

サステナビリティレポート 2018



サステナビリティマネジメント

ヤマハグループサステナビリティ方針

「感動を・ともに・創る」をめざして

ヤマハグループは企業理念として「私たちは、音・音楽を原点に培った技術と感性で、新たな感動と豊かな文化を世界の人々とともに創りつづけます」を掲げています。

この企業理念に基づき、健全で透明性の高い経営と社会・環境に調和した事業活動を通じてステークホルダーの皆様
の信頼をより確かなものにするとともに、社会の持続的発展に貢献するために、以下に掲げる指針に沿ってサステナビ
リティ活動を推進します。

1. 社会・環境課題を見据えた製品・サービスを通じて新たな価値を創造することにより、社会の持続的発展に貢献します。
2. 世界の各地域に根差した事業展開や社会貢献活動を通じて、各地域の音・音楽文化の普及と振興、コミュニティの発展に貢献します。
3. 環境保護、生物多様性維持の意義を理解し、温室効果ガス排出削減など環境負荷の低減や持続可能な木材調達を推進し、健全な地球環境維持に努めます。
4. 法令や社会規範を自ら順守することはもとより、取引先とも連携し、社会に対して責任ある調達活動に取り組むなど、バリューチェーン全体においても公正な事業活動を行います。
5. 全ての人々の尊厳が守られる社会の実現に向け、企業活動の人権への影響やリスクに適切に対応し、人権侵害の未然防止に努めます。
6. 新たな価値創出の源泉である人材の多様性を尊重し、人種、国籍、性別、年齢等を問わない人材の育成・活用により、一人ひとりが感性・創造性を十分に発揮できる風土づくりに努めます。

2010年2月制定
2018年7月改定

サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

ヤマハグループは、音・音楽を原点に培った技術と感性、保有資産やさまざまなリソースを生かして、新たな感動と豊かな文化を世界の人々とともに創り続けることが自らの使命であると考えます。この理念を実践していくために、自らの事業活動が環境・社会に及ぼす影響を認識し、ステークホルダーとの対話を図りながら、持続可能な社会の構築に向けた課題解決に取り組んでいます。

➤ [バリューチェーンとサステナビリティ課題](#)

➤ [ステークホルダーとのかかわり](#)

ISO 26000を用いたサステナビリティマネジメント

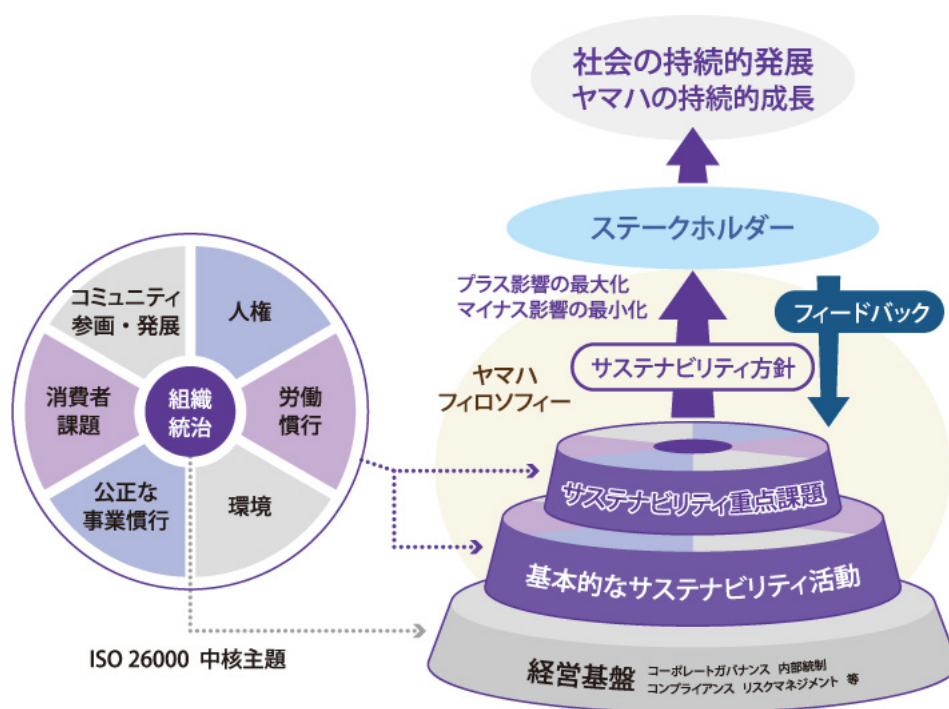
ヤマハグループでは、2013年度から、社会的責任に関する国際的な手引であるISO 26000を用いたサステナビリティマネジメントを行っています。ISO 26000の中核主題に沿って課題や取り組みを整理し、サステナビリティ推進の進捗を管理しています。

➤ [サステナビリティ推進計画](#)







サステナビリティ重点課題の推進

ヤマハグループは、自らの事業活動の環境や社会への影響、ステークホルダーの期待や社会要請に鑑み、中長期的に注力する「サステナビリティ重点課題」を設定し、取り組みを推進しています。テーマ設定にあたっては、お客さま、地域社会、NPO・NGO、従業員などの声や、ESG評価における重点項目の把握、社外有識者へのヒアリングにより、推進を強化すべきテーマを抽出し、中長期的な経営方針を踏まえてトップマネジメントにて協議し、決定します。各テーマの実行計画および取り組み状況のモニタリング、社長をトップとする経営会議での年次レビューにより、進捗管理および推進を図っています。

》 ヤマハグループサステナビリティ方針



サステナビリティ重点課題と進捗状況

サステナビリティ重点課題	主な取り組み	進捗	今後の課題と取り組み目標	関連する主なSDGs
社会・環境課題を見据えた製品・サービスの開発	社会課題への対応	■ユニバーサルデザイン <ul style="list-style-type: none"> 音のユニバーサルデザイン化推進のためのコンソーシアムを設立（おもてなしガイド） ■教育ソリューション <ul style="list-style-type: none"> Smart Education System (SES) アルトリコーダーや合唱など各種教材を開発・リリース ■健康・安全ソリューション <ul style="list-style-type: none"> 緊急通報システム用 車載通話モジュールを開発 	■ユニバーサルデザイン <ul style="list-style-type: none"> コンソーシアム会員支援・技術標準化の推進 ヤマハ製品のユニバーサルデザイン推進の体制および基準の策定 ■教育ソリューション <ul style="list-style-type: none"> 次世代の音楽教育に向けた包括的なソリューション検討 ■健康・安全ソリューション <ul style="list-style-type: none"> 車載通話モジュールの市場供給開始と供給先の拡大 	   
	環境課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ヤマハエコプロダクツ 16モデル認定（累計320モデル） 排熱利用に応用可能な熱電発電モジュールの開発・生産体制構築 	<ul style="list-style-type: none"> ヤマハエコプロダクツ認定 40モデル／年 熱電発電モジュールの市場提供に向けた検証 	 

サステナビリティ 重点課題	主な取り組み	進捗	今後の課題と取り組み目標	関連する 主なSDGs
地域に根差した 事業展開、社会 貢献活動	学校教育への器楽 教育普及	<ul style="list-style-type: none"> 東南アジア・ロシア(スクールプロジェクト) 4カ国845校12万人に展開 アフリカ・中東 5カ国33校3,300人に展開 	<ul style="list-style-type: none"> 東南アジア・ロシア 4カ国1,000校23万人へ展開 アフリカ・中東 8カ国60校7,000人へ展開 	
	青少年育成オーケ ストラ・バンドへの 支援	<ul style="list-style-type: none"> 中南米 (AMIGOプロジェクト) ユーザーへの楽器メンテナンスセミナーの開催、管弦打楽器修理技術者育成プログラムの体系化・展開 	<ul style="list-style-type: none"> 中南米 (AMIGOプロジェクト) 展開国・展開団体の拡大 	  
	コミュニティ支援	<ul style="list-style-type: none"> 音楽の街づくりプロジェクト(おとまち)事業の推進 	<ul style="list-style-type: none"> おとまち事業の推進強化 	
温室効果ガス 排出削減	バリューチェーン 全体での温室効果 ガス排出量算出の 仕組み構築	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量 スcope3の算定と開示 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量の第三者による検証 	
	事業活動に伴う温 室効果ガス排出の 削減	<ul style="list-style-type: none"> 科学的知見と整合した中長期削減目標(SBT)設定検討 	<ul style="list-style-type: none"> SBTおよび排出削減施策の設定 	
持続可能な 木材調達	違法伐採材回避、 認証材採用拡大	<ul style="list-style-type: none"> 違法伐採材回避のデューディリジェンス手順の設定 伐採時の合法性確認を実施(訪問調査を含む) 	<ul style="list-style-type: none"> デューディリジェンスの実施および手順のブラッシュアップ 自社基準による合法性確認100%実施 	 
	循環型森林保全を 意識した木材調達	<ul style="list-style-type: none"> タンザニアにて良質材生産のための調査を完了、植林パイロット事業開始(アフリカン・ブラックウッド) 	<ul style="list-style-type: none"> 調査成果の反映、植林事業の拡大、調達開始(アフリカン・ブラックウッド) 	
人権尊重への 体系的取り組み	体制、仕組みの整 備	<ul style="list-style-type: none"> 「ヤマハグループ人権方針」を2018年1月に制定 人権デューディリジェンス推進(管理項目の設定) 	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針に基づく教育・啓発の推進 人権デューディリジェンス推進(管理項目のモニタリング) 	 
	サプライチェーン マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 取引開始におけるセルフアセスメントを79社のサプライヤーに要請、実施。 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーアセスメントの仕組み改善による実効性向上 調達担当者およびサプライヤーへの教育・啓発の推進 	
ダイバーシティ、 人材育成	グローバル人材マ ネジメント	<ul style="list-style-type: none"> グループ標準グレーディングおよび育成の体系策定・トライアル 	<ul style="list-style-type: none"> グループ標準のグレーディングおよび育成体系に基づく人材マネジメントの推進 	 
	女性の活躍推進、 多様な働き方への 対応	<ul style="list-style-type: none"> 両立支援制度の拡充、働き方改善トライアルの実施、女性管理職育成プログラムの開始 管理職女性比率 2018年4月1日付で5.0%から5.8%へ(ヤマハ株) 	<ul style="list-style-type: none"> 両立支援制度の利用促進と拡充ニーズ把握、働き方改革トライアルの結果共有と課題確認、女性管理職育成プログラム推進とグループ展開 管理職女性比率 ヤマハ(株)で7%を達成 	

持続可能な開発目標(SDGs)への取り組み

ヤマハグループは、国際社会の共通目標として掲げられた「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)」の達成に、事業を通じて貢献していきます。

サステナビリティ重点課題でも掲げている音楽普及活動を通じた目標4「質の高い教育をみんなに」への取り組みや、持続可能な木材調達による目標12「つくる責任・つかう責任」、目標15「陸の豊かさも守ろう」への貢献をはじめ、SDGsの各目標・ターゲットを意識した製品・サービスの開発や事業プロセスの改善に取り組んでいきます。

2017年度は、ヤマハグループの一人一人がSDGsを自らの業務につなげていくために、イントラネット、グループ報、ポスター、社内セミナーなどを通じてSDGsの理解を深めました。また、現在取り組んでいるサステナビリティに関するテーマや各事業とSDGsの目標・ターゲットの関連づけを行うとともに、経営ビジョン「なくてはならない、個性輝く企業になる」の

実現に向け、次期中期経営計画でのSDGsへのさらなる貢献について、経営レベルでの議論を進めています。

持続可能な開発目標(SDGs)



サステナビリティ教育

ヤマハグループでは、経営層から新入社員に至るまで、それぞれの業務を通じてサステナビリティを実践していくことを目指しています。そのために、ウェブサイトおよびイントラネットを利用したサステナビリティ情報の発信や、各種研修やセミナーを通じて、教育・啓発に取り組んでいます。

2017年度の実績

項目	対象	内容	受講者数
基礎研修	新入社員など	サステナビリティ概論、ヤマハグループサステナビリティ方針や取り組みの説明など	計59人
E-ラーニング	国内グループ従業員	「CSRレポート」の理解度確認	計1,370人
イントラネット	国内グループ従業員	サステナビリティの重要テーマの解説、自社・他社のベストプラクティス紹介など	—



新入社員研修での教育

イニシアティブへの参画

持続可能な社会の構築に向けて、国際社会との協調・連携を図るべく、ヤマハは2011年6月にグローバル・コンパクトに署名し、10の行動原則の順守に取り組んでいます。また、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの会員として、各分科会活動*にも積極的に参加しています。

*2017年度参加分科会:環境経営、レポーティング、関西、ヒューマンライツデューデリジェンス、人権教育、防災・減災、SRI/ESG

» 国連グローバル・コンパクトの支持

サステナビリティ推進計画

サステナビリティマネジメント

サステナビリティマネジメント

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
サステナビリティ推進のPDCA化	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ重点課題 経営層へのレビューに基づく推進 推進計画※に基づく進捗管理 ※ 重点課題を含むすべての取り組みを対象 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ重点課題の経営層レビューに基づく実施 SDGsを意識した推進計画の検討 (KPI設定、重点課題見直しなど)
サステナビリティの社内浸透	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ理解度確認 (E-ラーニング/1,400名) 実施 SDGsの理解促進施策の実施 (セミナー、イントラネット、ポスター、グループ報など) 	<ul style="list-style-type: none"> SDGsの理解促進・浸透施策の継続 セミナーやE-ラーニングの企画

ステークホルダーとのかかわり

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
ステークホルダーの声を反映する仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティレポート第三者意見の指摘事項への対応 有識者と役員とのダイアログ実施 	<ul style="list-style-type: none"> 社会要請事項の確認と、取り組みおよび開示への反映

組織統治

コーポレートガバナンス

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
コーポレートガバナンス体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 新しいガバナンス体制 (指名委員会等設置会社) への移行および運営の定着化 	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンスの実効性向上のための継続的な取り組み
内部統制システムの整備	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制システムの整備推進 職務の執行およびその効率性を確保するための取り組み 損失の危機の管理に関する取り組み 他 グループ全体における内部統制体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制システムの整備推進 職務の執行およびその効率性を確保するための取り組み 損失の危機の管理に関する取り組み 他 グループ全体における内部統制体制の構築

コンプライアンス

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
コンプライアンス行動規準のグループ内徹底	<ul style="list-style-type: none"> 国内グループ会社でのコンプライアンス行動規準読み合わせ ヘルプラインの適切な運用 (相談・通報受付47件) 国内向けイントラネットでの啓発コンテンツ企画、設置 16カ国語で受付可能なグローバル通報窓口の設置 	<ul style="list-style-type: none"> 改訂版行動規準の社内浸透・展開 (各国語版整備、職場での学習会など) 海外グループ企業での内部通報窓口むけ研修 国内外での従業員意識調査

リスクマネジメント

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
リスクマネジメント体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクマネジメント全体のPDCA構築 ・グローバルでのBCPの仕組み・体制の構築 ・耐震化3カ年計画の実行 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクマネジメント全体のPDCA構築、高度化 ・グローバルでのBCPの仕組み・体制の定着

情報開示(株主・投資家との対話)

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
企業理解を促すIR活動の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・各種説明会の実施(決算説明会、個別面談、海外投資家訪問、個人投資家向け会社説明会) ・説明会参加者の声の収集、分析 	<ul style="list-style-type: none"> ・各種説明会の実施(決算説明会、事業説明会、工場・施設見学会、個別面談、海外投資家訪問、個人投資家向け会社説明会) ・説明会参加者の声の収集、分析

人権・労働慣行

人権の尊重

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
グループ全体での人権啓発推進	<ul style="list-style-type: none"> ・「ヤマハグループ人権方針」を制定 ・人権デューディリジェンス推進(管理項目の設定) ・イントラネットなどを活用した従業員教育・啓発の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権デューディリジェンス推進(モニタリングの仕組みづくり) ・e-ラーニングやセミナー等による啓発活動の拡充
ハラスメント防止の取り組み推進	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員全般、管理者層に向けた教育、啓発 ・ハラスメント防止への取り組みについて通達発行 ・ヘルプライン周知活動および適正運用 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員全般、管理者層に向けた教育、啓発 ・ヘルプライン周知活動および適正運用

ダイバーシティの推進とインクルージョン

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
従業員ダイバーシティ推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ・マネジメント推進計画における重点施策の一部実施(国内)(女性選抜育成プログラム検討、海外での採用活動を含む外国籍人材の積極採用) ・女性活躍推進行動計画の公表 ・海外グループ会社の調査(男女別管理職数など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ・マネジメント推進計画における重点施策の継続実施(女性選抜育成プログラムの実施、外国籍人材積極採用、海外グループ会社R&D、開発要員ローカル化推進など) ・海外グループ会社雇用状況調査
社会の雇用要請への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用率 維持、職場環境整備 ・海外赴任帯同者の再雇用制度 対象拡大 ・介護離職者の再雇用制度整備 ・遠隔地勤務手当の新設などシニアパートナー処遇面の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用の推進、職場環境整備 ・再雇用制度の運用と定着化

ワークライフバランスの推進

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
ワークライフバランスの向上	<ul style="list-style-type: none"> 一斉有休の取得徹底と、年間15日以上の有給休暇取得促進 一斉カエルDayの実施 客観的データを活用した労働時間の適正な管理徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 一斉有休の取得徹底と、年間15日以上の有給休暇取得促進 一斉カエルDayの実施 客観的データを活用した労働時間の適正な管理徹底

従業員との対話

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
労使コミュニケーション推進	<ul style="list-style-type: none"> 労使会議、労使協議の実施 エリア社内報による情報発信(ASEAN・中国地域) 	<ul style="list-style-type: none"> 労使会議、労使協議の実施 グループにおける労使コミュニケーションの状況把握と推進(ER活動の拡充など)

安全と健康

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
ルールおよび活動のグループ標準化	<ul style="list-style-type: none"> 人・モノに関する基準の見直し(グローバルスタンダード化) マレー語版携帯カードの発行および普及教育の推進 拠点へのリスクアセスメント活動導入拡大 グループの安全衛生モニタリング実施 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生教育プログラムの整備(階層別教育、インドネシア地域新人教育) 国内外生産拠点でのリスクアセスメント導入拡大と定着・自立化に向けたサポート グループの安全衛生モニタリング実施 新工場立ち上げサポート(ルール、体制、計画、活動等の確立)
従業員の健康維持	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断受診および必要な事後措置の100%達成に向けた啓発実施 ストレスチェックの導入および事後措置の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断受診および必要な事後措置の100%実施 ストレスチェックの海外駐在者への拡大

人材育成

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
公正な評価・処遇と成長支援	<ul style="list-style-type: none"> 新人事制度の導入(ヤマハ(株)) 管理職向け評価者研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 新人事制度の定着 管理職向け評価者研修の実施
目的・対象に応じた教育・研修の推進	<ul style="list-style-type: none"> マネジメント人材育成プログラム拡充(営業系) ものづくり人材育成(コア技能伝承ほか) グローバル経営人材マネジメント・育成の体系整備 	<ul style="list-style-type: none"> グループ人材育成体系の整備 ものづくり人材育成 グローバル経営人材マネジメント・育成計画策定

環境

環境マネジメント

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
環境マネジメント体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> 各拠点でのISO14001認証維持 ISO14001:2015での認証取得 グループ全体でのマネジメントシステム運用 環境パフォーマンスデータ集計対象拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 各拠点でのISO14001認証維持 グループ全体でのマネジメントシステム運用継続 海外新工場でのEMS構築方針策定 環境パフォーマンスデータ集計対象拡大
環境管理の力量維持	<ul style="list-style-type: none"> 業務・役割に応じた環境教育の実施 内部環境監査員養成セミナー、ブラッシュアップ研修実施 力量ニーズの再整理と評価の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 業務・役割に応じた環境教育の推進 内部環境監査員の養成・スキルアップ

汚染の防止

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
環境リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> 環境汚染事故ゼロ 国内生産子会社での廃水処理設備更新 環境汚染未然防止のための「環境設備基準」順守推進、8拠点で環境監査を実施 低濃度PCB廃棄物処分開始 	<ul style="list-style-type: none"> 海外新生産拠点におけるリスク低減対策実施 国内外生産子会社での廃水処理設備更新 環境汚染未然防止のための「環境設備基準」順守推進 低濃度PCB廃棄物処分の推進
化学物質の管理と削減	<ul style="list-style-type: none"> 「化学物質使用基準」にのっとりた削減活動の継続 中国でのVOC処理装置導入、排出量削減 型内塗装拡大でのスチレン使用量削減 	<ul style="list-style-type: none"> 「化学物質使用基準」にのっとりた削減活動の継続(特にVOCについて、代替・排出抑制活動) 1-ブロモプロパン全廃に向けた施策推進

製品・サービスの環境配慮

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
製品の環境対応・配慮	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮製品の社内基準運用 製品使用時の温室効果ガス排出量算出と開示 環境配慮設計教育の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮製品の拡充 製品使用時の温室効果ガス排出量算出精度向上 環境配慮設計教育の継続実施

持続可能な資源の利用

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
木材資源の適正かつ有効な活用	<ul style="list-style-type: none"> 調達木材のトレーサビリティ、持続可能性1次調査 木材集計システムの枠組作成 持続的なアフリカン・ブラックウッド利用のためのビジネスモデル構築を開始 	<ul style="list-style-type: none"> 自社基準による伐採時合法性の確認比率の向上 木材調達基準、デューディリジェンス手順の整理 認証木材の供給状況確認、採用検討 現地の森林経営技術向上のための調査、課題抽出(アフリカン・ブラックウッド)

廃棄物の削減と再資源化	<ul style="list-style-type: none"> 金属類等の再資源化推進 生産工程での不良率削減活動 木粉廃棄物の有効利用 	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物の有効活用推進 廃液濃縮装置導入での廃棄物排出削減
水資源の節減と有効活用	<ul style="list-style-type: none"> 海外生産拠点での水リサイクル推進 グループ全拠点での水リスクの確認 	<ul style="list-style-type: none"> インド新工場でのクローズドシステム導入 中国工場での水リサイクルの推進

気候変動の緩和および気候変動への適応

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
事業活動における温室効果ガス排出削減	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量について、 -グループ全体でのスコープ1、2排出量把握 -スコープ3への算出スコープ拡大 省エネ設備への更新、照明のLED化 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量について、 -スコープ3の算出精度向上 -排出量の第三者検証実施 -スコープ1、2について中長期削減計画策定 国内外拠点での温室効果ガス排出削減の継続

生物多様性の保全

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
森林など自然環境保全活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 遠州灘海岸林植林活動の実施 希少生物保護活動への参加 	<ul style="list-style-type: none"> 遠州灘海岸林植林活動 インドネシア植林場所の衛星画像を使用した育成状況確認 希少生物保護活動への参加

公正な事業慣行

汚職防止

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
汚職防止の徹底と抑止システム構築	<ul style="list-style-type: none"> 国内外グループへの調査実施(54社) 	<ul style="list-style-type: none"> グループ共通の実務指針の作成

責任ある政治的関与

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
政治関与における透明性の維持	<ul style="list-style-type: none"> 協議・合議・監査の仕組みの運用徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 協議・合議・監査の仕組みの運用徹底継続

公正な競争

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
公正な競争の徹底と反競争的行為の抑止システム構築	<ul style="list-style-type: none"> 独占禁止法など関連法令研修 延べ約140人受講 	<ul style="list-style-type: none"> 独占禁止法など関連法令研修の実施

バリューチェーンにおける社会的責任の推進

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進	<ul style="list-style-type: none"> 新規取引開始前の調査(自己点検)を79社実施 木材調達の勉強会を実施(26名参加) 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーアセスメントの仕組み改善 新規取引開始前の調査(自己点検)の実施 調達担当者の教育

財産権の尊重(知的財産の保護)

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
知的財産の管理と適正な利用	<ul style="list-style-type: none"> 知的財産の取り扱いに関するグループ内モニタリング 著作権セミナー、講演会開催 保有知的財産権の適正管理 	<ul style="list-style-type: none"> 知的財産の取り扱いに関するグループ内モニタリング 他者の知的財産権の適正利用のための社内教育・啓発(著作権セミナー、講演会開催など) 保有知的財産権の適正管理

消費者課題

製品・サービス情報の開示

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
製品・サービスの安全にかかわる情報の適切な開示	<ul style="list-style-type: none"> 安全啓発情報の定期的な見直し 適正な情報開示のための社内規定の運用 	<ul style="list-style-type: none"> 安全啓発情報の定期的な見直し 適正な情報開示のための社内規定の改定検討

製品・サービスの安全性確保

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
製品の安全確保と製品事故発生時の対応強化	<ul style="list-style-type: none"> 製品安全リスクアセスメント基準改定 社内セミナー実施 	<ul style="list-style-type: none"> 過去のトラブル事例情報を未然防止策につなげる有効活用手法の確立 設計時、流用時のリスク検出力を高める手法の確立

品質保証

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
品質保証体制・品質管理の強化	<ul style="list-style-type: none"> グループ品質マネジメントシステム 適用範囲の拡大 QMS 内部監査員のISO 9001:2015 対応教育 お客さま安全のマネジメント強化推進(リゾート事業) 	<ul style="list-style-type: none"> グループ品質マネジメントシステム 適用範囲の拡大 品質管理の教育体系の見直し お客さま安全のマネジメント強化推進(音楽教室事業) 品質ガバナンス向上

持続可能な消費

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
製品・サービスを通じたサステナビリティへの貢献	<ul style="list-style-type: none"> ヤマハエコプロダクツ追加認定:16モデル 	<ul style="list-style-type: none"> ヤマハエコプロダクツ追加認定目標:40モデル

お客さま満足の上

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
製品・サービスの お客さま満足の上	<ul style="list-style-type: none"> お客さまとのコミュニケーション向上を目的とした新会員システムの導入 お客さまの声のグローバルでの共有促進 お客さま目線トレーニング導入拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客評価を製品・サービスに反映するプロセス強化 顧客サポート部門のマネジメント強化 顧客志向風土醸成の体系的な展開促進

お客さまへの応対・サポート品質の上

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
お客さまへの応対・サポート品質の上、均質化	<ul style="list-style-type: none"> グループアフターサービス管理規定運用状況のモニタリング開始 	<ul style="list-style-type: none"> 「顧客サポート管理」プロセスの整備

個人情報の保護(消費者データおよびプライバシー)

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
お客さまデータの管理による漏えい事故の抑止	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報管理のセキュリティ向上(自動暗号化機能を備えた保管場所の整備) 	<ul style="list-style-type: none"> 漏えい防止対策の強化 端末機器紛失事故の再発防止

製品・サービスの充実

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
ユニバーサルデザインの推進	<ul style="list-style-type: none"> 『おもてなしガイド』導入促進 UD方針の検討 	<ul style="list-style-type: none"> UD方針の社内外発信 ガイドライン制定と各事業規定への導入検討
社会課題へのソリューション提案	<ul style="list-style-type: none"> 薄膜変位センサーの応用展開(ヘルスケア分野のウェアラブルデバイスなど) 	<ul style="list-style-type: none"> SDGsなど重要社会課題を踏まえた製品・サービスの企画

コミュニティ参画およびコミュニティの発展

地域社会とのかかわり

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
事業拠点を置く地域との良好な関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所での自治会との対話を実施(情報交換会など) 地域活動(環境保全、社会福祉)への参加 ピアノ工場見学 11,600人来場 	<ul style="list-style-type: none"> 各拠点における地域社会との継続的な対話の実施 地域活動への積極的な参画の継続 ピアノ工場見学の受け入れ イノベーションロード見学者受け入れ態勢の整備

音楽文化の振興(音・音楽を通じた取り組みの推進)

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
音楽文化の普及・発展への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 「Music Time」プログラム:3カ国248校に展開 ベトナム・器楽教育導入施策:10校でリコーダークラブ活動展開 ハママツ・ジャズ・ウィークほか地域音楽イベント開催・参画 	<ul style="list-style-type: none"> 「Music Time」プログラム:4カ国500校で展開 ベトナム・器楽教育導入施策:3都市50校でリコーダークラブ活動拡大 ハママツ・ジャズ・ウィークほか地域音楽イベント開催・参画

地域コミュニティ発展への寄与

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
リソースを生かした地域コミュニティへの協力	<ul style="list-style-type: none"> 音楽の街づくりプロジェクト(おとまち)事業の推進 中南米(AMIGO PJ)での楽器メンテナンス普及、管弦打楽器修理技術者育成プログラムの体系化・展開 	<ul style="list-style-type: none"> 音楽の街づくりプロジェクト(おとまち)事業の推進強化 中南米(AMIGO PJ)での展開国・展開団体の拡大

次世代育成への支援

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
子どもや青少年への学び体験の提供	<ul style="list-style-type: none"> ものづくり教室の実施 4回開催/延べ320人参加 デジタル音楽教材『ボーカロイド教育版』『ギター授業』『箏授業』の提供開始 	<ul style="list-style-type: none"> ものづくり教室の実施と新規プログラムの検討 教育支援コンテンツの企画、開発

寄付・福祉活動

テーマ	2017年度の実績	2018年度の計画
寄付・福祉活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のボランティア精神醸成につながる活動を展開 災害被災地への支援継続とあり方についての検討 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のボランティア精神醸成につながる活動を展開 災害被災地への支援継続とあり方についての検討

ステークホルダーとのかかわり

基本的な考え方

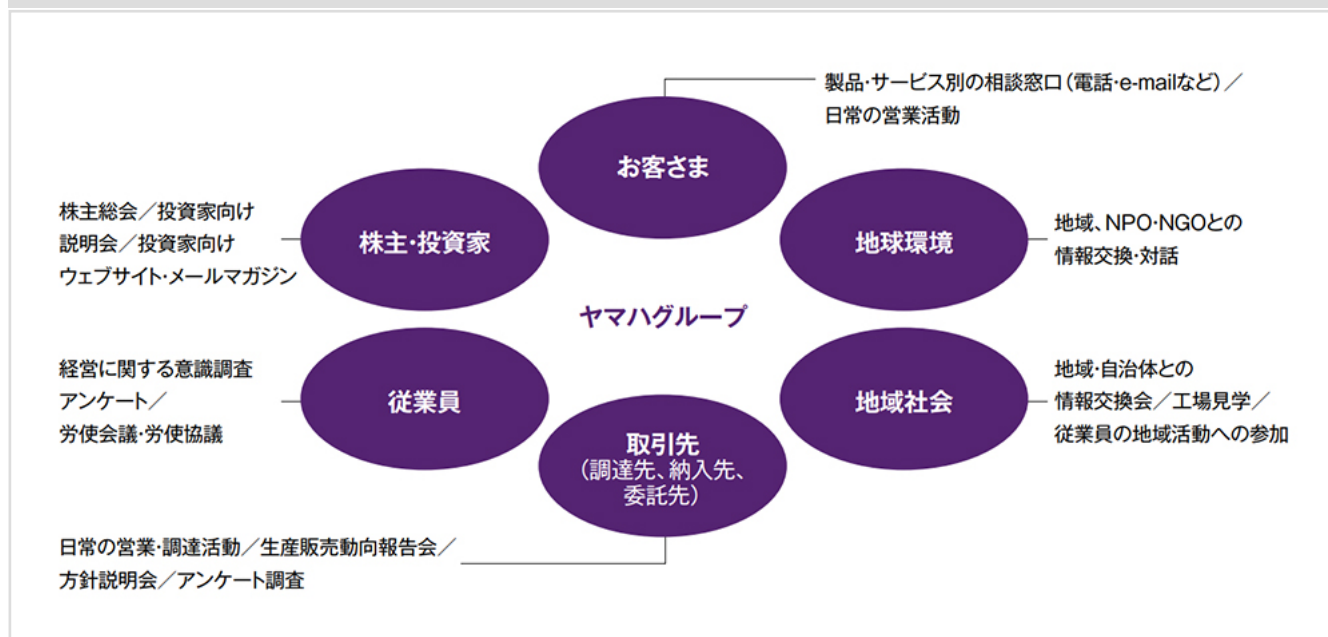
ヤマハグループの企業活動は、さまざまな利害関係を有する方々とのかかわりの中で進められています。

ヤマハグループでは、製品・サービスを提供している「お客さま」をはじめ「株主・投資家」、ともに働く「従業員」、そして調達先や納入先、委託先などの「取引先」や、事業展開をする「地域社会」を主なステークホルダーと位置付けています。加えて、事業活動がプラスマイナス双方の影響を及ぼす対象として「地球環境」を重視しています。

ステークホルダーへの約束として「顧客主義・高品質主義に立った経営」「健全かつ透明な経営」「人重視の経営」「社会と調和した経営」を追求し、「感動を・ともに・創る」を実現するために、ステークホルダーとのさまざまな対話の機会を通じてご意見・ご要望を伺い、企業活動に反映しています。

また毎年、外部有識者からサステナビリティ活動へのご意見をいただき、指摘のあった事項について改善を行っています。今後はより多角的なレビューの仕組みを検討していきます。

主なステークホルダーとの対話の機会・方法



お客さま

私たちは、製品・サービスの提供を通じて、お客さまの感動と心からの満足を目指します。

主な責任

安全・安心で価値ある製品・サービスの提供／ユニバーサルデザインの推進／製品情報の適切な提供／お客さまへの適切な対応・サポート／お客さま情報の適切な管理

日常的なコミュニケーション手段

製品・サービス別の相談窓口(電話・e-mailなど)／日常の営業活動

コミュニケーション事例 [》お客さま満足の向上](#)

[》お客さまへの応対・サポートの向上](#)

株主・投資家

私たちは、企業活動を資金面から支えてくださる株主・投資家の皆さまに対し、経営情報開示と積極的・持続的なコミュニケーションを行います。

主な責任

正確な経営情報の適時開示／適切な利益配分／企業価値の維持・向上

日常的なコミュニケーション手段

株主総会／投資家向け説明会／投資家向けウェブサイト・メールマガジン

コミュニケーション事例 [▶ 情報開示\(株主・投資家との対話\)](#)

従業員

私たちは、ヤマハで働く人々の主体性・感性を尊重し、一人一人が創造性を十分発揮できる環境整備に努め、よりよい製品・サービスを提供できる企業風土づくりを目指します。

主な責任

公正な評価・処遇／人権・多様性の尊重／人材活用と育成／多様な働き方の支援／健康・安全の確保

日常的なコミュニケーション手段

経営に関する意識調査アンケート／労使会議・労使協議

コミュニケーション事例 [▶ 従業員との対話](#)

取引先(調達先、納入先、委託先)

私たちは、取引先を、企業理念の実現に向けてともに歩むパートナーであると考え、公正かつ透明な取引を基本とし、相互理解を深め、良好な信頼関係の維持・構築に努めます。

主な責任

公平かつ合理的な規準による取引先の選定／公正な取引／不明朗な関係の排除／優越的地位乱用の禁止

日常的なコミュニケーション手段

日常の営業・調達活動／生産販売動向報告会／方針説明会／アンケート調査

コミュニケーション事例 [▶ バリューチェーンにおける社会的責任の推進](#)

地域社会

私たちは、各国・地域での事業活動において、関連する法令や国際規範を遵守するとともに、環境保全や人権尊重に十分配慮します。また地域社会・文化の発展に資するさまざまな活動に積極的に参加し、社会の一員である「企業市民」としてよりよいコミュニティづくりに貢献します。

主な責任

地域との共生・発展への貢献(文化の振興、次世代育成、福祉、雇用創出、技術・技能開発など)

日常的なコミュニケーション手段

地域・自治体との情報交換会／工場見学／従業員の地域活動への参加

コミュニケーション事例 [▶ 地域社会とのかかわり](#)

[▶ 地域コミュニティ発展への寄与](#)

地球環境

私たちは、持続可能な社会の基盤である地球環境のため、環境保全、生物多様性維持の意義を理解し、事業活動や製品・サービスの提供における環境負荷の軽減はもとより、環境に貢献する諸活動に取り組みます。

