

ヤマトグループのESG

ヤマトグループは、創業の精神である社訓を原点に、豊かな社会の実現に貢献することを経営理念に掲げて事業を展開しています。この理念の実現に向けてコーポレートガバナンスの強化、環境・社会の観点からの持続可能なオペレーションの追求、新たな価値の創出、社会課題の解決への貢献などESG(環境・社会・企業統治)への取組みを通じて、企業価値の向上と持続可能な社会の発展を目指しています。

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～

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2つのビジョンを掲げ、人や資源、情報を高度につなぎ、輸送をより効率化させることで、環境や生活、経済によりよい物流の実現を目指します。

▶ ビジョン：“つなぐ、未来を届ける、グリーン物流”

- 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するとともに、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ています。

重要課題	優先事項	目標	創出する価値
 エネルギー・気候	CO ₂ 実質ゼロ	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2050年実質排出ゼロ*1 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 再生可能エネルギーの利用機会拡大 ■ 自然災害などの気候リスク緩和 ■ 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
 大気	きれいな空を守る物流	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自動車の大気汚染物質削減(都市宅配のNOx、PM減) 	<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
 資源循環・廃棄物	資源を大切にする物流・事業	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<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
 社会と企業のレジリエンス	環境とともに生きる社会をリードする物流インフラ	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境変化に負けない協働の強化 	<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 自社の排出：Scope1(直接排出)とScope2(電気などの使用に伴う間接排出)

▶ 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

- 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、あらゆる人々にもは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。
- リアルの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の基本理念

重要課題	優先事項	目標	創出する価値
 労働	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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ティーン・ワーク*3の達成に貢献 	<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
 人権・ダイバーシティ	人権を尊重し多様性を認め合う活気ある社会づくり	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社会的に弱い立場の人々のエンパワメントの向上 	<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
 安全・安心	交通・労働の安全および品質向上の確保	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 安全な街づくり ■ 社員の人命・健康の確保 ■ 安心して豊かな生活の提供
 データ活用・セキュリティ	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ データ活用によるCSVの創出 	<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
 サプライチェーンマネジメント	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<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
 地域コミュニティ	共創による経済的精神的に豊かな地域づくり	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域経済の活性化を加速させるビジネスモデルの構築 	<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

*3 ティーン・ワーク=働きがいのある、人間らしい仕事。ILO(国際労働機関)が掲げる目標で、SDGsや日本政府の戦略にも盛り込まれている

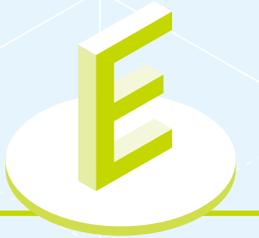
■ SDGsへの取組み

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組みに賛同しています。

2030年に向けた国際社会共通の目標を示したSDGs(持続可能な開発目標)においても、世界が抱える喫緊の社会課題の解決に向けて、事業を通じて取り組んでいます。



環境



持続可能な社会の 実現に向けた環境戦略

重要課題

- エネルギー・気候

主要な取組み

- 気候変動の緩和と適応
 - 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

創出する価値

- 再生可能エネルギーの利用機会拡大
- 自然災害などの気候リスク緩和
- 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

SDGs への貢献



基本的な考え方

ヤマトグループは「企業姿勢」に「環境保全の推進」を定め、事業を通じた環境課題の解決に取り組んでいます。また、環境に対する物流の責任を踏まえ、「輸送のエコ」など、具体的に取り組むべき重要事項を「環境保護宣言」に明示しました。特に気候変動のリスクや機会が事業の成長に深く関わり、重要であるとの認識を持ち、CO₂排出量削減の目標を設定しています。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。

推進体制

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などで議論されます。代表取締役副社長が環境・社会・ガバナンス(ESG戦略)を管掌し、ESG戦略担当の常務執行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、財務への影響、それらの戦略など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」を開催し、気候やその他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、ESG戦略担当の常務執行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。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。

■ 環境マネジメント体制 (2019年9月現在)

代表取締役社長

- 代表取締役副社長 (ESG 戦略管掌)
- 常務執行役員 (ESG 戦略担当)

経営戦略会議

地球環境委員会

- 事務局：ESG 戦略立案推進機能
- 委員：主要グループ会社のCSR担当部署責任者

取組み内容

ヤマトグループは、気候変動が持続可能な社会の実現と当社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)*の提言をもとにした情報開示に努めています。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。

* 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。

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でのCO₂排出削減目標を設定し、実績を評価しています。

■ 2050年CO₂実質排出量ゼロ*

■ CO₂目標2019*

2020年3月期にCO₂排出量原単位(tCO₂/営業収益1億円)2010年3月期比10%減

* Scope1とScope2を対象

■ 2019年3月期実績

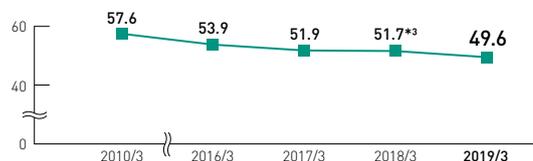
	2010年3月期(基準年)	2019年3月期(実績)	基準年比
CO ₂ 排出量原単位* ^{1,2} (tCO ₂ /営業収益1億円)	57.6	49.6	-14%(目標達成)

*1 CO₂排出量原単位の算出に用いたCO₂排出量は、Scope 1とScope 2を対象

*2 集計範囲：国内連結会社およびスワン(福利厚生部門は除く)

CO₂排出量原単位の推移

(tCO₂/営業収益1億円)



*3 2018年3月期のデータに修正が生じたため、当該年度の数値を更新しています。

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-ロジ事業で低炭素な車両の導入や設備改修などの費用が増加し、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。

