

サステナビリティレポート  
2022



ヤマハグループは、長い歴史の中で、自然、社会、文化との繋がりを意識しながら、人々の「こころ豊かなくらし」を願い、さまざまな取り組みを行ってきました。木材をはじめとする自然素材を多く用い、匠の技により丁寧に仕上げられた製品は、世代を超えて引き継がれ、さらには、リニューアルされることで新たな命を与えられ、多くの人々に親しまれてきました。

また、単に製品を販売するだけでなく、世界中の様々な国と地域で、自らの事業として、音楽文化の普及・発展に貢献してきました。それは、子供たちの器楽教育普及、音楽教室展開からトップアーティストのサポートに至るまで、実に幅広い活動です。こうした想いや取り組みは社会のサステナビリティに通じるものであり、130年を超える歴史の中で綿々と引き継がれ「ヤマハらしさ」を形造ってきました。

### ヤマハグループサステナビリティ方針

ヤマハグループは、世界中の全ての人々が心豊かに暮らす社会を目指します。その実現のために、企業理念である「ヤマハフィロソフィー」を心のよりどころに、かけがえのない地球環境を守り、平等な社会と快適なくらし、心潤す音楽文化の発展に貢献するとともに、人権尊重はもとより、多様な人材が互いに認め合い活躍できる環境を整えることで、未来に向かって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。

この考え方にに基づき、持続可能な社会の実現に向けた取り組みによる社会価値の創造を通じ、自らの中長期的な企業価値を高める為、マテリアリティを特定し、積極的にサステナビリティ活動を推進します。

目指すもの

世界中の人々のこころ豊かなくらし

地球

社会

人

守り、発展  
させるもの

かけがえのない  
地球環境



地球は奇跡の惑星です。我々は、この環境を当たり前と思い、無造作に扱い、破壊さえてきました。この環境破壊をストップし、かけがえのない地球環境を未来に引き継ぐために企業としての使命を果たします。特に世界的な課題であるCO<sub>2</sub>削減や木材をはじめとする資源の保護、有効利用に積極的に取り組みます。

気候変動への対応

持続可能な木材の利用

省資源、廃棄物・有害物質削減

平等な社会と  
快適なくらし

心潤す  
音楽文化



全ての人々にとって、平等な社会と快適なくらしの実現が望まれます。様々な社会課題に自らが持つ技術と知恵を結集し、ヤマハらしい取り組みを行うことで、地域、社会に貢献します。更には、世界中の人々が笑顔で心豊かに暮らすために、心潤す音楽の力は何事にも代えがたいものです。様々なジャンルの製品の供給や音楽普及活動を通じて、音楽文化の発展を牽引します。

平等な社会と快適なくらしへの貢献

バリューチェーンにおける人権尊重

音楽文化の普及、発展

互いに認め合う  
多様な人材



多様な人材が互いに認め合い、切磋琢磨し、協力することで、大きな活力が生まれます。この活力こそが、社会価値の創造と企業価値向上の源泉となります。全ての人々の人権を尊重することはもとより、多様な人材が互いに認め合い活躍できる環境、風土を整えることで、ともに働く人々の活力を最大限に生み出します。

働きがいの向上

人権尊重とDE&I

風通しが良く、皆が挑戦する  
組織風土の醸成

マテリアリティ

▶ 画像ダウンロード

2010年2月制定  
2022年5月改定

## サステナビリティマネジメント

### サステナビリティの取り組みについて

ヤマハグループは、「ヤマハグループサステナビリティ方針」に沿って、持続可能な社会に向けた取り組みを行っています。また、国際社会の共通目標として掲げられた「持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals : SDGs)」の達成に、事業を通じて貢献しています。音楽普及活動を通じた目標4「質の高い教育をみんなに」への取り組みや、持続可能な木材調達による目標12「つくる責任・つかう責任」、目標15「陸の豊かさを守ろう」への貢献をはじめ、SDGsの各目標・ターゲットを意識した製品・サービスの開発や事業プロセスの改善に取り組んでいます。



- ▶ ヤマハグループサステナビリティ方針
- ▶ ステークホルダーとのかかわり
- ▶ バリューチェーンとサステナビリティ課題
- ▶ マテリアリティ

### サステナビリティ推進体制

ヤマハ(株)は、取締役会の監督に基づき、代表執行役社長の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置し、グループ全体のサステナビリティ活動の方向性の議論や、各部門における取り組み状況のモニタリングを行い、代表執行役社長に答申しています。サステナビリティ委員会の審議内容および結果については、取締役会に報告されています。また、同委員会の下部組織として全社横断的な重要テーマについて活動方針の策定や各専門分野のモニタリングを行う「気候変動部会」「資源循環部会」「調達部会」「人権・DE&I部会」「社会・文化貢献部会」を設置しています。各部会は、以下に示すテーマについて取り組み

#### ▶ 2022年3月期のサステナビリティ委員会

##### 活動状況

活動実績: 10回開催

##### 主な議題:

- ・マテリアリティの見直し
- ・カーボンニュートラル、省資源・廃棄物削減、持続可能な木材調達、人権尊重、ダイバーシティ推進に向けた中長期目標・施策
- ・製品・サービスを通じた社会課題解決、社会・文化貢献活動の重点領域

を推進するための体制整備、企画・活動推進、モニタリングを行っています。  
 気候変動部会: 脱炭素、TCFD対応、水リスク対応など  
 資源循環部会: 循環型バリューチェーン、環境配慮設計、包装梱包など  
 調達部会: 木材DD、持続可能な木材、おとの森活動、サプライチェーン人権DD、紛争鉱物対応など  
 人権・DE&I部会: 人権DD、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンなど  
 社会・文化貢献部会: 音楽普及、地域共生など

#### サステナビリティ推進体制



## サステナビリティに関するマテリアリティ

ヤマハグループは、自らの事業活動の環境や社会への影響、ステークホルダーの期待や社会要請に鑑み、社会の持続的発展と中長期的な企業価値向上につながる重要な課題(サステナビリティに関するマテリアリティ)を特定し、取り組みを推進しています。

### ▶ 特定したマテリアリティ

#### 環境

##### 気候変動への対応

- ・事業所・物流におけるCO<sub>2</sub>排出削減、サプライヤーとの協働
- ・製品の省エネルギー化

##### 持続可能な木材の利用

- ・木材の持続可能な調達、利活用
- ・森林育成推進

##### 省資源、廃棄物・有害物質削減

- ・製品・梱包の省資源化・資源循環性向上
- ・有害化学物質削減(VOCなど)

#### 社会

##### 平等な社会と快適な暮らしへの貢献

- ・心身の安全と健康
- ・遠隔コミュニケーション
- ・UD・アクセシビリティへの配慮など

##### バリューチェーンにおける人権尊重

- ・サプライヤーの労働人権など

##### 文化

##### 音楽文化の普及、発展

- ・音楽文化の普及発展に資する製品・サービス・活動
- ・次世代育成への貢献

##### 人材

##### 働きがいの向上

- ・人材開発、安全と健康、WLBなど

##### 人権尊重とDE&I

- ・ともに働く仲間の人権尊重施策(人権教育、DD)
- ・DE&I推進(ジェンダー、国籍など)

##### 風通しが良く、皆が挑戦する組織風土の醸成

- ・意識調査、対話機会創出など

詳細は以下をご覧ください。

▶ マテリアリティ

### ▶ 特定プロセス

当社グループのバリューチェーンにおけるサステナビリティ課題を、持続可能な開発目標SDGsなどに照らして抽出し、お客さま、従業員、地域社会の声や、ESG評価項目、NGOからの意見・要請や社外有識者の提言、企業理念や経営ビジョン、中長期的な経営方針を踏まえての重要度評価により、推進を強化すべき課題(マテリアリティ)を特定しています。2022年3月期にはマテリアリティの見直しを行いました。

プロセスの詳細は以下をご覧ください。

▶ マテリアリティ

特定したマテリアリティについて、サステナビリティ委員会の各部署、関係部門にて施策や達成度合いを測るKPI、目標および実行計画を策定します。サステナビリティ委員会が進捗をモニタリングすることで、マテリアリティの取り組みを推進しています。

▶ 中期経営計画Make Waves2.0(2022/4~2025/3)  
サステナビリティKPI・目標詳細

▶ 2022年3月期までのサステナビリティ重点課題および取り組み結果

## サステナビリティの社内浸透

ヤマハグループでは、経営層から新入社員に至るまで、それぞれの役割や業務を通じてサステナビリティを推進し、SDGs達成に貢献していくことを目指しています。階層別および分野別の各種研修やセミナー、イントラネットを使った情報発信、社内イベントや社内報などで、サステナビリティの教育・啓発に取り組んでいます。2022年1月からは、グループ内での理解促進のため、サステナビリティやSDGsについて気軽に学べる「サステナビリティ・クイズ」(年間10回予定)を開始しました。



サステナビリティ情報サイト



新入社員研修でのサステナビリティ教育



経営層、管理職に向けたサステナビリティ研修



サステナビリティ・クイズ

## イニシアティブへの参加

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月に署名した国連グローバル・コンパクトをはじめ、さまざまなイニシアティブに参加しています。

▶ 国連グローバル・コンパクトの支持

### ▶ ヤマハグループが署名または参加する団体

- ▶ 国連グローバル・コンパクト、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
  - ▶ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
  - ▶ Science Based Targetsイニシアティブ (SBTi)
  - ▶ 気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative)
- ▶ 女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles, WEPs)
  - ▶ 30% Club Japan
- ▶ アンステレオタイプアライアンス
- ▶ SoundUD 推進コンソーシアム

## ステークホルダーとのかかわり

ヤマハグループは「ステークホルダーへの約束」に基づいて、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。

≫ [ステークホルダーへの約束](#)

### ステークホルダー別 取り組み一覧

ステークホルダー	主な取り組み	日常のコミュニケーション手段	取り組み事例
お客さま	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	製品・サービス別の相談窓口（電話・e-mailなど）／日常の販売活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>≫ お客さま満足の向上</li> <li>≫ お客さまへの対応・サポートの向上</li> <li>≫ 消費者課題</li> </ul>
ともに働く人々	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	従業員サーベイ（働きがいと働きやすさに関する意識調査／経営に関する意識調査）／労使会議・労使協議	<ul style="list-style-type: none"> <li>≫ 従業員との対話</li> <li>≫ 人権・労働慣行</li> </ul>
お取引先	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	日常の営業活動／生産販売動向報告会／方針説明会	<ul style="list-style-type: none"> <li>≫ バリューチェーンにおける社会的責任の推進</li> </ul>
地域・社会	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）	地域との情報交換会／工場見学／従業員の地域活動への参加／社会貢献活動への参画／地域、NPO・NGOとの情報交換・対話	<ul style="list-style-type: none"> <li>≫ 地域社会とのかかわり</li> <li>≫ 地域コミュニティ発展への寄与</li> </ul>
地球	汚染の防止／気候変動の緩和／資源の保全／化学物質の管理と削減／生物多様性の保全	地域、NPO・NGOとの情報交換・対話	<ul style="list-style-type: none"> <li>≫ 環境</li> </ul>
株主	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	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>≫ 情報開示（株主・投資家との対話）</li> </ul>

### ▶ ステークホルダーエンゲージメントプログラムへの参加

2019年度より、経済人コー円卓会議（CRT）日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しています。プログラムではNPO/NGOや有識者からの問題提起を受け、業界別での重要な人権課題の特定作業を行っています。

≫ [CRT日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラム](#)  
 ≫ [2021年度報告書](#)

## バリューチェーンとサステナビリティ課題

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

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



画像ダウンロード

## マテリアリティ

ヤマハグループでは、社会の持続的発展と中長期的な企業価値向上につながる重要なサステナビリティ課題をサステナビリティ方針に組み込み、活動を推進・管理しています。2022年3月期には従前の「サステナビリティ重点課題」の見直しを行い、新たに「マテリアリティ」として9項目を特定しました。このマテリアリティに基づいて2022年4月にサステナビリティ方針を改定し、取り組みを進めています。

### 特定したマテリアリティ

#### ▶ 環境

##### 気候変動への対応

- ・事業所・物流におけるCO<sub>2</sub>排出削減、サプライヤーとの協働
- ・製品の省エネルギー化

##### 持続可能な木材の利用

- ・木材の持続可能な調達、利活用
- ・森林育成推進

##### 省資源、廃棄物・有害物質削減

- ・製品・梱包の省資源化・資源循環性向上
- ・有害化学物質削減(VOCなど)

#### ▶ 社会

##### 平等な社会と快適な暮らしへの貢献

- ・心身の安全と健康
- ・遠隔コミュニケーション
- ・UD・アクセシビリティへの配慮など

##### バリューチェーンにおける人権尊重

- ・サプライヤーの労働人権など

#### ▶ 文化

##### 音楽文化の普及、発展

- ・音楽文化の普及発展に資する製品・サービス・活動
- ・次世代育成への貢献

#### ▶ 人材

##### 働きがいの向上

- ・人材開発、安全と健康、WLBなど

##### 人権尊重とDE&I

- ・ともに働く仲間の人権尊重施策(人権教育、DD)
- ・DE&I推進(ジェンダー、国籍など)

##### 風通しが良く、皆が挑戦する組織風土の醸成

- ・意識調査、対話機会創出など

▶ [ヤマハグループサステナビリティ方針](#)

## サステナビリティに関するマテリアリティ・KPI・目標

》 中期経営計画Make Waves 2.0(2022/4~2025/3)サステナビリティKPI・目標詳細

守り、発展させるもの	マテリアリティ	取り組みテーマ	2025年3月期(中期経営計画Make Waves 2.0)の主なKPI・目標	関連するSDGs
環境 かけがえない 地球環境	気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所・物流におけるCO<sub>2</sub>排出削減、サプライヤーとの協働</li> <li>・製品の省エネルギー化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・省エネによるCO<sub>2</sub>排出削減5%(CO<sub>2</sub>排出量/生産高)</li> <li>・CDP気候変動Aリスト企業継続</li> <li>・物流積載効率向上5%</li> </ul>	     
	持続可能な木材の利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・木材の持続可能な調達、利活用</li> <li>・森林育成推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・持続可能性に配慮した木材使用率75%</li> <li>・楽器材料となる希少樹種3樹種の育成・保全(おとの森活動)</li> </ul>	
	省資源、廃棄物・有害物質削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・製品・梱包の省資源化・資源循環性向上</li> <li>・有害化学物質削減(VOCなど)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規小型製品の梱包材プラ廃止</li> </ul>	
社会 平等な社会と 快適な暮らし	平等な社会と快適な暮らしへの貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・心身の安全と健康</li> <li>・遠隔コミュニケーション</li> <li>・UD・アクセシビリティへの配慮など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・耳を保護するための、小音量でも良い音の音響技術“リスニングケア”をヘッドホン・イヤホン全商品に搭載</li> <li>・高品質・自然な遠隔コミュニケーションの実現(企業、学校など)</li> <li>・障がい者、高齢者問わずピアノを楽しめる“だれでもピアノ”の開発推進</li> </ul>	          
	バリューチェーンにおける人権尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライヤーの労働人権など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライヤー実地監査導入60社</li> </ul>	
文化 心潤す 音楽文化	音楽文化の普及、発展	<ul style="list-style-type: none"> <li>・音楽文化の普及発展に資する製品・サービス・活動</li> <li>・次世代育成への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・海外音楽教室+10万人</li> <li>・新興国の学校教育への器楽教育普及 10か国、累計230万人</li> </ul>	    
人材 互いに認め合う 多様な人材	働きがいの向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材開発、安全と健康、WLBなど</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員サーベイ働きがい肯定的回答率継続的向上</li> <li>・人的投資額2倍</li> </ul>	  
	人権尊重とDE&I	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ともに働く仲間の人権尊重施策(人権教育、DD)</li> <li>・DE&amp;I推進(ジェンダー、国籍など)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職女性比率 グローバル19%</li> <li>・クロスボーダー配置30名</li> </ul>	
	風通しが良く、皆が挑戦する組織風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意識調査、対話機会創出など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員サーベイ働きやすさ肯定的回答率継続的向上</li> </ul>	

》 2022年3月期までのサステナビリティ重点課題および取り組み結果



## マテリアリティの特定プロセス

### ▶ 1.重要なステークホルダーの特定

評価対象とする社会課題の絞り込みと、社会課題の重要度評価に反映するために、ヤマハにとって重要なステークホルダーを特定

▶ ステークホルダーとのかかわり

### ▶ 2.評価対象とする社会課題の絞り込み

SDGsターゲット、Global Risk Report のGlobal Riskおよびその他のリスクを勘案して114項目の課題リストを作成。ヤマハや1で特定したステークホルダーと関連性の低いもの／重複する項目を除外。一部の社会課題を機会/リスクに分解するとともに、ヤマハ特有の社会課題を追加し、合計64項目の社会課題を評価対象に選定

### ▶ 3.社会課題の重要性評価

2で選定した64項目の社会課題を「機会」と「リスク」に分け、それぞれについて以下①②の視点で重要度評価を行い、2軸でマッピング

#### ① 事業視点での評価(企業にとっての重要度)

全社横断での評価チーム(35名)を編成し、売上／損失・コスト／評判／コンプライアンス／企業理念／経営・事業の持続可能性の観点から重要度をスコアリング

#### ② ステークホルダー視点での評価(ステークホルダーにとっての重要度)

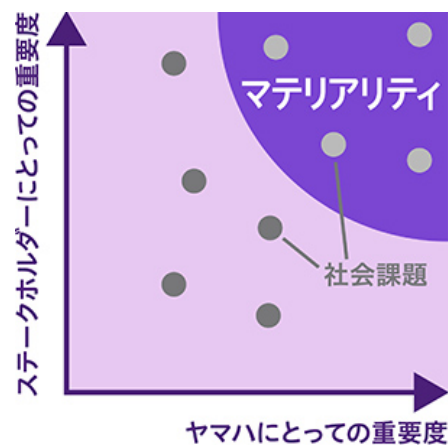
お客さまの声や従業員アンケートなど、1で特定した各ステークホルダーのニーズや意見、業界イニシアティブの要求事項、ESG評価項目(FTSE、MSCIなど)との関連性から重要度をスコアリング

### ▶ 4.マテリアリティの特定

マッピングに基づいて重要度の高い社会課題をグルーピングし、9項目のマテリアリティとして特定。さらにマテリアリティを「環境」「社会」「文化」「人材」に分類し、体系化

### ▶ 5.承認

特定したマテリアリティについて、代表執行役社長を委員長とするサステナビリティ委員会で審議し、取締役会にて承認



## 組織統治

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

## コーポレートガバナンス

### コーポレートガバナンスの基本方針

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

#### ▶ コーポレートガバナンス基本方針

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

### コーポレートガバナンス体制

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

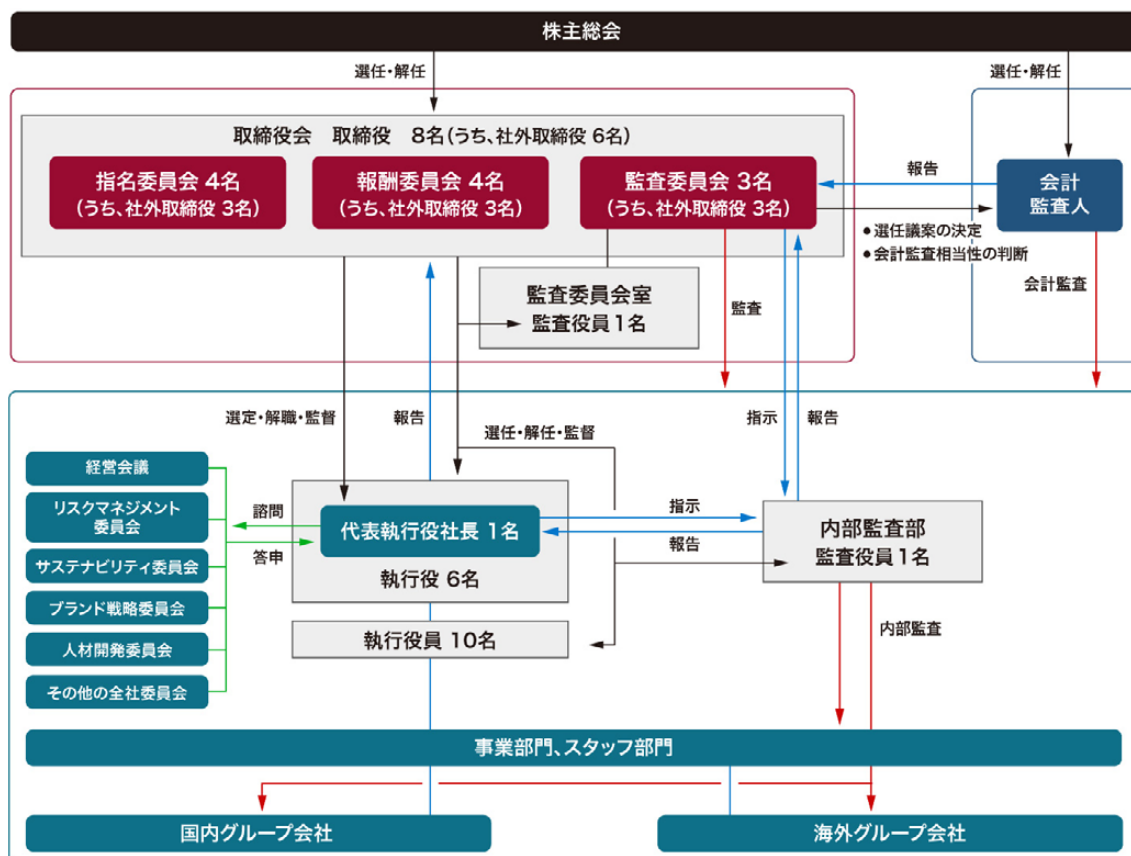
取締役会の構成において、他業界の経営者など、さまざまな経歴や専門性を持つ独立社外取締役を8分の6(全8人中6人)とするとともに、独立社外取締役が過半数を占める法定の指名委員会、監査委員会および報酬委員会を設けることにより、透明性・客観性のよ

り高い監督機能を発揮します。なお、監査委員会では、内部監査部門との連携を図りながら、適法性監査に加え、妥当性監査を実施することにより、監査を通じた監督機能を強化します。

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

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

コーポレートガバナンス体制(2022年6月23日現在)



▶ 画像ダウンロード

## ガバナンス組織の人員構成(ヤマハ(株)、2022年6月23日現在)

		男性	女性
取締役	総数	7	1
	うち社外取締役	5	1
執行役	総数	6	0
	うち代表執行役社長	1	0
	うち常務執行役	2	0
執行役員	総数	9	1
監査役員	総数	2	0
指名委員会	総数	4	0
	うち社外取締役	3	0
監査委員会	総数	2	1
	うち社外取締役	2	1
報酬委員会	総数	4	0
	うち社外取締役	3	0

## ガバナンス組織の国籍別人員構成(ヤマハ(株)、2022年6月23日現在)

		日本	海外
取締役	総数	7	1
	うち社外取締役	5	1
執行役	総数	6	0
	うち代表執行役社長	1	0
	うち常務執行役	2	0
執行役員	9	1	
監査役員	2	0	

▶ 役員一覧

## ▶ 取締役・取締役会

当社の取締役は、2022年6月23日現在で8名(うち、社外取締役6名)であります。取締役会は、原則として毎月1回開催されております。取締役会は、受託者責任を踏まえ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促しております。執行役及び取締役の職務執行を監督するとともに経営の基本方針等、法令・定款及び取締役会規則で定められた重要事項の決定を行っております。

す。また最高経営責任者等の後継者計画の監督、指名・監査・報酬の各委員会の委員及び委員長を選定、執行役・執行役員・監査役員の選任、関連当事者間取引の承認、内部統制システムの構築と運用状況の監督等を通じて、経営全般に対する監督機能を発揮しております。

また、取締役は、受託者責任を踏まえ、全てのステークホルダーとの関係に配慮し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために行動しております。取締役は、関連する法令、当社の定款等を理解し、十分な情報収集を行い、取締役会等において積極的に意見を表明し、建設的な議論を行っております。独立社外取締役は、独立した立場を踏まえ、経営の監督機能、助言機能、利益相反の監督機能を果たし、ステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させております。

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

2021年度(2021年4月1日から2022年3月31日まで、以下同じ)は、取締役会を計14回開催いたしました。

## ▶ 指名委員会

指名委員会は、2022年6月23日現在で4名(うち、社外取締役3名)であります。指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選解任に関する議案の内容、及び取締役会に提出する執行役、執行役員、監査役員の選解任に関する議案の内容等を決定します。また、取締役、執行役、執行役員、監査役員等の人材開発を通じて最高経営責任者等の後継者計画を実行します。

2021年度は、指名委員会を計4回開催いたしました。

## ▶ 監査委員会

監査委員会は、2022年6月23日現在で3名(社外取締役3名)であります。監査委員会は、当社及びグループ企業における内部統制システムの構築及び運用の状況等について、内部監査部門との連携を通じて又は直接に監査を行い、その結果を踏まえ、執行役及び取締役の職務の執行について適法性及び妥当性の監査を実施しております。

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

2021年度は、監査委員会を計16回開催いたしました。

## ▶ 報酬委員会

報酬委員会は、2022年6月23日現在で4名(うち、社外取締役3名)であります。報酬委員会は、取締役、執行役、執行役員及び監査役員の報酬の決定に関する方針を制定し、当該方針に基づき個人別の報酬を決定します。

2021年度は、報酬委員会を計4回開催いたしました。

## ▶ 執行役

当社の執行役は、2022年6月23日現在で6名(うち、代表執行役社長1名、常務執行役2名)であります。執行役は、業務執行を担う機関として、全社的な視点を持ち、取締役会から委任を受けた業務執行に関わる重要な決定を行うとともに取締役会の監督の下、業務を執行します。

## ▶ 執行役員

当社の執行役員は、2022年6月23日現在で10名であります。執行役員は、取締役会または執行役が行った業務執行に関わる重要な決定に基づき、執行役の監督の下、全社的な視点をもちつつ、担当業務を執行します。

## ▶ 監査役員

当社の監査役員は、2022年6月23日現在で2名であります。監査役員は、執行役員と同格の経営陣メンバーとしてヤマハグループの監査を担います。

## ▶ 役員等を選出するプロセス・基準

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

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

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

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

## 取締役の選任理由

役職	氏名	選任理由
取締役	中田 卓也	これまでPA・DMI事業部長、ヤマハコーポレーションオブアメリカ取締役社長を歴任する等、事業における豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2013年6月から代表取締役社長、指名委員会等設置会社移行後の2017年6月からは取締役代表執行役社長として当社グループを牽引しています。また、指名委員会等設置会社への移行等コーポレートガバナンス改革を主導し、取締役会の監督機能の強化に努めてきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	山畑 聡	これまで海外現地法人での勤務経験、経理・財務部長、経営企画部長、業務本部長、経営本部長等、豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2015年6月から取締役上席執行役員、2017年6月からは取締役常務執行役としてコーポレートガバナンス改革を推進し、取締役会の監督機能の強化に努めてきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	福井 琢	弁護士として国内外の企業法務や企業統治に精通する等、高い専門性や豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2017年6月の当社社外取締役就任後は、高い専門性と豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	日高 祥博	日本を代表するグローバル輸送機器メーカーにおいて経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。また当社と共通のブランドを使用するヤマハ発動機株式会社の代表取締役社長としてヤマハブランドを最もよく理解する一人でもあります。2018年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化及びブランド価値の向上を期待できることから選任しています。
取締役	藤塚 主夫	日本を代表するグローバル建設機械メーカーにおいてCFOとして経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識とともに財務・会計に関する十分な知見を有しております。2019年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しております。
取締役	ポール・ キャンランド	グローバルエンターテインメント企業のアジア地区及び日本法人の責任者として経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しております。2019年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しております。
取締役	篠原 弘道	日本を代表する通信・ICT企業において代表取締役として経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識とともに通信システム、エレクトロニクス等に関する幅広く深い知見を有しています。2021年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	吉澤 尚子	日本を代表するエレクトロニクス・ICT企業において執行役員や海外グループ企業のCEOとして経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識とともにデジタル、AI技術等に関する高い専門性を有しています。2021年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。

※ ヤマハ(株)は、福井 琢、日高 祥博、藤塚 主夫、ポール・キャンランド、篠原弘道、吉澤尚子の6人を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出をしています。(2022年6月23日現在)

## 取締役が有している専門性

	取締役	企業経営	法務・リスク マネジメント	財務・会計	IT・デジタル	製造・技術 研究開発	マーケティング・ 営業	グローバル 経験
中田 卓也	—	●			●	●	●	●
山畑 聡	—		●	●				●
福井 琢	社外		●					●
日高 祥博	社外	●		●				●
藤塚 主夫	社外	●	●	●				●
ポール・ キャンランド	社外	●					●	●
篠原 弘道	社外	●			●	●		●
吉澤 尚子	社外	●			●	●		●

## 社外取締役の主な活動状況(2021年度)

		取締役会	指名委員会	監査委員会	報酬委員会
総開催回数		14回	4回	16回	4回
社外取締役 福井 琢	出席回数	14回	—	16回	—
	出席率※	100%	—	100%	—
社外取締役 日高 祥博	出席回数	14回	4回	—	4回
	出席率※	100%	100%	—	100%
社外取締役 藤塚 主夫	出席回数	14回	—	16回	—
	出席率※	100%	—	100%	—
社外取締役 ポール・キャンランド	出席回数	14回	4回	—	4回
	出席率※	100%	100%	—	100%
社外取締役 篠原 弘道	出席回数	11回	4回	—	3回
	出席率※	91.7%	100%	—	100%
社外取締役 吉澤 尚子	出席回数	12回	—	13回	—
	出席率※	100%	—	100%	—

※ 出席率の分母は各人の就任期間中の総開催回数

## 社外取締役のサポート体制

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

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

## 内部統制システムの整備

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

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

## ▶ 利益相反に関する情報

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

## 役員報酬の方針と状況

### ▶ 取締役の報酬

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

社外取締役を除く取締役及び執行役の報酬は、(1)固定報酬(2)業績連動賞与及び(3)譲渡制限付株式報酬からなり、それらは概ね、5:3:2の割合で構成されております。

(1)固定報酬は、役位に応じた金銭報酬を月例報酬として支給しております。(2)業績連動賞与は、企業業績の向上に資するよう、役位に応じた金銭報酬を、当事業年度の連結当期利益及びROEに連動させて、個人別の成績を加味した上で算出し、事業年度終了後に支給しております。個人別の成績は、担当領域毎に事業別、機能別に設定した評価指標に基づいて評価しております。(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様との価値共有を図ることを目的に、役位に応じた株式報酬を、中期経営計画スタート時に支給しております。中期における業績達成への動機づけを目的として、譲渡制限付株式報酬のうち、1/3は役員在籍を条件として支給し、2/3は業績に連動させております。業績評価は、中期経営計画で掲げた「事業利益率」「ROE」及び「EPS」を均等に評価指標として算定しております。なお、中期経営計画期間終了後も長期にわたり株主の皆様との価値共有を図るという趣旨から、役員退任時又は支給後30年経過時まで譲渡制限は解除出来ないものとしております。その間に重大な不正会計や巨額損失が発生した場合は、役員毎の責任に応じ、累積した譲渡制限付株式の全数又は一部を無償返還するクローバック条項を設定しております。社外取締役の報酬は、固定報酬のみとしております。

### ヤマハ(株)の取締役および執行役への報酬等の額(2022年3月期)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			人数 (名)
		固定報酬	業績連動 賞与	譲渡制限付 株式報酬	
取締役	78	78	—	—	7
うち社外取締役	78	78	—	—	7
執行役	347	197	119	31	5

※ 上記には、2021年6月24日開催の第197期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでおります。

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

### 会計監査人

ヤマハ(株)は、会計監査人にEY新日本有限責任監査法人を選任しており、同監査法人に属する公認会計士市川亮悟氏、関口俊克氏及び岡本周二氏が当社の会計監査を行っております。同監査法人は自主的に業務執行社員の交替制度を導入しており、継続監査年数が一定期間を超えないよう措置をとっております。なお、公認会計士11名及びその他39名が監査業務の補助をしております。

### 監査報酬の内容

区分	2021年3月期		2022年3月期	
	監査証明業務 に基づく報酬 (百万円)	非監査業務に 基づく報酬 (百万円)	監査証明業務 に基づく報酬 (百万円)	非監査業務に 基づく報酬 (百万円)
提出会社	125	2	120	—
連結子会社	21	19	21	19
計	147	21	142	19

その他重要な報酬の内容:

2022年3月期:一部の在外連結子会社は、当社の監査公認会計士等と同一のネットワークに属さない会計事務所等に対して、監査証明業務に基づく報酬として110百万円を支払っています。

2021年3月期:一部の在外連結子会社は、当社の監査公認会計士等と同一のネットワークに属さない会計事務所等に対して、監査証明業務に基づく報酬として98百万円を支払っています。

## ステークホルダーの声の反映

### ▶ ステークホルダーの意見を経営に反映するための仕組み

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

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

[▶ 情報開示\(株主・投資家との対話\)](#)

## コーポレートガバナンス方針書/報告書

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

[▶ コーポレートガバナンス方針書\(PDF:241KB\)2022年6月22日改定](#)  
[▶ コーポレートガバナンス報告書\(PDF:164KB\)2022年6月23日改定](#)

## コンプライアンス

### コンプライアンスの推進および行動規準

ヤマハグループは、社会やステークホルダーに対する責任を果たすと同時に持続的成長を実現するため、コンプライアンスを経営の最重要テーマと位置付けています。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。役員ならびに従業員各自の行動規範「コンプライアンス行動規準」を定めています。2003年の制定以降、環境や社会情勢の変化に対応した改定や多言語化を進め、コンプライアンス経営の基盤としています。

▶▶ [コンプライアンス行動規準](#)

#### ▶ コンプライアンス行動規準の周知・啓発

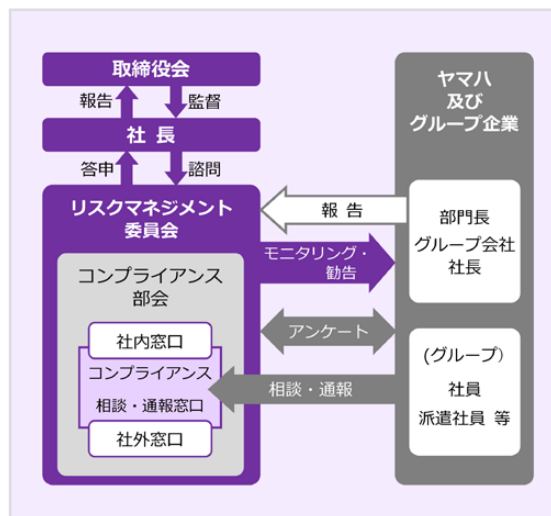
コンプライアンス行動規準の周知・啓発のために、詳細な解説を加えた冊子を発行しています。日本国内では、冊子の配布や電子版をイントラネットに掲載し、常時閲覧可能にすることで、全従業員および派遣社員（雇用契約のあるアルバイトなどを含む）が内容を確認できるようにして、コンプライアンス研修や職場での教育・啓発ツールとして活用しています。海外グループ企業各社では、国内版をベースに、各国・地域に合わせた言語で冊子を作成し、活用しています。

### コンプライアンス経営の仕組みと推進体制

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

また、健全な事業活動を維持していくために、社内教育・啓発や従業員アンケートを実施するほか、従業員や派遣社員などを対象とした「コンプライアンス相談・通報窓口」を設置しています。

