



Integrated Report

ローツェ株式会社 統合報告書 2026



CONTENTS

イントロダクション

- 04 CEOメッセージ
- 09 RORZEの理念

RORZEのこれまで

- 10 RORZEのあゆみ
- 11 RORZEの成長

RORZEの現在

- 12 主要事業とポートフォリオ
- 13 事業概要

価値創造のメカニズム

- 15 価値創造プロセス
- 16 RORZEの強み [培ってきた強み]
- 17 取締役メッセージ

強みを活かした創造価値の拡大

- 21 取締役メッセージ
- 23 独自の製品開発
- 25 垂直統合型生産体制
- 27 グローバルネットワーク

持続的な創造価値拡大の基盤

- 30 サステナビリティ経営
- 31 マテリアリティ

環境

- 32 環境に関するRORZEの考え方
- 33 事業活動を通じたカーボンニュートラルへの貢献
- 35 製品を通じた環境への貢献

社会

- 36 社会に関するRORZEの考え方
- 37 人材育成の視点
- 38 社員成長支援の取り組み
- 39 次世代への取り組み
- 40 ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)
- 41 サプライチェーンマネジメントの強化

ガバナンス

- 42 社外取締役メッセージ
- 44 コーポレートガバナンス
- 45 透明性のある経営
- 46 役員報酬
- 47 役員一覧
- 49 内部統制

データ

- 51 財務ハイライト
- 52 非財務ハイライト
- 53 会社情報

編集方針

本レポートは、ローツェの顧客、お取引先様、従業員、またローツェの株主をはじめとするステークホルダーの皆さまに、当社の企業活動の全容および中長期的な企業価値向上についての考え方をご理解いただくことを目的に、年次で編集、発行するコミュニケーションツールです。

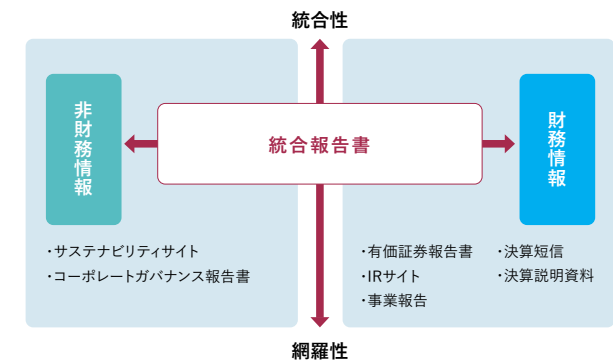
報告対象期間

2025年3月1日～2026年2月28日
一部、前後の活動や将来目標を含みます。

報告対象範囲

ローツェ株式会社およびその連結子会社を対象としています(それ以外の場合は、本文中に記載)。また、役員、従業員の所属・役職などは、発行日時点のものです。

他の報告書 (IR) との関係性



参考ガイドライン

IFRS財団「統合報告フレームワーク」経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」など

予想・見通しに関する注意事項

本レポートに記載されている予想・見通しは、種々の前提に基づくものであり、将来の計数数値、施策の実現を確約したり、保証するものではありません。

見えないところから、 未来は動いている。

現代の生活はデジタル技術と共にあり、スマートフォンや高速通信、生成AI、自動運転など、その先進的な歩みが私たちの暮らしを豊かにしています。

その根幹を支えているのが半導体です。

ローツェは、そんな最先端の半導体を製造する工場で稼働するウエハ搬送ロボットを開発・提供し、独自技術で世界トップクラスのシェアを築いてきました。

高機能化を実現させるために、ナノレベルの微細化・積層化が進む半導体製造現場で、私たちは「クリーン度」や「信頼性」など、様々な課題と向き合っています。

その先にあるのは、未来へとつながるテクノロジー。

私たちは“未来からのミッション”と受け止め、今この瞬間も挑み続けています。

YOU!

半導体
使用する
製品

半導体

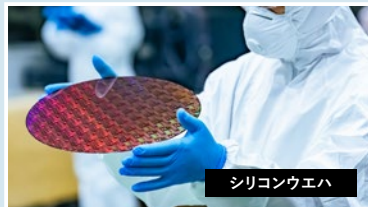
RORZE
製品

半導体工場での ローツェの役割

半導体を製造する際には、基盤となるシリコンウエハなどに対して、数か月にわたり500以上の様々な工程を施し、集積回路を形成します。ウエハの入ったFOUPを積んだOHTが天井走行し、各工程ごとに処理装置へと移動し、自動で停止・降下。

そのFOUPを受け止め、蓋を開けて、中のウエハを1枚ずつ搬送し、処理装置へ受け渡す。処理を終えたらウエハを回収し、次の工程へと再びFOUPへ搬送する。これがローツェの搬送ロボット・システムです。

自動化・高クリーン・高精度が求められる最先端の現場で、ローツェの技術が半導体製造を支えています。



シリコンウエハ

OHT (天井走行式無人搬送車)
FOUP (ウエハを25枚格納)

RORZE

RORZE

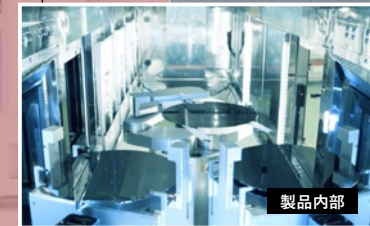
EFEM

(ロボットを内蔵した搬送装置)

処理装置

RORZE

ロードポート
(FOUPオーブナー)



製品内部

OHT...Overhead Hoist Transport FOUP...Front-Opening Unified Pod EFEM...Equipment Front End Module

ローツェ製品の特長

▶クリーンにウエハを搬送

微細な加工をおこなう工場では、ナノレベルのチリやホコリも厳禁。ローツェの搬送装置は気流をコントロールした設計で、クリーンな環境を守ります。

▶優れた堅牢性

24時間365日フル稼働。それでも25年以上壊れないというデータがあります。

▶高速に正確に搬送

自動化の進む半導体工場内で、わずかな変化や異常もカメラやセンサーで発見。より正確で自律した搬送へ。

特長を活かしたローツェ製品のラインナップ



半導体関連装置



フラットパネルディスプレイ関連装置



金属の不純物分析装置



ライフサイエンス関連装置

AI時代の変革期で 最先端を走る企業として

— 次なる成長の軌跡を描く、ローツェの覚悟

代表取締役社長 藤代 祥之

この一年の総括

— 過去最高売上達成と、AI時代の「成長合戦」を勝ち抜く強靱な事業基盤の構築 —

2026年2月期の売上高は1,288億円と過去最高を更新しました。半導体製造の設備投資に関しては、前半は去年並みの成長、後半は需要が高まりましたが、本格的な成長は“これから”と捉えています。

その中で、AI関連需要の拡大は半導体業界全体の構造変化を加速させています。データセンター向け高性能半導体に加え、今後はエッジAIや産業用途にも需要拡大が波及すると見ており、中長期では市場成長が継続する見通しです。この未曾有の成長フェーズにおいて私たちが確固たる地位を築くためには、目まぐるしく変わる市場のうねりを的確に捉え、先手を打って備える戦略が不可欠となります。

ローツェが属する半導体製造装置業界は、市況や技術革新の波によって投資サイクルが変動するため、短期的な需要変化への機敏な対応力と中長期視点での経営判断の両立が求められます。

そのような環境下において、ローツェは市場拡大期に創出した利益を、次なる成長を牽引する技術、強固な生産体制、そして人材へと継続的に再投資してまいりました。外部環境の波を受けやすい業界特性を深く理解しているからこそ、好況期に将来を見据えた競争力を蓄積することが重要であると考えています。

こうした業界において、経営トップである私が果たすべき役割の一つは、お客様であるエンドユーザー様や製造装置メーカー様、サプライヤである部品・材料メーカー様などさまざまなパートナー企業と密に情報交換をおこない、社内へ刺激を与えながら、新たな価値を生む強固なパートナーシップを創出していくことであると認識しております。

また、こうしたパートナー企業との連携に加え、不確実な環境を勝ち抜くための当社の強力な武器が「内製化」の体制です。イレギュラーな対応が求められる事態においても、設計から製造までの多くをグループ内で完結できる当社であれば、極めて柔軟に対応することができます。

外部との「強固なネットワークによる協創力」と、内部の「内製化による対応力」。これらを掛け合わせて強靱な事業体制を築き、AI時代の爆発的な成長フェーズにおいても、お客様に対する『安定供給』の責任を必ず果たしてまいります。

財務戦略と資本効率

ローツェではこれまで棚卸資産の適正化に取り組んでまいりましたが、AI需要の拡大に伴い、業界全体で爆発的な成長に耐えうる供給力が求められています。

この市場の要請に応えるため、2026・2027年度は単純な在庫削減から方針をシフトし、確実な安定供給を前提とした戦略的な適正在庫の確保に努めてまいります。

豊富な手元資金については、株主還元と成長投資のバランスを重視した資本配分をおこないます。自社株買いに加え、ベトナム新工場建設による生産能力増強や新本社整備による開発環境の拡充などへ計画的に投資することで、中長期的な競争力強化と企業価値向上につなげていきます。

また、AI活用による開発・生産効率向上も重要な投資テーマと位置づけており、一人ひとりの生産性向上を通じた競争力強化を進めていきます。単にキャッシュを積み上げるだけでなく、次の技術や人材、未来の競争力につながる投資へ振り分けていくことが重要だと考えています。

外部環境認識と事業戦略

半導体市場を牽引するのは、いまやAI一色です。データセンターからエッジデバイスまで膨大な需要が生まれ、主要メーカーは半導体製造への大規模投資を加速させています。こうした投資が、AIの社会実装をさらに後押しします。ここ数年で仕事の仕方が大きく変わっていくように、AIは世界中の

日常生活へ浸透していきます。私は「今まさにその入り口にいる」と考えています。今後5年ほどは、その動きを大きく左右する極めて重要な局面であり、半導体製造業界にとっても次なる成長フェーズへの転換点になると認識しています。国際情勢の不安定さがサプライチェーンに局所的な影響を及ぼす可能性は否定しません。しかし、AIの技術的進化が市場にもたらすインパクトはそれを遥かに上回る規模であり、上層の政治動向が半導体市場の成長を押し下げる要因にはなり得ないと考えています。今後の本質的なテーマは、間違いなくこのAI技術の発展にあります。ヒューマノイドや四足歩行ロボットなど、どの国もこれらの設備投資に追われています。この巨大な波に我々がどれだけ乗れるかが鍵となります。

さらに、サプライチェーンの分断が生じた際、物流網の停滞だけでなく、『特定国の部品が使えない』といった調達リスクも発生します。しかし、設計から製造まで内製化を進めている当社であれば、代替部品に合わせた仕様変更などにも迅速に対応できるため、この環境変化も当社ならではの大きな強みに変えられると考えています。

▼AI時代における半導体構造の変化

ローツェはこれまで、半導体製造の前工程におけるウエハ搬送ロボットを主力事業として、高クリーン対応と堅牢性を強みに事業を拡大してきました。前工程は半導体素子を作る分野であり、後工程はパッケージング分野です。カステラで例えるならば、材料から焼き上げる工程が「前工程」、それを1本ま

たは分割して箱に詰める作業が「後工程」にあたります。前工程の方が極小なゴミの混入や歩留まりを厳密に気にしながら製造しなければならない分、付加価値は高いとされ、非常に重要な工程です。

しかし直近では、両者をつなぐ「中工程」が注目されるようになりました。前工程で注力すべき「微細化」の領域は、現在では一部の資本力のある企業しか手を出せなくなっています。そこで、微細化以外の方法で性能と付加価値を高めるため、完成した複数のチップを2次元、3次元的に組み合わせる一つの製品にするというアプローチが生まれました。これを先ほどのカステラで例えるならば、焼き上がったカステラを薄く切り、クリームやフルーツを挟み何層にも積み上げて、より付加価値の高いケーキのようなカステラを作り上げる工程です。この中工程の中核を担う最新技術こそが「アドバンスドパッケージ」です。

面白いのは、この最新テクノロジーが後工程と前工程の技術の融合でできている点です。パッケージングの工夫の余地に気づき、多様な進化を遂げる中で、前工程への投資はもちろんのこと、それに次いでアドバンスドパッケージへの投資も非常に活発になっています。

当社は長きにわたって大手メーカー様とさまざまな取り組みをおこなってきたため、このアドバンスドパッケージの潮流にもいち早く動くことができました。今後、半導体の製造プロセスが複雑化するにつれて、当社が前工程で培ってきた「高クリーン・壊れない技術」は、さらなる競争優位性をもたらすと期待しています。また、アドバンスドパッケージング

分野においては、機能の追加や運ぶ対象物が大きくなることからロボットの単価も上昇し、当社の売上拡大にも貢献すると考えています。現在はローツェの売上のうちアドバンスドパッケージ領域は10%ほどですが、今後は前工程以上に飛躍的に成長し、大きな市場規模へ拡大すると見込んでいます。

▼グループシナジー

— ローツェイアス社とナノヴァーステクノロジーズ社

ローツェイアス社は、23年に当社の完全子会社となり、前工程の最先端プロセス向け不純物検出技術を強みとしています。25年6月より、海外販路・グローバルサービスの基盤を整備した経験を持つ早崎が社長となり、ローツェイアスの先頭に立って事業拡大に取り組んでいます。半導体の微細化が進む中では、わずかな異物や不純物が歩留まりに大きな影響を与えるため、検査・分析技術の重要性は一段と高まっています。近年では、新たにレーザー装置による分析分野でも受注を獲得し、研究開発力を軸に製品ラインナップを拡充しています。また、ローツェ本体が持つグローバルな製造・販売・サービスネットワークを活用することで、顧客接点の拡大や事業展開の加速につなげています。

24年に連結子会社化したナノヴァーステクノロジーズ社は、半導体製造装置の開発・製造・販売をおこなう企業です。アドバンスドパッケージにおけるレーザースクライビング[※]装置を展開しており、今後の柱となる存在へと成長させます。独自のレーザー制御技術を使い、より早く正確に、また柔軟



にウエハのスクライビングをおこなえることを強みとしています。次世代のアドバンスドパッケージに必要な性能要求を満たしていくことができると考えています。

※ウエハのスクライビング：基板の切断工程

ローツェは、グループ各社とのシナジーを通じて、前工程から中・後工程まで対応領域を広げるとともに、顧客との長期的な関係強化を目指しています。設計開発・営業・サービス・製造分野それぞれがローツェ本社を土台に、グループ会社の専門性が加わることで、より付加価値の高い製品を生み出していきます。例えばローツェイアス社は、ローツェグループの一員となり、これまで以上に台湾や欧州などへの販路を拡大し、一部製品のベトナム工場での生産を進めるなどより強固な事業基盤を作っています。ナノヴァーステクノロジーズ社のケースも同

様にローツェの事業基盤を活用して成長しています。

特に、業界内でもまだ確立されていない新規プロセスや次世代の領域においては、完成された答えを提供するだけでなく、お客様とともに試行錯誤しながら新たな価値を創り上げていく姿勢が不可欠だと考えています。

私たちににとって何よりも嬉しいのは、単に製品をご注文いただくこと以上に、新規プロセスの開発や次世代技術への挑戦において「まずはローツェグループに相談しよう」と思っているだけ、強固なパートナーシップを築けていることです。

この関係性をさらに深化させるため、今後もお客様に寄り添い続けるとともに、それを当社の中長期的な競争優位性の源泉へと繋げてまいります。

▼研究開発・技術革新

ローツェでは、実際の現場で課題を発見し、試作と改善を積み重ねながら高クリーン搬送技術を磨いてきたことが、現在の競争力の基盤となっています。一方で、半導体製造工程の高度化や開発スピード要求の高まりを受け、ここ1年ほどシミュレーションや理論解析に力を入れ始めました。

従来の現場現物を大切にしたものづくりに加え、今後はよりいい製品を生み出すためにシミュレーション・理論解析・基礎研究を組み合わせた両輪の開発体制へ進化してまいります。

加えて、キーポイントとなるのが、「シミュレーションとAIの親和性の高さ」です。膨大なシミュレーションのパラメータの調整にAIを活用することで、将来的には開発条件の最適化

や設計精度向上への応用も期待しています。ローツェでは、シミュレーションと実測データを組み合わせた開発プロセスの確立を目指すとともに、時代を先取りした次世代の開発体制を構築してまいります。

さらに、半導体の高性能化・微細化が進む中で、ローツェはウエハに付着する微小なチリやホコリ、パーティクルの研究をしたいと考えております。モノとモノの衝突でゴミが発生しますが、どの物質が衝突することで何が発生するのか、未発達分野であります。これらの研究も今後は視野に入れていきたいと考えています。

新本社—グローバル・イノベーションハブとして

ローツェでは、将来の事業成長と技術開発力強化を見据え、本社に研究開発棟建設を進めています。1996年に建設された本社(広島県福山市)は、事業拡大に伴う人員増加や研



究開発機能の高度化に対して、スペース・設備の両面で制約が生じていました。生産拠点のマザー工場はベトナムである一方、本社は開発拠点のトップであり続けるべきだと考えており、新社屋では、開発用クリーンルーム・電波暗室・精密測定室などを整備し、次世代半導体市場に対応する研究開発環境を構築する予定です。特に、ISOクラス1対応エリアを含むクリーン環境を整えることで、より高度なクリーン搬送技術や精密制御技術の開発加速を目指しています。

また、この研究開発棟を、グループ全体の技術連携が加速する「グローバル・イノベーションハブ」として位置づけていきます。吹き抜けや内部階段を活用したオープンレイアウトを採用し、部門やグループ会社を超えたコミュニケーションを促進することで、新たな技術アイデアや製品開発につながっていきます。人と人が自然につながり、偶発的な会話や発想から新たな価値が生まれる環境作りも重視しています。

さらに環境性能面では、大量の電気を使用する業界特性を



踏まえ、省エネ型設備や再生可能エネルギーの導入を進めるとともに、ZEB認証の取得を目指します。半導体業界は好不況の波が激しい業界だからこそ、インシヤルコストよりもランニングコストの抑制を重視し、長期的な視点で設備投資をおこなうことで、持続可能な経営基盤の強化につなげてまいります。

AIと人間の共創

ローツェでは、AI活用を積極的に進めながら、「人間にしか生み出せない価値」とは何かを模索し続けています。その鍵となるのが、グローバルベースでの人材確保と研究開発体制の強化です。具体的には、主要拠点であるベトナムで

生産・開発体制の大規模な強化を推進するとともに、多様な知見を取り入れる新たな取り組みとして、2026年5月にはインドからエンジニアリングのインターン生を受け入れました。インドは今後の半導体市場の成長が期待されるだけでなく、高度IT人材や研究開発人材の層が非常に厚い地域です。異なるバックグラウンドや柔軟な発想を持つ人材と交わることで新たな発想や技術が生まれ、中長期的な連携を見据えたワールドワイドなエンジニアの確保につなげていきます。AIを使いこなしながら人間にしか生み出せない価値を形にできる人材こそ、持続的な研究開発力と競争優位性の源泉になると考えています。

ローツェが重視するのは、「こだわり」「エンジニアとしての誇り」「顧客期待を超える発想力」といった、人の感性や意思に根差した価値です。創業以来、「世の中にないものをつくる」という合言葉を大切にしてきました。その背景には、単なる機能や性能だけでなく、無駄を削ぎ落とし、細部まで考え抜かれた製品に宿る“美しさ”へのこだわりがあります。ローツェでは、そうした美しさを「本質を追求した結果として現れるもの」と捉えており、エンジニアの思考や哲学が製品そのものに反映すると考えています。

ステークホルダーの皆様へ

ローツェは、株主還元を重要な経営課題の一つと位置づけており、持続的な利益成長に応じて配当性向の段階的な引き上げを方針として掲げています。同時に、現在の半導体市

場はAI需要拡大を背景に歴史的な転換期を迎え、今後数年間は業界全体で生産能力増強や技術開発競争が加速する「成長合戦」の局面になると見えています。だからこそ、株主の皆様への還元と中長期的に投資に回せるように財務のバランスを追求していく所存です。次なる飛躍に向けた工場や社屋などの設備投資にとどまらず、ワールドワイドな高度人材への投資を積極的に推し進め、AIとの共創を見据えた企業へと成長してまいります。

