



ヤマハ発動機 健康白書 2026

Yamaha Motor Health and Wellbeing Report 2026

Contents

01 方針・体制

- ヤマハ発動機グループ企業理念
- ヤマハ発動機グループ安全衛生基本方針
- 「安全・健康 最優先」の推進体制
- 従業員の健康面の支援体制

02 目標・今後の展望

- 重点項目の制定と目標値の設定
- 健康指標のアウトカム及び健康投資額の推移
- 健康施策のPDCAサイクルの徹底
- 健康経営戦略MAP(2026年)

03 生活習慣の改善に向けた取り組み

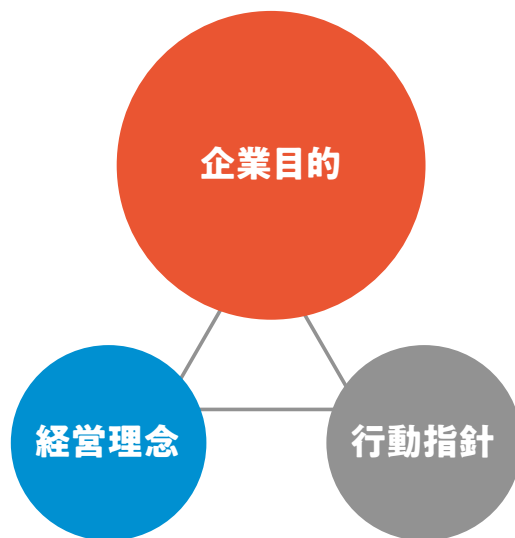
- 「ヤ・マ・ハ 3つの健康行動」の制定と背景
- やっぱり測ろう! 体重測定
- 毎日歩こう! 6,000歩
- 早めに寝よう! 6時間睡眠
- 喫煙率の低減に向けた取り組み
- 3つの健康行動の定着化に向けた取り組み

04 その他の具体的な取り組み

- メンタルヘルスに関する取り組み
- 治療と仕事の両立支援への取り組み状況
- 長時間労働予防・事後対策への取り組み
- エンゲージメント向上に向けた健康風土の定着と対話促進
- 女性の健康支援の取り組み
- 高齢従業員への健康支援の取り組み
- 自社従業員以外(派遣社員や家族等)への支援

ヤマハ発動機グループ 企業理念

ヤマハ発動機グループの企業理念は、当社の存在意義である「企業目的」、企業目的実現のための基本姿勢である「経営理念」、従業員一人ひとりがつねに心がけるべき「行動指針」の3つから成り立っています。



当社グループは、「感動創造企業」を目指し、お客さまに新たな感動と豊かな生活を提供することを企業の目的としています。そのためには、まず社員一人ひとりが心身ともに「健康」であること。それによって、個々の能力や情熱が発揮され、提供する商品やサービスに対するお客さまの信用にもつながるものと考えています。

経営理念 感動創造企業

世界の人々に新たな感動と豊かな生活を提供する

人々の夢を知恵と情熱で実現し、つねに「次の感動」を期待される企業それが、感動創造企業・ヤマハ発動機である。

1. 顧客の期待を超える価値の創造

私たちは、感動を生む価値を創造するために、変化する顧客の夢を追求しなければならない。

顧客の期待を超える、安全で質の高い商品とサービスの提供を目指し、適正な利益を得る工夫をしなければならない。

2. 仕事をする自分に誇りがもてる企業風土の実現

私たちは、個人の自主性から活力を生み出す風土をつくらなければならない。創造性豊かな人材の育成と能力開発を重視し、公正な評価と処遇が行われる組織を実現しなければならない。

3. 社会的責任のグローバルな遂行

私たちは、世界的な視野と基準で行動しなければならない。地球環境や社会との調和に努め、公正で誠実な事業活動を通じて、社会的責任を果たす企業でなければならない。

スピード
あらゆる
変化に素早く対応

挑戦
失敗を恐れず、
もう一段高い目標に取り組む

やり抜く
粘り強く取り組み、
成果を出し、振り返る

ヤマハ発動機グループ 安全衛生基本方針

安全・健康は 何より大切

安全衛生基本方針

“安全・健康最優先”

ヤマハ発動機グループで働くすべての人が心身ともに健康で、いきいき安心して働ける安全で快適な職場づくりを全員参加で追求し続けます

安全衛生行動指針

- ✓ 私たちは、安全・健康への意識を高め、自ら考え、安全・健康最優先の行動に努めます
- ✓ 私たちは、組織の枠を超え、一致協力して、安全衛生リスクの最小化に取り組みます
- ✓ 私たちは、安全衛生に関わる法令・ルールを理解し順守します

当社グループは、「安全・健康 最優先」をヤマハ発動機グループ労働安全衛生基本方針として掲げ、事業運営と会社の発展に欠かせない重要な経営課題に設定し、会社・社員が一体となって、社員一人ひとりが心身ともにいきいき働ける職場づくり(健康維持・増進)を目指しています。

