

共創による、フェアで、
“誰一人取り残さない”社会の実現
への貢献

Through co-creation and fair business activities,
help create a society that “leaves no one behind”

CSR情報

つなぐ、未来を届ける、グリー
ン物流

Connect. Deliver the future via green logistics.



トップメッセージ



CSRマネジメント



ESGに関する方針・宣言

ESGに関するデータ類



算定方法・係数 →

ヤマトグループの取り組み



安全への取り組み



環境への取り組み



社会への取り組み



ガバナンス・
コンプライアンス



国連グローバル・
コンパクトへの署名
について



社外からの評価



過去のCSR報告書

もっと見る



過去のTOPICS



物流を未来へつなぐ



働き方改革の取り組み

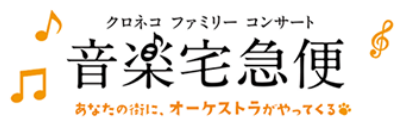


路線バスを活用した宅急便



エコでスマートな物流サービスの提供

もっと見る



トップメッセージ



「つなぐ、未来を届ける、グリーン物流」 「共創による、フェアで、 “誰一人取り残さない”社会の実現への貢献」

ヤマトホールディングス株式会社
代表取締役社長 社長執行役員
長尾 裕

ヤマトグループは創業以来、常にお客様や社会からのご要望やご期待に向き合い、時代の変化から生まれる新しいニーズに応えた価値あるサービスを提供することで成長をしてまいりました。社会の健全な発展とステークホルダーの皆様との信頼関係が、私たちの成長の土台であることは間違いありません。

現代社会は、気候変動や労働、人権・格差などの喫緊の課題に直面し、それらが複雑に絡み合っています。加えて、新型コロナウイルス感染症が全世界で猛威を振っており、人々の健康のみならず経済にも大きな影響を与えています。企業も社会のこうした課題に向き合う必要が一層高まっています。

私たちヤマトグループは、2020年1月、中期的な経営のグランドデザイン、「YAMATO NEXT100」の中で「サステナビリティの取り組み〜環境と社会を組み込んだ経営〜」を掲げました。表明したのは、環境や社会のマテリアリティ（重要課題）や長期ビジョンです。関連するリスクや機会を企業経営に取り込み、私たち経営陣が自らそれを率いていくことを宣言したものです。

環境では、「つなぐ、未来を届ける、グリーン物流」を長期ビジョンとして掲げ、「エネルギー・気候」、「大気」、「資源循環・廃棄物」、「社会と企業のレジリエンス」をマテリアリティとしました。日本全国に事業所を持ち、毎日車を走らせる私たちの事業では、多くのエネルギーやその他の資源を使用し、温室効果ガスや廃棄物等を排出しています。そのため、使う資源の選び方や使い方、あるいはサービスの提供の仕方が気候変動や大気汚染、資源枯渇、ひいては、私たちの暮らしに影響を与えます。この事実我真摯に向き合い、私たちは今、事業の在り方を見直しています。地球環境への負荷を減らし、むしろ良い影響を伸ばしていく形で成長戦略を描いていきたいと考えています。まず、自分たちの環境影響に関わる情報の収集から始め、分析や直面している重要課題の整理を行ってきました。今後は、経営レベルでの管理体制の強化や中期計画での環境目標の設定等、事業戦略に環境課題の解決をより組み込んだ施策を展開していきます。

社会では、「共創による、フェアで、“誰一人取り残さない”社会の実現への貢献」の長期ビジョンのもと、「労働」「人権・ダイバーシティ」「安全・安心」「データ活用・セキュリティ」「サプライチェーンマネジメント」「地域コミュニティ」をマテリアリティとしました。ビジョンに掲げた「誰一人取り残さない」という言葉はSDGsの基本理念です。ヤマトグループは約22万人の社員をはじめ、ビジネスパートナーなどの多くの「人」に支えられて事業を行っています。それらの人々の心身の健康や尊厳を確実に守っていくことは、私たちの事業の土台であると考えています。そのうえで、個々人の能力開発とその能力を最大限発揮できる環境の整備を行っていくことで、ひとりひとりの豊かな生活の確保と、企業としての成長とを目指していきます。

ヤマトグループは、2014年4月に国際的なイニシアチブである「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則の賛同を表明し、この原則に即した経営を進めています。

ヤマトグループにおけるサステナビリティ経営改革は始まったばかりです。一日でも早く皆様にその進化を実感していただけるように、ヤマトグループや物流業界をリードしていきます。私は、ヤマトグループと社会の持続可能な成長に責任を持ち、社員の力を信じ、応援してくださる皆様の声援を感じて、長期ビジョンの実現に向けて真摯に取り組んでまいります。

2020年12月
代表取締役社長 社長執行役員
長尾 裕

CSRマネジメント

CSRビジョン

ヤマトグループは、公共性の高いサービスを提供し、社会と共に成長する企業として、「社会から一番愛され信頼される会社」となることを目指しています。そのために、1931年（昭和6年）に制定された「社訓」を原点として、「経営理念」「企業姿勢」「社員行動指針」からなる、『グループ企業理念』を制定しています。

ヤマトグループにおけるCSRのビジョンは、『グループ企業理念』に掲げた会社としての姿勢や社会個人としての行動を通じて、経営理念を実現し、社会と自社が持続的に成長をし続けていくことです。

CSR推進体制

グループ全体のCSR推進統括のための専任部署をヤマトホールディングスに設けています。また、各グループ会社にもCSR担当者を配置し、グループを挙げてCSRを推進しています。

4半期毎に主要グループ会社のCSR担当者が委員となる「地球環境委員会」を開催し、環境だけでなく広く社会に関する課題について情報共有や議論を行っています。重要な議題については、適宜、経営会議・取締役会で議論・決議を行っています。

サステナブル経営に向けて

マテリアリティ（重要課題）の特定

ヤマトグループの中長期的な企業価値の向上と、持続可能な社会の実現に向けて、重要かつ優先的に取り組むマテリアリティ（重要課題）の特定を以下の通り行いました。

STEP1 マテリアリティ候補の絞り込み

GRIガイドライン、SASB、ISO26000、SDGs（持続可能な開発目標）などの国際的な枠組みや、投資家が当社グループの事業にとって重要性が高いとしているESG調査項目などにに基づき、自社の事業におけるリスクと機会について実績データにより考察し、持続可能な社会の構築ならびに当社グループの企業価値向上に資するマテリアリティ候補の絞り込みを行いました。

STEP2 ステークホルダー・ダイアログ（2019年11月実施）

STEP1で絞り込んだマテリアリティ候補について、ステークホルダーの方々からご意見を頂き、その妥当性を確認するためのステークホルダー・ダイアログを行いました。

経営構造改革プラン「YAMATO NEXT100」策定

2020年1月23日、今後のヤマトグループにおける中長期の経営のグランドデザインとなる、経営構造改革プラン「YAMATO NEXT100」を発表しました。

本プランは、3つの事業構造改革と3つの基盤構造改革を掲げています。

基盤構造改革の1つに「サステナビリティの取り組み～環境と社会を組み込んだ経営～」を据えて、持続可能な社会の実現に向けて注力していきます。

本プランの中で、持続可能な未来を切り拓く将来の姿として、環境・社会の2つのビジョンを掲げ、重要課題を特定しました。

—— 環境ビジョン —— 「つなぐ、未来を届ける、グリーン物流」

「つなぐ、未来を届ける、グリーン物流」へヤマトグループは更に進化します。
人や資源、情報を高度につなぎ、輸送をより効率化させ、環境や生活、経済によりよい物流を実現します。
CO₂排出実質ゼロ*1に挑戦し、持続可能な資源の利用・消費モデルを創造し、強く、スマートな社会を支えます。

*1：Scope1&2（自社の排出）

 添付資料：＜YAMATO NEXT100＞サステナビリティの取り組み（環境）

—— 社会ビジョン ——

「共創による、フェアで、“誰一人取り残さない”^{*2}社会の実現への貢献」

ヤマトグループは社会的インフラ企業として、フェアで効率的な事業プロセスを通じて、あらゆる人々にも物や価値を届けることで、社会における様々な格差や障害を解消・低減し、社員やお客様など様々な人々の生活の質（QOL）向上に貢献します。

リアルな強みとデジタルイノベーションの推進、そして多様なパートナーとの共創により、社会課題の解決を目指し、“誰一人取り残さない”社会の実現にリーディングカンパニーとして貢献していきます。

*2誰一人取り残さない：SDGsが掲げる基本理念

[PDF](#) 添付資料：＜YAMATO NEXT100＞サステナビリティの取り組み（社会）

サステナブル中期計画2023の策定

ヤマトグループは、サステナブル経営の強化に向けて、「サステナブル中期計画2023」を策定しました。

[PDF](#) サステナブル中期計画2023（日本語版）

[PDF](#) Sustainable Medium-Term Plans 2023 (English)

SDGsへの取り組み

ヤマトグループは、2014年4月に「国連グローバル・コンパクト」への署名を行うなど、持続可能な社会づくりに向けた国際的な取り組みに賛同しています。

2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」は、2030年に向けた国際社会共通の目標です。SDGsで示された、世界が抱える喫緊の社会課題の解決に向けて、私たちヤマトグループも事業を通じて取り組んでいます。



(注) 主要な取り組み分野「安全」「環境」「社会」のそれぞれに関連するSDGsを報告ページにて示しています。

③サステナビリティの取り組み

“つなぐ、未来を届ける、グリーン物流”

“つなぐ、未来を届ける、グリーン物流”へヤマトグループは更に進化します。

人や資源、情報を高度につなぎ、輸送をより効率化させ、環境や生活、経済によりよい物流を実現します。

CO₂排出量実質ゼロに挑戦し、持続可能な資源の利用・消費モデルを創造し、強く、スマートな社会を支えます。

重要課題	エネルギー・気候	大気	資源循環・廃棄物	社会と企業のレジリエンス
優先事項	 <p>CO₂実質ゼロ</p>	 <p>きれいな空を守る物流</p>	 <p>資源を大切にする 物流・事業</p>	 <p>環境とともに生きる社会を リードする物流インフラ</p>
目標	2050年実質排出ゼロ*	自動車の大気汚染物質削減 (都市宅配のNO _x 、PM減)	環境に配慮した資材使用 ・ リターナブル・ 梱包レス輸送への移行	環境変化に負けない 協働の強化
創出する 価値	<ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギーの機会拡大 ● 自然災害等の気候リスク緩和 ● 革新的な低炭素技術の普及 ● 低炭素商品の利用可能性拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● 大気汚染防止による地域の健康に貢献 ● データを活用した効率輸送による渋滞緩和 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資源循環ネットワークの創出による資源循環型社会への移行 ● シェアリングによる効率性・経済性向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能な社会を創る連携基盤構築 ● 気候変動に対する社会のレジリエンス向上 ● スマートモビリティによる社会の低炭素化促進

*1: Scope1&2 (自社の排出)

③ サステナビリティの取り組み

「共創による、フェアで、“誰一人取り残さない※”社会の実現への貢献」

ヤマトグループは社会的インフラ企業として、フェアで効率的な事業プロセスを通じて、あらゆる人々にもものや価値を届けることで、社会における様々な格差や障害を解消・低減し、社員やお客様など様々な人々の生活の質（QOL）向上に貢献します。
リアルな強みとデジタルイノベーションの推進、そして多様なパートナーとの共創により、社会課題の解決を目指し、“誰一人取り残さない”社会の実現にリーディングカンパニーとして貢献していきます。

重要課題	労働	人権・ダイバーシティ	安全・安心
優先事項	 <p>フェアで働きやすく仕事への誇りを感じられる労働環境の構築</p>	 <p>人権を尊重し多様性を認め合う 活気ある社会づくり</p>	 <p>交通・労働の安全および 品質向上の確保</p>
目標	<p>2030年までに働きやすく 誇りを感じられる職場の実現により ディーセント・ワーク*の達成に貢献</p>	<p>社会的に弱い立場の人々の エンパワメントの向上</p>	<p>交通事故や労働災害を大幅に 低減できる事業プロセスの構築</p>
創出する 価値	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員のワーク・ライフ・バランスの実現 ● 社員の身体的・精神的に健康な生活 ● 適切な労働力確保、安定的な事業継続 ● 業界における望ましい労働モデルの提示 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権侵害のない社会の構築 ● 多様な発想によるイノベーションの創出 ● 女性や障がい者などの多様な雇用機会の創出 ● 社会的格差・障害の解消・低減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全な街づくり ● 社員の人命・健康の確保 ● 安心で豊かな生活の提供

③サステナビリティの取り組み

「共創による、フェアで、“誰一人取り残さない※”社会の実現への貢献」

ヤマトグループは社会的インフラ企業として、フェアで効率的な事業プロセスを通じて、あらゆる人々にもものや価値を届けることで、社会における様々な格差や障害を解消・低減し、社員やお客様など様々な人々の生活の質（QOL）向上に貢献します。

リアルな強みとデジタルイノベーションの推進、そして多様なパートナーとの共創により、社会課題の解決を目指し、“誰一人取り残さない”社会の実現にリーディングカンパニーとして貢献していきます。

重要課題	データ活用・セキュリティ	サプライチェーンマネジメント	地域コミュニティ
優先事項	 <p>堅牢な情報セキュリティの確保と 多様な車両データ等の社会的な活用</p>	 <p>環境や社会に配慮したレジリエンスで サステナブルなサプライチェーン</p>	 <p>共創による 経済的・精神的に豊かな地域づくり</p>
目標	データ活用によるCSVの創出	健全でレジリエンスなサプライチェーン と価値共創モデルを構築	地域経済の活性化を加速させる ビジネスモデルの構築
創出する 価値	<ul style="list-style-type: none"> ● 個人情報の保護（人権の尊重） ● 環境・社会に関する課題の解決 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切かつ安定的な事業継続 ● レピュテーションリスクの緩和 ● 環境配慮効果における相乗効果 ● 効率的で健康的な労働モデルの創出 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域経済の活性化 ● 地方創生を通じた日本の国際競争力の向上 ● 持続可能な社会のための共創基盤の構築

ESGに関する方針・宣言

[国連グローバル・コンパクト](#) [社訓](#) [グループ企業理念](#) [コンプライアンス宣言](#) [情報セキュリティ確保宣言](#) [ダイバーシティ基本方針](#)
[ヤマトグループ健康宣言](#) [環境保護宣言](#) [年金資産の運用に関する基本方針](#)

国連グローバル・コンパクト

詳細は「[国連グローバル・コンパクトへの署名について](#)」ページを参照ください。

社訓

詳細は企業情報内「[社訓](#)」ページに掲載しています。

グループ企業理念（経営理念／企業姿勢／社員行動指針）

詳細は企業情報内「[グループ企業理念](#)」ページに掲載しています。

コンプライアンス宣言

詳細は企業情報内「[コーポレートガバナンス](#)」ページに掲載しています。

情報セキュリティ確保宣言

私たちは、さまざまな「情報」に接しながら生活しています。人との会話、テレビなどのマスメディア、本や雑誌、SNSを含むインターネットなど、「情報」は私たちの生活にとって大変便利なものです。そして私たちヤマトグループにおいても、業務を円滑に進める上で「情報」は必要不可欠なものです。

しかしながら、私たちが業務上利用している「情報」は、その取り扱いを一歩間違えるとお客様の大切な情報や企業の機密情報の漏えいなど、お客様に多大な被害を与え、ヤマトグループの社会的信用を一瞬にして失墜させかねない恐れがあります。

私たちヤマトグループは、「情報セキュリティ」は企業の社会的責務として極めて重要であると認識し、「情報」の取り扱いについて、社員一人ひとりがルールに従った正しい運用に努め、安全性と信頼性を確保します。

ヤマトグループ情報セキュリティ重点遵守事項

1. 個人情報の保護
ヤマトグループの社員は、個人情報をお客さまより提供していただいた目的以外に使用したり、外部に漏らすようなことがあってはなりません。
2. 企業情報の守秘義務
ヤマトグループの社員は、業務上知り得た会社のノウハウや業務に関する情報など、一般に公開されていない社内情報は、外部に漏らしてはなりません。これら情報に関する守秘義務は、在職中はもちろん、退職後も及びます。
3. 改ざん・隠ぺいの禁止
ヤマトグループの社員は、いかなる理由があっても情報を改ざんしたり、報告すべき事柄を隠したりしてはなりません。

ダイバーシティ基本方針



ヤマトグループは、社員の多様性を尊重し、一人ひとりが能力を最大限に発揮することが新たな価値を生み出すイノベーションの源泉となり、会社の成長と豊かな社会の実現につながると考えています。

ヤマトグループのDNAである「全員経営」の考え方のもと、多様な人財がいきいきと活躍できる職場環境の整備と、多様な人財の育成により、グループ全体でダイバーシティを推進します。

ダイバーシティ&インクルージョンとは

一人ひとりの「違い」（年齢、性別、国籍、障がい、性的志向および性自認など）や「価値観」を認めて、受け入れ、いかしあうことです。社員一人ひとりの多様性をいかすことで、ヤマトグループ全体の競争力の強化、持続的成長につなげていきます。ヤマトグループでは、皆さんも、周りの人も誰もがイキイキと活躍することを目指しています。

ダイバーシティの実現に向けたアクション

- ダイバーシティ&インクルージョンの意識醸成
自分の「価値観」を押し付けず、一人ひとりに色々な「違い」があることを認め、広い視野を持ちます。
- 働きやすい環境づくり
チームメンバーそれぞれの事情を考慮して、お互いに助け合う雰囲気を作ります。
- 積極的なキャリア形成
自らの学びや成長機会を大切にし、積極的に新しいことにチャレンジします。

ヤマトグループ健康宣言

私たちは、社員一人ひとりが、心身ともに健康で、常に働く喜びに満ち溢れ、豊かな社会の実現に貢献できるよう、健康づくりに取り組みます。

3つの取り組み

- 生活習慣病への取り組み
生活習慣病は、毎日少しずつ健康的な生活習慣を続けることによって、予防することが可能です。
ヤマトグループは、生活習慣を見つめ直し、健康づくりに取り組む社員を応援します。
- メンタルヘルスへの取り組み
心の問題は、誰にでも起き得ます。
だからこそ、ヤマトグループは、気づきを大切に、早期対応をしています。
- 禁煙への取り組み
禁煙しようと思っても、なかなか成功することはできないものです。
ヤマトグループは、「禁煙しやすい環境づくり」を行っています。

環境保護宣言

わたしたちヤマトグループは、企業の社会的責任である環境保護活動を「ネコロジー」と総称し、環境を意識した事業活動とともに、社員一人ひとりが常に環境保護の意識を持って、日々の各業務に取り組みます。
輸送の「包む」「運ぶ」「届ける」はもちろんのこと、その他のさまざまな取り組みを徹底的にエコロジー化して、環境にやさしい物流の仕組みを築きます。
このような商品・サービスの提供を通じ、地域と共によりよい社会作りに貢献する企業を目指します。

重点事項

- 輸送のエコ
「環境にこだわった輸送を実現します」
 - 社員一人ひとりが、日々エコドライブを実践します。
 - 低公害車の導入や台車、新スリーターなどを使った集配により、CO₂などの排出ガスを削減するとともに、汚染の低減を図ります。
 - 他社との共同運行や電車、船などを使ったモーダルシフトの推進により、輸送の効率化を図ります。
- 施設のエコ
「施設の省エネ化を推進します」
 - 社員一人ひとりが、エネルギーを大切にし、省エネ活動を実施します。
 - 自然の力などを活用し、施設の省エネ化を推進します。
 - グリーン購入やリサイクル、ペーパーレス化などを推進し、ゴミの排出量を減らします。
- 商品のエコ
「環境配慮商品の展開をします」
 - リターナブル資材など環境配慮商品を開発・推進します。
 - 業務の効率化を提案し、お客様の省エネに貢献します。
- 地域とのエコ
「地域の皆様と環境コミュニケーションを強化します」
 - 地域社会の一員として、地域の環境保護活動に参画します。

・環境教室などを開催し、環境の大切さを伝えます。

制定 2003年3月
改訂 2014年4月
改訂 2020年3月

年金資産の運用に関する基本方針

ヤマトグループ企業年金基金では2014年7月29日より、「年金資産の運用に関する基本方針」に、グローバルコンパクトや責任投資原則等の考え方に基づく社会的責任に配慮して年金資産の運用を行うことを規定しています。



国連グローバル・コンパクトへの署名について

2014年4月、ヤマトグループは持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みである「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。
ヤマトグループは「国連グローバル・コンパクト」の10原則を支持し、事業活動のなかで実践することで、健全な企業風土を醸成し、社会の持続可能な発展に貢献していきます。

国連グローバル・コンパクトとは

「国連グローバル・コンパクト」は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。1999年の世界経済フォーラムにおいてコフィー・アナン国連事務総長（当時）が提唱し、2000年7月にニューヨークの国連本部で正式に発足しました。
詳細は、「[グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン](#)」のホームページをご覧ください。

国連グローバル・コンパクトの10原則について

国連グローバル・コンパクトは、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野で10原則を掲げており、各企業・団体に支持し、実行に移すことを求めています。