主な責任

汚染の防止／気候変動の緩和／水資源の保全／化学物質の管理と削減／生物多様性の保全

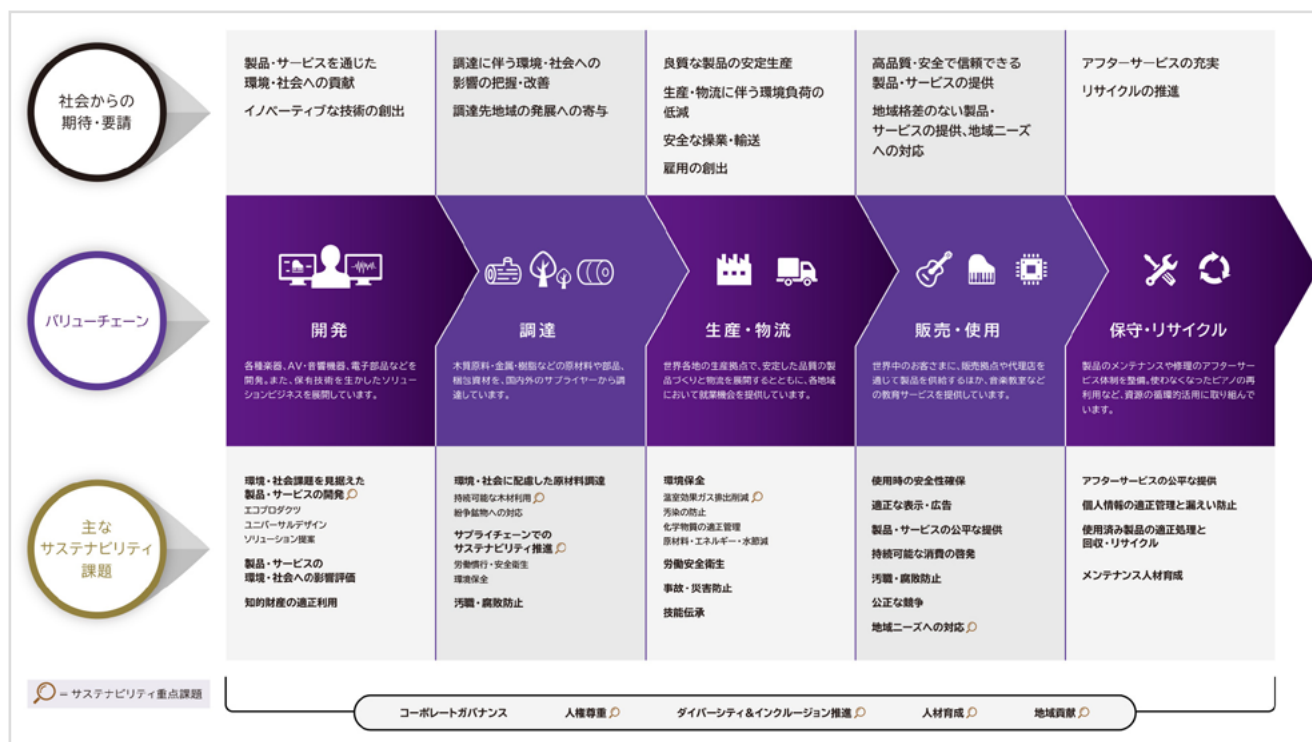
日常的なコミュニケーション手段

地域、NPO・NGOとの情報交換・対話

バリューチェーンとサステナビリティ課題

ヤマハグループは楽器をはじめとする多様な製品・サービスを世界中のお客さまに提供しています。

製品・サービスとそれらを生み出す一連のプロセスが社会と環境に与える影響を踏まえて、バリューチェーンにおける諸課題に取り組み、自らの社会的責任を果たしていきます。



国連グローバル・コンパクトの支持

国連グローバル・コンパクトとは、1999年に国連事務総長が提唱した「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野にわたる10の自主行動原則です。ヤマハは、2011年6月に、このグローバル・コンパクトを支持する署名を行い、10原則に沿った事業活動に取り組むとともに、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンにおける分科会運営などの協力を積極的に行っています。



国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	原則1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
	原則2: 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
労働	原則3: 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
	原則4: 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
	原則5: 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
	原則6: 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
環境	原則7: 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
	原則8: 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
	原則9: 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
腐敗防止	原則10: 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

活動報告

》 組織統治

》 人権・労働慣行

》 環境

》 公正な事業慣行

》 消費者課題

》 コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

組織統治

ヤマハグループは、ステークホルダーの皆さまの信頼をより確かなものにするために、コーポレートガバナンス体制の強化、コンプライアンスの推進、適切な情報開示などを通じて、健全で透明性の高い経営を実践しています。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本方針

ヤマハグループは「[ヤマハフィロソフィー](#)」および「[ステークホルダーへの約束](#)」を掲げ、高い収益性を確保するとともに企業としての社会的責任を果たすことにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組めます。以下に掲げる「コーポレートガバナンス基本方針」のもと、透明で質の高い経営を実現します。

コーポレートガバナンス基本方針

- 株主の視点に立ち、株主の権利・平等性を確保する
- 全てのステークホルダーとの関係に配慮し、企業の社会的責任を積極的に果たす
- 適切な情報開示を行い、透明な経営を確保する
- 監督と執行の分離、監督機能の強化により、取締役会の高い実効性を確保するとともに適正かつスピード感のある執行を実現する
- 株主との積極的な対話を行う

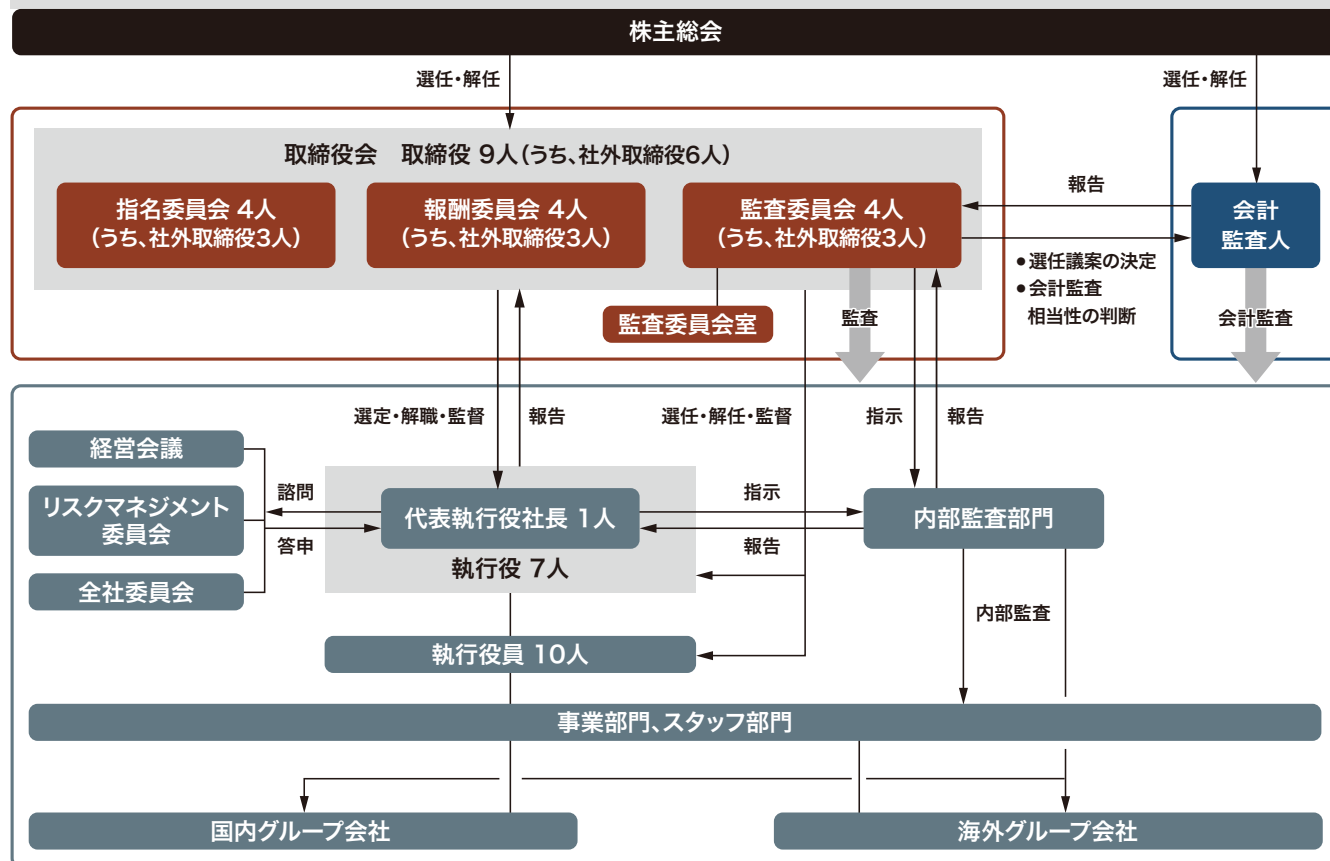
コーポレートガバナンス体制

ヤマハ(株)は、経営における監督と執行の分離を一層明確にし、取締役会による監督機能の強化と執行のスピードアップを図ることを目的に、2017年6月22日より指名委員会等設置会社に移行しました。

取締役会の構成において、他業界の経営者など、さまざまな経歴や専門性を持つ独立社外取締役を3分の2(全9人中6人)とするとともに、独立社外取締役が過半数を占める法定の指名委員会、監査委員会および報酬委員会を設けることにより、透明性・客観性のより高い監督機能を発揮します。なお、監査委員会では、内部監査部門との連携を図りながら、適法性監査に加え、妥当性監査を実施することにより、監査を通じた監督機能を強化します。

また、会社法上の正式な機関であり、株主に対して直接責任を負う執行役を設置し、取締役会から執行役へ大幅に権限委譲を行い、執行役が業務執行にかかわる重要な意思決定機能を担うことにより、執行の一層のスピードアップを図っております。

これら監督機能の強化と執行のスピードアップによって、さらなるコーポレートガバナンスの強化を図り、持続的な企業価値の向上に努めます。



ガバナンス組織の人員構成

(ヤマハ(株)、2018年6月26日現在)

		男性	女性
取締役	総数	8	1
	うち社外取締役	5	1
執行役	総数	7	0
	うち代表執行役社長	1	0
	うち常務執行役	2	0
執行役員	総数	10	0
指名委員会	総数	4	0
	うち社外取締役	3	0
監査委員会	総数	3	1
	うち社外取締役	2	1
報酬委員会	総数	4	0
	うち社外取締役	3	0

ガバナンス組織の国籍別人員構成

(ヤマハ(株)、2018年6月26日現在)

		日本	海外
取締役	総数	9	0
	うち社外取締役	6	0
執行役	総数	7	0
	うち代表執行役社長	1	0
	うち常務執行役	2	0
執行役員		9	1

» 役員一覧

▶ 取締役会

当社の取締役は、平成30年6月26日現在で9人（うち、独立社外取締役6人）です。

取締役会は、原則として毎月1回開催されています。取締役会は、受託者責任を踏まえ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促しています。

執行役および取締役の職務執行を監督するとともに経営の基本方針等、法令・定款および取締役会規則で定められた重要事項の決定を行っています。また最高経営責任者等の後継者計画の監督、指名・監査・報酬の各委員会の委員および委員長の選定、執行役・執行役員の選任、関連当事者間取引の承認、内部統制システムの構築と運用状況の監督等を通じて、経営全般に対する監督機能を発揮しています。

取締役は、受託者責任を踏まえ、全てのステークホルダーとの関係に配慮し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために行動しています。

取締役は、関連する法令、当社の定款等を理解し、十分な情報収集を行い、取締役会等において積極的に意見を表明し、建設的な議論を行っています。

▶ 指名委員会

指名委員会は、2018年6月26日現在で4人（うち、社外取締役3人）です。委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員および委員長は取締役会で選定します。

指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選任・解任に関する議案の内容および取締役会に提出する執行役、執行役員の選任・解任に関する議案の内容などを決定します。また、取締役、執行役、執行役員などの人材育成を通じて最高経営責任者などの後継者計画を実行します。

▶ 監査委員会

監査委員会は、2018年6月26日現在で4人（うち、独立社外取締役3人）です。委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員および委員長は取締役会で選任します。

なお、委員長は独立社外取締役とします。監査委員会は、当社およびグループ会社における内部統制システムの構築・運用の状況などについて、内部監査部門との連携を通じて、または自ら直接に監査を行います。監査の結果を踏まえ、執行役および取締役の職務の執行について適法性・妥当性を監査します。

監査委員は、必要があると認めた時、取締役会に対する報告もしくは意見表明、または執行役もしくは取締役に対する行為の差止めなどを実施します。また、会計監査人の選任・解任などに関する株主総会提出議案を決定します。

監査委員会は、社内の情報収集力を高めるため、常勤監査委員を選定します。また、監査委員会の職務を補助する専任の組織として監査委員会直轄の監査委員会室を設置します。監査委員会室スタッフの人事評価、人事異動、懲戒処分などについては、監査委員会の同意を必要とし、執行役その他業務執行者からの独立性を確保します。

監査委員会は、執行役および取締役の職務執行の監査に必要な事項に関し、会計監査人ならびに内部監査部門と連携し情報を共有するなど、十分かつ適正な監査を行うことができる体制を確保し、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努めるものとします。内部監査部門は、自らの監査の結果について定期かつ随時に監査委員会に報告するとともに、監査委員会の求めがあるときはいつでも報告しなければならないこととします。

監査委員会は、内部監査部門に対して必要に応じて、監査に関する指示をすることができます。

監査委員会が内部監査部門に対して指示した監査に関する事項が、代表執行役社長からの指示と相反する場合、監査委員会の指示が優先するものとします。

内部監査部長の人事異動については、事前に監査委員会の意見聴取を行います。

▶ 報酬委員会

報酬委員会は、2018年6月26日現在で4人（うち、独立社外取締役3人）です。委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員および委員長は取締役会で選定します。

報酬委員会は、取締役、執行役および執行役員の報酬の決定に関する方針を制定し、当該方針に基づき個人別の報酬を決定します。

▶ 執行役

執行役は、会社法上の正式な機関であり、株主に対して直接責任を負う機関です。2018年6月26日現在で7人が就任しています。

執行役は全社的な視点を持ち、取締役会から委任を受けた業務執行にかかわる重要な決定を行うとともに、取締役会の監督のも

と業務を執行します。

執行役のうち、代表執行役社長は、会社業務の最高責任者として会社を代表し、取締役会の定める基本方針に基づき会社業務を統括します。

常務執行役および執行役は、代表執行役を補佐するとともに、基幹部門を束ねる本部長またはそれに相当する職責を担います。

▶ 執行役員

執行役員は、取締役会または執行役が行った業務執行にかかわる重要な決定に基づき、執行役の監督のもと、全社的な視点を持ちつつ担当業務を執行します。執行役員は、重要な組織の基幹部門長、重要なグループ会社の責任者などの職責を担います。

2018年6月26日現在で10人が就任しています。

▶ 役員等を選出するプロセス・基準

取締役候補者の選任に関して、指名委員会は、社内取締役、社外取締役それぞれに求められる役割に応じ定義した基本的資質、コンピテンシー、経験・実績などの人材要件に基づき候補者を選任し、株主総会に提出する選任議案の内容を決定します。

指名、監査および報酬委員会の委員および委員長を選定に関して、指名委員会は、委員会の役割に応じ定義した人材要件に基づき候補者を選定し、取締役会に提出する選定議案の内容を決定します。なお、監査委員会委員および委員長候補の選定に関しては、事前に監査委員会に意見聴取を行うものとします。

指名委員会は、執行役に求められる役割に応じ定義した基本的資質、コンピテンシー、経験・実績などの人材要件に基づき候補者を選任し、取締役会に提出する選任議案の内容を決定します。

指名委員会は、執行役員に求められる役割に応じ定義した人材要件に基づき候補者を選任し、取締役会に提出する選任議案の内容を決定します。

社外取締役の選任理由

役職	氏名	選任理由
取締役	野坂 茂	・取締役として人格・識見に優れていること。 ・他業種での経営実績があること。 ・取締役会の監督機能の強化および客観的な視点からの社外取締役・社外監査役の主な活動状況適切なアドバイスを得ることを期待できること。
取締役	伊藤 雅俊	・取締役として人格・識見に優れていること。 ・他業種での経営実績があること。 ・取締役会の監督機能の強化および客観的な視点からの適切なアドバイスを得ることを期待できること。
取締役	箱田 順哉	・取締役として人格・識見に優れていること。 ・企業会計に精通している公認会計士であること。 ・取締役会の監督機能の強化及び客観的な視点からの適切なアドバイスを得ることを期待できること。
取締役	中島 好美	・取締役として人格・識見に優れていること。 ・他業種での経営実績があること。 ・取締役会の監督機能の強化及び客観的な視点からの適切なアドバイスを得ることを期待できること。
取締役	福井 琢	・取締役として人格・識見に優れていること。 ・法令・規則に精通している弁護士であること。 ・取締役会の監督機能の強化及び客観的な視点からの適切なアドバイスを得ることを期待できること。
取締役	日高 祥博	・取締役として人格・識見に優れていること。 ・ヤマハ発動機株式会社代表取締役としての経営実績があること。 ・取締役会の監督機能の強化、ブランド価値の向上、及び客観的な視点からの適切なアドバイスを得ることが期待できること。

※ヤマハ(株)は、社外取締役 野坂 茂、伊藤 雅俊、箱田 順哉、中島 好美、福井 琢、日高 祥博の6人を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出をしています。
(2018年6月26日現在)

		取締役会	監査役会	指名委員会	監査委員会	報酬委員会
総開催回数		13回	4回	5回	15回	1回
社外取締役 柳 弘之	出席回数	12回	—	5回	—	1回
	出席率※	92.3%	—	100%	—	100%
社外取締役 野坂 茂	出席回数	13回	—	5回	—	1回
	出席率※	100%	—	100%	—	100%
社外取締役 伊藤 雅俊	出席回数	13回	—	5回	—	1回
	出席率※	100%	—	100%	—	100%
社外取締役 箱田 順哉	出席回数	13回	4回	—	15回	—
	出席率※	100%	100%	—	100%	—
社外取締役 中島 好美	出席回数	10回	—	—	15回	—
	出席率※	100%	—	—	100%	—
社外取締役 福井 琢	出席回数	9回	—	—	15回	—
	出席率※	90%	—	—	100%	—

※出席率の分母は各人の就任期間中の総開催回数

※箱田社外取締役は2017年6月22日までの監査役会への出席回数も加味

社外役員のサポート体制

▶ 社外役員に対する情報提供

経営上の重要な課題並びに事業戦略の方向性等に関し、取締役全員が執行役と議論、共有する場として「経営課題検討会」を、原則として毎月1回開催しています。また、必要に応じて取締役会議案、報告事項について個別に説明を行っています。

▶ 社外取締役による定期的会合

社外取締役は、社外取締役のみで構成されるミーティングを定期的に開催し、客観的な立場に基づく情報交換および認識共有を図ります。

また、代表執行役社長との意見交換のためのミーティングを定期的に開催しています。

内部統制システムの整備

ヤマハ(株)は、会社法および会社法施行規則に基づき、当社の業務の適正を確保するための体制(以下、内部統制システム)を整備し、効率的な事業活動、報告の信頼性、法令遵守の徹底、財産の保全およびリスクマネジメントの強化を図っていきます。

子会社に対しては、グループ経営の基本方針を定めた「グループマネジメント憲章」に及び内部統制の方針を定めた「グループ内部統制ポリシー」に基づき、グループ全体における内部統制体制を構築しています。また、経営情報その他グループ経営に影響を及ぼす一定の重要事項の決定について、ヤマハ(株)の事前承認義務を課すとともに、一定の事項をヤマハ(株)への報告事項としています。

▶ 利益相反に関する情報

取締役、執行役およびその近親者との取引を行う場合には、ヤマハ(株)および株主共同の利益を害することがないように必要な体制を整えて監視します。関連当事者間取引については、会社法に基づき取締役会の承認を受け、取引終了後にその結果を報告するものとしています。

役員報酬の方針と状況

▶ 取締役の報酬

取締役および執行役の報酬の決定に関する方針と個人別の報酬は、社外取締役3名および社内取締役1名で構成される報酬委員会にて決定しております。

社外取締役および監査委員を除く取締役、ならびに内部監査担当を除く執行役の報酬は、(1)固定報酬(2)業績連動賞与および(3)譲渡制限付株式報酬からなり、それらはおおむね、5:3:2の割合で構成されています。(2)業績連動賞与は、前事業年度の連結当期純利益および連結自己資本利益率(ROE)に連動させ、個人別の成績を加味した上で算出しています。個人別の成績は、担当領域ごとに事業別、機能別に設定した評価指標に基づいています。(3)譲渡制限付株式報酬は、企業価値の持続的な向上と株主の皆さまとの価値共有を図ることを目的に導入しています。同時に、中期での業績達成への動機付けを目的として、全体の3分の2を業績に連動させており、業績条件は、中期経営計画で掲げた連結売上高営業利益率(ROS)、1株当たり当期純利益(EPS)および連結自己資本利益率(ROE)を均等に評価指標としています。なお、譲渡制限期間は、中期経営計画期間終了後も長期にわたり株主の皆さまとの価値共有を図るという趣旨から、10年(または役員退任時)としています。また、重大な不正会計や巨額損失が発生した場合は、役員ごとの責任に応じ、累積した譲渡制限付株式の全数または一部を無償返還するクローバック条項を設定しています。社外取締役、監査委員である取締役、および内部監査担当である執行役の報酬は、固定報酬のみとしています。

ヤマハ(株)の取締役、執行役および監査役への報酬等の額 (2017年度)

役員区分	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)
		固定報酬	業績連動報酬	業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬	
取締役	115	103	11	—	—	10
うち社外取締役	45	45	—	—	—	6
執行役	413	189	—	140	83	7
監査役	19	19	—	—	—	4
うち社外監査役	4	4	—	—	—	2

ヤマハ(株)の取締役、執行役および監査役への報酬等の額 (2016年度)

役員区分	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)
		固定報酬	業績連動報酬	賞与	
取締役(社外取締役を除く)	256	125	47	82	5
監査役(社外監査役を除く)	60	60	—	—	3
社外役員	32	32	—	—	7

ステークホルダーの声の反映

▶ ステークホルダーの意見を経営に反映するための仕組み

ヤマハ(株)は、株主や投資家との個別対話に加え、証券アナリストや機関投資家向けの中期経営計画や四半期決算ごとの決算説明会、事業説明会、施設見学会、個人投資家向け説明会などを実施しています。また、ウェブサイトでは経営計画や決算説明会の資料などを公表しています。

株主・投資家との対話の結果は、担当する取締役、執行役または執行役員から取締役会に適宜報告し、事業経営に適切に反映することで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につなげていきます。また、定時株主総会の議案ごとの議決権行使の状況についても分析を行い、取締役会で報告しています。

➤ [情報開示\(株主・投資家との対話\)](#)

▶ コーポレートガバナンス方針書/報告書

東京証券取引所の規則およびコーポレートガバナンス・コードに従い、当社のコーポレートガバナンスの考え方や体制などを記述した方針書/報告書です。

➤ [コーポレートガバナンス報告書\(PDF:165KB\)](#) 2018年6月26日改定

➤ [コーポレートガバナンス方針書\(PDF:300KB\)](#) 2018年6月25日改定

コンプライアンス

コンプライアンス経営の仕組みと推進体制

ヤマハグループは、法令順守はもとより、社会規範や企業倫理に則した高いレベルでのコンプライアンス経営を追求しています。コンプライアンスに関する方針決定や案件審議の中核を担う組織として、リスクマネジメント委員会の中にコンプライアンス部会を設置しています。同部会は、ヤマハグループにおけるコンプライアンス推進の施策を打ち出すとともに、各部門およびグループ各社における順法かつ倫理的な業務遂行をモニターします。また、従業員に向けての教育・啓発やアンケート、内部通報・相談窓口となるヘルプラインの設置など、健全な事業活動を維持していくための施策を講じています。

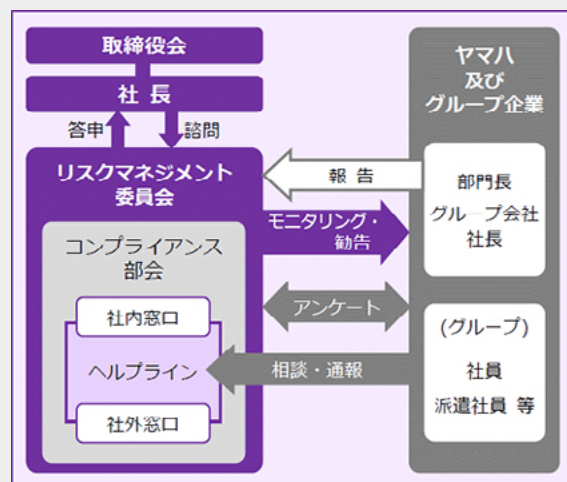
▶ コンプライアンス部会の活動状況

活動実績 2017年度 4回開催

主な内容

- ・グループ全体でのコンプライアンス推進状況の確認
- ・コンプライアンス強化月間の活動報告
- ・国内でのコンプライアンス行動規範の周知徹底と、海外での行動規範の改定および周知徹底

コンプライアンス推進体制



コンプライアンス行動規範

ヤマハグループでは、各社ならびに従業員各自の行動規範として、2003年に「コンプライアンス行動規範」を制定しました。以後、環境や社会情勢の変化に合わせて改定や各国語版の作成を進め、コンプライアンス行動規範の浸透を図っています。

▶ これまでの主な改定

行動規範や関連法令に関する解説の拡充(2011年)

理念体系や方針・グループポリシーの変更に対応した用語・表現の統一、日本の国内法に限定されていた表現についてグローバルで通用する表現に改定(2016年)

▶ 各国版の作成

グローバル版(日本語版・英語版)を基盤に、海外グループ各社で各国の法令に対応した各国版の行動規範を制定、あわせて解説付き冊子を作成(2018年3月末現在改定版作成完了12社)



各国版の行動規範冊子

教育・啓発

▶ コンプライアンス行動規範 冊子の発行

コンプライアンス行動規範について詳細な解説を加えた冊子を発行しています。国内では同冊子を全従業員に配布するとともに、PDF形式でイントラネットに掲載しています。

配布対象

- ・国内ヤマハグループ全従業員(雇用契約のあるアルバイトなどを含む)および派遣社員
- ・海外でも冊子またはPDFで周知

普及活動

- ・従業員の階層別研修におけるコンプライアンスのプログラム内で、行動規範について解説
- ・改定ごとに、説明会と各部門での読み合わせを実施(ヤマハ(株)各部門および国内グループ各社)

▶ コンプライアンス強化月間

日本経団連「企業倫理月間」に合わせて、ヤマハグループでは毎年10月を「コンプライアンス強化月間」と定め、各種取り組みを実施しています。

2017年度の主な取り組み

- ・啓発ポスターの掲示
- ・独占禁止法、下請法に関する法令研修の開催(開催数:延べ10回 受講者数:延べ約220人)

イントラネットでの啓発活動

イントラネットを通じた従業員の意識啓発を目的に、コンプライアンスで留意すべき点を取り上げて、毎月「コンプライアンス便り」「コンプライアンス・クイズ」などのコンテンツを、国内従業員向けに掲載しています。

モニタリング

ヤマハグループにおけるコンプライアンスの状況を確認し、改善・レベルアップにつなげるために、ヤマハ(株)グループ各社に向けて定期的にコンプライアンス状況のモニタリングを実施しています。

コンプライアンス状況モニタリングの概要

対象	ヤマハ(株)各部門およびグループ各社(48社)
内容	コンプライアンス推進体制の確認、行動規準の周知方法、計画的な教育の実施状況、内部通報窓口の設置と通報件数
頻度	年1回

※数字は2017年4月実施の実績

ヘルプラインの運用

ヤマハグループは、コンプライアンスに関する相談・通報を受け付ける「ヘルプライン」を設置しています。

国内では社内と社外の双方に受付窓口を用意しています。社内窓口は直通の電話/FAX/Eメール/郵便で、社外窓口(顧問弁護士事務所)はFAX/Eメール/郵便で、それぞれ問い合わせを受け付けています。

海外向けには2017年8月より16カ国語対応のWEB窓口を設置しました。

通報窓口の連絡先について、コンプライアンス行動規準冊子や社内掲示ポスターへ掲載するとともに、アンケートや各種研修の折に触れて通知することで周知を図っています。

ヘルプラインの運用にあたっては、誠実な通報者が不利益な取り扱いを受けることがないよう、通報者保護を定めた社内規程を整備しています。

また、再発防止の一環として、関連する職場でのテーマ研修の実施や階層別研修での例示を行い、コンプライアンス推進につなげています。

海外向けWEB窓口を設置したことに伴い、海外子会社に対する通報取り扱いについても研修を始め、2017年度は3カ国に対して研修を行いました。

2017年度のヘルプラインへの相談・通報は47件ありました。

寄せられる相談・通報の内容は、2017年度現在、ハラスメント・雇用問題などにかかわる労務関連が過半数を占めています。

ヘルプラインは主に従業員を対象としつつ、派遣社員や一部の委任・請負契約者などからもヘルプラインでの通報を受け付けています。雇用者以外からの相談・通報は2017年度に2件ありました。

コンプライアンス・ヘルプライン受付状況

年度	実名	匿名	合計
2013年度	18	17	35
2014年度	25	6	31
2015年度	19	7	26
2016年度	26	13	39
2017年度	34	13	47

リスクマネジメント

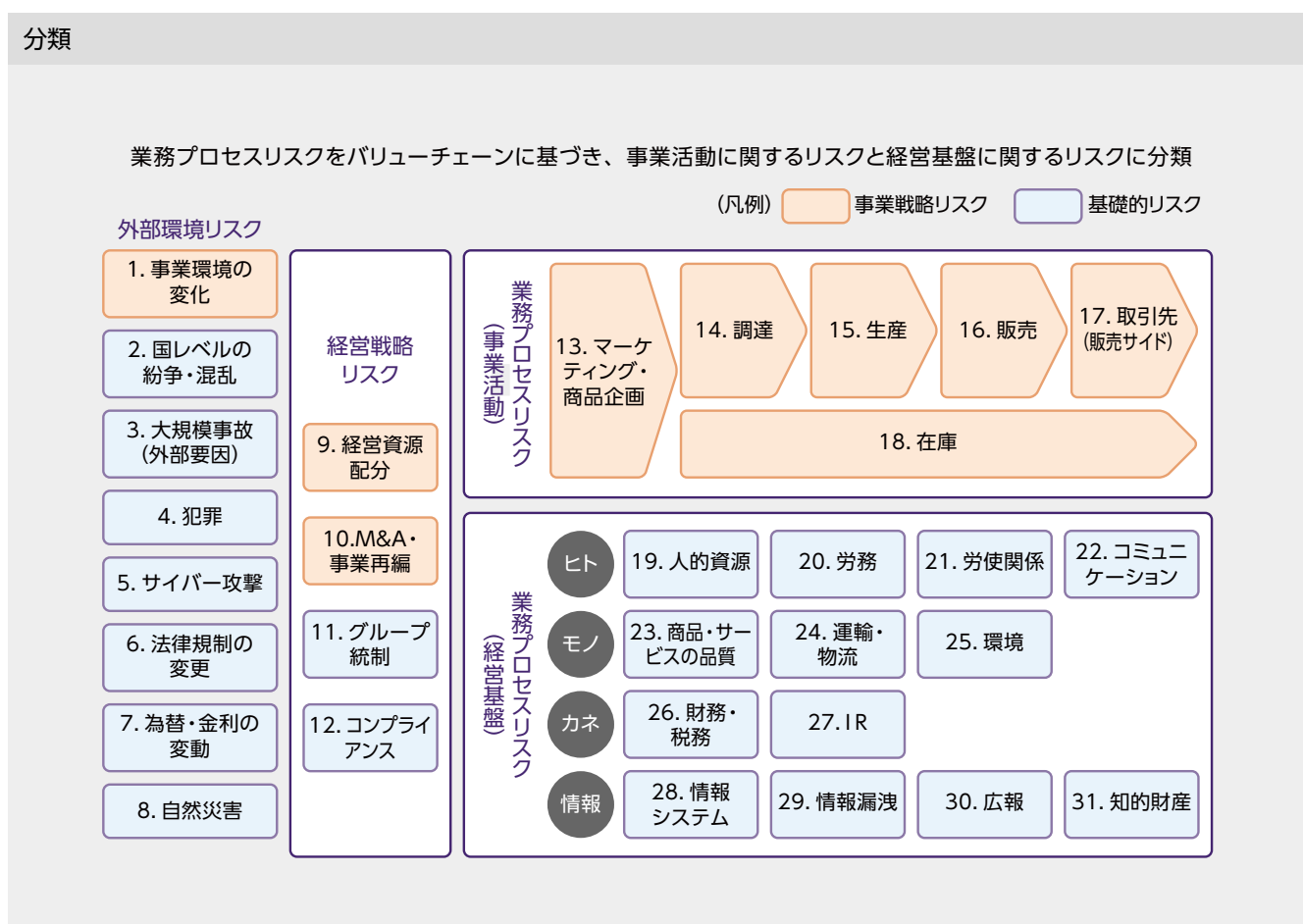
基本的な考え方

ヤマハグループは、下記の考え方に基づいてリスクマネジメントを推進しています。

1. リスクマネジメントのための組織やしきみを整えて、リスク対応力の向上を図り、企業価値の最大化に努める。
2. 平常時のリスクマネジメント活動の中で、リスクの認識・評価・低減を図り、教育や訓練などの啓発活動を通じて、リスク意識の浸透とリスク感性の醸成を図る。
3. リスクが現実化したクライシス時には、人々の安全を最優先し、地域社会と協調し、誠実かつ適切で速やかな対処により、負の影響を最小化する。また、製品・サービスの安定供給に努め、可能な限り事業を継続し、社会の持続的な発展に貢献する。
4. リスク対応後には、その発生要因・対処法などを分析し、再発防止に努める。

► リスクの分類

ヤマハグループでは、事業に関連するさまざまなリスクを下図のように分類し、重要度を評価し、リスク低減活動の推進を図っています。



► 2017年度取り組み

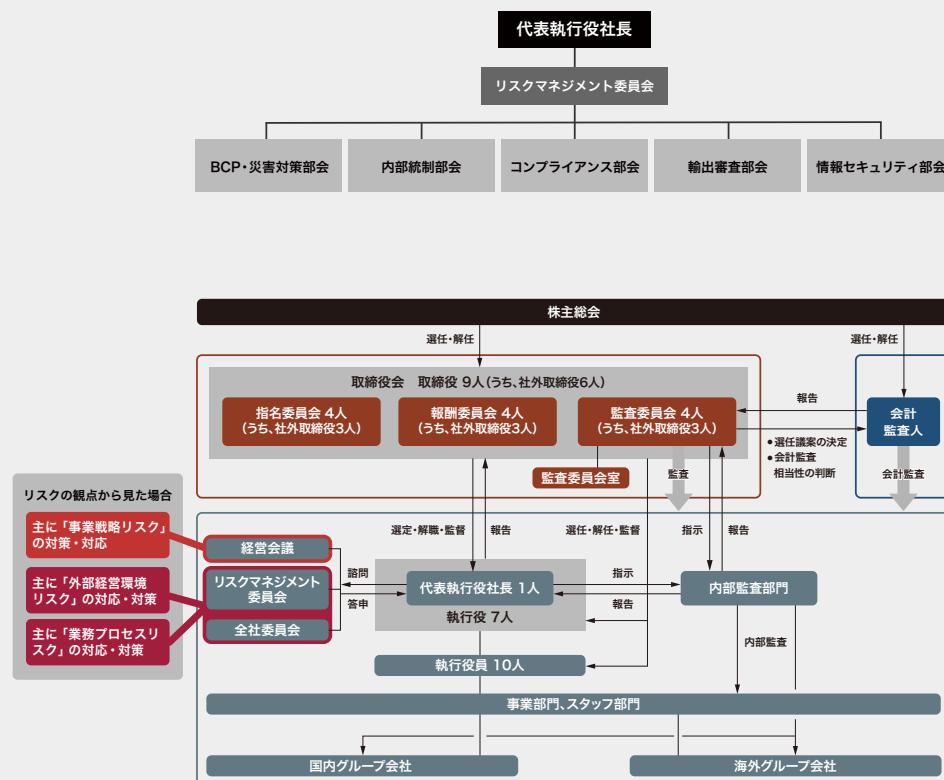
2017年度は、リスクマネジメント全体のPDCAの構築を目的に、リスクマネジメント体系化に向けた取り組みを実施しました。具体的には、リスクマップを策定し、重要なリスクを特定、リスク低減活動の見える化とPDCA構築を推進しました。



推進体制

ヤマハ(株)は、代表執行役社長の諮問機関としてリスクマネジメント委員会を設置し、リスクマネジメントにかかわるテーマについて全社的な立場から審議し、代表執行役社長に答申しています。また、同委員会の下部組織として、全社横断的な重要テーマについて審議する「BCP・災害対策部会」「内部統制部会」「コンプライアンス部会」「輸出審査部会」「情報セキュリティ部会」を設置しています。

リスクマネジメント体制



リスク管理の取り組み

▶ 事業継続マネジメント(BCP:Business Continuity Plan)

大規模な自然災害や火災、感染症などの緊急事態に備え、ヤマハグループではBCP策定をはじめとする事業継続マネジメントに取り組んでいます。

主な取り組み

区分	2017年度の主な取り組み
基本方針・ ルールを整備	グループ内部統制規定の一つとして、「BCPガイドライン」および「BCP・災害対策基本規定」「地震対策規定」「火災対策規定」「風水害対策規定」に続いて、新たに「感染症対策規定」を制定グループBCP規程を制定
BCPの策定・ 訓練実施	(1) グループBCP規程にて、平常時に取り組むべき事前対応および緊急時における各組織の役割を明確化改定の一環として、事業復旧方針を短時間で立てるべく目標時間を設定 (2) 拠点の初動対応力を向上させるため、震度7の地震が発生したと現状の対応策の検証およびBCPの実効性を高めるため、災害発生直後に事業が停止するという想定で災害対策地域総本部地震初動訓練(ブラインドシナリオによる訓練)を2016年より実施。訓練の結果を踏まえて初動対応手順書BCPを改善
インフラ整備	(1) 2015年度に引き上げた建物耐震基準に基づく耐震化3カ年計画を実行 (2) ヤマハ設備耐震基準を制定 (3) 従業員安否確認システムを導入



