



いつもを支える。いつかに挑む。 Supporting Today, Innovating Tomorrow.

三菱倉庫グループはこれまでの歴史を通して、事業の変革に挑みながら、たゆまぬ努力で当たり前の毎日、社会や人々の生活を支えてきました。予測困難な未来で、未だ無い価値を提供してこの先も社会を支えるためには、一人ひとりが思い描く「いつか実現したいこと」に挑み続けることが必要です。その成し遂げた「いつか」が、新しい「いつも」となり、明日を創っていく、パーパスにはそのような想いを込めています。これからも社会を支える存在として、変革に挑むDNAを受け継いだ社員が、次の「いつも」を創り、そして支えていきます。

トータルロジスティクスと街づくりを世界で展開し、 社会のいつもを支え、非連続な成長を実現する

当社グループは2030年に目指す姿を「MLC2030 ビジョン」として掲げており、ビジョン実現のための取り組みを進めてきました。物流と不動産はいずれも社会インフラであり、当社グループはその両方の事業によって「当たり前の毎日」や「社会や人々の生活」を支えていると考えています。当社グループは物流・不動産の両事業を従来の延長線上ではない成長軌道に乗せると同時に、両事業で創り出すシナジー効果を今まで以上に発揮することで、三菱倉庫グループらしい価値創出を実現していきます。

理念体系

パーパス

いつもを支える。いつかに挑む。
Supporting Today, Innovating Tomorrow.

MLC2030 ビジョン

トータルロジスティクスと街づくりを
世界で展開し、社会のいつもを支え、
非連続な成長を実現する

バリュー

行動基準

企業理念

三菱三綱領

行動基準 (2025年8月改定)

- 1 コンプライアンスを徹底し、誠実かつ公正に行動します。
- 2 人権及び多様性を尊重します。
- 3 多様なリスクに備えます。
- 4 人と人とのつながりを大切にし、
ステークホルダーとのコミュニケーションを深めます。
- 5 次世代のため、未来に豊かで持続可能な地球を残すことに努めます。

企業理念

誠実かつ公正な企業活動を通じ、適正な利潤の確保と会社の
安定した成長を図り、ステークホルダーの皆さまに報いるとともに
豊かで持続可能な社会の実現に貢献する

三菱三綱領

所期奉公
(しよきほうこう)

事業を通じ、物心共に豊かな社会の実現に努力すると
同時に、かけがえない地球環境の維持にも貢献する。

処事光明
(しよじこうめい)

公明正大で品格のある行動を旨とし、活動の公開性、
透明性を堅持する。

立業貿易
(りつぎようぼうえき)

全世界的、宇宙的視野に立脚した事業展開を図る。

変革の流れを止めず、
挑戦とイノベーションを加速

Contents 目次

01 イントロダクション

- 01 理念体系
- 03 目次・編集方針
- 05 At a Glance・グループネットワーク
- 07 トップメッセージ

02 価値創造

- 14 価値創造プロセス
- 15 価値創造の歴史
- 17 三菱倉庫グループの強み
- 18 6つの資本
- 19 サステナビリティ経営コンセプト ZERO+
- 20 マテリアリティ特定プロセス
- 21 マテリアリティに関連する
主な取組みとKPI

03 成長戦略

- 23 経営計画の推移
- 24 経営計画[2022-2024]の振り返り
- 25 経営計画策定のプロセス
- 26 経営計画[2025-2030]全体像
- 27 経理担当役員メッセージ
- 33 成長戦略の概要
- 47 事業概要
- 48 事業戦略
 - 48 倉庫事業・陸上運送事業
 - 49 国際運送取扱事業
 - 50 港湾運送事業
 - 51 不動産事業

04 持続的な成長の基盤

- 53 環境
- 59 人的資本経営
- 66 働く人の安全と健康の確保を
最優先とする職場づくり
- 67 人権尊重の取組み・サプライチェーンマネジメント
- 68 ステークホルダーエンゲージメント
- 70 地域社会・国際社会への貢献
- 71 お客様向けインタビュー

