

# CSRレポート 2017



# トップコミットメント

1. 「なくてはならない、個性輝く企業」になることを目指して
2. 経営とCSRの統合
3. 「戦略的CSRテーマ」の進捗
4. 「持続可能な開発目標（SDGs）」への貢献に向けて



## 「なくてはならない、個性輝く企業」になることを目指して

ヤマハグループは、1887年の創業以来130年にわたり、音・音楽を原点とした事業活動を通じて、お客さまや社会とともに感動を創造することに取り組んできてまいりました。音楽は、人々の心に潤いを与え、言語を超えて世界中の人々を共感させる偉大な力を持っています。我々は、これからも事業を通じて音楽文化の普及・発展に取り組み、社会の持続的発展に貢献してまいります。

さて、当社は、今年6月にコーポレートガバナンス体制を見直し、指名委員会等設置会社に移行しました。経営における監督と執行の分離を一層明確にし、監督機能の強化、執行のスピードアップを図ってまいります。同時に、意思決定に多様な視点を取り入れるべく、当社初となる女性の社外取締役を選任しました。これらにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

また、来年度には本社に研究・開発スタッフを結集した「イノベーションセンター」を開設するほか、インドネシアとインドにそれぞれ新工場を設立し、現地に根差したオペレーションで、拡大する新興国市場のニーズに応えてまいります。今後も、ヤマハグループは、経営ビジョン「なくてはならない、個性輝く企業」になることを目指し、未来に向けて成長を加速させ、健全で透明性の高い経営と社会課題を見据えた事業活動を通じて、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。

## 経営とCSRの統合

中期経営計画「NEXT STAGE 12」の1年目にあたる2016年度は、為替によるマイナス影響はあったものの、多くの個性際立つ商品の提供や、顧客の拡大、生産性向上などにより、主要KPIである営業利益率について、中期経営計画の目標である12%達成に向け、順調なスタートを切ることができました。こうした成長を中長期的に実現していくためには、CSRを経営の根幹に据え、経営と統合して考えることが必要と認識しており、昨年、推進を強化すべきCSR課題を「戦略的CSRテーマ」として選定し、中期経営計画に組み込みました。各テーマの進捗については経営会議にてレビューを行い、グループ一丸となって、事業を通じたCSRの推進に取り組んでいます。

## 「戦略的CSRテーマ」の進捗

私たちが事業を通じて最も社会的な価値の創出に貢献できるのは、音楽文化の普及・発展に向けた活動、イノベーションであると考えています。戦略的CSRテーマに掲げている「地域に根差した事業展開」を具現化する主な取り組みとして、東南アジアの国々を中心に進めている「スクールプロジェクト」があります。これは、楽器に触れる機会に恵まれない子どもたちに器楽学習の機会を提供するプロジェクトで、インドネシア、マレーシア、ロシアでは、公立小学校に楽器と教材、指導ノウハウをパッケージとして提供、2016年度末までに3カ国248校で展開しています。

ベトナムでは、リコーダーをはじめとする器楽教育の導入支援を始めており、昨年11月、この活動が、日本の文部科学省から「日本型教育の海外展開推進事業（EDU-Portニッポン）」公認プロジェクトに認定されました。

「社会課題を見据えた製品・サービスの開発」の代表例としては、学校の音楽教育現場向けに、子どもたちの創造性を育み、主体的な学びを生み出すICTソリューション「Smart Education System」の提供を開始しました。また、東京藝術大学を拠点として開催される、障がいの有無を超えた芸術の可能性を探求するイベント「藝大アーツ・スペシャル 障がいとアーツ」では、当社の保有技術を生かして、手足や聴覚に障がいのある方々の、より豊かな演奏表現をサポートしています。さらに、この活動を契機に、AIを活用して20世紀のピアノの巨匠・故スヴャトスラフ・リヒテルの演奏を再現し、ベルリンフィルメンバーによる弦楽四重奏との、時空を超えた共演を実現させました。今後もさらなる研究開発や他機関との技術協力を通じて、未来につながる音楽文化の創造や継承に貢献してまいります。

一方で、我々の事業が社会価値を毀損しかねない主要なリスクとして、楽器製造に用いる木材の調達があります。森林や生態系は、未来の世代に受け継ぐべき大切な社会の共有資産であり、我々にはこれらを持続可能な形で利用していく責任があります。戦略的CSRテーマとして「持続可能な木材調達」を掲げ、2016年度はサプライヤーの協力のもと、調達している木材のトレーサビリティ調査を行い、違法伐採に由来する材料を調達してしまうことがないよう、厳格なリスク評価を開始しました。また木管楽器の材料であるアフリカン・ブラックウッドに関しては、原産地タンザニアで、NGOとのパートナーシップのもと、持続的な資源管理・調達の実現に向けた活動を開始しました。

「ダイバーシティ、人材育成」に関しては、多様な人材がいきいきと働き、活躍するための環境づくりを進めています。今年2月、当社は、従業員の健康管理やワークライフバランス推進の取り組みが評価され、経済産業省の「健康経営優良法人2017」に認定されました。また、グループ会社の（株）ヤマハビジネスサポートは、女性従業員を中心に取り組んだ給与業務のプロセス改善が評価され、日本能率協会の改善活動の最優秀賞である「大野耐一・杉山友男賞」を受賞しました。今後もグループ全員で、業務の本質を追求して効率化を図り、新たな価値創造に向けた仕事や生活の時間を生むことができる「真の働き方改革」を実践してまいります。

## 「持続可能な開発目標（SDGs）」への貢献に向けて

ヤマハグループは国連グローバル・コンパクトの署名企業として、10の行動原則を順守すると同時に、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（SDGs）」の達成に貢献したいと考えています。今後、ますますビジネスがグローバル化する中で、ヤマハグループの一人一人がSDGsを正しく理解し、経営や事業活動に取り入れていくことが重要だと認識しています。ヤマハグループはこれからもCSRを経営の根幹に据え、事業を通じた社会課題の解決に努めてまいります。

ヤマハ株式会社  
取締役 代表執行役社長

中田卓也

# CSRマネジメント

ヤマハグループのCSR方針/CSRマネジメントについてご紹介いたします。



[ヤマハグループCSR方針 >](#)



[CSRマネジメント >](#)



[バリューチェーンにおけるCSR課題と取り組み >](#)



[ステークホルダーとのかかわり >](#)



[CSR推進計画 >](#)



[環境・社会性データ >](#)



[国連グローバル・コンパクトの支持 >](#)

# ヤマハグループCSR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CSR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、取引先とも連携したCSR調達に取り組むなど、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、2016年6月改定

## ヤマハグループCSR 方針

日本語 / 英語 / 中国語 / インドネシア語

# CSRマネジメント

1. 基本的な考え方
2. ISO 26000を用いたCSRマネジメント
3. 戦略的CSRテーマの推進
4. 持続可能な開発目標（SDGs）への取り組み
5. CSR教育
6. イニシアティブへの参画

## 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、保有する資産などを生かして、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きます。

[バリューチェーンにおけるCSR課題と取り組み](#) >

[ステークホルダーとのかかわり](#) >

## ISO 26000を用いたCSRマネジメント

---

ヤマハグループは、製品・サービスの提供を通じて、またそれらを生み出す事業プロセス、企業活動を行う地域社会において、さまざまなCSR課題に継続的に取り組んでいます。

CSRの取り組みを推進していく上では、自らが重視することに加えて、社会の要請や期待にできる限り応えていくことが大切です。

こうした認識のもと、ヤマハグループでは2013年度から、社会的責任に関する国際的な手引であるISO 26000を用いて、CSRの取り組み状況を点検しています。ISO 26000の中核主題に沿って取り組み内容を整理し、CSR推進の計画と進捗を管理しています。

[CSR推進計画](#) >

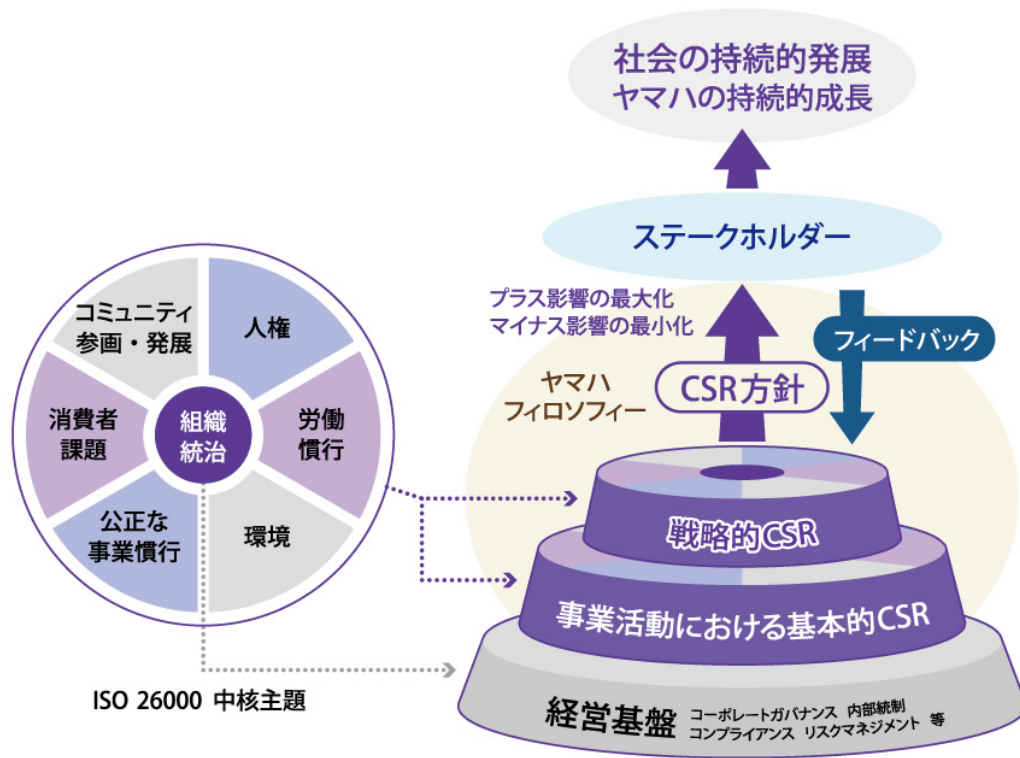
## 戦略的CSRテーマの推進

---

2015年度に、お客さま、地域社会、NPO・NGO、従業員、SRI 調査機関などからの要請事項の把握、社外有識者へのヒアリングを経て、推進を強化すべきテーマを抽出しました。それらテーマを、中長期的な経営方針を踏まえてトップマネジメントにて協議し、中長期で注力する「戦略的CSRテーマ」として策定しました。

その戦略的CSRテーマをもとに、2016年度には「ヤマハグループCSR方針」を改定するとともに、中期経営計画にESG課題として組み込みました。各テーマの取り組み状況のモニタリング、社長をトップとする経営会議でのレビューにより、進捗管理および推進を図っています。

[ヤマハグループCSR方針](#) >



### 戦略的CSRテーマと進捗

テーマ	関連する中核主題/ 主なGRI-G4指標	進捗	今後の課題と取り組み目標
社会課題を見据えた製品・サービスの開発 (ユニバーサルデザイン、環境配慮製品、音技術応用など)	環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品企画指針への社会視点組み込み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDGsなど重要社会課題への貢献</li> </ul>
	消費者課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮製品（エコプロダクツ）、300を超える製品を認定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>『おもてなしガイド』など社会課題ソリューションの提案</li> </ul>
	コミュニティへの参画およびコミュニティの発展 EN7,EN27,PR3	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客さまへの効果的発信、啓発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業化の推進</li> </ul>

テーマ	関連する中核主題/ 主なGRI-G4指標	進捗	今後の課題と取り組み目標
<b>地域に根差した事業展開、社会貢献活動</b> (音楽による地域の持つ課題の解決、地域コミュニティ発展への貢献)	コミュニティへの参画およびコミュニティの発展 EC1,EC7,SO1	<ul style="list-style-type: none"> <li>「Music Time」プログラム：3カ国248校に展開</li> <li>ベトナム・器楽教育導入：文科省公認プロジェクトに認定、ハノイ市内10校でリコーダークラブ活動開始</li> <li>中南米での音楽教育インフラ構築：楽器メンテナンスの普及、修理技術者養成プログラム展開</li> <li>おとまち事業の推進（地域コミュニティ活性化）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「Music Time」：新たな国、地域への展開（2018年度末に5カ国1,000校）</li> <li>ベトナム・器楽教育導入施策：音楽教科の学習指導要領への器楽教育導入</li> <li>中南米：技術者養成プログラムの定着、人材育成</li> <li>おとまち事業の推進継続</li> </ul>
<b>温室効果ガス排出削減</b> (サプライチェーンまでスコープを拡大した排出管理の実施など)	環境 EC2,EN3-7,EN15-19	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産拠点での温室効果ガス排出削減（省エネなど）推進</li> <li>温室効果ガス排出量の算定範囲拡大（スコープ3）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギーへのシフトなど、中長期削減戦略の策定</li> <li>排出量集計システムの構築</li> </ul>
<b>持続可能な木材調達</b> (トレーサビリティと合法性の確認厳格化、認証木材の採用拡大など)	環境 EN12,EN14	<ul style="list-style-type: none"> <li>木材サプライヤーへの合法性確保、持続可能性への配慮の要請</li> <li>サプライヤー自己点検などによるリスク評価</li> <li>持続的なアフリカン・ブラックウッド利用のためのビジネスモデル構築を開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>デューディリジェンス手順の整理</li> <li>自社基準による伐採時合法性100%確認</li> <li>認証木材の採用拡大</li> <li>アフリカン・ブラックウッド：森林経営・木材加工・流通の調査、現地住民による苗木づくりから植林までのスキーム構築</li> </ul>
<b>CSR調達</b> (ヤマハサプライヤーCSR行動基準の順守確認と必要な是正要請など)	公正な事業慣行 EN32-33,LA14-15,HR5-6,HR9-11,SO9-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>1次サプライヤー調査（自己点検要請4,044社/回答3,981社/書面による是正確認4社）</li> <li>取引基本契約書にCSR行動基準順守を明記</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会からの新たな要請への対応（CSR行動基準への反映など）</li> <li>調達担当者の教育</li> <li>次回一斉調査（サプライヤー自己点検）の項目および評価方法の設定</li> </ul>
<b>人権尊重への体系的取り組み</b> (事業活動の人権影響評価など)	人権 HR1-12	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社取り組みと社会要請事項とのギャップ分析と実行計画の策定</li> <li>国連指導原則やSDGsなど人権にかかわる事項の理解促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権方針やデューディリジェンス体制の整備</li> <li>英国現代奴隷法など社会的要請への着実な対応</li> </ul>



テーマ	関連する中核主題/ 主なGRI-G4指標	進捗	今後の課題と取り組み目標
ダイバーシ ティ、人材 育成 (女性活躍推 進、グローバ ル人材活用な ど)	労働慣行 EC6,LA1,LA3,LA11-12	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル経営人材マネジメント・育成の体系整備</li> <li>両立支援制度など働きやすい環境の整備による管理職女性比率向上（ヤマハ（株）、2017年4月1日付で4.8%から5.0%へ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル人材育成計画の策定と遂行</li> <li>両立支援制度の拡充と利用促進</li> <li>女性管理職選抜育成プログラムの実施（2018年度末に管理職女性比率7%）</li> </ul>

## 持続可能な開発目標（SDGs）への取り組み

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）」について、ヤマハグループはその達成に貢献していきたいと考えています。

社会・環境にかかわる課題へのソリューションとなる製品・サービスの創出をはじめ、事業活動を通じてSDGs達成に貢献していくため、その意義や内容を正しく理解し、自らの業務につなげていくことが重要です。経営会議の場や社内イントラネットでの情報共有などを通じて、ヤマハグループの一人一人がSDGsについての理解を深めています。

また、現在取り組んでいるCSRテーマとSDGsの各目標・ターゲットを照らし合わせ、必要に応じて目標を追加・調整していきます。

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



## CSR教育

ヤマハグループでは、経営層から新入社員に至るまで、それぞれの業務におけるCSR推進につなげていくことを目指しています。そのために、ウェブサイトおよびイントラサイトを利用したCSR情報の発信や、各種研修やセミナーを通じて、教育・啓発に取り組んでいます。

### 2016年度の実績

項目	対象	内容	受講者数
CSR基礎研修	新入社員など	CSR概論、ヤマハグループCSR方針や取り組みの説明など	計47人
E-ラーニング	国内グループ従業員	CSRレポートの理解度確認	計828人
CSRイントラネット	国内グループ従業員	CSRの重要テーマの解説、自社・他社のベストプラクティス紹介など	—



新入社員研修でのCSR教育

## イニシアティブへの参画

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

※2016年度参加分科会：サプライチェーン、環境経営、レポーティング、関西、ヒューマンライツデューデリジェンス、人権教育、腐敗防止、防災・減災、SRI/ESG

[国連グローバル・コンパクトの支持](#) >

# バリューチェーンにおけるCSR課題と取り組み

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。



# ステークホルダーとのかかわり

1. 主なステークホルダーとの対話の機会・方法
2. お客さま
3. 株主・投資家
4. 従業員
5. 取引先（調達先、納入先、委託先）
6. 地域社会
7. 地球環境

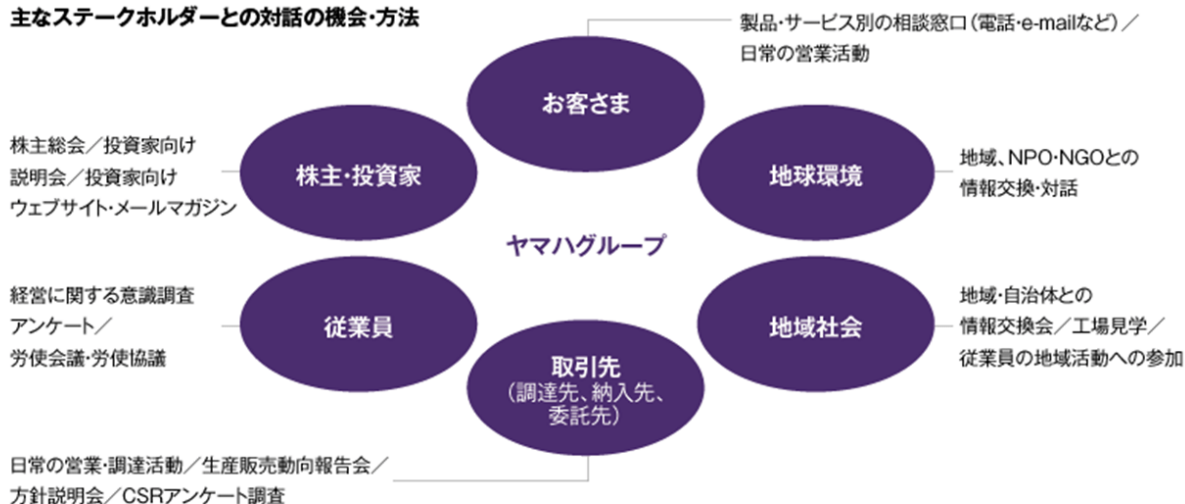
## 主なステークホルダーとの対話の機会・方法

ヤマハグループの企業活動は、さまざまな利害関係を有する方々とのかかわりの中で進められています。ヤマハグループでは、製品・サービスを提供している「お客さま」をはじめ「株主・投資家」、ともに働く「従業員」、そして調達先や納入先、委託先などの「取引先」や、事業展開をする「地域社会」を主なステークホルダーと位置付けています。加えて、事業活動がプラスマイナス双方の影響を及ぼす対象として「地球環境」を重視しています。

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

また毎年、外部有識者からCSRレポートへの第三者意見をいただき、CSR活動および報告に対し指摘のあった事項について改善を行っています。今後はより多角的なレビューの仕組みを検討していきます。

### 主なステークホルダーとの対話の機会・方法



## お客さま

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

### 主な責任

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

### 日常的なコミュニケーション手段

製品・サービス別の相談窓口（電話・e-mailなど）／日常の営業活動

### コミュニケーション事例

[お客さま満足の上](#) >

[お客さまへの対応・サポートの上](#) >

## 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／CSR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／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

# CSR推進計画

1. CSRマネジメント
2. 組織統治
3. 人権・労働慣行
4. 環境
5. 公正な事業慣行
6. 消費者課題
7. コミュニティ参画およびコミュニティの発展

## CSRマネジメント

CSRマネジメント		
重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
CSR推進のPDCA化	<ul style="list-style-type: none"><li>• 戦略的CSRテーマの推進確認と経営層レビュー実施</li><li>• CSR推進計画表<sup>*</sup>に基づく進捗管理 <small>※戦略的CSRテーマを含む全ての取り組みを対象</small></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 戦略的CSRテーマ 経営層レビューに基づく推進</li><li>• CSR推進計画表の高度化検討（KPI設定、達成度評価など）</li></ul>
CSRの社内浸透	<ul style="list-style-type: none"><li>• CSRウェブサイトのモバイルデバイス対応</li><li>• イン트라ネットでの情報発信実施</li><li>• CSRレポートを用いた理解度確認（Eラーニング）実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• イン트라ネットなどを活用したSDGsの理解促進</li><li>• イン트라ネットでの情報発信強化</li><li>• セミナーやEラーニングの企画</li></ul>

## ステークホルダーとのかかわり

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
ステークホルダーの声を反映する仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"><li>• CSRレポート第三者意見の指摘事項への対応</li><li>• 有識者と役員とのダイアログ実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 社会要請事項の確認と、取り組みおよび開示への反映</li></ul>

# 組織統治

## コーポレートガバナンス

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
コーポレートガバナンス体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会・監査役会の適切な運営</li> <li>ガバナンス体制見直し（指名委員会等設置会社への移行、女性取締役選任など）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規ガバナンス体制への移行および運営の定着化</li> </ul>
内部統制の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ内部統制ポリシー整備の推進</li> <li>グループ内モニタリング体制の強化、項目拡充・整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部統制システムの質的向上</li> <li>グループ内部統制ポリシー整備の推進</li> <li>グループ内モニタリング項目の拡充、整理</li> </ul>

## コンプライアンス

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
コンプライアンス行動規準のグループ内徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス行動規準 改訂版発行</li> <li>ヘルプラインの適切な運用（相談・通報受付39件）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>改訂版行動規準の社内浸透・展開（各国語版整備、職場での学習会など）</li> <li>イントラネットでの啓発コンテンツ企画、設置</li> <li>多言語で受付可能なグローバル通報窓口の設置</li> </ul>

## リスクマネジメント

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
リスクマネジメント体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスク分類、定義、シナリオ、評価の再整理</li> <li>BCP関連規定の整備、BCP改善（訓練結果の反映）</li> <li>耐震化3カ年計画の実行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループでのリスクマネジメントPDCA構築</li> <li>リスク低減活動の推進</li> <li>耐震化3カ年計画の実行</li> </ul>

## 情報開示（株主・投資家との対話）

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
企業理解を促すIR活動の拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種説明会の実施（決算説明会、事業説明会、工場・施設見学会、個別面談、海外投資家訪問、中期経営計画説明会、個人投資家向け会社説明会）</li> <li>説明会参加者の声の収集、分析</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種説明会の実施、参加者の声の収集・分析</li> <li>新規IR企画の検討</li> </ul>



# 人権・労働慣行

## 人権の尊重

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
グループ全体での人権啓発推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>イントラネットなどを活用した従業員教育・啓発の実施</li> <li>自社取り組みと社会要請事項とのギャップ分析と実行計画の策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際的な規範、要請事項を踏まえた方針整備</li> <li>人権影響評価の枠組みづくり</li> </ul>
ハラスメント防止の取り組み推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員全般、管理者層に向けた教育、啓発</li> <li>ヘルプライン周知活動および適正運用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員全般、管理者層に向けた教育、啓発</li> <li>ヘルプライン周知活動および適正運用</li> </ul>

## ダイバーシティの推進とインクルージョン

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
従業員ダイバーシティ推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ・マネジメント推進計画における重点施策の一部実施（国内） （女性従業員選抜育成プログラム検討、海外での採用活動を含む外国籍人材の積極採用）</li> <li>女性活躍推進行動計画の公表</li> <li>海外グループ会社の調査（男女別管理職数など）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ・マネジメント推進計画における重点施策の継続実施（国内） （女性従業員選抜育成プログラムの実施、外国籍人材積極採用、海外グループ会社R&amp;D、開発要員ローカル化推進など）</li> <li>海外グループ会社雇用状況調査</li> </ul>
社会の雇用要請への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者雇用率 維持、職場環境整備</li> <li>海外赴任帯同者の再雇用制度 対象拡大</li> <li>介護離職者の再雇用制度整備</li> <li>遠隔地勤務手当の新設などシニアパートナー処遇面の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者雇用の推進、職場環境整備</li> <li>再雇用制度の運用と定着化</li> </ul>

## ワークライフバランスの推進

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
ワークライフバランスの向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>一斉有休<sup>※</sup>の取得困難者への個別フォロー実施 <sup>※</sup>有給休暇取得率の向上施策として設定</li> <li>一斉カエルDay（定刻退社日）の実施</li> <li>労働時間チェックの厳重化（サービス残業の抑止）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一斉有休の取得徹底と、年間15日以上の有給休暇取得促進</li> <li>一斉カエルDayの実施</li> <li>客観的データを活用した労働時間の適正な管理徹底</li> </ul>

## 従業員との対話

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
労使コミュニケーション推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労使会議、労使協議の実施</li> <li>● エリア社内報による情報発信開始（ASEAN・中国地域）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労使会議、労使協議の実施</li> <li>● グループにおける労使コミュニケーション推進（ER活動の拡充など）</li> </ul>

## 安全と健康

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
ルールおよび活動のグループ標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全心得の携帯カード、外国語版整備（英語、中国語、インドネシア語）および普及教育の実施</li> <li>● 拠点へのリスクアセスメント活動導入拡大</li> <li>● グループの安全衛生モニタリング実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人・モノに関する基準の見直し（グローバルスタンダード化）</li> <li>● マレー語版携帯カードの発行および普及教育の推進</li> <li>● 拠点へのリスクアセスメント活動導入拡大</li> <li>● グループの安全衛生モニタリング実施</li> </ul>
従業員の健康維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康診断受診および必要な事後措置の100%達成に向けた啓発実施</li> <li>● ストレスチェックの導入および事後措置の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康診断受診および必要な事後措置の100%実施</li> <li>● ストレスチェックの海外駐在者への拡大</li> </ul>

## 人材育成

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
公正な評価・処遇と成長支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新人事制度の導入</li> <li>● 管理者層研修の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新人事制度の運用の定着化</li> <li>● 管理者層研修の実施</li> </ul>
目的・対象に応じた教育・研修の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マネジメント人材育成プログラム拡充（営業系）</li> <li>● ものづくり人材育成（コア技能伝承ほか）</li> <li>● グローバル経営人材マネジメント・育成の体系整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マネジメント人材育成の拡充</li> <li>● ものづくり人材育成</li> <li>● グローバル経営人材マネジメント・育成計画策定</li> </ul>

# 環境

## 環境マネジメント

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
環境マネジメント体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>各拠点でのISO14001認証維持</li> <li>グループ全体のマネジメントシステム(YEMS)運用</li> <li>環境パフォーマンスデータ集計対象範囲拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各拠点でのISO14001認証維持</li> <li>新規格での認証取得</li> <li>グループ全体のマネジメントシステム(YEMS)運用</li> </ul>
環境管理の力量維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務・役割に応じた環境教育の実施</li> <li>内部環境監査員養成セミナー、ブラッシュアップ研修実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務・役割に応じた環境教育の推進</li> <li>力量ニーズの再整理と評価の実施</li> <li>内部環境監査員の養成・スキルアップ</li> </ul>

## 汚染の防止

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
環境リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境汚染事故ゼロ</li> <li>海外生産拠点における環境管理の強化</li> <li>環境汚染未然防止のための「環境設備基準」順守推進、8拠点で環境監査を実施</li> <li>低濃度PCB廃棄物処分に向けた取り組み開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外生産拠点における環境管理の強化</li> <li>環境汚染未然防止のための「環境設備基準」順守推進、8拠点で環境監査実施</li> <li>低濃度PCB廃棄物処分の推進</li> <li>国内生産子会社での廃水処理設備更新</li> </ul>
化学物質の管理と削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>「化学物質使用基準」に則った削減活動の継続</li> <li>中国でのVOC処理装置導入、排出量削減</li> <li>ジクロロメタン2拠点での全廃</li> <li>1-プロモプロパンの80%を代替化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「化学物質使用基準」に則った削減活動の継続（特にVOCについて、代替・排出抑制活動）</li> </ul>

## 製品・サービスの環境配慮

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
製品の環境対応・配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮製品の社内基準運用</li> <li>製品使用時の温室効果ガス排出量算出と開示</li> <li>環境配慮設計教育の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮製品の拡充</li> <li>製品使用時の温室効果ガス排出量算出制度向上</li> <li>環境配慮設計教育の継続実施</li> </ul>

## 持続可能な資源の利用

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
木材資源の適正かつ有効な活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>調達木材のトレーサビリティ、持続可能性 1次調査</li> <li>木材集計システムの枠組作成</li> <li>持続的なアフリカン・ブラックウッド利用のためのビジネスモデル構築を開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社基準による伐採時合法性の確認比率の向上</li> <li>木材調達基準、デューディリジェンス手順の整理</li> <li>認証木材の供給状況確認、採用検討</li> <li>現地の森林経営技術向上のための調査、課題抽出（アフリカン・ブラックウッド）</li> </ul>
廃棄物の削減と再資源化	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内生産拠点でのゼロエミッション維持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内生産拠点でのゼロエミッション維持</li> <li>廃棄物の有効活用推進</li> </ul>
水資源の節減と有効活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>中国工場新廃水処理設備導入による水リサイクル開始</li> <li>海外生産拠点での水リサイクル推進</li> <li>グループ全拠点での水リスクの確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中国工場での水リサイクルの推進</li> <li>インドネシア工場での水リサイクル推進、水使用量の削減</li> </ul>

## 気候変動の緩和および気候変動への適応

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
事業活動における温室効果ガス排出削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室効果ガス排出量について、 -グループ全体でのスコープ1、2排出量把握 -スコープ3への算出スコープ拡大トライアル実施</li> <li>国内外拠点での温室効果ガス排出削減の継続</li> <li>温暖化係数が大きい六フッ化硫黄使用の廃止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室効果ガス排出量について、 -スコープ3の算出精度向上 -スコープ1、2について中長期削減計画策定</li> <li>国内外拠点での温室効果ガス排出削減の継続</li> </ul>

## 生物多様性の保全

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
森林など自然環境保全活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>遠州灘海岸林植林活動の実施</li> <li>希少生物保護活動への参加</li> <li>水域への影響評価（WET分析）の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遠州灘海岸林植林活動</li> <li>希少生物保護活動への参加</li> </ul>

# 公正な事業慣行

## 汚職防止

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
汚職防止の徹底と抑止システム構築	<ul style="list-style-type: none"><li>国内外グループへの調査実施（54社）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>国内外グループへの調査</li><li>グループ共通の指針の作成</li></ul>

## 責任ある政治的関与

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
政治関与における透明性の維持	<ul style="list-style-type: none"><li>協議・合議・監査の仕組みの運用徹底</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>協議・合議・監査の仕組みの運用徹底</li></ul>

## 公正な競争

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
公正な競争の徹底と反競争的行為の抑止システム構築	<ul style="list-style-type: none"><li>独占禁止法など関連法令研修 延べ220人受講</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>独占禁止法など関連法令研修の実施</li></ul>

## バリューチェーンにおける社会的責任の推進

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
CSR調達の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>1次サプライヤー自己点検（要請延べ4,044社、回答延べ3,981社）、書面による是正確認4社</li><li>新規取引サプライヤー76社にて自己点検実施</li><li>取引基本契約書にCSR行動基準順守を明記</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>新規取引先への自己点検要請（契約締結時）</li><li>調達担当者の教育</li></ul>

## 財産権の尊重（知的財産の保護）

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
知的財産の管理と適正な利用	<ul style="list-style-type: none"><li>知的財産の取り扱いに関するグループ内モニタリング</li><li>著作権セミナー、講演会開催</li><li>保有知的財産権の適正管理</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>知的財産の取り扱いに関するグループ内モニタリング</li><li>他者の知的財産権の適正利用のための社内教育・啓発（著作権セミナー、講演会開催など）</li><li>保有知的財産権の適正管理</li></ul>

# 消費者課題

## 製品情報の開示

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
製品・サービスの安全にかかわる情報の適切な開示	<ul style="list-style-type: none"><li>ウェブサイトの安全啓発情報の拡充（楽器全般、防音室）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>安全啓発情報の定期的な見直し</li><li>適正な情報開示のための社内規定の運用</li></ul>

## 製品の安全性確保

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
製品の安全確保と製品事故発生時の対応強化	<ul style="list-style-type: none"><li>リスクマネジメントへの日科技連「R-Map」手法導入</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>リスクマネジメントの有効性向上</li><li>製品安全リスクアセスメント基準の運用定着</li></ul>

## 品質保証

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
品質保証体制・品質管理の強化	<ul style="list-style-type: none"><li>QMS 内部監査員のISO 9001:2015 対応教育</li><li>お客さま安全のマネジメント強化推進（リゾート事業）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>グループ品質マネジメントシステム適用範囲の拡大</li><li>品質管理の教育体系の見直し</li><li>お客さま安全のマネジメント強化推進（リゾート事業）</li></ul>

## 持続可能な消費

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
製品・サービスを通じたサステナビリティへの貢献	<ul style="list-style-type: none"><li>環境配慮製品（エコプロダクツ）週及含め300を超える製品を認定</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>エコプロダクツの開発およびエコラベル表示の促進</li></ul>

## お客さま満足の向上

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
製品・サービスのお客さま満足の向上	<ul style="list-style-type: none"><li>主要市場の顧客評価情報の収集強化</li><li>顧客志向風土醸成の促進部門拡大</li><li>ユーザビリティ向上のための設計基準づくり</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>顧客評価を製品・サービスに反映するプロセス強化</li><li>顧客接点サービスのマネジメント強化</li><li>顧客志向風土醸成の体系的な展開促進</li></ul>

## お客さまへの対応・サポート品質の向上

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
お客さまへの対応・サポート品質の向上、均質化	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループアフターサービス管理ポリシー運用マニュアル制定</li> <li>製造子会社・事業子会社へのアフターサービス品質マネジメント展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループアフターサービス管理ポリシー運用状況のモニタリングと是正</li> <li>「顧客接点における価値提供」プロセスの整備</li> </ul>

## 個人情報の保護（消費者データおよびプライバシー）

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
お客さまデータの管理による漏えい事故の抑止	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人情報管理のセキュリティ向上（自動暗号化機能を備えた保管場所の整備）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>漏洩防止対策の強化</li> <li>端末機器紛失事故の再発防止</li> </ul>

## 製品・サービスの充実

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
ユニバーサルデザインの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>UDプラスinはままつ2016出展</li> <li>音のユニバーサル化支援『おもてなしガイド』実証実験</li> <li>開発方針への社会課題対応の組み入れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>『おもてなしガイド』導入推進</li> <li>UD推奨項目選定と規定への盛り込み</li> </ul>
社会課題へのソリューション提案	<ul style="list-style-type: none"> <li>薄膜変位センサーの応用展開（ヘルスケア分野のウェアラブルデバイスなど）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDGsなど重要社会課題を踏まえた製品・サービスの企画</li> </ul>

# コミュニティ参画およびコミュニティの発展

## 地域社会とのかかわり

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
事業拠点を置く地域との良好な関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>各事業所での自治会との対話を実施（情報交換会など）</li> <li>地域活動（環境保全、社会福祉）への参加</li> <li>ピアノ工場見学 9,400人来場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各拠点における地域社会との継続的な対話の実施</li> <li>地域活動への積極的な参画の継続</li> <li>ピアノ工場見学の受け入れ</li> </ul>

## 音楽文化の振興（音・音楽を通じた取り組みの推進）

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
音楽文化の普及・発展への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>「Music Time」プログラム：3カ国248校に展開</li> <li>ベトナム・器楽教育導入施策：10校でリコーダークラブ活動展開</li> <li>ハママツ・ジャズ・ウィークほか地域音楽イベント開催・参画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「Music Time」プログラム：4カ国500校で展開</li> <li>ベトナム・器楽教育導入施策：3都市50校でリコーダークラブ活動拡大</li> <li>ハママツ・ジャズ・ウィークほか地域音楽イベント開催・参画</li> </ul>

## 地域コミュニティー発展への寄与

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
リソースを活かした地域コミュニティーへの協力	<ul style="list-style-type: none"> <li>音楽の街づくりプロジェクト（おとまち）事業の実施</li> <li>中南米での楽器メンテナンス普及、修理技術者養成プログラム展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>音楽の街づくりプロジェクト（おとまち）事業の継続</li> <li>中南米での楽器メンテナンス普及、技術者養成プログラム展開の継続</li> </ul>

## 次世代育成への支援

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
子どもや青少年への学び体験の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>ものづくり教室の実施 4回開催／延べ200人参加</li> <li>デジタル音楽教材『ポーカロイド教育版』『ギター授業』『箏授業』の提供開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ものづくり教室の実施と新規プログラムの検討</li> <li>教育支援コンテンツの企画、開発</li> </ul>

## 寄付・福祉活動

重点テーマ	2016年度の実績	2017年度の計画
寄付・福祉活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員のボランティア精神醸成につながる活動を展開</li> <li>災害被災地への支援継続とあり方についての検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員のボランティア精神醸成につながる活動を展開</li> <li>災害被災地への支援継続とあり方についての検討</li> </ul>



## 環境・社会データ

ヤマハグループ環境データ  
>

ヤマハグループ社会性データ  
>

サイト別環境データ >

# ヤマハグループ環境データ

環境会計 G4-EN31		集計範囲： 本社、国内生産/リゾート拠点、インドネシア生産拠点 集計時期： 年度末（3/31）					
項目	内訳等	単位	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
環境コスト	環境設備投資	百万円	203	142	245	169	373
	環境費用（人件費・経費）	百万円	1,454	1,383	1,376	1,343	1,240
環境効果	CO <sub>2</sub> 排出削減量 G4-EN19	万t	0.1	0.3	-0.2	1.1	0.5
	水使用削減量	万m <sup>3</sup>	-6.6	-14.5	-15.8	84.8	77.8
経済効果	節約金額	百万円	-69	-156	-465	826	223
	有価物売却益	百万円	288	292	329	357	256

ISO14001内部環境監査		集計範囲： 本社、国内生産/リゾート拠点 集計時期： 年度末（3/31）				
項目	単位	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
内部環境監査員 有資格者数 （従業員中の人数割合）	人	—	—	—	490 (6.9%)	419 (6.2%)
内部環境監査実施数	—	全9拠点	全9拠点	全9拠点	全8拠点	全8拠点

汚染の防止 ISO26000 6.5.3		集計範囲： グループ（本社、生産/リゾート拠点）（*は国内） 集計時期： 年度末（3/31）					
項目	内訳等	単位	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
排水量計 G4-EN22		万m <sup>3</sup>	—	—	265.0	209.8	175.7
放流先別	河川・湖沼	万m <sup>3</sup>	—	—	195.6	135.5	94.9
	半塩水取水源/海	万m <sup>3</sup>	—	—	0.0	0.0	0.0
	地下水	万m <sup>3</sup>	—	—	0.0	0.0	0.0
	下水道	万m <sup>3</sup>	—	—	69.4	74.3	80.8
	他の組織への排水	万m <sup>3</sup>	—	—	0.0	0.0	0.0
NOx排出量* G4-EN21		t	39.1	38.5	34.8	32.4	32.6
SOx排出量* G4-EN21		t	15.6	15.7	15.9	4.0	4.6
PRTR排出量* G4-EN21		t	44.9	48.3	48.5	74.0	52.7
VOC大気排出量* G4-EN21		t	138	145	152	179	165
環境リスク監査※	国内	拠点	2	2	2	2	4
	海外	拠点	2	4	3	2	4

※本社環境部門スタッフによる専門・技術的監査

持続可能な資源の利用 ISO26000 6.5.4		集計範囲： グループ（本社、生産/リゾート拠点）（*は国内） 集計時期： 年度末（3/31）					
項目	内訳等	単位	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
取水量計	G4-EN8	万m <sup>3</sup>	—	—	297.8	240.5	221.0
水源別	地表水	万m <sup>3</sup>	—	—	0.0	0.0	0.0
	半塩水/海水	万m <sup>3</sup>	—	—	0.0	0.0	0.0
	雨水	万m <sup>3</sup>	—	—	0.0	0.0	0.0
	地下水（再生可能）	万m <sup>3</sup>	—	—	179.7	116.0	91.7
	地下水（再生不可能）	万m <sup>3</sup>	—	—	0.0	0.0	0.0
	油汚濁水/プロセス水	万m <sup>3</sup>	—	—	0.0	0.0	0.0
	市水	万m <sup>3</sup>	—	—	118.1	124.5	129.3
	他の組織からの廃水	万m <sup>3</sup>	—	—	0.0	0.0	0.0
水の再生利用* G4-EN10	リサイクル水量	万m <sup>3</sup>	—	—	6.2	6.2	6.6
	リサイクル率	%	—	—	2.7	4.6	4.7
木材調達量計※1		千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	85.2
形態別	無垢材	千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	47.4
	ボード材	千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	37.8
伐採地域別	日本	千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	1.1
	中国	千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	6.9
	東南アジア	千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	34.7
	オセアニア	千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	16.0
	北米	千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	12.0
	欧州	千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	8.0
	アフリカ	千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	0.5
	その他	千m <sup>3</sup>	—	—	—	—	6.1

持続可能な資源の利用 ISO26000 6.5.4		集計範囲： グループ（本社、生産/リゾート拠点）（*は国内） 集計時期： 年度末（3/31）					
項目	内訳等	単位	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
PRTR対象物質/VOC使用量*		t	759	758	300	232	206
廃棄物発生量 G4-EN23		千t	15.4	13.6	14.3	13.5	13.6
再資源化の取り組み*	廃棄物発生量	千t	8.4	8.2	8.2	7.6	7.2
	再資源化率※2	%	99.8	99.9	99.3	99.2	99.0

※1：2016年に構築したシステムによる集計値

※2：埋立率より計算

エネルギー ISO26000 6.5.4/6.5.5		集計範囲： グループ（本社、生産/リゾート拠点） 集計時期： 年度末（3/31）					
項目	内訳等	単位	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
エネルギー使用量計 G4-EN3		TJ	1,363	1,349	1,355	1,218	1,134
地域別	日本	TJ	863	854	855	717	619
	中国	TJ	262	263	255	246	246
	東南アジア	TJ	238	232	245	255	269

気候変動の緩和および気候変動への対応 ISO26000 6.5.5		集計範囲： グループ（本社、生産/リゾート拠点）（物流データは主要販売拠点を含む） 集計時期： 年度末（3/31）					
項目	内訳等	単位	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
GHG排出量	スコープ1 G4-EN15	万t-CO <sub>2</sub>	3.64	3.59	3.30	2.60	2.50
	スコープ2 G4-EN16	万t-CO <sub>2</sub>	16.23	16.06	15.68	14.04	13.14
GHG排出原単位※1 G4-EN18		万t-CO <sub>2</sub> /百億円	0.542	0.479	0.439	0.382	0.383
GHG排出削減量※2 G4-EN19		万t-CO <sub>2</sub>	—	0.22	0.67	2.34	1.00
物流輸送量※3 G4-EN17		百万txkm	—	—	—	332,822	369,353
物流CO <sub>2</sub> 排出量※3 G4-EN17		t-CO <sub>2</sub>	—	—	—	121,441	110,794

※1：スコープ1,2合計値の売上高原単位

※2：スコープ1,2合計値の前年差

※3：スコープ3のカテゴリ-4

製品・サービスの環境配慮 ISO26000 6.5/6.7.5		集計時期： 年度末（3/31）					
項目	内訳等	単位	2012年 度	2013年 度	2014年 度	2015年 度	2016年 度
ヤマハエコプロダクツ 制度※	認定製品数	個	—	—	—	4	306
	エコラベル表示製 品数	個	—	—	—	2	13
製品環境テーマの社内講習受講者数		人	43	24	24	19	17

※2015年12月制定の自社基準による制度

# ヤマハグループ社会性データ

従業員データ G4-10,LA1		集計範囲： グループ（*はヤマハ（株）単体） 集計時期： 年度末（3/31）			
項目	内訳等	単位	2014年度	2015年度	2016年度
グループ総従業員数（臨時を含む）		人	27,827	28,338	28,113
グループ従業員数	日本	人	6,541	6,149	5,937
	北米	人	795	774	765
	欧州	人	1,045	1,065	1,065
	アジア・オセアニア・その他	人	11,586	12,360	12,408
グループ臨時従業員数 （年間平均）	日本	人	1,847	1,950	1,954
	北米	人	29	29	27
	欧州	人	88	91	98
	アジア・オセアニア・その他	人	5,896	5,920	5,859
単体（ヤマハ（株））従業員数*		人	2,617	2,441	2,360
平均年齢*	男性	才	44.5	44.2	45.6
	女性	才	42.9	43	43.8
年齢分布*	30歳未満	%	9.5	9.3	8.8
	30～39歳	%	22.2	23.4	23.5
	40～49歳	%	32.2	31.4	30.8
	50～59歳	%	30.0	28.3	29.7
	60歳以上	%	6.0	7.5	7.3
新規雇用数*	新卒男性（翌4/1時点）	人	40	38	54
	新卒女性（翌4/1時点）	人	14	8	18
	キャリア採用（中途）	人	4	7	14
離職者数*	定年退職	人	246	232	189
	その他退職	人	68	51	46
入社3年以内離職率*		%	3.2	4.1	0
平均勤続年数*	ヤマハ（株）／全国平均*	年	20.3／12.1	19.8／12.1	20.9／11.9
男女別	ヤマハ（株）男性／全国平均*	年	20.2／13.5	19.6／13.5	20.9／13.3
	ヤマハ（株）女性／全国平均*	年	20.7／9.3	20.6／9.4	20.8／9.3

※全国平均全の値は 厚生労働省「賃金構造基本統計調査結果の概況」より引用

ダイバーシティとインクルージョン ISO26000 6.3/6.4 G4-LA12		集計範囲： グループ（*はヤマハ（株）単体） 集計時期： 年度末（3/31）			
項目	内訳等	単位	2014年度	2015年度	2016年度
従業員女性比率*		%	17.2	17.8	17.5
新卒採用女性比率*		%	25.9	17.4	25.0
外国籍従業員*	（派遣社員など含む）	人	46	45	41
管理職の女性比率	ヤマハ（株）	%	4.8	4.8	4.6
	国内グループ	%	—	—	（集計中）
	海外グループ	%	18.1	15.7	（集計中）
60歳以上の延長雇用者・再雇用者数*		人	170	197	212
障がい者雇用*	雇用数（3/1時点）	人	129	127	120
	雇用率（3/1時点）	%	2.38	2.42	2.35

