

サステナブル経営の強化

「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」

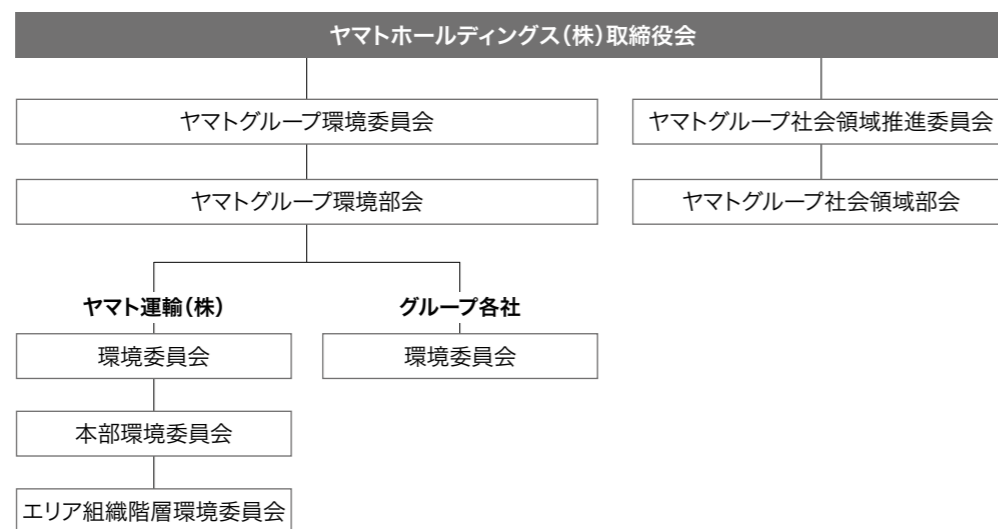
気候変動や労働、人権・格差、新型コロナウイルス感染拡大など、社会全体が喫緊の課題に直面している今、私たち企業もこれらの課題にしっかりと向き合い、課題解決に参画する必要性が高まっています。ヤマトグループは、持続可能な未来を切り拓く将来の姿として掲げた環境・社会ビジョンおよび2050年の温室効果ガス(GHG)排出実質ゼロなど長期目標の達成に向け、重要課題(マテリアリティ)に対する具体的な行動の内容と2023年までの到達目標を定めた「サステナブル中期計画2023」に基づき、サステナブル経営を推進しています。

サステナビリティ推進体制

グループ全体のサステナビリティ推進を統括するため、当社に選任部署を設けています。また、各グループ会社にもサステナビリティ担当者を配置し、グループを挙げてサステナブル経営を推進しています。

代表取締役社長を委員長、ヤマト運輸の各事業本部・機能本部の本部長および主要グループ会社社長

を構成員とする、「ヤマトグループ環境委員会」および「ヤマトグループ社会領域推進委員会」を毎年1回開催し、サステナビリティに関する課題についての情報共有や審議を行っています。そして、重要な議題については適宜、経営会議や取締役会で議論・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の特定を以下の通り行いました。

STEP 1 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。

STEP 2 ステークホルダー・ダイアログ(2019年11月実施)

STEP 1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いただき、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。

本プランでは、基盤構造改革の一つに「サステナビリティの取組み～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。

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さらに進化します。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。温室効果ガス(GHG)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 自社排出(Scope1とScope2)

社会ビジョン 「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。

*2 誰一人取り残さない: SDGsが掲げる基本理念

サステナブル中期計画2023

2021年1月、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。

「サステナブル中期計画2023」の詳細な内容は、当社ホームページに掲載しています。
<https://www.yamato-hd.co.jp/news/2020/2021012903.html>
 ESGに関する数値実績は、「ESGに関するデータ類」をご覧ください。
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/esg/performance.html>



環境中期計画2023

事業活動の環境負荷を抜本的に減らすために、総量目標および資材や車など物流業界として革新的な技術の普及に貢献できる分野についても目標を定めました。多様なパートナーと協働した取り組みやビジネス機会も目標対象とし、お客様やパートナー、地域社会のレジリエンスを高め、環境価値を生み出していきます。