災害対策地域本部地震初動訓練



名古屋店の耐震補強

▶ 海外生産拠点の安全管理

ヤマハグループでは、海外生産拠点において、ヤマハ(株)の安全衛生担当によるパトロールと、施設管理担当による生産設備などの施設安全監査を実施し、拠点の事故・災害防止、安全衛生レベル向上につなげています。労働衛生については、リスクアセスメントを中心に安全レベルの向上を図るほか、日本から産業医を同行させ、保護具の改善など職場環境改善のための教育・指導を実施しています。



産業医による適切な保護具着用の指導



インドネシアでの施設監査

▶ 輸出管理について

ヤマハグループは国際取引における遵守事項として、コンプライアンス行動規準に安全保障貿易管理について定めています。

▶ 8-3 安全保障貿易管理

リスクマネジメント委員会の下部組織として輸出審査部会を設置するとともに、「輸出管理規程」「輸出入業務運用規程」などを定め、輸出管理に関する業務プロセスを整備しています。

▶ 環境リスク管理について

ヤマハグループでは環境汚染を未然に防ぐため、工場における定期的なモニタリング、環境監査、緊急事態対応訓練などを実施しています。

▶ 汚染の防止

▶ 情報セキュリティについて

個人情報など、企業が保有する重要な情報の漏えいは、第三者に損害を与えるだけでなく、企業の信用問題にもつながる重大な過失となりえます。

ヤマハグループでは、情報セキュリティをリスク管理の重要事項と定め、2014年にリスクマネジメント委員会の下部組織として情報セキュリティ部会を設置。同部会で情報管理についての方針を決定し、現状の管理体制の把握、脆弱性の特定・指導をすることで、管理レベルを高めています。また、コンプライアンス行動規準の中で情報システムの使用と管理について規定し、不用意な情報漏えいの防止、外部からの侵害行為への防御を従業員に徹底しています。

▶ 9-8 情報システムの使用と管理

▶ 個人情報の保護

情報開示(株主・投資家との対話)

情報開示の方針

株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの正しい理解を得て、透明性のある経営を続けていくためには、適切な情報開示が不可欠です。ヤマハグループは「コンプライアンス行動規準」の中で、法令その他の規則に従って株主・官庁などに財政状態・経営成績について真実の報告を行うこと、株主・投資家に対して適切な経営情報を発信することを明記しています。

» 2-1 正確な会計記録と報告

» 2-2 情報の適時開示

IR^{※1}活動

ヤマハグループでは、国内外の機関投資家および個人投資家に対して、公平かつタイムリーで積極的な情報開示に努めています。「ディスクロージャーポリシー」をルールとして定め、ウェブサイト公開しています。

※1 IR:Investor Relations(株主・投資家向け広報)

» ディスクロージャーポリシー

▶ 投資家向けウェブサイトの整備

ヤマハホームページ内に株主・投資家向けウェブサイトを日・英言語で開設し、事業戦略や中期経営計画、決算報告や財務データなど経営に関する最新情報を、メールマガジン発行と合わせて開示しています。

» 投資家向け情報

▶ 主なIR活動

決算説明会などの定期イベントのほか、証券アナリスト・機関投資家向け事業説明会や工場・施設見学会、個人投資家向け会社説明会などを随時開催し、国内外の株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを図っています。対話を通じてお寄せいただいたご意見や情報を、社内の関係各部門と共有し、日頃のIR活動や経営執行に役立てています。

主な活動実績

	対象者	実施状況	2017年度実績
決算説明会	証券アナリスト、機関投資家	四半期ごと(年4回)	4回
事業説明会	同上	不定期	0回
工場・施設見学会	同上	不定期	0回
個別面談	同上	年250回程度	年260回
海外投資家訪問	海外機関投資家	年3回(米国、欧州、アジア)	3回
中期経営計画説明会	証券アナリスト、機関投資家	適時	0回
個人投資家向け会社説明会	個人投資家	不定期(日本国内)	5回



個人投資家向け会社説明会



決算説明会

社会的責任投資(SRI)への対応

ヤマハ(株)は、環境や社会への配慮といった観点から、国内外のSRI(Socially Responsible Investment)インデックス※2や SRI ファンドに組み入れられています。SRIインデックスでは、FTSE4Good Global Index、MSCI Global Sustainability Indexesや モーニングスター社会的責任投資株価指数(MS-SRI)などに採用されています。

※2 SRI(Socially Responsible Investment)インデックス:収益性とCSRの両面において優秀と評価される企業をグループ化し、その株価の動きを示す指数。



また、財務の健全性を測る指標の一つとして毎年、長期優先債務の格付けを格付機関に依頼し、下記のような評価を得ています。

債権格付状況 (2018年3月31日現在)

(株)格付投資情報センター(R&I)	A
(株)日本格付研究所(JCR)	A+

株主還元と内部留保

株主還元・内部留保の方針については、下記で紹介しています。

[≫ 配当と株価](#)

▶ 株主優待

ヤマハ(株)では、株主の皆さまの日頃のご支援に感謝して株主優待制度を導入しています。(日本国内)

[≫ 株主優待のご案内](#)

人権・労働慣行

ヤマハは「人権尊重」を責任ある企業活動の基盤ととらえ、グローバルコンパクトの「人権」「労働」分野の原則を順守するとともに、雇用や人材活用において多様性を尊重し、ワークライフバランスの推進やさまざまな人材育成プログラム、労使間のコミュニケーションを通じて、ともに働く人々が感性・創造性を十分に発揮できる環境整備に努めています。

人権の尊重

基本的な考え方

ヤマハグループは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、国連グローバル・コンパクトなど人権に関する国際的な規範の順守に努めています。「コンプライアンス行動規準」に基本的人権の尊重、差別の禁止、強制労働・児童労働の禁止などを定めるとともに、「ヤマハグループサステナビリティ方針」には、全ての人々の尊厳が守られる社会の実現に向けて、人権の尊重に取り組むことを明記しています。2018年1月には、ヤマハグループの人権尊重の考え方および責任について示した「ヤマハグループ人権方針」を制定しました。今後はこの人権方針に基づいた企業活動、人権教育や啓発に取り組んでまいります。

自らの企業活動による人権への影響を把握し、適切に対応するために、ステークホルダーとの対話やコミュニケーション、サプライヤーの人権面のアセスメント、ヘルプラインの整備・運用に加え、2017年度は人権デューディリジェンスの管理項目を設定しました。今後は、管理項目のモニタリングの仕組みを整備し、人権侵害の未然防止やリスク対応を進めていきます。

➤ 3-3 良好な労使関係

➤ 3-7 強制労働・児童労働の禁止

➤ 4-1 人権の尊重と差別の禁止

➤ 国連グローバル・コンパクトの支持

➤ ヤマハグループサステナビリティ方針

➤ ヤマハグループ人権方針

従業員の人権の尊重

▶ 差別のない採用・雇用

ヤマハグループは採用・雇用にあたり、コンプライアンス行動規準に則り、いかなる差別も行わず、公正な選考と、多様な人々への就労機会の提供に努めています。また、従業員の評価・処遇については、各人の職務遂行能力や仕事の責任・成果などに基づき、公正なルールに則って決定します。なお、的確な評価ができるよう、評価に携わる管理職層を対象とした評価者研修を実施しています。

➤ 3-5 公正な評価と処遇

➤ 4-1 人権の尊重と差別の禁止

➤ ダイバーシティの推進とインクルージョン

➤ 人材育成

▶ 良好な労使関係の構築

ヤマハグループは、国際条約や法律などに定められた労働者の権利保護に留意し、労働協約その他の取り決めを守ります。そして、十分な話し合いのもとに、企業理念の実現に向けて労使が協力していきます。

➤ 従業員との対話

▶ ハラスメントや不当な差別の防止

ヤマハグループは「コンプライアンス行動規準」で、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの嫌がらせとみなされる言動や不当な差別を禁止しています。

その周知徹底のために、グループ全従業員に配布するコンプライアンス行動規準冊子の中でハラスメント防止について解説しています。また、就業規則などにハラスメントが懲戒の対象になることを明記しています。

これらのほか、職場ミーティングや管理職研修による啓発、ヘルプラインの運用などを通じて、健全な職場環境の維持に努めています。

▶ 3-2 嫌がらせ(ハラスメント)の禁止

サプライチェーンの人権アセスメント

サプライチェーンにおいて人権尊重を徹底していくために、以下の取り組みを行っています。

- ・サプライヤーの選定要件に人権などのCSR取り組みを設定
- ・サプライヤーに対し、人権や労働慣行などについて定めた「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守を要請(契約書に明記)、同行動基準に基づく自己点検を要請(必要に応じ是正要請)

これらの取り組みについては「バリューチェーンにおける社会的責任の推進」のページをご覧ください。

▶ ヤマハサプライヤーCSR行動基準

▶ バリューチェーンにおける社会的責任の推進

強制労働・児童労働の禁止

ヤマハグループでは、「コンプライアンス行動規準」の中で、あらゆる形態の強制労働、および就業の最低年齢に満たない児童を就労させることを禁止しています。

また、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」にも同様の規定を明記し、取引先に順守を要請しています。併せて、取引先に対してアンケート形式の自己点検を依頼し、回答をもとに必要に応じて改善対応を求めます。

▶ 3-7 強制労働・児童労働の禁止

ヘルプラインの整備と運用

ヤマハグループは社内および社外双方にヘルプライン窓口を設置し、ハラスメントをはじめとした人権問題に関する従業員などの相談・通報に対応しています。さまざまな国・地域からの通報が受けられるよう、多言語対応のメール受付フォームを整備するとともに、その連絡先をコンプライアンス行動規準冊子ほか社内刊行物に掲載するなど、周知徹底を図っています。

相談・通報に対しては、相談・通報者に加え、その行為者(加害者)のプライバシーも確保の上、公平かつ速やかに事実調査を実施し、問題が認められた場合は指導などの是正を行います。相談・通報者や被害者が強く秘匿を希望し事実調査が困難な場合でも、職場環境の改善を図るなど、是正に向けた措置を講じています。また同様の問題発生を防ぐために、随時、管理職研修などの教育・啓発を行っています。

▶ ヘルプラインの運用

人権教育

人権に関する理解を促すために、ヤマハグループでは従業員に向けた情報発信を行っています。

イントラネットに、紛争鉱物問題や「ビジネスと人権に関する指導原則」「障害者差別解消法」などに関する解説を掲載。また、有識者による社内セミナーや、購買担当者向けの説明会や勉強会でサプライチェーンにおける人権問題などのテーマを取り上げています。2017年度にはマーケティング担当者19名が、スキル教育の一環として、広告・宣伝などにおける配慮事項について学びました。

人権をテーマにした教育

教育内容	形式	対象者
ビジネスと人権に関する解説	イントラネット	国内ヤマハグループ全従業員
セクシャル／パワーハラスメント	講義	新任基幹職 生産職場の監督者候補
サプライチェーン人権	講義	購買担当者

ダイバーシティの推進とインクルージョン

ダイバーシティ推進に関する方針

ヤマハグループは、人材の多様性を新たな価値創出の源泉と考え、多様な人々への就労機会の提供に努めるとともに、従業員の多様性を生かして企業競争力を高めていきます。

ヤマハグループ ダイバーシティ・マネジメント推進 「行動計画」活動方針

ヤマハグループは、ダイバーシティ・マネジメントの推進により、従業員の多様性(年齢、性別、国籍、育児・介護など時間制約を伴うライフスタイルなど)を尊重し、生かしていくことで、さらなる企業競争力の強化・成長・発展を目指します

女性の活躍推進

ヤマハグループは、ダイバーシティ・マネジメントの一環として、女性が活躍できる職場環境づくりや制度の整備を推進しています。

▶ これまでの取り組み

- 2004年度 ヤマハ(株)「ポジティブアクションプロジェクト」発足
- 2005年度 ヤマハ(株)人事部内に専任担当設置
- 2013年度 厚生労働省「ポジティブ・アクション宣言」の公表
- 2014年度 静岡県「男女共同参画社会づくり宣言」(更新)
- 2016年3月 女性活躍推進法に基づく「行動計画」策定

項目	内容
1.計画期間	2016年4月1日から2019年3月31日までの3年間
2.当社の課題	<p>課題1: 両立支援のための諸制度は整備され、勤続年数において男女差はない。ただし、基幹職に占める女性の割合が低い、高めるための取り組みが必要である</p> <p>課題2: 女性従業員の研修機会を増やす取り組みなどを行っているものの、いまだ中堅層の女性の計画的な育成が不十分である</p>
3.目標	基幹職に占める女性割合を7%以上
4.取組内容と実施時期	<p>取組1: 女性技術者の採用比率を高める (2016年4月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用サイト内で女性活躍推進・両立支援等に関する当社の取組内容を発信する 女子学生に入社後のキャリアをイメージしてもらうために、女性従業員が仕事内容などを紹介する場を設ける 理系の女子学生と女性技術者のコミュニケーションの機会を増やす <p>取組2: 選抜育成プログラムを実施する (2016年4月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様なロールモデルやキャリアパス事例をイントラネットで引き続き紹介する キャリアプランを本人と上司で話し合い、研修などを通じてキャリアの幅を一層広めるよう取り組む ビジネスリーダー研修などに参加させる <p>取組3: 一人当たり年間総労働時間の削減と長労働時間者の削減に取り組む (2016年4月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「一斉カエルDay」を継続実施する 特別奨励休暇制度対象者に対し、有休取得を促す ライン長の意識改善のための研修などを実施する

主な施策

目的	施策
女性従業員の積極的雇用	<p>新卒採用の女性比率拡大</p> <p>女性の活躍を紹介した採用活動</p>
女性従業員の積極的な登用、能力開発機会の拡大	<p>女性管理職登用の目標設定 3ヵ年目標(2018年度内)</p> <p>ヤマハ(株)7%以上 ヤマハグループ17%以上</p> <p>教育・研修プログラムの拡充</p> <p>選抜育成プログラムの実施</p>
働きやすい環境整備	<p>男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代法、女性活躍推進法への対応</p> <p>両立支援制度の構築、運用促進、更新</p> <p>在宅勤務制度の導入準備</p>
職場の意識改革、風土の醸成	啓発活動(研修、セミナー、イントラネットでの情報提供など)



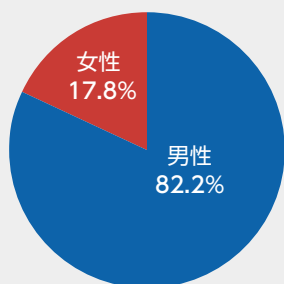
ダイバーシティ・ワークライフバランス情報を発信するイントラネット

▶ 主な成果・実績

- 男女差のない平均勤続年数
- 産前産後休暇・育児休職取得率、育児休職後の復帰率ほぼ100%
- ファミリー・フレンドリー企業表彰 厚生労働大臣努力賞(2005)
- 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」取得(2008、2014)
- 「プラチナくるみん」取得(2016)
- 静岡県「子育てに優しい企業」表彰(2017)

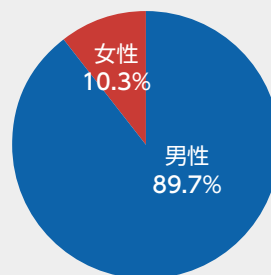
▶ 女性活躍推進に関する主な指標

従業員の男女別構成 (ヤマハ(株))



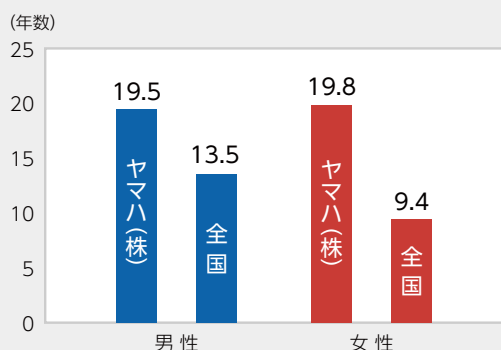
※2018年3月末時点

新卒採用の状況 (ヤマハ(株))



※2018年4月1日時点

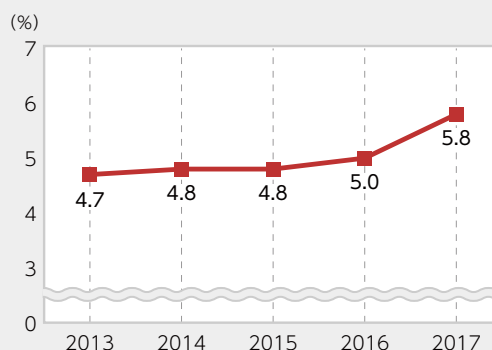
平均勤続年数 (日本全国※1とヤマハ(株)※2の比較)



※1 全国値は「平成29年賃金構造基本統計調査結果の概況」より引用

※2 ヤマハ(株)の値は2018年3月末時点

管理職の女性比率 (ヤマハ(株))※1・2



※1 各年度3月末時点

※2 2016年度から翌年度4月1日登用分を含む(登用スケジュールを3月1日付から翌年度4月1日付に変更したため)

各データの経年推移については、社会性データのページに掲載しています。

[▶ 社会性データ](#)

外国籍人材の採用・登用

ヤマハ(株)では、2018年3月1日現在、41人の外国籍従業員が就業しています。国籍を問わず多様な人材の活躍を推進するため、新卒の外国籍人材採用の目標設定や、英語版の採用ウェブサイトによる情報提供などを行っています。

また、世界各地で事業を営む企業として、各拠点の現地人材をグループ内の重要ポストに登用しています。

欧州の地域販売会社であるヤマハ・ミュージック・ヨーロッパでは、2015年4月に初めてドイツ人社長に登用、2018年4月には米国本社のヤマハ・コーポレーション・オブ・アメリカでも現地人社長に登用しました。そのほか、買収によってヤマハグループに加わった海外現地法人の5社で社長にローカル人材に登用するなど、グローバルでの多様な人材活用を推進しています。

経年推移については社会性データのページに掲載しています。

[▶ 社会性データ](#)

雇用延長および再雇用制度の整備

ヤマハグループは、意欲や能力に応じた就業機会の確保による職業生活の充実が、経済および社会の発展にも寄与するという考えのもと、休暇・退職制度に加え、従業員のライフイベントにも柔軟に対応できる雇用延長や再雇用制度を整備しています。

▶ シニアパートナー制度

ヤマハ(株)では、2004年より、60歳の定年を迎えた従業員に引き続き就労の機会を提供しています。就労を希望する従業員は、シニアパートナー(契約社員)として、定年退職日の翌日から1年契約で更新し、65歳到達時まで在籍することが可能です。(2018年3月末現在212人。)

グループ各社でも同様の制度を設け、定年退職者の雇用に努めています。

経年推移については社会性データのページに掲載しています。

» 社会性データ

▶ 海外赴任帯同者の再雇用制度

ヤマハ(株)は、配偶者の海外赴任に帯同するために退職する従業員を、帰国後に再雇用する制度を2008年度から運用しています。2016年度には、これまでヤマハ(株)従業員である配偶者に限っていた運用をヤマハグループ従業員にも拡大しました。また、ヤマハグループ従業員以外の配偶者の場合も、退職後5年以内であれば再雇用を可能としました。

2008年度の運用開始から累計21人が同制度の申請をして退職し、その中から6人が帰国後、再雇用されています(2018年3月末時点)。

▶ 介護離職者の再雇用制度

ヤマハ(株)では、従業員が親族の介護のために退職した場合、退職日から再雇用までの期間を5年以内として、再度勤務できる制度を2016年7月に導入しました。

障がい者雇用

ヤマハ(株)では障がい者雇用と、障がいのある方にも働きやすい職場環境の整備を推進しており、障がい者雇用制度の目的である「障がい者の自立」と「共生社会の実現」を目指して、能力向上と社内の啓発に取り組んでいます。2018年3月1日現在、ヤマハ(株)の障がい者雇用数は82人です(うち38人(株)ヤマハアイワークス在籍)。

雇用率は2009年度以降2%以上で推移しており、同法における2014年4月以降の水準を維持しています。

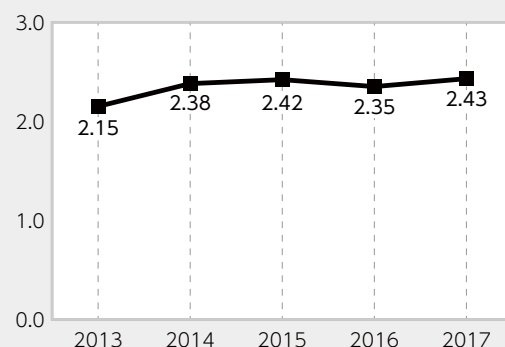
障がい者雇用率 ※1・2・3

※1 各年度3月末時点

※2 集計対象組織:ヤマハ(株)、(株)ヤマハビジネスサポート、(株)ヤマハアイワークス

※3 雇用率は、障害者雇用促進法における障害者雇用率制度の算定式によるものです。

障がい者雇用率※1・2・3



▶ 特例子会社※(株)ヤマハアイワークス

1989年設立。ヤマハグループ各社からデータ処理、印刷、封入、封緘、経理事務、福利厚生関連事務などの業務を受託しています。また、障がい者雇用に関する周知・啓発活動にも力を注いでおり、毎年社内外向けに職場見学会や障がい者雇用に関する学習会を開催しています。

※ 特例子会社:「障害者の雇用の促進等に関する法律」で認められた子会社。雇用されている障がい者の人数や全従業員に対する割合など、一定の要件を満たして設立されます。ここで働く障がい者の数は、親会社の障がい者雇用率に算入されます。



特例子会社の職場見学



障がい者雇用に関する学習会

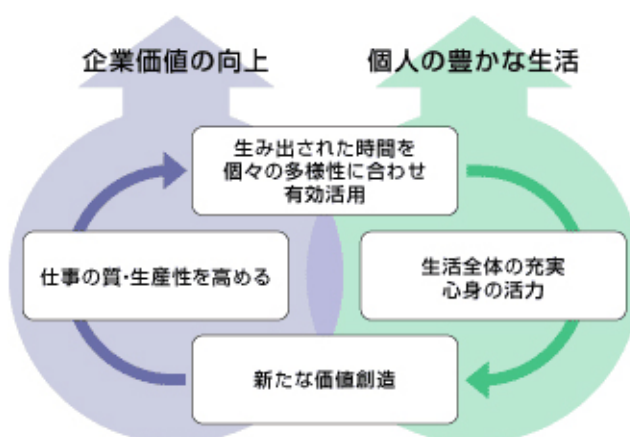
ワークライフバランスの推進

基本方針と推進体制

ヤマハグループは、下記の基本方針に基づいて、ワークライフバランスの推進に取り組んでいます。2006年に、労使による「ワークライフバランス推進委員会」を設置し、総労働時間の短縮や両立支援制度の整備・拡充を進めています。また、部門ごとに「ワークライフバランスアクションプラン」を策定し、自律的で生産性の高い働き方を目指す活動を展開しています。

基本方針

私たちは、更なる事業の発展と個人の充実した生活の両立を実現するため、多様な価値観・ライフスタイルを尊重したワークライフバランス支援を積極的に推進します。仕事の質や生産性を高めることで生み出された時間を個々の多様性に合わせて有効活用することは、生活全体を充実させ、心身の活力につながります。その活力こそが、新たな価値創造の原動力となり、永続的に良い仕事をしていくための、ひいては企業価値の向上と個人の豊かな生活のための源泉となります。私たちは、こうした好循環を作りあげていきます。



総労働時間の短縮

長時間労働・過重労働を防止するために、ヤマハ(株)では時間外労働のガイドラインを労使協議によって設定しています。また、年次有給休暇に加え、従業員のライフイベント支援やプライベート充実をはかる目的で、忌引など慶弔に関わる休暇、節目年齢や定年、転勤時に付与される連続休暇など、各種休暇制度を整備しています。

併せて、自律的で生産性の高い働き方に向けた意識啓発や仕組みづくりを推進しています。フレックスタイム制の導入や全従業員が定刻に退社する「一斉カエルDay」、有給休暇の一斉取得制度などを運用しており、国内のグループ各社も順次、導入を進めています。

主な取り組みと2017年度実績

施策	内容	対象	2017年度の実績と対策
有給休暇の一斉取得制度	年3日間設定(夏期)	ヤマハ(株)および一部のグループ会社	一斉取得日に休めない者に別日での取得を徹底し、計画完遂(ヤマハ(株))
有給休暇取得促進活動	取得不足の従業員と監督者への働きかけ	ヤマハ(株)	前年度有休取得10日未満者へメール配信、5日未満者へは報告書提出により徹底(2017年度の有休取得平均14.4日)
定時退社日	事業所ごとに毎週もしくは隔週金曜を「一斉カエルDay」として設定	ヤマハ(株)およびヤマハ事業所内に所在のグループ会社	徹底率約92%(ヤマハ(株))
意識啓発	有識者セミナー	ヤマハグループ従業員	—
	イントラネットでの情報発信	ヤマハグループ従業員	—

▶ 2017年度実績の自己評価と今後の計画

ヤマハ(株)における年間総労働時間の全社平均は年々減少しています。有給休暇については、年間の取得目標を2016年度から15日とし、労使で取得を促進しました。その結果、2016年度実績は14.2日、2017年度は、14.4日となり、目標値である15日には達しなかったものの、労使での積極的な呼びかけなどが取得日数の向上につながってきています。

2018年度より、社内の時間外労働に関する労使ガイドラインの月間の最大上限基準の引き下げを行いました。また、年間総労働時間のさらなる減少を目指し、毎月の時間外労働の状況をモニタリングし、労使ガイドラインを超過しそうな部門への早期の注意喚起を図っていきます。また、年間15日の年次有給休暇取得の達成に向けては、毎月1日の計画的な取得を部門に促すなどの取り組みを行い、前年度に取得が進まなかった社員への取得促進も引き続き行っていきます。総労働時間など各データの経年推移については、社会性データのページに掲載しています。

▶ [社会性データ](#)

▶ 「働き方改革」に向けた取り組み

ヤマハ(株)は自律的で生産性の高い働き方に向け、さらにステップアップするため、2017年5月に「働き方改革プロジェクト」を設置しました。活動の一環として、2017年10月から12月までの3カ月間、ヤマハグループの16の有志職場が「働き方改革トライアル」に取り組みました。管理職が推進の核となり、働き方改革のビジョンに共感したチームメンバーとともに、ビジョンの実現につながるテーマをチームごとに設定して活動しました。

働き方改革のビジョン(どうなりたいか)

- 主体的に、自分らしく働ける
内外での新たな交流や協業、顧客接点が増える
- 新たな発想とチャレンジから
「感動を・ともに・創る / 優れた顧客体験を生み出す」活動が湧き出てくる
- 働くことに夢中になれる、楽しくなる
(ワクワクできる)

個性が輝く、繋がる

仕事を先取りする

夢中になれる、楽しい

改革の方向性とやるべきこと

“真の働き方改革”への取り組み

- 仕事の本質を突き詰め、無駄な仕事を排除する
 - 限られた時間の中で仕事の成果を出す
- ▼
- 生産性を高め、昨日と違う仕事に取り組む
 - 創造性を発揮し、新たな価値を生み出す

〈テーマと活動事例〉

- 業務の見える化や共有 (例 業務のマニュアルづくり)
- 業務の削減や効率化 (例 会議運営ルールの徹底)
- 意図的なゆとりの創出 (例 有給休暇の取得促進)
- 勤務ルールの柔軟運用 (例 在宅勤務)

トライアルの実施後は活動内容をイントラネットで紹介し、成果や課題を社内でも共有しました。今後は、このトライアル結果を踏まえて、働き方改革の施策を進めていきます。

両立支援制度の整備・拡充

ヤマハグループは、個々の従業員の多様な事情に対応できるよう、仕事と生活の両立支援制度を整備・拡充しています。また、それらの制度について従業員に周知し、啓発しています。

ヤマハ(株)では、「次世代育成支援対策推進法」に基づいて行動計画を策定・実行しています。2013年度から3カ年の第3期行動計画を実行した結果、「プラチナくるみん※」の認定を取得しました。

次世代育成支援に関する認定※取得状況

認定	取得時期	主な実行施策
「くるみん」	2008年8月	・育児休職期間の延長など ・育児短時間勤務制度の柔軟化 ・一斉有給休暇導入 など
	2014年8月	・ワークライフバランスセミナー開催 ・一斉カエルDay導入 など
「プラチナくるみん」	2016年6月	・男性の育児休職取得促進 ・労働時間短縮 など



次世代特例認定マーク「プラチナくるみん」

※ 厚生労働省が次世代育成支援事業主を認定する制度。「次世代育成支援対策推進法」に沿った行動計画をもとに審査を受け、認定された企業は次世代認定マーク「くるみん」を取得します。「プラチナくるみん」は、くるみんマークを取得している企業のうち、一定以上の水準で両立支援の取り組みが進んでいる企業を認定する制度です。

育児・介護に関する制度(法定基準との比較)

制度	法定基準	ヤマハ(株)
産前産後休暇	産前42日(多胎妊娠98日)、産後56日	産前56日(多胎妊娠98日)、産後56日
妊産婦障害休暇	—	妊娠から出産後1年以内の期間で医師の指示する日数
出生支援休暇	—	配偶者の出産前14日、出産後14日以内の期間に5日間
育児休職	原則として子が1歳に達するまで(特別の事情がある場合は1歳6カ月、2歳に達するまで。)の間	子が2歳に達するまで(但し4月生まれは2歳到達後の4月末まで)
子の看護休暇	小学校就学前の子	小学校1年の3月末までの子
育児短時間勤務	子が3歳に達するまでの間	子が小学校3学年修了までの間
育児のための時間外労働の免除制度	子が3歳に達するまでの間、所定外労働を制限	子が小学校3学年修了までの間、必要な期間時間外労働を免除
介護に関する制度の対象範囲	配偶者、子、父母、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫	二親等以内の親族
介護休職	対象家族1人につき通算93日まで(3回までの分割取得可)	対象家族1人につき通算1年間の範囲(半年の延長有り)
介護短時間勤務	介護休業とは別に利用開始から3年の間で2回以上	介護終了まで
介護短日勤務	—	週1日勤務免除、介護終了まで
介護のための休暇	対象家族1人につき年5日、2人以上で年10日	対象家族1人につき年5日

育児休職制度などの利用状況については、社会性データのページに掲載しています。なお、産前産後休暇の取得率および復職率は、近年9割以上を維持しています。

➤ [社会性データ](#)

社外からの評価実績

▶ 静岡県から「子育てに優しい企業」として表彰

ヤマハ(株)と(株)ヤマハビジネスサポートは、子育てがしやすい職場環境づくりへの積極的な取り組みが評価され、静岡県から「子育てに優しい企業」として表彰されました。静岡県の「子育てに優しい企業」表彰は、子育てしやすい職場環境を整備し、ワークライフバランスに配慮した職場づくりを行う経営者や管理職、「イクボス」*の養成に取り組む企業を表彰するものです。

ヤマハ(株)は、育児関連の両立支援制度が充実していること、男性従業員の育児休業取得促進および取得実績の向上などの点が評価されました。(株)ヤマハビジネスサポートは、育児休業取得者の復職率100%、従業員の育児体験談の紹介や管理職対象のイクボスセミナーの開催など、社内でワークバランスの意識を高める啓発活動を行ってきたことが受賞につながりました。

今後もヤマハグループは、従業員一人一人が仕事と生活の両面において充実感を持ち、生き生きと活躍することができるような職場づくりを引き続き推進していきます。

* 「イクボス」とは、職場でともに働く部下のワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のこと



表彰式

従業員との対話

基本的な考え方

ヤマハグループは、国際条約や法律などに定められた労働者の権利保護に留意し、労働協約その他の取り決めを守ります。そして、十分な話し合いのもとに、労使が協力して企業理念の実現に向けて努力していきます。

▶▶ 3-3 良好な労使関係

労働組合

ヤマハ(株)をはじめ、国内グループ各社では、各社で設立された労働組合や社員会との労使対話を行っています。また、国内グループ各社の労働組合、社員会の連帯組織であるヤマハユニオン協議会*1とも、定期的な労使連絡会の開催などを通じて情報交換・交流を図っています。海外グループ会社においても、各国の労働法制に応じて労使の対話を実施しています。ヤマハ(株)本社では、グループ各社が良好な労使コミュニケーションを図れているかをモニタリングしています。

*1 ヤマハユニオン協議会(1990年9月設立):ヤマハグループで働く人たちが相互の連帯感を深めるとともに、各組織の発展、職場環境の整備、労働条件の維持向上、社会貢献活動の展開、個々の豊かな生活の実現に向けた幅広い情報交換が行われています。

労働組合の組織率*2 (2018年3月末現在)	
ヤマハ(株) (出向者を含む)	77%
国内ヤマハグループ*3	41%

*2 算定の母数に管理職を含みます

*3 集計対象組織:(株)ヤマハミュージックジャパン、(株)ヤマハミュージックリテイリング、(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング、ヤマハファインテック(株)、(株)ヤマハビジネスサポート

過年度のデータについては、社会性データのページに掲載しています。

▶▶ 社会性データ

労使間の対話

ヤマハ(株)では、重要な経営課題について労使間で話し合う「経営協議会」を定期的に開催しています。同協議会では、労働組合から業務の現況を踏まえた提言を受け、活発に議論しています。

人事・労務関連の諸制度の運用・改定に際しても、労使双方の課題認識をもとに十分協議しています。また、会社の諸施策に関する事柄についても労働組合に説明し、協議レポートを適宜発行して従業員へ周知しています。

そのほか、企業年金基金や健康保険組合、共済会や持株会などの運営についても労働組合の役員が参画しています。

定期的な労使協議・委員会

名称	開催頻度	出席メンバー	主な議題
経営協議会	2回／年(8月、2月)	会社:社長、執行役他 組合:本部役員	全社経営テーマについて
全社生産販売委員会	毎月	会社:労政担当役員、人事部門(部長・労政担当) 組合:本部役員	月次仮決算報告や労務状況
事業所労使委員会	毎月	会社:事業所長、事業所内部門管理責任者 組合:支部執行部(本部役員)	各部門の月次生産販売状況・労務状況の報告
配分委員会	2回／年(5月、11月)	会社:人事部門(部長・処遇担当) 組合:本部役員	昇給、賞与配分について
ワークライフバランス(WLB)推進委員会	適宜 年1回以上レポート発行	会社:人事部門(労政担当) 組合:本部役員	長時間労働、深夜労働の削減、休暇取得推進や両立支援制度の改善・構築をはじめ、WLBに関するさまざまな取り組み

※ 上記のほか、海外勤務委員会、年間稼働日協議、会社・部門施策に関する労使協議、ユニオンミーティングで顕在化した課題対応に向けた労使協議、各部門の事業概況報告会などを実施しています。

安全と健康

安全衛生に関する方針・体制

▶ 安全衛生の基本方針

ヤマハグループは、従業員の安全と健康の確保を経営の最重要課題の一つと考えています。「グループ安全衛生管理規程」に則った安全衛生活動を推進し、安全衛生レベルのさらなる向上を目指しています。

グループ安全衛生管理規程 基本方針

グループ企業は、ヤマハの事業活動に係わりを持つ全ての人々の健康と安全を確保することが「全ての仕事に優先する」と認識し、全従業員と一体となって健康で安全かつ快適な労働環境の形成を促進する。

▶ 安全衛生管理体制・活動方針

ヤマハグループでは、健康安全推進本部長(執行役員)を統括責任者として、事業所長と各職場の管理監督者の代表、主要グループ会社代表などで構成する健康安全推進本部会を設置し、安全衛生管理にかかわるさまざまな施策を推進しています。また、毎年期初となる4月には取締役代表執行役社長参加による「ヤマハグループ安全衛生大会」を開催しています。大会では、安全衛生活動の前年度総括、当該年度の方針および活動、労働災害の抑止目標の確認などを行っています。2018年4月に開催した本大会には会社代表、労働組合代表、各部門およびグループ会社の代表総勢約500人が参加しました。グループ各社で取り組んでいる安全衛生活動の事例発表や、産業医による講話も行われ、労働災害抑止や健康維持・向上のための有益情報を共有しました。

【2018年度の活動方針】

- 1.労働安全:「安全と健康は全てに優先する」の徹底
- 2.交通安全:過失率大の事故撲滅と防衛運転の徹底
- 3.健康管理:安全に働くための健康管理と職場環境の改善



2018年度グループ安全衛生大会



インドネシアの生産拠点による保護具改善活動の発表



産業医によるストレステーマの健康講話

▶ 労働安全衛生マネジメントシステム認証の取得

ヤマハグループは、楽器・音響製品の生産拠点において労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得を進めています。

OHSAS18001認証サイト 2018年3月末現在

- ・(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング 豊岡工場
- ・(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング 掛川工場
- ・ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア
- ・ヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・インドネシア
- ・ヤマハ・エレクトロニクス(蘇州)
- ・ヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・アジア

安全衛生にかかわる労働協約

ヤマハ(株)は、労働組合との正式な協定である労働協約で「会社は常に工場事業所の安全、保健衛生上必要な措置を講じ、作業環境の改善を図り、組合員は安全衛生に関する諸規則を守らなければならない。組合員の安全および衛生知識の向上については会社、組合相互に協力する」旨を定めています。その他に「安全衛生委員会」「危険有害業務」「健康診断」「災害補償」などについても、同協約の中で規定しています。

