



YANMAR

CSR報告書
2023

CONTENTS

トップメッセージ

トップメッセージ	1
COOメッセージ	2

サステナビリティとSDGs

サステナブルな社会に貢献する ヤンマーの方針	4
VISION 01	6
VISION 02	20
VISION 03	38
VISION 04	53

YANMAR GREEN CHALLENGE 2050

HANASAKA (ハナサカ)

環境

環境マネジメント	81
気候変動	87
資源	89
汚染防止	92
生物多様性	94
製品	95

社会

製品責任	96
雇用	99
人材育成	101
ダイバーシティ&インクルージョン	103
健康と安全	107
人権	110
コミュニティ	111
次世代育成活動／文化醸成活動	119

ガバナンス

コーポレートガバナンス	124
コンプライアンス	129
リスクマネジメント	131

ESGデータ集

調達活動

活動報告	138
------	-----

報告について

編集方針	140
第三者意見	141

トップメッセージ

サステナビリティの実現に向けて

2020年から続いていた新型コロナウイルス感染症は、ようやく危機的な状況を乗り越え、新たな日常を取り戻したと言えるでしょう。しかし、長引くロシアによるウクライナ侵攻は、サプライチェーンの混乱や、原燃料高、物流費の高騰、急激なインフレなど、依然として経済をはじめ経営に影響を及ぼすリスクが高い状況にあることは変わりありません。

一方で、私たちが生活する地球環境に目を向けると、食料不足や、エネルギー需要の増加、気候変動などの社会課題が山積しており、多くの企業がこれら課題への向き合い方を問われています。

ヤンマーグループでは、FUTURE VISIONとして掲げる**4つの豊かな社会**の実現を通じて、「A SUSTAINABLE FUTURE —テクノロジーで、新しい豊かさへ。—」を創り出すことをパーパスとしています。「人間の豊かさ」と「自然の豊かさ」を両立したものを「新しい豊かさ」と位置付け、お客さまの課題を解決し、未来につながる社会とより豊かな暮らしを実現するという責任を担ってまいります。



パーパスの実現を加速化するためのチャレンジ

パーパスを実現するために、ヤンマーグループでは「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050 (YGC 2050)」と「HANASAKA (ハナサカ)」に取り組んでいます。

「YGC 2050」は、2050年までに「循環する資源を元にした環境負荷フリー・GHGフリーの企業になる」ことを宣言した新たな環境ビジョンです。カーボンニュートラルだけでなく、廃棄物、水資源の使用量削減およびリサイクル化もあわせて推進していきます。

「HANASAKA」は、人の可能性を信じ、チャレンジを後押しすることで、人や未来を育むというヤンマーの価値観です。私たちは、この価値観に基づき、失敗を恐れずにチャレンジした人、また挑戦を応援し、後押しする人それぞれを称賛する仕組みを整備し、企業の風土・文化醸成への取り組みも始めています。このような取り組みを通して、さまざまな領域で世代から世代へ可能性というバトンをつなぎ、未来を育む機会をよりいっそう支援していきます。

社会価値を生み出し続ける企業を目指して

「新しい豊かさ」を追求するためには、社会やお客さまが抱える課題に向き合い、社会価値を生み出し続ける企業でなくてはなりません。先に述べた「YGC2050」「HANASAKA」はもちろんのこと、パーパスの実現に向けて企業としての使命を果たせるよう、これからもグループ一体となって新たな価値提供に取り組んでまいります。

COOメッセージ



社会課題の解決は私たちのパーパス

創業者の山岡孫吉は、今から110年前に農家の方々の過重労働を減らしたいという思いで、世界で初めてディーゼルエンジンの小型化・実用化に成功しました。そして、一滴の燃料も無駄にしない「燃料報国」という理念のもと、ディーゼルエンジンによる省力化で農村を豊かにしていきました。これは、私たちが創業100周年で示した「A SUSTAINABLE FUTURE—テクノロジーで、新しい豊かさへ。」の考え方へとつながっています。そして社会課題を解決し“A SUSTAINABLE FUTURE”を作り出すことが私たちのパーパスです。

私たちがフォーカスすべき事業領域は、ミッションステートメントで掲げている「食料生産」と「エネルギー変換」の分野です。2050年に世界の人口は約97億人に達すると推定されていますが、農業人口の減少や耕地面積が縮小するなか、今後それだけの人の食料需要に 대응していくためには、農業の省力化をはじめ、効率化、高度化が必要になってきます。また、エネルギー需要も都市部を中心に増え続けています。気候変動のリスクは年々高ま

り、アンモニアやメタン、水素などの活用や、電動化へのシフトなどが期待されています。ヤンマーにとってはいずれも貢献が求められる領域です。

サステナビリティの推進は私たちの事業領域において非常に重要です。これに関しては、短期的に成果が出るものばかりではないため、製品開発への投資と同じような感覚で中長期の視点を持ち果敢にチャレンジしていく考えです。いち早く経験を積むことで競争優位性は高まり、お客さまや社会の課題も早期に解決できます。

また、サステナビリティを掛け声で終わらせず実践につなげていくためには、役員のみならず社員の意識を変えていくことが肝要です。そのために、私が大事だと考えているのは対話です。会社のビジョンや方針をマネジメント層がきちんと翻訳し、部下一人ひとりと対話していく。そこで共感と納得が得られれば、成果は自ずと出てきます。

対話の重要性はサプライチェーンについても同じことが言えます。2023年1月、私たちは「サプライチェーン行動規範」を制定し、人権の尊重や労働安全衛生、環境保全などの社会的責任について、すべてのサプライヤーに協力の要請をしました。対話の軸となる基準ができたことで、ヤンマーが考えるサステナビリティに反することには明確にNoと言える環境が整いました。これから、事業会社ごとに資材部が中心になってサプライヤーとの対話を進めていきます。

食料やエネルギー分野でのチャレンジ

さまざまな情報がグローバルに広がる現代社会では、あらゆる製品やサービスのコモディティ化が加速しています。ヤンマーにおいても、単にものを作るだけでは他社との差別化が難しくなっており、お客さまが何について困っているのか、現場でしっかりと耳を傾けることが大切だと考えています。私たちは、「顧客価値創造」という原点に回帰し、お客さまと私たちがWin-Winの関係になって、共に課題を解決していく取り組みを進めています。

食料分野では、農家の生産だけでなく、農産物ができた後の加工や、流通、販売といった部分にヤンマーが関わることにより、食の循環全体をサポートし、農業を魅力ある産業「食農産業」に発展させていく活動に取り組んでいます。たとえば、食品残さなどから作った堆肥を農地に戻す取り組みや、規格外で市場に出せなかったり、廃棄されたりしていた農産物をヤンマーが農家から買い取り、それを私たちの社員食堂で利用しています。

また、「スマートアシスト」や「ロボット・オートトラクター」など、これまでにさまざまなスマート農業を提案してきました。現在、パワートレインを電動化した小型農機の開発を進めており、2025年までには市場に投入する予定です。小型農機は園芸ハウス内で使用される場合があり、電動化することで排ガスによる農作物への影響や農作業者の健康被害を軽減できます。また、「スマートアシスト」は、アジア諸国で国や代理店と共同で実証試験を行っています。

エネルギー分野では、一昨年策定した「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」の活動の一環として、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを行っています。ディーゼルエンジンにおける私たちの強みは、燃焼とレシプロエンジンに基づいた効率的な爆発を駆動に変える技術です。カーボンニュートラルを実現するうえで問題になるのはエンジンではなく、カーボンが入っている燃料を燃やすことです。そのための代替手段として有望だと考えているのが水素です。

既にドイツでは、水素を通すパイプラインが稼働しており、私たちも40%まで水素混焼可能なガスエンジンコージェネを製品化しています。さらに、2023年9月には、水素発電システムなどの実証施設「YANMAR CLEAN ENERGY SITE」を岡山県に開設しました。2024年に発売予定の水素燃料電池発電システムなど、さまざまな機器を実物で見ていただく機会を提供し、最適なエネルギー機器の組み合わせを提案していきます。

また、バッテリーやモーターによる電動化の開発も進めています。電動化の課題はパワートレインをバランスよく制御することですが、ここでも私たちのパワートレインを最適化する技術を生かすことができます。

「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進

グローバル化戦略を進めるうえでは、国籍、文化・宗教、性別、年齢を問わず、世界に通用する人材を育成するため、「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進も欠かせません。現地法人の現地化にも早くから取り組んでおり、現在、多くの現地法人のトップは現地の人材です。

日本国内では人事部ダイバーシティ推進グループが中心になって、社内のダイバーシティ実現に取り組んでおり、女性活躍の推進や男性の育児休業取得促進などの施策を進めています。

まずは社内から「HANASAKA（ハナサカ）」の浸透を

ヤンマーでは、人の可能性を信じ、挑戦を後押しする価値観が受け継がれてきました。こうした価値観は今なお挑戦の原動力になっています。この価値観をヤンマーらしさの象徴として「HANASAKA」と名付け、人材育成などの施策を進めています。まずは社内から自分にとっての「HANASAKA」とはどのようなことか、世界各国で行っているワークショップ活動を続けながら、社員の理解を深めていきます。また、経験年数や在籍年数に関係なく、やる気のある人のチャレンジを称賛するような仕組みづくりをして、社員が活躍できる環境を整えていきます。

サステナビリティの実現に向けて

今の消費者は、よりサステナブルなものを選ぶ傾向が強くなっており、そのような製品やサービスを提供する会社が選ばれる時代です。サステナビリティの実現に向けて、まずはカーボンニュートラルに本気で取り組み、その成果がお客様の課題解決、ひいては社会課題の解決につながることを社員全員が実感できるようにしていきたいと考えています。ヤンマーは、食料とエネルギーの分野で社会に貢献できるさまざまな技術を磨き、ソリューションを提供していきます。私たちは、お客さまや社会から選ばれ続けるためにも、サステナビリティに真摯に取り組んで参ります。

サステナビリティとSDGs

サステナブルな社会に貢献するヤンマーの方針

私たちのパーパス

ヤンマーは、人と自然が共生する豊かな社会の実現を目指しています。人が生きていくうえで欠かせない「食」と「エネルギー」。この2つの領域で、新たな顧客価値を創造し“A SUSTAINABLE FUTURE”を創り出すことをパーパスとしています。

私たちが目指すべき社会は、FUTUREVISIONとしてVISION01～04で定義しています。これらの豊かな社会に向けた活動は、私たちの創業時からの価値観「HANASAKA」によって下支えされています。人の可能性を信じ、挑戦を後押しするという価値観により、さまざまなチャレンジが生まれ、イノベーションへとつながっています。

次の100年に向けて。私たちはこれからも新しい豊かさの実現に貢献していきます。

› 「私たちのパーパス」の詳細はこちら



A SUSTAINABLE FUTURE

VISION 01

省エネルギーな暮らしを実現する社会

VISION 02

安心して仕事・生活ができる社会

VISION 03

食の恵みを安心して享受できる社会

VISION 04

ワクワクできる心豊かな体験に満ちた社会

顧客価値創造

YANMAR GREEN CHALLENGE 2050

エネルギー変換

社会インフラ

食糧生産

ワクワク

次世代育成活動

文化醸成活動

TECHNOLOGY



A SUSTAINABLE FUTUREの実現とSDGsへの貢献

ヤンマーグループは、ミッションステートメントで掲げる、生命の根幹を担う「食料生産」と「エネルギー変換」の分野で、世界最先端のテクノロジーを通じて、お客様の課題解決に取り組んでいます。このミッションステートメントの実践こそがヤンマーグループのCSRであり、ブランドステートメント「A SUSTAINABLE FUTURE —テクノロジーで、新しい豊かさへ。—」で描く4つの未来像を実現するために欠かすことのできない理念です。私たちは、ミッションステートメントの実践とブランドステートメントの描く4つの未来像の実現に向けて、事業を通じて直面する社会課題解決のため、「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」などに取り組み、SDGsの目標達成に貢献していきます。

ブランドステートメント
詳細はこちら



A SUSTAINABLE FUTURE

テクノロジーで、新しい豊かさへ。

社会課題解決に貢献できるテーマ	FUTURE VISION	目指す姿	関連するSDGs
<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギー問題 ● 気候変動 <ul style="list-style-type: none"> ・温室効果ガス(GHG)排出量の削減 ・再生可能エネルギーの推進 ・省エネルギーの追求 ・未利用エネルギーの活用 	 <p style="color: #0070c0; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">VISION01</p> <p>省エネルギーな暮らしを実現する社会</p> <p style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em;">詳細はこちら</p>	<p>エネルギーの可能性を拡大。安価・安全な動力、電力、熱を、いつでも必要なとき必要なだけムダなく使えること。</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 労働環境 ● 自然災害 <ul style="list-style-type: none"> ・危険な仕事からの解放 ・作業の省力化、効率化 ・新たな価値創出による安定的な収入 ・災害に強いまちづくり 	 <p style="color: #0070c0; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">VISION02</p> <p>安心して仕事・生活ができる社会</p> <p style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em;">詳細はこちら</p>	<p>厳しい労働を、快適な労働へ。誰もが気持ちよく働いて安定した収入を得ると同時に、自然とともに心豊かに暮らせること。</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 食料問題 ● 労働力の慢性的な不足 <ul style="list-style-type: none"> ・大規模農業への対応 ・担い手農家の効率化による生産性向上 ・災害や天候不順による農産物への影響 ・後継者不足による離農 	 <p style="color: #0070c0; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">VISION03</p> <p>食の恵みを安心して享受できる社会</p> <p style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em;">詳細はこちら</p>	<p>おいしく安全で栄養豊富な食料を、世界中いつでもどこでも。あらゆる人が、もっと健やかに生活できること。</p>	
<p>次世代育成活動・文化醸成活動などを通じた事業以外での貢献</p>	 <p style="color: #0070c0; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">VISION04</p> <p>ワクワクできる心豊かな体験に満ちた社会</p> <p style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em;">詳細はこちら</p>	<p>仕事も余暇も心ゆくまでぞんぶんに愉しめる毎日を実現。あらゆる人の生活のクオリティを高めていくこと。</p>	

サステナビリティとSDGs

VISION 01-04

ブランドステートメント「A SUSTAINABLE FUTURE ―テクノロジーで、新しい豊かさへ。―」で描く4つの未来像を実現するため、私たちは事業を通じて直面する社会課題解決に取り組み、SDGsの実現に貢献します。

VISION 01 省エネルギーな暮らしを実現する社会

目指す姿

エネルギーの可能性を拡大。安価・安全な動力、電力、熱を、いつでも必要なとき必要なだけムダなく使えること。

関連する主なSDGs



ヤンマーと関連が深い社会課題



解決に貢献できるテーマ

- 温室効果ガス（GHG）排出量の削減
- 再生可能エネルギーの推進
- 省エネルギーの追求
- 未利用エネルギーの活用

マネジメント

- ▶ YANMAR GREEN CHALLENGE 2050
- ▶ 環境マネジメント

主な取り組み

- ▶ 新しく誕生した「YANMAR CLEAN ENERGY SITE」でカーボンニュートラルに向けた取り組みを、目で見て体感！
- ▶ Jリーグ「セレッソ大阪」の挑戦と野望、「CO2ゼロチャレンジ」はサポーターと共に次なるステージへ
- ▶ 日本初CO2実質排出量ゼロの実現へ 「自然共生型ゴルフ場」が継続してきたサステナブルな取り組み
- ▶ 水素燃料電池が創出する新たな付加価値を体感！船用水素燃料電池システムを搭載した実証試験艇の試乗レポート
- ▶ トルコの総合病院に不可欠なヤンマーのエネルギーシステム
- ▶ 脱炭素社会への移行を牽引。船用水素燃料電池システムの実用化に向けた挑戦！

日本初CO2実質排出量ゼロの実現へ 「自然共生型ゴルフ場」が継続してきたサステナブルな取り組み



豊かな自然を利用した名門コース

日本最大の湖、琵琶湖の南側に位置する栗東市に琵琶湖カントリー倶楽部がある。滋賀県の豊かな自然を利用したコースで、琵琶湖はもちろん、近江富士として知られる三上山や比叡山を望んでプレーできる気持ちの良いコースだ。2度の日本オープンゴルフ選手権や、日本女子オープンゴルフ選手権など、様々な日本のメジャー大会を開催している名門ゴルフ倶楽部でもある。

そんな琵琶湖カントリー倶楽部が、2021年10月にサステナブルな取り組みについての話題を提供している。それはコース内でのカーボンニュートラル化を実行し、2021年度内にCO2実質排出量ゼロを目指すというものだ。世界的な課題となっているCO2排出問題だが、実現するとゴルフ場としては日本初ということになる。

その可能性について、琵琶湖カントリー倶楽部の横田潤一郎支配人に話を聞いた。

「2021年1月から一部で稼働をして、ほぼ計画通りです。実質的には10月からスタートしたのですが、2022年3月、2021年度内にCO2実質排出量ゼロを実現することは可能だと思っています」

それまでのCO2排出量が約800トン。ゴルフ場ではプレー後に風呂を使用するし、コース内の整備には車両も使う。それをゼロにするのだから、思い切った施策が取られたのは想像に難くない。

栗東市からの要請で開場

琵琶湖カントリー倶楽部は、ヤンマーディーゼルが栗東市（当時は栗東町）からの依頼を受け1959年に開場。

同社は2012年に100周年を迎えた老舗企業だが、創業当時から「技術を使って豊かな社会を」「循環型の社会を目指す」という理念が創業者である山岡孫吉の意識にあったという。

今回のカーボンニュートラルへの試みを技術面で支えるヤンマーエネルギーシステム（以下YES）の山本哲也代表取締役社長も次のように語っている。

※インタビュー時の所属会社・部門等は取材当時のものです。



ヤンマーエネルギーシステム（YES）代表取締役社長 山本哲也

「もともと創業者が『燃料報国』という言葉を使っているんです。有るものを無駄なくエネルギーとして大切に使うというのが一貫したポリシー。それもあって、2012年の創業100周年の頃は日本ではまだ一般的ではなかった、サステナブルという言葉がすでに使っていました」

だからカーボンニュートラル化もその大きな流れのひとつなのだそうだ。

「2007年には廃食油を燃料として、電気に変換するという試みをするために、琵琶湖カントリー倶楽部を使わせてもらっています。このように、捨てているものをエネルギーに換えようという取り組みはかなり長い間やっています」

以前から環境に配慮した運用は行っていたが、「自然共生型ゴルフ場」として正式に運用を始めたのは昨年の10月1日から。

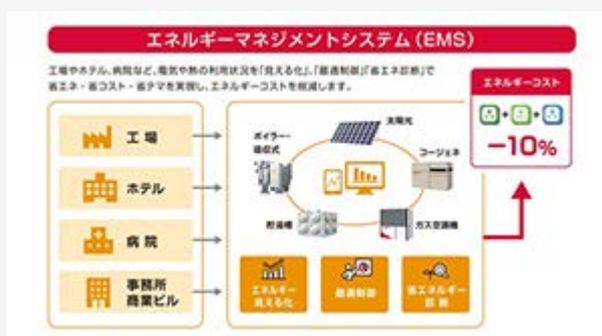
カーボンニュートラルだけではなく、堆肥化による植栽などへの有効活用、丈夫な芝の育成、敷地内の持続可能な管理による森林保全などにも力を注いでいるのだ。

カーボンニュートラルへの試み

それでは、この度のカーボンニュートラルへの試みを具体的に見ていきたい。技術面を担当するのはYES。同社はこれまで廃棄物を有効利用するバイオマス発電やエネルギーを最適制御するエネルギーマネジメントサービス「[Enerico \(エネリコ\)](#)」を提案するなど、さまざまなエネルギー問題の解決に取り組んできている。

エネルギーサービス<Enerico>で広がる、省エネへの可能性

ヤンマーのエネルギーサービスは、施設のエネルギー使用状況を「見える化」し、管理・分析・制御、メンテナンスまで行うトータルサービス。コージェネをはじめ、ガス空調機や太陽光発電など、様々なエネルギー機器に対応しています。



[エネルギーマネジメント | トータルエネルギーソリューション | エネルギー | ヤンマー \(yanmar.com\)](#)



敷地内の太陽光パネル

まず電力だが、これはYESが太陽光パネルを設置・維持管理する仕組みを導入することから開始。再生可能エネルギーである太陽光の発電システムにより、最大310キロワットの電力をクラブハウスに供給している。太陽光パネルは、あるホールの外側にずらっと並べられている。YESの担当者に聞くと、このような回答を得ることができた。

「これはヤンマーエナジーファームというお客様の初期投資ゼロでエネルギーサービスを導入いただけるサービスで、琵琶湖カントリー倶楽部で3箇所目になります。現在、栃木県では「001」「002」が稼働中です。まもなく「005」が関西で稼働する予定になっているんです」

太陽光等の再エネや省エネのエネルギーサービスは、ここだけにとどまらず日本全国に広がっていくようだ。

初期コストゼロ、環境にやさしいヤンマーの発電所

「YANMAR ENERGY FARM（ヤンマーエナジーファーム）」は再生可能エネルギーによる発電所です。

発電設備の導入にかかる投資や維持管理の手間を懸念されるお客様のニーズに応え、ヤンマーがお客様に代わって発電設備を建設、運営します。お客様は、初期投資ゼロの安定収益を確保しながら、サステナビリティ活動を推進できます。



[「YANMAR ENERGY FARM」について](#)



ボイラー燃料庫

そして、もうひとつ重要なエネルギー源がボイラーである。これで主に湯を沸かしているのだが、従来の重油を使ったものから木質のチップを燃料に使ったバイオマスボイラーに変更することで大幅にCO2を削減している。また、バックアップとしてLPガスボイラーも設置されており、こちらは災害時のライフラインとなるそうだ。

さらにはリチウムイオン蓄電池もあり、太陽光発電の余った電力を蓄電し、夜間の電力供給や非常用電源として活用される。



バイオコンポスター

また食品廃棄物や刈り取った芝草は、バイオコンポスターという機械にかけられ堆肥化。再利用されている。まさに、大切に、無駄なくエネルギーを使っていることがわかる。

バイオコンポスターについて

高い意識と行動力によって日本で初めてカーボンニュートラルを試み、CO2実質排出量ゼロを目指す琵琶湖カントリー倶楽部だが、本来はゴルフをプレーし、楽しむ場所でもある。横田支配人も「ゴルフで楽しめるどころ。いつか行きたいではなく、いつも行きたいというようなコースにしていきたい」と話している。

琵琶湖カントリー倶楽部は名門であるがゆえに敷居が高そうに見えるかもしれない。だが、そもそも栗東町という地元からの要請で作られたゴルフ場なので、地域との繋がりを重視しているのだ。

琵琶湖カントリー倶楽部の取り組み概要

琵琶湖カントリー倶楽部では、

- ・省エネ機器・サービスの導入によるエネルギー使用量の削減
- ・再エネ設備の導入によるグリーンエネルギー創出
- ・環境価値の調達によるCO2排出量の相殺（カーボン・オフセット）によって、カーボンニュートラルを実現予定です。



水素燃料電池が創出する新たな付加価値を体感！船用水素燃料電池システムを搭載した実証試験艇の試乗レポート



近年、脱炭素社会への移行に向けて、電気自動車や水素燃料電池自動車などに代表されるモビリティの電動化が急速に進展しています。船舶分野においても、リチウムイオンバッテリーや水素燃料電池の発電電力でモーターを駆動して航行する電動化技術の開発が加速しています。

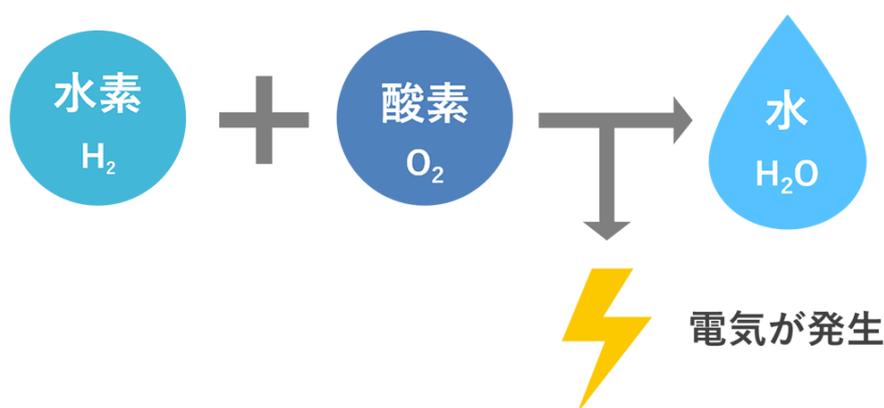
ヤンマーでは、電動化技術開発の一つとして、トヨタ自動車製の燃料電池自動車「MIRAI」の部材を活用した船用水素燃料電池システムの開発、および試験艇による実証試験を通じて、実用化に向けた開発に取り組んでいます。

今回のY mediaでは、この実証試験艇に試乗し、水素燃料電池によって新たに創出される付加価値についてレポートします。

水素燃料電池とは

水素燃料電池とは

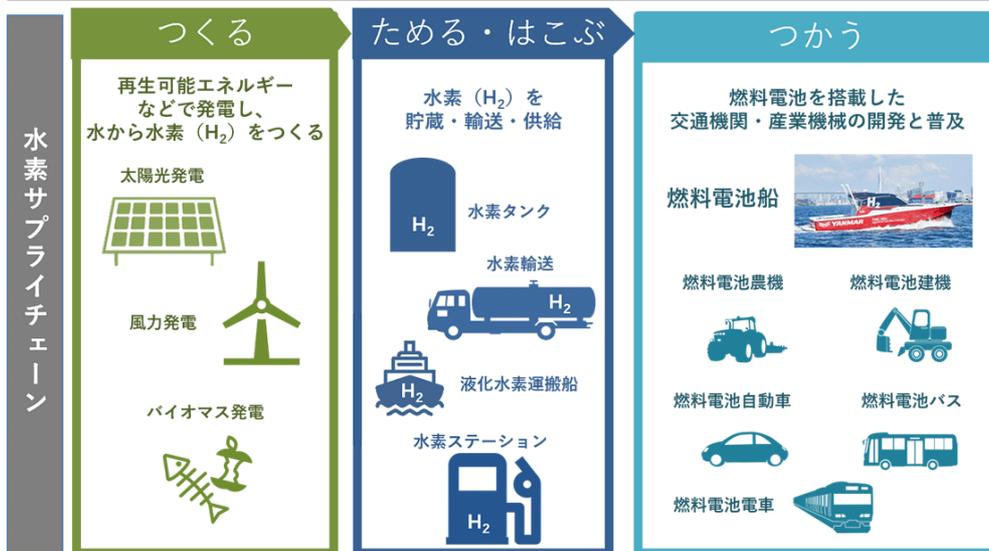
水素と酸素を化学反応させて電気と水をつくります



水素燃料電池は、水素（H₂）と空気中にある酸素（O₂）を反応させて電気をつくります。エンジンなどの内燃機関とは異なり、排出されるのが水だけであり、二酸化炭素（CO₂）などの温室効果ガスや窒素酸化物（NO_x）などの大気汚染ガスを一切排出しません。その為、「脱炭素社会のゼロエミッションなパワーソース」として注目されています。

脱炭素社会に向けた水素燃料電池の展開

国や行政、業界団体による環境の整備



※イメージ

実証試験艇に試乗

マリーナの桟橋に係留されている実証試験艇は、そのスタイリッシュなデザインで一際目立っていました。船に乗り込んだとき、最初に感じたことは、エンジン船特有の燃料やオイル類の臭いがまったくしないこと。

期待が高まり、いよいよ出港へ。

モーター駆動のプロペラが回転し、実証試験艇はゆっくりと桟橋から離れます。マリーナから出ると、実証試験艇はスピードを上げていきます。力強くグングンと加速していくにも関わらず、船内はとても静かで、振動も少ないことに驚かされます。

丸山：「ゼロエミッションであるだけでなく、エンジンと比べて、静かなこと・振動が少ないこと・臭いが無いことも、水素燃料電池の特長です。例えば、エンジン船では船上で会話する際に相手の声が聞き取りにくかったり、排ガスの臭いで気分が悪くなったりすることもあります。水素燃料電池船ならその心配はありません」

従来はエンジンの騒音で影を潜めていた、船が水を切って進む音が、“水上の疾走感”を盛り上げてくれます。さらに、排ガスの臭いがないので、“潮の香り”を楽しむこともできます。このような水素燃料電池の特長を活かして、例えば遊覧船や屋形船などの旅客船に新たな付加価値を提供する事が出来ると思います。



一方で、今回の実証試験を通じて、船用水素燃料電池システムの実用化に向けて見えてきた課題もあります。

丸山：「燃料となる水素の体積エネルギー密度が軽油やガソリンよりも小さい為、従来のエンジン船と比べると、どうしても燃料の搭載に必要なスペースが広がってしまいます。また、今回の実証試験では、移動式水素ステーションを用いて70MPaの水素を船体に充填しましたが、船舶用水素ステーションは未だ検討段階であり、商用には存在していません。加えて、燃料電池を搭載した船舶に関する規格やルールが策定途上段階である為、船体設計や運用方法の検討に時間がかかることも課題です。これらの課題は我々だけで解決できるものではありませんので、今回の実証試験で得られた結果や、国や自治体や企業などとの繋がりを活かして、関連各所と一緒に解決していきたいと思えます。」

単に船用水素燃料電池システムを作るだけでなく、その実用化に向けて多岐に渡った活動をされていることを知り、脱炭素社会への移行に向けた本気度を感じました。



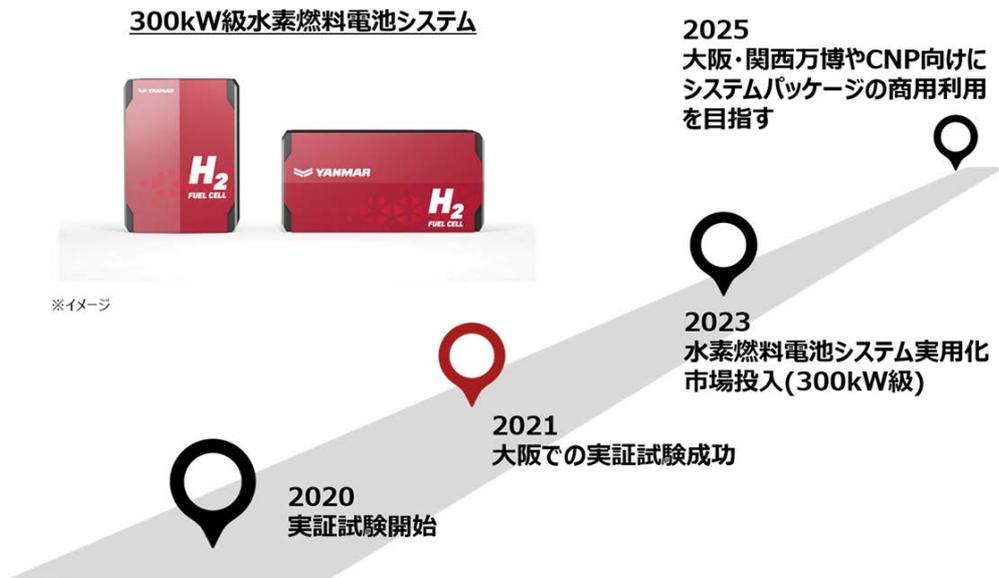
(左) 船側から「水」を排出 / (右) 水切り音の疾走感

船舶用を第一歩として、様々な用途に水素燃料電池を展開

ヤンマーでは、2023年の市場投入を目指して、船用水素燃料電池システムの開発を進めています。また、船舶以外でも、陸用発電機や港湾荷役機械など、様々な用途への展開が期待されています。

