

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

S：社会

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

人権

人権尊重に関する方針について

ヤマハは人権尊重を原則に定める国連グローバル・コンパクトに署名するとともに、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を「ヤマハグループ人権方針」「コンプライアンス行動基準」に定め、全てのグループ企業に対し、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。取引先に対しては、「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、順守を求めています。なお、「ヤマハグループ人権方針」は、専門家からの助言や、全グループ企業からの意見聴取、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。

[ヤマハグループ人権方針](#)

[コンプライアンス行動基準](#)

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

[ヤマハサプライヤーCSR行動基準](#)

[イニシアチブへの参画](#)

体制と取り組み

ヤマハグループは、自らの企業活動による人権への影響に責任を持って対応するために、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」の下部組織に執行役を部長とする「人権・DE&I部会」を設置し、自らの事業活動による人権への負の影響の防止と軽減を推進しています。取締役会は、人権を含むサステナビリティについての報告を定期的に受け、取り組み状況を監督しています。

人権デューデリジェンス

国際的な人権規範や指針[※]などに基づき、また、ステークホルダーや有識者との対話を通じて、バリューチェーン全体を視野に自らの事業活動における人権リスクを特定・評価し、人権への負の影響の是正、防止、軽減に取り組んでいます。

2023年3月期、専門家の協力のもと、当社グループ事業の業界特性や国・地域のリスクに照らして17項目を重要な人権課題として抽出しました(下表参照)。さらにこれらの課題に対して、人権侵害の発生可能性、発生時の影響深刻度および管理体制・予防是正措置の脆弱性を国内外の各グループ企業へのアンケートにより評価し、「調達慣行(取引先管理)の徹底」「ハラスメントと虐待」「労働安全衛生」の3項目を優先的に対応が必要な人権課題として特定しました。特定した3課題については、人権・DE&I部会にて予防・是正対応の進捗状況を定期的にモニタリングしています。

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

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

ヤマハグループにおける重要な人権課題 (17項目)

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

(注) ハイライトは、優先的に対応が必要な人権課題

■優先的に対応が必要な人権課題

調達慣行 (取引先管理) の徹底

調達先の選定においては、各社のCSRへの取り組み状況を確認するとともに、労働や人権、安全衛生、環境、倫理について定めた「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守を調達先に要請しています。同行動基準に沿った書類調査(SAQ)や訪問による実地監査を実施し、改善すべき点については是正要請を行っています。2026年3月期には、ヤマハグループにおいて調達業務に携わる国内および海外の従業員を対象に、サプライチェーン上の人権リスクへの意識向上と管理スキル取得を目的としたセミナーおよびEラーニングを実施し、責任ある調達活動のための人材育成を進めています。

[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>](#)

[英国 Modern Slavery Act 2015に基づく声明>](#)

[英国 Modern Slavery Act 2015に基づく声明\(参考和訳\)>](#)

ハラスメントと虐待

「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。コンプライアンス相談・通報窓口の設置・運用によりハラスメント行為の早期発見・是正・再発防止を図るとともに、ハラスメントのない職場環境づくりを進めるために、研修やセミナーなどを通じた啓発活動を積極的に行っています。管理職を対象とした研修では、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

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

得、上司・部下間のコミュニケーション改善などを図るプログラムを導入しています。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の制作や月次の情報発信の強化など、従業員向けの啓発コンテンツの拡充も進めています。

[3-2 嫌がらせ\(ハラスメント\)の禁止>](#)

[コンプライアンス>](#)

[人権教育>](#)

労働安全衛生

ヤマハグループでは、「安全と健康は全てに優先する」という基本方針のもとに、安全衛生活動を推進しています。そして、誰もが安全かつ安心して働くことができる、災害のない職場環境の実現を目指し、さまざまな施策に取り組んでいます。安全に関するグループ標準ルールの整備および運用を推進するとともに、リスクアセスメントの実施や、機械・設備の安全審査などを通じて、職場の安全性向上に努めています。生産拠点においては、安全衛生に関する教育施設「安全道場」を開設し、従業員の危険に対する感受性を高めるための教育を推進しているほか、グローバルにおける安全管理レベルの一層の向上を目指して、海外の生産拠点(中国、インドネシア、マレーシア)では、主要スタッフおよび管理監督者を対象とした安全衛生専門教育を展開しています。

[従業員の安全と健康>](#)

[ISO 45001 認証取得事業所一覧>](#)

ステークホルダー・有識者との対話

重要な人権課題の特定・評価など人権デューデリジェンスの取り組みに、ステークホルダーや有識者など外部の視点を組み入れています。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に2019年より参加し、複数の市民団体や人権専門家によるライツホルダー視点での指摘により、企業・業界と関わりの深い人権課題の把握を行っています。

[ステークホルダーとのかかわり>](#)

■相談・通報窓口の設置

ヤマハグループは、従業員(正社員、契約社員、シニアパートナー、派遣社員、パート・アルバイトなど)が利用できるコンプライアンス相談・通報窓口を社内外に設置し、ハラスメントなど人権問題を含む相談・通報に対応しています。窓口には多言語対応のウェブ受付フォームを整備するとともに、国内には人事部門内に性的マイノリティに関する専用窓口も設けています。これらの連絡先は通達やイントラサイトなどで繰り返し周知しています。

相談・通報窓口の運用にあたっては、通報者が不利益な取り扱いを受けることがないよう、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。

海外のグループ企業についても、ほぼ全てのグループ企業で社内・社外双方への窓口設置が完了し、従業員への周知徹底を行っています。同時に通報対応のマニュアル作成・配布や窓口

対応教育を実施することで、海外グループ企業における窓口機能の強化を図っています。

上記の窓口のほか、ウェブサイトにて設けた各種お問合せ窓口を通じて、お客さまやお取引先、地域住民の方々などからも広くご意見・通報を承るとともに、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)が運営する対話救済プラットフォームで人権侵害の苦情を受け付けています。

[コンプライアンス>](#)

[サプライチェーン上の人権侵害の苦情・通報への対応>](#)

[一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構\(JaCER\)>](#)

[JaCER通報受付窓口>](#)

| ディーセント・ワークへの取り組み

■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DE&I方針に基づき、いかなる差別も行わず、公正な選考による多様な人々への就労機会の提供に努めています。従業員の評価、報酬や役職ほか処遇については、各人の職務遂行能力や仕事の責任・成果などにに基づき、年2回、当人と評価者の面談実施の上、公正なルールに沿って決定します。

なお、公正・公平な評価ができるよう、評価に携わる管理職層を対象とした評価者研修も実施しています。

[3-5 公正な評価と処遇>](#)

[4-1 人権の尊重と差別の禁止>](#)

[DE&Iの推進>](#)

[人材開発>](#)

[ヤマハグループ DE&I 方針>](#)

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

■労働者の権利の尊重

ヤマハグループは、国際条約や法令に基づき、従業員の結社の自由、組合への加入または非加入、団体交渉、平和的集会などへの参加の権利を尊重しています。従業員が差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく経営陣と率直な意思疎通を図れる労使対話を定期的に確保し、労働協約その他の取り決めを守っています。なお、組織や事業における変更、職制変更や配置転換を伴う異動などにおいて、従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある場合は、従業員へ速やかに通知するとともに、必要に応じ、労使での協議を図ります。

[労使コミュニケーション](#)>

■適正な労働条件および社会的保障

国・地域の法令および労働協約を順守し、従業員に対する適正な労働条件を維持します。給与額の設定にあたっては、本人の能力・適性などの合理的要素以外の要素(性別など)による差別を行わないこと、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、年次有給休暇の支給については法令および労働協約で定められた基準を順守することに加えて、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。

従業員の生活の安定に向けては、法に定められた社会保障の提供を行うとともに、仕事と生活の両立支援制度の拡充を図っています。

[ワークライフバランスの推進](#)>

■サプライチェーンにおける労働人権への取り組み

ヤマハグループでは、労働者の人権尊重などについて定めた「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、書類調査や実地監査によるリスク調査を定期的を実施するなど、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の取り組みを行っています。

[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。

- 外国籍など移住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、取引先に対しても「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」に強制労働と児童労働の禁止を定め、順守を要請し、書類調査

(SAQ)や実地監査により不適切な状況が明らかになった際には改善対応を求めます。

[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。国内グループ企業では「ヤマハグループ人権方針」およびバリューチェーンにおいて業務上起こり得る人権侵害と防止策について一人一人が学び、考える機会とすべく、ヤマハ人権ガイドブックを用いた共通のe-ラーニングを定期的を実施しています(4,737名実施/2024年3月期実績)。また、海外グループ企業に向けては、ニーズの高い英語・中国語・インドネシア語の3言語で上記ガイドブックを作成するとともに、コンプライアンス教育コンテンツの1テーマに人権を取り入れ、展開・教育指示を行うことで、人権に関するより一層の理解促進を図っています。

2025年3月期には、ヤマハ(株)の全従業員とその他の国内グループ企業の管理職(約4,500名)を対象としたハラスメント防止セミナーを実施しました。

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

このほか、人権尊重への意識を高めるために以下の教育・啓発を実施しています。

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

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



ヤマハ人権ガイドブック(抜粋)

人権および労働に関わるコンプライアンス違反などの状況

2026年3月期のヤマハグループにおけるコンプライアンス相談・通報案件のうち、人権侵害および労働に関する法規制などの違反およびそれらに該当する重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

DE&Iの推進

ヤマハグループ DE&I 方針

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、「ヤマハグループDE&I方針」を定め、これに基づいて、多様性包摂の取り組みを進めています。全社イベントやイントラサイトを利用した情報発信、アンコンシャス・バイアスなどの各種研修により、従業員一人一人の意識向上と理解促進に努め、DE&I推進の風土醸成を図っています。

[ヤマハグループDE&I方針](#)>

[ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン](#)>



DE&I・キャリア支援情報を発信するイントラサイト

推進体制および行動計画

ヤマハ(株)では、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」の下部組織として執行役を部会長とする「人権・DE&I部会」を設置し、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リングしています。また、3カ年の「DE&I行動計画」を海外も含むグループ企業ごとに策定しています。それぞれの地域や企業の状況に応じた指標・目標を設定し活動を進めるとともに、企業間での好事例共有などによりグループ全体で活動を推進しています。

[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、女性のより一層の活躍と、意思決定の場への参画を促進する職場環境づくりや制度の整備を推進しています。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・管理職層の女性比率を高めるためのさまざまな施策提言と実行を主導し、定期的に経営層と議論しています。また、2028年3月期までに管理職の女性比率をグループ平均24%とするなどの目標を掲げ、グループ各社で策定した行動計画と推進状況について、各社との具体的な対話を通じモニタリングしています。「30% Club Japan^{※1}」への加盟、「WEFs^{※2}」署名など、トップコミットメントのもとさらなる取り組みを進めており、推進状況について取締役会に報告しています。

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

※1 30% Clubは2010年に英国で創設された、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした世界的キャンペーンで、現在17カ国で展開。30% Club Japanは、経営トップがメンバーとなり、2030年にTOPIX100の女性役員割合を30%にする目標を掲げ活動している
 ※2 2010年3月に国連グローバル・コンパクト(UNGC)とUNIFEM(現UN Women)が共同で作成した女性のエンパワメント原則。女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則で、企業が現在の慣行や基準、行動を調査し分析するための実践的な手引きとなっている

[「30% Club Japan」>](#)

[「WEPs」>](#)



In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

■ 行動計画

ヤマハ(株)では、女性従業員の積極的な雇用や登用、能力開発機会の拡大、働きやすい環境整備や、これらを推し進めるためのアンコンシャス・バイアス研修などの啓発活動に取り組んでいます。現在は女性活躍推進法に基づき2025年4月より新たな3カ年の行動計画を運用しています。国内グループ企業においても同法に基づく行動計画を策定し、取り組みを進めています。

[ヤマハ\(株\)女性活躍推進行動計画>](#)

■ 主な取り組み

女性リーダーの育成

ヤマハ(株)では2022年導入のメンタリングプログラムを継続するとともに、若手、中堅、管理職それぞれの階層に合った育成プログラムを導入し女性従業員はじめ社内の意識改革、

能力開発を進めています。グループ企業においても女性リーダー育成に向けた諸施策を行っています。

女性従業員の採用比率向上

ヤマハ(株)では、性差の無い選考基準を改めて確認し、採用時に面接官がアンコンシャス・バイアスのない選考を行うよう徹底しています。採用活動においては、女性求職者の志望動機をさらに高め選考エントリーにつなげられるよう、各種イベントやリクレーター活動における女性従業員の参加を強化しています。

ライフイベント期の働き方を支える環境整備

ヤマハ(株)人事部門は職場および従業員との対話や調査を実施し、その結果に基づきサポートを行っています。今計画ではライフイベント期にある従業員が安心して活躍できるよう、より柔軟な働き方が選択できる環境・制度づくりに着目し、検討を進めています。その土台となるインクルーシブな風土醸成のため、アンコンシャス・バイアストレーニングに継続的に取り組んでいます。

両立支援制度の整備

ヤマハ(株)では、出産などのライフイベント後もキャリアを継続できるよう、法定基準を上回る両立支援制度を整備しています。

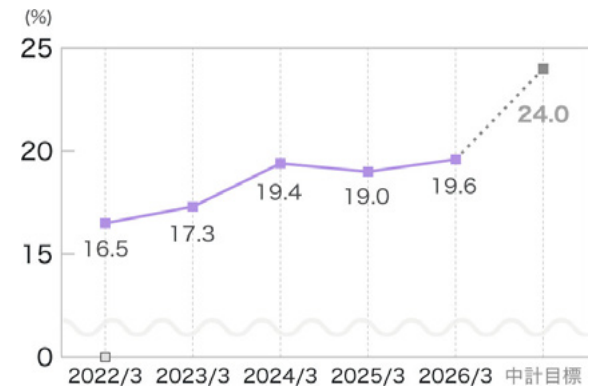
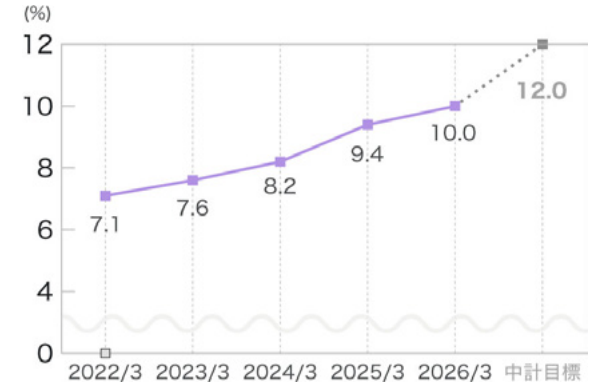
[ワークライフバランスの推進>](#)

■ 女性活躍推進に関する主な指標と実績

管理職における女性比率

2028年3月期までに、ヤマハ(株)12.0%、グループ全体で24%の目標に対して、2026年3月期の実績はヤマハ(株)で10.0%、グループ全体で19.6%でした^{※3}。

※3 一部のグループ企業については法令上の制約などにより集計対象外としています

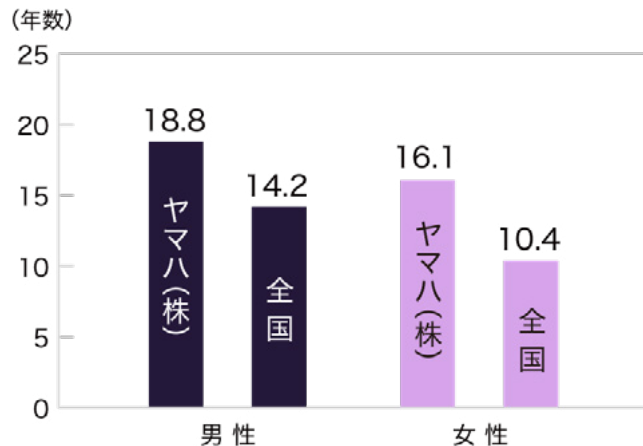


女性管理職比率の推移(上:ヤマハ(株)、下:グループ全体 各年度3月末時点)

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

平均勤続年数および育児休職復職率

ヤマハ(株)では両立支援制度の充実や働きやすさ・働きがいに向上の諸施策により、出産などのライフイベント後もキャリアを継続しています。平均勤続年数は男女差がわずかで、全国平均に比べても長くなっています。また、産前産後休暇および育児休職の取得率および復職率は100%を維持しています。



平均勤続年数の男女比較(ヤマハ(株))※4,5

※4 全国値は「令和7年賃金構造基本統計調査結果の概況」より引用

※5 ヤマハ(株)の値は2026年3月末時点

[ESGデータ>](#)

[ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン>](#)

～国際女性デーへの取り組み～

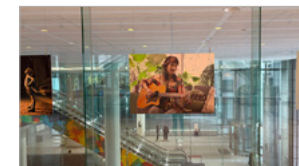
3月8日の国際女性デーにあたり、ヤマハはジェンダー平等や多様性への理解を深める2つの取り組みに参画しました。

UN Women主催の「アンステレオタイプ展」では、ブランドキャンペーン「Women Who Make Waves」にも登場したアーティストYvette Youngさんの写真を展示し、音楽とともに困難を乗り越えてきた背景や想いを紹介しました。本展は、広告や表現、日常に潜むステレオタイプを問い直し、多様性への理解を深めることを目的とした取り組みです。ヤマハは、誰もが自分らしさを表現できる多様な音楽文化の発展と、世界中の人々のこころ豊かな暮らしの実現を目指し、音楽を通じて多様な人々の声を社会に届ける活動を継続しています。今回の参画を通じて、インクルーシブな音楽文化の発展に向けた当社の姿勢を発信しました。

また、横浜市にて開催された「International Women's Day Leadership Forum 2026」は、異なる立場やバック

グラウンドを持つ参加者が集い、経験や視点を共有しながら、これからのリーダーシップや組織のあり方について考える場で、企業や組織が現場で直面する課題をもとに、実践につながる対話が行われました。ヤマハは分科会を主催し、子育てや介護などのライフイベントがあっても、誰もが自分らしく活躍し続けるために個人や組織にできることをテーマにしたワークショップを行いました。

