人権・労働慣行

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

人権の尊重

基本的な考え方

ヤマハグループは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、国連グローバル・コンパクトなど人権に関する国際的な規範の順守に努めています。「コンプライアンス行動規準」に基本的人権の尊重、差別の禁止、強制労働・児童労働の禁止などを定めるとともに、「ヤマハグループサステナビリティ方針」には、全ての人々の尊厳が守られる社会の実現に向けて、人権の尊重に取り組むことを明記しています。2018年1月には、ヤマハグループの人権尊重の考え方および責任について示した「ヤマハグループ人権方針」を制定し、方針に基づいた企業活動、人権教育や啓発に取り組んでいます。

》3-3 良好な労使関係
》3-7 強制労働・児童労働の禁止
》4-1 人権の尊重と差別の禁止

》国連グローバル・コンパクトの支持
》ヤマハグループサステナビリティ方針
》ヤマハグループ人権方針

人権デューディリジェンスの推進

自らの企業活動による人権への影響を把握し、適切に対応するために、ステークホルダーとの対話やコミュニケーション、サプライヤーの人権面のアセスメント、ヘルプラインの整備・運用に加え、人権デューディリジェンスのための管理項目を、専門家アドバイスに鑑み2017年度に設定しました。2018年度は、グループ人材マネジメント規程および関連ガイドラインに、従業員に関する人権管理項目を組み入れました。今後は、規程やガイドラインに基づくモニタリング体制を整備し、包括的な人権リスク特定と対応を進めていきます。

》ステークホルダーとの対話やコミュニケーション

▶ 通報・相談窓口の設置

ヤマハグループは各電話窓口やウェブサイトに設置したお問い合わせフォームよりご意見・通報を承るとともに、社内および社外双方にヘルプライン窓口を設置し、ハラスメントをはじめとした人権問題に関する従業員などの相談・通報に対応しています。さまざまな国・地域からの通報が受けられるよう、多言語対応のメール受付フォームを整備するとともに、その連絡先をコンプライアンス行動規準冊子ほか社内刊行物に掲載するなど、周知徹底を図っています。
相談・通報に対しては、相談・通報者に加え、その行為者（加害者）のプライバシーも確保の上、公平かつ速やかに事実調査を実施し、問題が認められた場合は指導などの是正を行います。相談・通報者や被害者が強く秘匿を希望し事実調査が困難な場合でも、職場環境の改善を図るなど、是正に向けた措置を講じています。また同様の問題発生を防ぐために、随時、管理職研修などの教育・啓発を行っています。

》ヘルプラインの運用

従業員の人権の尊重

▶ 差別のない採用・雇用

採用・雇用にあたっては、コンプライアンス行動規準に基づき、いかなる差別も行わず、公正な選考と、多様な人々への就労機会の提供に努めています。また、従業員の評価・処遇については、各人の職務遂行能力や仕事の責任・成果などに基づき、公正なルールに則って決定します。なお、的確な評価ができるよう、評価に携わる管理職層を対象とした評価者研修を実施しています。

》3-5 公正な評価と処遇

》4-1　人権の尊重と差別の禁止

》ダイバーシティの推進とインクルージョン

》人材育成

▶ 良好な労使関係の構築

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

》従業員との対話

▶ ハラスメントや不当な差別の防止

「コンプライアンス行動規準」で、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの嫌がらせとみなされる言動や不当な差別を禁止し、グループ全従業員に配布するコンプライアンス行動規準冊子の中で詳しく解説しています。また、就業規則などにハラスメントが懲戒の対象になることを明記しています。
これらのほか、職場ミーティングや管理職研修による啓発、ヘルプラインの運用などを通じて、健全な職場環境づくりに努めています。

》3-2 嫌がらせ（ハラスメント）の禁止

》人権教育

サプライチェーンにおける人権配慮

サプライチェーンにおいて人権尊重を徹底していくために、以下の取り組みを行っています。
・サプライヤーの選定要件に人権などのCSR取り組みを設定
・サプライヤーに対し、人権や労働慣行などについて定めた「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守を要請（契約書に明記）、人権デューディリジェンスの一環として、同行動基準に基づく自己点検を要請（必要に応じ是正要請）
これらの取り組みについては「バリューチェーンにおける社会的責任の推進」のページをご覧ください。

》ヤマハサプライヤーCSR行動基準

》バリューチェーンにおける社会的責任の推進

強制労働・児童労働の禁止

ヤマハグループでは、「コンプライアンス行動規準」の中で、あらゆる形態の強制労働、および就業の最低年齢に満たない児童を就労させることを禁止しています。
また、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」にも同様の規定を明記し、取引先に順守を要請しています。併せて、取引先に対してアンケート形式の自己点検を依頼し、回答をもとに必要に応じて改善対応を求めます。

》3-7 強制労働・児童労働の禁止

人権教育

人権に関する理解を促すために、従業員に向けた情報発信を行っています。
イントラネットに、紛争鉱物問題や「ビジネスと人権に関する指導原則」「障害者差別解消法」などに関する解説を掲載。また、有識者による社内セミナーや、購買担当者向けの説明会や勉強会でサプライチェーンにおける人権問題などのテーマを取り上げています。
これらに加え2018年度は、ハラスメント防止について全社規模での講演会を開催し、役員を含む約230名が聴講しました。また、LGBTなどダイバーシティ＆インクルージョンをテーマとした勉強会を実施し、ヤマハ（株）および国内グループ企業の人事担当やマーケティング部門の担当者など90名が参加しました。