05 コーポレート・ガバナンス

- 73 社外役員鼎談
- 77 コーポレート・ガバナンス
- 83 役員・執行役員紹介
- 85 リスクマネジメント
- 88 情報セキュリティ
- 89 コンプライアンス体制の維持と強化の取組み

06 データ／会社情報

- 92 財務サマリー
- 93 ESGデータ集
- 94 株式情報

Major Update 主なアップデート

POINT 01

経営計画[2025-2030]

経営計画策定の背景や、経営計画に対する
トップや経理担当役員のメッセージ及びDX戦
略等、物流・不動産各事業のビジネスモデル
の進化や、非連続な成長が伝わるようコンテ
ンツをアップデートしました。

POINT 02

サステナビリティ経営

経営計画とともに見直したマテリアリティを本
年よりE(環境)S(社会)G(ガバナンス)ごとの
取組みで整理し、ZERO+に向けてどのような
価値を提供していくかを解説しています。

POINT 03

ストーリー

ステークホルダーとの対話が、どのように
経営や取組みに反映されているかつながりが
分かるようにしました。

編集方針

本統合報告書は、2025年2月に公表した「三菱倉庫グループ経営計画[2025-2030]」(以下、経営計画)と、2025年3月に公表した「三菱倉庫グループサステナビリティ経営について」を、皆さまにより分かりやすくお伝えすることを目指して制作しました。

MLC2030ビジョンを実現するために、経営計画において掲げた5つの成長戦略及び財務戦略を各事業部がどのように進めていくか分かるように事業戦略・DX戦略・CRE強化に向けた取組みの情報開示に努めました。

また、サステナビリティ経営の取組みのうち特に気候変動対策、人的資本経営、リスクマネジメントの情報を充実しました。

当社グループが掲げるパーパス「いつもを支える。いつかに挑む。『Supporting Today, Innovating Tomorrow.』」の実現には、ステークホルダーの皆さまの声を真摯に受け止めて改善し、信頼を積み重ね続けていくことが大切だと考えています。

本年は、皆さまとの対話を通じて、どのように経営や取組みに反映させているかの説明も加えました。

この統合報告書を通してステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを深めながら、今後の情報開示に努めていきます。



対象範囲・期間

対象範囲 三菱倉庫グループを対象としています。

対象期間 2024年4月1日～2025年3月31日
(関連性のある内容については、一部この期間外の情報についてもご報告しています)

発行時期

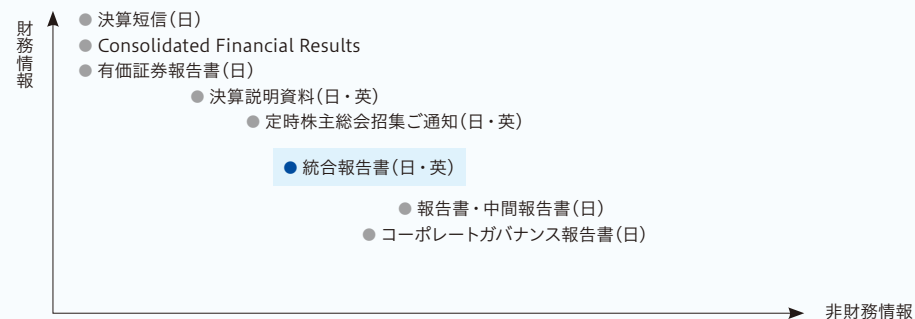
2025年9月(前回発行時期 2024年9月/次回発行予定時期 2026年9月)

参考にしたガイドライン

- 環境省「環境報告ガイドライン(2018年度版)」
- GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン GRIスタンダード」
- IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」



ツールマップ



表紙について

MLC2030ビジョンの「トータルロジスティクスと街づくりを世界で展開し、社会のいつもを支え、非連続な成長を実現する」をベースに、サステナビリティ経営コンセプトZERO+(ゼロプラス)のカラーで世界をEnd to Endでつないでいます。

「色鮮やかな世界を。ステークホルダーの皆さまとともに。」そのようなメッセージをカラーとデザインに込めています。



〈カラーについて〉

- 赤: 挑戦と革新
- 橙: 発展と安定
- 黄: 協力と希望
- 緑: 自然と調和
- 青: 倫理と誠実
- 桃: 感謝と愛情



当社ホームページ上に各種データ等と
GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン
GRIスタンダード」対照表を掲載しています。