労働災害の抑止

ヤマハグループでは、特に生産業務においては、設備・機械の操作、加工作業や各種原材料の取り扱いなどに伴う労働災害発生の可能性が考えられます。

ヤマハグループにおける主な傷害の内容は、切り傷・擦り傷のほか、工場設備・機械などへの挟まれ・巻き込まれ、転倒などの事故です。2017年度の休業災害件数は45件、業務上の死亡者はありませんでした。

労働災害発生状況（度数率※1）／過去3カ年

	2015年	2016年	2017年
ヤマハ(株)	0.97※3	1.02	0.83
国内グループ※2	3.18	1.88	1.78
海外グループ	1.45	1.19	1.18

※1 度数率＝労働災害による死傷者数÷延実労働時間×100万時間

※2 2013年度から事故の軽重にかかわらず全ての事故をカウントしています。軽微な事故を含めて徹底した安全対策を図ることで「災害ゼロから危険ゼロ」を目指しています。

※3 再集計により修正

▶ リスクアセスメント

ヤマハグループでは、作業に潜む危険を未然に防ぐためにリスクアセスメントを中核的な活動と位置づけ、労働災害防止につなげています。この活動は、作業内容および作業環境に対してリスク評価を行い、リスクの程度に応じた対策を講じています。現在、国内外の生産拠点ほかグループ会社に向けて、リスクアセスメントを普及・啓発しています。

▶ 安全パトロール

ヤマハグループ全体の安全衛生管理を主管するヤマハ(株)人事部門の主導により、グループ会社を対象とした安全パトロールを実施しています。3、4年で一巡するサイクルで、対象拠点を毎年選んでいます。

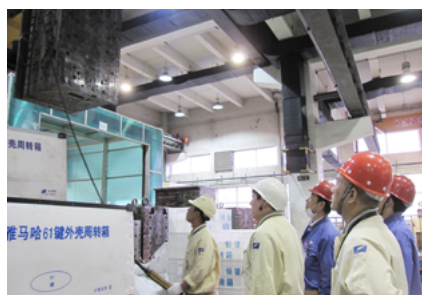
2017年度は国内1拠点、海外1拠点で実施しました。

過年度の実施数については、社会性データのページに掲載しています。

[社会性データ](#)

安全パトロールの内容

- ・「安全衛生管理診断表」によるレベルチェック（安全衛生管理体制、規程・基準の整備度合いを中心に約170項目を診断）
- ・職場巡視による安全衛生面でのチェック、不具合箇所の是正・指導



現場安全パトロール

▶ 安全衛生セルフ診断

一方、国内非生産系グループ会社では、従業員数の規模に応じて、コンプライアンスを中心とした安全衛生セルフ診断※3を実施しています。診断結果に基づいてヤマハ(株)安全衛生担当からフィードバックを行い、改善活動をサポートしています。2017年度は24拠点で実施しました。

過年度の実施数については、社会性データのページに掲載しています

※3 安全衛生セルフ診断：約150弱の診断項目に対して、自己評価をすることで適合の可否を把握し、改善自助努力を促すものです。

[社会性データ](#)

▶ 安全衛生教育

ヤマハグループでは期初に安全衛生、交通安全、健康管理に関する知識を深めてもらうために、国内グループに配属される新入社員を対象に安全衛生教育を実施しています。今年は、80名に対して計7時間(6回に分けて)実施しました。また、海外生産拠点(インドネシア)では、新入社員による災害の発生率が高いことから、各拠点で行っている教育内容を見直すと共に、教育プログラムのスタンダード化を図るための安全衛生担当者会議を開催しました。会議で策定されたプログラムには、設備を使って模擬的に体感し、危険に対する感受性を高める工夫も組み込まれています。



安全衛生担当者会議(インドネシア)

▶ 化学物質への対応

ヤマハグループでは、人体に影響を及ぼす恐れのある化学物質を取り扱う作業があり、職場環境や設備の改善、作業従事者への法定検診、保護具の支給など、疾病防止のためのさまざまな施策を講じています。また保護具を正しく着用出来るよう、作業従事者に対する教育を実施しています。加えて、化学物質を取り扱う職場におけるリスクアセスメントを実施し、リスクの低減を図っています。



産業医による保護マスクの着用指導(北見木材(株)の接着工程にて2017年実施)

▶ ルールの整備とグループ標準化

ヤマハ(株)では1977年以降、安全衛生に関する従業員の心得や基本的な行動基準、設備基準など人・モノに関する安全ルールを順次制定し、手帳や携帯用カードなどのツールを整備、運用してきました。現在は、グループ企業間でのギャップを解消し、グループ全体で安全衛生のレベルを高めていくため、ルールの標準化に取り組んでいます。グループ標準ルールの展開に向け、各種ツールの多言語化を進めています。

従業員の健康維持・確保

ヤマハグループは、従業員とその家族の健康は最も大切な財産との認識のもと、従業員の健康維持・向上の取り組みを推進しています。この取り組みをさらに促進するため、代表執行役社長は「ヤマハグループ健康宣言」を2018年4月に発布しました。

ヤマハグループ健康宣言

“Sound Minds + Sound Bodies = Sound Living”

- ◇社員と家族の健康は、充実した生活の基本であり、会社にとって最も大切な財産です。
- ◇会社は、社員の健康への取り組みを積極的に支援すると共に、安全で快適な職場を実現させます。
- ◇社員と家族は、心身の健康に関心をもち、健康増進の取り組みを自ら実行します。

2018年4月

代表執行役社長 中田 卓也

この健康宣言に沿って安全で快適な職場づくりを進めるとともに、健康診断の励行やメンタルヘルスケア、喫煙対策などの諸施策を推進しています。

▶ 健康診断

法定の健康診断を確実に実施することに加えて、健康診断を生活習慣病や作業関連疾患などの予防につなげています。

2016年度は、法定のストレスチェックを国内ヤマハグループで確実に実施するとともに、ヤマハ(株)本社地区の健診受診者に対して、ストレスチェック制度に関する集団教育を行いました。また、一般定期健康診断の受診率100%達成に向けた従業員への呼びかけ、診断結果に基づく事後措置の徹底に取り組んでいます。2017年度のヤマハ(株)および国内グループの健診受診率はいずれも100%で、産業医による就業区分判定※4の実施率は、それぞれ100%、99.8%でした。

※4 就業区分判定:労働安全衛生法第66条の4および5に基づいた、健診有所見者に対する医師による就業上の意見の聴取のこと

▶ メンタルヘルスケア

従業員の心の健康のため、厚生労働省の指針に基づいたメンタルヘルスケア活動を推進しています。特に、産業医・看護職・契約精神科医・社外EAP(Employee Assistance Program)※5カウンセラーが連携した職場復帰支援プログラムによって、導入前と比較して復職者の再休職率が半減しています。

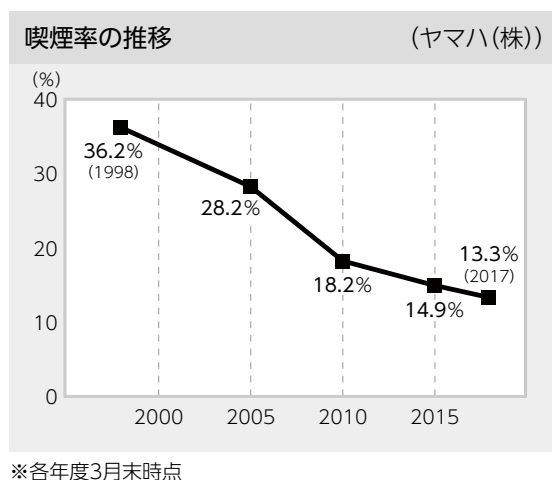
主な取り組み

- ・社内産業医・産業カウンセラーによる管理監督者および新入社員向けの研修実施
- ・産業保健スタッフ・管理監督者・人事部門が連携した職場復帰支援プログラムの運用
- ・外部医療機関の精神科医・臨床心理士による相談窓口の運用
- ・社外EAPによるカウンセリング窓口の運用

※5 社外EAP:主にメンタルヘルスに関する従業員・家族のカウンセリング、精神疾患により休職している従業員の職場復帰支援、ラインケアのための管理監督者教育などを行う社外の専門家による従業員支援プログラム

▶ 喫煙対策

ヤマハ(株)では、喫煙対策を従業員の健康を守るための最優先課題と位置づけ、1998年から健康診断での禁煙指導などの取り組みを継続し、2011年4月からは社内就業時間内禁煙を導入しました。こうした取り組みの結果、全従業員の喫煙率は1998年の36.2%から2017年は13.3%に低下しました。



現在は、受動喫煙防止のための屋内喫煙所の削減、個別禁煙サポートの継続などを通じて、さらなる喫煙率低下を目指しています。なお、これらの取り組みは国内グループ会社への展開を進めており、全国の喫煙率と比べて低い数値で推移しています。グループも含めた喫煙率および全国との比較については、社会性データのページに掲載しています。

▶ 社会性データ

▶ 海外駐在者への健康支援

海外駐在者に対しては、年1回の定期健康診断の結果連絡に併せて、産業医からの個別アドバイスをメールで行っています。2017年は海外駐在者にも国内グループ会社と同様にストレスチェックを実施しました。

海外駐在者・海外出張者の安全確保

ヤマハグループでは、国内外で働く従業員の安全を第一に考え、事故・事件を未然に防ぐためのさまざまな対策を講じています。海外駐在者や海外出張者の安全確保のためには、予防と緊急事態発生時対応の面から対策を行っています。外務省や民間セキュリティ会社、海外現地法人の駐在者や帰任者などから各国・地域の危険情報を収集・分析し、注意喚起や出張規制の形で社内に発信しています。海外赴任者に対する赴任前研修と同時に、帯同する家族を対象とした研修も別途実施しています。また、初めての海外出張者などを対象とした海外出張オリエンテーションでは、海外安全のための基礎知識から緊急時の措置に至る安全教育を行っています。

2017年度実績

内容	対象者	実施回数	受講者数
海外赴任前研修	従業員	9回	30人
	帯同家族	6回	16人
海外出張オリエンテーション	初めての海外出張者など	4回	60人

社外からの評価実績

「健康経営優良法人2018」に認定

2018年2月、経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、ヤマハ(株)は2年連続で認定を受けました。この制度は、従業員の健康管理を経営視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人を認定するものです。ヤマハ(株)は、定期健康診断、メンタルヘルス、受動喫煙対策に加え、長時間労働対策とワークライフバランス推進が評価されました。また、今年はあらたに(株)ヤマハビジネスサポートも認定を受けました。



人材育成

教育・研修制度の整備

ヤマハグループでは、「意欲を持って、自らの「役割」を果たし、常に一步先を目指す人を応援する」という考えのもと、従業員一人一人が存分に能力を発揮し、自己実現を図りながらプロフェッショナルへと成長することを目指しています。グローバルに通用する人材の育成を軸に、能力向上とキャリア開発を両輪とした教育・研修制度を整備し、目的や対象に応じた人材育成プログラムを実施しています。また、これらと並行し、従業員の自発的な学習やライフデザインを支援しています。

人材育成に関わる年間総研修時間:約1,500時間(延べ39,000時間/人) *集計対象範囲:ヤマハ(株)

主な教育・研修制度と実施状況(2017年度)

名称	対象・内容	年間参加人数	一人当たりの研修時間	受講累計人数
階層別研修	キャリアステージに応じた個々のレベルアップ	400人	15～30時間/年	2,000人/直近5年間
Senior Specialist Institute	製造マネジメント人材(製造拠点長・管理職など)の育成	15人	50日間	89人
Yamaha Sales company Executive College	営業マネジメント人材(販売拠点長・管理職など)の育成	8人	12日間	17人/直近2年間
ヤマハ高等技能学校	国内生産職場の監督者となる人材の育成	16人	260時間	716人
ヤマハ技術研修所	国内生産職場の核となる人材育成	30人	230時間	1,530人
From To 運動	楽器製造に関するコア技能の伝承	12人		512人
役割機能強化研修	品質工学、国際化教育、コア技術教育(信号処理・音響振動工学・材料工学)など	GAME 269人	20時間	1,209人/直近5年間
		技術アカデミー・コア技術 196人	24時間	1,241人/直近5年間
海外・語学研修	外国語習得、レベル向上を目的とした留学	3人	14カ月	32人
ヤマハビジネススクール	従業員の自発的な学習を支援(通信教育)	257人	自主学習	1,600人/直近5年間
セカンドライフ準備セミナー	定年2年前の従業員に、定年以降の生き方を考える機会と情報を提供	200人	8.0時間	850人/直近5年間
英語学習法セミナー	外部講師を招いた社内セミナー	700人	4.0時間	700人/2017年～
女性選抜育成プログラム	管理職候補となりうる女性従業員へのマインドセットおよび上司に向けた育成計画策定スキル研修	42人	7.0時間	42人/2017年～

マネジメント人材の育成

ヤマハグループでは、事業活動の基幹となるマネジメント人材の育成に取り組んでいます。

2011年に、主に海外製造子会社で、日本人を対象とした製造拠点長の育成プログラムをスタート。その後、2013年に管理職の育成プログラムを開始しました。2014年からは、対象を海外製造拠点のローカル人材に広げてプログラムの拡充・再編を進め、2016年からプログラム名称を「SSI(Senior Specialist Institute)」としてグローバルでの製造マネジメント人材を育成しています。

また営業系人材についても、2017年2月、主に海外の販売会社で拠点長候補者育成プログラム「Y-SEC(Yamaha Sales company Executive College)」をスタートしました。現在、職種と階層の両軸で体系的なプログラムを整備しており、2017年度からは職種共通のマネジメント人材育成プログラム(Yamaha Global Management Program)を導入するなど、マネジメント人材を計画的に育成していきます。

ものづくりを支える人材の育成

ヤマハグループは、生産体制の最適化を目指して各生産拠点の機能・役割の明確化を図っています。同時に“Made in Yamaha”品質を維持・向上させるため、ものづくりを支える人材の育成を推進しています。

日本国内の各工場を高付加価値商品の生産拠点と位置付け、競争力のある製造技術の開発と、楽器製造におけるコア技能の伝承に注力しています。中国、インドネシア、マレーシアの各工場については、普及価格帯商品の主要生産拠点と位置付け、日本から多くの技術者・監督者を派遣して支援・指導しています。

グローバル人材の育成

ヤマハグループは、事業を営む世界各地の拠点で現地の人材をグループ内の重要ポストに登用すると同時に、グローバルに活躍できる人材の育成に注力しています。2015年に「グローバル人材開発グループ」をヤマハ(株)人事部門内に設置、以後、次の4つのテーマを推進しています。

1. グローバルコア人材の把握
出身国や原籍企業の枠を超えたベストマッチングの配置
2. グレーディング
グループ会社共通の物差しにより現地法人間の異動促進
3. 評価・処遇
グループ内でのバランス・優秀な人材の獲得とリテンション
4. 育成・サクセッションプラン
後継者育成計画の作成

定期的な面談による成長支援

ヤマハ(株)では、成果評価と成長支援という双方の視点から、全ての従業員を対象に定期的な面談を実施しています。従業員とその上司が、会社・部門の目標やミッションと各人の役割・目標の認識を合わせた上で、達成度と今後の課題、能力開発の方向性を確認しています。

加えて、キャリア採用者を含み、入社1年目、4年目の節目に、従業員と会社がキャリアプランについて意見を交わす面談を実施しています。この面談では、人事部門スタッフが、従業員に対して、やりがいを持って業務遂行できているかどうかや、今後のキャリアプランなどについてヒアリングしています。

なおヤマハ(株)では、これらの面談が適正な評価や効果的な成長支援につながるよう、面談にあたる管理職や担当者に向けた評価者研修を行っています。

新人事制度の定着と研修

2016年10月に導入した人事制度の適切かつ効果的な運用を行うため、ヤマハ(株)は新たに評価に携わることになった管理者向けに「評価者研修」を実施しています。評価制度の趣旨、目的の理解を図り、従業員の公正な処遇や成長支援につなげています。

また、制度移行により新たに企画職の役割を果たすことになった650名に対し、「新任企画職研修」を全28回実施しました。職場の中核メンバーとしての自覚を促し、主体的に職場をリードする意識の醸成を図っています。

環境

ヤマハグループの環境への取り組みについて、方針、マネジメント体制、取り組みの事例をご紹介します。

環境マネジメント

環境方針

ヤマハグループは、環境課題を経営の重要課題の一つと捉え、よりよい地球環境の実現に誠実かつ継続的に貢献していきます。グループの統一方針である「ヤマハグループ環境方針」のもと、地球規模の共通課題である気候変動対策、また事業活動に関連が深い有害化学物質の排出および漏えいリスクの低減、適正な木材活用と森林保護などに取り組んでいます。これらの環境課題の解決を中期経営計画に組み込み、関連する事業部門でアクションプランを実行しています。

» ヤマハグループ環境方針

環境マネジメント体制

ヤマハグループは、環境担当役員であるヤマハ(株)取締役を責任者とするグローバルな環境推進体制を構築しています。環境担当役員は半年に1回マネジメントレビューを実施し、施策の進捗、ステークホルダーや法規制に基づく要求事項、環境に関連する事故や苦情などの情報を把握します。また、それらのうち、重要事項については経営会議で審議します。グループ共通の「環境管理規程」のもと、国内では全事業所統合の、海外では事業所ごとの環境マネジメントシステム(EMS)を構築しています。

このシステムは、事業所ごとに「環境目標」を決定し、その達成に向けた重点施策や行動計画を策定して活動するものです。さらに「環境内部監査」で各事業所の活動状況や課題を確認し、継続的な改善・強化へつなげています。

ヤマハ(株)の環境部門は、環境にかかわる法規制情報の収集、グループ全体の方針設定や規程などの制定、環境監査の実施、各種測定の実施を行うなどこれら全体の活動をリード、支援しています。

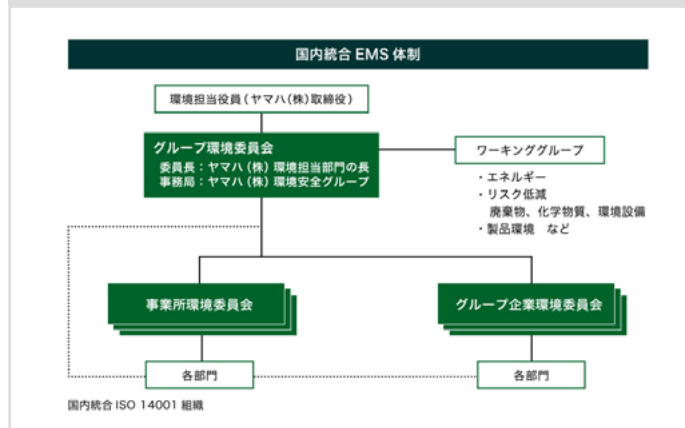
▶ ISO 14001認証の取得

ヤマハグループは、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO 14001認証を取得しています。

2018年3月末時点で、認証取得範囲はヤマハ(株)および国内外グループ会社22社(合計23社)であり、GHG排出量(スコープ1、2)でヤマハグループの約95%に相当します。この認証取得範囲は、自らの環境負荷量・法規制などを鑑みて必要十分だとヤマハグループは認識しています。今後、環境影響の大きい事業拠点を設立した際には順次認証範囲に加えていく予定です。

なお、2015年9月に改訂された新規格に基づく国内統合認証を、2017年に取得しました。

国内総合EMS体制



▶ ISO 14001認証サイト

ヤマハ(株)国内拠点

拠点	取得年月	統合認証
掛川工場	1998年11月	2010年11月
豊岡工場(ヤマハハイテックデザイン(株)含む)	2000年6月	2010年11月
本社地区	2001年2月	2010年11月

国内生産系グループ企業

拠点	取得年月	統合認証
ヤマハファインテック(株)	2001年3月	2010年11月
桜庭木材(株)	2002年9月	2010年11月
(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング※1	2014年8月	2014年8月
北見木材(株)	2014年8月	2014年8月

リゾート施設

拠点	取得年月	統合認証
(株)ヤマハリゾート 葛城	2001年11月	2011年8月

海外生産系グループ企業

拠点	取得年月
ヤマハ・エレクトロニクス・マニュファクチャリング・マレーシア	1998年12月
天津ヤマハ電子楽器	1999年12月
ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア	2001年1月
ヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・インドネシア	2001年12月
ヤマハ・インドネシア	2002年5月
ヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・アジア	2002年7月
ヤマハ・エレクトロニクス・マニュファクチャリング・インドネシア	2003年1月
ヤマハ・エレクトロニクス(蘇州)	2004年3月
杭州ヤマハ楽器	2012年5月
蕭山ヤマハ楽器	2013年3月

環境経営推進のための取り組み

▶ 環境会計

ヤマハ(株)は、環境保全活動の効果を定量的に評価するツールとして、1999年度より環境会計を開示しています。現在、国内生産系グループ企業およびリゾート施設、一部の海外生産系グループ企業にも展開しています。これらデータの経年推移については、環境データのページに掲載しています。

[▶ 環境データ](#)

環境教育・啓発

ヤマハグループでは、従業員の環境に関する知識や技能のレベルアップを目的として、さまざまな環境教育を実施しています。全従業員対象の「一般教育」から指導員候補者などに対する「専門教育」、環境設備担当者向けの「環境設備教育訓練」など、年間を通じて各事業所や業務のニーズに合わせて適時行っています。

▶ 実務担当者への専門教育

廃棄物管理者、廃水処理施設運転管理者、化学物質取扱者など、専門知識を必要とする業務従事者を対象に、個別カリキュラムによる教育を実施しています。特に環境影響の大きい業務については必要力量を定義しリスト化した上で教育ニーズを精査し、特別教育を実施しています。環境技術の本社スタッフは海外工場の担当者教育をフォローしています。このほか、化学物質管理や環境汚染物質の漏えいなどの事故防止に関する教育を、「ヤマハグループ化学物質使用基準」や「ヤマハグループ環境設備基準」に基づいて実施するとともに、緊急事態対応の実地訓練を行っています。

▶ 内部環境監査員の育成

環境マネジメントシステムの運用レベルアップを図るには、環境保全の自主管理活動を実践する人材の育成が不可欠です。ヤマハグループでは、毎年、外部機関講師を招いて「内部環境監査員養成セミナー」を実施し、環境保全活動の総合的なレベルアップに努めています。

国内事業所ではこれまでに延べ1,164人が内部監査員資格を取得しており、現有従業員のうち389人が資格を保有しています。これは当該事業所従業員の約6%に相当します。

また、2010年度からISO統合マネジメントシステムに移行したことを踏まえて、その年の内部監査を担う監査員を対象に、さらなるスキルアップを目的とした「内部環境監査員ブラッシュアップセミナー」も開催しています。

▶ 従業員の環境活動促進

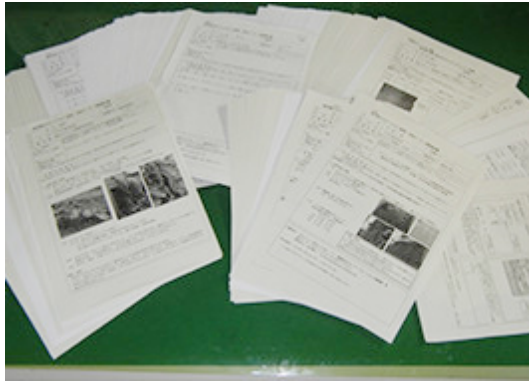
ヤマハグループでは、従業員一人一人が環境意識を高め、日常生活でもエコ活動に取り組むためのサポートや啓発活動に力を入れています。

家庭での環境啓発活動 「我が家のスマートライフ宣言」&「めりえDe『Myエコ宣言』」

労働組合と共同で、環境家計簿や、従業員が各家庭に合ったエコ活動を実行する「我が家のスマートライフ宣言」、子どものいる家庭に向けた「めりえDe『MYエコ宣言』」などの企画やツールを通じて、日常生活でのエコ活動を奨励しています。

「我が家のスマートライフ宣言」取り組み事例（2017年度）

宣言	活動報告
「家庭菜園」にチャレンジ 家庭菜園でECOライフを満喫	「家庭菜園」にチャレンジ 1カ月あたり300程度の生ゴミを処理できた。(市へ出すゴミの削減)
家中まるごとLED化。【第1弾】	白熱電球からLEDに交換して省エネ効果を実感、今後の電球交換もLEDと決める事も出来ました。
7-9月の3カ月間、すべての月で電気やガスを前年より削減	7-9月の3カ月間の電気、ガスの検針票をチェック。それぞれ各月で前年度を下回りました。



従業員から届いた「我が家のスマートライフ宣言」活動報告書



「めりえDe MYエコ宣言」

▶ 従業員家庭での「緑のエコカーテン」活動

2009年度から、各事業所における「緑のエコカーテン活動」と並行して、従業員に自宅でのエコカーテンづくりを奨励しています。従業員に向けてカーテンづくりに関する情報を発信するとともに、希望者にゴーヤの種を配布しています。

》各事業所における「緑のエコカーテン活動」



従業員から寄せられた各家庭の緑のカーテン写真

汚染の防止

環境汚染防止の仕組み

ヤマハグループでは、事業活動における環境汚染を未然に防ぐため、環境設備の設置や管理・運用についてのグループ基準を定めた「ヤマハグループ環境設備基準」を2014年に整備しました。拠点ごとに定めたロードマップに沿って、計画的に適合を進め、2020年度に全拠点での適合が完了する予定です。

▶ モニタリングと法規制対応

ヤマハグループでは、事業活動に伴う環境負荷の低減と法令順守を目的として、ヤマハ(株)環境部門と各事業所の管理部門が策定した年度計画に沿って、環境測定担当部門が各事業所の排ガス、排水、騒音、臭気などを定期的にモニタリングし、これらの管理状況の確認と順守評価を実施しています。

モニタリングにあたっては、法令基準値よりも厳しい自主管理基準値を設定しており、基準値の超過や異常が発見された場合は、ただちに応急処置を講ずるとともに是正措置を展開しています。

また、法令などの改正にも迅速に対応できるよう、体制を整備しています。最新情報をグループで収集し、ヤマハ(株)環境部門が情報を集約、チェックし、グループとしての対応を各事業所に周知する一方で、各事業所に管理部門・生産部門をメンバーとする「リスク低減ワーキンググループ」を設置し、施策を講じています。近年、環境法が頻繁に改正されている中国に関しては、順法体制を強化するため、現地法人と連携を密にするなど、国内外で取り組みを進めています。



環境測定

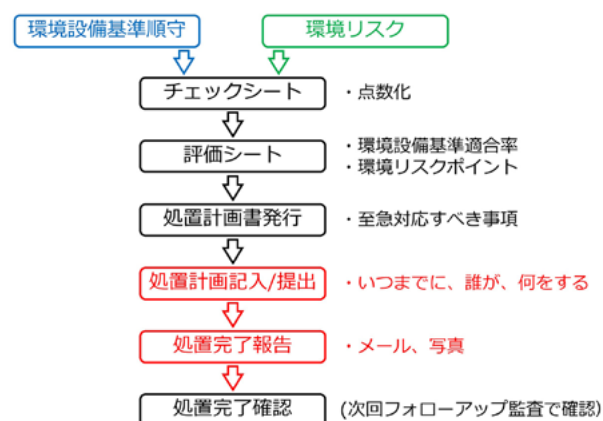
▶ 環境監査

ヤマハグループでは、ISO 14001統合マネジメントシステムに基づく内部環境監査に加えて、環境事故の未然防止や法令違反などの環境リスクを低減することを目的とした環境監査をグループ全体で実施しています。この監査はヤマハ(株)環境部門によるもので、監査スタッフは環境保全にかかわる専門の技術とスキルを習得し、ISO 14001に基づく内部環境監査員としての資格に加え、公害防止管理者、作業環境測定士などの公的資格を取得しています。

2016年度から、「ヤマハグループ環境設備基準」に則した監査に移行し、さらなるリスク低減を図っています。各サイトの設備基準適合状況および環境リスクをグループ共通のチェックシートで点数化し、対応すべき事項と優先順位を明確化することで、効率的に改善を進めています。

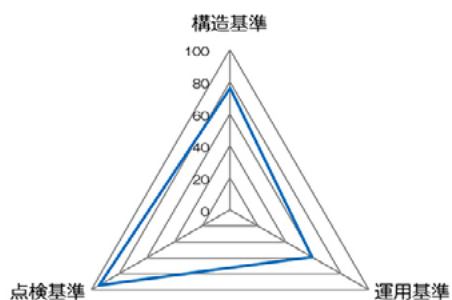
また、リスク度合いによって頻度を設定、定期的に監査しており、2017年度は、国内4サイト、海外4サイトの環境監査を実施しました。

環境監査の進め方

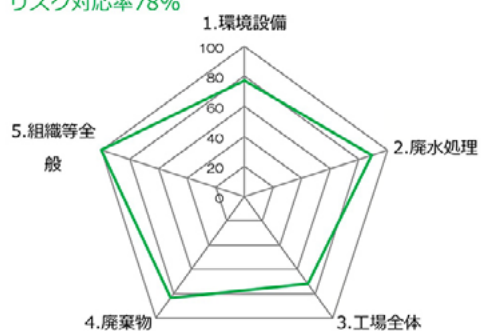


環境監査評価シート

基準適合率72%



リスク対応率78%



ヤマハ(株)環境部門の監査スタッフによる環境監査



▶ 緊急事態への備え

ヤマハグループでは、事業所からの有害物質や油分の漏えいによる環境の汚染を未然に防ぐため、緊急事態を想定し事故防止に取り組んでいます。グループ統一の評価基準によるリスク抽出を行い、その結果浮かび上がった各事業所の緊急事態について、改善や手順を整備することにより事故の未然防止に取り組んでいます。また、万一事故が起こってしまった場合の応急措置の手順や設備・備品を整えとともに「緊急事態対応訓練」を実施しています。



緊急事態対応訓練

汚染、有害物質への対応

ヤマハグループでは、塩素系有機溶剤による土壌および地下水汚染がある2つのサイトについて浄化対策を実施してきました。地下水についてはすでにヤマハ(株)豊岡工場で浄化を完了、ヤマハ(株)本社事業所についても基準値近くまで回復し、現在も継続的に浄化を実施しています。土壌汚染については、両サイトとも浄化を完了しています。

排水先の水域の水質や生物多様性についての調査も定期的の実施しており、事業所からの排水によって水域および関連生態に悪い影響を与えないよう、常に排水の監視を行っています。

また、国内全拠点において、高濃度PCBを含有するトランスやコンデンサーなどの大型機器廃棄物の処分を2015年4月までに完了しました。蛍光灯安定器類の小型高濃度PCB廃棄物についても、すでに搬入荷姿登録を終え、適正な処分のための体制を整えています。

さらに、低濃度PCBを含有する機器についても2016年度に処分を開始しました。

(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング本社工場では、処理能力および耐震性向上を目的に2018年3月に廃水処理設備を更新しました。この設備は従来の2倍の廃水を処理することができ、震度6強～7の地震に耐えられるよう設計されています。



本社事業所の地下水浄化装置



株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング本社工場の廃水処理設備

化学物質の管理と排出削減

ヤマハグループでは、化学物質の使用による人や環境への悪影響を最小化するために、PRTR^{*1}法対象物質などの化学物質管理の徹底と、生産工程や製品からの排出削減に取り組んでいます。2013年に、工場で使用している化学物質についての管理規定を見直し、環境負荷の低減と労働環境の向上をさらに推進することを目的に「ヤマハグループ化学物質使用基準」を策定、国内外の主要全工場で運用しています。

現在、ヤマハグループの生産工程から排出される化学物質は、製品の塗装・接着時に発生するVOC^{*2}(揮発性有機化合物)が中心です。VOCの排出量については、常にモニタリングし代替化、削減に努めています。(VOC排出量の経年推移については、環境データのページに掲載しています。)

2015年度から、ヤマハグループ化学物質使用基準に則って、ジクロロメタンの全廃と1-ブロモプロパンの使用量削減活動に取り組んでいます。

2016年度は2拠点でジクロロメタンを廃止、1-ブロモプロパンの80%について代替を実施しました。また中国の工場でVOC処理施設を導入し、排出削減を進めています。



天津ヤマハのVOC処理施設

^{*1} PRTR: Pollutant Release and Transfer Register (環境汚染物質排出・移動登録)の略。PRTR法は「特定化学物質の環境への排出量の把握などおよび管理の改善の促進に関する法律」の略称

^{*2} VOC(揮発性有機化合物): 塗料や接着剤に希釈剤などとして含まれ、光化学オキシダントや浮遊粒子状物質(SPM)の発生原因の一つと考えられている

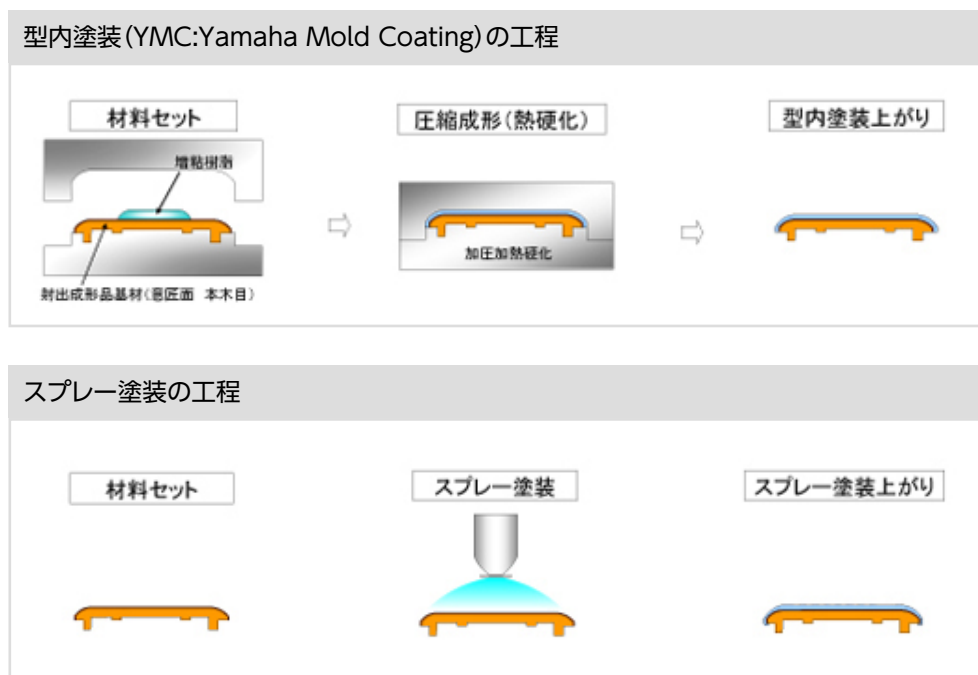
▶ 塗装工程における化学物質の排出削減

楽器や自動車用内装部品などに外観の美しさと耐久性を与える塗装工程において、塗料の使用量や有機溶剤の排出を抑え環境への影響を少なくする塗装法を研究、導入しています。これまでに静電塗装、粉体塗装、フローコーター塗装などを自社製品に合わせ、用途開発し、生産に使用しています。

(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリングでは、ピアノの生産工程で、部品の塗料を有機溶剤含有のものから水性塗料に切り替えを進めています。水性塗料は作業環境の改善効果もあります。

また、ヤマハファインテック(株)では、型の内部で被膜を形成する「型内塗装」工法を開発、自動車用内装部品に採用しています。従来のスプレー塗装から型内塗装に切り替えることで、90%以上の塗着効率^{※3}を得ることができ、塗料使用量と有機溶剤の大気排出量を削減するとともに、作業現場の換気稼働を大幅に削減、省エネルギーにも寄与しています。

※3 塗着効率:塗料の使用量に対し、被膜として残留する割合



▶ オゾン層の保護

ヤマハグループでは、オゾン層保護のためにフロン類の使用量削減に取り組み、特定フロン、代替フロンの使用を全廃しています。1993年度に生産工程で使用する特定フロン(CFC類)を全廃した後、金属材料の脱脂洗浄工程において、特定フロンに比べてオゾン層破壊係数が小さい代替フロン(HCFC類)を洗浄剤として使用していましたが、地球温暖化への影響が大きいことから、2005年度までに全廃しています。

環境関連の事故・訴訟について

2017年度において、環境にかかわる法令違反や罰金、科料、訴訟はありませんでした。また、外部に影響を及ぼす事故や重大な苦情などありませんでした。

製品・サービスの環境配慮

環境配慮設計とグリーン調達

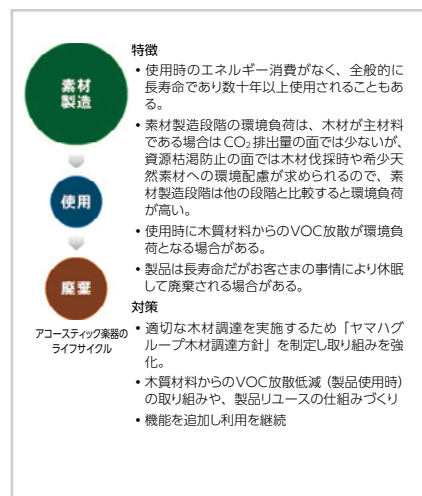
ヤマハグループは、ヤマハグループ環境方針に「環境に与える負荷の少ない技術の開発と商品の提供に努める」ことを掲げています。生産する多様な製品群について、材料調達から製造、輸送、使用、廃棄に至る製品ライフサイクル全体を通して環境影響を評価するLCA (Life Cycle Assessment) などの手法を用いて、それぞれの環境負荷の特徴を把握し、各製品の主要な環境負荷に対応した環境配慮設計に取り組んでいます。