ダイバーシティの推進とインクルージョン

ダイバーシティおよびインクルージョンに関する方針

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

ダイバーシティ&インクルージョン方針

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

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

女性の活躍推進

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

これまでの取り組み

2004年度　ヤマハ（株）「ポジティブアクションプロジェクト」発足
2005年度　ヤマハ（株）人事部内に専任担当設置
2013年度　厚生労働省「ポジティブ・アクション宣言」の公表
2014年度　静岡県「男女共同参画社会づくり宣言」（更新）
2016年3月　女性活躍推進法に基づく「行動計画」策定
2017年7月　女性選抜育成プログラム開始
2019年3月　女性活躍推進法に基づく次期3ヵ年「行動計画」策定

ヤマハ(株)行動計画　（2016年3月策定）

項目	内容
1.計画期間	2016年4月1日から2019年3月31日までの3年間
2.当社の課題	課題1： 両立支援のための諸制度は整備され、勤続年数において男女差はない。ただし、基幹職に占める女性の割合が低いため、高めるための取り組みが必要である
	課題2： 女性従業員の研修機会を増やす取り組みなどを行っているものの、いまだ中堅層の女性の計画的な育成が不十分である
3.目標	基幹職に占める女性割合を7%以上
4.取り組み内容と実施時期	取組1：女性技術者の採用比率を高める （2016年4月～） ・採用サイト内で女性活躍推進・両立支援等に関する当社の取組内容を発信する ・女子学生に入社後のキャリアをイメージしてもらうために、女性従業員が仕事内容などを紹介する場を設ける ・理系の女子学生と女性技術者のコミュニケーションの機会を増やす
	取組2：選抜育成プログラムを実施する （2016年4月～） ・多様なロールモデルやキャリアパス事例をイントラネットで引き続き紹介する ・キャリアプランを本人と上司で話し合い、研修などを通じてキャリアの幅を一層広めるよう取り組む ・ビジネスリーダー研修などに参加させる
	取組3：一人当たり年間総労働時間の削減と長労働時間者の削減に取り組む （2016年4月～） ・「一斉カエルDay」を継続実施する ・特別奨励休暇制度対象者に対し、有休取得を促す ・ライン長の意識改善のための研修などを実施する

主な施策

目的	施策
女性従業員の積極的雇用	新卒採用の女性比率拡大
	女性の活躍を紹介した採用活動
女性従業員の積極的な登用、能力開発機会の拡大	女性管理職登用の目標設定　3ヵ年目標（2018年度内）
	ヤマハ(株)7%以上
	ヤマハグループ17%以上
	教育・研修プログラムの拡充
	選抜育成プログラムの実施
働きやすい環境整備	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代法、女性活躍推進法への対応
	両立支援制度の構築、運用促進、更新
	在宅勤務制度の導入準備
職場の意識改革、風土の醸成	啓発活動（研修、セミナー、イントラネットでの情報提供など）

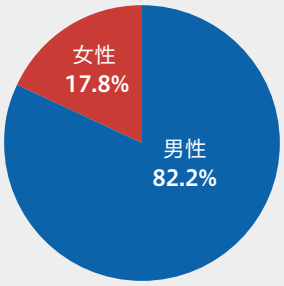
ダイバーシティ・ワークライフバランス情報を発信するイントラネット

▶ 3カ年の総括と主な成果・実績

・男女差のない平均勤続年数
・産前産後休暇・育児休職取得率、育児休職後の復帰率ほぼ100%
・ファミリー・フレンドリー企業表彰 厚生労働大臣努力賞(2005)
・次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」取得(2008、2014)
・「プラチナくるみん」取得(2016)
・静岡県「子育てに優しい企業」表彰(2017)

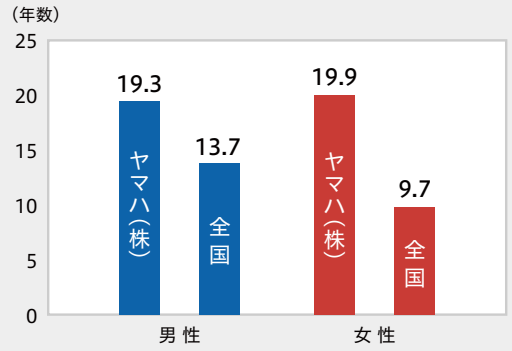
▶ 女性活躍推進に関する主な指標

従業員の男女別構成 (ヤマハ(株))



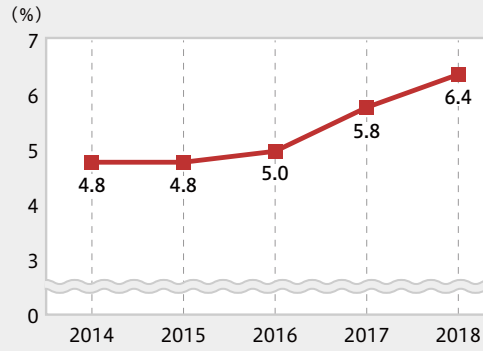
※2019年3月末時点

平均勤続年数 (日本全国※1とヤマハ(株)※2の比較)



