

サステナビリティマネジメント

ヤマハグループは、「世界中の人々のこころ豊かなくらし」の実現に向けて、「ヤマハグループサステナビリティ方針」に基づき、持続可能な社会に向けた取り組みを行っています。サステナビリティを経営・事業の根幹に据え、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マテリアリティを特定し、取り組みを推進しています。

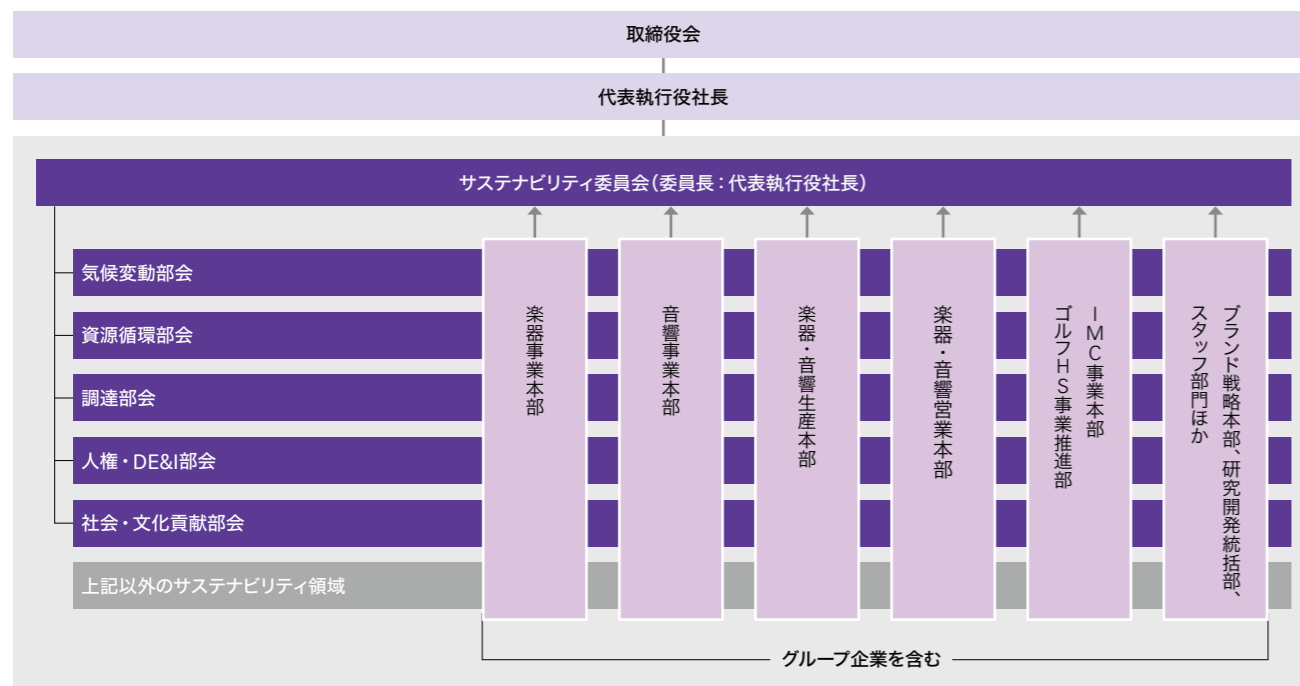
サステナビリティ推進体制

ヤマハは、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、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。

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、全社横断的な重要テーマについて関連部門と連携して担当領域のテーマを推進しています。

各部会における重要テーマ

気候変動部会	脱炭素、TCFD対応、水リスク対応など
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
調達部会	木材デューデリジエンス、持続可能な木材、「おとの森」活動、サプライチェーン人権デューデリジエンス、紛争鉱物対応など
人権・DE&I部会	人権デューデリジエンス、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンなど
社会・文化貢献部会	音楽普及、地域共生など



2023年3月期のサステナビリティ委員会活動状況

活動実績	主な議題
6回開催	<ul style="list-style-type: none"> 前中期経営計画におけるサステナビリティ活動のレビュー 現中期経営計画におけるサステナビリティ活動の進捗確認、課題についての議論 TCFD報告内容の審議 外部有識者との対話会(基調講演および質疑応答、ヤマハのサステナビリティ活動の課題などについて意見交換の実施)

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、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「こころ豊かなくらし」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用い、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、子供たちの楽器教育普及、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。こうした思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くらし、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。