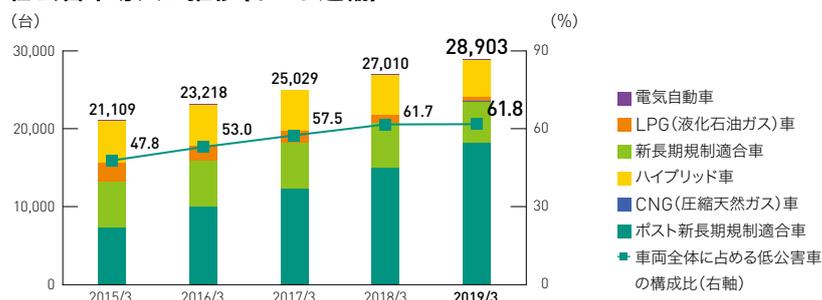
▶ 管理

■ 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GHGの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などの低炭素車両へのシフト、および市街地の集配で電動アシスト自転車や台車などを多用することなどにより、積極的にGHGの削減を進めています。2019年3月現在で電気自動車を約100台保有していますが、2020年3月期より、中型免許を持たなくても運転できる「小型商用EVトラック」を500台順次導入します。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排出量削減を加速します。今後、EVを含む次世代モビリティの開発・導入を積極的に進め、2030年までに小型集配車両の半数となる、約5,000台の導入を目指します。



小型商用EVトラック

低公害車導入の推移(ヤマト運輸)



持続可能な社会の実現に向けた環境戦略

2 物理的リスク

豪雨や台風などの過酷さが増し、社員の被災や事業復旧に遅れが生じる場合、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、社員の熱中症罹患リスクが高まり、労災保険などが増加する可能性もあります。さらに、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。

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つながる可能性があります。

4 低炭素な商品・サービスの拡大機会

顧客利便性の向上と再配達の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。あるいは、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。

▶ 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など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ホームページで案内し、影響の最小化を図っています。さらに、事業復旧後は、地方自治体などと連携して救済物資の輸送にあたり、被災地の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、ターミナル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など、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。

▶ 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 SF25」(車両長25mの連結トレーラ)で物流他社と幹線共同輸送を行っています。本取組みは2019年3月、国土交通省より「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、2019年10月、国土交通省の「貨物輸送連携エネルギー計画」に認定されました。これにより、省エネ法で定められた毎年度の定期報告書において、本取組みにより得られる省エネ効果を報告することが可能となります。業界全体の輸送効率化と燃料使用の低減に貢献します。



スーパーフルトレーラは8台、牽引するフルトラックは4台導入(2019年6月現在)

▶ 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のお客様向け会員制サービス「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便ロッカー「PUDOステーション」の設置拡大などにより、宅急便サービスの利便性向上と再配達の抑制・GHGの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。

※ 上記のほか、詳細の分析はヤマトホールディングスのCDP2019の回答をご参照ください。

社会



事業継続を支える 安全施策

重要課題

- 安全・安心

主要な取組み

- 交通安全の確保：ルール、設備・システムの導入、社員への安全意識の浸透

創出する価値

- 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

SDGsへの貢献



基本的な考え方

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、交通安全は車両に乗務する社員の労働安全という側面もあり、22万人を超える社員により事業を営む当社グループにとって重要な課題であると認識しています。

当社グループは、「人命の尊重と安全の確保」という企業姿勢に基づき、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。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おり、当社グループの該当する事業会社は安全管理規程を定めています。当社グループは、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」という考え方を特に重視し、取組みを進めています。

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が連携を取り、組織的なマネジメントが行える体制を整備しています。

また、重大な運輸に関する事故など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。

■ 安全に関する実績(国内連結会社および株式会社スワン)

項目	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
重大交通事故件数*1	3	1	1
重大労働災害件数*2	0	1	1

*1 死亡交通事故(有責)

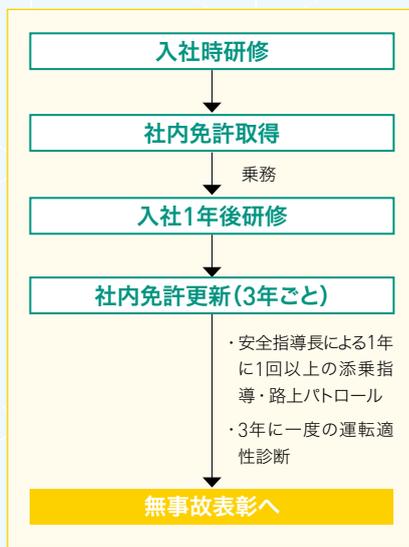
*2 死亡労働災害

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、当社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。

事業継続を支える安全施策

■ 社内教育の流れ



安全指導長による指導



無事故表彰の様子

セールスドライバーの育成(ヤマト運輸)

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。厳しい適性検査を経て採用されたヤマト運輸のセールスドライバーは、入社後約1か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。

データの利活用による安全運転教育の高度化(ヤマト運輸)

ヤマト運輸は、速度や駐車位置情報、走行映像、GPSアンテナから得た情報で作成する走行軌跡など様々な運行データを収集する車載端末*を、全集配車両へ順次搭載しています。この車載端末で収集し、一元管理する運行データを可視化・分析することにより、安全指導長等がセールスドライバーの運転特性をより具体的に把握し、一人ひとりの運転特性に応じた未然防止型の安全運転教育を実施するなど、安全・安心への取組みをさらに強化しています。

*2021年3月期中に全集配車両に搭載予定

安全意識と技術の向上に向けてコンテストを開催

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。2018年の第8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13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。

また、車両の整備事業を営むヤマトオートワークスでは、整備技術・お客様対応のスキルを競い合うコンテストを開催しています。整備技術の安全性・正確性、整備のスピード、同僚との連携の巧みさ、お客様対応スキルや保険の知識などを競うことで、安全意識や技術、知識の向上につなげています。

安全運転に徹するプロドライバーに報いる無事故表彰

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、表彰と褒賞を行っています。

このほか、ヤマト運輸では2019年3月期、1年間無事故・無災害を達成した3,135店を安全優良店として表彰を行いました。

▶ より詳しい情報は、当社ホームページ「CSRの取り組み」をご覧ください。
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/index.html>

社会



地域と連携した CSVの推進

重要課題

- 地域コミュニティ

主要な取組み

- 事業を通じた生活支援、観光支援など

創出する価値

- 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

SDGsへの貢献



基本的な考え方

近年、日本は少子高齢化や過疎化といった様々な社会課題に直面していますが、日本全国で事業を営むヤマトグループにおいて、地域の活力は事業に大きく関係します。また、当社グループが地域コミュニティに与える影響も大きいと認識しており、様々な面で地域への負荷を減らすとともに、地域と当社グループがともに発展していくことが重要な課題であると認識しています。

当社グループは、地方自治体などと連携して、本業を通じて社会課題の解決に貢献する「プロジェクトG(Government)」を推進しています。全国各地で客貨混載や観光支援、地域産品の販路拡大支援などに本業として取り組むことで、経済的価値と社会的価値とを満す共有価値(CSV)の実現を目指しています。