また、本方針を、国内外グループ全体へ展開し、周知徹底を図っています。

重大な労働災害を二度と 繰り返さない。

経営そして、従業員の皆さんが
安全・健康、法令順守を常に意識し、
安心して働ける職場環境を
整えましょう。

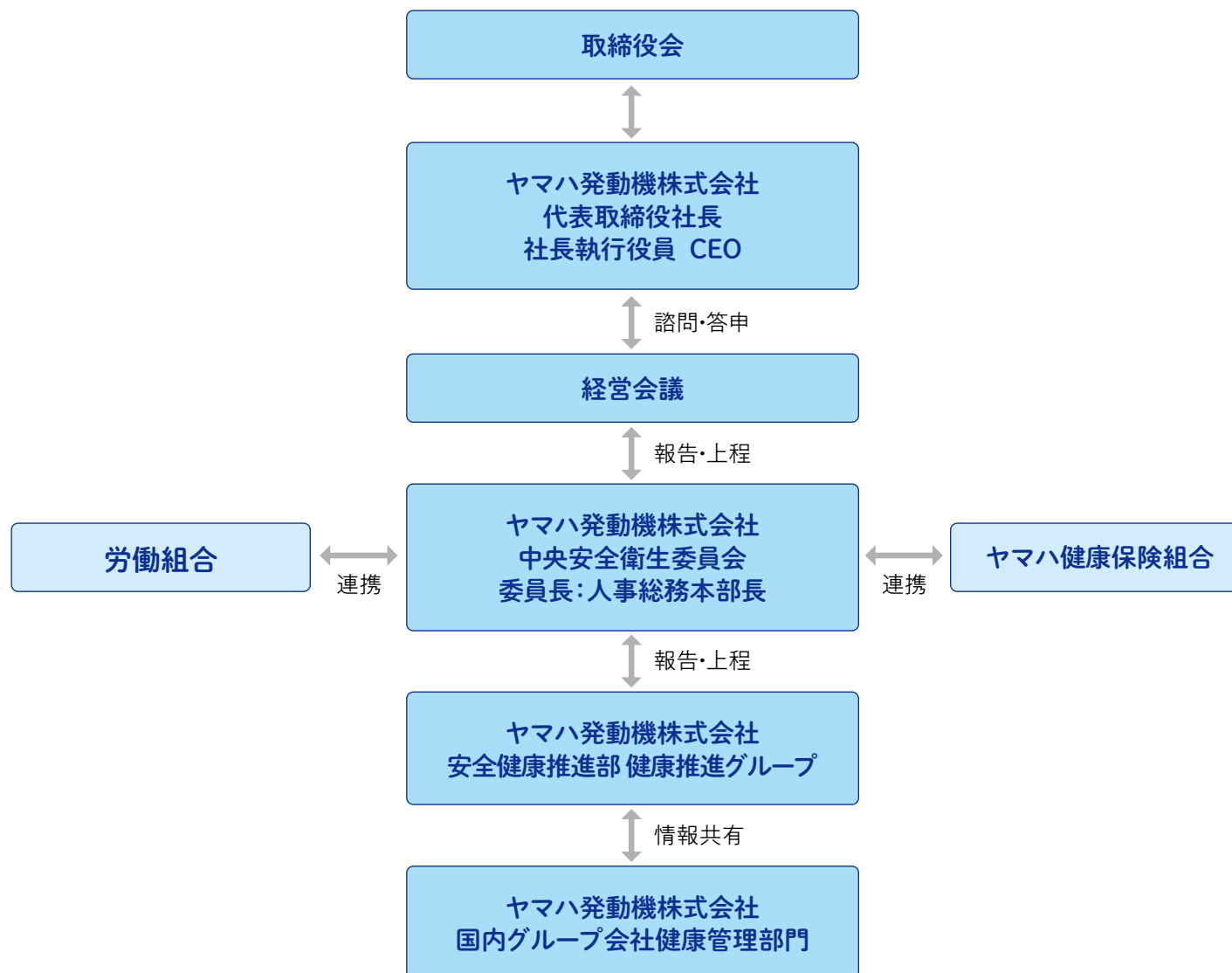
ヤマハ発動機株式会社
代表取締役社長
社長執行役員
CEO

殷 楽 元 文



「安全・健康 最優先」の推進体制

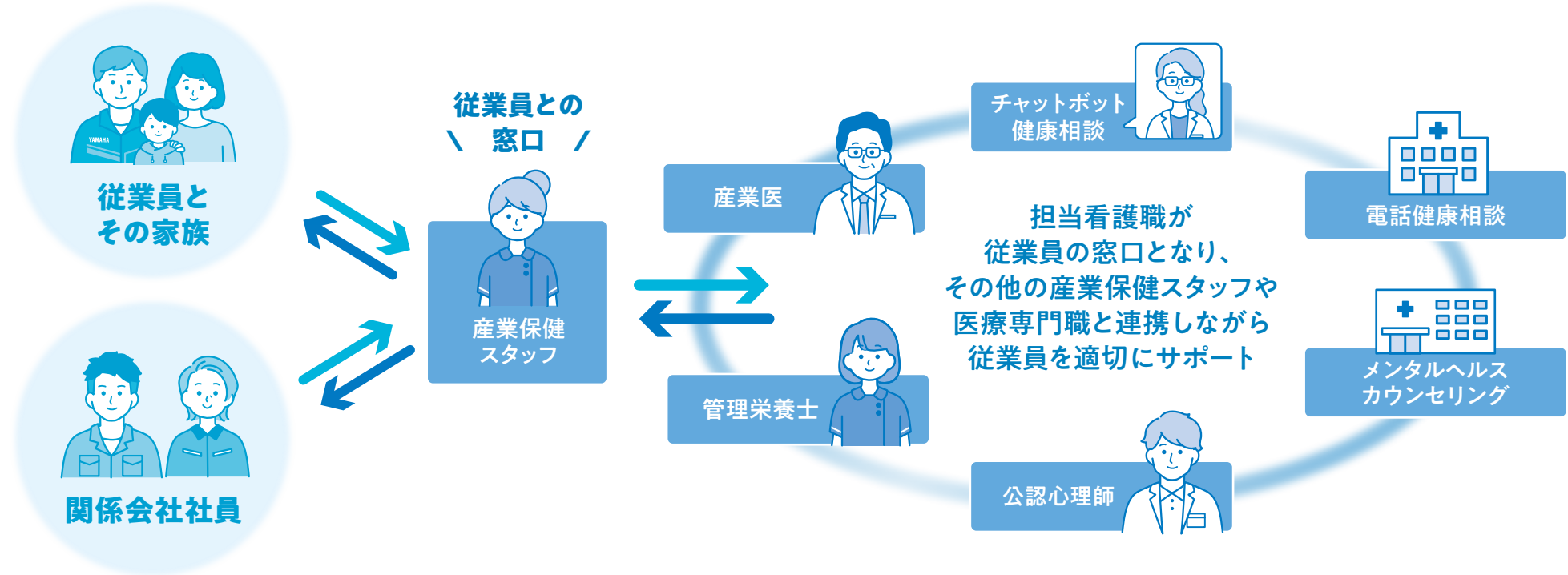
当社は、中央安全衛生委員会（人事総務本部長 執行役員を委員長、安全衛生部門、各部門代表等で構成）を設置し、安全・健康 最優先の推進について、評価し優先順位付けをした上で、中期・年間計画を決定、改善を図るとともに、経営会議等の重要会議体を通じて、代表取締役社長への方針、健康施策の予算及びその進捗状況に関する諮問・答申を実施しています。



従業員の健康面の支援体制

当社は、全従業員を漏れなくサポートするため、全事業所に、産業医や保健師等の産業保健スタッフを配置し、従業員からの各種健康相談に対応（フォローアップ）することで、健康経営の定性的目標である「常にイキイキ・ワクワクできる、心身の状態を保つ」を目指した取り組みを推進しています。

また、社内の産業保健スタッフだけでなく、健康保険組合の提携する外部相談窓口として、メンタルヘルスカウンセリングサービス、24時間電話健康相談サービス、チャットボット健康相談を設置しています。

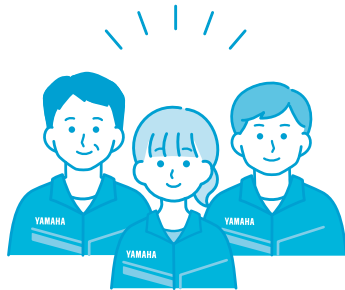


産業保健スタッフ	健康相談など従業員との日々の接点を通して従業員の一番身近な存在としてのサポート
産業医	統括産業医を中心とした、定期健診の事後措置、各種面談指導や治療と仕事の両立のサポート
管理栄養士	食生活を通じて、生活習慣病及び重症化予防に繋げるサポート
公認心理師	心理学の知識に基づくカウンセリング、悩みを抱える従業員ケアと問題解決のサポート

重点項目の制定と目標値の設定

1. 定性的KGI

健康に起因する事故発生をなくす。
常にイキイキ・ワクワクできる、
心身の状態を保つ。



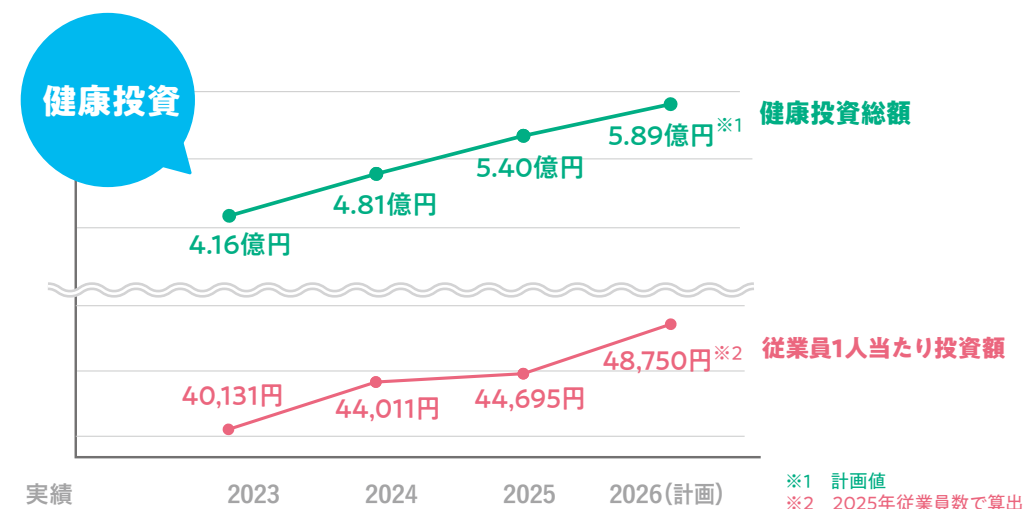
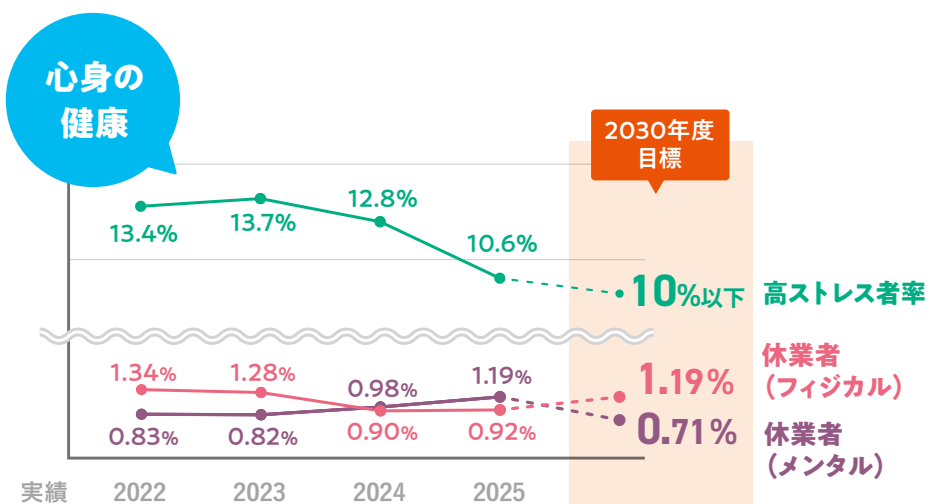
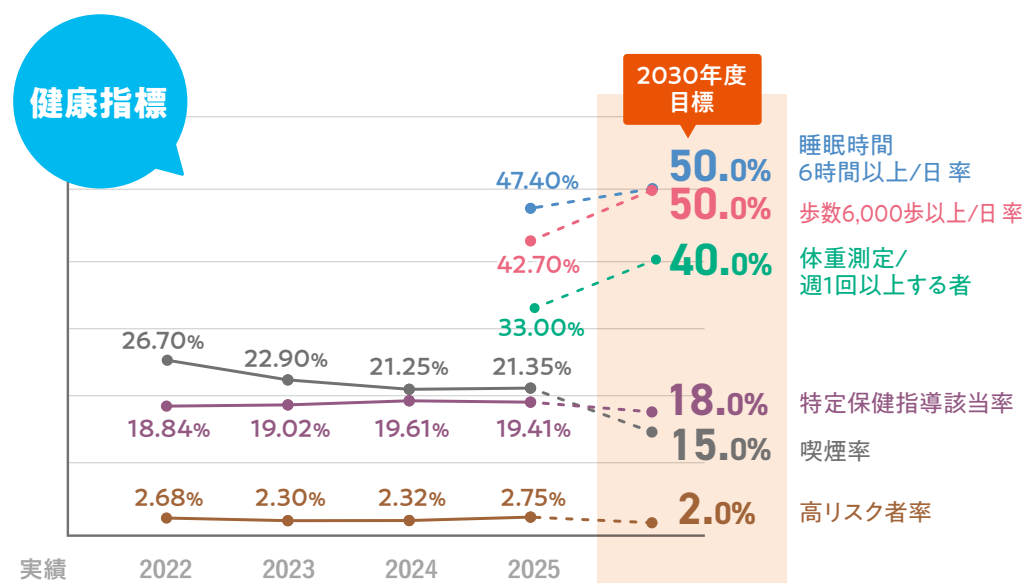
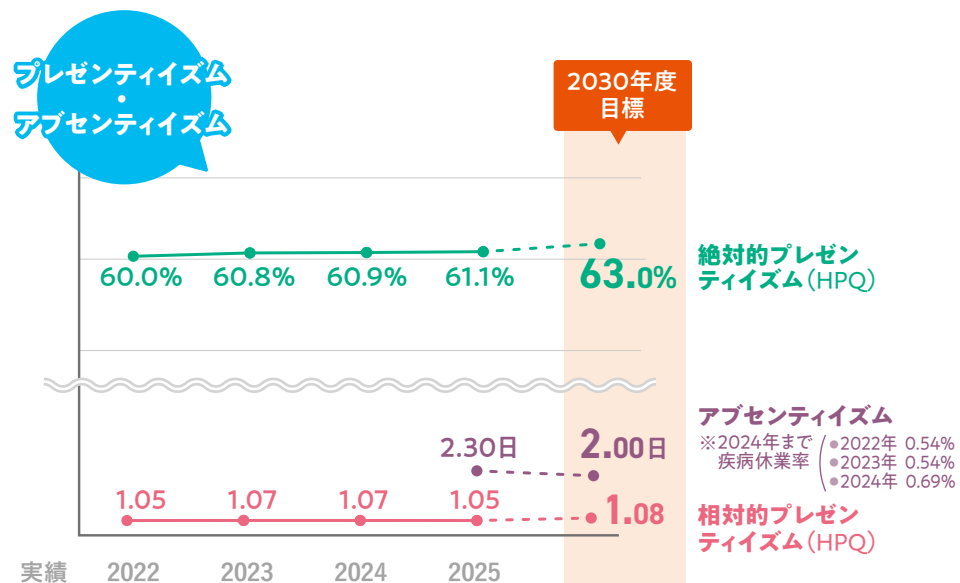
2. 定量的KGI

