

サステナビリティレポート 2025



目次

ヤマハグループのサステナビリティ	03	S：社会	27	G：ガバナンス	72
03 ヤマハグループサステナビリティ方針		27 人権		72 コーポレートガバナンス	
04 サステナビリティマネジメント		31 DE & I の推進		77 リスクマネジメント	
06 マテリアリティ		36 人材育成		80 コンプライアンス	
09 ステークホルダーとのかかわり		38 ワークライフバランスの推進		83 公正な事業活動	
		41 労使コミュニケーション		84 税務コンプライアンスに対する取り組み	
E：環境	10	43 従業員の安全と健康		85 情報セキュリティ・個人情報の保護	
10 環境マネジメント		50 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		86 株主・投資家との対話	
11 気候変動への対応		55 製品・サービスの安全と品質保証			
15 持続可能な資源の利用		58 顧客満足の向上		イニシアチブへの参画	89
17 汚染防止と化学物質管理		65 知的財産		社外からの評価	90
20 製品・サービスの環境配慮		66 地域コミュニティ発展への寄与		編集方針	93
22 生物多様性の保全					

ヤマハグループのサステナビリティ

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

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

ヤマハグループサステナビリティ方針

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

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

目指すもの

世界中の人々のこころ豊かな暮らし



2010年2月制定
2022年4月改定

サステナビリティマネジメント

| サステナビリティへの取り組み

ヤマハグループは「世界中の人々のこころ豊かなくらし」の実現に向け、自らの事業活動と環境・社会との関わりやステークホルダーの期待に鑑みて取り組むべきサステナビリティ課題（マテリアリティ）を特定し、マテリアリティに基づいて定めた「ヤマハグループサステナビリティ方針」に沿って、持続可能な社会への取り組みを行っています。

[理念・ビジョン>](#)

[ヤマハグループサステナビリティ方針>](#)

[マテリアリティ>](#)

[ステークホルダーとのかかわり>](#)

[イニシアチブへの参画>](#)

| 推進体制

ヤマハ（株）は、取締役会の監督に基づき、代表執行役社長の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置し、グループ全体のサステナビリティ活動の方向性の議論や、グループ内における取り組み状況のモニタリングを行い、代表執行役社長に答申しています。サステナビリティ委員会の審議内容、ヤマハグループにおける活動状況については取締役会に定期的に報告し、取締役会によるレビューを受けています。

また、同委員会の下部組織として、「気候変動部会」「資源循環部会」「調達部会」「人権・DE&I部会」「社会・文化貢献部会」を設置しています。各部会では、全社横断的な重要テ

マについて、推進体制の整備、方針や目標・施策・実行計画の策定、活動およびモニタリングを行い、サステナビリティ委員会へ報告しています。

■2025年3月期のサステナビリティ委員会活動状況

実績：7回開催

主な議題：

- 先期活動レビュー、外部開示内容（含むTCFD/TNFD）確認
- 当期進捗・成果確認、課題についての議論
- 次期中期経営計画における施策・KPI目標の審議

■2025年3月期の各部会における活動状況

部会名	主なテーマ	責任者	実績
気候変動部会	脱炭素、TCFD対応、水リスク対応など	執行役員	6回
資源循環部会	循環型バリューチェーン、環境配慮設計、包装梱包など	執行役員	7回
調達部会	木材DD、持続可能な木材、おとの森活動、サプライチェーン人権DD、紛争鉱物対応など	執行役	7回
人権・DE&I部会	人権DD、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンなど	執行役員	6回
社会・文化貢献部会	音楽普及、地域共生など	執行役	9回

サステナビリティ推進体制



■2025年3月期の取締役会による監督などの状況

実績：

サステナビリティ委員会の活動状況のモニタリング 2回
外部有識者との対話会 1回（株式会社レスポンスアビリティ 代表取締役 足立直樹氏との意見交換）

主な議題：

- サステナビリティに関する方針や目標
- サステナビリティ施策の定期的なレビューなど

■役員報酬との連動について

持続的かつ社会的な価値向上への取り組みをより強く動機付ける趣旨から、2023年3月期より、役員報酬の一部である譲渡制限付株式報酬を評価する指標としての経営目標に、サステナビリティに関する目標を加えています。

｜マテリアリティ

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

■特定したマテリアリティ

環境

気候変動への対応

- 事業所におけるCO₂排出削減
- 調達、物流、製品使用におけるCO₂排出削減

持続可能な木材の利用

- 木材の持続可能な調達、利活用
- 森林育成推進
- 省資源、廃棄物・有害物質削減
- 製品・梱包の省資源化・資源循環性向上
- 有害化学物質削減（VOCなど）

社会

平等な社会と快適な暮らしへの貢献

- 心身の安全と健康
- 遠隔コミュニケーション
- UD・アクセシビリティへの配慮など
- バリューチェーンにおける人権尊重
- サプライヤーの労働人権など

文化

音楽文化の普及、発展

- 音楽文化の普及発展に資する製品・サービス・活動
- 次世代育成への貢献

人材

創造的で挑戦的な組織風土の醸成

- 人材開発、意識調査、対話機会創出、WLB、安全と健康など
- 人権尊重とDE&I
- ともに働く仲間の人権尊重施策（人権教育、DD）
- DE&I推進（ジェンダー、国籍など）

マテリアリティ>

経営目標

財務目標

売上成長率（CAGR）

5%

ROE

10%

事業利益率

13.5%

総還元性向

50%以上

強固な事業基盤の再構築

既存事業規模拡大指標

セグメント別売上成長率（CAGR）

楽器：4%
音響：7%

利益改善指標

セグメント別事業利益率

楽器：14%
音響：12%

重点戦略の達成度合いを測るKPI

未来を創る挑戦

ドメイン拡大指標

戦略投資額

600億円

Yamaha Music ID数

1,000万ID

インド+フィリピン成長率（CAGR）

18%

新価値創造指標

新規・隣接領域の事業化・サービスイン数

20件

経営基盤の強化

資本・資産効率指標

セグメント別ROIC（向上）

楽器：+7%
音響：+3%

人的資本強化指標

人的投資金額
管理職女性比率1.5倍
24%

サステナビリティを価値の源泉に

環境指標

持続可能性に配慮した木材

80%

梱包材の脱プラスチック

△25% *1

CO₂排出量

△30% *2

社会指標

社会課題関連取り組み数

20件

サプライヤー実地監査

60社

文化指標

音楽文化支援活動*3

1.2万回

スクールプロジェクト累計児童数

700万人

*1 発泡スチロール（2022年度比） *2 スcope1+2（2017年度比）

*3 音楽を通じて人と人がつながる場を創出する活動

■ 特定プロセス

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

特定したマテリアリティに基づいて、サステナビリティ委員会の各部会、関係部門にて施策や達成度合いを測るKPI、目標および実行計画を策定します。マテリアリティは継続的に評価・見直しを行うとともに、サステナビリティ委員会が進捗をモニタリングすることで、マテリアリティの取り組みを推進しています。

マテリアリティ>

| 社内浸透

ヤマハグループでは、従業員がそれぞれの役割や業務を通じてサステナビリティを推進し、持続可能な社会の構築への貢献を目指しています。階層別および分野別の各種研修やセミナー、イントラサイトを使った情報発信、社内イベントや社内報などで、サステナビリティの教育・啓発に取り組んでいます。サステナビリティやSDGsについて気軽に学べる「サステナビリティ・クイズ」、先進企業事例など外部動向を学ぶコンテンツを配信するほか、毎年、グループ全従業員を対象としたサステナビリティセミナーを開催しています。

2025年3月期は、木材の持続可能な活用を推進するヤマハグループの事業に欠かせない「生物多様性」をテーマに、

（公財）世界自然保護基金ジャパン（WWFジャパン）の相馬真紀子氏によるオンラインセミナーを開催しました。



社内向けサステナビリティ情報サイト



新入社員に向けたサステナビリティ研修

マテリアリティ

ヤマハグループでは、社会の持続的発展と中長期的な企業価値向上につながる重要なサステナビリティ課題（マテリアリティ）をサステナビリティ方針に組み込み、活動を推進・管理しています。

| 特定したマテリアリティ

■ 環境

気候変動への対応

- 事業所におけるCO₂排出削減
- 調達、物流、製品使用におけるCO₂排出削減
- 省エネルギー化

持続可能な木材の利用

- 木材の持続可能な調達、利活用
- 森林育成推進

省資源、廃棄物・有害物質削減

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

■ 社会

平等な社会と快適な暮らしへの貢献

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

バリューチェーンにおける人権尊重

- サプライヤーの労働人権など

■文化

音楽文化の普及、発展

- 音楽文化の普及発展に資する製品・サービス・活動
- 次世代育成への貢献

■人材

創造的で挑戦的な組織風土の醸成

- 人材開発、意識調査、対話機会創出、WLB、安全と健康など

人権尊重とDE&I

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

[ヤマハグループサステナビリティ方針](#) >

| サステナビリティに関するマテリアリティ・KPI・目標

■前中期経営計画Make Waves 2.0 (2022/4～2025/3) の主なKPI・目標・実績

分野	マテリアリティ	KPI・目標	実績	評価
環境	気候変動への対応	省エネによるCO ₂ 排出量削減 5% (CO ₂ 排出量／生産高) 2018年度3月比 経営目標	排出量6.1%削減	○
		CDP気候変動 Aリスト企業継続	2年連続Aリスト選定	○
		物流積載効率向上 5%	5%向上	○
	持続可能な木材の利用	持続可能性に配慮した木材使用率 75% 経営目標	69.5%	△
		楽器材料となる希少樹種 3樹種の育成・保全	タンザニアで累計2.7万本植林等3樹種で活動推進	○
	省資源、廃棄物・有害物質削減	新規小型製品 梱包材プラ廃止	発泡スチロールは対象広げ代替、他は一部代替困難	△
社会	バリューチェーンにおける人権尊重	サプライヤー実地監査導入 60社	60社実施	○
文化	音楽文化の普及・発展	新興国の学校教育への器楽教育普及 10カ国 累計230万人 経営目標	10カ国累計425万人	○
		海外音楽教室 +10万人	+1.1万人	×
人材	働きがいの向上	従業員サーベイ 働きがい 肯定的回答率継続的向上 経営目標	横ばい	△
		人的投資額 2倍	1.6倍	△
	人権尊重とDE&I	管理職女性比率 グローバル 19% 経営目標	19%	○
		クロスボーダー配置 30名	32名	○
	風通しが良く、皆が挑戦する風土の醸成	従業員サーベイ 働きやすさ 肯定的回答率継続的向上 経営目標	+2%	○

進捗評価 ○目標達成 △施策は進むも目標未達 ×施策に遅れ

※ データの集計範囲など詳細については[ESGデータ](#)を参照ください

[前中期経営計画Make Waves 2.0 \(2022/4～2025/3\) サステナビリティKPI・目標・実績詳細](#) >

■新中期経営計画「Rebuild&Evolve」(2025/4～2028/3)の主なKPI・目標

分野	マテリアリティ	KPI・目標
環境	気候変動への対応	CO ₂ 排出量(スコープ1+2) 30%削減(2018年3月期比) 経営目標
	省資源、廃棄物・有害物質削減	梱包材の発泡スチロール 25%削減(2023年3月期比) 経営目標
	持続可能な木材の利用	持続可能性に配慮した木材使用率 80% 経営目標 おとの森活動(楽器材料となる希少樹種の育成 保全) 推進 タンザニア: 2万本/年 苗木植栽・保全 北海道: アカエゾマツ活用楽器の製作・公開 インド: 植林パイロット事業導入 中南米: 1樹種で保全モデル構築 経営目標
社会	バリューチェーンにおける人権尊重	サプライヤー実地監査 60社 経営目標
	平等な社会と快適な暮らしへの貢献	社会課題関連取り組み数 20件 経営目標
文化	音楽文化の普及・発展	Community Building with Music 1.2万回(音楽を通じて、人と人がつながる場を創出する活動) 経営目標 スクールプロジェクト累計児童数 700万人 経営目標
人材	人権尊重とDE&I	管理職女性比率 24% 経営目標 グローバル人材配置 40名
	創造的で挑戦的な組織風土の醸成	従業員サーベイ働きがい肯定的回答率の継続的向上
		人的投資金額 1.5倍

マテリアリティの特定プロセス

ヤマハグループでは、特定したマテリアリティに対して、社会動向やサステナビリティ課題、ステークホルダーからの期待などを踏まえ、継続的に評価・見直しを行っています。

1.重要なステークホルダーの特定

評価対象とする社会サステナビリティ課題の識別と、重要度評価に反映するために、ヤマハにとって重要なステークホルダーを特定

[ステークホルダーとのかかわり>](#)

2.評価対象とするサステナビリティ課題の識別

SDGsターゲット、Global Risk Report のGlobal Riskおよびその他のリスクを勘案した課題リスト(約110項目)を作成。ヤマハや1で特定したステークホルダーと関連性の低いもの/重複する項目を除外。一部の課題を機会/リスクに分解するとともに、ヤマハ特有の課題を追加し、重要性評価の対象とする課題(約60項目)を識別

3.サステナビリティ課題の重要性評価

2で識別した課題を「機会」と「リスク」に分け、それぞれについて以下①②の視点で、自社が受ける影響と自社が環境・社会に及ぼす影響の両側面からの重要度評価を行い、2軸でマッピング

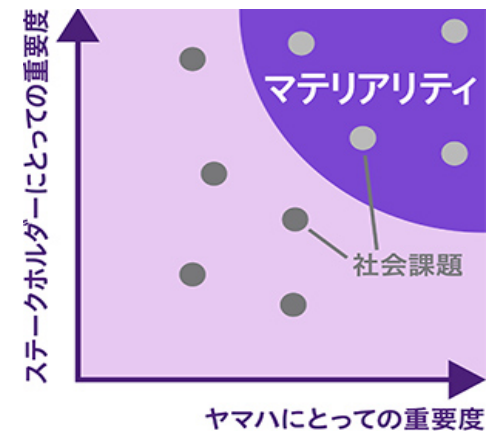
① 事業視点での評価(企業にとっての重要度、自社が受ける影響)

全社横断での評価チームを編成し、売上/損失・コスト/評判/コンプライアンス/企業理念/経営・事業の持続可能性

の観点から重要度をスコアリング

② ステークホルダー視点での評価(ステークホルダーにとっての重要度、自社が環境・社会に及ぼす影響)

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



4.マテリアリティの特定

マッピングに基づいて重要度の高いサステナビリティ課題をグルーピングし、マテリアリティとして特定。さらにマテリアリティを「環境」「社会」「文化」「人材」に分類し、体系化

5.承認

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

ステークホルダーとのかかわり

ヤマハグループは「ステークホルダーへの約束」に基づいて、ステークホルダーとのさまざまな対話の機会を通じてご意見・ご要望を伺い、企業活動に反映しています。

[ステークホルダーへの約束>](#)

| ステークホルダーエンゲージメントプログラムへの参加

2020年3月期より、経済人コー円卓会議（CRT）日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しています。プログラムではNPO/NGOや有識者からの問題提起を受け、業界別での重要な人権課題の特定作業を行っています。

[ステークホルダー・エンゲージメントプログラム\(CRT日本委員会\)>](#)
[2024年度報告書>](#)

| マルチステークホルダー方針

ヤマハ（株）は、従業員や取引先など、さまざまなステークホルダーとの価値協創により生み出された収益・成果について、適切な分配を行うことを表明する「マルチステークホルダー方針」を公表しています。

[マルチステークホルダー方針>](#)

| ステークホルダー別 取り組み一覧

ステークホルダー	目的	日常のコミュニケーション手段	取り組み事例
お客さま	安全・安心で価値ある製品・サービスの提供／ユニバーサルデザインの推進／製品情報の適切な提供／お客さまへの適切な対応・サポート／お客さま情報の適切な管理	製品・サービス別の相談窓口／日常の販売活動	製品・サービスの安全と品質保証> 顧客満足度の向上>
ともに働く人々	公正な評価・処遇／人権・多様性の尊重／人材活用と育成／多様な働き方の支援／健康・安全の確保	従業員サーベイ（働きがいと働きやすさに関する意識調査／経営に関する意識調査）／労使会議・労使協議	労使コミュニケーション> 人権> DE&Iの推進> 人材育成> ワークライフバランスの推進> 従業員の安全と健康>
お取引先	公平かつ合理的な規準による取引先の選定／公正な取引／不明朗な関係の排除／優越的地位乱用の禁止	日常の営業活動／生産販売動向報告会／方針説明会	バリューチェーンにおける社会的責任の推進>
地域・社会	地域との共生・発展への貢献（文化の振興、次世代育成、福祉、雇用創出、技術・技能開発など）	地域との情報交換会／工場見学／従業員の地域活動への参加／社会貢献活動への参画／地域、NPO・NGOとの情報交換・対話	地域社会への責任> 地域コミュニティ発展への寄与>
地球	汚染の防止／気候変動の緩和／資源の保全／化学物質の管理と削減／生物多様性の保全	地域、NPO・NGOとの情報交換・対話	環境>
株主	正確な経営情報の適時開示／適切な利益配分／企業価値の維持・向上	株主総会／投資家向け説明会／投資家向けウェブサイト・メールマガジン	株主・投資家との対話>

E：環境

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

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

環境マネジメント

環境方針

ヤマハグループは、私たちの企業活動や持続可能な社会構築には健全な地球環境が不可欠との認識のもと、自らが取り組むべき環境課題を特定し、事業活動全般においてバリューチェーン全体での環境負荷を低減する取り組みの方針を「ヤマハグループ環境方針」に定めています。この方針に基づいた取り組みを中期経営計画や各部門のアクションプランに組み込み、実行しています。

なお、環境方針はヤマハ（株）の経営会議での審議、代表執行役社長の承認を経て制定しています。

[ヤマハグループ環境方針](#) >

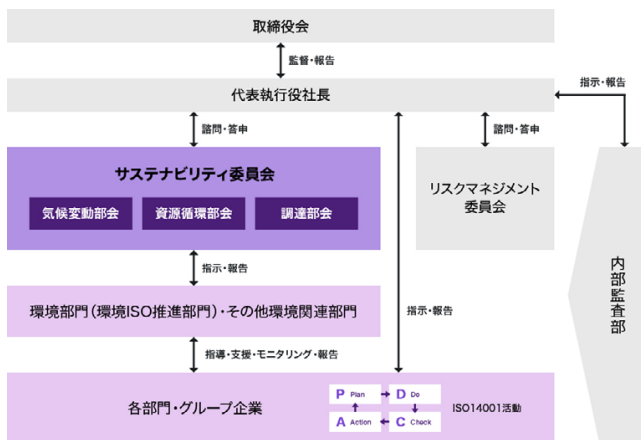
環境推進体制

ヤマハグループは、環境担当役員を責任者とするグローバルな環境推進体制を構築しています。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

もしくは執行役員を部会長とする「気候変動部会」「資源循環部会」「調達部会」を設置し、気候変動対応や持続可能な資源の利用・調達を含むサステナビリティに関する重要事項などについて議論を重ね、取締役会に報告しています。

また、ヤマハ（株）の環境部門は、環境に関わる法規制や社会動向の把握、グループ全体の方針やルール の 制定、モニタリング、監査、環境設備導入や各種測定 の 技術的支援を行うなど、グループ全体の活動をリード、支援しています。

環境推進体制



■ISO 14001認証の取得

ヤマハグループは、「グループ環境規程」のもと、国内では全事業所統合の、海外では事業所ごとの環境マネジメントシステムを構築し、ISO 14001認証を取得しています。

2025年3月末時点で、認証取得範囲はヤマハ（株）および

国内外グループ企業23社（合計24社）で、これはGHG排出量（スコープ1、2）でヤマハグループの約95%に相当します。この認証取得範囲は、自らの環境負荷量・法規制などを鑑みて必要十分だとヤマハグループは認識しています。今後、環境影響の大きい事業拠点を設立した際には順次認証範囲に加えていく予定です。

[ISO14001認証取得事業所一覧](#) >

環境教育・啓発

ヤマハグループでは、従業員の環境に関する知識や技能のレベルアップを目的として、さまざまな環境教育を実施しています。全従業員対象の「一般教育」から生産現場の指導員候補者などに対する「専門教育」、環境設備^{※1}担当者向けの「環境設備教育訓練」など、年間を通じて各事業所や業務のニーズに合わせて適時行っています。

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

■実務担当者への専門教育

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

このほか、化学物質管理や環境汚染物質の漏えいなどの事故防止に関する教育を「ヤマハグループ化学物質使用基準」や「ヤマハグループ環境設備基準」に基づいて実施するとともに

に、緊急事態対応の実地訓練も行っています。製品の企画・開発・設計者に対しては、技術アカデミー「製品環境コース」を設け、製品の環境対応に関する教育を実施しています。

■内部環境監査員の育成

環境マネジメントシステムの運用レベルアップを図るには、環境保全の自主管理活動を実践する人材の育成が不可欠です。ヤマハグループでは、毎年、外部機関講師を招いて「内部環境監査員養成セミナー」を実施し、環境保全活動の総合的なレベルアップに努めています。国内事業所ではこれまでに延べ1,250人が内部監査員資格を取得しており、現有従業員のうち325人が同資格を保有しています。これは当該事業所従業員の約5%に相当します（2025年3月末現在）。また、当該年度に内部監査を担う監査員を対象に、さらなるスキルアップを目的とした「内部環境監査員ブラッシュアップセミナー」も開催しています。

■従業員の環境活動促進

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

2025年2月には、グループ従業員向けに、社外有識者を講師に招き、生物多様性・ネイチャーポジティブについて解説するオンラインセミナーを開催しました。

職場での環境啓発活動

夏場の薄着・冬場の厚着を励行し、無駄な空調負荷を削減するためのクールビズ／ウォームビズの実施、環境啓発ポスターの掲示などで、従業員へ環境に対する意識向上を促しています。

本社地区では、静岡県が取り組む温暖化防止のための県民運動「ふじのくにCOOLチャレンジ（クルポ）」に賛同し、社員食堂での食べ切り・環境イベントへの参画などを推奨しています。

[気候変動への対応](#)

家庭での環境啓発活動

従業員が各々の家庭に合ったテーマで省エネ活動などを実行する「我が家のスマートライフ宣言」、子どものいる家庭に向けた「ぬりえDe『MYエコ宣言』」などを労使共催で企画し、日常生活でのエコ活動を奨励しています。

気候変動への対応

気候変動への対応について

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

ヤマハグループは、代表執行役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」の下部組織として執行役を部会長とする「気候変動部会」を設置し、国際的な協調により推進される温室効果ガス排出削減に取り組むとともに、気候変動がもたらすあらゆる影響に備えるため、リスクの特定と軽減策の策定を行い、事業戦略への組み込みを進めています。また、バリューチェーンも含めたネットゼロを2050年までに達成する目標設定をコミットしており、中期目標として2031年3月期までに2018年3月期比でスコープ1^{※1}＋スコープ2^{※2}温室効果ガス排出量の55%削減およびスコープ3^{※3}の30%削減を掲げています

（SBTi^{※4}から1.5℃目標認証取得済）。2019年6月には気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）^{※5}提言への賛同を表明し、気候変動の財務的影響についての分析や情報開示の取り組みを開始しています。今後、ネットゼロ実現に向け、省エネ製品など気候変動を緩和し、脱炭素社会づくりを促進する製品・サービスやビジネスモデルの創出を目指していきます。

※1 敷地内での燃料使用など、事業者自らによる温室効果ガスの直接的な排出
 ※2 他から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う温室効果ガスの間接的な排出
 ※3 スコープ1、スコープ2以外の、サプライチェーンなど間接的な活動に伴う排出
 ※4 SBTはScience Based Targetsの略。パリ協定目標達成に向け、科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出量削減目標設定を促し、その目標の評価や承認を行うイニシアチブ
 ※5 金融安定理事会（FSB）によって設立されたTask Force on Climate-related Financial Disclosuresの略称。気候変動がもたらす財務的影響を開示することで投資家に適切な投資判断を促すことを目的とした提言を公表

[ヤマハエコプロダクト制度](#)



■気候変動対策に取り組む団体への加盟

ヤマハグループは気候変動イニシアチブ（JCI）やGXリーグに参画しており、当社の脱炭素社会の実現に向けた取り組みは、ヤマハ（株）の所属団体である経団連のカーボンニュートラル行動計画と一致しています。2024年にはJCI企業として、1.5℃目標と整合する野心的な2035年目標を日本政府に求めるメッセージに賛同し、エネルギー効率改善と再生可能エネルギー導入加速を要請しました。

[イニシアチブへの参画](#)

| 温室効果ガス排出削減の取り組み

ヤマハ（株）および国内生産系拠点では長年に渡りCO₂排出量原単位を毎年1%ずつ削減することを目標に、製造工程や事業所での省エネを中心とした取り組みを進めてきました。2022年よりインターナルカーボンプライシング（社内炭素価格）制度を本格導入したほか、再生可能エネルギー導入も進め、2021年4月より本社事業所の購入電力を100%再生可能エネルギー電力に切り替えました。海外生産拠点では拠点ごとに削減の数値目標を設定し、それぞれ目標達成に向けて積極的に取り組んでいます。

削減の取り組みを進めるにあたり、温室効果ガスの排出量はGHGプロトコル^{※6}に基づいて管理しています。2017年3月期よりスコープ1、2およびスコープ3の一部の第三者検証を実施しています。

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

[第三者検証 >](#)