また、製品に含まれる化学物質については、含有規準や管理システムの整備、グリーン調達を実施しています。

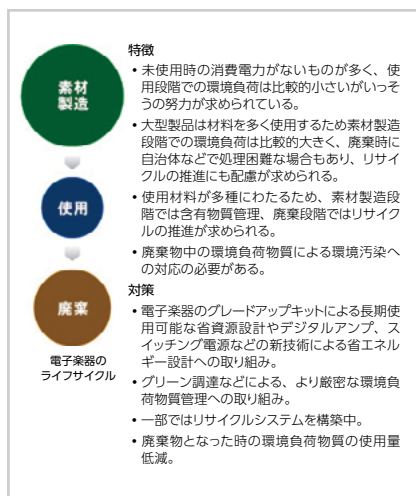
▶ 主な製品のLCA評価による特徴とその対策

※各ライフサイクルの段階における円の大きさは、相対的な環境負荷の大きさを模式的に表しています。

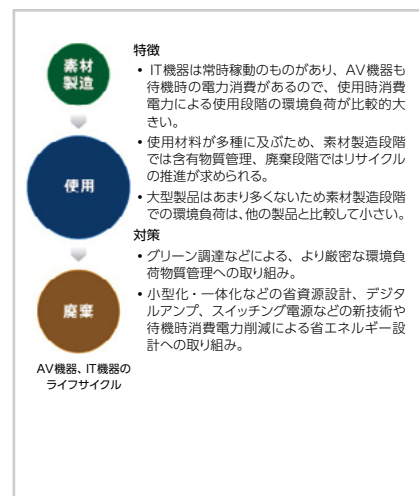
アコースティック楽器



電子楽器



AV機器、IT機器



▶ 製品の含有化学物質の管理

製品に含まれる化学物質の中には、環境負荷低減のため廃棄時に適切な処理を必要とするもの（環境負荷物質）や、用途によっては使用者の健康に影響のある物質があります。このため、さまざまな国の法規制において、製品への含有制限や情報開示が求められています。

ヤマハでは、2003年2月に「製品に係る化学物質の含有規準」を制定し、製品の設計・開発にあたってこの規準に沿って含有化学物質を管理することで、遵法性の確保と環境負荷の低減に役立てています。これらの規準は法規制の拡大・改定への対応や自主規準の付加などにより、随時改定しています。

▶ 製品の含有化学物質管理システムの整備

製品の含有化学物質を管理するためには、製品に組み込む部品・材料などに含まれる化学物質を把握・管理することが重要です。ヤマハグループでは、2008年度に管理システムを構築し、調達先の協力のもとに部品含有化学物質の調査と管理を進めています。2010年度に、業界標準の含有化学物質情報伝達フォーマットの一つであるAIS※1を採用し、欧州REACH規則における認可対象候補物質※2のように継続的に追加されていく化学物質規制にも、柔軟に対応できる体制を整える一方で、部品の含有化学物質管理について理解と協力を得るため、調達先向けの説明会を実施しています。

※1 AIS(Article Information Sheet)の略で、JAMP(アティクルマネジメント推進協議会)が推奨する製品含有化学物質情報を伝達するための基本的な情報伝達シートのこと。部品メーカーなどが、材料、原料メーカーからの含有化学物質の情報を使い、部品の含有化学物質情報を供給先に伝達するために使用されます

※2 認可対象候補物質(SVHC): REACH規則では、SVHCの性質を持つ認可対象物質の候補に指定された物質が製品に一定以上含有する場合は情報提供の義務などが生じ、管理が必要となります。SVHCはSubstances of Very High Concernの略で、発がん性物質などの高懸念物質を示します

▶ グリーン調達の推進

ヤマハグループでは、2002年に「グリーン調達基準書」を制定・公開し、調達先からご提供いただいた含有物質のデータや化学物質管理の取り組み状況をデータベースに取り込み、製品中の規制物質の含有状況確認や環境規制などへの影響評価に役立てています。活動にあたっては、人の健康被害や環境汚染に関わる重要課題と位置付け、より環境負荷の小さい材料・部品の調達に努めるとともに、この「グリーン調達基準書」は、グローバルな環境規制の変化に合わせて適時見直しています。

[▶ グリーン調達基準書](#)

ヤマハエコプロダクツ制度

ヤマハグループでは、環境に配慮した製品づくりを促進するため、2015年に「ヤマハエコプロダクツ制度」をスタートしました。これは、環境配慮の基準を明確にし、ヤマハ製品の環境配慮を推進していく取り組みです。環境配慮の自社規準を満たし、ヤマハエコプロダクツと認定した製品に「ヤマハエコラベル」表示を進めることで、お客さまに分かりやすい環境配慮情報を提供し、製品選びの一助となることを目指しています。2018年3月末時点で、認定数は従来製品も含め320製品を超え、うち新規開発の30製品にエコラベルを表示しています。



ヤマハエコラベル

[▶ ヤマハエコプロダクツ制度](#)

[▶ 持続可能な消費](#)

環境負荷削減をサポートする製品

ヤマハグループの製品には、一般消費者向けだけでなく法人向けの製品もあります。その中には、お客さまの事業活動において環境負荷を低減したり、お客さまが生産する製品の使用時の環境負荷低減に役立つ製品があります。ヤマハグループは、こうした製品の開発と普及促進を通じて、社会全体の環境負荷低減に貢献していきます。

[▶ 環境技術の応用](#)

持続可能な資源の利用

木材資源への取り組み

ヤマハグループが生産しているピアノや弦打楽器、木管楽器などの多くは、主に木材でつくられています。また、音響性能や機能性、デザイン性、質感の良さなどから、電子楽器やスピーカー、防音室などにも木材を多く使用しています。

このように、事業活動において多種多様な木材を使用していることを踏まえ、今後未来、貴重な木材資源を維持し、持続的に活用していけるよう、ヤマハグループでは「ヤマハグループ木材調達方針」を定めるとともに、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」で木材資源の伐採および取引に際して調達先に順守を要請する事項を明確にしています。

これらの方針や行動基準のもと、ヤマハグループでは自然環境や生物多様性に配慮した持続可能な木材調達の実現とともに、再生可能な優れた資源である木材を無駄なく最大限に生かすことを目指しています。

[▶ ヤマハグループ木材調達方針](#)

[▶ ヤマハサプライヤーCSR行動基準](#)

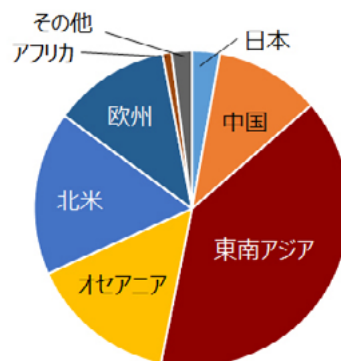
体積の数値については、環境データのページに掲載しています。

[▶ 環境データ](#)

ヤマハグループが使用する木材資源の原産地比率
(2017年度)

伐採地域の内訳（体積）

合計：86千m³



ヤマハブランドではない製品およびOEM/ODM製品を除く

▶ 持続可能な木材調達のための取り組み

木材を持続可能な形で利用し続けるには、森林保全や木材資源量への配慮と、サプライチェーンが経済的にも持続可能であるよう、雇用創出やインフラ整備といったコミュニティの発展に資することが必要です。ヤマハグループでは、違法に伐採された木材を調達してしまうことがないよう、デューディリジェンスの仕組みを構築し、調達先への書類調査や訪問調査を通じて、伐採時合法性の厳格な確認を進めています。また、環境面に加え、地域コミュニティの発展など社会・経済面でも持続可能な森林から産出される、FSCなどの認証木材の利用拡大を進めています。

2015年度からは、木管楽器の重要な材料である「アフリカン・ブラックウッド」について、原産地であるタンザニア連合共和国で種の保全と安定調達の実現に向けて、その生態や資源量、森林管理状況などの調査を開始しました。

同種はIUCNレッドリストでNear Threatened（準絶滅危惧）に分類されるなど、近年その資源量が減少傾向にあると言われています。分布、生育、天然更新などの生態や森林の管理状態を調査した結果、適切な管理により持続的な調達が見込める可能性があることが分かりました。この結果を踏まえ、2016年度からはアフリカン・ブラックウッドを楽器素材として持続的に利用できるビジネスモデルの構築を目指し、国際協力機構（JICA）のBOPビジネス連携事業として調査の継続と施策立案を進めています。

2017年度は、現地NGOや地域住民と連携し、将来の資源量確保に向け、アフリカン・ブラックウッドの植林活動を開始しました。また、現地製材業者とパートナーシップを組み、FSC認証森林*からの認証木材の調達や材料の利用効率向上など、現存資源の有効活用に向けた取り組みも進めています。

※FSC認証林は、第三者機関による持続可能な森林経営のためのモニタリングが実施されることから、この認証を取得していることが、森林経営の持続性を保証していると考えられます



アフリカンブラックウッドの苗



地域農村の一角に井戸、給水タンク、ポンプなどの育苗施設を建設



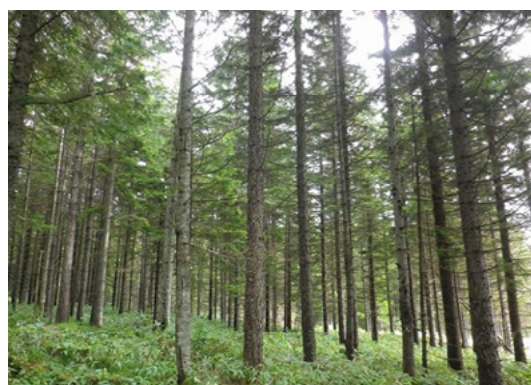
生態調査

▶ 循環型の森林づくり

アカエゾマツ天然林材を使ってピアノの響板を製造している北海道の北見木材（株）は、循環型の森林づくりとアカエゾマツ人工林材の需要拡大に協力すべく、オホーツク総合振興局、北海道紋別郡遠軽町と「『ピアノの森』設置に関する協定」に2016年3月に調印しています。

近年、天然林材の減少に伴い、道産木材の安定的な確保が必須となっています。そこで、アカエゾマツを安定的に供給するため、「ピアノの森」をオホーツク管内の道有林や遠軽町有林に設置し、アカエゾマツの適切な管理や植樹を行うことで森林を保全するとともに、オホーツクの「木の文化」を次世代に引き継ぐことを目指しています。

さらに将来的には、この森林からピアノ響板に使用できる高品質な原木を産出していけるよう取り組んでいきます。



アカエゾマツの人工林

▶ 木材資源に対する製品の環境配慮

ヤマハグループでは、再生可能な優れた資源である木材を持続的に活用していくために、森林や生態系を損なうことのないよう適正に管理された認証木材や、計画的に植林された産業用途の木材を積極的に導入しています。

一方、楽器に適した希少樹種の優れた機能を再現した代替素材の開発にも注力しています。

▶ 環境技術の応用

原材料の節減と持続可能化

▶ 製品における省資源化

製品の小型・軽量化や複数製品の一体化、梱包材の削減など、さまざまな視点から製品の省資源化を進めています。また、省資源につながる製品の長寿命化、ピアノリニューアル事業などにも取り組んでいます。

» 製品・サービスの環境配慮

» 製品の長寿命化への取り組み

» ピアノリニューアル事業

▶ 持続可能な原材料の活用

希少木材に代わる素材の開発や、バイオマス由来樹脂など再生可能な素材を製品に採用する取り組みを進めています。

» 製品・サービスの環境配慮

▶ 木材資源の有効活用

木材加工において、歩留まり向上によるロス削減を進めるとともに、工程から出る木くずの再利用・再生利用を進めています。端材から他の部品を製作したり、建材メーカーにハードボード原材料として売却するなどのほか、最近ではピアノ製造を行う掛川工場の木材加工工程から排出されるおがくずを、牛の寝床となる敷料に活用していただくというユニークな取り組みも開始しました。



従来は廃棄していた端材を隅木(ギターボディ内部の補強材)として再利用



ピアノ製造工程から排出された木粉(ペレット化)

WPC(Wood Plastic Composite)の原材料として再利用

▶ 廃棄物の排出削減と再資源化

ヤマハグループは、工場や事業所から排出される廃棄物の削減と再資源化を推進するため、回収・分別などのシステムを確立しています。ヤマハグループ(国内)における再資源化率は約99%です。

廃棄物削減の事例

事業所	時 期	活動内容
豊岡工場	2010年11月	液状廃棄物の減圧濃縮装置を導入し、管楽器生産工程からの廃酸・廃アルカリなどの排出量を約80%削減。
	2011年度	研究開発部門から出る希少金属含有廃棄物を有価物処理に切り替え、資源を有効活用
掛川工場	2009年9月	廃水処理施設を増設し、ピアノ製造工程から出る接着剤を含む廃水を社内で処理。廃棄物削減効果約900トン/年
	2012年9月	接着剤を含む廃水の処理能力を増強。廃棄物削減効果約270トン/年
蕭山ヤマハ楽器	2013年度	楽器の塗装ブースで用いる循環水を清浄に保ち、長持ちさせることで、塗装工程廃棄物を削減。廃棄物削減効果約120トン/年
ヤマハファインテック(株)	2011年度	設備不良や品質不良の改善によってカーパーツの不良品を削減。工場全体での廃棄物排出量を16%削減するとともに、生産性の向上によって省エネ・省資源も実現



減圧濃縮装置(豊岡工場)

廃棄物関係のデータについては、環境データのページに掲載しています。

[▶ 環境データ](#)

▶ 製品や容器包装の再資源化

EUのWEEE指令をはじめ、各国、地域における製品や容器包装などのリサイクル法令に対応するとともに、日本国内では使用済みエレクトロニクス製品の回収拠点を全国に整備し、回収・リサイクルを行うなど資源の有効活用に努めています。

水資源の保全

ヤマハグループでは、製品の洗浄工程や設備の冷却などで水資源を使用しています。水リスクについてはグループ全体で実施する総合リスク評価に加え、全ての拠点について水リスク判定ツールやアンケート調査により「物理的な水ストレス」、「水の質」、「水資源に関する法規制リスク」、「レピュテーションリスク」を評価しています。現在、水資源に乏しい地域での大規模な生産活動はしておらず、取水による環境への大きな影響はないと認識しています。

一方、管楽器の製造工程である、めっきや洗浄工程では多量の水を使用するため、1970年代前半から冷却水の循環利用や逆浸透膜(RO膜)装置などによる工程廃水の再生利用、用水設備の漏えい対策などに取り組んでいます。

[▶ 生物多様性の保全\(水質保全\)](#)

[▶ 汚染の防止\(モニタリングと法規制対応\)](#)

取水量や水の再生利用に関するデータについては、環境データのページに掲載しています。

» 環境データ

▶ 節減や再生利用の取り組み

蕭山ヤマハ楽器

管楽器、打楽器の製造を行っている中国の蕭山ヤマハ楽器では、純水レベルまで再生する性能を備えた廃水処理施設を導入して以来、廃水の約80%を工程用水として再利用しています。(浙江省電気めっき企業汚染改善検収方案^{※4}適合)

2015年1月には、管楽器の銅管部品の熱処理に使用する焼鈍炉の冷却を、循環水で供給可能な方式に変更。これにより、冷却水の使用量が前年度に比べ約5,700トン削減されました。

※4 電気めっき工場における環境保全のための浙江省の法律。電気めっき工程を持つ企業に、環境保全体制や設備などに関する56項目の要件を課しており、銅、ニッケルなどの金属については、一般の工場排水基準よりも厳しい基準が設定されています。



廃水処理施設(蕭山ヤマハ楽器)



循環水で供給可能な冷却装置(蕭山ヤマハ楽器)

ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア

管楽器の製造を行っているヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア(YMPI)では、廃水の60%以上を再利用できる廃水処理施設を導入しています。また、廃水処理プロセスの合理化によって、薬品使用量の削減も図っています。

2017年にはリコーダー生産工程で使用する洗浄水を循環再生利用できる設備を導入し、年間約1万2千トンの水を削減しました。



廃水処理施設(YMPI)

杭州ヤマハ

杭州ヤマハでは、厳格化する排水基準に対応すべく、2016年5月に新たな廃水処理設備を導入しました。この設備は、廃水を再利用可能なまでに浄化することが可能で、同設備で処理した廃水を冷却水などとして再利用することにより、2016年度は年間約1万トンの水資源を節約しました。



廃水処理施設(杭州ヤマハ)



廃水を冷却水などに再利用(杭州ヤマハ)

気候変動の緩和および気候変動への適応

基本施策と目標・実績

ヤマハグループでは気候変動対策として、生産方法や設備配置の最適化、空調設備の運転方法の改善、エネルギー効率の高い設備の導入、設備稼働時間や空調温度などエネルギー管理の徹底、さらにはコージェネレーションシステムの導入や燃料転換などにより、温室効果ガス排出量の削減に努めています。

排出量については、GHGプロトコル^{※1}に基づいて管理しています。2016年度には、サプライチェーンも含んだスコープ(スコープ3)での算出・管理も開始しました。算定精度を高めながら、削減施策につなげていきます。GHG排出量について2016年度よりスコープ1、2およびスコープ3の一部の第三者検証を実施しました。

※1 温室効果ガス(Greenhouse Gas)排出量の算定と報告の基準

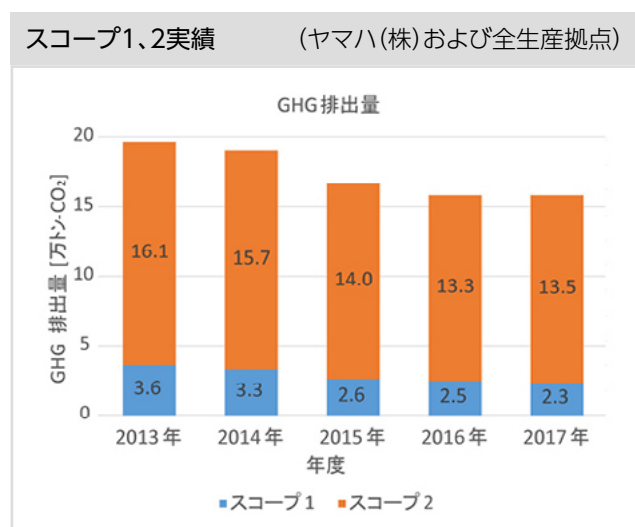
➤ 検証意見書

▶ これまでの取り組みと実績

スコープ1、2のGHG排出量については、「パリ協定」の「2℃目標」を達成するために科学的に根拠ある水準であると認められ、国際的なイニシアチブである「SBT(Science Based Targets)の業種別算出ツールを用いて中長期削減計画を策定しています。

➤ Science Based Targets / Companies Taking Action

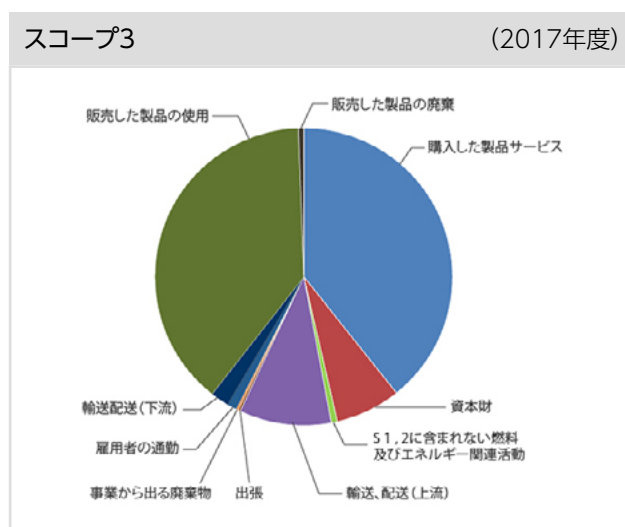
また省エネルギーの施策として、ヤマハ(株)および国内生産系拠点では、CO₂排出量原単位を毎年1%ずつ削減することを目標とし、海外生産拠点では拠点ごとに数値目標を設定し、それぞれ目標達成に向けて積極的に取り組んでいます。



*GHG ... 温室効果ガス/GreenHouseGas

※ 購入電力・蒸気による間接的な排出、自家発電及び熱利用のための直接的な二酸化炭素排出量と製造工程で使用され排出されるGHG量を合算しています。(スコープ1+スコープ2)

※ データの集計範囲は全世界のヤマハグループ本社、主要生産工場およびリゾート施設です。(ヤマハグループ全拠点の90%以上と推測されます)



▶ インドネシア植林活動によるCO₂吸収

2005～2016年度にインドネシアにおいて実施した「ヤマハの森」植林活動について、2017年度、衛星写真による森林の育成状況の確認と森林が吸収したCO₂量の推計を実施しました。推計の結果、これまでに合計で約42,000tのCO₂が吸収されたと見込まれています。

➤ 生物多様性の保全

➤ 環境データ

温室効果ガス排出削減

▶ 製造工程での取り組み

弦打楽器工場での省エネ活動

弦打楽器を製造する(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリングは、省エネ推進委員会を設置してCO₂排出削減に取り組んでいます。コンプレッサーの圧力の適正化、ブースの間仕切り、電力モニターの設置、事務所への網戸の設置など工場内設備の集約や合理的配置で省スペース化を進め、エネルギー効率を改善しています。2015年度には工場の屋根に遮熱塗料を塗布し、空調効率を改善させました。今後も空調管理の適正化、工程統合による省エネを推進します。

ピアノ工場での省エネ活動

(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリングでは、継続的に各種省エネ施策を実施しています。

具体的な活動としては、不要照明の撤去、蛍光灯のラピッド式よりHf式への交換、コンプレッサーのインバーター化、配電用トランスや空調機の更新、空調制御改善などです。これらの活動により、2014年度から4年間の累計でCO₂排出約198トン-CO₂、電力使用約383MWhの削減効果を上げています。



掛川工場のコジェネレーション設備

工場でのピーク電力カット

ヤマハファインテック(株)では、夏場のピーク電力カットのため、エアコンの稼働調整や工場屋根への散水を実施しています。加えて2014年度からは、7月～9月の3カ月間、空調負荷の高い自動車用内装部品の塗装工程の一部で、始業を2時間早めて朝6時からとする「サマータイム」制を運用しています。これらの活動により、電力ピークの時間が14時頃から11時頃にシフトし、午後の暑い時間帯のピーク電力を約310kW削減するとともに、7月～9月の3カ月間で約20万kWhの節電効果を得ることができました。さらに、作業改善で設備稼働時間を短くすることによる節電も実施しています。

今後も、職場レイアウト見直しによる空調削減や冬場の蒸気使用見直しなどの節電取り組みを進めていきます。

中国工場での省エネ活動

中国の杭州ヤマハ楽器有限公司では、生産の増加に伴うエネルギー使用の増加を抑制するために、技術的な改善や日常管理レベルの向上など、さまざまな省エネ策を講じています。それらの省エネ策など、環境への取り組みが評価され、2011年末に中国の清潔生産促進法に基づく「グリーン生産認証」を杭州市から取得しました。

その後も継続して、次のようなエネルギー使用量削減策を実施しています。

- ・ 集塵機の適正な運転管理
- ・ 給水稼働時間の短縮、照明の適正配置・点灯時間の削減
- ・ 集塵機の稼働を自動制御するシステム、配電盤にデジタル電気メーターを設置し電気使用量の管理強化、夜間の設備待機電力ロスを削減
- ・ 電灯のLED化を順次実施



省エネなど環境活動の掲示板



従業員への環境教育

▶ リゾート施設での取り組み

(株)ヤマハリゾートは、運営するリゾート施設において、次のようなCO₂排出削減活動に取り組んでいます。

集約営業の導入(葛城北の丸)：定休日を設定。約10%を節電

ゴルフ場運営における節電(葛城ゴルフ倶楽部)：グリーンファン(芝生維持)や施設空調の調整により年間約25Mwhの節電

電動式カートの導入(葛城ゴルフ倶楽部)：給油式から電動式に移行年間8トン以上のCO₂排出量削減

照明のLED化：常時点灯など使用量の大きいエリアから優先的に実施。年間約25MWh節電

▶ オフィスでの取り組み

節電のための主な施策

照明間引き(照度確認の上で実施)、LED照明導入、広告灯の消灯、エレベーター運休、電気使用量実績の通知による従業員への意識づけなど

照明のLED化

ヤマハ(株)本社事業所では、事務所照明のLED化を進め、2013～2017年度で合わせて蛍光灯や水銀灯約830台の交換により、年間約38MWhの節電効果が出ました。また、豊岡工場では2014年度に外灯のLED化で年間約44MWhの削減効果、さらに2016年度には屋内の蛍光灯のうち約1,100台をLED化し、年間約15MWhの削減効果を出しています。今後も各工場・事業所内で計画的にLED化を進めていく予定です。

2017年度、本社事業所では日頃の節電の取り組みが評価され、2018年2月に、中部地方電気使用合理化委員会より「平成29年度エネルギー管理優良事業者」表彰を受けました。

「クールビズ／ウォームビズ運動」の実施

夏期(5～10月) … ノーネクタイなどの軽装を推奨し、冷房温度を28℃以上に設定

冬期(11～3月) … 着衣の工夫などによって、暖房器具に頼りすぎず暖房温度を20℃以下に設定



クールビズ／ウォームビズ 社内啓発用ポスター

「ライトダウンキャンペーン活動(環境省)」への参加

屋外広告看板などの照明を消灯することで、日常の照明使用を実感し節電意識を高める同活動に、事業所・施設単位で参加

2016年度実績:20施設で実施。約2,600kWh／約1.0t -CO₂の排出削減

2017年度実績:20施設で実施。約1,110kWh／約0.5t-CO₂の排出削減

「緑のエコカーテン活動」

建物の窓辺や壁にアサガオやゴーヤなどのつる性植物を植えて省エネ効果および従業員の意識付けを図る活動



ヤマハ(株)本社事業所



ヤマハ労働組合

▶ 物流での取り組み

物流における省エネ・CO₂排出量削減

輸送効率向上やリードタイム短縮などの施策と合わせて、省エネおよびCO₂排出量削減を推進しています。トラックやコンテナの充填率向上や倉庫配置・輸送ルート見直しによる輸送距離の短縮、CO₂低排出輸送モード(船、鉄道)への切り替え検討のほか、輸送梱包仕様の見直し、他社との共同輸送、廃製品の現地処分化など、さまざまな取り組みの中でCO₂排出量の削減につながる施策を進めています。

2017年度におけるヤマハグループの国内総輸送量(国内販社などの輸送も含む)は、前年度比ほぼ横ばいの1,859万トンキロ(t×Km)、CO₂排出量についても前年度比ほぼ横ばいの2820トン-CO₂となりました。

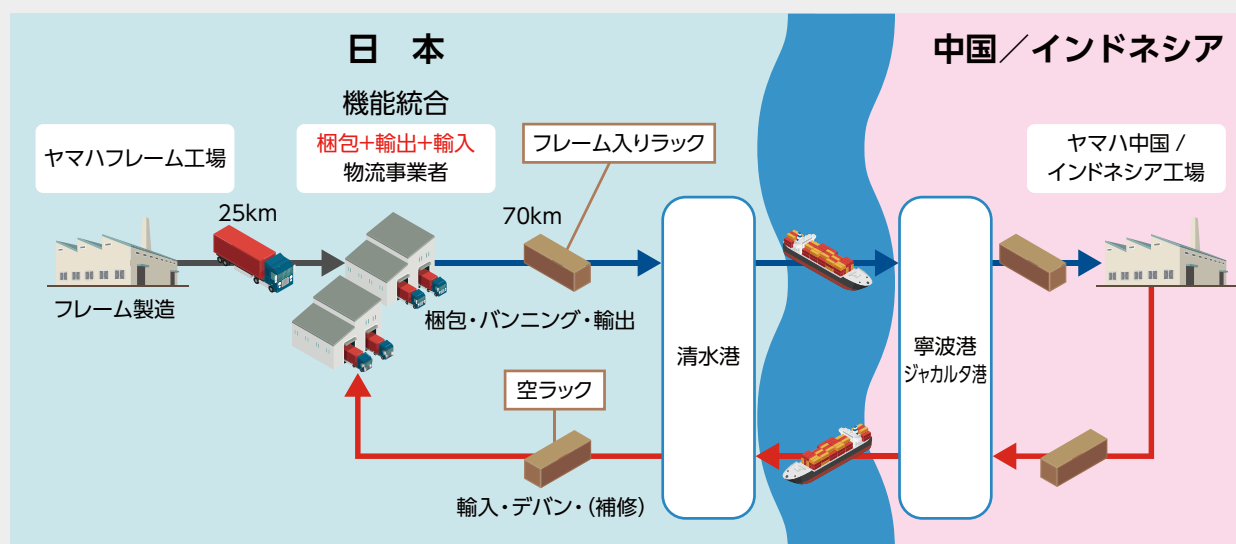
また、物流におけるCO₂排出量削減には輸送事業者の協力が不可欠であり、運送委託先への環境配慮協力の要請やアンケート調査への環境項目の盛り込みなどを通じて、輸送事業者の皆さまと連携した体制づくりに努めています。

» 環境データ

ピアノフレーム輸送での省資源・CO₂排出量削減

日本から海外工場へピアノフレームを輸送する際、従来は使い捨ての鉄製梱包ラックを用いていましたが、複数回利用できるリターナブルのピアノフレーム用梱包ラックを導入することで、省資源化をはかっています。また、加えて輸送距離の短縮や積載効率の向上なども進めたことにより、鉄製ラックの廃棄に伴うCO₂排出量を年間100トン削減、鉄資源消費も年間1,600トン削減できました。今後も、ピアノフレーム以外の部品を含めて輸送距離の短縮や使い捨て梱包材料の削減を検討していきます。

リターナブル物流のフロー図



グランドピアノフレーム用リターナブルラック



折りたたみ状態のラック(返送時)

部材・材料の輸送梱包材標準化による省資源・CO₂排出量削減

ヤマハグループでは、輸送時のコンテナサイズに合わせた梱包箱を設計・標準化することで、コンテナ積載率を向上させています。コンテナ本数の削減に伴うCO₂排出量を年間3トン削減しました。また、緩衝材などの包装資材をできるだけ少なくする梱包仕様とすることで、紙資源の使用量を削減することができました。

今後、海外から日本への材料・部材供給が増えると想定されます。そこでまず、中国・日本間の双方向で利用できるピアノ部品の標準梱包を設計し、実用化に向けた検証を進めています。



標準化前の梱包箱のコンテナ(左)と積載状況標準梱包箱のコンテナ積載状況(右)

生物多様性の保全

木材使用企業としての責任

ヤマハグループは、アコースティック楽器や各種製品の原材料として木材を使用するなど、こうした天然資源およびそれらを生み出す生態系に支えられて事業活動を行っています。サステナビリティ方針および環境方針に、森林や生物多様性の保護、保全に取り組むことを定め、それらに基づいた適切な事業活動、適正な木材活用や環境保全活動を推進しています。

▶ ヤマハグループサステナビリティ方針

▶ ヤマハグループ環境方針

▶ 持続可能な資源の利用

環境・生物多様性保全の取り組み

▶ 化学物質の対策

化学物質による環境や生態系への影響を抑止するため、管理の強化および使用量削減、漏洩対策に取り組んでいます。

▶ 汚染の防止

▶ 水質保全

工程からの排水が公共水域や土壌、地下水を汚染しないよう、処理施設の整備およびモニタリング、監査を行っています。

▶ 汚染の防止

工場排水の生態系影響評価(豊岡工場)

2016年、ヤマハ(株)豊岡工場で工場排水の生態系影響評価を実施しました。

豊岡工場の構内には管楽器の生産を行う(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリングがあり、その生産工程から出た化学物質を含む排水を無毒化処理して河川に放流しています。調査では、工場排水の影響を、生物応答を利用した「WET手法^{*1}」を用いて評価し、生態系への影響がほとんどないことを確認しました。

^{*1} WET手法:Whole Effluent Toxicity (全排水毒性試験)。希釈した排水の中で、藻類・ミジンコ類・魚類の水生生物の生存、成長、生殖に与える影響を測定し、工場・事業場からの排水全体が生態系に対して有毒かどうかを評価する排水管理手法

▶ 森林・自然環境の保全

インドネシア「ヤマハの森」活動

ヤマハ(株)とインドネシア現地法人6社は、2005年度から2016年度までインドネシアで、植林を通じて地域社会へ貢献していく「ヤマハの森」活動を実施してきました。

インドネシアは世界の生物種の宝庫でありながら、近年その豊かな生物多様性を育む森林が急速に失われています。2005年度からの第1期活動では、森林機能の回復に向けて、ヤマハ発動機グループと共同で、西ジャワ州スカブミ県内の県有地約127haに約11万本の苗木を植えました。このエリアは県政府によって「HUTAN KOTA」(都市林)に指定され、適正に管理されています。2010年度からの第2期では天然林の再生、生態系の回復を目的として、西ジャワ州クニンガン県チレメイ山国立公園内の荒地50haに約5万本の植林を行いました。地域特性に合った天然林の再生、生態系の回復を目的として、日本の(独)国際協力機構(JICA)やインドネシア政府林業省、国立クニンガン大学林学部と共同で、学術的調査に基づいて選定した樹種の植栽を実施。毎年、現地で関係者参加による植林イベントを開催し、記念植樹や参加した地元の子どもたちへの環境教育などを行いました。このエリアは2016年度にチレメイ山国立公園に移管し、現地行政、関係者による管理のもと、永続的に保全されていきます。

2017年度、「ヤマハの森」第1期と第2期の両方のエリアにおいて、衛星写真による森林の育成状況の確認と森林が吸収したCO₂量の推計を実施しました。これまでに合わせて約42,000tのCO₂が吸収されたと見込まれています。



インドネシア「ヤマハの森」活動実績

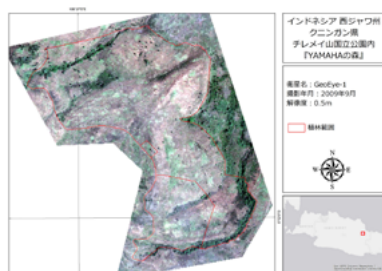
	第1期(2005年度～2009年度)	第2期(2010年度～2014年度)
主催	ヤマハ(株)および関連現地法人6社 ヤマハ発動機(株)および関連現地法人2社	ヤマハ(株)および関連現地法人6社
協力	(公財)オイスカ	(独)国際協力機構(JICA)、現地国立公園管理事務所、国立クニンガン大学林学部
場所	インドネシア 西ジャワ州スカブミ県	インドネシア 西ジャワ州クニンガン県チレメイ山国立公園内
期間	2005年12月から2010年3月	2010年12月から2015年3月(植林活動) 2015年4月から2017年3月(メンテナンス)
森林消失の主因	乱伐	森林火災
植林目的	生物多様性の回復、水源涵養、土壌浸食防止、 CO ₂ 吸収固定	生物多様性の回復、水源涵養、土壌浸食防止、 CO ₂ 吸収固定
面積	126.7ha	50ha
本数	115,110本	52,870本
樹種	マホガニー、チーク、センゴン、ユーカリ、メリナ、 メランティなど 21種	植生調査に基づく在来種(バユール、クラアサム、 サラム、ミモザアカシア、タラップなど) 46種
活動内容	・植林および管理 ・植林セレモニー(延べ9,180人参加) ・環境教育活動(農民グループや学校での育苗活動 ほか) ・教育支援(机・椅子などの支援) ・地域支援(共同水場の建設など)	・植林および管理(JICAの「生態系保全のための荒 廃地回復プロジェクト」に参画) ・植林セレモニー(延べ1,300人参加) ・小学生への環境教育
CO ₂ 吸収量 2017年度推計	30,929t(12年間)	11,542t(7年間)



左:植林開始時(2011年)と、右:順調に育った木々(2017年)



植林イベントの様子



植林エリア衛星写真(左:2009年、右:2017年/調査:国際航業株式会社)

▶ 遠州灘海岸林の再生支援活動

ヤマハ(株)は、2007年3月に静岡県および浜松市と「しずおか未来の森サポーター」協定を締結しました。この協定に基づいて、浜松市の市有地である遠州灘海岸林の再生支援活動に取り組んでいます。これは、松くい虫被害の深刻な海岸林に、継続的に苗木を植える活動です。植林した樹木は順調に育っています。

2017年10月、第10回の植林活動をヤマハ発動機(株)と合同で実施予定でしたが台風接近のため、両社グループの従業員とその家族、一般の方々の参加を取り止め、天候回復後に社内環境担当者と浜松市公園管理スタッフや造園関係者で植栽しました。

植樹実績

時期	本数	樹種
第1回 2008年	115本	ウバメガシ、ヤブツバキ、ヤマモモ
第2回 2009年	180本	ウバメガシ、ヤブツバキ、ヤマモモ、モチノキ
第3回 2010年	150本	ヤブツバキ、ウバメガシ、モチノキ、クスノキ、シャリンバイ、エノキ、トベラ
第4回 2011年	155本	エノキ、クスノキ、モチノキ、ウバメガシ、カクレミノ、シャリンバイ
第5回 2012年	160本	ヤマモモ、クロガネモチ、トベラ、カクレミノ、イボタノキ
第6回 2013年	200本	ヤブニッケイ、クロガネモチ、ヒメユズリハ、マサキ、イボタノキ
第7回 2014年	300本	ヤマモモ、ウバメガシ、エノキ、シロダモ、クロマツ
第8回 2015年	480本	ウバメガシ、マサキ、シャリンバイ、トベラ、クロマツ
第9回 2016年	245本	ウバメガシ、マサキ、クロマツ
第10回 2017年	330本	抵抗性クロマツ
累計	2,315本	



