

Sustainability Report 2026

2026年10月

Socionext Sustainability Report 2026について

本レポートは、ソシオネクストグループのサステナビリティ関連情報を一元的に集約して報告するものです。

発行年月	2026年10月
発行者	株式会社ソシオネクスト ESG推進室
対象期間	2026年3月期(2025年4月1日～2026年3月31日) (上記期間以外の重要な情報においても一部報告しています)
対象範囲	株式会社ソシオネクストおよび子会社(「ソシオネクスト」、「ソシオネクストグループ」または、「当社グループ」といいます)。ただし、一部の記載は株式会社ソシオネクスト単体(「当社」といいます)に関するものです。

将来予測に関する記述についての注意事項

本レポートに記載されている将来に関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づき判断したものであり、実際の業績などはさまざまな要因により異なる可能性があります。

目 次

基本理念	006
Mission(企業としての使命)	006
Values(重視する価値観)	006
行動指針	007
CSR基本方針	007
経営方針	008
サステナビリティの考え方・方針	009
基本的な考え方	009
マテリアリティの特定	010
サステナビリティ情報開示の考え方	011
サステナビリティ活動への取り組み	012
外部イニシアチブへの参画	013
外部評価機関への対応	013
トップコミットメント	014
ビジネスモデル	015
サステナビリティ推進体制	019
ガバナンス	019
リスク管理	020
環境活動	021
環境に関する戦略	021
環境方針	021
環境マネジメントシステム(ISO14001)	022
環境マネジメントシステム(ISO14001)推進体制	023
環境活動内容	024
環境に配慮した製品の提供	024
環境教育	025
気候変動に関連するリスクと機会およびシナリオ分析	025
環境に関する移行計画	027
移行計画に関する具体的な取り組み	028
環境に関する指標と目標	034
エネルギー使用量の削減	038
廃棄物の管理	038
水資源保全の取り組み	039
生物多様性保全の取り組み	040
サステナビリティ活動に対する社外からの評価	041

環境に関するステークホルダーとの対話	043
ソーシャル	044
人材育成/採用	045
人権	052
ダイバーシティ&インクルージョン	055
労使関係	056
賃金の考え方	057
安全衛生	058
健康経営	060
従業員エンゲージメント	063
人的資本に関する取り組み・諸制度(単体ベース)	064
人的資本に関する指標と目標(単体ベース)	065
人的資本に対する社外からの評価	068
社会貢献活動	069
調達マネジメント	071
基本方針と調達戦略	071
サプライチェーン管理体制(ガバナンス)	071
サプライチェーン管理	073
パートナーに対するCSR調査	074
サプライチェーンにおける人権デュー・デリジェンス	077
パートナーエンゲージメントと能力向上支援	078
サプライチェーンのレジリエンス強化(BCP・情報セキュリティ)	079
責任ある鉱物調達への取り組み	080
グリーン調達とサプライチェーン環境負荷低減	083
BCM/BCP	084
公平公正な取引	085
調達コンプライアンスの徹底	086
調達活動における指標と目標	087
知的財産	088
基本的な考え方	088
知的財産活動	088
ガバナンス・推進体制	090
品質・信頼性	091
品質方針	091
源流からの作り込み(デザインレビュー)	091
委託先管理	092
顧客品質サポート	093
顧客の安全と健康を守るための考え方と取り組み	093
ISO9001認証	094

コーポレート・ガバナンス	095
基本的な考え方	095
現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由	095
取締役の状況	096
当社の業務執行および監視体制	097
取締役会の実効性評価	099
取締役会の多様性に関する考え方など	100
スキルマトリクス	100
役員報酬	101
社外取締役のサポート体制	105
取締役の選解任の方針	105
最高経営責任者(CEO)などの後継者計画	106
取締役のトレーニングの方針	106
独立性判断基準	107
政策保有株式	108
取締役会、指名・報酬委員会および監査等委員会の活動状況	108
株主との建設的な対話に関する方針	110
株主との対話の実施状況など	111
資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応	111
内部統制	112
内部統制システムの整備・運用状況	112
非財務情報の開示について	116
リスクマネジメント	117
コンプライアンス	118
基本的な考え方	118
コンプライアンス体制	120
コンプライアンスの主な取り組み	121
ESGデータ	128
環境(E: Environment)	128
社会(S: Social)	133
サプライチェーン(S: Social, E: Environment)	138
ガバナンス(G: Governance)	140

基本理念



ソシオネクストグループは、企業として果たすべき使命、重視する価値観について、以下のとおりグループ共通の基本理念を定めています。

この基本理念のもと、新しいサービス・製品の差別化のために独自の先端SoCを開発しようとするお客様のパートナーとして、また、進化する半導体のエコシステムにおいて、ファウンドリ/OSATをはじめIP/EDAツール/ソフトウェアに至るまで最新の技術を提供するサプライヤーのパートナーとして、お客様、さらにはその先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会の実現に貢献していきたいと考えています。

Mission(企業としての使命)

“Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.”

Values(重視する価値観)

“Change”

非連続な変化への適応。ビジネス・技術・マインド・オペレーションなど環境の変化に合わせて私たち自身も変化していく。

“Technology”

最先端技術の追求により、世界のイノベーションを支える開発競争力を持つ会社を目指す。

“Growth”

私たちの成長が株主・お客様・パートナー・社員などのあらゆるステークホルダーへの貢献につながる。

“Speed”

ダイナミックかつ急激に変化する市場・お客様への迅速な対応。

“Sustainability”

お客様・パートナー・社会との共生により持続可能な未来を創る。

行動指針

- ・ 各人が自身の仕事にオーナーシップを持ち、環境の変化に合わせ、お客様視点/マーケットインの視点から自立的に考え行動を起こす。
- ・ 成長市場/成長企業にアクセスし続けるために、最新の技術/知識に裏付けられた、お客様にとって価値のある課題解決に向けた提案を行う。
- ・ 各人が意欲的にあるべき姿に向かってチャレンジし、プロフェッショナルを目指すことが、個人の成長/会社の成長につながる。
- ・ 個人単位/組織単位での迅速な判断と意思決定を行い、常に先を見て、お客様にとっての価値を生み出す。
- ・ グローバル社会の構成員として、企業としての社会的責任を果たし、持続可能で豊かな社会の実現に向け貢献する。

CSR基本方針

●法令・社会規範の遵守

私たちは法令・社会規範の遵守を徹底し、社会の信頼に応えます。

●人権の尊重

私たちは一人ひとりの人権を尊重し、差別などの人権侵害行為を許しません。

●社員の労働環境整備

私たちは社員の幸せを目指し、個性を尊重し、公平な処遇を実現するとともに、健康で働きやすい環境をつくります。

●環境への配慮

私たちは地球環境に配慮した企業活動を進めていきます。

●公正な商取引の推進

私たちは常に公正な商取引に則り、お客様やパートナーとの信頼関係を築きます。

●情報管理の徹底

私たちは自社情報、お客様やパートナーなどの第三者情報や個人情報などの管理を徹底し、機密を保持します。

●知的財産の尊重

私たちは企業価値の源である知的財産を守り、尊重します。

経営方針

基本理念の実現のために、ソシオネクストグループは、独自の先端SoCを必要とするお客様に向けて、最適な技術の組み合わせにより、お客様が求める機能を実現するSoCを開発/提供する事業を、「Solution SoC」という独自のビジネスモデルにより展開しています。

「オートモーティブ」および「データセンター/ネットワーク」といった先端分野に加えて、「スマートデバイス」や「インダストリアル」、「その他」の分野で、グローバルなお客様から地域的なバランスをとりながら、より多くの商談の獲得を目指します。

当社グループは、事業活動を通して、お客様の信頼を獲得し、世界の主要・成長企業のSoC部門となり、お客様の成長を支えるとともに、当社グループの低消費電力技術などを活用して社会の課題解決に貢献します。

また、お客様と協力した開発を通して、エンジニアの成長と会社の成長との好循環を実現し、会社の成長による企業価値の向上により株主への還元を図ります。

サステナビリティの考え方・方針



基本的な考え方

ソシオネクストグループは、“Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.” というミッションのもと、サステナビリティへの取り組みを重要な経営課題と位置付け、新しいサービス/製品の差別化のために独自の先端SoCを開発するお客様のパートナーとして、また、進化する半導体のエコシステムにおいてファウンドリ/OSAT^{*1}をはじめ、IP^{*2}/EDAツール^{*3}/ソフトウェアに至るまで最新の技術を提供するサプライヤーのパートナーとして、お客様、さらにはその先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会の実現に貢献していきたいと考えています。

地球温暖化や気候変動などの環境問題および人権尊重や多様性などの社会課題へのグローバルな関心の高まりを受け、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。当社グループは、世界全体のさまざまな課題が引き起こすリスクを正しく認識し、それらの課題を解決するための対策に取り組んでいます。

また、取り組みにあたっては、お客様、パートナー、社員、地域社会、株主など、当社を取り巻くさまざまなステークホルダーとの対話や協働を通じて、課題の理解に努めるとともに、信頼関係を構築し、持続可能な社会の実現を目指していきます。

^{*1}：半導体製造の後工程における請負製造サービス(Out-sourced Semiconductor Assembly and Test)

^{*2}：半導体を構成するための部分的な機能単位でまとめられている回路情報(Intellectual Property)。外部から購入する調達IPと自社で開発を行う自社IPとに分けられる

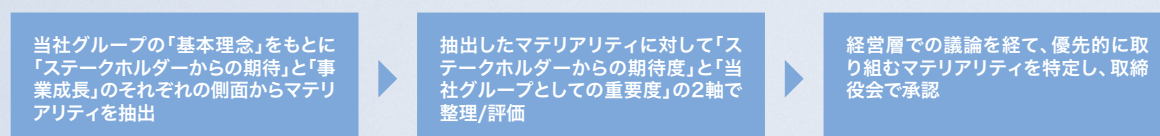
^{*3}：半導体の設計作業を自動化して行うソフトウェアやツール(Electronic Design Automation)

マテリアリティの特定

当社グループは、サステナビリティの基本的な考え方に基づき、解決すべき社会課題と当社グループの事業成長における重要性を評価し、優先的に取り組むマテリアリティ(重要課題)を特定しました。グローバルな潮流の変化や事業環境の変化に柔軟に対応し、持続的な成長を実現するため、サプライチェーン全体でマテリアリティへの取り組みを進めていきます。

●マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティの特定にあたっては、当社グループの「基本理念」をもとに、お客様、パートナー、社員、地域社会、株主、投資家、アナリストなど、当社グループを取り巻くさまざまなステークホルダーからの期待と当社グループの事業成長のそれぞれの側面から、マテリアリティを抽出し、SASB^{*1}/WEF^{*2}/CSRD^{*3}などのグローバルな要求や基準を踏まえ、「ステークホルダーからの期待度」と「当社グループとしての重要度」の両面からマテリアリティを評価しました。最終的には経営レベルでの議論を経て、取締役会における承認により決定しています。なお、外部環境の変化や当社グループの事業環境の変化を踏まえ、毎年度、マテリアリティの妥当性および見直しの必要性を検証しています。

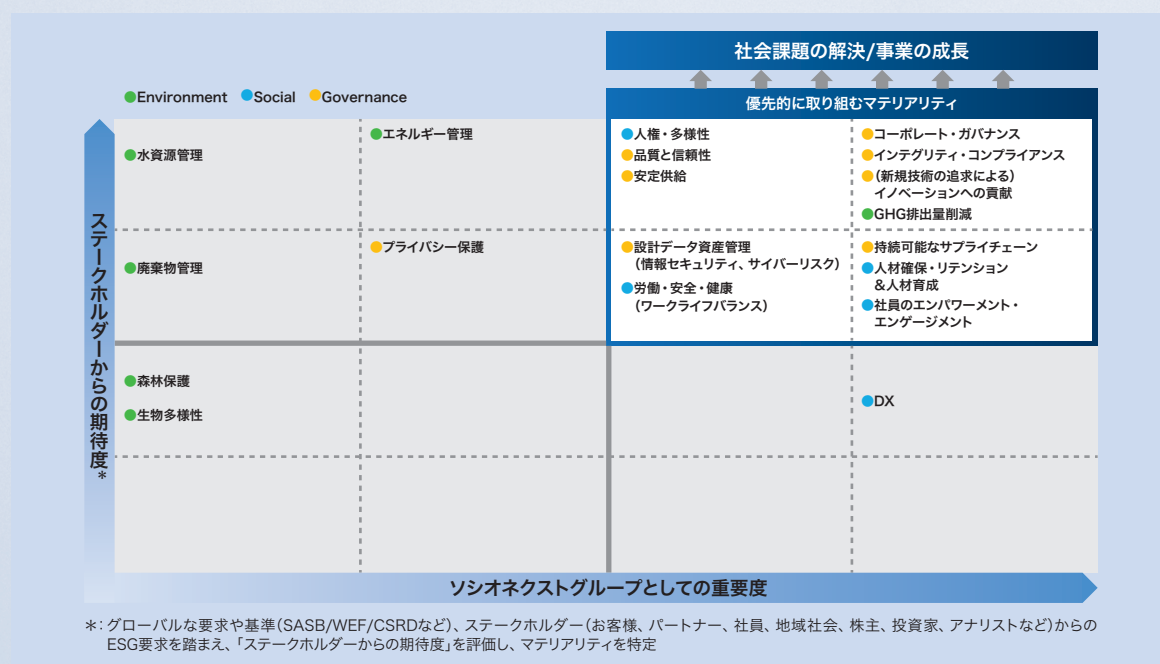


*1：サステナビリティ会計基準審議会(Sustainability Accounting Standards Board)

*2：世界経済フォーラム(World Economic Forum)

*3：企業サステナビリティ報告指令(Corporate Sustainability Reporting Directive)

●マテリアリティマップ



優先的に取り組むマテリアリティ	当社グループの考え方	本レポートにおける関連項目
コーポレート・ガバナンス	健全かつ透明性の高いガバナンスが、グローバルな事業成長の基盤となる	「コーポレート・ガバナンス」 P.95
インテグリティ・コンプライアンス	グローバルに事業展開を進めるうえで、高いインテグリティ意識やコンプライアンス遵守が不可欠となる	「コンプライアンス」 P.118
(新規技術の追求による)イノベーションへの貢献	当社グループのサービス/製品の差別化を図ることが、中長期的な事業成長を実現し、企業価値を最大化するために必要な要素となる	「ビジネスモデル」 P.15
GHG(Greenhouse Gas:温室効果ガス)排出量削減	お客様の製品におけるGHG排出量削減に貢献することが、社会課題の解決と当社グループの事業成長につながる(低消費電力/省スペースSoCの提供による貢献)	「環境活動」 P.21
持続可能なサプライチェーン	ファブレスでの事業運営において、サプライチェーン全体での高度なCSRマネジメントが不可欠となる	「調達マネジメント」 P.71
人材確保・リテンション&人材育成	グローバルな開発競争力を維持するため、技術開発をリードし、イノベーションを生み出す人材の確保/育成が必須となる	「ソーシャル」 P.44
社員のエンパワメント・エンゲージメント	社員がいきいきと働き、継続的に成長/挑戦していくことのできる環境/企業文化の醸成が、さらなる事業成長に必要な要素となる	「ソーシャル」 P.44
人権・多様性	一人ひとりの人権を尊重し、配慮することはもとより、さらなる事業成長には、多様な人材とその人材が活躍できる環境の構築が必要となる	「ソーシャル」 P.44
品質と信頼性	高度な技術力のみならず、高い品質と信頼性が当社グループの差別化/競争力の源泉となる	「品質・信頼性」 P.91
安定供給	お客様の要求に応え、また、社会的責任を果たすために、優れたQCD、安定供給、および事業継続が求められる	「調達マネジメント」 P.71
設計データ資産管理(情報セキュリティ、サイバーリスク)	設計資産/ノウハウの厳格な管理が事業の基盤となり、お客様の信頼獲得に不可欠となる	「コンプライアンス」 P.118
労働・安全・健康(ワークライフバランス)	社員がフレキシブルに勤務場所/時間を選択し効率的に働くことや、心身ともに健康であることが、事業成長に必要な要素となる	「ソーシャル」 P.44

優先的に取り組むマテリアリティとして抽出した上記以外の項目についても、当社グループの取り組み状況を継続的にモニタリングし、サステナビリティレポートなどで開示していきます。

サステナビリティ情報開示の考え方

サステナビリティ情報の開示においては、TCFD^{*1}提言やISSB^{*2}サステナビリティ開示基準(IFRS^{*3}S1/S2)、SSBJ^{*4}サステナビリティ開示基準、およびGRI^{*5}スタンダードに示される、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の4つの観点に沿って開示しています。

当社グループは、ISSBサステナビリティ開示基準やSSBJサステナビリティ開示基準などに準拠した非財務情報に関する内部統制システムの整備・構築に現在取り組んでおり、所管官庁の要求に基づき、これらの基準に従った情報開示を予定しています。

*1：気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

*2：国際サステナビリティ基準審議会(International Sustainability Standards Board)

*3：国際財務報告基準(International Financial Reporting Standards)

*4：サステナビリティ基準委員会(Sustainability Standard Board of Japan)

*5：グローバル・レポーティング・イニシアチブ(Global Reporting Initiative)

サステナビリティ活動への取り組み

当社グループでは、優先的に取り組むマテリアリティを特定し、サステナビリティ活動を推進しています。

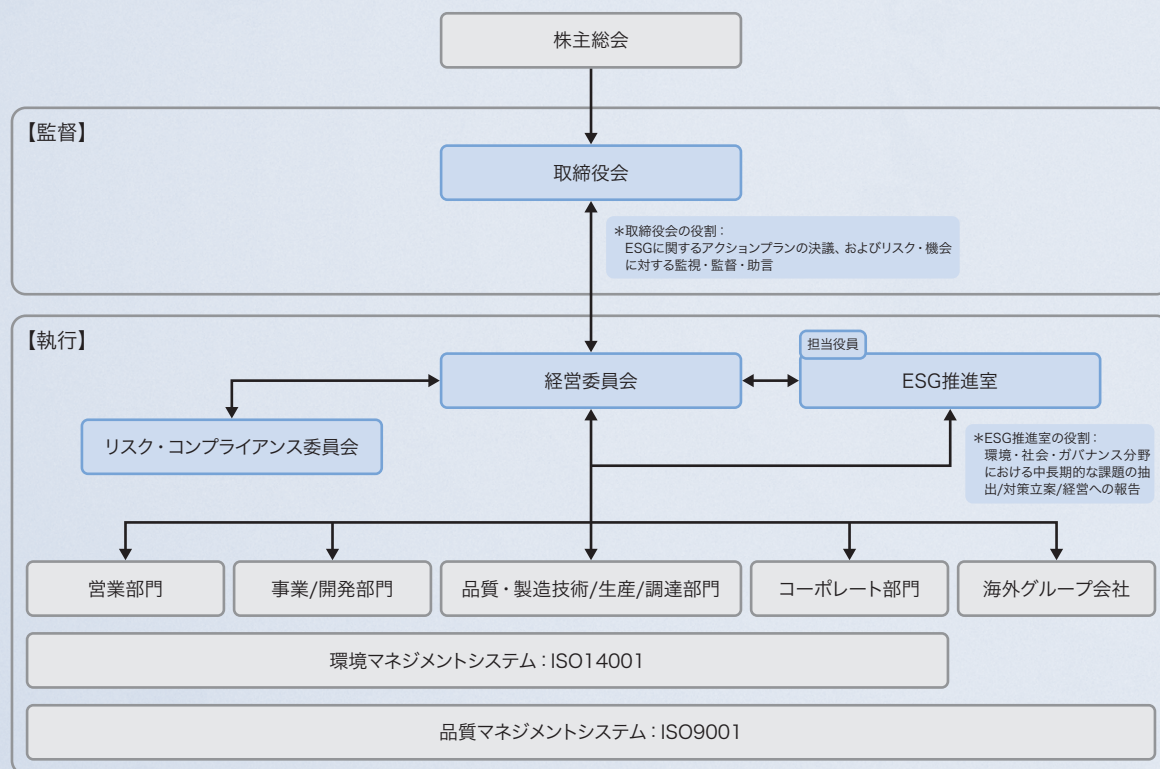
マテリアリティのなかでも、特に環境・気候変動への取り組みとして、2024年4月より再生可能エネルギーの導入を開始するなど、当社グループのGHG(Greenhouse Gas: 温室効果ガス)排出量の削減を進めるとともに、当社グループが提供する低消費電力/省スペースな先端SoCにより、お客様のもとでのGHG排出量の低減に貢献することで、脱炭素社会の実現を目指しています。

また、人的資本に関しては、人権、ダイバーシティ、安全衛生/健康推進に関する諸制度の充実、新卒採用やキャリア採用などによる通年での人材獲得、エンジニア人材育成に関する教育プログラムの策定・実践などにより、当社グループの人的資本の最大化に向けた活動を進めています。

当社グループは、半導体エコシステムのパートナーと協働して、サステナビリティ活動に関するデュー・デリジェンスの強化を図るなど、サプライチェーン全体でマテリアリティへの取り組みの実効性を高め、社会課題の解決と事業のさらなる成長を通じて、持続可能な社会の実現を目指していきます。

当社グループは、グローバル企業としての社会的責任を全うし、すべてのステークホルダーから信頼と共感を得られる存在であり続けたいと考えています。当社グループの最先端SoC技術で新しい価値を世界中に提供し、今後も中長期的な企業価値の向上を追求していきます。

●サステナビリティ活動 推進体制図

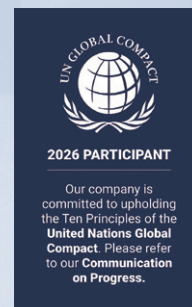


外部イニシアチブへの参画

●国連グローバル・コンパクト

当社グループは、昨年に引き続き2026年4月に、国際連合が提唱する国連グローバル・コンパクト(United Nations Global Compact: UNGC)に署名しました。

UNGCは、国連と民間(企業/団体)が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブです。各企業/団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みです。当社グループは、組織のトップ自らのコミットメントのもと、4分野(人権/労働/環境/腐敗防止)からなる10原則に基づき、持続可能な社会の実現に向けて努力していきます。



外部評価機関への対応

当社グループは、サステナビリティに関するリスク管理の一環として、S&P Global CSA、MSCI、EcoVadis、日経サステナビリティなどの外部評価に積極的に対応しています。サステナビリティへの取り組みや情報開示レベルを客観的に評価いただくことで、当社グループの強み/弱みを正しく認識し、改善に向けた指標として活用しています。

これらの活動が、お客様・パートナー・投資家などのステークホルダーとの信頼関係構築、企業価値向上につながると考えています。

トップコミットメント



ソシオネクストグループは“Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.”をミッションとして掲げています。

私たちは、差別化のために独自のSoCを求めお客様と、IP/EDAツール/ソフトウェアからプロセス/アセンブリ/テストに至る最新の技術を提供する半導体のエコシステムとをつなぎ、SoCパートナーとして、ともにイノベーションを実現することを存在価値としており、お客様、さらにはその先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会の実現に貢献していきたいと考えています。このミッションのもと、グローバルなパートナーとともに、高品質かつ低消費電力に代表されるサステナブルな製品/ソリューションを提供してまいります。

また、重視する価値観(バリュー)として「お客様、パートナー、社会との共生により持続可能な未来を創る」を掲げています。

これは事業活動への取り組みを通じてSDGsへの貢献を果たしていくという意志を表しています。技術的な革新性/先進性を追求するだけでなく、サプライチェーン全体での気候変動を中心とする環境問題や人権問題への対応、人材育成や人材の多様化への対応といった社会課題への対応や、品質/サービス向上に真摯に取り組み、グローバル企業としての社会的責任を果たしていくことが私たちの責務であると考えます。

当社グループは、お客様、パートナー、社員、地域社会、株主などすべてのステークホルダーとともに、企業価値の向上および持続可能で豊かな社会の実現に向け貢献してまいります。

代表取締役会長兼CEO 肥塚 雅博

ビジネスモデル

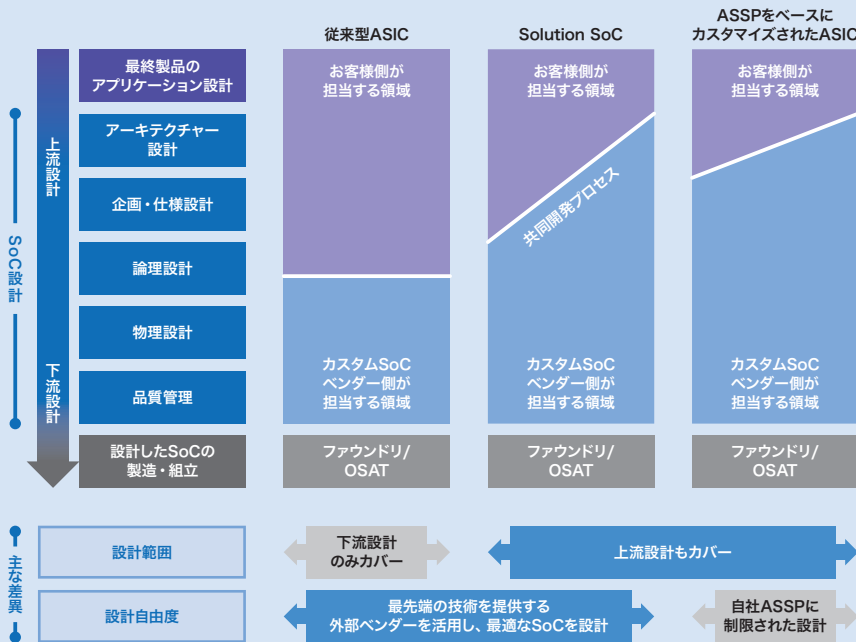


ソシオネクストグループは、ロジック半導体市場の中で、「Solution SoC」という新しくかつ独自のビジネスモデルのもとでお客様にカスタムSoCを開発/提供しているファブレスの半導体ベンダーです。新しいサービス/製品の差別化のために独自の先端SoCを必要とするお客様のパートナーとして、また、IP/EDAツール/ソフトウェアからプロセス/アセンブリ/テストに至るまでの最新の技術を提供する半導体のエコシステムを構成するサプライヤーと協働して、お客様、さらにはその先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会を実現することを目指しています。

当社グループは、従来、お客様から受領したSoCの仕様に基づき物理設計のみを担う従来型のASIC^{*1}や、分野/アプリケーションを限定して機能/目的を特化させた汎用的なASSP^{*2}を中心に事業を展開しておりましたが、2019年3月期以降、従来型のASICおよびASSPに加え、自社製品における差別化を求めるお客様に対して、お客様とともに仕様の策定や論理設計を行い、先端テクノロジーを組み合わせ、お客様にとって最適なSoCを提供するビジネスモデルへのシフトを進め、この「Solution SoC」ビジネスモデルによるカスタムSoCを中心に事業を展開しています。

カスタムSoCには主として3つのビジネスモデルが存在します。まず従来型ASICでは、アーキテクチャー設計、企画/仕様設計および論理設計などSoC設計における上流設計をお客様自身が行い、それ以降の工程を外部のカスタムSoCベンダーが担当します。そのため、従来型ASICは上流設計を自ら行う能力を有するお客様に利用が限定されます。他方、当社グループの「Solution SoC」ビジネスモデルでは、当社グループがお客様とともにこれらの上流設計を行うため、上流設計を行う能力を保有していないお客様にも製品を提供することができます。また、ASSPをベースにカスタマイズされたASICを提供するモデルでは、ベンダー自身のASSPをベースとしてカスタマイズするため、カスタマイズの幅が限定されるとともに、お客様からはベンダーロックイン^{*3}への警戒感が生じることとなります。これに対し、「Solution SoC」ビジネスモデルでは、外部ベンダーが提供する最先端の技術も活用し、お客様に最適なSoCを提供しつつ、ベンダーロックインを回避することができます。

【ビジネスモデルごとのカスタムSoC設計フローの違い】



近年、半導体製造技術の進展やこれを使ったネットワーク、クラウド、AIなどさまざまな革新的技術の普及と融合により、今までにない新たなサービスや製品が次々と出現しています。それらのサービス/製品を開発する企業は、自社のサービス/製品の差別化のために先端テクノロジーを活用した高性能かつ拡張性の高い独自のSoCを必要としています。

一方で、半導体産業においては、プロセス技術^{*4}、パッケージング技術^{*5}、テスト技術のほか、IP/EDAツール/ソフトウェアまでも含めてそれぞれを専門にする企業が出現し、常に最先端のイノベティブな技術が生み出され、誰もがその最先端の技術を市場から入手することが可能なエコシステムへと進化を遂げています。その一方で、それらのさまざまな技術を選択し、組み合わせるお客様にとって最適なSoCを設計開発する難易度は上昇しています。

そのため、独自のSoCを必要とする多くの企業は、SoCのアーキテクチャーに対する知識はもとより、SoCが搭載される最終製品やサービスに関する理解が深く、差別化のために、先端のハードウェアからソフトウェアに至るまでの技術を組み合わせる最適なソリューションを提案できるパートナーを求めています。

こうした市場の変化の中、当社グループは、ソフトウェアからサブシステムまでも含めたカスタムSoCの設計開発能力を有し、お客様と共同して技術的課題を解決できるエンジニアリソース群を抱えていることに加えて、量産/品質保証/SCMまでトータルにサポートできる総合力を有しているといった強みを持っています。これにより、従来型のASIC、ASSPおよびASSPをベースにカスタマイズされたASICでは満足できないお客様に対して、お客様とともにSoCの仕様を決めていく共同開発プロセスを通じて、お客様にとって最適なカスタムSoCを提供することができるビジネスモデルとして「Solution SoC」を確立しました。また、こうした新たな最先端の市場で経験を積み重ね、ノウハウを蓄積すると同時に、競争力をさらに強化するため、差別化のための先端技術や種々の技術の組み合わせとその実証にも積極的に投資するとともに、事業部ごとの壁を取り除き、開発機能ごとに集約し、その中から各プロジェクトに必要なリソースを割り当てていくフラットな研究開発体制へと移行しました。また、大規模先端技術分野のモデルプロジェクトを通じた開発基盤構築に取り組む組織として、グローバルリーディンググループを設けました。このように当社グループは、「Solution SoC」ビジネスモデルに相応しいコンピューターアーキテクチャーベースの開発基盤と標準的な開発プロセスの構築、開発の効率化/可視化、開発マネジメント改革を一体として実現する取り組みを進めています。これらの結果、7nm以下の先端プロセスノード(半導体の製造技術(半導体プロセス)の世代を表す指標。1nmは100万分の1mmであり、nm数越小くなるほど先端のテクノロジーを表す。)を活用する案件がNRE売上^{*6}に占める割合は、2026年3月期には84%

になりました。

また、ビジネスモデルのシフトに加え、注力する事業領域に関しても、それまでのテレビなどのコンシューマ向け中心の分野から、「オートモーティブ」「データセンター/ネットワーク」「スマートデバイス」といった先端分野へと大幅な転換を果たしました。

当社グループは、AD(自動運転)/ADAS(先進運転支援システム)や車載センシングなどの「オートモーティブ」、データセンターやAIアクセラレータなどの「データセンター/ネットワーク」、アクションカメラやネットワークカメラなどの「スマートデバイス」、FA(Factory Automation)機器や計測機器などの「インダストリアル」に代表される先端分野を注力分野としております。「インダストリアル」については、FA機器や計測機器などでの先端テクノロジーの活用、「Solution SoC」ビジネスモデルへの需要が拡大する傾向にあるため、当社グループの新たな注力分野として位置づけています。これらの注力分野に加え、特異な技術で今後の成長が期待できる電波式測距センサーなどの「IoT&レーダーセンシング」分野でも事業を展開しています。

半導体製品がお客様に採用され量産に至るまでには一般的に長い期間が掛かります。商談獲得後の設計開発およびお客様の評価完了から量産開始まで通常2年以上を必要とし、さらに量産を終了するまでには相当の期間が掛かります。このため、お客様の基幹部品を長期間にわたって開発、供給する責任を有する企業として、強固な財務基盤のもと事業を行っています。

当社グループは、設計開発段階において、お客様から設計開発に要する費用の大半をNRE売上として段階的に受領し、量産段階において、当社グループの売上全体の大半を占める製品売上を受領しています。また、当社グループは、水平分業が進む半導体業界のメリットを最大限活かすべく、工場を持たないファブレスの事業形態を採っています。製品の製造についてはTaiwan Semiconductor Manufacturing Company Limited(以下「TSMC」という。)をはじめとするファウンドリやOSATなどの専門メーカーに委託しています。

お客様の最先端の製品やサービスには、常に新たなSoCが求められ、そのような先端SoCを求めるお客様や市場も変化し続けます。当社グループもこの変化をいち早く捉えるべく、先行開発投資や開発力の強化を進め、今後も常に持続的な成長を目指します。先行開発では、日々進化する半導体エコシステムにおいて最新の技術を活用するために、グローバルなエコシステムパートナーとの協業によるプロセステクノロジー、チップレットや先進的なパッケージング技術の開発、また最新設計ツールの実用化および開発プラットフォーム構築にも積極的に取り組んでおります。さらに、先端チップレット開発プラットフォームを構築し、RTL(Register Transfer Level)でカスタマイズ可能なチップレット設計ライブラリーの提供を開始しました。引き続き、設計開発へのAI導入などにも積極的に取り組んでまいります。

*1: Application Specific Integrated Circuit。特定のお客様向けに複数機能の回路を1つにまとめた集積回路の総称

*2: Application Specific Standard Product。分野/アプリケーションを限定して、機能/目的を特化させた大規模集積回路。特定のお客様用にカスタマイズされておらず、お客様を限定しないため、複数のお客様に提供する汎用部品

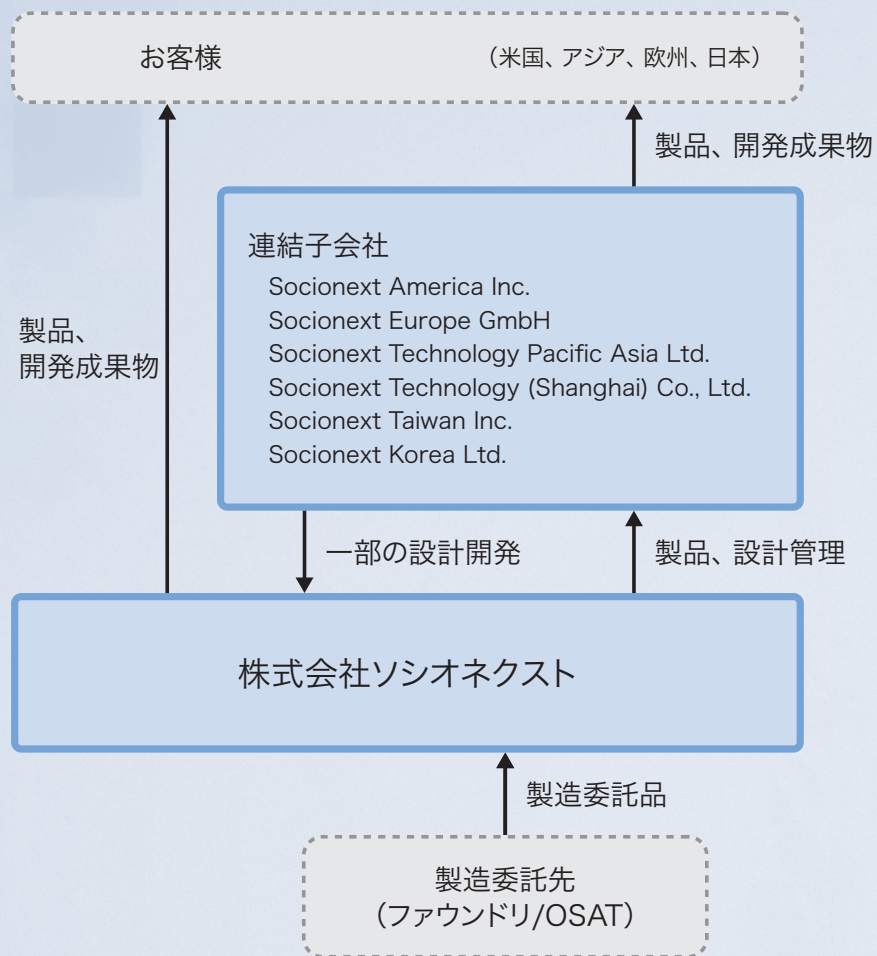
*3: 特定ベンダーが提供する製品やサービスを一旦採用してしまうと、将来他のベンダーが提供するよりよい製品やサービスへの乗り換えが困難となり、お客様側の選択肢が限定されること

*4: 半導体の製造工程のうち前工程と呼ばれるシリコンウェハに回路を形成するまでの工程における技術

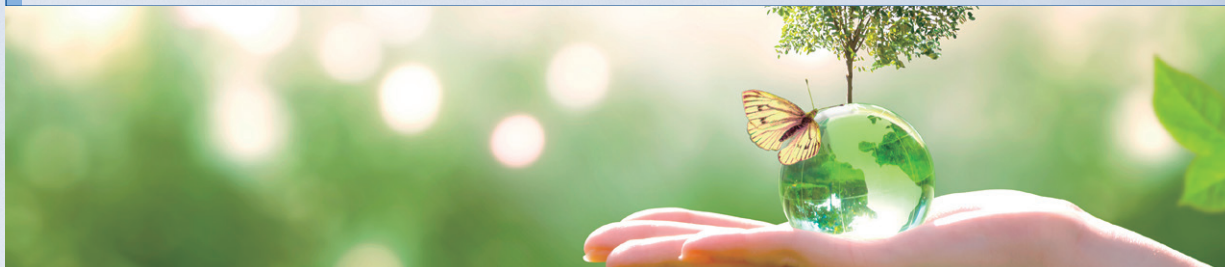
*5: 半導体の製造工程のうち後工程と呼ばれる半導体チップを外部から守るパーツで保護し、かつ電気的に接続するための工程における技術

*6: Non-Recurring Engineering 売上。製品の量産化前の開発段階においてお客様から受け取る売上。人件費、IP、設計ツール、レチクル(半導体製造の露光工程で使用され、設計した回路をシリコンウェハに転写するためのフォトマスク)、試作品製造などといった、開発段階で発生する設計開発コストに対応し、通常、開発のマイルストーン進捗に応じて複数回にわたって計上される

事業の系統図は以下のとおりです。



サステナビリティ推進体制

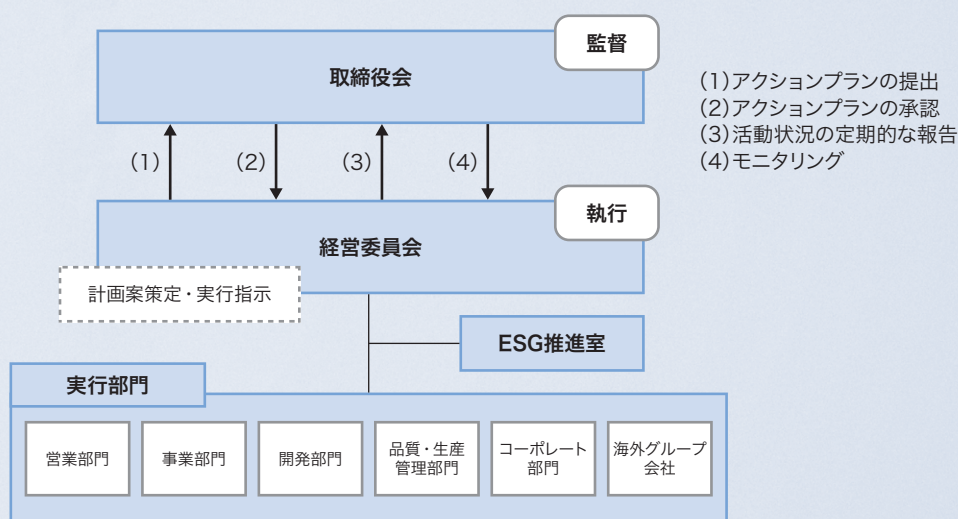


ガバナンス

ソシオネクストグループは、サステナビリティ活動を推進し、中長期的な課題を経営レベルで継続的に議論していくため、ESG推進室を設置し、社内関連部門と連携した推進体制を構築しています。この推進体制を活動の基盤として、経営委員会の実行指示のもと活動を推進しています。取締役会は、重要なサステナビリティ課題への取り組み方針/実行計画の審議・承認や、進捗確認などの監督を行っています。

具体的な取り組みなどについて、詳細は当社のホームページを参照ください。

<https://www.socionext.com/jp/sustainability/>



●取締役会

サステナビリティ活動に関する決定機関として、方針/戦略/各種施策などを審議/承認します。また、半期ごとに各種施策の進捗を監督し、必要に応じて是正などの指示を行います。

●経営委員会

取締役会での審議に先立ち、サステナビリティに関する方針/戦略/各種施策などの計画案を策定します。また、各種施策に対する執行責任を持ち、取締役会の承認のもと、実行部門への指示を行い、施策などを推進します。施策の推進にあたり、ESG推進室は、経営委員会の実行指示のもと、方針/戦略/各種施策などの計画案の策定および計画実行のサポート、施策の実行状況について取りまとめ、経営委員会への報告を行います。

リスク管理

当社グループは、さまざまな経営リスク、事業リスクの抑制/低減および事業機会の創出に向け、半期ごとに全社リスクマネジメントを実施しています。このフレームワークの中で、気候変動/人的資本/多様性といったサステナビリティに関するリスクや事業機会創出の可能性についても対象とし、リスクアセスメントの実施、対策立案/実行、進捗/効果確認を定期的に行っています。

リスクマネジメントに関する基本的な考え方および体制については、「リスクマネジメント(P.117)」を参照ください。

環境活動



環境に関する戦略

ソシオネクストグループは、地域社会と共生し持続可能な脱炭素社会に貢献する企業を目指しています。私たちの環境への取り組みは、お客様や社会と協働して地球環境問題を解決するため、社員一人ひとりが環境を意識することから始まっています。

脱炭素社会の実現に向け、TCFDフレームワークに則った情報開示やGHG排出量削減の取り組みを行っています。当社グループは、低消費電力/省スペースな環境配慮型デバイスとソリューションの開発/提供などにより、お客様の製品の環境負荷の削減に貢献します。

環境方針

当社グループは、先進の技術によって環境性能に優れたSoCおよびそれを核とするソリューションビジネス/サービスの設計、開発および販売を通じて、お客様とともに豊かな地球環境の保護に貢献します。また、以下の行動指針により、当社グループは、開発から調達、生産、流通、販売、使用、廃棄にいたるすべてのライフサイクルを通じて、環境負荷の低減と環境汚染の予防に努めます。

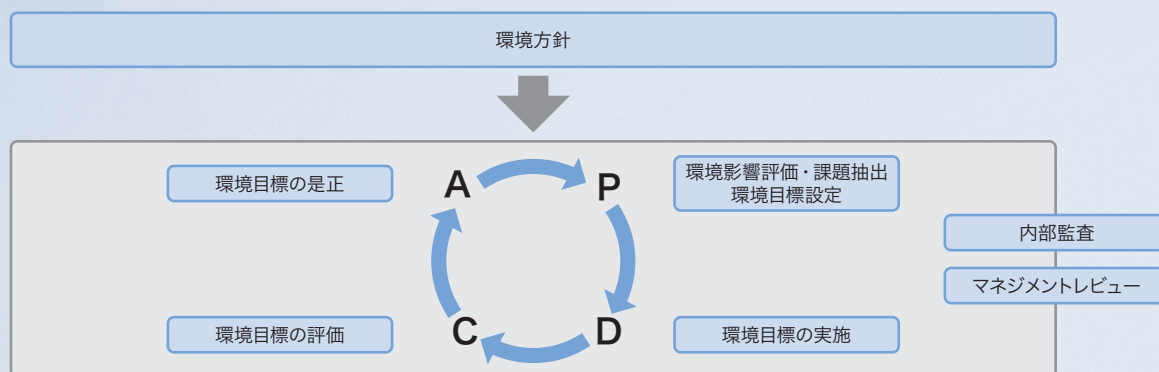
- (1)省電力、軽量化、含有化学物質の適正管理など、環境に配慮した製品の開発を積極的に推進することにより、GHG排出量の削減、廃棄物の削減など、地球環境の負荷低減に積極的に貢献します。
- (2)開発から調達、生産、流通、販売、使用、廃棄にいたる、サプライチェーン全体での活動を通し、環境負荷の最小化を追求するため、エネルギー/原材料/水資源の有効活用、GHG/廃棄物/水の排出量管理、材料や副資材に含まれる化学物質の確実な管理に取り組みます。
- (3)持続可能な社会を実現するため、資源の有効活用を促進するとともに、環境汚染の予防と、生物多様性や森林保全に配慮した事業活動と貢献活動、およびプラスチックの使用削減を推進します。
- (4)各国、各地域の環境関連法規制、およびそれらに関するお客様との個々の合意事項を遵守します。
- (5)すべての役員および従業員の環境への意識向上を図り、地域社会への環境貢献を推進します。
- (6)これらの環境活動を有効に実施するために、環境マネジメントシステムを継続的に改善します。
- (7)地球環境の保全/負荷低減に向けた活動への賛同、および支援を行うとともに、環境情報の適切な開示や地域環境への貢献を推進することにより、ステークホルダーとの連携/協働を図ります。