■ プロジェクトGの実績

プロジェクト案件数：**1,075件** (2019年12月31日現在)

自治体とのプロジェクト協定数(408件)の内訳(単位：件)

■ 見守り支援	150	■ ふるさと納税	10
■ 買い物支援	14	■ 環境保全	2
■ 産物支援	14	■ 客貨混載	10
■ 観光支援	14	■ 包括支援	43
■ イベント支援	3	■ その他	12
■ 災害支援	136		

客貨混載の取組み

ヤマト運輸は、地域の自治体やバス・鉄道会社と協力し、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。

客貨混載展開エリア：**全国14道県** (2019年12月31日現在)

▶ 客貨混載による路線網の維持と生産性の向上

2018年10月、関越交通株式会社が群馬県沼田市で運行するローカル路線バスと連携して客貨混載を開始しました。関越交通の沼田駅～鎌田間のローカル線は地域住民の重要な交通手段でありながら、収入減により赤字路線であるという課題がありました。一方、ヤマト運輸は、沼田支店から同地域に荷物を配達する際、午前と午後約1時間かけてトラックで往復する必要性がありました。今回の取組みにより、関越交通は路線バスの空きスペースで宅急便を輸送することで新たな収益源を確保し、ヤマト運輸にとっても走行時間が約1時間削減されることで、セールスドライバーの働く環境の改善やCO₂排出量の削減にもつながるほか、現地での滞在時間が増えたことのお客様のご要望にお応えしやすくなりました。

地域と連携したCSVの推進



全但バス



「SOZORO」で手荷物を預ける観光客



ネコサポステーション サービスカウンター



ネコサポステーション コワーキングスペース



家事サポートサービス 換気扇の掃除

観光支援型「客貨混載」で手ぶら観光を推進

ヤマト運輸と全但バス株式会社は、2018年12月、兵庫県の城崎温泉に宿泊する外国人観光客向けの「手ぶら観光」サービスを開始しました。

観光客は、城崎温泉に宿泊し、チェックアウト時に全但バスツーリストインフォメーション「SOZORO」へ手荷物を預けることで、重い荷物を持つことなく「手ぶら観光」を楽しむことができます。一方、手荷物は城崎温泉から大阪市内のヤマト運輸拠点まで高速バスを利用した「客貨混載」で輸送され、宅急便によって大阪市内の宿泊先のホテルに届けられます。

ヤマト運輸と全但バスは、2017年より、中山間地域でのバス路線網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を目的に「客貨混載」を行っており、この連携をベースに新たな取組みとして「手ぶら観光」サービスが実現しました。

コミュニティ拠点を活用したくらしのサポート

少子高齢化が進む中、人口が集中し、地域コミュニティが希薄な都市部において、今後急激な高齢化が進むことで、地域住民の生活に関わる課題が顕在化することが想定されます。

ヤマトグループは2016年4月から、東京都の多摩ニュータウンで、当社グループの経営資源を活用し、地域住民のより快適な暮らしをサポートする「くらしのサポートサービス ネコサポ」を展開しています。

団地内や近隣の商業施設内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、地域コミュニティの活性化を図るとともに、自治体、地域事業者と協力して地域住民の生活をサポートする家事・買い物代行などの生活関連サービスを提供しています。

また、地域住民の方々に広くご利用いただく中で、多摩市以外の地域から出店を期待する声を多くいただき、2019年10月に千葉県の大規模商業施設「テラスモール松戸」内に、「ネコサポステーション テラスモール松戸店」をオープンしました。松戸市では、1960年代ごろに整備された大規模な団地エリアの高齢化が進んでいる一方で、近年では都心へのアクセスの良さから、共働きや子育て世代から人気のエリアとなり、世代を問わず住民が安心して快適に暮らせる街づくりを推進しています。

ヤマトグループの経営資源を活用しながら、テナントや地域事業者・団体と連携したサービスを提供することで、松戸市や近隣地域にお住いの高齢者、子育て世代など、様々な世代がつながるコミュニティ拠点となることを目指し、皆様の安心・快適な生活をサポートしていきます。

▶ より詳しい情報は、当社ホームページ「CSRの取り組み」をご覧ください。
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/index.html>

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

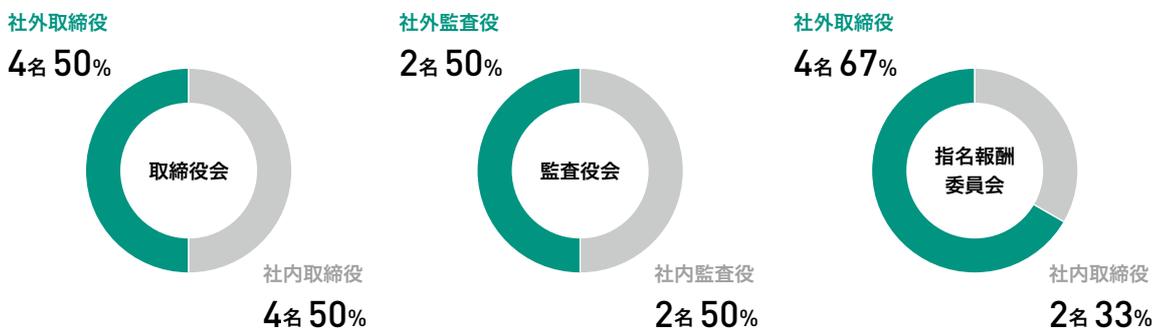
ヤマトグループは、グループ企業理念に基づき、法と社会的規範に則った事業活動を展開するとともに、コンプライアンス経営を推進しています。また、グループにおける経営資源を有効活用し企業価値

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・ガバナンスの取組みとして経営体制の強化に向けた施策を実践しています。

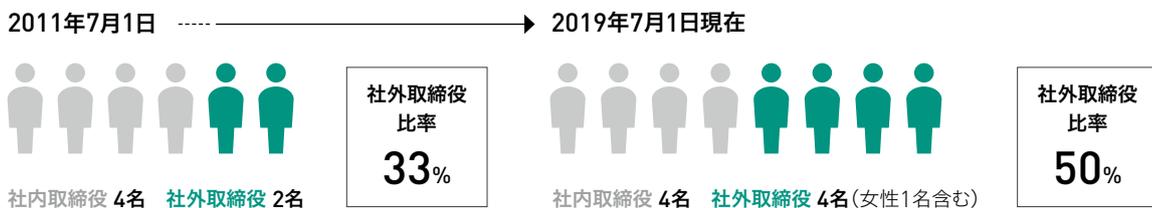
コーポレート・ガバナンス体制一覧表 (2019年7月1日現在)