今回の参画を通じて、ヤマハは多様な価値観やライフステージを尊重し、一人一人が持つ力を発揮できる環境づくりの重要性を発信しました。今後も、インクルーシブな組織文化の醸成を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



ヤマハ出品作品「Women Who Make Waves - Yvette Young」



「International Women's Day Leadership Forum 2026」

| 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。世界各地の拠点では、現地人材がグループ内の重要ポストを担い、それぞれの国や地域の状況に即した事業展開を図っています。一方、多様性推進による新たな価値創造を目指し、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し、国際間異

動ルールを整備して国籍にとらわれない適所適材の実現に向けた仕組みづくりを進めています(中期経営計画「Rebuild & Evolve」内の目標はグローバル人材配置40名)。中期的な目標として役員に占める外国籍比率の向上を目指すとともに、次世代経営・中核人材の戦略的育成および後継者計画を通してグローバルでマネジメントを担える人材を創出していきます。

なお、ヤマハ(株)では外国籍人材の採用を進め、2026年3月

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

末現在、68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(新規採用者に占める外国籍者比率5%以上)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、2026年3月期の新規採用者に占める外国籍者比率は2.9%でした。こうした取り組みが評価され、本社所在地の静岡県浜松市において外国籍人材および外国にルーツを持つ日本国籍の人材の積極的な受け入れと活躍推進を進める企業として「浜松市外国籍人材活躍宣言事業所」に認定されています。

[ESGデータ>](#)

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歳定年以降の就労希望者に対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。(2026年3月末現在381人)

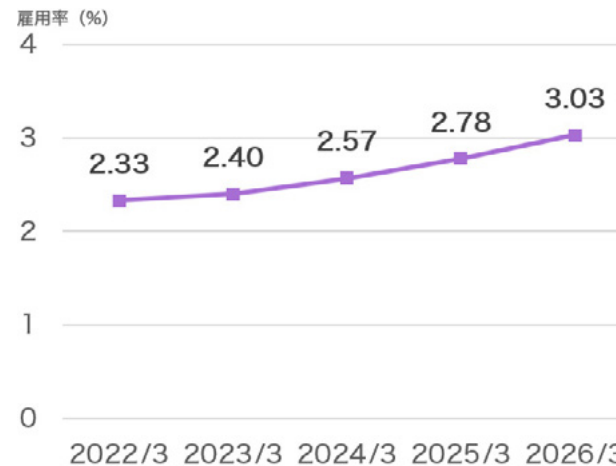
ヤマハ(株)では2020年4月に「意欲」と「役割」を中心においたよりメリハリのある制度運用に改定し、役割に応じた職務ランク・定義を定めたほか、目標管理・評価・賞与制度の導入、手当・休職制度の改定・新設を行いました。近年、定年後、約8割の従業員が継続雇用を選択しています。

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、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。2026年3月1日現在、ヤマハ(株)の障がい者雇用数は120人です(うち56人はヤマハ(株)特例子会社^{※6}(株)ヤマハアイワークスに在籍)。雇用率は3.03%で障害者雇用促進法における2024年4月改定の法定雇用率(2.5%)を達成

しています。ヤマハグループ全体で障がい者雇用を促進するための合同連絡会を開催するなどの取り組みを進めています。

障がい者雇用率^{※7・8・9}



※6 「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るもので、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る

※7 各年度3月1日時点

※8 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

※9 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

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・製作、封入発送、経理事務、福利厚生関連事務、生産関連業務などを受託し、グループ内の業務効率化および課題解決に貢献していくことを目指しています。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なども開催しています。



特例子会社の職場見学・学習会



封入封緘作業の見学

LGBTQ+のインクルージョン促進

ヤマハグループは性的マイノリティ当事者を含め、誰も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+へのインクルージョン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7年連続最高位「ゴールド」を受賞しています。

2022年には、日本国内の婚姻の平等(同性婚の法制化)に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン「Business for Marriage Equality」に賛同を表明しました。また2025年6月には、アジア最大級のLGBTQ+関連イベント「東京プライド」に

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

3年連続で出展し、「Sound and Music is for everyone(音楽はみんなのもの)」をスローガンに、レインボーカラーに彩られた特別仕様の楽器を展示し、多くの来場者に演奏していただくほか、想いをカラフルなシールに載せて真っ白なピアノを彩っていただきました。こうした活動により、すべての人が自分らしく輝ける包摂的な社会に寄与するとともに、多様な人材が活躍できる職場づくりを推進していきます。

社外からの評価>



職場のLGBTQ+ハンドブック 抜粋



「ヤマハLGBTQ+」ロゴ

社外からの評価実績

■4年連続「D&I Award 2025」で『ベストワークプレイス』に認定

ヤマハ(株)は、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を認定する日本最大のアワード「D&Iアワード2025」(主催・運営(株)JobRainbow)において、2022年から4年連続で最高評価である「ベストワークプレイス」を取得しました。これは、日本国内だけでなく世界的にも高い水準でD&I推進に取り組むD&I先進カンパニーで、D&Iの企業文化の醸成はもちろんのこと、社員一人一人がD&I推進



D&I Award認定マーク

を担う個として積極的に活動している企業が認定を受けるものです。参加企業637社(グループ連名含む)のうち、『ベストワークプレイス』に認定された企業は198社です。

D&I Award>

■「プラチナえるぼし」企業に認定((株)ヤマハコーポレートサービス)

(株)ヤマハコーポレートサービスは、えるぼし認定企業^{※10}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 2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、女性の活躍推進に関する行動計画を策定し、その取り組みが優良な企業に対して厚生労働大臣が認定を与える制度。(株)ヤマハコーポレートサービスは2018年7月に最上位の「えるぼし」三段階目に認定

■「浜松市外国人材活躍宣言事業所」に認定

ヤマハ(株)では、グローバルな人材活用をさらに進めるためのクロスボーダー配置を積極的に実施しているほか、外国籍人材の採用を進めています。2022年からはヤマハ(株)は本社事業

所がある静岡県浜松市において、外国籍人材および外国にルーツを持つ日本国籍の人材の積極的な受け入れと活躍推進を進める企業として「浜松市外国人材活躍宣言事業所」に認定されています。



浜松市外国人材活躍宣言事業所認定マーク

■「PRIDE指標」において「ゴールド」を7年連続受賞

ヤマハ(株)は、任意団体「work with Pride」が策定する企業・団体などにおけるLGBTQ+などの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標^{※11}」で2019年から7年連続で最高位「ゴールド」を受賞しました。

これまで、LGBTQ+に関する全社セミナーの開催やLGBTQ+ロゴの制定、LGBTQ+のAlly(支援者)であることを表明するステッカーの配布、職場における理解促進ツールの作成などを通じて社内への理解促進に努めるとともに、LGBTQ+相談窓口の設置、社内制度において家族の定義に同性パートナーや同性パートナーの子を含めるなど、仕組みの整備を進めてきました。また、2023年からは、アジア最大級のLGBTQ+関連イベント「東京レインボープライド」に出展するなど、性的マイノリティへのさらなるエンパワーメント向上に向けた活動に取り組んでいます。

※11 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。



「PRIDE 指標」の「ゴールド」マーク

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

「行動宣言」「当事者コミュニティ」「啓発活動」「人事制度/プログラム」「社会貢献/渉外活動」の5つの指標で採点され、「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」の3段階で評価される

[社外からの評価](#)

人材開発

人材開発の取り組み

ヤマハグループは能力開発およびキャリアアップの機会を公平に差別なく提供することに努めています。「意欲を持って、自らの『役割』を果たし、常に一步先を目指す人を応援する」という考えのもと、従業員一人一人が能力を最大限に発揮し、自己実現を図りながらプロフェッショナルとして成長できるよう、さまざまな施策を講じています。中期経営計画「Rebuild & Evolve」では人的投資額1.5倍を実現することを目標に、ラーニングマネジメントシステムのプラットフォーム導入や自己啓発支援制度の利用条件緩和、生成AI学習機会の拡充など、従業員の成長に資する教育施策への投資拡充を進めており、2026年3月期は1.14倍となりました。

教育・研修制度の整備

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、計画的な人材開発に取り組んでいます。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開発プログラムを実施しています。新入社員研修、新任企画職研修、新任基幹職研修においては異文化理解のためのマインドセットプログラムを組み込み、グロー

バル人材の素地を育むきっかけとしています。

従来の集合研修と併せて、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により受講拘束時間の効率化を図りながら教育

効果の高い研修を実施しています。

AIやデータサイエンスなど、今後の事業成長に必要な分野の人材の育成には、情報システム部監修の学習コンテンツ拡充に取り組んできました。リスクリング観点からも実用に向けた質と量の提供に継続的に取り組みます。

主な教育・研修制度

形態	目的	研修名・内容
選抜型研修	事業拠点リーダー、管理職の育成(海外ローカル人材含む国内外を対象)	企画職登用前研修、基幹職登用前研修
		Yamaha Advanced Management Program(海外販売拠点マネージャー候補者研修)
		Senior Specialist Institute(製造マネジメント研修)
		Yamaha Global Management Program(海外拠点リーダー育成研修)
		経営幹部育成プログラム、経営幹部候補者向けの自律学習支援プログラム
		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)
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/若年層年次研修、キャリア入社者研修
		新任企画職研修、新任基幹職研修、ミドルマネージメント研修
		評価者研修、新任部門/基幹部部門長研修、新任グループ会社社長研修
		生産系研修(新任指導員研修、新任職長研修、職長研修、新任工長研修、工長研修)
キャリア自立研修	自律的キャリア開発のマインドセット、キャリア自律に対する支援者育成	キャリアデザイン研修(入社2年、4年目の若年層向けキャリア形成研修、一般職採用女性従業員向けキャリア研修)
		キャリア面談研修(キャリア自律支援者としてのマインドセット、面談スキル向上を目的とした研修)
		育児休職サポート研修(育児休職復職者および上司を対象/職場復帰+キャリア形成支援のための研修)
		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)
役割機能強化研修	語学力や技術分野の強化	海外・語学研修、TOEIC社内公開試験
		技術アカデミー/技術講座(商品開発を支える技術者の育成)
		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)

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

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。

■人事評価制度

年2回の業績評価に先立って、従業員本人と上司の1on1面談を実施しています。その他にも、現状の仕事に対する適性や保有するスキル、キャリア志向を棚卸しし、本人と上司で対話する面談機会を年1回設けるほか、本人と上司双方に、面談の進め方やキャリア開発意欲を向上させるための情報を提供し、有効な面談機会をサポートしています。

若年層育成の一環としては、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）が育成目標や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。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。加えて、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OJT担当者を対象とした研修も実施しています。

キャリアの分断につながりやすい育児休職については、休職者本人と会社の間での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。

■社内公募制度

ヤマハグループでは、業務を通じた従業員の自己実現支援のため、社内公募制度を整備しています。

公募制度には、キャリア採用（中途採用）の求人ポジションに対し、社外と並行し社内からも候補者を募るキャリア採用枠公募、社長の意向を受けて、中長期・戦略的な観点から公募が必要であるとの判断に基づく戦略公募、管理職ポジションにおける空席または各公募による転出から発生した空席に対するオープンポジション公募があり、イントラサイト内で募集要項や選考ステップについて公開しています。

こうした制度の活用を通じて、一人一人が、意欲や適性にマッチする職務に従事し、職場でいきいきと活躍することを支援し、従業員と会社が相互に成長できる関係の構築につなげていきます。

■タレントマネジメントシステム（TMS）

ヤマハグループでは、従業員の自律的なキャリア開発を後押しするため、タレントマネジメントシステム（TMS）を活用しています。「仕事の可視化」「意欲・能力の可視化」「人材流動性の向上」を強化することで、企業と個人がともに成長する関係を目指していきます。社内での役割と専門性を明らかにするためにジョブ・スキル体系を最新の実態に合わせてアップデートし、専門別の要員構成と役割ごとの能力要件を可視化しました。また、従業員がそれらの情報を活用してスキルや経験を棚卸しし、主体的にキャリア開発に取り組めるよう、キャリア面談の質を高めるための上司向け研修も実施しています。社外活動で培ったスキルの申告も歓迎し学びの場を社内のみ限定しない工夫をしています。コンピテンシー評価の機能もマネジメントのみ対象から希望者は企画職まで利用可能に拡大し、保有スキルの発揮行動にも視点を広げました。システムに登録された人材情報は、適所適材を主眼としたマッチングを通じて従業員のキャリア自律と専門性伸長を後押しする目的で活用

しています。社内公募制度についても、タレントマネジメントシステムの運用と併せて人材流動性の向上を図ることで、従業員のキャリア形成機会を作り出し、「働きがい」を高め、社内の活性化につなげています。これらの取り組みは、今後も国内グループ企業への導入を随時検討していく予定です。

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、基幹部門長研修および部長職研修を実施し、経営の中核を担う幹部向け研修を強化しています。その他、国内外グループ企業のコアポジション人材を対象に、海外拠点リーダー育成研修や海外販売拠点マネジャー候補者研修も実施しています。

ものづくりを支える人材の育成

ヤマハグループは、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。

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

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開発、生産職場の中核人材開発(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、インドの海外生産拠点においては、日本から技術者・監督者を派遣し、日本で培われたものづくりの基幹技術をベースに人材の育成を進めるとともに、生産拠点共通の階層別研修により中核人材の育成を行っています。また、エリアごとに現地従業員が講師となって製造中核人材に対して研修を実施することで、高品質な生産拠点としての基盤を強化しています。

技術者の育成・活躍推進

企業理念に基づき、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、アナログ回路設計技術講座など、商品開発を支える技術者育成に努めてきました。生産技術講座では、「木材基礎」、「木材塗装」、「木材接着」の3講座の座学部分についてオンライン配信も行うなど、より多くの技術者が生産技術の基礎理解を深め、製品付加価値向上、品質の底上げを図れるよう努めています。

主な技術者育成・活躍施策

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

Technical Listening Training

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

多様な人材の確保

ヤマハグループでは、未来を担う人材を確保するべく、多様な人材の獲得に取り組んでいます。

新卒採用や業務経験・専門知識を生かせる多種多様な経験を持つキャリア採用枠のほか、ヤマハ吹奏楽団員(管弦打楽器生産関連職)の採用といったヤマハならではのユニークな採用制度もあります。

また、当社を離れ、新たな領域で経験や知識を培った退職者も、これからの当社の成長につながる即戦力として期待する貴重な人材だと捉え、2025年4月より『元メン採用(アルムナイ)』をスタートしました。これは、退職者を「元メン」と表現し、ヤマハ(株)で1年以上勤務した経験があり、自己都合退職された方を対象に、再びヤマハで働く意思のある元ヤマハ従業員を即戦力として正社員採用する制度です。

今後も、多様なバックグラウンドをもつ従業員一人一人が、誇りを感じていきいきと働ける環境づくりに積極的に取り組んでいきます。

[採用情報](#)>

インターンシップ制度

ヤマハグループでは、学生の皆さんに向けて、当社の事業や働くリアルな姿を体験することで企業理解を促進し、興味をもってもらえる機会を提供すべく、インターンシップを実施しています。技術開発やビジネスの最前線を体験する年2回の「一般インターンシップ」のほか、プロのデザイナーを目指すデザイン専門の「デザインワークショップ/デザイナーインターンシップ」、ピアノ調律実習の「ピアノ調律技術者インターンシップ」、そして、全世界の学生を対象とした長期の実習体験「グローバルインターンシップ」と多種多様な機会を提供しています。自身の興味や専門性に合わせて、実習テーマを選択することができ、ヤマハで働くことの価値を体験してもらうことを目的としています。

[インターンシップ](#)>

ワークライフバランスの推進

仕事と生活の調和の取り組み

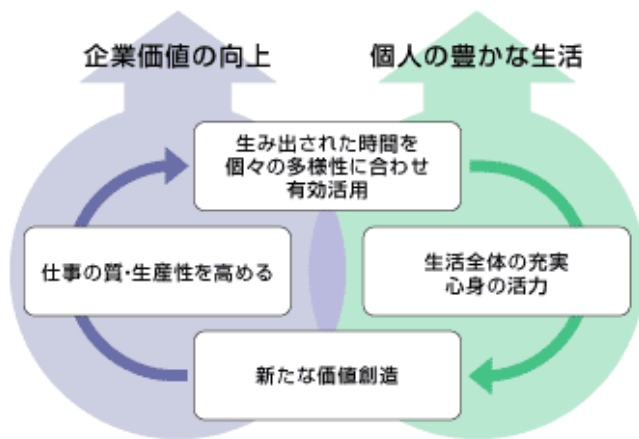
ヤマハは、事業の発展と個人の充実した生活の両立を実現するため、多様な価値観・ライフスタイルを尊重したワークライフバランス支援を積極的に推進しています。仕事の質や生産性を高めることで生み出された時間を個々が自由に活用することは、生活全体を充実させ、心身の活力につながります。その活力

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

こそが、新たな価値創造の原動力となり、企業価値の向上と個人の豊かな生活のための源泉となります。

また、労使による「ワークライフバランス推進委員会」を設置し、総労働時間の短縮や両立支援制度の整備・拡充を推進する体制の中で、自律的で生産性の高い働き方を目指す活動を展開しています。

[労使コミュニケーション](#)>



過重労働の防止

ヤマハグループは、フレックスタイム制度の導入などにより、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職場には早期の注意喚起を行っています。ガイドライン

の月間上限時間については2026年3月期時点では60時間/月(年間上限は540時間)とし、ガイドライン超過者ゼロを目指しています。2023年3月期からは、新たな勤務ルールとして、毎週最終稼働日を時間外労働ゼロで退勤するとともに、18時以降の業務連絡を原則禁止とすることで、さらなる生産性向上と従業員の活力最大化を図っています。加えて、業務用PCのログオン/オフ時刻の記録により労働時間を可視化することで、効率的で自律的な働き方を促し、過重労働防止につなげています。

年次有給休暇においては、取得日数の目標を労使協議の上設定し、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全社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でも順次、導入を進めています。

2026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1913.4時間でした。年次有給休暇取得日数は、目標値である一人当たり15.0日を上回る16.0日となりました。

