

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

S：社会

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

人権尊重に関する方針について

ヤマハグループの人権尊重に関する方針および行動基準は「ヤマハグループ人権方針」「コンプライアンス行動規準」に定められており、全てのグループ会社に対し、人権を尊重した誠実な事業活動を行うことを求めています。また、取引先に順守を求める「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」に、人権の尊重、適正な労働慣行を確保することを定めています。なお、ヤマハグループ人権方針は、専門家からの助言や、全グループ企業からの意見徴収、ヤマハ（株）の経営会議での審議を経て、代表執行役社長が承認しています。

加えて、ヤマハ（株）は人権尊重を原則とする国連グローバル・コンパクトにも署名しています。

[ヤマハグループ人権方針](#) >

[コンプライアンス行動規準](#)

[\(3-7 強制労働・児童労働の禁止、4-1 人権の尊重と差別の禁止\)](#) >

[ヤマハサプライヤーCSR行動基準](#) >

[国連グローバル・コンパクトの支持](#) >

体制と取り組み

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、全社委員会であるサステナビリティ委員会に「人権・DE&I部会」を設置し、自らの事業活動による人権への負の影響の防止と軽減を推進しています。取締役会は、人権を含むサステナビリティについての報告を定期的に受け、取り組み状況を監督しています。

人権デューディリジェンス

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年からは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行っています。これらを通じて、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。

また、グループ内のルール整備状況を点検し、規程・ガイドラインなどに人権視点で必要な要素を組み入れ、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ます。

2022年2月より、専門家の協力を得て、ヤマハグループの人権デューディリジェンスプロセスの改善に着手しています。具体的には、人権に関する国際規範やガイドライン※などを基に人権課題のロングリストを作成し、ヤマハグループの主要事業である楽器・音響・教室事業の特性や国・地域のリスクな

どに照らして、リストのうちの17項目を重要な人権課題として抽出しました。これらの課題に対して、人権侵害の発生可能性、発生時の影響深刻度、および管理体制・予防是正措置の脆弱性を国内外グループ各社へのアンケートにより評価し、優先的に対応が必要な人権課題の特定に向けて分析を進めています。

※ 参考にした国際規範・ガイドラインなど：国連ビジネスと人権に関する指導原則、国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）、ILO中核的労働基準、OECD多国籍企業行動指針、国連グローバル・コンパクト10原則、GRIスタンダード、FLA行動規範、CHRB Key Industry Risk、経済人コー円卓会議（CRT）ステークホルダーエンゲージメントプログラム報告書、SASB Materiality Map、UNEP FI Human Rights Guidance Tool

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

ヤマハグループにおける重要な人権課題 (17項目)

人権課題	ステークホルダー			
	お客さま	ともに働く人々	お取引先	地域・社会
1 差別の禁止と法の下での平等	●	●	●	
2 (法的) 救済へのアクセス	●	●	●	●
3 調達慣行 (取引先管理) の徹底			●	●
4 ハラスメントと虐待		●	●	
5 女性の権利		●	●	
6 児童労働 (教育を受ける権利の尊重)			●	
7 強制労働			●	
8 労働安全衛生		●	●	
9 労働時間 (休憩・休日の権利)		●	●	
10 適切な労働環境 (水へのアクセスを含む)		●	●	
11 賃金 (十分な生活水準を享受する権利)		●	●	
12 結社の自由・団体交渉権		●	●	
13 研修と教育の不平等		●	●	
14 (知的) 財産権	●	●	●	
15 先住民族・地域住民の権利				●
16 消費者利益 (消費者の安全・知る権利)	●			
17 消費者の個人情報管理	●			

[ステークホルダーとのかかわり](#)>

■ 相談・通報窓口の設置

ヤマハグループは、従業員 (契約社員、アルバイト、派遣社員を含む) が利用できるコンプライアンス相談・通報窓口を社内および社外に設置し、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。窓口には多言語対応のウェブ受付フォームも整備するとともに、日本国内には人事部門内に性的マイノリティに関する専用窓口を設けています。これらの連絡先は社内刊行物や通達、イントラサイトなどで繰り返し周知しています。

相談・通報窓口の運用にあたっては、通報者が不利益な取り扱いを受けることがないように、通報者保護を定めた社内規程を整備しています。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。

さらに、海外のグループ企業に対し、各々の社外窓口設置と従業員への周知徹底を指示し、同時に通報対応のマニュアル作成や窓口対応教育を実施することで、海外グループ企業における窓口機能の強化を図っています。

[コンプライアンス相談・通報窓口の運用](#)>

従業員以外のステークホルダーについては、ウェブサイト に設けた各種お問合せ窓口を通じて広くご意見・通報を承るとともに、2022年10月に一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER) に加盟し、同機構が運営する対話救済

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

プラットフォームによる苦情受付を開始しました。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した同プラットフォームの活用により、バリューチェーン全般にわたる幅広い人権問題に適切に対応していきます。

[一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構\(JaCER\) >](#)
[JaCER通報受付窓口 >](#)

従業員の人権の尊重

■公正・公平な採用・雇用

採用・雇用に当たっては、ヤマハグループDE&I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 >](#)

[DE&Iの推進 >](#)

[人材育成 >](#)

[ヤマハグループ DE&I 方針 >](#)

■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ています。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っています。

[労使コミュニケーション >](#)

■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、「コンプライアンス行動規準」で、人権侵害行為であるハラスメントを禁止しています。ヤマハ(株)および国内グループ企業では、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・通報窓口を設置・運用し、研修やセミナーなどにより啓発活動を行っています。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、ハラスメントに関する知識や部下の指導法の習得、上司・部下間のコミュニケーション改善などを図る管理職を対象とした研修を展開しています。

また、行動規準のより一層の浸透を図るための研修ツール(ヤマハコンプライアンスエッセシャル)の制作や月次の情報発信(コンプライアンス便り)の強化など、従業員向けの啓

発コンテンツの拡充を進めています。2022年3月期には、3年に一度実施している国内従業員向けのコンプライアンス・アンケートを実施しました。ハラスメント発生のリスクを診断し、組織別に分析することで、課題解決、風土改善の取り組みに反映させています。

[3-2 嫌がらせ\(ハラスメント\)の禁止 >](#)
[人権教育 >](#)

■人権および労働に関わるコンプライアンス違反などの状況

2023年3月期のヤマハグループにおけるコンプライアンス相談・通報案件のうち、人権侵害および労働に関する法規制などの違反およびそれらに該当する重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

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。詳しくはリンク先をご覧ください。

- 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(契約書などに明記)。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アセスメントを実施。必要に応じ是正を要請。

[バリューチェーンにおける社会的責任の推進 >](#)

[ヤマハサプライヤーCSR行動基準 >](#)

人権 | [DE & Iの推進](#) | 人材育成 | [ワークライフバランスの推進](#) | [労使コミュニケーション](#) | [従業員の安全と健康](#) | [バリューチェーンにおける社会的責任の推進](#) | [製品・サービスの安全と品質保証](#) | [顧客満足の上](#) | [知的財産](#) | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

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「グループ労働・人権規定」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ないかの確認
- 従業員に対するパスポートなどの身分証明書の引き渡し要求や使用制限の禁止
- 休憩中や就業後の自由な移動やトイレなどの基本的なアクセスの不適切な制限の禁止
- 適切な事前通達による自由退職の承認
- 年齢を確認できる有効な身分証明書の写しなどの台帳管理
- 18歳未満の若年労働者への健康と安全を危険にさらすような労働に従事させないなどの配慮

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 >](#)

[ヤマハサプライヤーCSR行動基準 >](#)

人権教育

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。

まず、国内グループ企業では、業務上起こり得る人権侵害と防止策について一人一人が学び、考える機会とすべく、「ヤマハ人権ガイドブック」(日・英2カ国語)を用いて、ガイドブックの内容を元にした共通のe-ラーニングを実施しているほか(2023年3月期:3,935名実施)、その他各グループ企業独自の教育施策などを含めると、国内外のグループ企業47社中44社で人権に関する従業員向けの啓発活動を実施しています。



ヤマハ人権ガイドブック (抜粋)

また、「労働と人権に関する規定」で、実施すべき人権教育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、モニタリングしています。

このほか、人権尊重への意識を高めるために以下の教育・啓発を実施しています。

- イントラサイトを使った企業を取り巻く人権課題に関する情報発信やe-ラーニング
- イントラサイトを使ったクイズ形式のハラスメント防止啓発情報発信
- 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、広告担当者向けの人権侵害予防に関する勉強会)
- 広告表現における多様性への配慮について理解を深めるガイドブックの発行(日・英)
- 役員を含む全社規模セミナー

DE&Iの推進

ヤマハグループ DE&I 方針について

ヤマハグループはヤマハグループDE&I方針に基づいて、多様性包摂の取り組みを進めています。

[ヤマハグループDE&I方針 >](#)

推進体制および行動計画

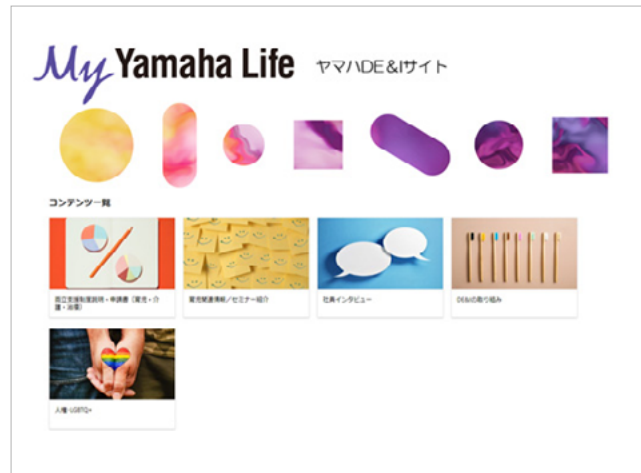
2016年以降、ヤマハ(株)人事部門の主導により、3カ年の「DE&I行動計画」を国内グループ企業ごとに策定・推進し、企業間で好事例を共有することにより、活動を促進してきました。2021年に代表取締役社長の諮問機関であるサステナビリティ委員会に「人権・DE&I部会」が設置され、ヤマハグループ

人権 | [DE & Iの推進](#) | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労務コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

全体のDE&I推進のビジョン、中長期目標や施策の方向性を定め、グループにおける推進状況をモニターしています。各グループ企業における行動計画は、2023年3月期からは海外のグループ企業も策定対象とし、それぞれの企業の状況や地域文化・風土に根差したDE&Iの推進を行っています。

また、従業員一人一人への意識づけ、DE&I推進の風土醸成を図るため、イントラサイトを利用した情報発信、アンコンシャスバイアスなどの各種研修を行っています。

[ヤマハ\(株\)DE&I行動計画](#)>



DE&I・ワークライフバランス情報を発信するイントラサイト

ヤマハのDE&Iの取り組みについては、下記もご覧ください。

[ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン](#)>

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。2021年には代表執行役社長の諮問機関である人材開発委員会に女性活躍推進部会を設置し、女性リーダーの継続的育成・創出により経営層/管理職層の多様性を高めるためのさまざまな施策提言と実行を主導し、定期的に経営層と議論しています。また、2025年に管理職の女性比率をグループ平均19%とするなどの目標を掲げ、グループ各社で策定した行動計画と推進状況について、各社との具体的な対話を通じモニタリングしています。近年では、「30% Club Japan^{※1}」への加盟、WEPs^{※2}署名など、トップコミットメントのもとさらなる取り組みを進めており、女性活躍の推進状況について取締役会で報告しています。



※1 30% Clubは2010年に英国で創設された、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした世界的キャンペーン。現在17カ国で展開されている。30% Club Japanは、経営トップがメンバーとなり、2030年にTOPIX100の女性役員割合を30%にする目標を掲げ活動している

※2 2010年3月に国連グローバル・コンパクト(UNGC)とUNIFEM(現UN Women)が共同で作成した女性のエンパワーメント原則。女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則で、企業が現在の慣行や基準、行動を調査し分析するための実践的な手引きとなっている。

[「30% Club Japan」](#)>

[「WEPs」](#)>

行動計画

ヤマハ(株)では、女性従業員の積極的な雇用や登用、能力開発機会の拡大、働きやすい環境整備や、これらを推し進めるためのアンコンシャスバイアス研修などの啓発活動に取り組んでいます。現在は2022年3月に策定した女性活躍推進法に基づく3カ年の「行動計画」(第三期目)を運用しています。なお、国内グループ企業においても同法に基づく行動計画を策定し、取り組みを進めています。

[ヤマハ\(株\)女性活躍推進法に基づく行動計画](#)>

主な取り組み

女性従業員の採用比率向

ヤマハ(株)では、性差のない選考基準を改めて確認し、面接官が無意識バイアスのない選考を行うよう徹底しました。また採用広報活動においては、女性求職者の志望動機を更に高め選考エントリーにつなげられるよう、各種イベントやリクルーター活動における女性社員の参加を強化しています。

女性リーダーの育成

ヤマハ(株)では女性従業員の意識改革や能力開発の促進施策として2022年8月にメンタリングプログラムを導入しました。参加者の満足度が高く、セルフリーダーシップへの効果もあることから、今後メンター人員の増強に向けた研修を計画中です。グループ企業においても女性リーダー育成に向けた諸施策を行っています。

人権 | [DE & Iの推進](#) | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 |
製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

意識改革と風土醸成

女性の能力向上や活躍を促す環境整備として、ヤマハ(株) 人事部門は部門長向けに職場の課題を抽出するヒアリング調査を実施し、調査結果に基づいたサポートを行っています。対話型ワークショップやバディミーティングなど部門長が納得感を持って施策を推進できるようなプログラムを実施しています。また、2022年8～9月に管理職全員を対象に無意識バイアス研修を実施しました。受講後アンケートからは確実な成果が見られ、同年11月から全社員に拡大し研修を実施しました。

両立支援制度の整備

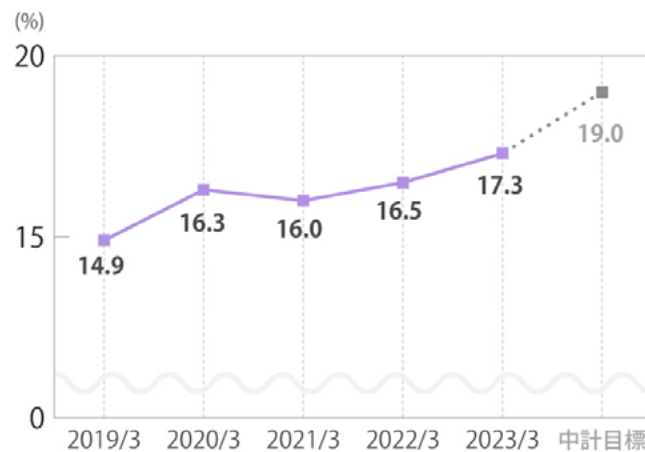
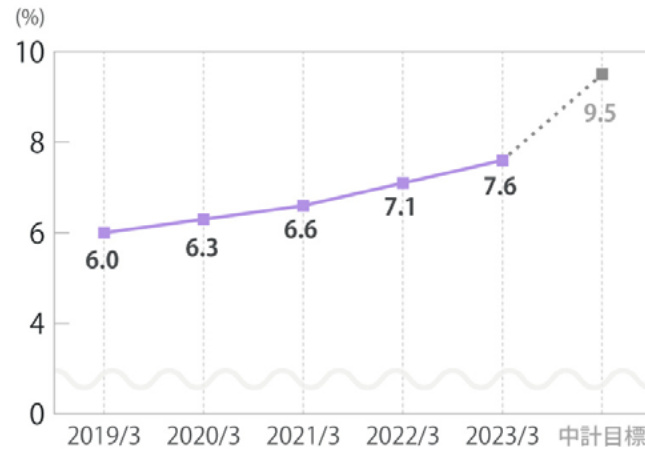
出産などのライフイベント後もキャリアを継続できるよう、法定基準を上回る両立支援制度を整備しています。ヤマハの両立支援制度の整備・拡充については、下記もご覧ください。