人権

1. 人権擁護の支持と尊重
2. 人権侵害への非加担

労働

3. 結社の自由と団体交渉権の承認
4. 強制労働の排除
5. 児童労働の実効的な廃止
6. 雇用と職業の差別撤廃

環境

7. 環境問題の予防的アプローチ
8. 環境に対する責任のイニシアティブ
9. 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止

10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

ガバナンス・コンプライアンス

コーポレートガバナンス

ヤマトグループは、ヤマトグループ企業理念に基づき、法と社会的規範に則った事業活動を展開するとともに、コンプライアンス経営を推進しています。そして、グループにおける経営資源を有効活用し、企業価値の最大化を図ることを経営上の最重要課題の一つとして位置付け、コーポレート・ガバナンスの取り組みとして経営体制の強化と施策に対して実践しています。

詳細は企業情報ページ「[コーポレートガバナンス](#)」を参照ください。

内部統制

ヤマトグループでは、グループ全体に健全な企業風土を浸透させ、不正やミスを防止し業務を有効かつ効率的に進めるために、内部統制システムを構築・運用しています。「内部統制システムの基本方針」を定め、基本方針に沿って、「業務の有効性及び効率性」「財務報告の信頼性」「事業活動に関わる法令等の遵守」「資産の保全」の4つの目的を満たすよう、内部統制システムの強化を図っています。

ヤマトホールディングスの内部統制担当部署は、主要なグループ会社の担当部署と連携し、グループ全体で実効性のある運用に努めています。内部統制の整備・運用状況については、四半期ごとに取締役会・監査役会にて報告・確認を行い、必要に応じシステムの強化および改善に取り組んでいます。

ヤマトホールディングスと主要なグループ会社にそれぞれ内部監査担当部署を配置し、業務がルールに従って有効に実施されているか、内部監査を行っています。ヤマトホールディングスの監査部署は、監査結果を社長および監査役に報告するとともに、四半期ごとに取締役会に報告し、確認を行っています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

社会的インフラ企業であるヤマトグループにとって、お客様をはじめとする社会からの信頼を獲得し続けることは、大変重要であると考えています。そのためには、社会のルールである法令遵守のみならず、すべての事業活動や社員の行動が高い倫理観のもとで行われなければなりません。

ヤマトグループでは、社長名による「コンプライアンス宣言」のもと、コンプライアンス最優先の経営に真摯に取り組んでいます。変わるべからざる価値観としての「社訓」を原点とし、「経営理念」「企業姿勢」「社員行動指針」からなる「グループ企業理念」を定めています。ヤマトグループがどのようなかたちで社会に貢献するか、また、その実現のために会社として、社員個人として、どのような姿勢で臨むべきかという考え方をまとめたものです。自分の判断が正しいのかを確認する「モノサシ」として、または答えがわからず迷った時の「拠り所」として役立ててもらうため、携帯用の「グループ企業理念小冊子」をすべての社員に配布しています。併せて、グループ各社の全事業所に「コンプライアンス宣言」のポスターを掲示し、社員の意識を高めるとともに、コンプライアンス違反事例をイラストなどでわかりやすく説明し、注意を喚起しています。

ヤマト運輸では、倫理観の高い企業風土醸成のため、企業理念の浸透を軸とした倫理研修を実施しています。2019年度は業務役職者・一般社員（パート含む）を対象とし、127,593名が受講しました。この研修は、今後すべての社員に展開していく予定です。

ヤマトグループでは、経済的損失や事業の中断・停止、信用・ブランドイメージの失墜、グループ企業理念・経営計画・経営戦略の達成を阻害する様々なリスクに対して、「リスク管理基本規程」に沿ったリスクマネジメントを行っています。これにより、事業の継続と安定的な発展を目指しています。

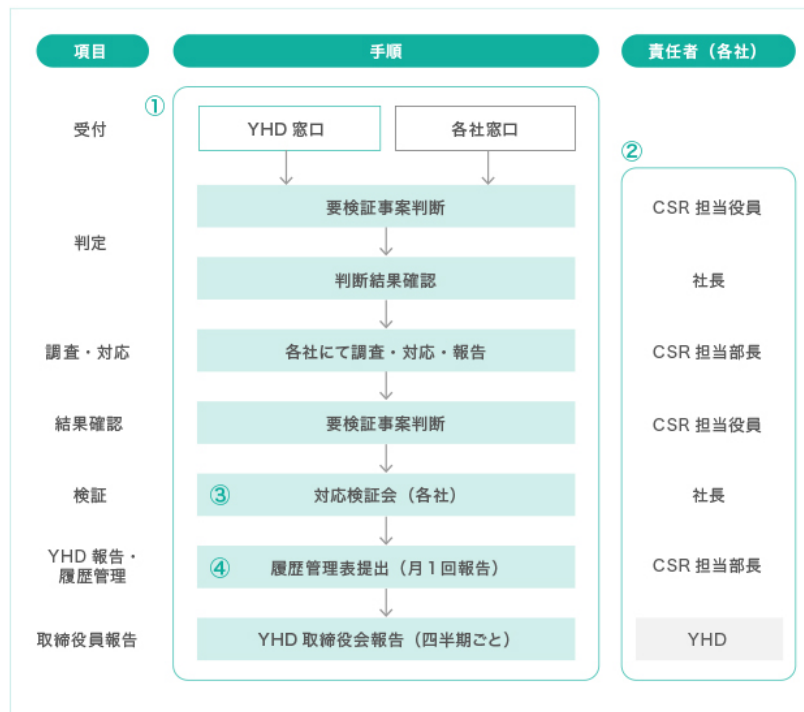
ヤマトグループ全体に、コンプライアンス意識を浸透させ、企業活動における重要な影響を及ぼす事態の発生を未然に防止するとともに、緊急事態発生時には迅速かつ円滑に解決するための施策を統括して管理するため、ヤマトホールディングスにコンプライアンス・リスク委員会を設置しています。コンプライアンス・リスクマネジメントを担当する役員が委員長となり、ヤマトホールディングスのコンプライアンス・リスク担当部署が事務局を務めています。コンプライアンス・リスク委員会では、全社的なリスク管理推進に関わる課題・対応策を協議し、業務執行会議を経由して、各グループ会社に対して徹底した管理を行います。委員会が協議された内容は、四半期ごとに取締役会に報告されるとともに、重大なリスクが顕在化した緊急事態発生時には、その事態を正確かつ迅速に把握し、取締役・監査役および社内関係者に速やかに情報共有を行っています。

内部通報制度

ヤマトグループでは、法令や社内規定の違反等を早期に発見して、適切な対応を行うため、内部通報制度を設けています。通報制度では贈収賄を含めた汚職全般、いじめやハラスメントを含む人権を含めた、コンプライアンスのほか、社内諸規程およびグループ企業理念に反する行為全般を受け付けています。ヤマトホールディングスのコンプライアンス・リスク委員会（コンプライアンス・リスク管理担当部署の責任者）が担当する窓口として、「コンプライアンス・ホットライン」、社長宛の窓口「目安箱」、外部の弁護士が担当する「企業不正通報窓口」を設けており、社長の顔写真入りの窓口紹介ポスターを全事業所に掲示し、社員に周知しています。加えて、2019年2月にはグループ会社独自の窓口をそれぞれ設置しています。いずれもEメール・電話・手紙による受付を行っています。また、社内通報規程により、通報者のプライバシーを厳守し、通報したことによる不利益な取り扱いを受けることなく保護される体制を確保しています。通報しやすい環境づくりのために、匿名、実名問わず、全件調査の上で対応しています。通報があった場合には、速やかに事実を確認し、必要な対処や是正、再発防止を講じる体制を構築しています。内部通報へのグループ共通の具体的な対応手順、処理方法、リスク判断基準を整備しています。すべての通報に対して、統一した運用フローを適用して対応することで重大リスクの見落としを防止しています。そして、受付・報告時の判断責任者を明確化し、基準を統一化することにより、リスク認識のレベルを向上させています。

また、グループ内の検証会の実施をルール化し、適切に調査と対応検証を実施することで再発を防止しています。加えて、通報情報・対応内容をグル

ープで一元管理することで、全体傾向の把握や事例の水平展開などを行うことができ、それを定期的にヤマトホールディングスの取締役会に報告することで、グループ全体の改善につなげています。



※YHD = ヤマトホールディングス株式会社

2019年度の通報件数は696件※であり、調査・事実確認の上、適宜対処しました。2019年度はパート社員を含めたグループ内全社員へ内部通報制度の浸透を図るため通達の配信やポスター掲示を行い、結果として内部通報制度への社員の認知度が向上しました。

*ヤマトホールディングス窓口受付分

TOPICS

ヤマトグループ社内通報制度が「内部通報制度認証（WCMS認証）」を取得

内部通報制度は、近年、コンプライアンス経営の推進や安全・安心な製品・サービスの提供を通じた健全な事業遂行の確保や企業価値の向上を図る上で必要不可欠なものであるとともに、企業経営を支える基本的なシステムである内部統制及びコーポレートガバナンスにおける重要な要素となっています。

内部通報制度認証（WCMS認証※）は、「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（2016年12月9日消費者庁）を踏まえ、内部通報制度を適切に整備・運用している事業者が社会的に高く評価され、消費者・取引先からの信頼、企業ブランドの向上、公共調達における評価、優秀な人材の確保等につなげていくことができる社会経済環境を醸成し、その取組を促進することによって内部通報制度の質の向上を図り、もって国民生活の安全・安心を確保することを目的とした制度です。

「ヤマトグループ社内通報制度」は2020年7月31日付で上記認証を取得しました。

※ WCMS：Whistleblowing Compliance Management Systemの略



【ヤマトグループの主な活動内容】

- ・ 内部通報窓口の社員向け周知の強化
（事業所向けポスターの刷新、社員用Webサイトへの通報窓口情報の掲載等）
- ・ 内部通報に関する各種研修の開催（対応担当者研修、役員向けの研修等）
- ・ 社員に対しての内部通報制度に関するアンケートを実施

腐敗防止

ヤマトグループは、国連グローバル・コンパクトの賛同企業として、汚職につながる行為の禁止と腐敗防止に努めています。グループ企業理念・社員行動指針の中に、「法の遵守と公正な行動」を掲げ、「私たちは、接待・贈答を行う場合、社会通念上、適正な範囲内で行います。国や地域で定められている法令・ルールに抵触する贈賄行為をしないことはもちろん、贈賄と疑われる行為も一切行いません。」と明記しています。社員がこれら汚職に係るリスクを確認し、個々の行動に反映させるためにも、携帯できるグループ企業理念ブックレットを作成し、全社員に配布しています。

また、コンプライアンス・リスク委員会が汚職を含めたコンプライアンス・リスクに関する報告を四半期ごとに取締役会に行っています。

2019年度における汚職防止に関するコンプライアンス違反による懲戒実施件数及び解雇件数0件でした。また、昨年度の汚職に関連した罰金の総額は0円であり、罰金以外の罰則及び決裁の件数は0件でした。

事業継続計画（BCP）

宅急便という社会的インフラを担う企業グループとして、不測の事態においても安定したサービスが継続できるよう、事業継続計画（BCP）を策定しています。2011年に発生した東日本大震災等の経験を踏まえ、さまざまな緊急事態を想定し、グループ全体での危機管理体制の強化を図っています。

「人命を最優先する」「グループ各社の事業の早期復旧を目指す」「社会的インフラとして地域社会からの期待に応える」の3本柱を「ヤマトグループBCP基本方針」と定めています。基本方針をもとにグループ共通の各種基準を定め、グループ各社の事業特性に応じた各種マニュアルを作成しています。

グループ各社にBCP担当部門と責任者を定めるとともに、ヤマトホールディングス内にグループの統括を行うBCP担当部門を設置しています。緊急事態発生時には基準にもとづき、ヤマトホールディングス内に対策本部を立ち上げ（本部長は社長）、グループ各社の担当部門と逐次連携を行います。災害時に社員がとるべき行動を記載した「災害ポケットカード」を全社員に配布するとともに、定期的な訓練も行っています。また、災害時の社員の安否確認がとれるシステムも導入しています。

大規模な被害が見込まれる地震や豪雨などの水害をはじめとする自然災害への対応を強化するとともに、新たな感染症全般に対する対策を加え、今後とも幅広く検討を進めていきます。

ヤマトグループでは、2020年1月より猛威をふるっている新型コロナウイルス感染症において、緊急対策本部「新型コロナウイルス肺炎対策連絡室」を立ち上げました。当社の業務はエッセンシャルワーカーとして、社会生活を営むための必要不可欠な仕事であると認識しています。そのため、社員やお客様の安全を守りながら、事業継続を可能にするための全社的なガイドラインを作成し、感染拡大防止に努めています。

新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けた取り組みについて

i-FILTER.

このページは業務上必要ないか、セキュリティ上の問題があるため表示を規制しています
表示する必要がある場合は、各社IT担当にご連絡下さい。

URL	https://www.youtube.com/embed/sUy_F81qr5w?rel=0
ブロック理由	アップローダー
IPアドレス	10.240.241.146



社員のマスク着用を義務付けています

情報セキュリティ

ヤマトグループでは、多くのお客様の大切な個人情報をお預かりしています。以前から厳重な管理を行ってききましたが、企業による個人情報漏えい事件の続発などの社会情勢に鑑み、2003年3月に「情報セキュリティ確保宣言」を行い、「個人情報の保護」「企業情報の守秘義務」「改ざん・隠べいの禁止」を重点遵守事項として、情報セキュリティの強化を図ってきました。

2016年からは、海外を含めたグループ全社で毎年3月に「情報セキュリティ意識向上運動」を実施し、グループ会社それぞれの業態に応じた独自の意識向上策を実施しています。

これからも個人情報の適切かつ安全な取り扱いのために、情報セキュリティに関するルールの浸透、教育機会の拡充などにより、顧客信頼度向上に努めていきます。

また、情報セキュリティに関する各種認証をグループ各社の事業所ごとに取得しています。

認証取得状況は「[ESGに関するデータ類](#)」を参照ください。

安全への取り組み

安全への取り組みに対する考え方

ヤマトグループは車両保有台数が多く、公共の道路を主要な事業の場として使用しています。そのため、当社グループの事業が社会に与える影響は大変大きく、地域の安全確保は重要な責務であると考えています。また、交通安全は車両に勤務する社員の労働安全という側面もあります。

ヤマトグループでは、グループ企業理念・企業姿勢に「人命の尊重と安全の確保」を掲げ、業務上のいかなる時も人命の尊重を最優先すべく、「安全第一、営業第二」の理念を徹底しています。協力会社や取引先とも「人命の尊重と安全の確保」の理念を共有し、あらゆる事業活動において安全が確保されるよう努めています。

輸送の安全に加え、ヤマトグループを支える22万人を超える社員の「安全」と「健康」が、グループの持続的な成長の土台であるという考え方のもと、お客様によりよいサービスをご提供するため労働安全衛生の取り組みを推進しています。

関連するSDGs



運輸安全への取り組み

運輸安全マネジメント



安全確保のための
ルール



安全確保のための
設備・システム



社員への
安全意識浸透



労働安全・健康への取り組み

労働安全



健康



運輸安全マネジメント

[安全管理規程](#)
[安全管理体制](#)
[輸送の安全に関する目標及びその達成状況](#)
[自動車事故報告規則に規定する 事故に関する統計](#)
[安全管理施策](#)

安全管理規程

一定の事業規模のある一般貨物自動車運送事業者は、安全管理規程を定め、国土交通大臣に届け出ることが義務付けられています。ヤマトグループの該当する事業会社も本法律に則り、安全管理規程を定めています。

安全管理規程に記載すべき項目は、「経営トップのコミットメント」「経営トップの責務」「安全方針等」「安全統括管理者」「要員の責任・権限」「情報伝達及びコミュニケーションの確保」「事故等に関する情報の報告等」「重大な事故等への対応」「関係法令等の遵守の確保」「安全マネジメント態勢を維持するために必要な教育・訓練等」「内部監査」「見直しと継続的改善」「文書の作成及び管理」「記録の作成及び維持」の14項目です。

法律が示す「経営トップのリーダーシップで、組織的・継続的に安全マネジメントを推進する」という考え方をヤマトグループも重視し、取り組みを進めています。

各社の安全管理規程および運輸安全マネジメント（Webで公開されているもの）

- ・ [ヤマト運輸](#)
- ・ [沖縄ヤマト運輸](#)
- ・ [ヤマトグローバルエクスプレス](#)
- ・ [ヤマトグローバルロジスティクスジャパン](#)
- ・ [ヤマトホームコンビニエンス](#)
- ・ [ヤマトマルチチャーター](#)
- ・ [ヤマトボックスチャーター](#)
- ・ [神戸ヤマト運輸](#)



安全管理体制

安全管理規程に基づき、各社がそれぞれの安全管理体制を構築しています。

経営トップのリーダーシップのもと、運輸安全マネジメントの実効性が高まるよう、運輸の現場と管理部門とが連携をとり、組織的なマネジメントが行える体制を整備しています。運輸安全マネジメントを実施する各社では定期的にトップマネジメントレビューを行い、実績や成果を振り返り、問題点や課題を明らかにし改善をしています。

また、重大な運輸に関する事故等の重要な情報に関しては、ヤマトグループを統括するヤマトホールディングスに共有される仕組みを有しており、グループ全体で輸送の安全を推進しています。

ヤマト運輸：安全指導長制度

ヤマト運輸の安全戦略の基盤となるのは、1974年の導入以来、着実に当社の安全を支え続けてきた「安全指導長制度」です。

安全指導長とは各主管支店に配属された安全対策の専門職で、2020年3月現在、全国に366名。日々、管下のセンターを巡回しながら、法令の遵守、個人の運転レベルの向上、交通・労災事故防止の徹底に取り組んでいます。

ヤマト運輸だけでなく、他の事業会社においても「安全指導長制度」および同様の制度を設けている会社があります。各社の人数については、ESGに関するデータ類をご覧ください。

ESGに関するデータ類（人材関連） [>](#)

輸送の安全に関する目標及びその達成状況

ヤマト運輸

項目	2019年度実績	2020年度目標
重大交通事故件数	2件	0件

重大労働災害件数	0件	0件

自動車事故報告規則に規定する 事故に関する統計

ヤマト運輸：2019年度自動車事故報告書提出実績

提出件数	事故累計別			
	状態別	件数	事故種類別	件数
23件	対自動車	2	転覆・転落	11
	対二輪車	4	路外逸脱	3
	対自転車	0	火災	0
	対歩行者	2	踏切	0
	単独	15	衝突	4
	その他	0	死傷	3
			健康起因	1
			車両故障	0
			その他	1

安全管理施策

輸送の安全を確保するために、運輸安全マネジメントに沿った、グループ横断および各社独自の安全管理施策を講じています。

ヤマトグループ：交通事故ゼロ運動

ヤマトグループでは、海外事業会社を含めたグループ全体で、春と秋に「交通事故ゼロ運動」を実施しています。ヤマト運輸では、1970年から運動を継続しています。

「交通事故ゼロ運動」では、グループ全体の重点実施事項として、「業務運転中の交通事故防止」を掲げています。車両を保有する事業会社は、重点実施事項の推進のために、事業内容に応じた運動テーマを設定し、取り組みを進めています。

また、車両未保有のグループ会社についても、「労働災害の防止、社員の交通事故被害防止」などを重点実施事項として掲げ、各社独自の安全対策を策定しています。

期間中は毎日、事故発生の有無をグループ全体でとりまとめ、一定の期間ごとにグループ内に現状の共有を行っています。期間終了後には、事故発生の事業会社には原因の究明や再発防止の対策について検討を要請しています。これによって、年間を通じて、グループ全体の安全意識の向上を図っています。



ヤマト運輸株式会社 ヤマト運輸労働組合
ヤマト運輸が作成した2019年度「秋の交通事故ゼロ運動」ポスター

ヤマトグループ：Gマーク（貨物自動車運送事業安全性評価事業）の取得

Gマーク（貨物自動車運送事業安全性評価事業）は、国土交通省が推進する「安全性優良事業所」の認定制度です。利用者が安全性の高い事業者を選びやすくする等の観点から、輸送の安全の確保に積極的に取り組んでいる事業所を認定します。国が貨物自動車運送の秩序の確立のために指定した機関（全日本トラック協会）が38の評価項目を設定し、同機関内の安全性評価委員会において認定します。

ヤマトグループでは、輸送の安全向上のために、積極的にGマークの取得を進めています。

各社の認証取得状況については、ESGに関するデータ類をご覧ください。

ESGに関するデータ類（認証取得状況） [>](#)

ヤマト運輸：年度計画の策定

ヤマト運輸では、運輸安全マネジメントを着実に実行していくために、年度ごとに輸送の安全に関する重点施策や年間計画を定めています。これらを全社員に周知することで、安全意識の強化と取り組みの実効性向上につなげています。

