人権・労働慣行

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

人権の尊重

基本的な考え方

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

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

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

人権デューディリジェンスの推進

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

》ステークホルダーとのかかわり

▶ 相談・通報窓口の設置

各電話窓口やウェブサイトに設置したお問い合わせフォームよりご意見・通報を承るとともに、社内および社外双方に従業員（契約社員、アルバイト、派遣社員、委任・請負契約者を含む）が利用できるコンプライアンス相談・通報窓口を設置し、ハラスメントなど人権問題を含む相談・通報に対応しています。2019年度には性的マイノリティ（LGBT）に関する専用窓口を設置し、当事者が抱える困難な状況の改善・解消に向けた相談に対応しています。

さまざまな国・地域からの通報が受けられるよう、多言語対応のメール受付フォームを整備し、連絡先をコンプライアンス行動規準冊子ほか社内刊行物に掲載するなどして周知徹底を図っています。2020年3月には日本国内用の社外相談・通報窓口を増設するとともに、窓口の利用方法を記載したカードを従業員に配布し、あらためて周知徹底を図りました。

窓口への相談・通報に対しては、相談・通報者に加え、その行為者（加害者）のプライバシーも確保の上、公平かつ速やかに事実調査を実施し、問題が認められた場合は指導などの是正を行います。相談・通報者や被害者が強く秘匿を希望し事実調査が困難な場合でも、可能な限り職場環境の改善を図るなど、是正や再発防止の措置を講じています。

》コンプライアンス相談・通報窓口の運用

従業員の人権の尊重

▶ 公正・公平な採用・雇用

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

》3-5 公正な評価と処遇

》4-1 人権の尊重と差別の禁止

》ダイバーシティの推進とインクルージョン

》人材育成

▶ 労働者の権利の尊重

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

》従業員との対話

▶ 適正な給与および労働時間

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

》ワークライフバランスの推進

▶ ハラスメントの防止

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

》3-2 嫌がらせ(ハラスメント)の禁止

》人権教育

サプライチェーンにおける人権配慮

サプライチェーンにおいて人権尊重を徹底していくために、以下の取り組みを行っています。
・サプライヤーの選定要件に人権などのCSR取り組みを設定
・サプライヤーに対し、人権や労働慣行などについて定めた「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守を要請(契約書に明記)。人権デューデ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」で、あらゆる形態の強制労働および就業の最低年齢に満たない児童を就労させることを禁止し、強制労働と児童労働を防止するために、社内規程に基づき定めた「労働と人権に関するガイドライン」に以下の項目を定めています。
・外国籍労働者の労働許可証の確認
・強制労働を招くような手数料を労働者が負担させられていないかの確認

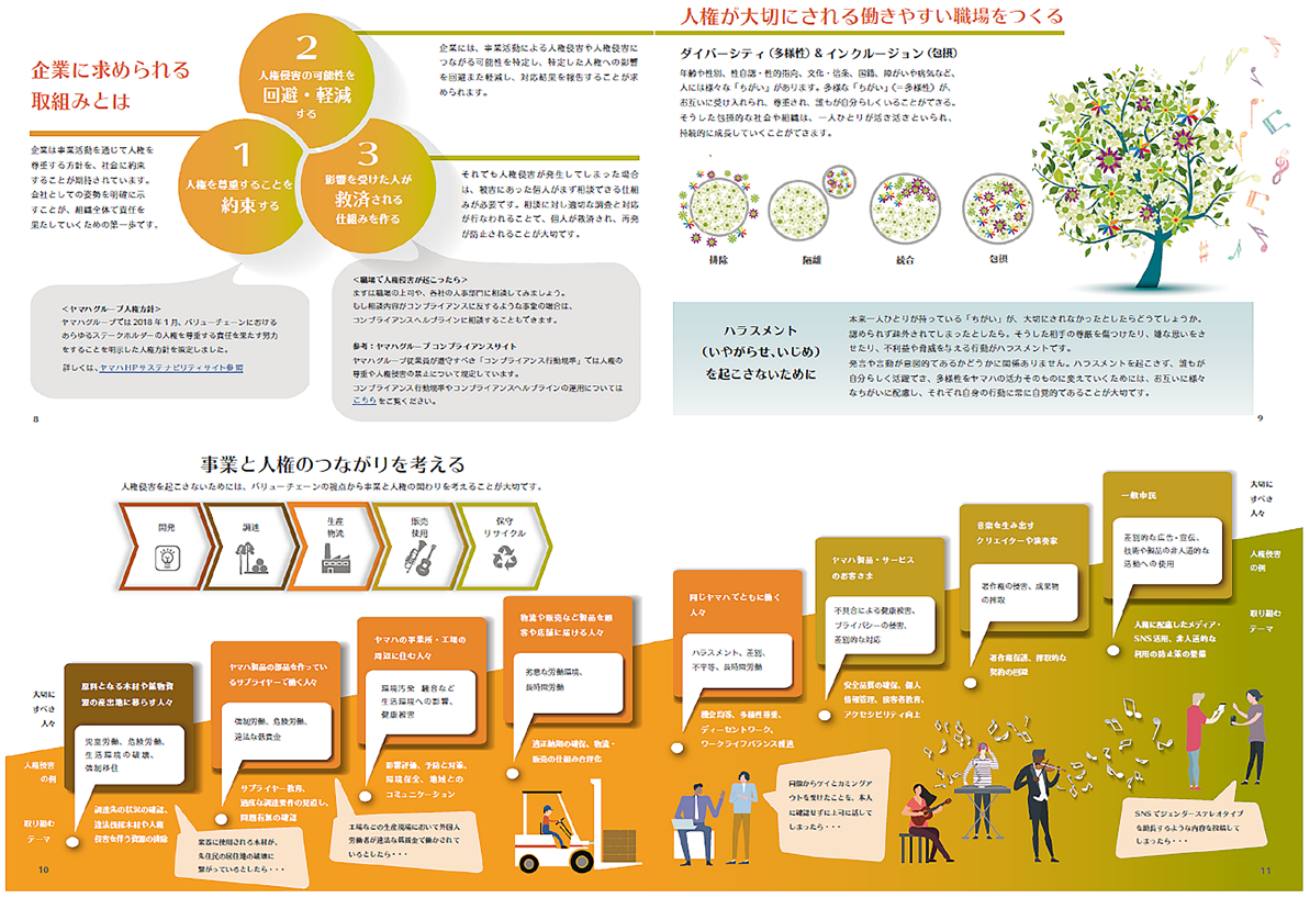
・従業員に対するパスポートなどの身分証明書の引き渡し要求や使用制限の禁止
・休憩中や就業後の自由な移動やトイレなどの基本的なアクセスの不適切な制限の禁止
・適切な事前通達による自由退職の承認
・年齢を確認できる有効な身分証明書の写しなどの台帳管理
・18歳未満の若年労働者への健康と安全を危険にさらすような労働に従事させない等の配慮
また、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」にも強制労働と児童労働の禁止を定め、取引先に順守を要請しています。併せて、取引先に対してアンケート形式の自己点検を依頼し、回答をもとに必要に応じて改善対応を求めています。

