

サステナビリティレポート 2020



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

》ヤマハグループサステナビリティ方針

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

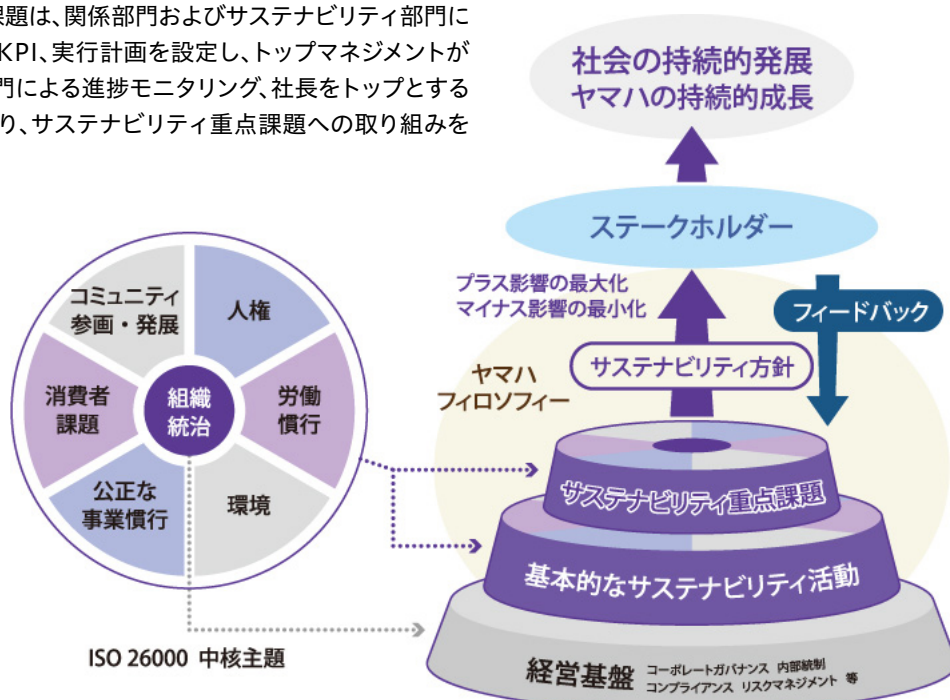
(3) ヤマハにおける重要度評価

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	中期経営計画「Make Waves1.0」での区分	2020年3月期の進捗、成果	今後の課題、中期経営計画目標	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	文化・社会	■音楽文化・教育 ・地域伝統音楽向け楽器開発 インドモデル発売、インドネシア・中東での現地調査 ■ユニバーサルデザイン ・「SoundUD」多言語同時通訳ガイド機能リリース ・「SoundUD 推進コンソーシアム」322社・団体 ・「SoundUD 推進コンソーシアム」が「IAUD 国際デザイン賞2019 大賞」などを受賞 ・自宅からスタジアムに声援を届ける新技術「Remote Cheerer powered by SoundUD」を実証実験 ・電子楽器 タッチパネル搭載モデルの75%で音声読み上げ機能完備 ■健康・安全 ・ヘッドホン・イヤホン新製品全5モデルで、耳の健康に留意したリスニングケア機能を搭載 ■ワークプレイス ・テレワークの活用事例を発信し、遠隔コミュニケーション、在宅勤務への啓発活動を実施 ■遠隔ソリューション ・離れていても合奏が楽しめるオンライン遠隔合奏サービス「SYNCRROOM」公開	■音楽文化・教育 ・新興国のローカル音楽演奏に必要な機能を備えた電子楽器の拡充 ■ユニバーサルデザイン ・SoundUDの行政事業での普及を促進し、インバウンドアプリの開発キット頒布、翻訳サービスを開始 ・音声読み上げ機能を備えた電子楽器の拡充 ■健康・安全 ・ヘッドホン・イヤホン商品の70%以上で、耳の健康に留意した機能を搭載 ■ワークプレイス ・20万台/3年間（人・箇所）にテレワーク・在宅勤務の機会を提供し、働き方改革を実現 ■遠隔ソリューション ・新しい生活様式にあったソリューションの提案	       
	環境課題への対応	環境	・ヤマハエコプロダクツ46モデル認定（累計425モデル、売上比率18%） ・排熱利用に応用可能な熱電発電モジュールの自動車メーカー協力による評価開始 ・脱有機溶剤塗装技術の開発推進 ・希少木材の代替材の開発推進	・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	器楽の普及支援	文化・社会	・スクールプロジェクト 5カ国1,500校、累計39万人が器楽演奏を体験 ・アフリカ・中東 7カ国77校、累計7,500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60校）	・スクールプロジェクト 7カ国3,000校、累計100万人に公教育の中で器楽教育の機会を提供 ・アフリカ・中東 7カ国75校、累計8,300名に器楽学習を提供 ・中国農民工学校などへの楽器寄贈 18校/3年間	     
	青少年育成オーケストラ・バンドへの支援		・中南米6カ国36団体に対し楽器メンテナンスセミナーを開催（合計40回）、6カ国27名に対して修理技術者育成セミナーを実施 ・新規支援対象候補国のうち2カ国にてトライアルスタート	・中南米各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		・音楽の街づくりプロジェクト（おとまち）新規支援7件	・おとまち 新規支援10件/3年間	     

サステナビリティ重点課題	主な取り組み	中期経営計画「Make Waves1.0」での区分	2020年3月期の進捗、成果	今後の課題、中期経営計画目標	関連する主なSDGs
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	環境	<ul style="list-style-type: none"> ・SBT中長期削減目標*の認定取得と公表 *スコープ1,2:2030年度▲32%(2050年度▲83%)、スコープ3:2030年度▲30%(いずれも2017年度比) ・再生可能エネルギー導入開始(本社使用電力の約1/3、グループ全体の約1%) ・高効率空調設備への更新、LED照明への変更 ・物流ダウンサイジング推進 ・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 ・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"> ・気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明、提言に沿った開示を開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクと機会の抽出とマテリアリティ分析・開示の拡充 	
持続可能な木材調達	違法伐採材回避、認証材採用拡大	環境	<ul style="list-style-type: none"> ・木材デューデリジェンス(DD)の仕組み改善 ・全ての購入木材にDD実施 低リスク判定98.8%(ヤマハブランドではない製品およびOEM/ODM製品を除く) ・調査・交渉により、認証木材採用率を2020年度見込として46%まで向上(2019年度実績28%) ・より低リスクな木材への代替検討 	<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"> ・タンザニアの支援活動地域からのアフリカン・ブラックウッド調達開始、植林事業推進(計3ha、5,500本) ・立地環境と成長の関係調査(京都大学との連携) ・対象地域での社会インパクト評価(JICA BOP事業) 	<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 ・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	環境	<ul style="list-style-type: none"> ・梱包ダウンサイジングの推進、環境負荷の小さい梱包材、緩衝材の検討 ・プラスチック製ショッピングバッグの廃止・削減検討 	<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3Rの長期ロードマップ策定 ・ピアノレトロフィット(サイレント機能後付け、ディスクラビア上位・最新モデルへのアップグレード)導入開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期ビジョンに基づく製品3Rの推進 ・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	社会	<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完了 ・人権教育ブックレット発行および職場単位の人権ミーティング実施 ・パワーハラスメント防止セミナー開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ規程などへの人権管理項目組み入れと規程に基づくモニタリングの実施 ・人権に関する社内教育・啓発活動の定着化 	 
	サプライチェーンCSRマネジメントの推進		<ul style="list-style-type: none"> ・取引先3,748社の一斉アセスメント実施(SAQ回答率98.6%、是正対象11社、うち5社で完了) ・新規取引先117社のアセスメントを実施 ・取引先へのセミナー開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤーへの一斉アセスメント実施(3年ごと) ・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教育・啓発 	

ダイバーシティ、人材育成	グローバル人材マネジメント	社会	・コアポジションおよびグローバル共通のグレーディング基準の確立	・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"> ・育児・介護を事由とした在宅勤務制度の導入、事業所内保育施設開設 ・育児・介護を事由とした短時間勤務のフレックスタイム化 ・管理職女性比率 グループ(国内・海外合計) 16.1% 	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援制度の拡充 ・育休者・育休復職者の育成支援プログラムの実施 ・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"> ・相談窓口の設置、就業規則など規定改定 ・全社セミナーの実施、ハンドブック作成、「ヤマハLGBT Ally」ロゴステッカー配布 ・性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で最高位「ゴールド」を受賞 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内体制・制度の整備・運用 ・理解促進のための社内外への啓発活動の実施 	

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器楽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、推進しています。

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。



イントラネットのサステナビリティ情報サイト



ポスターや社内報によるSDGs紹介



新入社員研修でのサステナビリティ教育



経営層、管理職に向けたSDGs解説



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。

※2019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、レポーティング

》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関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。

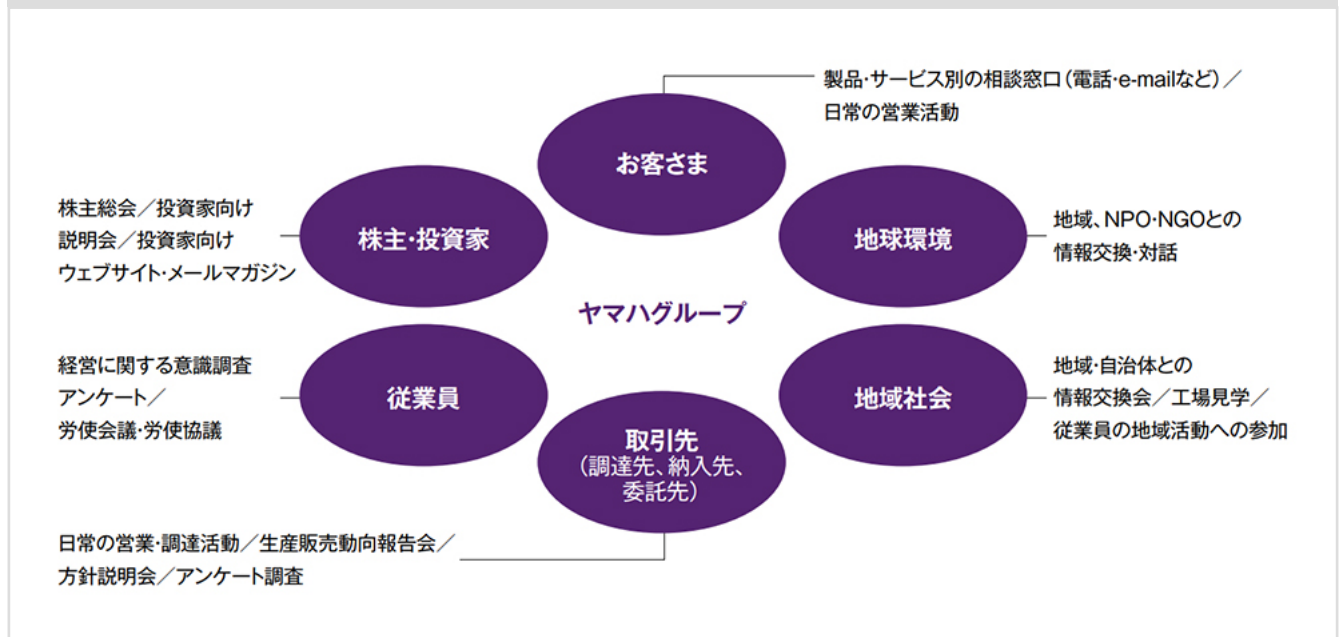
ステークホルダーへの約束として「顧客主義・高品質主義に立った経営」「健全かつ透明な経営」「人重視の経営」「社会と調和した経営」を追求し、「感動を・ともに・創る」を実現するために、ステークホルダーとのさまざまな対話の機会を通じてご意見・ご要望を伺い、企業活動に反映しています。

また、NPO/NGOや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。2019年度はCRT日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加し、NPO/NGOなど13団体との対話と業界別に重要な人権課題の特定作業を実施しました。このプログラム参加を通じて、当社の重要な人権テーマの抽出を行いました。

》人権デューデリジェンスの推進

》CRT日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラム

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

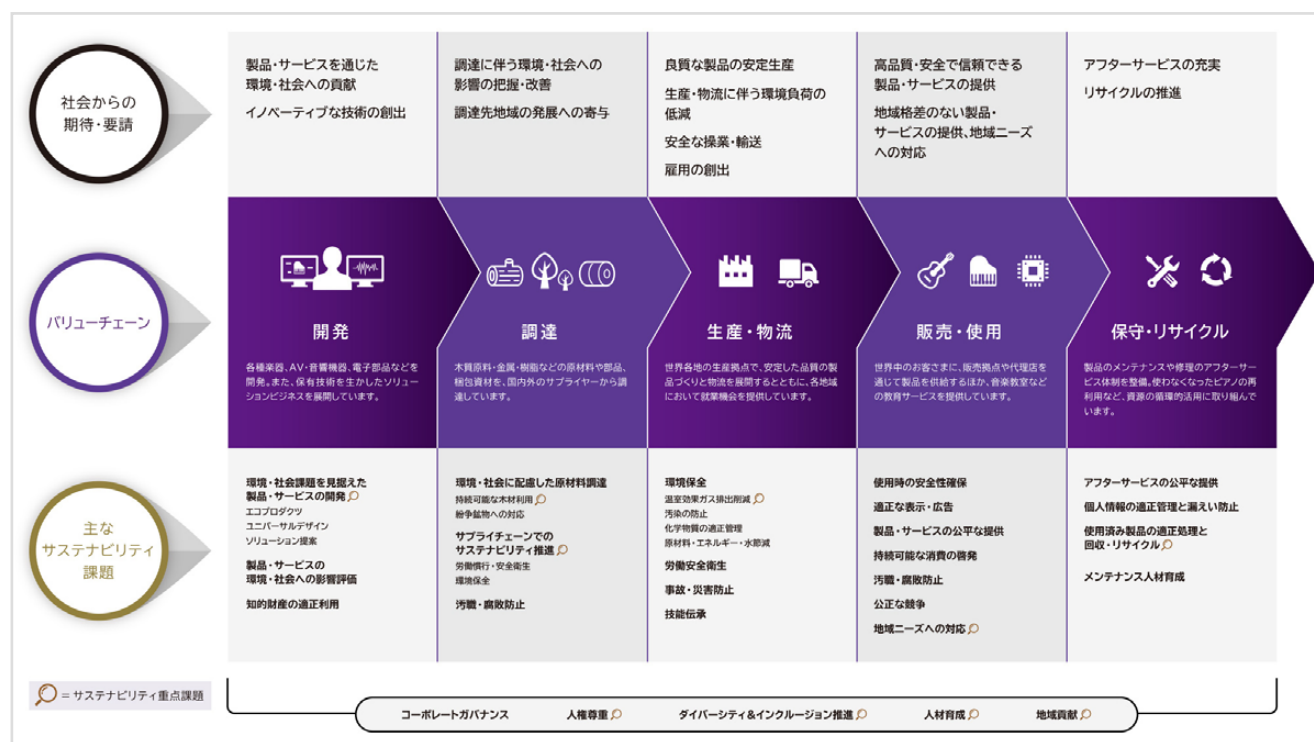
日常的なコミュニケーション手段

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。



》画像ダウンロード

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

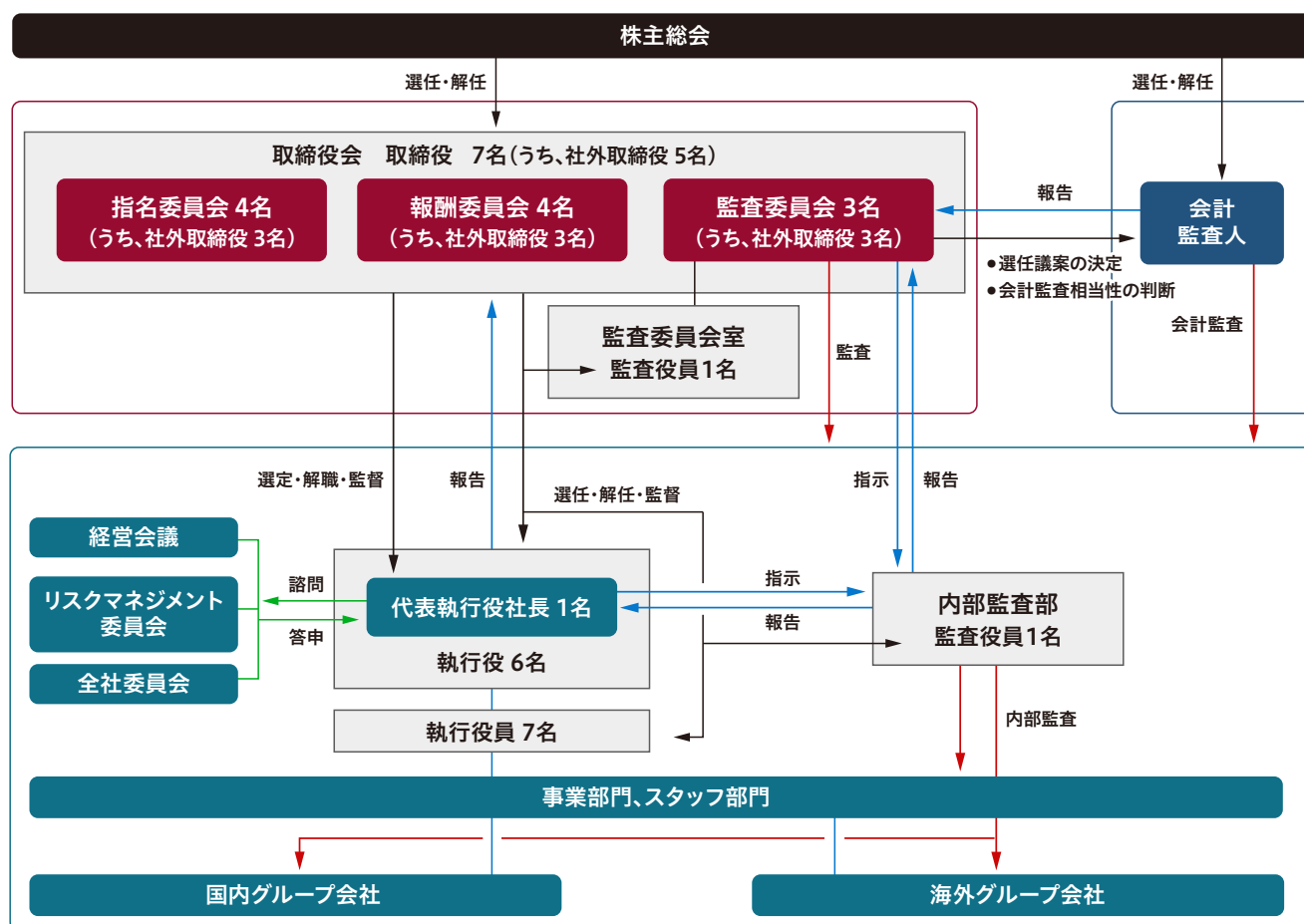
コーポレートガバナンス体制

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。



》画像ダウンロード

ガバナンス組織の人員構成

(ヤマハ(株)、2020年6月24日現在)

		男性	女性
取締役	総数	6	1
	うち社外取締役	4	1
執行役	総数	6	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	6	1
監査役員	総数	2	0
指名委員会	総数	4	0
	うち社外取締役	3	0
監査委員会	総数	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

		日本	海外
取締役	総数	6	1
	うち社外取締役	4	1
執行役	総数	6	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		6	1

[》役員一覧](#)

▶ 取締役・取締役会

当社の取締役は、2020年6月24日現在で7名（うち、社外取締役5名）であります。取締役会は、原則として毎月1回開催されております。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おります。執行役及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・定款及び取締役会規則で定められた重要事項の決定を行っております。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及び委員長を選定、執行役・執行役員・監査役員の選任、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おります。また、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おります。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おります。独立社外取締役は、独立した立場を踏まえ、経営の監督機能、助言機能、利益相反の監督機能を果たし、ステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させております。

なお、当社は、業務執行を行わない取締役との間で、会社法第427条第1項の規定に基づく当社定款第26条第2項の定めにより、損害賠償責任を限定する契約を締結しております。

2019年度（2019年4月1日から2020年3月31日まで、以下同じ）は、取締役会を計12回開催いたしました。

▶ 指名委員会

指名委員会は、2020年6月24日現在で4名（うち、社外取締役3名）であります。指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選解任に関する議案の内容、及び取締役会に提出する執行役、執行役員、監査役員の選解任に関する議案の内容等を決定します。また、取締役、執行役、執行役員、監査役員等の人材開発を通じて最高経営責任者等の後継者計画を実行します。