[ワークライフバランスの推進](#)>

■女性活躍推進に関する主な指標と実績

管理職における女性比率

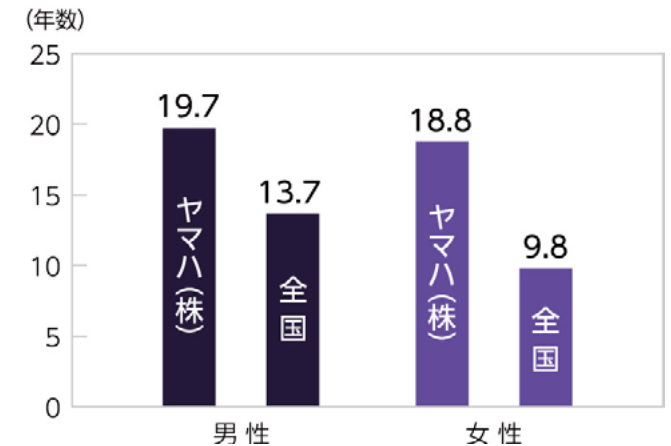
2025年3月期までにヤマハ(株)では9.5%、グループ全体では19%の目標を設定しています。2023年3月期の実績はヤマハ(株)で7.6%、グループ全体で17.3%でした。



女性管理職比率の推移(上:ヤマハ(株)、下:グループ全体 各年度3月末時点)

平均勤続年数および育児休職復職率

ヤマハ(株)では両立支援制度の充実や働きやすさ・働きがい向上の諸施策により、出産などのライフイベント後も女性がキャリアを継続しています。女性の平均勤続年数は男性との差がなく、全国平均に比べ10年程長くなっています。また、産前産後休暇および育児休職の取得率は100%を維持しています。



平均勤続年数の男女比較 (ヤマハ(株)) ※3、4

※3 全国値は「令和4年賃金構造基本統計調査結果の概況」より引用

※4 ヤマハ(株)の値は2023年3月末時点

上記以外も含む女性活躍推進に関する各データは、[ESGデータ](#)のページに掲載しています。また下記にも掲載しています。

[ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン](#)>

人権 | [DE & Iの推進](#) | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | パリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

～国際女性デーへの取り組み～

3月8日の国際女性デーにあたり、世界中で音楽教育活動に取り組む女性たちの声を紹介するインタビュー企画「Women Who Make Waves 2023」を当社ウェブサイト内に開設しました。ヤマハグループがグローバルに展開するこの企画では、約20の国や地域から34人の女性教育者・アーティストが登場し、それぞれの音楽や教育に対する思いや多様性に関する考え、次世代を担う女性や少女たちに向けたメッセージを伝えています。



[「Women Who Make Waves」>](#)

社内では、多様性が進むことの良さも課題も感じ、ジェンダー平等について考えるきっかけづくりとして、毎年さまざまな取り組みを進めています。2023年は、女性活躍推進部会メンバーがそれぞれの視点から、ヤマハグループの従業員に今伝えたいメッセージをイントラネットやデジタルサイネージ上で公開しました。

[WOMEN WHO MAKE WAVES 2023>](#)



女性活躍推進部会メンバーからのメッセージ

フランス、オーストリア、米国籍です。グローバルな人材活用をさらに推進するため、経営の中核となる重要ポジションをグローバルに一元管理するとともに、国際間異動ルールを整備し国籍にとらわれない適所適材の実現に向けた仕組みづくりを進めています。2023年3月期は2名のクロスボーダー配置を実施し、今後さらにグローバルな人材のモビリティを推進していきます。中期的な目標として役員に占める外国籍比率

の向上を目指すとともに、次世代経営・中核人材の戦略的育成および後継者計画を通してグローバルでマネジメントを担える人材を創出していきます。

なお、ヤマハ(株)では外国籍人材の採用を進め、2023年3月末現在、45人の外国籍従業員が就業しています。外国籍人材採用の目標設定や、英語での採用情報の発信を行い、幅広い人材獲得に努めています。こうした取り組みの結果、本事業所がある静岡県浜松市において外国籍人材および外国にルーツを持つ日本国籍の人材の積極的な受け入れと活躍推進を進める企業として「令和4年度浜松市外国人材活躍宣言事業所」に認定されました。

外国籍従業員人数の経年推移については[ESGデータ](#)のページに掲載しています。

■シニア従業員の活躍推進

ヤマハ(株)および国内グループ企業では、60歳定年以降も就労を希望する場合には、希望者に対して就労の機会を提供する再雇用制度を整備しており、最長65歳到達時まで在籍することが可能です。(2023年3月末現在198人。経年推移については[ESGデータ](#)のページに掲載しています。)

ヤマハ(株)では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・定義を定めたほか、目標管理・評価・賞与制度の導入、手当・休職制度の改定・新設を行いました。

■障がいのある従業員の活躍推進

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

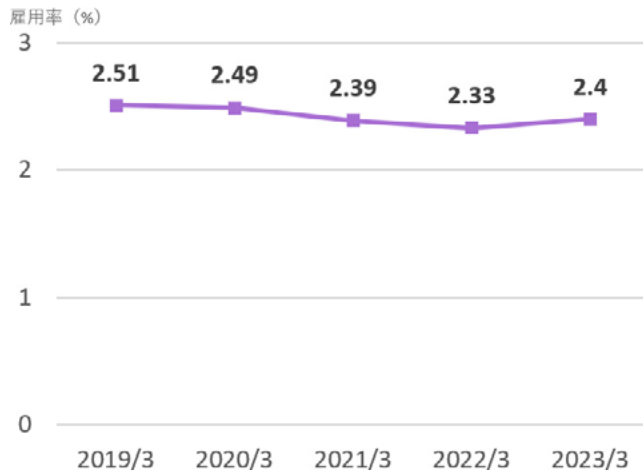
■グローバルな人材活用

ヤマハグループでは、グローバルな事業展開に対応した組織・人材の開発/活用が不可欠と考えています。世界各地のヤマハグループ拠点では、現地人材がグループ内の重要ポストを担っています。米国法人のヤマハ・コーポレーション・オブ・アメリカの社長は米国人で、ヤマハ(株)の執行役員です。また、M&Aによりヤマハグループに加わった企業の社長はドイツ

人権 | [DE & Iの推進](#) | 人材育成 | [ワークライフバランスの推進](#) | [労使コミュニケーション](#) | [従業員の安全と健康](#) | [バリューチェーンにおける社会的責任の推進](#) | [製品・サービスの安全と品質保証](#) | [顧客満足の上昇](#) | [知的財産](#) | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

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。2023年3月1日現在、ヤマハ(株)の障がい者雇用数は78人です(うち42人(株)ヤマハアイワークス在籍)。雇用率は2.4%で障害者雇用促進法における2024年4月改定の法定雇用率を達成しています。ヤマハグループ全体で障がい者雇用を促進するための合同連絡会を開催する等の取り組みを進めています。

障がい者雇用率 ※5・6・7



※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

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、生産関連業務などを受託しています。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

車椅子体験研修

※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

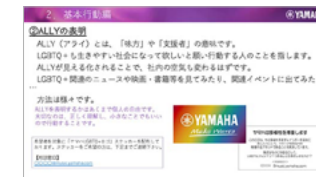
LGBTQ+への理解と支援

ヤマハグループは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、LGBTQ+への理解や支援(Ally)の取り組みを進めています。

その結果、企業・団体などにおけるLGBTQ+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4年連続最高位「ゴールド」を受賞しています。

また、2022年11月には、日本国内の婚姻の平等(同性婚の法制化)に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン「Business for Marriage Equality(以下、BME)」への賛同を表明しました。これにより、公平で包摂的な社会の実現に寄与することでLGBTQ+当事者の従業員への支援を強化し、多様な人材が活躍できる職場環境の実現を目指します。

[社外からの評価](#)>



職場のLGBTQ+ハンドブック 抜粋



「ヤマハLGBTQ+」ロゴ

社外からの評価実績

「D&I Award 2022」で「ベストワークプレイス」に認定

ヤマハ(株)は、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を認定する日本最大のアワード「D&Iアワード2022」(主催・運営(株)JobRainbow)において、最高位の「ベストワークプレイス」に認定されました。参加企業233社(グループ連名含めて547社)のうち、「ベストワークプレイス」に認定された企業は128社です。

[D&I Award](#)>



人権 | DE & I の推進 | **人材育成** | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の向上 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

■ Equileap社 日本企業ジェンダー平等ランキング トップ10入り

Equileap社によるGlobal Gender Equality Ranking 日本企業ジェンダー平等ランキングにおいて、ヤマハ(株)がトップ10に入りました。グローバルで3,895社を調査し、日本企業内で8位となりました。



日本企業ジェンダー平等
ランキング>

■ 「プラチナえるぼし」企業に認定 ((株)ヤマハコーポレートサービス)

(株)ヤマハコーポレートサービスは、えるぼし認定企業^{※9}のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナえるぼし」企業に2021年より認定されています。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「プラチナくるみん」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。



「プラチナえるぼし」認定マーク

※9 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。(株)ヤマハコーポレートサービスは2018年7月に最上位の「えるぼし」三段階目に認定

■ 「浜松市外国人材活躍宣言事業所」に認定

2022年11月、ヤマハ(株)は本社事業所がある静岡県浜松市において、外国籍人材および外国にルーツを持つ日本国籍の人材の積極的な受け入れと活躍推進を進める企業として「令和4年度浜松市外国人材活躍宣言事業所」に認定されました。



■ 「PRIDE指標」において「ゴールド」を4年連続受賞

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LGBTQ+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^{※10}」で2019年から4年連続で最高位「ゴールド」を受賞しました。

当社はこれまで、LGBTQ+に関する全社セミナーの開催やLGBTQ+ロゴの制定、LGBTQ+のAlly(支援者)であることを表明するステッカーの配布、職場における理解促進ツール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、LGBTQ+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や同性パートナーの子を含めるなど、仕組みの整備を進めてきました。2023年3月期には、世界各地でLGBTQ+の権利を啓発する活動・イベントが実施される

PRIDE月間の6月に、当社のステートメントをコーポレートサイトに公表するとともに、LGBTQ+当事者のアーティストにフィーチャーしたインタビューやミュージックビデオなどのコンテンツを公開し、性的マイノリティへのさらなるエンパワーメント向上に向けた活動に取り組みました。



「PRIDE 指標」の「ゴールド」マーク

※10 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LGBTQ+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

[社外からの評価>](#)

人材育成

| 人材育成の取り組み

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することに努めています。「意欲を持って、自らの『役割』を果たし、常に一步先を目指す人を応援する」という考えのもと、従業員一人一人が存分に能力を発揮し、自己実現を図りながらプロフェッショナルへと成長するための施策を講じています。

人権 | DE & Iの推進 | [人材育成](#) | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | パリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

教育・研修制度の整備

人材育成を計画的に進めるために、ヤマハグループ全体に適用する人材教育に関するガイドラインを制定しています。このガイドラインに基づいて、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。

コロナ禍による制約を受けた中でも、動画を用いたeラーニングの活用、オンライン会議ツールの特性を生かした対話中心の研修プログラムなど、教育効果の高い研修が実施できています。

2023年3月期、ヤマハ(株)従業員が1年間に受講した研修の平均時間は一人当たり43時間でした。

■主な教育・研修制度(日本国内)

- 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、管理職、部門長ほか)
- 選抜型研修**: 事業拠点のリーダー・管理職の育成
- YGMP(Yamaha Global Management Plan)**: 海外のローカル人材を含む選抜型リーダー育成研修
- キャリア研修**: 自律的キャリア開発のマインドセット、キャリア自律に対する支援者育成
- スキル×パッション・マネジメント研修**: 状況対応型リーダーシップスキルの習得
- ヤマハ高等技能学校、ヤマハ技術研修所**: 生産職場の監督者、核となる人材の育成
- 役割機能強化研修**: 語学力や技術分野の強化を目的とした講座

- 育児休職サポート研修**: 育児休職からの復職(予定)者およびその上司を対象にそれぞれ実施し、スムーズな職場復帰とキャリア形成をサポート
- 海外・語学研修、TOEIC社内公開試験**
- ヤマハビジネススクール**: 従業員の自発的な学習を支援する通信教育
- セカンドライフ準備セミナー**: 60歳以降の生活と働き方に関する情報提供

成長と活躍の支援

ヤマハグループでは、従業員の意欲と専門性に寄り添った成果評価と成長支援を行っています。

現状の仕事に対する適性や保有するスキル、キャリア志向を棚卸しし、本人と上司で対話する面談機会を年1回設けています。2022年3月期からは、本人と上司双方に、面談の進め方を示したサポートキットやキャリア開発意欲を引き出し向上させるための情報をあらかじめ提供し、有効な面談機会をサポートしました。また、2023年3月期からは、自律的キャリア開発ワークショップ、キャリア開発支援者研修を新規に立ち上げ、自律的なキャリア形成の意欲を高め、自律的・自発的に組織に貢献する人材を育成するための教育を充実させました。2024年3月期は、キャリア面談の強化に向けたライン長向けのキャリア面談教育を計画中です。

加えて、ヤマハ(株)では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、従業員本人と会社(人事部門スタッフ)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し、意見を交わす面談を実施しています。社会人基礎力の醸成とともに、働きがい向上や業務上の悩み・不安の解

消にもつながるよう、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、面談を行う管理職に対する評価者研修やOJT担当者を対象としたOJTトレーナー研修も実施しています。

キャリアの分断につながりやすい育児休職については、休職者本人と会社の間での連絡・情報共有スキームを整えるとともに、本人および上司双方への研修により、意識・スキル両面からのサポートによるスムーズな職場復帰を促しています。

マネジメント人材の育成

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かつ差別なく提供することを基本に、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。中でも次世代経営・中核人材の創出については、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。

マネジメント人材の育成全般については、人材教育に関するガイドラインに基づいてグループ全体、グローバル規模で階層別研修を徹底しています。ヤマハ(株)では階層別研修を通じてキャリアステージに応じた個々のレベルアップを図るとともに、2023年3月期は階層別研修として基幹部門長研修および部長職研修の2期目を実施し、経営の中核を担う幹部向け研修を強化しました。2024年3月期はYGMP(「主な教育・研修制度」を参照)第3期を計画、国内外グループ企業のコアポジション人材に対し、2024年3月期に実施するプログラムを計画中です。

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | [ワークライフバランスの推進](#) | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

ものづくりを支える人材の育成

ヤマハグループは、ものづくり領域の発展に資する人材創出に取り組んでいます。

“Made in Yamaha”品質を維持・向上させるために各生産拠点の機能・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、生産職場の中核人材育成（ヤマハ高等技能学校・ヤマハ技術研修所）、楽器製造におけるコア技能の伝承（From to運動）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、生産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っています。仕事力と人間力を高める共通カリキュラムで中国・東南アジアエリアごとに現地従業員延べ100名程の講師により、200名規模の製造中核人材の現地・現場・現物・現実での人材育成を継続し、高品質な生産拠点としての基盤を強化しています。

