

サステナビリティの取組み：持続可能な社会の実現に向けた環境戦略

基本的な考え方

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。

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。

推進体制

重要課題やビジョン、長期目標、中期計画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します。環境担当役員が執行責任を担い、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するとともに、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

取締役会

代表取締役社長

環境担当役員

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

TCFD 提言に基づく取組み

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)*の提言をもとにした情報開示に努めています。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、投資指標への活用の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。

* 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・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CO₂排出量の削減目標を定めています。2050年CO₂排出実質ゼロ、2020年3月期までにCO₂排出原単位2010年3月期比10%削減に加え、2024年3月期までの削減目標を策定しました。2020年3月期は、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て約30tCO₂の削減をするなど、改善を進めました。その結果、グループ全体でCO₂排出原単位16%削減と目標を大幅に上回り達成しました。「環境中期計画2023」では、温室効果ガス(GHG)排出量2021年3月期比10%削減を目標とし、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高効率化、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CO₂排出実質ゼロ*1

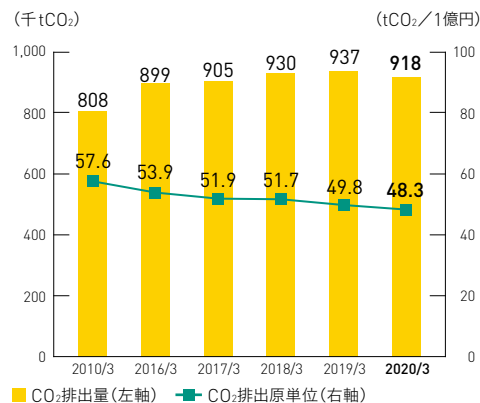
■ **中期目標**：P30を参照ください。

■ **短期目標**：2020年3月期にCO₂排出原単位*2を2010年3月期比10%減

▶ 2020年3月期実績：CO₂排出原単位*2を2010年3月期比16%減(短期目標達成)

*1 Scope1、2の自社排出 *2 CO₂排出原単位(tCO₂/営業収益1億円)

CO₂排出量/CO₂排出原単位



気候関連のリスク・機会、財務の影響と管理・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／前倒しされ、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)の排出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5,400台、ハイブリッド車を約4,700台、電気自動車を約80台保有。右図表「環境配慮車保有台数の推移」参照)。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順次500台導入することなどにより宅配の効率化とCO₂排出量削減を加速します。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含む低炭素車の導入を目指しています。「環境中期計画2023」のもと、エネルギーマネジメントの強化や長距離トラックを含む新規EVやFCVの外部共同の実証試験にも取り組みます。

② 物理的リスク

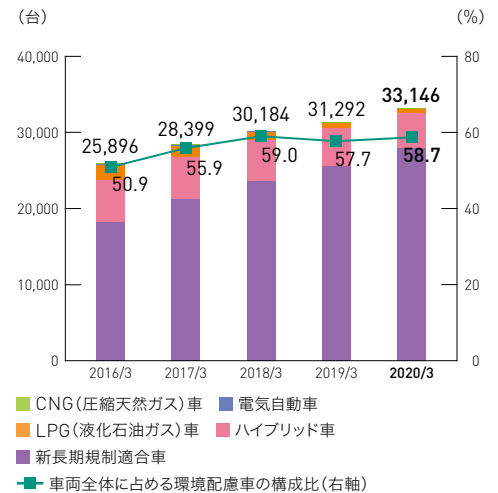
豪雨や台風等の過酷さが増し、社員の被災や事業復旧に遅れが出る場合、サービス停止のリスクがあり、収益に影響する可能性があります。また、平均気温の上昇により、社員が熱中症になるリスクが高まり労災保険等が増加する可能性もあります。さらに、海面上昇に伴い、水害リスクの高い拠点で水害対策や拠点計画の見直しが必要となり、設備投資の増加や施設の保険料の増加が考えられます。

■ 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。さらに、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。「環境中期計画2023」においても緩和・適応策を支えるレジリエント物流の強化を進めていきます。2024年3月期には、レジリエンスを高めるための再生可能エネルギーやEVの利用モデルの実証、気候変動に適応する情報発信の開始を目指しています。

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。

環境配慮車保有台数の推移(国内連結会社)