平岩：「まずは、船用水素燃料電池システムをきちんと事業化すること。その後は、カーボンニュートラルポート（CNP）向けの陸用発電機などを含めて、用途を拡大していきたいです。」

水素燃料電池システムの開発・実用化ロードマップ^o



試乗を終えて

今回の試乗を通して、「水素燃料電池で船が走る時代が来たことを実感すると共に、その静かさ、振動の少なさ、臭いの無さなど、水素燃料電池が創出する新たな付加価値」を肌で感じる事ができました。水素供給インフラの整備や関連ルールの整備など、実用化に向けた課題はありますが、近い将来、ヤンマーの水素燃料電池システムが水上や陸上のフィールドで活躍しているでしょう。

■実証試験艇（主項目）

船体型式：EX38A（FCプロト艇）
総トン数：7.9トン
全長/全幅：12.4メートル / 3.4メートル
推進モーター（定格出力）：250kW
燃料電池システム（最高出力）：92kW x 2基
水素タンク：70MPa高圧タンク x 8本
リチウムイオン電池（公称容量）：32kWh
航海速力（最高速度）：22ノット
定員：10名

コメント者プロフィール



丸山剛広 (マルヤマ タケヒロ)

ヤンマーホールディングス株式会社 技術本部 中央研究所 基盤技術研究センター 新パワースソースグループ。

2016年入社。前職より携わっていた燃料電池システム開発の経験を活かし、2018年より船用水素燃料電池システム開発のプロジェクトリーダーを務める。



平岩琢也 (ヒライワ タクヤ)

ヤンマーパワーテクノロジー株式会社 特機事業部 システムエンジニアリング部。

2012年入社。国土交通省委託事業のプロジェクトなどに参画。本プロジェクトにおいては、船用水素燃料電池システムの開発に欠かせないルール対応などを主に担当している。

VISION 02 安心して仕事・生活ができる社会

目指す姿

厳しい労働を、快適な労働へ。誰もが気持ちよく働いて安定した収入を得ると同時に、自然とともに心豊かに暮らせること。

関連する主なSDGs



ヤンマーと関連が深い社会課題



解決に貢献できるテーマ

- 危険な仕事からの解放
- 作業の省力化、効率化
- 新たな価値創出による安定的な収入
- 災害に強いまちづくり

マネジメント

- ▶ 健康と安全
- ▶ 人権
- ▶ リスクマネジメント

主な取り組み

- ▶ 挑戦と、期待と、キャリアプランと。職場環境や働き方について、ヤンマー若手社員に聞きました
- ▶ 女性による女性のための農業支援プロジェクト「ヤンマーアグリガールズ」の活動を紹介
- ▶ 仕事と家庭の両立、どうしていますか？ ヤンマーで導入している両立支援制度、使ってみました！
- ▶ ヤンマーが挑む「南極・昭和基地のDX」遠隔支援でエンジニアの仕事はどう変わる？
- ▶ ヤンマー・国際女性デー。感謝を伝え、ダイバーシティ&インクルージョンを考える1か月に
- ▶ 性別や国籍、文化・・・「違い」を超えて働きやすい環境へ。ダイバーシティ&インクルージョンを推進するヤンマーの役員が今考えていること ～3月8日の国際女性デーに向けて～

ヤンマーが挑む「南極・昭和基地のDX」 遠隔支援でエンジニアの仕事はどう変わる？



分散型発電・空調のパイオニアとして、これまで全国に約30万台の空調システム、約9万台の発電・駆動システムを導入するヤンマーエネルギーシステム株式会社（以下、ヤンマーエネルギーシステム）。それらの製品は世界中で使われており、実は南極にも1957年に発電機を納入、そのメンテナンスを目的に、ヤンマー社員も国立極地研究所に出向し、日本の南極観測の拠点である昭和基地に毎年越冬しています。

ヤンマーエネルギーシステムでは、2021年7月から発電機・空調機などのエネルギー機器メンテナンスにおいて、ウェアラブル端末を活用したサービスエンジニアの遠隔技術支援を開始しました。本記事では、南極での取り組みを含むヤンマーエネルギーシステムの最新DX事例をご紹介します。

<取材者プロフィール>

西川 禎昭 (にしかわ よしてる)

ヤンマーエネルギーシステム株式会社 カスタマーサポート部 コンタクトセンター センター長

石野 慎二 (いしの しんじ)

ヤンマーエネルギーシステム株式会社 カスタマーサポート部 コンタクトセンター デジタルデザイングループ

久池井 淳 (くちい じゅん)

フェアリーデバイス株式会社 執行役員COO フューチャリスト

Web会議ツール+ウェアラブル端末で遠隔支援を実現

――ヤンマーエネルギーシステムが取り組む、ウェアラブル端末を活用したサービスエンジニアの遠隔技術支援の概要を教えてください。

西川：現場作業の効率化を目的に、ウェアラブル端末とZoomやMicrosoft TeamsといったWeb会議ツールを連携して、遠隔で現場作業を支援する取り組みです。



「THINKLET」を身につけて作業する現場社員

西川：現場社員が身につけているのは、現場作業のDX実現を目的に開発されたフェアリーデバイス社のウェアラブル端末「THINKLET®」です。800万画素の広角カメラと5個のマイク、LTE/WiFiを搭載しており、クリアな映像や音声での通信と収録が可能です。首にかけるタイプで、現場社員にとって装着による負担が少ないことも特徴のひとつです。



遠隔で現場作業を支援する様子

西川：対して、遠隔で支援する社員は、THINKLETが写す映像をZoomやMicrosoft Teamsを通じてリアルタイムで確認しながら、現場作業の指示をします。主に、現場社員は経験値が浅い若手社員、遠隔支援する作業員は熟練の社員が担います。これにより、若手社員一人でメンテナンス等の対応時に抱えるストレスの緩和や作業の効率化を狙っています。

――全国のヤンマーエネルギーシステムの現場で、このDXの取り組みが導入されているのですか？

西川：現状は、自社エンジニアに対する遠隔支援でサービスの品質向上を図っている段階です。2023年度以降、需要の高い沖縄の離島や北海道の遠隔地などから本格導入を進める予定です。その後、順次特約店や代理店へ拡大することで、より安定したアフターサービスの提供を目指します。

検証を重ね「疲れる」「酔う」などの課題を解決

――そもそもサービスエンジニアの業務には、どんな課題があったのですか？



ヤンマーエネルギーシステム カスタマーサポート部 西川さん

西川：サービスエンジニアの業務は、メンテナンスや緊急対応のみならず、見積書や報告書の作成といった事務作業から交渉・連絡業務まで多岐にわたります。ただでさえ多くの業務を抱えているのに、電制化やIoTの普及に伴いサービス知識は高度化し、熟練者の退職によるノウハウの喪失も起きています。

こういったことが重なり、人手不足による担当者一人当たりが請け負うエリアは拡大しており、将来的に現場作業の品質担保ができなくなるのは明らかでした。

――そういった危機感から、2017年にウェアラブル端末を活用したDXの取り組みを開始したのですね。

西川：はい、最初に検証したのは、メガネのように耳にかけるグラスタイプです。現場社員がこれを身につけて現場の映像を撮影し、支援者は映像を見ながら遠隔で支援します。それまではLINEやFaceTimeによる映像と音声のみの共有でしたが、ウェアラブル端末では映像画面にマーカーを入れたり、テキストを共有できたりする機能があり、「便利だった」と好評でした。

一方で、使用感や運用面では課題が多くありました。

カメラが搭載されているので一定の重さがあり、長時間使用すると疲れる、ズれる、痛いという声が現場社員から聞かれました。操作が難しく、使用の準備に時間がかかる点も課題でした。また、遠隔で指示する社員側は、映像がブレているため画面を見続けると酔ってしまうのが難点でした。

運用面では、高額な本体と専用アプリが必要でランニングコストが現実的ではありませんでした。当時は、現場作業のDXを目的としたウェアラブル端末は、それほど市場に出回っていませんでした。

――現在、使用しているウェアラブル端末「THINKLET®」は、その課題を解決できるのですか？

西川：概ね解決できています。いろいろな端末を調べていたのですが、THINKLETは、まさに当社が求めていた仕様でした。2020年頃にTHINKLETの存在を知り、その翌年からフェアリーデバイスさんとの取り組みが始まりました。



ウェアラブル端末「THINKLET®」

久池井：THINKLETは、まさに西川さんが述べたような課題を解決しようと試作を重ね、誕生したウェアラブル端末です。肩にかける形にすることで人体への負担を軽減し、同時に映像のブレも防いでいます。人の頭は上下左右の動きが激しいので映像がブレやすいのですが、首掛けにして胴体に密接させると頭ほど激しく動かないため映像が安定しやすいのです。

ヤンマーエネルギーシステムさんとの取り組みを通じてZoomやMicrosoft Teamsとの連携も実現し、現場における教育コストが最低限で済むようになりました。コロナ禍で一気にWeb会議ツールが普及したため、多くの方は学ばずともスムーズに利用できるためです。



フェアリーデバイスズ 久池井さん

南極で続く改善、ZoomやTeamsと連携も可能に

——このWeb会議ツールとTHINKLETによる遠隔支援が、南極の昭和基地でも活用されているそうですね。

石野：はい、当社は1957年に南極に発電機を納入しており、当社のサービスエンジニアは毎年、国立極地研究所に出向し、越冬隊員として昭和基地に越冬して現地でメンテナンス作業を担っています。現地では、オーバーホールと呼ばれる機械全体の修理点検をするのですが、スタッフの高齢化や離職に伴い、安定したサポート体制を整えなければいけない課題があります。そこで、南極でも遠隔支援を実現しようと2021年からトライアルを開始しました。南極・昭和基地の発電機のメンテナンス現場と日本を繋いでメンテナンスのサポートをしたのは、この取り組みが初めてです。



南極・昭和基地でTHINKLETを活用している様子

――南極でのトライアルは順調に進んでいるのですか？

久池井：はい。ここまでは、さまざまな試行錯誤がありました。大量のデータ通信ができない基地の環境下でも、十分な解像度の映像を撮影し、送信するための運用方法を設計しました。また、現地の騒音が交じる中でも音声クリアに聞こえるよう改善もしました。

石野：最近では、ZoomやMicrosoft Teamsと連携しながら遠隔支援ができる体制が整いつつあり、国立極地研究所からは「通信環境や国内のサポート体制の整備などが今後さらに改善し、課題点を解決できれば、今後の活用における利点は多い」というお話をいただいています。いつでも現地と繋がれる安心感に加え、作業記録を映像で残せる点に大きな期待が寄せられているのだろうと感じます。



ヤンマーエネルギーシステム カスタマーサポート部 石野さん

DXを促進する端末のアップデートにも期待

――南極を含め、着々と現場のDXが進んでいますね。今後の展望を聞かせてください。

西川：南極での業務においては、発電機のメンテナンスのみならず、より幅広く携わっていく計画があります。南極のように、限られた人数しか出向くことができないエリアこそ遠隔支援が効果を発揮します。国内外で導入実績を積み重ねながら、サービスエンジニアの業務改善、ひいてはエンゲージメント向上に繋げていけたらと考えています。

久池井：THINKLETの次期機種の見込みが進んでいます。コストや重量、電力消費などの制約条件を考慮しながら、通信規格の5G化や、カメラの4K化、ブレ防止機能、撮影範囲を広くするなどの機能追加を出来る限り多く実現したいと考えていますので期待してください！

西川：また、海外でのメンテナンスにおける品質担保は重要です。日本人の1番の売りは「技術」だとよく言われます。これまでは現場社員が現地に出向く必要がありましたが、DXを通じて遠隔で技術を継承していけるのではと期待しています。



[取材・文] 小林香織 [編集] 岡徳之 [撮影] 八月朔日仁美



性別や国籍、文化・・・「違い」を超えて働きやすい環境へ。ダイバーシティ&インクルージョンを推進するヤンマーの役員が今考えていること ～3月8日の国際女性デーに向けて～



ヤンマーでは、グローバル化戦略を進める上で「国籍・性別・年齢を問わず、世界で通用するプロフェッショナルな人材の確保」を目的とするダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいます。

性別、国籍、ライフスタイル、文化などのさまざまな違いを受け入れ、尊重し、一人ひとりの能力を最大限活用することで、企業価値を向上させるとともに、グループ全社員が“働きがいと誇り”を持てる企業となることを目指しています。

そこで今回は、ヤンマーホールディングス株式会社 代表取締役、ヤンマー建機株式会社 代表取締役社長、Yanmar Energy System International CEOの3名に、「ヤンマーのダイバーシティ&インクルージョン推進における今とこれから」についてインタビューしました。

<取材者プロフィール>

山本 哲也

ヤンマーホールディングス株式会社 代表取締役

Giuliano Parodi

ヤンマー建機株式会社 代表取締役社長／ヤンマーホールディングス株式会社 執行役員

Peter Aarsen

Yanmar Energy System International CEO／ヤンマーホールディングス株式会社 執行役員

ヤンマーにとって「ダイバーシティ&インクルージョン」とは



——まず、「ダイバーシティ&インクルージョン」をどのように定義されていますか？

Parodi：ダイバーシティ&インクルージョンとは、あらゆる人にとって居場所のある組織であること。目に見える、見えないに関わらず、私たちのそれぞれの違いが認識され、受け入れなければなりません。最も成功している企業は多様性があるだけでなく、人々が力を与えられ、安心して自分の考えを発言できる人材を育成しています

Aarsen：包括的な文化を醸成するには、トップマネジメントの変化が大切です。メッセージを発信するだけでなく、組織のトップ自らその価値を理解し、信じて行動する必要があります。

山本：私にとってダイバーシティ&インクルージョンとは、オープンマインドでいること、オープンに議論すること。誰もが安心して意見を言える、そういう風土を醸成することが大切であり、そのような文化を作りたいと思っています。



ヤンマーホールディングス株式会社 代表取締役 山本 哲也

——ヤンマーにおけるダイバーシティ&インクルージョンの現在地をどのように感じていますか？

Parodi：ヤンマーは、今まさにグローバル化を推進している最中です。社会の急速な変化に戸惑う部分もありますが、それでも自ら変化・進化し、新しいアプローチを受け入れようという意気込みを感じます。

例えば、マネジメント職としてのイタリア人の私の存在は、新しい文化へのオープンさや国際的なダイバーシティ&インクルージョンを体現する好例です。このような試みは、ときに受け入れがたいものかもしれませんが、多様性がもたらすプラス面はリスクをはるかに上回ります。

Aarsen：そうですね。私が現職にアサインされたとき、ヤンマーは経営陣に外国人を受け入れた最初の日本企業の一社でした。また、2020年にはヤンマーとして初めて女性役員を登用したことにも組織として変化しようという意思を感じましたね。さらに、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて、社内で使われる言語についても、英語利用を社内で推進してきました。この取り組みは、経営陣はもちろんのこと一般社員にまで広がっています。

また、ヤンマーは開発志向の強いものづくりの会社であり、女性が入りづらい環境であるかもしれません。能力のある女性のエンジニアにとっても、魅力的な会社である必要がある。そして、性別や年齢に関係なく、仕事の質を大切にす文化も必要です。



Yanmar Energy System International CEO Peter Aarsen

山本：ヤンマーは古くから、どうグローバルに発展していくか、自らに問い続けてきました。2013年にヤンマーホールディングス株式会社を立ち上げたのもそのためです。そうした結果、かつては30%に過ぎなかった海外売上比率も、現在では50%を超えるまでに高まっています。

大切にしているのは、グローバルに考えつつも、ローカルに行動すること。“Think Globally, Act Locally”です。グローバルを意識しつつも、実際には個々のマーケットや地域の特徴に合わせてアクションをしていく必要があります。

「女性の活躍」へのアプローチと取り組み

——SDGsの「Goal5」でも言及されている「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」について、ご自身の考えをお聞かせください。

Parodi：先述のように、ヤンマーは開発志向の強いものづくりの会社ですが、この分野では、携わる人のウエイトが男女で開きがある現状があります。しかし、男女間の不平等を変えられない事実として受け入れるのではなく、ものづくりの魅力にもっと多くの人が気づけるような活動をしていくべきです。女性にとっても魅力的なキャリアであると考えています。

ものづくりの分野で働くことは、女性にとっても多くのメリットをもたらします。私たちは業界の先駆者として、その魅力を伝えていかなければなりません。その方法のひとつとして、この分野において、大学で工学を選択するよう女性に奨励することも必要です。女性や家庭に適した労働環境に変えていくことも大切ですね。ジェンダーバランスが取れば、ビジネスにも、全社員の幸福度にも、大きなプラスになるはずですよ。



ヤンマー建機株式会社 社長 Giuliano Parodi

Aarsen：まさに、性別に限らず、すべての社員のための働く環境の質、ワーク・ライフバランスの確保が大切です。ワーク・ライフバランスが改善されれば、女性の社会進出も加速するでしょう。ヤンマーではコロナ禍を経て、在宅勤務がより一層浸透しました。今後、すべての社員にとってより良い機会が増えると思っています。

山本：女性にとっても働きやすい環境を作ることの重要性は言うまでもありません。一方で、Parodiも言うように、最も大切なのは数値的な目標ではなく、社員のエンゲージメントを高めることです。

エンゲージメントとは、社員一人ひとりが居心地よく働けること。居心地がよくないと感じる社員がいるのであれば、それがなぜなのかをみんなで考え、対話する、そのプロセスを全員で共有することこそが大切だと思っています。



——3月8日は「国際女性デー」です。社内の女性活躍（エンパワーメント）についての考えをお聞かせください。

Parodi：ヤンマーは、女性のエンパワーメントが会社の発展に欠かせないと考えています。現状では、子育てと両立しながら働く女性も多いという事実を認識したうえで、彼女たちに能力を最大限に発揮してもらうために、企業として柔軟に対応する必要があります。

ヤンマーの建機事業部門には、ワーク・ライフバランスに関する有志の集まりがあり、年齢や文化、性別、社内での肩書きを超えた、さまざまな社員によるオープンな議論の場を設けています。そうすることで、分野を横断して社員全員の声に耳を傾け、より良いワーク・ライフバランスの実現に向けて組織を発展させていくことができます。

その場では、「女性のエンパワーメント」といったテーマについても議論する予定です。この有志の集まりが、私たちが普段は口にしないような多くのテーマを提起し、ヤンマーの変化と進歩のための重要な存在として機能することを期待しています。

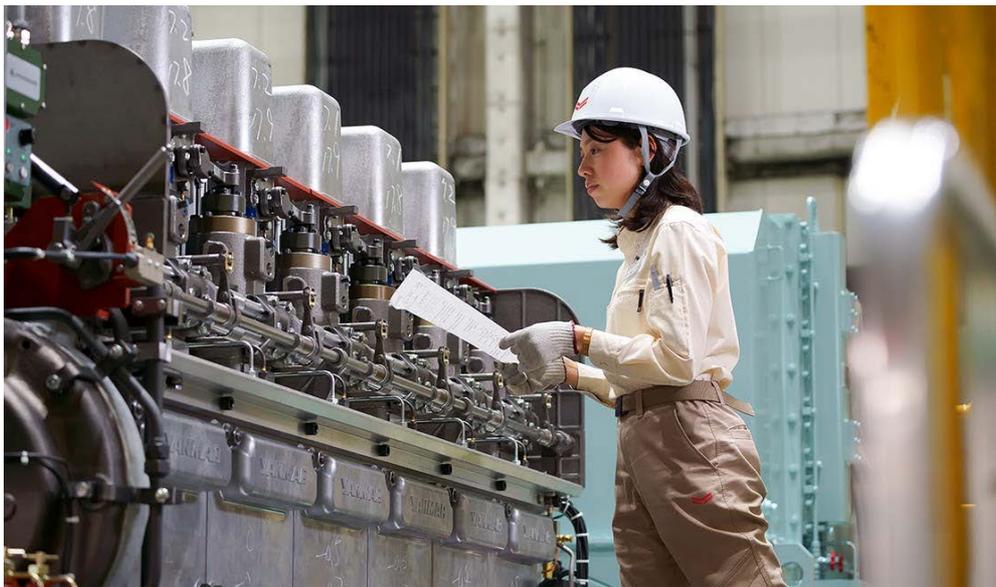
社会は絶えず変化しています。今私たちが議論していること自体も、いずれは時代遅れなものとなるでしょう。だからこそ、部門の垣根を超えて、アイデアを交換し続けることが大切だと思います。

Aarsen：あらためて、全社員にとってより良いワーク・ライフバランスを実現していきたいですね。そして、そのためにさらに必要なオープンかつインクルーシブな文化というものをより広めていきたいです。

国際女性デーということで、ワーク・ライフバランスなど、女性にとって重要な課題やサポートについて、社員のみなさんにより積極的に考えてもらえたらと思います。



山本：やはり、女性はもちろんですが、性別関係なく、「チャレンジしたい」という人を選ばれる会社になりたいですね。



ダイバーシティ&インクルージョン実現の鍵「次の100年を見据えて」

——今後、さらにダイバーシティ&インクルージョンをどのように進化させていこうと考えていますか？

Parodi : ダイバーシティ&インクルージョンの目標を達成するためには、仕事のやり方を変え、旧来の伝統的な考え方に対して挑戦することが必要です。そして、望ましい変化を起こすには、実践的かつ体系的なサポートが求められます。

例えば、ダイバーシティとインクルージョンの必要性を、研修を通じて社員がより認識することも求められるでしょう。それによって、私たちは意識的な偏見だけでなく、無意識の思い込みや偏見をも認識し、可能な限り多様であることの利点を、よりオープンに受け止めることができるようになります。性別、年齢、経歴、信条などに関係なく、だれもが自分の意見を表明でき、評価されていると感じられるような文化を育んでいきたいと考えています。

Aarsen : ダイバーシティはもはや単なるイデオロギーではなく、企業にとって不可欠なものです。現在、ヤンマーのビジネスの基盤の多くは日本にありますが、今後の成長を考えたとき、性別や国籍に関わらず様々な才能を獲得していく必要があります。そして、日本でダイバーシティ&インクルージョンを受け入れる雰囲気積極的にプロモーションしていく必要があるでしょう。

山本 : そのために最も大事なものは、ヤンマーのビジョンを社員一人ひとりが理解し、日々の職務のなかで実践すること。いかなる大きな方針も、それを吸収し、日々の活動で実行する社員にかかっています。そういう意味で、コミュニケーションとトレーニングはとても大切です。

——最後に、「ダイバーシティ&インクルージョン」の実現に向けた夢をお聞かせください。

Parodi : ヤンマーは、真にグローバルな企業になれる。欧米の企業が日本に進出するのは難しいことですが、その逆は可能だと考えます。このチャンスを逃さないようにしたいです。

Aarsen : ヤンマーは今後よりグローバルな企業になっていくでしょう。よりオープンに、よりインクルーシブになるための努力が、組織全体に浸透することが私の夢です。そして、若い世代を応援することも大切です。若い才能がマネジメントにいれば、組織の変化も加速するはず。

山本：そうですね。今後、よりダイバーシティ&インクルージョンを実現していくうえで、さらなる働き方の改革を進めていきます。

四半期単位の短期的な視野ではなく、より長期的な視野を持って経営を行い、「次の100年」を見据えてこれからも改革を続けていきます。



[取材] 杉田真理子 [編集] 岡徳之 [撮影] 伊藤圭

VISION 03 食の恵みを安心して享受できる社会

目指す姿

おいしく安全で栄養豊富な食料を、世界中いつでもどこでも。あらゆる人が、もっと健やかに生活できること。

関連する主なSDGs



ヤンマーと関連が深い社会課題



解決に貢献できるテーマ

- 大規模農業への対応
- 担い手農家の効率化による生産性向上 **海外**
- 災害や天候不順による農産物への影響
- 後継者不足による離農 **国内**

マネジメント

- ▶ YANMAR GREEN CHALLENGE 2050
- ▶ 環境マネジメント

主な取り組み

- ▶ ヤンマーグリーンシステムとともに園芸の未来を拓き、持続可能な形で発展させる野口いちご園・野口さんの取り組みとは？
- ▶ 園児と保護者が生ゴミを家から持参、堆肥化でCO₂と廃棄費用を削減。滋賀県のこども園とヤンマーで取り組む「こどもやさいプロジェクト」
- ▶ 米作りは喜劇だ！「RICE IS COMEDY」が拓く農業の未来
- ▶ 稲刈り体験で“食べ残し”が減った。アグリバトンプロジェクト横田祥さんに聞く「農業と子どもの成長」
- ▶ 新規就農から3年で実現した高品質・高収量の野菜を生み出す土づくりとは？



ヤンマーグリーンシステムとともに園芸の未来を拓き、持続可能な形で発展させる野口いちご園・野口さんの取り組みとは？



人の可能性を信じ、挑戦を後押しするヤンマーの価値観「HANASAKA(ハナサカ)」。
ヤンマーグリーンシステムでは「植物の持つ生命力を自然に引き出し、地球環境にやさしい新たな技術を共に創造する人たちを応援する」活動を、HANASAKAな取り組みとして行なっています。

HANASAKAとは？

そこで今回は、ヤンマーグリーンシステムとともに園芸の未来を考える「HANASAKA(ハナサカ)なヒト」野口一樹さんに、イチゴ栽培や就農を持続可能な形で発展させる活動の背景や現状、今後の展望についてお伺いしました。

野口いちご園・栃木県真岡市

野口一樹（のぐち かずき）

「1年中イチゴで笑顔届けたい」との思いから『断熱送風栽培槽 DN-1』を試験導入。イチゴの周年栽培に挑戦しながら、栃木県の農業を盛り上げるためJAはが野青年部長として就農促進などにも積極的に取り組んでいる。

1年中、栃木県のイチゴで笑顔届けたい

——「断熱送風栽培槽DN-1」導入のきっかけを教えてください。

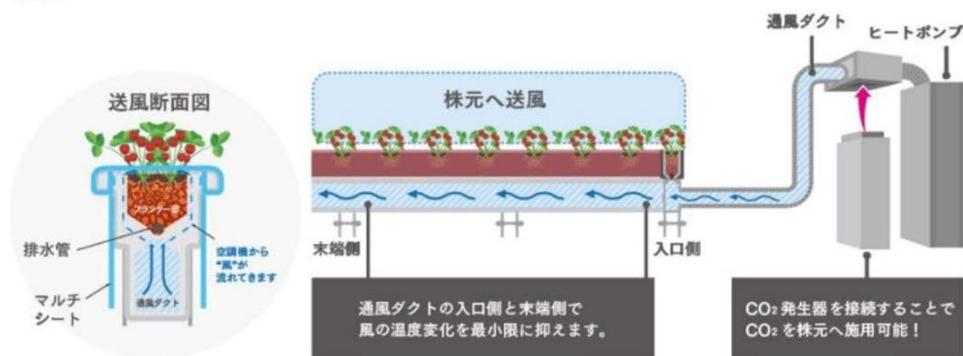
栃木県は50年近く日本一のイチゴ産地ということである程度周知されていますが、酷暑期は安定した品質のイチゴが全く収穫できず、“日本一”でありながら、イチゴが無い時期があることを心苦しく感じていました。なんとか、1年中イチゴで栃木県に目を向けてもらえないかと考え、周年栽培に取り組みはじめたのは約6年以上前になります。酷暑期にハウスを冷やすことで解決できるのでは？というアイデアはあったのですが、全体を空調で冷やすと大幅にランニングコストがかかりますし、部分的に水を使って冷やすと、湿度が上がって品質が落ちるなど、さまざまな課題があり実用化には至りませんでした。



そんな時、ヤンマーから「断熱栽培槽」の話を知りました。開発段階では、冬のイチゴ栽培に暖房を使って成長を早め、春先に冷却して収穫時期を伸ばすことを想定されていたので、当初は酷暑期の活用を提案されたわけではなかったのです。しかし、イチゴの周りだけを冷却するこの断熱栽培槽の仕組みなら「真夏のイチゴ栽培」にも活用できるはず。そう確信し、試してみたいとヤンマーに相談。「やってみよう」と前向きに捉えてくれ、酷暑期の栽培データを取るため、共同試験に取り組むことになりました。



🌸 DN-1 送風の仕組み



——現在導入から3シーズン目。手応えは感じていますか。

酷暑期に断熱栽培槽を導入するハウスと、しないハウスで収穫率の比較試験をしたところ、1シーズン目からロス率が大幅に減少し、早い段階で想定していた良い結果を得ることができました。ただ当初は、品質を安定させることに注力を注いでおり、コスト面に課題が残っていたので、2シーズン目は温度や時間の設定など、細かな調整を進めていきました。



私は他の作業もあるので、データの収集だけに集中することはできませんが、ヤンマーと連携をとり、フィードバックをもらう形で数値を調整しています。導入初期に2週間に1度のペースでコミュニケーションがとれたことで、信頼関係も深まりました。今では同じ目標に向かう同志のようです。この夏の3シーズン目は、これまで昼間に限定していた検証を夜間にも広げ、品質を保ちながらコストが見合う落としどころを調査する計画です。

——具体的に掲げている目標はありますか。

年間で320日程度は安定してイチゴが収穫できる状態にし、夏のイチゴで冬並みの売り上げを確保することですね。そこまでいけば課題であるランニングコストの回収もできる見込みです。



イチゴはケーキなどの需要もあり、年中求められるものでありながら、国内での収穫量が減少する夏の時期は輸入品に頼っているという現状。季節が逆転している南半球から運ぶため輸送に時間がかかり、イチゴの品質が低下するという課題もあります。季節に関わらず、新鮮で美味しい栃木県のイチゴを年中食べてもらえる状態にすることが目標です。

イチゴ栽培を盛り上げることが栃木県の活性化につながる

——イチゴの周年栽培が叶うことでどんな変化が得られると思いますか。

現状のイチゴ農家は、年間通して収入を得るために、夏だけ玉ねぎや茄子など、別の苗を育てることが一般的となっています。しかし、本来は安定した技術を年間通して活かせる環境を整えることが、産地の魅力を高める武器になると考えています。



この試験導入の成功例ができて、コスト面のハードルも下がれば、栃木県のイチゴ生産量もさらに増加し、県のPRにもつながるのではないのでしょうか。イチゴを通して栃木県に目を向けてもらうことができれば、地域が盛り上がり、就農の推進にもつながると考えています。この取り組みが好循環を生み出すひとつのきっかけになるといいですね。

——栃木県の農業を活性化するために取り組んでいることはありますか。

作物の垣根を超えて産地全体を盛り上げていきたいという思いがあるので、JAはが野青年部の部長として雇用の安定化や、新規就農の促進を行っています。作物によっては、季節によって必要な人手が異なるので、産地を連携させ、人の行き来をしてもらうことで、年中通して仕事がある状態を維持できるよう働きかけています。また、新しく栃木県に来て就農された方は、相談する人や、技術を得る機会が限られているので、青年部全体で相談に乗ったり、技術を継承したりするなど、農業・園芸を続けることができる環境作りを心がけています。

—新しい取り組みに挑戦する野口さんの原動力とは？

農業・園芸は「大変」「儲からない」といったイメージを持っている方が多いと思いますが、改善点を見つけて行動すれば、結果が目に見えてすぐ分かる面白さがあります。それをやり甲斐と感じて、新しい取り組みに挑戦すれば責任感も増しますし、うまくいけば収益アップにもつながる。私は今の農業はまだ過渡期だと思っているので、1人が動くことが波動となり、もっと大きく成長できる可能性が十分にあると感じています。農業の価値を発信することが新規就農や後継の育成につながり、産業として魅力的なものになれば嬉しいです。