技術者の育成・活躍推進

企業理念に掲げる「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」に基づいて、新たな価値創造につながるテクノロジーの探求と技術者の育成・活躍促進に取り組んでいます。従来から、ヤマハグループでは、コア技術であるDSP（デジタル信号処理）技術講座、アナログ回路講座などにより商品開発を支える技術者育成に努めてきました。2023年には、

生産技術講座として、木材塗装技術、めっき、設備制御技術など合計7講座を商品開発部門の技術者向けに新たに開講し、商品開発部門と生産部門の技術シナジーの強化を図っています。

■主な技術者育成・活躍施策

- 各技術テーマの講座・アカデミー
- 組織横断の技術フォーラムなど技術者間の情報共有・交流の場
- 発明報奨制度

Technical Listening Training

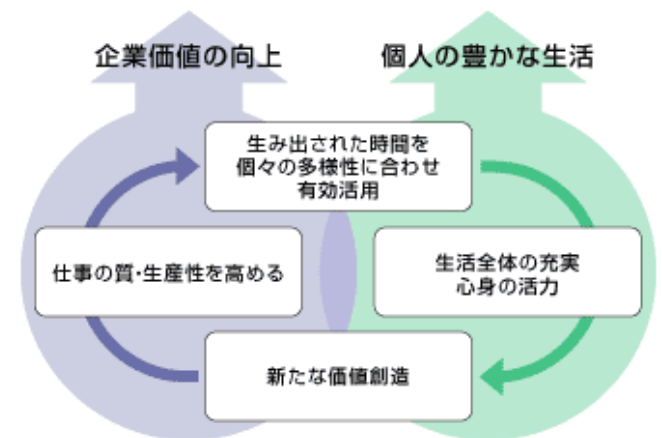
音・音楽領域での事業展開にあたって、音の物理量を正しく理解し他人に正確に伝えられる能力が重要です。ヤマハグループでは技術者をはじめ音に関わる業務に携わる従業員に向け、九州大学で約50年の実績がある教育課程「聴能形成」の技術移転を受け「Technical Listening Training」として開講しています。音の物理量の変化と聴こえの印象の違いを系統立てて体験し、聴いた音の特徴を物理量として正しく理解する能力の向上、音に関する基礎知識の習得を図るもので、これまでに延べ1,000名を超える方が受講しています。

ワークライフバランスの推進

仕事と生活の調和の取り組み

ヤマハは、さら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ています。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、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。

また、労使による「ワークライフバランス推進委員会」を設置し、総労働時間の短縮や両立支援制度の整備・拡充を推進する体制の中で、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。



人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | [ワークライフバランスの推進](#) | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

過重労働の防止

ヤマハグループは、過重労働につながる時間外労働・休日労働の削減、休暇制度の充実と取得促進に取り組んでいます。

ヤマハ（株）では労使協議によって設定された時間外労働ガイドラインに沿って、総労働時間の短縮を図っています。毎月の状況をモニタリングし、ガイドラインで設定した上限時間を超過しそうな部門には早期の注意喚起を行っています。なお、これまでガイドラインの月間上限時間を段階的に引き上げてきており、2022年3月期からは60時間/月（年間上限は540時間）に設定しました。労働時間を削減する取り組みとして、長年にわたりフレックスタイム制を導入しているほか、これまでの隔週一斉退社日を見直し、2022年4月より毎週末を18時以降の社内メール禁止ならびに所定労働時間を超えない勤務日と定めるなど、自律的な働き方にも則した施策を行っています。

また、年次有給休暇取得日数の目標を設定し、労使で計画的な取得を積極的に呼びかけるほか、取得不足の本人および管理者への働きかけや、個々人の業務事情に鑑みたフォローも行いながら取得を促しています。併せて、確実な取得につながる一斉休暇制度も導入しています。こうし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の各種休暇制度も整備しています。これらの労働時間短縮や休暇取得促進の取り組みは、国内のグループ企業各社も順次、導入を進めています。

2022年3月期実績

ヤマハ（株）における一人当たりの年間総労働時間は1937.7時間でした。年次有給休暇の取得については、2017年3月期から年間15日を目標とした結果、年々取得率が向上し、2023年3月期実績は、目標値を上回る16.3日となりました。

総労働時間など各データの経年推移については、[ESGデータ](#)のページに掲載しています。

働きがいと働きやすさ向上の取り組み

ヤマハ（株）では自律的で生産性の高い働き方を目指した制度や仕組みの見直しを行うとともに、従業員の働きがいと働きやすさの向上に取り組んでいます。全従業員を対象としたテレワーク制度、育児・介護との両立支援制度拡充、職場単位での業務プロセス改善や会議の効率化など、従業員が心身の健康維持と仕事・プライベート双方の充実を図りながら能力を発揮できるよう、個別の事情に寄り添った柔軟な制度や職場環境の整備を行っています。2021年10月には、単身赴任者や介護事由者の個別の事情に配慮し、遠隔地への赴任や親族の介護に際して通勤圏拡大を可能とする制度を開始しました。

ヤマハ（株）における働き方改革の取り組みはイントラサイトなどを通じてグループ企業に共有され、国内のグループ企業でも同様の取り組みが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「プラチナくるみん[※]」の認定を取得しました。育児との両立支援においては、2019年6月より育児短時間勤務についてこれまでの定時勤務からフレックスタイム勤務も可能にしたほか、2022年6月より育児短時間勤務の適用時期を子の小学校3学年から小学校6学年修了まで引き上げました。また、「治療と仕事の両立支援制度」としては、2021年3月期に治療を事由とした短日勤務、短時間勤務制度をあらたに導入するなど、制度整備と拡充を続けています。

育児休職制度などの利用状況については、[ESGデータ](#)のページに掲載しています。

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | [ワークライフバランスの推進](#) | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

育児・介護・治療に関する制度（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月生まれば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学年修了前の子
育児短時間勤務	子が3歳に達するまでの間	子が小学校6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
ライフサポート休暇	—	家族の看護、育児、不妊治療などの目的で取得可。1時間、半日、1日単位で取得可
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
治療短時間勤務	—	治療の終了まで
治療短日勤務	—	治療の終了まで

■事業所内保育施設の整備

ヤマハ(株)は、本社敷地内に事業所内保育園(おとのいえ)を設立し、運営しています。

2019年の設立以来、ヤマハグループ企業で働く従業員が利用しており、「音との出会い・ふれあい」を大切にしたヤマハならではの独自プログラムを提供しています。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)

■個人の事情に寄り添った柔軟な制度の整備

ヤマハ(株)では、従業員のライフイベントに柔軟に対応できる諸制度を整備・拡充しています。以下の再雇用制度のほか、2021年10月には、単身赴任者や介護事由者の個別の事情に配慮し、遠隔地への赴任や親族の介護に際して通勤圏拡大を可能とする制度を導入しました。

海外赴任帯同者の再雇用制度

ヤマハ(株)には、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があります。2017年3月期には、それまでヤマハ(株)従業員である配偶者に限っていた

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | [労使コミュニケーション](#) | 従業員の安全と健康 | パリチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

運用をヤマハグループ従業員にも拡大したほか、ヤマハグループ従業員以外の配偶者の海外赴任への帯同の場合も、退職後5年以内であれば再雇用を可能としました。2009年3月期の運用開始から累計39人が同制度の申請をして退職し、その中から23人が帰国後、再雇用されています(2023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月に導入しています。

| 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。(株)ヤマハコーポレートサービスも2018年に「くるみん」認定、2020年に「プラチナくるみん」の認定を取得しています。

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

※ 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



次世代特例認定マーク「プラチナくるみん」

[社外からの評価>](#)

労使コミュニケーション

| 労使対話

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>](#)

■ 労使対話による健全な関係の構築

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。

ヤマハ(株)および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、各国の労働法制に依拠し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るほか、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)人事部門では、国内外の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。加えて、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。

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | [労使コミュニケーション](#) | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

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:人事担当役員、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(労政担当・処遇担当) 組合:本部役員	基本給改定、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}

ヤマハ(株)(出向者を含む) 2023年3月期	77%
国内ヤマハグループ ^{※3} 2023年3月期	52%

※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、[ESGデータ](#)のページに掲載しています。

「働きがいと働きやすさに関する意識調査」の実施

2023年2~3月にかけて、国内外ヤマハグループ企業の従業員約12,000人を対象に「働きがいと働きやすさに関する意識調査」を実施しました(回答率82%)。これは、組織・従業員の実態を把握し、課題を明らかにすることで、組織風土の活性化につなげるとともに、働きやすさと働きがいの向上により、従業員と会社双方の成長を実現することを目的に、2021年3月期より毎年実施しています。

働きがいの観点では、従業員がヤマハで働くことの誇り、仕事を通じた成長実感など、働きやすさの観点においては、チームメンバーとの関係性や、同僚・上司の協力、組織の風通しの良さなどについての現状を調査しました。今後これらの結果を活用し、より良い会社・組織になるよう、さまざまな活動を引き続き展開していきます。

「働きがいと働きやすさに関する意識調査2022」実施概要

実施時期	対象者	回答率
2021年3月期 2020年10月	ヤマハグループ国内従業員 6,663人	約97%
2022年3月期 2022年3月	ヤマハグループ従業員 11,777人	約89%
2023年3月期 2023年3月	ヤマハグループ従業員 11,547人	約82%

従業員との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サイト、サイネージ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。また、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

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | **従業員の安全と健康** | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

シア語でのエリア社内報を独自に発行し、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など、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てています。加えて、ヤマハグループのポータルサイト「Yamaha Portal」は、重要な経営情報の即時発信のほか、通達や部門サイトなど社内向け情報の集約、国内外の活動の紹介、ヤマハグループ従業員のコミュニケーション促進などを目的に、ヤマハグループで働く従業員の情報源としての役割を担っています。

こうした情報発信の取り組みに加え、設立記念日の時期に行うグローバルイベント「Yamaha Day」や社長表彰、経営層と従業員との対話会などを通じて、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図っています。



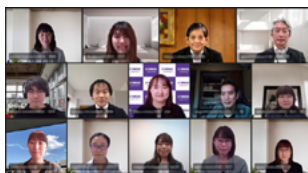
社長表彰
「Yamaha Awards」



グローバルイベント
「Yamaha Day」

■ 社長と従業員の対話会

風通しの良い組織風土づくりの一環として、社長と従業員との対話会を継続的に開催しています。2023年3月期はオンライン形式で21回（268人参加）、職場に訪問する対面形式で4回（55人参加）実施し、2020年からの3年間でオンライン80回、訪問5回、合計で1,000名以上が参加しています。



社長と従業員の対話会
(オンライン)

■ 生産拠点での従業員コミュニケーション

ヤマハグループの国内外の各生産拠点では、従業員家族に向けた「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、工場で生産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、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。

また、職場のコミュニケーションを促進するため、国内外の生産職場ではSNSを積極的に活用し、トップマネジメントからのメッセージ配信や社内情報をリアルタイムで共有するなど、働く従業員のエンゲージメント向上に努めています。



ファミリー工場見学会の様子(杭州ヤマハ)



SNS アプリケーション
(ヤマハミュージックマニュファクチャリング)
(写真提供: TSUNAG)

従業員の安全と健康

| 安全と健康の取り組みについて

ヤマハグループは、ともに働く人々の安全と健康を経営の最重要課題の一つと考えています。以下に示す「グループ労働安全衛生規程 基本方針」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ます。

グループ安全衛生規程 基本方針

グループ企業は、「安全と健康は全てに優先する」を基本方針に掲げ、業務遂行の過程においてヤマハグループで働く全ての人々の安全と健康を確保し、全従業員と一体となって快適な労働環境を実現する。

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

【活動方針・目標・実績】

	活動方針・ポイント	2023年3月期の目標と実績	2024年3月期の目標
労働安全	「安全と健康は全てに優先する」の実践 事業所・拠点の自律を促進するための仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"> ●全災害54件以下の目標に対し54件（達成） ●死亡および障害災害ゼロの目標に対し0件（達成） 	<ul style="list-style-type: none"> ●全災害45件以下 ●死亡および障害災害ゼロ
交通安全	重大事故の撲滅・法令順守 交通安全意識の向上、道路交通法改正への対応、交差点事故の抑止	<ul style="list-style-type: none"> ●全事故60件以下の目標に対し63件（未達） ●業務上過失率重大事故ゼロの目標に対し4件（未達） 	<ul style="list-style-type: none"> ●全事故55件以下 ●業務上過失率重大事故ゼロ
労務管理	長時間労働の抑止 労働時間モニタリングと注意喚起	(2024年3月期より目標設定)	<ul style="list-style-type: none"> ●残業60h3カ月連続超過者ゼロ ●残業100時間管理職ゼロ
健康管理	健康維持増進 健康診断受診の徹底、喫煙対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●定期健康診断受診率100%を達成（5年連続） ●国内グループ敷地内全面禁煙化 	<ul style="list-style-type: none"> ●定期健康診断受診率100% ●海外駐在者の受診率100% ●禁煙希望者への個別支援

中期経営計画（2022/4～2025/3）の重点活動

テーマ	2023年3月期進捗	2024年3月期計画
安全教育再徹底	グループ企業の安全衛生活動サポート、新規採用者向け教育ツール検討 危険予知トレーニングツール作成	新規採用者向け教育ツール整備・拡大 危険予知トレーニングツールの運用
メンタルケア体制の再構築	職場復帰支援プログラムの見直しによる新支援制度トライアル開始	新支援制度の本格運用

■安全衛生管理体制

ヤマハグループは、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。ヤマハ（株）執行役員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の報告や総括を行い、方針や活動計画を審議・決定しています。なお、過重労働対策など健康安全の重要な活動について取締役会は報告を受けています。また、毎年期初となる4月に「ヤマハグループ安全衛生大会」を開催し、代表執行役社長と労働組合委員長によるメッセージ、統括責任者による前年度総括と当年度活動方針・目標を、国内外の従業員に向けて配信しています。大会で発信されるメッセージでは、「安全と健康は全てに優先する」の基本

方針の下、安心して働くことができる職場の追求に向けた「安全と健康」の重要性を改めて強調しています。



代表執行役社長によるメッセージ



統括責任者による前年度総括と今年度活動方針・目標の説明

■労働安全衛生マネジメントシステム

ヤマハの事業活動に関わりを持つ全ての人の安全と健康を確保することを「グループ労働安全衛生規程」に定め、必要なルール、活動などの仕組み化、統一化を図っています。

正社員、契約社員、派遣社員、請負社員などヤマハで働く全ての人々を含んだ労働安全衛生マネジメントを行うとともに、特に、楽器・音響機器製品の生産拠点においては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。また、労働安全衛生マネジメントシステムで求められるルール、活動などが適正に行われているかを監査する内部監査員についても研修を通じて継続的に養成を行っており、現在約60人の内部監査員が国内外で活躍しています。

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | **従業員の安全と健康** | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

■ ISO 45001 認証サイト^{*1}

- (株) ヤマハミュージックマニュファクチャリング
- 杭州ヤマハ楽器
- 蕭山ヤマハ楽器
- 天津ヤマハ電子楽器
- 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・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・アジア
- 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・プロダクツ・アジア
- ヤマハ・エレクトロニクス・マニュファクチャリング・インドネシア
- ヤマハ・エレクトロニクス・マニュファクチャリング・マレーシア
- ヤマハ・ミュージック・インドニア

