

サステナビリティレポート 2019



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

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。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「陸の豊かさを守ろう」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ます。

持続可能な開発目標(SDGs)



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。

▶ 重点課題の特定プロセス

(1) サステナビリティ課題の抽出

当社グループのバリューチェーンにおけるサステナビリティ課題を、社会的責任の国際的な手引きISO 26000および持続可能な開発目標SDGsに照らして抽出

(2) ステークホルダー視点での重要度評価

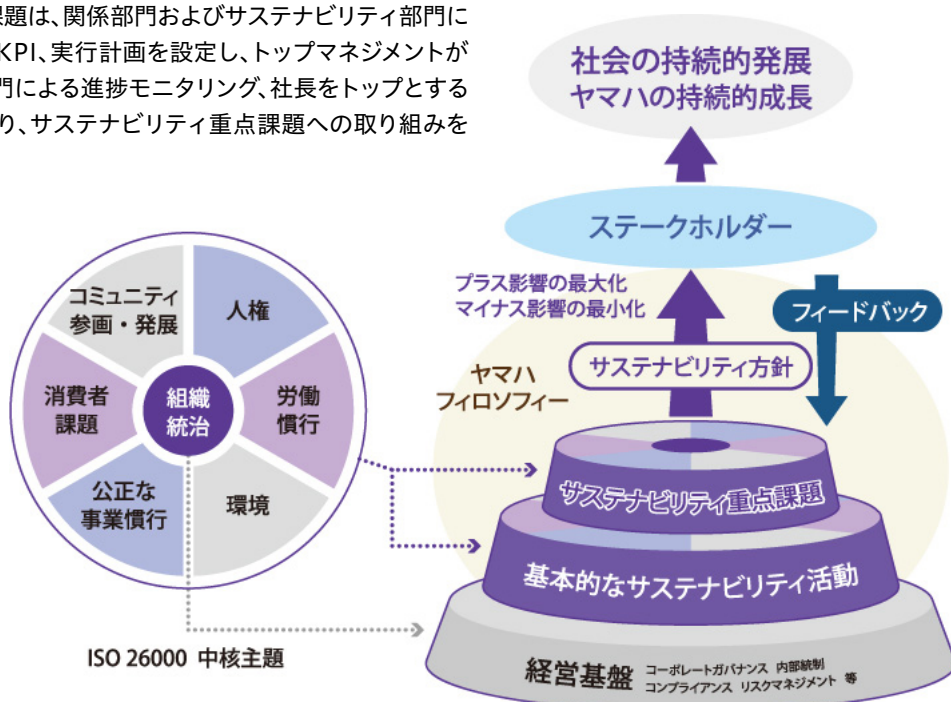
抽出した課題について、お客さま、従業員、地域社会の声や、ESG評価項目、NGOからの意見・要請や社外有識者の提言に鑑み、重要度を評価

(3) ヤマハにおける重要度評価


抽出した課題について、経営ビジョンや中長期的な経営方針を踏まえて、重要度を評価

(4) サステナビリティ重点課題の特定

重要度評価の結果から推進を強化すべき課題を選定し、トップマネジメントの協議により、サステナビリティ重点課題を特定
特定したサステナビリティ重点課題は、関係部門およびサステナビリティ部門にて目標や進捗度合いを評価するKPI、実行計画を設定し、トップマネジメントが承認します。サステナビリティ部門による進捗モニタリング、社長をトップとする経営会議での年次レビューにより、サステナビリティ重点課題への取り組みを推進しています。



サステナビリティ重点課題および進捗状況

| サステナビリティ重点課題 | 主な取り組み | 2018年度 進捗、成果 | 今後の課題、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 | <ul style="list-style-type: none"> ■音楽文化・教育 <ul style="list-style-type: none"> ・音楽授業支援の新たなデジタル教材リリース(合唱、リコーダー) ■ユニバーサルデザイン <ul style="list-style-type: none"> ・『SoundUD™』新機能「多言語同時通訳ガイド」リリース、視聴覚障がい者などのための字幕支援事業着手 ■健康・安全 <ul style="list-style-type: none"> ・緊急通報システム用車載通話モジュールの市場供給開始 ■ワークプレイス <ul style="list-style-type: none"> ・防音室や会議システムを活用したシェアオフィス事業トライアル | <ul style="list-style-type: none"> ■音楽文化・教育 <ul style="list-style-type: none"> ・包括的な音楽教育ソリューションの提案 ・地域の音楽文化に必要とされる機能を備えた電子楽器の拡充 ■ユニバーサルデザイン <ul style="list-style-type: none"> ・音声読み上げ機能を備えた電子楽器の拡充 ■健康・安全 <ul style="list-style-type: none"> ・車載通話モジュールの供給先拡大 ■ワークプレイス <ul style="list-style-type: none"> ・ワークプレイス向け音環境ソリューション提案 (会話から漏れ出る情報を守るスピーチプライバシーシステムの応用) |         |
| | 環境課題への対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・ヤマハエコプロダクツ53モデル認定(累計379モデル、売上比率18%) ・排熱利用に応用可能な熱発電モジュールの開発・生産体制構築 | <ul style="list-style-type: none"> ・40モデル/年認定 ・排熱発電モジュールの自動車市場導入 ・脱有機溶剤塗装技術の開発 ・希少木材を超えるサステナブル素材の開発 |      |
| 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"> ・東南アジアなど5カ国1,300校、累計26万人が器楽学習を体験 ・アフリカ・中東6カ国63校、約5,100名が器楽学習を体験 ・中国農民工学校への楽器寄贈・教育支援実施 5都市5校(累計55校) | <ul style="list-style-type: none"> ・東南アジアなど7カ国3,000校、累計100万人に器楽学習の機会を提供 ・アフリカ・中東 7カ国75校、約8,300名に器楽学習を提供 ・中国農民工学校への楽器寄贈 18校支援/3年間 |   |
| | 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3カ国7団体に対し楽器メンテナンスセミナーを開催(累計5カ国29団体) ・修理技術者育成プログラムを整備し、中南米3カ国でセミナーを実施。合計19名の認定技術者を輩出 | <ul style="list-style-type: none"> ・中南米5カ国への楽器メンテナンスセミナー、技術者育成支援の継続および対象エリア・団体の拡大 ・新規支援対象国の拡大(2カ国/3年間) ・世界各国・地域に最適な吹奏楽・オーケストラ普及支援 |    |
| | 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)として、復興庁との連携事業などを実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・おとまち事業 新規支援10件/3年間 |  |
| 温室効果ガスの排出削減 | 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削減目標(SBT)策定 ・省エネ機器の積極導入、設備の運用改善など省エネ施策の実施 ・温室効果ガス排出量の第三者検証実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・SBTに認定された目標※に向けた削減活動の推進 ※スコープ1,2: '30年度▲32%('50年度▲83%) スコープ3: '30年度▲30%(いずれも'17年度比) ・再生可能エネルギー比率の段階的拡大(2021年度目標3%) ・温室効果ガス排出量の第三者検証継続 |   |
| | 気候変動への対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・災害などを想定したBCPの策定 | <ul style="list-style-type: none"> ・TCFDの提言に沿った、気候変動の財務影響の分析および開示 | |

| サステナビリティ重点課題 | 主な取り組み | 2018年度 進捗、成果 | 今後の課題、目標 | 関連する主なSDGs |
|---------------|----------------------|---|---|--|
| 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"> ・木材デューデリジェンス(DD)仕組みの改善 ・全ての購入木材にDD実施(訪問調査を含む) 低リスク判定94% ・認証木材の比率向上(購入木材の29%) | <ul style="list-style-type: none"> ・DD改善(調査精度向上)および低リスク判定100% ・認証木材の比率拡大(2021年度目標50%) ・より低リスクな木材を使用した楽器の開発(ピアノ外装材など) |     |
| | 循環型森林保全を意識した木材調達の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・タンザニアにてアフリカン・ブラックウッド良質材生産のための調査、植林パイロット事業開始 ・アカデミア(京都大学)との包括的研究連携協定締結 | <ul style="list-style-type: none"> ・アフリカン・ブラックウッド良質材生産のための技術支援、植林事業推進、調達開始 ・アカデミア(京都大学等)との連携による森林資源育成・利用効率向上などの研究推進 | |
| 製品における3R推進 | 包装・梱包材対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・梱包材のリターナブル化、ダウンサイジングの実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・梱包の合理化推進(環境負荷の小さい梱包材・緩衝材の導入、ダウンサイジング本格化) ・ショッピングバッグなどワンウェイ包装材への対策(脱プラスチックなど) |    |
| | 製品対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・製品リユースの推進(リニューアルピアノ事業) ・エレクトーンへのユニット交換方式導入(上位・最新モデルへのグレードアップ) ・下取りエレクトーンのリサイクル実施(一部) | <ul style="list-style-type: none"> ・製品本体3Rの長期ビジョン、推進計画の策定 ・愛着ある一台を長く弾き続けるためのサービス拡充(ピアノレトロフィットなど) | |
| 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"> ・グループ規程および関連ガイドラインへの人権管理項目組み入れ ・ハラスメント予防を目的としてコンプライアンスセミナー実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・人権モニタリング体制の整備 ・人権に関する社内教育・啓発の実施 |   |
| | サプライチェーンCSRマネジメントの推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤーCSRアセスメントの仕組み強化 ・取引開始におけるアセスメント実施(104社) ・調達担当者および取引先へのセミナー実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤーCSRアセスメント一斉調査(3年ごと)実施 ・取引開始におけるアセスメント実施 ・調達担当者および取引先へのセミナー実施 | |
| 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"> ・グレーディングおよび育成のグループ標準化準備、トライアル実施 | <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 | |
| | 女性の活躍推進と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(勤務の柔軟化施策など) ・女性社員選抜育成プログラムの推進 ・管理職女性比率 グループ(国内・海外合計)14.9% | <ul style="list-style-type: none"> ・両立支援制度の拡充(社内託児所開設、テレワークなど勤務の柔軟化施策など) ・グループ向け女性従業員育成施策の検討、育休対応プログラム企画の実施 ・管理職女性比率の向上(2021年度目標 グループ17%) |    |
| | LGBTへの理解と取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ・人事担当などへの社内勉強会の実施(2回・計90名参加) | <ul style="list-style-type: none"> ・社内体制・制度の整備(相談窓口設置、諸制度改定など) ・理解促進のための社内講演会/業界団体での勉強会実施 ・「ヤマハLGBT Ally」ロゴステッカー配布や、LGBTハンドブックの作成など、職場における理解促進 | |

2019年4月にスタートした新中期経営計画「Make Waves 1.0」では、事業を通じた社会への貢献を重点戦略の一つに据え、サステナビリティ重点課題である新興国の楽器教育普及と持続可能な木材調達に関するKPI目標を、経営目標における非財務目標として掲げました。

サステナビリティの社内浸透

ヤマハグループでは、経営層から新入社員に至るまで、それぞれの役割や業務を通じてサステナビリティを推進していくことを目指しています。そのために、各種研修やセミナー、イントラネットなどを利用したサステナビリティの教育・啓発に取り組んでいます。2017年度からは当社グループの一人ひとりがSDGsを自らの業務につなげていくために、ポスターや社内報、社内イベントなどを通じてSDGsへの理解を深めています。



新入社員研修でのサステナビリティ教育(2018年度60名受講)



イントラネットのサステナビリティ情報サイト



経営層、管理職に向けたSDGs解説



ポスターや社内報によるSDGs紹介



社内イベントでのSDGs展示

イニシアチブへの参画

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月に国連グローバル・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。

※2018年度参加分科会：環境経営、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、ESG、SDGs、CSV

》国連グローバル・コンパクトの支持

ステークホルダーとのかかわり

基本的な考え方

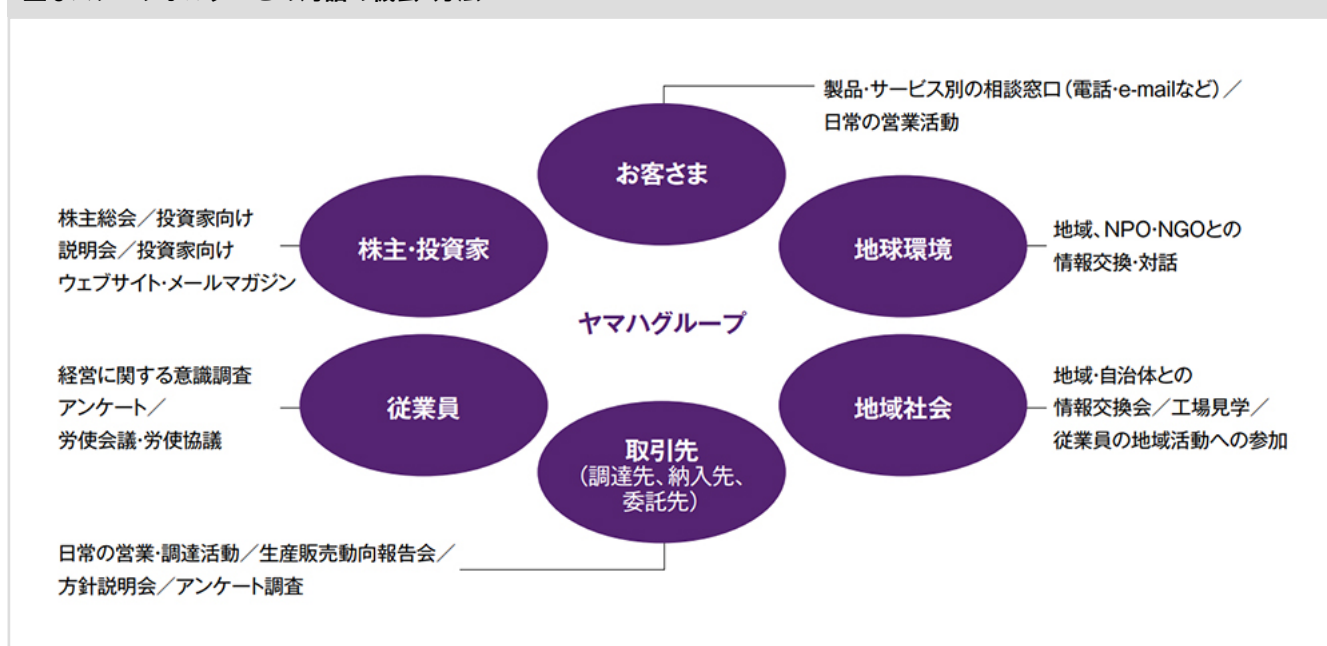
ヤマハグループの企業活動は、さまざまな利害関係を有する方々とのかかわりの中で進められています。

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、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](#)

[》お客さまへの対応・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

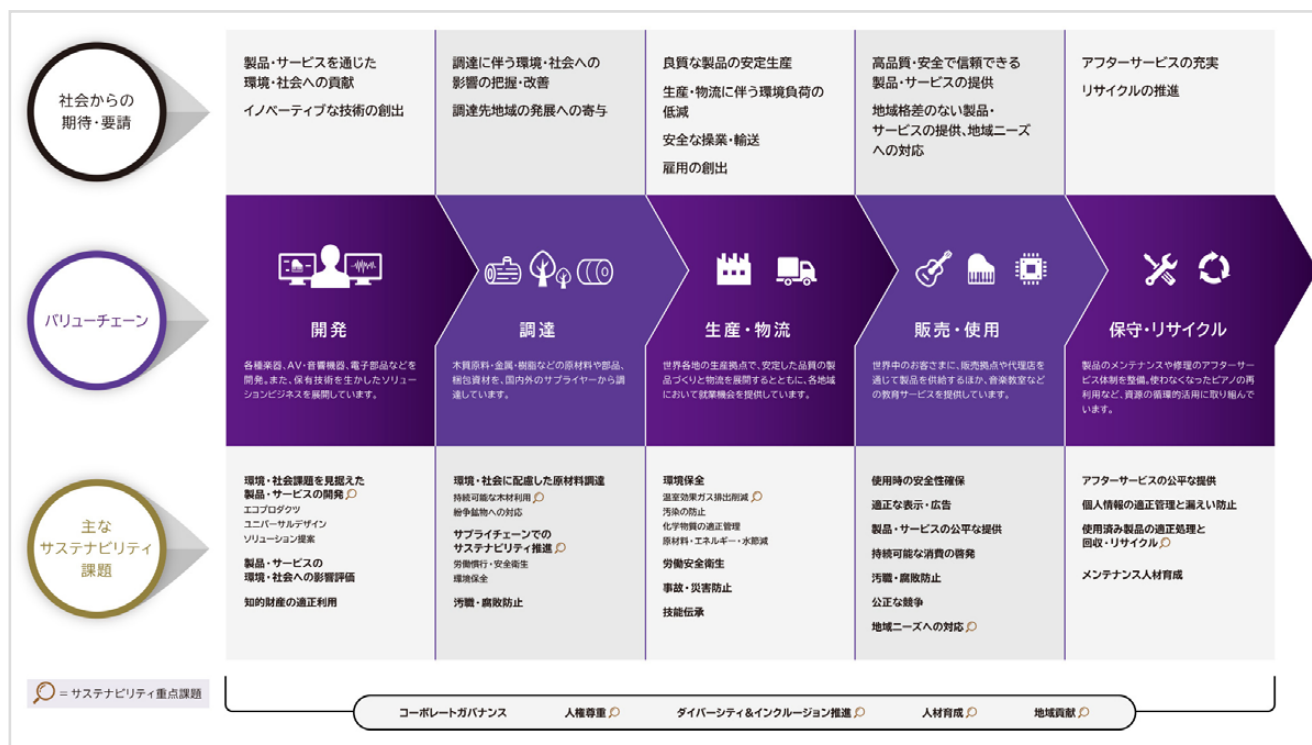
汚染の防止／気候変動の緩和／水資源の保全／化学物質の管理と削減／生物多様性の保全