■ 温室効果ガス削減目標および主な施策・実績

削減目標（SBT認定）

- 2031年3月期までに温室効果ガスの排出量（スコープ1およびスコープ2の合計）を2018年3月期比で55%削減（2050年度 実質カーボンニュートラル）
- 2031年3月期までに温室効果ガスの排出量（スコープ3）を2018年3月期比で30%削減

主な施策

- 電力監視システムの導入と活用による省エネ推進
- 生産方法や設備配置の最適化、エネルギー効率の高い設備やLED照明の導入、設備稼働時間や空調温度などエネ

ギー管理の徹底などによる省エネ推進

- コージェネレーションシステムや太陽光発電設備の導入
- 温室効果ガス排出の少ない燃料への転換
- 購入電力の再生可能エネルギーへの切り替え
- インターナルカーボンプライシング導入
- 物流における輸送効率向上やCO₂低排出輸送モード（船、鉄道）への切り替え
- 製品の省エネ化（スコープ3のうち排出量の大きなカテゴリ（製品使用）の削減）

再生可能エネルギーへの切り替え

ヤマハでは、2020年3月期から再生可能エネルギーの導入を開始し、2021年4月から本社事業所の購入電力を100%再生可能エネルギー電力に切り替えることで（年間使用電力：約11,000MWh）、年間約4,700トンのCO₂排出削減を実現しています。

また、同年9月からは静岡県内の水力発電由来の電力である「静岡Greenでんき」に切り替え、購入する電力の全てを静岡県内の水力発電所などで発電された環境負荷の低い静岡県産のCO₂フリー電力としました。2025年3月期時点で本社工場に加え、天竜工場、掛川工場、豊岡工場でも導入しており、今後も積極的に拡大していきます。

地球にやさしく、未来を明るく。



掛川工場で1.4MW太陽光発電設備を稼働

掛川工場では、工場の屋根および駐車場に1.4MWの大規模な太陽光発電設備を導入し、2024年11月より稼働を開始しています。

年間の発電量は約1,600MWhを想定しており、これは同工場で使用する電力の約9%に相当します。また、これにより年間約600tのCO₂排出削減を見込んでいます。



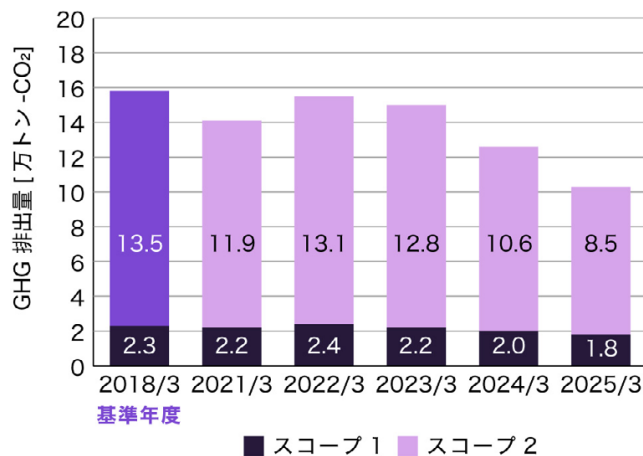
掛川工場に設置した太陽光発電設備

■ インターナルカーボンプライシング（ICP）制度

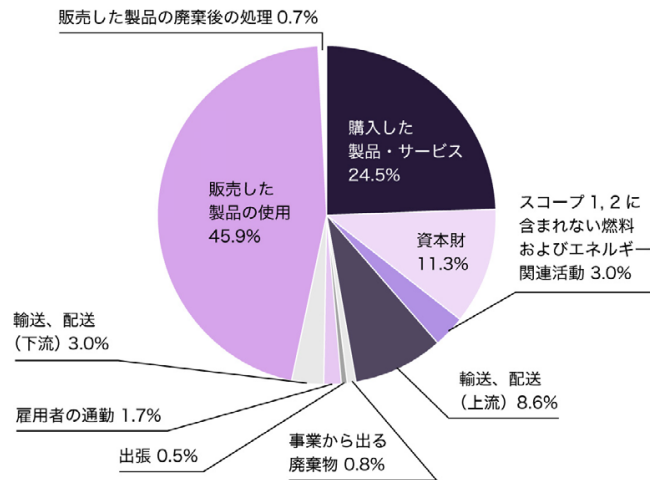
ヤマハグループでは、気候変動リスクに対処するため再生可能エネルギー関連投資や高エネルギー効率機器の選択が必要と考え、2022年4月よりインターナルカーボンプライシング（社内炭素価格）制度を本格導入しています。この制度は、CO₂排出量に仮想的な価格を設定して金額換算し、この金額も加味して投資判断を行うというもので、これにより、よりエネルギー効率のよい設備を選びやすくなるほか、太陽光発電など再エネ発電設備の投資が促進されることなどが期待されます。単価は、当面の間14,000円/t CO₂で設定しています。

■実績

スコープ1、2 (ヤマハ(株) および全生産拠点) ※7 ※8 ※9



スコープ3 (2025年3月期)



■生産工場での取り組み

- 電力監視システムの導入と活用による電力の見える化と省エネ活動
- コンプレッサーのインバーター化・圧力の適正化、ブースの間仕切り、電力モニターの設置、設備の集約や合理的配置による省スペース化
- 工場の屋根への散水および遮熱塗料を塗布し空調効率を改善
- 不要照明の撤去・適正配置、点灯時間の削減、蛍光灯のLED化
- コージェネレーションシステムの稼働により、CO₂排出量削減
- 集塵機の適正な運転管理



掛川工場のコージェネレーション設備

■リゾート施設での取り組み

- 照明のLED化やトイレへの人感センサー設置による節電
- カートを給油式から充電式へ変更することでCO₂排出削減
- グリーンファン(芝生維持)や施設空調の調整による節電
- 暖房に温水を利用した大型空調機を空冷式(省エネタイプ)に更新し、ボイラー燃料(重油)の削減、運転時間の短縮
- 再生可能エネルギーによるEV車充電スタンド導入



再生可能エネルギーによるEV車充電スタンド



充電式ゴルフカート

■オフィスでの取り組み

- 照明間引き、LED照明の導入、広告灯の消灯、エレベーター運休、電気使用量実績の通知による従業員への意識付けなど、節電のための各種施策
- 適切な空調管理、国内では環境省の取り組み「クールビズ/ウォームビズ運動」の実施

■物流での取り組み

- 輸送効率向上、リードタイム短縮
- トラックやコンテナの充填率向上、倉庫配置・輸送ルート見直しによる輸送距離の短縮、CO₂低排出輸送モード(船、鉄道)への切り替え検討
- 輸送梱包仕様の見直し、他社との共同輸送、廃製品の現地処分化

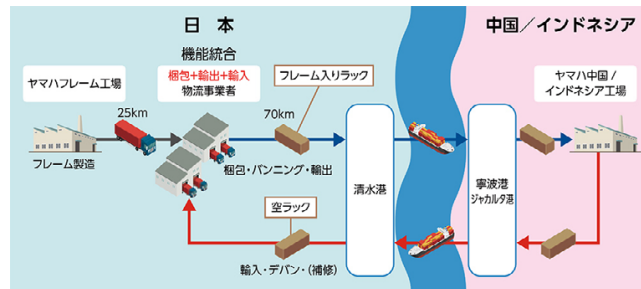
※7 データの集計範囲はヤマハ(株)および全世界の主要生産工場、リゾート施設です(ヤマハグループ全拠点の95%以上と推測されます)

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

※9 購入電力・蒸気による間接的な排出、自家発電および熱利用のための直接的な二酸化炭素排出量と製造工程で使用され排出されるGHG量を合算しています

ピアノフレーム輸送での省資源・CO₂排出量削減

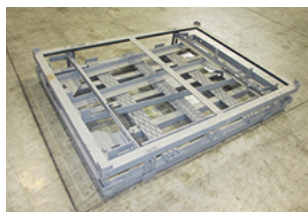
日本から海外工場へピアノフレームを輸送する際、従来は使い捨ての鉄製梱包ラックを用いていましたが、複数回利用できるリターナブルのピアノフレーム用梱包ラックを導入することで、省資源化を図っています。加えて、輸送距離の短縮や積載効率の向上などにより、鉄製ラックの廃棄に伴うCO₂排出量を年間100t、鉄資源消費を年間1,600t削減しました。



リターナブル物流のフロー図(2025年3月末現在)



グランドピアノフレーム用リターナブルラック



折りたたみ状態のラック(返送時)

輸送梱包材標準化による省資源・CO₂排出量削減

ヤマハグループでは、輸送時のコンテナサイズに合わせ、梱包サイズを小型化することで、コンテナ1本に積み込める製品数を増やして輸送効率を向上させています。例えば電子ピアノPシリーズにおいて梱包サイズを17%小型化し、コンテナ積載

率を12.5%向上させました。これにより、40フィートハイキューブコンテナ換算で、年間269本を削減し、CO₂排出量を年間26t削減しました。



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

■インドネシア植林活動によるCO₂吸収

2005年から2016年にインドネシアにおいて実施した「ヤマハの森」植林活動について、衛星写真による森林の育成状況の確認と森林が吸収したCO₂量の推計を実施した結果、2017年までに合計で約42,000tのCO₂が吸収されたと見込まれました。その後も年間6,000t超のCO₂が吸収され続けていると予想されます。

[生物多様性の保全](#) >

| TCFD、TNFDへの対応

ヤマハグループは、2019年6月に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への賛同を表明し、気候変動の財務的影響についての分析や情報開示を進めてきました。2024年1月には、自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) のフレームワークに沿った早期開示の意思を示す「TNFD Early Adopter」に登録し、自然資本と企業の間に存在する依存と影

響の評価を行いました。同年6月には、TCFD提言とTNFD提言を統合した情報開示を開始し、気候変動と生物多様性の両面からリスクと機会を分析・報告しています。

今後も当社グループは、TCFDおよびTNFDの提言に基づき、気候変動や生物多様性に関わるリスクや機会を経営戦略に反映するとともに、それらの財務的影響についての情報開示に努めていきます。

[TCFD、TNFDへの対応](#) >

| 社外からの評価実績

■気候変動に関するCDP調査において最高評価となる「Aリスト」企業に選定

ヤマハ(株)は、国際的な環境非営利団体CDPより、気候変動に関する積極的な取り組みと透明性が評価され、「CDP2024気候変動Aリスト企業」に選定されました。当社のAリスト選定は2年連続3回目となります。また、同時に評価された「水セキュリティ」および「フォレスト」分野においても、それぞれA-という高評価を獲得したことで、「気候変動」「水セキュリティ」「フォレスト」の3分野すべてにおいて「リーダーシップレベル」の評価を受けました。

[社外からの評価](#) >



■本社新オフィス棟が、静岡県環境配慮建築物 優秀賞を受賞

本社構内に建設し2024年7月に稼働を開始したオフィス棟が、省エネルギーや室内環境などの環境配慮措置が特に優れて

いと認められ、静岡県「環境配慮建築物表彰」において優秀賞を受賞しました。この表彰は、環境効率に優れ、省エネルギー化による温室効果ガスの排出抑制に資する環境に配慮した建築物の整備を促進する目的で実施されているものです。

同オフィス棟には、屋上に太陽光パネルを設置して建物内の電力として使用するほか、ビル南面の窓ガラス内を外気で換気する省エネ効果の高い「ダブルスキン」システムや、室内の明るさをコントロールする太陽光自動追尾ブラインドを採用するなどの工夫により、建物の消費エネルギーを50%削減したZEB Ready^{※10}と建物の環境性能を評価したCASBEE^{※11}の最高ランクSを取得しています。

※10 再生可能エネルギーを除き基準一次エネルギー消費量から50%以上の一次エネルギー消費量削減に適合した建築物

※11 建築物の環境性能を評価する手法。Sランクは5段階評価の最高クラス



本社オフィス棟

持続可能な資源の利用

省資源、廃棄物の削減

環境破壊や資源枯渇をもたらす大量生産・大量廃棄から脱却し、持続可能な生産および消費行動へ移行することが求められる中、ヤマハグループは製品の小型・軽量化や複数製品の一体化、梱包材・緩衝材の縮小化・削減など、さまざまな資源使用量の削減施策を進めています。また、省資源につながる製品の長寿命化やメンテナンス・修理サービス体制の整備、製品を

回収・再活用するサービスの展開、地球温暖化や自然環境汚染につながるプラスチックの使用見直しや紙などの再生可能資源への代替、製造工程における廃棄物の排出削減や再資源化など、限りある資源の有効活用に取り組んでいます。

■省資源・長寿命化につながるユニット方式の導入

愛着のある一台を長く弾き続ける設計思想に基づいて、省資源・長寿命化につながるユニット交換・追加方式を導入しています。エレクトーンでは、上達や用途に合わせ上位モデルに進化させる事のできる“グレードアップ”と、旧モデルを最新モデルと同等の性能が実現できる“バイタライズ”、それぞれユニットを交換するだけで愛着のある一台を長く楽しむことができます。ピアノにおいては、消音機能を追加できるユニットや、最新の機能にアップグレードするユニット、お客さまの自動演奏機能付きピアノに最新の機能と豊富なコンテンツを加える「ディスクラピア・エンスパイア アップグレードユニット」など、お手持ちのピアノを幅広く、長く楽しんでいただける後付けユニットを販売しています。

[バイタライズ・グレードアップユニット>](#)

[サイレントピアノ後付けユニット>](#)

[サイレントピアノアップグレードユニット>](#)

[ディスクラピア・エンスパイア アップグレードユニット>](#)

■楽器メンテナンス・修理サービス体制の整備

楽器は適切なメンテナンス、部品の修復や取り替えなどで長期にわたって良好な状態での演奏が可能になります。ヤマハではピアノや管楽器などのアコースティック楽器のメンテナンス・修理サービス体制を整備しています。

修理技術者の養成

楽器をよい状態で長く使い続けるためには、確かな知識・技術・音楽への深い見識を持つ専門技術者がが必要です。ヤマハでは、こうした専門技術者の育成は総合楽器メーカーとしての責務だと考え、ピアノ調律師養成のための「ヤマハピアノテクニカルアカデミー」、管楽器修理技術者育成機関の「管楽器テクニカルアカデミー」を運営しています。各工場内に併設された同施設では、楽器を知り尽くしたヤマハの講師陣がノウハウを活用したきめ細かなカリキュラムで、専門技術者を目指す方々をサポートしています。研修終了後は、全国のヤマハ特約店で調律師や修理技術者として日々のアフターサービスを担っています。

[ヤマハピアノテクニカルアカデミー>](#)

[管楽器テクニカルアカデミー>](#)

楽器ユーザーに向けたメンテナンス支援

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

音楽を楽しむ方やヤマハ製品をご愛用のお客さま向けの会員サービス「ヤマハミュージックメンバーズ」では、登録情報をもとに、購入後の製品に関するサポートや充実した音楽ライフを過ごしていただくための情報をお届けしています。

[ヤマハミュージックメンバーズ>](#)

■製品の回収・再生による有効活用

ご家庭などで使用されなくなった楽器の回収・再生による有効活用に取り組んでいます。ヤマハピアノサービス(株)ではヤマハ製ピアノをヤマハ(株)の指定した修理工場で補修・再塗

装・調律し、消音機能を付加するなどして、リニューアルピアノとして再び市場へ送り出しています。(株)ヤマハミュージックジャパンでは、ヤマハの楽器買取サービス「音ボタン」を展開しています。「音ボタン」は、やむを得ず手放すことになったり、買い替えなどで演奏しなくなったヤマハの楽器を買い取り、丁寧に調整・メンテナンスを行っています。そして、それらを楽器レンタルサービス「音レント」を通じて、いま楽器を必要としている人にお届けし、限りある資源の有効活用につなげています。

一方、2024年には、ヤマハ製ゴルフクラブのリユースを専門に取り扱うインターネット販売サイト『YAMAHA GOLF REUSE STORE』をオープンしました。ゴルフクラブの買い替えに伴う廃棄などの環境負荷を軽減し、通常販路では販売できないクラブや、もう使われない中古品を引き取って次のお客さまへつなぐことで廃棄量を削減するとともに、より多くのゴルファーの皆さまにヤマハ製品を提供し、ゴルフのプレー人口増に貢献することを目的としたサービスです。

[ヤマハリニューアルピアノ>](#)

[ヤマハの楽器買取サービス「音ボタン」>](#)

[楽器レンタルサービス「音レント」>](#)

[YAMAHA GOLF REUSE STORE>](#)

■持続可能な原材料やリサイクル材の活用

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

[ヤマハエコプロダクツ制度>](#)

■プラスチック包装材の使用削減

地球温暖化や自然環境汚染防止の観点から使い捨てプラスチックの使用が見直される中、ヤマハは包装材のプラスチック使用削減に取り組んでいます。2025年4月以降の新規小型製品の発泡スチロールを廃止しています。また、シーリングスピーカー「VXC2P」では、リサイクル材を使用したポリ袋を採用しました。



リサイクル材を使用したポリ袋を採用
(シーリングスピーカー)

■廃棄物の排出削減と再資源化

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

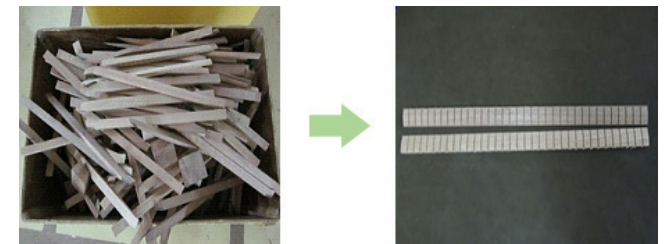
2025年3月末現在、国内ヤマハグループにおける再資源化率は約99%です。

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

一方、材料や部品の加工において、歩留まり向上によるロス削減を進めるとともに、工程から出る廃材や端材の回収・分別

を徹底し、再利用・再生利用を進めています。端材の他部品への転用や、原材料・堆肥・燃料としての利用のほか、国内ピアノ製造工場の木材加工工程から排出されるおがくずを、牛の寝床となる敷料に活用していただくというユニークな取り組みも行っています。

[木材資源への取り組み>](#)



端材を隅木(ギターボディ内部の補強材)に転用

各拠点での取り組み事例

- 希少金属含有廃棄物を有価物処理に切り替え、資源を有効活用
- 木材加工工程から排出されるおがくずを猫砂として有効活用
- 楽器の塗装ブースで用いる循環水を清浄に保ち、長持ちさせることで塗装工程廃棄物を削減(廃棄物削減効果約120t/年)
- 設備不良や品質不良の改善で不良品を削減
- 生産性の向上による省エネ・省資源

[ESGデータ>](#)

■製品や容器包装の再資源化

EUのWEEE指令をはじめ、各国、地域における製品や容器包装などのリサイクル法令に対応するとともに、日本国内では音楽教室での使用後やリース終了後の使用済みエレクトーン

製品の回収拠点を全国に整備し、回収・リサイクルを行うなど資源の有効活用に努めています。

水資源の保全

ヤマハグループでは、製品の洗浄工程や設備の冷却などで水資源を使用しています。水資源に関するリスクについてはグループ全体で実施する総合リスク評価に加え、全ての拠点について水リスク判定ツールやアンケート調査により「物理的な水ストレス」、「水の質」、「水資源に関する法規制リスク」、「レピュテーションリスク」を評価しています。現在、水資源に乏しい地域での大規模な生産活動はしておらず、取水による環境への大きな影響はないと認識しています。

当社グループは、事業活動を行う各地域の水資源に配慮した利用を行い、取水量の削減と環境負荷の低減に努めるという方針のもと、水使用量の管理と効率化を継続的に進めています。また、水を大量に使用かつ取引金額の多いサプライヤーに対し、取水量や水リスクの認識、被害事例などの報告を求めるなどし、バリューチェーンでの水リスク把握にも努めています。水資源の持続可能な使用に向け、2020年3月期分よりグループ全体の取水量について第三者検証を実施し、さらなる管理向上を実現しました。現在、当社グループでは管楽器のめっきや洗浄工程において冷却水の循環利用や逆浸透膜(RO膜)装置などによる工程廃水の再生利用、用水設備の漏えい対策など、水使用量の削減に取り組んでいますが、グループ生産拠点の取水量を2031年3月期に15%以上削減(2018年3月期比)する目標を設定することで、さらに水使用の効率化を推進していきます。

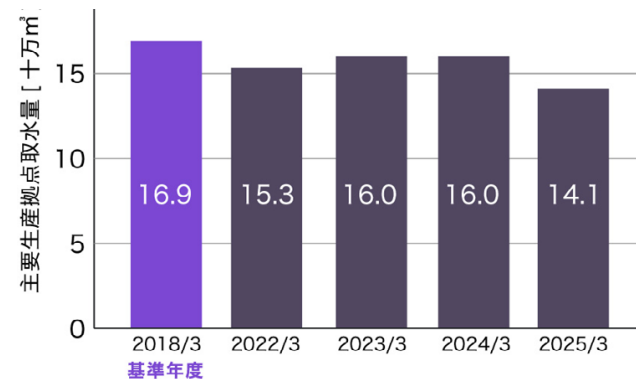
[生物多様性の保全\(水質保全\)>](#)

[汚染防止と化学物質管理>](#)

[第三者検証>](#)

[ESGデータ>](#)

主要生産拠点取水量※1



※1 地下水のくみ上げ量、水道水・工業用水購入量の総計



廃水処理施設(ヤマハ・ミュージカル・プロダクツ・インドネシア)



廃水を冷却水などに再利用(杭州ヤマハ)



工程廃水を100%再利用(ヤマハ・ミュージック・インドシア)

汚染防止と化学物質管理

環境汚染防止の仕組み

ヤマハグループは事業活動における環境汚染を未然に防ぐため、管理基準およびモニタリング・監査の体制を整備するとともに、災害や事故などの緊急事態に備えたりリスク対策や訓練を徹底しています。

管理基準の設定とモニタリング

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

また、法令などの改正にも迅速に対応できるよう、体制を整備しています。法規制の制改定の最新情報をグループで収集し、ヤマハ(株)環境部門が情報を集約・チェックし、グループとしての対応を各事業所に周知する一方で、各事業所に管理部門・生産部門をメンバーとする「リスク低減ワーキンググループ」を設置し、施策を講じています。海外現地法人との連携による順法体制も整備し、特に、環境法の改正が頻繁な中国では、現地との連携を強化しています。



各事業所における環境測定

■環境設備基準の整備と適合理化

環境設備の設置や管理・運用についてのグループ基準「ヤマハグループ環境設備基準」を整備しています。生産拠点ごとに定めたロードマップに沿って計画的に適合を進め、2024年3月期に国内外の全生産拠点の環境汚染リスクの高い設備について基準適合を完了しました。今後も基準適合の維持に努め「環境汚染事故ゼロ」の継続を目指します。



地下のトンネルに設置されていた排水配管を地上化し漏えいの検知や点検を強化

■環境監査

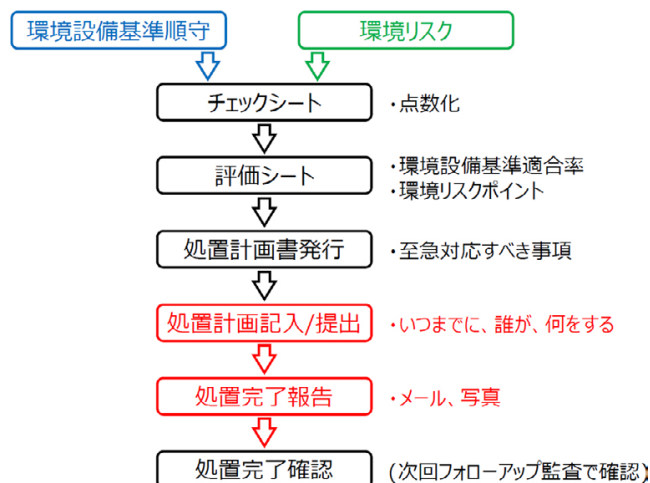
ヤマハグループでは、環境事故や法令違反の未然防止を目的に、ISO 14001統合マネジメントシステムに基づく内部環境監査に加え、「ヤマハグループ環境設備基準」に則したヤマハ(株)環境部門による専門的知見からの環境監査を実施しています。監査スタッフはISO 14001に基づく内部環境監査員としての資格に加え、公害防止管理者、作業環境測定士など環境保全に関わる公的資格を取得しています。

各事業所の設備基準適合状況および環境リスクをグループ共通のチェックシートで点数化し、対応すべき事項と優先順位を明確化することで、効率的に改善を進め、さらなるリスク低減を図っています。

なお、監査の頻度はリスク度合いによって設定し、定期的を実施しています。2025年3月期は、5事業所の環境監査を実施しました。

また、2025年3月期から各事業所による自主環境監査を開始しました。これにより、設備基準適合状態の維持と従業員の環境汚染防止に対する意識向上を目指します。

環境監査の流れ



環境部門の監査スタッフによる環境監査

■緊急事態への備え

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



緊急事態対応訓練

汚染、有害物質への対応

ヤマハグループでは、事業所からの排出水が公共水域や土壌、地下水を汚染し悪い影響を与えないよう、常に排出水の監視を行うとともに、排出先の水域の水質や生物への影響についての調査も定期的を実施しています。過去、塩素系有機溶剤による土壌および地下水汚染が発生した2つの事業所について浄化対策を実施してきました。地下水についてはすでに豊岡工場で浄化を完了、本社事業所についても基準値近くまで回復し、現在も継続的に浄化を実施しています。土壌汚染については、両事業所とも浄化を完了しています。