※ヤマハ（株）、（株）ヤマハビジネスサポート、（株）ヤマハアイワークス

両立支援・ワークライフバランス ISO26000 6.4.4		集計範囲： ヤマハ（株）単体 集計時期： 年度末（3/31）			
項目	内訳等	単位	2014年度	2015年度	2016年度
育児休職 G4-LA3	取得人数・男性	人	2	9	12
	取得人数・女性	人	34	24	30
	育児休職後復帰率（男女計）	%	100	100	100
	産前産後休暇取得率（女性）	%	100	96.9	93.8
総労働時間		時間/人	1998.5	1992.1	1984.4
時間外労働時間		時間/人	255.5	258.4	257.7
有給休暇取得日数		日/人	13.7	13.4	14.2

従業員との対話 ISO26000 6.4.5		集計時期： 年度末（3/31）			
項目	内訳等	単位	2014年度	2015年度	2016年度
労働組合の組織率 G4-11	ヤマハ（株）	%	78	77	77
	国内グループ*	%	40	40	42

※（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）ヤマハミュージカルプロダクツ、（株）ヤマハピアノ製造、ヤマハファインテック（株）、（株）ヤマハビジネスサポート

安全と健康 ISO26000 6.4.6		集計範囲： グループ（喫煙率は国内グループ） 集計時期： 年度末（3/31）			
項目	内訳等	単位	2014年度	2015年度	2016年度
労働災害度数率 G4-LA6	ヤマハ（株）	—	0.76	0.81	0.84
	国内	—	2.08	3.19	1.9
	海外	—	1.02	1.46	1.19
安全パトロール	国内実施数	拠点	6	3	1
	海外実施数	拠点	2	4	1
安全衛生セルフ診断（国内拠点）		拠点	9	4	16
喫煙率※1	ヤマハ男性／全国男性※2	%	24.3／30.3	24.6／31.0	24.1／29.7
	ヤマハ女性／全国女性※2	%	7.2／9.8	8.3／9.6	7.9／9.7

※1：国内ヤマハグループ（（株）ヤマハリゾート、北見木材（株）を除く。2014年は左記に加え桜庭木材（株）を除く）

※2：全国男性／全国女性の値はJT「全国たばこ喫煙者率調査」結果より引用

コンプライアンス・公正な事業慣行 ISO26000 6.3.6/6.6		集計範囲： 国内グループ 集計時期： 年度末（3/31）			
項目	内訳等	単位	2014年度	2015年度	2016年度
ヘルプライン受付数	実名	件	25	19	26
	匿名	件	6	7	13
法令研修受講者数（概数）		人	250	180	220

サプライチェーンCSR ISO26000 6.6.6 G4-LA14, LA15		集計範囲： グループ 集計時期： 年度末（3/31）			
項目	内訳等	単位	2015年度	2016年度	
サプライヤー自己点検（一斉）	要請数	社	1,554	2,490	
	実施数	社	1,535	2,446	
	回収率	%	98.8	98.2	
サプライヤー自己点検（取引開始時）		社	—	76	
書面による是正		社	0	4	



コミュニティへの貢献 ISO26000 6.8		集計範囲： グループ 集計時期： 年度末 (3/31)			
項目	内訳等	単位	2014年度	2015年度	2016年度
社会貢献活動	支出 G4-EC1	万円	25,245	31,947	47,321
	回数	件	446	551	712

# サイト別環境データ

## 国内

---

- ☑ 本社地区
- ☑ 豊岡工場
- ☑ 掛川・磐田工場
- ☑ 天竜工場
- ☑ (株)ヤマハミュージカルプロダクツ袋井工場
- ☑ (株)ヤマハミュージカルプロダクツ松之木島工場
- ☑ (株)ヤマハミュージカルプロダクツ飯田工場
- ☑ 桜庭木材(株)
- ☑ 北見木材(株)
- ☑ (株)ヤマハリゾート 一つま恋
- ☑ (株)ヤマハリゾート 一葛城

## 海外

---

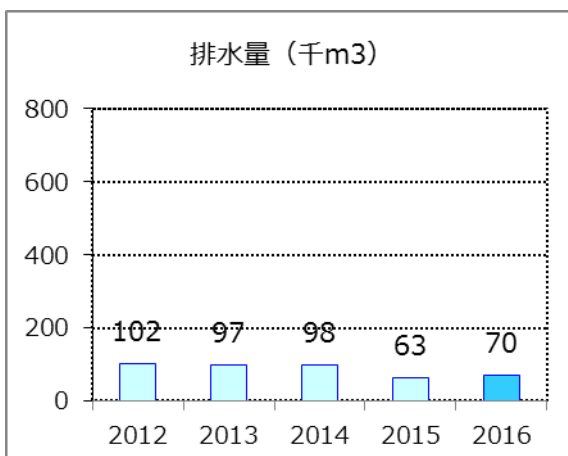
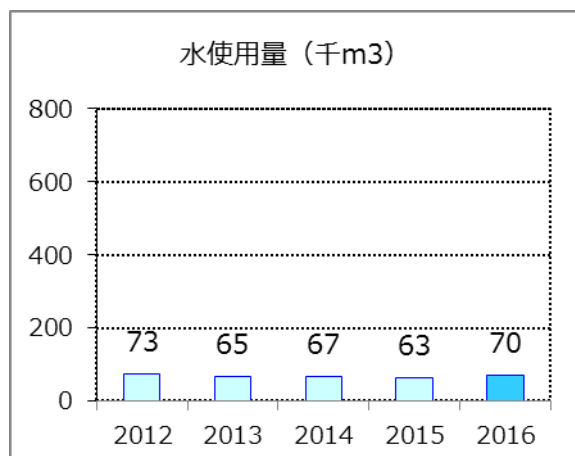
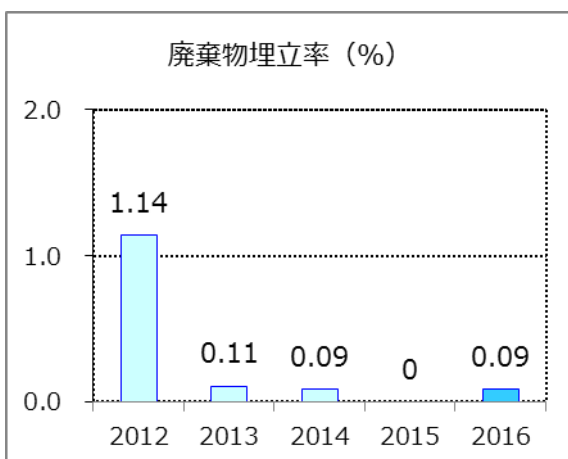
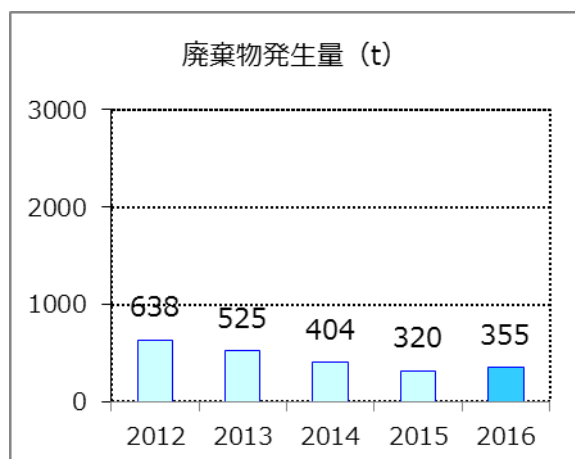
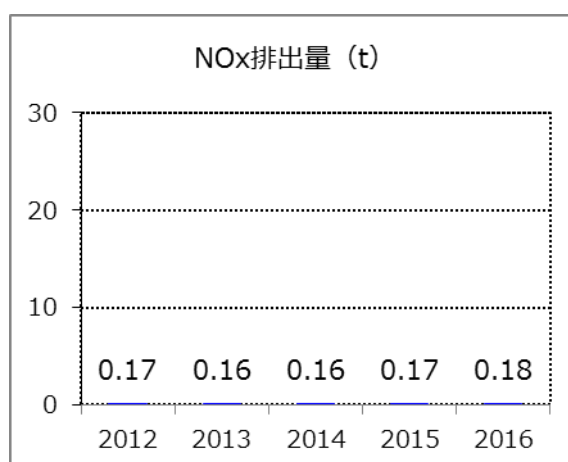
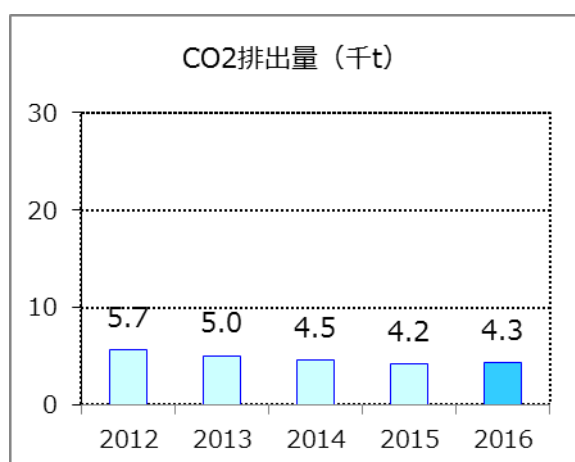
- ☑ 天津ヤマハ電子楽器
- ☑ 蕭山ヤマハ楽器
- ☑ ヤマハ・エレクトロニクス(蘇州)
- ☑ 杭州ヤマハ楽器
- ☑ ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア
- ☑ ヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・インドネシア
- ☑ ヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・アジア
- ☑ ヤマハ・インドネシア
- ☑ ヤマハ・エレクトロニクス・マニュファクチャリング・インドネシア
- ☑ ヤマハ・エレクトロニクス・マニュファクチャリング・マレーシア

## 2016年度 事業所別環境データ

### 本社地区

ヤマハ（株）本社、（株）ヤマハミュージックジャパン、（株）ヤマハビジネスサポート、（株）ヤマハトラベルサービス、（株）ヤマハアイワークス、労働組合など

事業内容	ピアノ、AV機器、情報通信機器、電子機器、管弦打楽器、PA機器、防音室の開発・設計・販売ならびに本社機能		
所在地	静岡県浜松市		
敷地面積	225,600 m <sup>2</sup>	従業員数	3,019人

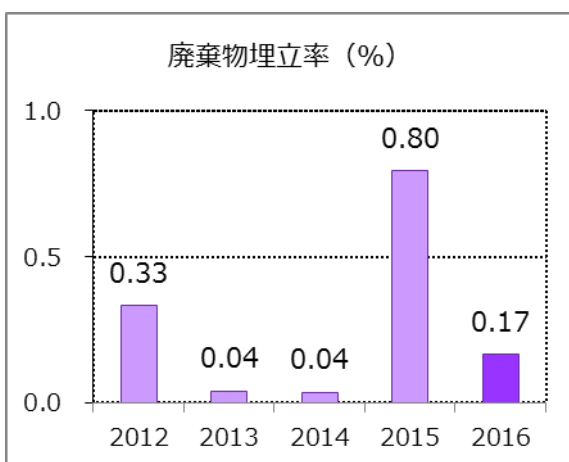
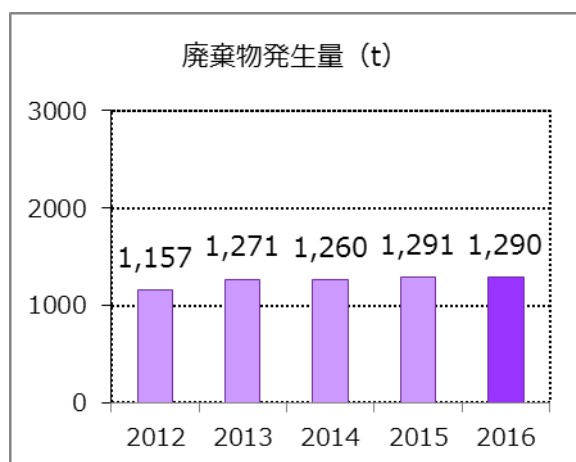
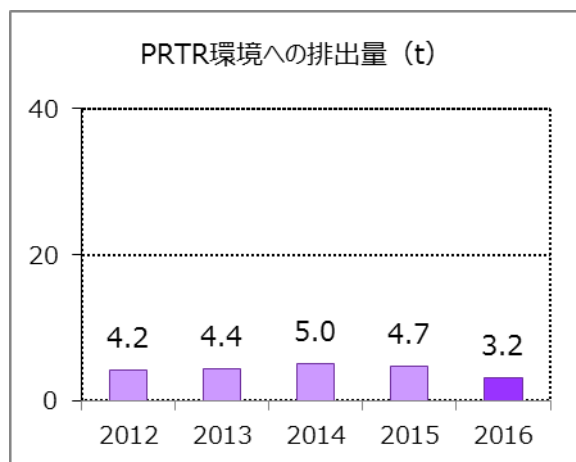
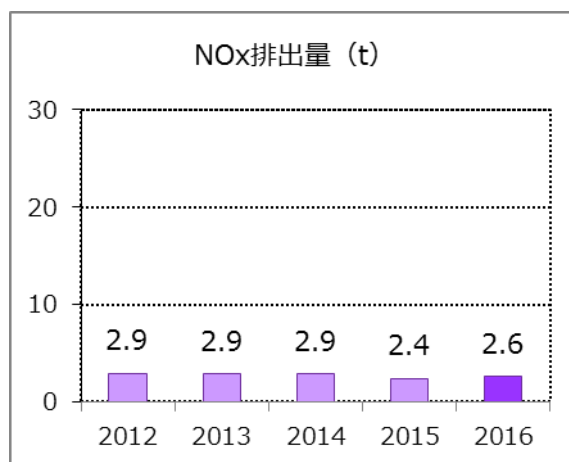
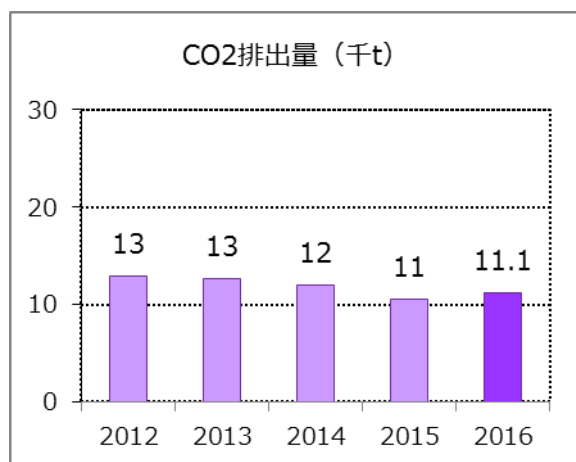


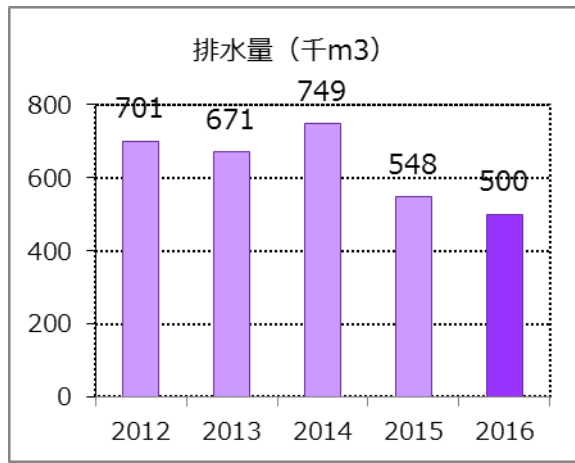
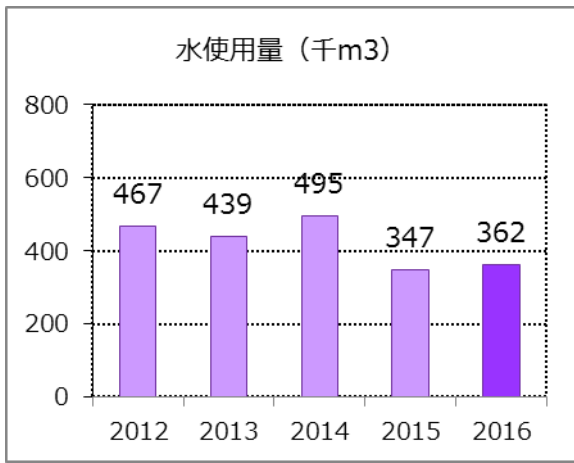
# 2016年度 事業所別環境データ

## 豊岡工場

ヤマハ（株）豊岡工場、（株）ヤマハミュージカルプロダクツ本社工場

事業内容	電子楽器、管弦打楽器、PA 機器、電子部品の製造など		
所在地	静岡県磐田市		
敷地面積	184,197 m <sup>2</sup>	従業員数	1,444 人





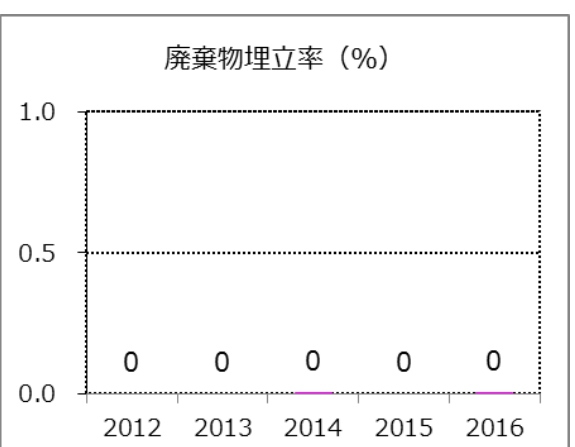
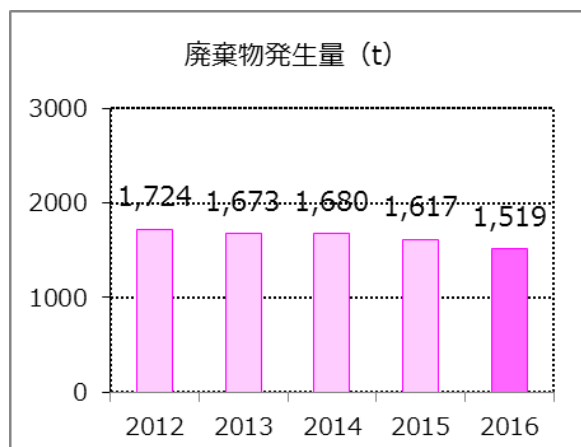
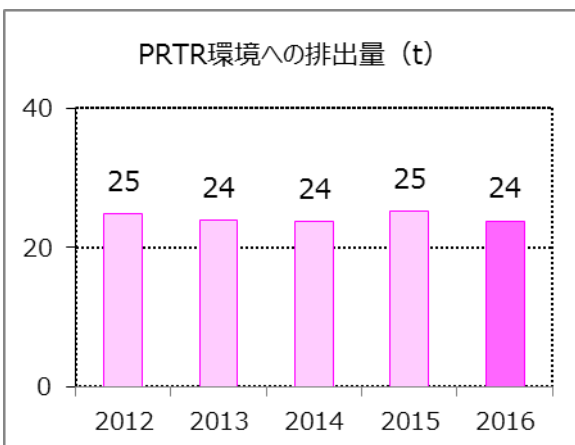
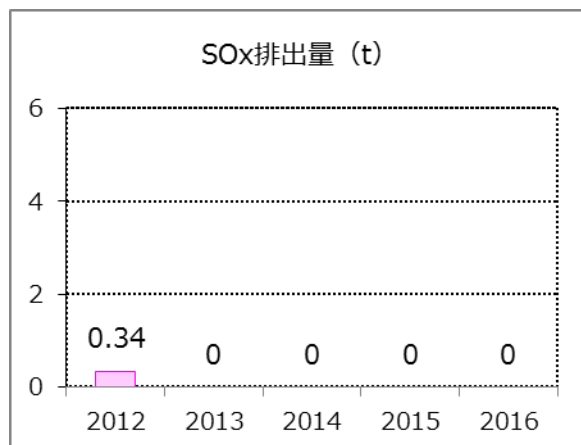
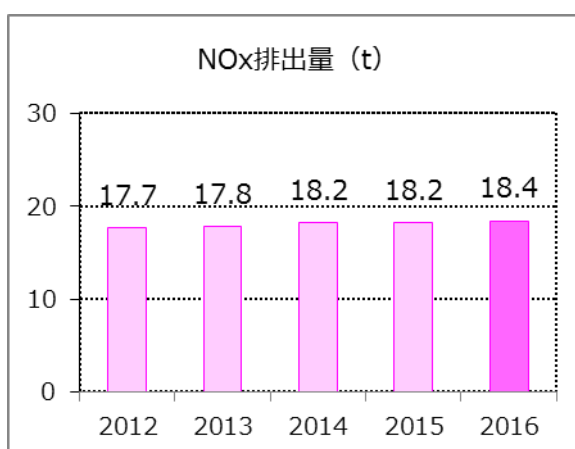
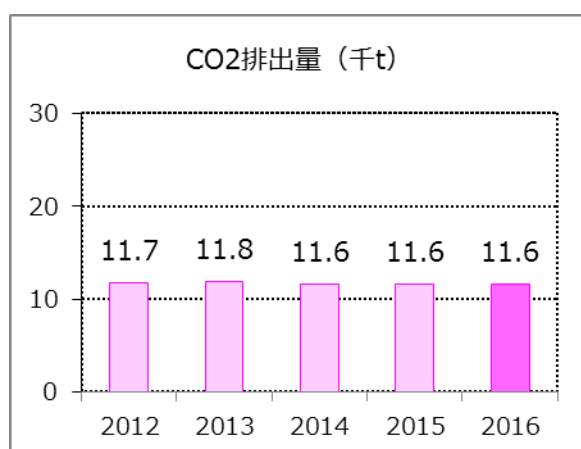
## 2016年度 事業所別環境データ

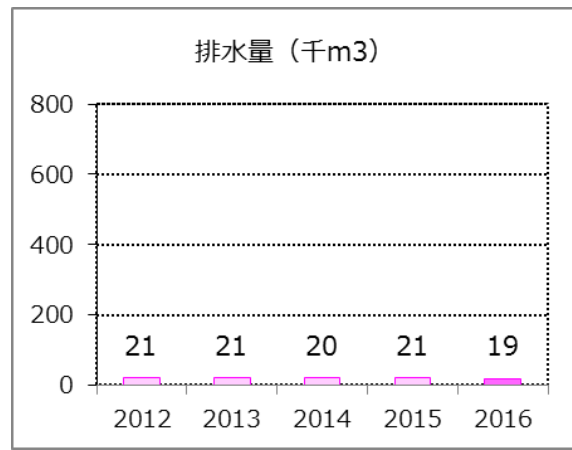
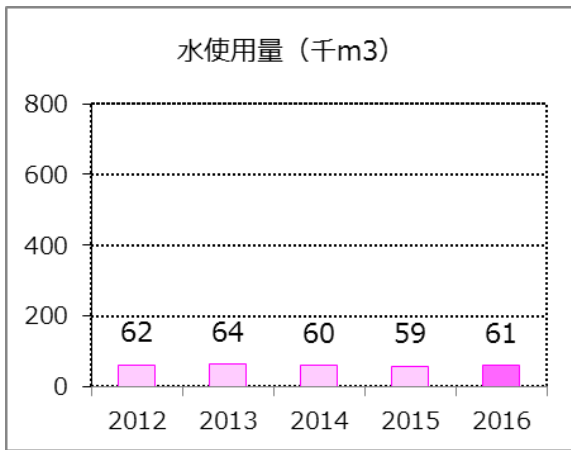
### 掛川・磐田工場

ヤマハ（株）掛川工場、（株）ヤマハピアノ製造、（株）ヤマハピアノ製造磐田工場

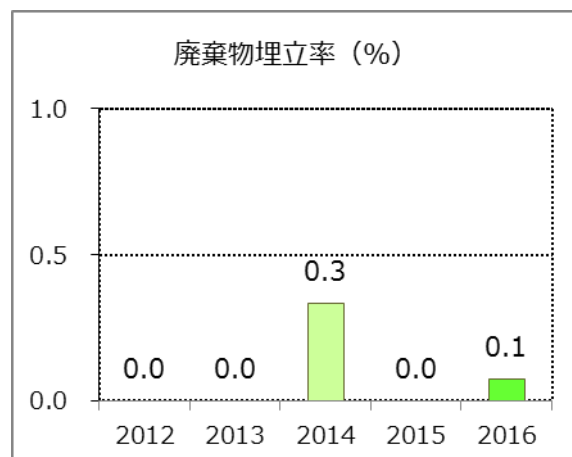
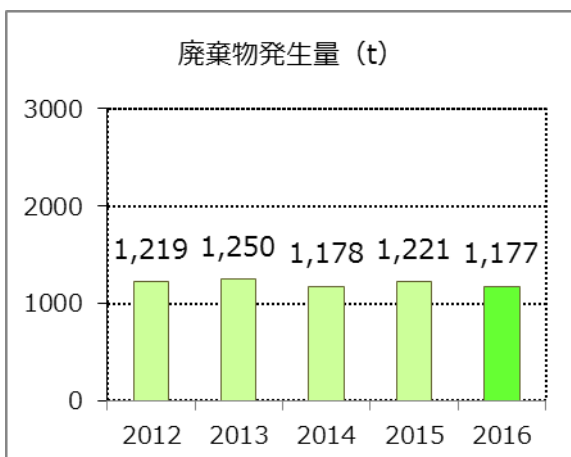
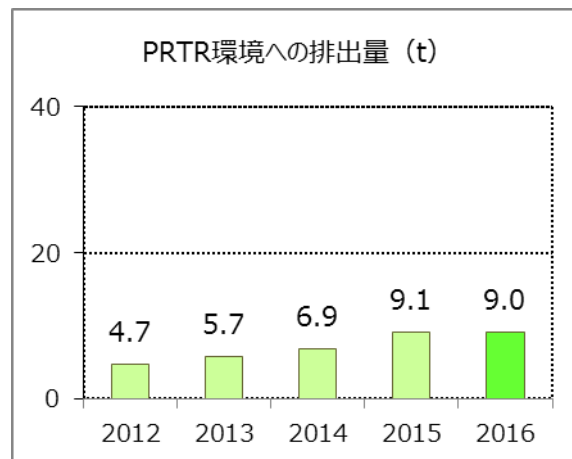
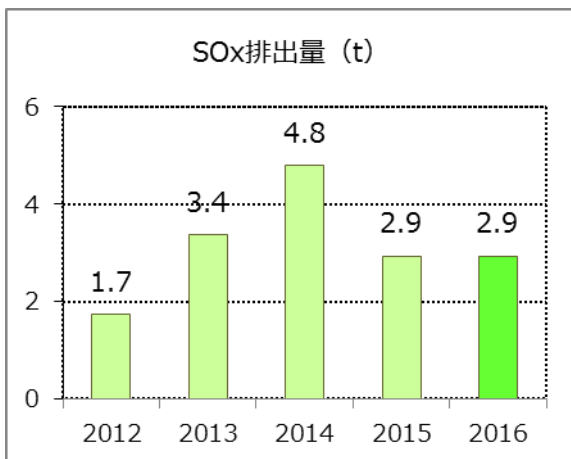
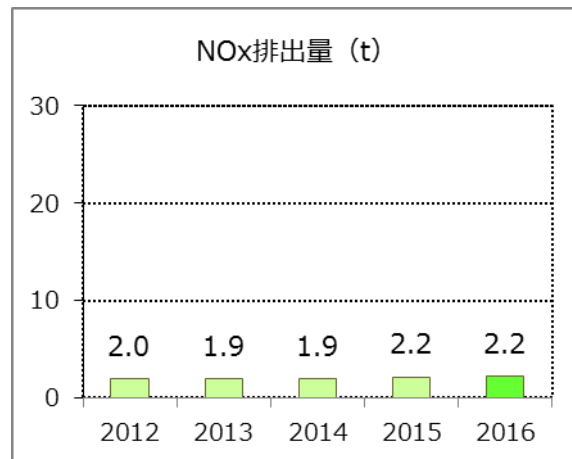
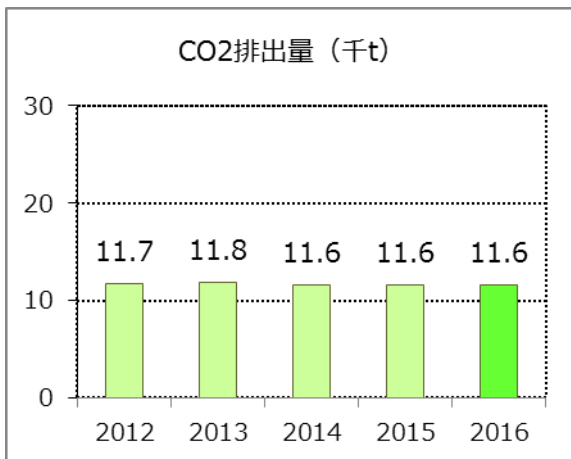
事業内容	ピアノ、ハイブリッドピアノ、電子型ピアノ、ピアノ用パーツおよびピアノフレームの製造、家具、木製品の製造		
所在地	掛川工場：静岡県掛川市、磐田工場：静岡県磐田市		
敷地面積	掛川工場：222,410 m <sup>2</sup> 、掛川工場：47,855 m <sup>2</sup>	従業員数	787人

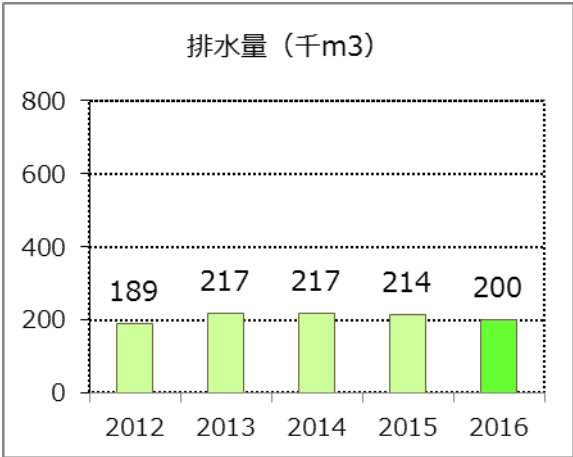
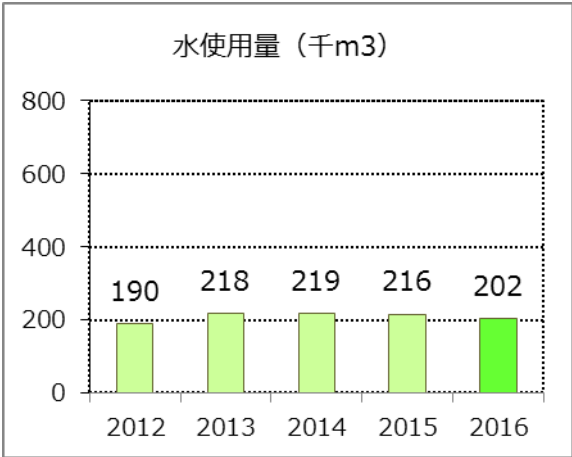
#### 掛川工場





## 磐田工場





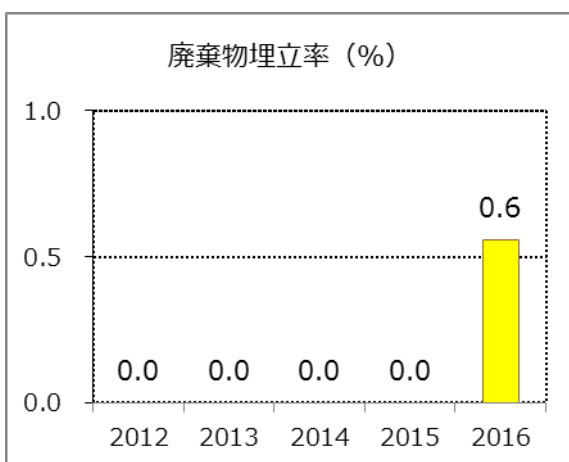
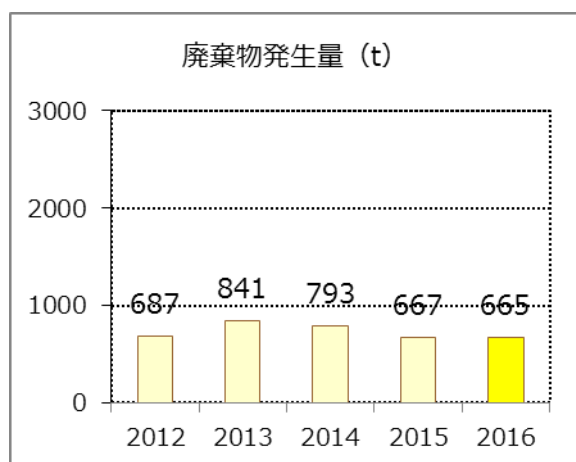
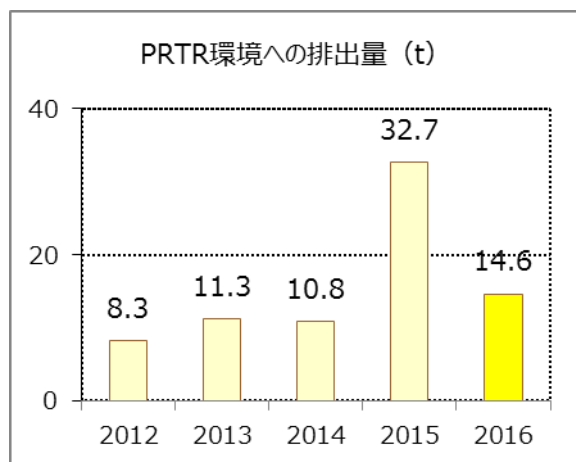
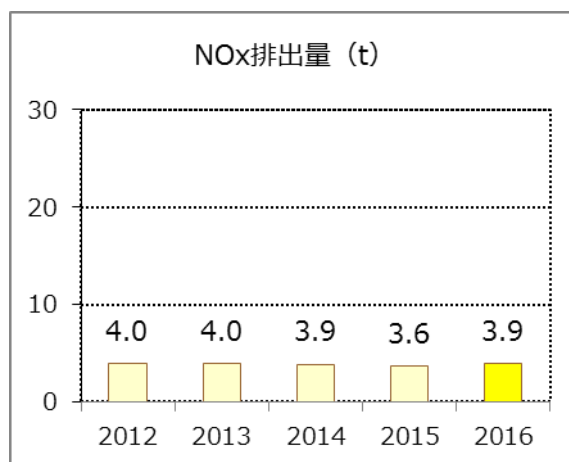
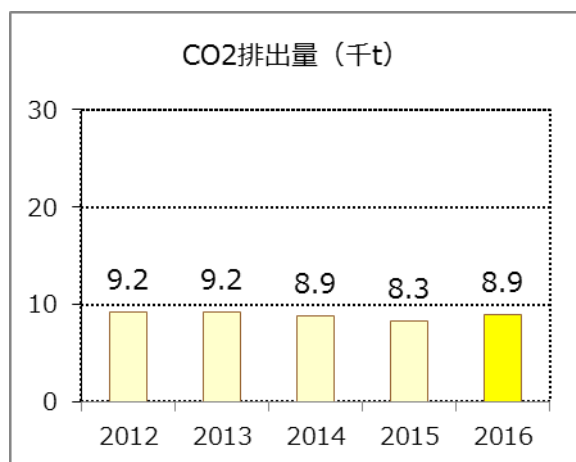


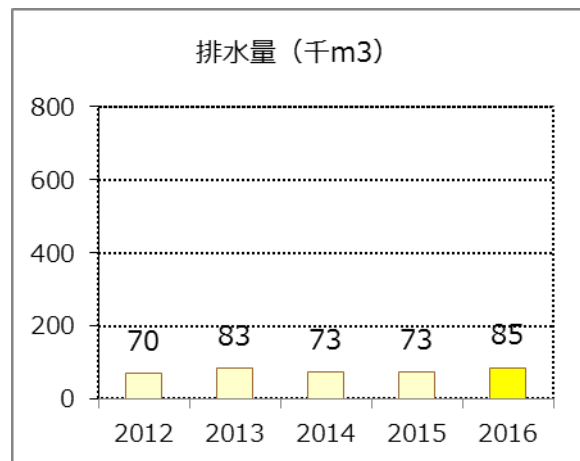
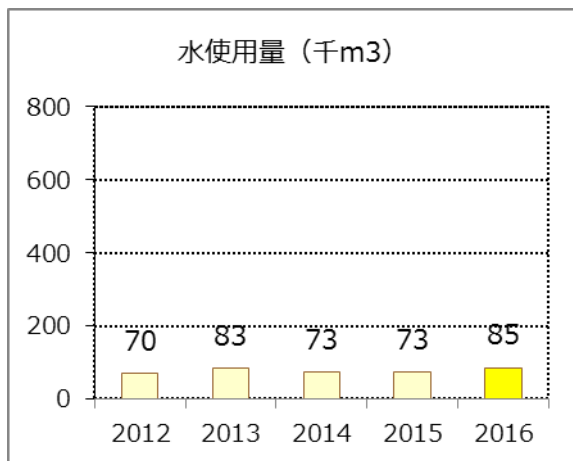
# 2016年度 事業所別環境データ

## 天竜工場

ヤマハ（株）天竜工場、ヤマハファインテック（株）

事業内容	自動車用内装部品製造、FA 機器などの開発・製造・販売、ゴルフ用品の開発、ヤマハ全体に関連する生産技術を中心とした事業活動		
所在地	静岡県浜松市		
敷地面積	182,829 m <sup>2</sup>	従業員数	880 人



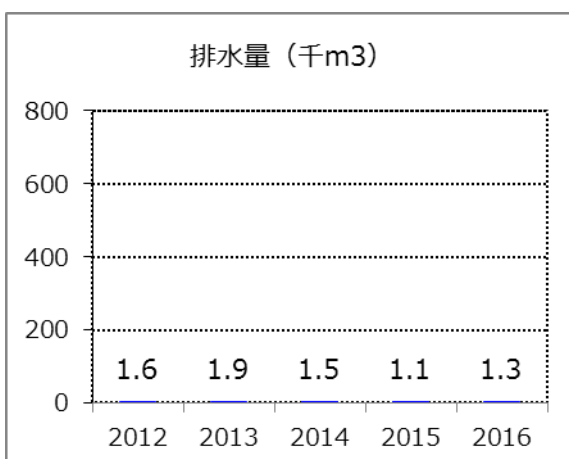
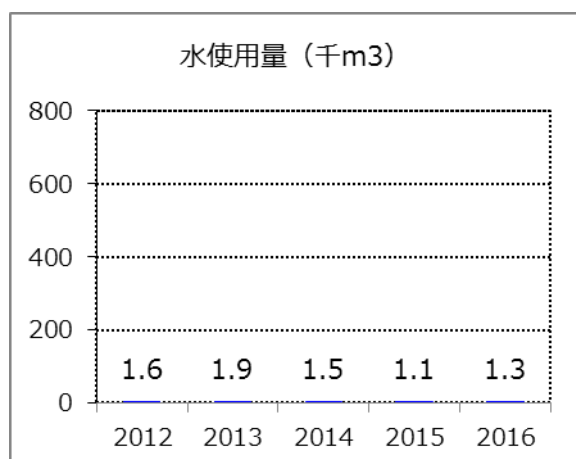
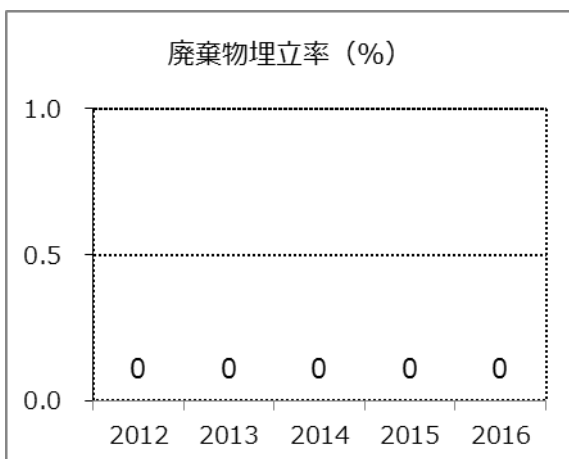
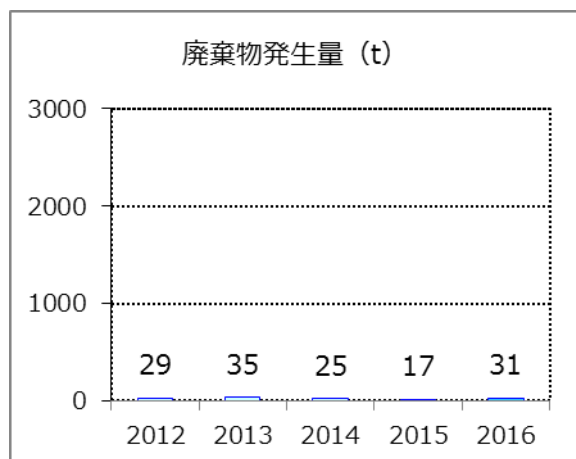
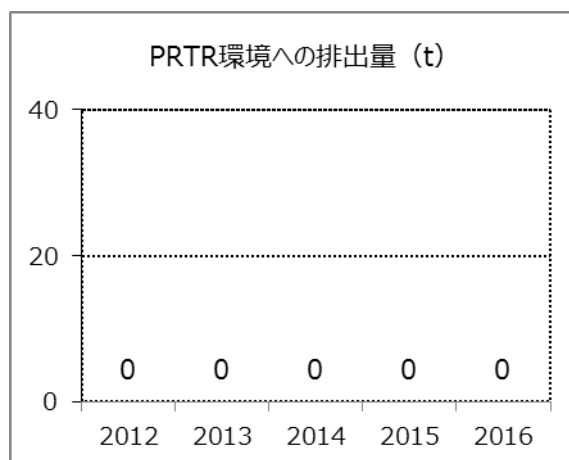
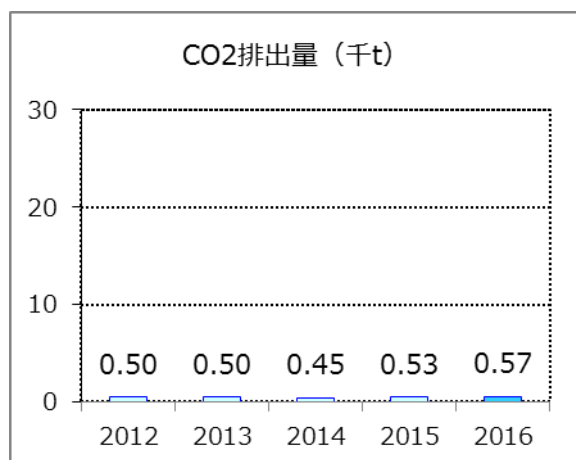


## 2016年度 事業所別環境データ

### ヤマハミュージカルプロダクツ袋井工場

(株) ヤマハミュージカルプロダクツ袋井工場

事業内容	プリント基板製品並びに音響・映像・楽器関連機器および情報通信機器製品の製造		
所在地	静岡県袋井市		
敷地面積	8,900 m <sup>2</sup>	従業員数	112人

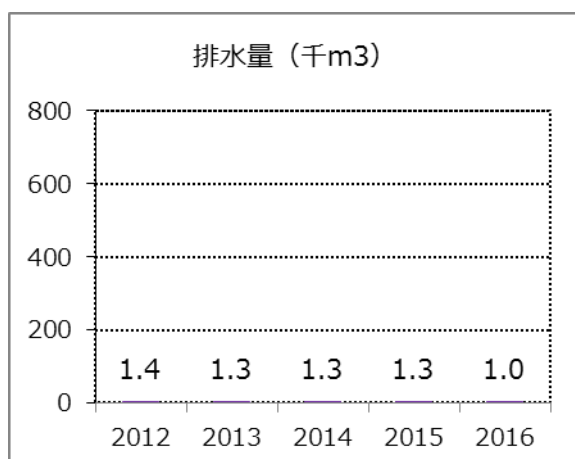
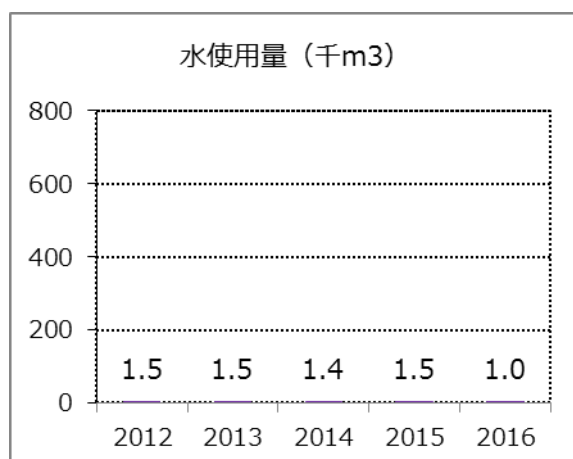
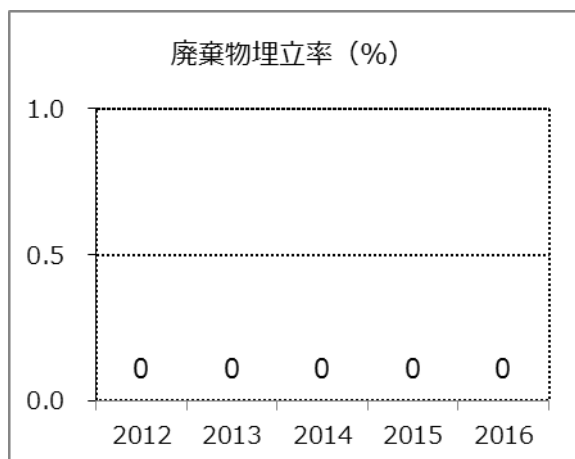
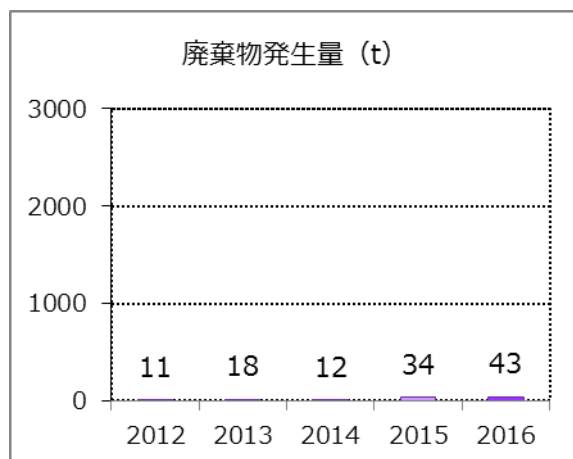
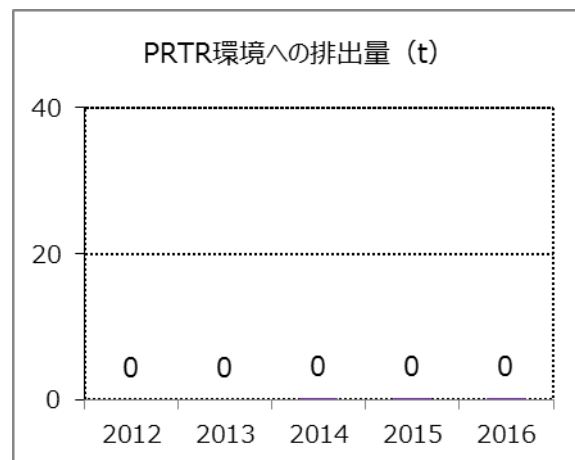
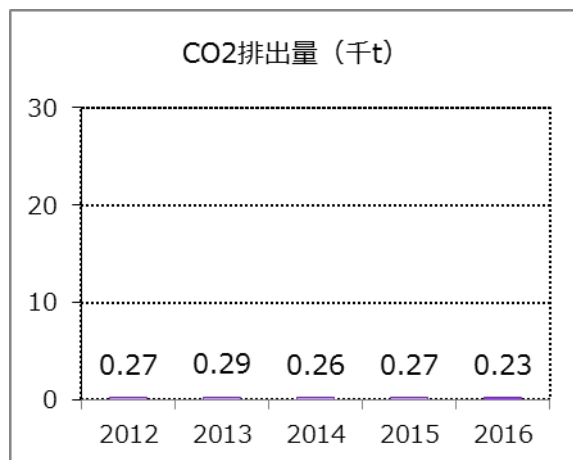