分類・項目		2025年 実績	2030年 目標	
労働安全 衛生	業務上の死亡・後遺障害災害	0	0	維持
	絶対的プレゼンティズム (HPQ) WHO Health and Work Performance Questionnaire: 世界保健機関 健康と仕事のパフォーマンス質問票 (ストレスチェックにて調査)	61.1	63.0	1.9増
からだの 健康	相対的プレゼンティズム (HPQ) WHO Health and Work Performance Questionnaire: 世界保健機関 健康と仕事のパフォーマンス質問票 (ストレスチェックにて調査)	1.05	1.08	0.03増
	アブセンティズム 2024年まで「疾病休業率%」。2025年から「平均欠勤日数 (人・年あたり日数)」(ストレスチェックにて調査)	2.3日	2日	0.3日 減
	特定保健指導該当率 35歳以上(原籍企業の内、国内現地管理、退職者、海外フォ ロー除く)	19.41%	18.00%	1.41% 減
	高リスク者率 就業区分2・3対象者(就業制限)	2.75%	2.00%	0.75% 減
こころの 健康	休業者率 メンタル1ヵ月以上 延べ休業者数/従業員数	1.19%	0.71%	0.48% 減
ワークライフ バランス	エンゲージメントポジティブスコア(※1) 4項目(仕事を通じた達成感、組織貢献意欲、働きがいがあると 知人に勧めたい、当社で働くことへの誇り)に対するポジティブ 回答率(意識調査アンケートにて調査)	65%	—(※2)	

(※1) 小数点以下を切り上げて表示しております。

(※2) 2026年からの新中期経営計画において、グローバルエンゲージメントポジティブスコア80%以上を維持することを
グローバル共通目標として設定。

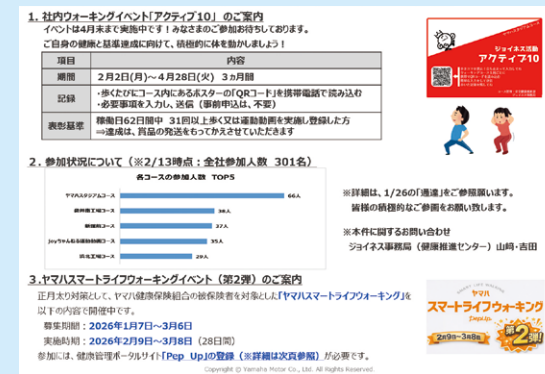
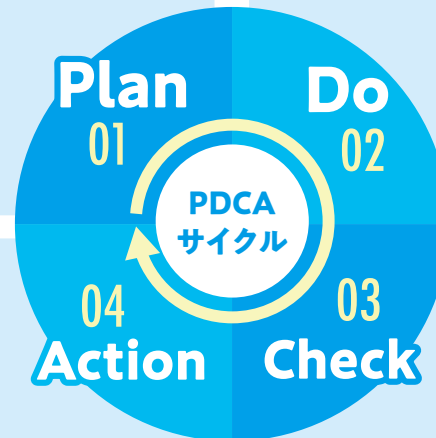
健康指標のアウトカム及び健康投資額の推移



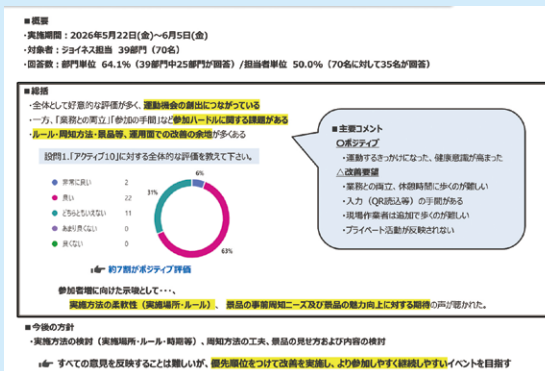
健康施策のPDCAサイクルの徹底



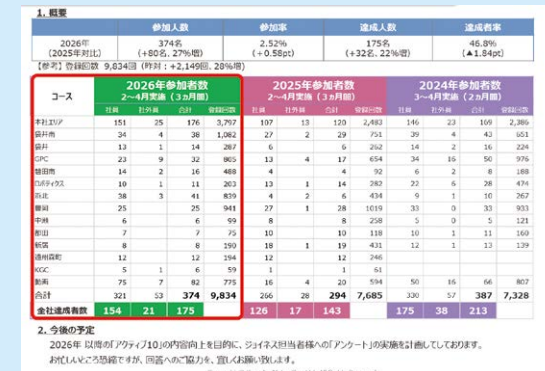
健康施策の年間計画の立案、承認
（前年12月）



健康施策の啓発、進捗共有
（実施月の1ヵ月前～終了月初）

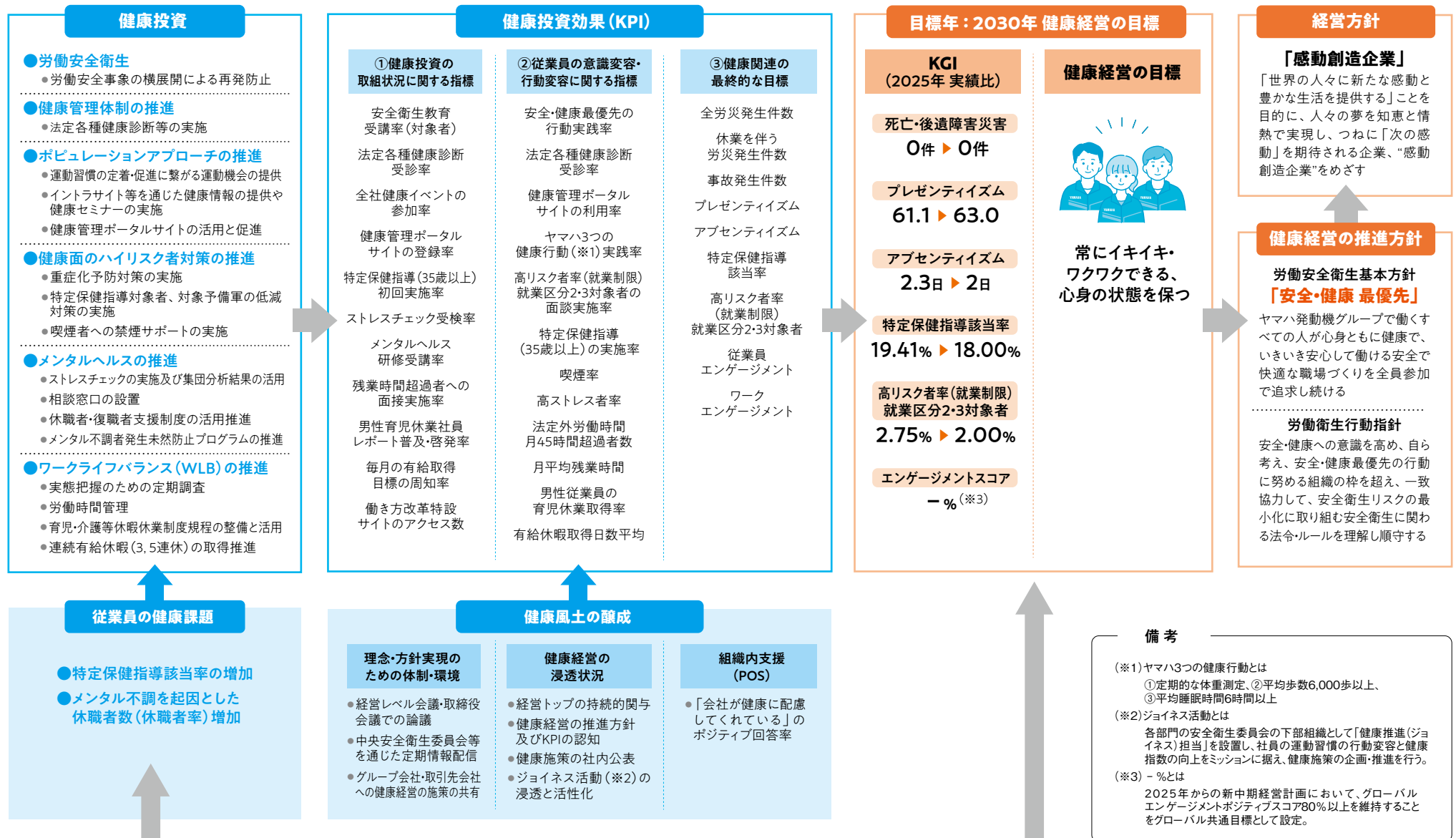


アンケート結果の共有と次年度計画の立案
（施策終了月の翌月）



健康施策の定量的な結果共有（施策終了月の翌月）、
インセンティブの付与、定期的にKPIを確認

健康経営戦略MAP (2026年)