環境マネジメントシステム(ISO14001)

当社は、環境方針の実現に向けた具体的な取り組みとして、国際標準規格ISO14001に基づく環境マネジメントシステムを構築し、外部の認証機関による第三者認証を取得した上で環境活動を推進しています。

環境マネジメントシステムは、トップマネジメントのもと、環境活動の具体的な行動計画の策定、実施および結果のチェック、EMS委員会、マネジメントレビューの実施により、PDCAサイクルを確実に回し、継続的な改善に努めています。

環境マネジメントシステムの構築により、活動状況の把握をはじめ、法令遵守や緊急事態への対応など、より実効性の高い活動を可能にしています。



[環境マネジメントシステム(ISO14001)登録証]

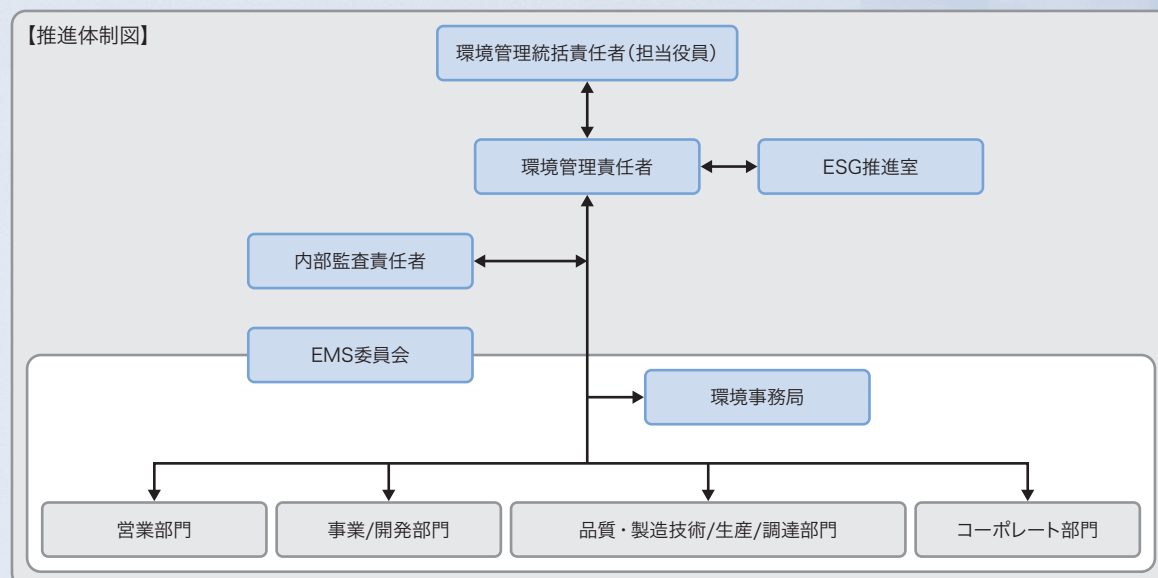


環境マネジメントシステム(ISO14001)の登録証は、当社グループのホームページで公開しています。

https://www.socionext.com/jp/sustainability/environment/ISO14001_2025_JP.pdf

環境マネジメントシステム(ISO14001)推進体制

当社は、環境管理統括責任者(担当役員)のもと、組織単位で環境責任者を設置し、環境活動を推進しています。また、サステナビリティ推進部門であるESG推進室と連携し、サステナビリティ活動との連携を図っています。四半期毎に開催するEMS委員会では、環境活動の結果をレビューし、情報共有を図っています。



環境活動内容

当社は、各部門が環境への影響/課題を評価/抽出し、環境目標の設定および四半期毎に結果確認を行うことにより、環境改善活動を推進しています。

部門	環境への影響/課題	環境目標の例
営業部門	販売したLSI製品の市場での電力消費、廃棄	環境配慮型製品(低消費電力、小型化)の販売により、電力消費、廃棄物の量を削減
事業/開発部門		環境配慮型製品(低消費電力、小型化)の開発により、電力消費、廃棄物の量を削減
	LSI製品不良品の廃棄	開発/製造/試験工程の見直しによる歩留まり改善
品質/製造技術/生産/調達部門	LSI試験時間増によるテストの電力消費	試験最適化、同測数拡大などによる試験時間短縮
	LSI製品への規制化学物質の含有	各国の製品含有化学物質規制の遵守
	流通におけるエネルギー消費	流通ルートの短縮/効率化のために製造拠点、倉庫拠点の最適化
コーポレート部門	環境を考慮したIT機器の導入推進	PC、ディスプレイ、CPUサーバー、ストレージなどIT機器のPCグリーンラベル製品、EPEAT認証製品などの導入
	気候変動、環境規制などへの対応体制、プロセスの構築	環境取り組みの社外への情報開示
	開発および不良品解析に使用する化学薬品の保有	保有化学薬品の管理、SDS評価
	地球環境への貢献	清掃ボランティア活動、ペットボトルキャップのリサイクル

環境に配慮した製品の提供

当社グループは、環境負荷の低減、再生可能資源の利用促進、エネルギー効率の向上、有害物質の削減、低消費電力型製品の開発や、各国のさまざまな法規制に対応し、かつ環境に配慮した製品の提供を通じて、お客様に安心をお届けします。

ソシオネクストの製品、および包装梱包材は、EU REACH規制^{*1}、EU RoHS指令^{*2}、中国RoHS指令^{*3}などの法規制に対応しています。

当社グループでは、これらの環境に配慮した製品の提供や、法規制への対応を確実にするため、独自の開発フロー(「デザイン・レビュー」の仕組み)を策定・運用し、開発プロセスの各段階において確認を行っています。

*1：EUにおける化学品の登録/評価/認可および制限を目的とした規制(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)

*2：EUにおいて販売される電子/電気機器に特定有害物質の使用を禁止する指令(Restriction of Hazardous Substances)

*3：中国で販売される電子/電気機器に特定有害物質の使用を禁止する指令(電子情報製品生産汚染防止管理弁法)

環境教育

当社は、役員および従業員一人ひとりの環境意識を高めるため、環境への取り組みに対する考え方や、業務との関わり、環境法令や当社の取り組みについて、すべての役員および従業員に対しeラーニング環境教育を毎年実施しています。

また、社内のイントラネットへ当社の環境活動の目標を含む活動状況を掲載し、すべての役員および従業員への周知と意識高揚に努めています。

【環境教育実績(単体)】

項目	単位	国内実績		
		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
環境教育	受講率	100%	100%	100%
環境教育の内容*		化学物質規制： ストックホルム条約(POPs条約)、 化審法、REACH、RoHSなど	環境関連法： 省エネ法、フロン排出抑制法、廃棄 物処理法など	環境マネジメントシステム(EMS)： ISO14001要求事項

*：環境に関する教育内容は多岐にわたるため、3年を1サイクルとして、それらを網羅する取り組みを行っている

気候変動に関連するリスクと機会およびシナリオ分析

当社グループは、2026年3月期において、事業活動における気候変動に関連する「リスク」と「機会」を以下のとおり認識した上で、シナリオ分析を通じた財務/事業インパクトの算出を行いました。

【気候変動に関連する主なリスクと機会】

区分		気候変動が当社グループに及ぼす影響		当社グループの対策
リスク	移行 リスク	政策/法規制	省エネ/GHG排出量削減に向けた取り組み/施策によるコスト増(カーボンプライシングなどのエネルギーコスト増など)	グローバルな動向/法規制の変化を早期に捉えた計画的な施策の検討/実行/評価およびサプライチェーンGHG排出量の把握、パートナーへの削減の働きかけを継続的に実施
		技術	市場競争力維持/向上のための研究開発費増および市場競争力維持/向上のための製造コスト増	お客様、パートナーと連携した低消費電力/省スペースな環境配慮型デバイスとソリューションの開発/提供、およびその開発プロセスの効率化
		市場/評判	環境配慮型デバイスを提供できないことによる売上減およびレピュテーションリスク	GHG排出量の低減に貢献するサービス/製品の開発/提供
	規制による材料/電力などの仕入れ価格のコスト増		使用部材の見直し、データセンターにおける導入機器の効率化などによる消費電力の削減検討	
	物理的 リスク	急性	自然災害の激甚化による製造委託先/製品倉庫/データセンターを含むサプライチェーンにおける操業停止	製造委託先/製品倉庫/データセンターなどのサプライチェーンにおける操業停止を想定した、拠点分散化や初動対応、早期復旧の実効性向上を含めた事業継続計画の定期的な見直し
		慢性	水不足による製造委託先の操業停止	事業所、データセンターにおける導入機器の効率化などによる消費電力の削減検討
気温上昇によるデータセンターなどの電力コスト増				
機会		資源の効率性	事業所、データセンターにおける資源(エネルギー、水)の効率利用によるコスト削減	SoC開発効率化(独自のマルチコア設計技術、低電力なAIエンジン/アクセラレータの活用)によるコスト削減
		サービス/製品	お客様の省エネ/GHG排出量削減への貢献に寄与する低消費電力製品を中心とした需要増	低消費電力/省スペースな環境配慮型デバイスとソリューションの開発/提供
		市場	低消費電力技術を基盤とした新たなお客様獲得	AD/ADAS/データセンター向けSoCを中心としたさらなる低消費電力化/小型化の実現による新たなお客様獲得

[シナリオ分析]

区分	シナリオ/参考情報
期間	<ul style="list-style-type: none"> ・短期：～2027年 ・中期：2028年～2030年 ・長期：2031年～2050年
インパクト	<ul style="list-style-type: none"> ・小：10億円以内 ・中：10億円超50億円以内 ・大：50億円超 ※会計年度単位での影響額
シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ・1.5°C/2.0°Cシナリオ：IEA(国際エネルギー機関)のSDS/NZE、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)のRCP/SSP1 ・4.0°Cシナリオ：IPCC(気候変動に関する政府間パネル)のRCP8.5/SSP5
シナリオ分析の進め方	当社グループは、IEAやIPCCなどが発表する「世界の平均気温がパリ協定で合意した2.0°C未満の上昇を抑えられる(一部1.5°C以内)」シナリオでリスクと機会を分析しました。 さらに、IPCCなどが発表する「世界の平均気温が産業革命前比で約4.0°C以上上昇する」のシナリオを用いて、気候変動の進行に伴う自然災害の激甚化が事業に与える影響としてより顕在化するとされる物理的リスクにフォーカスし、分析を行いました。

[1.5°C/2.0°Cおよび4.0°Cシナリオにおける当社グループへのインパクト]

区分		気候変動が当社グループに及ぼす影響	事業活動に対する財務的インパクト					
			重要度*1	期間	影響項目	影響度*2		
						小	中	大
移行リスク	政策/法規制	省エネ/GHG排出量削減に向けた取り組み/施策によるコスト増(カーボンプライシングなどのエネルギーコスト増など)	中	中・長期	コスト	→		
	技術	市場競争力維持/向上のための研究開発費増および市場競争力維持/向上のための製造コスト増	高	短・中期	コスト	→		
	市場/評判	お客様の需要変化による売上減および環境配慮型デバイスを提供できないことによるレピュテーションリスク	中	中・長期	売上	-		
		規制による材料/電力など仕入れ価格のコスト増	中	中・長期	コスト	-		
物理リスク	急性	自然災害の激甚化による製造委託先/製品倉庫/データセンターを含むサプライチェーンにおける操業停止	低	中・長期	売上	→		
	慢性	水不足による製造委託先の操業停止	低	中・長期	売上	→		
		気温上昇によるデータセンターなどの電力コスト増	中	中・長期	コスト	→		
機会	資源の効率性	事業所、データセンターにおける資源(エネルギー、水)の効率利用によるコスト削減	中	中・長期	コスト	→		
	サービス/製品	お客様の省エネ/GHG排出量削減への貢献に寄与する低消費電力製品を中心とした需要増	中	中・長期	売上	-		
	市場	低消費電力技術を基盤とした新たなお客様獲得	高	中・長期	売上	-		

*1：重要度「高」「中」「低」の程度は、気候関連のリスクと機会の「発生可能性」と「影響の程度」を勘案して評価

*2：矢印の色は、気候変動シナリオの区分を示す目的で用いており、薄い色は1.5°C/2.0°Cシナリオ、濃い色は4.0°Cシナリオを示す。影響度の大小や発生可能性の高低を示すものではない。また、試算が困難であるリスク/機会の影響度については、各項目における定性評価に留め、「-」として表示

環境に関する移行計画

当社グループは、Scope1、Scope2およびScope3におけるGHG排出量の削減ならびにお客様のもとでの製品使用段階における環境性能の向上・GHG排出量削減の実現に向け、2025年3月期に取締役会の承認のもと移行計画を策定しています。当該移行計画に基づき、GHG排出量の削減および環境価値創出に向けた取り組みを推進するとともに、目標達成に向けた進捗管理を実施しています。

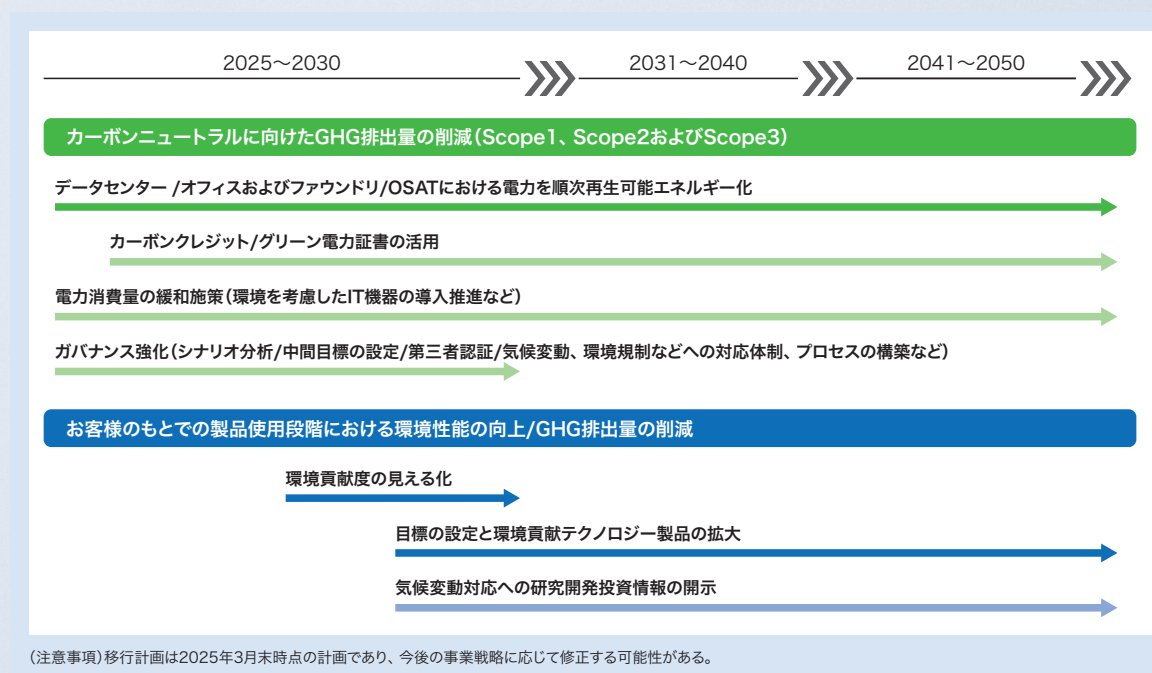
(1)カーボンニュートラルに向けたGHG排出量の削減(Scope1、Scope2およびScope3)

当社グループは、「オートモーティブ」「データセンター」などの先端分野を注力分野としています。これに伴い、先端テクノロジー製品(7nm以細)の開発へとシフトしており、高集積化が進展しています。高集積化はデータセンターにおけるデータ処理量の増大をもたらし、GHG排出量増加に直結する課題となっています。また、当社グループは、半導体業界における水平分業のメリットを最大限活かすため、工場を持たないファブレスの事業形態を採用し、製品の製造はファウンドリやOSATなどの専門メーカーに委託しています。これらの委託先からの調達費用が含まれる当社グループのScope3 Cat.1のGHG排出量は、Scope1、Scope2およびScope3におけるGHG排出量全体の90%以上を占めており、非常に高い比率となっています。2050年カーボンニュートラルの目標達成に向け、データセンター/オフィスおよびファウンドリ/OSATにおける再生可能エネルギー化を柱とし、GHG排出量の削減施策を移行計画に基づいて着実に実行しています。

(2)お客様のもとでの製品使用段階における環境性能の向上・GHG排出量の削減

近年、生成AIの急速な普及や自動運転・高度運転支援技術の進展、デジタル社会の高度化を背景に、社会全体で必要とされるコンピューティングパワーは飛躍的に増加しています。そのため、高性能化と省電力化を両立するデジタル技術への社会的要請が高まっています。当社グループは、技術開発のさらなる高度化を通じて、お客様製品の省電力化とGHG排出量削減に貢献しています。さらに、その環境貢献効果を定量的に可視化し、自社の環境目標の設定や進捗管理に活用することで、事業成長と環境価値創出の両立を推進しています。

●主な取り組み



移行計画に関する具体的な取り組み

●再生可能エネルギー化への取り組み

当社グループは、2024年度より再生可能エネルギーの導入を開始しました。国内5拠点の内、4拠点において使用電力の一部、または全量を再生可能エネルギーに置き換えました。また、海外連結子会社6社の内、Socionext Europe GmbH(本社：ドイツ)では、再生可能エネルギーの100%導入を行っています。さらに、再生可能エネルギーを100%導入しているデータセンターと新たに契約を締結するなど、設計/開発業務におけるGHG排出量の削減に向けた活動を進めています。

[再生可能エネルギー導入に関する取り組み]

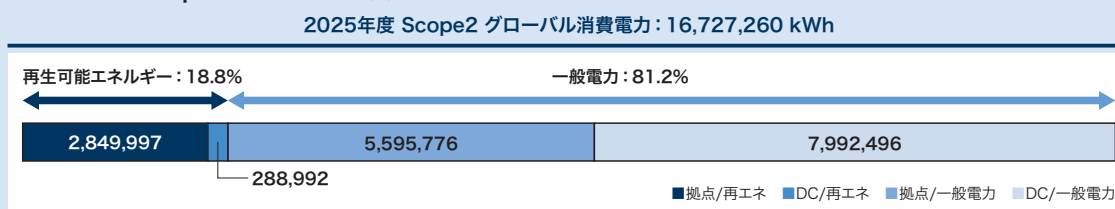
2024年 4月	京都事業所	35% 導入開始
2024年 4月	名古屋事業所	25% 導入開始
2024年 4月	欧州2事業所	100% 導入開始
2024年 4月	関東圏データセンター	100% 導入開始
2025年 4月	仙台事業所	100% 導入開始
2025年11月	新横浜本社ビル	100% 導入開始

これらの取り組みにより、2025年度Scope2のグローバル電力消費量16,727,260kWhの内、3,138,989kWh(18.8%)を再生可能エネルギーに置き換えることで、GHG排出量の削減につなげています。当社グループは、Scope2における再生可能エネルギー100%導入に向け、順次導入率拡大を図っていきます。

[Scope2における再生可能エネルギー導入率]

2024年度実績	9.4%
2025年度実績	18.8%
2026年度見通し	約30%

[2025年度 Scope2 グローバル消費電力]



また、当社グループは2024年度より、Scope3のCat.4(輸送、配送(上流))におけるGHG排出量の削減施策として、持続可能な航空燃料「Sustainable Aviation Fuel：SAF」を使用した輸送サービスの導入を開始しています。

SAFは、持続可能な原料(トウモロコシやサトウキビなどの植物や飲食店・家庭で排出される廃食油など)から製造されるバイオマス燃料で、ジェット燃料などの化石燃料と比べ、GHG排出量を最大80%削減すると言われています。当社グループは、さらなるSAF導入の拡大により、Cat.4における排出量削減を進めていく予定です。

●お客様の製品における消費電力の最適化とGHG排出量の削減に関する具体的な取り組み

当社グループでは、市場競争力の維持/向上およびエネルギーコスト増への対策として、開発段階から消費電力の低減に向けた取り組みを行っています。

また、SoCの小型化による使用部材の削減や、省スペース化に向けた取り組みも推進しています。

(1) SoCの消費電力の削減/低減に向けた取り組み

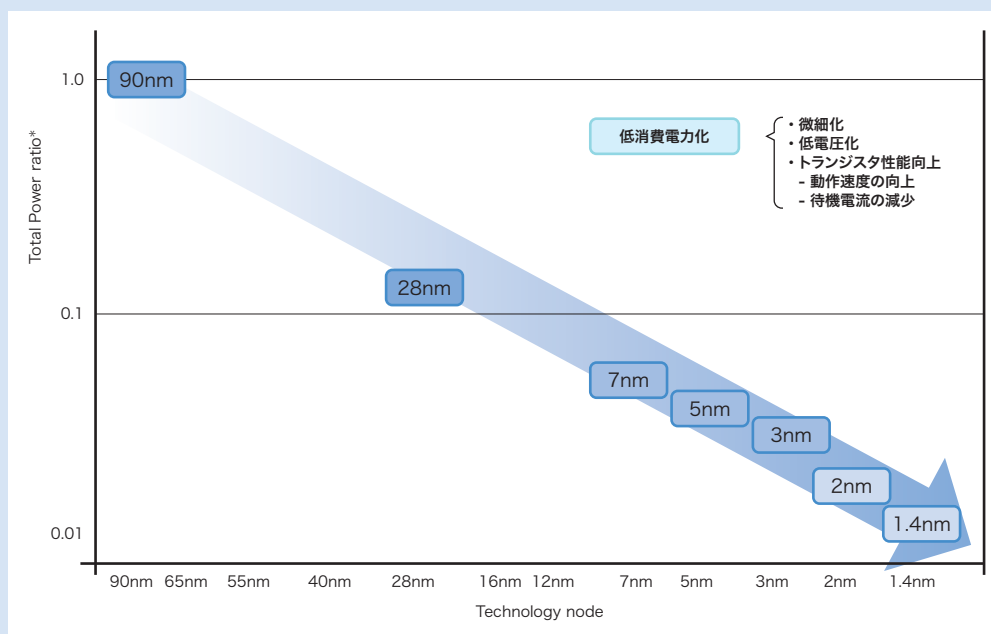
[微細化による消費電力の低減]

お客様からのSoCに対する消費電力低減の要求に応えるため、当社グループはプロセスノードの進化(微細化や低電圧化)を追求することで、低消費電力化の対応を進めています。

先端プロセスと既存プロセスにおける消費電力を比較すると、最先端の2nm/3nmプロセスは、28nmプロセスに対し、トランジスタあたりの消費電力は概ね1/10以下に低減されています。

2nm以細の最先端テクノロジー(1.4nm/2nm)への開発投資拡大も進めており、継続して微細化や低電圧化への追求を進めています。

[微細化/低電圧化による消費電力低減イメージ]



*: 縦軸は90nmのTotal Power (Dynamic成分とLeakage成分の和) を基準とした各テクノロジーでの相対比

[低消費電力化の実現に向けた設計技術]

当社グループは、お客様の低消費電力化に対する要望にお応えするために、多様な取り組みを行っています。低消費電力SoCを実現するためには、個々の技術だけではなく、さまざまな技術を組み合わせることが有効です(下図参照)。当社グループの設計環境「リファレンス・デザイン・フロー」は、さまざまな低消費電力化技術に対応しており、SoCの動作時と待機時双方の消費電力を削減できます。特に電源を制御することにより、低消費電力化を図る手法を体系化して開発しています。

また、当社グループはUPF/CPF*を採用することで、お客様の設計資産への変更を抑えつつ、低消費電力化設計を容易にしています。UPF/CPFの採用は、これまでは検証が非常に困難だった低消費電力化技術に対しても信頼性の高い設計を行うことを可能としています。詳細は当社グループのホームページを参照ください。

<https://www.socionext.com/jp/products/customsoc/design/low-power.html>

*：UPF(Unified Power Format)とは、IEEE Std. 1801として標準化された低消費電力設計指針を記述する標準仕様
CPF(Common Power Format)とは、Si2にて標準化された低消費電力設計指針を記述する標準仕様

[低消費電力化技術]

設計レベル	設計技術	
システムレベル設計	メモリアクセス削減 演算量削減 アーキテクチャー選択 キャッシュ有効利用	<div>電圧・周波数の静的・動的制御技術</div> <div>パワーマネジメント</div>
RTL設計	RTL最適化	
論理合成	ネットリスト最適化 多電源設計 クロックゲーティング DVFS、AVS/A-AVS	
レイアウト	低消費電力スタンダードセル 低消費電力SRAM	

[低消費電力化を可能とする設計・開発プロセスおよび先端パッケージング技術・集積技術]

当社グループでは、製品開発の初期段階から環境配慮を組み込んだ開発体制(「デザイン・レビュー」の仕組み)を構築し、運用しており、お客様からの低消費電力要件を丁寧に把握しながら、最適なプロセスノードの選択や、環境負荷の少ない製造パートナー(ファウンドリ/OSAT)の選定を進めています。このような「設計から製造・使用段階までの一貫した取り組み」により、製品ライフサイクル全体のGHG排出量削減を支援しています。

近年、半導体業界ではチップレット技術が広く注目されています。チップレットとは、CPUやGPUなどのコンピュータチップと、機能毎に特化した複数のチップを、2.5Dあるいは3Dに集積することによって高機能化、高性能化、低消費電力化を実現する先端パッケージング・集積技術であり、消費電力、コスト、歩留の改善に寄与します。こうした流れの中、当社グループが提案するFlexlets™(フレックスレッツ)は、チップレット技術をさらに発展させた「コンフィギュラブル(用途に応じて柔軟に設計可能)な次世代チップレット」として位置づけられています。

Flexlets™は、従来の固定機能型チップレットとは異なり、RTLレベルで性能や機能を最適化できるため、アプリケーションごとにきめ細かな電力効率の最適化が可能です。特に高性能コンピューティング、ネットワーク機器、車載用途など、多様な市場において柔軟性を発揮します。

さらに、Flexlets™は2.5Dや3Dに加え、5.5Dのような複雑なマルチチップ統合技術にも対応できる設計になっており、より高度なチップ間連携を可能にすることで、電力効率の改善と高密度化を両立します。5.5D

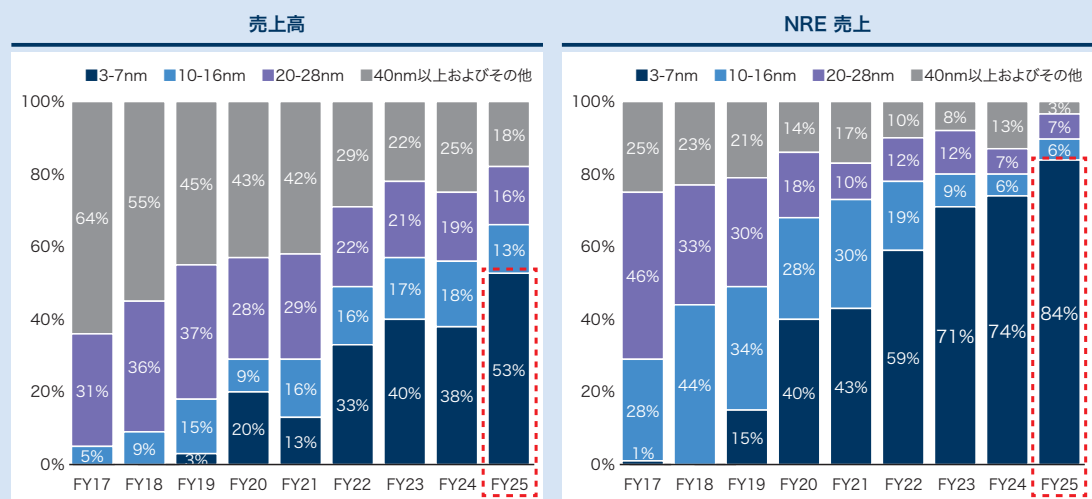
は、横方向の高密度配線(インターポーザーやRDLなど)を活用しつつ、必要に応じて縦方向の接続を組み合わせる実装方式で、2.5Dと3Dの特長を融合した大規模、かつ柔軟なチップ実装技術として提案しています。3D/5.5D積層などのマルチチップ構造では発熱が集中しやすくなるため、熱伝導効率に優れた部材や構造の導入、並びにチップ間の熱干渉を抑えるパッケージ設計が重要です。また、SoC単独で冷却を考えるのではなく、システム全体での冷却効率や冷却コストの最適化を図るため、システム側の冷却系へいかに効率よく放熱するかを考慮し、最新の熱設計(サーマルマネジメント)を取り入れ、高集積化しても安定稼働が可能で、かつ高い冷却効率を兼ね備える製品開発を進めています。

また、これまで電気信号で行っていたチップ間通信の一部を光信号に置き換える光電融合技術は、消費電力を大幅に削減しながら高い通信帯域を実現できる将来技術であり、当社グループでも取り組みを進めています。

以上のように、当社グループは、先端テクノロジー製品や、多様な低消費電力化技術を搭載した製品の開発/提供により、お客様のもとでの消費電力の削減に貢献しています。

プロセスノード別の売上推移では、製品売上、NRE売上ともに先端テクノロジー製品(7nm以細)へのシフトが進んでいます。将来的な製品売上の先行指標と言えるNRE売上(2026年3月期)では、先端テクノロジー製品の比率が84%に達しています。

【売上の内訳(プロセスノード別)】



(2)小型化・省スペース化に向けた取り組み

当社グループは、SoCの小型化により使用部材(鉱物資源、化石資源)を削減し、原材料から製品にいたる、製造プロセスでのエネルギー削減に貢献しています。

SoCの小型化は、お客様の最終製品における小型化/省スペース化にも直結し、さらには機器動作時の熱管理の容易化にもつながります。この結果として、お客様における使用部材の削減や、製造プロセスでのエネルギー削減だけではなく、電気自動車の航続距離向上やデータセンターの冷却負荷軽減など、最終製品の使用段階においても環境負荷低減に貢献するため、サステナブルな社会の実現につながると考えています。

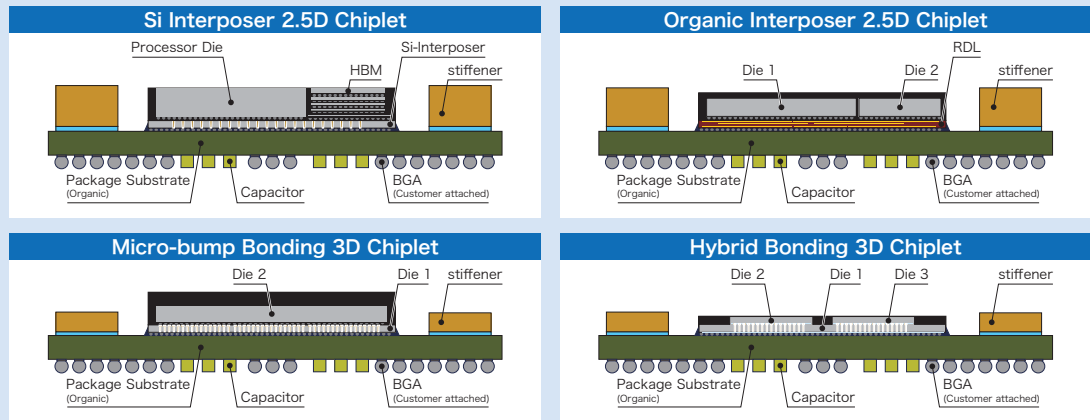
当社グループが提案する、チップレット技術を発展させたFlexlets™は、メモリ、ネットワーク、PCIeなどの多様な機能のチップを柔軟に組み合わせられるため、限られたスペースの中で高い機能集積を可能にする技術です。また、2.5D/3Dパッケージに加えて5.5Dのような新しい実装方式にも対応でき、従来以上に高密度・省電力な設計が可能となります。

チップレット技術は、小型化/省スペース化だけではなく、低消費電力化やSoCの微細化限界に対するブレークスルーとしても期待されています。低消費電力化の推進にあたっては、チップレット間通信の最適化、低消費電力のインターコネクト技術の採用、また、各チップレットの電力管理を細かく制御するなどの設計技術を適用し、全体の消費電力の削減を図っています。これにより、SoCの微細化の限界を補い、お客様の求める多

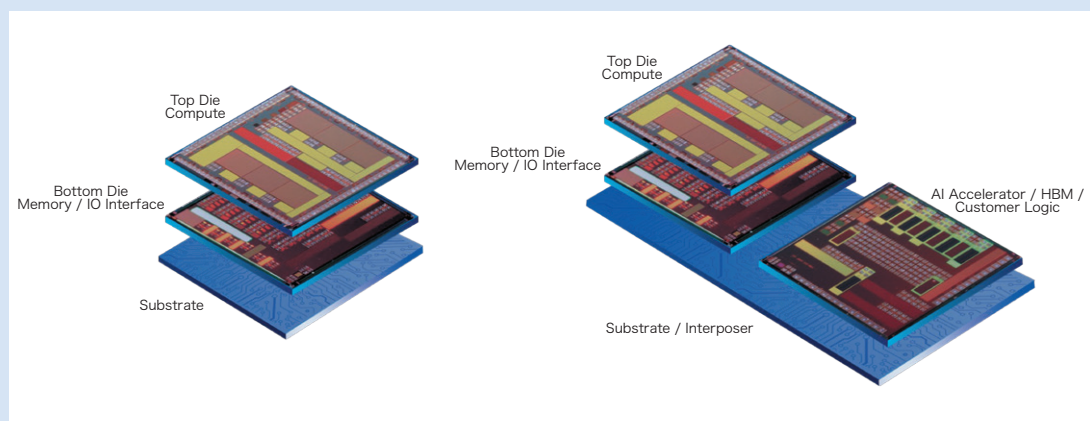
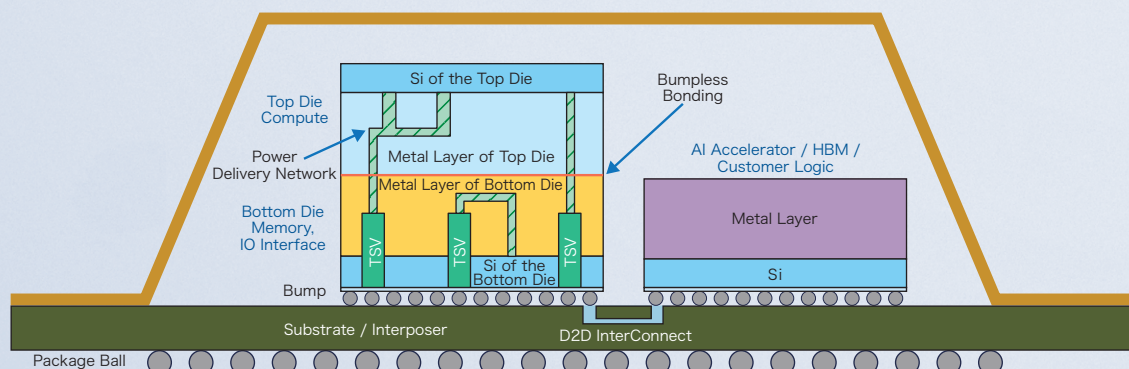
機能化と環境負荷低減の両立に貢献します。

当社グループは、こうした先端パッケージングとチップレット技術を取り入れた製品を、データセンター/ネットワーク機器、オートモティブ分野へ展開し、環境と性能の両立を図るソリューションを継続的に提供しています。

【チップレット断面構造イメージ】



【3DIC F2F(Face-to-face)および5.5D構造イメージ】



(3) データセンターにおける消費電力の削減に向けた取り組み

3nm以細のテクノロジー製品への開発シフトによる高集積化の進展により、設計・開発業務におけるデータ処理量が増大したため、データセンターでの消費電力は当社グループのGHG排出量(Scope1、Scope2の合算値)の約半分を占めている状況であり、将来的な事業規模の拡大に合わせ、消費電力のさらなる増加が見込まれます。

当社グループでは、データセンターにおける消費電力の低減施策として、CPU/サーバーなどを中心に低消費電力型機器の導入・置き換えを順次進めています。また、開発プロセス・開発手法などの改善や、AIを活用する開発プロセスの拡張による業務の効率化により、CPU/サーバーの稼働時間を抑制し、消費電力の低減に取り組んでいます。

データセンターにおいては、2025年3月期より再生可能エネルギーの導入を開始しており、継続して再生可能エネルギーのさらなる導入拡大を推進していきます。

環境に関する指標と目標

●環境に関する指標と目標

2026年3月期の当社グループのGHG排出量(Scope1^{*1}、Scope2^{*2})は、6,094t-CO₂となりました。前年比では、433t-CO₂の削減となりました。また、売上高当たりのGHG排出量については、3.04t-CO₂となり、前年比では、0.42t-CO₂の削減となっています。

当社グループは、2050年までにGHG排出量(Scope1、Scope2)のカーボンニュートラルを目指しており、目標達成に向けて、引き続き削減施策の検討を行い、実行していきます。

*1：事業者自らによるGHGの直接排出

*2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

[GHG排出量]

項目	グローバル実績(t-CO ₂)						目標
	2022年3月期 - 基準年 -	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	基準年比	前年比	
Scope1	241	199	254	238	△3 (△1%)	△16 (△6%)	2050年までにカーボンニュートラル達成
Scope2	6,846	7,776	6,273	5,856	△990 (△14%)	△417 (△7%)	
合計	7,087	7,975	6,527	6,094	△993 (△14%)	△433 (△7%)	
再生可能エネルギー導入によるScope2排出削減量*	0	0	<電力量> 9.4% <GHG> 663t-CO ₂	<電力量> 18.8% <GHG> 1,458t-CO ₂	-	-	

*：再生可能エネルギー導入による排出削減量は、Scope2の実績に反映済み

[売上高当たりのGHG排出量(1億円当たり)]

項目	グローバル実績(t-CO ₂)					
	2022年3月期 - 基準年 -	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	基準年比	前年比
Scope1+Scope2	6.06	3.61	3.46	3.04	△3.02	△0.42

[GHG排出量内訳](1/2)

項目 ^{*1}	グローバル実績(t-CO ₂) ^{*2}			
	2022年3月期 - 基準年 -	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
Scope1+Scope2(マーケットベース)	7,087	7,975	6,527	6,094
Scope1+Scope2+Scope3(マーケットベース)	266,720	404,716	347,519	522,815
Scope1	241	199	254	238
二酸化炭素(CO ₂)	241	199	254	238
メタン(CH ₄)	0	0	0	0
一酸化二窒素(N ₂ O)	0	0	0	0
ハイドロフルオロカーボン類(HFCs)	0	0	0	0
パーフルオロカーボン類(PFCs)	0	0	0	0
六フッ化硫黄(SF ₆)	0	0	0	0
三フッ化窒素(NF ₃)	0	0	0	0
Scope2(マーケットベース)	6,846	7,776	6,273	5,856
データセンターにおける排出量	1,359	3,655	3,156	3,171
オフィスにおける排出量	5,487	4,121	3,117	2,685
Scope2(ロケーションベース)	7,254	7,919	7,117	7,149
Scope3	259,633	396,741	340,992	516,721
Cat.1 購入したサービス/製品 (調達金額ベース)	229,697	356,133	299,323	471,327
Cat.2 資本財 (設備調達金額ベース)	27,081	35,025	36,455	39,931
Cat.3 Scope1、Scope2に含まれ ない燃料およびエネルギー関 連活動 (Scope1、Scope2活動量 ベース)	1,229	1,327	1,244	1,262
Cat.4 輸送、配送(上流) (輸送質量・距離ベース)	908	1,140	1,052	1,054
Cat.5 事業から出る廃棄物 (廃棄物処理委託量および金 額ベース)	50	25	67	20
Cat.6 出張 (出張旅費金額および従業員 数ベース)	201	2,267	2,108	2,090
Cat.7 雇用者の通勤 (通勤費支給金額および従業 員数・勤務日数ベース)	467	824	743	1,037
Cat.8 リース資産(上流)	対象項目の排出はありません			

[GHG排出量内訳](2/2)

項目*1		グローバル実績(t-CO ₂)*2			
		2022年3月期 - 基準年 -	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
	Cat.9 輸送、配送(下流)	Cat.4で算出のため非該当			
	Cat.10 販売した製品の加工	対象外			
	Cat.11 販売した製品の使用	対象外			
	Cat.12 販売した製品の廃棄	対象外			
	Cat.13 リース資産(下流)	対象項目の排出はありません			
	Cat.14 フランチャイズ	対象項目の排出はありません			
	Cat.15 投資	対象項目の排出はありません			

*1：GHG排出量は「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(環境省・経済産業省)」に則り算定

*2：2025年3月期に実施したGHG排出量算定方法の見直しを踏まえ2022年3月期の基準年についても同様の見直しを実施

[IFRS S2 サステナビリティ開示トピックおよび指標(57.半導体)に従った開示]

開示項目	指標	グローバル実績			SASB 対照表 (コード)
		2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期	
GHG 排出	(1)グローバルでの「Scope1」の総排出(t-CO ₂)	199	254	238	TC-SC-110a.1
	(2)パーフルオロ化合物からの総排出	当社グループは製造工程を外部に委託しており、パーフルオロ化合物からの直接排出はありません			TC-SC-110a.1
	「Scope1」の排出を管理するための長期的および短期的な戦略または計画、排出削減目標並びにそれらの目標に対するパフォーマンスの分析についての説明	2050年までにGHG排出量(Scope1、Scope2)のカーボンニュートラルを目指しています			TC-SC-110a.2
事業活動における エネルギー管理	(1)エネルギー総消費量(GJ)	161,037	149,701	152,036	TC-SC-130a.1
	(2)電力系統からの電気の割合(%)	96.0	91.5	91.8	
	(3)再生可能エネルギーの割合(%)	0	8.9	17.8	
水管理	(1)総取水量(m ³)	4,145	2,094	1,922	TC-SC-140a.1
	(2)総消費水量、およびそれらの「ベースライン水ストレス」が「高い」または「極めて高い」地域の割合	水ストレスが「極めて高い」「高い」地域における使用割合は、0%です			
製品ライフサイクル管理	IEC62474申告対象物質を含む製品から生じた売上高の割合(%)	0	0	0	TC-SC-410a.1
		IEC62474申告対象物質を含む製品から生じた売上高の割合は、0%です 当社グループ製品では、IEC62474申告対象物質の閾値を超える使用、報告義務のある用途・物質の使用はありません			
	(1)サーバー、(2)デスクトップおよび(3)ラップトップのシステムレベルにおけるプロセッサのエネルギー効率	該当事項はありません			TC-SC-410a.2
総生産量 (自社所有の製造設備および製造委託契約をしている製造設備による総生産量を開示)(千個)		123,770	99,612	89,876	TC-SC-000.A
自社施設からの生産の割合(%)		0	0	0	TC-SC-000.B
		当社グループは製造工程を外部に委託しており、自社施設では生産を行っておりません			

エネルギー使用量の削減

当社は、事業に伴う使用エネルギーの削減について、5年平均で1%削減(省エネ法^{*1}の努力目標)を目標に取り組んでいます。主なエネルギー削減施策は、照明LED化、データセンターの効率化、事業所の統廃合などです。