豊岡工場では、処理能力および耐震性向上を目的に2018年に廃水処理設備を更新しました。この設備は従来の2倍の

廃水を処理することができ、震度6強～7の地震に耐えられるよう設計されています。



本社事業所の地下水浄化装置



豊岡工場の廃水処理設備

廃棄物処分の取り組み事例

- 廃酸、廃アルカリの処理工程や液状廃棄物減容設備（CDドライヤーなど）の導入により特別管理産業廃棄物を削減
- 接着剤を含む廃水を社内処理するため廃水設備を増強し廃棄物を削減



CDドライヤー（(株)ヤマハミュージッククラフト北海道）

| 化学物質の管理と排出削減

ヤマハグループでは、化学物質の使用による人や環境への悪影響を最小化するために、「ヤマハグループ化学物質管理基準」に沿って、PRTR^{※1}法対象物質などの化学物質管理の徹底と使用・排出削減に取り組んでいます。国内グループにおいては、使用する化学物質含有材料の安全データシート（Safety

Data Sheet/SDS）^{※2}をデータベースで一元管理し、危険有害性や環境への影響の評価および必要に応じたリスク低減措置を行っています。

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

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

※1 Pollutant Release and Transfer Register（環境汚染物質排出・移動登録）の略。PRTR法は「特定化学物質の環境への排出量の把握などおよび管理の改善の促進に関する法律」の略称

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

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

[ESGデータ>](#)



杭州ヤマハのVOC処理施設



蕭山ヤマハのVOC処理施設

■ 塗装工程における化学物質の排出削減

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

ピアノの生産工程においては、部品の塗料を有機溶剤含有のものから作業環境の改善効果も見込める水性塗料に順次切り替えを進めています。

■ オゾン層の保護

ヤマハグループでは、オゾン層保護のためにフロン類の使用量削減に取り組み、特定フロン、代替フロンの使用を全廃しています。1994年3月期に生産工程で使用する特定フロン（CFC類）を全廃した後、金属材料の脱脂洗浄工程において特定フロンに比べてオゾン層破壊係数が小さい代替フロン（HCFC類）を洗浄剤として使用していましたが、地球温暖化への影響が大きいため、2006年3月期までに全廃しました。

| 環境関連の事故・訴訟について

2025年3月期において、環境にかかわる重大な法令違反や罰金、科料、訴訟はありませんでした。また、外部に影響を及ぼす事故や重大な苦情などありませんでした。

製品・サービスの環境配慮

| 環境配慮設計とグリーン調達

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

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

[ヤマハグループ環境方針](#)>

■主な製品のLCA評価による特徴とその対策

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

アコースティック楽器

特徴

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

対策

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



アコースティック楽器のライフサイクル

電子楽器

特徴

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

対策

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

AV機器、IT機器

特徴

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

対策

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



電子楽器のライフサイクル



AV機器、IT機器のライフサイクル

■製品の含有化学物質の管理

化学物質の中には、廃棄時に適切な処理を必要とするものや、人の健康や環境への影響が懸念される物質があります。このため、さまざまな国の法規制において、製品に含まれる化学物質の情報開示や使用制限が定められています。

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

■製品の含有化学物質管理システムの整備

製品の含有化学物質を管理するためには、製品に組み込む部品・材料などに含まれる化学物質を把握・管理することが重要です。ヤマハグループでは、管理システムを構築し、調達先の協力のもとに製品含有化学物質の調査と管理を進めています。業界標準の含有化学物質情報伝達フォーマット^{※1}を採用し、欧州REACH規則における認可対象候補物質^{※2}のように継続的に追加されていく化学物質規制にも、柔軟に対応できる体制を整える一方で、製品の含有化学物質管理について理解と協力を得るため、調達先向けの説明会を実施しています。

※1 chemSHERPA(chemical information SHaring and Exchange under Reporting Partnership in supply chain)と呼ばれる、JAMP(アークティクルマネジメント推進協議会)が推奨する製品含有化学物質情報を伝達するための基本的な情報伝達シートを採用しており、調達先などが、材料、原材料メーカーからの含有化学物質の情報を基に、含有化学物質情報を供給先に伝達するために使用されます

※2 高懸念物質(Substances of Very High Concern ;SVHC)とも呼ばれ、発がん性や生殖毒性などの性質を持つ物質が指定されています。REACH規則ではこの物質が製品に一定以上含有する場合は情報提供の義務が生じ、管理が必要となります

■グリーン調達推進

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

[ヤマハグループグリーン調達方針](#)

■ヤマハエコプロダクツ制度

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

2025年3月期は新たに14モデルを認定しました。

[持続可能な資源の利用](#)

[ヤマハエコプロダクツ制度](#)

■2025年3月期に認定された製品例



オーディオインターフェースカード『PY64-D』
認定理由：小型化



ヤマハ
エコラベル



金管楽器用マウスピーススワブ『MPSM3』
認定理由：省資源（プラスチック廃止）

■環境負荷削減をサポートする製品

ヤマハの製品には、一般消費者向けだけでなく法人向けの製品もあります。その中には、お客さまの事業活動において環境負荷を低減するものや、お客さまが生産する製品の使用時の環境負荷低減に役立つ製品があります。当社グループは、こうした製品の開発と普及促進を通じて、社会全体の環境負荷低減に貢献していきます。

製品・サービス	環境側面の 特長・効果	外観
遠隔会議用 ワンストップサウ ンドソリューション [ADECIA]	人の移動を伴わずに遠隔コミュニケーションを実現することでCO ₂ 削減に貢献	
ユニファイドコ ミュニケーション スピーカーフォン	人の移動を伴わずに遠隔コミュニケーションを実現することでCO ₂ 削減に貢献	
電子回路基板向け検査装置『ベア ボードテスター』 (ヤマハファイン テック(株)製品)	検査対象製品の歩留まり向上による廃棄物の削減、省資源化	
ヘリウム漏れ検査機『ヘリウムリーク デスター』 (ヤマハファイン テック(株)製品)	自動車の環境規制対応、運転時の環境負荷低減	

生物多様性の保全

| 生物多様性の保護・保全

自然環境の悪化に伴い、生物の多様性が加速度的に失われつつあります。ヤマハグループは、アコースティック楽器や各種製品の原材料として木材を使用するなど、天然資源およびそれらを生み出す多様な生物が関わりあう生態系からの恵みに支えられて事業活動を行っています。こうした森林や生物多様性の保護、保全に取り組むことは、木材使用企業としての責任であると捉え、「ヤマハグループサステナビリティ方針」および「ヤマハグループ環境方針」を定め、生物多様性の損失を止めて回復軌道に乗せる「ネイチャーポジティブ」の実現に向けて、それらに基づいた適切な事業活動、適正な木材活用や環境保全活動を推進しています。

[ヤマハグループサステナビリティ方針](#) >

[ヤマハグループ環境方針](#) >

[持続可能な資源の利用](#) >

| 木材資源への取り組み

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

このように、事業活動において多種多様な木材を使用していることを踏まえ、生物多様性や生態系を損ねることなく、貴重な木材資源を持続的に活用していけるよう、ヤマハグループでは「ヤマハグループ木材調達方針」を定めるとともに、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」で木材資源の伐採および取引に際して調達先に順守を要請する事項を明確にしています。これ

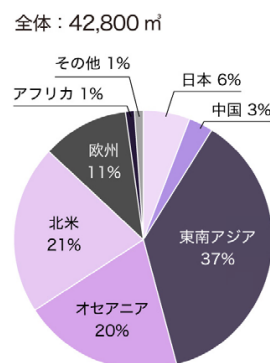
らの方針や行動基準のもと、ヤマハグループでは持続可能な木材調達の実現とともに、再生可能な優れた資源である木材を無駄なく最大限に生かすことを目指しています。

[ヤマハグループ木材調達方針](#) >

[ヤマハサプライヤーCSR行動基準](#) >

■ヤマハグループが使用する木材資源の原産地比率（2025年3月期）

木材購入量原産エリア別比率※1



※1 ヤマハブランドではない製品およびOEM/ODM製品を除く

[ESGデータ](#) >

■木材デューディリジェンスの推進

木材を持続可能な形で利用し続けるには、森林保全や木材資源量への配慮と、サプライチェーンが経済的にも持続可能であるよう、雇用創出やインフラ整備といったコミュニティの発展に資することが必要です。ヤマハグループでは、木材デューディリジェンスの仕組みを構築し、購入する木材の原産地や伐採の合法性、資源の持続可能性に関する書類調査を実施し、その結果、リスクが高いと判断された木材については、現地訪問を含む追加調査および木材調達部門やサステナビリティ部門で構成する審査会での審議を通じて、より厳格な合法性などの確認を行っています。

合法性確認を中心とした「低リスク木材」の基準に対しては、2025年3月期に購入した木材の低リスク率は前期の98.2%から向上し98.6%（いずれも体積比率※1）となりました。今後も調査や樹種変更などを通じて低リスク判定100%を目指していきます。また、持続可能性の確認まで含めた「持続可能性に配慮した木材」の基準を、2023年5月に国際的な環境団体Preferred by Nature監修のもと、新たに制定しています。それまでは第三者によって持続可能と判定された認証木材の使用率を拡大することで持続可能な木材利用に取り組んできましたが、樹種によっては認証木材の流通量が少なく、認証木材以外の持続可能性を評価できないことが課題でした。本基準により、非認証木材に対し、デューディリジェンスを通じて持続可能性を客観的に判断するための評価項目・判断基準を定める一方で、書類調査に加えて、東南アジアや中国原産の植林木に対し現地調査を実施することで、持続可能性の評価と判定を進めています。

2025年3月期における持続可能性に配慮した木材使用率は69.5%（うち認証木材56.0%、いずれも体積比率※1）でした（2025年3月期目標：75%）。今後も評価スキルの向上や調査のための要員教育を通じてデューディリジェンスの精度向上と実行体制の拡充を図りながら、サプライヤーと連携し、持続可能性に配慮した木材の利用拡大を進めていきます。



木材伐採業者への労働環境調査の様子



サプライヤーでの木材デューディリジェンスの様子

■ 原産地コミュニティと連携した良質材の育成(おとの森活動)

近年資源量の減少や品質の低下から持続性が懸念されている木材。ヤマハでは、高品質で楽器に適した木材を持続的に調達するために、地域社会と一体となって循環型の森林づくりを実現する活動、おとの森活動を、行政や学術機関と連携し国内外で展開しています。



おとの森活動のロゴマーク

[おとの森>](#)

■ ①タンザニアでの取り組み(アフリカン・ブラックウッド)

木管楽器の重要な材料であるアフリカン・ブラックウッド(Dalbergia melanoxylon)は、IUCNレッドリストでNear Threatened(準絶滅危惧)に分類されるなど、近年その資源量が減少傾向にあると言われています。ヤマハは2015年より、原産地であるタンザニア連合共和国で同種の生態や森林の管理状態の調査を開始。同樹種を楽器素材として持続的に利用できるビジネスモデルの実現に向け、森林保全と楽器生産、地域コミュニティ開発の観点から、植林技術の導入や土地利用の改善、材料利用技術の開発などを進めています。これらの活動は、国際協力機構(JICA)のBOPビジネス連携事業(2016年～2019年)や林野庁補助事業(2015年、2021年)など、外部機関の事業への採択を受けながら、各研究機関やNGOなどのさまざまな団体と協業しています。

2017年に開始したアフリカン・ブラックウッドの定期的な植林活動には、2025年3月期に新たに1つのコミュニティが加わり現在4つのコミュニティが活動に参画。2025年3月期には新たに約9,000本の苗木を植栽、8年間で累計約27,000本(植林地総面積約13.5ha)の植栽規模となりました。これら植栽個

体の成長、自生個体群の分布や立地環境データを活用し、現地NGOや地域住民との協働によるアフリカン・ブラックウッドの持続的育成のための森林管理の定着・拡大を進めています。

原産地で伐採されるアフリカン・ブラックウッドの多くは割れや節などの欠点を持ち、楽器利用に適さない未利用材^{※2}として残され、その利活用方法が課題となっています。ヤマハでは、この未利用材の活用技術として木質流動成形技術^{※3}を開発。アフリカン・ブラックウッド木粉を70%の高比率に含んだ複合素材鍵盤を成形し、電子ピアノのコンセプトモデルTORCH『T01』に搭載しました。従来の未利用材を楽器用材として再生し、新たな価値を創出することで原産地コミュニティへの便益、森林保全のインセンティブ向上を目指しています。

2025年3月期には、この「タンザニアでの森林保全プロジェクト」が「ウッドデザイン賞2024^{※4}」(主催：一般社団法人日本ウッドデザイン協会)を受賞しました。

※2 楽器づくりにおいて木材を厳選し加工する過程で発生する不使用材や端材のこと
 ※3 原料木材を流動させることで、材料が持つ音響や触感などの特性を生かしたまま成形する技術

※4 木の良さや価値をデザインの力で再構築することを目的として、優れた建築・空間や製品、活動や仕組み、研究などを表彰する2015年に創設された顕彰制度で、当社では初受賞



地域コミュニティと協働で行っている生態調査



2025年3月期に導入したコミュニティの苗畑



[TORCH『T01』>](#)



JAPAN WOOD DESIGN
AWARD 2024

[ウッドデザイン賞2024>](#)

■ ②北海道での取り組み(アカエゾマツ)

北海道に自生するアカエゾマツ(Picea glehnii)は、かつてはヤマハのピアノ部材に使われ、北海道ではトドマツやカラマツに次ぐ有用種として造林が続けられてきました。北見市を中心とするオホーツク地域では、北海道全体の約25%のアカエゾマツ人工林資源が存在するとされており、地域を代表する木材として需要拡大が望まれています。ヤマハのピアノ響板を製造している(株)ヤマハミュージッククラフト北海道は、地元遠軽町(北海道紋別郡)とオホーツク総合振興局との三者協定に調印(「オホーツク おとの森」設置に関する協定)、またヤマハ(株)は北海道との包括連携協定を締結しています。これらの協定をきっかけとして、ピアノ響板に使用できる高品質なアカエゾマツの安定供給を再び実現し、「木の文化」を次世代につないでいくことを目指しています。

おとの森活動の「木育^{※5}」活動として2023年より日本国内で開始したワークショップ(カスタネット手作りワークショップ)は、ヤマハ銀座店やヤマハミュージック名古屋店、ヤマハ掛川工場ハーモニープラザ、そして福岡、京都、秋田など各地のイベントで開催しています。2025年3月期には計8回を全国で開催し、200名以上の参加者にカスタネットづくりを体験していただきました。アカエゾマツの間伐材を筆頭に、ピアノ部

材に使うイタヤカエデの未利用材など北海道を代表する木を中心に用いて、次世代を担う子どもたちから大人まで、楽器づくりと木を身近に感じてもらえる活動として各地での開催を拡大しています。

この他、大学や研究機関と進めているアカエゾマツ人工林材の成長と材質に関わる共同研究をはじめ、アカエゾマツを楽器に活用する取り組みを始めるなど、現存の人工林や新たな造林地からアカエゾマツ材を楽器用材として育てていくための基礎研究を進めています。

※5 木を身近に感じ使うことで、人と木、森との関わりを主体的に考えられる豊かな心を育む取り組みのこと



ワークショップの様子



手作りカステネットとその素材

■③インドでの取り組み(インドローズウッド)

インドローズウッド (Dalbergia latifolia) はギターの側板や裏板に使われる重要な楽器用材であり、インド南部を代表する有用木材種の一つです。ヤマハは、2022年よりインド南部の

カルナータカ州を中心に森林から原木・楽器用材へとつながる現地のサプライチェーン、および森林における同種の生育、更新を対象とした調査を開始しました。インドでは、国有林での自生の他、民間のコーヒー農園内に日陰樹として残されていたものが伐採され原木として流通しています。しかし、いずれの場合も森林内での天然更新が進んでおらず、持続的な資源保全の観点での課題が見られました。そこでインドローズウッドを対象とした現地でのおとの森活動の本格始動に向け、政府関係機関との連携関係の構築を進めています。また、2025年3月期にはNGOや民間企業、現地研究機関との国際的な協力関係の下、植林試験や材料の利用効率の検証を進め、森林

保全とコミュニティ開発を両立したパイロット活動の準備を進めています。



官営の貯木場に集められたローズウッド丸太と断面(右下)



現地企業の協力による植林試験の様子

楽器に使用する木材のサステナビリティを考える『「楽器の木」展』

2022年12月より2025年3月末までヤマハ銀座店にて、楽器を形作る木に思いを馳せるきっかけの場として、そして、木と長く共生し、サステナブルに楽器を作り続けたいヤマハの想いを知っていただく機会として、楽器に使用する木材についての情報や当社の木材や森林保全への取り組みを紹介し、関連する試作品の展示を行う企画展『「楽器の木」展』を開催しました。さまざまな楽器づくりで発生した未利用材からの「アップサイクル^{※6}」で製作した「アップサイクリングギター」や「サステナブルキーボード」、木の成長過程で現れる個性的な部位をあえて使用した「ダイバーシティクラリネット」を展示。これらは材料の希少性に頼らずに楽器自体の価値を高める研究の一環で生まれたもので、ヤマハが良い楽器を提供し続けるために新たに行った実験的な取り組みを、木の特徴と音の関係性など楽器づくりの中での知られざるコラムや木材の実物展示などとともに、ご紹介しました。今後も別会場での開催や新たな展示も予定しています。

※6 捨てられるはずだったものに新しい価値を与え、より高い価値のものに生まれ変わらせること

[「楽器の木」展](#)



銀座店の展示の様子

■木材資源に対する製品の環境配慮

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

| 木材資源に配慮した製品

天然林の保護

製品・サービス	概要	外観
エレキギター『RGX-A2』	天然木に代えて植林材を使用	

希少樹種木材の代替

製品・サービス	概要	外観
FRP製音板『アコースタロン』	マリンバの音板における希少木材の代替	
黒檀調天然木	ピアノ黒鍵における黒檀の代替	
カーボン弓	フェルナンブコ材など希少木材の代替	

化学物質の使用抑制（A.R.E.^{※7}による木材改質）

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

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

| 環境保護・保全活動

■森林・自然環境の保全

ヤマハグループでは、地域特性に合った天然林の再生、生物多様性の回復などのため、国内外で植林活動などを行い、森林・自然環境の保全に努めています。

■インドネシア「ヤマハの森」活動

2005年から2016年にインドネシアにおいて実施した「ヤマハの森」植林活動について、衛星写真による森林の育成状況の確認と森林が吸収したCO₂量の推計を実施した結果、2017年までに合計で約42,000tのCO₂が吸収されたと見込まれま

した。その後も年間6,000t超のCO₂が吸収され続けていると予想されます。

■遠州灘海岸林の再生支援活動

ヤマハは2007年に、静岡県および浜松市と「しずおか未来の森サポーター」協定を締結。以来、浜松市の市有地である遠州灘海岸林の再生支援活動に取り組んでいます。これは、社会貢献活動として森づくり活動を行う企業・団体を「しずおか未来の森サポーター」として認定するもので、当社は松くい虫被害の深刻な海岸林に、継続的に苗木を植える活動を行っています。これまでにヤマモモやウメバヤシ、マサキ、エノキなど合計3,000本以上の植樹をしてきました。近年は、防砂・防風林の機能回復のために樹高が高い松で構成された林の再生に挑戦すべく、松くい虫被害に強いとされている抵抗性クロマツに特化して植樹をしています。



植樹イベントの様子(2024年)

成長した松の木

■化学物質の対策

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

[汚染防止と化学物質管理>](#)

■水質保全

事業所からの排水によって水域および関連生息地に悪い影響を与えないよう、処理施設の整備およびモニタリング、監査を行っています。

管楽器の生産を行う豊岡工場では、生産工程から出た化学物質を含む排水を無毒化处理して河川に放流しています。そこで、工場排水の生態系影響評価を実施して、工場排水の影響を、生物応答を利用した「WET手法※8」を用いて評価し、生態系への影響がほとんどないことを確認しています。

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

[汚染防止と化学物質管理>](#)

| TCFD、TNFDへの対応

[TCFD、TNFDへの対応 >](#)

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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にとらえ、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(株)は人権尊重を原則とする国連グローバル・コンパクトに署名するとともに、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規程」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規程](#)

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

[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会長とする「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。

■人権デューディリジェンス

自らの事業が影響を及ぼすバリューチェーン全体を視野に、ステークホルダーや有識者との対話などを通じて、国際的な人権規範や指針※に基づいて人権リスクを特定・評価し、人権侵害の是正や防止・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。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・予防は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 | 人材育成 | 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

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・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。2025年3月期には国内調達先に向けて「ビジネスと人権」テーマのセミナーを実施し、サプライチェーンにおける人権への負の影響の防止に向けた啓発を進めています。

[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>](#)

[現代奴隷法ステートメント>](#)

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、

[人権](#) | [DE & Iの推進](#) | [人材育成](#) | [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](#)

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、ともに働く人々の安全と健康を経営における最重要課題の一つと位置付け、「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。労働災害による従業員への負の影響を未然に防ぐため、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。国内外の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、中国、インドネシア、マレーシアの生産拠点では、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。

2025年3月末時点で、国内外にある18の生産拠点のうち、13拠点が労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO 45001の認証を取得しています。

[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ィ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、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。また、取り組み一連を客観的に評価し、さらなる活動に結び付けることを目的として、2024年2月には外部有識者と人権・DE&I部を中心とした当社役員メンバーとの対話の場を設けました。

[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（契約社員、アルバイト、派遣社員を含む）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。

従業員以外のステークホルダーについては、ウェブサイトにて設けた各種お問合せ窓口を通じて広くご意見・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（ビジネスと人権に関する指導原則に準拠）で人権侵害の苦情を受け付けています。

2025年3月期は同窓口などにサプライヤーにおける移住労働者への人権侵害の通報が3件寄せられ、事実確認および当該サプライヤーへの対応要請を進めています。

[コンプライアンス>](#)

[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>](#)

| 従業員の人権の尊重

■公正・公平な採用・雇用

採用・雇用にあたっては、ヤマハグループ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・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>](#)

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

4-1 人権の尊重と差別の禁止>

DE&Iの推進>

人材育成>

ヤマハグループ DE&I 方針>

■労働者の権利の尊重

ヤマハグループは、国際条約や法令に基づき、従業員の結社の自由、組合への加入または非加入、団体交渉、平和的集会などへの参加の権利を尊重しています。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確保し、労働協約その他の取り決めを守っています。

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

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>

■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

2025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。

| サプライチェーンにおける人権取り組み

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。



ヤマハ人権ガイドブック(抜粋)

人権 | **DE & I の推進** | 人材育成 | 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

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。

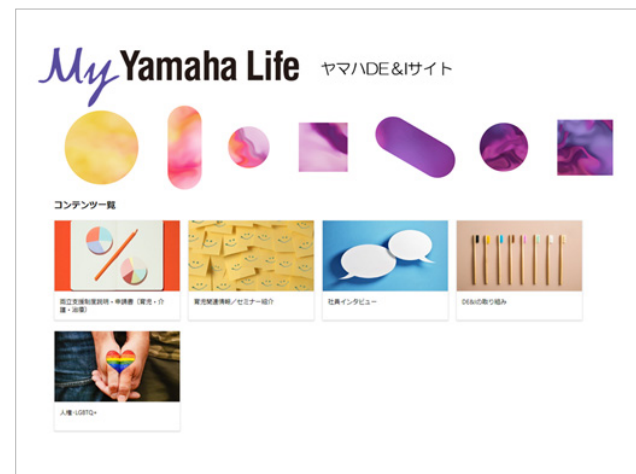
- イントラサイトを使った企業を取り巻く人権課題に関する情報発信やe-ラーニング
- イントラサイトを使ったクイズ形式のハラスメント防止啓発情報発信
- 業務に関連した人権テーマの研修・勉強会（購買担当者向けのCSR調達セミナー、広告担当者向けの人権侵害予防に関する勉強会）
- 広告表現における多様性への配慮について理解を深めるガイドブックの発行（日・英）
- 役員を含む全社規模セミナー

DE&Iの推進

| ヤマハグループ DE&I 方針について

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>](#)



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>](#)

[ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン>](#)

| 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・管理職層の多様性を高めるためのさまざまな施策提言と実行を主導し、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、WEPs^{※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** | 人材育成 | 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



In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

- ※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」>](#)

[「WEPIs」>](#)

■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、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。採用広報活動においては、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>](#)

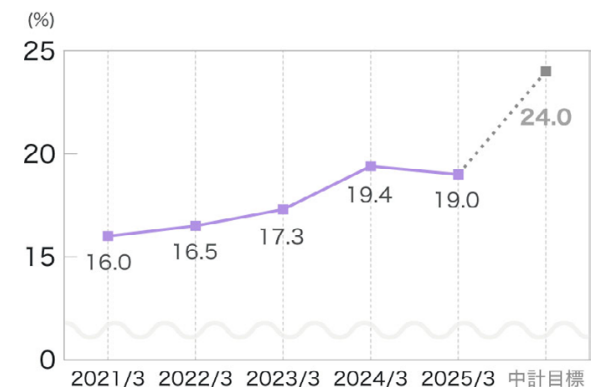
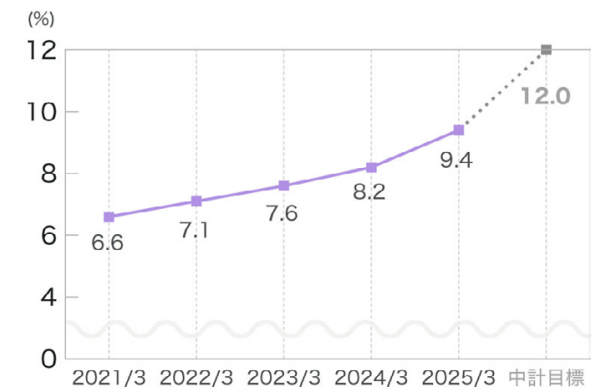
■女性活躍推進に関する主な指標と実績