マテリアリティ	概要	主要目標(2024年3月期)	関連するSDGs
エネルギー・気候 気候変動を緩和する	再生可能エネルギー由来の電力の利用や輸送の効率化、ドライアイスの削減等により温室効果ガス排出量の削減を図る	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス(GHG)排出量 2021年3月期比10%削減*1 GHG排出原単位 2021年3月期比10%削減*1,2 再生可能エネルギー由来電力 30%使用 	7 気候変動に具体的な対策を、9 産業と資源効率の改善を促す、13 気候変動に具体的な対策を
大気 空をきれいにする(大気汚染防止)	自動車による大気への影響を減らし、地域の空をきれいにする輸送を追求する	<ul style="list-style-type: none"> 自動車NOx・PM排出量 2021年3月期比25%削減*3 大気汚染物質排出が少ない自動車の導入 	3 気候変動に具体的な対策を、9 産業と資源効率の改善を促す、11 住み続けられるまちづくりを、12 つくる責任
資源循環・廃棄物 資源循環を進める、廃棄物を減らす	環境負荷を抜本的に減らし、環境影響を最小化する技術の利用や機会創出を進める	<ul style="list-style-type: none"> 紙材における再生可能資源や再生材の利用55%*4 埋立処分率5%以下*5 再生材を使用した商品や省資源の資材の提供 	3 気候変動に具体的な対策を、6 資源効率を高める、9 産業と資源効率の改善を促す、11 住み続けられるまちづくりを、12 つくる責任、15 陸域生態系保護を促進する、17 パートナーシップで目標を達成しよう
社会と企業のレジリエンス 環境変化に負けない社会を支える	多様なパートナーと協働し、ステークホルダーや地域社会のレジリエンスを高め、環境価値を生み出す	<ul style="list-style-type: none"> パートナーと協働したグリーン物流 社会と連携した環境レジリエンスの向上(レジリエンスを高める再生可能エネルギーやEVの利用モデルの実証、気候変動に適應する情報の発信等) 環境商品/サービスの提供*6 	9 産業と資源効率の改善を促す、11 住み続けられるまちづくりを、12 つくる責任、13 気候変動に具体的な対策を、15 陸域生態系保護を促進する、17 パートナーシップで目標を達成しよう

環境マネジメントの強化

社会中期計画2023

事業活動を通して豊かな社会を実現するために、国際的な基準やニーズに応える取組みを計画に組み込みました。労働や人権も目標の対象とし、多様な人財の尊重や社員が活躍できる職場環境の整備に努めます。また、サプライチェーンや地域とともに社会課題の解決に取り組みます。

マテリアリティ	概要	主要目標(2024年3月期)	関連するSDGs
労働 社員が生き生きと活躍できる職場環境をつくる	労働の高付加価値モデルの実現やディーセント・ワークを推進する	<ul style="list-style-type: none"> 社員1人当たり営業収益向上(仕事の高付加価値化) 社員1人当たり残業時間 2021年3月期比20%削減 有給休暇取得率90%(ワーク・ライフ・バランスの実現) 	3 気候変動に具体的な対策を、4 質の高い雇用を創出する、8 働きがい、経済成長、8 働きがい、経済成長
人権・ダイバーシティ 人権尊重の企業風土をつくる、多様性を尊重する	人権を尊重し、多様性を認め合い、人権デューデリジェンスの仕組みを構築する	<ul style="list-style-type: none"> 全社員(フルタイム)の人権教育受講率100% 障がい者雇用率2.5% 女性管理職(役職者)数 2021年3月期比2倍/女性管理職比率10% 	5 ジェンダー平等を促進しよう、8 働きがい、経済成長、10 人権の尊重を促進しよう、16 平和と公正
安全・安心 安全・安心な事業活動が行える仕組みをつくる	交通・労働の安全を確保し、「安心なサービス」を提供する	<ul style="list-style-type: none"> 重大交通事故(有責死亡交通事故)件数0件 交通事故(対人事故)件数 2020年3月期比50%削減 重大労働災害(死亡労働災害)件数0件 休業災害度数率*7 2020年3月期比20%削減 <small>*全て国内連結会社および(株)スワン対象</small>	3 気候変動に具体的な対策を、8 働きがい、経済成長、9 産業と資源効率の改善を促す、10 人権の尊重を促進しよう、11 住み続けられるまちづくりを、12 つくる責任
データ活用・セキュリティ 情報セキュリティの基盤をつくる	情報セキュリティの基盤を構築し、データ活用により、社会課題解決ビジネスを創出する	<ul style="list-style-type: none"> データを活用した社会課題解決ビジネス創出に向けた基盤の構築完了 情報セキュリティ重大事故0件 主要組織における情報セキュリティ管理者配置100%、および管理者に対する専門教育の実施100%*8 	9 産業と資源効率の改善を促す、11 住み続けられるまちづくりを、12 つくる責任、17 パートナーシップで目標を達成しよう
サプライチェーンマネジメント ステークホルダーとの共通認識を形成する	健全でレジリエンスなサプライチェーンによる安定した事業基盤の構築を図る	<ul style="list-style-type: none"> モニタリングの仕組み構築および実証完了 	8 働きがい、経済成長、12 つくる責任、17 パートナーシップで目標を達成しよう
地域コミュニティ 地域に根差した企業市民活動を行う、ビジネス創出のための仕組みをつくる	ヤマトグループらしい企業市民活動を実施する 地域経済を活性化させるビジネスモデルを構築する	<ul style="list-style-type: none"> 企業市民活動および社会課題解決ビジネスの効果測定の仕組み構築完了 	3 気候変動に具体的な対策を、4 質の高い雇用を創出する、8 働きがい、経済成長、9 産業と資源効率の改善を促す、10 人権の尊重を促進しよう、11 住み続けられるまちづくりを、12 つくる責任、17 パートナーシップで目標を達成しよう