一例として、毎年の目標や取り組み内容などを記したポスターを作成し、全事業所に掲示しています。

1. 輸送の安全および社員等の安全衛生に関する基本方針

1. 輸送の安全および社員等の安全衛生に関する基本方針

(i)「安全第一、営業第二」の理念の具現化

2. 數值目標

- (ii) 重大交通事故 せり作
 (iii) 重大労働災害 せり作

3. 安全を確保するための施策

- (3) 安全を確保するための機材導入と施設整備の実施。
(4) 法令の遵守および交通事故防止と労働災害防止
に向け、充実した安全教育の実施。
(5) 安全意識向上を目的とした運動および取組の実施。

4. 具體的取締事項

- [illegible]

[illegible]

「輸送の安全を確保する計画」ポスター

安全確保のためのルール

[運転適性診断の受診](#)
[セールスドライバーの育成](#)
[安全運転のルール](#)

運転適性診断の受診

自動車運送事業者は雇用する運転者に対し、国土交通省が認定する「適性診断」を受診させる義務があります。ヤマトグループのドライバーは、適時「運転適性診断」を受診しています。

診断の種類には、義務診断（初任診断、適齢診断、特定診断）と任意診断（一般診断）がありますが、ヤマトグループのドライバーは、義務診断のほか、安全運転のために、3年に一度、一般診断も受診しています。

ヤマト・スタッフ・サブライ：国土交通大臣の認定を受けた運転適性診断実施機関

ヤマト・スタッフ・サブライは、国土交通大臣の認定を受けた運転適性診断の実施機関であり、ヤマトグループの運転適性診断を実施しています。※

診断には、新たに採用されたドライバーが乗務前に受診する「初任診断」など、法で定められた義務診断のほか、すでに業務についている在籍ドライバー向けの「一般診断」、事故発生者向けには、カウンセラーとの個別面談による「個別診断」「特定診断」があり、“気づき”を促すことで今後の安全運転の継続や事故の再発防止をともに目指しています。

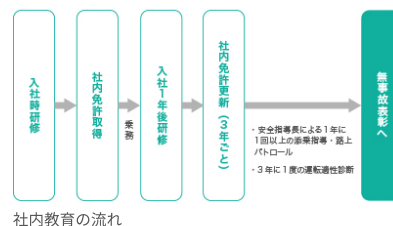
※ヤマトグループだけでなく、広く一般の方の受診も受け付けています。また、運転適性診断だけでなく、輸送事業に関する資格取得支援やフォークリフト運転技能講習、運行管理者等指導講習なども行っています。

セールスドライバーの育成

安全運転を厳守する優秀なセールスドライバーを育成するため、日々のきめ細かな指導に取り組んでいます。

ヤマト運輸：社内免許制度

厳しい適性検査により採用されたヤマト運輸のドライバーは、入社後約1カ月にわたる安全教育などの入社時研修を受け、社内免許を取得した後、初めて実際の乗務につくことができます。その後も、入社1年後研修、安全指導長・管理者による定期的な添乗指導・路上パトロール、3年に1回の運転適性診断などを通して、安全運転に磨きをかけていきます。



ヤマト運輸：路上パトロール・添乗指導

ヤマト運輸の全国の主管支店では、安全指導長・管理者がドライバー一人ひとりに対し、路上パトロール・添乗指導による直接安全指導を行っています。

1 路上パトロール

エリアごとの集配ルートを巡回し、ヤマト運輸の集配車両を特定して運転行動を観察。走行時の速度超過、交差点での安全確認・指差喚呼、右折での一時停止などを厳しくチェックし、車両が停止した場所でドライバーに指導します。

2 添乗指導

集配時に添乗し、安全運転・エコドライブをきちんと実行できているか、細部にわたって確認・指導します。



ドライバー向け各種研修実績

--	--

研修名	2019年度受講者数（人）
入社時研修	7,757
添乗指導	58,050
運転適性診断	18,517

安全運転のルール

運転に携わる社員が安全運転を行えるように、運転に関するルールを定めています。

ヤマト運輸：駐車・発進ルールと安全喚呼

ヤマト運輸では、「交通事故ゼロ」を目指す安全運転の基本事項として、駐車時には「ハンドルを左に切ってからエンジンオフ」「ギアをローまたはバック、オートマチック車ではP（パーキング）に入れる」「サイドブレーキを2度引く」「輪止めをかける」こと、また発進前には「車両を一巡し、周囲の確認をする」「ローギアでアクセルを踏まずにクラッチをゆっくりつないで発進」することの徹底に全社で取り組んでいます。

また、指差しと発声で安全確認を行う指差喚呼（安全喚呼）は、安全の確保に非常に有効です。意識を集中し、正確な判断ができるよう、朝礼時には動作に合わせて声を出し、確認を行います。



「ハンドルを左切り」「ギア入れ」「サイドブレーキ」「輪止め」での駐車を徹底しています。

安全確保のための設備・システム

車両整備設備 安全を支える情報機器・システム

ヤマトグループでは、安全運転に関わる社員の育成だけでなく、安全確保に努める社員を支える設備やシステムの整備にも注力しています。

車両整備設備

輸送の安全を確保するためには、車両の徹底した保守管理が不可欠です。ヤマトグループは全車両の定期点検および整備をヤマトオートワークスで実施し、過去の整備履歴を基に購入車両の選択、最適な台替タイミングの精査を実施しています。

ヤマトオートワークス：安全を支える徹底した車両の保守管理

ヤマトオートワークスは、ヤマトグループの集配拠点4,000カ所以上をカバーし、50,000台におよぶ車両の点検整備を担っています。日本全国に71か所の整備工場を展開しており、そのうち26工場は車両整備システムの効率化と環境への配慮、そして社員の働きやすさを追求した最新鋭工場「スーパーワークス」となっています。（2020年3月末時点）

「スーパーワークス」を含む大半の整備工場は24時間365日営業であり、故障発生時の迅速な対応はもちろん、年間を通じた一括管理により、すべての車両の法定定期点検に対応しています。さらに、車両の状態をこまめに確認、情報を蓄積することによって、故障する前に整備を行う「予防整備」を実現しています。約900名の整備士のうち、整備完了車が保安基準に適合しているかを確かめる完成検査を行える自動車検査員資格者は約600人（2020年3月末現在）にのぼっており、整備では、中間検査と完成検査を別の整備士が行うダブルチェックによって、検査の精度を高めています。



2018年1月に竣工した「スーパーワークス東名三好工場」



2020年3月に竣工した「スーパーワークス柏工場」



2020年9月に竣工した「スーパーワークス愛媛工場」

安全を支える情報機器・システム

日々の安全な運行を確実に行うためには、情報技術（IT）を用いることも大変有効な施策です。

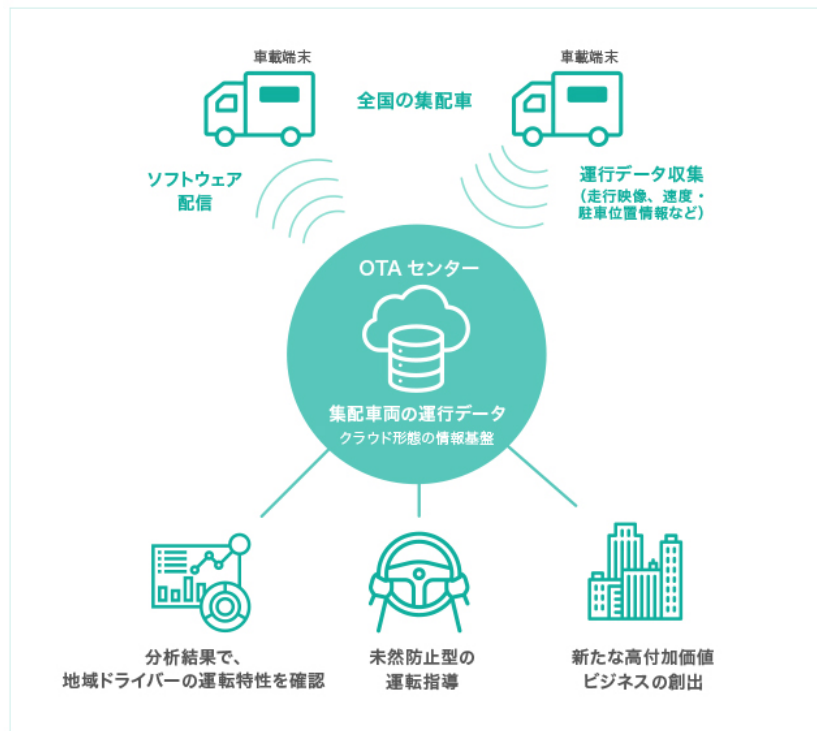
ヤマトグループでは、安全を支える情報機器やシステムを導入しています。

ヤマト運輸：ドライブレコーダーとデジタルタコグラフを一体化した通信機能搭載の車載端末

ヤマト運輸では、従来デジタルタコグラフで収集していた速度や駐車位置情報などに加え、ドライブレコーダーで収集する走行映像やGPSアンテナから得た情報で作成する走行軌跡などの運行データを収集する一体型の車載端末を、全集配車両へ順次搭載*しています。収集した運行データは、クラウド形態の情報基盤へ、通信回線を通じて自動かつリアルタイムに転送・蓄積します。また、ヒヤリハット体験箇所の登録の自動化や運転開始・終了設定の省力化、車載端末のソフトウェア更新の自動化も実現し、セールスドライバーがより安全運転に注力できるようにしています。

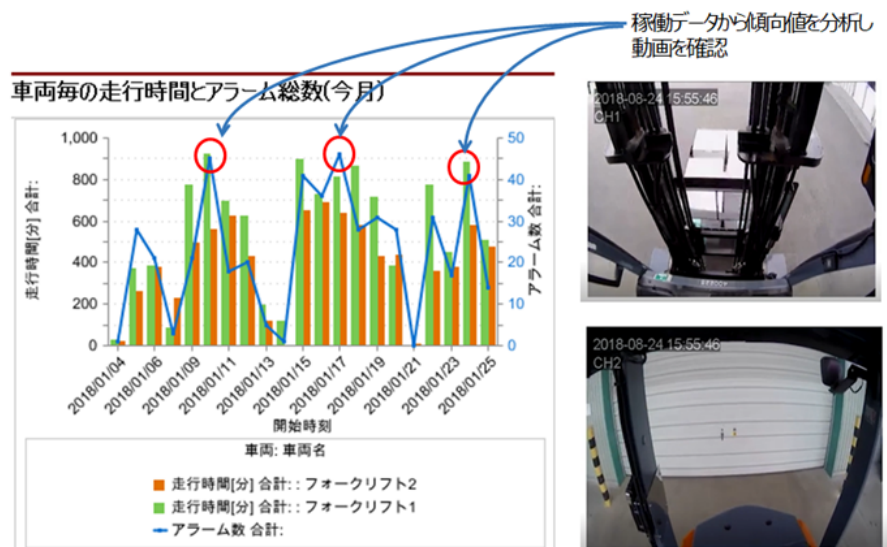
この車載端末で収集し、一元管理される運行データを可視化・分析することにより、安全指導長等が各セールスドライバーの運転特性をより具体的に把握することが可能になります。それによって、一人ひとりの運転特性に応じた、これまで以上にきめ細かい未然防止型の安全運転教育を実施していきます。

*2020年度中に全集配車両に搭載予定



ヤマトロジスティクス：フォークリフト用ドライブレコーダー導入

ヤマトロジスティクスでは、フォークリフトのオペレーターの特性に合わせて個別指導できる環境を整備するため、危険運転と稼働状況を可視化できるドライブレコーダーシステム「FORKERS」を2019年度より導入しています。このシステムを通じて、管理者からオペレーターに対し適正な指導を行い、フォークリフト事故の未然防止に役立てています。



ヤマトグループ各社：ドライブレコーダー

ドライブレコーダーは、運転中の映像や音声を自動的に記録する装置です。ヤマト運輸、ヤマトグローバルエクスプレス、ヤマトホームコンビニエンス、ヤマトリースの各社では、社用車へのドライブレコーダーの導入を推進しています。このうちヤマトリースでは、デジタルタコグラフのデータも活用して日々運転状況の振り返りを行い、安全意識の高揚を図るとともに、CO₂削減につながるアイドリング抑制にも取り組んでいます。

ヤマト運輸：運転免許証・車検証の確認システム

事業で自動車を使用するヤマト運輸にとって、運転免許証の期限切れや不携帯を防止することは極めて重要です。また、保有する車両には総重量5トンを超える「準中型車」もあることから、その免許を持たないドライバーが誤ってこれらの車両を運転することも防ぐ必要があります。こうした背景を踏まえて、配達用の情報端末でICカード免許証の情報を読み取り、運転免許証・車検証の有効期限を確認できるシステム2014年1月から導入しており、2017年より新たに新設された準中型免許にも対応しました。あわせて、各人の取得免許と個別の車両の情報をデータベース化し、チェック時にこれらを照合することで、乗り間違いがないかも確認できるようにしています。

沖縄ヤマト運輸：呼気のアルコール濃度測定数値記録ソフト

ヤマトグループでは、乗車前の機械による呼気のアルコール濃度測定を欠かさず実施しています。なかでも、沖縄ヤマト運輸では、専用ソフトを用いて呼気のアルコール濃度測定数値を測定時間とともに記録し、点呼記録簿の裏付けとして保管することで、管理の厳密化を図っています。

社員への安全意識浸透

定期的な安全教育 ✓ 表彰・コンテストの実施 ✓

ヤマトグループでは、安全確保のために社員一人ひとりが高い安全意識を持ち、行動を律することが重要と考え、さまざまな安全意識浸透の施策に取り組んでいます。

定期的な安全教育

国内外のヤマトグループ各社では、定期的な安全教育の実施を通じて、社員の安全意識を強化しています。

ヤマト運輸：教育ツールの作成

ヤマト運輸では、安全への意識を高め、「安全第一」を実現するために、さまざまなツールを活用しています。安全情報を共有する安全情報誌「セーフティー・ファースト」、全ドライバーが携帯する「運転者安全手帳」、そして危険予知訓練で危険感受性を高めることができる「安全カレンダー」などがあります。

また、年に2回実施する交通事故ゼロ運動に向けた取り組みとして、集配車両のドラレコ映像を使ったヒヤリハット事例集や交通安全教育映像を作成し、事故防止に努めています。



交通安全教育映像



2019 **11** NOV

日	月	火	水	木	金	土
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

2019 12 DEC

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

高層指導予定者

今日の安全会議開催予定日

_____ 日

今日のセンター安全日帳

ヤマト運輸株式会社

「安全カレンダー」

ヤマトグローバルエクスプレス: 模擬訓練

ヤマトグローバルエクスプレスでは、バック時や左折時、切り返し等の事故を防止するために、模擬訓練を実施しています。また、ドア開け時や信号のない交差点を想定した模擬訓練も実施し、交通事故防止に努めています。2019年度は、2,901名のドライバーが受講しました。



模擬訓練の様子

ヤマトボックスチャーター：管理者向け安全研修

ヤマトボックスチャーターでは、2019年5月21日～2019年5月28日までに計4回、安全推進員（55名）、安全指導長（9名）を対象として、中部トラック総合研修センター講師による安全指導研修を行いました。添乗指導実習と車両特性についての研修が行われ、現場での実車訓練の実施方法や添乗指導での指導ポイントを明確にするなど、安全指導レベルの向上を図りました。



安全指導研修

ヤマトグローバルロジスティクスジャパン：外部講師によるドライバー研修

ヤマトグローバルロジスティクスジャパンでは、2019年10月、外部講師によるドライバー研修を実施しました。当日は貨物自動車安全規則12原則について動画などで学んだあと、グループに分かれて危険予知訓練（KYT）を行い、リスク管理のポイントと心構えを学びました。



ヤマトマルチチャーター：e-ラーニングの実施

ヤマトマルチチャーターでは、e-ラーニングプログラム「安心・安全ドライブを学ぼう anzen-drive」を導入。以下の2テーマについて毎月学ぶことで、安全意識の強化を促しています。2019年度は4,128名のドライバーが受講しました。

<学習テーマ>

- ・ 国土交通省告示第1366号※の一般的な指導及び監督の指針（12項目）
- ・ 重大事故防止

※ 貨物自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う指導及び監督の指針

ヤマトフィナンシャル：交通事故ゼロ・交通違反ゼロに向けた施策

春と秋に開催している「交通事故ゼロ・交通違反ゼロ運動」に向けて、全社員を対象に危険予知トレーニングや交通ルールの確認テストをe-ラーニングにて実施しています。

表彰・コンテストの実施

安全意識の高い社員を育成するため、さまざまな表彰やコンテストを実施し、社員のモチベーションアップに取り組んでいます。

ヤマト運輸：社内ドライバーコンテスト（安全大会）の開催

ヤマト運輸では、プロドライバーとしての安全運転のレベルアップと、全社の安全意識や運転技術の向上を目的として、「ヤマト運輸全国安全大会」を2010年より毎年開催しています。2019年の第9回大会では、全国の各主管支店や支社の予選を勝ち抜いたセールスドライバー38名、運行管理者11名が出場し、安全運転に必要な運転技術・知識を競い合いました。



ヤマト運輸：安全指導者スキル検定の実施

2019年度より、安全指導者のスキルアップと一定レベルのスキル保持者による効果的な安全指導ができる体制整備を目指すために、安全指導者スキル検定を開始しました。安全指導長には、「知識」「技術」「指導力」を養う研修を受講していただき、研修等で習得した安全指導における知識・スキルの定着度を測っていきます。

ヤマトグループ各社：無事故表彰

ヤマトグループの「安全第一」は、ドライバーの日々の安全運転に支えられています。ヤマト運輸、ヤマトホームコンビニエンス、ヤマトグローバルエクスプレス、沖縄ヤマト、ヤマトマルチチャーター、ヤマトボックスチャーター、ヤマトグローバルロジスティクスジャパンでは、安全運転に優れ、無事故を続けるドライバーに対し、毎年、表彰と褒章を行っています。

このほか、ヤマト運輸では1年間無事故・無災害を達成した3,137店を安全優良店として表彰を行いました。（2019年度）

各社の永年無事故表彰者数について
[＞ESGに関するデータ類（人材関連）](#)



ヤマト運輸の永年無事故表彰式

ヤマトマルチチャーター：社外ドライバーコンテストへの参加

ヤマトマルチチャーターでは、安全意識・安全知識・運転技術の向上、エコドライブの推進などを図るため、トラック協会の主催するドライバーコンテストに積極的に参加しました。2019年度は、京都、滋賀、大阪、奈良でコンテストに参加し、計12名のドライバーが参加しました。このうち京都府大会の女性部門及び奈良県大会の大型部門にて同社の代表が優勝、全国大会に参加しました。

ヤマトロジスティクス：第1回 フォークリフト技能競技会を開催

ヤマトロジスティクスでは、フォークリフト乗務者の技術と安全運転意識の向上を図るため、競技会を開催しました。全国の事業所から選抜された11人のメンバーが参加し、安全に関する知識やフォークリフト操作の技能を競いました。



第1回フォークリフト技能競技会

労働安全

ヤマトグループを支える約22万人の社員の「安全」が、グループの持続的な成長の土台であるという考え方のもと、さまざまな取り組みを行っています。

輸送の安全と同様に、労働の安全についても「安全第一、営業第二」をモットーに、各社の事業特性に合わせて、取り組みを進めています。

ヤマトグループ：新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けた取り組み

ヤマトグループは、社員の健康維持・安全確保を第一に、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を行っています。具体的には、社員本人とご家族の感染予防のために、社員約22万人全員に1人1箱のマスク支給や、夏場の熱中症対策の一環として夏用マスクの配布を行いました。また、各事業所では消毒液を設置し、社員の感染対策に努めています。

ヤマト運輸：安全衛生管理体制

当社グループの運輸事業の中核を担うヤマト運輸では、安全確保が経営の重要課題の一つであり、安全衛生管理規程のもと、労働安全衛生の取り組みを着実に進めています。本社に安全を担当する専任部署を設置するとともに、労働安全を担当する役員が委員長を務める中央安全衛生委員会を設置し、全社の推進を行っています。

ヤマト運輸では、労働災害のない安全な作業環境を実現し、社員が安心して業務に励むことができるよう、安全衛生管理体制の強化に取り組んでいます。2019年7月には「労働災害ゼロ週間」を実施。重点目標を周知するためのポスターを作成し、全事業所で労働災害撲滅に取り組みました。

<2019年度の重点目標>

「ボックス起因」及び「熱中症」による労働災害の防止

ヤマト運輸：熱中症対策

ヤマト運輸では、日常生活や業務中に関する熱中症の発症や重症化を抑制するために様々な対策を実施しています。具体的には、ベースなど荷物の仕分け場所において、冷風機やスポットクーラーを設置することにより、職場環境を整えています。また、ネッククーラー・塩飴・タブレットなどの熱中症対策グッズを導入し、社員の健康管理に努めています。

さらに、熱中症対策に関するガイドライン・マニュアルを作成し、全社員に対する熱中症への注意喚起や、熱中症発生時の報告フローについて周知を図っています。

ヤマト運輸：労働安全研修

労働災害防止に関する基礎知識を全社員が身につけるため、作業を標準化した「作業手順書」や安全に関する社内向け情報誌を、入社時や定期的な教育の場にて使用しています。2019年度は、安全管理を専任とする社員を対象に、労働安全衛生に関するe-ラーニングを実施し、656名が受講しました。