次世代集配モビリティの集配実証実験を実施



多様な雇用機会の創出と集配効率のさらなる向上を目的とし、走行中CO₂を排出しない次世代集配モビリティの集配実証実験を実施しました。今回の実証実験をもとに各種規制に適合するための改良を行い、今後は日本全国への導入を目指します。

▶ モビリティの仕様と特徴

仕様

■ 3輪の電動自転車

全長270cm 全幅120cm 最大積載量120kg

特徴

- 運転免許不要
- 走行中のCO₂排出はゼロ
- 後方の荷物格納BOXの着脱が可能



2011年の東日本大震災では、自衛隊と協力して救援物資を輸送(宮城県気仙沼市)

サステナビリティの取組み：持続可能な社会の実現に向けた環境戦略

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つなが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。本取組みは2019年に国土交通省の「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。さらに、「環境中期計画2023」において、積極的な戦略を推進し、再生可能エネルギー由来の電力使用や100%再生可能エネルギーを使用したモデルセンターの実証試験、デジタル技術を駆使した輸送の効率化などに取り組みます。



スーパーフルトレーラ25



共同輸送出発の様子

■ 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排出量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組みに参画しています。SF25の走行に際しては、会員とともに「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、2019年3月期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。

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を抑制するサービスの拡充によりGHG排出削減だけでなく、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。また、先行して新技術の整備・サービスを展開することで車両整備市場において優位性を獲得し、収益確保につな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のお客様向け会員制サービス「クロネコメンバーズ」の提供や、お客様が非対面で荷物の受け取り、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」の設置拡大に取り組んでいます。また、2020年よりEC利用者・EC事業者・配送事業者の全てをデジタル情報でリアルタイムにつなぎ、ECの購入・配送・受け取りの利便性と安全性、効率性を向上させる新配送サービス「EAZY」の提供を開始するなど、さらなる利便性の向上と再配達抑制・GHG排出の削減を追求しています（「EAZY」の取組みの詳細は、P23をご参照ください）。



PUDOステーション



「EAZY」は置き配達のご依頼にも対応

サステナビリティの取組み：社員がイキイキと活躍できる労働環境の整備

基本的な考え方

ヤマトグループの最大の資産は約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。当社グループは、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。社員がイキイキと活躍できる労働環境を基盤に、一人ひとりが当社グループの原点である「全員経営」を実践し、より良いサービスの提供を追求することで、人々の生活の質(QOL)向上に貢献します。

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、各国の法令遵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であると考えています。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。

労働に関する目標と実績

実績

■前中期経営計画「KAIKAKU 2019 for NEXT100」(2019年3月期)

主要項目	主要目標(抜粋)	実績(2019年3月期)
総労働時間の抜本的改善	フルタイム超勤時間の50%削減	フルタイム1人当たり残業時間2017年3月期比52.0%削減
ワークライフバランスの推進	年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇取得89.1%(2017年3月期比+36.6pts)

目標

■次期中期経営計画「Oneヤマト2023」(2024年3月期)

- ・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)

労働のリスクと管理

■労働人口の減少によるリスク

ヤマトグループが展開する事業は労働集約型の事業が多く、労働力としての質の高い人材の確保、適正な要員配置が必要不可欠です。国内の労働人口の減少により労働需給がさらに逼迫し人材を十分に確保できない場合や、人材獲得競争の激化によりコストが大幅に増加した場合、ヤマトグループの経営成績等に影響を与える可能性があります。

■管理

ヤマトグループは、社員が働きやすさと働きがいを持ち、イキイキと働くことができる労働環境を実現し、社員満足を高めるとともに多様な人材から選ばれる会社となるため、魅力ある人事制度の構築や、社員の自主・自律が評価されイキイキと働くことができる評価制度の導入、教育体系の再構築などを推進しています。また、宅急便のデジタルトランスフォーメーションを推進し、輸配送工程とオペレーション全体の最適化、標準化や、集配および幹線輸送の生産性向上に向けて、データ分析とAIの活用による需要と業務量予測の精度向上に取り組むとともに、物流ネットワーク全体の仕分け生産性向上に向けた、デジタル化とロボティクスの導入による仕分けプロセスの革新などを推進しています。