「ヤ・マ・ハ 3つの健康行動」の制定と背景

睡眠 + 歩数 + 体重測定 × プレゼンティズム・高ストレス者率の関係性

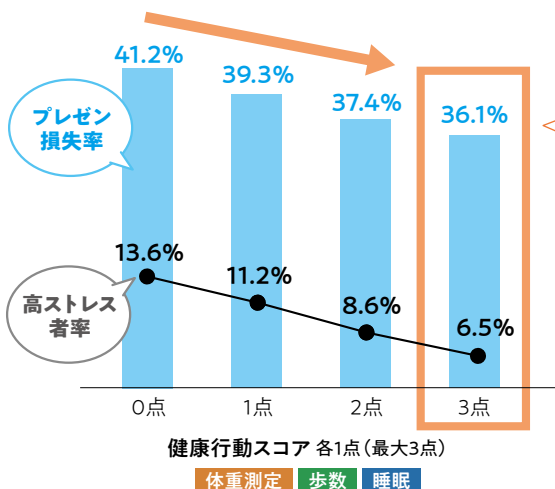
当社は、「健康日本21(第三次)」の「健康寿命の延伸と健康格差の縮小」における「3.個人の行動と健康状態の改善」に着目し、全社員へのアンケートを通じて右記3項目を毎年確認しています。

アンケートを通じた確認項目

- ① 体重測定の頻度
- ② 1日の平均歩数
- ③ 1日の平均睡眠時間

上記3点と当社社員の「高ストレス者率」及び「プレゼンティズム損失率」の関係性を分析したところ、下図のとおり、**体重測定** **歩数** **睡眠** という基本的な健康行動の定着が、組織全体のコンディション改善につながる可能性があることが確認されました。

●「高ストレス者率」及び「プレゼンティズム損失率」の関係性



ポイント

「体重測定」+「歩数」+「睡眠」のいずれかの健康行動を実践している者の方が、「高ストレス者率」「プレゼンティズム損失率」とともに低い傾向にある。

◀データ提供:
ヤマハ発動機株式会社(2025年)、
分析:NOVE株式会社

「ヤ・マ・ハ 3つの健康行動」を制定

左記の分析結果を受けて、ヤマハ発動機の全従業員の健康を意識した行動変容を促すことを目的とし、2026年1月に「ヤ・マ・ハ 3つの健康行動」を制定、全社へ展開しています。

「ヤ・マ・ハ 3つの健康行動」の達成状況は、年次のストレスチェック等を通じて、定点的に効果測定することで、2030年の定性的・定量的KGIの達成に向けたPDCAサイクルを実装しています。

ヤ

やっぱり
測ろう!
体重測定

定期的に
体重を測る習慣
をつけよう

マ

毎日
歩こう!
6,000歩

日常の移動に、
こまめに歩く工夫
をしよう

ハ

早めに
寝よう!
6時間睡眠

心も体も休ませる
「質のよい睡眠」
を意識しよう

**ヤ マ ハ 習慣で、
ココロもカラダも Revs UP**

ヤ

やっぱり測ろう！ 体重測定

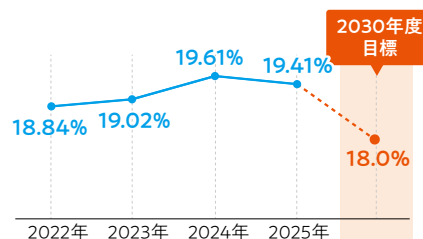
2030年目標 ▶ 体重測定者の割合 40% (2025年実績 33.00%)

特定保健指導を通じた体重測定習慣化の勧奨

当社は、健康保険組合と連携したコラボヘルスの取り組みとして、特定保健指導を推進しています。保健師・管理栄養士等が、社員一人ひとりの状況に応じた支援を実施するとともに、健診当日の初回面接や外部専門機関の活用により、継続的な生活習慣改善を支援しています。

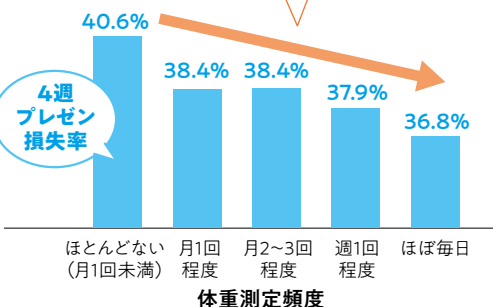
また、特定保健指導対象者率の低減に向け、自身の健康状態の変化に早期に気づき、行動変容につなげる取り組みとして、定期的な体重測定の習慣化を推進しています。

特定保健指導該当率の推移



社内分析では、体重測定習慣のある社員ほどプレゼンティイズムによる損失が低い傾向が確認されており、健康管理に有効なセルフモニタリング手法の一つとして位置付けています。今後も、健康保険組合および産業保健スタッフが連携し、特定保健指導対象者率の低減に取り組んでいきます。

● 体重測定習慣 × プレゼンティイズム損失



ポイント

体重測定習慣が高い群ほど、プレゼンティイズム損失が低い傾向が確認された。

データ提供: ヤマハ発動機株式会社 (2025年) ▶ 分析: NOVE株式会社

体重測定習慣化に向けた社内啓発イベント

毎年実施している社内独自のダイエット企画「スリムチャレンジ」を通じて、BMI25以上の参加者が体重3%減少を目標に、自ら健康行動計画を立案し取り組んでいます。

体重や計画達成状況を毎日記録し、月1回、産業保健スタッフに提出することで、食生活や運動習慣の振り返りと健康行動の定着をサポートしています。

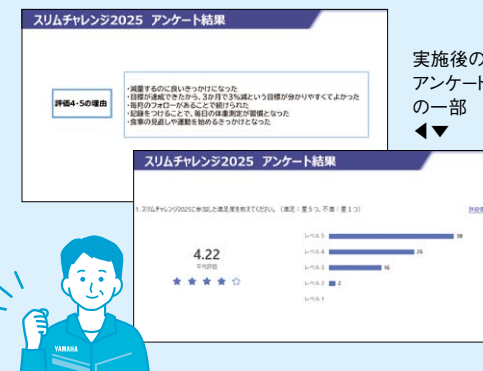


「スリムチャレンジ」
2025年成果

継続率 **74%**
平均減量 **2.1kg 減**

実施後のアンケートにて、
・「適正体重への意識が高まった。」
・「PHRの取り組みを継続する。」
等のポジティブな評価・コメントもありました。

当該イベントを社員の行動変容の重要施策の一つとして位置づけ強化推進していきます。





毎日歩こう! 6,000歩

2030年目標

6,000歩以上者/日の割合 **50%** (2025年実績 42.70%)

社内ウォーキングコースを活用したウォーキングイベント

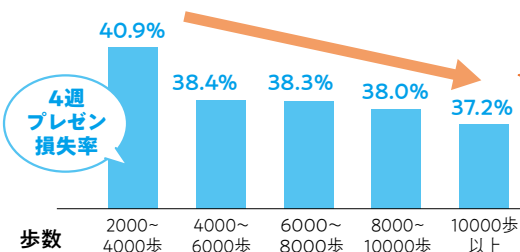
厚生労働省より1日10分間多く体を動かすことが推奨されており、当該健康行動を定着させるべく、2023年より社内ウォーキングコースを活用した「アクティブ10」をスタートさせました。

社内分析の結果によると、歩数が多い群ほど、プレゼンティズム損失が低い傾向がみられ、日常的な身体活動である歩く行為が、コンディション維持に関連している可能性が高いことが確認されており、ウォーキングは健康増進維持のための有効な手法の一つと捉えています。



▲ウォーキングの様子

●歩数 × プレゼンティズム損失



ポイント

日常的な身体活動がコンディション維持とプレゼンティズム低減に関連している可能性が高いことが推察できる。

◀データ提供:
ヤマハ発動機株式会社(2025年)、
分析:NOVE株式会社

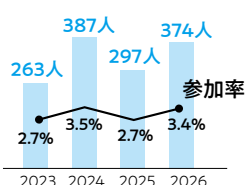
アンケートの結果によると、約7割が企画に対しポジティブな評価をしており、年々参加者は増加傾向です。今後も社員が楽しみながら歩く習慣を身に付けられる企画を推進していきます。