## 2016年度 事業所別環境データ

# ヤマハミュージカルプロダクツ松之木島工場

(株) ヤマハミュージカルプロダクツ松之木島工場

事業内容	管楽器部品加工、組立、梱包、出荷		
所在地	静岡県磐田市		
敷地面積	4,742 m <sup>2</sup>	従業員数	49人

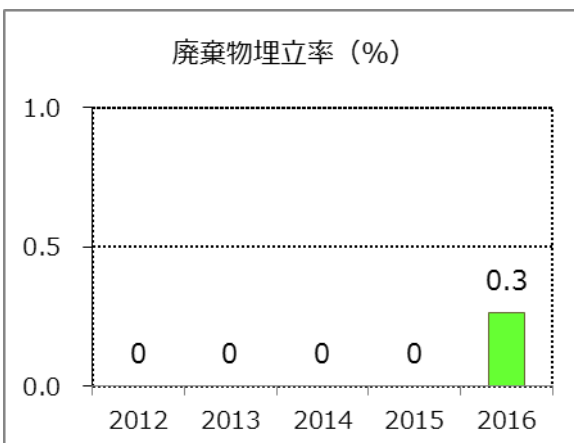
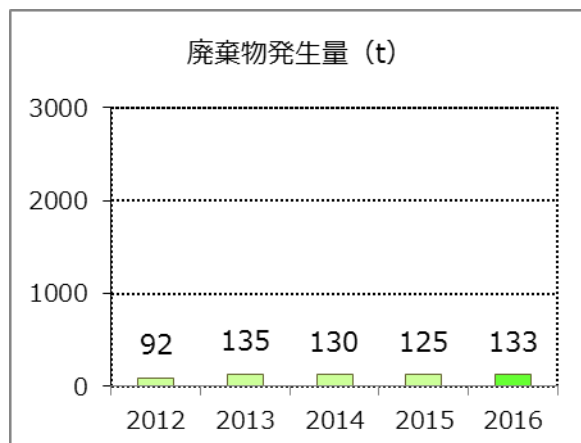
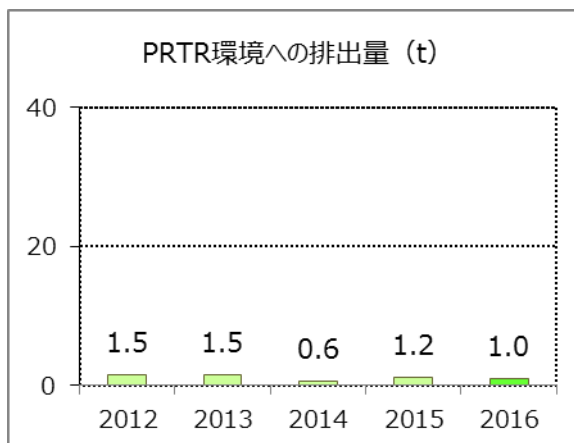
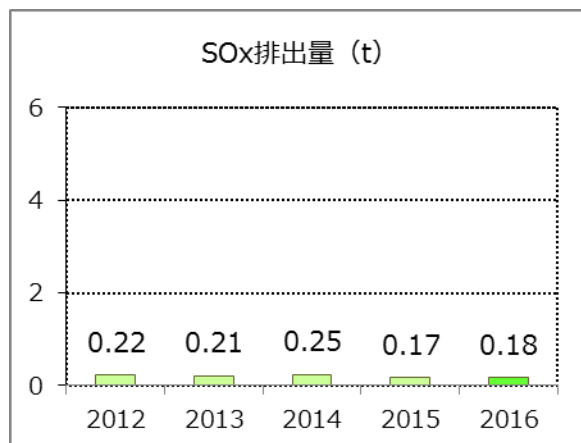
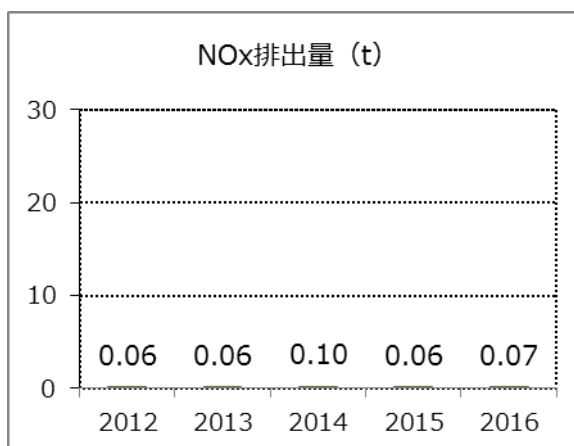
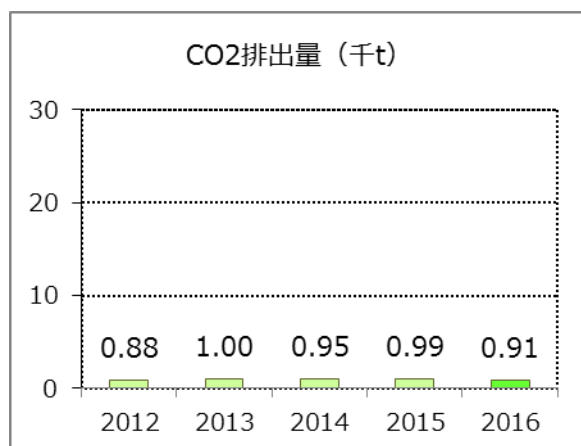


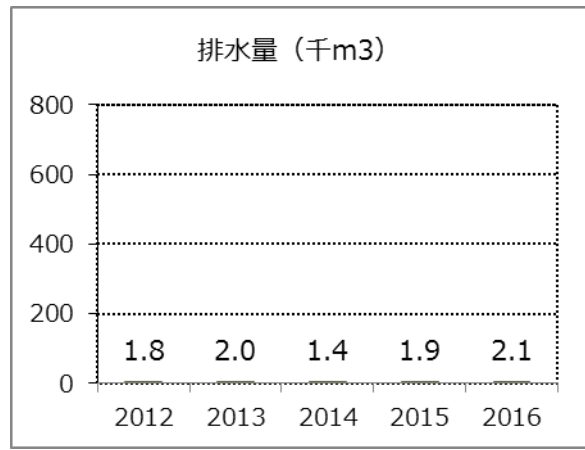
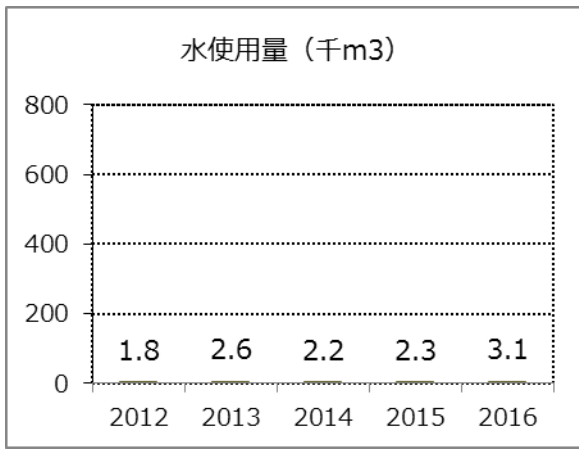
## 2016年度 事業所別環境データ

# ヤマハミュージカルプロダクツ飯田工場

(株) ヤマハミュージカルプロダクツ飯田工場

事業内容	弦打楽器の製造		
所在地	静岡県浜松市		
敷地面積	14,474 m <sup>2</sup>	従業員数	81人



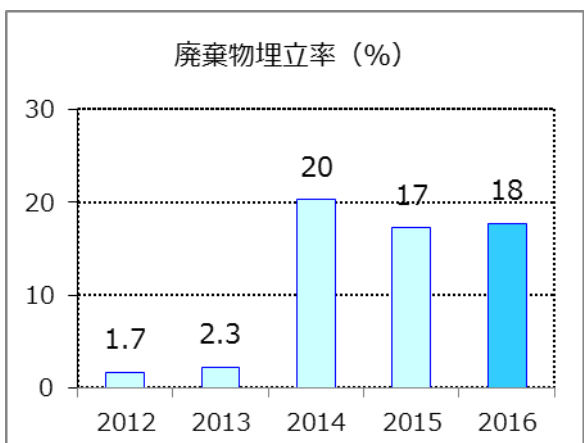
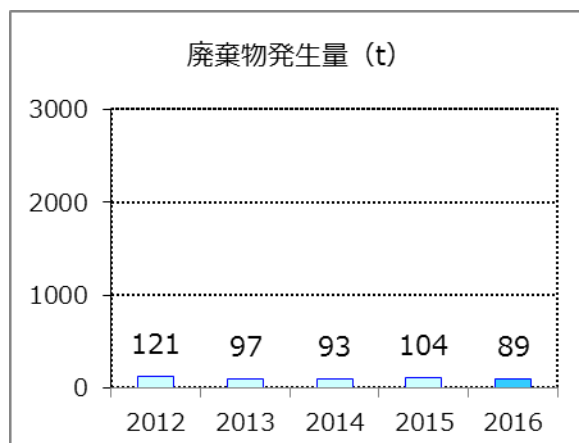
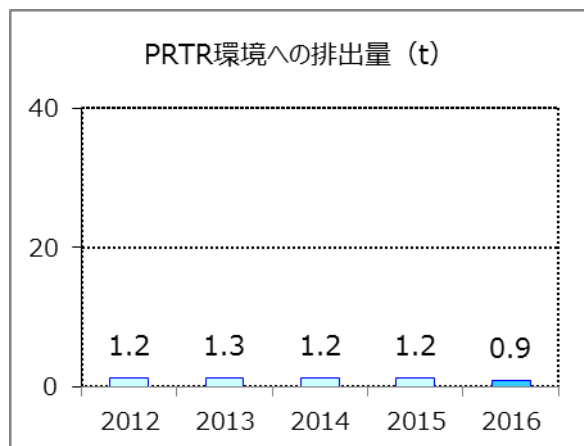
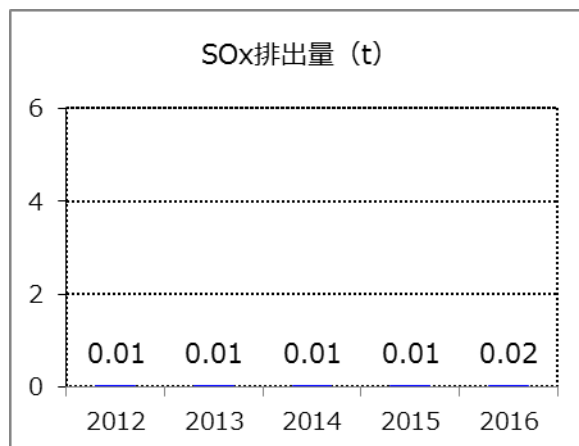
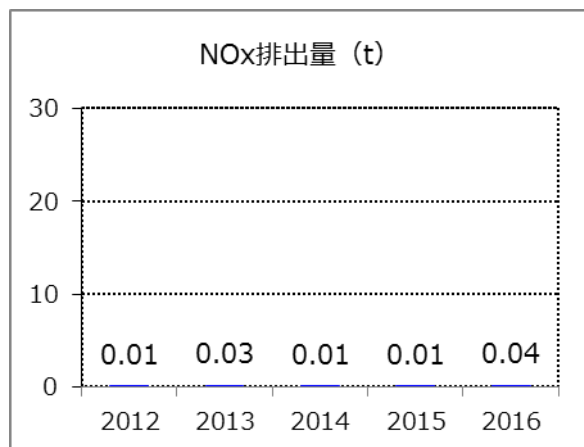
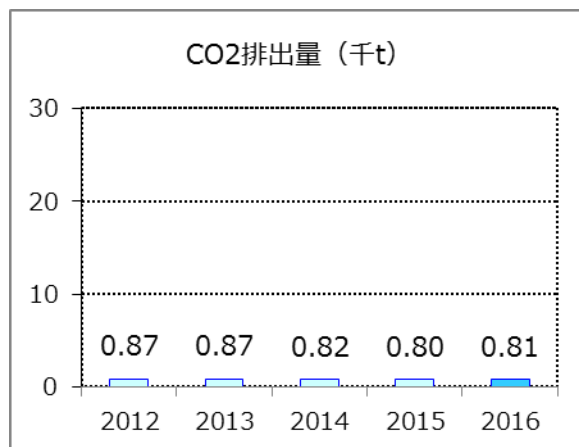


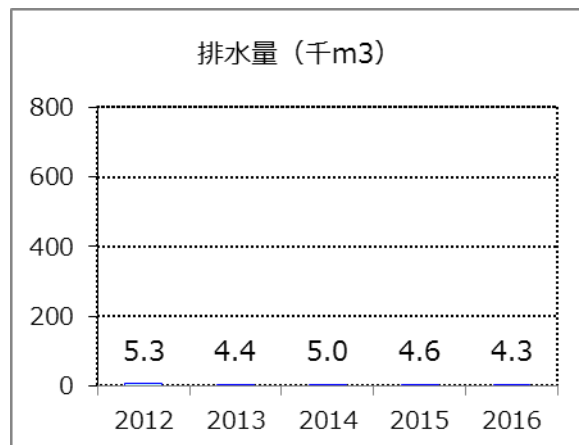
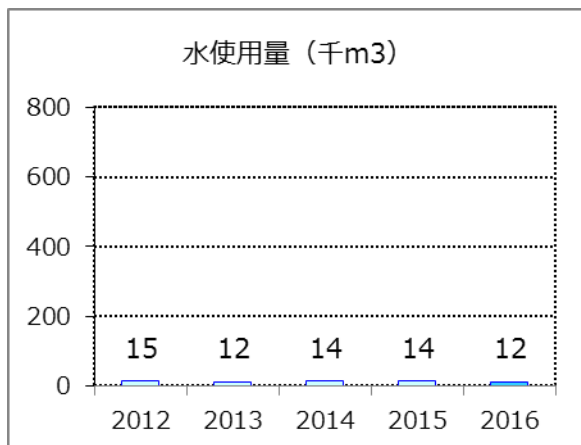
# 2016年度 事業所別環境データ

## 桜庭木材

桜庭木材（株）

事業内容	楽器部品と木製品の製造		
所在地	秋田県北秋田市		
敷地面積	52,854 m <sup>2</sup>	従業員数	63人





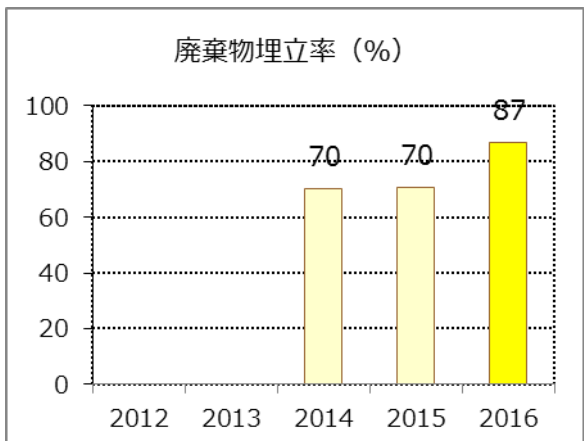
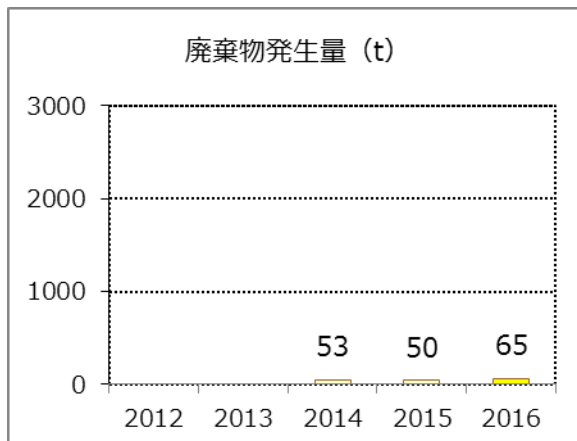
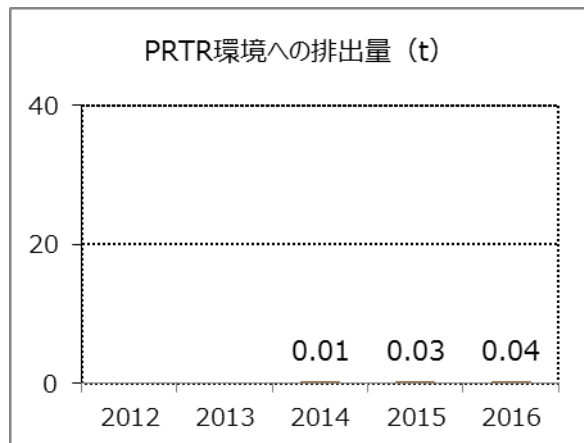
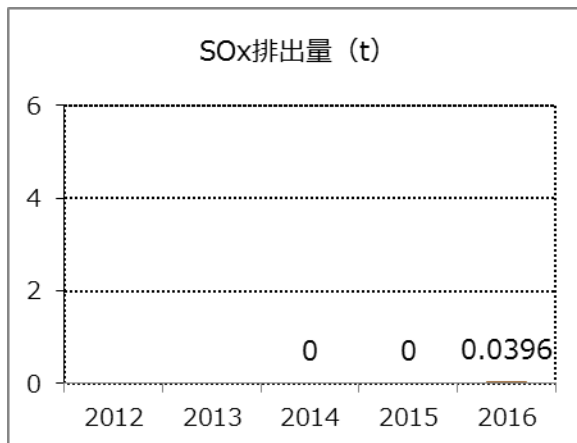
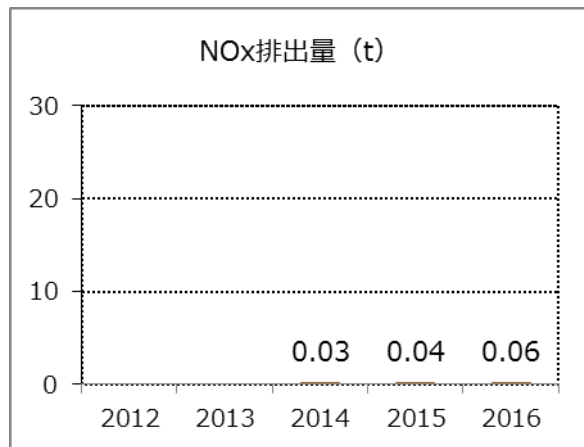
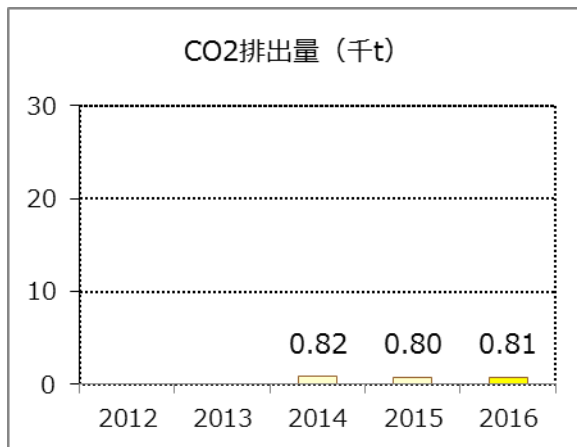


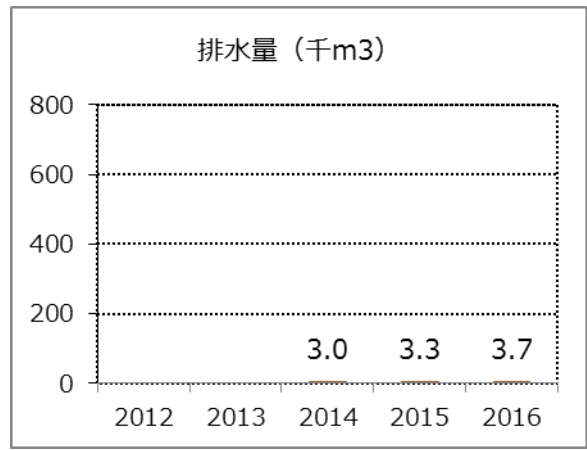
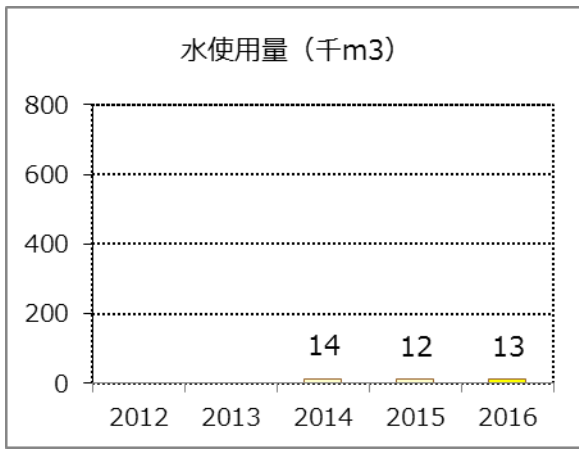
# 2016年度 事業所別環境データ

## 北見木材

北見木材（株）

事業内容	原木・製材販売、楽器部材の生産・加工および建材販売		
所在地	北海道紋別郡		
敷地面積	97,000 m <sup>2</sup>	従業員数	118人



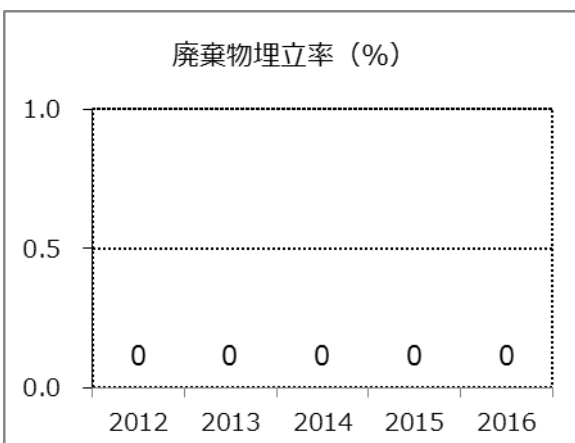
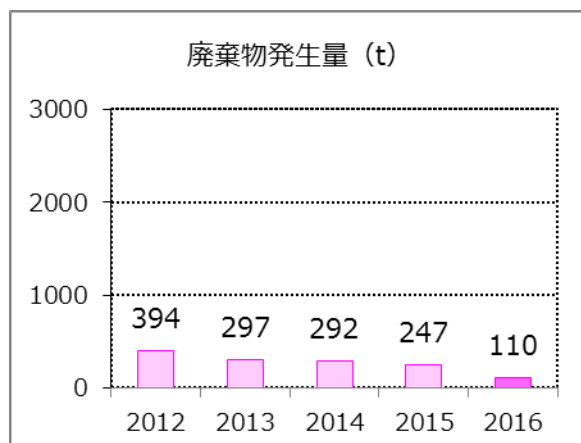
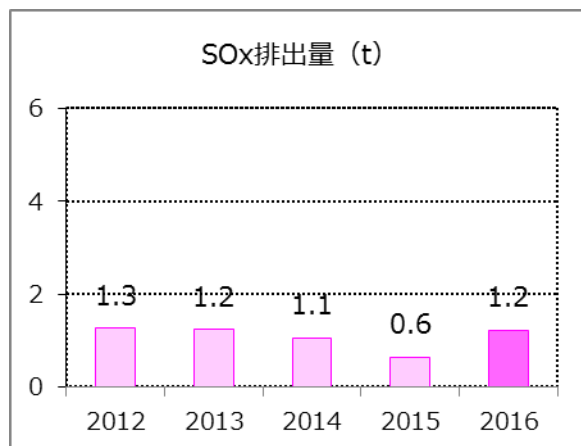
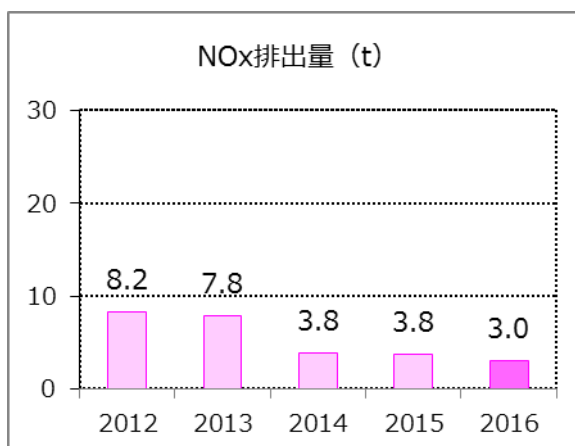
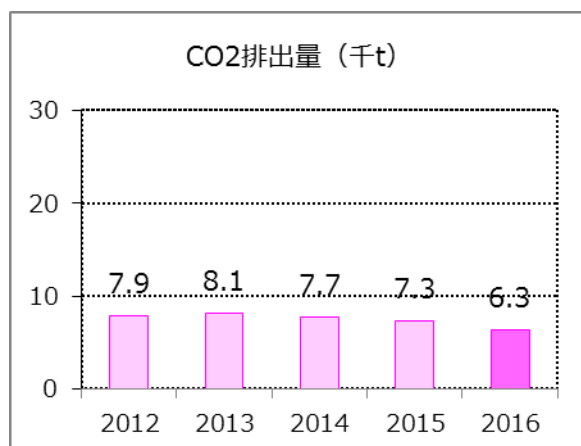


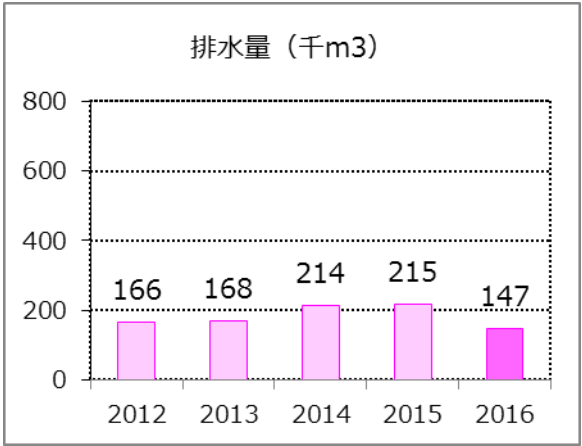
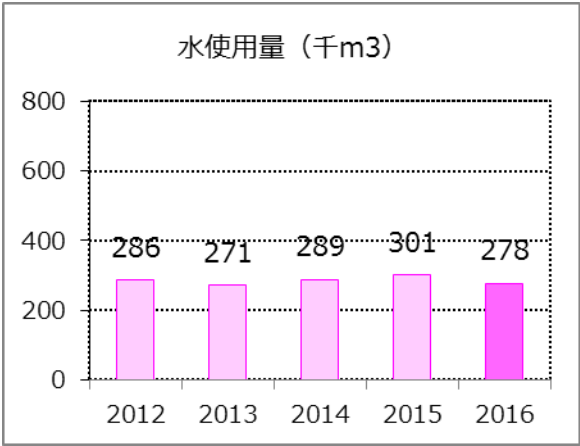
## 2016年度 事業所別環境データ

### ヤマハリゾート つま恋

※当社グループによる事業運営は2017年3月26日をもって終了いたしました。

事業内容	宿泊施設、レストラン、レクリエーション施設などの経営		
所在地	静岡県掛川市		
敷地面積	1,290,000 m <sup>2</sup>	従業員数	166人



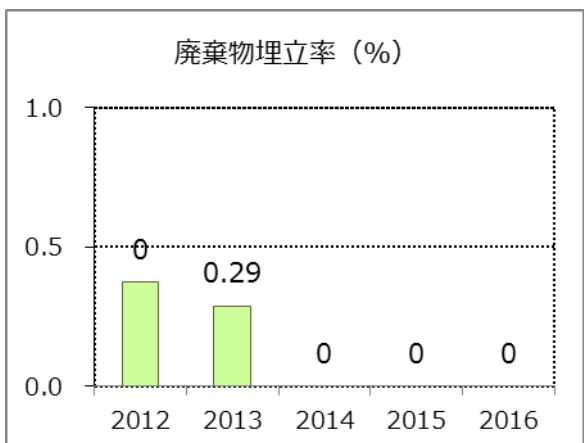
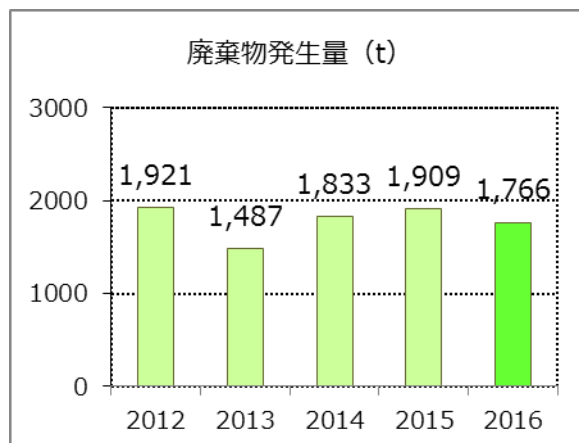
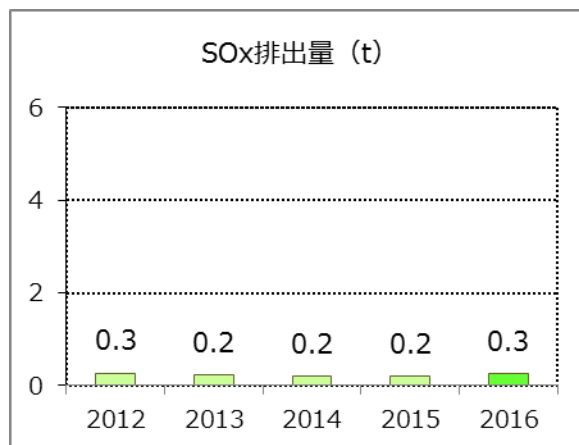
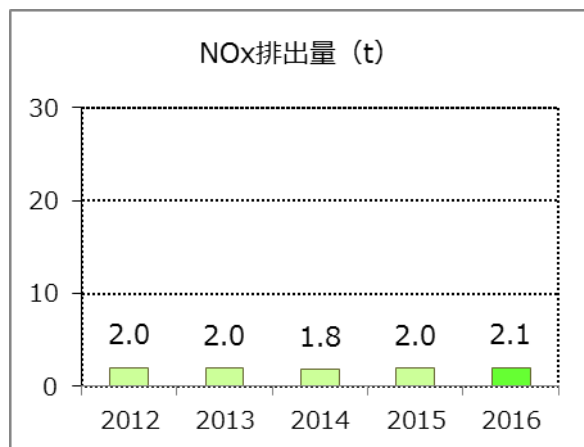
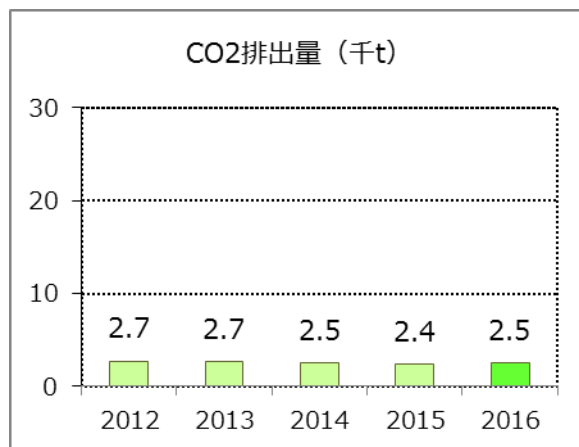


# 2016年度 事業所別環境データ

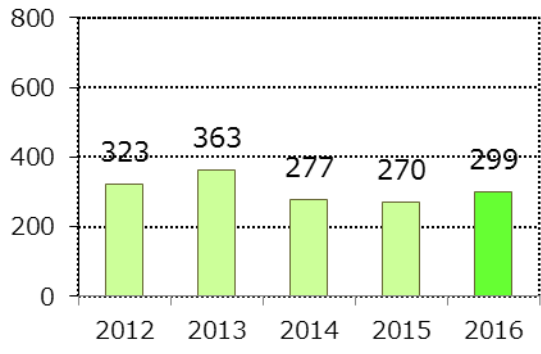
## ヤマハリゾート 葛城

(株) ヤマハリゾート 葛城

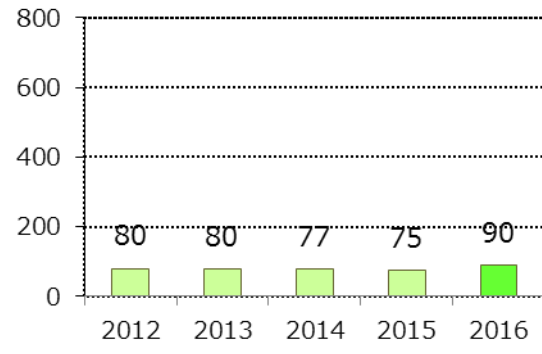
事業内容	宿泊施設、レストラン、ゴルフ場などの経営		
所在地	静岡県袋井市		
敷地面積	1,380,000 m <sup>2</sup>	従業員数	209人



水使用量 (千m3)



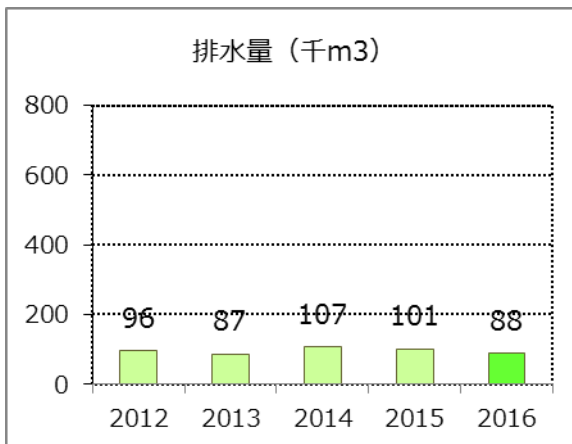
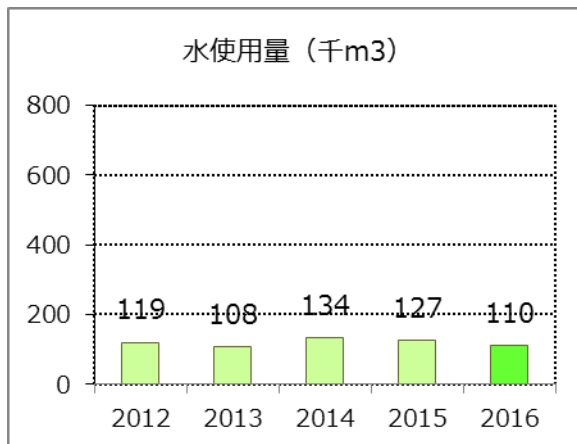
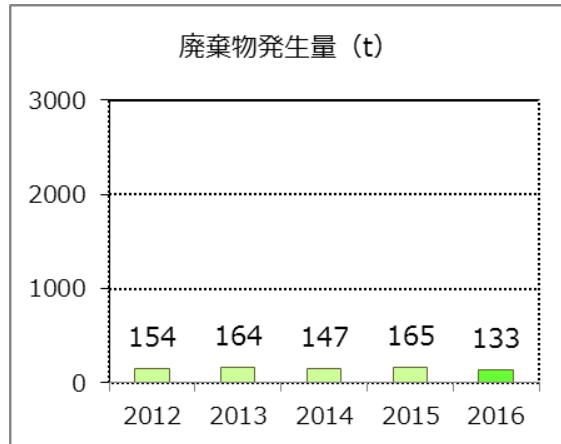
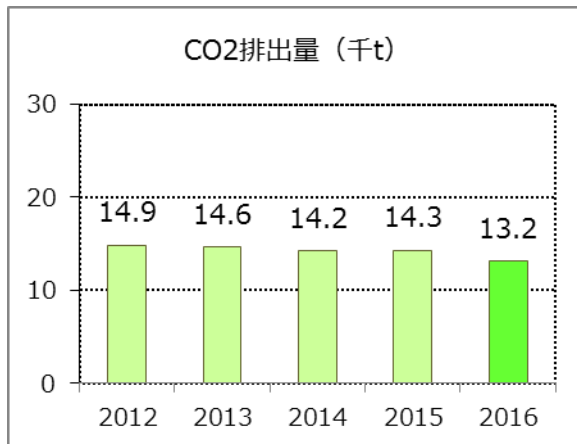
排水量 (千m3)



# 2016年度 事業所別環境データ

## 天津ヤマハ電子楽器

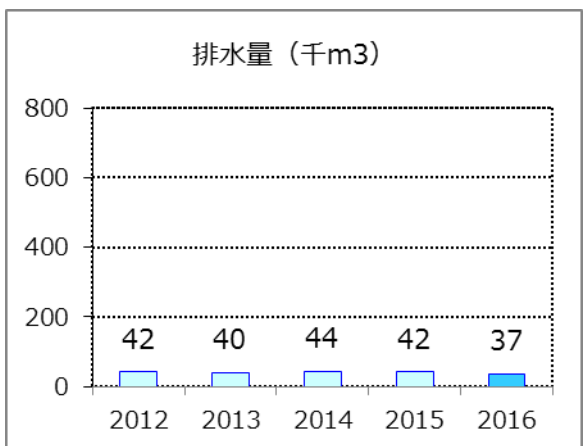
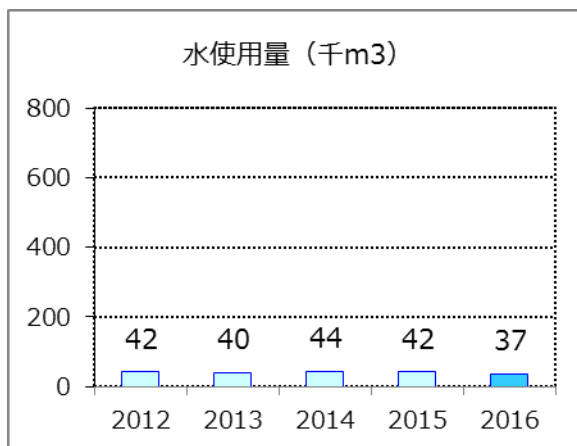
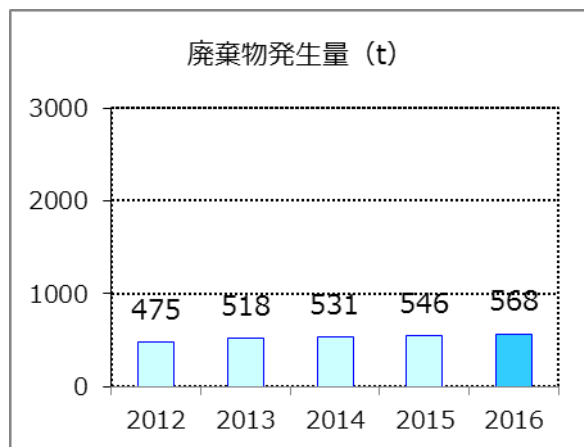
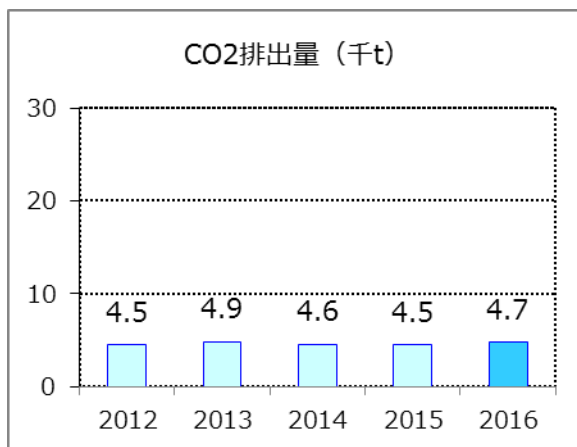
事業内容	電子楽器の製造		
所在地	中国		
敷地面積	30,729 m <sup>2</sup>	従業員数	974 人



# 2016年度 事業所別環境データ

## 蕭山ヤマハ楽器

事業内容	管楽器、打楽器の製造		
所在地	中国		
敷地面積	56,000 m <sup>2</sup>	従業員数	688人

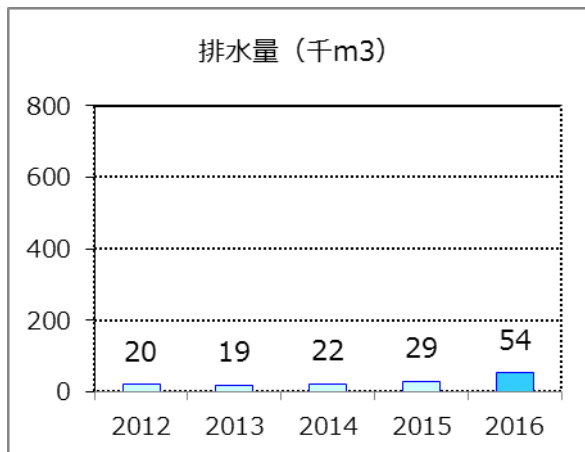
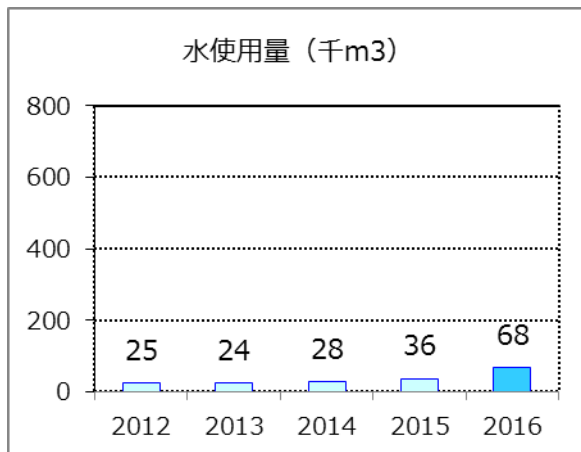
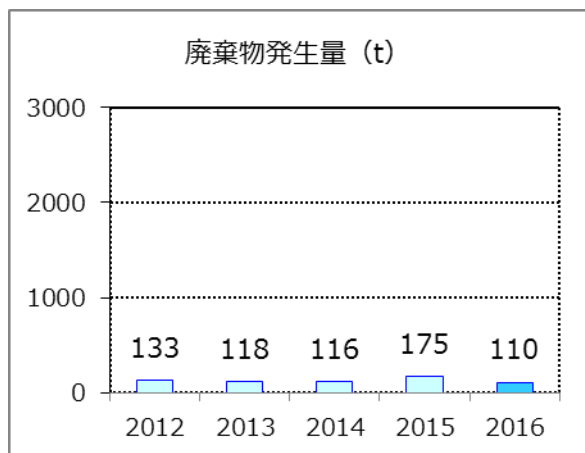
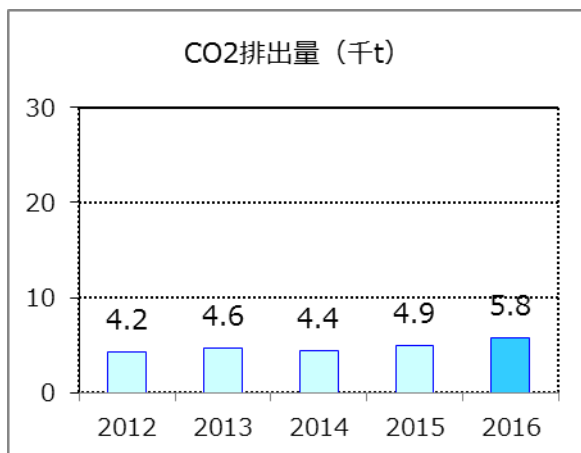




## 2016年度 事業所別環境データ

### ヤマハ・エレクトロニクス（蘇州）

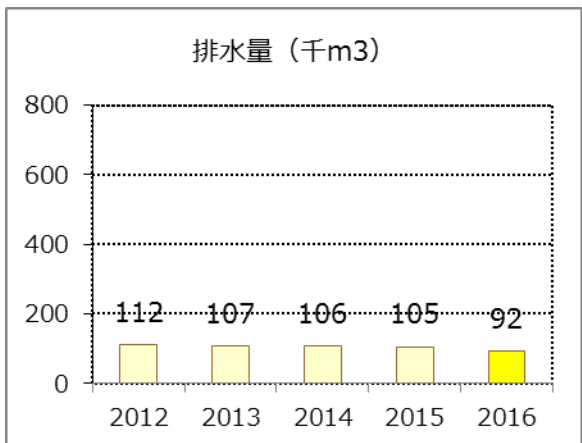
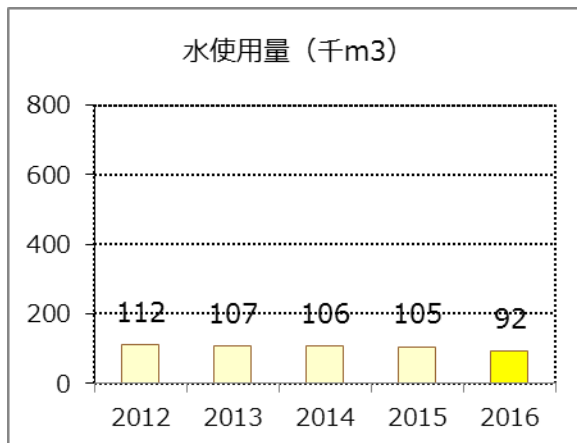
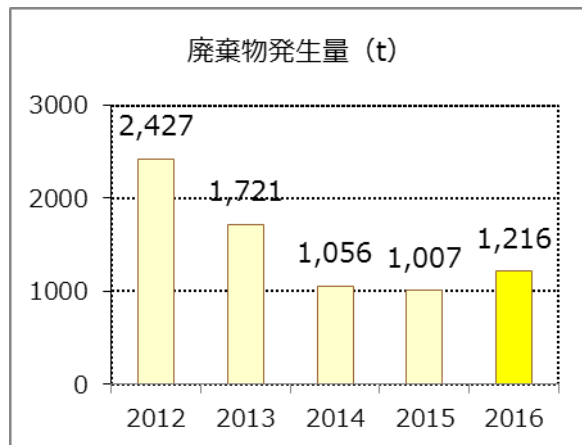
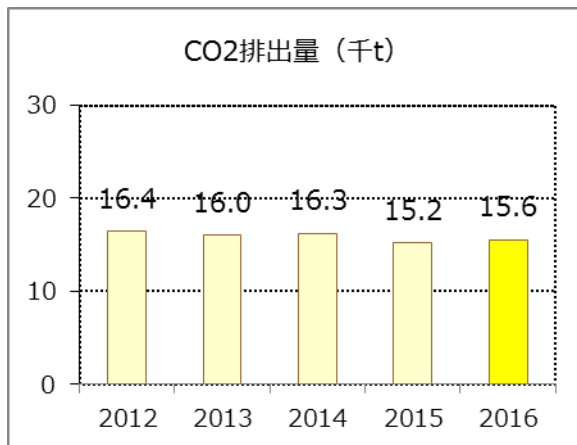
事業内容	AV・PA・SN製品の製造、AVサービスパーツの製造・販売		
所在地	中国		
敷地面積	120,000 m <sup>2</sup>	従業員数	1,273 人