AI技術が進化する時代だからこそ、「人にしか生み出せない価値」を大切にしていきたいと考えています。作り手の熱いこだわりやお客様の期待に真摯に向き合う姿勢。その思いをエッセンスとして製品技術へと落とし込み、余分なものを削ぎ落として細部まで考え抜かれた、本質のかつ“美しいものづくり”を探求し続けます。ローツェはこれからも「世の中にないものをつくる」という合言葉を胸に、他社よりも常に一歩先の未来を見据え、新たな価値を創造し続ける企業として、歩みを進めてまいります。

半導体業界全体が爆発的な成長フェーズへと突入することのAI時代において、私たちは技術革新の波を確実にとらえ、確固たる結果を残していく覚悟です。投資家の皆様からのご期待に力強く応え、次代を担う若い力がいきいきと挑戦し成長できるフィールドを提供し、すべてのステークホルダーの皆様とともに豊かな未来を築き上げてまいります。



RORZEの理念

世の中にないものをつくる

「すでにある同等品は販売しない、ニュースとなるもののみを製品化しよう」

創業時からのこの信念のもと、半導体・FPD（フラットパネルディスプレイ）業界において独自製品で貢献してまいりました。

今後も常に一步先を見据え、お客さまと共に付加価値の高い製品開発や、新たな業界への挑戦を通じて、

持続的な成長と革新的な社会の実現に貢献してまいります。

【ローツェの目指す会社とは】

1

国際社会の中で国内、海外の拠点において多様なネットワークを構築し、それぞれの拠点地域に優秀な人材を集め、研究・開発および製造・サービス業務をおこなう。

2

優秀な人材を育てるために、個人の時代にあった会社システムを創る。

3

会社は個人の技術を発揮して実務に結びつける所であり、同時に個人の技術を向上させて将来の夢を実現させる所である。従って、時間管理による給与よりは、実務功績を重視する。

4

半導体・FPD産業の市場動向を得るため、国内海外を問わず先進的な企業、関連グループなどと共に共同研究、共同開発を積極的に進める。

5

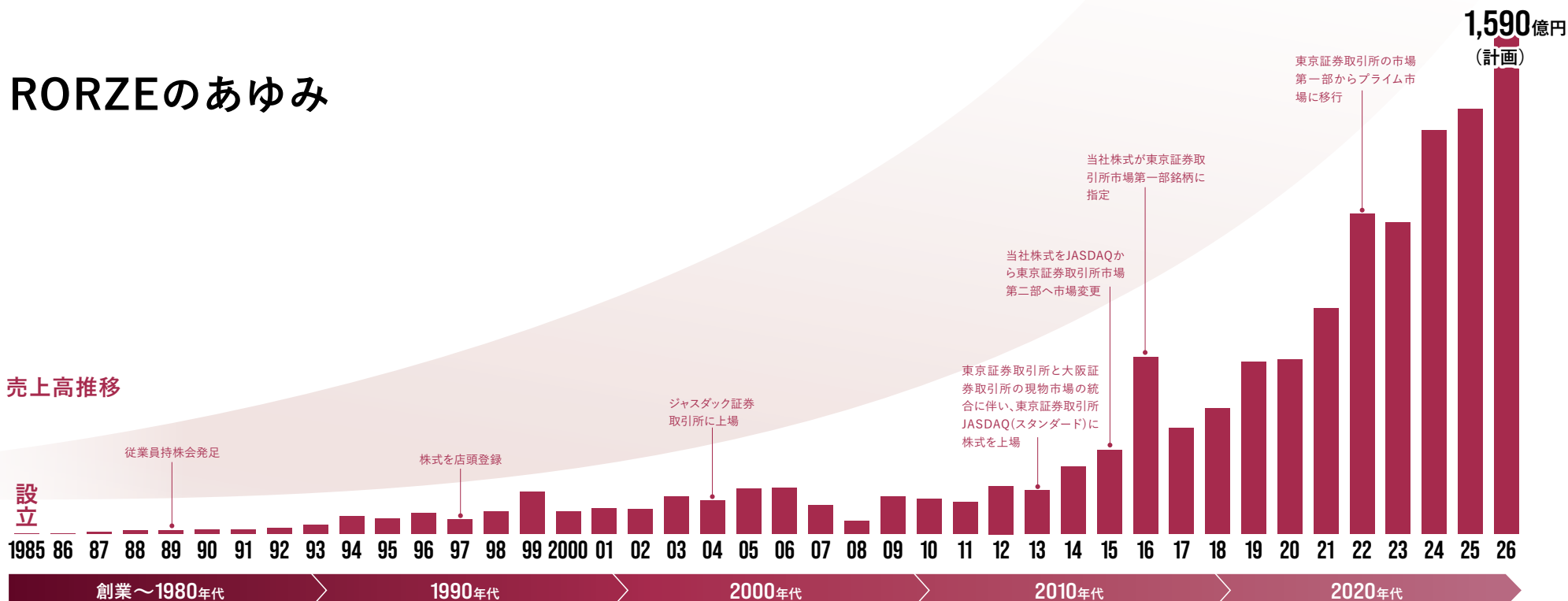
本社・国内拠点、海外関連会社それぞれの地域の特長を最大限に発揮できる仕事をするため、地場企業、研究機関などと協力して、半導体・FPD産業のニーズに合う製品創り、企業組織創りをおこなう。

【社名の由来】

ローツェとは、世界最高峰エベレスト(8,848m)の並びに位置するヒマラヤ山脈の山の名前です。エベレストが高いがゆえに目立ちませんが、8,516mと高く、エベレストを脇で支えている存在です。そのローツェ峰の姿から、私たちも世界トップの半導体・FPD産業、最先端テクノロジーを脇から支える存在でありたいと付けられたのが、この社名です。また、ローツェ峰に漢字をあてれば、「楽孜」であり、「楽」(ラク)…たのしい、おおらか、たやすい。「孜」(シ)…勤勉、すぐれた、等の意味があり、「技術に自信を持って、楽しみながら仕事のできる集団」という我々のフィロソフィーの礎にもなっています。

RORZEのあゆみ

売上高推移



- 1985**
- ・広島県福山市にローツエ株式会社を設立 (資本金1,000万円)
 - ・ステッピングモータドライバRD-122発表
- 1987**
- ・半導体ウエハ搬送用のクリーンロボットRR304発表
- 1988**
- ・資本金3,500万円に増資
- 1989**
- ・半導体ウエハ真空搬送用のクリーンロボットRR351発表
 - ・本社工場新築 全床面積682㎡

- 1993**
- ・大型ガラス基板搬送ロボット発表
- 1996**
- ・台湾の新竹科学工業園区に関連会社 RORZE TECHNOLOGY, INC.を設立(1997子会社化)
 - ・ベトナムのハイフォン市に子会社 RORZE ROBOTECH INC.(現:RORZE ROBOTECH CO., LTD.)を設立
 - ・米国のカリフォルニア州ミルピタス市に子会社 RORZE AUTOMATION, INC.を設立
- 1997**
- ・韓国の京畿道水原市に子会社RORZE SYSTEMS CORPORATIONを設立

- 2000**
- ・本社増床工事完成 全床面積12,185㎡
 - ・九州FAセンター (現:九州工場 熊本県合志市)新社屋完成 全床面積 6,692㎡
- 2005**
- ・アイエス・テクノロジー・ジャパン株式会社(現:ローツエライフサイエンス株式会社)の株式を取得し、ライフサイエンス事業を開始
- 2008**
- ・中国上海市に子会社RORZE TECHNOLOGY TRADING CO., LTD.(現: RORZE CREATECH CO., LTD.)を設立

- 2012**
- ・ステッピングサーボ用制御システム「新型コントローラドライバRMDシリーズ」及びそれを使用したロボット、ロードポート、アライナ、ウエハ搬送システムを発表
 - ・N2バージ対応ウエハストックを開発
- 2015**
- ・自動増地交換機能を搭載した細胞培養装置「CellKeeper」を発表
- 2016**
- ・細胞の自動培養を実現するメタロCO₂インキュベータ「SCALE48」を発表
- 2019**
- ・ドイツのザクセン州ドレスデン市に子会社 RORZE ENGINEERING GmbH を設立

- 2021**
- ・中国上海市に生産拠点としてRORZE CREATECH SEMICONDUCTOR EQUIPMENT CO., LTD. を設立
- 2023**
- ・分析装置の自動化を手がける東京の株式会社イアス(現:ローツエイアス株式会社)を子会社化
- 2024**
- ・半導体製造装置の開発・製造・販売を主な事業とする米国のNanoverse Technologies, Ltd.を子会社化
 - ・組織染色および遺伝子機能解析に関する研究受託等をおこなう東京のジェノスタッフ株式会社を子会社化(ローツエライフサイエンス株式会社の子会社)
 - ・精密機械部品の製造及び販売をおこなう関連会社Preciv Co., Ltdがベトナムで稼働を開始
- 2025**
- ・フランスのパリに非連結子会社RORZE ENGINEERING Franceを設立

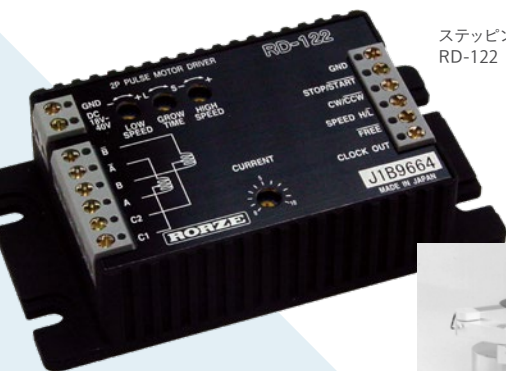
RORZEの成長

ローツェは、ステッピングモータドライバ、コントローラの制御機器開発から始まり、現在は制御製品に加え、半導体・FPD・分析・ライフサイエンス分野の自動化・搬送装置を展開しています。

成長 01 技術基盤の確立

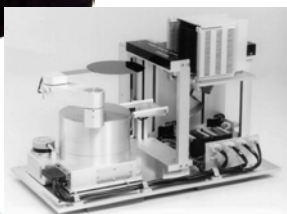
ローツェは1985年に設立され、自動化技術の分野で第一歩を踏み出しました。初期にはステッピングモータドライバ「RD-122」を開発し、多機種のドライバやコントローラの独自制御技術を製品化。わずか1年後には科学技術庁から「注目発明賞」を受賞し、技術力が高く評価されました。

1987年にはその制御技術を搭載した半導体ウエハ搬送用のクリーンロボットRR304、翌年には真空環境に対応したクリーンロボットの開発に成功し、半導体分野に本格参入しました。当時人やベルトコンベアで運ばれていたシリコンウエハをロボットでクリーンに自動搬送する方法を製品化し、それが現在のウエハ搬送のスタンダードになっています。1989年には本社工場の新設をおこない、製品と生産体制の両面で拡充を図りました。創業からの数年間で技術基盤を確立し、成長の原点といえる時期です。



ステッピングモータドライバ
RD-122

半導体ウエハ搬送用の
クリーンロボットRR304



300mmウエハ対応標準カセット
ステーションRACS300発表

成長 02 事業拡大とグローバル展開

1990年代、ローツェは半導体とFPD（フラットパネルディスプレイ）市場に向けた製品ラインナップを強化し、事業領域を拡大しました。大型ガラス基板搬送ロボットの開発や、新本社工場・研究施設の整備を進め、開発と生産の体制を強化。1996年からはグローバル展開を本格化し、台湾・シンガポール・ベトナム・アメリカに次々と拠点を設立。特にベトナムを主要な生産拠点として成長させ、ベトナムのハイテク企業第一号として認定を受けるなど、国際的な評価も得るようになります。1997年には韓国への進出、さらに株式を店頭登録し、企業基盤を一層強固にしました。300mmウエハ対応プラットフォームや新しい搬送技術の製品化など、時代のニーズを先取りした製品開発でも業界をリードし、技術と国際展開を融合させた成長戦略が確立された時期です。

成長 03 多角化とさらなる進化

2000年代以降、ローツェは主力の半導体・FPD分野に加え、事業領域の拡大と強化を進めてきました。中国やドイツなどへの拠点拡大や、ベトナムでの大規模工場増設により、グローバルな生産・サポート体制の構築を推進。主力である半導体分野において、より安定的かつ効率的な量産体制を整えつつあります。さらに、2016年には東京証券取引所一部市場（現：プライム市場）に移行し、企業価値と信頼性をさらに高めました。また、ライフサイエンス領域への進出も本格化。細胞培養装置や培地交換システム、ラボ用モバイルロボットなど、医療や研究用途に向けた製品を次々と開発しました。関連会社の買収や新設を通じて体制を構築し、開発力の強化、マーケットの拡大を目指しています。

2023年以降は、分析装置分野や遺伝子研究支援事業の事業買収を通じて、新たな成長領域を開拓しています。自動化技術の多角化を通して、デジタル社会やライフサイエンス領域を支える存在として、ローツェは進化を続けています。



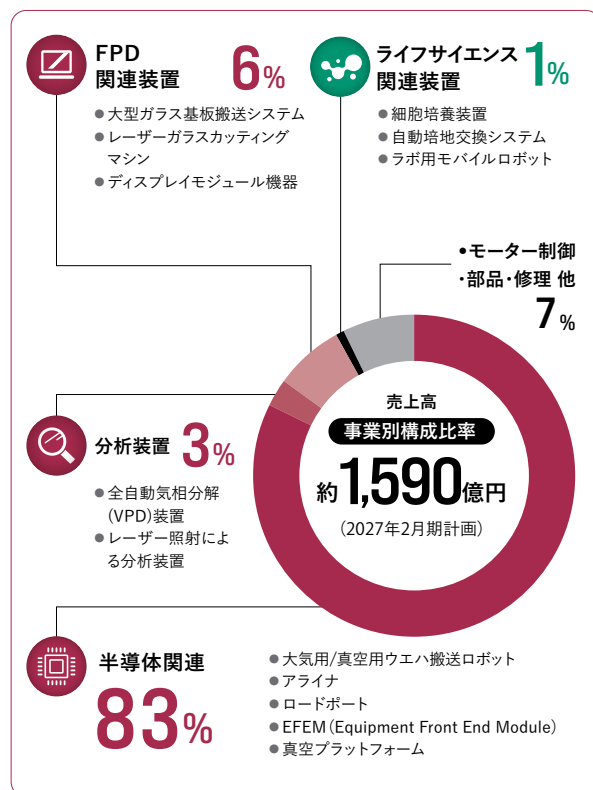
RORZE ROBOTECH ベトナム工場



全自動培地交換システム

主要事業とポートフォリオ

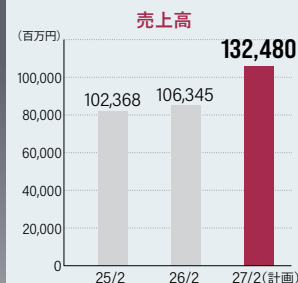
ローツェの主力事業である「半導体・FPD関連装置事業」では、半導体ウエハ搬送ロボットやシステムを提供する半導体関連装置、シリコンウエハ中の金属不純物を*ICP-MSで自動分析する分析装置、液晶・有機EL向けの搬送ロボットやガラスカッティング装置を展開するFPD関連装置を取り扱っています。一方、「ライフサイエンス事業」では、細胞培養の自動化装置などを中心に、医療・研究分野のニーズに対応しています。



*ICP-MS(Inductively Coupled Plasma Mass Spectrometry):誘導結合プラズマ質量分析装置



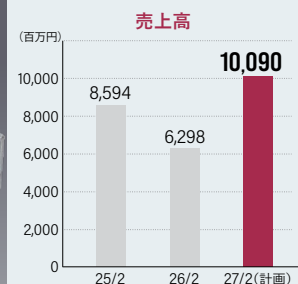
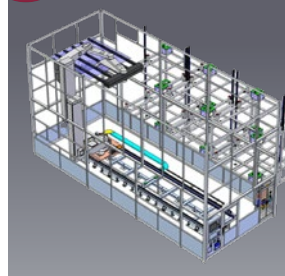
半導体関連装置



半導体ウエハ上に処理をおこなう前工程で使用されるクリーン搬送ロボットや搬送装置(システム)の設計開発・製造・販売をしています。業界トップクラスのクリーン度を誇る装置は、堅牢性にも優れており、世界中の半導体工場の様々な工程で使用されています。



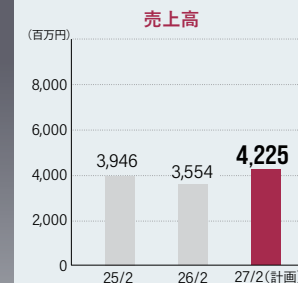
フラットパネルディスプレイ(FPD)関連装置



半導体ウエハ搬送で培ったコア技術を活かして、有機ELや液晶などのFPD製造用搬送システムやレーザーガラスカッティングマシンなど、クリーンで且つ信頼性の高い自動化システムを韓国・ベトナムを中心に開発・製造しています。



分析装置



ガスや薬液、シリコンウエハに付着する金属不純物を解析するICP-MS*を統合した自動分析装置を開発・製造・販売しています。グローバルの半導体メーカーを中心に、研究機関、化学薬品メーカーなどへ多くの納品実績があります。

※2024年2月期より計上、2025年2月期において集計範囲の変更あり



ライフサイエンス関連装置



創薬研究、再生医療分野にて、自動搬送装置の技術を活かした細胞培養の自動化用途として、全自動培地交換システム、ラボ用モバイルロボットなどを開発・製造・販売しています。

事業概要

※2027年2月期当初計画

売上高(連結)

1,590 億円

営業利益

381 億円

営業利益率

24%

ROIC

18%

10カ年平均成長率

売上高

18%/年

営業利益

21%/年

ローツェは、1990年代半ばからグローバルな事業展開を加速し、世界中の顧客のニーズに応えながら半導体ウエハ用の搬送システムを発展させてきました。現在では世界トップクラスのシェアを有するウエハ搬送システムメーカーとして、顧客とともにさらなる成長と事業拡大を目指しています。

グローバル展開

国と地域

従業員数(2026/2期末)