アクティブ10に対する全体的な評価



※「あまり良くない」、「良くない」はともに0%

アクティブ10参加者数推移



ヤマハ健康保険組合と協働したウォーキングイベントの実施



ヤマハ健康保険組合と協働し、ヤマハスマートライフウォーキング^{※1}イベントへの積極的な参画を推進しています。

当該イベントは、健康ポータルサイト「Pep Up」^{※2}を活用し、運動習慣のさらなる醸成に繋がっています。

当該イベントの参加者数については、右記の通り増加しており、次年度以降も引き続き参加者数の更なる増加を図るべく、左記イベントと共に社内啓発活動を強化して参ります。またPep Up内の各歩数に応じたポイントをインセンティブとして毎日取得できるウォーキングプログラム「ふれんどウォーク」を推進することで年間通じて運動習慣の定着化を図っています。

2025年ヤマハスマートウォーキングイベント

参加者数	参加率
1,096名	8.4%
前年比 + 534名	前年比 + 3.8PT

ふれんどウォーク



▲歩数に応じたポイント付与アプリ

※1 アンケートにて、「気の合う仲間と参加できた」「歩ききりかけとなった」「イベント後も歩く習慣が続きそう」等のポジティブなコメントも多数ありました。

※2 Pep Upとは、ヤマハ健康保険組合が提供する「健康ポータルサイト」。利用者登録をすると、自身の健診結果や、かかった医療費を閲覧、確定申告用データのDL、ウォーキングイベントへの参加、体重や歩数等の測定データの確認が可能。



早めに寝よう! 6時間睡眠

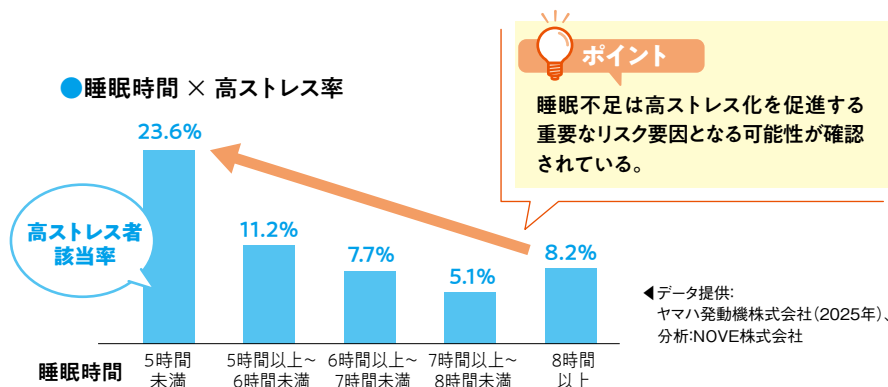
2030年目標 ▶ **平均睡眠時間/日 6時間以上者の割合 50%** (2025年実績 47.40%)

睡眠×ストレスの関係性と睡眠の目標値設定

健康日本21において、睡眠不足が、肥満、生活習慣病、うつ症状、集中力や作業効率の低下など、さまざまな健康リスクを高めることが示されています。

当社の社内分析においても、睡眠不足は高ストレス化を促進する重要なリスク因子となる可能性が確認されています。

また、2025年のストレスチェック結果より、睡眠6時間以上を確保できている社員は47%にとどまっており、半数以上の社員が十分な睡眠が確保できていない現状が課題となっています。



これらの結果を踏まえ、当社は、2030年までに睡眠6時間以上を確保する社員の割合を50%以上とすることを目標に掲げています。今後は睡眠の重要性をより発信するとともに、社員が十分な睡眠を確保できるよう、睡眠改善に向けた施策を計画的に推進していきます。

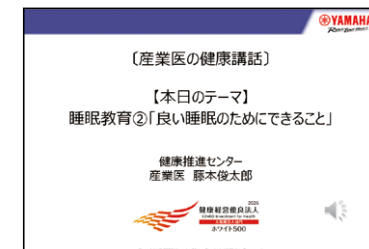
社内イントラネットを通じた健康情報発信

社内イントラネット内「健康推進センターサイト」において、健康相談窓口や健康診断、健康情報、ウェルネス活動など、社員の健康づくりに役立つ情報を常時閲覧可能な環境を整備しています。



▲ 社内健康推進センターサイト

同サイト内には、睡眠をはじめとした生活習慣改善に関する情報を発信しています。加えて、毎月開催される安全衛生委員会においては、産業医が睡眠の重要性をはじめ、食事・運動・禁煙など生活習慣に関する幅広いテーマで講話を実施しています。



▲ 安全衛生委員会の産業医講話

健康を啓発する日として、毎月1日を「Wellness First Day」に設定。社内放送およびデジタルサイネージを通じて、「ヤマハ3つの健康行動」の啓発活動を行っています。また、健康情報「健康かわら版」を発行し、健康推進センターサイト内に掲載することで、社員が自分に合ったタイミングで健康情報を学び、実践できる環境を整備しています。

毎月発行の健康かわら版▶

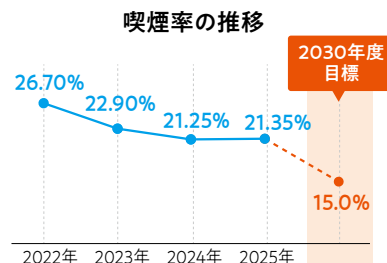


喫煙率の低減に向けた取り組み

2030年目標 喫煙率 **15%** (2025年実績 21.35%)

喫煙率低減活動の変遷

当社は、2020年以前より、禁煙に対する取り組みを進めてきましたが、2020年の健康増進法の改正(受動喫煙防止法の制定)がきっかけとなり、分煙→喫煙時間制限→喫煙所の削減の段階を経て、2024年1月より、終日敷地内全面禁煙を適用しました。しかし右の通り喫煙率の低下は鈍化傾向にあります。



禁煙施策3つの活動

当社は、健康面におけるハイリスク者対策の一環として、喫煙率の低減を重要課題と位置付け、以下の禁煙支援メニューを用意し全社安全衛生委員会等を通じて啓発活動をしています。



ヤマハ
発動機

★禁煙補助剤提供

*「スモークフリーサポート」と併用可

1週間ごと禁煙補助剤を無償提供し、2ヵ月間での禁煙を目指す。

★スモークフリーサポート

*「禁煙補助剤提供」と併用可

スタッフが「話を聞く」・「情報を届ける」・「応援する」の3つで、あなたの卒煙、環境作りをサポートします。

こちらの2つは併用が可能!



ヤマハ
健保

★禁煙外来補助

「保険適用となる禁煙治療」の自己負担の一部支援が受けられます。詳しくはヤマハ健康保険組合Webサイトをご確認ください。

ヤマハ健康
保険組合
Webサイト



喫煙状況確認アンケート

左記状況を勘案し、喫煙者および禁煙経験者を対象に、禁煙に至った理由や成功要因、現喫煙者が禁煙を検討するきっかけや障壁、禁煙支援メニューの活用状況などを把握することを目的としたアンケートを実施しました。アンケート結果を踏まえ、未認知層への再周知、雇入れ時等、早期の支援実施、禁煙体験記の情報共有等を通じて、更なる喫煙率の低減を図っていきます。

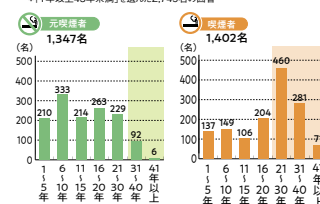


▲ 喫煙状況確認アンケートまとめ

アンケート結果の一部拡大

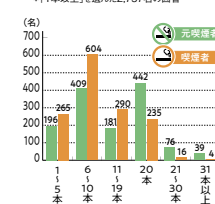
質問① これまでの喫煙歴は?

*「1年以上45年未満」を選んだ2,749名の回答



質問② 1日の喫煙本数は?

*「1本以上」を選んだ2,757名の回答



POINT
喫煙歴21年を超えると、喫煙者が多く、喫煙歴30年以上は元喫煙者(やめた人)が少ない

長期化するほどやめにくいことから雇入れ時等「早期支援」を検討

喫煙本数に関係なく、禁煙は誰でも目指すことができます



産業医による禁煙セミナーの実施

健康診断時の問診票に「禁煙に興味あり」と回答した従業員を対象とした統括産業医による「職場の生産性アップ!禁煙セミナー」を開催しました。今後も引き続き、各事業所単位でのセミナーを実施することで喫煙者の禁煙意識を啓発していきます。