[ESGデータ](#)>

働きがいと働きやすさ向上の取り組み

ヤマハグループでは自律的で生産性の高い働き方を目指し、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において、2024年4月からテレワークの実施単位を終日だけでなく半日でも可能としたほか、育児・介護・治療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。

2025年には、ヤマハ(株)内の一部部門を対象に、コアタイムのないフレックスタイム制度のトライアルを実施しました。コアタイムをなくすことが従業員の多様かつ柔軟で自律的な働き方への支援につながり、従業員一人一人が役割を発揮し、組織成果向上になり得る部門があることを踏まえ、各部門の業務特性に応じてコアタイムのある・なしを選択できる制度を、2026年4月より導入しました。

両立支援制度の整備・拡充

ヤマハグループは、仕事と生活の両立支援制度を整備・拡充し、従業員への利用促進を図っています。柔軟で利用しやすく、かつ法定基準を上回る充実した制度を整備するとともに、男性の育児参加を促す施策や目標の設定、育児や介護、療養と仕事を両立するための有益な情報やツールの提供などを積極的に行っています。

[ESGデータ](#)>

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

育児・介護・治療に関する制度（法定基準との比較）

制度	法定基準	ヤマハ(株)
産前産後休暇	産前42日（多胎妊娠98日）、産後56日	産前56日（多胎妊娠98日）、産後56日
妊産婦障害休暇	—	妊娠から出産後1年以内の期間で医師の指示する日数
産後パパ育休（出生時育児休業）	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能 分割して2回取得可能	同左
出生支援休暇	—	配偶者の出産前14日、出産後14日以内の期間に5日間
育児休職	原則として子が1歳に達するまで（特別の事情がある場合は1歳6カ月、2歳に達するまで）の間	子が2歳に達するまで（ただし4月生まれば2歳到達後の4月まで）
子の看護等休暇	小学校3学年修了前の子	小学校3学年修了前の子
育児短時間勤務	子が3歳に達するまでの間	子が小学校6学年修了までの間
育児のための時間外労働の免除制度	子が小学校就学に達するまでの間、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、分割取得回数制限なし）
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

仕事と介護の両立支援セミナー

2025年12月、ヤマハ国内グループの従業員を対象に仕事と介護の両立セミナーを開催しました。

介護に関する不安や悩みに向き合い、両立に必要な考え方や取り組みの第一歩を示すことで、従業員の不安の軽減に

つなげました。今後もヤマハグループは、どのような状況でも「キャリアを続けたい」という従業員の想いに寄り添い、安心して力を発揮できる環境づくりを進めていきます。

■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」を大切にしたいヤマハならではの独自プログラムを提供しています。従業員にとって職場復帰がしやすく、子どもが近くにいる安心感からより仕事に集中できる環境を実現することを目指しています。



事業所内保育施設（おとのいえ）

■個人の事情に寄り添った柔軟な制度の整備

ヤマハ(株)では、従業員のライフイベントに柔軟に対応できる諸制度を整備・拡充し、従業員一人一人がいきいきと活躍できる環境づくりを進めています。

通勤圏拡大制度

2023年より、単身赴任者や介護事由者の個別の事情に配慮し、遠隔地への赴任や親族の介護に際して通勤圏拡大を可能とする制度を導入し、従業員の持続的な能力発揮を後押しする環境を整備しています。

海外帯同退職再雇用制度

配偶者の海外赴任に帯同するために退職した従業員を、帰国後に再雇用する制度を整備しています。配偶者がヤマハグループ従業員以外である場合でも、退職後5年以内であれば再雇用を可能としています。

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

介護離職者の再雇用制度

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導入しています。

副業の実施基準の明確化

従業員の副業活動に対して、自社の事業領域を超えて多様な価値観に触れることが、高い視座や広い視野でものごとを考える力を養い、新たな知識・スキル・経験の獲得につながると捉え、自律的なキャリア開発や自己実現を応援すべく2023年4月より副業に関する実施基準を明確化しました。

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^{※1}」認定を取得しています。(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。

また、家族などの介護に直面しても、仕事と介護を両立しながら職場で活躍し続けられる環境の整備にも取り組み、厚生労働省が作成した、企業が介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組むことを示すシンボルマーク^{※2}を活用して、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取り組みへの関心および認知度を高め、介護離職を防止するための取り組みに向けた社会的気運の醸成を図っています。

次世代育成支援に関する認定取得状況(ヤマハ(株))

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」



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク(愛称:トモニ^{※2})

※1 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。「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

※2 厚生労働省の「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマークの“愛称”で、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるもの

[社外からの評価](#)>

労使コミュニケーション

労使対話

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

[3-3 良好な労使関係>](#)

[ステークホルダーとのかかわり>](#)

■労使対話による健全な関係の構築

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

ヤマハ(株)および国内グループ企業では、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労使共同で行っています。海外グループ企業においても、各国の労働法制に依拠して労使の対話を実施しています。

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

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

の課題認識をもとに十分協議しています。これらの協議結果は会社および組合が発行するレポートにより従業員へ周知されるほか、組織や職制変更、配置転換を伴う異動など従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の変更については、組合への速やかな通知もしくは労使協議を実施すべき事項として労働協約に定めています。また、従業員への影響が大きい企業年金基金や健康保険組合、共済会や持株会などの運営についても労働組合の役員が参画しています。

ヤマハ(株)人事部門では、国内外のグループ企業が良好な労使対話を図れているかをグループ規程に沿ってモニタリングし、必要に応じて是正を要請しています。加えて、グループ企業の管理職などマネジメントを行う者が労働者の権利を正しく理解し、健全かつ安定した労使関係を構築できるよう「労務および労使関係に関する教育ガイドライン」を整備し、ガイドラインに沿った管理者教育が実施されているかを併せてモニタリングしています。

主な労使協議・委員会の概要^{*1} (2026年3月期)

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

※1 この他に、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

労働組合の組織率^{*2, *3}

ヤマハ(株)(出向者を含む) 2026年3月期	76%
国内ヤマハグループ ^{*4} 2026年3月期	46%

※2 算定の母数に管理職を含みます

※3 労働組合に対し団体交渉権を認めています

※4 集計対象組織：(株)ヤマハミュージックジャパン、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

[ESGデータ>](#)

■従業員サーベイ「働きがいと働きやすさに関する調査」の実施

ヤマハグループでは、国内外のヤマハグループ企業の従業員を対象に、従業員のエンゲージメントおよび職場環境の状況を把握することを目的として、「働きがいと働きやすさに関する調査」を毎年実施しています。

本調査は、従業員一人一人が日々の業務を通じて実感している状態や意識をもとに、組織の課題や強みを可視化し、持続的な価値創造を支える人的資本の強化および組織風土の改善につなげることを目的としています。

2026年3月期より、調査内容を見直し、設問の簡素化と、従業員の実感を起点とした設計へと刷新しました。これにより、調査・分析にかかる負荷を軽減するとともに、各組織が調査結果を主体的に受け止め、対話を通じた改善に取り組むための時間を確保し、改善活動の実効性向上を図っています。

調査では、働きがいの観点から、仕事を通じた活力、熱意、没頭感といった従業員の状態を確認しました。また、組織風土の観点からは、共創や挑戦、成長を支援する環境、仕事の意義や価値の実感、関係性の質など、価値創造につながる組織の状態について調査を行いました。

2026年3月期の調査では、従業員約12,000人を対象に実施

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

し、回答率は81%でした。

中期経営計画では、「働きがい肯定的回答率の継続的向上」を人的資本に関する重要指標の一つとして位置付けており、2026年3月期の結果は67%となりました。今後も調査結果をもとに、各組織における主体的な改善活動を促進するとともに、会社としてその取り組みを支援し、従業員と会社双方の成長を通じた持続的な価値創造につなげていきます。

「働きがいと働きやすさに関する意識調査」実施概要

実施時期	対象者	回答率	働きがい指標	働きやすさ指標
2022年3月期	ヤマハグループ従業員11,777人	89%	66%	63%
2023年3月期	ヤマハグループ従業員11,547人	82%	65%	63%
2024年3月期	ヤマハグループ従業員11,981人	86%	66%	65%
2025年3月期	ヤマハグループ従業員11,773人	85%	65%	65%
2026年3月期 ^{※5}	ヤマハグループ従業員11,558人	81%	67%	58%

※5 2026年3月期より調査を刷新、設問内容を変更しています

従業員とのコミュニケーション

■ 労使間の情報交換・交流

労使が率直な意思疎通を図れる風土づくりとして、グループ企業各社において労働組合や社員会とのコミュニケーションを推進しています。国内においては、各社の労働組合や社員会の連帯組織であるヤマハユニオン協議会^{※6}と、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。

※6 1990年9月設立。ヤマハグループで働く人たちが相互の連帯感を深めるとともに、各組織の発展、職場環境の整備、労働条件の維持向上、社会貢献活動の展開、個々の豊かな生活の実現に向けた幅広い情報交換を行う

■ 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などによる情報発信を行っています。従業員への積極的な経営情報の開示や、グループ企業・部門の活動事例、ストーリーの共有を通じて挑戦する風土の醸成、コミュニケーションの促進、モチベーション向上を図っています。生産拠点を置く中国、東南アジア地域においては、現地語でのエリア社内報を独自に発行し、グループ全体の情報に加え、各生産系グループ企業における業務改善や安全衛生活動などの取り組みを掲載することで、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。

また、10月の設立記念日には、グローバルイベント「Yamaha Day」を開催。ヤマハブランドの高揚に寄与した活動を称える社長表彰「Yamaha Awards」の最終審査会・表彰式、生産・販売現場の従業員を対象とした表彰制度「Skills & Services Excellence」の授賞式のほか、世界各国のヤマハグループ従業員から投稿された演奏動画をもとに1本のミュージックビデオを制作する「Our Music」や、グループ各部門から集ったYamaha Day実行委員が企画したイベントなどを通じ、全従業員がヤマハブランドについて思いをはせ、絆を深めています。



社長表彰
「Yamaha Awards」



生産・販売現場を称える
「Skills&Services Excellence」



グローバルイベント
「Yamaha Day」



「Our Music」

■ 経営層と従業員の対話会

風通しの良い組織風土づくりの一環として、社長と従業員との対話会を継続的に開催しています。2026年3月期は職場に訪問する対面形式で20回実施し、284人が参加しました。対話会を開始した2020年からこれまでに、合計で延べ2,118人が参加しています。

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



社長と従業員の対話会



対話を通じて相互理解を促進

■生産拠点での従業員コミュニケーション

ヤマハグループの国内外の生産拠点では、毎年、従業員家族に向けた「ファミリー工場見学会」を開催し、工場見学や製品体験、従業員によるミニコンサートなどを通じて、ヤマハへの理解と関心を深める機会としています。

また、「Yamaha Day」には、スポーツ大会やカラオケ&パフォーマンス大会を実施し、従業員の一体感醸成とエンゲージメント向上、職場の活性化を図っています。



ファミリー工場見学会(ヤマハ・エレクトロニクス(蘇州))



ファミリー工場見学会(蕭山ヤマハ)



Yamaha Day(ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア)



Yamaha Day(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)



パフォーマンス大会(ヤマハ・ミュージック・マニュファクチャリング・アジア)



スポーツ大会(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)

従業員の安全と健康

|安全と健康の取り組みについて

ヤマハグループは、ともに働く人々の安全と健康を経営の最

重要課題の一つと考えています。以下に示す「グループ労働安全衛生規程」基本方針に則した活動を推進し、安全衛生レベルのさらなる向上を目指します。

グループ労働安全衛生規程 基本方針

グループ企業は、「安全と健康は全てに優先する」を基本方針に掲げ、業務遂行の過程において、各グループ企業の管理下で労働または労働に関わる活動を行う全ての人々(以下、従業員等という)の安全と健康の確保を優先し、全従業員と一体となって快適な労働環境を実現する。

■指標と目標

テーマ	活動方針	2027年3月期の目標	中期経営計画(2025/4~2028/3)目標
労働安全	「安全と健康は全てに優先する」の実践 事業所・拠点の自律を促進するための仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"> ●全災害65件以下(度数率1.20以下) ●死亡および障害災害ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> ●全災害54件以下(度数率1.00^{※2}以下) ●死亡および障害災害ゼロ ●休業災害件数漸減および休業日数の低減
交通安全	重大事故の撲滅・法令順守 交通安全意識の向上、道路交通法改正への対応、交差点事故の抑止	<ul style="list-style-type: none"> ●全事故50件以下 ●業務上過失率大事故ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> ●全事故50件以下 ●業務上過失率大事故ゼロ ●交差点での過大事故半減
健康管理	健康維持増進 健康診断受診の徹底、喫煙対策の推進 健康経営戦略マップの構築	<ul style="list-style-type: none"> ●定期健康診断受診率100% ●海外駐在者の受診率100% ●禁煙希望者への個別支援 	<ul style="list-style-type: none"> ●定期健康診断受診率100% ●海外駐在者の受診率100% ●禁煙希望者への個別支援

※1 対象は国内グループ企業

※2 不休災害含む

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

■安全衛生管理体制

ヤマハグループにおける安全衛生活動を円滑に進めるため、ヤマハ(株)は、執行役を統括責任者とする健康安全推進本部会を設置しています。同本部会のメンバーは、各事業所長(総括安全衛生管理者)、各部門の代表者、主要グループ企業の責任者、統括産業医などで構成され、労働安全・交通安全・健康管理などの方針・施策の審議・策定、全社活動推進、活動状況をモニターし、定期的に代表執行役社長への報告を行います。また、毎年年初に「ヤマハグループ安全衛生大会」を開催し、代表執行役社長と労働組合委員長から「ゼロ災を誓う」メッセージと統括責任者から当該年度における活動の総括と次年度の方針について、国内外グループ従業員に向けて発信しています。

なお、ヤマハ(株)では、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。

■労働安全衛生マネジメントシステム (ISO 45001)

ヤマハの事業活動に関わりを持つ全ての人々の安全と健康を確保することを「グループ労働安全衛生規程」に定め、必要なルール、活動などの仕組み化、統一化を図っています。正社員、契約社員、シニアパートナー、派遣社員、パート、アルバイトなどヤマハグループ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、主要事業である楽器、音響機器製品の生産拠点においてはISO 45001の認証取得を進めています。認証を取得していない

拠点においても、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方に基づき、労働災害防止と健康推進、さらに快適な職場環境を形成し、安全衛生水準の向上に努めています。

2026年3月末現在、国内外生産拠点17拠点のうち、12拠点(70.6%/拠点数ベース)がISO 45001認証取得しています。

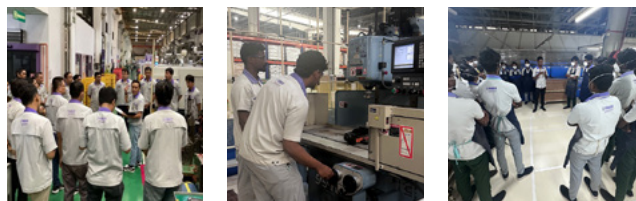
[ISO 45001認証取得事業所一覧>](#)

【労働災害の抑止

ヤマハグループは労働災害を未然に防ぐために、機械・設備の安全審査、リスクアセスメント、モニタリング、化学物質管理など職場の安全性向上、安全衛生教育・訓練、安全に関するグループ標準ルールの整備・運用を進めています。

■機械・設備の安全審査

国内外の生産拠点に導入される機械・設備(新規・更新・改造・移設など)については、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。機械・設備の不具合箇所のみならず、作業動作や扱う材料の加工方法、溶剤・薬品などの取り扱いについてリスク低減措置を行い、機械・設備を稼働させる前に従業員の安全衛生を確保しています。



機械・設備の安全審査の様子

■リスクアセスメント

ヤマハグループでは、機械・設備、作業内容および作業環境に対してリスクアセスメントとリスク低減措置を行い、労働災害の未然防止を図っています。現在、国内外の生産拠点においては、中核的な安全衛生活動として定着しています。



海外生産拠点でのリスクアセスメントチェック

■モニタリング

ヤマハグループでは、ISO 45001認証サイトにおける現場の監査に加え、ヤマハ(株)健康安全担当の主導による、グループ企業を対象とした総合安全衛生モニタリングを実施しています。安全衛生に関わる専門技術・資格を有するスタッフが安全衛生管理体制に対するチェックや現場の巡視を行うもので、「総合安全衛生モニタリングシート」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40項目をレビュー)や、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・指導を定期的に行っています。2026年3月期は7拠点で実施しました。

また、国内の営業事業所では、業務内容や従業員数の規模に応じた安全衛生セルフ診断(45拠点)を実施しています。診断結果に基づいて各拠点へのフィードバックを行い、法令順守・改善活動をサポートしています。海外の営業販売社に対しては、各拠点とオンラインミーティングを開催し、管理状況や各種活

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

動の推進状況のヒアリングを行い、課題解決や管理レベルアップに向けてサポートしています。

[ESGデータ](#)



生産拠点での総合安全衛生モニタリング

■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。



海外生産拠点での施設監査

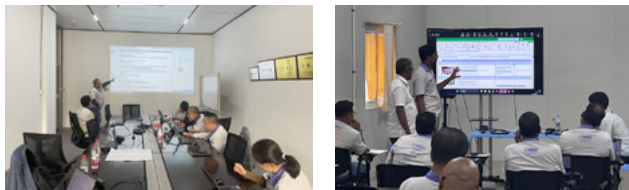


海外生産拠点での避難訓練



■エリア安全会議

ヤマハグループでは、生産拠点ごとに安全衛生スタッフが集まって「エリア安全会議」(日本・中国・インドネシア・マレーシア・インド)を定期的に行っています。グループ内の災害・事故情報に基づく未然防止対策の協議、ISO 45001に基づく各活動の進捗確認など、ルールや活動の共有と標準化を目指した活発な議論を行い、スタッフ同士の交流の場となっています。また、拠点間で相互監査を実施するなど、積極的な連携による安全管理強化を図っています。