当社は、省エネ法の事業者クラス分け評価制度2025年度定期報告(2024年度実績)において、エネルギー使用量削減の取り組みが評価され、省エネ取り組みが優良な事業者(目標達成事業者)であるSクラス事業者に前年度に引き続き選出され、資源エネルギー庁のホームページ上に公表されています。

Sクラス公表サイト

https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/enterprise/overview/institution/

[エネルギー使用量(単位)]

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
エネルギー使用量[KL/年] ^{*2}	3,356	2,761	2,098	1,802	1,777
エネルギー使用量[KL/年] (目標値)	3,489	3,428	3,521	3,201	2,813
原単位[KL/社員]	1.530	1.260	0.962	0.836	0.799
5年平均削減率[%] (原単位ベース)	1.8	5.7	9.8	13.7	12.1

*1:「エネルギー使用の合理化および非化石エネルギーへの転換などによる法律」(省エネ法)

*2: エネルギー使用量は省エネ法が適用される国内拠点のみのエネルギー使用量の合計

廃棄物の管理

当社グループは、環境方針および各国、各地域の環境関連法規制を遵守し、廃棄物の削減に取り組んでいます。事業活動やオフィスなどから発生する排出物(不要と判定された製品や部材、レチクル、パソコンおよび周辺電子機器など)は、再利用を可能な限り実施したうえで、専門処理業者へ委託して再資源化を進めています。

また、再資源化を進めるにあたり、廃棄物のカテゴリー別の重量や有害物質の把握、および分別を徹底することで、より適切なりサイクル方法や処理業者を選定しています。

製品ライフサイクルにおける廃棄物の削減についても、環境マネジメントシステム(ISO14001)の運用において環境目標として設定し、四半期毎の結果確認を行うことにより、PDCAを回して環境改善活動を推進しています。今後も廃棄物の削減を継続的に進めるとともに、製造委託先や専門処理業者と連携し、廃棄物処理における、さらなる環境負荷軽減を追求していきます。

水資源保全の取り組み

当社グループは、製品の製造を全てパートナーに委託するファブレスの事業形態をとっており、事業拠点は製品の設計・サービス、販売、管理等のための事務所に限られます。このため、水の使用/利用は従業員のための飲料水などの生活用水に限定され、取水量の100%が公共下水処理場に排水されています。そのため、水の使用量の削減やリサイクルについて、当社グループとしての直接的な取り組みは難しいと考えています。しかしながら、大量の水を使用する半導体産業に携わる一員として、水資源の保全は事業の生命線であると同時に、自然資本を活用して事業活動を行っている企業が社会的責任を果たすうえで、取り組むべき重要な課題だと認識しています。当社は、製造委託先とのエンゲージメント活動を通じて、水の使用/利用の状況についても確認しています(P.71 調達マネジメント参照)。重大な問題がある場合は、解決に向け協働していきたいと考えています。

当社グループは、グローバルでの水使用量の把握/管理を行うとともに、事業継続への影響を特定するための世界的な評価ツール「WRI Aqueduct」を活用し、グローバルに存在する全16拠点、主要製造委託先について、水リスクの評価を実施しています。評価の結果、水ストレスが高リスクである地域および拠点は、ランゲン(ドイツ)、バンガロール(インド)、上海(中国)の当社グループの3拠点でした。これらの事業所は、顧客サポートをメインとする事業所であり、水の使用は従業員の生活用水(飲料、衛生など)となります。取水量の規模と、現地へのヒアリング結果など総合的に判断した結果、水ストレスによる事業への重大な影響はないと判断しています。

[水使用量(グローバル)]

項目	単位	グローバル実績*1		
		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
使用量	[m ³]	4,145	2,094*2	1,922

*1: 水のリサイクル実績は0m³

*2: 高蔵寺事業所の閉鎖に伴い水使用量が減少

当社は、環境マネジメントシステム(ISO14001)の運用において、環境影響評価、化学物質/薬品管理および廃棄物管理などに関する社内規定を定め、水質汚染物質を管理しています。

社内規定では、水質汚濁防止法や下水道法に則り、特別管理産業廃棄物として廃油(有機溶剤/揮発油など)、酸性/アルカリ性の廃液(pH2.0以下の酸性廃液、pH12.5以上のアルカリ性廃液)を特定しています。

なお、当社の業務のうち、上記の水質汚染物質の取り扱いは、LSIの物理解析などの一部の業務に限られ、それらの廃油/廃液処理は、当社の選定基準を満たした産業廃棄物処理業者に委託しており、一般の下水道などに排水することはありません。

当社グループは、すべての事業拠点において、安全な飲料水および清潔なトイレ設備(WASHサービス)を提供しています。

生物多様性保全の取り組み

ソシオネクストグループでは、WWF(World Wide Fund for Nature:世界自然保護基金)が提供する Biodiversity Risk Filterを活用し、国内外16拠点を対象に生物多様性リスク分析を実施しています。分析では、保護地域・重要生物多様性地域(KBA)・生態系の健全性・希少種などの環境要因に加え、先住民族や地域コミュニティ、人権や資源不足といった社会経済要因、さらにメディア注目度や政治情勢などの評判リスク要因を評価し、総合的なリスク把握に努めています。評価の結果、Scape Physical Riskの地域別平均スコアは、日本が2.6、アジア(日本を除く)が2.8、ヨーロッパが2.6、アメリカが2.5となりました。アジア地域は一部拠点で相対的に高いスコアが見られるものの、全体としてはMedium Riskの範囲にあり、ヨーロッパおよびアメリカ地域はLow Riskの水準にあります。今後も各拠点のリスク状況を継続的に把握し、生物多様性への影響低減に向けた取り組みを推進していきます。

[地域別平均リスク表(Scape Physical Risk/SPH)]

地域	拠点数	SPH平均値*	リスク区分
日本	5	2.6	Low risk
アジア	7	2.8	Medium risk
ヨーロッパ	2	2.6	Low risk
アメリカ	2	2.5	Low risk

※: 1.0 ≤ x ≤ 1.8 Very low risk
 1.8 < x ≤ 2.6 Low risk
 2.6 < x ≤ 3.4 Medium risk
 3.4 < x ≤ 4.2 High risk
 4.2 < x ≤ 5.0 Very high risk

サステナビリティ活動に対する社外からの評価

当社グループは、2022年10月の東京証券取引所プライム市場への上場後、経営と一体化したサステナビリティ活動を積極的に進めています。

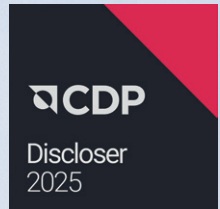
さまざまな外部評価機関の評価結果をもとに、サステナビリティ活動のさらなる進展を図っています。

●CDP2025「気候変動」および「水セキュリティ」の2分野で「B」評価を獲得

CDP2025の「気候変動」および「水セキュリティ」の2分野において、最高評価から3番目に位置する「B」評価を獲得しました。

CDPは2000年に設立、世界唯一の独立した環境情報開示システムを運営する非営利団体です。世界の主要企業から気候変動などの環境関連情報を収集・分析し、その結果を9段階(A、A-、B、B-、C、C-、D、D-、F)で評価しています。CDPのデータベースは環境情報開示のグローバルスタンダードとされており、CDPを通じた情報開示を求める機関投資家が年々増加しています。

※CDP2025では、世界の時価総額の半分以上に相当する22,100社以上が回答し評価されています。



●EcoVadis社のサステナビリティ評価で「シルバー」メダルを獲得

EcoVadis社のサステナビリティ評価において、全評価対象企業の上位15%以内に与えられるシルバーメダルを獲得しました。特に「環境」「倫理」「持続可能な資材調達」での改善により、全体の上位12%の評価を受けました。

Ecovadis社(本社：フランス)のサステナビリティ評価は、国連グローバル・コンパクトの10原則、国際労働機関(ILO)の条約、グローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)の基準、ISO26000の基準など国際的なサステナビリティ基準に基づき行われています。「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4つの中核的なテーマおよび21のサステナビリティ基準により判定されます。2007年の設立以来、世界185カ国、250業種、15万社以上の企業がこの評価を受審しています。



●日本経済新聞社2025年度「日経サステナブル総合調査SDGs経営編」にて4つ星を獲得

事業を通じて社会・経済・環境の課題解決に取り組み、企業価値向上につなげている企業を評価する2025年の「日経サステナブル総合調査SDGs経営編」において、4つ星に認定されました。

「SDGs戦略・経済価値」「社会価値」「環境価値」「ガバナンス」の4分野における総合得点で5段階評価されるもので、昨年の3つ星に続き、2ランクアップとなる4つ星の評価を受けました。特に、「社会価値」「環境価値」「ガバナンス」分野で「S+ランク」の高評価を受けたほか、「SDGs戦略・経済価値」分野でも「A++ランク」を獲得しました。



●日本経済新聞社「脱炭素経営ランキング GX500」に選出

日本経済新聞社主催「脱炭素経営ランキング GX500」において、上位500企業に選出されました。2025年度は総合評価で「BB:131位」となり、前年から大きく評価が向上しました(前年評価は「C:431位」)。

「脱炭素経営ランキング GX500」は、企業の脱炭素の取り組みを総合的に評価し、GX(グリーントランスフォーメーション)時代の有力企業500社を選出してランク付けするものです。本調査では、アンケートに回答した国内上場企業など830社を対象に「情報開示」「排出量の管理や削減実績」「省エネや再エネ活用」「温暖化ガス削減の具体策」「削減の目標設定」の5分野における総合得点でランキングと格付け評価が行われます。

当社グループは、評価対象分野のなかでも、特に「情報開示」において評価されており、調査対象企業全体において「AA:10位」に選定されました。

脱炭素経営ランキング GX500

●FTSE 4Good Index Seriesに選定

ESG投資指数「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に2026年6月に初めて選定されました。

FTSE4Good Index Seriesは、世界的な指数プロバイダーであるFTSE Russellが作成するESG投資指数であり、世界中の投資家や運用機関による責任投資ファンドや各種金融商品の構築・評価に広く活用されています。

FTSE Russellは、コーポレートガバナンス、労働安全衛生、腐敗防止、気候変動対応などの観点から企業を評価しており、FTSE4Good Index Seriesの構成銘柄は、環境・社会・ガバナンスに関する厳格な基準を満たした企業によって構成されています。2026年6月末現在、世界で2,234社、日本企業ではそのうち296社が「FTSE4Good Index Series」に選定されています。



FTSE4Good

●ESG投資指数「FTSE JPX Blossom Japan Index」と「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定

ESG(環境、社会、ガバナンス)投資の代表的な指数であり、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資のベンチマークとして採用する「FTSE JPX Blossom Japan Index」および「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に、昨年に引き続き選定されました。

FTSE JPX Blossom Japan Indexについて

FTSE JPX Blossom Japan Indexはグローバル インデックスプロバイダーであるロンドン証券取引所グループ傘下のFTSE Russellが日本企業に特化して作成し、ESG(環境、社会、ガバナンス)について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Russellの評価はコーポレートガバナンス、健康と安全性、腐敗防止、気候変動といった分野について行われており、FTSE JPX Blossom Japan Indexの構成銘柄である企業は、環境、社会、ガバナンスに関するさまざまな基準を満たしています。



FTSE JPX Blossom
Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexについて

FTSE Russellが提供するESG(環境、社会、ガバナンス)評価に基づく日本企業に特化した株式インデックスです。各業種内で相対的にESG対応に優れた企業を選定し、セクター・ニュートラルな設計により業種偏重を抑えています。



FTSE JPX Blossom
Japan Sector
Relative Index

FTSE JPX Blossom Japan Index / FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index の概要
<https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan>

●S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に選定

S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社および日本取引所グループ(JPX)が共同開発したESG指数である「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に、昨年に引き続き選定されました。

「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」について

同指数は、TOPIX構成銘柄を対象に、企業の炭素効率性(売上高当たりの温室効果ガス排出量)や環境情報の開示状況を評価し、その結果を指数構成比率に反映することで、環境情報の開示促進と持続可能な企業活動を後押しすることを目的としています。

インデックスの概要：

<https://www.spglobal.com/spdji/jp/indices/sustainability/sp-jpx-carbon-efficient-index/#overview>



●2026年度「SOMPOサステナビリティ・インデックス」構成銘柄に選定

SOMPOアセットマネジメント株式会社が設定する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に、昨年に引き続き選定されました。

「SOMPOサステナビリティ・インデックス」は、SOMPOリスクマネジメント株式会社が実施する「環境経営調査」と「ESG経営調査」によるESG評価を基に、ESGの取り組みに優れた約300銘柄から構成され、同社の「サステナブル運用*」のインデックスとして年金基金などの複数の機関投資家に採用されています。

*：SOMPOサステナブル運用 <https://www.sompo-am.co.jp/institutional/product/06/>



環境に関するステークホルダーとの対話

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて、環境課題への取り組みを強化するため、さまざまなステークホルダーとの対話を重視しています。気候変動をはじめとする環境課題に関して、お客様、株主・投資家、パートナー、社員など多様なステークホルダーとの継続的な対話を通じて、環境負荷の低減および環境保全活動の推進に努めています。

株主・投資家との対話については、2024年度よりサステナビリティミーティングを実施し、主に気候変動対応に関する当社グループの取り組みに対する評価や期待について意見交換を行っています。いただいたご意見やご提言は、環境戦略の高度化や今後の重点施策の検討に活用しています。

パートナーとの対話では、製造委託先を中心に、GHG排出量削減や再生可能エネルギー導入に関する目標設定および進捗状況の確認を行っています。サプライチェーン全体での環境負荷低減に向け、パートナーとの連携を強化しています。

また、社員に対しては、毎年環境教育に加え、EMS委員会の活動を通じて環境意識の向上と環境負荷低減活動を推進しています。社員一人ひとりが環境課題を自らの課題として捉え、日常業務における環境配慮行動を実践できるよう取り組んでいます。

ソーシャル



ソシオネクストグループは、多様な社員や組織が互いに高め合い協力することが、最先端の技術力やグローバルな開発競争力を向上させ、さらには、持続的成長の基盤となり、当社グループのミッション“Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.”の実現につながると考えます。

当社グループは、「人材こそが企業価値の源泉である」という信念のもと、「人材育成」、「人権/ダイバーシティ&インクルージョン」、「安全衛生」、「健康経営」に注力し、多様な人材が最大限に能力を発揮できる環境づくりとその成長支援を積極的に推進しています。

こうした考えのもと、当社グループでは、事業特性に即した人材戦略の強化を重視しています。

当社グループは、カスタムSoCの設計・開発を中核とする事業を展開しており、エンジニアをはじめとする高度な専門性と創造性を有する人材こそが、持続的な成長および競争優位性の源泉であると考えています。技術革新のスピードが加速し、半導体産業を取り巻く競争環境が一層厳しさを増す中で、人材への投資は中長期的な企業価値向上に不可欠な取り組みであると認識しています。

一方で、当社グループのエンジニアの年齢構成は相対的にシニア層の比率が高く、今後、一定数のエンジニアが毎年退職を迎える局面にあります。このため、当社グループとして、将来的にエンジニア数が減少する可能性があるかと認識しており、こうした構造的な課題に対応しながら人的資本の持続性をいかに確保していくかが、当社グループの中長期的な成長に直結する重要な経営課題の一つと考えています。

さらに、当社グループでは、高度な設計・開発力を要する多数の商談を獲得しており、今後、複数の開発プロジェクトが同時並行で進行します。このため、各プロジェクトを着実に進めていくためには、従来以上にエンジニアリソースの確保が求められ、さらに各エンジニアの保有スキルの高度化およびマルチ化が必要になると考えています。このため、人材確保・人材育成が進まない場合、実際に保有するエンジニアリソースと、事業成長に伴い必要となるリソースとの間に乖離が生じる可能性があります。

これらの認識を踏まえ、当社グループでは、マテリアリティとして「人材確保・リテンションおよび人材育成」並びに「社員のエンパワメント・エンゲージメント」を定めるとともに、「人材確保」「人材育成」および「開発生産性の高度化」を人的資本戦略の中核に位置づけ、人的資本の質と量の中長期的な安定化を図っています。また、これらに加え、育児や介護、ライフステージの変化などの個人的な事情によって、キャリア形成や成長機会を諦めることなく、一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境を整備することは、単なる福利厚生の充実にとどまらず、事業継続性を支え、事業リスクの低減にもつながる重要な取り組みであると考えています。

当社グループは、人的資本への戦略的な取り組みを通じて、技術開発力の強化と事業成長の両立を図るとともに、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境の整備を進めており、人材への継続的な投資を通じて、持続可能な成長と企業価値の向上を目指しています。

●人材育成に関する基本的な考え方

当社グループは、最先端のSoCソリューションビジネスを通じて、ステークホルダー(お客様、パートナー、社員、地域社会など)のさまざまな期待/要望にお応えするため、最先端技術を追求することで、世界のイノベーションを支える会社として持続的な成長を目指しており、そのために必要となる、仕事にオーナーシップを持ち、自律的/意欲的にあるべき姿にチャレンジするプロフェッショナルな人材の育成に取り組んでいます。

●人材採用について

当社グループでは、優秀な人材を獲得するために、以下のとおり、新卒採用活動、経験者採用活動の取り組みを強化しています。国内においては、2026年3月期に35名の新卒入社社員と、23名のキャリア採用者を迎えています。今後もさまざまな採用手法を活用しながら、より多くの優秀な人材の獲得に取り組んでいきます。

(1)新卒採用活動

新卒採用活動においては、多様な人材の確保と入社後の活躍促進を目的として、学生一人ひとりの希望や能力に応じた最適な配置を実現する職種別採用を導入しています。加えて、4月入社を基本としつつ、留学や研究活動など多様な状況に対応するため10月入社制度を併用しており、学生一人ひとりの状況に応じた柔軟な入社機会を提供しています。また、当社事業への理解を深める取り組みとして、当社と親和性の高い研究を実施している大学への研究室訪問、開発業務を体験できる「1 day仕事体験」、会社見学や先輩社員との懇談機会を提供する「オープンカンパニー」などを実施し、年間約370名の学生と密なコミュニケーションを図っています。

さらに、ソリューションラボにおいて当社の製品・技術・事業内容を体験的に理解する機会を提供し、入社前後の認識ギャップの低減に努めています。これらの取り組みを通じて、入社後のミスマッチを軽減するとともに、社員一人ひとりのエンゲージメント向上につなげています。

また、採用活動における母集団形成およびマッチング精度の向上に向けて、理系学生向けのダイレクトリクルーティングツールも活用し、当社の事業・開発活動と親和性の高い優秀な人材の確保に取り組んでいます。

入社年度	新卒採用者数	入社3年後の在籍者数	3年定着率*
2021年度入社	33人	30人	90.9%
2022年度入社	12人	12人	100%
2023年度入社	26人	24人	92.3%

*：3年定着率は、各年度の新卒入社者について、入社から3年経過後の年度末時点に在籍している社員の割合として算出

(2)キャリア採用活動

キャリア採用活動においては、10数社の人材紹介会社、ダイレクトリクルーティングツールやリファラル採用制度を活用し、当社事業・開発業務にマッチした専門性の高い即戦力となる人材獲得に努めています。

また、過去に当社グループに勤務経験のある方を対象としたアルムナイ採用も実施しています。

採用人数	実績		
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
新卒採用(人)	26	36	35
キャリア採用(人)	39	32	23

●人事制度/評価制度について

当社では、優秀な人材を積極的に処遇するため、人事制度改革に取り組んでいます。2023年3月期以降、当社では職能資格制度から役割等級制度へ移行し、それに伴い報酬制度も変更しました。従来の職能資格制度では、勤続年数に応じて報酬が上がる傾向があり、若手社員が高い成果を出しても報酬に反映しづらく、昇格にも一定の年数が必要となるという課題がありました。

ビジネスモデルの変化、グローバルビジネスの拡大、最先端の技術革新など事業状況や当社グループを取り巻く環境は変化しています。従来の職能資格制度では、これらの変化に応じて貢献する人材を柔軟に処遇することが難しいと考え、役割等級制度に移行しています。これにより、年功序列を排除し、年齢や勤続年数に関係なく、役割と責任とその成果に応じて優秀な人材を積極的に登用、採用を進めています。

なお、役割等級制度として、当社では「エンジニア人材」と「エンジニア以外の人材」のそれぞれに対して異なる人事制度を採用しています。

(1)エンジニア制度

当社は、エンジニアがいきいきと働ける環境とするため、エンジニア組織をフラット化することで、柔軟にプロジェクト編成を行うとともに、エンジニアが開発に専念できる環境づくりを行っています。

また、エンジニアに対する報酬制度、評価制度については、求めるエンジニア像を明確にし、エンジニアの役割に応じて、開発における成果や技術スキルなどをポイント化し、客観的に評価することで、役割/責任と成果に応じた処遇を実現する制度を導入しています。

報酬面においては、優秀な人材の確保・定着に向けて、継続的な見直しを実施しており、エンジニアの平均年収は2022年3月期から2026年3月期までの4年間で約25%増加しています。

評価制度においては、従来は年に1度、社員の昇格/降格を実施していましたが、エンジニアがより活躍できる会社とするため、2026年3月期より、一定の条件を満たし、上位等級における事業への役割や貢献度が認められるエンジニアは随時昇格できる制度としています。

加えて、グローバルに活躍できる高度な技術力を持つエンジニア集団の実現に向けて、エンジニアの挑戦と成長を支える制度を整備し、運用しています。本制度では、事業に求められる技術力や役割を明確にし、より高度な技術領域や上位の役割に挑戦する機会を設け、役割の遂行状況、成果、技術スキルに加え、挑戦する姿勢も評価に反映しています。また、チャレンジアサイン、OJT、トレーナーによる支援、段階的な役割付与、リスクリング支援などを通じて、新たな役割への挑戦に伴う技術面・マネジメント面での課題に対して組織的な支援を行いながら、エンジニア一人ひとりの成長と活躍を後押ししています。

さらに、エンジニア一人ひとりが定期的に上司との1on1面談を実施しており、自身のキャリアパスおよびその実現に向けた具体的なアクションを共有することで、個人の成長をサポートしています。

これらの取り組みを通して、年齢や経験年数にかかわらず、技術力、役割遂行力、成果および挑戦する姿勢を適切に評価し、エンジニアの成長とキャリア形成を支援しています。

(2)プロフェッショナル制度(エンジニア以外の人材に対する人事制度)

当社は、年齢や経験にとらわれず、役割に応じた責任に基づいて等級を設定し、その達成度(成果)および行動姿勢を評価軸として処遇を行うプロフェッショナル制度を導入しています。本制度は、役割等級制度を基盤としており、社員一人ひとりに期待される役割を明確化するとともに、その遂行状況を適正に評価する仕組みとなっています。これにより、社員が自律的に業務を遂行し、専門性や付加価値を高めながら組織に貢献することを促進しています。さらに、評価結果は処遇に適切に反映されることで、役割に見合った報酬と成長機会の提供につなげており、自律的かつグローバルに活躍できるプロフェッショナル人材の育成と組織全体の価値向上を図っています。

(3)社内公募制度

当社は、社内キャリアにおける選択の機会を拡大するため、社員が自らの意思で希望する職務・部署に応募できる社内公募制度を導入しています。本制度は、社内に掲載される募集職種への応募に加え、社員自らが関心のある領域への挑戦機会を得られる仕組みです。これにより、組織横断での人材活用を促進するとともに、社員一人ひとりが自らのキャリア志向に基づいて新たな業務に挑戦できる環境を整備しています。

●人材育成に関する主な取り組み

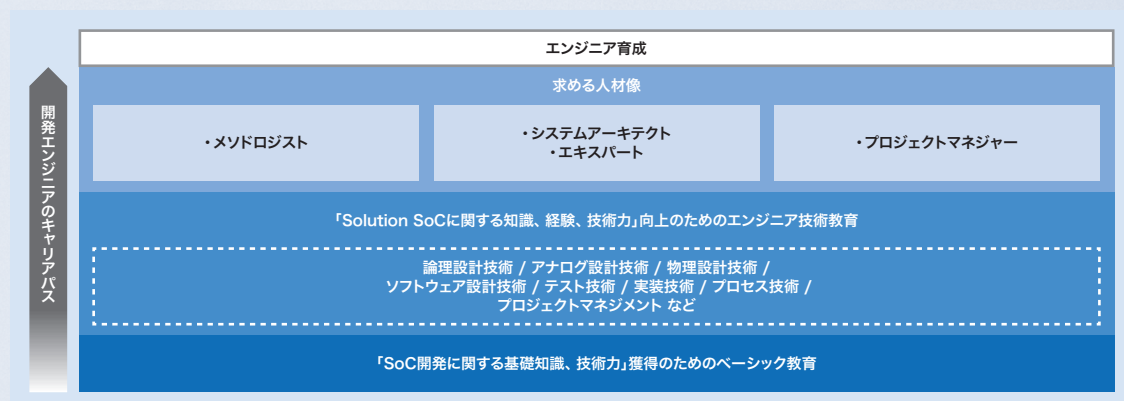
(1)エンジニア向け教育

(i)求める人材の明確化

当社グループは、エンジニアの育成を重要な経営課題の1つと考えています。

当社グループは、中期事業計画において、AD(自動運転)/ADAS(先進運転支援システム)や車載センシングなどの「オートモティブ」、データセンターやAIアクセラレータなどの「データセンター/ネットワーク」、アクションカメラやネットワークカメラなどの「スマートデバイス」、FA(Factory Automation)機器や計測機器などの「インダストリアル」の各領域を中心に事業規模の拡大を計画しています。これらの事業領域において、お客様は、SoCのアーキテクチャーに対する知識はもとより、SoCが搭載される最終製品やサービスに関する高い知見、および差別化を可能とする先端のハードウェアからソフトウェアに至るまでの技術を組み合わせて最適なソリューションを提案できるパートナーを求めています。このような「Solution SoC」ビジネスモデルの実現には、以下のようなエンジニア人材が必要になると考えます。

- ・ グローバルに開発競争力を維持し続けるためのメソドロジスト
- ・ お客様の要求に基づき最適なSoCアーキテクチャー仕様を提案/策定できるシステムアーキテクト
- ・ アーキテクチャー仕様から実装仕様作成、設計を行える各分野のエキスパート
- ・ お客様からの信頼を得て、開発を円滑にゴールに導くプロジェクトマネジャー



(ii) 求める人材に必要なとなるスキルの明確化

必要とされるエンジニア人材の拡大を図るために、当社グループは、必要なスキルおよび経験を明確に定義し、エンジニア一人ひとりが保有するスキルなどの可視化に取り組んでいます。

【エンジニアロールモデルとスキル/重要度のマトリクス】

		メソッド ジスト	システム アーキ テクト	エキスパート						プロジェクト マネジャー
				論理設計	アナログ	物理設計	ソフト ウェア	テスト	実装	
テクニカルスキル	論理設計技術	a-	a-	a	c	b-	b	b-	c	b
	アナログ設計技術	a-	b-	c	a	c	c	c	c	c
	物理設計技術	a-	a-	b-	b	a	c	b-	b-	b
	ソフトウェア設計技術	a-	a-	b-	c	c	a	c	c	c
	テスト技術	a-	b-	b-	c	c	c	a	c	b-
	実装技術	a-	b-	c	c	b-	c	c	a	b-
	プロセス技術	b	b	c	b	b	c	b-	b-	c
	プロジェクトマネジメント	b	b	b	b	b	b	b	b	a
グローバル スキル	①ファシリテーション ②リーダーシップ ③プレゼンテーション ④コミュニケーション ⑤課題解決 ⑥語学力 ⑦人材育成 ⑧ビジネスマナー	開発プロジェクトにおける役割や開発状況に応じた実践力 (グローバルに活躍できる提案型人材に必要なスキル)								

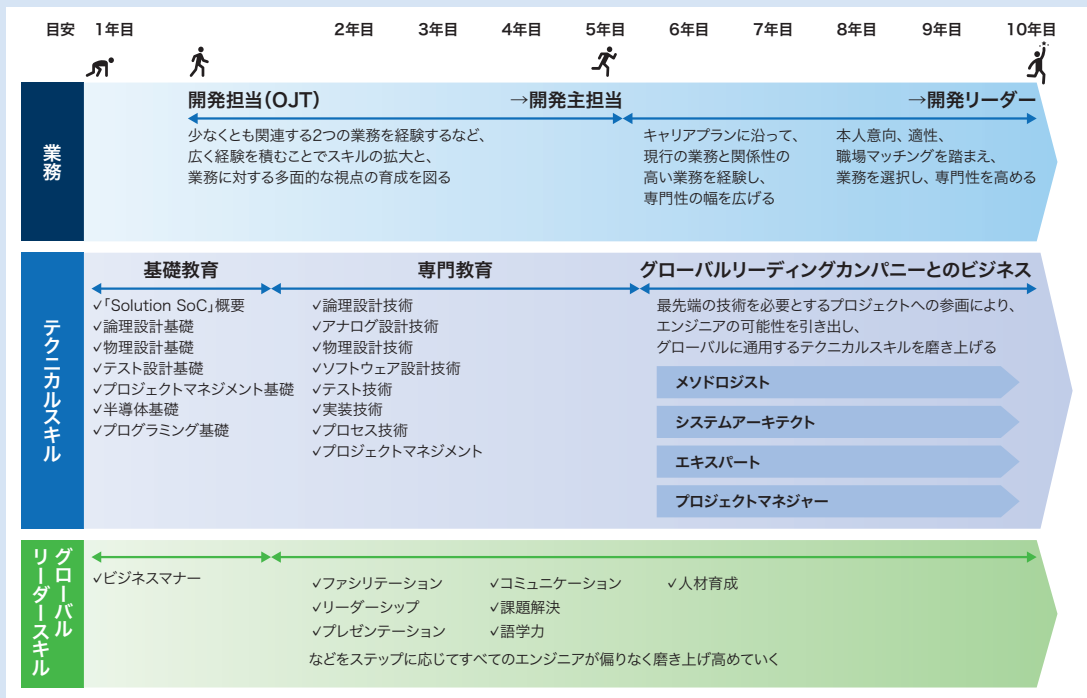
【重要度】

- a : 特に高い専門性を保有
- a- : 指定スキル(a-)のいずれかで特に高い専門性を保有
- b : 基礎技術を活用し応用できる
- b- : 指定スキル(b-)のいずれかで基礎技術を活用し応用できる
- c : 基礎技術を保有

(iii) スキル習得に向けた人材育成プログラム

当社グループは、エンジニア育成の一環として、エンジニア一人ひとりが上司との1on1面談を実施する制度を設けており、自身のキャリアパスおよびその実現に向けた具体的なアクションを共有することで、個人の成長をサポートしています。また、エンジニア一人ひとりが求められる人材に必要なスキルおよび経験を確実に身に付けるために、エンジニアのレベルに応じた教育プログラムを策定/実践しています。さらに、海外のお客様、海外パートナーとのビジネスを進めていくうえで欠かせない語学/コミュニケーションスキルについても、教育支援体制(語学/コミュニケーションスキル育成のプログラム)を強化しています。

[エンジニア育成のロードマップ]



[語学/コミュニケーションスキル育成のプログラム]

リーダー層向け	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションスキル上級(1on1研修) ・グローバルマインド研修(グループ研修) ・グループコーチング研修
一般社員向け	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションスキル初級(グループ研修) ・グローバルマインド研修(グループ研修) ・英語運用力研修 ・新入社員向け語学研修(グループ研修)
全社員共通	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎英語力強化(語学研修アプリ)

[エンジニア教育の実施状況]

エンジニア教育の実施状況		実績		
		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
総教育時間(時間)		19,500	18,900	19,000
エンジニア一人当たり	教育時間(時間)	13.2	12.8	12.7
	投資額(万円)	2.04	2.87	2.32

(iv)人材育成に関する指標/実績

中長期的には、さらなる海外商談の増加、最新の技術を提供するIPベンダーやツールベンダー、ファウンドリ、OSATなどのグローバルなパートナーとの協働が増加していくことが見込まれます。これらに対応していくために、多くのエンジニアに対し戦略的に海外ビジネスや先端テクノロジービジネスに参画する機会を増やし、エンジニアが得たノウハウ/経験を組織として蓄積/活用することを進めています。特に若手社員については、実務の中でしか積むことのできない経験の場を得る機会を早い段階から意図的に設けてきた結果、グローバルプロジェクトの経験人数比率、先端プロジェクトの経験人数比率はいずれも9割に迫る水準となっています。

[エンジニアのプロジェクト経験状況]

エンジニアのプロジェクト経験状況	実績			2030年までの目標
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
グローバルプロジェクトの経験人数比率	82%	87%	89%	Over 90%
先端分野のプロジェクト(7nm以細)の経験人数比率	75%	82%	87%	Over 90%

また、開発リソースマネジメントおよび開発プロセスの高度化に向けた取り組みにも着手しています。具体的には、タレントマネジメントシステムの活用を通じて、エンジニアのスキル、経験、研修履歴等の人材データを体系的に把握・管理する仕組みの整備を進めており、今後、個人および組織の強み・課題を可視化し、中長期的な人材育成や人材配置の検討・判断をデータに基づいて行っていくことを目指しています。これらの取り組みにより、スキルと経験に基づいた中長期における人材配置が可能となり、特定のエンジニアに依存しない形で重要度・戦略性の高い開発案件を安定的に遂行できる体制を実現します。

あわせて、プロジェクトマネジメントおよび開発品質マネジメントの強化に向け、開発プロセスの標準化および運用定着に向けた検討・取り組みを進めています。これらの施策を推進することで、将来の開発案件を見据えた開発計画・リソース見積り精度の向上を図り、多数のプロジェクトが同時に進行する状況においても、プロジェクト全体の進捗や負荷状況を可視化しながら開発を推進できる仕組みを高度化し、開発期間の長期化リスクの低減につなげていきます。

これらの取り組みの進捗および成果を把握するための指標として、「基準を満たしたエンジニア」の状況を定期的にモニタリングしています。「基準を満たしたエンジニア(メソドロジスト、システムアーキテクト、エキスパート、プロジェクトマネジャー)」は、計画に沿って順調に推移しています。特に、メソドロジストについては、指標が大きく改善しています。これは、大規模かつ先端テクノロジーを用いた開発プロジェクトの比率が高まっており、グローバルに開発競争力を維持・強化していくためには、開発方針の決定やグランドデザインを担うメソドロジストの育成が急務であると認識し、戦略的に取り組んできた結果です。

[基準を満たしたエンジニアの推移]

基準を満たしたエンジニアの推移 (2023年3月期の人員を基準(100)とした指数)	実績				目標
	2023年3月期 - 基準年 -	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
メソドロジスト	100	200	225	500	前年比での 指数改善
システムアーキテクト	100	118	141	145	前年比での 指数改善
エキスパート	100	101	105	106	前年比での 指数改善
プロジェクトマネジャー	100	97	115	118	前年比での 指数改善

(v)エンジニアのエンゲージメントのモニタリングと改善サイクル

当社グループでは、エンジニアのエンゲージメントを人的資本の重要な指標の一つと位置づけ、定期的なアンケート調査を通じてその状況を把握しています。エンジニアが自身の役割や成果に対して納得感を持ち、意欲的に業務に取り組んでいる状態は、当社グループの技術開発力や開発生産性を支える重要な要素であると考えています。

エンゲージメントのモニタリングにあたっては、年齢層、等級、組織、評価方法といった切り口から分析を行い、全体傾向だけでなく層別・組織別の課題を把握しています。主な観点としては、エンジニア制度に対する印象、活動・成果に対する評価の納得感、報酬に対する満足度などを継続的に確認しています。

こうした分析を通じて、エンゲージメントの課題は年代や役割によって異なることが示されており、当社グループでは、評価フィードバックの充実や期待する役割の明確化、部門特性を踏まえたフォローを行うなど、改善に取り組んでいます。今後も、エンジニアの声を継続的に把握し、その結果を制度やマネジメントの改善につなげることで、人的資本の価値最大化と持続的な成長を目指していきます。

(2)全社員向け教育/研修制度の実施状況

当社は新入社員/若手社員への研修として、モチベーションとスキルの向上を促し、早期に自律的な活躍ができる環境整備に取り組んでいます。入社後の導入研修に加え、入社後6ヶ月/1年/2年後にフォローアップ研修を行い、コミュニケーション力やコンプライアンスなどの基礎的なビジネススキルを養成するとともに、入社2年間を初期育成期間と位置づけ、それぞれの若手社員に応じた育成計画に基づき、先輩社員(トレーナー)の指導を受けながらOJTによって実務スキルと経験の向上を図っています。

加えて、管理職登用時には、役員との意見交換、集合研修、通信講座などを通じて、マネジメント、コミュニケーション、アカウントティングなどの管理職に必要な知識とスキルを習得する機会を提供しています。

また、全社員を対象とした共通教育として、コンプライアンス、情報セキュリティ、インサイダー取引防止、ハラスメント防止、環境、購買取引、安全保障輸出関連法令などに関するeラーニングを毎年実施し、100%の社員が受講しています。

さらに、グローバル人材の育成を目的として、TOEICの受験や語学学習アプリの利用支援など、語学力向上に向けた取り組みを推進しており、社員一人ひとりの語学力強化を図っています。

【教育/研修制度の実施状況】

教育/研修制度の実施状況		実績		
		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
社員一人当たり	教育時間(時間)	11.3	11.7	12.2
	投資額(万円)	1.76	2.59	2.67

●人権に関する基本的な考え方

当社グループは、グループの基本理念である「CSR基本方針」において、「人権の尊重」および「社員の労働環境整備」を重要な責務として掲げています。

人権の尊重	私たちは一人ひとりの人権を尊重し、差別などの人権侵害行為を許しません。
社員の労働環境整備	私たちは社員の幸せを目指し、個性を尊重し、公平な処遇を実現するとともに、健康で働きやすい環境をつくれます。

当社グループは、事業活動に関わるすべてのステークホルダー(お客様、パートナー、社員、地域社会の皆様など)の人権を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、思想、宗教、社会的身分、雇用形態、婚姻状況、妊娠状況、門地、性的指向や性自認、身体的特徴、疾病、障がいなどによる差別的取扱いや人権侵害を行いません。

当社グループやサプライチェーンで働く人々に対しては、一人ひとりの人権を尊重していきます。ハラスメント(パワーハラスメント/セクシャルハラスメントなど)を排除し、健康で安心して働くことができる職場環境を提供するとともに、最低賃金や労働時間の法規制を遵守し、強制労働や、児童労働、人身売買を行いません。また、結社の自由と団体交渉権、プライバシーの権利を保護します。

●人権リスクの特定および評価

当社グループは、人権尊重の取り組みを実効性のあるものとするため、事業活動に伴う人権リスクを適切に把握し、対応していくことが重要であると認識しています。

当社グループは、事業を展開する国・地域、雇用・労働環境、ならびにサプライチェーンを含む事業活動全体を踏まえ、差別、ハラスメント、労働環境、児童労働・強制労働などの人権課題について、人権相談窓口の運用状況や各種取り組みの実施状況などを通じて継続的な状況把握に努めています。

こうした認識のもと、当社グループでは人権に関する各種施策を実施しています。

●社員の差別的取り扱いの禁止

当社グループは、社員や採用候補者に対し、国籍、信条、性別または社会的身分などを理由として、差別的取り扱いをしないよう徹底しており、内部規定においても差別的取り扱いを禁止する旨を厳格に定めています。規定に違反した場合は、就業規則における懲戒の対象としています。

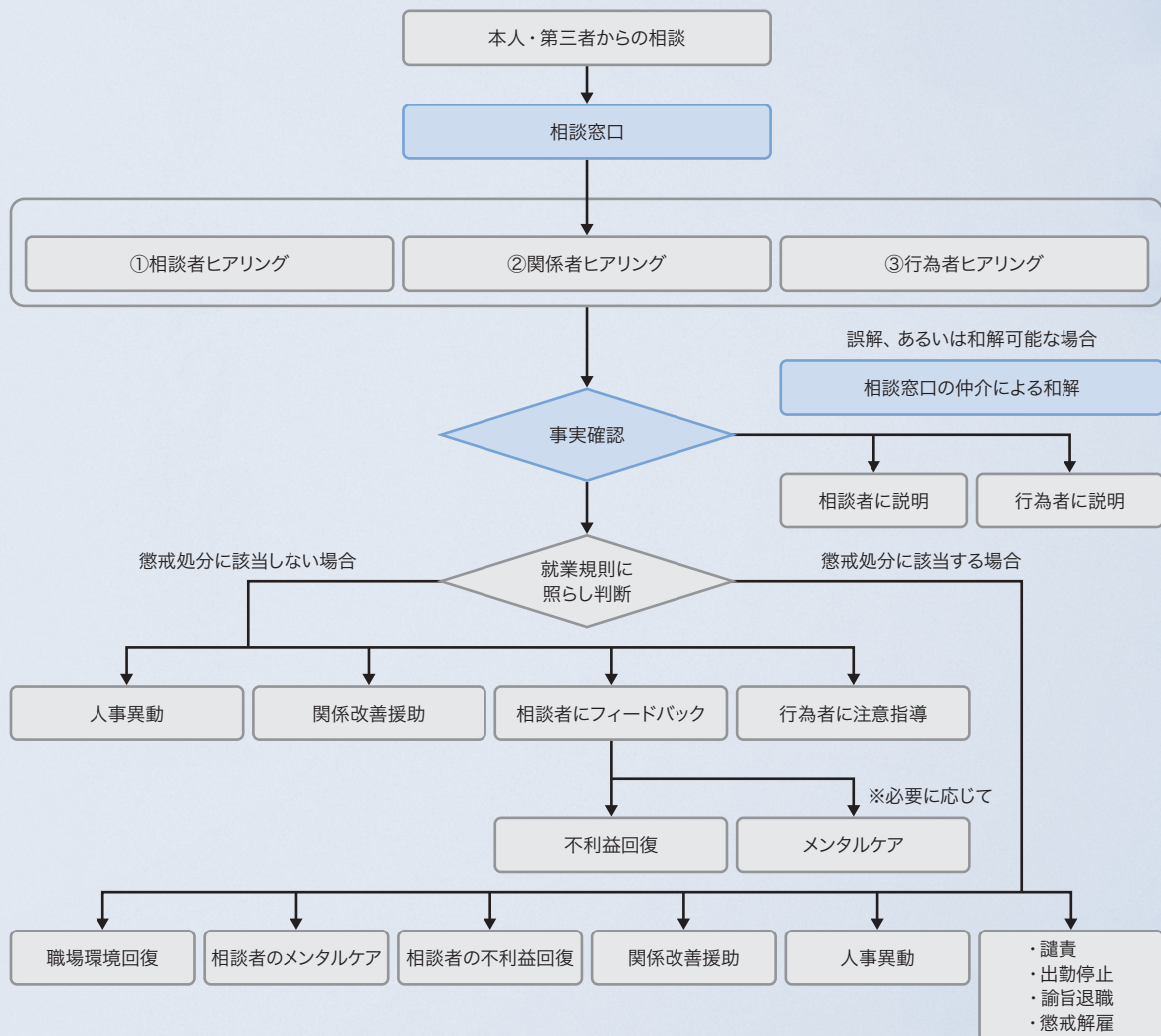
●人権相談窓口の設置

社内に児童労働や強制労働などの人権侵害や差別的取り扱い、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどの各種ハラスメントに関する人権相談窓口を設置し、社員からの相談などを受け付けています。本相談窓口は、総務人事部門の責任者および担当者によって運営されています。相談があった場合、相談者本人の意向も踏まえつつ、事実確認を行い、救済・是正のほか、再発防止の取り組みを行っています。

なお、当窓口への相談に際しては、個人が特定されず、相談や調査に協力したことを理由として、いかなる不利益な取り扱いも受けることのないよう対応しています。

また、社内窓口(リスク・コンプライアンス委員会事務局/常勤監査等委員)および社外窓口(TMI総合法律事務所)から構成される内部通報制度においても、人権侵害などの通報を受け付けることで、侵害行為の未然防止、早期発見、是正に取り組んでいます。

【人権相談対応フロー】



●職場におけるハラスメントの防止/撲滅に向けた取り組み

当社は、人権に対する社員の意識と理解向上を目的に、人権に関する教育に取り組んでいます。

- ・新入社員を中心に集合形式の人権教育を実施
- ・全社員に対してeラーニングによる人権教育(ハラスメント防止、LGBTQ+への理解を含む)を実施(受講率100%)