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

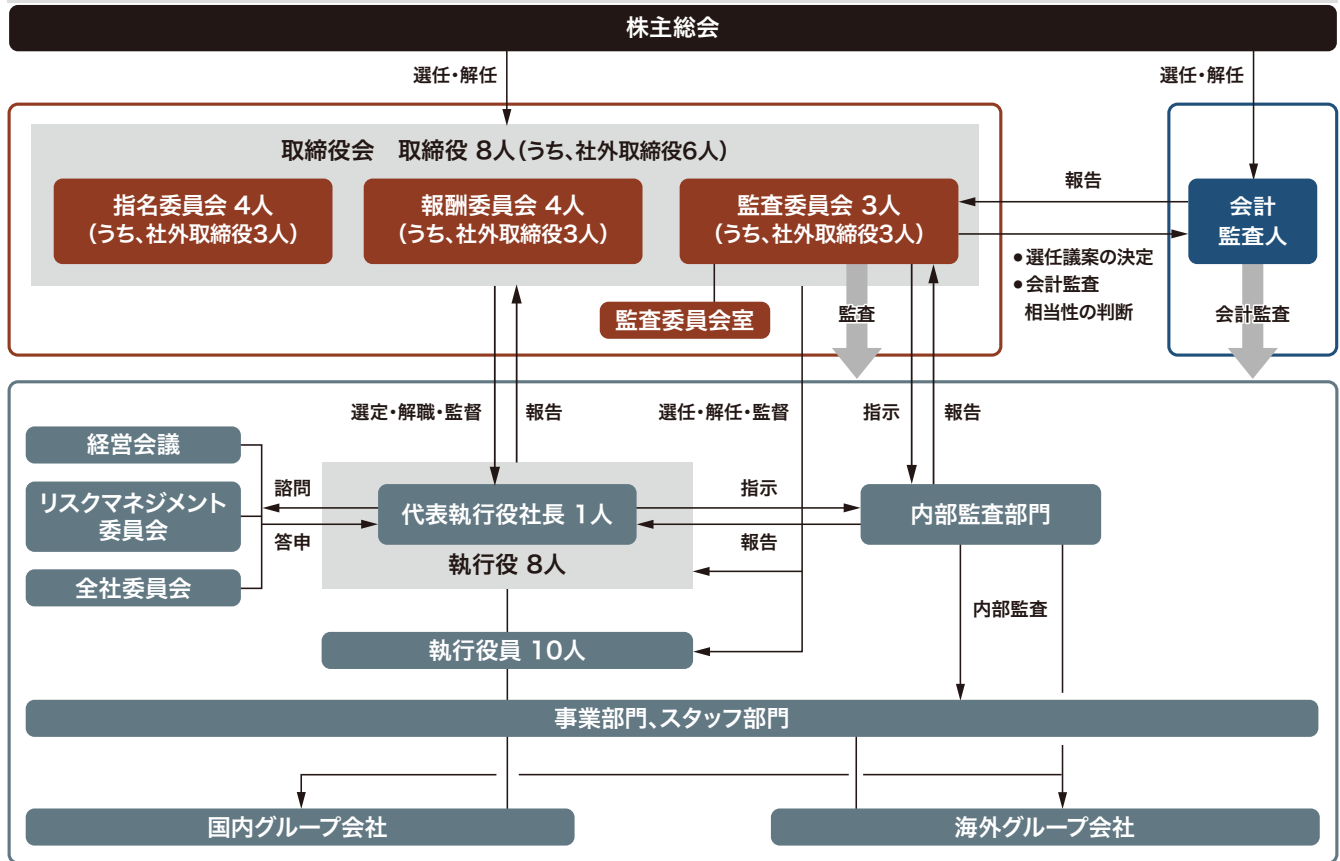
コーポレートガバナンス体制

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4分の3(全8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)、2019年6月25日現在)

| | | 男性 | 女性 |
|-------|-----------|----|----|
| 取締役 | 総数 | 7 | 1 |
| | うち社外取締役 | 5 | 1 |
| 執行役 | 総数 | 8 | 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 | 9 | 1 |
| 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 | 2 | 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)、2019年6月25日現在)

| | | 日本 | 海外 |
|-----|-----------|----|----|
| 取締役 | 総数 | 8 | 0 |
| | うち社外取締役 | 6 | 1 |
| 執行役 | 総数 | 8 | 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、2019年6月25日現在で8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を選定、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、2019年6月25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。

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、2019年6月25日現在で3人（うち、独立社外取締役3人）です。委員の全て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。

監査委員会は、当社およびグループ企業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、必要があると認められた時、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。監査委員会は、監査委員会室長に、社内の重要会議等への出席及び意見陳述その他社内の情報収集、調査を指示します。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、

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、2019年6月25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。2019年6月25日現在で8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。2019年6月25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。

取締役の選任理由

| 役職 | 氏名 | 選任理由 |
|-----|---------------------|---|
| 取締役 | 中田 卓也 | これまでPA・DMI事業部長、ヤマハコーポレーションオブアメリカ取締役社長を歴任する等、事業における豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2013年6月から代表取締役社長、指名委員会等設置会社移行後の2017年6月からは取締役代表執行役社長として当社グループを牽引しています。また、指名委員会等設置会社への移行等コーポレートガバナンス改革を主導し、取締役会の監督機能の強化に努めてきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。 |
| 取締役 | 山畑 聡 | これまで海外現地法人での勤務経験、経理・財務部長、経営企画部長、業務本部長、経営本部長等、豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2015年6月から取締役上席執行役員、2017年6月からは取締役常務執行役としてコーポレートガバナンス改革を推進し、取締役会の監督機能の強化に努めてきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。 |
| 取締役 | 伊藤 雅俊 | 日本を代表するグローバル食品メーカーにおいて最高経営責任者として経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2016年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。 |
| 取締役 | 中島 好美 | グローバル金融機関のアジア地区及び日本法人の責任者として経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2017年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。 |
| 取締役 | 福井 琢 | 弁護士として国内外の企業法務や企業統治に精通する等、高い専門性や豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2017年6月の当社社外取締役就任後は、高い専門性と豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。 |
| 取締役 | 日高 祥博 | 日本を代表するグローバル輸送機器メーカーにおいて経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。また当社と共通のブランドを使用するヤマハ発動機株式会社の代表取締役社長としてヤマハブランドを最もよく理解する一人でもあります。2018年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化及びブランド価値の向上を期待できることから選任しています。 |
| 取締役 | 藤塚 主夫 | 日本を代表するグローバル建設機械メーカーにおいてCFOとして経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識とともに財務・会計に関する十分な知見を有しています。これらの実績・見識等より取締役会の監督機能の強化を期待できることから選任しています。 |
| 取締役 | ポール・ キャンドラ ンド | グローバルエンターテインメント企業のアジア地区及び日本法人の責任者として経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。これらの実績・見識等より取締役会の監督機能の強化を期待できることから選任しています。 |

※ヤマハ(株)は、社外取締役 伊藤 雅俊、中島 好美、福井 琢、日高 祥博、藤塚 主夫、ポール・キャンドランドの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。(2019年6月25日現在)

取締役が有している専門性

| 取締役 | | 企業経営 | 法務・リスク マネジメント | 財務・会計 | IT・デジタル | 製造・ 技術研究開発 | マーケティング・ 営業 | グローバル 経験 |
|-----------------|--------|------|------------------|-------|---------|---------------|----------------|-------------|
| 中田 卓也 | — | ● | | | ● | ● | ● | ● |
| 山畑 聡 | — | | ● | ● | | | | ● |
| 伊藤 雅俊 | 社外 | ● | | | | | ● | ● |
| 中島 好美 | 社外 | ● | ● | | | | ● | ● |
| 福井 琢 | 社外 | | ● | | | | | ● |
| 日高 祥博 | 社外 | ● | | ● | | | | ● |
| 藤塚 主夫 | 社外(新任) | ● | ● | ● | | | | ● |
| ポール・キャン ドランド | 社外(新任) | ● | | | | | ● | ● |

社外取締役の主な活動状況

(2018年度)

| | | 取締役会 | 指名委員会 | 監査委員会 | 報酬委員会 |
|----------------|------|--------|-------|-------|-------|
| 総開催回数 | | 12回 | 5回 | 16回 | 4回 |
| 社外取締役 野坂 茂 | 出席回数 | 12回 | 5回 | — | 1回 |
| | 出席率※ | 100% | 100% | — | 100% |
| 社外取締役 伊藤 雅俊 | 出席回数 | 10回 | 5回 | — | 4回 |
| | 出席率※ | 83.33% | 100% | — | 100% |
| 社外取締役 箱田 順哉 | 出席回数 | 12回 | — | 16回 | — |
| | 出席率※ | 100% | — | 100% | — |
| 社外取締役 中島 好美 | 出席回数 | 12回 | — | 16回 | — |
| | 出席率※ | 100% | — | 100% | — |
| 社外取締役 福井 琢 | 出席回数 | 12回 | — | 16回 | — |
| | 出席率※ | 100% | — | 100% | — |
| 社外取締役 日高 祥博 | 出席回数 | 10回 | 4回 | — | 3回 |
| | 出席率※ | 100% | 100% | — | 100% |

※出席率の分母は各人の就任期間中の総開催回数

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で開催し、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で開催しています。

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」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事業利益率、ROE及びEPSを均等に評価指標としています。なお、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、役員退任まで譲渡制限は解除出来ないもの(譲渡制限期間は、30年又は役員退任時まで)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

(2018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) | | | 人数 (名) |
|---------|---------------------|-----------------|------------|---------------|-----------|
| | | 固定報酬 | 業績連動 賞与 | 譲渡制限付 株式報酬 | |
| 取締役 | 86 | 86 | — | — | 8 |
| うち社外取締役 | 52 | 52 | — | — | 7 |
| 執行役 | 576 | 253 | 184 | 138 | 7 |

※上記には、2018年6月25日開催の第194期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます。

※取締役を兼務する執行役の報酬等の総額及び人数については、執行役の欄に記載しています。

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、ウェブサイトにて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及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\(PDF:152KB\)](#) 2019年6月25日改定

» [コーポレートガバナンス方針書\(PDF:287KB\)](#) 2019年6月24日改定

コンプライアンス

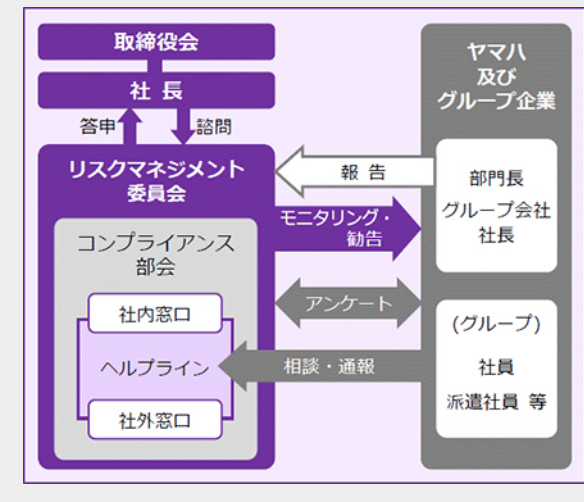
コンプライアンス経営の仕組みと推進体制

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 2018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準の周知徹底と、海外での行動規準の改定および周知徹底
 - ・2018年度の重要活動テーマ「セクシャルハラスメントの防止」に沿った各施策の推進

コンプライアンス推進体制



コンプライアンス行動規準

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準」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準の浸透を図っています。

▶▶ [コンプライアンス行動規準](#)

▶ これまでの主な改定

- 行動規準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準を制定、あわせて解説付き冊子を作成



各国版の行動規準冊子

教育・啓発

▶ コンプライアンス行動規準 冊子の発行

コンプライアンス行動規準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、行動規準について解説
- ・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。

2018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
- ・コンプライアンスに関する従業員意識調査の実施・結果の公表

▶ イン트라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、毎月読みやすい4コマ漫画で解説する「コンプライアンス便り」やポイントを短時間で学べる「コンプライアンス・クイズ」、認識レベルをチェックできる「コンプライアンス ミニテスト」などのコンテンツを、国内従業員向けに掲載しています。

▶ セクハラ防止のセミナーおよびトレーニングの実施

国内のヤマハグループでは、2018年度の重要活動テーマ「セクシャルハラスメントの防止」にちなんだ社内研修を実施しました。外部講師によるコンプライアンスセミナーでは、「職場におけるハラスメントを防止するために」というテーマで、ハラスメントが企業活動にもたらす影響や防止の意義や、セクハラをはじめマタハラやパワハラなどさまざまなケースについての予防ポイントについて解説しました。また、セクハラ防止のトレーニングとしてセクハラに関する危険予知訓練「コンプライアンスKYT」を職場単位で実施し、各人の意識啓発をはかりました。

▶ 従業員意識調査の実施

2018年7月に、国内グループ企業の従業員に対して、コンプライアンスに関する従業員意識調査を実施しました。この調査は、3年に一度実施し、定期的に従業員のコンプライアンス・リスクを測ることで、リスク低減を目的としたものです。2018年度は、初めて海外グループ企業の従業員に対しても、調査を実施。行動規準やヘルプラインの認知度を確認しました。

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(49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2018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。

これら通報窓口の連絡先については、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に、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、2018年度は3カ国に対して研修を行いました。

2018年度のヘルプラインへの相談・通報は34件ありました。

寄せられる相談・通報の内容は、2018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2018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(件)

| 年度 | 実名 | 匿名 | 合計 |
|--------|----|----|----|
| 2014年度 | 25 | 6 | 31 |
| 2015年度 | 19 | 7 | 26 |
| 2016年度 | 26 | 13 | 39 |
| 2017年度 | 34 | 13 | 47 |
| 2018年度 | 25 | 9 | 34 |

リスクマネジメント

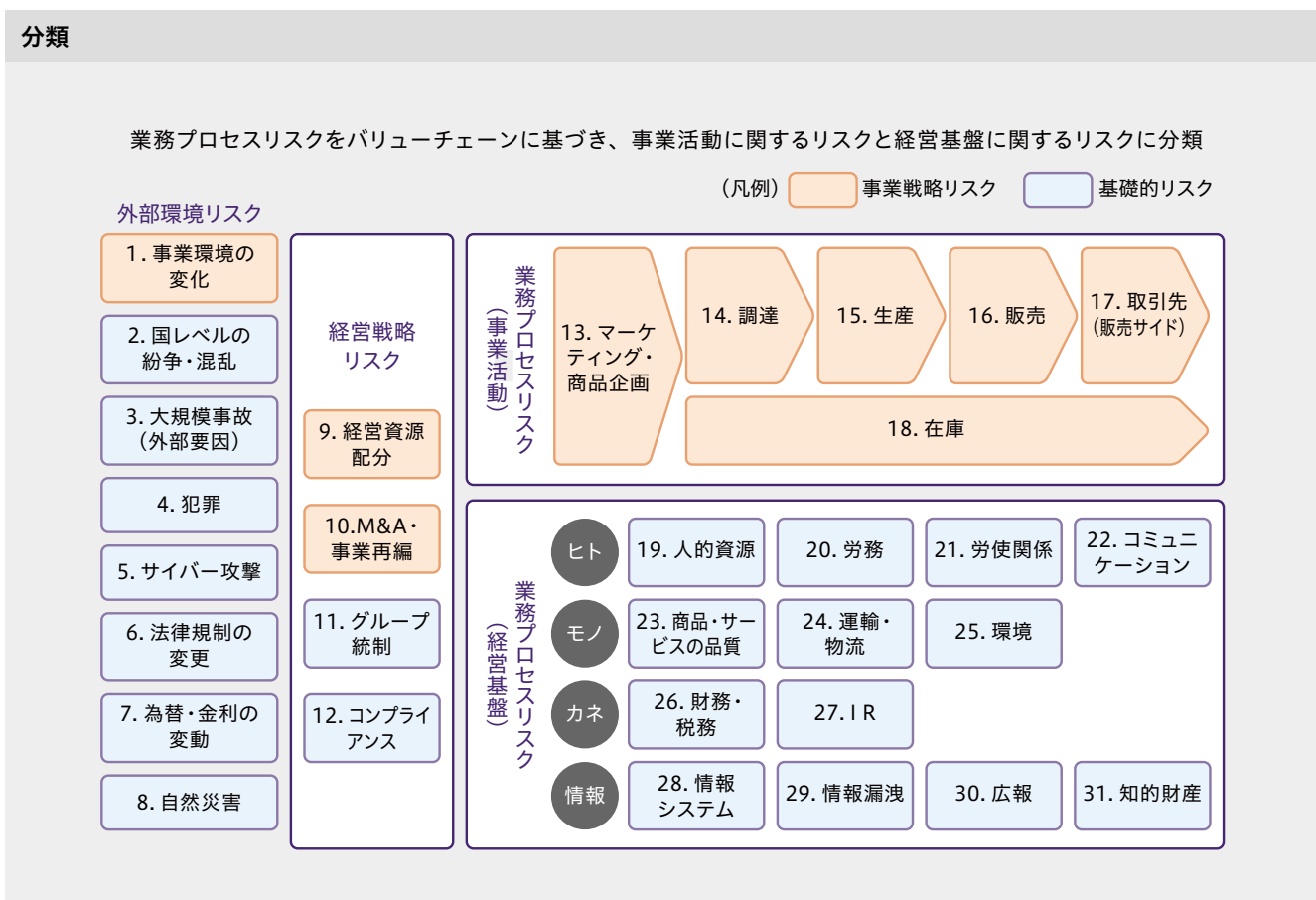
基本的な考え方

ヤマハグループは、リスクへの対応力を向上させ、健全で透明性の高い経営を実践するために、リスクマネジメントの推進体制や仕組みの整備・改善に取り組んでいます。リスクマネジメントの推進に際しては、下記の考え方に基づいて実施しています。

1. リスクマネジメントのための組織や仕組みを整えて、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、重要度の評価に基づいた、リスク低減活動を推進しています。