植樹後の様子



植栽したスタッフ

なお、この活動に対し、「しずおか未来の森サポーター」事務局である静岡県くらし・環境部環境局環境ふれあい課より、認定ラベル(smileラベル)が付与されました。これは本活動が、労力による貢献(smile1)、資金による貢献(smile2)、地域との連携(smile3)の全てを満たしていることが認められたものです。



Smile1: 労力による貢献



Smile2: 資金による貢献



Smile3: 地域との連携

▶ 希少生物の保護活動

2017年9月、静岡県浜松市の遠州灘海岸でヤマハ発動機(株)企画による「子ガメ観察&サステナブルビーチ作戦」が開催され、ヤマハ(株)グループから82人が参加しました。ヤマハ発動機(株)では、絶滅危惧種であるアカウミガメを守るために、海岸の生態系を保全する活動を1991年から続けています。

当日は、アカウミガメの生態や海岸環境についての講話を聞いた後、子ガメを海に帰したほか、砂浜のごみ拾いと砂浜に生息する希少生物であるカワラハシヨウを守るため、砂浜にはびこる外来植物の駆除を実施しました。



放流したアカウミガメの子



外来植物の駆除作業


環境技術の応用

環境負荷削減をサポートする製品

製品・サービス	環境側面の特長・効果	外観	関連ページ
FPC用導通絶縁検査機 『マイクロプローバー』 (ヤマハファインテック(株)製品)	検査対象製品の歩留まり向上による 廃棄物の削減、省資源化		≫ 詳細
Heガス漏洩検査機 『ヘリウムリークテスタ』 (ヤマハファインテック(株)製品)	自動車の環境規制対応、運転時の環 境負荷低減		≫ 詳細
水素漏れ検知機 「水素ディテクタ」 (ヤマハファインテック(株)製品)	次世代エネルギーとして期待される 水素の普及		≫ 詳細

木材資源に配慮した製品

天然林の保護

製品・サービス	概要	外観	関連ページ
エレキギター 『RGX-A2』	天然木に代えて植林材を使用		≫ 詳細

希少樹種木材の代替

製品・サービス	概要	外観	関連ページ
ガラス強化繊維プラスチック 『アークスタロン™』	マリンバの音板における希少木材の代替		—
黒檀調天然木	ピアノ黒鍵における黒檀の代替		—
カーボン弓	フェルナンブコ材など希少木材の代替		—

化学物質の使用抑制 (A.R.E.*による木材改質)

製品・サービス	概要	外観	関連ページ
アコースティックバイオリン 『YVN500S』、アコースティック ギター『L』シリーズなど	ボディ材をA.R.E.処理することで化学薬品を使用することなく音響特性を改質		» 詳細
ヤマハ銀座ビル内ヤマハホール	ステージ床材をA・R・E処理することで化学薬品を使用することなく音響特性を改質		» 詳細

※ A.R.E.: Acoustic Resonance Enhancement

木材の経年変化と同様の变化を短時間に促進することで音響特性を改質するヤマハ独自開発の技術。温度、湿度、気圧を高精度にコントロールする専用の装置で処理することで、新しい木材をまるで長年使い込まれた楽器のような深みのある音が出る木材へと変化させます。従来の木材改質技術は化学薬品を用いた化学処理的改質方法によるものが多かったのに対し、A.R.E.は、その処理過程で薬剤などを一切使用しない、環境面への負荷が低い技術です。

[» ヤマハエコプロダクツ制度](#)

公正な事業慣行

ヤマハグループは市場経済社会の健全な発展のため、法令、社会規範の順守による公正な事業慣行を徹底しています。

「コンプライアンス行動規準」に基づいて、独占禁止法の遵守、不当な比較広告等の禁止などによる公正な競争、取引先ほか関係機関との不明朗な関係の排除による公正な関係の構築・維持、知的財産などの適正な管理を図っています。また、これらの順守に従業員に徹底するために、社内教育を実施しています。

さらに、グループ内はもとより、原材料や部品のサプライチェーンを通じたサステナビリティ推進を図るため、サプライヤーに向けて人権尊重、労働・安全衛生、公正取引などに関する方針をお伝えするとともに、順守の協力を要請するなど、取引先と連携したサステナビリティ調達の取り組みを進めています。

汚職防止

汚職防止の方針

ヤマハグループは、国連グローバル・コンパクトに賛同し、その自主行動原則である「腐敗防止」について順守することを宣言しています。また、取引先や政府・地方自治体・公的機関との不明朗な関係を排除し、公正な取引をすることをコンプライアンス行動規準に定めています。

➤ 5-4 不明朗な関係の排除(贈答・接待などのあり方)

➤ 7-1 政府・地方自治体・公的機関との取引

➤ 7-2 公務員等への贈答・接待の禁止

➤ 8-5 外国公務員への贈賄禁止

汚職防止を徹底するための取り組み

ヤマハグループは、コンプライアンス行動規準に基づき、各部門で接待・贈答に関するルールを定め、運用しています。また、公務員への贈賄禁止など汚職防止に関する国際規範や法規制について、法務部門からグループ内に周知・注意喚起を図っています。とりわけ海外のグループ会社で、自社による贈賄だけでなく取引先が贈賄を行った場合も問題となりうることを認識するなど、リスク把握が進んでいます。

▶ 事業活動における贈賄リスク

ヤマハグループでは教育機関や公的施設向け事業や、工場建設に関わる許認可を必要とする国では、行政機関との交渉が必須です。このような事業領域や国では贈賄リスクが高いと認識しており、リスクに応じた対応を図っています。

地域別には、腐敗防止に取り組むNGOであるTransparency Internationalの腐敗認識指数の高いBRICs諸国や、ヤマハが多くのグループ会社を置くインドネシアをリスクの高い地域として重視しています。

▶ 国内外の公務員への贈賄防止

公務員への贈賄については、とりわけ海外グループ会社がそのリスクを認識しています。ほぼ全ての海外グループ会社(33社中31社)で贈収賄を行う者に処分を課す規程を整備しているか、処分が可能となっています。

一方、自社だけでなく、取引先の贈賄リスクについて具体的な対策を講じている海外グループ会社は約30%にとどまっており、今後取り組むべき課題と認識しています。

▶ 汚職防止のための仕組み・施策・研修

贈賄など不正な取引を防止するために、主に海外グループ会社でさまざまな施策を実施しています。

併せて、国内外のグループ会社に対し、汚職防止を含むコンプライアンスの推進状況の自己点検を要請しています。

▶ 汚職に関する指摘等の状況

2017年度、取引先またはその従業員を名乗る方からの、ヤマハにおける贈賄を指摘する通報はありませんでした。

➤ [コンプライアンス\(ヘルプラインの運用\)](#)

責任ある政治的関与

政府・自治体・公的機関との関係

政治や政策への関与について、ヤマハグループでは、ステークホルダーのみならず、社会全体の利益となる政策の策定・推進に向けて、誠実に向き合っていきたいと考えています。

その認識のもと、コンプライアンス行動規準の中で、行政や政治家等との関係について規定し、適切な関係を維持しています。

➤ 7-1 政府・地方自治体・公的機関との取引

➤ 7-2 公務員等への贈答・接待の禁止

➤ 7-3 政治献金

➤ 7-4 関係官庁への対応

政治献金について

ヤマハグループは、政党や政治家に対して中立な立場をとり、公職選挙法、政治資金規正法、その他の政治関係の法令を遵守し、法律によって禁じられている政治家個人への献金や、特定の政治団体・政党への法律で許容された範囲を超える金額の寄付などを禁止しています。

また、ヤマハ(株)内では、50万円以上の「政治献金」については社長決裁および総務・経営管理・法務部門への合議と内部監査担当執行役の確認が義務付けられているほか、グループ会社に対しても、政治献金に関わらず、政府関係者や公的機関に属する者に対する支払いに関しては、各国の政治資金規正法令の制限を守るとともに、ヤマハ(株)と同様の内容を規定しています。

さらに、毎年4月には内部監査担当執行役による「政治献金関係における監査」を実施し、グループ全体でこれらが適切に守られているかどうか監査しています。

➤ 7-3 政治献金

公正な競争

基本的な考え方

ヤマハグループは、不当な競争制限行為や不正な取引を行わず、市場経済社会の健全な発展の基本である「公正な競争」を徹底します。

また、取引先をともに歩むパートナーであると考え、公正な取引の徹底による信頼関係の維持に努めています。コンプライアンス行動規準において、市場競争における企業の行動に対する規定と、取引先との公正な関係に対する規定をそれぞれ明記し、周知徹底を図っています。

➤ 5. 取引先との関係

➤ 6. 競争相手との関係

公正な競争・取引のための仕組み・施策

会計システム上で下請事業者との取引を把握し、支払い遅延を未然に防止できる仕組みを運用しています。また、購買部門担当者の会議などを通じて、下請法に関する行政からの通達や運用基準を社内に通知し、遵守すべき事項の把握と周知徹底に努めています。

▶ 法令研修の実施

日本国内では、主に製造事業で下請事業者との取引が多く、公正な取引が重要なテーマです。ヤマハグループでは毎年、下請法・独占禁止法・消費者関連法などについての法令研修を行っています。2017年度は、国内グループ会社から延べ約140人が独占禁止法および下請法の研修プログラムに参加しました。このほか、キャリアステップに応じた人事研修プログラムの中で、公正な競争に関する遵守事項を周知しています。

海外では販売会社・事業会社でも競争法を取り上げた研修を順次進めています。例えば、欧州では小売店などとの間で、再販価格の維持などの不正な取引が起きないように取引契約で規定する一方で、従業員への啓発・教育を行っています。

法令研修の実施状況(ヤマハ(株)および国内グループ会社)

	2015年度	2016年度	2017年度
法令研修受講者数※	約180人	約220人	約140人

※延べ人数



法令研修

公正な競争に関する違反の状況

2017年度、ヤマハグループは国内において中小企業庁や公正取引委員会からの書面調査に協力しています。法令違反による命令・勧告は受けていません。

バリューチェーンにおける社会的責任の推進

基本的な考え方

ヤマハグループは、製品・サービスの開発、原材料調達、製造、販売、リサイクルなどバリューチェーン全体でのサステナビリティ推進に努めています。

▶ [バリューチェーンとサステナビリティ課題](#)

サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進

ヤマハ製品は主に、日本、中国、インドネシア、マレーシアに拠点を構えるヤマハのグループ会社で生産されています。各生産拠点が原材料や部品を調達するにあたっては、調達に関するヤマハの各方針に従います。ヤマハグループ購買方針に定める基準に沿ってサプライヤーを選定し、取引開始の際には、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守と自己点検を要請します。点検の結果、改善の必要が認められる場合は対応を求めます。

▶ 調達に関するヤマハの方針

- ▶ [ヤマハグループ購買方針](#)
- ▶ [ヤマハグループ木材調達方針](#)
- ▶ [グリーン調達基準書](#)
- ▶ [紛争鉱物への対応](#)

▶ サプライヤーへのサステナビリティに関する要請

サプライヤーへの要請事項を明文化した「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守および自己点検を要請しています。なお取引契約書には、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守を明記しています。

サプライヤーへのサステナビリティに関する要請事項※1

区分	要請事項	区分	要請事項
労働・人権	強制労働の禁止 児童労働の禁止 適切な労働時間 適切な賃金と給付 非人道的な扱いの禁止 差別の禁止 結社の自由の確保 紛争鉱物への対応	環境保全	環境許可証などの順守 省資源と省エネルギー 排水の管理 大気への排出の管理 廃棄物の適正処分 化学物質の管理 製品含有物質の管理 生物多様性の保全
労働安全	職場の安全確保 事故の未然防止と緊急時への備え 労働災害と疾病の予防 身体的不可、疾病への配慮 機械装置の安全対策 施設の安全衛生の確保	倫理	汚職・賄賂などの禁止 反競争的行為の禁止 情報の開示 製品情報の適切な提供 不正行為の予防と早期発見 知的財産権の保護 個人情報の保護

※1 上記に加え、木材サプライヤーに向けては、持続可能な木材資源の調達を要請



ヤマハサプライヤーCSR行動基準



ヤマハサプライヤーCSR自己点検表

▶ サプライヤーのCSR自己点検実施状況

2015年度から2016年度にかけて、ヤマハグループの1次サプライヤー延べ4,044社※2に自己点検を要請しました。うち3,981社から回答があり、自己点検の結果、特に改善が必要な4社について、書面による是正要請と確認を行いました。

2017年度は、新規に取引を開始した79社にて自己点検を実施いただきました。なお次回の一斉調査は2019年度に予定しています。

※2 同一サプライヤーに対し、複数生産現地法人から実施している可能性があるため、延べ数としています。

▶ 調達担当者への教育

グループ内の調達担当者に対し、下請法や契約に関する法律、貿易や調達物品に関する諸規制など公正な取引のための教育を行っています。また「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」および自己点検の導入にあたっては、サプライヤーへの要請を担当する実務者に向けた説明会を実施しました。2017年度には、ヤマハ(株)本社にて持続可能な木材調達についての勉強会を実施、26名が参加し、理解を深めました。



CSR調達説明会(マレーシア)



CSR調達説明会(インドネシア)



持続可能な木材調達の勉強会(日本)

責任ある原材料調達

天然資源など各種原材料の調達においては、環境や社会に与える影響に配慮し、責任ある調達を行うことが大切です。ヤマハグループでは、楽器をはじめとする製品の原材料として重要な「木材」の持続可能な調達や、グリーン調達などのテーマに取り組んでいます。

» 持続可能な木材調達

» グリーン調達活動

紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国および隣接諸国で採掘されるスズ、タンタル、タングステン、金などの鉱物資源が、暴力行為や略奪などの非人道的行為による人権侵害を引き起こしている武装勢力の資金源となっている可能性が懸念されており、これらの鉱物資源は「紛争鉱物」と呼ばれています。ヤマハグループは、人権侵害や環境破壊に加担しない鉱物調達を目指し、紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを進めています。顧客らの調査要請に応えるとともに、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」において、サプライヤーに対して、紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを求めています。

取引先とのコミュニケーション

ヤマハグループでは、取引先や委託先とのコミュニケーションを推進しています。日本国内では、原材料・部品・設備などの調達先、工事などの委託先、経営や生産・販売動向に関する情報共有、労働安全や環境保全などの協力を行うほか、懇親活動を通じて意見交換などしやすい雰囲気の醸成に努めています。また、日本国内生産拠点の廃棄物処理委託先を訪問し、現地確認を通じたコミュニケーションを図っています。

2017年度実施状況

年次総会 調達先／物流／設備・工事など委託先 各1回 計3回

生産・販売動向報告会 調達先 年1回

安全衛生点検パトロール 構内工事 2工場

廃棄物処理委託業者 現地確認訪問 24社

財産権の尊重(知的財産の保護)

基本的な考え方・体制

ヤマハグループは、創業以来培ってきた知的資本について、特許などの知的財産権を積極的に取得し、知的財産による事業貢献を最大化するためのさまざまな施策を実施しています。同時に、第三者の知的財産権の尊重を「コンプライアンス行動規準」に明確に定め、順守しています。

ヤマハグループ全社の知的財産はヤマハ(株)が統率するとともに、知的財産部門と関係各部門とが連携して事業戦略、研究開発戦略と知的財産戦略を一体化させた活動を推進しています。また、職務上発生した創作に関する権利(特許や意匠等)についての取扱規定および報奨制度も整備しています。

» 6-3 知的財産権の尊重

知的財産の保護への取り組み

事業活動の中で生まれる新しい知的財産について積極的に権利を取得するとともに、第三者の知的財産権を尊重することを基本として知的財産の保護を図っています。知的財産権取得における事前調査にあたっては、AIを活用したツールなどを導入し、精度向上による権利侵害の回避に努めています。

また、自社および他社の保有する知的財産を適正に利用するための従業員教育を行っています。入社時教育に加え、2017年度には管理職や中堅社員に向けに知的財産の管理全般に関する研修を実施するなど、階層別教育を強化しています。

▶ 特許

事業の特性に合わせた特許戦略を策定し、強い特許網構築を目指しています。各事業においては、他社との差別化、事業の優位性の獲得・確保を主眼に特許を活用するとともに、事業分野によっては第三者へのライセンス活動も推進しています。

さらに、内外の保有権利全件について、毎年、現在の活用状況、将来の活用可能性などを含めた評価を行い、ヤマハならではの製品の開発や競争優位性の構築に資する知的財産を峻別、整理しています。こうした保有権利の件数や内容の適正化を進めることで、知的財産の合理的な活用を図っています。

ヤマハグループの2018年3月末における特許および実用新案の合計保有件数は、国内で約4,000件、海外では、米国、欧州、中国を中心に約4,000件です。

▶ 意匠

ヤマハグループでは、デザインを製品差別化の重要な要素の一つと捉え、適切な保護・活用に努めています。その一環として、模倣品被害の多発する国・地域での意匠権取得を強化しています。

ヤマハグループの2018年3月末における意匠保有件数は、国内で約400、海外で約770件の合計約1,170件です。

▶ 著作権

ヤマハグループは、特許・意匠・商標の産業財産権に加え、音・音楽の分野を中心に多数の著作物を創造しています。特に、音楽関係の著作権などは重要な知的財産権であり、法的措置の実施を含めて適正な管理・活用に努めています。また、適法な著作物利用を図るための社内教育にも取り組んでおり、毎年、社内の知的財産担当者が社内向け著作権セミナーを開催するほか、著作権にかかわるさまざまな業界のエキスパートを招聘して毎年1回講演会を開催しています。2017年度は骨董通り法律事務所の橋本阿友子弁護士を招いて講演会を開催しました。

また、著作権に関する社内教育ツール「著作権ガイド」を、最新の法規制や社会情勢に対応して随時改訂しています。次回の改訂は日本における著作権法改正にあわせ2018年度を予定しています。



著作権に関する社内教育ツール



著作権講演会

▶ ブランド

ブランドは、創業より築き上げてきた大切な資産です。

ヤマハグループは、ヤマハブランドに関する管理規程や全社的な管理組織（ブランド委員会）のもと、表示ルールなどの整備を進め、適正な使用によるブランド価値の維持・向上を図っています。

また、ヤマハブランドについてほぼ全世界で商標権を取得しているほか、商品・サービス、技術などのサブブランドについても、適正に事前調査および権利取得を図っています。

▶ 模倣品対策

ヤマハグループは、世界各地で拡大基調にある模倣品、不正使用への対策を継続することで、消費者の経済的不利益排除と安全確保を図り、ひいてはヤマハブランドへの信頼を維持することを目指しています。特に中国において、訴訟提起や行政処分の申立てをはじめ、近年はインターネットやソーシャルメディアによる模倣品販売への対策にも特に力を入れています。さらに、アフリカをはじめとする他の地域における対策についても強化を図っています。

消費者課題

お客さまに満足していただける製品・サービスを提供し続けることは、企業の重要な使命です。

ヤマハグループは、製品・サービスの品質・安全管理はもとより、製品・サービスに関わる情報の適切な開示にも努めています。また、お客さまからの多様な要求にお応えするため、ユニバーサルデザインの導入、社会課題解決に向けた製品・サービスの提案、これらを通じたサステナビリティへの貢献を積極的に推進しています。

製品・サービス情報の開示

情報開示の仕組み

ヤマハグループは、お客さまへの製品・サービス・施設などの提供により、お客さまの生命、身体、財産などに損害を与えることのないよう万全を期しています。万一事故が発生した場合には、法令に基づく関係当局への報告、お客さまの安全に必要なリコールの実施や積極的な情報開示を迅速かつ適正に行います。

お客さまへの告知は、その重大性や緊急性、またお客さまの製品使用などの実態に応じて、ウェブサイトへの掲載や記者発表、新聞・専門誌などへの社告掲載、ダイレクトメール・お電話などによって情報伝達の徹底を図っています。

製品不具合などの発生状況

2017年度、ヤマハグループにおいて発生した製品の事故や不具合件数は33件でした。

2017年11月、マーチングキャリングホルダーにおけるバスドラム落下、肩掛け接合ボルト折損事故が発生、12月よりすべてのマーチングキャリングホルダーにおける製品不具合についての回収、改造を開始しました。当該製品においては、すべての納入先を把握していたことから、個々のお客さまにダイレクトメールや電話で連絡し、情報伝達と対応をしています。

▶ [製品・サービスの事故および安全に関する法令・規制違反などの状況](#)

安全啓発の取り組み

ヤマハグループでは、製品を安全に使用していただくために、取扱説明書やカタログ、ウェブサイトなどお客さまの目に触れやすい媒体で情報提供し、事故防止のための安全啓発を行っています。

楽器に関する安全啓発情報を学校用楽器・機器カタログに掲載しているほか、各製品情報をウェブサイト上で公開しています。

▶ [製品を安全に正しく使用していただくために](#)

製品の適正な表示・広告

ヤマハグループでは、お客さまに製品やサービスの内容を的確に伝える広告・宣伝を行うとともに、法令に従い製品・サービスに関する正確な情報を表示することをコンプライアンス行動規準に規定しています。また、これらの表示については、品質マネジメントシステムに基づいて検証しています。

▶ [1-3 的確な広告・宣伝と正確な表示](#)

表示・広告に関する違反などの状況

2017年度に発生した製品の表示に関する法令違反は17件(規制未認証・期限切れ5件、表示不適合5件、基準値超過4件、その他3件)で、いずれも適切に対応しました。また、これらに罰金をともなう法令違反はありませんでした。

製品・サービスの安全性確保

基本的な考え方

ヤマハグループは、製品・サービス・施設などにおける安全性を、当然備えるべき「基本品質」と考えています。コンプライアンス行動規準において製品・サービスの安全性確保について定め、その実践のための体制を整備するとともに、本質的安全設計に向けた設計プロセスを強化しています。

» 1-2 製品・サービスの安全性確保

安全性確保のための体制と対応

ヤマハグループでは、安全に配慮した製品設計や安全性審査、関係する法令・規格への対応を通じて、製品の安全性確保、向上に取り組んでいます。

▶ 安全に配慮した製品設計

開発時のデザインレビューにリスクアセスメントを組み込むなど、ヤマハグループでは安全に配慮した製品設計に取り組んでいます。リスクアセスメントでは、設計段階において、それぞれの製品や使い方に関わる潜在的なリスクを抽出・想定し、これらリスク要因の軽減、排除の検討を設計プロセスに組み入れます。

2017年度はリスクアセスメント手法であるR-Map[※]手法の定着を図り、リスクアセスメントの有効性向上の活動を進めています。

※ R-Map手法とは、日本科学技術連盟が提案した、リスクを6×5のマトリックス上で表現する手法。設計時のリスク低減、製品のリスク評価に用いられる。経済産業省/NITE(独立行政法人 製品評価技術基盤機構)においても、R-Map手法によりリスクを評価している。

▶ 主要製品の安全性審査

ヤマハ(株)の品質保証部門が、実際に販売されているヤマハグループの主要な製品(年間約50製品)の表示確認・安全性審査などを実施し、その結果を担当部門へフィードバックして安全性向上に努めています。

▶ 各国の製品法令・規格への対応

製品の品質や安全性、環境保護に関する世界各国の法令・規格を確実に遵守するため、各種規制情報の動向監視や社内方針の決定、運用の体制を整えています。

近年、電磁波に関する規制が国際的に強化されており、ヤマハ(株)では電磁波測定設備をはじめ、各種の測定・分析・評価機器を設置しています。これらの設備により、主に設計部門において、規制のあるすべての国に向けた製品や部品の試作品の評価などを実施しています。また、世界各国で化学物質に対する規制が強化されており、製品に含まれる化学物質の管理システムを構築、運用するとともに、「製品に係る化学物質の含有基準」を制定。製品の設計・開発にあたって、この基準に沿って含有化学物質を管理することで、遵法性の確保と環境負荷の低減に役立てています。また、基準は法規制の拡大・改定への対応や自主基準の付加などにより、随時改定しています。

各国法規制の変化に迅速・適切に対応していくために、今後、現地法人との情報連携を密にしていくとともに、法規制情報を管理する仕組みを強化していきます。



電磁波測定に使用する電波暗室

▶ 製品事故時の速やかな対応

万一、市場で製品事故が発生した場合、事故を知った従業員が直ちに担当部門や品質保証部門に伝達し、お客さまの安全確保を最優先するための体制を整えています。報告を受けた担当部門は速やかに経営トップに事故発生を報告するとともに、品質保証部門の長は全社関係部門を招集し、被害に遭われたお客さまへの対応や行政報告、再発防止に向けての対策を推進します。

製品安全のための教育

人事教育の中に2010年から製品安全教育コースを開設、2017年度からは製品安全リスクアセスメントコースを設けて、事故事例の紹介や本質的安全設計の考え方、製品安全に関する法規制、製品開発段階から製品発売後に至るまでのリスクマネジメントなどの教育を行っています。これらの教育には、2010年度から2017年度までの8年間で、技術・開発者を中心に延べ1,404時間の講義を実施し、257人が受講しました。

製品・サービスの事故および安全に関する法令・規制違反などの状況

2017年度、ヤマハ製品における製品事故に係る市場対応が3件発生しました。

2017年11月、マーチングキャリングホルダーにおけるバスドラム落下、肩掛け接合ボルト折損が発生、12月よりすべてのマーチングキャリングホルダーにおける製品不具合についての回収、改造を開始しました。2018年4月末までに95%の対応が完了しました。製品の安全に関する法令違反は1件(楽器ケースストラップの鉛含有量超過)で、適切に対応しました。これまでに、本件に起因するお客さま被害は発生していません。

▶▶▶ 製品不具合などの発生状況

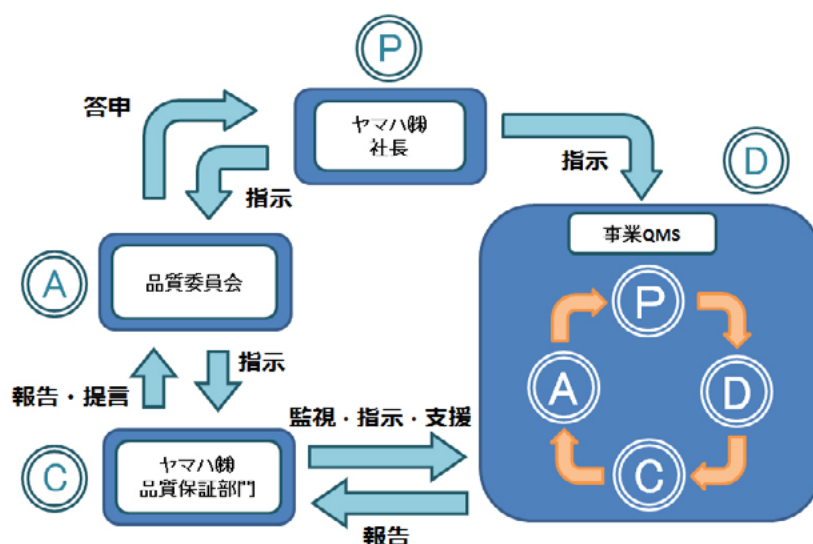
品質保証

品質マネジメント体制

ヤマハグループでは、品質重視の製品づくり、サービスの提供を徹底するため、品質マネジメントシステムを運用し、品質向上に努めています。

グループ全体の品質方針・目標や重要施策は、「品質委員会」での審議を経て、代表執行役社長からの指示として事業部門へ展開します。各事業部門は、社長から示された品質方針・目標に沿って部門目標を設定します。ヤマハ(株)品質保証部は、各事業部門における目標達成状況の確認と品質監査(次項参照)によるモニタリングを担当します。

また、「グループ品質管理規程」で、各グループ会社の品質情報をヤマハ(株)品質保証部門長へ集約することを規定し、グループ全体における品質管理のガバナンス強化を図っています。



▶ ISO 9001 およびISO/TS 16949認証取得拠点(2018年3月末時点)

ISO 9001:6事業領域で認証取得

ISO/TS 16949:1事業領域で認証取得

品質監査

ヤマハ(株)品質保証部門の監査員が、各事業部門の品質保証体制や製品・サービス品質がヤマハグループの目指す水準にあるかをチェックするための品質監査を実施します。必要に応じて改善を促すとともに、監査結果を踏まえ全社品質マネジメントシステムの改善を推進しています。一方、各事業部門では、各自が所管する国内外の工場を指導・監査し、製品品質の向上に努めています。品質監査の有効性をさらに高めていくために、監査結果のみならず、品質監査プロセスそのものにも目を向けた改善活動を行っています。

品質管理に関する教育

ヤマハグループでは、人事教育体系に「品質技術」の専門教育と階層別教育を整備して、品質への意識向上と品質管理のスキル向上を目指しています。2017年度は既存の品質工学コース、製品安全コースなどに加えて、製品安全リスクアセスメント(R-Map)コースを新規に開催しました。今後は、技術系中堅人材に対する品質関連技術の習得強化を目的とした品質保証教育体系の再整備や、マネジメント層の品質意識向上を目的とした品質マネジメント教育体系の見直しを進めていきます。

持続可能な消費

製品の環境配慮に関する情報提供

環境や社会に配慮した製品・サービスの普及に向けて、また、環境に対するお客さまの関心にも積極的に応えていくために、ヤマハグループでは、ウェブサイトにて、製品における環境配慮の取り組み事例を開示しています。

また、環境に配慮した製品づくりを促進するために、2015年に「ヤマハエコプロダクツ制度」をスタートしました。認定された製品にヤマハエコラベルを表示して販売することで、お客さまに分かりやすい環境配慮情報を提供し、製品選びの一助となることを目指しています。

▶ ヤマハエコプロダクツ制度

▶ 製品・サービスの環境配慮

▶「ヤマハエコプロダクツ制度」の状況(2018年3月末時点)

2017年度は新たに16モデルを認定し、2018年3月末時点で、従来製品も含め累計320モデルにエコラベルを表示しています。



ヤマハエコラベル

製品の長寿命化への取り組み

良質な楽器は、適切なメンテナンス、部品の修復、取り替えなどで、長期にわたっての使用が可能です。ヤマハでは、楽器メンテナンス・リペア技術やサービス体制の整備、ピアノリニューアル事業、部品交換によるグレードアップで長期使用が可能なエレクトーンなど、製品の長寿命化に取り組んでいます。

▶ 楽器メンテナンス技術とサービス体制の整備

ピアノや管楽器などアコースティック楽器について、メンテナンス・修理サービス体制の整備に取り組んでいます。

●技術者養成

ピアノテクニカルアカデミー <https://jp.yamaha.com/services/pta/index.html>

管楽器テクニカルアカデミー <https://jp.yamaha.com/services/academy/index.html>

●楽器ユーザーに向けたメンテナンス支援

楽器が常に良い状態に維持されるよう、メンテナンスガイドブックの整備や、メンテナンスワークショップの開催などを通じて、楽器に関する知識や技術を提供しています。

▶ ピアノリニューアル事業

ヤマハピアノサービス(株)では、ご家庭などで使用されなくなったヤマハ製ピアノを補修・再塗装・調律し、また消音機能を付加するなどして、リニューアルピアノとして再び市場へ送り出しています。新製品と同等の性能を発揮し、製品が再び使用されることで、貴重な資源を節約しています。

ヤマハリニューアルピアノ <http://www.yamahapianoservice.co.jp/hanbai/yamaha-renewal-piano.html>

▶ エレクトーンのバイタライズ・グレードアップユニット化

ヤマハではエレクトーンについて、愛着のある一台を長く弾き続ける設計思想に基づき、ユニット交換による上位・最新モデル化を可能としています。

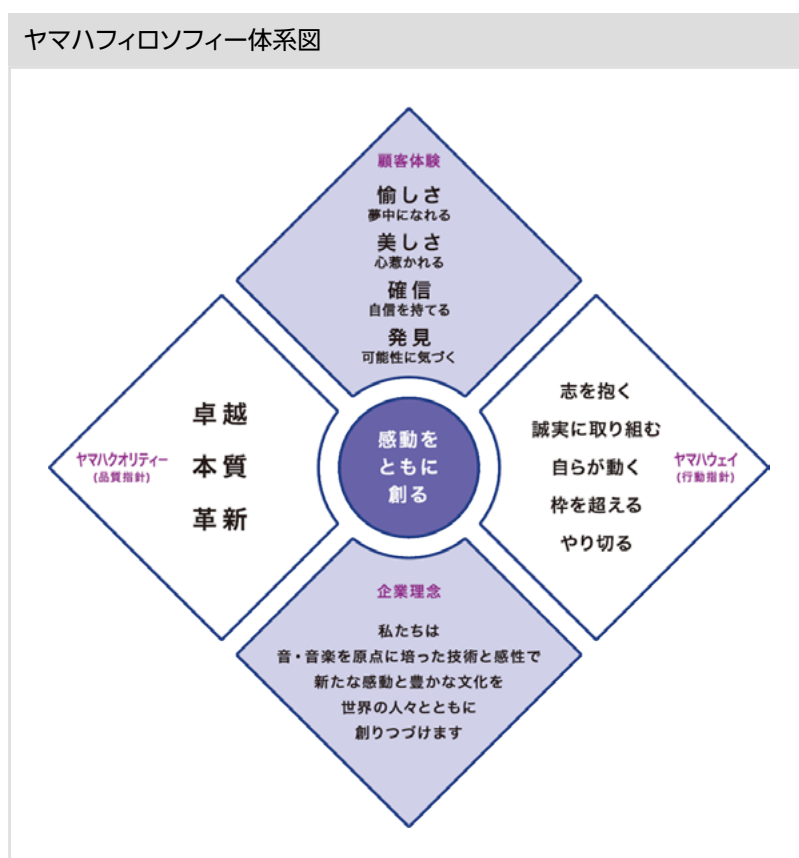
バイタライズ・グレードアップユニット

https://jp.yamaha.com/products/musical_instruments/keyboards/electone/index.html

お客さま満足の向上

基本的な考え方

ヤマハグループは理念体系「ヤマハフィロソフィー」の中で、常にお客さまの視点に立ち、お客さまの期待を超える製品とサービスを生み出し続け、新たな感動を創り続けることを宣言しています。特に、お客さまに約束し届けたいことを「顧客体験」として具体的に提示しています。ヤマハグループで働く全ての従業員が、日々の業務が「顧客体験」の実現に繋がっていることを常に意識しています。



≫ 1-1 顧客満足の実現

▶ お客さま視点に立った業務の徹底

楽器・音響機器製品に関係する部門を中心に、お客さまから寄せられたさまざまな声を、社内のメール配信やイントラネット・広報紙・ポスターなどを通してグローバルで共有しています。

また、楽器・音響製品の開発部門を中心に、お客さまの真意を捉えるための思考の習慣を育むトレーニングに取り組んでいます。これらにより、各従業員がお客さま一人一人に真摯に向き合い、お客さまの視点に立って考え、行動する組織風土の醸成を図っています。

「お客さまの声メール」サンプル

YOM 製品登録アンケート  <ul style="list-style-type: none"> 認知度予想のため販売員へ広く渡すことが良いらしい。若い時からあこがれていてピアノを弾いていた。70の手前です。(女性) 	
 <ul style="list-style-type: none"> 子どもがピアノを習い始めてから、今も一度は楽器(あるいはそれらしいもの)を習得してみたい。高年寄りとしては、PSR のモニター画面を、もう少し大きくしてほしい。(男性) 	
 <ul style="list-style-type: none"> 浜がエレクーンを習うことから、今まで使っていたエレクーンを譲って、自分の分を新規購入しました。エレクーンは体全体のリハビリに有効だと思えます。(男性) 	
 <ul style="list-style-type: none"> 機能や音質はYAMAHA 製なので間違いないというが、先般までは、この機種は設置立てが多少邪魔にはなるものの、天板が広い場合は、充分したアップライトピアノの上に乗ってあった写真などそのままだと置いておけるといふのが購入のポイントになりました。(女性) 	

AVレシーバー R-S700 	フロントサラウンドシステム YAS-306 
「音楽好きにとって、組合会社ではこの価格で同等なものはない。」「(フランス 60 代男性 推奨度: 9)」	「機器はこれまでのところOKで、会社と比較して価格も適切。」「(ドイツ 50 代男性 推奨度: 6)」

Relit ライティングオーディオシステム LSX-170 	BDプレーヤー BD-A1040 
「デザインと音質にとても感動を受けた。値段が安くなる限り、そこへんの組合会社よりも絶対に良い。」「(南アフリカ 40 代男性 推奨度: 8)」	「私は家族はヤマハの機器を何年も使っていて、音質とイメージに信頼を持っています。従って、もしこの製品が会社のものであれば、ぜひ購入したいと思います。」「(ドイツ 20 代男性 推奨度: 10)」

アコースティックギター The FG 	サイレントギター SLG200S 
「FG150を67年に購入し、グループ活動、イベントでFGならいざ知らず、もう一度それをして。」「(男性 60 代以上)」	「練習用としてグループで使っていたので、もう一度それをして。」「(男性 55 歳～59 歳)」

アコースティックギター LL16L ARE 	エレクトリックアコースティックギター APX700 II-12 
「40 年程前にギターに再開しました。」「(男性 60 代以上)」	「40 年程前に 12 弦ギターに触れたのがきっかけで、エレキ化された楽器の楽しさに魅了。又ギターもコンボイなので扱いやすい。」「(男性 55 歳～59 歳)」