[取材]福永亜津沙 [撮影]新見和美



園児と保護者が生ゴミを家から持参、堆肥化でCO₂と廃棄費用を削減。滋賀県のこども園とヤンマーで取り組む「こどもやさいプロジェクト」



ヤンマーは2022年10月から、家庭の生ゴミを集めて堆肥化する『[こどもやさいプロジェクト](#)』を開始しました。家庭から排出される生ゴミは水分量が多く、燃焼効率が悪いいため、焼却時にたくさんのCO₂を排出します。また、運搬や焼却にかかる莫大な費用は、行政にとって大きな負担となります。そうした地域課題を解決する手段として、このプロジェクトを開始しました。プロジェクトメンバーの中山法和さんから、具体的な内容とプロジェクトを成功させるための工夫、手応え、今後の展望を聞きました。



<プロフィール>

ヤンマーホールディングス株式会社
技術本部 イノベーションセンター プロトタイプ開発部 コンポ
スタグループ グループリーダー

中山 法和

楽しみながら、地球にいいことをしよう

——まずはプロジェクトの内容を教えてください。

こどもやさいプロジェクトは、滋賀県犬上郡多賀町の「大滝たきのみやこども園」と一緒に進めている取り組みです。登園時に家庭の生ゴミを持ってきてもらい、園内に設置した生ゴミを堆肥化させるバイオコンポスターでの処理後、完熟化を行い、畑や家庭菜園の堆肥として生まれ変わらせます。この取り組みを行うことで従来、生ゴミを焼却する際に排出されていたCO₂や、廃棄物の処分費用を削減することができます。



おうちからバケツを持って登園する様子

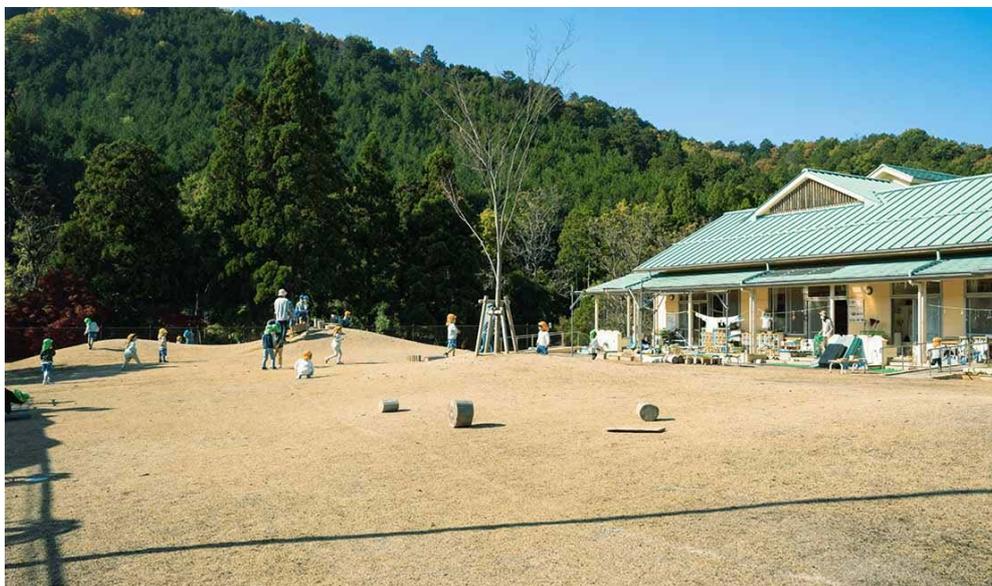
ヤンマーのバイオコンポスター「YC100」は主に食品事業者向けに開発した機械ですが、日本の食品残渣の約半分を占める、家庭から排出される生ゴミの削減に生かすことはできないか模索していました。

そんな時、近所の子どもが学校に通っている姿を見て、家庭や学校などの地域と連携して生ゴミを収集するというアイデアを思いつきました。

地域と連携することで、子どもの環境教育の機会にもなります。バイオコンポスターを使用することによって自分の家から出た生ゴミが学校など身近な場所で一次堆肥になり、その後完熟堆肥になる様子を見てもらったり、その堆肥を使用して育てた野菜を食べたりするのは、子どもにとって楽しい体験になるはず。こどもやさいプロジェクトは、肩肘張らずに楽しみながら、地球にいいことができる取り組みなんです。

——「大滝たきのみやこども園」と一緒に取り組むことになった経緯を教えてください。

もう1つは、大滝たきのみやこども園が、自然のなかで子どもを育てることを大切にされ、滋賀県の「しが自然保育認定制度」にも認定されていることです。園長はじめ環境教育に関心のある方が多いことから、このプロジェクトを好意的に受け入れてくださいました。



大滝たきのみやこども園

150キロの堆肥が完成。子どもの成長も実感

——プロジェクトのより具体的な中身を伺っていきます。どのように生ゴミを集め、完熟堆肥にしているのでしょうか。

毎朝、「エコバケ」と名づけた容器に生ゴミを入れて登園していただき、園の調理室から出てきた生ゴミもあわせて、バイオコンポスター「YC100」に入れます。いつもは先生や委託を受けたシルバー人材の方が投入しますが、環境教育の一環として園児と先生が投入することもあります。YC100で一次処理をしたあとに別の容器に移し、完熟処理の工程へ。定期的に水を加えながらかき混ぜ、空気と触れさせる完熟化が進みます。気温にもよりますが、約2カ月で分解・発酵が進んだ完熟堆肥ができます。



バイオコンポスター「YC100」に生ごみを投入する様子

——これまでどのくらいの堆肥ができましたか？

これまでに150kgの完熟堆肥ができました。こども園では、できた堆肥の一部を畑と森ゾーンにまき、春野菜をつくるための土づくりを始めています。

また、昨年10月からの5ヶ月間で処理した生ゴミの総重量は「約2.3t」でした。コンポスターのスペックからすると処理量にはまだ余裕があるので、周辺の自治会などにこの活動が広がれば、さらに多くの生ゴミを処理できるはずです。

——確実に成果が出ているんですね。子どもたちの反応はいかがでしょう？

生ゴミが堆肥に変わっていく過程を楽しんでいるようです。目で見ても変化がわかりますし、生ゴミ臭かったコンポスターの中身が、土のような臭いの完熟堆肥になることにもとても驚いていました。生ゴミが、栄養のある土に変化することを五感で感じているのだと思います。



また、生ゴミを堆肥化する過程で、自然界で起きていることも学んでいるようです。完熟堆肥化する過程で虫が湧くこともあります。子どもたちがそれを見つけたら、「微生物が生ゴミを分解し、栄養のある堆肥になったから、虫がすんでいるんだよ」と、先生が伝えます。子どもたちは、園の森ゾーンで見つけたカブトムシの幼虫をこの土で飼えるかを尋ねたりするなど、虫がいる理由をすんなりと受け入れてくれて、嫌がることも少ないそうです。

——いまは自然と触れ合うことが少なくなっているので、そうした体験は貴重ですね。

そうですね。あとは、家庭で生ゴミを分別するようになったという声も聞いています。ゴミに対する意識が高まったのか、登園前保護者に「エコバケちゃんと持った？」と聞く子もいるんだとか。忘れ物が多い子でも、エコバケだけは忘れないなど、生活面の成長もあるようです。

プロジェクト推進の立役者「エコバケ」

——子どもたちは「エコバケ」に愛着があるようですね。



エコバケ

容器に「エコバケ」という名前を付けたのは園長先生です。「エコバケ」は、エコバケツの略称ですが、プロジェクトの開始時期がちょうどハロウィーンだったこともあって、こども園では、生ゴミを食べていい土に変えてくれる「“エコ”な“オバケ”」で、エコバケという由来もあります。

エコバケは、子どもだけではなく保護者からの評価も高いです。大きさや形も運びやすく、蓋もきちんとしめるので、落としても中身が漏れません。多賀町からは、エコバケをプロジェクトのシンボルとして進めようという意見をいただき、多賀町を通してこども園周辺の約100世帯にエコバケを配布し、取り組みを進めています。

また、子どもたちがエコバケを持って登園すると、シールを集められる仕組みも設けました。エコバケもそうですが、みなさんに楽しんで続けていただきたいので。



——そのほか、このプロジェクトにおいて意識したことはありますか？

なによりも、安心安全に運営することを意識しています。例えば、子どもだけで機械に近づかないように、園内ではなく隣接する駐車場にバイオコンポスターを設置。機械の蓋には鍵がかけられており、かつ運転中に開けると停止する仕様になっています。それでも子どもが機械の中に入ってしまう可能性はゼロではないので、こども園専用の設計として、投入口に柵をはめ込むようにしました。

また、もし機械の運転中になにかしらのエラーがあった場合は、ヤンマーの担当者にアラート通知が届く仕組みになっています。先生たちにも安心して取り組んでほしいので、不具合にはできるだけ迅速に対応できるようにしています。

また、ご家庭への負担を極力少なくすることも重要な点です。このプロジェクトを続けるためには、家庭からの継続的な生ゴミ収集が欠かせません。そのため、登園時に生ゴミの入ったエコバケを決められた場所に置く、降園時には空になったエコバケを持って帰るといったシンプルかつ習慣になりやすい運用にしました。

——中山さんがそこまで尽力される背景には、どんな思いがあるんでしょうか？



環境を守る活動の大切さだけでなく、楽しさや魅力をもっと多くの人に身近に感じてほしいです。大切さは多くの人が理解しているけれど、楽しさは体感しないことにはわからない。

私もこのプロジェクトを始める前に、家で完熟堆肥作りを経験してみました。臭いがあったり、虫が湧いたりして大変な部分もあったのですが、完熟堆肥で育てた野菜の出来がすごく良くて嬉しかったです。自分自身が楽しさを感じたからこそ、積極的にプロジェクトを進められているのだと思います。

子どもが変わることで、地域全体が変わっていく

——環境活動の楽しさを体感できる人が増えるといいですね。では最後に、今後の展望について教えてください。



このプロジェクトに関わった子どもたちが、ゴミは一手間加えることで再利用できるという意識を持ってくれたら嬉しいです。また、子どもの変化をきっかけに、周りの大人にもそうした意識が広がってほしいと思います。

これは園長先生の受け売りなのですが、「子どもが変わると、保護者の意識も変わる」そうです。最初はそこまで気乗りしていない人でも、子どもと一緒に取り組んでいくうちに、徐々に活動の魅力がわかってきます。また、お父さん、お母さんが変わると、今度はおじいちゃん、おばあちゃんたちにも広がっていく。より地域を巻き込んだ取り組みにできたらと思っています。

——子どもたちの行動をきっかけに地域が変わっていったら、素晴らしいですね。

「大滝たきのみやこども園」の保護者アンケートでは、プロジェクトに対する好意的な意見をたくさんいただきました。2022年度中のトライアルとして始めた活動ですが、多賀町からも評価をいただいております。

来年度は、継続的な実施による成功事例を作りたいです。1年間継続して取り組むことで、今は見えていない新たな課題が出てくると思います。それらをひとつずつクリアして、胸を張って成功だと思える活動にし、将来的には他の地域にも展開していきたいです。

[取材・文] 佐藤紹史 [編集] 岡徳之

VISION 04 ワクワクできる心豊かな体験に満ちた社会

目指す姿

仕事も余暇も心ゆくまでぞんぶんに愉しめる毎日を実現。あらゆる人の生活のクオリティを高めていくこと。

関連する主なSDGs



主な取り組み

- ▶ 米作りにも山岡孫吉にも興味津々の小学生。ヤンマー米ギャラリーで触れて、学んで、感じた体験型社会科見学
- ▶ 日本初「畑ガイド」でその季節ならではの農業の魅力を伝える「いただきますカンパニー」の挑戦
- ▶ 次世代アーティストの挑戦を後押し! メタバースも活用した「HANASAKA MURAL ART CONTEST」を開催!
- ▶ 挑戦する世界中の社員を後押し。ヤンマーの「新規プロダクトアイデアコンテスト」とは?
- ▶ 110年受け継がれるヤンマーの価値観「HANASAKA」とは? 話題の新スポットYANMAR TOKYOと紐解く
- ▶ 子どもたちの“自由な発想”をインスピレーションに。ヨドコウ桜スタジアムでアーティスト・JUN INOUEさんとワークショップを開催!



日本初「畑ガイド」でその季節ならではの農業の魅力を伝える「いただきますカンパニー」の挑戦



ヤンマーは「A SUSTAINABLE FUTURE」の実現に向け、事業活動を軸に社会貢献などさまざまな取り組みを行っています。その基盤となるのが「[HANASAKA \(ハナサカ\)](#)」。これは、「人の可能性を信じ、挑戦を後押しする」という、創業時より受け継がれてきたヤンマーの価値観を指します。

Y mediaでは、このHANASAKAに通じて、何かに挑戦している人、誰かの挑戦を後押ししている人を「HANASAKAビト」と呼び、その取り組みをご紹介します。

今回は、北海道・十勝を拠点に活動するHANASAKAビト・いただきますカンパニー代表取締役の井田美美子さん。

「子どもたちが安心して生きられる30年後を創ること」を目指したさまざまな事業の中でも注目を集めているのが、日本初「畑ガイド」による「農場ピクニック」です。

2023年7月28日に北海道芽室町で開催された農場ピクニックの様子をお届けするほか、農場ピクニック発案のきっかけや今後の展望などについて伺いました。

<プロフィール>

株式会社いただきますカンパニー代表取締役

井田 美美子（いだ ふみこ）

1980年生まれ、北海道札幌市出身。帯広畜産大学卒業。大学時代、羊飼いを目指して牧場実習を行なう中で、グリーンツーリズムに関心を持つ。農場の景観や農家の暮らしの魅力を感じ、農業をガイドする仕事ができないかと考える。大学卒業後、足寄少年自然の家、然別湖ネイチャーセンター、十勝観光連盟、ノースプロダクションを経て、2012年3月独立。子どもたちが安心して生きられる30年後を創ることを使命と感じ、起業を決意する。



<農場ピクニックでの井田さんの様子>

仕事も育児も諦めたくなかった

—— 「いただきますカンパニー」 設立の経緯を教えてください。

もともと羊飼いを目指していたので、農家になろうと思っていたのですが、牧場実習を重ねる中で、「農業を観光という手段で発信する仕事がしたい」と考えるようになりました。

そこで、10年ほど農業に携わった後、観光分野に関わろうと十勝観光連盟に就職しました。

このころ、プライベートでは結婚、出産を経験。育児とフルタイム勤務の両立で多くの困難に直面しました。今でこそ育児も仕事も諦めない働き方が理解されつつありますが、長女が生まれた16年前は、家事や育児をするのは女性という価値観が色濃く、子どもを授かったなら女性は仕事を諦める——が一般的な考え方だったのです。

しかし私は、農業の魅力を伝える仕事をしたかった。目の前の子どもたちとも向き合いたかった。

どちらも実現させるには起業しかないと思い、2012年3月に独立。2013年5月に「株式会社いただきますカンパニー」を設立しました。

——十勝を起業の地を選んだのはなぜですか？

大学時代から、負けず嫌いな私には、十勝の風土が合うと感じていました。

北海道の多くの地域は官主導の屯田兵によって開拓されましたが、十勝はあまりにも過酷な自然環境ゆえに逃げ帰る人も少なくなかったと言います。そんな悪条件の中で十勝を切り拓いたのは、フロンティア精神にあふれた民間の人々でした。

当然ながらたくさんの失敗がありました。民間の人々の悔し涙で今の十勝が築かれた歴史があるからなのか、十勝の方々はチャレンジする人に寛容です。それこそ、他所の土地から来た人であろうが、女性であろうが関係ありません。何度失敗してもそっと見守っていてくれるんです。

私の事業に対しても「うまくいくとは思っていなかった」と今になって皆さんおっしゃいますが、スタートした当時は表立って否定する人は誰もいませんでした。挑みたいならやってみたら、ただただ挑戦させてくれる。求めれば協力もしてくれる。

そのような土地柄に居心地の良さを感じたのが、十勝を選んだ理由でした。

その季節にしか体験できない価値を伝えたくて

——人気ツアー「農場ピクニック」について教えてください。

「農場ピクニック」とは、普段は入ることができない農家さんの畑を、畑ガイドの説明を聞きながら散歩するツアーです。

農場ピクニックを思いついたきっかけは、中学生のときに読んだエッセイで、その中に「フットパス」が出てきました。フットパスとはイギリスを発祥とする「自然や風景を楽しみながら歩ける小道」のことで、イギリス人には農家さんの私有地である農場を自由に歩く権利が法的に与えられています。

このフットパスと、小麦畑の中を走る防除畝（ぼうじょうね）と呼ばれるトラクターの踏み跡が重なったとき、農業を観光という手段で発信するならこれだと思いました。



観光農場といえば収穫体験だけをピックアップするケースが多いですが、農場の魅力は収穫だけではありません。その時期にしか出来ないこと、その季節にしか見られない風景を、楽しむ。これも「価値」だと捉え、この価値を一般の方へ伝えるにはまさにフットパスが最適だと考えました。

しかし、日本では勝手に農場には入れません。そこで、講習や試験をクリアし、当社が認定したガイドが忙しい農家さんに代わって農場を案内し、農業への思いや作物のことを説明する、日本初の「畑ガイド」制度を考え出しました。

粘り強くSNSで発信しつづけたこと、さまざまなメディアで取り上げていただいたおかげで、初年度の来場者は100人、4年目の2015年度は2000人を超え、現在では国内だけでなく、海外からも参加者が訪れる、人気ツアーへと成長しました。

=====農場ピクニックの様子=====

35.6℃という気温を記録した2023年7月28日。

スイートコーン生産量日本一を誇る、北海道芽室町にある坂東農場さんにて農場ピクニックが開催されました。



畑ガイドを務めるのは、システムエンジニア、ネイチャーガイド、野鳥ガイドなど多彩な経歴をもつ香子さん。季節の機微をつぶさに見つめるような案内が評判のガイドさんです。

この日参加者は計10名。埼玉県から来られたファミリー、タイからの留学生など参加者も多種多様です。

それぞれ自己紹介をした後、坂東農場さんに向かいます。

坂東農場さんは、62.5haの畑でスイートコーン、小麦、ジャガイモ、豆、ビート（甜菜）などを家族4人で栽培する農家さん。ディズニーランドが約45haなので、いかに広いかがわかります。

「それでも十勝では一般的な規模の農家さんなんですよ」という香子さんの説明に驚きの声が聞こえてきました。

最初に向かったのは、小麦畑。

ちょうど収穫が終わった後なので、畑の中まで入ることができます。

しかも、この日は麦わらがしっかり乾燥していたので、麦わらのベッドを作りダイブ！

想像以上の柔らかさに感動している方々も。



さらに、スイートコーン畑で収穫を体験し、旬を迎えたものと過熟したものを生で食べ比べ。

旬のものは皮が薄く、ジューシーで、口の中にさわやかな甘さが広がりますが、過熟したものは皮が少々厚く、甘みが抜けていて、少し粉っぽい。

「旬のものは、普段スーパーで買うスイートコーンとまったく違いましたね。しかも生のままを食べるなんて初めての体験でした。甘いだけでなく、後味も良く、本当に美味しかった」と野沢ファミリー。この違いを味わえるのも、農場ピクニックならではの。

収穫のタイミングや天候によっては体験できないレクリエーションに、まさに「その時期にしか出来ないこと、その季節にしか見られない風景」を体験できます。

それは小麦畑やスイートコーン畑ではありません。

翌年以降の収穫のために若茎が大きく伸びたアスパラガス。

熟す前のまだ緑色のハロウィンカボチャ。

花を付けたネギ。

どれも、今だけの風景です。

農場ピクニックの常連客となり、今ではアンバサダーに認定されている、こよみさん。この日はお友だちのともよさんを誘って、訪れたそう。

「中学生のとき、北海道に遊びに来る機会があり、目の前に広がる風景を見て『これが人の住むところだ』と思いました。それがきっかけで故郷を離れ、帯広畜産大学に進学し、そのまま北海道に住んでいます」

締めは、青空の下、白樺の並木道に立てたテントの中でランチ。

茹でたスイートコーンや地元のパンなどに舌鼓を打ちました。



=====農場ピクニック終わり=====

日本の農業に関心をもってもらうきっかけに



——農業の魅力を発信しつづける、井田さんの原動力は何ですか？

参加者さんが農場ピクニックを体験後、日常に戻ったとき、たまたま立ち寄ったコンビニエンスストアで「十勝産」と書かれたコーンスープやポテトチップスなどを見かけたら、畑の中を歩いたときの感動がよみがえって、思わず商品を購入する方がいると思います。間接的に十勝の農業に貢献できる。これも原動力の一つですが、それだけではありません。

農場ピクニックにご協力いただいている農家さんは規模が大きく、収入が安定しているため、農業ピクニックでのインセンティブに頼らなくても経営に支障がありません。それでも農場ピクニックのために畑を開放してください。

その理由は、普段はなかなか接点を持つことができない消費者の方と関われる、自分たちの作った農作物を食べて「美味しい！」と笑顔になっている様子を直接見られるからなんです。それが協力農家さんの励みになっています。

農場ピクニックにはいろんな思いや感動がつまっています。そして、そこでの経験で関わった方々の行動、モチベーション、興味関心を変えることができるかもしれない。そんな幸せなことはありません。

だから毎日、休憩のためのテントを設置したり、撤去したりなど、重労働でも続けられています。

いただきますランドで田舎暮らしをしたい人を応援



——井田さんの夢を教えてください。

「いただきますランド」をつくって、そこのおばあちゃんになるのが夢です。

ここで小さな子どもたちを預かって、その子たちの成長を眺めて暮らしたいですね。そんな私に、国内外からいろいろな人が会いに来てくれたら、そんな幸せなことではないです。

田舎暮らしをしたいという気持ちがあっても、手間のかかることなのでなかなか実現できないのが現実です。特に個人で叶えるとなるとなおさら難しい。そのことを私は身をもって経験しました。だったら、田舎暮らしをシェアできるような環境や仕組みをつくりたいと思ったのです。

例えば、いただきますランドに企業の社宅をつくって、社員さんが十勝に赴任してきたら、そこで最高に北海道らしい生活を送れるとか。

それこそ、帯広畜産大学の学生寮もあって、学業の傍ら、いただきますランドでの作業を通じて、スキルや人脈を広げられるとか。作家さんが、そこに住みながら工房兼売店をはじめるとか。

そんな夢を持つ人をいただきますランドで応援できたらと考えています。

110年受け継がれるヤンマーの価値観「HANASAKA」とは？話題の新スポットYANMAR TOKYOと紐解く



※本記事は[antennaの転載記事](#)です

1月13日、東京・八重洲にヤンマーが手掛ける複合施設「YANMAR TOKYO」がオープン。クリエイティブディレクターの佐藤可士和氏がデザインした「ヤンマー米ギャラリー」や、『料理の鉄人』などを手掛けた放送作家・脚本家の小山薫堂氏が監修し、『La Brianza』オーナーシェフの奥野義幸氏がプロデュースするレストラン「ASTERISCO（アステリスコ）」などが軒を連ねる話題の施設となっています。

そして「YANMAR TOKYO」の開業と同時に発表されたのが、これまで、そしてこれからも受け継がれるヤンマーの価値観「HANASAKA（ハナサカ）」です。人の可能性を信じ、挑戦を後押しするという、同社の礎にある「HANASAKA」が対外的に発表された意義とは？ 未来につながるキーワードについて紐解きます。

ヤンマーが110年受け継ぐ「HANASAKA」とは？



「HANASAKA」とは、いったい何を意味するのか？ YANMAR TOKYO開業に際し、同社の山岡健人代表取締役社長兼CEOはこう語りました。

「サステナブルとは、『人は未来をよりよくできる』と信じることではないかとヤンマーは考えています。世代から世代へ、可能性のバトンをつなぐこと、明日を作り続けていくこと、その想いを体現するのが、『HANASAKA』という考え方にほかなりません」

1912年に発動機メーカーとして誕生したヤンマー。1933年には世界初のディーゼルエンジンの小型実用化を成し遂げ、労働者の負担を軽減し人々の暮らしを豊かにしました。それ以降も農業機械や船舶、建設機械などの領域でイノベーションを実現し続け今日に至ります。

そんなヤンマーには創業者である山岡孫吉から継承されてきた「美しき世界は感謝の心から」という言葉があります。自己の利益だけでなく、他者への感謝を忘れず、人とその可能性を大切に育てていくという社会への想いが込められています。

これはまさにいま、私たちが目指しているサステナブルな社会のゴール。孫吉は110年も前からそんな未来を思い描いていました。現在でもその理念は「人の可能性と挑戦を大切にする」というヤンマーの価値観として脈々と受け継がれ、それが「HANASAKA」として表現されています。

会見では「ヤンマーは『人の可能性を信じる会社』であり、『あらゆるチャレンジを後押しする企業文化』があります。『HANASAKA』とは、花が咲くのではなく、花を咲かせること、咲かせ合う心を持つこと。すべての人は未来のためにあり、人が花咲くことが未来に花を咲かせます」とも語りました。



HANASAKA

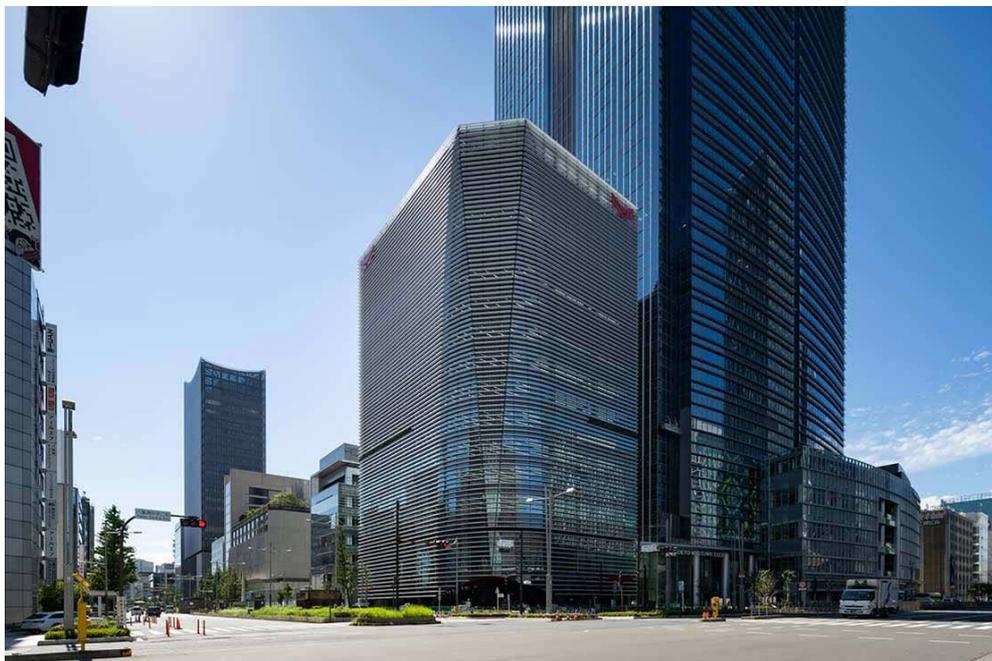
ロゴマークはクリエイティブディレクターの佐藤可士和氏がデザイン。佐藤氏は同社が100周年を迎える2012年よりブランドのディレクションを担当しています。現在のロゴマーク“FLYING-Y”は佐藤氏によるもので、YANMARの「Y」と豊作のシンボルである「トンボ（オニヤンマ）」の羽をモチーフに生まれました。実は“FLYING-Y”とHANASAKAのロゴは深く関わっていると佐藤氏は語ります。



「ヤンマーのロゴマークである“FLYING-Y”を重ね合わせることで、HANASAKAの桜の形が作られます。創業以来ヤンマーとHANASAKAは一体であり、そのことを表現しました」

「HANASAKA」とは、人の可能性を信じて応援し、豊かな未来へバトンをつなぐこと。いま、ヤンマーは、この価値観を自社の成長エンジンにとどめるのではなく、社会と共有したいと考えています。産業やスポーツ、文化の発展、さらに社会課題への取り組みなど、あらゆる領域で次世代の人の可能性を育み、そのチャレンジを後押しすること。それが、未来に花を咲かせるサステナビリティの実現につながります。今回、この価値観を対外的に発信した意義がそこにありました。

「HANASAKA」を発信する新たな拠点となるYANMAR TOKYO



ヤンマーは2016年にブランドステートメントとして「A SUSTAINABLE FUTURE」を、昨年2022年にはカーボンニュートラルを目指す「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」を発表。次の100年を見据える中で、単なる産業機械の生産・販売にとどまるのではなく、社会そして人々をより豊かにすることを自社の存在意義とし、持続可能な社会を目指しています。

それは創業者・孫吉の描く「美しき世界」にも通じます。「HANASAKA」の輪が社会に、そして未来に広がっていく、そんな社会の実現を目指しヤンマーの価値観を発信する新たな拠点として、「YANMAR TOKYO」がオープンしました。



ヤンマーの価値観について、長屋明浩取締役CBOは

「ヤンマーの事業はB to Bと言われますが、私どもは、B to B to Cだと思っています。最終的には必ずお客様と繋がります。だからこそ生活者との接点が多いこの場所をオープンしました。人を育てていく、人を大切にしていけるということが、『A SUSTAINABLE FUTURE』そのものにも繋がっていく」と語ります。



オープニングセレモニーでは花咲く次世代を代表してタレントの井上咲楽さん、アーティスト・藤井桜子さん、セレッソ大阪堺レディースの小山史乃観選手が参加。

HANASAKAの第一弾プロジェクトは「米」。米の可能性を体感できる注目の施設がオープン

「YANMAR TOKYO」は地下3階・地上14階建の複合施設として東京・八重洲にオープン。日本の中心から「HANASAKA」を発信していきます。プロジェクトの第一弾テーマは「米」。日本の食文化と農業の中心であり続ける「米」に着目し、その歴史と魅力を伝えることで、米の消費喚起や一次産業の活性化、次世代のイノベーションにつながる価値観を発信します。その全貌をご紹介します。

ヤンマー米ギャラリー

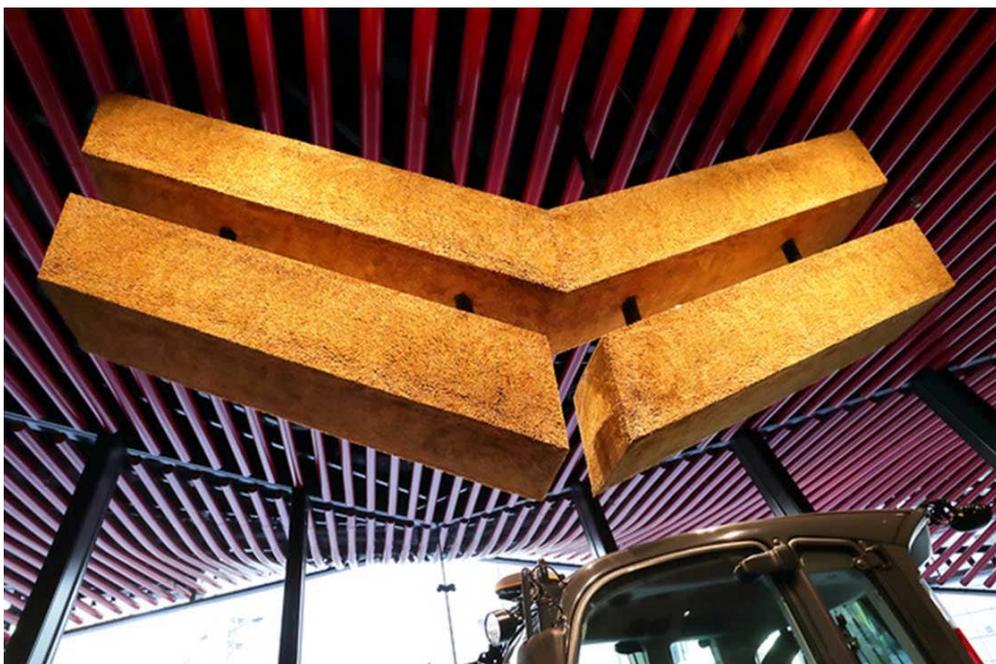


YANMAR TOKYOの1階フロアでは、クリエイティブディレクター・佐藤可士和氏が手掛けた、入場料無料の体験型施設「ヤンマー米ギャラリー」を展開。



施設内にある自分の性格を米の品種に紐づけてその特徴を学ぶ「お米の性格診断」と、米作りの課題と実際の解決策とを組み合わせるゲーム「お米づくりの知恵」ではインタラクティブな学びを体験できます。