#### 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

2022年3月期 4回開催

##### 主な活動内容

- ・グループ全体のコンプライアンス推進状況の確認
- ・コンプライアンス行動規準の浸透施策の検討
- ・通報窓口の拡充・実効性向上の取り組み
- ・2022年3月期の重要テーマ「パワーハラスメントの防止」活動レビューと次年度テーマ審議

### モニタリング

ヤマハグループにおいて順法かつ倫理的な業務遂行が維持されるよう、コンプライアンス部会は各部門およびグループ各社のコンプライアンス体制や推進状況を定期的（年1回）にモニタリングし、必要に応じ改善支援を行っています。また、2021年は、3年に一度実施している国内従業員向けのコンプライアンス・アンケートを実施しました。このアンケートはヤマハ国内グループ企業における従業員の意識を、「コンプライアンス・リスク診断」と、「組織風土診断」の2つの方向で診断し、組織別に分析することで、課題解決、風土改善の取り組みに反映させています。

#### コンプライアンス体制・推進状況のモニタリングの概要

対象	ヤマハ(株)各部門および国内外グループ各社(47社)
内容	コンプライアンス推進体制の確認、内部通報窓口の設置と通報件数など
頻度	年1回

※数字は2021年4月実施の実績

#### コンプライアンス・アンケートの概要

対象	ヤマハ(株)国内グループ企業の従業員および出向者、派遣社員(雇用契約のある契約社員、アルバイトなどを含む)約8,500人
内容	従業員のコンプライアンス意識と組織の状況を把握するための設問
頻度	3年に1回

※数字は2021年10月に実施の実績

### 教育・啓発

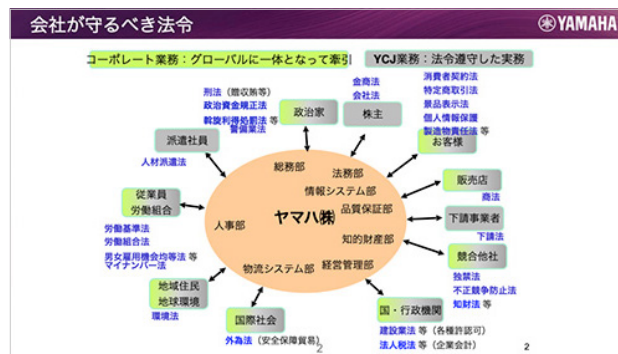
#### ▶ ウェブコンテンツやセミナーによる教育・啓発活動

イントラネットにおいて、日本国内の従業員を対象に、分かりやすく親しみやすいウェブコンテンツを毎月配信。4コマ漫画形式の「コンプライアンス便り」や「コンプライアンスクイズ」「コンプライアンスミニテスト」など、短時間で効果的に学べるコンテンツを連載しています。

コロナ禍においても、教育・啓発活動として、コンプライアンスに関する知識や部下の指導法の習得、上司・部下間のコミュニケーション改善などを図る研修を国内グループ企業の従業員を対象にオンライン形式もしくは少人数での集合研修形式で実施しています。2022年3月期は、人事階層研修として8回(受講者:301名)、キャリア入社研修として6回(同:15名)、その他7回(同:86名)で、合計21回(402名)実施しました。



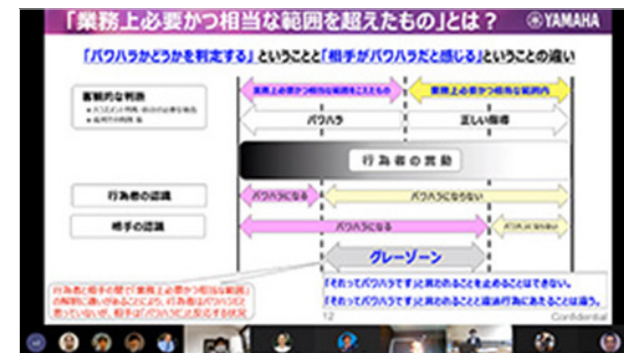
新任管理職向けコンプライアンス研修



新任社員向けコンプライアンス研修(提供:(株)dot)



管理職向けパワーハラスメント防止研修





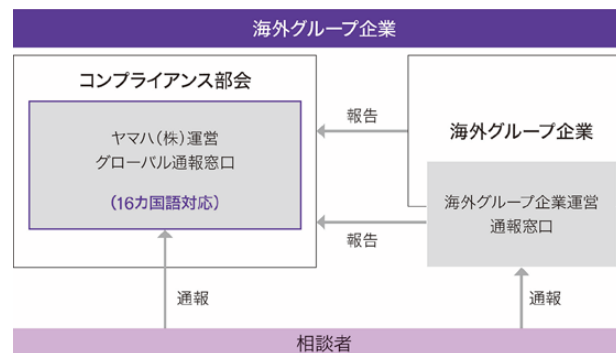
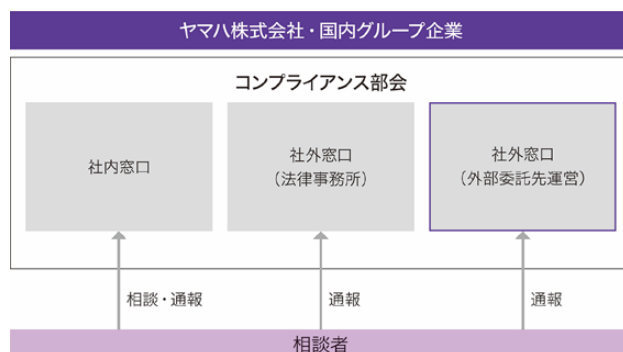
## コンプライアンス相談・通報窓口

ヤマハグループは、ウェブ・電話・FAX・Eメール・郵便などさまざまな方法でコンプライアンスに関する相談・通報を受け付ける窓口を開設しています。相談・通報によりコンプライアンス違反の可能性が指摘された場合は、事実関係の調査によって客観的に状況を把握し、対策や処分について判断しています。

国内では、業務委託先が運営する社外の窓口「ヤマハコンプライアンス・ホットライン」、社内相談窓口、社外の法律事務所窓口と合わせて3つの窓口を設置・運用しています。窓口の連絡先を記載したカードを従業員に配布するほか、ポスターや冊子などのツール、各種研修機会を利用して周知・利用促進を図っています。窓口の運用にあたっては、誠実な通報者が不利益な取り扱いを受けないよう、通報者保護を定めた社内規程を整備しています。窓口は従業員、派遣社員、委任・請負契約者などを対象としています。外注先・特約店などの取引事業者およびその従業員、ヤマハグループの事業に関わる方からの相談・通報にも対応しています。

海外では、海外グループ企業(34社)がそれぞれ設置している通報窓口に加えて、ヤマハ(株)運営の16カ国語対応のグループ共通の通報窓口を設置しています。2021年には、海外グループ企業の窓口の実効性向上のために、各グループ企業独自の社外窓口設置を進めるとともに、各グループ企業の責任者に対して従業員への窓口の周知徹底を指示し、状況をモニタリングしました。

### コンプライアンス相談・通報窓口の体制



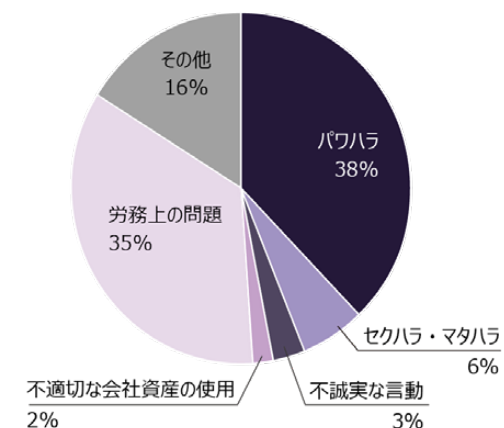
寄せられる相談・通報の内容は、2022年3月末現在、ハラスメント・雇用問題などに関わる労務関連が過半数を占めています。これらの相談・通報に関して、事実確認・コンプライアンス違反の有無判断、違反があった場合の是正など、適切に対応するための社内ルールが定められています。

2022年3月期のコンプライアンス相談・通報案件のうち、社会経済分野の法規制の違反により重大な罰金および罰金以外の制裁措置などに該当する重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

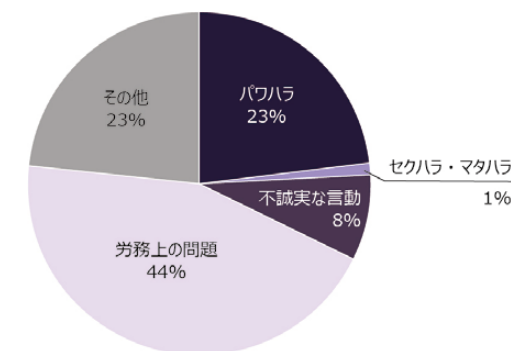
### コンプライアンス相談・通報窓口受付状況 (件)

年度	実名	匿名	合計
2018年3月期	34	13	47
2019年3月期	25	9	34
2020年3月期	54	12	66
2021年3月期	50	33	83
2022年3月期	44	43	87

### 2021年3月期 通報件数:83件



### 2022年3月期 通報件数:87件



## リスクマネジメント

### リスクマネジメントの取り組み

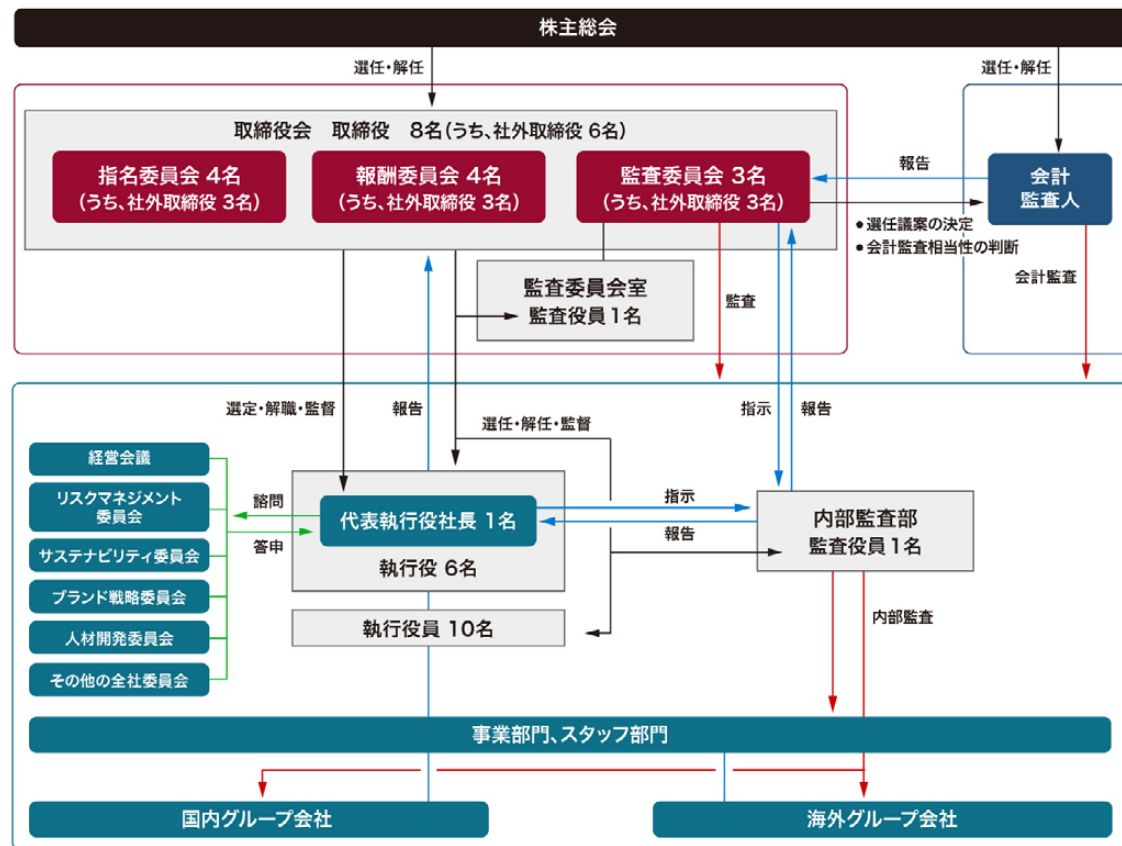
ヤマハグループは、リスクへの対応力を向上させ、健全で透明性の高い経営を実践するために、リスクマネジメントの推進体制や仕組みの整備・改善に取り組んでいます。リスクマネジメントの推進に際しては、下記の考え方に基づいて実施しています。

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

### 推進体制

ヤマハ(株)は、取締役会の監督に基づき、代表執行役社長の諮問機関としてリスクマネジメント委員会を設置し、リスクマネジメントに関わるテーマについて全社的な立場から審議し、代表執行役社長に答申しています。また、同委員会の下部組織として、全社横断的な重要テーマについて活動方針の策定やモニタリングを行う「BCP・災害対策部会」「財務管理部会」「コンプライアンス部会」「輸出審査部会」「情報セキュリティ部会」を設置しています。取締役会は執行役からの報告により、リスクマネジメントの仕組みの有効性や推進状況を確認・監督しています。

リスクマネジメント体制(2022年4月1日現在)



▶ 画像ダウンロード

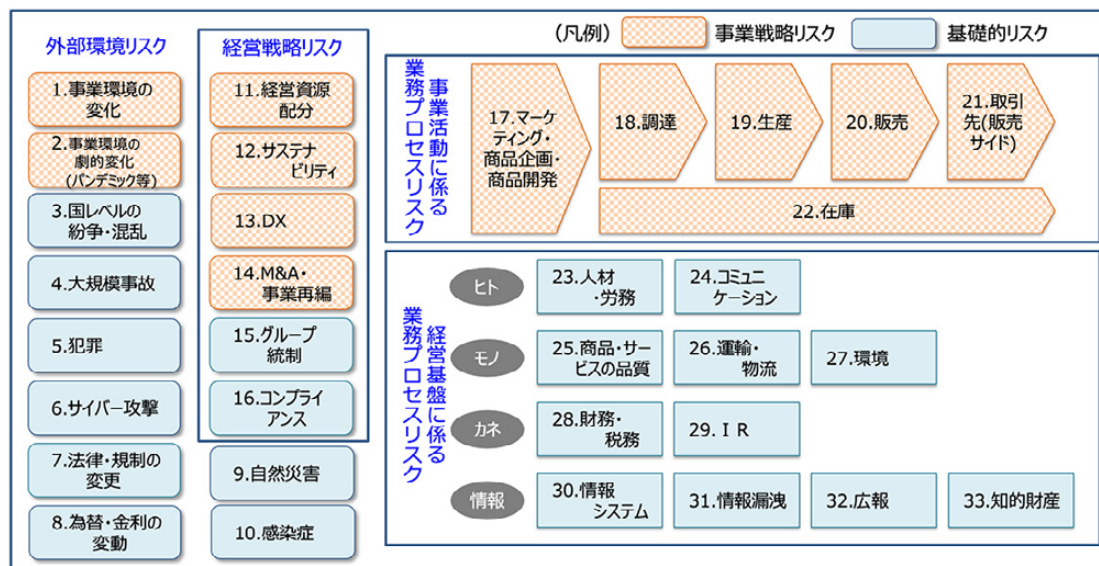


### リスク管理の取り組み

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

▶▶ 事業等のリスク

### 事業に関するリスクの分類



### リスクマップ

<b>B. 損害規模(大) - 発生頻度(小)</b>		<b>A. 損害規模(大) - 発生頻度(大)</b>	
3. 国レベルの紛争・混乱 4. 大規模事故 6. サイバー攻撃 9. 自然災害 10. 感染症 26. 運輸・物流 27. 環境 30. 情報システム 31. 情報漏洩 32. 広報	12. サステナビリティ 14. M&A・事業再編	7. 法律・規制の変更 8. 為替・金利の変動 15. グループ統制 16. コンプライアンス 23. 人材・労務 25. 商品・サービスの品質 28. 財務・税務	1. 事業環境の変化 2. 事業環境の劇的変化(パンデミック等) 18. 調達
<b>D. 損害規模(小) - 発生頻度(小)</b>		<b>C. 損害規模(小) - 発生頻度(大)</b>	
5. 犯罪 29. IR		24. コミュニケーション 33. 知的財産	11. 経営資源配分 13. DX 17. マーケティング・商品企画・商品開発 19. 生産 20. 販売 21. 取引先(販売サイド) 22. 在庫
(凡例) <span style="background-color: #f4a460; border: 1px solid black; padding: 2px;"> </span> 事業戦略リスク <span style="background-color: #a4c639; border: 1px solid black; padding: 2px;"> </span> 基礎的リスク			

### ▶ 気候変動影響への対応

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

▶ TCFDへの対応

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

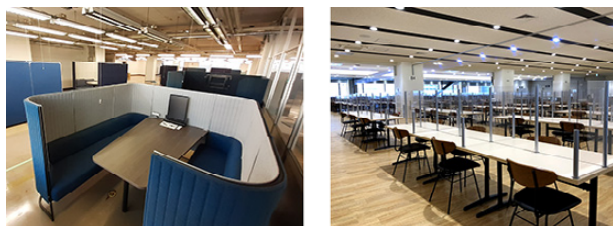
大規模な自然災害や火災、感染症などの緊急事態に備え、ヤマハグループではBCP策定をはじめとする事業継続マネジメントに取り組んでいます。災害・緊急時の事業継続方針の決定などを担う組織として、代表執行役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会内に、常務執行役を部会長とする「BCP・災害対策部会」を設置しています。災害・緊急時におけるヤマハグループの方針・規定を決定するとともに、緊急時には災害対策総本部を立ち上げ、グループ全社の事業継続策を検討します。

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

#### 主な取り組み

区分	2022年3月期の主な取り組み
基本方針・ルールの整備	BCPに関する手順書などのブラッシュアップと被害軽減対策の実施
BCPの策定・訓練実施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ヤマハグループ全体の緊急時対応を行う災害対策総本部において、緊急時に早急に事業継続対応を実施するため対応手順を改善</li> <li>2. 災害対策総本部や現地対策本部における在宅勤務を想定した訓練を実施</li> <li>3. グループ・グローバルの各社におけるリスクに応じて定めたBCPIについて、事業継続対応を中心に見直し評価し、改善を実施</li> </ol>

インフラ整備	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 施設ごとにセキュリティ基準を制定し、セキュリティ強化対応を開始</li> <li>2. ヤマハ設備耐震基準を制定し、新規設備導入時に適用</li> <li>3. 従業員安否確認システムを導入し、緊急時に有効に機能するため定期的に訓練を実施</li> <li>4. 重要な設備について減災対策を実施</li> </ol>
新型コロナウイルス感染症対策	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新型コロナウイルス感染症に対して、災害対策総本部を立ち上げ、グループ各社・各地域の情報収集と社内への情報共有を実施</li> <li>2. グループ企業に対して、支援物資の送付</li> <li>3. 事業所内の感染防止対策の強化(食堂パーテーションの設置、遠隔会議用ブース増設)</li> </ol>



感染防止対策(左:遠隔会議用ブース、右:食堂パーテーション)

### ▶ 財務管理

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

### ▶ コンプライアンス

コンプライアンスに関する方針決定や案件審議の中核を担う組織として、代表執行役社長の諮問機関であるリスクマネジメント委員会の下部組織として常務執行役を部会長とするコンプライアンス部会を設置し、グループにおけるコンプライアンスを推進するとともに、各部門およびグループ各社における順法かつ倫理的な業務遂行をモニターしています。また、従業員に向けての教育・啓発やア

ンケート、内部通報・相談窓口となるヘルプラインの設置など、健全な事業活動を維持していくための施策を講じています。

▶ コンプライアンス

### ▶ 輸出管理について

ヤマハグループは国際取引における順守事項として、コンプライアンス行動規準に安全保障貿易管理について定めています。輸出審査部会の設置とともに、「輸出管理規程」「輸出入業務運用規程」などを定め、輸出管理に関する業務プロセスを整備しています。

▶ 8-3 安全保障貿易管理

### ▶ 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、代表執行役社長の諮問機関であるリスクマネジメント委員会内に情報セキュリティ部会(部会長:執行役員)を設置し、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、IT管理の基本方針などについて明記した「グループIT規程」、個人情報の保護について明記した「グループ個人情報保護規程」を定め、さらにこれらに沿った研修を実施することで、不用意な情報漏えいの防止、外部からの侵害行為への防御を従業員に徹底しています。

▶ 9-8 情報システムの使用と管理

▶ 個人情報の保護

### ▶ 安全衛生および環境リスク管理について

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

▶ 安全と健康

▶ 汚染の防止

## 情報開示(株主・投資家との対話)

### 株主・投資家との対話に関する方針について

ヤマハは、以下の方針・行動規準に沿って株主・投資家をはじめとしたステークホルダーへの適切な情報開示と建設的な対話を行い、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげています。

- ▶ 株主・投資家との対話に関する方針  
(コーポレート・ガバナンス方針書 第五章)
- ▶ 2-1 正確な会計記録と報告
- ▶ 2-2 情報の適時開示

### IR※1活動

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

※1 IR: Investor Relations(株主・投資家向け広報)

▶ ディスクロージャーポリシー

#### ▶ 投資家向けウェブサイトの整備

ヤマハホームページ内に株主・投資家向けウェブサイト(日・英)を開設し、事業戦略や中期経営計画、決算報告や財務データ、統合報告書など経営に関する最新情報をメールマガジン発行と合わせて開示しています。2022年3月期は、企業情報、経営情報などの情報充実度などが評価され「2021年インターネットIR表彰優良賞」(大和IR)、「2021年度全上場企業ホームページ充実度ランキング総合最優秀サイト」(日興IR)、「IRサイトランキング優秀企業銀賞」(ゴメス)を受賞しました。

▶ 投資家向け情報

#### ▶ 主なIR活動

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

### 主な活動実績

	対象者	実施状況	2022年 3月期実績
決算説明会	証券アナリスト 機関投資家	四半期ごと (4回)	4回
事業説明会	同上	不定期	0回
工場・施設見学会	同上	不定期	0回
個別面談	同上	200回程度	250回
海外投資家訪問	海外機関 投資家	3回 (米国、欧州、 アジア)	0回
中期経営計画 説明会	証券アナリスト 機関投資家	適時	0回
個人投資家向け 会社説明会	個人投資家	不定期 (日本国内)	2回



個人投資家向けオンライン会社説明会



決算説明会

### ESG投資への対応

ヤマハ(株)は、環境や社会への配慮といった観点から、国内外のESGインデックス※2やESGファンドに組み込まれています。詳細については、下記をご覧ください。

▶ 社外からの評価

※2 ESGインデックス: 収益性とサステナビリティの両面において優秀と評価される企業をグループ化し、その株価の動きを示す指数



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



2022 CONSTITUENT MSCI ジャパン  
ESG セレクト・リーダーズ指数

2022 CONSTITUENT MSCI 日本株  
女性活躍指数 (WIN)

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

### 債権格付状況(2022年3月31日現在)

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

### 株主還元と内部留保

株主還元・内部留保の方針については、下記で紹介しています。

▶ 株主還元

#### ▶ 株主優待

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

▶ 株主優待のご案内

## 人権・労働慣行

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

### 人権の尊重

#### 人権尊重に関する方針について

ヤマハグループの人権尊重に関する方針および行動基準は「ヤマハグループ人権方針」「コンプライアンス行動規準」に定められており、全てのグループ会社に対し、人権を尊重した誠実な事業活動を行うことを求めています。

また、取引先に順守を求める「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」に、人権の尊重、適正な労働慣行を確保することを定めています。なお、ヤマハグループ人権方針は、専門家からの助言や、全グループ会社からの意見徴収、ヤマハ(株)の経営会議での審議を経て、代表執行役社長が承認しています。

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

▶ ヤマハグループ人権方針

▶ コンプライアンス行動規準

(3-7 強制労働・児童労働の禁止、4-1 人権の尊重と差別の禁止)

▶ ヤマハサプライヤーCSR行動基準

▶ 国連グローバル・コンパクトの支持

#### 人権デューデリジェンスの推進

ヤマハグループは、自らの企業活動による人権への影響に責任を持って対応するために、人権デューデリジェンスを推進しています。バリューチェーン全体を視野に、人権に関する国際的な規範やグローバル・コンパクトのセルフアセスメント項目に照らした点検、ステークホルダーや有識者との対話を通じて人権リスクの抽出・特定を行っています。2019年からCRT日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加し、業界ごとに重要な人権課題の特定作業を行っています。これらを通じて、原材料調達に関わる人

権(違法採掘問題など)、サプライチェーンも含めた労働者の人権、お客さまの人権(製品・サービスの安全性確保、個人情報保護)、事業拠点の地域住民の人権などのテーマが抽出されています。

また、こうした課題を中心に、グループ内のルール整備状況を点検し、規程・ガイドラインなどに人権視点で必要な要素の組み入れと、順守状況をモニターすることにより包括的な人権アセスメントを進めています。2022年2月より、専門家の協力を得て、ヤマハグループの人権デューデリジェンスおよび重要な人権課題の特定において、時勢や事業特性に応じたさらなる改善に着手しています。

なお、2021年に全社委員会であるサステナビリティ委員会に常務執行役を部会長、主要所轄本部を部会メンバーとする「人権・DE&I部会」を設置し、人権デューデリジェンス実施状況の監督を行っています。

▶ ステークホルダーとの対話やコミュニケーション

#### ▶ 相談・通報窓口の設置

各電話窓口やウェブサイトに設置したお問い合わせフォームより広くご意見・通報を承るとともに、社内および社外双方に従業員(契約社員、アルバイト、派遣社員、委任・請負契約者を含む)が利用できるコンプライアンス相談・通報窓口を設置し、ハラスメントなど人権問題を含む相談・通報に対応しています。

相談・通報窓口の運用にあたっては、通報者が不利益な取り扱いを受けることがないよう、通報者保護を定めた社内規程を整備しています。窓口への相談・通報に対しては、相談・通報者に加え、その行為者(加害者)のプライバシーも確保の上、公平かつ速やかに事実調査を実施し、問題が認められた場合は指導などの是正を行います。相談・通報者や被害者が強く秘匿を希望し事実調査が困難な場合でも、可能な限り職場環境の改善を図るなど、是正や再発防止の措置を講じています。

海外に関しては、さまざまな国・地域からの通報が受けられるよう、多言語対応のウェブ受付フォームを整備し、連絡先をコンプライアンス行動規準冊子ほか社内刊行物に掲載するなどして周知徹底を図っています。2021年には、海外グループ企業の窓口の実効性向上のために、各グループ企業独自の社外窓口設置を進めるとともに、各グループ企業の責任者に対して従業員への窓口の周知徹底を指示し、状況をモニタリングしました。

また、性的マイノリティに関する専用窓口も設置し、当事者が抱える困難な状況の改善・解消に向けた相談に対応しています。

▶ コンプライアンス相談・通報窓口の運用

#### 従業員の人権の尊重

##### ▶ 公正・公平な採用・雇用

採用・雇用にあたっては、ヤマハグループダイバーシティ&インクルージョン方針に基づき、いかなる差別も行わず、公正な選考による多様な人々への就労機会の提供に努めています。従業員の評価・処遇については、各人の職務遂行能力や仕事の責任・成果などに基づき、公正なルールに沿って決定します。なお、公正・公平な評価ができるよう、評価に携わる管理職層を対象とした評価者研修も実施しています。

▶ 3-5 公正な評価と処遇

▶ 4-1 人権の尊重と差別の禁止

▶ ダイバーシティの推進とインクルージョン

▶ 人材育成

▶ ヤマハグループダイバーシティ&インクルージョン方針

##### ▶ 労働者の権利の尊重

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

▶ 従業員との対話

##### ▶ 適正な給与および労働時間

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

▶ ワークライフバランスの推進

## ▶ ハラスメントの防止

ヤマハグループでは、「コンプライアンス行動規準」で、人権侵害行為であるハラスメントを禁止しています。ヤマハ(株)および国内グループ企業では、ハラスメントが懲戒および公示の対象になることを就業規則に明記し、人権侵害行為に対する厳格な対応を示しています。

ハラスメントのない職場環境づくりを進めるために、コンプライアンス相談・通報窓口を設置・運用し、研修やセミナーなどにより啓発活動を行っています。パワーハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメント行為を防ぐため、ハラスメントに関する知識や部下の指導法の習得、上司・部下間のコミュニケーション改善などを図る管理職を対象とした研修を展開しています。

また、行動規準のより一層の浸透を図るための研修ツール(ヤマハコンプライアンスエッセンシャル)の制作や月次の情報発信(コンプライアンス便り)の強化など、従業員向けの啓発コンテンツの拡充を進めています。2022年3月期は、3年に一度実施している国内従業員向けのコンプライアンス・アンケートを実施しました。ハラスメント発生リスクを診断し、組織別に分析することで、課題解決、風土改善の取り組みに反映させています。

▶▶ 3-2 嫌がらせ(ハラスメント)の禁止  
▶▶ 人権教育

## ▶ 労働に関わるコンプライアンス違反などの状況

2022年3月期のヤマハグループにおけるコンプライアンス相談・通報案件のうち、労働に関する法規制などの違反およびそれらに該当する重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

## サプライチェーンにおける人権配慮

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

- ・サプライヤーの選定要件に人権などのCSR取り組みを設定
- ・サプライヤーに対し、人権や労働慣行などについて定めた「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守を要請(契約書に明記)。人権デューデリジェンスの一環として、同行動基準に基づくアセスメントを実施(必要に応じ是正要請)

▶▶ バリューチェーンにおける社会的責任の推進  
▶▶ ヤマハサプライヤーCSR行動基準

## 強制労働・児童労働の禁止

ヤマハグループでは、「コンプライアンス行動規準」で、あらゆる形態の強制労働および就業の最低年齢に満たない児童を就労させることを禁止し、強制労働と児童労働を防止するために、社内規程に基づき定めた「グループ労働・人権規定」に以下の項目を定めています。

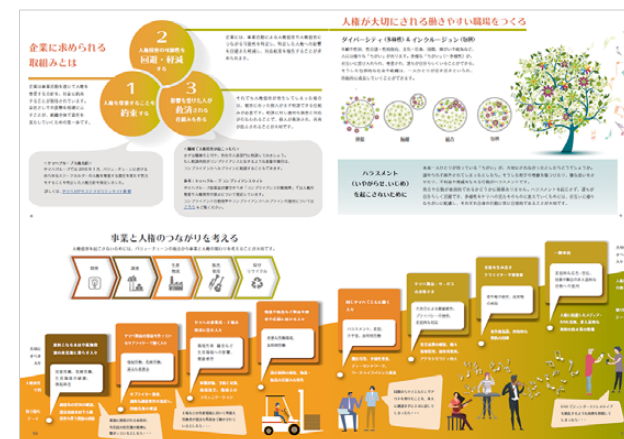
- ・外国籍労働者の労働許可証の確認
- ・強制労働を招くような手数料を労働者が負担させられていないかの確認
- ・従業員に対するパスポートなどの身分証明書の引き渡し要求や使用制限の禁止
- ・休憩中や就業後の自由な移動やトイレなどの基本的なアクセスの不適切な制限の禁止
- ・適切な事前通達による自由退職の承認
- ・年齢を確認できる有効な身分証明書の写しなどの台帳管理
- ・18歳未満の若年労働者への健康と安全を危険にさらすような労働に従事させないなどの配慮

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

▶▶ 3-7 強制労働・児童労働の禁止  
▶▶ ヤマハサプライヤーCSR行動基準

## 人権教育

ヤマハグループは、一人一人が「人権」を自分ごととして捉え、企業の人権尊重責任を実践するための人権教育を進めています。2019年に作成した「ヤマハ人権ガイドブック」(日・英2カ国語)を用いて世界人権デーおよび日本の人権週間の時期にあわせ、国内グループ企業でガイドブックの内容を元にしたe-ラーニングを実施し、業務上起こり得る人権侵害と防止策について、一人一人が学び、考える機会としています。(2022年3月期:4,950名実施)



ヤマハ人権ガイドブック(抜粋)

また「労働と人権に関する規定」にて、実施すべき人権教育の内容について定め、国内外のグループ企業がそれぞれ主体性をもって人権教育に取り組むことを推進、モニタリングしています。

このほか、人権尊重への意識を高めるために以下の教育・啓発を実施しています。

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

## ダイバーシティの推進とインクルージョン

### ヤマハグループダイバーシティ& インクルージョン方針について

ヤマハグループは以下の方針に基づいて、多様性包摂の取り組みを進めています。

#### ヤマハグループ ダイバーシティ&インクルージョン方針

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

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

### 推進体制および行動計画

2016年以降、ヤマハ(株)人事部門の主導により、3カ年の「ダイバーシティ&インクルージョン行動計画」を国内グループ企業ごとに策定・推進し、企業間で好事例を共有することにより、活動を促進してきました。2021年に代表執行役社長の諮問機関であるサステナビリティ委員会に「人権・D&I部会」(現在は人権・DE&I部会に改称)が設置され、ヤマハグループ全体のDE&I推進のビジョン、中長期目標や施策の方向性を定め、グループにおける推進状況をモニターしています。各グループ企業における行動計画は、2023年3月期からは海外のグループ企業も策定対象とし、それぞれの企業の状況や地域文化・風土に根差したDE&Iの推進を行っています。

▶▶ [ヤマハ\(株\)DE&I行動計画](#)

### 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。2025年に管理職の女性比率をグループ平均19%とするなどの目標と行動計画を策定し、女性活躍の施策を実施しています。2021年には代表執行役社長の諮問機関である人材開発委員会に女性活躍推進部会を設置し、女性リーダーの継続的育成・創出により経営層/管理職層の多様性を高めるためのさまざまな施策提言と実行を主導し、代表執行役社長に答申しています。また同年、取締役会やマネジメントチームなど、企業的意思決定機関における健全なジェンダーバランスを実現することを目的とした世界的なキャンペーンである「30% Club」の趣旨に賛同し、「30% Club Japan」に加盟したほか、女性のエンパワーメント原則(Women's Empowerment Principles)の趣旨に賛同し、同原則に基づき行動するためのステートメントに署名するなど、トップコミットメントのもと一人一人がその可能性を最大限発揮できるよう、さらなる取り組みを進めています。



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

#### ヤマハ(株)行動計画

従業員一人一人の力が発揮できる風土醸成・環境整備に向け、下記の通り行動計画を策定する。

##### 1.計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日

##### 2.当社の課題

###### 課題1:女性従業員の採用

30代後半～40代前半の女性社員や女性技術者が少なく、次世代を担う女性従業員を確実に採用する必要がある。

###### 課題2:女性リーダーの育成

従業員の男女比に対し女性の管理職比率および役員比率が低く、高めるための取り組みが不可欠である。

###### 課題3:意識改革と風土醸成

ライフイベントを中心に女性従業員の活躍の場が限定されないよう、女性従業員・上司・職場の理解を高める必要がある。

##### 3.数値目標 ※2025年3月末時点。( )内は2021年度末時点の実績

採用者に占める女性の割合 25%以上(15.3%)

管理職に占める女性の割合 9.5%以上(7.1%)

##### 4.取り組み内容と実施時期

###### 取り組み1:女性従業員の採用比率向上

- ・2022年4月～ 選考基準の見直しを行い、面接官の共通理解を深める。
- ・2022年9月～ 中長期のインターンシップで門戸を広げ、理系女性のエントリーを増やす。
- ・2023年6月～ 業務特性に応じた実践研修を行うなど、入社後の教育を充実させる。

###### 取り組み2:個の状況に応じた育成支援、キャリア形成支援

- ・2022年6月～ 女性管理職候補者育成のため、社内メンタリングプログラムを導入する。
- ・2022年6月～ 女性管理職への社外メンタリング・コーチングプログラムを導入する。
- ・2022年8月～ 全従業員を対象とした、自律的なキャリア開発を促進する枠組みを導入する