ギターアンプ THR5 	エレクトリックアコースティックギター FJX730SC 
「練習していたことをもう一度やってみたくて。」「(男性 50 歳～54 歳)」	「以前コンサートやコンテスト出場、通 2 度のライブ等の活動をしてきたが、もう 10 年以上ギターを弾いていなかった。今回コンサート出演を機に 20 年ぶりにギターを弾くことに決めた。その機材が揃ったので、これを機会に練習してでもまた始めたいと思う。」「(男性 50 歳～54 歳)」

ヤマハの展示 
<ul style="list-style-type: none"> ヤマハデジタル音響、毎月開催されたアイドルグループ AKB 48 音響祭を企画として、歴代のデジタルミキサーに思い入れのミキサーや好きなデジタルミキサー (展示ミキサー) に 1 人 1 票を付けて投票。ミキサー投票でプレゼントをもらえる。(写真②)

<ul style="list-style-type: none"> 入り口左手には、revolabs 社の会議用デジタルワイヤレスマイクシステム [Executive Elite シリーズ] [Executive_HD シリーズ] 対応マイクを展示。(写真③の左側) ページャーステーションマイク PGM1、ウエールマウントコンソール-MCP5L、L2 スイッチ SWR2100P-10G、SWR2100P-5G (製品紹介) をずらりと展示。「Danite」に対応した L2 スイッチのランナップが揃ったことでお客様にアピールしやすくなった。(写真③) 参考出品としてスリムラインアコースティック-VXL1 シリーズを展示。(写真④)

推奨度	お客さまの立場 利用機種	動機理由
推奨者 (9-10 点)	エンドユーザー RTX1200	YAMAHA さんのグループは他社製品と比べて設定がたてやすさやサポートも手厚い印象を受けたので動機です。
	設置業者 (Sber)	→導入したいネットワークの機能要件は満たしている上、値段もそれなりで導入しやすいため、ぜひ動機です。 →技術的に苦にならない。このようなサポート窓口があるということが分かったため、安心して動機される。
	販売店 RTX1200	今回、友人からの紹介で初めて利用しました。迅速かつ親切な対応に感謝しており、後、動機とあらためて感じました。
中立者 (7-8 点)	エンドユーザー NVR510	初心者でもわかりやすい U I や取扱説明書が分かりやすい。構成や接続能力に満足しているものの、メーカーに属していない関係で動機が薄いです。
	エンドユーザー NVR510 SWX2100-8G WLX202	製品に信頼性があること、メーカー (YAMAHA) のサポートも申し分ないこと、YAMAHA のホームページ上に有用な情報が豊富に掲載されていること、とても参考になることなどから、製品が気に入っている自分自身で動機が湧くように感じています。

お客さま満足向上のための仕組み

お客さまの評価や要望を広く把握するために、事業部門ごとにさまざまな方法で顧客満足度調査などを実施しています。

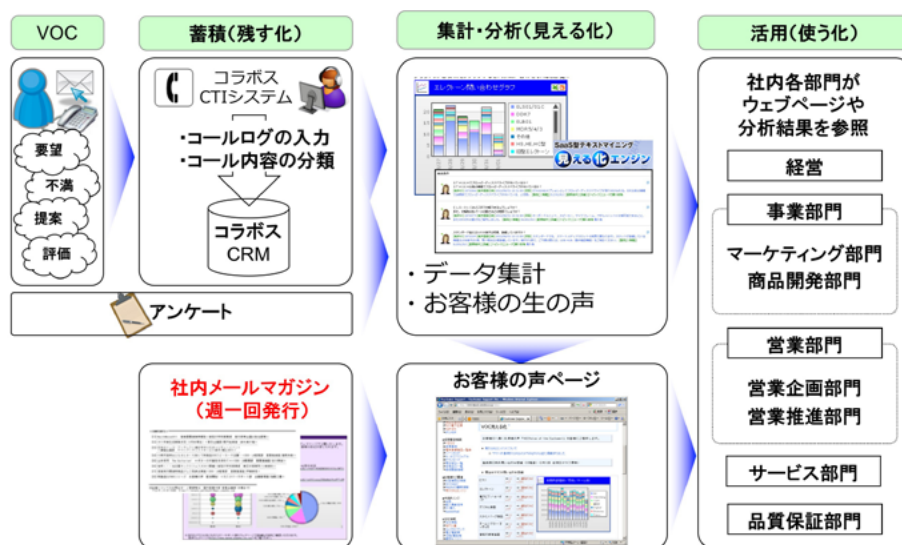
特に楽器・音響部門では、相談窓口はもとより、日々のあらゆるコミュニケーションを通じて届く「お客さまの声」をグローバルに収集・活用しています。主要市場である日本・アメリカ・ヨーロッパでは、お客さまとのつながりを一層強化するために、新たなウェブ会員システムへ切り替え、よりお客さまの視点に立った商品の企画・開発に反映できるように製品登録アンケートの見直しを実施しました。

事例

お客さまの声(VOC)見える化(国内)

日本国内では、お客さま相談窓口へお問い合わせいただいたご意見やご要望をデータベースに集積するとともに、カスタマーサポート部門で集計・分析し、その結果について、各事業部門の商品開発や品質保証の担当者が毎月開催する会議で議論しています。また、お客さまから頂戴したご意見やご要望の情報をリアルタイムに社内で共有する「VOC見える化」を整備し、営業活動や商品開発にお客さまの声を迅速に反映しています。

「VOC見える化」の仕組み



ユーザビリティ(使いやすさ)の向上

ヤマハグループは、製品の使いやすさや取扱説明書のわかりやすさ向上を目的に、ユーザビリティテスト*や、実際のユーザーにご協力いただく製品評価を実施し、その結果を製品仕様や取扱説明書に反映しています。ユーザビリティテストや、ユーザーによる製品評価にあたっては、開発部門をはじめ製品・サービスに関わる部門が連携し、問題点をいち早く共有することで、スピーディーに現行製品の改善や新製品開発における操作性の問題点抽出などにつなげることを目指しています。

※ ユーザビリティテスト:想定ユーザーが実際に製品を操作し、その使いやすさ(ユーザビリティ)を評価するテスト。ヤマハグループでは2004年から想定ユーザーを社内公募して実施しています。

製品開発事例

商品ジャンル	モデル名	ユーザビリティ面の特長	発売時期
デジタル・ミキシング・システム	『Rivage PM10』シリーズ	<ul style="list-style-type: none"> 各種入出力機器を配置する際の自由度と利便性を向上 音づくりの自由度向上 作業時間の短縮 	2015年12月
アルトサクソフォン	『YAS-875』	<ul style="list-style-type: none"> 手の大きさを問わず違和感なく操作できるキイ機構・キイ配置 演奏中のストレスを低減する操作性の向上 	2015年7月
シンセサイザー	『reface DX』	<ul style="list-style-type: none"> 静電センサーの操作性をユーザビリティテストで検証 タッチの感度向上 誤動作の軽減 	2015年9月
電子キーボード	『NP-32』 『NP-12』	<ul style="list-style-type: none"> ユーザーの年代や性別を問わず押し心地を改善 	2016年2月
デジタルミキサー	『TF RACK』	<ul style="list-style-type: none"> 『TFシリーズ』をコンパクトサイズにすることで可搬性・設置性を向上。 マルチタッチディスプレイ・専用GUIで、本体のみでフルコントロールが可能 ユーザビリティテストで操作性を検証 	2016年12月
ユニファイドコミュニケーションスピーカーフォン	『YVC-300』	<ul style="list-style-type: none"> 初期設定が簡単な音声ガイド搭載 	2015年10月
シンセサイザー	『MONTAGE』	<ul style="list-style-type: none"> UIのバージョンアップ対応による継続的なユーザビリティ改善 ユーザビリティテストに基づいたライブ用機能や音色編集の操作性向上 	2016年5月
設備用プロセッサー 『MTX/MRX series』用 iPadアプリケーション	『ProVisionaire Touch V1.2』	<ul style="list-style-type: none"> コントロール用パネルをユーザーがカスタマイズしやすいよう表示を改善 接続機器とのネットワーク設定における誤設定の低減 	2016年11月
電子ピアノ	『CLP-600シリーズ』	<ul style="list-style-type: none"> 音色変更がしやすくなるように画面表示を改善 視認性をユーザー視点で検証し、仕様を改善 	2017年5～7月

社外からの評価実績

▶ 「JCSI(日本版顧客満足度指数)調査」教育サービス業の2年連続第1位に選出

2017年度JCSI(日本版顧客満足度指数)第4回調査において、ヤマハ(音楽教室・英語教室)が教育サービス業の2年連続第1位に選出されました。

▶ 「日経コンピュータ顧客満足度調査」ネットワーク機器部門2年連続第1位に選出

「日経コンピュータ顧客満足度調査 2017-2018」において、ヤマハ(株)がネットワーク機器部門 2年連続第1位に選出されました。

[▶ 関連ページ](#)

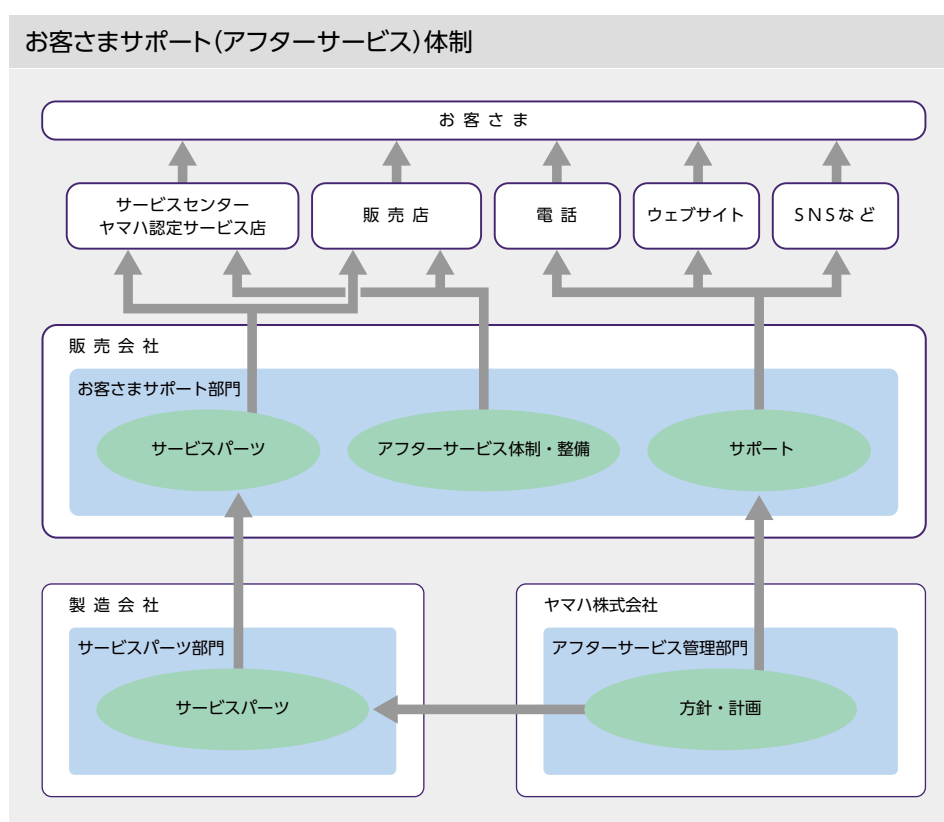
お客さまへの応対・サポートの向上

お客さま対応・サポート体制

ヤマハグループは、お客さまへのアフターサービス体制を整え、お問い合わせやご要望に誠実に応対できるよう努めています。ヤマハ(株)は、アフターサービス管理部門を設け、ヤマハグループ全体に関するアフターサービスの方針と計画を、販売会社・製造会社と共有します。製造会社は、サービスパーツを供給する部門を設け、サービスパーツの在庫、供給を行っています。販売会社は、お客さまサポート部門を設けるなど体制整備し、アフターサービスを提供しています。例えば、日本国内の楽器・音響部門では、販売会社の(株)ヤマハミュージックジャパン内に「カスタマーサポート部」を設け、製品別の相談窓口を整備しています。海外では、グループ各社のサービスセンター、ヤマハ認定サービス店、販売店、契約技術者を窓口としたアフターサービスネットワークを地域ごとに構築しています。

これらのお客さまサポート部門では、お問い合わせに円滑に対応するため、電話やウェブサイト、SNSなどによる顧客サポートシステムを整備し、一部ではクラウドコンピューティングによる顧客管理システムを導入しています。

» 1-6 アフターサービス及びお問合せ等への対応



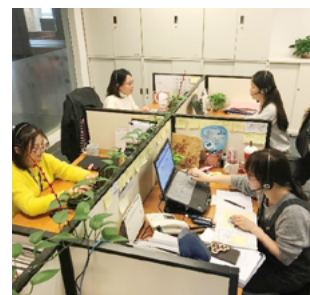
(株)ヤマハミュージックジャパン



ヤマハ・コーポレーション・オブ・アメリカ



ヤマハ・ミュージック・ヨーロッパ



ヤマハ・ミュージック&エレクトロニクス・チャイナ

ヤマハグループ アフターサービスマネジメントシステム

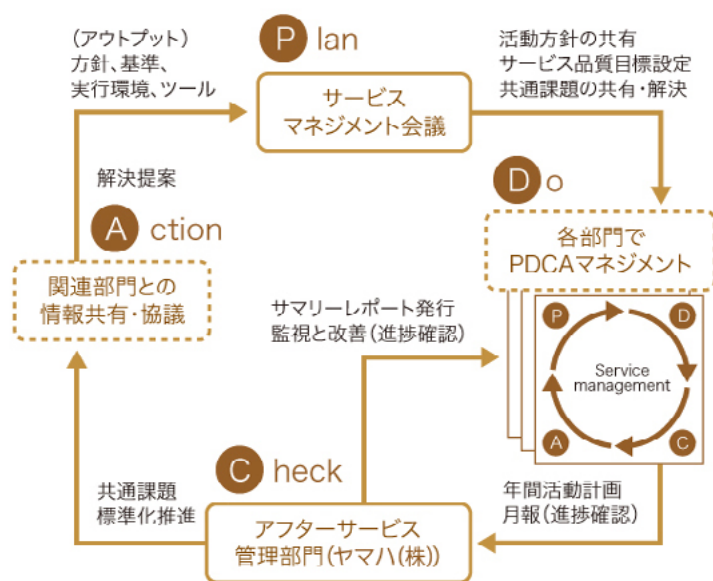
ヤマハグループでは、アフターサービスマネジメントシステムを構築し、「ONE YAMAHA」をスローガンにお客さまへの対応・サポートの継続的な品質向上に取り組んでいます。

毎年開催する「サービスマネジメント会議」でグループ方針を共有し、国内外の各販売現地法人やパーツセンターを持つ各製造子会社がアフターサービスに関する目標と計画を立てます。各社は計画に沿って活動し、その進捗をヤマハ(株)の品質保証部門がモニタリングしていくことで、お客さま対応・サポートの継続的なレベル向上を図っています。

2017年度のサービスマネジメント会議には国内外の25社からアフターサービス責任者らが参加し、アフターサービスに関するマネジメントプログラムについて討議しました。

また、全世界のお客さまへ高品質で均質なアフターサービスを提供するために、グループ内で共有すべき考え方の基本を定めた「アフターサービス管理規程」に沿った業務運用を徹底するための「運用マニュアル」を制定。チェックシートによる運用状況のモニタリングを開始しました。

ヤマハグループ アフターサービスマネジメントシステム



サービスマネジメント会議

取り組み事例

お客さま目線でのお客さま対応窓口評価

(株)ヤマハミュージックジャパンでは、2013年の発足以来、対応窓口に対するお客さまの評価を示す窓口評価指標の再選定にとりかかり、2014年に「ありがとう率」を、2015年に「ネット・プロモーター・スコア(NPS)」を採用しました。

ありがとう率は全対応数の内、お客さまから対応に対する「ありがとう」のお言葉をいただいた件数をカウントするものです。お客さまから、心の底からの感謝の言葉やスタッフに対するお褒めをいただいた際は、その度合いに応じて加点します。このありがとう率の採用により、お客さまの対応に対する満足度をしっかりと数値化できただけでなく、窓口スタッフ自身も、どれだけお客さまと心を通わせられたかを自覚することにつながります。より喜びをもってお客さまに対応し、さらにお客さまの満足度を向上させるという好循環に結びついています。

ネット・プロモーター・スコア(NPS)はお客さまに企業・製品・サービスなどのご家族・友人・知人への推奨度をお尋ねし、それらに対するロイヤルティを測る指標です。推奨度合いと同時に尋ねる評価理由から高い評価に結びつく好事例を導き出し、業務改善に努めています。これにより2016年度13ptだったNPSを2017年度は20ptまで改善しました。なお、お客さまにご協力いただいたアンケート分析からサポートに対する推奨度とヤマハブランドに対するロイヤルティとの間に強い相関性があることも確認できています。お客さま対応窓口の品質向上により、より皆さまに親しまれるヤマハとなれるよう、日々改善に努めています。

アフターサービスに関する教育・研修

ヤマハ(株)は、お客さまに安心して製品を使い続けていただくために、アフターサービス網の整備・充実を進めています。国内外販売現地法人の従業員を対象とした「アフターサービス技術研修」を定期的で開催し、同研修の参加者が、管下の修理技術者に向けて技術を伝達しています。また、海外現地法人のないエリアにも、現地の販売代理店を訪問し、アフターサービス技術研修を実施しています。

個人情報の保護

個人情報の保護に関する方針・体制

個人情報の保護は重要な社会的責務です。ヤマハグループは、製品・サービスをご利用のお客さまの個人情報など、お預かりしている大切な情報を適切に取り扱うため、個人情報保護に関する法規制を順守するとともに、当社「個人情報保護方針」および個人情報保護についての社内規程を整備しています。これらの規程は、法改定や社会動向などを踏まえて適時見直しを図っているほか、規程に基づいた、個人情報を取り扱う際の留意事項を解説したマニュアルを整備・運用しています。

また、当社グループの個人情報取扱統括責任者および部門ごとの管理責任者を設置し、漏えいなどの事故発生時においても迅速に対応できるよう、体制を整備しています。

2015年には当社リスクマネジメント委員会に情報セキュリティ部会を設置し、個人情報保護に関する規程の順守モニタリング、事故報告などの取りまとめ、業務改善の施策検討を行っています。2017年度には、多くの個人情報を保有するグループ会社に対して、保有および取り扱い状況の確認を実施し、改善すべき課題の特定と対応を進めました。

[▶ 個人情報保護方針](#)

▶ 個人情報保護に関する教育・研修

個人情報取り扱い部門を対象とした教育・啓発や監査、個人情報保護に関する研修を実施するなど、従業員の意識啓発、強化に力を入れています。

2017年度は、社内の法務担当者が講師となって、開発部門などの従業員に向け、個人情報保護に関する法規制の解説を行いました。

個人情報管理に関する研修実施状況（2017年度／ヤマハグループ）

研修テーマ	対象	参加者数(人)
改正個人情報保護法の解説	開発部門	50
EU一般データ保護規則の解説	品質保証／カスタマーサポート部門	30

▶ お客さまの個人情報に関する窓口と対応状況

ヤマハグループでは法に基づき、個人情報にかかわる窓口を設定し、当社が保有するお客さまの個人データについて、ご本人またはその代理人からの開示・変更・削除・利用停止などの求めに対応しています。

[▶ 個人情報の開示、訂正等の求めに応じる手続きについて](#)

▶ 顧客情報管理の取り組み

ヤマハグループでは、個人情報のIT管理について明記した「グループIT管理方針」に基づいて、情報セキュリティを踏まえた個人情報管理を実務レベルで推進しています。2016年度より自動暗号化機能を備えた個人情報の保管場所を整備し、運用しています。万が一漏えいした際にも、権限保持者以外は閲覧・使用できない仕組みにより、安全性を高めています。

なお、2017年度は、個人情報の紛失に関する重大事故はございませんでした。

製品・サービスの充実

音楽教育事業

より多くの人が音楽を楽しみ、音楽の喜びを広くわち合うーそんな豊かな社会づくりに貢献することを願い、ヤマハグループでは音楽教育事業を国内外で展開しています。1954年、東京にオルガンの実験教室を開講して以来(ヤマハ音楽教室の前身)、子どもたちの豊かな成長を目指した音楽教育に取り組み、独自の教育メソッド「ヤマハ音楽教育システム」を確立・発展させてきました。1歳から中学・高校生までの子どもの音楽教育を対象とした「ヤマハ音楽教室」、大人の音楽愛好家・趣味層を対象にした「ヤマハ大人の音楽レッスン」など、それぞれの世代のニーズに応じたコースを提供しています。

▶ 世界40以上の国と地域に広がる「ヤマハ音楽教室」

「ヤマハ音楽教室」は、「総合音楽教育」「適期教育」「グループレッスン」の3つの特長を柱とした「音楽を楽しむ心」を育てることに力を入れたレッスンです。「きく」「うたう」「ひく」「よむ」「つくる」といった要素を総合的に盛り込んだ独自の教育メソッドにより、子どもたち自らが感じたことを音楽で思いのままに表現する力を身につけることを目指しています。



「ヤマハ音楽教室」ロゴマーク



ヤマハ音楽教室

日本国内での「ヤマハ音楽教室」在籍数

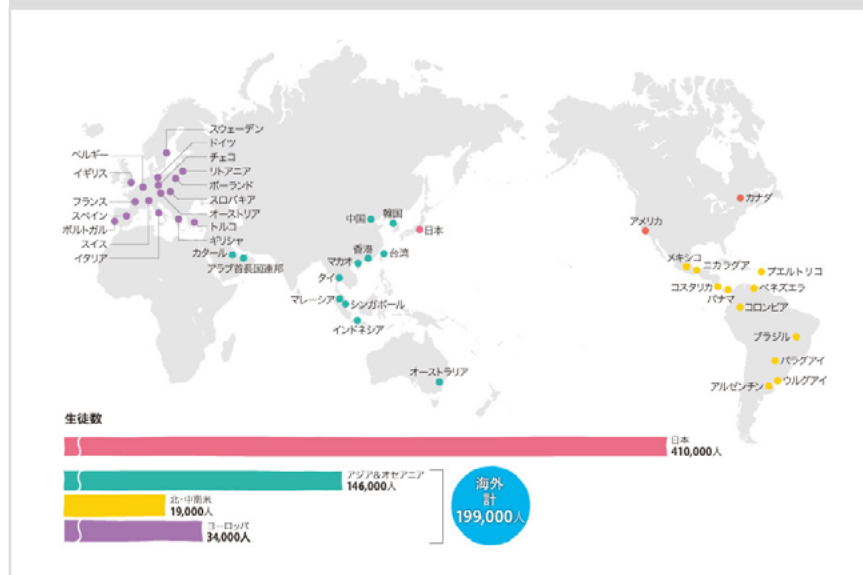
2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
350千人	320千人	300千人	280千人	271千人

※各年度6月時点

海外においても、アジア・欧州・北米・中南米など40以上の国と地域で展開し、現在約19万9千人の生徒に音楽にふれる喜びを提供しています。日本で培ってきた音楽教育の理念とカリキュラムを基盤としながら、それぞれの地域の文化や国民性を踏まえて各種コースを整備しています。

音楽教室の実施国

(2018年6月現在)



海外における音楽教室在籍数

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
アジア・オセアニア(中国含む)	148千人	144千人	146千人	144千人	146千人
欧州	27千人	26千人	31千人	33千人	34千人
北・中南米	21千人	20千人	20千人	19千人	19千人
合計	196千人	190千人	197千人	196千人	199千人

※ 各年度6月時点

▶ 世界に広がる音楽教育の理念

また、ヤマハ音楽教室で学ぶ15歳以下の子どもたちが心に感じたことを曲にして、自ら演奏する「ジュニアオリジナルコンサート」(JOC)を開催し、年間35,000曲におよぶ作品が寄せられています。国内だけでなく、アジアや欧州などでも同コンサートを開催しているほか、1972年からインターナショナルJOCを日本で開催し、音楽という共通言語を通じて音楽教育の理念が世界に広がっています。

▶ 多様なニーズに対応した「ヤマハ大人の音楽レッスン」

「ヤマハ大人の音楽レッスン」は、中・高生から大人まで幅広い年齢層の方を対象に、日本全国1,300会場で展開しています。サックスやギターなどの楽器からボーカルまで、お客さまの様々なニーズに対応した豊富なコース(現在37コース・在籍数10万7千人)を提供しています。少人数のグループレッソンを基本とし、音楽経験の違いを超えて学べるカリキュラムと教材により、仲間と一緒に音楽を楽しみながら楽器の演奏技術を上達できます。教室やコースごとに、音楽の楽しさをさらに広げるイベントや交流の場を提供しているほか、駅に近い立地や手ぶらでレッスンに参加できるなど、会社や学校帰りでも通いやすいのが特長です。このほか、シニア層に向けた音楽の効果を生かした健康のためのプログラム「健康と音楽」「健康と歌」も展開しています。



ヤマハ大人の音楽レッスン



「健康と音楽」

「ヤマハ大人の音楽レッスン」在籍者数

1986年度(開始)	1990年度	1995年度	2000年度	2005年度	2010年度	2015年度	2017年度
6千人	40千人	50千人	92千人	105千人	110千人	110千人	107千人

※各年度6月時点

▶ 新規ソフトの開発と市場導入

“カラオケ以上レッスン未満”をキャッチコピーに、音楽経験がなくても気軽に参加できるシニア向けコース「青春ポップス」の展開を進めています。2017年から全国展開をスタートし、490会場、6,000名の会員数(2018年6月時点)に達しています。同コースでは、シニア層が青春時代に親しんだ1960～1980年代の歌謡曲やフォークソングを中心にラインナップ。楽譜を使わず、オリジナル映像を見ながらハモリやステップをつけて仲間とともに歌を楽しむ内容です。



青春ポップス

ユニバーサルデザインの推進

ヤマハグループは、誰もが音楽を楽しめる環境づくりを目指し、豊かなコミュニケーションや、多様な人々が快適に共生する社会の実現に向けてユニバーサルデザインを推進しています。

製品の開発・設計担当者へユニバーサルデザインに対する理解・意識を促す取り組みを進め、ユニバーサルデザインに関する社内展示会や社内セミナーなども開催し従業員の理解・啓発を促しています。

2017年度は、昨年に続き浜松市が推進するユニバーサルデザイン(以下UD)による街づくりの一環プログラム「企業のUD出前講座」に参画し、地元小学生に対してUD出前授業を実施しました。

この講座は、企業のUDに対する理念や製品・サービスに反映されているさまざまな人への配慮について考え、子どもたちの目を社会に向けさせ、将来の職業イメージを構築させることを狙いとしています。

今後もヤマハは、ユニバーサルデザインや音楽の楽しさについて広く社会に発信するような取り組みに継続して協力していきます。



「UDプラスinはままつ2016」



視認性を考慮した電子楽器やPA機器(社内展示会)



社内セミナー

▶ 音のユニバーサルデザイン化支援システム『おもてなしガイド』

ヤマハ(株)は、2015年からインバウンド観光の振興策・バリアフリー化施策を検討している事業者、公共施設、観光施設に向けて、利便性の高い多言語の音声・文字ガイドの構築を支援するサービス『おもてなしガイド』の実証実験を実施しています。

日本語の音声をどのように多言語化して効果的に伝えていくかが、訪日外国人観光客の利便性向上を考える上で大きな課題です。加えて、音が聞こえにくいお年寄りや、耳の聞こえない方々が暮らしやすい社会を目指す上でも、音声情報の内容を分かりやすい形で伝えていくことは重要です。『おもてなしガイド』は、既存のアナウンス音声に連動した翻訳情報を、ユーザーのスマートフォンやタブレット上にリアルタイムに配信するシステムで、専用アプリケーションをダウンロードするだけで、日本語が分からない方や、お年寄り、耳の聞こえない方々にも日本語音声の内容を適切に簡単に伝えることができます。

2017年には、言語・聴力の不安がない“音のユニバーサルデザイン化社会”をさらに促進することを目的に、「SoundUD 推進コンソーシアム」を設立。すでに200を超える企業・団体に参加頂いています。音のユニバーサルデザイン化への取り組みを、多くの企業・団体とオールジャパン体制で一緒に進めるために設立された組織です。2020年までに、国内の主要施設が音のユニバーサルデザインに対応できるよう、ヤマハは「おもてなしガイド」の技術の一部を標準規格としてオープン化し、会員に提供することで、日本発の新たなビジネスモデルやイノベーション創出も促進していきます。



『おもてなしガイド』のイメージ



“音のユニバーサルデザイン化社会”構想 イメージ図

≫ 『おもてなしガイド』の最新情報はこちらをご覧ください

≫ 音のユニバーサルデザイン化でインバウンド政策に貢献

▶ カジュアル管楽器『Venova(ヴェノーヴァ)』

ヤマハ(株)は、「もっと気軽に、もっと自由に、より多くの人に管楽器の演奏を楽しんでほしい」という想いから、リコーダーのようなやさしい指づかいやメンテナンスのしやすさによって気軽に始められ、サクソフォンのような表情豊かな演奏を楽しめる新開発のカジュアル管楽器『Venova』[YVS-100]を発売しました。

本格的な演奏性と気軽さを実現させるために、「分岐管構造※」と蛇行形状による今までにない独自のデザインを採用したことで、サクソフォンのように広がりを持った豊かな音色でありながら、リコーダーのようなやさしい指づかいなのが特長です。さらに、指が音孔に届くように主管を蛇行させて音孔の間の距離を狭めたことで、キイなどの部品数を最小限に抑えたシンプルな構造を実現。メンテナンスしやすくなったほか、小型化や軽量化、高い耐久性も可能となりました。

また、ABS樹脂製のため軽量で耐久性に優れ、水洗いも可能。取り扱いやメンテナンスが容易なため、どこへでも気軽に持ち出せて、アウトドアやカジュアルなセッションなどさまざまな場面で手軽に演奏を楽しめます。



『Venova』[YVS-100]

※「分岐管構造」は、円筒管を分岐させた「分岐管」を用いた構造で、これによって、大きな音孔を必要としないという円筒形管楽器の特長を備えながら円錐形管楽器の音響特性を得ることが可能となる

▶ ICTを用いた音楽教育ソリューション「Smart Education System」

ウェブ会議システムを活用した遠隔授業

▶ ICTによる教育ソリューション

音技術・新技術によるソリューション提案



ヤマハは、1900年に初めてピアノ製造に成功して以来、時代の変化とともに技術開発を進め、伝統的なアコースティック楽器はもとより、常に最新の電子技術を用いた楽器や技術開発に取り組んでいます。さらにヤマハグループは“音を出す”製品づくりを通じて良い音を追求する一方、音空間の研究やその制御システムの開発など、“音を聴く”ための良い環境づくりにも努めています。また、製品開発の中で培ったセンサー技術などを生かしたソリューションを提案しています。

製品事例

よりよい音環境づくり

商品	サステナビリティ面の特長	関連画像
▶ スピーチプライバシーシステム	人の話し声を素材に合成した「情報マスキング音」により会話内容をカモフラージュする	
▶ 調音パネル	室内の音(響き)を調べ、音響障害のないクリアで心地よい音響空間を実現する	 調音パネルを導入した会議室
▶ 防音室『アビテックス』	遮音と音場(響き)をかね備えた空間を手軽に実現する	

センサー技術の応用提案

商品	サステナビリティ面の特長	関連画像
薄型変位センサー	肢体に装着するものと一体化させ、人の動作情報をリアルタイムにモニタリングする	 <p>使用例</p>
》 水素漏れ検知機	高速応答・高感度・広ダイナミックレンジを実現し、さまざまな検査対象の形状や漏れ量に対応可能	

音技術の応用提案

商品	サステナビリティ面の特長	関連画像
サウンドサイネージ TLFスピーカー	静電型の、かつ薄くて軽くて曲げられる	—
》 サイレントブラス™	場所や時間を選ばずに練習や演奏を可能にする	
》 トランスアコースティック™ピアノ	電子ピアノのように自由な音量調節が可能	
車載緊急通報システム用 車載通話モジュール	緊急時の自動通報・ハンズフリー通話が可能	—

コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

ヤマハグループは、世界各地で音楽文化の普及・振興に向けた多彩な活動を続けるとともに、一企業市民として社会貢献活動に取り組んでいます。

国内外の拠点を置く各地での地域貢献活動をはじめ、次世代育成への支援、寄付・福祉活動を継続的に実施するとともに、多彩な音楽文化の普及・振興活動のみならず、音楽の力を生かした街づくり事業も推進しています。

地域社会とのかかわり

地域社会への責任

ヤマハグループは、企業が社会の一員であることの責任を自覚し、よき企業市民として社会に受容される価値観の醸成と行動に努めています。地域社会に及ぼす影響を考慮し、環境負荷の低い操業と、地域の皆さまとの対話を図っています。

各事業拠点で、周辺自治体との情報交換会を定期的を実施し、自治会の意見を伺っています。

事業所の新設や撤退にあたっては、事業所を置く市町の首長にあらかじめ説明・報告するほか、周辺自治体との情報交換会の中でも適時報告・説明し、意見や要望を伺っています。

また、工場撤退などにおいては、周辺への環境影響がないかどうか土壌や地下水の調査を実施し、万が一、汚染などの環境影響が発覚した場合は、浄化・除去措置などの適切かつ速やかな対応を実施しています。

➤ 4-3 社会との調和

地域社会におけるコミュニケーション事例

ヤマハグループは、日常的なコミュニケーションを図ることで、地域社会との良好な関係を保っています。

自治会との情報交換会実施例

(ヤマハ(株))

事業所	頻度	対象	内容
本社事業所	年1回	周辺の8自治会	事業概況報告、要望聴取、意見交換
掛川工場	年1回	周辺の7自治会	事業概況報告、要望聴取、意見交換
豊岡工場	年1回	周辺の3自治会	事業概況報告、要望聴取、意見交換
天竜工場	年1回	周辺の10自治会	事業概況報告、要望聴取、意見交換

▶ 2017年度事業所・工場でのコミュニケーション例

- ・周辺自治会との定期的な情報交換会の開催
- ・工場見学の受け入れ
- ・地元小学生の地域学習や中・高校生の職場体験・職場訪問の受け入れ
- ・地域との交流を目的とした夏まつりの開催
- ・災害発生時の施設開放協力の覚書締結
- ・地域のイベントや祭典への協力
- ・施設・駐車場などの貸し出し
- ・地域安全パトロール活動
- ・従業員の地域クリーン作戦への参加など地域環境活動への協力
- ・自治体主催の総合防災訓練への参加
- ・チャリティーバザーや募金により、地元の小学校や団体に図書・日用品・お菓子などを寄贈
- ・「フードバンクふじのくに」への防災備蓄食料協力
- ・自治体などへの楽器貸出やコンサートの実施



周辺自治会との情報交換会



夏まつり



地域クリーン作戦



チャリティーバザー募金による地元幼稚園へ絵本・紙芝居寄贈式



労使共済によるチャリティーコンサート

▶ グランドピアノの製造工程を一般公開

ヤマハピアノの国内製造拠点である掛川工場では、楽器や音楽の魅力に触れていただくことを目的に、グランドピアノの製造工程を一般に公開しています。

工場見学では、現代のテクノロジーと100年以上続く伝統技能による製造工程の見学と、近代化産業遺産に認定されたグランドピアノなどを展示するショールームの見学とあわせて、ものづくりにおける環境保全活動について紹介しています。2017年度は、11,600人の方にご来場いただきました。



グランドピアノ製造工程見学



ショールームでの展示公開

》ヤマハピアノのふるさと掛川

音楽文化の振興

音楽家志望者等への支援

ヤマハグループは、国内外における各音楽コンクールやクリニックなどにおいて、高い芸術性を追求する人々を楽器のサポートのみならず運営面などさまざまな側面から支援し、音楽文化の普及と発展に貢献しています。



浜松国際管楽器アカデミー&フェスティバル



ヤマハ全国ピアノコンクール(中国)

また、音楽家を志し学ぶ方々への支援として、国内外の各地域で奨学制度を設けているほか、音楽教育機関と連携し、教育カリキュラムや指導者向けセミナーを提供するなどの支援も続けています。



ヤマハアジア音楽奨学金(中国)



学校音楽教育への支援

ヤマハグループでは国内外の各地域で、学校における音楽教育の支援活動を行っています。楽器のサポートや音楽教師への指導方法の講習、音楽に関する情報提供などを通じて、授業内容の充実に貢献しています。

▶ 楽器を演奏する機会を提供する「スクールプロジェクト」

楽器を演奏する器楽教育は、その教育的効果から世界中の学校で広く採用されています。しかし中には、設備・指導者不足、指導カリキュラムなどの問題から音楽の授業に導入されていなかったり、質が十分ではない国があります。ヤマハは、楽器演奏の楽しさをより多くの子どもに体験してもらうための「スクールプロジェクト」を展開しています。



インドネシアでの音楽授業



ベトナムでのリコーダーレッスン

》世界の公立学校での「Musuc Time」プログラム

》器楽教育の導入でベトナムの学校授業の充実に貢献

▶ 中東・アフリカ地域における音楽教育プログラム

西洋音楽教育が浸透していない中東・アフリカ地域を営業管轄とする現地法人ヤマハ・ミュージック・ガルフ(以下、YMGF)では、現地事情に合わせた学校教育における音楽普及活動を展開しています。