組織形態	監査役会設置会社
取締役の人数	8名
うち、社外取締役の人数	4名
監査役の数	4名
うち、社外監査役の人数	2名
取締役の任期	1年
執行役員制度の採用	有
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

取締役会・監査役会・指名報酬委員会の構成

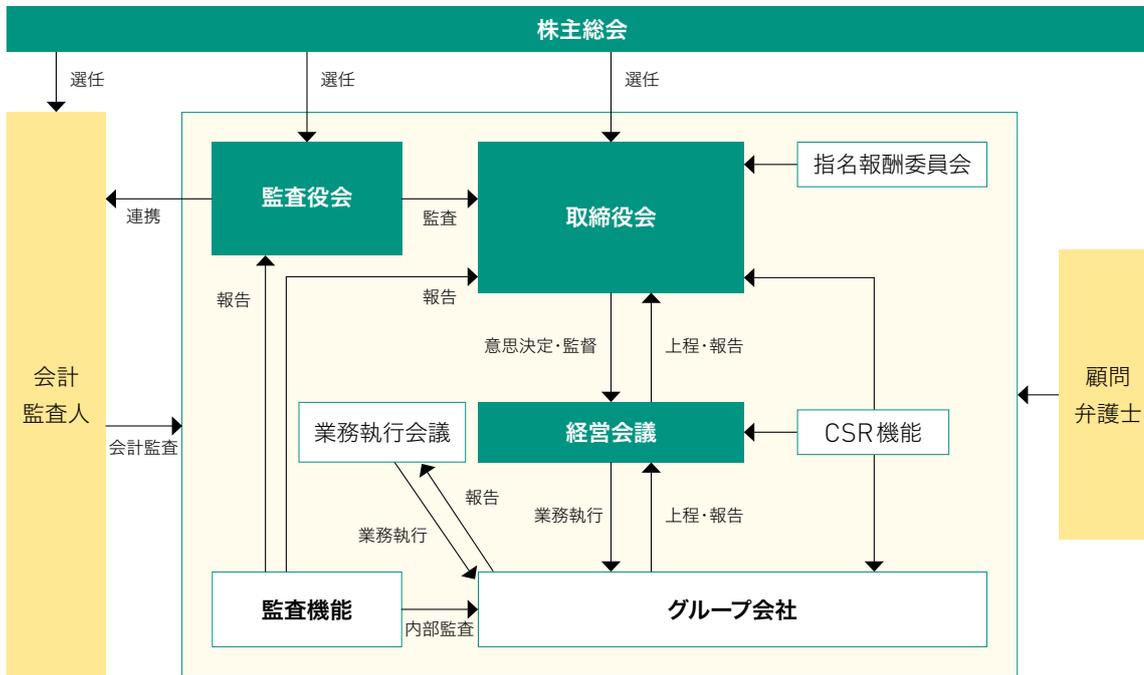


取締役会の構成の変化



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス向上のための取組み

中期経営計画

	DAN-TOTSU 3か年計画 HOP	DAN-TOTSU 3か年計画 STEP	KAIKAKU 2019 for NEXT100
2002～	2011～	2014～	2017～

取締役会・監査役会

- 取締役の任期を1年に短縮(2003/6～)
- 取締役の実効性評価実施(2016/6～)
- 社外取締役の選任(2005/6～)
- 女性社外取締役の選任(2017/6～)
- 取締役の3分の1以上を社外取締役に(2015/6～)
- 取締役の半数を社外取締役に(2019/6～)

委員会等

- 指名報酬委員会の設置(2005/6～)
- コンプライアンス・リスク委員会の設置(2006/8～)

会社形態、その他の制度・取組み

- 執行役員制度の導入(2004/6～)
- 相談役の廃止(2018/6～)
- 役員の退職慰労金制度廃止(2004/6～)
- アドバイザリーボード設置(2014/10～)
- 中期経営計画にてROE目標を開示(2005/1～)
- コーポレートガバナンス・ガイドライン制定(2015/9～)
- 業績連動型報酬制度の導入(2005/4～)
- 役員研修の実施(2015/10～)
- 完全持株会社制へ移行(2005/11～)
- 地域統括を担う中間持株会社を設立(東南アジア・東アジア 東南アジア(2014/1～) 東アジア(2017/4～))
- サクセッションプランの導入(2006/7～)

社外取締役、社外監査役の重要な兼職の状況、主な活動状況等

	氏名	独立 役員	指名 報酬 委員会	重要な兼職の状況 (2019年6月25日現在)	主な活動状況	2019年3月期に おける取締役会、 監査役会の 出席状況
社外 取締役	森 正勝	○	○ (委員長)	<ul style="list-style-type: none"> 学校法人国際大学特別顧問 スタンレー電気株式会社社外取締役 キリンホールディングス株式会社社外取締役 	経営者として、豊富な経験と幅広い見識を有しており、経営全般について、必要な発言・助言を適宜行っています。また、会計監査、内部監査部門と連携して改善を図っています。	取締役会 19回中19回
	得能 摩利子	○	○	<ul style="list-style-type: none"> 株式会社ハピネット社外取締役 三菱マテリアル株式会社社外取締役 	経営者として、豊富な経験と幅広い見識を有しており、経営全般について、必要な発言・助言を適宜行っています。また、会計監査、内部監査部門と連携して改善を図っています。	取締役会 19回中18回
	小林 洋一	○	○	<ul style="list-style-type: none"> 伊藤忠商事株式会社副会長 	経営者として、豊富な経験と幅広い見識を有しており、経営全般について、必要な発言・助言を適宜行っています。また、会計監査、内部監査部門と連携して改善を図っています。	取締役会 16回中16回
	菅田 史朗	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ウシオ電機株式会社特別顧問 JSR株式会社社外取締役 横河電機株式会社社外取締役 	-	(2019年6月 就任)
社外 監査役	鼎 博之	○	-	<ul style="list-style-type: none"> アンダーソン・毛利・友常法律事務所パートナー 	国際弁護士としての高度な専門知識と豊富な経験に基づき、必要な発言を行っています。また、定期的に開催する代表取締役社長および社外取締役と監査役との意見交換会に出席し、主に海外事業リスクに関する質問を行うなど、取締役の職務執行状況について確認しています。	取締役会 19回中19回 監査役会 19回中19回
	山下 隆	○	-	<ul style="list-style-type: none"> 山下隆公認会計士事務所所長 株式会社新日本科学社外取締役 	公認会計士としての業務を通じて、財務・会計に関する十分な知見を有しています。また、定期的に開催する代表取締役社長および社外取締役と監査役との意見交換会に出席し、主に財務および会計に関する質問を行うなど、取締役の職務執行状況について確認しています。	取締役会 19回中19回 監査役会 19回中18回