サステナビリティの取組み：社員がイキイキと活躍できる労働環境の整備

労働環境向上に向けた取組み

■ 社員の「働きやすさ」と「働きがい」を高める労働環境を整備

2020年3月期を最終年度とする前中期経営計画において、持続的成長に向けて経営基盤を強化するため、「働き方改革」を経営の中心に据えて構造改革に取り組みました。グループ全体で「働きやすさ」と「働きがい」を向上させ、ヤマトグループの原点である「全員経営」を実践することで、高品質なサービスを提供し続けるため、ヤマトホールディングス社長を委員長とする「ヤマトグループ働き方創造委員会」のもと、「新たな働き方の実現」「『個の力』の最大化」「徹底的なオペレーションの効率化」の3つの方針に、労使一体で取組みを推進しました。

前計画の最終年度である2020年3月期は、労働環境のさらなる改善に注力するとともに、「個の力」の最大化と社員同士のコミュニケーション活性化に取り組みました。約18万人の社員を有するヤマト運輸では、働き方改革の実感を得られ

ていないとの声が多かったパートタイム社員も含めて「働き方改革に関するディスカッション」を実施し、働きやすさのさらなる向上やお客様



働き方改革に関するディスカッション

への提供価値の向上につなげました(参加社員数：2020年3月期4,750名、うちパートタイム社員1,944名(133回開催)/2018年3月期～2020年3月期累計14,904名)。

また、全ての社員が「学び・成長できる機会」を創出すべく、管理者からパートタイムまで全ての社員を対象に企業理念の浸透やハラスメントの防止に関する研修を実施しました(受講率：2020年3月期95.7%)。

「働き方改革」を含む「労働」に関する情報は、当社ホームページにも掲載しています。
https://www.yamato-hd.co.jp/csr/society/labor_practice.html

■ さらなる働きやすさと環境への配慮を追求した新制服を導入



2020年9月、ヤマトグループは新制服を導入しました。さらなる「働きやすさ」の実現に向けて、働く社員の声を活かし、生地伸縮性・耐久性、安全性の向上、防寒対策など、様々な技術や工夫を取り入れることで、機能性、安全性、快適性の一層の向上を図りました。

また、「環境への配慮」として生地に植物由来PET素材を採用しました。一般的な化石燃料由来PET素材と比べて、制服約220万点(初回製造枚数計算)で約500tCO₂の削減に効果があるとされています。新たな働き方や、持続可能な社会づくりにつながる制服で、社員の誇りの醸成や仕事へのモチベーション向上を図ります。

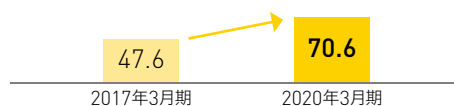
働き方改革意識調査

2020年3月期を最終年度とする中期経営計画「KAIKAKU2019 for Next100」では、「働き方改革」を経営の中心に据え、ヤマトグループ全体で「働きやすさ」と「働きがい」を実現し、ヤマトグループの原点である全員経営をさらに実践するための取組みを推進しました。また、取組みの実効性を高めるため、グループ全体の社員を対象に意識調査を行い、状況の把握と改善に向けた取組みを推進しました。

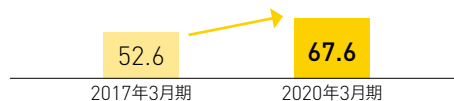
2020年3月期の働き方改革意識調査では、全項目において数値が向上し、調査開始以来、最もポイントが高い結果となりました。特に、「働きやすさ」に関する肯定的な意見は働き方改革実施前の47.6%から70.6%に上昇しました。介護短時間勤務制度の適用期間延長や勤務間インターバル導入等のワークライフバランスの推進により、成果が上がっています。今後も引き続き、社員が働きやすく、働きがいのある会社であるために、労働環境の整備に取り組んでいきます。

働き方意識調査結果

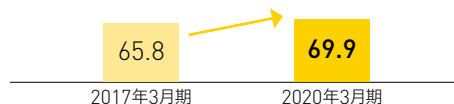
▶ 「働きやすい」と回答した社員の割合(%)



▶ 「働きがいがある」と回答した社員の割合(%)



▶ 「働き続けたい」と回答した社員の割合(%)



サステナビリティの取組み：事業継続を支える安全・安心施策

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・安心に関する目標と実績 (国内連結会社および株式会社スワン)