^{*1} 楽器・音響機器製品の生産拠点15拠点のうち、12拠点(80.0%)が認証取得(2023年4月末現在)

| 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

ヤマハグループは労働災害を未然に防ぐために、リスクアセスメント活動、専門スタッフによるモニタリングや各々実施す

るセルフ診断、機械・設備の安全審査や化学物質管理など職場の安全性向上、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。

■ 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付け、労働災害防止につなげています。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。特に、新たな工程の導入に際しては、災害に至るおそれのあるリスクを洗い出し、事前に危険の除去や作業負荷の低減を図ります。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。



海外生産拠点でのリスクアセスメントチェック

■ 総合安全衛生モニタリング

ヤマハグループでは、ISO45001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総合安全衛生モニタリングを実施しています。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に対

するチェックや現場の巡視を行うもので、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、[ESGデータ](#)のページに掲載しています。

総合安全衛生モニタリングの内容

- 「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80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

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各拠点の安全衛生担当からフィードバックを行い、法令遵守・改善活動をサポートしています。2023年3月期は46拠点で実施しました。

■ 機械・設備の安全審査

ヤマハグループでは、生産職場に新たに導入される機械・設備や更新、改造、移設される機械・設備について、稼働前に審査委員による安全審査の実施を義務付けています。ここでは、機械・設備における不具合箇所のみならず、従業員の作業動作や扱う材料の加工方法、溶剤・薬品などの取り扱いについても是正指導を行っています。

■ 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

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | パリチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

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に行っています。



インドネシアでの施設監査



レイアウト再配置時の安全確認



海外生産拠点での避難訓練



■ 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、作業従事者への特殊健康診断、保護具の支給など、職業性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定期的に行い、化学物質の自律的な管理に向けた取り組みも行っています。

2023年3月期において、化学物質の取り扱い作業における労働災害の発生はありませんでした。

■ 特定健康診断

職業由来疾患予防の観点から、疾病リスクのある特定の業務従事者に対して行う特殊健康診断の確実かつ効果的な実施に努めています。異動や作業内容の変更による実施漏れを防ぐために年2回の対象者確認を実施するとともに、特定化学物質健康診断においては対象物質を追加し法定基準に上乗せした内容の健診を実施しています。

■ 安全衛生教育・啓発

新入社員への安全衛生教育

毎年期初に、安全衛生管理の重要性について理解を深めるため、国内グループ企業に配属の新入社員を対象に安全衛生教育を実施します。2023年3月期は、101名の新入社員に対して安全衛生や交通安全、メンタルヘルスに関する教育（全3回/計約5時間）を実施しました。

グループ連携での安全衛生教育・啓発

ヤマハグループは誰もが安全で安心して働ける災害のない職場づくりに向け、労使協働のもと、全社を挙げて安全衛生教育の強化に取り組んでいます。2023年3月期からは中国、インドネシア、マレーシアの各生産拠点を対象に、安全衛生の事務局など主要スタッフに対する階層別の安全衛生専門教育（意識編、知識編、技術編）を展開。今後は対象の拡大と安全衛生主要スタッフ以外への教育も検討しています。

その他、各生産拠点の安全衛生スタッフによる「エリア安全会議」（日本・中国・インドネシア）を行っています。この会議では、ヤマハグループの災害・事故情報に基づく未然防止対策の協議、ISO45001に基づく各活動の進捗確認など、ルールや活動の共有と標準化を目指した活発な議論を行い、各拠点スタッフの交流の場となっています。今後はマレーシア、インド、ヨーロッパエリアなどへの展開も検討しています。

安全道場

各生産拠点では、危険に対する感受性を高めるための教育施設である「安全道場」での危険体感教育を推進しています。安全道場では、「挟まれ・巻き込まれ体感機」「発火・帯電体感機」などの危険体感機の設置および「安全装置」「保護具」「防火・防災関連用品」などの紹介を行っています。安全体験では、災害発生のメカニズムを「人」「設備」「管理」「作業環境」の4つの視点から見直し、「不安全状態」「不安全行動」とはどのような時に発生するのか、体感機を通して学ぶことができます。従業員一人一人の危険に対する感受性向上を図ると同時に、安全道場で学んだことが自職場の改善に生かせることが目的です。現在、ヤマハグループの生産現場で働くすべての従業員への実施拡大に向けて、拠点単位での安全道場の設置・運営を拡充しています。



安全道場(左:インドネシア,右:日本)

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

■ ルールの整備と標準化

ヤマハグループでは、安全衛生に関する従業員の心得や基本的な行動基準、設備基準などヒト・モノに関する安全ルールを制定し、携帯用カードなどのツールも整備・運用してきました。現在は、グループ企業間におけるギャップを解消し、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（規程・基準類）の展開に向け、各種ツールの多言語化を進めています。

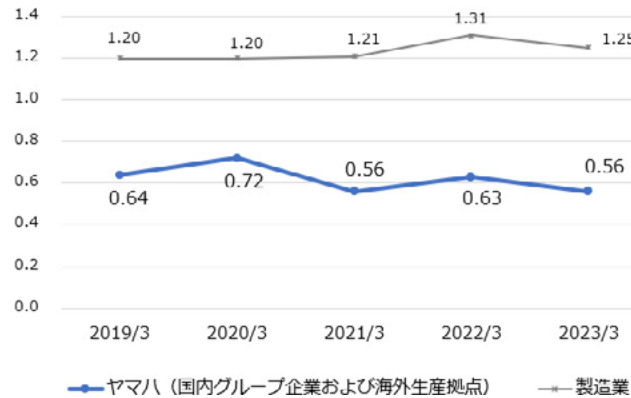
労働災害統計

国内グループ企業および海外製造拠点における労働災害は全災害件数目標54件以下に対して、2023年3月期で54件（うち休業災害件数は32件）でした。なお、業務上の死亡者はありませんでした。

■ 災害内容

- 動力機械運転作業：13件
主な場面：準備や後始末作業
- 人力作業：19件
主な場面：運搬作業、手工具作業、重量物取り扱い、片付けなど
- 日常動作・その他：22件
主な場面：歩行中

労働災害発生率の推移（度数率）



※ 度数率は1日以上休業災害発生率

※ 製造業の数値は各年度の厚生労働省「労働災害動向調査」の報告値

従業員健康保持・増進

ヤマハグループは、従業員とその家族の健康が第一であり、従業員の健康は、生産性や働きがい向上による組織の活性化をもたらすとの認識のもと、従業員の健康保持・増進のための諸施策に取り組んでいます。2018年には、ヤマハ（株）代表執行役社長が「ヤマハグループ健康宣言」を發布し、この宣言のもと、より安全で快適な職場づくりのため、健康診断や保健指導の実施、メンタルヘルスケア、喫煙対策など健康経営を推進する諸施策を推進しています。

ヤマハグループ健康宣言

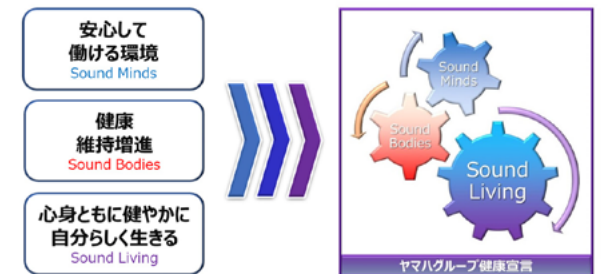
"Sound Minds + Sound Bodies = Sound Living"

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

2018年4月

代表執行役社長 中田 卓也

Sound Minds + Sound Bodies = Sound Living

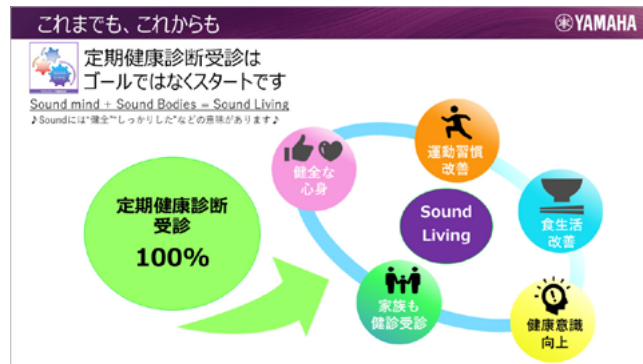


■ 健康診断

ヤマハグループは、従業員の健康維持・向上につながる健康診断の受診促進に取り組んでいます。日本国内では「定期健康診断はゴールではなくスタートです」のスローガンのもと、法定

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | **従業員の安全と健康** | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 |
製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

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。2002年から社内診療所での定期健康診断（誕生月健診）を行い、受診者全員に対し、受診日の午前中に健診結果に基づいた医師診察、保健指導、集団健康教育を実施しています。健診結果のフィードバックの速さや、毎年テーマを変えて行う集団健康教育が従業員の健康意識、知識向上に寄与しています。また、診断結果に基づく事後措置の徹底にも取り組んでおり、2023年3月期のヤマハ（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き、ストレスチェック実施など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、カウンセリング体制拡充や管理職への退職者対応研修の実施などのプログラムを大幅に強化することで、現在は初回精神疾患病欠者の復職率80%以上を維持しています。

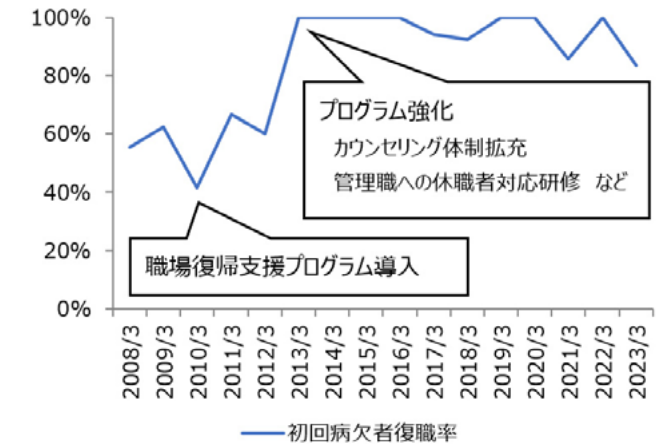
また、ストレスチェックは制度の義務化初年度より実施しており、2023年3月期の受検率は94.0%でした。

主な取り組み

- ストレスチェック実施
- 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

初回精神疾患病欠者の復職率の推移（ヤマハ（株））

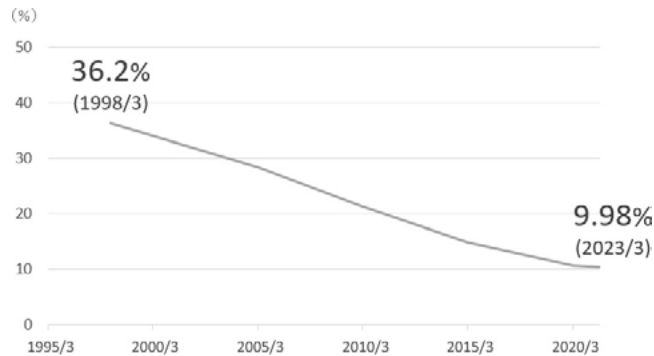


■喫煙対策

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年から定期健康診断などでの禁煙指導や希望者に対する個別禁煙サポートなどの取り組みを継続しています。2022年4月から国内グループ企業全体で敷地内全面禁煙を実施するなど、長年の取り組みの結果、全従業員の喫煙率は1998年の36.2%から2023年3月期は初めて10%を下回る9.98%まで低下しました。

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | **従業員の安全と健康** | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

喫煙率の推移 (ヤマハ (株))



敷地内全面禁煙開始後も喫煙者に対する禁煙指導や希望者に対する個別禁煙サポートの継続などを通じて、SDGsの目標3 (全ての人に健康と福祉を) 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。

グループも含めた喫煙率の数値については、[ESGデータ](#)のページに掲載しています。

Smoke Free
Yamaha

2022年4月 ヤマハグループ
国内敷地内全面禁煙 スタート

ヤマハグループ禁煙対策スローガン

■感染症への対応

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。ヤマハグループの海外拠点の中でも、特に東南アジア地域の生産拠点では、職場や食堂、休憩スペースの衛生管理や定期的に構内の消毒や、水路の清掃を行い、蚊などの媒介害虫の発生予防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、家族に対しては、現地における感染症の流行情報を通知するほか、渡航前の感染症予防対策として、A型肝炎、B型肝炎、破傷風、狂犬病、麻疹・風疹などのワクチン接種を推奨しています。

2023年3月期は、世界的規模で感染拡大した新型コロナウイルス感染症対策として、感染症対策基本行動、テレワーク勤務推奨などを継続しました。4月には社内診療所にて希望者(約2,000人)に対して3回目の職域ワクチン接種を実施しました。またインドネシアでは現地行政との協力のもと、従業員のほか家族や事業所内で働く請負業者の方々(生産工程、清掃、食堂、社用車運転など)まで対象を拡大して接種(約5,000人)を実施しました。

[リスクマネジメント](#)>



屋外資材置き場の定期消毒

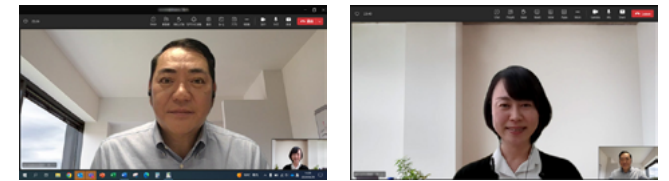


構内の水路の清掃

■海外駐在者への健康支援

2023年3月期も新型コロナウイルス感染拡大による、一部の

駐在者の行動が制限される状況が続きました。制限が長期化することによる心身への負担に対するケアが必要と考え、帰国できない駐在者に対しては医療スタッフによるWeb健康相談なども対象国を中東・オセアニア地区に拡大して実施しました。



ヤマハ(株)保健師による駐在者対象のWeb健康相談の様子
(ヤマハ・ミュージック・オーストラリア)

■海外駐在者への総合的健康管理のサポート

新型コロナウイルス感染症の発生を機に、人事部門担当者、現地管理者と医療スタッフによる情報交換・情報共有の機会を増やし、現地の状況把握および定期健診の受診状況をはじめとした健康管理状況を総合的にサポートする体制を強化しました。

また、一時帰国時に定期健診の受診を希望する駐在者には、効率よく帰国時の定期健診受診を受けられるような体制構築、サポートをしています。



現地管理者と国内医療スタッフ間の打合せ会議

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労務コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | [バリューチェーンにおける社会的責任の推進](#) |
 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

■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を展開しているほか、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。

2023年3月期の研修実績

内容	対象者	実施回数	受講者数
海外赴任前研修	ヤマハグループ従業員	16回	42人
	帯同家族	5回	23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	7回	93人

当社と当社子会社の(株)ヤマハコーポレートサービスが「健康経営優良法人(ホワイト500)^{※6}」に選定されました。今回の選定においては、社内診療所での定期健康診断(誕生日健診)の実施、重点的に取り組んできた喫煙対策による喫煙者率の大幅低下や2022年4月の当社グループ敷地内全面禁煙の実現など、長年当社グループが実践してきた従業員の健康管理に関する取り組みが評価されました。

※4 従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること

※5 経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に「健康経営」を実践する企業を選定するものとして2015年から開始

※6 「健康経営優良法人」は、経済産業省と日本健康会議が共同で、優良な健康経営を実践している法人を認定する制度で、2017年から開始。特に大規模法人部門の上位500法人は「健康経営優良法人(ホワイト500)」として認定



[社外からの評価>](#)

バリューチェーンにおける社会的責任の推進

■取り組みおよび推進体制

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取り組んでいます。サステナビリティ委員会(委員長:取締役代表執行役社長)に、調達や人権に関する