▶ 2018年度の取り組み

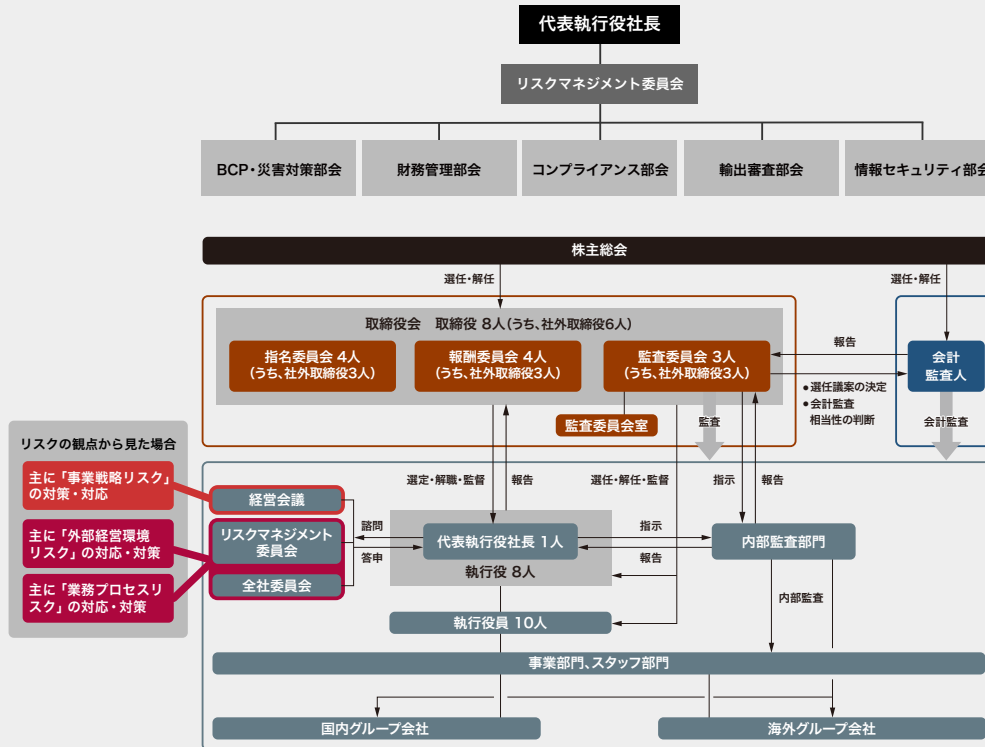
2018年度は、当社グループをとりまくリスクの重要度と発生頻度、およびコントロールレベルを評価・分析し、優先的に対処すべき重要リスクを特定するとともに担当部門を定め、コントロールレベルの引き上げを行いました。



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」「財務管理部会」「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。「グループBCP規程」において、災害等のリスクが顕在化した時に適切な対応を迅速に行い、経営への影響を最小化するための基本方針、責務、細則を定めています。

主な取り組み

| 区分 | 2018年度の主な取り組み |
|-------------|--|
| 基本方針・ルールを整備 | 「グループBCP規程」、「グループBCPガイドライン」を制定 |
| BCPの策定・訓練実施 | (1) ヤマハグループ全体の緊急時対応を行う災害対策総本部において、緊急時に有効的な対応を行うべく総本部BCP訓練を実施し、訓練の結果を踏まえて対応手順を改善 (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想定し、現状の対応策を検証。さらに、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(ブライント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 (3) グループ・グローバルの各拠点において、拠点におけるリスクに応じた事前対策や緊急時の対応手順等を定めたBCPを個別に策定 |

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カ年計画を実行し、グループ所有建物の耐震化完了
- (2)ヤマハ設備耐震基準を制定し、新規設備導入時に適用
- (3)従業員安否確認システムを導入し、緊急時に有効に機能するため定期的に訓練を実施



災害対策総本部BCP訓練



災害対策地域本部地震初動訓練

▶ 内部統制

グループ全体の業務プロセスの標準化など、財務管理を中心に内部統制活動のグローバル推進に取り組んでいます。財務管理部会では、グループ全体において「グループマネジメント憲章」および各種規定に沿った業務運営がなされていることを確認しています。

▶ コンプライアンス

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、コンプライアンス部会を設置し、グループにおけるコンプライアンスを推進するとともに、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ています。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](#)

▶ 輸出管理について

ヤマハグループは国際取引における順守事項として、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](#)

輸出審査部会の設置とともに、「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、情報セキュリティ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、マネジメントや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 | 2018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 | 1回 |
| 個別面談 | 同上 | 年200回程度 | 年230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) | 4回(米国、欧州、台湾、アジア) |
| 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) | 6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やMSCI Global Sustainability Indexes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



債権格付状況 (2019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) | AA- |

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、方針に基づいた企業活動、人権教育や啓発に取り組んでいます。

》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

人権デューディリジェンスの推進

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、人権デューディリジェンスのための管理項目を、専門家アドバイスに鑑み2017年度に設定しました。2018年度は、グループ人材マネジメント規程および関連ガイドラインに、従業員に関する人権管理項目を組み入れました。今後は、規程やガイドラインに基づくモニタリング体制を整備し、包括的な人権リスク特定と対応を進めていきます。

》ステークホルダーとの対話やコミュニケーション

▶ 通報・相談窓口の設置

ヤマハグループは各電話窓口やウェブサイトに設置したお問い合わせフォームよりご意見・通報を承るとともに、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

従業員の人権の尊重

▶ 差別のない採用・雇用

採用・雇用にあたっては、コンプライアンス行動規準に基づき、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

「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、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詳しく解説しています。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、健全な職場環境づくりに努めています。

» 3-2 嫌がらせ(ハラスメント)の禁止

» 人権教育

サプライチェーンにおける人権配慮

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)、人権デューデリジェンスの一環として、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

人権教育

人権に関する理解を促すために、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。これらに加え2018年度は、ハラスメント防止について全社規模での講演会を開催し、役員を含む約230名が聴講しました。また、LGBTなどダイバーシティ&インクルージョンをテーマとした勉強会を実施し、ヤマハ(株)および国内グループ企業の人事担当やマーケティング部門の担当者など90名が参加しました。

ダイバーシティの推進とインクルージョン

ダイバーシティおよびインクルージョンに関する方針

ヤマハグループは、以下の方針に基づき、ダイバーシティおよびインクルージョンの取り組みを進めます。

ダイバーシティ&インクルージョン方針

ヤマハグループは、人材の多様性(年齢、性別、性的指向・性自認、障がい、国籍、人種、文化・価値観、ライフスタイル、経験など)を新たな価値創出の源泉と考え、それぞれの個性を尊重し、活かしていくことで、さらなる企業競争力の強化・成長・発展を目指します。

※国により法令や慣習が異なるため、各国ごとに法令順守を前提とし、文化慣習に適切に配慮して対応します

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
- 2017年7月 女性選抜育成プログラム開始
- 2019年3月 女性活躍推進法に基づく次期3ヵ年「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 | 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 |
| | 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 |
| 3.目標 | 基幹職に占める女性割合を7%以上 |
| 4.取り組み内容と実施時期 | 取組1: 女性技術者の採用比率を高める (2016年4月～) ・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 |
| | 取組2: 選抜育成プログラムを実施する (2016年4月～) ・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 |
| | 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～) ・「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 | 新卒採用の女性比率拡大 |
| | 女性の活躍を紹介した採用活動 |
| 女性従業員の積極的な登用、能力開発機会の拡大 | 女性管理職登用の目標設定 3ヵ年目標(2018年度内) |
| | ヤマハ(株)7%以上 |
| | ヤマハグループ17%以上 |
| | 教育・研修プログラムの拡充 |
| 働きやすい環境整備 | 選抜育成プログラムの実施 |
| | 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 |
| | 両立支援制度の構築、運用促進、更新 |
| 職場の意識改革、風土の醸成 | 在宅勤務制度の導入準備 |
| | 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) |



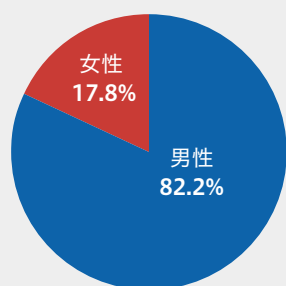
ダイバーシティ・ワークライフバランス情報を発信するイントラネット

▶ 3カ年の総括と主な成果・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)

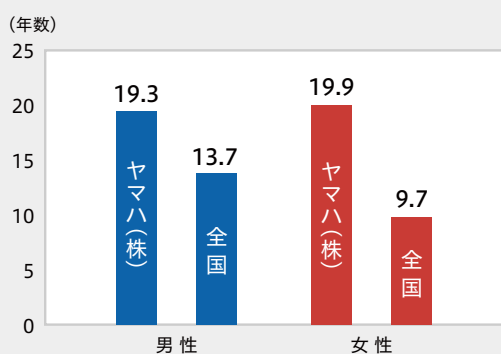
▶ 女性活躍推進に関する主な指標

従業員の男女別構成 (ヤマハ(株))



※2019年3月末時点

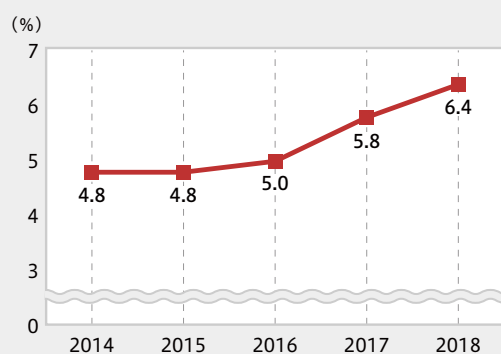
平均勤続年数 (日本全国※1とヤマハ(株)※2の比較)



※1 全国値は「平成30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2019年3月末時点

管理職の女性比率 (ヤマハ(株))※3・4



※3 各年度3月末時点

※4 2016年度から翌年度4月1日の登用分を含む(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

| 項目 | 内容 |
|---------------|---|
| 1.計画期間 | 2019年4月1日から2022年3月31日までの3年間 |
| 2.当社の課題 | 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と、高めるための取り組みが必要である |
| | 課題2: 次世代を担う女性従業員の確実な採用ができていない |
| | 課題3: 女性従業員が出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を十分に持てておらず、基幹職が女性部下に対するマネジメント責任、育成責任を十分に認識できていない |
| 3.目標 | 基幹職に占める女性割合を7.2%以上を目標とする |
| 4.取り組み内容と実施時期 | 取り組み1:女性技術者の採用比率向上 (2019年4月～) ・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り組み内容を発信する ・女子学生に確実に入社してもらうために、入社後キャリアをイメージできるよう複数の年代の女性従業員との会話の機会を継続して設ける ・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 |
| | 取り組み2:個の状況に応じた育成とキャリア形成支援 (2019年4月～) ・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 ・育休復職者を含む女性従業員個人個人のキャリアプランを本人と上司で共有し、中長期的な視点で育成計画を立てる (2019年5月～) ・個の状況に応じた業務アサイン、適切なリーダーシップを発揮できるよう上司向け研修を実施する |
| | 取り組み3:一人当たり年間総労働時間と長労働時間者の削減の取り組みと柔軟な勤務ルールの浸透 (2019年4月～) ・「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 ・働きやすさのため制度化した勤務ルールの有効活用を目指し、利用実態をモニター、改善に取り組む |

主な施策

| 目的 | 施策 |
|------------------------|-------------------------------------|
| 女性従業員の積極的雇用 | 新卒採用の女性比率拡大 |
| | 女性の活躍を紹介した採用活動 |
| 女性従業員の積極的な登用、能力開発機会の拡大 | 女性管理職登用の目標設定 3ヵ年目標(2022年度内) |
| | ヤマハ(株)7.2%以上 |
| | ヤマハグループ17%以上 |
| | 教育・研修プログラムの拡充 |
| 働きやすい環境整備 | 選抜育成プログラムの実施 |
| | 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 |
| | 両立支援制度の構築、運用促進、更新 |
| 職場の意識改革、風土の醸成 | テレワーク・育児短時間フレックス勤務トライアル実施と制度化準備 |
| | 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) |

外国籍人材の採用・登用

ヤマハ(株)では、2019年3月末現在、45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月にドイツ人社長を登用、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を登用しました。そのほか、ヤマハグループに加わった海外法人5社で社長にローカル人材を登用するなど、グローバルでの多様な人材活用を推進しています。

(外国籍従業員人数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

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方のもと、休暇・休職制度に加え、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(定年再雇用制度)

ヤマハ(株)では、60歳定年以降も就労を希望する場合には、希望者全員に対して就労の機会を提供しています。その場合、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、最長65歳到達時まで在籍することが可能です。(2019年3月末現在224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。2019年3月1日現在、ヤマハ(株)の障がい者雇用数は84人です(うち42人(株)ヤマハアイワークス在籍)。

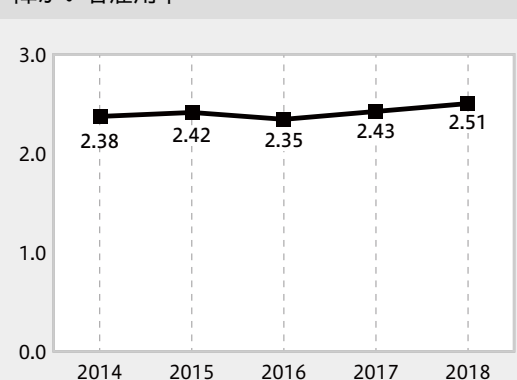
雇用率は2014年度以降2.3%以上で推移しており、障害者雇用促進法における2018年4月以降の水準を維持しています。

※5 各年度3月1日時点

※6 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

※7 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^{※5・6・7}



▶ 特例子会社[※](株)ヤマハアイワークス

1989年に設立し、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、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。

2018年度は設立30周年を迎えたことを記念して、啓発を兼ねた社内イベントを開催。義足のダンサー大前光市氏を招いてパフォーマンス&トークショーを開催し、逆境を乗り越えてチャレンジの一步を踏み出すきっかけや可能性を追求し続ける秘訣について語っていただきました。



特例子会社の職場見学・学習会



義足のダンサー大前光市氏によるパフォーマンス&トークショー

※ 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ず

LGBTへの理解と取り組み

ヤマハグループは性自認や性的指向の多様性を尊重し、LGBTなど性的マイノリティに関する理解促進活動をはじめ、当事者が働きやすい環境づくりと働きがい向上の取り組みを進めています。

▶ 理解促進および支援の取り組み

勉強会などの啓発活動

LGBT当事者が働きやすい職場環境づくりや、人権に配慮した広告宣伝・販売活動を行うため、ヤマハ(株)および国内グループの人事部門担当やヤマハ(株)マーケティング担当など90名の参加によるLGBTテーマの勉強会を実施しました。今後は、LGBTについての理解や対応のポイントをまとめたガイドブックの発行や、全社規模の講演会などを予定しています。

Allyロゴの制定

LGBTを理解し支援する「Ally(アライ)」であることを表明するための「ヤマハLGBT Ally」ロゴを制定しました。このロゴをあしらったステッカーを制作し、Ally表明をした従業員に配布するなど、Allyの拡充に取り組んでいます。

ヤマハロゴの背景にLGBTを表すレインボーカラーをあしらうことにより、ヤマハブランドとしてのAlly(賛同、共鳴)を示すデザインとなっています。

相談窓口の設置

ヤマハグループのLGBT相談窓口(メール)を設置し、職場のLGBTに関するハラスメントや制度上の相談などを受け付けています。



社外からの評価実績

▶ (株)ヤマハビジネスサポートが女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業に認定

2018年7月、(株)ヤマハビジネスサポートは、女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業に対して与えられる厚生労働大臣の認定制度において、最上位の「えるぼし」三段階目に認定されました。

同制度は、2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、女性の活躍推進に関する行動計画を策定し、その取り組みが優良な企業に対して厚生労働大臣が認定を与える制度です。「えるぼし」認定には基準*を満たす項目の数によって三つの段階が設定され、同社は全ての項目で基準を満たしていることから最上位の認定を取得しました。また、同社は、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく「くるみん」の認定も受けており、子育て世代の働きやすい環境づくりにも積極的に取り組んでいます。