2019年度は、指名委員会を計3回開催いたしました。

▶ 監査委員会

監査委員会は、2020年6月24日現在で3名（社外取締役3名）であります。監査委員会は、当社及びグループ企業における内部統制システムの構築及び運用の状況等について、内部監査部門との連携を通じて又は直接に監査を行い、その結果を踏まえ、執行役及び取締役の職務の執行について適法性及び妥当性の監査を実施しております。

監査委員は、必要があると認めたとき、取締役会に対する報告若しくは意見表明、又は執行役若しくは取締役に対する行為の差止め等を実施します。また、会計監査人の選解任等に関する株主総会提出議案を決定しております。

2019年度は、監査委員会を計14回開催いたしました。

▶ 報酬委員会

報酬委員会は、2020年6月24日現在で4名（うち、社外取締役3名）であります。報酬委員会は、取締役、執行役、執行役員及び監査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。

2019年度は、報酬委員会を計3回開催いたしました。

▶ 執行役

当社の執行役は、2020年6月24日現在で6名（うち、代表執行役社長1名、常務執行役2名）であります。執行役は、業務執行を担う機関として、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関わる重要な決定を行うとともに取締役会の監督の下、業務を執行します。

▶ 執行役員

当社の執行役員は、2020年6月24日現在で7名であります。執行役員は、取締役会または執行役が行った業務執行に関わる重要な決定に基づき、執行役の監督の下、全社的な視点をもちつつ、担当業務を執行します。

▶ 監査役員

当社の監査役員は、2020年6月24日現在で2名であります。監査役員は、執行役員と同格の経営陣メンバーとしてヤマハグループの監査を担います。

▶ 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の選定に関して、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任議案の内容を決定します。なお、監査委員会委員および委員長候補の選定に関しては、事前に監査委員会に意見聴取を行うものとします。

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

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

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	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おります。2019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おります。
取締役	ポール・ キャンランド	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おります。2019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おります。

※ヤマハ(株)は、中島 好美、福井 琢、日高 祥博、藤塚 主夫、ポール・キャンランドの5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。(2020年6月24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	—		●	●				●
中島 好美	社外	●	●				●	●
福井 琢	社外		●					●
日高 祥博	社外	●		●				●
藤塚 主夫	社外	●	●	●				●
ポール・キャン ドランド	社外	●					●	●

社外取締役の主な活動状況

(2019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	3回	14回	3回
社外取締役 伊藤 雅俊	出席回数	12回	3回	—	3回
	出席率※	100%	100%	—	100%
社外取締役 中島 好美	出席回数	12回	—	13回	—
	出席率※	100%	—	92.9%	—
社外取締役 福井 琢	出席回数	12回	—	14回	—
	出席率※	100%	—	100%	—
社外取締役 日高 祥博	出席回数	11回	3回	—	—
	出席率※	91.7%	100%	—	—
社外取締役 藤塚 主夫	出席回数	10回	—	11回	—
	出席率※	100%	—	100%	—
社外取締役 ポール・キャン ドランド	出席回数	10回	3回	—	2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

社外取締役のサポート体制

取締役会の開催にあたっては、原則として3日前までにイントラネットのデータベースシステムに掲載して共有を図っているほか、必要に応じて議案について個別に事前説明を行っております。また、経営会議で審議された内容や社内の諸規則も同システムで共有しております。

その他、社内の主要イベントやアナリストレポートについての情報も随時事務局から提供しております。

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)の取締役および執行役への報酬等の額

(2019年3月期)

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。

会計監査人

ヤマハ(株)は、会計監査人にEY新日本有限責任監査法人を選任しており、同監査法人に属する公認会計士関口俊克氏、松浦俊行氏及び岡本周二氏が当社の会計監査を行っております。同監査法人は自主的に業務執行社員の交替制度を導入しており、継続監査年数が一定期間を超えないよう措置をとっております。なお、公認会計士12名及びその他37名が監査業務の補助をしております。

▶ 監査報酬の内容

「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」(平成31年3月31日 内閣府令第3号)による改正後の「企業内容等の開示に関する内閣府令」第二号様式記載上の注意(56)d(f)iからiiiの規定に経過措置を適用しています。

区分	2018年3月期		2019年3月期	
	監査証明業務に基づく 報酬(百万円)	非監査業務に基づく 報酬(百万円)	監査証明業務に基づく 報酬(百万円)	非監査業務に基づく 報酬(百万円)
提出会社	73	23	145	—
連結子会社	21	19	21	19
計	95	42	167	19

(注)2019年3月期における提出会社の監査証明業務に基づく報酬の内訳は以下の通りです。

(i)会計監査人の報酬等(会社法及び金融商品取引法に基づく監査報酬) 75百万円

(ii)2020年3月期の国際財務報告基準(IFRS)の適用に備えた、IFRS比較年度財務諸表に関する監査業務に関わる報酬 69百万円

その他重要な報酬の内容:

2019年3月期:当社連結子会社であるYamaha Corporation of America他20社は、当社の監査公認会計士等と同一のネットワークに属しているErnst & Youngに対して、監査証明業務に基づく報酬を149百万円、非監査業務に基づく報酬を27百万円支払っております。

2018年3月期:当社連結子会社であるYamaha Corporation of America他17社は、当社の監査公認会計士等と同一のネットワークに属しているErnst & Youngに対して、監査証明業務に基づく報酬を136百万円、非監査業務に基づく報酬を47百万円支払っております。

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、ウェブサイトで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方針書(PDF:235KB) 2020年4月1日改定

》コーポレートガバナンス報告書(PDF:128KB) 2020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。

コンプライアンス推進の中核組織として、代表執行役社長の諮問機関であるリスクマネジメント委員会内に、経営本部長を長とする「コンプライアンス部会」を設置しています。同部会は、コンプライアンスに関するグループ全体の方針や施策などの審議・決定を行うとともに、各部門およびグループ各社の順法かつ倫理的な業務遂行をモニターしています。

また、健全な事業活動を維持していくために、社内教育・啓発や従業員アンケート、コンプライアンス相談・通報窓口の設置などの施策を講じています。

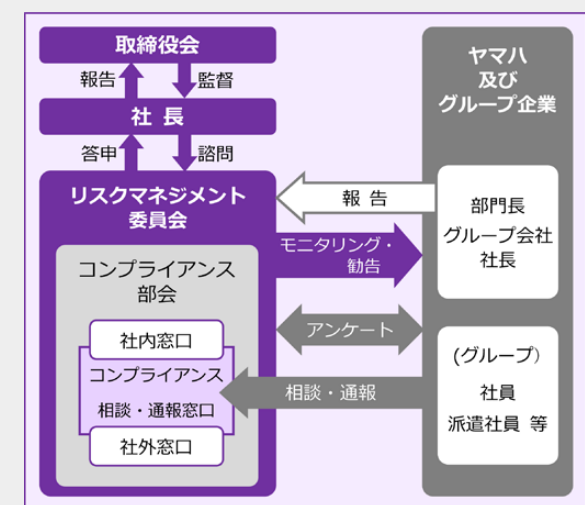
▶ コンプライアンス部会の活動状況

活動実績 2019年度 4回開催

主な内容

- ・グループ全体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レビュー
- ・コンプライアンス行動規範の周知施策および普及状況の確認
- ・コンプライアンス相談・通報のための社外窓口増設
- ・2019年度の重要テーマ「パワーハラスメントの防止」活動レビューと次年度テーマ審議

コンプライアンス推進体制



コンプライアンス行動規範

ヤマハグループは、役員ならびに従業員各自の行動規範「コンプライアンス行動規範」を定めています。2003年の制定以降、環境や社会情勢の変化に対応した改定や多言語化を進め、コンプライアンス経営の強化を図っています。

▶ コンプライアンス行動規範 冊子の発行

コンプライアンス行動規範について詳細な解説を加えた冊子を発行しています。日本国内では同冊子を全従業員(雇用契約のあるアルバイトなどを含む)および派遣社員に配布し、業務におけるコンプライアンス遵守マニュアルおよびコンプライアンス研修や職場での教育・啓発ツールとして活用しています。海外グループ各社では、グローバル版冊子(日本語版・英語版)をベースに、各国語版の整備を進めています。いずれも電子版をイントラネットに掲載し、常時閲覧可能にしています。

》コンプライアンス行動規範

教育・啓発

▶ ウェブコンテンツによる啓発活動

分かりやすく親しみやすいウェブコンテンツによる啓発活動を進めています。日本国内の従業員に向けて、4コマ漫画形式の「コンプライアンス便り」や「コンプライアンス・クイズ」「コンプライアンス ミニテスト」など、読みやすく、コンプライアンスのポイントを短時間で効果的に学べるコンテンツをイントラネットに連載しています。

▶ コンプライアンスセミナーの実施

コンプライアンスに関するセミナーを随時開催しています。2019年度は、国内のヤマハグループにおいて、2019年度の重要活動テーマ「パワーハラスメントの防止」にちなんでコンプライアンスセミナーを実施しました。

外部講師による「マネジメントが知るべきパワーハラスメントの防止」をテーマとした講演では、管理職を主な対象者とし、約200名に対して適切な指導とパワーハラスメントとの違いを伝えました。



コンプライアンスセミナー

モニタリング

ヤマハグループにおいて順法かつ倫理的な業務遂行が維持されるよう、コンプライアンス部会は各部門およびグループ各社のコンプライアンス体制や推進状況を定期的にモニタリングし、必要に応じ改善支援を行っています。

コンプライアンス状況モニタリングの概要

対象	ヤマハ(株)各部門およびグループ各社(48社)
内容	コンプライアンス推進体制の確認、内部通報窓口の設置と通報件数
頻度	年1回

※数字は2019年4月実施の実績

コンプライアンス相談・通報窓口の運用

ヤマハグループは、コンプライアンスに関する相談・通報を受け付ける窓口を設置しています。国内グループ企業むけには業務委託先が運営する社外の窓口「ヤマハ コンプライアンス・ホットライン」を新たに追加し、これまでの社内相談窓口、社外の法律事務所窓口とあわせて3つの窓口を用意しています。ウェブ／電話／FAX／Eメール／郵便などさまざまな方法で問い合わせを受け付けています。海外向けにも2017年より16カ国語対応のウェブ窓口を設置しています。

これら相談・通報窓口の連絡先を記載したカードを配布し、コンプライアンス行動規程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。

コンプライアンス相談・通報窓口の運用にあたっては、誠実な通報者が不利益な取り扱いを受けることがないよう、通報者保護を定めた社内規程を整備し、通報取り扱いに関する研修を実施しています。

寄せられる相談・通報の内容は、2019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。これらの相談・通報内容は事実確認・コンプライアンス違反の有無判断、違反があった場合の是正など、一定の手続きを伴うことが社内ルールで定められています。

コンプライアンス相談・通報窓口は主に従業員・派遣社員を対象としつつ、委任・請負契約者などからも相談・通報を受け付けています。

コンプライアンス相談・通報窓口 受付状況(件)

年度	実名	匿名	合計
2015年度	19	7	26
2016年度	26	13	39
2017年度	34	13	47
2018年度	25	9	34
2019年度	55	11	66

リスクマネジメント

基本的な考え方

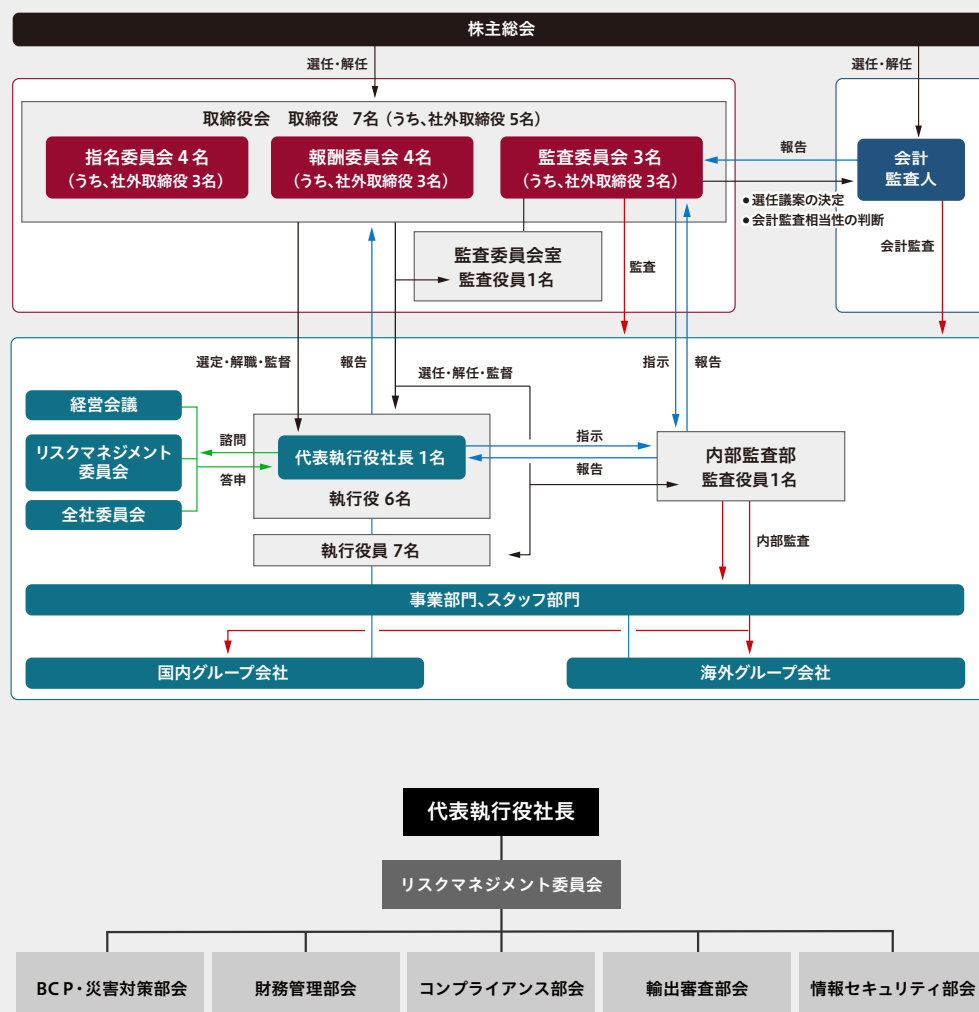
ヤマハグループは、リスクへの対応力を向上させ、健全で透明性の高い経営を実践するために、リスクマネジメントの推進体制や仕組みの整備・改善に取り組んでいます。リスクマネジメントの推進に際しては、下記の考え方に基いて実施しています。

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。

推進体制

ヤマハ(株)は、取締役会の監督に基づき、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活動方針の策定やモニタリングを行う「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。取締役会は執行役からの報告により、リスクマネジメントの仕組みの有効性や推進状況を確認・監督しています。

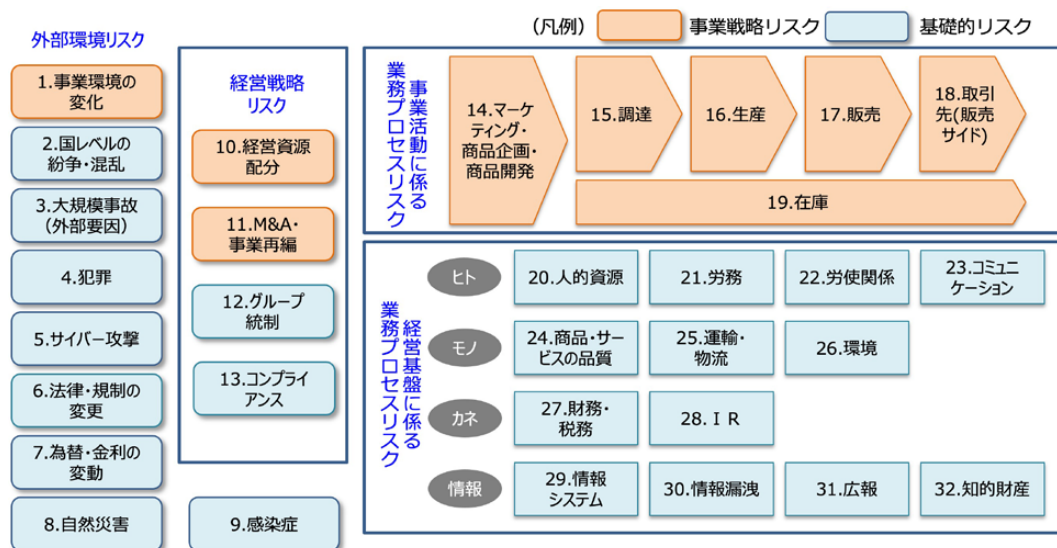
リスクマネジメント体制



リスク管理の取り組み

リスクマネジメント委員会では、識別した事業に関連するさまざまなリスクを大きく「外部環境リスク」「経営戦略リスク」「事業活動に係る業務プロセスリスク」「経営基盤に係る業務プロセスリスク」の4つに分類し、リスクの重要性を想定損害規模と想定発生頻度に応じて評価しています。また、各リスクに対するコントロールレベルを評価し、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、リスク低減活動の推進によりコントロールレベルの引き上げを図っています。リスク情報については下記をご覧ください。

》事業等のリスク



B. 損害規模（大）－発生頻度（小）		A. 損害規模（大）－発生頻度（大）	
2. 国レベルの紛争・混乱 3. 大規模事故(外部要因) 5. サイバー攻撃 8. 自然災害 9. 感染症 29. 情報システム 30. 情報漏洩 31. 広報	11. M&A・事業再編	6. 法律・規制の変更 7. 為替・金利の変動 12. グループ統制 13. コンプライアンス 20. 人的資源 21. 労務 22. 労使関係 24. 商品・サービスの品質 27. 財務・税務	1. 事業環境の変化
D. 損害規模（小）－発生頻度（小）		C. 損害規模（小）－発生頻度（大）	
4. 犯罪 25. 運輸・物流 26. 環境 28. I R	15. 調達	23. コミュニケーション 32. 知的財産	10. 経営資源配分 14. マーケティング・商品企画・商品開発 16. 生産 17. 販売 18. 取引先(販売サイド) 19. 在庫

(凡例) 事業戦略リスク 基礎的リスク

▶ 気候変動影響への対応

2019年6月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明し、気候変動の財務的影響についての分析や情報開示の取り組みを開始しました。TCFDに基づく開示は下記をご覧ください。

》TCFDへの対応

▶ 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。災害・緊急時の事業継続方針の決定などを担う組織として、代表執行役社長を長とするリスクマネジメント委員会内に、常務執行役を長とする「BCP・災害対策部会」を設置しています。災害・緊急時におけるヤマハグループの方針・規定を決定するとともに、緊急時には災害対策総本部を立ち上げ、グループ全社の事業継続策を検討します。

また、「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	2019年度の主な取り組み
基本方針・ ルールの整備	「グループBCP規程」、「グループBCPガイドライン」の一部見直し、改定
BCPの策定・ 訓練実施	<ol style="list-style-type: none"> 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、緊急時に早急に事業継続対応を実施するため対応手順を改善 2. 拠点の初動対応力を向上させるため、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本部地震初動対応訓練（ブラインドシナリオによる訓練）を2016年より実施。訓練の結果を踏まえて初動対応手順書BCPを改善 3. グループ・グローバルの各社におけるリスクに応じて定めたBCPIについて、初動対応を中心に見直し評価し、改善を実施
インフラ整備	<ol style="list-style-type: none"> 1. 施設ごとにセキュリティ基準を制定し、セキュリティ強化対応を開始 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
その他 具体的な 取り組み内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新型コロナウイルス感染症に対して、災害対策総本部を立上げ、グループ各社・各地域の情報収集と社内への情報共有を実施 2. 中国現地法人に対して、支援物資の送付を実施 3. グループ各社のBCPIについては、地震や風水害等の自然災害を主に考えてきたため、パンデミックを考慮したリスクを見直し、備蓄等の対応について今後見直しを行う



災害対策総本部BCP訓練



災害対策地域本部地震初動訓練

▶ 財務管理

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。

▶ 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

▶ 安全衛生および環境リスク管理について

ヤマハグループでは労働災害や環境汚染を未然に防ぐため、工場など事業所におけるリスクアセスメント活動を推進しています。また、安全衛生および環境保全の専門スタッフ参加のもと、定期的なモニタリング、監査、緊急事態対応訓練などを実施しています。

» 安全と健康

» 汚染の防止

情報開示(株主・投資家との対話)

基本的な考え方

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(日・英)を開設し、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。2019年度は、視認性の高いナビゲーションで、投資家が必要とする情報をタイムリーに開示している点などを評価され「2019年インターネットIR表彰 優秀賞」(大和IR)、「2019年度全上場企業ホームページ充実度ランキング 優秀サイト」(日興IR)、「IRサイトランキング優秀企業 銀賞」(ゴメス)を受賞しました。

