



個性と多様性を尊重し 安全で快適な職場環境づくりに 努めています

人事に関する基本方針

あらゆる壁や境を超えて、ヤンマーグループがお客様に信頼され、大きな成長を実現するために必要不可欠な「全世界で勝てる人財」を持続的に創出するとともに、ヤンマーグループで働く全社員の豊かなワークライフを実現します。

多様性への取り組み

グローバル化戦略の一環として ダイバシティに取り組んでいます

ヤンマーは「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財の確保」を目的に、多様な人財を採用し、ダイバシティに取り組んでいます。

ヤンマーにおけるダイバシティとは、ライフスタイル、文化、キャリア、国籍、性別等の違いを受け入れ、尊重し、その能力を最大限活用することによって企業パフォーマンスを向上させることを意味しています。そのような一人ひとりの能力、個性、価値観が生かされる組織を目指し、グループ全社員が働きがいと誇りを持てる企業づくりに取り組んでいます。

新任基幹職と新入社員へは、ダイバシティに関する研修を行っています。新入社員研修では、ワークショップを通じて、それぞれの個性や価値観など、ダイバシティの効果を体験しながら学んでいきます。

また、多様な社員への対応とグローバル化戦略の一環として、2016年3月から、本社社員食堂（プレミアムマルシェオサカ）にて、ムスリムフレンドリー食の提供を開始しました。世界の4分の1を占め、ヤンマーグループの拠点がある東南アジア・ヨーロッパにも多いムスリム（イスラム教を信仰する方々の総称）の方々向けに、ヤンマー独自のムスリムフレンドリー基準を設置し、それに沿ったメニュー1種を日替

わりで提供しています。

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に安心しておいしい食事を楽しんでいただけるようになりました。また、日本人社員にも、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しています。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。



ムスリムフレンドリーメニュー

女性社員活躍の推進

ヤンマーは、2017年3月末現在、従業員数3,618名のうち、女性社員は510名（14.1%）となっています。

2016年度の新入社員（総合職）における女性比率は11.0%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、女性リクレーターも積極的に登用し、就職活動中の女子学生に向け「女性社員との座談会」などを実施しています。

新入社員（総合職）における女性比率

11%

■ 管理職への女性登用

現在、ヤンマーでの女性の管理職比率は1.63%ですが、人数は年々増加傾向にあります。ヤンマー、ヤンマーホールディングスにおいては、女性の執行役員・部長がそれぞれ2名ずつ在籍しており、男女平等に評価される制度・風土が整っています。

■ さまざまな職場での女性の活躍と、働きやすい環境の整備

ヤンマーは生産の現場でも女性が活躍しています。工場の生産現場における女性の比率は4.4%と低いものの、平均勤続年数は12.4年となっています。これは、ヤンマーが女性の活躍に期待し、それに女性社員も応え、一緒に環境整備にも取り組んできた結果と考えています。

■ 「次世代育成支援対策推進法」ならびに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画

計画の目的

女性を含むすべての社員が、その能力を十分に発揮し、健康で安心して働きつづけることができる雇用環境の整備に取り組んでいます。一層具体的な取り組みを進めるため、ヤンマーは、自主行動計画を定めています。定めた計画に沿って積極的な取り組みを進めていきます。

計画での主な取り組み内容

ヤンマーは、自主行動計画の期間を2016年4月～2018年3月とし、以下のように取り組み内容を定めています。

- **多様な社員が活躍できる風土の醸成**
社員の仕事と生活の両立等を支援するため、ハンドブック等を作成し社内へ周知活動を実施
- **社員が健康的に過ごせる風土の醸成**
年次有給休暇の取得促進の継続

障がい者雇用の促進

ヤンマーグループとして、障がい者雇用に推進していくため、2014年4月にヤンマーシンビオシスを設立し、特例子会社^{※1}として、2017年6月1日現在で37名の障がいのある方々が元気に働いています。

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」の2つの事業を展開しており、障がいを抱えた社員が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。

全社員を対象に、SST（ソーシャル・スキルズ・トレーニング）の実施、臨床心理士との定期的な面談、また、さまざまな研修を行っています。昨年は「ほめる」をテーマに思いやりやホスピタリティについて社員全員で学びました。本年度から「サポートチーム」に専門職を採用し、社員のサポート体制の強化に力を入れています。

さらに、菜の花で大阪・梅田東地域を彩る活動の支援や地域清掃を通じて、地域社会に貢献しています。また、特別支援学校や就労移行事業所、企業からの見学を幅広く受け入れ、ヤンマーグループにおける障がい者雇用の取り組みを知っていただく機会を積極的に設けています。