また、採用候補者(新卒学生、キャリア採用応募者、インターン生、OB/OG訪問者など)に対する、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどの各種ハラスメント、差別的対応などを防止する観点から、「採用担当者としての基本行動」を定め、採用担当者への教育・注意喚起を実施しています。

●児童労働/強制労働の防止/撲滅に向けた取り組み

当社グループは、社員採用時に年齢確認を義務付けており、児童労働に抵触する恐れのある採用を禁止しています。また、強制労働にあたるいかなる行為も容認しません。これらの方針については、当社グループのCSR基本方針で定めており、社員への遵守徹底を周知しています。なお、ソシオネクストCSR調達ガイドラインに基づき、当社のパートナーに対しても児童労働/強制労働の禁止に関する遵守要請を実施しています。

●外部の利害関係者の人権

すべての新規パートナーおよび既存のパートナーに対し、毎年人権に関するデュー・デリジェンスを実施しています。本デュー・デリジェンスは当社グループの定めるCSR基本方針およびCSR調達ガイドラインに準拠しており、各パートナーには、本方針の遵守を要請しています。また、人権侵害に関する内部通報窓口を設置しており、問題が発生した場合は、パートナーなどの外部関係者も利用可能としています。

内部通報窓口に関する詳細は、「コンプライアンス > コンプライアンス体制 > 内部通報制度(P.120)」を参照ください。

ダイバーシティ&インクルージョン

●ダイバーシティに関する基本的な考え方

当社グループは、さまざまな個性、考え方、価値観をもった社員一人ひとりが、働きやすく、能力を発揮することができる企業風土、文化の醸成に努めます。そのため、当社グループは国籍/性別/年齢などを問わず、人材採用と登用を行い、かつ、多様な人材がいきいきと働くことのできる社内環境整備を推進しています。

●ダイバーシティに関する主な取り組み

(1)女性が活躍できる環境づくり

当社は短時間勤務制度や各種休職/休暇制度、ベビーシッターサービス費用補助制度など、仕事と家庭を両立する女性が働きやすい環境整備を推進しています。また、働き方の多様化を実現するために、コアなシフト制勤務制度や、在宅勤務制度の運用などを進めるとともに、長時間残業の抑制策に優先的に取り組んでおり、女性をはじめとした多様な人材が健康で働きやすい職場づくりを進めています。

女性活躍推進に関する社内アンケートでは、仕事と家庭の両立支援や労働環境の整備に対する満足度は高い一方で、昇進や管理職への意欲、女性ロールモデルの不足、性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)など課題が明らかになりました。これらの課題を踏まえ、女性本人のキャリア自律を支援するとともに、組織や上司を含めた意識改革や組織風土改革を推進しています。

具体的には、女性リーダーを対象とした社外メンタリングの導入などを通じて、主体的なキャリア形成やリーダーシップの発揮を支援しています。また、管理職層を対象としたアンコンシャス・バイアス研修を実施し、多様な人材が能力を発揮できる組織風土の醸成に取り組んでいます。さらに、女性特有の健康課題への対応を含め、安心して働き続けられる職場環境の整備を進めています。

今後は、女性のキャリア自律やリーダー育成をさらに強化するとともに、男性の育児参加促進を含む働き方改革や意識改革に継続的に取り組み、女性をはじめとする多様な人材が能力を最大限発揮できる職場環境の実現を目指していきます。なお、女性管理職比率、男女間賃金格差、男性の育児休業取得率の実績は以下のとおりであり、今後も女性活躍の推進と多様な人材が能力を発揮できる組織づくりを進めていきます。

[女性管理職比率、男女間賃金格差、男性の育児休業取得率]

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	目標
女性管理職比率	2.6%	2.6%	3.1%	3.4%以上 (2028年度までに)
男女間賃金格差(正規従業員) ※男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合	72.5%	74.7%	76.8%	-
男性育休取得率	57.1%	93.3%	85.7%	50.0%以上

(2)シニア人材が活躍できる職場づくり

当社は60歳定年後に継続雇用を希望する社員に対して、最長65歳まで継続雇用する定年後再雇用制度を整備しています。シニア人材が培った経験/知識/スキルなどを活かして引き続き社内で活躍できる環境づくりに努めており、2026年3月末時点で255名のシニア人材が活躍しています。

(3)障がい者雇用の取り組み

当社は障がい者雇用の拡大を推進し、多様な障がいをもつ方がいきいきと働ける環境づくりに取り組んでいます。また、障がい者の活躍の場を広げるため、視覚障がい者5名による社員へのマッサージ制度(ヘルスキーパー制度)や、精神/発達障がい者7名による社内の定型業務の代行制度(チャレンジスタッフ制度)を整備しています。

2026年6月時点の障がい者雇用率は2.4%です。今後も障がい者の雇用拡大と継続的かつ安定した雇用に努めていきます。

(4)グローバル人材について

当社グループは、アジア、欧州、北米などの各国・地域にグループ会社を設置し、それぞれの地域において優秀な人材の採用・登用を促進しています。国内においては、新卒およびキャリアともに国籍を問わず採用活動を展開しており、多様なバックグラウンドを持つ48名の外国籍社員が活躍しています。

こうしたグローバルな人材基盤の強化に向け、LinkedInなどのデジタルプラットフォームを活用し、各国・地域における専門性の高い人材へのアプローチや採用情報の発信を推進しています。これにより、国境を越えた高度専門人材の確保を図るとともに、多様な知見・経験を有する人材の採用を通じて組織の多様性向上とイノベーション創出につなげています。

また、米国、欧州、アジア、インドなどの開発拠点においては、グローバルな事業拡大を支えるためのエンジニアリングリソースの強化を進めており、各地域の特性や市場環境を踏まえた人材獲得・育成を通じて、持続的な事業成長と企業価値の向上を図っています。

(5)LGBTQ+の理解促進

当社グループでは性的指向/性自認に関わらず、社員が最大限に力を発揮できる環境づくりを目指しています。その一環としてLGBTQ+について社員一人ひとりが適切に理解することを重要と考え、以下の取り組みを進めており、今後も制度整備に取り組んでいきます。

- ・ 当社の全社員受講の人権教育(eラーニング)によるLGBTQ+への理解向上
- ・ LGBTQ+の社員に対する社内相談窓口の設置
- ・ 多目的トイレなどの環境整備

労使関係

●労使関係に関する基本的な考え方

当社は、労働組合を社員の代表と捉え、ソシオネクスト労働組合との間で労働協約を結び、団体交渉の権利を支持するとともに、経営情報の共有化と事前協議を基調とし、労使一体となった課題解決を重視した良好な労使関係を築いています。

労働時間については、社員にとって過度の労働時間とならないよう労使協議のうえ、36協定の締結、社内の管理基準を定め、少なくとも月1回、時間外労働の状況と対応、また今後必要な対策について説明の場を設けるなど、労使一体となった取り組みを行っています。

また、労使相互間の意思疎通と労働生産性の維持向上を図るため、労働協議会を開催し、労働時間や労働条件、ダイバーシティなどに関わる解決すべき労使課題や会社の向かうべき方向について真摯に話し合い、誠意をもって協議を行っています。

なお、労働組合の加入状況については以下のとおりであり、過去3年間における加入者数および加入率の推移を継続的に把握しています。今後も、透明性の高い情報開示と建設的な対話を通じて、より強固で持続的な労使関係の実現を図っていきます。

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
労働組合加入者数	1,531人	1,568人	1,533人
労働組合加入割合*	70.6%	73.3%	72.6%
労働組合との主な協議内容	<ul style="list-style-type: none"> ・事業状況および事業計画 ・長時間残業者の状況報告 ・賃金改定・雇用・労働条件 ・労使共催セミナーなど 		

*：労働組合加入割合は、ソシオネクストの従業員数(単体)を分母として算出

賃金の考え方

●賃金に関する基本的な方針

当社グループは、各国/地域の労働法規などにに基づき、適切な賃金、諸手当、その他臨時に支払われる給与などの諸条件を賃金規則などで定めています。雇用、業務、処遇に関し、機会均等と平等を推進し、いかなる差別待遇も行っておりません。

こうした基本方針のもと、当社は、事業計画と連動した形で、従業員の給与・報酬および昇格について決定しています。職務内容や求められる専門性、役割と責任の大きさ、および成果や事業への貢献度を踏まえ、公正かつ透明性のある評価・処遇制度の構築に努めています。

●最低賃金の遵守および生活賃金確保への取り組み

当社グループでは、最低賃金の定めを遵守するとともに、地域別・産業別の最低賃金額以上の支払いを遵守しています。加えて、生活賃金は労働者の権利であり、社員と家族の豊かで安定した暮らしを実現するために、社員に対して、法令で定められた最低賃金だけでなく、その地域の物価なども踏まえた適切な生活賃金を支払うことを基本方針としています。

なお、2026年3月期において当社が国内社員に支払った賃金は、日本労働組合総連合会が公表する「連合リビングウェイジ報告書」および「都道府県別リビングウェイジ」を上回っており、基本的に生活賃金を上回る賃金体系となっていることを確認しました。

●同一労働同一賃金

当社は、年齢、性別、国籍および雇用形態の違いによって不合理な待遇差が生まれないよう処遇設定をしています。同一労働同一賃金の考え方に基づき、多様な働き方を推進し、労働者の意欲と能力を最大限に引き出すことを目指しています。

●退職給付制度

当社グループは、退職給付制度として前払退職金制度および確定拠出型年金制度を採用しています。

安全衛生

●安全衛生に関する考え方

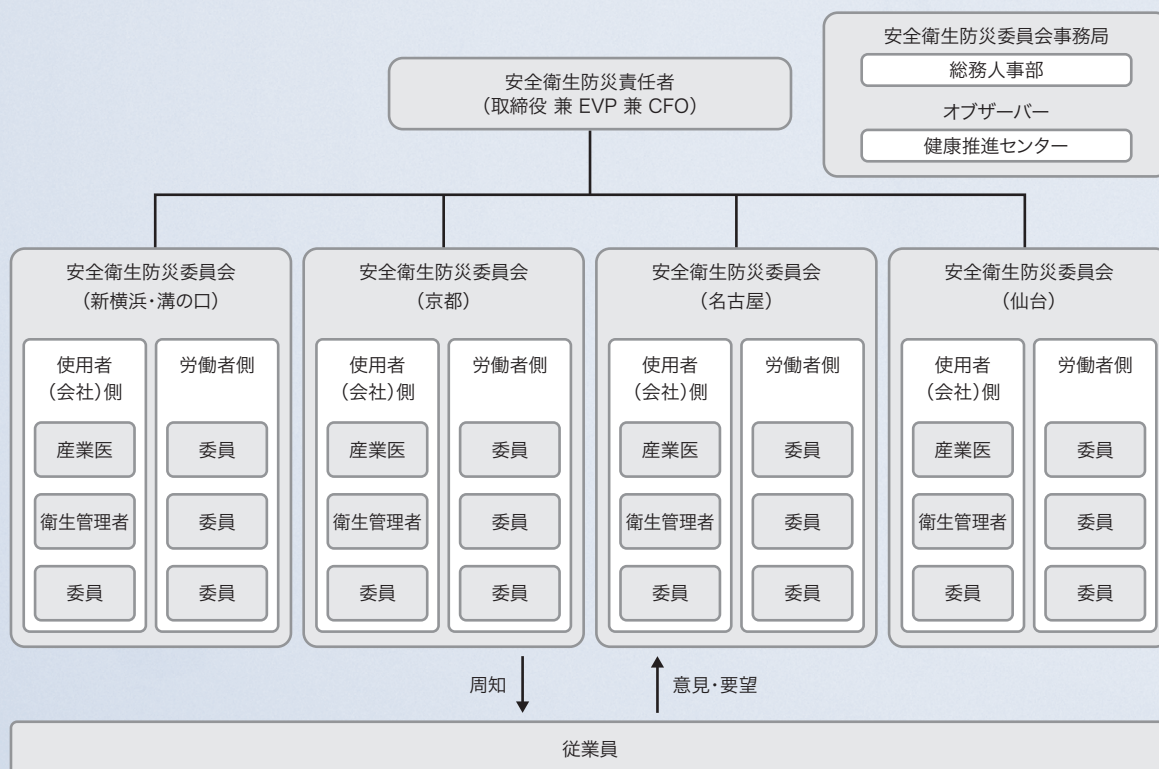
当社グループが持続的に成長するためには、グループで働くすべての人が安全に業務に従事し、それぞれの能力を最大限発揮できる環境の確保が不可欠であると考えています。このため、当社社員に加え、請負・派遣社員を含むすべての就業者および関係者の安全を最優先とし、事業活動を推進しています。

労働災害のない安全な職場の実現に向けては、事故防止および安全に働ける環境づくりを着実に進めるとともに、関係するすべての就業者を対象とした安全衛生の取り組みを継続的に推進しています。

●安全衛生に関する推進体制

当社では健康推進を管轄する組織を設置し、産業医および看護職による社員の健康管理と健康増進に向けた各種取り組みを推進しています。また、各拠点においては、産業医、衛生管理者、社員、そして労働組合が推薦した社員から構成される「安全衛生防災委員会」を月1回開催しています。同委員会では、産業医や衛生管理者の助言を受けながら、健康診断、ストレスチェックや職場巡視の実施、新型コロナウイルスやインフルエンザなどの感染症予防、長時間労働の防止、防災/減災対策など、安全衛生と防災における課題や取り組みについて報告や協議を行い、継続的な改善を促進しています。

なお、月1回の衛生管理者による巡回を通して、職場におけるリスクを洗い出し、同委員会での報告を実施するとともに、必要に応じてリスクの是正を行っています。社員から労働安全衛生上の事故、リスク、懸念事項に関する要望や苦情があった場合は、同委員会において、労使を中心とした代表者で協議し、是正を図っています。



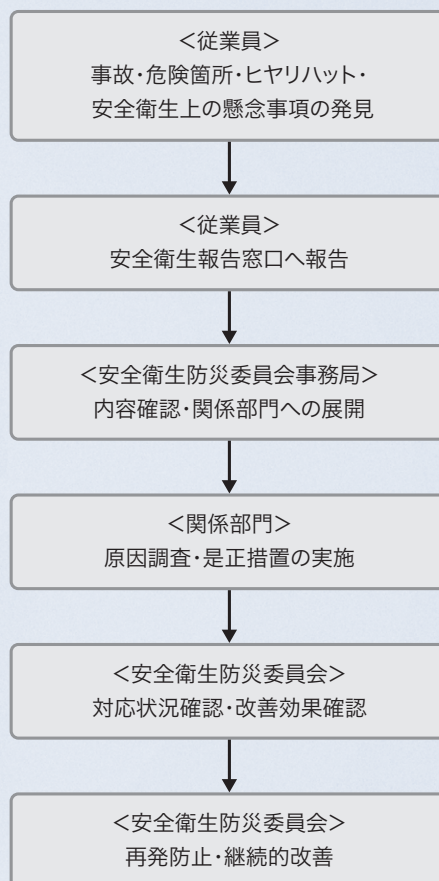
●安全衛生に関する報告および是正プロセス

当社は、従業員が労働安全衛生に関する事故・危険箇所・ヒヤリハット事象、その他の懸念事項を報告できる仕組みを整備しています。報告は所定の報告窓口を通じて行われ、安全衛生防災委員会事務局(総務人事部)が内容を確認し、必要に応じて関係部門へ展開します。関係部門は原因調査および是正措置を実施し、安全衛生防災委員会が対応状況および改善効果を確認します。

これらの取り組みを通じて、再発防止と継続的な職場環境の改善を推進しています。

なお、当社は、従業員が安心して報告できる環境を整備するとともに、報告者に対する不利益な取扱いを禁止しています。

【安全衛生上のリスク・懸念事項報告および改善フロー】



●安全衛生に関する主な取り組み

当社では、安全衛生防災委員会を中心とした安全衛生活動を継続的に推進しています。2026年3月期における主な取り組み実績および目標は以下のとおりです。

項目	実績			目標
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
安全衛生防災委員会開催回数	12回	12回	12回	12回(毎月開催)
安全衛生防災委員会出席率	100%	100%	100%	100%
職場巡視	12回	12回	12回	12回(毎月実施)
安全教育受講率	100%	100%	100%	100%
労働災害	0件(重大) 2件(軽微)	0件(重大) 1件(軽微)	0件(重大) 1件(軽微)	0件
労災以外の災害 (通勤途上災害など)	4件	5件	3件	-
防災訓練	・避難訓練1回 ・安否確認訓練1回	・避難訓練1回 ・安否確認訓練1回	・避難訓練1回 ・安否確認訓練1回	-
主な取り組み	・労働災害発生状況の確認と原因分析 ・安全パトロール結果に基づく改善課題の抽出 ・健康診断結果の確認と健康リスクへの対応 ・長時間労働状況のモニタリングと是正措置の実施 ・防災対策の実施状況確認と改善策の検討 ・リスクアセスメントによる危険源の特定と対策推進 ・再発防止策および改善施策の進捗・有効性の確認			-

健康経営

●健康経営に関する考え方

当社グループは、社員が心身ともに健康でいきいきと働ける環境を構築していくことが、さらなる企業価値の向上につながるとの考えのもと、「健康づくり」を単なる福利厚生施策ではなく、事業成長を支える経営戦略の一つとして位置づけ、多様な取り組みを推進しています。

2024年度には「ソシオネクストグループ健康宣言の制定」および「経営と連動した推進体制の整備」を行い、その後も健康で働きやすい環境づくりを積極的に進めています。

従業員の健康課題の把握、重点施策の策定、ならびにその効果検証を継続的に行うことで、社員の健康増進を推進し、組織の活性化・生産性向上と持続的な成長の実現を目指しています。

ソシオネクストグループ健康宣言

ソシオネクストグループは、従業員一人ひとりが健全でいきいきと働くことが企業価値の源泉であると考えています。いきいきと働くことができる環境づくりに取り組み、従業員の健全な活躍を生み出すことが、ソシオネクストグループの最先端の技術力、グローバルな開発競争力、持続的成長につながり、ミッションである「Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.」の実現と、豊かな社会づくりへの貢献を目指します。

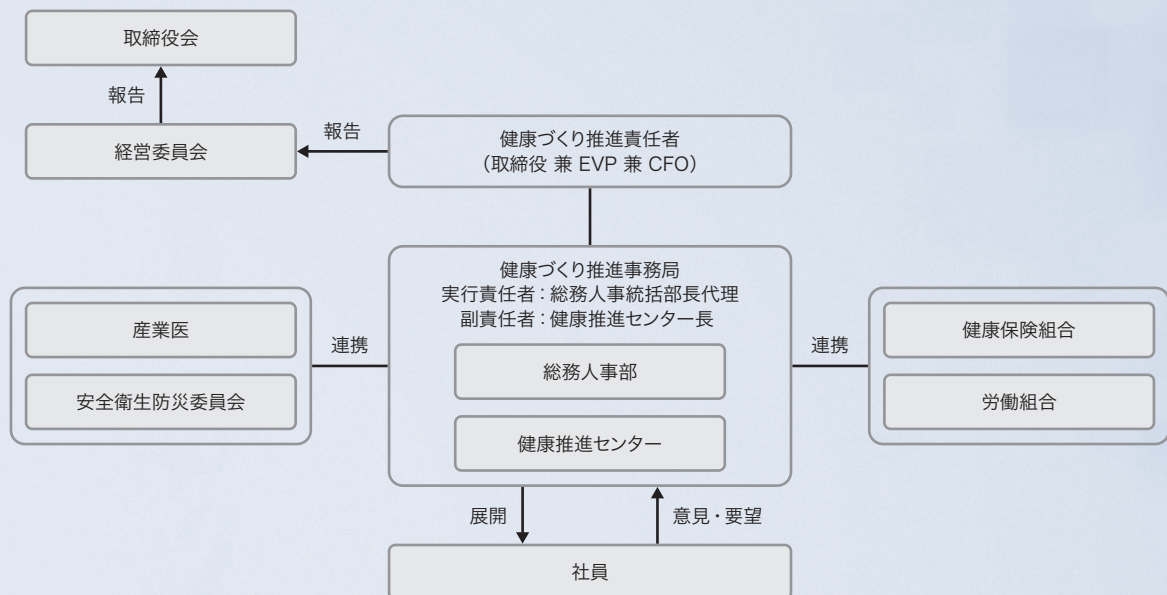
代表取締役会長 兼 CEO 肥塚 雅博

●健康づくり推進体制

当社は、健康づくり推進事務局を設置し、PDCAサイクルを回して社員の健康維持・増進に関する取り組みを展開しています。

また、国内の各拠点に産業医や保健師を配置し、社員の健康管理やメンタルヘルス対策、健康イベントなどを実施しています。

各種取り組みの進捗状況および改善状況については、定期的に経営委員会に付議し、半期に一度、推進事務局より取締役会へ報告しています。



●健康づくり重点指標

当社は、アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントを重点指標としています。

項目	概要および算出方法	実績		
		2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期
アブセンティーズム	・ 病欠、病気休業している状態 (傷病および外傷休業延日数 ÷ 在籍労働者の延所定労働日数) × 100 で算出	0.77%	0.80%	0.93%
プレゼンティーズム	・ 何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や労働生産性が低下している状態(2025年度より測定開始)	-	-	17.0%
ワークエンゲージメント	・ 仕事に関連するポジティブで充実した心理状態 ・ 新職業性ストレス簡易調査票にて算出した数値	2.37	2.40	2.36

なお、上記以外の健康関連データについてはESGデータを参照ください。

●健康経営に関する主な取り組み

(1)健康診断

社員の健康管理のため、定期健康診断の受診率100%を目指し、勧奨を徹底しています。健診結果を産業医が判定し、要面談となった社員に対しての面談実施率は100%を維持しており、疾病の早期発見・早期治療につなげています。また、国内の各拠点に保健師を配置しており、生活習慣病リスク項目の有所見者に対しては保健師面談を実施し、生活習慣病予防に努めています。

(2)生活習慣改善支援

生活習慣に関する啓発	社員が自身の健康を管理できるように、PCやアプリで健診結果の閲覧やライフログを取ることができるよう健康管理システムを導入しています。また、医療職のWebセミナーの開催や「健康トピックス」と称した健康情報を毎月配信しており、食事・飲酒・歯と口の健康・睡眠など、毎回テーマを変えて社員の行動変容のきっかけづくりをしています。
運動イベント	「健康チャレンジ」と称した、ウォーキングイベントを設立当初から開催しています。チーム制のイベントにすることによって、社員同士でコミュニケーションを図りながら、楽しく運動習慣を身に付けられる環境を提供しています。その他にも、働く世代の高齢化に合わせた、転倒予防の取り組みも実施しており、2022年度から「カラダチェックイベント」を開催して、社員が自分の身体を振り返る機会を提供しています。
禁煙支援・受動喫煙防止対策	禁煙サポートおよび受動喫煙防止のため、2018年度にワーキンググループを結成して本格的に取り組むを開始しました。社員の意識調査に基づき、2021年6月には屋内専用部喫煙室を閉鎖し、就業時間中の喫煙自粛を開始しています。その他にも世界禁煙デーに合わせた禁煙支援イベントの実施、毎月22日には「すわんすわんメール」でタバコに関する情報配信をしています。

(3)メンタルヘルス対策

ストレスチェック	毎年ストレスチェックを実施し、健康推進センターで集団分析を実施しています。集団分析後は、経営層や部門トップへの結果報告を行い、職場環境の改善に役立てています。また、面談希望者に対しては、全員と産業医面談を実施し、メンタル不調の予防および早期対応に努めています。
メンタルヘルスに関する啓発	医療職によるメンタルヘルスWebセミナーの開催や外部講師によるヨガの動画を配信し、セルフケアの啓発に取り組んでいます。 特に、新卒入社とキャリア入社の社員に対しては、健康推進センターにて全員面談を実施しており、身体だけではなく心の健康管理も必要であることを伝えています。また、産業医による新任幹部社員向けのメンタルヘルスラインケア教育も実施しており、会社全体でメンタルヘルス対策にも取り組んでいます。

(4)両立支援

ライフイベントにおける働き方の変化に柔軟に対応できる体制づくりのため、育児・介護・病気と仕事の両立ができるよう法定水準を上回るさまざまな支援制度を整備しています。

育児と仕事の両立	[育児短時間勤務制度] 子が小学校6年生の3月末日まで、短時間勤務が可能です(法定では、小学校就学前まで)。1時間短縮フレックス、または2時間短縮フレックス勤務を選択でき、かつフレキシブルタイム(7:30～22:00)において、各自設定できる仕組みとしており、柔軟な働き方を選択することができます。その他にも出産育児に関するさまざまな制度を用意しており、男女ともに活用されています。
介護と仕事の両立	[介護休暇] 介護のために休職することができる制度です。1対象家族の休職期間は、最大1年までとなっています(法定では最大93日)。その他にも両立支援制度として各種制度を整備しています。
病気と仕事の両立	[治療短時間勤務制度] 疾病や疾患の治療により一時的に勤務を遂行することができない場合に、短時間勤務を可能とする制度です。「身体疾患」および「厚生労働省の指定難病」の罹患者のうち、主治医・産業医が治療のために支援が必要と判定し、人事部門が承認した方を対象とし、1時間短縮フレックス、2時間短縮フレックス勤務が選択できます。 [その他の制度] ・ 積立休暇 年次休暇とは別に、毎年5日間付与(上限20日まで)となる病気・家族の看護事由で使える休暇です。 ・ 在宅勤務制度 在宅勤務事由に、家庭の事情(家族看護、家族のケアなど)の他、介護・傷病などの場合も含み、柔軟な働き方を選択できるようになっています。 ・ チャイルドプラン休暇 不妊治療のための休職制度です。休職期間終了後も引き続き勤務を希望する社員が利用でき、ライフプランを実現させるための一助となっています。

●健康経営優良法人認定

当社は、経済産業省および日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定されました。社員が心身ともに健康でいきいきと働ける環境を構築していくことが、さらなる企業価値の向上につながるの考えのもと、「健康づくり」を経営戦略の一つとして位置づけ、多様な取り組みを推進しています。今回の認定は、こうした健康経営の取り組みが評価されたものと受け止めています。今後も、社員一人ひとりの健康と活躍を支える取り組みを通じて、組織全体の活力向上と持続的な成長の実現を目指します。



従業員エンゲージメント

●エンゲージメントサーベイ

当社では、従業員の意識や満足度を把握し、会社の制度や環境の改善を進めるため、2024年3月期より、毎年、株式会社リクルート様の提供する「Geppo」を活用し、エンゲージメントサーベイを実施しています。結果については、全社および各部門で集計分析のうえ、課題を抽出し、各部門を通じて従業員にフィードバックを行うとともに、従業員が意欲的に働ける制度整備、環境づくりなどを進め、従業員のエンゲージメント向上に取り組んでいます。

	実績			目標
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
従業員満足度eNPS*	-69	-67	-65	業界平均以上(-68)

*：eNPSは「Employee Net Promoter Score」の略で従業員のエンゲージメント(貢献意欲/信頼関係)を数値化する手法の一つ。なお、業界平均は同ツールを利用する電子部品/デバイス/電子回路製造業の業界平均

人的資本に関する取り組み・諸制度(単体ベース)

当社の人的資本に関する取り組みおよび諸制度の多くは、法令で定められた基準または一般的な水準を上回る内容となっており、従業員の心身の健康維持に配慮しつつ、経済的・心理的な負担を軽減し、長期にわたり能力を発揮できる環境を整備しています。下記は、法令上または一般的な水準を上回っている主な取り組み・諸制度です。「Solution SoC」ビジネスモデルによるカスタムSoC事業は、開発期間が長く、高度な技術力が求められるプロジェクトが多いという特徴があります。そのため、育児や介護、ライフステージの変化などの個人的な事情によって、キャリア形成や成長機会を諦めることなく、一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境を整備することは、単なる福利厚生の実施にとどまらず、事業継続性を支え、事業リスクの低減にもつながる重要な取り組みであると考えています。

主な取り組み・諸制度	制度内容および特徴	(参考) 法令上または一般的な水準
◆人権・ダイバーシティ&インクルージョン		
I. 人権・ダイバーシティ/職場環境		
人権相談窓口の設置および教育	・社内外に相談窓口を設置し、利用しやすい複線型の相談体制を構築 ・ハラスメント防止措置に加え、ハラスメント防止およびLGBTQ+理解を含む教育を全従業員が受講(毎年)	ハラスメント防止措置の義務化(方針の明確化・周知、相談体制の整備、事後対応、不利益取扱いの禁止)
障がい者採用	特例子会社を設置するのではなく、自社内で障がい者を採用・配属 例)マッサージルームの設置および障がい者による運営、業務特性に応じた役割設計による就業機会の確保、当事者意見を反映した職場環境改善を継続	-
II. 柔軟な働き方		
フレックスタイム制度	コアタイムを設けず、業務特性や個別事情に応じて柔軟に運用	-
在宅勤務制度(リモートワーク)	育児・介護、治療、業務特性、時差対応のため原則週2日を上限として利用可能	-
治療短時間勤務制度	疾病治療を理由とした短時間勤務が可能	-
新卒採用時期	新卒採用において4月入社を基本としつつ、10月入社制度を併用	-
III. 育児・出産・不妊治療支援		
産前休職の拡充	産前8週間前から取得可能	産前6週間前
妊産婦通院外出	通院外出を有給扱い	-
育児休職期間の延長	子の満1歳の誕生日以降最初の4月30日または1歳6か月までのいずれか長い方の期間	1歳6か月まで
育児短時間勤務制度	小学校6年生修了まで利用可能	3歳になる誕生日の前日まで
子の看護等休暇	小学校6年生修了まで拡大し有給扱い	小学校3年生修了まで
ベビーシッターサービス費用補助	利用費用の50%を月1万円上限で補助	-
チャイルドプラン休職制度	不妊治療目的で通算365日まで休職可能	-
IV. 介護・家族支援		
介護休職制度	通算1年まで、回数制限なし	通算93日まで(3回を上限に分割取得可)
介護休職中の社会保険料負担	個人負担分を手当として会社が負担	-
家族の介護休暇	有給扱い	-
積立休暇	年間5日支給され、20日まで積立てることが可能であり、介護・私傷病・子の行事・不妊治療等に利用可能	-

主な取り組み・諸制度	制度内容および特徴	(参考) 法令上または一般的な水準
◆人権・ダイバーシティ&インクルージョン		
V. 休暇・処遇制度		
年次有給休暇	・4月1日現在在籍する労働者へ付与 初年度20日(途中入社者へは比例付与) ・出勤率8割未満の場合でも出勤率に応じて比例付与	6か月間継続勤務し、出勤率8割以上の 場合、付与(初年度10日、最大20 日)
その他(生理)の休暇	1回2日目まで有給扱い	-
諸休暇	勤続年数やライフイベントに応じたさまざまな特別休暇を整 備(下記一例) ・勤続10年ごとにリフレッシュ休暇を付与(5日間) ・結婚時および妻の出産時に休暇取得可能(各5日)	-
奨学金返還支援制度	年最大10万円、最長10年または35歳に達する年度まで支 給	-
割増賃金率	時間外・休日・深夜ともに法定超 (時間外30%、休日45%、深夜30%)	・時間外 25% ・休日 35% ・深夜 25%
◆安全衛生/健康経営		
健康診断、婦人健診・がん検診	定期健康診断に加え、35歳以上の生活習慣病健診や婦人健 診・がん検診・40歳以上の肺がん検診・脳ドックなどを会 社・健保負担で実施し、有所見者には医療職が対応	定期健康診断
ストレスチェック	全事業所・全従業員対象、面談希望者100%対応、集団分 析を実施し経営層へ結果を共有	50人以上の事業場で年1回
禁煙・受動喫煙防止	受動喫煙防止を目的に喫煙室を廃止するとともに、医療職に よる禁煙勧奨を含む禁煙支援および継続的な啓発活動を実 施	受動喫煙防止措置
感染症対策	出勤停止基準を設定し、巡回予防接種を実施するとともに、 予防接種費用の補助制度を運用	個別施策の一律義務なし (安全配慮義務の範囲)
安全衛生防災委員会	安全・衛生・防災を一体的に扱う安全衛生防災委員会を労 働安全衛生法の衛生委員会設置義務基準を満たさない事業 所を含む全事業所に設置するとともに、消防法に基づくビル の防災・救助訓練を実施	労働安全衛生法に基づく衛生委員会 の設置
交通安全講習	自動車通勤対象者を必須受講者とし、その他受講希望者全 員が受講可能	-

人的資本に関する指標と目標(単体ベース)

人材育成(エンジニア)		実績			目標
		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
グローバルプロジェクトの経験人数比率		82%	87%	89%	Over 90%
先端分野のプロジェクト(7nm以細)の経験人数比率		75%	82%	87%	Over 90%
人材育成への投資	教育時間	13.2H (11.3H)	12.8H (11.7H)	12.7H (12.2H)	-
エンジニア一人当たり (全社員)	投資額	2.04万円 (1.76万円)	2.87万円 (2.59万円)	2.32万円 (2.67万円)	-
育成度(指数)*	メソドロジスト	200	225	500	前年比での指数改善
	システムアーキテクト	118	141	145	前年比での指数改善
	エキスパート	101	105	106	前年比での指数改善
	プロジェクトマネジャー	97	115	118	前年比での指数改善

*：2023年3月期の人員を基準(100)とした指数

ダイバーシティ&インクルージョン (人材確保/リテンション)	実績			目標
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
採用人数	新卒：26人 キャリア：39人	新卒：36人 キャリア：32人	新卒：35人 キャリア：23人	2026年3月期実績以上の採用を継続
定年後再雇用率	89.3%	83.5%	91.0%	-
離職率*	1.9%	2.4%	2.8%	2.5%未満

*：正規社員における自己都合退職者の比率

ダイバーシティ&インクルージョン (人権/コンプライアンス)	実績			目標
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
女性管理職比率	2.6%	2.6%	3.1%	2028年度までに 3.4%以上*
新卒入社の女性比率	7.7%	16.7%	14.3%	15.0%以上*
外国籍社員比率	2.0%	2.2%	2.3%	-
障がい者雇用率	2.4%	2.4%	2.4%	2.5%以上 法定障がい者雇用率以上

*：女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画で示した目標

ダイバーシティ&インクルージョン (人権/コンプライアンス)	実績			目標
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
労働者の男女の賃金の差異	全労働者：71.6% 正規：72.5% 非正規：62.7%	全労働者：73.4% 正規：74.7% 非正規：61.8%	全労働者：74.8% 正規：76.8% 非正規：58.5%	社員の働きやすさ/働きがい/活躍を支援する仕組み/制度を充実させるとともに、資質ある社員を性別/年齢に関係なく、相応の上位職へ昇格させるなどの取り組みにより改善を図っていく
労働者の男女の賃金の差異(管理職)	91.6%	95.4%	90.0%	(賃金制度上、同一資格等級での性別/年齢の賃金差異はないが、上位職位/資格等級に占める女性の割合が少ないことが差異の主な理由であるため)。
生活賃金以上の従業員*1	100%	100%	100%	100%
サプライチェーンデュー・デリジェンス実施率	80.2%	95.2%	95.4%	調達金額ベースで全パートナーの90%の回答入手
コンプライアンス教育eラーニング受講率*2	100%	100%	100%	100%

*1：日本労働組合総連合会が公表する「連合リビングウェッジ報告書」および「都道府県別リビングウェッジ」で示された水準を上回る賃金が支払われた正規従業員の比率

*2：コンプライアンス教育のeラーニングには以下を含む

コンプライアンス、情報セキュリティ、インサイダー取引防止、ハラスメント防止、環境、購買取引、安全保障輸出関連法令など

ダイバーシティ&インクルージョン (ワークライフバランス)	実績			目標
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
育休取得率(男性)	57.1%	93.3%	85.7%	50.0%以上 ^{*1}
育休取得率(女性)	100%	100%	100%	100%
復職率	100%	100%	100%	100%
年間総実労働時間	2,099時間	2,016時間	2,001時間	2,000時間未滿を目標とし、段階的な削減を図る(各年度、前年比1%減)
有給休暇取得率	75.3%	75.4%	80.3%	70.0%以上
欠勤率	0.77%	0.80%	0.93%	1.00%未滿
リモートワーク適用比率 ^{*2}	100%	100%	100%	-

*1：女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画で示した目標

*2：対象者(一部の職種を除く全社員)は、リモートワークを週2回まで利用可能。勤務場所を柔軟に選択できる環境の整備を通じた、効率的な働き方の推進

安全衛生/健康経営	実績			目標
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
アブセンティーズム ^{*1}	0.77%	0.80%	0.93%	-
プレゼンティーズム ^{*2}	-	-	17.0%	-
ワークエンゲージメント ^{*3}	2.37	2.40	2.36	-
ストレスチェック実施率	83.2%	87.2%	88.2%	100%
重大労働災害/事故件数	0件	0件	0件	0件
労働災害度数率	0.00	0.00	0.00	-
労働災害強度率(不休災害を除く)	0.00	0.00	0.00	-

*1：病欠、病気休業している状態で(傷病および外傷休業延日数÷在籍労働者の延所定労働日数)×100で算出

*2：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や労働生産性が低下している状態でSPQ(東大1項目版)にて算出

*3：仕事に関連するポジティブで充実した心理状態で、新職業性ストレス簡易調査票にて算出

従業員エンゲージメント	実績			目標
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	
従業員満足度 eNPS [*]	-69	-67	-65	業界平均以上 (-68)

*：eNPSは「Employee Net Promoter Score」の略で従業員のエンゲージメント(貢献意欲・信頼関係)を数値化する手法の一つで絶対値が小さいほど満足度が高いと判断される。当社は2024年3月期より国内従業員を対象に株式会社リクルートが提供するサーベイツール「Geppo」を活用したエンゲージメントサーベイを年1回実施。なお、業界平均は同ツールを利用する電子部品・デバイス・電子回路製造業における平均値

人的資本に対する社外からの評価

当社グループは、人的資本の最大化に向けた取り組みに対して、外部機関による評価を積極的に受審しています。この評価結果をもとに、さらなる施策の強化を図っています。

●「S&P Global CSA 2025」で半導体セクター上位9%のスコアを獲得

ESG投資分野の世界的な調査/評価会社である米国のS&P Global社では、世界の企業を対象に、経済/環境/社会の3つの側面に関する評価(CSA: Corporate Sustainability Assessment)を実施し、サステナビリティに優れた企業を毎年選定しています。当社グループは、CSAスコア57点を獲得しました。これは、半導体セクターにおいて上位9%(昨年は上位11%)の評価となっています。評価対象分野のなかでも、特に「マテリアリティ/課題の分析と取り組み」、「環境対応」、「製品品質管理」、「サプライチェーンマネジメント」および「人的資本の最大化」への対応が評価されました。



●「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定

経済産業省および日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に初めて認定されました。当社グループは、社員が心身ともに健康でいきいきと働ける環境を構築していくことが、さらなる企業価値の向上につながるとの考えのもと、「健康づくり」を経営戦略の一つとして位置づけ、多様な取り組みを推進してきており、こうした健康経営の取り組みが評価されました。



2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

●日本経済新聞社「日経スマートワーク経営2025」で3つ星に認定

日本経済新聞社主催「日経スマートワーク経営2025」の総合評価において、3つ星に認定されました。

「スマートワーク」とは、従業員のウェルビーイングの向上などにより人材を最大限活用するとともに、人材投資を加速させることで、新たなイノベーションを生み出し、生産性を向上させ、企業価値を最大化させることを目指す経営戦略です。「スマートワーク経営」の調査は、全国の上場企業および有力な非上場企業を対象に、有効回答があった788社の中から「人材活用力」、「人材投資力」、「テクノロジー活用力」の視点において優れている企業を星5段階で評価するものです。

当社グループは、評価対象分野のなかでも、特に「人材戦略とKPI」への対応が評価されました。



●「Morningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)」の構成銘柄に選定

ESG(環境・社会・ガバナンス)投資の代表的な指数であり、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資のベンチマークとして採用する「Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)」の構成銘柄に、前年に引き続き選定されました。

同指数は、米国の投資調査会社であるMorningstar,Inc.が提供するもので、ジェンダー平等に関するデータと分析を提供するEquileapの評価を活用し、ジェンダー・ダイバーシティに関する取り組みが企業文化として浸透している企業や、性別にかかわらず従業員に平等な機会を提供している企業を評価するよう設計されています。企業は、リーダーシップや従業員構成における男女バランス、賃金の平等、ワークライフ・バランス、ジェンダー平等を推進する方針、透明性・説明責任などの観点から評価され、その結果に基づいて指数内の組入比率が調整されます。

社会貢献活動

当社グループは、あらゆるステークホルダーとの関わりの中で、互いを尊重し、多様な個性、文化、価値観を認め合い、さまざまなコミュニティの皆様と持続可能な社会づくりを通じて、共に成長し共生していくことを大切にしています。

●一般社団法人F・マリノススポーツクラブの活動への支援

一般社団法人F・マリノススポーツクラブは、清掃活動、救急活動や多様性などの啓発活動、復興支援などの地域活動や知的障がい者サッカーチームの運営/特別支援学校でのサッカー教室実施などの社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。また、幼児から中学生までを対象としたサッカーの指導・育成といったアカデミー活動にも精力的に取り組んでいます。当社は、地域社会の一員として、この活動に共感し、2023年2月より賛助会員に加入し、支援を続けています。これからも一般社団法人F・マリノススポーツクラブの皆様とともに、世界で活躍できる選手の育成やスポーツを通じたよりよい地域づくりへの支援に取り組み、地域社会に貢献します。



F-Marinus Sports Club
©F.M.S.C.