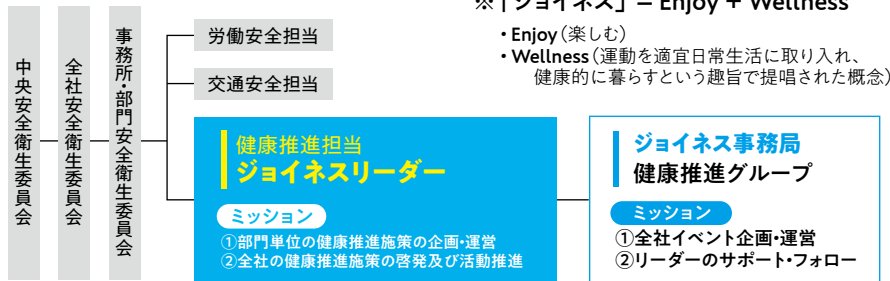


▲ 統括産業医 内野文吾先生

3つの健康行動の定着化に向けた取り組み

推進体制・活動年間計画

推進体制



ジョイネス年間活動計画

下記の通り、施策毎に、3つの健康行動に準じたKPIを設定し、その達成状況を確認しています。

テーマ	何を(内容)	どのように(手段)	どこで	主管部署	KPI	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
リーダー研修	健康づくり活動について理解を深める		部門	健康推進G	計画立案												
アクティブ10	ウォーキングまたは運動動画での運動	各自運動後、QRコードから報告	社内ウォーキングコース	健康推進G	1日歩数 6000歩以上												
スポーツ推進とコラボ企画	体力測定を機にできるエクササイズの実施を促す	社員が、協力・ボランティアがみ込みを実施、身体機能向上のためのエクササイズを紹介・実施する	各工場の食堂	健康推進G	前年度比 5%アップ												
ウォーキングイベント(アアプリ)	アアプリを活用したウォーキングイベントの開催	スマホアプリで実施	各自ウォーキングコース	健康推進G	1日歩数 6000歩以上												
睡眠	睡眠時間の確保、睡眠の質の向上	BMI25以上の方が現状値-3%を目指す	各自	健康推進G	1日歩数 6000歩以上												
簡単フィットネスチェック	活動前後で身体機能計測・分析	パッケージプラン	部門	健康推進G	前年度比 5%アップ												
ヤマハギネス	タカールボン森もりモルック	各部門で実施結果をとりまとめる	部門	健康推進G	前年度比 5%アップ												
健康から版発行(毎月1日)	健康情報の配信	紙媒体&イントラ	紙媒体&イントラ	健康推進G	前年度比 5%アップ												

ジョイネス活動

- 目的** 社員が健康保持増進に関して、その必要性を自覚し、社員一人一人が自主的に健康管理を実施し、ひいては会社員全体の健康度を向上させることを目的とする。
- 方針** 常にイキイキ・ワクワクできる心身の状態を保つ為に、運動習慣定着の機会提供と健康づくり教育に取り組む
- 施策**
- 健康増進の必要性周知のための組織整備
 - ジョイネス活動への参加意識を高めるための創意工夫
 - 社員が元気に仕事ができる心身を作るためのサポート



当社は、「ヤ・マ・ハ3つの健康行動」の定着化に向けた取り組みとして、エンジョイ・ウエルネス※(ジョイネス)活動を推進しています。各部門の安全衛生委員会の配下に担当者を置き、健康推進部門が主体となって策定する年間計画の推進と部門の独自企画の遂行により、健康行動の習慣化を目指しています。

具体的な活動内容

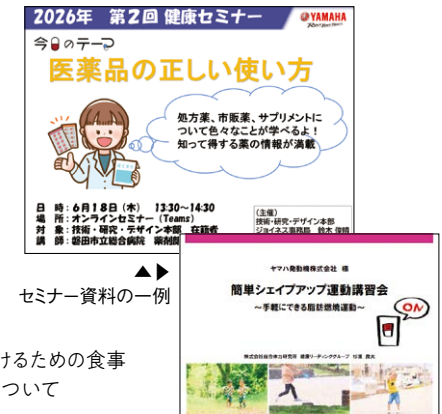
部門独自のイベント

健康づくりに関連するイベントを企画・運営し、日常的な身体活動や生活習慣の改善を通じて、心身ともに健康な職場づくりを推進しています。

また講師・インストラクター費用や必要な備品の購入、飲食物などは、活動推進費を支給しています。

*セミナーの一例

- 医薬品の正しい使い方
- 元気で働き続けるための食事
- 簡単シェイプアップ講習会
- 食中毒予防について



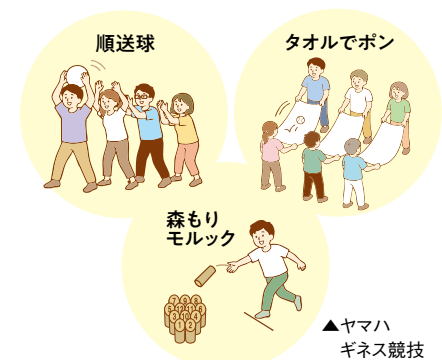
リーダー研修会

新たに部門ジョイネスリーダーに選任された方には、活動の趣旨・役割・進め方などの研修会を行い、健康増進を推進し職場内の活性化活動に取り組んでいます。



ヤマハギネス(当社独自のスポーツ競技)

各部門でエントリーし、年間優勝チームに表彰状と景品を進呈しています。



メンタルヘルスに関する取り組み

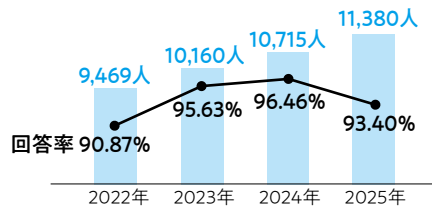
2030年目標 **高ストレス者率 10%以下** (2025年実績 10.6%)

ストレスチェックの職場単位分析結果のフィードバックほか

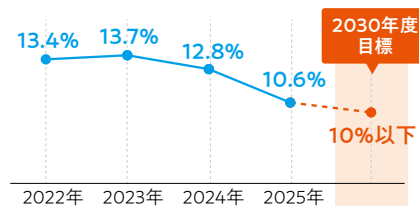
当社は、ストレスの軽減や不調の未然防止策を取り入れることで従業員が心地よく働ける環境を提供し、モチベーションの維持・向上を図るため、「心の健康づくり計画」を策定し、これを推進しています。ストレスチェックの受検率は平均約94%と高い水準を維持しており、ストレス状況の把握と職場環境改善につなげています。

2025年の高ストレス者率は、10.6%（2024年比▲2.2PT）と低減傾向にあります。ストレスチェック結果については、専用のWEBサイトを通じて、部課単位の集団分析結果を読み解き方等の資料と合わせ公表するとともに、自部門の職場環境の自律的改善を促しています。

ストレスチェック受検数・回答率



高ストレス者率の推移



2025年度は、既存のメンタルヘルス施策に加え、高ストレス者率の高い部門及び新任基幹職を対象としたセルフケアコーチングをトライアル実施し、高ストレス者率の更なる低減を図っております。

コーチング実施前

コーチング実施中



メンタルヘルスケア教育

E-learningの実施

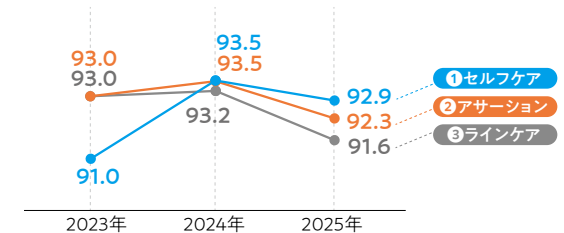
当社は、社員のメンタルヘルスへの理解を深め、不調を未然防止することを目的に、年3回の「E-learning」教育を実施しています。

2025年は、社員一人一人が、自身のメンタルヘルス不調に気づき、対処する力を高めていくことをねらいとして、

①セルフケア ②アサーション ③ラインケア の3つをテーマに取り上げました。

昨年の受講率は右の通りです。受講率向上のため、教育の周知方法の工夫など、受講促進に向けた取り組みを行っています。

受講率の推移(%)



キャリア入社社員教育、新入社員教育

環境変化はストレス要因の一つと考えられています。

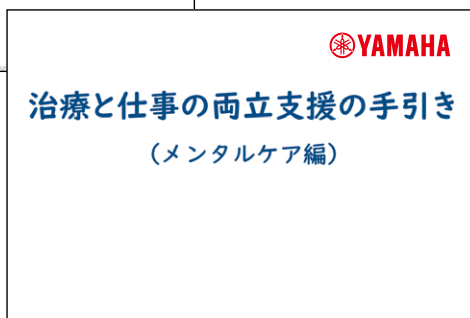
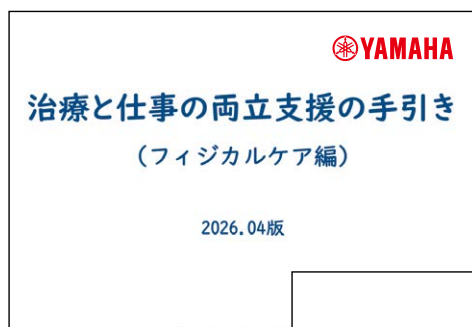
新入社員やキャリア入社社員は、生活環境を含め、仕事や人間関係など、様々な変化にさらされており、メンタル不調のリスクが大きいといえます。

そこで、当社は、キャリア入社社員に対しては2021年から、新入社員に対しては2024年から、メンタルヘルスとセルフケアについての教育を実施しています。教育は、講義だけでなく、小グループでのディスカッションや自分自身の体験を共有するグループワークで構成されており、参加者同士の交流を重視しています。

治療と仕事の両立支援への取り組み状況

治療と仕事の両立支援の手引き(フィジカル・メンタル)

当社は、不調者が安心して治療に専念出来るよう、「休務(休暇・欠勤・休職)の開始 → 休務中 → 職場復帰の判断 → 職場復帰後」の各フェーズにおける手続き等をまとめた「**治療と仕事の両立支援の手引き(フィジカル・メンタル)**」を策定し、人事部門の社内ポータルサイトに公開しています。