###### 取り組み3:職場の意識改革と女性の社内ネットワーク支援

- ・2022年5月～ 部門長、リーダー層向けワークショップを開催する。
- ・2022年5月～ 全従業員を対象に無意識バイアス研修を実施する。
- ・2022年5月～ 女性管理職の社内ネットワークを構築し、運営を支援する。





ダイバーシティ・ワークライフバランス情報を発信するイントラネット

### ▶ 女性従業員の育児休職取得率および復職率(ヤマハ(株))

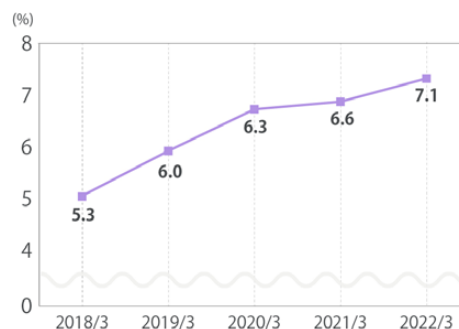
ヤマハ(株)では産前産後休暇・育児休職の取得率、および復職率はほぼ100%を維持しています。女性が妊娠・出産後も働き続けやすい職場環境や制度を整備しており、次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定を受けています。

#### 2022年3月期の状況



次世代特例認定マーク「プラチナくるみん」

### 管理職の女性比率(ヤマハ(株))※3

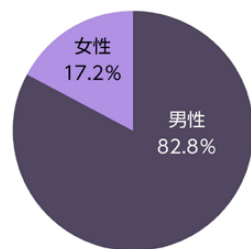


※3 各年度3月末時点

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。

### ▶ 女性活躍推進に関する主な指標と実績(2022年3月期)

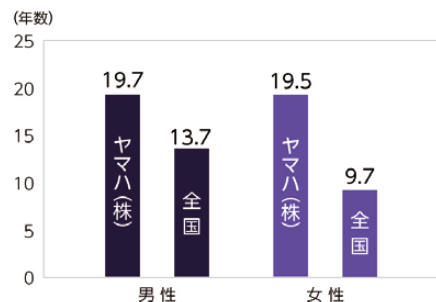
#### 従業員の男女別構成(ヤマハ(株))



※ 2022年3月末時点

### ▶ 平均勤続年数(日本全国※1とヤマハ(株)※2の比較)

ヤマハにおける女性の平均勤続年数は男性との差がなく、全国平均に比べ10年程度長くなっています。



※1 全国値は「令和3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2022年3月末時点

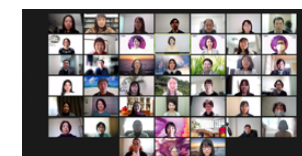
### ～国際女性デーへの取り組み～

3月8日の国際女性デーにあたり、音楽業界における女性たちの活躍を称え、一人一人の中にある個性や多様性に光を当てたブランドコンテンツ「Women Who Make Waves」を当社ウェブサイト内に開設しました。ヤマハグループがグローバルに展開するこの企画では、日本、イギリス、サウジアラビアから3名の女性アーティストを起用し、それぞれの音楽に対する思いや、音楽業界に身を置く女性としてのメッセージを伝えています。社内では、株式会社ポーラ代表取締役社長の及川美紀さんをゲストに迎え『経営戦略としての感性×ジェンダー』をテーマに、ダイバーシティ経営における女性活躍推進の重要性やさまざまな取り組み、ポーラの挑戦の歴史について講演いただき、約300名が聴講しました。また、講演後に聴講した従業員同士のオンライン交流会を開催し、ジェンダー平等やダイバーシティ推進に関し日々感じている事など、意見交換をしました。



(株)ポーラの及川社長(右)による講演会

Women Who Make Waves



オンライン交流会

## グローバルな人材活用

ヤマハグループでは、グローバルな事業展開に対応した組織・人材の開発／活用が不可欠と考えています。世界各地のヤマハグループ拠点では、現地人材がグループ内の重要ポストを担っています。米国法人のヤマハ・コーポレーション・オブ・アメリカの社長は米国人で、ヤマハ(株)の執行役員です。また、M&Aによりヤマハグループに加わった企業の社長はドイツ、フランス、オーストリア、米国国籍です。グローバルな人材活用をさらに推進するため、経営の中核となる重要ポジションをグローバルに一元管理するとともに、国籍にとらわれない適所適材の実現に向けた後継者計画の仕組みづくりを進めています。中期的な目標として役員に占める外国籍比率の向上を目指すとともに、次世代経営・中核人材の戦略的育成を通してグローバルでマネジメントを担える人材を計画的に創出していきます。

なお、ヤマハ(株)では外国籍人材の採用を進め、2022年3月末現在、44人の外国籍従業員が就業しています。外国籍人材採用の目標設定や、英語での採用情報の発信を行い、幅広い人材獲得に努めています。(外国籍従業員人数の経年推移については**社会性データ**のページに掲載しています。)

## シニア従業員の活躍推進

ヤマハ(株)および国内グループ企業では、60歳定年以降も就労を希望する場合には、希望者に対して就労の機会を提供する再雇用制度を整備しており、最長65歳到達時まで在籍することが可能です。(2022年3月末現在188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。)

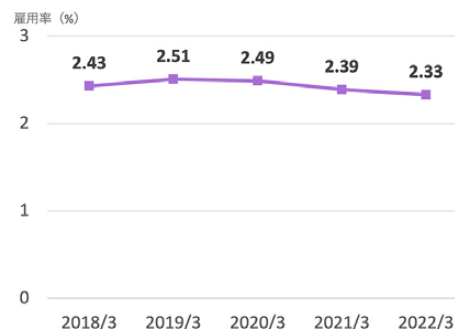
ヤマハ(株)では2020年4月に同制度を改定し、「意欲」と「役割」を中心にいたよりメリハリのある制度運用に変更。役割に応じた職務ランク・定義を定めたほか、目標管理・評価・賞与制度の導入、手当・休職制度の改定・新設を行いました。

## 障がいのある従業員の活躍推進

ヤマハ(株)では障がい者雇用と、障がいのある方にも働きやすい職場環境の整備を推進しており、障がい者雇用制度の目的である「障がい者の自立」と「共生社会の実現」を目指して、能力向上と社内の啓発に取り組んでいます。2022年3月1日現在、ヤマハ(株)の障がい者雇用数は78人です(うち41人(株)ヤマハアイワークスに在籍)。雇用

率は2015年3月期以降2.3%以上で推移しており、障害者雇用促進法における2021年3月改定の法定雇用率を達成しています。

障がい者雇用率 ※5・6・7



※5 各年度3月1日時点

※6 集計対象組織:ヤマハ(株)、(株)ヤマハコーポレートサービス、(株)ヤマハアイワークス

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

### 特例子会社※8(株)ヤマハアイワークス

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



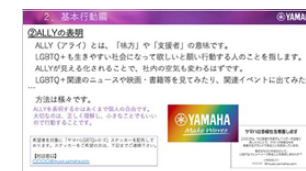
特例子会社の職場見学・学習会(2019年実施)

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

## LGBTQ+への理解と支援

ヤマハグループは性的マイノリティ当事者が働きやすい環境づくりや、多様性を尊重した企業活動を行うため、LGBTQ+への理解や支援(Ally)の取り組みを進めています。

その結果、企業・団体などにおけるLGBTQ+などの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で3年連続最高位「ゴールド」を受賞しています。



〈職場のLGBTQ+ハンドブック 抜粋〉



「ヤマハLGBTQ+」ロゴ

➤ 社外からの評価

## 社外からの評価実績

### ▶「PRIDE指標」において最高位の「ゴールド」を受賞

ヤマハ(株)は、任意団体「work with Pride」が策定する企業・団体などにおけるLGBTQ+などの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標※9」で2019年から3年連続で最高位「ゴールド」を受賞しました。LGBTQ+に関する全社セミナー開催やLGBTQ+のAlly(支援者)であることを表明するロゴの制定やステッカーの配布、職場における理解促進ツールの作成などを通じて社内への理解促進に努めるとともに、LGBTQ+相談窓口の設置、社内制度において家族の定義に同性パートナーを含めるなど、就業規則や諸規程の改定を行うなどの各種取り組みが受賞につながりました。2022年3月期には、世界各地でLGBTQ+の権利を啓発する活動・イベントが実施されるPRIDE月間の6月に、ヤマハグループ全体でグローバルキャンペーンを展開し、SNSでの発信を行うなど、性的マイノリティへのエンパワーメント向上に向けた活動にも積極的に取り組みました。

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

work with Pride



「PRIDE指標」の「ゴールド」マーク

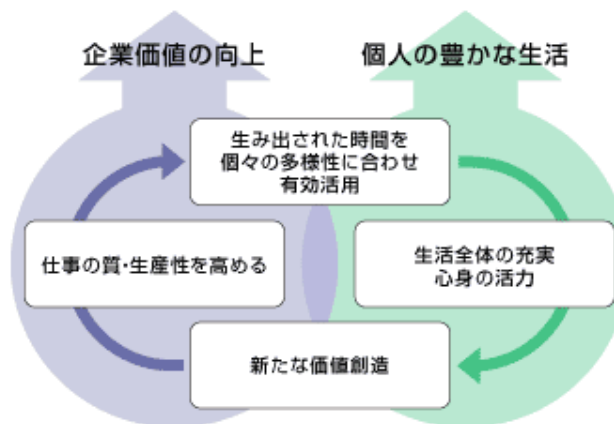
## ワークライフバランスの推進

### 基本的な考え方

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

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。



### ▶ 推進体制

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。

### 過重労働の防止

ヤマハグループは、自律的で生産性の高い働き方に向けた意識改革と仕組みづくりを通じて、過重労働につながる時間外労働・休日労働の削減、休暇制度の充実と取得促進に取り組んでいます。

ヤマハ(株)では労使協議によって設定された時間外労働ガイドラインに沿って、総労働時間の短縮を図っています。毎月の状況をモニタリングし、ガイドラインで設定した上限時間を超過しそうな部門には早期の注意喚起を行っています。なお、これまでガイドラインの月間上限時間を段階的に引き下げてきており、2022年3月期からは60時間/月(年間上限は540時間)に設定しました。労働時間を削減する取り組みとして、フレックスタイム制の導入や、毎週もしくは隔週で定時退社日を定めるなどの施策を行っています。

また、年次有給休暇取得日数の目標を設定し、労使で計画的な取得を積極的に呼びかけるほか、取得不足の本人および管理者への働きかけや、個々人の業務事情に鑑みたフォローも行いながら取得を促しています。併せて、確実な取得につながる一斉休暇制度も導入しています。こうした年次有給休暇に加え、従業員のライフイベント支援やプライベートの充実を図る目的で、忌引など慶弔に関わる休暇のほか、節目年齢や定年、転勤時に付与される連続休暇などの各種休暇制度も整備しています。これらの労働時間短縮や休暇取得促進の取り組みは、国内のグループ企業各社も順次、導入を進めています。

### ▶ 2022年3月期実績

ヤマハ(株)における一人当たりの年間総労働時間は1940.7時間でした。年次有給休暇の取得については、年間の取得目標を2017年3月期から15日としており、その結果、年々取得率が向上し、2022年3月期実績は、目標値に近い14.8日となりました。

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

### ▶ (株)ヤマハコーポレートサービスが女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼし」企業に認定

(株)ヤマハコーポレートサービスは、えるぼし認定企業<sup>※10</sup>のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナえるぼし」企業に2021年より認定されています。また、同社は、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく「プラチナくるみん」の認定も受けており、子育て世代の働きやすい環境づくりにも積極的に取り組んでいます。

※10 女性活躍推進企業認定「えるぼし」認定

2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、女性の活躍推進に関する行動計画を策定し、その取り組みが優良な企業に対して厚生労働大臣が認定を与える制度。(株)ヤマハコーポレートサービスは2018年7月に最上位の「えるぼし」三段階目に認定。



「プラチナえるぼし」認定マーク

▶▶ 社外からの評価

## 両立支援制度の整備・拡充

ヤマハグループは、個々の従業員の多様な事情に対応できるよう仕事と生活の両立支援制度を整備・拡充し、従業員への周知により利用促進を図っています。ヤマハ(株)では、「次世代育成支援対策推進法」に基づいて行動計画を策定・実行した結果、2016年には「プラチナくるみん<sup>※</sup>」の認定を取得しました。(社外からの評価実績を参照) また、2021年3月期には「治療と仕事の両立支援制度」として、治療を事由とした短日勤務、短時間勤務制度を導入しました。

▶ 社外からの評価実績

### 育児・介護に関する制度(法定基準との比較)

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

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、女性の育児休職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。

### ▶ 事業所内保育施設の整備

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

2019年の設立以来、ヤマハグループ企業で働く従業員が利用しており、「音との出会い・ふれあい」を大切にしたヤマハならではの独自プログラムを提供しています。従業員にとって職場復帰がしやすく、子どもが近くにいる安心感からより仕事に集中できる環境を実現することを目指しています。



事業所内保育施設(おとのいえ)

### ▶ 再雇用制度の整備

ヤマハ(株)では、従業員のライフイベントに柔軟に対応できる再雇用制度を整備しています。

### ▶ 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。2017年3月期には、それまでヤマハ(株)従業員である配偶者に限っていた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海外赴任への帯同の場合も、退職後5年以内であれば再雇用を可能としました。2009年3月期の運用開始から累計37人が同制度の申請をして退職し、その中から20人が帰国後、再雇用されています(2022年3月末時点)。

### ▶ 介護離職者の再雇用制度

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

## 働きがいと働きやすさ向上の取り組み

ヤマハ(株)では自律的で生産性の高い働き方を目指した制度や仕組みの見直しを行うとともに、従業員の働きがいと働きやすさの向上に取り組んでいます。全従業員を対象としたテレワーク制度、育児・介護との両立支援制度拡充、職場単位での業務プロセス改善や会議の効率化など、従業員が心身の健康維持と仕事・プライベート双方の充実を図りながら能力を発揮できるよう、個別の事情に寄り添った柔軟な制度や職場環境の整備を行っています。2021年10月には、単身赴任者や介護事由者の個別の事情に配慮し従業員の持続的な能力発揮を後押しするべく、遠隔地への赴任や親族の介護に際して通勤圏を拡大する制度を開始しました。ヤマハ(株)における働き方改革の取り組みはイントラネットなどを通じてグループ企業に共有され、国内のグループ企業では同様の取り組みが展開されつつあります。

## 社外からの評価実績

ヤマハ(株)は「次世代育成支援対策推進法」に基づいた行動計画の策定と実行により、2008年に「くるみん」認定、2016年には「プラチナくるみん」認定<sup>※</sup>を取得しました。また、(株)ヤマハコーポレートサービスも2018年に「くるみん」認定、2020年に「プラチナくるみん」の認定を取得しています。

### 次世代育成支援に関する認定<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「次世代育成支援対策推進法」に基づき事業主を認定する制度。同法に基づく行動計画と実績をもとに審査を受け、認定された企業は次世代認定マーク「くるみん」を取得します。「プラチナくるみん」は、くるみんマークを取得している企業のうち、一定以上の水準で両立支援の取り組みが進んでいる企業を認定する制度です



次世代特例認定マーク「プラチナくるみん」

➤ [社外からの評価](#)

## 従業員との対話

### 基本的な考え方

ヤマハグループは、国際条約や法令に基づき、従業員の結社の自由、組合への加入または非加入、団体交渉、平和的集会などへの参加の権利などを尊重します。従業員が差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく経営陣と率直な意思疎通を図れる労使対話を確保し、労働協約その他の取り決めを守ります。そして、十分な話し合いのもとに、労使が協力して企業理念の実現に向けて努力していきます。

▶▶ 3-3 良好な労使関係

### 労使対話

ヤマハグループは「健全な労使関係の維持・構築」をグループ規程に定め、各社で設立された労働組合や社員会との労使対話を行っています。

国内グループ企業各社では、労使協議会または連絡会を定期的に開催し、業績・労務の状況や経営課題について話し合うほか、安全衛生やワークライフバランスの向上を目指し、よりよい労働環境づくりを共同で行っています。海外グループ企業においても、各国の労働法制に依りて労使の対話を実施しています。

ヤマハ(株)では、重要な経営課題について話し合う「経営協議会」などの労使協議・委員会を開催し、労働組合から業務の現況を踏まえた提言を受け、活発に議論しています。人事・労務関連の諸制度の運用・改定に際しても、労使双方の課題認識をもとに十分協議しています。

これらの協議結果は会社および組合が発行するレポートにより従業員へ周知されるほか、組織や職制変更、配置転換を伴う異動など従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の変更については、組合への速やかな通知もしくは労使協議を実施すべき事項として労働協約に定めています。また、従業員への影響が大きい企業年金基金や健康保険組合、共済会や持株会などの運営についても労働組合の役員が参画しています。

ヤマハ(株)人事部門は、グループ企業各社が良好な労使対話を図れているかをグループ規程に沿ってモニタリングし、必要に応じて是正を要請しています。

なお、グループ企業の管理職などマネジメントを行う者が労働者の権利を正しく理解し、健全かつ安定した労使関係を構築できるよう、「労務および労使関係に関する教育ガイドライン」を整備し、ガイドラインに沿った管理者教育がなされているかも併せてモニタリングしています。

### ヤマハ(株)における労使協議・委員会

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

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

### 労働組合の組織率<sup>※1,2</sup>(2022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>※3</sup>	50%

※1 算定の母数に管理職を含みます

※2 労働組合に対し団体交渉権を認めています

※3 集計対象組織:(株)ヤマハミュージックジャパン、(株)ヤマハミュージッククリエティング、(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング、ヤマハファイナテック(株)、(株)ヤマハコーポレートサービス

過年度のデータについては、[社会性データ](#)のページに掲載しています。

### 「働きがいと働きやすさに関する意識調査」の実施

昨年度、国内を対象に実施した調査を海外にも拡大し、2022年3月に、国内外ヤマハグループ企業の従業員約12,000人を対象に「働きがいと働きやすさに関する意識調査」を実施しました(回答率89%)。これは、組織・従業員の実態を把握し、課題を明らかにすることで、組織風土の活性化につなげるとともに、働きやすさと働きがいの向上により、従業員と会社双方の成長を実現することが目的です。

働きがいの観点では、従業員がヤマハで働くことの誇り、仕事を通じた成長実感など、働きやすさの観点においては、チームメンバーとの関係性や、同僚・上司の協力、組織の風通しの良さなどについての現状を調査しました。

今後これらの結果を活用し、より良い会社・組織になるよう、さまざまな活動を引き続き展開していきます。

## 労使コミュニケーション

### ▶ 労使間の情報交換・交流

労使が率直な意思疎通を図れる風土づくりとして、グループ企業各社において労働組合や社員会とのコミュニケーションを推進しています。国内においては、各社の労働組合や社員会の連帯組織であるヤマハユニオン協議会※4とも、定期的な労使連絡会の開催などを通じて情報交換・交流を図っています。

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

### ▶ 社内広報活動の推進

Employee Relation(社内広報活動)の一環として、社内広報誌やイントラサイト、サイネージによる情報発信を行っています。

ヤマハ(株)広報部門が発行・配信するグループ報では、経営や事業に関する方針や戦略を速やかに伝達するとともに、グループ企業・部門のさまざまな取り組みを紹介することで、グループ全体での情報共有を図っています。また、生産拠点を置く中国、東南アジア地域では、中国語およびインドネシア語でのエリア社内報を発行しています。グループ全体の情報に加え、各生産系グループ企業における業務改善や安全衛生活動など、さまざまな取り組みを掲載し、相互発展やグループ企業としての一体感づくりに役立てています。

2021年10月には、これまで社内に各種あったイントラサイトを統合・再整理し、新たにヤマハグループのポータルサイト「Yamaha Portal」を立ち上げました。

重要な経営情報の即時発信のほか、通達や部門サイトなど社内向け情報の集約、国内外の活動の紹介、ヤマハグループ従業員のコミュニケーション促進などを目的としています。

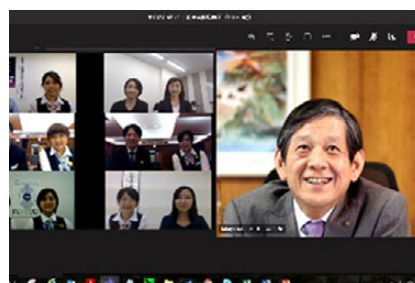
こうした情報発信の取り組みに加え、設立記念日の時期に行うグローバルイベント「Yamaha Day」や社長表彰、Web会議システムを活用した社長と従業員との対話などを通じて、社内コミュニケーションの活性化と従業員エンゲージメントの向上を図っています。



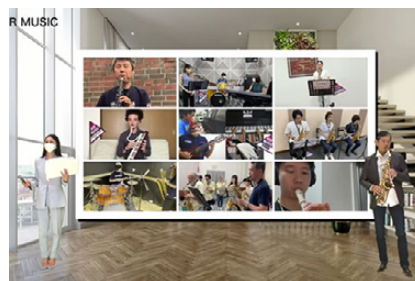
ヤマハグループポータルサイト「Yamaha Portal」



社長表彰「Yamaha Awards」



リモートによる社長と従業員との対話



グローバルイベント「Yamaha Day」



グループ報「PASSION」(左)エリア社内報(右)

### ▶ ファミリー工場見学会

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



会社紹介や工場見学の様子(天津ヤマハ(上)、蕭山ヤマハ(下)/中国)



製造製品の体験会(YMMI(上)、YI(下)/インドネシア)

## 安全と健康

### 基本的な考え方

ヤマハグループは、ともに働く人々の安全と健康を経営の最重要課題の一つと考えています。以下に示す「グループ安全衛生規程 基本方針」に則した安全衛生活動を推進し、安全衛生レベルのさらなる向上を目指します。

#### グループ安全衛生規程 基本方針

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

### 【2022年3月期の活動方針および目標・実績】

	活動方針 (活動のポイント)	抑止目標	実績
労働安全	拠点・エリアの 自律化	・全災害54件以下 ・死亡・障害災害ゼロ	・全災害64件 ・死亡災害ゼロ、障害 災害 3件
交通安全	加害事故(過大事故) の抑止	・全事故48件以下 ・業務上過失率大事 故ゼロ	・全事故60件 ・業務上過失率大事 故 8件
健康管理	2022年4月～国内グ ループ“敷地内全面 禁煙”各拠点の準備 実行	・定期健康診断受診 率100%継続	・定期健康診断受診 率100%(4年連続 達成)

### ▶安全衛生管理体制

ヤマハグループは、すべてのグループ企業における安全と健康を管理する健康安全推進本部会を設置しています。  
ヤマハ(株)取締役常務執行役を統括責任者として、各事業所長、主要グループ企業の代表、統括産業医などで構成され、年2回、安全衛生に関わる施策の進捗確認や総括を行い、方針や活動計画を審議・決定しています。また、毎年期初となる4月には「ヤマハグループ安全衛生大会」を開催し、代表執行役社長と労働組合委員長によるメッセージ、統括責任者による前年度総括と当年度活動方針・目標を、国内外の従業員に向けて配信しています。  
大会で発信されるメッセージでは、「安全と健康は全てに優先する」の基本方針、安心して働くことができる職場の追求に向けた「安全と健康」の重要性を改めて強調しています。



代表執行役社長によるビデオメッセージ



本部長による前年度総括と今年度方針の説明

### ▶労働安全衛生マネジメントシステム認証の取得

ヤマハの事業活動に関わりを持つ全ての人々の健康と安全を確保することを「グループ安全衛生規程」に定め、必要なルール、活動などの仕組み化、統一化を図っています。  
正社員、契約社員、派遣社員、社内外注などヤマハで働く全ての人々を含んだ労働安全衛生マネジメントを行うとともに、特に、楽器・音響機器製品の生産拠点においては、労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得を進めています。また、労働安全衛生マネジメントシステムで求められるルール、活動などが適正に行われているかを監査する内部監査員についても研修を通じて継続的に養成を行っており、現在約60人の内部監査員が活躍しています。

### ▶ISO 45001認証サイト

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

\* 楽器・音響機器製品の生産拠点15拠点のうち、11拠点(73.3%)が認証取得(2022年4月末現在)

### 安全衛生に関わる労働協約

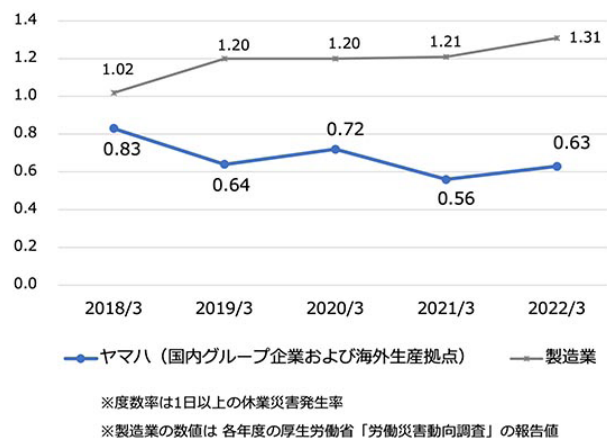
ヤマハ(株)は、労働組合との正式な協定である労働協約で「会社は常に工場事業所の安全、保健衛生上必要な措置を講じ、作業環境の改善を図り、組合員は安全衛生に関する諸規則を守らなければならない。組合員の安全および衛生知識の向上については会社、組合相互に協力する」旨を定めています。その他に「安全衛生委員会」「危険有害業務」「健康診断」「災害補償」などについても、同協約の中で規定しています。



## 労働災害の抑止

国内グループ企業および海外製造拠点における労働災害は全災害件数目標54件以下に対して、2022年3月期で64件(うち休業災害件数は36件)でした。なお、業務上の死亡者はありませんでした。

労働災害発生率の推移(度数率)



ヤマハグループの職場、特に生産業務では、切り傷・擦り傷のほか、機械・設備などへの挟まれ・巻き込まれ、転倒などが発生する可能性があります。

これらの労働災害を未然に防ぐために、機械・設備の安全審査のほか、リスクアセスメントや安全パトロール、安全衛生セルフ診断<sup>※1</sup>、施設・設備の監査や化学物質管理など職場の安全性向上、従業員への安全衛生教育・訓練、安全に関するグループ標準ルールの整備・運用を進めています。また、業務内容によっては腰痛、頸肩腕障害や、塗装や研削・研磨工程における中毒、じん肺などの疾病リスクも考えられます。職業由来疾患予防の観点から、特定の業務従事者に対して行う特殊健康診断の確実かつ効果的な実施に努めています。

異動や作業内容の変更による実施もれを防ぐために年2回の対象者確認を実施するとともに、特定化学物質健康診断においては対象物質を追加し法定基準に上乗せした内容の健診を実施しています。

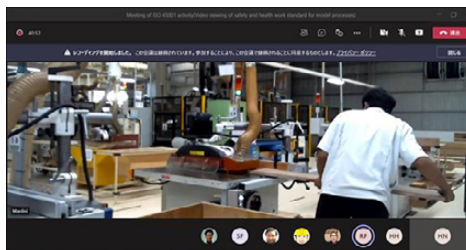
※1 安全衛生セルフ診断:約80の診断項目に対して、自己評価をすることで適合の可否を把握し、改善自助努力を促すものです

### ▶ 機械・設備の安全審査

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

### ▶ リスクアセスメント

ヤマハグループでは、作業に潜む危険を未然に防ぐためにリスクアセスメントを中核的な活動と位置付け、労働災害防止につなげています。作業内容および作業環境に対してリスク評価を行い、リスクの程度に応じた対策を講じています。新たな工程の導入に際しては、事前に災害に至るおそれのあるリスクを洗い出し、危険の除去や作業負荷の低減を図ります。現在、国内外の生産拠点ほかグループ企業に向けて、リスクアセスメントを普及・啓発しています。



リモートでのリスクアセスメントチェック(YMPA)

### ▶ 安全モニタリング

ヤマハグループでは、ISO45001認証サイトにおける現場の監査に加え、グループ全体の安全衛生管理を主管するヤマハ(株)人事部門の主導による、グループ企業を対象とした安全モニタリングを実施しています。安全衛生に関わる専門技術・資格を有するスタッフが安全衛生管理体制に対するチェックや現場の巡視を行うもので、数年で一巡するサイクルで、対象拠点を選択し実施しています。実施件数については、[社会性データ](#)のページに掲載しています。

#### 安全モニタリングの内容

- ・「安全衛生管理診断表」によるレベルチェック(安全衛生管理体制、規程・基準の整備度合いを中心に約80項目を診断)
- ・職場巡視による安全衛生面でのチェック、不具合箇所の是正・指導

### ▶ 安全衛生セルフ診断

国内非生産系グループ企業では、従業員数の規模に応じて、コンプライアンスを中心とした安全衛生セルフ診断を実施しています。診断結果に基づいてヤマハ(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。2022年3月期は46拠点で実施しました。

実施件数については、[社会性データ](#)のページに掲載しています。

### ▶ 安全衛生教育

ヤマハグループの国内拠点では、毎年期初に安全衛生、交通安全、健康管理に関する知識を深めてもらうため、国内グループ企業に配属される新入社員を対象に安全衛生教育を実施しています。2022年3月期は、127名に対して約2.5時間(2回に分けて)実施しました。

また、海外生産拠点(中国、インドネシア)では、ルールや活動の共有および標準化を目指すために安全スタッフによる情報交流共有会議を行っています。2022年3月期は、中国では毎月、ISO45001認証取得のための進捗確認のほか、ヤマハグループで発生した労働災害情報の横展開の仕組み化、また災害抑止のための各種活動統一のための議論を重ねてきました。インドネシアでは、新型コロナウイルス感染症の感染状況や感染拡大防止のための各拠点での対策の共有などについて議論しました(3回/年実施)。今期は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から全ての会議をリモートに変更し、各拠点間の情報共有などを行いました。



リモート会議での情報共有会議(インドネシア)

### ▶ 生産拠点の施設・設備の安全管理

国内外の生産拠点では、ヤマハ(株)の施設管理担当による生産設備などの施設安全監査を実施し、拠点の事故・災害防止、安全レベル向上につなげています。また、災害発生などに備え、避難訓練および緊急事態対応訓練を定期的に行っています。



インドネシアでの施設監査

### ▶ 化学物質への対応

生産工程には、人体に影響を及ぼす可能性のある化学物質を取り扱う作業があり、職場環境や設備の改善、作業従事者への法定検診、保護具の支給など、疾病防止のためのさまざまな施策を講じています。

また保護具を正しく着用できるように、作業従事者に対する教育を実施しています。加えて、化学物質を取り扱う職場におけるリスクアセスメントを実施し、リスクの低減を図っています。

2022年3月期、化学物質の取り扱い作業における労働災害の発生はありませんでした。

### ▶ ルールの整備と標準化

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

### 従業員の健康保持・増進

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

#### ヤマハグループ健康宣言

#### "Sound Minds + Sound Bodies = Sound Living"

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

2018年4月

代表執行役社長 中田 卓也



### ▶ 健康診断

「定期健康診断はゴールではなくスタートです」のスローガンのもと、法定の健康診断を確実に実施することに加えて、健康診断を生活習慣病や作業関連疾患などの予防につなげています。2002年か

ら社内診療所での定期健康診断(誕生日健診)を行い、受診者全員に対し、受診日の午前中に健診結果に基づいた医師診察、保健指導、集団健康教育を実施しています。健診結果のフィードバックの速さや、毎年テーマを変えて行う集団健康教育が従業員の健康意識、知識向上に寄与しています。また、診断結果に基づく事後措置の徹底にも取り組んでおり、2022年3月期のヤマハ(株)および国内グループ企業の定期健康診断受診率、ならびに産業医による就業区分判定<sup>※2</sup>の実施率はいずれも100%でした。



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

### ▶ メンタルヘルスケア

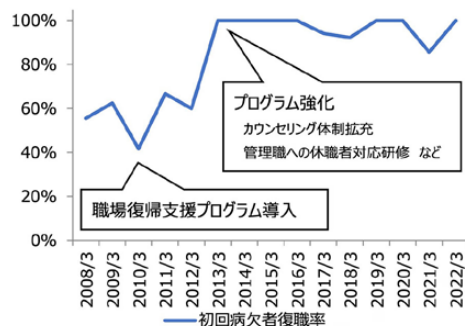
従業員の心の健康のため、厚生労働省の指針に基づいたメンタルヘルスケア活動を推進し、疾患予防に努めています。また、退職者へのケアとして、2009年より産業医・看護職・契約精神科医・社外EAP(Employee Assistance Program)<sup>※3</sup>カウンセラーが連携した職場復帰支援プログラムを導入しました。2012年にはカウンセリング体制拡充や管理職への退職者対応研修の実施など、プログラムを大幅に強化し、現在は初回精神疾患患者の復職率は80%以上を維持しています。

#### 主な取り組み

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

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

初回精神疾患病欠者の復職率の推移(ヤマハ(株))



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



▶ 感染症への対応

HIV/エイズ、結核、マラリアなど社会的、経済的に大きな影響を及ぼす感染症の蔓延を防ぐことは世界共通の課題です。ヤマハグループの海外拠点の中でも、特に東南アジア地域の生産拠点では、職場や食堂、休憩スペースの衛生管理や害虫防除などの環境整備を行っています。また、海外出張者や駐在者、家族に対しては、現地における感染症の流行情報を通知するほか、渡航前の感染症予防対策として、A型肝炎、B型肝炎、破傷風、狂犬病、麻疹・風疹などのワクチン接種を推奨しています。

2022年3月期は、世界的規模で感染拡大した新型コロナウイルス感染症対策として、感染症対策基本行動、テレワーク勤務推奨などを継続しました。また早急なワクチン接種を実現するために、7月から社内医療所にて希望者(約3,500人)に対して職域ワクチン接種を実施。またインドネシアでは現地行政との協力のもと、従業員のほか家族や事業所内で働く請負業者の方々(生産工程、清掃、食堂、社用車運転など)まで対象を拡大して接種を実施しました。これらの活動および必要な情報はイントラサイトなどを通じて国内外のヤマハグループ内で常に共有され、『One Yamaha!』として世界中の拠点へと活動に広がりを見せています。

➤ リスクマネジメント



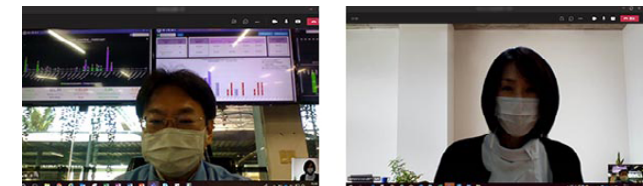
虫の侵入を防ぐエアカーテンの設置

食堂に設置の飛沫感染予防パーテーション

インドネシアでのワクチン職域接種の風景

▶ 海外駐在者への健康支援

2022年3月期も新型コロナウイルス感染拡大による、駐在者の行動が制限される状況が続きました。制限が長期化することによる心身への負担に対するケアが必要と考え、帰国できない駐在者に対しては医療スタッフによるWeb健康相談なども実施しました。



ヤマハ(株)保健師による駐在者対象のWeb健康相談の様子(YMPI/インドネシア)

▶ 海外駐在者の健康管理のサポート

新型コロナウイルス感染症対策として、昨年から海外駐在者を対象に個別のWeb健康相談を実施しています。これらを定着化させるため、現地管理者と医療スタッフによる情報交換・情報共有を行い、現地の状況把握および定期健診の受診状況を確認しました。また、一時帰国時に定期健診の受診を希望する駐在者には、効率よく帰国時の定期健診受診を受けられるような体制構築、サポートをしています。