また各所にクリエイターであり茅葺き職人でもある相良育弥氏が手掛けた稲藁のアートが飾られ、クラフトマンシップと最新のデジタルコンテンツが融合した空間では、お米の未来を担う子どもたちの自由で独創的なイマジネーションを掻き立てていきます。



会場には稲藁でできたヤンマーのロゴ「FLYING-Y」が設置され、食と農、そしてアートといった多様な米の文化を同時に伝える。

新たな“食”の可能性を引き出す場「YANMAR MARCHÉ TOKYO」

2階の複合店舗「YANMAR MARCHÉ TOKYO（ヤンマーマルシェトーキョー）」には、ヤンマー直営のレストラン「ASTERISCO（アステリスコ）」と、日本中の特産品を販売するANA Xの直営店舗「TOCHI-DOCHI（トチドチ）」がオープン。生産者と生活者、そして地域をつなげ、新たな“食”の可能性を引き出す場となっています。

ASTERISCO



ASTERISCOは、放送作家・プロデューサーの小山薫堂氏が監修し、La Brianza（ラ・ブリアンツァ）オーナーシェフの奥野義幸氏がプロデュースするイタリアンレストラン。こだわりの米と四季折々の旬の食材を、その食材の魅力や生産者のストーリーと一緒に届ける“対話型”のサービスを特徴としています。

ひとつひとつの食材への興味は地域とのつながりを生み、また和食に留まらない米料理の提案は料理人や食が大好きな生活者のクリエイティビティを育てます。米の未来への可能性を感じるレストランです。



TOCHI-DOCHIでは、第一弾として「鹿児島県北薩摩地域」をフィーチャー。今回の特集では、ASTERISCOのメニューに同地域の食材を加えるほか、その土地でしか手に入らない厳選した特産品を販売しています。

商品には自治体発のものから、地元企業のものまで独自の視点でセレクト。まだ全国的に知られていない特産品に焦点を当て、地域の情報を発信していくことで、地方への誘客を図るなど、地域活性化にも貢献します。

またこちらの店内にはキッチンを備え、土地ごとの魅力ある商品を紹介するだけでなく、生産者・生産地とお客様をつなぐワークショップも予定されています。

米の魅力を伝えるフード店舗を展開

地下1階・地上1階では「米」のテーマに見合うフード店舗を展開。気軽に米に親しみ、新たな発見を得られる場を提供しています。

海苔弁 八重八



地下1階には、「海苔弁 八重八」がオープン。こちらも小山薫堂氏が監修で、羽釜で炊き上げた特別栽培米のコシヒカリと、初摘みの三河湾産海苔を使用した絶品の海苔弁当をテイクアウトすることができます。

大地の恵みである米と美しい海で育まれた海苔が箱の中で一つに。この海苔弁をきっかけに豊かな自然あふれるサステナブルな未来へと繋がるよう、想いを込めて作っています。

KOME-SHIN (米心)



1階では日本各地の多様な品種を販売する米専門店「KOME-SHIN (米心)」が出店。「ワインのようにお米を楽しむ」をコンセプトにお米2合をガラスのボトルに入れた「RICE TERROIR (ライス・テロワール)」を販売しています。

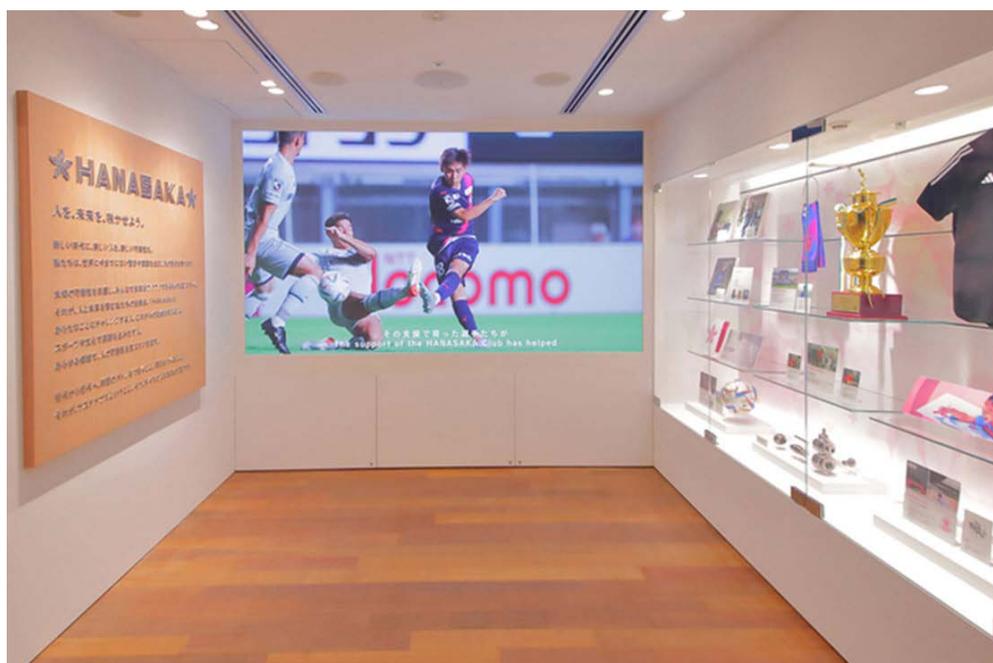
土地を意味するフランス語の「テロワール」とはワイン用語では自然環境要因の意味。同じ品種でも気象条件や土、生産者の技術によって味が変わることは米にも言えることから、生産地や生産者、栽培方法まで細かく情報を提供しています。

生産者のたゆまぬ努力から生まれた食材と一期一会で出会い、大切にしながら味わうこと。そんな生産者と生活者の豊かなつながりをここで体験できます。

パッケージに掲載されている五ツ星お米マイスター・橋本儀兵衛氏が実際に食味をし、指標化した「お米のおいしさバロメーター」を参考にしながら自分好みの米との出会いをたのしみたいですね。

需要減少や燃料価格の高騰など、米を取り巻く現在の課題は様々。第一弾プロジェクトでは米や食を支える人たちにスポットをあて、その魅力を伝えることによって需要喚起、更には農業活性化へアプローチしていきます。食と農を通して人と社会のサステナブルな好循環の起点を作っていく場所、それがYANMAR TOKYOです。

広がる「HANASAKA」の輪。今後の展開は？



YANMAR TOKYOの地下1階には「HANASAKA STAND」が設けられています。ここでは第1弾プロジェクトに先立って、ヤンマーが取り組んできた「HANASAKA」に関連する取り組みが紹介されています。

例えば、スポーツ分野では、ゴルフやマリンスポーツのほか、サッカー選手の育成に貢献。2007年にはセレッソ大阪の育成サポートクラブ「ハナサカクラブ」発足させ、選手の育成と長期サポートを実現しています。

また、アート分野では誰もが気軽にアートに親しめる壁画（ミューラル）「HANASAKA MURAL(ハナサカ・ミューラル)」を創設。アート分野で花を咲かせるアーティストを応援しています。

今後もこのようなスポーツやアート振興のほか、社会課題への啓蒙など多岐にわたるプロジェクトが展開していくとのこと。

この先100年続く企業に求められるもの。それは高い製品力だけでなく、よりよい社会を見据えた企業の価値観やビジョンではないでしょうか。「HANASAKA」という価値観をしっかりと社内に浸透させ、全員がその価値観をもったうえで、社会へと広げていくことを考えているヤンマー。ヤンマーが創るサステナブルな未来への期待が膨らみます。

「HANASAKA」についてもっと知りたい



取材撮影／綿谷和智 取材・文／吉田大吾

YANMAR GREEN CHALLENGE 2050

“循環する資源を基にした環境負荷フリー・GHGフリー企業”への挑戦

「YANMAR GREEN CHALLENGE2050」は、
ヤンマーが、「A SUSTAINABLE FUTURE」の実現に寄与する企業として
ふさわしくあり続けるために、まずは、自らが「循環する資源を元にした
環境負荷フリー・GHGフリーの企業になる」こと、
そして、「A SUSTAINABLE FUTURE」の実現に向けた活動を
より一層強化することを宣言するものです。

「YANMAR GREEN CHALLENGE2050」で3つの課題に挑戦します。

Challenge 1

GHG排出量ゼロの企業活動を実現する



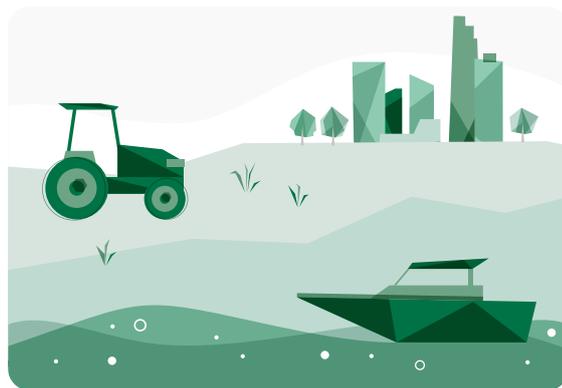
Scope 1 & 2
企業活動によるGHG排出量0%



Scope 3-1 & 3-2A
サプライチェーンのGHG排出量0%



Scope 3-2B
販売した製品使用時のGHG排出量0%



[詳しく見る](#)



Challenge 2

循環する資源を基にした環境負荷フリーの 企業活動を実現する



Theme 1
リサイクル・有価物化できない廃棄物0%



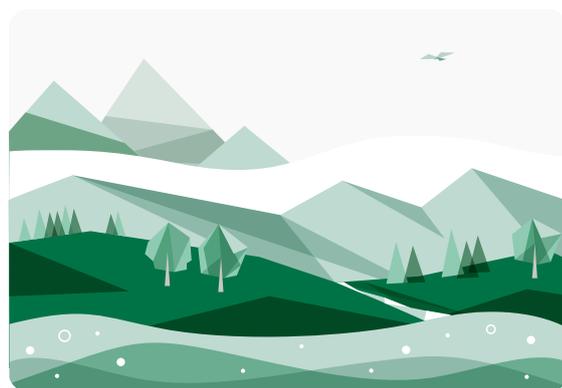
Theme 2
製品リサイクル率100%



Theme 3
新規取水量の最小化



Theme 4
環境負荷物質の使用と排出を最小化



詳しく見る



Challenge 3

お客様のGHG排出ネガティブ・ 資源循環化に貢献する



GHGネガティブ・資源循環ビジネスの
ための新ビジネス立ち上げ



詳しく見る



美しき世界のため、社会のため、未来のため
人の可能性を育てる

✿ HANASAKA ✿



✿ 「人をより豊かにしたい」という想い

かつて小さな農村で育った、ヤンマーの創業者である山岡孫吉は、両親の農作業の負担を軽減し、快適なものにしたいと思い立ち小型の発動機を開発しました。その、人を豊かにするという想いは、創業当時から受け継がれ、ヤンマーの文化となりました。

それを私たちは「HANASAKA（ハナサカ）」と呼んでいます。



✿ ヤンマーの価値観であり、基盤である「HANASAKA」

ヤンマーは「FUTURE VISION」に掲げている4つの豊かな社会の実現を通じて、「A SUSTAINABLE FUTURE」を創り出すことをパーパスとしています。その基盤に「HANASAKA」があることで、事業活動に様々なイノベーションが生まれ、新たな顧客価値の創造に繋がっています。また、「HANASAKA」は次世代育成・文化醸成活動も下支えしており、「A SUSTAINABLE FUTURE」を未来に向けて実現していく原動力となっています。



A SUSTAINABLE FUTURE

VISION 01

省エネルギーな暮らしを実現する社会

VISION 02

安心して仕事・生活ができる社会

VISION 03

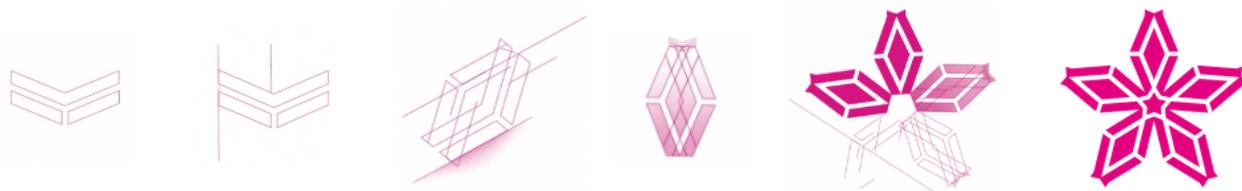
食の恵みを安心して享受できる社会

VISION 04

ワクワクできる心豊かな体験に満ちた社会



桜の花を表現した「HANASAKA」のロゴマークはヤンマーの「FLYING-Y」が組み合わさってできています。人の可能性を信じ挑戦を後押しする。そして未来へ向けて、大きな可能性の花を咲かせていこう。そんな私たちの想いを、佐藤可士和氏が新たにデザインしたものです。



✿ **美しき世界を実現するため、
HANASAKAは波及する**

HANASAKAは人を超え、社会を超え、人に未来にこれまで世界になかった驚きや感動を与える次世代の人たちの可能性を育むための活動として展開されています。一人ひとりの意識とアクションが、ヤンマーから社会・未来へと波及する大きな広がりを生み出すのです。



✿ **美しき世界は感謝の心から**

ヤンマーが創業当時から大切にしている言葉です。美しき世界とは、ある場所や環境のことではなく、人や自然・ものを意識し、よりよい世界をつくることを考え続けるという意味がこめられています。

そんな美しい世界を受け継いでいくために、ヤンマーの「HANASAKA」が人々の、「未来をもっとよくできる」という思いへ波及していくよう、多様な価値観をみとめ、人から人へ 世代から世代へ 過去を経て未来へ これからも可能性のバトンをつなげていきます。

山岡孫六 野村玄策
心から感謝の心
美しき世界

環境

環境マネジメント

環境方針

環境活動の方針

ヤンマーでは、事業活動を開始した当初から自然環境へのまなざしを大切にされた事業活動を心がけてきました。

1995年に「ヤンマー地球環境憲章」を制定して持続可能な社会の実現に寄与することを表明し、2002年にはヤンマーグループ全体で地球環境の保全と調和のとれた関係を構築することを目指した「ヤンマーグループ地球環境憲章」へと改定し、環境経営に向けた取り組みをさらに拡大、深化させました。

ヤンマーグループ地球環境憲章

環境基本理念

ヤンマーグループはグループとしての発展と地球環境保全との調和のとれた関係を構築することに努めることにより、社会の持続的発展に寄与します。

行動指針

1. 環境保全への取り組みをグループ経営の最重要課題のひとつとして捉え、グループを挙げて環境経営に取り組む
2. 事業活動にあたり、事業所が立地する国、地域の法令、規則を遵守するのはもちろん、必要に応じ自主基準を設定して環境保全レベルの向上に努める
3. グループ地球環境委員会において環境対応方針を策定し、グループ内に周知の上、総合的に環境保全活動を推進する
4. 環境保全に関する情報を積極的に社内外に公開し、グループ会社、パートナーの理解と協力を求め、効率の良い環境保全活動を推進する
5. 下記の環境4分野につき、実効のある施策を計画的、継続的に推進する
 1. 環境保全に寄与する技術の確立と環境負荷の小さい製品・サービスの提供
 2. 事業活動の各段階での環境負荷の低減
 3. 社外との連携、共生→地域社会への貢献、環境情報の公開等
 4. 環境意識の向上→社内環境教育、ライフスタイルの改革等

(2002年3月改定)

環境マネジメント推進体制

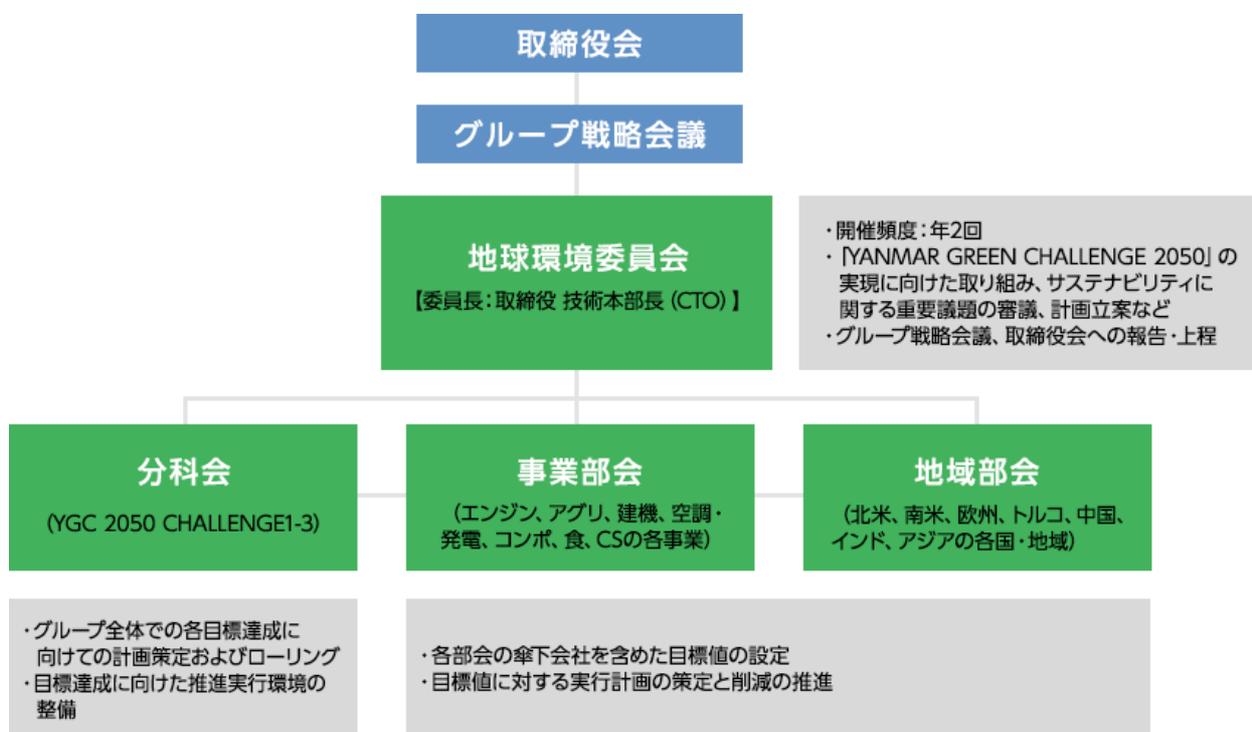
ヤンマーグループでは、2002年にグループ各社の事業本部長や事業会社社長ら経営トップによる「ヤンマーグループ地球環境委員会」を設置し、グループ全体で環境経営に取り組んでいます。

2021年度には、「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」（YGC2050）の策定、およびその実現に向けた取り組みの実効性を高めるため、組織・運営体制を大きく見直しました。環境問題について、グループ経営戦略の最重要課題として取り組むため、従来のグループリスクマネジメント委員会の傘下分科会から、グループ戦略会議直下の委員会に改組しました。さらに、グローバル活動を進めるため、従来の事業統括会社に加えて、海外の現地法人からも委員を選任し、グローバルに連携する体制としました。

地球環境委員会の委員長には、取締役 技術本部長（CTO）が就任しており、サステナビリティに関する重要議題の審議を取りまとめる責任者として、グループ戦略会議、取締役会への報告・上程を実施しています。2022年度は、委員会を2回開催しました。

地球環境委員会では、「YGC2050」の目標別に分科会を設置し、目標達成に向けた取り組みの情報共有等を強化することで、実効性を高めています。2022年度からは、グループ会社ごとに目標値設定と計画を策定し、各社それぞれでの具体的な取り組みが進められています。進捗や取り組み状況は地域・事業部会において月次報告を行い、グループ全体の進捗状況を把握しています。

ヤンマーグループ環境マネジメント推進体制



「YGC 2050」の取組対象拠点と、環境データ集計対象となるグローバル生産拠点は以下の通りです。

対象会社数

※ () 内は生産事業所数を示します

日本	24社 (17)	ヤンマーホールディングス、ヤンマーパワーテクノロジー (7)、ヤンマーアグリ (3)、ヤンマー建機 (1)、ヤンマーエネルギーシステム製造 (1)、ヤンマー発電システム製造 (1)、ヤンマーマリンインターナショナルアジア (1)、神崎高級工機 (1)、ヤンマーキャステクノ (2)、ヤンマーエネルギーシステム、ヤンマーマルシェ、ヤンマーグローバルCS、ヤンマー情報システムサービス、ヤンマーグローバルエキスパート、ヤンマービジネスサービス、ヤンマーシンビオシス、ヤンマー製造サポート、ヤンマーエンジニアリング、ヤンマー船用システム、ヤンマーアグリジャパン、ヤンマーグリーンシステム、ヤンマーヘリアンドアグリ、ヤンマー沖縄、セイレイトータルサービス	
海外	中国	5社 (3)	YANMAR ENGINE (SHANGHAI)、YANMAR ENGINEERING (HK)、YANMAR AGRICULTURAL EQUIPMENT(CHINA)(1)、YANMAR ENGINE (SHANDONG)(1)、HIMOINSA CHINA(1)
	アジア	13社 (6)	YANMAR ENGINE MANUFACTURING INDIA(1)、YANMAR ASIA (SINGAPORE) CORPORATION、YANMAR DIESEL INDONESIA(2)、YANMAR S.P.(1)、YKT GEAR INDONESIA(1)、YANMAR INDONESIA(1)、YANMAR BOAT MANUFACTURING VIETNAM、YANMAR KOTA KINABALU R&D CENTER、YANMAR INTERNATIONAL SINGAPORE、YANMAR MYANMAR、YANMAR AGRICULTURAL MACHINERY KOREA、YANMAR PHILIPPINES、YANMAR AGRICULTURAL MACHINERY VIETNAM
	欧州・中東	17社 (10)	YANMAR EUROPE(1)、YANMAR CONSTRUCTION EQUIPMENT EUROPE(1)、YANMAR COMPACT GERMANY(1)、YANMAR ITALY(1)、YANMAR TURKEY MAKINE(1)、HIMOINSA(1)、RMB(1)、VETUS(1)、FLEXOFOLD(1)、ELEO Technologies(1)、YANMAR MARINE INTERNATIONAL、YANMAR ENERGY SYSTEM EUROPE、YANMAR SVERIGE、SMARTGYRO、YANMAR NORGE、YANMAR FRANCE、YANMAR EQUIPMENT IBERICA
	北南米	9社 (6)	YANMAR AMERICA(1)、YANMAR SOUTH AMERICA INDUSTRIA DE MAQUINAS(1)、YANMAR COMPACT EQUIPMENT NORTH AMERICA(1)、TUFF TORQ(1)、TRANSAXLE MANUFACTURING OF AMERICA(1)、HIMOINSA POWER SYSTEMS(1)、YANMAR ENERGY SYSTEMS CANADA、CONTROLLED AIR、YANMAR MASTRY ENGINE CENTER

環境データ集計対象会社・拠点

2022年度の環境データは、以下会社・拠点での実績を集計しています。

日本	生産拠点（8社17拠点）	<p>ヤンマーパワーテクノロジー（びわ工場・木之本工場・大森工場・長浜サイト・伊吹工場・尼崎工場・塚口工場）、ヤンマーキャステクノ（甲賀事業部、松江事業部）、ヤンマーマリンインターナショナルアジア（大分工場）、ヤンマーアグリ（岡山工場、高知工場、鹿児島事業所）</p> <p>ヤンマーエネルギーシステム製造（本社工場）、ヤンマー発電システム製造（本社工場）、ヤンマー建機（本社工場）、神崎高級工機（本社工場）</p>
	非生産拠点（15社）	<p>ヤンマーホールディングス（本社・東京支社・中央研究所・バイオイノベーションセンター）、ヤンマーパワーテクノロジー（本社）、ヤンマー船用システム、ヤンマーエンジニアリング、ヤンマーマリンインターナショナルアジア（マリン生産部）、ヤンマーアグリジャパン、ヤンマーヘリアンドアグリ、ヤンマーグリーンシステム、ヤンマーエネルギーシステム、ヤンマー建機（本社・営業拠点）、ヤンマーグローバルCS、ヤンマーグローバルエキスパート（グローバル研修センター・ヤンマーミュージアム）、ヤンマー沖縄、ヤンマーシンビオシス、ヤンマー情報システムサービス</p>
海外	生産拠点（19社20拠点）	<p>中国：YANMAR AGRICULTURAL EQUIPMENT (CHINA)、YANMAR ENGINE (SHANDONG)、HIMOINSA CHINA</p> <p>アジア：YANMAR DIESEL INDONESIA、YANMAR INDONESIA、YKT GEAR INDONESIA、YANMAR S.P.</p> <p>欧州・中東：YANMAR CONSTRUCTION EQUIPMENT EUROPE、YANMAR COMPACT GERMANY、RMB、HIMOINSA、VETUS、FLEXOFOLD、YANMAR TURKEY MAKINE</p> <p>北南米：YANMAR AMERICA、TUFF TORQ、TRANSAXLE MANUFACTURING OF AMERICA、HIMOINSA POWER SYSTEMS、YANMAR SOUTH AMERICA INDUSTRIA DE MAQUINAS</p>
	非生産拠点（13社）	<p>中国：YANMAR ENGINE (SHANGHAI)、YANMAR ENGINEERING (HK)</p> <p>アジア：YANMAR ASIA (SINGAPORE) CORPORATION、YANMAR INTERNATIONAL SINGAPORE、YANMAR KOTA KINABALU R&D CENTER、YANMAR AGRICULTURAL MACHINERY KOREA、YANMAR MYANMAR、YANMAR PHILIPPINES、YANMAR AGRICULTURAL MACHINERY VIETNAM、YANMAR BOAT MANUFACTURING VIETNAM</p> <p>欧州・中東：YANMAR ENERGY SYSTEM EUROPE</p> <p>北南米：YANMAR MASTRY ENGINE CENTER、YANMAR ENERGY SYSTEMS CANADA</p>

ヤンマーグループのISO認証取得

ヤンマーグループの主要な製造事業所では、環境対応をより確実なものとするために、国際規格であるISO14001に基づいた環境マネジメントシステムを構築しています。この環境マネジメントシステムは、会社組織の全体的なマネジメントシステムに統合し、効果的に取り組むことを目指しています。またPlan-Do-Check-Act (PDCA) という概念に基づいて、環境マネジメントのレベルを継続的に改善しています。さらに、定期的な内部監査の実施や、第三者機関による環境管理活動の審査を受け、継続的に改善していく体制を確実にするなど、レベルアップを図っています。

ISO14001認証取得一覧（2023年4月1日現在）

グループ国内会社

会社名	認証に含まれる組織	認証取得日
ヤンマーパワーテクノロジー（株）	特機事業部 尼崎工場／塚口工場	1997年6月
	小形事業部 びわサイト／木之本サイト／大森サイト／長浜サイト／ 伊吹サイト／ヤンマー製造サポート（株）	1998年3月
ヤンマー建機（株）	福岡工場	1998年12月
ヤンマーアグリ（株）	本社・岡山工場／高知工場／鹿児島事業所	1998年12月
（株）神崎高級工機製作所	本社工場	1999年3月
ヤンマーキャステクノ（株）	本社・松江事業部	2003年8月
	甲賀事業部	2009年3月
ニューデルタ工業（株）	本社工場	2004年5月
ヤンマーエネルギーシステム製造（株）	本社工場	2004年7月
ヤンマーマリンインターナショナルアジア（株）	本社／第2工場	2006年7月

グループ海外会社

会社名	認証に含まれる組織	認証取得日
YANMAR AGRICULTURAL EQUIPMENT (CHINA) CO.,LTD.	本社	2008年3月
YANMAR S.P. CO., LTD.	本社	2010年4月
P.T. YANMAR AGRICULTURAL MACHINERY MANUFACTURING INDONESIA	本社	2013年10月
TUFF TORQ CORPORATION	本社	2015年1月
PT. Yanmar Indonesia	本社	2021年6月

環境監査

ヤンマーグループの主要な国内事業所（工場、研究施設）に対しては、グループ統括部門が環境コンプライアンス監査を定期的に行っています。2021年度は、新型コロナウイルス感染拡大状況に応じて簡易監査を実施しましたが、2022年度は、環境関連法に関する施設・機器等の管理状況についての現地視察、各種届出・報告の対応状況の書類確認を実施しました。

環境リスクへの対応

ヤンマーグループの主要な製造事業所では環境汚染リスクの抽出を行い、必要に応じて対策や訓練により環境負荷およびリスク低減を図っています。環境汚染リスクは事業所により異なりますが、多くの事業所に共通するリスクとして、大気汚染（粉じん飛散）、水質汚濁（油脂類漏洩）、騒音（工場騒音）、悪臭（溶剤）が挙げられます。グループに共通する環境リスクはグループ全体の課題として捉え、リスクマネジメント委員会に報告・記録するとともに、リスク低減・未然防止に努めています。

環境教育

環境保全への取り組みを推進し、実効性のあるものとするためには、従業員一人ひとりの意識を高めることが重要となります。ヤンマーグループでは、地球環境問題、環境活動方針から現場での実践、さらには身近な事例から環境を考える取り組みまで、従業員の意識を高める環境教育や啓発活動を継続して実施しています。

ISO14001認証取得事業所では、ISO14001に関する基礎知識の習得や環境保全活動、環境に影響がある施設に関する教育・訓練を行っています。また、環境負荷が著しい作業現場に従事する従業員には作業手順書等を用いた特別教育を実施しています。

これ以外の事業所では、啓蒙活動を中心に、ライトダウンデーの実施、古紙リサイクル・ゴミの分別廃棄、夏季・冬季の空調温度設定等を実施しています。

2022年度は、「YGC2050」の分科会における取り組みとして、省エネ推進、廃棄物削減・リサイクル化のためのガイドラインを策定し、グループ会社内で展開しました。このガイドラインは、YGC2050で掲げた目標値の達成に向けて、従業員一人ひとりが具体的に行動すべき行動等を明示したもので、個人の意識向上を図ることから活動を活性化させ、取り組みの一層の推進を目指しています。