当社は一般社団法人F・マリノススポーツクラブの賛助会員です。

【参考】一般社団法人F・マリノススポーツクラブ

<https://www.f-marinos-sportsclub.com/>

●街の美化サポートプログラムへの参加

当社は、各事業拠点の地域で行われる美化活動に積極的に参加しています。地域社会の一員として、地域企業や地域の皆様とコミュニケーションを図りながら、気持ちよく暮らせる街づくりに貢献します。

【参考】仙台まち美化サポート・プログラム

<https://www.city.sendai.jp/haiki-shido/kurashi/machi/kankyohozen/machibika/support.html>

●The Family Giving Treeへの支援

米国バイエリアは、世界で最も裕福な地域の1つに数えられていますが、80万人以上のバイエリアの住民が貧困ライン以下で生活しており、5人に1人の子供が貧困状態にあります。貧困は子どもの幸福と自信を奪い、最終的には成長と成功の能力を低下させます。Family Giving Treeは、バイエリア全体で200万人以上の子供と個人にサービスを提供しており、慈善活動、ボランティア活動に積極的に取り組んでいます。Socionext America Inc.は、この素晴らしいバイエリアの非営利団体を支援しています。



【参考】The Family Giving Tree
<https://familygivingtree.org/>

●Movemberでの募金活動

Socionext America Inc.は、Movemberが企画する男性特有のがんの認知度や健康意識を高めるための活動に参加しました。この活動は、11月の1か月間、あごひげや口ひげを伸ばすユニークな募金活動です。Movemberを通して集まった寄付は、男性が直面する複雑な健康問題(メンタルヘルスと自殺予防、前立腺がん、精巣がんなど)に取り組むプロジェクトに提供されます。この募金活動を通じて、社員同士の距離も縮まり、社内コミュニケーションの活性化にもつながっています。

【参考】Movember
<https://us.movember.com/>

●Dreieichschuleの高等学校の芸術コースの美術展の支援

Socionext Europe GmbHは、長年にわたり、Dreieichschuleの高等学校の芸術コースの美術展を支援することで、多くの学生にアクリル絵や油絵などの制作の機会を提供しています。また、美術展後は、Socionext Europe GmbHのオフィスに学生の作品を展示し、社員一同は、独創的でクリエイティブな作品から刺激と癒しを受けています。



【参考】Dreieichschule
<http://www.dreieichschule.de/>

調達マネジメント



基本方針と調達戦略

ソシオネクストグループは、グローバルパートナーとともに世界中のすべての人々にイノベーションを提供することをミッションとしています。

このミッション実現のため、また、グローバル企業としての社会的責任を果たすため、当社グループは、各国の法令を遵守し、公正・公平な取引関係のもとで、グローバルな市場から必要な物品・役務などを適切な品質・価格・納期で調達することを調達活動の規範として定めています。

また、当社グループは、人権・労働、安全衛生、環境、倫理、事業継続、情報セキュリティ、責任ある鉱物調達など、サプライチェーンにおける重要な社会・環境課題への対応を推進しています。お客様やパートナーを含むサプライチェーン全体でリスクの低減と適切な管理に取り組むことで、持続可能なサプライチェーンの構築・強化を図っています。これらの取り組みは、サプライチェーン上の社会的責任を果たすとともに、製品・サービスの安定供給、品質の確保、事業継続性の向上、およびステークホルダーからの信頼獲得につながるものです。当社はこれらの中長期的な企業価値向上を支える重要な経営基盤と位置付けています。

この考えのもと、当社グループは、「ソシオネクストグループCSR調達ガイドライン」を策定し、パートナーに対して当社グループの方針および期待事項の理解と実践を求めています。また、サプライチェーン上の影響度が高いパートナーを中心に、CSR調査、責任ある鉱物調達に関する調査、評価結果に基づくフィードバックおよび対話を通じて、サプライチェーン全体の透明性、責任ある調達活動の実効性およびレジリエンスの向上に取り組んでいます。

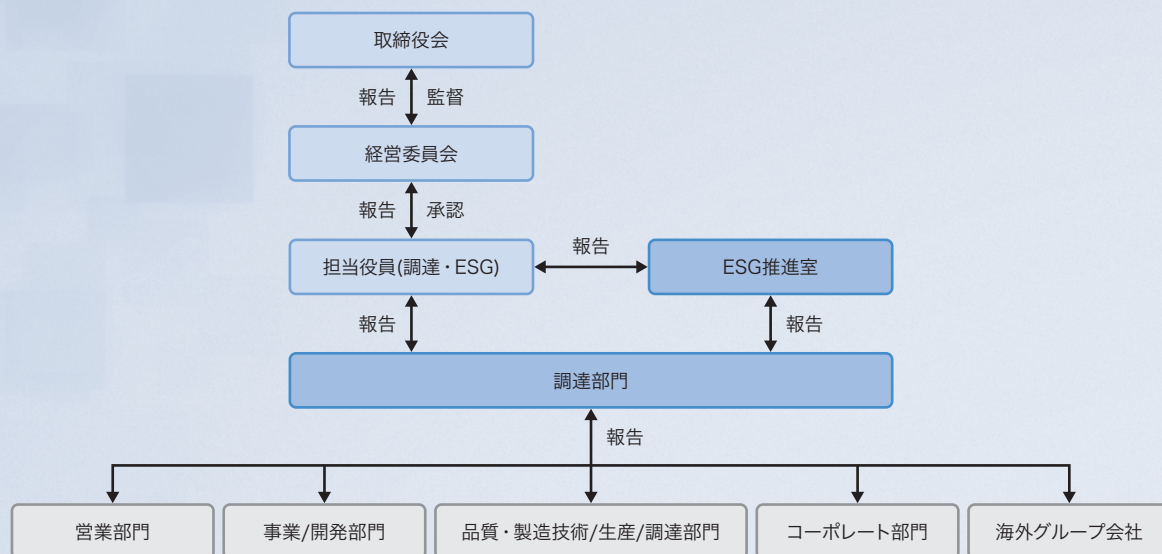
サプライチェーン管理体制(ガバナンス)

当社グループは、サステナビリティ経営方針の実現、全社目標の確実な実行、およびグループ全体での持続可能な調達活動を推進するため、生産管理部門と調達部門を中心に、事業・開発部門、品質・製造技術部門、コーポレート部門などと連携し、最適な調達活動に取り組んでいます。

サプライチェーン全体におけるCSR調達活動および責任ある鉱物調達活動については、関係部門間で確認し、経営層へ報告するとともに、定期的に取り締役会へ報告を行う体制を構築しています。取締役会の監督のもと、サステナビリティ活動全体の実施状況をモニタリングし、重要なリスクや対応方針については、関連部門で協議のうえ、改善に向けた施策を実施しています。また、サプライチェーンに関する重要なリスクについては、当社グループの全社的なリスク管理の枠組みとも連携し、情報共有と対応方針の検討を行っています。

社内においては、全従業員に対しCSR調達、人権尊重、責任ある鉱物調達、コンプライアンスなどに関する教育を実施し、責任ある調達活動に関する理解促進と実務への定着を図っています。さらに、サプライチェーン全体におけるリスク管理の実効性を高めるため、推進体制、モニタリングプロセス、経営層および取締役会への報告体制の継続的な改善に取り組んでいます。

●サプライチェーン管理体制図



サプライチェーン管理

当社グループは、人権・労働、環境、倫理などの社会課題解決に向けて、サプライチェーン全体で取り組むことが企業の社会的責任であると考え、パートナーにも当社グループの「CSR基本方針」をご理解いただき、持続可能な調達活動を支援していただくために「ソシオネクストグループCSR調達ガイドライン」を策定しています。

本ガイドラインは、RBA行動規範*に則り、人権・労働、安全衛生、環境、倫理、管理体制の構築など、責任ある事業活動に向けてパートナーに遵守いただきたい事項を示したものです。当社グループは、すべてのパートナーに対して本ガイドラインの理解、実践および同意を求めることで、責任ある調達に関する当社グループの期待事項を共有しています。

そのうえで、サプライチェーン上の影響度が高い重要パートナーを中心に本ガイドラインの周知、同意取得状況の把握、CSR調査結果に基づく対話および改善要請を重点的にを行い、責任ある調達活動の実効性向上に取り組んでいます。加えて、必要に応じて、パートナーに対し、その先のサプライチェーンにおいても本ガイドラインまたは同等の考え方を周知いただくよう働きかけています。

* : Responsible Business Alliance 行動規範

CSR調達ガイドライン[日本語版]

<https://www.socionext.com/jp/download/catalog/AD00-00005-2.pdf>

CSR調達ガイドライン[英語版]

<https://www.socionext.com/en/download/catalog/AD00-00005-2E.pdf>

[CSR調達ガイドラインでの遵守項目一覧]

人権・労働	安全衛生	環境	公正取引倫理
<ul style="list-style-type: none"> ・ 強制的な労働の禁止 ・ 児童労働の禁止、若年労働者、外国人労働者への配慮 ・ 労働時間への配慮 ・ 適切な賃金と手当 ・ 非人道的な扱いの禁止(パワハラ/セクハラなどのハラスメントの禁止) ・ 差別の禁止 ・ 結社の自由、団体交渉権 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働安全 ・ 緊急時への備え ・ 労働災害/労働疾病 ・ 産業衛生 ・ 身体的負荷のかかる作業への配慮 ・ 機械装置の安全対策 ・ 施設の安全衛生 ・ 安全衛生のコミュニケーション ・ 労働者の健康管理 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 環境許可と報告 ・ エネルギー消費およびGHGの排出削減 ・ 大気への排出 ・ 水の管理 ・ 資源の有効活用と廃棄物管理 ・ 化学物質管理 ・ 製品含有化学物質の管理 ・ 再生可能エネルギー活用 ・ 生物多様性、森林・土地保全への配慮 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 腐敗防止/贈収賄防止 ・ 不適切な利益供与および受領の禁止(利益相反行為の禁止) ・ 適切な情報開示 ・ 知的財産の尊重 ・ 公正なビジネスの遂行 ・ 通報者の保護 ・ 責任ある鉱物調達 ・ ビジネスインテグリティの重視/実践
品質・安全性	情報セキュリティ	事業継続計画	管理体制の構築
<ul style="list-style-type: none"> ・ 製品の安全性の確保 ・ 品質管理 ・ 正確なサービス/製品情報の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・ サイバー攻撃に対する防御 ・ 個人情報の保護 ・ 機密情報の漏洩防止 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自然災害に対するBCP ・ 事故、テロ/暴動に対するBCP ・ 疾病蔓延に対するBCP ・ BCPの適用範囲 ・ 定期的なマニュアルの見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ・ マネジメントシステムの構築 ・ パートナーの管理 ・ 適切な輸出入管理 ・ 苦情処理メカニズムの整備 ・ 取り組み状況の開示

パートナーに対するCSR調査

●CSR調査の目的とプロセス

CSR調査は、当社グループのパートナーにおけるCSR上のリスクを把握し、改善を促すことを目的として製造、開発、治工具、その他重要な役務などを提供するパートナーに対して、毎年調査を実施しています。

調査対象は、購入金額、取引内容、過年度の調査結果などを踏まえて選定し、対象パートナーの調査・評価、改善対応のフォロー、関係部門および経営層などへの報告、次年度計画への反映までを一連のプロセスとして実施しています。

調査では、外部評価ツールを活用し、法令遵守、人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、事業継続計画、管理体制の構築などの分野について評価しています。評価結果や指摘事項はパートナーへフィードバックし、必要に応じて改善要請、追加確認、改善状況の確認を行います。また、認識された重要なリスクや改善状況については、関係部門、経営層および取締役会へ報告し、次年度の調査計画や改善活動に反映しています。

●CSR調査対象と重要パートナー

当社グループは、CSR調査対象の中でも、品質・安定供給、技術的重要性、代替可能性(事業継続)、地域・業種特性などを踏まえ、サプライチェーン上の影響度が特に高いパートナーを「重要パートナー」として特定し、重点的に確認・管理しています。重要パートナーは毎年見直しており、2026年3月期は14社を特定し、総購入金額に占める割合は69.3%となりました。

なお、2026年3月期のCSR調査全体では、前年度総購入金額に占める割合の上位90%以上を目安として調査対象を選定し、総購入金額に占める割合で95.4%をカバーしました。重要パートナー以外の主要パートナーについても、CSR調査結果や取引状況などを踏まえ、必要に応じて継続的に確認しています。

	調査対象社数 ^{*1}	回答入手社数	回答カバー率 ^{*2}		うち、重要パートナー		
			総取引社数比	総購入金額比	社数	総取引社数比	総購入金額比
2024年3月期	261社	145社	55.6%	80.2%	14社	5.4%	70.5%
2025年3月期	97社	94社	45.4%	95.2%	14社	6.8%	67.3%
2026年3月期	97社	97社	50.5%	95.4%	14社	7.3%	69.3%

^{*1}：2025年3月期より調査対象の基準を見直し、総購入金額の上位90%以上を占めるすべてのパートナーを調査対象としている

^{*2}：CSR調査に回答したパートナーからの購入金額が当該年度の総購入金額に占める割合

●調査の評価項目

本調査では、当社グループの方針およびグローバルに広く使用されるRBA行動規範に基づき、取引において重要と考える以下のカテゴリーについて評価を行っています。2026年3月期は、サプライチェーンにおけるリスク把握と管理の実効性を高めるため、人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、管理体制の構築に関する確認項目を拡充しました。

評価項目	設問数			主な拡充内容
	2025年3月期	2026年3月期	増減	
共通事項	1	1	-	継続
法令遵守・国際規範の尊重	3	3	-	継続
人権・労働	61	64	+3	従業員エンゲージメント、評価制度、取引先への人権要件の確認を追加
安全衛生	23	27	+4	許認可、委員会設置、労働災害指標に関する確認を追加
環境	18	25	+7	再生可能エネルギー、水資源、廃棄物、取引先への気候変動要件に関する確認を追加
公正取引・倫理	28	30	+2	懲戒処分および責任ある鉱物調達に関する確認を追加
品質・安全性	11	12	+1	顧客対応と品質改善への反映状況に関する確認を追加
情報セキュリティ	10	10	-	継続
事業継続計画	7	7	-	継続
管理体制の構築	15	16	+1	相談・通報窓口への問い合わせ件数の把握状況に関する確認を追加
合計	177	195	+18	

●調査の評価基準

評価結果は60点満点でA～Dの4段階に分類し、Dランクをハイリスクと位置付けています。CSR調査にご回答いただいたパートナーには評価結果をフィードバックし、各カテゴリーにおいて取り組みが不足していると判定された場合は、指摘事項を報告のうえ、次回調査までの改善を要請しています。特にDランク(ハイリスク)と判定された場合は、当該パートナーに対しては、速やかに是正を求めるとともに、必要に応じて改善に向けた対話や支援を行います。なお、当社からの要請に対し改善が見られず、事業継続上のリスクがあると判断した場合は、取引の見直しなどの対応を実施します。

ランク	判定リスクレベル	評価基準	当社の対応
A	大変良好	総合評点 49点以上	現状の取り組みを継続していただけるよう協力をお願いし、必要に応じて好事例の共有対象とします
B	良好	総合評点 37～48点	継続的な改善活動により、さらなる向上を促すとともに、必要に応じて改善余地をフィードバックします
C	やや不十分	総合評点 20～36点	改善を要請し、必要に応じて対話・追加確認・改善支援を実施します
D	不十分	総合評点 19点以下	速やかにフィードバックを行い、原因特定、リスクインパクトの確認、是正措置を要請し、改善が見られない場合は取引見直しを検討します

●2026年3月期のCSR調査結果と改善対応

2026年3月期のCSR調査では、調査対象97社とし、総購入金額の95.4%をカバーしました。

評価ランク	スコア	2024年3月期			2025年3月期			2026年3月期		
		社数	社数比率	回答金額比率*	社数	社数比率	回答金額比率*	社数	社数比率	回答金額比率*
A	49-60	117社	80.7%	99.0%	79社	84.0%	97.8%	69社	71.1%	92.0%
B	37-48	22社	15.2%	0.9%	12社	12.8%	2.0%	21社	21.7%	7.4%
C	20-36	6社	4.1%	0.1%	3社	3.2%	0.2%	7社	7.2%	0.6%
D	0-19	0社	0%	0%	0社	0%	0%	0社	0.0%	0.0%
合計		145社	100%	100%	94社	100%	100%	97社	100%	100%

*：CSR調査にご回答いただいたパートナーからの購入金額比率

Cランクに該当するパートナーについては、評価結果および改善余地のある項目を確認し、必要に応じて対話や追加確認を実施しています。

●継続したリスク低減の取り組み

当社グループは、パートナーとの継続的な対話と協働を通じて、サプライチェーン全体におけるサステナビリティリスクの低減に取り組んでいます。毎年実施するCSR調査などを通じてリスクの見える化を行い、評価結果に基づくフィードバック、改善要請、および改善状況の確認を継続することで、リスク低減に向けたPDCAサイクルを推進しています。重要なリスクや改善状況については、経営委員会および取締役会へ報告し、対応方針や改善活動の実効性を確認しています。また、重大なリスクが確認され、改善が見られない場合には、経営委員会の承認のもと、取引関係の見直しも含む適切な対応を実施します。

こうした取り組みの実効性をさらに高めるため、2025年度より外部評価ツールを活用したCSR評価を開始しました。これにより、評価の客観性・網羅性を高めるとともに、潜在的なサプライチェーンリスクの早期把握や、パートナーごとの課題に応じた改善活動の高度化に取り組んでいます。

今後も、外部評価ツールを活用しながら、サプライチェーンにおけるリスクの見える化と改善活動を継続し、その結果を次年度の調査計画やパートナーとの対話に反映することで、リスク低減に向けた取り組みを継続的に強化していきます。

KPI	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
Dランク判定のパートナーのうち、是正措置を計画したパートナー	該当なし	該当なし	該当なし
是正措置を計画したパートナーのうち、1年以内に評価を改善したパートナー	該当なし	該当なし	該当なし

2026年3月期においては、Dランクに該当するパートナーはありませんでした。一方で、Cランクに該当するパートナーについても、調査回答のみでは把握しきれない背景や改善状況を確認するため、必要に応じてパートナーとの対話や追加確認を行っています。

サプライチェーンにおける人権デュー・デリジェンス

当社グループは、人権尊重に関する当社グループの考え方および「ソシオネクストグループCSR調達ガイドライン」に基づき、サプライチェーンにおける人権尊重を重要な課題の一つと位置付けています。CSR調査においては、人権・労働に関する確認項目を設け、パートナーにおける人権リスクの把握と改善に向けた対話を進めています。人権リスクの評価にあたっては、国・地域、業種、取引内容、労働集約度、外国人労働者の雇用状況、過年度の調査結果などを踏まえ、深刻度および発生可能性の観点から優先順位を付けて対応しています。

●人権リスクの確認項目

確認領域	主な確認項目	確認の観点
強制労働	強制的な労働、移動の自由、身分証明書の保持、採用手数料など	労働者の自由意思に基づく雇用であること
児童労働・若年労働者	最低就業年齢、若年労働者の保護、危険有害業務への従事禁止	法令および国際規範に沿った雇用管理
外国人労働者	在留資格、雇用契約、賃金、採用経路、相談窓口	外国人労働者の雇用に関する法令遵守と不利益取扱いの防止
差別・ハラスメント	差別禁止、パワハラ・セクハラなどの防止、通報・相談体制	尊厳ある職場環境の確保
労働時間・賃金	労働時間管理、休日、最低賃金、賃金控除	過重労働・不適切賃金の防止
安全衛生	労働安全、緊急時対応、労災・疾病、衛生、健康管理	安全で健康的な労働環境の確保
救済・苦情処理	苦情処理メカニズム、通報者保護、是正措置	影響を受ける可能性のある人が利用可能な相談・救済導線

●人権リスクの評価・対応プロセス

CSR調査においては、上記の人権・労働に関する確認項目について、パートナーにおける取り組み状況を確認しています。

調査結果や取引内容、地域特性、業種特性などを踏まえ、重大な人権リスクが懸念される場合には、パートナーとの対話を通じて事実確認を行い、必要に応じて是正措置の実施を要請します。今後は、人権リスクの特定、評価、防止・軽減およびモニタリングの取り組みを継続的に強化するとともに、人権デュー・デリジェンスの実効性を継続的に確認していきます。

パートナーエンゲージメントと能力向上支援

●パートナーへの取り組み

当社グループは、CSR調査をパートナーに対する一方的な確認手段としてではなく、相互理解と継続的改善を促進するためのコミュニケーションの機会と位置付けています。必要に応じて、調査結果の傾向、改善余地のある項目および改善事例をパートナーと共有し、サプライチェーン全体での理解促進と改善活動の定着を図っています。

さらに、CSR調査の趣旨、評価項目および改善に向けた考え方についてパートナーの理解を促進するため、パートナー向けの説明会と報告会を実施し、調査結果の傾向、改善に向けた留意点および当社グループの期待事項を共有しています。

2026年3月期は、CSR調査の評価項目、外部評価ツールの活用、主な改善ポイント、人権・労働および情報セキュリティに関する確認事項などをテーマとして、パートナー向け説明会/報告会を実施しました。

項目	2026年3月期の活動	今後の開示方針
パートナー向け説明会・報告会	調査趣旨・評価項目・改善に向けた考え方を共有	開催回数、参加社数、参加率、主なテーマ、アンケート結果
評価結果フィードバック	回答パートナーへ評価結果・指摘事項をフィードバック	フィードバック実施率、改善要請件数
改善支援・対話	B/C/Dランクまたは改善余地のある項目について対話・追加確認	改善計画策定件数、是正完了件数、完了率
好事例共有	必要に応じて改善事例を共有	好事例数、共有テーマ

●調達部員への教育

当社グループは、責任ある調達活動の実効性を高めるため、調達活動に携わる従業員に対し、CSR調達、人権尊重、責任ある鉱物調達、コンプライアンス、BCP、情報セキュリティなどに関する教育を実施しています。教育を通じて、CSR調達ガイドラインおよびRBA行動規範の考え方、CSR調査の評価項目、評価結果に基づくフィードバック・改善要請、パートナーとの対話に関する理解を促進し、責任ある調達活動の実務への定着を図っています。

サプライチェーンのレジリエンス強化(BCP・情報セキュリティ)

当社グループは、製品・サービスの安定供給を確保するうえで、サプライチェーンにおける事業継続能力および情報セキュリティの向上が重要であると考えています。そのため、パートナーに対してBCPおよび情報セキュリティ/サイバー対策に関する取り組み状況を確認し、必要に応じて改善要請やモニタリングを行っています。

●サプライチェーンBCP調査

当社グループでは、平時よりお客様および当社の事業リスクを最小限に留め、サプライチェーンにおける事業継続管理能力向上を目的とした事前対策を推進しています。この推進活動の一環として、パートナーへ事業継続計画(BCP)の取り組み状況調査を実施し、フィードバックを行っています。調査では、地震、津波、洪水、豪雨、豪雪などの自然災害に加え、火災・爆発、デモ・労働争議、テロ・政変、広域伝染病・感染症、地域的な立入禁止措置など、事業継続に影響を及ぼす可能性のある幅広いリスクへの対応状況を確認しています。また、必要に応じて、是正・改善を要請するとともに、改善状況のモニタリングを行い、サプライチェーンのレジリエンス向上に努めています。

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
評価対象パートナー	261社	97社	97社
回答入手パートナー	146社	94社	97社
回答回収率	55.9%	96.9%	100%

●サイバーセキュリティ調査

当社グループは、開発業務のなかでお客様の重要な機密情報をお預かりすることがあるため、情報セキュリティ/サイバー対策を重要な経営課題の一つとして、積極的に取り組んでいます。パートナーに対し、情報セキュリティ/サイバー対策への取り組み状況について調査を実施し、取り組みが不十分なパートナーについては、是正措置を要請し、改善状況のモニタリングを行っています。

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
評価対象パートナー	261社	97社	97社
回答入手パートナー	148社	94社	97社
回答回収率	56.7%	96.9%	100%

責任ある鉱物調達への取り組み

当社グループは、サプライチェーンにおける、いかなる人権侵害や環境破壊も容認しません。責任ある鉱物調達が解決すべき社会課題であるとの認識のもと、当社グループとしての「責任ある鉱物調達の方針」「推進体制」「調達プロセス」を策定・構築し、RBA/RMI^{*1}などのグローバルな規範に則った調達活動を進めており、毎年、CMRT^{*2}/EMRT^{*3}調査を通じて得られた結果に対してデュー・デリジェンスを行い、リスクの特定と改善の取り組みを進めています。

*1 : Responsible Minerals Initiative

*2 : Conflict Minerals Reporting Template

*3 : Extended Minerals Reporting Template

●調達方針

当社グループは、コンゴ民主共和国およびその隣接国で不法に採掘された紛争鉱物を製品の原料として使用しません。

当社グループは、紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)においては、経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス(OECDガイダンス)^{*}」に基づいた管理システムを構築し、人権侵害や環境破壊、紛争など、リスクがあるパートナーから調達しない取り組みを実践します。

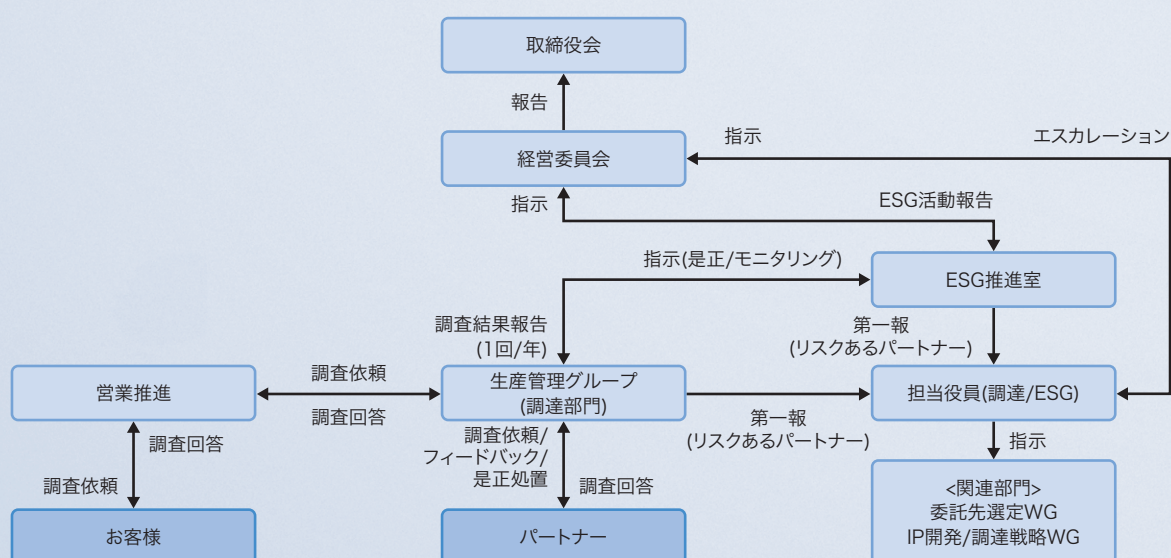
万一、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用が判明した場合は、迅速にお客様に報告するとともに是正策を講じます。

パートナーに対しても、当社グループの方針を理解いただき、遵守に向けた取り組みを要請しています。

* : OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas

●推進体制

当社グループでは、生産管理グループが中心となり「ソシオネクストグループCSR調達ガイドライン」に基づいた責任ある鉱物調達に取り組んでいます。毎年、CMRT/EMRT調査を通じて得られた結果に対してデュー・デリジェンスを行い、リスクの特定と改善の取り組みを進めています。



●責任ある鉱物調達調査(プロセス)

(1)管理システムの構築

- ・社内規範に基づいて国内外の関連部門と連携し、自社製品に含有する3TG*、コバルト、マイカの調査およびリスク査定を行うシステムを構築しています。
- ・パートナーに対して当社グループの責任ある鉱物調達活動への理解と協力を求めるとともに、必要に応じて賛同・確認に関する手続きを依頼しています。
- ・パートナーに対してもRMIで認証された製錬所・精製所との取引を要請しています。
- ・サステナビリティに関する社内教育資料、ホームページを活用し、当社グループで定められている「責任ある鉱物調達方針」を社内外へ周知します。
- ・調査を担当する調達部門員に責任ある鉱物調達に関する教育を行い、取り組みに関する知識習得・理解深化・意識の向上を図っています。
- ・社内規定に基づき、調査結果情報を適切に管理・保管します。

*：スズ、タンタル、タングステン、金の4つの鉱物資源を指す

(2)サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

- ・当社グループ製品に使用される調達品に対して、毎年購入している部材から調査が必要なものを抽出し、RMIが提供するCMRT・EMRTを使用して、パートナーに対して調査を実施します。
- ・パートナーから提供されたデータを収集・分析し、サプライチェーンを製錬所レベルまで特定しています。また、調査時に使用鉱山の原産国を開示するようパートナーに依頼し、すべての原産国を特定できるよう努めています。
- ・製錬所については、最新のRMAPなどの第三者監査の受審完了を確認しています。

(3)特定されたリスクに対処するための戦略立案と施策の実施

- ・継続的なリスク軽減を行うために、毎年、責任ある鉱物調達調査計画を策定し、最新情報のアップデートと必要に応じてデュー・デリジェンスを行っています。
- ・RMAPなどへの第三者監査の受審が完了していない製錬所に対しては、パートナーと協力し第三者監査受審を依頼します。
- ・お客様から懸念があると指摘を受けた製錬所については、指摘事項を確認し、リスクの内容をパートナーへ連絡の上、適切な対応についてパートナーと協議します。是正がなされなかった場合は、取引の見直しなどの対応を実施します。

●サプライチェーンのデュー・デリジェンスに関する年次報告

当社グループの責任ある鉱物調達の実践はホームページで毎年公開しています。

[2026年3月期 調査結果：3TG]

- ・調査対象のパートナー：24社
- ・調査回答入手のパートナー：24社(入手率100%)
- ・特定した製錬・精製業者：全鉱物で206社(うちRMIのRMAP認証を取得している業者は201社)

	3TG				
	2026年3月期(24社)				
	合計	金	タンタル	スズ	タングステン
製錬所・精製所総数	206	89	32	51	34
RMAP認証取得(コンフリクトフリー)製錬所・精製所数	201	89	32	49	31
RMAP Active製錬所	-	-	-	-	-
その他RMI認定製錬所	5	-	-	2	3
RMAP認証取得製錬所率	98%	100%	100%	96%	91%
調査票回収率	100%	-	-	-	-

[2026年3月期 調査結果：コバルト・マイカ]

- ・調査対象のパートナー：23社
- ・調査回答入手のパートナー：23社(入手率100%)
- ・特定した製錬・精製業者：全鉱物で59社(うちRMIのRMAP認証を取得している業者は49社)

	コバルト・マイカ		
	2026年3月期(23社)		
	合計	コバルト	マイカ
製錬所・精製所総数	59	54	5
RMAP認証取得(コンフリクトフリー)製錬所・精製所数	49	45	4
RMAP Active製錬所	10	9	1
その他RMI認定製錬所	-	-	-
RMAP認証取得製錬所率	83%	83%	80%
調査票回収率	100%	-	-

グリーン調達とサプライチェーン環境負荷低減

当社グループは、サプライチェーン全体での環境負荷低減に向け、パートナーの皆様と協力しながら環境保全の取り組みの強化に努めています。環境法令、条例、および国際的なガイドラインを遵守することはもちろん、CSR基本方針に基づく環境方針のもと、グリーン調達活動を進めています。

また、サプライチェーン全体での環境負荷低減をさらに進めるため、CSR調査およびグリーン調達活動を通じて、主要パートナーにおける温室効果ガス排出量削減、省エネルギー、再生可能エネルギーの活用、化学物質管理、廃棄物削減などの取り組み状況の把握を進めています。当社グループのグリーン調達活動の主な考え方は以下のとおりです。

・ 環境負荷の低減

調達する製品やサービスについて、製造から廃棄までのライフサイクル全体で環境への負荷を最小限に抑えることを目指します。

・ 再生可能資源の利用促進

再生材料やリサイクル可能な部品を使用した製品を優先的に調達します。

・ エネルギー効率の向上

エネルギー消費が少ない製品や、省エネルギー性能が高いサービスを選びます。

・ 有害物質の削減

製品の製造過程における有害物質の排出を抑えることを重視します。

・ 持続可能な調達

調達先の企業が持続可能な方法で資源を管理し、環境保護に取り組んでいることを確認します。

当社グループは、サプライチェーンの一員として、製品の継続的な供給に努めることを基本的な方針としています。平時より事業継続・早期復旧に備えた準備を行い、対応力・復旧力の向上を図るとともに、有事においては、事業継続を通じた地域・社会への責任遂行、お客様への製品・サービスの安定供給を図ります。

●方針

- ・当社グループは、平時よりさまざまなリスクを想定し、それに対する対策・準備を進めるとともに、継続的に対応力・復旧力の向上を図ります。
- ・大規模災害などの不測の事態においても、事業の継続を通じて企業として地域・社会への責任を遂行するとともに、お客様の求める高品質な製品・サービスの安定供給に努めます。

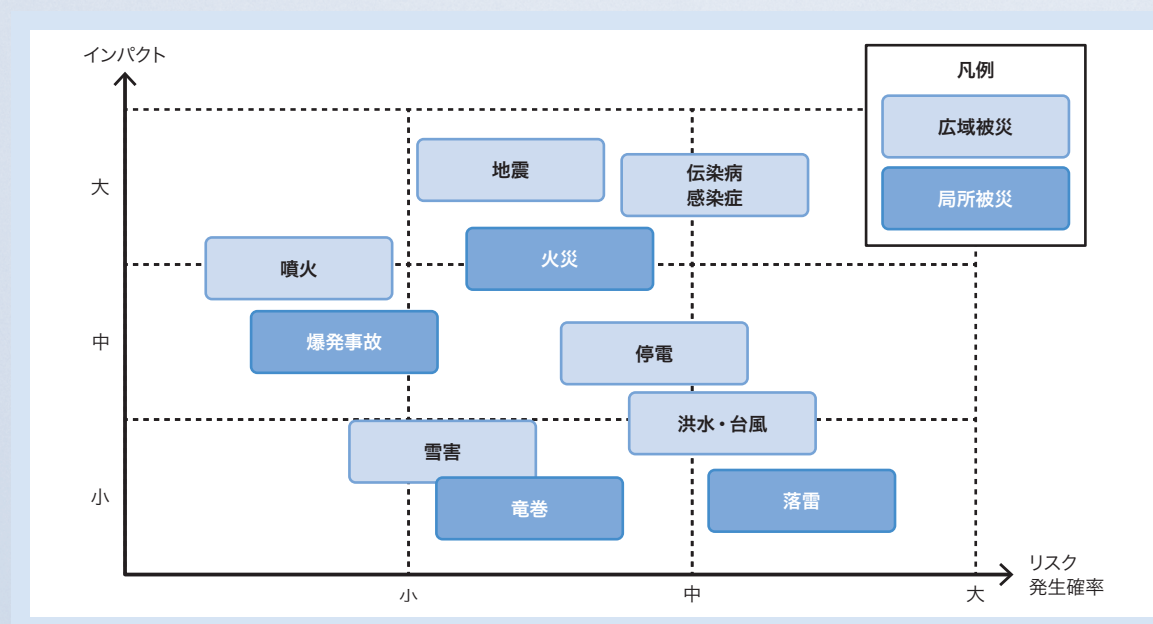
(平時)

- ・復旧すべき業務におけるさまざまなリスクを想定し、それに対して計画的に対策や準備、検討などを行います。
- ・不測の事態における事業継続(BC)および目標復旧時間(RTO)をはじめとした早期復旧に関する事項について、委託先および仕入先などのパートナーとの間で基本計画を定めます。
- ・事業環境の変化や訓練結果を定期的に評価し、その結果に基づいて、対策や手順書などを見直し、改善します。

(有事)

- ・社員とその家族の安否確認、安全確保および二次災害の防止に努めます。
- ・お客様のための事業を継続し、あるいは影響を最小限にするために、自社および委託先、仕入先などのパートナーに対して必要な活動を実施します。
- ・緊急時においても、お客様やステークホルダーに対する適切なコミュニケーションと情報発信に努めます。
- ・地域の復旧・復興に向けて積極的に支援するなど、社会に貢献します。

●適用範囲

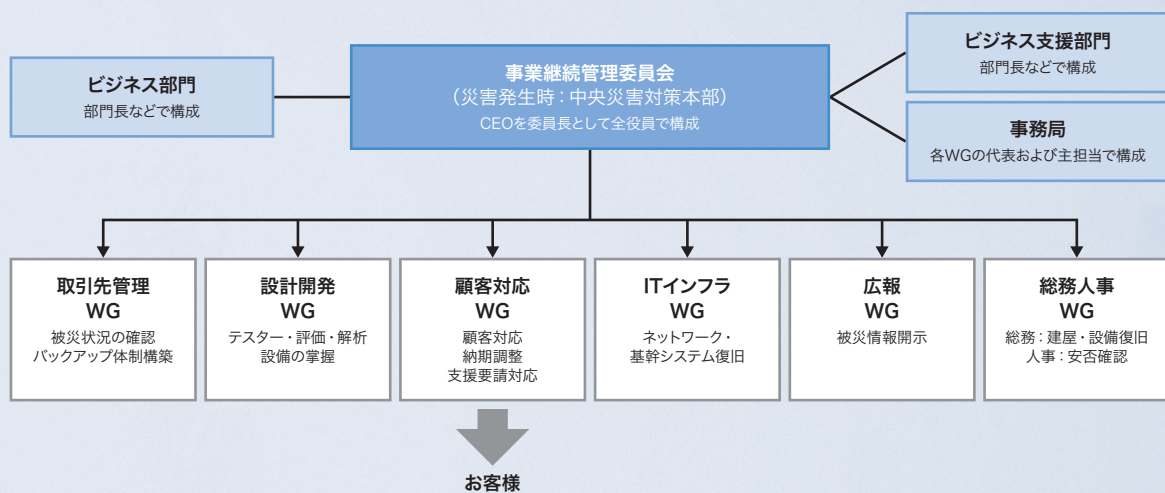


●BCP発動基準(例)

- ・地震 : 震度5強以上
- ・火災 : 初期消火不可
- ・停電 : 全建屋停電
- ・伝染病・感染症 : WHOがフェーズ4またはプレアラート宣言したとき
- ・全ケース共通 : 経営資源に大きな被害が見込まれるとき

●組織体制

当社グループは、事業継続管理委員会のもと、6つのWGを中心にBCM活動を推進しております。リスクマネジメントへの全社的な取り組みとして、経営委員会などで当社を取り巻くさまざまなリスクについて年間を通じて把握、評価、分析、対策実行状況の確認を実施しており、BCPへの対応状況についても定期的にPDCAを回し、継続的改善を進めております。



公平公正な取引

●パートナーシップ構築宣言

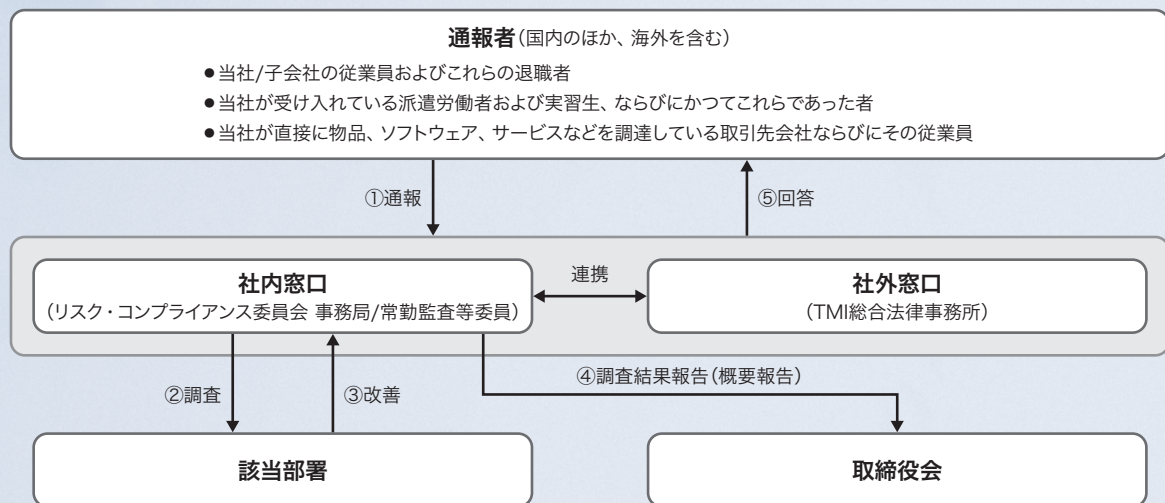
当社グループは、内閣府および経済産業省などによる「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同・参画しています。「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを超えた新たな連携や、サプライチェーンのパートナーの皆様との望ましい取引慣行の遵守などを宣言するものです。当社グループは、パートナーの皆様との透明で公正な取引を通じた信頼関係の構築に努め、サプライチェーン全体での付加価値向上を目指します。

●調達活動における通報制度

当社グループは、調達活動におけるコンプライアンス違反やその疑念がある行為に関する通報や相談を受け付けています。通報内容の事実関係を確認・調査の上、速やかに対応しています。また、関連法令および当社規定に従い、通報者・相談者に対しては個人が特定されず、いかなる不利益な取り扱いも受けることのないよう対応しています。

本制度では、当社グループの従業員に加え、パートナーおよびその従業員など、当社グループの調達活動に関係するステークホルダーからの通報・相談を受け付けています。通報対象には、各国・地域の法令・規制違反、取引適正化関連法令などの違反、腐敗・贈収賄、不公正取引、人権侵害、差別・ハラスメント、鉱物調達・安全衛生・環境・品質に関する懸念、情報セキュリティ・個人情報・機密情報の不適切な取扱いなどを含まれます。

【内部通報フロー】



調達コンプライアンスの徹底

当社グループでは、「CSR基本方針」「ソシオネクストグループCSR調達ガイドライン」を遵守し、グローバル企業としての社会的責任を果たしていくことが私たちの責務であると考えています。

「CSR基本方針」に基づき、「コンプライアンス規範」を定め、社員一人ひとりが高い倫理観とコンプライアンス意識を持って行動することを徹底しています。その中で、贈収賄、カルテルなど不適切な方法で利益を求めことや、インサイダー取引、利益相反取引など不公正・不透明な行為を一切容認しない姿勢を明確にしています。

また、毎年の内部監査などを通じて、基本方針やガイドライン、各種規程類に則った業務運営がなされているかの確認を実施するとともに、調達部門のみならず、すべての社員を対象に定期的なコンプライアンス教育を実施しています。

調達活動における指標と目標

当社グループは、責任ある調達活動の実効性を継続的に確認するため、CSR調査、BCP・情報セキュリティ調査、責任ある鉱物調達調査などに関する主要指標を管理しています。

これらの指標の実績を定期的に確認し、必要に応じてパートナーへのフィードバックや改善活動につなげることで、サプライチェーン全体のリスク低減と持続可能な調達基盤の強化に取り組んでいます。

項目	主要指標	目標	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	今後の取り組み
CSR調査	総購入金額ベースカバー率	90%以上	80.2%	95.2%	95.4%	高いカバー率を維持し、リスク把握を継続
	回答率	100%	55.6%	96.9%	100%	回答率100%を維持し、対話・改善活動に活用
	Dランク社数	0社	0社	0社	0社	ハイリスクパートナー0社を維持
	Cランク先へのフィードバック実施状況	100%	-	-	100%	改善余地のある項目について確認と対話を継続
BCM/BCP	BCP調査回答率	100%	55.9%	96.9%	100%	事業継続対応状況の確認を継続
情報セキュリティ	情報セキュリティ調査回答率	100%	56.7%	96.9%	100%	情報セキュリティ対策状況の確認を継続
責任ある鉱物調達	3TG調査票回収率	100%	100%	100%	100%	製錬所・精製所情報の確認を継続
	コバルト・マイカ調査票回収率	100%	100%	100%	100%	RMAP認証確認の継続
調達部員への教育	調達部員向けCSR調達教育受講率	100%	100%	100%	100%	教育の実施状況を確認し、実務定着を図る

知的財産



ソシオネクストグループは、CSR基本方針にて、企業価値の源である知的財産を守り、尊重することを定めています。

基本的な考え方

当社グループは、他社サービス/製品との差別化を図るためのさまざまな技術やノウハウを開発/保持しており、CSR基本方針の定めに従い、これらの技術やノウハウを知的財産として保護/活用するとともに、当社グループおよび第三者の知的財産を適切に利用するよう取り組んでいます。

知的財産活動

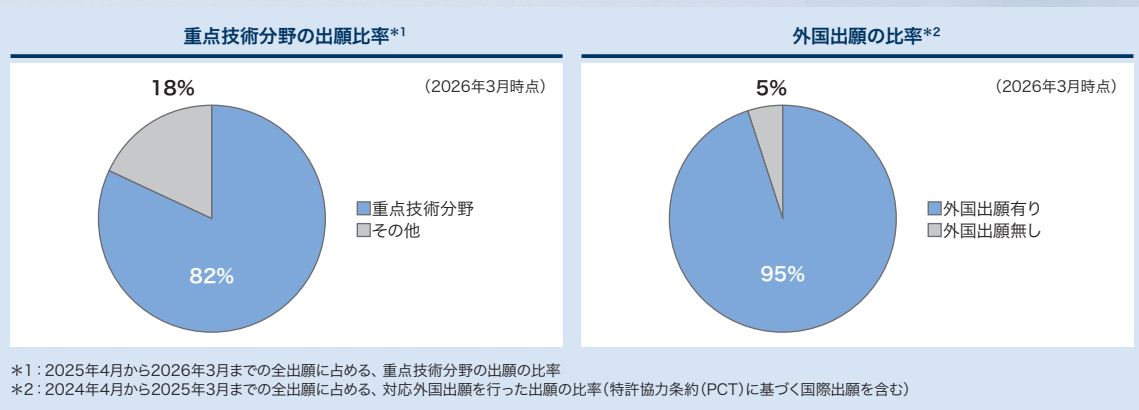
【“Solution SoC”ビジネスモデルに基づく事業の強みを知的財産で強化】

当社グループは、新しいサービス・製品の差別化のために独自の先端SoCを必要とするお客様のパートナーとして、また進化する半導体のエコシステムにおいて最新の技術を提供するサプライヤーのパートナーとして、お客様、さらにはその先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会の実現に貢献していきたいと考えています。

その実現のために最先端技術への投資を強化しており、その成果として多くの技術やノウハウが生み出されています。これら技術やノウハウを、特許や秘密情報などの知的財産として適切な形で保護/管理することにより、“Solution SoC”ビジネスモデルに基づく事業の強みを強化しています。