※1 全国の値は「平成30年賃金構造基本統計調査結果の概況」より引用
※2 ヤマハ(株)の値は2019年3月末時点

管理職の女性比率 (ヤマハ(株))※3・4



※3 各年度3月末時点
※4 2016年度から翌年度4月1日の登用分を含む(登用スケジュールを3月1日付から翌年度4月1日付に変更したため)

各データの経年推移については、社会性データのページに掲載しています。

》社会性データ

ヤマハ(株)行動計画 （2019年3月策定）

項目	内容
1.計画期間	2019年4月1日から2022年3月31日までの3年間
2.当社の課題	課題1： 両立支援のための諸制度は整備され、勤続年数において男女差はない。ただし、基幹職に占める女性の割合が低いため、高めるための取り組みが必要である
	課題2： 次世代を担う女性従業員の確実な採用ができていない
	課題3： 女性従業員が出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を十分に持てておらず、基幹職が女性部下に対するマネジメント責任、育成責任を十分に認識できていない
3.目標	基幹職に占める女性割合を7.2％以上を目標とする
4.取り組み内容と実施時期	取り組み1：女性技術者の採用比率向上 （2019年4月～） ・採用サイト内で女性活躍推進・両立支援等に関する当社の取り組み内容を発信する ・女子学生に確実に入社してもらうために、入社後キャリアをイメージできるよう複数の年代の女性従業員との会話の機会を継続して設ける ・理系の女子学生と女性技術者のコミュニケーションの機会を増やす
	取り組み2：個の状況に応じた育成とキャリア形成支援 （2019年4月～） ・多様なロールモデルやキャリアパス事例をイントラネットで引き続き紹介する ・育休復職者を含む女性従業員個人個人のキャリアプランを本人と上司で共有し、中長期的な視点で育成計画を立てる （2019年5月～） ・個の状況に応じた業務アサイン、適切なリーダーシップを発揮できるよう上司向け研修を実施する
	取り組み3：一人当たり年間総労働時間と長労働時間者の削減の取り組みと柔軟な勤務ルールの浸透 （2019年4月～） ・「一斉カエルDay」を継続実施する ・特別奨励休暇制度対象者に対し、有休取得を促す ・働きやすさのため制度化した勤務ルールの有効活用を目指し、利用実態をモニター、改善に取り組む

主な施策

目的	施策
女性従業員の積極的雇用	新卒採用の女性比率拡大
	女性の活躍を紹介した採用活動
女性従業員の積極的な登用、能力開発機会の拡大	女性管理職登用の目標設定　3ヵ年目標（2022年度内）
	ヤマハ（株）7.2%以上
	ヤマハグループ17%以上
	教育・研修プログラムの拡充
	選抜育成プログラムの実施
働きやすい環境整備	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代法、女性活躍推進法への対応
	両立支援制度の構築、運用促進、更新
	テレワーク・育児短時間フレックス勤務トライアル実施と制度化準備
職場の意識改革、風土の醸成	啓発活動（研修、セミナー、イントラネットでの情報提供など）

外国籍人材の採用・登用

ヤマハ(株)では、2019年3月末現在、45人の外国籍従業員が就業しています。国籍を問わず多様な人材の活躍を推進するため、新卒の外国籍人材採用の目標設定や、英語版の採用ウェブサイトによる情報提供などを行っています。
また、世界各地で事業を営む企業として、各拠点の現地人材をグループ内の重要ポストに登用しています。
欧州の地域販売会社であるヤマハ・ミュージック・ヨーロッパでは、2015年4月にドイツ人社長を登用、2018年4月には米国本社のヤマハ・コーポレーション・オブ・アメリカでも現地人社長を登用しました。そのほか、ヤマハグループに加わった海外法人5社で社長にローカル人材を登用するなど、グローバルでの多様な人材活用を推進しています。
(外国籍従業員人数の経年推移については社会性データのページに掲載しています。)

》社会性データ

再雇用制度の整備

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

シニアパートナー制度(定年再雇用制度)

ヤマハ(株)では、60歳定年以降も就労を希望する場合には、希望者全員に対して就労の機会を提供しています。その場合、シニアパートナー(契約社員)として、定年退職日の翌日から1年契約で更新し、最長65歳到達時まで在籍することが可能です。(2019年3月末現在224人)
グループ各社でも同様の制度を設け、定年退職者の雇用に努めています。
(経年推移については社会性データのページに掲載しています。)

》社会性データ

海外赴任帯同者の再雇用制度

ヤマハ(株)は、配偶者の海外赴任に帯同するために退職する従業員を、帰国後に再雇用する制度を2008年度から運用しています。2016年度には、これまでヤマハ(株)従業員である配偶者に限っていた運用をヤマハグループ従業員にも拡大しました。また、ヤマハグループ従業員以外の配偶者の場合も、退職後5年以内であれば再雇用を可能としました。
2008年度の運用開始から累計21人が同制度の申請をして退職し、その中から6人が帰国後、再雇用されています(2018年3月末時点)。

