

ヤマハ発動機グループ ダイバーシティ、エクイティ& インクルージョン(DE&I)方針

(2023年9月20日現在)

ヤマハ発動機株式会社

背景

ヤマハ発動機グループの企業理念である「感動創造企業」を実現するためには、人財の価値を最大化することが重要です。グローバルな事業展開の中で、急速に進化・変化する市場ニーズに対応しながら持続的な成長を実現し、お客さまの期待を超える新しい価値を生み出し続けるためには、多様な視点や価値観を持った人財の活躍が不可欠であると考えています。多様な人財が集まり、互いの異なる視点や価値観を尊重しながら、新たな気づきや発見を価値創造に繋げていける組織風土を醸成するために、「ヤマハ発動機グループ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)方針」を制定しました。

定義

Diversity 多様性

「一人ひとりの個性や考え方を尊重する」

多様性とは、年齢、性別、性的指向、性自認、障がい、国籍、人種、宗教・信条、価値観、経験など、人間のあらゆる側面を尊重し、違いを認めることです。私たち一人一人は、異なる属性と異なる経験が複雑に混ざり合った、唯一無二で貴重な存在であると認識することです。

Equity 公平

「一人ひとりのニーズを認識し、適切なサポートを行う」

公平は、平等と同じ意味で使われることが多いのですが、決定的な違いがあります。平等が、状況に関係なく全ての人に同じ機会を提供するのに対し、公平は個人固有の状況を考慮し、その人に適した対応を行います。公平性が保たれている職場では、一人ひとりが本来持っている強みを活かし、能力を発揮することができます。

Inclusion 包含

「一人ひとりの多様性を尊重・活用し、より高い価値創造に繋げる」

包含とは、多様性の実践です。それは、組織に多様な人財を集めるだけでなく、多様な価値観・個性を尊重し、活かすことです。包含が達成されている組織では、それぞれの個性（強み・経験・考え方）が組織の強みとして認められ活用されており、個人と組織の双方が最大のパフォーマンスを発揮することができます。

ステートメント

「RESPECT.」－ダイバーシティを通じて感動を創造する

ヤマハ発動機グループは、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」を経営戦略の重要な柱と位置づけ、あらゆる人間の違いを尊重し受け入れます。多様な人財が能力を最大限に発揮できる機会を提供し、多様性から得られる様々な視点や価値観を製品やサービスに反映させることで、企業競争力を強化し、世界中の多様なお客様に新たな「感動」を提供し続けることを目指します。

私たちは「RESPECT.」(リスペクト　ピリオド)を行動原則としています。「RESPECT.」とは、ヤマハ発動機グループの全員が、同僚、お客さま、サプライヤー、その他のステークホルダーに対して、他者の意見や権利を価値あるものとして認識し、接する責任を持つことを意味します。

*国によって法令や慣習が異なるため、各国の法令を遵守し、文化的慣習に適切に配慮して対応します。

*「RESPECT.」の「.」は例外を許さないことを意味します。

重点領域とヤマハ発動機グループの姿勢

全ての役職員が年齢、性別、性的指向、性自認、障がい、国籍、人種、宗教・信条、価値観、経験に関わらず自分の個性（強み・経験・考え方）を最大限に発揮できる職場を目指していますが、ヤマハ発動機グループとして5つの領域を重要と位置づけ、取り組んでいきます。

重点領域	ヤマハ発動機グループの姿勢
性別	すべての役職員が、性別役割分担に関する固定観念や偏見による制限を受けることなく、個人の能力を自由に伸ばせる職場をつくる。
人種/民族/国籍/地域	人種、民族、国籍、地域の違いにかかわらず、誰もが受け入れられ、個人の能力を自由に発揮し、毎日を生き生きと過ごすことができるインクルーシブな環境をつくる。
障がい	障がいのある人々が積極的かつ有意義に参加できる、包括的な労働力を創出する。これには、機能障がい、活動制限、参加制約のある人を含む。
年齢	年齢による差別をなくし、あらゆる年齢層が調和し、知識を共有し、生産性を高め、リーダーシップを発揮し、組織として成長できる職場環境をつくる。前提として、役職員の年齢については、各国の法令を遵守する。

LGBTQ+	LGBTQ+ (レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クィア/クエスチョニング+) コミュニティの一員であることを自認する個人に対して、安全で受け入れられた環境を提供する。
--------	--

(制定・改廃履歴)

制定 2023年9月20日

ヤマハ発動機株式会社

代表取締役社長 日高 祥博