管理職における女性比率

2025年3月期までに、ヤマハ(株) 9.5%、グループ全体で19%の目標に対して、2025年3月期の実績はヤマハ(株)で9.4%、グループ全体で19%でした^{※3}。
2028年3月期までに、ヤマハ(株) 12.0%、グループ全体で

24.0%の目標を設定しています。

※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

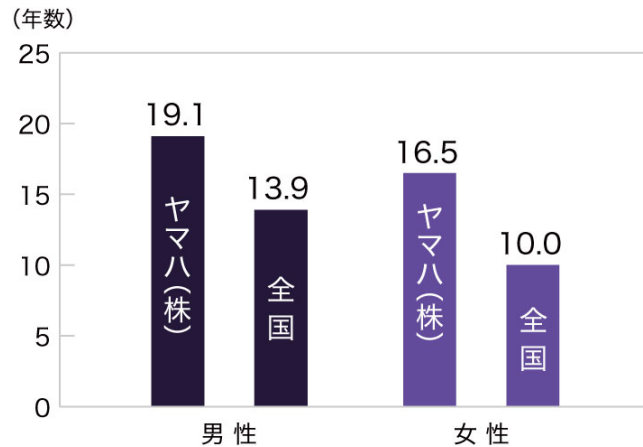


女性管理職比率の推移(上:ヤマハ(株)、下:グループ全体 各年度3月末時点)

人権 | [DE & Iの推進](#) | 人材育成 | 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6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2025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、女性たちの活躍を称えるブランドキャンペーン「Women Who Make Waves 2025」を当社ウェブサイト内に開設しました。当社グループがグローバルに展開するこの企画では、2025年グラミー賞で最優秀プロGRESSIVE R&Bアルバム賞を受賞したシンガーソングライターのエイヴリー・サンシャイン氏と、ジャズ・アット・リンカーン・センター・オーケストラのメンバーでジャズサクソフォンプレーヤーのアレクサ・タランティーノ氏の対談をはじめ、米国、マレーシア、ケニア、インド、メキシコから、音楽業界で活動する7名の女性が思いを語りました。また、メキシコの販売子会社「ヤマハ・デ・メヒコ」が中南米で展開する、音楽を通して女性たちをサポートするプロジェクト「She's Got the Groove」や、アラブ首長国連邦とインドネシアでそれぞれ活躍する2名の女性従業員の声なども紹介。公平でインクルーシブな音楽業界の実現に向けたそれぞれの思いや、困難と向き合い挑戦する人々に向けたメッセージを送りました。

社内では、多様性が進むことの良さも課題も感じ、ジェンダー平等について考えるきっかけづくりとして、毎年さまざまな取り組みを進めています。2025年は、2024年の国際女性デーで実施した従業員サーベイの結果をもとに、従業員の生の声を紹介する記事を国内外のグループ企業に公開しました。女性の中でも一人一人が異なる課題や考えを持っていることを伝え、属性に囚われずに一人一人と向き合うことの重要性和、会社がこれからも包摂的な文化を築くための取り組みを続けることを改めて発信しました。

[WOMEN WHO MAKE WAVES 2025>](#)



「Women Who Make Waves」

| 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っています。グローバルな人材活用をさらに推進するため、経営の中核となる重要ポジションをグローバルに一元管理するとともに、国際間異動ルールを整備し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、2025年3月末現在、66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、

人権 | **DE & I の推進** | 人材育成 | 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

英語での採用情報の発信を行い、幅広い人材獲得に努め、2025年3月期の新規採用者に占める外国籍者比率は4.2%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

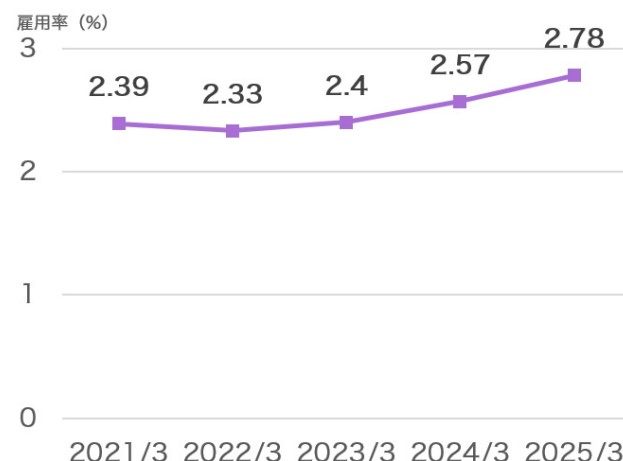
ヤマハ (株) および国内グループ企業では、60歳定年以降の就労希望者に対する再雇用制度を整備しており、最長65歳到達時まで在籍することが可能です。(2025年3月末現在345人)

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。2025年3月1日現在、ヤマハ (株) の障がい者雇用数は111人です (うち53人はヤマハ (株) 特例子会社^{※6} (株) ヤマハアイワークス在籍)。雇用率は2.78%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+への理解と支援

ヤマハグループは性的マイノリティ当事者が働きやすい環境づくりや、多様性を尊重した企業活動を行うため、LGBTQ+への理解や支援 (Ally) の取り組みを進めています。その結果、企業・団体などにおけるLGBTQ+などの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で6年連続最高位「ゴールド」を受賞しています。

2022年11月には、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 (以下、BME)」に賛同を表明しました。また2024年4月には、アジア最大級のLGBTQ+

人権 | [DE & Iの推進](#) | 人材育成 | 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 | 顧客満足度の向上 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

関連イベント「東京レインボープライド」に出展し、楽器の演奏体験のほか、音楽の視点からLGBTQ+コミュニティの境遇について理解を深めるための読み物や、LGBTQ+当事者もしくはAllyとして積極的に活動するアーティストたちのメッセージを発信しました。こうした活動により、公平で包摂的な社会の実現に寄与することでLGBTQ+当事者の従業員への支援を強化し、多様な人材が活躍できる職場環境の実現を目指します。

[社外からの評価](#)

[東京レインボープライド2024出展レポート](#)



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

■3年連続「D&I Award 2024」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2024」

（主催・運営（株）JobRainbow）において、2022年から3年連続で最高位の「ベストワークプレイス」に認定されました。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



D&I Award

んのこと、社員一人一人がD&I推進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346社（グループ連名含めて710社）のうち、『ベストワークプレイス』に認定された企業は191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。



「プラチナえるぼし」認定マーク

※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6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6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



「PRIDE 指標」の「ゴールド」マーク

人権 | DE & I の推進 | **人材育成** | 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

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。「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](#) >

人材育成

人材育成の取り組み

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。2025年3月期までに人的投資額2倍にすることを目標に、従業員の成長に資する教育施策への投資拡充を進めた結果、同期の実績は1.6倍となりました。なお、新中期経営計画においては、2028年3月期までに人的投資額1.5倍を実現することを目標としています。

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、計画的な人材育成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育成プログラムを実施しています。

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。

主な教育・研修制度

形態	目的・対象	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 | **人材育成** | 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。

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担当者を対象者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。

2024年3月期にヤマハ（株）において運用がスタートしたタレントマネジメントシステムについては、2025年3月期には新たにグループ会社である（株）ヤマハコーポレートサービス、ヤマハファインテック（株）、ヤマハハイテックデザイン（株）の3社でも運用が始まりました。グループ会社での運用開始に合わせて、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。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。キャリア採用枠※を活用した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。

※ 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制度

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。

高付加価値商品の生産拠点である日本国内の各工場では、競争力のある製造技術開発を支える人材育成、生産職場の中核人材育成（ヤマハ高等技能学校・ヤマハ技術研修所）、楽器製造におけるコア技能の伝承に注力しています。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。

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | **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

■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

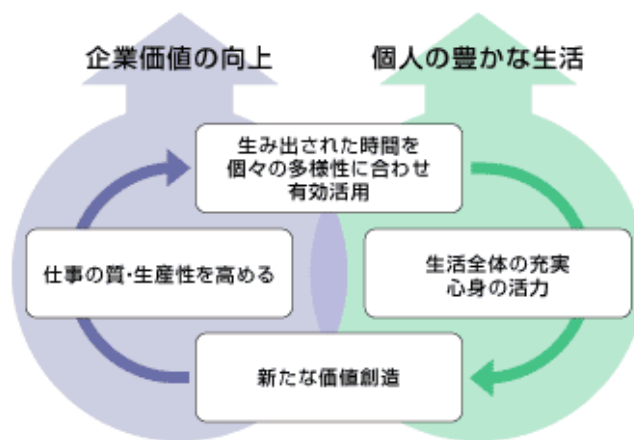
Technical Listening Training

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。

力こそが、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>](#)



2022年3月期からは60時間/月（年間上限は540時間）とした中で、ガイドライン超過者ゼロを目指しています。フレックスタイム制の定着後、労働時間をさらに削減する取り組みとしては、毎週末を18時以降の社内メール禁止ならびに所定労働時間を超えない勤務日と定めたことに続き、2024年12月からはPCログオン/オフ時刻の客観情報を可視化し活用することで、テレワーク勤務はじめ業務を効率的に行いつつ過重労働防止につなげられるようにするなど、自律的な働き方にも則した施策を新たに行っています。

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

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

| 過重労働の防止

ヤマハグループは、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段階的に引き下げを行い、

■2025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1916.7時間でした。年次有給休暇取得日数は、2025年3月期実績は、目標値である一人当たり15日を上回る16.0日となりました。

[ESGデータ>](#)

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | [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

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。

■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「プラチナくるみん^{※1}」の認定を取得しました。育児との両立支援においては、より柔軟に制度が利用できるよう、フレックス勤務可能な育児短時間勤務の整備や、法定基準以上の育児休職制度の充実など、制度を拡充しています。また、「男性育休取得率85%以上」「時間外60時間/月 540時間/年 超過者ゼロ」を数値目標として設定しました。

2022年10月の法改正により産後パパ育休（出生時育児休業）が導入されたことで育児休職などの分割取得が可能になり、従来からある出生支援休暇などと合わせることで、一層利用しやすい制度設計を目指しています。さらに出産予定日が決まったタイミングで、家族で休職の取得や休暇他の社内諸制度の利活用、パートナーとの役割分担などを話し合うことが出来るよう「育休ミーティングシート」を提供するなど、積極

的な情報提供を行っています。また、法定を上回る介護休職や介護事由が終了するまで取得可能な短日、短時間勤務など、介護との両立支援制度や治療を事由とした短日勤務、短時間勤務制度を導入するなど、制度整備と拡充を続けています。

※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

[ESGデータ>](#)

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
妊娠障害休暇	—	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月生まれは2歳到達後の4月末まで）
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

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | **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

■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・拡充しています。再雇用制度のほか、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整備しています。

海外赴任帯同者の再雇用制度

ヤマハ（株）では、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。本制度導入以降、多くの従業員がこの制度を利用し、再雇用されています。

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2017年3月期から導入しています。

副業の実施基準の明確化

ヤマハ（株）は、従業員の副業活動に対して、自社の事業領域を超えて多種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」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引き続き取り組みます。

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：トモニン^{※2}）

※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>](#)

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

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。海外グループ企業各社においても、各国の労働法制に応じて労使の対話を実施しています。

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

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

ヤマハ（株）人事部門では、国内外の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。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。

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：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（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

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。

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

労働組合の組織率^{※1、2}

ヤマハ(株)(出向者を含む) 2025年3月期	75%
国内ヤマハグループ ^{※3} 2025年3月期	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、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>](#)

「働きがいと働きやすさに関する意識調査」の実施

ヤマハグループでは、2021年3月期より従業員対象に「働きがいと働きやすさに関する意識調査」を実施しています。これは、組織・従業員の実態を把握し、課題を明らかにすることで、組織風土の活性化につなげるとともに、働きやすさと働きがいの向上により、従業員と会社双方の成長を実現することを目的に、毎年実施しているものです。2025年3月期は、国内外ヤマハグループ企業の従業員約12,000人を対象に実施しました(回答率85%)。

働きがいの観点では、従業員がヤマハで働くことの誇り、仕事を通じた成長実感など、働きやすさの観点においては、チームメンバーとの関係性や、同僚・上司の協力、組織の風通しの良さなどについての現状を調査しました。今後これらの結果を活用し、より良い会社・組織になるよう、さまざまな活動を引き続き展開していきます。

「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%

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^{※4}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。

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

■社内広報活動の推進

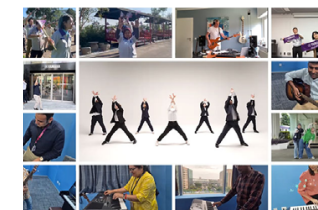
Employee Relation (社内広報活動) の一環として、社内広報誌やイントラサイトなどによる情報発信を行っています。経営や事業に関する重要な経営情報を速やかに伝達するとともに、国内外のグループ企業・部門の活動事例を紹介することで、グループ全体での情報共有やコミュニケーション促進を図っています。生産拠点を置く中国、東南アジア地域において

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。社長表彰「Yamaha Awards」表彰式をはじめ、音楽を通してつながるイベントや世界中の仲間の活動を紹介する動画配信などを通じ、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」



グローバルイベント「Yamaha Day」

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

■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。2025年3月期は職場に訪問する対面形式で26回実施し、464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1,834人が参加しています。



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各生産拠点では、従業員家族に向けた「ファミリー工場見学会」を開催しています。職場や工場見学のほか、工場で生産される製品の体験や従業員によるミニコンサートなど、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。

会社の設立記念日「Yamaha Day」には、会社と従業員の一体感醸成を目的に、従業員による「スポーツ大会」「カラオケ&パフォーマンス大会」を開催するなど、働く従業員のエンゲージメント向上にも努めています。



ファミリー工場見学会
(蘇州ヤマハ)



ファミリー工場見学会
(蕭山ヤマハ)



参加者による楽器体験



ミニチュア楽器組立ワークショップ



インドネシア拠点におけるスポーツ大会などの様子



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ヤマハグループで働く全ての人々の安全と健康を確保し、全従業員と一体となって快適な労働環境を実現する。

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

■指標と目標

前中期経営計画 (2022/4～2025/3)

テーマ	活動方針	2025年3月期の目標と実績	中計(2022/4～2025/3)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	●全災害45件以下の目標に対し74件（未達成） ●死亡および障害災害ゼロの目標に対し0件（達成）	●全災害50件以下 ●死亡および障害災害ゼロ
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	●全事故40件以下の目標に対し75件（未達成） ●業務上過失率大事故ゼロの目標に対し3件（未達成）	●全事故40件以下 ●業務上過失率大事故ゼロ
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	●定期健康診断受診率100%継続（達成） ●海外駐在者の受診率100%に対し99.4%（未達成）	●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

新中期経営計画 (2025/4～2028/3)

テーマ	活動方針	2026年3月期の目標	新中計(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	●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	●全災害54件以下（度数率1.00※1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	●全事故50件以下 ●業務上過失率大事故ゼロ	●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	●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	●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 不休災害含む

■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）代表執行役社長からの指名を受け、執行役を統括責任者として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、毎年期初に「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の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。従業員、契約社員、派遣社員、請負社員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、楽器・音響機器製品の生産拠点においてはISO 45001の

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

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は、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方にに基づき、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。

2025年3月末現在、国内外製造拠点18拠点のうち、13拠点（72.2%/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新たに導入される機械・設備や更新、改造、移設される機械・設備について、稼働前に審査委員による安全審査の実施を義務付けています。機械・設備における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・指導を定期的実施しています。2025年3月期は9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実施しています。



海外生産拠点での施設監査



海外生産拠点での避難訓練

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

■エリア安全会議

各生産拠点の安全衛生スタッフによる「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）を定期的実施しています。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、各拠点スタッフ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(左)と相互監査(右)の様子

■化学物質への対応

生産工程や修理工程などには、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、適切な保護具の支給だけでなく、正しく着用できるよう、作業従事者に対する教育や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定期的実施するなど、化学物質の自律的な管理に向けた取り組みも行っています。

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行う特殊健康診断の確実かつ効果的な実施に努めています。異動や作業内容の変更による実施漏れを防ぐために年2回の対象者確認を実施するとともに、特定化学物質健康診断においては対象物質を追加し、法定基準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おり、安全衛生管理の重要性や期待される役割について理解を深めるため、階層別^{※2}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。

※2 2025年3月期は、新入社員／キャリア入社者、新任管理職、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

安全道場

国内外のヤマハグループ各生産拠点では、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8カ所に設置しています。



各拠点に設置された安全道場

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

■ 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のグループ標準ルール（安全衛生規程類、行動基準や設備基準などの安全ガイドライン、ヤマハ安全衛生心得など）を整備するとともに、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。

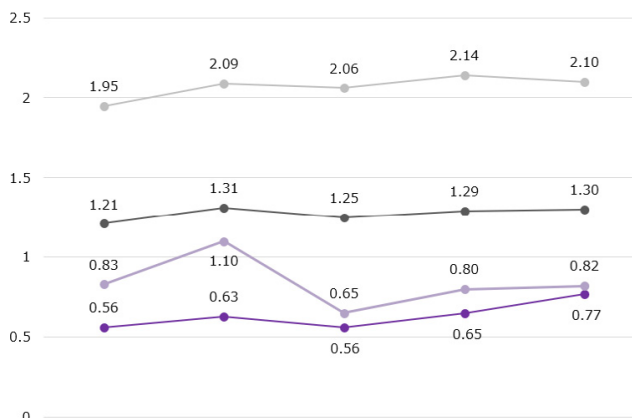
| 労働災害統計

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、2025年3月期で74件（うち休業災害件数は42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	11件	準備など段取り作業、回転物に接近する作業
人力作業	45件	運搬作業、重量物取り扱い
日常動作・その他	18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）※3、4



※ 3 度数率は1日以上の休業災害発生率

※ 4 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

| 従業員の健康保持・増進

ヤマハグループは、「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は、生産性や働きがい向上による組織の活性化をもたらすとの認識のもと、より安全で快適な職場づくりのため、労働安全衛生法をはじめとするそれぞれの法律に沿って定期健康診断や保健指導の実施、メンタルヘルスケア、喫煙対策を推進しています。また、2025年3月期には「社員の健康をつうじた日本企業の活性化と健保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®」に参画したほか、近年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

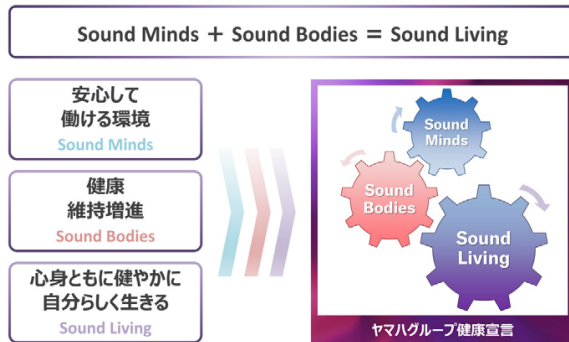
"Sound Minds + Sound Bodies = Sound Living"

- 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もち、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

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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 | 顧客満足度の向上 | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与



※ 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

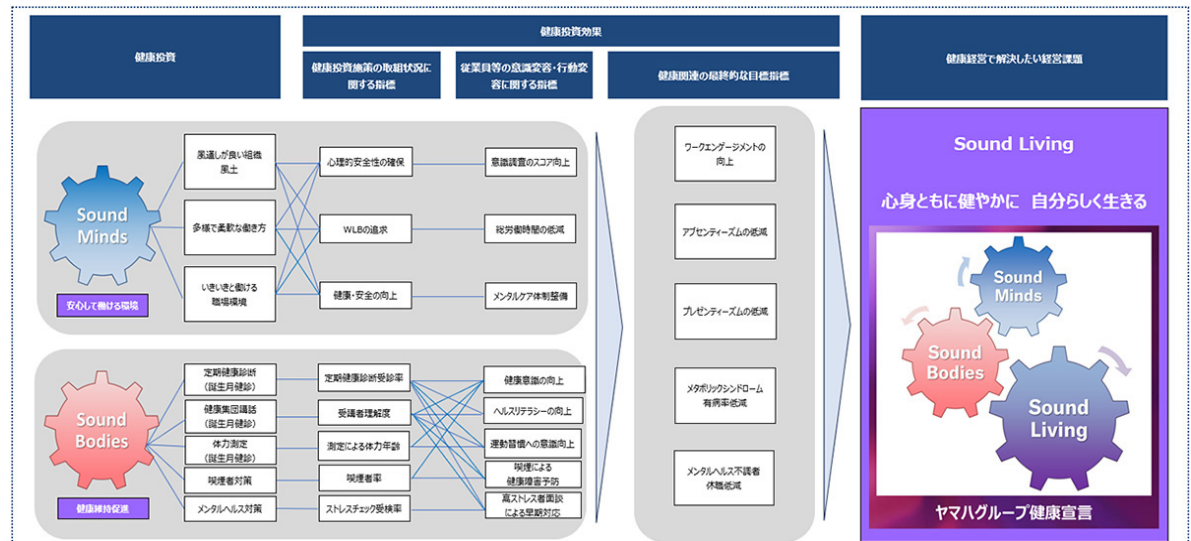
健康経営戦略マップ

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ています。このたび当社は、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」を策定しました。

当社ではこれまで「安全と健康はすべてに優先する」という基本方針のもと、安全衛生活動や健康づくり支援を進めてきました。一方で、従業員の価値創造力やワークエンゲージメントを高め、持続可能な企業成長につなげるためには、健康経営をより戦略的に捉え、投資効果を可視化・検証していく仕組みが不可欠だと考えました。そこで、経済産業省が推奨するフレームワーク

を活用し、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を構築しました。健康経営という概念が一般的になってきた2010年代後半には、2018年に「ヤマハグループ健康宣言“Sound Minds+Sound Bodies=Sound Living”」を策定。「健康・健全・安心」を意味する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)と、音に関わる会社らしく“Sound”の文字を取り入れました。また、グローバル企業として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しました。「誕生月健診」の実施などで従業員への健康に対する意識向上を図ってききましたが、さらにそれらを高めるきっかけになったと考えています。

今後は、策定した戦略マップをもとにPDCAサイクルを構築し、施策の効果検証と継続的な改善を進めていきます。また、グループ会社とも連携し、ヤマハグループ全体での健康経営の高度化と横展開を目指します。さらに、「健康経営優良法人(ホワイト500)」の継続認定を視野に入れつつ、人的資本情報の開示も強化していきます。健康経営戦略マップの作成においてもこれまで同様に「ヤマハグループ健康宣言」で示したそれぞれの要素がギアのように互いに作用し、目的とする従業員一人一人が「心身ともに健やかに自分らしく生きる」を実現できるよう健康経営を効果的に推進していきます。当社は、今後も従業員の健康と働きがいを両立させる取り組みを通じて、企業の持続的成長と社会的価値の創出を実現していきます。



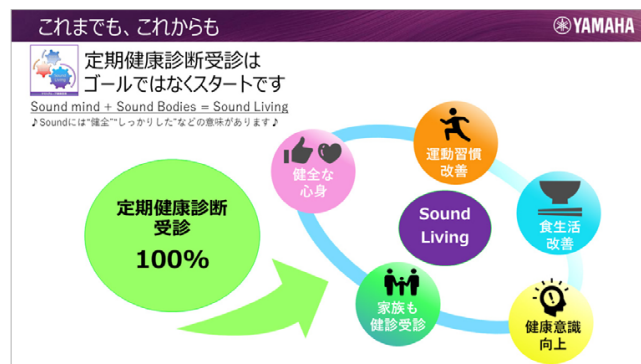
健康経営戦略マップ

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

■健康診断

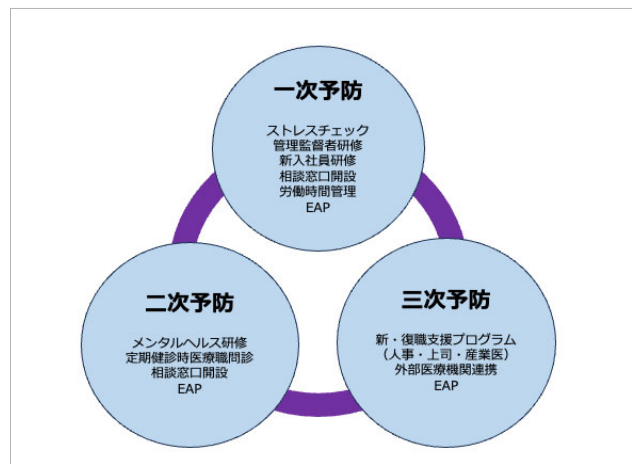
ヤマハグループは、従業員の健康維持・向上につながる定期健康診断の受診促進に取り組んでいます。日本国内では「定期健康診断はゴールではなくスタートです」のスローガンのもと、法定の健康診断を確実に実施することに加えて、健康診断を生活習慣病や作業関連疾患などの予防につなげています。2002年から社内診療所での定期健康診断を誕生月に行い（誕生月健診）、受診者全員に対し、受診日の午前中に健診結果に基づいた医師診察、保健指導、集団健康教育を実施しています。健診結果のフィードバックの速さや、毎年テーマを変えて行う集団健康教育が従業員の健康意識、知識向上に寄与しています。また、診断結果に基づく事後措置の徹底にも取り組み、2025年3月期のヤマハ（株）および国内グループ企業の定期健康診断受診率、ならびに産業医による就業区分判定※5の実施率はいずれも100%でした。