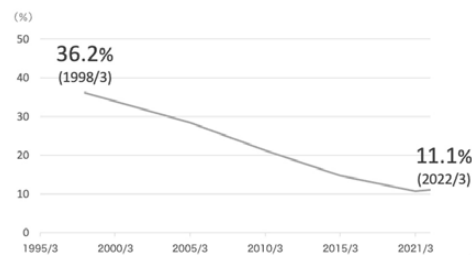


海外駐在者向けのWeb健康相談

▶ 喫煙対策

ヤマハ(株)では、喫煙対策を従業員の健康を守るための最優先課題と位置づけ、1998年から定期健康診断などでの禁煙指導や希望者に対する個別禁煙サポートなどの取り組みを継続しています。環境面では2020年4月から本社地区を敷地内全面禁煙としたのに続き、2022年4月からは国内グループ企業全体で敷地内全面禁煙を実施しています。こうした長年の取り組みの結果、全従業員の喫煙率は1998年の36.2%から2022年3月期は11.1%に低下しました。

喫煙率の推移(ヤマハ(株))



敷地内全面禁煙開始後も喫煙者に対する禁煙指導や希望者に対する個別禁煙サポートの継続などを通じて、SDGsの目標3(全ての人に健康と福祉を)達成にも貢献すべく、さらなる喫煙率低下を目指しています。

## 海外駐在者・海外出張者の安全確保

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

外務省や民間セキュリティ会社、海外現地法人の駐在者や帰任者などから各国・地域の危険情報を収集・分析し、注意喚起や出張規制の形で社内に展開しているほか、海外赴任者に対する赴任前研修と同時に、帯同する家族を対象とした研修も別途実施しています。

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

### 2022年3月期の研修実績

内容	対象者	実施回数	受講者数
海外赴任前研修	従業員	15回	44人
	帯同家族	7回	32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	0回	0人

## 社外からの評価実績

### ▶「健康経営銘柄」および「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定

2022年3月、ヤマハ(株)は、東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営<sup>※4</sup>」に優れた企業を選定する健康経営銘柄に初めて選ばれました。これは、経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に「健康経営」を実践する企業を選定するものとして2015年から開始されたものです。また、経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」においても、当社と当社子会社の(株)ヤマハコーポレートサービスが「健康経営優良法人(ホワイト500)」に選定されました。今回の選定においては、社内診療所での定期健康診断(誕生日健診)の実施やメンタルヘルス対策、喫煙対策による喫煙者率の大幅低下など、当社グループが実践する従業員の健康管理に関する取り組みが評価されました。

※4 従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること



▶ 社外からの評価

## 人材育成

### 基本的な考え方

ヤマハグループは人材の多様性を新たな価値創造の源泉と考え、あらゆる人材に対し、能力開発およびキャリアアップの機会を公平に差別なく提供します。「意欲を持って、自らの『役割』を果たし、常に一歩先を目指す人を応援する」という考えのもと、従業員一人一人が存分に能力を発揮し、自己実現を図りながらプロフェッショナルへと成長するための施策を講じます。

### 教育・研修制度の整備

人材育成を計画的に進めるために、ヤマハグループ全体に適用する人材教育に関するガイドラインを制定しています。このガイドラインに基づいて、グローバルに通用する人材の育成を軸に、能力向上とキャリア開発を両輪とした教育・研修制度を整備し、目的や対象に応じた人材育成プログラムを実施しています。コロナ禍による制約を受ける中でも、動画を用いたe-ラーニングの活用、オンライン会議ツールの特性を生かした対話中心の研修プログラムなど、教育効果の高い研修が実施できています。

### ▶ 主な教育・研修制度(日本国内)

- ・階層別研修: キャリアステージに応じた個々のレベルアップ(新入社員、管理職、部門長ほか)
- ・選抜型研修: 事業拠点のリーダー・管理職の育成
- ・スキル×パッション・マネジメント研修: 状況対応型リーダーシップスキルの習得
- ・ヤマハ高等技能学校、ヤマハ技術研修所: 生産職場の監督者、核となる人材の育成
- ・役割機能強化研修: 語学力や技術分野の強化を目的とした講座
- ・育児休職サポート研修: 休職(予定)者およびその上司を対象にそれぞれ実施し、スムーズな職場復帰とキャリア形成をサポート
- ・海外・語学研修、TOEIC社内公開試験
- ・ヤマハビジネススクール: 従業員の自発的な学習を支援する通信教育
- ・セカンドライフ準備セミナー: 60歳以降の生活と働き方に関する情報提供

## 2022年3月期の年間研修実績(ヤマハ(株))

研修	実績
年間総研修日数	768日
一人当たりの年間平均研修時間	38時間

## 成長と活躍の支援

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

現状の仕事に対する適性や保有するスキル、キャリア志向を棚卸し、本人と上司で対話する面談機会を年1回設けています。2022年3月期には、本人と上司双方に、面談の進め方を示したサポートキットやキャリア開発意欲を引き出し向上させるための情報を提供しました。

加えて、ヤマハ(株)では若年層育成の一環として、入社2年目、4年目、6年目の節目に、従業員本人と会社(人事部門スタッフ)が育成目標に対する成長度合いやキャリアプランについて確認し、意見を交わす面談を実施しています。社会人基礎力の醸成とともに、働きがい向上や業務上の悩み・不安の解消にもつながるよう、会社として全面的な支援を行っています。

また、これらの面談が適正な評価や効果的な成長支援につながるよう、面談を行う管理職に対する評価者研修やOJT担当者を対象者としたOJTトレーナー研修も実施しています。

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

## マネジメント人材の育成

あらゆる人材に対し、能力開発およびキャリアアップの機会を公平かつ差別なく提供することを基本に、事業活動の基幹となるマネジメント人材の育成に取り組んでいます。中でも次世代経営・中核人材の創出については、中核となるポジションをグローバルで一元管理し、後継者計画を推進するための仕組みづくりを進めています。マネジメント人材の育成全般については、人材教育に関するガイドラインに基づいてグループ全体、グローバル規模で階層別研修を徹底しています。ヤマハ(株)では階層別研修を通じてキャリアステージに応じた個々のレベルアップを図るとともに、2022年3月期は新たな階層別研修として基幹部門長研修および部長職研修を立ち上げ、経営の中核を担う幹部向け研修を強化しました。また、海外のローカル人材を含む選抜従業員を対象としてグローバル選抜研修YGMP(Yamaha Global Management Plan)を実施し、グローバルでマネジメントを担う人材を計画的に育成しています。2022年3月期はYGMP第2期を開講、海外グループ企業のコアポジション人材を含めすべてのプログラムをオンラインで実施しました。

## ものづくりを支える人材の育成

ヤマハグループは、ものづくり領域の発展に資する人材創出に取り組んでいます。

“Made in Yamaha”品質を維持・向上させるために各生産拠点の機能・役割の明確化を図り、それぞれにおいてものづくりを支える人材の育成を推進しています。高付加価値商品の生産拠点である日本国内の各工場では、競争力のある製造技術開発を支える人材育成、生産職場の中核人材育成(ヤマハ高等技能学校・ヤマハ技術研修所)、楽器製造におけるコア技能の伝承(From to運動)に注力しています。中国、インドネシア、マレーシア、インドの各工場においては、日本から技術者・監督者を派遣し、日本で培われたものづくりの基幹技術をベースに人材の育成を進めるとともに、製造拠点共通の階層別研修により各工場の中核人材育成を行い、日本の工場と同様の高品質な製造拠点としての基盤を強化しています。

## 技術者の育成・活躍推進

企業理念に掲げる「私たちは、音・音楽を原点に培った技術と感性で、新たな感動と豊かな文化を世界の人々とともに創りつづけます」に基づいて、新たな価値創造につながるテクノロジーの探求と技術者の育成・活躍促進に取り組んでいます。従来から、ヤマハグループでは、コア技術であるDSP(デジタル信号処理)技術講座、アナログ回路講座などにより商品開発を支える技術者育成に努めてきました。2022年3月期には、生産技術講座として、木材塗装技術、めっき、設備制御技術など合計7講座を商品開発部門の技術者向けに新たに開講し、商品開発部門と製造部門の技術シナジーの強化を図っています。

## ▶ 主な技術者育成・活躍施策

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

## Technical Listening Training

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

## 環境

ヤマハグループは環境課題を経営の重要課題と捉え、「ヤマハグループ環境方針」のもと、よりよい地球環境の実現に誠実かつ継続的に貢献していきます。

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

## 環境マネジメント

### 環境方針

ヤマハグループは環境課題を経営の重要課題と捉え、「ヤマハグループ環境方針」のもと、よりよい地球環境の実現に誠実かつ継続的に貢献しています。

気候変動や生物多様性、循環型社会づくりといった地球規模の共通課題に、事業活動や製品・サービスを通じた取り組みを進めるとともに、化学物質の排出削減や有害物質の漏えい防止（水リスクに関わる地上水、地下水および土壌などの汚染防止対策）、適正な木材利用や生物多様性の保護に繋がる森林保護、環境貢献活動などの環境保全活動を行っています。

なお、環境方針は環境担当役員である常務執行役が承認しており、これらの環境課題は、中期経営計画や関連する部門のアクションプランに組み込み、実行しています。

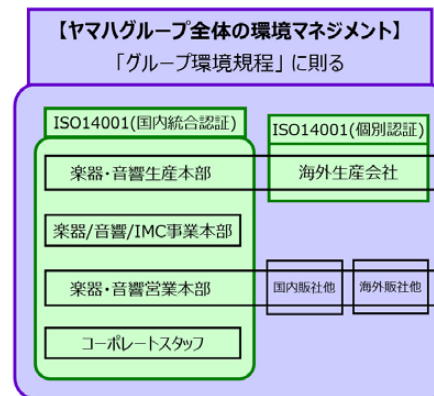
▶▶ ヤマハグループ環境方針

### 環境マネジメント体制

ヤマハグループは、ヤマハ(株)環境担当役員である常務執行役を責任者とするグローバルな環境推進体制を構築しています。2021年には、代表執行役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」の下部組織として「気候変動部会」「資源循環部会」「調達部会」を設置し、気候変動対応や木材調達を含むサステナビリティに関する重要事項などについて議論を重ね、取締役会に報告しています。また、「グループ環境規程」のもと、国内では全事業所統合の、海外では事業所ごとの環境マネジメントシステム(EMS)を構築しています。このシステムは、事業所ごとに「環境目標」を決定し、その達

成に向けた重点施策や行動計画を策定して活動するものです。さらに「環境内部監査」で各事業所の活動状況や課題を確認し、継続的な改善・強化へつなげています。ヤマハ(株)の環境部門は、環境にかかわる法規制や社会動向の把握、グループ全体の方針やルールの制定、モニタリングや監査、環境設備導入や各種測定の実施の技術的支援を行うなど、グループ全体の活動をリード、支援しています。

▶▶ サステナビリティ推進体制



### ▶ 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。

2022年3月末時点で、認証取得範囲はヤマハ(株)および国内外グループ企業22社(合計23社)<sup>※1</sup>であり、これはGHG排出量(スコープ1、2)でヤマハグループの90%超に相当します。この認証取得範囲は、自らの環境負荷量・法規制などを鑑みて必要十分だとヤマハグループは認識しています。今後、環境影響の大きい事業拠点を設立した際には順次認証範囲に加えていく予定です。

なお、2017年には、2015年9月に改訂された新規格に基づく国内統合認証を取得しています。

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

### ISO 14001 認証サイト

#### ヤマハ(株)国内拠点

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

#### 国内生産系グループ企業

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

#### リゾート施設

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

#### 海外生産系グループ企業

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

## 環境経営推進のための取り組み

### ▶ インターナルカーボンプライシング制度

ヤマハグループでは、2022年4月よりインターナルカーボンプライシング(社内炭素税)制度を本格導入しました。今回導入した制度は、CO<sub>2</sub>排出量に仮想的な価格を設定して金額換算し、この金額も加味して投資判断を行うというもので、これにより、よりエネルギー効率のよい設備を選びやすくなったり、太陽光発電など再エネ発電設備の投資が促進されることなどが期待されます。単価は、当面の間CO<sub>2</sub>1トンあたり14,000円で設定しています。

### ▶ 環境会計

ヤマハ(株)は、1999年度より環境施策の効果を定量的に評価するツールとして環境会計を導入し、現在、本社事業所、国内生産拠点、リゾート施設、インドネシア・中国・マレーシアの海外生産拠点でも実施しています。

環境会計データについては、[環境データ](#)のページに掲載しています。

## 環境教育・啓発

ヤマハグループでは、従業員の環境に関する知識や技能のレベルアップを目的として、さまざまな環境教育を実施しています。全従業員対象の「一般教育」から生産現場の指導員候補者などに対する「専門教育」、環境設備<sup>※2</sup>担当者向けの「環境設備教育訓練」など、年間を通じて各事業所や業務のニーズに合わせて適時行っています。

※2 事故時に環境を汚染する可能性のある設備を指し、各事業所でリスト化され管理されています

### ▶ 実務担当者への専門教育

廃棄物管理者、廃水処理施設運転管理者、化学物質取扱者など、専門知識を必要とする業務の従事者を対象に、個別カリキュラムによる教育を実施しています。特に環境影響の大きい業務については必要力量を定義しリスト化した上で教育ニーズを精査し、特別教育を実施しています。また、中国・蕭山ヤマハの廃水処理担当者に対して、日本での専門教育を実施するなど、ヤマハ(株)環境部門のスタッフが海外工場の担当者教育をフォローしています。

このほか、化学物質管理や環境汚染物質の漏えいなどの事故防止に関する教育を「ヤマハグループ化学物質使用基準」や「ヤマハグループ環境設備基準」に基づいて実施するとともに、緊急事態対応の実地訓練を行っています。

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

### ▶ 内部環境監査員の育成

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

国内事業所ではこれまでに延べ1,199人が内部監査員資格を取得しており、現有従業員のうち318人が資格を保有しています。これは当該事業所従業員の約6%に相当します。(2022年3月末現在) また、当該年度に内部監査を担う監査員を対象に、さらなるスキルアップを目的とした「内部環境監査員ブラッシュアップセミナー」も開催しています。

### ▶ 従業員の環境活動促進

ヤマハグループでは、従業員一人一人が環境意識を高め、日常生活でもエコ活動に取り組むためのサポートや啓発活動に力を入れています。毎年6月の環境月間や環境の日に合わせて、環境への貢献・啓発に関する取り組みを労使共催で継続しています。

### ▶ 職場での環境啓発活動

夏場の薄着・冬場の厚着を励行し、無駄な空調負荷を削減するためのクールビズ/ウォームビズの実施、環境啓発ポスターの掲示などで、従業員へ環境に対する意識向上を促しています。加えて、静岡県が取り組む温暖化防止のための県民運動「ふじのくに COOLチャレンジ(グルボ)」にも賛同し、社員食堂での食べ切り・環境イベントへの参画などを推奨しています。

▶ 気候変動の緩和および気候変動への適応

### ▶ 家庭での環境啓発活動

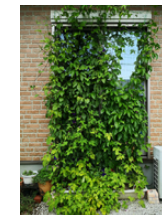
労働組合と共同で、環境家計簿や、従業員が各々の家庭に合ったテーマで実行する「我が家のスマートライフ宣言」、子どものいる家庭に向けた「ぬりえDe『MYエコ宣言』」、自宅での緑のエコカーテンづくりなどの企画やツールを通じて、日常生活でのエコ活動を奨励しています。2022年3月期の「我が家のスマートライフ宣言」には、延べ481人が宣言し、各家庭で取り組んだ省エネ活動など優れた活動が報告され、特に優秀な8件の活動を表彰しました。



「我が家のスマートライフ宣言」活動報告書



「ぬりえDe『MYエコ宣言』」で応募されたぬり絵



従業員から寄せられた家庭での緑のエコカーテンの様子

## 汚染の防止

### 環境汚染防止の仕組み

ヤマハグループでは、事業活動における環境汚染を未然に防ぐため、2014年に環境設備の設置や管理・運用についてのグループ基準「ヤマハグループ環境設備基準」を整備しました。拠点ごとに定めたロードマップに沿って計画的に適合を進め、2024年3月期中に全拠点での基準適合を完了する予定です。これにより「環境汚染事故ゼロ」の継続を目指します。

2022年3月末現在、19拠点中17拠点で適合を完了しました。

### ▶ モニタリングと法規制対応

事業活動に伴う環境負荷の低減と法令順守を目的として、ヤマハグループでは、ヤマハ(株)環境部門と各事業所の管理部門が策定した年度計画に沿って、環境測定担当部門が各事業所の排ガス、排水、騒音、臭気などを定期的にモニタリングし、これらの管理状況の確認と順守評価を実施しています。モニタリングにあたっては、法令基準値よりも厳しい自主管理基準値を設定しており、基準値の超過や異常が発見された場合は、速やかに緊急処置を講ずるとともに是正措置を展開しています。

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



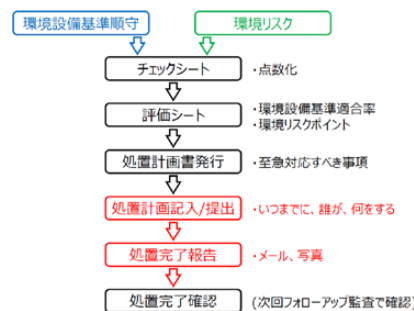
環境測定



### ▶ 環境監査

ヤマハグループでは、環境事故や法令違反の未然防止を目的に、ISO 14001統合マネジメントシステムに基づく内部環境監査に加え、「ヤマハグループ環境設備基準」に則したヤマハ(株)環境部門による専門的知見からの環境監査を実施しています。監査スタッフはISO 14001に基づく内部環境監査員としての資格に加え、公害防止管理者、作業環境測定士など環境保全に関わる公的資格を取得しています。

各サイトの設備基準適合状況および環境リスクをグループ共通のチェックシートで点数化し、対応すべき事項と優先順位を明確化することで、効率的に改善を進め、さらなるリスク低減を図っています。なお、監査の頻度はリスク度合いによって設定し、定期的を実施しています。2022年3月期は、6サイトの環境監査を実施しました。



環境部門の監査スタッフによる環境監査

### ▶ 緊急事態への備え

災害や事故などの緊急事態への備えとして、事業所からの有害物質や油分の漏えいによる環境汚染を未然に防ぐための仕組み整備、訓練に取り組んでいます。グループ統一の評価基準によるリスク抽出を行い、その結果浮かび上がった各事業所の緊急事態について、改善や手順を整備しています。また、万一事故が起こってし

まった場合の応急措置の手順や設備・備品を整えとともに「緊急事態対応訓練」を実施しています。



緊急事態対応訓練

### 汚染、有害物質への対応

ヤマハグループでは、事業所からの排水によって水域および関連生息地に悪い影響を与えないよう、常に排水の監視を行うとともに、排出先の水域の水質や生物への影響についての調査も定期的に行っています。過去、塩素系有機溶剤による土壌および地下水汚染が発生した2つのサイトについて浄化対策を実施してきました。地下水についてはすでにヤマハ(株)豊岡工場で浄化を完了、ヤマハ(株)本社事業所についても基準値近くまで回復し、現在も継続的に浄化を実施しています。土壌汚染については、両サイトとも浄化を完了しています。



本社事業所の地下水浄化装置



また、国内全拠点において、高濃度PCBを含有するトランスやコンデンサーなどの大型機器廃棄物の適正な処分や蛍光灯安定器類などの小型高濃度PCB廃棄物の処分登録を完了したほか、低濃度PCBを含有する機器についても豊岡、天竜、磐田、葛城、北見木材の5拠点で処分を完了しています。(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング本社工場では、処理能力および耐震性向上を目的に2018年に廃水処理設備を更新しました。この設備は従来の2倍の廃水を処理することができ、震度6強～7の地震に耐えられるよう設計されています。



(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング本社工場の廃水処理設備

## 化学物質の管理と排出削減

ヤマハグループでは、化学物質の使用による人や環境への悪影響を最小化するために、「ヤマハグループ化学物質使用基準」に沿って、PRTR<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。国内グループにおいては、使用する化学物質含有材料の安全データシート(Safety Data Sheet/SDS)<sup>※2</sup>をデータベースで一元管理し、危険有害性や環境への影響の評価および必要に応じたリスク低減措置を行っています。

現在、ヤマハグループの生産工程から排出される化学物質は、製品の塗装・接着時に発生するVOC<sup>※3</sup>(揮発性有機化合物)が中心です。VOCの排出量については常にモニタリングし、代替化や処理施設導入による排出削減に努めています。(VOC排出量については、[環境データ](#)のページに掲載しています。)

また、中国の全工場でVOC処理施設の導入を完了し、排出量を約90%削減しています。インドネシアのヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・アジア(YMMA)でも、使用済みシンナーの再利用に取り組み、排出量を約70%削減しています。

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

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



天津ヤマハのVOC処理施設



杭州ヤマハのVOC処理施設



蕭山ヤマハのVOC処理施設



ヤマハ蘇州のVOC処理施設

### ▶ 塗装工程における化学物質の排出削減

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

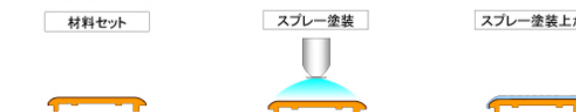
(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリングでは、ピアノの生産工程で、部品の塗料を有機溶剤含有のものから水性塗料に切り替えを進めています。水性塗料は作業環境の改善効果もあります。また、ヤマハファインテック(株)では、型の内部で被膜を形成する「型内塗装」工法を開発、自動車用内装部品に採用しています。従来のスプレー塗装から型内塗装に切り替えることで、90%以上の塗着効率<sup>※4</sup>を得ることができ、塗料使用量と有機溶剤の大気排出量を削減するとともに、作業現場の換気稼働を大幅に削減、省エネルギーにも寄与しています。この工法によって2022年3月期は約48.8tのスチレンを削減しました。

※4 塗着効率:塗料の使用量に対し、被膜として残留する割合

#### 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ため、2006年3月期までに全廃しています。

### 環境関連の事故・訴訟について

2022年3月期において、環境にかかわる重大な法令違反や罰金、料料、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もありませんでした。

## 製品・サービスの環境配慮

### 環境配慮設計とグリーン調達

ヤマハグループは、材料調達から製造、輸送、使用、廃棄に至る製品ライフサイクル全体を通して環境影響を評価するLCA(Life Cycle Assessment)などの手法を用いて、生産する多様な製品群それぞれの環境負荷の特徴を把握し、各製品の主要な環境負荷に対応した環境配慮設計に取り組んでいます。

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

▶▶ ヤマハグループ環境方針

#### ▶ 主な製品のLCA評価による特徴とその対策

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

#### アコースティック楽器

##### 特徴

- ・使用時のエネルギー消費なし(電力など不要)
- ・長寿命(数十年使用されることも多い)
- ・主材料の木材は再生可能資源であるが、違法伐採による森林破壊や資源枯渇リスクがある
- ・一般家電のような素材リサイクルインフラは未整備

##### 対策

- ・森林破壊や資源枯渇に加担しない持続可能な木材調達
- ・保守サービスやリユースの仕組み拡充による長寿命化
- ・素材リサイクルの仕組み構築



#### 電子楽器

##### 特徴

- ・待機電力の不要な製品が大半で、エネルギー消費も一般家電などに比べれば少なめ
- ・製品寿命は一般家電と同程度
- ・金属は採掘・製錬など製造時の環境負荷が大きく、プラスチックや含有化学物質は自然環境中への残留による環境汚染のリスクがある
- ・一般家電のような素材リサイクルインフラは未整備

##### 対策

- ・環境負荷物質の削減・代替
- ・レトロフィッティングによる長寿命化
- ・バイオマスなど再生可能資源の活用
- ・素材リサイクルの仕組み構築

#### AV機器、IT機器

##### 特徴

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

##### 対策

- ・省エネルギー設計
- ・環境負荷物質の削減・代替
- ・バイオマスなど再生可能資源の活用
- ・素材リサイクルの仕組み構築

#### ▶ 製品の含有化学物質の管理

流通・販売される製品に含まれる化学物質の中には、廃棄時に適切な処理を必要とするものや、人の健康や環境への影響が懸念される物質があります。このため、さまざまな国の法規制において、製品に



含まれる化学物質の情報開示や使用規制が定められています。ヤマハ(株)では、「製品に係る化学物質の含有規準」を定め、製品の設計・開発にあたってこの規準に沿って含有化学物質を管理することで、遵法性の確保と環境負荷の低減を図っています。これらの規準は法規制の拡大・改定への対応や自主規準の付加などにより、随時改定しています。

#### ▶ 製品の含有化学物質管理システムの整備

製品の含有化学物質を管理するためには、製品に組み込む部品・材料などに含まれる化学物質を把握・管理することが重要です。ヤマハグループでは、管理システムを構築し、調達先の協力のもとに部品含有化学物質の調査と管理を進めています。業界標準の含有化学物質情報伝達フォーマット<sup>※1</sup>を採用し、欧州REACH規則における認可対象候補物質<sup>※2</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。

※1 chemSHERPA(chemical information SHaring and Exchange under Reporting PArtnership in supply chain)と呼ばれる、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を採用しており、部品メーカーなどが、材料、原料メーカーからの含有化学物質の情報を使い、部品の含有化学物質情報を供給先に伝達するために使用されます

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

#### ▶ グリーン調達の推進

ヤマハグループでは、ヤマハグループグリーン調達方針を定め、資源の採取から廃棄までの製品のライフサイクルにおいて環境負荷の小さい資材を調達するグリーン調達活動に取り組んでいます。また、取引先への要求事項をまとめた「グリーン調達基準書」を用いて、納入物品の化学物質の使用・含有や管理状況の調査にご協力いただいています。調達先から提供された含有物質のデータや化学物質管理の取り組み状況をデータベースに取り込み、製品中の化学物質の含有状況確認や環境規制などへの対応に役立てています。なお、同基準書は、グローバルな環境規制の変化に合わせて適時見直しています。

▶▶ ヤマハグループグリーン調達方針

## ヤマハエコプロダクツ制度

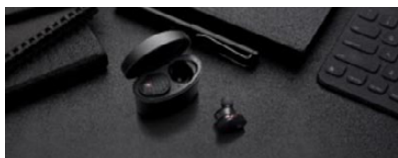
ヤマハグループは、製品における環境配慮の基準を明確にし、ヤマハ製品の環境配慮を推進していくため、2015年に「ヤマハエコプロダクツ制度」をスタートしました。環境配慮の自社規準を満たし、ヤマハエコプロダクツと認定した製品に「ヤマハエコラベル」を表示することで、お客さまに分かりやすい環境配慮情報を提供し、製品選びの一助となることを目指しています。

### ▶「ヤマハエコプロダクツ制度」の状況(2022年3月末時点)

2022年3月期は新たに14モデルを認定し、2022年3月末時点で従来製品も含め累計468モデルを認定、うち新規開発の5モデルにエコラベルを表示しています。

認定品の売上比率は、2022年3月期において約18%に上っています。

### 【2022年3月期に認定された製品例】



完全ワイヤレスBluetooth®イヤホン「TW-E5B」

認定理由:省資源(プラスチック緩衝材廃止)

▶ 持続可能な消費  
▶ ヤマハエコプロダクツ制度



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

### 木材資源への取り組み

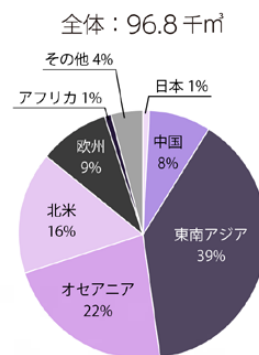
ヤマハグループが生産しているピアノや弦打楽器、木管楽器などの多くは、主に木材でつくられています。また、音響性能や機能性、デザイン性、質感の良さなどから、電子楽器やスピーカー、防音室などにも木材を多く使用しています。

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

▶ ヤマハグループ木材調達方針  
▶ ヤマハサプライヤーCSR行動基準

### ヤマハグループが使用する木材資源の原産地比率 (2022年3月期)

#### 木材購入量原産エリア別比率



※ ヤマハブランドではない製品およびOEM/ODM製品を除く

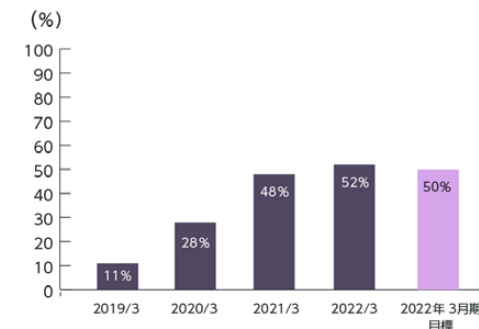
体積の数値については、[環境データ](#)のページに掲載しています。

### ▶ 木材デューデリジェンスの推進

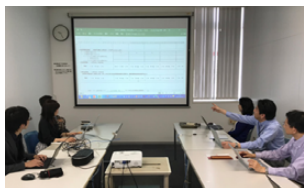
木材を持続可能な形で利用し続けるには、森林保全や木材資源量への配慮と、サプライチェーンが経済的にも持続可能であるよう、雇用創出やインフラ整備といったコミュニティの発展に資することが必要です。ヤマハグループでは、違法に伐採された木材を調達してしまうことがないよう、デューデリジェンスの仕組みを構築し、調達先への書類調査や訪問調査を通じて、伐採時合法性の厳格な確認を進めています。また、環境面に加え、地域コミュニティの発展など社会・経済面でも持続可能な森林から産出される、認証木材の利用拡大を進めています。

購入した木材については、全ての取引先を対象に、原産地や伐採の合法性、資源の持続可能性に関する書類調査を実施し、その結果、リスクが高いと判断された木材については、現地訪問を含む追加調査および木材調達部門やサステナビリティ部門で構成する審査会での審議を通じて、より厳格な合法性の確認を行っています。2022年3月期に購入した木材については、99.4%(体積比率)が低リスクであることを確認しました。この調査はサプライヤーの協力のもと毎年行い、低リスク判定100%を目指していきます。また、認証木材の採用も積極的に進めており、2022年3月期の認証木材採用率は52%(2021年3月期実績は48%、いずれも体積比率)となりました。2019年4月に発表した中期経営計画の目標(2022年3月期までに認証木材採用率50%)を達成しています。

### 認証木材採用率(%)



※ 各年3月末時点



合法性審査会

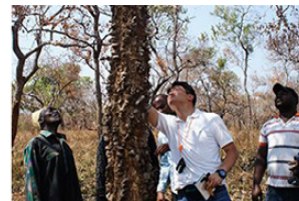


訪問調査の様子

利用効率向上のための要素技術開発など、現存資源の有効活用に向けた取り組みも進めています。



生態調査



地域の小学生への環境教育



農村での苗木育成(写真:MCDI提供)

地域の小学生への環境教育  
(写真:MCDI提供)

### ▶ 北海道での取り組み(アカエゾマツ)

ピアノの響板を製造している北海道の北見木材(株)(以下、北見木材)は、循環型の森林づくりとアカエゾマツ人工林材の需要拡大に協力すべく、2016年にオホーツク総合振興局、北海道紋別郡遠軽町との協定に調印しました(「オホーツク おとの森」設置に関する協定)。

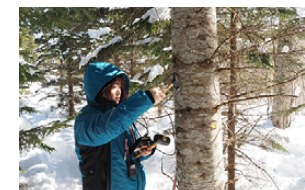
また、2021年にはヤマハ(株)が北海道との包括連携協定を締結し、北海道全域へのおとの森活動の展開を進めています。北海道のアカエゾマツはかつてヤマハのピアノ響板に使われていましたが、近年の天然林材の減少により、ピアノ響板用の木材はそのほとんどを輸入材に頼っている状況です。これらの協定では、道有林や町有林、北見木材社有林などのアカエゾマツ人工林を対象として、適切な管理や植樹などの森づくりの活動を研究から地域との協働イベントまで幅広く協力して展開しています。

2021年10月には、昨年に引き続き遠軽町有林で2回目の植樹祭を開催し、北見木材従業員とその家族ら約80名が参加して200本のアカエゾマツ苗木を植えました。また、北見木材社有林にある15~25年生のアカエゾマツ人工林では、ヤマハ発動機(株)(以下、ヤマハ発動機)の森林計測技術を活用して産業用無人ヘリコプター「FAZER R」によるレーザー計測を行いました。上空80mから取得した社有林全土約35haのデータは、林内に実測する樹木や環境

データと併せて、長期的なアカエゾマツ育成に向けた基礎研究に活用しています。計測や調査の様子は、ヤマハ発動機 SDGsムービー FIELD-BORN「Vol.2 奏でる森を育むために」にて取り上げられました。この他、大学や地域の木育への参加など、活動を継続的に発信し、ピアノ響板に使用できる高品質なアカエゾマツの安定供給を再び実現するとともに、「木の文化」を次世代に引き継ぐことを目指しています。

25年生のアカエゾマツ  
(北見木材社有林)

中田社長と鈴木北海道知事との調印式



森林調査



ヤマハ発動機の無人ヘリ FAZER R



昨年に引き続き北見木材の従業員とその家族で行った植樹祭



### ▶ 木材資源に対する製品の環境配慮

ヤマハグループでは、再生可能な優れた資源である木材を持続的に活用していくために、森林や生態系を損なうことのないよう適正に管理された認証木材や、計画的に植林された産業用途の木材を積極的に導入しています。一方、楽器に適した希少樹種の優れた機能を再現した代替素材の開発にも注力しています。

### ▶ 原産地コミュニティと連携した良質材の育成(「おとの森」活動)

楽器をはじめとする当社製品には多種多様な木材が使用されていますが、近年資源量の減少や品質の低下から、それらの持続性が懸念されています。ヤマハでは、高品質で楽器に適した木材を持続的に調達するために、地域社会と一体となって循環型の森林づくりを実現する活動を「おとの森」活動と名付け、行政や学術機関と連携し国内外で展開しています。

### ▶ タンザニアでの取り組み(アフリカン・ブラックウッド)

ヤマハは2015年度から、木管楽器の重要な材料である「アフリカン・ブラックウッド」について、原産地であるタンザニア連合共和国で種の保全と安定調達の実現に向けて、その生態や資源量、森林管理状況などの調査を開始しました。同種はIUCNレッドリストでNear Threatened(準絶滅危惧)に分類されるなど、近年その資源量が減少傾向にあると言われていました。分布、生育、天然更新などの生態や森林の管理状態を調査した結果、適切な森林管理により持続的な資源保全が見込めることが分かりました。

2016年から2019年までは、国際協力機構(JICA)のBOPビジネス連携事業として、同樹種を楽器素材として持続的に利用できるビジネスモデルの実現に向け、森林保全と楽器生産、地域コミュニティ開発を循環的に進めるバリューチェーンを構築し、早期のモデル実現に向けた課題解決を進めました。

2017年からは、将来に向けた資源育成を目的に、アフリカン・ブラックウッドの定期的な植林活動を開始しました。現地NGOや地域住民と協働し、苗木育成技術を地域に導入しながら活動範囲を拡大し、苗木育成・植林活動を含めた森林管理活動の定着を進めています。

現在、3つのコミュニティが活動に参画し、2022年3月期には約4,500本の苗木を植栽、5年間で累計約12,000本(植栽地総面積約6.5 ha)を植栽しました。これら植栽した苗木の成長状態を定期観測し、良質材育成のための基礎研究を進めています。また、持続可能な森林管理が行われている認証林からの木材の調達、材料の

## 原材料の節減と持続可能化

### ▶ 製品・梱包における省資源化

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

- ▶▶ 製品・サービスの環境配慮
- ▶▶ 製品の長寿命化への取り組み
- ▶▶ ピアノリニューアル事業

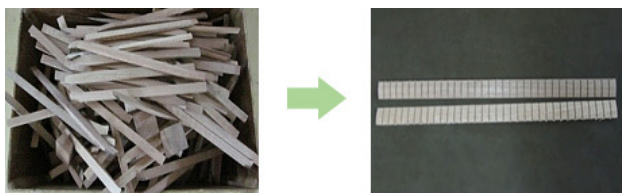
### ▶ 持続可能な原材料やリサイクル材の活用

希少木材に代わる素材の開発や、バイオマス由来樹脂など再生可能な素材を製品に採用する取り組みの推進に加えて、リサイクルポリスチレン材料をスピーカーボックスの一部に利用するなど、リサイクルプラスチックの製品への採用も進めています。