サステナビリティマネジメント

サステナビリティに関するマテリアリティ

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。2022年3月期には、

サステナビリティに関するマテリアリティを見直し、「環境・社会」「人材」の領域における課題を特定するとともに、経営全体のマテリアリティに統合しました。以来、このマテリアリティに基づいて取り組みを進めています。

マテリアリティ



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、自らが取り組むべき環境課題を特定し、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、より良い地球環境の実現に誠実かつ継続的に貢献しています。

環境マネジメント体制

ヤマハグループは、ヤマハの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。また、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」の下部組織である「気候変動部会」「資源循環部会」「調達部会」において、気候変動対応や木材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、ヤマハグループ全体の活動を推進しています。

持続可能な木材の利用

違法に伐採された木材を調達してしまうことがないよう、デューデリジェンスの仕組みを構築し、調達先への書類調査や訪問調査を通じて、伐採時合法性の厳格な確認を進めています。

購入した木材については、全ての取引先を対象に、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、より厳格な合法性の確認を行っています。

2023年3月期に購入した木材については、99.6%（体積比率）が低リスクであることを確認しました。この調査はサプライヤーの協力のもと毎年行い、低リスク判定100%を目指していきます。また、認証木材の採用も積極的に進めており、2023年3月期の認証木材採用率は53.2%（うち新規採用5.6%、いずれも体積比率）となりました。認証木材以外の木材に対しても、持続可能性に配慮した木材であることを評価するための自社基準の策定を進め、持続可能性に配慮した木材使用率75%目標（2025年3月期）に向けて、この自社基準に適合する木材の利用拡大を進めていきます。

「Make Waves 2.0」の主な取り組みと成果

気候変動への対応

科学的根拠に基づく削減のシナリオと整合した温室効果ガス削減目標設定を推進するSBTイニシアチブへの賛同のほか、カーボンニュートラル実現に向けた国際社会の動向を踏まえ、スコープ1+スコープ2の2031年3月期削減目標を（2018年3月期比）32%削減から55%削減へと大幅に引き上げる、より意欲的な「1.5°C目標」で認定を取得しています。また、2019年には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。

今後、バリューチェーンも含めたNet Zeroを目指すとともに、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。

2023年3月期は、高効率設備、再生可能エネルギー関連設備の投資促進のため、インターナルカーボンプライシング制度を本格導入しました。生産拠点では拠点ごとに削減目標を設定し、電力監視システム導入など省エネ施策を推進するとともに、太陽光発電設備の増設などにより再生可能エネルギーの比率を拡大しています（2023年3月期 再生可能電力使用率10%達成）。



「Make Waves 2.0」(2022/4～2025/3)の主なKPI・目標および2023年3月期の実績

分野	マテリアリティ	Make Waves 2.0 のKPI・目標	2023年3月期の実績	進捗評価*
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3月期比)	経営目標 コロナ禍で電力効率低下も電力監視システム導入など、省エネ施策推進	△
		CDP気候変動 Aリスト企業継続	CDP気候変動 A-	△
		物流積載効率向上 5%	コンテナ積載率を加味した集合梱包基準策定	○
	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 認証材新規採用拡大、持続可能性に配慮した木材の自社基準検討	△
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	情報収集・仕様検討の体制構築、一部製品で梱包材プラ廃止実現	△	
社会	平等な社会と快適なくらしへの貢献	耳を保護するための、小音量でも「よい音」の音響技術「リスニングケア」をヘッドホン・イヤホン全商品に搭載*	当期発売のワイヤレスイヤホンとワイヤレスヘッドホン全商品に搭載	○
	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	実地監査導入に向けて監査機関決定	△
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	7カ国 累計202.5万人	◎
		海外音楽教室 +10万人	中国などコロナ影響で募集・会場拡大に苦戦も生徒数 +1.7万人	△
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 仕組み・制度の整備進む	△
		人的投資額 2倍	タレントマネジメントシステム導入準備、新教育・学習体系策定進む	△
	人権尊重とDE&I	管理職女性比率 グローバル 19%	経営目標 グローバル17.3% アンコンシャスバイアス研修6,100名実施	○
		クロスボーダー配置 30名	クロスボーダー配置2名、国際間異動規定制定	△
風通しが良く、皆が挑戦する組織風土の醸成	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 健康経営銘柄2年連続選定、職場環境改善整備進む	△	