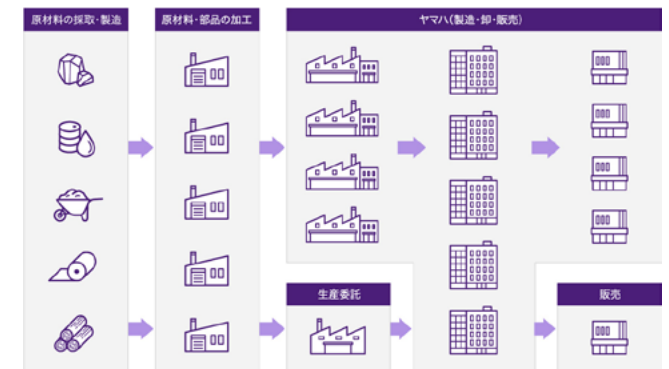
専門部会(部会長:執行役員)を置き、サプライチェーンにおける環境や人権などのサステナビリティ課題に対応するための社内体制の整備、施策や目標、実行計画の策定、関連部門と連携した推進活動、モニタリングを行っています。

[サステナビリティマネジメント>](#)

■サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進

■ヤマハのサプライチェーン

ヤマハは楽器や音響機器のほかさまざまな製品を製造、販売しており、これらは主に、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(一部、製造委託あり)。また、世界中のサプライヤーから原材料や部品などを調達しています。



ヤマハのサプライチェーンのイメージ


■社外からの評価実績

■「健康経営銘柄」および「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定

ヤマハ(株)は、東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営^{※4}」に優れた企業を選定する健康経営銘柄^{※5}に2022年に続き2年連続で選ばれました。また、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」においても、

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | [バリューチェーンにおける社会的責任の推進](#) |
製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

■ヤマハの生産拠点と主な生産品目



	国名				
	日本	中国	インドネシア	インド	マレーシア
主な生産品目/ 生産子会社数	3	4	6	1	1
ピアノ	●	●	●		
電子楽器	●	●	●	●	
管弦打楽器	●	●	●		
ギター	●	●	●	●	
AV	●	●	●		●
PA	●	●	●	●	●
ICT	●	●	●		●

[事業所・グループ会社](#)>

■自社グループ製造事業所に対する取り組み

生産拠点の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。詳しくは下記で報告しています。

[従業員の人権の尊重](#)>

[従業員の安全と健康](#)>

[汚染防止と化学物質管理](#)>

■調達先に対する取り組み

原材料や部品の調達にあたっては、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」への順守を、取引基本契約書や同意確認書の取り交わしにより調達先に要請しています。同基準に沿った点検を取引開始時および定期的を実施し、必要に応じて是正や取引の見直しを行っています。

なお、ヤマハ(株)は電子情報技術産業協会(JEITA)の会員として、CSR委員会に参加し、業界連携でのCSR調達推進活動に努めています。

■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](#)>

[ヤマハグループグリーン調達方針](#)>

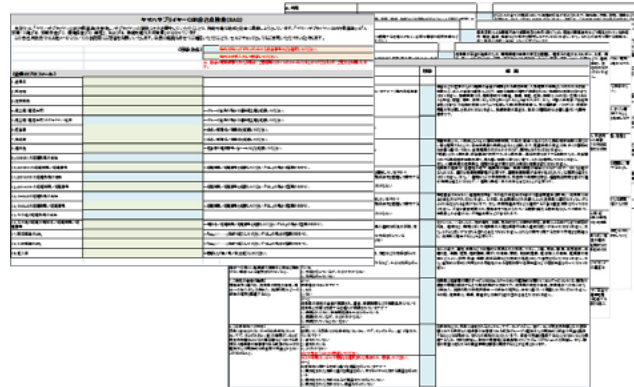
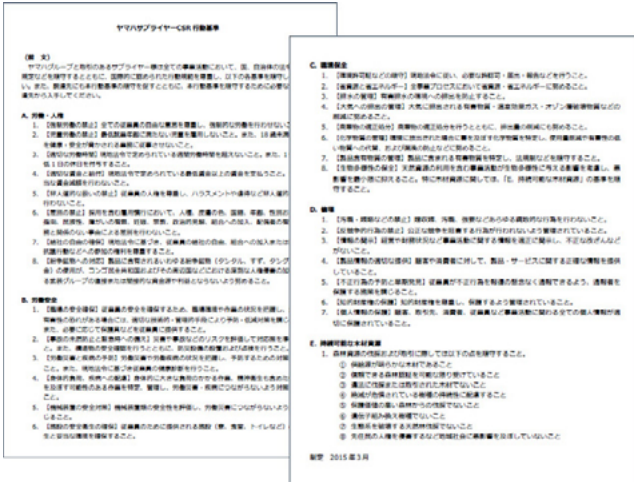
[紛争鉱物への対応](#)>

サプライヤーへのサステナビリティに関する要請事項^{※1}

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
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 身体的負荷、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
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
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

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労務コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与



ヤマハサプライヤー CSR 自己点検表

ヤマハサプライヤー CSR 行動基準

■ サプライヤーの点検実施状況

2023年3月期は、取引開始の検討に際し60社に自己点検を実施いただきました。また、2023年3月期に既存の取引先に対し調査票による一斉点検を2,312社に依頼し（取引先が商社の場合はその先の製造会社に点検を要請）2,179社から点検結果の報告を受けました。一斉点検を実施した調達先の所在国は日本が約4割、中国が約3割、インドネシアが約1.5割です。その他にマレーシアやインド、ドイツ、アメリカなどがあります。約40の点検項目のうち重要度が高い19項目のいずれかが低スコアだった418社に対し是正を要請し、2023年3月末までに304社の対応状況を書面で確認しました。残りに対しては引き続き要請・確認を行っています。点検結果報告のなかった取引先に対しては引き続き実施を求めるとともに、調達責任者にて今後の取引継続可否について検討、判断してい

きます。今後は調査票に加え、外部機関による実地監査を導入し、点検の実効性を向上していきます。

是正要請の多かった項目

- 避難訓練の実施（ヤマハサプライヤーCSR行動基準B.労働安全2事故の未然防止と緊急時への備え）全体の約5%
- 排水の有害性把握と管理・処理（同基準C.環境保全3排水の管理）全体の約4%

■ 通報窓口の設置（苦情処理）

ヤマハはサプライチェーン上の人権侵害に関する通報・相談に対応するため、2022年10月より一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟し、同機構が運営する対話救済プラットフォームによる苦情受付を開始しました。

[一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構\(JaCER\) > JaCER通報受付窓口 >](#)

■ 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。加えて、サプライヤーのCSR行動基準の順守状況を点検する担当者に向けては、責任ある調達に関する教育を行っています。また、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会を毎年行っており、2023年3月期は日本、中国、インドネシアの3地域で実施しました。

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。

[生物多様性の保全 >](#)

[環境配慮設計とグリーン調達 >](#)

責任ある鉱物調達

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ています。顧客からのデューディリジェンス要請に際するとともに、「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も同様の取り組みを求めています。

2023年3月期には、サプライヤーへの一斉点検によりスズ、タンタル、タングステン、金の取り扱い状況を確認し、取り扱い

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 |
[製品・サービスの安全と品質保証](#) | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

の可能性のある481社に、Responsible Minerals Initiative (RMI) の紛争鉱物回答テンプレート(CMRT) による原産国および製錬所の調査を要請し、333件の回答が寄せられました。未回答のサプライヤーに対し引き続き回答提出を求めるとともに、今後の対応を検討していくために寄せられたCMRT回答結果の集計・分析を行っています。

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。取引先と連携したサステナビリティ推進に向けて、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ています。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。

コミュニケーションの実施状況

2020年度から新型コロナウイルス感染拡大の影響により、一部実施の見送りや、郵送による書面決議などの代替手段にて執り行っています。

年次総会：調達・物流・設備の各部門における協力会
各1回 計3回

生産・販売動向報告会：調達部門の協力会

年1回（2023年3月期はコロナ影響により未実施）

安全衛生点検パトロール：2023年3月期は2事業所の構内工事現場にて実施

廃棄物処理委託業者：2023年3月期は28社への訪問、現地確認を実施



廃棄物処理委託先への現地確認の様子

■ パートナーシップ構築宣言

ヤマハ（株）は、経団連会長、日商会頭、連合会長および関係大臣（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、サプライチェーン全体での付加価値向上を目指し取引先との共存共栄関係の構築に取り組むことを表明する「パートナーシップ構築宣言」を2021年1月に公表しました。

[パートナーシップ構築宣言\(2021年1月1日登録\)>](#)

■ 「ホワイト物流」推進運動

ヤマハ（株）は、国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先や物流事業者等の関係者との相互理解と協力のもとで物流の改善に取り組む

ことを方針とした「持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言」を提出しました。

[持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言
\(2019年9月20日最終更新\)>](#)

製品・サービスの安全と品質保証

製品・サービスの安全と品質への取り組み

ヤマハグループは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ために、品質や安全性の管理、製品・サービスに関わる情報の適切な開示に努めています。

品質保証

■ 品質マネジメント体制

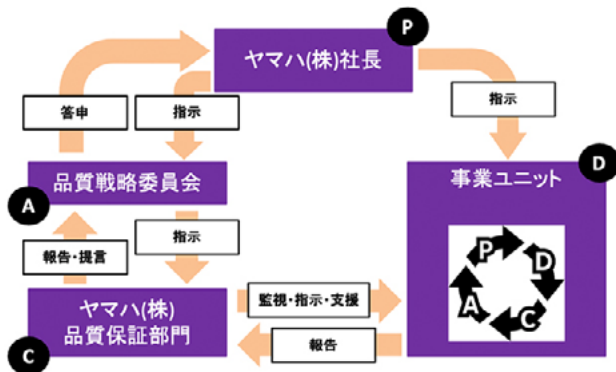
ヤマハグループでは、製品・サービスを通してお客さまに顧客体験を提供し続ける品質マネジメントを推進するために「グループ品質管理規程」を制定し、それに基づく品質マネジメントシステムを運用し、品質向上に努めています。

グループ全体の品質方針・目標や重要施策は執行役員を委員長とする「品質戦略委員会」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）品質保証部が、これらの達成状況の確認と品質監査などによるモニタリングを行い、品質戦略委員会に報告します。

また、重要な品質問題の発生・対応状況をヤマハ（株）

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

品質保証部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。



ているヤマハグループの主要製品（年間約20製品）に対し安全性・有用性や表示の適切性を確認する製品審査も行っています。品質監査で抽出された問題点やベストプラクティスは、各事業部門およびグループ企業にフィードバックすることによって、品質マネジメントシステムの維持改善・有効性向上さらにはお客さま満足度向上につなげています。監査は製品事業だけでなく、リゾート事業などのサービス事業におけるお客さま安全の視点でも行っています。さらに監査の結果を踏まえ、必要に応じて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。

また、各製品事業部門では、事業が所管する国内外のグループ企業を指導・監査し、製品品質の向上に努めています。



製品審査



製品・サービスの安全性確保

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。

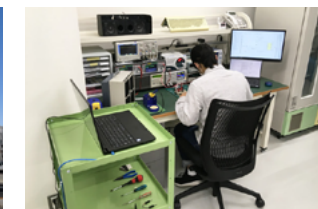
※ R-Map手法とは、日本科学技術連盟が提案した、リスクを6×5のマトリクス上で表現する手法。設計時のリスク低減、製品のリスク評価に用いられる。経済産業省/NITE(独立行政法人 製品評価技術基盤機構)においても、R-Map手法によりリスクを評価している

製品の安全性評価

リチウムイオンバッテリーをはじめとする部品、製品の安全性確保のため、耐火・防爆性能を完備した試験棟を整備しました。安全性評価を社内で完結できる環境を整えるとともに、各種安全性評価方法の開発ならびに劣化寿命予測などの各種研究にも取り組んでいます。



試験棟



研究風景

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。

品質マネジメントシステム認証取得拠点

2023年3月末時点以下の認証を取得しています。グループ全体（グローバル）における取得率は77.4%（従業員人数ベース）です。

ISO 9001:7事業領域で認証取得[※]

IATF 16949:1事業領域で認証取得

※ ヤマハの主要事業である3つの楽器事業、音響機器事業、部品・装置事業、ゴルフ事業にて認証取得しています

品質監査

各事業部門およびグループ企業の品質マネジメントシステムやその結果である製品・サービスがお客さま満足の実現に有効であるかどうかの観点から、ヤマハ(株)品質保証部の監査員が各事業部門およびグループ企業の品質監査を実施しています。品質監査では、品質マネジメントシステムの適合性・有効性に関する対面の監査だけでなく、実際に販売され

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | パリチェーンにおける社会的責任の推進 |
 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

法規制の拡大・改定や自主基準の付加などにより社内基準を制改定する一方で、現地法人との情報連携により、各国法規制の変化に迅速・適切に対応し、法規制情報を管理する仕組みを強化しています。

近年、電磁波や省エネ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・開発にあたっては、この基準に沿って含有化学物質をサプライチェーン全体で管理し、順法性の確保と環境負荷の低減に役立っています。



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、お客様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各事業の品質保証部門に事故発生を報告するとともに、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。品質保証部門が重要な案件と判断した際には、経営トップにも報告するとともに、ヤマハ(株)品質保証部門長は全社関係部門を招集し、対応を協議します。

■製品・サービス情報の開示

ヤマハグループは、お客さまに製品やサービスの内容を的確に伝える広告・宣伝を行うとともに、法令に従い製品・サービスに関する正確な情報を表示することをコンプライアンス行動規準に規定しています。

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ことのないよう、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、学校用楽器・機器に関する安全啓発情報はウェブサイトの他「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](#)

[楽器を安全にお使いいただくために](#)

[「学校用楽器・機器カタログ」](#)

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うための手順・フローを定めています。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。

2023年3月期において、新たに公開したリコールはありませんでした。

■製品・サービスの品質・安全管理のための教育

ヤマハグループは、製品・サービスの品質・安全性を向上するとともに、関連する法令や社会要請に対応していくための教育・研修を実施しています。

■品質管理・品質意識向上に関する教育

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。2023年3月期は品質工学コース、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。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。

2023年3月期は品質不正防止への意識向上に対する施策として、1年間を通し、品質不正に関する事例を学び、未然防止への意識を高める活動を国内全従業員対象に実施しました。

また、お客さまの声や品質対策事例に関して、社内ウェブサイト「顧客体験気づきサイト」への掲載および開発部門のフロアへの物理的な展示を行うことで、それらを通じた従業員の気づきから品質への感度を高め、品質意識の向上を図る取り組みも始めています。

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | [顧客満足の上](#) | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

■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。2019年3月期まで実施していた製品安全コースも合わせて、2011年3月期から2023年3月期までの13年間で、開発部門・品質保証部門を中心とした従業員377人が受講し、延べ1,940時間の講義を実施しました。

■法規制対応のための教育

各国の法規制に確実に対応していくための教育、人材育成を行っています。2022年3月期からはeラーニングによる、製品に関する法規制の概要とヤマハにおける対応の枠組みの教育を開始しました。

■製品・サービスに関する違反などの状況

■安全性に関わる不具合・違反などの状況

2023年3月期において、製品の安全面での不具合に関わる市場対応、罰則をとまなう法令違反はありませんでした。

[当社製品をご利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

2023年3月期において、製品の表示に関する違反は海外で2件（製品または梱包箱へのインポーター住所の記載漏れ、製品への原産地表示漏れ）発生し、指摘に対し適切に対処しました。