エリア安全会議

■化学物質を取り扱う従業員への対応

生産工程や修理工程などで使用される化学物質については、局所排気装置などで作業場への発散抑制措置を図るとともに、必要に応じて保護具を支給し、作業従事者へのばく露を防止しています。保護具の正しい着用方法についての教育、取り扱い作業におけるリスクアセスメントの定期的な実施により、自律的な化学物質管理に向けた取り組みも行っています。

リスクアセスメントの結果、特化則非該当の1%以下のホルムアルデヒドについて、生産現場や開発設計部門と連携し、局所排気装置の設置などでリスクを低減しつつ、ホルムアルデヒド含有ゼロの物質への代替についても検討しています。

また、職業由来疾患予防の観点から、疾病リスクのある特定の業務従事者に対して特殊健康診断を確実かつ効果的に

実施するよう努めています。異動や作業内容の変更による実施漏れを防ぐために年2回の対象者確認の徹底とともに、特定化学物質健康診断においては対象物質を追加し、法定基準を上回る内容の健診を実施しています。

■安全衛生教育・啓発

安全衛生教育の強化

ヤマハグループは誰もが安全で安心して働ける災害のない職場づくりに向け、労使協働のもと、全社を挙げて安全衛生教育の強化に取り組んでいます。安全衛生管理の重要性や各自に期待される役割について理解を深めるため、階層別^{※3}の安全衛生教育を実施しています。

また、海外の生産拠点を対象に、安全衛生の事務局など主要スタッフや管理監督者に対する安全衛生専門教育(意識編、知識編、技術編)を展開しています。安全衛生をけん引するリーダーに求められるマインドを養い、拠点や職場で安全衛生活動を推進できる人材を育成しています。

※3 2026年3月期は、新入社員/キャリア入社者、新任基幹職、新任グループ会社社長、新任指導員/新任職長、指導員候補者/職長候補者(ヤマハ技術研修所/ヤマハ高等技能学校)に対し実施



海外での安全衛生専門教育の様子

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

安全道場

国内外のヤマハグループ生産拠点では、危険に対する感受性を高めるための教育施設「安全道場」での危険体感教育を推進しています。安全道場では、「挟まれ・巻き込まれ体感機」「発火・帯電体感機」などの危険体感機の設置および「安全装置」「保護具」「防火・防災関連用品」などの紹介を行っています。安全体験では、災害発生のメカニズムを「人」「設備」「管理」「作業環境」の4つの視点から見直し、「不安全状態」「不安全行動」とはどういう時に発生するのか、体感機を通して学ぶことができます。従業員一人一人の危険に対する感受性向上を図ると同時に、安全道場で学んだことを自職場の改善に生かすことが目的です。現在、拠点単位での設置を推進しており、国内外生産拠点10カ所に設置しています。



各拠点に設置された安全道場

■ ルールの整備と標準化

ヤマハグループでは、グループ企業間におけるギャップを解消し、グループ全体で安全衛生のレベルを高めていくために「グループ労働安全衛生規程」などの規定類や行動基準・設備基準などの安全ガイドラインなど、グループ標準ルールを整備するとともに、それらの各種ツールを多言語化して展開しています。

■ 交通事故の抑止

ヤマハグループでは、従業員の交通事故抑止を目指し、交通安全意識の向上を図る取り組みを実施しています。日本国内においては事故事例を用いた危険予知トレーニングを職場単位で毎月実施しています。新入社員に対しては交通安全研修と自動車学校の指導員同乗による運転実技診断を行い、社会人としての通勤や業務中の安全運転の意識付けを図っています。海外グループにおいても免許証や車両点検の励行、オンライン教育などさまざまな形での交通安全活動を実施しています。



体験型交通安全講習(本社)



労働災害統計

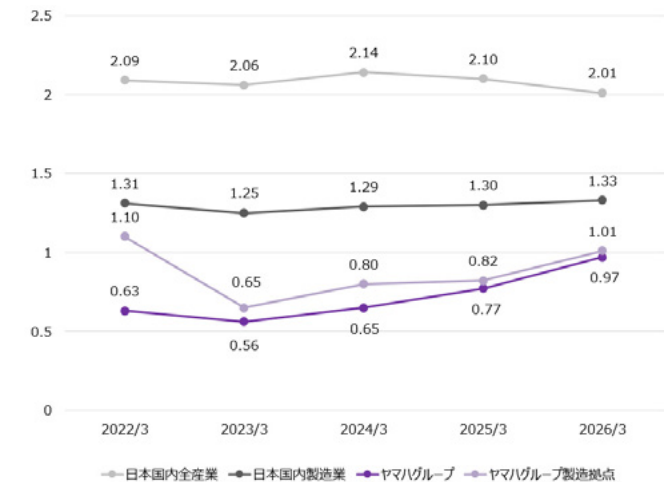
ヤマハグループにおける労働災害は全災害件数目標50件以下に対して、2026年3月期で91件（うち休業災害件数は45件）でした。なお、ヤマハグループ構内で業務を行う請負業者を含

み、業務上の死亡者はありませんでした。

■ 災害内容

災害内容	件数	主な場面
動力機械運転作業	10件	準備など段取り作業、回転物に接近する作業
人力作業	44件	運搬作業、重量物取り扱い
日常動作・その他	37件	構内の通路・階段の歩行中

労働災害発生率の推移(度数率)^{※4、5}



※4 度数率は1日以上休業災害発生率

※5 製造業の数値は各年度の厚生労働省「労働災害動向調査」の報告値

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

従業員健康保持・増進

ヤマハグループは、代表執行役社長が発信する「ヤマハグループ健康宣言」に基づき、従業員とその家族の健康が生産性や働きがいの向上につながり、やがて組織の活性化をもたらすとの認識のもと、健康経営に取り組んでいます。健康経営を通じた企業価値の向上と持続可能な社会への貢献を目指し、「世界中の人々のこころ豊かなくらし」の達成に向けて継続的に取り組みを行っています。

2024年に「社員の健康をつうじた日本企業の活性化と健康の持続可能性の実現」というビジョンに共感する企業・団体が活動する組織「健康経営アライアンス®」に参画し、2025年には企業が行うべき健康経営視点による取り組みとして健康経営戦略マップを作成しました。これにより健康経営のさらなるレベルアップを図り、企業価値向上に向けた取り組みを加速していきます。

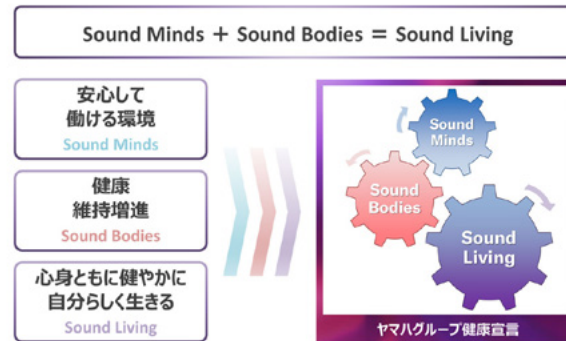
ヤマハグループ健康宣言

"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持ち、健康増進の取り組みを自ら実行します。

2024年4月

代表執行役社長 山浦 敦



※ Soundには“音”以外に“健康な”“堅実な”などの意味もあります

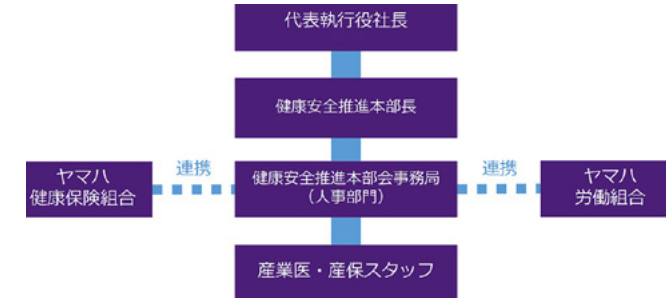


健康経営アライアンス

健康経営アライアンスのロゴ

健康経営推進体制

ヤマハグループでは、「安全と健康」をサステナビリティに関するマテリアリティ（「創造的で挑戦的な組織風土の醸成」を推進するための重要テーマ）として特定し、従業員の安全と健康に継続的に取り組んでいます。健康経営の推進にあたっては、代表執行役社長が推進責任者となり、健康安全推進本部のもと人事部門が中心的役割を担い、産業医、健康保険組合、労働組合とも連携しながら、グループ全体で実効性をもった安全衛生および健康管理を推進しています。



健康経営推進体制

健康経営戦略マップ

ヤマハ(株)は、「人こそが価値創造の源泉である」との認識のもと、従業員一人一人が心身ともに健康で、いきいきと働ける職場づくりを重要な経営課題と位置付け、健康経営のさらなる推進を目的に、健康投資と経営成果との関係を体系的に可視化した「健康経営戦略マップ」を策定しています。

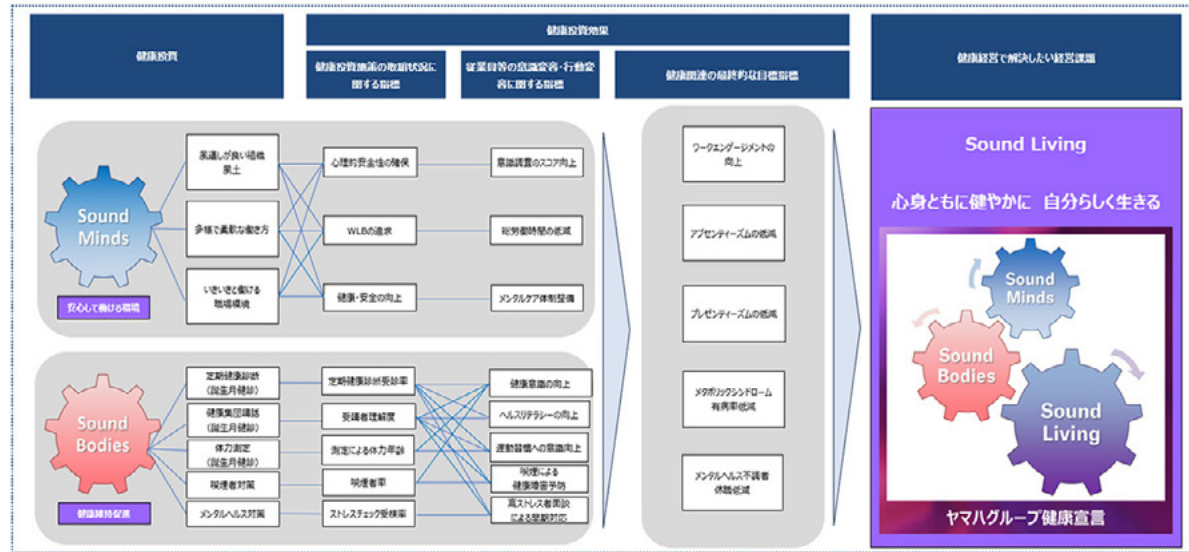
音に関わる会社らしく“Sound”の文字を取り入れた「ヤマハグループ健康宣言 “Sound Minds(安心して働ける環境) + Sound Bodies(健康維持増進) = Sound Living(心身ともに健やかに自分らしく生きる)”」や、世界中の従業員がそれぞれのイメージで自身の“Sound Living”をイメージしてもらえるように数式の形で表し、3つのギアを用いたイメージ図も作成するなど、当社の特性や目指す姿を反映した独自の健康経営戦略マップです。従業員一人一人の「心身ともに健やかに自分らしく生きる」の実現に向け、プレゼンティーイズム^{※6}およびアブセンティーイズム^{※7}の低減に注力して取り組んでいます。

※6 欠勤にはいたっていないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態

※7 健康問題による仕事の欠勤

[ESGデータ>](#)

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



健康経営戦略マップ

■プレゼンティーズムの予防改善

健康診断による健康課題の早期発見

ヤマハグループは、社内健診施設を活用した健康課題の早期発見に取り組んでいます。日本国内では「定期健康診断はゴールではなくスタートです」のスローガンのもと、法定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。2003年より本社地区にて継続している、社内健診施設での定期健康診断を誕生月に行う誕生月健診では、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。健診結果の迅速なフィードバックや、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。

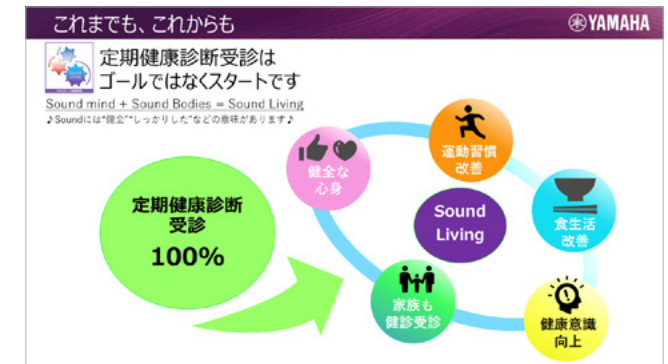
保健指導および就業区分判定の実施

ヤマハグループでは、定期健康診断の結果に基づく事後措置の徹底にも取り組んでいます。保健指導は将来に向けた従業員の健康への投資であるとの考えのもと、対象者全員に対する保健指導を2003年から始め、実施率100%を継続しています。2026年3月期においてもヤマハ(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^{※8}の実施率はいずれも100%でした。引き続き、定期健康診断受診率100%の目標を継続するとともに、事後措置の徹底を通じて、従業員の健康課題の早期発見および重症化の予防に取り組みます。

柔軟な働き方の推進

フレックスタイム制度の導入やテレワークをはじめとする柔軟な働き方を支援する制度運用を通じ、心身の不調による業務パフォーマンスの低下を防ぎ、プレゼンティーズムの予防・改善につなげています。

※8 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



■アブゼンティーズムの予防改善

メンタルヘルスケア（一次～三次予防）

ヤマハグループでは、従業員の心の健康を守るため、厚生労働省の指針に基づき「3つの予防」と「4つのケア」を導入し、メンタルヘルス不調の予防および休職者の円滑な職場復帰に取り組んでいます。一次予防として実施しているストレスチェックは制度の義務化初年度より継続して実施しており、2026年3月期の受検率は96.8%でした。長時間労働の抑制などの労務管理上の取り組みに加え、テレワークをはじめとする柔軟な働き方の制度とも組み合わせることで、メンタル不調の未然防止を図っています。

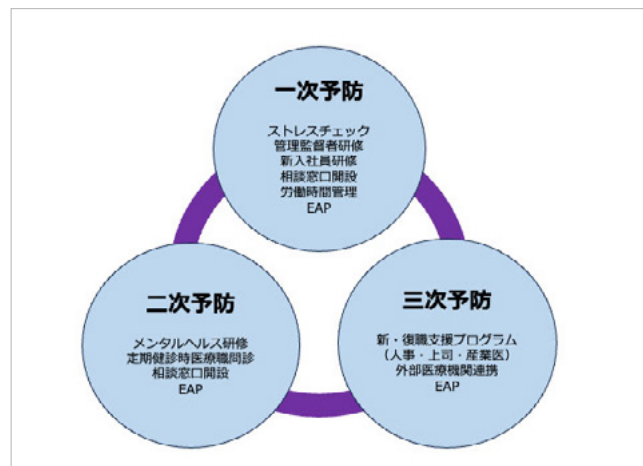
人権 | DE & I の推進 | 人材開発 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | **従業員の安全と健康** | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上昇 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

す。二次予防では、脳心疾患予防として健康診断結果に基づく就業区分判定および事後措置を徹底するとともに、産業医と人事部門が連携し、メンタル不調者の早期把握と継続的なフォローを行っています。三次予防の一つである「復職支援プログラム」は初回精神疾患病欠者の復職率80%以上を維持していましたが、2023年からはこれまで以上に休職者の生活状況・復職意志を細かく共有する手法を取り入れた「新・復職支援プログラム」を導入し、復職支援の質向上と再休職防止を図っています。

治療と仕事の両立支援

ヤマハグループは、仕事と治療の両立を支援するための制度を整備・拡充しています。個人の事情に寄り添った柔軟な働き方や従業員が長期的に安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

[ワークライフバランスの推進](#)>



ヤマハグループメンタル対策

■ワークエンゲージメントの向上

ヤマハグループでは、従業員一人一人が主体的に能力を発揮できるよう、心身の健康を基盤として、働きがいと働きやすさの向上に直結する制度・職場環境の整備を進めています。

[働きがいと働きやすさ向上の取り組み](#)>

■健康経営に関する主な指標と実績

健康経営に関する 主な指標 ^{※9}	2025年 3月期	2026年 3月期	2030年度 3月期(目標)
プレゼンティーイズム	16.8%	15.3%	15.0%
アブセンティーイズム	1.51日/人	1.97日/人	1.50日/人
ワークエンゲージメント	65%	67%	継続的向上

※9 プレゼンティーイズムとアブセンティーイズムはヤマハ(株)、ワークエンゲージメントはグループ(国内・海外)での集計値

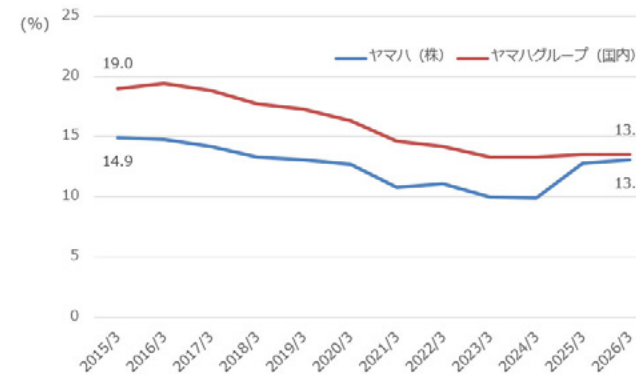
[ESGデータ](#)>

■喫煙対策

ヤマハグループでは、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、定期健康診断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するほか、2022年4月から国内グループ企業全体で敷地内全面禁煙を実施しています。2026年3月期の国内グループ全従業員の喫煙率は13.5%でした。今後もグループ喫煙対策スローガンのもと、グローバル展開を推進し、喫煙率低下に継続的に取り組んでいきます。