》3-7 強制労働・児童労働の禁止

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年度は「ヤマハ人権ガイドブック」(日・英2カ国語)を発行し、世界人権デーおよび日本の人権週間の時期にあわせ、国内グループ企業でガイドブックの読み合わせと業務上起こりうる人権侵害と防止策を考えるミーティングを実施し、400以上の職場からレポートが寄せられました。

ヤマハ人権ガイドブック(抜粋)



また社内規定にもとづき定めた「労働と人権に関するガイドライン」にて、人権教育の実施とその内容について定め、国内外のグループ企業がそれぞれ主体性をもって人権教育に取り組むことを推進しています。
このほか、人権尊重への意識を高めるために以下の教育・啓発を継続しています。
・イントラネットを使った企業を取り巻く人権課題に関する情報発信(ビジネスと人権に関する指導原則や紛争鉱物問題など)
・業務に関連した人権テーマの研修・勉強会(購買担当者向けのCSR調達セミナー、人事・マーケティング担当者参加によるLGBT／ダイバーシティ&インクルージョン勉強会)
・役員を含む全社規模セミナー(パワーハラスメント防止セミナー、ダイバーシティ&インクルージョンセミナー)

ダイバーシティの推進とインクルージョン

ダイバーシティおよびインクルージョンに関する方針

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

ヤマハグループ
ダイバーシティ&インクルージョン方針

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

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

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

女性の活躍推進

ヤマハグループは、ダイバーシティ・マネジメントの一環として、女性が活躍できる職場環境づくりや制度の整備を推進しています。ヤマハ（株）人事部門に専任担当を置き、グループ全体の方針や行動計画を策定しグループへ展開するとともに、国内グループ各社に推進担当を設置し、行動計画の策定や活動の推進状況をモニタリングしています。経営会議および取締役会では、サステナビリティ重点課題に設定した管理職女性比率の向上など女性活躍推進の進捗をレビューしています。
ヤマハ（株）は2019年3月に女性活躍推進法に基づく3ヵ年の「行動計画」（第二期目）を策定し、さらなる取り組みを進めています。

ヤマハ（株）行動計画　（2019年3月策定）

項目	内容
1.計画期間	2019年4月1日から2022年3月31日までの3年間
2.当社の課題	課題1： 両立支援のための諸制度は整備され、勤続年数において男女差はない。ただし、基幹職に占める女性の割合が低いため、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）