ヤマト運輸：構内標示ルールの統一化

ヤマト運輸では、労働災害のない安心・安全な職場環境づくりに取り組んでいます。

「ロールボックスパレット（ボックス）の取扱いに伴う労働災害」や「フォークリフト作業に伴う労働災害」を防止するために、フォークリフトの作業範囲や安全通路（歩行者通路）の明示化を行いました。

さらに、安全通路やフォークリフトの作業範囲、ボックス導線について、標示の色や幅・サイン・設置箇所などの共通の基準を設け、構内の標示ルールを統一しました。この取り組みによって、社員が安全な場所や危険な場所に対して統一の認識を持ち、労働災害の未然防止を実現することを目指しています。



統一標示により、標示された安全通路

ヤマトパッキングサービス：作業現場の改善

ヤマトパッキングサービスでは、5S推進を合言葉に日々作業現場の改善に努めています。安全意識や品質を高め、お客様が安心して荷物を託せる会社になるよう、今後も取り組みを続けていきます。



作業エリアとフォークリフト走行エリアが一目でわかるよう床を色分けし、社員が安心して作業に専念できる環境を整備しました。

ヤマトグループ各社：安全作業のための訓練・講習会等

お客様からお預かりした商品や荷物の保管、出荷作業にフォークリフトを使用するグループ会社では、実地訓練や講習会、コンテストなどを実施して安全作業の徹底に努めています。

【安全講習会の実施例】



ヤマトボックスチャーターでは、フォークリフトによる重大事故を防止するため、外部の講師を招いてフォークリフト配置店・フォークリフト作業者を対象とする実技訓練を実施しました。



ヤマトロジスティクスでは職場の安全対策として、フォークリフト乗務者を対象とした安全講習会を月2回以上開催しています。

健康

ヤマトグループ約23万人の社員が心身ともに健康で、常に働く喜びに満ち溢れていることが、企業価値を生み出す源泉であると考えています。ヤマトグループ健康保険組合が中心となり、事業の特性に応じた様々な取り組みを進めています。

社員の健康増進

社員が心身ともに健康であることが、社会に良質なサービスを提供することになり、企業としての力を高めると考えています。ヤマトグループでは、社員の健康の維持向上に向けて、定期健康診断を行っています。ヤマト運輸では2019年度の受診率は99.5%となりました。

健康に関する数値情報について

ESGに関するデータ類（人材関連） [>](#)

メンタルヘルスに関する取り組み

ヤマトグループでは、ストレスチェックの実施や職場環境改善活動を実施し、心身ともに健康な職場づくりに取り組んでいます。具体的には、ヤマト運輸では毎月開催している安全衛生会議に産業医が出席し、社員の健康維持向上に向けた対策を検討しています。

ヤマトグループ健康宣言

2010年9月、ヤマトグループは、社員一人ひとりが「健康力」を高め、豊かな社会の実現に貢献することを目的として「ヤマトグループ健康宣言」を策定しました。これに基づき、ヤマトグループ健康保険組合は社員・家族の「健康」に関するさまざまな健康施策を実施するとともに、各グループ会社が推進する「健康経営」の支援を行いました。

2017年から、ヤマトグループ各社と健康保険組合が協力し、健康経営認定制度である「健康企業宣言」にヤマトグループの21社がチャレンジ。第1ステップの「銀の認定」を13社が取得しました。さらに、第2ステップである「金の認定」を、ヤマトクレジットファイナンス、エクスプレスネットワーク、ヤマトシステムの3社が取得しました。

また、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2019」にヤマトロジスティクス、ヤマトシステム、エクスプレスネットワーク、ヤマトクレジットファイナンスの4社が認定されました。（「TOPICS」を参照ください。）

ヤマトグループ健康宣言 [>](#)



「ヤマトグループ健康宣言」ポスター



「金の認定」3社（ヤマトクレジットファイナンス・エクスプレスネットワーク・ヤマトシステム開発）



TOPICS

ヤマトロジスティクス・ヤマトシステム開発・エクスプレスネットワーク・ヤマトクレジットファイナンスが「健康経営優良法人2019」に認定

経済産業省と日本健康会議が共同で実施し、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度が2017年度より開始され、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」を「見える化」することで社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。4社は制度開始の2年目に参加し認定を得ることが出来ました。

【認定を受けた4社の主な活動内容】

《ヤマトロジスティクス》

- ・社員の運動習慣定着を目的としたさまざまなイベントの開催
- ・各事業所に健康リテラシー向上の担当者を任命し、担当者を通じた健康意識向上を目的とした情報発信
- ・健康経営研究で著名な、東京大学政策ビジョン研究センターと、協働での健康経営活動の効果検証

《ヤマトシステム開発》

- ・産業医や産業保健師と協働して、治療支援・復職支援ルールを策定・社内周知
- ・首都圏・名古屋・大阪の全国3か所で行う「ウォーキングセミナー」をはじめとしたさまざまな健康増進イベントを開催
- ・「さらに楽しく健康に」を合言葉に社員の健康維持・増進につながるPDCAを実施

《エキスプレスネットワーク》

- ・健康保険組合と協働して治療支援・復職支援ルールを策定・社内周知
- ・独自の安全衛生計画を定め、社員の生活をサポートする各種支援ルールの社内周知や健康情報を共有するなど、健康意識の増進に向けた取り組みを実施

《ヤマトクレジットファイナンス》

- ・健康保険組合と協働して治療支援・復職支援ルールを策定・社内周知
- ・社員一人ひとりの状況に適した環境整備と、きめ細やかな健康サポートの取り組みを実施



ヤマトグループ健康保険組合：特定保健指導

ヤマトグループ健康保険組合は、社員の「生活習慣病リスク」の減少を目指し特定健康診査および特定保健指導の実施を強化しています。

実施にあたっては、グループ会社や健診業者などのパートナー企業、健保組合が協力し、グループ会社それぞれの特性に合った実施方法を検討。その結果、社員の健診受診率98.1%、直近での特定保健指導の完了率は85.1%となりました。

なお、生活習慣や健康診断結果に一定のリスクがある特定保健指導対象者の割合は年々減少しています。2019年度は、前年度に実施した特定保健指導の結果、約4割に健康状況の改善が見られ、指導対象から脱却しています。

また、これまで特定保健指導対象外であった服薬者も、「健康リスク」に応じ健康サポートを行っています。

このほかにも「血圧」「血糖」「中性脂肪」が危険域にある社員には個別に医療機関への受診勧奨を行い、96%が医療機関を受診、うち約70%の健康状況が改善しました。

ヤマトグループ健康保険組合：充実したがん検診

ヤマトグループ健康保険組合は、「がん」の早期発見を目的として、複数のがん検診を社員の定期健康診断に合わせて実施しています。

さらに、女性特有の「がん」対策として、「乳がん検診バス」を全国事業所へ巡回させ、受診者の自己負担なしで受診可能としています。2019年度は全国174か所で、14,247人が受診しました（受診率は44.7%）。2018年度からは「子宮頸がん検診」受診者に対し費用補助を行い、女性社員がよりいきいきと働ける職場環境づくりを支援しています。

また、がん検診で所見の出た社員に対しては、医療機関を早期に受診し、精密検査を受けるよう勧奨しています。



乳がん検診バス

ヤマトグループ健康保険組合：第7回健康寿命をのばそう！アワードで「厚生労働大臣優秀賞」を受賞

ヤマトグループ健康保険組合では40歳以上の被扶養者の方に特定健診を実施しています。主に主婦の方が対象になりますが、家事や育児、介護などで多忙の方も多く、健康診断にも時間が取れない現状があります。そこで、忙しい主婦のライフスタイルに合わせて健康診断受診場所や日時、検査項目などから4種類の受診方法を選べるようにして受診率を向上させた取り組みが「厚生労働大臣優秀賞」を受賞しました。



「第7回健康寿命をのぼそう! アワード」で「厚生労働大臣 優秀賞」を受賞
(左 根本厚生労働大臣 右 ヤマトグループ健康保険組合 宇田川常務理事)

ヤマトグループ健康保険組合：家族を巻き込んだ健康づくり

ヤマトグループ健康保険組合は、社員の家族（被扶養者）の健康づくりにも積極的に取り組んでいます。

年4回（春夏秋冬）各家庭向けに健康情報をお届けする広報誌「けんぽだより」に加え、年2回夏休みと冬休みに合わせ、小学生のお子様のいるご家庭向けに「けんぽだより☆キッズ」を発行しています。これは、小学生の頃から健康や生活習慣の重要性を学んで、また、ご家族全員で生活習慣改善に取り組む10日間のチャレンジをしてもらうものです。家族全員で健康増進を目指す「健康家族」を増やす取り組みをしています。



けんぽだより☆キッズ 夏号と冬号

ヤマトグループ健康保険組合：データヘルス計画の作成

ヤマトグループ健康保険組合は、社員および家族の健康診断データや疾病データの分析を行い、ヤマトグループの健康課題を抽出し、的を絞ったより効果的な保健事業を実施します。これは国の施策である「データヘルス計画」として今後6年にわたり、目標数値を定めて達成度合いを確認しながら、会社と健康保険組合が協力して取り組んでいきます。

そのほかにも以下のような取り組みを続けており、あわせてさまざまな健康増進策を展開することで、社員のいきいきとした生活を支援しています。

<「健康増進Webサービス」>

社員毎の健康診断結果・通院履歴等の個別健康情報やそれに応じた健康記事をスマートフォン等に配信し、健康や生活習慣の関心を高めます。2020年3月末現在、24,900人の登録となりました。

<ウォーキングイベント「みんなで歩活」>

社員が運動習慣を身に付け生活習慣の改善を図るため、ウォーキングイベントを5月・11月に開催し、延べ約6,500人の社員が参加しました。

<「健康意識調査アンケート」>

社員の健康意識を確認し、ヘルスリテラシーを高める施策策定の参考とするため、社員向けにアンケートを実施しました。過去3回、定期的に実施し延べ191,260件の回答を得ました。



分析及び厚労省ポータルサイトへの登録（データヘルス計画）



ウォーキングキャンペーン
みんなで歩活 ポスター

ヤマトグループ：グローバルな健康課題への取り組み

ヤマトグループは、国内外に物流を展開する企業グループとして、HIV・結核・マラリアなどのグローバルな健康課題の重要性を認識し、積極的に対応を行っています。

海外に赴任する社員に対しては、渡航前研修等で各地の感染症に関する情報を提供したり、感染症対策の予防接種の案内や手配をしたりしています。また、ヤマトグローバルロジスティクスジャパン（YGL）が提供している「赴任者サポート」の一環として、お客様に対しても感染症対策の予防接種の案内や手配などを行っています。YGLでは、定期的にグローバルな健康課題に関わる情報を収集し、お客様に提供する情報・サービスの精度を高めています。

環境への取り組み

「つなぐ、未来を届ける、グリーン物流」。これは、持続可能な未来を切り拓く将来の姿としてヤマトグループが掲げた環境ビジョンです。人や資源、情報をこれまで以上に高度につなぎ、環境や生活、経済によりよい物流を目指しています。100年以上続いた事業が将来世代にも愛され、環境と調和して、続いていけるように、日々の取り組みから変革しています。

PDF 経営構造改革プラン「YAMATO NEXT100」サステナビリティの取り組み（環境）

PDF サステナブル中期計画2023（日本語版）

PDF Sustainable Medium-Term Plans 2023 (English)

関連するSDGs



ヤマトグループの取り組み

考え方・目標・体制



エネルギー・気候



資源循環と汚染防止



自然との共生



マテリアルバランス



ESGに関するデータ類
（環境関連）



考え方・目標・体制

[ヤマトグループ環境保護宣言](#)
[▼ 環境の重要課題とビジョン](#)
[▼ 環境推進体制](#)
[▼ 環境影響事項の把握と管理改善](#)

環境と調和した企業経営を実現するため、ヤマトグループは事業の環境負荷の把握と削減に努め、社会の発展に寄与する環境価値を創出していきます。

ヤマトグループ環境保護宣言

ヤマトグループは「企業姿勢」に「環境保護の推進」を定め、環境課題の解決に取り組んでいます。また、物流等における環境への影響やヤマトグループの責任を考え、事業を通して取り組む重要事項を「環境保護宣言」に明示しました。



[関連リンク](#)
[環境保護宣言の詳細](#)

環境の重要課題とビジョン・目標

ヤマトグループの事業成長と地球環境に深く関わる環境の重要課題を4つ特定しました：「エネルギー・気候」、「大気」、「資源循環・廃棄物」、「社会と企業のレジリエンス」。ヤマトグループは、環境ビジョン「つなぐ、未来を届ける、グリーン物流」の実現を通し、これらの課題解決に挑戦します（ビジョン、優先事項別の長期目標詳細は下記資料をご参照ください）。特に気候変動のリスクや機会が重要であるとの認識を持ち、長期目標としてCO₂排出実質ゼロ（自社排出）を設定しています。事業の環境負荷を減らすだけでなくCO₂排出量削減に資するサービスの在り方を追求し、規制緩和の提言や地方自治体との協力も進め、気候変動の緩和と適応に真摯に取り組んでいます。

また、ヤマトグループはサステナブル経営に向けて、マテリアリティごとに2023年度までの中期目標を策定しました。


[経営構造改革プラン「YAMATO NEXT100」サステナビリティの取り組み（環境）](#)

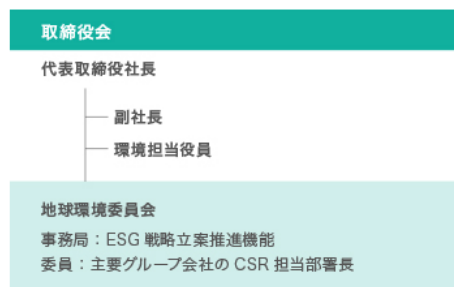

[サステナブル中期計画2023（日本語版）](#)


[Sustainable Medium-Term Plans 2023 \(English\)](#)

環境推進体制

重要課題やビジョン、長期目標等の重要な環境経営・戦略に関わる事項は、代表取締役社長や取締役が参加する取締役会で決議されました。代表取締役副社長が環境や社会、ガバナンスを管掌し、環境担当役員が執行責任を担います。具体的には、気候関連や環境のリスク、機会、財務への影響、戦略について詳細を確認し、温室効果ガスなどの環境事項をモニタリングし、管理・監督しています。また、四半期に一度、「ヤマトグループ地球環境委員会」で環境マネジメントに関する審議を行っています。本委員会は、環境担当役員が指名した者を委員長とし、「ESG戦略立案推進機能」を事務局として、主要グループ会社のCSR担当部署責任者で構成されています。会社全体のマネジメントプロセスにおいて環境リスクを適切に管理し、環境実績の改善を図っています。

環境マネジメント体制図（2020年2月現在）



環境影響事項の把握と管理改善

事業活動における環境負荷を減らし、改善に努めるため、漏出・汚染等の環境影響や苦情件数、環境法令順守状況を把握しています。明らかになった課題に対して、適正な処置をとるとともにマニュアル等を整備して管理方法の向上や汚染予防に活かしています。

環境法令順守含む環境影響事項

項目	2018年度	2019年度
環境法令違反（件）	0	0
上記の内、漏出・汚染（件）	0	0
罰金・処罰金額（円）	0	0

- ・ 範囲：国内連結会社および(株)スワン
- ・ 2018年度に法規制への違反が疑われる件に対して是正処置を行った（1件）

エネルギー・気候

[気候変動対策に対する考え方](#)
[気候変動リスク管理](#)
[気候変動がもたらすリスク・機会](#)
[気候関連の目標と実績](#)

気候変動は国際社会の最重要課題のひとつです。ヤマトグループは、「気候・エネルギー」を重要課題（マテリアリティ）のひとつと特定し、環境保護宣言を制定して取り組みを進めています。


 経営構造改革プラン「YAMATO NEXT100」サステナビリティの取り組み（環境）

気候変動対策に対する考え方

ヤマトグループは、気候変動が持続可能な社会の実現とヤマトグループにとって重要な課題であることを認識し、気候に関わるリスクや機会、その影響を把握・評価しています。また、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD*）の提言を基にした情報開示に努めています。わたしたちは、事業を通して気候変動の緩和と適応を図り、リスクを管理し、機会を創出することで低炭素社会の実現に貢献し、社会とともに成長する企業を目指します。

*金融安定理事会（FSB）により2015年に設置され、気候関連の財務情報開示に関する勧告を2017年に提示している。



気候変動リスク管理

環境の重要課題や方針は、代表取締役社長や取締役が参加する経営戦略会議等で議論されます。代表取締役副社長が環境・社会・ガバナンスを管掌し、環境担当役員が執行責任を担います。具体的には、気候関連の移行リスクや物理的リスク、機会、財務影響、それらの戦略等について詳細を確認し、温室効果ガス等の環境事項をモニタリングし、管理・監督をしています。また、四半期に一度「ヤマトグループ地球環境委員会」を開催し、気候やその他の環境に関わる重要事項の審議を行っています。本委員会は、環境担当役員が指名した者を委員長とし、「ESG戦略立案推進機能」を事務局として、主要グループ会社のCSR担当部署長から構成されています。他の重要な環境リスクと同様に、気候変動リスクを会社全体のマネジメントプロセスにおいて適切に管理しています。



気候変動の緩和と適応の主な取り組み

・低炭素な車両へのシフト
 ・自然災害対応力の向上
 ・共同輸送の推進
 ・低炭素なサービスの拡充

気候変動がもたらすリスク・機会

気候関連のリスク・機会、財務影響と管理・戦略

①政策と法的リスク

温室効果ガス（GHG）の排出規制や削減義務が強化される場合、デリバリー事業やBIZ-ロジ事業（物流）で低炭素な車両の導入や設備改修等の費用が増加/前倒しし、運送費や管理費に影響を及ぼす可能性があります。また、他の事業でも削減義務を満たせない場合は、「クレジット」購入費が発生する可能性があります。

▶管理

エネルギー消費量の監視や原因分析を行い、省エネ施策を講じて温室効果ガス（GHG）削減を進めています。また、ハイブリッド自動車や電気自動車等の低炭素車両へのシフト、および市街地集配での電動アシスト自転車や台車等の使用を進めています（2020年3月時点で電動自転車等を約5400台、ハイブリッド車を約4700台、電気自動車を約80台保有。グラフ「環境配慮車保有台数推移」参照）。今後、中型免許を持たなくても運転ができる小型商用の電気トラックを500台導入する予定です。これは、ドイツポストDHLグループ傘下のストリートスクーター社と共同開発した車両で、導入により宅配の効率化とCO₂削減を加速します。また、2030年までに、小型集配車両の半数に当たる約5,000台のEV化を目指しています。

小型商用の電気トラック

低炭素な車の導入



▼ 2018年：EV100台



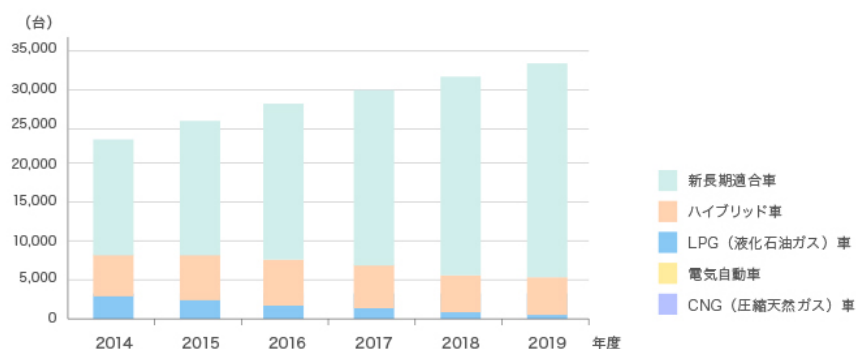
▼ 2020年：EV500台



▼ 2030年：低炭素車両5000台



環境配慮車保有台数推移（国内連結）



②物理的リスク

豪雨や台風等の過酷さが増し、社員の被災や事業復旧に遅れがでる場合、サービス停止のリスクがあり、収益に影響する可能性があります。また、平均気温の上昇により、社員が熱中症になるリスクが高まり労災保険等が増加する可能性もあります。更に、海面上昇に伴い、水害リスクの高い拠点で水害対策や拠点計画の見直しが必要となり、設備投資の増加や施設の保険料の増加が考えられます。

▶管理

「災害対応マニュアル」をもとに訓練や対応を実施し、社員の安全確保や荷物等の保全に努めています。被災により宅急便の集配サービスを停止する場合は、その情報をヤマト運輸のホームページで案内し、影響の最小化を図っています。更に、事業復旧後は、地方自治体等と連携して救援物資の輸送にあたり、被災地支援にも協力します。

平均気温の上昇と海面上昇の慢性的リスクに対しては次の管理を行っています。まず、熱中症対策として、ベースや宅急便センターでの作業に適した冷風機の導入や社員の制服に吸汗速乾の生地を採用する等して適応策への投資を行っています。また、ヤマト運輸は日本全国の拠点の水害リスクを評価し、水害訓練を実施して対応力と事業継続性を高めています。