*1. ◎：計画を上回る、○：ほぼ計画通り、△：施策は進むも計画に遅れ、×：未着手、を表しています。 *2. 一部の特殊なモデルを除く

サステナビリティ全般については、こちらをご参照ください。

<https://www.yamaha.com/ja/csr/>



環境に関する取り組み事例の詳細については、こちらをご参照ください。

https://www.yamaha.com/ja/csr/activity_report/environment/



サステナビリティマネジメント

TCFDへの対応

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だと捉えています。

当社グループは2019年にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を表明しました。TCFDの提言に基づき、気候変動が事業にもたらすリスクや機会を分析し、経営戦略に反映させるとともに、その財務的な影響についての情報開示に努めています。



ヤマハの取り組み

ガバナンス

気候変動対応を含むサステナビリティに関する重要事項は、2021年1月に発足した代表執行役社長の諮問機関であるサステナビリティ委員会(委員長:代表執行役社長/2023年3月期は6回開催)にて議論した上で、取締役会にて定期的に議案として取り上げ、施策の進捗確認と監督をしています。

また同委員会では、2022年11月にサステナビリティに関する有識者対話を実施し、気候変動を含む社会課題への認識を一層深める取り組みを行いました。

気候変動に関わるリスクと機会への対応は同委員会の下部組織である気候変動部会が主導し、関連テーマは資源循環部会、調達部会でも審議され、サステナビリティ委員会に報告されます。

2022年3月期には、中長期的な企業価値に影響を及ぼす経営の重要課題(マテリアリティ)の見直しを行い、改めて「気候変動への対応」をマテリアリティとして特定しました。2022年4月にスタートした中期経営計画「Make Waves 2.0」では、基本方針に「サステナビリティを価値の源泉に」を掲げ、気候変動への対応を重点

テーマとして位置付けています。CO₂排出量削減を含む非財務目標の達成度は役員報酬にも反映させる仕組みとしています。

戦略

当社は、ヤマハグループ全体に及ぶ影響を確認するため、全事業を対象に国際エネルギー機関(IEA)による移行面で影響が顕在化する「1.5~2°Cシナリオ*1」と、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)による物理面で影響が顕在化する「4°Cシナリオ*2」をメインに、その他複数のシナリオ*3を参考に分析を行い、短期・中期・長期*4のリスクと機会を抽出しました。気候関連課題が、事業、戦略、財務計画に大きな影響を与える可能性があるという認識のもと、リスクや機会を整理し、戦略の見直しを随時実施しています。(下記表参照)

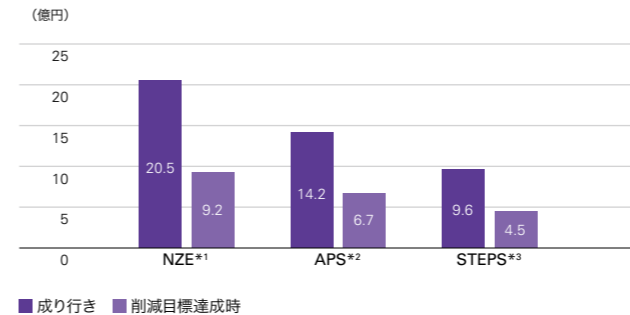
*1. 1.5°Cシナリオ: NZE: Net Zero Emissions (IEA World Energy Outlook 2022)、2°C未満シナリオ: SDS (IEA World Energy Outlook 2022)、RCP2.6 他
 *2. 4°Cシナリオ: RCP8.5 他
 *3. APS: Accelerated Paris Scenario、STEPS: Sustainable Transition Energy Pathways (Business as Usual) 他
 *4. 短期: 現在—数年後/中期: 2030年/長期: 2050年に影響が強く表れる

特に重要度の高いリスク・機会と対応戦略

カテゴリー	リスクと機会の概要	ヤマハの対応戦略	シナリオ分析	
			1.5~2.0°Cシナリオ	4°Cシナリオ
移行リスク	カーボンライシグの導入・増大	・炭素税などの導入による生産・調達コスト増加 ・2031年3月期におけるグループ内エネルギーコストは成り行きで10億円から20億円程度増加する予測(右記グラフ参照)	影響は拡大	影響は現在の延長上
	木材伐採事業の撤退	・森林由来炭素クレジットのため木材事業からの撤退が増加		
		・持続可能性に配慮した木材利用率の向上 ・楽器適材の調達を持続可能にする「おとの森」活動の展開	影響は拡大	影響は拡大