環境

気候変動

GHG排出量の把握・削減に努め地球温暖化防止に貢献

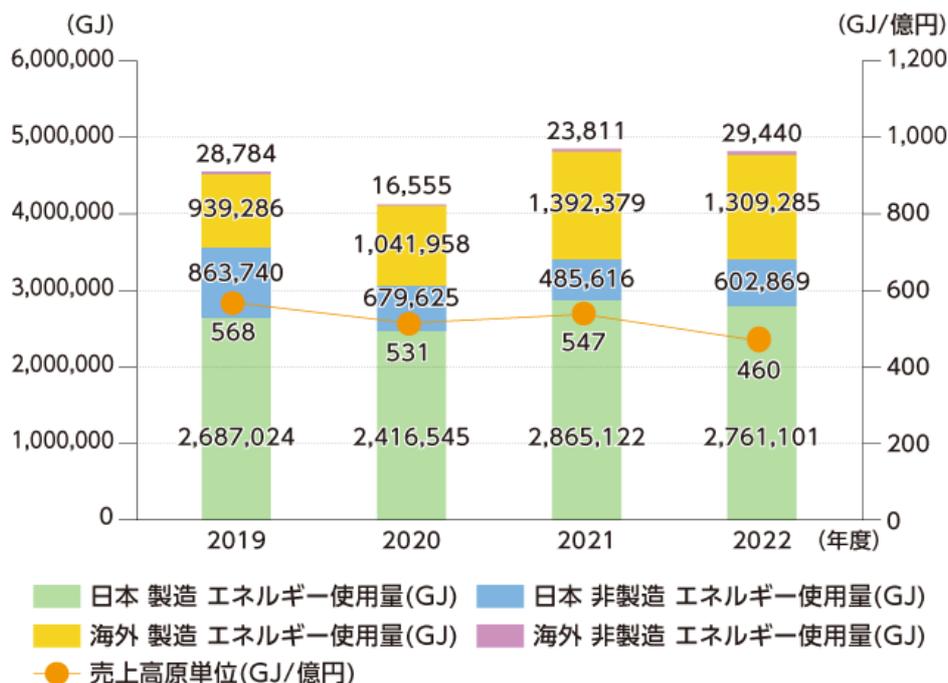
エネルギー使用量の削減 (Scope1・2)

ヤンマーグループは、生産活動に使用する電力や燃料などあらゆる種類のエネルギーを効率的に使用する体制をとるとともに、省エネ設備への更新、試運転効率の改善・エネルギー再利用等の活動を通じて、エネルギー使用量の削減に取り組んでいます。

2022年度のヤンマーグループ全体のエネルギー使用量の削減目標は、原単位で3.0%を目指し活動しました。「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」(YGC2050)の策定に伴い、原単位の算出基準年は2019年度とし、売上高による評価をしています。

2022年度は、前年度と比較してエネルギー使用量はほぼ横ばいとなりました。一方で、売上高は過去最高の売上高となりました。エネルギー使用量の売上高原単位は2019年度比19%減となり目標を達成しました。

エネルギー使用量・売上高原単位 (国内・海外)



エネルギー使用などにより排出されるGHG低減（Scope1・2）

ヤンマーグループは、2030年カーボンニュートラルに向けての取り組みを行っています。鋳物工場では、コークスの使用を廃止し電気炉に切り替えることでCO₂排出量の削減に取り組みました。

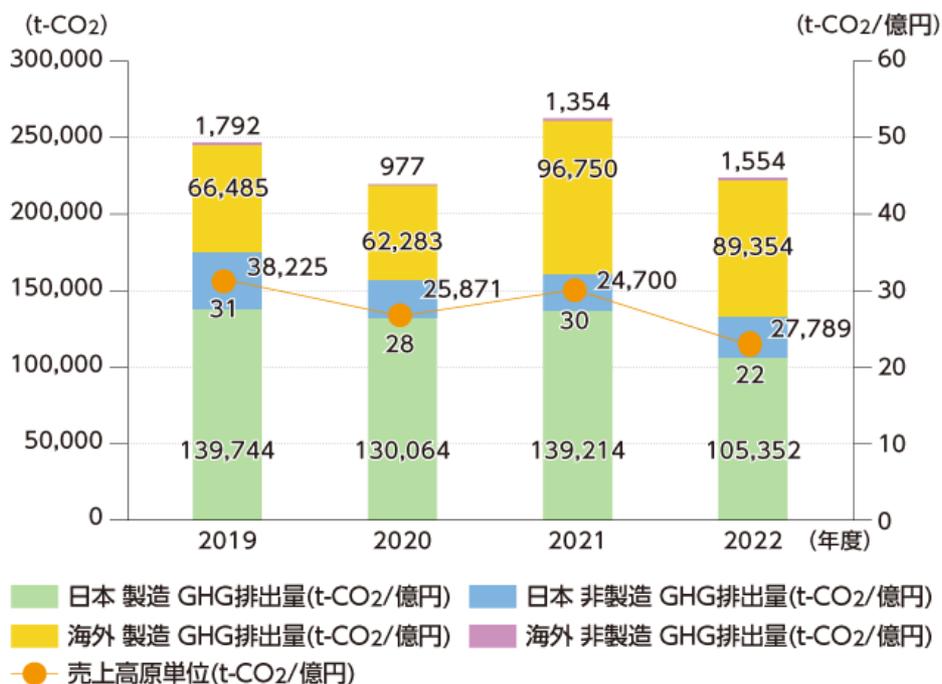
「YGC 2050」では、GHG排出量削減の重点目標の一つとして、再生可能エネルギーの利用拡大を掲げています。

2022年度はグリーン電力の購入を開始し、日本国内において導入を進めています。また太陽光発電システムの導入を推進し、再生可能エネルギーの利用拡大に取り組んでいます。

前年度と比較してヤンマーグループのGHG排出量は37.9kt減少し、GHG排出量の売上高原単位は2019年度比29%減となりました。また、2021～2022年度に、海外の生産現地法人を中心に太陽光発電設備を導入した結果、2022年度の再生可能エネルギー発電量は約8,677MWhとなり、2021年度から約2,437MWh増加しました。

また、ヤンマーグループ各拠点においては、電力の見える化を開始しました。主要拠点において、Y-EMSの導入を進めています。Y-EMSはヤンマーエネルギーシステム株式会社製のエネルギーマネジメントシステムで、各拠点における電気や熱の利用状況を「見える化」し、省エネ機器の「最適制御」とエネルギーデータを分析・改善方法を提案する「省エネルギー診断」を行います。Y-EMSを用いることで、省エネとCO₂排出量の削減とともに、見える化により、従業員への意識啓蒙にもつながっています。

GHG排出量・売上高原単位（国内・海外）



※ 使用した基準は、地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）

※ 基準年となる2019年の選択根拠は「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」の策定年

Scope3の取り組み

ヤンマーグループ全体におけるScope3の排出量の把握に努めています。2022年度は、ヤンマーのサプライヤーに向けて、各社の取り組み状況に関するアンケート調査を実施しました。今後、カテゴリ1の値を一次データに置き換えていきます。また、物流（カテゴリ4、カテゴリ9）におけるGHG排出量に関しては、ヤンマーグループ全体の物流を可視化し、把握していく取り組みを開始しました。

Scope3の削減に向けた取り組みとして、ヤンマーグループの「グリーン調達ガイドライン」を改訂し、サプライヤーへの要求事項にGHG排出量の削減を新たに加え、サプライヤーに説明しました。物流に関しては、グループ内の物流の最適化の活動と連動して、削減につながるような活動にしていけるよう、グループ全体の物流の各ルートにおけるGHG排出量を可視化する取り組みを開始しました。

ヤンマーグループのGHG排出量の大部分は、販売した製品の使用による排出が占めています。ヤンマーグループとしては、この製品使用による排出量を削減するため、製品の電動化や、GHG排出係数の低い多様な燃料への対応を進めています。

環境

資源

限りある資源の有効活用に向け省資源化を推進

事業活動における廃棄物の削減とリサイクルの推進

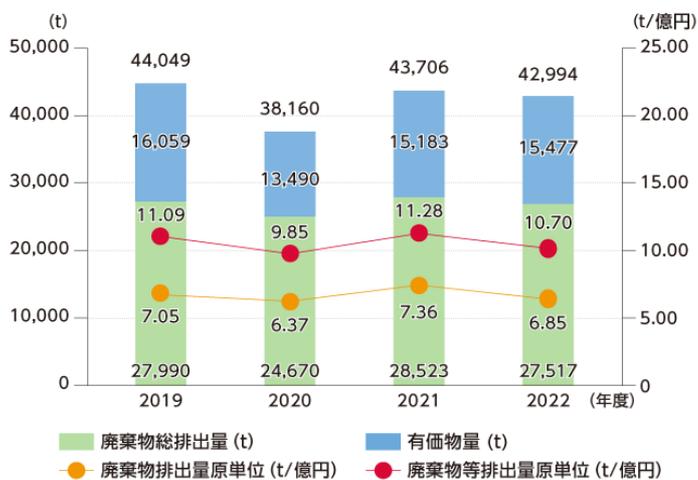
ヤンマーグループは、2021年度から「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」（YGC2050）の重要テーマの一つとして、グループ全体の廃棄物の削減およびリサイクルの拡大を推進しています。

2022年度は、グループ全体における全社員が主体的に活動を行うための指針として、「削減・リサイクル」「目標値設定」等のガイドラインを策定しました。またグループ共通のクラウドシステムを導入し、海外グループ会社を含め地域・事業内容を問わず、同一基準でのデータ報告とモニタリングを行うことにより、グループ全体および各社の現状把握ができるようになりました。

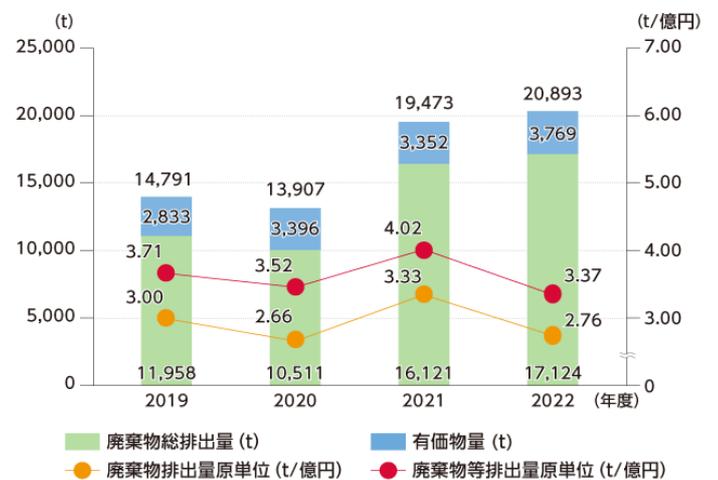
2022年度の国内製造事業所の廃棄物削減は、2019年度比で原単位3.0%（年率1.0%）以上削減の目標に対し、2.9%削減（前年度から6.9%削減）となり、ほぼ目標を達成しました。

また、リサイクルの拡大では、2030年度までに廃棄物のリサイクル率90%以上の目標に対し、国内製造事業所のリサイクル率は86.6%（前年度比+1.2%）、国内・海外工場全体のリサイクル率は74.2%（前年度比+2.2%）となりました。

廃棄物排出・有価物と原単位（国内）



廃棄物排出・有価物と原単位（海外）



国内・海外工場の廃棄物の種類・リサイクルの現状

種類別の廃棄物（国内・海外）

(トン)

国内・海外工場 廃棄物内訳	廃棄物総排出量	リサイクル量
鋳さい・ばいじん	28,916	17,625
金属くず	3,557	3,432
廃プラスチック類	2,097	1,166
汚泥	2,011	923
廃油	1,614	1,016
木くず	1,446	1,399
廃アルカリ	1,376	574
紙くず	1,225	1,040
その他	2,399	1,068
合計	44,641	28,243

水資源使用量の削減

ヤンマーグループは、省資源化に向けた重要課題の一つとして「水資源使用量の最小化」に取り組んでいます。「YGC2050」では、使用量の削減に加えて、水資源の循環利用・再生水の活用に関する目標を定め、水資源の使用・排水による環境負荷の最小化を目指しています。

2022年度は、水資源使用量の「見える化」に向けての取り組みを進めました。使用量削減に向けて、各拠点の「取水量の見える化」を推進しており、取水種類ごとの使用量、および、種類ごとの使用量計測状況についての調査を行いました。2023年度は、さらに使用用途ごとの「使用量の見える化」に取り組む予定です。取水量・使用量を正確に把握し、現状分析を行うことで、重点的に使用量削減を行うべき箇所の特定につなげていきます。

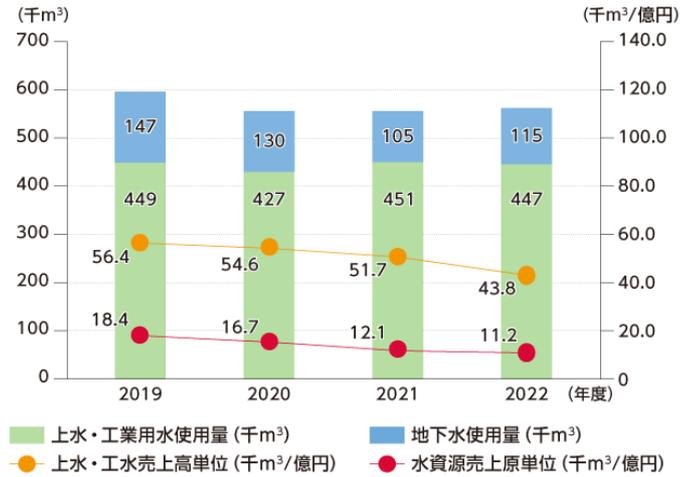
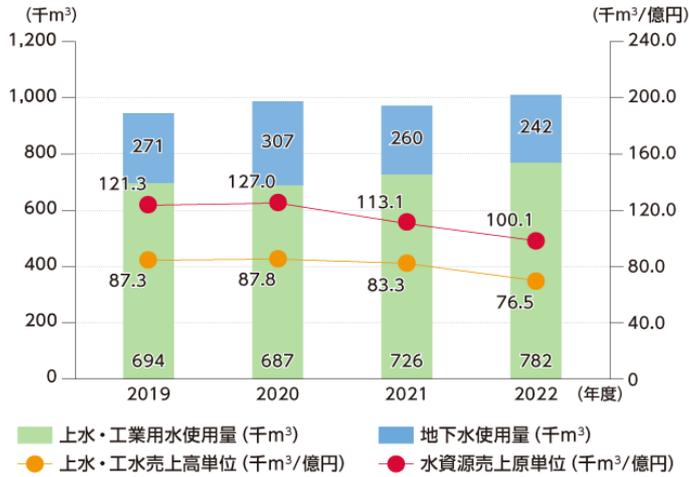
また、「水使用量削減ガイドライン」や「目標値設定ガイドライン」を策定し、全社員の水使用量削減推進への理解を深化させ、水使用量削減に向けての社員一人ひとりの意識向上・行動変容を促進しています。

水資源（上水・工業用水・地下水）使用量については、2022年度は2019年度比で原単位5.4%削減することを目標としておりましたが、実績は21.2%の削減となりました。グループ全体での使用量そのものはほぼ横ばいですが、グループ業績の向上により、原単位での評価では減少する結果となりました。今後も引き続き、グループ全体での水資源使用量削減の活動を推進していきます。

※ 水資源使用量＝「上水・工業用水・地下水の使用量」として定義しています。

水資源使用量・売上高原単位（国内・海外）

水資源使用量・売上高原単位（国内）



水資源使用量・売上高原単位（海外）



環境

汚染防止

有害な化学物質や環境負荷物質の削減と管理の推進

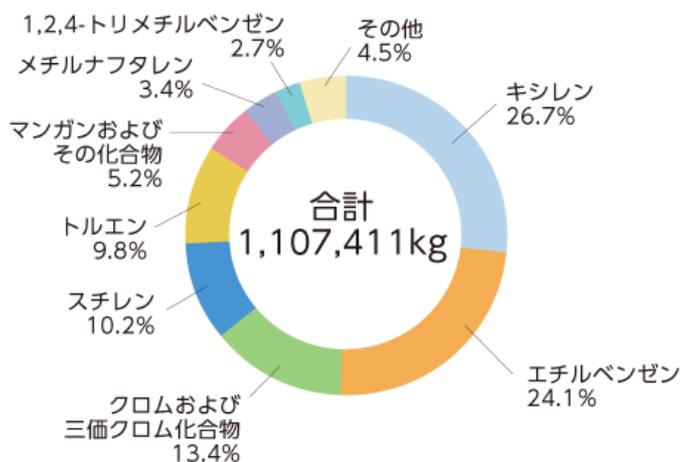
化学物質の排出削減

環境に配慮した製品開発と環境リスクの低減を図るために、日本の化学物質排出把握管理促進法のPRTR制度に基づき、指定化学物質の使用量の管理・排出量の削減に取り組んでいます。

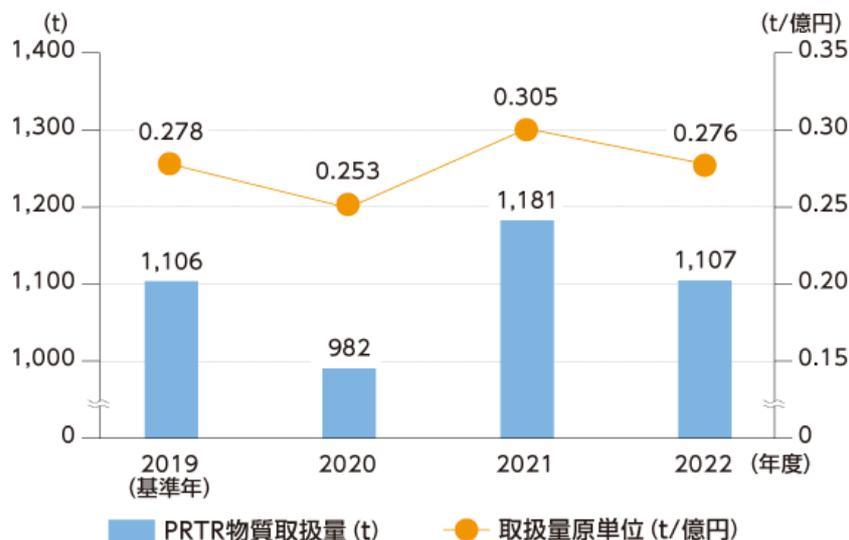
2022年度のPRTR対象物質の使用量原単位は、基準年である2019年度比1.0%の削減を実現しました。前年度比については、取り扱い総量が前年度から約70t減少し、原単位ベースでは9.6%の減少となりました。

「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」（YGC2050）では、事業活動における環境負荷物質の使用量・排出量の最小化を目標に掲げました。2023年1月にグリーン調達ガイドラインを改訂し、これまでの生産分野だけではなく、サービス・販売等、グループ事業全体で使用する環境負荷物質の最小化実現に向けて、取り組みを進めていきます。

PRTR法第一種指定化学物質の取り扱い状況



PRTR法第一種指定化学物質の取り扱い



サプライチェーン全体で環境負荷物質を管理

環境に配慮した製品開発と環境リスクの低減を図るために「グリーン調達ガイドライン」を制定し、取引先から供給される資材や部品に含まれる環境負荷物質の含有量について、2008年度から調査しています。これらの情報は「製品含有環境負荷物質管理システム」により一元管理され、グループ各社の削減活動につなげています。また、「グリーン調達ガイドライン」では、ヤンマーグループ共通禁止物質を定め、削減状況により社内適応基準を設定し、削減を推進しています。

「YGC2050」では、2023年1月に「グリーン調達ガイドライン」を改訂し、これまでの製品分野だけではなく、事業活動における生産分野での環境負荷物質の管理・削減を進めていきます。今後もヤンマーグループ製品、および事業活動で使用する購入品に含まれる環境負荷物質の調査・管理を進め、環境負荷物質の削減に努めていきます。

法規制の遵守と汚染防止

ヤンマーグループでは、日頃から関連法規の遵守を心がけるとともに、法に規定されている基準値より厳しい自主基準値による管理・運用を行い、緊急時対応訓練などの取り組みを継続しています。

周辺環境への配慮

近年の住宅地の拡大により、隣接する工場では、周辺の生活環境に配慮した事業活動が求められています。

ヤンマーグループの各工場では大気や土壌など自然への環境汚染を予防し、周辺環境が常に良好な状況を維持できるようにさまざまな対策に取り組んでいます。

例えば主力製品であるディーゼルエンジンの製造事業所では、開発途上における耐久試験、製品出荷前の性能確認運転時に発生する排気ガスを大気へ放出しています。この排気ガスによる大気汚染を防止するため、排気ガス処理装置の設置を進めています。

また、工場で使用する化学物質・油脂類が漏えいすることによる水域・土壌の汚染防止のため、配管・貯蔵設備の定期検査、埋設配管の架空化、漏えい時に備えた教育訓練を行っています。

さらに、事業所周辺が戸建住宅や高層マンション、大型商業施設などに囲まれた都市型工場では、騒音防止設備の拡充に努めているほか、夜間・休日等の時間帯については、騒音が発生する作業を自粛する等の配慮をしています。

住民からのご意見・問い合わせがあった場合には、状況確認と発生源の特定を行い、対策・改善に向けた取り組みの説明を行っています。

環境

生物多様性

生物多様性への取り組み

自然との共生、生物多様性の保全に向け、ヤンマーホールディングスでは梅田ミツバチプロジェクトの支援、各事業所では排気ガスおよび排水等による環境汚染の防止、清掃活動などの推進に取り組んでいます。

また、廃食用油、食品残さ・籾殻などの食品系廃棄物を利用したバイオマス発電事業の拡大、農漁業の資源回復と新しい価値の提供を目的としたバイオイノベーション事業など、生態系の保全に貢献する製品・サービスの提供に取り組んでいます。

環境

製品

製品GHG排出量の把握とGHG排出量削減に向けた技術開発

ヤンマーグループでは、Scope3 カテゴリー11「販売した製品の使用」時におけるGHG排出量の算定を行っています。2022年度は、算定範囲の拡大を行い、対象となる製品の洗い出しと、それに伴う基準年の算定値の見直し等を行いました。引き続き、算定値の精度向上に取り組んでいきます。

また、「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」（YGC2050）で掲げたGHG排出量削減目標の実現に向けて、水素やバイオ燃料などのカーボンニュートラル燃料対応エンジン、バッテリーを含む電動パワートレインなど、多様なグリーンエネルギーに対応できるグリーンパワートレインとそれらを搭載した農業機械や建設機械などの開発、市場投入を推進します。

さらに、お客様の活動において使用するエネルギーと、使用時に発生するロスを最小化するため、効率的なエネルギー変換と利用管理を行うエネルギーマネジメントシステムや、今まで捨てられていたエネルギーを電気や利用可能な熱に変換し、有効活用するソリューションなどを提供します。

これにより、2050年までにすべてのプロダクトを、これから進展する多様なグリーンエネルギーに対応できるようにしていきます。

製品リサイクルの推進

製品・サービスのリサイクルや廃棄に関する取り組み

ヤンマーグループは、各国のリサイクル法令の遵守、製品に含有される環境負荷物質の削減、製品情報の提供・公表などの取り組みを行っています。また、製品設計段階においてリサイクル・省資源に関するアセスメント評価や分解作業性を考慮した製品設計を採用することにより、従業員の意識向上に努めています。

「YGC2050」では、製品リサイクル率に関する数値目標を設定しています。2022年度は、製品のリサイクル可能率と、製品が回収された割合を示す製品リサイクル率の算出を行いました。2023年度は、製品のリサイクル可能率向上に向けた社内ワーキンググループを立ち上げ、対策を進める予定です。

社会

製品責任

基本的な考え方

ヤンマーグループは、世界中のお客様の課題解決を最優先に考え、共に課題を発見しお客様にとって過不足がなくヤンマーにしかできない品質の解決策を提供していくことを目指しています。社員一人ひとりが社会的要求に応え、かつお客様の課題を解決する商品・サービスを迅速にお届けし、お客様からの信頼とご満足をいただくことを日々追求しています。また、TQM（総合的品質管理）活動のもと、QCサークルなどを通じて全社員が品質のさらなる向上に取り組んでいます。

品質の向上と安全の確保に向けた方針・体制

製品開発の各段階における社内独自の品質・安全基準

ヤンマーは、製品の企画・開発、製造、販売、サービスなどの各段階で、品質・安全確保に向けた体系的な活動を行っています。特に安全に関しては独自の社内安全基準を定め、国内外の法規制とともに遵守を徹底しています。すべての新商品開発の各段階でも事前に危険性を評価するリスクアセスメント、複数の視点から設計を審査するデザインレビューなどを実施し、品質・安全の両面から厳しくチェックしています。カーボンニュートラルに対応した新商品における製品安全基準の制定や、「食」の安全強化にも取り組んでいます。

また、ヤンマー製品の使用を通じて、お客様をはじめとするユーザーが健康を損なったり、環境破壊につながったりすることを予防するため、「開発ステップにおける品質強化ガイドライン」を制定し、環境破壊・環境基準違反・その他規程違反等について、新商品開発から量産にいたる各フェーズにおいて実行すべきタスクと、各タスクで抽出、是正すべき品質に関するリスクを明確にし、効率的に商品の安定した品質を確保しています。

品質保証における一貫した体制の確立

ヤンマーは、各事業体の品質保証部門が窓口となって製品の企画・開発から製造、販売、サービスまで一貫した品質保証の体制を確立しています。

中央研究所品質解析センターでは、電装品における標準化（認証）機能の強化と、当社グループでの電装品単体評価機能の強化に継続して取り組んでいます。さらに、製品の安全確保のため各事業体に製品安全委員会を設置し、全社品質保証委員会を通じてグループ全体を統括しています。

また、ライフサイクルを通してお客様に安全安心を届けるため、市場稼働のモニタリングおよび品質問題のグループ横断での未然防止・早期解決の取り組みや、品質技術者の教育・育成により、品質基盤強化に努めています。

品質コンプライアンスについては、事案0件を目標に、製品検査結果の改ざん防止に向けたシステム化を推進するため、コーポレート品質保証部から国内外の事業、および事業会社に対して、改ざん防止システムの改善に関する指針を発信し、計画的に改善を進めています。対象プロセスを開発・営業・サービスに広げて品質コンプライアンスの強化に取り組んでいます。

ヤママーの品質保証体系



品質コンプライアンス確認の流れ

品質保証体系のうち、商品開発プロセスのなかで、QR (Quality Review) 0~QR3を開催することにより、品質コンプライアンスの確認を実施しています。

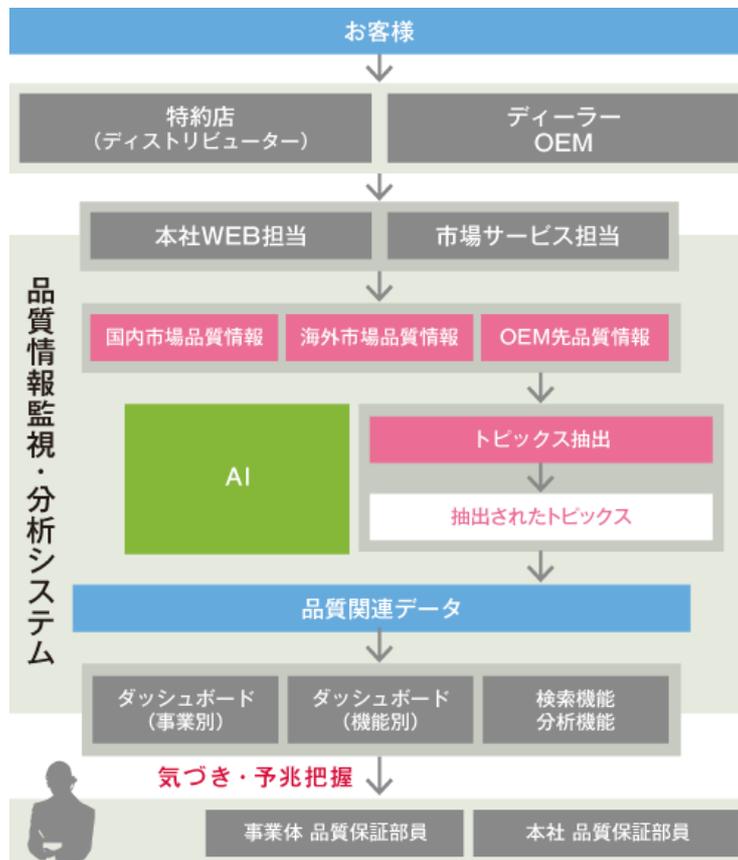


品質情報を監視・分析し、早期に重要な問題点を抽出

品質上の問題点を早期に発見するため、国内の品質情報と海外の市場品質情報システム (SEAQ) で収集した情報を監視・分析するシステム (AQAS) を構築し、迅速な情報収集と重要な問題点の早期抽出、早期解決を実現しています。

お客様からの品質情報は、特約店、ディーラー、OEMを通じて各事業部のサービス部門、および品質保証部に入ります。これらの情報をAIの活用で早期分析し、その結果を各事業部に向けてアウトプットしています。また、このシステムを活用し品質問題の再発防止、拡大防止に取り組んでいます。

品質情報監視・分析システム



品質への取り組み

品質技術教育の取り組み

「第8回QAフォーラム～ヤンマーグループ品質技術力の伝承～」を2022年11月7日から2週間にわたってオンラインセミナーで開催しました。

目的は、ヤンマーグループの品質技術力向上活動として品質に関する基礎知識・専門知識を取得し、業務展開することです。

ヤンマーグループ全体で国内外参加者643名、全セミナー参加者累計1,649名と、品証品管・研究開発・生産・サービス・資材部門など多くの部門から参加しました。

また、QAフォーラム以外にも、グループ品質技術者向けとして、品質に関する技術研修を定期的実施しています。



オンラインでのQAフォーラムの様子

リコールへの対応

製品に問題が発生し、処置が必要と判断した場合には、お客様の安全と被害の拡大防止を最優先に製品回収ならびに製品の交換、改修（点検、修理等）を迅速に実施しています。製品リコールに関しては関係機関※に報告するとともに、ヤンマーのWebサイト上に情報を開示し、必要によっては新聞紙上にリコール社告を行い、実施率の向上を図っています。

毎年度、リコールの発生抑制に向けた取り組みを進めていますが、2022年度は5件のリコールが発生し、下記の重点実施事項に取り組みました。

1. 重要品質問題の早期抽出と解決を図るため、市場品質情報システム（SEAQ）をグローバルに展開しました。また本システムを活用しヤンマーグループでの再発防止展開を行いました。
2. 全社方針・事業方針に沿った品質教育の一つとして、QC検定受検者を教育支援しています。2022年度は、1級から3級まで合わせて104名が合格し、累計合格者が1,745名となりました。

※ 国土交通省、経済産業省、農林水産省、日本舟艇工業会など

社員の声

「認知」「判断」「行動」「予測」「学習」のサイクル活動を部門横断的に実施し、品質保証体制を確立しています



ヤンマーマリンインターナショナルアジア株式会社
品質統括部 マリン品質保証部
パワートレイングループ 部長
前谷 一樹

当社は、マリンプレジャー商品（プレジャーボート、漁船、マリンエンジン、海洋設備）を取り扱っています。

私が担当しているエンジン、操船システムは、ボートビルダーなどの手によりボートに組み込まれることで、機能と性能が成り立ちます。そのため、品質の確保には社内外で関わる方々の協力が必要です。

私たちは「お客様の期待に応えていく」「より良い状態で使用していただく」「ヤンマー商品のファンになっていただく」を品質活動の指標としています。市場で何が起きているかを「認知」

「判断」し、不便さの解消への「行動」、再発防止への「予測」「学習」というサイクル活動を部門横断的に実施することで、品質保証体制の確立をリーディングしています。

社会

雇用

基本的な考え方

ヤンマーグループを取り巻く経営環境は激しく変化しており、この変化に対応するため、求める人材像を以下の3点に定義しました。

1. ミッションステートメント・グループビジョンに心から共感し、情熱とチャレンジ精神をもって業務に取り組む人材
2. 経営環境の変化にスピード感をもって対応し、自律的に考え、学び、行動する人材
3. 新たな顧客価値を創造し、社会課題を解決するプロダクトを生み出せる人材