「ESGデータ集」
三菱倉庫HOME ▶ サステナビリティ ▶ ESGデータ集

「GRIガイドライン対照表」
三菱倉庫HOME ▶ サステナビリティ ▶ 統合報告書 ▶ GRIガイドライン対照表

At a Glance

パーパス・MLC2030ビジョン関連データ

財務データ

(2024年度実績)

営業収益

2,840
億円

営業利益

203
億円

海外売上高比率

21.4%

ROE(自己資本利益率)

8.2%

世界の物流拠点数、所管面積

欧州 7,786m²

中国 146,730m²

北米 89,065m²

日本 1,502,850m²

東南アジア 87,136m²

所管面積 合計 **183**万m²

拠点数 合計 **140**カ所

(国内90拠点、海外主要都市50拠点)

不動産施設の延床面積



約 **100**万m²

(2025年3月末時点)

社員数(連結)



5,004名

(2025年3月末時点)

DX・IT関連投資額(運用コスト等を含む)



2024年度 約**56.8**億円

192.3億円

(2021~2024年度累計)

パートナーとの協創提携件数



15件

(累計運用額45.3億円)

(2021~2024年度累計)

MLCイノベーションプログラム エントリーチーム数



46チーム

(2023~2024年度累計)

三菱倉庫+グループ会社での 改善活動参加数

546グループ

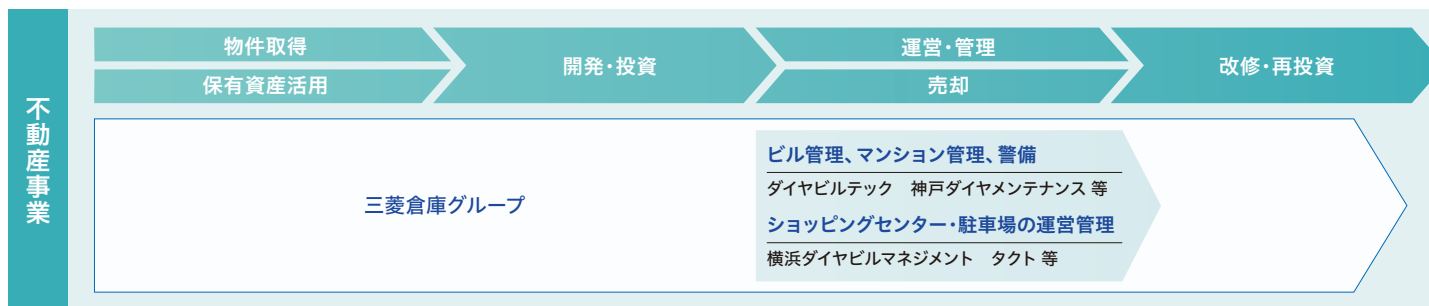
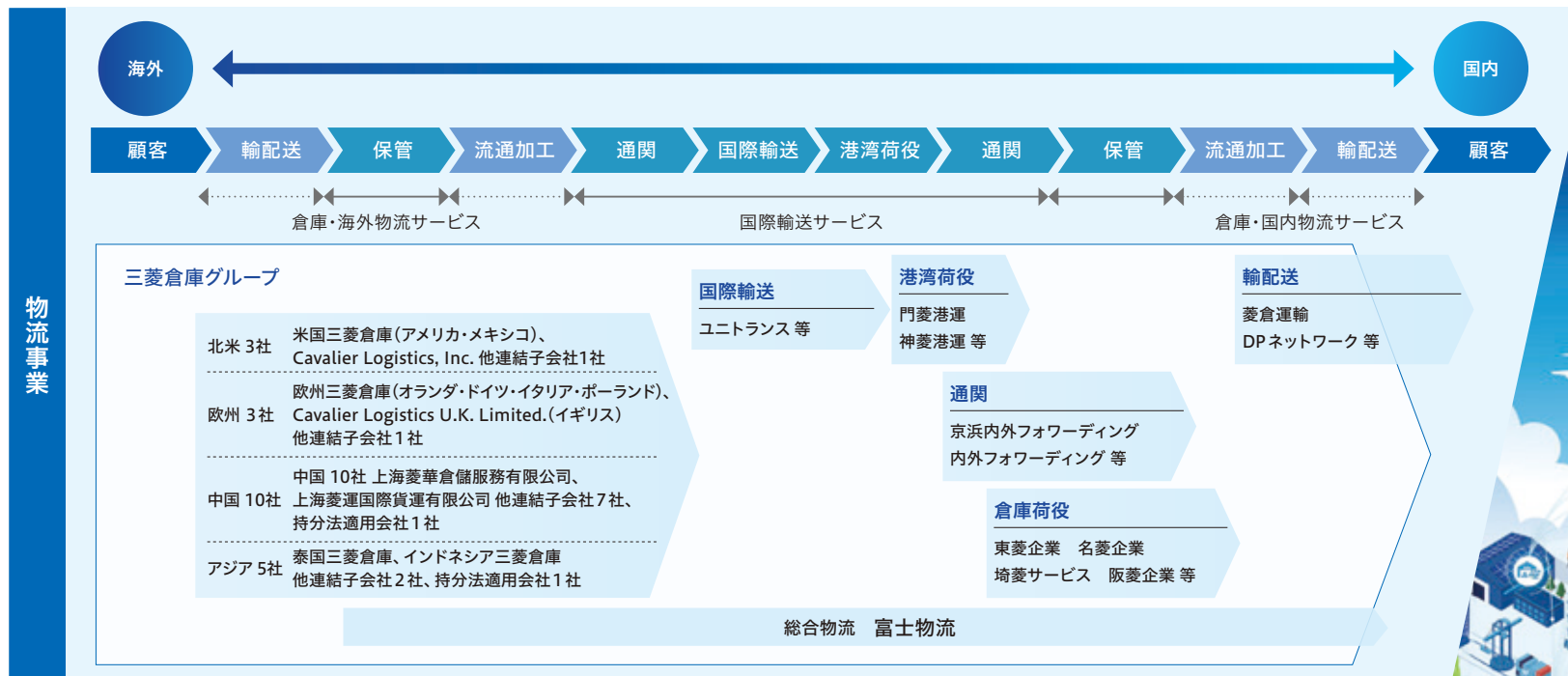
(2016~2024年度累計)