*1 国内連結会社および(株)スワンの自社排出(Scope1とScope2)

*2 tCO₂e/営業収益1億円

*3 範囲はヤマト運輸(株)

*4 紙材は荷造り用ダンボールや集配用資材等

*5 従来比半減相当

*6 環境負荷が少なく、環境価値がある商品やサービス

*7 100万延べ実労働時間当たりの、休業1日以上の労働災害による死傷者数

*8 ヤマト運輸(株)対象

持続可能な社会の実現に向けた環境戦略

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

環境ビジョン「つなぐ、未来を届ける、グリーン物流」の実現に向けて、特定したマテリアリティの解決に挑戦します。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、長期目標として温室効果ガス(GHG)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GHG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。



ヤマトグループ環境方針

ヤマトグループは、環境方針に沿って環境保護に寄与する事業活動を行っています。経営理念にある「社会的インフラ」としての責任を認識し、2021年に「ヤマトグループ環境方針」を制定しました。社員や有識者など、ステークホルダーの意見

を反映し、取締役会の決議を経て制定した本方針は、ヤマトグループの意図を示すコミットメントとなっています。本方針のもと、持続可能な社会的インフラとして将来にわたり豊かな社会を支える取組みを日々実践しています。

ヤマトグループ環境方針

ヤマトグループは、将来にわたり豊かな社会を支える企業として、環境保護に寄与する事業活動を行います。
持続可能な社会的インフラとして、環境に配慮した商品・サービスを提供し、
現代そして将来の世代の生活基盤である地球環境を守り、健康で豊かな社会の実現に貢献します。

1. 環境負荷の低減と汚染の予防
2. 持続可能な商品・サービスの提供
3. 環境マネジメントとコンプライアンス
4. 連携とコミュニケーション

「ヤマトグループ環境方針」の詳細は当社ホームページをご覧ください。
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/esg/policy.html#anc-08>

TCFD 提言に基づく取組み

気候変動がヤマトグループの中長期的な企業価値向上と持続可能な社会の実現にとって重要な課題であることを認識し、気候変動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、TCFD*の提言をもとにした情報開示の充実に努めています。今後、「環境中期計画2023」において、事業計画への反映に向けたシナリオ分析を行うとともに、低炭素投資の

促進に向けてインターナルカーボンプライシングの運用と効果の確認、投資指標への活用を検討を進めていきます。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。

* TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略で、金融安定理事会(FSB)によって設立された気候関連財務情報開示タスクフォース

ガバナンス

ヤマトグループでは、取締役会の監督のもと、環境委員会を意思決定機関とした環境マネジメント体制をもち、気候変動を含む環境課題の審議・決定・監督を行っています。代表取締役社長が環境委員会の委員長を務め、環境マネジメントの統括責任者として環境委員会で審議された重要事項を取締役に報告します。環境分野の執行役員や事業本部・機能本