- ▶▶ 製品・サービスの環境配慮

### ▶ 木材資源の有効活用

木材加工において、歩留まり向上によるロス削減を進めるとともに、工程から出る木くずの再利用・再生利用を進めています。端材の他部品への転用や、原材料・堆肥・燃料としての利用(売却もしくは処分)のほか、国内ピアノ製造工場の木材加工工程から排出されるおがくずを、牛の寝床となる敷料に活用していただくというユニークな取り組みも行っています。



従来は廃棄していた端材を隅木(ギターボディ内部の補強材)に転用

### ▶ 廃棄物の排出削減と再資源化

ヤマハグループは、工場や事業所から排出される廃棄物の削減と再資源化を推進するため、回収・分別などのシステムを確立し、環境マネジメントシステムの中で目標を設定して取り組んでいます。2022年3月末現在、ヤマハグループ(国内)における再資源化率は約99%です。

また、廃棄物の処理責任を確実に果たすために、廃棄物処理を委託している業者について、現地確認を定期的に行い、廃棄物が適正に処理されていることを確認しています。

### 廃棄物削減の取り組み事例

事業所	内容
豊岡工場	液状廃棄物の減圧濃縮装置を導入し、管楽器生産工程からの廃酸・廃アルカリなどの排出量を約80%削減 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 減圧濃縮装置に代わる液状廃棄物減容設備CDドライヤーを導入し、廃酸・廃アルカリなど特別管理産業廃棄物の排出量を約30%削減
掛川工場	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処理。廃棄物削減効果約90t/年 接着剤を含む廃水の処理能力を増強し、廃棄物削減効果約270t/年 2021年より木材加工工程から排出されるおがくずを猫砂として有効活用
北見木材(株)	液状廃棄物減容設備CDドライヤーを導入し、廃水汚泥などの廃棄物排出量を約50%削減
蕭山 ヤマハ楽器	楽器の塗装ブースで用いる循環水を清浄に保ち、長持ちさせることで塗装工程廃棄物を削減。廃棄物削減効果約120t/年
ヤマハファイ テック(株)	設備不良や品質不良の改善によってカーパーツの不良品を削減。工場全体での廃棄物排出量を16%削減するとともに、生産性の向上によって省エネ・省資源も実現



CDドライヤー(豊岡工場)



CDドライヤー(北見木材)

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

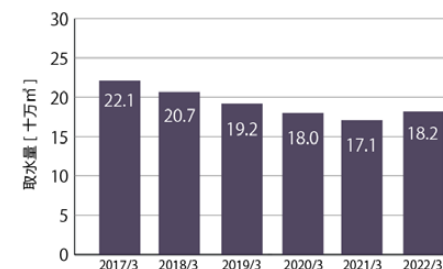
### ▶ 製品や容器包装の再資源化

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

## 水資源の保全

ヤマハグループでは、製品の洗浄工程や設備の冷却などで水資源を使用しています。水リスクについてはグループ全体で実施する総合リスク評価に加え、全ての拠点について水リスク判定ツールやアンケート調査により「物理的な水ストレス」、「水の質」、「水資源に関する法規制リスク」、「レピュテーションリスク」を評価しています。2020年3月期分よりグループ全体の取水量について第三者検証を実施し、さらなる管理向上を実現しました。現在、水資源に乏しい地域での大規模な生産活動はしておらず、取水による環境への大きな影響はないと認識しています。また、水を大量に使用かつ取引金額の多いサプライヤーに対し、取水量や水リスクの認識、被害事例などの報告を求めるなどし、バリューチェーンでの水リスク把握にも努めています。一方、管楽器の製造工程である、めっきや洗浄工程では多量の水を使用するため、1970年代前半から冷却水の循環利用や逆浸透膜(RO膜)装置などによる工程廃水の再生利用、用水設備の漏えい対策などに取り組んでいます。

### 取水量



※ 取水量…地下水のくみ上げ量、水道水・工業用水購入量の総計  
※ GHG、取水量データの集計範囲はヤマハ(株)本社事業所および全世界の主要生産工場、リゾート施設(ヤマハグループ全拠点の95%以上と推測)

- ▶▶ 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)
- ▶▶ 第三者検証

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※1適合)

また、管楽器の銅管部品の熱処理に使用する焼鈍炉の冷却を、循環水で供給可能な方式に変更し、年間約5,700トンの水を削減しています。

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



廃水処理施設



循環水で供給可能な冷却装置

### ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア

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

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



廃水処理施設

### 杭州ヤマハ

ピアノ、ギターの製造を行っている杭州ヤマハでは、厳格化する排水基準に対応すべく、廃水を再利用可能なまでに浄化することが可能な廃水処理設備を導入しています。同設備で処理した廃水を冷却水などとして再利用することにより、年間約10,000トンの水資源を節約しています。



廃水処理施設



廃水を冷却水などに再利用

### ヤマハ・ミュージック・インドア

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



廃水処理施設



工程廃水を100%再利用

### ヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・アジア

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



RO設備

### ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・アジア

2020年度に生産開始したヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・アジアでは、工程水への再利用を考慮した最新の廃水処理施設を導入しています。



廃水処理施設

## 気候変動の緩和および気候変動への適応

### 気候変動への対応

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

ヤマハグループは、代表執行役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」の下部組織として「気候変動部会」(部会長:常務執行役)を設置し、国際的な協調により推進される温室効果ガス排出削減に取り組むとともに、気候変動がもたらすあらゆる影響に備えるため、リスクの特定と軽減策の策定を行い、事業戦略への組み込みを進めています。

2019年6月に、科学的根拠に基づく削減のシナリオと整合した温室効果ガス削減目標設定を推進するSBT<sup>※1</sup>イニシアチブに賛同、中長期での削減目標を設定し、認定を受けました。2021年9月にはカーボンニュートラル実現に向けた国際社会の動向を踏まえ、Scope1+Scope2の削減目標を前回の32%削減から55%削減へと大幅に引き上げる、より意欲的な「1.5°C目標」で申請し、認定を取得しました。また、2019年6月には気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)<sup>※2</sup>提言への賛同を表明し、気候変動の財務的影響についての分析や情報開示の取り組みを開始しました。今後、温室効果ガス削減や気候変動影響への対応を進める中で、省エネ製品など気候変動を緩和し、脱炭素社会づくりを促進する製品・サービスやビジネスモデルの創出を目指していきます。



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

※2 金融安定理事会(FSB)によって設立されたTask Force on Climate-related Financial Disclosuresの略称。気候変動がもたらす財務的影響を開示することで投資家に適切な投資判断を促すことを目的とした提言を公表

▶ 持続可能な消費  
▶ ヤマハエコプロダクツ制度

### 目標および施策・実績

#### ▶ ヤマハグループの温室効果ガス削減目標(SBT認定)

- ・2030年度までに温室効果ガスの排出量(Scope1<sup>※3</sup>およびScope2<sup>※4</sup>の合計)を2017年度比で55%削減(2050年度 実質カーボンニュートラル)
- ・2030年度までに温室効果ガスの排出量(Scope3<sup>※5</sup>)2017年度比で30%削減

※3 敷地内での燃料使用など、事業者自らによる温室効果ガスの直接的な排出  
 ※4 他から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う温室効果ガスの間接的な排出  
 ※5 Scope1、Scope2以外の、サプライチェーンなど間接的な活動に伴う排出

#### ▶ 温室効果ガス削減の主な施策

- ・生産方法や設備配置の最適化、エネルギー効率の高い設備やLED照明の導入、設備稼働時間や空調温度などエネルギー管理の徹底などによる省エネ推進
- ・コージェネレーションシステムや太陽光発電設備の導入
- ・温室効果ガス排出の少ない燃料への転換
- ・購入電力の再生可能エネルギーへの切り替え
- ・ICP(インターナルカーボンプライシング)による高効率設備、再生可能エネルギー関連設備の投資促進
- ・物流における輸送効率向上やCO<sub>2</sub>低排出輸送モード(船、鉄道)への切り替えなど
- ・製品の省エネ化(Scope3のうち排出量の大きなカテゴリ(製品使用)の削減)

#### ▶ これまでの取り組みと実績

ヤマハ(株)および国内生産系拠点では長年に渡り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に、製造工程や事業所での省エネを中心とした取り組みを進めてきました。再生可能エネルギー導入も進め、本社事業所では2021年4月より購入電力を100%再生可能エネルギー電力に切り替え、さらに同年9月からは静岡県内の水力発電由来の電力である「静岡Greenでんき」に切り替えました。海外生産拠点では拠点ごとに削減の数値目標を設定し、それぞれ目標達成に向けて積極的に取り組んでいます。削減の取り組みを進めるにあたり、温室効果ガスの排出量はGHGプロトコル<sup>※6</sup>に基づいて管理しています。なお、2016年度よりScope1,2およびScope3の一部の第三者検証を実施しています。

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

▶▶ 第三者検証

地球にやさしく、未来をあかるく。

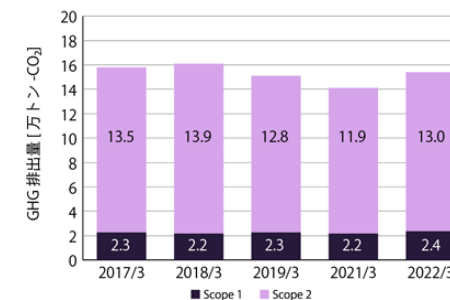


静岡県産CO<sub>2</sub>フリー電力  
「静岡Greenでんき」ロゴ



再生可能エネルギーの事業者から静岡県から交付される「再生可能エネルギー100%ふじっぴー」ロゴ

### Scope1,2実績(ヤマハ(株)および全生産拠点)<sup>※7 ※8 ※9</sup>

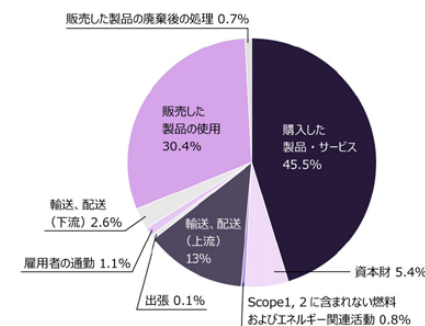


※7 データの集計範囲はヤマハ(株)および全世界の主要生産工場、リゾート施設です(ヤマハグループ全拠点の95%以上と推測されます)

※8 地域・電気事業者別排出係数を拠点別、年度別に細分化して計算し直したため、前回と数値が変わっています

※9 購入電力・蒸気による間接的な排出、自家発電および熱利用のための直接的な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

### Scope3(2022年3月期)



### ▶ インドネシア植林活動によるCO<sub>2</sub>吸収

2005年から2016年にインドネシアにおいて実施した「ヤマハの森」植林活動について、2017年、衛星写真による森林の育成状況の確認と森林が吸収したCO<sub>2</sub>量の推計を実施しました。推計の結果、2017年までに合計で約42,000tのCO<sub>2</sub>が吸収されたと見込まれており、その後も年間6000t超のCO<sub>2</sub>が吸収され続けていると予想されます。

- ▶ 生物多様性の保全
- ▶ 環境データ

## 温室効果ガス排出削減

### ▶ ICP(インターナルカーボンプライシング)の導入

ヤマハグループでは、気候変動リスクに対処するため再生可能エネルギー関連投資や高エネルギー効率機器の選択が必要と考えており、社内で炭素の価格付けを行い、投資による効果に炭素発生量の削減を付加して投資判断を行う仕組み「インターナルカーボンプライシング(ICP)」を採用しています。2022年4月時点では14,000円/tCO<sub>2</sub>で運用しています。

### ▶ 生産工場での取り組み

#### 弦打楽器工場での省エネ活動

(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング(飯田工場)は、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。コンプレッサーの圧力の適正化、プースの間仕切り、電力モニターを設置、事務所への通風を促す網戸の設置、設備の集約や合理的配置による省スペース化を進め、エネルギー効率を改善しています。さらに、工場の屋根に遮熱塗料を塗布し空調効率を改善させる取り組みも行っています。

#### ピアノ工場での省エネ活動

(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリング(掛川工場)では、継続的に各種省エネ施策を実施しています。具体的な活動としては、不要照明の撤去、蛍光灯のLED化、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。2020年度にはコンプレッサーの統合制御を行い、無負荷時に効率の良い運転が可能となったことでさらなる省エネが実現できました。これらの活動により、2015年3月期から2022年3月期の8年間累計で、CO<sub>2</sub>排出約500t-CO<sub>2</sub>、電力使用約840MWhの削減

効果を上げています。さらに、コージェネレーションシステムの稼働により、CO<sub>2</sub>排出が年間約2,900トン削減(原油換算で年間420kL削減)されています。



掛川工場のコージェネレーション設備

#### 夏場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2015年3月期からは、7月～9月の3カ月間、空調負荷の高い自動車用内装部品の塗装工程の一部で、始業を2時間早めて朝6時からとする「サマータイム」制を運用しています。これらの活動により、電力ピークの時間が14時頃から11時頃にシフトし、午後の暑い時間帯のピーク電力を約310kW削減するとともに、7月～9月の3カ月間で約20万kWhの節電効果を得ることができました。さらに、作業改善で設備稼働時間を短くすることや、職場レイアウトの見直しによる空調削減、冬場の蒸気使用見直しなどによる節電の取り組みを進めています。

#### 中国工場での省エネ活動

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

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



省エネなど環境活動の掲示板



従業員への環境教育

### ▶ リゾート施設での取り組み

(株)ヤマハリゾートは、運営するリゾート施設において、次のようなCO<sub>2</sub>排出削減活動に取り組んでいます。

#### ゴルフ場運営におけるCO<sub>2</sub>・燃料の削減(葛城ゴルフ倶楽部)：

- ・カートを給油式から電動式へ変更することにより年間8t以上のCO<sub>2</sub>排出削減
  - ・グリーンファン(芝生維持)や施設空調の調整により年間約25MWhの節電
  - ・暖房に温水を利用した大型空調機の空冷式(省エネタイプ)に更新。これによりボイラー燃料(重油)が約30%削減され、ボイラー運転時間も1時間短縮
- 2022年3月期には、高効率ボイラー設備への更新を2台実施し、EV車充電設備を4台導入しました。

#### ホテル運営におけるCO<sub>2</sub>の削減(葛城北の丸)：

- ・高効率ボイラー設備への更新
- 2022年3月期には、客室エアコン(7室)を、冷媒転換に合わせて高効率型に変更し、ホテルロビー空調機を高効率型へ更新しました。

#### 照明のLED化(葛城ゴルフ倶楽部および葛城北の丸)：

- ・照明器具のLED化を進めるとともに、トイレに人感センサーを設置し、年間約49MWh節電
- ・クラブハウスのロビー照明と北の丸庭園の外灯を水銀ランプからLEDへ転換し、年間約28MWh節電

### ▶ オフィスでの取り組み

#### 節電のための主な施策

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



### 照明のLED化

ヤマハ(株)本社事業所では、事務所照明のLED化を進め、2014年3月期～2022年3月期の9年間累計で蛍光灯や水銀灯約1,400本の交換により、年間約61MWhの節電効果が出ました。豊岡工場では外灯のLED化で年間約44MWhの削減効果、さらに屋内の蛍光灯については、2017年3月期～2022年3月期の6年間累計で約5,100本をLED化し、年間約70MWhの削減効果を出しています。今後も各工場・事業所内で計画的にLED化を進めていく予定です。

### 「クールビズ/ウォームビズ運動」の実施

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

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



クールビズ/ウォームビズ 社内啓発用ポスター

### ▶ 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

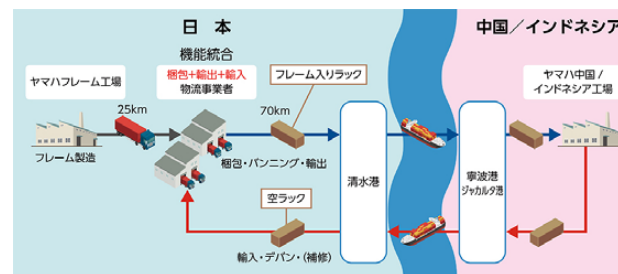
輸送効率向上やリードタイム短縮などの施策と合わせて、省エネおよびCO<sub>2</sub>排出量削減を推進しています。トラックやコンテナの充填率向上や倉庫配置・輸送ルート見直しによる輸送距離の短縮、CO<sub>2</sub>低排出輸送モード(船、鉄道)への切り替え検討のほか、輸送梱包仕様の見直し、他社との共同輸送、廃製品の現地処分化など、さまざまな取り組みの中でCO<sub>2</sub>排出量の削減につながる施策を進めています。2022年3月期におけるヤマハグループの国内総輸送量(国内販社などの輸送も含む)は、前年度比310万トンキロ(t×km)減の1,633万トンキロ(t×km)、CO<sub>2</sub>排出量についても前年度比466t-CO<sub>2</sub>減の2,527t-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。

▶ ヤマハグループ環境データ

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

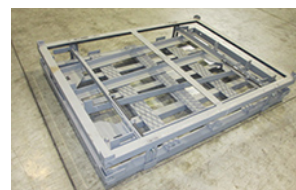
日本から海外工場へピアノフレームを輸送する際、従来は使い捨ての鉄製梱包ラックを用いていましたが、複数回利用できるリターナブルのピアノフレーム用梱包ラックを導入することで、省資源化を図っています。また、加えて輸送距離の短縮や積載効率の向上なども進めたことにより、鉄製ラックの廃棄に伴うCO<sub>2</sub>排出量を年間100t削減、鉄資源消費も年間1,600t削減できました。今後も、ピアノフレーム以外の部品を含めて輸送距離の短縮や使い捨て梱包材料の削減を検討していきます。



リターナブル物流のフロー図



グランドピアノフレーム用リターナブルラック



折りたたみ状態のラック(返送時)

### 部材・材料の輸送梱包材標準化による省資源・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、梱包サイズを小型化することで、コンテナ1本に積み込める製品数を増やして輸送効率を向上させています。例えば電子ピアノPシリーズにおいて梱包サイズを17%小型化し、コンテナ積載率を12.5%向上させました。これにより、40フィートハイキューブコンテナ換算で、年間269本を削減し、CO<sub>2</sub>排出量を年間26t削減しました。



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

## TCFDへの対応

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

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



### ▶ヤマハの取り組み ガバナンス

気候変動対応を含むサステナビリティに関する重要事項は、2021年1月に発足した代表執行役社長の諮問機関であるサステナビリティ委員会(委員長:代表執行役社長/2022年3月期は10回開催)にて議論した上で、取締役会にて議論・検討することにより、取締役会の監督が適切に行われる体制を整備しています。

気候変動に関わるリスクと機会への対応は同委員会の下部組織である気候変動部会(部長:常務執行役)で審議され、サステナビリティ委員会に報告されます。

2022年3月期には、中長期的な企業価値に影響を及ぼす経営の重要課題(マテリアリティ)の見直しを行い、改めて「気候変動への対応」をマテリアリティとして特定しました。2022年4月にスタートした中期経営計画「Make Waves 2.0」では、基本方針に「サステナビリティを価値の源泉に」を掲げ、気候変動への対応を重点テーマとして位置づけています。

### 戦略

当社は、ヤマハグループ全体に及ぶ影響を確認するため、全事業を対象に国際エネルギー機関(IEA)による移行面で影響が顕在化する「1.5~2°Cシナリオ<sup>\*1</sup>」と、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)による物理面で影響が顕在化する「4°Cシナリオ<sup>\*2</sup>」を用いてシナリオ分析を行い、短期・中期・長期<sup>\*3</sup>のリスクと機会を抽出しました。

※1 1.5°Cシナリオ:NZE(IEA World Energy Outlook 2021)、2°C未満シナリオ:SDS(IEA World Energy Outlook 2021)

※2 4°Cシナリオ:RCP8.5(IPCC第5次評価報告書)

※3 短期:現在-数年後/中期:2030年/長期:2050年に影響が強く表れる

### 主な気候変動リスク及び機会と対応

移行リスク	<p><b>主な短期リスク:</b>「脱炭素化により木材伐採事業の撤退が進み、木材が調達しにくくなるリスク」が挙げられます。当社グループは森林資源の持続可能性の観点から、安定的な供給が望める認証木材使用率を高めてきており、2022年3月末時点で52%に達しています。また、特定の産地の木材が入手困難になった場合でも社内に木材専門の技術部門および調達部門を保持しており、速やかに代替材への移行を実現するノウハウを有しています。</p> <p><b>主な中期リスク:</b>脱炭素社会の実現に向けさまざまな施策が展開されていく中、カーボンプライシングによるエネルギー価格の高騰や追加コストの発生が予想されます。これに対し、当社グループは温室効果ガスの削減目標をこれまでのSBT2°C水準からSBT1.5°C水準へ引き上げました(2021年9月、1.5°C水準で再認定)。目標達成に向けて、全社的な省エネルギー活動の推進、再生可能エネルギーの導入、製品の省エネルギー化、物流の効率化、サプライヤーとのエンゲージメント強化などに取り組んでおり、低炭素化のための設備投資を促すICP(インターナルカーボンプライシング)や、新社屋における低炭素施策の導入など、さまざまな取り組みを進めています。より意欲的な目標を掲げて排出削減を進めることは、さまざまな移行リスクを回避することにつながっており、今後も取り組みを強化していきます。</p>
物理的リスク	<p><b>主な長期リスク:</b>温暖化の進行とともに、調達している木材の生育適域が変化していく可能性があり、それにより特定楽器の製造が困難になることが挙げられます。当社グループが調達する木材から主な樹種を選定し、学術論文をもとに調査した結果、数樹種については温度上昇に伴って生育適域が減少するという可能性が見受けられました。これらの樹種で調達が困難となり原料価格の高騰などが生じた場合、事業リスクとなります。これらの樹種については今後特に生育状況などを注視し、影響が見受けられた場合は、早急に代替材への切り替えなどを行う準備を整えていきます。木材を持続可能な形で利用し続けるため、当社グループでは、違法に伐採された木材を調達してしまうことがないよう、伐採時合法性の厳格な確認を進めています。さらに気候変動による温暖化が進むことで、入手が困難になると見込まれている希少木材(楽器の原材料)については、「おとの森活動(原産地コミュニティと連携した良質材の育成)」など多面的な活動を実施することで、事業のレジリエンスを継続的に高めています。洪水などのリスクについては、ヤマハの主要なグローバル拠点および主要物流拠点、サプライヤーにて、2050年4°Cシナリオ(100年に一度)を想定した場合の洪水リスク(河川氾濫・沿岸氾濫)ならびに浸水時対策の有効性を調査し、その結果大きな被害は想定されませんでした。2020年3月期には全てのグローバル拠点においてBCPの策定が完了し、拠点ごとに想定される台風や洪水など自然災害に対して、排水設備を設置するなどの事前対策を実施しています。世界的に多雨や台風などによる水害が相次いでいることから、浸水リスクが比較的大きい拠点については移動や統廃合を検討しており、サプライチェーン全体の水害リスクを事業継続計画に盛り込んで非常時に適切な対応ができる準備を整えています。</p>
機会	<p><b>主な中期機会:</b>「気候変動対策を理由とする移動控えにより、製品需要が増加する機会」などが挙げられます。需要の伸長が期待される製品はコミュニケーション機器、通信機器などです。また、脱炭素化の進展により、EVなどの普及が進むことで、軽量・高音質を実現する当社オーディオ技術への顧客からの支持拡大や車内音響空間をトータルにプロデュースする新たな事業ドメインの獲得などが期待されます。</p> <p><b>主な長期機会:</b>「気温上昇などによる野外活動の制限により、製品需要が増加する機会」などが挙げられます。需要の伸長が期待される製品は楽器全般のほか、コミュニケーション機器、通信機器などです。また、楽器に適した木材の生育適域減少に備えて、既存材を超える特性を持つ代替材を開発することで、新たな価値を提供し、事業機会を拡大することが見込めます。</p>

## リスク管理

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。

リスクマネジメント委員会では、気候変動を含む事業に関連するさまざまなリスクについて、想定される損害規模と発生頻度に応じて評価・識別しています。また、各リスクに対するコントロールレベルを評価し、優先的に対処すべき重要リスクを特定するとともに担当部門を定め、リスク管理レベルの引き上げを図っています。

特に自然災害に起因する物理的リスクへの対応に関しては、同委員会の下部組織としてBCP・災害対策部会を設置し、BCP策定をはじめとする事業継続マネジメントを実行しています。

取締役会は執行役からの報告等により、リスクマネジメントの仕組みの有効性や推進状況を確認・監督しています。

## 指標と目標

サプライチェーンを含めたグループ全体のCO<sub>2</sub>削減を横断的に管理するため、温室効果ガスの総排出量（Scope1、Scope2、Scope3）をGHGプロトコルのスタンダードに基づき算出して指標とし、第三者検証を実施しています。

2031年3月期までに2018年3月期比でスコープ1+2を55%削減（SBT1.5°C水準）、スコープ3を30%削減する中期目標を策定し、Scope1+2については2051年3月期までにカーボンニュートラルを達成するという長期目標を設定しています。

▶ Scope1, 2, 3排出量

また、森林資源および生物多様性の保全のため、2022年3月期までに認証木材使用率50%を目標に取り組みを進め、2022年3月時点で52%と目標を達成しました。今後は使用する木材の持続可能性をより広範に管理するための自社基準を策定し、2025年3月期に、同基準に適合した「持続可能性に配慮した木材」の使用率を75%にすることを目標に活動を継続します。

## シナリオ分析結果

カテゴリー	影響段階	リスク/機会	根拠およびヤマハへの影響と対応	事業への影響 (潜在的)	
移行 リスク・機会 (1.5°C上昇 を想定)	調達	短期 リスク	脱炭素化により 木材伐採事業 の撤退が進み、 木材が調達しに くなるリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ネットゼロを目指す企業の増加により、森林由来の炭素クレジットの需要増が見込まれ、森林保有者の木材事業からの撤退事例が生じている。すでに一部産地における木材事業撤退の影響を受けているが、異なる産地の木材に代替することでリスクを回避している。</li> <li>・当社の木材調達先で伐採事業からの撤退が拡大した場合、製品製造に必要な木材が調達しにくくなるリスクがあるが、社内に木材技術及び調達の専門部門があり、代替材の開発や調達先の変更など速やかな対応を行っている。</li> <li>・また、木質原材料の調達にあたっては、森林が持続するよう管理された”認証材”に切り替える施策を実行している。</li> </ul>	- -
	直接 操業	中期 リスク	カーボンプライ シングの導入や 増額等により、 追加コストが 発生するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2030年の炭素価格はIEA 2050ネットゼロシナリオ(NZE)では、日本130米ドル/t-CO<sub>2</sub>(約1.5万円/t-CO<sub>2</sub>)、中国90米ドル/t-CO<sub>2</sub>(約1万円/t-CO<sub>2</sub>)、インドネシア15米ドル/t-CO<sub>2</sub>(約1700円/t-CO<sub>2</sub>)と予測されており、2030年にはこれらのカーボンプライシング影響により成り行き値で16億円程度のコスト増となるが、1.5°Cシナリオに対応したGHG削減目標を達成することで、6億円程度に抑制できると見込んでいる。(1米ドル115円で計算)</li> <li>・目標達成のためICP(インターナショナルカーボンプライシング)を14,000円/CO<sub>2</sub>tに設定し、低炭素設備投資の促進や生産部門のエネルギー効率向上、再生可能エネルギー導入を進めている。</li> </ul>	- -
			再生可能エネ ルギー調達量 の増加により、 追加コストが 発生する リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大幅な排出削減を実現するためには再生可能エネルギー調達が重要となる認識。</li> <li>・ヤマハのスコープ1・2排出量の多くは電力に由来。排出削減を進めるためには更なる再生可能エネルギー調達が必要と見込んでいる。(2022年3月期の購入電力料金は30億円程度)</li> <li>・省エネルギー、再生可能エネルギー自家発電、再生可能エネルギー調達にて炭素排出量を削減していく。</li> </ul>	-
製品 需要	中期 機会	気候変動対策 を理由とする 移動控えにより、 製品需要が 増加する機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・気候変動対策を理由に移動(飛行機の利用など)を控える動きが見え始めており、今後こうした傾向が継続・拡大していく可能性がある。</li> <li>・このようなアウトドアからインドアへの生活様式の変化は、ヤマハのコミュニケー ション機器(スピーカーフォン、ルーターなど)製品の需要増につながると考えられ、機会となり得ると認識。</li> <li>・脱炭素化により自動車の電動化が進むことが想定される。IEAのネットゼロシナリオ(NZE)では、EV比率(販売ベース)を2030年64%、2050年100%と見込んでいる。電気自動車の普及が加速されることにより、より軽量で、かつ高音質なオーディオ性能を実現する技術を保有する当社は顧客からの強い支持が得られる。さらにオーディオにとどまらず車内音響空間をトータルにプロデュースする新たな事業ドメインを獲得できる可能性がある。</li> <li>・気候変動対策として廃棄物削減・資源有効活用への動きが加速する中、原材料のリデュース、再生材・再生可能素材の利用、アップグレードや高耐久化による長期使用の促進、梱包材の脱プラ化などを実現する技術開発や、製品のサービス化などビジネスモデルの変革により、業界の方向性に関して主導的な役割を果たすブランドとなり得る。</li> </ul>	+ +	

物理的 リスク・機会 (4°C上昇 を想定)	調達	長期 リスク	調達木材の適 域変化により、 調達木材の入 手が困難となる リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・温暖化の進行とともに、調達している木材の生育適域が変化していく可能性がある。</li> <li>・当社の調達木材から希少性や代替の難しさなどに鑑みて主な樹種を選定し、学術論文をもとに調査した結果、数樹種について適域が減少するという可能性が見受けられた。これらの樹種で調達が困難となり原料価格が高騰するリスクがある。</li> <li>・楽器適材を生み出すサステナブルな森を地域社会と一体となり実現する活動「おとの森」活動の展開などを通じて、良質な木質原材料の長期にわたる安定的な調達を目指している。</li> </ul>	--
	直接 操業		大雨・洪水によ り自社拠点(工 場など)が影響 を受け、操業停 止・逸失利益が 発生するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・温暖化の進行とともに、大雨・洪水などの被害が増加することが想定される。自社拠点(工場など)が洪水被害を受け、操業停止となった場合には逸失利益が発生する可能性がある。</li> <li>・ただし2050年4°Cシナリオを想定した場合、床上浸水1mを超える洪水被害により事業影響を受けると見込まれる拠点はヤマハグループ主要拠点、物流拠点、主要サプライヤー(合計で約100箇所)には存在しないことを自社調査で確認済。</li> </ul>	-
	製品 需要	長期 機会	気温上昇を理由 とする夏季の外 出控えにより、 製品需要が増 加する機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夏場の気温上昇(熱中症など)を理由に外出を控える傾向が見え始めており、今後こうした傾向が継続・拡大していく可能性がある。</li> <li>・このようなアウトドアからインドアへの生活様式の変化は、ヤマハのコミュニケーション機器(2022年3月期のICT機器売上収益145億円)やギターをはじめとする楽器全般(2022年3月期の楽器事業売上収益2762億円)の需要増につながると思われる機会となり得る。</li> <li>・楽器に適した木材の生育適域減少に備えて、既存材を超える特性を持つ代替材を開発することで新たな価値を提供し、音楽文化の発展と事業機会の拡大を実現することが見込める。</li> </ul>	++

(注) 想定度×事業影響の大きさから一定以上のものを掲載

木材生育適域の基準年に対する変化予測(%)

■ 正(100%以上) ■ 負 ■ 軽微(95~100%) ■ 中程度(80~95%) ■ 大(80%未満)

対象樹種	対象国	産業革命以前からの世界平均の気温上昇(°C)と潜在適域の変化(%)									
		0.6°C*	1.0°C	1.5°C	2.0°C	2.5°C	3.0°C	3.5°C	4.0°C	4.5°C超	
針葉樹A	北米A	100	100	99	98	96	94	92	90	90%未満	
針葉樹B	欧州A	100	101	84	74	62	47	31	11	11%未満	
広葉樹A	アジアA	100	101	105	107	109	111	113	115	115%超	
広葉樹B	アジアB	100	101	103	104	104	104	103	101	101%未満	
広葉樹C	欧州B	100	102	96	86	72	55	37	14	14%未満	
	欧州C	100	100	100	99	98	96	94	92	92%未満	
		2°Cシナリオ				4°Cシナリオ					
RCP8.5の場合(4°Cシナリオ)		現在	2040年代		2060年代		2080年代		2090年代		
RCP2.6の場合(2°Cシナリオ)		現在	2040年代~2090年代								

\* 現在：1986~2005年平均  
(注) 自社調査による結果の一部を示したもの

社外からの評価

▶ 気候変動に関するCDP調査において最高評価となる「Aリスト」企業に選定

ヤマハは、気候変動などの環境分野の課題に取り組む国際的な環境非営利団体CDPより、気候変動対策の取り組みとその情報開示に関して世界的に優秀な企業として評価され、「2021年度気候変動Aリスト企業」に初めて選定されました。2022年3月期のCDP気候変動調査は、世界中の主要企業約13,000社を対象に実施されました。対象企業は、AからD-までの8段階のスコアで評価され、最高評価として名誉ある「Aリスト」には、全世界で200社、うち日本企業は55社が選定されました。



▶ CDP2021 サプライヤー・エンゲージメント・リーダーに選定

ヤマハグループは、CDPが行っている「サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高評価の「リーダー」に2年連続で選定されました。2017年に開始されたこの評価は、企業のサプライチェーン全体における気候変動・GHG排出量削減の取り組みに関してCDPが実施するものです。約23,000社の国内外の企業を対象として調査・評価を行い、全世界で518社(うち国内105社)が、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。当社グループは、原材料調達から生産・流通・使用・廃棄・リサイクルに至る製品・サービスのライフサイクル全体を通じてGHG排出量の削減に努めており、今回その取り組みが高く評価された結果となりました。



▶ 社外からの評価

## 生物多様性の保全

### 木材使用企業としての責任

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

- ▶ ヤマハグループサステナビリティ方針
- ▶ ヤマハグループ環境方針
- ▶ 持続可能な資源の利用

### 環境・生物多様性保全の取り組み

#### ▶ 化学物質の対策

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

▶ 汚染の防止

#### ▶ 水質保全

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

▶ 汚染の防止

#### ▶ 工場排水の生態系影響評価(豊岡工場)

ヤマハ(株)豊岡工場構内にある(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリングでは、管楽器の生産を行っています。その生産工程から出た化学物質を含む排水は、無毒化処理して河川に放流しています。そこで、定期的に工場排水の生態系影響評価を実施。工場排水の影響を、生物応答を利用した「WET手法※」を用いて評価し、生態系への影響がほとんどないことを確認しています。

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

#### ▶ 森林・自然環境の保全 インドネシア「ヤマハの森」活動



ヤマハ(株)とインドネシア現地法人6社は、2005年から2016年まで(第1期/第2期)インドネシアで、植林を通じて地域社会へ貢献していく「ヤマハの森」活動を実施してきました。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、学術的調査に基づいて選定した樹種の植栽を行いました。2018年3月期、「ヤマハの森」第1期と第2期の両方のエリアにおいて、衛星写真による森林の育成状況の確認と森林が吸収したCO<sub>2</sub>量の推計を実施したところ、合わせて約42,000tのCO<sub>2</sub>が吸収されたと見込まれています。