介護離職者の再雇用制度

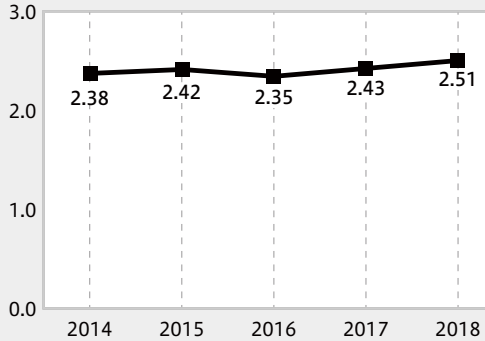
ヤマハ(株)では、従業員が親族の介護のために退職した場合、退職日から再雇用までの期間を5年以内として、再度勤務できる制度を2016年7月に導入しました。

障がい者雇用

ヤマハ(株)では障がい者雇用と、障がいのある方にも働きやすい職場環境の整備を推進しており、障がい者雇用制度の目的である「障がい者の自立」と「共生社会の実現」を目指して、能力向上と社内の啓発に取り組んでいます。2019年3月1日現在、ヤマハ(株)の障がい者雇用数は84人です(うち42人(株)ヤマハアイワークス在籍)。
雇用率は2014年度以降2.3%以上で推移しており、障害者雇用促進法における2018年4月以降の水準を維持しています。

※5 各年度3月1日時点
※6 集計対象組織:ヤマハ(株)、(株)ヤマハビジネスサポート、(株)ヤマハアイワークス
※7 雇用率は、障害者雇用促進法における障害者雇用率制度の算定式によるものです。

障がい者雇用率※5・6・7



▶ 特例子会社※(株)ヤマハアイワークス

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

2018年度は設立30周年を迎えたことを記念して、啓発を兼ねた社内イベントを開催。義足のダンサー大前光市氏を招いてパフォーマンス&トークショーを開催し、逆境を乗り越えてチャレンジの一歩を踏み出すきっかけや可能性を追求し続ける秘訣について語っていただきました。

特例子会社の職場見学・学習会

義足のダンサー大前光市氏によるパフォーマンス&トークショー

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

LGBTへの理解と取り組み

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

▶ 理解促進および支援の取り組み

勉強会などの啓発活動

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

Allyロゴの制定

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

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

相談窓口の設置

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

社外からの評価実績

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

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

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

「えるぼし」認定マーク

* 採用、継続就業、時間外労働、女性管理職比率、キャリアの整備の5項目

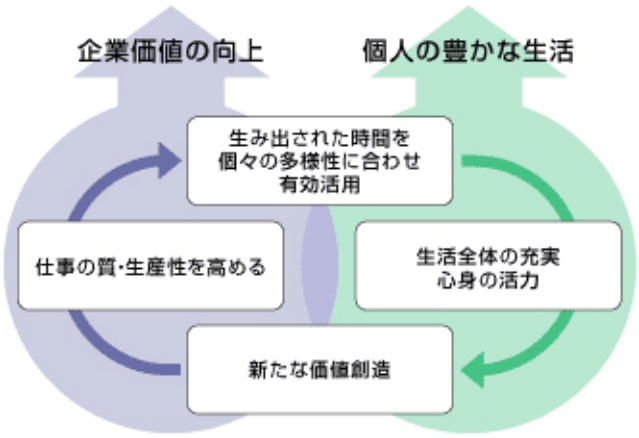
ワークライフバランスの推進

基本方針と推進体制

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

基本方針

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



総労働時間の短縮

長時間労働・過重労働を防止するために、ヤマハ(株)では時間外労働のガイドラインを労使協議によって設定しています。また、年次有給休暇に加え、従業員のライフイベント支援やプライベート充実を図る目的で、忌引など慶弔に関わる休暇のほか、節目年齢や定年、転勤時に付与される連続休暇など、各種休暇制度を整備しています。
併せて、自律的で生産性の高い働き方に向けた意識啓発や仕組みづくりを推進しています。フレックスタイム制の導入や全従業員が定刻に退社する「一斉カエルDay」、有給休暇の一斉取得制度などを運用しており、国内のグループ各社も順次、導入を進めています。

主な取り組みと2018年度実績

施策	内容	対象	2018年度の実績と対策
有給休暇の一斉取得制度	年3日間設定(夏期)	ヤマハ(株)および一部のグループ企業	一斉取得日に休めない者に別日での取得を徹底し、計画完遂(ヤマハ(株))
有給休暇取得促進活動	取得不足の従業員と監督者への働きかけ	ヤマハ(株)	前年度有休取得10日未満者へメール配信、5日未満者へは報告書提出により徹底(2018年度の有休取得平均14.5日)
定時退社日	事業所ごとに毎週もしくは隔週金曜を「一斉カエルDay」として設定	ヤマハ(株)およびヤマハ事業所内に所在のグループ企業	徹底率約94%(ヤマハ(株))
意識啓発	有識者セミナー	ヤマハグループ従業員	—
	イントラネットでの情報発信	ヤマハグループ従業員	—

▶2018年度実績の自己評価と今後の計画

ヤマハ(株)における年間総労働時間の全社平均は年々減少しています。有給休暇については、年間の取得目標を2016年度から15日とし、労使で取得を促進しました。その結果、2016年度実績は14.2日、2017年度は14.4日、2018年度は14.5日となり、目標値である15日には達しなかったものの、労使での積極的な呼びかけなどが取得日数の向上につながってきています。
2018年度より、社内の時間外労働に関する労使ガイドラインの月間の最大上限基準の引き下げを行いました。また、年間総労働時間のさらなる減少を目指し、毎月の時間外労働の状況をモニタリングし、労使ガイドラインを超過しそうな部門への早期の注意喚起を図っていきます。加えて、年間15日の年次有給休暇取得の達成に向けては、毎月1日の計画的な取得を部門に促すなどの取り組みを行い、前年度に取得が進まなかった社員への取得促進も引き続き行っていきます。
総労働時間など各データの経年推移については、社会性データのページに掲載しています。