▲治療と仕事の両立支援の手引き

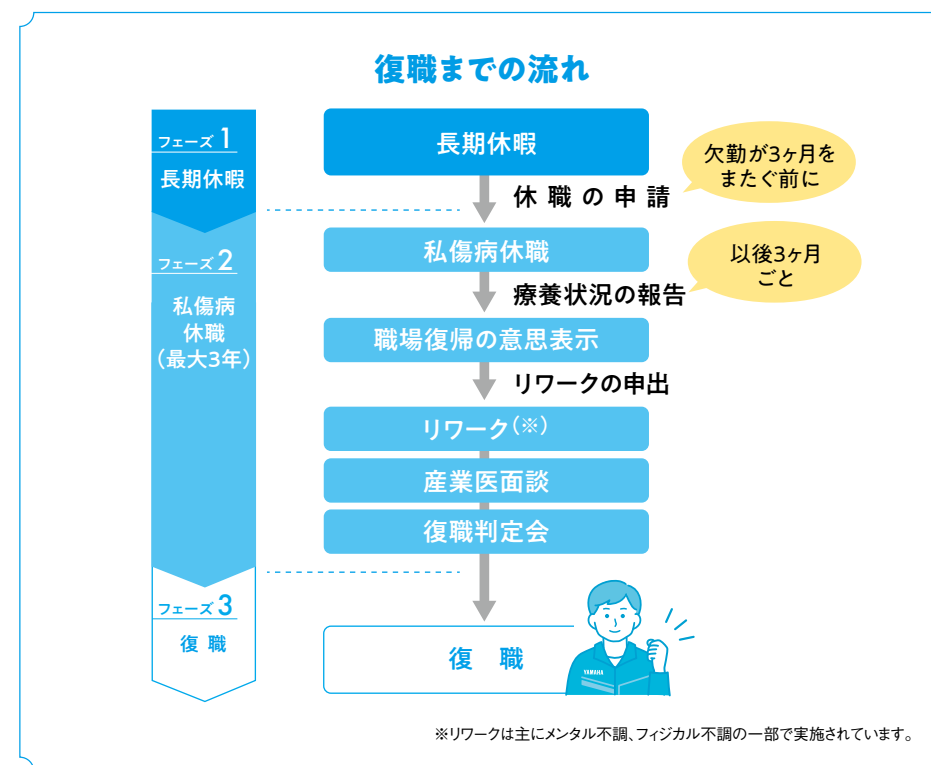


不調者に対しては、「私らしく働く、ヤマハらしく働く」をスローガンに掲げ、産業医及び産業保健スタッフ、上司と人事担当者が連携を図り、治療を理由に仕事を断念することなく、適切な治療を受けながらいきいきと働き続けられる体制を整備・運用しています。

休務から復職までのステップと再発防止の取り組み

当社は、単純に、休職者を職場復帰することのみならず、職場復帰後に同一理由で再休職となることのないよう、社内外のリソースを最大限に活用し、リワークプログラムの充実を図ることで、再休職率の低減を図っています。

以下が代表的な休務から復職までのステップです。復職時には、休務者が同一理由で再休職となることが無いよう、社内外のリソースを最大限に活用し、各人に合ったリワークプログラムの受講を促すことで、再休職率の低減を図っています。



長時間労働予防・事後対策への取り組み

適正な労働時間管理に向けた取り組み

長時間労働は、当社の分析結果から睡眠不足によるパフォーマンス低下やメンタルヘルス不調と密接に関係していることが示されています。当社は、社員の健康維持・増進と生産性向上を目的に、適正な労働時間管理の強化に取り組んでいます。

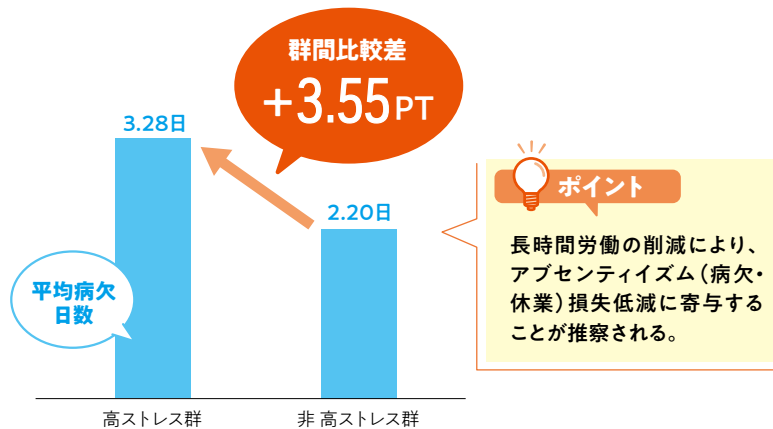
具体的には、PCログと勤務実績の照合を行い、乖離がある場合は理由の入力を必須とするなど、実態に即した労働時間の適正化と長時間労働の低減を推進しています。



生産性損失額／年(推定)

約6.89億円

8,175,799円 × 3.55PT × 2,375名
= 688,795,913円



▲データ提供:ヤマハ発動機株式会社(2025年)、分析:NOVE株式会社

過重労働面談の早期介入

当社は、法定基準よりも厳しい独自基準として、70時間を超えた社員に対して産業医による面接指導を必須とすることで、長時間労働による健康障害の未然防止に努めています。

また、厚生労働省の「疲労蓄積度チェックシート」を活用し、社員自身のセルフケアを促すとともに、産業医が自覚症状や勤務状況を把握した上で面接指導を実施しています。

過重労働面談 実施基準 および 判定区分

YAMAHA
Zen guard

実施基準

一般職	期間	対象	受診基準	内 容
	1ヶ月	時間外 + 休出	45時間超過 70時間超過	45時間超過者の内、産業医が必要と判断した者(※) 70時間超過者(超過した時点で)
基幹 職	期間	対象	受診基準	内 容
	1ヶ月	時間外 + 休出	45時間超過 80時間超過	45時間超過者の内、産業医が必要と判断した者(※) ・80時間超過者の内、連続月で該当する者 ・100時間超過者 ・上記2項目以外の者で、疲労蓄積度チェックシートにて2〜7点の者 ・過重労働面談を希望する者

(※) 就業区分2、3の社員、その他健康上問題を有すると認められる者

判定区分(診断区分)

区1	急病因子や自覚症状がない、または軽微である
区2	自覚症状があるが又は動機硬化等の危険因子がある
区3	不眠・食欲減・体重減等が認められ、メンタル面や体調への考慮が必要
区4	脳・心臓疾患等が認められ、重大な健康障害が生ずる可能性が高い

就業上の措置の要否

0	通常勤務
1	就業配慮・制限
2	療休養

▲過重労働面談実施基準

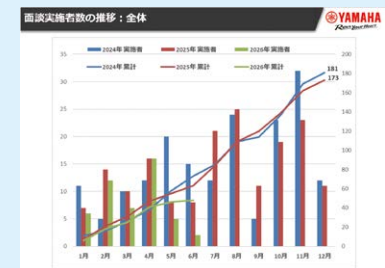


必須面接指導の実施率

100%

当社は、面接指導の実施状況は月次開催の全社安全衛生委員会で共有・確認しており、必須面接指導の実施率は100%を維持しています。

今後も長時間労働による健康障害の未然防止に取り組んでいきます。



▲面接実績者の推移

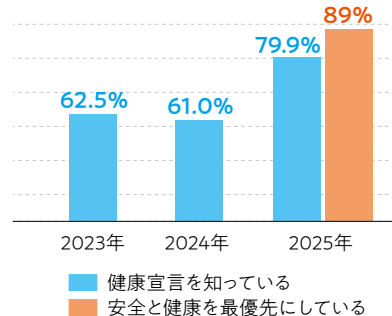
エンゲージメント向上に向けた健康風土の定着と対話促進

健康風土の浸透

当社は、「安全・健康 最優先」とするヤマハ発動機グループ労働安全衛生基本方針の浸透状況及び実践状況を、ストレスチェックや社員エンゲージメント調査を通じて継続的にモニタリングしています。

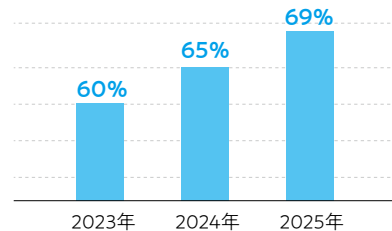


健康宣言浸透度グラフ



当該基本方針の浸透度は年々向上しています。また、「安全と健康を最優先に行動している（2025年より設問新設）」と回答した社員は89%におよび、健康風土の定着が進んでいることが確認されています。

心理的安全性グラフ



また、社員が安心して意見を発信し、挑戦できる職場環境であるかどうかを示した「心理的安全性スコア」は、継続的に向上しており、社員の挑戦や成長を支える組織風土の醸成と、エンゲージメント向上につながっています。

当社は、社員が心身ともに健康でいきいきと働ける環境づくりを推進しています。健康風土の定着と対話の促進を通じて心理的安全性を高め、社員の挑戦意欲や働きがいの向上につながるエンゲージメント向上を目指しています。

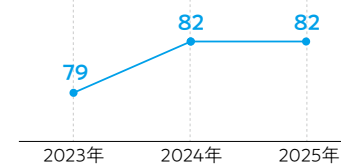
エンゲージメント向上への取り組み

社員エンゲージメント調査

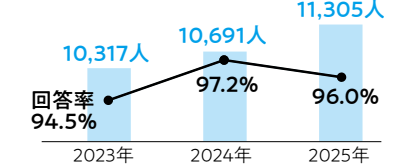
当社は、現中期経営計画における人的資本経営の方針「Challenge & Growth」の基、グローバルエンゲージメント・ポジティブスコア80%以上の維持を目標に掲げています。社員エンゲージメント調査回答率は平均約96%と高い水準を維持しており、従業員の声を幅広く把握し、組織課題の早期発見と継続的な改善活動につなげています。