いつもを支える。

いっかに挑む。

グループネットワーク (2025年9月末時点)

グループの拡充によるサプライチェーン対応力強化とパートナー連携によるイノベーション推進により、
トータルロジスティクスと街づくりを世界で展開



オープンイノベーションによる
新たな価値の創造

MLCベンチャーズ

DXの推進

ダイヤ情報システム

資本業務提携による相互補完

第一貨物

キユーソー流通システム



すべてのグループ会社はこちらからご覧ください
グループ会社
<https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/company/group.html>



トップメッセージ

代表取締役 社長

齋藤 秀親

私に課せられた使命は、今の変革の流れを止めないこと。
「挑戦とイノベーション」を一層加速させ
新経営計画に全力投球いたします。



主体性を持ち、やるべきことをやり遂げる姿勢

私は人事部門が長かったこともあり、心理学を学んでいます。その中で出会ったのが、ヴィクトール・E・フランクルという20世紀のオーストリアの心理学者です。

フランクルはユダヤ人で、第2次世界大戦中には強制収容所に送られ、九死に一生を得る経験をしています。その経緯を綴った著書『夜と霧』の中で、極限状態でも周囲を労わりながら自らに誇りを持って生き抜いた人たちのことを「生きる意味を果たした」と評していました。

自由を奪われ、人間の尊厳を傷つけられて亡くなっていった人たちが、なぜ生きる意味を果たせたというのか。

フランクルは、「人間は生きる意味を問うのではなく、むしろ生きる意味を自分の人生から問われているのである。人生に対して、自分の生きる意味を実現していかなければならない」と説いています。

