

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。

VISION-04の社会を実現するために貢献できる主な製品・取り組み



ヤンマーミュージアム

「やってみよう!わくわく未来チャレンジ」をコンセプトにしたチャレンジミュージアム。ワクワクするような体験を通じて子どもたちのチャレンジ精神を育みます。



フィッシングボート

クラス最大級のフィッシングスペース、新型電動エンジンの搭載および快適な居住空間等、実際のフィッシングシーンに適した仕様を装備しています。



水上パーソナルクラフト
[Wheeebo]

「誰でも、自由に、ワクワクできる」をコンセプトにしたまったく新しい水上パーソナルクラフト。円形のボード上での体重移動とコントローラーの簡単操作で、水上での楽しみ方を無限に広げます。

事業の枠を超えた活動での貢献

株式会社セレッソ大阪

サッカーを通じて最高のワクワクを届け、人々や地域を元気にするクラブに

セレッソ大阪は、大阪市と堺市をホームタウンとし、地域に根差したプロサッカーチームとして、2017年にはルヴァンカップ、天皇杯の2冠を達成。今後も地元にとって永続的に欠かせない存在になることを目指して、地域住民の方々はもちろん、パートナー企業、サポーター、子どもたちに至るまで幅広く、サッカーを通じて夢や希望、そして最高のワクワクと感動を届けていきます。また、2021年7月には、リニューアルしたセレッソ大阪のホームスタジアム「ヨドコウ桜スタジアム」が完成。スタジアム全体の一体感が生まれる新しいスタジアムで観客を魅了しています。

また、セレッソ大阪はパートナー企業と共に地域社会の課題解決にも積極的に取り組んでいます。代表的な活動の一つとして、大阪市における小学生の読解力向上への取り組みに貢献するため、2018年から大阪市立図書館との協働で読書手帳を作成しています。夏休みの期間中に一定数の本を読むと、抽選でステッカーやノートなどのセレッソグッズやホームゲーム招待券がプレゼントされる活動です。



スタジアム内ピッチ



読書手帳

ヤンマーホールディングス株式会社

サッカーを通じた東南アジアの人々の豊かな暮らしの実現に取り組んでいます

ヤンマーは、東南アジアの人々の豊かな暮らしの実現に向けて農業、漁業、建設業分野で貢献していますが、サッカー人気の高い東南アジアでサッカーを通じてお客様と感動を分かち合い、共に成長することを目指して、各国代表が参戦するASEAN最大のサッカー大会「東南アジアサッカー選手権」や「ベトナム代表」「BGパトゥム・ユナイテッド」の協賛を実施しています。特にベトナムでは2015年からセレッソ大阪の協力のもと、代表公式練習場「YANMAR FIELD(ヤンマーフィールド)」の天然芝改善に取り組み、男女とも東南アジア最強となったベトナム代表チームの成長に貢献しています。



YANMAR FIELD

社員の声

サッカーを通じたコミュニケーション活動に取り組んでいます

当社は、国境や人種、言葉、育ってきた環境を越え、喜びの瞬間を分かち合うことができるサッカーの可能性を信じ、現在は、セレッソ大阪の他に、ベトナム代表、BGパトゥム・ユナイテッドのサポートや東南アジアサッカー選手権のスポンサーを行っています。当社の事業活動や想いを広く知りていただくために、サッカーを通じたコミュニケーション活動を積極的に展開しており、これからもグローバル企業として世界各地で成長を目指す当社にとって、“組織性”と“グローバル性”を持つサッカーは重要な存在であり続けると考えています。



ヤンマーホールディングス株式会社
クリエイティブ部
スポーツビジネス室室長

原山 壮太



ヤンマーホールディングス株式会社

「第36回アメリカズカップ」の オフィシャル・マリン・サプライヤーとして大会運営に参画

ヤンマーホールディングスは、世界のトップセーラーが集う最高峰のヨットレース「アメリカズカップ」の第36回大会においてオフィシャル・マリン・サプライヤーとなり、すべてのレースをサポートするなど、これまで以上に大会に深く参画しています。

ヤンマーグループは、2013年に開催された、第34回大会でアメリカのオラクル・チームにマリンエンジンを提供するオフィシャル・テクニカル・パートナーになって以降、2017年の第35回大会ではオフィシャル・マリンエンジン・パートナーを務めました。

近年、レース艇のハイテク化と高速化が進むなか、アメリカズカップの成功を支えるレース運営艇には、高性能で耐久性・信頼性の高い、環境に配慮したパワーソースが求められています。第36回大会では、ヤンマー船用システムのディーゼルエンジンが、オフィシャルボートに搭載され、すべてのレースをサポートするとともに、公式VIPクルーザーとして「X47 Express Cruiser」を提供し、VIPの方々に上質で快適な空間を提供しています。

これにより、当社の優れた技術力、マリンエンジン界におけるプレゼンスの高さをアピールするとともに、この支援を通じて、マリンエンジンのノウハウ、技術のさらなる向上を図っていきます。

アメリカズカップは、1851年にイギリスで開催された第1回万国博覧会エキシビションレースを起源とするヨットレースです。このレースの勝者であるNew York Yacht Clubに贈られた「銀の水差し」には「Americas' Cup」と名が付けられ、世界で最も歴史のあるスポーツトロフィーとなっています。これ以降、国の威信をかけたヨットクラブ間のレースとして、170年もの長きにわたり白熱したレースが展開されています。