戦略

ヤマトグループでは、グループ全体の気候関連リスクおよび機会、財務上の影響を特定、評価する審議を行い、管理手法や戦略を含めた内容を特定しています。

2021年1月に策定した「環境中期計画2023」において、中期的な環境目標と具体的な行動の内容を設定しました。本計画に基づき、再生可能エネルギー由来の電力利用や輸送の効率化、ドライアイスの削減等によりGHG排出量を削減する

リスク管理

気候を含むマテリアリティの特定やビジョン、GHG排出量削減を含む長期目標、環境中期計画(目標・戦略)等は、取締役会で審議されます。また、GHG排出量削減の進捗等の環境の目標に対するパフォーマンス、気候の移行リスク等を含む環境課題への対応状況、法令遵守状況、監査結果、来期の計画等は、上述のガバナンス体制に基づき経営陣や経営役職者が出席する各階層の環境委員会に報告・モニタリングされ、監督・評価を受けます。具体的には、現場側のエリア組織階層環境委員会(年4回)から本部環境委員会(年4回)、各グループ会

指標と目標

気候変動によるリスクを緩和し、機会を拡大するために、ヤマトグループは中長期のGHG排出削減目標を定めています。中期目標の達成に向けて、再生可能エネルギー由来電力の使用やデジタル技術を駆使した輸送の効率化、輸送物冷却用ドライアイス削減などによりGHG排出の削減を図ります。

- 長期目標: 2050年GHG排出実質ゼロ*1
- 中期目標: GHG排出量2021年3月期比10%削減*2
GHG排出原単位2021年3月期比10%削減*2
再生可能エネルギー由来電力30%使用

*1 自社排出(Scope1とScope2) *2 国内連結会社および(株)スワンの自社排出(Scope1とScope2)

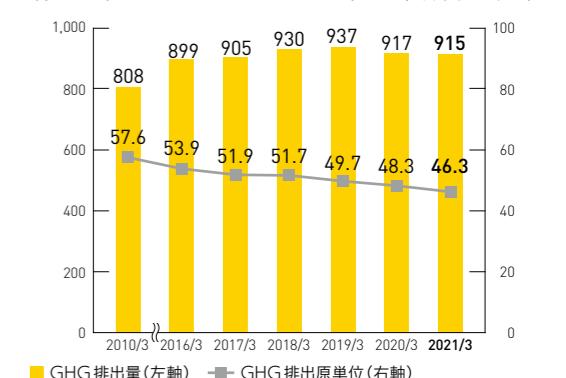
部の本部長、グループ会社の社長は、環境マネジメントの確実な実施と維持、管理に責任を持ち、必要な経営資源を整える等の環境(執行)責任者の任にあたります。さらに、原則として全ての部長や現場組織の長が環境管理者として気候を含む環境のリスク及び機会の管理に責任を持ちます。

取組みを推進しています。なお、2023年3月期に、複数の気候変動シナリオに基づくシナリオ分析を実施する予定です。その結果を事業戦略の検討に活用し、次期経営計画に反映させていきます。

「気候関連のリスクと機会、想定される影響および管理・戦略」の詳細は当社ホームページをご覧ください。
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/environment/tcf.html>

社の環境委員会(年1回)、4つの環境課題を審議する環境部会(年3回)、そしてグループ環境委員会(年1回)に報告され、代表取締役社長のトップマネジメントレビューを受け、取締役会に報告し監督を受けます。このように、気候変動リスクを含む環境の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。また、意思決定のプロセスにおいて、ステークホルダー・ダイアログを開催して社員や有識者等の意見を取り入れるなど、環境マネジメントの有効性を常に見直し、継続的な改善に努めています。

GHG排出量/GHG排出原単位
(千tCO₂e) (tCO₂e/営業収益1億円)



※ 2018年3月期、2019年3月期、および2020年3月期のデータを一部修正しています。

持続可能な社会の実現に向けた環境戦略

トピックス

▶ 輸送・事業所の低炭素化

ヤマトグループでは、ハイブリッド自動車や電気自動車等の低炭素型車両へのシフト、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(2021年3月時点で電動自転車等を約4,100台、ハイブリッド車を約4,200台、電気自動車を約570台保有)。2020年3月期、2021年3月期の2年間で、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約500台導入しました。今後は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。