コーポレート・ガバナンス

当社は、監査役会設置会社を選択し、取締役会が経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行うとともに、取締役会から独立した監査役および監査役会が、取締役の職務執行状況等の監査を実施しています。

また、経営の透明性を高めるため、取締役会の諮問委員会として、社外取締役が半数以上を占める指名報酬委員会を設置するとともに、業務執行に係る迅速な意思決定を行うため、執行役員制度を採用しています。

取締役会

■ 役割・責務

- 当社の経営の重要な意思決定を行うとともに、業務執行取締役および執行役員の職務の執行を監督します。
- 中期経営計画が株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向け最善の努力を行います。また、中期経営計画への取り組みやその達成状況について十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映します。
- 執行役員が過度にリスクを回避・抑制することなく、健全な企業家精神の発揮を促す一方、説明責任の確保ができる体制を整備します。
- 各執行役員の管掌範囲は取締役会で決定し、これを開示します。執行役員は、社内規程に基づいて業務の執行を行います。

■ 運営

- 取締役会出席者の事前準備が可能となるよう、取締役会事務局は、会日に十分に先立って付議議案および関連資料を送付し、必要に応じて事前説明を行います。
- 取締役会の年間スケジュールや予想される付議議案については事前に決定し、取締役および監査役へ通知します。
- 審議項目数や開催頻度を適切に設定し、審議時間を十分に確保できるよう会議開催時間を工夫して設定します。
- 必要に応じて取締役会参加者で構成する意見交換会を催し、議論の活性化を促します。

- 議長によるアンケートとインタビューの実施を通じて、取締役会の実効性について評価します。

■ 実効性評価

当社では、取締役会の実効性を検証すべく、全ての取締役および監査役に対して取締役会の構成や運営状況に関して個別に意見を聴取し、その結果に基づき取締役会の運営状況、審議状況等の実効性について評価を行っています。

評価を通じて浮き彫りになった課題を取締役会で共有することで、改善に向けた対応策の検討・実行に務めています。

2019年3月期の評価結果

2019年3月期の実効性評価においては、取締役会の構成、運営状況や審議状況は取締役会が監督機能を果たす体制としては概ね適切であり、また取締役会において出席者が積極的に発言し、闊達な議論が行われる風土が定着しているとの評価が得られました。

これらを踏まえ、取締役会は当社のコーポレート・ガバナンスの基本方針である「経営の健全性の確保」および「迅速かつ適正な意思決定と事業遂行の実現」に資する実効性を発揮できていると確認しています。

なお、2018年7月に判明したヤマトホームコンビニエンスにおける不適切請求事案につきましては、当社によるグループ会社の管理・監督が不十分であったことが原因であると厳粛に受け止めています。ヤマトグループ全体での再発防止策として、当社内にグループ全体のガバナンスの抜本的、かつ包括的

な再構築を目的とする「グループガバナンス改革室」を設置し、当社およびヤマトグループ各社の管理・監督体制の見直しを進め、その進捗の定期的なモニタリングを行っています。

今後につきましては、ヤマトグループ全体の経営

の健全性を高めるため、当社およびグループ会社の管理・監督体制を強化するとともに、2019年11月に迎えた創業100周年の次の100年(NEXT100)に向けた成長戦略の実行に向け、取締役会の実効性の維持・向上に継続的に取り組んでいきます。

監査役会

■ 役割・責務

- 監査役および監査役会は、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣幹部に対して適切に意見を述べます。
- 常勤監査役は、取締役会のほか、業務執行に関する重要な会議に出席し、適正な意見を述べ、実効

性のある監査役会を開催し、情報共有と連携を図ります。

- 監査役会は、社外取締役との情報共有を目的に意見交換会を定期的で開催し、情報収集の強化と連携を確保します。

指名報酬委員会

- 指名報酬委員会は、社外取締役が議長を務め、社外取締役および同数以下の社内の取締役をもって構成されます。
- 経営陣幹部の選解任に関する議案を事業業績や多面観察評価に基づいて審議し、その妥当性を検証するほか、経営陣幹部の報酬などに関する方針を決定します。

- 代表取締役の後継者の選任にあたっては、候補者の業績や人間性などの多面観察評価に基づいて審議し、経営の透明性を高め、後継者指名体制を整備します。

取締役・監査役に対する支援体制

- 取締役がその役割・責務を実効的に果たすために必要十分な情報を、必要なタイミングで提供できる支援体制を整備しています。
- 「事業サミット」、「事業カンファレンス」、「経営計画発表会」といったグループ全体の事業戦略推進における主要な会議体への参加や、海外を含むグループ主要拠点への視察を通じて、事業戦略およびその推進を確認できる機会を設けています。
- 監査役業務を円滑に遂行する体制として、内部監査部門に監査役を補助する使用人を選任しています。
- 監査役は、会社法に基づく調査権限の行使が可能

であるとともに、取締役および使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合には、監査役からの要求がなくても、直ちに監査役に報告します。

- 取締役、監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることができます。
- 内部監査部門は、常勤監査役とのミーティングを定期的で開催するとともに、計画的に取締役会・監査役会へ監査報告し、社外取締役・社外監査役への情報提供と連携を強化します。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

(2019年3月期)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		対象となる 役員の員数(人)
		固定報酬	業績連動報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	365	284	80	6
監査役 (社外監査役を除く)	48	48	—	3
社外役員	76	76	—	6

■ 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定 に関する方針の内容および決定方針

当社の役員の報酬等の決定に関する方針は、客観性および透明性を確保するため、社外取締役が半数以上を占める指名報酬委員会において審議し、その答申を踏まえ取締役会で決定することとしています。