* 採用、継続就業、時間外労働、女性管理職比率、キャリアの整備の5項目

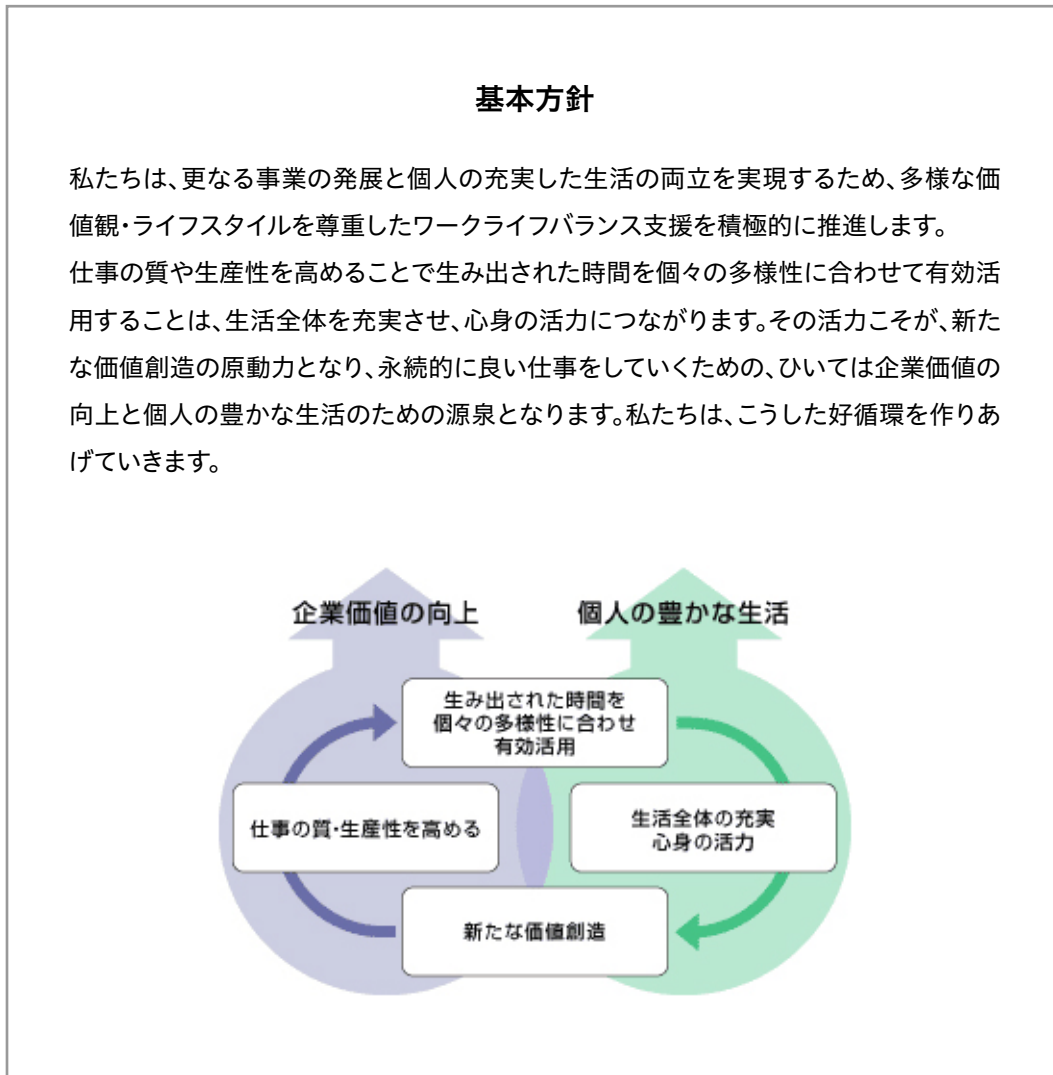


「えるぼし」認定マーク

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。



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図る目的で、忌引など慶弔に関わる休暇のほか、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2018年度実績

| 施策 | 内容 | 対象 | 2018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企業 | 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(2018年度の有休取得平均14.5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企業 | 徹底率約94%(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 | — |

▶ 2018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、2018年度は14.5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。加えて、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)では自律的で生産性の高い働き方に向け、2017年に「働き方改革プロジェクト」を設置し、グループ内の有志職場による「働き方改革トライアル」などの活動を行ってきました。2018年度は、人事部門主導による会社全体を対象としたトライアルに移行し、時間的に制約がある従業員の能力発揮や働きがいの向上を目的としたテレワークや、短時間勤務者へのフレックスタイム制度適用などを実施しました。同様の取り組みが、日本国内の複数のグループ企業で、各社の実情を踏まえた形で展開されつつあります。

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

事業所内保育施設の整備

ヤマハ(株)は、多様なライフスタイルの従業員に対して、働きやすい環境を提供し、安心して仕事を続けられる仕組みづくりの一環として2019年8月に事業所内保育施設(おとのいえ)を設立します。

当社ではこれまで、勤務ルールの柔軟化や休職制度の拡充/取得促進など、さまざまな取り組みを実施してきました。この成果の一例として「育児休職」は、女性従業員の出産者はほぼ全員が取得し、男性従業員も累計で95名が取得しています。今回の事業所内保育施設の設置により、従業員にとって職場復帰がしやすく、子どもが近くにいる安心感から、より仕事に集中できる環境を実現することを目指しています。



施設イメージ

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

労使対話

ヤマハグループは「健全な労使関係の維持・構築」をグループ規程に定め、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。国内グループ各社では、労使協議会または連絡会を定期的に開催し、業績・労務の状況や経営課題について話し合うほか、ワークライフバランスの向上を目指し、よりよい労働環境づくりを共同で行っています。海外グループ各社においても、各国の労働法制にに応じて労使の対話を実施しています。

ヤマハ(株)人事部門は、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、必要に応じて是正を要請しています。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。

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。

※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

ヤマハ(株)における労使協議・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、 各事業担当役員(本部長)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

労働組合の組織率^{※2} (2019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} | 46% |

※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

労使コミュニケーション

▶ 社内広報によるEmployee Relation推進

Employee Relation (社内広報活動)の一環として、社内広報誌の発行やイントラネットを運営し、会社と従業員とのコミュニケーションの一翼を担っています。ヤマハ(株)広報部門が発行・配信するグループ報では、経営や事業に関する方針や戦略、各部門やグループ企業のトピックスを掲載し、グループ全体での情報共有を図っています。加えて、当社グループの生産拠点を置く中国、東南アジア地域では、中国語およびインドネシア語でのエリア社内報を発行しています。グループ全体の情報に加え、各生産系グループ企業における業務改善や安全衛生活動ほかさまざまな取り組みを掲載し、相互発展やグループ企業としての一体感づくりに役立っています。



▶ ファミリー工場見学会

ヤマハグループの国内外の各生産拠点では、従業員のご家族に向けた「ファミリー工場見学会」を開催しています。職場や工程の見学のほか、工場で製造される製品の体験会や従業員によるミニコンサートを催すなど、ご家族にヤマハへの理解や関心を深めていただく機会となっています。



会社紹介や工場見学の様子(杭州ヤマハ楽器/中国)

製造製品の体験会(ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア)

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」に則し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、主要グループ企業代表などで構成する健康安全推進本部会を設置し、安全衛生管理に関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。2019年4月に開催した本大会には会社代表、労働組合代表、各部門および国内外グループ企業の代表約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。

【2019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



2019年度グループ安全衛生大会



北見木材による職場環境改善活動の発表



産業医による健康講話

▶ 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。これらの拠点においては、内部監査員有資格者の養成など、安全衛生の維持向上に資する人材の育成に注力しています。

OHSAS18001認証サイト 2019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
- ・杭州ヤマハ楽器

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

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。2018年度の休業災害件数は34件、業務上の死亡者はありませんでした。

▶ 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企業に向けて、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

ヤマハグループでは、OHSAS18001認証サイトにおける現場の監査に加え、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る、グループ企業を対象とした安全パトロールを実施しています。安全衛生に関わる専門技術・資格を有するスタッフが安全衛生管理体制や現場のチェックを行うもので、数年で一巡するサイクルで、対象拠点を選択し実施しています。実施件数については、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

▶ 安全衛生セルフ診断

一方、国内非生産系グループ企業では、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^{※1}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。2018年度は24拠点で実施しました。

実施件数については、社会性データのページに掲載しています

※1 安全衛生セルフ診断:約150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、国内グループ企業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。2018年度は、75名に対して約5時間(5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、新入社員による労働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する「安全体感道場」など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。

2018年度からは、インドでの新工場立ち上げに伴い、現地のリーダー、専任安全管理者に対して安全衛生教育(安全衛生の基礎知識、心構え、各種活動説明など)を開始しています。



「安全体感道場」による教育
(インドネシアYMMMA)



専任安全管理者によるリーダー教育
(インドYMIN)

▶ 生産拠点の安全管理

国内外の生産拠点では、ヤマハ(株)の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、安全レベル向上につなげています。また、災害発生などに備え、避難訓練および緊急事態対応訓練を定期的を実施しています。



インドネシアでの施設監査

▶ 化学物質への対応

生産工程には、人体に影響を及ぼす可能性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できるよう、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。



産業医による現場教育(北見木材(株))

▶ ルールの整備と標準化

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、2018年4月に代表執行役社長が「ヤマハグループ健康宣言」を发布了。

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持ち、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。2019年3月からは生活習慣改善のきっかけ作りを目的に、ヤマハ(株)本社地区の健診受診者に対して、体力測定を開始しました。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。2018年度ヤマハ(株)および国内グループ企業の健診受診率、ならびに産業医による就業区分判定※2の実施率はいずれも100%でした。

※2 就業区分判定：労働安全衛生法第66条の4および5に準じ、医師の意見に基づいた、健診有所見者に対する就業区分の判定

▶ 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、疾患予防に努めています。また、退職者へのケアとして、産業医・看護職・契約精神科医・社外EAP(Employee Assistance Program)※3カウンセラーが連携した職場復帰支援プログラムを導入し、導入前と比較して復職者の再休職率が半減しています。

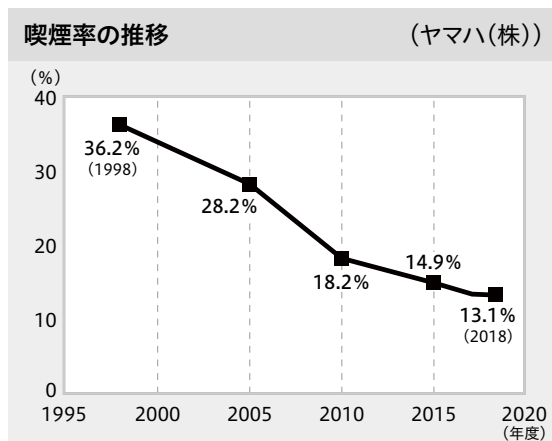
主な取り組み

- ・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

※3 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2018年は13.1%に低下しました。



※各年度3月末時点

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企業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](#)

▶ 海外出張者に対する感染症対策

海外に出張に行く従業員に対して、現地での感染症予防のために渡航前に予防接種の義務付けをするなど、対策を行っています。2018年度は推奨予防接種として、従来のA型肝炎、B型肝炎、破傷風、狂犬病に加えて、麻疹・風疹を加えました。

▶ 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企業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。

2018年度の研修実績

| 内容 | 対象者 | 実施回数 | 受講者数 |
|---------------|-------------|------|------|
| 海外赴任前研修 | 従業員 | 15回 | 47人 |
| | 帯同家族 | 6回 | 33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 | 5回 | 80人 |

社外からの評価実績

「健康経営優良法人2019」に認定

2019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3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、昨年に引き続き(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

(2018年度)

| 名称 | 対象・内容 | 年間参加人数 | 一人当たりの研修日数 | 参加延べ日数／年 |
|--|--|-------------------|------------|----------|
| 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(新入社員研修を含む) | 600人 | 2～65日 | — |
| 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 | 2018年度は未実施 | 50日 | — |
| 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 | — |
| 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 | 14人 | 44日 | 616日／年 |
| ヤマハ技術研修所 | 国内生産職場の核となる人材育成 | 18人 | 33日 | 594日／年 |
| From To 運動 | 楽器製造に関するコア技能の伝承 | 16人 | — | — |
| 役割機能強化研修 | 語学力強化(GAME)・技術アカデミー・技術講座 | GAME 239人 | 2～4日 | — |
| | | 技術アカデミー・技術講座 219人 | 4～10日 | — |
| 海外・語学研修 | 外国語習得、レベル向上を目的とした留学 | 5人 | 6カ月 | — |
| 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) | 340人 | — | — |
| 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 | 103人 | 1日 | 103日／年 |
| 英語トレーニングマスターコース | 外部講師によるTOEICスコアアップ研修 | 36人 | 2日 | 72日／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 | 25人 | 2日 | 50日／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)人事部門内に設置し、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
グループ企業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、3年目・5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。

また、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、面談を行う管理職や担当者に向けた評価者研修も実施しています。

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。

環境

ヤマハグループは環境課題を経営の重要課題と捉え、「ヤマハグループ環境方針」のもと、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。

気候変動や生物多様性、循環型社会づくりといった地球規模の共通課題に、事業活動や製品・サービスを通じた取り組みを進めるとともに、化学物質の排出削減や有害物質の漏えい防止、適正な木材利用や森林保護、環境貢献活動などの環境保全活動も行っています。

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と捉え、「ヤマハグループ環境方針」のもと、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。

気候変動や生物多様性、循環型社会づくりといった地球規模の共通課題に、事業活動や製品・サービスを通じた取り組みを進めるとともに、化学物質の排出削減や有害物質の漏えい防止、適正な木材利用や森林保護、環境貢献活動などの環境保全活動を行っています。

なお、これらの環境課題は、中期経営計画や関連する部門のアクションプランに組み込み、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、ヤマハ(株)環境担当役員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するとともに、気候変動対応などの重要事項については社長をトップとする経営会議で審議します。

また、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や社会動向の把握、グループ全体の方針やルール の 制定、モニタリングや監査、環境設備導入や各種測定 の 技術的支援を行うなど、グループ全体の活動をリード、支援しています。

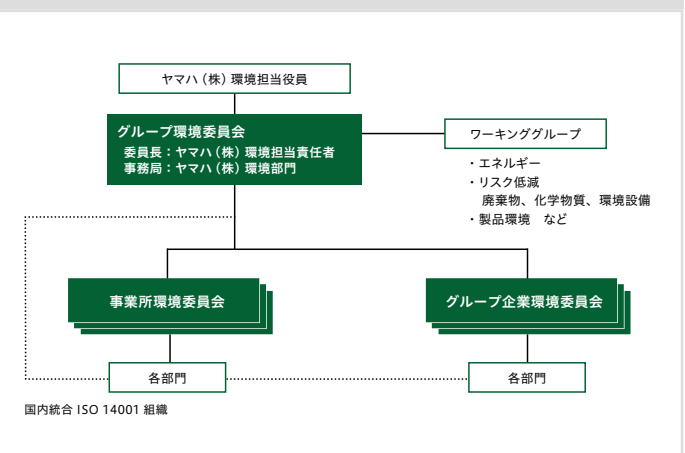
▶ ISO 14001 認証の取得

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。

2019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企業22社(合計23社)であり、これは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、2017年には、2015年9月に改訂された新規格に基づく国内統合認証を取得しています。

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ュアリング | 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・マニュファクチュアリング・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・マニュファクチュアリング・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・マニュファクチュアリング・アジア | 2002年7月 |
| ヤマハ・エレクトロニクス・マニュファクチュアリング・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、環境施策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導入しています。現在、国内外生産系グループ企業およびリゾート施設にて実施しています。

環境会計データについては、環境データのページに掲載しています。

▶▶環境データ

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」から生産現場の指導員候補者に対する「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。環境設備とは事故時に環境を汚染する可能性のある設備を指し、各事業所でリスト化され管理されています。

▶ 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。また、ヤマハ(株)環境部門のスタッフが海外工場の担当者教育をフォローしています。2018年度は、中国・蕭山ヤマハの排水処理担当者に対して、日本での専門教育を実施しました。

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1,163人が内部監査員資格を取得しており、現有従業員のうち365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、当該年度に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。

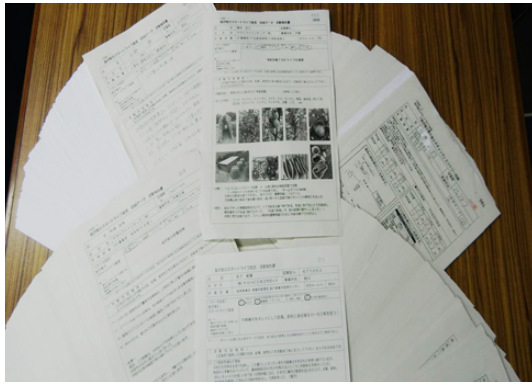
家庭での環境啓発活動「我が家のスマートライフ宣言」&「ぬりえDe『MYエコ宣言』」

労働組合と共同で、環境家計簿や、従業員が各々の家庭で実行する「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「ぬりえ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

(2018年度)

| 宣言 | 活動報告 |
|------------------------------|--|
| 敷地内の美化、緑化に挑戦 | 家族全員で敷地内に植樹や垣根で日よけを作り、プランターで花を咲かせ季節を感じ、家族で納得の成果になりました。 |
| 待機消費電力の削減の実施 | 省エネプラグ製品の購入と1年間の待機消費電力削減調査を行い、主電源を小まめに切り長時間使用しない機器はコンセントから抜いたりして、待機消費電力の省エネができました。 |
| 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



「ぬりえ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、従業員に自宅での緑のエコカーテンづくりを奨励しています。従業員向けに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。

》緑のエコカーテン活動



従業員から寄せられた各家庭と事業所内の緑のエコカーテン

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「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、2021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

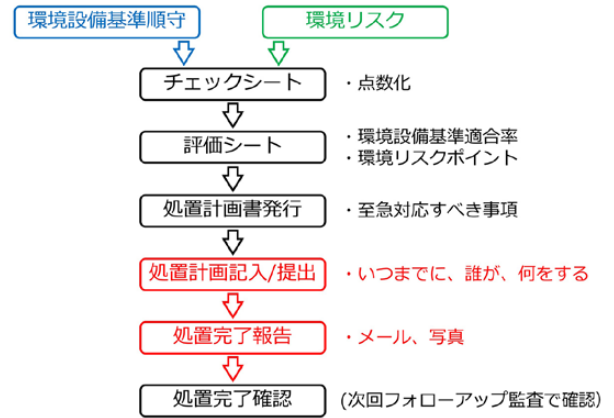
▶ 環境監査

ヤマハグループでは、環境事故や法令違反の未然防止を目的に、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、ヤマハ(株)環境部門による専門的知見からの環境監査を実施しています。監査スタッフは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環境保全に関わる公的資格を取得しています。

2016年度からは「ヤマハグループ環境設備基準」に則した監査により、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。

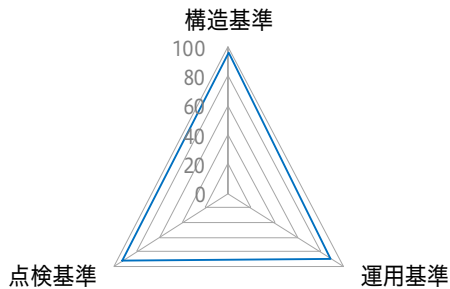
なお、監査の頻度はリスク度合いによって設定し、定期的を実施しています。2018年度は、国内4サイト、海外4サイトの環境監査を実施しました。