# 2016年度 事業所別環境データ

## 杭州ヤマハ楽器

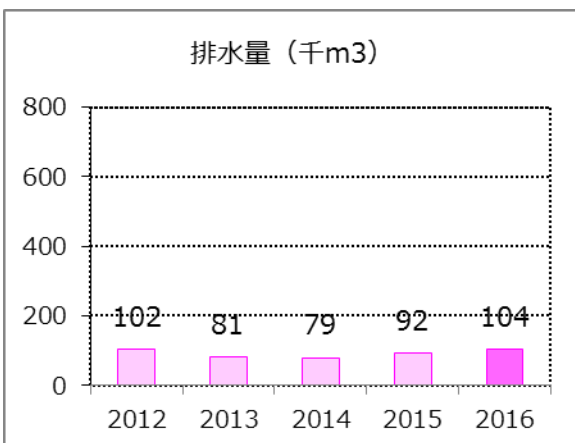
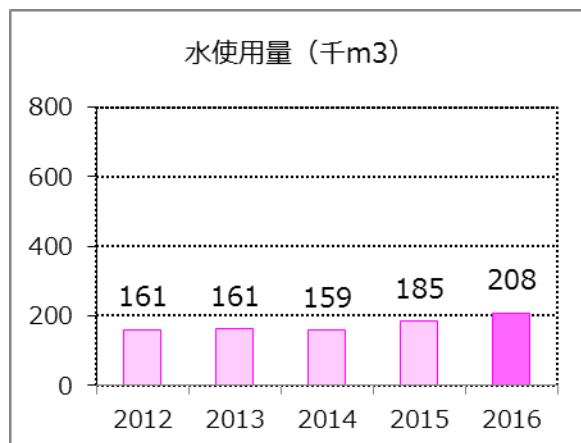
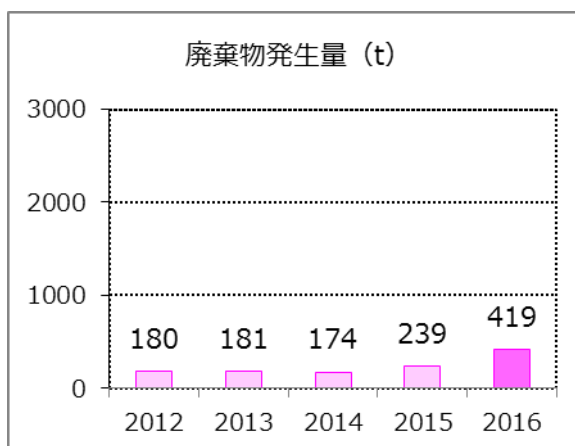
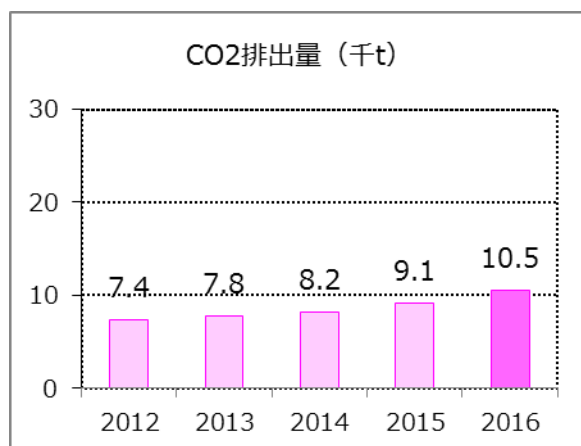
事業内容	ピアノ・ピアノパーツ、ギターの製造		
所在地	中国		
敷地面積	150,000 m <sup>2</sup>	従業員数	2,497 人



## 2016年度 事業所別環境データ

# ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア

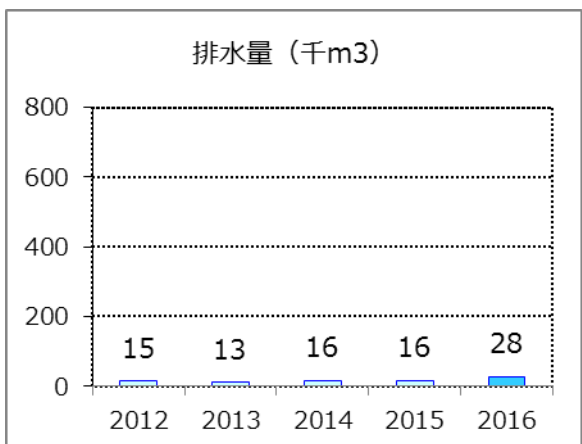
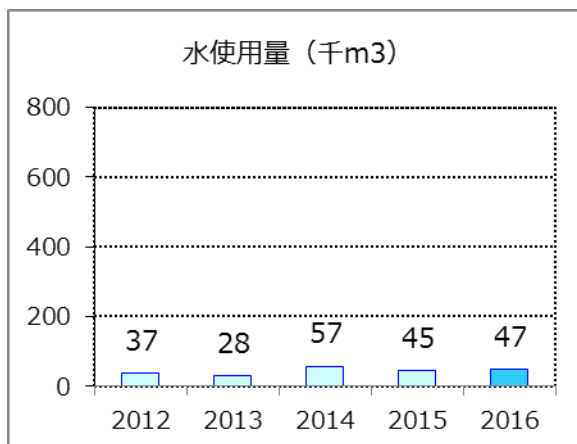
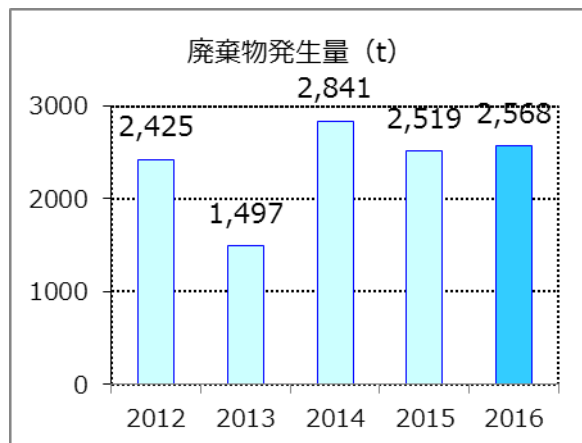
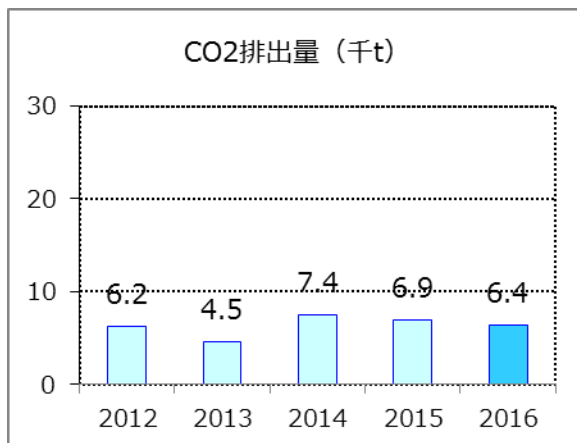
事業内容	管楽器、ピアノカ、リコーダーなどの製造・組立		
所在地	インドネシア		
敷地面積	58,500 m <sup>2</sup>	従業員数	1,761人



## 2016年度 事業所別環境データ

# 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

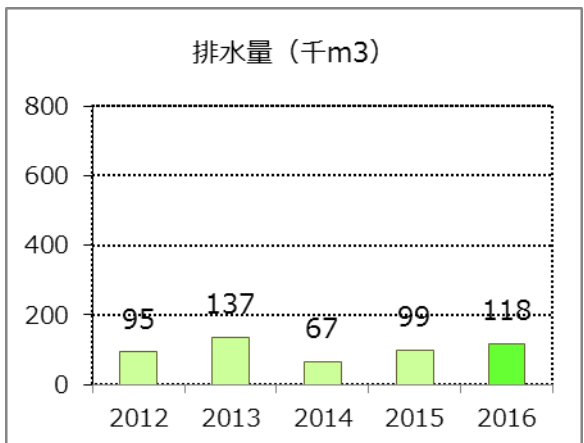
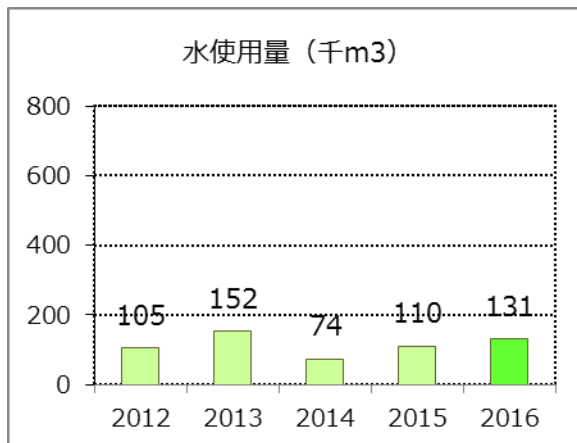
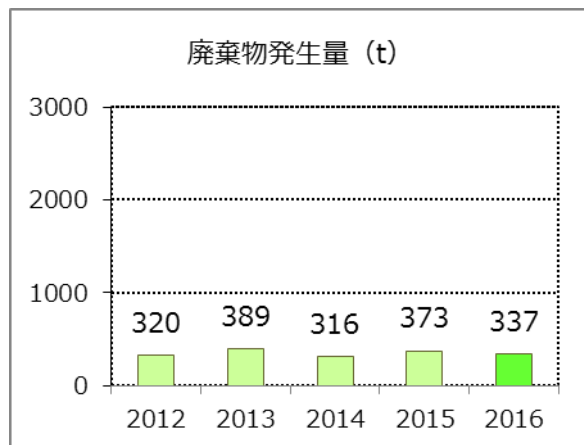
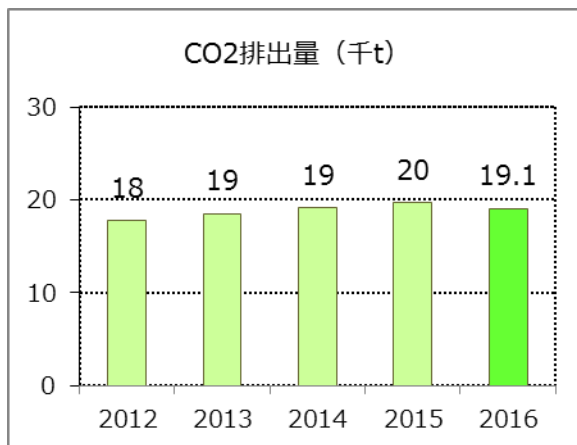
事業内容	ギターの製造		
所在地	インドネシア		
敷地面積	22,500 m <sup>2</sup>	従業員数	1,943 人



## 2016年度 事業所別環境データ

# ヤマハ・ミュージック・マニュファクチュアリング・アジア

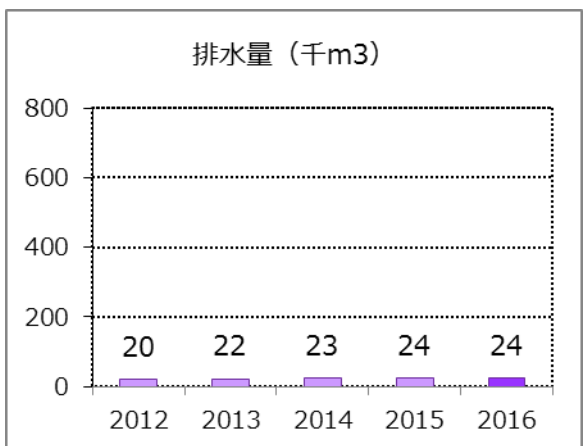
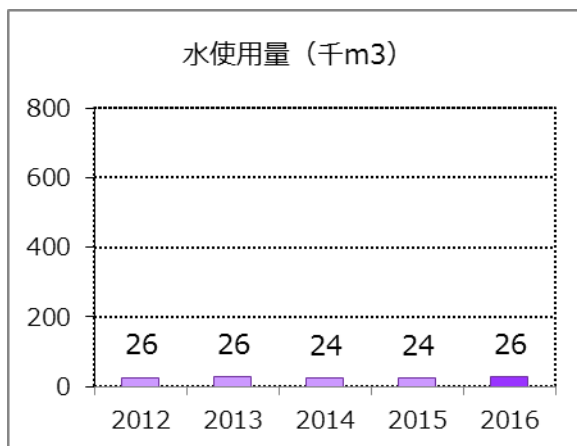
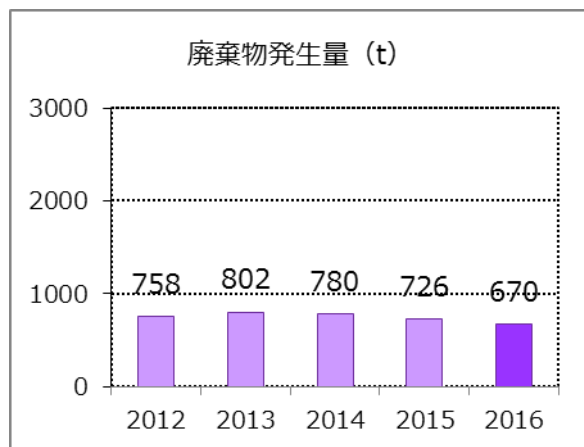
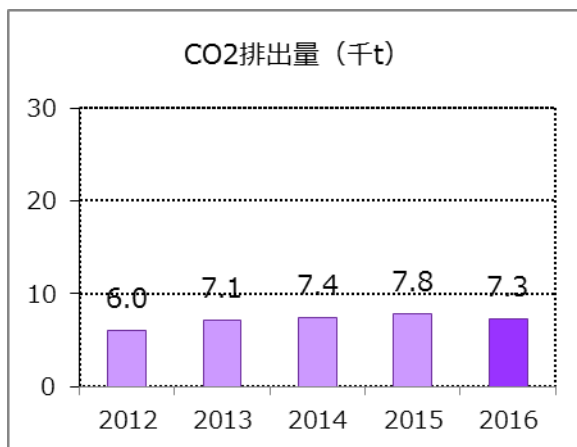
事業内容	電子楽器、PA 機器の製造		
所在地	インドネシア		
敷地面積	120,000 m <sup>2</sup>	従業員数	4,108 人



# 2016年度 事業所別環境データ

## ヤマハ・インドネシア

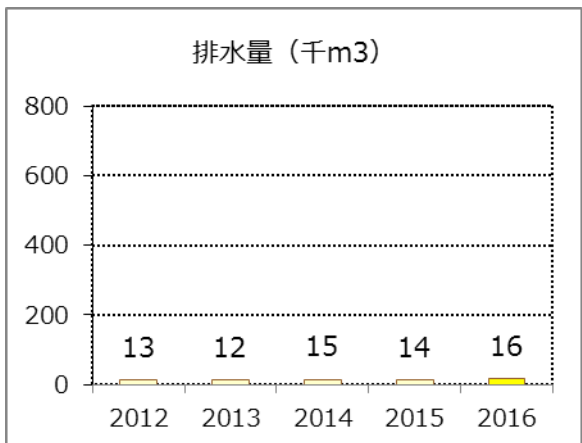
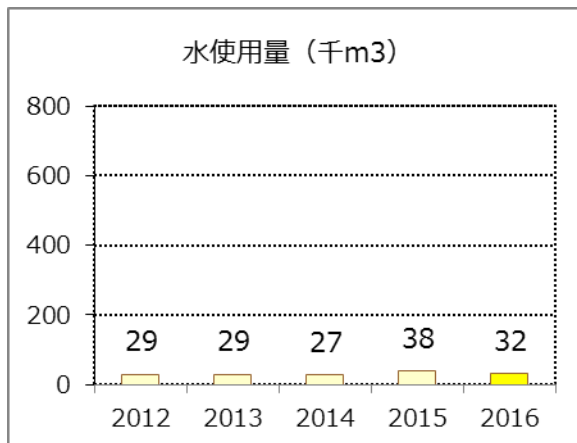
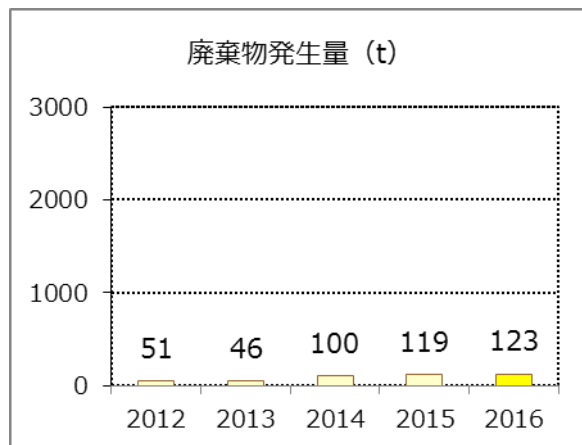
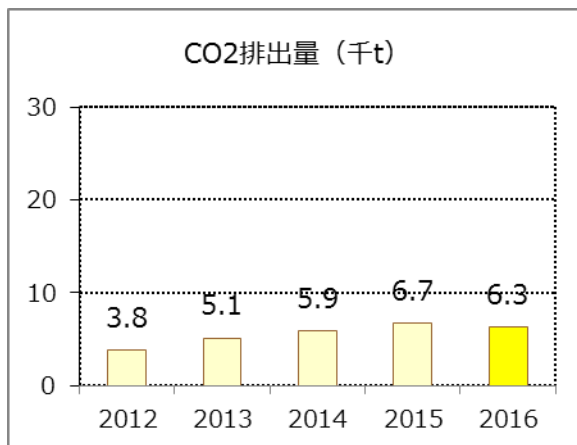
事業内容	ピアノの製造		
所在地	インドネシア		
敷地面積	19,542 m <sup>2</sup>	従業員数	1,174 人



## 2016年度 事業所別環境データ

# 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

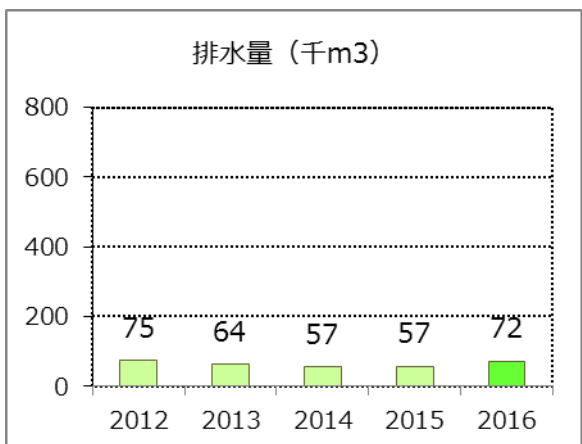
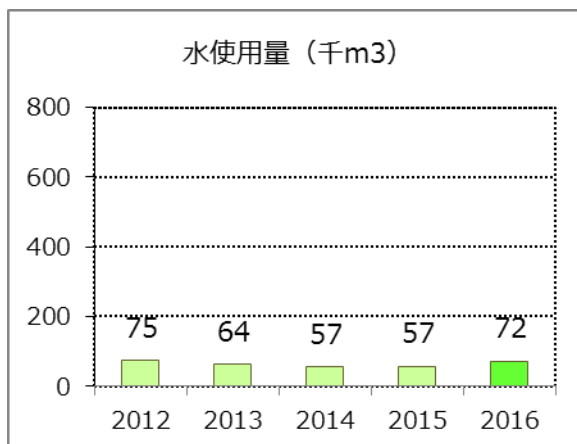
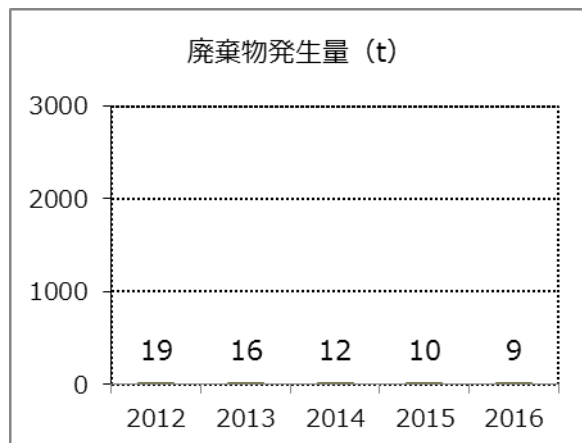
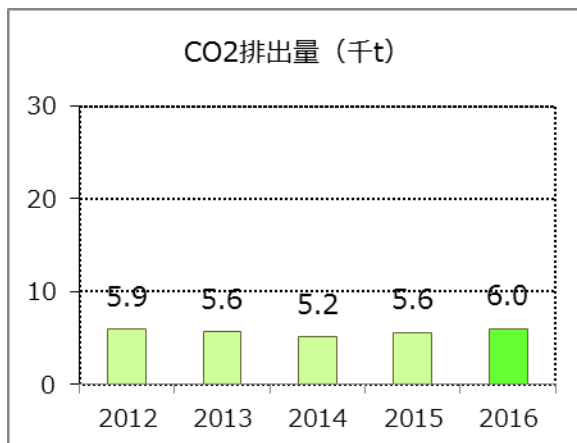
事業内容	AV・PA 製品の製造、AV サービスパーツの製造・販売		
所在地	インドネシア		
敷地面積	50,000 m <sup>2</sup>	従業員数	1,518 人



## 2016年度 事業所別環境データ

# 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

事業内容	AV製品の製造、AVサービスパーツの製造・販売		
所在地	インドネシア		
敷地面積	106,610 m <sup>2</sup>	従業員数	1,302人





# 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、賛同する企業は、自社の影響の及ぶ範囲で10原則を順守することをトップ自らが宣言し、その実現に向けて努力し続けます。ヤマハは、2011年6月に署名して以来、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンにおいて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

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 >](#)



[コンプライアンス >](#)



[リスクマネジメント >](#)



[情報開示（株主、投資家との対話） >](#)

# コーポレートガバナンス

1. コーポレートガバナンスの基本方針
2. コーポレートガバナンス体制
3. 社外役員をサポート体制
4. 内部統制システムの整備
5. 役員報酬の方針と状況
6. ステークホルダーの声の反映

## コーポレートガバナンスの基本方針

ヤマハ株式会社およびグループ企業は「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みます。以下に掲げる基本方針のもと、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

また、これらの基本方針を含む「コーポレートガバナンス方針書」を、ホームページに掲載しています。

## コーポレートガバナンス体制

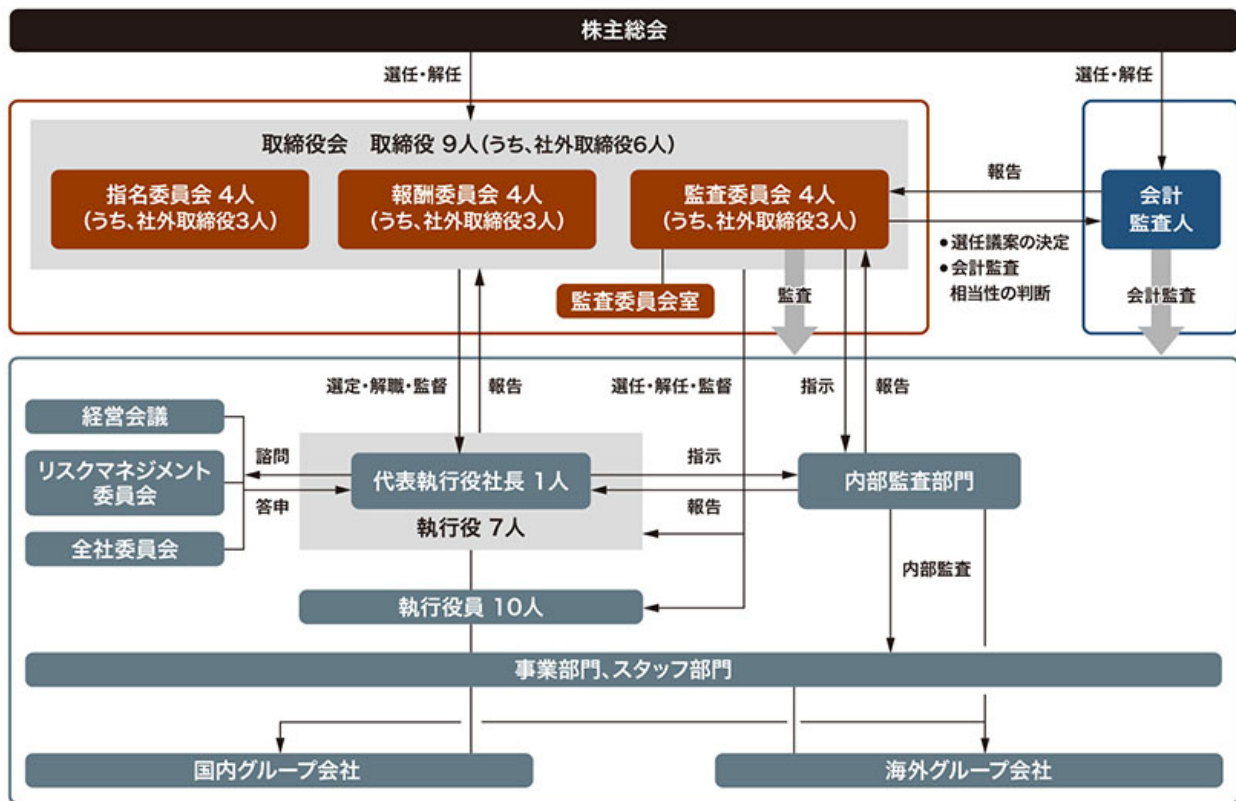
ヤマハ（株）は、経営における監督と執行の分離を一層明確にし、取締役会による監督機能の強化と執行のスピードアップを図ることを目的に、2017年6月22日より指名委員会等設置会社に移行しました。

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社外取締役を3分の2（全9人中6人）とするとともに、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、監査役会に代わる機関である監査委員会では、内部監査部門との連携を図りながら、従来の適法性監査に加え、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新設しました。同時に、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。

コーポレートガバナンス体制（2017年6月23日現在）



ガバナンス組織の人員構成  
(ヤマハ（株）、2017年6月23日現在)

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

**ガバナンス組織の国籍別人員構成  
(ヤマハ (株) 、2017年6月23日現在)**

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

[役員一覧](#) >

## 取締役会

当社の取締役は、平成29年6月23日現在で9名（うち、社外取締役6名）です。

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

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

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

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

## 指名委員会

指名委員会は、2017年6月23日現在で4人（うち、社外取締役3人）です。委員の過半数を社外取締役で構成し、委員および委員長は取締役会で選定します。

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

## 監査委員会

監査委員会は、2017年6月23日現在で4人（うち、社外取締役3人）です。委員の過半数を社外取締役で構成し、委員および委員長は取締役会で選任します。

なお、委員長は独立社外取締役とします。監査委員会は、従来の監査役会に代わる機関で、当社およびグループ会社における内部統制システムの構築・運用の状況などについて、内部監査部門との連携を通じて、または自ら直接に監査を行います。監査の結果を踏まえ、執行役および取締役の職務の執行について適法性・妥当性を監査します。監査委員は、必要があると認められた時、取締役会に対する報告もしくは意見表明、または執行役もしくは取締役に対する行為の差止めなどを実施します。また、会計監査人の選任・解任などに関する株主総会提出議案を決定します。監査委員会は、社内の情報収集力を高めるため、常勤監査委員を選定します。また、監査委員会の職務を補助する専任の組織として監査委員会直轄の監査委員会室を設置します。監査委員会室スタッフの人事評価、人事異動、懲戒処分などについては、監査委員会の同意を必要とし、執行役その他業務執行者からの独立性を確保します。監査委員会は、執行役および取締役の職務執行の監査に必要な事項に関し、会計監査人ならびに内部監査部門と連携し情報を共有するなど、十分かつ適正な監査を行うことができる体制を確保し、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努めるものとします。

内部監査部門は、自らの監査の結果について定期かつ随時に監査委員会に報告するとともに、監査委員会の求めがあるときはいつでも報告しなければならないこととします。

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

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

内部監査部長の人事異動については、事前に監査委員会の意見聴取を行います。

## 報酬委員会

報酬委員会は、2017年6月23日現在で4人（うち、社外取締役3人）です。委員の過半数を社外取締役で構成し、委員および委員長は取締役会で選定します。

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

## 執行役

会社法上の正式な機関であり、株主に対して直接責任を負う機関として、執行役を新設しました。2017年6月23日現在で7人が就任しています。執行役は全社的な視点を持ち、取締役会から委任を受けた業務執行にかかわる重要な決定を行うとともに、取締役会の監督のもと業務を執行します。

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

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

## 執行役員

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

2017年6月23日現在で10人が就任しています。

## 役員等を選出するプロセス・基準

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

指名、監査および報酬委員会の委員および委員長の選定に関して、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。

## 社外取締役・社外監査役の選任理由

役職	氏名	選任理由
取締役	柳 弘之	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 取締役として人格・識見に優れていること。</li> <li>• ヤマハ発動機株式会社代表取締役としての経営実績があること。</li> <li>• ガバナンス機能の強化、ブランド価値の向上、及び客観的な視点からの適切なアドバイスを得ることが期待できること。</li> </ul>
取締役	野坂 茂	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 取締役として人格・識見に優れていること。</li> <li>• 他業種での経営実績があること。</li> <li>• ガバナンス機能の強化および客観的な視点からの社外取締役・社外監査役の主な活動状況適切なアドバイスを得ることを期待できること。</li> </ul>
取締役	伊藤 雅俊	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 取締役として人格・識見に優れていること。</li> <li>• 他業種での経営実績があること。</li> <li>• ガバナンス機能の強化および客観的な視点からの適切なアドバイスを得ることを期待できること。</li> </ul>
取締役	箱田 順哉	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 取締役として人格・識見に優れていること。</li> <li>• 企業会計に精通している公認会計士であること。</li> <li>• ガバナンス機能の強化及び客観的な視点からの適切なアドバイスを得ることを期待できること。</li> </ul>
取締役	中島 好美	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 取締役として人格・識見に優れていること。</li> <li>• 他業種での経営実績があること。</li> <li>• ガバナンス機能の強化及び客観的な視点からの適切なアドバイスを得ることを期待できること。</li> </ul>
取締役	福井 琢	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 取締役として人格・識見に優れていること。</li> <li>• 法令・規則に精通している弁護士であること。</li> <li>• ガバナンス機能の強化及び客観的な視点からの適切なアドバイスを得ることを期待できること。</li> </ul>

※ ヤマハ（株）は、社外取締役 野坂 茂、伊藤 雅俊、箱田 順哉、中島 好美、福井 琢の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（2017年6月23日現在）

## 社外取締役・社外監査役の主な活動状況 (2016年度)

		取締役会	監査役会
総開催回数		13回	15回
社外取締役 柳 弘之	出席回数	12回	-
	出席率 <sup>※</sup>	92. 3%	-
社外取締役 野坂 茂	出席回数	13回	-
	出席率 <sup>※</sup>	100%	-
社外取締役 伊藤 雅俊	出席回数	8回	-
	出席率 <sup>※</sup>	80%	-
社外監査役 池田 裕彦	出席回数	13回	15回
	出席率 <sup>※</sup>	100%	100%
社外監査役 箱田 順哉	出席回数	13回	14回
	出席率 <sup>※</sup>	100%	93. 3%

※ 出席率の分母は各人の就任期間中の総開催回数

## 社外役員のサポート体制

### 社外役員に対する情報提供

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

### 社外取締役による定期的会合

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

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

## 内部統制システム

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

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



## 利益相反に関する情報

取締役、執行役およびその近親者との取引を行う場合には、ヤマハ（株）および株主共同の利益を害することがないよう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。

## 取締役会への重大懸念事項の通知と対処

ヤマハ（株）では、内部通報窓口「コンプライアンスヘルプライン」を設け、コンプライアンス行動規準や就業規則、法令に違反する行為またはその恐れのある行為について通報を受け付けています。通報された事項は、全社委員会であるリスクマネジメント委員会のコンプライアンス部会で確認・協議するなど、適切に対応しています。2016年度、ヤマハグループにおいて重大な懸念事項はありませんでした。

## 役員報酬の方針と状況

### 取締役の報酬

取締役の報酬は、あらかじめ株主総会で承認された報酬枠内での基本報酬および業績連動報酬、短期的な業績を反映する取締役賞与に加え、中長期の企業価値の向上に対するインセンティブを高めるための株式取得型報酬で構成されます。これらは役員人事委員会にて審議の上、取締役会にて決定します。監査役の報酬については、株主総会で決議された報酬枠の中で、監査役の協議にて決定します。

社外取締役を除く取締役の報酬は、(1) 固定報酬、(2) 業績連動報酬および(3) 取締役賞与で構成されています。(2) 業績連動報酬は、連結売上高営業利益率（ROS）、連結自己資本利益率（ROE）、連結売上高対前年同期伸長度および連結営業利益対前年同期改善度を評価指標とし、業績に応じ固定報酬に対し0～50%の範囲で変動します。(3) 取締役賞与は、あらかじめ株主総会で決議された枠である、前事業年度の連結当期純利益×0.5%を上限に、連結当期純利益に連動させ算出しています。

また、2015年7月より固定報酬のうち12.5%を取締役が役員持株会を経由して自社株を取得し、在任期間中継続して保有することとしました。これにより、取締役の中・長期の業績に対するインセンティブをより高めていきます。

社外取締役の報酬は、固定報酬のみとしており、取締役報酬額とのバランスや当社の事業規模等を考慮して決定しています。

監査役の報酬は、固定報酬のみとし、あらかじめ株主総会で決議された報酬枠の範囲で、取締役の報酬額とのバランスや当社の事業規模等を考慮して、監査役の協議により決定しています。

なお、2017年6月22日の指名委員会等設置会社への移行に伴い、取締役、執行役の報酬の決定に関する方針と個人別の報酬は、報酬委員会にて決定することとなりました。

また、2017年7月より、取締役および執行役の報酬については、報酬委員会により以下の通り方針を決定しました。

社外取締役および監査委員を除く取締役、ならびに内部監査担当を除く執行役の報酬は、(1) 固定報酬 (2) 業績連動賞与および(3) 譲渡制限付株式報酬からなり、それらはおおむね、5：3：2の割合で構成されています。

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

社外取締役、監査委員である取締役、および内部監査担当である執行役の報酬は、固定報酬のみとしています。

## ヤマハ（株）の取締役と監査役への報酬等の額 (2016年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬	賞与	
取締役（社外取締役を除く）	248	125	46	76	3
監査役（社外監査役を除く）	60	60	—	—	2
社外役員	39	39	—	—	6

## (2015年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬	賞与	
取締役（社外取締役を除く）	256	125	47	82	5
監査役（社外監査役を除く）	60	60	—	—	3
社外役員	32	32	—	—	7

[コーポレートガバナンス報告書](#) >

## 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。

[投資家向け情報](#) >

[情報開示（株主・投資家との対話）](#) >

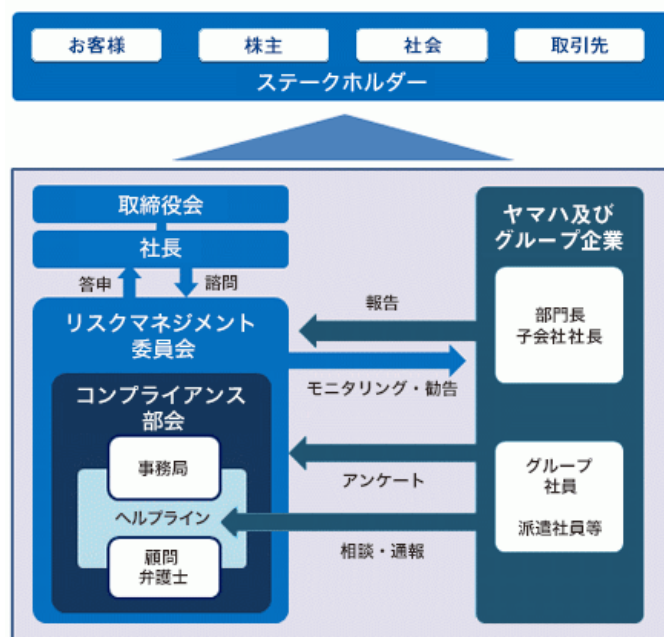
# コンプライアンス

1. コンプライアンス経営の仕組みと推進体制
2. コンプライアンス行動規準
3. 教育・啓発
4. モニタリング
5. ヘルプラインの運用

## コンプライアンス経営の仕組みと推進体制

ヤマハグループは、法令順守はもとより、社会規範や企業倫理に則した高いレベルでのコンプライアンス経営を追求しています。

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



コンプライアンス推進体制

## コンプライアンス部会の活動状況

### 活動実績

2016年度 4回開催

### 主な内容

- グループ全体でのコンプライアンス推進状況の確認
- コンプライアンス強化月間の活動報告
- コンプライアンス行動規準の改定と、行動規準解説冊子の改定

# コンプライアンス行動規準

---

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

## これまでの主な改定

「強制労働・児童労働の禁止」の明記（2006年）

行動規準や関連法令に関する解説の拡充（2011年）

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

## 各国版の作成

グローバル版（日本語版・英語版）を基盤に、海外グループ各社で各国の法令に対応した各国版の行動規準を制定、あわせて解説付き冊子を作成（2016年度現在33社）



各国版の行動規準冊子

## 教育・啓発

---

### コンプライアンス行動規準 冊子の発行

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

#### 配布対象

ヤマハグループ全従業員（雇用契約のあるアルバイトなどを含む）、および派遣社員

#### 普及活動

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

### コンプライアンス強化月間

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

### 2016年度の主な取り組み

- 個人情報保護法の改正をテーマとしたセミナー開催
- 啓発ポスターの掲示
- 独占禁止法、下請法に関する法令研修の開催（開催数：延べ10回 受講者数：延べ約220人）

# モニタリング

ヤマハグループにおけるコンプライアンスの状況を確認し、改善・レベルアップにつなげるために、ヤマハ（株）各部門およびグループ各社に向けて定期的にコンプライアンスアンケートを実施しています。

## コンプライアンス状況アンケートの概要

対象	ヤマハ（株）各部門およびグループ各社（54社）
内容	コンプライアンス推進体制の確認、行動規準の周知方法、計画的な教育の実施状況、内部通報窓口の設置と、通報件数
頻度	年1回

※数字は2016年2月実施の実績

## ヘルプラインの運用

ヤマハグループは、コンプライアンスに関する相談・通報を受け付ける「ヘルプライン」を設置し、社内と社外の双方に受付窓口を用意しています。社内窓口は直通の電話/FAX/Eメール/郵便で、社外窓口（顧問弁護士事務所）はFAX/Eメール/郵便で、それぞれ問い合わせを受け付けています。

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

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

受け付け後は、相談・通報者の意向を十分に踏まえ、事実調査、コンプライアンス違反の有無の判断を経て、解決・是正します。

違反した者は就業規則に照らして処分を受けます。

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

2016年度のヘルプラインへの相談・通報は39件ありました。

寄せられる相談・通報の内容は、2016年度現在、ハラスメント・雇用問題などにかかわる労務関連が過半数を占めています。

ヘルプラインは主に従業員を対象としつつ、派遣社員や一部の委任・請負契約者などからもヘルプラインでの通報を受け付けています。雇用者以外からの相談・通報は2016年度に3件ありました。

## コンプライアンス・ヘルプライン受付状況

年度	実名	匿名	合計
2012年度	30	9	39件
2013年度	18	17	35件
2014年度	25	6	31件
2015年度	19	7	26件
2016年度	26	13	39件

# リスクマネジメント

1. 基本的な考え方
2. 推進体制
3. リスク管理の取り組み

## 基本的な考え方

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

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

## リスクの分類とリスクマネジメントの定義

ヤマハグループでは、事業に関連するさまざまなリスクを以下のように分類して対策に取り組んでいます。

### 外部経営環境リスク

企業が発生を予防できない外的なリスク

### 業務プロセスリスク

内部統制や要因分析などで影響を低減することが可能なリスク

### 事業戦略リスク

事業戦略、経営判断に伴うリスク

ヤマハグループでは、経営を行っていく上で、さまざまなリスクを適切に管理する活動全般を「(広義の)リスクマネジメント」と定義しています。また、平常時および緊急時の対策・対応を以下のように区分しています。

### 平常時

「(狭義の)リスクマネジメント」

リスクがまだ現実化していない状況を「(狭義の)リスク」として、平常時には、リスク発生防止などの対策に取り組んでいます。

### 緊急時

「クライシス対応<sup>※</sup>」リスクが現実化した緊急事態を「クライシス(危機)」として、クライシスが発生した場合には、影響度を最小化する迅速・的確な初動・復旧対応策に取り組んでいます。

※ すべてのリスクがクライシス対応の対象となり得るものの、特に経営に重大なインパクトを与えると想定されるリスクを「クライシス対応」の対象としています

## リスクマネジメントの定義

### (広義の)リスクマネジメント

#### 【平常時】(狭義の)リスクマネジメント

##### 外部経営環境リスク

《企業が発生を予防できない外的なリスク》

【代表的なリスク例】

地震・津波・風水害等の自然災害、材料価格の高騰、材料の供給、物流コストの増加、大規模システムダウン・情報逸失、金融市場、為替の大幅な変動、新型インフルエンザ等の感染症、火災、爆発、建物倒壊、テロ、誘拐、恐喝等

##### 業務プロセスリスク

《内部統制、要因分析等で影響を低減可能なリスク》

【代表的なリスク例】

情報漏えいのリスク・ITセキュリティ、製品、サービス品質チェック体制の不備、部材、部品事業における取引先への依存、役員・従業員の不正、財務報告の虚偽記載、顧客対応の不備等

##### 事業戦略リスク

《事業戦略、経営判断に伴うリスク》

【代表的なリスク例】

事業投資リスク、他社との提携、M&Aの成否によるリスク等

#### 【緊急時】クライシス対応

##### クライシス対応対象リスク

《クライシス：リスクが現実化した緊急事態》

※すべてのリスクが対象となり得るもの、経営に重大なインパクトを与えるリスクをクライシス対応の対象とする

【代表的なクライシス例】

自然災害、感染症、火災、爆発、建物倒壊、テロ（破壊工作）、誘拐、恐喝、ITシステムに対する攻撃、内部統制上の不祥事、業務上の事故、その他事業上の緊急事態

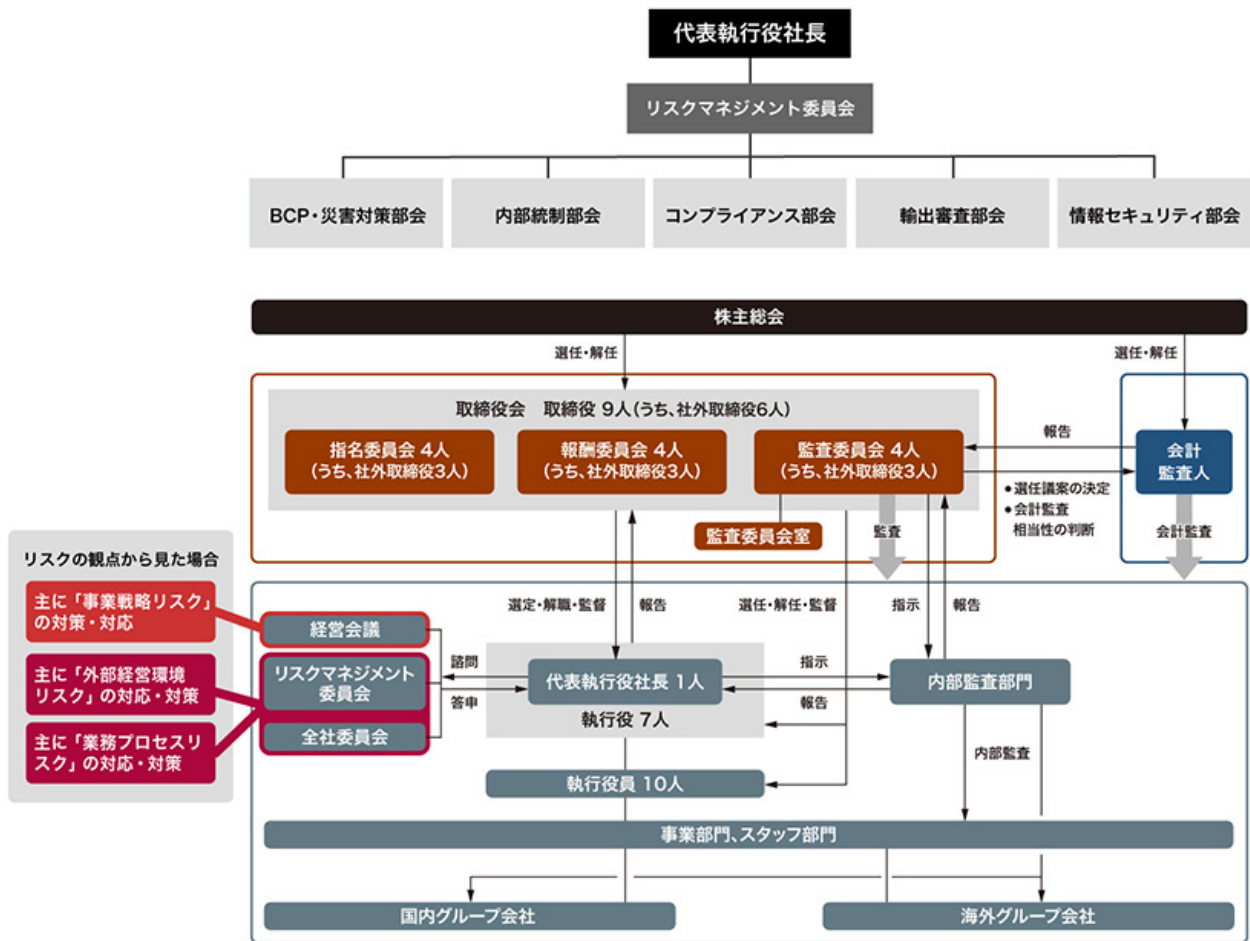
### 2016年度の取り組み

2016年度には、リスクマネジメント活動の実効性向上を目的としたレビューを実施しました。リスクの分類・定義やシナリオを再整理して網羅性を高めるとともに、リスクマップを起点とした活動のPDCAを設定しました。今後は、PDCAサイクルを軌道に乗せ、リスクマネジメント活動の体系化・高度化を図っていきます。