物理的リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> 自然災害の頻発化・激甚化 調達木材の生育適域変化 	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害による生産拠点の被害やサプライチェーン寸断による生産停止の発生 温暖化により調達木材の生育適域が変化していき、入手が困難になる(下記表参照) 環境に配慮した代替材を使用した製品が顧客や投資家からの評価を高め、市場での競争力が向上 リモートワーク、オンラインイベント・ゲームの拡大による通信機器の需要拡大 動画配信の拡大に伴う音響機器の需要拡大、ライブと配信のハイブリッドイベントのデファクトスタンダード化
<ul style="list-style-type: none"> 木材代替素材の開発や新たな品質標準の確立 気温上昇による屋内の活動増加に伴う、関連製品・サービスの需要増加 	<ul style="list-style-type: none"> ヤマハグループ拠点(製造・営業・物流)を対象に洪水リスクと損害の再評価を行い、想定される自然災害に対して事前対策を実施 持続可能性に配慮した木材利用率の向上 既存の希少材料を代替する新素材や木材加工技術の開発(木材技術、木材調達スキルの社内保持・強化) 音響、信号処理、通信技術の融合によるリモート、オンラインイベント用ソリューションの提供 遠隔でのライブ、レッスン、合奏の実現による新たな顧客体験の創造

2031年3月期 シナリオ別カーボンライシグ影響予測



*1. 2050年までに温室効果ガスの排出量を実質的にゼロにすることを目指したシナリオ
 *2. 現行の政策や規制、技術革新などを考慮した、気候変動対策を適応的に実施することを想定したシナリオ
 *3. 各国が現在発表している気候変動に関する政策や目標を実施することを想定したシナリオ

木材生育適域の基準年に対する変化予測

■ 正(100%以上) ■ 軽微(95~100%) ■ 中程度(80~95%) ■ 大(80%未満)

対象樹種	対象地域	産業革命以前からの世界平均の気温上昇量(°C)と潜在適域の変化(%)									
		0.6°C*	1.0°C	1.5°C	2.0°C	2.5°C	3.0°C	3.5°C	4.0°C	4.5°C超	
針葉樹A	北米A	100	100	99	98	96	94	92	90	90%未満	
針葉樹B	欧州A	100	101	84	74	62	47	31	11	11%未満	
広葉樹A	アジアA	100	101	105	107	109	111	113	115	115%超	
広葉樹B	アジアB	100	101	103	104	104	104	103	101	101%未満	
広葉樹C	欧州B	100	102	96	86	72	55	37	14	14%未満	
	欧州C	100	100	100	99	98	96	94	92	92%未満	
		2°Cシナリオ					4°Cシナリオ				
RCP8.5の場合(4°Cシナリオ)		現在*			2040年代			2060年代		2080年代 2090年代	
RCP2.6の場合(2°Cシナリオ)		現在*			2040~2090年代						

* 現在: 1986~2005年平均
 (注) 自社調査による結果の一部を示したもの

サステナビリティマネジメント

リスク管理

気候関連リスクの特定および評価のプロセス

当社では、リスクマネジメント委員会を設置し、気候変動をはじめとした企業活動・行動に関わる全てのリスクを対象とした全社横断的なリスク評価の仕組みを採用し、リスクの抽出と評価を行っています。

リスク評価は、想定される損害規模と発生頻度の2つの観点で評価・識別しています。これにより事業に対する実質的な財務・戦略的影響を明確化し、対策検討のベースとしています。

サステナビリティ委員会の下部組織である気候変動部会では、シナリオ分析結果をベースに想定される損害規模と発生頻度を特定・評価し、TCFDリスク分類に沿ってリスト化しています。損害規模は売上収益に対する割合を指標として3段階で、発生頻度は4段階で評価し、重要リスクと機会を特定します。