環境監査の進め方

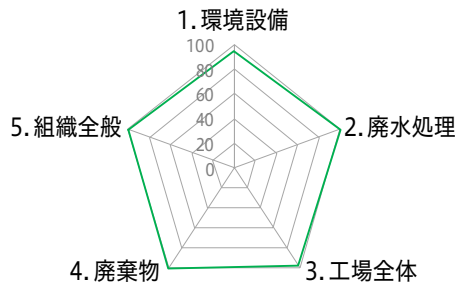


環境監査評価シート

基準適合率92%



リスク対応率94%



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、災害や事故などの緊急事態に備え、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の仕組み整備、訓練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、改善や手順を整備しています。また、万一事故が起き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、事業所からの排水によって水域および関連生息地に悪い影響を与えないよう、常に排水の監視を行うとともに、排出先の水域の水質や生物への影響についての調査も定期的実施しています。

過去、塩素系有機溶剤による土壌および地下水汚染が発生した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。

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処分を進めており、2018年度までに豊岡、天竜、磐田、葛城の4拠点で処分を完了しました。

(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、代替化や処理施設導入による排出削減に努めています。(VOC排出量については、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して、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に取り組んでいます。2016年度には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。また中国の各工場ではVOC処理施設を導入し、排出削減を進めています。

※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

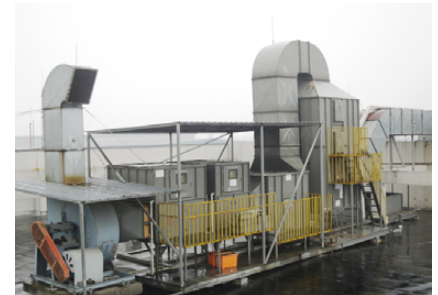
》環境データ



天津ヤマハのVOC処理施設



杭州ヤマハのVOC処理施設



蕭山ヤマハのVOC処理施設

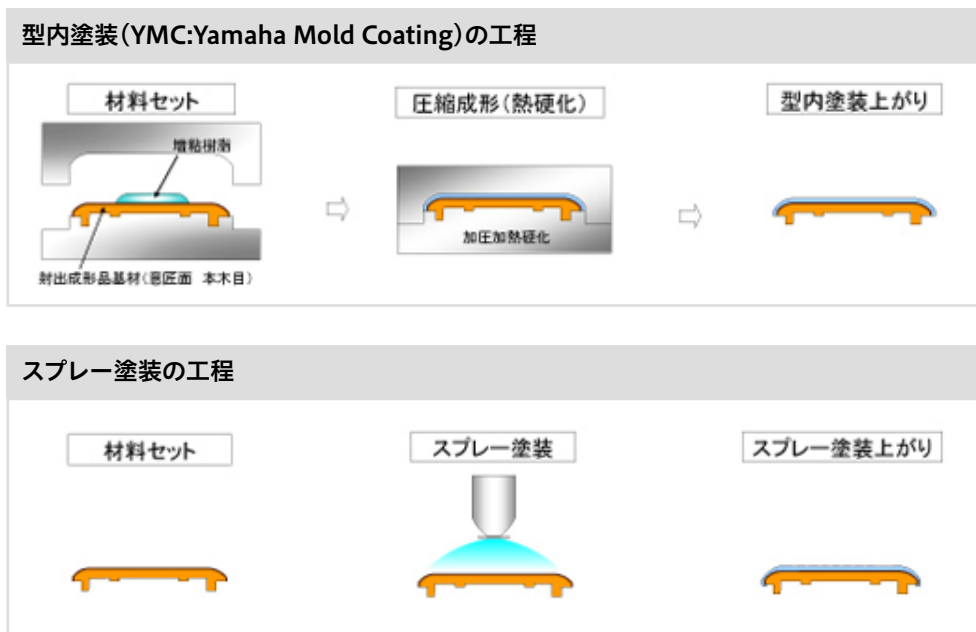
▶ 塗装工程における化学物質の排出削減

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て用途開発し、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。この工法によって2018年度は約70tのスチレンを削減しました。

※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

2018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。

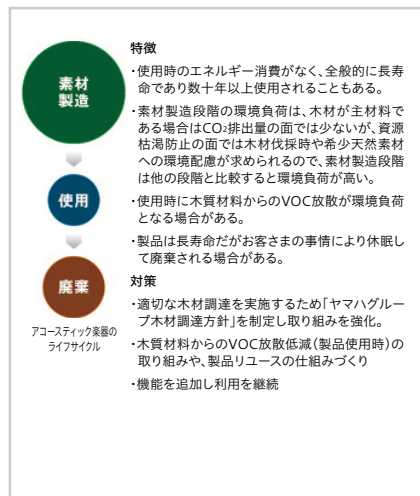
また、製品に含まれる化学物質については、含有規準や管理システムの整備、グリーン調達を実施しています。

▶▶▶ [ヤマハグループ環境方針](#)

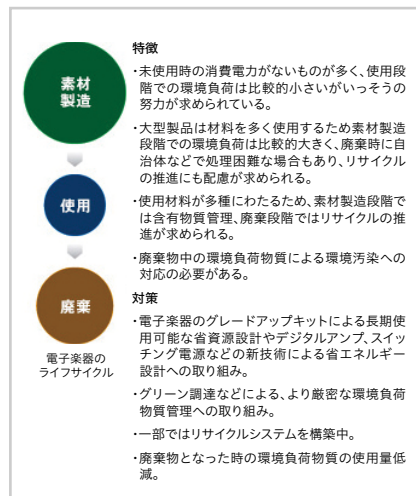
▶ 主な製品のLCA評価による特徴とその対策

※ 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。

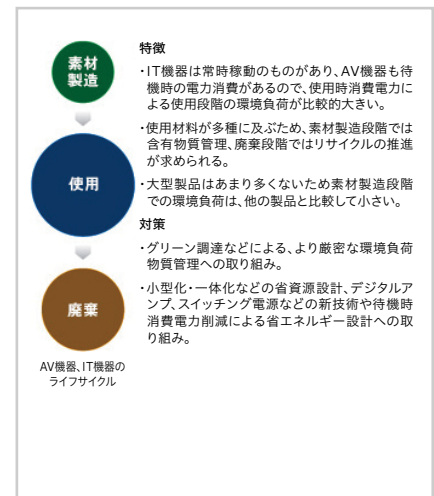
アコースティック楽器



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(アーク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。2019年3月末時点で、認定数は従来製品も含め370製品を超え、うち新規開発の56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、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

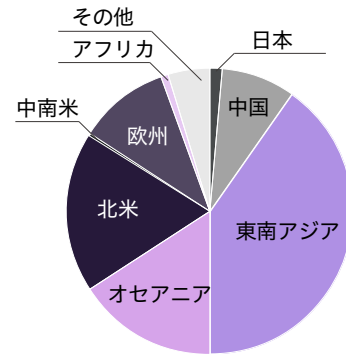
》ヤマハサプライヤーCSR行動基準

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

伐採地域の内訳(体積) 合計: 94 千m³



(2018年度)

※ 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認証木材の利用拡大を進めています。

2017年度に購入した木材については、全ての取引先を対象に、原産地や伐採の合法性、資源の持続可能性に関する書類調査を実施しました。その結果、原産地や樹種などからリスクが高いと判断された木材については、現地訪問を含む追加調査および木材調達部門やサステナビリティ部門で構成する審査会での審議を通じてより厳格な合法性の確認を行い、購入した木材の94%(体積比率)について低リスクであることを確認しました。この調査はサプライヤーの協力のもと毎年行い、低リスク判定100%を目指していきます。また、認証木材の採用も積極的に進めており、2019年度の木材購入見込みに換算すると、認証木材は29%(体積比率)となる見通しです。2019年4月に発表した中期経営計画では2021年度までの3年間で認証木材の比率を50%にすることを目標にしています。



合法性審査会



訪問調査の様子

▶ タンザニアでの木材資源の取り組み

ヤマハは2015年度から、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した。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年度からは同樹種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現地での調査を進めています。

さらに2017年度より、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、2018年度にかけて2年間で約5,000本の苗木を植栽しました。現地NGOと共同で苗木育成技術を地域に提供していくことで、苗木は地域住民による管理の下で計画的に育成され、森林内に植栽されています。植栽した苗木の成長や環境との関係など、定期モニタリングにより基礎データを取得し、良質材育成のための基礎的知見を構築していくと同時に、地域住民による森林管理活動の一つとしての苗木育成・植林活動の定着を進めています。また、現地製材業者とパートナーシップを組み、持続可能な森林管理が行われている認証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。



生態調査



アフリカンブラックウツの苗



▶ 北海道における循環型の森林づくり

ピアノの響板を製造している北海道の北見木材(株)(以下、北見木材)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をし、2016年3月にオホーツク総合振興局、北海道紋別郡遠軽町との『『ピアノの森』設置に関する協定』に調印しました。近年、アカエゾマツ天然林材の減少に伴い、ピアノ響板用の木材はそのほとんどを輸入材に頼らざるを得ない状況です。この協定では、オホーツク管内の道有林や遠軽町有林を活用し、アカエゾマツ人工林の適切な管理や植樹など、森づくりの活動を協力して展開しています。将来的に、ピアノ響板に使用できる高品質なアカエゾマツの安定供給を再び実現するとともに、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。

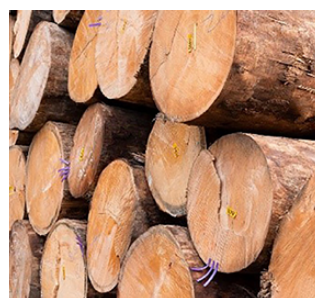
2018年には、こうした森づくりの活動を多くの皆さんに知っていただくとともに、豊かな楽器の響きを生み出す原点である木や森に思いを馳せていただく機会を提供することを目的に、北見木材で製造したピアノ木製部材の端材を使用した高さ3.5mのクリスマスツリーを製作しました。オーナメントにはオホーツクエリアのアカエゾマツ人工林で採取された松ぼっくりを使用し、木のぬくもりを感じられるツリーとしました。このツリーはヤマハ銀座店にクリスマス期間限定で展示され、協定で取り組む活動を紹介するとともに、ヤマハならではのクリスマス展示を通じて、ヤマハグループの森づくり活動に対する思いや、木材資源に対する取り組みについて多くの方に知っていただく機会となりました。



アカエゾマツの人工林



松ぼっくりのオーナメント



ピアノ部材用の木材



松ぼっくりのオーナメントを飾ったクリスマスツリー(ヤマハ銀座ビル)

▶ 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。環境技術の応用のページで事例を紹介しています。

» 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

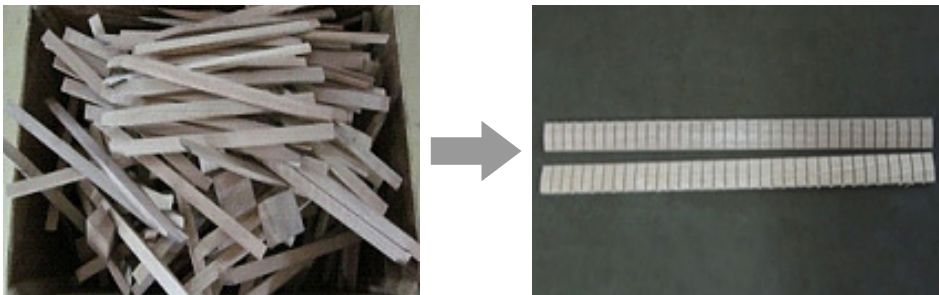
▶ 持続可能な原材料の活用

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。端材の他部品への転用や、原材料・堆肥・燃料としての利用(売却もしくは処分)のほか、国内ピアノ製造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行っています。



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)に転用

▶ 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。

廃棄物削減の取り組み事例

| 事業所 | 内容 |
|---------------|---|
| 豊岡工場 | 2010年11月に液状廃棄物の減圧濃縮装置を導入、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 |
| | 研究開発部門から出る希少金属含有廃棄物を2011年度より有価物処理に切り替え、資源を有効活用 |
| | 減圧濃縮装置に代わる液状廃棄物減容設備CDドライヤーを新たに導入し、2019年2月に本格稼働。廃酸・廃アルカリなど特別管理産業廃棄物の排出量を約30%削減できる見込み |
| 掛川工場 | 2009年9月に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90t/年 |
| | 接着剤を含む廃水の処理能力を2012年9月に増強。廃棄物削減効果約270t/年 |
| 北見木材 | 液状廃棄物減容設備CDドライヤーを2019年2月に導入。廃水汚泥などの廃棄物排出量を75%削減できる見込み |
| 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120t/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 |



CDドライヤー(豊岡工場)



CDドライヤー(北見木材)

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。また、水を大量に使用かつ取引金額の多いサプライヤーに対し、取水量や水リスクの認識、被害事例などの報告を求めるとし、バリューチェーンでの水リスク把握にも努めています。

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5,700t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



循環水で供給可能な冷却装置

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tの水を削減しました。



廃水処理施設

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、年間約1万tの水資源を節約できるようになりました。



廃水処理施設



廃水を冷却水などに再利用

ヤマハ・ミュージック・インドア

2019年1月に竣工したヤマハ・ミュージック・インドアでは、完全クローズドの廃水処理設備を導入しました。工程から排出される廃水は100%再利用され、工場外へ排出されることはありません。



廃水処理施設



工程廃水を100%再利用

気候変動の緩和および気候変動への適応

気候変動影響への対応

気候関連のリスクと機会については、ヤマハ(株)の環境部門および各拠点の管理セクションで国際条約や法規制、ステークホルダーからの要望、事故リスク、環境パフォーマンスデータを収集分析し、経営戦略に影響しかねない内容を環境担当役員に報告しています。環境担当役員はその重要性に応じて取締役会やリスクマネジメント委員会で審議し、その緩和、移転、受容、管理および機会を活用するための意思決定を行います。

これらのプロセスにより近年、エネルギー効率の低い事業からの撤退や、エネルギー効率を考慮した楽器事業の生産構造改革などが決定されたほか、環境に配慮した製品の社内基準や設定プロセスを定めたヤマハエコプロダクツ規定の設立、環境事故を未然に防ぐための設備基準を定めたヤマハグループ環境設備基準の設定と全工場への数年以内の適用などが決められました。直近では北海道の生産子会社について温暖化による洪水リスクおよび防衛策がされた場合の機会を評価し、排水装置の強化がなされています。

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(GHG:Greenhouse Gas)排出量の削減に努めています。

温室効果ガス排出削減については、2017年度比で、2030年度までにスコープ1+2を32%削減、スコープ3を30%削減するという中期目標を策定し、国際的な環境団体であるSBTイニシアチブ^{※1}より2019年6月に認定を受けました。加えて、2050年度までにスコープ1+2を83%削減するという長期目標も設定しています。

また、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)^{※2}提言へ賛同することを2019年6月に表明しました。

なお、排出量については、GHGプロトコル^{※3}に基づいて管理しており、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 SBT (Science Based Targets)は、パリ協定目標達成に向け、科学的根拠に基づいた温室効果ガスの削減目標設定を促し、その目標の評価や承認を行うイニシアチブ

※2 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)は、主要国の中央銀行総裁や財務大臣からなる金融安定理事会(FSB)によって設立。気候変動がもたらす財務的影響を開示することで投資家に適切な投資判断を促すことを目的とした提言を公表

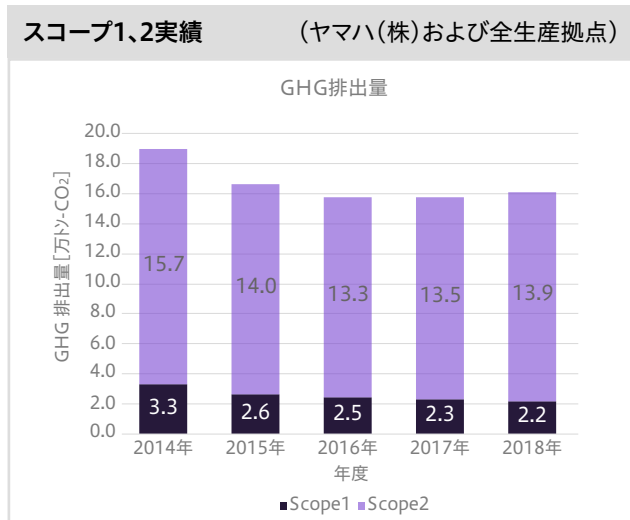
※3 温室効果ガス(GHG:Greenhouse Gas)排出量の算定と報告の基準

» 第三者検証



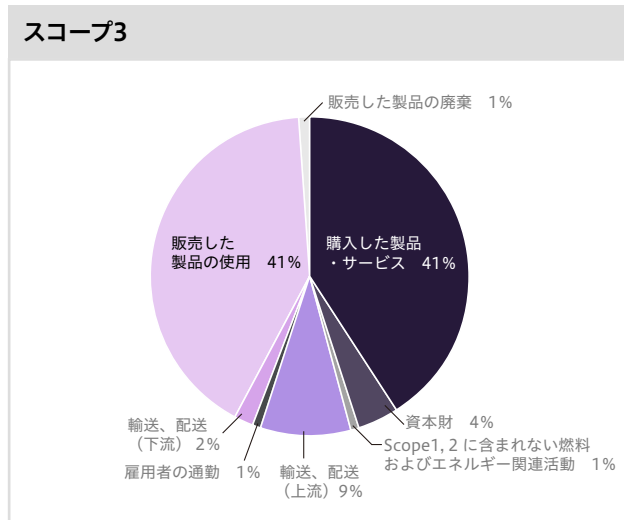
▶ これまでの取り組みと実績

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。



※購入電力・蒸気による間接的な排出、自家発電および熱利用のための直接的なCO₂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ヤマハグループ本社、全世界の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、事務所への通風を促す網戸の設置、設備の集約や合理的配置による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、空調管理の適正化、工程統合による省エネを推進しています。

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5年間の累計でCO₂排出約249t-CO₂、電力使用約480MWh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か月間、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か月間で約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や、職場レイアウトの見直しによる空調削減、冬場の蒸気使用見直しなどによる節電の取り組みを進めています。

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「クリーン生産認証」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版



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8t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

また、2018年度は、高圧トランス2台と葛城北の丸のボイラー2台を高効率設備に更新しています。

▶ 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、2013～2018年度で合わせて蛍光灯や水銀灯約900台の交換により、年間約40MWh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。

