

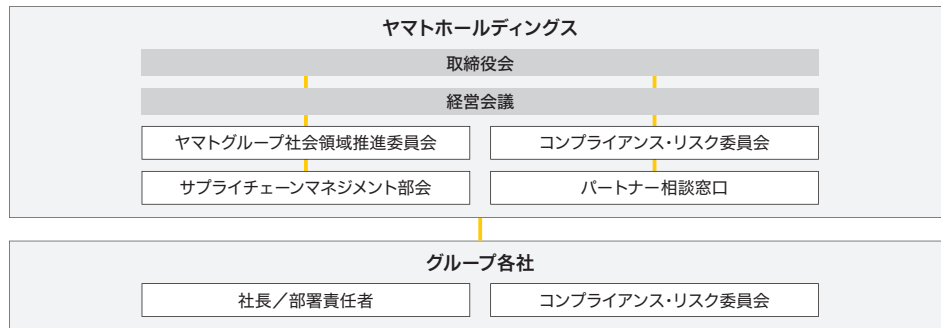
サプライチェーンマネジメント(SCM)

多くのパートナーに支えられながら事業を展開するヤマトグループにとって、健全で持続可能なサプライチェーンの構築は重要な課題です。基本方針に基づく公平・公正で誠実な取引を土台に、環境・社会に配慮した調達活動を通じてパートナーとの共存共栄を図り、サプライチェーン全体のレジリエンスを高めることで、持続的な企業価値向上を目指しています。

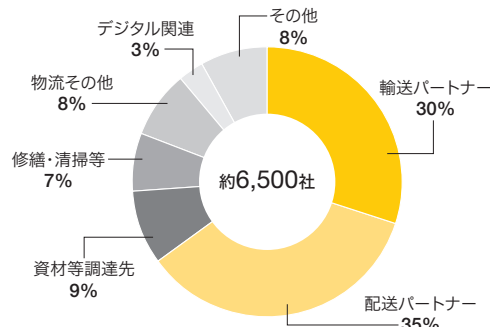
▶ サプライチェーンマネジメントの方針は、当社ウェブサイトをご参照ください。 <https://www.yamato-hd.co.jp/csr/society/scm.html>

ヤマトグループには約6,500社のビジネスパートナーがあり、その約6割はエクスプレス事業の輸配送パートナーです。取締役会や社会領域推進委員会などを通じてリスク低減とSCMの高度化に向けた取組みを推進するとともに、取引先アンケートの実施やパートナー相談窓口の設置などを通じて、パートナーとの適正取引に向けた施策を進めています。

推進体制



ヤマトグループのビジネスパートナー



※対象範囲：国内連結会社および(株)スワンの継続的な取引先

取組みの全体像

対象		主要施策
ビジネスパートナー	全体	取引先アンケート ・取引適正化を目的に年次で実施 ・結果は経営陣に報告し、改善活動につなげる 相談窓口の設置 ・担当者に相談しにくい内容も含め、問題の早期発見・解決を目的にヤマトホールディングス内に設置
	主要なビジネスパートナー※1	ビジネスパートナー向け説明会 ・ヤマトグループが目指すSCMについて、共通認識を形成するために開催 ビジネスパートナー調査(モニタリング) ・パートナーの課題の有無を把握・評価し、サステナビリティ向上に向けた継続的な対話と同意形成を図る
	輸送パートナー	定期的なコミュニケーション ・パートナー連絡会を毎月開催 ・3カ月に1回、定期的な価格協議を実施※2 輸送パートナー専用コールセンター ・2024年6月より年中無休・365日体制の輸送パートナー専用窓口を設置 ・相談者のプライバシーに配慮しつつ、迅速な問題解決を図る
	外部専門家との連携	・輸送パートナーとの各種取組み状況の監視、助言および経営陣への報告を行う体制を構築
社員	サステナブル調達に関する教育	・各種説明会を実施(禁止事項の再確認や発生時の対応方法、契約書のひな型や管理ツールの使用方法など) ・動画学習ツールの活用

TOPICS | サプライチェーンの人権デューデリジェンス(人権影響評価)

ヤマトグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権尊重の取組みを推進しています。

2025年3月期より、人権デューデリジェンスの一環として、事業活動全体における人権影響評価とリスクマッピングの体系的な定期レビューを開始しました。初年度は自社内を対象に評価を行い、優先課題の特定とリスク軽減に向けたアクションに着手しました。続く2026年3月期は対象をサプライチェーンに拡大し、主要ビジネスパートナー89社の協力を得て影響評価を実施し、潜在的なリスクを可視化しました。

分析の結果、サプライチェーンにおいては「労働安全衛生」「過剰・不当な労働時間」「ハラスメント」「環境・気候変動」の4領域が高リスク課題として特定されました。これらに対し当社グループは、パートナー企業と協働して改善に取り組みます。法的義務事項の遵守を最優先とした上で、パートナーの多くを占める中小企業の実態に即したアプローチや調査内容へと見直しを進めるとともに、窓口となる当社社員のサポート機能を強化することで、現場に寄り添う「伴走型支援体制」を構築します。

今後も対話を通じて物流現場の実態に向き合い、労働環境の改善や是正の仕組みづくりとともに推進することで、サプライチェーン全体での人権尊重と、持続可能で強靱な物流ネットワークの確立を目指します。

▶ 当社グループの人権方針や人権デューデリジェンスのプロセスについては、当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/society/human-rights.html>