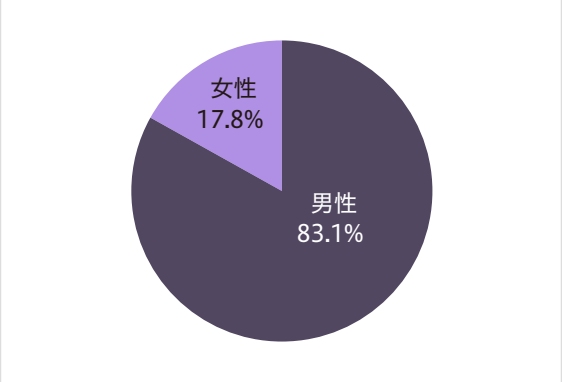
ダイバーシティ・ワークライフバランス情報を発信するイントラネット

▶ これまでの総括と主な成果・実績

・男女差のない平均勤続年数
・産前産後休暇・育児休職取得率、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）

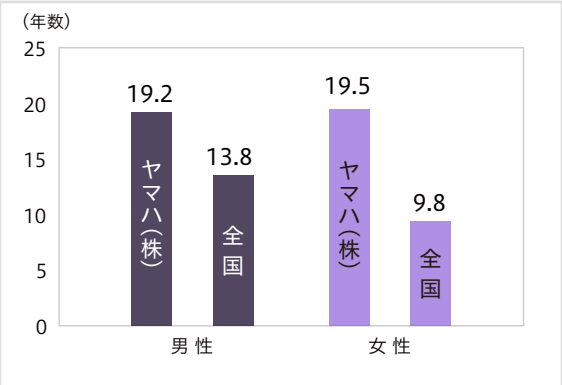
▶ 女性活躍推進に関する主な指標

従業員の男女別構成 （ヤマハ(株)）



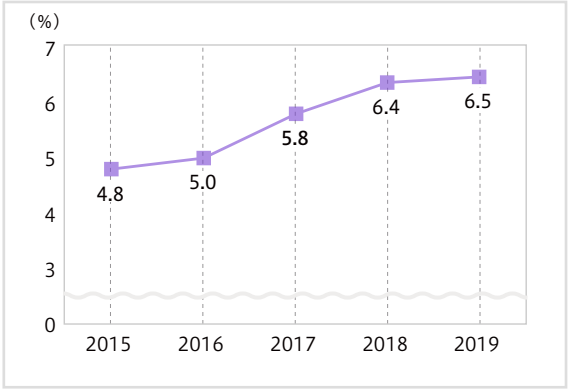
※2020年3月末時点

平均勤続年数 （日本全国※1とヤマハ(株)※2の比較）



※1 全国の値は「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2020年3月末時点

管理職の女性比率 （ヤマハ(株)）※3・4



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

各データの経年推移については、社会性データのページに掲載しています。
なお、グループ企業においても女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、取り組みを進めています。

》社会性データ

外国籍人材の採用・登用

ヤマハ(株)では、2020年3月末現在、44人の外国籍従業員が就業しています。国籍を問わず多様な人材の活躍を推進するため、新卒の外国籍人材採用の目標設定や、英語版の採用ウェブサイトによる情報提供などを行っています。
また、世界各地で事業を営む企業として、各拠点の現地人材をグループ内の重要ポストに登用しています。欧州の地域販売会社であるヤマハ・ミュージック・ヨーロッパでは、2015年4月にドイツ人社長を登用、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。2020年4月に同制度を改定し、「意欲」と「役割」を中心においたよりメリハリのある制度運用に変更。役割に応じた職務ランク数・定義を定めたほか、社員制度に準じた目標管理・評価・賞与制度、手当・休職制度を導入しました。会社事業年度単位で契約更新し、最長65歳到達時まで在籍することが可能です。（2020年3月末現在224人）
グループ各社でも同様の制度を設け、定年退職者の雇用に努めています。
（経年推移については社会性データのページに掲載しています。）

》社会性データ

▶ 海外赴任帯同者の再雇用制度

ヤマハ（株）は、配偶者の海外赴任に帯同するために退職する従業員を、帰国後に再雇用する制度を2008年度から運用しています。2016年度には、これまでヤマハ（株）従業員である配偶者に限っていた運用をヤマハグループ従業員にも拡大しました。また、ヤマハグループ従業員以外の配偶者の場合も、退職後5年以内であれば再雇用を可能としました。
2008年度の運用開始から累計21人が同制度の申請をして退職し、その中から6人が帰国後、再雇用されています（2019年3月末時点）。

▶ 介護離職者の再雇用制度

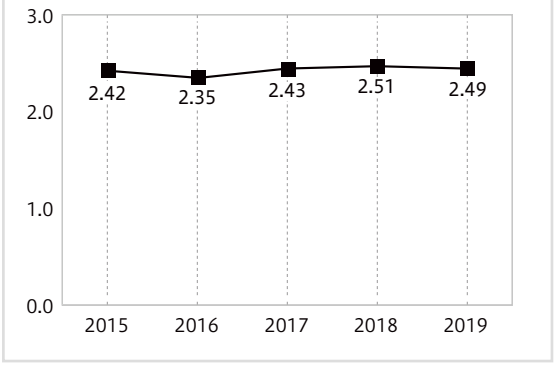
ヤマハ（株）では、従業員が親族の介護のために退職した場合、退職日から再雇用までの期間を5年以内として、再度勤務できる制度を2016年7月に導入しました。