» 投資家向け情報

▶ 主なIR活動

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

主な活動実績

	対象者	実施状況	2019年度実績
決算説明会	証券アナリスト、機関投資家	四半期ごと(年4回)	4回
事業説明会	同上	不定期	0回
工場・施設見学会	同上	不定期	0回
個別面談	同上	年200回程度	年250回
海外投資家訪問	海外機関投資家	年3回(米国、欧州、アジア)	3回(米国、欧州、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	1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)^{※2}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ESGインデックス^{※3}や ESGファンドに組み入れられ、GPIF^{※4}が選定する4つの日本株ESG指数のすべてに選定されています。詳細については、社外からの評価のページをご覧ください。

※2 SRI: Socially Responsible Investment (社会的責任投資)

※3 ESGインデックス: 収益性とサステナビリティ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

※4 GPIF: Government Pension Investment Fund (年金積立金管理運用独立行政法人)

[》社外からの評価](#)



FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにヤマハ株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



THE INCLUSION OF YAMAHA CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF YAMAHA CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

THE INCLUSION OF YAMAHA CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF YAMAHA CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

THE INCLUSION OF YAMAHA CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF YAMAHA CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

債権格付状況

(2020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するとともに、今後も、より多くの皆さまにヤマハの事業へのご理解とご支持をいただくことを願い、株主優待制度を導入しています。

[》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および権利に関する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、全ての人の尊厳が守られる社会の実現に向けて人権尊重に取り組むことを明記しています。2018年には、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

ヤマハグループは、自らの企業活動による人権への影響に責任を持って対応するために、バリューチェーン全体を視野に、人権に関する国際的な規範やグローバル・コンパクトのセルフアセスメント項目に照らした点検、ステークホルダーや有識者との対話を通じて人権リスクの抽出・特定を行っています。2019年度はCRT日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加し、業界ごとに重要な人権課題の特定作業を実施しました。これらを通じ、原材料調達に関わる人権（違法伐採問題など）、サプライチェーンも含めた労働者の人権、お客さまの人権（製品・サービスの安全性確保、個人情報保護）、事業拠点の地域住民の人権などのテーマが抽出されています。2019年度はこれらの課題を中心に状況を点検し、グループの規程・ルールに人権視点で必要な要素の補完を行いました。今後は、これら規程・ルールの順守状況をモニターすることにより包括的な人権アセスメントを進めていきます。

》ステークホルダーとのかかわり

▶ 相談・通報窓口の設置

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従業員（契約社員、アルバイト、派遣社員、委任・請負契約者を含む）が利用できるコンプライアンス相談・通報窓口を設置し、ハラスメントなど人権問題を含む相談・通報に対応しています。2019年度には性的マイノリティ（LGBT）に関する専用窓口を設置し、当事者が抱える困難な状況の改善・解消に向けた相談に対応しています。

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し、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して周知徹底を図っています。2020年3月には日本国内用の社外相談・通報窓口を増設するとともに、窓口の利用方法を記載したカードに従業員に配布し、あらためて周知徹底を図りました。

窓口への相談・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、可能な限り職場環境の改善を図るなど、是正や再発防止の措置を講じています。

》コンプライアンス相談・通報窓口の運用

従業員の人権の尊重

▶ 公正・公平な採用・雇用

採用・雇用にあたっては、ダイバーシティ&インクルージョン方針に基づき、いかなる差別も行わず、公正な選考による多様な人々への就労機会の提供に努めています。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、公正なルールに沿って決定します。なお、公正・公平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も実施しています。

» 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

▶ 労働者の権利の尊重

ヤマハグループは、国際条約や法令に基づき、従業員の結社の自由、組合への加入または非加入、団体交渉、平和的集会などへの参加の権利を尊重します。従業員が差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく経営陣と率直な意思疎通を図れる労使対話を確保し、労働協約その他の取り決めを守ります。

» 従業員との対話

▶ 適正な給与および労働時間

従業員に対する給与額の設定にあたっては、各地域の最低賃金および生活賃金水準を維持することをグループ規程で定めています。また、労働時間や休日は法令で定められた基準を順守するとともに、長時間労働・過重労働の防止に向けて総労働時間の短縮に取り組んでいます。

» ワークライフバランスの推進

▶ ハラスメントの防止

ヤマハグループでは、人権侵害行為であるハラスメントの禁止を「コンプライアンス行動規準」に定め、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。ヤマハ(株)ではハラスメントが懲戒および公示の対象になることを就業規則に明記し、人権侵害行為に対する厳格な対応を示しています。ハラスメントのない職場環境づくりを進めるために、コンプライアンス相談・通報窓口の整備・運用、研修やセミナーによる啓発を行っています。職務上の優位性を背景に行われるパワーハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメント行為を防ぐため、社外相談・通報窓口の増設、コンプライアンス推進の専任部署の設置を行うとともに、役員および管理職を対象とした研修や、上司・部下間のコミュニケーション改善に向けた研修の拡充を進めています。

» 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」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、強制労働と児童労働を防止するために、社内規程に基づき定めた「労働と人権に関するガイドライン」に以下の項目を定めています。

- ・外国籍労働者の労働許可証の確認
- ・強制労働を招くような手数料を労働者が負担させられていないかの確認

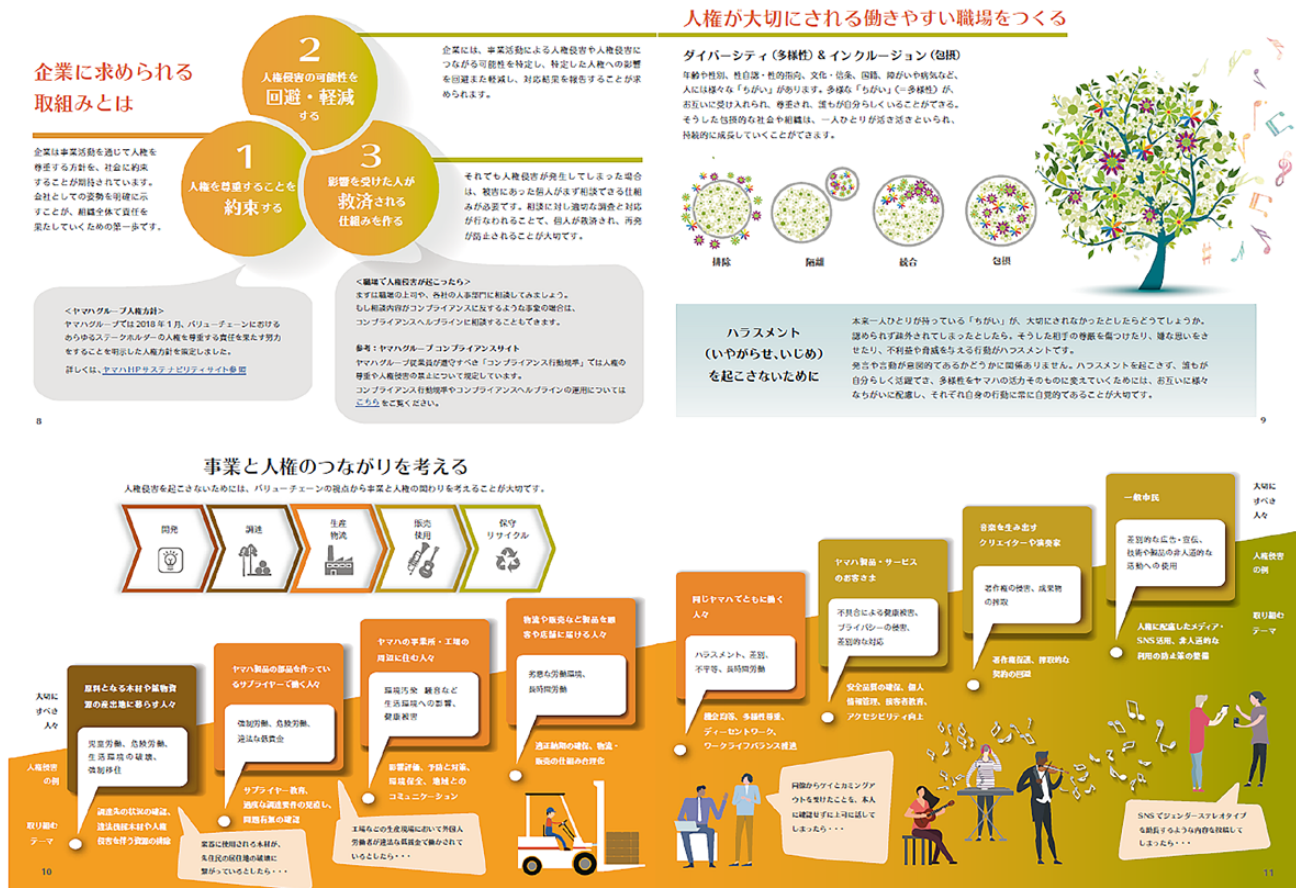
- また、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」にも強制労働と児童労働の禁止を定め、取引先に順守を要請しています。併せて、取引先に対してアンケート形式の自己点検を依頼し、回答をもとに必要に応じて改善対応を求めています。

》3-7 強制労働・児童労働の禁止

人權教育

ヤマハグループは、一人一人が「人権」を自分ごととして捉え、企業の人権尊重責任を実践するための人権教育を進めています。2019年度は「ヤマハ人権ガイドブック」(日・英2カ国語)を発行し、世界人権デーおよび日本の人権週間の時期にあわせ、国内グループ企業でガイドブックの読み合わせと業務上起こりうる人権侵害と防止策を考えるミーティングを実施し、400以上の職場からレポートが寄せられました。

ヤマハ人権ガイドブック(抜粋)



また社内規定にもとづき定めた「労働と人権に関するガイドライン」にて、人権教育の実施とその内容について定め、国内外のグループ企業がそれぞれ主体性をもって人権教育に取り組むことを推進しています。

このほか、人権尊重への意識を高めるために以下の教育・啓発を継続しています。

- ・イントラネットを使った企業を取り巻く人権課題に関する情報発信（ビジネスと人権に関する指導原則や紛争鉱物問題など）
- ・業務に関連した人権テーマの研修・勉強会（購買担当者向けのCSR調達セミナー、人事・マーケティング担当者参加によるLGBT／ダイバーシティ&インクルージョン勉強会）
- ・役員を含む全社規模セミナー（パワーハラスメント防止セミナー、ダイバーシティ&インクルージョンセミナー）

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ています。

ヤマハグループ 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

また、3カ年の「ダイバーシティ&インクルージョン行動計画」を各社ごとに策定し、さらなる取り組みを進めています。

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。ヤマハ(株)人事部門に専任担当を置き、グループ全体の方針や行動計画を策定しグループへ展開するとともに、国内グループ各社に推進担当を設置し、行動計画の策定や活動の推進状況をモニタリングしています。経営会議および取締役会では、サステナビリティ重点課題に設定した管理職女性比率の向上など女性活躍推進の進捗をレビューしています。

ヤマハ(株)は2019年3月に女性活躍推進法に基づく3カ年の「行動計画」(第二期目)を策定し、さらなる取り組みを進めています。

ヤマハ(株)行動計画

(2019年3月策定)

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	<p>取り組み1:女性技術者の採用比率向上 (2019年4月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用サイト内で女性活躍推進・両立支援等に関する当社の取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
	<p>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～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多様なロールモデルやキャリアパス事例をイントラネットで引き続き紹介する ・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 <p>(2019年5月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
	<p>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～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「一斉カエルDay」を継続実施する ・特別奨励休暇制度対象者に対し、有休取得を促す ・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
	選抜育成プログラムの実施
働きやすい環境整備	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
	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
職場の意識改革、風土の醸成	啓発活動(研修、セミナー、イントラネットでの情報提供など)



ダイバーシティ・ワークライフバランス情報を発信するイントラネット

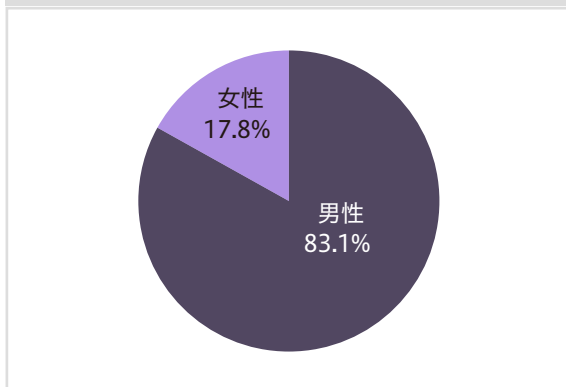
▶ これまでの総括と主な成果・実績

- ・男女差のない平均勤続年数
- ・産前産後休暇・育児休業取得率、育児休業後の復帰率ほぼ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

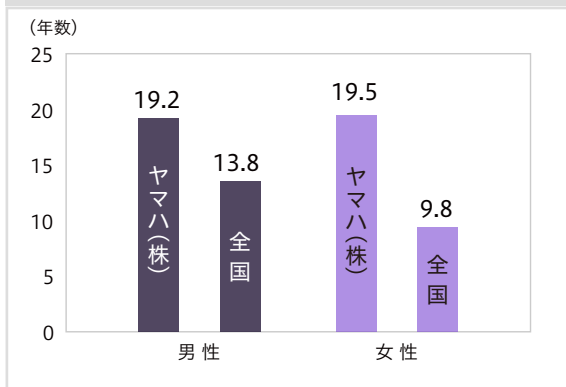
従業員の男女別構成

(ヤマハ(株))



※2020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)

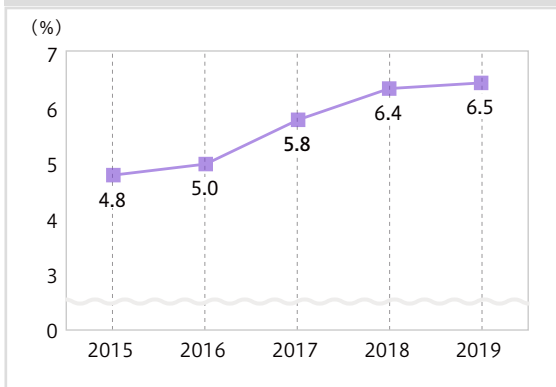


※1 全国値は「平成30年賃金構造基本統計調査結果の概況」より引用

※2 ヤマハ(株)の値は2020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。

なお、グループ企業においても女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、取り組みを進めています。

» 社会性データ

外国籍人材の採用・登用

ヤマハ(株)では、2020年3月末現在、44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月にドイツ人社長に登用、2018年4月には米国本社の子会社ヤマハ・コーポレーション・オブ・アメリカでも現地人社長に登用しました。そのほか、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に登用するなど、グローバルでの多様な人材活用を推進しています。

(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・退職制度に加え、従業員のライフイベントにも柔軟に対応できる雇用延長や再雇用制度を整備しています。

▶ シニアパートナー制度(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。2020年4月に同制度を改定し、「意欲」と「役割」を中心においたよりメリハリのある制度運用に変更。役割に応じた職務ランク数・定義を定めたほか、社員制度に準じた目標管理・評価・賞与制度、手当・休職制度を導入しました。会社事業年度単位で契約更新し、最長65歳到達時まで在籍することが可能です。(2020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(2019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

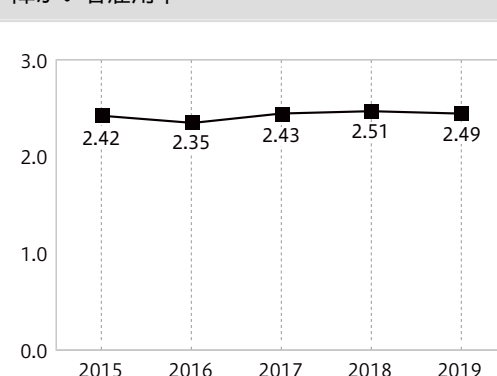
ヤマハ(株)では障がい者雇用と、障がいのある方にも働きやすい職場環境の整備を推進しており、障がい者雇用制度の目的である「障がい者の自立」と「共生社会の実現」を目指して、能力向上と社内の啓発に取り組んでいます。2020年3月1日現在、ヤマハ(株)の障がい者雇用数は82人です(うち41人(株)ヤマハアイワークス在籍)。雇用率は2014年度以降2.3%以上で推移しており、障害者雇用促進法における2018年4月以降の水準を維持しています。

※5 各年度3月1日時点

※6 集計対象組織:ヤマハ(株)、(株)ヤマハコーポレートサービス、(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^{※8}(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。



特例子会社の職場見学・学習会

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

LGBTへの理解と支援

ヤマハグループはLGBTなど性的マイノリティ当事者が働きやすい環境づくりや、多様性を尊重した企業活動を行うため、LGBTへの理解や支援(Ally)の取り組みを進めています。2019年度は全グループ従業員を対象としたセミナーの開催、LGBTのAlly(支援者)であることを表明するロゴの制定やステッカーの配布、社内への理解促進をはかる「職場のLGBTハンドブック」の作成を実施しました。また、LGBT当事者が抱える困難な状況の改善・解消に向けた相談窓口の設置や、就業規則・諸規程の家族の定義に同性パートナーを含めるなどの環境整備を行いました。

こうした取り組みが評価され、企業・団体などにおけるLGBTなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で最高位「ゴールド」を受賞しました。

》社外からの評価



LGBTテーマのセミナー
ヤマハダイバーシティ&インクルージョンセミナー〜LGBT への理解を深める〜



「ヤマハLGBT Ally」ロゴ

社外からの評価実績

▶「PRIDE指標2019」において最高位の「ゴールド」を受賞

2019年10月、ヤマハ(株)は、任意団体「work with Pride」が策定する企業・団体などにおけるLGBTなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標※9」で最高位「ゴールド」を受賞しました。LGBTに関する全社セミナー開催やLGBTのAlly(支援者)であることを表明するためのロゴの作成などを通じて社内への理解促進に努めるとともに、LGBT相談窓口の設置、社内制度において家族の定義に同性パートナーを含めるなど、就業規則や諸規程の改定を行うなどの各種取り組みが今回の受賞につながりました。

※9 PRIDE指標とは、セクシャルマイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride」が2016年に策定した、日本で初めての企業・団体などにおけるLGBTなどのセクシャルマイノリティに関する取り組みの評価指標。「行動宣言」「当事者コミュニティ」「啓発活動」「人事制度/プログラム」「社会貢献/渉外活動」の5つの指標で採点され、「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」の3段階で評価される。



「PRIDE指標」の「ゴールド」マーク

▶(株)ヤマハコーポレートサービス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)ヤマハコーポレートサービスは、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※10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。

※10 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

》社外からの評価

ワークライフバランスの推進

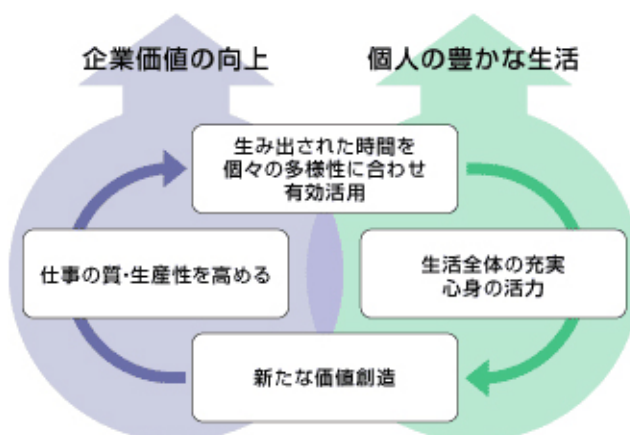
基本方針と推進体制

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。労使による「ワークライフバランス推進委員会」を設置し、会社の成長と社員個々人の充実した生活の実現に向けた取り組みとして、総労働時間の短縮や両立支援制度の整備・拡充を進めています。また、部門ごとに「ワークライフバランスアクションプラン」を策定し、自律的で生産性の高い働き方を目指す活動を展開しています。

基本方針

私たちは、更なる事業の発展と個人の充実した生活の両立を実現するため、多様な価値観・ライフスタイルを尊重したワークライフバランス支援を積極的に推進します。

仕事の質や生産性を高めることで生み出された時間を個々の多様性に合わせて有効活用することは、生活全体を充実させ、心身の活力につながります。その活力こそが、新たな価値創造の原動力となり、永続的に良い仕事をしていくための、ひいては企業価値の向上と個人の豊かな生活のための源泉となります。私たちは、こうした好循環を作りあげていきます。



総労働時間の短縮

長時間労働・過重労働を防止するために、ヤマハ(株)では時間外労働のガイドラインを労使協議によって設定しています。2019年度は、時間外労働時間を70時間内/月、540時間以内/年と目標を設定して各種取り組みを推進しました。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の充実を図る目的で、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も推進しています。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、国内グループ企業各社も順次、導入を進めています。