※5 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き「3つの予防」と「4つのケア」を導入し、メンタル不調の予防と休職者の適切な職場復帰に努めています。一次予防であるストレスチェックは制度の義務化初年度より実施し、2025年3月期の受検率は96.8%でした。三次予防の一つである『復職支援プログラム』は初回精神疾患欠者の復職率80%以上を維持するなど、良好な状況を維持していましたが、2025年3月期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」を導入しています。

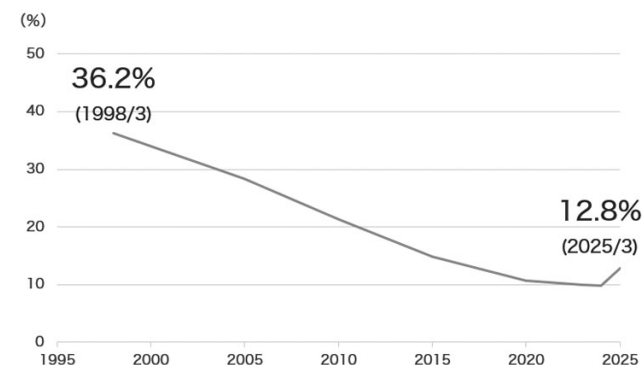


ヤマハグループメンタル対策

■喫煙対策

ヤマハ（株）では、喫煙対策を従業員の健康を守るための最優先課題と位置づけ、1998年から定期健康診断などでの禁煙指導や希望者に対する個別禁煙サポートなどの取り組みを継続しています。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するなどの結果、全従業員の喫煙率は2025年3月期には12.8%となりました。

喫煙率の推移（ヤマハ（株））



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

ESGデータ>



ヤマハグループ
喫煙対策スローガン

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

■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、渡航前の感染症予防対策として、A型肝炎、B型肝炎、破傷風、狂犬病、麻しん・風しんなどのワクチン接種を推奨しています。

[リスクマネジメント>](#)



屋外資材置き場の定期消毒



構内の水路の清掃

■海外駐在者への健康支援

ヤマハグループでは、常時200名を超える海外駐在者の健康管理も重要施策として取り組んでいます。国内同様、定期健康診断受診を重視し、2025年3月期の海外駐在者定期健康診断受診率は99.4%でした。また、人事部門担当者、現地管理者と医療スタッフによる情報交換・情報共有を定期的に行い、総合的にサポートする体制を強化しています。一時帰国時に定期健診の受診を希望する駐在者には、効率よく帰国時の定期健診を受けられるような体制の構築、サポートも行っています。帰国できない駐在者に対しては、医療スタッフによるウェブ健康相談などを実施しています。

| 海外駐在者・海外出張者の安全確保

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

外務省や民間セキュリティ会社、海外現地法人の駐在者や帰任者などから各国・地域の危険情報を収集・分析し、注意喚起や出張規制の形で社内に展開しているほか、海外赴任者に対する赴任前研修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。

2025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	12回	40人
	帯同家族	6回	25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	9回	150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2025（大規模法人：ホワイト500）^{※6}」に認定されました。今回の認定においては、社内診療所での定期健康診断（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者率の大幅低下、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。

※6「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

| 取り組みおよび推進体制

ヤマハグループは、製品・サービスの開発、原材料調達、製造、販売、リサイクルなどバリューチェーン全体でのサステナビリティ推進に取り組んでいます。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の整備、施策や目標、実行計画の策定、関連部門と連携した推進活動、モニタリングを行っています。

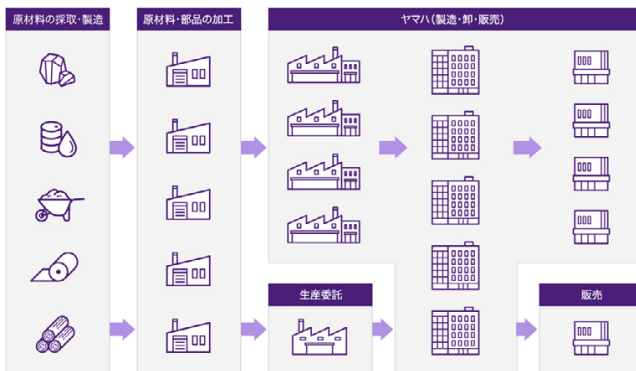
[サステナビリティマネジメント>](#)

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進

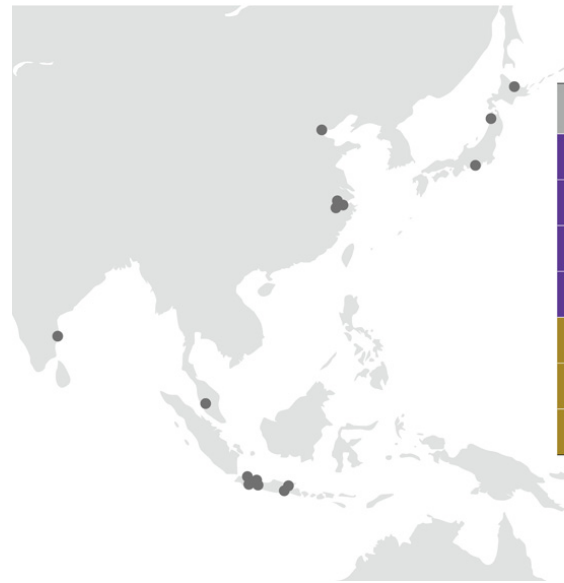
ヤマハのサプライチェーン

ヤマハは楽器や音響機器のほかさまざまな製品を製造、販売しており、これらは主に、日本、中国、インドネシア、マレーシア、インドに拠点を構えるヤマハのグループ企業で製造、組み立てられています（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>

※2025年3月末時点

	国名				
	日本	中国	インドネシア	インド	マレーシア
主な生産品目／生産子会社数	3	4	6	1	1
ピアノ	●	●	●		
電子楽器	●	●	●	●	
管弦打楽器	●	●	●		
ギター	●	●	●	●	
AV	●	●	●		●
PA	●	●	●	●	●
ICT	●	●	●		●

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、コーポレート部門の専門スタッフが、グループ規程や基準に基づいて労務、安全衛生、環境管理の状況をモニターし、仕組み構築支援や改善アドバイスをを行っています。

[従業員の人権の尊重>](#)

[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CSR委員会に参加し、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（紛争鉱物への対応含む）>](#)

[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>](#)

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

■ヤマハサプライヤーCSR行動基準への順守要請

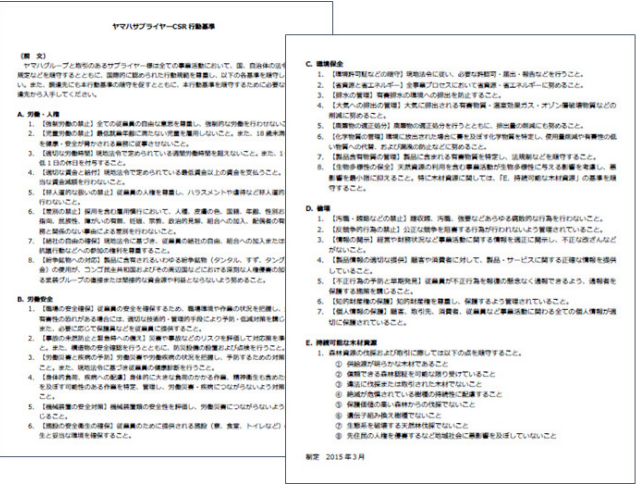
労働や人権、環境などサステナビリティについて定めた「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」への順守を、取引基本契約書や同意確認書の取り交わしにより調達先に要請しています。原材料・部品の調達先に加え、サービス・販売会社における販売用の仕入れ品や、ヤマハ自らが使用・消費する物品の調達先に

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） 紛争鉱物への対応
労働安全	職務上の安全確保 事故の未然防止と緊急時への備え 労働災害と疾病の予防 身体的負荷、疾病への配慮 機械装置の安全対策 施設の安全衛生の確保
環境保全	環境許可証などの順守 省資源と省エネルギー 排水の管理 大気への排出の管理 廃棄物の適正処分 化学物質の管理 製品含有物質の管理 生物多様性の保全
倫理	汚職・賄賂などの禁止 反競争的行為の禁止 情報の開示 製品情報の適切な提供 不正行為の予防と早期発見 知的財産権の保護 個人情報の保護

※ 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

も同基準の順守要請を進め、2025年3月末時点で1,618社から同意書を取得しました。取引基本契約書により同意済みの約2,900社と合わせて、約4,500社から順守同意を得ています。



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り開始時および定期的に実施しています。

2025年3月期は、取引開始の検討に際し73社に書類監査（SAQ）を実施しました。また、2023年3月期に既存の取引先2,312社に対する一斉SAQを実施、2024年3月末時点で2,271社から回答を得ました。SAQを実施した調達先の所在国は日本が約4割、中国が約3割、インドネシアが約1.5割です。その他にマレーシアやインド、ドイツ、アメリカなどがあります。SAQ

の約40の点検項目のうち重要度が高い19項目のいずれかが低スコアだった417社に対し是正を要請し、2025年3月末までに388社の対応状況を書面で確認しました。また、2025年3月期には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、訪問による監査を実施しています。2023年12月より日本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社の計60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（2023年3月期からの中期経営計画の目標である60社実施を達成）。

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。

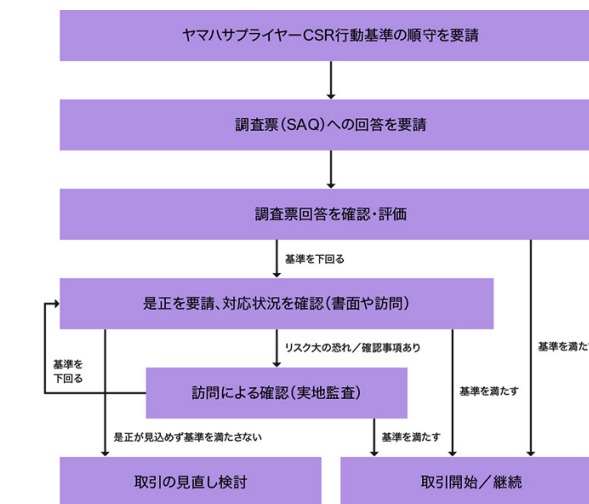
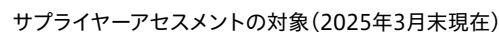
【不適合の多かった項目】

書類監査（SAQ）

避難訓練の実施不足、排水の有害性把握と管理・処理、適切な情報開示

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



サプライヤーアセスメントの進め方

第 1 期		第 2 期		第 3 期		第 4 期		第 5 期		第 6 期		第 7 期		第 8 期		第 9 期		第 10 期		第 11 期		第 12 期		第 13 期		第 14 期		第 15 期		第 16 期		第 17 期		第 18 期		第 19 期		第 20 期		第 21 期		第 22 期		第 23 期		第 24 期		第 25 期		第 26 期		第 27 期		第 28 期		第 29 期		第 30 期		第 31 期		第 32 期		第 33 期		第 34 期		第 35 期		第 36 期		第 37 期		第 38 期		第 39 期		第 40 期		第 41 期		第 42 期		第 43 期		第 44 期		第 45 期		第 46 期		第 47 期		第 48 期		第 49 期		第 50 期		第 51 期		第 52 期		第 53 期		第 54 期		第 55 期		第 56 期		第 57 期		第 58 期		第 59 期		第 60 期		第 61 期		第 62 期		第 63 期		第 64 期		第 65 期		第 66 期		第 67 期		第 68 期		第 69 期		第 70 期		第 71 期		第 72 期		第 73 期		第 74 期		第 75 期		第 76 期		第 77 期		第 78 期		第 79 期		第 80 期		第 81 期		第 82 期		第 83 期		第 84 期		第 85 期		第 86 期		第 87 期		第 88 期		第 89 期		第 90 期		第 91 期		第 92 期		第 93 期		第 94 期		第 95 期		第 96 期		第 97 期		第 98 期		第 99 期		第 100 期	
第 1 期		第 2 期		第 3 期		第 4 期		第 5 期		第 6 期		第 7 期		第 8 期		第 9 期		第 10 期		第 11 期		第 12 期		第 13 期		第 14 期		第 15 期		第 16 期		第 17 期		第 18 期		第 19 期		第 20 期		第 21 期		第 22 期		第 23 期		第 24 期		第 25 期		第 26 期		第 27 期		第 28 期		第 29 期		第 30 期		第 31 期		第 32 期		第 33 期		第 34 期		第 35 期		第 36 期		第 37 期		第 38 期		第 39 期		第 40 期		第 41 期		第 42 期		第 43 期		第 44 期		第 45 期		第 46 期		第 47 期		第 48 期		第 49 期		第 50 期		第 51 期		第 52 期		第 53 期		第 54 期		第 55 期		第 56 期		第 57 期		第 58 期		第 59 期		第 60 期		第 61 期		第 62 期		第 63 期		第 64 期		第 65 期		第 66 期		第 67 期		第 68 期		第 69 期		第 70 期		第 71 期		第 72 期		第 73 期		第 74 期		第 75 期		第 76 期		第 77 期		第 78 期		第 79 期		第 80 期		第 81 期		第 82 期		第 83 期		第 84 期		第 85 期		第 86 期		第 87 期		第 88 期		第 89 期		第 90 期		第 91 期		第 92 期		第 93 期		第 94 期		第 95 期		第 96 期		第 97 期		第 98 期		第 99 期		第 100 期	

調査表(ヤマハサプライヤーCSR自己点検表)

■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。2025年3月末時点で3件（うちJaCER経由2件）の通報が寄せられ、対応を進めています。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 | 人材育成 | 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

通報事案リスト

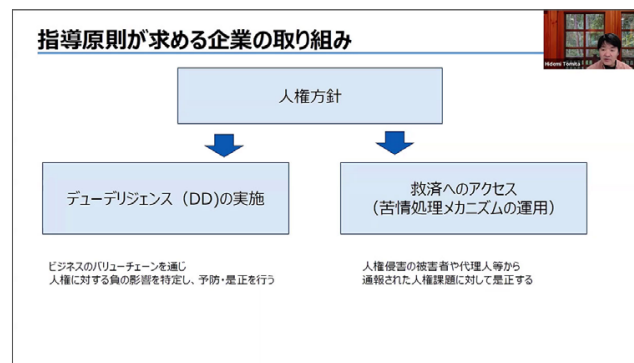
通報時期	通報者	受付窓口	国・地域	通報内容	対応
2024年4月	ライツホルダーの代理人	JaCER	マレーシア	サプライヤーにおいて、移民労働者の強制労働に該当する人権侵害（労働者自身による手数料負担、寮環境の不備ほか）が発生している	事実確認された事項の是正と被害者救済を要請し、労働者への手数料返金や寮環境の改善などが実施された
2024年8月	ライツホルダーの代理人	JaCER	マレーシア	サプライヤーにおいて、移民労働者の強制労働に該当する人権侵害（労働者自身による手数料負担、パスポート預かりほか）が発生している	事実確認された事項の是正と被害者救済を要請し、手数料返金プロセスなどが進行中。パスポート返却は完了
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	事実確認中

[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

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

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、同基準の趣旨を説明しています。また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。



2025年3月「ビジネスと人権への対応」オンラインセミナー
講師：(一社)サステナビリティ経営研究所代表 富田秀実氏
視聴者数：33社51名

| 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。

2023年3月期には、サプライヤーへの一斉点検によりスズ、タンタル、タングステン、金の取り扱い状況を確認し、取り扱いの可能性がある481社に、Responsible Minerals Initiative (RMI) の紛争鉱物回答テンプレート (CMRT) による原産国および製錬所の調査を要請し、333件の回答が寄せられました。未回答のサプライヤーに対し引き続き回答提出を求めるとともに、今後の対応を検討していくために寄せられたCMRT回答結果の集計・分析を行っています。

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

| 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。取引先と連携したサステナビリティ推進に向けて、国内の調達取引先の研修会にてSDGsテーマの講話を行い、SDGsの概要や人権への取り組みを含む当社グループの活動について紹介しています。また、日本国内生産拠点の廃棄物処理委託先について、法令順守やCSR面での確認や訪問による現地確認を行っています。なお、国内生産拠点を置く静岡県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てコミュニケーションを図っています。

コミュニケーションの実施状況

年次総会：調達・物流・設備の各部門における協力会 各1回計3回

生産・販売動向報告会：調達部門の協力会 年1回

安全衛生点検パトロール：2025年3月期は1事業所の構内工事現場にて実施

廃棄物処理委託先への現地確認：2025年3月期は33か所（既存25、新規8）への訪問、現地確認を実施



廃棄物処理委託先への現地確認の様子

■ パートナリシップ構築宣言

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」を提出しました。

[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「グループ品質管理規程」に基づく品質マネジメントシステムを運用し、PDCAサイクルによる製品・サービスの品質向上に努めています。

ヤマハ（株）は、取締役会の監督に基づき、代表執行役社長の諮問機関として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管理規程に規定し、グループ全体における品質管理のガバナンス強化も図っています。

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

や部品の試作品評価などを実施しています。また、同じく規制強化が図られている化学物質について、製品に含まれる化学物質の管理システムを構築・運用するとともに、「製品に関わる化学物質の含有基準」を定めています。製品の設計・開発にあたっては、この基準に沿って含有化学物質をサプライチェーン全体で管理し、順法性の確保と環境負荷の低減に役立っています。



電磁波測定に使用する電波暗室

■製品事故時の速やかな対応

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が、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。各事業が重要な案件と判断した際には、経営トップにも報告するほか、ヤマハ（株）品質保証部長は全社関係部門を招集し、対応を協議します。

■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。

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

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。

2025年1月、二十数年前、学校施設に設置された音場パネルが落下し、生徒様が軽傷を負われる製品事故が発生しました。類似事故の発生を未然に防止するため、同年3月に当社ウェブサイト上に無償点検についての情報を掲載し、対応を進めています。

[ヤマハ音場パネルを設置されたお客様へ「無償点検のご案内」>](#)

[製品を安全に正しく使用していただくために>](#)

[学校用教育楽器・機器を安心して楽しむために>](#)

[「学校用楽器・機器カタログ」>楽器を安全にお使いいただくために>](#)

■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・安全性を向上するとともに、関連する法令や社会要請に対応していくための教育・研修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、階層別教育および担当者向け専門教育を整備し、従業員の品質や安全への意識向上と品質管理のスキル向上を図っています。また、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」への掲載および開発部門のフロアへの物理的な展示を行うことで、それらを通じた従業員の気付きから品質への感度を高め、意識向上を図る取り組みも行っています。

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。2024年は昨年に続き、未然防止手法の一つとして生かし品質向上へつなげるための失敗学導入活動として、国内ヤマハグループ全従業員を対象に「論理的伝達力マスター」オンラインセミナーを開催しました。失敗学の習得のために必要となる論理的な思考能力・論理的な伝達力を養成することをテーマとし、600名を超える聴講者がありました。

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

【2025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	論理的伝達力
品質工学コース	1回／年	開発、生産技術、品質保証担当者・専門教育	ロバスト設計
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
信頼性工学（寿命予測技術編）	1回／年	開発、生産技術、品質保証担当者・専門教育	製品および部品の寿命予測、加速試験
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）

製品・サービスに関する違反などの状況

■安全性に関わる違反などの状況

2025年3月期において、製品の安全面に関わる、罰則を伴う法令違反はありませんでした。

■重要品質問題の状況

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。

2025年3月期において、重要品質問題は5件、そのうち製品

回収を伴う新規案件は1件でした。

[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

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

ヤマハグループで働く全ての従業員が、日々の業務が「顧客体験」の実現に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合せ情報を収集し、各商品の企画や開発などに携わる部門に定期的にフィードバックしています。

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。ヤマハグループでは、2022年から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しています。NPS[®]は、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です。2024年は国内外から約27,000件の回答を取得、3回連続で総じて高評価を得られた一方、改善すべき顧客体験も計測しました。また、「ヤマハの推奨度の理由」「ヤマハへの要望」についての自由記入欄には、合わせて約28,000件のコメントが寄せられました。調査結果は国内外の販売会社、楽器・音響機器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

人権 | DE & Iの推進 | 人材育成 | 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



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

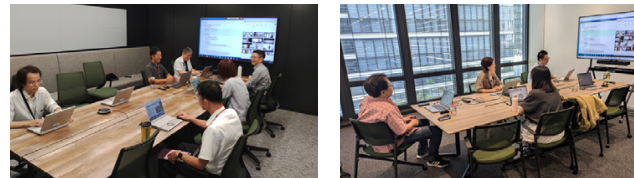
■お客さまへの意識をさらに高めるためのマインドづくり

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名の従業員に向けて行っています。具体的には、実際のお問合せ音声をもとに、お客さまがどのような方で、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。

この他にも中国やASEAN地域の生産職場向けに、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ます。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

中国国内生産職場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

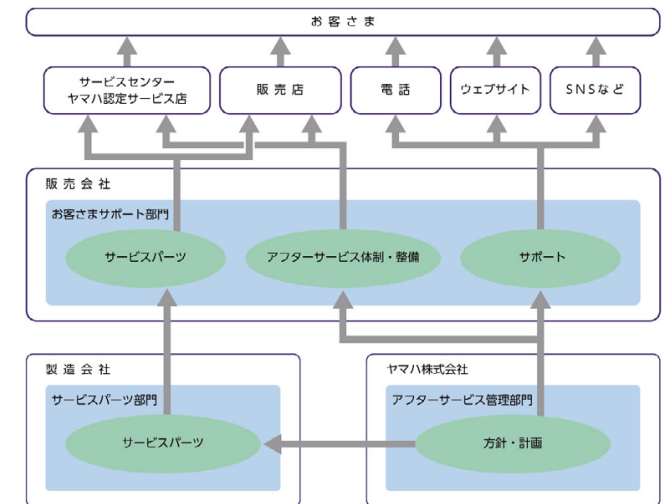
■お客さま対応・サポート体制

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るなど体制を整備し、アフターサービスを提供しています。同部門では、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構築し、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合せ等への対応>



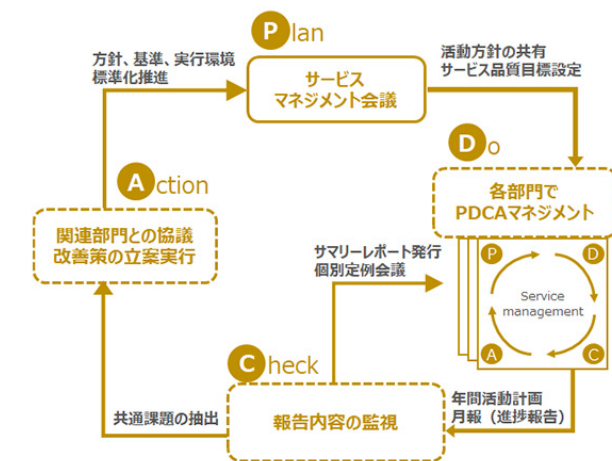
お客さまサポート(アフターサービス)体制

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

■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、全世界のお客さまへ高品質で均質なアフターサービスを提供するために「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。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、ヤマハ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。

2025年3月期は感染症収束により5年ぶりに対面での開催が実現。「国際サービスマネジメント会議」には、販売会社15社と生産子会社5社から34名が参加し、ヤマハのカスタマーサービス&サポート業務の重要課題として、ロイヤルカスタマー（愛着や信頼を持つ顧客）の獲得、中長期的修理体制の維持、部品供給の品質向上などをテーマに議論を深めるとともに、課題解決へのアプローチ方法や成功事例を共有し合い、共通ビジョンに基づく活動方針案を設定しました。



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

| 製品・サービスの充実

■音楽教育事業

より多くの人が音楽を楽しみ、音楽の歓びを広くわちあう—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、その音楽の歓びを広くわちあう」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 | 人材育成 | 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

音楽教室の実施国（2025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（2025年3月現在）もの会員企業・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、聴覚に不安のある方や外国人が安心して暮らせるよう音のユニバーサルデザイン化をサポートするサービスで、アナウンスやインターホン、音声ガイドは、駅や空港、商業施設、観光施設、

スタジアムなどさまざまな対応施設で使用できます。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、総務省「情報アクセシビリティ好事例2023」などこれまで数多くの賞を受賞しています。

また、2025年4月からは、11月に開催予定の「東京2025デフリンピック」に向けて、東京メトロ全駅の構内アナウンスに多言語で文字表示できる「みえるアナウンス」を導入しました。

[『SoundUD』公式サイト>](#)

[「おもてなしガイド」公式サイト>](#)



「みえるアナウンス」の利用イメージ

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、だれでも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。

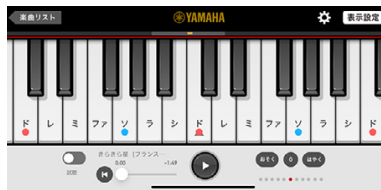
人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | ワークライフバランスの推進 | 労務コミュニケーション | 従業員の安全と健康 | バリューチェーンにおける社会的責任の推進 | 製品・サービスの安全と品質保証 | [顧客満足の向上](#) | 知的財産 | 地域コミュニティ発展への寄与

2025年3月には、「だれでもピアノ」の機能の一部を体験できるアプリ(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」の機能を楽しめるようになります。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」



「だれでもピアノ」アプリβ版

[「だれでもピアノ」アプリβ版 公式サイト>](#)