X47 Express Cruiser



社員の声

歴史あるアメリカズカップのサポートを通じて革新的な技術開発に挑戦しています

アメリカズカップは、世界で最も歴史のあるスポーツトロフィーです。各国の出場チームは、テクノロジーの限界に挑戦し、勝利を目指します。その長い歴史の中で、チームは「既成概念にとらわれない」考え方を持ち、急速に変化する環境においても適応して勝利を収めてきました。ビジネスにおいても、常に変化する環境に適応し、革新的であることが勝利につながります。フォイリング艇は数年前までは考えられませんでしたが、船体が水面から離れて走る技術や粘り強さを実現しました。



YANMAR MARINE INTERNATIONAL B.V.
Director Sales and Marketing
Floris Lettinga

CSR活動報告

従業員

ダイバーシティ&インクルージョン

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、2021年3月末現在、従業員数2,914名のうち、女性社員は552名（18.9%）となっています。

2020年度の新入社員（総合職）における女性比率は16.0%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、女性スカウトも積極的に登用し、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。2020年度には、ヤンマーホールディングスにて女性社員向けのメンターシップ制度を開始し、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2.3%ですが、人数はここ数年増加傾向にあります。女性の管理職21名（グループ会社社長1名、部長4名、課長16名）が活躍しており、男女平等に評価される制度・風土が整っています。

障がいを抱えた社員が安心して働く 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、7周年を迎えました。特例子会社※1として、2021年3月末時点では59名の障がいのある方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。

より詳しい情報はこちらからご覧いただけます
<https://www.yanmar.com/jp/about/csr/social/diversity/>



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。

さらに、大阪・梅田東地域を四季折々の花で彩る活動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りたい方へ活動を行っています。

2021年3月のヤンマーの組織再編にともない、グループ適用企業が、8社から7社※2となりましたが、障がい者雇用率は、2021年3月末現在で現行の法定雇用率を達成し、2.32%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

実績（2019年度／2020年度）

	女性管理職比率	障がい者雇用率*
2019年度 実績	2.4% (21名)	2.25%
2020年度 実績	2.3% (21名)	2.32%

* 2021年3月の組織再編により
グループ適用企業が8社から
7社に変更となった

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ヤンマーグループは、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。–」の実現に向けて、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、イノベーションの創出と新たな価値を社会に提供していきます。

責任者2人による対談は、こちら

Y-media「女性が働きやすい企業へ。ヤンマーが推進するダイバーシティとは?」
https://www.yanmar.com/jp/about/ymedia/article/promote_diversity.html



責任者メッセージ



D&I推進により 社員一人ひとりの能力を最大限に発揮させる

企業の持続的な成長を支える原動力となるのは社員です。性別、国籍、人種、宗教など多様なバックグラウンドを持った社員がいきいきと働ける環境づくりが大切です。

ダイバーシティには、在宅勤務やフレックスタイムなどの“働き方の多様性”や、“働く場所の多様性”、“働く価値観の違い”なども含まれますが、多様性(ダイバーシティ)をお互いに認め合って、それらが融合(インクルージョン)する「ダイバーシティ&インクルージョン」が大切だと考えています。

多様性に富んだ人材が世界中から集まってネットワーク型組織を組成し、プロジェクトを進めていくことがヤンマーの大きな力になり、イノベーションの創出につながると考えます。社員一人ひとりの価値観に合った活躍の場を提供するとともに、働き方の選択肢を増やして、能力を最大限に発揮できるようにサポートしていきたいと思います。

ヤンマーホールディングス株式会社
取締役 チーフヒューマンリソースオフィサー
人事部長 (CHRO)

浜口 憲路



女性に活躍してもらえる職場環境の実現と 企業風土の醸成が大切

ダイバーシティを推進することで、ヤンマーはより高いパフォーマンスを発揮できる会社になれると思っています。違う観点や価値観を有するメンバーが意見交換することによって新しいモノの考え方方が生まれると思っています。

当社は機械メーカーではありますが、それでも女性の管理職が非常に少ないと感じています。女性に活躍してもらうためには、安心して気持ちよく働ける職場環境の実現が必要です。たとえば、子育て中の女性の場合、子どもの年齢によって働ける時間が違ってきますので、柔軟な制度設計に変更するとともに、上司や職場の理解が重要になります。また、日本人女性は無意識のうちに何ごとにも控えめになってしまいバイアスが働くことも多いため、女性の能力をしっかりと見て、後押しできる企業風土の醸成も大切だと考えています。

ヤンマーホールディングス株式会社
取締役 チーフストラテジーオフィサー
経営戦略部長 (CSO)

長田 志織

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。国籍、文化、年齢、性別、ライフスタイルなど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。

ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて、 さまざまな取り組みを進めています

在宅勤務制度

ヤンマーホールディングスは、多様な人材の活躍と生産性の向上を目的として、2017年10月から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。

メンターシップ制度

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するため、ヤンマーホールディングスは、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導入しています。

仕事と家庭の両立

多様な社員がいきいきと働き、活躍できる職場づくりのため、男性育児参画推進活動に取り組んでいます。2020年度は、ダイバーシティ西日本勉強会に参加する11社と合同で「男性のための仕事と育児の両立セミナー」をオンラインで開催しました。