グループ適用企業6社^{※2}を合わせた障がい者雇用率は、2017年3月末現在で1.98%です。現行の法定雇用率は2.0%ですが、2018年4月には2.2%になることを踏まえ、2018年までの目標を2.2%以上に設定しています。

さらなる障がい者雇用拡大のため、昨年度は岡山事業所（倉敷センター）が新設されました。今後はヤンマーシンビオシスにおける第4の事業所となる長浜センターの設立や、グループ各社への労務管理ノウハウの提供、他社事例を基にした生産分野での職域の提案・検討を実施していく予定です。

※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（株）、ヤンマー（株）、ヤンマーアグリジャパン（株）、ヤンマー農機製造（株）、（株）ヤンマービジネスサービス、ヤンマーシンビオシス（株）



メールサービスチーム

高齢者の活躍推進

国内における少子高齢化が進むなか、ヤンマーは人財の多様性の観点から高齢者の活躍推進の必要性を認識し、高齢者の雇用拡大を進めています。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、2016年度のヤンマーの再雇用率は80.0%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。





人財育成

基本的な考え方

ヤンマーは、グローバルに拡大するビジネス世界にふさわしい人財の育成に向けて、グループ全体の能力開発をサポートしています。製造現場ではものづくりの力を強化するために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 多様な人財育成に取り組んでいます

ヤンマーは、柔軟かつ計画的な人財の配置と交流を行っています。通常の人事異動のほかに本人が直接人事部門へ異動希望を申告する「異動に関する自己申告制度」、新規事業などへの社内公募制度である「ヤンマー・ドリカム (Yanmar Dreams Come True) 制度」(2016年度は4件)、業務に関して幅広くかつ高度な知識を有する人財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。

さらに、現地のステークホルダーと文化や慣習の違いを踏まえたコミュニケーションを行えるグローバル人財の育成に向け、2016年度は、海外現地法人向けのマネジメント基礎研修や、語学研修(指名制、マンツーマン、Web)、海外赴任前の研修(語学、マネジメント講座)等に年間延べ700名が参加しています。

また、将来の企業経営を担うべき人財育成のため、経営管理能力の向上を図る選抜研修を国内外で3回実施して

おり、2016年度は約40名が9日間集中受講しました。このほか、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。

ワークライフバランスの推進

家庭と仕事の両立を目指し さまざまな制度を有効に活用しています

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、すべての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、育児休業を取得する女性社員には、安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、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を作成しました。さらに、育児に参画する男性社員向けのハンドブックや、介護に関心のある社員のためのハンドブックも作成し、社員のワークライフバランスを支援しています。

2016年度はヤンマーにおいて、育児休業の利用者数が36名、短時間勤務者数が73名、産前産後休暇取得者数が22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。

一方、ワークライフバランスを保ち、業務効率を向上させるため、一部の研究開発・スタッフ部門では柔軟な勤務時間を実現するフレックスタイム制などを導入しています。このほか、全社でも、家庭や育児などプライベートの充実を図るため、「定時退社日」の設定や、退社を促すために事業所内を消灯する「ライトダウンデー」などを行っています。

ヤンマー 研修体系 (2017年度)

階層別	階層別		選択制	選抜指名制		自薦・他薦	共通研修
	階層別研修	機能別研修		経営者育成	専門派遣		
経営者層	リーダーシップ ブラッシュアップ研修			Leadership Training II			赴任前研修 語学研修 eラーニング コンプライアンス・独禁法・ 情報セキュリティ・経理財務基礎など 指名制・マンツーマン・Web 海外赴任前研修 エリアステイ
管理者層	マネージャ研修 新任基幹職研修			Leadership Training I			
上級担当者層	プレマネージャ研修			プレマネジメント研修			
担当者層	5年目キャリア研修 3年目キャリア研修	技術者 教育	マネジメント基礎 (16講座)				
新入社員	新入社員フォロー研修 新入社員導入研修	基礎教育					

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

(名)

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
育児休業利用者数	36	43	39	47	36(うち男性1)
短時間勤務者数	34	48	55	76	73
産前産後休暇取得数	24	27	20	27	22
介護休暇利用者数	5	0	0	1	2

仕事と介護の両立支援セミナーを開催

ヤンマーは、2015年から「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催し、多くの従業員が参加しました。