## 推進体制

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

## リスクマネジメント体制



## リスク管理の取り組み

### 事業継続マネジメント (BCM : Business Continuity Management)

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

#### 主な取り組み

区分	2016年度の主な取り組み
体制整備	BCP・災害対策部会に、生産・調達・営業の各部門が新たに参画
基本方針・ルールの整備	「BCPガイドライン」および「BCP・災害対策基本規定」「地震対策規定」「火災対策規定」「風水害対策規定」に続いて、新たに「感染症対策規定」を制定
BCPの策定・訓練実施	(1) BCP改定の一環として、事業復旧方針を短時間で立てるべく目標時間を設定 (2) 現状の対応策の検証およびBCPの実効性を高めるため、災害発生直後に事業が停止するという想定で災害対策総本部訓練（ブラインドシナリオによる訓練）を実施。訓練の結果をふまえてBCPを改善
インフラ整備	(1) 2015年度に引き上げた建物耐震基準に基づく耐震化3カ年計画を実行 (2) ヤマハ設備耐震基準を制定 (3) 従業員安否確認システムを導入





災害対策総本部訓練



名古屋店の耐震補強

## 海外生産拠点の安全管理

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



産業医による適切な保護具着用の指導



インドネシアでの施設監査

## 輸出管理について

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

### 8-3 安全保障貿易管理 >

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

## 環境リスク管理について

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

### 汚染の防止 >

## 情報セキュリティについて

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

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

### 9-8 情報システムの使用と管理 >

# 情報開示(株主・投資家との対話)

1. 情報開示の方針
2. IR活動
3. 社会的責任投資（SRI）への対応
4. 株主還元と内部留保

## 情報開示の方針

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

[2-1 正確な会計記録と報告](#) >

[2-2 情報の適時開示](#) >

## IR<sup>※1</sup>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、ウェブサイトに公開しています。

※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投資家向けウェブサイトを日・英言語で開設し、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、ウェブサイト上で情報を開示しています。

[投資家向け情報](#) >

### 主なIR活動

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

### 主な活動実績

	対象者	実施状況	2016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	1回
工場・施設見学会	同上	不定期	1回
個別面談	同上	年250回程度	年260回

## 主な活動実績

	対象者	実施状況	2016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	1回
工場・施設見学会	同上	不定期	1回
個別面談	同上	年250回程度	年260回
海外投資家訪問	海外機関投資家	年3回（米国、欧州、アジア）	3回
中期経営計画説明会	証券アナリスト 機関投資家	適時	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）	1回



個人投資家向け会社説明会

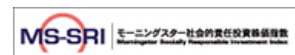


証券アナリスト・機関投資家向け事業説明会

## 社会的責任投資（SRI）への対応

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

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



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

### 債権格付状況（2017年3月31日現在）

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

## 株主還元と内部留保

---

株主還元・内部留保の方針については、下記で紹介しています。

[配当と株価](#) >

### 株主優待

日本国内では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 >



ダイバーシティの推進とインクルージョン >



ワークライフバランスの推進 >



従業員との対話 >



安全と健康 >



人材育成 >



社会性（人権・労働）データ >

# 人権の尊重

1. 基本的な考え方
2. 従業員の人権の尊重
3. サプライチェーンにおける人権配慮
4. 強制労働・児童労働の禁止
5. ヘルプラインの整備と運用
6. 人権教育

## 基本的な考え方

---

ヤマハグループは国連グローバル・コンパクトの人権および労働原則の順守に努めるとともに、「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明記し、実践しています。2016年に改定したヤマハグループCSR方針には、全ての人々の尊厳が守られる社会の実現に向けて、人権の尊重に取り組むことを明記しています。

自らの企業活動による人権への影響やリスクを把握し、適切に対応するために、ステークホルダーとの対話やコミュニケーションを図っているほか、ヘルプラインの整備・運用や人権教育などの啓発にも取り組んでいます。2016年度は、自社の取り組みを一通り見直し、「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする人権に関する諸原則や規範と照らし合わせ、ギャップ分析を行いました。今後は方針の整備、人権影響評価の仕組みづくりを進め、業務プロセスへ人権配慮の視点をより体系的に組み込んでいきます。

[3-3 良好な労使関係](#) >

[3-7 強制労働・児童労働の禁止](#) >

[4-1 人権の尊重と差別の禁止](#) >

[国連グローバル・コンパクトの支持](#) >

[ヤマハグループCSR方針](#) >

## 従業員の人権の尊重

---

### 差別のない採用・雇用

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

[3-5 公正な評価と処遇](#) >

[ダイバーシティの推進とインクルージョン](#) >

### 良好な労使関係の構築

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

[従業員との対話](#) >

## ハラスメントや不当な差別の防止

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

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

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

[3-2 嫌がらせ（ハラスメント）の禁止](#) >

## サプライチェーンにおける人権配慮

自社のみならずサプライチェーンにわたって人権尊重を徹底していくために、ヤマハグループは取引先に対して、人権尊重について規定した「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守を要請しています。

2016年度からは、取引契約書に同行動基準の順守を明記し、取引開始時に自己点検の実施を要請しています。

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

[☒ ヤマハサプライヤーCSR行動基準](#)

[バリューチェーンにおける社会的責任の推進](#) >

## 強制労働・児童労働の禁止

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

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

[3-7 強制労働・児童労働の禁止](#) >

## ヘルプラインの整備と運用

ヤマハグループはヘルプラインを設置して、ハラスメントに関する従業員・取引先からの相談・通報に対応しています。

相談・通報に対し事実調査を行い、問題が認められた場合は是正・指導しています。ハラスメントに関しては、被害者が強く匿名を希望し、具体的な事実を調査できない場合があります。そのような場合でも、相談・通報者の理解を得ながら調査を進めたり、具体的な事実調査によらず職場環境の改善措置をとるなどの対応をしています。

ヘルプラインについては行動規準冊子に記載しているほか、社内にポスターを掲示したり、グループの社内報に掲載するなど、周知に努めています。

[ヘルプラインの運用](#) >

## 人権教育

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

例えば、イントラネット上に、紛争鉱物問題や「ビジネスと人権に関する指導原則」「障害者差別解消法」などに関する用語解説を掲載。また、有識者による社内CSRセミナーや、購買担当者向けのCSR調達セミナーでサプライチェーンにおける人権問題などのテーマを取り上げています。

## 人権をテーマに実施した教育

教育内容	形式	対象者
ビジネスと人権に関する解説	イントラネット	国内ヤマハグループ全従業員
セクシャルノパワーハラスメント	講義 Eラーニング	新任基幹職
サプライチェーン人権	講義	購買担当者



# ダイバーシティの推進とインクルージョン

1. ダイバーシティ推進に関する方針
2. 女性の活躍推進
3. 外国籍人材
4. 雇用延長および再雇用制度の整備
5. 障がい者雇用

## ダイバーシティ推進に関する方針

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

### ヤマハグループ ダイバーシティ・マネジメント推進 「行動計画」活動方針

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

[人材育成](#) >

## 女性の活躍推進

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

### これまでの取り組み

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

## ヤマハ（株）行動計画（2016年3月策定）

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

## 主な施策

目的	施策
女性従業員の積極的雇用	新卒採用の女性比率拡大 女性の活躍を紹介した採用活動
女性従業員の積極的な登用、能力開発機会の拡大	女性管理職登用の目標設定 3ヵ年目標（2018年度内） ヤマハ（株）7%以上 ヤマハグループ17%以上 教育・研修プログラムの拡充 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 在宅勤務制度の導入準備
職場の意識改革、風土の醸成	啓発活動（研修、セミナー、社内サイトでの情報提供など）

12 December 2016

【マイヤマハライフ】  
**My Yamaha Life**  
より良いキャリアとワークライフバランスのために

最新インタビュー New!  
ママさん社員が率直に情報発信し合うことで  
ワークライフバランス水準の向上が見えてくる

インタビュー 経営者 社員 経営者 HCSAグループ  
高橋 倫子 氏

インタビューインタビューも見る ▶

Pickup Contents

- インタビュー 経営者 社員 経営者 HCSAグループ  
キャリアアップ・ワークライフバランスのために社員インタビューを掲載しています。
- ワークライフバランスの取り組み  
仕事を休んで取り戻すワークライフバランスの取り組みを掲載しています。
- 男性の育児休業  
育児休業の取得が伸びています。取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。
- 育児休業  
育児休業の取得が伸びています。取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。
- ワークライフバランスの取り組み  
仕事を休んで取り戻すワークライフバランスの取り組みを掲載しています。
- 女性の活躍推進の取り組み  
女性活躍推進法に基づき、女性活躍推進に取り組んでいます。
- 仕事と家庭の両立支援  
育児休業取得後のワークライフバランスの取り組みを掲載しています。
- ワーキングマザー応援します  
ワーキングマザーを応援するさまざまな取り組みを掲載しています。
- メッセージ  
ダイバーシティ・ワークライフバランスに関するメッセージを掲載しています。
- 人事部長のメッセージ 経営者のメッセージ

ダイバーシティ・ワークライフバランス情報を発信する社内サイト

## 主な成果・実績

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

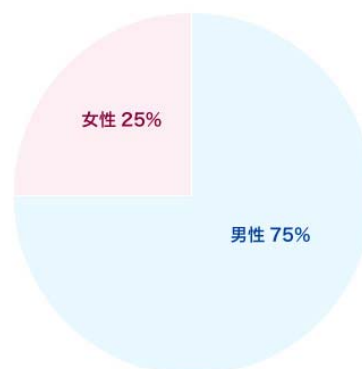
## 女性活躍推進に関する主な指標

### 従業員の男女別構成（ヤマハ（株））



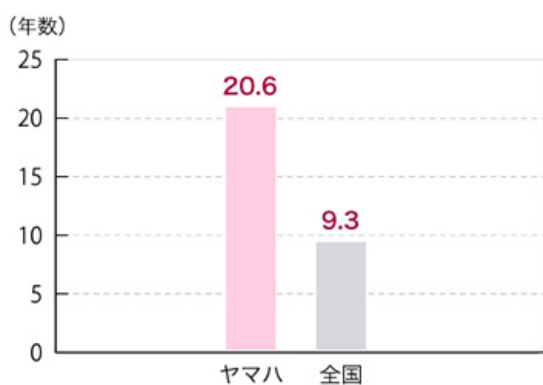
※ 各年3月末時点

### 新卒採用の状況（ヤマハ（株））



※ 各年4月1日時点

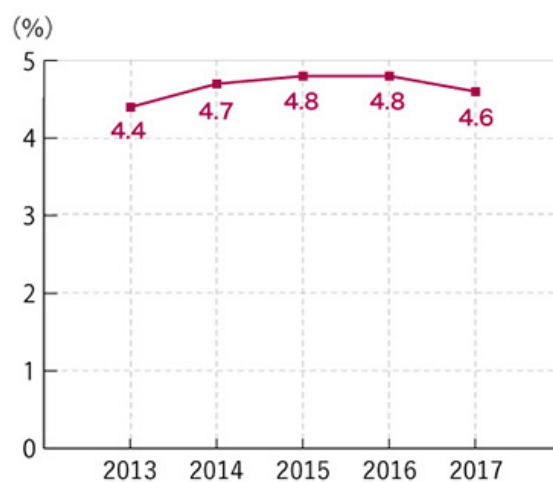
### 女性の平均勤続年数（日本全国<sup>※1</sup>との比較）



※1 全国の値は「平成28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)の値は各年3月末時点

### 管理職の女性比率（ヤマハ（株））<sup>※1</sup>



※1 各年3月末時点

※2 2016年度から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（2017年4月1日登用で5.0%）

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。

## 外国籍人材の採用・登用

---

ヤマハ（株）では、2017年3月1日現在、41人の外国籍従業員が就業しています。（経年推移については[社会性データのページ](#)に掲載しています。）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。

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

欧州の地域販売会社であるヤマハ・ミュージック・ヨーロッパでは、2015年4月に初めてドイツ人社長に登用しました。そのほか、買収によってヤマハグループに迎えた海外現地法人の5社で社長にローカル人材に登用しています。

## 雇用延長および再雇用制度の整備

---

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

### シニアパートナー制度（2004年～）

ヤマハ（株）では、60歳の定年を迎えた従業員に、引き続き就労の機会を提供しています。（2017年3月末現在212人。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。）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。

### 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（2017年3月末時点）。

### 介護離職者の再雇用制度

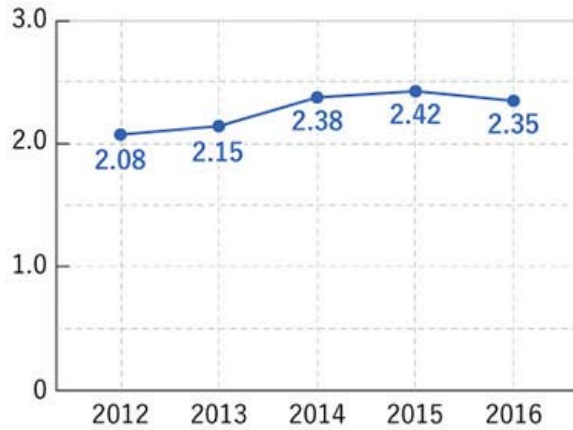
ヤマハ（株）では、従業員が親族の介護のために退職した場合、退職から再雇用までの期間を5年以内として、再度勤務できる制度を2016年7月に導入しました。

# 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蒙に取り組んでいます。2017年3月1日現在、ヤマハ（株）の障がい者雇用数は82人です（うち38人（株）ヤマハアイワークス在籍）。

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

## 障がい者雇用率 ※1・2



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

※2 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※（株）ヤマハアイワークス

1989年設立。ヤマハグループ各社からデータ処理、印刷、封入、封緘、経理事務、福利厚生関連事務などの業務を受託しています。また、障がい者雇用に関する周知・啓発活動にも力を注いでいます。

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



特例子会社の職場見学



障がい者雇用に関する学習会

# ワークライフバランスの推進

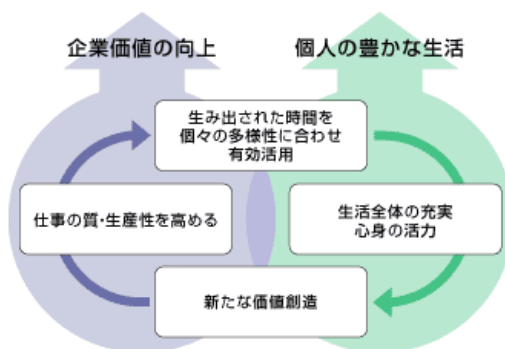
1. 基本方針と推進体制
2. 総労働時間の短縮
3. 両立支援制度の整備・拡充
4. 社外からの評価実績

## 基本方針と推進体制

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

### 基本方針

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



## 総労働時間の短縮

長時間労働・過重労働を防止するために、ヤマハ（株）では時間外労働のガイドラインを労使協議によって設定しています。

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

## 主な取り組みと2016年度実績

施策	内容	対象	2016年度の実績と対策
有給休暇の一斉取得制度	年3日間設定（夏期）	ヤマハ（株）および一部のグループ会社	一斉取得日に休めない者に別日での取得を徹底し、計画完遂（ヤマハ（株））
有給休暇取得促進活動	取得不足の従業員と監督者への働きかけ	ヤマハ（株）	前年度有休取得10日未満者へメール配信、5日未満者へは報告書提出により徹底（2016年度の有休取得平均14.2日）
定時退社日	事業所ごとに毎週もしくは隔週金曜を「一斉カエルDay」として設定	ヤマハ（株）およびヤマハ事業所内に所在のグループ会社	徹底率約92%（ヤマハ（株））
意識啓発	有識者セミナー	ヤマハグループ従業員	—
	イントラネットでの情報発信	ヤマハグループ従業員	—

## 2016年度実績の自己評価と今後の計画

ヤマハ（株）における社内の時間外労働に関する労使ガイドラインの上限基準超過者数は、月単位・年単位のいずれも年々減ってきています。有給休暇については、年間の取得目標を2015年までの13日から、2016年度は15日に増やし、労使で取得を促進しました。その結果、2016年度実績は14.2日と向上しました。目標値である15日には達しなかったものの、労使での積極的な呼びかけなどが取得日数の向上につながりました。2017年度は「限られた時間の中で成果を上げる」という生産性の意識の浸透を図ります。また、勤務終了から翌日の勤務開始までに一定以上の休息時間を設ける「勤務間インターバル制度」の導入や「一斉カエルDay」の対象日数の拡大の是非、時間外労働の上限管理基準など、労使ガイドラインの見直しなどについて労使間で議論していく予定です。

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。

## 両立支援制度の整備・拡充

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

ヤマハ（株）では、「次世代育成支援対策推進法」に基づいて行動計画を策定・実行しています。

2013年度から3カ年の第3期行動計画を実行した結果、「プラチナくるみん<sup>※</sup>」の認定を取得しました。

### 次世代育成支援に関する認定<sup>※</sup>取得状況

認定	取得時期	主な実行施策
「くるみん」	2008年8月	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休職期間の延長など</li> <li>育児短時間勤務制度の柔軟化</li> <li>一斉有給休暇導入 など</li> </ul>
	2014年8月	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワークライフバランスセミナー開催</li> <li>一斉カエルDay導入 など</li> </ul>
「プラチナくるみん」	2016年6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性の育児休職取得促進</li> <li>労働時間短縮 など</li> </ul>



※ 厚生労働省が次世代育成支援事業主を認定する制度。「次世代育成支援対策推進法」に沿った行動計画をもとに審査を受け、認定された企業はと次世代認定マーク「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」

### 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
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カ月に達するまで）の間	子が1歳6ヵ月または1歳到達後の4月末に達するまでの間のいずれか長い期間
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	二親等以内の家族
介護休職	対象家族1人につき93日まで	対象家族1人につき1年間の範囲
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	通算3年以内
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。

## 社外からの評価実績

### 業務改善で最優秀事例賞を受賞

ものづくりの第一線で活躍する管理監督者が工場管理や改善活動、人づくりの優れた事例を発表する「第35回 第一線監督者の集い」で、（株）ヤマハビジネスサポート人事業務部給与グループの業務改善活動が、2016年度、日本能率協会が主催する改善活動の最優秀事例賞にあたる「大野耐一・杉山友男賞」を受賞しました。

同グループでは、毎年11月から12月にかけてヤマハグループの年末調整業務による残業が続きます。その業務プロセスの改善に、メンバー全員で挑戦。2015年から書類チェック方法の単純化・平準化などを進め、分業や進捗管理をしやすい仕組みに改善しました。その結果、2015年度の年末調整業務における残業時間を前年比で30%削減、これら一連の取り組みを紹介、評価されて今回の受賞となりました。



(株) ヤマハビジネスサポート人事  
業務部給与グループのメンバー



作業時間の計測



作業に集中したいときは「集中タイム中」の札を提示

# 従業員との対話

1. 基本的な考え方
2. 労働組合
3. 労使間の対話

## 基本的な考え方

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

[3-3 良好な労使関係](#) >

## 労働組合

労働組合について、ヤマハ（株）ではユニオンショップ制を採用しています。国内グループ各社においても、労働組合や社工会を設立して労使間で対話しています。また、グループ各社でヤマハユニオン協議会<sup>※1</sup>を組織し、定期的な労使連絡会の開催などを通じて情報交換・交流を図っています。

海外グループ会社も、各国の労働法制に応じて労使の対話を実施しています。ヤマハ（株）本社では、これらグループ各社が良好な労使コミュニケーションが図れているかをモニタリングしていきます。

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

### 労働組合の組織率（2017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 <sup>※2</sup>	42%

※2 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）ヤマハミュージカルプロダクツ、（株）ヤマハピアノ製造、ヤマハファインテック（株）、（株）ヤマハビジネスサポート

過年度データについては、[社会性データのページ](#)に掲載しています。

## 労使間の対話

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

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

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

## 定期的な労使協議・委員会

名称	開催頻度	出席メンバー	主な議題
経営協議会	2回／年（8月、2月）	会社：社長、取締役他 組合：本部役員	全社経営テーマについて
全社生産販売委員会	毎月	会社：労政担当役員、人事部門（部長・労政担当） 組合：本部役員	月次仮決算報告や労務状況
事業所労使委員会	毎月	会社：事業所長、事業所内部部門長、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などを実施しています。

# 安全と健康

1. 安全衛生に関する方針・体制
2. 安全衛生にかかわる労働協約
3. 労働災害の抑止
4. 従業員の健康維持・確保
5. 海外駐在者・海外出張者の安全確保
6. 社外からの評価実績

## 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。2009年に「グループ安全衛生管理ポリシー」を策定し、安全衛生レベルのさらなる維持向上を目指しています。

#### グループ安全衛生管理ポリシー

「ヤマハの事業活動に係わりを持つすべての人々の健康と安全を確保することが活動の根幹をなすものであることを認識し、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と共に、業務を通じて顧客に対する高い安全衛生管理水準の維持に努める」

### 安全衛生管理体制・活動方針

ヤマハグループでは、健康安全推進本部長を統括責任者として、事業所長と各職場の管理監督者の代表、主要グループ会社代表などで構成する健康安全推進本部を設置し、安全衛生管理にかかわるさまざまな施策を推進しています。また、毎年期初となる4月には「ヤマハグループ安全衛生大会」を開催しています。大会では、安全衛生活動の前年度総括、当該年度の方針および活動、労働災害の抑止目標の確認などを行っています。2017年4月に開催した本大会には会社代表、労働組合代表、各部門およびグループ会社の代表総勢約500人が参加しました。大会では、各社で取り組んでいる安全衛生や交通安全に関する活動の事例紹介を行い、災害の抑止に繋げるための情報を共有しました。

#### 【2017年度の活動方針】

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



2017年度グループ安全衛生大会

## 安全衛生にかかわる労働協約

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

## 労働災害の抑止

ヤマハグループでは、日常の業務、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あります。

ヤマハグループにおける主な傷害の内容は、切り傷・擦り傷のほか、工場設備・機械などへの挟まれ・巻き込まれ、転倒などの事故です。2016年度の休業災害件数は44件、業務上の死亡者はありませんでした。

### 労働災害発生状況（度数率※1）／過去3カ年

	2014年	2015年	2016年
ヤマハ（株）	0.76※3	0.81※3	0.84
国内グループ※2	2.08	3.19	1.90
海外グループ	1.02	1.46	1.19

※1 度数率＝労働災害による死傷者数÷延実労働時間×100万時間

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

※3 再集計により修正

## リスクアセスメント

ヤマハグループでは、労働災害を未然に防ぐためのリスクアセスメントを中核的な活動として位置づけ、危険予知などの活動を続けています。特にリスク低減活動では、作業内容および作業環境に対してリスク評価を行い、リスクの程度に応じた対策を講じています。現在、国内外の生産拠点ほかグループ会社に向けて、リスクアセスメントを普及・啓発しています。

## 安全パトロール

ヤマハグループ全体の安全衛生管理を主管するヤマハ（株）人事部門の主導により、グループ会社を対象とした安全パトロールを実施しています。3、4年で一巡するサイクルで、対象拠点を毎年選んでいます。2016年度は国内1拠点、海外1拠点で実施しました。

過年度の実施数については、[社会性データのページ](#)に掲載しています

### 安全パトロールの内容

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



現場安全パトロール

### 安全衛生セルフ診断

一方、国内非生産系グループ会社では、従業員の規模に応じて、コンプライアンスを中心とした安全衛生セルフ診断※3を実施しています。診断結果に基づいてヤマハ（株）安全衛生担当からフィードバックを行い、改善活動をサポートしています。2016年度は16拠点で実施しました。

過年度の実施数については、[社会性データのページ](#)に掲載しています

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

### ルールの整備とグループ標準化

ヤマハ（株）では1977年以降、安全衛生に関する従業員の心得や基本的な行動基準、設備保安基準など人・モノに関するルールを順次制定し、手帳や携帯用カードなどのかたちで配布してきました。これらルール類を、ヤマハグループ全体で標準化するため、大幅な改訂を2015年度に実施しました。現在、多言語での整備、周知・運用を順次進めています。

## 従業員の健康維持・確保

ヤマハグループは、従業員が、労働生産性の向上の点からも自己の健康を守ることを支援しています。

### 健康診断

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

2016年度は、法定のストレスチェックをヤマハグループで確実に実施するとともに、本社地区の健診受診者に対して、ストレスチェック制度に関する集団教育を行いました。また、一般定期健康診断の受診率100%達成に向けた従業員への呼びかけと診断結果に基づく事後措置の徹底に取り組んでいます。2016年度のヤマハ（株）およびヤマハグループの健診受診率は99.8%、95.7%で、産業医による就業区分判定※4は、それぞれ100%、99.7%でした。

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

### メンタルヘルスケア

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

## 主な取り組み

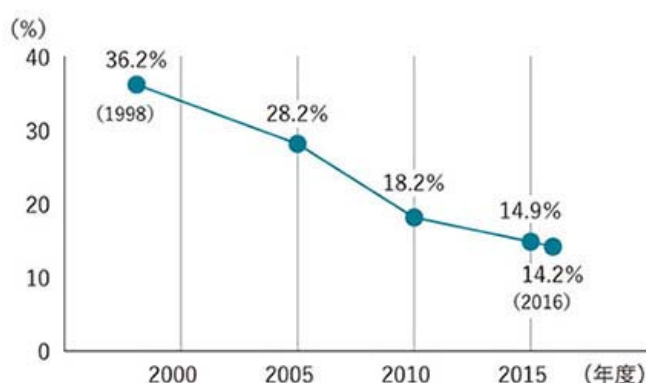
- 社内産業医・産業カウンセラーによる管理監督者および新入社員向けの研修実施
- 産業保健スタッフ・管理監督者・人事部門が連携した職場復帰支援プログラムの運用
- 外部医療機関の精神科医・臨床心理士による相談窓口の運用
- 社外EAPによるカウンセリング窓口の運用

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

## 喫煙対策

ヤマハ（株）では、喫煙対策を従業員の健康を守るための最優先課題と位置づけ、1998年から健康診断での禁煙指導などの取り組みを継続し、2011年4月からは社内就業時間内禁煙を導入しました。こうした取り組みの結果、全従業員の喫煙率は1998年の36.2%から2016年は14.2%に低下しました。

### 喫煙率の推移（ヤマハ（株））



今後は、受動喫煙防止のための屋内喫煙所の削減、個別禁煙サポートの継続などを通じて、さらなる喫煙率低下を目指していきます。

なお、これらの取り組みは国内グループ会社にも展開を進めており、全国の喫煙率と比べて低い数値で推移しています。グループも含めた喫煙率および全国との比較については、[社会性データのページ](#)に掲載しています。

## 海外駐在者への健康支援

海外駐在者に対しては、年1回の定期健康診断結果に対して、産業医から健康に関する個別アドバイスをメールで行っています。また、2013年度から産業医による駐在者健康相談・面談をインドネシアの生産拠点で実施。面談から得た情報は駐在者の健康面、環境面の改善に利用されています。

## 海外駐在者・海外出張者の安全確保

ヤマハグループでは、国内外で働く従業員の安全を第一に考え、未然に事故・事件を防ぐためのさまざまな対策を講じています。

海外駐在者や海外出張者の安全確保のためには、未然予防と緊急事態発生時対応の面から対策を行っています。外務省や民間セキュリティ会社、海外現地法人の駐在者や帰任者などから各国・地域の危険情報を収集・分析し、注意喚起や出張規制の形で社内に発信しています。海外赴任者に対する赴任前研修と同時に、帯同する家族を対象とした研修も別途実施しています。

また、初めての海外出張者などを対象とした海外出張オリエンテーションでは、海外安全のための基礎知識から緊急時の措置に至る安全教育を行っています。



## 2016年度実績

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

## 社外からの評価実績

### 「健康経営優良法人2017」に認定

2017年2月、経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、ヤマハ（株）が認定を受けました。

この制度は、従業員の健康管理を経営視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人を認定するものです。ヤマハ（株）が分類される「大規模法人部門」では2020年までに500社が選ばれる予定です。

ヤマハ（株）は、定期健康診断、メンタルヘルス、受動喫煙対策に加え、長時間労働対策とワークライフバランス推進が評価されました。



# 人材育成

1. 教育・研修制度の整備
2. マネジメント人材の育成
3. ものづくりを支える人材の育成
4. グローバル人材の育成
5. 定期的な面談による成長支援
6. 新人事制度の導入と評価者研修

## 教育・研修制度の整備

ヤマハグループでは、「会社と個人の協創の実現が感動を生み出す」という考えのもと、従業員一人一人が存分に能力を発揮し、自己実現を図りながらプロフェッショナルへと成長することを目指しています。グローバルに通用する人材の育成を軸に、能力向上とキャリア開発を両輪とした教育・研修制度を整備し、目的や対象に応じた人材育成プログラムを実施しています。また、これらと並行し、従業員の自発的な学習やライフデザインを支援しています。

### 主な教育・研修制度と実施状況（2016年度）

名称	対象・内容	年間参加人数	一人当たりの研修時間	受講累計人数
階層別研修	キャリアステージに応じた個々のレベルアップ	400人	15～30時間/年	2,000人/直近5年間
Yamaha Global Institute	将来経営にかかわる中核人材の育成		15日間/年	37人
Yamaha Management Institute	将来経営にかかわる中核人材の育成	—	27日間/年	54人/直近5年間
Senior Specialist Institute	製造マネジメント人材（製造拠点長・管理職など）の育成	14人	40日間	74人
Yamaha Sales company Executive College	営業マネジメント人材（販売拠点長・管理職など）の育成	8人	12日間	8人 2016年度開始
ヤマハ高等技能学校	国内生産職場の監督者となる人材の育成	16人	370時間	700人
ヤマハ技術研修所	国内生産職場の核となる人材育成	30人	180時間	1500人
FromTo 運動	楽器製造に関するコア技能の伝承	20人		500人
役割機能強化研修	品質工学、国際化教育、コア技術教育（信号処理・音響振動工学・材料工学）など	GAME 260人 技術アカデミー・コア技術 195人	20時間 24時間	1200人/直近5年間 1240人/直近5年間

名称	対象・内容	年間参加人数	一人当たりの研修時間	受講累計人数
海外・語学研修	外国語習得、レベル向上を目的とした留学	2人	6カ月	29人
ヤマハビジネススクール	従業員の自発的な学習を支援（通信教育）	340人	自主学习	1690人／直近5年間
ライフデザインセミナー	50歳を迎える従業員に個々のライフデザインを考える機会と情報を提供	実施なし	7.5時間	400人／直近5年間
セカンドライフ準備セミナー	定年2年前の従業員に、定年以降の生き方を考える機会と情報を提供	225人	7.5時間	830人／直近5年間

## マネジメント人材の育成

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

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

また営業系人材についても、2017年2月、主に海外の販売会社で拠点長候補者育成プログラム「Y-SEC（Yamaha Sales company Executive College）」をスタートしました。今後、職種と階層の両軸で体系的にプログラムを整備し、マネジメント人材を計画的に育成していきます。

## ものづくりを支える人材の育成

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

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

## グローバル人材の育成

---

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

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

## 定期的な面談による成長支援

---

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

加えて、キャリア採用者を含み、入社1年目、4年目、8年目の節目に、従業員と会社がキャリアプランについて意見を交わす面談を実施しています。この面談では、職場の上司、各部門の人材育成担当および人事部門スタッフが、従業員に対して、やりがいを持って業務遂行できているかどうかや、今後のキャリアプランなどについてヒアリングしています。

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

## 新人事制度の導入と評価者研修

---

グローバル化の進行、経営体制や事業構造の変化を踏まえて、ヤマハ（株）は2016年10月に新しい人事制度を導入しました。多様性を生かし、チャレンジする人材を後押しするため、公正な評価と成長支援の双方を拡充した制度です。

新人事制度は「『役割』を基軸とした等級・評価・報酬制度」「年功の要素を薄め、チャレンジする人材を後押し」「リーダーとして貢献する人材、高度な専門性を発揮・貢献する人材のどちらも積極的に評価」をポイントとしています。一人一人の従業員が職場で継続的に学び、挑戦し、モチベーションを高く業務を遂行できる人事制度を目指して、改定にあたっては、約2年間かけて労使会議や経営層での議論を経ました。

制度導入にあたっては、従業員の理解促進のため説明会を実施したほか、評価や指導に携わる管理者層に向けた「評価者研修」を実施。制度の趣旨、目的の理解を図り、適切かつ効果的な運用、従業員の公正な処遇や成長支援につなげています。

# 環境

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



環境マネジメント >

	2024年度	2023年度	前年比%		2024年度	2023年度	前年比%
① 売上高(百万円)	3793	3648	101.5%	① CO2排出量(千t)	1632	1715	95.2%
② 営業利益(百万円)	327	188	173.9%	② 廃棄物(千t)	189	189	100.0%
③ 経常利益(百万円)	0	3	-100.0%	③ 資源消費(千t)	0	0	0.0%
④ 純利益(百万円)	160	89	180.0%	④ 水(千t)	0	0	0.0%
⑤ 経常利益/売上高	0.0%	0.0%	0.0%	⑤ 電力(千kWh)	0	0	0.0%
⑥ 純利益/売上高	0.0%	0.0%	0.0%	⑥ 燃料(千kWh)	0	0	0.0%
⑦ 営業利益/売上高	0.0%	0.0%	0.0%	⑦ 紙(千t)	0	0	0.0%
⑧ 経常利益/売上高	0.0%	0.0%	0.0%	⑧ 印刷用紙(千t)	0	0	0.0%
⑨ 純利益/売上高	0.0%	0.0%	0.0%	⑨ 環境管理への投資(百万円)	0	0	0.0%
⑩ 営業利益/売上高	0.0%	0.0%	0.0%	⑩ 環境管理への投資(千円)	0	0	0.0%

マテリアルバランス >



汚染の防止 >



製品サービスの環境配慮 >



持続可能な資源の利用 >



気候変動の緩和および気候変動への適応 >



生物多様性の保全 >



環境技術の応用 >



環境データ >  
サイト別環境データ >

# 環境マネジメント

1. 環境方針
2. 環境マネジメント体制
3. 環境経営推進のための取り組み
4. 環境教育・啓発

## 環境方針

ヤマハグループは、環境課題を経営の重要課題の一つと捉え、よりよい地球環境の実現に誠実かつ継続的に貢献してまいります。

グループの統一方針である「ヤマハグループ環境方針」のもと、地球規模の共通課題である気候変動対策、また事業活動に関連が深い有害化学物質の排出および漏えいリスクの低減、適正な木材活用と森林保護などに取り組んでいます。

これらの環境課題の解決を中期経営計画に組み込み、関連する事業部門でアクションプランを実行しています。

[ヤマハグループ環境方針](#) >

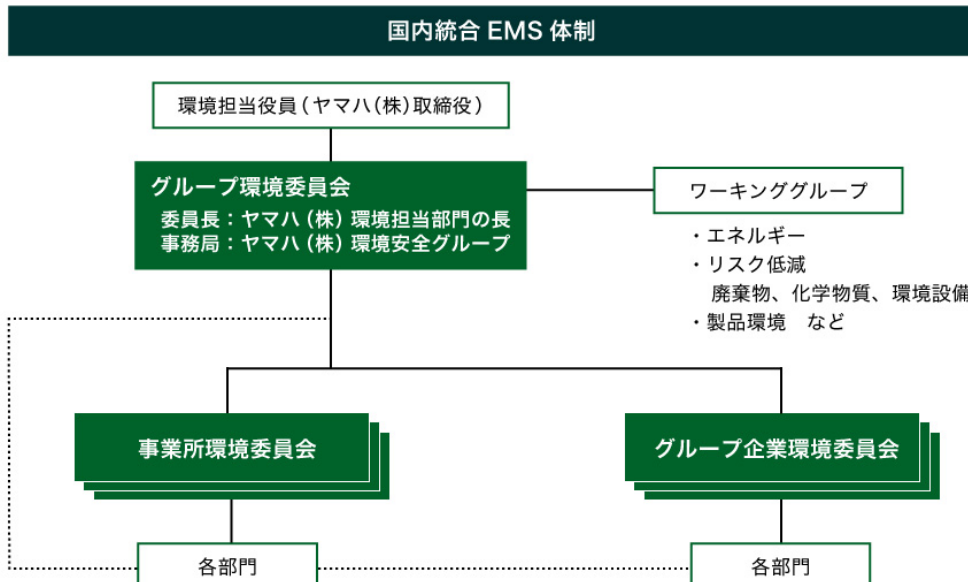
## 環境マネジメント体制

ヤマハグループは、環境担当役員であるヤマハ（株）取締役を責任者とする「YEMS（ヤマハグループ環境マネジメントシステム）」を中核としたグローバルな環境推進体制を構築しています。

環境担当役員は半年に1回マネジメントレビューを実施し、施策の進捗、ステークホルダーや法規制に基づく要求事項、環境に関連する事故や苦情などの情報を把握します。また、それらのうち、重要事項については経営会議で審議します。

YEMS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、その実現に向けた重点施策や行動計画を策定して活動するものです。さらに「環境内部監査」で各事業所の活動状況や課題を確認し、継続的な改善・強化へつなげています。ヤマハ（株）の環境部門は、環境にかかわる法規制情報の収集、グループ全体の方針設定や規程などの制定、環境監査の実施、各種測定の実施を行うなどこれら全体の活動をリード、支援しています。



## ISO 14001 認証の取得

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

2017年3月末時点で、認証取得範囲はヤマハ（株）および国内外グループ会社25社（合計26社）であり、GHG排出量（スコープ1、2）でヤマハグループの約95%に相当します。この認証取得範囲は、自らの環境負荷量・法規制などを鑑みて必要十分だとヤマハグループは認識しています。今後、環境影響の大きい事業拠点を設立した際には順次認証範囲に加えていく予定です。

なお、2015年9月のISO 14001改訂を受けて、ヤマハ（株）は同年末に改訂を完了しました。改訂された新規格に基づく国内統合認証を、2017年に取得する予定です。

## 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）ヤマハミュージカルプロダクツ※ <sup>1</sup>	2014年8月	2014年8月
北見木材（株）	2014年8月	2014年8月

※<sup>1</sup> 合併に伴い、2017年4月1日に(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリングに名称変更

### リゾート施設

拠点	取得年月	統合認証
（株）ヤマハリゾート 葛城	2001年11月	2011年8月
（株）ヤマハリゾート つま恋※ <sup>2</sup>	2003年1月	2011年8月

※<sup>2</sup> （株）ヤマハリゾート つま恋は2017年3月末に事業譲渡しました

## 海外生産系グループ企業

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

## 環境経営推進のための取り組み

### 環境会計

ヤマハ（株）は、環境保全活動の効果を定量的に評価するツールとして、1999年度より環境会計を開示しています。その後、国内生産系グループ企業およびリゾート施設、さらには一部の海外生産系グループ企業にも展開しています。

これらデータの経年推移については、[環境データのページ](#)に掲載しています。

### 環境教育・啓発

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



## 実務担当者への専門教育

廃棄物管理者、廃水処理施設運転管理者、化学物質取扱者など、専門知識を必要とする業務従事者を対象に、個別カリキュラムによる教育を実施しています。

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規準」や「ヤマハグループ環境設備規準」に基づいて実施するとともに、緊急事態対応の実地訓練を行っています。

## 内部環境監査員の育成

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

国内事業所ではこれまでに延べ1,137人が内部監査員資格を取得しており、現有従業員のうち419人が資格を保有しています。これは当該事業所従業員の6.2%に相当します。

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

## 従業員の環境活動促進

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

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

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

### 「我が家のスマートライフ宣言」取り組み事例（2016年度）

宣言	活動報告
グリーンカーテンを設置して、エアコンの稼働時間を削減、電気代の削減をする。（目標：昨年同様の電気代削減）	栽培しているグリーンカーテンを今年も栽培。電気代削減効果は昨年同様を実現できました
室内壁を漆喰に塗り省エネ	室内壁をビニールクロスから漆喰に塗り直し、エアコン設定温度を1℃上げて省エネ効果が出ました。壁の50%を塗り終え、残りも塗る予定です
7-9月の3カ月間、すべての月で電気・ガスとも前年より削減	7-9月の3カ月間の電気、ガスの検針票をチェック。両方とも各月で前年度を下回りました



従業員から届いた「我が家のスマートライフ宣言」活動報告書



「ぬりえDe『Myエコ宣言』」

## 従業員家庭での「緑のエコカーテン」活動

2009年度から、各事業所における「緑のエコカーテン活動」と並行して、従業員に自宅でのエコカーテンづくりを奨励しています。

従業員に向けてカーテンづくりに関する情報を発信するとともに、希望者にアサガオやゴーヤなどつる性植物の種を配布しています。



従業員から寄せられた各家庭の緑のカーテン写真

# マテリアルバランス

## マテリアルバランス2016(国内)

INPUT	2015 年度	2016 年度	前年 比(%)	OUTPUT	2015 年度	2016 年度	前年 比(%)
エネルギー (TJ)	717	619	-13.6	CO <sub>2</sub> 排出量 (万t)	4.7	5.7	21.5
取水量 (万m <sup>3</sup> )	136.0	138.7	2.0	排水量 (万m <sup>3</sup> )	122.2	112.3	-8.1
地表水 (湿地、河川、湖、海など)	0	0	-	河川・湖沼	106.3	94.9	-10.8
地下水(井水、温泉水)	89.0	91.7	2.5	半塩水取水源/海	0	0	-
組織が直接貯めた雨水	0	0	-	地下水	0	0	-
他の組織からの廃水	0	0	-	下水道	15.9	17.4	9.7
地方自治体の水道や他の水道施設 (水道水、工業用水)	47.0	47.0	-0.9	他の組織への排水	0	0	-
リサイクル水量 (万m <sup>3</sup> )	6.2	6.6	5.9	PRTR排出量 (t)	74	53	-28.8
(リサイクル率)	4.6%	4.7%	3.8	木くず (千t)	0.7	0.6	-15.7
PRTR対象物質 (t)	232	206	-10.9				
木材原料 (千m <sup>3</sup> )	21.3	17.9	-15.8				

# 汚染の防止

1. 環境汚染防止の仕組み
2. 汚染、有害物質への対応
3. 化学物質の管理と排出削減
4. 環境関連の事故・訴訟について

## 環境汚染防止の仕組み

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

### モニタリングと法規制対応

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

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

法令などの改正に迅速に対応できるよう、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しています。また各事業所の管理部門・生産部門による「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。改正水質汚濁防止法で定められた設備の構造などに関する基準には、改正法の適用開始よりも2年早く2013年に対応しました。近年、環境法が頻繁に改正されている中国に関しては、順法体制を強化するため、現地法人と連携を密にするなど、国内外で取り組みを進めています。



環境測定

### 環境監査

ヤマハグループでは、ISO 14001統合マネジメントシステムに基づく内部環境監査に加えて、環境事故の未然防止や法令違反などの環境リスクを低減することを目的とした環境監査をグループ全体で実施しています。この監査はヤマハ（株）環境部門によるもので、監査スタッフは環境保全にかかわる専門の技術とスキルを習得し、ISO 14001に基づく内部環境監査員としての資格に加え、公害防止管理者、作業環境測定士などの公的資格を取得しています。2016年度から、「ヤマハグループ環境設備基準」に則した監査に移行し、さらなるリスク低減を図っています。リスク度合いによって頻度を設定、定期的に監査しており2016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。



ヤマハ（株）環境部門の監査スタッフによる環境監査

## 緊急事態への備え

ヤマハグループでは、事業所からの有害物質や油分の漏えいによる環境の汚染を未然に防ぐため、「緊急事態」を想定し事故防止に取り組んでいます。

グループ統一の評価基準によるリスク抽出を行い、その結果浮かび上がった各事業所の「緊急事態」について、改善や手順を整備することにより事故の未然防止に取り組んでいます。また、万一事故が起こってしまった場合の応急措置の手順や設備・備品を整えるとともに「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、1997年度にグループ企業を含むすべての生産拠点を中心に土壌および地下水の調査を実施し、2事業所で塩素系有機溶剤による汚染を確認しました。これを契機にそれぞれ浄化対策を実施した結果、地下水についてはヤマハ（株）豊岡工場が2008年度末に浄化を完了し、県への報告とともに、地域の皆さまに説明会を実施しました。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、汚染が確認されたすべての事業所で2000年度までに浄化を完了しました。

排水先の水域の水質や生物多様性についての調査も定期的に行っており、事業所からの排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、常に排水の監視を行っています。

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

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



本社事業所の地下水浄化装置

# 化学物質の管理と排出削減

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

現在、ヤマハグループの生産工程から排出される化学物質は、製品の塗装・接着時に発生するVOC<sup>※2</sup>（揮発性有機化合物）が中心です。VOCの排出量については、全国楽器協会の定める自主目標「2010年度までに2000年度比で30%削減」という目標に準拠して、2006年度に活動開始。2008年度に目標を達成した後も同水準を維持しています。VOC排出量の経年推移については、[環境データのページ](#)に掲載しています。

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

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

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

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

## 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<sup>※3</sup>を得ることができ、塗料使用量と有機溶剤の大気排出量を削減するとともに、作業現場の換気稼働を大幅に削減、省エネルギーにも寄与しています。

※3 塗着効率：塗料の使用量に対し、被膜として残留する割合

### 型内塗装(YMC:Yamaha Mold Coating)の工程



### スプレー塗装の工程



## 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

---

2016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

1. 環境配慮設計とグリーン調達
2. 「ヤマハエコプロダクツ制度」
3. 環境負荷削減をサポートする製品

## 環境配慮設計とグリーン調達

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

### 主な製品のLCA評価による特徴とその対策



※1 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



## 製品の含有化学物質の管理

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

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

## 製品の含有化学物質管理システムの整備

製品の含有化学物質を管理するためには、製品に組み込む部品・材料などに含まれる化学物質を把握・管理することが重要です。ヤマハグループでは、2008年度に管理システムを構築し、調達先の協力のもとに部品含有化学物質の調査と管理を進めています。

2010年度に、業界標準の含有化学物質情報伝達フォーマットのひとつであるAIS<sup>※2</sup>を採用し、欧州REACH規則における認可対象候補物質<sup>※3</sup>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。

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

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

## グリーン調達の推進

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

[グリーン調達基準書](#) >

## ヤマハエコプロダクツ制度

環境に配慮した製品づくりを促進するため、2015年に「ヤマハエコプロダクツ制度」をスタートしました。環境配慮の自社規準を満たし、ヤマハエコプロダクツと認定した製品に「ヤマハエコラベル」を表示します。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](#) >

[持続可能な消費](#) >



ヤマハエコラベル

## 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

1. 木材資源への取り組み
2. 原材料の節減と持続可能化
3. 水資源の保全

## 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。

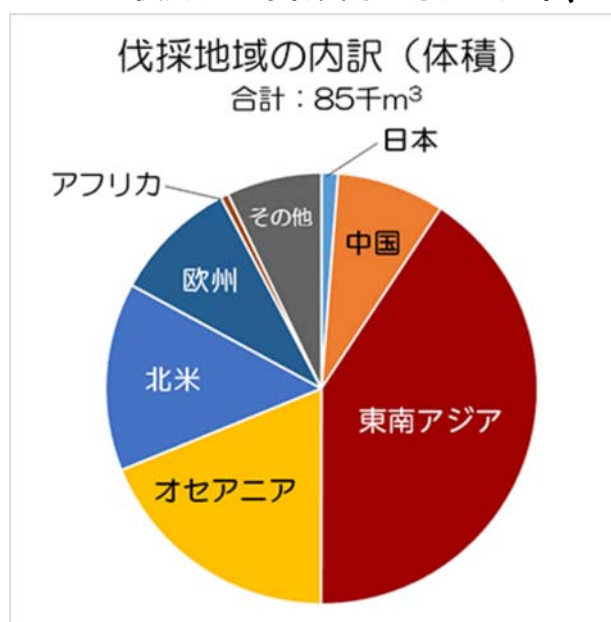
このように、事業活動において多種多様な木材を使用していることを踏まえ、貴重な木材資源を維持し、持続的に活用していけるよう、ヤマハグループは2007年度に木材資源の調達と活用の方向性を示した方針を定めました。また、2014年に制定した「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」では、木材資源の伐採および取引に際して調達先に順守を要請する事項を明確にしました。