ヤマト運輸の水害訓練（左：フォークリフトの浸水対策、右：浸水時、安全確保のためのクールボックス固定。）

③資源効率向上の機会

輸送手段の多様化や共同輸送など他社と連携する機会の増加、エコドライブの強化により、輸送効率が向上し、燃料使用の低減と燃料油脂費の削減になる可能性があります。

▶戦略

主要都市間の効率的な幹線輸送を実現するため「スーパーフルトレーラ25」（車両長25mの連結トレーラ。以下、SF25。）で物流他社と幹線共同輸送を行っています。本取り組みは2019年国土交通省の改正物流総合効率化法の認定を受けたため、効率化のための補助制度が利用できます。また、ヤマト運輸ではエコドライブ研修や安全指導長による定期的な添乗指導などを行い、エコドライブを強化しています。今後も業界全体の輸送効率化と燃料使用の低減に貢献します。

▶社外団体との協働

SF25での共同輸送は、一般社団法人全国物流ネットワーク協会*やその会員企業との協力により実現しました。同協会は、地球環境など社会の多様な利益と調和する物流の実現を図り、生活の向上等を目的にしており、輸送を通じたCO₂の削減に取り組んでいます。ヤマト運輸はこうした目的に賛同し、会員としてグリーン物流等の取り組みに参画しています。SF25の走行に際しては、会員と共に「特殊車両通行許可基準」の緩和を支持し（車両長の制限を従来の21mから25mへ緩和）、実証走行実験に参加しました。その後、2018年度に国土交通省が特殊車両通行許可基準を改正し、SF25を使用した共同輸送を開始することができました。SF25は、1台で大型トラック2台分の荷物を運ぶことができるため、高い輸送効率とCO₂排出量の削減が見込めます。

一般社団法人全国物流ネットワーク協会 [>](#)



スーパーフルトレラ24台、牽引するフルトラクタは22台導入（2020年8月時点）

関連データ

客貨混載への取り組み状況 [>](#)

④低炭素な商品・サービスの拡大機会

顧客の利便性の向上と再配達抑制を両立するサービスの拡充によりGHG削減だけでなく、受注が増加して収益増となる可能性があります。或いは、気温上昇で小口保冷配送の利用が増加し、収益へのプラスの影響が考えられます。また、先行して新技術の整備・サービスを展開することで整備市場において優位性を獲得し、収益確保に繋がる可能性があります。

▶戦略

会員登録した利用者が希望の受け取り日・時間帯・場所を指定できる個人会員制サービス「クロネコメンバーズ」を提供しています。また、荷物の受け取り、発送ができるオープン型宅配ロッカー「PUDOステーション」のインフラ拡大やセルフ型店舗の「クロネコスタンド」をオープンし、利便性の向上と再配達抑制・GHG削減を追求しています。



小口保冷配送市場の健全な成長に貢献すべく、小口保冷配送サービスに関する国際規格づくりをヤマトグループの依頼に基づき英国規格協会（BSI）と連携して進めました。その成果として2017年にBSIから「PAS 1018: 2017」が発行されています。健全な市場を形成し、サービス提供機会の拡大を図ります。



オートワクス事業では、電気自動車の整備に関して専用設備や資格者の増員を強化しています。充電器の設置やメンテナンスを含めたエネルギーマネジメントサービスを強化予定です。

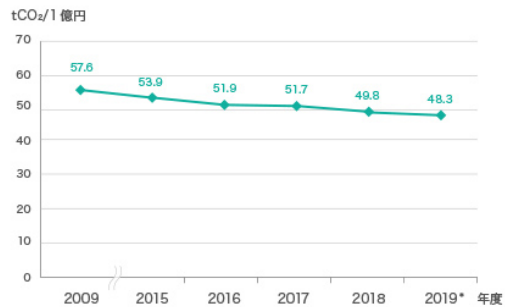
*他、詳細の分析・評価はヤマトホールディングスのCDP2020の回答をご参照ください。

気候関連の目標と実績

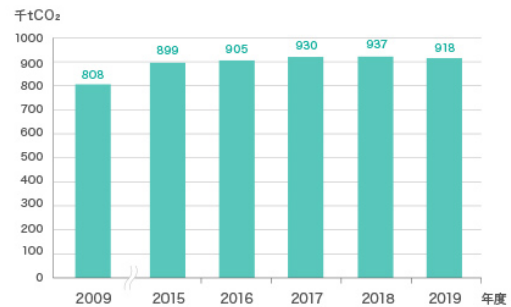
気候変動によるリスクを緩和し、機会を拡大するために、ヤマトグループは短期および長期のCO₂排出削減目標を定めています。また、CO₂排出量原単位の削減目標を達成するために、「輸送のエコ」（低公害車や台車を使った集配、他社との共同運行や電車・船を使ったモーダルシフトの推進）、「施設のエコ」（施設での省エネや社員一人ひとりの省エネ活動）をさらに展開し、グループ内で拡充することを目標としています。2019年度は、ヤマトシステム開発が省エネ空調制御システムをサーバー室に導入し約30tCO₂の削減となりました。地球温暖化係数の低い冷媒を使用する空調機への更新や共同輸送等、気候変動リスクの緩和を図る施策を進め、サービスの継続性を高めています。

- **長期目標：**
2050年実質排出ゼロ^{*1}
 - **短期目標：**
2019年度にCO₂排出量原単位^{*2}を2009年度比10%減
 - **2019年度実績：**
CO₂排出量原単位^{*2}を2009年度比16%減（短期目標達成）
- ^{*1}: Scope1と2の自社排出、^{*2}:CO₂排出量原単位（tCO₂/営業収益1億円）

CO₂排出量原単位



CO₂排出量



- ・ CO₂排出量およびCO₂排出量原単位の算出に用いたCO₂排出量はScope1とScope2を対象。
- ・ 範囲：国内連結会社および(株)スワン
- ・ 温室効果ガスの算出対象の拡大等により、2018年度のデータを修正。

*ヤマト運輸でのドライアイス使用量削減や電力会社の排出係数低下により、CO₂排出量原単位が下がった

エネルギー使用量やその他の温室効果ガスのデータは、[環境関連データ](#)をご参照ください。

Scope3*の排出（2019年度）

カテゴリ	排出量(千tCO ₂)	排出比率(%)
1. 購入した製品・サービス	1,198	70
2. 資本財	213	12
3. Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	142	8
4. 輸送、配送（上流）	関連性がない	-
5. 事業から出る廃棄物	3	0
6. 出張	7	0
7. 雇用者の通勤	41	2
8. リース資産（上流）	関連性がない	-
9. 輸送、配送（下流）	関連性がない	-
10. 販売した製品の加工	関連性がない	-
11. 販売した製品の使用	119	7
12. 販売した製品の廃棄	0	0
13. リース資産（下流）	関連性がない	-
14. フランチャイズ	関連性がない	-
15. 投資	関連性がない	-
合計	1,722	100

- ・ 算出範囲と算出方法は「[算定方法・係数](#)」を参照ください。

*Scope3は、事業所の活動に関連する他者の排出を指し、調達した資材や廃棄物、出張・通勤、自家物流以外の輸送等の間接排出が含まれます。

- ・ ヤマトオートワークスの環境負荷が少ない工場（スーパーワークス名古屋工場）
全館LEDで、太陽光発電や蓄電システムを利用した低炭素な工場。



その他、エネルギーや気候関連の詳細情報は、CDP気候変動の質問書の回答でもご覧いただけます。

資源循環と汚染防止

持続可能な資源利用

持続可能な消費や生産のために、適切な資源の利用や廃棄物管理は大変重要です。ヤマトグループは、環境保護宣言に「施設のエコ」や「商品のエコ」を掲げ、グリーン購入やリサイクルの推進、環境に配慮した資材の開発等に取り組み、資源循環に努めています。

ヤマト運輸はグリーン購入の方針のもと、グリーン購入率が92.1%にのびます（2019年度）。また、施設の移転や集配方法の変更で使わなくなった資材や品物をイントラネットの「資産有効利用サイト」を通して有効利用しています（2019年度は6,975件の登録）。使用後の制服や廃タイヤなどのリサイクル（ヤマト運輸・ヤマトオートワークス）、緩衝材不要あるいは分別しやすい包装資材の研究・開発（ヤマト包装技術研究所）、再生材を使った梱包での海外生活支援サービスの提供（ヤマトグローバルロジスティクスジャパン）も進め、循環型社会の実現に寄与しています。ヤマトグループは、持続可能な開発目標（SDGs）の目標12、持続可能な生産消費形態の確保に真摯に向き合っています。



リターナブル包装資材「Neco fit」
（ヤマト包装技術研究所）



緩衝材削減・廃棄分別が簡単な包装資材「クイックフィット」
（ヤマト包装技術研究所）



重要文書の回収・溶解処理専用のエコボックス
（ヤマトロジスティクス）



再生材を使ったパレット
（ヤマトグローバルロジスティクスジャパン）

関連リンク

ヤマトグループの環境保護宣言 [▶](#)

グリーン購入率

(%)

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
86.1	87.7	92.5	92.1

・ 範囲：ヤマト運輸(株)

使用した資材等

小項目	詳細	2017年度	2018年度	2019年度		
		投入量(t)		投入量(t)	リサイクル材料 (再生材) (t)	使用したリサイクル 材料割合(%)
化学物質	塗料等	0.1	0.0	0.1	-	-
自動車部品	車両のパーツ	163	8	4	0	0

	車両のタイヤ・タイヤチューブ	420	1,748	1,542	32	2
車両	車両本体	7,368	22,305	18,123	33	0
仕分け装置	自動仕分け機、ベルトコンベア	1,474	1,045	280	0	0
工具器具備品	ロールボックスパレット、コールドボックス等	5,877	6,293	3,235	0	0
集配機材	クール備品（バッグ）	130	202	116	7	6
紙材	伝票	9,002	8,374	6,910	0.1	0
	コピー用紙	3,359	3,409	3,208	703	22
	荷造り用ダンボール	11,892	8,888	7,526	6,580	87
	集配用資材（不在票・PPロール紙等）	2,202	2,445	2,326	0	0
容器・包装材	荷造用梱包資材	3,955	3,261	5,743	6.9	0
	緩衝材	2,030	1,753	1,736	1,207.3	70

- ・ 範囲：国内連結会社および(株)スワン
- ・ 2018年度より車両本体等の集計範囲を拡大。
- ・ 算出対象の拡大等により、2017年度・2018年度のデータを一部修正。

回収量

(t)

小項目	詳細	2017年度	2018年度	2019年度
家具	ベッド・テーブル・椅子等	8	1	0
梱包資材	発泡スチロール	115	112	105

- ・ 範囲：国内連結会社および(株)スワン

水源別取水量

項目	2016年度	2017年度※	2018年度	2019年度
地表水（千m ³ ）	0	0	0	0
地下水（千m ³ ）	0	0	0	0
雨水（千m ³ ）	0.5	1.3	0	0
水道水（千m ³ ）	1,631	1,684	1,779	1,777
合計（千m ³ ）	1,632	1,685	1,779	1,777
再利用した水（千m ³ ）			0	1
再利用割合（％）			0	0

- ・ 範囲：国内連結会社および(株)スワン
- ・ 取水と排水ともに推計を含む。
- ・ 算出対象の拡大等により、2018年度のデータを一部修正。

廃棄物・リサイクル

年度	項目	有害廃棄物（t）	非有害廃棄物（t）	合計（t）	率（％）
2016年度	発生量	97	67,555	67,652	100
	リサイクル量	88	32,815	32,903	49
	回収量	1	5,757	5,758	9
	焼却量	8	23,092	23,100	34
	最終処分量	1	5,891	5,892	9
2017年度	発生量	14	66,415	66,429	100
	リサイクル量	3	35,873	35,876	54

	回収量	1	6,152	6,153	9
	焼却量	9	17,610	17,619	27
	最終処分量	1	6,780	6,781	10
2018年度	発生量	9	63,091	63,100	100
	リサイクル量	3	37,893	37,896	60
	回収量	0	4,219	4,219	7
	焼却量	6	14,820	14,826	23
	最終処分量	1	6,158	6,159	10
2019年度	発生量	8	55,288	55,295	100
	リサイクル量	4	30,487	30,491	55
	回収量	0	4,705	4,705	9
	焼却量	4	13,506	13,510	24
	最終処分量	1	6,590	6,590	12

- ・ 範囲：国内連結会社および(株)スワン
- ・ 有害廃棄物は、日本の廃棄物処理法で定める「特別管理廃棄物」。非有害廃棄物は、その他の廃棄物（特別管理廃棄物を除く産業廃棄物、一般廃棄物、有価物）。
- ・ 四捨五入のため、内訳と合計が一致しない場合があります。
- ・ 算定方法・係数
- ・ 算出対象の拡大等により、2017年度・2018年度のデータを一部修正。



汚染防止

車両を多く使うヤマトグループにとって大気汚染の防止は重要な課題です。ヤマト運輸は、NOxやPMの排出が少ない車両への買い替えを進め、規制対応や大気汚染防止に努めてきました。また、大気汚染物質や塗装で使う化学物質等を把握し、削減を進め、適正な管理を行っています。



大気汚染物質やVOC等の排出量

小項目	詳細	排出量 (t)			
		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
NOx（窒素酸化物）		37,397	55,070	53,163	54,763
SOx（硫黄酸化物）		0	0	0	0
PM（粒子状物質）		2,374	2,488	2,026	1,156
化学物質	VOC以外の化学物質	-	0	0	0

	VOC※	0	0	0.92	0.92
--	------	---	---	------	------

・ 範囲：国内連結会社および(株)スワン

※ VOC（揮発性有機化合物）について、ヤマトオートワークス(株)は2018年度より集計。

漏出量

(千m³)

2018年度	2019年度
0	0

・ 範囲：国内連結会社および(株)スワン

その他、燃料や排水量等のデータ

環境 関連データ [>](#)

環境負荷低減の取り組み

事例1：廃タイヤのリサイクル・リユースに関する他社との協働プログラム

運送業を主体とするヤマトグループにとって欠かせない資材であり、かつ消耗品であるタイヤは事業推進する上で環境負荷への配慮が特に必要となる資材です。当グループは、東光タイヤ工業株式会社ほかとタイヤの再利用・リサイクルに関する協働プログラムを推進しています。廃タイヤは協働先で再生され、ヤマトグループはその再生タイヤを買取り、再利用しています。新しく生産されるタイヤの数、廃棄物として最終処分されるタイヤの数の削減に努めております。こうした協働プログラム等やグリーン調達を通し、ヤマト運輸分として2019年度は17,560本の再生タイヤを購入しています。

事例2：制服のグリーン購入。リサイクルに関する他社との協働

ヤマトグループは、自然環境の保護や再利用を目的とし、再生材を用いた制服を2000年から導入しています。また、制服の使用終了後における環境への影響を最小限に抑えるため、当グループは衣類のリサイクルを専門とする株式会社エー・ケー・テックにリサイクルを委託しています。制服はフェルトにされ、主に自動車の吸音材として再利用されています。2019年度にリサイクルされた制服の量は約55tとなり、廃棄物の削減や生産に必要なプラスチック資源の減少にも貢献しています。

事例3：家財宅急便で発生する発泡スチロールを回収・減量化

ヤマトホームコンビニエンスは、「家財宅急便」で商品の梱包に用いた発泡スチロールを回収・減容化（圧縮）しています。（2019年は約105t）減容化した発泡スチロールは、再生資源としてリサイクル業者に委託し、リサイクルをしています。



回収した発泡スチロールを
専用機で粉砕・圧縮

自然との共生

[生物多様性の保全](#)
[環境コミュニケーション](#)

日本全国で事業を行うヤマトグループは、地域の自然や生物多様性の恩恵に支えられ、事業活動ができています。自然との共生を重視し、また企業および社会のレジリエンス（強靱さ）を重要課題とし、長期目標を設定しました。今後、より戦略的な施策のもと、環境とともに生きる社会をリードできるような企業の在り方を追求していきます。

関連リンク


[経営構造改革プラン「YAMATO NEXT100」サステナビリティの取り組み（環境）](#)

生物多様性の保全

豊かな社会を支える自然と共生するために、ヤマトグループは地域の生物多様性の保全に取り組んでいます。

事例1：いきものの生息地の復元

物流ターミナル「羽田クロノゲート」には、自然環境との共生を目指した「（施設名）和の里」を設けています。そのエリアには、地域の生態系に合う樹木を植栽し、自然石材を利用したビオトープを設置しています。



自然石材を利用したビオトープ

関連リンク

[羽田クロノゲート／ヤマト運輸](#)

ビオトープ等、いきものの生息地の復元面積

(m²)

2018年度	2019年度
2,800	2,800

・ 範囲：国内連結会社および(株)スワン

関連リンク

[算定方法・係数](#)

事例2：「サンゴ礁保全活動プロジェクト」に参加

近年、海水温の上昇に伴うサンゴの死滅が問題になっています。沖縄ヤマト運輸は、自治体や地域住民・企業によるサンゴ保全活動「チーム美らサンゴ」に参加しています。チームの一員として、サンゴの苗づくりや植え付け、啓蒙活動などを支援しています。

関連リンク

[「チーム美らサンゴ」メンバー紹介](#)

環境コミュニケーション

地域社会とともに持続可能な成長を続けるため、環境コミュニケーションを大事にしています。ヤマト運輸の環境への取り組みや環境の大切さを伝える「クロネコヤマト環境教室」は、その一例です。これは、次世代を担う子どもたちを対象にした環境教育で、2005年から10年以上継続していま

す。環境への理解を深めてもらうため、本やシールブック、紙しばい等の学年に応じた学習材を使って学び、実際に環境配慮車や新スリーターを見学する場を提供しています。

クロネコヤマト環境教室の実績

- ・2019年度までの累計開催数約3,351回
- ・2019年度までの累計参加者数約254,782万人



社会への取り組み

ヤマトグループは、社会とともに成長してきた企業です。社会の健全な発展のため、本業と企業市民としての社会貢献活動とを通じ、人権などの社会課題の解決に貢献していきます。すべてのステークホルダーから信頼され、期待される存在となることで、社会とともに持続的に発展する企業を目指します。

[PDF](#) 経営構造改革プラン「YAMATO NEXT100」サステナビリティの取り組み（社会）

[PDF](#) サステナブル中期計画2023（日本語版）

[PDF](#) Sustainable Medium-Term Plans 2023 (English)

関連するSDGs



ヤマトグループの取り組み

労働慣行



ダイバーシティ



人権



サービス品質の向上



ステークホルダー
コミュニケーション



社会貢献活動



労働慣行

[基本的な考え方](#) [キャリアを磨く人事制度／能力開発研修制度](#) [グループ内ジョブローテーション](#) [グローバル理念研修](#)

[各社独自の教育研修施策](#) [多様な働き方](#) [社員との対話／満足度の向上](#)

基本的な考え方

ヤマトグループの最大の財産は約23万人の「社員」です。社員一人ひとりが「個の力」を磨き、それを十分に発揮できる労働環境があってこそ、グループとしての力も強くなります。労働環境に関わる制度や仕組みを整備するとともに、適切な労働慣行を推進する企業風土の醸成にも力を入れています。

ヤマトグループは、社員行動指針「働く喜びの実現」「ステークホルダーとの共存共栄」の中で、個人の人權の尊重、多様性（国籍・人種・民族・宗教・思想・出身地・性別・年齢・障がい・性自認・性的指向・雇用形態等）の尊重、差別や暴力・ハラスメントの禁止などを掲げています。

グループ企業理念（社員行動指針） [>](#)

ヤマトグループは、国連グローバル・コンパクトの賛同企業として、「結社の自由と団体交渉権の承認」「強制労働の排除」「児童労働の実効的な廃止」「雇用と職業の差別撤廃」を支持し、その実践に取り組んでいます。

結社の自由、団結権、団体交渉権を社員の権利として容認しており、労働組合との労働協約を締結し、社員代表と経営層との労使協議や委員会を開催、賃金・一時金や労働安全衛生の協議に加え、諸制度の改善や、経営環境に関する定期的な意見交換を重ねながら労使の対話を進めています。

また、給与や労働時間等の労働基準においては、各国の法令順守を徹底するとともに、より良い労働環境の整備のため、一定の生活水準の維持が可能な生活賃金・一時金の支払いを実施しています。

ヤマトグループは、持続的に事業活動を進める上で、事業を行う国や地域の発展に寄与し、良好な関係を築くことが重要だと考えています。各国・地域の拠点においては、ローカルの人材雇用に注力しており、地域特有の文化や現状を踏まえた経営を推進しています。