気候関連リスクの管理プロセス

気候変動部会は年間4回程度開催され、生産・調達・物流・環境・財務・経営企画といった関連部署の役員・部長級が参加して、

特定された重要なリスクと機会について対応状況のモニタリングや見直しを実施します。

対策については随時調達部会や資源循環部会など他の部会と協働し、対策テーマの特定と資源配分に関する提言、進捗管理指標の設定などを行っています。

部会の担当範囲を超える対応が必要となる重要なリスクおよび機会については、逐次取締役会へ報告され、対応方針を審議検討します。

気候関連リスク管理と総合的なリスク管理との関連

リスクマネジメント委員会は、企業活動・行動に関わる全てのリスクにおいて重要なリスクシナリオを特定し、リスク低減対策の立案と進捗管理を行っています。

気候変動部会は、その指示のもとに、リスクの特定・評価と、関連施策の調整や支援を行っています。

気候変動部会が属するサステナビリティ委員会とリスクマネジメント委員会はどちらも代表執行役社長が委員長であり、両プロセスは有機的に連動しています。

特定した気候関連のリスク・機会とその影響

カテゴリー	影響段階	考えられる影響
移行リスク	政策規制	<ul style="list-style-type: none"> 各国・各地域の温室効果ガスの排出規制を含む現在の規制リスクは、技術開発、生産・販売計画に大きく影響 将来の規制は当社の技術開発や製品計画、生産計画などに幅広く影響
	技術	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素技術の開発と低コスト化は重要な経営課題
	市場	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガスの排出削減のため、材料の調達やコストに影響が及ぶ懸念
	評判	<ul style="list-style-type: none"> 社会的な企業イメージの向上・低下が売上収益や株価などに影響
物理的リスク	直接操業	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動による台風や洪水によりグローバルでの主要な工場が被害を受ける懸念
	調達	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動による木材の生育適域変化が、材料の調達に影響を与える懸念 気候変動による渇水拡大が、一部の工場での生産計画や水コストなどに影響を与える懸念
機会	市場	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動による生活スタイルの変更により、製品・サービスの需要が高まる可能性
	製品・サービス	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガスを排出しない製品・サービスの需要が高まる可能性

指標と目標

サプライチェーンを含めたグループ全体のCO₂排出量削減を横断的に管理するため、温室効果ガスの総排出量(スコープ1、スコープ2、スコープ3)をGHGプロトコルのスタンダードに基づき算出し、指標としています。また、これらについて第三者検証を実施しています。


2031年3月期までに2018年3月期比でスコープ1+2を55%削減(SBT1.5°C水準)、スコープ3を30%削減する中期目標を策定し、スコープ1+2については2051年3月期までにカーボンニュートラルを達成するという長期目標を設定しています。

さらに、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロを目指し、2023年6月にSBTのNet Zero策定をコミットしました。(右ページ参照)

目標を達成するための短期目標としては、2025年3月期までに生産におけるエネルギー使用効率の5%向上、消費電力の再生可能電力利用率10%達成を掲げています。

また、木材伐採事業の撤退リスク、調達木材の生育適域変化リスクに対応しつつ、森林資源および生物多様性を保全するため、2025年3月期までに使用木材の75%を持続可能性に配慮した木材とする目標を掲げています。

ヤマハグループのスコープ1,2,3排出量については、こちらをご参照ください。
https://www.yamaha.com/ja/csr/related_information/esg_data/