障がい者雇用

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

※5 各年度3月1日時点
※6 集計対象組織：ヤマハ（株）、（株）ヤマハコーポレートサービス、（株）ヤマハアイワークス
※7 雇用率は、障害者雇用促進法における障害者雇用率制度の算定式によるものです

障がい者雇用率※5・6・7



▶ 特例子会社※8（株）ヤマハアイワークス

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

特例子会社の職場見学・学習会

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

LGBTへの理解と支援

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

≫社外からの評価

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

「ヤマハLGBT Ally」ロゴ

社外からの評価実績

▶「PRIDE指標2019」において最高位の「ゴールド」を受賞

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

「PRIDE指標」の「ゴールド」マーク

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

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

2018年7月、（株）ヤマハコーポレートサービスは、女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業に対して与えられる厚生労働大臣の認定制度において、最上位の「えるぼし」三段階目に認定されました。
同制度は、2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、女性の活躍推進に関する行動計画を策定し、その取り組みが優良な企業に対して厚生労働大臣が認定を与える制度です。「えるぼし」認定には基準※10を満たす項目の数によって三つの段階が設定され、同社は全ての項目で基準を満たしていることから最上位の認定を取得しました。また、同社は、次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく「くるみん」の認定も受けており、子育て世代の働きやすい環境づくりにも積極的に取り組んでいます。

「えるぼし」認定マーク

※10 採用、継続就業、時間外労働、女性管理職比率、キャリアの整備の5項目

≫社外からの評価

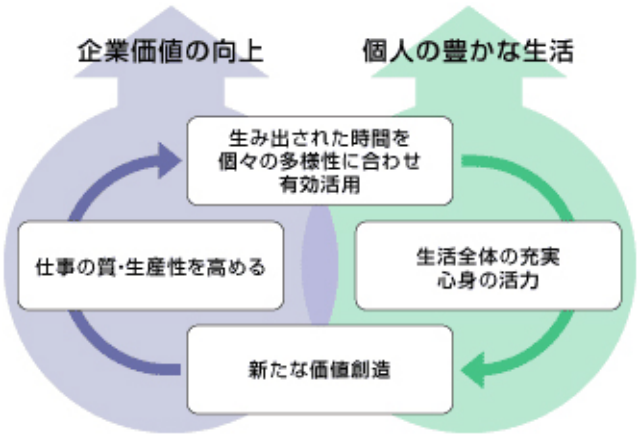
ワークライフバランスの推進

基本方針と推進体制

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

基本方針

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



総労働時間の短縮

長時間労働・過重労働を防止するために、ヤマハ(株)では時間外労働のガイドラインを労使協議によって設定しています。2019年度は、時間外労働時間を70時間内/月、540時間以内/年と目標を設定して各種取り組みを推進しました。また、年次有給休暇に加え、従業員のライフイベント支援やプライベートの充実を図る目的で、忌引など慶弔に関わる休暇のほか、節目年齢や定年、転勤時に付与される連続休暇など、各種休暇制度を整備しています。
併せて、自律的で生産性の高い働き方に向けた意識啓発や仕組みづくりも推進しています。フレックスタイム制の導入や全従業員が定刻に退社する「一斉カエルDay」、有給休暇の一斉取得制度などを運用しており、国内グループ企業各社も順次、導入を進めています。

主な取り組みと2019年度実績

施策	内容	対象	2019年度の実績と対策
有給休暇の一斉取得制度	年3日間設定（夏期）	ヤマハ（株）および一部のグループ企業	一斉取得日に休めない者に別日での取得を徹底し、計画完遂（ヤマハ（株））
有給休暇取得促進活動	取得不足の従業員と監督者への働きかけ	ヤマハ（株）	前年度有休取得10日未満者へメール配信、5日未満者へは報告書提出により徹底（2019年度の有休取得平均15.1日）
定時退社日	事業所ごとに毎週もしくは隔週金曜を「一斉カエルDay」として設定	ヤマハ（株）およびヤマハ事業所内に所在のグループ企業	徹底率約94%（ヤマハ（株））
意識啓発	有識者セミナー	ヤマハグループ従業員	—
	イントラネットでの情報発信	ヤマハグループ従業員	—

▶ 2019年度実績の自己評価と今後の計画

ヤマハ（株）における年間総労働時間の全社平均は年々減少しています。年次有給休暇の取得については、年間の取得目標を2016年度から15日とし、労使で計画的な取得を積極的に呼びかけるほか、前年度に取得が進まなかった社員に対しては個別に取得を促すなどの取り組みをしています。その結果、年々取得率が向上し、2019年度実績は15.1日となりました。
2018年度からは、社内の時間外労働に関する労使ガイドラインの月間の最大上限基準の引き下げを行っており、2020年度は65時間／月としています。また、年間総労働時間のさらなる減少を目指し、毎月の時間外労働の状況をモニタリングし、労使ガイドラインを超過しそうな部門への早期の注意喚起を図っています。
総労働時間など各データの経年推移については、社会性データのページに掲載しています。