顧客満足の上

■顧客体験の実現

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いたことを「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」の実現につな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。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。

[1-1 顧客満足の実現>](#)

[ヤマハフィロソフィー>](#)

■お客さま満足の上

■お客さま満足向上のための声の収集・活用

楽器・音響機器に関するアンケートを通じて寄せられたお客さまの声を、社内のウェブサイトで共有しているほか、国内外の販売会社を通じて世界中のお客さまが電話やメールでお寄せくださったお問合せ情報を収集し、各商品の企画や開発などに携わる部門に定期的にフィードバックしています。

また、ヤマハの製品・サービスのユーザーを中心に、さまざまなヤマハとの接点で顧客満足度調査も実施し、結果を活用しています。2023年3月期には、国内外のヤマハグループ全

体でヤマハの会員サービスに登録いただいたお客さまに対して、グローバルでの顧客満足度アンケートを開始しました。

商品・サービスの提供後も、ヤマハの届けたい価値がきちんとお客さま一人一人に届いているか、満足いただけているのかを振り返り、よりよい顧客体験をお客さまとともに創るべく、お客さまの声を大切な財産として活用しています。



アンケートに寄せられた声を公開する社内ウェブサイト

■お客さまへの意識をさらに高めるためのマインド作り

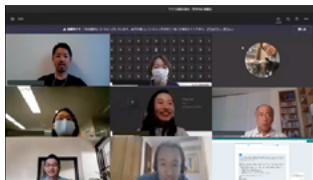
顧客体験に対する興味・感度を育むヤマハ独自のトレーニングを毎年3,000名超の従業員に向けて行っています。具体的には、実際のお問合せ音声をもとに、お客さまがヤマハの製品・サービスを手にしてどのような体験をしたかったのか、どのような気持ちになったのかをグループで考察します。自由な意見交換を通して、一人では想像しえなかったお客さまの気持ちにも気づき、ヤマハ一丸となってできることを皆で考えることで、顧客体験を大切にする企業風土を目指しています。

この他にも国内生産職場向けに、毎月国内で生産される製品

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 |
製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の向上 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

に関する世界中のお客さまの声を掲載したポスターを掲示しています。社内のウェブサイトでは、品質改善の事例とともに、その製品に対するお客さまの声も共有しています。ともに働く仲間がお客さまの声からどんなことに気づき、どのように対応したのかを知ることによって、品質への感度を高める機会になっています。

こうした活動により、各従業員がお客さま一人一人に真摯に向き合い、お客さまの視点に立って考え、行動する組織風土の醸成を図っています。



ヤマハ独自のトレーニングを
テレワークでも参加できるよう
にオンラインで開催

顧客体験づくりサイト

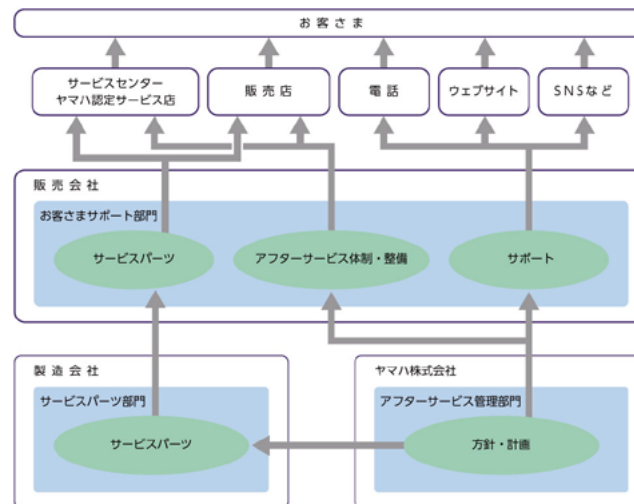


左：品質改善の事例とお客さまの声を共有する社内ウェブサイト
右：国内生産職場に貼られたポスター

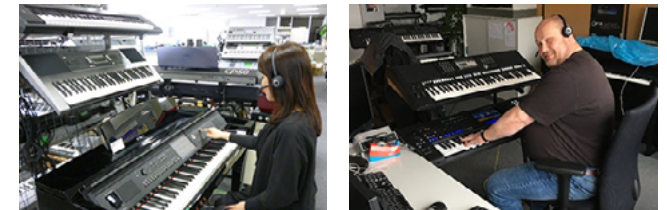


対・サポートの品質をモニタリングしています。各生産会社では、サービスパーツを供給する部門を設け、サービスパーツの在庫、供給を行っています。また、各販売会社では、お客さまサポート部門を設けるなど体制を整備し、アフターサービスを提供しています。一方、国内の楽器・音響部門では、販売会社の(株)ヤマハミュージックジャパン内に「カスタマーサポート部」を設け、製品別の相談窓口を整備しています。海外では、各グループ企業のサービスセンター、ヤマハ認定サービス店、販売店、契約技術者を窓口としたアフターサービスネットワークを地域ごとに構築しています。これらのお客さまサポート部門では、お問い合わせに円滑に対応するため、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 アフターサービスおよびお問合せ等への対応>



お客さまサポート(アフターサービス)体制



(株)ヤマハミュージックジャパン ヤマハ・ミュージック・ヨーロッパ

■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生産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。

2022年3月期は新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、Teamsによるオンラインでサービスマネジメント会議を開催しました。国内外26社のCS部門責任者らが参加し、社会環境の変化に応じたカスタマーサービス・サポート関連の取り組み状況を共有、資源循環型社会への貢献や、オンラインでのアフターサービス技術情報の提供など、今後ヤマハグループのCS部門全体で取り組むべき共通課題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「グループアフターサービス規程」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。

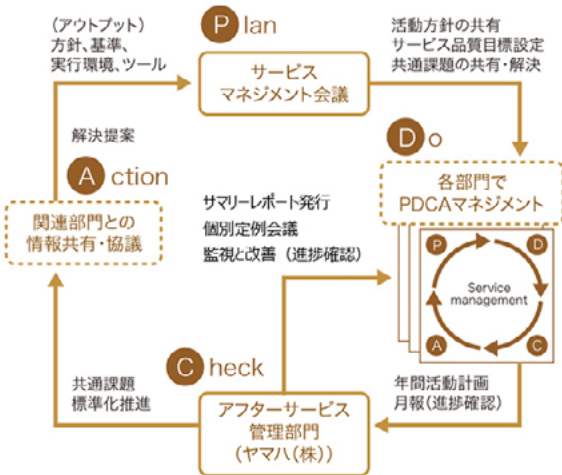
■お客さまへの対応・サポートの向上

■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応

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | パリチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の向上 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与



ヤマハグループアフターサービスマネジメントシステム



サービスマネジメント会議での討議の様子 (2022年3月期はオンラインで開催)

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、音楽の喜びを広くわかち合う—そんな豊かな社会づくりに貢献することを願い、ヤマハグループでは音楽教育事業を国内外で展開しています。1954年、東京・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、その音楽の喜びを広くわかちあう」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「創造性の育成」に力を入れたレッスンです。「きく」「うたう」「ひく」「よむ」「つくる」といった要素を総合的に盛り込んだ独自の教育メソッドにより、子どもたち自らが感じたことを音楽で思いのままに表現する力を身につけることを目指しています。

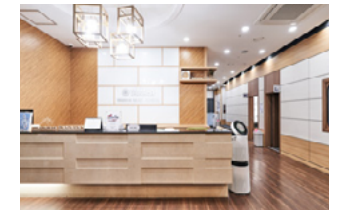
海外では、1964年に初めてアメリカ・ロサンゼルスに開設され、現在、アジア・欧州・北米・中南米など40以上の国と地域で14万人以上の生徒が音楽に触れる喜びを体験しています。日本で培ってきた音楽教育の理念とカリキュラムを基盤としながら、それぞれ

の地域の文化や国民性との融和を図りながら、各種コースを整備しています。

また、50年以上にわたり、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)も国内外で展開し、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。

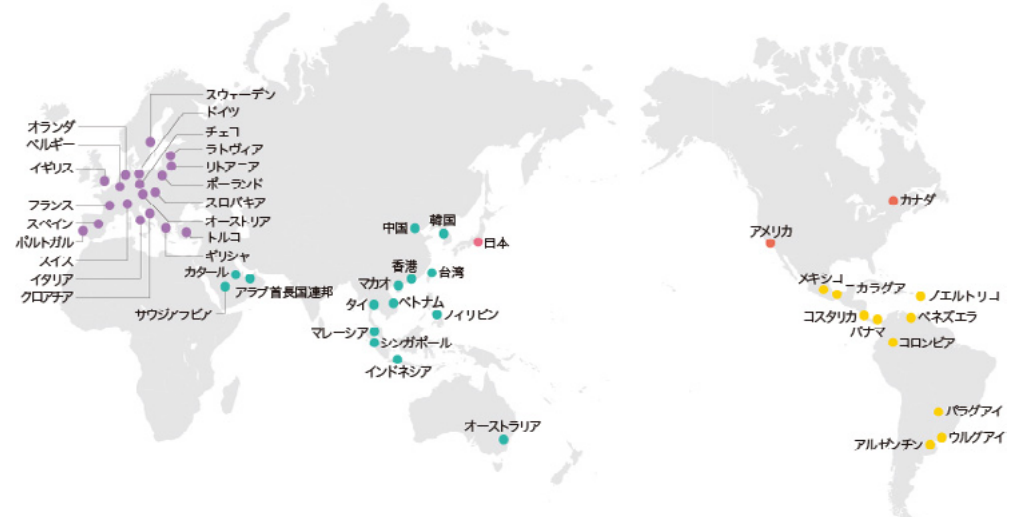


ヤマハ音楽教室



ヤマハ音楽教室 (韓国)

音楽教室の実施国 (2022年3月現在)



人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | [顧客満足の向上](#) | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

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(2022年6月現在39コース)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。

このほか、ウエ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」

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



青春ポップス

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内容で2017年から全国に展開しています。

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・設計担当者をはじめとする従業員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るとともに、電子楽器などへの読み上げ機能搭載など、製品への実用化に向けての取り組みも進めています。

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。

[次世代育成への支援>](#)

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、音のユニバーサルデザイン化を支援するクラウド技術およびプラットフォーム「SoundUD」(Sound Universal Design)を開発し、提唱しています。当社が事務局を務める「SoundUD 推進コンソーシアム」(設立:2017年)では、言語や聴力への不安がない持続可能な社会づくりを実現することを目的に、360以上(2023年3月31日現在)もの会員

企業・団体と一緒に「SoundUD」の普及に努め、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しています。これまで、音の聞き取りづらい高齢者や障がい者、日本語のわからない外国人の方々向けのソリューションとして「多言語アナウンスシステム」を展開、そのコンセプトや活動実績が認められ、これまで数多くの賞を受賞しています。

そのサービスの一つとして展開している、当社開発のリモート応援システム「Remote Cheerer powered by SoundUD」は、自宅など離れた場所からでも、インタラクティブにスポーツ観戦を楽しめるようにサポートするアプリで、サッカーや野球、バスケットボールなど500以上のスポーツの試合で使用され、延べ1億回以上の応援を会場に届けてきました。2022年には、革新的な優れたサービスを表彰する「第4回 日本サービス大賞」(主催:公益財団法人日本生産性本部 サービス産業生産性協議会)において「優秀賞」を受賞しました。

また、スマートフォンで利用できる業務用インターホンサービス「スマホでインターホン」は、キーボード入力による文字でのやり取りや自動翻訳機能で多言語化にも対応するなど、ユニバーサルデザインに配慮した誰にでも使いやすく簡単に導入できるインターホンサービスとして、「IAUD国際デザイン賞2022」(主催:一般財団法人 国際ユニバーサルデザイン協議会(IAUD))において、インタラクティブデザイン部門の金賞を受賞しました。

なお、「スマホでインターホン powered by SoundUD」と、当社と株式会社USENが共同で取り組む業務用アナウンスシステム「音と文字で伝わる『SoundUDの多言語アナウンスシステム』」は「2022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)も受賞。中でも「SoundUD多言語アナ

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | [顧客満足の向上](#) | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

「サウンドシステム」は、特に高い評価を得たデザインに与えられる「グッドデザイン・ベスト100」に選出されました。



スマホでインターホン
powered by SoundUD



音と文字で伝わる「SoundUD」の多言語アナウンスシステム

自動伴奏機能付きピアノ「だれでもピアノ®」

ヤマハと国立大学法人東京藝術大学COI拠点が共同開発した「だれでもピアノ®」は、一本の指でメロディーを奏でると、伴奏とペダルが自動で追従して美しい音色が響き、誰でも華麗な演奏を体験できる自動伴奏機能付きのピアノです。

当社は2015年10月より、文部科学省と科学技術振興機構の事業である「革新的イノベーション創出プログラム (COI STREAM)」の拠点の一つである「東京藝術大学COI 拠点」に参画し、技術面でサポートしてきました。手や足に障がいのある1人の高校生の「ショパンのノクターンを弾きたい」という夢を叶えるために、ヤマハの自動演奏ピアノ「Disklavier™ (ディスクラビア)」と演奏追従技術を組み合わせて開発した同ピアノは、ディスクラビアを弾く右手 (メロディパート) の演奏情報を瞬時にMIDIデータに変換し、自動演奏システムが楽曲情報と照合。演奏テンポに合わせて、左手パートの音を重ねるとともに、ディスクラビアに搭載されたペダル駆動システムを制御することで、演奏者の思い通りに完成された楽曲を奏でることができます。

今後、児童・生徒の音楽やSDGsの教育現場のほか、高齢者や障がいの“ウェルビーイング”向上のため、持続的な幸福、生きがいづくりを支援する活用が期待されるなど、健康寿命延伸に向けた福祉・医療分野での研究を推進しています。

2021年には、社会課題を科学技術イノベーションによって解決する優れた取り組みに贈られる「STI for SDGs」アワード (主催：国立研究開発法人科学技術振興機構) で文部科学大臣賞を受賞しました。

[ピアノを奏でる喜びを全ての人に「だれでもピアノ®」が拓くインクルーシブな未来 >](#)



「だれでもピアノ®」2019©平館平

■ 音技術による社会課題への取り組み

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

[学校音楽教育への支援 >](#)

新しいワークプレイスの創出とテレワークソリューションの提案

新型コロナウイルス感染症により、働く場所や学ぶ環境にも変化が生まれ、オフィスワークとテレワークを融合させた「ハイブリッド型ワークスタイル」や、対面とオンラインで同一の授業を受講する「ハイフレックス型授業」と呼ばれるスタイルも広がっています。オフィスの会議室においても、会議参加者同士

が適切な距離を保つための柔軟なレイアウト変更や、参加人数や目的に応じた会議室の効率的な運用、残響が多く遠隔会議に向かなかった会議室への快適な音空間の導入など、ニーズが多様化しています。

このように遠隔会議システムのニーズが高まる中、ヤマハでは、オフィスの「音環境」問題に着目し、これまで培ってきた技術や製品ノウハウをもとに、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を提案しています。

2021年に発売した遠隔会議用ワンストップサウンドソリューション「ADECIA」は、遠隔会議や授業を行う部屋に最適なマイクロフォンやスピーカーを一式揃って導入いただける音響システムです。会議室の柔軟なレイアウト変更や会議参加人数を考慮した効率的な会議運用を実現するシーリングアレイマイクロフォンなどで構成する「ADECIAシーリングソリューション」や、コンパクトかつより多人数の会議参加者に対応可能な有線方式のテーブルトップアレイマイクロフォンで構成する「ADECIAテーブルトップソリューション」、ワイヤレスマイクロフォンシステムをラインアップに加えたWithコロナ、アフターコロナ時代に最適な遠隔会議を実現する「ADECIAワイヤレスソリューション」など、順次ラインアップを拡充し、用途にあわせて今後さらに多様化する遠隔会議環境に柔軟に対応しています。