主な取り組みと2019年度実績

施策	内容	対象	2019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(2019年度の有休 取得平均15.1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	—

▶ 2019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。年次有給休暇の取得については、年間の取得目標を2016年度から15日とし、労使で計画的な取得を積極的に呼びかけるほか、前年度に取得が進まなかった社員に対しては個別に取得を促すなどの取り組みをしています。その結果、年々取得率が向上し、2019年度実績は15.1日となりました。

2018年度からは、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っており、2020年度は65時間／月としています。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た働き方改革に取り組んでいます。2019年度は、6月から育児・介護を事由とした在宅勤務制度の導入を行いました(延べ500回以上の利用実績)。7月から9月にかけては、総務省主導で実施された「テレワーク・デイズ2019」に参加し、在宅勤務の事由拡大の検討を継続して行っています。また、育児・介護を事由とした短時間勤務者へのフレックス制度適用や、育児休業復帰予定者の研修およびその対象者の上司研修の実施などを通じて、時間的に制約がある従業員の能力開発や働きがいの向上を目的とした各種取り組みを推進しました。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、従業員への周知により利用促進を図っています。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・実行した結果、2016年には「プラチナくるみん※」の認定を取得しました。(社外からの評価実績を参照)

2020年度には「治療と仕事の両立支援制度」として、治療を事由とした短日勤務、短時間勤務制度を導入する予定です。

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(ただし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年に事業所内保育施設(おとのいえ)を設立しました。

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109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。



事業所内保育施設(おとのいえ)外観

社外からの評価実績

ヤマハ(株)は「次世代育成支援対策推進法」に基づいた行動計画の策定と実行により、2008年に「くるみん」認定、2016年には「プラチナくるみん」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「次世代育成支援対策推進法」に基づき事業主を認定する制度。同法に基づく行動計画と実績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

» 社外からの評価

従業員との対話

基本的な考え方

ヤマハグループは、国際条約や法令に基づき、従業員の結社の自由、組合への加入または非加入、団体交渉、平和的集会などへの参加の権利などを尊重します。従業員が差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく経営陣と率直な意思疎通を図れる労使対話を確保し、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。国内グループ企業各社では、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、安全衛生や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。海外グループ企業においても、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)では、重要な経営課題について話し合う「経営協議会」などの労使協議・委員会を開催し、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。これらの協議結果は会社および組合が発行するレポートにより従業員へ周知されます。組織や職制変更、配置転換を伴う異動など従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の変更については、組合への速やかな通知もしくは労使協議を実施すべき事項として労働協約に定めています。また、従業員への影響が大きい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。

ヤマハ(株)人事部門は、グループ企業各社が良好な労使対話を図れているかをグループ規程に沿ってモニタリングし、必要に応じて是正を要請しています。なお、グループ企業の管理職などマネジメントを行う者が労働者の権利を正しく理解し、健全かつ安定した労使関係を構築できるよう、「労務および労使関係に関する教育ガイドライン」を整備し、ガイドラインに沿った管理者教育がなされているかも併せてモニタリングしています。

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※1,2

(2020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%

※1 算定の母数に管理職を含みます

※2 労働組合に対し団体交渉権を認めています

※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)ヤマハコーポレートサービス

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

▶ 労使間の情報交換・交流

労使が率直な意思疎通を図れる風土づくりとして、グループ企業各社において労働組合や社員会とのコミュニケーションを推進しています。国内においては、各社の労働組合や社員会の連帯組織であるヤマハユニオン協議会※4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。

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

▶ 社内広報活動の推進

Employee Relation(社内広報活動)の一環として、社内広報誌やイントラネットによる情報発信を行っています。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を速やかに伝達するとともに、グループ企業・部門のさまざまな取り組みを紹介することで、グループ全体での情報共有を図っています。加えて、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。これらの情報発信の取り組みに加え、創立記念日の時期に行う月間行事や社長表彰、社長による国内外の職場訪問などのイベントを通じて、社内コミュニケーションの活性化と従業員エンゲージメントの向上をはかっています。



グループ報『PASSION』



イントラサイト『Y-onSITE』



社長表彰『Yamaha Awards』



エリア社内報

▶ 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(天津ヤマハ(左)、蕭山ヤマハ(右)/中国)



製造製品の体験会(YMMI(左)、YI(右)/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。

2020年度の活動方針および目標

	基本方針	目標
労働安全	安全と健康はすべてに優先する	・死亡・障害災害ゼロ ・全災害58件以下
交通安全	過失率大の事故撲滅と防衛運転の実践	・全事故60件以下 ・業務中過大事故ゼロ
健康管理	安全に働くための健康管理と職場環境の改善	・定期健康診断受診率100%継続

▶ 安全衛生管理体制

ヤマハグループでは、すべてのグループ企業における安全と健康を管理する健康安全推進本部会を設置しています。取締役常務執行役を統括責任者として、各事業所長、主要グループ企業の代表、統括産業医などで構成され、年2回、安全衛生に関わる施策の進捗報告や総括を行い、方針や活動計画を審議・決定しています。また、毎年期初となる4月には取締役代表執行役社長をはじめとした会社役員(会社代表)、労働組合委員長(労働組合代表)、各部門および国内外グループ企業の代表など約500人が参加して「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、健康安全推進本部会での決定事項を全社へ周知するとともに、「安全と健康は全てに優先する」の基本方針のもと、安心して働くことができる職場の追求に向けて「安全と健康」の重要性を再確認しています。



2020年度グループ安全衛生大会(コロナウイルス感染症対策により参加者、会場レイアウトなど変更)



本部長による前年度総括と今年度計画の説明



統括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。

OHSAS 18001認証サイト（2020年3月末現在）

- ・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
- ・杭州ヤマハ楽器

ISO 45001認証サイト（2020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・エレクトロニクス(蘇州)
- ・ヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・アジア

安全衛生に関わる労働協約

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

労働災害の抑止

ヤマハグループの職場、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。労働災害の抑止に向け、リスクアセスメントや安全パトロール、安全衛生セルフ診断※1、施設・設備の監査や化学物質管理など職場の安全性向上、従業員への安全衛生教育・訓練、安全に関するグループ標準ルールの整備・運用を進めています。

※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

▶ 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およびISO 45001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。2019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

» 社会性データ

▶ 安全衛生教育ほか

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。2019年度は、94名に対して約4時間(4回に分けて)実施しました。

また、海外生産拠点(中国)では、ルールや活動の共有および標準化を目指すために情報交流会議を立ち上げました。ここでは、各拠点の安全衛生事務局が半期に1回各拠点に集合し、事前課題共有や改善のための協議を約2日間かけて実施しています。2019年度は、安全衛生委員会の在り方について、これまでの参加型から協議型に変更するために構成など含めてどうすべきかの議論を重ねてきました。

一方、2019年度からは、インドネシアの新工場(YMPA)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。



「情報交流会議」による協議
(中国)



本社安全担当によるリーダー教育
(インドネシア YMPA)

▶ 生産拠点の施設・設備の安全管理

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の実施しています。



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。

▶ ルールの整備と標準化

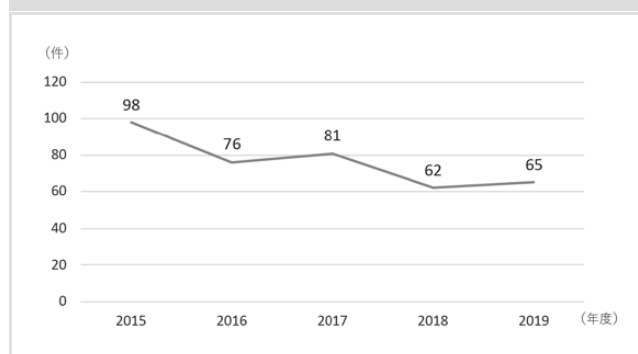
ヤマハ(株)では、安全衛生に関する従業員の心得や基本的な行動基準、設備基準など人・モノに関する安全ルールを順次制定し、手帳や携帯用カードなどのツールを整備、運用してきました。現在は、グループ企業間でのギャップを解消し、グループ全体で安全衛生のレベルを高めていくためのグループ標準ルールの展開に向け、各種ツールの多言語化を進めています。

▶ 労働災害の発生状況

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。国内グループ企業および海外製造拠点(従業員数計:約28,000人)における2019年度の労働災害発生件数は65件(うち休業災害件数は38件)であり、業務上の死亡者はありませんでした。

労働災害発生件数の推移

(不休業災害を含む)



※集計範囲:国内グループ企業および海外製造拠点

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年にヤマハ(株)代表執行役社長が「ヤマハグループ健康宣言」を発布しました。

ヤマハグループ健康宣言

“Sound Minds + Sound Bodies = Sound Living”

- ・社員と家族の健康は、充実した生活の基本であり、会社にとって最も大切な財産です。
- ・会社は、社員の健康への取り組みを積極的に支援すると共に、安全で快適な職場を実現させます。
- ・社員と家族は、心身の健康に関心を持ち、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、体力測定を実施しています。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も取り組んでおり、2019年度のヤマハ(株)および国内グループ企業の定期健康診断受診率、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たことにより、導入前と比較して復職者の再休職率が半減しています。

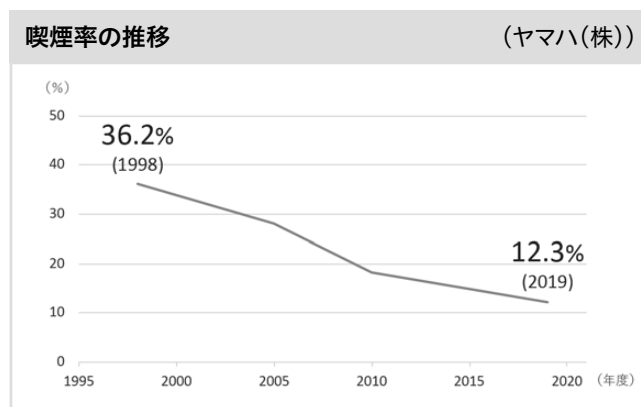
主な取り組み

- ・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ています。2011年4月からは社内就業時間内禁煙を導入し、2020年4月からは本社地区を敷地内全面禁煙としました。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2019年は12.3%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、SDGsの目標3達成にも貢献すべく、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、2022年4月からは国内のグループ企業全体で敷地内全面禁煙化を計画しています。グループも含めた喫煙率の数値については、社会性データのページに掲載しています。

» 社会性データ

▶ 海外拠点における感染症対策

HIV/エイズ、結核、マラリアなど社会的、経済的に大きな影響を及ぼす感染症の蔓延を防ぐことは世界共通の課題です。ヤマハグループの東南アジア地域の製造拠点では、職場や食堂、休憩スペースの衛生管理や害虫防除などの環境整備を行っています。また、海外出張者や駐在者、家族に対して、現地における感染症の流行情報の通知や、渡航前の予防接種などの対策を行っています。2018年度から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。なお、新型コロナウイルス感染症については、ヤマハグループのBCP事務局や産業医などの連携により、早期から海外拠点に対し出張制限などを行い、従業員および家族、地域への感染拡大を防ぐ対応を行っています。



虫よけライトの設置



虫の侵入を防ぐエアカーテンの設置



構内における害虫防除(YEMI/インドネシア)

▶ 海外駐在者への健康支援

2019年度の海外駐在者の定期健康診断受診率は97.9%と、目標の100%をわずかに達成することはできませんでしたが、年1回の定期健康診断の結果連絡に併せて、医療職からの個別アドバイスをメールで行い、状況に応じて継続的に保健指導を行っています。また、2019年度には産業医と保健師がインドネシアの2拠点を訪問し駐在者面談、健康相談を実施しました。ストレスの多い環境の駐在者のメンタル状況確認として、2017年度から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ています。



ヤマハ(株)保健師による駐在者面談(YMPI/インドネシア)

海外駐在者・海外出張者の安全確保

ヤマハグループでは、従業員の安全を第一に考え、海外駐在者や海外出張者の事故・事件の未然防止と緊急事態発生時対応の両面からの対策を講じています。

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展開しているほか、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。

2019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	41人
	帯同家族	6回	19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	6回	108人

社外からの評価実績

▶「健康経営優良法人2020 ～ホワイト500～」に認定

2020年3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4年連続、(株)ヤマハコーポレートサービスは3年連続で大規模法人部門における表記の認定を受けました。この制度は、経済産業省が行う「健康経営度調査」結果に基づいて、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。4回目となる今回からホワイト500にはより高いハードルが設けられ、健康経営度調査結果の上位500社のみが認定されることになりました。ヤマハ(株)は、定期健康診断やメンタルヘルス、受動喫煙対策など当社グループが実践する従業員の健康管理に関する取り組みを評価されました。



» 社外からの評価

人材育成

基本的な考え方

ヤマハグループは人材の多様性を新たな価値創造の源泉と考え、あらゆる人材に対し、能力開発およびキャリアアップの機会を公平に差別なく提供します。「意欲を持って、自らの『役割』を果たし、常に一歩先を目指す人を応援する」という考えのもと、従業員一人ひとり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ための施策を講じます。

教育・研修制度の整備

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。今後、企業や社会の中核となる若年層の育成を目指し、2019年度は新入社員研修を刷新しました。育成ゴールと時期ごとの能力要件等を明確化し、インプットとアウトプットを繰り返す効果的な研修プログラムを整備しました。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。

2019年度の年間研修実績

(ヤマハ(株))

年間総研修日数		220日
一人当たりの年間平均研修時間	男性	21時間
	女性	21時間

主な教育・研修制度と実施状況

(2019年度)

名称	対象・内容	年間参加人数	一人当たりの研修日数	開催日数／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)	500名	—	151日／年
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	13名	32日	32日／年
スキル×パッション・マネジメント講座	状況対応型リーダーシップスキルの習得(管理職対象)	330名	2日	32日／年
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	本年度実施なし	—	—
ヤマハ技術研修所	国内生産職場の核となる人材育成	26人	53日	53日／年
From To 運動	楽器製造に関するコア技能の伝承	1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 242人	—	—
		技術アカデミー・技術講座 213人	—	110日／年
海外・語学研修	外国語習得、レベル向上を目的とした留学	本年度派遣なし	—	—
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)	217名	—	—
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	111人	1日	4日／年
TOEIC社内公開試験	4会場で実施	495名	—	17日／年
育休中の部下を持つ管理職向け研修	育休を取得した部下の職場復帰後の成長促進について考察・準備する、上司向け研修	2019年度は未実施	1日	—
育休復職前セミナー	育休者のスムーズな職場復帰とキャリア形成をサポートする研修	2019年度は未実施	1日	—

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。

主に海外製造拠点では、ローカル人材を含めた管理職の育成プログラム「SSI (Senior Specialist Institute)」の展開・拡充を進め、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。

営業系人材についても、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)」を展開。職種と階層の両軸で体系的なプログラムを整備し、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ます。

ものづくりを支える人材の育成

ヤマハグループは、“Made in Yamaha” 品質を維持・向上させるため、各生産拠点の機能・役割の明確化を図り、それぞれにおいてもものづくりを支える人材の育成を推進しています。

高付加価値商品の生産拠点である日本国内の各工場では、競争力のある製造技術開発を支える人材育成、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、インドの各工場においては、日本から技術者・監督者を派遣し、日本で培われたものづくりの基幹技術をベースに人材の育成を進めるとともに、製造拠点共通の階層別研修により各工場の中核人材育成を行い、日本の工場と同様の高品質な製造拠点としての基盤を強化しています。

コアポジション人材の育成

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重要ポストに登用すると同時に、次世代経営・中核人材の創出に向け、経営の中核となるポジションをグローバルで一元管理し、後継者計画を推進するための仕組みづくりを進めています。2018年度にコアポジション人材を一元管理するためのグループ統一基準(グローバル・グレード)と基準に対応した人材要件を確定し、それを基盤に以下4テーマを推進しています。

1. コアポジション人材の一元管理
コアポジション人材(現職者および後継候補者)を可視化し管理するタレントマネジメントシステムの構築と運用
2. コアポジション人材の配置・育成
グループ全体最適の視点による、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・育成
3. 評価・処遇
優秀な人材の獲得とリテンションのための、グループ企業間で整合かつバランスの取れた評価基準および処遇の設定
4. 育成・サクセッションプラン
後継者育成計画の作成・実行

定期的な面談による成長支援

ヤマハグループでは、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、若年層育成の一環として、入社2年目、4年目・6年目の節目に、従業員と会社(人事部スタッフ)が育成目標に対する成長度合いやキャリアプランについて確認・意見を交わす面談を実施しています。即戦力として活躍するうえで必要となる社会人基礎力の醸成とともに、従業員一人ひとりがやりがいを以って業務遂行していけるために、会社として全面的な支援を行っています。

また、これらの面談が従業員の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。

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)環境担当役員である常務執行役を責任者とするグローバルな環境推進体制を構築しています。環境担当役員は半年に1回マネジメントレビューを実施し、施策の進捗、ステークホルダーや法規制に基づく要求事項、環境に関連する事故や苦情などの情報を把握するとともに、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。

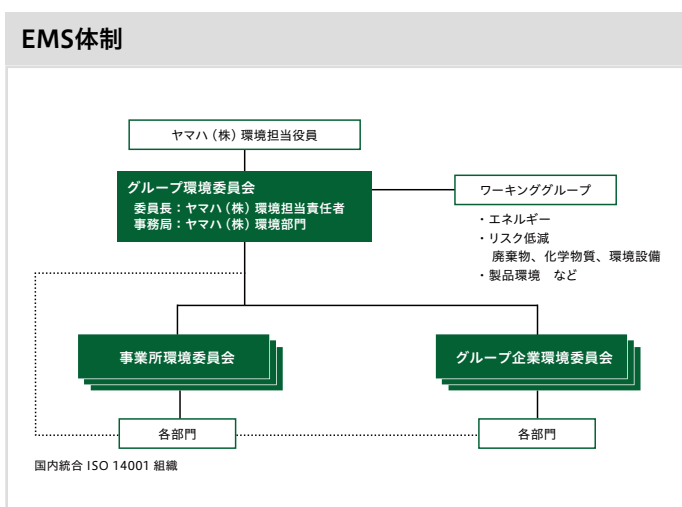
▶ ISO 14001 認証の取得

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。

2020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^{※1}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。

※1 新たな生産拠点(YMIN、YMPA)については現時点では含んでいません



▶ 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	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、1999年度より環境施策の効果を定量的に評価するツールとして環境会計を導入し、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などに対する「専門教育」、環境設備^{※2}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。

※2 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の従事者を対象に、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。2019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。

また製品の企画・開発・設計者に対し、技術アカデミー「製品環境コース」を設け、製品の環境対応に関する教育を実施しています。

▶ 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1,175人が内部監査員資格を取得しており、現有従業員のうち346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。

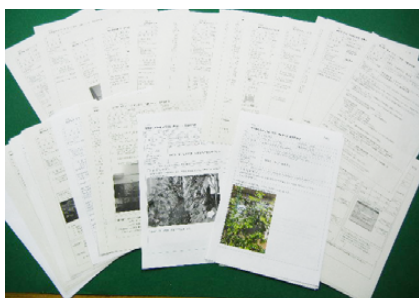
▶ 従業員の環境活動促進

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。

2019年度の「我が家のスマートライフ宣言」には、延べ518人が宣言し、各家庭で取り組んだ省エネ活動など優れた活動が報告され、特に優秀な4件の活動を表彰しました。



「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。

》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、2014年に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年度までに全拠点での基準適合を完了させる計画です。これにより「環境汚染事故ゼロ」の継続を目指します。

▶ モニタリングと法規制対応

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、ヤマハグループでは、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

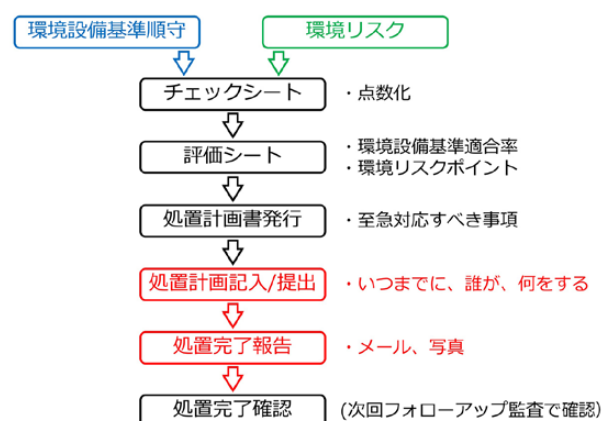
▶ 環境監査

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、「ヤマハグループ環境設備基準」に則したヤマハ(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。