》社会性データ

▶「働き方改革」に向けた取り組み

ヤマハ（株）では自律的で生産性の高い働き方に向けた働き方改革に取り組んでいます。2019年度は、6月から育児・介護を事由とした在宅勤務制度の導入を行いました（延べ500回以上の利用実績）。7月から9月にかけては、総務省主導で実施された「テレワーク・デイズ2019」に参加し、在宅勤務の事由拡大の検討を継続して行っています。また、育児・介護を事由とした短時間勤務者へのフレックス制度適用や、育児休職復帰予定者の研修およびその対象者の上司研修の実施などを通じて、時間的に制約がある従業員の能力開発や働きがいの向上を目的とした各種取り組みを推進しました。同様の取り組みが、日本国内の複数のグループ企業で、各社の実情を踏まえた形で展開されつつあります。

両立支援制度の整備・拡充

ヤマハグループは、個々の従業員の多様な事情に対応できるよう仕事と生活の両立支援制度を整備・拡充し、従業員への周知により利用促進を図っています。ヤマハ（株）では、「次世代育成支援対策推進法」に基づいて行動計画を策定・実行した結果、2016年には「プラチナくるみん※」の認定を取得しました。（社外からの評価実績を参照）
2020年度には「治療と仕事の両立支援制度」として、治療を事由とした短日勤務、短時間勤務制度を導入する予定です。

育児・介護に関する制度（法定基準との比較）

制度	法定基準	ヤマハ（株）
産前産後休暇	産前42日（多胎妊娠98日）、産後56日	産前56日（多胎妊娠98日）、産後56日
妊産婦障害休暇	—	妊娠から出産後1年以内の期間で医師の指示する日数
出生支援休暇	—	配偶者の出産前14日、出産後14日以内の期間に5日間
育児休職	原則として子が1歳に達するまで（特別の事情がある場合は1歳6カ月、2歳に達するまで）の間	子が2歳に達するまで（ただし4月生まれは2歳到達後の4月末まで）

子の看護休暇	小学校就学前の子	小学校1年の3月末までの子
育児短時間勤務	子が3歳に達するまでの間	子が小学校3学年修了までの間
育児のための時間外労働の免除制度	子が3歳に達するまでの間、所定外労働を制限	子が小学校3学年修了までの間、必要な期間時間外労働を免除
介護に関する制度の対象範囲	配偶者、子、父母、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫	二親等以内の親族
介護休職	対象家族1人につき通算93日まで（3回までの分割取得可）	対象家族1人につき通算1年間の範囲（半年の延長有り）
介護短時間勤務	介護休業とは別に利用開始から3年の間で2回以上	介護終了まで
介護短日勤務	—	週1日勤務免除、介護終了まで
介護のための休暇	対象家族1人につき年5日、2人以上で年10日	対象家族1人につき年5日

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

》社会性データ

▶事業所内保育施設の整備

ヤマハ（株）は、多様なライフスタイルの従業員に対して、働きやすい環境を提供し、安心して仕事を続けられる仕組みづくりの一環として2019年に事業所内保育施設（おとのいえ）を設立しました。
当社ではこれまで、勤務ルールの柔軟化や休職制度の拡充／取得促進など、さまざまな取り組みを実施してきました。この成果の一例として「育児休職」は、女性従業員の出産者はほぼ全員が取得し、男性従業員も累計で109名が取得しています。今回の事業所内保育施設の設置により、従業員にとって職場復帰がしやすく、子どもが近くにいる安心感から、より仕事に集中できる環境を実現することを目指しています。

事業所内保育施設（おとのいえ）外観

社外からの評価実績

ヤマハ（株）は「次世代育成支援対策推進法」に基づいた行動計画の策定と実行により、2008年に「くるみん」認定、2016年には「プラチナくるみん」認定※を取得しました。

次世代育成支援に関する認定※取得状況

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

次世代特例認定マーク「プラチナくるみん」

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

》社外からの評価

従業員との対話

基本的な考え方

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

》3-3 良好な労使関係

労使対話

ヤマハグループは「健全な労使関係の維持・構築」をグループ規程に定め、各社で設立された労働組合や社員会との労使対話を行っています。国内グループ企業各社では、労使協議会または連絡会を定期的に開催し、業績・労務の状況や経営課題について話し合うほか、安全衛生やワークライフバランスの向上を目指し、よりよい労働環境づくりを共同で行っています。海外グループ企業においても、各国の労働法制に応じて労使の対話を実施しています。ヤマハ(株)では、重要な経営課題について話し合う「経営協議会」などの労使協議・委員会を開催し、労働組合から業務の現況を踏まえた提言を受け、活発に議論しています。人事・労務関連の諸制度の運用・改定に際しても、労使双方の課題認識をもとに十分協議しています。これらの協議結果は会社および組合が発行するレポートにより従業員へ周知されます。組織や職制変更、配置転換を伴う異動など従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の変更については、組合への速やかな通知もしくは労使協議を実施すべき事項として労働協約に定めています。また、従業員への影響が大きい企業年金基金や健康保険組合、共済会や持株会などの運営についても労働組合の役員が参画しています。
ヤマハ(株)人事部門は、グループ企業各社が良好な労使対話を図れているかをグループ規程に沿ってモニタリングし、必要に応じて是正を要請しています。なお、グループ企業の管理職などマネジメントを行う者が労働者の権利を正しく理解し、健全かつ安定した労使関係を構築できるよう、「労務および労使関係に関する教育ガイドライン」を整備し、ガイドラインに沿った管理者教育がなされているかも併せてモニタリングしています。