また、長距離用中型トラックも含めた他業種と共同でのEVやFCVに関する実証試験や、低炭素や大気汚染防止を目指

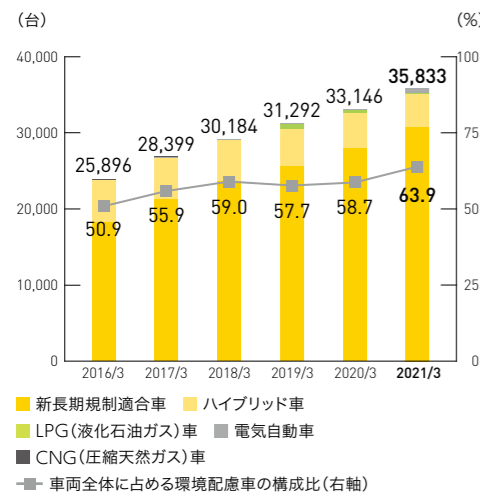
した自動モビリティの調査・共同研究、モーダルシフト(鉄道・海運)等も進めています。

そのほかにも、建屋へのLED導入や使用電力の再生可能エネルギー由来電力への切り替え、輸送物冷却用ドライアイスの削減等により、GHG排出量の削減を図っています。



中型商用EVトラック

環境配慮車保有台数の推移(国内連結会社)



低炭素型車両の導入

▶ 2018年: EV100台



▶ 2020年: EV570台



▶ 2030年(目標): 低炭素型車両5,000台



小型モバイル冷凍機「D-mobico(ディー・モビコ)」

(株)デンソーと共同で小型・軽量で持ち運び可能な冷凍機を開発しました。使用用途や荷量に応じて組み合わせる断熱箱の形状や寸法を選択できるため、様々な配送に柔軟に対応することが可能です。モバイルバッテリーで駆動しエンジンに負荷をかけずドライアイスも使用しないため、走行中の燃費向上やGHG排出量削減に寄与しています。



D-mobicoの使用イメージ



トピックス

▶ サプライチェーン全体の気候変動対応に向けて、グリーンイノベーション開発部を新設

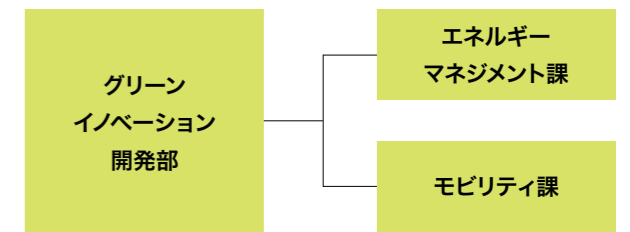
ヤマト運輸は2021年10月に、2050年までのカーボンニュートラル実現を目指し、グリーンイノベーション開発部を新設しました。同部内に「エネルギーマネジメント課」および「モビリティ課」を新設し、GHG排出量削減などグリーン物流を推進しています。

グリーンイノベーション開発部では、EVや再生可能エネルギーの導入促進などにより社会課題解決に取り組み、さらにこれらを持続可能な取組みとして推進していきます。自社のGHG排出量削減だけでなく、物流業界全体で気候変動課題の解決に取り組んでいます。

「エネルギーマネジメント課」では、当社グループのGHG排出量削減に加え、省エネ技術の活用や再生可能エネルギー由来電力の利用などを検討しています。

「モビリティ課」では、モビリティを起点に、最新のテクノロジーの研究と実証に取り組み、実装を目指します。

ヤマトグループは、グリーンイノベーション開発部を中心に「2050年GHG排出実質ゼロ」の目標に向け、環境に配慮した取組みを進め、自社に留まらず物流業界全体、さらに社会へと広がっていきます。



EV車両導入で見えてきた課題と今後に向けて

ヤマトグループは、2013年以降EVの導入を進めており、これまでのEVの運用経験から、運送業界においてEVをより広く導入していくには様々な課題があることが分かってきました。

一つは、環境に配慮した車両であることはもちろん、ドライバーにとって働きやすく実用性のある車両であることです。環境に配慮することはもちろんですが、持続可能な取組みとしていくには働くドライバーにとって実用性の高い車両でなければなりません。その点を踏まえ、車両メーカーとともに引き続き検討を進めていきます。