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、さらなるリスク低減を図っています。

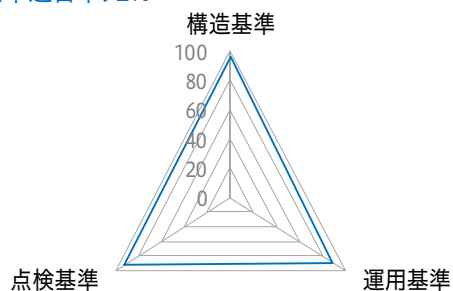
なお、監査の頻度はリスク度合いによって設定し、定期的を実施しています。2019年度は、国内4サイト、海外4サイトの環境監査を実施しました。

環境監査の進め方

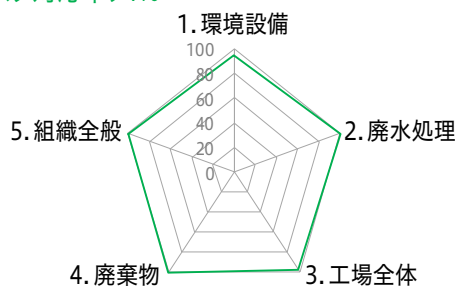


環境監査評価シート

基準適合率92%



リスク対応率94%



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

災害や事故などの緊急事態への備えとして、事業所からの有害物質や油分の漏えいによる環境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、万一事故が起こってしまった場合の応急措置の手順や設備・備品を整えとともに「緊急事態対応訓練」を実施しています。



緊急事態対応訓練



汚染、有害物質への対応

ヤマハグループでは、事業所からの排水水によって水域および関連生態系に悪い影響を与えないよう、常に排水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適正な処分や蛍光灯安定器類などの小型高濃度PCB廃棄物の処分登録を完了したほか、低濃度PCBを含有する機器についても豊岡、天竜、磐田、葛城の4拠点で処分を完了しています。(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、「ヤマハグループ化学物質使用基準」に沿って、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。国内グループにおいては、使用する化学物質含有材料の安全データシート(Safety Data Sheet/SDS)※2をデータベースで一元管理し、危険有害性や環境への影響の評価および必要に応じたリスク低減措置を行っています。

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※3(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。)

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。また、インドネシアのヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・アジア(YMMA)では、使用済みシンナーの再利用に取り組み、2019年は排出量を約70%削減しました。

※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 労働安全衛生法、毒物劇物取締法、PRTR法に基づく、化学物質や化学物質を含む製品に関する危険有害性や取扱上の注意事項等を記載したシート

※3 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



天津ヤマハのVOC処理施設



杭州ヤマハのVOC処理施設



遼山ヤマハのVOC処理施設

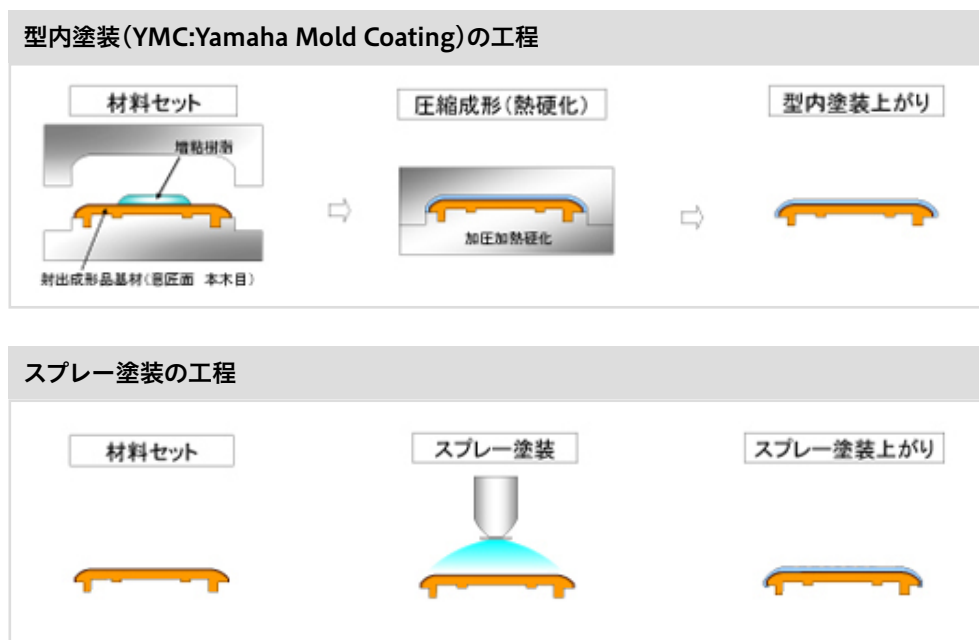
▶ 塗装工程における化学物質の排出削減

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※4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2019年度は約51tのスチレンを削減しました。

※4 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

2019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、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、生産する多様な製品群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。

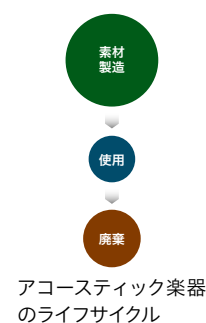
》ヤマハグループ環境方針

▶ 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。

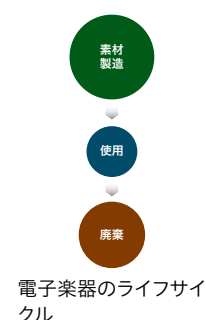
アコースティック楽器

- 特徴
- ・使用時のエネルギー消費なし(電力など不要)
 - ・長寿命(数十年使用されることも多い)
 - ・主材料の木材は再生可能資源であるが、違法伐採による森林破壊や資源枯渇リスクがある
 - ・一般家電のような素材リサイクルインフラは未整備
- 対策
- ・森林破壊や資源枯渇に加担しない持続可能な木材調達
 - ・保守サービスやリユース仕組みの拡充による長寿命化
 - ・素材リサイクル仕組みの構築



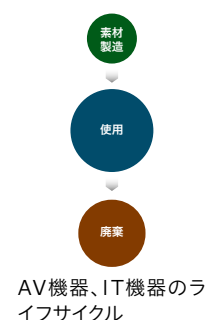
電子楽器

- 特徴
- ・待機電力の不要な製品が大半で、エネルギー消費も一般家電などに比べれば少なめ
 - ・製品寿命は一般家電と同程度
 - ・金属は採掘・製錬など製造時の環境負荷が大きく、プラスチックや含有化学物質は自然環境中への残留による環境汚染のリスクがある
 - ・一般家電のような素材リサイクルインフラは未整備
- 対策
- ・環境負荷物質の削減・代替
 - ・レトロフィッティングによる長寿命化
 - ・バイオマスなど再生可能資源の活用
 - ・素材リサイクル仕組みの構築



AV機器、IT機器

- 特徴
- ・IT機器は常時稼動が多く、AV機器は待機電力を要するものがあるため、使用時のエネルギー消費が比較的大きい
 - ・製品寿命は接続機器の仕様やバージョンに左右される
 - ・金属は採掘・製錬など製造時の環境負荷が大きく、プラスチックや含有化学物質は自然環境中への残留による環境汚染のリスクがある
 - ・一般家電のような素材リサイクルインフラは未整備
- 対策
- ・省エネルギー設計
 - ・環境負荷物質の削減・代替
 - ・バイオマスなど再生可能資源の活用
 - ・素材リサイクル仕組みの構築



▶ 製品の含有化学物質の管理

流通・販売される製品に含まれる化学物質の中には、廃棄時に適切な処理を必要とするものや、人の健康や環境への影響が懸念される物質があります。このため、さまざまな国の法規制において、製品に含まれる化学物質の情報開示や使用規制が定められています。ヤマハ(株)では、「製品に係る化学物質の含有規準」を定め、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を図っています。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。業界標準の含有化学物質情報伝達フォーマット※1を採用し、欧州REACH規則における認可対象候補物質※2のように継続的に追加されていく化学物質規制にも、柔軟に対応できる体制を整える一方で、部品の含有化学物質管理について理解と協力を得るため、調達先向けの説明会を実施しています。

※1 AIS(Article Information Sheet)の略で、JAMP(ア－ティクルマネジメント推進協議会)が推奨する製品含有化学物質情報を伝達するための基本的な情報伝達シートを採用しており、現在AIS(Article Information Sheet)からchemSHERPA(chemical information SHaring and Exchange under Reporting PArtnership in supply chain)に移行中です。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提供し、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。

▶ グリーン調達推進

ヤマハグループでは、資源の採取から廃棄までの製品のライフサイクルにおいて環境負荷の小さい資材を調達するグリーン調達活動に取り組んでいます。取引先への要求事項をまとめた「グリーン調達基準書」を2002年に制定・公開し、納入物品の化学物質の使用・含有や管理状況の調査にご協力いただいています。調達先から提供され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、製品中の化学物質の含有状況確認や環境規制などへの対応に役立てています。なお、同基準書は、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

ヤマハグループは、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、製品における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。環境配慮の自社基準を満たし、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」を表示することで、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」の状況(2020年3月末時点)

2019年度は新たに46モデルを認定し、2020年3月末時点で従来製品も含め累計425モデルを認定、うち新規開発の58モデルにエコラベルを表示しています。



ヤマハエコラベル

【2019年度に認定された製品例】



インテリジェントL2スイッチ『SWX2310シリーズ』

認定理由:省エネ性(省エネ法 エネルギー消費効率基準125%以上達成)

[》ヤマハエコプロダクツ制度](#)

[》持続可能な消費](#)

環境負荷削減をサポートする製品

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

[》環境技術の応用](#)

持続可能な資源の利用

木材資源への取り組み

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

このように、事業活動において多種多様な木材を使用していることを踏まえ、今後未来、貴重な木材資源を維持し持続的に活用していけるよう、ヤマハグループでは「ヤマハグループ木材調達方針」を定めるとともに、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」で木材資源の伐採および取引に際して調達先に順守を要請する事項を明確にしています。これらの方針や行動基準のもと、ヤマハグループでは自然環境や生物多様性に配慮した持続可能な木材調達の実現とともに、再生可能な優れた資源である木材を無駄なく最大限に生かすことを目指しています。

》ヤマハグループ木材調達方針

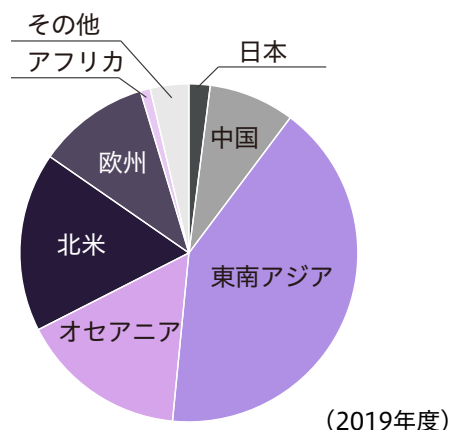
》ヤマハサプライヤーCSR行動基準

体積の数値については、環境データのページに掲載しています。

》環境データ

ヤマハグループが使用する木材資源の原産地比率

伐採地域の内訳（体積）合計：84千m³



(2019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

▶ 木材デューデリジェンスの推進

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

2018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98.8%（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、2020年度の木材購入見込みに換算すると、認証木材は46%（2019年度実績は28%、いずれも体積比率）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おり、目標達成に向け、順調に推移しています。



合法性審査会



訪問調査の様子

▶ 原産地コミュニティと連携した良質材の育成（“おとの森”活動）

楽器をはじめとする当社製品には多種多様な木材が使用されていますが、近年資源量の減少や品質の低下から、それらの持続性が懸念されています。ヤマハでは、原産地コミュニティの発展や循環型の森林保全、高品質で楽器に適した木材の持続的調達の全てを同時に実現するための活動を“おとの森”活動と名付け、地域社会や行政、学術機関と連携し国内外で展開しています。

▶ タンザニアでの取り組み(アフリカン・ブラックウッド)

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されています。分布、生育、天然更新などの生態や森林の管理状態を調査した結果、適切な管理により持続的な調達が見込める可能性があることが分かりました。2016年度から2019年度までは、国際協力機構(JICA)のBOPビジネス連携事業として、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実現に向け、森林保全と木材利用、楽器生産を循環的に進めるバリューチェーンを構築し、早期のモデル実現に向けた課題解決を進めました。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・ブラックウッドの定期的な植林活動を開始し、2019年度には約1,000本の植栽を実施しました。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、1年ごとに森林内に植栽されています。2017年度から2019年度にかけて、3年間で約6,000本の苗木が植栽され、植栽後の苗木の成長のモニタリングを継続しています。2017年度に植栽した約1,500本の苗木のうち約80%の生存と成長が確認されており、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・拡大を進めています。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



植栽した苗木(左)の成長(右)

▶ 北海道での取り組み(アカエゾマツ)

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すべく、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。

2019年には、北見木材従業員とその家族、約80名でオホーツク総合振興局が管理するアカエゾマツ人工林の枝打ち作業(良質材を育てるために枝を切り落とす作業)を行いました。長い年月と手間がかかって形成された森、そこから出材する木材に支えられてピアノづくりが成り立つことを改めて認識する貴重な機会となりました。

また、2020年1月には、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、同協定の関係者とともに札幌駅前通地下広場「チ・カ・ホ」で開催された「木育ひろば in チ・カ・ホ」に出展しました。ヤマハグループの木材資源に対する取り組み紹介のパネル・動画に加え、アカエゾマツ人工林材を使用したグランドピアノ響板や実物のアカエゾマツの展示、素材ごとの音の聞き比べ体験、ピアノ型オルゴールの手作りワークショップなどを実施しました。ワークショップでは、オルゴールの共鳴箱に北見木材で製造したピアノ木製部材の端材を使用するなど、木とピアノの繋がりを感ぜられる出展となりました。



アカエゾマツの人工林



ピアノ部材用の木材



北見木材の従業員とその家族で行った枝打ち作業



「木育ひろば in チ・カ・ホ」での展示



端材を使ったオルゴール作り

▶ 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・梱包における省資源化

製品の小型・軽量化や複数製品の一体化、梱包材・緩衝材の縮小化・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

▶ 持続可能な原材料やリサイクル材の活用

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。また、リサイクルポリスチレン材料をスピーカーボックスの一部に利用するなど、リサイクルプラスチックの製品への採用も進めています。

» 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
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約50%削減
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ーン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などし、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※1適合)

また、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し、年間約5,700トンの水を削減しています。

※1 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。電気めっき工場を持つ企業に、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。

リコーダー生産工程では、洗浄水を循環再生利用できる設備を導入し、年間約12,000トンの水を削減しました。2019年には他工程にも展開し、さらに1,300トンの水を削減しています。



廃水処理施設

杭州ヤマハ

ピアノ、ギターの製造を行っている杭州ヤマハでは、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10,000トン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

2019年1月に竣工したヤマハ・ミュージック・インドでは、完全クロー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

ヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・アジア

電子楽器の製造を行っているヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・アジア (YMMA) の廃水処理施設では、2019年にRO設備を導入し、処理水を工程用水に再利用している他、チラーに噴霧し冷却効果を高めることで年間約120,000kWhの節減を行っています。



RO設備

ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・アジア

2020年度に生産開始予定のヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・アジア (YMPA) では、工程水への再利用を考慮した最新の廃水処理施設が竣工し、テストランを開始しました。



廃水処理施設

気候変動の緩和および気候変動への適応

気候変動への対応

人間社会および地球のあらゆる生物の脅威となる急速な気候変動を緩和し、脱炭素社会への移行に貢献することは、企業の責務であり重要な経営課題です。

ヤマハグループは、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のもと、国際的な協調により推進される温室効果ガス排出削減に取り組むとともに、気候変動がもたらすあらゆる影響に備えるため、リスクの特定と軽減策の策定を行い、事業戦略への組み込みを進めていきます。科学的根拠に基づく削減のシナリオと整合した温室効果ガス削減目標設定を推進するSBT^{※1}イニシアチブに賛同、中長期での削減目標を設定し、2019年6月に認定を受けました。また同年同月に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)^{※2}提言への賛同を表明し、気候変動の財務的影響についての分析や情報開示の取り組みを開始しました。

今後、温室効果ガス削減や気候変動影響への対応を進める中で、省エネ製品など気候変動を緩和し、脱炭素社会づくりを促進する製品・サービスやビジネスモデルの創出を目指していきます。



※1 科学的根拠に基づいたパリ協定目標達成に向けての削減シナリオと整合した温室効果ガスの削減目標であるScience Based Targetsの略称

※2 金融安定理事会 (FSB) によって設立されたTask Force on Climate-related Financial Disclosuresの略称。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

》ヤマハエコプロダクツ制度

》持続可能な消費

目標および施策・実績

▶ ヤマハグループの温室効果ガス削減目標 (SBT認定)

2030年度までに温室効果ガスの排出量 (スコープ1^{※3}およびスコープ2^{※4}の合計) を2017年度比で32%削減

2030年度までに温室効果ガスの排出量 (スコープ3^{※5}) 2017年度比で30%削減

※3 敷地内での燃料使用など、事業者自らによる温室効果ガスの直接的な排出

※4 他から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う温室効果ガスの間接的な排出

※5 スコープ1、スコープ2以外の、サプライチェーンなど間接的な活動に伴う排出

▶ 温室効果ガス削減の主な施策

- ・生産方法や設備配置の最適化、エネルギー効率の高い設備やLED照明の導入、設備稼働時間や空調温度などエネルギー管理の徹底などによる省エネ推進
- ・コージェネレーションシステムや太陽光発電設備の導入
- ・温室効果ガス排出の少ない燃料への転換
- ・購入電力の再生可能エネルギーへの切り替え
- ・物流における輸送効率向上やCO₂低排出輸送モード（船、鉄道）への切り替えなど
- ・製品の省エネ化（スコープ3のうち排出量の大きなカテゴリ（製品使用）の削減）

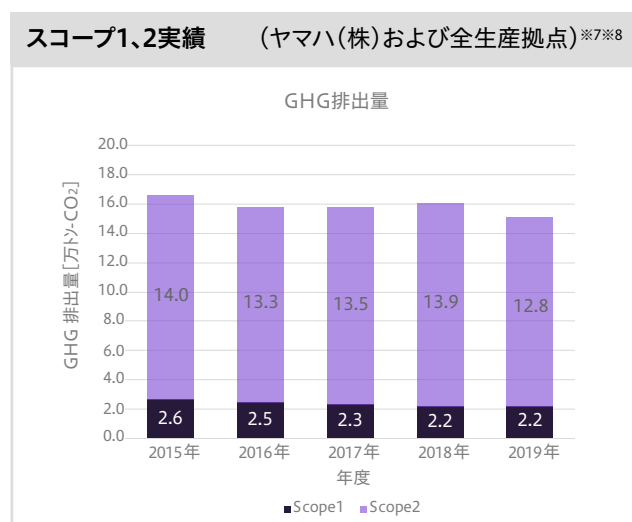
▶ これまでの取り組みと実績

ヤマハ(株)および国内生産系拠点では長年に渡りCO₂排出量原単位を毎年1%ずつ削減することを目標に、製造工程や事業所での省エネを中心とした取り組みを進めてきました。SBT認定の目標設定後の2019年度は、再生可能エネルギー導入を本格化し、本社事業所で購入電力の1/3を再生可能エネルギーとしました。海外生産拠点では拠点ごとに削減の数値目標を設定し、それぞれ目標に向けて積極的に取り組んでいます。

削減の取り組みを進めるにあたり、温室効果ガスの排出量はGHGプロトコル^{※6}に基づいて管理しています。なお、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ています。

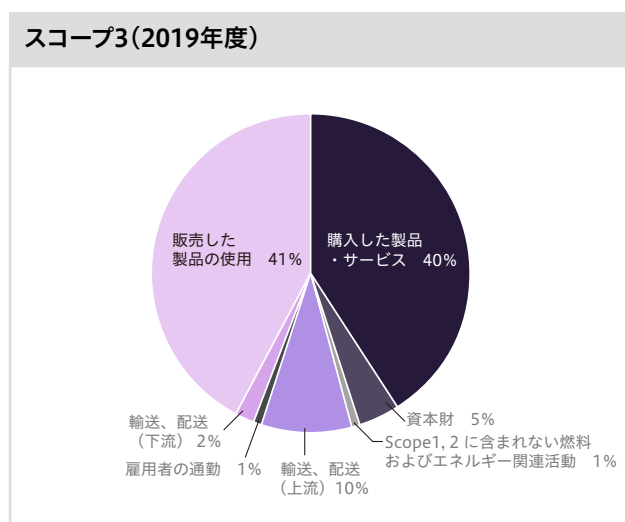
※6 温室効果ガス(GHG: Greenhouse Gas)排出量の算定と報告の基準

» 第三者検証



※7 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^{※8}の90%以上と推測されます)

※8 ヤマハグループ全拠点には、YMIN、YMPAの2つの新たな生産拠点については現時点では含んでいません



▶ 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の取り組み

▶ 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2019年度の6年間累計で、CO₂排出約270t-CO₂、電力使用約570MWhの削減効果を上げています。