当社の役員の報酬等に関する株主総会の決議年月日は2018年6月28日であり、取締役の報酬額は月額4,500万円以内(うち社外取締役分600万円以内)と決議されました。

取締役の報酬については、外部水準等を考慮した固定報酬に加え業績を反映した業績連動報酬によって構成され、そのうち一定割合を役員持株会を通じて、自社株式取得に充当するものとしています。

業績連動報酬に係る指標は、会社業績との連動性を高め、かつ透明性および客観性を高めるために「営業利益」を適用しています。業績連動報酬の額は、連結営業利益の目標達成度に応じて業績連動報酬の総額を決定し、役位別に定めた額と、個人別業績目標の達成度を多面的に評価して決定した額の合計額を支給しています。なお、2019年3月期における業績連動報酬に係る指標である連結営業利益の目標は「58,000百万円」であり、実績は「58,345百万円」となっています。

また、監査役および社外役員の報酬は、その機能の性格から固定報酬のみとしています。

政策保有株式に関する方針

グループが展開する事業との関係性や収益性、事業機会の創出可能性などについて中長期的な視点で総合的に勘案し、保有意義のある株式を保有する方針です。毎年、取締役会において、取引実績、時価などを踏まえて、保有に伴う便益やリスク等を定量的、定性的に検証し、保有の継続について判断して

おり、検証の結果、保有意義が乏しいと判断した株式については、縮減を図っています。

保有している株式の議決権行使においては、発行会社の企業価値向上およびコンプライアンス体制、グループの事業へ不利益を与える可能性などを勘案し、株主総会の議案ごとに賛否を判断します。

コンプライアンス

■ グループ全体で内部統制を強化

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するとともに会社法に基づき内部統制システムの基本方針を定め、内部統制の強化を図っています。

さらに、金融商品取引法に基づく内部統制報告

制度に対応するため、業務ルールの見直しや業務の標準化を進め、業務がルールに従って有効に実施されているかをチェックし、不具合があれば直ちに改善する体制を構築しています。

なお、2019年3月31日現在のヤマトグループの財務報告に関わる内部統制も有効であると判断し、財務省関東財務局へ報告書を提出しています。

事業継続計画

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、様々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。

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、事業継続を脅かす様々なリスクに対して、今後も幅広く検討を進めていきます。

説明責任

ヤマトグループは、株主・投資家等のステークホルダーに対する企業・経営情報の説明をコーポレート・ガバナンス上の重要な課題の一つとして位置付け、迅速・正確かつ公平な情報開示に努めています。また、

情報開示・情報管理をより適切に行い、信頼性を高めるため、ディスクロージャーポリシーを制定しています。

主なIR活動は以下のとおりです。

項目	回数	内容
アナリスト・機関投資家向け決算説明	4回	第1四半期はCFOによる電話会議、第2～第4四半期は社長による決算説明会を実施
社長による米国・欧州・アジアへの投資家訪問	各地年1回以上	定期的に北米、欧州、アジアの海外投資家を訪問し社長により経営方針を説明
社長によるスモールミーティング	年2回	経営陣と直接対話の機会を定期的に創出
施設見学会等	年2回以上	事業への理解を促進する機会を定期的に創出
IR資料のホームページ掲載	—	決算情報、ニュースリリース、有価証券報告書および四半期報告書等、決算説明会資料、株主総会招集通知、決議通知および議決権行使結果など。外国人投資家への情報発信のため、主要な情報については、日本語・英語の2か国語で掲載
IRに関する部署(担当者)の設置	—	IR戦略担当部署を設置し、株主・投資家との対話や情報発信等を実施

グループガバナンス強化に向けた取組み

グループガバナンスの強化は、ヤマトグループの最重要課題の一つです。2018年に判明したヤマトホームコンビニエンスにおける法人顧客の社員向け引越サービスでの不適切な請求(以下、YHC 不適切請求事案)を踏まえ、グループ経営の健全性を高めるため、当社に設置した「グループガバナンス改革室」が中心となり、グループガバナンスの抜本的かつ包括的な再構築に取り組んでいます。

優先的に取り組む主要課題

YHC 不適切請求事案に関する「外部の独立した専門家で構成する調査委員会」からの提言を重く受け止め、優先的に取り組む主要課題を明らかにした上で、グループ全体のガバナンス強化に取り組んでいます。

■商品・サービス

ヤマトグループ各社が新たに開発する商品・サービス、および提供中の商品・サービスに関して、コンプライアンスチェックをはじめとする適切な審査を実施するグループ共通の管理プロセスの確立に取り組んでいます。

■内部通報制度

法令・社内規程違反などを早期に発見し適切な対応を行うため、内部通報に対する具体的対応手順、処理方法、リスク判断基準などグループ共通の運用ルールを刷新し、その定着に取り組んでいます。

■倫理教育

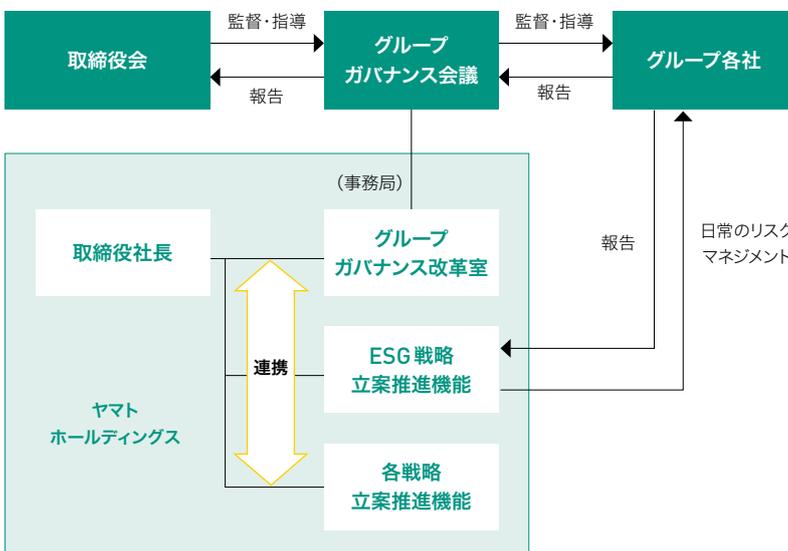
倫理観の高い企業風土の醸成に向けて、ヤマトグループ全体で倫理・コンプライアンス教育に取り組んでいます。