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

[ヤマハグループ木材調達方針](#) >

[☒ ヤマハサプライヤーCSR行動基準](#) >

### ヤマハグループが使用する木材資源の原産地比率(2016年度)



ヤマハブランドではない一部の製品を除く

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。

## 木質資源のサプライチェーン調査

森林資源を持続可能な形で利用し続けるには、環境への配慮はもちろんのこと、サプライチェーンが経済的にも持続可能で、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、調達先の協力を得ながら、木材資源の持続可能性や合法性の厳格な確認を進めるとともに、楽器用木材を産出する森林の資源量・管理状況の調査を実施しています。

2015年度には、木管楽器の材料である「アフリカン・ブラックウッド（通称グラナディア）」について、原産地であるタンザニア連合共和国で資源量・森林管理状況などを調査しました。

アフリカン・ブラックウッドは、家具、工芸品、楽器などへの利用価値が高い一方、個体数減少が危惧され資源量などの正確な把握が求められる木材です。調査は日本の林野庁補助事業「途上国持続可能な森林経営推進事業」として、現地NGOの協力のもと実施。調査の結果、分布、生育、天然更新の状況など、生態に関する多くの知見を得られました。また、現地コミュニティで管理されている、アフリカン・ブラックウッド産出が可能なFSC認証林<sup>※1</sup>を調査し、その森林経営、加工・流通状況についても確認しました。

2016年度には、国際協力機構（JICA）と連携し<sup>※2</sup>、「現存する資源の有効活用」と「計画的な森林管理・植林による将来の資源量確保」を目的に、アフリカン・ブラックウッドを楽器素材として持続的に利用できるビジネスモデルの構築を開始しました。

現在、2015年度の調査に基づいて、持続可能な循環型の木材調達を想定した課題抽出を進めています。2017年度以降は森林経営技術の向上を目指して、FSC認証林から約15haをピックアップして詳しい森林調査を実施するとともに、現地住民による苗木作成から植林までのスキーム構築、コミュニティの社会経済調査なども進め、現地の森林経営を技術面から支援していきます。

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

※2 この活動は、JICAの民間連携事業の一つである「協力準備調査（BOPビジネス）（現：途上国の課題解決型ビジネス（SDGsビジネス）調査）」において「FSC認証森林からの持続可能な木材調達事業準備調査（BOPビジネス連携促進）」として2016年8月に採択されています



アフリカン・ブラックウッドの木



生態調査

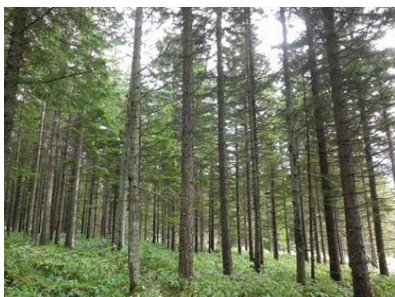


アフリカン・ブラックウッドの断面

## 循環型の森林づくり

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

近年、天然林材の減少に伴い、道産木材の安定的な確保が必須となっています。そこで、アカエゾマツを安定的に供給するため、「ピアノの森」をオホーツク管内の道有林や遠軽町有林に設置し、アカエゾマツの適切な管理や植樹を行うことで森林を保全するとともに、オホーツクの「木の文化」を次世代に引き継ぐことを目指しています。さらに将来的には、この森林からピアノ響板に使用できる高品質な原木を産出していけるよう取り組んでいきます。



アカエゾマツの人工林

## 木材資源に対する製品の環境配慮

木材資源の減少によって、楽器などの製品に適した質の良い木材を安定的に入手することが年々難しくなっています。ヤマハグループでは、木材を最大限に活用するとともに、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。

また、楽器づくりに適した希少樹種木材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。

事例を環境技術の応用のページで紹介しています。 >

## 原材料の節減と持続可能化

### 製品の省資源化

製品の小型・軽量化や複数製品の一体化、梱包材の削減など、さまざまな視点から製品の省資源化に取り組んでいます。また、廃棄物の削減という面で省資源につながる、製品の長寿命化にも注力しています。

製品・サービスの環境配慮 >

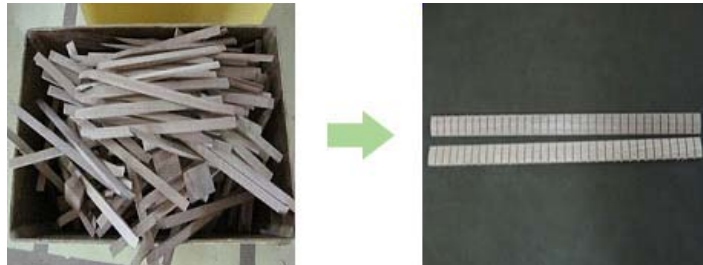
### 持続可能な原材料の活用

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

製品・サービスの環境配慮 >

### 木材資源の有効活用

木材加工において、歩留まり向上によるロス削減を進めるとともに、工程から出る端材や未利用材について、再利用、再生利用を進めています。



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）として再利用



木くずを建材メーカーにハードボード原材料として売却



ピアノ製造工程から排出された木粉（ペレット化）



WPC（Wood Plastic Composite）の原材料として再利用



端材・未利用材を利用した記念品

## 廃棄物の排出削減と再資源化

ヤマハグループは、限りある資源の有効活用を目指して、廃棄物の排出量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）の最終埋立処分量は廃棄物総発生量の1%以下で、「ゼロエミッション」※3を維持しています。

※3 ヤマハグループでは「ゼロエミッション」を「最終埋立処分量が廃棄物排出量の1%以下」と定義しています

### 廃棄物削減の事例

事業所	時期	活動内容
豊岡工場	2010年11月	液状廃棄物の減圧濃縮装置を導入し、管楽器生産工程からの廃酸・廃アルカリなどの排出量を削減。工場の2011年度排出量49トン（2009年度比80%削減）。ヤマハグループ国内の排出量削減に大きく寄与
	2011年度	研究開発部門から出る希少金属含有廃棄物を有価物処理に切り替え、資源を有効活用
掛川工場	2009年9月	廃水処理施設を増設し、ピアノ製造工程から出る接着剤を含む廃水を社内で処理。2010年度以降の廃棄物削減効果約900トン/年
	2012年9月	新設した工程において、接着剤を含む廃水の処理能力を増強。廃棄物削減効果約270トン/年
蕭山ヤマハ楽器	2013年度	楽器の塗装ブースで用いる循環水を清浄に保ち、長持ちさせることで、塗装工程廃棄物を削減。2013年度の排出量は2011年度比5割以上削減（202トン→85トン）
ヤマハファインテック（株）	2011年度	設備不良や品質不良の改善によってカーパーツの不良品を削減。工場全体での廃棄物排出量を16%削減するとともに、生産性の向上によって省エネ・省資源も実現



減圧濃縮装置（豊岡工場）

廃棄物関係のデータについては、[環境データのページ](#)に掲載しています。

## 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。水資源に乏しい地域での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。管楽器の製造では、めっきや洗浄の工程で多量の水を使用します。ヤマハグループは、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。

### 節減や再生利用の取り組み

#### 蕭山ヤマハ楽器

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

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

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



廃水処理施設（蕭山ヤマハ楽器）



循環水で供給可能な冷却装置（蕭山ヤマハ楽器）

## ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア

管楽器の製造を行っているヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア（YMPI）では、2014年度に廃水の60%以上を再利用できる新たな廃水処理施設を導入しています。また、廃水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。



廃水処理施設（YMPI）

## 杭州ヤマハ

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



廃水処理施設（杭州ヤマハ）



廃水を冷却水などに再利用（杭州ヤマハ）

# 気候変動の緩和および気候変動への適応

1. 基本施策と目標・実績
2. 温室効果ガス排出削減

## 基本施策と目標・実績

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

排出量については、GHGプロトコル<sup>※1</sup>に基づいて管理しています。2016年度には、サプライチェーンも含んだスコープ（スコープ3）での算定・管理も開始しました。算定精度を高めながら、削減施策につなげていきます。

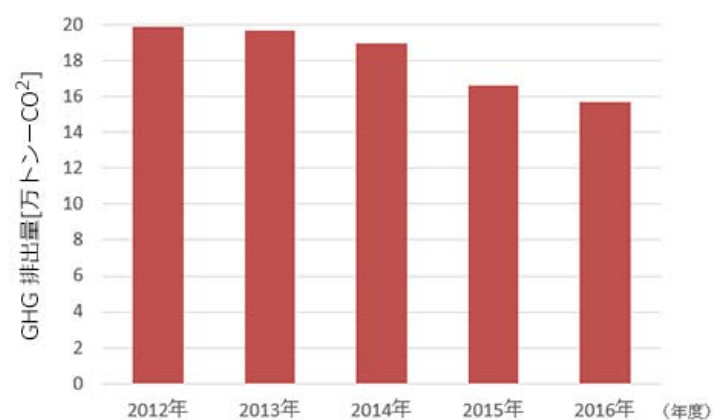
※1 温室効果ガス（Greenhouse Gas）排出量の算定と報告の基準

### 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、CO<sub>2</sub>排出量原単位を毎年1%ずつ削減することを目標とし、海外生産拠点では拠点ごとに数値目標を設定し、それぞれ目標達成に向けて積極的に取り組みました。

### スコープ1、2実績（ヤマハ(株)および全生産拠点）

#### GHG総排出量(スコープ1+2) (拠点 / 年度別排出係数適用)



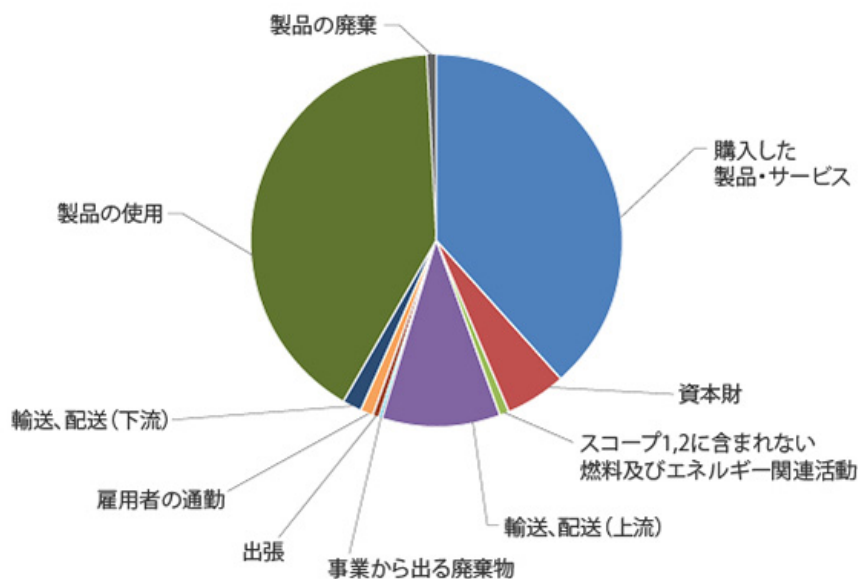
\*GHG ... 温室効果ガス/GreenHouseGas

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

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



## スコープ3の試算（2016年度）



環境データ >

## 温室効果ガス排出削減

### 製造工程での取り組み

#### 弦打楽器工場での省エネ活動

弦打楽器を製造する（株）ヤマハミュージカルプロダクツ飯田工場（現、（株）ヤマハミュージックマニュファクチャリング<sup>※</sup>）は、2010年度に省エネ推進委員会を設置してCO<sub>2</sub>排出削減に取り組んでいます。2011年度に、コンプレッサーの圧力の適正化、ブースの間仕切り、電力モニターの設置、事務所への網戸の設置などを実施。2013年度に工場内設備の集約や合理的配置で省スペース化を進め、エネルギー効率を改善しています。2015年度には工場の屋根に遮熱塗料を塗布し、空調効率を改善させました。今後も空調管理の適正化、工程統合による省エネを推進します。

※ 2017年4月1日付で合併に伴い名称変更



圧力の適正化を行ったコンプレッサー

#### ピアノ工場での省エネ活動

（株）ヤマハピアノ製造（現、（株）ヤマハミュージックマニュファクチャリング<sup>※3</sup>）では、継続的に各種省エネ施策を実施しています。

具体的活動としては、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3年間の累計でCO<sub>2</sub>排出約183トン-CO<sub>2</sub>、電力使用約354 MWhの削減効果を上げています。

※3 2017年4月1日付で合併に伴い名称変更

## 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、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2013年度比約20万kWhの節電効果を得ることができました。さらに、作業改善で設備稼働時間を短くすることによる節電も実施しています。

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

## 中国工場での省エネ活動

中国の杭州ヤマハ楽器有限公司では、生産の増加に伴うエネルギー使用量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。2011年度に、それらの省エネ策によってエネルギー使用量を売上高原単位で前年度比15%削減するなど、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。

- 2012年度：集塵機の適正な運転管理
- 2013年度：給水稼働時間の短縮、照明の適正配置・点灯時間の削減
- 2014年度：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
- 2015年度～：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CO<sub>2</sub>排出削減活動に取り組んでいます。

### 集約営業の導入（葛城北の丸）：

2014年度に定休日を設定。約10%を節電

### ゴルフ場運営における節電（葛城ゴルフ倶楽部）：

グリーンファン（芝生維持）や施設空調の調整により2014年度に前年度比2.5万kWhの節電

### 電動式カートの導入（葛城ゴルフ倶楽部）：

2008年度より、給油式から電動式に移行。2013年に切替完了。年間8トン以上のCO<sub>2</sub>排出量削減

### 照明のLED化：

常時点灯など使用量の大きいエリアから優先的に実施。年間で2万kWh節電、CO<sub>2</sub>約10トン削減

## オフィスでの取り組み

### 節電のための主な施策

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

### 照明のLED化

ヤマハ（株）本社事業所では、事務所照明のLED化を進め、2013～2016年度で合わせて蛍光灯や水銀灯約400台の交換により、年間約24,600kWhの節電効果が出ました。また、豊岡工場では2014年度に外灯のLED化で年間約44,000kWhの削減効果、さらに2016年度には屋内の蛍光灯のうち約1,100台をLED化し、年間約15MWhの削減効果を出しています。今後も各工場・事業所内で計画的にLED化を進めていく予定です。

### 「クールビズ/ウォームビズ運動」の実施（2005年～）

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

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



クールビズ/ウォームビズ 社内啓発用ポスター

### 「ライトダウンキャンペーン活動（環境省）」への参加（2006年～）

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

2015年度実績：20施設で実施。約2,000kWh/約0.8t-CO<sub>2</sub>の排出削減 2016年度実績：20施設で実施。約2,600kWh/約1.0t-CO<sub>2</sub>の排出削減

### 「緑のエコカーテン活動」（2009年～）

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



ヤマハ（株）本社事業所



ヤマハ労働組合

## 物流での取り組み

### 物流における省エネ・CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出量の削減につながる施策を進めています。

2016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1,891万トンキロ（t×km）、CO<sub>2</sub>排出量についても前年度比ほぼ横ばいの2,862トン-CO<sub>2</sub>となりました。

また、物流におけるCO<sub>2</sub>排出量削減には輸送事業者の協力が不可欠であり、運送委託先への環境配慮協力の要請やアンケート調査への環境項目の盛り込みなどを通じて、輸送事業者の皆さまと連携した体制づくりに努めています。

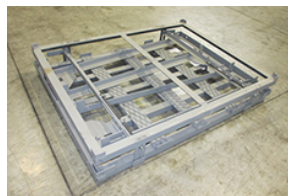
環境データ >

### ピアノフレーム輸送での省資源・CO<sub>2</sub>排出量削減

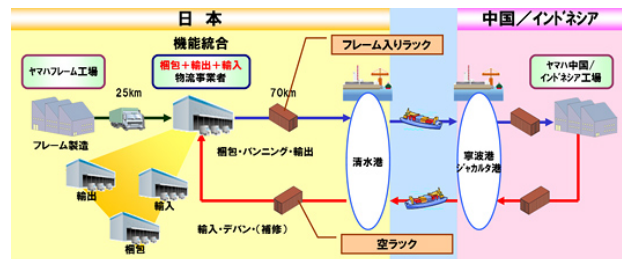
日本から杭州ヤマハ楽器へピアノフレームを輸送する際、従来は使い捨ての鉄製梱包ラックを用いていました。この廃棄をなくすため、複数回利用できるリターナブルのピアノフレーム用梱包ラックを順次、導入しています。2011年度に中国向け、2013年度にベトナム向けのリターナブル化を完了。その他に、輸送距離の短縮や積載効率の向上なども進めました。これらの取り組みにより、鉄製ラックの廃棄に伴うCO<sub>2</sub>排出量を年間100トン削減、鉄資源消費も年間1,600トン削減できました。今後も、ピアノフレーム以外の部品を含めて輸送距離の短縮や使い捨て梱包材料の削減を検討していきます。



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）



リターナブル物流のフロー図

### 部材・材料の輸送梱包材標準化による省資源・CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出量を年間3トン削減しました。また、緩衝材などの包装資材をできるだけ少なくする梱包仕様とすることで、紙資源の使用量を削減することができました。

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



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

# 生物多様性の保全

1. 木材使用企業としての責任
2. 環境・生物多様性保全の取り組み

## 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。CSR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CSR方針](#) >

[ヤマハグループ環境方針](#) >

[持続可能な資源の利用](#) >

## 環境・生物多様性保全の取り組み

---

### 化学物質の対策

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

[汚染の防止](#) >

### 水質保全

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

[汚染の防止](#) >

### 工場排水の生態系影響評価（豊岡工場）

2016年、ヤマハ（株）豊岡工場で工場排水の生態系影響評価を実施しました。豊岡工場の構内には管楽器の生産を行う（株）ヤマハミュージカルプロダクツ（現、（株）ヤマハミュージックマニュファクチュアリング<sup>※1</sup>）があり、その生産工程から出た化学物質を含む排水を無毒化処理して河川に放流しています。調査では、工場排水の影響を、生物応答を利用した「WET手法<sup>※2</sup>」を用いて評価し、生態系への影響がほとんどないことを確認しました。

※1 2017年4月1日付で合併に伴い名称変更

※2 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<sup>※3</sup>は、インドネシアで、植林を通じ地域社会へ貢献していく「ヤマハの森」活動を実施しています。

インドネシアは世界の生物種の宝庫でありながら、近年その豊かな生物多様性を育む森林が急速に失われています。2005年度からの第1期活動では、森林機能の回復に向けて、ヤマハ発動機グループと共同で、西ジャワ州スカブミ県内の県有地約127haに約11万本の苗木を植えました。このエリアは県政府によって

「HUTAN KOTA」（都市林）に指定され、適正に管理されています。2010年度からの第2期は天然林の再生、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。

その後、下草刈りや保湿といったメンテナンスを実施し、2016年度をもって植林成果をチレメイ山国立公園に移管しました。2つの「ヤマハの森」は順調に成長しています。今後も「ヤマハの森」は現地行政、関係者による管理のもと、永続的に保全されていきます。



## 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 現地コンサルタント：国立クニンガン大学林学部（2010～2011年度）／フィールドマネージャー Mr.Ir.NURHADI, Msi（2012～2016年度）
場所	インドネシア 西ジャワ州スカブミ県プラプハンラトゥ郡（ジャカルタから南100km）	インドネシア 西ジャワ州クニンガン県チリムス郡チレメイ山国立公園内（ジャカルタから東南東200km）
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）
森林消失の主な原因	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 <sub>2</sub> 吸収固定	生物多様性の回復、水源涵養、土壌浸食防止、CO <sub>2</sub> 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
活動形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>オイスカインドネシア開発団による植林活動と管理</li> <li>ヤマハ、ヤマハ発動機 各グループの従業員が年1回植林セレモニーに参加</li> <li>環境教育活動（農民グループや学校での育苗活動、エコキャンプなど）、教育支援（机・椅子、スポーツ用品の支援など）、地域支援（共同水場の建設など）を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>JICAの「インドネシア保全地域（国立公園）における生態系保全のための荒廃地回復プロジェクト」に参画</li> <li>JICA管理下での現地コンサルタントによる植林活動</li> <li>ヤマハグループの従業員が年1回植林セレモニーに参加</li> <li>セレモニーで小学生への環境教育を実施</li> </ul>



植林イベントの様子



左：植林開始時（2011年）と、右：順調に育った木々（2017年）

※3 ヤマハ・インドネシア、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、ヤマハ・ミュージック・インドネシア・ディストリビューター、ヤマハ・ミュージック・マニュファクチュアリング・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・エレクトロニクス・マニュファクチュアリング・インドネシアの6社

### 遠州灘海岸林の再生支援活動

ヤマハ（株）は、2007年3月に静岡県および浜松市と「しずおか未来の森サポーター」協定を締結しました。この協定に基づいて、浜松市の市有地である遠州灘海岸林の再生支援活動に取り組んでいます。これは、松くい虫被害の深刻な海岸林に、継続的に苗木を植える活動です。植林した樹木は順調に育っています。2016年10月、第9回の植林活動をヤマハ発動機（株）と合同で実施。両社グループの従業員とその家族、一般の方々、関係者を含め約140人が参加しました。

### 植樹実績

時期	本数	樹種
第1回 2008年	115本	ウバメガシ、ヤブツバキ、ヤマモモ
第2回 2009年	180本	ウバメガシ、ヤブツバキ、ヤマモモ、モチノキ
第3回 2010年	150本	ヤブツバキ、ウバメガシ、モチノキ、クスノキ、シャリンバイ、エノキ、トベラ
第4回 2011年	155本	エノキ、クスノキ、モチノキ、ウバメガシ、カクレミノ、シャリンバイ
第5回 2012年	160本	ヤマモモ、クロガネモチ、トベラ、カクレミノ、イボタノキ
第6回 2013年	200本	ヤブニッケイ、クロガネモチ、ヒメユズリハ、マサキ、イボタノキ
第7回 2014年	300本	ヤマモモ、ウバメガシ、エノキ、シロダモ、クロマツ
第8回 2015年	480本	ウバメガシ、マサキ、シャリンバイ、トベラ、クロマツ
第9回 2016年	245本	ウバメガシ、マサキ、クロマツ
累計	1,985本	



植樹の様子



参加者全員で、海岸林の前で記念撮影



## 希少生物の保護活動

2016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&サステイナブルビーチ作戦」が開催され、ヤマハ（株）グループから69人が参加しました。ヤマハ発動機（株）では、絶滅危惧種であるアカウミガメを守るために、海岸の生態系を保全する活動を1991年から続けています。

当日は、アカウミガメの子を放流したほか、砂浜のごみ拾い、波による浸食を防ぐ土のう積みを行いました。また、砂浜に生息する希少生物であるカワラハンミョウを守るため、砂浜にはびこる外来植物の駆除を実施しました。



放流したアカウミガメの子



外来植物の駆除作業

# 環境技術の応用

1. 環境負荷削減をサポートする製品（ヤマハファインテック（株））
2. 木材資源に配慮した製品

## 環境負荷削減をサポートする製品（ヤマハファインテック（株））

製品・サービス	環境側面の特長・効果	外観	関連ページ
FPC用導通絶縁検査機 『マイクロプローバー』	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		<a href="#">詳細</a>
Heガス漏洩検査機 『ヘリウムリークテスタ』	自動車の環境規制対応、運転時の環境負荷低減		<a href="#">詳細</a>
水素漏れ検知機 「水素ディテクタ」	次世代エネルギーとして期待される水素の普及		<a href="#">詳細</a>

## 木材資源に配慮した製品

### 天然林の保護

製品・サービス	概要	外観	関連ページ
エレキギター 『RGX-A2』	天然木に代えて植林材を使用		<a href="#">詳細</a>

## 希少樹種木材の代替

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

## 化学物質の使用抑制（A.R.E.※による木材改質）

製品・サービス	概要	外観	関連ページ
アコースティックバイオリン 『YVN500S』、アコースティックギター『L』シリーズなど	ボディ材で化学薬品を使用することなく音響特性を改質		<a href="#">詳細</a>
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 href="#">詳細</a>

※ A.R.E. : Acoustic Resonance Enhancement

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

[ヤマハエコプロダクツ制度](#) >

# 公正な事業慣行

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

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

さらに、グループ内はもとより、原材料や部品のサプライチェーンを通じたCSR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CSR調達の取り組みを進めています。



汚職防止 >



責任ある政治的関与 >



公正な競争 >



バリューチェーンにおける  
社会的責任の推進 >



財産権の尊重（知的財産の  
保護） >

# 汚職防止

1. 汚職防止の方針
2. 汚職防止を徹底するための取り組み

## 汚職防止の方針

---

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

[5-4 不明朗な関係の排除（贈答・接待などのあり方）](#) >

[7-1 政府・地方自治体・公的機関との取引](#) >

[7-2 公務員等への贈答・接待の禁止](#) >

[8-5 外国公務員への贈賄禁止](#) >

## 汚職防止を徹底するための取り組み

---

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

### 事業活動における贈賄リスク

ヤマハグループでは教育機関や公的施設向けに、楽器や音響機器を販売しており、入札に参加することも頻繁にあります。中でも、特定の事業が行政機関の許可を必要とする国では、行政機関との交渉が必須です。このような事業領域や国では贈賄リスクが高いと認識しており、リスクに応じた対応を図っています。地域別には、腐敗防止に取り組むNGOであるTransparency Internationalの腐敗認識指数の高いBRICs諸国や、ヤマハが多くのグループ会社を置くインドネシアをリスクの高い地域として重視しています。

### 国内外の公務員への贈賄防止

公務員への贈賄については、とりわけ海外グループ会社とそのリスクを認識しています。ほぼ全ての海外グループ会社で贈賄を行う者に処分を課す規程を整備しています。

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

### 汚職防止のための施策と研修

贈賄など不正な取引を防止するために、主に海外グループ会社でさまざまな施策を実施しています。併せて、国内外のグループ会社に対し、汚職防止を含むコンプライアンスの推進状況の自己点検を要請しています。

## 主な施策と実績（2016年度）

施策	実績
従業員および取引先を対象に研修を実施	21社で実施
リスクの高い部門の従業員を定期的に異動	9社で実施
取引先との契約で贈賄や不正に接待・贈答の禁止を規定	21社で契約などによって規定

### 汚職に関する指摘等の状況

2016年度、取引先またはその従業員を名乗る方からの、ヤマハにおける贈賄を指摘する通報はありませんでした。

[コンプライアンス（ヘルプラインの運用）](#) >

# 責任ある政治的関与

1. 政府・自治体・公的機関との関係
2. 政治献金について

## 政府・自治体・公的機関との関係

---

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

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

[7-1 政府・地方自治体・公的機関との取引](#) >

[7-2 公務員等への贈答・接待の禁止](#) >

[7-3 政治献金](#) >

[7-4 関係官庁への対応](#) >

## 政治献金について

---

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

また、ヤマハ（株）内では、50万円以上の「政治献金」については社長決裁および総務・経営管理・法務部門への合議と監査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月には監査役による「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

1. 基本的な考え方
2. 公正な競争・取引のための仕組み・施策
3. 公正な競争に関する違反の状況

## 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、市場競争における企業の行動に対する規定と、取引先との公正な関係に対する規定をそれぞれ明記し、周知徹底を図っています。

[5. 取引先との関係](#) >

[6. 競争相手との関係](#) >

## 公正な競争・取引のための仕組み・施策

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

### 法令研修の実施

日本国内では、主に製造事業で下請事業者との取引が多く、公正な取引が重要なテーマです。ヤマハグループでは毎年、下請法・独占禁止法・消費者関連法などについての法令研修を行っています。2016年度は、国内グループ会社から延べ約220人が独占禁止法および下請法の研修プログラムに参加しました。このほか、製造業とは異なりソフトウェアの事業を中心とする（株）ヤマハミュージックエンタテインメントホールディングスを対象とした法令研修の実施や、キャリアステップに応じた人事研修プログラムの中で、公正な競争に関する遵守事項を周知しています。

欧州では、小売店などとの間で、再販価格の維持などの不公正な取引が起きないように取引契約で規定する一方で、従業員への啓発・教育を行っています。

### 法令研修の実施状況※ (ヤマハ(株)および国内グループ会社)

	2014年度	2015年度	2016年度
法令研修受講者数	約250人	約180人	約220人

※延べ人数





法令研修

## 公正な競争に関する違反の状況

---

2016年度、ヤマハグループは監督庁から2件の指摘を受けました。

音楽・映像ソフトを企画・制作・製造・販売している（株）ヤマハミュージックコミュニケーションズが、中小企業庁の立入調査を受けました。発注書の記載事項に不備があること、受領から60日を超えた支払遅延が1件発生していることについて指摘を受けました。同社はこれを是正し、改善策を提出しています。

ヤマハ(株)ゴルフHS事業推進部が2016年度末に立入調査を受け、発注書の記載事項に不備があるとの指摘を受けました。これについても是正し改善策を提出しています。

# バリューチェーンにおける社会的責任の推進

1. 基本的な考え方
2. サプライチェーンCSRの推進
3. 責任ある原材料調達
4. 取引先とのコミュニケーション

## 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CSR推進に努めています。

[ヤマハのバリューチェーン](#) >

## サプライチェーンCSRの推進

---

ヤマハグループは、取引先と連携して、サプライチェーンでのCSR推進に努めています。その一環として、調達における方針を公開するとともに、サプライヤー各社に労働・人権、労働安全、環境保全、倫理の行動基準順守や自己点検をお願いし、必要に応じて改善対応を求めています。

### 調達におけるヤマハの方針

[ヤマハグループ購買方針](#) >

[ヤマハグループ木材調達方針](#) >

[グリーン調達基準書](#) >

[紛争鉱物への対応](#) >

### サプライヤーへのCSRに関する要請

2015年3月にサプライヤーへのCSRに関する要請事項を明文化した「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」を制定し、順守および自己点検の要請を開始しました。

また、2016年度から、取引契約書に [因ヤマハサプライヤーCSR行動基準の順守](#)を明記しています。

## サプライヤーへのCSRに関する要請事項<sup>※1</sup>

区分	要請事項
労働・人権	強制労働の禁止 児童労働の禁止 適切な労働時間 適切な賃金と給付 非人道的な扱いの禁止 差別の禁止 結社の自由の確保 紛争鉱物への対応
労働安全	職場の安全確保 事故の未然防止と緊急時への備え 労働災害と疾病の予防 身体的不可、疾病への配慮 機械装置の安全対策 施設の安全衛生の確保
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

### ヤマハサプライヤー-CSR行動基準

#### (前文)

ヤマハグループと取引のあるサプライヤーは全ての事業活動において、国、自治体の法令や規定などを遵守するとともに、国際的に認められた行動規範を尊重し、以下の各基準を遵守し、また、個々の自主行動基準の遵守を促すとともに、本行動基準を遵守するために必要な優先から入手してください。

#### A. 労働・人権

- 【強制労働の禁止】全ての従業員は自由な意思を尊重し、強制的な労働を行わずに、18歳未満の児童若しくは若者に労働を強制しないこと。また、18歳未満の児童・安全が脅かされる年齢に従事させないこと。
- 【適切な労働時間】現地法令で定められている適正労働時間を超えないこと。また、1日1日の休日を行わないこと。
- 【適切な賃金と給付】現地法令で定められている最低賃金以上の賃金を支払うこと。不当な賃金減額を行わないこと。
- 【非人道的な扱いの禁止】従業員の人身自由を制限し、ハラスメントや虐待など非人道的に行わないこと。
- 【差別の禁止】採用を含む雇用慣行において、人種、皮膚の色、国籍、年齢、性別、性傾向、民族、障がいのある者、結婚、宗教、政治的見解、組合への加入、配偶者の有無と関係のない事由による差別を行わないこと。
- 【結社の自由の確保】現地法令に基づき、従業員が結社の自由、組合への加入または結社活動などへの参加の権利を尊重すること。
- 【結社の自由の確保】製品に含有されるいわゆる結核菌（タンタル、チタン、タンブロン）の使用が、コロンビア共和国およびその他の周辺国などにおける労働者の人権確保の妨げとなるような活動や結社の自由を制限すること。

#### B. 労働安全

- 【職場の安全確保】従業員の安全を確保するため、職場環境や作業の状況を把握し、有害性の恐れがある場合には、適切な技術的・管理的手段により予防・低減対策を講じ、必要に応じて保護具などを従業員に提供すること。
- 【適切な予防と緊急時への備え】災害や事故などのリスクを評価して対応策を講じ、また、備忘録の安全確認を行うとともに、防災設備の設置および点検を行うこと。
- 【労働災害と疾病の予防】労働災害や労働者の健康被害を予防し、予防するための対策を講じ、また、現地法令に基づき従業員への健康診断を行うこと。
- 【身体的負担、疾病への配慮】身体的に大きな負担がかかる作業、精神衛生を害する恐れのある作業を特定、管理し、労働災害・疾病につながらないように対策を講じ、また、機械装置の安全性を評価し、労働災害につながらないようにする。
- 【職場の安全確保】機械装置の安全性を評価し、労働災害につながらないようにする。
- 【職場の安全確保】従業員の安全のために提供される施設（寮、食堂、トイレなど）を安全な環境を確保すること。

#### C. 環境保全

- 【環境許可証などの遵守】現地法令に従い、必要な許可証・届出・報告などを行うこと。
- 【省資源と省エネルギー】全業務プロセスにおいて省資源・省エネルギーに努めること。
- 【排水の管理】有害排水の排出を防止すること。
- 【大気への排出の管理】大気へ排出される有害物質・温室効果ガス・オゾン層破壊物質などの削減に努めること。
- 【廃棄物の適正処分】廃棄物の適正処分を行うとともに、排出物の削減にも努めること。
- 【化学物質の管理】環境に放出された場合に害を及ぼす化学物質を特定し、使用量削減や有害性の低い物質への代替、および廃棄の防止などに努めること。
- 【製品有害物質の管理】製品に含有される有害物質を特定し、法規制などを遵守すること。
- 【生物多様性の保全】天然資源の利用を意図する事業活動が生物多様性に与える影響を考慮し、悪影響を最小限に抑えること。特に木材資源に関しては、「E. 持続可能な木材資源」の基準を遵守すること。

#### D. 倫理

- 【汚職・賄賂などの禁止】贈収賄、汚職、強要などあらゆる腐敗的な行為を行わないこと。
- 【反競争的行為の禁止】公正な競争を阻害する行為が行われぬよう管理されていること。
- 【情報の開示】経営や財務状況など事業活動に関する情報を適正に開示し、不正な改ざんなどが無いこと。
- 【製品情報の適切な提供】顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確な情報を提供していること。
- 【不正行為の予防と早期発見】従業員が不正行為を報告の懸念なく通報できるよう、通報者を保護する態度を講ずること。
- 【知的財産権の保護】知的財産権を尊重し、保護するよう管理されていること。
- 【個人情報保護】顧客、取引先、消費者、従業員など事業活動に関わる全ての個人情報が適切に保護されていること。

#### E. 持続可能な木材資源

- 森林資源の伐採および取引に際しては以下の点を遵守すること。
  - ① 供給源が明らかで木材であることを
  - ② 偽造可能な森林認証を可能な限り受けていること
  - ③ 違法に伐採または取引された木材でないこと
  - ④ 絶滅が危惧されている樹種の持続性に配慮すること
  - ⑤ 保護価値の高い森林からの伐採でないこと
  - ⑥ 違法な伐採または取引でないこと
  - ⑦ 生息域を破壊する天然林伐採でないこと
  - ⑧ 先住民の人権を尊重するなど地域社会に悪影響を及ぼしていないこと

制定 2015年3月

## 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(BA0)			評価
<p>本表は「ヤマハグループのCSR方針」に基づき、サプライヤーの皆様へご提供しております。本表は「ヤマハグループのCSR行動基準」が人権（労働）、環境（安全）、倫理（不正行為）に関する事項について、持続可能な木材資源に関する事項は「E. 持続可能な木材資源」の項目に記述されています。この自己点検表は上記の項目について自己点検を行います。各項目の達成状況を把握し、改善の取り組みを進めたいと考えています。</p>			<p>この自己点検表は「ヤマハグループのCSR方針」に基づき、サプライヤーの皆様へご提供しております。本表は「ヤマハグループのCSR行動基準」が人権（労働）、環境（安全）、倫理（不正行為）に関する事項について、持続可能な木材資源に関する事項は「E. 持続可能な木材資源」の項目に記述されています。この自己点検表は上記の項目について自己点検を行います。各項目の達成状況を把握し、改善の取り組みを進めたいと考えています。</p>
（目的）		評価方法	評価
<p>（全項目のプロフィール）</p>		<p>評価方法は「A」から「E」まであり、評価基準は以下の通りです。評価基準は「A」から「E」まであり、評価基準は以下の通りです。</p>	<p>評価方法は「A」から「E」まであり、評価基準は以下の通りです。評価基準は「A」から「E」まであり、評価基準は以下の通りです。</p>
項目	評価基準	評価	備考
労働・人権	労働・人権に関する事項	評価基準に照らして評価	労働・人権に関する事項
労働安全	労働安全に関する事項	評価基準に照らして評価	労働安全に関する事項
環境保全	環境保全に関する事項	評価基準に照らして評価	環境保全に関する事項
倫理	倫理に関する事項	評価基準に照らして評価	倫理に関する事項
持続可能な木材資源	持続可能な木材資源に関する事項	評価基準に照らして評価	持続可能な木材資源に関する事項
労働・人権	労働・人権に関する事項	評価基準に照らして評価	労働・人権に関する事項
労働安全	労働安全に関する事項	評価基準に照らして評価	労働安全に関する事項
環境保全	環境保全に関する事項	評価基準に照らして評価	環境保全に関する事項
倫理	倫理に関する事項	評価基準に照らして評価	倫理に関する事項
持続可能な木材資源	持続可能な木材資源に関する事項	評価基準に照らして評価	持続可能な木材資源に関する事項
労働・人権	労働・人権に関する事項	評価基準に照らして評価	労働・人権に関する事項
労働安全	労働安全に関する事項	評価基準に照らして評価	労働安全に関する事項
環境保全	環境保全に関する事項	評価基準に照らして評価	環境保全に関する事項
倫理	倫理に関する事項	評価基準に照らして評価	倫理に関する事項
持続可能な木材資源	持続可能な木材資源に関する事項	評価基準に照らして評価	持続可能な木材資源に関する事項

## ヤマハサプライヤー-CSR自己点検表

## サプライヤーのCSR自己点検実施状況

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

### サプライヤーのCSR自己点検実施状況（ヤマハグループ）

	2015年度	2016年度	合計
主な対象	国内生産拠点のサプライヤー	海外生産拠点のサプライヤー	-
実施要請数 <sup>※2</sup>	1,554社	2,490社	4,044社
回答数 <sup>※2</sup>	1,535社	2,446社	3,981社
回答率	98.8%	98.2%	98.4%

※2 同一サプライヤーに対し、複数拠点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、下請法や労働者派遣法、情報セキュリティ、個人情報保護など公正な取引に関する教育を行っています。また「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」および自己点検の導入にあたっては、サプライヤーへの要請を担当する実務者に向けた説明会を実施しました。2015年度から2016年度にかけて、合計19拠点の151人が参加し、CSR調達についての理解を深めました。

### CSR調達説明会の実施状況

		2015年度	2016年度	合計
対象拠点数	国内	7	-	7
	海外	5	7	12
	計	12	7	19
合計参加人数		128	23	151



CSR調達説明会（マレーシア）



CSR調達説明会（インドネシア）

## 責任ある原材料調達

---

原材料など各種資源の調達においては、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、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については[こちら](#)で報告しています。

グリーン調達活動については[こちら](#)で報告しています。

## 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、2015年3月に制定した「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、バリューチェーンにおける取引先とのコミュニケーションを推進しています。日本国内では、原材料・部品・設備などの調達先、工事などの委託先との間で、経営や生産販売動向に関する情報を共有するほか、労働安全および環境保全活動を支援しています。また、日本国内生産拠点の廃棄物処理委託先を訪問し、現地確認を通じたコミュニケーションを図っています。

### 2016年度実施状況

年次総会 調達先／設備・工事など委託先 各1回 計2回

生産販売動向の報告会 調達先／設備・工事など 年2回

安全衛生点検パトロール 構内工事 2工場

廃棄物処理委託業者 現地確認訪問 26社

# 財産権の尊重(知的財産の保護)

1. 基本的な考え方・体制
2. 知的財産の保護への取り組み
3. 社外からの評価実績

## 基本的な考え方・体制

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

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

[6-3 知的財産権の尊重](#) >

## 知的財産の保護への取り組み

事業活動の中で生まれる新しい知的財産について積極的に権利を取得するとともに、第三者の知的財産権を尊重することを基本として知的財産の保護を図っています。

### 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。

また、各事業においては、他社との差別化、事業の優位性の獲得・確保を主眼に特許を活用するとともに、事業分野によっては第三者へのライセンス活動も推進しています。

さらに、内外の保有権利全件について、毎年、現在の活用状況、将来の活用の可能性などを含めた権利評価を行って保有権利を峻別することにより、資産の適正化を図っています。

ヤマハグループの2017年3月末における特許および実用新案の合計保有件数は、国内で約4,700件、海外では、米国、欧州、中国を中心に約4,400件です。

### 意匠

ヤマハグループでは、デザインを製品差別化の重要な要素の一つと捉え、適切な保護・活用に努めています。近年では、模倣品対策のため、中国での意匠権取得を強化しています。

ヤマハグループの2017年3月末における意匠保有件数は、国内で約380件、海外で約730件の合計約1,100件です。

### 著作権

ヤマハグループは、特許・意匠・商標の産業財産権に加え、音・音楽の分野を中心に多数の著作物を創造しています。特に、音楽関係の著作権などは重要な知的財産権であり、法的措置の実施を含めて適正な管理・活用に努めています。また、適法な著作物利用を図るための社内教育にも取り組んでおり、毎年、社内の知的財産担当者が社内向け著作権セミナーを開催するほか、著作権にかかわるさまざまな業界のエキスパートを招聘して毎年1回講演会を開催しています。2016年度は日本音楽著作権協会（JASRAC）の正会員であり、作曲・演奏・音楽プロデューズなどを手がける向谷実氏を招いて講演会を開催しました。

「権利者・実演家から見た音楽著作権」と題した講演で、向谷氏が音楽制作現場で経験したさまざまな事例を披露。活発な質疑応答がなされました。



著作権に関する社内教育ツール



向谷氏による著作権講演会

## ブランド

ブランドは、会社にとって大切な資産です。これまで築き上げてきたブランドイメージを壊すことのないよう守っていく一方で、さらなるブランド価値向上を常に意識して事業活動を進めていく必要があります。

ヤマハグループは、1986年にヤマハブランドに関する管理規程を制定し、併せて全社的な管理組織（ブランド委員会）を設置。以後、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・向上を図ってきました。

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

## 模倣品対策

ヤマハブランドの模倣品、不正使用が一向に減少しません。それらへの対策を継続することで、ヤマハグループは消費者の経済的不利益排除と安全確保を図り、ひいてはヤマハブランドへの信頼を維持することを目指しています。中国を中心に、訴訟提起や行政処分の申立てをはじめ、近年はインターネットによる模倣品販売への対策にも特に力を入れています。

## 社外からの評価実績

### クラリベイト アナリティクス社「Top100 グローバル・イノベーター 2016」に選出

2017年1月、ヤマハグループがグローバルに取り組む知的財産活動が高く評価され、クラリベイト アナリティクス社が選考する「Top 100 グローバル・イノベーター 2016」に選出されました。2011年、2014年、2015年に続いて4回目、3年連続の選出となりました。

2016年は、特許権利取得活動の中でも「グローバル性」において高い評価を得たことが、選出につながりました。これからもヤマハグループは、グローバルな特許ポートフォリオの形成を通じて、事業の適切な保護を図っていきます。

2016

**TOP 100**  
**GLOBAL**  
**INNOVATORS**

 **Clarivate**  
Analytics



## 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。



製品情報の開示 >



製品の安全性確保 >



品質保証 >



持続可能な消費 >



お客さま満足の向上 >



お客さまへの対応、サポートの向上 >



個人情報の保護 >



製品・サービスの充実 >

# 製品情報の開示

1. 情報開示の仕組み
2. 製品不具合などの発生状況
3. 安全啓発の取り組み
4. 製品の適正な表示・広告
5. 表示・広告に関する法令違反などの状況

## 情報開示の仕組み

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

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

## 製品不具合などの発生状況

2016年度、ヤマハグループにおいて発生した製品の事故や不具合件数は27件でした。

2016年7月、木製防音スライドドアにおける閉じ込め事故が発生、11月にすべての木製防音スライドドアにおける製品不具合について点検・補修するリコールを開始しました。当該製品においては、すべての納入先を把握していたことから、個々のお客さまにダイレクトメールや電話で連絡し、情報伝達と対応をしています。

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

## 安全啓発の取り組み

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

楽器に関する安全啓発情報を学校用楽器・機器カタログに掲載しているほか、各製品情報をホームページ上で公開しています。2016年度は、新たに楽器全般と防音室に関する安全啓発情報をウェブサイト上で公開しました。

[製品を安全に正しく使用していただくために](#) >

## 製品の適正な表示・広告

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

[1-3 的確な広告・宣伝と正確な表示](#) >

## 表示・広告に関する法令違反などの状況

---

2016年度に発生した製品の表示に関する法令違反は10件（規制マーキング誤記3件、表示言語不足2件、規制マーキング非表示1件、認証誤記2件、銘板誤貼付1件、原産国表示誤記1件）で、いずれも適切に対応しました。また、これらに罰金をともなう法令違反はありませんでした。

# 製品の安全性確保

1. 基本的な考え方
2. 安全性確保のための体制と対応
3. 製品安全のための教育
4. 製品・サービスの事故および安全に関する法令・規制違反などの状況

## 基本的な考え方

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

[1-2 製品・サービスの安全性確保](#) >

## 安全性確保のための体制と対応

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

### 安全に配慮した製品設計

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

2016年度は国際的に認知されているリスクアセスメント手法であるR-Map<sup>※</sup>手法を導入し、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・規格を確実に遵守するため、各種規制情報の動向監視や社内方針の決定、運用の体制を整えています。

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



電磁波測定に使用する電波暗室

## 製品事故時の速やかな対応

万一、市場で製品事故が発生した場合、事故を知った従業員が直ちに担当部門や品質保証部門に伝達し、お客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様への対応や行政報告、再発防止に向けての対策を推進します。

## 製品安全のための教育

---

製品事故の発生を未然に防止するために、2010年から人事教育の中に製品安全教育コースを開設し、事故事例の紹介や本質的安全設計の考え方、製品安全に関する法規制などの教育を行っています。2010年度から2016年度までの7年間で、技術・開発者を中心に延べ664時間の講義を実施し、161人が受講しました。