[ESGデータ](#)>

喫煙率の推移



ヤマハグループ
喫煙対策スローガン

■感染症への対応

HIV/エイズ、結核、マラリアなど社会的、経済的に大きな影響を及ぼす感染症の蔓延を防ぐことは世界共通の課題です。ヤマハグループの海外拠点の中でも、特に東南アジア地域の生産拠点では、職場や食堂、休憩スペースの衛生管理や定期的な構内の消毒、水路の清掃を行い、蚊などの媒介害虫の発生予防などの環境整備を行っています。また、海外出張者や駐在者、家族に対しては、現地における感染症の流行情報を通知するほか、WHOの『推奨ワクチン』に加え、渡航地域の最新感染状況に合わせたワクチン接種を推奨しています。

[リスクマネジメント](#)>

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



屋外工場設備の定期消毒



構内の植物の害虫駆除活動

展開しています。これらの取り組みは拠点間で情報共有を行い、相互の活動に生かされています。



“Healthy Food, Healthy Body”キャンペーン(マレーシア)



健康診断(インドネシア)



医師による健康セミナー(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や帯同する家族を対象とした研修を実施しています。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。また、健康診断でハイリスクと判定された従業員が海外出張に行く前には産業医面談を義務付け、健康管理の状況について助言しています。

2026年3月期の研修実績

内容	対象者	実施回数	受講者数
海外赴任前研修	ヤマハグループ従業員	10回	34人
	帯同家族	6回	21人
海外出張オリエンテーション	初めての海外出張者など	7回	125人

社外からの評価実績

「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定

経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、ヤマハ(株)が「健康経営優良法人2026(大規模法人:ホワイト500)^{※10}」に認定されました。今回の認定においては、社内健診施設での定期健康診断(誕生月健診)の実施や長年にわたり重点的に取り組んできた喫煙対策による喫煙率の大幅低下、当社グループ敷地内全面禁煙の実現など、これまで当社グループが実践してきた従業員の健康管理に関する取り組みが評価されました。

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



[社外からの評価>](#)

バリューチェーンにおける社会的責任の推進

推進体制と取り組み

ヤマハグループは、製品・サービスの開発、原材料調達、製

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

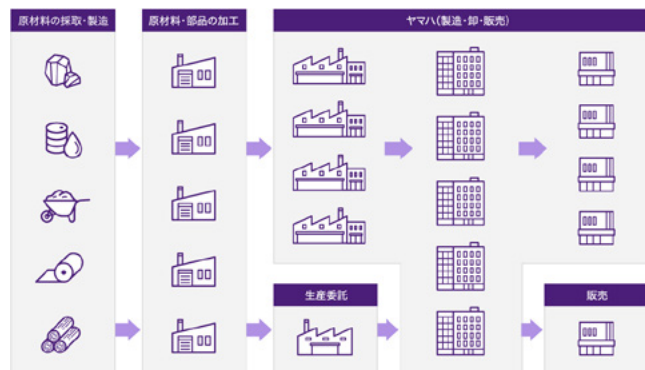
造、販売、リサイクルなどバリューチェーン全体でのサステナビリティ推進に取り組んでいます。代表執行役社長を委員長とするサステナビリティ委員会の下部組織に、執行役を部会長とする「調達部会」「人権・DE&I部会」を設置し、サプライチェーンにおける環境や人権などのサステナビリティ課題に対応するための社内体制を整備し、施策や目標・実行計画の策定、関連部門と連携した推進活動、モニタリングを行っています。

[サステナビリティマネジメント](#)

■ サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進

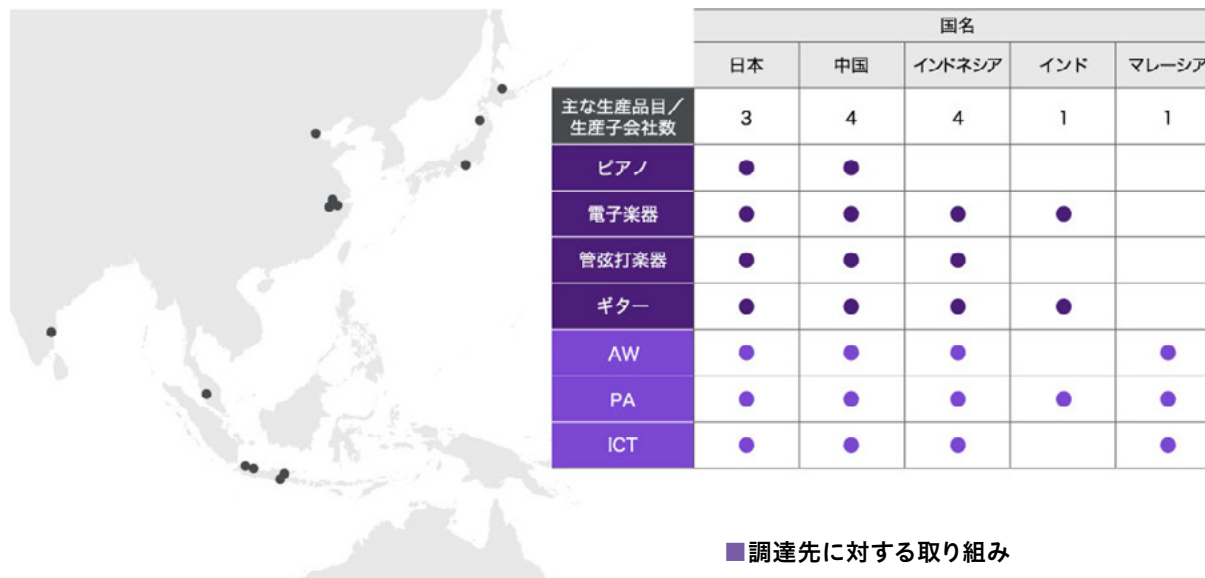
■ ヤマハのサプライチェーン

ヤマハグループで製造・販売している楽器や音響機器をはじめとしたさまざまな製品およびその部品は、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生産・組み立てされています（一部、製造委託あり）。また、世界中のサプライヤーから原材料や部品などを調達しています。



ヤマハのサプライチェーンのイメージ

■ ヤマハの生産拠点と主な生産品目



[事業所・グループ会社](#)

※2026年3月末時点

■ 自社グループ製造事業所に対する取り組み

生産拠点のグループ企業に対し、ヤマハ(株)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。

[ディーセント・ワークへの取り組み](#)

[従業員の安全と健康](#)

[汚染防止と化学物質管理](#)

■ 調達先に対する取り組み

原材料や部品の調達にあたっては、調達に関するヤマハグループの各方針に従い、「ヤマハグループ購買方針」に定める基準に沿った調達先の選定や、環境や社会に配慮した責任ある調達を行っています。

なお、ヤマハ(株)は電子情報技術産業協会(JEITA)の調達委員会などに参加し、業界連携でのCSR調達推進に努めています。

■ 調達に関するヤマハの方針

[ヤマハグループ購買方針](#)

[ヤマハグループ木材調達方針](#)

[ヤマハグループグリーン調達方針](#)

[責任ある鉱物調達](#)

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

■ヤマハサプライヤーCSR行動基準への順守要請

労働や人権、環境などサステナビリティについて定めた「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」への順守を、取引基本契約書や同意確認書の取り交わしにより調達先に要請しています。原材料・部品の調達先、サービス・販売会社における販売用の仕入れ品やヤマハ自らが使用・消費する物品の調達先に同基準の順守要請を進め、約4,500社から順守同意を得ています。2025年

サプライヤーへのサステナビリティに関する要請事項[※]

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） 責任ある鉱物調達
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 気候変動対策 省資源と適正な廃棄物処分 水の管理 生物多様性の保全 化学物質の管理・汚染防止
倫理	汚職・賄賂などの禁止 反競争的行為の禁止 利益相反行為の禁止 情報の開示 製品情報の適切な提供、責任ある広告・マーケティング 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

※ 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

11月には、人権尊重や環境保全に対する社会からの要請の高まりに鑑みた行動基準改定を行い、採用手数料の従業員負担禁止などの具体的事項の明記、責任ある鉱物調達における対象拡大、GHG削減目標設定など要請事項の強化を図りました。



ヤマハサプライヤーCSR行動基準
ヤマハサプライヤーCSR行動基準>

■サプライヤーアセスメント

ヤマハサプライヤーCSR行動基準の順守要請に加え、製品の原材料・部品の調達先を中心に、書類や訪問による監査を取引開始時および定期的に実施しています。中期経営計画「Rebuild&Evolve」では経営目標としてサプライヤー実地監査60社を掲げています。

2026年3月期は、取引開始の検討に際し59社に書類監査(SAQ)を実施しました。また、既存の取引先に対する一斉SAQを3年ごとに実施しており、直近では2,053社から回答を

得ました(回答率90.9%)。SAQを実施した調達先の所在国は日本が36%、中国が33%、インドネシアが約11%、マレーシアが4.7%です。その他にシンガポールやインドなどがあります。

2026年3月期にはSAQ調査票を大幅に見直し、行動基準の改定事項の反映に加え、取り組み状況を具体的に確認する設問の追加などリスク抽出機能の向上を図りました。サプライヤー各社のSAQ回答を確認、評価結果や推奨事項をフィードバックするとともに、早急に対応いただきたい項目があるサプライヤーに対しては、是正計画や実施状況の確認を順次進めています。また、2025年3月期のマレーシアのサプライヤーにおける移民労働者への人権侵害通報を受け、同国の労働人権リスクの高さを考慮し、マレーシア国内のサプライヤー58社に対する追加的な書類調査を実施、リスクが確認された42社に対し是正を要請しました。

さらには、所在地や当社との取引状況、SAQ結果などに鑑みて抽出した調達先に対し、訪問による監査を2023年12月より実施しています。これまでに日本18社、中国22社、インドネシア9社、マレーシア10社、インド1社の調達先に外部専門機関による実地監査を行い、指摘事項への対応を要請しています。

監査に応じていただけない、もしくは改善に前向きでない調達先については、開示情報や所在地などからのリスク確認と今後の取引関係の見直しを進めています。

【アセスメントでの主な不適合項目】

書類監査(SAQ)

安全衛生教育の未実施、母国語以外の言語での雇用契約、採用手数料の労働者負担、環境関連規制の確認不足、請負業者の労働災害の確認不足

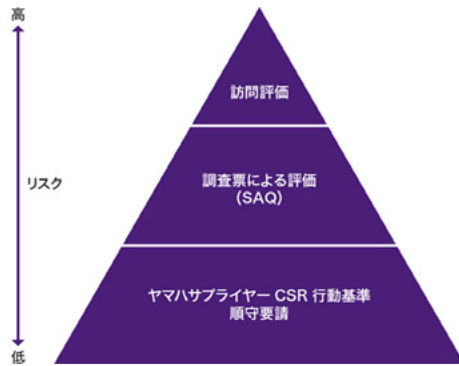
人権 | DE & Iの推進 | 人材開発 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | 顧客満足の上 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

マレーシア追加書類監査

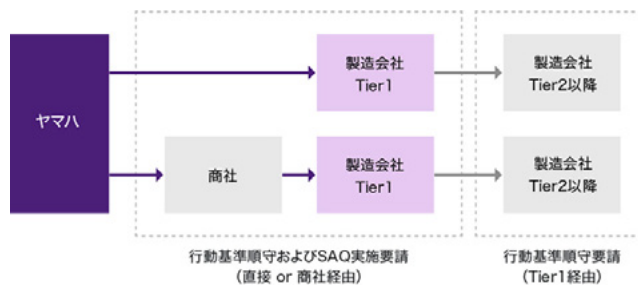
パスポートなど身分証の預かり、寮の一人当たりスペース不足、給与控除に関する説明不足

実地監査

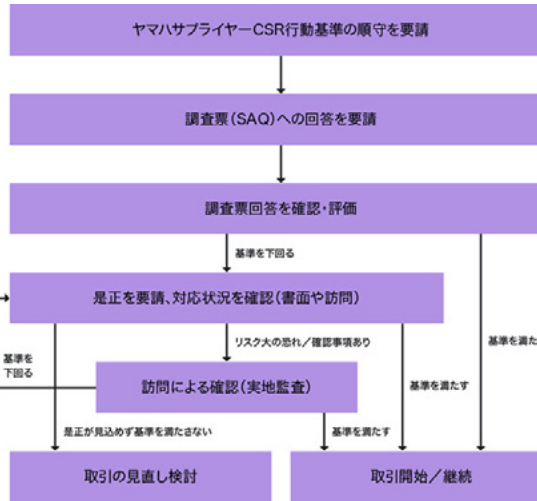
パスポートなど身分証の預かり、操業許可証の期限切れ、雇用契約書・勤怠記録・給与明細の不備、法定賃金・労働時間の不順守、施設や寮の避難経路や防災設備の不備、危険物や化学物質の不適切な保管、苦情処理の仕組み未整備



リスクに応じた調達先の管理



サプライヤーアセスメントの対象(2026年3月末現在)



サプライヤーアセスメントの進め方

項目	評価	備考
労働時間	○	
賃金	○	
労働安全衛生	○	
環境	○	
社会	○	
その他	○	

調査票(ヤマハサプライヤー-CSR自己点検表)

■ サプライチェーン上の人権侵害の苦情・通報への対応

ヤマハグループでは、サプライチェーン上の人権侵害に関する通報・相談を積極的に受け付けています。2022年10月には一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER) に加盟し、同機構が運営する対話救済プラットフォームによる苦情を受け付けています。2026年3月末時点で4件 (うちJaCER経由2件) の通報が寄せられ、対応を進めました。今後も受付を継続するとともに、窓口の周知に努めていきます。

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

通報事案リスト (2026年3月末時点)

通報時期	通報者	受付窓口	国・地域	通報内容	対応
2024年4月	ライツホルダーの代理人	JaCER	マレーシア	サプライヤーにおいて、移民労働者の強制労働に該当する人権侵害（労働者自身による手数料負担、寮環境の不備ほか）が発生している	事実確認された事項の是正と被害者救済を要請し、労働者への手数料返金や寮環境の改善などが実施された
2024年8月	ライツホルダーの代理人	JaCER	マレーシア	サプライヤーにおいて、移民労働者の強制労働に該当する人権侵害（労働者自身による手数料負担、パスポート預かりほか）が発生している	事実確認された事項の是正と被害者救済を要請し、パスポート返却や手数料返金などが実施された
2025年3月	ライツホルダーの代理人	Eメール	マレーシア	サプライヤーにおいて深刻な労災が発生。また、移民労働者の強制労働に該当する人権侵害（労働者自身による手数料負担、パスポート預かりほか）が発生している	労災被害への補償、原因究明および再発防止措置がなされたことを確認。手数料返金が既に実施済であること、パスポートの預かりがないことを確認
2026年3月	ライツホルダーの代理人	Eメール	マレーシア	サプライヤーにおいて、移民労働者の強制労働に該当する人権侵害（労働者自身による手数料負担、パスポート預かりほか）が発生している	事実確認された事項の是正と被害者救済を要請し、手数料返金プロセスなどが進行中。パスポート返却は完了

[一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構\(JaCER\) >](#)

[JaCER通報受付窓口 >](#)

■教育・啓発

環境や社会への影響に配慮した責任ある調達活動のための教育・啓発に取り組んでいます。取適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はもとより、サプライチェーンにおける人権や環境への悪影響を防止・低減するための教育を行っています。2026年3月期には「調達CSR研修」として、国内外グループ会社の調達関連部門500名がEラーニングを受講、実務担当者など220名が実践

的内容であるセミナーを受講しました。木材の調達担当者に対しては、毎年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行っています。また、広く一般従業員に向けて、イントラネット上で「ビジネスと人権」テーマのEラーニングを実施。1,000名以上がサプライチェーン上の人権・環境リスクや法規制動向について学びました。

一方、調達先に対しては「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守要請やSAQを通じて、環境や社会への配慮を呼び掛けています。2025年3月期には日本国内の調達先企業に向けて、外部有識者を招いて「ビジネスと人権への対応」と題した労働

人権に関するセミナーを開催しました。今後は海外の調達先も含め、責任ある調達に関する専門的内容のEラーニングなどを展開していく計画です。

■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。

[木材資源への取り組み >](#)

[環境配慮設計とグリーン調達 >](#)

■責任ある鉱物調達

ヤマハグループは、人権侵害や環境破壊に加担しない鉱物調達を目指しています。顧客からのデューデリジェンス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も同様の取り組みを求めています。2026年3月期には方針を改定し、スズ、 tantalum、タングステン、金の4鉱物以外も含む鉱物全般に対象を広げ、調達先の協力を得ながら、Responsible Minerals Initiative (RMI) のテンプレート (CMRTおよびEMRT) による調査を実施、回答結果の集計・分析を行っています。

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

取引先とのコミュニケーション

ヤマハグループでは、取引先や委託先とのコミュニケーションを推進しています。日本国内では、原材料・部品・設備などの調達先、物流業務・工事などの委託先に対し、経営や生産・販売動向に関する情報共有、労働安全や環境保全などの協力を行うほか、懇親活動を通じて意見交換などしやすい雰囲気の醸成に努めています。また、日本国内生産拠点の廃棄物処理委託先について、法令順守やCSR面での確認や訪問による現地確認を行っています。なお、国内生産拠点を置く静岡県産業廃棄物協会に排出事業者として加盟し、廃棄物処理に関する情報交換や、施設見学会などのイベント協力を通じたコミュニケーションを図っています。

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」を公表しています。

[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」を提出しています。

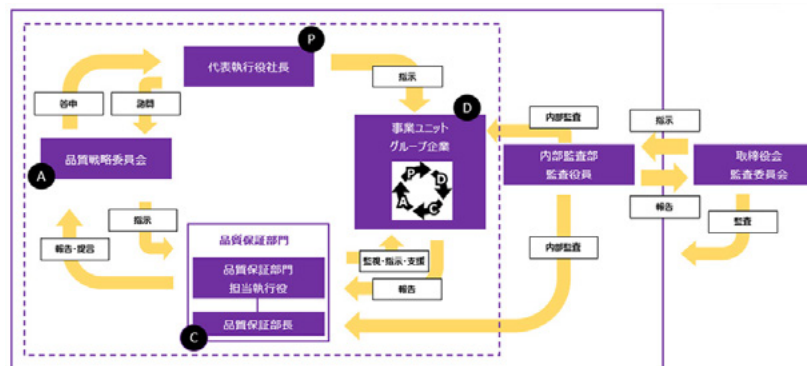
[持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言>](#)