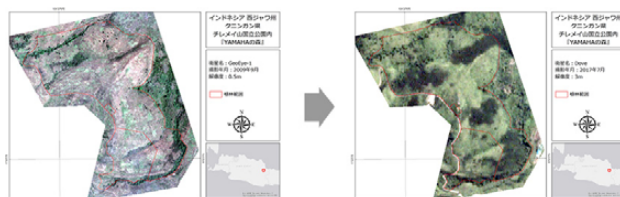


#### インドネシア「ヤマハの森」活動実績

	第1期(2006年3月期～2010年3月期)	第2期(2011年3月期～2015年3月期)
主催	ヤマハ(株)および関連現地法人6社 ヤマハ発動機(株)および関連現地法人2社	ヤマハ(株)および関連現地法人6社
協力	(公財)オイスカ	(独)国際協力機構(JICA)、現地国立公園管理事務所、国立クニンガン大学林学部
場所	インドネシア 西ジャワ州スカブミ県	インドネシア 西ジャワ州クニンガン県チレメイ山国立公園内
期間	2005年12月から2010年3月	2010年12月から2015年3月(植林活動) 2015年4月から2017年3月(メンテナンス)
森林消失の主因	乱伐	森林火災
植林目的	生物多様性の回復、水源涵養、土壌浸食防止、CO <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
活動内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・植林および管理</li> <li>・植林セレモニー(延べ9,180人参加)</li> <li>・環境教育活動(農民グループや学校での育苗活動ほか)</li> <li>・教育支援(机・椅子などの支援)</li> <li>・地域支援(共同水場の建設など)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・植林および管理(JICAの「生態系保全のための荒廃地回復プロジェクト」に参画)</li> <li>・植林セレモニー(延べ1,300人参加)</li> <li>・小学生への環境教育</li> </ul> ※2017年3月期にチレメイ山国立公園に移管。現地行政、関係者による管理のもと永続的に保全
CO <sub>2</sub> 吸収量 2017年度推計	30,929t(12年間)	11,542t(7年間)



左:植林開始時(2011年)と、右:順調に育った木々(2017年)



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

### ▶ 遠州灘海岸林の再生支援活動

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

2021年10月、一般の方無参加で環境スタッフによる植栽を行いました。

### 植樹実績

時期	本数	樹種
第1回 2007年	115本	ウバメガシ、ヤブツバキ、ヤマモモ
第2回 2008年	180本	ウバメガシ、ヤブツバキ、ヤマモモ、モチノキ
第3回 2009年	150本	ヤブツバキ、ウバメガシ、モチノキ、クスノキ、シャリンバイ、エノキ、トベラ
第4回 2010年	155本	エノキ、クスノキ、モチノキ、ウバメガシ、カクレミノ、シャリンバイ
第5回 2011年	160本	ヤマモモ、クロガネモチ、トベラ、カクレミノ、イボタノキ
第6回 2012年	200本	ヤブニッケイ、クロガネモチ、ヒメユズリハ、マサキ、イボタノキ
2013年は防潮堤建設工事のため中止		

第7回 2014年	300本	ヤマモモ、ウバメガシ、エノキ、シロダモ、クロマツ
第8回 2015年	480本	ウバメガシ、マサキ、シャリンバイ、トベラ、クロマツ
第9回 2016年	245本	ウバメガシ、マサキ、クロマツ
第10回 2017年	330本	抵抗性クロマツ
第11回 2018年	300本	抵抗性クロマツ
第12回 2019年	300本	抵抗性クロマツ
2020年は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い中止 (植栽した樹木の生育状態の観察を実施)		
第13回 2021年	150本	抵抗性クロマツ
累計	3,065本	

「しずおか未来の森サポーター第13回遠州灘海岸林植樹」  
令和3年10月25日(月曜日) 環境スタッフ、浜松市公園管理事務職員、正木樹芸研究所の皆さんで  
時折の雨模様の中、予定していた150本の抵抗性クロマツの植樹を行いました。



第13回の植樹の様子



生育状況の確認観察

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



Smile1: 労力による貢献

Smile2: 資金による貢献

Smile3: 地域との連携


## 環境技術の応用

### 環境負荷削減をサポートする製品

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

### 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
エレキギター『RGX-A2』	天然木に代えて植林材を使用	

### 希少樹種木材の代替

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

※ A.R.E.: Acoustic Resonance Enhancement

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

▶ ヤマハエコプロダクツ制度

## 公正な事業慣行

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

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

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

## 腐敗防止

### 基本的な考え方

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

▶▶ 国連グローバル・コンパクトの支持

▶▶ コンプライアンス行動規準

▶▶ 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

### 腐敗防止を徹底するための取り組み

事業活動において、各国・地域の行政機関との交渉や協働機会があります。教育機関や公的施設に向けた事業の展開、工場建設や操業に関する許認可取得では贈賄などのリスクが懸念され、腐敗認識指数<sup>\*</sup>や製造・販売拠点としての重要度にも鑑みた対策が必要だと認識しています。ヤマハグループでは、これらのリスクをはじめあらゆる腐敗行為を防ぐため、コンプライアンス行動規準に基づ

いたルールの整備・運用の徹底、腐敗防止のための施策・教育・啓発を行っています。ヤマハ(株)法務部門は、海外のグループ企業31社および国内のグループ企業13社の事業における腐敗リスクが想定されるケースを各社にヒアリングして分析し、各社に対し注意喚起を継続しています。また、グループ内の取り組み状況をモニタリングし、取締役への報告を行っています。

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

#### ▶ ルールの整備・運用の徹底

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

また、ヤマハ(株)法務部門は、グループ全体に適用される腐敗防止のために取り組むべきコンプライアンスプログラムを定めたルールの制定を進めています。

▶▶ 7-2 公務員等への贈答・接待の禁止

▶▶ 8-5 外国公務員への贈賄禁止

#### ▶ 腐敗防止のための施策・教育・啓発

贈賄など不公正な取引を防止するために、さまざまな施策を実施しています。自社による行為はもとより、取引先が自社のために行う贈賄リスクを考慮して、取引先に対し契約書などで贈賄の禁止を義務付けたり、取引先から誓約を取得するといった措置を講じるグループ企業もあります。また「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」によりサプライヤーに対しても腐敗行為の禁止を定めています。

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

#### ▶ 腐敗行為に関する指摘などの状況

2022年3月期、ヤマハグループ内で腐敗行為に関する法令違反や行政処分はありませんでした。また、取引先またはその従業員を名乗る方から内部通報窓口への、ヤマハにおける贈賄を指摘する通報はありませんでした。

▶▶ コンプライアンス相談・通報窓口の運用

## 責任ある政治的関与

### 基本的な考え方

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

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

▶▶ 7-1 政府・地方自治体・公的機関との取引

▶▶ 7-2 公務員等への贈答・接待の禁止

▶▶ 7-3 政治献金

▶▶ 7-4 関係官庁への対応

### 政治献金について

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

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

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

▶▶ 7-3 政治献金



## 公正な競争

### 基本的な考え方

ヤマハグループは、不当な競争制限行為や不公正な取引を行わず、市場経済社会の健全な発展の基本である「公正な競争」を徹底します。また、取引先とともに歩むパートナーであると考え、公正な取引の徹底による信頼関係の維持に努めています。コンプライアンス行動規準においては、取引先との公正な関係に対する規定と市場競争における企業の行動に対する規定をそれぞれ明記し、グループ内に周知徹底を図っています。

- 5. 取引先との関係
- 6. 競争相手との関係

### 公正な競争・取引のための仕組み・施策

#### ▶ 競争法の遵守

ヤマハグループは、「公正な競争」を徹底するため、グループ企業が競争法遵守のために取り組むべきコンプライアンスプログラムを定めたルールを制定し、国内・海外グループ企業において、カルテル、入札談合、価格拘束などの違法行為を防止するための競争法研修を実施しています。

当該ルールに基づき、2022年3月期は、海外のグループ企業19社（販売子会社、事業子会社）および国内のグループ企業10社（ヤマハ（株）、販社子会社、事業子会社）で競争法研修を実施しました（国内受講者数計：2,242名）。

#### ▶ 下請法の遵守

ヤマハグループ（国内）では、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、社内通達や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へ通知し、順守すべき事項の把握と周知徹底に努めています。

### 公正な競争に関する違反の状況

2022年3月期において、ヤマハグループ内で、反競争行為、競争法違反、独占禁止法違反により法的措置を受けた事例はありませんでした。また、国内については、公正取引委員会や中小企業庁からの書面調査に協力しており、法令違反による命令・勧告は受けていません。

## バリューチェーンにおける社会的責任の推進

### 取り組みおよび推進体制

ヤマハグループは、製品・サービスの開発、原材料調達、製造、販売、リサイクルなどバリューチェーン全体でのサステナビリティ推進に努めています。2021年に設置したサステナビリティ委員会（委員長：代表執行役社長）に、調達や人権に関する専門部会（部会長：執行役）を置き、サプライチェーンにおける環境や人権などのサステナビリティ課題に対応するための社内体制の整備、施策や目標、実行計画の策定、関連部門と連携した推進活動、モニタリングを行っています。

- バリューチェーンとサステナビリティ課題
- サステナビリティマネジメント

### サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進

ヤマハ製品は主に、日本、中国、インドネシア、マレーシア、インドに拠点を構えるヤマハのグループ企業で製造、組み立てされています。これら生産拠点であるグループ企業に対し、コーポレート部門の専門スタッフが、グループ規程や基準に基づいて労務、安全衛生、環境管理の状況をモニターし、仕組み構築支援や改善アドバイスをしています。また、これらのグループ企業が原材料や部品を調達するにあたっては、調達に関するヤマハグループの各方針に従います。「ヤマハグループ購買方針」に定める基準に沿って調達先を選定するとともに、労働や人権、環境などサステナビリティについて定めた「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」への順守を調達先に要請しています。また、同基準に沿った点検を取引開始時および定期的実施し、必要に応じて是正や取引の見直しを行っています。なお、ヤマハ（株）は電子情報技術産業協会（JEITA）の会員として、CSR委員会や同委員会内の苦情処理メカニズムワーキンググループに参加し、業界連携でのCSR調達推進活動に努めています。

#### ▶ 調達に関するヤマハの方針

- ヤマハグループ購買方針
- ヤマハサプライヤーCSR行動基準
- ヤマハグループ木材調達方針
- グリーン調達基準書
- 紛争鉱物への対応

#### ▶ サプライヤーに対するサステナビリティ要請

サプライヤーとの取引契約書にヤマハサプライヤーCSR行動基準の順守を明記するとともに、サプライヤーに対して定期的に自己点検を要請しています。

➤ ヤマハサプライヤーCSR行動基準

#### サプライヤーへのサステナビリティに関する要請事項<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 労働者の権利の確保（結社の自由や団体交渉権など） 紛争鉱物への対応
労働安全	職務上の安全確保 事故の未然防止と緊急時への備え 労働災害と疾病の予防 身体的負荷、疾病への配慮 機械装置の安全対策 施設の安全衛生の確保
環境保全	環境許可証などの順守 省資源と省エネルギー 排水の管理 大気への排出の管理 廃棄物の適正処分 化学物質の管理 製品含有物質の管理 生物多様性の保全
倫理	汚職・賄賂などの禁止 反競争的行為の禁止 情報の開示 製品情報の適切な提供 不正行為の予防と早期発見 知的財産権の保護 個人情報保護

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

ヤマハサプライヤー-CSR行動基準

ヤマハサプライヤー-CSR自己点検表

## 責任ある原材料調達

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

▶ 持続可能な木材調達  
▶ グリーン調達活動

## 紛争鉱物への対応

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

## 取引先とのコミュニケーション

ヤマハグループでは、取引先や委託先とのコミュニケーションを推進しています。日本国内では、原材料・部品・設備などの調達先、物流業務・工事などの委託先に対し、経営や生産・販売動向に関する情報共有、労働安全や環境保全などの協力を行うほか、懇親活動を通じて意見交換などしやすい雰囲気醸成に努めています。取引先と連携したサステナビリティ推進に向けて、国内の調達取引先の研修会にてSDGsテーマの講話を行い、SDGsの概要や人権への取り組みを含む当社グループの活動について紹介しています。また、日本国内生産拠点の廃棄物処理委託先について、法令順守やCSR面での確認や訪問による現地確認を行っています。なお、国内生産拠点を置く静岡県の産業廃棄物協会に排出事業者として加盟し、廃棄物処理に関する情報交換や、施設見学会などのイベント協力を通じたコミュニケーションを図っています。

## コミュニケーションの実施状況

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

年次総会：調達・物流・設備の各部門における協定会 各1回 計3回  
生産・販売動向報告会：調達部門の協定会 年1回

安全衛生点検パトロール：2022年3月期は2事業所の構内工事現場にて実施

廃棄物処理委託業者：2022年3月期は27社への訪問、現地確認を実施



廃棄物処理委託先への現地確認の様子

## ▶ パートナーシップ構築宣言

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

▶ パートナーシップ構築宣言(2021年1月1日登録)

## ▶ 「ホワイト物流」推進運動

ヤマハ(株)は、国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先や物流事業者等の関係者との相互理解と協力のもとで物流の改善に取り組むことを方針とした「持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言」を提出しました。

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

## ▶ サプライヤーの点検実施状況

2020年3月期に取引先3,748社※2に対する一斉点検を行い、3,694社から点検結果の報告を受けました(回収率98.6%)。点検結果より管理の仕組みが不足している11社に対し是正を要請し、うち9社の改善状況を書面で確認しました。残り2社は取引中止を予定しています。報告のなかった54社のうち38社は、RBAなどのサステナビリティ規範への準拠や認証取得の状況から低リスクと判断しました。9社とは取引中止を予定し、残り7社へは引き続き行動基準の順守を求めるとともに、調達の方針や計画策定の際に今後の取引について検討、判断していきます。次回一斉点検は2023年3月期に予定しており、実施に向けて点検項目の拡充と評価基準の見直しを行いました。

2022年3月期は、取引開始の検討に際し138社に自己点検を実施いただきました。

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

## ▶ 調達担当者への教育

グループ内の調達担当者に対し、下請法や契約に関する法律、貿易や調達物品に関する諸規制など公正な取引のための教育を行っています。加えて、サプライヤーのCSR行動基準の順守状況を点検する担当者に向けては、責任ある調達に関する教育を行っています。また、木材の合法性確認など持続可能な木材調達についての説明会を毎年行っており、2022年3月期は日本、中国、インドネシアの3地域で実施しました。

## 財産権の尊重(知的財産の保護)

### 基本的な考え方

ヤマハグループは、自社・他者すべての知的財産が正当に保護・利用されることにより、技術革新や文化芸術の創造が促され、健全な社会の発展につながると考えています。この考えのもと、企業理念「感動を・ともに・創る」および経営ビジョン「なくてはならない個性輝く企業になる」の達成に向け、知的財産権を積極的に取得・活用することで自社の事業を保護すると同時に、他者の知的財産権を尊重する風土・体制づくりに努めています。

### 知的財産の保護への取り組み

事業活動の中で生まれる新しい技術アイデア、デザインや商品・サービス名などの重要な知的財産について積極的に権利を取得し、保護および活用を図っています。また、他者の知的財産権を尊重することを基本とし、「コンプライアンス行動規準」にも知的財産権の保護を定め、順守しています。新製品開発時や知的財産権取得における事前調査にあたっては、AIを活用したツールなどを導入し、精度向上による権利侵害の回避に努めています。また、職務上発生した創作に関する権利(特許や意匠など)についての取扱規定および報奨制度などを整備するほか、自社および他者の保有する知的財産を適正に利用するための従業員教育も行っています。入社時の教育に加え、開発部門やマーケティング部門などへの配属や異動にあわせ、知的財産の管理全般や特許・著作権などの関連テーマに関する研修を実施するなど、従業員教育を強化しています。

▶▶ 6-3 知的財産権の尊重

#### ▶ 特許

特許情報などの分析結果に基づいて中長期の事業を見据えた特許戦略を策定し、新しい価値の創造を支援するとともに、それらの価値を保護するための強い特許網構築を目指しています。各事業においては、他社との差別化、事業の優位性の獲得を主眼に特許を活用するとともに、第三者へのライセンス活動も適宜行っています。

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

2022年3月末におけるヤマハグループの特許および実用新案の合計保有件数は、国内で2,298件、海外では、米国、欧州、中国を中心に2,793件の合計5,091件です。

#### ▶ 意匠

ヤマハグループでは、デザインを製品差別化の重要な要素の一つと捉え、意匠権を中心とした知的財産権による適切な保護・活用に努めています。特に、模倣品被害の多発する国・地域においては、意匠権の取得と権利行使を強化しています。また最近では、デザインもブランディングの重要な一要素として位置づけ、それに沿った意匠出願戦略を進めています。

2022年3月末におけるヤマハグループの意匠保有件数は、国内で491件、海外で1,085件の合計1,576件です。

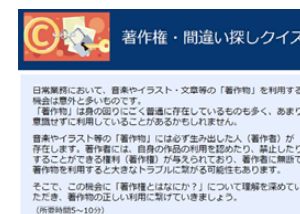
#### ▶ 著作権

ヤマハグループは、特許・意匠・商標の産業財産権に加え、音・音楽の分野を中心に多数の著作物を創作しています。特に、音楽関係の著作権などは重要な知的財産権であり、法的措置の実施を含めて適正な管理・活用に努めています。また、適法な著作物利用を図るための社内教育にも取り組んでおり、毎年、社内の知的財産担当者が社内向け著作権セミナーを開催するほか、部門・グループ企業向けにそれぞれ特化した勉強会も定期的実施しています。(2022年3月期は延べ4回、計299名受講)

2021年6月から2022年2月にかけて、著作権の基本的知識に関する間違い探しクイズ「著作権確認テスト」を海外ヤマハグループ企業の従業員に対して実施。昨年実施済みの日本国内のみならず、全世界の従業員の著作権意識向上と適切な著作物利用・管理を促進しました。

そのほか、著作権に関する社内教育ツール「著作権ガイド」を、最新

の法規制や社会情勢に対応して随時改訂しています。現在は、日本において2018年末と2019年初に施行された改正著作権法に合わせた改訂版を2019年4月から配布しています。



著作権確認テスト(Web実施)



著作権に関する社内教育ツール

#### ▶ ブランド

ブランドは、創業より築き上げてきた大切な資産であり、お客さまや社会に対する責任の証です。ヤマハグループは、ヤマハブランドに関する管理規程や全社的な管理組織であるブランド戦略委員会のもと、表示ルールなどの整備を進め、適正な使用によるブランド価値の維持・向上を図っています。また、ヤマハブランドについてほぼ全世界で商標権を取得しているほか、商品・サービス、技術などのサブブランドについても、適正に事前調査および権利取得を図っています。

#### ▶ 模倣対策

ヤマハグループは、世界各地で拡大基調にある模倣品や知的財産の不正使用への対策を継続することで、消費者の経済的不利益排除と安全確保を図り、ヤマハブランドへの信頼を維持することを目指しています。特に中国において、訴訟提起や行政処分の申し立てをはじめ、近年はインターネットやソーシャルメディアによる模倣品販売への対策にも力を入れています。

## 税務コンプライアンスに対する取り組み

ヤマハグループは「私たちは、音・音楽を原点に培った技術と感性で、新たな感動と豊かな文化を世界の人々とともに創りつづけます」を企業理念とし、高い収益性を確保するとともに企業としての社会的責任を果たすことにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組んでいます。

### 基本的な考え方

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

### 税務ガバナンス

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

### 税務執行体制

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

## 税務リスク低減とモニタリング

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

### タックスプランニング

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

### 移転価格

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

### 税務当局との関係

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

### 透明性の確保

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

## 消費者課題

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

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

### 製品・サービス情報の開示

#### 基本的な考え方

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

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

▶▶ 1-3 的確な広告・宣伝と正確な表示

#### 製品・サービスの適正な情報開示

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

製品・サービスについて仕様などの基本情報のほか、安全に使用していただくためのポイントを取扱説明書やカタログ、ウェブサイトなどお客さまの目に触れやすい媒体に掲載し、事故防止のための安全啓発を行っています。なお、学校用楽器・機器に関する安全啓発情報はウェブサイトの他「学校用楽器・機器カタログ」にも掲載しています。

▶▶ 製品を安全に正しく使用していただくために

▶▶ 学校用教育楽器・機器を安心して楽しむために

▶▶ 「学校用楽器・機器カタログ」> 楽器を安全にお使いいただくために

製品の不具合や、製品・サービスに起因する事故が発生した場合には、法令に基づく関係当局への報告、お客さまの安全に必要なリコールや積極的な情報開示を迅速かつ適正に行います。重大性や緊急性、購入・使用などの実態に応じて、ウェブサイトへの掲載や記者発表、新聞・専門誌などへの社告掲載、SNSによる情報発信、ダイレクトメール・お電話などによって情報伝達の徹底を図っています。

2020年6月、電子ピアノYDP-S51に同梱されたACアダプターPA-300Cの一部製品において、融解、発煙に至るおそれがあることが判明したため、当社ウェブサイト上に情報を公開しています。

▶▶ ヤマハ 電子ピアノアリアウスYDP-S51用ACアダプターの無償交換のお知らせ(溶融、発煙の恐れ)

その後、電子ピアノP-155、シンセサイザーMOTIF-RACK XS、電子ドラムDTX900/DTX900Mに同梱されたACアダプターPA-300Cの一部製品においても、融解、発煙に至るおそれがあることが判明したため、2021年8月に情報を追加公開しました。融解、発煙の発生を防止するため、製品回収、無償交換についての情報を掲載し、対応を進めています。

▶▶ ACアダプター PA-300C、及び、PA-300Cを同梱して販売しました製品(P-155/MOTIF-RACK XS/DTX900/DTX900M)の、ACアダプター無償交換のお知らせ(溶融、発煙の恐れ)

#### 表示・広告に関する違反などの状況

2022年3月期において、製品の表示に関する違反(規制や認証に適合しているものの表示漏れ・誤記などがあった案件)はありませんでした。

製品・サービスの安全性に関わる不具合などの状況は以下のページに掲載しています。

▶▶ 製品・サービスの安全性確保

## 製品・サービスの安全性確保

### 基本的な考え方

ヤマハグループは、製品・サービス・施設などにおける安全性を、当然備えるべき「基本品質」とし、お客さまをはじめ、製品・サービスのライフサイクルに関わる全ての人々の生命、身体および財産に対する被害を防ぎます。

コンプライアンス行動規準において製品・サービスの安全性確保について定め、その実践のための体制を整備するとともに、本質的安全設計に向けた設計プロセスを強化しています。

▶▶ 1-2 製品・サービスの安全性確保

### 安全性確保のための体制と対応

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

#### ▶▶ 安全に配慮した製品設計

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

そのためにリスクアセスメント手法であるR-Map<sup>®</sup>手法の定着を図り、リスクアセスメントの有効性向上の活動を進めています。

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

### ▶ 製品の安全性評価環境

リチウムイオンバッテリーを始めとする部品、製品の安全性確保のため、耐火・防爆性能を完備した試験棟を整備しました。安全性評価を社内で完結できる環境を整えることで、設計・開発部門へ迅速にフィードバックする体制を整えています。



試験棟



試験設備

### ▶ 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製品(年間約20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。



安全性審査の様子



### ▶ 各国の製品法令・規格への対応

製品の品質や安全性、環境保護に関する世界各国の法令・規格を確実に順守するため、各種規制情報の動向監視や社内方針の決定、運用の体制を整えています。法規制の拡大・改定や自主基準の付加などにより社内基準を制改定する一方で、現地法人との情報連携により、各国法規制の変化に迅速・適切に対応し、法規制情報を管理する仕組みを強化しています。近年、電磁波や省エネに関する規制が国際的に強化されていることから、ヤマハ(株)では電磁波測定設備をはじめ各種測定・分析・評価機器を社内に設置し、規制のあるすべての国に向けた製品や

部品の試作品評価などを実施しています。また、化学物質に対する規制が世界各国で強化されていることを受けて、製品に含まれる化学物質の管理システムを構築・運用するとともに、「製品に関わる化学物質の含有基準」を制定しています。製品の設計・開発にあたっては、この基準に沿って含有化学物質をサプライチェーン全体で管理し、順法性の確保と環境負荷の低減に役立てています。

法規制順守を実現していくために、これを理解し、担い手となる人材の育成を行っています。2022年3月期からはeラーニングによる、製品に関する法規制の概要とヤマハにおける対応の枠組みの教育を開始しました。



電磁波測定に使用する電波暗室

### ▶ 製品事故時の速やかな対応

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

▶▶ 製品・サービスの適正な情報開示

### 製品安全のための教育

人事教育の中に製品安全リスクアセスメントコースを設けて、事故事例の紹介や製品開発段階から製品発売後に至るまでのリスクマネジメントなどの教育を行っています。2019年3月期まで実施していた製品安全コースも合わせて、2011年3月期から2022年3月期までの12年間で、技術・開発者を中心とした従業員347人が受講し、延べ1,820時間の講義を実施しました。

### 製品・サービスの安全性に関わる不具合・違反などの状況

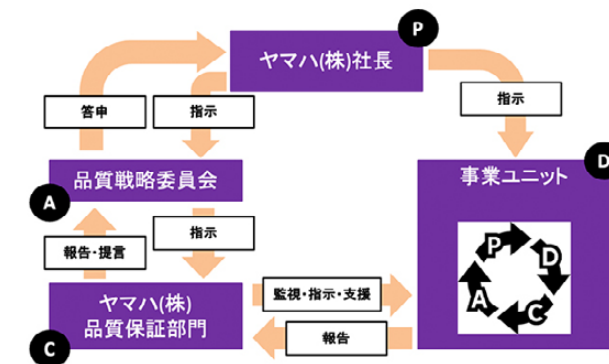
2022年3月期、製品の安全面での不具合に関わる市場対応が1件発生しました。なお、この1件に起因する人的な被害は発生しておらず、また、罰則をとらぬ法令違反もありませんでした。

▶▶ 当社製品をご利用のお客様へ重要なお知らせ

## 品質保証

### 品質マネジメント体制

ヤマハグループでは、品質重視の製品づくりとサービスの提供を徹底するため、品質マネジメントシステムを運用し、品質向上に努めています。グループ全体の品質方針・目標や重要施策は執行役員を委員長とする「品質戦略委員会」での審議を経て、代表執行役社長からの指示によりヤマハ(株)品質保証部長が各事業部門およびグループ企業へ展開します。各部門およびグループ企業は、グループ品質方針・目標に沿って部門目標を設定し、ヤマハ(株)品質保証部が、これらの達成状況確認と品質監査(次項参照)などによるモニタリングを行い、品質戦略委員会に報告します。加えて「グループ品質管理規程」で、品質問題の発生などグループ内の品質状況をヤマハ(株)品質保証部門長へ集約することを規定し、グループ全体における品質管理のガバナンス強化も図っています。



### ▶ ISO 9001 およびIATF 16949認証取得拠点 (2022年3月末時点)

ISO 9001:6事業領域で認証取得※  
IATF 16949:1事業領域で認証取得

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

## 品質監査

各事業部門の品質保証体制や製品・サービス品質が顧客満足の実現に有効であるかどうかの観点から評価し、問題点やベストプラクティスを各事業部門にフィードバックすることによって品質問題の未然防止と品質水準の維持向上を図るため、ヤマハ(株)品質保証部の監査員が品質監査を実施しています。監査結果を踏まえ必要に応じて改善を促すとともに、全社品質マネジメントシステムの改善を推進しています。

また、各製品事業部門では、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る一方、リゾートなどのサービス事業部門へも顧客安全の視点での品質監査を開始しています。

## 品質管理・品質意識向上に関する教育

ヤマハグループでは、人事教育に「品質技術」の専門教育と階層別教育を整備して、従業員の品質への意識向上と品質管理のスキル向上を目指しています。2022年3月期は品質工学コース、製品安全リスクアセスメント(R-Map)コースなどの各講座を開催しました。今後は、技術系中堅人材に対する品質関連技術の習得強化を目的とした品質保証教育体系の再整備や、マネジメント層の品質意識向上を目的とした品質マネジメント教育体系の見直しを進めていきます。

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

## 持続可能な消費

### 基本的な考え方

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

▶▶ 持続可能な資源の利用

### 製品の環境配慮に関する情報提供

環境や社会に配慮した製品・サービスの普及に向けて、また、環境に対するお客さまの関心にも積極的に応えていくために、ヤマハグループでは、ウェブサイトにて、製品における環境配慮の取り組み事例を開示しています。加えて、環境に配慮した製品づくりを促進するために、2015年に「ヤマハエコプロダクツ制度」をスタートしました。認定された製品にヤマハエコラベルを表示して販売することで、お客さまに分かりやすい環境配慮情報を提供し、製品選びの一助となることを目指しています。

▶▶ ヤマハエコプロダクツ制度

▶▶ 製品・サービスの環境配慮

### 製品の長寿命化への取り組み

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

#### ▶▶ 楽器メンテナンス技術とサービス体制の整備

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

#### 修理技術者の養成

ピアノ調律師養成のための「ピアノテクニカルアカデミー」、管楽器の専門技術者育成を目的とした「管楽器テクニカルアカデミー」が

それぞれ各工場内に併設され、楽器を知り尽くしたヤマハの講師陣がノウハウを活用したきめ細かなカリキュラムで、専門技術者を目指す方々をサポートしています。研修終了後は、全国のヤマハ特約店で修理技術者として日々のアフターサービスを担っています。

▶▶ ピアノテクニカルアカデミー

▶▶ 管楽器テクニカルアカデミー

#### 楽器ユーザーに向けたメンテナンス支援

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

#### ▶▶ ピアノリニューアル事業

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

▶▶ ヤマハリニューアルピアノ

#### ▶▶ エレクトーンのパイタライズ・グレードアップユニット化

ヤマハでは、愛着のある一台を長く弾き続ける設計思想に基づき、お使いのエレクトーンユニットを交換するだけで上位・最新モデル化を可能としています。上達や用途に合わせて上位モデルに進化させる事のできる“グレードアップ”と旧モデルを最新モデルと同等の性能が実現できる”パイタライズ”。それぞれユニットを交換することで、愛着のある一台を長くお楽しみいただけるだけでなく、製品資源の節約と長寿命化に取り組んでいます。

▶▶ パイタライズ・グレードアップユニット

#### ▶▶ ピアノ用後付けユニット

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

▶▶ ピアノ用後付けユニット

▶▶ ディスクラビアコントロールユニット

## お客さま満足の上

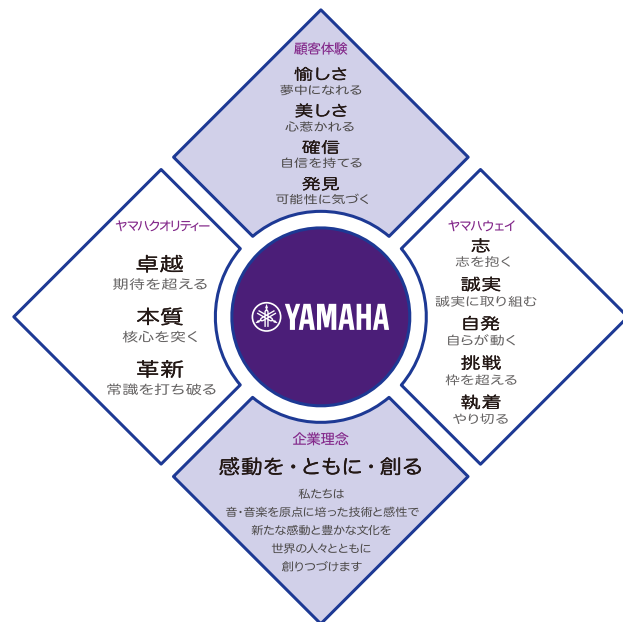
### 基本的な考え方

ヤマハグループは理念体系「ヤマハフィロソフィー」の中で、お客さまの視点に立ち、期待を超える製品とサービスを生み出すことで、未来に向かって新たな感動と豊かな文化を創り続けることを宣言しています。特に、お客さまに約束し届けたいことを「顧客体験」として具体的に提示しています。

ヤマハグループで働く全ての従業員が、日々の業務が「顧客体験」の実現に繋がっていることを常に意識して事業活動に取り組んでいます。

▶ 1-1 顧客満足の実現

#### ヤマハフィロソフィー体系図



### 取り組み事例

#### ▶ お客さま満足向上のための声の収集・活用

楽器・音響機器に関係する部門を中心に、アンケートを通じて寄せられたお客さまの声を、社内のイントラネットで共有しています。加えて、国内外の販売会社を通じて世界中のお客さまが電話やメールでお寄せくださったお問合せ情報を収集し、各商品の企画や開発などに携わる部門に定期的にフィードバックしています。商品・サービスの提供後も、届けたい価値がきちんとお客さま一人一人に届いているか、満足いただけているのかを振り返り、よりよい顧客体験をお客さまとともに創るべく、お客さまの声を大切な財産として活用しています。

The screenshot shows a data table with columns for product names, survey counts, and scores. The table lists various Yamaha products and their corresponding survey results.