ヤマハ(株)における労使協議・委員会

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

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

労働組合の組織率※1、2	（2020年3月末現在）
ヤマハ（株）（出向者を含む）	77%
国内ヤマハグループ※3	46%

※1 算定の母数に管理職を含みます
※2 労働組合に対し団体交渉権を認めています
※3 集計対象組織：（株）ヤマハミュージックジャパン、（株）ヤマハミュージックリテイリング、（株）ヤマハミュージックマニュファクチュアリング、ヤマハファインテック（株）、（株）ヤマハコーポレートサービス

過年度のデータについては、社会性データのページに掲載しています。

》社会性データ

労使コミュニケーション

▶ 労使間の情報交換・交流

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

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

▶ 社内広報活動の推進

Employee Relation（社内広報活動）の一環として、社内広報誌やイントラネットによる情報発信を行っています。ヤマハ（株）広報部門が発行・配信するグループ報では、経営や事業に関する方針や戦略を速やかに伝達するとともに、グループ企業・部門のさまざまな取り組みを紹介することで、グループ全体での情報共有を図っています。加えて、生産拠点を置く中国、東南アジア地域では、中国語およびインドネシア語でのエリア社内報を発行しています。グループ全体の情報に加え、各生産系グループ企業における業務改善や安全衛生活動ほかさまざまな取り組みを掲載し、相互発展やグループ企業としての一体感づくりに役立っています。これらの情報発信の取り組みに加え、創立記念日の時期に行う月間行事や社長表彰、社長による国内外の職場訪問などのイベントを通じて、社内コミュニケーションの活性化と従業員エンゲージメントの向上をはかっています。

グループ報『PASSION』

イントラサイト『Y-onSITE』

社長表彰『Yamaha Awards』

エリア社内報

▶ ファミリー工場見学会

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

会社紹介や工場見学の様子（天津ヤマハ（左）、蕭山ヤマハ（右）／中国）

製造製品の体験会（YMMI（左）、YI（右）／インドネシア）

安全と健康

安全衛生に関する方針・体制

▶ 安全衛生の基本方針

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

グループ安全衛生管理規程 基本方針

グループ企業は、ヤマハの事業活動に係わりを持つ全ての人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。

2020年度の活動方針および目標

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

▶ 安全衛生管理体制

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

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

本部長による前年度総括と今年度計画の説明

統括産業医による健康講話

▶ 労働安全衛生マネジメントシステム認証の取得

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

OHSAS 18001認証サイト（2020年3月末現在）

・ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア
・ヤマハ・ミュージック・マニュファクチュアリング・インドネシア
・杭州ヤマハ楽器

ISO 45001認証サイト（2020年3月末現在）

・（株）ヤマハミュージックマニュファクチュアリング　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・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

安全衛生に関わる労働協約

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

労働災害の抑止

ヤマハグループの職場、特に生産業務においては、設備・機械の操作、加工作業や各種原材料の取り扱いなどに伴う労働災害発生の可能性が考えられます。労働災害の抑止に向け、リスクアセスメントや安全パトロール、安全衛生セルフ診断※1、施設・設備の監査や化学物質管理など職場の安全性向上、従業員への安全衛生教育・訓練、安全に関するグループ標準ルールの整備・運用を進めています。

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

▶ リスクアセスメント

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

▶ 安全パトロール

ヤマハグループでは、OHSAS18001およびISO 45001認証サイトにおける現場の監査に加え、グループ全体の安全衛生管理を主管するヤマハ（株）人事部門の主導による、グループ企業を対象とした安全パトロールを実施しています。安全衛生に関わる専門技術・資格を有するスタッフが安全衛生管理体制や現場のチェックを行うもので、数年で一巡するサイクルで、対象拠点を選択し実施しています。
実施件数については、社会性データのページに掲載しています

》社会性データ

▶ 安全パトロールの内容

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

▶ 安全衛生セルフ診断

一方、国内非生産系グループ企業では、従業員数の規模に応じて、コンプライアンスを中心とした安全衛生セルフ診断を実施しています。診断結果に基づいてヤマハ（株）安全衛生担当からフィードバックを行い、改善活動をサポートしています。2019年度は24拠点で実施しました。
実施件数については、社会性データのページに掲載しています