掛川工場のコジェネレーション設備

工場でのピーク電力カット

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



従業員への環境教育

▶ リゾート施設での取り組み

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

ゴルフ場運営におけるCO₂・燃料の削減(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
- ・カートを給油式から電動式へ変更することにより年間8t以上のCO₂排出削減
- ・暖房に温水を利用した大型空調機の空冷式(省エネタイプ)への更新を進め、2019年度までにすべて空冷化完了。これにより暖房用のボイラー燃料(重油)が約30%削減され、ボイラー運転時間も1時間短縮

ホテル運営におけるボイラーの高効率化(葛城北の丸)：

- ・高効率ボイラー設備への更新を、2018年度と2019年度にそれぞれ2台ずつ実施

照明のLED化：

- ・照明器具のLED化を進めるとともに、トイレに人感センサーを設置することにより、年間約49MWh節電

▶ オフィスでの取り組み

節電のための主な施策

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

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、2013～2019年度の7年間累計で蛍光灯や水銀灯約1,080本の交換により、年間約46MWhの節電効果が出ました。豊岡工場では外灯のLED化で年間約44MWhの削減効果、さらに屋内の蛍光灯については、2016～2019年度の4年間累計で約3,200本をLED化し、年間約44MWh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

「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



ヤマハ社内緑のエコカーテンの様子

▶ 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。

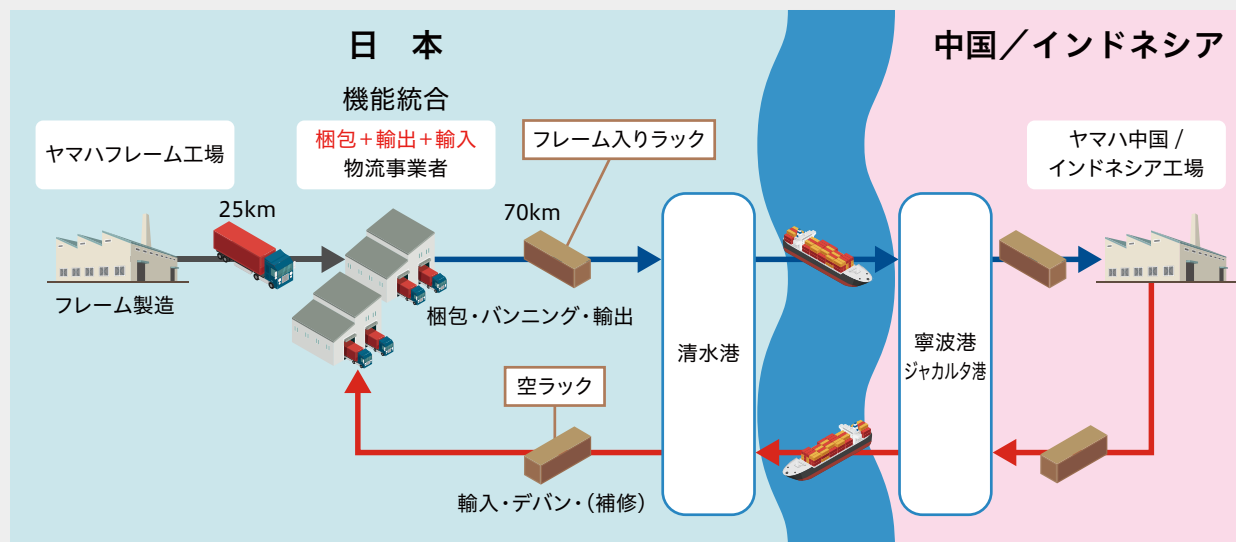
また、物流におけるCO₂排出量削減には輸送事業者の協力が不可欠であり、運送委託先への環境配慮協力の要請やアンケート調査への環境項目の盛り込みなどを通じて、輸送事業者の皆さまと連携した体制づくりに努めています。

》ヤマハグループ環境データ

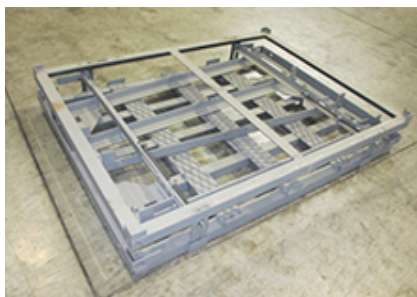
ピアノフレーム輸送での省資源・CO₂排出量削減

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)

TCFDへの対応

ヤマハグループは2019年6月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への賛同を表明しました。TCFDの提言に基づき、気候変動が事業にもたらすリスクや機会を分析し、経営戦略に反映させるとともに、その財務的な影響についての情報開示に努めていきます。



カテゴリー	ヤマハの取り組み
ガバナンス	気候変動課題を経営の重点戦略の一つと捉え、サステナビリティに関するガバナンスおよびマネジメント体制の中に位置付けています。気候変動対応を含むサステナビリティに関する重要事項は、年1回以上社長をトップとする経営会議にて議論し、取締役会に報告することにより、取締役会の監督が適切にされる体制を整備しています。
戦略	<p>急速な気候変動およびそれに付随するさまざまな影響がもたらすリスク・機会を、事業戦略の重要な要素として組み入れており、現在の中期経営計画にもその柱として温室効果ガス排出削減、環境配慮製品の開発、持続可能な木材利用を掲げて課題解決に取り組んでいます。</p> <p>急速な気候変動の影響は、中長期的に発現する可能性があることから、中期経営計画（3年）の短期的な時間軸のみでなく、2030年以降の中長期の視点でリスクと機会を特定しています。特定されたリスクは今後の外部内部動向の変化を踏まえ、今後、定期的に分析・見直しを実施する予定です。</p> <p>リスクと機会</p> <p>当社では急速な気候変動およびそれに付随するさまざまな影響により事業環境が大きく変化した際に生ずるリスクと機会を想定するために、IEA（国際エネルギー機関）などが定める2DS、RCP（※9）2.6シナリオ（2℃シナリオ）およびRCP8.5シナリオ（4℃シナリオ）を活用しています。これらのシナリオに沿い、その財務インパクトの大きさと顕在化可能性に鑑み重要度を評価しています。</p> <p>※9 代表濃度経路シナリオ（Representative Concentration Pathways） 例えば「RCP2.6」は、世紀末の放射強制力（地表に出入りするエネルギーが地球の気候に対して持つ放射の大きさ）が2.6w/m2であることを表しています</p> <p>主な気候関連リスク・機会</p> <p>移行リスク・機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・規制（リスク）－カーボンプライシング（炭素税など）や各種規制拡大による操業/設備コストの増加 ・技術（リスク）－次世代技術への製品適応遅れ・製造技術の適応遅れによる売上高の減少・企業評価低下 ・市場（機会）－省エネルギー製品（楽器、音響機器等）、音声コミュニケーション機器（遠隔会議向け）、熱電素子製品等低炭素・脱炭素社会の実現に寄与する製品の拡売 <p>物理的リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・異常気象の増加－台風・洪水・渇水などにより自社やサプライチェーンの操業が大きなダメージを受けるリスク
リスク管理	<p>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、リスクについて想定される損害規模と発生頻度、およびコントロールレベルを定常的に評価・分析しています。これによりリスクの特定とともに担当部門を定め、コントロールレベルの継続的な強化を図っています。特に自然災害に起因する物理的リスクへの対応に関しては、同委員会の下部組織としてBCP・災害対策部会を設置し、BCP策定をはじめとする事業継続マネジメントを実行しています。</p> <p>2019年度には全てのグローバル拠点においてBCPの策定が完了し、拠点ごとに想定される台風や洪水など自然災害に対して、排水設備を設置するなどの事前対策を実施しています。また、自社拠点だけでなく外部物流倉庫についても、立地や構造の見直しなどの対策を実施しています。</p> <p>現時点で特定した重要なリスクについては、すでに対策を進めており、中長期的に事業への大きな影響がでないよう今後も管理を強化していきます。</p>
指標と目標	<p>温室効果ガスの削減に向け、2030年度までに2017年度比でスコープ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イニシアチブより2019年6月に認定を受けており、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。さらに短期では、日本国内の主要拠点において原単位で前年比1%以上の削減を目標として設定しています。</p> <p>排出量については、GHGプロトコル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ています。スコープ1、2については消費エネルギーの種類ごとに消費量を集計し、係数を乗じて温室効果ガス排出量に換算したデータについて検証しています。</p> <p>削減対策の一例として2019年度より本社事業所において購入電力の1/3を再生可能エネルギー由来のものに切り替えています。今後、再生可能エネルギー由来の電力購入比率を段階的に高めていく予定です。</p>

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。ヤマハグループ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)

ヤマハ(株)豊岡工場の構内にある(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリングでは、管楽器の生産を行っています。その生産工程から出た化学物質を含む排水は、無毒化処理して河川に放流しています。そこで、定期的に工場排水の生態系影響評価を実施。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ています。

※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。

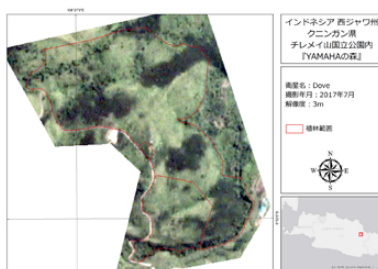
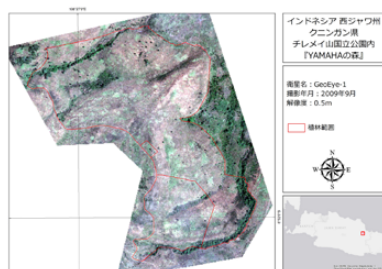
インドネシア「ヤマハの森」活動実績

	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。

2019年10月、第12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110名参加して、抵抗性クロマツの苗木300本の植栽を行いました。

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
2013年は防潮堤建設工事のため中止		
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
第12回 2019年	300本	抵抗性クロマツ
累計	2,915本	



植樹の様子



植林活動の参加者

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

▶ 希少生物の保護活動

2019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)グループから約60人が参加しました。ヤマハ発動機(株)では、絶滅危惧種であるアカウミガメを守るために、海岸の生態系を保全する活動を1991年から続けています。

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



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
<p>電子回路基板検査機 『マイクロプローバー』 (ヤマハファインテック(株)製品)</p>	<p>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</p>	
<p>ヘリウム漏れ検査機 『ヘリウムリークテスター』 (ヤマハファインテック(株)製品)</p>	<p>自動車の環境規制対応、運転時の環境負荷低減</p>	
<p>水素漏れ検査機 『水素リークディテクター』 (ヤマハファインテック(株)製品)</p>	<p>次世代エネルギーとして期待される水素の普及</p>	

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
<p>エレキギター 『RGX-A2』</p>	<p>天然木に代えて植林材を使用</p>	

希少樹種木材の代替

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

化学物質の使用抑制(A.R.E.※による木材改質)

製品・サービス	概要	外観
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	
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	

※ A.R.E.: Acoustic Resonance Enhancement

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

》ヤマハエコプロダクツ制度

公正な事業慣行

ヤマハグループは市場経済社会の健全な発展のため、法令、社会規範の順守による公正な事業慣行を徹底しています。「コンプライアンス行動規準」に基づいて、独占禁止法の遵守、不当な比較広告等の禁止などによる公正な競争、取引先ほか関係機関との不透明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。

腐敗防止

基本的な考え方

ヤマハグループは、腐敗行為は健全な経済活動を阻害し、持続可能な社会に悪影響を及ぼすとの認識のもと、「腐敗防止」を原則に定める国連グローバル・コンパクトに賛同しています。取引先や政府・地方自治体・公的機関との不透明な関係を排除し、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、腐敗防止に取り組んでいます。

》国連グローバル・コンパクトの支持

》5-4 不透明な関係の排除（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

腐敗防止を徹底するための取り組み

ヤマハグループは、事業活動において各国・地域の行政機関との交渉や協働機会があります。教育機関や公的施設に向けた事業の展開、工場建設や操業に関する許認可取得では贈賄などのリスクが懸念され、腐敗認識指数[※]や製造・販売拠点としての重要度にも鑑みた対策が必要と認識しています。これらのリスクをはじめあらゆる腐敗行為を防ぐため、コンプライアンス行動規準に基づいたルールの整備・運用の徹底、腐敗防止のための施策・教育・啓発を行っています。ヤマハ(株)法務部門はグループ内の取り組み状況をモニタリングし、取締役への報告を行っています。

※ トランスパレンシー・インターナショナル(国際透明性機構)が公開する国家の腐敗度合いランク

▶ ルールの整備・運用の徹底

事業活動における贈答・接待について各部門でルールを定め、運用することにより遵法性を維持しています。公務員への贈賄リスクの高い地域に所在する海外グループ企業では、接待贈答に際し相手や内容を明らかにすることの重要性を認識しており、事前申請や支出の記録により公務員への贈賄行為を防いでいます。

》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

▶ 腐敗防止のための施策・教育・啓発

贈賄など不公正な取引を防止するために、さまざまな施策を実施しています。自社による行為はもとより、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、取引先から誓約を取得するといった措置を講じる海外グループ企業もあります。また「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」によりサプライヤーに対しても腐敗的行為の禁止を定めています。

ヤマハ(株)法務部門では、腐敗防止に関する国際規範や法規制についてグループ内への周知・注意喚起を行うとともに、グループ企業から贈賄に係る相談の窓口を設け、腐敗リスク対策をサポートしています。

▶ 腐敗行為に関する指摘等の状況

2019年度、腐敗行為に関する法令違反や行政処分はありませんでした。また、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。

》コンプライアンス相談・通報窓口の運用

責任ある政治的関与

基本的な考え方

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、行政や政治家など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、グループ会社に対しても、政治献金に関わらず、政府関係者や公的機関に属する者に対する支払いに関しては、各国の政治資金規正法令の制限を守るとともに、ヤマハ(株)と同様の内容を規定しています。

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

[》7-3 政治献金](#)

公正な競争

基本的な考え方

ヤマハグループは、不当な競争制限行為や不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。海外のグループ企業では、世界各国の販売会社を中心に、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。

法令研修の実施状況（ヤマハ(株)および国内グループ企業）

	2017年度	2018年度	2019年度
法令研修受講者数※	約140人	約260人	約200人

※延べ人数



法令研修

公正な競争に関する違反の状況

2019年度、ヤマハグループは組織の関与が明らかになった反競争行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により法的措置を受けた事例はありませんでした。また、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おり、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製造、組み立てされています。これら生産拠点であるグループ企業に対し、コーポレート部門の専門スタッフが、グループ規程や基準に基づいて労務、安全衛生、環境管理の状況をモニターし、仕組み構築支援や改善アドバイスを行っています。また、これらのグループ企業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グループ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調達先を選定するとともに、労働や人権、環境などサステナビリティについて定めた「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」に沿った点検を取引開始時および定期的に実施し、必要に応じて是正や取引の見直しを行います。

▶ 調達に関するヤマハの方針

- 》ヤマハグループ購買方針
- 》ヤマハサプライヤー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、取引契約書にヤマハサプライヤーCSR行動基準の順守を明記するとともに、定期的に自己点検を要請しています。

》ヤマハサプライヤーCSR行動基準

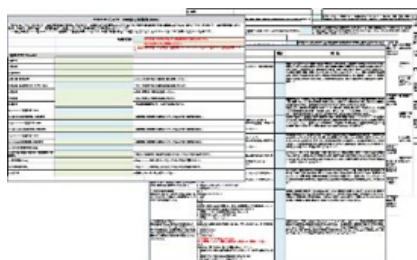
サプライヤーへのサステナビリティに関する要請事項※1

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 労働者の権利の確保（結社の自由や団体交渉権など） 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	職務上の安全確保 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

▶ サプライヤーの点検実施状況

2019年度は、取引開始の検討に際し117社に自己点検を実施いただきました。また、第2回目となる一斉アセスメントを3,748社※2に対して行い、3,694社から点検結果の報告を受けました。(回収率98.6%)点検結果より管理の仕組みが不足している11社に対し是正を要請し、5社について完了しました。是正が未完了もしくは報告いただけなかったサプライヤーについては、CSR行動規範への準拠や各種認証取得状況、開示情報によるリスク確認を行い、低リスクと判断できなかったサプライヤーに対しては引き続き順守を求めるとともに、調達の方針や計画策定の際に今後の取引について検討、判断していきます。

※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。第2回一斉アセスメントに際し、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。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を行いました。



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。2019年10月には、国内の調達取引先の研修会にてSDGsテーマの講話を行い、SDGsの概要や人権への取り組みを含む当社グループの活動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について、法令順守やCSR面での確認や訪問による現地確認を行っています。なお、国内生産拠点を置く静岡県産業廃棄物協会に排出事業者として加盟し、廃棄物処理に関する情報交換や、施設見学会などのイベント協力を通じたコミュニケーションを図っています。



国内調達先の研修会でのSDGsテーマ講話 81名参加

2019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定会 各1回 計3回

生産・販売動向報告会 調達部門の協定会 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 法令順守などの確認 35社(うち、訪問による現地確認 25社)



廃棄物処理委託先への現地確認の様子

財産権の尊重(知的財産の保護)

基本的な考え方

ヤマハグループは、自社・他者すべての知的財産権が正当に保護・利用されることにより、技術革新や文化芸術の創造が促され、健全な社会の発展につながると考えています。創業以来、知的財産権を積極的に取得し活用することで、自社の事業を保護すると同時に、他者の知的財産権を尊重する風土・体制づくりに努めています。

知的財産の保護への取り組み

事業活動の中で生まれる新しい技術アイデア、デザインや商品・サービス名などの知的財産について積極的に権利を取得し、保護および活用を図っています。また、他者の知的財産権を尊重することを基本とし、「コンプライアンス行動規準」にも知的財産権の保護を定め、順守しています。新製品開発時や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、職務上発生した創作に関する権利(特許や意匠など)についての取扱規定および報奨制度などを整備するほか、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。入社時の教育に加え、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。

》6-3 知的財産権の尊重

▶ 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、国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。

2020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2,500件、海外では、米国、欧州、中国を中心に約3,500件の合計約6,000件です。

▶ 意匠

ヤマハグループでは、デザインを製品差別化の重要な要素の一つと捉え、意匠を主とした知的財産権による適切な保護・活用に努めています。特に、模倣品被害の多発する国・地域においては、意匠権の取得と権利行使を強化しています。

2020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440件、海外で約840件の合計約1,280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に実施しています。

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合わせた改訂版を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あり、お客さまや社会に対する責任の証です。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である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や知的財産の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、現地当局とのネットワーク作りといった対応強化を図っています。

税務コンプライアンスに対する取り組み

ヤマハグループは「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」を企業理念とし、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んでいます。

基本的な考え方

ヤマハグループは、国・地域ごとに規定される税務関連法令、OECD移転価格ガイドラインやBEPS (Base Erosion and Profit Shifting) 各行動計画に従ってグループ対応を進め、適正な納税を行い、企業価値の向上のみならず、各国の経済および社会発展に求められる役割を果たしていきます。

税務ガバナンス

ヤマハグループは、国際的な税務リスクを適切に認識し、税務戦略を経営上の重要課題と位置付け、税務ガバナンスの整備・維持・強化に努めています。ヤマハ(株)では代表執行役社長の諮問機関として、全社リスクマネジメントに関し、継続的な取り組み方針を審議、モニタリングするリスクマネジメント委員会を設置しています。税務に関しても同委員会のモニタリングの下、ヤマハ(株)税務担当部門において、税務ガバナンス体制の整備とリスク管理を行っています。

税務執行体制

ヤマハ(株)の税務担当部門は、グループ税務を統括する担当執行役の指示の下、グループ税務規程を制定し、グループ各社の税務担当と連携して、グループ従業員にヤマハグループ税務方針と手続きの周知、運用の徹底を図っています。また、グループ企業の責任者は、グループ税務規程に従い、税務に関する内部統制システムの構築・維持に努めています。

税務リスク低減とモニタリング

ヤマハ(株)の税務担当部門は、上記体制の下、グループ各社の税務執行状況の定期的モニタリング、必要な是正、運用支援を行っています。また、外部専門家からの助言や税務当局への確認などにより税務リスク低減に取り組んでいます。

タックスプランニング

ヤマハグループは、各国における優遇税制が通常の事業活動を遂行する上で、合法的かつ社会倫理にのっとって利用可能な場合は効果的に活用し、適正な税負担となるように努めています。国際法および国内法の立法精神に反するタックスヘイブンの利用など、または恣意的な租税回避行為と認められるタックスプランニングは行いません。