■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

世界中のすべての方が生涯を通じて音楽に触れることができる環境を守ることが、音・音楽に携わる企業の社会的使命と考え、「良い音を楽しむ」とこと「健康への配慮」が両立する新しい価値の創造を目指し、事業活動や製品開発を進めています。

ヤマハでは、耳への負担を軽減する独自技術「リスニングケア」※3を搭載したヘッドホンの発売や、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。

当社では、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「リスニングケア」を搭載しています。

※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、時代の変化とともに技術開発を進め、伝統的なアコースティック楽器はもとより、常に最新の電子技術を用いた楽器や技術開発に取り組んでいます。“音を出す”製品づくりを通じて良い音を追求する一方、音空間の研究やその制御システムの開発など、“音を聴く”ための良い環境づくりにも努めています。また、製品開発の中で培ったセンサー技術などを生かしたソリューションの提案や、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。

[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。



「SYNCROOM」

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

2020年6月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6月には、韓国でのサービスも開始しました。全国各地の多くのユーザーが「SYNCRROOM」を通じて、離れていても繋がれる新しい音楽体験を楽しんでいます。

[「SYNCRROOM」公式サイト>](#)

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）を調え、音響障害のないクリアで心地よい音響空間を実現する	 調音パネルを導入した会議室
防音室「アピテックス」	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 | 人材育成 | 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

■20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2024年6月に発表した「国内ネットワーク機器市場シェア（2023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、20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、企業向けルーターを中心に、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、製品の設定や運用方法を解説する「ヤマハネットワークウェビナー」を開催するなど、積極的に技術情報を発信しています。さらに、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）」の運営や「ヤマハネットワーク技術者認定試験（YCNE）」など、お客さまのスキルアップにつながる取り組みも行っています。

■「日経コンピュータ パートナー満足度調査2025 ネットワーク機器部門」で3年連続1位を獲得

ヤマハ（株）は、株式会社 日経BPによる「日経コンピュータ 2025年3月6日号 パートナー満足度調査 2025ネットワーク機器部門」において3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

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

フトウエアベンダーに対する満足度を、9分野の製品・サービスごとに調べたもの。当社は、今回の獲得に至る評価において、すべての項目で高い評価を得ており、「製品」「価格競争力」「技術支援／情報提供」では特に高い評価をいただきました。

■「日経コンピュータ 顧客満足度調査2024-2025ネットワーク機器部門」で1位を獲得

ヤマハ（株）は、株式会社 日経BPによる「日経コンピュータ 2024年9月5日号 顧客満足度調査 2024-2025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。今回の評価では、「コスト」などの項目で高い評価をいただきました。

知的財産

知的財産の保護への取り組み

ヤマハグループは、自社・他者すべての知的財産が正当に保護・利用されることにより、技術革新や文化芸術の創造が促され、健全な社会の発展につながると考えます。この考えのもと、知的財産権を積極的に取得・活用することで自社の事業を保護すると同時に、他者の知的財産権を尊重する風土・体制づくりに努めています。

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積極的に権利を取得し、保護および活用を図るため、知的財産権管理の基本方針を「グループ知的財産規程」として定め運用しています。他者の知的財産権については、尊重することを基本とし、「コンプライアンス行動規準」にも知的財産権の保護を定め、順守しています。知的財産権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。

また、職務上発生した創作に関する権利（特許や意匠など）についての取扱規定および報奨制度などを整備するほか、自社および他者の保有する知的財産を適正に利用するための従業員教育も行っています。入社時の教育に加え、開発部門やマーケティング部門に向け、それぞれの業務に深く関わる知財戦略や特許・著作権などの関連テーマに関する研修を実施するなど、知的財産のリテラシー向上を図っています。

6-3 知的財産権の尊重>

■特許

特許情報などの分析結果に基づいて中長期の事業を見据えた特許戦略を策定し、新しい価値の創造を支援するとともに、それらの価値を保護するための強い特許網構築を目指しています。各部門の事業戦略と連携し、事業成長に寄与する適切な知的財産の獲得に加え、知財情報を駆使した新たな価値創造を支援しています。

AIツールの導入により調査精度の向上と知財リテラシーの向上を図り、新製品開発などにおける知財リスク管理を強化しています。さらに、国内外の保有権利全件について、現在の活用状況や将来の事業活動に適した活用可能性など、投資対効果を高める新たな評価基準を構築し、ヤマハならではの製品の開発や競争優位性に資する知的財産保護の適正化を合理的に判断しています。

こうした保有権利の件数や内容の適正化を進めることで、知的財産の価値向上を図っています。2025年3月末におけるヤマハグループの特許および実用新案の合計保有件数は、国内で2,012件、海外では、米国、欧州、中国を中心に2,635件の合計4,647件です。

■意匠

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

2025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592件、海外で1,047件の合計1,639件です。

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

■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、音楽関係の著作権などは重要な知的財産権であり、法的措置の実施を含めて適正な管理・活用に努めています。加えて、適法な著作物利用を図るため、著作物取扱ガイドラインの策定や社内教育など、グループ企業の知財リテラシー向上にも取り組んでいます。

■商標 (ブランド)

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

2025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2,397件、海外で8,382件の合計10,779件です。

■模倣対策

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

■従業員教育

ヤマハグループは、知的財産の適切な利用、管理の促進を目的とした従業員教育に取り組んでいます。毎年、グループ企業の知的財産担当者を対象とした著作権セミナーを開催するほか、部門・グループ企業向けにそれぞれ特化した勉強会も定期的実施しています。

2025年3月期は、開発部門向けと企画・マーケティング部門向けに「知財戦略」の研修を開催しました。それぞれ全6回の研修に累計290名の従業員が受講し、知財を投資と捉え費用対効果を向上させる取り組みや「サービス (コト)」の知財強化の重要性について学びました。

この研修をきっかけに新たな発明が創出されるなど、知財戦略への理解が一段と高まりました。ヤマハグループ従業員が、それぞれの業務に必要な知財知識を持つために、著作権や特許、商標などの基本的知識に関する教育コンテンツを提供するなど、知的財産のリテラシー向上を図っています。

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、地域共生活動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に

よる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保っています。

■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

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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](#)

■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、体感していただくことができます。また、ヤマハピアノの国内製造拠点である掛川工場では、グランドピアノの製造工程を一般公開し、現代のテクノロジーと100年以上続く伝統技能による製造工程を見学いただけます。

これらの施設には、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>](#)

■「ヤマハレディースオープン葛城」開催を通じた地域貢献

ヤマハ（株）とヤマハ発動機（株）は、毎年、葛城ゴルフ倶楽部（静岡県袋井市）にて、女子プロゴルフトーナメント「ヤマハレディースオープン葛城」を共同で開催しています。この大会は、ボランティアスタッフ（2025年実績：延べ1,330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、2025年大会では、後援いただいている静岡県および5市



優勝した穴井詩選手とボランティアスタッフの皆さん

町に対し、地域防災支援の一環として発電機を寄贈しました。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。

[ヤマハレディースオープン葛城>](#)

| 音楽を通じた地域貢献

■地域に根差した音楽普及活動

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>](#)



32回目を迎えた「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

■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“おとまち”」プロジェクトを展開しています。おとまちは、音楽が持つ「人と人をつなげる力」を使って、地域の活性化や企業と社会の共有価値の創造をお手伝いする事業です。自治体や企業、地域コミュニティなどが抱えている課題を解決し、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>](#)



ラグーナペイコート倶楽部の様子（愛知県蒲郡市）



福井県内での音楽普及への取り組み

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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](#)

| 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おいて、高い芸術性を追求する人々を楽器のサポートのみならず運営面などさまざまな側面から支援し、音楽文化の普及と発展に貢献しています。

若手音楽家や音楽家を志し学ぶ方々に対しては、国内外の各地域で奨学金制度を設けているほか、音楽教育機関と連携し、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。

■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域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

| 学校音楽教育への支援

ヤマハグループでは国内外の各地域で、学校や楽器店店頭における音楽教育の支援活動を行っています。

吹奏楽部、軽音楽部などの部活動での楽器やメンテナンスサポートのほか、演奏指導や音楽教師への指導方法の講習、音楽に関する情報提供などを通じて、学校での演奏環境づくりや授業内容の充実に貢献しています。

[K-ONB 高校軽音楽部応援サイト](#)>



楽器メンテナンスセミナー（韓国）



「日本吹奏楽指導者クリニック2024」(日本)



高校軽音楽部向け楽器の選び方講座（日本）



吹奏楽指導者講習会（中国）



学校音楽教育支援サイト「Music pal」>

■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上げることを目標とし、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・425万人に広がっています。

2025年3月期には、コロンビア、フィリピン、メキシコの公立初等学校でそれぞれリコーダーを使った音楽のパイロット授業を開始しました。また、2025年3月末時点ではインドでの活

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

動と、導入段階にあるケニアでの取り組みが文部科学省による「令和6年度第2回日本型教育の海外展開 (EDU-Portニッポン) 応援プロジェクト^{※2}」に採択されています。

※2「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



メキシコでの授業



We support the Sustainable Development Goals

■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

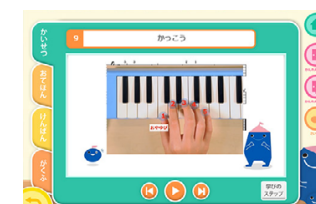


■ICTを用いた音楽教育ソリューションヤマハデジタル音楽教材「Smart Education System (SES)」

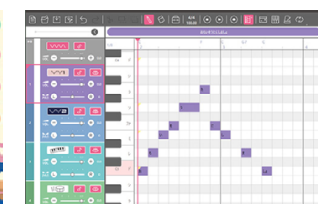
学校の教育現場にICTを活用した音楽教育ソリューションを提案するデジタル音楽教材「Smart Education System (SES)」は、ヤマハが長年培ってきた音楽に関する技術や音楽教育に関するノウハウを生かし、全国の小中学校の協力のもとに実証授業を重ねて開発したデジタル音楽教材です。

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」



ボーカロイド教育版II

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

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。



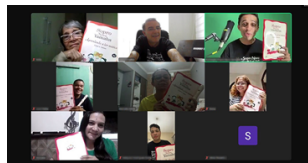
青少年育成オーケストラ・バンド団体(メキシコ)



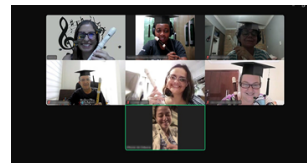
技術者セミナー

■「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64万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



■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170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。

[Global LovePiano >](#)



JR 札幌駅(北海道札幌市) 提供: サカエチカ(愛知県名古屋市) 毎日新聞社

■中高年趣味層を対象とした管弦打楽器バンド形成を支援

ヤマハ楽器音響(中国) は、各地ディーラーを通じ管弦打楽器バンドの活動を活性化することで、中高年層の心の豊かさ創出に貢献しています。

政府系基金と連携して広報活動を行ったり、アンサンブル楽譜を提供することで、バンド結成をサポート。共に音・音楽を楽しむ場を提供することで、バンドというコミュニティで人々の交流が進んでいます。

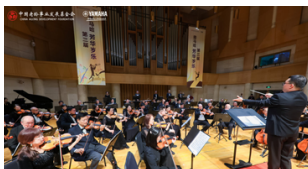
演奏を発表する場も提供し続けています。2024年11月には

人権 | DE & I の推進 | 人材育成 | 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

中国全土から11のバンドを招聘し、演奏会を実施しました。来場者は約1,200名、オンライン視聴者約4,500人と大きな盛り上がりを見せました。こうした演奏の場を提供することで、楽器演奏を通して、バンド参加者の音楽体験はさらに充実したものとなっています。



盛り上がりを見せた中高年を対象とした管弦打楽器演奏



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。各種制度の整備とともに、イントラサイトなどを通じて活動機会の情報を提供するほか、活動事例についての情報を発信しています。

2024年3月期からヤマハグループの従業員が社会と直接関わり、当社ならではの個性や経験・ノウハウを発揮する機会となるボランティア活動を紹介する取り組みを本格的に開始。2023年12月には、イントラサイト内に「ボランティア情報サイト」をオープンし、当社で企画したボランティアのほか、日本国内で開催されるものや在宅でも参加できるものを紹介することで、従業員のボランティア活動を後押ししています。



HJWのイベント運営を支えた従業員ボランティアメンバー

2024年10月に開催した第32回ハママツ・ジャズ・ウィーク(HJW)では、期間中ヤマハグループの従業員延べ14名がボランティアとして参加し、会場設営のほか、出演団体・お客さまの受け入れや案内などを行い、イベント運営をサポートしました。

■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用備蓄食料の協力

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用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さまに対して、被災した当社製品に対する特別対応を実施するなど、被災地の復興を支援しています。

G：ガバナンス

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

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本方針

ヤマハグループ（以下、当社グループという）は、世界中の全ての人々が心豊かに暮らす社会を目指します。その実現のために、企業理念である「ヤマハフィロソフィー」及び、全ての関係者に対する「ステークホルダーへの約束」を掲げ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組むとともに、以下に掲げる「コーポレートガバナンス基本方針」及び第一章以降の各方針のもと、経営上の機関設計、組織体制や仕組みを整備し、諸施策を実施するとともに適切な開示をとおして、透明で質の高い経営を実現します。

■コーポレートガバナンス基本方針

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

コーポレートガバナンス体制

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

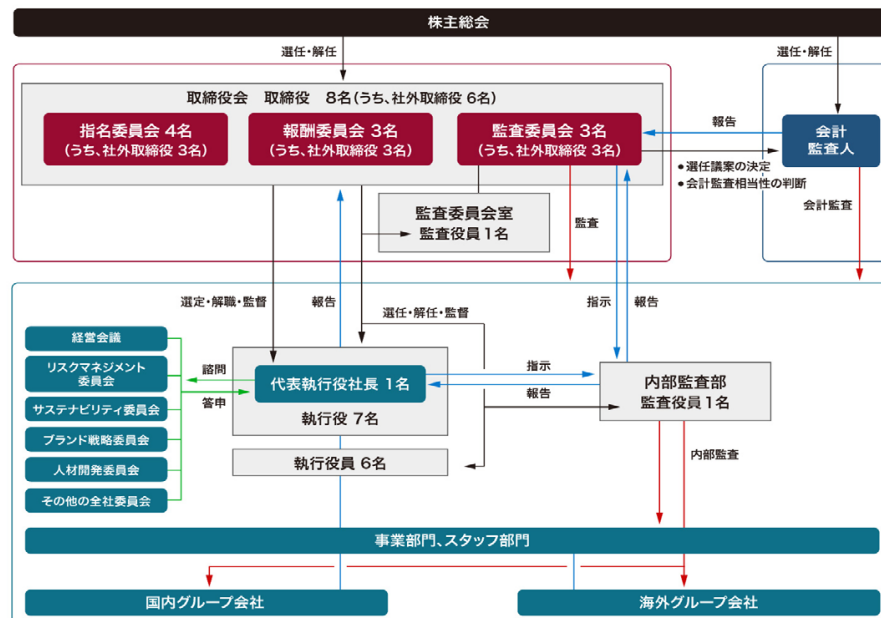
取締役会の構成において、他業界の経営者など、さまざまな経歴や専門性を持つ独立社外取締役を4分の3とするとともに、独立社外取締役が過半数を占める法定の指名委員会、監査委員会及び報酬委員会を設けることにより、透明性・客観性のより高い監督機能を発揮します。なお、監査委員会では、内部監査部

門との連携を図りながら、適法性監査に加え、妥当性監査を実施することにより、監査を通じた監督機能を強化します。

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

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

コーポレートガバナンス体制（2025年6月20日時点）



ガバナンス組織の人員構成(2025年6月20日時点)

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

ガバナンス組織の国籍別人員構成(2025年6月20日時点)

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

役員一覧>

取締役・取締役会

当社の取締役は、2025年6月20日時点で8名（うち、社外取締役6名）であります。取締役会は、原則として毎月1回開催されております。取締役会は、受託者責任を踏まえ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促しております。執行役及び取締役の職務執行を監督するとともに経営の基本方針等、法令・定款及び取締役会規則で定められた重要事項の決定を行っております。また最高経営責任者等の後継者計画の監督、指名・監査・報酬の各委員会の委員及び委員長の選定、執行役・執行役員・監査役員の選任、関連当事者間取引の承認、内部統制システムの構築と運用状況の監督等を通じて、経営全般に対する監督機能を発揮しております。

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

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

2024年度（2024年4月1日から2025年3月31日まで、以下同じ）は、取締役会を計13回開催いたしました。

指名委員会

指名委員会は、2025年6月20日時点で4名（うち、社外取締役3名）であります。指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選解任に関する議案の内容、及び取締役会に提出する執行役、執行役員、監査役員の選解任に関する議案の内容等を決定します。また、取締役、執行役、執行役員、監査役員等の人材開発を通じて最高経営責任者等の後継者計画を実行します。

2024年度は、指名委員会を計4回開催いたしました。

監査委員会

監査委員会は、2025年6月20日時点で3名（社外取締役3名）であります。監査委員会は、当社及びグループ企業における内部統制システムの構築及び運用の状況等について、内部監査部門との連携を通じて又は直接に監査を行い、その結果を踏まえ、執行役及び取締役の職務の執行について適法性及び妥当性の監査を実施しております。

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

2024年度は、監査委員会を計17回開催いたしました。

報酬委員会

報酬委員会は、2025年6月20日時点で3名（うち、社外取締役3名）であります。報酬委員会は、取締役、執行役、執行役員及び監査役員の報酬の決定に関する方針を制定し、当該方針に基づき個人別の報酬を決定します。

2024年度は、報酬委員会を計5回開催いたしました。

■執行役

当社の執行役は、2025年6月20日時点で7名（うち、代表執行役社長1名、常務執行役2名）であります。執行役は、業務執行を担う機関として、全社的な視点を持ち、取締役会から委任を受けた業務執行に関わる重要な決定を行うとともに取締役会の監督の下、業務を執行します。

■執行役員

当社の執行役員は、2025年6月20日時点で6名であります。執行役員は、取締役会または執行役が行った業務執行に関わる重要な決定に基づき、執行役の監督の下、全社的な視点をもちつつ、担当業務を執行します。

■監査役員

当社の監査役員は、2024年11月5日現在で2名であります。監査役員は、執行役員と同格の経営陣メンバーとしてヤマハグループの監査を担います。

■役員等を選出するプロセス・基準

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

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

指名委員会は、執行役に求められる役割に応じ定義した基本的資質、コンピテンシー、経験・実績などの人材要件に基づき候補

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

材要件に基づき候補者を選任し、取締役会に提出する選任議案の内容を決定します。

取締役の選任理由

役職	氏名	選任理由
取締役	中田 卓也	これまでPA・DMI事業部長、ヤマハコーポレーションオブアメリカ取締役社長を歴任する等、事業における豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2013年6月から代表取締役社長、指名委員会等設置会社移行後の2017年6月からは取締役代表執行役社長として当社グループを牽引してきました。また、指名委員会等設置会社への移行等コーポレートガバナンス改革を主導し、取締役会の監督機能の強化に努めてきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	山浦 敦	これまで新規事業の開発経験、電子楽器事業部長、楽器事業本部長、ヤマハ楽器音響(中国)投資有限公司総経理等、事業における豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2024年4月からは代表執行役社長、同年6月からは取締役代表執行役社長として当社グループを牽引しています。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	ポール・キャンドランド	グローバルエンターテインメント企業のアジア地区及び日本法人の責任者として経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識とともに、ブランド、マーケティングに関する幅広い知見を有しています。2019年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	篠原 弘道	日本を代表するグローバル通信・ICT企業において代表取締役として経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識とともに、通信システム、エレクトロニクス等に関する幅広く深い知見を有しています。2021年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	吉澤 尚子	日本を代表するグローバルエレクトロニクス・ICT企業において執行役員や海外グループ企業のCEOとして経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識とともにデジタル、AI技術等に関する高い専門性を有しています。2021年6月の当社社外取締役就任後は、経営者としての豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	江幡 奈歩	弁護士として国内及び海外の企業法務や企業統治、また知的財産分野に精通する等、高い専門性や豊富な経験と実績並びに幅広い見識を有しています。2023年6月の当社社外取締役就任後は、高い専門性と豊富な実績・見識等に基づき、実効性の高い監督とともに経営の大きな方向性の決定や執行の迅速果断な意思決定の後押しを行ってきました。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	伊藤 秀二	日本を代表する菓子・食品メーカーにおいて代表取締役社長・CEOとして経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識とともに、マーケティングに関する深い知見を有しています。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。
取締役	野上 宰門	日本を代表するグローバル産業機械メーカーにおいて代表執行役として経営に携わる等、経営者としての豊富な経験と実績並びに幅広い見識とともに、経営企画、財務に関する深い知見を有しています。これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化を期待できることから選任しています。

※ 当社は、ポール・キャンドランド、篠原弘道、吉澤尚子、江幡奈歩、伊藤秀二、野上宰門 の6人を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出をしています。（2025年6月20日時点）

取締役が有している専門性

取締役		企業経営	法務・リスク マネジメント	財務・会計	IT・デジタル	製造・技術 研究開発	マーケティング・営業	グローバル
中田 卓也	-	●			●	●	●	●
山浦 敦	-	●			●	●		●
ポール・キャンドランド	社外	●			●		●	●
篠原 弘道	社外	●			●	●		●
吉澤 尚子	社外	●			●	●		●
江幡 奈歩	社外		●					●
伊藤 秀二	社外	●				●	●	●
野上 宰門	社外	●	●	●				●

社外取締役の主な活動状況(2024年度)

		取締役会	指名委員会	監査委員会	報酬委員会
総開催回数		13回	4回	17回	5回
社外取締役 日高 祥博	出席回数	5回	1回	-	2回
	出席率※	83%	50%	-	100%
社外取締役 藤塚 主夫	出席回数	13回	-	17回	-
	出席率※	100%	-	100%	-
社外取締役 ポール・キャンドランド	出席回数	13回	4回	-	5回
	出席率※	100%	100%	-	100%
社外取締役 篠原 弘道	出席回数	13回	4回	-	5回
	出席率※	100%	100%	-	100%
社外取締役 吉澤 尚子	出席回数	13回	-	17回	-
	出席率※	100%	-	100%	-
社外取締役 江幡 奈歩	出席回数	13回	-	17回	-
	出席率※	100%	-	100%	-

※ 出席率の分母は各人の就任期間中の総開催回数

社外取締役のサポート体制

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

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

内部統制システムの整備

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、当社の業務の適正を確保するための体制（以下、内部統制システムという）を整備し、効率的な事業活動、報告の信頼性、法令遵守の徹底、財産の保全及びリスクマネジメントの強化を図っていきます。

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

利益相反に関する情報

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

役員報酬の方針と状況

■取締役の報酬

取締役、執行役の報酬の決定に関する方針と個人別の報酬は、報酬委員会において決定しております。

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

(1) 固定報酬は、役位に応じた金銭報酬を月例報酬として支給しております。(2) 業績連動賞与は、企業業績の向上に資するよう、役位に応じた金銭報酬を、当事業年度の業績に連動させて、個人別の成績を加味した上で算出し、事業年度終了後に支給しております。個人別の成績は、担当領域毎に事業別、機能別に設定した評価指標に基づいて評価しております。(3) 譲渡制限付株式報酬は、企業価値の持続的な向上と株主の皆様との価値共有を図ること及び、中期における業績達成への動機づけを目的として、役位に応じた譲渡制限付株式報酬を、中期経営計画初年度に支給しております。譲渡制限付株式報酬のうち、1/3は役員在籍を条件として支給し、2/3は業績に連動させております。業績指標は、中期経営計画で掲げた財務目標と非財務目標に加え、企業価値目標 (TSR) としており、業績指標の達成度に基づき株式報酬の株数が確定し、2023年3月期に3事業年度分として一括交付した株数との差分は調整されます。株式報酬への影響度合いは、財務目標：非財務目標：企業価値目標 = 50%：30%：20%です。中期経営計画期間終了後も長期にわたり株主の皆様との価値共有を図るという趣旨から、役員退任時又は支給後30年経過時まで譲渡制限は解除出来ないものとしております。その間に重大な不正会計や巨額損失が発

生した場合は、役員毎の責任に応じ、累積した譲渡制限付株式の全数又は一部を無償返還するクローバック条項を設定しております。

社外取締役の報酬は、固定報酬のみとしております。

■役員報酬等の額の決定に関する方針の改定について

2025年度からの新中期経営計画「Rebuild & Evolve」のスタートに伴い、業績連動賞与及び譲渡制限付株式報酬に関し、目標の見直しを行います。

会社の成長実現を期する観点から、執行役が対象となる業績連動賞与の指標の一つに売上高成長率を採用します。譲渡制限付株式報酬については、3つの目標区分（財務、非財務、企業価値）は継続しますが、株主の皆様との目線共有をより強く動機づける趣旨から企業価値目標の配分を高めることとします。結果として業績連動部分の配分は、財務目標：非財務目標：企業価値目標 = 50%：20%：30%となります。

なお、各目標に連動する指標は、財務目標がROIC、非財務目標が新中期経営計画において掲げる非財務目標、企業価値目標が株主総利回り (TSR) となります。

当社の取締役及び執行役への報酬等の額 (2025年3月期)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			人数 (名)
		固定報酬	業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬	
取締役 うち社外取締役	128 86	148 86	-	△19	7 6
執行役	214	193	21	△1	5

(注)