## 製品・サービスの事故および安全に関する法令・規制違反などの状況

---

2016年度、ヤマハ製品における製品事故に係るリコールが1件発生しました。

2016年7月、木製防音スライドドアにおける閉じ込め事故が発生、11月にすべての木製防音スライドドアにおける製品不具合について点検・補修するリコールを開始しました。2017年3月末までに97%以上の対応が済み、5月末にはすべての対応が完了しました。

製品の安全に関する法令違反は2件（難燃材の不使用、塗料の鉛含有量超過）で、いずれも適切に対応しました。これまでに、これらに起因するお客様被害は発生していません。

製品不具合などの発生状況 >

# 品質保証

1. 品質マネジメント体制
2. 品質監査
3. 品質管理に関する教育

## 品質マネジメント体制

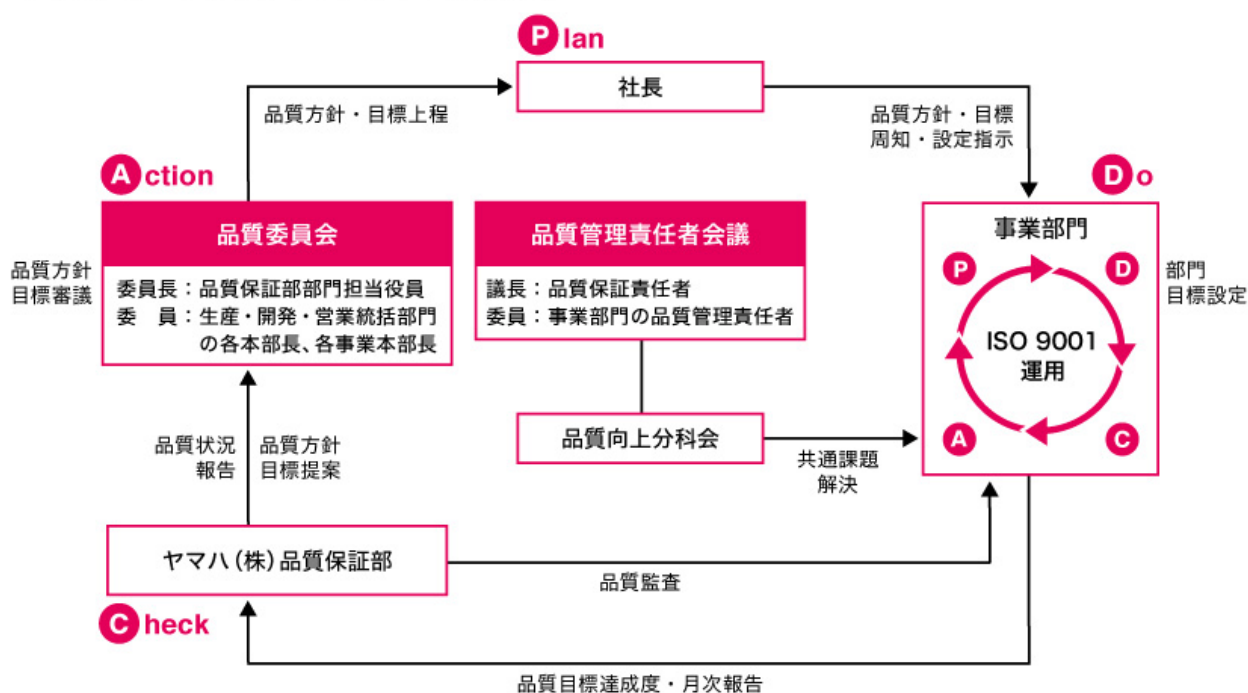
ヤマハグループでは、品質重視の製品づくり、サービスの提供を徹底するため、品質マネジメントシステムを運用し、品質向上に努めています。

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

「品質管理責任者会議」では、品質に関する各部門の状況や活動事例を相互に報告・共有し、共通課題に向けた施策の検討につなげています。

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

### ヤマハグループ品質マネジメントシステム図



※ Plan 「方針・計画」、Do 「実行」、Check 「監視・測定」、Action 「見直し」

## ISO9001 およびISO/TS16949認証取得拠点 (2017年3月末時点)

ISO9001：7事業領域で認証取得

ISO/TS16949：1事業領域で認証取得

## 品質監査

---

ヤマハ（株）品質保証部門の監査員が、それぞれ担当する各事業部門の品質保証体制や製品・サービス品質がヤマハグループの目指す水準にあるかをチェックするための品質監査を実施します。必要に応じて改善を促すとともに、監査結果を踏まえ全社品質マネジメントシステムの改善を推進しています。一方、各事業部門では、各自が所管する国内外の工場を指導・監査し、製品品質の向上に努めています。

## 品質管理に関する教育

---

ヤマハグループでは、人事教育体系に「品質技術」の専門教育と階層別教育を整備して、品質への意識向上と品質管理のスキル向上を目指しています。既存の品質工学コース、製品安全コースなどのほか、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

## 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、「ヤマハエコプロダクツ制度」で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。

[製品・サービスの環境配慮](#) >

### 「ヤマハエコプロダクツ制度」

ヤマハグループでは、環境に配慮した製品づくりを促進するために、2015年に「ヤマハエコプロダクツ制度」をスタートしました。これは、環境配慮の基準を明確にし、ヤマハ製品の環境配慮を推進していく取り組みです。

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への「ヤマハエコラベル」表示を進めることで、お客さまに分かりやすい環境配慮情報を提供し、製品選びの一助となることを目指しています。

2017年3月末時点で、認定数は従来製品も含め300製品を超え、うち新規開発の13製品にエコラベルを表示しています。



ヤマハエコラベル

[制度詳細（ヤマハエコプロダクツ制度）](#) >

[製品・サービスの環境配慮](#) >



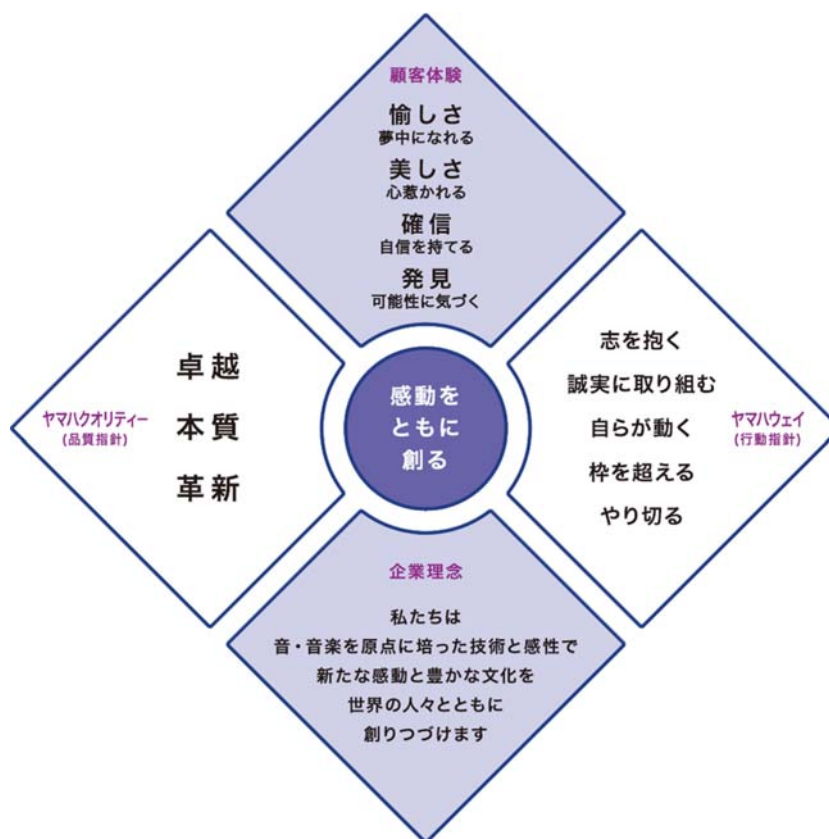
# お客さま満足の上

1. 基本的な考え方
2. お客さま満足向上のための仕組み
3. ユーザビリティ（使いやすさ）の向上
4. 社外からの評価実績

## 基本的な考え方

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

### ヤマハフィロソフィー体系図



1-1 [顧客満足の実現](#) >

# お客さま視点に立った業務の徹底

2014年度から毎年11月の品質月間に合わせて、国内グループ全ての職場でお客さま目線での活動目標を設定し、年間を通してPDCAサイクルを回すよう取り組んでいます。

また、楽器・音響機器製品に関係する部門を中心に、お客さまから寄せられたさまざまな声を、社内のメール配信や広報誌・イントラネットで共有しています。これにより、各従業員がお客さま一人一人に真摯に向き合い、お客さまの視点に立って考え、行動する組織風土の醸成を図っています。

「お客様へ」 楽器・音響機器製品は「お客さま視点」に立った業務の徹底  
 「お客様へ」 楽器・音響機器製品は「お客さま視点」に立った業務の徹底

お客様へ、楽器・音響機器製品は「お客さま視点」に立った業務の徹底。お客様へ、楽器・音響機器製品は「お客さま視点」に立った業務の徹底。

お客様へ、楽器・音響機器製品は「お客さま視点」に立った業務の徹底。お客様へ、楽器・音響機器製品は「お客さま視点」に立った業務の徹底。

お客様へ、楽器・音響機器製品は「お客さま視点」に立った業務の徹底。お客様へ、楽器・音響機器製品は「お客さま視点」に立った業務の徹底。

お客様へ、楽器・音響機器製品は「お客さま視点」に立った業務の徹底。お客様へ、楽器・音響機器製品は「お客さま視点」に立った業務の徹底。

項目	内容
品質	品質管理の徹底、不良品の削減、顧客満足度の向上
生産	生産効率の向上、コスト削減、納期短縮
販売	販売促進の強化、新規顧客の獲得、既存顧客の維持
サービス	アフターサービスの充実、顧客相談の対応
その他	社内研修の実施、従業員のモチベーション向上



MC's Q&A

Need Looka great, sounds great!  
 音のことはおのれまじん！ルックスもムカ、音質がサウンドです！

質問	回答
40代、アンプ、音質を重視して購入、最近のサウンドが、アンプも音も	全てに満足しています。

MC's A&Q

++ Fonction principale demandée : cibell ++ Chaine Hifi Dappon d'OR  
 pas de Hifi "Hifi" !!

質問	回答
40代、アンプ、音質を重視して購入、最近のサウンドが、アンプも音も	全てに満足しています。



「お客さまの声メール」サンプル

# お客さま満足向上のための仕組み

ヤマハグループでは、事業部門、販売部門の品質管理責任者を委員とする「品質管理責任者会議」を設けており、「お客さま満足の向上」を同会議のテーマの一つに設定しています。

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。2014年度にアメリカの販売法人とVOC（Voice of Customer）プロジェクトを発足させ、情報収集・活用プロセスの強化に向けた連携を開始しました。同プロジェクトで得た情報を分析し、製品企画や開発に反映しています。

## 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



## ユーザビリティ（使いやすさ）の向上

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

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

### 製品開発事例

商品ジャンル	モデル名	ユーザビリティ面の特長	発売時期
デジタル・ミキシング・システム	『Rivage PM10』シリーズ	<ul style="list-style-type: none"><li>各種入出力機器を配置する際の自由度と利便性を向上</li><li>音づくりの自由度向上</li><li>作業時間の短縮</li></ul>	2015年12月
アルトサクソフォン	『YAS-875』	<ul style="list-style-type: none"><li>手の大きさを問わず違和感なく操作できるキイ機構・キイ配置</li><li>演奏中のストレスを低減する操作性の向上</li></ul>	2015年7月
シンセサイザー	『reface DX』	<ul style="list-style-type: none"><li>静電センサーの操作性をユーザビリティテストで検証</li><li>タッチの感度向上</li><li>誤動作の軽減</li></ul>	2015年9月
電子キーボード	『NP-32』 『NP-12』	<ul style="list-style-type: none"><li>ユーザーの年代や性別を問わず押し心地を改善</li></ul>	2016年2月
エントリー向けデジタルミキシングコンソール	『TF』シリーズ	<ul style="list-style-type: none"><li>直感的に操作できるマルチタッチディスプレイ</li><li>マイクフォンに用途別のプリセットモード搭載</li></ul>	2015年5月
デジタルミキサー	『TF RACK』	<ul style="list-style-type: none"><li>『TFシリーズ』をコンパクトサイズにすることで可搬性・設置性を向上。</li><li>マルチタッチディスプレイ・専用GUIで、本体のみでフルコントロールが可能</li><li>ユーザビリティテストで操作性を検証</li></ul>	2016年12月
ユニファイドコミュニケーションスピーカーフォン	『YVC-300』	<ul style="list-style-type: none"><li>初期設定が簡単な音声ガイド搭載</li></ul>	2015年10月

商品ジャンル	モデル名	ユーザビリティ面の特長	発売時期
シンセサイザー	『MONTAGE』	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UIのバージョンアップ対応による継続的なユーザビリティ改善</li> <li>• ユーザビリティテストに基づいたライブ用機能や音色編集の操作性向上</li> </ul>	2016年5月
スマートデバイスアプリケーション	『Chord Tracker』	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ユーザビリティテストに基づいた直感的なインターフェース</li> <li>• 直感的に認識できるコード譜のビジュアル表示</li> </ul>	2015年5月
設備用プロセッサ 『MTX/MRX series』 用iPadアプリケーション	『ProVisionaire Touch V1.2』	<ul style="list-style-type: none"> <li>• コントロール用パネルをユーザーがカスタマイズしやすいよう表示を改善</li> <li>• 接続機器とのネットワーク設定における誤設定の低減</li> </ul>	2016年11月

## 社外からの評価実績

### 「JCSI（日本版顧客満足度指数）調査」 教育サービス業の第1位に選出

2016年度JCSI（日本版顧客満足度指数）第4回調査において、ヤマハ（音楽教室・英語教室）が3年ぶりに、教育サービス業の第1位に選出されました。

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

「日経コンピュータ顧客満足度調査 2016-2017」において、ヤマハ(株)がネットワーク機器部門 第1位選出されました。

[関連ページ](#) >

# お客さまへの対応・サポートの向上

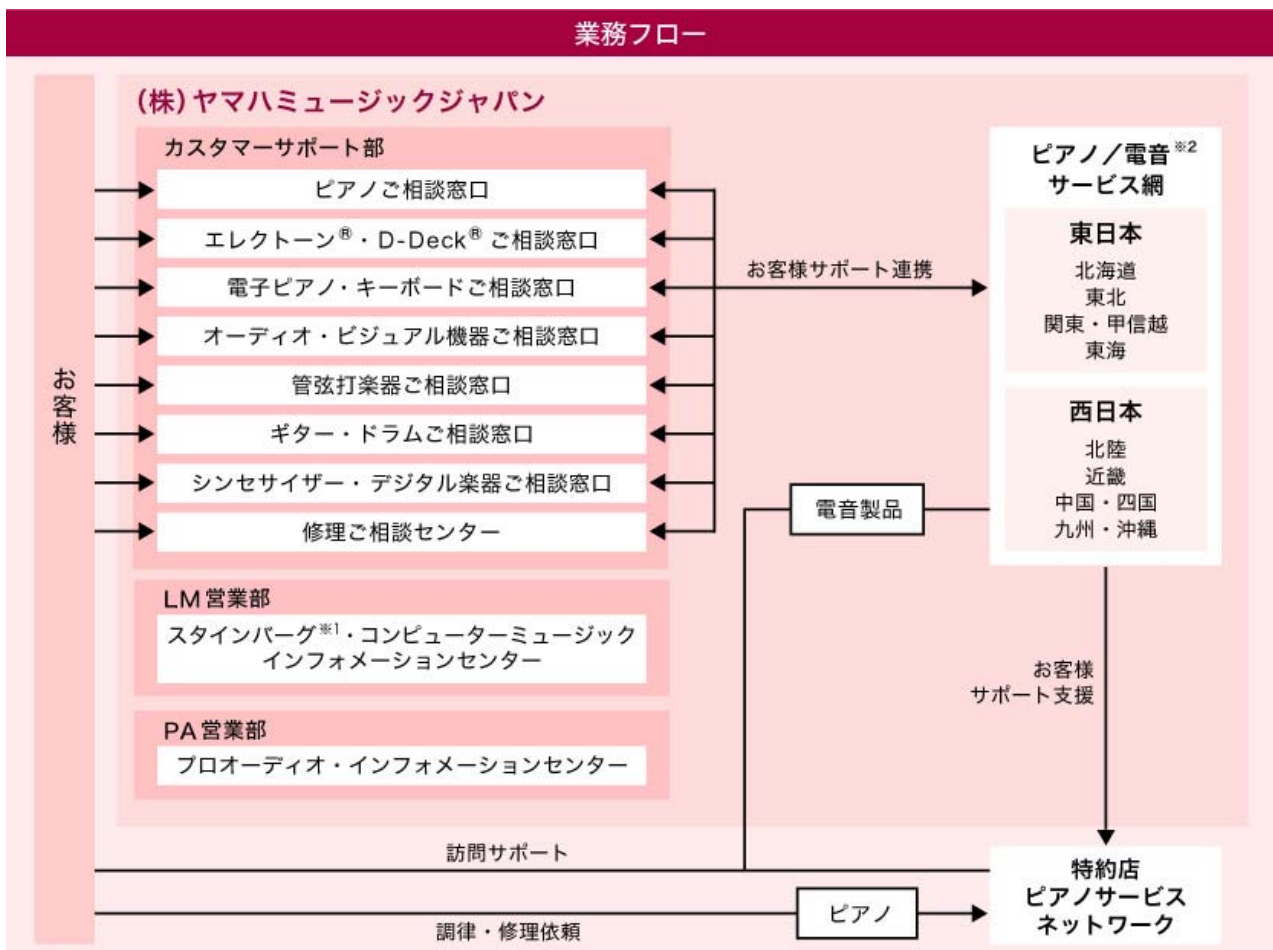
1. お客さま対応・サポート体制
2. アフターサービスマネジメント
3. アフターサービスに関する教育・研修

## 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。日本国内の楽器・音響部門では、販売会社の（株）ヤマハミュージックジャパン内に「カスタマーサポート部」を設け、製品別の相談窓口を整備しています。海外では、グループ各社のサービスセンター、ヤマハ認定サービス店、販売店、契約技術者を窓口としたアフターサービスネットワークを地域ごとに構築しています。これらのお客さまサポート部門では、お問い合わせに円滑に対応するため、電話やウェブサイト、SNSなどによる顧客サポートシステムを整備し、一部ではクラウドコンピューティングによる顧客管理システムを導入しています。

1-6 アフターサービス及びお問合せ等への対応 >

### 日本国内におけるお客さま対応・サポート体制

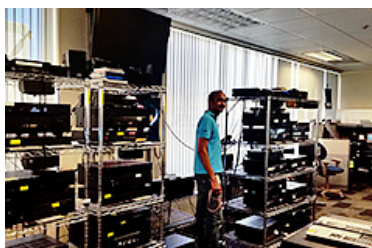


※1 スタインバーグ：音楽制作ソフト

※2 電音：電子楽器 及び 電気音響製品



(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

## アフターサービスマネジメント

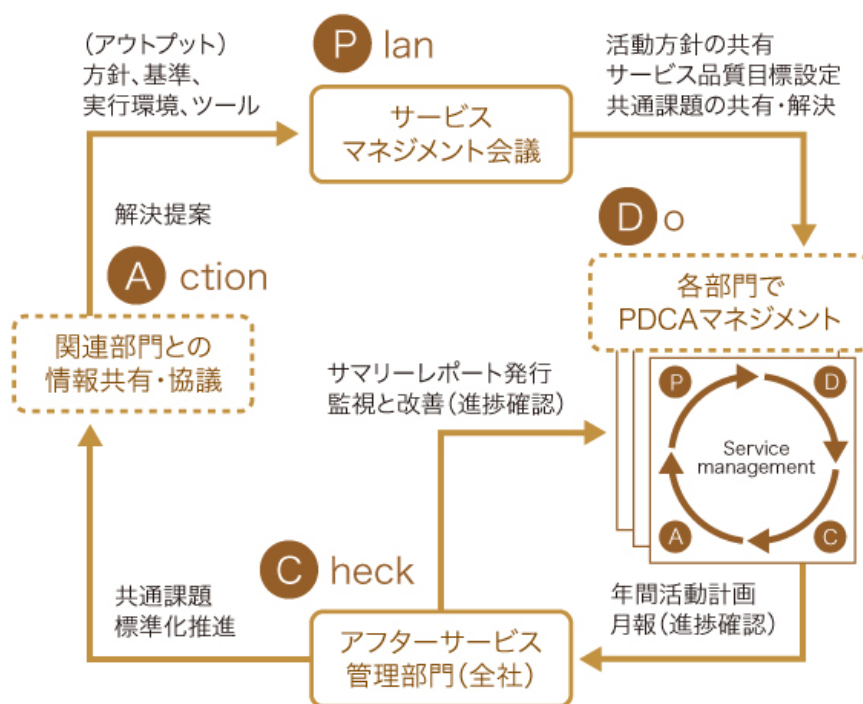
ヤマハグループでは、アフターサービスマネジメントシステムを構築し、「ONE YAMAHA」をスローガンにお客さまへの対応・サポートの継続的な品質向上に取り組んでいます。

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

2016年度のサービスマネジメント会議には国内外の22社からアフターサービス責任者らが参加し、アフターサービスに関するマネジメントプログラムについて討議しました。

また、全世界のお客さまへ高品質で均質なアフターサービスを提供するために、グループ内で共有すべき考え方の基本を定めた「アフターサービス管理ポリシー」を2015年に制定。2017年1月には同ポリシーに沿った業務運用を徹底するための「運用マニュアル」を制定しました。

### ヤマハグループアフターサービスマネジメントシステム





サービスマネジメント会議

## 取り組み事例

### お客さま視点でのお客さま対応窓口評価

(株)ヤマハミュージックジャパンでは、コールセンターにおける電話のつながりやすさを表す「応答率※」や、お問い合わせのメールをいただいてから返信するまでの所要時間などをサービス品質の指標の一つとしています。「電話応答率」90%以上と「メール受信後稼働日24時間以内応答率」95%以上を管理指標として運営しており、2016年度も達成しました。

また、お客さまによる満足度評価を実施しており、約8割のお客さまから「サポートに対して満足」、そのうち半数以上のお客さまからは「予想より早く回答、問題解決を得た」という評価を得ています。

これらに加え、ウェブサイト「よくあるお問い合わせ (FAQ)」の品質向上にも力を注いでいます。その一環として普及の進むスマートフォンでの閲覧性を高め、直近2年間でFAQ参照数がほぼ倍増しています。

※ 応答率：入電（着信）数に対して、コミュニケーターが電話を取り対応した数の割合

## アフターサービスに関する教育・研修

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



# 個人情報の保護

## 個人情報の保護に関する方針・体制

ヤマハグループは、個人情報保護に関する法令および諸規定を順守するとともに、自社の「ヤマハ個人情報保護方針」および「個人情報保護規程」に基づいた個人情報の適切な保護・管理に努めています。

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、個人情報の保護・管理と、事故発生時における迅速な対応に向けた体制を整備しています。2004年に個人情報保護規程を制定し、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ました。

なお、上記規程に基づき、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作成・運用しているほか、毎年、個人情報取り扱い部門を対象とした教育・啓発活動および監査活動や、従業員対象に個人情報保護をテーマとした研修を実施するなど、意識啓発と改善活動にも力を入れています。

2015年にはリスクマネジメント委員会の下に情報セキュリティ部会を設置し、個人情報保護の推進に関する業務を同部会で管理し、運用状況のモニタリング、事故報告などの取りまとめを行っています。

### 個人情報管理に関する研修実施状況（ヤマハグループ）

研修テーマ	対象	場所	参加者数
改正個人情報保護法の解説	従業員	浜松	121
		東京	66

### お客さまの個人情報に関する窓口と対応状況

ヤマハグループでは法に基づき、個人情報にかかわる窓口を設定し、お客さまからの個人データ削除訂正の依頼や苦情を受け付けています。2016年度は1件の個人データ削除請求があり、ご要望に従って個人データを削除しました。そのほかにも、本窓口への問い合わせや苦情はありませんでした。

### 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「IT管理方針」に基づいて、情報セキュリティを踏まえた個人情報管理を実務レベルで推進しています。2016年度は自動暗号化機能を備えた個人情報の保管場所を整備し、安全性の向上を図りました。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となっています。

一方、2016年度には、顧客情報を保存したパソコンを紛失する事故がありました。当該のお客さま約370人にお詫びとともに紛失を直接お伝えし、ウェブサイトでも公表しました。本件に伴うお客さまの被害は確認されていません。再発防止策として、従業員へ改めて注意喚起するとともに、パソコンの暗号化措置を徹底しました。

☎個人情報の紛失に関するお知らせとお詫び

# 製品・サービスの充実

1. 音楽教育事業
2. ユニバーサルデザインの推進
3. 音技術・新技術によるソリューション提案

## 音楽教育事業

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

### 世界40以上の国と地域に広がる「ヤマハ音楽教室」

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



「ヤマハ音楽教室」ロゴマーク



ヤマハ音楽教室

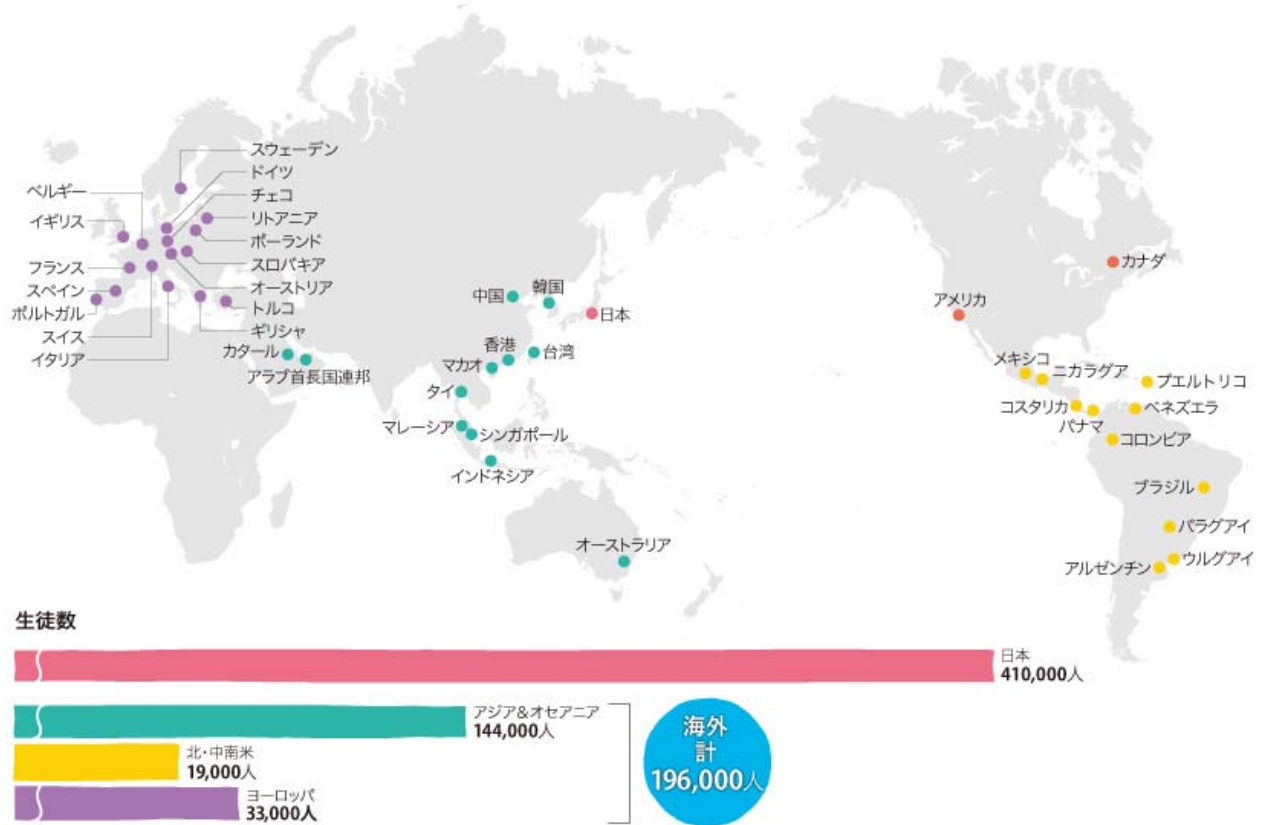
### 日本国内での「ヤマハ音楽教室」在籍数

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
日本	380千人	350千人	320千人	300千人	280千人

※各年度6月時点

海外においても、アジア・欧州・北米・中南米など40以上の国と地域で展開し、現在約19万6千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（2017年6月現在）



### 海外における音楽教室在籍数

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
アジア・オセアニア（中国含む）	144千人	148千人	144千人	146千人	144千人
欧州	31千人	27千人	26千人	31千人	33千人
北・中南米	21千人	21千人	20千人	20千人	19千人
合計	196千人	196千人	190千人	197千人	196千人

※各年度6月時点

### 世界に広がる音楽教育の理念

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

## 多様なニーズに対応した「ヤマハ大人の音楽レッスン」

「ヤマハ大人の音楽レッスン」は、中・高生から大人まで幅広い年齢層の方を対象に、日本全国1,300会場で展開しています。サクソやギターなどの楽器からボーカルまで、バラエティー豊かなコース（現在37コース・在籍数約11万人）を提供しています。少人数のグループレッスンを基本とし、教室やコースごとに発表会やイベントを企画するなど、音楽の楽しさをわかちあえる交流や発表の場を提供しているほか、駅に近い立地や手ぶらでレッスンに参加できるなど、会社や学校帰りでも通いやすいのが特長です。

このほか、シニア層に向けた音楽の効果を生かした健康のためのプログラム「健康と音楽」「健康と歌」も展開しています。



ヤマハ大人の音楽レッスン



「健康と音楽」

## 「ヤマハ大人の音楽レッスン」在籍者数

1986年度 (開始)	1990年度	1995年度	2000年度	2005年度	2010年度	2015年度	2016年度
6千人	40千人	50千人	92千人	105千人	110千人	110千人	110千人

※各年度6月時点

## 新規ソフトの開発と市場導入

音楽でより豊かな生活を楽しむ顧客需要の創造を目指して、シニア向けソフト「青春ポップス」を開発し、2016年10月に東海地区（愛知・三重・岐阜）で先行展開を開始しました。同ソフトは、シニア層が青春時代に親しんだ1960～1970年代の歌謡曲やフォークソングを中心にラインナップ。楽譜を使わず、オリジナル映像を見ながらハモリやステップをつけて仲間とともに歌を楽しむ内容です。開始から3カ月で約70会場、1,000人の会員が集まりました。2017年6月から全国で展開しています。



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、ユニバーサルデザインに関する社内展示会や社内セミナーなども開催し従業員の理解・啓発を促しています。

2016年8月には、浜松市がユニバーサルデザイン推進の一環で開催したイベント「UDプラスinはままつ2016」に音声ガイド付電子ピアノ「CVP-709」と、ヤマハ発動機(株)と合同で、音を奏でる電動アシスト車いす「&Y」を出展しました。

「誰もが使える、誰もが便利」の実現と、「わくわく感」や「楽しさ」といったプラス志向の気持ちを合わせた「UDプラス」の考え方に、ヤマハならではの「音・音楽」の要素を取り入れ、「新しい価値や魅力が高まるユニバーサルデザイン」の展開を目指しました。

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。



「UDプラスinはままつ2016」



視認性を考慮した電子楽器やPA機器（社内展示会）



社内セミナー

### 音のユニバーサルデザイン化支援システム『おもてなしガイド』

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

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

2016年度、『おもてなしガイド』は、（一社）国際ユニヴァーサルデザイン協議会（IAUD）が主催する「IAUDアワード2016」※1で金賞を、また、内閣府が主催する「平成28年度バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進功労者表彰」※2で「内閣府特命担当大臣奨励賞」を受賞しました。いずれもヤマハグループとしては初めての受賞です。

ヤマハは『おもてなしガイド』の普及を通じて、「音のユニバーサルデザイン」をさらに追求していきます。

※1 民族、文化、慣習、国籍、性別、年齢、能力等の違いによって、生活に不便さを感じることなく“一人でも多くの人が快適に暮らしやすい”UD社会の実現に向けて、特に顕著な活動の実践や提案を行っている団体・個人を表彰するもの

※2 関係府省、都道府県・政令指定都市によって推薦・選考されたバリアフリー・ユニバーサルデザインの推進について顕著な功績または功労のあった個人または団体を顕彰するもので、優れた取り組みを広く普及させることを目的として実施



『おもてなしガイド』のイメージ



「IAUD アワード2016」のロゴ

[『おもてなしガイド』の最新情報はこちらをご覧ください >](#)

[音のユニバーサルデザイン化でインバウンド政策に貢献 >](#)

## 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活かしたソリューションを提案しています。

### 製品事例

#### よりよい音環境づくり

商品	サステナビリティ面の特長	関連画像	商品ページ
スピーチプライバシーシステム	人の話し声を素材に合成した「情報マスキング音」により会話内容をカモフラージュする	 <p>スピーチプライバシーシステム-VSP-1</p>	<a href="#">リンク</a>
調音パネル	室内の音（響き）を調べ、音響障害のないクリアで心地よい音響空間を実現する	 <p>調音パネルを導入した会議室</p>	<a href="#">リンク</a>
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		<a href="#">リンク</a>

## センサー技術の応用提案

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

## 音技術の応用提案

商品	サステナビリティ面の特長	関連画像	商品ページ
サウンドサイネージ TLFスピーカー	静電型の、かつ薄くて軽くて曲げられる	-	<a href="#">リンク</a>
サイレントブラス™	場所や時間を選ばずに練習や演奏を可能にする		<a href="#">リンク</a>
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		<a href="#">リンク</a>



## 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 >



音楽文化の振興 >



地域コミュニティ発展への寄与 >



次世代育成への支援 >



寄付・福祉活動 >



社会貢献活動支出について >

# 地域社会とのかかわり

1. 地域社会への責任
2. 地域社会におけるコミュニケーション事例

## 地域社会への責任

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

各事業拠点で、周辺自治体との情報交換会を定期的に行い、自治体の意見を伺っています。

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

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

2016年度、ヤマハリゾートつま恋の営業譲渡を決定しました。これにあたり、従業員への説明・個別面談を実施するとともに、拠点を置く自治体に対しても説明しました。

### 4-3 社会との調和 >

## 地域社会におけるコミュニケーション事例

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

### 自治体との情報交換会実施例（ヤマハ(株)）

事業所	頻度	対象	内容
本社事業所	年1回	周辺の8自治会	事業概況報告、要望聴取、意見交換
掛川工場	年1回	周辺の7自治会	事業概況報告、要望聴取、意見交換
豊岡工場	年1回	周辺の3自治会	事業概況報告、要望聴取、意見交換
天竜工場	年1回 ※	周辺の10自治会	ヤマハグループの紹介・事業概況説明、意見交換

※ 2016年度初開催

### 2016年度事業所・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
- 工場見学の受け入れ
- 地元中・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
- 従業員の地域クリーン作戦への参加

- 自治体主催の総合防災訓練への参加
- チャリティーバザーや募金により、地元の小学校や団体に図書・日用品・お菓子などを寄贈
- 「フードバンクふじのくに」への防災備蓄食料協力
- 掛川市役所にGPを貸出（ミニコンサートの実施）
- 近隣小学校の地域学習受入（ミュージックサイレン見学）



周辺自治会との情報交換会



夏まつり



地域クリーン作戦



ミュージックサイレンの見学

## グランドピアノの製造工程を一般公開

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

工場見学では、現代のテクノロジーと100年以上続く伝統技能による製造工程の見学と、近代化産業遺産に認定されたグランドピアノなどを展示するショールームの見学とあわせて、ものづくりにおける環境保全活動について紹介しています。2016年度は、9,400人の方にご来場いただきました。

[ヤマハピアノのふるさと掛川](#) >



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

## 静岡県掛川市の環境活動への協力

掛川工場では、地域貢献、環境保全活動の一環として、2007年度から掛川市環境基金に協賛しています。掛川工場が排出する古紙を環境団体へ毎年約20トン提供し、その売上金が環境基金として積み立てられています。同基金は、掛川市内の小中学校への太陽光発電やハイブリッド型照明の設置に活用されたほか、スマートコミュニティ推進事業や環境を考える市民の集いの開催にも役立てられています。

2012年10月には「希望の森パートナーシップ協定」を掛川市と締結し、掛川市の森林保全活動の支援や活動へ参加しています。



掛川工場でのどんぐりの苗づくり

## 地域における健康増進への協力

ヤマハ（株）掛川工場は、健康づくり活動に積極的に取り組む事業所であることが評価され、2016年4月、掛川市から「かけがわ健康づくり実践事業所」に認定されました。

また、天竜工場が浜松市の健康増進事業「うごく&スマイル」へ参加し、2016年2月に同市から感謝状を受けました。



浜松市からの感謝状(天竜工場)

# 音楽文化の振興

1. 音楽家志望者等への支援
2. 学校音楽教育への支援
3. イベントやコンテスト開催を通じた音楽普及活動
4. 楽器に触れる機会と場の提供

## 音楽家志望者等への支援

---

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



浜松国際管楽器アカデミー&フェスティバル



ヤマハ全国ピアノコンクール（中国）

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



ピアノ奨学金受賞コンサート（中国）

## 学校音楽教育への支援

---

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

### 楽器を演奏する機会を提供する「スクールプロジェクト」

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



インドネシアでの「Music Time」プログラム



ベトナムでの義務教育への器楽教育導入支援施策

[☐ 世界の公立学校での「Music 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 >](#)

### 「Music Time」がマレーシアの学校教育に採用

ヤマハは「Music Time」プログラムを通じて、新興国の学校教育における器楽教育を支援しています。2015年2月から同施策を展開しているマレーシアでは、2017年度の公立小学校の選択科目として政府の認可を受けました。マレーシアではすでに100校（2017年3月末時点）で「Music Time」が導入されており、今回の採用で順調に拡大し、マレーシア全土への展開が期待されます。

2017年4月には、日本とマレーシアの外交関係樹立60周年を記念して開かれた「日馬外交関係樹立60周年祝賀セレブション」（主催：在マレーシア日本国大使館）において、「Music Time」プログラムに取り組む子どもたちが、皇太子殿下ご臨席の場でキーボードの演奏を披露しました。

今後もヤマハでは、音楽を通じて子どもたちの教育をサポートしていきます。



皇太子殿下の前でキーボードの演奏を披露 ©BERNAMA



演奏する子どもたち  
写真提供：在マレーシア日本国大使館



日本国大使館の宮川大使ご夫妻と  
写真提供：在マレーシア日本国大使館

### 学校吹奏楽クリニック

ヤマハ楽器音響（中国）では、2010年から主要都市を中心とした学校の吹奏楽団を対象に、国内外の講師を派遣して演奏の指導を行うバンドクリニックを実施しています。開催数、参加人数は年々増加しており、2016年度は40会場で開催し、約4,830人の生徒たちが指導を受けました。同時に、一般の音楽教師でも吹奏楽の指導が可能になるよう、吹奏楽指導者講習会を開催するなど、指導者育成にも貢献しています。



広州市でのバンドクリニック



四川音楽学院の講師による北京でのバンドクリニック

## 学生オーケストラメンテナンスセミナー

韓国では、政府の施策として学校でのオーケストラ設立が推奨されています。しかし、とりわけ地方の学校では楽器のメンテナンスについて学ぶ機会が少ないため、せっかく良い楽器を保有しても楽器が傷み、上手く音が出ないケースがあります。

ヤマハ・ミュージック・コリア（YMK）では、こうした学校での演奏環境づくりを支援するため、2013年よりオーケストラのある学校へ訪問し、楽器のメンテナンスセミナーや無償修理を行う活動をしています。すでに100校以上の学校を訪問し、メンテナンスをしっかりと行い、楽器を大切にすることの重要性を伝えることで、学校での音楽活動を支援するとともに、韓国の音楽文化発展に寄与しています。



メンテナンスセミナー



楽器メンテナンスの重要性をレクチャー

## 学校音楽教育支援サイト「Music pal」

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

[学校音楽教育支援サイト「Music pal」](#) >

## イベントやコンテスト開催を通じた音楽普及活動

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

### ハママツ・ジャズ・ウィークの開催

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

第25回となる2016年は、公開ビッグバンドクリニックなどの記念イベントのほか、国内外の超一流アーティストや全国の優秀な学生ビッグバンドが登場してのコンサート、市民団体や地域のジャズクラブと連携してのイベント、市内小学校で行う出前ジャズコンサートなどを開催しました。



学生ビッグバンドの祭典「シュudent ジャズ フェスティバル」



最終日に開催された「ヤマハ ジャズ フェスティバル」

## Asian Beat

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

## ブラス・ジャンボリー

ヤマハグループは“演奏する楽しみ”を原点に、管楽器の愛好者が大きな会場で一堂に会して合奏を楽しむコンサートイベント「ブラス・ジャンボリー」を開催しています。気軽に演奏を楽しみたい人々に演奏の場を提供し、かつての楽器経験者や楽器を始めたばかりの初心者、親子やファミリー、仲間同士での参加など、すべての管打楽器の愛好者を対象に「みんなで楽しむ音楽の一日」を目指して企画しています。8回目となる2017年は、リハーサル前に指揮者・曾我大介さんによる、楽器や吹奏楽の魅力を楽しく学べる吹奏「学」講座も開講。コンサートでは9歳から70歳代の500人を超える多世代の参加者が、奏でる喜び、音楽を通じた出会いと交流、大合奏の醍醐味を堪能し、それぞれの想いが詰まったスペシャルな大演奏会を会場一体で創り上げました。

[ブラス・ジャンボリー](#) >



全員で大合奏



合奏指導と指揮を務める曾我大介さん（写真左）と、スペシャルゲストのさかなクン（写真右）・上野耕平さん（写真中央）

## 管楽器カラオケコンテスト

ヤマハ楽器音響（中国）では、管楽器演奏を楽しむ機会の提供として、毎年管楽器カラオケコンテストを各地で開催しています。管楽器用に独自に作った伴奏用音源を用いて舞台上で演奏するもので、初心者でも演奏できる容易な曲も用意するなど、音楽を始めたばかりの方々も楽しめる機会を提供しています。2016年度は全国29都市で、約6,900人の子どもたちが参加しました。



成都市での予選



上海市で行われた本選



## 楽器に触れる機会と場の提供

### フランスの駅構内にピアノを設置

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

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

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



人々の興味をひくピアノ



パリ・リヨン駅の専用ステージと「いいね」投稿用端末

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

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



楽器の体験ができる「体験ゾーン」



生活シーンに合わせてピアノやAV機器を提案する「リビングゾーン」

# 地域コミュニティ発展への寄与

1. 音楽を通じた地域貢献
2. 音楽普及活動による青少年育成支援
3. 地域の環境活動への協力

## 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。

[ハママツ・ジャズ・ウィークの開催](#) >

### 音楽の街づくり事業

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

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

[音楽の街づくり事業](#) >



定禅寺ストリートジャズフェスティバル「スウィング・カーニバル」



ふなばし森のシティ「フォレストシティビッグバンド」



「かしわファシリテーター育成講座」

### ヤマハ吹奏楽団による地域貢献

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

[ヤマハ吹奏楽団による被災地支援活動](#) >



浜松まつり「吹奏楽パレード」



プロムナードコンサート

[ヤマハ吹奏楽団ウェブサイト](#) >

## 音楽普及活動による青少年育成支援

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

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

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

### 「エル・システム」への協力

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

非行防止・貧困撲滅のために国策として行われている「エル・システム」は、子どもたちの音楽活動のみならず将来の働き口を確保することにより、社会全体の安定化を図るシステムです。「エル・システム」に参加した子どもや青少年は、貧困層を中心に約78万人にのぼります。彼らは音楽学習を通じて道徳精神を育み、同国各地でオーケストラ活動や教職を通じて健全に社会参加しています。

同国内にある管打楽器のメンテナンス業務を職とする技術者の育成が、雇用機会創出の一環となります。YMLAでは、管打楽器技術者を日本や欧米から派遣して技術者セミナーを開催するなど、雇用機会創出に貢献しています。また、これまでに累計約1万本のヤマハ管楽器を購入・使用していただいています。

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

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



子どもたちと「エル・システム」の創  
立者・アブレウ博士  
写真提供：フンダムシカル



管打楽器技術者セミナー



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

## カウカ・ウインド・オーケストラ※2への活動支援

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

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

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

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

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



カウカ・ウインド・オーケストラ



音楽活動に励む若者たち



カウカ・ウインド・オーケストラのロゴ

## 「ソプロノーボ」によるリコーダー音楽普及セミナー

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

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

これまでの11年間に全国174都市で1,500回近くのセミナーを開催し、4,000人強の指導者を養成。そうした指導者に教わる子どもたちは50万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。今後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、音楽教育導入に向けて活動していく計画です。



指導者養成セミナー



年に一度の全国集会

# 次世代育成への支援

1. 見学・実習への協力
2. 学習施設への展示協力
3. 子どもたちへの教育支援
4. ICTによる教育ソリューション

## 見学・実習への協力

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

### 職場体験学習の受け入れ

ヤマハグループでは、次世代を担う若者たちに就労体験機会などを提供することで、若者たちが将来働く意欲と目標を持つことに寄与しています。2016年度も各拠点で、中学生の職場体験学習や高校生のインターンシップなどの受け入れに協力しました。



生産現場での高校生インターンシップ



販売店での中学生の職場体験

### 高校新卒生に向けた職業訓練

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

社内のトレーニング施設で、工場における基本作業をはじめ、社会人としての心得、5S※・安全衛生・改善・コミュニケーション・交通安全に至るまで、自社の従業員教育と同じレベルの講習を施しています。YMPIの5Sや従業員教育は地域で高い評価を受けており、この職業訓練も行政・学校の双方から高く評価されています。また、高校生・大学生の工場見学も積極的に受け入れており、2016年度は10校318人が来訪しました。

※ 5Sとは職場のマネジメント用語で「整理・整頓・清掃・清潔・躰」を指す



現場実習



講義の様子

## 学習施設への展示協力

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

### 「音のコーナー」での協力内容

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

## 子どもたちへの教育支援

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

### ものづくり教室や出張授業の開催

ヤマハ(株)では、年間を通じて、地域の教育機関と連携して、子ども向けのものづくり教室を開催しています。ダンボールやつまようじなど身近な素材を使って一本弦のギターをつくる「手づくりギター教室」、ピアノやマリンバの製造工程で出た端材からアフリカの民族楽器「カリンバ」をつくる「カリンバづくり教室」などを実施し、楽器を通じたものづくり体験の場を提供しています。