特に、当社グループが注力分野としている「オートモーティブ」、「データセンター/ネットワーク」、「インダストリアル」、および「スマートデバイス」において、カスタムSoCを開発する上でキーとなる「プロセスノード2nm以細の先端テクノロジー」および「チップレット技術」を重点技術分野に設定して特許出願を推進しています。さらに、この推進活動により、将来的な先端テクノロジー製品へのシフトにも対応しています。また、NRE売上において外国市場の比率が高まっていることを考慮して、国内出願に加えて、外国出願を積極的に推進しています。

このように、注力分野でキーとなる最先端技術の特許出願を国内外で推進し、“Solution SoC”ビジネスモデルに基づく事業の強みを支える国内外の特許ポートフォリオを構築しています。これにより、当社グループの持続的成長の基盤となる、技術力、開発競争力の強化と、それによるお客様からのさらなる信頼獲得に、知的財産の側面から貢献していきます。



[知的財産リスクのマネジメント]

当社グループは“Solution SoC”ビジネスモデルを取り巻く、さまざまな知的財産リスクの低減に取り組んでいます。第三者権利侵害に起因する訴訟/係争リスク、技術やノウハウの流出リスク、OSS(Open Source Software)の不適切な利用リスクなどを低減する施策を講じています。

低減する施策の一例として、第三者権利侵害に起因する訴訟/係争リスクに対しては、製品やサービスの企画・開発段階で抽出された第三者特許について、知的財産部門が特許検索ツールなどを用いて調査し、必要に応じて適切な措置を講じています。

また、技術やノウハウの流出リスクに対しては、知的財産部門が社外発表資料や社外向けウェブサイトへの掲載情報を事前に確認し、機密情報や権利化前技術の漏えい防止を図ることで、社外公開する技術情報を適切に管理しています。

[ソフトウェア管理推進活動]

今日、システム開発において、ソフトウェアの重要性が高まっており、さらにソフトウェアの中に占めるOSSの割合が大きくなっていることから、ソフトウェア、OSSを適切に取り扱うことが、リスクを抑え、強みを生み出すために重要となっています。

当社グループのサービス・製品に利用するソフトウェア・OSSだけでなく、お客様で扱われるソフトウェア・OSSも見据えて、それらの適切な取り扱いを確認する取り組みを推進し、信頼できるパートナーとして、最終的なシステム全体でのライセンス、品質、セキュリティのリスクの低減に貢献しています。

[知的財産教育]

当社グループは、新入社員に対する知的財産一般教育を実施しています。さらに、開発部門の若手エンジニアを中心として、知的財産の保護・活用の観点で、日々創出される発明の中で特許性のある発明とは何か、および、価値のある特許とは何かを理解し、実際の特許出願までのプロセスを体験する知財研修を実施しています。これらの活動を通じて、当社グループの知的財産活動を支える人材の育成に取り組んでいます。

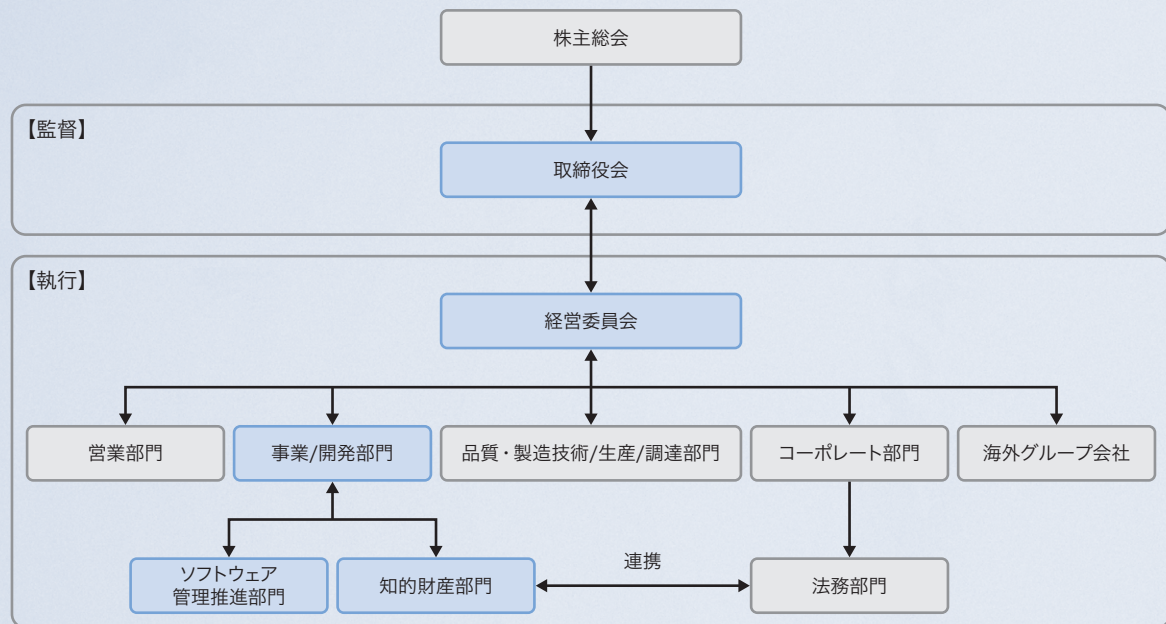
さらに、第三者知的財産の適切な利用およびOSSコンプライアンスに関する教育・啓発活動を継続的に実施しています。

ガバナンス・推進体制

当社グループでは、知的財産活動を主導する知的財産部門を、開発部門の中に設けています。取締役会による監督のもと、開発部門、法務部門と知的財産部門が密接に連携し、新たに生み出された技術/ノウハウの保護・管理や、都度発生する知的財産リスクへの対応について、サービス/製品の開発段階から取り組んでいます。

また、OSSを含むソフトウェアの適切な管理を推進するソフトウェア管理推進部門を、開発部門の中に設けています。“Solution SoC”ビジネスモデルにおいては、OSSの利用機会が増大しており、適切にOSSコンプライアンスを管理するために、「OpenChain ISO/IEC5230:2020」の国際標準認証を取得し、開発プロセスにおける適切なOSSの利用に取り組んでいます。

●知的財産活動 推進体制図



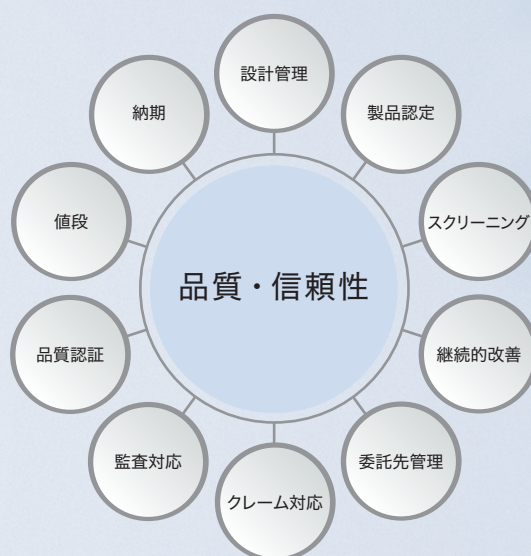
品質・信頼性



品質方針

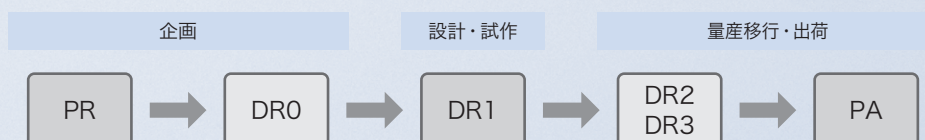
「お客様と歩む品質。」

徹底した管理体制でお客様に最適な品質を実現します。さまざまな分野の製品に活用され、重要な役割を担っているソシオネクストの製品。私たちはお客様の多彩なQCD(品質・コスト・納期)に応じた品質の作り込みを実現します。また、ファブレス企業として企画・設計段階での管理を徹底し、製造する製品の特長・機能・品質に合わせて、国内外の最適なパートナー(生産委託先)を選択します。さらに、グローバル市場で培ってきた高品質かつ信頼性の高い技術を生かし、パートナー(生産委託先)との強い連携により、スピーディーで最適な品質を実現します。



源流からの作り込み(デザインレビュー)

ソシオネクストグループは、市場調査、製品企画、および開発計画が終わると、量産が開始されるまでの間に、開発段階のステップごとにデザインレビューを行います。当社の品質保証プログラムにおけるデザインレビューは、製品企画の妥当性検討(PR)、製品開発の計画審査(DR0)、製品設計の妥当性検討(DR1)、量産移行の妥当性検討(DR2)、量産開始の審査(DR3)、出荷前審査(PA)の6ステップで構成されています。特に、製品企画の妥当性(PR)、製品開発の計画審査(DR0)に重点を置き、より早い段階での問題抽出、課題解決により源流での作り込みを実現しています。また、審査内容を最適化することにより、抜けのない審査を行っています。

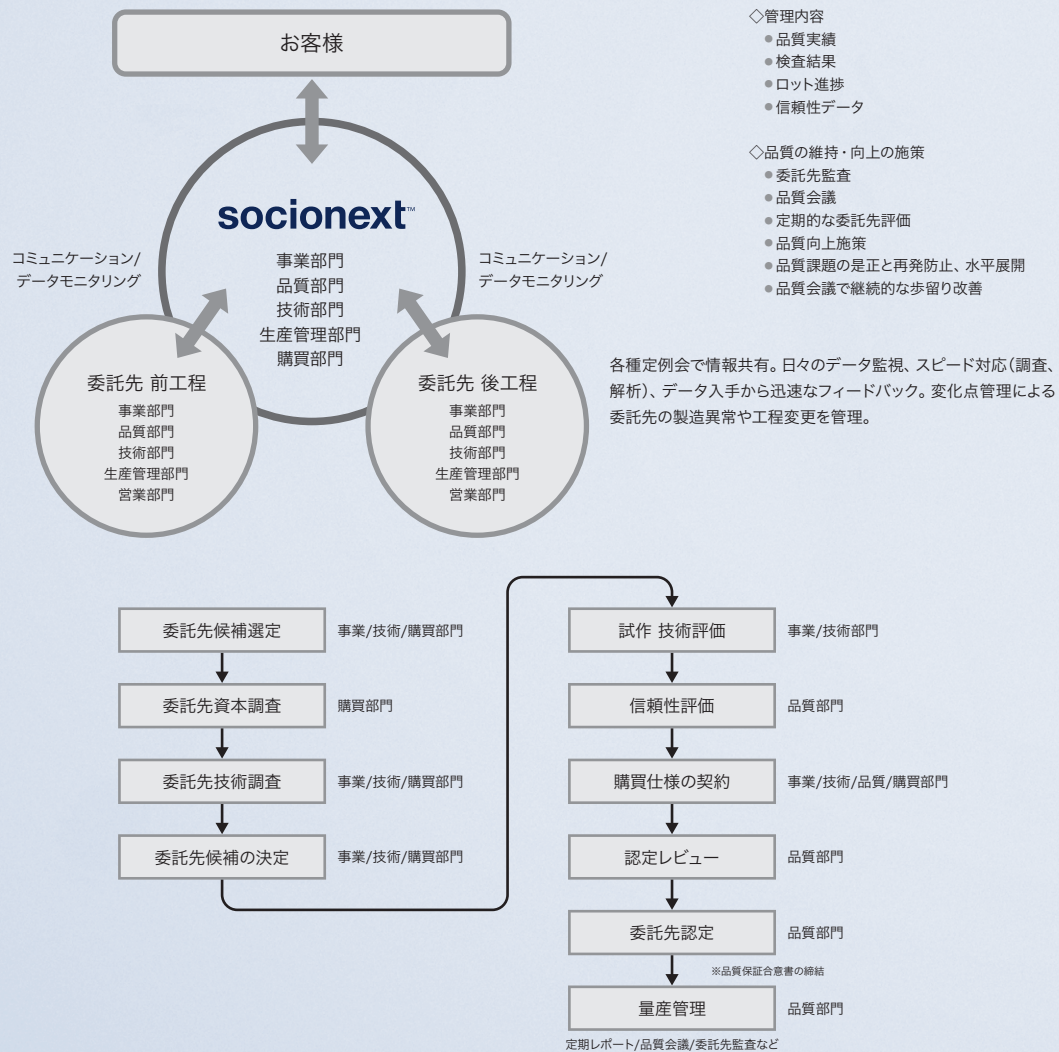


名称	役割	内容
PR	製品企画の妥当性検討	新製品に使用される目標品質、目標信頼度を検討し、関連各署の合意の上で製品開発することを確認します。
DR0	製品開発の計画審査	新製品開発に必要なリソースと作業内容を明確にして漏れのない計画を立案します。
DR1	製品設計の妥当性検討	予定していた設計作業が完了し、お客様の要求に合致した基本設計であることを確認します。
DR2	量産移行の妥当性検討	試作品評価で得られた結果をもとに量産試作に必要な仕様を確認します。
DR3	量産開始の審査	量産試作品を使用して、製品の特性評価を行い、量産に必要な仕様と設備の確認を実施します。
PA	出荷前審査	初期流動管理結果、工程内の障害情報、などをもとにフィードバックを行います。

PR : Planning Review, DR : Design Review, PA : Product Assurance

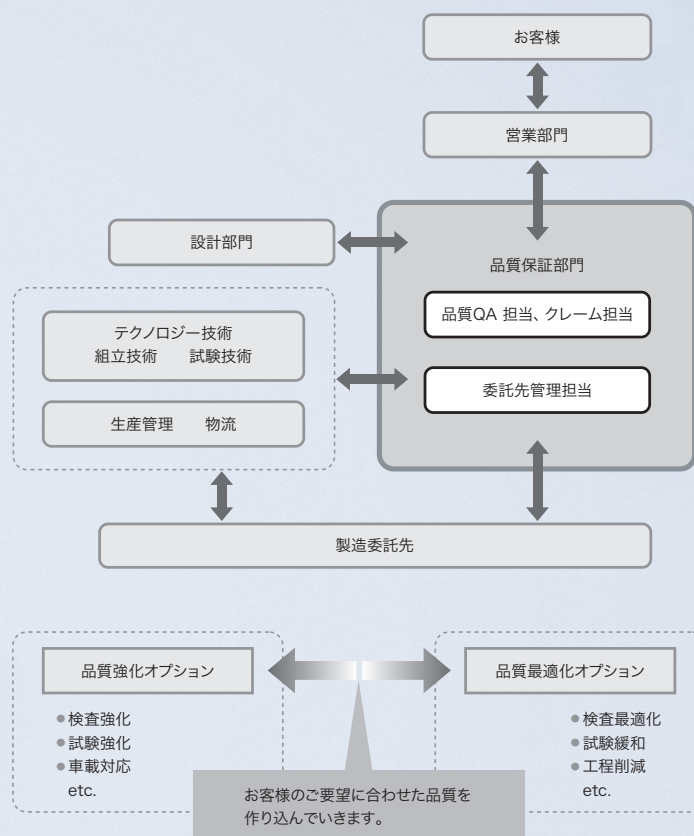
委託先管理

当社グループは、ファブレスメーカーとして最適な品質を保証するために、最適なテクノロジーを有する国内外のパートナー(生産委託先)と密接な協力関係を築き、自社ファブ相当の品質管理を実施しています。



顧客品質サポート

当社グループは、お客様に満足していただける製品を安定供給するために、きめ細かなサポートを行っています。具体的には、お客様で発生した不具合品を徹底して解析し、原因の究明、対策の実施による不具合の再発防止を行い、状況ならびに対策について報告しています。お客様での不具合品の解析情報は、品質改善のための直接の指針となるため、お客様の品質サポートに常に大きな力を注いでいます。



顧客の安全と健康を守るための考え方と取り組み

当社グループは、お客様の安全と健康を守るために基本方針を定め、製品安全の確保に積極的に取り組んでいます。

[サービス/製品の安全方針]

1. 法令などの遵守
サービス/製品の安全に関する法令を遵守します。
2. 安全確保のための取り組み
サービス/製品の安全を確保するため、さまざまな利用形態や使用状況を踏まえてサービス/製品の安全化を図り、必要に応じた対策を実施します。
3. 誤使用などによる事故防止
お客様などにサービス/製品を安全に利用いただくため、取扱説明書、製品本体などに誤使用や不注意による事故防止に役立つ注意喚起や警告表示を実施します。
4. 事故情報などの収集

サービス/製品の事故情報および事故につながり得る情報などの安全性に関する情報をお客様などから積極的に収集します。

5. 事故への対応

サービス/製品に関して事故が発生した場合、直ちに事実確認と原因究明を行い対応します。サービス/製品の安全性に問題がある場合、お客様などに情報提供を実施するとともに、製品回収、サービスの修復、その他の危害の発生/拡大の防止などの措置を講じます。

6. 行政や関係機関などへの報告

重大製品事故が発生したときは、法令に基づき、迅速に行政や関係機関などへ報告します。

●製品リコール情報(グローバル)

項目	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
製品リコール情報	件数[件]	0	0	0

ISO9001 認証

ISO9001は、製品の品質保証体制と顧客満足向上を目的とした品質マネジメントシステムの国際標準規格です。当社は、ISO9001の認証を取得し、自動車業界のセクター規格であるIATF16949認証を取得したパートナーの製造ラインを使用することで、グローバルなビジネスを展開できる体制を整えています。

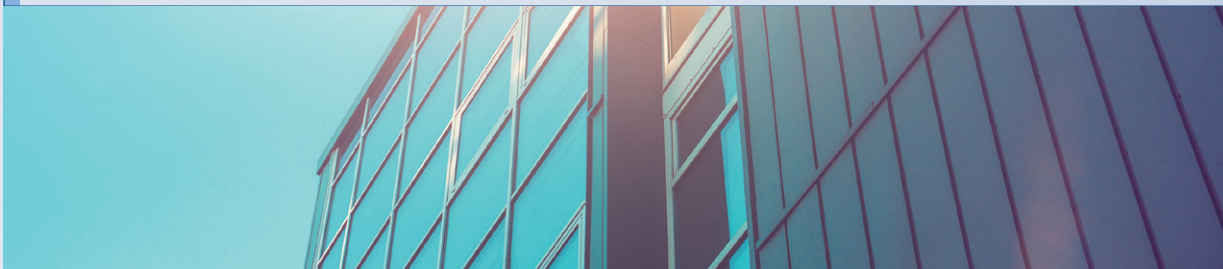
【品質マネジメントシステム(ISO9001)登録証】



品質マネジメントシステム(ISO9001)の登録証は、当社グループのホームページで公開しています。

https://www.socionext.com/jp/sustainability/quality/ISO9001_2025_JP.pdf

コーポレート・ガバナンス



基本的な考え方

ソシオネクストは、社会的責任を有する企業としての経営の重要性を認識し、意思決定の透明性・公平性を確保するための組織体制や仕組みの整備を実行し、株主をはじめとするすべてのステークホルダーとの信頼関係を構築していくことを、経営上の最も重要な課題の1つとして位置付けています。このため、コーポレートガバナンス・コードの実践と継続的な改善により、企業価値の向上と持続的な成長を目指しています。

現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、中長期での企業価値拡大を図るため、監査等委員会設置会社によるコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

●取締役関係

(1) 監督機能の強化

独立社外取締役を含む取締役会による監督と過半数の委員が独立社外取締役である監査等委員会による監査・監督により、業務執行に対する監督機能を強化します。

(2) 経営の透明性の確保

取締役の3分の1以上を独立社外取締役とすることや、過半数の委員が独立社外取締役である指名・報酬委員会が役員の指名と報酬に関する答申を取締役会に行うことなどにより、経営の透明性を確保します。

(3) 意思決定の迅速化

取締役会は経営の方向性を示し重要な意思決定と業務執行の監督を行うことに注力し、CEOと執行役員に対して業務執行の権限を委譲することにより、迅速な意思決定による事業の推進と企業価値の拡大を目指します。

2026年6月末時点

定款上の取締役の員数	10名以内(うち、監査等委員である取締役は3名以内とする。)
定款上の取締役の任期	取締役(監査等委員である取締役を除く。): 1年 監査等委員である取締役: 2年
取締役会の議長	会長
取締役の人数	9名(うち、監査等委員である取締役は3名)
社外取締役の人数	6名
筆頭独立社外取締役	1名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6名

取締役の状況

当社取締役の状況は以下のとおりです。

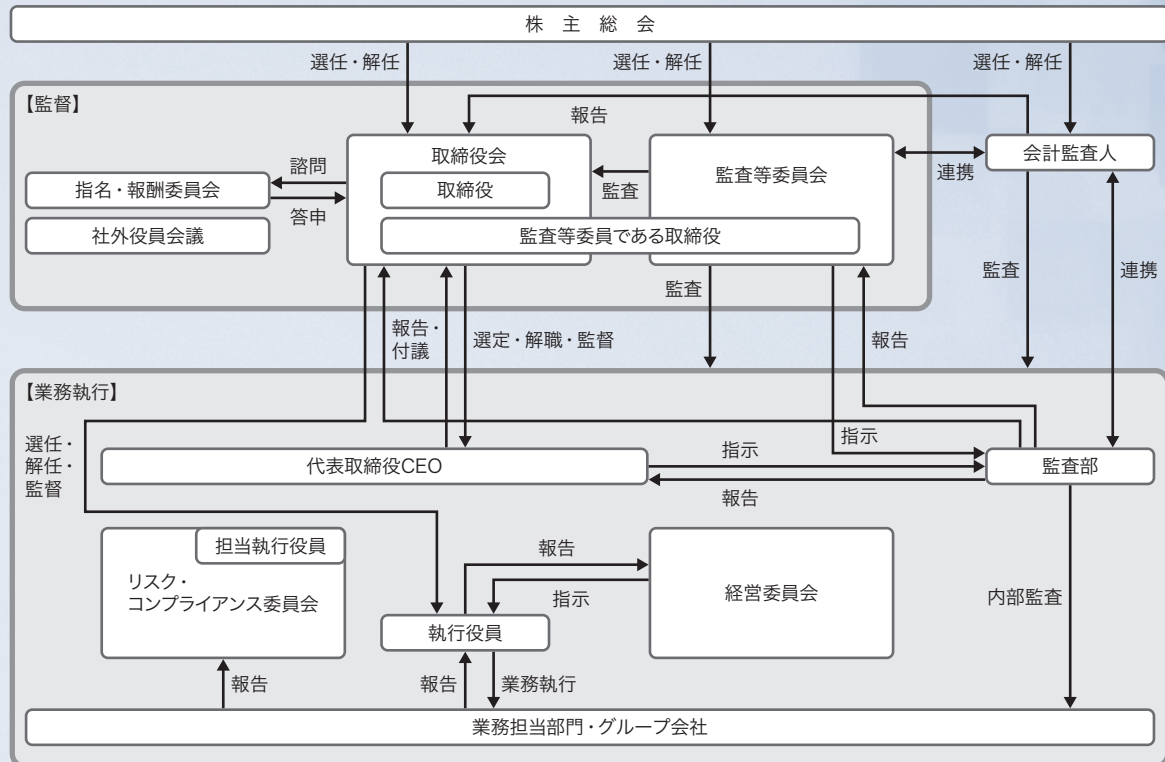
2026年6月末時点

会社における地位	氏名	担当および重要な兼職の状況等	取締役としての在任年数	所有する当社株式数*
代表取締役会長兼CEO	肥塚 雅博		11年9ヵ月	132,244株
代表取締役社長兼COO	吉田 久人	グローバルリーディンググループ(GLG)共同リード	3年	26,821株
取締役兼EVP兼CFO	米山 優	CSR(サステナビリティ)担当 リスクマネジメント担当 IT/サイバーセキュリティ担当	4年3ヵ月	26,821株
筆頭独立社外取締役	鈴木 正俊	元(株)ミライト・ホールディングス (現(株)ミライト・ワン) 代表取締役社長	5年	-
独立社外取締役	笠野 さち子	潮見坂総合法律事務所 弁護士 (株)レスター 社外取締役(監査等委員) (株)ブラップジャパン 社外監査役	4年3ヵ月	-
独立社外取締役	西畑 一宏	元(株)NTTデータグループ 代表取締役副社長執行役員 元(株)NTT DATA, Inc. 代表取締役社長	1年	-
独立社外取締役(監査等委員長)	市川 育義	市川育義公認会計士事務所 公認会計士 大日本印刷(株) 社外監査役	4年3ヵ月	-
独立社外取締役(監査等委員)	米田 紀子	神戸グレース法律事務所 代表弁護士 恵和(株) 社外取締役	3年	-
独立社外取締役(常勤監査等委員)	川島 繁雄	川島繁雄公認会計士事務所 公認会計士	新任	-

* : 2026年3月末時点

●コーポレート・ガバナンス体制図

当社のコーポレート・ガバナンスの体制図は以下のとおりです。



当社の業務執行および監視体制

当社の業務執行および監視体制は以下のとおりです。

(1)取締役会

取締役会は、取締役会規則に定められた重要な業務執行に関する事項や法令・定款に定められた事項を決定するとともに、業務執行の状況を逐次、監督しています。また、複数の多様な分野の専門家である独立社外取締役を取締役に迎えて、業務執行の監督機能の強化や適切な助言など実効性ある体制の整備を図っています。取締役会は原則として月1回の定例取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。

なお、取締役会は「グループ決裁権限・関係会社管理規程」に基づき、経営執行の権限の一部を、CEOを議長とし、各部門を統括する執行役員などで構成する経営委員会に委譲しています。

取締役会は、社内取締役3名と独立社外取締役6名の計9名から構成されており、過半数を独立社外取締役が占めています。

代表取締役会長兼CEO 肥塚雅博(議長)

代表取締役社長兼COO 吉田久人

社内取締役 米山優

筆頭独立社外取締役 鈴木正俊

独立社外取締役 笠野さち子、西畑一宏、市川育義、米田紀子、川島繁雄

(2) 監査等委員会

監査等委員会は、持続的な企業価値の向上に向けて、取締役の職務執行の適法性や妥当性に関する監査を行い、企業の健全性を確保し、株主の共同の利益のために行動します。重要な会議への出席や会計監査人および監査部との連携強化により監査・監督機能の実効性を高めるため、常勤の監査等委員を1名選定しています。また、独立社外取締役が委員長を担っています。監査等委員会は、原則として月1回開催されるほか、必要に応じて臨時に開催しています。

監査等委員会は、3名の取締役で構成されており、全員が独立社外取締役です。

(委員長)独立社外取締役 市川育義

(委員)独立社外取締役 米田紀子、川島繁雄(常勤)

(3) 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役会決議により、取締役の中から選任された委員によって構成され、監査等委員でない取締役・執行役員の選任および報酬等並びに監査等委員である取締役の選任についての透明性の向上などに努めることを目的に、取締役会の任意の諮問機関として設置しています。指名・報酬委員会では、取締役会の諮問を受け、監査等委員でない取締役・執行役員の選任や報酬等および監査等委員である取締役の選任について答申を行っています。取締役・執行役員の人事に関する選任基準・方針を策定し候補者を審議し、監査等委員でない取締役・執行役員の報酬に関する方針を策定し報酬水準を審議します。独立した視点を取り入れるため、筆頭独立社外取締役が委員長を担うとともに、委員の4分の3を独立社外取締役で構成しています。

(委員長)筆頭独立社外取締役 鈴木正俊

(委員)独立社外取締役 笠野さち子、西畑一宏

代表取締役会長兼CEO 肥塚雅博

(4) 社外役員会議

社外役員会議は、社外取締役が経営の意思決定に必要な情報を収集し共有を図るとともに、取締役会への意見や議論の必要性などについての意見交換をするために、毎月開催しています。筆頭独立社外取締役が議長を務めています。社外役員会議は独立社外取締役全員で構成され、必要に応じて代表取締役が参加します。

筆頭独立社外取締役 鈴木正俊(議長)

独立社外取締役 笠野さち子、西畑一宏、市川育義、米田紀子、川島繁雄

代表取締役会長兼CEO 肥塚雅博

(5) 筆頭独立社外取締役

当社では、独立社外取締役の中から筆頭独立社外取締役を選定しています。

筆頭独立社外取締役の役割は、経営陣と独立社外取締役との間の連絡役を務め、両者の対話を促進させることです。

また、定例取締役会の議題の決定に参画するとともに、必要な場合は社外役員会議を招集し会議の議題を決定して議長を務め、その審議結果を経営陣または取締役会に伝えて議論を促すことなどを行います。

筆頭独立社外取締役 鈴木正俊

(6) 経営委員会

経営委員会は、取締役会での権限委譲の決定に基づき、当社グループの経営執行における重要事項および取締役会に付議すべき重要事項の審議、決定を行います。経営委員会は、原則として毎週1回開催しており、以下のメンバーにより構成されます。

CEO、執行役員、CEOが指名した組織責任者など

(7) リスク・コンプライアンス委員会

リスク・コンプライアンス委員会は、当社グループの情報セキュリティ、コンプライアンス、災害などのリスクについて、リスクの把握、分析、対策などについて討議を行っています。なお、ビジネスリスク(事業環境、戦略、財務、労務、サプライチェーン)については経営委員会で討議します。リスク・コンプライアンス委員会は定期的(年1回以上)に開催しており、以下のメンバーにより構成されます。

委員長：CEO、委員：執行役員、CEOが指名した組織責任者など

(8) 監査部

監査部は、CEOの直下に設置されており、当社グループにおける経営諸活動の全般にわたる内部統制の整備状況および業務の遂行状況について内部監査を実施しています。監査部の監査計画はCEOおよび監査等委員会により承認され、監査部による監査の結果はCEOおよび監査等委員会に報告されます。また、監査等委員会が、必要に応じて監査部に指示を行うことができることとしています。

取締役会の実効性評価

●実効性評価に対する当社の考え方

当社取締役会は、取締役会のさらなる実効性確保および機能向上に取り組むため、第三者機関の支援のもと、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行います。

2026年3月期の当社取締役会の実効性評価の方法および結果の概要は、以下のとおりです。

●評価の方法

2025年12月に取締役全員(9名)を対象として外部第三者機関による約40問(選択式および記述式)の無記名アンケート調査を実施し、その結果を取締役会において討議する方式により、取締役会の実効性を評価しました。

●評価結果の概要

全体を通じて、当社の取締役会の実効性は適切に確保されていると判断しました。

今回の取締役会の実効性評価の結果として認識された主な課題は以下のとおりです。

① 取締役へのサポート体制の強化

- ・資料の事前配布の徹底と分かりやすさの改善
- ・社外取締役に対する半導体ビジネスや当社ビジネスモデルへの理解のための説明機会の確保
- ・内部監査部門の強化を含む監査等委員会へのサポート体制の充実

② 戦略的な重要議題に関する審議の充実(経営戦略、リスク管理、人的資本、資本効率、サステナビリティなど)

③ 社外取締役と執行部門との事業内容説明とコミュニケーションの機会の確保

④ あるべき取締役会構成を引き続き検討(多様性、社外取締役比率、後継者計画、役員報酬制度など)

●評価結果を踏まえた取り組み

当社は、上記の評価結果を踏まえ、把握した課題について継続的な改善活動を推進し、取締役会の実効性のさらなる向上に取り組めます。

取締役会の多様性に関する考え方など

当社では、各取締役の知識・経験・能力などを一覧化したスキルマトリクスをはじめ、経営環境や事業特性などに応じた適切な形で取締役の有するスキルなどの組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示しています。

監査等委員でない取締役の候補者は、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の答申に基づき、取締役会において決定されます。

監査等委員である取締役の候補者は、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の答申に基づき、監査等委員会の同意を経たうえで、取締役会において決定されます。

スキルマトリクス

当社は、経営の基本理念の実現と中長期の事業戦略の達成に向けて、取締役会が意思決定および経営の監督を適切に行うために必要なスキル(知識・経験・能力)を特定し、取締役のスキルの保有状況を整理したスキルマトリクスを策定しています。

このスキルマトリクスの策定および取締役候補者の人選については、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会にて決定しています。

2026年6月末時点

氏名					1	2	3	4	5	6
	性別	社外	独立	監査等委員	上場企業の経営経験	グローバル企業経営	半導体ビジネス	国際(海外経験)	財務・会計	法務・コンプライアンス
肥塚 雅博	男				○		○	○		
吉田 久人	男						○			
米山 優	男						○	○	○	○
鈴木 正俊	男	○	○		○			○		○
笠野 さち子	女	○	○							○
西畑 一宏	男	○	○		○	○		○		
市川 育義	男	○	○	○					○	
米田 紀子	女	○	○	○						○
川島 繁雄	男	○	○	○					○	○

各スキル項目の選定理由は以下のとおりです。

スキル項目	選定理由
上場企業の経営経験	多様なステークホルダーと関係を構築しながら、経営戦略の策定と実行、経営の監督を行い、上場企業としての企業価値の向上を実現するため
グローバル企業経営	グローバルな事業展開における戦略推進と適切なリスク管理を行うため
半導体ビジネス	グローバルな半導体エコシステムのなかで、当社が「Solution SoC」事業を推進していくため
国際(海外経験)	販売・調達などグローバルに事業を展開するため
財務・会計	資本政策の立案、財務基盤の確立、財務・会計の知識に基づく経営の監督、資本市場との対話を行うため
法務・コンプライアンス	法令遵守体制の整備、健全な企業風土の実現、多様なリスクに対する管理体制の構築を行うため

●取締役報酬制度の内容

(1)基本的な考え方

当社の取締役の報酬等についての考え方は以下のとおりです。

- ・会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性が高いものであること
- ・株主と利益意識を共有するため、企業価値の向上と報酬が連動するものであること
- ・企業ビジョンの実現にあたって、適格な能力要件を満たすグローバルな経営陣の確保とリテンションに資するものであること

取締役のうち業務執行取締役の報酬等は、役職の報酬基準に基づいた基本報酬と、各事業年度の会社業績の達成度などを反映した現金インセンティブ報酬と株式インセンティブ報酬により構成しています。株式インセンティブ報酬は株式交付信託に基づく株式報酬制度「役員報酬BIP信託」を導入しています。

取締役のうち社外取締役の報酬等につきましては、業務執行の監督という役割に鑑み、固定の基本報酬のみとしています。

なお、当社が上記のいずれにも該当しない非業務執行取締役を置くこととする場合、当該非業務執行取締役の報酬等については、指名・報酬委員会の答申に基づき別途検討します。

対象	内容	基本報酬	インセンティブ報酬	
			現金報酬	株式報酬
業務執行取締役	業績目標達成と株主価値向上の観点から、基本報酬とインセンティブ報酬(現金・株式)を支給する。	○	○	○
社外取締役	独立性確保の観点から、業績に連動しない基本報酬のみを支給する。	○	-	-

(2)報酬水準

当社を取り巻く経営環境を踏まえ、調査会社のデータに基づく同業他社または同規模の他社などの報酬水準との比較を客観的に行い、役職に見合う適正水準を設定します。

(3)報酬等の決定プロセス

当社は、報酬水準および報酬額の妥当性と決定プロセスの透明性を担保するため、任意の指名・報酬委員会を設置しています。委員長および委員の過半数は独立社外取締役としています。

取締役会は指名・報酬委員会に対して基本方針および決定手続の諮問をします。指名・報酬委員会の答申内容は取締役会にて審議され、取締役会において基本方針および決定手続を決定し、報酬総額の上限を見直す場合の株主総会の議案内容を決議します。

個人別の具体的な基本報酬およびインセンティブ報酬(現金・株式)の額については、株主総会で承認された報酬総額の枠内で(かつ、個人別の具体的なインセンティブ報酬(株式)の額については、当社が定める取締役株式交付規程にも準拠した上で)、指名・報酬委員会から取締役会になされた答申の内容を踏まえて、指名・報酬委員会の承認を得た上で決定することを条件として、取締役会の決議に基づき代表取締役会長に一任します。

(4)マルス・クローバック制度

業務執行取締役の業務執行に起因して重大な財務諸表の修正や当社のレピュテーションに重大な影響を及ぼす事象などが発生した場合、または業務執行取締役(信託期間中に業務執行取締役が在任のまま死亡した場合の当該業務執行取締役の相続人を含みます。)が禁錮以上の刑に処せられるなどの当社が定める欠格事由に該当した場合には、当該業務執行取締役(信託期間中に当該業務執行取締役が在任のまま死亡した場合の相続人を含みます。)に対し、支給・交付等がなされる予定の現金報酬・当社株式に係る受益権の没収(マルス)または支給・交付等した現金報酬相当の金銭・当社株式等相当の金銭の返還請求(クローバック)を求めることがあります。

●報酬体系

当社の取締役の報酬構成は以下のとおりです。

(1)取締役(監査等委員である取締役を除く。)

①取締役のうち業務執行取締役

報酬の種類		概要	固定/変動	支給方式	構成割合*2
基本報酬		責任の範囲および当社における役割(役位)に基づき基本報酬として固定金額を毎月支給	固定	現金支給	60%
インセンティブ報酬	現金	対象年度1年間の業績結果の評価に基づき業績連動報酬として現金(賞与)を毎年支給	変動		20%
	株式*1	対象年度1年間の業績結果の評価に基づき業績連動報酬として原則として退任時に株式を支給		株式支給	20%

*1：株式の支給については、株式交付信託に基づく「役員報酬BIP信託」を用いて、毎事業年度の終了後に、評価に応じたポイントが付与され、原則として取締役の退任時に、当該ポイントの累積値に相当する株式が交付されることにより行われます。

*2：構成割合は目安であり、業績目標が100%達成された場合の比率です。また、後記のとおり0~200%の範囲で、インセンティブ報酬に占める現金と株式の割合は異なる場合があります。

(i)基本報酬

基本報酬はこれまでの報酬額を参考に、同業・同規模の他社実績と比較して設定いたします。基本報酬は固定金額を月例報酬として支給します。

(ii)インセンティブ報酬(現金・株式)

a. 構成

業績連動部分の評価項目・指標は、下記のように、定量項目として経営計画の数値目標として用いている「売上高」「営業利益額」「商談獲得金額」を各々25%程度のウエートで勘案し、定性項目として事業変革、成長戦略、ESG対策などを25%程度のウエートで勘案することとし、さらにこれらの項目全体を指名・報酬委員会で総合的に判断して評価をします。当該指標を選定した理由は、定量項目は当社の経営計画の数値目標であり、定性項目は当社の持続的発展のために欠かせない項目と判断したからであります。評価結果は取締役会に答申され、取締役会にて審議されます。

評価対象	評価項目	評価時期	評価指標(目標)*1		勘案割合	変動幅*2
対象年度(1年間)の 目標の達成度	共通項目	対象年度 (1年間)終了後	定量項目	売上高	25%	各項目の達成度を総合的に 勘案して、指名・報酬委員 会が0～200%の範囲 で判断する。
				営業利益額*3	25%	
				商談獲得金額	25%	
	個別項目		定性項目	事業変革、成長戦略、 ESG対策など	25%	
					100%	

*1：各々の評価指標(目標)に対しては最低目標を定めます。また、インセンティブ報酬(現金・株式)の評価の変動幅の上限を定め、達成度と支給額が比例するように評価レベルを決定します。

*2：取締役がより企業価値を意識して業務に当たることを目的として、指名・報酬委員会の答申を踏まえた上、評価指標の達成度が0~200%の範囲内で、インセンティブ報酬(現金)の全部または一部について、現金に代えて株式報酬として支給できることといたします。

*3：評価指標(目標)は、将来的にはROEも加味して判断することを検討します。

b. インセンティブ報酬(現金)の支給

指名・報酬委員会が、業績評価期間終了後に評価指標の達成度を総合的に判断して0~200%の範囲で取締役会に答申します。また、指名・報酬委員会は、0~200%の範囲でインセンティブ報酬(現金)の全部または一部について、インセンティブ報酬(現金)の支給に代えて、インセンティブ報酬(株式)として支給することが相当と判断する場合には、その旨を取締役に答申します。指名・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会においてインセンティブ報酬(現金)支給レベルを審議・決定します。

業績評価の対象年度(1年間)の次年度の6月に現金で支給します。

[評価イメージ]

対象年度(1年間) の前年度	対象年度(1年間)				対象年度(1年間) の次年度
第4四半期	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	第1四半期
目標策定 →	← 評価期間 →				評価・支給(6月)

c. インセンティブ報酬(株式)の支給

I 概要

指名・報酬委員会が、業績評価期間終了後に評価指標の達成度を総合的に判断して0～200%の範囲で取締役会に答申します。また、指名・報酬委員会は、0～200%の範囲でインセンティブ報酬(現金)の全部または一部について、インセンティブ報酬(現金)の支給に代えて、インセンティブ報酬(株式)として支給することが相当と判断する場合には、その旨を取締役に答申します。指名・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会においてインセンティブ報酬(株式)支給レベルを審議・決定します。

当社は、業績評価期間が終了した後に、各取締役の役位別基本報酬額(年額)、評価指標の達成度、ならびに業績評価期間中の在任期間などに応じてポイントを付与します。

II 株式の交付

取締役は、当社の役職員の地位のうち当社の取締役会があらかじめ定める地位を退任したときにおいて、以下の条件のいずれかに該当する場合、所定の受益者確定手続を行うことにより、付与されたポイントの一定割合に相当する数の当社株式(1ポイントあたり当社株式1株)の交付を受け、残りのポイントに相当する数の当社株式については信託内で換価したうえで換価処分金相当額の金銭の給付を受けます。なお、取締役が当社の役職員の地位のうち当社の取締役会があらかじめ定める地位を退任する前に「役員報酬BIP信託」が廃止された場合には、廃止時において在任中の取締役は、所定の受益者確定手続を行うことにより、付与されたポイントの一定割合に相当する数の当社株式(1ポイントあたり当社株式1株)の交付を受け、残りのポイントに相当する数の当社株式については信託内で換価したうえで換価処分金相当額の金銭の給付を受けます。

- ・ 任期満了により当社の取締役、取締役を兼務しない執行役員または使用人のいずれの地位をも退任または退職した場合
- ・ 任期満了および死亡以外の正当な理由により当社の取締役、取締役を兼務しない執行役員または使用人のいずれの地位をも退任または退職した場合
- ・ 在任中に死亡した場合

	X年 3月期	X+1年 3月期	X+2年 3月期	X+3年 3月期	X+4年 3月期	X+5年 3月期	X+6年 3月期
X+1年 3月期	目標策定 →	← 評価期間 →	評価・ポイント付与 (6,7月)	= = = = = 原則として役員退任時に株式交付			
X+2年 3月期		目標策定 →	← 評価期間 →	評価・ポイント付与 (6,7月)	= = = = = 原則として役員退任時に株式交付		
X+3年 3月期			目標策定 →	← 評価期間 →	評価・ポイント付与 (6,7月)	= = = = = 原則として役員退任時に株式交付	

②取締役のうち社外取締役

業務執行の監督という役割に鑑みて、固定の基本報酬のみとしています。

(2) 監査等委員である取締役

監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定しております。なお、業務執行の監督という役割に鑑みて、常勤と非常勤の別に固定の基本報酬のみとしております。

(3) 報酬等に関する株主総会の決議の内容

[取締役(監査等委員である取締役を除く。)]

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬の総額は、年額800百万円以内(うち社外取締役100百万円以内。ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。)とすることを2025年6月26日の第11回定時株主総会決議により承認いただいております。個人別の具体的な報酬の額については、取締役会において、指名・報酬委員会から取締役会になされた答申の内容を踏まえて、指名・報酬委員会の承認を得たうえで決定することを条件として、代表取締役会長肥塚雅博氏に一任のうえ、決定しております。当該権限を一任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役の担当部門についての評価を行うには代表取締役会長が適していると判断したためです。なお、当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は6名であります。

また、当該金銭報酬とは別枠で、同定時株主総会決議において、それまでの業績連動型譲渡制限付株式報酬制度に代えて、新たに取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)および所定の要件を満たす執行役員(以下、併せて「対象取締役等」という。)を対象とする株式交付信託に基づく株式報酬制度「役員報酬BIP信託」(以下、「本制度」という。)を導入することを承認いただいております。具体的には、当社が対象取締役等の報酬等として拠出する信託金の上限は1,150百万円に対象期間の年数を乗じた金額であり、当初の対象期間である3事業年度においては3,450百万円(当初の対象期間は2026年3月31日で終了する事業年度から2028年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度)とし、当社が設定する信託を通じて対象取締役等に交付および給付(以下、「交付等」という。)が行われる当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭(以下、「当社株式等」という。)の数の上限は、1,000,000株に対象期間の年数を乗じた株式数であり、当初の対象期間である3事業年度を対象として対象取締役等に対して交付等が行われる株式数の上限は3,000,000株(当初の対象期間は2026年3月31日で終了する事業年度から2028年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度)とすること等を決議いただいております。なお、当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は6名であります。