※1 「ビジネスパートナー行動ガイドライン」に基づき、サプライチェーン全体でサステナビリティの取組みレベルを向上させるため、以下3つの定義により選定。

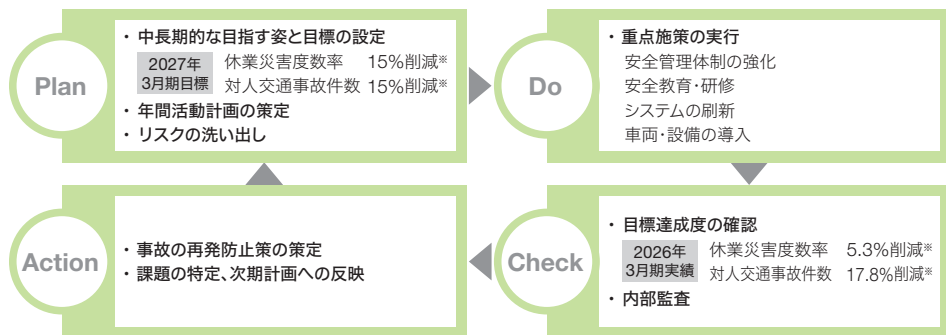
①代替不可であること ②事業継続に欠かせない物品や役務を提供していること ③取引金額が大きいこと

※2 参考：受託中小企業振興法「振興基準」で年1回以上が義務。

安全・安心

ヤマトグループは、企業姿勢の一つに「人命の尊重と安全の確保」を掲げ、「安全第一、営業第二」の理念を徹底しています。安全の確保は私たちの事業活動の根幹であり、事業継続を脅かす経営リスクを未然に防ぐための重要課題です。設備やシステムへの継続的な投資と社員やパートナーの安全マネジメントを通じて、交通事故や労働災害を未然に防止し、物流ネットワークのレジリエンス強化と企業価値向上につなげます。

■ 安全推進体制



※対象範囲：ヤマト運輸（株）、2024年3月期比

進捗と課題

ヤマト運輸の安全部が主体となり、目標設定から施策実行・効果測定、次期計画への反映に至るPDCAサイクルを厳格に回しています。2026年3月期は重点施策の進展により、対人交通事故および労働災害の発生件数自体は着実に減少しました。一方で、人員配置や労働時間の適正化により総労働時間（算出時の分母）が大幅に減少したことにより、総労働時間の減少ペースが事故件数の減少を上回ったため、休業災害度数率については年次の目標には届きませんでした。この結果を踏まえ、2027年3月期は、労働災害リスクを物理的に排除する環境整備やAI・データを活用した事故の未然防止など、マネジメントを一段と強化し、根本的な安全対策を推し進めます。

作業の安全：マネジメントの強化と重大リスクの物理的排除

労働災害を根本から防ぐため、国際規格である「OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）」に準拠した全社基準を整備しました。リスクアセスメントによる計画策定・実行・評価・改善のPDCAサイクルを組織的かつ自律的に回し続ける仕組みを現場の末端まで定着させ、安全風土を強化しています。

リスクアセスメントの結果、フォークリフトを用いたロールボックスパレットの積み下ろし作業が重大労働

災害につながりやすいと結論づけました。個人の技能や注意力に依存する安全管理には限界があるという前提のもと、フォークリフトに代わるパレットリフターの導入を進め、労災リスクを物理的に排除するとともに、操作資格が不要になることによる省人化と生産性向上効果も見込んでいます。また、近年の酷暑に対しては、「暑さ指数」に「個人の体調」を加味した独自基準を導入し、熱中症リスクをシステムの的に排除しています。

これらのマネジメント体制や環境の整備に加え、専任の安全指導長による事業所の巡回・点検を強化して現場の危険を早期に是正することで、安全性の強化を図っています。

運転の安全：データに基づく「客観的な安全マネジメント」

交通事故の低減に向けて、当社グループは安全装置搭載車両の導入や日常点検・点呼のデジタル化など、テクノロジーを活用した安全基盤への投資を継続的に実施してきました。2026年3月期からは、保有する約4.2万台の集配車両のドライブレコーダーを順次刷新しています。一時停止の遵守状況や眠気配などをデータとして記録し、映像を活用した振り返りを行うことで、ドライバー一人ひとりの運転特性に応じたきめ細かな指導を実践しています。

加えて、教育体制として新たに「安全研修センター」を立ち上げました。事故リスクが高い初任ドライバーなどへの指導の強化・均質化を図った結果、独り立ち時期の事故が減少するなどの成果が表れています。また、研修集約により、現場の安全指導長が第一線の運転者を直接指導する時間の創出につながっています。これら最新テクノロジーと体系的教育への資本投下は、事故低減に伴う修繕費や損害コストの抑制といったオペレーティングコストの適正化に直結します。同時に、安全な労働環境の提供は、社員エンゲージメントの向上にも寄与するものです。ヤマトグループは安全に対する取組みを通じて、持続的な競争優位性を生み出し、中長期的な企業価値向上を実現します。

■ 2026年3月期受講者数

添乗指導	48,501人
ドラレコ映像指導	55,234人

TOPICS | 安全の事業化：リスク防衛から「価値創造の源泉」へ

2026年6月、運送事業者の点呼業務のデジタル化やGHG排出量算出機能などを提供し、安全管理業務を支援する新サービス「e-TranSpot（イートランスポート）」の提供を開始しました。当社グループの安全に向けた取組みを単なるコストにとどめず、新たな収益源の創出と社会課題の解決につなげていきます。

▶ サービス詳細は、当社リリースをご参照ください。 https://www.yamato-hd.co.jp/news/2026/newsrelease_20260609_1.html