実績

項目	2016年 3月期	2017年 3月期	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期
重大交通事故件数*1	7	3	1	1	2
重大労働災害件数*2	0	0	1	1	0

*1 死亡交通事故(有責) *2 死亡労働災害

目標(2024年3月期)

- 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*：2020年3月期比20%削減

* 100万延べ実労働時間当たりの、休業1日以上または身体の一部もしくは機能を失う労災による死傷者数

安全・安心のリスクと管理

■ 重大交通事故・労働災害に係るリスク

ヤマトグループは、デリバリー事業を中心に公道を使用して車両により営業活動を行っており、重大交通事故を発生させてしまった場合は、社会的信用が低下するとともに、行政処分による車両の使用停止や、「違反点数制度」による事業所の営業停止、事業許可の取り消し等が行われ、事業の中断や中止の可能性があります。また、社員等の労働安全を損なう重大な労働災害を発生させてしまった場合も、ヤマトグループの経営成績等に影響を与える可能性があります。

■ 管理

このようなリスクを踏まえ、ヤマトグループは、人命の尊重を最優先に、運輸安全マネジメントの推進や安全確保のためのルール策定・遵守と設備・システムの整備、社員への安全意識の浸透、労働安全の確保などに取り組んでいます。

サステナビリティの取組み：事業継続を支える安全・安心施策

「安全」の取組み

■ 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。

■ 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。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。

また、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。2020年3月期は、2,901名のドライバーが受講しました。

■ 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2020年3月期、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。



第9回全国安全大会



無事故表彰

「安心」の取組み

■新型コロナウイルス感染症への対応

ヤマトグループは、お客様と社員の健康維持・安全確保を最優先に、新型コロナウイルス感染症拡大防止策を行い、宅急便をはじめとする物流サービスの継続に取り組んでいます。

お客様に対する取組み

- 受領印・サインの省略やご自宅での非対面でのお届け
- 宅急便センター内カウンターでのビニールシートによる飛沫感染防止
- PUDOステーションや「宅急便をスマホで送れるサービス」の利用促進
- 定期的な職場や車両、備品等の消毒の徹底
- 宅急便センターでのソーシャルディスタンスの確保、アルコール消毒液の設置
- ホームページなどを活用した情報発信

社員に対する取組み

- 社員自身の健康管理の徹底（出勤前の検温と管理、うがい・手洗いの徹底など）
- 新型コロナウイルス感染症に関する社員向け相談窓口の開設
- マスク、アルコール消毒液等の必要備品の配布
- 外国籍社員への多言語相談窓口の共有および連携
- リモートワークの推奨と実施
- 緊急事態宣言が発出された状況下、国民生活や企業活動に必要な物流サービスの継続に向け、日々の業務に従事した社員に報いるため見舞金を支給
- 重症化リスクの高い社員の出勤見合わせ、特別休暇の付与（感染リスクの高い高齢者、妊婦、基礎疾患患者）
- 「感染者発生時の対応マニュアル」を配布して、発生時に速やかな対応を促進
- 各種受付時間の短縮（宅急便センター窓口・お客様サービスセンター電話受付）

当社株式のSRIインデックスへの採用状況(2020年6月現在)

▶ SNAM Sustainability Index

SOMPOアセットマネジメントがSOMPOリスクマネジメント(環境調査)とインテグレーション(社会・ガバナンス調査)の経験と知見を活かした独自の評価体系を採用したインデックス



▶ FTSE4Good Index Series

FTSE Russell社が、世界各国の大手企業を対象に、環境・社会・ガバナンス(ESG)面の調査を行い、企業の持続可能性を評価した上、同社の基準を満たした企業が選定される社会的責任投資の代表的な指数



▶ S&P / JPX Carbon Efficient Index

S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社と日本取引所グループの東京証券取引所が共同で開発したESG指数の一つ。TOPIXを構成する銘柄を対象範囲とし、環境情報の開示状況、炭素効率性の水準に着目して、構成銘柄の組入比率を決定する株価指数



▶ FTSE Blossom Japan Index(2020年6月初採用)

FTSE Russell社が、環境・社会・ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを測定して構築する指数



※ GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が採用しているESG投資指数

※ GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が採用しているESG投資指数