11**4,551**人

CONTENTS

01

価値創造のメカニズム

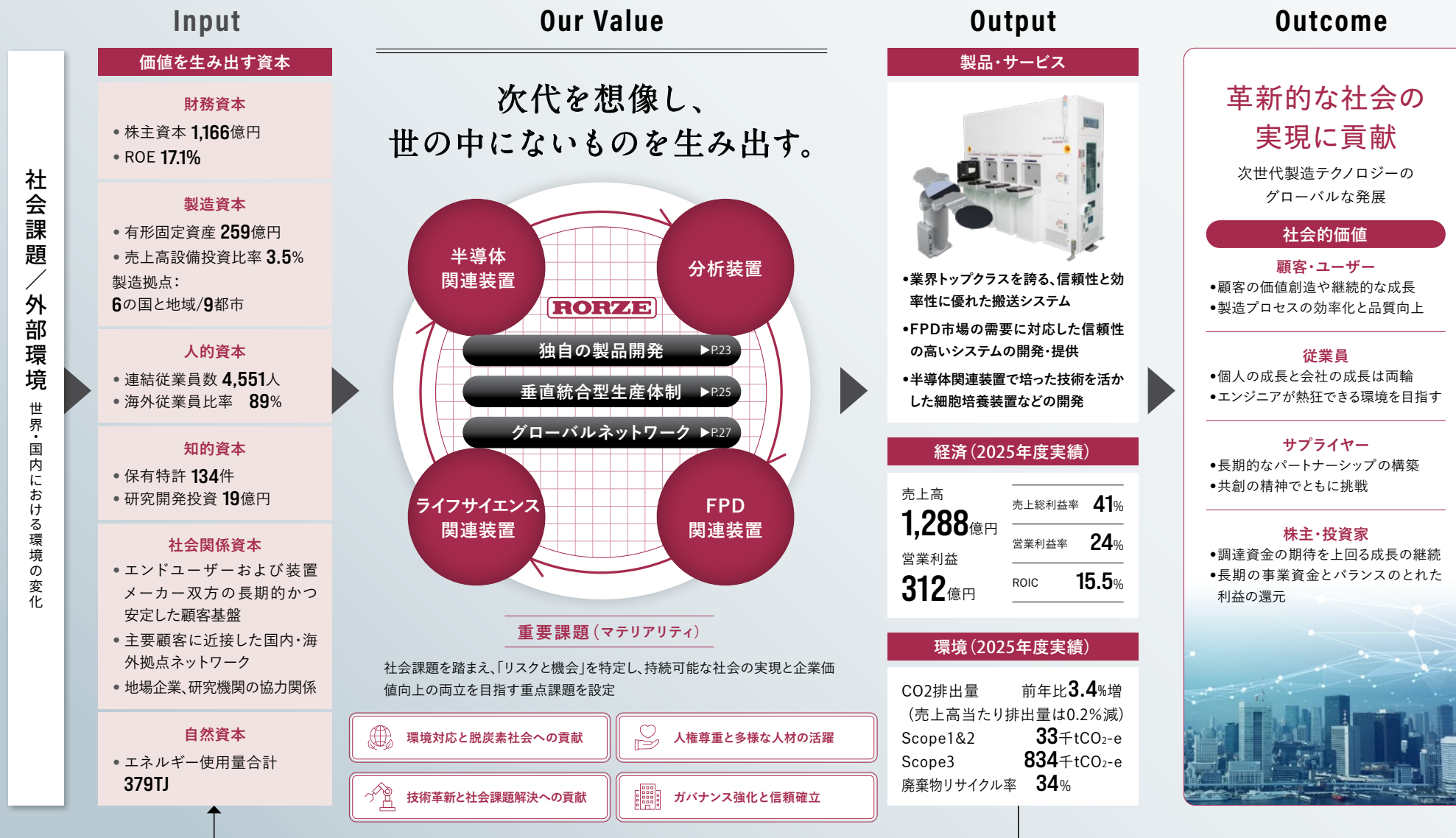
Value creation

Contents

- 15 価値創造プロセス
- 16 RORZEの強み [培ってきた強み]
- 17 取締役メッセージ

価値創造プロセス

当社グループは、独自の技術と共創の姿勢を軸に、社会課題の解決と持続可能な成長を両立する価値創造を推進しています。次世代を担う人材とともに、環境・人権・多様性を重視した未来志向の取り組みを広げ、変化に柔軟に対応しながら、共に成長し続ける企業を目指します。



RORZEの強み [培ってきた強み]



独自の製品開発

ローツェは設立と同時に、世界で勝負するために、宣伝力に頼らず、製品そのものがニュースとなる、という理想を追求してきました。より付加価値の高い製品のみを送り出すのが、私たちの信条です。その信念が、合言葉「世の中にないものをつくる」に込められています。

この使命を果たすため、会社は社員一人ひとりが技術を開花させ、夢や希望を実現する場所であるべきだと考えています。

強みのルーツ

1985年の設立当初より、当社は「自律分散型処理システム」として、独自のモータ制御ドライバやコントローラの開発に着手いたしました。これにより、複数のモータによる複雑かつ高精度な制御を可能にすると同時に、その小型化にも成功しました。この独自の制御技術を核として、1987年に低発塵にこだわり磁性流体シールを用いた半導体ウエハ搬送用のクリーンロボット「RR304」を発表。当時の半導体製造工場内に革新をもたらし、今日の業界標準となる礎を築きました。



ステッピングモータドライバ「RD-122」



クリーンロボット「RR304」



垂直統合型生産体制

私たちは、製品の基盤となるコア技術（機械構造、制御ユニット、センサ類）から、それらを最適に制御するソフトウェアに至るまで、開発の全工程を自社グループで完結。また、生産においても材料の加工から製品の組立に至るまでの川上から川下までを自社で担う一貫体制です。一切の妥協を排した高品質な製品を生み出すと同時に、顧客に対する安定供給に努めてきました。

強みのルーツ

従来、組立工程を専門としていた当社が、機械加工から組立までの一貫生産体制を確立すべく、1996年にベトナム工場の建設を決めました。当時のベトナムは外国企業の進出がまだ少なく、当然ながら、私たちの事業に不可欠な機械加工のサプライヤーも周囲には存在しない状況でした。まずは工作機械を工場へ導入することから始め、日本のサプライヤー各社から加工技術に関する支援を受けながら、ベトナムでの生産をスタートさせました。



創業当初のベトナム工場



グローバルネットワーク

ローツェは、販路拡大とグローバルな事業成長を見据え、世界各地に拠点を展開しています。各地域の顧客とより近い距離で向き合い、現地の要望やニーズを的確に把握しながら、ビジネスを共に創り上げていくことを目的に、販売およびサービス拠点の整備を進めてきました。これにより、迅速かつきめ細やかな対応が可能となり、グローバル市場における競争力と信頼の確立につながっています。

強みのルーツ

半導体製造のマーケットが日本国内から世界中へと広がる中で、そのスピード感に対応するため、海外拠点の設立を加速させました。1996年に台湾の新竹サイエンスパークにRORZE TECHNOLOGY, INC.、米国のミルピタスにRORZE AUTOMATION, INC.を設立。翌1997年に韓国の龍仁市にRORZE SYSTEMS CORPORATIONを展開。ためらうことなくグローバル展開を一気に進めました。



創業当初の台湾社屋



創業当初の韓国社屋

グローバル製造戦略を支える「人づくり」と現場力

取締役 中村 秀春

当社製品としての強み

— クリーン技術と故障しない製品を生むメカニズム —

当社の強みは、大きく2つあります。1つは、半導体製造に不可欠な「高度クリーン技術」。そしてもう1つが、「故障しない製品」を実現する高い信頼性です。

当社が評価いただいているのは、単に装置スペックが高いからではありません。設計思想を量産品質として安定再現できる点にあります。クリーン性能の実現には設計要素が大きく寄与しますが故障しない製品づくりは、設計だけでは成立しません。加工品質、組立、品質保証、現場改善まで含めた総合力によって、初めて量産品質として再現できます。

設計と製造現場が一体となり、改善を積み重ねながら高難度な量産を継続できること。そこに、当社の本質的な競争優位性があります。これは長年蓄積してきた人材育成や現場ノウハウ、部門横断の連携によって支えられており、容易に模倣できるものではないと考えています。



顧客価値を起点に、自律的に改善できる組織へ

私は以前から「良いものは、良いひとが作る」と考えてきました。当社における「良いもの」とは、お客様に喜んでいただける製品です。性能・品質・コスト・納期。そのすべてにおいて期待を超え、「ローツェなら安心できる」と感じていただくことが、ものづくりの本質だと思っています。

「良いひと」とは、「もの」を正確に作れるだけでなく、自分のお

客様が喜んでいる顔を見て、一緒に喜べる「ひと」です。「良いひと」がいないと、「良いもの」は作れない。当たり前聞こえるかもしれませんが、これこそが本質であり、この循環を絶やさないことが重要だと考えます。

当社では、単に目先の成果や数字を追うのではなく、自分たちの仕事が顧客価値につながっていることを実感できる環境づくりと、人材育成を重視してきました。

ベトナム工場の品質意識が大きく変わったのは、顧客との取

引が拡大した2006年頃でした。多くのお客様が製造現場を訪れ、お客様と直接コミュニケーションを取る機会が増えたことで、従業員は自分たちの仕事に対してより真剣に向き合うようになりました。

お客様から評価される喜びも、厳しい指摘も、現場へ直接返ってくる。その環境が、従業員の意識を大きく変えました。品質基準やルール遵守が「やらされる管理」から「自ら守るべき価値」へ変化したのです。

その結果、現場では継続的な改善活動が自律的に生まれるようになりました。当初は必ずしも粘り強く改善を積み重ねる文化が根付いていたわけではありませんが、顧客との関係性を作ることで、ベトナム人同士で現場力を高められる組織へと成長しました。私は、品質文化とは制度だけで作られるものではなく、「顧客価値を自分ごととして捉えられる組織風土」そのものだと考えています。ローツェの現場力は、この人づくりの積み重ねによって支えられています。

「日本人依存」から脱却したグローバル製造体制

私は台湾拠点を経て、約30年にわたりベトナムでのものづくりに携わってきました。その中で、一貫して取り組んできたテーマがあります。

それは、グローバル展開における当社のポリシーである「現地人材が自律的に経営できる組織をつくること」です。海外展開では、本社主導の運営体制になりやすい。しかし、その形では意思決定速度や組織拡張に限界があります。私は早

い段階から、「自律的な会社運営」でなければ持続的成長は実現できないと考えていました。

ベトナム拠点では、立ち上げ当初から「将来的に現地社員が経営を担う」という構想を掲げ、長期視点で人材育成を進めてきました。人を育てるには時間がかかります。

設立30年、1期生の一人を社長にしました。日本人駐在員へ依存する体制ではなく、現地マネージャーが事業運営を担う体制構築を進めてきました。現在では管理職層を含め、組織運営のすべてをベトナム人主体で担う体制が確立されています。日本人駐在員は極めて少数です。属人的な運営ではなく、現地組織が自律的に判断・改善・運営できる。この体制があるからこそ、急激な需要変動や生産拡大にも柔軟かつスピーディーに対応できます。これこそがローツェ独自のグローバル製造モデルであり、今後の持続的成長を支える重要な経営基盤になると考えています。

半導体市場では、急激な需要変動や供給制約への対応力が企業競争力を左右します。その中で当社は、国境を越えて設計・調達・製造・品質保証が連携する、グローバル一体運営体制を構築しています。

現在、ベトナム工場は単なる量産工場ではなく、世界中からローツェグループメンバーのみでなくお客様も集まり、技能・人材が集積するグローバル製造のハブとして機能しています。現地では設計・製造・品質保証の各部門が連携し、日本で開発された技術を迅速に量産へ落とし込むだけでなく、現場改善や工程最適化に関する知見も蓄積されています。さらに、各拠点の製造ノウハウ共有や人材育成の中心的役割も

担っており、グローバル全体の生産力向上を支えています。その過程で、図面だけでは伝わらない品質思想や改善文化まで共有されていきます。この人的ネットワークが、拠点間の連携速度と問題解決力を高めています。

また現在では、ベトナム側が技術移転を担うケースも増えています。中国拠点への生産支援に加え、日本・九州工場では、ベトナム工場で生産している製品の国内生産展開において、ベトナムの主力メンバーが日本へ赴き、組立工程立ち上げの指導をおこないました。

グローバル製造の中核拠点として機能し始めているこの仕組みが、供給継続性と事業継続力を支える重要な基盤になっています。

不確実性を競争力へ変える調達戦略

地政学リスクやサプライチェーン混乱が常態化する中、重要なのは「変化への対応速度」だと考えています。当社では、各海外拠点・ベトナム工場・日本本社が密接に連携し、需要動向や顧客ニーズを迅速に共有できる体制を構築しています。特に、需要急増局面においては、現地で把握した顧客ニーズをベトナム工場がハブとなって各部門へ即時展開することで、生産・調達・供給対応を機動的に進めてきました。その結果、台湾企業からの受注拡大にも柔軟に対応できたと考えています。

現在、AI市場の拡大を背景に、半導体需要は世界的に高まり続けています。その一方で、部材不足やサプライチェーンの

不安定化といった課題が顕在化しており、製造面における調達リスクは業界全体の重要な課題であると認識しています。こうした状況を踏まえ、当社では顧客への安定供給の責任を果たすため、戦略在庫の確保や先行調達を積極的に進めています。

さらに、2030年に向けて、半導体市場はさらに拡大すると見込まれています。当社では、その需要増加を見据え、ベトナム新工場の建設を進めています。新工場を目指しているのは、「ローツェ独自の自動化」を追求したスマートファクトリーです。

単純作業は徹底的に自動化し、人は、品質改善や工程最適化など、人にしかできない高付加価値業務へ集中する。そのような次世代型生産体制を構築していきます。重要なのは、人を減らすことではありません。限られた人員で、より高い付加価値を生み出せる強い工場へ進化することです。

現在も現場では部分的な自動化が進んでおり、生産性向上効果が着実に現れ始めています。コア工程の自動化設備については、自社内製化を推進しています。これは単なるコスト戦略ではなく、技術流出リスクを抑えながら、生産ノウハウを自社資産として蓄積するためです。

さらに、近年は社内特化型AIの活用も本格化しています。社内データベースと連携したAI活用により、技術情報や熟練者ノウハウの蓄積・再利用性が向上し、間接部門の生産性改善だけでなく、組織知の継承基盤としても機能し始めています。「現場力」と「デジタル」が融合することで、当社の競争力はさらに高まっていくと考えています。

次世代へつなぐ成長戦略 — 「強い工場」を世界へ

私が目指しているのは、ベトナム工場の規模ではなく、環境変化や市場変動が起きても、高品質・高信頼性を安定供給できる「強い工場」を世界で実現することです。

当社は海外顧客比率が90%を超えており、世界市場の中で継続的に選ばれる企業であり続ける必要があります。そのためには、常にお客様とコミュニケーションを取り、市場変化や要求水準の高度化に対応し続ける必要があるという危機感を持っています。

特にベトナムにおいては、単なる生産機能に留まらず、設計・品質領域まで機能を拡張していくことが重要だと考えています。生産面では製造だけでなく基礎設計領域へ、品質面では品質管理だけでなく品質保証領域へと役割を広げ、日本で培ってきた高い技術・品質基準を世界で再現できる人材育成に今後も取り組んでいきたいと考えています。

今後は、ベトナム拠点において基礎設計や品質保証領域まで機能を拡張し、より高度な現地完結型組織への進化を進めていきます。一方で、広島県福山市の本社の役割もさらに重要になります。当社は、設計に集中できる環境と、人材育成基盤を兼ね備えた拠点です。近年は若い世代の優秀な技術者も数多く加わっています。

若い感性、長年培ってきた現場力、現地主導によるグローバル製造力という柱を融合しながら、当社は高いクリーン性能と故障のしにくさを兼ね備えた製品を安定供給し、持続的な企業価値向上に取り組んでまいります。

「ものづくりは人づくり」——。

30年の現場で培ってきたこの思想を軸に、ローツェはこれからも半導体業界を支え続けていきます。もちろん、簡単な道のりではありません。だからこそ、現場で仲間と知恵を出し合い、新しい挑戦を重ねながら、一步ずつ前へ進んでいくことに大きな面白さを感じています。

ベトナムの若く活気ある人材や世界各地のグループメンバーとともに、高いクリーン性能と故障しないロボットを世界中へ発信し続けます。この目標を実現するため、製品づくりを根底から支える独自の設計思想を深化させ、揺るぎない安定した生産体制を構築してまいります。



CONTENTS

02

強みを活かした 創造価値の拡大

Strategy

Contents

- 21 取締役メッセージ
- 23 独自の製品開発
- 25 垂直統合型生産体制
- 27 グローバルネットワーク



「信頼される品質こそ最大の営業力」

未来を拓くものづくり

取締役 早崎 克志

当社は創業以来40年以上、「世の中にないものをつくる」というビジョンを掲げ、これを事業成長の原動力としてきました。創業当初、広告宣伝費の捻出が難しかった創業者・崎谷は、「新聞記事になるような新しいものを作れば、それ自体が広告となり、自然と売れていく」という発想のもと、当時世界最小のモータドライバやコントローラ、世界初のウエハ搬送ロボットを開発。これらは新聞記事として取り上げられ、当社は業界で広く知られるようになりました。この「世の中にないものをつくる」というビジョンが、現在の主力製品を生み出す源泉となり、優位な経営戦略として確立されたのです。そして現在でも、この方針はローツェの経営思想の中核

に位置づけられています。

今後の具体的な成長戦略としては、「世の中にないものをつくる」というビジョンを堅持しながら、製品開発力に基づく製造戦略と、エンドユーザーとの強固な関係性を生かした販売戦略を融合させ、持続的な成長を実現していくことにあります。ロボットメーカーを中心とする競合他社が、装置メーカーへの販売を主軸としているのに対し、当社は装置メーカーに加えて、エンドユーザーである半導体メーカーから自動化装置を先行受注する体制を確立し、装置メーカーとエンドユーザーの双方とバランスの取れた関係を築いています。このポジションこそが、ローツェが高いマーケットシェアを維持する

上での大きな強みとなっています。

このマーケットポジションの強みは、半導体業界の川上から川下までの機密情報にアクセスできることです。たとえ1社から全体情報が提供されなくても、複数のエンドユーザーから断片的にニーズの引き合いがあれば、それらを統合することで次世代半導体に求められる技術的要素を先取りすることが可能です。こうして、マーケットに先んじて新製品を開発し、特許を取得することができるのです。

このように、ローツェ独自のマーケットポジションと技術開発力が相互に作用しながら、「世の中にないものをつくる」というビジョンを支え続けているのです。

グローバル展開の成長戦略

当社は1995～96年に「垂直統合型生産体制の構築」と「円高対応」を目的に、ベトナムに生産拠点の開設を決断しました。当初は「MADE IN JAPAN」への信頼から現地製に対する顧客の反発もありましたが、日本のサプライヤー各社による技術協力をいただき、生産を開始して2年後には品質が認められ信頼を獲得しました。現在では約3000人の従業員による工程分担と継続的なトレーニング、品質保証担当者による全数チェック体制を導入し、安定した品質の生産体制を確立しています。さらに顧客から「高級車のエンジン加工に使われるような設備」と驚かれるほど、高精度・高耐久な工作機械を導入し、クリーンで不具合の少ない高品質な製品を実現しています。

私が1998年に入社した当時、売上は40億円、海外売上比率はわずか10%。海外市場では認知度が低く、円高による価格競争力の低さもあり、苦戦の連続でした。欧米では現地メーカーがシェアを持ち、「ローツェのロボットは遅くて重い」と評価されることもありましたが、私たちは「クリーン度」と「信頼性」という自社の強みを地道に訴求し続けました。やがて、お客さまから「嘘つきではなかったね」と言われたときの喜びは、今でも忘れられません。初の海外顧客はドイツ企業で、粘り強くメリットを説明した結果、アメリカのサービス責任者から「これはダイナマイトだ」と絶賛の声をいただき、とても印象深く、この信頼関係は現在も続いています。



現在では、中規模以上の顧客のほとんどが継続して当社製品を使用しており、切り替えたのは私の記憶では当社の強みが必要とされなかった韓国の1社のみです。現場からは「ローツェのロボットにしてから、よく眠れるようになった」との声もあり、トラブルが少なく現場の負担を大幅に軽減しています。完全自動化を目指す半導体業界において、「止まらない」ことの価値はますます高まり、MTBF（平均故障間隔）30年以上の製品もあります。

こうした経験から、私たちは「信頼される品質こそ最大の営業力である」と確信しています。今後も品質と信頼を軸に、製品が自ら営業する仕組みをグローバルに広げ、「世の中にないものを、世界に広げる」戦略を推進していきます。

半導体関連産業を支える、「人材」戦略

当社の持続的成長の鍵は「人材の確保と育成」にあります。半導体業界が急成長する中、優秀なエンジニアの採用は重要課題の一つです。本社のある福山市は地理的制約があるため、横浜事業所の拡張により都市部での採用力を強化。海外では、ベトナム工場などのグループ拠点と連携し、現地人材の登用・育成も進めています。こうした取り組みは、グローバルで多様な人材と協業できる柔軟で持続可能な組織文化の醸成にもつながっています。

新入社員の研修では、自らの力で製品を一度分解し再度組み立てて動作させるまでをおこなうカリキュラムなど、手触り感をもって理解を促す教育を意識しています。設計だけでなく、本質を自分の頭で思考できる、長期的に価値ある技術者の育成の一環です。一方で、成長速度に対し人材確保が追いつかず、顧客からのクレーム、あるいは新規案件を失注してしまうケースもあり、これは最大の経営リスクです。今後は採用・育成体制を強化し、サステナビリティ方針と連動した持続可能な人材基盤の構築を目指します。