製品・サービスの安全と品質保証

品質保証

品質マネジメント体制

ヤマハグループは、製品・サービスを通してお客さまによりよい顧客体験を提供し続けるために「グループ品質マネジメント規程」に基づく品質マネジメントシステムを運用し、PDCAサ



品質マネジメント体制

イクルによる製品・サービスの品質向上に努めています。

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執行役を委員長とする「品質戦略委員会」を設置し、グループ全体の品質方針・目標や重要施策などの審議を行い、代表執行役社長に答申しています。また、代表執行役社長からの指示により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) 品質保証部門が、これらの達成状況の確認と品質監査などによるモニタリングを行い、品質戦略委員会に報告します。

これらに加えて、重要な品質問題の発生・対応状況は、ヤマハ (株) 品質保証部長に集約することをグループ品質マネジメント規程に規定し、グループ全体における品質マネジメントのガバナンス強化も図っています。

品質監査

ヤマハ (株) 品質保証部門の監査員が定期的に各事業部門およびグループ企業の品質監査を実施しています。品質監査では、品質マネジメントシステムの適合性・有効性に

関する対面の監査だけでなく、実際に販売されている当社グループの主要な新製品 (年間約20製品) に対し安全性・有用性や表示の適切性を確認する製品審査も行っています。監査は製品を扱う部門だけでなく、音楽教育事業やリゾート事業などのサービスを提供する部門におけるお客さま安全の視点でも行っています。品質監査で抽出された問題点やベストプラクティスは、各事業部門およびグループ企

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

業にフィードバックすることによって、品質マネジメントシステムの維持改善・有効性向上、さらにはお客さま満足度向上につながっています。

また、製品を扱う部門では、所管する国内外のグループ企業を指導・監査し、製品品質の向上に努めています。



製品審査

■品質マネジメントシステム認証取得状況

ヤマハグループでは、主要事業である楽器事業、音響機器事業などでISO9001認証を取得しています。自動車用内装部品においては、自動車産業に特化した国際規格IATF16949を取得しています。

ヤマハグループにおける2026年3月末時点の品質マネジメントシステム認証取得率は78.1%（従業員数ベース）でした。

■安全性確保

ヤマハグループでは、お客さまの安全を守ることを最優先事項とし、安全に配慮した製品設計や製品試験、関係する法令・規格への対応、国内外の音楽教室の設備・備品に対する定期的な点検・改善などを通じて、製品・サービスの安全性確保と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製品安全に関わるリスクアセスメントを組み込むなど、安全に配慮した製品設計に取り組んで

います。リスクアセスメントでは、設計段階において、それぞれの製品や使い方に関わる潜在的なリスクを抽出・想定し、これらリスク要因の軽減、排除の検討を設計プロセスに組み入れます。

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

※ 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

■製品の信頼性・安全性評価

製品の長期信頼性を確保するため、本社敷地内に耐火・防爆性能を備えた試験棟に加え、耐久試験や環境試験、機械的ストレスを加える専用試験室など、多様な評価設備を整備しています。これらの施設を活用し、長期使用を模擬した信頼性評価、環境変動に対する耐性評価、外力に対する構造健全性評価などを、社内で一貫して実施できる体制を構築しています。

さらに、部品・材料の劣化メカニズム解明や寿命予測モデルの研究にも取り組み、評価データと基礎研究を組み合わせることで、製品が長期間安定して性能を発揮できるための技術基盤を強化しています。これらの取り組みにより、信頼性を中心とした製品品質の向上を継続的に推進しています。



試験棟



研究風景

■各国の製品およびサービスに関わる法令・規格への対応

ヤマハグループでは、製品の品質や安全性、環境保護に加え、サイバーセキュリティ、データ保護、AIを含むソフトウェアに関する各国の法令・規格を確実に順守するため、各種法規制の動向監視や社内方針の決定、運用の体制を整えています。

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。

ヤマハ（株）では、無線通信機能の搭載拡大に伴い各国で強化が進む無線規制や、従来の各国電磁波や安全に関する規制強化を受け、無線・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、製品の試作段階から規格適合性評価を実施しています。

さらに、近年重要性が高まるサイバーセキュリティについても、対象市場の規格・ガイドラインへの適合を見据え、評価体制の構築を進めています。リスクアセスメントや脅威分析のプロセスを設計段階に組み込み、セキュリティ要件の明確化・検証を通じて、製品ライフサイクル全体でのセキュリティ確保を推進しています。

また、化学物質については、製品に含有される化学物質の管理システムを構築・運用し、「製品に関わる化学物質の含有基準」を定めています。設計・開発の初期段階からサプライチェーン全体でデータを管理し、順法性の確保と環境負荷低減に取り組んでいます。



電磁波測定に使用する電波暗室

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

■製品事故時の速やかな対応

ヤマハグループでは、製品やサービスに関わる事故の未然防止に努め、万一の事故発生に備えて、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。事故を知った従業員は、直ちに担当部門に伝達し、担当部門は速やかに各事業の品質保証部門に事故発生を報告するとともに、被害に遭われたお客さまへの対応や行政報告、再発防止に向けての対策を推進します。経営レベルでの早急な判断と対応を要する重大案件においては、経営トップへの報告およびヤマハ（株）品質保証部長が全社関係部門を招集し、対応協議を速やかに行います。

情報開示

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

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

1-3 的確な広告・宣伝と正確な表示

■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。

仕様などの基本情報のほか、安心・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、事故防止のための啓発

を行っています。なお、学校用楽器・機器を安心・安全に使用していただくための情報については、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。

万が一製品の不具合や、製品・サービスに起因する事故が発生した場合には、法令に基づく関係当局への報告、お客さまの安全に必要なリコールや積極的な情報開示を迅速かつ適正に行うための手順・フローを定めています。重大性や緊急性、購入・使用などの実態に応じて、ウェブサイトへの掲載や記者発表、新聞・専門誌などへの社告掲載、SNSによる情報発信、ダイレクトメール・電話などによって情報伝達の徹底を図っています。

直近ではACアダプターPA-300C（2010年7月～2012年5月製造品）において、発煙、発火の恐れからリコール（無償交換）対応を進めています。今後もお客さまへの周知を図るため、さまざまな媒体を通じて当該案件の情報を発信していきます。

[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の、ACアダプター無償交換のお知らせ（溶融、発煙、発火の恐れ）](#)
[ヤマハ電子ピアノCLP-430、SCLP-430B、CVP-601 無償点検・部品交換のお知らせ（発煙の恐れ）](#)
[「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](#)

品質・安全管理のための教育・啓発

ヤマハグループは、製品・サービスの品質・安全性に関する法令や社会要請に対応していくため、従業員への教育を定期的実施しています。全従業員向けの一般教育のほか、階層別教育や担当者向け専門教育を整備し、従業員の品質や安全に関する意識を高め管理スキルの向上を図っています。また、実際のお客さまの声や品質対策事例に関して、イントラサイト

「顧客体験気づきサイト」への掲載や開発部門での物理的な展示を行うことで、従業員一人一人の気付きを促し、品質や安全への感度を高めています。

加えて、11月の品質月間には、品質に関するセミナーや職場におけるチームミーティングの実施など、毎年、従業員の意識啓発を図る施策を展開しています。近年は、品質不良や事故の未然防止手法としても定評のある「失敗学」に基づいた実践教育・セミナーを実施しています。2026年3月期は、失敗学導入活動の一つとして、国内ヤマハグループ全従業員を対象に「創造学」オンラインセミナーを開催しました。失敗学の考え方を応用し新しいアイデアを発想するためのスキルを学ぶことをテーマとし、300名を超える聴講者がありました。

【2026年3月期の教育実績】

名称	開催数	対象者・区分	内容
品質月間セミナー	1回/年	全従業員・一般教育	創造学
失敗学実践教育	4回/年	参加希望部門の代表者・一般教育	失敗学による分析方法（実例による実践学習）
製品安全リスクアセスメントコース	1回/年	製品安全担当者・専門教育	「R-Map」の概要および実践方法
データ分析基礎コース	1回/年	開発、生産技術、品質保証担当者・専門教育	データ分析、統計手法の基礎
生産向けSQCコース	1回/年	生産、生産技術、品質保証担当者・専門教育	（主に製造時に活用する）統計的品質管理手法
法規制対応教育	32コンテンツ/年	各部門担当者・専門教育	意識編、知識編、プロセス編、システム編（eラーニング）

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

製品・サービスに関する違反などの状況

■安全性に関わる不具合・違反などの状況

2026年3月期において、製品の安全面での不具合に関わる新規の市場対応が1件発生しました。

当社が販売しているピアノ椅子No.5におきまして、ごく一部の商品にネジ留めされていない箇所があることが判明したため、ウェブサイトを通じて注意喚起を発信しました。一方、罰則をとまなう法令違反はありませんでした。

[ピアノ椅子No.5 使用上のご注意及び安全確認のお願い](#)

■重要品質問題（リコール含む）の状況

ヤマハグループでは、お客さま・社会に対し重大または広範囲な被害・影響を及ぼす、あるいは及ぼしかねない案件について安全面や製品法規制といった視点から重要品質問題を定義し、お客さま・社会への被害や影響を最小化するために対応に当たります。

2026年3月期において、リコールを伴う重要品質問題が1件、前述のピアノ椅子No.5におけるネジ欠損が発生しました。

[当社製品をご利用のお客さまへ重要なお知らせ](#)

顧客満足の向上

顧客体験の実現

ヤマハグループは「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、ヤマハグループで働く全ての従業員が、日々の業務が「顧客体験」の実現につながっていることを常に意識して事業活動に取り組んでいます。また、お客さまからの多様な要求にお応えするため、ユニバーサルデザインの導入、社会課題解決に向けた製品・サービスの提案、これらを通じたサステナビリティへの貢献を積極的に推進しています。

1-1 顧客満足の実現

ヤマハフィロソフィー

お客さま満足の向上

■お客さまの声の収集・活用

楽器、音響機器に関するアンケートを通じて寄せられたお客さまの声を、イントラサイトで共有しているほか、国内外の販売会社を通じて世界中のお客さまが電話やメールでお寄せくださったお問い合わせ情報を収集し、各商品の企画や開発などに携わる部門に定期的にフィードバックしています。また、ヤマハの製品・サービスのユーザーを中心に、さまざまなヤマハとの接点で顧客満足度調査も実施し、結果を活用しています。

2022年からは、ヤマハグループの会員サービスに登録いただいたお客さまに対して、「NPS[®]※1（ネットプロモータースコア）」

調査をグローバル規模で実施。調査結果は国内外の販売会社、各事業部門など関連部門での改善に向けた取り組みに活用されています。

こうしたお客さまからのダイレクトな評価・メッセージは、ヤマハの届けたい価値がお客さまに届いているか、満足いただけているかを振り返る大切な財産です。これからもお客さまとより良い顧客体験をともに創るべく、お客さまの声に真摯に向き合い、改善に努めていきます。

※1 NPS[®]は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標です。お客さまに特定の企業・ブランド・商品などの推奨度をお聞きし、顧客ロイヤルティを数値化する指標



アンケートに寄せられたお客さまの声を公開するイントラサイト

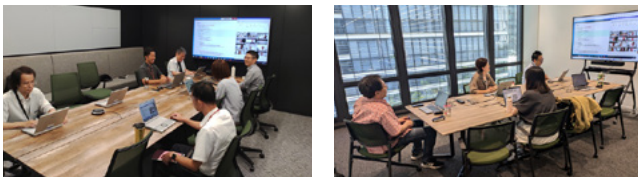
人権 | DE & Iの推進 | 人材開発 | ワークライフバランスの推進 | 労使コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | [顧客満足の上](#) | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

■お客さまへの意識をさらに高めるためのマインド作り

顧客体験に対する興味・感度を育むヤマハ独自のトレーニングを毎年約3,000名のグループ従業員に向けて行っています。具体的には、実際のお問い合わせ音声をもとに、お客さまがどのような方で、ヤマハの製品・サービスを手にしてどのような体験をしたかったのか、どのような気持ちになったのかをグループで考察します。自由な意見交換を通して、一人では想像しえなかったお客さまの気持ちにも気づき、ヤマハ一丸とな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。

この他にも海外生産拠点向けに、現地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広報誌を発行している他、イントラサイトでは、品質改善の事例とともに、その製品に対するお客さまの声も共有しています。ともに働く仲間がお客さまの声からどんなことに気づき、どのように対応したのかを知ることによって、品質への感度を高める機会になっています。

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



ヤマハ独自のトレーニングをオンラインの参加者も含めて開催



品質改善の事例とお客さまの声を共有するイントラサイト

中国の生産拠点で配布している広報誌

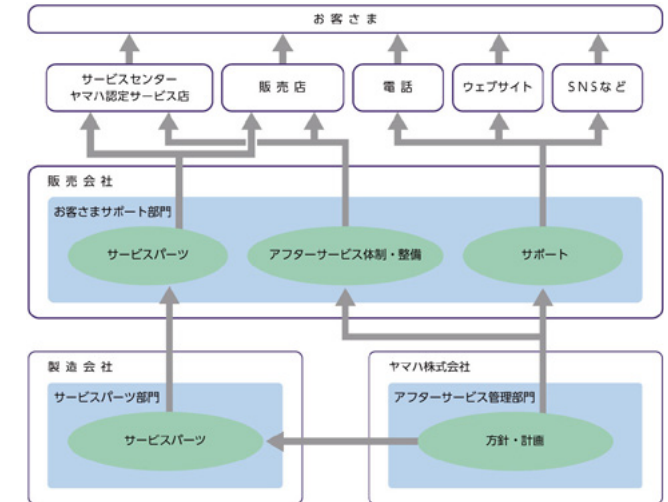
| お客さまへの対応・サポートの向上

■ お客さま対応・サポート体制

ヤマハグループは、お客さまへのアフターサービス体制を整え、お問い合わせやご要望に誠実に対応するよう努めています。ヤマハ(株)では、アフターサービス管理部門を設け、ヤマハグループ全体に関するアフターサービスの方針決定やお客さま対応・サポートの品質モニタリングを行い、改善に取り組んでいます。

各販売会社では、お客さまサポート部門を設け、お客さまからの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などを活用した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アフターサービス体制を構築しています。また、地域ごとにアフターサービスネットワークを整備し、各販売会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てお客さまのニーズに迅速かつ適切に対応しています。これらの円滑なアフターサービスを実現するため、パーツセンターを持つ各生産会社では、サービスパーツの調達・管理部門を設け、迅速な供給と在庫の管理を行っています。

[1-6 アフターサービスおよびお問い合わせ等への対応>](#)
[楽器メンテナンス・修理サービス体制の整備>](#)



お客さまサポート(アフターサービス)体制

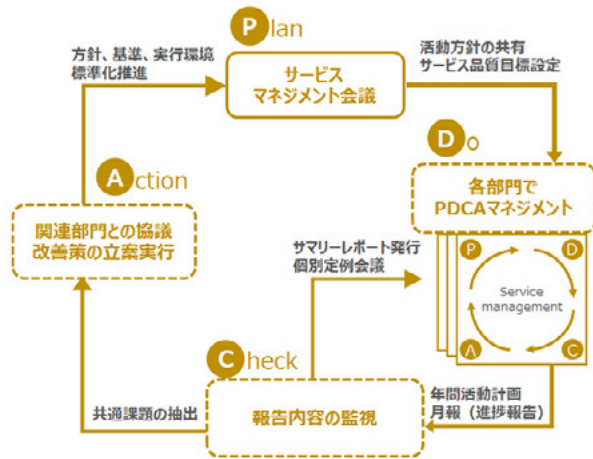
■ アフターサービスマネジメントシステム

ヤマハグループでは、「ONE YAMAHA」のスローガンのもと、世界中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「アフターサービス管理規定」を策定し、マネジメントシステムにて運用しています。ヤマハ(株)のアフターサービス管理部門では、毎年グループ各社のサービス部門責任者らを対象にした国際サービスマネジメント会議と技術担当者対象の国際テクニカルサービスセミナーを開催しています。

国際サービスマネジメント会議では、グループ方針の共有や共通課題の討議を行い、参加者はアフターサービスに関する施策の目標と実行計画を策定します。各社は計画に基づいて活動を進め、ヤマハ(株)のアフターサービス管理部門が活動状況をモニタリングしフォローアップを行うことで、グループ全体でのアフターサービスの品質向上を図っています。

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

国際テクニカルサービスセミナーは、修理技術の向上とともに国内外の販売会社間の情報共有を目的としています。2026年3月期は世界各国の販売会社19社からサービス部門の技術者29名が参加しました。参加者は対面の実機ハンズオンを通じて製品の修理手法や基礎技術を学ぶとともに、グループディスカッションで今後の改善策を議論するなど、「ONE YAMAHA」としての連携を強化しました。



ヤマハグループアフターサービスマネジメントシステム



国際サービスマネジメント会議での討議の様子



国際テクニカルサービスセミナー

製品・サービスの充実

■音楽教育事業

より多くの人々が音楽を楽しみ、音楽の喜びを広くわかち合う—そんな豊かな社会づくりに貢献することを願い、ヤマハグループでは音楽教育事業をグローバルに展開しています。1954年、東京で現在の「YAMAHA MUSIC SCHOOL」の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、これまでに国内では550万人以上が学んできました。海外では、1964年にアメリカに開設したのを皮切りに、それぞれの地域独自の文化や国民性との融和を図りながら、現在、世界40以上の国と地域で展開しています。

「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、楽しむことのできる能力を育て、その音楽の喜びを広くわかちあう」の理念のもと、乳幼児からシニアまで、幅広い年代の方が音楽を楽しめるようそれぞれの世代のニーズに応じたサービスを提供しています。



子どもの総合音楽教育



楽器・歌のレッスン

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

音楽教室の実施国（2026年3月現在）



ユニバーサルデザインの推進

ヤマハグループは、誰もが音楽を楽しめる環境づくりを目指し、豊かなコミュニケーションや、多様な人々が快適に共生する社会の実現に向けてユニバーサルデザインを推進しています。製品の開発・設計担当者をはじめとする従業員へユニバーサルデザインに対する理解・意識を促す取り組みを進めるとともに、電子楽器などへの読み上げ機能搭載など、製品への実用化に向けての取り組みも進めています。