「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

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

2018年度実績：20施設で実施。約1,033kWh/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2,820t-CO₂となりました。

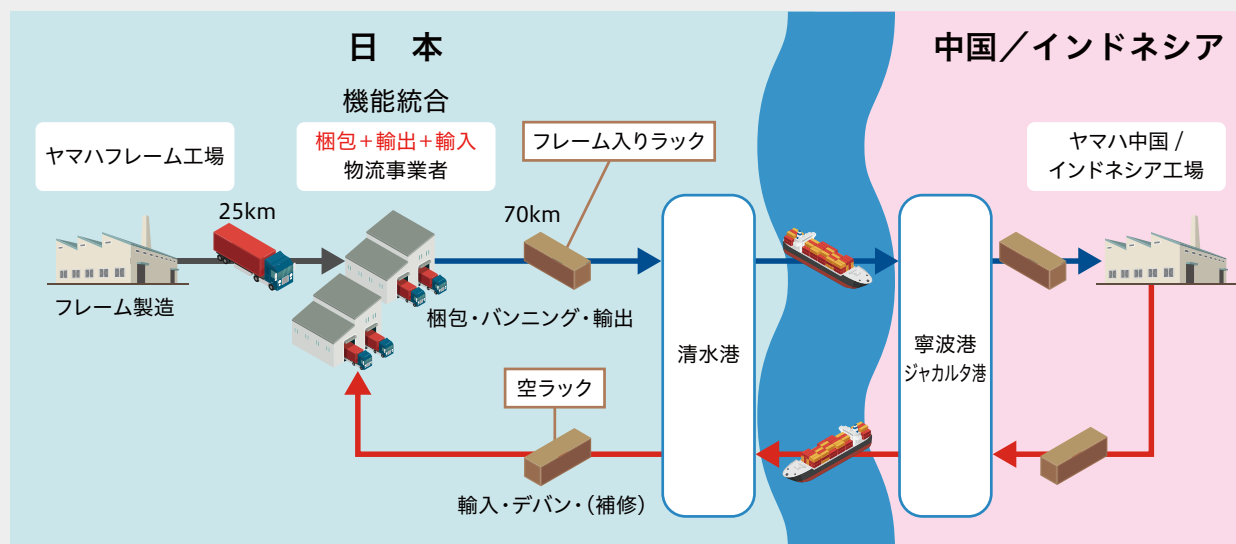
また、物流におけるCO₂排出量削減には輸送事業者の協力が不可欠であり、運送委託先への環境配慮協力の要請やアンケート調査への環境項目の盛り込みなどを通じて、輸送事業者の皆さまと連携した体制づくりに努めています。

》ヤマハグループ環境データ

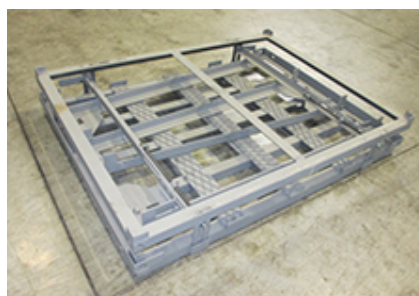
ピアノフレーム輸送での省資源・CO₂排出量削減

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、省資源化を図っています。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100t削減、鉄資源消費も年間1,600t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3t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、漏えい対策に取り組んでいます。

》汚染の防止

▶ 水質保全

工場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※」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。

※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(株)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廃地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。



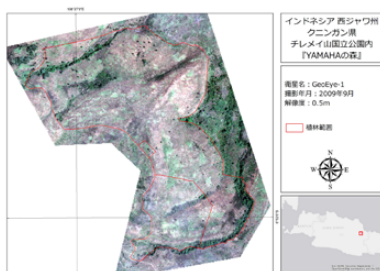
インドネシア「ヤマハの森」活動実績

| | 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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) | <ul style="list-style-type: none"> ・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、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、毎年植林した樹木は順調に育っています。

2018年10月、第11回の植林活動をヤマハ発動機(株)と合同で実施しました。両社グループの従業員とその家族や一般の方々が約80名参加して、途中雨に見舞われましたが抵抗性クロマツの苗木300本の植栽を無事に行うことができました。

植樹実績

| 時期 | 本数 | 樹種 |
|------------|--------|--------------------------------------|
| 第1回 2007年 | 115本 | ウバメガシ、ヤブツバキ、ヤマモモ |
| 第2回 2008年 | 180本 | ウバメガシ、ヤブツバキ、ヤマモモ、モチノキ |
| 第3回 2009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 2010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 2011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 2012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 |
| 第11回 2018年 | 300本 | 抵抗性クロマツ |
| 累計 | 2,615本 | |



植樹の様子



植栽の参加者

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

▶ しずおか未来の森サポーター企業功労表彰

2018年12月、10年以上にわたり遠州灘海岸林の再生支援活動を行ってきた結果、静岡県知事より、企業の森づくりの優れた活動として功労表彰を受けました。



▶ 希少生物の保護活動

2018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69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ンミョウを守るため、砂浜にはびこる外来植物の駆除を実施しました。



海に帰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『アコースタロン™』 | 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変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、これらの順守を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企業で、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

教育機関や公的施設向け事業、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企業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、贈賄リスクの高い地域に所在する海外グループ企業が特にそのリスクを認識しており、接待贈答に際し、事前申請や支出の記録により相手を明らかにすることが重要だと考えています。また、取引先が自社のために行う贈賄リスクを考慮して、取引先に対し贈賄の禁止を義務付けるといった措置を講じる海外グループ企業もあります。

▶ 汚職防止のための仕組み・施策・研修

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

併せて、国内外のグループ企業に対し、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

2018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順守し、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、グループ企業に対しても、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公正な取引を行わず、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は、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、グループ内に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、順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。毎年ヤマハグループでは、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。2018年度は、国内グループ企業から延べ約260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順守事項を周知しています。

海外のグループ企業では、米国、欧州、中国における販売会社を中心に、関係する従業員に対し、違法な価格情報の交換や価格の支配を行わないことなどを内容とした、競争法の研修を実施しています。また、その他の地域における販売会社などにおいても、順次研修の実施を計画しています。

法令研修の実施状況 (ヤマハ(株)および国内グループ会社)

| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|-----------|--------|--------|--------|
| 法令研修受講者数※ | 約220人 | 約140人 | 約260人 |

※延べ人数



法令研修

公正な競争に関する違反の状況

2018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、インドに拠点を構えるヤマハのグループ企業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是正を求めます。

2018年度は、これら一連の仕組みを更新し、自己点検項目の見直しや是正実施基準の引き上げを行いました。

▶ 調達に関するヤマハの方針

- 》ヤマハグループ購買方針
- 》ヤマハサプライヤーCSR行動基準
- 》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

サプライヤーに対して、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。

》ヤマハサプライヤーCSR行動基準

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。

2018年度は、取引開始の検討に際し、104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。2018年度は、2019年度に行うサプライヤーへの一斉アセスメントにあたり、サプライヤーへの自己点検や是正要請を担当する実務者に向けた説明会を実施しました。国内外生産拠点の調達担当者に向け9回実施し、176名が参加しました。

さらに、同じく国内外生産拠点の調達担当者150名に、木材の合法性確認など持続可能な木材調達についての説明も行いました。



CSR調達説明会(インドネシア)



CSR調達説明会(マレーシア)



CSR調達説明会(中国)

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。顧客か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、物流業務・工事などの委託先に対し、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。2018年7月には、国内の調達取引先の集会にてSDGsテーマの講話を行い、SDGsの概要や当社グループの取り組みについて紹介しました。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。



SDGsテーマ講話 調達部門の協力会 76名参加

2018年度実施状況

年次総会 調達・物流・設備の各部門における協力会 各1回 計3回

生産・販売動向報告会 調達部門の協力会 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 30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、他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

自社の知的財産を保護するため、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、他者の知的財産権を尊重することを基本としています。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、自社および他者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も行っています。入社時教育に加え、開発部門やマーケティング部門などへの配属や異動にあわせ、知的財産の管理全般や特許・著作権などの関連テーマに関する研修を実施するなど、従業員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、第三者へのライセンス活動も適宜行っています。

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。

2019年3月末におけるヤマハグループの特許および実用新案の合計保有件数は、国内で約2,600件、海外では、米国、欧州、中国を中心に約3,500件の合計約6,100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。

2019年3月末におけるヤマハグループの意匠保有件数は、国内で約460件、海外で約800件の合計約1,260件です。

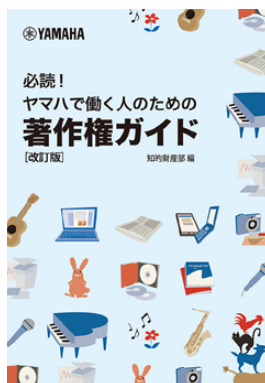
▶ 著作権

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作しています。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、部門・グループ企業向けにそれぞれ特化した勉強会も定期的を実施しています。

さらに、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。現在は、日本において2018年末と2019年初に施行された改正著作権法にあわせた改訂版を2019年4月から配布しています。



社内向け著作権セミナー



著作権に関する社内教育ツール

▶ 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(ブランド戦略委員会)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、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し立てをはじめ、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

製品・サービスの適正な情報開示

ヤマハグループは、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

さらに、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。

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

2018年10月、当社製サーフェスマウントスピーカーを使用した展示会場で、演出用のスモークに起因する製品落下事故(人身被害なし)が発生しました。2019年5月、ウェブサイトによる市場告知にて油煙や演出用スモークの多い環境での使用についての注意喚起を行いました。

» 製品を安全に正しく使用していただくために

製品に起因する事故や製品の不具合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。

2018年、Revolabsブランドのデジタル・ワイヤレス・マイクシステムおよびワイヤレス・カンファレンスフォンにおいて、日本仕向として実装されたファームウェア不具合により、意図しない周波数の電波が発射され、電波障害などの恐れがあることが判明しました。Revolabsホームページで告知し、無償対応(ファームウェアのバージョンアップ、設定変更、本体交換など)を開始しました。2019年3月末現在、対象860台中794台(92%)の対応が完了しています。

表示・広告に関する違反などの状況

2018年度に発生した製品の表示に関する違反は11件(規制や認証に適合しているものの表示漏れ・誤記などがあった件数)で、いずれも適切に対応しました。また、これらに罰則を伴う法令違反はありませんでした。

製品・サービスの安全性に関わる不具合などの状況は[こちら](#)に掲載しています。

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程において製品・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。

そのために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・規格を確実に順守するため、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、「製品に関わ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、順法性の確保と環境負荷の低減に役立っています。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・サービスの適正な情報開示

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2018年度までの9年間で、技術・開発者を中心に延べ1,516時間の講義を実施し、275人が受講しました。

製品・サービスの安全性に関わる不具合・違反などの状況

2018年度、製品の安全面での不具合に関わる市場対応が2件、製品輸送に関わる法令未対応が1件発生しました。なお、これら3件に起因する人的な被害は発生しておらず、また、これらに罰則をとらなう法令違反はありませんでした。

▶ 市場対応の内容

- ・2018年8月、サイレントハウスにおいて、リコール対応時の施工不良による底の落下が発生しました。2019年6月現在、施工不良の恐れがある案件の点検・調査を進めています。
- ・2018年10月、ゴルフクラブにおいて調整時の不具合によるシャフト折損が発生、同年12月上旬までに不具合品の回収と代替品の送付をすべて完了しました。

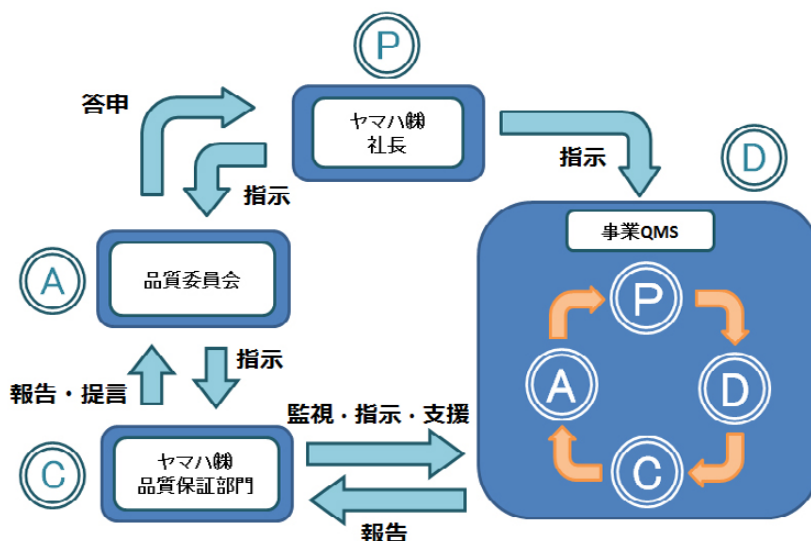
品質保証

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、各グループ企業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(2019年3月末時点)

ISO 9001:7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

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、ヤマハ(株)品質保証部門の監査員が品質監査を実施しています。監査結果を踏まえ必要に応じて改善を促すとともに、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。2018年度は品質工学コース、製品安全コース、製品安全リスクアセスメント(R-Map)コースなどの各講座を開催しました。また、品質に関わる不正行為に繋がるリスクを除去するため、国内の全ヤマハグループを対象として、品質不正のリスク除去に焦点を当てた危険予知訓練を実施しました。

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(2019年3月末時点)

2018年度は新たに53モデルを認定し、2019年3月末時点で、従来製品も含め累計370を超えるモデルを認定、56モデルにエコラベルを表示しています。



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

》管楽器テクニカルアカデミー

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

▶ 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

▶ ピアノ用後付けユニット

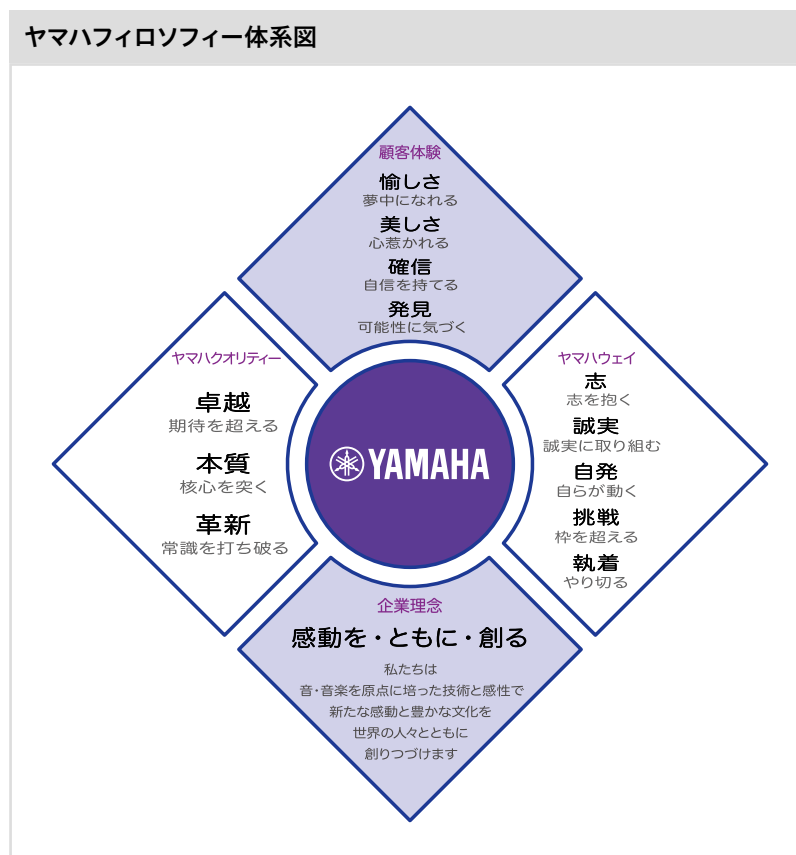
消音機能をプラスできる「ピアノ消音ユニット」や、自動演奏機能付きピアノに豊富なコンテンツと多彩な機能を加える「ディスクラピアコントロールユニット」など、お手持ちのピアノを幅広く、長く楽しんでいただける後付けユニットを販売しています。

》ピアノ用後付けユニット

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

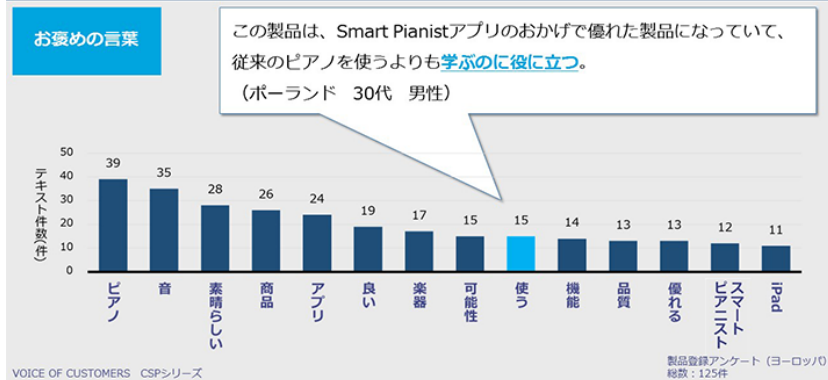
楽器・音響製品に関係する部門を中心に、お客さまから寄せられたさまざまな声を、社内のデジタルサイネージ(電子掲示板)やイントラネット・広報誌・ポスターなどを通してグローバルで共有しています。

また、楽器・音響製品の開発部門・品質保証部門を中心に、お客さま視点で考え、行動する習慣を育む定期的な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ひとりに真摯に向き合い、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」サンプル (デジタルサイネージ、国内工場ポスター、海外工場社内報)

お客さまからのコメント (機能、使いやすさに関わるもの)



お客さまの声

第25号

お客さまの声をシャワーのように浴びて、
お客さま目線で考案しよう!