このように、人材の登用と育成に注力することで、社会・環境・人材の持続可能性を包括的に追求してまいります。こうした取り組みを通じて、技術・組織・人材の三位一体で業界をリードし、変化に強い企業として半導体産業における確かな地位を築いてまいります。ローツェはこれからも「足を止めずに走り続ける覚悟」と「変化を実現する実行力」を持ち、未来に向けて挑戦し続ける企業であり続けます。

ビジネスプロセスにおける強みの活用 01

独自の製品開発

他社がすでに販売している同等品は販売しない、より付加価値の高い製品を。



独自技術と研究・開発で先導する半導体ウエハ搬送システム

オリジナルの制御技術を搭載したウエハ搬送ロボットを発表して以来、当社は一貫して半導体製造の未来を見据えた製品開発に取り組んできました。半導体の高機能化・微細化が進む中、常に製造現場のニーズを先取りし、高いクリーン度と堅牢性を追求。独自の開閉機構を持つロードポートや、装置内の気流を制御する差圧プレートなど、数々の特許技術に裏付けられた製品を開発しています。

半導体ウエハ搬送システムのパイオニアとして、これからも市場をリードする独創的な製品を世に送り出し続けていきます。

[クリーン度]

PWP 0.004 @10 nm average

ローツェの製品は、1000回のウエハ搬送で10nm以上のチリやホコリが平均4個以下しか発生しない高いクリーン度を実現しています。

PWP : Particle per Wafer Pass(1パスあたりのウエハ上のゴミの数)

[堅牢性]

MTBF>25yrs for Robot

ローツェのロボットは、平均故障間隔が25年以上と非常に高い堅牢性を誇ります。

MTBF : Mean Time Between Failures(平均故障間隔)

※nm(ナノメートル)について

1 mm(ミリメートル)

1 μm(マイクロメートル)

1 nm(ナノメートル)

1mmの1,000分の1

1mmの100万分の1



定規の目盛り



赤血球



DNA

開発を支える生産体制

ローツェは自社グループ内で生産をおこなっているため、現場で得られた課題や知見を、余分なフィルターを介することなく、迅速に研究・開発部門へとフィードバックすることが可能です。また、設計の初期段階から生産部門のメンバーと積極的に意見交換をおこなっており、研究・開発と生産の間で密接な双方向のコミュニケーションが図られています。

こうした体制により、顧客の要求に対して、よりこだわった、ものづくりを実現しています。

販売・サービス 直結開発

生産と同様に、販売・サービスも自社グループ内で一貫しておこなっています。そのため、現場で直接顧客の生の声に耳を傾け、その貴重な意見を迅速かつ的確に研究・開発部門へ具体的な要求事項としてフィードバックすることが可能です。

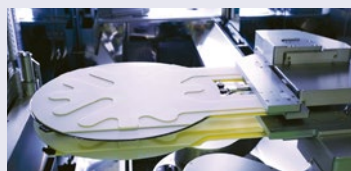
こうした体制により、顧客の要望を迅速且つ的確に反映した製品開発へとつなげます。

独自の製品開発

独自のN2スマートパージ製品の誕生

半導体の高機能化が進行するにつれ、その製造工程は微細化に加え、一層の繊細さが求められるようになりました。そうした要求の中で顕著なものとして、少しでも歩留まりをあげるためにウエハを酸化させないという要望が、顧客から出てきました。

対応策として、他社が装置内部全体を窒素で満たす手法を採用中、当社はウエハが通過する領域のみを局部的に低湿度に保つ「N2スマートパージ」技術を独自に開発。安全性・コスト・省スペース性に優れる技術として特許を取得し、ヒット製品である「N2BWS」にもこの技術は応用されています。



ロボットのフィンガ部分にウエハ表面をパージするアンブレラハンドを搭載



ウエハ通過部分のみを開閉するシャッター式のロードポート

TOPICS

本社機能再構築プロジェクト

―「世の中にないものをつくる」基盤の再構築

当社は2026年4月、本社（広島県福山市）敷地内に研究開発棟および立体駐車場を建設する本社機能再構築プロジェクトを公表しました。投資額は約205億円、立体駐車場は2026年9月に完成、研究開発棟はS造8階建て・延べ面積約18,000㎡で、2027年7月着工・2029年夏～秋の竣工を予定しています。

グローバルで活況な半導体市場に対応した事業拡大と人員増加にともない、現社屋ではスペースの狭小化や開発クリーンルームの拡張制約が課題となっていました。研究開発棟はクラス1のエリアを含む開発用クリーンルームを核に、電波暗室、精密測定室、オフィス/共創空間などを配置し、部署や専門領域を越えて知と技術が積み重なり相互に発展する環境を形成します。本プロジェクトを通じて、創業以来の理念を支える持続的な価値創造の基盤を構築してまいります。



今後の成長戦略

アドバンスドパッケージング時代に応える 新搬送技術「Flap Wrist」の開発

当社は、多様化するウエハ搬送に柔軟に対応する新技術「Flap Wrist」(特許出願中/ SEMICON Japan 2025に出展)を開発しました。

AIやデータセンター向けに半導体の用途が拡大し高機能化が加速するなか、半導体を「チップレット」として分割・製造し、CPUやメモリなどの機能を最適に組み合わせる製造技術では、基板の層を2次元・3次元的に配置、積層していきます。このようなアドバンスドパッケージングと呼ばれる現場では、その搬送対象が、従来のシリコンウエハに加え、熱処理で変形した「反りウエハ」や極限まで薄く加工された「薄ウエハ」へと多様化し、これらを正確に扱う搬送技術にも従来以上の精度と制御性が求められています。

反りウエハ



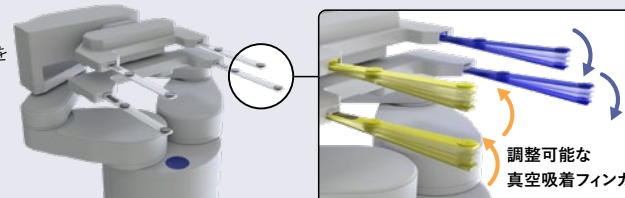
半導体製造工程における熱処理などで変形して反ったウエハ

Flap Wristは、左右で上下に可動する真空吸着式フィンガが搬送物の形状に追従して吸着・保持し、精密搬送と同時に変形ウエハの平坦化調整(選択式)をおこなうリスト部の技術です。これにより標準・反り・薄ウエハのすべての搬送に対応し、搬送に必要な領域も省スペース化しました。

当社は半導体技術の進化とともに高度化する顧客ニーズに応えるべく、「世の中にないものをつくる」を合言葉に、新たな技術開発に取り組んでまいります。

Flap Wristを導入した搬送ロボット

- フィンガ角度を自在に制御
- 大きく反ったウエハに吸着部をマッチング
- 吸着とフラップ動作を交互に繰り返し、吸着時のワークストレスを軽減



ビジネスプロセスにおける強みの活用 02

垂直統合型生産体制

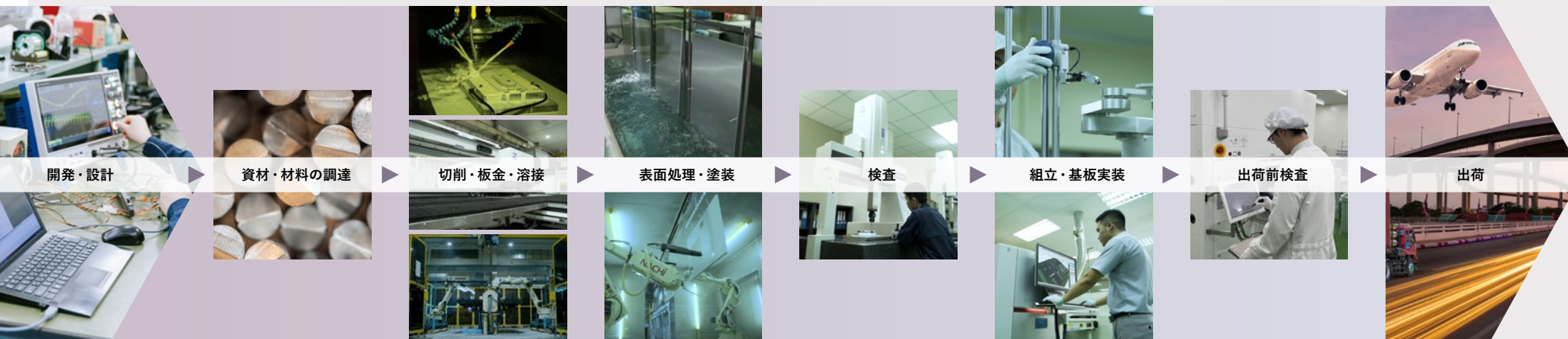
コア技術の開発・設計から生産に至るまでを
ローテグループ内で完結へ。



工程をすべて自社で一実現できる高品質と納期最適化

ローテは、材料の選定から機械加工、部品調達、組立、検査に至るまで、すべての工程を自社グループ内で一貫して実施しています。これにより、コンポーネントの共通化によるコスト削減や最適化を実現するとともに、グループ内完結ならではの細部までこだわった開発・設計を可能にし

ています。また、顧客との連携を通じ、納期最適化・高品質・高柔軟性を兼ね備えた新製品の開発・製造を支援しています。すべてがグループ内だからこそ、さまざまな外部環境の変化にも即時に対応が可能です。



垂直統合型生産体制

日本×ベトナム連携で磨く設計力

ベトナム工場にも設計エンジニアを常駐させ、日本のエンジニアと密に連携。相互交流を通じて現地でのスキルアップ、生産現場に近いところでよりきめ細やかな設計・製造サポートを実現しています。これにより、顧客要求に対するフレキシブルな対応を実現し、ベトナム量産工場での高い生産品質を確保しています。



TOPICS

なぜローツェはベトナムに工場を建てたのか

当時1ドル80円台という歴史的な円高により、国内生産のドル建て価格が急騰しました。その結果、顧客からも「この価格では厳しい」という声が相次ぎ、海外生産は避けられない状況となっていました。そこで、主要材料や電力、人件費などのコスト優位性のある地域を工場建設の候補地としていくつか視察しました。その中でベトナムの人々の勤勉さや真面目さに触れ、日本のこだわりのあるものづくりをこの場所でならできると確信し、1996年に現地工場の建設にとりかかりました。設立当初は品質面への懸念もありましたが、日本からの技術協力と現地スタッフの成長により、1998年には同国初のハイテク企業認定を取得。現在では、熟練者が一貫して組み立てをおこなう日本と異なり、ベトナムでは約3,000人の従業員が工程を分担し、長期的なトレーニングを実施。個人のスキルに依存しない、安定した品質でローツェグループの量産工場としてのポジションを確立し、工場見学をおこなった顧客がその生産体制に安心するほどの信頼を獲得しています。加えて、労働環境の整備や語学学習支援、会社行事など、多面的な取り組みを通じて、従業員のモチベーションを高く維持しています。



建設当時のベトナム工場



現在のベトナム工場



今後の成長戦略

ベトナム工場の拡張

— 需要拡大に応える生産体制の強化

今後を見据えて、当社グループはベトナム子会社 (RORZE ROBOTECH CO., LTD.) において新工場の建設を進めています。現時点で工場用地の取得は完了しており、2028年春頃の稼働開始を予定しています。

あわせて現工場含め、製造の自動化技術を取り入れた生産体制と、社内特化型AIを活用した自動化検査体制の構築を推進し、生産効率と製品品質の一層の向上を図ります。今後もグローバルな生産・供給体制を強化し、拡大する顧客需要に的確に応えてまいります。



事業継続計画 (BCP)

日本国内の福山・熊本両工場やその他海外拠点との連携を強化し、生産工場の多拠点化・分散化を推進しています。今後も国内外における生産能力のバランスを最適化し、あらゆる事業環境下においても安定的な供給体制を維持していきます。

ビジネスプロセスにおける強みの活用 03

グローバルネットワーク

世界中の顧客と、より近いところで
共に価値を創り上げる体制へ。



グローバルネットワーク

「製品が営業する」仕組みを世界中へ

ローツェは、宣伝力に頼らず、世界的に話題となるような製品の開発に注力してきました。その成果として、特に欧米の半導体業界では人材の流動性が高いこともあり、当社製品の品質や性能を実際に体感した技術者や担当者が、新たな勤務先でも当社製品を推薦してくださるケースが増えています。こうした信頼の積み重ねにより、当社の製品そのものが“営業マン”の役割を果たし、販路拡大につながっています。

世界中の顧客に寄り添う販売と

アフターサービスネットワークを自社グループで構築

ローツェは、装置メーカーとエンドユーザーの双方と良好な関係を築くことで、半導体業界の広範囲な専門領域から情報収集が可能な独自のポジションを確立しています。この立場を活かし、複数の顧客から得られる断片的な需要を統合・分析することで、次世代の技術トレンドをいち早く捉えることが可能になっています。

また、当社は競合他社の多くが半導体製造装置メーカーへの販売を主軸とする中で、装置メーカーのみならず、エンドユーザーであるウエハメーカーおよび半導体メーカーからも直接、先行して自動化装置の受注をいただける体制を築いています。これにより、市場の声に即応しながら、より密接なパートナーシップの構築と信頼の強化を実現しています。

さらに、販売活動やアフターサービスの現場においても、顧客の声を傾聴する体制を整備。そうした現場の情報をもとに新製品の開発へとつなげ、他社に先駆けた製品化を実現しています。このように、マーケット理解力と技術開発力を組み合わせた取り組みにより、ローツェは「世の中にないものをつくる」というビジョンを具体的な成果として形にしています。

グローバル+ローカライズ化で支える、顧客密着型の生産体制

ローツェグループでは、各子会社による主体的な経営を尊重すると共に、台湾、米国、中国、韓国などにおいては、製品をシステムアップできる生産体制を整備しています。これにより、各地域の顧客の近くで、実際のニーズや要望を直接うかがい、地域に根差して理解を深めながらスピード感をもって最終的な製品の仕上げや調整をおこなうことが可能となっています。



今後の成長戦略

グローバルネットワークを土台とした成長へー ローツェアス社とナノヴァーステクノロジーズ社

ローツェグループは1996年を機に、グローバル展開を一気に加速させました。「お客様の近くでビジネスを」という想いのもと、世界各地に営業・販売拠点を育み、同時にフィールドサービスも外注に頼らず自前で構築。半導体産業の最前線に寄り添うグローバルサポート体制を、30年近い歳月をかけて築き上げてきました。さらにベトナムを中心とするグループ生産拠点、日本本社を中心とした設計・開発の技術連携も含め、ローツェグループのネットワークは単なる地理的なものにとどまらず、ものづくりから顧客接点までを一気通貫で支える事業基盤そのものへと進化しています。

この強固な土台の上に、近年新たな仲間が加わりました。2023年にグループ入りしたローツェアス社は、ICP-MSを統合した全自動の不純物分析装置を世界の主要半導体メーカーへ供給し、極微量金属分析の独自ノウハウを有しています。同社の計測技術は当社グループのクリーン搬送技術をさらに深化させる存在です。また2024年には米国オレゴン州のナノヴァーステクノロジーズ社が加わり、アドバンスドパッケージ向けの革新的レーザークライビング装置「NVT 7700」を中核に、業界トップクラスの高精度・高スループットで新たな市場に挑んでいます。両社の卓越した技術と製品が、当社のグループネットワークを通じて、より迅速に、そしてより広くお客様へ価値を提供できるものと確信しています。

技術・製品

ローツェアス社



Expert_LA

ナノヴァーステクノロジーズ社



NVT 7700

グループネットワークの土台



販売網



サービス網



生産能力



技術協力

CONTENTS

03

持続的な創造価値 拡大の基盤

Sustainability

Contents

- 32 環境
- 36 社会
- 42 ガバナンス

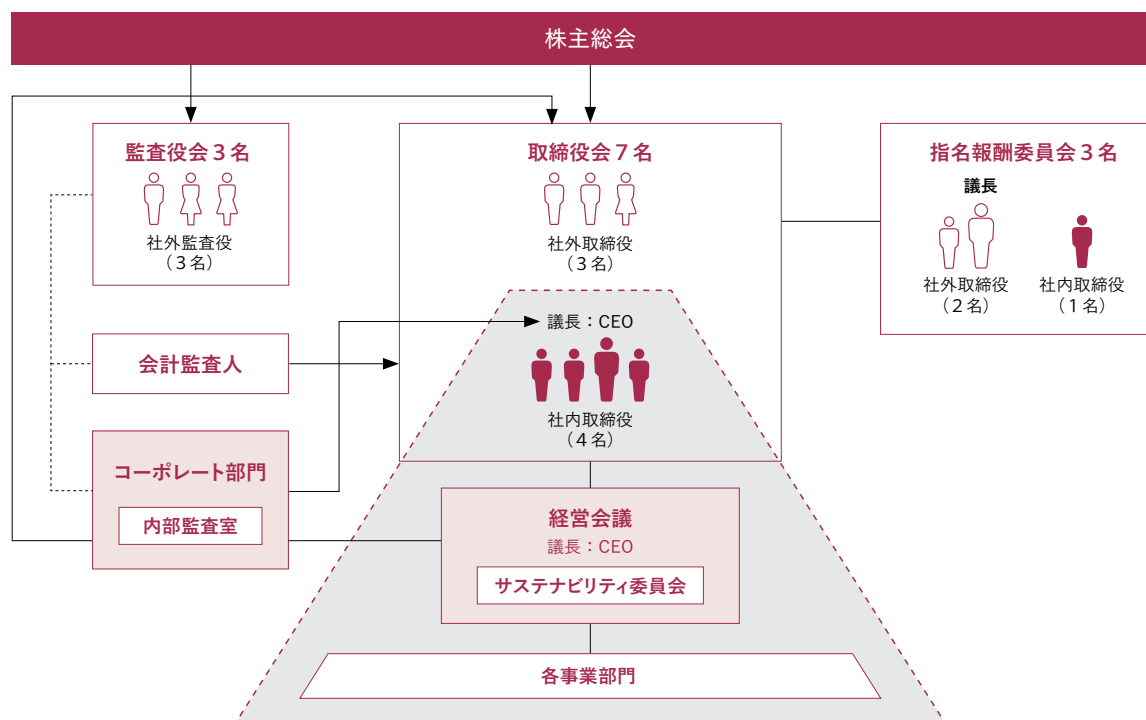
サステナビリティ経営

個の技術が活きる価値創造

ローツェは、個人を最大限に尊重する「技術集団」として、テクノロジー分野での価値創造をおこなってまいります。

世界に無二の企業を目指して成長すべく、誠実かつ公正な事業活動を通じて優れた技術を製品として世界に上市するとともに、環境・社会課題を的確に認識し解決に向けた価値提供をしてまいります。

その際、事業プロセスが環境・社会に与える影響を評価し、継続的な改善を推進することによって、社会の持続的な発展に貢献していくために、顧客およびパートナー企業との共創 "Co-innovation"によりバリューチェーンとして取り組みたいと考えています。



推進体制

ローツェは、環境・社会・ガバナンスの視点を経営と統合し、持続可能な成長を追求します。温室効果ガス排出削減により、気候変動リスク等の環境課題に取り組むとともに、多様な人材の活躍や人権尊重、安全・健康への配慮など、グローバル拠点を巻き込んだ社会的責任を果たしてまいります。