介護は誰の身にも起こり得ることですが、漠然とした不安を抱えながらもなかなか直視できず、突然介護に直面するケースも少なくありません。

そこでセミナーでは、公的な介護保険やサービスに関する基礎知識から、介護プランの立て方、介護をしながら仕事を行う際のポイントなど、実際にあった豊富な事例も踏まえて、突然起こり得る介護とそれに備えるポイントを解説しました。

社員の声

ヤンマー(株)
総務部
米原総務グループ

中野 梓美



セミナーに参加して、 将来の介護に向けた覚悟や 具体的なアクションを学びました

中央研究所で行われた「仕事と介護の両立支援セミナー」に参加しました。離れて暮らす両親が祖母の介護をしていますが、私自身は具体的な状況を直接見る機会がないため、介護に対する漠然とした不安を抱えていました。今回、セミナーに参加したことで、将来の介護に向けた覚悟や具体的なアクションを学ぶことができました。何も知らないまま介護の現実に直面してしまうのではなく、事前に知っておくことで心の準備にもなりました。

働き方改革

よりフレキシブルな働き方を目指し 適業適所 (ABW[※]) に取り組んでいます

ヤンマーグループは、本社ビル「YANMAR FLYING-Y BUILDING」への移転を機に、お客様の期待を超えた価値提供を実現するため、2015年から「働き方改革」と「オフィス変革」による組織活性化を進めています。

コミュニケーションツール「Y-Square」をグループ全体に導入し、グローバルレベルでの情報共有と有効活用を可能にするとともに、本社ビルに設けた全館Wi-Fi化やオフィスとして食堂を活用するなど、社員各自の生産性向上と、組織の総合力を最大限に発揮できる体制づくりに努め、効果を上げています。

2016年からは、よりフレキシブルな働き方を目指して、適業適所 (ABW) に取り組んでいます。ABWは、仕事内容に合わせて最適な座席・エリアを自律的に選択するワークスタイルのことです。常に座る席が変わり、自席がないフリーアドレスとは異なり、部署ごとに設置された大テーブルを中心に、集中席、交流席、発想席などさまざまな機能の席に適宜移動して業務を行うことができます。

これにより、各部署や個人の個性の発揮や、業務のメリハリ、コミュニケーションの活性化、健康増進、能率アップなどが期待できます。また、将来の人員増減や組織変更によるレイアウト変更にも柔軟に対応でき、コスト削減にも寄与します。

この取り組みは、本社だけでなくグループ会社のヤンマー産業でもすでに進めており、今後は他のグループ会社にも広げていく予定です。

なお、ヤンマーは2015年から新本社ビルの見学案内を行っており、ABWへの取り組みや、オフィスのペーパーレス化、ビルの特徴について説明し、好評いただいています。2017年7月現在で10,290名の方にお越しいただきました。

※ Activity Based Working



集中席での作業



より詳しい情報は
Webサイトで報告しています。

ヤンマーについて ▶ CSR・環境 ▶ 社会 ▶ 人権・労働慣行
<https://www.yanmar.com/jp/about/csr/social/employee.html>



労働安全衛生

従業員一人ひとりの安全確保と健康増進に取り組んでいます

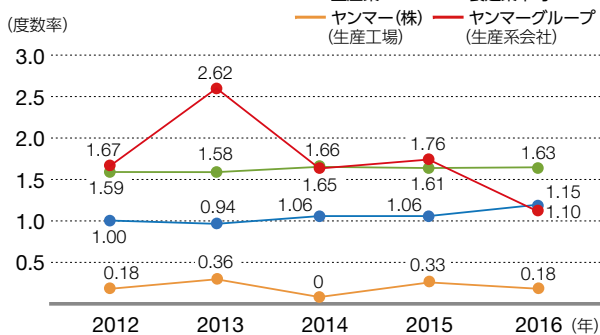
ヤンマーグループは生産工場ごとに労働環境が異なるため、それぞれに安全と衛生を確保する独自のマネジメントシステムを構築しています。各工場では安全衛生委員会を設け、パトロールの実施など安全衛生管理の強化に努めているほか、教育研修や現場での意識の向上と災害防止などに生かしています。

さらに、2015年12月より施行された「ストレスチェック制度」では、海外赴任者を含めて、全従業員にストレスチェックを実施しました。希望する従業員には、従業員とその家族が気軽に面談や電話、メール、Skypeなど多様なチャンネルでカウンセリングを利用できるようにしています。

また、健康増進への取り組みでは、ヘルシーウォークや、がんセミナーの開催のほか、産業医による健康相談窓口の設置などに取り組んでいます。

このほか、健康保険組合、本社人事・労政部門、事業本部総務部門、労働組合メンバーで構成する健康管理推進委員会で、定期健診やメタボリックシンドローム対策などを協議しています。