移転価格

ヤマハグループは、グループ各社の機能・リスクに応じた所得の適正配分を実現し、所得の不当な他国移転を防止することに努めています。グループ各社損益の定期的なモニタリングを通じ独立企業間価格を維持するとともに、事後的な移転価格課税のリスクを回避するため、税務当局との事前確認制度 (Advanced Pricing Agreement) の実施に努めています。

税務当局との関係

ヤマハグループは、事業を行う各地域の税務当局と良好な関係を維持し、必要な場合は事前に税務当局に確認を行うことで、適正な税務申告に努めるとともに、税務リスクの低減に取り組んでいます。

透明性の確保

ヤマハグループは、各国の関連法令や開示基準、会計基準に従った税務情報の開示を行います。また、事業を行う地域の税務当局に対してもわかりやすい説明に努め、透明性を確保していきます。

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

基本的な考え方

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。

さらに、製品・サービスや施設の提供により人々の生命、身体および財産に被害を与える事のないよう、安全に関する情報提供・開示を適時、適切に行っています。

» 1-3 的確な広告・宣伝と正確な表示

製品・サービスの適正な情報開示

製品・サービスに適正な表示がされるよう、確認プロセスを品質マネジメントシステムに組み入れています。

製品・サービスについて仕様などの基本情報のほか、安全に使用していただくためのポイントを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に掲載し、事故防止のための安全啓発を行っています。なお、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。

» 製品を安全に正しく使用していただくために

製品の不具合や、製品・サービスに起因する事故が発生した場合には、法令に基づく関係当局への報告、お客さまの安全に必要なリコールや積極的な情報開示を迅速かつ適正に行います。重大性や緊急性、購入・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、SNSによる情報発信、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。

2020年3月、2016年より販売のLine 6ギターワイヤレス製品において、ごく稀にトランスミッターの充電中に異常な発熱が発生することが報告されました。発熱の発生を防止するため、同社のホームページ上にファームウェアのアップデートおよび製品回収についての情報を掲載し、対応を進めています。

» Relay G10シリーズ製品をご使用のお客様へ 重要なお知らせ

表示・広告に関する違反などの状況

2019年度に発生した製品の表示に関する違反は7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」とし、お客さまをはじめ、製品・サービスのライフサイクルに関わる全ての人々の生命、身体および財産に対する被害を防ぎます。コンプライアンス行動規準において製品・サービスの安全性確保について定め、その実践のための体制を整備するとともに、本質的安全設計に向けた設計プロセスを強化しています。

» 1-2 製品・サービスの安全性確保

安全性確保のための体制と対応

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

▶ 安全に配慮した製品設計

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

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40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いることから、ヤマハ(株)では電磁波測定設備をはじめ各種測定・分析・評価機器を社内に設置し、規制のあるすべての国に向けた製品や部品の試作品評価などを実施しています。また、化学物質に対する規制が世界各国で強化されていることを受けて、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」を制定しています。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てています。これらの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する一方で、各国法規制の変化に迅速・適切に対応していくために、現地法人との情報連携を密にすることで、法規制情報を管理する仕組みを強化しています。



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。2018年度まで実施していた製品安全コースも合わせて、2010年度から2019年度までの10年間で、技術・開発者を中心とした従業員285人が受講し、延べ1,576時間の講義を実施しました。

製品・サービスの安全性に関わる不具合・違反などの状況

2019年度、製品の安全面での不具合に関わる市場対応が3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、これらに罰則をともなう法令違反はありませんでした。

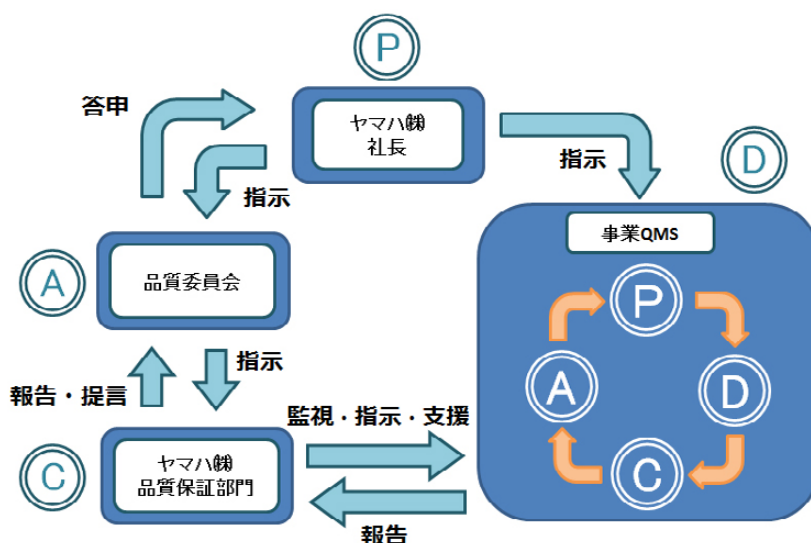
品質保証

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と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・目標や重要施策は常務執行役を委員長とする「品質委員会」での審議を経て、代表執行役社長からの指示によりヤマハ(株)品質保証部長が各事業部門およびグループ企業へ展開します。各部門およびグループ企業は、グループ品質方針・目標に沿って部門目標を設定し、ヤマハ(株)品質保証部門が、これらの達成状況確認と品質監査(次項参照)などによるモニタリングを行い、品質委員会に報告します。

加えて「グループ品質管理規程」で、品質問題の発生などグループ内の品質状況をヤマハ(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も図っています。



▶ ISO 9001 およびIATF 16949認証取得拠点(2020年3月末時点)

ISO 9001:6事業領域で認証取得

IATF 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。

こうした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も行っています。

品質管理に関する教育

ヤマハグループでは、人事教育に「品質技術」の専門教育と階層別教育を整備して、従業員の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。2019年度は品質工学コース、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も進めていきます。

持続可能な消費

基本的な考え方

環境破壊や資源枯渇を助長する大量生産・大量廃棄から脱却し、持続可能な生産および消費へ移行することが企業および消費者に求められています。ヤマハグループは資源循環や脱炭素など環境・社会に配慮した原材料調達や製品・サービスの提供に取り組むとともに、これらの普及活動を通じて持続可能な消費パターンへのシフトに貢献していきます。

[》持続可能な資源の利用](#)

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](#)

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、部品の修復や取り替えなどで、長期にわたって使用が可能になります。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の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

ピアノ調律師養成のための「ピアノテクニカルアカデミー」、管楽器の専門技術者育成を目的とした「管楽器テクニカルアカデミー」は、それぞれ各工場内に併設され、楽器を知り尽くしたヤマハの講師陣がノウハウを活用したきめ細かなカリキュラムで、専門技術者を目指す方々をサポートしています。

[》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「ディスクラビ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。

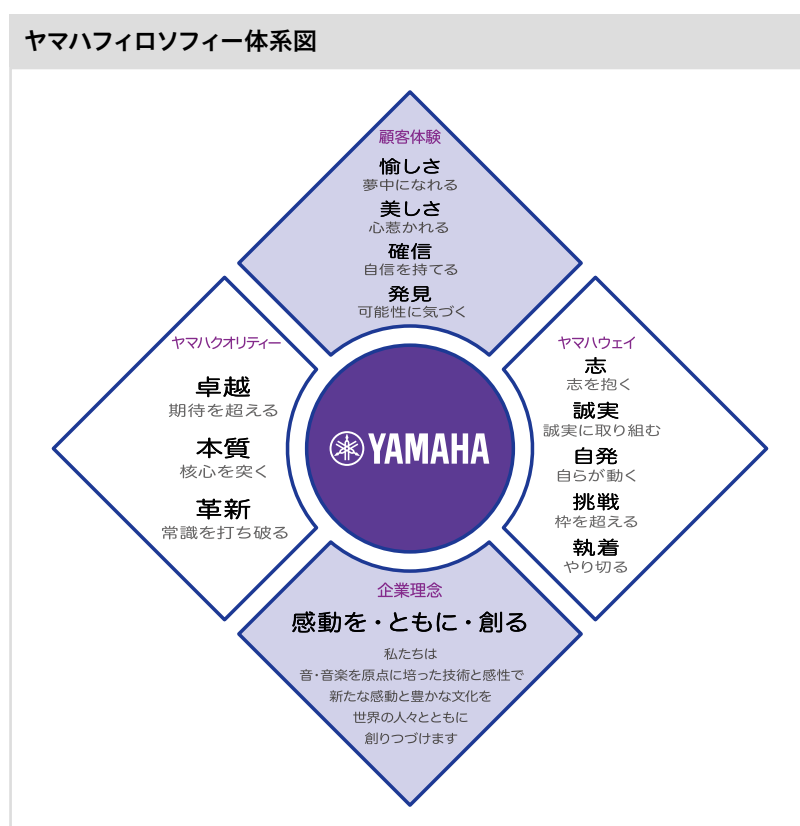
[》ピアノ用後付けユニット](#)

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、お客さまの視点に立ち、期待を超える製品とサービスを生み出すことで、未来に向かって新たな感動と豊かな文化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事業活動に取り組んでいます。



[》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。

[illegible]

お客さまの声

第30号

お客さまをもっと理解し、 お客さま目線でヤマハを変えていこう！

3/9(横浜で行なわれた)ブラスシンガー2019にて、加賀市の皆さんにアンケートを申し込み！
アンケートに質問の中から皆さんの「演奏活動」と「仲間」について再調査したときけり紹介いたします。

現在の演奏活動

中学校や高校のきつかけ

夫がでびくタンに所属していて、
毎月**社交ダンスの生演奏**を
しています。
(夫 ナターサウス 50代 男性)
(妻 トンビボン 50代 女性)

学校の吹奏楽部に所属していたが、
その後は**演奏する機会が無く、
吹いていませんでした。**
母になつてから高校野球をやる
息男と、**ブラスバンド部**と一緒に
していたら楽器を吹きたくなり、再
始まりました。
(アオトサウス 50代 女性)

ママさんバンドにについて、
幼稚園や保育園などで演奏をして
います。
保育園のPTAで楽器を習っている
人が集まって結成し、メンバーが入れ
替わりながら20年くらい続いている
バンドです。
(ナターサウス 40代 女性)

数年前団体に所属していなかった時に、
シニア管バンドオーケストラと一緒
に、イベントなどに参加し、そこでも
楽しい経験が出来たところと再開したい
なりました。今は楽団で活動中です。
(チヤビ 40代 女性)

ブラスシンガー2019～吹奏楽で育った皆さんが演奏活動で新たな仲間と出会う機会となりました。アンケートにも大変お答えいただきありがとうございます。
お答えいただいた皆さんへ、ブラスシンガー2019で演奏の機会をいただき、お礼申し上げます。

2019年3月

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

2019年3月

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

2019年3月

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

2019年3月

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

2019年3月

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

2019年3月

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

2019年3月

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

2019年3月

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

[illegible]

お客さま目線トレーニング(OMT)

Yamaha Sustainability Report 2020

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ています。

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4年連続第1位に選出

2019年度JCSI(Japanese Customer Satisfaction Index:日本版顧客満足度指数)第4回調査<教育サービス>業において、ヤマハ(音楽教室等)が4年連続第1位に選出されました。JCSI調査は日本最大級の顧客満足度調査であり、ヤマハは満足・不満足の原因となる指標「顧客期待:企業ブランドへの期待」「知覚品質:全体的な品質評価」や、満足・不満足の結果となる指標「推奨意向:口コミ」においても、第1位と非常に高い評価をいただきました。

▶「日経コンピュータ顧客満足度調査」ネットワーク機器部門4年連続1位を獲得

株式会社日経BP「日経コンピュータ2019年8月22日号 顧客満足度調査2019-2020 ネットワーク機器部門」において、ヤマハ(株)は4年連続で第1位に選出されました。製品の運用性、サポート、コストなどの項目で高い評価をいただきました。合わせて同社の「パートナー満足度調査2020」においてもネットワーク機器部門で2年連続1位を獲得しています。

[» 関連ページ](#)

お客さまへの対応・サポートの向上

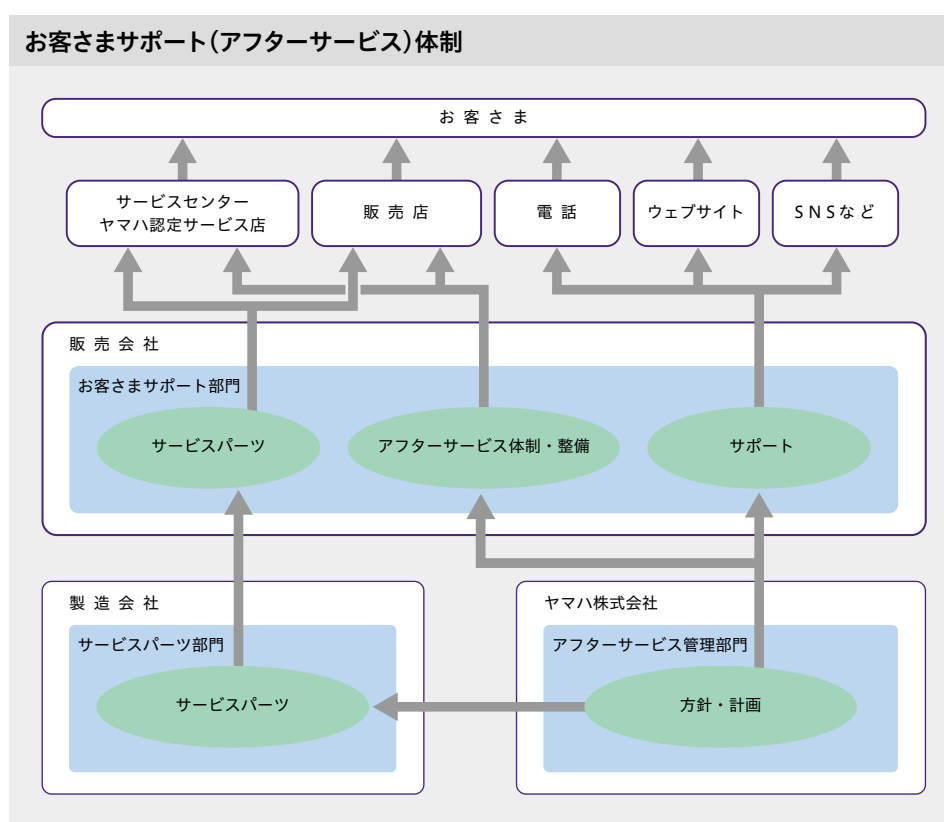
お客さま対応・サポート体制

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対応するよう努めています。

ヤマハ(株)では、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決定やお客さま対応・サポートの品質をモニタリングしています。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。

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。一方海外では、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

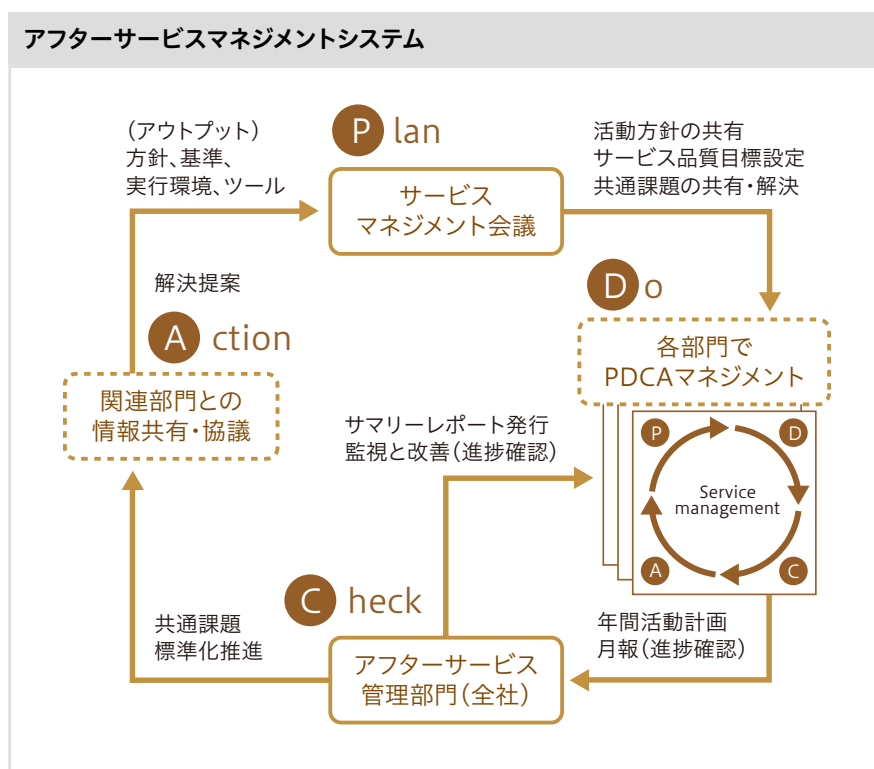
アフターサービスマネジメントシステム

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、国内外の各販売会社やパーツセンターを持つ各製造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。

2019年度のサービスマネジメント会議には国内外の23社からCS部門責任者らが参加し、カスタマーサービス・サポート関連の取り組みや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。



サービスマネジメント会議の参加者



サービスマネジメント会議での討議の様子

アフターサービスに関する教育・研修

お客さまに安心して製品を使い続けていただくために、ヤマハグループではアフターサービス網の整備・充実を進めています。国内外の各販売会社の従業員を対象とした「アフターサービス技術研修」を定期的に開催し、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。



アフターサービス技術研修の様子



販売代理店への訪問技術研修



アフターサービス技術研修の参加者

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。2019年4月には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」の運用を開始しました。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、代表執行役社長を長とする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るほか、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。

[》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、個人情報に関わる窓口を設定し、保有するお客さまの個人情報について、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。自動暗号化機能を備えた個人情報の保管場所を整備し、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、2019年度は、個人情報の管理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ちあう—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・銀座で前身となる教室をスタートして以来、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。「すべての人がもっている音楽性を育み、自ら音楽をつくり、演奏し、楽しむことの出来る能力を育て、その音楽の歓びを広くわちあう」の理念のもと、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「ヤマハミュージックレッスン」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。「さく」「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

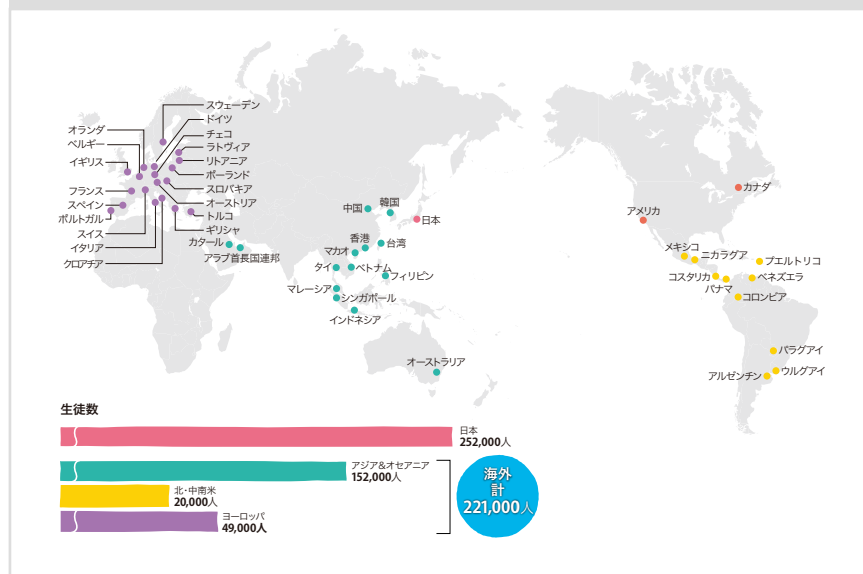
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本	300千人	280千人	271千人	262千人	252千人

※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22万1千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

(2020年3月現在)



海外における音楽教室在籍数

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
アジア・オセアニア(中国含む)	155千人	153千人	155千人	156千人	152千人
欧州	53千人	54千人	50千人	52千人	49千人
北・中南米	24千人	24千人	23千人	21千人	20千人
合計	232千人	231千人	228千人	229千人	221千人

※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)を国内外で展開し、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「ヤマハミュージックレッスン」

「ヤマハミュージックレッスン」は、音楽を楽しみながら楽器演奏技術の習得を目指す初心者はもちろん、一層の上達をめざす中上級レベルの方まで、無理なく楽しく演奏技術の習得・上達ができるレッスンです。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。バンド系、ボーカル・コーラス系教科からアンサンブル指向の管楽器・弦楽器教科、ソロ演奏指向の鍵盤楽器教科など幅広い教科を用意し、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39コース・在籍数10万5千人)を提供しています。個人レッスンはもちろん、少人数の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オリジナルの教材で、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。また、音楽の楽しさをさらに広げ、レッスンの成果を発表する機会として、教室やコースごとの発表会やヤマハ主催のイベントなども開催しています。このほか、ウェルネスプログラムとして、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。