2022年、全社的にサステナビリティの推進を図るため、「サス

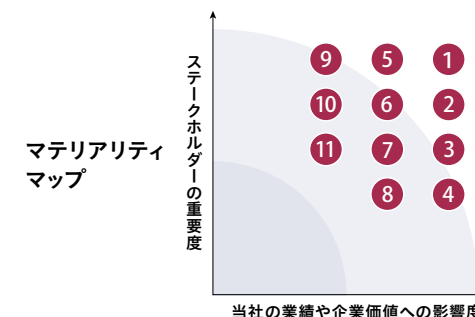
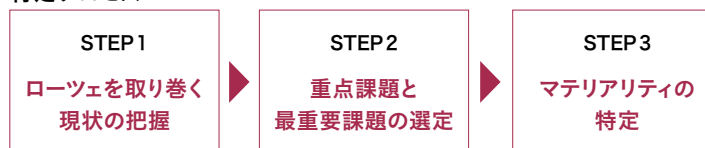
「テナビリティ委員会」を設置しました。委員長は代表取締役社長が務め、経営会議のメンバーを中心に構成され、概ね半期に一度の頻度で開催されています。委員会では、環境・社会・ガバナンス(ESG)およびビジネスモデルとイノベーションに関するリスク対応、情報開示方針などを議論し、全社的な方針の決定については、取締役会へ上程しています。2024

年度からは委員会の活動として重要課題ごとの具体的なアクションプランの検討や、ISSB等に対応した開示内容の整理に取り組み、技術革新と社会価値の両立を図り、企業価値の持続的向上を目指しています。

マテリアリティ

ローツェは、各マテリアリティに対して中長期的な施策と指標・目標を設定し、グループ全体でその達成に取り組んでいます。進捗状況はサステナビリティ委員会に報告され、必要に応じて施策の見直しや強化を図っています。

特定プロセス



重要課題・施策一覧

マテリアリティ	テーマ/施策	目指すゴール
1 イノベーションの源泉となる従業員参画・ダイバーシティ	● 国籍、性別等によらない人材の登用推進 ● グローバル拠点を含むキャリア支援	創造的な仕事および適切な待遇の提供を通じて、多様な人材が能力を発揮できる職場づくりを推進。中核人材における女性比率7%、外国人比率37%(いずれも2025年時点)を今後さらに引き上げ、イノベーションを支える組織文化の醸成を目指します。
2 地域との関係構築および人権の尊重	● 現地雇用の創出と技能教育の提供 ● 次世代育成観点の地域貢献活動	各国拠点において、人権に配慮するとともに、地域雇用の創出や人材育成支援を通じて、地域社会との共生と信頼構築を進めています。各国拠点にて、ステークホルダーの声に耳を傾け、責任ある企業市民を目指します。
3 サプライチェーンを通じた環境・社会・ガバナンスリスクの管理	● サステナブル調達ガイドラインの策定 ● サプライヤー評価とフィードバック	調達先に対し、環境課題への対応・人権への配慮を求める、持続可能な調達ガイドラインを策定。サプライヤーとの対話等による情報交換を通じて、グローバルな責任ある調達体制を構築します。
4 公正な労働条件	● 適正な評価・報酬制度の運用と透明化 ● 社員の健康および家庭との両立に配慮した労務管理推進	納得感の高い報酬・評価制度、育児・介護等にも配慮した労働時間管理、福利厚生を整備を通じて、働きがいと多様性に配慮した職場環境を実現します。
5 製品ライフサイクルを通じた環境インパクト	● 製品ライフサイクルアセスメント(LCA) ● 製品のメンテナンス・オーバーホールの推進	省エネ設計や長寿命化を通じて、製品の使用から廃棄までの環境影響を低減。LCA導入により、持続可能なものづくりを目指します。
6 地球温暖化の抑制	● 再生可能エネルギー導入 ● 省エネ型製品の開発 ● 排出量データのモニタリング体制強化	2030年までにスコープ1・2のGHG排出量を2019年比で50%削減することを目標に、再エネ導入や省エネ設備化を目指します。2050年までのカーボンニュートラル実現を見据え、持続可能な生産体制の構築を目指します。
7 高い倫理性と透明性の維持	● 社内研修の定期実施等による行動規範の徹底	内部通報制度の整備、贈収賄防止策の強化を通じて、誠実で透明性の高い企業行動を実践。全役職員に向けた倫理研修も定期的を実施しています。
8 情報セキュリティ	● 情報セキュリティ管理体制の整備と改善	ISO27001認証取得とともに、情報セキュリティガイドラインの整備や多層的なアクセス管理により、顧客情報および技術情報の安全管理を徹底。サイバーリスク対策の維持・強化を図ります。
9 心身ともに健康で安全に働ける職場づくり	● 身体の健康保持・増進 ● ワークライフバランスの推進	すべての社員が安心して働ける環境を整えるため、適正な安全衛生活動およびメンタルヘルス対策等を実施、超過勤務時間短縮を推進。作業環境の改善や適正な人員配置とともに、グローバル拠点での役割分担による業務効率化を推進します。
10 コンプライアンスの徹底	● ESG基準・開示基準への準拠 ● 法律規制変更に対応できる社内体制の構築	最新規制や業界ガイドライン等へ対応。各種開示規制および環境・貿易規制の変更には適切に対応し、世界基準で信頼性あるコンプライアンス体制を目指しています。
11 材料調達網のレジリエンス強化	● 環境低負荷資材の利用拡大 ● リスク分散調達	環境影響の面で、リサイクルや代替素材の活用を進めるとともに、調達先の拡大により調達網のレジリエンスを強化し、安定供給と環境配慮を両立してまいります。

環境に関するRORZEの考え方

ローツェは、国際社会の一員として、技術が持つ価値を最大限に引き出し、それを国内外の顧客に届けることを企業の使命としています。とりわけ、地球温暖化に伴う気候変動リスクが深刻化する中、事業活動全体を通じて環境負荷の低減に取り組むことを重要な責任と捉えています。

具体的には、製造工程におけるエネルギー効率の改善や、省電力化・長寿命化を実現する装置の開発など、半導体業界の環境対応ニーズに応える技術革新を進めています。これにより、自社の脱炭素化にとどまらず、顧客の温室効果ガス排出削減にも貢献し、テクノロジーを通じて持続可能な社会の実現に寄与できると考えています。

今後も、環境と経済の両立を見据えた価値創造に取り組み、変化する社会課題への解決力を強みに、持続可能な成長を追求してまいります。

ISSBへの対応

ローツェは、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指し、気候変動に関するリスクと機会について、ISSBに準拠した情報開示を推進しています。本資料はその開示枠組みに沿ったものであり、今後も環境・社会への責任と成長の両立を図ってまいります。

ガバナンス

ローツェでは、2022年3月に「サステナビリティ委員会」（年2回開催、経営会議内で実施）を設置しました。サステナビリティ委員会では、当社が置かれている経営環境を踏まえサステナビリティに関連するリスク及び機会について重要性に応じて識別・監視し、重要案件については取締役会へ報告する体制としています。なお、上記のサステナビリティ関連のリスク及び機会を監視し、管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続等の体制は、その他のコーポレート・ガバナンスの体制と区別せず、サステナビリティを経営上の重要な戦略として取り扱っています。

リスク管理

事業活動に重要な影響を及ぼすリスクについては経営会議で識別・評価・絞込みをおこなっています。気候変動リスクも事業リスクと一体でリスク管理プロセスに組み込み、サステナビリティ委員会で評価・絞込みをおこない、重要案件は取締役会へ報告する体制です。今後は環境・品質・情報セキュリティなどと同様に、社長直下でのリスク管理体制への見直しを検討しています。

戦略

気候変動に関するシナリオ分析をもとに「気候変動対策が進み将来の気温上昇が1.5℃に抑制された世界」と「気候変動対策が停滞し将来の気温上昇が4℃に達してしまう世界」の2つの世界観を記述することで、グループ全体における気候関連のリスクと機会による影響度を明らかにし、気候関連の変化及び不確実性に対する対応策を定めています。今回洗い出しと評価をおこなったリスクと機会については、リスクマネジメント体制に則りモニタリングを継続的に実施し、適宜再評価をおこなってまいります。



ローツェライフサイエンス株式会社では、自社の施設に太陽光発電システムを導入し、年間で約66万5千kWhの電力を発電、自家消費しています。

事業活動を通じたカーボンニュートラルへの貢献

指標と目標

気候変動への対策が進む業界潮流を鑑み、1.5°Cシナリオ実現に向けて、当社グループ売上高の98%以上を占める半導体・FPD関連装置事業におけるCO₂排出量削減に関する目標を設定しました。

本目標の達成と1.5°Cシナリオ実現に伴い生じる「短期」「中期」の移行リスクと機会を鑑み、当社グループでは対応策を検討・推進してまいります。「長期」の物理リスクについては「短期」「中期」のリスクと機会に対する対応策が実施され、直近のリスクと機会損失が回避された後に、当社グループを取り巻く環境を考慮し対応する方針です。

[2050年度目標] **カーボンニュートラル**

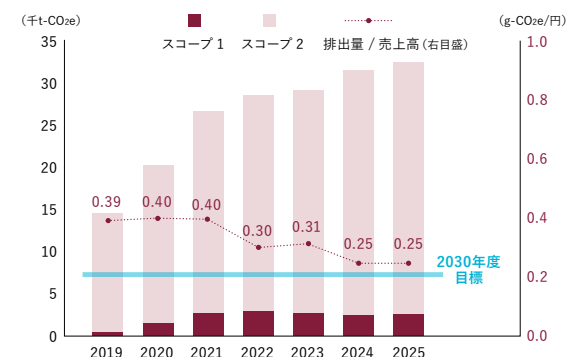
温室効果ガス排出削減：スコープ1、2

ローツェでは、温室効果ガス排出削減の取り組みを経営の重要課題と位置づけ、スコープ1(自社の直接排出)およびスコープ2(購入電力等による間接排出)の削減に向けた具体的な施策を推進しています。排出量削減目標は、2030年度において2019年度対比での50%減とし、生産設備の省エネ化、ベトナム工場における再生可能エネルギーの導入等を進めてまいります。

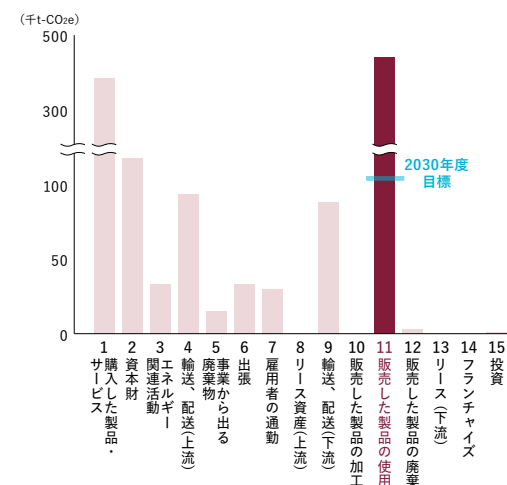
温室効果ガス排出削減：スコープ3

自社の直接・間接排出に加え、サプライチェーン全体から生じる温室効果ガス排出量=スコープ3への対応も重要な課題と位置づけ、段階的に実態把握と削減方針の検討を進めています。製造装置という長期使用型の製品特性を踏まえ、製品のライフサイクル全体における環境負荷の可視化と、部品調達・物流・使用・廃棄といった各段階での排出要因分析を進めています。排出量削減の重点目標としては、最大インパクトのある販売した製品の使用にかかる排出量を2030年度において2019年度対比30%減とし、製品の開発の要素へ取り込むことを検討しています。さらに、スコープ3の各カテゴリの定量把握の精度向上のために、モニタリング精度を高め、サプライチェーン全体での脱炭素化に寄与したいと考えています。

2025年度温室効果ガス(スコープ1,2)



2025年度 温室効果ガス排出量(スコープ3 カテゴリ別)



気候変動対応にかかるリスクと機会の評価

ローツェにおける気候変動対応にかかるリスク・機会の影響度評価をおこなった結果は下表のとおりです。

リスク・機会の種類		ドライバー	当社グループへの想定影響	時間軸	影響度	図との関連	リスク・機会見込み額の内訳
移行リスク 1.5℃ シナリオ	政策・法規制	炭素価格の導入	炭素価格による自社・調達先等のコスト上昇を製品価格転嫁困難な場合の利益減少	長期	大	A-1	A 移行リスク見込みの内訳
		排出量報告制度	取引先への報告作業・開示規制対応増加によるコスト増加	短～中期	小	A-2	
	テクノロジー	省エネ・再エネ技術の進歩・普及	再エネ発電設備、省エネ設備・工場断熱対応等の設備投資増額、対応が遅れた場合エネルギーコスト増加	中期	小	A-3	
	市場	顧客が低排出企業を選定	製品ライフサイクルでの温室効果ガス排出量削減に向けた投資増加、削減未達の場合の顧客との取引量減少	長期	小～大	A-5	
		サプライチェーン上流が脱炭素対応	調達先等の脱炭素対応に伴う調達価格上昇の製品価格転嫁が困難な場合の利益減少	長期	大	A-1	
		人材市場の関心の变化	人材のESG感応度の高まりに対し対応が遅れ、開発力の源泉たる優秀な理系人材が確保できない場合の製品開発力低下	短期	小	A-6	
	評判	金融機関の変化	サステナビリティ対応不十分な場合、銀行等の融資・機関投資家の投資等による資金調達コスト上昇	短期	小	A-7	
物理リスク 4℃ シナリオ	急性リスク	気象災害の増加・激甚化	自社拠点・従業員の被災、送電網等インフラ途絶による生産停止した場合の売上減少	長期	小	B-1	B 物理リスク見込みの内訳
			調達先等の被災による製品納入遅延頻発の場合、顧客との関係悪化に伴う売上減少	短～長期	小～中	B-2	
			顧客拠点の被災による製品納入遅延の場合、在庫管理コスト増加	長期	小	B-1	
		干ばつによる水不足の増加	水不足に伴う顧客の生産量減少に伴う、売上減	中期	小	B-3	
	慢性リスク	平均気温の上昇	調達先等の空調関連の投資・エネルギー費用増加等を製品価格転嫁困難な場合の利益減少	中～長期	小	B-4	
			調達先等が熱中症等の健康被害により製品納入遅延頻発の場合、顧客との関係悪化に伴う売上減少	中～長期	小	B-1	
			自社拠点の空調関連の投資・エネルギー費用増加等を製品価格転嫁困難な場合の利益減少	長期	小	B-5	
		海面の上昇	調達先等の拠点移転に伴う調達価格上昇を製品価格転嫁できない場合の利益減少	長期	中	B-6	
			自社拠点浸水による業務継続困難に伴う売上減少	長期	-	-	
		感染症の流行	調達先等が感染症流行により製品納入遅延頻発の場合、顧客との関係悪化に伴う売上減少	長期	中	B-7	
			感染流行に伴う訪問量減少により顧客サービス、状況、需要の正確な把握困難				
			感染流行に伴う自社の欠員発生により売上減少	長期	小	B-1	
機会	資源の効率性	省エネ・再エネ技術の進歩・普及	省エネ・再エネ設備導入や高効率設備の積極的導入によるエネルギー消費量抑制により製造コスト減少	長期	小	C-1	C 機会見込みの内訳
	製品・サービス	顧客が低排出製品を選好	製品のエネルギー効率向上による競争力上昇	中～長期	中～大	C-3	
			製品ライフサイクルでの温室効果ガス削減要請を背景に、高耐久性対応等による製品訴求力向上	中～長期	大	C-3	
	市場	高エネルギー効率半導体製造量の増加	半導体に対する消費電力抑制ニーズが高まり、省エネ・高エネルギー効率の先端半導体の製造設備需要が拡大	中～長期	大	C-3	
		金融取引の変化	サステナビリティ経営によりESG関連でのスコア上昇に伴い、資金調達コストが低下	短期	小	C-4	
		人材市場の関心の变化	人材のESG感応度の高まりに対応し、開発力の源泉たる優秀な理系人材を確保し、製品開発力向上	短期	小	C-5	
	レジリエンス	気候変動に対するビジネス機能の維持	アルミニウム等製造工程発生資源の再利用、原材料グリーン調達等により、気候変動関連での調達の不安定化・価格高騰を回避し、競争力向上	長期	中	C-6	

※上記のグラフ「リスク・機会見込み額の内訳」は、移行リスクに1.5℃シナリオ、物理リスクに4℃シナリオを適用して試算したものです。

炭素価格やエネルギー価格などの外部シナリオと、当社の売上・調達額・GHG排出量といった社内データに基づき、一定の前提のもとで影響額を可視化しています。

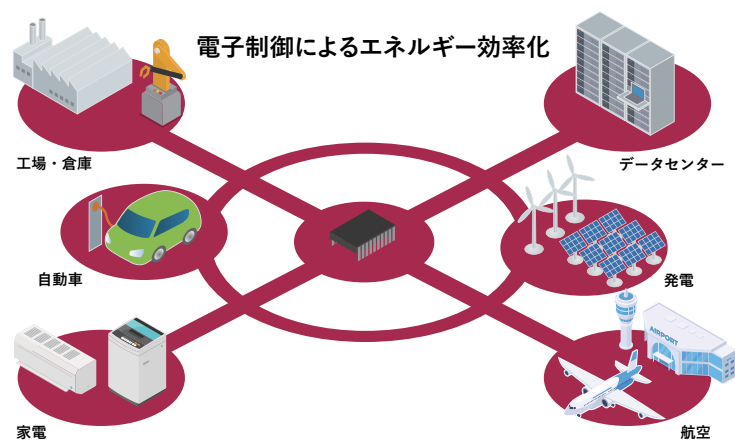
なお、本試算は将来の実際の影響を保証するものではありません。

製品を通じた環境への貢献

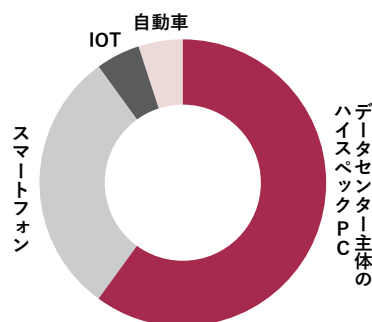
ローテでは、気候変動への対応として、半導体産業全体を通じて貢献するという視点から、高性能半導体デバイスの製造に貢献すること自体の価値が高いと考えています。一方、直接的な貢献としては、製品である搬送装置の消費電力あるいは製品の実際の使用期間などを評価、省エネルギーや長寿命が環境への配慮につながるものとして、省エネ化のためのさらなる技術革新や、長期メンテナンス・オーバーホール対応を通じ、環境貢献型の製品群を着実に拡大していきます。

社会貢献につながるテクノロジー

AI利用の急拡大に対応すべく、高機能化するパソコン、世界各地に拡大するデータセンターにより、大量の電力消費が想定されます。その電力利用の効率化のため、消費電力効率に優れた先端半導体の需要が急増しています。さらに、温室効果ガスの抑制を実現するためには、現在主流となっている発電技術の革新、送電やモーターなど大容量の電力を使用する場での電力ロスの減少が必要不可欠となります。発電技術の革新では太陽光発電や風力発電をはじめとした再生可能エネルギーの利用、大容量の電力消費ロスの削減では工場のモーターに関わる制御システムをデジタル制御することによる余剰稼働の削減などの取り組みが鍵となります。このような発電技術の活用、電力消費の効率化を可能にするのは半導体を用いた制御システムであり、発電した電気の効率的な送電や余剰がない電力使用、消費電力を根本から減少させる仕組みの実現に貢献するものと期待されます。



先端半導体の利用用途



半導体デバイス自身の省電力化の重要性と社会的意義

PC等の頭脳部にあたるCPUやGPUの省電力化は、AIの急速な普及やデータセンターの増加に伴い、持続可能なデジタル社会の実現に向けた重要な技術となっています。

省電力化によって、機器のユーザーは電気代の削減、バッテリー持続時間の向上、発熱や騒音の低減といった恩恵を受けられるほか、社会としてはデータセンターの電力消費抑制や地球温暖化対策ひいてはカーボンニュートラルに向けて一助となります。また、AIやエッジコンピューティングの持続的発展、電力インフラが不十分な地域へのIT普及促進にも繋がり、社会全体のデジタル化と情報格差の是正にも寄与します。

これらを支えるため、各半導体デバイスメーカーはハイブリッドアーキテクチャやAI専用コアの導入、製造プロセスの微細化、動的な電力制御技術の高度化、そして新素材の活用やサステナブルな製造体制の確立など、様々な角度から省電力化に取り組んでいます。