》社会性データ

▶ 安全衛生教育ほか

ヤマハグループでは期初に安全衛生、交通安全、健康管理に関する知識を深めてもらうために、国内グループ企業に配属される新入社員を対象に安全衛生教育を実施しています。2019年度は、94名に対して約4時間（4回に分けて）実施しました。
また、海外生産拠点（中国）では、ルールや活動の共有および標準化を目指すために情報交流会議を立ち上げました。ここでは、各拠点の安全衛生事務局が半期に1回各拠点に集合し、事前課題共有や改善のための協議を約2日間かけて実施しています。2019年度は、安全衛生委員会の在り方について、これまでの参加型から協議型に変更するために構成など含めてどうすべきかの議論を重ねてきました。
一方、2019年度からは、インドネシアの新工場（YMPA）立ち上げに伴い、現地のリーダー、専任安全管理者に対して安全衛生教育（安全衛生の基礎知識、心構え、各種活動説明など）を開始しています。

「情報交流会議」による協議
（中国）

本社安全担当によるリーダー教育
（インドネシア YMPA）

▶ 生産拠点の施設・設備の安全管理

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

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。

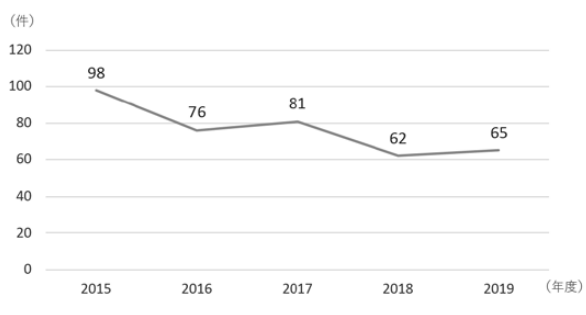
▶ ルールの整備と標準化

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

▶ 労働災害の発生状況

ヤマハグループにおける主な傷害の内容は、切り傷・擦り傷のほか、工場設備・機械などへの挟まれ・巻き込まれ、転倒などの事故です。国内グループ企業および海外製造拠点（従業員数計：約28,000人）における2019年度の労働災害発生件数は65件（うち休業災害件数は38件）であり、業務上の死亡者はありませんでした。

労働災害発生件数の推移　（不休業災害を含む）



※集計範囲：国内グループ企業および海外製造拠点

従業員の健康維持・確保

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

ヤマハグループ健康宣言

"Sound Minds + Sound Bodies = Sound Living"

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

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

・社員と家族は、心身の健康に関心をもち、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、体力測定を実施しています。また、一般定期健康診断の受診率100%達成に向けた従業員への呼びかけ、診断結果に基づく事後措置の徹底にも取り組んでおり、2019年度のヤマハ(株)および国内グループ企業の定期健康診断受診率、ならびに産業医による就業区分判定※2の実施率はいずれも100%でした。

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

▶ メンタルヘルスケア

従業員の心の健康のため、厚生労働省の指針に基づいたメンタルヘルスケア活動を推進し、疾患予防に努めています。また、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たことにより、導入前と比較して復職者の再休職率が半減しています。

主な取り組み

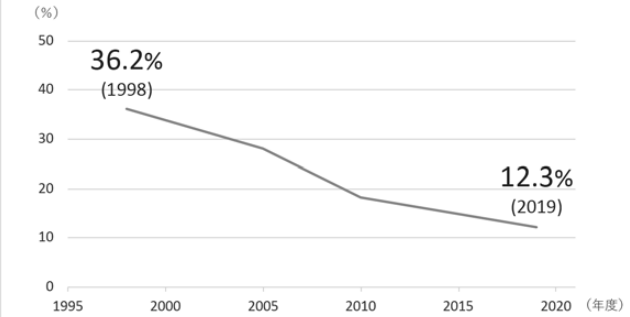
・社内産業医・産業カウンセラーによる管理監督者および新入社員向けの研修実施
・産業保健スタッフ・管理監督者・人事部門が連携した職場復帰支援プログラムの運用
・外部医療機関の精神科医・臨床心理士による相談窓口の運用
・社外EAPによるカウンセリング窓口の運用

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

▶ 喫煙対策

ヤマハ(株)では、喫煙対策を従業員の健康を守るための最優先課題と位置づけ、1998年から健康診断での禁煙指導などの取り組みを継続しています。2011年4月からは社内就業時間内禁煙を導入し、2020年4月からは本社地区を敷地内全面禁煙としました。こうした取り組みの結果、全従業員の喫煙率は1998年の36.2%から2019年は12.3%に低下しました。

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、SDGsの目標3達成にも貢献すべく、さらなる喫煙率低下を目指しています。
なお、これらの取り組みは国内グループ企業への展開を進めており、2022年4月からは国内のグループ企業全体で敷地内全面禁煙化を計画しています。グループも含めた喫煙率の数値については、社会性データのページに掲載しています。

》社会性データ

▶ 海外拠点における感染症対策

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

虫よけライトの設置

虫の侵入を防ぐエアカーテンの設置

構内における害虫防除(YEMI/インドネシア)