今回は10月19~21日に東京ビックサイトで開催された**楽器フェア**にいらしたお客さまの声をお届けします。

| | |
|--|--|
| <p>YTS-82Z</p> <p>明るい音が好き。吹奏楽を意識している音かもしれないが、サイズで使いやすい。(60代・男性)</p> | <p>ELS-02</p> <p>いろいろな音色が出て楽しい。鍵盤が広くて使いやすい。(女性)</p> |
| <p>YCL-CSG III</p> <p>自分はSAX吹きだけど、ヤマハのクラリネットの音が好き。リアアプがいて確認の時しかかかないが、音色が好き。(30代・男性)</p> | <p>ヤマハのブースの様子</p> |
| <p>RSP20CR</p> <p>見た目については、ピックガードが銅板で使われているのが出てきてとてもいい。(真空ホウ・ポールギター)</p> | <p>BBP34</p> <p>スラップでも指弾きの時もロックを出せるし、バンドでも幅広い音が出せるのが好き。(真空ホウ・ベース)</p> |

SUARA KONSUMEN

Kami dari grup premium CS divisi Quality Assurance Mus & Sound (CS) akan membandingkan kualitas suatu komputer dari satu dunia yang menggunakan produk Yamaha di lain. Kami ini, kami telah coba membandingkan benefit suatu komputer berdasarkan aplikasi dan komunitas yang telah kami terima mengenai produk dan pendapat tentang produk baru yang akan ada di pasaran.

AV Receiver RX-A3070, RX-A2070, RX-A1070 (Perjalanan bulan Juni)

- Tidak ada kompromi dari kemampuan dan kemampuan harga, ukuran dan bentuk akan ada yang lebih baik.
- Dari dua unit yang memiliki sound system. Bukan hanya itu, tapi juga kemampuan sistem yang mudah harga.

RX-A2070

- Sementara itu, coba di data ke lain.
- CS ini akan sangat bagus. Semoga akan dapat membuat produk yang lebih baik lagi di lain.

RX-A1070

- Sementara itu, coba di data ke lain, masih ada yang lebih baik. Semoga akan dapat membuat produk yang lebih baik lagi di lain.
- CS ini akan sangat bagus. Semoga akan dapat membuat produk yang lebih baik lagi di lain.

Alat musik Electric Drum DD-75 (Perjalanan bulan Juni)

- Sangat cocok digunakan dalam rumah tangga (20 ml)
- Sangat cocok digunakan dalam rumah tangga (20 ml)
- Sangat cocok digunakan dalam rumah tangga (20 ml)

事例

お客さま目線トレーニング (OMT)

OMTとは、自分ではない視点に立った価値観や判断基準を学び、お客さま視点で考え、行動するための習慣を育む、ヤマハ独自のトレーニングです。お客さまにインタビューした製品購買ストーリーをもとにどの製品をなぜ選ばれたかなどを考えるものや、お客さまの声をもとにお客さまの期待、ヤマハの改善点、取るべきアクションなどを自分事と考えていくものまで、さまざまな形式のものがあります。展開部門は徐々に広がっており、現在は楽器・音響製品の開発・品質保証部門、ゴルフ事業部門、スタッフ部門など、多くの部門で毎月のトレーニングに取り組んでいます。



OMT取り組み風景

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・中国では、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



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3年連続第1位に選出

2018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3年連続第1位に選出されました。

▶「日経コンピュータ2019年2月21日号 パートナー満足度調査2019」ネットワーク機器部門1位を獲得

株式会社日経BPによる「日経コンピュータ2019年2月21日号 パートナー満足度調査2019」において、ヤマハ(株)がネットワーク機器部門第1位に選出されました。

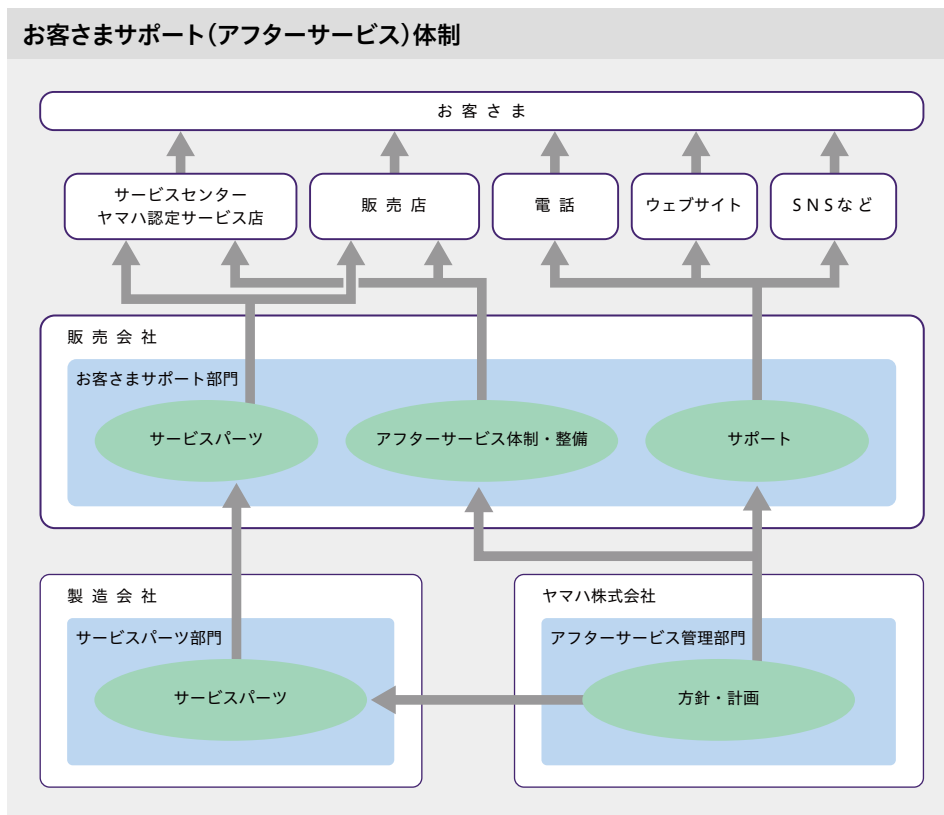
[» 関連ページ](#)

お客さまへの対応・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す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を整備し、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

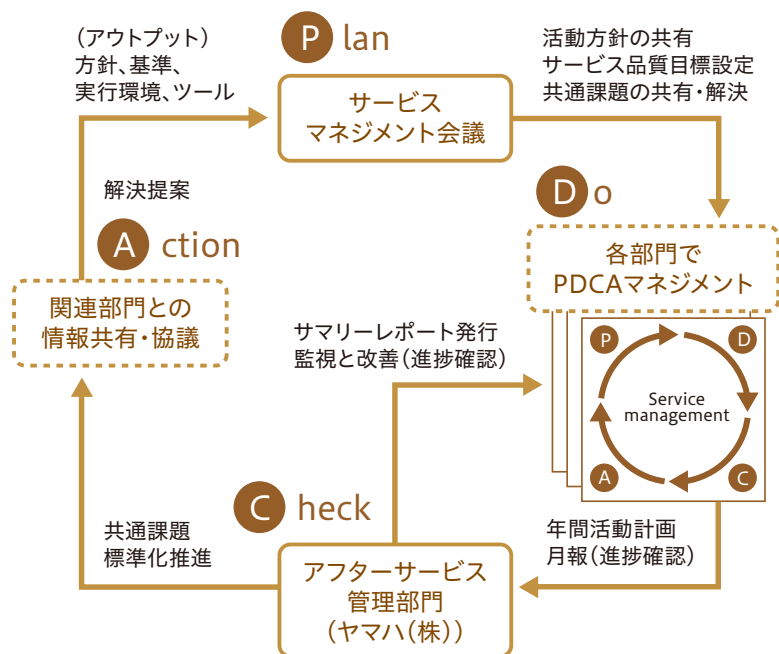
ヤマハグループでは、アフターサービスマネジメントシステムを構築し、「ONE YAMAHA」をスローガンにお客さまへの対応・サポートの継続的な品質向上に取り組んでいます。

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。

2018年度のサービスマネジメント会議には国内外の25社からカスタマーサービス・サポート責任者らが参加し、CS関連の取り組みやKPIを見直し、ヤマハグループのCS部門全体で新たな戦略の方向性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「アフターサービス管理規程」に定め、チェックシートによる運用状況のモニタリングを実施しています。

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での討議の様子

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自覚す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2017年度20ptだったNPSを2018年度は44pt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るよう、日々改善に努めています。



サービスマネジメント会議の参加者

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、法改正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。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。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企業に対して、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。2018年度も改善を進め、国内グループ企業が保有する個人情報の管理精度を向上させるとともに、国内外全てのグループ企業を対象とした「グループ個人情報保護規程」を新たに制定し、2019年4月に発効しました。

[》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。

▶ 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、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。

[》個人データの開示、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管理規程」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、2018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

より多くの人々が音楽を楽しみ、音楽の歓びを広くわかち合う—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

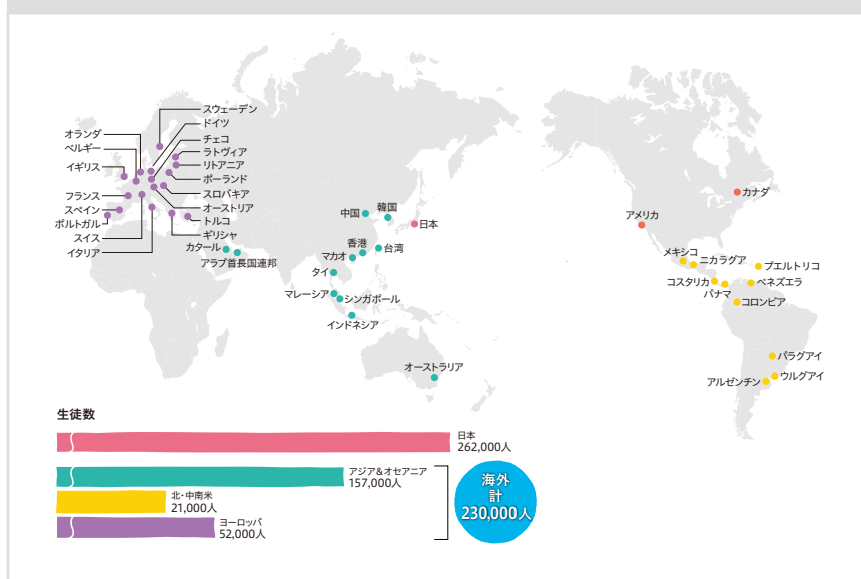
| | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 日本 | 320千人 | 300千人 | 280千人 | 271千人 | 262千人 |

※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23万人の生徒に音楽にふれる歓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

(2019年3月現在)



海外における音楽教室在籍数

| | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| アジア・オセアニア(中国含む) | 153千人 | 155千人 | 153千人 | 155千人 | 157千人 |
| 欧州 | 52千人 | 53千人 | 54千人 | 50千人 | 52千人 |
| 北・中南米 | 24千人 | 24千人 | 24千人 | 23千人 | 21千人 |
| 合計 | 229千人 | 231千人 | 231千人 | 227千人 | 230千人 |

※各年度末時点

▶ 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)を国内だけでなく、アジアや欧州などでも開催し、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1,200会場で展開しています。サクソやギターなどの楽器からボーカルまで、お客さまのさまざまなニーズに対応した豊富なコースのレッスン(現在37コース・在籍数10万5千人)をグループや個人の形態で提供しています。グループレッスンでは、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、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 | 2018年度 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 6千人 | 40千人 | 50千人 | 92千人 | 105千人 | 110千人 | 110千人 | 105千人 |

※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層向けコース「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、550会場、10,000名の会員数(2018年11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アップ。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。

2016年度からは、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出前授業を実施しています。

この講座は、企業のUDに対する理念や考え方、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。2018年度は、地元浜松市の小学校2校で、「管楽器のユニバーサルデザイン」と題して、管楽器全般の特長とカジュアル管楽器「Venova」のUDポイントについて講義を行いました。

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。



地元小学校での「企業のUD出前講座」



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年から訪日外国人(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”を官民一体となってさらに促進することを目的に、「SoundUD 推進コンソーシアム」を設立しました。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、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。「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、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を促進するほか、275(2019年4月1日現在)もの会員企業・団体と一緒に、その普及に努めています。

また、視聴覚障がい者や高齢者を含む全ての視聴者がテレビ・ラジオ放送の内容を理解できる平等な情報アクセスの機会を確保することを目的に、全国16の放送局と連携して「SoundUD」を活用した字幕支援事業にも着手しました。



『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

▶▶ SoundUD 推進コンソーシアム

▶▶ 『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」という思いから、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」を発売しています。

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

| 製品 | 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 ▶▶「VSP-1」 ▶▶「VSP-2」 | 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 | <p>調音パネルを導入した会議室</p> |
| ▶▶ 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 | |

| | | |
|---|---|---|
| <p>》ユニファイドコミュニケーション スピーカーフォン『YVC-200』</p> | <p>会話の品質に着目し、バッテリー内蔵、小型・軽量で持ち運びに便利な遠隔コミュニケーションを実現</p> |  |
|---|---|---|

センサー技術の応用提案

| 製品 | サステナビリティ面の特長 | 関連画像 |
|-----------------|--|--|
| <p>薄型変位センサー</p> | <p>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> |  <p>使用例</p> |
| <p>》水素漏れ検知機</p> | <p>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</p> |  |

音技術の応用提案

| 製品 | サステナビリティ面の特長 | 関連画像 |
|----------------------------------|------------------------------|---|
| <p>》サイレントブラス™</p> | <p>場所や時間を選ばずに練習や演奏を可能にする</p> |  |
| <p>》トランスアコースティック™ピアノ</p> | <p>電子ピアノのように自由な音量調節が可能</p> |  |
| <p>車載緊急通報システム用 車載通話モジュール</p> | <p>緊急時の自動通報・ハンズフリー通話が可能</p> | <p>—</p> |

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に行い、自治体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、事業所を置く地域社会と日常的なコミュニケーションを図ることで、地域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12自治会 | 事業概況報告、要望聴取、意見交換 |

▶ 2018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(本社)



夏まつり(天竜)



地域クリーン作戦(豊岡)



チャリティーバザー募金による地元幼稚園へ絵本・CDプレーヤー寄贈式(豊岡)



労使共催によるチャリティーコンサート(掛川)



敬老会でのコンサート(掛川)

▶ 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。2018年度は、11,316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

▶ 企業ミュージアムの一般公開

2018年に本社構内に建設した新たな研究・開発拠点「イノベーションセンター」の1階に、ヤマハグループの製品・サービスの歴史を展示する企業ミュージアム「イノベーションロード」をオープンしました。同施設は、当社の創業時から現在に至るまでの製品・サービスやその開発の軌跡、未来に向けたビジョンを、音や映像を使って紹介する体感型ミュージアムで、一般のお客さまにもご見学いただいています。オープン以来、地域の方々をはじめ、個人や団体、お取引関連の皆さまなど非常に多くの皆さまにご来場いただき、これまでに約18,000人の方にお越しいただきました。(2019年3月末現在)



イノベーションロードの入り口



展示エリア(ヒストリーウォーク)

》企業ミュージアムのご案内

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、世界各国で開催されるピアノコンクールをはじめ、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。

また、若手音楽家や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。1983年から始まった「ヤマハ管楽器新人演奏会」では、音楽大学や専門学校から推薦を受けた「新人」演奏家に演奏の場を提供しています。権威のある新人演奏会として広く認知されており、出演者は通算2,000名を超え、現在トップオーケストラの団員やソリストとして活躍したり、後進の育成にあたっている指導者を多数輩出しています。



浜松国際管楽器アカデミー&フェスティバル



ヤマハ管楽器新人演奏会



四川民族学院奨学金(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」

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、2015年より新興国を中心に公立学校に楽器と教材、指導ノウハウをパッケージとして提供する「スクールプロジェクト」を展開しています。

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が、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。ヤマハでは、こうした世界中の子どもたちに楽器演奏の機会を提供することで、子どもたちの成長支援のみならず、各国での器楽教育の普及と音楽教育・文化の発展に貢献することを目指しています。2018年度までに、5カ国(マレーシア、インドネシア、ロシア、ベトナム、インド)で延べ26万人の子どもたちに器楽教育の機会を提供しました。

》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

》世界中の子どもたちに、楽器演奏の楽しさを届けたい



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

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、2018年度までに、南アフリカ、ナイジェリア、クエート、UAE、ケニア、モロッコの6カ国63校、延べ約5,100人にリコーダーの授業を実施しました。現在、新たにウガンダで開始準備を進めており、その他の国での展開も模索しつつ、活動の拡大を図っています。



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、2018年度は33会場で開催し、約5,600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。



深圳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300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

▶ 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27回となる2018年は、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ホールコンサートのほか、豊富なトピックスでジャズの魅力を感じるトークイベント、街角で気軽にジャズを楽しむストリートライブ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」



市内小中学校を舞台に行われた「出前ジャズコンサート」



街中でにぎわう「ストリート 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。

▶ プラス・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「プラス・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。10回目の開催となった2019年は、リハーサル前に指揮者・曾我大介さんによる、楽器の魅力楽しく学べる「吹奏“学”講座 第2弾トロンボーン編」も開講。コンサートでは、小学生から70歳代の650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。

》 プラス・ジャンボリー



全員で大合奏



(中央左から)スペシャルゲストのトロンボーン奏者 中川英二郎さんとバイオリン奏者の岡部磨知さん、指揮者の曾我大介さん

▶ 管楽器演奏コンテスト

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、毎年管楽器演奏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たソロや、アンサンブル演奏を披露するもので、多くの管楽器学習者、愛好者が楽しめる機会を提供しています。2018年度は全国26都市で、約6,200人が参加しました。