社会に関するRORZEの考え方

ローツェは、「社員一人ひとりの幸せ」と「企業理念の実現」を両立させることを経営の基盤とし、持続可能な企業価値の向上を目指しています。その中核には、人的資本経営と多様な人材の協働を重視する姿勢があります。

事業成長を支える中核人材には、技術力に加えて創造性・課題解決力・グローバル連携力を求めており、海外拠点との連携を強化しながら、外国人材や女性の登用も推進しています。資格取得支援や特許報奨制度、FA制度などにより、社員の挑戦と成長も積極的に支援しています。

職場環境では、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、公平で安全、働きがいのある職場づくりを重視。ワークライフバランスの確保、エンゲージメント向上策にも力を入れています。

また、環境・人権・倫理に配慮した責任ある調達を通じ、パートナー企業との協力のもとに、信頼性および透明性の高いサプライチェーン構築を目指します。教育支援や環境美化、地域イベントなどの活動を通じ、地域社会とのつながりも大切にしています。

ローツェは、技術と人の力を結集し、企業と社会がともに成長する未来の実現を目指しています。

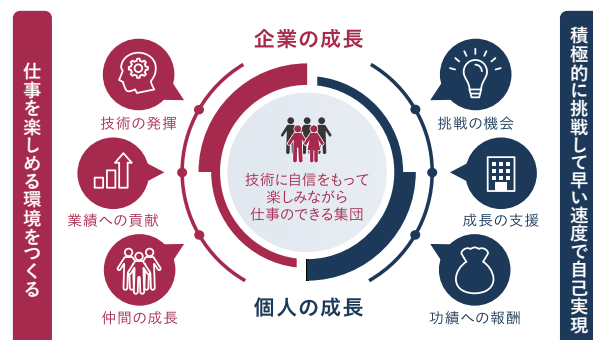
リスク・機会をコントロールするための基本戦略と取組



人材育成の視点

ローツェは、「世の中になくものをつくる」というビジョンのもと、社員一人ひとりの成長と挑戦を企業成長の原動力と位置づけています。他社と同じ製品はつくらないという強い信念を持ち、前例のないものを生み出すことにこだわってきました。その想いは、技術者にとっての“ものづくりの理想郷”を実現する企業文化として息づいています。

専門性を尊重し合い、自らの頭で考えることを大切にしながら、複数分野のプロフェッショナルが協働して新しい価値を生み出す。そして、手を挙げた者がプロジェクトに参加し、特許技術には成果に応じた報奨が与えられる。こうした文化と仕組みは、社員の主体性を引き出し、挑戦を後押しするものです。社員の専門性向上に向けた制度や待遇も整備されており、国内外の拠点においても同様に、人材の活用と育成を通じて競争力のある組織づくりを推進。個の力を尊重し、成長が報われる環境を整えることで、社員が心から楽しみ、没頭できる“仕事を楽しむ場”の実現を目指しています。



グローバル視点での人材登用・育成

世界を舞台に事業を展開する製造業として、多様な文化や価値観を尊重しながら、グローバルな視点で活躍できる人材の発掘・育成・登用を積極的に進めています。ローツェでは、国籍・性別・年齢に関わらず、能力と意欲をもって挑戦する人材を評価し、グループ全体での価値創出に貢献する機会を提供しています。

国内では本社のある中四国地方を中心とした技術系大学等からの採用強化に加え、半導体産業に注力する九州での高専との連携、アクセス良好な横浜事業所での中途採用拡大等に注力しています。

また海外では、ベトナム工場などグループ拠点と連携し、現地の優秀な人材を登用・育成する体制を進めています。こうした取り組みは、グローバルで多様な人材と協業できる柔軟で持続可能な組織文化の醸成にもつながっています。



事業成長に向けた中核人材の育成

ローツェでは、人材の採用・育成について、中長期的に検討し、効果的な人材登用をおこないます。

特に、営業・サービス拠点および生産拠点が海外に立地していることを背景に、海外人材が大きな役割を果たしており、外国人の中核人材比率は海外子会社 в籍の人材中心に37%を占めています。一方、日本を中心に理工系分野における女性の割合が相対的に少ないことを背景に女性採用比率が低く、女性の中核人材が7%程度にとどまっています。今後外国人材および女性人材について、水準の向上に取り組んでいく方針です。

中核人材におけるダイバーシティ

項目	現状	目標
女性比率	7%	現状より向上
外国人比率	37%	現状より向上
中途採用者比率	85%	新卒・中途に関わらず登用を継続

中核人材に求める要件

- ・高い技術知識と実務遂行力
(装置設計・製造・品質管理・研究開発)
- ・部門を横断するプロジェクト推進力
(クロスファンクショナル・グローバル連携)
- ・後進育成やチームビルディングを担うリーダーシップ
- ・現場課題から革新を生む創造性と問題解決力

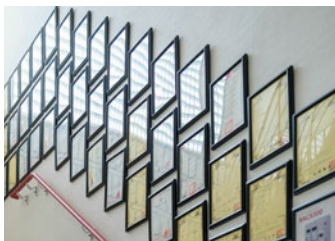
社員成長支援の取り組み

技術・専門性につながる支援制度

社員の技術・専門性が成果に結びつくことを支援し、新たに製品化した技術の社員向けの技術勉強会の開催などにより共有し、さらなるレベルアップを目指しています。会社の方針として、以下の制度等の経済的支援をおこない、社員一人ひとりの成長意欲を後押ししています。

知的財産報奨制度

社員が独自の技術を発明し、特許などの権利を出願した際には、発明者に報奨金が支給されます。さらに、権利を実施することによって販売された製品の利益額に対し一定の割合で報奨金が追加支給されます。



社屋の壁面に年代順に延びる特許証

社員の自主的学びの支援制度

各配属部署における継続的なサポート体制のほかに、自主的な通信教育、会社指定講座等の受講費用の補助、資格試験合格・英語力向上に対するお祝い金制度等があります。



キャリア形成支援

新入社員研修

グローバル市場での競争力を維持・強化するため、実践的な社員育成に注力しています。その代表例として、多様な背景の新卒社員が集合し、「ローツェのものづくり」に根差した技術研修を実施しています。基本から自社製品の組立等の実践まで5ヶ月に及び、配属後の実務へのスムーズな移行、早期の戦力化を目的としながら、同時に、将来の製品開発等の業務においても基礎となる知識の習得にもつながっています。

4月	入社式 ビジネスマナー研修 ローツェの歩み 半導体業界研修 工具基礎講習
5月	技術研修① 安全講習 治具用電源の作成 ロボットの分解・組立① 開発部署講習①
6月	技術研修② ロボットの分解・組立② ロードボートの分解・組立① 新製品開発講義 知的財産講習 品質管理講習
7月	技術研修③ ロードボートの分解・組立② アライナの分解・組立 開発部署講習②
8月	技術研修④ 組立テスト フォロー研修
9月	配属

このほかの社内研修

情報セキュリティ・コンプライアンス・ハラスメント対応・中途入社・新任管理職等の研修・ライフプランセミナー・安全教育

FA（フリーエージェント）制度、社内公募制度

社員には、キャリアチェンジを目指す機会も用意しています。一人ひとりが、やりがいをもって自分の成長を促す目的であれば、希望する部署への異動を支援する制度や、各部署のニーズを起点に求める人材像とともに社内公募する制度があります。過去にはこれらの制度を利用して、機械設計職へと転向し、特許出願するエンジニアへ成長した社員もいます。

人事評価の仕組み

ローツェでは、社員一人ひとりが納得と誇りを持って働ける環境づくりを目指し、公平な人事評価制度と満足度の高い処遇の実現に取り組んでいます。

賞与においては、会社の利益の一定割合を原資とする仕組みを導入し、社員の個々の成果が会社全体の業績につながり、それが報酬として適切に反映される設計となっています。これにより、本社では地域においてトップクラスの従業員報酬水準が実現しつつあります。人事評価制度においては、直属の上司だけでなく、部署内の同僚やプロジェクトを通じて関わった他部署のメンバーからの評価も採り入れ、多面的な視点からの公平な評価を目指しています。さらに、年に2回、部長以上のマネージャーが部門の枠を越えて次世代を担う人材について議論し、その成長支援や評価方針を検討する場を設けています。それらの内容をもとに、経営層が個々の従業員評価に対して責任を持って関与する仕組みとなっています。



次世代への取り組み

ローツェでは、地域社会での次世代育成に向けた取り組みとして、ものづくりに興味関心をもつ若者を増やすため地元企業と協力し、様々な取り組みをおこなっています。

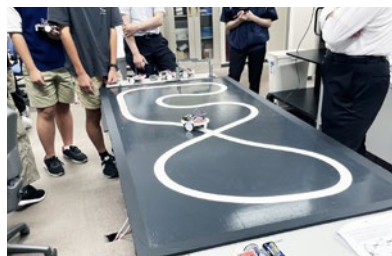
WAZA-One GP (ワザワングランプリ)

WAZA-One GP (ワザワングランプリ) は昔から伝わる遊びを通じて、子供たちの活力を引き出すと共に、遊びに工夫を加えてより精度を高めることにより、ものづくり技術への素養を高めることを目的としたイベントです。



夏休みロボット工作教室

ものづくりや電子・情報技術への関心を育み、将来の技術者としての素養を身につけることを目的とした教育プログラムです。中学生を対象に、ロボットの組立とプログラミングを体験してもらうことで、実践的なスキルと論理的思考力を養成します。



全国選抜小学生プログラミング大会広島県大会

全国選抜小学生プログラミング大会は、小学生が生活や社会に役立つアイデアをプログラミングで形にする大会です。技術力だけでなく、物事を考え、伝え、行動する力を育むことを目指しており、地方大会から全国大会へと進む形式で開催されています。毎年、文部科学大臣賞など栄誉ある賞が授与されており、未来を担う小さなプログラマーたちの活躍の場となっています。



TOPIC

産官学連携による次世代半導体人材の育成 —「せとうち半導体コンソーシアム」への参画—

2023年、広島大学を中心に、世界最先端の半導体研究・開発および人材育成を目的とした産官学連携組織「せとうち半導体コンソーシアム」が設立されました。当社もその趣旨に賛同し、多くの半導体関連企業・大学とともに活動に参加しています。

コンソーシアムでは、1年を通じて最新の半導体技術トレンドを学ぶコースが運営されており、参画各社の若手・中堅技術者が一堂に会します。それぞれの専門領域への理解を深めるだけでなく、企業の枠を越えた技術者同士の貴重な交流の場にもなっています。全国の連携大学からオンラインで受講する学生も年々増えており、当社は搬送技術分野の講義を担当しています。

また、大学の研究設備を活用し、半導体の回路設計から製造、評価までを一連のプロセスとして実践するコースも開講されています。搬送装置を提供する当社にとって、顧客側の視点を体感できる極めて有意義な機会となっています。

こうした活動を通じ、当社は半導体産業全体を俯瞰できる高度専門人材の育成に努めてまいります。



ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

ローツェは、長期的に社会から必要とされる企業であり続けるために、世界の変化を的確に捉え、常に時代に適応したビジネスモデルを創出し続けることを使命としています。その実現に向けて、社員一人ひとりの多様性を尊重し、それぞれが自らの個性と専門性を活かして活躍できる環境づくりを大切にしています。

年齢、性別、国籍、社歴、役職などの違いにとらわれず、すべての社員が等しく活躍できる機会を得られるよう、多様な価値観が交わる職場を形成。社員同士が互いを尊重し合い、協働することで新たな視点や創造的なアイデアが生まれ、それがイノベーションの源泉となります。

こうした組織の柔軟性と創造力を高めるため、私たちは評価・登用・育成において公正性と透明性のある仕組みを整備し、心理的安全性が確保された職場風土の構築にも力を入れています。誰もが安心して挑戦でき、働きがいを感じられる環境が、持続的な競争優位と企業価値の向上につながると考えています。

また、「人材の成長が企業の成長を支える」という理念のもと、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を通じて、柔軟で創造性に富んだ組織づくりを加速。多様なバックグラウンドを持つ人材が活躍できる環境を整え、その力を最大限に引き出すマネジメントを実践することで、継続的な価値創造と競争力の強化を図っています。

女性登用への取り組み

新卒採用における女性応募者の増加を目指した活動の展開に加え、キャリア形成の過程で女性管理職の登用を積極的に推進する風土の醸成に努めるなど、ローツェでは女性活躍推進行動計画に基づいた具体的な取り組みがおこなわれています。

また、全社員を対象にハラスメント防止に関する研修を実施し、誰もが安心して働ける職場づくりにも取り組んでいます。これらの制度的な整備と文化的な取り組みは、ダイバーシティ&インクルージョンの推進と両輪で進めており、企業としての柔軟性や創造性を高める基盤となっています。



両立支援への取り組み

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、社員が仕事と子育ての両立ができるために必要な雇用環境の整備に取り組んでいます。

外国人登用への取り組み

ローツェでは、アジアを中心に米国および欧州地域へも営業・サービスのグローバルネットワークを構築し、また、ベトナムへ主力生産拠点を有し、現地で採用した人材の登用を軸としているため、多様な国籍の人材が活躍しています。

ベトナムの現地法人であるRORZE ROBOTECH社は1996年以来ベトナム東部ハイフォン市における25年以上の事業活動の中で、社員が快適に働ける環境整備や社員の技術力向上に向けた教育に注力してまいりました。代表的なハイテク企業として地元で受け入れられ、ハイフォン市から経済社会への貢献について表彰されています。



両立支援行動計画
2025年4月～
2030年3月

サプライチェーンマネジメントの強化

取引先（パートナー）と進める調達活動

ローツェでは、製品の最高品質を達成すべく、装置製造に必要な部品や原材料を、世界各地の多様なサプライヤーから調達しています。

多様なサプライヤーの1社1社を、大切なビジネスパートナーと位置づけ、共に成長する関係づくりに努め、信頼と対話を大切にしながら、強靱で信頼性の高いグローバルなサプライチェーンの構築を目指しています。その一環として、品質改善や工程見直しなどを通じた製品性能の最大化に共創して取り組むとともに、技術セミナーや品質会議を通じた継続的な対話と情報共有を推進しています。

また、持続可能な社会と企業の成長の両立のため、環境・人権・法令遵守といった社会的責任への対応を重視し、価値観を共有できる信頼あるパートナーとの連携を大切にしています。

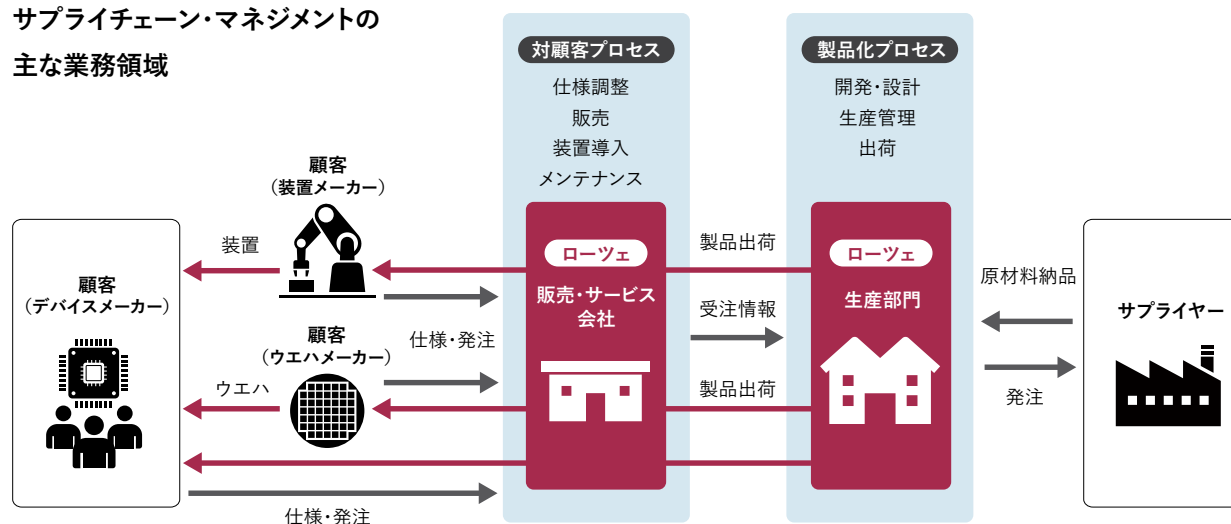
責任ある資源調達

ローツェは、グローバルなサプライチェーンの中で、環境・人権・倫理に配慮した調達を企業の社会的責任と捉えています。製品である装置の製造には、取引先からの電子部品等の調達が必要不可欠のため、製品の環境影響を評価し、その低減を進めるには、取引先と協力が重要となります。取引先には、価格・品質・納期に加え、国際規制に基づく紛争鉱物調査・情報開示にも協力を求め、サプライチェーン全体の透明性と信頼性の向上を図っています。

グリーン調達ガイドライン

ローツェでは、サステナブルな調達の推進に向け、グリーン調達ガイドラインをベースとし、取引先に対し環境影響を伴う含有物質の情報開示等の協力を求めています。今後は、ガイドラインの進化とともに、取引先との建設的な対話を通じ、安定供給と環境低負荷の両立による責任あるサプライチェーン構築のため、協力してまいります。

サプライチェーン・マネジメントの 主な業務領域



社外取締役メッセージ

ガバナンスの進化と 企業価値向上への貢献

社外取締役
青砥 なほみ

ローツェのガバナンス体制と社外取締役の役割

現在のローツェのガバナンス体制の中核である取締役会での議論は非常に活発におこなわれています。決議事項に対する説明、質疑応答、取締役間の意見交換が十分におこなわれ、結論ありきではなく、全員が深く理解した上で可否が議論されています。これは、取締役会のガバナンスが有効に機能している証左であると認識しております。社外取締役である私の役割は、社内の決定事項がそのまま承認されるのではなく、外部の視点からその妥当性を監督し、必要に応じて意見表明することにあると考えております。この職責を果たすべく、私自身の専門性と客観的な視点を通じて、ガバナンスの一端を担ってまいります。

私が取締役会に参画しているのは、スキルマトリックス上、技術面、特に先端技術や研究開発、そして半導体ビジネスに関する深い知見が期待されているためです。40年間の半

導体デバイス技術開発の経験を活かし、新規の事業提案や事業拡大、新たな取り組みの妥当性について意見を述べています。例えば、新しいビジネス提案の際には、その取り組みが持つ意味や意義、妥当性について、技術開発の経験に基づき率直な問いかけや意見表明をしています。また、ローツェが製造する製品が最終的に半導体デバイスに結びつくことから、ローツェの技術開発の方向性が、私が経験から想定する半導体デバイスの今後の進化や発展の方向とどのようにマッチするのか、ビジネスの視点から議論を活性化させています。私は製造装置を使う立場として長く半導体メーカーにおりましたので、ローツェの装置が使われる半導体マーケットのトレンドに鑑み、ローツェの方向性が妥当であるかについてもコメントしています。さまざまな具体的な問いかけをおこなうことで、リスク管理とチャンス獲得の両面から、ローツェの事業展開に貢献することを心がけています。さらに私は前職で人材育成も担当しておりましたので、

人材育成に対する考え方を経営者にアドバイスすることで人材戦略にも貢献できると考えております。

多様な視点と対話に基づくガバナンスの進化

私がローツェに期待したい、ガバナンスについては主に2点です。

1点目は多様な意見を取締役会に取り入れていくことです。グローバルな視点から見ると、海外企業ではCEOと社外取締役のみで構成されるボードがあるなど、日本の取締役会とは異なる形態が多く存在します。ローツェのような日本企業は、社内取締役が多数を占め、社外取締役が少数で議論するタイプであり、これは海外とは全く異なります。ローツェは小規模な企業から成長してきた歴史があり、取締役会には良くも悪くも「仲間意識」が強いという特徴があると感じます。よい点としては円滑なコミュニケーションが挙げられますが、異なる意見が入りにくい、あるいは社外の見解が表に出にくいといった課題も考えられます。ローツェが成長し新たなステージでグローバルに戦うためには、リスク管理や新たなビジネスチャンス獲得を考慮する際により多様な視点を取り入れることが重要だと考えます。社外との対話については、カスタマー、つまりローツェの出荷先であるメーカーとの対話は活発におこなわれています。あわせて、株主との対話についてももう少しおこない、取締役会で報告されてもよいのでは、と感じます。さらに、サプライヤーやカスタマーからの意見も、ビジネス上のリクエストだけでなく、より大きな期