もう一つは、車両導入時の充電インフラ整備に要する負担や、今後需要が高まる再生可能エネルギー調達コストの増加といった運送事業者にとってのハードルに加え、電力消費量の増加による電力系統への影響など、日本全体のエネルギー・システムへの影響も懸念される点です。このような問題意識を背景に、グリーンイノベーション開発部では、グループにおける省エネ技術やEVの導入、太陽光発電等の再生可能エネルギーの利用といった施策だけでなく、輸配送パートナーまで含めた日本全体でグリーン物流を実現させるため、今後、様々な取組みを進めていきます。



グリーンイノベーション開発部
モビリティ課長

小澤 直人

「運創業」への転換を支える人財マネジメント

ヤマトグループの最大の財産は約22万人の「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。ヤマトグループでは、Oneヤマトに基づく新たな経営体制において、お客様に向き合う第一線の人財およびグループをリードする人財、専門領域を担う人財が、働きがいを得ながら活躍し、持続的成長に向けた取組みに邁進できる仕組み創りを推進しています。



「運創業」への転換を支える人事戦略の推進

1. 「現場力」の強化に向けた第一線の人財マネジメントの構築

第一線の社員の働きがいをより高めるために、社員一人ひとりに求められる役割を明確化し、それに対する成果を具体的に可視化することを通じて、評価、リーダー登用の仕組みの構築を進めています。また、社員がお客様に向き合う時間の創出や、現場力のさらなる強化のため、採用、育成および業務プロセス改革(BPR)の観点から現場を支援する仕組み創りを推進しています。

2. 経営構造改革に連動した専門人財を育成する人事制度の構築

本業である物流事業の徹底強化、および持続的な成長に向けた新たな事業の創出に向けて、必要となる専門人財が高いパフォーマンスを発揮できる人事制度の構築に取り組んでいます。

3. タレントマネジメントシステムの導入とキャリア採用の強化

社員一人ひとりのキャリアステップに合わせてパフォーマンスを最大化するとともに、組織内で不足する人財を客観的に把握し、スムーズなキャリア採用に結び付けるため、タレントマネジメントシステムを導入し、活用を推進しています。

4. アカデミー組織の立ち上げと教育体系の構築

ヤマトグループの人財開発の中核的機能として、社内専任講師120人を配置したアカデミー組織を立ち上げ、教育体系の構築を推進しています。役職者を中心とした階層別教育の強化や専門人財を含む、各事業領域のプロフェッショナルの育成を通じて、組織力の向上を図っています。

また、デジタル教育についてはヤマトオリジナルのデジタル教育プログラムを立ち上げ、経営層を含めた全社員のデジタルリテラシーの底上げと、デジタル領域における人財育成のスピードアップに取り組んでいます。

5. 労働、人権・ダイバーシティを中心としたサステナビリティ施策の強化

社員一人ひとりが組織を越えた協力関係を築き、高いパフォーマンスを発揮するとともに満足感を得られる組織を構築するため、働きやすさと働きがいの観点から労働環境を改善し、良好なコミュニケーションが確保される職場づくりを推進しています。



トピックス

▶ デジタル人財の育成へ向け、「Yamato Digital Academy」をスタート

2022年3月期より、経営層を含む社員のデジタルリテラシーの底上げと、デジタル人財の早期育成を図るための教育プログラム「Yamato Digital Academy(YDA)」をスタートしました。

ヤマト運輸の各部門から選抜された社員が階層別の研修カリキュラムを受講し、データ・ドリブン経営の実現を目指します。今後は、順次グループ各社への展開を図り、3年で1,000人規模のグループ社員の受講を予定しています。

全社員向けカリキュラム

基礎的なDX研修、デジタルデータ活用プログラムなどで構成
対象：各本部*、コーポレート部門、主管支店社員のリーダーなど

経営層向けカリキュラム

DXに必要な経営資源の分析、およびリスクへの見識を高めるプログラムなどで構成
対象：社長を含む経営層、経営幹部候補者

DX育成カリキュラム

ITスキルを高めるだけでなく、ビジネスデザイン、アーキテクト、データサイエンスなどの育成プログラムで構成
対象：デジタル機能本部所属社員

*「リテール事業本部」「法人事業本部」「グローバルSCM事業本部」「EC事業本部」「輸送機能本部」「プラットフォーム機能本部」「プロフェッショナルサービス機能本部」から選抜された社員

▶ サステナブル中期計画2023 主要目標

労働

社員1人当たり
営業収益向上
(仕事の高付加価値化)