ヤマトグループは今後も、より良い労働慣行の在り方を追求し、ディーセント・ワークの達成に貢献していきます。



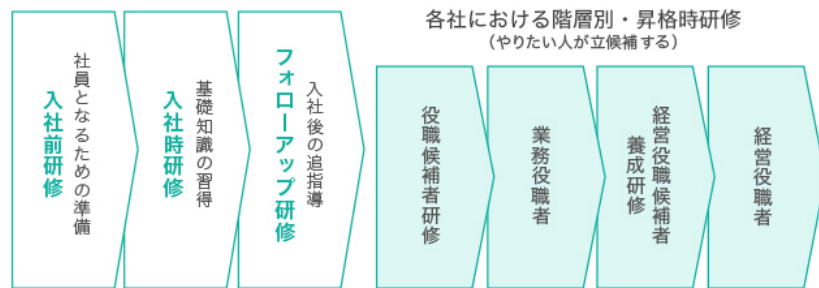
キャリアを磨く人事制度／能力開発研修制度

ヤマトグループの最大の財産は「社員」であり、社員一人ひとりが「個の力」を磨き成長することが、ヤマトグループの成長に欠かせません。社員に対しては、まごころと責任をもってサービスを提供するための理念の浸透およびコミュニケーション能力の向上に加え、事業環境の変化が激しい中で新たな価値を創出するために主体的に考える力を養う必要があると考えています。そのため、ヤマトグループ各社では、公正な処遇により、社員一人ひとりが能力を十分に発揮できる人事制度・能力開発研修制度を構築し、運用しています。

社員のキャリア段階に応じた教育や研修を随時実施し、必要なスキルを身につけるとともに、社員が自らのキャリアを振り返り、今後のキャリアについて考える機会を提供しています。また、グループ各社やヤマト運輸の各支社などでは、それぞれの事業特性に合わせた「階層別研修・昇格時研修」を実施しています。

ヤマトグループでは、自身のキャリア形成についても、社員の「主体性」を重視しています。役職者への登用では、立候補制度を設け、グループ各社で多くの意欲ある役職者が誕生しています。

人事制度／教育研修制度



項目	内容	研修名
階層別研修	年次で求められる能力の知識・習得や自己の成長を確認する	入社前研修、入社時研修、フォローアップ研修、業務役職者研修、経営役職者研修
昇格時研修	社員の立候補に基づき、キャリアアップを図るための研修	業務役職候補者研修、経営役職候補者養成研修

グループ内ジョブローテーション

グループ連携意識の高い人材を育成し、事業推進や事業創出を牽引する人材の継続的な輩出につなげることを目的として、グループ内ジョブローテーションを実施しています。

社員を入社時の所属会社から異なる事業会社へ転属することで、グループ各社が持つ強みを知り、その経営資源を組み合わせ、ソリューション提案が出来るような人材の育成を図ります。

グローバル理念研修

ヤマトグループ全社員が、社訓・グループ企業理念を理解し、業務で実践できる環境を確立させることを目指し、教育を行っています。事業を世界中で展開している今、特に国外の社員を対象とした理念研修に力を入れています。

海外の社員のために、社訓・グループ企業理念の英文をよりわかりやすい内容に刷新し、小冊子として社員全員に配布しました。また、2019年2月には、東京・銀座で5日間にわたって「理念研修」を実施し、国内外16社から22名が参加しました。2018年に引き続き、歴史や事業についての学習に加え、宅急便の集配体験やディスカッションと役員に向けたグループ発表などを通じ、社訓と理念への理解を深めてもらいました。本研修の参加者を「理念アンバサダー」とし、自社での理念浸透推進の旗振り役としており、研修後半年間で自国での浸透活動に取り組んでもらっています。そして、この研修が参加者から好評であったため、研修内容を短く編集し、2019年5月～8月にかけて世界3カ所（東アジア・東南アジア・米国）で2日間研修として実施し、3カ所で65名の方に参加いただきました。



＜2日間研修＞ロサンゼルスでの研修の様子



＜2日間研修＞上海での研修の様子

各社独自の教育研修施策

ヤマト運輸：「感動体験ムービー」を活用した研修

ヤマト運輸では、社員が仕事の中で体験した感動エピソードをDVDにまとめ、社員教育に活用しています。2009年にセールスドライバーの感動体験を集めた「SD編」、2010年に「事務・作業編」を作成。2012年10月には、職場で信頼関係が生まれ、絆が結ばれる瞬間を、社員の体験を元に9つのエピソードとして「感動体験『絆』編」を作成しました。

これらのDVDは主にセールスドライバーやゲストオペレーターなど、第一線ではたらく社員が参加する入社時研修や理念浸透研修の場で活用しています。社員が視聴することで、業務に対するモチベーションアップや行動の変化につながっています。

BIZ－ロジ事業会社：BIZロジQC大会

ヤマトグループのBIZロジフォーメーション5社（※1）を中心とする「QC（※2）サークル活動」に継続して取り組んでいます。

この活動は、作業品質を維持・向上させるとともに、社員のモチベーションアップや、いきいきとした職場づくりに取り組むものです。

2019年度は1年間の活動を通して244のQCサークルチームが結成され、1,777名のメンバーが参加しました。2020年2月17日には、各事業代表の16チームによる「第4回BIZロジQC大会」が開催され、互いの取り組み内容とその成果を披露しました。

沖縄ヤマトなどBIZロジフォーメーション以外のグループ各社にも活動の輪が広がり、今後もグループ内で改善活動を広げていきます。



「第4回BIZロジQC大会」の様子

※1 ヤマトグループ子会社のうち、プロフェッショナルな物流機能を磨き、企業向けのサービスを追求してきた5社の総称

<http://www.yamato-hd.co.jp/business/biz-logistics.html>

※2 QC=Quality Controlの略。品質管理手法のこと。

多様な働き方

社員一人ひとりが「個の力」を最大限に発揮するためには、多様な働き方の推進が重要です。
社員が「働きやすさ」と「働きがい」をともに感じられるように、さまざまな施策を行っています。

ディーセント・ワーク

「全員経営」

それは、社員一人ひとりが、お客様の立場で考え、自ら判断して動き、それらが結集してヤマトグループの力となる、というヤマトグループが脈々と受け継いできたDNAです。そして、「全員経営」の実現には社員がいきいきと働ける職場環境が大前提であり、そのような環境づくりは経営の最重要課題だと考えています。

中期経営計画「KAIKAKU 2019 for NEXT100」では、「働き方改革」を経営の中心課題に掲げ、「働きやすさ」と「働きがい」の両方を高める様々な施策を行ってきました。

長時間労働の防止策として、ヤマト運輸における労働時間管理ルールの見直し・入退館データのデジタル化や、主管支店の再編成などを行いました。他にも、職場環境の整備や、労働日数・時間選択制度の導入、サービス内容の見直しなど、社員一人ひとりの生活を考慮した「働きやすさ」を追求してきました。

また、社内コミュニケーションの活性化として、第一線の社員の声や業務改善の提案などを社長や役員に直接伝えることのできる、社員とのパネルディスカッションを実施しました。併せて、無期転換ルールの新設、人事制度や評価制度の見直し、福利厚生充実なども行い、社員が「働きがい、働く喜び」を日々感じられるための施策に取り組んできました。

「CSR報告書2018：特集1「働き方改革」への取り組み」 [>](#)

そして、次の100年に向けて、経営構造改革プラン「YAMATO NEXT100」では「労働」を重要課題の1つに掲げ、2030年までにディーセント・ワークの達成に貢献することを目指しています。これからも、社員が働きやすく誇りを感じられる労働環境を構築していきます。

TOPICS

物流全体の「働き方改革」実現へ ～「ホワイト物流」推進運動に賛同～

eコマース市場の急速な拡大や、労働需給の逼迫など、大きな環境変化に直面する中で、物流機能を安定化することは社会全体の大きな課題です。

そこで、トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化、女性や60代の運転者等も働きやすいより「ホワイト」な労働環境の実現を目的として、国土交通省・経済産業省・農林水産省が推進する「ホワイト物流推進運動」が立ち上がりました。

ヤマト運輸では、物流に関わる企業等のイニシアチブである「ホワイト物流推進運動」に賛同し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先等の関係者との相互理解と協力のもとで、物流の改善に取り組んでいます。



育児・介護と仕事の両立支援

ヤマトグループでは、2018年に育児・介護に関する意識・実態調査を実施し、社員の働きやすさ向上のために、育児や介護に直面する社員に対する、グループ横断の支援制度や施策の検討・整備を進めています。

主なグループ会社では、育児短時間勤務は「子どもが小学校4年生終了時」まで、介護休業は「上限365日」と、いずれも法定期間を上回る期間取得できるようにし、社員のワーク・ライフ・バランスをサポートしています。

ヤマト運輸ではこれに加え、2018年9月から、育児・介護の事由がある社員に対して週の労働日数を3日または4日から選択可能とするともに、2019年1月からは育児短時間勤務を「子どもが小学校6年生終了時」まで取得可能とするなど、より制度を利用しやすい環境整備に各社で取り組んでいます。

育児・介護中の社員やその上司にむけて両立支援のためのハンドブックを作成し、社内イントラサイトからダウンロードできるようにしています。また、社員やその家族が利用できる介護の24時間電話相談窓口を設置しており、外部の専門家による365日24時間の電話相談が可能です。育児や介護について話しやすい雰囲気職場や上司にあるかどうかは、仕事との両立に向き合う社員の就業継続に大きな影響を与えます。そのため、職場や上司の理解につながる施策の検討および両立支援制度の定期的な周知を継続していきます。

育児・介護の支援制度（ヤマト運輸の例）

育児休業	<ul style="list-style-type: none">・ 配偶者も育児休業を取得の時は、子どもが1歳2カ月を迎えるまで取得できる・ 事情によって2歳の誕生日の前日まで延長可能
子どもの看護休暇	<ul style="list-style-type: none">・ 就学前の子どもについて1人であれば年5日、2人以上の場合は年10日まで取得できる
育児短時間勤務	<ul style="list-style-type: none">・ 子どもが小学校6年生終了まで申請の上で取得できる・ 週の労働日数を3日・4日から選択可能、かつ1日の労働時間を4時間・5時間・6時間・7時間・8時間の勤務から選択可能・ 申し出に関する子どもについて2回まで取得可能
介護休業	<ul style="list-style-type: none">・ 対象家族1人につき、通算365日を上限として取得できる
介護短時間勤務	<ul style="list-style-type: none">・ 対象家族1人につき、最長4年間取得できる・ 週の労働日数を3日・4日から選択可能、かつ1日の労働時間を4時間・5時間・6時間・7時間・8時間の勤務から選択可能・ 適用期間延長 ※一定基準を満たした場合は事由解消時までの適用期間が延長可能

育児・介護休業および短時間勤務取得者数

ESGに関するデータ類（人材関連） [>](#)

こうした取り組みの結果、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働省より「子育て支援に取り組む企業」として、ヤマトロジスティクスとヤマトマネジメントサービスが「くるみん認定」を、ヤマトシステム開発が「プラチナくるみん認定」を取得しています。（2020年1月末時点）

社員との対話／満足度の向上

社員の「働きがい」を高めるため、グループ全体でさまざまな施策を実施しています。

働き方改革意識調査

経営の中心に据えて取り組んでいる「働き方改革」の実効性を高めていくため、グループ全体の社員を対象に、意識調査を行っています。

社員の意識を調査することによって現状を知り、ポイントが低い項目については、取り組みに反映させて改善を図っています。

2019年度の働き方改革意識調査では、全項目にて数値が向上し、調査開始以来、一番ポイントが高い調査結果となりました。特に、「働きやすさ」に関する肯定的な意見は働き方改革実施前の48%から71%に上昇しました。介護短時間勤務制度の適用期間延長や勤務間インターバル導入等のワークライフバランスの推進により、成果がみられています。今後も引き続き、社員が働きやすく、働きがいのある会社であるために、労働環境の整備に取り組んでいきます。

働き方改革意識調査結果

ESGに関するデータ類（人材関連） [>](#)

ヤマト運輸：業績表彰制度

ヤマト運輸では、毎年度上期と下期の2回、対象期間内に成果を出した任意の成功事例を事業所やプロジェクト単位で表彰する業績表彰制度を設けています。「『目的』と『取り組み』と『成果』の間に明確な因果関係がある」などの評価基準で選考し、特に優れたグループには「社長賞」が授与されます。

2019年度上期は、713件のエントリーがあり、そのうち8件に社長賞が授与されました。下期については、新型コロナウイルスの影響により、選考中となっております。また、半年間を通じて交通事故・労災事故・作業事故・クレームの発生件数ゼロ、加えてお褒め件数が1件以上を達成したセンター225店には「優秀センター賞」が贈られました。

社員一人ひとりの改善・改革に対する意識が高まり、第一線でさまざまな取り組みが行われた結果、エントリー数や受賞数は年々増加しています。

ヤマト運輸：提案制度「クロネコたまご」

「クロネコたまご」は、ヤマト運輸のすべての社員が業務改善や新商品・サービスに関する提案をすることができる制度です。自分が提案するだけでなく、他の社員の提案に対して、投票・意見を行うこともできます。寄せられた提案・意見のうち、実現に向けて検討する提案に「ヒント賞」を授与しています。

2019年度は、応募数が555件、ヒント賞は27件でした。

ダイバーシティ

[ダイバーシティ基本方針](#) [ダイバーシティ推進体制](#) [女性活躍推進](#) [ダイバーシティの意識醸成（管理職の意識改革）](#)

[ハラスメント教育の徹底](#) [障がい者雇用](#) [定年後のライフプラン支援](#)

ヤマトグループでは、約23万人の多様な価値観や経験、そして多様な考え方やライフスタイルを持った社員が働いています。性別や国籍、年齢など、一人ひとりの違いを理解し、認め合い、受け入れることを大切にしています。

今、社会環境は大きく変化し、社会のニーズも急速に多様化しています。この変化に柔軟に対応していくためには、組織の中で活躍する人材も多様化していかなければなりません。

ダイバーシティを推進することで、市場変化に強い国際競争力のある企業グループを目指します。

ダイバーシティ基本方針

詳細はESGに関する方針・宣言ページ「[ダイバーシティ基本方針](#)」に掲載しています。



ダイバーシティ推進体制

ヤマトホールディングス内にダイバーシティ推進を担当する部署を設け、各社のダイバーシティ推進担当組織と連携しながら、グループ全体で取り組みを進めています。

女性活躍推進

ヤマトグループ社員の約36%が女性の社員です。例えばヤマト運輸では、営業所でお客様対応をするゲストオペレーターや荷物の集配をするセールスドライバー、コールセンターで働くオペレーターなど、さまざまな職種で女性が活躍しており、お客様により近い視点での提案や改善活動など、職場の活性化にも貢献しています。男性社員と女性社員との処遇の区別もありません。

しかしながら、社員の意識調査を行った結果、男性社員に比べて、女性社員の方が働きがいを感じづらい現状が判明しました。

そこで、その差を埋めることを目指し、「意識の醸成」「環境づくり」「キャリア形成の支援」といった側面から女性社員の活躍を推進しています。

ESGに関するデータ類（人材関連） [>](#)

ヤマトホールディングス：女性リーダー・ミーティング

ヤマトホールディングス：女性リーダー・ミーティング

ヤマトホールディングスでは、2017年3月から年4回、入社5年目以降のヤマトグループの女性社員を対象とした「女性リーダー・ミーティング」を開催しています。この取り組みは、社員のキャリア形成支援の一環として実施したもので、互いのリーダーシップのあり方や働き方に触れる機会を通じて、「自分らしい」リーダーのスタイルを確立するための意欲や能力を引き出す一助とすることを目的としています。当日は、役員講話や社内外の女性管理職によるゲスト講演・講義に加え、グループワークも実施しています。

2019年度はグループ各社の女性管理職全員の受講完了を達成しました。

- 【目的1】「自分らしい」リーダー像の確立
- 【目的2】リーダーに必要な素養と能力開発
- 【目的3】グループ内の人的ネットワーク構築



女性リーダー・ミーティング

このほか、「上司向けセッション」もあわせて開催しています。女性の部下を育成し、さらなる活躍を支援するうえで、上司に期待されていることを理解し、部下にとって強力な支援者になってもらうべく、必要な心構えや現場で起きている課題、その解決策などについて学んでもらいました。

【目的1】女性活躍推進の目的

【目的2】上司に求められる心構え

【目的3】現場で起きている課題と解決の方向性



上司向けセッション

ダイバーシティの意識醸成（管理職の意識改革）

ヤマトホールディングス：管理職向けダイバーシティマネジメント実践研修

ダイバーシティが尊重される職場環境を整備するための施策の1つとして、ヤマトグループでは管理職の意識改革に向けたダイバーシティ・マネジメント研修を実施しています。2019年度は「個の力の最大化」に向けた継続的な現場実践のため、フォローアップを重視した定着応用の機会を設けました。2018年度の研修内容を振り返り、一年間意識してきたこと・実践したことを共有し、そのうえでより良い部下とのコミュニケーションの手法について学ぶ時間としました。組織を活性化していく上で、フィードバックをはじめとしたコミュニケーションは不可欠です。今後もヤマトグループ全体で、一人ひとりの個性・持ち味が活かされる職場づくりを目指します。



管理職向け研修

ハラスメント教育の徹底

ヤマトグループでは、グループ横断で進める「働き方改革」において、ハラスメントに対する適切な対応や快適な職場環境づくり、社員の安全と健康を守ることを重視しています。ハラスメント教育を徹底させるために、グループ共通のハンドブック「ハラスメントしない・させない・ゆるさない」を2018年8月に発行しました。ヤマト運輸をはじめ各社の研修教材として使用されています。ハラスメント教育は正しい理解のために意識的に継続していくことが重要です。社員一人ひとりが職場でのコミュニケーションを見直すことで、ハラスメントが起こらない職場づくりを目指しています。

障がい者雇用

ヤマトグループは、その企業姿勢に「障がいのある方の自立を願い、積極的に支援していきます」と掲げ、障がい者の雇用創出に継続して取り組んでいます。

2020年3月時点での障がい者雇用実績は2,718名*、雇用率は2.23%です。雇用推進に向けて、引き続き、ハローワークや学校、就労移行支援施設と協力した採用活動に取り組むとともに、障がいのある方と共に働く職場の体制強化に向けて、研修など担当者が学習する機会を設け、障がい者雇用に注

力していきます。また、障がいのある方と働くことへの理解を深めるため、現場の管理者が学校や施設に見学に出向き、直接の接点をもつ取り組みを続けていきます。

*換算人数

障がい者雇用担当者向け定期連絡会の実施

ヤマトホールディングスでは、2018年度から年3回、障がい者雇用を担当する各社の人事向けに「定期連絡会」を開催しています。障がい者の採用や定着、労務管理、テレワークなどの様々な切り口で障がい者雇用の推進に取り組んできました。連絡会都度、中長期視点での障がい者雇用計画を立案し、その計画を実行する上での採用方法の見直しを行い、採用後安定的な就業を実現するためのマネジメントやフォローアップのあり方を学びました。今後も、障がい者雇用を取り巻く環境の最新情報と、外部の専門家からのインプットを重ねながら各社のアクションプランの進捗をはかります。

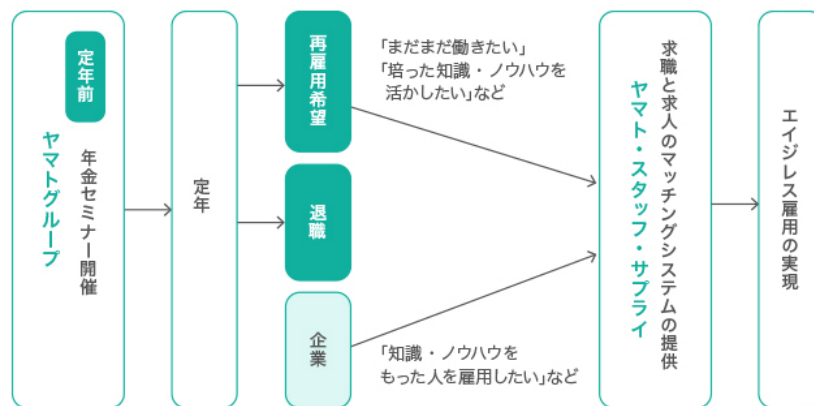
定年後のライフプラン支援

定年を前にした社員に年金制度や定年後の働き方、退職後のマネープランの作成などについて案内する「ヤマトライフプランセミナー」を実施しています。セミナーには配偶者同伴で参加することができ、社員とその家族のセカンドライフへのスムーズな移行を支援します。

また、ヤマト・スタッフ・サプライでは、定年後に再雇用希望者を登録し、本人の希望と適性を鑑みて、グループ内外の企業へと派遣しています。

定年者の再雇用は、長年培われた安全・サービスなどの高いスキルをグループ内に伝承・存続させていくという大きな意味をもちます。また、高いスキルを持った人材は、ヤマトグループ以外の企業でも大きな戦力となっています。

定年者再雇用フロー



人権

基本的な考え方

ヤマトグループは、「グループ企業理念」の「企業姿勢」において、あらゆる事業活動における人権の尊重を掲げています。また、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、「国連グローバル・コンパクト10原則」や人権に関する国際規範※を支持・尊重しています。すべてのステークホルダーの人権に配慮した事業活動を推進すると共に、一人ひとりの「違い」（年齢、性別、国籍、障がい、性的志向および性自認など）や「価値観」を認めて、受け入れ、いかしあうことを指針として掲げ、一切の差別やハラスメントを禁止しています。