社外取締役メッセージ

待や要望についても積極的にヒアリングし、取締役会で議論されることが望ましいと考えています。

2点目は、計画と実績を一貫して理解できるような仕組みづくりです。経営方針の理解と進捗を参加者全員が理解できるような報告会に変更することで、各事業の計画、開発・製造・ビジネスの状況など、事業についてより深く理解できる場とし、それにより、取締役会の機能をより有効に働かせることができますと思います。

ローツェの強みと成長戦略への期待

ローツェの最大の強みは、創業以来培ってきた確かな技術力にあります。搬送装置においては、ローツェにしかできない独自の技術があり、それをいかに展開・発展させ、多くの製造装置に活用いただけるかを追求し、着実に成果を上げてきました。

創業時に掲げた方針は市場ニーズと一致しており、将来にもつながっていくと信じています。特に「いかにクリーンな搬送装置を作るか」という開発思想は、まさに現在、そして今後ますます重要になる「品質を最も重視する」という市場の要求に合致しており、ローツェの未来を支える強固な基盤です。この技術的な強みは、ますますの成長が見込まれる後工程や先端パッケージング、チップ積層といった分野にも、大いに活かされるでしょう。

現在ローツェは、コア事業の搬送装置にとどまらず、他のビジネス分野にも積極的に挑戦し、多角的なアプローチで事

業規模の拡大を目指しています。豊富な資金力と高い成長性を活かし、グループ全体のビジネスを発展・展開させる取り組みは、非常に望ましい方向で進んでおり、今後も継続してほしいと考えています。

人材育成とダイバーシティ推進への提言

持続的な成長には、人材育成とダイバーシティ推進が不可欠です。ダイバーシティ & インクルージョンとは、「様々な社員がいて、互いを認め合い、それぞれが働きがいを持って力を発揮し、成果を出すことができ、それが評価され、会社を発展させる」という文化が根付くことだと考えています。ローツェの福利厚生や労務管理の制度は整っています。さらにリーダー層が「これで十分」と考えるのではなく、社員が心からやりがいを感じ、能力を最大限に発揮できる企業文化の醸成に、引き続き力を注ぐ必要があります。制度に加えて、社員の働きがいを引き出し、成果が正しく評価される仕組みと文化づくりを、会社には期待しています。

例えるなら、よい劇場と舞台(制度)を整えるだけでなく、スポットライトや音楽、観客の拍手により、ダンサー(社員)が最高のパフォーマンスを発揮できる環境が重要です。そしてダンサーには、自らのパフォーマンスによって劇場(会社)の評価を高め、発展に貢献する意識も求められます。社員にも、よい制度に甘んじるのではなく、成果を出して会社に貢献することを喜びと感じてほしいと願っています。経営層を筆頭とするリーダーがそれを発信し、社員が受け止め、共に

成長し合うことで、真のダイバーシティ & インクルージョンが実現できると信じています。

優秀な人材、なかでも女性エンジニアの確保は、会社のますますの発展において非常に重要です。ローツェに興味を持ってくれる学生には、当初は専門知識がなくても社内で十分に身につけることができる育成環境があると伝えたいです。「あなたの科学的な視点はローツェにマッチする」「自分が成長でき、成果を出す機会があり、会社に貢献できる」というメッセージを積極的に届け、ともに働く仲間として迎え入れたいと考えています。今いる人材を120%活用するとともに、よりよい人材を獲得していくことが、ローツェの人的資本を最大化し、持続的な成長の鍵を握ります。ローツェの一層の発展のためには、このようなダイバーシティ推進と人材育成の観点を意識的に持つことが重要であると考えます。



コーポレートガバナンス

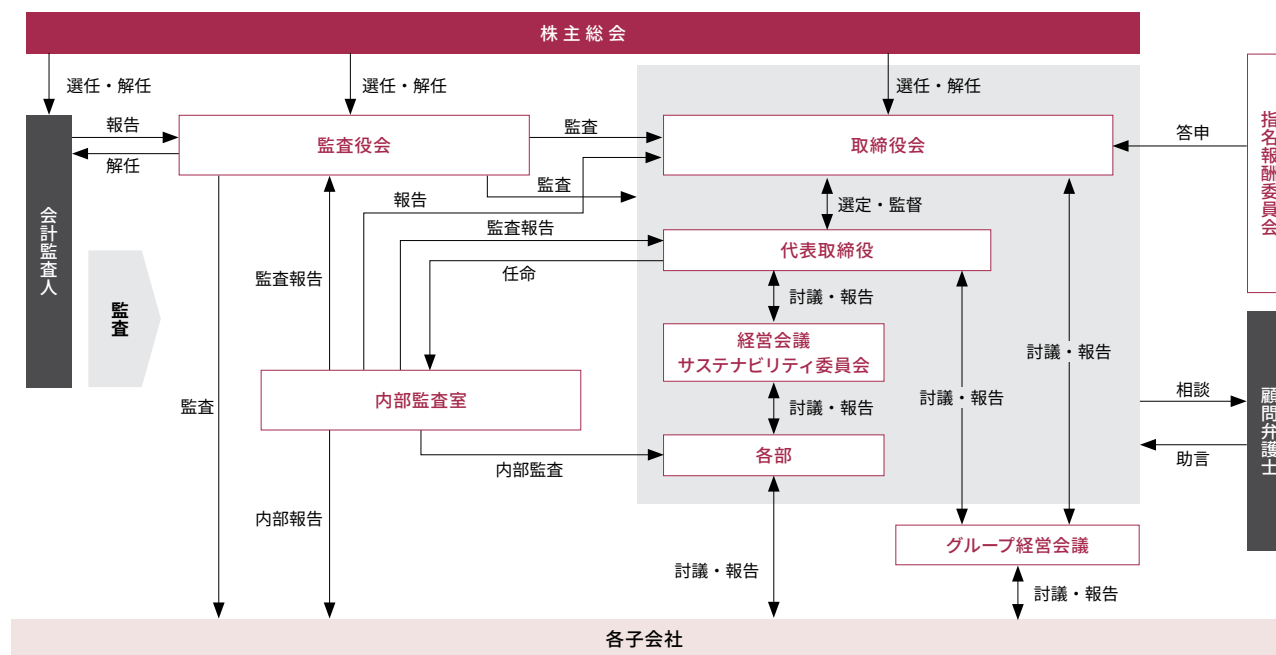
ローツェは、変化の激しいグローバルな経営環境において、迅速かつ確な意思決定と柔軟な対応が競争力強化の鍵であると認識しています。そのため、透明性・健全性・効率性を備えたコーポレート・ガバナンスを重要課題と位置づけ、企業価値の向上と社会的責任の遂行を目指しています。取締役会による監督と監査役会による独立した監査を軸に、合理的で効率的な経営体制を構築しています。

取締役の体制

ローツェは、経営の意思決定機関である取締役会と、経営の監視機能である監査役会の両輪を軸とし、コーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

取締役会は、取締役7名で構成され、そのうち3名は社外取締役であります。取締役会は、毎月定期的または必要に応じて臨時に開催し、法令・定款に定められた事項や経営に関する重要事項についての意思決定をおこなうとともに、業務執行の状況を監督しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレートガバナンス体制の状況 (2026年5月末)

組織形態	監査役設置会社
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7名(定款上の員数10名)

社外取締役の人数	3名(全員独立役員)
委員会	指名報酬委員会(任意)
監査役会の設置の有無	設置している
監査役の人数	3名(定款上の員数4名)

独立役員の人数	6名
取締役の報酬額の決定方針	月額報酬：役位・職責に応じて決定 役員賞与：連結税金等調整前当期純益の1%程度 ※個別報酬は非開示

ストックオプションの付与対象者：子会社の従業員

透明性のある経営

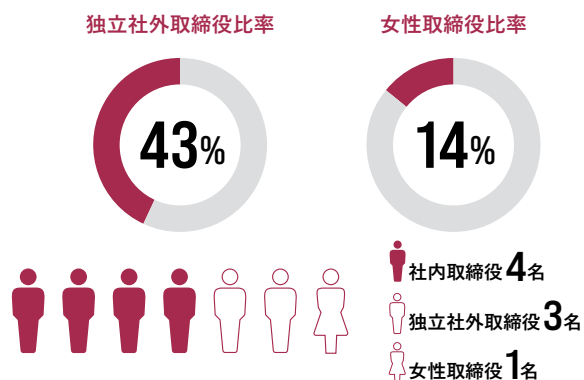
取締役会の役割

ローツェでは、事業年度当初において、全社および各事業所・部門における経営方針・経営計画を、取締役および各部門責任者が参画する形で、建設的な議論を経て策定しています。

取締役会では、業務執行取締役および各部門責任者から担当業務の進捗状況や課題について報告を受け、経営全体の状況を継続的に監視しています。

取締役会はこれらの報告に対して、必要に応じた指摘や意見をおこなうとともに、「取締役会規程」に基づき、法令および定款に定められた事項に加えて、経営に対する影響度の高い重要事項についても適切に審議・決議をおこなっています。

また、業務執行に関しては、別途社内規程を整備し、取引や業務の規模・性質に応じた決裁権限を経営陣に委任することで、迅速かつ柔軟な意思決定体制を構築しています。



監査役会

ローツェでは、監査役会設置会社として監査役制度を採用しています。監査役会は、社外監査役3名で構成され、取締役会や他の重要な会議への出席や重要書類の閲覧、あるいは監査役監査等を通じて経営の監視機能を果たしています。

会計監査

会計監査は、太陽有限責任監査法人と監査契約を締結し監査を受けています。

指名報酬委員会

取締役会の内部委員会として、指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員会の役割は、株主総会で選任される取締役候補者および取締役会で選任される代表取締役候補者を指名し取締役会へ提案し、また、外部サーベイを活用し報酬水準等の比較分析をおこなったうえでグローバルに競争力があり当社グループに相応しい報酬方針・報酬制度及び各取締役の個別報酬額を取締役に提案することです。

経営会議

経営会議を原則として毎週1回開催し、取締役会が決定した基本方針に基づく事業執行に関しての重要事項等を協議し、適時に取締役会へ報告することにより取締役の監督機能の充実に図っています。

グループ経営会議

グループ内の各社等との間では、各社の代表者がグループ全体の経営戦略の推進や情報共有をはかり、グループ全体として成長することを目的として、グループ経営会議を定期的に開催し、経営全般や事業戦略の討議、各会社状況の把握確認をおこなっています。

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査室は、監査計画について監査役会と協議し、監査終了後は報告書を提出するとともに、監査役会や会計監査人からのヒアリングを受けています。監査役会は、内部監査後に内部統制システムの構築・運用状況について、内部監査室から報告を受けています。また、会計監査には随時立ち会い、その状況を把握するとともに、各期終了後には会計監査人から監査報告を受け、妥当性を確認しています。内部監査室、監査役会、会計監査人は、必要に応じて相互に報告・意見交換をおこない、連携を図っています。

役員報酬

方針

基本方針及び報酬の種類

ローツェの取締役報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能するよう、株主利益と連動した報酬体系を採用し、各取締役の職責に応じた適正な水準で決定することを基本方針とし、各取締役には基本報酬と役員賞与を支給しています。

報酬等の額の決定に関する方針

月額報酬は、当社グループの業績に加え、社会情勢や同業他社の水準等を考慮のうえ、役位、職責に応じて決定しています。役員賞与は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬としています。具体的には、当社グループにおける企業活動の成果を反映するため、連結の税金等調整前当期純利益の1%程度とし、かつその他の事項も考慮して総額を定めています。

取締役の個別報酬割合の決定方針

取締役の種類別報酬割合は、当社と同程度の規模や関連業種の企業をベンチマークとした報酬水準を踏まえ、上位役位ほど業績連動報酬の比重が高くなる構成としています。指名報酬委員会で検討をおこない、取締役会はその答申を尊重し、提示された範囲内で個人別報酬の内容を決定しています。

取締役の個別報酬内容の決定事項

個人別の報酬額については役員規程に基づき代表取締役社長が、役位、職責に応じて取締役それぞれの報酬額案を策定し、指名報酬委員会へ取締役それぞれの報酬額案を提示し、指名報酬委員会の意見に沿って報酬額を決定することとしています。

その他個別報酬の重要な決定事項

取締役の基本報酬および役員賞与の額または算定方法は、株主総会で決議された限度額の範囲内で、当社基準に基づき、代表取締役社長が具体的内容を決定する権限を委任されています。これは、社長が当社グループの環境や経営状況を熟知し、業務遂行の中で各取締役の寄与度を総合的かつ適切に判断できる立場にあるためです。また、決定に際し、報酬の妥当性・透明性確保のため、指名報酬委員会の答申も尊重しています。取締役の報酬総額は、2026年5月28日開催の

第41期定時株主総会にて、年額400百万円以内（うち社外40）と承認され、当時の取締役数は7名（社外取締役3名）です。

個別報酬が方針に適合すると判断した理由

当事業年度においては、金銭報酬等の個人別内容の決定を代表取締役社長・藤代祥之に委任しています。取締役会は、決定方法および報酬内容が方針と整合し、指名報酬委員会の意見も尊重されていることを確認し、方針に沿っていると判断しています。

監査役の報酬等

監査役の報酬額またはその算定方法は、株主総会で決議された限度額の範囲内で、監査役の協議により決定しています。なお、報酬総額は2026年5月28日開催の第41期定時株主総会で年額40百万円以内と承認されており、当時の監査役数は3名です。

取締役及び監査役の報酬等の額（2026年2月期に係る報酬等の総額）

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(名)
		基本報酬	業績連動報酬等	
取締役(うち社外取締役)	181(4)	181(4)	—(—)	7(3)
監査役(うち社外監査役)	16(16)	16(16)	—(—)	4(4)
合計(うち社外役員)	198(20)	198(20)	—(—)	11(7)

※1. 取締役の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。

※2. 当事業年度中に退任した監査役1名を含む

役員一覧

(2026年5月29日時点)



代表取締役社長
藤代 祥之
(1980年3月18日生)
所有株式数：5,276,000株

重要な兼職 RORZE ROBOTECH CO., LTD.(ベトナム) 取締役
RORZE TECHNOLOGY, INC.(台湾) 取締役
RORZE SYSTEMS CORPORATION(韓国) 取締役
株式会社アドテック プラズマ テクノロジー 社外取締役

経歴 2006年9月 当社入社／2009年11月 当社ソフトウェアソリューション部長
2013年5月 当社専務取締役
2015年5月 当社代表取締役社長(現任)
2017年4月 RORZE ROBOTECH CO., LTD.(ベトナム) 代表取締役会長
2021年11月 株式会社アドテックプラズマテクノロジー 社外取締役(現任)
2024年8月 RORZE ROBOTECH CO., LTD.(ベトナム) 取締役(現任)

選任理由 当社代表取締役社長として、当社グループ全体の経営の指揮を執り、強いリーダーシップを発揮し、経営全般の適切な監督と意思決定ができることから、取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断したため。



取締役
中村 秀春
(1963年7月24日生)
所有株式数：40,000株

重要な兼職 RORZE ROBOTECH CO., LTD.(ベトナム) 代表取締役会長
RORZE TECHNOLOGY, INC.(台湾) 取締役
RORZE SYSTEMS CORPORATION(韓国) 取締役

経歴 1989年9月 当社入社
1995年7月 当社半導体装置部製造課長
1997年1月 RORZE ROBOTECH INC.(現RORZE ROBOTECH CO., LTD.)
(ベトナム) 取締役社長
1997年5月 当社取締役(現任)
2024年8月 RORZE ROBOTECH CO., LTD.(ベトナム) 代表取締役会長(現任)

選任理由 長年にわたり当社製造部門に携わる中で、生産拠点の基盤作りに貢献し、装置製造に関する広い見識と経営に関する豊富な業務経験を有していることから、取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断したため。



取締役
早崎 克志
(1965年8月1日生)
所有株式数：36,000株

重要な兼職 ローツエイス株式会社 代表取締役社長
RORZE ROBOTECH CO., LTD.(ベトナム) 取締役
RORZE TECHNOLOGY, INC.(台湾) 取締役
RORZE SYSTEMS CORPORATION(韓国) 取締役

経歴 1998年6月 当社入社
2001年11月 当社海外事業部長
2003年5月 当社取締役(現任)
2005年6月 当社執行役員／当社海外事業本部長
2011年3月 当社海外営業部長
2025年6月 ローツエイス株式会社 代表取締役社長(現任)

選任理由 半導体関連装置の営業をグローバルに展開し、豊富な経験及び実績を有し、これらの経験及び実績を活かし、取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断したため。



取締役相談役
崎谷 文雄
(1945年4月13日生)
所有株式数：61,942,000株

重要な兼職 RORZE SYSTEMS CORPORATION(韓国) 取締役

経歴 1985年3月 当社設立／当社代表取締役社長
2015年5月 当社代表取締役会長
2017年5月 当社取締役相談役(現任)

選任理由 当社の創業者であり、長年にわたり当社グループ全体の経営の指揮を執りつつ、経営者としての見識、豊富な経験に基づいた経営全般の適切な監督と意思決定ができることから、取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断したため。



社外取締役
羽森 寛
(1977年3月20日生)
所有株式数：- 株
社外取締役在任期間：10年

重要な兼職 オー・エイチ・ティー株式会社 代表取締役社長

経歴 1999年10月 オー・エイチ・ティー株式会社入社
2008年7月 同社取締役研究開発本部研究開発部部长
2014年7月 同社代表取締役社長(現任)
2016年5月 当社社外取締役(現任)
2020年6月 株式会社パイ・テクノロジー執行役員(現任)

選任理由 オー・エイチ・ティー株式会社の代表取締役社長としての事業経験と見識を活かし、当社の経営に対する助言や業務監督を担うこと、さらに半導体製造装置業界の知識を基に、技術開発、営業・販売、グローバルビジネスへの監督・助言を期待できるため。



社外取締役
森下 秀法
(1971年10月1日生)
所有株式数：- 株
社外取締役在任期間：4年

重要な兼職 株式会社アドテック プラズマ テクノロジー 代表取締役社長

経歴 1999年2月 株式会社アドテック(現株式会社アドテックプラズマテクノロジー)入社
2012年11月 同社取締役
2018年11月 同社代表取締役社長(現任)
2022年5月 当社社外取締役(現任)

選任理由 上場企業の代表取締役社長としての豊富な事業経験と見識を活かし、当社の事業運営に関する指導や提言をすること、さらに、半導体製造装置業界の知識を基に、営業・マーケティングおよびグローバルビジネスに対する監督・助言を担うことを期待できるため。



社外取締役
青砥 なほみ
(1958年5月26日生)
所有株式数：- 株
社外取締役在任期間：2年

重要な兼職 国立大学法人広島大学半導体産業技術研究所 特命教授
国立大学法人東北大学国際集積エレクトロニクス研究開発センター
特任教授(客員)
日本電気硝子株式会社 社外取締役

経歴 1983年4月 日本電気株式会社 入社
2011年12月 エルピーダメモリ株式会社 執行役員
2015年4月 米国Micron Technology Inc. テクノロジー・ディベロップメント部門 DRAM・新メモリ プロセス開発部門長 Sr. Director
2017年11月 マイクロンメモリ ジャパン株式会社 テクノロジー・ディベロップメント部門 DRAMプロセス開発部門長 Sr. Director
2023年2月 産総研 アドバイザリーボード委員(現任)
2023年8月 広島大学 特命教授(現任)／東北大学 特任教授(客員)(現任)
2024年3月 日本電気硝子株式会社 社外取締役(現任)
2024年5月 当社社外取締役(現任)

選任理由 マイクロンメモリ ジャパン株式会社およびその前身企業において、技術開発部門の責任者や執行役員を歴任し、グローバル企業での豊富な経験と専門的知識を有することから、事業運営の指導・提言および技術開発・グローバルビジネスに関する監督・助言を期待できるため。