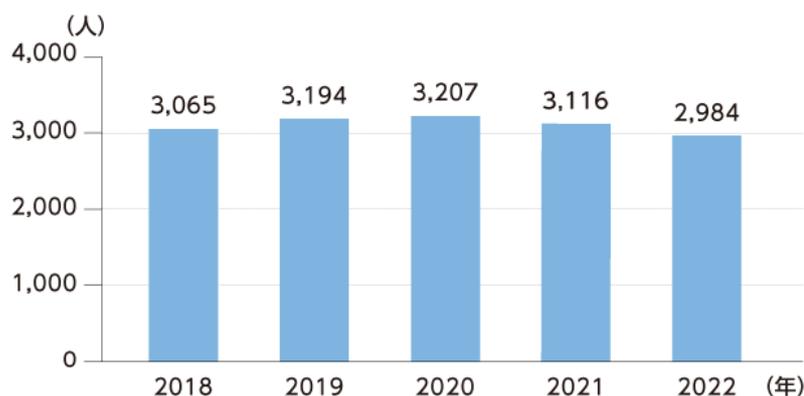
ヤンマーホールディングスの雇用状況

(名)

	2022年度		
	男性	女性	合計
従業員数	2,441	543	2,984
終身雇用の従業員数	2,323	531	2,854
有期雇用の従業員数	118	12	130
平均年齢	43.20	39.79	42.58
平均勤続年数	15.90	12.80	15.34

▶ [過去の経年報告はこちら](#)

従業員数の推移



採用者数

ヤンマーホールディングス（2022年度）

	2022年度		
	男性	女性	合計
採用者数	47	5	52
新卒採用	8	0	8
キャリア採用	39	5	44

▶ [過去の経年報告はこちら](#)

エンゲージメント向上への取り組み

ヤンマーグループでは、従業員のエンゲージメントと働きがいの向上を目的にエンゲージメント調査を行っています。2020年度からは、調査方法をパルスサーベイ※に切り替え、調査結果の分析および従業員の声に基づき、改善施策をスピーディに展開しています。

※ 簡易的な調査を短期間に繰り返し実施する調査手法。

従業員との対話

労使間における取り組み

ヤンマーグループでは、健全な労使関係構築のため、労働組合および従業員代表と、労使間の課題について協議・意見交換を行っています。

ヤンマーホールディングスにおいては、労働組合と定期的に労使協議会を実施し、2022年度は育児休業制度の改定や男性社員が育児に参画しやすい環境づくり等について協議を行いました。

経営層と従業員の直接対話

ヤンマーグループでは、経営層と従業員が直接対話を行うタウンホールミーティングを2020年から開催しています。2022年度は、ヤンマー建機で開催しました。

タウンホールミーティングは、経営層の考えを直接従業員に伝えるとともに、現場の意見を経営層が直接聞くことにより、経営層との距離を縮めて親近感を醸成し、エンゲージメント向上を図っています。



タウンホールミーティング

社会

人材育成

基本的な考え方

ヤンマーグループでは、グローバル化に対応した多様な人材の育成に向けて、グループ全体の能力開発をサポートしています。

多くの社員がグローバルで活躍できるよう、基本的なビジネススキル研修をはじめ、技術者研修、経営マネジメント研修等の実施や、グローバルに広がるビジネスフィールドでの実践を通じて、人材を育成します。また、製造現場では、ものづくりの力を強化するための基礎技能や、業務に関連する知識の習得などを奨励し、幅広い人間性を養う教育を実施しています。

グローバル化に対応した多様な人材育成への取り組み

ヤンマーグループは、柔軟かつ計画的な人材の配置と交流を行っています。例えば、「ヤンマーキャリアチャレンジ制度」は、グループ内で公募されたポジションに応募・異動ができる「Yan-cha100（グループ人材公募制度）」に加えて、2021年度からは就業時間の2割を自部門以外での業務を経験できる「Yan-cha20社内“複”業制度」を新たに開始しました。

業務に関して幅広くかつ高度な知識を有する人材を計画的に育成する能力開発プログラム「キャリア・デベロップメント・プログラム（CDP）制度」を導入しています。これまで課題となっていた営業・サービス、管理部門向けにもスキル見える化や教育体制の見直しを兼ねて導入を進めています。

また、将来の企業経営を担うべきグローバル人材育成のため、選抜研修を国内外の受講者を対象に実施しています。このほか、各事業の活動を理解し、海外でのビジネスを成功に導くための能力開発を支援しています。これらの研修はすべて就業時間内に受講することができます。

ミッションステートメント

ヤンマーグループは、2012年に策定したミッションステートメントと行動指針（YANMAR11）を、全社員が理解し、実践することを奨励しています。

ヤンマーグループに入社した社員や、新たにヤンマーグループとなった会社の社員には、ミッション研修を行っています。また、改善活動やチャレンジした取り組みを発表し、相互啓発の促進と互いを称賛する「ヤンマーグローバル表彰（Y-GP）」の開催などを通じて、社員が自律的に意識と行動を変え、お客様にとっての生涯価値向上、社会課題の解決につながる活動に取り組んでいます。

ヤンマーグローバル表彰 [YANMAR Grand Prix (Y-GP)]の開催

2023年2月、「2022年度ヤンマーグローバル表彰 (Y-GP)」の大会審査会をオンラインで開催しました。実績を伴う成果を表彰する「業績向上賞」、経営に貢献する改善改革活動を表彰する「改善・チャレンジ賞」の2部門で、計31チームを表彰しました。

今後は、社員の挑戦を後押しする「HANASAKA」に関連した活動として、また、社員が日頃取り組んでいる改善テーマやチャレンジを共有し、称え合う場として「ヤンマーグローバル表彰 (Y-GP)」を実施していきます。

社員の声

Y-GP改善・チャレンジ賞「営業・サービスカテゴリ部門」で金賞を受賞したわくわくパーククリエイイト株式会社の取り組み

長居公園を2022年7月にリニューアルオープンするにあたって、新しい施設の運営や公園のリブランディング、イベントの開催など、会社全体でさまざまな取り組みを行いました。怒涛の1年間を過ごし、その活動のなかで社員間のつながりやチームワークが醸成されたことが、長居公園のリニューアルオープンの成功につながったのだと思います。

そして、それらの進行においては、社内外のさまざまな方に知識や経験面での不足を補ってもらいました。その方々の助けがなければ、この賞の受賞はなかったと思います。今後も長居公園がよりわくわくする公園に発展するよう、社員全体で創意工夫を凝らし活動していきます。



Y-GP改善・チャレンジ賞「営業・サービスカテゴリ部門」で金賞を受賞したわくわくパーククリエイイト株式会社のメンバー一同

社会

ダイバーシティ&インクルージョン

Diversity For YANMAR



『いきいき、ワクワク、SMILE』。心豊かに働く社員はヤンマーグループを支える原動力です。多様なバックグラウンドからなる考え方や価値観を持つ社員が、相互に支援・啓発することでイノベーションの創出を実現します。

そして、多様性豊かなメンバーが新たな商品・サービス・ソリューションを創造することで、社会に新たな価値を提供していきます。ヤンマーグループは、ダイバーシティ&インクルージョンを通して、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

女性社員が多方面で活躍できる職場環境を整備

ヤンマーホールディングスは、2023年3月末現在、従業員数2,984名のうち、女性社員は543名（18.2%）となっています。

2022年度の新社員（総合職）における女性比率は17.1%でした。ヤンマーの主軸事業はエンジンをはじめとした機械分野で、これらを専門とする女性は少ないですが、社内にはさまざまな役割があるため、多方面での女性の活躍を見据えて採用を行っています。

採用活動においては、女性スカウトも積極的に登用し、就職活動中の理系女子学生に向け、限定イベント「キャリア・未来創造ワーク」や、「女性社員との座談会」などを実施しています。

2020年度より、ヤンマーホールディングスにて女性総合職社員向け、外国籍社員向けのメンターシップ制度を運用しており、先輩社員が対話を通じて後輩社員の疑問解消や成長のサポート、社内ネットワークの形成を支援しています。

管理職への女性登用

現在、ヤンマーホールディングスでの女性の管理職比率は3%ですが、公正に評価される制度を整備し、人数はここ数年増加傾向にあります。女性の管理職26名（グループ会社社長1名、部長6名、課長19名）が活躍しており、女性がさらに活躍できる風土の醸成に努めています。

▶ [ヤンマーホールディングスの男女賃金格差の詳細はこちら](#)

障がいを抱えた社員が安心して働けるさまざまなサポート体制を構築

ヤンマーグループとして、障がい者雇用を推進していくため、2014年4月にヤンマーシンビオシスを設立し、9年が経ちました。特例子会社※1として、2023年3月末時点で70名の障がいのある方々がいきいきと働いています。

ヤンマーシンビオシスの「シンビオシス」とは「共に生きる=共生」という意味です。私たちは障がいのある方の個性を生かしながら、自然や社会、地域、多様な人々との共生を大切にしています。

ヤンマーシンビオシスは、“ヤンマーらしさ”を追求するため、農業に関わる「農業ソリューション事業」、ヤンマーグループの社員が働きやすい環境をサポートする「オフィスサポート事業」、小形ディーゼルエンジンの生産に関わる「製造サポート事業」の3つの事業を展開しており、障がいのある社員も安心して仕事ができるよう、さまざまな取り組みを行っています。

同社では、精神保健福祉士、作業療法士の専門資格を持つ社員が所属する健康・サポート室を組織し、障がいのある社員本人との定期的な面談や地域支援機関も交えた会議を通じて、社員の心身のケアに日頃より努めています。

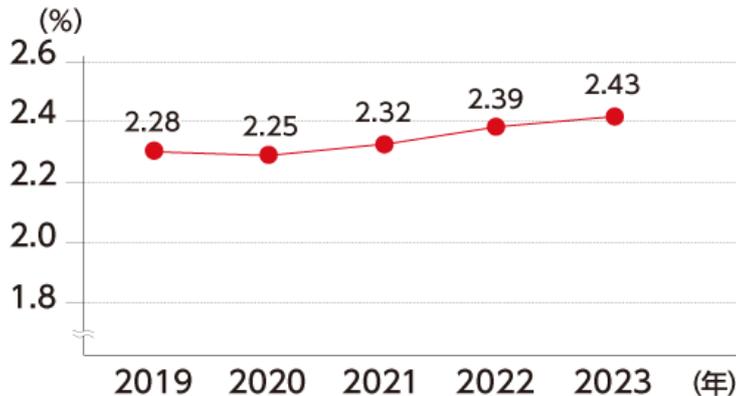
グループ適用企業は2023年3月末現在、7社※2で、その障がい者雇用率は、現行の法定雇用率を達成し、2.43%となりました。今後も維持、向上に取り組んでいきます。

※1 「特例子会社」とは、国から特別に認められた制度であり、障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立することにより、グループを一つの企業とみなして、雇用率を算定することができる制度

※2 ヤンマーホールディングス、ヤンマーパワーテクノロジー、ヤンマーグローバルエキスパート、ヤンマーアグリ、ヤンマーアグリジャパン、ヤンマービジネスサービス、ヤンマーシンビオシス

▶ [ヤンマーシンビオシスの活動詳細はこちら](#)

障がい者雇用率



※数値はいずれも3月末時点のものです

個人の専門性や希望を考慮した再雇用制度などシニアの活躍推進を進めています

国内における少子高齢化が進むなか、ヤンマーは人材の多様性やこれまで培った経験スキルを生かすという観点からシニアの活躍推進を進めています。定年退職者のうち再雇用を希望した社員は全員65歳まで勤務することができ、2022年度のヤンマーの再雇用率は32.43%（グループ会社への転籍者を含めると72.97%※）となっています。

また、個人の専門性や希望を考慮したうえで、適正な再配置ができるように配慮しています。

※ 定年到達時、事業会社を在籍者は原則として在籍会社へ転籍。

ムスリムフレンドリー食の提供と祈祷室の設置

ヤンマーは、多様な社員への対応とグローバル化戦略の一環として、本社社員食堂（プレミアムマルシェオーサカ）にて、ムスリムフレンドリー食を提供しています。

食料生産の分野をミッションに掲げる企業として、食材と味にもこだわり、ムスリム対応の肉や食材を使用するなど、ムスリムの社員やお客様はもちろん、日本人社員にも安心でおいしい昼食メニューの一つとしてムスリムフレンドリー食が選ばれています。また、礼拝の習慣に配慮した祈祷専用のスペースも設置。これらの取り組みは文化の相互理解の観点からも、社員、お客様から、国籍・宗教を問わず評価を得ています。

なお、2020年度からは新型コロナウイルス感染対策で食堂の規模を縮小して営業しており、ムスリムフレンドリー食の提供は事前予約に限り対応しています。



ムスリムフレンドリー食の一例

仕事と家庭の両立支援

働きやすい環境整備を行い、さまざまな制度を有効に活用

育児介護休業等の制度は、利用可能な条件や利用回数など法定以上の内容で整備しています。さらに、積み立て有給休暇制度の充実などにより、家庭と仕事を両立させ、従業員が能力を十分に発揮し、安心して働き続けられるような職場づくりに取り組んでいます。

また、ヤンマーでは多様な人材の活躍と生産性の向上を目的として、2017年10月より在宅勤務制度を導入しています。2020年度には、利用対象者の拡大、在宅勤務制度とフレックスタイム制の併用の実現など、従業員はワークライフバランスを考慮した、より柔軟な働き方を選択することが可能となりました。

今後は、より多くの社員が活用できる制度へと改善を進めていきます。

育児休業制度

育児休業取得を希望する社員が当たり前のように、育児休業を取得できる会社になっていけるよう、各種活動に取り組んでいます。2022年度はヤンマーホールディングスにおいて、育児休業の利用者数が72名、短時間勤務者数が87名、産前産後休暇取得者数が24名となっており、女性の育児休業からの復職率は100%となっています。

2022年度の男性の育児休業取得者は48名で、取得率は53%と年々増加傾向にあります。2022年度には、育休取得を経験し、仕事と育児を両立する社員の紹介を当社ウェブサイト「Y-media」に掲載し、情報提供を行いました。また、「イクボス宣言」推進活動の導入を開始し、社内報にて宣言者の紹介や活動周知を実施しました。

育児休業を取得し職場に復帰できるようにさまざまな支援をしています。具体的には、女性社員には妊娠中から準備しておくことやそのポイントを解説したハンドブックや、育児に参画する男性社員向けのハンドブック、介護に関心のある社員のためのハンドブックなども用意しています。また、2020年度以降、ダイバーシティ西日本勉強会に参加する他企業と合同で年1回程度「男性のための仕事と育児の両立セミナー」をオンラインで実施しています。

ヤンマーホールディングス（2022年度）

（名）

	2022年度		
	男性	女性	合計
育児休業利用の対象となる従業員数	89	22	111
育児休業利用者数	48	24	72
短時間勤務制度の利用者数	8	79	87
産前産後休暇の取得者数	0	24	24

介護休暇制度

ヤンマーホールディングス（2022年度）

（名）

	2022年度		
	男性	女性	合計
介護休暇の利用者数	0	0	0

年次有給休暇の取得推進

ヤンマーホールディングスでは、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいます。

継続的な取り組みにより、2022年度は年次有給休暇の取得率は64%となりました。

さらなる取得率向上を目指して、社内報「ECHO」への記事掲載や「年次有給休暇ガイドブック」発信を実施しています。

社会

健康と安全

基本的な考え方

社員一人ひとりが心身共に健康で、能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍できることが、ヤンマーの持続的成長と生産性向上につながると考えています。2020年、社員の健康への取り組みを効果的かつ効率的に推進させるため、「健康経営方針」を制定しました。健康経営実現のため、健康保険組合とも協調し、社員の健康保持・増進に向けて取り組んでいきます。また、事業所における労働災害を未然に防止するため、作業環境の整備や危険要因の低減活動、安全で快適な職場づくりなどに取り組んでいきます。

健康経営

社員とその家族の健康保持・増進に向けた取り組み

健康経営方針

社員の健康増進を通じ、社員がいきいきと働き、活躍することがダイバーシティ&インクルージョンの実現やエンゲージメントの向上、そして、生産性向上につながりヤンマーグループの持続的成長を実現します。

推進体制

ヤンマーホールディングスCHRO・ヤンマー健康保険組合理事長を最高健康経営責任者とし、健康経営を主体にグループ全社での健康の取り組みを牽引していきます。

また、グループ社員の健康状態の保持増進のため、健康保険組合、労働組合・社員組合、各社担当者、保健スタッフと連携のもとさまざまな保健事業、健康施策に取り組んでいきます。

行動目標「KENKO11」

ヤンマーグループに所属する役員・社員の一人ひとりが、生活習慣病およびその他の疾患リスクを軽減し、これからも健康でいきいきと活動できるための行動目標を定めています。

KENKO11

1. バランスのとれた健康的な食生活
2. 身体活動への意識向上
3. 積極的休養
4. 質の良い睡眠の確保
5. ストレスと上手につきあう
6. 禁煙
7. 節度ある飲酒
8. 歯と口腔内の衛生保持
9. 適正体重の保持
10. 健康診断による早期発見・早期治療
11. ヘルスリテラシーの向上

重点施策

ヤンマーグループにおいては健康経営を進めていくうえで、重点施策を以下の通り定め、さまざまな取り組みを行っています。

1. メンタルヘルスケアの促進

以下を目的として、入社時のセルフケア教育、定期的な管理職へのラインケア教育を実施しています。また、産業医と連携しリハビリ勤務を取り入れ円滑な職場復帰にも取り組んでいます。

- (1) メンタルヘルス不調の未然防止・早期発見、早期予防
- (2) メンタルヘルス不調の重症化予防、再発防止
- (3) 療養からの円滑な職場復帰

2. 積極的な禁煙の促進

生活習慣病や循環器系疾患、肺がんなど、さまざまな疾病の原因となるといわれている喫煙率を削減させるために、禁煙外来費用の補助、毎月22日を禁煙デーとして、情報提供や教育に取り組んでいます。また、禁煙意識の向上・きっかけづくりを目的に2022年度から新たに、本社ビル喫煙室を1日閉鎖する「禁煙チャレンジデー」を年3回実施しています。

- (1) 受動喫煙防止環境の対策
- (2) 禁煙支援体制の強化
- (3) 禁煙教育

3. 生活習慣病予防対策

ヤンマー健康保険組合と事業所とのコラボヘルスにより、以下3項目の取り組みに重点を置き、健康づくり環境を社員に提供しています。

- (1) 定期健康診断実施
- (2) 2次検診受診における健康管理
- (3) コラボヘルスでの健康づくり体制の充実

ヤンマーホールディングス、およびヤンマーグローバルエキスパートでは、健診結果を有効に活用し、産業医の意見聴取をもとに2次検診の受診勧奨を実施しており、受診率は2021年度が94.0%、2022年度は100%を達成しました。今後も疾病の早期発見・早期治療につながられるよう取り組んでいきます。

4. ワークライフバランスの推進

事業所の環境に応じて、ノー残業デーやライトダウンデーの設定、一斉有休取得日の設定、在宅勤務の推進等の取り組みを行っています。社員一人ひとりがワークライフバランスの意識を高め、いきいきと働ける生活の基盤をつくることのできるよう環境づくりや情報を提供しています。

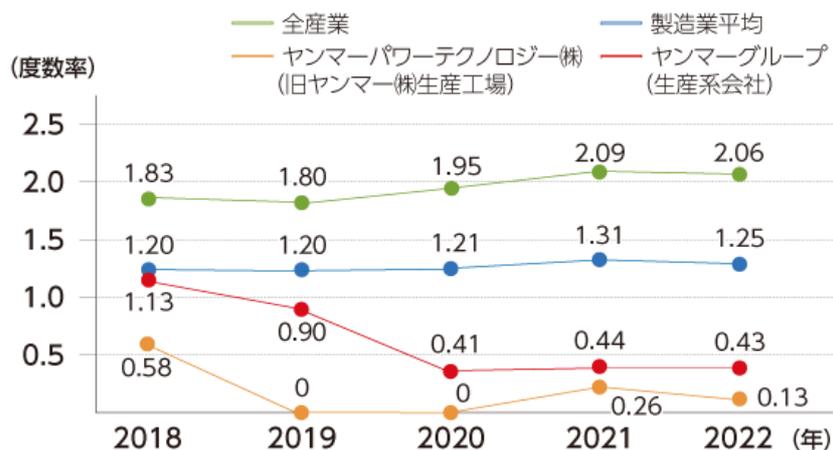
- (1) 時間外労働の削減
- (2) 休暇取得の促進
- (3) 多様な働き方の促進

労働安全衛生

従業員の安全衛生の確保

ヤンマーグループでは、従業員が安全に働ける職場を確保するため、労働関連法規に則した当社独自の安全衛生活動を行っています。各拠点では、安全衛生委員会を設け、安全パトロールやリスクアセスメントなど安全衛生管理の強化を実施し、KYT（危険予知トレーニング）や安全体感訓練など各種安全教育、グループサイトによる再発防止や予防措置の水平展開を行い、安全意識の向上による労働災害の防止に努めています。

労働災害統計



※ 度数率：100万労働時間当たりの死傷者数

※ 各年の対象期間：1月1日～12月31日

全産業・製造業平均データ：厚生労働省「労働災害動向調査（事業所調査〈事業所規模100人以上〉及び総合工事業調査）の概況」

社会

人権

基本的な考え方

ヤンマーグループは、事業活動による人権侵害や取引上の人権に対する負の影響に対し適切に対応することで、人権を尊重する企業としての責任を果たしていきます。また、人種・国籍・性別・年齢などによる差別、児童労働・強制労働、ハラスメント行為などを禁止し、安全で働きやすい職場環境を目指します。「調達基本方針」において人権の尊重を掲げるとともに、「サプライチェーン行動規範」においては、「人権の尊重」への取り組みに関して記載しています。

- › [「調達基本方針」について詳しくはこちら](#)
- › [「サプライチェーン行動規範」について詳しくはこちら](#)

ハラスメント行為の防止

例年実施している新任管理職を対象としたハラスメント研修に加え、新たにヤンマーグループの役職者層を対象にしたハラスメント研修を動画に収録して配信しました。これらの研修を通じて、社員にハラスメント問題に対する正しい理解を促進しています。また、発生時の適切な対応方法を説明し、二次被害等の発生防止に努めています。

社会

コミュニティ

基本的な考え方

ヤンマーグループは、持続可能な社会の実現には地域社会の発展が欠かせないと考えています。国内外における当社グループの事業所がある地域はもとより、当社グループの事業活動が影響を及ぼす可能性のある地域の課題把握に努め、地域と連携しながらその解決に取り組んでいます。環境保全活動のほか、地域活動への参画、災害復興支援、国際交流、雇用創出・就労支援などを推進しています。

CSR関連ニュース

2023年12月19日	CSR	PT. YANMAR INDONESIAが献血を実施しました
2023年11月22日	CSR	ヤンマー農機（中国）が教育格差の改善を支援しました
2023年10月10日	CSR	ヤンマーシンビオシスは様々な社会貢献活動に取り組んでいます

[› ニュース一覧](#)

社会貢献活動

ヤンマーグループ会社の社会貢献活動は、上部の「CSR関連ニュース」からご覧いただけます。

国内グループ会社の主な社会貢献活動一覧

社名	活動名	活動の詳細	活動の種類	社外パートナー名
ヤンマーホールディングス（株） 中央研究所	米原市への災害時緊急避難所の提供	中研近郊の地域が台風や大雨等で土砂災害発生の恐れがある場合、緊急避難場所として中研施設を無償提供する	地域交流・地域貢献	米原市
	淡海エコフオスター活動	構外周辺清掃 淡海エコフオスター活動	ボランティア	滋賀県

社名	活動名	活動の詳細	活動の種類	社外パートナー名
ヤンマーパワーテクノロジー(株)小形事業部	琵琶湖一斉清掃	長浜市エリアの琵琶湖岸の清掃を行う	ボランティア	長浜市
	淡海エコフオスター活動	構外周辺清掃 淡海エコフオスター活動	ボランティア	滋賀県
	グリーンカーテン	温暖化対策の一環として、グリーンカーテンを設置	自然・環境保護	長浜市
	ライトダウン	毎月2回、18:00で事務所のライトダウンを実施	自然・環境保護	—
	家族見学会	従業員家族の工場見学	地域交流・地域貢献	—
ヤンマーパワーテクノロジー(株)特機事業部(尼崎工場)	使用済梱包資材等の提供	毎月末にダンボール、古新聞を提供	地域貢献	清和小学校、近隣町内会
	花のまち尼崎チューリップ運動	チューリップ植栽費用の寄付	地域貢献	近隣地域
	近隣町会へ体育館無償貸与	運動会会場提供	地域貢献	近隣地域
	尼崎市たそがれクリーンキャンペーン	尼崎市主催の清掃活動(毎年7・8月開催) ※ ボランティアを募っての参加	ボランティア	尼崎市
	「海ごみゼロウィーク活動」	神崎川河川敷清掃(春・秋に各1回)	ボランティア	日本船用工業会 尼崎地区ごみなくし隊
ヤンマーパワーテクノロジー(株)特機事業部(塚口工場)	尼崎市10万人わがまちクリーンキャンペーン	尼崎市主催の清掃活動(毎年5月開催)	ボランティア	尼崎市
	尼崎市たそがれクリーンキャンペーン	尼崎市主催の清掃活動(毎年7・8月開催) ※ ボランティアを募っての参加	ボランティア	尼崎市
	あまがさきまちなみクリーンフェロシップ	尼崎市との清掃活動パートナーシップ締結 市内主要ターミナル駅周辺の清掃活動参加	ボランティア	尼崎市
	塚口福成園工場見学会	近隣にある知的障がい者就労支援施設『塚口福成園』利用者様を対象とした工場見学会	地域貢献	社会福祉法人福成会
	ふれあいカーニバル運営支援	地域のお祭りである『ふれあいカーニバル』の模擬店・イベントの運営サポート	地域貢献	社会福祉法人福成会、旭園住宅福祉協会

社名	活動名	活動の詳細	活動の種類	社外パートナー名
ヤンマーキャステクノ(株) 甲賀事業部	工場周辺の掃除	工場外周道路周辺の掃除	ボランティア	
	緑化率の向上	工場敷地内芝生の設置	自然・環境保護	
	「びわ湖の日」環境美化活動	野洲川河川敷の清掃	ボランティア	
	グラウンド開放	産廃場跡地のサッカーグラウンド利用	社会貢献	
ヤンマーキャステクノ(株) 松江事業部	工場照明のLED化	工場照明のLED化(一部)	自然・環境保護	—
	社員家族、近隣住民参加によるイベントの実施	松江事業部主催の夏祭りの開催(年1回)	地域交流・地域貢献	—
	事務棟照明のLED化	事務棟照明のLED化(一部)	自然・環境保護	—
	太陽光発電の設置	第四工場の屋上に設置検討	自然・環境保護	YGC、YPT
	構内および境界美化活動	構内および境界清掃・草刈り(年2回)	ボランティア	—
	各事業場周辺美化活動	工場周辺道路清掃	ボランティア	東松江地域エコアクション協議会
	「夢の貯金箱」活動	日本財団が主催する「夢の貯金箱」活動の一環で、当自動販売機の商品を購入した場合、1本につき10円が「夢の貯金箱」に寄付されます。寄付金は、社会貢献活動を行うNPOに全額支出	協賛金・資材等の提供	日本財団
ヤンマー製造サポート(株)	淡海エコフオスター活動	長浜サイト(長浜市三和町) 構外周辺清掃 淡海エコフオスター活動	ボランティア	滋賀県、YPT長浜サイト
	淡海エコフオスター活動	YPS長浜第2センター(長浜市細江町) 構外周辺清掃 淡海エコフオスター活動	ボランティア	滋賀県
	琵琶湖一斉清掃	琵琶湖岸一斉清掃 YPT長浜サイト内で輪番 YPSは3年に1回参加	ボランティア	滋賀県、長浜市、YPT小形
ヤンマーマリンインターナショナルアジア(株)(大分)	海の日清掃	工場周辺の道路公園の清掃	ボランティア	—
	みーんなで行う海岸清掃	工場近隣の海岸清掃	ボランティア	特定非営利活動法人国東市手と手とまちづくりたい

社名	活動名	活動の詳細	活動の種類	社外パートナー名
ヤンマーアグリ (株) 岡山工場	工場周辺の清掃活動	工場周辺道路の清掃 新築港緑道公園の清掃	ボランティア	—
	「夢の貯金箱」活動	日本財団が主催する「夢の貯金箱」活動の一環で、当自動販売機の商品を購入した場合、1本につき10円が「夢の貯金箱」に寄付されます。寄付金は、社会貢献活動を行うNPOに全額支出	協賛金・資材等の提供	日本財団
	ヤンマーアグリ岡山夏フェス2023開催	ヤンマーアグリ岡山グラウンドを使用し夏祭りの開催	地域交流・地域貢献	YHD、YESM、STS、YISS、YAJ、セレッソ大阪
ヤンマーアグリ (株) 高知工場	駐車場貸し出し	香美市の施設・イベント	地域交流・地域貢献	—
	工場周辺の清掃活動	工場周辺の道路の清掃	ボランティア	—
ニューデルタ工業(株)	工場内外水路清掃	工場北側農業用水路清掃	ボランティア	—
	野菜作り	近隣住民・従業員・家族との収穫体験、従業員への配布	地域交流・地域貢献	—
	駐車場貸与	近隣の公民館臨時駐車場としてND休日に貸与 (集団ワクチン接種会場・地域のお祭り)	地域交流・地域貢献	三島市
ヤンマーエネルギーシステム製造(株)	工場周辺清掃活動	年3回、工場周辺清掃・草刈り	ボランティア	—
ヤンマー発電システム製造(株)	社内野菜栽培	社内空地にて野菜の簡易栽培 (社員への配布で、販売目的無し)	自然・環境保護	—
	緑地に果樹植林	緑地に果樹植林	自然・環境保護	—

社名	活動名	活動の詳細	活動の種類	社外パートナー名
ヤンマー建機 (株)	地域美化活動	工場周辺を流れている河川清掃（1回/年）	ボランティア	—
	地域美化活動	工場周囲の空き缶・ごみ拾い 早朝希望者にて実施（平均的に20名参加、1回/2カ月）	ボランティア	—
	グラウンド開放	地域の野球チーム、ソフトボールチームに無償でグラウンドを貸出	地域貢献	—
	少年サッカー大会協賛	筑後地区少年サッカー大会へヤンマーグッズ提供	地域貢献	筑後サッカークラブ
	少年野球大会協賛	矢部川交流中学軟式野球大会へ賞品提供	地域貢献	八女地区中学軟式野球協会
(株) 神崎高級 工機製作所	地域美化活動	工場～JR駅間の歩道清掃（月2回）	ボランティア	—
	庭園開放	庭園を地域住民の皆さんに開放（毎年4月）	ボランティア	—
	「海ごみゼロウィーク活動」	神崎川河川敷清掃（YPT尼崎に賛同）	ボランティア	日本船用工業会 尼崎地区ごみなくし隊
	工場照明のLED化	工場照明のLED化	自然・環境保護	—
	キャリア教育	近隣小学校へキャリア教育実施	地域交流・地域貢献	尼崎市
	「夢の貯金箱」活動	日本財団が主催する「夢の貯金箱」活動の一環で、当自動販売機の商品を購入した場合、1本につき10円が「夢の貯金箱」に寄付されます。寄付金は、社会貢献活動を行うNPOに全額支出	協賛金・資材等の提供	日本財団