※ 「世界人権宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「子どもの権利とビジネス原則」等



人権デュー・デリジェンス

ヤマトグループは、これまで「働き方改革」を通じて社員の「働きやすさ」と「働きがい」を実現するための職場環境づくりに取り組んできました。さらに社内外に深く浸透させるために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・デリジェンスを開始しました。外部有識者とステークホルダー・ダイアログを行い、グループ全体の人権リスクの特定を進めています。人権方針についても、今後策定していきます。2020年度では、人権への理解をより促進させるために経営層を対象とした人権に関するサステナビリティ経営研修を実施致しました。人権に関する海外の動向や、企業に求められる人権デュー・デリジェンスについて学んでいただきました。今後は管理職にも展開をし、人権方針策定時にはすべての社員に人権教育を展開していきます。

また、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが主催している「ヒューマンライツ・デューデリジェンス分科会」に参加をし、社内の人権デュー・デリジェンスの体制構築に努めています。

人権尊重の取り組み

ヤマトグループでは、事業活動における人権に関するリスクや配慮すべき点について、外部の方とのエンゲージメントを行っています。2019年11月に実施したステークホルダー・ダイアログにおいて、国際労働機関（ILO）駐日事務所のプログラム・オフィサー田中竜介氏にお越しいただき、労働やサプライチェーンなどをテーマに幅広く人権に関するご意見を頂きました。第三者の立場からの貴重なご意見を、マテリアリティの特定や戦略の検討に取り入れるとともに、今後の取り組みにも生かしていきます。

デリバリー事業を主体とする当グループにとって、子どもはその権利が侵害されやすい立場にあることから、特別な配慮が必要であると考えています。1998年から継続して取り組んでいる「こども交通安全教室」などを通じて、事業推進における子どもの権利の保護と推進を図っています。

詳細は「[こども交通安全教室](#)」をご参照下さい。



人権に関する教育

ヤマトグループでは、すべての社員に「グループ企業理念」のミニブックレットを配布し、人権に関するグループの考え方や人権を尊重することの大切さを啓発しています。

また、グループ各社では、ハラスメント防止の研修を行っています。2019年度は、ヤマト運輸では148,454名の社員にハラスメント防止研修を受講していただきました。特に、役職者においては、いじめやハラスメント等の人権に関するケースの報告や相談を受けた際に適切に対応できるよう研修を行っています。

人権に関する相談窓口

グループのすべての社員が利用可能な、コンプライアンスに関するグループ共通の相談窓口(「企業不正通報窓口」、「コンプライアンス・ホットライン」「目安箱」)では、差別やハラスメントを含む人権に関する通報や相談も受け付けています。いずれのケースも、社内通報規程により通報・相談者が不利益を被ることなく保護されるよう留意しながら担当部署が調査を行い、社内規定に基づき対処・処分を行います。内部通報の対応内容は、定期的にコンプライアンス・リスク委員会および取締役会に報告しています。

サービス品質の向上

[品質マネジメントシステム](#) ✓ [「お客様の声」を大事にする取り組み](#) ✓ [社員教育・表彰](#) ✓

ヤマトグループでは、事業のあらゆるステージにおいて、お客様満足を創造するための品質向上に取り組んでいます。社会的インフラを担う企業として、お客様の「信頼」と「期待」に応えることを目指し、高品質な輸配送サービスの実現に向けた取り組みを推進しています。

品質マネジメントシステム

ヤマトグループでは、提供するサービスの質を高めていくため、品質マネジメントシステムに関する国際規格の認証を取得しています。認証取得状況については、ESGに関するデータ類をご覧ください。

[ESGに関するデータ類（認証取得状況）](#) >

「お客様の声」を大事にする取り組み

ヤマト運輸：「お客様の声」を生かす仕組み

ヤマト運輸では、eメールやコールセンター・セールスドライバーへの電話により、日々、多くのお客様の声をいただいています。お客様の声をもとに、商品・サービスについてどんなご要望が多いのかを分析し、商品設計の見直し等に役立てています。今後もお客様の声に耳を傾け、お客様のご要望に沿える商品・サービスが提供できるように努めていきます。



コールセンター

社員教育・表彰

「全員経営」を掲げるヤマトグループにとって、提供するサービスの質を高めるには、社員一人ひとりが高い意識を持って、それぞれの仕事に真摯に向き合うことが重要です。

そのために、社員への教育やコンテスト、表彰などを行っています。

ヤマト運輸：接客対応コンテスト

ヤマト運輸では、接客対応などのサービス品質の向上を目指して、社員教育に取り組んでいます。これに加えて、社員一人ひとりのモチベーションアップを図るとともに、優れた接客対応を全社的に浸透させることを目的に、社員の接客対応コンテストを実施しています。

毎年、「全国ゲストオペレーター接客対応コンテスト」と「全国セールスドライバー接客対応コンテスト」を開催しています。全国各地から予選を勝ち抜いたゲストオペレーターとセールスドライバー、また沖縄ヤマト運輸の代表も加えて、接客対応や商品知識、コミュニケーションスキルを競っています。コンテストを通じて、社員のサービス品質の意識を高めることで、お客さまに寄り添ったサービスの提供につなげています。



全国ゲストオペレーター接客対応コンテストの様子



全国セールスドライバー接客対応コンテストの様子

ヤマト運輸：表彰制度「ヤマトファン賞」

ヤマト運輸では、お客様にお褒めをいただいた社員を社内表彰する「ヤマトファン賞」という表彰制度を行っています。対象は、セールスドライバー、コールセンターのオペレーター、ゲストオペレーターなどお客様と接するすべての社員です。受賞事例は日々の接客業務に活かすため、イントラネットで紹介しています。

2019年度の「ヤマトファン賞」の受賞件数は16,793件となりました。社員のモチベーションを高めることで、提供するサービスの質を高めていきます。

ステークホルダーコミュニケーション

[お客様とのコミュニケーション](#) [社員とのコミュニケーション](#) [地域社会・国際社会とのコミュニケーション](#)

[パートナー・取引先とのコミュニケーション](#) [株主・投資家とのコミュニケーション](#)

ヤマトグループは、「お客様」「社員」「地域社会・国際社会」「パートナー・取引先」「株主・投資家」などのステークホルダーと良好な関係性を築き、共存共栄していくことが、持続的な成長の基盤であると考えています。

社訓・グループ企業理念をはじめとして、ヤマトグループの思いや考えなどをステークホルダーに適切に伝え、ご理解いただくとともに、ヤマトグループに対するご意見や期待を真摯に受け止め、事業に反映させています。

お客様とのコミュニケーション

お客様とのコミュニケーションを通じて、ご要望やご期待を適切に把握し、経営に反映させています。

サービス品質の向上：「お客様の声」を大事にする取り組み [>](#)

社員とのコミュニケーション

ヤマトグループの最大の財産である「社員」。様々な施策を通して、活発なコミュニケーションを図っています。

労働慣行 [>](#)

地域社会・国際社会とのコミュニケーション

ヤマトグループの発展の基盤は、地域社会・国際社会にあります。ステークホルダーである社会と良好なコミュニケーションを通じて、お互いを理解し合い、双方の持続的な発展を目指しています。

情報発信

ヤマトグループでは、コーポレートサイトなどを通じて、日々の適切な情報発信に努めています。

ヤマトホールディングスは日本語／英語、ヤマト運輸、ヤマトシステム開発のコーポレートサイトは、日本語／英語／中国語に対応しています。

羽田クロノゲート／関西ゲートウェイ見学コース

ヤマトグループは、東西の大型物流拠点「羽田クロノゲート」と「関西ゲートウェイ」に見学コースを設け、無料で一般公開しています。

両見学コースでは、宅急便をはじめとした物流の仕組みや、ヤマトグループの歴史などを紹介しています。実際の設備の見学や展示、アトラクション、セミナー・イベントを通じて、物流が提供する付加価値について体感していただけます。

見学コースの詳細や予約について

巨大な物流ターミナルを探検しませんか [>](#)



羽田クロノゲート



関西ゲートウェイ

ヤマトグループ歴史館「クロネコヤマトミュージアム」

2020年7月に、ヤマトグループ創業100周年を記念し、「クロネコヤマトミュージアム」を東京・品川のヤマト港南ビル内にオープン致しました。無料で一般公開し、ヤマトグループ100年の歴史を見学できる施設となっております。

ウォークスルー車の乗車体験ができる「宅急便体験コーナー」や映像などの閲覧ができる「未来創造ラウンジ＆ライブラリー」を併設し、幅広い年齢層の方に楽しんでいただける施設となっています。

「クロネコヤマトミュージアム」について [>](#)



クロネコヤマトミュージアム

パートナー・取引先とのコミュニケーション

パートナーや取引先との公正・公平な取引、良好なコミュニケーションの確立を目指し、取り組みを行っています。

ヤマト運輸：パートナー（取扱店／クロネコメイト／運送協力会社）

ヤマト運輸には、大切なパートナーがいます。取扱店、クロネコメイト、運送協力会社、EASY CREW、そして社員とが協力して、社会的インフラとしての宅急便ネットワークを支えています。

【取扱店】

コンビニエンスストア、商店など全国約18万におよぶ取扱店は、お客様とヤマト運輸とを結ぶ大切なパートナーです。

【クロネコメイト（クロネコDM便の委託配達員）】

「クロネコDM便」を支えるのは、全国で約3.2万人（2020年6月末時点）におよぶ委託配達員であるクロネコメイト（通称メイトさん）です。

【運送協力会社】

ヤマト運輸では、幹線輸送などの一部を一般貨物自動車運送事業者の皆様へ委託しています。すべての運送協力会社と「備車契約書」を締結しています。

【EASY CREW（イージー クルー）】

2020年6月からサービスを開始した、EC事業者向け新配送商品「EASY（イージー）」。このサービスを支えるのが、外部パートナーである「EASY CREW」です。ヤマトグループが取り組んでいるECエコシステムを構築する重要なパートナーとして、配送支援や教育、業務などをサポートすると同時に、運転免許を保有していない方でも使用できる次世代モビリティを提供することで、持続的な関係性の構築を目指しています。

<https://www.yamato-hd.co.jp/news/2020/20200616.html>

ヤマトグループ：責任ある調達

ヤマトグループは、事業を支える様々なパートナーとともに責任ある調達活動を目指しています。

ヤマト運輸では「調達ポリシー」を定め、パートナーを対象としたホットライン（通報窓口）も設置し、誠実で公正な調達を行っています。

ヤマト運輸「調達ポリシー」 [>](#)

今後は、ヤマトグループの考える理念やあるべき行動などをビジネスパートナーと共有するための「責任ある調達に関するガイドライン」を策定するなど、より持続可能で強靱なサプライチェーンの構築を目指していきます。

ヤマト運輸：取扱店との日々のコミュニケーション

ヤマト運輸からは、情報誌「クロネコだより」の発行や日々の訪問を通じて、ヤマトグループの事業活動の動きや新サービス、地域の情報などを随時お伝えし、また取扱店からは、宅急便をご利用いただくお客様の生の声・ご要望をうかがうなど双方向コミュニケーションを深め、サービスの向上に努めています。



毎日の集荷訪問でコミュニケーションを深めています

ヤマト運輸：クロネコメイト連絡会

ヤマト運輸では、メイトさんとのコミュニケーションを促進し、業務の品質向上を図るため、年4回「クロネコメイト連絡会」を全国各地で開催。メイトさん同士のコミュニケーションや、ヤマト運輸からメイトさんへのお知らせ、逆にメイトさんからご意見をいただく場として、配達時の工夫や情報交換など、毎回たくさんの議論が交わされています。

また、情報誌「メイトプレス」を年4回発行し、地域で一番のメイトさんやメイト連絡会の様子などを紹介。全国のメイトさんのつながりをつくっています。

ヤマト運輸：運送協力会社との安全に関する協議

ヤマト運輸は、運送協力会社を「ともにお客様の大切な荷物をお運びするパートナー」と捉えています。こうした考えのもと、ロジスティクス分野の最優先課題である「安全第一」を協力会社にも実践していただくべく、安全対策や安全研修などを積極的に実施しています。例えば、単身者の引越しが増える年度末などの繁忙期にあたっては、必ず事前に運送協力会社と協議の場を設け、事故事例の研究などを行っています。

ヤマトシステム開発：パートナー会

ヤマトグループ各社で、パートナーとの交流機会になるようなイベントの開催を随時検討しています。

2019年9月には、ヤマトシステム開発で、前年に引き続き、パートナー会を開催しました。本イベントは、事業活動にさまざまな形で協力いただいているパートナー会社を対象として、事業の方針やお願いなどを伝えるとともに、業務に関する意見交換などを通じて互いに親睦を深めることを目的としたものです。当日はパートナー会社59社から166名に参加いただきました。今後も本イベントを定期的に開催し、ビジネス協業体制の強化につなげていきたいと考えています。



ヤマトシステム開発でのパートナー会

株主・投資家とのコミュニケーション

ヤマトグループでは、財務情報・非財務情報をバランスよく発信し、株主・投資家の皆様との双方向コミュニケーションに努めています。株主・投資家の方々との建設的な対話の実現を通じて、企業価値の拡大を図っていきます。

株主・投資家情報 [>](#)

株主総会の実施

2019年6月25日、第154期定時株主総会を銀座プロッサム（中央会館）ホールにて開催しました。より多くの皆様に議決権を行使いただくために、インターネット上での議決権行使を可能にしているほか、総会の3週間以上前に招集通知を送付しています。招集通知および決議通知は日本語版・英語版を用意し、議決権行使結果等の情報とともにホームページに掲載しています。

株主総会情報 [>](#)

情報開示・コミュニケーション

ヤマトホールディングスではホームページ上に「株主・投資家情報」を掲載しており、「ディスクロージャーポリシー」に基づいて、決算関連の情報や、株価情報、説明会資料等の各種情報を、適時、適切に開示するよう努めています。

これに加えて、株主・投資家の皆様に向けた「統合レポート」「株主の皆様へ」の発行や、経営陣との直接対話の機会創出を通じて、双方向コミュニケーションに努めています。

【2019年度の主な活動実績】

年間スケジュールについては、こちらからご覧ください。

IRカレンダー [>](#)

●アナリスト向け決算説明会（4回）

[>決算説明会資料](#)

●海外IR（北米、欧州、アジア：各地年1回以上）

●「統合レポート」の発行（1回）

[＞統合レポート](#)

●「株主の皆様へ」の発行（2回）

[＞株主の皆様へ](#)



●スモールミーティング（2回）ほか、施設見学会など

●SR（Shareholder Relations）活動による株主様とのコミュニケーション（適宜実施）

株主還元

ヤマトグループでは、配当性向30%以上、総還元性向50%以上（2020年度～2023年度の累計）を目安とし、安定的な配当の実施をはじめとした株主の皆様への利益還元を機動的・継続的に行っています。

2019年度の配当金は、1株当たり31円の普通配当に加え、2019年11月29日に創業100周年を迎えることができたことに対し、株主の皆様へ感謝の意を表するため、1株当たり10円の記念配当を実施しました。その結果、年間配当金は41円となりました。

また、機動的な資本政策として、2020年2月～9月の期間において、2,276万株（500億円）の自己株式を取得しました。

ヤマトグループは、中長期の経営のグランドデザインである経営構造改革プラン「YAMATO NEXT100」に基づき、事業の成長に必要な投資を実施するとともに、より資本効率を意識した経営を推進し、中長期的な企業価値向上を目指します。

株主還元の方針 [＞](#)

社会貢献活動

ヤマトグループは、創業以来、社会とともに成長してきた会社です。豊かな地域づくりは、ヤマトグループの成長と発展の基盤であると考えています。
 地域社会の健全で持続的な発展と、そこに暮らす人々の質の高い生活の確保を目指し、ヤマトグループの持てるさまざまな資産（ネットワーク、ノウハウ、人材など）を活用して、企業市民としての社会貢献活動に取り組んでいます。

社会貢献活動テーマ

ヤマトグループが掲げる社訓やグループ企業理念を軸に、「本業を通じた社会貢献」「次世代」「地域社会・国際社会」「障がい者」といったテーマを中心に社会貢献活動に取り組んでいます。宅急便をはじめとする様々なサービスを創造し、お客様の課題を解決しながら事業の拡大を図ってきた当社らしさを考慮し、事業特性や持てる資本などを掛け合わせ、経済価値と社会価値を同時に創出することができるよう、中期経営計画と連動する形でこれらのテーマに取り組んでいます。また、ヤマト運輸では、震災など自然災害の活動を対象としたボランティア休暇制度を2020年度から開始しました。

本業を通じた社会貢献：
プロジェクトG



次世代



地域社会・国際社会



障がい者



社会貢献活動に関する数値情報は、ESGに関するデータ類をご覧ください。
 ESGに関するデータ類（社会貢献活動） [>](#)

本業を通じた社会貢献：プロジェクトG

「運ぶ」ことを通して生活全般を支援 ▼ 配送サービスの活用で日本の旅を安心・安全・快適に ▼ 地域活性化への取り組み ▼

ヤマトグループは、宅急便の開始以来、数多くのサービスを創造し、お客様の課題を解決しながら企業としての経済的価値と社会的価値を同時に実現してきました。これはまさしく、社会の課題を解決しながら、自らの経済的な競争力を向上するCSV（Creating Shared Value＝共有価値の創造）の取り組みにほかなりません。

今、日本は少子高齢化や過疎化といったさまざまな社会課題に直面しています。ヤマトグループの新たなCSVの取り組み、つまり本業を通じた社会貢献として、地方自治体などと連携してこれらの社会課題の解決に貢献していく「プロジェクトG（Government）」に注力しています。

「運ぶ」ことを通して生活全般を支援

高齢化が進む各地で「高齢者の見守りの取り組み」を展開

少子化や都会への人口集中が進み、過疎化・高齢化は全国的な課題となっています。そうした中で、近隣に家族がいない高齢者を定期的に訪問し、健康状態などをチェックすることの必要性が増してきました。そこでヤマト運輸は、自治体などと協力し、定期的な配達とあわせて高齢者の在宅状況などを確認する見守りなど、さまざまな取り組みを2010年度から展開しています。

2020年3月時点で、全国の自治体や関係機関と150件の協定を結び、148地域で取り組みを実施・検討しています。それぞれの地域の状況も踏まえて、活動内容を随時見直ししながら、今後も活動地域を広げていきます。

詳細はヤマト運輸ホームページ「地域の課題解決取り組み事例」を参照ください ▶

配送サービスの活用で日本の旅を安心・安全・快適に

旅行者の快適な旅をサポート

近年、日本を訪れる外国人の数は増加を続け、2019年には累計3,188万人に達しています。観光庁の「訪日外国人の消費動向（平成29年 年次報告書）」によると、全体の約7割が個人旅行（FIT）です。

2020年3月現在、ヤマト運輸は30店舗に「手ぶら観光」のサービス拠点を設置し、手荷物のお預かりや配送を行うことで旅行者の快適な旅をサポートしています。



金沢駅「クロネコほっとステーション」

ヤマト運輸の手ぶら観光サービス拠点の詳細については、以下のサイトをご覧ください。

日本語 ▶

英語 ▶

地域活性化への取り組み

「客貨混載」の取り組み

ヤマト運輸では、地域の自治体やバス会社と協力し、乗客と荷物を同時に運ぶ「客貨混載」を進めることで、過疎化や高齢化が進む中山間地域におけるバス路線網の維持と、物流の効率化による地域住民の生活サービス向上に取り組んでいます。

客貨混載のメリット

地域のお客様

過疎地域のバス路線網が維持され、安定的に路線バスを利用できるようになるため、病院やスーパーなど多様な施設へアクセスでき、生活基盤が安定。セールスドライバーが地域に滞在する時間が増えることで、集荷締め切り時間が延長するなど、宅急便のサービスもより便利にご利用いただけます。また、地域を走る車両の台数が削減されることで交通安全や環境への効果も期待されます。

バス会社

路線バスの空きスペースで宅急便を輸送することで、バス路線網の維持につながる新たな収入源を確保することができ、生産性が向上します。

ヤマト運輸は、宮崎交通と自治体と連携して、「客貨混載」の取り組みを開始しました。この取り組みにより、セールスドライバーが村に滞在できる時間が増え、「配達時間を変更したい」などの要望にもきめ細かく応えることが可能になったり、配達の際に高齢者の買い物支援や見守りを行うなどのサービスが検討できたりしています。

また、2017年より保冷専用BOXを搭載した路線バスを導入。地域特産の西米良サーモンを鮮度を保ったまま海外ヘスピーディーにお届けするなど、特産品の販路拡大にも貢献しています。



延岡市での出発式

コミュニティ拠点を活用したくらしのサポート

ヤマトグループは2016年4月から東京都多摩市で、2019年10月からは千葉県松戸市で、地域住民の方の生活をより豊かにすることを目指す「くらしのサポートサービス ネコサポ」を開始しております。

団地内や商業施設内等に新たに設置したコミュニティ拠点「ネコサポステーション」において地域情報の発信や交流イベントを行い、コミュニティの活性化を図っています。また、自治体、民間企業が協力して地域住民の生活をサポートする家事・買物代行などの生活関連サービス、多摩市では他の宅配業者の荷物をヤマト運輸がまとめてお届けする一括配送も提供しています。