1. 取締役を兼務する執行役の報酬等の総額及び人数については、執行役の欄に記載しております。
2. 譲渡制限付株式報酬の株式は、中期経営計画「Make Waves 2.0」の初年度である2023年3月期（第199期）に3事業年度分として一括で交付しており、株式報酬額は中期経営計画の3年間で按分して計上しております。上記報酬額は、当事業年度に係る譲渡制限付株式報酬の費用計上額から、業績指標の達成度に基づく過年度費用計上額の戻入等を減額しております。

役員ごとの連結報酬等の総額等 (2025年3月期)

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

会計監査人

当社は、会計監査人にEY新日本有限責任監査法人を選任しており、同監査法人に属する公認会計士市川亮悟氏、角田大輔氏及び岡本周二氏が当社の2025年3月期に係る会計監査を行っております。同監査法人は自主的に業務執行社員の交替制度を導入しており、継続監査年数が一定期間を超えないよう措置をとっております。なお、公認会計士7名及びその他40名が監査業務の補助をしております。

監査報酬の内容

区分	2024年3月期		2025年3月期	
	監査証明業務に基づく報酬 (百万円)	非監査業務に基づく報酬 (百万円)	監査証明業務に基づく報酬 (百万円)	非監査業務に基づく報酬 (百万円)
提出会社	148	-	162	-
連結子会社	22	-	22	-
計	170	-	184	-

(注) 当社の2024年3月期における監査証明業務に基づく報酬には、2023年3月期に係る追加報酬が3百万円含まれております。

その他重要な報酬の内容：
(注)：

2024年3月期：一部の在外連結子会社は、当社の監査公認会計士等と同一のネットワークに属さない会計事務所等に対して、監査証明業務に基づく報酬として167百万円を支払っています。

2025年3月期：一部の在外連結子会社は、当社の監査公認会計士等と同一のネットワークに属さない会計事務所等に対して、監査証明業務に基づく報酬として184百万円を支払っています。

| ステークホルダーの声の反映

■ステークホルダーの意見を経営に反映するための仕組み

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

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

[情報開示\(株主・投資家との対話\)>](#)

| コーポレートガバナンス方針書/報告書

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

[コーポレートガバナンス方針書\(PDF:284KB\) 2025年3月27日改定>](#)

[コーポレートガバナンス報告書\(PDF:140KB\) 2025年6月23日改定>](#)

| 社外取締役メッセージ/対談

[社外取締役対談（篠原弘道氏・ポール・キャンドランド氏） 2024年6月>](#)

[社外取締役メッセージ\(指名委員長・監査委員長・報酬委員長\)](#)

[2023年6月>](#)

[社外取締役対談（篠原弘道氏・吉澤尚子氏） 2022年6月>](#)

リスクマネジメント

| リスクマネジメントの取り組み

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

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

| リスクマネジメント体制

ヤマハ(株)は、取締役会の監督に基づき、代表執行役社長の諮問機関としてリスクマネジメント委員会を設置し、リスクマネジメントに関わるテーマについて全社的な立場から審議し、代表執行役社長に答申しています。また、同委員会の下部組織として執行役を部会長とし、全社横断的な重要テーマについて活動方針の策定やモニタリングを行う「BCP・災害対策部会」「財務管理部会」「コンプライアンス部会」「輸出審査部会」「情報セキュリティ部会」を設置しています。リスクマネジメント委員会の審議内容、リスクマネジメントの仕組みの有効性や推進状況については取締役会に定期的に報告され、取締役会によるレビューを受けています。

事業活動において全社的な影響が及ぶような重大なリスクが顕在化した場合には、代表執行役社長を総本部長とするリスク対策総本部を設置し、当該リスクに対応します。

リスクマネジメント体制（2025年4月1日現在）

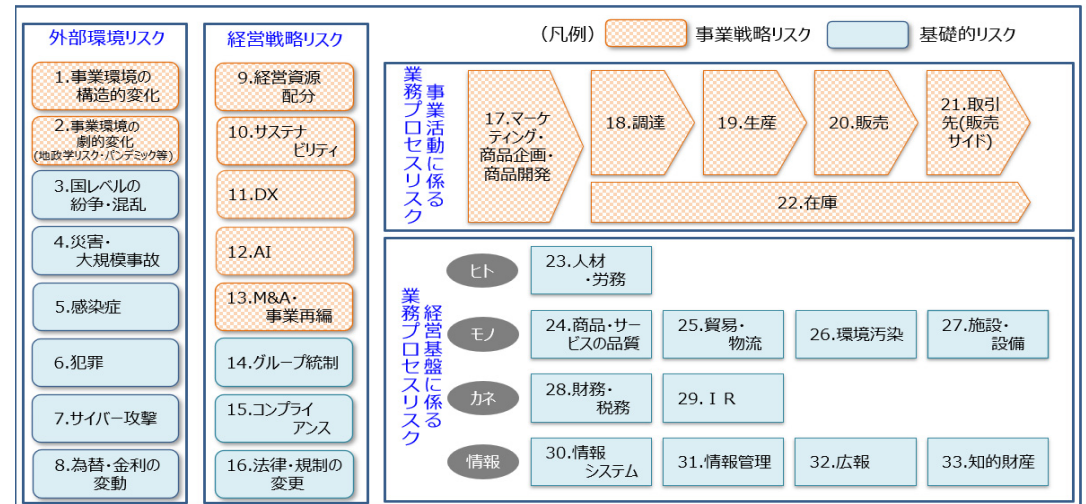


リスク管理の取り組み

リスクマネジメント委員会では、識別した事業に関連するさまざまなリスクを大きく「外部環境リスク」「経営戦略リスク」「事業活動に関わる業務プロセスリスク」「経営基盤に関わる業務プロセスリスク」の4つに分類し、リスクの重要性を想定損害規模と想定発生頻度に応じて評価しています。また、各リスクに対するコントロールレベルを評価し、優先的に対処すべき重要リスクを特定するとともに担当部門を定め、リスク低減活動の推進によりコントロールレベルの引き上げを図っています。これらのリスクは毎年見直しを行うとともに、新たなリスクの抽出・選定も検討しています。

[事業等のリスク\(有価証券報告書\)>](#)

事業に関するリスクの分類



リスクマップ

B. 損害規模（大）－ 発生頻度（小）		A. 損害規模（大）－ 発生頻度（大）	
3. 国レベルの紛争・混乱 4. 災害・大規模事故 5. 感染症 25. 貿易・物流 26. 環境汚染 27. 施設・設備 30. 情報システム 31. 情報管理 32. 広報	10. サステナビリティ 13. M&A・事業再編	7. サイバー攻撃 8. 為替・金利の変動 14. グループ統制 15. コンプライアンス 16. 法律・規制の変更 23. 人材・労務 24. 商品・サービスの品質 28. 財務・税務	1. 事業環境の構造的変化 2. 事業環境の劇的変化 (地政学リスク・パンデミック等) 18. 調達
D. 損害規模（小）－ 発生頻度（小）		C. 損害規模（小）－ 発生頻度（大）	
6. 犯罪 29. I R		33. 知的財産	9. 経営資源配分 11. DX 12. AI 17. マーケティング・商品企画・商品開発 19. 生産 20. 販売 21. 取引先(販売サイト) 22. 在庫

(凡例) 事業戦略リスク 基礎的リスク

■気候変動への対応

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

[気候変動への対応 >](#)

■BCP・災害対策についての取り組み

大規模な自然災害や外部起因による事故などの緊急事態に備え、ヤマハグループでは「BCP・災害対策部会」にてBCP策定をはじめとする事業継続マネジメントに取り組んでいます。同部会では、災害・緊急時における当社グループの事業継続方針・規定を策定するとともに、緊急時には災害対策総本部を立ち上げ、グループ全社の事業継続策を検討します。また、リスクが顕在化した時に適切な対応を迅速に行い、経営への影響を最小化するための基本方針などを「グループBCP規程」で定めています。

各拠点ではBCPを整備し、訓練などを通じて検証と改善を実施し、BCPの実効性を高めています。

■財務管理に関する取り組み

グループ全体の業務プロセスの標準化など、財務管理を中心に内部統制活動のグローバル推進に取り組んでいます。財務管理部会では、財務報告の信頼性の確保、会社財産の適切な保全、および税務リスクの低減のための体制整備や活動推進を行うとともに、グループ全体において「グループ内部統制規程」および各種規定に沿った業務運営がなされていることをモニタリングしています。

主な取り組み

基本方針・ルール整備	1.「グループBCP規程」の制定 2.ヤマハ設備耐震基準の制定
BCPの策定・訓練実施	1.ヤマハグループ全体の緊急時対応を行う災害対策総本部において、緊急時に早急に事業継続対応を実施するため対応手順を改善 2.災害対策総本部や現地対策本部における在宅勤務を想定した初動対応訓練や災害対策総本部の意思決定に向けた情報集約訓練を実施 3.国内外ヤマハグループ各社におけるリスクに応じて定めたBCP、対応手順書についてモニタリングを行い、改善を実施 4.BCPの実効性を高めるため、災害発生直後に事業が停止するという想定で地震初動訓練を年2回実施（国内拠点）
インフラ整備	1.当社グループが所有する建物の耐震化を推進 2.従業員安否確認システムを導入し、緊急時に有効に機能するため定期的に訓練を年2回実施 3.一部工場における特別高圧受電の2回線化を実施
被害軽減対策	1.ヤマハ設備耐震基準を制定し、新規設備導入時に適用するとともに、重要な設備については基準に沿った減災対策を実施 2.拠点ごとに想定される大型台風や洪水などの自然災害に対して、水災リスクの見直しを行うとともに、排水設備を設置するなどの事前対策を実施 3.上記被害想定を基に、被害軽減対策の計画・実行および保険付保内容を見直し 4.外部物流倉庫の立地や構造の見直しなどの対策を実施

■コンプライアンスに関する取り組み

コンプライアンス部会では、グループにおけるコンプライアンス活動を推進するとともに、各部門および各グループ企業における順法かつ倫理的な業務遂行をモニタリングしています。

[コンプライアンス >](#)

■輸出管理についての取り組み

ヤマハグループは国際取引における順守事項として、コンプライアンス行動規準に安全保障貿易管理について定めています。輸出審査部会では、「輸出管理規程」「輸出入業務運用規程」などを定め、輸出管理についての全社方針の審議・決定を行う

ほか、グループの輸出管理適正化の推進など、輸出管理に関する業務プロセスを整備しています。また、輸出入に関わる法令違反のリスク軽減のため、リスト規制該当技術の管理強化、中国・インドからの輸出管理体制の構築を進めています。

[8-3 安全保障貿易管理 >](#)

■情報セキュリティについての取り組み

ヤマハグループでは、情報セキュリティをリスク管理の重要事項と定め、情報セキュリティ部会にて個人情報に関わる情報セキュリティの把握や、脆弱性の特定、指導、および情報管理についての方針や管理レベル向上のための活動方針を決定しています。

9-8 情報システムの使用と管理>

情報セキュリティ・個人情報の保護>

■安全衛生および環境リスク管理についての取り組み

ヤマハグループでは労働災害や環境汚染を未然に防ぐため、「グループ労働安全衛生規程」「グループ環境規程」を定め、工場など事業所におけるリスクアセスメント活動を推進しています。安全衛生および環境保全の専門スタッフによる、定期的なモニタリング、監査、緊急事態対応訓練などを実施しています。また、「グループ施設規程」において施設管理の基本方針を定め、人命および会社財産が適切に保全され、施設・設備を安心安全に利用できる環境とするため、必要なリスク管理を行っています。

従業員の安全と健康>

汚染防止と化学物質管理>

コンプライアンス

| コンプライアンスの推進および行動規準

ヤマハグループは、コンプライアンスを経営の最重要テーマと位置付け、法令遵守はもとより、社会規範や企業倫理に則した高いレベルでのコンプライアンス経営を追求しています。役員ならびに従業員各自の行動規範「コンプライアンス行動規準」を定め、社内研修などを通じて従業員一人一人のコンプライアンス意識の向上を図るとともに、2003年の制定以降、環境や社会情勢の変化に対応した改定や多言語化を進め、コンプライアンス経営の基盤としています。

コンプライアンス行動規準>

■コンプライアンス行動規準の周知・啓発

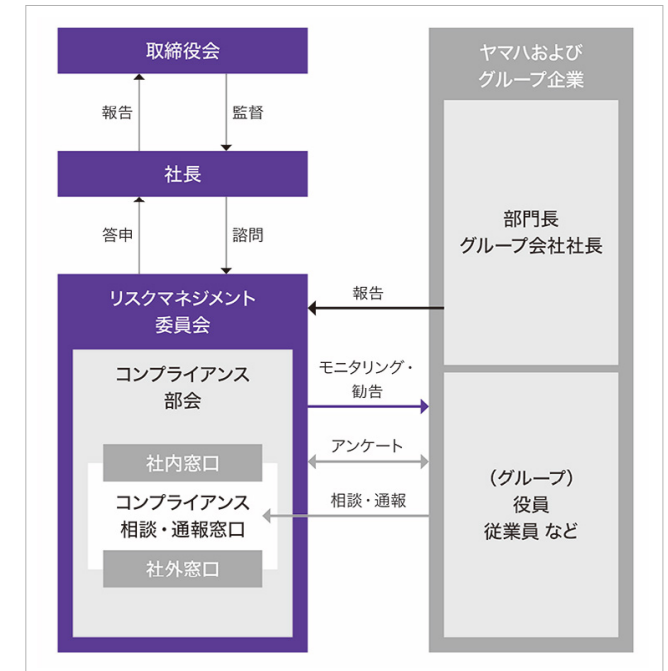
コンプライアンス行動規準の周知・啓発のために、日本国内向けには、詳細な解説を盛り込んだ冊子版PDFをイントラサイトに掲載し、グループ全従業員および派遣社員（雇用契約のあるアルバイトなどを含む）が常時内容を確認できるようにし、コンプライアンス研修や職場での教育・啓発ツールとして活用しています。海外グループ企業では、日本語版の内容をベースに、各国・地域に合わせた言語でそれぞれ冊子を作成し、活用しています。

| コンプライアンス経営の仕組みと推進体制

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

また、健全な事業活動を維持していくために、社内教育・啓発や従業員アンケートを実施するほか、内部通報制度の実効性を高めるため、従業員や派遣社員などグループ全体を対象とした「コンプライアンス相談・通報窓口」を設置しています。

公正な事業活動>



コンプライアンス推進体制

■コンプライアンス部会の活動状況

活動実績

2025年3月期 4回開催

主な活動内容

- グループ全体のコンプライアンス推進状況の確認
- 海外現地法人の従業員向けにコンプライアンス教育コンテンツを供給
- ヤマハ(株)全従業員および国内グループ管理職に対するハラスメント防止セミナーの実施
- 通報対応における実効性向上の取り組み

｜モニタリング

コンプライアンスに関し執行役、監査役員、外部弁護士などを委員とするコンプライアンス部会を設置し、グループ全体の方針や施策などの審議を行うとともに、各部門および各グループ企業の業務遂行をコンプライアンスの観点からモニタリングしています。

2025年3月期は、3年に1回実施している「コンプライアンス意識調査」を国内グループ企業向けに実施しました。本社および国内グループ企業の役員、従業員を対象に、従業員のコンプライアンス意識と組織の状況、潜在的なリスクなどを把握し、問題がある場合は改善を図ることが目的です。また、身の回りでコンプライアンス違反を感じていても、誰にも相談できなくて困っている状況があれば、この調査によって従業員の声を直接感知する意味合いも持っています。

2024年3月に実施した「コンプライアンス相談・通報窓口認知度調査」の国内グループ全体の認知度は93%でした。認知度が高い一方で、窓口の存在を知らない従業員や「窓口が設置されていることは知っているが窓口の連絡先は知らない」と回答した従業員も一定数存在することより、引き続き認知度向上につながる施策を実施していきます。

コンプライアンス体制・推進状況のモニタリングの概要※1

対象	ヤマハ(株)各部門および国内外グループ企業(47社)
目的	コンプライアンス推進体制および内部通報窓口の運用状況(通報件数など)の確認
頻度	推進体制の確認：年1回、海外グループ企業の通報件数：四半期に1回

※1 数字は2024年4月実施の実績

コンプライアンス意識調査の概要※2

対象	【国内】ヤマハ(株)およびグループ企業の役員および従業員(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)約8,000人 【海外】グループ企業(34社)の従業員および出向者、約20,000人
目的	従業員のコンプライアンス意識と組織の状況を定期的・定量的に把握することで今後の推進活動に役立てるとともに、潜在的なリスクを把握・改善
頻度	3年に1回

※2 数字は、国内では2024年11月、海外では2023年1月に実施した実績

コンプライアンス相談・通報窓口認知度調査の概要※3

対象	国内グループ企業の従業員および出向者、派遣社員(雇用契約のある契約社員、アルバイトなどを含む)約8,500人
目的	コンプライアンス相談・通報窓口および窓口へのコンタクト情報の認知度確認
頻度	臨時で実施

※3 数字は、2024年3月に実施した実績

｜教育・啓発

ヤマハグループは、各種研修やイントラサイトでの発信を通じて、従業員へのコンプライアンス教育・啓発活動を行っています。各種研修としては、コンプライアンスに関する知識や風通しの良い職場風土醸成に向けた上司・部下間のコミュニケーション改善などのテーマを、国内グループ企業の従業員を対象にオンライン形式もしくは少人数での集合研修形式で実施しています。また、イントラサイトでは、ヤマハ(株)およびグループ企業の従業員がいつでもコンプライアンス行動規準

やコンプライアンスに関するコンテンツが確認できるようにしています。特に国内グループ企業の従業員へは、一般的なコンプライアンス事例を漫画形式などで紹介する「コンプライアンス便り」や窓口の利用法を学べる「窓口利用インフォメーション」、自己学習のための「コンプライアンス・ミニテスト」など、短時間で分かりやすく親しみやすいコンテンツを配信しています。加えて国内向けには、ヤマハのコンプライアンスキャラクター「らぶんこ3世」を使って、コンプライアンスや通報窓口を一目で想起しやすくなる工夫を施しています。



コンプライアンス
キャラクター
「らぶんこ3世」

【2025年3月期の主な実績】

- 従来の受講対象者であった国内グループ企業全管理職に、ヤマハ(株)従業員を加え、オンデマンド形式による「ハラスメント防止セミナー」を実施しました。さらなるリスク低減のためには「セクシャルハラスメントに関する正しい知識」「ハラスメントに対する管理職・従業員双方での共通認識」が必要であると考え、2024年3月期までに実施していた「パワーハラスメント防止」「管理職向け」から講義内容を刷新しました。今後は、全ての国内グループ企業の従業員に範囲を拡大していきます。
- 海外グループ企業に向けて、2024年2月から2025年1月にかけて、現地従業員のコンプライアンス教育に使用する「コンプライアンスマイクロラーニングコンテンツ」の配布を開始しました。今まで伝えていた“やってはならないこと(Don't)”だけではなく、ヤマハグループ従業員に“求めら

れる行動(Do)”を重要な教育要素として含む全12章のコンテンツを、毎月1章ずつ各社に配信しました。7言語(英語、中国簡体字、スペイン語、ヒンディー語、インドネシア語、南米ポルトガル語、日本語)に対応しています。

従業員の人権の尊重>

2025年3月期 コンプライアンス研修実績

	実施回数(回)	受講者数(人)
階層別研修	8	365
キャリア入社研修	11	98
その他	2	3,445
合計	21	3,900

コンプライアンス相談・通報窓口

ヤマハグループは、従業員や派遣社員などグループ全体を対象に、ウェブ・電話・Eメール・郵便などさまざまな方法でコンプライアンスに関する相談・通報を受け付ける窓口を開設しています。相談・通報によりコンプライアンス違反の可能性が指摘された場合は、事実関係の調査によって客観的に状況を把握し、対策や処分について判断できるための報告を行います。

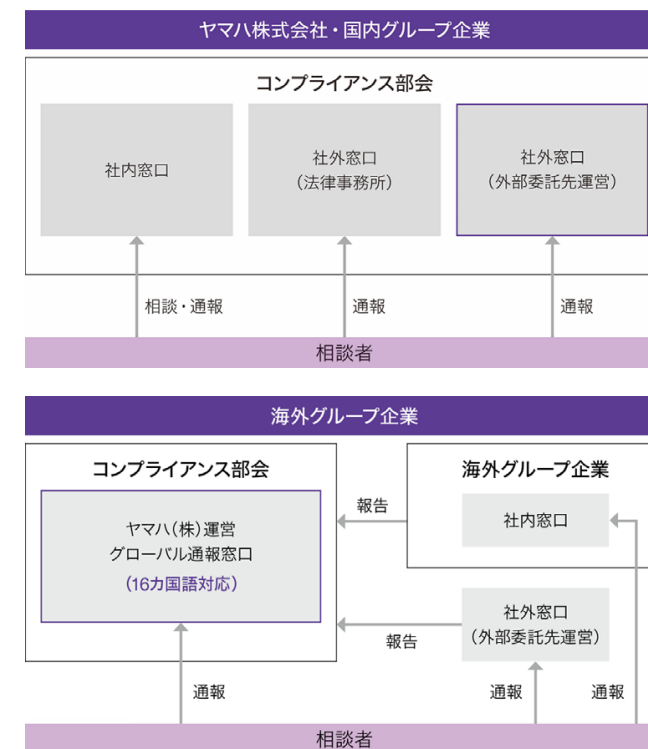
国内では、業務委託先が運営する社外の窓口「ヤマハ コンプライアンス・ホットライン」、社内相談窓口、社外の法律事務所窓口と合わせて3つの窓口を設置・運用しています。窓口の連絡先を記載したカードを従業員に配布するほか、ポスター掲示やデジタルサイネージ、ステッカーでの告知などを

併用して、各種研修の機会を利用して周知・利用促進を図っています。窓口の利用は、役員、従業員(派遣社員やアルバイトなども含む)を対象としています。2022年6月の公益通報者保護法改正に対応した、通報者保護を強化した社内規定「内部通報取扱規定」に基づき運用しています。本規定では、相談・通報に関して、事実確認・コンプライアンス違反の有無判断、違反があった場合の是正などルールが明確化されています。なお、調査にあたる従事者への研修は毎年実施し、法令遵守を確実なものにしています。

海外では、海外グループ企業(34社)がそれぞれ設置している社内通報窓口に加えて、ヤマハ(株)運営の複数言語対応のグループ共通の通報窓口のほか、ほぼ全ての海外グループ企業において各企業独自の社外窓口を設置し、複数の窓口で運用を行っています。また、併せてグループ企業全体に対する内部通報取扱規定を制定し、通報窓口の利用促進を図りました。2023年には業務品質向上としての迅速な案件解決を目的とした通報対応マニュアルを作成、各グループ企業のコンプライアンス責任者・担当者に対して内容の説明会を実施しました。

2025年3月末現在、寄せられる相談・通報の内容は、ハラスメントや労務関連が過半数を占めています。

2025年3月期のコンプライアンス相談・通報案件のうち、社会経済分野の法規制の違反により重大な罰金および罰金以外の制裁措置などに該当する重大なコンプライアンス違反はありませんでした。



コンプライアンス相談・通報窓口の体制(上:国内、下:海外)

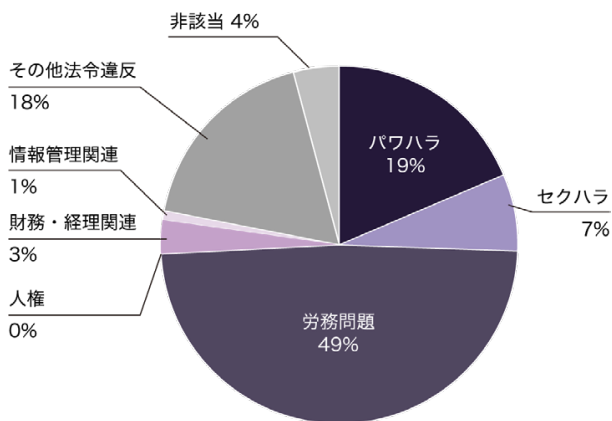
コンプライアンス相談・通報窓口受付状況（件）

年度	国内※ ⁴	海外※ ⁵	合計
2021年3月期	83	8	91
2022年3月期	87	32	119
2023年3月期	114	49	163
2024年3月期	109	38	147
2025年3月期	98	40	138

※4 ヤマハ(株)が設置する国内窓口、グローバル通報窓口の受付件数の合計

※5 海外グループ企業各社の通報窓口、社外窓口の受付件数の合計

2025年3月期 通報内容の内訳



公正な事業活動

公正な事業活動について

ヤマハグループは市場経済社会の健全な発展のため、法令、社会規範の遵守による公正な事業慣行を徹底しています。「コンプライアンス行動規準」に基づいて、取引先ほか関係機関との不透明な関係の排除による公正な関係の構築・維持、不当な比較広告などの禁止による公正な競争、独占禁止法の遵守など、適正な管理を図っています。また、これらの遵守を従業員に徹底するために、社内教育を実施しています。

[コンプライアンス>](#)

腐敗防止

ヤマハグループは、腐敗行為は健全な経済活動を阻害し、持続可能な社会に悪影響を及ぼすとの認識のもと、「腐敗防止」を原則に定める国連グローバル・コンパクトに署名しています。また、取引先や政府・地方自治体・公的機関との不透明な関係を排除し、公正な取引をすることをコンプライアンス行動規準に定め、グループ全体で腐敗防止に取り組んでいます。

[イニシアチブへの参画>](#)[コンプライアンス行動規準>](#)[5-4 不透明な関係の排除\(贈答・接待などのあり方\)>](#)[7-1 政府・地方自治体・公的機関との取引>](#)[7-2 公務員等への贈答・接待の禁止>](#)[8-5 外国公務員への贈賄禁止>](#)