※取締役の任期は1年
※藤代祥之氏、中村秀春氏、早崎克志氏および崎谷文雄氏と当社との間に、特別な利害関係はない。
※羽森寛氏、森下秀法氏および青砥なほみ氏は、金融商品取引所の定める独立性基準を満たす。また、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結し、責任限度額は同法第425条第1項に定める最低責任限度額としている。
※森下秀法氏は株式会社アドテックプラズマテクノロジーの代表取締役社長を兼務しているものの、当社との取引は軽微であり、独立性に影響はない。

役員一覧



監査役

下出 一益

(1957年11月29日生)

所有株式数：- 株

監査役在任期間：9年

社外 独立

重要な兼職

RORZE ROBOTEC CO., LTD.(ベトナム) 監査役
RORZE TECHNOLOGY, INC.(台湾) 監査役

経歴

1981年3月 ノーリツ銅機株式会社入社
2010年6月 株式会社サイアン取締役兼CFO
2011年8月 同社取締役副社長
2013年6月 ノーリツ銅機株式会社常勤監査役
2015年7月 株式会社大宣(現株式会社大宣システムサービス) 監査役
2017年5月 当社常勤監査役(現任)

選任理由 他社において取締役として経営に関与し、常勤監査役としての経験もあることから、コーポレート・ガバナンスに関する相当程度の経験・知見を有し、これまでに培われた専門的な知識・経験等を当社の監査体制に活かすことを期待できるため。



監査役

柴田 直子

(1970年11月6日生)

所有株式数：- 株

監査役在任期間：1年

社外 独立

重要な兼職

中山福株式会社 社外取締役

経歴

1995年10月 監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ)入所
2010年10月 優成監査法人(現太陽有限責任監査法人)入所
2015年6月 中山福株式会社社外取締役(現任)
2024年10月 柴田直子公認会計士事務所開設(現任)
2025年5月 当社監査役(現任)
2025年6月 エスリード株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)

選任理由 公認会計士として、財務、会計及び法律に関する相当程度の知見を有し、これまでに培われた専門的な知識・経験等を当社の監査体制に活かすことを期待できるため。



監査役

加来 典子

(1979年8月14日生)

所有株式数：- 株

監査役在任期間：2年

社外 独立

重要な兼職

株式会社岡山製紙 社外取締役(監査等委員)

経歴

2011年12月 弁護士登録(岡山弁護士会)
田野法律事務所(現弁護士法人後楽総合法律事務所)入所(現任)
2022年8月 株式会社岡山製紙社外取締役(監査等委員)(現任)
2024年5月 当社監査役(現任)

選任理由 他社において監査等委員としての経験があり、また弁護士として法令に関する高度な能力・知見等を有し、これまでに培われた専門的な知識・経験等を当社の監査体制に活かすことを期待できるため。

※下出一益氏、柴田直子氏および加来典子氏は、金融商品取引所の定める独立役員要件を満たし、当社との間に特別な利害関係はない。また、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結し、責任限度額は同法第425条第1項に定める最低責任限度額としている。

スキルマトリクス

氏名			現在の当社における地位	取締役及び監査役が有する専門性					
				独立性	グローバル経営	先端技術・研究開発	営業・マーケティング	生産・SCM※	財務・会計
取締役	藤代 祥之	代表取締役社長		●	●	●	●	●	
	中村 秀春	取締役		●			●		
	早崎 克志	取締役		●	●	●			
	崎谷 文雄	取締役相談役		●	●	●	●		
	羽森 寛	社外取締役	●	●	●	●			
	森下 秀法	社外取締役	●	●		●			
	青砥なほみ	社外取締役	●		●	●			
監査役	下出 一益	常勤社外監査役	●	●			●	●	●
	加来 典子	社外監査役	●						●
	柴田 直子	社外監査役	●					●	

※SCM(Supply Chain Management) (注)貢献期待分野について●を付しています。

内部統制

ローツェでは、企業価値の持続的な向上と経営の健全性・効率性・透明性の確保を図るうえで、内部統制システムの整備とその適切な運用を極めて重要な経営基盤と捉えています。取締役会、監査役会、内部監査室の三者がそれぞれの機能と役割を担い、相互に連携を図りながら、法令や社内規程に則した適正な経営監視体制を構築しています。

コンプライアンス

ローツェでは、企業の社会的責任を果たし、持続的な成長と健全な経営を実現する基盤として、「行動規範」および「コンプライアンス規程」を整備しています。これにより、すべての役員が企業倫理を重んじ、誠実かつ公正に行動することを基本姿勢とし、健全で透明性のある企業風土の維持・発展に努めています。また、法令遵守に基づく適正な企業活動の遂行を通じて、社会からの信頼確保を目指しています。

さらに、コンプライアンス規程では、内部通報制度の整備とステークホルダー尊重を明記し、行動規範は全役員・従業員に適用、ホームページで公開し周知を徹底しています。

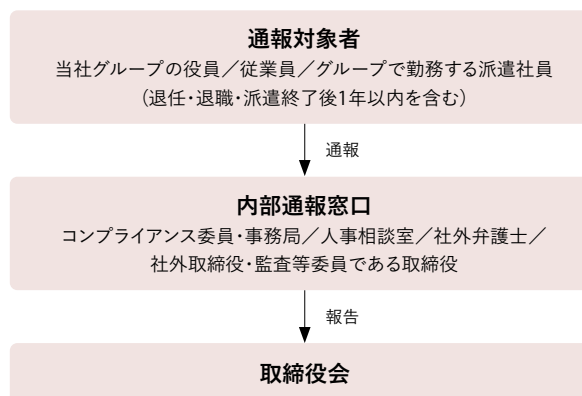
リスク管理と対応体制

事業活動に内在する様々なリスクを正確に把握・分析したうえで、重大な損失の発生を未然に防止する体制を整えています。リスクの洗い出しや評価は定期的におこなわれ、必要に応じて経営会議やグループ経営会議で検討されます。万が一、経営上の重大なリスクが顕在化した場合には、代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置し、迅速かつ的確な対応によって被害の最小化を図ります。

内部通報制度

コンプライアンスを経営方針の基本とし、健全な企業風土の維持とコーポレート・ガバナンスの強化を目的として、内部通報制度を整備しています。その一環として、当社グループ役員からの通報を受け付ける専用窓口を設置し、コンプライアンス違反や人権侵害行為、またはそのおそれのある行為について、通報・相談を受け付ける体制を構築しています。通報はコンプライアンス担当が確認し、必要に応じて事実確認と是正措置をおこないます。通報者の情報は厳重に管理され、不利益な取り扱いはありません。

内部通報体制図



お取引先様通報専用窓口

コンプライアンスを経営の基本と位置づけ、取引先からの通報を受け付ける専用窓口を設置しています。通報内容は担当部門が確認し、必要に応じて是正措置を実施します。通報者の情報は厳重に管理し、不利益な取扱いはおこないません。匿名通報には対応に限界があります。

留意事項

匿名通報は調査・対応が制限される場合があります。誹謗中傷や営業目的での利用は固くお断りしています。



詳細は当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://sustainability.rorze.com/governance/hotline/>

反社会的勢力への対応

ローツェは反社会的勢力との関係を一切排除し、組織として毅然と対応します。「コンプライアンス規程」に基づく行動規範を全役員・従業員に周知徹底するとともに、「反社会的勢力対策規程」を定め、総務課を窓口警察や顧問弁護士と連携して対応しています。

CONTENTS

04

データ

Data

Contents

- 51 財務ハイライト
- 52 非財務ハイライト
- 53 会社情報

財務ハイライト

単位:百万円

業績推移(連結)	2017年2月期	2018年2月期	2019年2月期	2020年2月期	2021年2月期	2022年2月期	2023年2月期	2024年2月期	2025年2月期	2026年2月期
売上高	24,738	52,248	31,368	37,103	50,803	67,004	94,518	93,247	124,406	128,794
海外売上比率(%)	82.8%	86.2%	92.8%	84.5%	87.1%	89.2%	90.4%	90.2%	88.3%	92.3%
半導体関連装置	14,853	17,992	23,543	28,894	33,702	57,625	80,839	78,946	102,368	106,345
分析装置								3,112	3,946	3,554
FPD関連装置	7,368	30,389	3,320	4,108	12,425	3,699	6,340	3,713	8,593	6,298
ライフサイエンス	65	346	425	817	686	752	1,186	1,220	1,074	1,201
部品・修理他	2,451	3,520	4,078	3,283	3,988	4,926	6,152	6,255	8,423	11,395
売上総利益	8,003	9,240	10,550	13,282	14,720	22,639	34,806	35,257	49,618	52,652
営業利益	4,572	4,236	5,812	7,743	9,314	15,809	26,418	24,138	32,024	31,154
営業利益率(%)	18.5	8.1	18.5	20.9	18.3	23.6	28.0	25.9	25.7	24.2
経常利益	4,581	4,404	5,876	7,517	8,487	17,818	30,344	27,076	35,454	32,621
当期純利益	3,055	2,743	4,397	5,470	6,470	12,824	21,384	19,576	23,634	19,048
1株当たりEPS	17.3	15.5	24.9	31.0	36.7	72.7	121.2	111.0	134.0	109.3
営業CF	3,663	△ 27	△ 1,494	6,659	8,157	3,016	△ 1,920	15,544	36,791	31,191
投資CF	△ 1,194	△ 1,713	△ 4,670	△ 5,703	△ 2,658	△ 916	△ 5,151	△ 5,908	△ 6,455	△ 3,300
財務CF	△ 472	3,558	9,262	434	△ 1,449	3,578	10,742	△ 792	△ 9,160	△ 15,520
フリーCF	2,469	△ 1,741	△ 6,165	955	5,499	2,100	△ 7,071	9,636	30,336	27,891
設備投資	998	1,701	4,519	6,041	1,980	2,509	4,653	1,166	2,358	4,533
減価償却費	356	433	564	912	1,206	1,419	1,862	2,187	2,471	2,681
研究開発費	380	441	339	437	418	871	911	1,020	1,242	1,927
総資産	26,981	33,903	47,319	54,777	59,531	88,290	126,482	156,136	187,738	197,302
現金及び預金	6,360	8,652	11,538	12,838	16,825	23,631	28,292	37,951	62,990	74,341
有形固定資産	6,545	7,908	11,636	16,411	16,657	17,481	22,102	22,621	24,452	25,896
株主資本	14,004	16,602	20,610	25,648	31,600	43,905	63,619	84,677	105,573	116,600
有利子負債	3,989	7,085	16,843	17,693	16,769	20,886	32,823	34,513	31,613	23,782
時価総額	45,264	43,588	28,594	58,388	129,654	188,748	186,807	371,145	287,532	587,236
株価収益率PER(倍)	14.8	15.9	6.5	10.7	20	14.7	8.7	19	12.2	30.4
ROIC(%)	17.8%	11.8%	11.3%	12.1%	14.4%	18.3%	21.8%	15.0%	16.3%	15.5%
ROE(%)	24.3%	17.9%	23.6%	23.7%	22.6%	34.0%	39.8%	26.4%	24.8%	17.1%
1株当たり配当金DPS(円)	2.3	2	2.5	3	3	6.5	13.5	13.5	17	17.0
配当性向(%)	13.3%	12.9%	10.0%	9.7%	8.2%	8.9%	11.1%	12.2%	12.7%	15.5%

*1 掲載数字は、日本会計基準に基づく連結ベース。金額は、特に表記がない限り百万円単位(端数切捨て)。

*2 1株当たり指標は、2024年9月1日付でおこなった1株につき10株の割合の株式分割を考慮して過年度分を再計算した値

*3 売上高内訳は、①過年度は区分していた「モーター制御機器」および「商品」は「部品・修理他」へ集約、②2025年2月期の分析装置および部品・修理他において集計範囲を変更。

*4 フリーキャッシュフローは、営業キャッシュフローと投資キャッシュフローの単純合算値

*5 投下資本利益率(ROIC)は、当期の営業利益に法人税等合計を加え、期首期末平均の株主資本と有利子負債の和で除した値

*6 時価総額および株価収益率は期末株価による値

*7 ROE=親会社株主帰属純利益÷期首期末平均株主資本

非財務ハイライト

環境 (集計範囲:連結)

	単位	2025年2月期	2026年2月期
温室効果ガス(GHG)排出量			
Scope1 直接排出	t-CO2e	2,493	2,530
Scope2 エネルギー起源の間接排出	t-CO2e	29,504	30,263
Scope3 サプライチェーン	t-CO2e	806,144	833,606
1 購入した製品・サービス	t-CO2e	325,018	379,244
2 資本財	t-CO2e	6,574	17,495
3 エネルギー関連活動	t-CO2e	3,237	3,304
4 輸送、配送(上流)	t-CO2e	8,483	9,382
5 事業から出る廃棄物	t-CO2e	1,519	1,508
6 出張	t-CO2e	4,605	3,357
7 雇用者の通勤	t-CO2e	917	2,985
9 輸送、配送(下流)	t-CO2e	8,780	8,835
11 販売した製品の使用	t-CO2e	446,610	407,090
12 販売した製品の廃棄	t-CO2e	319	315
15 投資	t-CO2e	85	92
総計	t-CO2e	838,144	866,398
発電量			
再生可能エネルギー発電実績*	MWh	1,499	964
廃棄物			
廃棄物排出量(うちリサイクル量)	t	1,808(659)	1,826(623)

*外部販売電力を含む

社会 (集計範囲:単体)

	単位	2025年2月期	2026年2月期
従業員構成			
期末従業員数	人	243	259
女性従業員数比率	%	15.2	17.8
管理職に占める女性比率**	%	7.4	16.1
外国籍従業員比率	%	1.3	0.9
管理職に占める外国籍比率	%	-	-
キャリア採用従業員比率(累計)	%	54	55
人材採用			
新規採用数	人	19	29
新卒新規採用数(うち女性)	人	8(2)	12(3)
中途新規採用数(うち女性)	人	11(1)	17(4)
男女の賃金差異			
正規雇用労働者	%	89.6	85.7
正規雇用労働者(管理職)	%	91.9	91.1
正規雇用労働者(管理職以外)	%	92.1	85.1
非正規雇用労働者	%	35.1	39.2
全ての労働者	%	48.5	51.8
その他の人材関連			
平均年齢	歳	43.9	42.6
平均勤続年数	年	16.2	15.5
有給休暇取得日数の平均	日/年	15.9	15.2
残業時間の平均	時間/月間	23.3	25.1
育児休業対象者	人	9	6
育児休業後の復職率	%	100	100
育児休業取得率(女性)	%	33.0	100
育児休業取得率(男性)	%	50	100

* 臨時従業員及び再雇用従業員を除く指標

**管理職構成、育児短時間勤務の利用状況および雇用形態の違いが主な要因と考えられる。正規雇用労働者においては、女性管理職の割合が11.8%、男性管理職の割合が12.7%、部長職は男性が100%。育児短時間勤務の利用状況については、女性の利用者が年間延べ4名(長期間)であるのに対し、男性は延べ1名(短期間)。非正規雇用労働者においては、男性は再雇用社員が中心である一方、女性はパートタイマーが大半を占めており、これらの構成の違いが男女の賃金差異の主な要因。

ガバナンス

	単位	2025年2月期	2026年2月期
取締役会			
取締役数	人	7	7
女性比率	%	14	14
社外取締役比率	%	43	43
独立役員比率	%	43	43
取締役会開催回数	回	17	16
出席率	%	100	100
監査役会			
監査役数	人	3	3
女性比率	%	33	66
社外監査役比率	%	100	100

会社情報

(2026年2月末現在)

会社概要

会社名	ローツェ株式会社
英文社名	RORZE CORPORATION
代表者	藤代 祥之
設立	1985年3月30日
資本金	982百万円
工場	本社工場(広島県福山市)、九州工場(熊本県合志市)
事業所	横浜事業所(神奈川県横浜市港北区)
従業員数	362名、連結:4,551名 ※臨時従業員及び再雇用従業員の年間平均雇用人員含む
子会社	RORZE INTERNATIONAL PTE. LTD.(シンガポール) RORZE AUTOMATION, INC.(米国) RORZE ROBOTECH CO., LTD.(ベトナム) RORZE TECHNOLOGY, INC.(台湾) RORZE TECHNOLOGY SINGAPORE PTE. LTD.(シンガポール) RORZE SYSTEMS CORPORATION(韓国) RORZE SYSTEMS VINA CO., LTD.(ベトナム) RORZE CREATECH CO., LTD.(中国) RORZE CREATECH SEMICONDUCTOR EQUIPMENT CO., LTD.(中国) RORZE ENGINEERING GmbH(ドイツ) RORZE ENGINEERING FRANCE SARL(フランス) Nanoverse Technologies, Ltd.(米国) ローツェライフサイエンス株式会社(日本) ジェノスタッフ株式会社(日本) [※] ローツェイアス株式会社(日本)
関連会社	Preciv Co., Ltd(ベトナム)

※ 2026年9月1日にジェノスタッフ株式会社は、ローツェライフサイエンス株式会社を存続会社とする吸収合併をおこない解散予定。

主要指数の対象

(2026年8月31日現在)

・JPX日経
インデックス400



JPX-NIKKEI 400

・S&P/JPXカーボン
エフィシエント指数



・日経半導体指数

株式情報

上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場
証券コード	6323
上場日	1997年12月24日
発行可能株式総数	352,800,000株
発行済株式総数	176,400,000株(自己株式含む)
株主数	18,122人
単元株式数	100株

大株主の状況(上位10名)

	株主名	所有株式数	持株比率
1	崎谷文雄	61,942,000	35.72
2	日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	17,179,300	9.91
3	株式会社日本カストディ銀行(信託口)	8,879,900	5.12
4	パルンリバー合同会社	8,360,000	4.82
5	藤代祥之	5,276,000	3.04
6	株式会社中国銀行	3,200,000	1.85
7	GOVERNMENT OF NORWAY	2,252,335	1.30
8	株式会社衣香園	2,100,000	1.21
9	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,813,306	1.05
10	BOFAS INC SEGREGATION ACCOUNT	1,704,618	0.98
	計	112,707,459	64.98

(注) 1. 持株比率は自己株式(2,968,260株)を控除して計算しています。
2. 持株比率のパーセントは、小数点第3位以下を四捨五入して表示しています。

ディスクロージャーポリシー

情報開示の基準

当社は、金融商品取引法等の諸法令及び東京証券取引所の定める適時開示等に関する規則(以下「適時開示規則」といいます。)に従って、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報開示をおこないます。また、諸法令及び適時開示規則により開示が義務付けられる情報に該当しない場合でも、株主・投資家の皆さまに当社を理解いただくために重要又は有益であると判断した情報につきましては、積極的かつ公平に開示します。

情報開示の方法

適時開示規則に基づく情報開示にあたっては、東京証券取引所の提供する「TDnet(適時開示情報伝達システム)」等において開示した後、速やかに当社ウェブサイトへ掲載します。また、適時開示規則に該当しない情報であっても、同様に、当社ウェブサイトへの掲載等により、できる限り公平かつ広範に当該情報が伝達されるよう努めます。

将来の見通しについて

当社が開示する当社グループの見通し、予想、目標、計画等を含む将来に関する情報については、開示時点における当社の判断又は仮定に基づくものであり、将来の計画数値や施策の実現を確約又は保証するものではありません。実際の業績等は、さまざまな要素によって大きく異なる結果となることがあります。

沈黙期間について

当社は、重要な会社情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、原則として、各四半期毎の決算日の1週間前から決算発表日までの一定期間を「沈黙期間」と設定しています。当該期間中は、決算に関する質問への回答や、関連する情報に関するコメントを差し控えることとしています。ただし、当該期間中であっても、株主・投資家の皆さまの投資判断に多大な影響を与えると判断した重要事実が発生した場合は、この限りではありません。

RORZE

【本社】〒720-2104 広島県福山市神辺町道上1588-2 <https://www.rorze.com/>