2016年度からは、浜松市が推進するユニバーサルデザイン（以下UD）による街づくりの一環プログラム「企業のUD出前講座」に参画し、地元小学生に対してUD出前授業を実施しています。

[次世代育成への支援>](#)

音のユニバーサルデザイン化支援システム「SoundUD」

ヤマハは、音のユニバーサルデザイン化を支援するクラウド技術およびプラットフォーム「SoundUD」（Sound Universal Design）を開発・提唱しています。当社が事務局を務める「SoundUDコンソーシアム」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、370以上（2026年3月現在）の会員企業・団体と一緒に「SoundUD」の共通規格化・普及に努め、日本発の新たなビジネスモデルやイノベーション創出を促進しています。

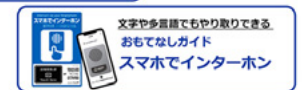
この技術を活用したサービス「おもてなしガイド」は、アナウンスやインターホン、レシーバーなどの音声情報を多言語テキストで提供できるサービスで、駅や空港、商業施設、観光施設、スタジアムなどさまざまな施設に導入が可能です。日本語

がわからない外国人や音を聞き取りづらい高齢者、聴覚障がい者なども利用でき、そのコンセプトや活動実績が認められ、これまで数多くの賞を受賞しています。

2026年3月期には、聴覚障がいのある方や外国人をはじめ多様なお客さまへの情報提供のため、「2025年日本国際博覧会」（大阪・関西万博）「東京2025デフリンピック」「東京2025世界陸上」などの国際大会をはじめ、さまざまな交通機関、施設へ導入しました。

[「SoundUD」公式サイト>](#)

「おもてなしガイド」 代表的なサービス



感謝状（左：大阪・関西万博、右：東京2025デフリンピック）

■自動伴奏機能付きピアノ「だれでもピアノ」

ヤマハと国立大学法人東京藝術大学COI拠点が共同開発した「だれでもピアノ」は、一本の指でメロディー（右手パート）を弾くと、そのメロディーのタイミングや速度に合わせて伴奏（左手パート）とペダルが自動で追従して、誰でも華麗な演奏を体

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

験できる、自動伴奏機能付きのピアノです。ショパンのピアノ曲「ノクターン」を弾きたいと願う手足の不自由な高校生のために開発されたシステムですが、ハンデや経験、年齢に関係なく、奏者のイメージする演奏を楽しむことができるため、ピアノを弾いてみたいと思う初心者など、誰もが楽しめるシステムとなっています。

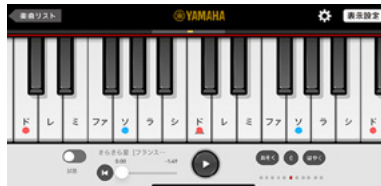
2025年3月には、「だれでもピアノ」の最新機能を搭載したアプリ(β版)を公開しました。これにより、ご自宅にある電子ピアノやキーボード※2でも、「だれでもピアノ」の機能を楽しむようになります。今後も、誰もがピアノ演奏のエッセンスを手軽に楽しめる体験を提供していきます。

※2 MIDI端子かBluetoothを備えた電子ピアノ/キーボード

[「だれでもピアノ」アプリβ版>](#)



「だれでもピアノ」



「だれでもピアノ」アプリβ版

■音技術による社会課題への取り組み

遠隔コミュニケーションにおける快適な音空間の提案

オフィスでの遠隔会議やハイブリッド型の遠隔授業、テレワーク中の遠隔コミュニケーションなどといった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、オフィス内の快適な音空間を提案しています。

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できるシステムです。利用人数や座席レイアウトにあわせ、参加者全員の声を明瞭に遠隔地に届けられる環境が構築可能なほか、遠隔地からの音声を室内へ拡声するスピーカーも部屋の規模に応じて選べるラインナップを取り揃えるなど、用途にあわせて多様化する遠隔会議環境に柔軟に対応しています。

その他、学校間での合同授業や海外の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、学校教育における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においても、音声面で支援しています。

[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(アデシア)」



オフィスにおけるシステム導入事例

耳の健康に配慮した「リスニングケア」搭載ヘッドホン

ヤマハでは、音楽を愛する方々がこれからもずっと良い音で音楽を楽しんでいただけるよう、事業活動や製品開発を進めるとともに、耳に配慮した音楽との付き合い方をご提案しています。

耳への負担を軽減する独自技術「リスニングケア※3」を販売する全てのコンシューマー向けワイヤレスヘッドホンに搭載

しています。また、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発信するサイト「Thinking about Hearing Health」を通じて、人々の音・音楽を楽しめる時間が長く続くよう継続的な情報発信を行っています。

※3 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わずに楽しめる当社独自の技術



[「Thinking about Hearing Health」>](#)

「Thinking about Hearing Health」サイト

■音技術・新技術によるソリューション提案

ヤマハは、1900年に初めてピアノ製造に成功して以来、「音を出す」製品づくりに加え、音空間の研究やその制御システムの開発など、「音を聴く」ための技術開発を通じて“よい音”を追求しています。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の提案や、新しい環境下で当社が提案できるコンテンツを提供しています。

[研究開発>](#)

[DISCOVER TRUE SOUND>](#)

オンライン遠隔合奏サービス「SYNCROOM」

「SYNCROOM(シンクルーム)」は、インターネット回線を介して、複数のユーザー同士(最大6拠点)でリモート合奏が楽しめるサービスです。ヤマハ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を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ます。2020年の日本国内を対象としたサービス開始以来、随時サービスを拡大し、2023年には、韓国でのサービ

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

スも開始しました。全国各地の多くのユーザーが「SYNCROOM」を通じて、離れていても音でつながれる新しい音楽体験を楽しんでいます。



「SYNCROOM」

[「SYNCROOM」>](#)

ライブを“真空パック”し、無形の音楽・文化資産として遺す技術の開発

ヤマハは2017年より「ライブの真空パック」をコンセプトに、ライブやコンサートの体験を音楽・文化資産として保存することを目指して技術研究・事業開発に取り組んでいます。実際の楽器の演奏をリアルに自動再現する「Real Sound Viewing」とアーティストの迫力あるライブパフォーマンスを忠実に記録し、ステージ上にバーチャル再現する次世代ライブビューイングシステム「Distance Viewing」を開発し、それらを支える技術として、音響、映像、照明や舞台演出などのデータ形式を統一化する記録・再生システム「GPAP (General Purpose Audio Protocol)」などを開発、実証を重ねてきました。これらの新たなサービスや技術を活用することで、「観たくても観られなかったライブ」を保存し、その体験を時間と空間を超えて提供することを可能にするほか、現代の音楽だけではなく、伝承が危ぶまれる伝統音楽の保存や継承にも貢献することができると考えています。



次世代ライブビューイング「Distance Viewing」

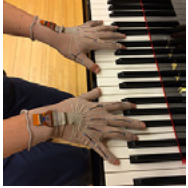

■その他の製品事例

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）を調べ、音響障害のないクリアで心地よい音響空間を実現する	 調音パネルを導入した会議室
防音室「アピテックス」	遮音と音場（響き）を兼ね備えた空間を手軽に実現する	
ビデオコラボレーションシステム「CSシリーズ」	騒がしいオープンスペースで快適な遠隔会議を実現する	
ヘッドホン「YH-L700A」	「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「リスニング最適マイザー」を搭載	

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

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

■ミュージックシンセサイザー「MONTAGE M」の取扱説明書が「[ジャパンマニュアルアワード2025](#)」の最高評価「[マニュアルオブザイヤー](#)」を受賞

ミュージックシンセサイザー「MONTAGE M」の取扱説明書が、お客さまの理解と演奏体験の向上に貢献する取り組みとして、「[ジャパンマニュアルアワード2025](#)」（主催：一般財団法人テクニカルコミュニケーター協会）の最高評価「[マニュアルオブザイヤー（MOY）](#)」を受賞しました。これは、日本で唯一の取扱説明書のアワードで、MOYの受賞は当社として初めてです。今回の受賞は、「シンセサイザーを思い通りに操作・演奏してもらうため、マニュアルの役割を見直し、それを丁寧に実現した点」が顧客満足向上につながるとして高く評価されました。顧客分析を重ね、ターゲットユーザーに最適なマニュアルへと再編成することで、製品の概要から詳細へと段階的に理解しやすい説明となりました。

また、同アワードにおいて「MONTAGE M」以外の取扱説明書4作品も優秀賞と奨励賞を受賞しており、当社の顧客視点に立った取扱説明書づくりが評価されています。

■21年連続でSOHOルーター国内シェアNo.1を獲得

IDC Japan株式会社が2025年6月に発表した「国内ネットワーク機器市場シェア（2024年）」の「SOHOルーター」セグメント（中小企業や個人事業主のオフィス、大企業・中堅企業の遠隔地の小規模オフィス・店舗などで利用）において、21年連続でシェアNo.1を獲得しました。

当社は、1995年にネットワーク機器の市場へ参入して以来、2025年に30周年を迎えました。企業向けルーターを中心に、

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

スイッチや無線LANアクセスポイント、UTMアプライアンスなどラインアップを拡充するとともに、お客さまのご期待・ご要望に沿った製品開発を進めることで、個人から法人まで幅広いお客さまに採用いただいています。サポート面では、ウェブサイトでの充実した技術情報の提供、お客さま相談センターのレベル向上などに取り組むとともに、エンジニアが情報交換を行えるソーシャル・ネットワーキング・サービス「ヤマハネットワークエンジニア会 (YNE)」の運営を通じて、お客さまとのコミュニケーションも充実させています。

■「日経コンピュータ パートナー満足度調査2026 ネットワーク機器部門」で4年連続1位を獲得

ヤマハ (株) は、株式会社 日経BPIによる「日経コンピュータ 2026年3月5日号 パートナー満足度調査 2026ネットワーク機器部門」において4年連続で第1位を獲得しました。

同調査は、システムインテグレーターやコンサルティング会社などのパートナー企業を対象に、ハードウェアメーカーやソフトウェアベンダーに対する満足度を、9分野の製品・サービスごとに評価するものです。今回の評価では、5つの項目すべてで高い評価をいただき、「製品」「価格競争力」「技術支援/情報提供」「納期対応」では特に高い評価を獲得しました。



■「日経コンピュータ 顧客満足度調査2025-2026 ネットワーク機器部門」で2年連続1位を獲得

ヤマハ (株) は、株式会社 日経BPIによる「日経コンピュータ

2025年9月4日号 顧客満足度調査 2025-2026 ネットワーク機器部門」において第1位を獲得しました。

同調査は、企業向けIT関連製品やサービス全20部門におけるITベンダーに関する満足度を、CIO (最高情報責任者) や情報システム部長といった製品・サービス導入の責任者が評価するものです。今回の評価では、ヤマハは「性能・機能」「信頼性」「運用性」「サポート」の項目で高い評価をいただきました。



知的財産

知的財産への取り組み

ヤマハグループは、知的財産を重要な無形資産の一つと捉え、自社・他者すべての知的財産が正当に保護・利用されることで、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ます。この考えのもと、知的財産権を適切に取得・活用して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。

事業活動の中で生まれる新しい技術アイデア、デザインや商品・サービスなどの重要な知的財産について適切に権利を取得し、保護・活用を図るため、知的財産権管理の基本方針を「グループ知的財産規程」に定め運用しています。他者の知的財産権については、「コンプライアンス行動規程」にも定められており、他者の持つ知的財産の権利を尊重し、使用する場合には正当な方法、手続きで権利を取得することを順守しています。

知的財産の効率的かつ効果的な管理により、知的財産から得られる利益を最大化するとともに、知的財産権に起因するリスクを最小化することで、経営の経済性向上および社会性の維持に資することをグループ内に徹底しています。

6-3 知的財産権の尊重 >

推進体制と知的財産戦略

ヤマハ (株) は、事業部門との対話・協働を通じて、事業戦略・技術戦略と知的財産戦略とのアライメントを継続的に強化し、権利取得・活用、リスク低減、ブランド価値の保護・向上を一体的に推進しています。

また、この戦略を確実に実行するため、グループ全体の知的財産管理システムの構築に努めています。グループ企業には知的財産管理者を設置し、知的財産の管理・運用を適切に行うとともに、ヤマハ (株) 知財部門が各グループ企業に対して定期的にモニタリングを行い取締役会に報告するなど、グループ全体の知的財産管理が適切に実施されるよう支援しています。

知的財産の管理

■特許

ヤマハグループは、特許情報を積極的に活用し、経営層や事業部門に対して示唆の提供を強化することで、中長期的な事業展望に基づいた技術・開発戦略の質向上を図るとともに、戦略に基づいた価値創造を推進しています。特に、AIツールなどを活用した知財分析の高度化を通じて、特許などの調査・分析において効率性と分析品質の両立を図り、重点領域における製品競争力の強化に資する特許網の構築（「知の深化」）や、当社の特許技術の新たな事業領域への応用可能

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

性の探索（「知の探索」）など、知財視点からも「両利きの経営」を進めています。併せて、特許クリアランスを含む、知財リスク管理の一層の強化にも努めています。

また、国内外の保有権利については、現在の利用状況や将来の事業活動における活用可能性などの観点から評価・見直しを行い、投資対効果の向上を図るための評価基準の構築を進めています。

これらの取り組みにより、ヤマハならではの製品開発や競争優位性の確保に資する知的財産保護の在り方を合理的に判断し、知的財産の価値向上を図っています。

2026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1,692件、海外では、米国、欧州、中国を中心に2,252件の合計3,944件です。

■意匠

ヤマハグループでは、デザインを製品差別化およびブランディングの重要な要素の一つと捉え、意匠権を取得・活用することで製品などを適切に保護するとともに、ヤマハブランドおよび事業・製品ブランドの強化に努めています。特に、模倣品被害の多発する国・地域においては、ヤマハ（株）主導のもと当該国での意匠権取得を進め、現地グループ企業などと連携しながら、適時適切な権利行使を行っています。

2026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469件、海外で940件の合計1,409件です。

■商標（ブランド）

ヤマハのハウスマークは、創業以来築き上げてきた大切な知的財産であり、お客さまや社会に対する信頼と責任の証です。ヤマハグループは、ヤマハブランドに関する管理規程および全

社的な管理組織である代表執行役社長を委員長とす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、適正な使用を通じた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は、ほぼ全世界で商標権を取得しているほか、商品・サービス、技術などのネーミングについても、事前調査および権利取得を適切に行っています。

2026年3月末におけるヤマハグループの商標保有件数は、国内で2,182件、海外で7,629件の合計9,811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。中でも、電子楽器などで使用される音楽著作物は、製品やサービスの付加価値を高める重要な知的財産であり、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、生成AIを含むデジタル技術の進展により、著作物の生成・解析・利用の態様が拡大する中、国内外の法令やガイドラインなどの動向を踏まえ、事業活動における適法性ならびに信頼性の確保を重視しています。こうした環境変化に対応するため、著作物の利用手順やクリアランスの考え方を示す「著作物取扱ガイドライン」を整備し、AI開発・学習やAIモデル利用などに関する留意点も含め、継続的な見直しを行っています。さらに、適正な著作物利用を徹底するため、グループ内における教育・啓発や関連情報の提供などを通じて、グループ企業全体の知財リテラシー向上にも取り組んでいます。

■知的財産の活用および模倣品対策

ヤマハグループは、知的財産を事業の重要な無形資産として捉え、製品・サービスの価値向上や事業展開を支える観点から、

ライセンスなどの活用手段を含め幅広い活用を推進しています。

その上で、ブランドと市場の健全性を守るため、模倣品や知的財産の不正使用への対策を継続し、消費者の不利益排除と安全確保、ヤマハブランドへの信頼維持に取り組んでいます。

2025年6月には、PAアナログミキサー（MG16XU他）の模倣品製造・販売・物流に関与した事業者に対し、二審で一審判決が維持され刑事判決が確定したことを公表しました。また、近年拡大するオンライン上の模倣品流通にも目配りし、関係当局や現地グループ企業との連携を強化し、スピード感を持って取り組むなど力を入れています。

■教育・研修

ヤマハグループでは、知的財産の適切な利用および管理の促進を目的とした教育・研修に取り組んでいます。毎年、音楽著作物などに業務上関わる従業員を対象とした著作権セミナーを開催するほか、開発部門やマーケティング部門などに対しては、知財戦略や特許・著作権など、各部門の業務内容に即したテーマに最適化した研修を適宜実施し、知的財産に関するリテラシーの向上を図っています。また、職務上生じた創作に関する権利（特許や意匠など）については、その取扱規定および報奨制度などを整備するとともに、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教育も行い、知的財産を尊重する意識の浸透に努めています。

■社外からの評価実績

2026年3月期、ヤマハ（株）では、音場支援システム「AFC Enhance」に関する発明が「令和7年度全国発明表彰」（主催：公益社団法人発明協会）において「発明賞」を受賞しました。本発明は、音響設備を用いて空間の響きを制御する技術で、施

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

設の各用途に応じた最適な響きを実現したいという利用者の要望に応えるために開発されたものです。すでに世界で累計200以上の施設で採用され、多数のアンプやスピーカーの新規導入につながり、音響機器業界に活気をもたらしています。

ヤマハグループでは、こうした研究開発の成果を知的財産権として保護・活用するとともに、既存事業の成長につながる独自技術の権利化を推進しています。

地域コミュニティ発展への寄与

地域社会への責任

ヤマハグループは、社会の一員としての責任を自覚し、良き企業市民として社会の発展に貢献できるよう、地域社会との対話を図りながら、音楽文化普及や次世代育成、福祉活動などさまざまな取り組みを行っています。

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」の下部組織に執行役員を部会長とする「社会・文化貢献部会」を設置し、音楽普及、地域共生、社会・文化貢献などの方向性について審議するとともに、世界各地の事業拠点での活動状況や成果をモニタリングしています。