人的資本経営の方針		
Mission	Challenge & Growth 多様な社員にチャレンジの機会を！ ヤマハ発動機らしいチャレンジで個人と会社の成長を！	
	グローバルエンゲージメント向上：ポジティブスコア80%以上	
タレントマネジメント	モノづくり人財育成	DE&Iの推進
各人の育成計画にマッチしたグローバル人財育成プログラムの拡充	生産職中心の工場経営を目指して多様なキャリアパス・成長機会を提供	グローバル女性管理職比率 2024年 11% 2027年 13%
社員の自発的な取り組みを後押しする、Next Kando Actionsによる全社活動化		

グローバルエンゲージメントスコアの推移

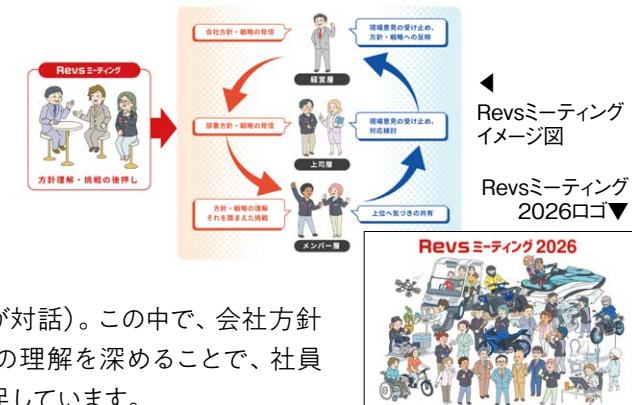


社員エンゲージメント調査回答率の推移



Revsミーティング

当社は、エンゲージメント向上への具体的な取り組み施策として、経営層と社員が直接対話する「Revsミーティング」を継続的に実施しています（2025年実績約1,400名の従業員と11名の経営層が対話）。この中で、会社方針や戦略の背景に触れ、その理解を深めることで、社員一人ひとりの行動変容を促しています。



女性の健康支援の取り組み

DE&I推進部門の取り組み

当社のDE&I推進部門は、「誰かを支える小さな行動が、誰かの一步を後押しし、その積み重ねが、より良い職場や社会をつくる力になる。」の想いを込め、国際女性デーに合わせて、社長・役員からの動画メッセージの配信、トークセッション、生理痛体験セミナー、ミモザの配布などを実施しています。



▲ミモザ配布の様子

ミモザで
繋がる
感謝の輪

そのほか「プレコンセプションケア」「仕事と育児の両立支援」「仕事と介護の両立支援」「女性のがんセミナー」など、ライフイベントと健康に関するセミナーの開催や情報提供をしています。

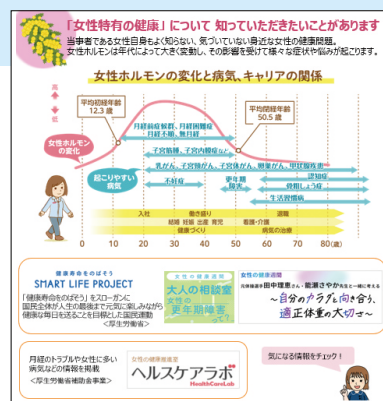


ミモザ配布 活動結果

- 13拠点でミモザ花束3,600束配布
- チョコレート6,000個配布、参加率 49.7%

専用相談窓口の設置

当社の健康推進グループは、「すべての女性社員の健康が守られる会社」をめざし、安心して働き続けられる環境づくりをしていきたいと考えています。定期的に女性のからだやこころに関する情報を発信すると同時に、専用の相談窓口を設け、聞きにくい女性ならではの内容にも社員に寄り添って一緒に考え、支援しています。



▲女性特有の健康について

製造部門の女性社員を中心とした取り組み

「せいぞう小町」は、2022年に「女性活躍の風土醸成」および「仕事への貢献意欲向上」を目的として、当社の製造部門の女性社員を中心として発足しました。



社内外での交流やテーマごとの活動を通じて、女性視点から「何が必要か」を考え、トイレや休憩所の改修、作業衣の刷新等に活かしています。

また、女性社員や管理監督職へ向けた、女性のライフイベントに関する情報のほか、相互理解、職場環境改善、自己啓発などに関する内容を掲載した「DE&Iハンドブック」を発行しています。

その他、女性特有のライフイベントや健康課題を踏まえ、「キャリアデザイン研修」を実施することで、より実現性のあるキャリアプランを描けるよう支援しています。



▲ハンドブックの表紙



高齢従業員への健康支援の取り組み

身体機能の維持・向上を目的とした健康施策

「かんたんフィットネスチェック」とは、当社の従業員が身体の状態を把握し、維持・向上につなげることを目的として、スポーツクラブアクロスと連携した3か月間の健康施策を指し、実施しています。



かんたんフィットネスチェックの流れ

初 回

3か月間

3か月後

アクロスインストラクターから、かんたんフィットネスチェックのレクチャーを受けて実施する

各自、点数の低い項目を補強するため、動画を見ながらエクササイズを実施する

再度、かんたんフィットネスチェックを実施、初回と比較する



▲かんたんフィットネスチェック用紙



▲かんたんフィットネスチェック実施の様相

結果は個人ごとにフィードバックするとともに、集団分析を実施し、各部門の健康づくりに活用しています。参加者からは、「自分では気づかなかった身体機能の低下を知ることができた」「運動習慣の大切さを実感した」といった声が寄せられており、健康意識の向上につながっています。



握力測定による健康意識向上施策

当社のスポーツ推進部門と健康推進グループが連携し、各工場を巡回しながら健康施策を実施しています。社員一人ひとりが身体機能の変化や衰えに早期に気づき、運動を始めるきっかけづくりを支援しています。

健康かわら版等を活用した宣伝▶



健康推進グループ

身体機能チェックとして握力測定を実施



▲握力測定実施の様相



スポーツ推進グループ

新聞紙を丸めて握る手軽なエクササイズを紹介



▲新聞紙を丸めて握るエクササイズの様相

身体機能について 新たな気づきがあった



2025年は1,946名が参加し、アンケートでは約90%の参加者が「身体機能について新たな気づきがあった」と回答しています。今後は、健康行動の定着に向けて、以下の3つのステップで取り組みを推進します。

2025~2026年 step1 自分の状態を知る・気づく

2027~2028年 step2 健康行動を始める

2029~2030年 step3 健康行動を定着させる

自社従業員以外(派遣社員や家族等)への支援

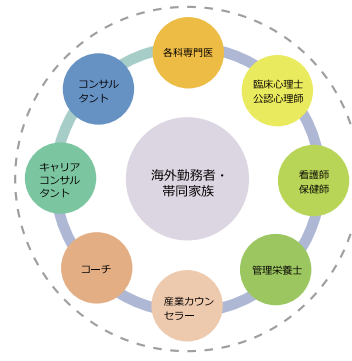
海外勤務者及びその帯同家族への相談窓口の設置

当社は、海外勤務者及び帯同家族が安心して生活できるよう、外部専門機関と連携したフィジカル・メンタルヘルス相談等の専用窓口を設置しています。相談内容は、身体の不調・愁訴、受診治療相談、メンタルヘルス等にとどまらず、現地スタッフとのコミュニケーションやスキルアップ、キャリア、妊娠、出産、家族関係、子女の教育、発達の問題など、海外勤務・生活等、多岐にわたります。

海外勤務者相談件数 (2025年1月～12月)

赴任地域	相談件数	相談内容内訳		
		メンタル相談	フィジカル相談	その他(近況報告等)
アジア	16	4	5	7
アフリカ	0	0	0	0
欧州	3	2	1	0
大洋州	1	0	1	0
中東	0	0	0	0
中南米	0	0	0	0
北米	6	3	1	2
総計	26	9	8	9

※やりとり1回につき、1件とカウント
※身体健康面/精神健康面/その他の相談を同じメール内でやり取りしている方については個別にカウント



▲外部機関のサポート体制

インフルエンザ予防接種費用の助成制度

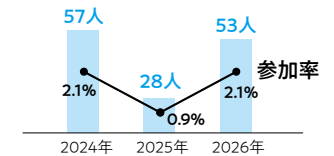
当社は、インフルエンザの予防と事業継続リスクの低減を目的に、予防接種費用の補助を行っています。補助対象は、自身での「出社」or「在宅」等のコントロールが難しい部門(主に製造部門)の正社員に限らず、期間社員、派遣社員、受入・出向者まで広く設定しているほか、社員の家族に対しても補助を実施しています。雇用形態や立場を問わず、ともに働く仲間とその家族の健康を支えることで、安心して働ける健康的な職場環境づくりに取り組んでいます。



社内ウォーキングコースを活用したウォーキングイベント参加率

当社は、働くすべての従業員を対象にウォーキングイベント「アクティブ10」を実施し、健康づくりを支援しています。

アクティブ10 派遣社員参加者数推移



ヤマハ健康保険組合による家族への健康支援

社員とその家族が主体的に健康づくりに取り組めるよう、健診受診支援、健康相談、セルフメディケーション支援、健康情報の提供などを通じて、継続的な健康維持・増進を支援しています。

ヤマハ健康保険組合ホームページ▶

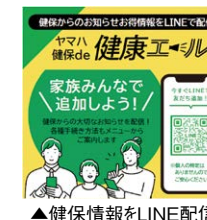


主な支援内容

- 特定健診
- 人間ドック
- 各種がん検診
- 歯科健診
- 特定保健指導
- 禁煙外来の受診支援



▲24時間健康相談・メンタル相談窓口



▲健保情報をLINE配信



▲セルフメディケーション推進

◀ダイエット企画