社名	活動名	活動の詳細	活動の種類	社外パートナー名
ヤンマー本社サイト	「夢の貯金箱」活動	日本財団が主催する「夢の貯金箱」活動の一環で、当自動販売機の商品を購入した場合、1本につき10円が「夢の貯金箱」に寄付されます。寄付金は、社会貢献活動を行うNPOに全額支出	協賛金・施設等の提供	日本財団
	梅田ミツバチプロジェクト	みつばちの育成による地域振興 ミツバチ勉強会の開催サポート	自然・環境保護	茶屋町振興町会 他
	梅田東地域における季節の花配置（規模拡大）	梅田東地域に季節の花を配置する。（業務受託協力：育苗・設置・撤去） 自社敷地分の水遣り （『菜の花の散歩道』から2017年にタイトル変更）	自然・環境保護	梅田東連合振興町会
	UMEDA MEETS HEART協賛（2020年～毎年参加）とそれに伴う清掃活動ボランティア	エントランス横・ショーウィンドウにてクリスマス装飾の実施	地域交流・地域貢献	北区茶屋町
	放置自転車追放街頭キャンペーン	梅田東地区内にて大阪市建設局ならびに近隣企業とともに放置自転車追放啓発活動を実施	地域交流・地域貢献	大阪市建設局
	地域美化活動	ヤンマー本社サイト周辺（鶴野町・芝田町）のゴミ拾い（月2回）	地域交流・地域貢献	梅田東連合振興町会、地域の婦人会
	使用済み切手運動	使用済み切手を集めて公益社団法人日本キリスト教海外医療協力会に寄付することで、アジア・アフリカ各国の医療従事者の研修費・教科書代となる	ボランティア	公益社団法人日本キリスト教海外医療協力会
	プラタブ回収運動	プラタブを回収し寄付することで、車椅子や、金属製の杖に交換される	地域交流・地域貢献	一般社団法人環公害防止連絡協議会
	ちゃやまち推しフェスティバルへの参画	今年度から開催の「ちゃやまち推しフェスティバル」への参加による地域の賑わい創出	地域交流・地域貢献	北区茶屋町

社名	活動名	活動の詳細	活動の種類	社外パートナー名
ヤンマーグローバルエキスパート（株） 東京支社	「夢の貯金箱」活動	日本財団が主催する「夢の貯金箱」活動の一環で、当自動販売機の商品を購入した場合、1本につき10円が「夢の貯金箱」に寄付されます。寄付金は、社会貢献活動を行うNPOに全額支出	協賛金・資材等の提供	日本財団
ヤンマーシンビオシス（株） 栗東センター	初心者向け 野菜教室	就農を希望する地域の方を対象に、野菜苗の作り方から直売所に販売するまでの一連の流れを教える教室	地域交流・地域貢献	栗東市農業振興会
	食育教室	地元の子どもを対象に、野菜を育て、収穫することを通して、食の大切さを学ぶ教室	地域交流・地域貢献	栗東市農業振興会
	寄せ植え教室	お正月の寄せ植えを作る教室	地域交流・地域貢献	JALレーク滋賀
	観賞用トウガラシのプランター寄付	栗東市内の保育園に観賞用トウガラシのプランターを寄付	ボランティア	栗東市
	小学校へ野菜苗の訪問販売	自分で野菜苗を購入し、野菜を育てる経験をさせるという社会教育のお手伝いとして、小学校にて野菜苗の訪問販売を行った	地域交流・地域貢献	大宝東小学校
	大学生のボランティア受け入れ	龍谷大学農学部 of 学生さんの農業ボランティアを受け入れた	地域交流・地域貢献	龍谷大学

海外グループ会社の主な社会貢献活動一覧

社名	活動概要	分類	
YANMAR AGRICULTURAL MACHINERY KOREA	山火事の復興支援のための寄付	災害復興支援	詳細
ヤンマー農機（中国）	地域特産品の社内販売会の実施	地域社会の活動	詳細
洋馬発動機（上海）	会社の所在地区への殺虫灯の寄付	地域社会の活動	詳細
洋馬発動機（山東）	障がい者施設が実施するチャリティーキャンペーンへの参加	地域社会の活動	詳細
	地域の小学校が開催するこどもの日のイベントへの参加	地域社会の活動	

社名	活動概要	分類	
YANMAR COMPACT EQUIPMENT EMEA	乳がん撲滅イベントへの参加	地域社会の活動	詳細
	がん撲滅に取り組む団体への寄付	地域社会の活動	
	施設内での献血の実施	地域社会の活動	詳細
	マラソンイベントへの協賛	文化・スポーツスポンサーシップ	
	工場見学の受け入れ	雇用創出・就労支援	
	音楽フェスティバルへの協賛	文化・スポーツスポンサーシップ	
YANMAR AMERICA	施設で暮らす子どもたちへのクリスマスプレゼントやギフトカード等の寄付	地域社会の活動	詳細
	虐待やネグレクトの被害にあった子どもたちを支援する施設への寄付	地域社会の活動	詳細
	住む家が無い人々を支援する慈善団体が運営する施設の清掃	地域社会の活動	
TUFF TORQ	リサイクルイベントへの協賛	環境	詳細
YANMAR KOTA KINABALU R&D CENTER	日本人学校からのインターンシップ生の受け入れ	雇用創出・就労支援	詳細
	地元の大学からのインターンシップ生の受け入れ	雇用創出・就労支援	詳細
	孤児院へのチャリティー訪問	地域社会の活動	
	リサイクルへの取り組み	環境	
YANMAR CAPITAL (THAILAND)	農家を支援するイベントへの参加	地域社会の活動	詳細
YANMAR S.P.	エンジンやOA機器、スポーツ用品の寄付	地域社会の活動	詳細
YANMAR ASIA (SINGAPORE)	リサイクルに関する社内研修の実施	環境	詳細
	フードバンク活動への参加	地域社会の活動	
PT. YANMAR INDONESIA	施設内での献血の実施	地域社会の活動	詳細
	孤児院への寄付	地域社会の活動	

› 過去の社会貢献活動はこちら

社会

次世代育成活動／文化醸成活動

基本的な考え方

ヤンマーは、“A SUSTAINABLE FUTURE”の実現に向けて、「次世代育成活動・文化醸成活動」に取り組んでいます。公益財団法人 山岡育英会の人材育成活動や一般財団法人 山岡記念財団の文化交流・助成支援事業活動、ヤンマーミュージアムを通じた体験学習、サッカーをはじめとしたスポーツ活動を通じて世界の人々と喜びや感動を分かち合う機会の提供など、ヤンマーグループが目指す“新しい豊かさ”を実現させるため、国内外で事業の枠を超えた活動に取り組んでいます。

一般財団法人 山岡記念財団の活動

山岡記念財団は、創業者である山岡孫吉のドイツに対する感謝の思いを継承することを目的に2016年11月に設立されました。日独はじめ日欧の文化交流によって広く人々の役に立つような社会貢献を行うため、芸術・学術・スポーツ交流・助成支援事業を中心に、広い意味で持続可能な社会を次世代につなぐための事業展開を行っています。次世代を担う若者をはじめ、より多くの皆様に対し、芸術・学術を通じて日独はじめ日欧の交流を図り、ヤンマーグループのブランドステートメントである“A SUSTAINABLE FUTURE”と国連が提唱するSDGs実現の一翼を今後も担っていきたいと考えています。



公開レッスンコンサート



科学技術講演会

▶ [山岡記念財団の活動詳細はこちら](#)

子ども絵画展

ヤンマーは、子どもたちがふるさとの素晴らしさを発見することを通じて、水と土への関心を高めてもらうことを目的に、全国水土里ネット（全国土地改良事業団体連合会）、都道府県水土里ネット（都道府県土地改良事業団体連合会）が主催する「未来へつなごう！ふるさとの水土里」子ども絵画展に協賛しています。

第23回（2022年）には全国から2,993点の応募があり、農林水産大臣賞以下入賞31点、地域団体賞44点、入選126点が決まるなか、ヤンマーアグリ賞には季平遊喜さん（広島県福山市立山南小学校3年生）『来年はのせてもらおうね』を選出しました。

▶ [子ども絵画展の詳細はこちら](#)



広島県福山市立山南小学校3年生の季平遊喜さんの作品

『来年はのせてもらおうね』

ヤンマー学生懸賞論文・作文

ヤンマーは日本の農業が転換期を迎えていた時代に農業と農村の未来について、次の世代を担う若者たちに、自由な発想を論じてもらうことを趣旨として1990年から「ヤンマー学生懸賞論文・作文」の募集を行っています。

当社はこれまで追求してきた「生産性」と「資源循環」を今後も継続しながら、世界の農業において直面する課題を捉え、農業の6次産業化をはじめ、食料生産の先にある加工・流通なども含めた“食のバリューチェーン”について、次の世代を担う若い方々と一緒に考えて実現していきます。「農業」を“食農産業”に発展させる”を目指す姿とし、学生の皆様から論文・作文を募集し、社内・社外審査を経て各賞を決定、オンラインにて入選発表会を開催しました。

▶ [第33回の入賞者、入賞作品はこちら](#)



(論文の部)



(作文の部)

※ 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、第33回の入選発表会はオンラインにて実施

スポーツスポンサーシップ

私たちは、国境や人種、世代、言葉の壁を越えて喜びや感動を生み出すスポーツを通じて、ヤンマーが目指す「ワクワクできる心豊かな体験に満ちた社会」の実現を目指し、ライフクリエーションの観点からお客様に貢献するため、さまざまなスポーツへの支援を行っています。

▶ [スポーツ協賛活動の詳細はこちら](#)

サッカーへの取り組み

セレッソ大阪とセレッソ大阪ヤンマーレディース

ヤンマーは1957年に「ヤンマーディーゼルサッカー部」を創設以来、サッカーに積極的に関わっています。1993年のJリーグ発足に合わせて、同サッカー部を母体としてセレッソ大阪が誕生してからは、TOPパートナーとしてチームを支えています。

また2023年から女子プロサッカーリーグ「WEリーグ」に参入する女子チームのネーミングライツを取得して「セレッソ大阪ヤンマーレディース」として活動しています。

▶ [セレッソ大阪の詳細はこちら](#)

▶ [セレッソ大阪ヤンマーレディースの詳細はこちら](#)

ヤンマーでは、「ヤンマー#Football is our engine サポーターティングマッチ」などのイベントを通じて、グループ社員や家族、セレッソファンや来場者の皆様と一緒に、セレッソ大阪の試合を盛り上げています。

セレッソ大阪とセレッソ大阪ヤンマーレディースからは、これまで森島寛晃選手、香川真司選手、清武弘嗣選手、南野拓実選手、林穂之香選手、宝田沙織選手をはじめとする日本代表／日本女子代表選手、海外リーグで活躍するプレイヤーを輩出しており、男女ともにサッカー界では「育成型クラブ」としてそのブランドを確立しています。

またセレッソ大阪はクラブが掲げる理念の一つである「地域社会の発展への貢献」のため、社会貢献活動も積極的に行っています。

▶ [セレッソ大阪のSDGs活動の詳細はこちら](#)



海外サッカー協賛

サッカーは世界中でお客様とともにワクワクと感動を分かち合う場になっています。

ヤンマーは海外においても、世界中で多くの人々に愛されるサッカーへの関わりを深めています。

農業を主産業とする東南アジアで最強国を決定する「東南アジアサッカー選手権（ME CUP）」への協賛や、1957年にヤンマーグループ初の海外子会社を設立したブラジル サンパウロ州に本拠地を置く「レッドブル・ブラガンチーノ」のプレミアム・パートナーを務めています。

▶ [スポーツスポンサーシップ一覧について詳細はこちら](#)



マリンスポーツの取り組み

ヤンマーレーシング

セーリングは予測不可能な自然を相手に知力・体力・操船技術を駆使することから、欧米では「キングオブスポーツ」と呼ばれ人気を集めています。

ヤンマーは、世界でも伝統と格式高いセーリングレース「インターナショナルドラゴンクラス」に自社チーム「YANMAR Racing」で参戦し、セーリング文化の発展に寄与しています。なかでもクラス最高峰グレードのレース「DRAGON GOLD CUP」には2019年から大会公式冠スポンサーとして大会を盛り上げています。

▶ [YANMAR Racingの詳細はこちら](#)



アメリカズカップ

世界最高峰の国際ヨットレースであるアメリカズカップは、1851年から続く世界最古のスポーツトロフィーとして知られる一方で、各チームが巨額な開発費を投じ、最先端技術を競い合う場でもあります。ヤンマーは2013年の第34回大会におけるチームスポンサーを皮切りに、第35回以降は大会公式スポンサーを継続して務めています。

▶ [America's Cupの詳細はこちら](#)

その他マリンスポーツの取り組み

ヤンマーは日本国内でセーリングレースを開催し、セーリングを楽しむ場を提供しているほか、セーリングの普及や育成活動、新しいマリンスポーツとしてウェイクサーフィンの活動も行っています。

▶ [マリンスポーツの詳細はこちら](#)

ゴルフの取り組み

ヤンマーハナサカ レディースゴルフトーナメント

日本女子プロゴルフ協会（JLPGA）との共催で琵琶湖カントリー倶楽部を舞台に、JLPGA ステップ・アップ・ツアー「YANMAR HANASAKA Ladies Golf Tournament」を開催しています。



ステップ・アップ・ツアーとはJLPGAツアーの出場資格を持たない選手および新人を対象に、試合経験を積ませることによる育成・レベルアップを目的とし、1991年から始まったトーナメントです。

ヤンマーでは2017年から、多くの女子プロゴルファーが未来の可能性の花を咲かせるきっかけになることを願って、「HANASAKA」の名を冠してこの大会を開催しています。

▶ [ヤンマーハナサカ レディースゴルフトーナメントの詳細はこちら](#)

その他のゴルフ協賛

日本の女子プロゴルフのシーズン開幕戦であり、沖縄県の地域振興を積極的に行っている「ダイキンオーキッドレディースゴルフトーナメント」に、1990年から協賛しています。

また男子ゴルフでは、日本最古のオープンゴルフトーナメント競技である「関西オープンゴルフ選手権」への協賛を行っています。

▶ [ゴルフ協賛活動の詳細はこちら](#)

わくわくパーククリエイティブ株式会社の活動

ヤンマーグループのわくわくパーククリエイティブは、「A SUSTAINABLE FUTURE」の実現に向けて、「サステナブルであること」を、楽しく、前向きで、ストレスフリーな「わくわくする新しい心の豊かさ」として発信・提供していきます。

長居公園は、3つのスタジアムと2.8kmの周回路を含め、さまざまなスポーツ施設や広大な植物園などを有し、地元から遠方まで幅広い世代の方々が過ごす都市公園として親しまれてきました。わくわくパーククリエイティブは、パークマネジメントを行ううえで、「みんなわくわく、明日もわくわく。」をコンセプトとして、来園者の皆様に今日の「わくわく」を未来につなげ、年代や世代を超えて心に残る公園づくりを目指します。

▶ [長居公園パークマネジメントの取り組みはこちら](#)



長居公園



ヤンマースタジアム長居

ガバナンス

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

ヤンマーグループは、企業価値を継続的に向上させていくために、迅速な意思決定、明確な責任の所在など、健全で透明性の高い経営体制と内部統制システムを整備したコーポレートガバナンス体制を整えています。

経営の公正性・客観性・透明性の確保に努めています

グループ経営と事業執行を分離するため、2013年から持株会社体制に移行しました。取締役会および各委員会のメンバーを選出する基準やプロセスは、取締役会規定に従っています。

● 取締役会

持株会社であるヤンマーホールディングスの取締役会は、2023年6月23日現在10名で構成されています。取締役会では、代表取締役社長が議長を務め、年4回の定時取締役会をはじめ、その他重要議案について臨時取締役会を開催し、経営課題について意思決定しています。取締役の任期は1年です。

▶ [役員一覧について詳細はこちら](#)

● グループ戦略会議

ヤンマーホールディングスの取締役会のもとには「グループ戦略会議」を設置しています。グループ全体の方向性の審議・決定や経営課題の解決を行うことで、効率的かつ効果的なグループ経営を行っています。

2022年度はグループ戦略会議を23回開催し、グループの中長期戦略や重要なM&A案件などについて話し合いました。

2022年4月から12月のグループ戦略会議では、お客様のカーボンニュートラル化と持続可能な社会の実現に向けて、ヤンマーグループが今後取り組むべき課題について継続的に議論を行いました。

また、「グループ戦略会議」の諮問機関として委員会を設置し、戦略実現の実行性を高め、経営のスピードアップならびにガバナンスの強化を行っています。

● グループ投融資戦略委員会

「グループ戦略会議」の諮問機関として、グループ投融資戦略委員会（委員長：取締役財務部長）を設置しています。グループ中期戦略と合致した投融資戦略が実現できるよう管理しています。

● ヤンマー地球環境委員会

ヤンマーグループ地球環境委員会（委員長：取締役技術本部長）を中心として、「グループ環境ビジョン2030」に代わる新たなビジョン「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」を設定し、カーボンニュートラル化に向けた取り組みを推進していきます。

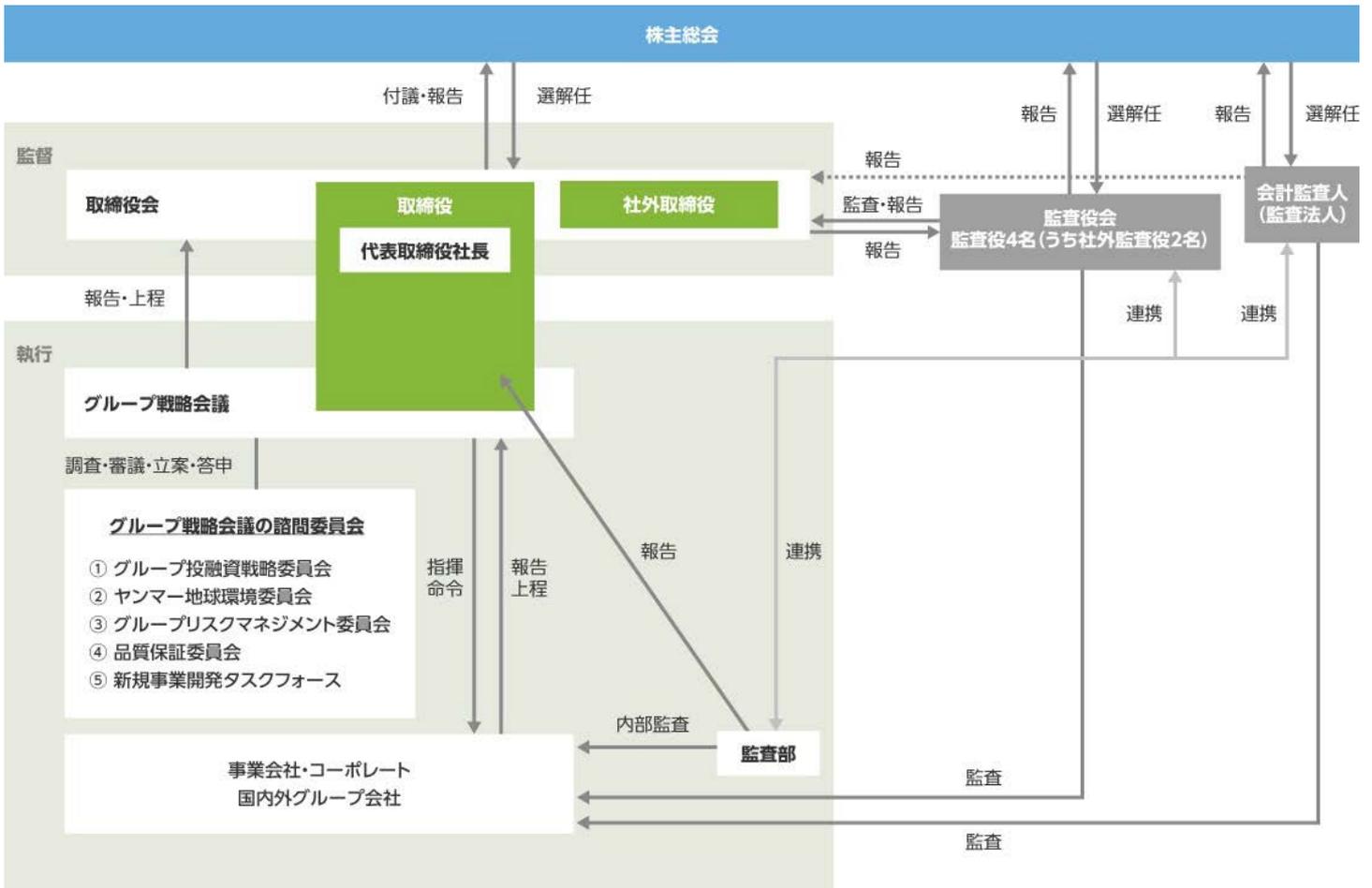
● グループリスクマネジメント委員会

グループリスクマネジメント委員会（委員長：代表取締役）を年2回開催しています。「事業活動に関するリスク」を取り扱うとともに、委員会の下には、機能別のリスクを統括する14の専門部会を設置し、グループ傘下の各対象組織（会社）に対して、機能別リスクの未然防止、再発防止策を展開しています。

● 監査役会

ヤンマーホールディングスの監査役会は、監査役4名で構成され、うち2名を社外監査役としており、取締役の職務遂行を監査するとともに、ヤンマーホールディングスの監査部と連携してグループ各社の業務執行状況について監査しています。加えて、外部監査法人が会計監査を実施し、会計や会計に関わる内部統制の適正・適法性について第三者の立場から検証しています。

コーポレートガバナンス体制図（2023年11月27日現在）



内部統制システム基本方針（2023年11月27日改正）

1. 内部統制に関する基本的な考え方

当社は、持続的な成長と企業価値の向上のためには、効率的かつ公正な事業活動、健全で透明性の高い経営、環境変化への迅速な対応を行っていくことが極めて重要であると認識しており、その基盤として実効的な内部統制システムの構築及びガバナンスの強化に取り組む。また、当社は、社会経済情勢、地球環境、イノベーションをはじめとする事業環境の変化に応じた事業活動となるよう、定期的に内部統制システムの評価と見直しを行う。

2. 業務の適正を確保するための体制

(1) 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- ① 当社は、取締役を含むすべての役員が遵守すべき行動規範として、「ヤンマーグローバル行動基準」を定め、各取締役へ周知するとともに、各取締役が「ヤンマーグローバル行動基準」に則って行動するよう徹底する。
- ② 取締役は、取締役会規程に基づく取締役会の決定に従い、法令及び企業倫理並びに社内規程に適合するよう職務を執行し、その状況を遅滞なく取締役会に報告する。また、取締役は、他の取締役の職務執行状況を監視・監督する。
- ③ 当社は、監査役及び監査役会による監査等を含むモニタリング体制を整備し、取締役の職務執行の適法性を確保する。また、グループ内部通報制度の運用等を通じ、法令違反その他不適切な行為の早期発見と是正に努める。

(2) 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役会の議事録、審議資料その他の取締役の職務執行に係る情報は、関係法令及び決裁規程、文書規程、情報管理規程その他の社内規程に従い、適切に保存し、管理する。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ① 当社は、「リスクマネジメント基本規程」及び「グループリスクマネジメント委員会規程」を定め、リスク管理体制の整備及び運営を推進する。
- ② 当社は、代表取締役を委員長とする「グループリスクマネジメント委員会」を設置する。「グループリスクマネジメント委員会」は、グループ全体のリスク管理方針を策定するとともに、リスク情報を一元的・網羅的に集約し、管理する。
- ③ 当社は、「グループリスクマネジメント委員会」の構成部会として、各種リスクに対応するための専門部会を設置し、各専門部会は、機能別にリスク情報を評価の上、リスクに対応するため、活動計画を策定し、実施する。また、定期的に活動計画の実施状況を「グループリスクマネジメント委員会」に報告する。
- ④ リスクが顕在化したときには、あらかじめ定められたレポートラインに基づき、速やかに関係役員等に報告する。
- ⑤ 重大なリスクが顕在化したときには、緊急対策本部を設置し、被害を最小限に抑制するための適切な措置を講じ、グループリスクマネジメント委員長に報告する。

(4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- ① 当社は、取締役会規程及び決裁基準を定め、取締役会が決定すべき事項の明確化と最適化を図る。
- ② 当社は、取締役会の効率的な運営に資することを目的として、グループ戦略会議を開催する。
- ③ 当社は、「経営者行動指針」を定め、これに基づき経営会議体の活性化、事業の構造改革、人材育成等を推進する。
- ④ 当社は、取締役の職務権限及び職務分掌を設定し、取締役は担当職務分野における方針と目標を設定し、効率的に職務を執行する。

(5) 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- ① 当社は、すべての従業員が遵守すべき行動規範として、「ヤンマーグローバル行動基準」を定め、周知するとともに、その浸透に取り組む。
- ② 当社は、「グループリスクマネジメント委員会」の専門部会として「法務コンプライアンス委員会」を設置し、グループ内部通報制度、自主点検制度その他コンプライアンスを統括させる。
- ③ 当社は、従業員へのコンプライアンス研修、Eラーニングその他の教育活動を継続し、従業員のコンプライアンスに関する知識及び企業倫理意識の向上を図り、従業員自らがコンプライアンスをチェックする「自主点検」を実施する。

- ④ 当社は、グループ内部通報制度を設置し、周知徹底する。グループ内部通報制度を通じ、法令及び企業倫理への適合性が疑われる事象の報告受付・相談対応を行い、法令違反その他不適切な行為の早期発見と是正に努める。
- (6) 当社及び当社グループ会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
- ① 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
- ・当社は、定期的に事業報告会を開催し、子会社に経営状況、財務状況その他の経営事項を報告させる。また、重要事項発生時には、迅速に当該事項を担当する取締役へ報告させるための体制を確保する。
- ② 子会社の損失の危険管理に関する規程その他の体制
- ・当社は、「リスクマネジメント基本規程」に従い、「グループリスクマネジメント委員会」を設置し、子会社を含めたグループ全体のリスクを統括的に管理する。
 - ・子会社は、「リスクマネジメント基本規程」に従い、当該子会社にリスクマネジメント委員会を設置し、定期的に委員会を開催する。
- ③ 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- ・当社は、グループ経営方針に基づき子会社への適切な権限委譲と明確化を図る。
 - ・当社は、意思決定の迅速化を図るため、グループ全体に適用される決裁規程及びグループ会社管理規程を定め、運用する。
- ④ 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
- ・子会社の取締役等及びすべての従業員が遵守すべき行動規範として、「ヤンマーグローバル行動基準」を定め、その周知及び浸透を図る。
 - ・子会社は、「ヤンマーグローバル行動基準」に基づき、コンプライアンス推進計画を立案し、これを実行の上、定期的にリスク状況を点検する。
 - ・子会社は、内部通報制度の運用等を通じ、法令違反その他不適切な行為の早期発見と是正に努めるとともに、発生事件についてあらかじめ定められたガイドラインに基づき、「法務コンプライアンス委員会」に報告する。
- ⑤ その他当社及び当社グループ会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
- ・当社及び子会社の経営者層及び従業員層それぞれに対するコンプライアンス教育の実施等を通じ、コンプライアンス意識の浸透及び業務の適正確保に努める。
 - ・当社の内部監査部門は、当社及び子会社における業務の適正性等について内部監査を実施し、その結果を当社及び子会社の代表取締役その他関係役員等に報告する。
- (7) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- ① 当社は、監査役が求めた場合、その職務を補助するスタッフを置くものとする。
- ② 当社は、監査役の求めによりその職務を補助するスタッフを置いた場合、その任命・処遇・懲罰・解任等の人事事項は、監査役会で定めた監査役と事前協議の上、その同意を得て、実施する。また、当該スタッフに対する指揮命令は、監査役が行う。
- (8) 監査役への報告に関する体制
- ① 取締役等及び使用人が監査役に報告をするための体制
- ・代表取締役又は代表取締役が指名した取締役は、監査役会で定めた監査役に対し、原則として月一回、事業に関する報告を行う。
 - ・取締役及び従業員は、監査役に対し、その求めに応じて定期的又は随時に、法定事項のみならず、内部監査部門及び主管部門が行う監査の内容、グループ内部通報制度による通報の内容その他事業に関する報告を行う。
 - ・取締役は、監査役に対し、事業報告会、「グループリスクマネジメント委員会」等の重要会議への出席を要請し、適宜報告を行う。
- ② 子会社の取締役、監査役、使用人等又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告をするための体制
- ・子会社の役員及び従業員等は、監査役に対し、その求めに応じて定期的又は随時に、事業等に関する報告を行う。

③ 上記報告をした者が報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

- ・ 当社は、グループ規程において、監査役に報告をしたことを理由として不利益な取扱いをしないことを定め、これを運用する。

(9) 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- ① 監査役会は、業務執行部門と協議の上、監査役会で承認された監査計画を実行するために必要な予算を確保する。
- ② 当社は、監査役がその職務の執行について費用の前払い等の請求をしたときは、監査役の職務執行に明らかに必要でないと認められた場合を除き、速やかにその費用を支出する。また、職務の執行について緊急又は臨時に支出した費用は、速やかにこれを償還する。

3. 反社会的勢力排除に向けた基本的考え方及び体制

当社は、市民社会の秩序又は安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たないことを基本方針とし、これを「ヤンマーグローバル行動基準」に明記の上、周知徹底する。

当社は、上記基本方針を実行するため、反社会的勢力への対応を統括する部門を設け、責任者を配置する。また、反社会的勢力への対応を迅速かつ適切に行うため、反社会的勢力への対応を統括する部門を中心として、警察その他の外部関連機関と平素より連携を深め、反社会的勢力への対応に関する指導や情報を得る体制を整備し、運用する。

ガバナンス

コンプライアンス

基本的な考え方

ヤンマーグループは、経営トップはもとよりグループ社員全員に、企業倫理ならびに法令遵守意識を浸透・定着させることが社会から信頼される企業となるための基礎であると認識しています。

法務・コンプライアンス委員会の設置

ヤンマーグループリスクマネジメント委員会のなかの専門部会として、法務・コンプライアンス委員会を設置しています。CSR部内に事務局を設置し、行動基準の策定・浸透活動、内部通報制度の運用、コンプライアンス研修、グループ各社のコンプライアンス担当者の参加によるワークショップ等を含むコンプライアンス・プログラムの実施を通じて、法務・コンプライアンスに関わるリスク低減活動を継続的に推進しています。

ヤンマーグローバル行動基準の浸透・定着活動

ヤンマーグループは、グループの全社員および役員が遵守すべき行動基準として「ヤンマーグローバル行動基準」を制定し、その浸透・定着活動を行っています。

「ヤンマーグローバル行動基準」の自律的な浸透・定着を目指し、グループ会社ごとに、①「ヤンマーグローバル行動基準」を軸としたコンプライアンス推進計画の策定 → ②同計画の実施 → ③コンプライアンス状況の自主点検 → ④改善に向けた推進計画の策定、というPDCAサイクルによるコンプライアンス推進活動を実施しています。これらの活動は、本社が主導しながらも、世界各地に所在するグループ会社を取り巻く文化や法制度等に関するニーズを尊重のうえ、展開しています。

また、各グループ会社の推進活動をイントラネット上のサイトを通じてグループ内担当者間で共有したり、参考になる取り組みをニュースレターで発信したりすることにより、継続的にナレッジの共有と活動の活性化を図っています。