遠隔会議用サウンドソリューション「ADECIA (アデシア)」

[遠隔会議ポータルサイト >](#)

[遠隔会議用サウンドソリューション「ADECIA」>](#)

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | [顧客満足の向上](#) | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

「リスニングケア」搭載イヤホン・ヘッドホンと耳の健康に関する特設サイト

世界中のすべての方が生涯を通じて音楽に触れることのできる環境を守ることが、音・音楽に携わる企業の社会的使命と考え、「良い音を楽しむ」と「健康への配慮」が両立する新しい価値の創造を目指し、事業活動や製品開発を進めています。

2019年にWHO(世界保健機関)が発表したレポートでは、世界の若年層(12歳~35歳)の半数にあたる約11億人が難聴になるリスクを抱えており、何らかの対策を取らない限りその人数は増加し、難聴リスクが高まると警告しています。

このような社会的な問題を背景に、当社では、耳への負担を軽減する独自技術「リスニングケア[※]」を搭載したイヤホン「TW-Eシリーズ」「EP-Eシリーズ」、ヘッドホン「YH-Lシリーズ」「YH-Eシリーズ」の発売や、耳の健康に配慮した音楽とリスニングの楽しみ方について発信するサイト「Thinking about Hearing Health」を通じて、人々の音・音楽を楽しめる時間が長く続くよう継続的な情報発信を行っています。

※ 音量に合わせて高音域と低音域を楽曲全体のバランスを保ちながら補正することで、小さな音量でも音楽の持つ情報量を損なわずに楽しめる当社独自の技術



「Thinking about Hearing Health」サイト

[「Thinking about Hearing Health」>](#)



完全ワイヤレス Bluetooth イヤホン「TW-E5B」

■音技術・新技術によるソリューション提案

ヤマハグループは、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。“音を出す”製品づくりを通じて良い音を追求める一方、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や、新しい環境下でヤマハが提案できるコンテンツを提供しています。

2021年には、国立大学法人東京大学先端科学技術研究センターとヤマハなど企業9社とが共同で「先端アートデザイン社会連携研究部門」を設置。2030年に向けたSDGsをはじめ、あらゆる人を受容するインクルーシブな社会の構築、社会のデザインが極めて重要となる中、本研究部門では、世界を先導する企業、東大先端研の研究者、およびアートデザイン領域の第一線のプロフェッショナルが分野横断的な研究グループを組織し、多様な視点から生み出されるアイデアをスピーディーに社会実装していくとともに、これらの複雑化する社会の諸問題にバランスよく立ち向かえる未来の人材育成を目指していきます。

[音楽と発見! 新しい毎日>](#)

[DISCOVER TRUE SOUND>](#)

リモート合奏サービス「SYNCROOM」

「SYNCROOM (シンクルーム)」は、インターネット回線を通じて、複数のユーザー同士(最大5拠点)でリモート合奏が楽しめるサービスです。一般的なリモート会議システムやIP電話は、

通話や会議を想定して設計されており、一定の音声の遅れが生じることから、高いリアルタイム性が要求される合奏には適していません。そこで「SYNCROOM」は、当社独自の技術によってインターネット回線を介したオーディオデータの双方向送受信の遅れを極小化し、遠隔地間でも違和感のほとんど生じない快適なオンラインセッションが楽しめるサービスを実現しました。アプリケーションを端末にインストールし、アカウント登録を行うことで、無料で利用可能。現在、アカウント登録数は約20万人(2023年3月末)まで増加し、全国各地の多くのユーザーが「SYNCROOM」を通じて、離れていても繋がれる新しい音楽体験を楽しんでいます。

2022年4月には、ユーザーが、自己紹介コメントや好きな音楽ジャンル、興味のある楽器、自身のソーシャルメディアアカウントなどのプロフィールを公開できるプロフィール機能を追加。ユーザー検索やお気に入りユーザー登録の機能と併せて使用することで、気が合いそうなユーザーをより簡単に見つけられるようになるなど、ユーザー同士がつながりやすい仕組みを導入しました。

2021年には、「2020年日経優秀製品・サービス賞」で「最優秀賞」を受賞しました。

[「SYNCROOM」公式サイト>](#)

[「SYNCROOM」公式プレイヤーズサイト>](#)



「SYNCROOM」

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | [顧客満足向上](#) | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

次世代ライブビューイング「Distance Viewing」

アーティストの迫力あるライブパフォーマンスを忠実に記録し、ステージ上にバーチャル再現する次世代ライブビューイングシステム「Distance Viewing」は、新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、苦境にあるライブハウスの新たな動員源となるライブコンテンツを提供するため、当社が持つ楽器、音響機器、ネットワークに関する知見と技術を結集して開発されました。ライブ音声を完全再現し、大型スクリーンを用いたリアルな等身大映像と本番さながらの照明演出などで、そのパフォーマンスをステージ上によみがえらせます。

今後もヤマハグループは、ニューノーマル時代の新しい音楽のあり方を提案し、音や音楽に関する社会課題解決につながるソリューションを提案していきます。

公益財団法人日本デザイン振興会が主催する「2021年度グッドデザイン賞」を受賞。



次世代ライブビューイング「Distance Viewing」

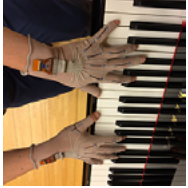

■ その他の製品事例

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）を兼ね備えた空間を手軽に実現する	
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」	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	
完全ワイヤレス Bluetooth® イヤホン「TW-E5B、E3B」	音量に応じて音のバランスを最適化して、耳への負担も抑えるヤマハの独自技術「リスニングケア」	
ノイズキャンセリング Bluetooth® イヤホン「EP-E70A」	「リスニングケア」に加えて、高純度な音楽再生とノイズ除去を両立した「アドバンスドANC（アクティブ・ノイズ・キャンセリング）」、耳の形状や装着状態に合わせてリアルタイムに音を自動で最適化する「リスニングオプティマイザー」を搭載	

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 |
 製品・サービスの安全と品質保証 | [顧客満足度の向上](#) | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

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

音技術の応用提案

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

社外からの評価実績

■「JCSI (日本版顧客満足度指数) 調査」教育サービス業で7年連続第1位に選出

2022年度JCSI (Japanese Customer Satisfaction Index: 日本版顧客満足度指数) 第3回調査<教育サービス>業において、ヤマハ (音楽教室、英語教室など) が7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」「知覚価値: コスト・パフォーマンス」や、満足・不満足の結果となる指標「顧客満足」「推奨意向: 口コミ」の5項目において、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」で7年連続1位を獲得

株式会社日経BP「日経コンピュータ2022年9月1日号 顧客満足度調査2022-2023 ネットワーク機器部門」において、ヤマハは「信頼性」「運用性」の項目で高い評価をいただき、7年連続で第1位に選出されました。

当社では、お客さまに安心して使い続けていただくために、豊富な技術情報と長期的なファームウェアの無償提供、技術サポートを続けてきました。また、エンジニアが情報交換を行えるソーシャル・ネットワーキング・サービス「ヤマハネットワークエンジニア会 (YNE)」を運営し、2021年6月には公式認定制度「ヤマハネットワーク技術者認定試験 (YCNE)」を開始するなど、お客さまのスキルアップもサポートしています。加えて、ネットワーク製品サイトでは、さまざまな業界での導入事例も紹介しています。

[ヤマハネットワークエンジニア会>](#)

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足度の向上 | [知的財産](#) | 地域コミュニティ発展への寄与

[ヤマハネットワーク技術者認定試験>](#)

[日経コンピュータ顧客満足度調査 2022-2023>](#)

■18年連続でSOHOLーター国内シェアNo.1を獲得

IDC Japan株式会社が2022年6月に発表した「国内ネットワーク機器市場シェア(2021年)」の「SOHOLーター」セグメント(中小企業や個人事業主のオフィス、大企業・中堅企業の遠隔地の小規模オフィス・店舗などで利用)において、18年連続でシェアNo.1を獲得しました。

当社は、1995年にネットワーク機器の市場へ参入して以来、企業向けルーターを中心に、スイッチや無線LANアクセスポイントなどラインアップを拡充するとともに、お客さまのご期待・ご要望に沿った製品開発を進めることで、個人から法人まで幅広いお客さまに採用いただいています。サポート面では、製品の設定や運用方法を解説する「ヤマハネットワークウェビナー」を開催するなど、積極的に技術情報を発信しています。さらに、エンジニアが情報交換を行えるソーシャル・ネットワーキング・サービス「ヤマハネットワークエンジニア会(YNE)」の運営や「ヤマハネットワーク技術者認定試験(YCNE)」など、お客さまのスキルアップにつながる取り組みも行っています。

■リモート応援システム「Remote Cheerer powered by SoundUD」が「第4回 日本サービス大賞」において「優秀賞」を受賞

リモート応援システム「Remote Cheerer powered by SoundUD」が、革新的な優れたサービスを表彰する「第4回 日本サービス大賞」(主催:公益財団法人日本生産性本部 サービス産業生産性協議会)において「優秀賞」を受賞しました。「日本サービス大賞」は、国内のサービス提供事業者を対象

に、サービスの高度化と産業の発展を先導する、きらりと光る新しい価値を提供しているサービスや、これまでになかった新しいやり方を実現しているサービスを表彰する制度です。

「Remote Cheerer powered by SoundUD」は、自宅などの遠隔地にいるスポーツファンがスマートフォンの操作で、競技場のスピーカーを通じて選手に声援を届けることができるサービスで、競技場で実況を聞けるサービスも開始しています。スポーツに関わるさまざまなステークホルダーの間での新たな価値共創を生み出している点などが評価され、今回の受賞に至りました。



[日本サービス大賞ホームページ>](#)

[「Remote Cheerer powered by SoundUD」公式サイト>](#)

知的財産

知的財産

ヤマハグループは、自社・他者すべての知的財産が正当に保護・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。この考えのもと、企業理念「感動を・ともに・創る」および経営ビジョン「なくてはならない個性輝く企業になる」の達成に向け、知的財産

権を積極的に取得・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・サービスなどの重要な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。他者の知的財産権については、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おいては、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

特許情報などの分析結果に基づいて中長期の事業を見据えた特許戦略を策定し、新しい価値の創造を支援するとともに、それらの価値を保護するための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。

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

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。

2023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2,183件、海外では、米国、欧州、中国を中心に2,673件の合計4,856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、意匠権を中心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。また最近では、デザインもブランディングの重要な一要素として位置づけ、それに沿った意匠出願戦略を進めています。

2023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535件、海外で1,087件の合計1,622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の仕組み作りにも取り組んでおり、2022年12月には、ヤマハグループ企業の主に知的財産管理責任者、担当者を対象に教育をテーマとしたセッションを実施しました。

■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の申し立てをはじめ、近年はインターネットやソーシャルメディアによる模倣品販売への対策にも力を入れています。

■従業員教育

ヤマハグループは、知的財産の適切な利用、管理の促進を目的とした従業員教育に取り組んでいます。

毎年、ヤマハグループ社内での知的財産担当者を対象とした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実施しています。また、国内外の全ヤマハグループ従業員を対象とした著作権や特許、商標などの基本的知識に関するテストを順次実施するなど、知的財産のリテラシー向上を図っています。

地域コミュニティ発展への寄与

| 地域社会への責任

ヤマハグループは、社会の一員としての責任を自覚し、良き企業市民として社会の発展に貢献できるよう、地域社会との対話を図りながら、さまざまな活動を行っています。世界各地で音楽文化の普及・発展に向けた活動を続けるとともに、次世代育成や福祉など事業拠点を置く国・地域の発展に資する活動に取り組んでいます。

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。各事業拠点では、周辺自治体との情報交換会を定期的に実施し、自治会の意見や要望を伺っています。

■事業所・工場でのコミュニケーション例

- 周辺自治体との定期的な情報交換会の開催（年1回／事業概況報告・要望聴取、意見交換）
- 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

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 |
製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

● [JR東海道新幹線 浜松駅構内の展示ブースの企画展示、新東名高速道路「NEOPASA浜松」上り線内「ミュージック・スポット \(MUSIC SPOT\)」での展示・イベントへの協力](#)

- 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、地元団体に日用品・お菓子などを寄贈
- [「フードバンク」への災害時用備蓄食料の提供](#)
- 楽器貸出やコンサートの実施

※ 2022年3月期は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一部の活動は実施見合わせ



周辺自治会との情報交換会 (本社事業所)



夏まつり (天竜工場)



地域クリーン作戦 (掛川工場)



フードバンクへ災害時用備蓄食料の提供 (豊岡工場)

■ **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をご覧いただくだけでなく、貴重な楽器の展示やお試しいただける楽器も用意した併設のショールームの見学と併せて、ものづくりにおける環境保全活動についても紹介しています。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。2022年3月期も、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、人数制限を設けながらの工場見学に加え、県内の小学校や全国のヤマハ特約楽器店を対象にリモート(オンライン)工場見学を実施しました。

[ピアノ工場見学のご案内](#)



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

■ **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いています。

ミュージアムの詳細情報は下記をご確認ください。

[企業ミュージアムのご案内](#)



イノベーションロードの入り口



展示エリア(歴史ウォーク)

■ **「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。今大会は、4年ぶりに入場制限なしでの開催となり、公共交通機関での来場呼びかけ、ごみの分別回収など環境に配慮した大会運営の継続とともに、ヤマハゴルフクラブの試打会やヤマハ契約プロによる特別レッスンの実施など、ヤマハらしいギャラリーイベントで来場者をおもてなしました。4日間で延べ1,300人のボランティアスタッフの皆さん、そして近隣住民の方々、地元自治体のご協力のもと、約11,000人のお客さまに来場いただきました。

こうした地域の方々への感謝と協力関係の維持・今後の発展への願いをこめて、2008年の第1回大会から、大会を後援してくださる地元自治体(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、

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

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>](#)



優勝した穴井詩選手とボランティアスタッフの皆さん

音楽を通じた地域貢献

ヤマハグループは、国内外の各地域での音楽イベントの企画・開催などを通じて、音楽普及活動や地域への貢献、コミュニティの活性化に寄与したいと考えています。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するだけでなく、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。

音楽の街づくり事業「おとまち」

(株)ヤマハミュージックジャパン(以下、YMJ)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。

2023年3月期、東京都豊島区の区制90周年を機に立ち上がった官民連携プロジェクト「としまミュージックサークル」の一環として地域コミュニティリーダーの創出を目標に、ドラムサークルを活用した「としまドラムサークルファシリテーター育成講座」を企画制作。地域のために活躍する方たちが誕生しました。また、2021年2月にYMJと福井県は「福井県内の音楽を活用したまちづくり」を目指した3年間にわたる連携協定を締結しました。福井県下において、県・市町および各団体とともに多岐にわたる活動を推進し、まちなかなどにおける音楽活動者の発表機会の創出、身近な場所での鑑賞機会の提供など、福井県内の音楽普及活動を行っています。

[音楽の街づくり事業>](#)



ドラムサークル実習の様子
(豊島区南池袋公園)



福井県内での音楽普及への取り組み

地域に根差したヤマハ吹奏楽団の活動

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、浜松駅前での「プロムナードコンサート」出演など、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>](#)