アンケートに寄せられた声を公開する社内イントラサイト

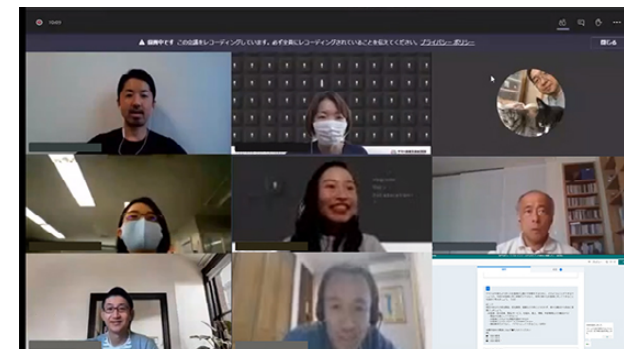
#### ▶ お客さまへの意識をさらに高めるためのマインド作り

顧客体験に対する興味・感度を育むヤマハ独自のトレーニングを行っています。

具体的には、実際のお問合せ音声をもとに、お客さまがヤマハの製品・サービスを手にしてどのような体験をしたかったのかをグループで考察します。自由な意見交換を通して、一人では想像しえなかったお客さまの気持ちにも気づき、ヤマハ一丸となることができることを皆で考えることで、顧客体験を大切にする企業風土を目指しています。

この他にも国内工場向けに、毎月国内で生産される製品に関する世界中のお客さまの声を掲載したポスターを掲示しています。また、社内のイントラネットでは、お客さまの声をもとに商品改善につながった事例も共有しています。ともに働く仲間がお客さまの声からどんなことに気づき、どのように対応したのかを知ること

よって、品質への感度を高める機会になっています。こうした活動により、各従業員がお客さま一人一人に真摯に向き合い、お客さまの視点に立って考え、行動する組織風土の醸成を図っています。



ヤマハ独自のトレーニングをテレワークでも参加できるようにオンラインで開催



左: お客さまの声から商品改善に繋がった事例を共有するイントラサイト  
右: 国内工場向けポスター

### 社外からの評価実績

#### ▶ 「JCSI(日本版顧客満足度指数)調査」 教育サービス業で6年連続第1位に選出

2021年度JCSI(Japanese Customer Satisfaction Index:日本版顧客満足度指数)第2回調査<教育サービス>業において、ヤマハ(音楽教室など)が6年連続第1位に選出されました。JCSI調査は日本最大級の顧客満足度調査であり、ヤマハは満足・不満足の原因となる指標「顧客期待:企業ブランドへの期待」「知覚品質:全体的な品質評価」「知覚価値:コスト・パフォーマンス」や、満足・不満足の結果となる指標「顧客満足」「推奨意向:口コミ」においても、第1位と非常に高い評価をいただきました。



▶「日経コンピュータ顧客満足度調査 ネットワーク機器部門」で  
6年連続1位を獲得

株式会社日経BP「日経コンピュータ2021年9月2日号 顧客満足度調査2021-2022 ネットワーク機器部門」において、ヤマハは「運用性」「コスト」の項目で高い評価をいただき、6年連続で第1位に選出されました。お客さまに安心して使い続けていただくために、豊富な技術情報と長期的なファームウェアの無償提供、技術サポートを続ける一方で、製品の設定や運用方法を解説する「ヤマハネットワークウェビナー」を定期的に開催し、エンジニアが情報交換を行えるソーシャル・ネットワーキング・サービスを運営しています。また、2021年6月に当社初の公式認定制度「ヤマハネットワーク技術者認定試験」を開始するなど、お客さまのスキルアップにも取り組んでいます。

▶ [関連ページ](#)

▶「2021 CRMベストプラクティス賞」を受賞

顧客中心主義経営の実現を目指し、戦略、オペレーション、組織の観点などからお客さまとの関係を構築し、その成果をあげている企業・公官庁・団体を表彰する「2021 CRMベストプラクティス賞」（一般社団法人 CRM協議会）を受賞しました。ヤマハでは、お客さまとデジタルで直接つながり、理解を深め、お客さまとともに価値を創造していくビジネスモデルへの変革に挑戦しています。その中で、優れた顧客体験をお客さまとともに創り続ける企業風土を醸成することを狙いとして、お客さまの声を活用し、顧客体験に対する従業員の感度を高める取り組みを推進しています。デジタルの仕組みづくりだけでなく、それを生かす企業風土の醸成に取り組んでいるユニークな事例として評価の対象となりました。



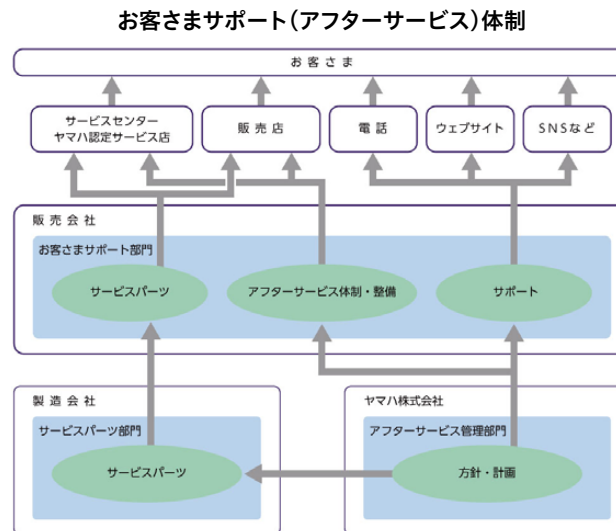
お客さまへの対応・サポートの向上

お客さま対応・サポート体制

ヤマハグループは、お客さまへのアフターサービス体制を整え、お問い合わせやご要望に誠実に応対するよう努めています。ヤマハ(株)では、アフターサービス管理部門を設け、ヤマハグループ全体に関するアフターサービスの方針決定やお客さま対応・サポートの品質をモニタリングしています。各製造会社では、サービスパーツを供給する部門を設け、サービスパーツの在庫、供給を行っています。また、各販売会社では、お客さまサポート部門を設けるなど体制を整備し、アフターサービスを提供しています。一方、国内の楽器・音響部門では、販売会社の(株)ヤマハミュージックジャパン内に「カスタマーサポート部」を設け、製品別の相談窓口を整備しています。海外では、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い合わせ等への対応



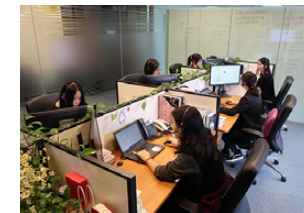
(株)ヤマハミュージックジャパン



ヤマハ・コーポレーション・オブ・アメリカ



ヤマハ・ミュージック・ヨーロッパ



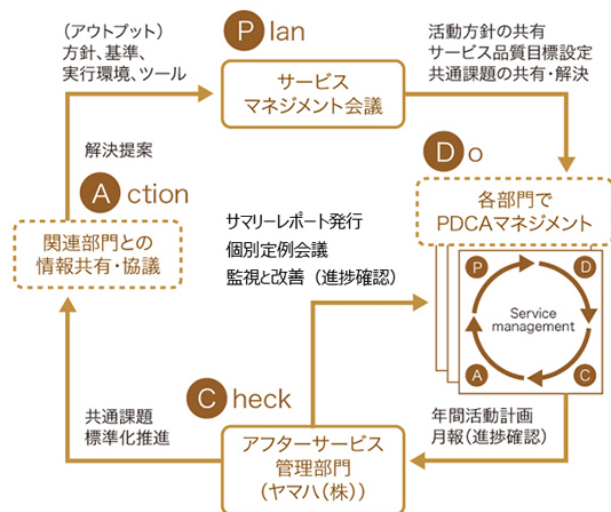
ヤマハ・ミュージック&エレクトロニクス・チャイナ

アフターサービスマネジメントシステム

ヤマハグループでは、アフターサービスマネジメントシステムを構築し、「ONE YAMAHA」をスローガンにお客さまへの対応・サポートの継続的な品質向上に取り組んでいます。毎年開催する「サービスマネジメント会議」でグループ方針を共有し、国内外の各販売会社やパーツセンターを持つ各製造会社がアフターサービスに関する目標と計画を立てます。各社は計画に沿って活動し、その進捗をヤマハ(株)の品質保証部門がモニタリングしていくことで、お客さま対応・サポートの継続的なレベル向上を図っています。

2022年3月期は新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、Teamsによるオンラインでサービスマネジメント会議を開催しました。国内外26社のCS部門責任者らが参加し、社会環境の変化に応じたカスタマーサービス・サポート関連の取り組み状況を共有、資源循環型社会への貢献や、オンラインでのアフターサービス技術情報の提供など、今後ヤマハグループのCS部門全体で取り組むべき共通課題について討議しました。また、全世界のお客さまへ高品質で均質なアフターサービスを提供するために、グループ内で共有すべき考え方の基本を「グループアフターサービス規程」に定め、チェックシートによる運用状況のモニタリングを実施しています。

## ヤマハグループアフターサービスマネジメントシステム



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

## アフターサービスに関する教育・研修

お客さまに安心して製品を使い続けていただくために、ヤマハグループではアフターサービス網の整備・充実を進めています。2022年3月期は新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、国内外の各販売会社の従業員を対象とした「アフターサービス技術研修」開催は見送りましたが、各販売会社から管下の修理技術者に向けてオンライン研修を実施して技術を伝達しています。またアフターサービスの技術情報ポータルサイトにより、販売現地法人のない海外の地域にも、現地の販売代理店に向けてアフターサービス技術情報を伝達しています。



アフターサービス技術研修の様子



販売代理店への訪問技術研修



アフターサービス技術研修の参加者

## 個人情報の保護

## 基本的な考え方

お客さまや従業員をはじめ、事業活動にかかわる人々のプライバシー・個人情報を保護することは、重要な社会的責務です。個人情報保護に関する法規制、当社「個人情報保護方針」および「グループ個人情報保護規程」を順守し、お預かりしている大切な情報を適切に取り扱います。情報通信技術の発展により個人情報漏えいやプライバシー毀損のリスクが高まる中、ヤマハグループはこうした

潜在的リスクへの対応を図り、情報セキュリティのレベル向上を目指します。

▶ [個人情報保護方針](#)

## ▶ 推進体制

代表執行役社長を長とするリスクマネジメント委員会の下部組織として情報セキュリティ部会を設置。個人情報保護に関する規程の順守モニタリング、事故報告などの取りまとめ、業務改善の施策検討を行っているほか、当社グループの個人情報取扱統括責任者および部門ごとの管理責任者を設置し、漏えいなどの事故発生時においても迅速に対応できるよう、体制を整備しています。

## ▶ 個人情報保護に関する教育・研修

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

2020年から、国内ヤマハグループ企業 of 全従業員を対象に「情報セキュリティ教育(e-ラーニング)」を開始し、2021年2月からは対象を海外ヤマハグループ企業にも広げ、情報セキュリティの脅威、特にメールを利用した詐欺やウイルス感染に関する知識と適切な対応方法を学習する教育を定期的実施しています。

## ▶ お客さまの個人情報に関する窓口と対応状況

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

▶ [個人情報の開示、訂正等の求めに応じる手続きについて](#)

## ▶ 顧客情報管理の取り組み

ヤマハグループでは、個人情報のIT管理について明記した「グループIT管理規程」に基づいて、情報セキュリティを踏まえた個人情報管理を実務レベルで推進しています。自動暗号化機能を備えた個人情報の保管場所を整備し、万が一漏えいした際にも、権限保持者以外は閲覧・使用できない仕組みにより、安全性を高めています。なお、2022年3月期は、個人情報の管理に関する重大事故はございませんでした。

## 製品・サービスの充実

### 音楽教育事業

より多くの人々が音楽を楽しみ、音楽の歓びを広くわかち合うーそんな豊かな社会づくりに貢献することを願い、ヤマハグループでは音楽教育事業を国内外で展開しています。1954年、東京・銀座で前身となる教室をスタートして以来、子どもたちの豊かな成長を目指した音楽教育に取り組み、独自の教育メソッド「ヤマハ音楽教育システム」を確立・発展させてきました。「すべての人がもっている音楽性を育み、自ら音楽をつくり、演奏し、楽しむことの出来る能力を育て、その音楽の歓びを広くわかちあう」の理念のもと、1歳から中学・高校生までの子どもの音楽教育を対象とした「ヤマハ音楽教室」、大人の音楽愛好家・趣味層を対象にした「ヤマハミュージックレッスン」など、それぞれの世代のニーズに応じたコースを提供しています。

#### ▶ 世界40以上の国と地域に広がる「ヤマハ音楽教室」

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



「ヤマハ音楽教室」ロゴマーク



ヤマハ音楽教室

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、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。

2021年11月には、サウジアラビア王国に民間では初の公認音楽教育施設として、ヤマハ音楽教室リヤド校を開校。宗教的な規律が厳しく、過去50年間にわたり公共の場での音楽の演奏や再生が禁止されてきましたが、同国が推進する「サウジビジョン2030※1」による状況の変化を受けて、現地代理店が申請していた音楽教室運営のライセンスが認められ、開校が実現しました。

4歳の子どもから大人の趣味層まで、ピアノ、キーボード、エレキギター、バイオリンなど幅広いニーズに応えるさまざまなプログラムを展開しています。

※1 サウジビジョン2030: サウジアラビアの原油収入依存からの脱却を図り、多様化するための戦略的フレームワーク

#### 音楽教室の実施国(2022年3月現在)



サウジアラビアの音楽教室

#### 世界に広がる音楽教育の理念

また、ヤマハ音楽教室で学ぶ15歳以下の子どもたちが心に感じたことを曲にして、自ら演奏する「ジュニアオリジナルコンサート」(JOC)を国内外で展開し、音楽という共通言語を通じて音楽教育の理念が世界に広がっています。

### ▶ 多様なニーズに対応した「ヤマハミュージックレッスン」

「ヤマハミュージックレッスン」は、音楽を楽しみながら楽器演奏技術の習得を目指す初心者はもちろん、一層の上達をめざす中上級レベルの方まで、無理なく楽しく演奏技術の習得・上達ができるレッスンです。幅広い年齢層の方を対象に、日本全国1,200会場で展開しています。バンド系、ボーカル・コーラス系教科からアンサンブル指向の管楽器・弦楽器教科、ソロ演奏指向の鍵盤楽器教科など幅広い教科を用意し、お客さまのさまざまなニーズに対応した豊富なコースのレッスン(2021年6月現在40コース)を提供しています。個人レッスンはもちろん、少人数のグループレッスンでは、音楽経験の違いを超えて学べるカリキュラムとオリジナルの教材で、仲間と一緒に音楽を楽しみながら楽器の演奏技術を上達できます。また、音楽の楽しさをさらに広げ、レッスンの成果を発表する機会として、教室やコースごとの発表会やヤマハ主催のイベントなども開催しています。このほか、ウエルネスプログラムとして、音楽の効果を生かした健康のためのプログラム「健康と音楽」「健康と歌」も展開しています。



ヤマハミュージックレッスン



「健康と音楽」

### ▶ 気軽に歌を楽しむ「青春ポップス」

“歌って踊れる”「青春ポップス」は、音楽経験がなくても気軽に歌を楽しむことを目的としたコースです。レパートリーはシニア層が青春時代に親しんだ1960～1980年代の歌謡曲やフォークソングを中心にラインナップ。楽譜を使わずオリジナル映像を見ながらハモリやステップをつけて同世代の仲間とともに歌を楽しむ内容で2017年から全国に展開しています。



青春ポップス

### ▶ リモートレッスン

2022年3月期は、昨年に引き続き新型コロナウイルス感染症拡大のため、世界各地で音楽教室の休講を余儀なくされ、教室閉鎖が長期化する間、「生徒の学びを止めない」をテーマに、オンラインによるリモートレッスンを行いました。顧客や地域ニーズに合わせてレッスンをカスタマイズしながら、最適なリモートレッスンのあるべき姿を探求しました。

### ユニバーサルデザインの推進

ヤマハグループは、誰もが音楽を楽しめる環境づくりを目指し、豊かなコミュニケーションや、多様な人々が快適に共生する社会の実現に向けてユニバーサルデザインを推進しています。製品の開発・設計担当者へユニバーサルデザインに対する理解・意識を促す取り組みを進め、従業員の理解・啓発を促しています。2016年度からは、浜松市が推進するユニバーサルデザイン(以下UD)による街づくりの一環プログラム「企業のUD出前講座」に参画し、地元小学生に対してUD出前授業を実施しています。

▶ 次世代育成への支援

### ▶ 音のユニバーサルデザイン化支援システム『SoundUD®』

ヤマハ(株)は、音のユニバーサルデザイン化を支援するクラウド技術およびプラットフォーム『SoundUD』を開発し、提唱しています。2015年から訪日外国人(インバウンド)観光の振興策・バリアフリー化施策を検討している事業者、公共施設、観光施設に向けて、『SoundUD』を活用した利便性の高い多言語の音声アナウンスシステムや文字ガイドの構築を支援しています。これにより、多言語アナウンスを放送したり、放送したアナウンス音声に連動した翻訳情報を、専用のスマートフォンアプリケーション上にリアルタイムに配信できるようになり、日本語が分からない方やお年寄り、耳の聞こえない方々にも日本語音声の内容を適切に簡単に伝えることができます。

また、国立研究開発法人情報通信研究機構(NICT)ら9団体と「総務省委託・多言語翻訳技術高度化推進コンソーシアム」を設立し、国際イベントの場面など、リアルタイムでの意思疎通を可能とする同時通訳技術の開発を行ったり、視聴覚障がい者や高齢者を含む全ての視聴者がテレビ・ラジオ放送の内容を理解できる平等な情報アクセスの機会を確保することを目的に、全国の放送局と連携した字幕支援事業も展開しています。

さらに、世界の「言葉の壁」をなくす「グローバルコミュニケーショ

ン計画」推進のため、産学官の力を結集すべく設立された「グローバルコミュニケーション開発推進協議会」では、2022年3月期より幹事および普及促進部会の部会長を当社従業員が担当し、多言語翻訳システムのさらなる普及・発展の推進を担っています。

また、当社が事務局を務める「SoundUD 推進コンソーシアム」(設立:2017年)では、言語や聴力への不安がない持続可能な社会づくりを実現することを目的に、350(2022年3月31日現在)もの会員企業・団体と一緒に、「SoundUD」の普及に努め、日本発の新たなビジネスモデルやイノベーション創出を促進しています。そのサービスの一つとして展開している、当社開発のリモート応援システム『Remote Cheerer powered by SoundUD』は、自宅など離れた場所からでも、インタラクティブにスポーツ観戦を楽しめるようにサポートするアプリです。スタジアムのスピーカーへ拍手などを届けられる機能や、離れた場所にいるファン同士が試合を見ながら音声やチャットで盛り上がることのできるトークルーム機能を搭載。サッカー、野球、バスケットボール、ラグビー、アメリカンフットボール、プロレス、陸上など500以上のスポーツの試合で使用され、延べ1億回以上の応援を会場に届けてきました。2021年、この『Remote Cheerer powered by SoundUD』が「CEATEC AWARD 2021」において「デジタルトランスフォーメーション(DX)部門 グランプリ」を受賞しました。

この他にも、SoundUD関連事業はそのコンセプトや活動実績が認められ、これまでに以下の賞を受賞しています。

- ・Innovative Technologies2015(主催:経済産業省)
- ・「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」(主催:内閣府)「内閣府特命担当大臣奨励賞」
- ・「IAUDアワード2016」(主催:一般財団法人国際ユニヴァーサルデザイン協議会)「金賞(サービスデザイン部門)」
- ・「2016年度グッドデザイン賞」(主催:公益財団法人日本デザイン振興会)「ベスト100」
- ・「CEATEC AWARD 2019」「トータルソリューション部門 準グランプリ」
- ・「IAUD国際デザイン賞2019」(主催:一般財団法人国際ユニヴァーサルデザイン協議会)最高賞の「大賞(コミュニケーションデザイン部門)」
- ・「IAUD国際デザイン賞2021」(主催:一般財団法人国際ユニヴァーサルデザイン協議会)「銀賞(インタラクティブデザイン部門)」※株式会社USENとの共同受賞

- ・「2019年度グッドデザイン賞」(主催:公益財団法人日本デザイン振興会)
- ・「第5回 ジャパン・ツーリズム・アワード」「デジタル活用特別賞」(主催:公益社団法人日本観光振興協会、一般社団法人日本旅行業協会、日本政府観光局(JNTO))
- ・「2020年度グッドデザイン賞」(主催:公益財団法人日本デザイン振興会)
- ・「IAUD国際デザイン賞2020」(主催:一般財団法人国際ユニヴァーサルデザイン協議会)「銅賞(サービスデザイン部門)」
- ・「CEATEC AWARD 2021」「デジタルトランスフォーメーション(DX)部門 グランプリ」



『SoundUD®』のイメージ



“音のユニバーサルデザイン化社会”構想 イメージ図

## 音技術による社会課題への取り組み

### ▶ ICTを用いた音楽教育ソリューション「Smart Education System」ウェブ会議システムを活用した遠隔授業

▶ ICTによる教育ソリューション

### ▶ 新しいワークプレイスの創出とテレワークソリューションの提案

新型コロナウイルス感染症により、働く場所や学ぶ環境にも変化が生まれ、オフィスワークとテレワークを融合させた「ハイブリット型ワークスタイル」や、対面とオンラインで同一の授業を受講する「ハイフレックス型授業」と呼ばれるスタイルも広がっています。オフィスの会議室においても、会議参加者同士が適切な距離を保つための柔軟なレイアウト変更や、参加人数や目的に応じた会議室の効率的な運用、残響が多く遠隔会議に向かなかった会議室への快適な音空間の導入など、ニーズが多様化しています。

このように遠隔会議システムのニーズが高まる中、ヤマハでは、オフィスの「音環境」問題に着目し、これまで培ってきた技術や製品ノウハウをもとに、音漏れや周囲の音を気にすることなく会話や遠隔会議ができる、オフィス内の音空間を提案しています。

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



遠隔会議用サウンドソリューション『ADECIA(アデシア)』

▶ 遠隔会議ポータルサイト

▶ 遠隔会議用サウンドソリューション「ADECIA」

「新しいワークプレイス」を創出する、ヤマハならではの音環境整備

### ▶ 耳の健康に関する特設サイト

#### 『Thinking about Hearing Health』

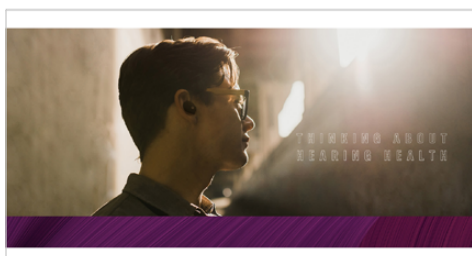
ヤマハは、2022年3月3日の「国際耳の日」より、オーディオ製品を使う際に適正な音量を意識することや、生活の中で耳を休めることの重要性を発信するサイト『Thinking about Hearing Health』を公開しています。

2019年にWHO(世界保健機関)が発表したレポートでは、世界の若年層(12歳~35歳)の半数にあたる約11億人が難聴になるリスクを抱えており、何らかの対策を取らない限りその人数は増加していくと予測しています。また、ヘッドホン、イヤホンで大音量の音楽を長時間にわたり聴き続けることや、屋内外のイベントで大音量にさらされることで耳に大きな負担がかかり、難聴リスクが高まるとも警告しています。

このような社会的な問題を背景に、ヤマハでは、2019年に耳への負担を軽減する独自技術「リスニングケア<sup>※2</sup>」を搭載したイヤホン「TW-Eシリーズ」「EP-Eシリーズ」を発売しました。今回これに加えて、人々の音・音楽を楽しめる時間が長く続くように、音楽を楽しむ際に適正な音量を意識することや、音で疲れた耳の休息時間の重要性、小音量でも音楽を楽しめる機能が付いたオーディオ製品を選ぶことなどといった耳の健康に配慮した音楽とリスニングの楽しみ方について継続的な情報発信を行います。

世界中のすべての方が生涯を通じて音楽に触れることのできる環境を守ることが、音・音楽に携わる当社の社会的使命と考え、ヘッドホン・イヤホンをはじめ、ホームオーディオ事業の分野で「良い音を楽しむ」と「健康への配慮」が両立する新しい価値の創造を目指し、事業活動や製品開発を通じて今後も積極的に提案していきます。

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



『Thinking about Hearing Health』サイト



完全ワイヤレスBluetoothイヤホン「TW-E5B」

▶ 『Thinking about Hearing Health』

## 音技術・新技術によるソリューション提案

ヤマハグループは、1900年に初めてピアノ製造に成功して以来、時代の変化とともに技術開発を進め、伝統的なアコースティック楽器はもとより、常に最新の電子技術を用いた楽器や技術開発に取り組んでいます。

“音を出す”製品づくりを通じて良い音を追求める一方、音空間の研究やその制御システムの開発など、“音を聴く”ための良い環境づくりにも努めています。また、製品開発の中で培ったセンサー技術などを生かしたソリューションを提案や、新しい環境下でヤマハ

が提案できるコンテンツを提供しています。

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

▶ 音楽と発見! 新しい毎日

## ▶ リモート合奏サービス『SYNCRROOM』

『SYNCRROOM(シンクルーム)』は、インターネット回線を介して、複数のユーザー同士(最大5拠点)でリモート合奏が楽しめるサービスです。

一般的なリモート会議システムやIP電話は、通話や会議を想定して設計されており、一定の音声の遅れが生じることから、高いリアルタイム性が要求される合奏には適していません。そこで『SYNCRROOM』は、当社独自の技術によってインターネット回線を介したオーディオデータの双方向送受信の遅れを極小化し、遠隔地間でも違和感のほとんど生じない快適なオンラインセッションが楽しめるサービスを実現しました。アプリケーションを端末にインストールし、アカウント登録を行うことで、無料で利用可能。現在、アカウント登録数は約15万人(2022年3月末)まで増加し、全国各地の多くのユーザーが『SYNCRROOM』を通じて、離れていても繋がれる新しい音楽体験を楽しんでいます。

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

2021年1月には、「2020年日経優秀製品・サービス賞」で「最優秀賞」を受賞しました。

▶ 『SYNCRROOM』公式サイト: <https://syncroom.yamaha.com/>

▶ 『SYNCRROOM』公式プレイヤーサイト:  
<https://syncroom.yamaha.com/play/>



『SYNCRROOM』

## ▶ 次世代ライブビューイング『Distance Viewing』

アーティストの迫力あるライブパフォーマンスを忠実に記録し、ステージ上にバーチャル再現する次世代ライブビューイングシステム。新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、苦境にあるライブハウスの新たな動員源となるライブコンテンツを提供するため、当社が持つ楽器、音響機器、ネットワークに関する知見と技術を結集して開発、2020年10月に初開催しました。ライブ音声を完全再現し、大型スクリーンを用いたリアルな等身大映像と本番さながらの照明演出などで、そのパフォーマンスをステージ上によりみえさせます。さらにこのシステムは、当社のリモート応援システム「Remote Cheerer powered by SoundUD」との連携も可能で、オンライン配信を視聴するファンがスマートフォン専用サイトにアクセスし、ボタンをタップすることで、声をリモートで届けることができます。これにより、離れた場所で視聴するファンの声援を現場に届けることができ、満員時さながらの大歓声も安全に再現します。

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

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



次世代ライブビューイング『Distance Viewing』

## ▶ その他の製品事例

## よりよい音環境づくり

製品	サステナビリティ面の特長	関連画像
スピーチプライバシーシステム「VSP-2」	人の話し声を素材に合成した「情報マスキング音」により会話内容をカモフラージュする	
調音パネル	室内の音（響き）を調え、音響障害のないクリアで心地よい音響空間を実現する	 調音パネルを導入した会議室
防音室『アビテックス』	遮音と音場（響き）を兼ね備えた空間を手軽に実現する	
ユニファイドコミュニケーションスピーカーフォン『YVC-200』	時間や場所にとらわれない快適な遠隔コミュニケーションを実現	
完全ワイヤレスBluetooth®イヤホン『TW-E5B、E3B』	音量に応じて音のバランスを最適化して、耳への負担も抑えるヤマハの独自技術「リスニングケア」	
ノイズキャンセリングBluetooth®イヤホン『EP-E70A』	「リスニングケア」に加えて、高純度な音楽再生とノイズ除去を両立した「アドバンスドANC（アクティブ・ノイズ・キャンセリング）」、耳の形状や装着状態に合わせてリアルタイムに音を自動で最適化する「リスニングオブティマイザー」を搭載	

## センサー技術の応用提案

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

## 音技術の応用提案

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

## 社外からの評価実績

### ▶ ヤマハ(株)と東京藝術大学COI拠点<sup>※1</sup>が共同開発した「だれでもピアノ<sup>®</sup>」が令和3年度「STI for SDGs」アワードで、文部科学大臣賞を受賞

ヤマハと国立大学法人東京藝術大学COI拠点<sup>※1</sup>が共同開発した「だれでもピアノ<sup>®</sup>」が、科学技術イノベーション(Science, Technology and Innovation:STI)を用いて社会課題を解決する地域における優れた取り組みを表彰する「STI for SDGs」アワードで、文部科学大臣賞を受賞<sup>※2</sup>しました。

「STI for SDGs」アワードは、科学技術イノベーションを用いて社会課題を解決する地域における優れた取り組みを表彰することで、その取り組みのさらなる発展と同様の社会課題を抱える地域への水平展開を促し、持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals:SDGs)の達成に貢献することを目的とし、国立研究開発法人科学技術振興機構(以下、JST)が2019年に創設したものです。

この取り組みは、1人の障がい者の「音楽を奏でたい」という想いが起点となっており、芸術・文化を科学技術と組み合わせることでSDGs達成のための手段として活用している独創性の高い活動であること、また、実物のピアノを演奏するというハード面での課題を解決するために、オンラインの活用で汎用性の確保も視野に入れるほか、医療機器としての可能性や、体験者が指導者となって社会に貢献する役割を持たせている点が包摂性、展開性においても高く評価されました。「誰一人取り残されない未来をつくる」というSDGsの理念に沿った取り組みであり、SDGs目標3,4,10 など複数目標の達成につながる活動として、選考委員会において文部科学大臣賞にふさわしいと判断されたことが受賞につながりました。

※ 1 当社は2015年10月より、文部科学省と科学技術振興機構の事業である「革新的イノベーション創出プログラム(COI STREAM)の拠点の一つである「東京藝術大学COI 拠点」に参画しています

※ 2 受賞団体名は、東京藝術大学COI拠点

▶ 参考:JST「令和3年度「STI for SDGs」アワード受賞取り組みの決定について」



'STI for SDGs'  
AWARD



### ▶ 「楽器工作 つくろう、ならそう!」の取り組みが「第15回キッズデザイン賞」の「特別賞 審査委員長特別賞」を受賞

ヤマハの、身近な素材で楽器をつくる「ならそう」体験を提供する取り組み「楽器工作 つくろう、ならそう!」が、「第15回キッズデザイン賞」において、「特別賞 審査委員長特別賞」を受賞しました。

「キッズデザイン賞」(主催:キッズデザイン協議会、後援:経済産業省、消費者庁)は、「子どもたちが安全に暮らす」「子どもたちが感性や創造性豊かに育つ」「子どもを産み育てやすい社会をつくる」という目的を満たす、製品・サービス・空間・活動・研究の中から優れた作品を選び、広く社会に発信していくことを目的に2007年に創設された顕彰制度です。

「楽器工作 つくろう、ならそう!」は、新型コロナウイルスの影響で“おうち時間”が増え、子育てと在宅勤務の両立など新たな生活様式に戸惑う家族が見られたり、子どもたちが外で身体を使って遊ぶ機会が減少したりする中、「音楽を通して子どもや家族の“おうち時間”を豊かにしたい」「五感を刺激する感性豊かな体験を提供したい」という思いからスタートした活動です。段ボールや輪ゴムなどで作ることができる複数の楽器の型紙と工作手順を、創作・演奏のポイントやBGMなどとともに当社のウェブサイト<sup>※</sup>で無料公開しているほか、保育園などでのワークショップも開催しています。シンプルながらもしっかりと音が鳴る構造で、作って楽しむだけでなく実際に音を鳴らして遊ぶことができ、楽器の魅力を存分に体感できる工作となっています。

▶▶ 「楽器工作 つくろう、ならそう!」について





## コミュニティへの参画および コミュニティの発展

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

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

### 地域社会とのかかわり

#### 地域社会への責任

ヤマハグループは、企業が社会の一員であることの責任を自覚し、よき企業市民として社会に受容される価値観の醸成と行動に努めています。事業を通じて音楽文化の普及・発展と豊かな社会づくりに貢献する一方で、地域社会に及ぼす影響を考慮した環境負荷の低い操業を目指し、さまざまな地域活動への積極的な参加と地域の皆さまとの対話を図りながら、企業市民としての責任を果たしています。また、各事業拠点では、周辺自治体との情報交換会を定期的に行い、自治会の意見を伺っています。事業所の新設や撤退などが生ずる場合は、あらかじめ事業所を置く市町の首長に説明・報告するほか、周辺自治体との情報交換会の中でも適時報告・説明し、意見や要望を伺っています。また、工場撤退などにおいては、周辺への環境影響がないかどうか土壌や地下水の調査を実施し、万が一、汚染などの環境影響が発覚した場合は、浄化・除去措置などの適切かつ速やかな対応を実施しています。

▶ 4-3 社会との調和

#### 地域社会におけるコミュニケーション事例

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

#### 自治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12自治会	事業概況報告、要望聴取、意見交換

※2022年3月期は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため実施せず

#### ▶ 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
- ・地元小学生の地域学習や中・高校生の職場体験・職場訪問の受け入れ
- ・地域との交流を目的とした夏まつりの開催
- ・災害発生時の施設開放協力の覚書締結
- ・地域のイベントや祭典への協力
- ・JR東海道新幹線 浜松駅構内の展示ブースの企画展示、新東名高速道路「NEOPASA浜松」上り線内「ミュージック・スポット(MUSIC SPOT)」での展示・イベントへの協力
- ・施設・駐車場などの貸し出し
- ・地域安全パトロール活動への協力
- ・地域環境活動への協力(地域クリーン作戦への参加など)
- ・自治体主催の総合防災訓練への参加
- ・チャリティーバザーや募金で、地元団体に日用品・お菓子などを寄贈
- ・「フードバンクふじのくに」への災害時用備蓄食料の提供
- ・「フードバンク埼玉」への災害時用備蓄食料の提供
- ・「ふーどばんくOSAKA」への災害時用備蓄食料の提供
- ・楽器貸出やコンサートの実施

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



周辺自治体との情報交換会(本社事業所)



企業ミュージアムの見学会(本社事業所)



夏まつり(天竜工場)



地元団体に日用品やお菓子を寄贈(豊岡工場)



フードバンクふじのくにへ災害時用備蓄食料提供(豊岡工場)



地域クリーン作戦(掛川工場)



敬老会でのコンサート(掛川工場)

### ▶ ピアノ工場の一般公開

ヤマハピアノの国内製造拠点である掛川工場では、楽器や音楽の魅力に触れていただくことを目的に、グランドピアノの製造工程を一般に公開しています。工場見学では、現代のテクノロジーと100年以上続く伝統技能による製造工程をご覧いただくだけでなく、貴重な楽器の展示やお試しいただける楽器も用意した併設のショールームの見学と併せて、ものづくりにおける環境保全活動についても紹介しています。プロ・アマチュア音楽家をはじめ、地元小学校の社会科見学の受け入れ、一般のお客さまなど個人・団体さまさまざまな方にご覧いただき、ヤマハのものづくりについて理解を深めていただいています。2022年3月期は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、人数制限を設けながら工場見学を実施したことに加え、周辺の小学校を対象にリモート(オンライン)工場見学の提供を開始しました。

▶▶ ピアノ工場見学のご案内



グランドピアノ製造工程見学



ショールームでの展示公開

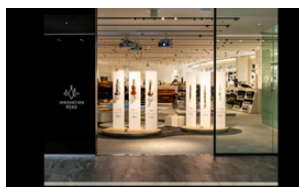
### ▶ 企業ミュージアムの一般公開

2018年にオープンしたヤマハグループの製品・サービスの歴史を展示する企業ミュージアム「イノベーションロード」は、当社の創業時から現在に至るまでの製品・サービスやその開発の軌跡、未来に向けたビジョンを音や映像を使って紹介する体感型ミュージアムです。オープン以来、地域の方々をはじめ、個人や団体、お取引関連の皆さまなど非常に多くの方にご来場いただいています。

※ 2022年1月より、毎週金曜日と土曜日(各日2回)にスタッフによるガイドツアーを開始いたしました

ミュージアムの詳細情報は下記をご確認ください。

▶▶ 企業ミュージアムのご案内



イノベーションロードの入り口



展示エリア(歴史ウォーク)

### ▶ 「ヤマハレディースオープン葛城」開催を通じた地域貢献

ヤマハ(株)とヤマハ発動機(株)は、毎年、葛城ゴルフ倶楽部(静岡県袋井市)にて、女子プロゴルフトーナメント「ヤマハレディースオープン葛城」を共同開催しています。今大会は、コロナ禍でも挑戦し続けるアスリートたちを支え、ゴルフファンの皆さまに心躍る、心震える瞬間をお届けしたいとの思いから、最大限の感染予防対策を講じて、各日3,000名を目途に有観客で開催しました。特に感染症対策などの面においては、ボランティアスタッフの皆さま、近隣地域の方々、地元自治体にはいつも以上にご理解・ご協力いただきました。

こうした地域の方々への感謝と協力関係の維持・発展への願いをこめて、2008年の第1回大会から、大会を後援して下さる地元自治体(静岡県および5市町)へ寄付金の贈呈を行っています。これらの寄付は、スポーツ施設の整備や、ボランティア活動専用車の購入、文化・教育分野など、地域活性、社会福祉などの活動に役立てられています。

▶▶ ヤマハレディースオープン葛城



ボランティアスタッフの皆さん



ボランティアスタッフ



ソーシャルディスタンスを十分に保ったボランティアテント



優勝した西郷真央選手

## 音楽文化の振興

### 音楽家志望者などへの支援

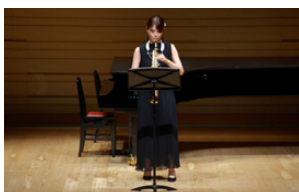
ヤマハグループは、世界各国で開催されるピアノコンクールをはじめ、国内外における各音楽コンクールやクリニックなどにおいて、高い芸術性を追求する人々を楽器のサポートのみならず運営面などさまざまな側面から支援し、音楽文化の普及と発展に貢献しています。