》社会性データ

▶「働き方改革」に向けた取り組み

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

両立支援制度の整備・拡充

ヤマハグループは、個々の従業員の多様な事情に対応できるよう、仕事と生活の両立支援制度を整備・拡充しています。また、それらの制度について従業員に周知し、啓発しています。
ヤマハ(株)では、「次世代育成支援対策推進法」に基づいて行動計画を策定・実行しています。2013年度から3カ年の第3期行動計画を実行した結果、「プラチナくるみん※」の認定を取得しました。

次世代育成支援に関する認定※取得状況

認定	取得時期	主な実行施策
「くるみん」	2008年8月	・育児休職期間の延長など ・育児短時間勤務制度の柔軟化 ・一斉有給休暇導入　など
	2014年8月	・ワークライフバランスセミナー開催 ・一斉カエルDay導入　など
「プラチナくるみん」	2016年6月	・男性の育児休職取得促進 ・労働時間短縮　など

次世代特例認定マーク「プラチナくるみん」

※厚生労働省が次世代育成支援事業主を認定する制度。「次世代育成支援対策推進法」に沿った行動計画をもとに審査を受け、認定された企業は次世代認定マーク「くるみん」を取得します。「プラチナくるみん」は、くるみんマークを取得している企業のうち、一定以上の水準で両立支援の取り組みが進んでいる企業を認定する制度です

育児・介護に関する制度（法定基準との比較）

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

育児休職制度などの利用状況については、社会性データのページに掲載しています。なお、産前産後休暇の取得率および復職率は、近年9割以上を維持しています。

》社会性データ

事業所内保育施設の整備

ヤマハ（株）は、多様なライフスタイルの従業員に対して、働きやすい環境を提供し、安心して仕事を続けられる仕組みづくりの一環として2019年8月に事業所内保育施設（おとのいえ）を設立します。
当社ではこれまで、勤務ルールの柔軟化や休職制度の拡充／取得促進など、さまざまな取り組みを実施してきました。この成果の一例として「育児休職」は、女性従業員の出産者はほぼ全員が取得し、男性従業員も累計で95名が取得しています。今回の事業所内保育施設の設置により、従業員にとって職場復帰がしやすく、子どもが近くにいる安心感から、より仕事に集中できる環境を実現することを目指しています。

施設イメージ

従業員との対話

基本的な考え方

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

》3-3 良好な労使関係

労使対話

ヤマハグループは「健全な労使関係の維持・構築」をグループ規程に定め、各社で設立された労働組合や社員会との労使対話を行っています。国内グループ各社では、労使協議会または連絡会を定期的に開催し、業績・労務の状況や経営課題について話し合うほか、ワークライフバランスの向上を目指し、よりよい労働環境づくりを共同で行っています。海外グループ各社においても、各国の労働法制に応じて労使の対話を実施しています。
ヤマハ(株)人事部門は、グループ各社が良好な労使コミュニケーションを図れているかをモニタリングし、必要に応じて是正を要請しています。また、国内グループ各社の労働組合、社員会の連帯組織であるヤマハユニオン協議会※1とも、定期的な労使連絡会の開催などを通じて情報交換・交流を図っています。
ヤマハ(株)では、重要な経営課題について労使間で話し合う「経営協議会」を定期的に開催しています。同協議会では、労働組合から業務の現況を踏まえた提言を受け、活発に議論しています。
人事・労務関連の諸制度の運用・改定に際しても、労使双方の課題認識をもとに十分協議しています。また、会社の諸施策に関する事柄についても労働組合に説明し、協議レポートを適宜発行して従業員へ周知しています。
そのほか、企業年金基金や健康保険組合、共済会や持株会などの運営についても労働組合の役員が参画しています。

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

ヤマハ(株)における労使協議・委員会

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

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

労働組合の組織率※2 (2019年3月末現在)

ヤマハ(株)(出向者を含む)	77%
国内ヤマハグループ※3	46%

※2 算定の母数に管理職を含みます
※3 集計対象組織:(株)ヤマハミュージックジャパン、(株)ヤマハミュージックリテイリング、(株)ヤマハミュージックマニュファクチュアリング、ヤマハファインテック(株)、(株)ヤマハビジネスサポート

過年度のデータについては、社会性データのページに掲載しています。

》社会性データ

労使コミュニケーション

▶ 社内広報によるEmployee Relation推進

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

▶ ファミリー工場見学会

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

製造製品の体験会（ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア）

会社紹介や工場見学の様子（杭州ヤマハ楽器／中国）

安全と健康

安全衛生に関する方針・体制

▶ 安全衛生の基本方針

ヤマハグループは、従業員の安全と健康の確保を経営の最重要課題の一つと考えています。「グループ安全衛生管理規程」に則した安全衛生活動を推進し、安全衛生レベルのさらなる向上を目指しています。

グループ安全衛生管理規程 基本方針

グループ企業は、ヤマハの事業活動に係わりを持つ全ての人々の健康と安全を確保することが「全ての仕事に優先する」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。