[監査等委員である取締役]

監査等委員である取締役の報酬は、その役割・職務の内容を勘案し、固定の基本報酬のみとし、年額300百万円以内とすることを2025年6月26日の定時株主総会決議により承認しており、個人別の具体的な報酬の額については、監査等委員である取締役の協議により決定しております。なお、当該決議時点の員数は3名であります。

(4)役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

2026年3月期

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 (人)
		基本報酬	業績連動報酬		
			金銭報酬	非金銭報酬等	
取締役(監査等委員である取締役を除く。)	382	221	81	80	8
(うち社外取締役)	(38)	(38)	(-)	(-)	(3)
取締役(監査等委員)	49	49	-	-	3
(うち社外取締役)	(49)	(49)	(-)	(-)	(3)
合計	431	270	81	80	11
(うち社外取締役)	(87)	(87)	(-)	(-)	(6)

(備考)

- ・取締役(監査等委員を除く。)の報酬等の額には、2025年6月26日開催の第111回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名の在任報酬等の額が含まれております。
- ・上記の非金銭報酬等の総額は、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式報酬にかかる費用計上額であります。

社外取締役のサポート体制

社外取締役に対しては、代表取締役会長または取締役会事務局から、事業概況や取締役会上程議案について補足説明を行うなどの必要なサポートを行っています。さらに、監査等委員である社外取締役に対しては、監査等委員会事務局が、その活動をサポートしています。

取締役の選解任の方針

当社の取締役の選解任の方針、基準および手続きを以下のとおり定めています。

●選任の方針

- (1)取締役候補者の選任にあたっては、各取締役の経験、知識、能力をバランスよく配置することにより、性別・国籍によらず多様性を確保しながら取締役会がその機能を十分に発揮し、当社グループの持続的発展に寄与できる取締役会の構成となるよう考慮する。
- (2)取締役会は、10名以下で構成するものとし、そのうち3分の1以上は当社が定める社外取締役の独立性判断基準を満たす者とする。
- (3)監査等委員会には、原則として、法務および財務会計の専門家を少なくとも各1名配置する。

●取締役候補者の選任基準

(1)すべての取締役に共通する要件

- ・取締役に必要な人格、知識、見識、経験などを有するとともに、高い遵法意識と倫理観を有していること。
- ・当社グループの経営理念を理解し、さまざまなステークホルダーの信頼を得ることができる誠実さを有していること。

(2)社内取締役求められる要件

- ・ 当社グループの事業領域に関する高度な知識を有しており、専門領域における豊富な経験と実績を有していること。
- ・ 全社的かつ中長期的な視点で経営を俯瞰しながら、迅速かつ確かな経営判断を行うことにより、適切な組織運営と業務遂行が推進できること。

(3)社外取締役に求められる要件

- ・ 経営経験や専門分野における豊富な経験と知識に基づき、公平かつ広い視点で監督機能を発揮できること。
- ・ 当社グループの持続的発展に向けて、率直かつ建設的な議論と意見具申ができること。

●取締役候補者の選任手続き

株主総会に提案する取締役候補者は、委員の過半数と委員長が独立社外取締役に構成される指名・報酬委員会の答申に基づき、取締役会が決定する。なお、監査等委員である取締役の候補者の選任にあたっては、予め監査等委員会の同意を得ることとする。

●取締役の解任基準と手続き

取締役が「取締役候補者の選任基準」で定めた要件を満たさなくなったとき、または、取締役としての適格性を欠くことと認められるときには、指名・報酬委員会の答申に基づき、取締役会は法令に基づく解任のための手続きなどの適切な措置を行うものとする。

最高経営責任者(CEO)などの後継者計画

CEOなどの後継者計画については、委員の過半数を独立社外取締役(4名の委員のうち3名)とし、筆頭独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会での審議を通じて取り組みます。

取締役のトレーニングの方針

当社は、新任の社内取締役および執行役員の就任の場合、法令遵守、コーポレート・ガバナンス、財務その他の事項に関して、必要な知識の習得のために外部セミナーなどを活用し、研鑽に努める方針としています。

また、新任の社外取締役の就任の場合は、業界動向や当社グループの状況についての説明を行うとともに、就任後は当社事業への理解をより深めるため、各担当取締役や執行役員に直接説明を求めることができる体制をとっています。取締役会の審議を活性化するため、各取締役がそれぞれの必要に応じ自主的に参加する講習会・交流会などの費用は当社が負担することとしています。

●社外取締役の独立性判断基準

当社では、監査等委員を含む独立社外取締役の選任にあたっては、指名・報酬委員会で独立性に関する基準および方針との適合性について審議し、その結果を取締役に答申し、取締役会において審議した上で決議することとしています。

当社が採用・制定した独立性基準は、会社法の定める社外取締役の要件および東京証券取引所が定める独立役員の要件に基づいています。

この基準に従って、社外取締役6名(鈴木正俊氏、笠野さち子氏、西畑一宏氏、市川育義氏、米田紀子氏、川島繁雄氏)を独立社外取締役として東京証券取引所に届け出ております。

[社外取締役の独立性判断基準]

当社は、社外取締役またはその候補者が、次の(1)から(9)のいずれにも該当しないと判断される場合、独立性を有しているものと判断する。

ただし、次の(1)から(9)のいずれかに該当する者であっても、当社が十分に独立性を有すると考える者については、その理由を公表することを条件として、当社の独立社外取締役とすることができる。

(1)当社グループ^{*1}を主要な取引先とする者^{*2}またはその業務執行者^{*3}

(2)当社グループの主要な取引先^{*4}、主要な借入先^{*5}、またはそれらの業務執行者

(3)当社グループから役員報酬以外に多額の報酬を得ている^{*6}外部専門家、または当該外部専門家が法人等の団体である場合の当該団体に所属する者

(4)当社の会計監査人の社員または使用人

(5)当社グループから多額の寄付を得ている^{*7}者、または当該寄付を得ている者が法人等の団体である場合の当該団体に所属する者

(6)当社グループから取締役などの役員を受け入れている法人等の団体の業務執行者

(7)過去3年間に於いて上記(1)から(6)のいずれかに該当していた者

(8)当社の主要株主^{*8}またはその業務執行者

(9)次のいずれかの者の近親者^{*9}

- ・ 上記(1)から(8)に掲げる者
- ・ 当社グループの業務執行者
- ・ 過去3年間に於いて当社グループの業務執行者であった者

*1：当社グループとは、当社および当社の子会社をいう。

*2：当社グループを主要な取引先とする者とは、その者の直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上が当社グループへの売上である者をいう。

*3：業務執行者とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に定める者をいう。

*4：主要な取引先とは、当社グループの取引先のうち、当社グループの直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上が当該取引先への売上である者をいう。

*5：主要な借入先とは、当社の直近の事業報告に記載された主要な借入先をいう。

*6：多額の報酬を得ているとは、個人に関しては当社グループの直近事業年度において年間1,000万円以上の報酬を得ていること、法人等の団体に関しては当該団体の直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上の報酬を得ていることをいう。

*7：多額の寄付を得ているとは、当社グループの直近事業年度において年間1,000万円以上の寄付を得ていることをいう。

*8：主要株主とは、議決権を10%以上保有する者をいう。

*9：近親者とは、配偶者、2親等内の親族または同居の親族をいう。

政策保有株式

当社は原則として、政策保有株式を保有しない方針であり、現在、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

なお、将来において経営戦略などの観点から政策保有株式を取得する必要がある場合には、当社の持続的成長と中長期の企業価値向上に資する場合に限定するとともに、取締役会において、銘柄ごとに取得する意義につき事前に確認し、取得後も保有の適否に関する確認と見直しを毎年行います。また、政策保有株式に関する議決権の行使については、当社の企業価値向上に資するかどうかを基準として判断します。

取締役会、指名・報酬委員会および監査等委員会の活動状況

●取締役会

取締役会は原則として月1回の定例取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会においては、各種方針・規程などの改定や関連書類の作成、事業戦略と経営課題、事業計画の策定と進捗状況、株主総会議案、サステナビリティ関連、開発体制の強化、重要な契約の締結、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の決定方針策定と個別報酬の決定、リスク・コンプライアンス関連、内部統制システムの構築と運用状況などについて審議し必要な決定を行うとともに、取締役および執行役員から業務執行状況についての報告を受けました。

2026年3月期における個々の取締役の出席状況については次のとおりです。

職位	氏名	出席状況
代表取締役会長	肥塚 雅博	13回/13回 (100%)
代表取締役社長	吉田 久人	13回/13回 (100%)
取締役	米山 優	13回/13回 (100%)
取締役	大槻 浩一	3回/3回 (100%)
取締役	久保 徳章	3回/3回 (100%)
筆頭独立社外取締役	鈴木 正俊	13回/13回 (100%)
独立社外取締役	笠野 さち子	13回/13回 (100%)
独立社外取締役	西畑 一宏	10回/10回 (100%)
独立社外取締役(監査等委員長)	市川 育義	13回/13回 (100%)
独立社外取締役(常勤監査等委員)	池本 守正	13回/13回 (100%)
独立社外取締役(監査等委員)	米田 紀子	13回/13回 (100%)

(備考)大槻浩一氏、久保徳章氏は2025年6月26日開催の第11回定時株主総会において退任、また、西畑一宏氏は同定時株主総会において取締役に選任されたため、出席状況(出席回数/開催回数)が他の取締役と異なります。

●指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、毎事業年度において2回以上開催することとしており、2026年3月期においては22回開催いたしました。

指名・報酬委員会においては、取締役会の構成、取締役および執行役員の選解任の方針、社外取締役の独立性判断基準、取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の報酬等に関する事項(基本方針、個人別の報酬等の内容の決定に関する方針、個人別の報酬等の内容など)、株主総会に提案する報酬に関する議案、後継者計画などに関して審議し、取締役会に対して必要な答申を行いました。

2026年3月期における個々の委員の出席状況については次のとおりです。

職位	氏名	出席状況
委員長(筆頭独立社外取締役)	鈴木 正俊	22回/22回 (100%)
委員(独立社外取締役)	笠野 さち子	22回/22回 (100%)
委員(独立社外取締役)	西畑 一宏	17回/17回 (100%)
委員(代表取締役会長兼CEO)	肥塚 雅博	22回/22回 (100%)

(備考)西畑一宏氏は2025年6月26日開催の第11回定時株主総会において取締役に選任されたため、出席状況(出席回数/開催回数)が他の取締役と異なります。

●監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である社外取締役3名で構成されています。また、監査等委員会の職務を補助する組織として監査等委員会事務局(専任スタッフ2名)を設置しています。

監査等委員会の委員長を務める市川育義氏および常勤監査等委員である川島繁雄氏は公認会計士資格を有し、財務および会計に関する豊富な経験および高い見識を有しています。米田紀子氏は弁護士資格を有し、企業法務およびコンプライアンスに関する豊富な経験および高い見識を有しています。

監査等委員会および監査等委員は、監査等委員会において策定した監査計画に基づき、取締役会を含む重要な会議への出席、業務および財産の状況調査並びに内部統制システムの整備・運用状況の把握などを通じて、業務執行取締役の職務執行状況の監査・監督を行っています。

監査等委員会における具体的な検討内容として、取締役・執行役員の面談などを通じて経営および事業の進捗状況を把握し、経営執行状況の適法性および妥当性の判断などを行っています。監査等委員はその全員が取締役会に出席し、取締役会の審議の状況、経営戦略およびコーポレート・ガバナンスなどにおける重要な意思決定のプロセスおよびサステナビリティに関する取り組みなどについて監査・監督を行っています。また、監査等委員会は会計監査人との間で、毎四半期の定期会議の他、必要に応じて追加会議を開催するなど適宜連携を図り、監査の実施状況について相互理解を促進するための情報・意見交換を行っています。このほか、監査等委員会は、監査等委員でない取締役の選任および報酬等について検討を行い、監査等委員会としての意見を決定しています。

常勤監査等委員は、経営委員会などの重要な会議に出席するほか、当社の取締役・執行役員および当社子会社社長に対するヒアリングの実施ならびに重要な契約書類・稟議書類などを閲覧することなどにより、業務執行の状況などを監査し、その結果を監査等委員会に報告しています。

2026年3月期における活動状況については次のとおりです。

職位	氏名	出席状況
独立社外取締役(監査等委員長)	市川 育義	13回/13回 (100%)
独立社外取締役(常勤監査等委員)	池本 守正	13回/13回 (100%)
独立社外取締役(監査等委員)	米田 紀子	13回/13回 (100%)

株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備、取り組みに関し、以下の内容を方針としています。

●対話を促進するための取り組み方針

- ・金融商品取引法などの法令および東京証券取引所の適時開示規則に従い、適時適切な情報開示を行う。
- ・株主との双方向コミュニケーションを図り、当社の経営状況や運営方針を分かりやすく正確に説明することに努めるとともに、株主の意見や要望をIR・SR状況報告の一環として取締役会にフィードバックし、経営戦略の策定、事業運営の改善、情報開示のあり方などへ反映する。
- ・それにより企業としての持続的な成長と中長期の企業価値向上につなげていく。

●社内体制

- ・IR・SR担当責任者は経営企画担当の執行役員とし、IR担当部門は広報IR室、SR担当部門は総務人事統括部とする。
- ・IR・SRに関連する部門(広報IR室、経営企画室、総務人事統括部、財務経理統括部、ESG推進室など)は株主との対話を進めるための開示資料の作成にあたり、十分な連携を行う。

●取締役会への報告

- ・IR・SR担当責任者は、株主・投資家からの情報・意見を定期的に取り締役に報告する。

●対話を促進するための取り組み

- ・適時開示規則に該当する情報は、TDnetにより開示する。
- ・ホームページの株主・投資家向けページにおいて必要な情報を開示する。
- ・個別ミーティングやグループ面談、会社説明会などの株主・投資家との対話機会を設定し、積極的に情報を開示する。
- ・決算説明会を実施し、株主・投資家向けページで資料を公開する。
- ・決算説明資料、決算短信、適時開示資料、株主総会招集通知、有価証券報告書、サステナビリティレポート、ニュースリリースなどの開示資料の英訳を当社ホームページなどに掲載しています。
- ・ディスクロージャーポリシーを作成し、当社ホームページに開示しています。

<https://www.socionext.com/jp/ir/management/disclosure.html>

株主との対話の実施状況など

- ・株主および投資家に対しては、ホームページの株主・投資家向けページにおいて、当社グループの最新の業績、事業戦略などを開示し、また、株主・投資家からの問い合わせ窓口を掲載することにより、対話可能な環境を提供しています。
- ・機関投資家およびアナリストに対しては、四半期毎に決算説明会や個別面談などを実施しています。
- ・株主、投資家およびアナリストとの対話内容は、取締役会などでの報告を通じて、経営陣にフィードバックを実施しています。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社ではカスタムSoCビジネスを推進するにあたり、資本収益性を意識した経営を実施しています。

具体的には個別商談ごとに、商談初期から商談獲得までの期間、また量産開始時までの期間に収益性とキャッシュフローを重視した複数のチェックポイントを設けています。

当社では年に一度、終了した事業年度の資本コストを計算し、資本収益性(ROE、ROIC)と比較した結果を取締役会で報告しています。

当社グループのROEおよびROICは、2023年3月期から2025年3月期までは資本コストを上回っていましたが、2026年3月期は資本コストを下回る結果となりました。

当社グループは、2025年4月に策定したMedium-Term Targetsにおいて、売上高成長率を年平均10%台半ば、営業利益率を10%台半ばから後半とすることを目指しております。

当社グループの資本収益性の回復・改善に向けて、半導体エコシステムにおけるグローバルプレーヤーとの協力関係を強化し、以下の施策に取り組んでまいります。

- ・グローバル開発体制の継続的な再編・強化(“Entire Design(全体設計)”能力の強化、グローバルに競争力のある開発体制の確立など)
- ・先端技術への積極的な投資(2nm以細のテクノロジーノードとChipletへの先行投資、設計開発プロセスへの積極的なAIの導入など)
- ・需要が拡大しているオートモーティブ、データセンター/ネットワーク分野の売上の伸長(成長市場での売上増加に伴うレバレッジ効果による利益率の改善)

これらの施策を進めることで企業価値を高め、市場評価の向上を目指します。

内部統制



内部統制システムの整備・運用状況

ソシオネクストグループの内部統制システムの整備・運用状況の概要は、次のとおりです。

◆内部統制システム整備に関する基本方針

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、業務の適正を確保するために、当社および子会社から成る企業集団(以下、「当社グループ」という。)の内部統制システムを以下のとおり整備する。

◆整備・運用状況の概要

業務の適正を確保するための体制の当期における運用状況の概要は、次のとおりです。

(1)役員および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

[体制]

- ①当社は、「CSR基本方針」および「コンプライアンス規範」などの社内規程を制定し、当社グループの役員および従業員に周知し遵守させることにより、法令/定款遵守を含むコンプライアンスの推進に取り組む。
- ②当社は、当社グループの事業活動にかかる法規制などを明確化し、それらの遵守のために必要な社内ルールを制定、教育の実施、監視体制の整備を行う。
- ③当社グループの役員および従業員は、当社グループの事業活動に関連して、重大なコンプライアンス違反のおそれのある事実を認識した場合は、直ちに業務ラインを通じてその事実を当社の取締役会および監査等委員会に通知する。
- ④当社は、コンプライアンス問題の早期発見を可能とするため、通報者の保護体制などを確保したうえで、当社グループの役員および従業員からの内部通報の窓口を社内外に設置する。
- ⑤当社は、取締役会において当社グループの職務の執行者から職務執行状況の報告を定期的な受け、職務の執行においてコンプライアンス違反がないことを確認する。
- ⑥当社は、当社グループの業務の執行状況を確認し、法令/定款などの遵守の確保と業務効率化のための改善を図るため、内部監査を実施する。
- ⑦当社グループは、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み、一切関係を持たず、外部専門機関と連携して組織的に対応する。

[整備・運用状況の概要]

- ・「CSR基本方針」および「コンプライアンス規範」などの社内規程を社内ポータルサイトに掲載して周知するとともに、役員に対するコンプライアンス研修、役員および従業員に対するeラーニングおよび部門ごとの教育を実施し、法令/定款遵守を含むコンプライアンスの推進に取り組んでいます。
- ・リスク・コンプライアンス委員会のもと、部門ごとにリスク・コンプライアンス責任者を設置し、コンプライアンス体制の強化を図っています。
- ・eラーニングを活用し、役員および従業員に対して情報セキュリティ、インサイダー取引防止、ハラスメント防止、環境、購買取引、安全保障輸出関連法令などに関する各種コンプライアンス教育を実施しています。
- ・コンプライアンス違反のおそれのある事実を認識した当社グループの役員および従業員はライン長に報告し、その内容は取締役会および監査等委員会に報告されることとしています。
- ・グローバルな内部通報制度を構築/運用しており、利用ルールを周知しています。また、通報者に対して不利益な扱いや報復行為を行うことを禁止し、通報者の保護を図っています。
- ・取締役会において当社グループの職務の執行者から職務執行状況の報告を定期的な受け、職務の執行においてコンプライアンス違反がないことを確認しています。
- ・監査部による内部監査を実施し、当社グループの業務の執行状況の確認、および法令/定款などの遵守の確保と業務効率化のための改善を行っています。
- ・反社会的勢力との取引を防止するため、当社グループの業務プロセスにおける必須の対応として取引の適切性の確認を実施しています。

(2)取締役の職務の執行にかかる情報の保存および管理に関する体制

[体制]

- ①当社は、取締役の職務執行にかかる文書およびその他の重要な情報について、「重要文書管理規程」に基づき、保管責任者を定め、たうで適切に保存および管理を行う。
- ②当社は、職務の執行状況を確認するための文書を取締役が常時閲覧できる体制を整備する。

[整備・運用状況の概要]

- ・「重要文書管理規程」に基づき、株主総会議事録、取締役会議事録、経営委員会議事録、稟議書などの重要な文書および情報について、保管責任者および保管方法を定め、たうで適切に保存および管理を行っています。
- ・取締役が職務の執行状況を確認するための文書を常時閲覧することができる体制を構築しています。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

[体制]

- ①当社は、「リスクマネジメント規範」に基づき、当社グループのリスクマネジメント体制を構築する。経営全般に関するリスクマネジメントは経営委員会が行い、災害/事故、コンプライアンス、情報セキュリティなどに関するリスクマネジメントはリスク・コンプライアンス委員会が行う。
- ②当社は、当社グループに損失を与えるリスクを組織的かつ継続的に抽出/評価し、抽出されたリスクごとに担当する役員を任命して責任体制を明確にしたうで、対策の作成と実行を推進する。また、リスクが顕在化した場合には、当社は発生する損失を最小限にとどめるための活動を行う。
- ③当社は、「BCP(事業継続計画)・BCM(事業継続マネジメント)規範」に基づき、責任体制を明確にしたうで、当社グループや取引先における災害などの不測の事態に備えることとし、当社グループの事業継続を図るための活動を行う。
- ④当社は、「情報セキュリティ規範」に基づき、責任体制を明確にしたうで、当社グループの情報セキュリティに関する具体的な施策を実施する。
- ⑤当社は、当社グループのリスクマネジメントの活動状況を定期的に取締役会に報告する。

[整備・運用状況の概要]

- ・「取締役会規則」、「経営委員会規程」のほか、「リスクマネジメント規範」を定め、グローバルなリスク管理体制を整備しています。
- ・リスクマネジメントプロセスを構築し、定期的に経営委員会にて全社リスクレビューを実施する体制としており、本プロセスを通して最新のリスク状況の把握、各リスクを担当する役員の任命、リスクに対する施策や対策の立案、進捗状況の確認を実施しています。
- ・リスク・コンプライアンス委員会において、第三者による情報セキュリティ体制の脆弱性検証などを踏まえ、情報セキュリティインシデントおよびサイバーセキュリティに関する報告と対策の状況などの進捗確認を行うとともに、法令違反などが発生していないかの確認を実施しています。
- ・BCP/BCMの取り組みとして、平時から方針に基づきマニュアルを整備し、BCP訓練を行うなどの継続的な活動を行っています。
- ・情報セキュリティ体制のさらなる強化のため、情報セキュリティ推進室を中心として、グループ全体で情報セキュリティのルール整備を推進するとともに、多要素認証の導入、役員および従業員への情報セキュリティ教育、標的型攻撃メールに対する訓練など、さまざまな情報セキュリティの施策を実施しました。
- ・経営委員会およびリスク・コンプライアンス委員会の活動状況を定期的および随時に取り締役に報告しています。

(4)取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

[体制]

①当社は、経営の監督機能と執行機能を分離し、取締役会は経営の基本方針および重要な業務執行などを決定するとともに執行機能の監督を行う。当社は、執行役員制度を導入し、CEOおよび執行役員は業務の執行機能を担う。また、執行機能において効率的に多面的な検討を行うために経営委員会を設置し、経営戦略および業務執行に関する重要事項を審議し決定する。

②当社は、「ソシオネクストグループ決裁権限・関係会社管理規程」、「組織・職務分掌規程」などにより当社グループの役員および従業員の職務権限と子会社の役員および従業員から当社への報告義務について明確にする。

③当社は、事業に関するビジネスプロセスの基本事項を定めることにより、当社グループの事業が効率的かつ適法に行われる体制を構築する。

④当社は、当社グループにおける内部統制体制の整備と業務プロセスの改革を継続的に推進する。

⑤当社は、経営方針を当社グループ内に周知するとともに、毎年3月に次年度およびそれ以降の期間を含む事業計画を策定する。また、毎月の取締役会において、決算および業務執行の状況などの報告を行うことにより、経営に関する目標の達成状況を監視/監督する。

[整備・運用状況の概要]

- ・取締役は、取締役会において経営上の重要な意思決定を迅速に行うとともに、職務執行の監督を行っています。また、取締役会付議案件のうち経営上の重要事項については、事前に経営委員会において議論/検討を行うことで、審議の充実を図っています。さらに、執行役員制度の導入により、業務執行の迅速化を図っています。
- ・具体的には、以下のマネジメントなどにより、取締役の職務の執行に関する効率化を進めています。
 - 「Solution SoC」のビジネスモデル/事業領域の明確化および成長分野への事業変革/リソースシフトを推進し、ビジネスの拡大と成長に向けたグローバル大型商談や開発に注力しています。また、標準開発プロセスの策定・実践などの開発プロセスの見直し・改善や、海外開発拠点の本格的な稼働の開始、開発業務のAIツール導入など、グローバルな事業拡大を支えるための開発リソースを強化しています。
 - 効率的かつ迅速な開発を可能とするため、エンジニアスキルや開発リソースの可視化を推進し、タイムリーなリソースアサインを可能とする体制構築/運用を進めています。また、開発リソースをより強固なものとするため、エンジニアのレベルに応じた教育プログラムを策定/実践しています。
 - 広報IRやSRの機能の見直し/改善など、上場企業としての職務執行体制のさらなる強化を進めています。また、サステナビリティに関連する業務プロセスの構築/実行/情報開示を推進し、ステークホルダーからの評価および当社プレゼンスの向上に取り組んでいます。
- ・「経営委員会規程」および「ソシオネクストグループ決裁権限・関係会社管理規程」に基づき、当社グループの事業活動にかかる重要事項を経営委員会における承認事項、報告事項として定め、運用しています。また、当社グループ会社の社長は経営委員会の構成員などに対して、毎月事業報告を行っています。
- ・当社の役員および従業員を当社グループ会社の役員として配置して、業務遂行体制の整備に関する指導、支援、監督を強化し、また、当社グループ全体に適用する規範を制定し当社グループの管理体制を強化しています。
- ・ビジネスプロセスの基本事項を定めることにより、当社グループの事業が効率的かつ適法に行われる体制を構築しています。また、ビジネスプロセスに関する内部監査を実施し、必要に応じて是正活動を行うとともに、継続的な改善を図っています。
- ・監査部は、当社グループ全体に関する内部監査を実施し、「ソシオネクストグループ決裁権限・関係会社管理規程」、およびビジネスプロセスのルールに則った職務の執行が行われていることを確認しています。
- ・当社グループは、毎年3月に次年度およびそれ以降の期間を含む事業計画を策定し、四半期ごとのマネジメントに加え、複数年度での経営指標/目標に関するマネジメントを実施しています。この仕組みの中で、商談獲得/売上計画の実現性の確認、包括的な原価/粗利益改善の推進、市場戦略のアップグレードと商談/アカウントリードでの先行開発投資の妥当性の確認、SCMのグローバル化/効率化、コーポレート/グローバル化/効率化などを進めるとともに、事業活動を支えるIT基盤の構築/強化に取り組んでいます。これらの取り組みの状況は、毎月の取締役会に報告されています。

(5)監査等委員会の職務の補助者に関する事項および当該補助者の取締役からの独立性ならびに当該補助者に対する指示の実効性の確保に関する事項

[体制]

①当社は、監査等委員会の職務の補助者を置くこととし、監査等委員会の要求する能力/知見を有する適切な人材を配置する。
②当社は、前項の補助者の独立性および監査等委員会による当該補助者に対する指示の実効性を確保するため、その任命/異動および報酬等人事に関する事項については監査等委員会の同意を得る。
③当社は、第1項の補助者を原則としてその他の組織と兼務させない。ただし、監査等委員会の要請により特別の専門知識を有する者を兼務させる必要が生じた場合は、前項による独立性の確保に配慮する。

[整備・運用状況の概要]

・当社は監査等委員会の職務を補助するために監査等委員会事務局を設置し、適切な人員を配置しています。
・監査等委員会の補助者の任命、異動および報酬等人事に関する事項については、監査等委員会の同意を得ています。
・監査等委員会事務局は専任体制であり、兼務者はおりません。

(6)監査等委員会への報告に関する体制

[体制]

①当社グループの役員および従業員は、定期的に当社の監査等委員会に職務執行状況を報告するほか、監査等委員に重要な会議への出席の機会を提供する。
②当社グループの役員および従業員は、経営/業績に影響を及ぼすリスクが発生した場合、または事業活動の遂行に関して重大なコンプライアンス違反のおそれのある事実を認識した場合は、直ちに当社の監査等委員会に報告する。
③当社グループは、監査等委員会に前2項の報告を行ったことを理由として、当該報告を行った役員または従業員を不利に取り扱わない。

[整備・運用状況の概要]

・監査等委員会は、CEO、COO、CFOおよび執行役員などから、定期的および随時、職務執行状況に関する報告を受けています。また、監査等委員は、取締役会、経営委員会、業績報告会など重要な会議に出席するとともに、各部門への調査やヒアリングを実施し、当社取締役との意見交換などを行っています。
・当社グループの役員および従業員は、経営/業績に影響を及ぼすリスクが発生した場合、または事業活動の遂行に関して重大なコンプライアンス違反のおそれのある事実を認識した場合は、直ちに当社の監査等委員会に報告することとしています。
・当社グループは、監査等委員会に対する前2項の報告を行った役員および従業員に対し、当該報告を行ったことを理由として不利に取り扱わないこととしています。

(7)その他監査等委員会監査の実効性確保のための体制

[体制]

①当社グループの役員および従業員は、監査等委員会からの要請に基づき監査等委員会と情報交換を行う。
②監査部は、監査等委員会に定期的に監査の状況および結果を報告する。また、監査等委員会は、必要に応じて、監査部に指示を行うことができる。
③監査等委員会は、会計監査の計画および結果などについて会計監査人から随時報告を受けるとともに、定期的に会計監査人との情報交換を行う。
④監査等委員会の職務の執行について生じる費用については、会社法第399条の2第4項に基づくものとし、当社は、同項の請求にかかる手続を定める。

[整備・運用状況の概要]

・当社グループの役員および従業員は、監査等委員会からの要請に応じて監査等委員会と情報交換を行っています。
・監査等委員会は、内部監査部門である監査部と定期的および必要に応じて、情報交換や意見交換を行うなどの連携を密にして、監査等委員会監査の実効性と効率性の向上を図っています。また、監査等委員会は、必要に応じて、監査部に指示を行っています。
・監査等委員会は、会計監査人から定期的および随時報告を受け、情報交換、意見交換を行っています。
・監査等委員会の費用に関しては、監査等委員の請求に応じて、適正に精算しています。

非財務情報の開示について

当社グループは、現在、内部統制システムの整備・運用について、金融商品取引法に準じた「財務報告に係る内部統制システム」を主体として行っていますが、2023年4月7日の「財務報告に係る内部統制の評価基準および実施基準」の改訂において、「報告に係る内部統制システム」の整備・運用に変更されました。これは、財務情報か非財務情報かに関わらず、それらの報告に係る内部統制システムの整備・運用を規定するものです。

当社グループは、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード(基本原則3)」に則り、非財務情報を開示していますが、従来の財務報告に加えて、ISSBサステナビリティ開示基準やSSBJサステナビリティ開示基準などに準拠した非財務情報に関する内部統制システムの整備・構築に現在取り組んでおり、所管官庁の要求に基づき、これらの基準に従った情報開示を予定しています。

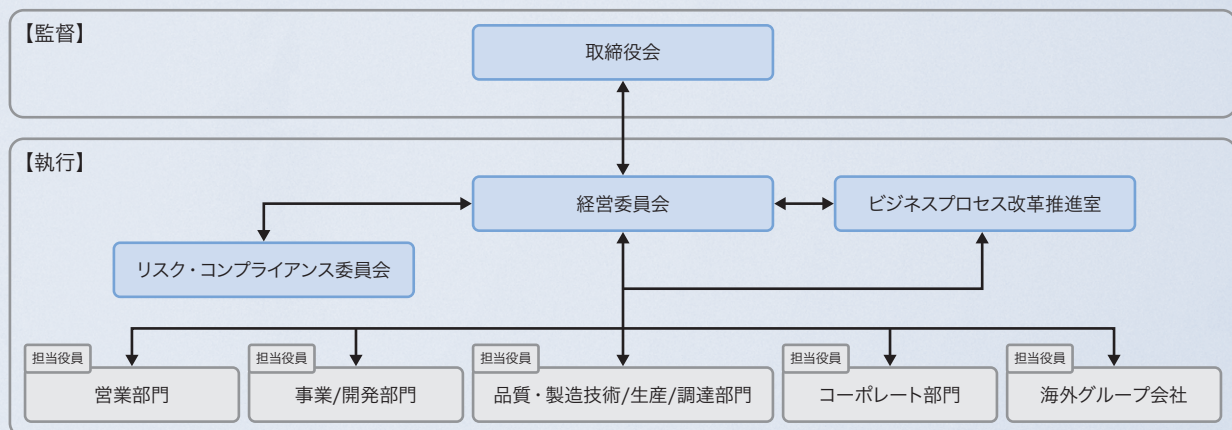
リスクマネジメント

ソシオネクストグループがグローバルに事業活動を展開していく上で、複雑かつ多様なビジネス環境の変化によって生じるあらゆるリスクを早期に把握し、適切な対策を講じることが、当社グループの経営戦略・事業戦略の実現に必要不可欠であると考えています。

当社グループでは、以下の体制にて、組織的かつ継続的にリスクの抽出・評価を行い、抽出されたリスク項目ごとに主管役員を選任し、対応案の策定と実行を進めています。また、これらの取り組みに関して、定期的に取り締役会への報告を行い、想定しているリスクの網羅性、各種対策の有効性および進捗状況などについて確認する体制を構築し、リスクの発生可能性・損失規模の低減に向けてリスクマネジメントの強化に取り組んでいます。

なお、2026年3月に実施したリスク分析に基づくグループ重要リスクの全体像は以下のとおりです。

●当社グループのリスクマネジメント体制



●重要リスクの全体像

[事業等のリスク]

- ・製品の安定供給
- ・地政学
- ・設計開発の高度化
- ・市場環境の変化
- ・品質
- ・事業継続
- ・IT/情報セキュリティ/サイバーセキュリティ
- ・サステナビリティ(気候変動/人的資本)
- ・グローバルコンプライアンス(競争法/贈収賄など)
- ・知的財産
- ・会計/税務

コンプライアンス



基本的な考え方

ソシオネクストグループは、重視する価値観(バリュー)として「お客様、パートナー、社会との共生により持続可能な未来を創る」を掲げています。その実現のためには、公正な事業/取引の推進が必須であり、グループの基本理念として「CSR基本方針」を定めています。当社グループは、この「CSR基本方針」に基づき、当社グループ規定として「コンプライアンス規範」を定め、当社グループ社員一人ひとりが高い倫理観とコンプライアンス意識を持って行動することを徹底しています。また、毎年の内部監査などを通じて、基本方針、各種規程、ガイドラインに則った業務運営がなされているかの確認を実施しています。さらに、これら規範/規定に違反した場合は、社内規定に基づき、懲戒の対象としています。

[コンプライアンス規範に定める項目と考え方]

●法令・社会規範の遵守

私たちは法令・社会規範の遵守を徹底し、社会の信頼に応えます。事業活動を行う国や地域の法令を遵守し、不正行為や詐欺、マネーロンダリングなどの違法行為を行いません。また、事業活動を行う各国の法令の制定、改訂の状況をモニターし、対応する社内規定を適時整備するとともに、eラーニングなどを通じて周知徹底を図ります。

●人権の尊重

私たちは一人ひとりの人権を尊重し、差別などの人権侵害行為を許しません。事業活動に関わるすべてのステークホルダー(お客様、パートナー、社員、地域社会の皆様など)の人権を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、思想、宗教、社会的身分、雇用形態、婚姻状況、妊娠状況、門地、性的指向や性自認、身体的特徴、疾病、障がいなどによる人権侵害や差別的取り扱いを行いません。グループ規定を定め、社員や採用候補者に対し、差別的取り扱いをしないよう徹底しています。規定に違反した場合は、就業規則における懲戒の対象としています。また、パートナーに対しても当社が定めたCSR調達ガイドラインを提示し、人権の尊重、人権侵害行為の禁止を求めています。

●社員の労働環境整備

私たちは社員の幸せを目指し、個性を尊重し、公平な処遇を実現するとともに、健康で働きやすい環境をつくりまします。労働関連法令および安全衛生関連法令を遵守し、安全かつ健康的な労働環境を整備しています。

●環境への配慮

私たちは地球環境に配慮した企業活動を進めていきます。事業活動を行う各国の環境法令、規制などを遵守するとともに、環境負荷低減に寄与する製品開発に努めます。

●公正な商取引の推進

私たちは常に公正な商取引に則り、お客様やパートナーとの信頼関係を築きます。各国の競争法、贈収賄および汚職の防止に関する法令、利益相反に関する法令を遵守し、その疑いを招く行為を行いません。

●情報管理の徹底

私たちは自社情報、お客様やパートナーなどの第三者情報や個人情報などの管理を徹底し、機密を保持します。機密情報管理の仕組みを整備し、役職員にその遵守を求めています。

●知的財産の尊重

私たちは企業価値の源である知的財産を守り、尊重します。当社の知的財産の創造、保護、活用を図る体制を構築するとともに、他社の知的財産を不正に利用することがないよう周知・徹底しています。

●反社会的勢力への対応

私たちは社会秩序に脅威を与えるいかなる反社会的勢力に対しても、毅然とした態度と行動で臨み、あらゆる関係を持たず、また反社会的勢力の活動を助長するような行為を行いません。

コンプライアンス体制

●リスク・コンプライアンス委員会

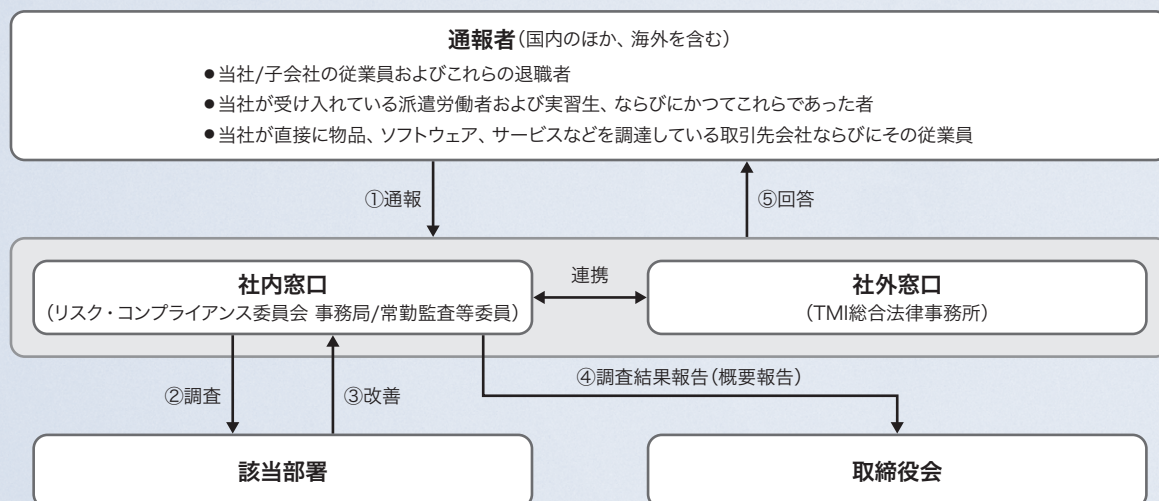
当社グループは、CEOを長とし、執行役員などを委員とするリスク・コンプライアンス委員会を設置しています。本委員会を定期的(年1回以上)に開催しており、コンプライアンス、情報セキュリティ、災害リスクなどの把握、分析、対策などについて討議を行っています。インシデント発生の際は、責任者を定め、速やかに対応するとともに、原因分析を行い再発防止策を策定し実行します。

●内部通報制度

当社グループは、不正行為などの早期発見と是正を図り、法令を誠実に遵守する公正な経営の強化に資することを目的とした内部通報制度を構築しています。社内窓口(リスク・コンプライアンス委員会事務局/常勤監査等委員)および社外窓口(TMI総合法律事務所)の2つを通報窓口として設置しており、通報フローは以下のとおりとなります。

また、関連法令および当社規定に従い、通報者・相談者に対しては個人が特定されず、いかなる不利益な取り扱いも受けることのないよう対応しています。なお、過去に重大な法令違反行為、「CSR基本方針」違反、社内規定違反での通報はありません。

【内部通報フロー】



コンプライアンスの主な取り組み

●コンプライアンス教育・研修

当社グループでは、社員のコンプライアンスに対する意識と理解のさらなる向上を図るため、コンプライアンスに関する教育、研修に取り組んでいます。

2026年3月期に実施した主な教育、研修については以下のとおりです。

教育・研修内容	・ 全社員を対象としたeラーニングによるコンプライアンス基礎教育(受講率100%) ・ 全社員を対象とした以下テーマに関するeラーニングによる教育(受講率100%) ＜テーマ＞ CSR調達、人権(ハラスメント防止)、安全保障輸出関連法令、情報セキュリティ、独占禁止法、贈収賄防止、インサイダー取引防止
	・ 新入社員を対象としたコンプライアンス、情報セキュリティ、人権に関する集合研修

●反社会的勢力排除の徹底

当社グループでは、「CSR基本方針」、「コンプライアンス規範」において反社会的勢力の排除を掲げ、いかなる反社会的勢力に対しても毅然とした態度と行動で臨み、あらゆる関係を持たないことを明確に宣言し、社員に周知徹底しています。また、「反社会的勢力への対応に関する細則」を定め、反社会的勢力の排除のための対策について具体的に定めています。

[主な対策]

- ・ パートナーなどとの契約においては、反社会的勢力の排除に関する条項を設ける、もしくは反社会的勢力の排除に関する覚書を締結するなど、その徹底を図っています。
- ・ 不当要求防止責任者の選任、神奈川県企業防衛対策協議会への加入などにより、警察との連携、反社会的勢力に関する情報を収集できる体制を整備しています。
- ・ すべての契約先などに対して、外部機関などを使って反社会的勢力とかがわりがある、もしくはその疑いがないか、新規契約締結時および定期的に調査を行っています。

●インサイダー取引防止の取り組み

当社グループは、「重要事実の適切な管理」、「自社株式の売買に関する事前承認、事後報告」などを定めた「インサイダー取引防止規程」を制定し、周知徹底しています。あわせて、当社の全社員に対してeラーニングによるインサイダー取引防止教育を実施し、社員の意識と理解を深めることで、インサイダー取引の未然防止に努めています。

[インサイダー情報の管理]

- ・ 法規制や社内規定に従い、インサイダー情報を適切に管理する。
- ・ 決算情報の漏洩防止と公平性の確保のため、決算(四半期決算)期末日の翌日から決算発表日までを「沈黙期間」とし、この期間は、原則として決算に関連するコメントや質問への回答を控える。ただし、この期間中であっても適時開示規則に則った適時開示を行うことがある。

●公正な商取引の推進

当社グループでは公正な商取引や腐敗防止を推進するため、下記のグループポリシーを制定し、周知徹底を行うとともに対策に取り組んでいます。なお、当社グループでは創業以来、各国の競争法、反トラスト法および腐敗防止に関する法律に抵触したことはありません。

1. 自由な競争原理に基づき、各国の競争法などを遵守した公正な手段による商取引を行う。
2. 各国の反トラスト法に違反しうる競合他社との協定参加およびそのような疑いを招く行為を行わない。
3. 各国の贈収賄および汚職の防止に関する法令を遵守し、そのような疑いを招く行為を行わない。
4. 関連当事者との取引は厳密に管理し、利益相反を招く取引は行わない。
5. 政治献金、ロビー活動や社会貢献に関する支出などにおいては、政治資金規正法などの関連法令を遵守するとともに、当社グループの基本理念・方針との整合性、社会全体の利益に貢献する公共性を重視し、透明性を持った活動を行う。

[主な対策]

- ・ 公務員・外国公務員への接待・贈答を禁止するルールの周知徹底や接待・贈答を行う際の事前申請制、接待・贈答受領に関する定期的な調査などを行い、腐敗防止に取り組んでいます。
- ・ 全社員受講のeラーニング教育で、関連法令(独占禁止法、不正競争防止法など)の説明と違反事例を盛り込み、継続的に社員の意識向上に努めています。
- ・ 関連当事者(役員、主要株主とその近親者など)との取引は、「関連当事者取引管理規程」を定め、取締役会の決議もしくは報告事項とし、取引の合理性、条件の妥当性などを審査し、利益相反などの不適切な取引を排除しています。
- ・ 当社グループでは、政治献金および外部団体への献金の実績はありません。