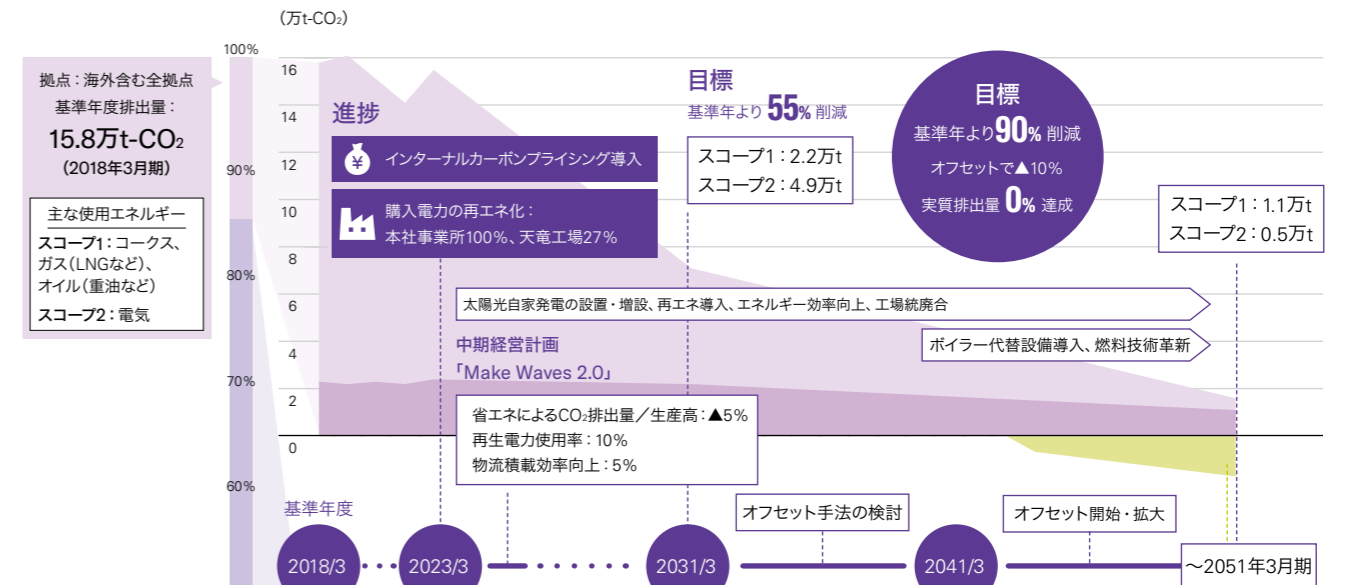


脱炭素社会への移行計画

当社はサプライチェーンを含めたグループ全体のCO₂削減を横断的に管理し、温室効果ガスの総排出量(スコープ1、スコープ2、スコープ3)を着実に削減していくことで、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します。

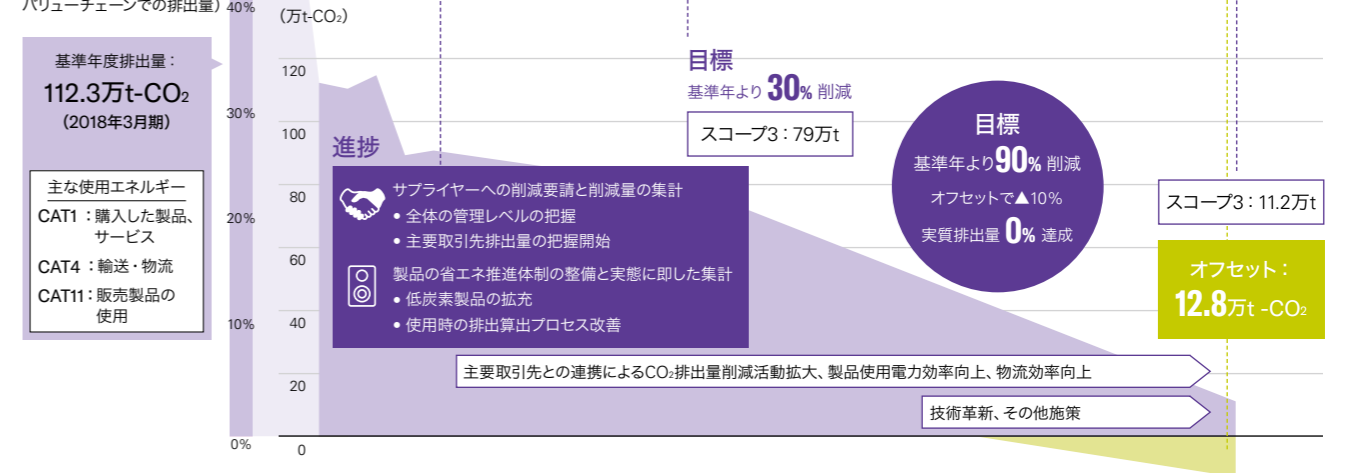
スコープ1+2

(自社からの排出量)



スコープ3

(その他全てのバリューチェーンでの排出量)



人権

ヤマハグループは全ての人々の人権が守られる社会の実現に向けて、企業としての責任を自覚し、自らの事業活動、バリューチェーンにおけるあらゆるステークホルダーの人権を尊重する責任を果たす努力をしています。



人権尊重に関する基本的な考え方と方針・体制

ヤマハグループは、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、「ヤマハグループ人権方針」「コンプライアンス行動規準」に人権尊重に関する方針および行動基準を定めるとともに、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。

また、自らの事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、サステナビリティ委員会の下部組織として「人権・DE&I部会」を設置し、当社グループ全体の人権尊重推進のビジョンや施策方向性の決定およびグループにおける推進状況のモニタリングなどを行っています。