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



手づくりギター教室



カリンバづくり教室



ヤマハ発動機（株）と共同で開催したものづくり教室



めっきをテーマとした出張授業

## ピアノの端材を子どもたちの積み木へ有効利用

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

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



端材を使って工作



端材の積み木で遊ぶ子どもたち

## ヤマハ野球部による少年野球教室

ヤマハ野球部は、スポーツを通じた地域貢献・青少年育成支援として、地元静岡県西・中部地域の少年野球チームを対象に野球教室を開催しています。投球時の体重移動の技術、ステップの位置、内野・外野守備の基本姿勢、連携プレー、打撃時のバットの使い方など、基本となる技術をヤマハ野球部員が手本を示しながら指導するもので、健康で元気な野球少年を育て、子どもたちの夢や成長を応援する目的で実施しています。

2000年からスタートした同教室は、これまでに54回開催し、2016年度は、静岡県内4市5会場で実施、87チームから計1,027人の小学生が参加しました。

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



野球教室



野球検診

# ICTによる教育ソリューション

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

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

ヤマハ（株）は、音・音楽を中心とした新しい学びの仕組みを提案するSmart Education System（SES）事業を推進しています。

その第一弾製品となるデジタル音楽教材『ボーカロイド教育版』『ギター授業』『箏授業』を2017年2月に発売しました。主に小中学校を対象とした教材で、学習指導要領を踏まえた授業の進め方や教える際の留意事項、また演奏に必要な基礎知識を学べる動画をパッケージにまとめています。これに沿って授業を進めることで、子どもたちの創造性や論理性を育むことができます。また、初めてギターや箏を教える指導者も無理なく授業を進められます。これらの教材を、ヤマハ(株)は2014年以降、全国の小中学校20校の協力のもとに実証授業を重ねて開発しました。今後も、教育現場の実状に即したヤマハならではのICT音楽教育ソリューションを構築していきます。



『ボーカロイド教育版』を使った曲づくり



箏授業「さくらさくら」の画面

## ウェブ会議システムを活用した遠隔授業

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

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



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



ICT活用発表会（福島県新地町立駒ヶ嶺小学校）



# 寄付・福祉活動

1. 従業員のボランティア活動の促進
2. 地域における福祉活動
3. 被災地支援の取り組み
4. 環境に配慮したイベント開催と地域貢献

## 従業員のボランティア活動の促進

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

### 従業員による自発的な慈善活動

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

#### 「ヤマハ・ケアーズ」の主な活動

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

[United Soundウェブサイト（英語）](#) >

[アメリカがん協会ウェブサイト（英語）](#) >

[「Making Strides Walk」（英語）](#) >



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



各種団体に、募金活動や自社製品を寄付

## 地域における福祉活動

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

### 農民工学校への楽器寄贈

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

学校の音楽授業用に楽器やAV機器製品などを寄贈することで、より多くの子どもたちに音楽に触れる機会を提供し、その素晴らしさを伝え、豊かな感性を育んでもらいたいという思いで続けています。2016年度は、地方都市の特約店との関係強化や地域貢献の拡大を目的に、5都市5校、合計50万円の楽器寄贈を実施しました。この4年間の累計寄贈校は50校に達し、合計寄贈相当額は400万円となりました。

### 主な楽器寄贈実績

日程	場所	対象校数	寄贈内容
2013年3月	上海	2校	ピアノ2台、ポータブルキーボード40台、AV製品2台
2013年9月	北京	2校	ピアノ2台、ポータブルキーボード72台、AV製品2台
2013年10月	天津	7校	ピアノ7台、ポータブルキーボード210台、AV製品7台
2013年12月	杭州	18校	ピアノ15台、電子ピアノ13台、ポータブルキーボード360台、AV製品18台
2014年5月	蘇州	5校	ピアノ5台、ポータブルキーボード150台、AV製品5台
2014年10月	広州	2校	ピアノ2台、ポータブルキーボード70台、AV製品2台
2015年5月	上海	2校	ピアノ2台、ポータブルキーボード60台、AV製品2台
2015年12月	杭州	5校	ピアノ5台、ポータブルキーボード150台、AV製品5台、PA機器
2016年4月	青島市	1校	10万円相当の電子キーボード商品
2016年9月	義烏市	1校	10万円相当の電子キーボード商品
2016年11月	六安市	1校	10万円相当の電子キーボード商品
2016年12月	平頂山市	1校	10万円相当の電子キーボード商品
2017年3月	北京市	1校	10万円相当の電子キーボード商品



楽器贈呈式（平頂山市）



寄贈したポータブルキーボード

## 「フードバンクふじのくに」への防災備蓄食料協力

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

## 被災地支援

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

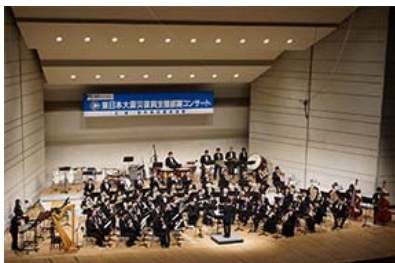
### ヤマハ吹奏楽団による被災地支援

ヤマハ吹奏楽団は、東日本大震災によって被災された方々を応援しています。これまで、東北の復興を祈念するチャリティーコンサートなどを実施してきたほか、自主公演で来場者から募った寄付を、浜松市が重点的に支援している岩手県大船渡市に寄付してきました。2016年度は、4月29日に岩手県民会館大ホールで開催された「東日本大震災復興支援感謝コンサート」に出演。吹奏楽の名曲から須川氏の独奏、そしてダンスやソロ・ソリなどの演出を交えた曲まで幅広く演奏し、会場を盛り上げました。また、2015年10月に発売した「ヤマハのオト」CDの売上金の一部を、日本赤十字社を通じて東日本大震災の被災地に寄付するなど、今後も同楽団は復興支援活動を続けていきます。

### 被災地支援コンサートの実績

日程	場所	内容
2011年4月	静岡県浜松市	第45回記念定期演奏会・東日本大震災復興支援コンサート
2011年10月	岩手県大船渡市	蛸ノ浦小学校ふれあいコンサート
2013年8月	愛知県稲沢市	東日本大震災復興祈念チャリティーコンサート
2013年10月	岩手県大船渡市	ヤマハ吹奏楽団×須川展也 大船渡スペシャルコンサート
2015年11月	福島県郡山市	ふくしま復興祈念特別演奏会
2016年4月	岩手県盛岡市	東日本大震災復興支援感謝コンサート

[ヤマハ吹奏楽団](#) >



被災地支援コンサート

## 環境に配慮したイベント開催と地域貢献

### 「ヤマハレディースオープン葛城」開催を通じた地域貢献

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

こうした地域の方々への感謝と協力関係の維持・発展への願いをこめて、2008年の第1回大会から、大会を後援してくださった地元自治体へ寄付金の贈呈を行っています。2017年4月の大会では、静岡県および5市町に、それぞれ100万円、合計600万円を寄贈しました。これらの寄付は、スポーツ施設の整備や、ボランティア活動専用車の購入など、地域活性、社会福祉などの活動に役立てられています。なお、これまでの寄贈総額は5,300万円となりました。

また、延べ1,264人のボランティアスタッフのほか、ヤマハ（株）およびヤマハ発動機（株）グループの新入社員、総勢314人が、大会運営スタッフとして参加しました。



第2回（2009年）大会から導入された「グリーン電力証書」



ゴミ分別のためのエコステーション

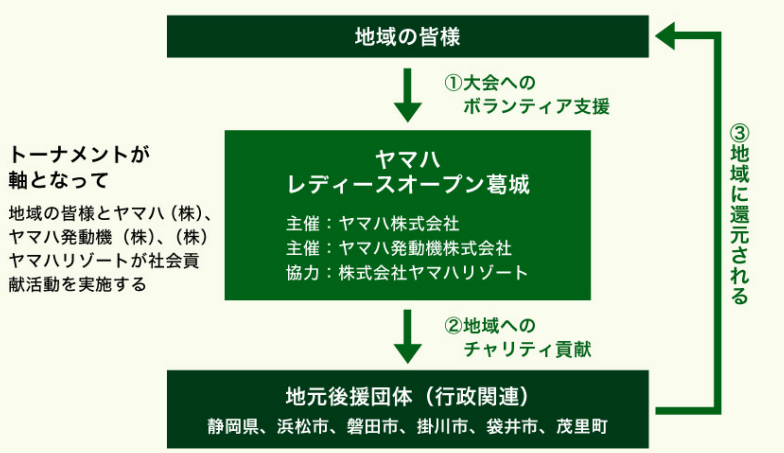


2017年大会のボランティアスタッフ



大会表彰式の後に行われたチャリティ贈呈式

#### ヤマハレディースオープン葛城のチャリティ構造



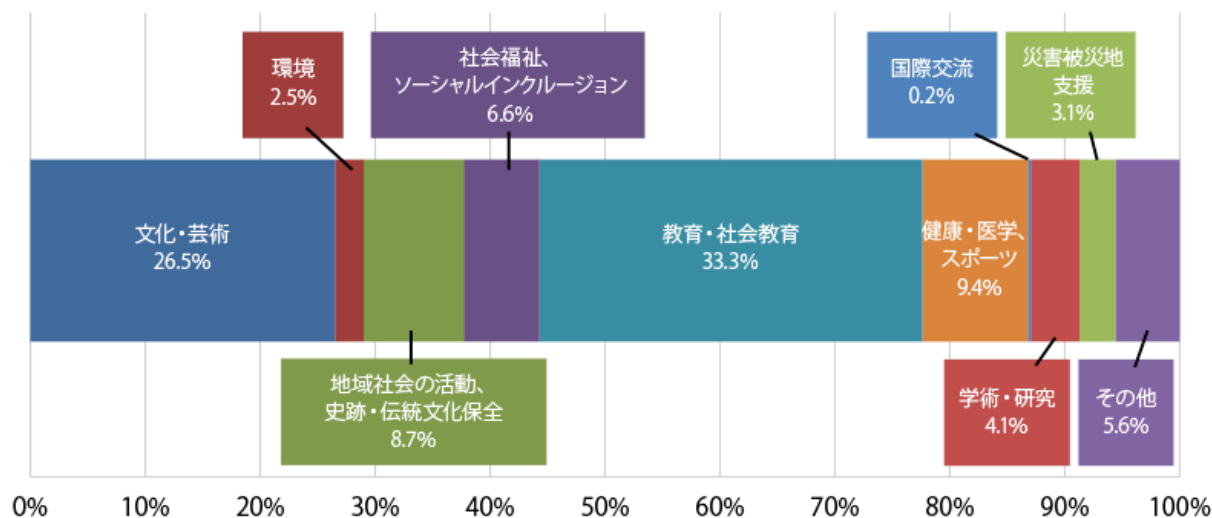
ヤマハレディースオープン葛城のチャリティ構造

# 社会貢献活動支出について

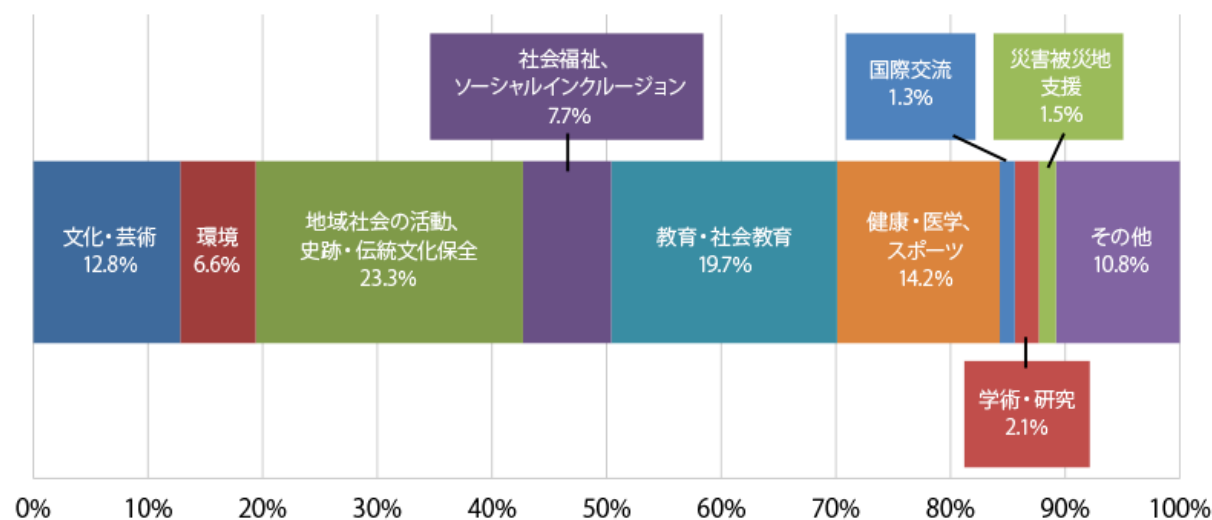
音・音楽文化の普及と発展につながる活動をはじめ、地域や福祉への貢献など、ヤマハグループが2016年度に支出した社会貢献活動費用は、4億7,321万円でした。

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

## 社会貢献活動支出額：4億7,321万円



## 社会貢献活動件数：712件



## Feature 次代への価値創造

ヤマハグループにおける最近の話題から、3つのトピックスを取り上げてご紹介します。



器楽教育の導入でベトナムの学校授業の充実に貢献 >



ICTを活用した「アクティブ・ラーニング」の提案 >



人に寄り添う技術で新たな芸術表現を創出 >



## Feature 次代への価値創造 01 器楽教育の導入でベトナムの学校授業の充実に貢献

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

2016年度、「スクールプロジェクト」の一環であるベトナム社会主義共和国（以下、ベトナム）での「初等中等義務教育の音楽教科への器楽教育導入及び定着化事業」が、文部科学省「日本型教育の海外展開推進事業（EDU-Portニッポン）」の公認プロジェクトに選定されました。ヤマハは日本政府と連携し、ベトナムにおける器楽教育の普及、音楽教育の発展に貢献していきます。

価値創造のポイント

音楽教育の  
発展

子どもの  
成長支援



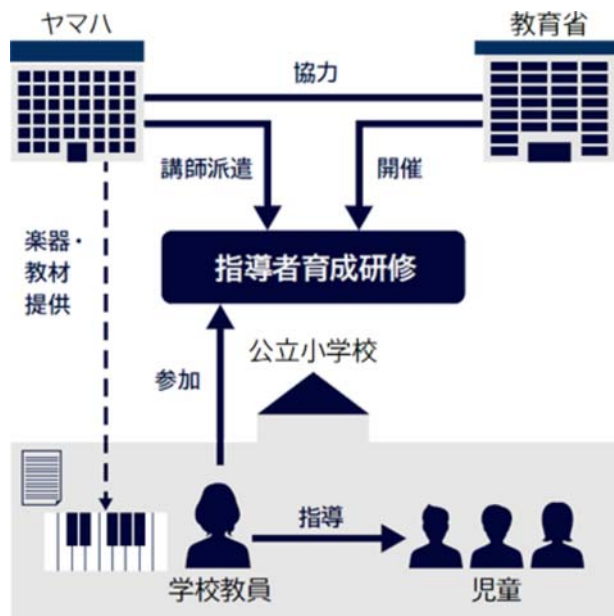
## 楽器演奏の楽しさを伝える「スクールプロジェクト」

「スクールプロジェクト」は、総合楽器メーカーであり、かつ音楽教育事業のノウハウを持つヤマハならではの施策です。2015年から、独自開発した「Music Time」プログラムをマレーシア、インドネシア、ロシアで順次展開する一方、2016年にはベトナムで義務教育への器楽教育導入支援施策を開始しました。

学校教育の中で楽器に親しんでもらうことで、子どもたちに音楽の楽しさを訴求し、成長を促しています。また、授業に必要なインフラの提供を通じて、音楽教育の充実にも寄与しています。プログラムについては、その教育的価値を横浜国立大学教育学部と共同研究しています。

### 「Music Time」プログラム

「Music Time」は、公立小学校に楽器と教材、指導ノウハウをパッケージとして提供するプログラムです。ヤマハの研修を受けた指導者が、楽器と専用の教材を使って授業を行います。現在、ポータブルキーボード（PK）・ギターのコンテンツを展開し、リコーダー・ピアノのプログラムを整備しています。



「Music Time」の仕組み

### 「Music Time」実施状況

国	開始年	実施校数	使用楽器
マレーシア	2015年2月	100校	PK/ギター
インドネシア	2015年8月	141校	PK
ロシア	2016年9月	7校	PK

2017年3月末時点

### ベトナムでの器楽教育導入支援施策

2016年1月に、ベトナムの初等中等教育の音楽教科へ器楽教育の導入を支援する取り組みを開始しました。ベトナムの小・中学校では、学習指導要領の中に器楽教育が含まれておらず、楽器を用いた授業が行われていません。ヤマハは、ベトナムにおける音楽教育の発展のため、教育訓練省と協力して、2018年以降に予定されている初等中等教育の学習指導要領改訂に向けて、器楽教育の導入・定着化を推進しています。

ベトナムの人口は年間100万人程度のペースで増えており※、今後も子どもの増加が見込まれます。この施策により、同国での音楽教育への貢献と同時に、将来的な演奏人口の増加による楽器市場の拡大が期待されます。

※出所：国連教育科学文化機関



## Comment

---

### 新たな音楽教育を支援していきます

器楽教育の導入は、音楽教育の発展過程におけるごく自然な流れであり、ベトナムにとって新たな音楽教育の1ページが開かれたとみています。

ヤマハがこれまでグローバル展開してきた事業ノウハウは大きな強みです。また、会社という枠を超えて世界の音楽文化の発展に寄与したいというヤマハの心意気を強く感じ、私自身も共同研究者として共感しています。文化の押しつけにならないよう、現地の音楽文化とうまく融合させながら、器楽教育導入に向けてベトナムの音楽教育を支援していきたいと思えます。



横浜国立大学 教育学部 教授

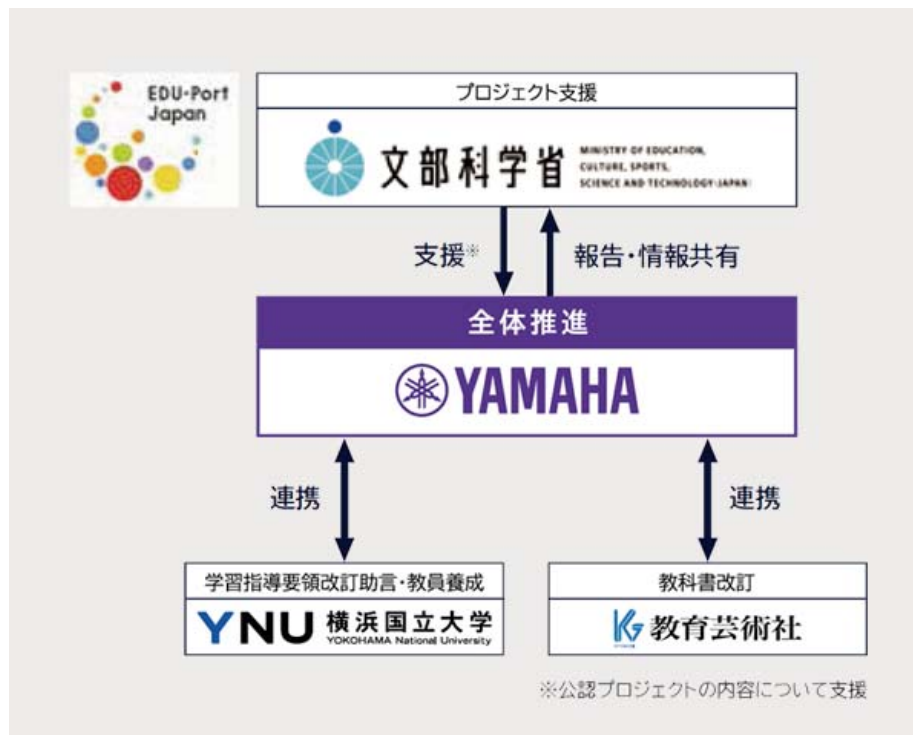
小川 昌文 様

### Point1 音楽教育の発展

## 産官学の連携で音楽教育の質向上へ

近年、基礎学力や生活習慣を育む日本の教育に世界が注目しています。しかしこれまで、海外への教育コンテンツの提供は、企業や団体などが個別に取り組むことが大半でした。このような背景のもと、文部科学省が官民協働のオールジャパンで取り組む「日本型教育の海外展開推進事業（EDU-Portニッポン）」を開始。海外展開による日本の教育産業の振興と、教育を通じた諸外国との信頼・協力関係の強化を図っています。

ヤマハの施策は、日本で長年にわたって展開されている実績、現地のニーズにマッチしている点などが評価され、公認プロジェクトに選ばれました。今後、ヤマハは文部科学省の支援を受けて、ベトナム政府・現地教育機関などとの交渉・調整を進め、同国での器楽教育の導入・定着を支援していきます。



プロジェクト実施体制

## Interview

### Q. 「EDU-Portニッポン」の意義について

日本型教育を海外で展開することは、国際貢献に役立つと同時に、逆に日本の教育の課題を浮き彫りにします。その課題を自国へフィードバックして日本の教育をよりよく改善していくこと。これが文部科学省として進める意義だと認識しています。

### Q. ハの器楽教育導入支援事業について

支援先の国において導入後も事業者が自力で続けていけるサステナブルなものであり、かつ将来的に楽器の輸出ビジネスにつながることも期待される、まさに「EDU-Portニッポン」の目指す日本型教育の展開モデルだと言えます。世界の国の中には、日本の道徳教育から日本人の規律を学ぶという動きがありますが、同様に音楽教育も、情操教育といった点で基本的な人間教育に通じると思います。この事業がベトナム全土に展開されることを期待しています。ヤマハには、これまで取り組んできたことを着実に進めていただきたいと思います。



文部科学省 大臣官房国際課長 (当時※)  
さぎさか  
匂坂 克久 様

※2017年3月取材

## 感性や協調性に富んだ青少年の育成へ

楽器を演奏することは、子どもたちの感情表現の幅を広げ、自己実現の手段を増やします。さらには、他者とのアンサンブルを通じて責任感や協調性を学ぶ機会にもなります。ヤマハの音楽教育事業の原点には、60年以上の歴史を持つ「ヤマハ音楽教室」があります。世界40以上の国と地域で培ったヤマハ音楽教室の実績やノウハウを、ヤマハは器楽教育の導入支援に生かしています。

今後ヤマハは、ベトナムで、リコーダー教育の導入・定着化を推進します。リコーダーは誰でも演奏しやすく、指導方法も比較的容易であることから、楽器入門層にも適しています。これら導入・定着を進める過程で、他の楽器の導入も図ることで、子どもたちの成長と音楽文化の創造に寄与していきます。

### 活動実績

2016年	1月	小中学校音楽教師向けリコーダーセミナー初開催（ハノイ）
	5月	リコーダーセミナー開催（ハノイ）
	7月	横浜国立大学小川教授による教育訓練省関係者向け「音楽教育フォーラム」開催
	8月	リコーダーセミナー開催（ハノイ）
	9月	ハノイ市内10の小中学校でリコーダークラブ活動開始
	12月	横浜国立大学小川教授による現役音楽教師向け教員養成授業開催
2017年	4月	教員養成大学生向けリコーダーセミナー開催（ホーチミン市）
	5月	在ベトナム日本国大使館と「ヤマハ・リコーダー・フェスティバル」共催（10校約200人の生徒が参加） リコーダーセミナー開催（ハノイ/ダナン）

### Comments

#### 子どもたちの才能を伸ばし、国の文化発展につながることを期待します

ベトナムでは、地域や学校間で学校の設備や教師の指導レベルに大きな違いがあり、学習指導要領に器楽の授業が含まれていないことに以前から問題意識を感じていました。器楽教育は、子どもたちの才能を伸ばすだけでなく、異文化を学ぶきっかけにもなります。ベトナムの音楽教育の質的向上と国の文化発展につながることを期待しています。



ベトナム国立教育科学院 音楽教育室長  
Le Anh Tuan 様

## 子どもたちに平等な機会を与える学習プログラムです

リコーダーは、持ち運びが便利で小さな子どもたちも扱いやすい上に、大勢で合奏できるので生徒数が多いベトナムの学校授業にも適しています。子どもたち全員に同じ体験をさせる日本型教育は、子どもたちに平等な成長機会を与える、とても素晴らしいシステムだと思います。



Thanh Cong A Primary School 校長  
Can Thi Ngoc Bich 様

## 集中力や連帯感が高まりました

楽器を演奏することでリズム感が身につくだけでなく、リコーダーは皆で合奏するので子どもたちがお互いの音をよく聞くようになり、集中力が養われました。クラスの一体感も高まり、チームワークが良くなりました。達成感に満ちた子どもたちの顔を見ていると、とても幸せな気持ちになります。



The Brendon Primary School 音楽教師  
Phung Ngoc Ha 様



## Feature 次代への価値創造 02 ICTを活用した「アクティブ・ラーニング」の提案

政府が掲げるICT教育推進を受けて、学校教育でのICT導入が進んでいます。教育現場が大きく変化し、今後ますますデジタル教材など教育向けソフトのニーズが高まることが予想されます。

こうした中、ヤマハはICTを活用した音楽教育ソリューション「Smart Education System (SES)」を開発。

音・音楽を中心とした新しい学びの仕組みを教育現場に提案しています。

[SESウェブサイト](#) >

価値創造のポイント



### Overview

## 豊かな学びを実現する「Smart Education System」

先進技術によるICTは、教える人・学ぶ人とともにワクワクさせ、教育や学びをより豊かにする要素があることから、子どもたちの創造性や論理性を育み、課題の発見・解決に向けた主体的な学びを促す効果が期待されています。日本政府は2016年6月に閣議決定した「日本再興戦略2016」で、学校教育の全教科におけるICT活用を明示。2020年までに、子ども1人1台の端末を整備することや、ICTを活用した指導を要請しています。

### 教育現場に有効なソリューション「Smart Education System」

ヤマハは2014年から、教育現場に有効な独自のICT音楽教育ソリューションの構築を進めてきました。これまで蓄積したノウハウや技術をもとに、全国の小中学校20校で実証授業を実施。学校関係者と対話を重ねながら、指導における課題を解決する「Smart Education System (以下SES)」を練り上げてきました。

そして2017年2月、新事業としてSESの提供を開始し、その第一弾製品として、デジタル音楽教材『ボーカロイド教育版』『ギター授業』『箏授業』を発売しました。

### 音楽学習の魅力を高めるデジタル教材

『ボーカロイド教育版』は、ヤマハの歌声合成技術『VOCALOID™』（ボーカロイド）を学校音楽授業用に最適化した教材です。子どもたちが思い浮かんだ歌詞やメロディーをパソコンやタブレット端末に入力して、曲の創作を楽しむながら体系的に学ぶことができます。また、作曲は創造性と同時に論理的思考を養えることから、2020年に小

学校で必修化される予定の「プログラミング教育」にも有効と考え、実証授業を重ねています。

『ギター授業』『箏授業』は、動画をベースにした器楽学習の教材です。専門家による充実した解説・模範演奏動画を多数収録しており、再生テンポやアングルを変えることで、演奏ポイントを視覚的にしっかりと確認しながら学習できます。



ICTを活用した授業の様子



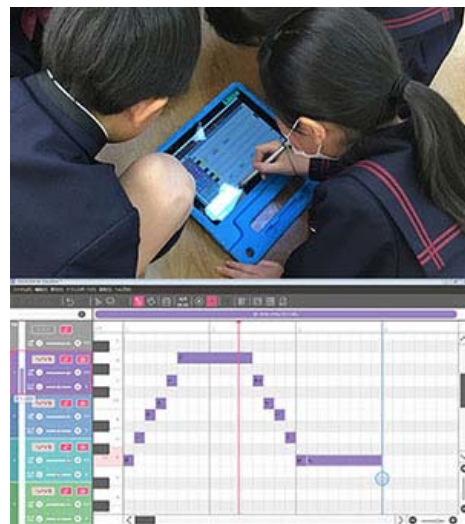
『ボーカロイド教育版』（左）『ギター授業』（中）  
『箏授業』（右）

Point1 子どもの成長支援

## アクティブ・ラーニングで創造力を育成

『ボーカロイド教育版』の特長の一つが、画面上で音を視覚化したことです。感覚的な操作でさまざまなメロディーを試しながら曲をつくり、その中で音階や楽譜について学べます。こうした創作学習は、子どもたちの好奇心や自主性をかきたて、能動的に学ぶアクティブ・ラーニングにつながります。また、子ども同士が意見交換して学び合う協働学習にも最適です。

実証授業を重ねる中で、音楽が苦手な子どもでも自由に音を並べてみることで分かりやすく学べること、分かりやすさこそが子どものやる気を引き出すということが見えてきました。ヤマハは今後、さらに楽器やネットワーク機器なども含めた包括的なソリューションを提供し、音楽の持つ力とアクティブ・ラーニングによる学びで、新しい音楽教育をサポートしていきます。



『ボーカロイド教育版』の曲づくり画面

<トライアル事例>

### 「ボーカロイド教育版」を使った学年歌の創作

- 浜松市立井伊谷小学校 -

2016年12月、浜松市立井伊谷小学校で学年歌の創作プロジェクトがスタートしました。きっかけをつくったのは5年生の子どもたち。市内の他校が『ボーカロイド』を使って学級歌をつくったという新聞記事を見て、「自分たちもやりたい」と先生に働きかけたのです。子どもたちの熱意に打たれ、学校がトライアル授業の実施を決めました。

子どもたちは5カ月間にわたり、『ボーカロイド教育版』で作曲の基礎学習、そしてオリジナルの歌づくりに挑戦。皆で完成させた学年歌を、3月の修了式に1年間のお礼を込めて2人の担任の先生へプレゼントしました。



創作授業の様子（井伊谷小学校5年生）

## Comments

---

### デジタル教材を効果的に取り入れていきます

私たちは、普段から子どもたちの自主性を大切にしています。今回、子どもたち自らが学年歌をつくりたいと言ってきたことは、良い成長機会だと考え、挑戦しました。デジタル教材には、チョークと黒板では教えられない技術があります。一方で、じっくり自分の言葉で教えたい部分もあります。それぞれの良さをうまく融合させて、今後も子どもたちが楽しく学べる授業を展開していきたいと思います。



浜松市立井伊谷小学校（当時） 教諭  
高林 圭吾 様

### 教科書では得られないことを学べます

創作活動の中には、友だちとのコミュニケーションなど社会で大切なものがたくさん詰まっています。子どもたちが力をつけるのに最適だと思いました。音楽学習の面でも、曲づくりを通じて和音や曲の構成などを自然と体得しており、教科書では得られない成果があったと感じています。

また、『ボーカロイド教育版』を使っている歌づくりは、音楽が苦手な子でも参加できます。全員でつくりあげた歌だからこそ「自分たちの歌」という意識が強まったのだと思います。この歌をこれからも大切に歌い続けていってほしいと願っています。



浜松市立井伊谷小学校（当時） 教諭  
生熊 祥子 様

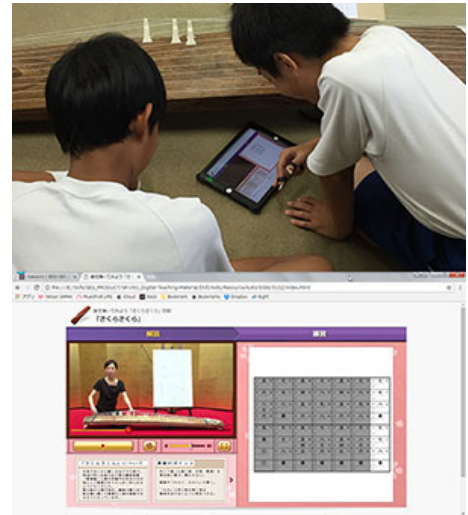
## 授業の充実と指導者の負荷軽減を両立

文部科学省の定める学習指導要領では、日本の伝統的な音楽文化の良さに触れることを目的に、「中学校3年間を通じて1種類以上の和楽器の表現活動の実施」が定められています。『箏授業』は、和楽器の中でも学校授業で最も多く使われている「箏」に着目したデジタル教材です。

器楽教材の開発に際して、ヤマハは学習効果と同時に指導者の負担軽減を追求しました。付属の指導者向け「授業モデルパック」に、学習指導

要領を踏まえた授業の進め方、教える際の留意事項などを詳しく記載。演奏に必要な基礎知識も動画で学べるようにしていることから、初めて箏を教える指導者も無理なく授業を進められます。

このようにICTを活用し、授業を充実させつつ実施要領を効率化することで、指導者が授業の準備に割く時間を子どもたちの個別指導やケアに充てることができます。ヤマハでは、こうした教材開発などを通じて、多面的に学校教育の充実をサポートしていきます。



『箏授業』の練習画面

### Comment

#### 生徒・指導者ともに知識と技術を高められます

日本の伝統的な音楽文化や美的感覚を生徒たちに伝えるにあたって、「お箏」を選びました。ヤマハの『箏授業』は動画や図で丁寧に解説してくれるので、生徒が視覚的・聴覚的に理解できるため、技能を効率的に高められます。また、箏を弾けなくても授業ができるのも大きな利点です。模範演奏を聴き、練習し、課題を見つけて解決し、技能を向上させていくというやり方はとても効果的ですし、指導者の技術を高めるのにも役立ちます。



静岡大学教育学部附属浜松中学校 教諭  
山下 美帆 様





## Feature 次代への価値創造 03 人に寄り添う技術で新たな芸術表現を創出

ヤマハは長い歴史の中で、世界中の人々が良い音・音楽を楽しめるよう日々研究を重ね、独自の技術を開発してきました。ヤマハならではの新しい価値、誰もが音楽を楽しめる機会を提案することで、多くの人に音楽を奏でる喜びを提供しています。

その一環として、ユニバーサルデザインの観点から、より多くの人々が音楽を体験できるコンテンツとインフラの開発を推進。

2015年からは「東京藝術大学COI拠点」に参画し、潜在的な社会的課題の解決に向けた技術協力を続けています。

### 価値創造のポイント

ユニバーサル  
デザイン

音楽文化の  
継承と発展

### Overview

## 産学連携で芸術の新たな可能性を追求

2013年度から文部科学省と科学技術振興機構が開始した「革新的イノベーション創出プログラム（COISTREAM）※」。これは、将来あるべき社会の姿、暮らしのあり方などのビジョンをもとに、10年後の社会を見通した革新的な研究開発課題を特定した上で、既存の分野や組織の壁を取り払うことで、基礎研究段階から実用化を目指す研究開発の枠組みです。企業や大学単独の組織では実現できないイノベーションを創出していくために、産学連携のプラットフォームを整備することを目的としています。

このプログラムを推進する拠点の一つが、ヤマハが参画している「東京藝術大学COI拠点」です。同拠点は、物質的な豊かさのみならず、心の豊かさが溢れる社会の構築を目指し、“「感動」を創造する芸術と科学技術による共感覚イノベーション”をテーマとした「文化を育む研究」と、全ての人が共生する社会の実現を目指す「心を育む研究」により、次世代のインフラとなる豊かな文化的コンテンツの開発を進めています。

同拠点では、障がいの有無を超えて美術や音楽を楽しめる空間を提供し、現代社会に適合した芸術の可能性を探求するためのイベント「藝大アーツ・スペシャル 障がいとアーツ」を毎年開催。ヤマハは2015年から同イベントに協力し、保有技術を生かして、手足や聴覚に障がいのある方々のより豊かな演奏表現をサポートしています。また、同イベントを契機にAIを活用した新たなイノベーションの創造にも取り組んでいます。

※ COI STREAM : Center of Innovation Science and Technology based Radical Innovation and Entrepreneurship Program

Point1 ユニバーサルデザイン

## 障がいのある方の音楽表現をサポート

### 演奏に合わせて手や足の操作を自動サポート

2015年12月に開催された「藝大アーツ・スペシャル2015 障がいとアーツ」。同イベント内のコンサートで、手や足に障がいのある特別支援学校の生徒たちのピアノ演奏を、ヤマハが中心となって開発した演奏サポートシステムが支え、注目を集めました。

この演奏サポートシステムは、ヤマハの自動演奏ピアノ『Disklavier™』（ディスクラビア）※1と演奏追従技術※2を組み合わせたものです。ディスクラビアを弾く右手の演奏に合わせて左手パートの演奏音を自動的に付与するなどして、演奏をサポートします。このシステムにより、手や足に障がいのある演奏者も一人で、より自在にピアノを演奏することができます。機械が人をサポートすることで音楽表現の可能性を広げ、「大好きな曲を自力で演奏したい」という高校生の夢の実現に貢献しました。



演奏サポートのイメージ図

※1 演奏情報を忠実に録音して再生できる、ヤマハの自動演奏機能付きアコースティックピアノ

※2 演奏内容をリアルタイムに解析し、楽譜上における演奏箇所を特定できる技術。演奏に合わせて自動的に伴奏を鳴らしたり、譜面をめくったり、映像を同期させたりすることが可能



演奏サポートシステムでショパンのノクターンを披露

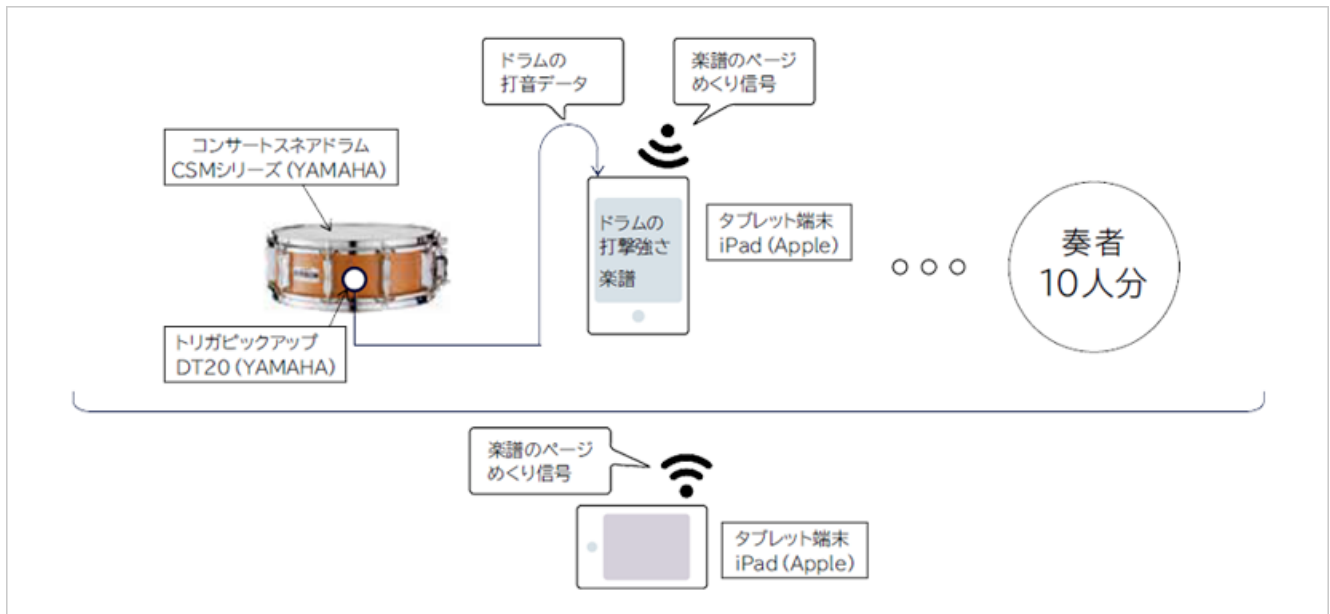


多くの人に注目されたコンサート

## ドラム演奏の音量を視覚化

2016年の「藝大アーツ・スペシャル2016 障がいとアーツ」コンサートでは、聴覚障がいのある小学生たちがドラムの演奏に挑戦。ドラムの音量を十分に知覚することが難しい彼らのために、ヤマハと東京藝術大学COI拠点、筑波大学附属聴覚特別支援学校が演奏サポートシステムを開発しました。

このシステムでは、ドラムの音量を検出し、音の強弱を演奏曲の楽譜とともにリアルタイムにiPad上に表示することで、子どもたちがiPadの画面で音量を見ながら演奏することができます。藝大フィルハーモニア管弦楽団との共演では、ピアノシモからフォルテシモまでしっかりと叩き分け、見事な演奏を繰り広げました。



音量を視覚化した演奏サポートシステム



オーケストラと共演した筑波大学附属聴覚特別支援学校の子どもたち／コンサートスネアドラムと演奏サポートシステム（撮影：平舘平、東京藝術大学）

## Comments

### 子どもたちの能力を引き出してくれました

試演を重ねてくださったおかげで、本番ではオーケストラと子どもたちが一糸乱れぬアンサンブルを繰り広げることができました。子どもたちの学習能力も驚異的ですが、それを引き出したのは、自分の出した音を視覚で認識できる演奏サポートシステムだと思います。



東京藝術大学COI拠点 障がいと表現研究グループ  
特任教授  
新井 鷗子 様

## 「共通の言葉」を持ってました

音がぴたっと重なった瞬間や、緊張感のあるピアノシモ、言葉にならない感動でした。演奏サポートシステムのおかげで、子どもたちが豊かな表現をし、合奏するメンバー全員が「共通の言葉」を持ってたと思います。私たちの目指したものが実現できました。



東京藝術大学COI拠点 障がいと表現研究グループ  
特別研究員  
高橋 幸代 様

## 自主的な学習へとつながりました

開発していただいたシステムのおかげで、子どもたちは自分の叩いているドラムの音の強さを視覚的に認知でき、自主的な学習へとつながりました。また、まわりの友だちの音量と見比べることで、客観的に音の大きさを捉えることができるようになりました。



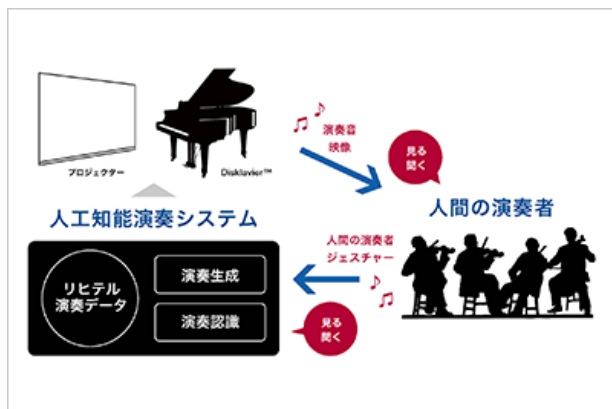
筑波大学附属聴覚特別支援学校 教諭  
山本 カヨ子 様

## Point2 音楽文化の継承と発展

### AIを活用した新たな音楽表現に挑戦

「藝大アーツ・スペシャル」での協働をきっかけに、ヤマハは東京藝術大学COI拠点においてさまざまな技術協力に挑戦しています。その一例が、時空を超えた音楽表現の実現です。人間の演奏を理解し、その演奏に合わせて自動演奏できる「人工知能演奏システム」を開発しました。このシステムと『Disklavier™』を組み合わせると20世紀のピアノの巨匠・故スヴァトスラフ・リヒテルの演奏を再現、ベルリンフィル・シャルーンアンサンブルとの共演を実現させました。

今後、さらなる研究開発や他機関との技術協力を通じて、ヤマハが持つ技術や製品の新たな可能性を探求するとともに、未来につながる音楽文化の創造や継承に貢献していきます。



ヤマハが開発した人工知能演奏システム



ベルリンフィル・シャルーンアンサンブルとの共演

## 第三者意見

ヤマハグループは、CSRの諸課題への対応をグローバルに推進しています。今後の改善を図るため、ヤマハのCSRの取り組みおよびレポートについて富田秀実様に第三者意見を頂戴しました。ご指摘いただいたご意見や課題を真摯に受け止め、今後もヤマハグループは、音・音楽を原点とする事業活動を通じて、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。



ロイドレジスタージャパン株式会社  
取締役 事業開発部門長  
富田 秀実 様

ヤマハグループCSRレポート2017および同社CSRウェブサイトで開示されている内容に対しての、筆者の専門的な見地から、特に重要と思われる項目に対しての意見は下記の通りです。今後の施策や情報開示の参考として、より高いレベルのCSRの実践に結び付けていただくことを期待いたします。

### CSRと事業との関係性について

本年のレポートでは、「バリューチェーンにおけるCSR課題と取り組み」の図が新たに追加されました。これにより、ヤマハのバリューチェーンの各プロセスに対し、社会からの期待と要請、そしてヤマハが取り組むべき主なCSR課題や戦略的CSRテーマが明確に整理されたことで、読者にとって本レポートに記載される取り組みの位置付けがより明確になったことは大きな改善といえます。特に、昨年発行されたGRIスタンダードでは、課題とその該当範囲（バウンダリー）を明示することが求められていますが、その趣旨にもなっています。

### データ・情報の開示について

ヤマハのCSRレポートは、従来から、日本企業の多くが躊躇しがちなクレームや違反件数などのネガティブ情報、詳細な数値を積極的に開示していることが優れた特徴といえます。その姿勢が、報告書を単なる読み物ではなく、企業の開示媒体として信頼性を大きく高めていることは言うまでもありません。特に今年のレポートでは、昨年と比較しても、さらに労働組合の組織率の開示範囲の拡大や政治献金、サプライチェーンの点検状況の定量情報などに踏み込んで開示が拡大していることは高く評価できます。今後もこの開示姿勢を継続し、グローバルレベルの情報開示を実現する観点からGRIスタンダードへの準拠などにチャレンジしていただきたいと思います。さらに、冊子で特集されている次代への価値創造はヤマハの特徴を生かした興味深い活動といえます。ぜひとも社会的なインパクトの評価も含めた継続的なモニタリングを期待します。

## ダイバーシティ・ワークライフバランスについて

初めての女性取締役の選任はシンボリックな事例ですが、有給休暇の取得日数や男性の育児休職者にも改善傾向が見られるなど、徐々にこれまでの地道な取り組みの成果が出ていると感じられます。また、例えば有給休暇の取得に対する取り組みと実績が具体的に開示されていることで、納得感を高めています。必ずしも短期的な改善が容易な分野ではありませんが、この例に習い、まだ成果が見えていない分野に対しても新たな施策の導入によりパフォーマンスの向上に結び付けられることを期待します。

## 持続可能な調達について

CSR調達に関しては、自己点検が順調に進捗し、単に形式的な調査にとどまらず是正に関しても一定の成果が出ていることは、高く評価されます。加えて、こうした取り組みをするために必須であり、新たに発行されたISO 20400「持続可能な調達の手引き」において重視されている調達担当者の教育に関しても、定量的に開示するなどの確な施策が打たれていることが読み取れます。

また、ヤマハのビジネスにとって生命線ともいえる、木質資源に関し、外部ステークホルダーと連携を図り、長期的視点に立った本格的な対応を試みていることは特筆すべき点です。今後は、目指すべき長期的な将来像を描きつつ、それに対する進捗の開示を期待します。

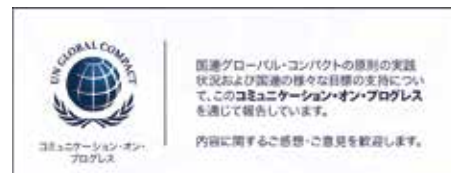


## ヤマハ株式会社

総務部 CSR推進グループ

TEL : 053-460-2071

URL : <https://www.yamaha.com/ja/>



ヤマハは国連グローバル・コンパクトに署名しています。