社員1人当たり残業時間
20%削減
(2021年3月期比)

有給休暇取得率
90%
(ワーク・ライフ・バランスの実現)

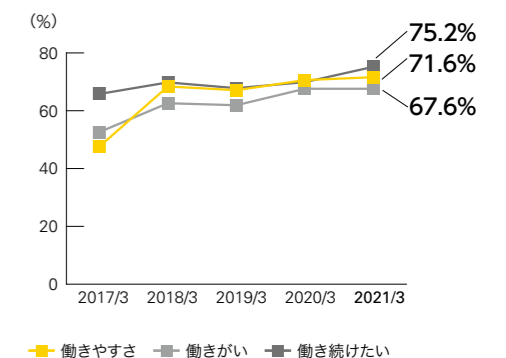
トピックス

▶ 働き方改革意識調査

ヤマトグループでは、グループ全体の社員を対象に、働き方改革に関する意識調査を行い、現状の把握と改善を図っています。

2021年3月期の調査では、概ね数値が向上しています。新型コロナウイルス感染拡大の影響によりお客様の需要が急増した結果、業務量が増加し、感染予防のためのストレス等も増加したと思われる中、「働きやすさ」が向上したことは、経営層による社員へのメッセージ発信や業務体制の構築・サポートが適切に行われた結果と捉えています。また、「働き続けたい」の肯定率が向上したのは、コロナ禍の社会的ニーズの高まりにより、仕事・事業・会社への誇りが高まった影響と考えています。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。

働き方意識調査



「運創業」への転換を支える人財マネジメント

▶ サステナブル中期計画2023 主要目標

人権・ダイバーシティ

全社員(フルタイム)の
人権教育受講率
100%

障がい者雇用率
2.5%

女性管理職(役職者)数
2021年3月期比**2倍** /
女性管理職比率 **10%**

トピックス

▶ 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。2021年には、経営理念に掲げている「豊かな社会の実現」に向けて、「ヤマトグループ人権方針」を定めました。ヤマトグループの人権尊重への意図や方向性を示した本方針に基づき、人権尊重への取組みを強化していきます。2021年

3月期には、人権への理解をより促進させるために経営層・管理職(経営役職者)の計574人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し、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びました。2024年3月期までには、全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。

「ヤマトグループ人権方針」の詳細は当社ホームページをご覧ください。
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/esg/policy.html#anc-10>

▶ 女性活躍推進

ヤマトグループでは、2017年からキャリア形成支援の一環として、女性社員を対象とした「女性リーダー・ミーティング」や、外部団体との女性異業種研修・外部研修への派遣を実施しています。加えて、女性の部下を育成し、さらなる活躍を

支援するための「上司向けセッション」も併せて開催するなど、今後もヤマトグループ全体で、女性が活躍しやすい職場づくりを目指します。



女性リーダー・ミーティング



上司向けセッション

持続的成長を支える安全・安心施策

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、交通安全は車両に乗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、お客様により良いサービスを提供するため労働安全衛生の取組みを推進しています。また、お客様満足の創造に向けた「サービス品質向上」への取組みも行っています。

—— 運輸安全マネジメントの推進

ヤマトグループでは安全管理規程に基づき、グループ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運輸コーポレート本部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。

▶ サステナブル中期計画2023 主要目標

安全・安心

重大交通事故(有責
死亡交通事故)件数
0件

交通事故(対人事故)件数
50%削減
(2020年3月期比)

重大労働災害
(死亡労働災害)件数
0件

休業災害度数率*
20%削減
(2020年3月期比)

※全て国内連結会社および(株)スワン 対象

* 100万延べ実労働時間当たりの、休業1日以上の労働災害による死傷者数

▶ 実績

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
重大交通事故*1件数(件)	3	1	1	2	4
重大労働災害*2件数(件)	0	1	1	0	0

*1 死亡交通事故(有責) *2 死亡労働災害



持続的成長を支える安全・安心施策

輸送の安全を確保するための施策

ヤマトグループでは重大事故の発生を重く受け止め、コーポレート部門の安全部が中心となり、より一層、安全を確保する取組みを推進しています。安全管理に関するグループ全体の基準や仕組みの統一化を進めるとともに、専門職として安全指導長を育成する制度を構築するなど、各事業本部や機能本部を横断した現場の環境整備と充実した安全教育を実施しています。