また、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構築しています。

■各拠点でのコミュニケーション例

- 周辺自治会との定期的な情報交換会の開催
- 工場見学、職場体験、職場訪問の受け入れ
- 災害発生時の施設開放協力の覚書締結

- 地域のイベントや祭典への協力（施設・駐車場などの貸し出し）
- 地域活動（安全パトロール、クリーン作戦、防災訓練など）への協力・参加
- チャリティーバザーや募金による地元団体への物品寄贈
- [「フードバンク」などへの災害時用備蓄食料の提供](#)

4-3 社会との調和



周辺自治会との情報交換会



地域クリーン作戦



フードバンクへ災害時用備蓄食料の提供

■施設・工場の一般公開

ヤマハグループでは、当社グループの製品・サービスの歴史、楽器や音楽の魅力に触れてもらうことを目的に、施設・工場の一般公開をしています。

企業ミュージアム「イノベーションロード」では、創業時から現在に至るまでの製品・サービスの軌跡や未来に向けたビジョンを見て、聴いて、触れて、体感していただけます。また、ヤマハピアノの国内製造拠点である掛川工場では、現代のテクノロジーと

100年以上受け継いできた伝統技能によって生み出されるグランドピアノの製造工程を見学いただけます。

これらの施設には、毎年地元小学校の社会科見学からお取引関連の団体、プロ・アマチュア音楽家までさまざまな方にご来場いただいています。

[企業ミュージアム](#)

[ピアノ工場見学](#)

■「ヤマハレディスオープン葛城」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「ヤマハレディスオープン葛城」を共同で開催しています。この大会は、ボランティアスタッフ（2026年実績：延べ1,432人）や近隣住民の方々、地元自治体の協力を得て運営されています。地域の方々への感謝の気持ちを込め、また今後のさらなる協力関係の発展を願い、2008年の第1回大会から後援いただいている静岡県および5市町（浜松市・磐田市・袋井市・掛川市・森町）に対し、事業を通じた地域貢献として「電動アシスト自転車PAS」を寄贈しました。

さらに本大会では、公共交通機関の利用促進やごみの分別回収など、皆さまにご協力いただきながら環境に配慮した運営を行っています。

[ヤマハレディスオープン葛城](#)



優勝した高橋彩華選手とボランティアスタッフの皆さん

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

■音楽を通じた地域貢献

ヤマハグループは、国内外の各地域での音楽イベントの企画・開催などを通じて、音楽普及活動や地域への貢献、コミュニティの活性化に寄与したいと考えています。楽器・音楽を楽しむ幅広い層の方々に音楽の楽しみ方を提案するほか、事業所を置く地域社会において地域に根差した音楽普及・支援活動に取り組んでいます。ヤマハ(株)では、浜松市が推進する音楽を中核にした都市づくり「音楽のまちづくり」事業に賛同し、「浜松国際ピアノコンクール」をはじめとした国際的なコンクールへの協賛・協力、浜松市と共催の「ハママツ・ジャズ・ウィーク」、ヤマハグループ従業員によって構成されるヤマハ吹奏楽団によるプロムナードコンサート出演など、積極的に地域のイベントに参画することで音楽文化の発展に寄与しています。

[ハママツ・ジャズ・ウィーク](#)

[ヤマハ吹奏楽団](#)



「ヤマハ ジャズ フェスティバル」



浜松駅前でのプロムナードコンサート

■学校音楽教育への支援

■新しい音楽の授業で未来を生きる力を育む「スクールプロジェクト」

2015年より新興国を中心に展開している「スクールプロジェクト」は、世界中の子どもたちが音楽や楽器演奏を学ぶ中で未来を生きる力を手に入れ、こころ豊かな人生を送ることができ

る世界を目指し、まだ音楽の授業環境が整っていない国に向けて「新しい音楽の授業」の構築支援に取り組んでいます。ヤマハの独自プログラムを展開することではなく、その国・地域に最適な音楽の授業を作りあげることが目標とし、現地教育省と協力の上、パイロット授業の展開・指導者の育成・カリキュラム構築の支援・教材や楽器の販売・提供などを段階的に実施。現在その実績はマレーシア、インドネシア、ベトナム、フィリピン、インド、ブラジル、コロンビア、メキシコ、UAE、エジプトの10カ国・504万人に広がっています。

2026年3月期には、文部科学省による「日本型教育の海外展開(EDU-Portニッポン[※])」応援プロジェクトとして、さらに独立行政法人国際協力機構(JICA)との官民協働のもと、フィリピン教育省による日本やアセアン地域での音楽教育の視察などを実施。こうした関係機関との連携の成果として、現在ではフィリピン中央政府レベルでの連携覚書の締結に至りました。今後も各機関との協働を通じて、教育の質の向上に貢献していきます。

※「EDU-Portニッポン」は、関係府省や国際協力機構(JICA)、日本貿易振興機構(JETRO)、地方公共団体、教育機関、民間企業、NPOなどが協力して、世界から高い関心を集めている日本の教育を官民協働のオールジャパンで海外展開を推進していく事業。これまでにベトナム、インド、ブラジル、エジプト、コロンビア、ケニアの6カ国のプロジェクトが「EDU-Portニッポン」の公募事業に採択されている

[スクールプロジェクト](#)



[新しい音楽の授業で、未来を生きる力を\(動画\)](#)



コロンビアでの授業



フィリピンでの授業



フィリピン教育省との覚書署名式の様子



We support the Sustainable Development Goals



人と人がつながる場を創出する活動～Community Building with Music

ヤマハグループは、音楽を通じて人と人がつながる場を創出する「Community Building with Music」を推進しています。「人と一緒に演奏する楽しさ、一体感を実感する機会の提供」「ともに演奏を楽しむ音楽コミュニティ形成支援」「音楽コミュニティの自立・継続支援」を通じて、より多くの方が仲間とともに、長く楽器演奏を楽しめる環境づくりを目指しています。中期経営計画「Rebuild&Evolve」期間中には、グループ全体で1.2万回の実施を目標としています。

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

■ピアノをもっと身近に – 誰でも自由に弾けるLovePiano–

(株)ヤマハミュージックジャパンでは、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」を展開しています。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し、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200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ています。

2022年からはアジアをはじめとする海外へも取り組みを広げています。

また、2026年3月期には、「2025年日本国際博覧会」(以下、大阪・関西万博)会場において、大阪・関西万博公式キャラクター「ミャクミャク」などをデザインしたストリートピアノを設置する「音でつなぐEXPO2025~Uniting the EXPO in Harmony」を実施しました。



JR札幌駅(北海道札幌市)提供:
毎日新聞社

[Global LovePiano>](#)



サカエチカ(愛知県名古屋市)



ミャクミャクなどをデザインした
ストリートピアノ

■地方自治体向け みんなで楽しむ大合奏“プラス・ジャンボリー”

(株)ヤマハミュージックジャパンでは、「音楽の街づくり“おとまち”」プロジェクトの一環で、地方自治体主催イベントとして、管打楽器の愛好家が多数集まってその日に会った人たちで1日限定の大合奏を楽しむ“プラス・ジャンボリー”を実施しています。

市制100周年記念事業として川崎市で開催された「プラス・ジャンボリーinかわさき」では、市民を中心に県内外からも管打楽器のファン約250名を動員、かわさきゆかりの音楽を全員で大合奏し、アニバーサリーイヤーを祝いました。

プラス・ジャンボリーは、演奏初心者から上級者までレベルを問わず誰でも気軽に参加できるイベントで、参加者の思いが一つとなり演奏する大合奏は、楽器演奏を通じて感動できる体験や楽器の楽しさに触れる貴重な機会となります。また、イベントを主催する自治体は、イベントに市民が参加することで街のにぎわいを創出し、さらには県内外からの交流人口拡大となり、地域経済の活性化や知名度、シビックプライドの向上が実現できます。こうした楽器演奏の場を提供することで、人と人がつながり、各自治体の街のにぎわいを音楽で創出する活動を広げています。



川崎市市制100周年記念事業「プラス・ジャンボリーinかわさき」の様子

■Class Bandプロジェクト

ヤマハ・ミュージック・ヨーロッパは、2018年からスペインの公立学校に吹奏楽活動を導入する「Class Band」プロジェクトを展開しています。スペインの専門的な音楽教育は世界的に高い水準にある一方で、公立学校における音楽授業は「鑑賞」を中心とした内容が主流で、楽器の演奏をしたことがない子どもたちがほとんどです。

そこで、吹奏楽活動を導入することによって、子どもたちが楽器に触れ、演奏し、仲間と音を合わせる体験を通じて、音楽の楽しさを身近に感じてもらいたいというのが狙いです。このプロジェクトの最大の特長は、全員が未経験の楽器を手にし、クラス全体で一緒に学んでいくこと。最初のレッスンから全員で合奏を楽しむことができるよう、数音でもアンサンブルできるレパートリーを多数用意し、子どもたちの好奇心を尊重して演奏する楽器も自ら選択可能としています。

スペインの音楽教育にあらたな風を吹き込むことで、みんなで楽器を演奏する楽しさ、喜びを多くの子どもたちに感じてもらう、楽器演奏人口の拡大、音楽文化の発展に貢献していきます。



楽器演奏を楽しむ子どもたち

■音楽の街づくり事業 おとまち

(株)ヤマハミュージックジャパンでは「音楽の街づくり事業“おとまち”」を展開しています。おとまちは、音楽が持つ「人

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

と人をつなげる力」を生かし、地域の活性化や企業と社会の共有価値の創造をサポートする事業です。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し、持続可能な社会基盤となるコミュニティの活性化を図るため、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・支援しています。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機会のスキームの構築を通じて、新しいかたちの社会貢献型事業を推進しています。

[音楽の街づくり事業 おとまち](#)>



東急ハーヴェストクラブハーモニサロンの様子



福井県との連携協定による、音楽普及活動の様子

■教会でのオーディオ基礎技術セミナー

ブラジルにおいては、地域コミュニティの中核的な拠点である教会における音響システムの活用が一般的です。一方で、音響運用を担うオペレーターの多くがボランティアであり、音響に関する知識・技術を体系的に習得する機会が限られている点が課題となっています。こうした背景を踏まえ、ヤマハ・ムジカル・ド・ブラジルでは、現地ディーラーと連携し、教会のオペレーターを対象とした無料の音響セミナーを実施しています。実践的な技術習得を支援することで、教会における音響システムの有効活用を促進するとともに、教会関係者との信頼

関係の構築、さらには音・音楽の価値への理解深化を図っています。また、これらの取り組みを通じて、ヤマハの音響システムの有用性を実感いただくことも目的としています。



教会ボランティア音響オペレーター向けオーディオ基礎技術セミナー



Church Tech Expo(教会市場向け展示会)でのオーディオ基礎技術セミナー

■音楽普及活動によるコミュニティの発展

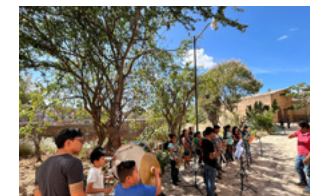
ヤマハグループでは、音楽、楽器を通じた地域貢献や音楽普及活動、場や機会の提供により、青少年の健全育成や音楽教育の発展などに寄与しています。

■「AMIGO Project」による支援活動

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

子どもたちが自分で楽器をメンテナンスできるように知識を普及するほか、技術者セミナーを通じて楽器を修理できる技術者を育成するなど、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、ホンジュラス、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9カ国でプロジェクトを展開しています。



青少年育成オーケストラ・バンド団体(メキシコ)



技術者セミナー

■農民工学校や老年大学への楽器寄贈

ヤマハ楽器音響(中国)では、中国における事業の発展と地域への感謝をこめて、2013年3月期から中国の生産現地法人4社や主要特約店とともに、中国各地の農民工学校や老年大学などに楽器を寄贈しています。

子どもたちには、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。シニア層向けには老年大学に電子キーボードを寄贈することで、楽器や音楽に接する機会を増やし、豊かなセカンドライフをサポートする取り組みとして実施しています。



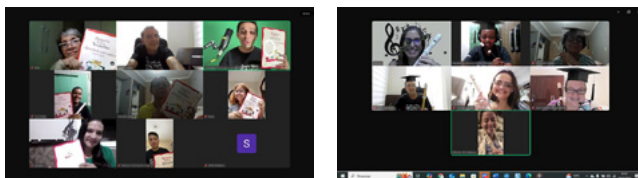
老年大学への楽器贈呈



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

■「ソプロノーボ」によるリコーダー音楽普及セミナー

ヤマハ・ムジカル・ド・ブラジル (YMDB) は、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 Sopro Novo (ソプロノーボ：新しい息吹) 活動を展開しています。楽器・教本・指導メソッドをトータルで提供する音楽指導者のための指導法レッスンで、読譜に始まり、最終的にはアンサンブル演奏を楽しむまでの楽器演奏技術を習得でき、レッスン修了後には初心者に対する音楽指導を始めることができます。ブラジルでは、義務教育課程で音楽教育体制が整っていないため、音楽指導者を育成することは多くの子どもたちに「初めての音楽学習」を提供する重要な役割を担うことになります。2005年のスタート以来全国189都市、1,600回以上のセミナーを開催し、5,000人以上の指導者を養成、これらの指導者に教わる子どもたちは68万人以上にのぼります。2017年には、非営利団体 Fundação Sopro Novo Yamahaを設立し、政府に直接音楽教育の導入を訴求するとともに、公立学校での指導者研修、音楽教育指導に向けてのリコーダーレッスンを拡大しています。



リコーダーのオンラインレッスン風景

■次世代育成への支援

■若手音楽家、音楽家志望者などへの支援

ヤマハグループは、世界各国で開催されるピアノコンクールをはじめ、国内外における各音楽コンクールやクリニックなどに

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、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。また、世界の主要都市にピアノ専門家向けのサービス拠点をもち、ピアニストが最高の演奏ができるようきめ細かくサポートするとともに、ピアニストとの対話を大切にし、そこから得られる知見を楽器づくりに生かしています。2026年1月には、ヤマハ・ミュージック・ヨーロッパが、ピアノ専門家向けのサービス拠点「ヤマハアーティストサービスヨーロッパパリ」をオープンしました。

■子どもたちへの学習支援

ヤマハグループでは、地域貢献活動の一環として、事業拠点を置く世界各地の教育機関などからの要請を受けて、中高生の職場体験学習やインターンシップ、企業インタビュー、工場見学の受け入れや学習施設の展示協力に応じて、次世代を担う若者たちが社会への前向きな希望や目標を持つきっかけづくりに寄与しています。

ヤマハは、浜松市が推進するユニバーサルデザイン (以下UD) の学習プログラム「企業のUD出前講座」に協力し、UDをテーマにした自社の取り組み事例について小・中学校で出前授業を行っています。



ヤマハの楽器やサービスをテーマとしたUD出前授業

■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、本社を置く静岡県西・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。基本的な技術をヤマハ野球部員がお手本を示しながら指導し、子どもたちの夢や心身の成長を応援する目的で実施しています。同時に、ヤマハ野球部OB会による「野球検診」も実施し、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、怪我や故障防止の一助となるよう取り組んでいます。



野球教室



野球検診

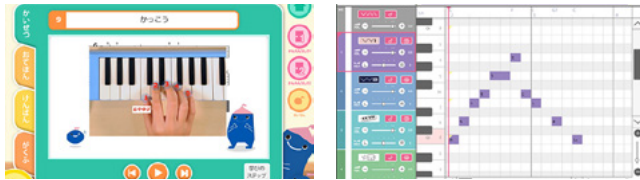
■ICTを用いた音楽教育ソリューションヤマハデジタル音楽教材「Smart Education System (SES)」

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デジタル音楽教材「Smart Education System (SES)」は、ヤマハが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開発したデジタル音楽教材です。主に小中学校を対象とした教材で、子どもたちの好奇心を引き出す仕組み作りにもこだわるとともに、デジタルならではの特性を生かし、音楽の学びを「聴覚」「視覚」の両面からサポートします。教材画面を示しながら気づきの共有ができるため、対話活動が促進され、子どもたちの創造性や論理性を育み、主体的で深い学びの実践につながります。また、教材本体だけ

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

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、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、現場の先生方がより容易に効果的な指導ができる仕組みを提案します。

[Smart Education System >](#)



デジタル音楽教材「けんぱんハーモニカ授業」

ポカロイド教育版II

社会貢献活動

■従業員のボランティア活動の促進

ヤマハグループでは、従業員の積極的なボランティア活動への参画を推進しています。ボランティア参加のための特別休暇など各種制度の整備とともに、グループ従業員が社会と直接関わり、当社ならではの音・音楽の経験・スキル・ノウハウを生かせるようなボランティア活動の機会を紹介しています。

2023年には、イントラサイト「ボランティア情報サイト」を



「カスタネット手作りワークショップ」で子どもたちのカスタネット作りをサポート

オープンし、ボランティアに参加した従業員の声を共有したり、当社で企画する独自ボランティアプログラムの紹介をしたりすることで、従業員のボランティア活動を後押ししています。

■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、2003年より従業員による自発的な慈善活動「ヤマハ・ケアーズ」を行っています。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。

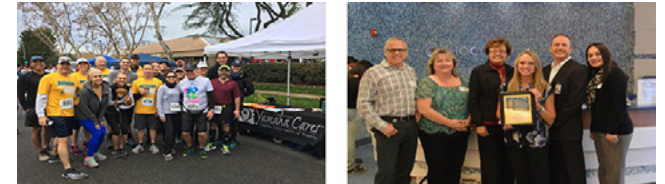
「ヤマハ・ケアーズ」の主な活動

- 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 >](#)

[アメリカがん協会ウェブサイト >](#)

[「Making Strides Walk」 >](#)



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



各種団体に、募金活動や自社製品を寄付

■フードバンクへの災害時備蓄食料の協力

規格外や賞味期限などの理由で、食べられるにもかかわらず処分せざるを得ない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人々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備蓄食料を入れ替え前に各団体へ寄贈し、生活困窮者へのサポートや食品廃棄物の削減による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、国内外で発生した災害被災地に対して、復興支援を行っています。

また、災害発生時に災害救助法の適用地域で被災されたお客様に対して、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。