グループガバナンス改革の推進

ヤマトグループは、中期経営計画「KAIKAKU 2019 for NEXT100」で掲げる「働き方改革」と「3つの構造改革」を断行する土台は、「ガバナンスの強化」であると考えています。そのため、グループガバナンス改革室では、YHC 不適切請求事案を踏まえた再発防止への取組みだけでなく、グループとしてリスク管理を適切に実行できる仕組みと体制の構築など、グループ全体のガバナンス強化を推進しています。

- **目指す姿** グループ各社がリスク管理を適切に実行する仕組みと体制を構築し、常にステークホルダーからの要請・期待に応えることができる企業グループとなる

■推進体制



▶ グループガバナンス改革室の役割

グループガバナンス改革室は、グループ各社の機能や制度の総点検と改革案の策定、実行、モニタリング・分析の仕組みの再構築をミッションとしており、その責任領域は下記のとおりです。

- グループ各社の機能や制度の総点検
- グループ全体のガバナンス改革に向けた戦略の立案、推進
- 上記における実行状況のモニタリング・分析の仕組みの再構築
- その他グループガバナンスの推進に関わる事項の実施

主要課題の取組みの進捗と今後の施策

商品・サービス	内部通報制度	倫理教育
2019年3月期の取組み		
<ul style="list-style-type: none"> グループ各社が提供している全ての商品・サービスについて、法令遵守、必要文書の整備、請求不備等に係るリスク等の総点検を実施(暫定対策) 上記のリスク点検結果に基づく改善活動の実施と2020年3月期の対応計画を策定 	<ul style="list-style-type: none"> 法令や社内規程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、リスク判断基準を刷新 国内のグループ各社の内部通報担当者約80名への「内部通報受付対応研修」を実施 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス宣言、企業姿勢および社員行動指針の改訂 ヤマトグループの全社員を対象とした倫理研修を開始し、経営役職者約600名が受講
効果と課題		
<ul style="list-style-type: none"> 商品・サービスの総点検の結果、販売継続に影響を与える重大な瑕疵は検出されず 総点検により把握した個別の課題について、グループ各社による改善とグループガバナンス改革室によるフォローアップのほか、当社のコンプライアンス・リスク委員会にて改善状況をモニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> 内部通報制度の運用改善と内部通報制度の社員への周知強化を行った結果、2019年4月以降の通報件数が大幅に増加(2019年4月～9月の件数は前年同期比で82%増加) グループ各社における内部通報制度の運用改善を定着させるため、内部監査などによるモニタリングを実施 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理教育の実施による、倫理観やコンプライアンス意識の向上を期待(2020年3月期、全社員向けアンケートにより効果検証する予定)
2020年3月期の取組み		
<ul style="list-style-type: none"> グループ共通の商品管理規程の整備などを含む、新規および既存商品・サービスの審査に関するPDCAサイクルの制度化 <p>期待する効果</p> <ul style="list-style-type: none"> 約款や顧客との契約に反する役務提供による顧客不利益の防止 お客様からの商品・サービスに関する評価の向上 	<ul style="list-style-type: none"> パートナー会社やヤマトグループの全社員へのコンプライアンスアンケートの実施とアンケート回答結果の分析によるリスク情報の把握 <p>期待する効果</p> <ul style="list-style-type: none"> 法令違反などの想定外のリスク情報の早期把握 	<ul style="list-style-type: none"> 国内のヤマトグループ社員(約22万人)を対象とした倫理教育の実施(継続) <p>期待する効果</p> <ul style="list-style-type: none"> 社員の倫理観の向上

内部通報制度変更のポイント

- 変更前** 窓口により対応にバラつきが発生

変更後 全ての通報に対して、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
- 変更前** 重大リスクの判断責任者・基準が不明確

変更後 受付・報告時の判断責任者を明確化し、基準を統一することでリスク認識のレベルを向上
- 変更前** グループ内で検証ルールが不統一

変更後 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
- 変更前** 各社が個別に対応情報を管理

変更後 通報情報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によりグループ全体で改善



※ YHD = ヤマトホールディングス株式会社

取締役

2020年3月1日現在



芝崎 健一

神田 晴夫

長尾 裕

山内 雅喜

山内 雅喜

取締役会長

1984年 4月 当社入社
 2005年 4月 執行役員
 2005年 4月 東京支社長
 2005年11月 ヤマト運輸(株)執行役員
 2005年11月 同社人事総務部長
 2007年 3月 当社執行役員
 2007年 3月 人事戦略担当
 2007年 5月 経営戦略担当
 2008年 4月 ヤマトロジスティクス(株)代表取締役社長
 兼社長執行役員
 2011年 4月 ヤマト運輸(株)代表取締役社長
 兼社長執行役員
 2011年 6月 当社取締役兼執行役員就任
 2015年 4月 代表取締役社長兼社長執行役員就任
 2019年 4月 取締役会長就任(現)

長尾 裕

代表取締役
取締役社長
社長執行役員

1988年 4月 当社入社
 2004年 4月 山口主管支店長
 2006年 4月 ヤマト運輸(株)埼玉主管支店長
 2009年 4月 同社TSS 営業推進室長
 2010年 4月 同社執行役員関東支社長
 2013年 4月 同社常務執行役員
 2015年 4月 当社執行役員
 2015年 4月 ヤマト運輸(株)代表取締役社長
 兼社長執行役員
 2017年 6月 当社取締役兼執行役員就任
 2019年 4月 代表取締役社長兼社長執行役員就任(現)

神田 晴夫

代表取締役
取締役副社長
副社長執行役員
経営統括社長補佐・
地域共創・監査担当

1985年 1月 当社入社
 2004年 4月 人事部長
 2005年 8月 執行役員
 2005年11月 ヤマト運輸(株)執行役員
 2006年 7月 同社常務執行役員
 2008年 4月 当社常務執行役員
 2008年 6月 代表取締役兼常務執行役員就任
 2013年 4月 代表取締役兼専務執行役員就任
 2014年 4月 人事戦略・ネットワーク戦略・法務・
 CSR 戦略・監査担当
 2015年 4月 代表取締役副社長
 兼副社長執行役員就任(現)
 2020年 3月 経営統括社長補佐・
 地域共創・監査担当(現)