上海市での予選



寧波市での予選

楽器に触れる機会と場の提供

▶ ピアノをもっと身近にー全国各地でLovePianoを展開中ー

(株)ヤマハミュージックジャパンでは、2017年から、もっとピアノを身近に感じてほしい、楽しんでほしいという思いから「気軽な演奏の場」を提供する活動「LovePiano」を進めています。この活動は「LovePiano」をテーマに、カラフルにペイントされたピアノを誰でも自由に弾けるピアノとしてオープンスペースに設置したり、ピアノへの想いをウェブで発信したりすることで、ピアノをもっと近くに感じてもらえるようにするものです。これまで、JR山手線の新宿駅、品川駅のほか、大阪国際空港(伊丹空港)などのパブリックスペース全国20カ所、約120日間設置し、延べ15,000人の方に演奏していただきました。

また、この活動では、演奏者にソーシャルメディアで発信する際の共通のハッシュタグ #LovePianoYamaha を提示しています。設置されたピアノを演奏した人と、その場に居合せて聴いた人のTwitterやInstagramから、ピアノへの想いなどがウェブ上に数多く発信され、さらに共通ハッシュタグにより同じ体験をした人たちがつながり、ストリートピアノ(LovePiano)ファンの拡大へと結びついています。

日本では、かつてピアノを演奏していたが今は弾いていないという人が多く、この「LovePiano」を通してピアノに憧れる方だけでなく、ピアノ演奏を再開される方が増えることを願って活動を続けています。



JR品川駅中央改札内 エキュート品川入口での展示(1号機)



原宿キャットストリートでの展示(2号機)

▶ 楽器体験イベント「TOUCH & TRY」

ヤマハは、「音楽を奏でる喜びをもっと多くの人たちに感じてほしい」をコンセプトに、日本全国のイベント会場やショッピングモールなどで楽器体験イベント「TOUCH & TRY」を開催し、多くの方へ楽器体験の機会を提供しています。楽器への「憧れ層」「休眠層」を中心とした大人の趣味需要層を対象に、2018年度は全国55会場で実施(延べ日数83日)、楽器体験者数は前年の3倍となる約18,000名にものぼり、活動の幅を広げています。今後も、より多くの方に楽器の楽しさを感じていただき、楽器に興味を持つ・楽器店に足を運ぶ・楽器を始めるなどのきっかけづくりを提案していきます。



子どもから大人まで自由に楽器を楽しむ来場者



地域コミュニティー発展への寄与

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ー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ー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。

2017年度からは、復興庁の推進する「心の復興」事業に株式会社NTTドコモと連携して活動を展開。2018年度は釜石市のNPO団体「ガバチョ・プロジェクト」と協働し、被災者の参画による「心の復興事業」を推進しました。三陸地域を支援すると共に、地域コミュニティーリーダーの創出を目標にした、ドラムサークルによるファシリテーターの育成活動に取り組んでいます。

▶▶ 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」



復興庁「心の復興」支援プロジェクト

▶ 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・ミニコンサート」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。



浜松まつり「ミニコンサート」



プロムナードコンサート

▶▶ [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。

▶「AMIGO Project」による支援活動

若者の犯罪や非行が深刻な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。ヤマハはこの活動に賛同し、多くの子どもたちが参加するこの活動を長年にわたり支援してきました。

2014年からは「AMIGO Project」をスタートさせ、支援活動をさらに強化しています。同プロジェクトでは、現在5カ国(メキシコ、コスタリカ、パナマ、コロンビア、ブラジル)を対象に子どもたちが自分の力で楽器をメンテナンスできるようにワークショップを開催するほか、楽器の修理に対応できる技術者の育成を推進するなど、より良い環境で子どもたちが演奏を続けられるようにサポートしています。

» 音楽の力で青少年の育成を支援



青少年育成オーケストラ・バンド団体(メキシコ)

▶「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:新しい息吹)という活動を開始し、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、多くの子どもたちに「初めての音楽学習」を提供する貴重な機会となっています。これまで13年間に全国189都市で1,600回以上のセミナーを開催し、4,700人もの指導者を養成。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を設立し、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ました。

2018年には、リオデジャネイロ市の教育プログラムに参加し、82名の講師にリコーダーセミナーを実施したほか、サンパウロ州からはSopro Novoのこれまでの活動が認められ、税制優遇措置として活動費用のサポートを受けています。



リオデジャネイロの教育プログラムでのリコーダーセミナー



リコーダーを学ぶ子どもたち

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

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を通じて、次世代を担う若者たちに就労体験機会を提供することで、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。



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。2018年度までに17校1,849人が体験しました。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。

また、これらの学校に対して、定評のあるYMPIの基礎教育「Yamaha Class」も実施。これは社会人としての心得や5Sの大切さ、規律遵守、勤勉の必要性などの基礎教育について、各学校で直接先生から指導してもらおう試みです。実施にあたっては、YMPIのポリシーについて先生方に伝授すべく、教育を実施しています。このようにYMPIの教育方針が、インドネシアの将来を支える若者たちのための基礎教育になろうとしています。

※ 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



学校の先生たちへの「基礎教育の伝授」のための講義



学習施設への展示協力

ヤマハは、「科学する心」を育む場として1986年に開館した浜松科学館(静岡県浜松市)の展示に開館時から協力しています。同館は、地域を代表する企業の協力により常設展示を全面的に更新し、2019年7月にリニューアルオープン。アクティブラーニングの観点を重視した大人も子どもも共に科学を楽しみながら学習できる体験型ミュージアムとして生まれ変わりました。

リニューアルに伴い、ヤマハでは以下の協力を行いました。

「音のコーナー」への協力内容

| 名称 | 内容 |
|----------|--|
| 響きが変わる部屋 | 電気音響信号処理技術を活用した展示物を寄贈。室内の響きや空間の広がりなどをコントロールする音場支援システム(AFC:Active Field Control)が組み込まれたブース内で、「山びこ」「洞窟」「教会」の異なる場所を選択すると、前面のプロジェクターにシーンに合わせたイメージ映像が映し出され、手を叩いたり、声を出したり、楽器を鳴らしたりして、音の響きや聞こえ方の変化を体験できる。 |

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」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、子どもたちに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、地元自治体や教育機関からの要請に応じて、リコーダーや管楽器のユニバーサルデザイン(UD)をテーマにした出前授業も行っています。



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



リコーダーをテーマとした出張授業



“管楽器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)ヤマハミュージックマニュファクチャリングでは、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するほか、ヤマハ(株)で開催する子ども向けものづくり教室で使用する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2000年から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。2018年度は、静岡県内3市5会場で実施、89チームから計1,165人(女子選手増)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、「アルトリコーダー授業」や「合唱練習」、「ソプラノリコーダー授業」などを発売し、高い評価を得ています。

これらは主に小中学校を対象とした教材で、教材本体だけでなく、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、現場の先生方が使いやすいような工夫をしています。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と同時に、先生はより容易に効果的な指導が行えます。

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。



「ソプラノリコーダー授業」教材画面



副教材<書籍>

▶ 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附



地域における福祉・支援活動

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。2018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、5都市5校、合計50万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55校に達し、合計寄贈相当額は470万円となりました。

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 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2016年 9月 | 義烏市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2016年11月 | 六安市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2016年12月 | 平頂山市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2017年 3月 | 北京市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2017年 6月 | 成都市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2017年10月 | 済南市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2018年5月 | 瀋陽市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2018年6月 | 南通市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2018年10月 | 西安市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2018年11月 | 蘭州市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |
| 2018年12月 | 銀川市 | 1校 | 10万円相当の電子キーボード |



楽器贈呈式(銀川市)



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、入れ替え前に同団体へ寄贈しています。

▶被災地支援の取り組み

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」を通じた取り組みのほか、ヤマハ吹奏楽団による東北各地での復興祈念チャリティーコンサートなどを実施してきました。現在も同楽団で発売しているCD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、復興支援活動を続けています。

▶▶ヤマハ吹奏楽団

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。今年は、マイクロプラスチック汚染対策として、昨年大会までギャラリー全員に配布していたナイロン製のオリジナルショルダーバックの配布を中止しました。

運営面においては、全国から集まった延べ1,239人のボランティアスタッフをはじめ、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424人が大会運営スタッフとして参加したほか、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、大会を後援して下さった地元自治体へ寄付金の贈呈を行っています。2019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6,500万円となりました。



ゴミ分別のためのエコステーション

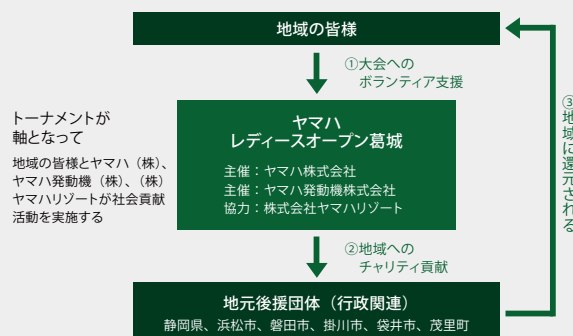


2019年大会のボランティアスタッフ



大会表彰式の後に行われたチャリティー贈呈式

ヤマハレディースオープン葛城のチャリティ構造

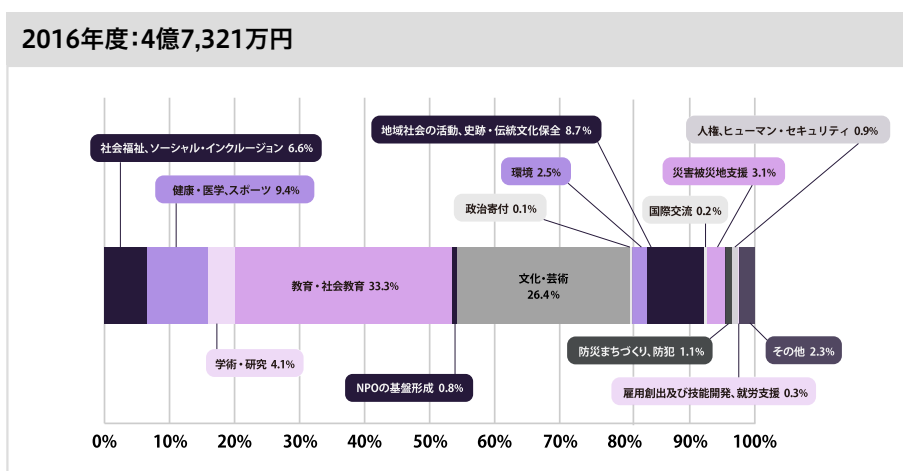
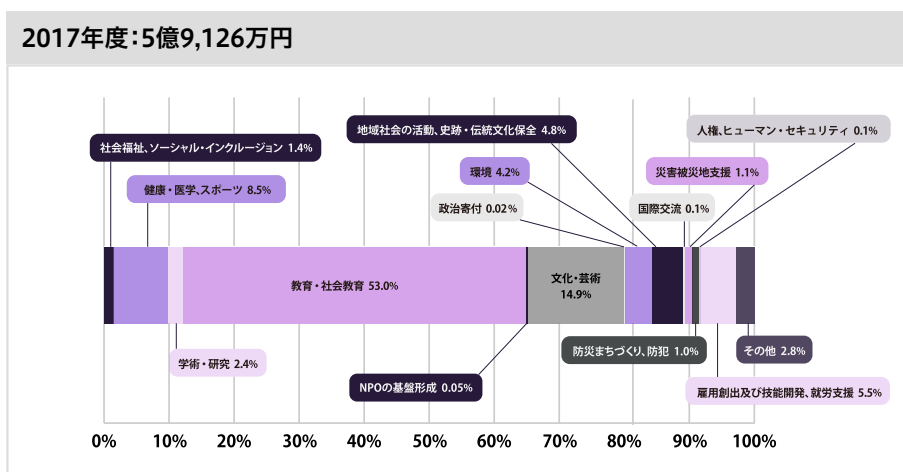
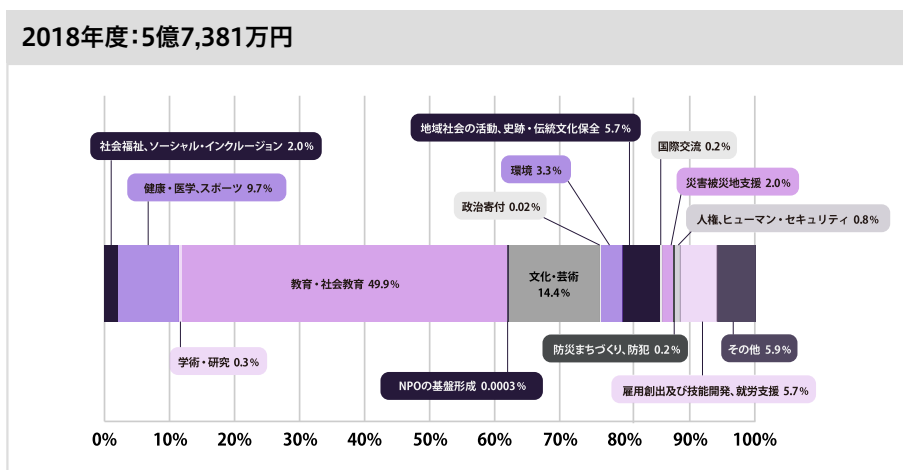


社会貢献活動支出について

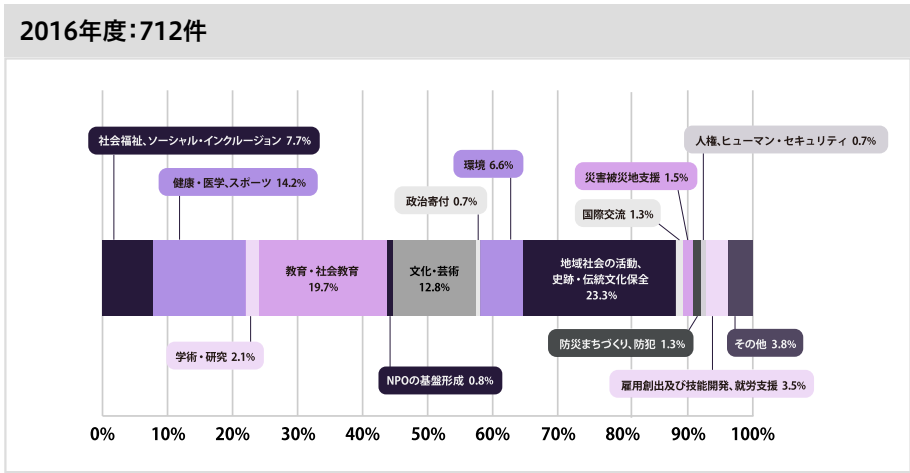
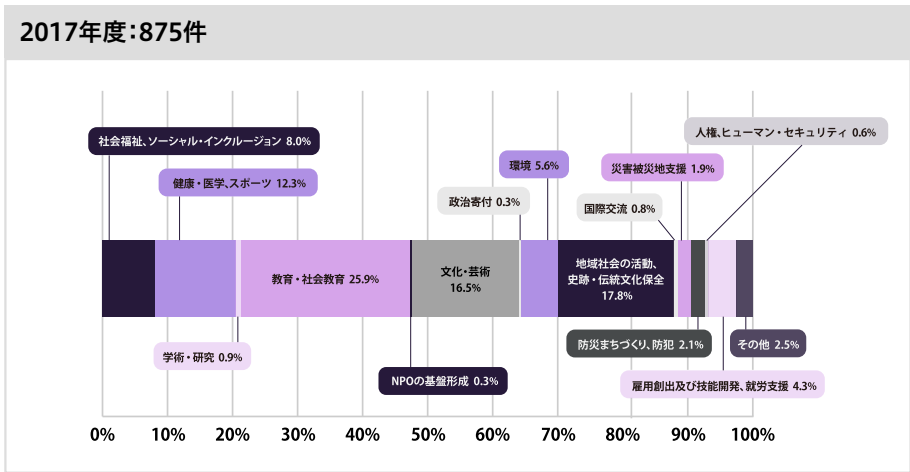
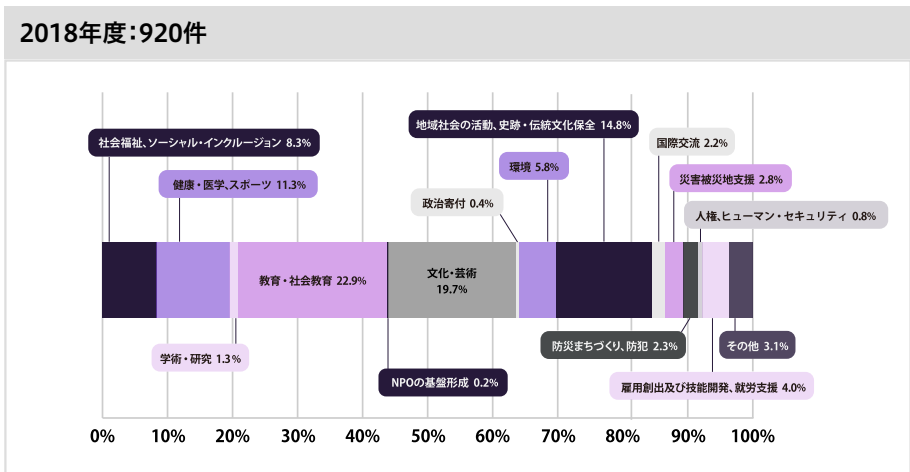
音・音楽文化の普及と発展につながる活動をはじめ、地域や福祉への貢献など、ヤマハグループが2018年度に支出した社会貢献活動費用は、5億7,381万円でした。

※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

社会貢献活動支出額



社会貢献活動件数



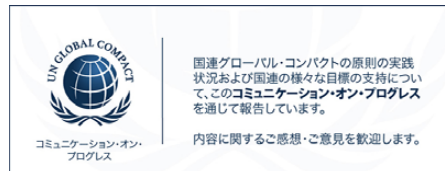
編集方針

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。

こうした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公開しています。

編集にあたっては、皆さま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るほか、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(2018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

2018年4月1日～2019年3月31日

※ 本レポートでは、上記期間を「2018年度」と表記しています

※ 一部に、2018年3月以前からの取り組みや、2019年4月以降の情報を記載しています

発行時期

発行日:2019年6月

前回発行:2018年7月

次回発行予定:2020年7月