私はこれを「いかなる環境に置かれても主体性を持ち続け、自分のやるべきことをやり遂げる」ことだと理解し、大変共感しました。

企業も「あり方」を問い続ける必要がある

フランクル的に考えるなら、私たちは各々が置かれた状況の中で、自分のあり方や何をなすべきかを常に問い続け

ていく必要があります。それは個々の人間だけでなく、人間の集合体である組織や企業も同じではないかと思います。

三菱倉庫はどうあるべきか。そして、社会の中でどんな役割を果たしていくのか。私たちなりにきちんと定義することが必要と考え、パーパス(存在意義)を策定しました。

当初は外部の方にコピーを依頼することも考えましたが、やはり私たち自身の言葉で定義することが重要だと思い、全社アンケートを実施し、傾向や意見を分析した上で担当部署がさまざまな角度から案を作成しました。

その案をベースに常務会で何度か意見を出し合い、一方で各常務が支店に出向いてタウンホールミーティングを開催する等して、社員との議論を深めていきました。最終的に候補案が絞られ、それを常務会で繰り返し議論した上で、1年近くを費やして策定したのが、

いつもを支える。いつかに挑む。
Supporting Today, Innovating Tomorrow.

というパーパスです。

パーパスに込めた「誇り」と「DNA」

三菱倉庫グループは1887年の創業から138年、倉庫や物流というインフラを担い、時代の変化に合わせて事業を変革しながら、社会や皆さまの日常を支えてきました。パーパスの前半部分は、そうした私たちの矜持です。

全社アンケートでは、物流のみならず不動産部門におい

ても「社会基盤を支えることに大きな誇りを持っている」という社員が多勢を占め、前半部分はすんなり決まりました。

時間がかかったのは後半部分です。といっても、盛り込みたい内容は明確でした。

140年近い歴史の中で、当社はさまざまな変革や新規事業にチャレンジしてきました。祖業は倉庫ですが、そこから港湾や物流へと事業を拡大しました。近年は医薬品物流等、最先端の分野にも取り組んでいます。こうした挑戦の歴史やDNAを盛り込みたいという声は現場からも多数上がってきましたし、私も当社がこれから成長していく上では挑戦と変革が不可欠だと考えていました。

そこから生まれてきたのが「いつかに挑む。」で、表現が若干抽象的だったので英語の「Innovating Tomorrow.」とセットにして使うことになりました。

私たちは言葉のプロではありませんが、素人なりに全社一体となった手触り感のあるパーパスができたのではないかと自負しています。

「組織パーパス」によるパーパスの自分ごと化

パーパスの社内への浸透は段階的に進めています。2025年度は、会社のパーパスを前提に、社員全員で所属する組織単位での「組織パーパス」を考える取り組みを行っています。

組織パーパスを作成するためには、自分たちの組織が何のために存在し、社会やお客様、会社に対してどのような価

トップメッセージ



値を提供しているのかを突き詰めていくことになります。これにより、一人ひとりの社員がパーパスを自分ごととして捉え、パーパス起点の行動が習慣化されていくのです。

経営においてもパーパスの二つの軸、「いつもを支える。」と「いつかに挑む。」は常に意識しています。一つ例を挙げるとしたら、当社がこれから取り組もうとしている系統用蓄電池事業でしょうか。再生可能エネルギーの利用を促進し電力不足に備えて「いつもを支える。」と同時に、当社にとっては新しい分野への挑戦であり、まさに「いつかに挑む。」事業ではないかと考えています。

新ビジョンで目指す 「トータルロジスティクスと街づくり」

パーパス策定の過程で社員や役員と膝を突き合わせて議論を重ねる中で、当社の役割は「物流と不動産の両事業を通じて社会に価値を提供していく」ことだというコンセンサスを得ることができました。

その時点で当社が掲げていた「MLC2030ビジョン」は物流事業にしかコミットしていなかったため、不動産事業をプラスし、さらにパーパスの「いつもを支える。」の要素も加味してビジョンの再定義を行いました。それが以下の「MLC2030ビジョン」です。

**トータルロジスティクスと街づくりを
世界で展開し、社会のいつもを支え、
非連続な成長を実現する**

当社が物流事業や不動産事業の知見や拠点を活かし、お客様のサプライチェーン全般の課題に対して最適なソリューションを提案する「トータルロジスティクスサービス」と「不動産サービス」をグローバルに提供することにより、社会のインフラを支えながら当社自体も飛躍的な成長を遂げるというシナリオを描いています。