中東・アフリカ地域も他の地域同様に、学校教育に音楽の授業はあるものの、楽器や指導者、ノウハウの不足などから、授業では歌唱や理論のみで器楽教育は行われていないケースがほとんどです。YMGFでは、器楽教育を通じて子どもたちの情操教育や成長を支援するため、2012年に学校音楽教育普及プロジェクトを始動。現地代理店と協力して、プロジェクトを推進しつつ、各国の教育関係者による日本の小学校の授業視察などを通じ、音楽教育の重要性を訴求しています。

2016年に南アフリカで1校目をスタートしたのを皮切りに、2017年度には南アフリカ、ナイジェリア、クエート、UAE、ケニアの5カ国、33校の約3,300人に、リコーダーの授業を実施しました。今後は、パキスタン、モロッコ、ウガンダの新たに3カ国を追加、パキスタンではピアノの授業をスタートするなど、活動の拡大を図っていく予定です。



南アフリカでのリコーダーレッスン



ナイジェリアでのリコーダーレッスン

▶ 学校吹奏楽クリニック

ヤマハ楽器音響(中国)では、2010年から主要都市を中心とした学校の吹奏楽団を対象に、国内外の講師を派遣して演奏の指導を行うバンドクリニックを実施しています。開催数、参加人数は年々増加しており、2017年度は46会場で開催し、約5,300人の生徒たちが指導を受けました。同時に、一般の音楽教師でも吹奏楽の指導が可能になるよう、吹奏楽指導者講習会を開催するなど、指導者育成にも貢献しています。



紹興市でのバンドクリニック

▶ 学校バンドメンテナンスセミナー

韓国では、学校の放課後課外活動としてバンド(吹奏楽)やオーケストラなどの演奏活動が行われています。しかし、とりわけ地方の学校では楽器のメンテナンスについて学ぶ機会が少ないため、せっかく良い楽器を保有しても楽器が傷み、上手く音が出ないケースがあります。

ヤマハ・ミュージック・コリアでは、こうした学校での演奏環境づくりを支援するため、2013年よりオーケストラのある学校へ訪問し、楽器のメンテナンスセミナーや無償修理を行う活動をしています。すでに250校以上の学校を訪問し、メンテナンスをしっかりと行い、楽器を大切にすることの重要性を伝えることで、学校での音楽活動を支援するとともに、韓国の音楽文化発展に寄与しています。



メンテナンスセミナー



楽器メンテナンスの重要性をレクチャー

▶ 学校音楽教育支援サイト「Music pal」

ヤマハ(株)は、音楽の歴史や楽典、さまざまな楽器について、音楽の授業に役立つ情報がたくさん詰まった学校音楽教育支援サイト「Music pal」を開設しています。また、「楽器解体全書PLUS」サイトでは、各楽器の成り立ちや仕組み、演奏方法など、興味のある楽器について、より知識を深めることができるなど、音楽の授業や調べ学習にも役立つ内容を掲載しています。

[▶ 学校音楽教育支援サイト「Music pal」](#)

イベントやコンテスト開催を通じた音楽普及活動

ヤマハグループでは、国内外の各地域で、イベントやコンテストの開催を通じた音楽普及活動に取り組んでいます。楽器・音楽を楽しむ幅広い層の方々に音楽の楽しみ方を提案したり、ステップアップを目指すアマチュアミュージシャンへ発表の場を企画・提供しています。

▶ ハママツ・ジャズ・ウィークの開催

ヤマハ(株)は、本社を置く浜松市などと共催で、毎年「ハママツ・ジャズ・ウィーク」を開催しています。これは、浜松市が推進する音楽を中核にした都市づくり「音楽のまちづくり」事業のひとつとして、1992年にスタートしたものです。「まち中に音楽があり、音楽がまちをつくり出す」ことを目指し、世代を問わず楽しめる「ジャズ」をテーマに官民一体となって企画運営するユニークな地域文化イベントとして、ジャズファンだけでなく多くの方々に親しまれています。

第26回となる2017年は、ジャズレコード生誕100周年記念をテーマにしたトークイベントのほか、国内外の超一流アーティストや全国の優秀な学生ビッグバンドが登場してのコンサート、市民団体や地域のジャズクラブと連携してのイベント、市内小中学校で行う出前ジャズコンサートなどを開催しました。



学生ビッグバンドの祭典「スチューデント ジャズ フェスティバル」



最終日に開催された「ヤマハ ジャズ フェスティバル」

▶ Asian Beat

ヤマハグループでは、アジア地域におけるポピュラーミュージック振興とアマチュアミュージシャン育成を目的としたアマチュアバンドコンテスト「Asian Beat」を企画、開催しています。各国で行われる地域大会を勝ち抜いたバンドだけが出場できるグランドファイナルでは、アジアNo.1バンドの座を目指して多くの参加バンドが熱演を繰り広げます。

▶ ブラス・ジャンボリー

ヤマハグループは“演奏する楽しみ”を原点に、管打楽器の愛好者が大きな会場で一堂に会して合奏を楽しむコンサートイベント「ブラス・ジャンボリー」を開催しています。気軽に演奏を楽しみたい人々に演奏の場を提供し、かつての楽器経験者や楽器を始めたばかりの初心者、親子やファミリー、仲間同士での参加など、すべての管打楽器の愛好者を対象に「みんなで楽しむ音楽の一日」を目指して企画しています。9回目の開催となった2018年は、リハーサル前に指揮者・曾我大介さんによる、指揮の方法を楽しく学べる「指揮法講座」も開講。コンサートでは、小学生から70歳代の550人を超える多世代の参加者が、奏でる喜び、音楽を通じた出会いと交流、大合奏の醍醐味を堪能し、それぞれの想いが詰まったスペシャルな大演奏会を会場一体で創り上げました。

» ブラス・ジャンボリー



全員で大合奏



合奏指導と指揮を務める曾我大介さん(写真左)とスペシャルゲストの山崎千裕さん(写真中央)、サクソフォン奏者の三浦玲太さん(写真右)

▶ 管楽器カラオケコンテスト

ヤマハ楽器音響(中国)では、管楽器演奏を楽しむ機会の提供として、毎年管楽器カラオケコンテストを各地で開催しています。管楽器用に独自に作った伴奏用音源を用いて舞台上で演奏するもので、初心者でも演奏できる容易な曲も用意するなど、音楽を始めたばかりの方々も楽しめる機会を提供しています。2017年度は全国33都市で、約7,300人の子どもたちが参加しました。



深圳市での予選



安陽市での予選

楽器に触れる機会と場の提供

▶ フランスの駅構内にピアノを設置

ヤマハ・ミュージック・ヨーロッパ・フランス支店では、2015年からフランスの主な国鉄の駅構内100カ所以上にピアノを設置しています。ヤマハから国鉄に提案して実現したもので、多くの人が気軽にピアノを体験できる場となっています。

同国鉄の利用者数は1日当たり数百万人にのぼります。ピアノを演奏したり、その演奏に足を止めて耳を傾けることで、前向きで楽しい気持ちになると好評を得ています。

ピアノの設置と併せて、動画コンテストも企画。多くの利用者が自らの演奏の様子を録画してウェブサイトアップロードし、世界中の視聴者に披露する機会となりました。「ピアノが好き」と感じた人が「いいね」ボタンを押せる端末を現場に設置しており、100万件を超える「いいね」が寄せられています。現地では、各種メディアからも注目を浴びています。



人々の興味をひくピアノ



パリ・リヨン駅の専用ステージと「いいね」投稿用端末

▶ 音楽を楽しむ新しい体験を提案する「Yamaha Music & Life」

台湾ヤマハ音楽は2016年4月、台北市内の百貨店内に直営店「Yamaha Music & Life」を開設しました。この店舗では、「体験ゾーン」「リビングゾーン」「スタジオゾーン」「休息ゾーン」という4つの展示エリアに、それぞれ楽器の提案や無料体験レッスン・試奏のコーナーを設置し、無料で楽器の試奏やAV機器の体験ができます。「楽器に興味はあるけれど買ったり習うほどではない」という方々に対して、気軽な体験機会を提供しています。希望者は楽器購入や有料レッスンへの参加も可能です。同国では、今後、成人層の趣味需要拡大が見込まれます。ヤマハは新しい音楽体験を提案することで、より多くの人に音楽の楽しさを訴求し、楽器演奏人口の拡大を目指していきます。



楽器の体験ができる「体験ゾーン」



生活シーンに合わせてピアノやAV機器を提案する「リビングゾーン」

地域コミュニティ発展への寄与

音楽を通じた地域貢献

ヤマハグループは各地域での音楽イベントの企画・開催などを通じて、地域への貢献やコミュニティの活性化に寄与したいと考えています。

▶ 音楽の街づくり事業

(株)ヤマハミュージックジャパンでは「音楽の街づくり“おとまち”」プロジェクトを展開しています。おとまちは、音楽が持つ「人と人をつなげる力」を使って、地域の活性化や企業と社会の共有価値の創造をお手伝いする事業です。自治体や企業などが抱えている課題を解決するため、おとまちの仕組みを活用して音楽をツールにした市民参加型のプロジェクトやイベント、街づくりのためのプログラムを提案・支援します。

ヤマハが目指すのは、持続可能な社会基盤となるコミュニティを自立させることです。おとまちでは街づくりの初期段階を重点的に支援し、地域の方々が自由に参加して継続的に活動できる場や時のスキームの構築を通じて、新しいかたちの社会貢献型事業を推進しています。

[▶ 音楽の街づくり事業](#)



定禅寺ストリートジャズフェスティバル「スウィング・カーニバル」



ふなばし森のシティ「フォレストシティビッグバンド」



「かしわファシリテーター育成講座」

▶ ヤマハ吹奏楽団による地域貢献

1961年に創部したヤマハ吹奏楽団は、ヤマハグループの従業員によって構成されたアマチュアバンドです。定期演奏会やポップスコンサート、ヤマハ野球部の野球応援、国内外の各種公演・コンクールへの出場といった定期活動のほか、「浜松まつり・吹奏楽パレード」や浜松駅前の「プロムナードコンサート」に出演するなど、地域に根差した活動にも積極的に取り組み、浜松市が推進する「音楽の都づくり」に協力しています。また、音楽を通じた被災地支援活動にも取り組んでいます。



浜松まつり「吹奏楽パレード」



プロムナードコンサート

》 [ヤマハ吹奏楽団による被災地支援活動](#)

》 [ヤマハ吹奏楽団ウェブサイト](#)

音楽普及活動による青少年育成支援

ヤマハグループでは、音楽、楽器を通じた地域貢献や音楽普及活動により、青少年の健全育成や音楽教育文化の発展に寄与しています。

中南米の多くの国で、犯罪や貧困、格差が深刻な社会問題となっています。こうした環境に育つ子どもたちが犯罪・非行・暴力に走ることなく健全な精神を育めるよう、国の政策として無償の音楽教育活動が進められ、各地で青少年育成のためのオーケストラやバンドが結成されています。ヤマハでは中南米の現地法人が、各社独自にその活動を支援してきました。

一方、活動の発展に伴って、大量に流通した楽器のメンテナンスが行き届かなかったり、壊れても修理できる技術者がいないという問題が顕在化しています。そこで、ヤマハ(株)は現地法人各社と連携し、楽器のメンテナンス知識の普及と修理技術者の育成を目指す新たなプロジェクトを2014年度にスタートしました。楽器に関する技術や知識を多くの人に提供することで、社会問題の解決と、音楽教育・文化のさらなる発展に貢献していきます。

▶ 「エル・システム」への協力

ヤマハ・ミュージック・ラテンアメリカ(YMLA)は、ベネズエラ・ボリバル共和国政府が推進する音楽教育プロジェクト「エル・システム^{*1}」に賛同し、楽器の提供や技術セミナーなどを通じて、プロジェクトを運営する「ベネズエラ国立青少年オーケストラ基金(FESNOJIV)」に15年以上にわたって協力しています。

非行防止・貧困撲滅のために国策として行われている「エル・システム」は、子どもたちの音楽活動のみならず将来の働き口を確保することにより、社会全体の安定化を図るシステムです。「エル・システム」に参加した子どもや青少年は、貧困層を中心に約78万人にのぼります。彼らは音楽学習を通じて道徳精神を育み、同国各地でオーケストラ活動や教職を通じて健全に社会参加しています。同国内にある管打楽器のメンテナンス業務を職とする技術者の育成が、雇用機会創出の一環となります。YMLAでは、管打楽器技術者を日本や欧米から派遣して技術者セミナーを開催するなど、雇用機会創出に貢献しています。また、これまでに累計約1万本の

ヤマハ管楽器を購入・使用していただいています。

現在、YMLAでは、ヤマハ(株)本社と協業し、「エル・システム」の新しいプログラム「ベネズエラ楽器アフターサービス網拡充プログラム」の策定と実行を推進しています。

※1 無償の授業と楽器レンタルによるオーケストラの演奏活動を通じて、貧困層の子どもたちの健全な成長を目指す音楽教育制度



子どもたちと「エル・システム」の創作者・アブレウ博士 写真提供:フンドムシカル



管打楽器技術者セミナー



ベネズエラ・カラカスのコンサートホール「Sala Simón Bolívar」にあるCFX 写真提供:フンドムシカル

▶ カウカ・ウインド・オーケストラ^{※2}への活動支援

YMLAは、コロンビアの財団 Polifonia Foundation^{※3}およびコロンビアの代理店 Incolmotos S.A.^{※4}と共同で、「カウカ・ウインド・オーケストラ(OCV)」を設立し、その活動を支援しています。コロンビア・カウカ県は、農村部を中心にコカの栽培が多い地域であり、太平洋に向けたコカインの密輸ルートにもなっているほか、爆弾テロや誘拐も多発しています。

こうした中、一般市民の生活を守るべく、未来ある子どもたちの将来のために、音楽を通じて子どもたちの生活・心を変えていこうというのがOCVの活動趣旨です。OCVは、オーケストラ活動を通じ、コロンビアのカウカ地域の青少年の健全育成を目指しています。

※2 1975年に始まった音楽教育制度で、無償の授業と楽器レンタルによるオーケストラの演奏活動を通じて、貧困層の子どもたちの健全な成長を目指すプロジェクト

※3 コロンビア南部のポパヤンにある財団で、青少年を音楽活動に引き入れることで、健全育成を図る活動を行っています。

※4 コロンビアにあるヤマハ発動機(株)グループ企業で、ヤマハ発動機(株)製品のほか、ヤマハ(株)の楽器製品についても販売を行っています。



カウカ・ウインド・オーケストラ



音楽活動に励む若者たち



カウカ・ウインド・オーケストラのロゴ

▶ 「ソプロノーボ」によるリコーダー音楽普及セミナー

ヤマハ・ムジカル・ド・ブラジル(YMDB)は、2005年にSopro Novo(ソプロノーボ)というボランティア組織を結成し、全国で音楽指導者を対象としたリコーダーを使った音楽普及セミナーを展開しています。

このセミナーは、楽器・教本・指導メソッドをトータルで提供する音楽指導者のための指導法レッスンです。読譜に始まり、最終的にはアンサンブル演奏を楽しむまでの楽器演奏技術を習得でき、レッスン修了後には初心者に対する音楽指導を始めることができます。義務教育課程で音楽教育体制が整っていないブラジルにおいて、子どもから大人まで多くの方に「初めての音楽学習」を提供する貴重な機会となっているほか、NGO団体や教会、地域の社会活動などで子どもの社会体験の場としても機能しています。

これまで12年間に全国189都市で1,600回近くのセミナーを開催し、4,500人強の指導者を養成。そうした指導者に教わる子どもたちは55万人以上にのぼります。

2017年には、非営利団体Fundação Sopro Novo Yamahaを設立。政府に直接音楽教育の導入を訴求するとともに、公立学校での指導者研修、音楽教育指導に向けての活動を始めています。



指導者養成セミナー



年に一度の全国集会

次世代育成への支援

見学・実習への協力

ヤマハグループは、地域貢献活動の一環として、事業拠点を置く世界各地域の教育機関などからの要請を受けて、職場体験学習やインターンシップ、工場見学の受け入れに応じています。

▶ 職場体験学習の受け入れ

ヤマハグループでは、次世代を担う若者たちに就労体験機会などを提供することで、若者たちが将来働く意欲と目標を持つことに寄与しています。2017年度も各拠点で、中学生の職場体験学習や高校生のインターンシップなどの受け入れに協力しました。



生産現場での高校生インターンシップ



販売店での中学生の職場体験

▶ 高校新卒生に向けた職業訓練

ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア (YMPI) では、高校新卒生に対して職業訓練を実施しています。これは、社会人になるための教育の充実を課題とする同国の政府機関と高校からの依頼によるタイアップ企画です。

社内のトレーニング施設で、工場における基本作業をはじめ、社会人としての心得、5S※・安全衛生・改善・コミュニケーション・交通安全に至るまで、自社の従業員教育と同じレベルの講習を施しています。YMPIの5Sや従業員教育は地域で高い評価を受けており、この職業訓練も行政・学校の双方から高く評価されています。2017年度は9校973人が体験しました。また、そのほか、高校生・大学生の職場体験や工場見学も積極的に受け入れています。

※ 5Sとは職場のマネジメント用語で「整理・整頓・清掃・清潔・躰」を指す



現場実習



講義の様子

学習施設への展示協力

浜松科学館(静岡県浜松市)は、「科学する心」を育む場として1986年に開館し、プラネタリウムや、手に触れ楽しみながら体験できる参加型の展示コーナーなどが設営されています。これらの展示には地域の企業・団体の参加・支援によるものも多く、ヤマハ(株)も開館時から協力しています。現在は「音のコーナー」に下記を展示しています。(2012年寄贈)

「音のコーナー」での協力内容

名称	内容
響きの変わる部屋	音響信号処理技術を活用した展示物。スイッチ操作により「劇場」「山びこ」「洞窟」「教会」の異なる場所での音の響きを、バーチャル体験できる。
楽器の断面模型	身近な管楽器、弦楽器、打楽器など8種類の楽器の断面模型が間近で観察できる展示物。

子どもたちへの教育支援

ヤマハグループでは、子どもたちの育成を支援するさまざまな活動を行っています。毎年、地元自治体・教育機関などからの要請に応じて、出張授業の開催や「ものづくり」、「科学」をテーマとした子ども向けプログラムを提供しているほか、ヤマハ野球部による少年野球教室などを開催しています。

▶ ものづくり教室や出張授業の開催

ヤマハ(株)では、年間を通じて、地域の教育機関と連携して、子ども向けのものづくり教室を開催しています。ダンボールやつまようじなど身近な素材を使って一本弦のギターをつくる「手づくりギター教室」、ピアノやマリンバの製造工程で出た端材からアフリカの民族楽器「カリンバ」をつくる「カリンバづくり教室」、楽器に愛着を持ってもらえるよう常に持ち歩けるようにとキーホルダーサイズに仕上げた「ミニ鳴子教室」などを実施し、楽器を通じたものづくり体験の場を提供しています。

また、イオンを利用しためっき授業やユニバーサルデザイン(UD)に関する授業などの出前授業の要請にも応じています。



手づくりギター教室



カリンバづくり教室



ミニ鳴子教室



ヤマハ発動機(株)と共同で開催したものづくり教室



めっきをテーマとした出張授業



“プロの道具のユニバーサルデザイン”をテーマとしたUD出前授業

▶ ピアノの端材を子どもたちの積み木へ有効利用

(株)ヤマハピアノ製造では、地元の掛川市、袋井市、磐田市、浜松市などの幼稚園や保育園、小学校、公共施設などに、ピアノの製造工程で出た木材の端材を積み木として提供しています。1998年頃から続くこの取り組みは、地域貢献と同時に廃棄物の有効利用に役立っています。

このほかの端材の用途として、工作材料を取り扱う地元企業への販売、マウスパッドや靴べら、便利椅子などに加工して夏まつりなどで地域の方々に提供。また、ヤマハ(株)で開催する子ども向けものづくり教室へ工作キットに加工して提供しています。



端材を使って工作



端材の積み木で遊ぶ子どもたち

▶ ヤマハ野球部による少年野球教室

ヤマハ野球部は、スポーツを通じた地域貢献・青少年育成支援として、地元静岡県西・中部地域の少年野球チームを対象に野球教室を開催しています。投球時の体重移動の技術、ステップの位置、内野・外野守備の基本姿勢、連携プレー、打撃時のバットの使い方など、基本となる技術をヤマハ野球部員が手本を示しながら指導するもので、健康で元気な野球少年を育て、子どもたちの夢や成長を応援する目的で実施しています。2016年度からは、浜松市が取り組む「トップアスリート連携事業※」にも協力し、中学生バッテリーへの指導を実施しています。

2000年からスタートした同教室は、これまでに60回開催し、2017年度は、静岡県内4市5会場で実施、89チームから計1,155人の小・中学生が参加しました。

また、ヤマハ野球部OB会を中心とした「ジュニア野球を指導する会」による「野球検診」も同時に実施しています。故障を訴える子どもたちを対象にスポーツ専門医が検診を行うことで、子どもたちの怪我や故障防止の一助となるよう取り組んでいます。

※ 2016年度から浜松市が取り組む事業で、地元のトップアスリートを各競技団体や学校に派遣してスポーツ教室を開催するもの。トップアスリートの技術や経験を指導することで、次世代のアスリートの発掘、スポーツ実施者などの増加につなげることが目的。



野球教室



野球検診

ICTによる教育ソリューション

学校教育におけるICT化が年々進んでいます。日本では文部科学省が2020年までに全国の学校で1人1台のタブレット端末導入を目指すなど、学校教育現場でのICT活用が盛んになりつつあります。ヤマハではこのICT化の動きの中で、教育現場に新しい学びの提案をしています。

▶ ICTを用いた音楽教育ソリューション「Smart Education System」

ヤマハ(株)は2014年より、学校の教育現場にICTを活用した音楽教育ソリューションを提案する「Smart Education System (SES)」を展開しています。

長年培ってきた音楽に関する技術や音楽教育に関するノウハウを生かし、全国の小中学校の協力のもとに実証授業を重ねてデジタル音楽教材を開発。2017年2月発売の「ボーカロイド教育版」、「ギター授業」、「箏授業」を皮切りに、2017年度には「アルトリコーダー授業」、「合唱練習」を発売しました。

これらは主に小中学校を対象とした教材で、学習指導要領を踏まえた授業の進め方や教える際の留意事項、また演奏に必要な基礎知識を学べる動画をパッケージにまとめています。これに沿って授業を進めることで、子どもたちの創造性や論理性を育むことができます。

また、他社との協業も進めており、教科書や教材の出版を手掛ける株式会社教育芸術社が企画・発売した“読譜力”を身につけられるデジタル教材「Music Edutainment Application 楽譜が読めるようになる! Vol.1 ～リズムトレーニング～」の企画協力と制作・開発を担当しました。

ヤマハは、「Smart Education System」を通じて、こうしたデジタル音楽教材の提供のみならず、今後は楽器やネットワーク機器、クラウドサービスや人的サポートも含めた包括的なソリューションを提供することで新しい時代の音楽教育をサポートしていく予定です。



「アルトリコーダー授業」を使った練習



「合唱練習」の教材画面

▶ ウェブ会議システムを活用した遠隔授業

教育現場でICT化が進むにつれて、学校間での合同授業や、姉妹校での交流会、過疎地での専門講師不足を補うための協働授業などに遠隔授業が取り入れられるようになりました。文部科学省による高等学校教育現場の「遠隔授業による単位認定」の流れもあり、今後さまざまな形で遠隔授業が増えると予想されます。

ヤマハでは、遠隔会議用スピーカーフォンなどの音声コミュニケーション機器を活用した遠隔授業を、各県教育委員会や教育機関、他社と連携をしながら推進しています。



英語の授業でタブレット端末と遠隔システムを用いた英会話を実施(茨城県古河市立第一中学校)



ICT活用発表会(福島県新地町立駒ヶ嶺小学校)

寄付・福祉活動

従業員のボランティア活動の促進

ヤマハグループでは、従業員の積極的なボランティア活動への参画を推進しています。各種制度の整備とともに、イントラネットなどを通じて活動機会の情報を提供するほか、活動事例についての情報を発信しています。

▶ 従業員による自発的な慈善活動

ヤマハ・コーポレーション・オブ・アメリカは、従業員による自発的な慈善活動「ヤマハ・ケアーズ」を2003年に発足しました。寄付、募金、自社製品の提供などを通じて、従業員が暮らし、働く地域社会への貢献を目指しています。中でも、小児糖尿病の治療を研究する小児病院への寄付活動は毎年、従業員自らが南カリフォルニア・ハーフマラソンに参加して募金を呼びかけ、累計11万ドルを突破。小児糖尿病の治療を研究する数少ない施設である同病院を支援し続けています。

「ヤマハ・ケアーズ」の主な活動

- ・小児病院への寄付
- ・知的発達障害を持つ子どもたちに楽器演奏体験を提供する放課後スクール(United Sound社運営)への寄付・自社製品寄贈
- ・アメリカがん協会などを支援する活動「Making Strides Walk」への参加

▶ [United Soundウェブサイト\(英語\)](#)

▶ [アメリカがん協会ウェブサイト\(英語\)](#)

▶ [「Making Strides Walk」\(英語\)](#)



ハーフマラソンで集められた募金をCOCH(Children's Hospital of Orange County)に寄附



各種団体に、募金活動や自社製品を寄付



地域における福祉活動

ヤマハグループでは、地域の学校や団体への楽器の寄贈など、地域に根ざした福祉活動を実施しています。

▶ 農民工学校への楽器寄贈

ヤマハ楽器音響(中国)では、設立10周年を機に、中国における事業の発展と地域への感謝をこめて、2013年度から5カ年計画で、中国の製造現地法人4社や主要特約店とともに中国各地の農民工学校などに楽器を寄贈しています。

学校の音楽授業用に楽器やAV機器製品などを寄贈することで、より多くの子どもたちに音楽に触れる機会を提供し、その素晴らしさを伝え、豊かな感性を育んでもらいたいという思いで続けています。2017年度は、地方都市の特約店との関係強化や地域貢献の拡大を目的に、2都市2校、合計20万円の楽器寄贈を実施しました。この5年間の累計寄贈校は54校に達し、合計寄贈相当額は420万円となりました。

主な楽器寄贈実績

日程	場所	対象校数	寄贈内容
2013年 3月	上海	2校	ピアノ2台、ポータブルキーボード40台、AV製品2台
2013年 9月	北京	2校	ピアノ2台、ポータブルキーボード72台、AV製品2台
2013年10月	天津	7校	ピアノ7台、ポータブルキーボード210台、AV製品7台
2013年12月	杭州	18校	ピアノ15台、電子ピアノ13台、ポータブルキーボード360台、AV製品18台
2014年 5月	蘇州	5校	ピアノ5台、ポータブルキーボード150台、AV製品5台
2014年10月	広州	2校	ピアノ2台、ポータブルキーボード70台、AV製品2台
2015年 5月	上海	2校	ピアノ2台、ポータブルキーボード60台、AV製品2台
2015年12月	杭州	5校	ピアノ5台、ポータブルキーボード150台、AV製品5台、PA機器
2016年 4月	青島市	1校	10万元相当の電子キーボード商品
2016年 9月	義烏市	1校	10万元相当の電子キーボード商品
2016年11月	六安市	1校	10万元相当の電子キーボード商品
2016年12月	平頂山市	1校	10万元相当の電子キーボード商品
2017年 3月	北京市	1校	10万元相当の電子キーボード商品
2017年 6月	成都市	1校	10万元相当の電子キーボード商品
2017年10月	済南市	1校	10万元相当の電子キーボード商品



楽器贈呈式(成都市)



寄贈したポータブルキーボード

▶「フードバンクふじのくに」への防災備蓄食料協力

「フードバンクふじのくに」は相互扶助の社会づくりを目指す団体で、企業や個人から、まだ安全であるにもかかわらず処分されてしまう食料の寄贈を受け、生活困窮者など支援を必要としている人々に適切に配る仕組みを構築・運用しています。ヤマハグループは同団体の趣旨に賛同し、静岡県内の各事業所に備えている災害用備蓄食料を、入れ替え1カ月前に同団体へ寄贈しています。

被災地支援

ヤマハグループでは、東日本大震災の被災地・被災者への支援として、特約店を通じた教育楽器などの製品提供や各種チャリティーコンサートの実施、「こどもの音楽再生基金」を通じた取り組みを行ってきました。今後も、被災地の1日も早い復興を願い、引き続き支援を継続していきます。

▶ ヤマハ吹奏楽団による被災地支援

ヤマハ吹奏楽団は、東日本大震災によって被災された方々を応援すべく、これまで、東北各地において復興を祈念するチャリティーコンサートなどを実施してきました。また、2015年10月に発売したCD「ヤマハのオト～奏でる匠のオト～I」、2017年9月発売の「ヤマハのオト～奏でる匠のオト～II」の売上金の一部を、日本赤十字社を通じて被災地に寄付するなど、復興支援活動を行っています。

▶ ヤマハ吹奏楽団



被災地支援コンサート

環境に配慮したイベント開催と地域貢献

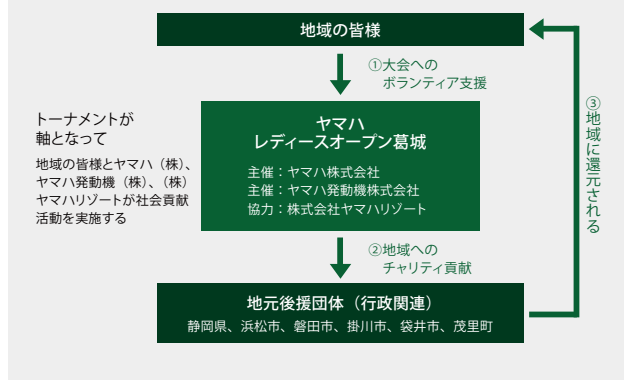
▶「ヤマハレディースオープン葛城」開催を通じた地域貢献

ヤマハ(株)とヤマハ発動機(株)は、葛城ゴルフ倶楽部(静岡県袋井市)において、毎年4月に女子プロゴルフトーナメント「ヤマハレディースオープン葛城」を共同開催しています。同大会では、地球温暖化対策として、来場者への公共交通機関利用や相乗りの呼びかけ、ゴミの回収や分別、リサイクルPETボトルや間伐材で作った割り箸の使用など、廃棄物の削減や資源の有効活用など環境に配慮したさまざまな取り組みを実施しています。また、運営面においては、全国から集まったボランティアスタッフをはじめ、近隣地域の多くの方々と地元自治体の協力によって支えられています。

こうした地域の方々への感謝と協力関係の維持・発展への願いをこめて、2008年の第1回大会から、大会を後援してくださった地元自治体へ寄付金の贈呈を行っています。2018年4月の大会では、静岡県および5市町に、それぞれ100万円、合計600万円を寄贈しました。これらの寄付は、スポーツ施設の整備や、ボランティア活動専用車の購入など、地域活性、社会福祉などの活動に役立てられています。なお、これまでの寄贈総額は5,900万円となりました。

また、延べ1,292人のボランティアスタッフのほか、ヤマハ(株)およびヤマハ発動機(株)グループの新入社員、総勢316人が、大会運営スタッフとして参加しました。

ヤマハレディースオープン葛城のチャリティ構造





ゴミ分別のためのエコステーション



2018年大会のボランティアスタッフ

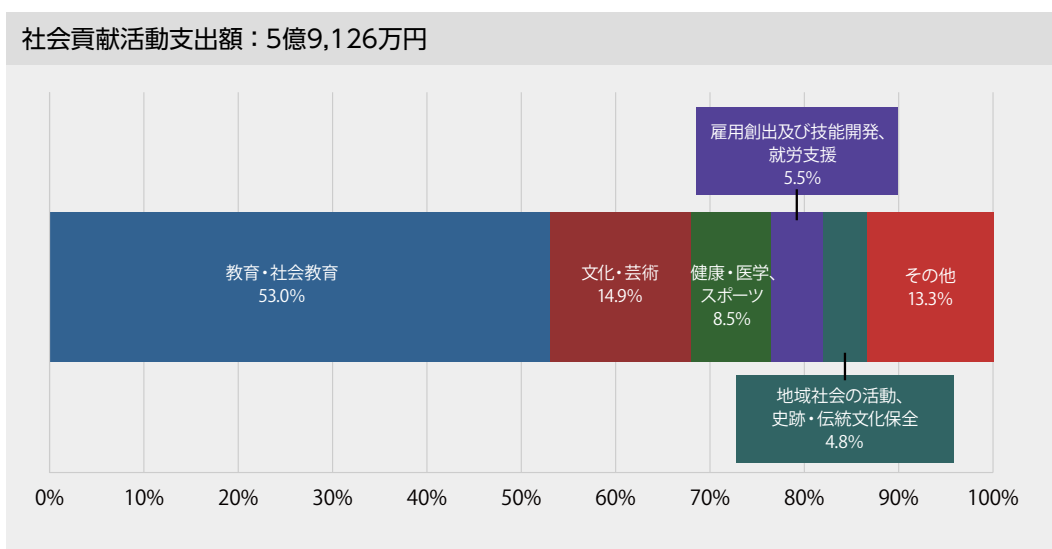


大会表彰式の後に行われたチャリティ贈呈式

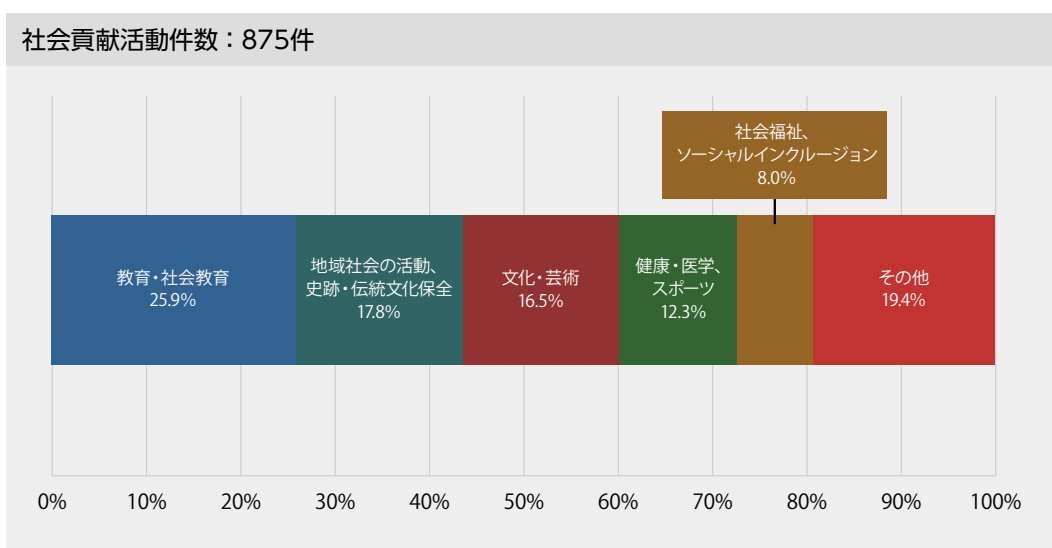
社会貢献活動支出について

音・音楽文化の普及と発展につながる活動をはじめ、地域や福祉への貢献など、ヤマハグループが2017年度に支出した社会貢献活動費用は、5億9,126万円でした。

※上記支出には、一般財団法人ヤマハ音楽振興会による事業は含まれておりません。



※その他に環境、災害被災地支援などを含む



編集方針

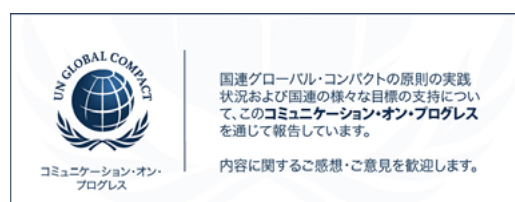
ヤマハグループは、企業の社会的責任として、持続可能な社会に向けた取り組みを進めています。

サステナビリティ推進のビジョンや取り組みを、幅広いステークホルダーの皆さまにお伝えすることを目的に、サステナビリティレポートをウェブサイトにて公開しています。

2000年に環境報告書を刊行して以来、皆様との対話をベースに、当社グループの責任としての重要課題や関心が寄せられているテーマを優先的に開示できるよう努めています。

2014年からはISO 26000「社会的責任に関する手引」の中核主題に沿った構成とし、より分かりやすく充実した情報開示を目指しています。

なお、本サステナビリティレポート(ウェブサイト)は、GRIスタンダード2016の中核(Core)オプションに準拠して作成されています。その他、環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」を参考にしています。



報告対象組織

原則として、ヤマハグループ(ヤマハ(株)および国内・海外グループ会社のうち連結子会社59社)を対象としています。本レポート中の「ヤマハ」は、ヤマハグループを示しています。範囲を特定する必要がある報告には、個々に対象範囲を記載しています。

報告対象期間

2017年4月1日～2018年3月31日

※ 本レポートでは、上記期間を「2017年度」と表記しています。

※ 一部に、2017年3月以前からの取り組みや、2018年4月以降の情報を記載しています。

発行時期

発行日: 2018年7月

前回発行: 2017年7月

次回発行予定: 2019年7月