ヤマハミュージックレッスン



「健康と音楽」

「ヤマハミュージックレッスン」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	2019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

▶ 気軽に歌を楽しむ「青春ポップス」

“歌って踊れる”「青春ポップス」は、音楽経験がなくても気軽に歌を楽しむことを目的としたコースです。レパートリーはシニア層が青春時代に親しんだ1960～1980年代の歌謡曲やフォークソングを中心にラインナップ。楽譜を使わずオリジナル映像を見ながらハモリやステップをつけて同世代の仲間とともに歌を楽しむレッスンは2017年から全国展開をスタートし、現在600会場、12,000名の会員数(2019年6月時点)に達しています。



青春ポップス

ユニバーサルデザインの推進

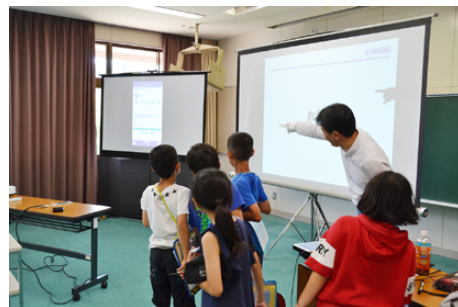
ヤマハグループは、誰もが音楽を楽しめる環境づくりを目指し、豊かなコミュニケーションや、多様な人々が快適に共生する社会の実現に向けてユニバーサルデザインを推進しています。

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、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。2019年度は、地元浜松市の小学校2校で、「音のユニバーサルデザイン」と題して、次世代の音響通信システムとして提唱する「SoundUD」の取り組みを例に、ユニバーサルデザインによるまちづくりの大切さ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」

▶ 音のユニバーサルデザイン化支援システム『SoundUD』

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技術『SoundUD』を開発し、提唱しています。

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。『SoundUD』を活用すれば、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可能なため、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。また、この他にも「第7回国際ユニバーサルデザイン会議 2019 in バンコク」や「第25回 国際博物館会議(ICOM) 京都大会」などの国際会議において、同時通訳アプリとして採用されました。2017年には、言語や聴力への不安がない社会づくりを実現することを目的に、当社が事務局となって「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。「SoundUD」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、約300(2020年3月31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も展開しています。

SoundUD推進コンソーシアムは、そのコンセプトや活動実績が認められ、2019年度は以下の賞を受賞しました。

- ・「CEATEC AWARD 2019」「トータルソリューション部門 準グランプリ」
- ・「IAUD国際デザイン賞」(主催:財団法人国際ユニバーサルデザイン協議会(IAUD))最高賞の「IAUD国際デザイン賞2019 大賞」(コミュニケーションデザイン部門)
- ・「2019年度グッドデザイン賞」(主催:公益財団法人日本デザイン振興会)
- ・「第5回 ジャパン・ツーリズム・アワード」「デジタル活用特別賞」(主催:公益社団法人日本観光振興協会、一般社団法人日本旅行業協会、日本政府観光局(JNTO))



『SoundUD』のイメージ



▶▶ SoundUD 推進コンソーシアム

“音のユニバーサルデザイン化社会”構想 イメージ図

▶ 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

▶ 新しいワークプレイスの創出

「働き方改革」が提唱され、労働時間やワークライフバランスの適正化、多様な働き方への対応が推進される中、手軽に遠隔地の人とコミュニケーションをとることができ、出張費や移動時間のムダを削減するモバイルワークやテレワークが注目され、オフィス空間もオープンスペースの浸透が進んでいます。その一方で、オープンであるがゆえ、騒音や周囲の人の耳が気になり、ストレスなく会話や遠隔会議を行うのが難しいこともしばしばです。

そこでヤマハでは、オフィスの「音環境」問題に着目し、これまで主に楽器練習用などに用いていた防音室「アビテックス」、聞かれたくない会話内容の漏えいを防ぐ「スピーチプライバシーシステム」に「ユニファイドコミュニケーション スピーカーフォン」と室内の響きを整える「調音パネル」を組み合わせることで、音漏れや周囲の音を気にすることなく会話や遠隔会議ができる、オフィス内の音空間の実現を目指しています。

» 「新しいワークプレイス」を創出する、ヤマハならではの音環境整備


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-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）を調え、音響障害のないクリアで心地よい音響空間を実現する	 調音パネルを導入した会議室
» 防音室『アビテックス』	遮音と音場（響き）をかね備えた空間を手軽に実現する	

<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>時間や場所にとらわれない快適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が続けるとともに、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。

各事業拠点では、周辺自治体との情報交換会を定期的の実施し、自治会の意見を伺っています。事業所の新設や撤退などが生ずる場合は、あらかじめ事業所を置く市町の首長に説明・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

▶ 事業所・工場でのコミュニケーション例(2019年度)

- ・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への協力
- ・地域環境活動への協力(地域クリーン作戦への参加など)
- ・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で、地元の小学校・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
- ・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(本社事業所)



企業ミュージアムの見学会(本社事業所)



夏まつり(天竜工場)



地元小学校へモニターテレビ、ブルーレイプレーヤーを寄贈(豊岡工場)



地域クリーン作戦(掛川工場)



敬老会でのコンサート(掛川工場)

▶ ピアノ工場の一般公開

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。プロ・アマチュア音楽家をはじめ、地元小学校の社会科見学の受け入れ、一般のお客さまなど個人・団体さまさまざまな方にご覧いただき、ヤマハのものづくりについて理解を深めていただいています。2019年度は、10,739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

[》ピアノ工場見学のご案内](#)

▶ 企業ミュージアムの一般公開

2018年にオープンした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」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、2019年度は約25,000人の方にお越しいただきました。



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)

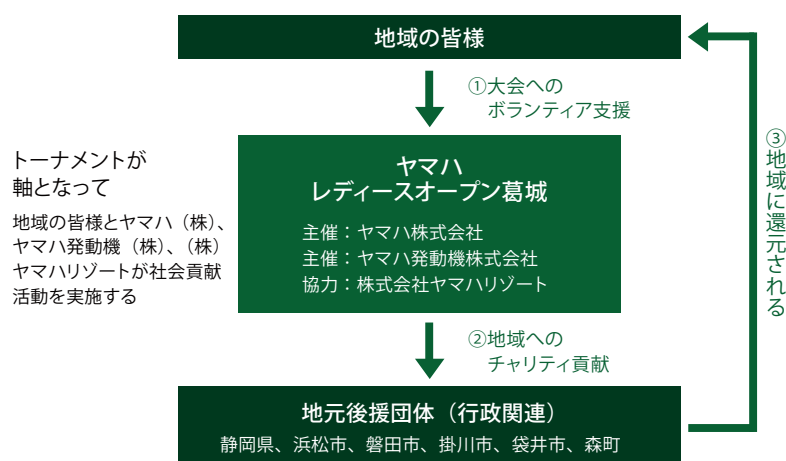
[》イノベーションロード](#)

▶「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、毎年、葛城ゴルフ倶楽部(静岡県袋井市)にて、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毎年実施しています。

運営面においては、全国から集まったボランティアスタッフのほか、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る地元自治体(静岡県および5市町)へ寄付金の贈呈を行っています。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、文化・教育分野など、地域活性、社会福祉などの活動に役立てられています。

ヤマハレディースオープン葛城のチャリティ構造



ゴミ分別のためのエコステーション



ボランティアスタッフ

音楽文化の振興

音楽家志望者などへの支援

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。

若手音楽家や音楽家を志し学ぶ方々に対しては、国内外の各地域で奨学金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を続けています。

「音楽の都 浜松」実現の一環として1995年から浜松市などと共催でスタートした「浜松国際管楽器アカデミー&フェスティバル」は、管楽器に特化した世界最大規模の音楽祭です。世界的に活躍する管楽器アーティストを迎え、演奏家を目指す若手音楽家育成のための「アカデミー」と、地域の一般市民の方々が気軽に管楽器の響きを楽しんでいただく「フェスティバル(コンサート)」を開催することで、地元浜松での音楽文化の交流と世界で活躍する音楽家輩出を主な目的にしています。



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



河北師範大学奨学金(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するなど地域に根差した活動を展開しています。

▶ 楽器を演奏する喜びを提供する「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社会に関わるさまざまな場所で器楽演奏体験をサポートする「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が質の高い器楽演奏体験の機会に等しく恵まれることを目指しています。

2019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)1,500校で延べ39万人の子どもたちに器楽演奏の機会を提供しました。

》世界の公教育(小学校)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



インド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・アフリカ地域では、文化の違いや指導者不足などから、音楽の授業を学校のカリキュラムに取り入れる国が非常に限られています。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。各国の教育関係者に日本の小学校の授業を視察してもらうなど、音楽教育の重要性を訴求しつつ、現地代理店と協力して活動の展開を進めています。

2016年に南アフリカで1校目をスタートして以来、2019年度までに、南アフリカ、ナイジェリア、クウェート、UAE、ケニア、モロッコ、ウガンダの7カ国77校、延べ約7,500人にリコーダーの授業を実施するなど、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

▶ 学校吹奏楽におけるバンドクリニック

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。2019年度は6会場で開催し、約700人の生徒たちが指導を受けました。同時に、一般の音楽教師の吹奏楽指導能力向上のために吹奏楽指導者講習会を開催しています。2019年度は7会場1,500名が参加するなど、指導者の育成にも貢献しています。



バンドクリニックの様子



吹奏楽指導者講習会

▶ 学校での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盛んです。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。これまでに300校以上の学校を訪問し、子どもたちに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、学校での音楽活動支援と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

▶ 農工学校への楽器寄贈

ヤマハ楽器音響(中国)では、中国における事業の発展と地域への感謝をこめて、2012年度から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。

多くの子どもたちに楽器に触れる機会を提供し、音楽や楽器の素晴らしさを伝え、豊かな感性を育んでもらうことを目的に継続しています。これまでの累計寄贈校は60校に達し、合計寄贈相当額は520万元となりました。

主な楽器寄贈実績

日程	対象校数	寄贈内容
2012年度	2校	ピアノ、ポータブルキーボード、AV製品の寄贈
2013年度	27校	ピアノ、電子ピアノ、ポータブルキーボード、AV製品の寄贈
2014年度	7校	ピアノ、ポータブルキーボード、AV製品の寄贈
2015年度	7校	ピアノ、ポータブルキーボード、AV製品、PA機器の寄贈
2016年度	5校	電子キーボードの寄贈
2017年度	2校	電子キーボードの寄贈
2018年度	5校	電子キーボードの寄贈
2019年度	5校	電子キーボードの寄贈



楽器贈呈式



寄贈したポータブルキーボード

▶ 音楽指導者支援サイト

ヤマハ(株)は、学校の音楽教師をはじめピアノやエレクトーン指導者など、音楽指導者をサポートするしくみを整備しています。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」を開設しているほか、「楽器解体全書」サイトでは、各楽器の成り立ちや仕組み、弾き方、豆知識などを掲載し、興味のある楽器についてより知識を深め、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。

» 音楽指導者支援

» 学校音楽教育支援サイト「Music pal」

» 楽器解体全書

▶ 日本吹奏楽指導者クリニック

(株)ヤマハミュージックジャパンは、全国の吹奏楽団体の指導者を対象とした講座やコンサートを実施する国内最大規模の総合研修会「日本吹奏楽指導者クリニック」に共催し、企画運営に携わっています。これは、日本における吹奏楽指導の質の向上や、吹奏楽文化の普及と発展を目的とした国内最大規模の総合研修会で、学校の音楽科教諭をはじめとする、すべての吹奏楽指導者を対象として1970年にスタートしたものです。国内外から著名な講師やバンドをゲストに招聘し、指導法や運営法などに関する講座やコンサートを開催するほか、新しい楽譜やソフトなど時代のニーズに合った情報を提供しながら、これからの吹奏楽活動のあり方や方向性を提案。日本の吹奏楽文化の向上に貢献しています。



「第50回日本吹奏楽指導者クリニック」のコンサート

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、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。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」事業の一つとして1992年にスタートして以来、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28回となる2019年も、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、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などを開催しました。

加えて、近年は、他自治体や文化事業団体との交流、観光産業各所と連携して県内外へジャズの魅力を発信するほか、子どもたちの感性と表現力を育むことを目的とした次世代育成企画として、小学生から大学生のビッグバンドを対象としたワークショップの開催、浜松市内の小・中学校にプロ演奏者が出向く「出前ジャズコンサート」なども展開。音楽ファンの拡大と音楽文化の普及に貢献する新たな試みにも取り組んでいます。



「ヤマハジャズフェスティバル」



街中でにぎわう「ストリートジャズフェスティバル」

▶ 管楽器演奏コンテスト

ヤマハ楽器音響(中国)では、管楽器演奏を発表する機会の提供として、毎年管楽器演奏コンテストを各地で開催しています。2019年度はクラリネットコンクールを実施し、全国都市で約480人が参加しました。



地区大会



本大会の参加者

楽器に触れる機会と場の提供

▶ ピアノをもっと身近に – 誰でも自由に弾けるLovePianoを展開中 –

(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、楽しんでいただくための「気軽な演奏の場」を提供する活動「LovePiano」を進めています。これは「LovePiano」をテーマに、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するほか、ピアノに関するさまざまな情報をウェブで発信するなど、ピアノの魅力を伝える活動です。これまで、JR新宿駅、品川駅のほか、東京湾アクアライン・海ほたるパーキングエリアや大阪国際空港(伊丹空港)などのパブリックスペース全国40カ所以上に設置し、多くの方に演奏していただきました。

2020年2月28日から3月10日には、東急株式会社、伊豆急行株式会社と連携し、伊豆急行線沿線の4駅にLovePianoを設置。音楽を通じた伊豆の周遊促進と地域創生を実現しました。

今後も、この「LovePiano」を通してピアノを始める方や再開される方が増えることを願って活動を続けていきます。

» LovePiano



マダム・タッソー東京での展示(1号機)



伊豆高原駅での展示(4号機)

地域コミュニティ発展への寄与

音楽を通じた地域貢献

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

▶ 音楽の街づくり事業

(株)ヤマハミュージックジャパンでは「音楽の街づくり“おとまち”」プロジェクトを展開しています。おとまちは、音楽が持つ「人と人をつなげる力」を使って、地域の活性化や企業と社会の共有価値の創造をお手伝いする事業です。自治体や企業、地域コミュニティなどが抱えている課題を解決するため、音楽をツールにした市民参加型のプロジェクトやイベント、街づくりのためのプログラムを提案・支援します。ヤマハが目指すのは、持続可能な社会基盤となるコミュニティを自立させることです。おとまちでは街づくりの初期段階を重点的に支援し、地域の方々が自由に参加して継続的に活動できる場や時のスキームの構築を通じて、新しいかたちの社会貢献型事業を推進しています。

2016年度より柏市社会福祉協議会とともに取り組む、地域コミュニティ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が4期目を迎え、修了生による団体「DCBK(ドラムサークルビートオブかしわ)」の活動が地域のさまざまな場所に広がりつつあります。また、おとまちの企画協力で2013年よりスタートし、本年度で7回目の開催となる市民参加型の音楽祭「渋谷ズンチャカ!」では、交流人口によるボランティアと、地域商店会や住民の方々、および渋谷区との連携がイベントを通じてより深まり、さらなる持続的な運営への展開が進んでいます。



かしわファシリテーター育成講座



渋谷ズンチャカ!

》音楽の街づくり事業

▶ 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。

》ヤマハ吹奏楽団ウェブサイト



プロムナードコンサート

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

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、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メンテナンスワークショップを開催してメンテナンス知識を普及するほか、技術者セミナーを通じて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。現在、メキシコ、コスタリカ、パナマ、コロンビア、ブラジルの5カ国での展開に加えて、グアテマラ、ドミニカ共和国でもトライアルを開始しました。

》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)



メンテナンスワークショップ

▶「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。ブラジルでは、義務教育課程で音楽教育体制が整っていないため、音楽指導者を育成することは多くの子どもたちに「初めての音楽学習」を提供する重要な役割を担うことになります。これまで13年間で全国189都市、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。これらの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。また2018年に、サンパウロ州から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。2019年には、10グループ103名の参加者にリコーダーセミナーを実施、54の公立学校でSopro Novoのメソッドを活用したリコーダークラスが開講しました。



公立学校生徒へのリコーダーセミナー



公立学校でのリコーダーレッスン風景

次世代育成への支援

見学・実習への協力

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

▶ 職場体験学習の受け入れ

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受け入れ



販売店での中学生の職場体験



高校新卒生への職業訓練

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各社が常設展示に協力し、2019年7月には、「音・光・力・宇宙」の4分野において、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。ヤマハでは以下の協力を行っています。

「音」ゾーンでの協力内容

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、地元自治体や教育機関などからの要請に応じて、出前授業の開催や「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前授業の開催

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各種開催しています。ダンボールやつまようじなどの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」、ピアノの製造工程で出た端材から、「親指ピアノ」と呼ばれるアフリカの民族楽器をつくる「親指ピアノづくり教室」、楽器に愛着を持ってもらえるよう常に持ち歩けるキーホルダーサイズに仕上げる「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。2019年12月にヤマハミュージックリテイリング浜松店を会場に開催した「ミニ鳴子教室」では、管弦打楽器体験会を同時開催。楽器を自由に演奏できるブースを設け、子どもたちはミニ鳴子のものづくり体験とともに普段触れる機会の少ない楽器を思い思いに自由に演奏し、音楽や楽器の楽しさを子どもたちに訴求することができました。

また、地元自治体や教育機関からの要請に応じて、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



親指ピアノづくり教室



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



SoundUD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、地域の幼稚園や保育園、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、静岡県西・中部地域の少年野球チームを対象に野球教室を開催しています。投球時の体重移動の技術、ステップの位置、内野・外野守備の基本姿勢、連携プレー、打撃時のボールの捉え方など、基本技術をヤマハ野球部員がお手本を示しながら指導するもので、健康で元気な子どもたちを育てるとともに、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、中学生に対してバッテリー技術向上を目的とした座学を含む指導を実施しています。2019年度は、これらの教室のほか、野球競技の普及・振興の一環として、多くの子どもたちにボールやバットで楽しむ機会を提供するため、幼稚園・保育園の未就学児童を対象にしたティーボール教室を開催するなど、静岡県内3市8会場で実施、83チームから計1,192人の子どもたちが参加しました。

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

学校教育現場でのICT活用が盛んになりつつある中で、ヤマハでは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。

「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>

▶ ウェブ会議用マイクスピーカー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との交流授業、離島や過疎地での専門教師不足を補うための協働授業などに、ICTを活用した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ことが予想されます。そこで重要になるのが授業や講義の音声品質です。ノイズや音声の途切れなどは授業内容の理解を妨げることになるだけに、クリアで安定した音声は絶対条件と言えます。

ヤマハでは、ウェブ会議用マイクスピーカー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。ヤマハの高性能ウェブ会議用マイクスピーカーを利用すれば、設置・設定も簡単に、手軽に1～2名の小規模から40名規模までの遠隔授業を実現でき、エコーやノイズのない最適音声でストレスのない授業が可能です。



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CHOC (Children's Hospital of Orange County) に寄附



各種団体に、募金活動や自社製品を寄付



地域における福祉・被災地支援活動

▶「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、国内および海外の生産工場など拠点を置く地域で発生した災害被災地に対して、復興支援活動を行っています。東日本大震災の被災地・被災者への支援としては、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、復興支援活動を継続しています。

また、災害発生時に災害救助法の適用地域で被災されたお客さまに対して、被災した当社製品に対する特別対応を実施するなど、被災地の復興を支援しています。

▶ 2019年度の支援内容

- ・令和元年台風第19号への支援：500万円義援金、被災した製品の特別対応
- ・中国における新型コロナウイルス感染症への支援：義援金150万元（約2,300万円）

※中国子会社6社（ヤマハ楽器音響（中国）、杭州ヤマハ楽器、ヤマハ・エレクトロニクス（蘇州）、蕭山ヤマハ楽器、天津ヤマハ電子楽器、深圳ヤマハ）による実施

[》被災したヤマハ製品の特別修理サービス対応のご案内](#)

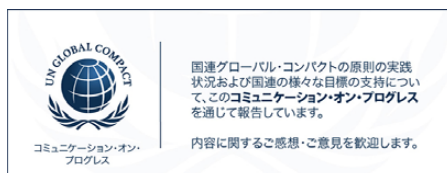
編集方針

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、当社グループにおける重要課題や皆さまの関心の高い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57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

2019年4月1日～2020年3月31日

※ 本レポートでは、上記期間を「2019年度」と表記しています

※ 一部に、2019年3月以前からの取り組みや、2020年4月以降の情報を記載しています

発行時期

発行日:2020年6月

前回発行:2019年6月

次回発行予定:2021年6月