人権デューデリジェンスの推進

バリューチェーン全体を視野に、人権に関する国際的な規範やグローバル・コンパクトのセルフアセスメント項目に照らした点検、ステークホルダーや有識者との対話を通じた人権リスクの抽出・特定を行っています。2023年3月期には専門家の協力を得て、当社グループの人権デューデリジェンスプロセスの改善に着手し、その第一歩として事業の業界特性や国・地域のリスクなどに照らして、17項目を重要な人権課題として抽出しました(右表参照)。さらにこれらの課題に対して、人権侵害の発生可能性、発生時の影響深刻度および管理体制・予防是正措置の脆弱性を国内外の各グループ企業へのアンケートにより評価し、「調達慣行(取引先管理)の徹底」「ハラスメントと虐待」「労働安全衛生」の3項目を優先的に対応が必要な人権課題として特定しました。

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

(注)ハイライトは、優先的に対応が必要な人権課題

▶調達慣行(取引先管理)の徹底

当社の製品は主に、国内外に拠点を構えるグループ企業にて生産されています。これらのグループ企業が原材料や部品を調達する際には、「ヤマハグループ購買方針」に定める基準に沿って調達先を選定するとともに、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」の順守を調達先に要請するなど、公正な調達慣行の徹底に取り組むことで、サプライチェーンにおける人権への負の影響を防止するよう努めています。また、同行動基準に沿った点検を取引開始時および定期的実施し、必要に応じて是正や取引の見直しを行っています。

▶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。

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、従業員向けの啓発コンテンツの拡充も進めています。

2023年3月期には、従来国内従業員向けに定期的実施していたコンプライアンス・アンケートを海外従業員にも拡大実施しました。ハラスメント発生のリスクを診断し、組織別に分析することで、課題解決、風土改善の取り組みに反映させています。

▶労働安全衛生

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、「安全と健康は全てに優先する」の基本方針のもと、安全衛生活動を推進し、安全衛生レベルのさらなる向上を目指しています。

労働災害による従業員への負の影響を未然に防ぐために、安全に関するグループ標準ルールの整備・運用を進め、リスクアセスメント活動を実施するほか、機械・設備の安全審査などを通じて職場の安全性向上を図っています。2023年3月期には、中国、インドネシア、マレーシアの各生産拠点を対象に、安全衛生の主要担当者に対する階層別の安全衛生専門教育を実施しました。また、従業員に対しては、危険に対する感受性を高めるための教育施設である「安全道場」での危険体感教育を推進するなど、誰もが安全に安心して働ける災害のない職場づくりに向けた取り組みを進めています。

人権教育・啓発

当社グループは、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、業務上起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」を用いて、ガイドブックの内容をもとにした共通のeラーニングを実施



しています。海外グループ企業においても、当ガイドブックや「コンプライアンス行動規準」などをもとに独自の教育を行うなど、人権に関する従業員向けの啓発活動に取り組んでいます。また、「労働と人権に関する規定」において、当社グループで実施すべき人権教育の内容を定め、国内外のグループ企業それぞれが主体性を持って人権教育に取り組むよう推進・モニタリングしています。

人権に関する通報・相談への対応

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・通報窓口を社内および社外に設置し、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。当窓口には多言語対応のウェブ受付フォームも整備しています。また、ヤマハ(株)人事部門では国内グループ従業員向けに性的マイノリティに関する専用窓口を設けました。これらの連絡先を社内刊行物や通達、イントラサイトなどで繰り返し周知しています。

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、2022年10月に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受付を開始しました。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した同プラットフォームを活用し、バリューチェーン全般にわたる幅広い人権問題に適切に対応していきます。

☞コンプライアンスについては、P.106をご参照ください。

製品・サービスにおける対応

イヤホンやヘッドホンへの「リスニングケア」機能の搭載、電子楽器への音声ガイド機能装備、片手で演奏できるリコーダー、音のユニバーサルデザイン化支援システム『SoundUD』の展開など、製品・サービスが障がいなどの制約によらず、より多くの人にとって使いやすくなるよう、また、心身へ負の影響を引き起こしたり、助長することがないよう、安全性やアクセシビリティの向上に努めています。

また、製品・サービスのマーケティングに際し、広告、ソーシャルメディアなどにおいて人々を差別・排除しないインクルーシブなコミュニケーションを実践していくために、2022年4月、従業員向けに「ヤマハ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン コミュニケーションハンドブック」を作成しました。なお当社はUN WOMENが主導する、メディアと広告による有害なステレオタイプ(固定観念)の撤廃を目指す「アンステレオタイプアライアンス」に加盟しています。

人権については、こちらをご参照ください。

☞ https://www.yamaha.com/ja/csr/activity_report/social/