▶ 安全衛生管理体制・活動方針

ヤマハグループでは、健康安全推進本部長（執行役員）を統括責任者として、事業所長と各職場の管理監督者の代表、主要グループ企業代表などで構成する健康安全推進本部会を設置し、安全衛生管理に関わるさまざまな施策を推進しています。また、毎年期初となる4月には取締役代表執行役社長参加による「ヤマハグループ安全衛生大会」を開催しています。大会では、安全衛生活動の前年度総括、当該年度の方針および活動、労働災害の抑止目標の確認などを行っています。2019年4月に開催した本大会には会社代表、労働組合代表、各部門および国内外グループ企業の代表約500人が参加しました。グループ各社で取り組んでいる安全衛生活動の事例発表や、産業医による講話も行われ、労働災害抑止や健康維持・向上のための有益情報を共有しました。

【2019年度の活動方針】

1.労働安全：**「安全と健康は全てに優先する」の徹底**

2.交通安全：**過失率大の事故撲滅と防衛運転の徹底**

3.健康管理：**安全に働くための健康管理と職場環境の改善**

2019年度グループ安全衛生大会

北見木材による職場環境改善活動の発表

産業医による健康講話

▶ 労働安全衛生マネジメントシステム認証の取得

ヤマハグループは、楽器・音響製品の生産拠点において労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得を進めています。これらの拠点においては、内部監査員有資格者の養成など、安全衛生の維持向上に資する人材の育成に注力しています。

OHSAS18001認証サイト 2019年3月末現在

・(株)ヤマハミュージックマニュファクチュアリング　豊岡工場
・(株)ヤマハミュージックマニュファクチュアリング　掛川工場
・ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア
・ヤマハ・ミュージック・マニュファクチュアリング・インドネシア
・ヤマハ・エレクトロニクス（蘇州）
・ヤマハ・ミュージック・マニュファクチュアリング・アジア
・杭州ヤマハ楽器

安全衛生にかかわる労働協約

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

労働災害の抑止

特に生産業務においては、設備・機械の操作、加工作業や各種原材料の取り扱いなどに伴う労働災害発生の可能性が考えられます。ヤマハグループにおける主な傷害の内容は、切り傷・擦り傷のほか、工場設備・機械などへの挟まれ・巻き込まれ、転倒などの事故です。2018年度の休業災害件数は34件、業務上の死亡者はありませんでした。

▶ リスクアセスメント

ヤマハグループでは、作業に潜む危険を未然に防ぐためにリスクアセスメントを中核的な活動と位置づけ、労働災害防止につなげています。この活動は、作業内容および作業環境に対してリスク評価を行い、リスクの程度に応じた対策を講じています。現在、国内外の生産拠点ほかグループ企業に向けて、リスクアセスメントを普及・啓発しています。

▶ 安全パトロール

ヤマハグループでは、OHSAS18001認証サイトにおける現場の監査に加え、グループ全体の安全衛生管理を主管するヤマハ(株)人事部門の主導による、グループ企業を対象とした安全パトロールを実施しています。安全衛生に関わる専門技術・資格を有するスタッフが安全衛生管理体制や現場のチェックを行うもので、数年で一巡するサイクルで、対象拠点を選択し実施しています。
実施件数については、社会性データのページに掲載しています

》社会性データ

▶ 安全パトロールの内容

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

▶ 安全衛生セルフ診断

一方、国内非生産系グループ企業では、従業員数の規模に応じて、コンプライアンスを中心とした安全衛生セルフ診断※1を実施しています。診断結果に基づいてヤマハ(株)安全衛生担当からフィードバックを行い、改善活動をサポートしています。2018年度は24拠点で実施しました。
実施件数については、社会性データのページに掲載しています

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

》社会性データ

▶ 安全衛生教育

ヤマハグループでは期初に安全衛生、交通安全、健康管理に関する知識を深めてもらうために、国内グループ企業に配属される新入社員を対象に安全衛生教育を実施しています。2018年度は、75名に対して約5時間(5回に分けて)実施しました。また、海外生産拠点(インドネシア)では、新入社員による労働災害の発生率が高いことから、各拠点で行っている教育内容を見直すと共に、教育プログラムのスタンダード化を図るための安全衛生担当者会議を開催しました。会議で策定されたプログラムには、設備を使って模擬的に体感する「安全体感道場」など危険に対する感受性を高める工夫も組み込まれています。
2018年度からは、インドでの新工場立ち上げに伴い、現地のリーダー、専任安全管理者に対して安全衛生教育(安全衛生の基礎知識、心構え、各種活動説明など)を開始しています。

「安全体感道場」による教育
(インドネシアYMMA)

専任安全管理者によるリーダー教育
(インドYMIN)

▶ 生産拠点の安全管理

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

インドネシアでの施設監査

▶ 化学物質への対応

生産工程には、人体に影響を及ぼす可能性のある化学物質を取り扱う作業があり、職場環境や設備の改善、作業従事者への法定検診、保護具の支給など、疾病防止のためのさまざまな施策を講じています。また保護具を正しく着用できるよう、作業従事者に対する教育を実施しています。加えて、化学物質を取り扱う職場におけるリスクアセスメントを実施し、リスクの低減を図っています。

産業医による現場教育(北見木材(株))