■腐敗防止を徹底するための仕組み、施策

ヤマハグループは、腐敗防止を徹底するため、グループ企業が法令遵守のために取り組むべきコンプライアンスプログラムを定めたルールを制定し、国内外のグループ企業において、トップコミットメントの社内発信、従業員研修など教育・啓発活動の実施、法令に抵触する恐れのある案件を事前に検知し適切に対応するプロセスの整備などの取り組みを行っています。

当該ルールに基づき、2025年3月期は、グループ企業13社（ヤマハ(株)、販売子会社、生産子会社、事業子会社）に対し、接待・贈答などにおける収賄防止のための判断システムを構築し、運用を開始しました。

ヤマハ(株) 法務部門は、国内外の全てのグループ企業に対し、事業において腐敗リスクが存在するケースにつき注意喚起を継続的に実施し、グループ内の取り組み状況のモニタリングを行っています。

また、自社による行為はもとより、取引先が自社のために行う贈賄リスクを考慮して、取引先に対し契約書などで贈賄の禁止を義務付けたり、取引先から誓約を取得するといった措置を講じる運用を進めているほか、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」で、サプライヤーに対しても腐敗行為の禁止を求め定期的にアンケート調査をしています。

■腐敗行為に関する指摘などの状況

2025年3月期、ヤマハグループ内で腐敗行為に関する法令違反や行政処分はありませんでした。

[コンプライアンス相談・通報窓口>](#)

責任ある政治的関与

政治や政策への関与について、ヤマハグループでは、社会全体の利益となる政策の策定・推進に向けて、誠実に向き合っていきたいと考えています。その認識のもと、コンプライアンス行動規準の中で、行政や政治家などとの関係について規定し、適切な関係を維持しています。

[7-1 政府・地方自治体・公的機関との取引>](#)

[7-2 公務員等への贈答・接待の禁止 >](#)

[7-3 政治献金>](#)

[7-4 関係官庁への対応>](#)

■政治献金について

ヤマハ（株）内では、100万円以上の「政治献金」については社長決裁および総務、経営管理、法務部門への合議と監査役員の確認が義務付けられているほか、グループ企業に対しても、政治献金に関わらず、政府関係者や公的機関に属する者に対する支払いに関しては、各国の政治資金規正法令の制限を守るとともに、ヤマハ（株）と同様の内容を義務付けています。

また、毎年内部監査部長による「政治献金関係における監査」を実施し、グループ全体でこれらが適切に守られているかどうか監査しています。

[7-3 政治献金>](#)

公正な競争

ヤマハグループは、不当な競争制限行為や不公正な取引を行わず、市場経済社会の健全な発展の基本である「公正な競争」を徹底します。コンプライアンス行動規準においては、取引先との公正な関係に対する規定と市場競争における企業の行動に対する

規定をそれぞれ明記し、グループ内に周知徹底を図っています。

[5. 取引先との関係>](#)

[6. 競争相手との関係>](#)

■公正な競争・取引のための仕組み・施策

競争法の遵守

ヤマハグループは、「公正な競争」を徹底するため、グループ企業が競争法遵守のために取り組むべきコンプライアンスプログラムを定めたルールを制定し、国内・海外グループ企業において、トップコミットメントの社内発信や、カルテル、入札談合、再販売価格拘束、優越的地位の濫用などの違法行為を防止するための競争法研修などを実施しています。

当該ルールに基づき、2025年3月期は、海外のグループ企業21社（販売子会社、事業子会社）および国内のグループ企業9社（ヤマハ（株）、販売子会社、事業子会社）で競争法研修を実施しました（国内受講者2,361名、海外受講者2,129名）。

下請法の遵守

ヤマハグループ（国内）では、会計システム上で下請事業者との取引を把握し、支払い遅延を未然に防止できる仕組みを運用しています。また、社内通達や購買部門担当者の会議などを通じて、下請法に関する行政からの通達や運用基準を社内に通知し、遵守すべき事項の把握と周知徹底に努めています。

■公正な競争に関する違反の状況

2025年3月期において、ヤマハグループ内で、反競争行為、競争法違反、独占禁止法違反により当局による法的措置を受けた事例はありませんでした。

また、国内については、公正取引委員会や中小企業庁からの書面調査に協力しており、法令違反による命令・勧告は受けていません。

税務コンプライアンスに対する取り組み

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

基本的な考え方

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

税務ガバナンス

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

税務執行体制

ヤマハ（株）の税務担当部門は、グループ税務を統括する担当執行役の指示の下、グループ税務規程を制定し、グループ各社の税務担当と連携して、グループ従業員への税務に関する

基本方針と手続きの周知、運用の徹底を図っています。

また、グループ企業の責任者は、グループ税務規程に従い、税務に関する内部統制システムの構築・維持に努めています。

税務リスク低減とモニタリング

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

タックスプランニング

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

移転価格

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

税務当局との関係

ヤマハグループは、事業を行う各地域の税務当局と良好な関係を維持し、必要な場合は事前に税務当局に確認を行うこ

とで、適正な税務申告に努めるとともに、税務リスクの低減に取り組んでいます。

透明性の確保

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

情報セキュリティ・個人情報の保護

推進体制

ヤマハグループでは、情報セキュリティおよび個人情報保護を経営課題の重要事項と定め、保有する情報資産、あるいはお預かりする個人情報を含む全ての情報の適切な管理、保護に取り組んでいます。

代表執行役社長の諮問機関であるリスクマネジメント委員会の下部組織として執行役を部会長とする情報セキュリティ部会を設置し、グループIT規程およびグループ個人情報保護規程のもと、規程の順守モニタリング、事故報告などの取りまとめ、業務改善の施策検討を行っています。

また、ヤマハ（株）にグループを統括する情報セキュリティおよび個人情報取扱統括責任者を、各グループ企業には管理責任者を設置し、情報の適切な保護と利用を推進するとともに漏えいなどの事故発生時においても迅速に対応できるよう体制を整備しています。

情報セキュリティ事案の発生時は、発生・発見部門の管理責任者からヤマハ（株）あるいは各グループ企業のIT管理部

門に報告することを規程で定めており、報告を受けたIT管理部門は関係部門と協力し被害や影響を最小限に抑え、事業を迅速に再開できるよう対応を行っています。

重大な事案の場合は、IT管理部門から担当役員へ迅速に報告しており、事案の内容に応じて代表執行役社長を総本部長としたリスク対策総本部を立ち上げ事案への対応を進めます。

情報セキュリティの取り組み

情報通信技術の発展により情報漏えいや毀損のリスクが高まる中、企業が保有する重要な情報の漏えいは、第三者に損害を与えるだけでなく、企業の信用問題にもつながる重大な過失となりえます。さらには、事業活動における情報システムの利用とその重要性が増大するにつれ、サイバー攻撃やコンピューターウイルスへの感染などによる情報セキュリティ事故のリスクも懸念されます。

ヤマハグループでは、IT管理の基本方針・ルールを明記した「グループIT規程」を定め、管理体制の把握、ウェブサイトの脆弱性の特定・改善指導などにより、ITネットワークへの不正な侵入によるデータ破壊や、ウイルス感染を予防するためのセキュリティ管理体制の維持・向上を図っています。

また、情報資産・個人情報取り扱い部門を対象とした専門教育や、情報資産保護や漏えい防止に関する一般従業員向けの情報セキュリティ教育など、従業員の意識啓発にも取り組んでいます。2020年からは、国内外のグループ企業の全従業員を対象に「情報セキュリティ教育（e-ラーニング）」を実施し、情報セキュリティの脅威、特にメールを利用した詐欺やウイルス感染などサイバーセキュリティに関する知識と適切な対応方法を学習する教育を定期的実施しています。

| サイバーセキュリティの取り組み

事業活動において、情報システムの利用とその重要性が年々増大しています。サイバー攻撃やコンピューターウイルスへの感染などによる情報セキュリティ事故が発生した場合、当社グループの情報システムの破壊やデータ改ざんだけでなく、社会的信用やブランド価値の毀損による経済的損失などにより、当社グループの業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

2024年からは、本社のIT管理部門のメンバーがグループ企業に訪問し、セキュリティをはじめIT管理が規程に従って適切に行われているかを確認するオンサイトモニタリング活動を開始し、セキュリティ・IT管理に関する不備の早期発見・改善に努めています。

■情報セキュリティインシデント発生状況

2025年3月期、ヤマハグループ内において情報セキュリティに関する重大なインシデントは発生しませんでした。一方で、パソコン、携帯電話、タブレット、USBメモリなどのIT機器の紛失・盗難を含むセキュリティインシデントが複数件発生したことを受けて、従業員のセキュリティ意識を高め、同様のインシデント防止のために事故事例を社内でも共有し、具体的な対策や対応方法を周知徹底して注意喚起を促しました。

[9-8 情報システムの使用と管理>](#)

[個人情報保護方針>](#)

| 個人情報保護の取り組み

ヤマハグループでは、経営および事業に関する重要情報や、多数の顧客情報などの個人情報を保有しています。万一、これらの情報が誤って外部に漏えいした場合には、第三者に

損害を与えるだけでなく、当社グループの事業に重大な影響を与え、社会的信用を低下させる可能性があります。

「グループIT規程」および「グループ個人情報保護規程」において情報管理の基本方針などを定めています。これら規程に基づき、外部からの攻撃による情報漏えいに対してはウェブサイトの脆弱性の特定・改善の指導、また、内部からの情報漏えいに対しては現状の管理体制の把握、従業員への計画的なセキュリティ意識向上のための教育などを行うことで、情報セキュリティ部会が組織的なセキュリティ管理体制の維持・向上を図っています。

[個人情報保護方針>](#)

■お客さまの個人情報に関する窓口と対応状況

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

[個人情報の開示、訂正等の求めに応じる手続きについて>](#)

■顧客情報管理の取り組み状況

ヤマハグループでは、IT管理について明記した「グループIT規程」に、IT環境における個人情報の保護方法を定めており、情報セキュリティを踏まえた個人情報管理を実務レベルで推進しています。自動暗号化機能を備えた個人情報の保管場所を整備し、万が一漏えいした際にも、権限保持者以外は閲覧・使用できない仕組みにより、安全性を高めています。

■個人情報漏えい事故発生状況

2025年3月期は、ヤマハグループにおいて個人情報に関する重大な事故はございませんでした。

株主・投資家との対話

| 株主・投資家との対話に関する方針について

ヤマハは、以下の方針・行動規準に沿って株主・投資家への適切な情報開示と建設的な対話を行い、担当役員より取締役会で適宜報告を行うことで、資本市場の声を事業経営に適切に反映し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげています。

[株主・投資家との対話に関する方針\(コーポレート・ガバナンス方針書 第五章\)>](#)

[2-1 正確な会計記録と報告>](#)

[2-2 情報の適時開示>](#)

| IR活動

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

■株主・投資家との対話に関する取り組み

株主・投資家との建設的な対話を実現するため、取締役会は担当取締役を定め、必要に応じ、担当取締役およびその他の取締役（社外取締役含む）、執行役、執行役員、またはIR担当部門が面談に臨み、資本政策や中期経営計画およびその進捗などについて株主・投資家に対し明確で分かりやすい方法で説明を行っています。また、合理的かつ円滑に対話を行うため、法務部門、IR部門、経営管理部門が連携し、担当取締役の補助を行っています。これらの対話における株主・投資家の主な関心事項は、業績の概況、事業ポートフォリオに対する考え方、中期

経営計画の進捗、キャピタルアロケーション、株主還元に対する考え方、環境・社会・ガバナンス（ESG）などのサステナビリティへの取り組みなどが挙げられます。

株主や機関投資家との個別対話に加え、中期経営計画や四半期決算ごとの決算説明会、事業説明会、施設見学会、個人投資家向け説明会などを実施し、当社ホームページに説明資料などを公表しています。株主・投資家との対話の結果は、担当する取締役、執行役または執行役員より取締役会に適宜報告を行い、事業経営に適切に反映し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につなげています。定時株主総会の議案ごとの議決権行使の状況についても分析を行い、取締役会で報告を行っています。また、インサイダー情報管理の方策として、ディスクロージャーポリシーに基づき、インサイダー情報管理に十分な配慮を行いつつ、公平かつ迅速、適時な情報開示に努めるとともに、株主・投資家との面談にあたっては、提供する情報がインサイダー情報に該当しないことを確認した上で情報提供を行っています。

[ディスクロージャーポリシー](#)

2025年3月期の対話の主なテーマや投資家の関心事項

- 楽器事業/音響機器事業の事業環境・競争優位性・今後の成長性
- 中国市場の展望と今後の取り組み
- アコースティックピアノ生産構造改革
- 次期中期経営計画の方向性
- 株主還元に対する考え方
- M&Aに対する考え方

■情報発信の強化

IR活動の情報発信では、投資家向け情報サイトにおいて経営方針や中期経営計画、決算報告やIRイベント、財務データや統合報告書など経営に関する最新情報を、メールマガジン発行と合わせて日本語、英語で開示しています。また動画ライブラリーや個人投資家向け説明会では、当社の活動を動画で分かりやすくご紹介しています。2025年3月期は、財務・経営情報などの情報充実度などが評価され「2024年インターネットIR表彰 優良賞」（大和IR）、「2024年度全上場企業ホームページ充実度ランキング 総合 最優秀サイト」（日興IR）、「IRサイトランキング2024優秀企業 銀賞」（Gomez）を受賞しました。

[投資家向け情報](#)

[動画ライブラリー](#)



■主なIR活動

決算説明会などの定期イベントのほか、証券アナリスト・機関投資家向け事業説明会や工場・施設見学会、個人投資家向け会社説明会などを随時開催し、近年はオンラインツールも活用するなど、国内外の株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションの充実を図っています。

主な活動と2025年3月期の実績

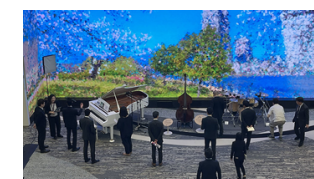
	対象者	実施状況	2024年3月期実績
決算説明会	証券アナリスト 機関投資家	四半期ごと (4回)	4回
工場・施設見学会	同上	不定期	3回
個別面談	同上	200回程度	250回
海外投資家訪問	海外機関投資家	3回(米国、欧州、アジア)	2回
個人投資家向け会社説明会	個人投資家	不定期(日本国内)	2回



個人投資家向けオンライン会社説明会



オンライン決算説明会・新中期経営計画説明会



証券アナリスト向け施設見学および
スモールミーティング

ESG投資への対応

昨今のESG投資の拡大を受け、株主・ESG投資家との対話、調査や格付け対応などESGエンゲージメントを積極的に行っています。ヤマハ(株)は、環境や社会への配慮といった観点から、国内外のESGインデックス[※]やESGファンドに組み入れられています。

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

社外からの評価



FTSE4Good

FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that Yamaha Corporation has been independently assessed according to the FTSE4Good criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series. Created by the global index provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good indices are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.



FTSE Blossom Japan

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



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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



2025 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

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



Morningstar, Inc., and/or one of its affiliated companies (individually and collectively, "Morningstar") has authorized Yamaha Corporation to use of the Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Logo ("Logo") to reflect the fact that,

for the designated ranking year, Yamaha Corporation ranks in the top quintile of companies comprising the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt IndexSM ("Index") on the issue of gender diversity in the workplace. Morningstar is making the Logo available for use by Yamaha Corporation solely for informational purposes. Yamaha Corporation use of the Logo should not be construed as an endorsement by Morningstar of Yamaha Corporation or as a recommendation, offer or solicitation to purchase, sell or underwrite any security associated with Yamaha Corporation. The Index is designed to reflect gender diversity in the workplace in Japan, but Morningstar does not guarantee the accuracy, completeness or timeliness of the Index or any data included in it. Morningstar makes no express or implied warranties regarding the Index or the Logo, and expressly disclaim all warranties of merchantability or fitness for a particular purpose or use with respect to the Index, any data included in it or the Logo. Without limiting any of the foregoing, in no event shall Morningstar or any of its third party content providers have any liability

for any damages (whether direct or indirect), arising from any party's use or reliance on the Index or the Logo, even if Morningstar is notified of the possibility of such damages. The Morningstar name, Index name and the Logo are the trademarks or services marks of Morningstar, Inc. Past performance is no guarantee of future results.

債権格付状況 (2025年3月31日現在)

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

株主還元

ヤマハ(株)では、ROE(親会社所有者帰属持分当期利益率)の向上を念頭において、中期的な連結利益水準をベースに、研究開発・販売投資・設備投資などの成長投資を行うとともに、株主への積極的な還元を行っています。継続的かつ安定的な配当を基本としつつ、将来の成長投資のための適正な内部留保とのバランスを考慮しながら、資本効率の向上を目的とした機動的な株主還元も適宜、実施していきます。

株主還元

イニシアチブへの参画

ヤマハグループは、持続可能な社会の構築に向けて国際社会との協調・連携を図るべく、人権、労働、腐敗防止および気候変動や生物多様性を含む環境などにおける社会課題解決に向け、当社グループの考え方や方向性に一致する業界団体・イニシアチブに積極的に参画し、さまざまな活動を推進しています。

また、国際社会の共通目標として掲げられた「持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals : SDGs)」の達成に、事業を通じて貢献しています。



ヤマハグループが署名または参画する主な団体

[United Nations Global Compact>](#)

[グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン>](#)

[WWFジャパン>](#)

[Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)>](#)

[Taskforce on Nature-related Financial Disclosures \(TNFD\) Forum>](#)

[Science Based Targets Initiative \(SBTi\)>](#)

[気候変動イニシアチブ \(Japan Climate Initiative\)>](#)

[GXリーグ>](#)

[Women's Empowerment Principles \(WEPs\)>](#)

[30% Club Japan>](#)

[アンステレオタイプアライアンス>](#)

[電子情報技術産業協会 \(JEITA\) CSR委員会>](#)

[ビジネスと人権対話救済機構 \(JaCER\)>](#)

[SoundUD 推進コンソーシアム>](#)

[国際ユニヴァーサルデザイン協議会 \(IAUD\)>](#)

[しずおか未来の森サポーター>](#)

国連グローバル・コンパクトの支持

国連グローバル・コンパクトとは、1999年に国連事務総長が提唱した「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野にわたる10の自主行動原則です。ヤマハは、2011年6月に、このグローバル・コンパクトを支持する署名を行い、10原則に沿った事業活動に取り組むとともに、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの会員として、各分科会活動への参加および分科会運営などへの協力を積極的に行っています。



※ 2025年3月期参加分科会：サプライチェーン、環境経営、GCの社内浸透研究、ヒューマンライツデューデリジェンス、人権教育、腐敗防止、防災・減災、ESG、WEPs、レポート研究、サーキュラーエコノミー

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	原則1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
	原則2：企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
労働	原則3：企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
	原則4：企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
	原則5：企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
	原則6：企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
環境	原則7：企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
	原則8：企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
	原則9：企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
腐敗防止	原則10：企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

社外からの評価

ESG評価・インデックスなどへの組み入れ状況

ヤマハグループは、自らの事業活動が環境・社会に及ぼす影響を認識し、ステークホルダーの皆さまとの対話を図りながら、持続可能な社会の構築に向けた課題解決に取り組んでいます。こうした活動が社外から評価され、国内外のESGインデックスやESGファンドに組み入れられており、GPIFが採用する6本の日本株ESG指数(※)の全てに選定されています。

FTSE4Good Global Index^{※1}

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



FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index (※)^{※2}

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



FTSE Blossom Japan

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index (※)^{※3}

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



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

MSCI ESG rating^{※4}

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



MSCI ESG Leaders indexes

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



MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数(※)^{※5}

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

2025 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株ESGセレクトリーダーズ指数(※)^{※5}

MSCI 日本株 IMI指数構成銘柄の中から、各業種、ESG格付けの高い企業の銘柄が選定される指数に選定

2025 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)(※)^{※5}

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

2025 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (※)^{※6}

Morningstar社がEquileap社による企業のジェンダー・ダイバーシティに関する取り組みの評価に基づき選定するインデックスに選定。インデックスはスコア順に5段階のグループに分類されており、当社は最高位のGroup1



S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 (※)

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

S&P Japan 500 ESG

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

S&P Global Sustainability Yearbook Member

米国S&P Global社によるサステナビリティ評価において、評価スコアが所属業種内で上位15%以内の1社として「Sustainability Yearbook Member 2024」に選定



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

ルクセンブルクとミラノに拠点を置く、投資運用助言会社ECPI社が、CSR活動で一定の水準を満たした世界の企業で構成する業種別、地



域別、テーマ別のインデックスに選定。ECPI Global Developed ESG Best in Class Indexは、ECPI社のESG評価に基づき選定された先進国市場の企業で構成される指標で、ECPI World ESG Equity Indexは、ECPI社のESG基準を満たした先進国市場の企業で構成される幅広い指標

CDP気候変動Aリスト

イギリスに本部を置く国際的な環境非営利団体CDPから、気候変動に関する積極的な取り組みと透明性が評価され「CDP2024気候変動Aリスト企業」に選定



CDP「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」

CDPより、サプライチェーン全体における気候変動対策の取り組みに関して「2023年度サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定



※1 FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that Yamaha Corporation has been independently assessed according to the FTSE4Good criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series. Created by the global index provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good indices are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.

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

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

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

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

※6 Morningstar, Inc., and/or one of its affiliated companies (individually and collectively, “Morningstar”) has authorized Yamaha Corporation to use of the Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Logo (“Logo”) to reflect the fact that, for the designated ranking year, Yamaha Corporation ranks in the top quintile of companies comprising the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt IndexSM (“Index”) on the issue of gender diversity in the workplace. Morningstar is making the Logo available for use by Yamaha Corporation solely for informational purposes. Yamaha Corporation use of the Logo should not be construed as an endorsement by Morningstar of Yamaha Corporation or as a recommendation, offer or solicitation to purchase, sell or underwrite any security associated with Yamaha Corporation. The Index is designed to reflect gender diversity in the workplace in Japan, but Morningstar does not guarantee the accuracy, completeness or timeliness of the Index or any data included in it. Morningstar makes no express or implied warranties regarding the Index or the Logo, and expressly disclaim all warranties of merchantability or fitness for a particular purpose or use with respect to the Index, any data included in it or the Logo. Without limiting any of the foregoing, in no event shall Morningstar or any of its third party content providers have any liability for any damages (whether direct or indirect), arising from any party’s use or reliance on the Index or the Logo, even if Morningstar is notified of the possibility of such damages. The Morningstar name, Index name and the Logo are the trademarks or services marks of Morningstar, Inc. Past performance is no guarantee of future results.

活動に対する評価・表彰

健康経営優良法人 ホワイト500

経済産業省・日本健康会議主催の、従業員の健康管理を経営視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人を認定する「健康経営優良法人認定制度」。ヤマハ(株)はこれまでに7回、(株)ヤマハコーポレートサービスは6回認定



日経SDGs経営調査

日本経済新聞社が実施した「日経サステナブル総合調査SDGs経営編2024」において、総合評価で星4.0を獲得



次世代育成支援に関する「くるみん」「プラチナくるみん」認定

厚生労働省が次世代育成支援事業主を認定する制度。「プラチナくるみん」は、くるみんマークを取得している企業のうち、一定以上の水準で両立支援の取り組みが進んでいる企業を認定する制度で、ヤマハ(株)は2008年に「くるみん」、2016年に「プラチナくるみん」認定を取得。(株)ヤマハコーポレートサービスは、2018年に「くるみん」、2021年に「プラチナくるみん」認定を取得



女性活躍推進企業認定「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定

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



PRIDE指標 ゴールドマーク

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



編集方針

サステナビリティサイト(当サイト)は、ヤマハグループにおけるサステナビリティ推進のビジョンや方針、具体的な取り組み内容を通じて、幅広いステークホルダーの皆さまに当社グループについて深く理解していただくことを目的に制作しています。

当社グループは「世界中の人々のこころ豊かなくらし」の実現に向け、特定したサステナビリティ課題(マテリアリティ)に基づいて定めた「ヤマハグループサステナビリティ方針」に沿って、持続可能な社会への取り組みを行っています。当サイトでは、こうした考えのもと、さまざまな取り組み事例の紹介や各種ESGデータなどを開示することで、すべてのステークホルダーの皆さまとの信頼関係を構築していきたいと考えています。

報告対象組織

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

報告対象期間

2024年4月1日～2025年3月31日

※ 本レポートでは、上記期間を「2025年3月期」と表記しています

※ 一部、2024年3月以前からの取り組みや、2025年4月以降の情報を記載しています

発行時期

発行日：2025年6月

前回発行：2024年6月

次回発行予定：2026年6月

参照ガイドライン

GRI 「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

ISO26000(社会的責任に関する手引)

SASBスタンダード

SDGs(持続可能な開発目標)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures(TCFD)

Taskforce on Nature-related Financial Disclosures(TNFD)

[GRI/SASB/ISO26000対照表>](#)

当サイトに関するお問い合わせ

ヤマハ株式会社 経営企画部 サステナビリティ推進グループ

[お問い合わせ>](#)

見通しに関する注意事項(免責事項)

本ウェブサイトを開示している情報は、記述した時点での判断や入手可能な情報に基づくもので、種々の要因により変化することがあります。そのため、将来の社会の変化によって実際の活動や結果は変わる可能性がありますこと、ご了承ください。

※ 当サイトに掲載されている商品名、サービス名などは、ヤマハ(株)あるいは各社などの登録商標または商標です