5つの成長戦略を柱に投資を積極化

パーパスやビジョンの策定により当社の方向性を明確にした上で、この4月から経営計画[2025-2030]への取り組みが始まっています。

計画の大きな狙いは、物流と不動産の両事業を軸に、挑戦し続ける姿勢とイノベーションによって当社のポテンシャルを最大限に引き出すことです。そこに向けた成長戦略が、

- ①物流事業の飛躍
- ②不動産事業の進化
- ③海外事業の拡大
- ④先端技術の活用等による業務プロセスの改善と新ビジネス創出
- ⑤グループ経営基盤の強化

の5つです。

主力の物流事業ではトータルロジスティクスサービス強化に向け、アカウントマネジメント体制を整備し、外部とも連携しながら拠点を増やしてサービスの地域やメニューを拡大していきます。不動産事業は従来、安定収益基盤との位置付けでしたが、物流不動産ビジネスへの参入や海外展開等により、物流とともに当社の成長を牽引する存在となります。さらに海外事業を強化し、ASEAN諸国、北米、インドを最重点領域に事業を拡大して売上高倍増を目指します。

計画の期間は従来の3年から倍の6年へと拡大しました。

トップメッセージ

当社は今まさに非連続な成長を目指した抜本的な改革を進めており、それには、時間をかけ、腰を据えて取り組む必要があると考えたためです。新たなビジネスには準備に時間を要するものもあります。

経営計画[2025-2030]ではM&Aを含めた投資も積極化します。経営計画[2022-2024]の3年間で1,300億円だったものが6年間で5,900億円と、年度当たり倍以上のペースの投資を計画しています。

物流と不動産のシナジーを追求

物流会社で当社ほどの不動産事業を展開している会社はほとんど類を見ず、それこそが当社の大きな強みであると考えています。

経営計画[2025-2030]では、事業ごとの成長とともにシナジーの創出も追求していきます。具体的には、顧客基盤の厚みや、それぞれの事業が持つノウハウを活かし、物流不動産の開発・運営や海外不動産ビジネスを拡大していく所存です。

当社は5つの成長戦略や財務戦略の推進により、最終年度の2030年度にはROE(自己資本利益率)10%以上達成を目指しています。達成の鍵を握るのは成長投資です。

5月には、資産回転型ビジネスの第1号案件となるタイ・バンコク近郊での物流施設開発「バンナKM23プロジェクト」への参画を発表しました。現地の不動産デベロッパーと合併会社を設立する形での投資になりますが、開発後の施設は長期保有せず、一定期間運用した後に売却し、次の物件に再投資する計画です。

こうした海外不動産に加え、マンションやオフィスへの投資

にも手を広げたいと考えています。当社はこれまで保有資産が中心でしたが、エリアに適した開発案件を手掛けてきた歴史があります。加えて、物流とのシナジーという観点では物流施設の立地をユーザー視点で評価できますし、今後は物流施設のテナント様に流通加工や輸配送業務等、付加価値を加えた「物流不動産サービス」を提供することも検討しています。

計画実現に向け約40年ぶりの大規模改編

経営計画[2025-2030]実現に向け、大規模な組織の再編も行いました。当社では実に約40年ぶりとなります。経営環境が変わっていますから時代に合わない面もありましたし、新経営計画で新たな方向性を打ち出した中で、それを推進していくための機動的な組織、体制づくりができていなかったので今回、組織改革も合わせて着手した形です。

成長戦略の①でトータルロジスティクスサービスの強化を掲げていますが、これを機にロジスティクスを担っていた倉庫事業部をロジスティクス営業部とロジスティクス業務部に分割しました。前者の営業部は営業組織を顧客カテゴリーごとに再編し、お客様のサプライチェーン全体を俯瞰しながら、専門性の高い総合的な提案ができるような体制を構築しました。後者の業務部は、支店単位だった組織を全社横断型にすることにより生産性や効率性を高めています。