芝崎 健一

代表取締役
取締役副社長
副社長執行役員
コーポレート機能統括

1980年 4月 当社入社
 1997年 6月 埼玉主管支店長
 1999年 6月 教育部長
 2003年 4月 オペレーション部長
 2006年 2月 ヤマトフィナンシャル(株)
 代表取締役社長兼社長執行役員
 2006年 4月 当社執行役員
 2012年 4月 常務執行役員
 2016年 4月 専務執行役員
 2017年 4月 財務戦略担当、IR 戦略統括担当
 2018年 6月 専務取締役兼専務執行役員就任
 2019年 4月 代表取締役副社長
 兼副社長執行役員就任(現)
 2020年 3月 コーポレート機能統括(現)



森 正勝

得能 摩利子

小林 洋一

菅田 史朗

森 正勝

社外取締役

1969年 4月 アーサーアンダーセンアンドカンパニー
(現アクセンチュア(株))入社
1972年 5月 公認会計士資格取得
1981年 9月 アーサーアンダーセンアンドカンパニー
(現アクセンチュア(株))パートナー
(共同事業者)
1989年 2月 アンダーセン・コンサルティング
(現アクセンチュア(株))社長
アンダーセン・コンサルティング(グローバル)
(現アクセンチュア(株))ボードメンバー
2003年 4月 アクセンチュア(株)代表取締役会長
2007年 9月 同社最高顧問
2009年10月 学校法人国際大学学長
2013年 4月 同大学特別顧問
2013年 6月 当社取締役就任(現)
2013年11月 学校法人国際大学副理事長
2018年 4月 同大学特別顧問(現)

得能 摩利子

社外取締役

1994年 1月 ルイ・ヴィトンジャパン(株)入社
2002年 4月 同社シニアディレクター
セールスアドミニストレーション
2004年 3月 ティファニー・アンド・カンパニー・ジャパン・
インク ヴァイスプレジデント
2010年 8月 クリスチャン・ディオール(株)
代表取締役社長
2013年 9月 フェラガモ・ジャパン(株)
代表取締役社長兼CEO
2017年 6月 当社取締役就任(現)

小林 洋一

社外取締役

1973年 4月 伊藤忠商事(株)入社
2004年 6月 同社執行役員
2006年 4月 同社常務執行役員
2006年 6月 同社代表取締役常務
2008年 4月 同社代表取締役専務
2011年 4月 同社代表取締役兼副社長執行役員
2015年 4月 同社顧問
2016年 4月 同社副会長(現)
2018年 6月 当社取締役就任(現)

菅田 史朗

社外取締役

1972年 4月 ウンオ電機(株)入社
1993年 1月 BLV LICHT -UND
VAKUUMTECHNIK GmbH 社長
2000年 6月 ウンオ電機(株)取締役兼上席執行役員
2004年 4月 同社取締役兼専務執行役員
2004年 6月 同社代表取締役兼専務執行役員
2005年 3月 同社代表取締役社長
2014年10月 同社取締役相談役
2016年 6月 同社相談役
2017年 7月 同社特別顧問(現)
2019年 6月 当社取締役就任(現)

監査役

2020年3月1日現在



松野 守

川崎 良弘

鼎 博之

山下 隆

川崎 良弘

常勤監査役

1992年 9月 九州ヤマト運輸(株)入社
 2003年 4月 ヤマト運輸(株)鹿児島主管支店長
 2006年 2月 同社品質向上推進部長
 2010年 4月 同社執行役員四国支社長
 2015年 6月 同社監査役
 2019年 6月 当社監査役就任(現)

松野 守

常勤監査役

1981年 4月 当社入社
 2000年 6月 監査部監査一課長
 2002年 6月 監査部監査課長
 2006年 7月 監査機能マネージャー
 2012年 4月 監査機能シニアマネージャー
 2018年 4月 社長付
 2018年 6月 監査役就任(現)

鼎 博之

社外監査役

1979年 4月 弁護士登録(第二東京弁護士会)
 1987年 9月 ニューヨーク市
 クテールブラザーズ法律事務所入所
 1988年 7月 ニューヨーク州弁護士登録
 1988年 9月 西・田中・高橋法律事務所入所
 1992年 4月 同事務所パートナー
 2001年 5月 新東京法律事務所にパートナーとして参加
 2007年10月 事務所統合により、ピンガム・マカッチェン・ムラセ外国法事務弁護士事務所 坂井・三村・相澤法律事務所(外国法共同事業)(後にピンガム・坂井・三村・相澤法律事務所(外国法共同事業))にパートナーとして参加
 2012年 6月 当社監査役就任(現)
 2015年 4月 事務所統合により、アンダーソン・毛利・友常法律事務所にパートナーとして参加(現)

山下 隆

社外監査役

1983年10月 監査法人朝日会計社入社
 1987年 3月 公認会計士登録
 2003年 5月 朝日監査法人
 (現有限責任あずさ監査法人)代表社員
 2014年 8月 山下隆公認会計士事務所開設
 同事務所所長(現)
 2015年 1月 税理士登録
 2017年 6月 当社監査役就任(現)

執行役員

2020年3月1日現在



牧浦 真司

専務執行役員
経営戦略統括・経営構造改革担当



小菅 泰治

常務執行役員
グローバル法人事業担当
兼 ヤマトロジスティクス(株)
代表取締役社長



栗栖 利蔵

常務執行役員
リテール事業担当
兼 ヤマト運輸(株)代表取締役社長



山中 修

常務執行役員
地域法人事業担当



阿部 珠樹

常務執行役員
EC事業担当



松田 弘士

執行役員
輸送機能担当



阿波 誠一

執行役員
IT機能担当
兼 ヤマトシステム開発(株)
代表取締役社長



鈴木 達也

執行役員
プラットフォーム機能担当
兼 ヤマトフィナンシャル(株)
代表取締役社長



丹澤 秀夫

執行役員
広報戦略・東京オリンピック・
パラリンピック担当



大谷 友樹

執行役員
人事戦略・ESG戦略・法務戦略担当



榎本 敦司

執行役員
財務戦略・IR戦略担当



田中 従雅

執行役員
IT機能IT改革担当



梅津 克彦

執行役員
海外戦略担当



小杉 武雄

執行役員
海外事業統括担当
兼 ヤマトグローバルロジスティクス
ジャパン(株)取締役会長



中林 紀彦

執行役員
IT機能データ戦略担当



西田 勢津子

執行役員
経営戦略担当