

ヤマハ株式会社 DE & I 行動計画

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（年齢、性別、性的指向、性自認、障がい、国籍、人種、宗教、文化、価値観、ライフスタイル、経験など）を新たな価値創造の源泉と考えています。その前提となる公平性に配慮するとともに、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による成長・発展と、サステナブルな社会の実現を目指します。

※ 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。

1. 期間

2022年4月1日～2025年3月31日

2. ダイバーシティ・エクイティに関する現状・課題・取組み

<ジェンダー>

■ **現状**（2022年3月31日時点の数値／原籍ヤマハ（株）従業員を対象）

女性従業員比率：20.3%

女性管理職比率：7.1%

■ **課題**

- ・女性従業員の採用（特に技術系）
- ・女性リーダー層の育成・創出
- ・ライフイベントを中心とした女性従業員／その上司の意識改革

■ **数値目標**

採用者に占める女性の割合 25%以上

管理職に占める女性の割合 9.5%以上

■ **具体的な取組み内容**

- ・採用活動におけるジェンダー平等施策
- ・女性リーダー層育成施策企画実施
- ・女性従業員上司向けワークショップ
- ・女性管理職のコミュニティ形成支援

<ジェンダー以外>

■ **重点的に DE&I 取り組む要素**

国籍／障がい／LGBTQ+／年齢

■ 数値目標

新規採用者に占める外国籍者比率 5%以上

クロスボーダー配置 30人以上（本社⇨拠点への駐在は含まない）

■ 具体的な取組み内容

- ・採用活動における、外国籍者へのアプローチ施策
- ・外国籍者に向けた定着施策
- ・国際間異動ルール整備
- ・国際間トレーニー／インターンシップ促進

- ・障がい者への合理的配慮に関する研修実施
- ・LGBTQ+への理解促進／環境整備
- ・高齢者再雇用制度適用者へのキャリア開発施策実施

3. インクルージョン施策

- ・ヤマハグループ人事国際会議の開催（DE&Iを1テーマとして扱う）
- ・無意識バイアス研修の導入
- ・男性育児休職促進施策の展開