プロムナードコンサート

「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、30回目の節目となる2022年は、シニアの方々の健康促進を目的として、初めて高齢者施設で出前ジャズコンサートを開催するなど新たな取り組みを展開したほか、長きにわたる音楽文化発展への貢献が評価され、第35回ミュージック・ペンクラブ音楽賞 ポピュラー部門で「イベント企画賞」を受賞しました。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。国内外の超一流アーティストが登場するホールコンサート、街角で気軽にジャズを楽しめるストリートライブや地域のジャズクラブと連携したイベントに加えて、家族で楽しめるファミリーJAZZコンサートや評論家によるトークショーのほか、オンラインライ

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 |
 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

ブ配信により県内外へ浜松・ジャズの魅力を発信するなど、音楽ファンの拡大と音楽文化の普及に貢献する試みにも取り組んでいます。また、全国から優秀な学生ビッグバンドが集結する祭典や、地域の学生を対象としたビッグバンド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コンサートなど、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なども展開しています。



「ヤマハ ジャズ フェスティバル」



学生ビッグバンドワークショップ



出前ジャズコンサート

■管弦楽器演奏コンテスト

ヤマハ楽器音響(中国)では、管弦楽器演奏を発表する機会の提供として、毎年演奏コンテストを各地で開催しています。2023年3月期は、趣味顧客層の管弦楽器演奏コンテストをソロ・アンサンブル・楽団の3部門で開催しました。新型コロナウイルス感染症の影響もあり、演奏は特約店店頭で動画を撮影し、オンラインでの人気投票とアーティストによる審査を実施、合計3,959名が参加しました。



管弦楽器演奏コンテスト



【次世代育成への支援

■若手音楽家、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としています。

■見学・実習、学習施設への協力

ヤマハグループは地域貢献活動の一環として、事業拠点を置く世界各地の教育機関などからの要請を受けて、中高生の職場体験学習やインターンシップ、工場見学の受け入れや学習施設の展示協力に応じて、次世代を担う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。

中でも、浜松科学館の展示には開館時から協力。同館は、アクティブラーニングの観点を重視した子どもも大人もともに科学を楽しみながら学習できる体験型ミュージアムで、「音・光・力・宇宙」の4分野において、地域を代表する企業各社が自社技術や製品・サービスの展示を行っています。

■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、地域の教育機関などと連携して、子ども向けのものづくり教室を開催しています。ダンボールやつまようじなど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。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、地元自治体や教育機関からの要請に応じて、UDをテーマにしたヤマハの取り組みについて小・中学校で出前授業を行っています。2023年3月期は、地元浜松市の小学校2校で「ヤマハのユニバーサルデザイン」と題して、一本の指でメロディーを弾くと伴奏とペダルが自動演奏される「だれでもピアノ」について、障がい者から高齢者、そしてすべての人がピアノを弾くことが

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上 | 知的財産 | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

できるということを題材に実際体験してもらいながらUD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、音楽の楽しさやUDについて広く子どもたちに伝える取り組みに協力していきます。



ヤマハの楽器やサービスをテーマとしたUD出前授業

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。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、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、地域の教育機関からの要請に応じて、さまざまなスポーツ教室を実施しています。2023年3月期は未就学児へのボール遊び教室や中学生への野球指導に加え、小学校で児童270名に対してスポーツ教室を開催するなど、活動の幅を広げています。

※ 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

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。楽器のサポートをはじめ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。

楽器を演奏する機会を提供する「スクールプロジェクト」

ヤマハは、楽器演奏の楽しさをより多くの子どもに体験してもらうため、2015年より新興国を中心に公教育の中で器楽教育をサポートする「スクールプロジェクト」を展開しています。

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いなかったり、質が十分ではなかったり、国によって状況はさまざまです。ヤマハでは、こうした世界中の子どもたちが公教育の中で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。

2023年3月期までに、7カ国(マレーシア、インドネシア、ベトナム、インド、ブラジル、UAE、エジプト)約6,200校で累計202万人の子どもたちに器楽演奏の機会を提供しています。

2021年11月から9校の小学生対象にリコーダーを使用した器楽教育を開始したエジプトでは、2022年11月から実施校を40校に拡大したほか、日本式音楽教育を取り入れた教材を新たに作成し、子どもたちの非認知能力の育成にも取り組んでいます。

さらに、2023年3月期は、エジプトでの「初等教育への日本型音楽教育導入事業」、ブラジルでの「初等教育への日本型器楽教育導入事業」、インドでの「初等教育への日本型器楽教育導入事業」が文部科学省による「令和4年度 EDU-Port ニッポン応援プロジェクト※」に選ばれました。この選定を受け、成果や課題について文部科学省とも検証・共有しながら、各国にて日本型教育の海外展開を進めていきます。

なお、「EDU-Port ニッポン」の公募事業への採択は、2016年度、2018年度のベトナムでの事例、2020年度のエジプトでの事例に続くものです。

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。



端材を使って工作



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

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 |
製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

※ 日本政府 (SDGs推進本部) が決定するSDGs実施指針やSDGsアクションプランの一層の進展を目的としてJICAが2020年7月に創設。JICAとともにSDGsの達成に取り組んでいる企業・団体をパートナーとして認定するもの



2016年に南アフリカで1校目をスタートして以来、2023年3月期までに、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85校、延べ約10,000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と指導者講習

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。2023年3月期は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により開催できませんでした。また、例年は一般の音楽教師の吹奏楽指導能力向上のために日本から講師を招き吹奏楽指導者講習会を開催していますが、今年はオンラインを活用して日本の指導者による講習会を実施し、全国約260名の指導者が参加するなど、指導者の育成にも貢献しています。



インドでの音楽授業の様子



エジプトでの音楽授業の様子

特集一覧>

スクールプロジェクト>



インドでの音楽授業の様子



エジプトでの音楽授業の様子



We support the Sustainable Development Goals



■ 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するほか、現地指導者の育成など、現地代理店と協力して活動の展開を進めています。

■ 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、うま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350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

■ 全国の高校軽音楽部を楽器・機材面でサポートする「K-ONB」

ヤマハミュージックジャパンは、「ヤマハK-ONB (ケイオンブ)」を立ち上げ、高校の部活動として全国的に盛んな「軽音楽部」を、楽器・機材面でサポートしています。

アニメやゲームの人気に伴い、部員数が急増。楽器や機材についての十分な知識がないまま悩む顧問や、楽器の調整・メンテナンス法がわからず困る生徒も多いです。そうした軽音楽部の活動をサポートすべく、延べ400校 (2023年3月期

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | パリチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

実績) 以上の高校や大会現場に直接訪問。各校によって異なる機材や環境に合わせた「部室の機材を使いこなす講習会」や、楽器の「技術講習会」、バンド演奏への「アドバイス」など、現場のニーズに応じて積極的に活動しています。また、TwitterやInstagramなどで高校生にリーチし、軽音学部で役立つ機材系のコンテンツを投稿するなど、リアル・WEBの両面でサポートしています。



高校の軽音楽部を訪問し、楽器・機材の扱いやバンド演奏についてアドバイス



[K-ONB 高校軽音楽部応援サイト>](#)

■ 農工商学校への楽器寄贈

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、2013年3月期から中国の生産現地法人4社や主要特約店とともに、中国各地の農工商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、豊かな感性を育ててもらうことを目的に継続しています。2023年3月期は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により実施できませんでしたが、これまでの累計寄贈校は60校に達し、合計寄贈相当額は520万円となりました。



老年大学への楽器贈呈式

また同様に、シニア層向けには老年大学4校に対し電子キーボードを寄贈。楽器や音楽に接する機会を増やし、情緒の安定と心の育みのサポートをする取り組みとして実施しています。



■ 学校音楽教育支援サイト

ヤマハ(株)は、学校の音楽教師をはじめピアノやエレキギター指導者など、音楽指導者をサポートする仕組みを整備しています。学校音楽教育支援サイト「Music pa」では、ヤマハ製品のご案内のほか、音楽史や楽典など音楽の基礎を学べるコンテンツや、楽器の成り立ちや仕組み、演奏方法、豆知識などさまざまな楽器の情報を掲載することで、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となっています。その他、指導者向けにセミナー・講座のご案内や、動画や事例で指導方法を紹介するページ、中学・高校の吹奏生に向けて部活動のお助け情報をお届けする吹奏楽のポータルサイト「吹部Navi」などを開設し、誰もが気軽に音楽を楽しむためのサポートをしています。

[音楽指導者支援>](#)

[学校音楽教育支援サイト「Music pa」>](#)

■ 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。



「日本吹奏楽指導者クリニック2022」のコンサート

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

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し、高い評価を得ています。

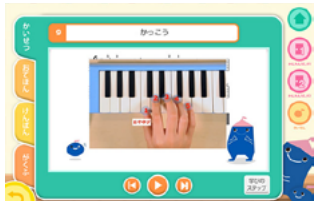
主に小中学校を対象とした教材で、教材本体だけでなく学習指導要領を踏まえた授業の進め方や教える際の留意事項、また演奏に必要な基礎知識を学べる動画をまとめて提供するなど、現場の先生方が使いやすいような工夫をすることで、子

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上 | 知的財産 | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

どもたちの創造性や論理性を育むのと同時に、先生はより容易に効果的な指導が行えます。

コロナ禍で学校におけるICT環境の整備が加速し、1人1台の学習端末が整備される学校が急増したことにより、現在デジタル教材の需要が高まっています。教育現場で求められている「ウェブブラウザ上で動作するデジタル教材」を提供すべく「Smart Education System」でも、インストール型で提供していた既存のデジタル音楽教材（「ソプラノリコーダー授業」「けんぱんハーモニカ授業」）をバージョンアップし、クラウドサービス型での提供を開始いたしました。また、デジタル教材の対応OSも拡大し、iPadでもご利用いただけるようになりました。

今後も「Smart Education System」を通じて、さまざまな社会環境、情勢の変化に素早く対応できるデジタル音楽教材の特性を生かし、クラウドサービスなども含め広く提供を勧めることで新しい時代の音楽教育をサポートする予定です。



ヤマハデジタル音楽教材
「けんぱんハーモニカ授業」



[音楽授業のアイデア発信ページ>](#)
[Smart Education System>](#)

■Web会議用マイクスピーカーを活用した遠隔授業

新型コロナウイルス感染症対策の一環として、オンライン授業・ハイブリッド授業といった新しい授業形式を各学校が模索する中、先生と生徒の高品質なオンラインコミュニケーションは新しい授業形式を実現するために必要不可欠な要素です。ヤマハは以前より、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を音声面で支援してきました。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いえます。

ヤマハでは、Web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Web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。



先生だけでなく、生徒の声や教室の雰囲気も伝えるオンライン授業（茨城県立並木中等教育学校）



電子黒板とYVC-1000を活用した授業のライブ配信（京都府立丹後緑風高等学校）

■音楽普及活動によるコミュニティの発展

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、さらには伝統音楽の継承などに寄与しています。

■「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、子どもたちが自分で楽器をメンテナンスできるようにメンテナンスセミナー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、エルサルバドル、コスタリカ、パナマ、ドミニカ共和国、コロンビア、ペルー、ブラジルの中南米8カ国でプロジェクトを展開しています。



青少年育成オーケストラ・バンド
団体(メキシコ)



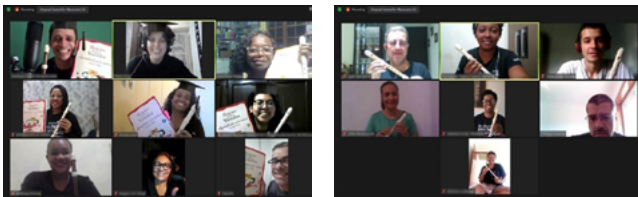
技術者セミナー

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 |
製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

■「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)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、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となります。これまで全国189都市、1,600回以上のセミナーを開催し、5,000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61万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リコーダーレッスンを拡大しています。



リコーダーのオンラインレッスン風景

■「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駅や空港、商業施設などのオープンスペースに設置いただき、誰でも自由に弾けるピアノとして多くの方に親しんでいただくためのプロジェクトです。これまで、全国120カ所以上で設置され、気軽に演奏できる機会を提供するとともに、場の賑わいやピアノを通じて人と人がつながる空間を創出しました。

2022年3月期にはヤマハ楽器音響(中国)でも開始しました。2022年2月、南京市のショッピングモールに上海芸術学院の学生がデザインをしたペイントピアノ4台をオープンスペースに設置したほか、ピアノ演奏ができない方も気軽に参加できる取り組みとして、自分の好きなピアノのデザインをオンラインに投稿できるピアノ塗り絵イベントも行いました。

今後もこの「LovePiano」を通じて、ピアノを始める方や再開される方が増えることを願うとともに、地域の活性化やコミュニティの推進などの社会課題解決に取り組んでいきます。



28th キネコ国際映画祭_玉川高島屋 SC



星野リゾートとのコラボレーション「旅する LovePiano」

■伝統楽器の奏者の演奏を“真空パック”のように保存し、楽器の生音と映像でリアルに再現 「Real Sound Viewing 馬頭琴演奏再現」

2022年10月27日から12月13日まで、ヤマハと浜松市楽器博物館は、共同展示「Real Sound Viewing 馬頭琴演奏再現」を開催しました。これは、当社が“ライブの真空パック”をコンセプトに技術開発を進めている、アーティストの演奏を保存し再現するシステム「Real Sound Viewing(リアルサウンドビューイング)」を用いた展示で、昨年の筑前琵琶に関する展示に続いて2回目となります。

奏者が演奏した音をデジタル化し、そのデータを細かい振動に変換して楽器に伝えることで、楽器自体から音を響かせ、馬頭琴の自動演奏を実現します。これにより、モンゴルの伝統楽器である馬頭琴の演奏を、展示楽器から響く“生音”と、背景の大型画面に映し出す演奏者の等身大映像によってリアルに体感することができます。ヤマハでは、こうした取り組みを通して、民族楽器や民族音楽の魅力をより多くの方に知っていただくとともに、有形の文化財としての楽器だけでなく、奏でられる音楽そのものも後世に伝え残していくことを目指していきます。



[「Real Sound Viewing」について>](#)

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | [地域コミュニティ発展への寄与](#)

社会貢献活動

■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)に寄付



各種団体に、募金活動や自社製品を寄付



■フードバンクへの災害時用備蓄食料の協力

包装や印字ミス、傷がついてしまったり売りに出せない食品、まだ安全であるにもかかわらず処分されてしまう食料などを企業や個人から寄贈を受け、必要としている団体や生活困窮者などに無償で提供するフードバンク活動。ヤマハグループはこの活動趣旨に賛同し、各事業所に備えている災害時用備蓄食料を、入れ替え前に各団体へ寄贈し、食品廃棄物の削減とともに貧困者へのサポートや環境問題への対策につなげています。

■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。

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。

2023年3月期の支援内容

[トルコ・シリア地震の被災地・被災者への支援について>](#)

社外からの評価実績

■ウクライナの人道支援に対し紺綬褒章を受章

2022年3月期に、ヤマハ(株)がウクライナへの人道支援として、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) [※]と国連児童基金(ユニセフ)を通じ30万ドルを寄付したことに、紺綬褒章を受章しました。紺綬褒章は、公益のために私財を寄付した個人や法人、団体に授与されるもので、このたび両機関から当社に対する褒状の伝達が行われました。

当社グループは、一日も早くウクライナ情勢が解決し、平和が回復されることを祈念しています。

※ UNHCRへの寄付は、日本におけるUNHCRの公式支援窓口である国連UNHCR協会を通じて実施