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

社外データの出所:厚生労働省「平成28年労働災害動向調査(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」

従業員との対話

労働組合・社員組合と安定した労使関係を継続しています

ヤンマーは、ヤンマー労働組合・ヤンマー社員組合と安定した労使関係にあり、従業員の職場環境・労働条件などについて定期的に交渉・協議を行っています。

また、経営状況説明会や労使懇談会など、会社の経営状況について話し合う場を設けています。

経営層と社員が直接対話する機会を設けています

ヤンマーは、2016年に制定したブランドステートメント「A SUSTAINABLE FUTURE」の実現に向け、社員全員が共通認識を持つことが重要だと考えています。

そこで、現在の取り組みを共有するため、山岡社長と各事業部を代表した社員との座談会を計4回、各事業部本部長と社員との座談会を計7回開催し、社内イントラネットでその様子を動画配信しました。

参加した社員にとって、それぞれの業務で、「A SUSTAINABLE FUTURE」の実現には何が必要かを考える良い機会となっただけでなく、経営層と身近に対話することを通じて新たな気づきを得る場となりました。



山岡社長(左から2番目)と社員との座談会

ミッション実践活動

ミッション経営実現のために、 「ミッション浸透」から「ミッション実践」フェーズに展開中

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、実践することを目的に、さまざまな「ミッション浸透活動」を継続的に取り組んできました。活動が6年目を迎え、よりミッションの実践につなげるため、海外を含むヤンマーグループ全体で取り組んでいる「ミッションワークショップ」や、改善活動の成果を発表し、相互啓発の促進と、互いを称賛する「ヤンマーグループYWK大会」の開催などを通じて、社員一人ひとりの意識と行動を変え、お客様にとっての生涯価値向上、社会課題の解決に貢献しています。

理解

実践

共有

世界各地で、 「ミッションワークショップ」を開催

ヤンマーグループのミッションステートメントを、グループ社員が正しく理解し、行動につなげてもらうために、2016年度は、世界各地で104回、2,137名を対象に開催。テーマを設け、グループディスカッションを行い、今後の行動の変革を考える機会を設けました。



組織横断する課題解決力の向上

お客様への提供価値向上や、お客様の課題解決のためには、グループ社員の改善活動が必要となります。組織横断する課題解決力を向上させるために、課題解決手法の展開も図っています。

チャレンジする風土を醸成する 「ヤンマーグループYWK大会」

YWKとは「Yanmar Way by Kaizen」の略称で、知恵を絞り、チームで改善を進め、ミッションの実現に向け、企業体質を強化する活動です。ヤンマーグループにおける改善活動を共有、称賛することで、グローバルに相互啓発し、社員一人ひとりが、自主的に改善、挑戦する文化の醸成を目的として開催しています。

2016年度は、第4回として、全世界の2,357チームのなかから選ばれた32チームが、改善活動の内容、成果を発表しました。



展開

社員の声 改善のDNAを継続、発展

YWK大会では、チャレンジや改善を共有、称賛することによって、グループ社員のミッション実践の促進につなげています。私たちは、チームによる改善活動が、チーム力の向上につながり、また、一人ひとりの改善意欲向上にも、つながると考えました。一人ひとりが改善をすることによって、より大きな改善につながり、結果として、会社全体にもいい影響を与えることになります。

YCT^{*}は、社内での改善発表会 (YCT YWK Expo) だけでなく、改善のDNAを浸透させ、社員の教育・育成ならびに、改善活動の継続・促進を目的に、2015年から「YCT YWK委員会」を設立しました。その結果、私たちは3年間で、YWK大会において、金賞2回、銀賞1回を受賞し、世界中の異なる国、文化、事業において、多くの同僚と出会う良い機会を得ました。

YCTでは、“あなたの貢献に対する感謝として賞がある”と言っています。しかし、本当の挑戦は、お客様の課題解決に向け、新しいアイデア・知恵を出すために、いかに努力するかです。そして、お客様の満足、幸せ、そして笑顔が、私たちの賞です。これが改善のDNAです。

^{*}YCT: YANMAR CAPITAL (THAILAND) CO., LTD. の略称



YCT YWK Committee member of 2016
YANMAR CAPITAL (THAILAND) CO., LTD.
Thanakorn Chalernpakittinant (一番左)



より詳しい情報は
Webサイトで報告しています。

ヤンマーについて ▶ CSR・環境 ▶ 社会 ▶ 人権・労働慣行
<https://www.yanmar.com/jp/about/csr/social/employee.html>