▶ ルールの整備と標準化

ヤマハ(株)では1977年以降、安全衛生に関する従業員の心得や基本的な行動基準、設備基準など人・モノに関する安全ルールを順次制定し、手帳や携帯用カードなどのツールを整備、運用してきました。現在は、グループ企業間でのギャップを解消し、グループ全体で安全衛生のレベルを高めていくため、ルールの標準化に取り組んでいます。グループ標準ルールの展開に向け、各種ツールの多言語化を進めています。

従業員の健康維持・確保

ヤマハグループは、従業員とその家族の健康は最も大切な財産との認識のもと、従業員の健康維持・向上の取り組みを推進しています。この取り組みをさらに促進するため、2018年4月に代表執行役社長が「ヤマハグループ健康宣言」を発布しました。

ヤマハグループ健康宣言

“Sound Minds + Sound Bodies = Sound Living”

・社員と家族の健康は、充実した生活の基本であり、会社にとって最も大切な財産です。

・会社は、社員の健康への取り組みを積極的に支援すると共に、安全で快適な職場を実現させます。

・社員と家族は、心身の健康に関心をもち、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

この健康宣言に沿って安全で快適な職場づくりを進めるとともに、健康診断の励行やメンタルヘルスケア、喫煙対策などの諸施策を推進しています。

▶ 健康診断

法定の健康診断を確実に実施することに加えて、健康診断を生活習慣病や作業関連疾患などの予防につなげています。2019年3月からは生活習慣改善のきっかけ作りを目的に、ヤマハ(株)本社地区の健診受診者に対して、体力測定を開始しました。また、一般定期健康診断の受診率100%達成に向けた従業員への呼びかけ、診断結果に基づく事後措置の徹底に取り組んでいます。2018年度のヤマハ(株)および国内グループ企業の健診受診率、ならびに産業医による就業区分判定※2の実施率はいずれも100%でした。

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

▶ メンタルヘルスケア

従業員の心の健康のため、厚生労働省の指針に基づいたメンタルヘルスケア活動を推進し、疾患予防に努めています。また、休職者へのケアとして、産業医・看護職・契約精神科医・社外EAP(Employee Assistance Program)※3カウンセラーが連携した職場復帰支援プログラムを導入し、導入前と比較して復職者の再休職率が半減しています。

主な取り組み

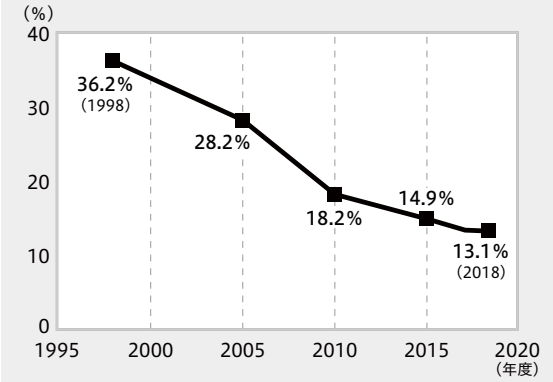
・社内産業医・産業カウンセラーによる管理監督者および新入社員向けの研修実施
・産業保健スタッフ・管理監督者・人事部門が連携した職場復帰支援プログラムの運用
・外部医療機関の精神科医・臨床心理士による相談窓口の運用
・社外EAPによるカウンセリング窓口の運用

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

▶ 喫煙対策

ヤマハ(株)では、喫煙対策を従業員の健康を守るための最優先課題と位置づけ、1998年から健康診断での禁煙指導などの取り組みを継続し、2011年4月からは社内就業時間内禁煙を導入しました。こうした取り組みの結果、全従業員の喫煙率は1998年の36.2%から2018年は13.1%に低下しました。

喫煙率の推移 (ヤマハ(株))



※各年度3月末時点

現在は、受動喫煙防止のための屋内喫煙所の削減、個別禁煙サポートの継続などを通じて、さらなる喫煙率低下を目指しています。なお、これらの取り組みは国内グループ企業への展開を進めており、全国の喫煙率と比べて低い数値で推移しています。
グループも含めた喫煙率および全国との比較については、社会性データのページに掲載しています。

》社会性データ

▶ 海外出張者に対する感染症対策

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

▶ 海外駐在者への健康支援

海外駐在者に対しては、年1回の定期健康診断の結果連絡に併せて、産業医からの個別アドバイスをメールで行っています。2017年は海外駐在者にも国内グループ企業と同様にストレスチェックを実施しました。

海外駐在者・海外出張者の安全確保

ヤマハグループでは、国内外で働く従業員の安全を第一に考え、事故・事件を未然に防ぐためのさまざまな対策を講じています。
海外駐在者や海外出張者の安全確保のためには、予防と緊急事態発生時対応の面から対策を行っています。外務省や民間セキュリティ会社、海外現地法人の駐在者や帰任者などから各国・地域の危険情報を収集・分析し、注意喚起や出張規制の形で社内に発信しています。海外赴任者に対する赴任前研修と同時に、帯同する家族を対象とした研修も別途実施しています。
また、初めての海外出張者などを対象とした海外出張オリエンテーションでは、海外安全のための基礎知識から緊急時の措置に至る安全教育を行っています。