▶ 海外駐在者への健康支援

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

ヤマハ(株)保健師による駐在者面談(YMPI/インドネシア

海外駐在者・海外出張者の安全確保

ヤマハグループでは、従業員の安全を第一に考え、海外駐在者や海外出張者の事故・事件の未然防止と緊急事態発生時対応の両面からの対策を講じています。
外務省や民間セキュリティ会社、海外現地法人の駐在者や帰任者などから各国・地域の危険情報を収集・分析し、注意喚起や出張規制の形で社内に展開しているほか、海外赴任者に対する赴任前研修と同時に、帯同する家族を対象とした研修も別途実施しています。また、初めての海外出張者などを対象とした海外出張オリエンテーションでは、海外安全のための基礎知識から緊急時の措置に至る安全教育を行っています。

2019年度の研修実績

内容	対象者	実施回数	受講者数
海外赴任前研修	従業員	15回	41人
	帯同家族	6回	19人
海外出張オリエンテーション	初めての海外出張者など	6回	108人

社外からの評価実績

▶「健康経営優良法人2020 ～ホワイト500～」に認定

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

≫社外からの評価

人材育成

基本的な考え方

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

教育・研修制度の整備

グローバルに通用する人材の育成を軸に、能力向上とキャリア開発を両輪とした教育・研修制度を整備し、目的や対象に応じた人材育成プログラムを実施しています。今後、企業や社会の中核となる若年層の育成を目指し、2019年度は新入社員研修を刷新しました。育成ゴールと時期ごとの能力要件等を明確化し、インプットとアウトプットを繰り返す効果的な研修プログラムを整備しました。また、これらと並行し、従業員の自発的な学習やライフデザインを支援しています。

2019年度の年間研修実績　（ヤマハ(株)）

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

主な教育・研修制度と実施状況　（2019年度）

名称	対象・内容	年間参加人数	一人当たりの研修日数	開催日数／年
階層別研修	キャリアステージに応じた個々のレベルアップ(新入社員研修を含む)	500名	—	151日／年
Senior Specialist Institute	製造マネジメント人材(製造拠点長・管理職など)の育成	13名	32日	32日／年
スキル×パッション・マネジメント講座	状況対応型リーダーシップスキルの習得(管理職対象)	330名	2日	32日／年
ヤマハ高等技能学校	国内生産職場の監督者となる人材の育成	本年度実施なし	—	—
ヤマハ技術研修所	国内生産職場の核となる人材育成	26人	53日	53日／年
From To 運動	楽器製造に関するコア技能の伝承	1人	—	—
役割機能強化研修	語学力強化(GAME)・技術アカデミー・技術講座	GAME　242人	—	—
		技術アカデミー・技術講座　213人	—	110日／年
海外・語学研修	外国語習得、レベル向上を目的とした留学	本年度派遣なし	—	—
ヤマハビジネススクール	従業員の自発的な学習を支援(通信教育)	217名	—	—
セカンドライフ準備セミナー	定年2年前の従業員に、定年以降の生き方を考える機会と情報を提供	111人	1日	4日／年
TOEIC社内公開試験	4会場で実施	495名	—	17日／年
育休中の部下を持つ管理職向け研修	育休を取得した部下の職場復帰後の成長促進について考察・準備する、上司向け研修	2019年度は未実施	1日	—
育休復職前セミナー	育休者のスムーズな職場復帰とキャリア形成をサポートする研修	2019年度は未実施	1日	—

マネジメント人材の育成

ヤマハグループでは、事業活動の基幹となるマネジメント人材の育成に取り組んでいます。
主に海外製造拠点では、ローカル人材を含めた管理職の育成プログラム「SSI（Senior Specialist Institute）」の展開・拡充を進め、グローバルでの製造マネジメント人材を育成しています。
営業系人材についても、主に海外の販売会社で拠点長候補者育成プログラム「Y-SEC（Yamaha Sales company Executive College）」を展開。職種と階層の両軸で体系的なプログラムを整備し、職種共通のマネジメント人材育成プログラム（Yamaha Global Management Program）を導入するなど、マネジメント人材を計画的に育成しています。

ものづくりを支える人材の育成

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

コアポジション人材の育成

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

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

定期的な面談による成長支援

ヤマハグループでは、成果評価と成長支援という双方の視点から、全ての従業員を対象に定期的な面談を実施しています。従業員とその上司が、会社・部門の目標やミッションと各人の役割・目標の認識を合わせた上で、達成度と今後の課題、能力開発の方向性を確認しています。
加えて、若年層育成の一環として、入社2年目、4年目・6年目の節目に、従業員と会社（人事部スタッフ）が育成目標に対する成長度合いやキャリアプランについて確認・意見を交わす面談を実施しています。即戦力として活躍するうえで必要となる社会人基礎力の醸成とともに、従業員一人ひとりがやりがいを以って業務遂行していけるために、会社として全面的な支援を行っています。
また、これらの面談が従業員の適正な評価や効果的な成長支援につながるよう、面談を行う管理職や担当者に向けた評価者研修も実施しています。