●安全保障輸出管理

当社グループは、安全保障輸出管理に関する体制を整備し、適切な運用を行っています。

当社グループ各社において関連する社内規定を制定するとともに、当社に専門部署である安全保障輸出管理室を設置して、以下の基本方針のもとに取り組みを行っています。

- ・ 規制貨物などの輸出等、仲介貿易取引および技術の仲介取引については、外為法等^{*1}・外国法等^{*2}に反する行為は行わない。
- ・ 外為法等・外国法等の遵守および適切な輸出管理を実施するため、安全保障輸出管理の責任者を定め、輸出管理体制の整備、充実を行う。

また、当社の全社員を対象としたeラーニングにより、安全保障輸出管理に関する教育を実施しています。

^{*1}：「外国為替および外国貿易法」とこれに基づく政令、省令、通達など

^{*2}：国際的な平和および安全の維持の観点から貨物の輸出および技術の提供を規制する外国法であって当社の安全保障輸出管理室が定めるものの

●グローバル・タックス・ポリシー

当社グループは、CSR基本方針にて、法令・社会規範の遵守を徹底し、社会の信頼に応えることを定めています。税務の分野においては、グローバル・タックス・ポリシーを策定することで、当社グループの税務に関する方針の明確化を図ります。また、本ポリシーの見直しに際しては、取締役会の承認により実施することとします。

(1)基本方針

当社グループは、当社およびグループ会社が所在する各国の税務関連法令の立法趣旨を理解したうえで遵守し、また、OECD(BEPS*各行動計画を含む)が定める国際税務ルールを尊重し、多国籍企業として、それに準拠することで適正な納税を行い、社会的責任を果たします。

*: Base Erosion and Profit Shifting(税源浸食と利益移転)のことでOECD・G20が租税回避行為を防止するために立ち上げた国際的なプロジェクト

(2)税務ガバナンス

当社グループは、最高経営責任者(CEO)のもと、最高財務責任者(CFO)および主幹部門である当社の財務経理統括部が、グループ各社の税務責任者と連携し、グローバルに税務リスクを管理する体制を整えています。これにより、事業活動を行う国・地域および取引関係のある国・地域の税法改正を含む最新の税務関連項目や国際税務を取り巻く環境変化などに適切に対応しています。

(3)税務リスクマネジメント

当社グループは、常に税務リスクの極小化に努めるために以下の取り組みを行います。

- ・ 財務経理統括部は、事業運営部門と常に連携し、税務リスクの早期発見に努めています。
- ・ 重大な税務リスクを発見した場合は、事実関係を整理し、立法趣旨に照らしたうえで処理を決定します。
- ・ 税務処理に不確実性が残った場合は、外部専門家のアドバイスを受ける、若しくは、必要に応じて税務当局への事前照会を行い、不確実性の排除に努めます。
- ・ 国境を跨るグローバル会社間取引においては、海外グループ会社の機能およびリスクの分析を行い、OECDガイドラインおよび当社グループの移転価格ポリシーに沿って取引価格を設定します。

(4)タックス・ヘイブンへの対応

当社グループは、事業の実態を伴わないタックス・ヘイブン(無税もしくは著しく低税率な国や地域)を利用した意図的な租税回避行為を行いません。

(5)タックス・プランニング

当社グループは、株主価値の最大化を実現するため、事業目的および立法趣旨に沿った範囲において、税制上の優遇措置を適用することで、適切な税負担実現に努めます。

(6)組織と人材育成

税務は複雑でありキャッシュフローにも重大な影響を与える可能性もあるため、専門的知識と豊富な経験を要求されます。当社グループは、税務に関連する組織の運営および人材育成に関して以下の取り組みを行います。

- ・ 財務経理統括部は、当社グループ特有の複雑な税務問題の解決およびグループ会社への指導などにも必要なため、高度な専門知識を持ち、経験豊富な人材の確保、育成を行います。
- ・ グループ会社においては、外部専門家と連携し、税務業務を円滑に遂行できる人材育成を行います。
- ・ 全社員に対して、必要な税務知識の浸透に努めます。

(7)税務当局との関係構築

当社グループは、各国の税務当局の求めに応じて適切に情報提供を行うなど、真摯な対応に努め、税務当局との信頼関係を維持してまいります。税務当局との間に見解の相違が発生した場合には、税務当局と建設的なコミュニケーションを行い、問題解決に努めます。

●情報セキュリティ・サイバーセキュリティおよび個人情報保護

(1)基本方針

当社グループは、「Solution SoC」ビジネスモデルによるカスタムSoCを中核として事業を展開しており、開発業務を通じてお客様の重要な機密情報を取り扱う機会が多いことから、情報セキュリティを極めて重要な経営課題の一つと認識しています。また、情報漏えいやサイバー攻撃などのリスクが事業活動および企業価値に影響を及ぼし得ることを踏まえ、情報セキュリティの確保をグループ共通の基本方針として位置付けています。

この方針のもと、当社グループでは、経営層の関与のもとで全社的な情報セキュリティ体制を構築・運用しています。取締役および経営層は、情報セキュリティに関する基本方針や重要事項に関与するとともに、その有効性を継続的に確認・改善することで、情報セキュリティガバナンスの強化を図っています。

また、情報の機密性・完全性・可用性の三要素をバランスよく管理することを基本原則とし、グループ全体の情報セキュリティ水準の維持・向上に取り組んでいます。加えて、お客様、パートナーおよび社員などに関する個人情報を含む各種情報資産については、各国の関連法規制を遵守し、特定された利用目的の達成に必要な範囲内で適切に取り扱っています。

さらに、すべての役員および従業員に対し、本方針および関連する社内規程の遵守を求めるとともに、違反があった場合には懲戒を含めた適切な措置を講じることにより、日常業務における情報資産の適正な管理を徹底しています。情報資産を重要な経営資源と位置付け、組織全体での継続的な取り組みを推進しています。特に顧客情報および顧客機密情報については、情報の機密性を重視し、契約上の守秘義務および社内規程に基づき適切に管理しています。

加えて、情報セキュリティ対策の実効性を確保するため、第三者機関によるセキュリティアセスメントを定期的実施し、その結果を踏まえて潜在的なリスクの早期特定および対応を行っています。また、従来の社内・社外の区別だけで安全を確保するのではなく、あらゆるアクセスを確認・管理する考え方を踏まえ、情報資産の管理および運用の在り方についても継続的な見直しを行っています。

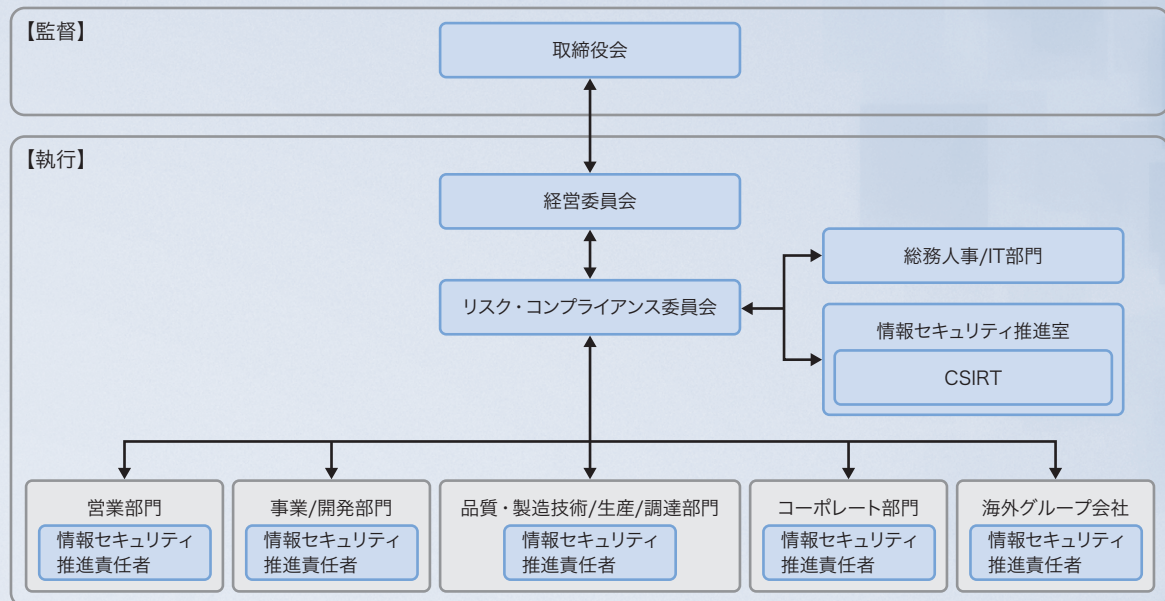
(2)リスクマネジメント体制

リスク・コンプライアンス委員会は、当社グループの情報セキュリティおよび個人情報保護に関するリスクについて、リスクの把握、分析および対策方針等に関する討議を行っています。

情報セキュリティ推進室は、リスク・コンプライアンス委員会の方針および決定事項に基づき、当社グループ一体での情報セキュリティおよび個人情報保護に関するルールの整備、教育の推進、ならびにセキュリティインシデント発生時の迅速な対応体制の構築・運用を統括しています。あわせて、当社グループでは、情報セキュリティ推進室内にCSIRT(Computer Security Incident Response Team)を設置し、サイバーインシデント発生時の初動対応および関係部門との連携を担っています。

また、各組織においては、リスク・コンプライアンス委員会事務局の決定事項について、当該組織における情報セキュリティの実施および推進に関する権限と責任を有する情報セキュリティ推進責任者を設定し、情報セキュリティ推進室と連携のうえ、情報セキュリティ施策の確実な実行を図っています。

リスク・コンプライアンス委員会は定期的(年1回以上)に開催しており、委員長(代表取締役会長兼CEO)、委員(執行役員)、およびCEOが指名した組織責任者などで構成しています。



(3) 情報セキュリティ対策への取り組み

当社グループでは、アクセス管理、ネットワーク、メール、端末、監視、バックアップなど複数の観点から、技術的・運用的なセキュリティ対策を講じています。これらの対策は、当社情報資産だけでなく、お客様の各種情報および機密情報の保護にも適用しています。特定の技術に依存することなく、ゼロトラストの考え方に基づいて多層的な防御・監視体制の構築に努めています。

(i) アクセス権・認証管理

- ・ 利用者・権限を踏まえたアクセス管理を実施
- ・ 高権限アカウントのシステムアクセスは都度申請・承認制
- ・ アカウントおよびアクセス権の定期棚卸を実施
- ・ 高権限アカウントや重要システムに多要素認証を導入
- ・ 顧客情報および顧客機密情報へのアクセスは、業務上必要な従業員に限定し、最小権限の原則に基づき管理

(ii) ネットワーク・デバイス管理

- ・ グローバルに展開するソシオネクストグループ全体を対象に、ゼロトラストネットワークを採用
- ・ 社内ネットワークに接続できる端末は登録デバイスに限定
- ・ 社内ネットワーク接続端末はEDR(Endpoint Detection and Response)より常時監視
- ・ インフラ基盤に対して定期的に脆弱性診断を実施し、検出課題に適切に対応

(iii) メールセキュリティ

- ・ メールセキュリティサービスを導入し、不審メールのブロックや誤送信防止を実施
- ・ 利用者への注意喚起も併せて実施

(iv) 監視体制

- ・SOC(Security Operation Center)サービスを活用し、外部からの通信、社内ネットワークおよびIT機器を監視
- ・重大な障害が発生した場合には端末・ネットワークを迅速に隔離可能な仕組みを構築
- ・メールおよび重要システムの操作ログを取得し、有事の際に確認可能な体制を整備
- ・顧客情報および顧客機密情報を含む重要情報資産に対するアクセスログを記録・保管し、不正アクセスや不適切な利用の監視を実施

(v) データバックアップ

- ・重要データについて、事業継続を目的にイミュータブルストレージ*などへの定期バックアップを実施

(vi) 従業員教育(セキュリティ意識向上)

- ・年に一度、最新の動向を踏まえた情報セキュリティおよび個人情報保護に関する教育をeラーニングで実施
- ・四半期に一度、標的型攻撃メール対応訓練を実施

(vii) サプライチェーンにおける情報セキュリティ管理

- ・顧客情報や機密情報を取り扱うパートナーに対し、情報セキュリティに関する調査・評価を実施
- ・調査結果を踏まえ、必要に応じて改善要請やリスク低減措置を実施
- ・契約時には秘密保持や情報管理に関する要求事項を定め、継続的な管理を実施

*：一度書き込まれたデータを一定期間、修正・削除・改ざんできないようにするストレージ技術

(4)サイバーセキュリティへの取り組み(CSIRT)

当社グループでは、情報セキュリティリスクに迅速かつ適切に対応するため、経営層の関与のもと、CSIRT(Computer Security Incident Response Team)を設置しています。CSIRTは、国内外の全拠点を対象に、情報漏えいや改ざん、マルウェア感染、不正アクセスなどのインシデントに対応し、被害の最小化と早期復旧を支援します。また、顧客情報および個人情報に影響を及ぼす事象についても調査、封じ込めおよび復旧対応を実施します。

平時には、脆弱性情報の収集、リスク分析、教育・訓練、事業継続計画(BCM)との連携など、予防および啓発活動を実施しています。有事には、インシデントの受付から初動調査、隔離や暫定対応、本格対応、社内外への報告まで、一連の対応プロセスをCSIRTが中心となって遂行します。

重大インシデントについては、リスク・コンプライアンス委員会および取締役会へ報告する体制を整備しており、必要に応じてお客様、監督官庁、個人情報保護委員会、JPCERT/CCなど社外関係者とも連携します。さらに顧客情報または個人情報に重大な影響を及ぼすインシデントが発生した場合には、適用法令および契約上の義務に従い、関係当局および対象のお客様への通知を含めた対応を実施します。また、社内ポータルサイトでエスカレーション先を明示し、誰でも迅速に報告できる仕組みと日ごろの教育を通じて、インシデント対応能力の向上に取り組んでいます。なお、2026年3月期において、重大なサイバーセキュリティインシデントは発生していません。

(5)個人情報の取り扱いについて

当社グループは、個人の人格尊重の理念のもと、個人情報などを適正に取り扱うことを企業としての社会的責務であると深く認識し、下記に基づいて個人情報などを保護し、尊重します。個人情報保護についても情報セキュリティと同一のガバナンス体制のもとで管理しており、情報セキュリティを管轄する担当役員が個人情報保護に関する監督責任を担っています。なお、2026年3月期において、個人情報保護法その他のプライバシー関連法令違反に起因する重大な制裁金の発生はなく、顧客情報および個人情報の重大な漏えいインシデントは発生していません。

- (i) 役員および従業員に対して、当社の個人情報などに関する教育を定期的に行うとともに、個人情報などを取り扱っている部門ごとに管理責任者を置き、適切な管理に努めています。
- (ii) 本人から同意を得た場合または法令により許された場合を除き、通知もしくは公表した利用目的、または取得状況からみて明らかな利用目的のためにのみ、個人情報などを利用します。特に特定個人情報については、法令の定める目的の範囲内に限定して取得し、利用目的を明らかにし、その利用目的のためにのみ、特定個人情報を利用します。個人情報は、取得時に明示した利用目的の達成に必要な期間に限り保ち、その後は法令および社内規程に従い適切に廃棄または匿名化します。
- (iii) 本人から同意を得た場合または法令により許された場合を除き、個人情報などを第三者に提供いたしません。なお、個人情報などを第三者に提供する場合、またはその取扱いを委託する場合には、契約などにより適切な管理を義務づけるとともに、必要な機密保持契約の締結および管理状況の確認を行います。また、個人情報を国外へ移転する場合には、適用される法令および規制に従い、適切な保護措置を講じます。
- (iv) 個人情報などの漏洩、滅失または毀損などを防止するために、個人情報などを安全に管理し、セキュリティの確保・向上に努めるとともに、これらのリスクに対する合理的な是正措置を講じます。特に特定個人情報については、法令、国が定める指針その他の規範に基づき、適切な安全管理措置を施すとともに、その事務を第三者に委託する場合には同等の義務を課し、適切に管理、監督します。
- (v) 当社の個人情報などの取扱いに関する苦情、相談がある場合、また当社が開示などの要求に応じることができる権限を有する個人情報などについて、ご本人(または代理人の方)から個人情報などの開示の要求がある場合は、あらかじめご本人にお知らせした窓口にて、適切かつ迅速に対応します。また、法令に基づき、訂正、追加、削除、利用停止および第三者提供停止等の請求についても適切に対応します。
- (vi) 個人情報などに関する法令、国が定める指針その他の規範を遵守するとともに、当社の個人情報保護マネジメントシステムを継続的に改善します。

(6) プライバシーポリシー

当社は、お客様などの個人情報を適切に取り扱うため、プライバシーポリシーを定めています。プライバシーポリシーの詳細については、当社ウェブサイトを参照ください。

<https://www.socionext.com/jp/privacy/>

●生成AI技術の利用

生成AI技術は急速に発展し、社会のさまざまな分野で活用が進んでいます。当社グループにおいても、SoCやソフトウェアの開発をはじめとする幅広い業務において、業務効率の向上、品質の向上、新たな価値創出を目的として生成AI技術の活用を推進しています。

各部門では、それぞれの業務特性に応じて最適な生成AIツールの利用を検討し、活用方法の工夫を進めています。また、全社横断のワーキンググループを設置し、活用事例やノウハウの共有、ベストプラクティスの展開を通じて、適切かつ効果的な利用の促進に取り組んでいます。

一方で、生成AI技術の利用には、出力内容に誤りが含まれる可能性(ハルシネーション)、機密情報や個人情報の不適切な取り扱いによる情報漏洩のリスク、第三者の知的財産権(著作権など)を侵害するリスクなどが存在します。

当社では、これらのリスクを適切に管理し、安全かつ責任ある生成AI技術の活用を実現するため、IT部門を中心として全社横断の生成AI利用に関する管理体制を整備しています。利用する生成AIサービスの選定・管理、利用に伴うリスク評価、社内ルール策定・周知・運用を通じて、生成AI技術の適正利用と継続的なガバナンス強化に取り組んでいます。

生成AIの活用を通じて、業務の高度化と生産性向上を図るとともに、技術とリスクの両面を考慮した責任あるAI活用を推進してまいります。

ESGデータ

環境(E: Environment)

●GHG排出量(グローバル)

(1/2)

項目 ^{*1}	グローバル実績(t-CO ₂) ^{*2}			
	2022年3月期 - 基準年 -	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
Scope1+Scope2(マーケットベース)	7,087	7,975	6,527	6,094
Scope1+Scope2+Scope3(マーケットベース)	266,720	404,716	347,519	522,815
Scope1	241	199	254	238
二酸化炭素(CO ₂)	241	199	254	238
メタン(CH ₄)	0	0	0	0
一酸化二窒素(N ₂ O)	0	0	0	0
ハイドロフルオロカーボン類(HFCs)	0	0	0	0
パーフルオロカーボン類(PFCs)	0	0	0	0
六フッ化硫黄(SF ₆)	0	0	0	0
三フッ化窒素(NF ₃)	0	0	0	0
Scope2(マーケットベース)	6,846	7,776	6,273	5,856
データセンターにおける排出量	1,359	3,655	3,156	3,171
オフィスにおける排出量	5,487	4,121	3,117	2,685
Scope2(ロケーションベース)	7,254	7,919	7,117	7,149
Scope3	259,633	396,741	340,992	516,721
Cat.1 購入したサービス/製品 (調達金額ベース)	229,697	356,133	299,323	471,327
Cat.2 資本財 (設備調達金額ベース)	27,081	35,025	36,455	39,931
Cat.3 Scope1、Scope2に含まれ ない燃料およびエネルギー関 連活動 (Scope1、Scope2活動量 ベース)	1,229	1,327	1,244	1,262
Cat.4 輸送、配送(上流) (輸送質量・距離ベース)	908	1,140	1,052	1,054
Cat.5 事業から出る廃棄物 (廃棄物処理委託量および金 額ベース)	50	25	67	20

(2/2)

項目*1		グローバル実績(t-CO ₂)*2			
		2022年3月期 - 基準年 -	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
Scope3	Cat.6 出張 (出張旅費金額および従業員 数ベース)	201	2,267	2,108	2,090
	Cat.7 雇用者の通勤 (通勤費支給金額および従業 員数・勤務日数ベース)	467	824	743	1,037
	Cat.8 リース資産(上流)	対象項目の排出はありません			
	Cat.9 輸送、配送(下流)	Cat.4で算出のため非該当			
	Cat.10 販売した製品の加工	対象外			
	Cat.11 販売した製品の使用	対象外			
	Cat.12 販売した製品の廃棄	対象外			
	Cat.13 リース資産(下流)	対象項目の排出はありません			
	Cat.14 フランチャイズ	対象項目の排出はありません			
	Cat.15 投資	対象項目の排出はありません			

*1：GHG排出量は「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(環境省・経済産業省)」に則り算定

*2：2025年3月期に実施したGHG排出量算定方法の見直しを踏まえ2022年3月期の基準年についても同様の見直しを実施

●GHG排出量(地域別マーケットベースScope1、Scope2)

地域	項目	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	Scope1	t-CO ₂	195	238	218
	Scope2		7,014	5,961	5,515
北米	Scope1	t-CO ₂	4	15	20
	Scope2		198	192	96
欧州	Scope1	t-CO ₂	0	0	0
	Scope2		438	0	0
アジア	Scope1	t-CO ₂	0	0	0
	Scope2		127	121	245
合計*	Scope1	t-CO ₂	199	254	238
	Scope2	t-CO ₂	7,776	6,273	5,856

*：四捨五入による端数処理を行っていることから合計値と内訳が一致しない場合がある

●事業活動におけるエネルギー管理(グローバル)

項目	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
エネルギー総消費量	GJ	161,037	149,701	152,036
電力系統からの電力の割合	%	96.0	91.5	91.8
再生可能エネルギーの割合	%	0	8.9	17.8

●エネルギー使用量(グローバル)

項目	単位	実績		
		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
電気使用量 (再生可能エネルギー)	kWh	17,883,771 (0)	16,416,680 (1,545,172)	16,727,260 (3,138,989)
└ オフィス	kWh	9,875,266	8,303,580	8,445,773
└ データセンター	kWh	8,008,505	8,113,100	8,281,488
蒸気	MJ	1,806,509	1,940,546	1,923,833
都市ガス	m ³	97,148	123,367	116,063

●廃棄物(グローバル・地域別)

地域	項目	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	廃棄物総発生量	ton	13.38	124.17	10.84
	一般廃棄物発生量		2.19	24.83	0
	└ リサイクル量		2.19	24.83	0
	└ 非リサイクル量		0	0	0
	産業廃棄物発生量		11.00	99.12	10.65
	└ リサイクル量		10.46	66.89	10.53
	└ 非リサイクル量		0.54	32.23	0.12
	有害廃棄物(特別管理産業廃棄物)		0.20	0.22	0.19
北米	廃棄物総発生量	ton	-	0	0
	一般廃棄物発生量		-	0	0
欧州	廃棄物総発生量	ton	-	3.58	3.44
	一般廃棄物発生量		-	3.58	3.44
	└ リサイクル量		-	0	0
	└ 非リサイクル量		-	3.58	3.44
アジア	廃棄物総発生量	ton	-	0	0
	一般廃棄物発生量		-	0	0
合計	廃棄物総発生量	ton	13.38	127.76	14.28
	一般廃棄物発生量		2.19	28.42	3.44
	└ リサイクル量		2.19	24.83	0
	└ 非リサイクル量		0.00	3.59	3.44
	産業廃棄物発生量		11.00	99.12	10.65
	└ リサイクル量		10.46	66.89	10.53
	└ 非リサイクル量		0.54	32.23	0.12
	有害廃棄物(特別管理産業廃棄物)		0.20	0.22	0.19

●化学物質の管理(グローバル)

項目	単位	実績		
		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
揮発性有機化合物(VOC大気排出量)	ton	0	0	0

●水使用量グローバル(地域別)

地域	項目	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	上水道	m ³	3,220	863	105
北米			62	119	106
欧州			0	0	0
アジア			863	1,112	1,712
合計	上水道	m ³	4,145	2,094	1,922
	地下水		0	0	0
	工業用水		0	0	0
	雨水		0	0	0
	合計		4,145	2,094	1,922

●排水先別の排水量(グローバル)

地域	項目	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	下水道	m ³	3,220	863	105
北米			62	119	106
欧州			0	0	0
アジア			863	1,112	1,712
合計	下水道	m ³	4,145	2,094	1,922
	河川		0	0	0
	合計		4,145	2,094	1,922

●水リサイクル(グローバル)

項目	単位	実績		
		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
水リサイクル	m ³	0	0	0

●環境教育実績(単体)

項目	単位	国内実績		
		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
環境教育	受講率	100%	100%	100%

●ISO認証取得：2026年3月期(グローバル)

ISO認証	認証範囲	人員ベースのカバー率
ISO14001 [環境マネジメントシステム]	新横浜本社	86% (連結社員数に対するカバー率)
	京都事業所	
	川崎(溝の口)オフィス	
	仙台事業所	
	名古屋事業所	
ISO9001 [品質マネジメントシステム]	新横浜本社	89% (連結社員数に対するカバー率)
	京都事業所	
	川崎(溝の口)オフィス	
	仙台事業所	
	名古屋事業所	
	Socionext Europe GmbH	

ISO認証	認証範囲
ISO26262 [機能安全]	一部事業部門での取得
ISO/IEC5230 [OpenChain/OSS コンプライアンス管理]	国内の全事業所

ISO認証	認証範囲
ISO/IEC27001 [情報セキュリティ]	新横浜本社 (一部事業部門での取得)
	Socionext Europe GmbH

ISO認証取得に関する詳しい情報は当社ホームページに掲載
<https://www.socionext.com/jp/sustainability/management/>

●環境リスクマネジメント(グローバル)

項目	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
環境関連法令違反	件数[件]	0	0	0
	罰金額[千円]	0	0	0

●製品リコール情報(グローバル)

項目	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
製品リコール情報	件数[件]	0	0	0

社会(S: Social)

●年齢別従業員数(単体)

		単位	2026年3月期		
			全体	女性	男性
正社員	全体	人	1,824	182	1,642
	20代	人	139	21	118
	30代	人	149	33	116
	40代	人	452	57	395
	50代	人	995	67	928
	60代	人	89	4	85
	70歳以上	人	0	0	0
	平均年齢	歳	48.9	44.6	49.3
非正社員	全体	人	287	27	260
	↳ 有期フルタイム	人	32	12	20
	↳ 定年後継続採用	人	255	15	240

●新卒採用者の男女構成(単体)

	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
女性	人	2	6	5
	%	7.7	16.7	14.3
男性	人	24	30	30
	%	92.3	83.3	85.7
合計	人	26	36	35

●キャリア採用者の男女構成(単体)

	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
女性	人	3	6	5
	%	7.7	18.8	21.7
男性	人	36	26	18
	%	92.3	81.2	78.3
合計	人	39	32	23
↳ アルムナイ採用	人	3	1	1

●3年間定着率(単体)

	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
新卒入社	%	90.9	100	92.3
キャリア採用	%	90.0	90.6	89.7

●採用コスト(キャリア/新卒)(単体)

	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
総計	円	117,439,348	134,889,134	111,493,846
一人当たり	円	1,806,759	1,983,664	1,889,726

●社内募集制度(単体)

	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
異動実績*	人	0	6	4

*：組織変更や会社方針に伴う人事異動ではなく、社員が自発的に異動を希望するケースが対象

●最低賃金・生活賃金

2026年3月末時点

地域	法定最低賃金 (円/時給)	生活賃金* ¹ (円/時給)	法定最低賃金を下回る 当社社員数(人)* ²	生活賃金を下回る 当社社員数(人)* ²
神奈川県	1,225	1,300	0	0
京都府	1,122	1,230	0	0
宮城県	1,038	1,200	0	0
愛知県	1,140	1,190	0	0

*1：2026年の「連合リビングウェッジ報告書」および「都道府県別リビングウェッジ」にて開示されている実績値

*2：対象は正社員のみ

●勤続年数(単体)

	単位	2026年3月期		
		全体	女性	男性
勤続年数*	年	9.5	8.8	9.6

*：当社の事業開始となる2015年3月を起点とした勤続年数

●障がい者(単体)

	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
障がい者雇用(合計)	人	55	54	52
└ 身体障がい者	人	41	41	40
└ 精神・発達障がい者	人	14	13	12
障がい者雇用(率)	%	2.4	2.4	2.4
目標値	%	2.3	2.5	2.5

●離職者数(単体)

自己都合による退職	単位	離職者数 内訳		
		全体	女性	男性
2024年3月期	人	37	4	33
	%	1.9	0.2	1.7
2025年3月期	人	46	11	35
	%	2.4	0.6	1.8
2026年3月期	人	56	5	51
	%	2.8	0.3	2.6
↳ 介護による退職者数	人	1	0	1
↳ 傷病による退職者数	人	4	3	1
2026年3月期 定年退職者数(上記外数)	人	7	1	6
2026年3月期 会社都合退職者	人	0	0	0

●社員構成比率(単体)

		単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
一般社員男女比率	女性	%	9.8	9.8	9.9
	男性	%	90.2	90.2	90.1
管理職男女比率	女性	%	2.6	2.6	3.1
	男性	%	97.4	97.4	96.9
女性管理職(階層)	課長クラス	%	93.3	93.3	88.9
	部長クラス以上	%	6.7	6.7	11.1
女性社員比率(職種)	収益創出部門*1	%	14.6	12.0	13.4
	STEM部門*2	%	45.1	45.7	42.6
	その他部門*3	%	40.4	42.3	44.0

*1: GLG/営業グループ/事業グループ

*2: 開発グループ

*3: プロダクション・クオリティマネジメントグループ/生産管理グループ/コーポレート部門

●社員構成比率(グローバル)

		単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
一般社員男女比率	女性	%	12.5	12.4	12.6
	男性	%	87.5	87.6	87.4
管理職男女比率	女性	%	5.8	5.4	5.8
	男性	%	94.2	94.6	94.2

●外国籍社員の状況(単体)

	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
正社員(うち幹部社員)	人	43(7)	46(7)	47(6)
非正社員(うち幹部社員)	人	1	1	1

	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
新卒採用	人	1	3	2
キャリア採用	人	1	1	2

●男女の賃金差異(単体)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
全労働者	71.6%	73.4%	74.8%
└ 正規労働者	72.5%	74.7%	76.8%
└ 非正規労働者	62.7%	61.8%	58.5%
管理職のみ	91.6%	95.4%	90.0%

●エンジニア育成(単体)

項目	実績		
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
グローバルプロジェクトの経験人数比率	82%	87%	89%
先端分野のプロジェクト(7nm以細)の経験人数比率	75%	82%	87%

●人材育成への投資

項目	実績		
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
エンジニア一人当たりの研修時間(全従業員)	13.2H (11.3H)	12.8H (11.7H)	12.7H (12.2H)
エンジニア一人当たりの投資額(全従業員)	2.04万円 (1.76万円)	2.87万円 (2.59万円)	2.32万円 (2.67万円)

●基準を満たしたエンジニア ※2023年3月期の人員を基準(100)とした指数

項目	実績		
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
メソドロジスト	200	225	500
システムアーキテクト	118	141	145
エキスパート	101	105	106
プロジェクトマネジャー	97	115	118

●安全衛生

項目	実績		
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
重大労働災害・事故件数	0件	0件	0件
労災以外の災害(通勤途上災害など)	4件	5件	3件
労働災害度数率	0.00	0.00	0.00
労働災害強度率(不休災害を除く)	0.00	0.00	0.00

●ワークライフバランス推進(単体)

	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
健康診断	健康診断受診率	99.0%	99.0%	100%
	特定保健指導対象者率	19.1%	19.5%	22.1%
	特定保健指導受講率	44.1%	56.7%	37.7%
生活習慣	運動習慣がある者の比率	26.5%	27.3%	27.4%
	飲酒習慣がある者の比率	13.4%	17.0%	8.2%
	喫煙者の比率	13.9%	13.9%	13.6%
	睡眠が充足している者の比率	64.8%	64.7%	67.2%
ストレスチェック	ストレスチェック実施率	83.2%	87.2%	88.2%
	高ストレス者の比率	9.9%	8.5%	9.8%
働き方	ES調査受検率	92.6%	92.6%	95.4%
	eNPS*	-69	-67	-65
	平均年間総実労働時間	2,099時間	2,016時間	2,001時間
	平均年間所定外労働時間	15.4時間	13.4時間	12.6時間
	有給休暇取得率	75.3%	75.4%	80.3%
	リモートワーク適用比率	100%	100%	100%
	有給休暇取得日数	14.9日	14.9日	15.9日
	育休取得率(女性)	100%	100%	100%
	育休取得率(男性)	57.1%	93.3%	85.7%
	復職率	100%	100%	100%
	介護短時間制度実施者数	1人	1人	0人
	欠勤率	0.77%	0.80%	0.93%
	ワークエンゲージメント	2.37	2.40	2.36
	私傷病休職者数	11人	10人	11人
	介護休職取得者数	2人	1人	2人

* : eNPS「Employee Net Promoter Score」。社員のエンゲージメント(貢献意欲/信頼関係)を数値化する手法

●健康づくり重点指標

	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
アブゼンティーイズム	・ 病欠、病気休業している状態 (傷病および外傷休業延日数÷ 在籍労働者の延所定労働日数) ×100で算出	0.77%	0.80%	0.93%
プレゼンティーイズム	・ 何らかの疾患や症状を抱えなが ら出勤し、業務遂行能力や労働 生産性が低下している状態 (2025年度より測定開始)	-	-	17.0%
ワークエンゲージメント	・ 仕事に関連するポジティブで充 実した心理状態 ・ 新職業性ストレス簡易調査票に て算出した数値	2.37	2.40	2.36

サプライチェーン(S: Social、E: Environment)

●パートナーへのCSR調査実施状況(グローバル)

	調査対象社数*	回答入手社数	回答カバー率		うち、重要パートナー		
			総取引社数比	総購入金額比	社数	総取引社数比	総購入金額比
2024年3月期	261社	145社	55.6%	80.2%	14社	5.4%	70.5%
2025年3月期	97社	94社	45.4%	95.2%	14社	6.8%	67.3%
2026年3月期	97社	97社	50.5%	95.4%	14社	7.3%	69.3%

*：2025年3月期より調査対象の基準を見直し総購入金額の上位90%以上を占めるすべてのパートナーを調査対象としている

●調査の評価実績(グローバル)

評価 ランク	スコア	2024年3月期			2025年3月期			2026年3月期		
		社数	社数比率	回答金額比率	社数	社数比率	回答金額比率	社数	社数比率	回答金額比率
A	49-60	117社	80.7%	99.0%	79社	84.0%	97.8%	69社	71.1%	92.0%
B	37-48	22社	15.2%	0.9%	12社	12.8%	2.0%	21社	21.7%	7.4%
C	20-36	6社	4.1%	0.1%	3社	3.2%	0.2%	7社	7.2%	0.6%
D	0-19	0社	0%	0%	0社	0%	0%	0社	0%	0%
合計		145社	100%	100%	94社	100%	100%	97社	100%	100%

●継続したリスク低減の取り組み

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
Dランク判定のパートナーのうち、是正措置を計画したパートナー比率	該当なし	該当なし	該当なし
是正措置を計画したパートナーのうち、1年以内に評価を改善したパートナー比率	該当なし	該当なし	該当なし

●サプライチェーンBCP調査

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
評価対象パートナー	261社	97社	97社
回答入手パートナー	146社	94社	97社
回答回収率	55.9%	96.9%	100%

●情報セキュリティ調査

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
評価対象パートナー	261社	97社	97社
回答入手パートナー	148社	94社	97社
回答回収率	56.7%	96.9%	100%

●紛争鉱物(3TG、グローバル)

	3TG				
	2026年3月期(24社)				
	合計	金	タンタル	スズ	タングステン
製錬所・精製所総数	206	89	32	51	34
RMAP認証取得(コンフリクトフリー)製錬所・精製所数	201	89	32	49	31
RMAP Active製錬所	-	-	-	-	-
その他RMI認定製錬所	5	-	-	2	3
RMAP認証取得製錬所率	98%	100%	100%	96%	91%
調査票回収率	100%	-	-	-	-

●紛争鉱物(コバルト・マイカ、グローバル)

	コバルト・マイカ		
	2026年3月期(23社)		
	合計	コバルト	マイカ
製錬所・精製所総数	59	54	5
RMAP認証取得(コンフリクトフリー)製錬所・精製所数	49	45	4
RMAP Active製錬所	10	9	1
その他RMI認定製錬所	-	-	-
RMAP認証取得製錬所率	83%	83%	80%
調査票回収率	100%	-	-

ガバナンス(G: Governance)

●取締役の構成

		単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	2026年6月末
社内取締役	女性	人(%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	男性	人(%)	5 (50%)	5 (50%)	3 (33%)	3 (33%)
	計	人(%)	5 (50%)	5 (50%)	3 (33%)	3 (33%)
社外取締役	女性	人(%)	2 (20%)	2 (20%)	2 (22%)	2 (22%)
	男性	人(%)	3 (30%)	3 (30%)	4 (45%)	4 (45%)
	計	人(%)	5 (50%)	5 (50%)	6 (67%)	6 (67%)
合計	女性	人(%)	2 (20%)	2 (20%)	2 (22%)	2 (22%)
	男性	人(%)	8 (80%)	8 (80%)	7 (78%)	7 (78%)
	計	人(%)	10 (100%)	10 (100%)	9 (100%)	9 (100%)

●取締役の状況

			単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	2026年6月末
取締役	取締役総数	社内取締役 (うち女性)	人	5 (0)	5 (0)	3 (0)	3 (0)
		社外取締役 (うち女性)	人	5 (2)	5 (2)	6 (2)	6 (2)
	平均年齢		歳	61.1	62.1	64.0	63.2
	取締役任期*		年	1	1	1	1
	役員平均 在任期間	全取締役	年	3年1ヵ月	4年1ヵ月	4年1ヵ月	4年0ヵ月
		└ 社内取締役	年	4年6ヵ月	5年6ヵ月	5年11ヵ月	6年2ヵ月
		└ 社外取締役	年	1年7ヵ月	2年7ヵ月	3年2ヵ月	2年11ヵ月

*：監査等委員である取締役の任期は2年

●ガバナンスに関する委員会の構成

構成	単位	2026年3月期		2026年6月末	
		監査等委員会	指名・報酬委員会	監査等委員会	指名・報酬委員会
構成人数	人	3	4	3	4
社内取締役(うち女性)	人	0	1 (0)	0	1 (0)
社外取締役(うち女性)	人	3 (1)	3 (1)	3 (1)	3 (1)

●取締役会の出席状況(2026年3月期)

職位	氏名	出席状況
代表取締役会長	肥塚 雅博	13回/13回 (100%)
代表取締役社長	吉田 久人	13回/13回 (100%)
取締役	米山 優	13回/13回 (100%)
取締役	大槻 浩一	3回/3回 (100%)
取締役	久保 徳章	3回/3回 (100%)
筆頭独立社外取締役	鈴木 正俊	13回/13回 (100%)
独立社外取締役	笠野 さち子	13回/13回 (100%)
独立社外取締役	西畑 一宏	10回/10回 (100%)
独立社外取締役(監査等委員長)	市川 育義	13回/13回 (100%)
独立社外取締役(常勤監査等委員)	池本 守正	13回/13回 (100%)
独立社外取締役(監査等委員)	米田 紀子	13回/13回 (100%)

(備考)大槻浩一氏、久保徳章氏は2025年6月26日開催の第11回定時株主総会において退任、また、西畑一宏氏は同定時株主総会において取締役に選任されたため、出席状況(出席回数/開催回数)が他の取締役と異なる

●指名・報酬委員会の出席状況(2026年3月期)

職位	氏名	出席状況
委員長(筆頭独立社外取締役)	鈴木 正俊	22回/22回 (100%)
委員(独立社外取締役)	笠野 さち子	22回/22回 (100%)
委員(独立社外取締役)	西畑 一宏	17回/17回 (100%)
委員(代表取締役会長兼CEO)	肥塚 雅博	22回/22回 (100%)

(備考)西畑一宏氏は2025年6月26日開催の第11回定時株主総会において取締役に選任されたため出席状況(出席回数/開催回数)が他の取締役と異なる

●監査等委員会の出席状況(2026年3月期)

職位	氏名	出席状況
独立社外取締役(監査等委員長)	市川 育義	13回/13回 (100%)
独立社外取締役(常勤監査等委員)	池本 守正	13回/13回 (100%)
独立社外取締役(監査等委員)	米田 紀子	13回/13回 (100%)

●コンプライアンス教育

項目	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
コンプライアンスに関する役員教育回数	回	1	1	1
コンプライアンスに関する社員教育回数	回	1	1	1

●報酬

区分	報酬等の種類別の総額		2026年3月期
取締役(監査等委員である取締役を除く。)[百万円] ※対象となる役員の員数：8人	基本報酬		221
	業績連動報酬	金銭報酬	81
		非金銭報酬等	80
	計		382
取締役(監査等委員)[百万円] ※対象となる役員の員数：3人	基本報酬		49
	業績連動報酬	金銭報酬	-
		非金銭報酬等	-
	計		49
代表取締役会長兼CEO[百万円]	基本報酬		70
	業績連動報酬	金銭報酬	26
		非金銭報酬等	26
	計		122

区分	報酬等の種類別の総額		2026年3月期
監査公認会計士報酬(提出会社)[百万円]	監査証明業務に基づく報酬		71
	非監査業務に基づく報酬		-
	計		71
監査公認会計士等と同一のネットワーク(Ernst&Young)に対する報酬(連結子会社)[百万円]	監査証明業務に基づく報酬		58
	非監査業務に基づく報酬		-
	計		58

項目		単位	2026年3月期
正規社員の年間給与(平均値)		千円	9,590
正規社員の年間給与(中央値)		千円	9,014
CEOの年間報酬と正規社員の年間給与比率(平均値)		倍	12.78
CEOの年間報酬と正規社員の年間給与比率(中央値)		倍	13.60
CEOの業績連動報酬と正規社員の賞与の比率(平均値)		倍	17.53
CEOの業績連動報酬と正規社員の賞与の比率(中央値)		倍	19.77
賞金の平均値(正規社員)	女性	千円	7,545
	男性	千円	9,819
賞金の中央値(正規社員)	女性	千円	7,257
	男性	千円	9,234
賞与の平均値(正規社員)	女性	千円	2,354
	男性	千円	3,098
賞与の中央値(正規社員)	女性	千円	2,245
	男性	千円	2,681

●コンプライアンス

項目		単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
公正取引委員会など関係官庁からの排除勧告		件	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止		件	0	0	0
コンプライアンスに関わる 事故・事件で刑事告発	価格カルテルによる摘発	件	0	0	0
	贈収賄による摘発	件	0	0	0
	インサイダー取引	件	0	0	0
	マネーロンダリング	件	0	0	0
	利益相反	件	0	0	0
	個人情報の漏えい・データの盗難・紛失件数	件	0	0	0
	情報セキュリティ事故件数	件	0	0	0
	その他による摘発	件	0	0	0

●コンプライアンス：内部通報の状況

項目		単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
行動規範・倫理基準に対する 違反件数	相談件数(うち外部窓口)	件	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	違反件数	件	0	0	0
	懲罰件数	件	0	0	0
人権侵害やハラスメントに関する 違反件数	相談件数(うち外部窓口)	件	0 (0)	1 (1)	1 (0)
	違反件数	件	0	0	0
	懲罰件数	件	0	0	0

●コンプライアンス：政治献金、その他の支出

項目	単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
政治活動、政治団体への支出	千円	0	0	0
ロビー活動	千円	0	0	0
半導体業界団体など	千円	8,916	8,344	9,186
その他	千円	0	0	0
寄付金(社会貢献)	千円	612	675	462



Copyright 2023-2026 Socionext Inc.
AD00-00006-4 October 2026