2018年度の研修実績

内容	対象者	実施回数	受講者数
海外赴任前研修	従業員	15回	47人
	帯同家族	6回	33人
海外出張オリエンテーション	初めての海外出張者など	5回	80人

社外からの評価実績

「健康経営優良法人2019」に認定

2019年2月、経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、ヤマハ(株)は3年連続で認定を受けました。この制度は、従業員の健康管理を経営視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人を認定するものです。ヤマハ(株)は、定期健康診断、メンタルヘルス、受動喫煙対策に加え、長時間労働対策とワークライフバランス推進が評価されました。
また、昨年に引き続き(株)ヤマハビジネスサポートも認定を受けました。

2019
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

人材育成

教育・研修制度の整備

ヤマハグループでは、「意欲を持って、自らの『役割』を果たし、常に一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ことを目指しています。グローバルに通用する人材の育成を軸に、能力向上とキャリア開発を両輪とした教育・研修制度を整備し、目的や対象に応じた人材育成プログラムを実施しています。また、これらと並行し、従業員の自発的な学習やライフデザインを支援しています。

人材育成に関わる年間総研修時間：約1,500時間（延べ39,000時間×人）※集計対象範囲：ヤマハ（株）

主な教育・研修制度と実施状況　（2018年度）

名称	対象・内容	年間参加人数	一人当たりの研修日数	参加延べ日数／年
階層別研修	キャリアステージに応じた個々のレベルアップ（新入社員研修を含む）	600人	2〜65日	—
Senior Specialist Institute	製造マネジメント人材（製造拠点長・管理職など）の育成	2018年度は未実施	50日	—
Yamaha Sales company Executive College	営業マネジメント人材（販売拠点長・管理職など）の育成	8人	12日	—
ヤマハ高等技能学校	国内生産職場の監督者となる人材の育成	14人	44日	616日／年
ヤマハ技術研修所	国内生産職場の核となる人材育成	18人	33日	594日／年
From To 運動	楽器製造に関するコア技能の伝承	16人	—	—
役割機能強化研修	語学力強化（GAME）・技術アカデミー・技術講座	GAME　239人	2〜4日	—
		技術アカデミー・技術講座　219人	4〜10日	—
海外・語学研修	外国語習得、レベル向上を目的とした留学	5人	6カ月	—
ヤマハビジネススクール	従業員の自発的な学習を支援（通信教育）	340人	—	—
セカンドライフ準備セミナー	定年2年前の従業員に、定年以降の生き方を考える機会と情報を提供	103人	1日	103日／年
英語トレーニングマスターコース	外部講師によるTOEICスコアアップ研修	36人	2日	72日／年
女性選抜育成プログラム	管理職候補となりうる女性従業員へのマインドセットおよび上司に向けた育成計画策定スキル研修	25人	2日	50日／年

マネジメント人材の育成

ヤマハグループでは、事業活動の基幹となるマネジメント人材の育成に取り組んでいます。
2011年に、主に海外製造子会社で、日本人を対象とした製造拠点長の育成プログラムをスタート。その後、2013年に管理職の育成プログラムを開始しました。2014年からは、対象を海外製造拠点のローカル人材に広げてプログラムの拡充・再編を進め、2016年からプログラム名称を「SSI（Senior Specialist Institute）」としてグローバルでの製造マネジメント人材を育成しています。
また営業系人材についても、2017年2月、主に海外の販売会社で拠点長候補者育成プログラム「Y-SEC（Yamaha Sales company Executive College）」をスタートしました。現在、職種と階層の両軸で体系的なプログラムを整備しており、2017年度からは職種共通のマネジメント人材育成プログラム（Yamaha Global Management Program）を導入するなど、マネジメント人材を計画的に育成していきます。

ものづくりを支える人材の育成

ヤマハグループは、生産体制の最適化を目指して各生産拠点の機能・役割の明確化を図っています。同時に “Made in Yamaha”品質を維持・向上させるため、ものづくりを支える人材の育成を推進しています。
日本国内の各工場を高付加価値商品の生産拠点と位置付け、競争力のある製造技術の開発と、楽器製造におけるコア技能の伝承に注力しています。中国、インドネシア、マレーシアの各工場については、普及価格帯商品の主要生産拠点と位置付け、日本から多くの技術者・監督者を派遣して支援・指導しています。

グローバル人材の育成

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

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

定期的な面談による成長支援

ヤマハ（株）では、成果評価と成長支援という双方の視点から、全ての従業員を対象に定期的な面談を実施しています。従業員とその上司が、会社・部門の目標やミッションと各人の役割・目標の認識を合わせた上で、達成度と今後の課題、能力開発の方向性を確認しています。
加えて、キャリア採用者を含み、入社1年目、3年目・5年目の節目に、従業員と会社がキャリアプランについて意見を交わす面談を実施しています。この面談では、人事部門スタッフが、従業員に対して、やりがいを持って業務遂行できているかどうかや、今後のキャリアプランなどについてヒアリングしています。
また、これらの面談が適正な評価や効果的な成長支援につながるよう、面談を行う管理職や担当者に向けた評価者研修も実施しています。

新人事制度の定着と研修

2016年10月に導入した人事制度の適切かつ効果的な運用を行うため、ヤマハ（株）は新たに評価に携わることになった管理者向けに「評価者研修」を実施しています。評価制度の趣旨、目的の理解を図り、従業員の公正な処遇や成長支援につなげています。