これらの取り組みを通じて、高齢者や子育て世帯など、さまざまな世代がつながる地域コミュニティの活性化を実現すると共に、地域住民の安心・快適な生活をサポートしてまいります。



「ネコサポステーション」を活用して地域の方の暮らしをサポート



ネコサポステーション テラスモール松戸店

くらしのサポートサービス



「くらしのサポートサービス」の詳細

コミュニティ拠点を活用してくらしをサポートする（2016年度ハイライト） [>](#)

国際クール宅急便による農水産品の販路拡大

近年、日本の農水産品は食の安全・安心を重視するアジア市場でニーズが高まっています。またTPPなど貿易自由化に向けた動きに伴って、日本政府も農水産品の輸出拡大、6次産業化を政策として進めています。

しかし、国際間保冷輸送には小口輸送と呼ばれる少量の荷物を運ぶ物流サービスが少なく、農水産品の鮮度を保ったまま輸送する仕組みが求められていました。また、生産者にとっては海外販路の開拓にも課題がありました。

ヤマトグループでは、こうした課題を解決するために、世界初の国際間一貫保冷小口輸送サービス「国際クール宅急便」を香港向けに開始。その後、台湾、シンガポール、マレーシアへとサービス提供地域を拡大しました。

2020年3月現在、青森県をはじめ13の地方自治体と連携協定を結び、農水産品の海外市場への販売機会拡大を支援しています。

国際クール宅急便 輸送の流れ（青森-香港間の場合）



国際クール宅急便による農水産品の販路拡大についての詳細

「事例2 販促・納品支援 産物販売サポート 海外販路拡大サポート（2015年度ハイライト）」 [>](#)

地方自治体や企業との連携

ヤマトグループは、「社会から一番愛され、信頼される会社」を掲げて、地域の課題をともに解決するパートナーとなることを目指しています。

案件別内訳（2020年3月末）

	自治体との協定数	取組総数
見守り支援	150	118
買い物支援	14	59
産物支援	14	116
観光支援	14	123
イベント支援	3	57
災害支援	138	149
客貨混載	10	43
ふるさと納税	14	259
環境保全	2	1
その他地域支援	13	130
包括支援	44	47
計	416	1,102

次世代

安全教育 ✓ 教育支援 ✓

輸送の安全に注力してきたヤマトグループにとって、次世代を担う子どもたちに交通安全の大切さを知ってもらうことは使命だと考えています。自社独自プログラムに加え、関連イベントなどにも積極的に参加しています。

また、環境教育やキャリア教育など、これからの社会をつくっていく子どもたちに伝えたいテーマについても、積極的に取り組んでいます。

安全教育

こども交通安全教室（ヤマト運輸）

子どもの交通事故防止はヤマトグループの大きな願いです。ヤマト運輸では1998年より、地域の子どもたちに交通ルールや交通安全への知識を伝える「こども交通安全教室」を全国各地で実施してきました。セールスドライバー(SD)を中心とした社員が地元の保育所・幼稚園・小学校に出向き、着ぐるみなどを用いて楽しく、わかりやすく交通安全について指導します。特に集配車の乗車体験は、実際に運転席に座ってSDの死角を体験し、あわせて車の内部を見学するという内容で、普段できない体験が子どもたちや、保護者、先生方にも好評を博しています。

2019年度は全国で970回開催し、約10万人の子供達が参加しました。累計では開催回数約3万回、約340万人に参加していただいています。

また、この取り組みは海外も含め、グループ各社にさまざまな形で広がりを見せています。



【本社・南東京主管支店】

本社サービスセンターと南東京主管支店では、2016年より警視庁と協力して聴覚に障害のある子供向けの交通安全教室を実施しています。通常の死角体験や横断訓練に加え、手話を用いて、交通安全を呼びかけています。



手話を用いた交通安全教室

こども交通安全教室（その他グループ会社）

【ヤマトグローバルエクスプレス】

ヤマトグローバルエクスプレスでは、毎年全国で約10回以上の「こども安全教室」を行い、年間で約1,150人の子ども達に参加していただいています。

各営業所では、それぞれの地域に密着したさまざまな工夫を凝らし、子ども達に交通ルールを守ることの大切さや交通安全の知識を伝えています。実際に、どのような危険が生じるのかを問いかけ、考えていただくことで、自ら危険を発見するための意識付けを促しています。

【ヤマトホームコンビニエンス東京統括支店】

ヤマトホームコンビニエンス東京統括支店は、羽田クロノゲートで定期的に開催されている「わくわくふむむどきどき」という子供イベント内で、子供安全教室を実施しました。各回20名前後のお子様に参加し、横断歩道の渡り方や交通ルール等を学びました。アンケートでは親御さんから「楽しく交通ルールを学ぶ貴重な機会だった」と大変好評をい

ただであり、今後もヤマトに親しみを感じていただけるよう内容に磨きをかけ、地域の安全に貢献します。



【タイヤマト運輸/SCG ヤマトエクスプレス】

タイヤマト運輸とSCGヤマトエクスプレスは、2019年7月にタイ矢崎ネットワークサービスとSANSHIRO ACADEMYと連携し、こども交通安全教室をバンコク市内の小学校10校で開催しました。

タイ国内の交通安全に対する意識を少しでも高め、事故を減らす取組みとして、4社が持っているノウハウや知見を活かし、開催しました。

860人に参加いただき、車両への安全な乗り降りの方法や横断歩道の渡り方などを学んでもらいました。



バンコク市内での小学校でのこども交通安全教室

その他の取り組み

交通安全誘導の実施

【ヤマトパッキングサービス/ヤマトロジスティクス】

ヤマトパッキングサービスでは、毎年春、秋の全国交通安全運動期間中、ヤマトロジスティクスと合同で、地域住民の方々と一緒に横断歩道での誘導を実施しています。20年以上にわたり取り組んでいることが評価され、2017年11月に深川警察署ならびに深川交通安全協会から「交通安全優良事業所」として感謝状をいただきました。



横断歩道での誘導

【ヤマトホームコンビニエンス】

ヤマトホームコンビニエンス九州統括支店福岡支店では、例年、春と秋の交通事故ゼロ運動期間に近隣小学校の生徒の通学時間に交通誘導活動を行っています。生徒の皆さんの安全を守ると同時に、社員一人ひとりが安全第一の精神を改めて心に刻んでいます。



交通誘導

教育支援

クロネコヤマト環境教室の開催

ヤマト運輸では、次世代を担う子どもたちへの環境教育をサポートするため、「クロネコヤマト環境教室」を2005年10月から開催しています。

詳細は「[環境コミュニケーション](#)」を参照ください。

プログラミング教育推進月間（通称：みらプロ）への参加

ヤマトグループでは次世代育成の一環として、小学校におけるプログラミング教育を推進するために文部科学省、総務省及び経済産業省が主導する「未来の学び プログラミング教育推進月間（通称：みらプロ）」に参画しました。本プログラムは、企業と連携し、「プログラミングが社会でどう活用されているか」に焦点を当てた、総合的な学習の時間における指導案等の提供を行うものです。

ヤマトグループでは、2019年10月、当社社員が先生役となり、「未来の宅急便を考えよう」と題した出張授業を全国17の小学校で実施しました。子どもたちにとって身近な課題として捉えることが可能な宅急便に関わるいくつかの問題について、子供たち自身が解決策を考え、発表を行いました。熱心な子どもたちから柔軟かつ未来的なアイデアがたくさん生まれました。経営戦略にデジタルトランスフォーメーションを掲げるヤマトグループは、このようなプログラムを通じて、次世代のデジタル人材の育成を後押ししていきたいと考えています。

詳細は「[未来の学び プログラミング教育推進月間（通称：みらプロ）](#)」を参照ください。



仕事のやりがいや大変さを紹介

「職業体験」を行うテーマパークに協賛

【ヤマト運輸】

ヤマト運輸では、子供達にさまざまな職業を体験してもらう各種のテーマパークに協賛し、子供サイズの集配車や台車で宅急便の集配の体験を行っています。

東京都の「キッズニア東京」、兵庫県の「キッズニア甲子園」に、「宅配センター」パビリオンを出展。施設内に再現された「街」で働く体験などを通じて、社会と自分との関わり、経済の仕組み、お金とは何か、仕事とは何かなどを学ぶ機会を提供しています。



小・中学生などを招いて職業体験を実施

【ヤマト運輸】

ヤマト運輸では、各地のベースやセンターで小学校を中心に社会科見学や職業体験の受け入れを行っています。また、民間企業研修として小学校の教職員を受け入れ、物流業への理解を深めていただいています。



小学校の教職員が物流業を体験

【シンガポールヤマト運輸】

シンガポールヤマト運輸では、2018年に引き続き、2019年11月に、地域貢献の一環として、シンガポール日本人学校の中学生5名を対象に、職業体験を実施しました。会社概要や社訓の説明をはじめ、パソコンを使用して社内用のポスターを作成していただきました。また、引越作業体験をしていただき、ヤマトグループのサービスや宅急便が届くまでの流れについても理解していただきました。



引越作業体験の様子

【ヤマトシステム開発】

ヤマトシステム開発では、例年、中学生の職業体験プログラムを実施しています。2019年度は11月に実施し、2名の中学生に参加いただきました。プログラムでは、社会人の基本となるビジネスマナー学習から、データセンターの見学、ホームページ作成を通したSEの業務体験等、3日間をかけて社会人の心構えや仕事の流れを学んでいただきました。



本業のノウハウを活かした社会貢献

障がい者向けの「パソコン教室」を開催

【ヤマトシステム開発】

ヤマトシステム開発では、障がい者の方々を対象とした「パソコン教室」を毎月一回開催しています。

教室は社員がボランティアで講師を務め、パソコンの起動方法から簡単な文書作成や表計算まで、受講者の皆様に楽しく学んでいただいています。

2011年度のスタート以来、毎年この教室から「日本語ワープロ検定」や「情報処理技能検定」の合格者を出しています。



パソコン教室

地域社会・国際社会

[「全国離島交流中学生野球大会」への協賛](#)
[音楽宅急便「クロネコファミリーコンサート」](#)
[地域のイベントへの参加](#)

[地域交流イベントの開催](#)
[ボランティアへの参加](#)
[地域清掃・美化活動](#)

地域社会や国際社会が豊かなものとなるよう、自社プログラムの実施だけでなく、社外イベントへの協賛や参加、など、さまざまな方法で取り組みを進めています。

「全国離島交流中学生野球大会」への協賛

ヤマト運輸は、2019年8月19日～23日に開催された国土交通大臣杯第12回全国離島交流中学生野球大会、通称「離島甲子園」に協賛しました。

本大会は、対外試合の難しい離島の球児に交流の機会を作ろうと2008年に始まったものです。ヤマト運輸は、大会が目指す「離島の未来を担う少年少女の交流、夢と希望と勇気をもつ切実さ、離島を誇りに思う心の醸成」という目的に共感し、第1回大会から協賛しています。

今大会では、「オリジナルデザインリストバンド」と、各離島の地元の方々からの応援メッセージが書かれた「のぼり旗」を選手へ贈呈するとともに、全国のネットワークを活用し、大会に参加する選手たちの手荷物の配送をサポートしました。

今大会の開催地は長崎県対馬市。日本全国から25チームが参加しました。

※2020年度については新型コロナウイルスの影響により、開催延期となりました。



離島甲子園

音楽宅急便「クロネコファミリーコンサート」

お客様や地域の皆様に感謝の気持ちを込めて本物の良い音楽をお届けし、音楽を通じて子どもたちの情操教育を行う音楽宅急便「クロネコファミリーコンサート」を1986年より開催してきました（累計337回開催）。

35年目を迎える2020年度は、ご家庭でもお楽しみいただけるようオンラインにて音楽宅急便を開催しました。

詳しくは下記特設サイトをご覧ください。

特設サイト

音楽宅急便「クロネコファミリーコンサート」 [>](#)



地域のイベントへの参加

「豊洲フェスタ」への参加

【ヤマトシステム開発】

ヤマトシステム開発は、地域貢献の一環として、江東区豊洲文化センターが主催するイベント「豊洲フェスタ」に毎年参加しています。2019年は10月26日～27日に開催されました。

当日は、「ボールプールde宝探し」と題し、ボールプールの中から当たりの付いたお宝ボールを探し、すてきな景品をGETできる企画を実施。来場者の方に好評を博し、2日間で延べ470人の方に楽しんでもいただくことができました。



豊洲フェスタ

地域交流イベントの開催

羽田クロノゲートで夏祭りを開催

【ヤマト運輸】

ヤマト運輸は2018年8月4日、前年に引き続いて羽田クロノゲートの地域貢献ゾーンを一般公開し、夏祭りを開催しました。

焼きそばやから揚げなど夏祭りらしい食べ物・飲み物の販売はもちろん、羽田クロノゲートで育ったカトムシの抽選会などを実施。地域の方々によるダンスや演奏など、素晴らしいパフォーマンスも披露され、地域のお客様との親睦を深めることができました。



夏祭りの様子

ボランティアへの参加

献血活動に協力

【台湾ヤマト運輸】

台湾ヤマト運輸は、地域で行われた献血活動に定期的に参加しています。さらに、事故や地震などの大規模災害が発生して血液の在庫が足りない場合、社員が自主的に声を掛け合い、献血活動に協力しています。



社員が献血に参加

アジアの子どもたちに絵本を！「絵本を届ける運動」に参加

【ヤマトシステム開発】

ヤマトシステム開発では、公益社団法人シャンティ国際ボランティア会（SVA）の「絵本を届ける運動」に賛同し、2013年度から継続的に参加しています。社員とその家族が協力して、日本で出版された絵本の日本語部分に、現地の言語が印刷されたシールを貼り付ける作業を実施。2019年度末時点で、カンボジア・ラオス・ミャンマー・アフガニスタンなどアジアの各地に、約460冊の絵本を届けることができました。



「絵本を届ける運動」

地域清掃・美化活動

地域環境向上のため清掃・美化活動に参加

ヤマトグループは、地域社会の一員として、その環境向上に貢献すべく、地元地域で実施される清掃・美化活動に随時参加しています。

【ヤマトグローバルエクスプレス】

ヤマトグローバルエクスプレスでは、社会貢献活動の目標としてすべての事業所が地域に貢献することを定め、年間を通してさまざまな活動へ参加しています。

一例として、2018年度に引き続き、2019年12月に東京都港区が実施している「芝地区クリーンキャンペーン～路上喫煙ゼロのまち！～」に、本社スタッフチームから計32名が参加しました。本キャンペーンは、お互いに助け合えるまちをつくることを目的としています。当日は、路上喫煙等禁止に向けた啓発活動や、清掃活動、放置自転車や路上看板への警告札貼り付けなどに取り組みしました。



芝地区クリーンキャンペーン～路上喫煙ゼロのまち！～

【ヤマトロジスティクス／ヤマトグローバルロジスティクスジャパン】

ヤマトロジスティクスおよびヤマトグローバルロジスティクスジャパンは、東京都中央区が実施している「まちかどクリーンデー」に参加しています。

まちかどクリーンデーは、登録した団体や事業所が、毎月10日前後に自宅や事業所の回りを一斉に清掃し、清潔で美しい街づくりにつなげる試みです。この趣旨に賛同し、事業所周辺で毎月清掃活動を実施しています。

また、その他の地域においても、自治体などが主催する地域清掃活動に積極的に参加しています。



ヤマトロジスティクス本社



ヤマトロジスティクス阪神ロジセンター

障がい者

[公益財団法人ヤマト福祉財団の活動](#)
[▽ グループ会社の活動](#)
[▽ その他の活動](#)

ヤマトグループでは、社員行動指針に「社会的弱者への支援」を掲げています。中でも重要なテーマとして、障がいのある方に対する雇用機会の提供や支援活動を積極的に推進することを明記しています。

公益財団法人ヤマト福祉財団と連携して、障がい者の自立支援に取り組んでいます。

公益財団法人ヤマト福祉財団の活動

（公財）ヤマト福祉財団は、宅急便の生みの親であり、ヤマト運輸の元会長である故・小倉昌男が、引退後に私財を投じて、1993年に設立しました。「地域社会から信頼される企業」というヤマトグループの企業姿勢に基づき、「障がい者の経済的自立支援」に活動内容を絞り込んで、グループの社会貢献活動を担う別働隊として機能しています。

[公財法人 ヤマト福祉財団](#)

パワーアップフォーラムと実践塾の開催

「『人は自立することで幸せを感じられる』を大切に」をメインテーマに、200人規模で1日かけて学ぶ「パワーアップフォーラム」と、小倉昌男賞*受賞者を塾長として少人数で2年間かけて合同研修会を実施する「実践塾」を開催しています。さらに、実践塾の塾生が起こす事業をモデル化して、将来水平展開できるようにするための事業改革モデル化資金も用意しています。

2019年度は、東京・大阪・福岡に沖縄を加えた4ヶ所で「パワーアップフォーラム」を開催しました。2020年度も同様に、東京・大阪・福岡・沖縄の4ヶ所で開催する計画です。また、2019年で6年目を迎えた実践塾には、「楠元塾」と「新堂塾」の2つの塾があります。「楠元塾」は2019年度で2期目が終わり、2020年度には3期目に入ります。「新堂塾」は、2019～2020年度で3期目を実施中です。



パワーアップフォーラム

*下部「ヤマト福祉財団 小倉昌男賞」の項目を参照

[障がい者の働く場 パワーアップフォーラム](#)

雇用促進事業

障がい者の方が働ける機会を増やすため、各グループ会社で雇用促進や就労支援に取り組んでいます。

【ヤマト運輸 クロネコDM便配達業務での人材起用】

2004年10月から、「障がい者のクロネコメール便配達事業」（現：障がい者のクロネコDM便配達事業）と題して、ヤマト運輸のクロネコメール便配達業務を障がい者施設に斡旋する事業に取り組んでおり、2015年4月より、クロネコDM便の配達業務の斡旋を継続して行います。



【ヤマト自立センタースワン工舎 就労移行支援事業の支援】

業務訓練を通して一般就労を支援するヤマト自立センタースワン工舎は、パンの製造・販売、衣類のクリーニング、ビル清掃の各サービスを通して、障がい者の方の知識や技術の習得、求職活動、就労後の定着を図り、地域で自立した生活ができるよう支援します。ヤマト福祉財団はこの活動を支援しています。



助成事業

障がい者の自立を支援するため、福祉施設の経済的自立をお手伝いすべく、新商品開発や生産性向上に必要な道具や設備の購入を支援する助成金事業を行っています。また、障がい者の自立や社会参加に取り組む事業・活動を助成するほか、障がいのある大学生に返済不要の奨学金を贈呈しています。



ヤマト福祉財団 小倉昌男賞

障がい者の自立支援や雇用の創出・拡大、労働条件の改善などを積極的に推し進めた功労をたたえ、毎年2名の方に「小倉昌男賞」を贈呈しています。



グループ会社の活動

【台湾ヤマト】

台湾ヤマト運輸では、福祉財団である台湾伊甸基金會から積極的に障がい者を雇用しています。雇用後はそれぞれの能力に応じて配属を行い、社員旅行・誕生日会・忘年会など会社イベントにも積極的に参加してもらうなど、障がいを持つ社員がいきいきと活躍できる職場づくりを心掛けています。

この取り組みを認められ、2017年12月に、台湾伊甸基金會から感謝状をいただきました。



感謝状



障がいを持つ社員がいきいきと働ける職場づくりに注力

その他の活動

「夏のカンパ」の実施

ヤマトグループ企業労働組合連合会では毎年「夏のカンパ」を実施しています。2019年度はヤマトグループ約22万人の社員から8,708万円のカンパが寄せられました。このカンパ金は、障がい者の自立と社会参加を支援する（公財）ヤマト福祉財団と、病気や事故、災害などで親を亡くした子どもたちを物心両面で支援する「あしなが育英会」に贈呈しています。

公共の道路を利用して仕事をする企業の労働組合として、交通事故犠牲者の遺族を支援することを目的に始まった「夏のカンパ」も33年目となり、これまでに集まったカンパ総額は総額15億円を超えています。

社外からの評価

近年、財務面だけでなく、ESGといった非財務分野への取組みが重要になってきています。当社は、ESGの取組みにおいて下記のESGインデックスに選定されました。（2020年8月末時点）

FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所の一企業であるFTSE Russellが作成しているESGインデックスです。世界各国の企業の中から、ESGに関する評価基準を満たした企業が組み入れられます。

[>関連ホームページ](#)



FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用するESG投資指数の1つで、FTSE Russellが作成しています。

ESGに優れた日本企業のパフォーマンスを測定するために設計された指数です。

[>関連ホームページ](#)



FTSE Blossom
Japan

SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント株式会社による「SOMPOサステナブル運用」の投資対象銘柄です。SOMPOリスクマネジメント株式会社による環境調査と、株式会社インテグレッタによる社会・ガバナンス調査の結果に基づき選定されます。

[>関連ホームページ](#)



Sompo Sustainability Index

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

日本取引所グループとS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが共同開発し、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が2018年より採用している環境株式指数です。

TOPIXを構成する銘柄を対象範囲とし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウェイトを決定しています。

[>関連ホームページ](#)