さらに「ヤンマーグローバル行動基準」を軸としたコンプライアンス推進活動の成果と今後の方針を共有する場として、「グローバルCSR会議」を開催しています。この委員会を通じて、互いの推進活動を評価し合い、グッドプラクティスを共有する取り組みを実施しています。2022年度はオンライン形式のほか、一部のセッションは対面方式での開催となり、活発な情報や意見交換が行われました。

今後も同委員会の開催を通じ、「ヤンマーグローバル行動基準」の浸透・定着とコンプライアンス推進活動の活性化を図っていきます。

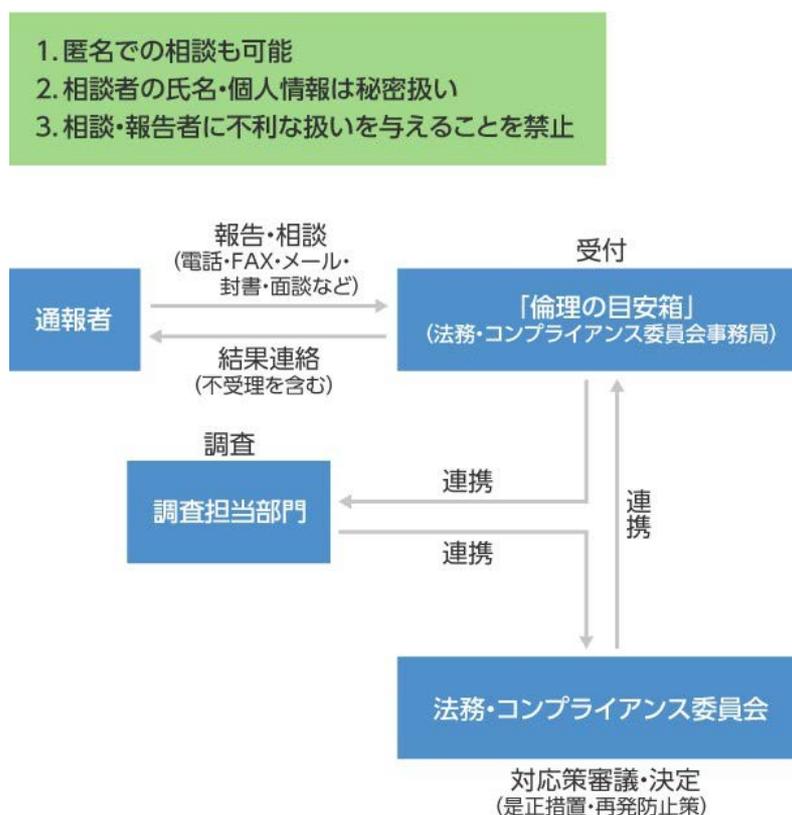
内部通報制度「倫理の目安箱」の運用

ヤンマーグループでは、コンプライアンス違反の防止、早期発見および是正を行い、透明で風通しのよい企業文化の醸成を図るため、2003年から継続して内部通報制度「倫理の目安箱」を運用しています。利用者の利便性の向上を図るため、専用のフリーダイヤル電話のほか、専用のメールアドレスを設置しています。2022年度の利用件数は、グループ全体で合計103件（コンプライアンス違反事件に至らなかったものを含む）に上り、ヤンマーグループの相談窓口として有効に活用されています。

改正公益通報者保護法の施行（2022年6月）に伴い、受付体制をはじめとする社内の制度運用を見直し、イントラネットを通じた全社員向けの周知と、グループ各社の担当者向け説明会を開催し、より実効性の高い制度にすべく、啓発活動を続けています。

内部通報案件については、通報者の保護に配慮しながら事実関係の調査を行い、コンプライアンス違反行為に当たるかどうかを判断します。違反であると認定した案件については、厳正な対応とともに再発防止策を策定し徹底します。

内部通報制度のフロー



コンプライアンス研修・啓発活動

コンプライアンス研修は、新入社員と新任管理職を対象とした集合研修を実施しています。

また、コンプライアンス意識の強化とコンプライアンス違反の未然防止に向けて、2022年度は「ハラスメント防止」を中心に、コンプライアンス研修を実施しました。

「ハラスメント防止」研修では基礎的知識を学んだ後、グループごとに取り上げた事例に基づき、参加者各人の意見や情報を出し合いながら議論を交わしました。

対面方式を基本に、遠隔地の拠点ではオンライン方式を取り入れながら、延べ12回の開催で325名が参加して全日程を終了しました。

さらに、Web環境を利用したeラーニングを継続して実施しています。2022年度は、「コンプライアンス行動基準」「独占禁止法」「下請法」の3講座を開講し、延べ1,525名が修了しました。コンプライアンスに関するeラーニングにおいては、システム導入からの9年間で、延べ41,717名が受講・修了しています。

啓発活動は社内のイントラネットを活用し、法律に関する事例などを紹介し、企業倫理意識の高揚を図っています。

ガバナンス

リスクマネジメント

基本的な考え方

ヤンマーグループは、事業を取り巻くさまざまなリスクに対して、的確な管理・実践が行えるようにすることを目的に、グループリスクマネジメント委員会を設置し、グループのリスクマネジメント活動を統括しています。委員会は運営規程に則り定期的に開催され、全体方針の協議・決定を行うとともに、重大リスク事案報告や専門部会の活動報告を基に、リスクマネジメント推進に関わる課題や対応策の協議を行っています。

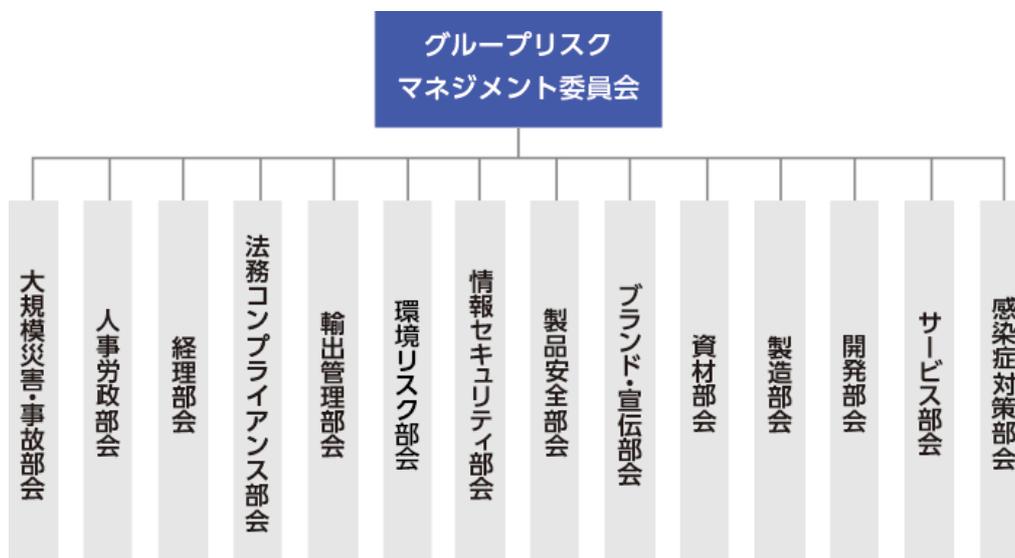
グループリスクマネジメント委員会の活動

ヤンマーグループのリスクマネジメントを統括する委員会組織として、ヤンマーホールディングス代表取締役を委員長とするグループリスクマネジメント委員会を年2回開催しています。「事業活動に関するリスク」を取り扱うとともに、委員会の下には、機能別のリスクを統括する専門部会を設置し、グループ傘下の各対象組織（会社）に対して、機能別リスクの未然防止、再発防止策を展開しています。

2022年度は、継続して14の専門部会体制としました。専門部会は、グループの機能部門が主管し、各事業会社の担当者を構成員として運用しています。また、全体方針として、運営体制の強化・再構築の協議・検討を進め、YHD役員によるリスクオーナー体制と「専門部会」「グループ各社」「リージョンユニット」の区分によるリスク所掌の見直しを行いました。見直し決定事項については、2023年度より運用を開始しています。

気候変動リスクへの対応については、2021年度よりグループリスクマネジメント委員会の傘下組織としていた地球環境部会（地球環境委員会）をグループリスクマネジメント委員会と並列の組織体制に改め、「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」の取り組みを推進しています。

リスクマネジメント推進体制図（2023年5月25日現在）



「リスク事案報告のデータベース」の活用

ヤンマーグループ内で発生したリスク事案について、事案ごとに対応に当たるリスクマネジメント担当者が対策の進捗をその都度記入し、その内容は経営トップ層が常に進捗を共有できるようになっています。

緊急対応体制の整備

緊急時の初動体制として、緊急対応フローを整備しています。緊急対応が必要な災害・事故・事件が発生した場合には、緊急対応フローに基づいて危機レベルに応じた緊急対応体制を設置します。また、休日や夜間の緊急事態発生に備えて緊急連絡網を整備しています。

2022年度は、新型コロナウイルス感染症が蔓延した2020年度以降、2年ぶりに現地でのERP（緊急対応計画）・BCP（事業継続計画）の総合訓練や、防災訓練講習を実施しました。この講習会では、発災時を想定した「発災時における初動対応」について、各エリアの防災責任者が基本対応事項を実践し、体験することで理解を深めていただきました。



国内エリア別総合訓練

安否確認・連絡システムの活用

地震や風水害等の災害発生時に、社員・家族の安否や被害状況を確認するとともに、社員への一斉連絡ができる安否確認・連絡システムを整備し、活用しています。震度5強以上の地震発生時には、対象地域に居住する社員に自動で安否確認が発報されるとともに、地震発生の連絡がヤンマービジネスサービス総務サービス部の担当者に電話される仕組みになっています。地震発生時には、時間帯に関わらず安否情報から社員の状況を速報で取りまとめ早期に対応できる体制をとっています。

また、集中豪雨や洪水などの水害時の確認や、新型コロナウイルスへの対応連絡などで、会社支給のPCやタブレットを所有していない各事業所の事技社員、技能社員全員に対する緊急連絡手段としても活用しています。さらに、グループ各社の社員が入寮している社有寮で新型コロナウイルスの感染者が発生した場合を想定し、他の入寮者への緊急連絡ができる仕組みを構築しました。

安否確認システムの2022年度運用実績は、1月、9月にグループ全社員を対象とした一斉訓練の実施を2回行いました。また、地震や台風・集中豪雨などに対して安否発報を4回発報いたしました。

個人情報の保護

ヤンマーグループでは、お客様、取引先、社員等の個人情報を適切に保護するため、プライバシーポリシー等の各種方針を策定し、公表・通知しています。また、海外のお客様、取引先、社員等の個人情報の取り扱いに関し、各国・地域の法令遵守に取り組んでいます。

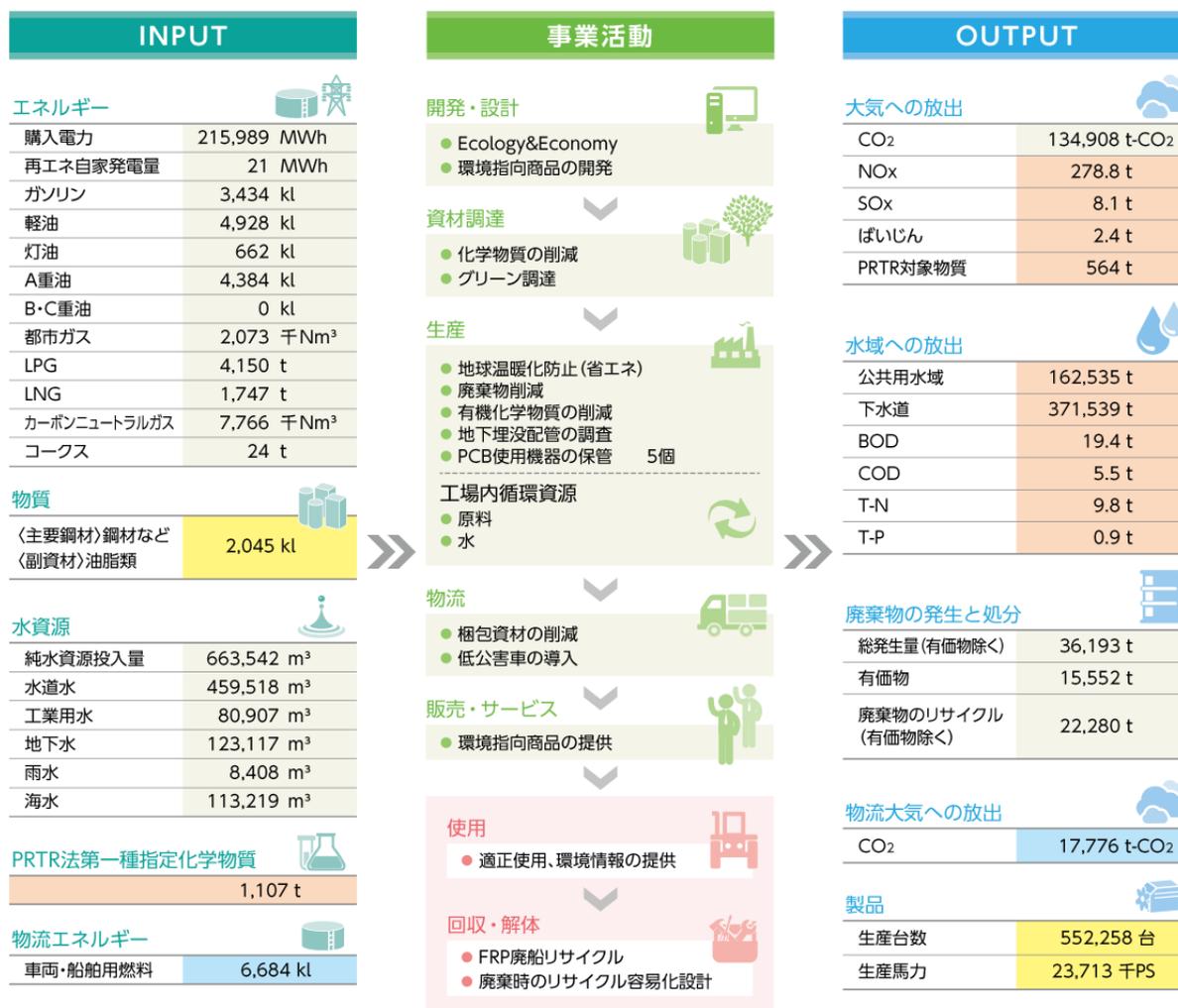
全世界のヤンマーグループの役員・社員に適用される個人情報保護規程を策定し、社内研修、社内監査等を通じて、当該規程の遵守を推進しています。なお、2022年度、ヤンマーグループにおいて、顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して、具体化した不服申立、個人情報の漏えい等に関する重大な事案等は発生していません。

ESGデータ集

環境

環境負荷の全体像

ヤンマーグループは、原材料の調達から生産、輸送、流通、使用、廃棄にいたるまでの全過程における環境負荷を定量的に計測・把握し、その削減に取り組むことが重要であると考えています。2022年度も引き続き、グループ会社の生産工場を対象に環境負荷の計測を実施し、必要なデータの収集を行いました。今後は、商品のライフサイクルの各段階における環境負荷の分析、削減に向けた検討をしていきます。



■ 算出方法

- CO₂排出量
使用した電力や燃料の「CO₂排出係数」を乗じて算出。「CO₂排出係数」は「地球温暖化対策推進法」の温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルを参考にしました。ただし、電力のCO₂排出係数は毎年、各電力会社における発電方法の割合により変動します。
- SO_x排出量
使用した重油と軽油に「比重」および「S含有率」を乗じて算出
- NO_x排出量
燃焼施設の排ガス測定データから計算
- PRTR法第一種指定化学物質
「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」の規定に基づいて算出

■ 対象範囲

- 製造事業：** ヤンマーパワーテクノロジー 7工場 (びわ、木之本、大森、長浜、伊吹、尼崎、塚口)
ヤンマーキャステクノ 2工場 (甲賀・松江)、ヤンマーマリンインターナショナルアジア、ヤンマーアグリ 3工場 (岡山・高知・鹿児島)、ヤンマーエネルギーシステム製造、ヤンマー発電システム製造、ヤンマー建機、神崎高級工機製作所
- 非製造事業：** ヤンマーホールディングス 本社・東京支社・中央研究所・バイオイノベーションセンター
ヤンマーグローバルエキスパート ヤンマーミュージアム・グローバル研修センター、ヤンマーパワーテクノロジー 小形事業部試験部、ヤンマーマリンインターナショナルアジア マリン生産部
ヤンマー船用システム、ヤンマー建機 (販売拠点)、ヤンマーアグリジャパン、ヤンマーエネルギーシステム、ヤンマー沖縄、ヤンマーマルシェ、ヤンマーエンジニアリング、ヤンマーシンビオシス、ヤンマー情報システムサービス

- 備考：**
- ヤンマーパワーテクノロジー 単体データ
 - ヤンマーグループ 製造事業データ
 - ヤンマーグループ 特定荷主データ (ヤンマーパワーテクノロジー、ヤンマー建機、ヤンマーアグリジャパン)

サイトレポート

ヤンマーパワーテクノロジー株式会社 国内生産工場：7工場

小形事業部

- › びわ工場
- › 木之本工場
- › 大森工場
- › 長浜サイト
- › 伊吹工場

特機事業部

- › 尼崎工場
- › 塚口工場

国内主要グループ会社（生産系列）：8社11サイト

- › ヤンマーアグリ株式会社（岡山工場）
- › ヤンマーアグリ株式会社（高知工場）
- › ヤンマーアグリ株式会社（鹿児島事業所）
- › 株式会社神崎高級工機製作所
- › ヤンマーエネルギーシステム製造株式会社
- › ヤンマー発電システム製造株式会社
- › ヤンマー建機株式会社
- › ヤンマーマリンインターナショナルアジア株式会社
- › ヤンマーキャストテクノ株式会社（松江事業部）
- › ヤンマーキャストテクノ株式会社（甲賀事業部）
- › ニューデルタ工業株式会社

ヤンマーグループの環境保全活動の歩み

	ヤンマーグループの動き	国内外の動き
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 第15回グループ地球環境委員会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ● パリ協定の発効 ● PCB特措法改正 ● 建築物省エネ法施行
2017年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 第16回グループ地球環境委員会の開催 ● グループ環境監査の実施方法見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ● 廃掃法改正 ● 土壌汚染対策法改正
2018年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 第17回グループ地球環境委員会の開催 ● グループ環境ビジョン2030の制定 ● グループ環境管理活動交流会の設立 ● 環境保全組織規程の改訂 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第五次環境基本計画設定 ● 第五次エネルギー基本計画設定 ● 気候変動適応法の成立・施行 ● 省エネ法改正 ● オゾン層保護法改正
2019年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 第18回グループ地球環境委員会の開催 ● 環境負荷物質管理推進責任者会議の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ● フロン排出抑制法改正
2020年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 第19回グループ地球環境委員会の開催 ● ヤンマー省エネ推進部会を、ヤンマーグループ省エネ推進部会に改組 ● 第五次グループ環境中期計画の策定 ● 環境保全組織規程の改訂 	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本政府 カーボンニュートラル表明 ● 「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」の公表

	ヤンマーグループの動き	国内外の動き
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> 第20・21回グループ地球環境委員会の開催 「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050」を策定 グループ地球環境委員会および傘下委員会を改組 環境保全組織規程の改訂 	<ul style="list-style-type: none"> 化審法・化管法改正（対象物質の追加・変更） プラスチック資源リサイクル法を制定 温対法改正
2022年度	<ul style="list-style-type: none"> 第22・23回グループ地球環境委員会の開催 グリーン調達ガイドラインの改定、サプライチェーン行動規範の制定 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ法改正 PRTR法改正

[過去のヤンマーグループの環境保全活動の歩みはこちら](#)（PDF：415KB）

社会

ヤンマーホールディングスの雇用状況

（名）

	2020年度			2021年度			2022年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
従業員数	2,630	577	3,207	2,552	564	3,116	2,441	543	2,984
平均年齢	-	-	42.04	-	-	42.16	43.20	39.79	42.58
平均勤続年数	-	-	14.72	-	-	14.87	15.90	12.80	15.34

ヤンマーホールディングスの採用者数

（名）

	2020年度			2021年度			2022年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
採用者数	85	23	107	65	10	75	47	5	52
新卒採用	85	23	107	58	8	66	8	0	8
キャリア採用	0	0	0	7	2	9	39	5	44

ワークライフバランスの推進に向けた社内制度の利用推移

育児休業制度

(名)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業利用者数	50 (男性2、女性 48)	45 (男性1、女性 44)	69 (男性15、女性 54)	70 (男性32、女性 38)	72 (男性48、女性 24)
短時間勤務制度の利用者数	89	91	96	86	87
産前産後休暇の取得者数	24	28	33	26	24

介護休暇制度

(名)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
介護休暇の利用者数	2	4	3	3	0

リコール件数の推移※

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
リコール件数	17	9	8	5	5

▶ 品質に関する重要なお知らせ

※ 国交省リコール・改善対策および消安法に基づく製品リコールの報告件数

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本情報（2023年7月1日付）

主な項目	内容
機関設計	監査役会設置会社
取締役の人数	10名（うち女性取締役2名）
取締役の任期	1年
取締役会の開催回数（2022年度）	12回
監査役の数	4名（社内2名、社外2名）
監査役任期	4年
監査役会の開催回数（2022年度）	8回
執行役員制度の採用	有
執行役員の数	11名

調達活動

活動報告

サプライチェーンマネジメント

「サプライチェーン行動規範」の制定に伴い、サプライヤーの評価を従来の「Q・C・T」に加えて、T（テクノロジー）とS（安定供給）の項目を追加しました。特に安定供給では、BCP対応、環境、コンプライアンスを重点事項として、毎年、サプライヤーでの取り組み状況を調査・評価していきます。

環境に関しては、環境有害物質の不使用調査と併せて、GHG排出削減に向けて、今年度は主要サプライヤー（218社）において、GHG排出量の計算に関する講習会を行い、各サプライヤーからGHG排出量の報告を受けました。

また、購入部品の原産地調査、紛争鉱物の不使用調査等をサプライヤーに対して定期的を実施しており、商品や補修用部品の輸出において、国内外の各種法令に基づいた貿易管理を行っています。

サプライヤーとの相互理解を深めるためにさまざまな対話を推進

サプライヤーとのコミュニケーション活動

ヤンマーグループは、サプライヤーとの相互理解を深めるため、さまざまなコミュニケーション活動を展開しています。例年、年頭には国内外の主要サプライヤーに対して年度および中期における「ヤンマー購買方針説明会」を開催しています。新型コロナウイルス感染症の影響により2020年度からはオンライン開催となっておりますが、2023年度からは対面方式も再開し、オンラインとの併用で、多くの方が参加されました。

「ヤンマー購買方針説明会」では、ヤンマーグループ購買方針以外にも、主要事業での現況や今後の計画について、各事業のトップから説明を行いました。また、優秀なサプライヤーには「感謝状」を贈呈し、サプライヤーのモチベーション向上と相互研鑽を図っています。

また、ヤンマーグループの協力サプライヤー約73社で組織する取引先協力会「蜻蛉会（せいえいかい）」では、年2回の総会活動を通じて、ヤンマーグループの生産状況やトピックスなどの情報提供を行っています。2020年度からは、特に優秀な会員会社に対して「エクセレントカンパニー」の認定授与を行い、サプライヤーの円滑な生産活動を促すとともに、安定調達に努めています。

安定供給

サプライヤーの経営状況・生産性・リスク回避体制・海外拠点からの供給などについて監査・指導を行い、パートナーシップに基づく供給量の確保と納期遵守に取り組んでいます。特に、災害時の対応に関しては、減災やバックアップ体制について、サプライヤーと協議を開始しており、また、後継者問題に関する現状の調査を主要サプライヤーに対して実施しました。

品質確保

「取引先品質保証マニュアル」により、サプライヤーと品質保証上での取り決め事項を明確化して、それに基づくサプライヤーへの品質監査・指導、品質会議、新商品の初期安定管理、「品質重点管理制度※」を実施することで、納入部品のよりよい品質の確保を目指しています。

※ 品質重点管理制度：毎年、品質の評価が低いサプライヤーに対して特別な指導を行う制度

グリーン調達ガイドライン

ヤンマーグループの商品は、多くの取引先から納入いただく部品・材料を使って生産することで生み出されています。したがって、生産活動のすべての段階で環境負荷物質等による人や環境への影響低減、および温室効果ガス（GHG）の削減を図るためには、ヤンマーだけの活動では十分とはいえず、製品や部品・材料等を納入いただく取引先の協力が不可欠です。

このような背景から、環境に配慮された「環境負荷の少ない製品や部品・材料等を優先的に購入」するため、「グリーン調達ガイドライン」を改定しました。

「グリーン調達ガイドライン」に基づき、取引先とともに環境保全活動を推進していきます。

ヤンマーグループにおける紛争鉱物への対応

ヤンマーグループは人権・環境等の社会問題を引き起こす「紛争鉱物」を重要なCSR課題と認識し、「紛争鉱物」を使用しない方針を掲げ、サプライヤーの皆様にも「紛争鉱物」不使用に対する賛同と、調査への協力をお願いしています。

ヤンマーグループは、米国「金融規制改革法（ドッド・フランク法）」第1502条に係る最終規則で規定された紛争鉱物の使用に関するレポートを米国証券取引委員会へ提出する義務はありませんが、この義務を負う米国および日本の取引先企業から問い合わせいただき、2013年から一次サプライヤーへの調査を開始しました。

CFSI※の帳票を用いて調査を実施し、お問い合わせのあった各企業に結果を報告しており、継続して、サプライヤーの皆様とともにヤンマー製品からの紛争鉱物排除を目指した取り組みを進めていきます。

※ Conflict-Free Sourcing Initiativeの略称で、サプライチェーンにおける社会的責任および環境責任の促進と効率性の共有に取り組む非営利組織「EICC」と「GeSI」が設置した紛争鉱物問題に取り組む組織。

購買に関する教育・啓発活動

コンプライアンス遵守に向けて、毎年全社員に「下請法」をはじめ各種法令、および購買規程、貿易管理、環境規制に関して計画的に教育を行っています。また、購買の基礎知識に関する講習会も定期的に行い、担当者のスキルアップと知識と情報の共有化を図り、サプライヤーとの公平・公正な購買活動に努めています。

報告について

編集方針

CSR報告書は、ヤンマーグループを取り巻くさまざまなステークホルダーの皆様に、当社グループのCSRに対する考え方や取り組み状況、当該年度の実績を報告し、双方向のコミュニケーションを通じて活動内容の向上につなげることを目的に毎年発行しています。

ウェブサイトの情報はこれまで通り、当社グループにとっての重要性と社会にとっての重要性の観点から選定し、ESG（環境・社会・ガバナンス）に沿って記載しており、数値・データ等の詳細や過去の活動内容なども報告しています。

一方、冊子形式（PDF）は、ウェブサイトの「CSR・環境」ページに記載されている情報をとりまとめました。

参考にしたガイドライン等

- 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- ISO26000

※ 本レポートでは、報告内容の開示にあたって、GRIサステナビリティ・レポートニング・スタンダードの各要求事項を参考にはしていますが、現時点では「準拠」「参照」のいずれにも該当しておらず、GRI本部への通知も行っていません。

報告対象時期

本報告書の活動内容、データは、2022年度（2022年4月1日から2023年3月31日）実績を原則としていますが、一部には、2023年度の事項についても報告しています。

報告対象組織

基本的には、ヤンマーグループ全体とします。特定のグループ会社に限定される事項の報告については、本文中にその旨を明記していません。

報告書発行

2024年1月（次回発行予定：2024年10月予定）

お問い合わせ先

ヤンマーホールディングス株式会社

CSR部 リスクマネジメントグループ

〒530-0013 大阪市北区茶屋町1番32号

YANMAR FLYING-Y BUILDING

<https://www.yanmar.com>

報告について

第三者意見

CSR報告書2023を拝読して

2023年度の「CSR報告書」は、活動事例集的な位置づけで昨年度まで発行されていた「ハイライト版」と統合する形で、詳細版に一本化されています。

冒頭のトップメッセージでは、「A SUSTAINABLE FUTURE」、すなわち自然の豊かさと人間の豊かさを両立した「新しい豊かさ」を創り出すことを「パーパス」として定義したうえで、その実現を加速するためのチャレンジとして、「YANMAR GREEN CHALLENGE 2050（以下YGC2050）」と「HANASAKA（ハナサカ）」を二本柱として取り組む方針が述べられています。

昨年の報告書の目玉が、「YGC2050」であったのに対し、2023年版の注目ももう一つの柱、「HANASAKA」に関する記載の充実と言えるでしょう。トップメッセージにおいて、「人の可能性を信じ、チャレンジを後押しすることで、人や未来を育むという価値観」と明確に定義し、全編を通して貴社の価値創造の重要な「基盤部分」として位置づけました。他にも、ダイバーシティ&インクルージョンや、人材育成に関する様々な施策・制度設計など、挑戦する企業を支える人的資本の価値向上を重視する姿勢がより明確に伝わるようになり、近年の開示要請の流れにも沿うものとなっています。

貴社マネジメントの柱となる「YGC2050」という「ビジョン」、そして「HANASAKA」という「価値観」が位置づけられたわけですが、その性格上どうしても超長期かつ抽象的な特徴を帯びてしまうのは当然です。貴社が、創業者の精神にも裏打ちされた価値観に基づきながら、2050年という未来に向かって、着々と歩みを進める姿をお伝え頂くべく、ビジョンからバックキャストした環境中期計画などのマイルストーン策定や、計画に対する足もとの活動・進捗実績に関する記載の充実を期待したいと思います。

E・S・Gに関する章では、それぞれデータを交えながら非常に詳細なレポートが続きます。COOメッセージで言及されている、2023年1月制定の「サプライチェーン行動規範」に関しては、環境・社会両面で要請されるサステナビリティの重要テーマの一つでもあり、素晴らしい進展と考えますので、今後の具体的な対話状況について、次号以降で拝見できればと思います。

貴社事業の重点領域である、「食料生産」と「エネルギー変換」については、COOメッセージにて、具体的なチャレンジのお取り組みが分かり易く語られています。貴社の本業を通じた社会課題解決の肝となる内容ですから、ニュースリリース等へのリンクをうまく併用しつつも、事業の全体像や具体的な事例にいま少し紙面を割いて頂くと、より説得力が増すように感じました。

後世に向けて、持続可能な社会の構築を目指す世界の動きが加速するなか、企業に対するステークホルダーの期待も今までになく高まっています。貴社事業が全体として変化し、成長してゆく姿、そしてそれと同期する形で環境・社会課題が解決されていく姿を、ストーリーをもって一層効果的に伝えて頂くことを期待しております。



株式会社日本政策投資銀行
サステナブルソリューション部長
木村 晋氏

株式会社日本政策投資銀行 サステナブルソリューション部長 木村 晋氏 プロフィール

1995年日本開発銀行（現（株）日本政策投資銀行）入行。企業金融第5部等を経たのち、経営企画部にて長期ビジョン策定、中期経営計画立案、サステナビリティ経営の立ち上げに携わる。2019年6月より現職。環境格付/BCM格付/健康経営格付の評価認証融資や、サステナブル・ファイナンス、コンサルティングサービスを統括。東京大学法学部卒、米国ロチェスター大学MBA（2002）、米国コロンビア大学客席研究員（2019）。

YANMAR

お問い合わせ先
ヤンマーホールディングス株式会社
CSR部 リスクマネジメントグループ
〒530-8311 大阪市北区茶屋町1番32号
YANMAR FLYING-Y BUILDING
<https://www.yanmar.com>