法令遵守および安全を確保する環境の整備

- ▶ 点呼・日常点検業務等、法令に則った適正な安全管理業務を支援するツールの導入
- ▶ 店所構内標示の統一化や2S(整理・整頓)の推進、定期的なリスクアセスメントの実施
- ▶ 安全装置や安全機材の検証・導入による局所的なリスクの回避

専門職や管理者による充実した安全教育の実施

- ▶ 入社時研修、入社1年後研修
- ▶ 社内免許制度
- ▶ 安全指導長、管理者による定期的な添乗指導
- ▶ 運転適性診断(3年に1回)に基づく教育
- ▶ ドライブレコーダー等を活用した映像教育
- ▶ 安全指導者スキル検定、専門職としての安全指導体制の構築



安全意識向上を目的とした運動および取組みの実施

- ▶ 交通事故ゼロ運動
- ▶ 社内ドライバーコンテスト(全国安全大会)*
- ▶ 労働災害防止運動
- ▶ こども交通安全教室*
- ▶ 無事故表彰
- ▶ Gマーク(貨物自動車運送事業安全性評価事業)の取得

* 2021年3月期は、新型コロナウイルス感染拡大の影響を踏まえて開催を見送りました。

トピックス

▶ 安全指導者スキル検定の実施と安全指導体制のさらなる強化

ヤマト運輸では2020年3月期より、安全指導長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の構築に向けて、安全指導者スキル検定を開始しました。安全指導長は、「知識」「技術」「指導力」を養う研修を受講し、検定では研修等で習得した安全指導における知

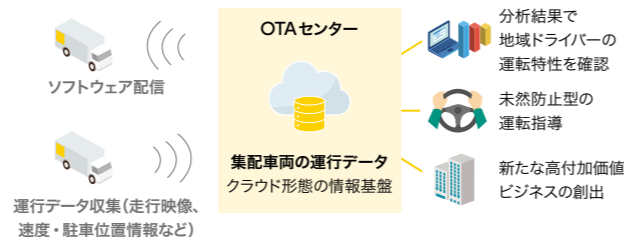
識・スキルの定着度を測ります。また、2021年9月より、安全指導者スキル検定および所定の基準を満たす安全指導長を専門職人事制度へ移管することで、安全指導体制をさらに強化し、安全教育の高度化、均質化を図っています。

▶ 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車載端末を全集配車両へ搭載しています。収集した運行データは、通信回線を通じてクラウド形態の情報基盤へ自動かつリアルタイムに転送・蓄積されます。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。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、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。

全国の集配車(車載端末を搭載)



品質マネジメント

ヤマトグループでは、顧客体験のさらなる向上に向けて、「お客様(カスタマー)ドリブン」「データ活用」の戦略を推進しています。「消費者のお客様」と「法人のお客様」両方の視点でサービス品質を維持・向上し、顧客の期待に応えることで「最高品質の評価を継続する」という目標を達成したいと

考えています。

個々のお客様の評価や法人顧客の期待を起点に全社的な改善サイクルを回し、お客様のサービスに対する評価と提供価値の向上に努めています。



NPS調査によるお客様評価の把握

企業やブランドに対する愛着や信頼を推奨度として測る指標であるNPS*を活用し、お客様との関係性の見える化やエンゲージメントの向上に取り組んでいます。ヤマト運輸では、「自社に関すること・競合比較・世の中の当たり前」という3つの視点を軸に、個人・法人のお客様からの評価を調査し、改善に役立てています。

* NPS*(Net Promoter Score: ネット・プロモーター・スコア): 顧客が自社の商品やサービスに、どれだけのロイヤリティ(信頼、愛着、好感など)があるかを数値化して測定する顧客ロイヤリティ指標。



VOC(Voice of Customer)データベースの構築

NPS調査、電話・メール・チャットでの問い合わせ、デジタルログなどにより取得する顧客の声や評価を俯瞰的かつ総合的に分析するため、統合データベースを構築しています。また、BIツールと連動させることで現状把握や分析を可視化し、改善すべき事項を明確化しています。



お客様と向き合う会議

経営層が中心となった「お客様と向き合う会議」にて、現在のヤマトグループ全体に対するお客様の評価や、クレーム・要望といったディテールまで共有し、顧客体験の向上に向けた施策の策定と優先順位付けを行っています。