若手音楽家や音楽家を志し学ぶ方々に対しては、国内外の各地域で奨学金制度を設けているほか、音楽教育機関と連携し、教育カリキュラムや指導者向けセミナーを提供するなどの支援を続けています。

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



浜松国際管楽器アカデミー&フェスティバル



ヤマハ管楽器新人演奏会



星海音乐学院(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。楽器のサポートをはじめ音楽教師への指導方法の講習、音楽に関する情報提供などを通じて、授業内容の充実に貢献するなど地域に根差した活動を展開しています。

#### ▶ 楽器を演奏する機会を提供する「スクールプロジェクト」

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

器楽教育は、その教育的効果から世界中の学校で広く採用されていますが、中には、設備・指導者不足、指導カリキュラムなどの問題から音楽の授業に導入されていなかったり、質が十分ではなかったり、国によって状況はさまざまです。ヤマハでは、こうした世界中の子どもたちが公教育の中で質の高い器楽演奏体験の機会に等しく恵まれることを目指しています。

2021年度までに、7カ国(マレーシア、インドネシア、ベトナム、インド、ブラジル、UAE、エジプト)約5,200校で累計129万人の子どもたちに器楽演奏の機会を提供しています。

2021年より展開をスタートしたエジプトの「初等教育への日本型器楽教育導入事業」は、文部科学省が進めている「日本型教育の海外展開推進事業(EDU-Portニッポン)」の2020年度パイロット事業の応援プロジェクトの一つに選定されているほか、国際協力機構(JICA)と「JICA中小企業・SDGsビジネス支援事業」において業務委託契約を締結、『JICA-SDGsパートナー』<sup>※1</sup>にも認定されています。また、同国では、「日本式教育」の特徴を取り入れた公立学校「エジプト・日本学校(EJS)」を設置し、日本人の校長経験者をスーパーバイザーとするなど、非認知能力を育む日本の教育に非常に高い関心が寄せられています。今後、東京学芸大こども未来研究所とともに器楽教育を通じた非認知能力<sup>※2</sup>の測定手法検討を経て、エジプト国が抱える教育分野の課題に向き合うとともに、同国の音楽文化・教育への貢献の可能性を探っていきます。

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

※2 非認知能力:「目標の達成」「他者との協力」「情動の抑制」など、思考、感情や行動パターンについての能力。「読み書き」「計算」などに代表される認知能力を促進することがあり、大人になってからの人生にも影響を及ぼすと言われている

▶ 特集一覧  
▶ スクールプロジェクト



ベトナムでのリコーダーレッスン



エジプト・日本学校での授業の様子(写真提供: EJS 10th of Ramadan校)



We support the Sustainable Development Goals



Japan. Committed to the SDGs



#### ▶ 中東・アフリカ地域における音楽教育プログラム

西洋音楽教育が浸透していない中東・アフリカ地域を営業管轄とする現地法人ヤマハ・ミュージック・ガルフ(以下、YMGF)では、現地事情に合わせた学校教育における音楽普及活動を展開しています。中東・アフリカ地域では、文化の違いや指導者不足などから、音楽の授業を学校のカリキュラムに取り入れる国が非常に限られています。YMGFでは、器楽教育を通じて子どもたちの情操教育や成長を支援するため、2012年に学校音楽教育普及プロジェクトを始動。各国の教育関係者に日本の小学校の授業を視察してもらうなど、音楽教育の重要性を訴求するほか、現地指導者の育成など、現地代理店と協力して活動の展開を進めています。

2016年に南アフリカで1校目をスタートして以来、2022年3月期までに、南アフリカ、ナイジェリア、クウェート、UAE、ケニア、モロッコ、ウガンダの7カ国77校、延べ約7,500人にリコーダーの授業を実施するなど、活動の拡大を図っています。



南アフリカでのリコーダーレッスン



ナイジェリアでのリコーダーレッスン



メンテナンスセミナー



楽器メンテナンス

▶ 学校吹奏楽におけるバンドクリニックと指導者講習

ヤマハ楽器音響(中国)では、2010年から主要都市を中心とした学校の吹奏楽団を対象に、国内外の講師を派遣して演奏の指導を行うバンドクリニックを実施しています。2022年3月期は4会場で開催し、約400人の生徒たちが指導を受けました。また、例年は一般の音楽教師の吹奏楽指導能力向上のために日本から講師を招き吹奏楽指導者講習会を開催していますが、今年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により開催できなかったため、現地有力指導者を起用した講習会を実施し、約500名の指導者が参加するなど、指導者の育成にも貢献しています。



バンドクリニックの様子



指導者講習会の様子

▶ 学校でのバンドメンテナンスセミナー

韓国では、学校の放課後課外活動としてバンド(吹奏楽)やオーケストラなどの演奏活動が盛んです。しかし、とりわけ地方の学校では楽器のメンテナンスについて学ぶ機会が少ないため、せっかく良い楽器を保有しても楽器が傷み、上手く音が出ないケースがあります。ヤマハ・ミュージック・コリアでは、こうした学校での演奏環境づくりを支援するため、2013年よりオーケストラのある学校へ訪問し、楽器のメンテナンスセミナーや無償修理を行う活動をしています。これまでに300校以上の学校を訪問し、子どもたちにメンテナンスをしっかりと行い楽器を大切にすることの重要性を伝えることで、学校での音楽活動支援と韓国の音楽文化発展に寄与しています。

▶ 全国の高校軽音部を楽器・機材面でサポートする「K-ONB」

ヤマハミュージックジャパンは、全国で盛んになりつつある高校の軽音楽部を、楽器メーカーとしてサポートするため「K-ONB(ケイオンブ)」を立ち上げ、楽器や機材面でサポートしています。部員数が急激に増え、楽器や機材についての十分な知識がなく機材の使い方に悩んでいる学校が数多くあり、楽器のメンテナンスの方法がわからず困っている生徒も多いです。そうした軽音楽部の活動をサポートすべく、年間200以上の高校や大会現場に直接訪問して「楽器の技術講習会」や「バンド演奏へのアドバイス」を行ったり、「部室の機材を使いこなす講習会」を開くなど、積極的に活動しています。また、各種SNSやYouTubeなどに、楽器や機材の知識を中心とした高校軽音で役立つコンテンツを投稿。リアル・WEBの両面でサポートしています。



高校の軽音楽部を訪問し、楽器・機材の扱いやバンド演奏についてアドバイス



K-ONB 高校軽音楽部応援サイト

▶ K-ONB 高校軽音楽部応援サイト

▶ 農工学校への楽器寄贈

ヤマハ楽器音響(中国)では、中国における事業の発展と地域への感謝をこめて、2012年度から中国の製造現地法人4社や主要特約店とともに中国各地の農工学校などに楽器を寄贈しています。多くの子どもたちに楽器に触れる機会を提供し、音楽や楽器の素晴らしさを伝え、豊かな感性を育んでもらうことを目的に継続しています。これまでの累計寄贈校は60校に達し、合計寄贈相当額は520万円となりました。

主な楽器寄贈実績

日程	対象校数	寄贈内容
2012年3月期	2校	ピアノ、ポータブルキーボード、AV製品の寄贈
2014年3月期	27校	ピアノ、電子ピアノ、ポータブルキーボード、AV製品の寄贈
2015年3月期	7校	ピアノ、ポータブルキーボード、AV製品の寄贈
2016年3月期	7校	ピアノ、ポータブルキーボード、AV製品、PA機器の寄贈
2017年3月期	5校	電子キーボードの寄贈
2018年3月期	2校	電子キーボードの寄贈
2019年3月期	5校	電子キーボードの寄贈
2020年3月期	5校	電子キーボードの寄贈
2021年3月期	—	新型コロナウイルス感染症のため延期
2022年3月期	—	新型コロナウイルス感染症のため延期



楽器贈呈式



寄贈したポータブルキーボード

### ▶ 音楽指導者支援サイト

ヤマハ(株)は、学校の音楽教師をはじめピアノやエレクトーン指導者など、音楽指導者をサポートするしくみを整備しています。音楽の歴史や楽典、さまざまな楽器について、音楽の授業に役立つ情報がたくさん詰まった学校音楽教育支援サイト「Music pa」を開設しているほか、「楽器解体全書」サイトでは、各楽器の成り立ちや仕組み、弾き方、豆知識などを掲載し、興味のある楽器についてより知識を深め、音楽の授業や調べ学習にも役立つ内容を掲載しています。

▶▶ 音楽指導者支援

▶▶▶ 学校音楽教育支援サイト「Music pa」

▶▶▶▶ 楽器解体全書

### ▶ 日本吹奏楽指導者クリニック

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



「第50回日本吹奏楽指導者クリニック」のコンサート

### イベントやコンテスト開催を通じた音楽普及活動

ヤマハグループでは、国内外の各地域で、イベントやコンテストの開催を通じた音楽普及活動に取り組んでいます。楽器・音楽を楽しむ幅

広い層の方々に音楽の楽しみ方を提案したり、ステップアップを目指すアマチュアミュージシャンへ発表の場を企画・提供しています。

### ▶ ハママツ・ジャズ・ウィークの開催

ヤマハ(株)は、浜松市などと共催で、毎年「ハママツ・ジャズ・ウィーク」を開催しています。浜松市が推進する音楽を中核にした都市づくり「音楽のまちづくり」事業の一つとして1992年にスタートして以来、世代を問わず楽しめる「ジャズ」をテーマに官民一体となって企画運営するユニークな地域文化イベントとして、ジャズファンだけでなく多くの方々に親しまれています。国内外の超一流アーティストが登場するホールコンサート、街角で気軽にジャズを楽しむストリートライブや地域のジャズクラブと連携してのイベントなどに加えて、近年は、他自治体や文化事業団体との交流、観光産業各所との連携やオンラインライブ配信により県内外へ浜松・ジャズの魅力を発信するなど、音楽ファンの拡大と音楽文化の普及に貢献する新たな試みにも取り組んでいます。また、全国の優秀な学生ビッグバンドが集結する祭典や、小学生から大学生のビッグバンドを対象としたワークショップの開催、浜松市内の小・中学校にプロ演奏者が出向く「出前ジャズコンサート」など、子どもたちの感性と表現力を育むことを目的とした次世代育成企画なども展開しています。



「ヤマハ ジャズ フェスティバル」



学生ビッグバンドワークショップ「ネクストジェネレーションジャズステージ」

### ▶ みんなで楽しむ大合奏「プラス・ジャンボリー」

ヤマハグループは“演奏する楽しみ”を原点に、管打楽器の愛好者が大きな会場で一堂に会して合奏を楽しむコンサートイベント「プラス・ジャンボリー」を開催しています。気軽に演奏を楽しみたい人々に演奏の場を提供し、かつての楽器経験者や楽器を始めたばかりの初心者、親子やファミリー、仲間同士での参加など、すべての管打楽器の愛好者を対象に「みんなで楽しむ音楽の一日」を目指して取り組んでいます。11回目の開催となった2022年は、リハーサル前に指揮・合奏指導で出演の織田浩司さんによる特別講座「織田さんと楽しもう！吹奏楽ポップス！～ポップスを10倍楽しめるコツ

～」も開講。コンサートでは、10代から70代の約200名の多世代の参加者が、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。



指揮・合奏指導の織田浩司さんと、スペシャルゲストのチューバマンショー



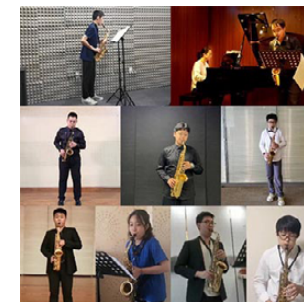
10代から70代までの約200名の管打楽器愛好者が参加

### ▶ ヤマハサクソフォンソロコンテスト

ヤマハ楽器音響(中国)では、管楽器演奏を発表する機会の提供として、毎年管楽器演奏コンテストを各地で開催しています。2021年はサクソフォンコンテストを開催。新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、全てオンラインに切り替えて実施し、468名が参加しました。



オンラインでの審査



演奏の様子



サクソフォンソロコンテストのチラシ

## 楽器に触れる機会と場の提供

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

(株)ヤマハミュージックジャパンでは、2017年から、もっとピアノを身近に感じて、楽しんでいただくための活動「LovePiano」を進めています。これは「LovePiano」をテーマにペイントされたピアノを駅や空港、商業施設などのオープンスペースに設置いただき、誰でも自由に弾けるピアノとして多くの方に親しんでいただくためのプロジェクトです。これまで、全国70カ所以上で設置され、気軽に演奏できる機会を提供するとともに、場の賑わいやピアノを通じて人と人がつながる空間を創出しました。

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

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

#### 〈国内の主な設置事例(2021年)〉

- ・上田鉄道 別所温泉駅(上田電鉄株式会社)
- ・道の駅「鄙の里」(南房総市観光協会)
- ・日比谷OKUROJI(株式会社ジェイアール東日本都市開発)
- ・ステラタウン(さいたま市文化振興課)
- ・28thキネコ国際映画祭
- ・あまぎ水の文化村(独立行政法人水資源機構) 他



28thキネコ国際映画祭\_玉川高島屋SC



28thキネコ国際映画祭\_二子玉川ライズ



あまぎ水の文化村



道の駅\_鄙の里



中国\_南京市ショッピングモール



中国\_南京市ショッピングモール

## 伝統楽器の奏者の演奏を“真空パック”のように保存し、 楽器の生音と映像でリアルに再現

### ▶ 浜松市楽器博物館との共同展示「Real Sound Viewing 筑前琵琶演奏再現」を開催

2021年10月28日から12月7日まで、ヤマハと浜松市楽器博物館は、共同展示「Real Sound Viewing 筑前琵琶演奏再現」を開催しました。

これは、当社が“ライブの真空パック”をコンセプトに、アーティストの演奏を保存し再現するシステム「Real Sound Viewing(リアルサウンドビューイング)」を用いた展示です。奏者が演奏した音をデジタル化し、そのデータを細かい振動へと変換する装置を琵琶に取り付けて実際に楽器を振動させることで、琵琶の自動演奏を実現しました。力強い響きから繊細な余韻まで忠実に再現した楽器の「生の音」による演奏音と、奏者のリアルな等身大映像を組み合わせることで、あたかも目の前で実際に演奏が行われているかのような臨場感あふれるバーチャルステージを体感いただきました。

さらに、筑前琵琶への理解を深めていただくため、上映中の演目の語りの譜面をモニターに表示して、物語の盛り上がりとともに演奏が力強くなる様子が視覚的にも感じられる展示も行いました。これにより初めて見る人にも、「物語に合わせて演奏する」という特徴を持つ筑前琵琶の世界をより深く体験していただきました。

今後もヤマハは、有形の文化財としての楽器だけでなく、奏でられる音楽そのものも後世に伝え残していくことを目指していきます。



▶▶ 「Real Sound Viewing」について

## 地域コミュニティ発展への寄与

### 音楽を通じた地域貢献

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

#### ▶ 音楽の街づくり事業

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

2016年度より柏市社会福祉協議会とともに取り組む、地域コミュニティリーダーの創出を目標にしたドラムサークルによるファミリーリテーターの育成活動においては、修生生による団体「DCBK(ドラムサークルビートオブかしわ)」の活動が地域のさまざまな場所に広がりつつあります。また、2020年2月にYMJと福井県は「福井県内の音楽を活用したまちづくり」を目指した3年間にわたる連携協定を締結しました。福井県下において、県・市町および各団体とともに多岐にわたる活動を推進し、まちなかなどにおける音楽活動者の発表機会の創出、身近な場所での鑑賞機会の提供など、福井県内の音楽普及活動を行っています。

▶▶ 音楽の街づくり事業



かしわファミリーリテーター育成講座



ドラムサークルの様子



福井県内での音楽普及への取り組み

#### ▶ 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、新たにオープンした浜松市市民音楽ホールの開館記念コンサートに出演するなど、地域に根差した活動にも積極的に取り組み、浜松市が推進する「音楽の都づくり」に協力しています。

▶▶ ヤマハ吹奏楽団ウェブサイト



浜松市市民音楽ホールの開館記念コンサート

### 音楽普及活動による青少年育成支援

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

#### ▶ 「AMIGO Project」による支援活動

中南米の多くの国で、犯罪や貧困、格差が深刻な社会問題となっています。こうした環境に育つ子どもたちが犯罪・非行・暴力に走ることなく健全な精神を育めるよう、国の政策として無償の音楽教育活動が進められ、各地で青少年育成のためのオーケストラやバンドが結成されています。ヤマハはこの活動に賛同し、多くの子どもたちが参加するこの活動を長年にわたり支援してきました。

2014年からは「AMIGO Project」をスタートさせ、子どもたちが自分で楽器をメンテナンスできるようにメンテナンスセミナーを開催してメンテナンス知識を普及するほか、技術者セミナーを通じて楽器の修理に対応できる技術者の育成を推進するなど、より良い環境で子どもたちが演奏を続けられるようにサポートしています。現在、メキシコ、エルサルバドル、コスタリカ、パナマ、ドミニカ共和国、コロンビア、ペルー、ブラジルの中南米8カ国でプロジェクトを展開しています。

▶▶ 音楽の力で青少年の育成を支援



青少年育成オーケストラ・バンド団体  
(メキシコ)



技術者セミナー

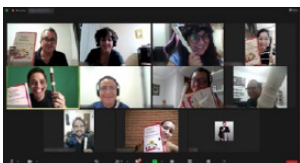
## ▶「ソプロノーボ」によるリコーダー音楽普及セミナー

ヤマハ・ムジカル・ド・ブラジル(YMDB)は、2005年にSopro Novo (ソプロノーボ:新しい息吹)という活動を開始し、全国で音楽指導者を対象としたリコーダーを使った音楽普及セミナーを展開しています。

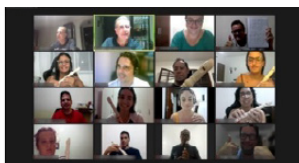
このセミナーは、楽器・教本・指導メソッドをトータルで提供する音楽指導者のための指導法レッスンです。読譜に始まり、最終的にはアンサンブル演奏を楽しむまでの楽器演奏技術を習得でき、レッスン修了後には初心者に対する音楽指導を始めることができます。ブラジルでは、義務教育課程で音楽教育体制が整っていないため、音楽指導者を育成することは多くの子どもたちに「初めての音楽学習」を提供する重要な役割を担うこととなります。これまで全国189都市、1,600回以上のセミナーを開催し、4,700人もの指導者を養成。これらの指導者に教わる子どもたちは55万人以上にのぼります。

2017年には、非営利団体Fundação Sopro Novo Yamahaを設立し、政府に直接音楽教育の導入を訴求するとともに、公立学校での指導者研修、音楽教育指導に向けての活動を始めました。また2018年に、サンパウロ州からSopro Novoのこれまでの活動が認められ、税制優遇措置として活動費用のサポートを受けています。2019年には、10グループ103名の参加者にリコーダーセミナーを実施、54の公立学校でSopro Novoのメソッドを活用したリコーダークラスが開講しました。

2021年3月期は、コロナ禍でこれまで対面で行ってきたリコーダーセミナーの実施が困難な中、オンラインによるリコーダーレッスンのコンテンツを準備、10月より開始しました。2021年3月までに公立学校の教師を中心に100名以上の参加者がレッスンを受講しました。2022年3月期は、コロナの感染拡大が続く中、オンラインによるリコーダーレッスンを拡大。これまでレッスンのソプラノリコーダーコースに加えて、アルトやテナーリコーダーのコースも開始。2022年3月までに合計316名がレッスンを受講しました(うち113名が公立学校の教師)。今後はコロナの感染状況を見ながら、徐々にオフラインの活動も再開し、Sopro Novoのメソッドが学校教育の中で広く展開される環境を作っていきます。



リコーダーのオンラインレッスン風景



## 次世代育成への支援

### 見学・実習、学習施設への協力

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

中学生の職場体験学習や高校生のインターンシップなどの受け入れを通じて、次世代を担う若者たちに就労体験機会を提供することで、若者たちが将来働く意欲と目標を持つことに寄与しています。また、ヤマハは、「科学する心」を育む場である浜松科学館(静岡県浜松市)の展示に開館時から協力しています。同館は、「音・光・カ・宇宙」の4分野において、アクティブラーニングの観点を重視した子どもも大人もともに科学を楽しみながら学習できる体験型ミュージアムで、地域を代表する企業各社が常設展示に協力しています。

### 「音」ゾーンでの協力内容

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

### 子どもたちへの教育支援

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

### ▶ものづくり教室や出前授業の開催

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

また、2016年度からは、浜松市が推進するユニバーサルデザイン(以下UD)による街づくりの一環プログラム「企業のUD出前講座※」に参画し、地元自治体や教育機関からの要請に応じて、UDをテーマにしたヤマハの取り組みについて小・中学校で出前授業を行っています。2021年度は、地元浜松市の小・中学校2校で、「ヤマハのユニバーサルデザイン」と題して、音声ガイド付き電子ピアノやサイレント楽器、遠隔合奏サービス「SyncRoom」、次世代の音響通信システムとして提唱する「SoundUD」の取り組みとして、「おもてなしガイド」やリモート応援システム『Remote Cheerer powered by SoundUD』などを例にUDによるまちづくりの大切さについて講義を行いました。

今後もヤマハは、音楽の楽しさやUDについて広く子どもたちに伝える取り組みに協力していきます。



手づくりギター教室



親指ピアノづくり教室



ミニ鳴子教室



ヤマハ発動機(株)と共同で開催したものづくり教室





ヤマハの楽器やサービスをテーマとしたUD出前授業

新型コロナウイルス感染症の影響で野球教室などの開催ができなかったため、2月26日に浜松球場で開催されたオープン戦に子どもたちを招待しました。地域の10団体から67名のお申し込みをいただき、親子で観戦いただきました。

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



ティーボール教室



野球検診

## ICTによる教育ソリューション

学校教育現場でのICT活用が盛んになりつつある中で、ヤマハでは新しい学びの提案をしています。

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

ヤマハ(株)は2014年より、学校の教育現場にICTを活用した音楽教育ソリューションを提案する「Smart Education System (SES)」を展開しています。長年培ってきた音楽に関する技術や音楽教育に関するノウハウを生かし、全国の小中学校の協力のもとに実証授業を重ねてデジタル音楽教材を開発。2017年2月発売の「ボーカロイド教育版」、「ギター授業」、「箏授業」を皮切りに、「アルトリコーダー授業」や「合唱練習」、「ソプラノリコーダー授業」「うた授業」「けんぱんハーモニカ授業」など順次ラインナップを拡充・発売し、高い評価を得ています。

これらは主に小中学校を対象とした教材で、教材本体だけでなく学習指導要領を踏まえた授業の進め方や教える際の留意事項、また演奏に必要な基礎知識を学べる動画をまとめて提供するなど、現場の先生方が使いやすいような工夫をしています。これに沿って授業を進めることで、子どもたちの創造性や論理性を育むのと同時に、先生はより容易に効果的な指導が行えます。

また、新型コロナウイルス感染症の対応が長期化する中で児童、生

徒への学習を支援するための施策も行っています。デジタル教材を活用した「新型コロナウイルス感染拡大防止に配慮した音楽授業のアイデア」の発信ページでは、感染拡大防止の観点から、楽器の演奏や歌唱・合唱など従来の活動に制約がある中でも実現できる、今知りたい授業のアイデアを掲載しているほか、2021年には、「ソプラノリコーダー授業」「アルトリコーダー授業」「うた授業」の3教材を無料公開しました(2021年9月13日から2022年1月7日まで)。今後も「Smart Education System」を通じて、さまざまな社会環境、情勢の変化に素早く対応できるデジタル音楽教材の特性を生かし、クラウドサービスなども含め広く提供を勧めることで新しい時代の音楽教育をサポートする予定です。



ヤマハデジタル音楽教材『けんぱんハーモニカ授業』(2022年4月1日発売)



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

### ▶ Web会議用マイクスピーカーを活用した遠隔授業

新型コロナウイルス感染症対策の一環として、オンライン授業・ハイブリッド授業といった新しい授業形式を各学校が模索する中、先生と生徒の高品質なオンラインコミュニケーションは新しい授業形式を実現するために必要不可欠な要素です。ヤマハは以前より、学校間での合同授業や姉妹校との交流授業、離島や過疎地での専門教師不足を補うための協働授業などに、ICTを活用した遠隔授業を音声面で支援してきました。ノイズや音声の途切れなどは授業内容の理解を妨げることになるだけに、クリアで安定した音声は絶対条件と言えます。

### ▶ ピアノの端材を子どもたちの積み木へ有効利用

(株)ヤマハミュージックマニュファクチャリングでは、地域の幼稚園や保育園、小学校、公共施設などに、ピアノの製造工程で出た木材の端材を積み木として提供しています。1998年頃から続くこの取り組みは、地域貢献と同時に廃棄物の有効利用に役立っています。



端材を使って工作



端材の積み木で遊ぶ子どもたち

### ▶ ヤマハ野球部による少年野球教室

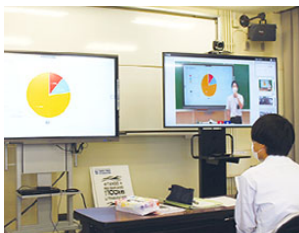
ヤマハ野球部は、スポーツを通じた地域貢献・青少年育成支援として、静岡県西・中部地域の少年野球チームを対象に野球教室を開催しています。投球時の体重移動の技術、ステップの位置、内野・外野守備の基本姿勢、連携プレー、打撃時のボールの捉え方など、基本技術をヤマハ野球部員がお手本を示しながら指導するもので、健康で元気な子どもたちを育てるとともに、子どもたちの夢や成長を応援する目的で実施しています。2016年度からは、浜松市が取り組む「トップアスリート連携事業※」にも協力し、中学生に対してバッテリー技術向上を目的とした座学を含む指導や未就学児へボール遊びを通じたティーボール教室を実施しています。

また、ヤマハ野球部OB会を中心とした「ジュニア野球を指導する会」による「野球検診」も同時に実施し、故障を訴える子どもたちを対象にスポーツ専門医が検診を行うことで、子どもたちの怪我や故障防止の一助となるよう取り組んでいます。2022年3月期は新

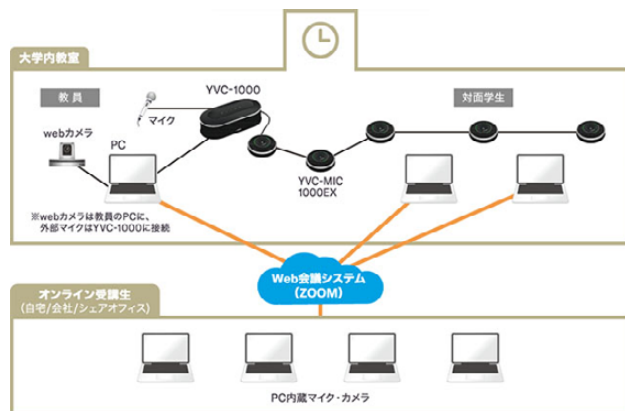
ヤマハでは、Web会議用マイクスピーカーなどの音声コミュニケーション機器を活用した遠隔授業を、各県教育委員会や教育機関、他社と連携をしながら推進しています。ヤマハの高性能Web会議用マイクスピーカーを利用すれば、設置・設定も簡単に、手軽に1~2名の小規模から40名規模までの遠隔授業を実現でき、エコーやノイズのない最適音声でストレスのない授業が可能です。



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



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



ハイブリッド授業のシステムイメージ事例(中央大学ビジネススクール)

## 寄付・福祉活動

### 従業員のボランティア活動の促進

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

#### ▶ 従業員による自発的な慈善活動

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

#### 「ヤマハ・ケアーズ」の主な活動

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

▶ United Soundウェブサイト(英語)

▶ アメリカがん協会ウェブサイト(英語)

▶ 「Making Strides Walk」(英語)



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



各種団体に、募金活動や自社製品を寄付

### 地域における福祉・被災地支援活動

#### ▶ 「フードバンクへの災害時用備蓄食料の協力」

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

#### 被災地支援の取り組み

ヤマハグループでは、国内および海外の生産工場など拠点を置く地域で発生した災害被災地に対して、復興支援活動を行っています。東日本大震災の被災地・被災者への支援としては、特約店を通じた教育楽器などの製品提供や各種チャリティーコンサートの実施、「こどもの音楽再生基金」を通じた取り組みのほか、ヤマハ吹奏楽団による東北各地での復興祈念チャリティーコンサートなどを実施してきました。現在も同楽団で発売しているCD売上金の一部を、日本赤十字社を通じて被災地に寄付するなど、復興支援活動を継続しています。

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

#### 2022年3月期の支援内容

ウクライナおよびその周辺地域における人道支援:30万ドルの寄付

## 社外からの評価

### ESGインデックス・社外評価

ヤマハグループは、自らの事業活動が環境・社会に及ぼす影響を認識し、ステークホルダーの皆さまとの対話を図りながら、持続可能な社会の構築に向けた課題解決に取り組んでいます。こうした活動が社外から評価され、国内外のESGインデックスやESGファンドに組み入れられており、GPIFが採用する5本の日本株ESG指数(※)の全てに選定されています。

#### ▶ FTSE4Good Global Index

英国・ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が、環境、社会、ガバナンスの観点から企業を評価する指標に選定。



FTSE4Good

#### ▶ FTSE Blossom Japan Index(※)

英国のFTSE Russell社がESGの観点で優れた日本企業を評価する指数に選定。



FTSE Blossom  
Japan

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

#### ▶ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index(※)

FTSE RussellのESG評価に加え、環境負荷の大きさ、および企業の気候変動リスクに対するマネジメントの評価を用いてスクリーニングするベストインクラスの選別型のESG総合指数。国内株式を対象とし、ESG評価の高い494銘柄を選出。



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにヤマハ株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

#### ▶ MSCI ESG rating

企業のESGに関する取り組みやリスク管理能力を分析し、最上位ランクAAAから最下位ランクCCCまでの7段階で評価するMSCI ESGレーティングにおいてAA評価を獲得。



THE USE BY YAMAHA CORPORATION OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF YAMAHA CORPORATION BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED 'AS-IS' AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

#### ▶ MSCI ESG Leaders indexes

米国のMSCI (Morgan Stanley Capital Investment)社が開発した、ESGに優れた企業を選定するESGインデックスに選定。



#### ▶ MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数(※)

MSCIジャパンIMIトップ500指数構成銘柄の中から、ESG評価に優れた銘柄を各業種別に選定。

### 2022 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

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

#### ▶ MSCI日本株女性活躍指数(WIN)(※)

日本株の時価総額上位700銘柄から、各業種の中で女性活躍を推進する性別多様性に優れた日本企業を選定する指数に選定。

### 2022 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)

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

### ▶ S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数(※)

世界最大級の金融市場指数会社であるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社によるもので、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が新たに採用した、ESG(環境・社会・ガバナンス)投資のための株式指数に選定。

### ▶ S&P Japan 500 ESG

世界最大級の金融市場指数会社であるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社の「S&P Japan 500」に採用された日本企業の500銘柄のうち、ESG要素を重要視した銘柄に選定。

### ▶ S&P Global Sustainability Awards

米国S&P Global社によるサステナビリティ格付「S&P Global Sustainability Awards 2022」において、評価スコアが所属業種内で上位15%以内の1社として「Yearbook Member 2022」に選定。また、所属業種において前年度から最もスコアが向上した企業として「Industry Mover 2022」にも選定。

#### Sustainability Yearbook

Member 2022

**S&P Global**

#### Sustainability Award

Industry Mover 2022

**S&P Global**

### ▶ ECPI Global Developed ESG Best in Class Index ECPI World ESG Best Equity Index

ルクセンブルクとミラノに拠点を置く、投資運用助言会社ECPI社が、CSR活動で一定の水準を満たした世界の企業で構成する業種別、地域別、テーマ別のインデックスに選定。ECPI Global Developed ESG Best in Class Indexは、ECPI社のESG評価に基づき選定された先進国市場の企業で構成される指標で、ECPI World ESG Equity Indexは、ECPI社のESG基準を満たした先進国市場の企業で構成される幅広い指標。



### ▶ CDP「気候変動レポート」

イギリスに本部を置く国際的な環境非営利団体CDPより、気候変動対策の取り組みとその情報開示に関して、最高評価となる「2021年度気候変動Aリスト企業」に選定。



**CLIMATE**

### ▶ CDP「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」

CDPより、サプライチェーン全体における気候変動対策の取り組みに関して「2021年度サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定。



**2021**

## 活動に対する評価・表彰

## ▶ 健康経営銘柄

経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に「健康経営」を実践する企業を選定するものとして、2015年から開始。ヤマハは2022年に初選定。



## ▶ 健康経営優良法人 ホワイト500

経済産業省・日本健康会議主催の、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「健康経営優良法人認定制度」。ヤマハ(株)は2017年より6年連続、(株)ヤマハコーポレートサービスは5年連続認定。



## ▶ 次世代育成支援に関する「くるみん」「プラチナくるみん」認定

厚生労働省が次世代育成支援事業主を認定する制度。「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、ヤマハ(株)は2008年に「くるみん」、2016年に「プラチナくるみん」認定を取得。(株)ヤマハコーポレートサービスは、2018年に「くるみん」、2021年に「プラチナくるみん」認定を取得。



## ▶ 女性活躍推進企業認定「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定

2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、女性の活躍推進に関する行動計画を策定し、その取り組みが優良な企業に対して厚生労働大臣が認定を与える制度。(株)ヤマハコーポレートサービスは2018年7月に最上位の「えるぼし」三段階目に認定。2021年6月には、えるぼし認定企業のうち、一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナえるぼし」にも認定。



## ▶ PRIDE指標 ゴールドマーク

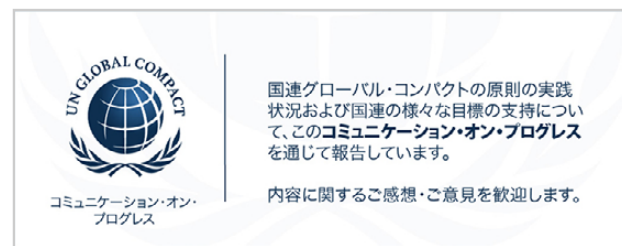
任意団体「work with Pride」が策定する、企業・団体などにおけるLGBTQなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE 指標」で、ヤマハ(株)は2019年から最高位「ゴールド」を受賞。



## 編集方針

「サステナビリティレポート」は、ヤマハグループにおけるサステナビリティ推進のビジョンや取り組みを、幅広いステークホルダーの皆さまにお伝えすることを目的としています。

編集にあたっては、皆さまとの対話をベースに、当社グループにおける重要課題や皆さまの関心の高いテーマを優先的に開示できるよう努めているほか、当社「サステナビリティ方針」に沿って持続可能な社会に向けたさまざまな取り組みを、充実した詳細データとともに開示しています。



## 報告対象組織

原則として、ヤマハグループ(ヤマハ(株)および国内・海外グループ会社のうち連結子会社55社)を対象としています。本レポート中の「ヤマハ」は、ヤマハグループを示しています。範囲を特定する必要がある報告には、個々に対象範囲を記載しています。

## 報告対象期間

2021年4月1日～2022年3月31日

※ 本レポートでは、上記期間を「2022年3月期」と表記しています

※ 一部に、2021年3月以前からの取り組みや、2022年4月以降の情報を記載しています

## 発行時期

発行日:2022年6月

前回発行:2021年6月

次回発行予定:2023年6月

## 参照ガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

ISO26000(社会的責任に関する手引)

TCFD提言