コーポレート部門でも変革や成長の鍵となる部署を新設しています。

当社はBtoB企業であり、広報活動にはあまり力を入れてきませんでした。しかし、昨今は物流の2024年問題やサブ

ライチェーンが注目され、当社の活動を広く世の中に発信していく必要があると考えようになりました。コーポレートブランドの確立に向けても社内外への広報活動は欠かせません。そこで、新たに広報・IR部を設立しました。これに伴い、経理部が担当していたIR業務も新部署に移管しています。

当社の大きな課題であった資産の効率化対策では、CRE(Corporate Real Estate)部を立ち上げています。当社では従来、倉庫で使う資産は倉庫事業部が、不動産の資産は不動産事業部が管理する形でしたが、CRE部で会社全体を見渡した上での資産活用の最適化を図っていきます。

外部環境の変化が激しい中でリスクマネジメント部を新設し、新しい事業や投資を行うに当たってリスクを適正に評価して必要なリスク対策を検討します。



トップメッセージ

人的資本経営で変わる社員の意識

当社の変革や挑戦を担うのは「人材」であり、経営計画[2025-2030]で掲げる大きな目標を達成するためにはイノベーションを起こすリーダーに加え、M&A、デジタル化、SDGs対応等を推進する専門人材が欠かせません。多様な人材が既存の枠組みを超え、その個性と能力を最大限に発揮し協働する環境をつくるのも、私たち経営陣の重要な役割です。

グループ経営基盤の強化に向け、タウンホールミーティングの開催、MLC イノベーションプログラムの実施、企業内大学であるMLCアカデミーの設置、そしてパーパスの策定等、人材の育成や変革を生み出す風土改革に取り組んできました。

こうした人的資本経営によって冒頭でお話したような主体性や自己肯定感を向上させ、内的なモチベーションを高めていくことが、個々の社員の幸福感や会社の発展を求める姿勢につながっていきます。

当社が2022年度から3年間実施したエンゲージメントサーベイの結果にも、社員の意識の変化が表れています。当社社員の場合、「職場環境」、「人事労務への納得」、「多様性」、「福利厚生」等の偏差値はもともと高かったものがさらに上がり、「働く幸せ」といった内的なモチベーションを示す項目も改善しています。

忘れられない中国での試練

私自身は昭和後期の1987年入社です。38年に及ぶ三菱倉庫でのキャリアを振り返ると、数々の困難や試練もありました。

忘れられないのは、2012年7月に中国に現地の統括会社の

責任者として赴任した時のことです。その年の9月に日本政府が尖閣諸島の国有化を閣議決定し、中国国内では反日デモが急激に拡大しました。私がいた上海も混乱を極めたため、日本からの駐在員やその家族の安全を確保するために奔走することとなりました。

幸い騒動は1カ月ほどで沈静化しましたが、今度はビジネス上の問題に直面します。

当時、当社は中国の倉庫会社の買収を進めており、私がその現地の責任者として交渉に臨みました。先方は一方的に値段を吊り上げたり、いきなり「この話はなかったことにしてほしい」と言い出したりします。日本の本社からはスケジュール通りに進めることを求められ、板挟みの状態でした。最後は何とか契約をまとめましたが、そこに至るまで相当にタフな交渉を強いられました。

サプライチェーン寸断で見えた老舗の底力

コロナ禍にはサプライチェーンの分断も経験しています。

2020年の年初には4月からの国際輸送事業部長就任がほぼ決まっていた。そうした中でパンデミックがたちまち拡大していったのです。

ピーク時には船は遅れ、陸上の輸送手段が確保できず港でも多くの荷物が滞留しました。結果的に数週間、数カ月という単位の遅延が発生しました。

お客様からクレームが寄せられても、当社だけの問題ではないので担当者は手の打ちようがありません。そこで、まずはお客様にしっかり向き合おうという話をしました。苦情を伺っ

た上で現状を丁寧に説明し、アメリカの西海岸が混雑を極めているなら東海岸経由でお届けする等の代替提案を行いました。

驚いたのは、この対応がお客様から評価され、逆にお客様が増えたことです。これに関しては当時の部下たちに本当に感謝しています。非常時ですからブッキング一つするにも通常の2倍、3倍の手間がかかります。そうした状況下で個々のお客様に対し、当社の国際輸送のノウハウやスキルを総動員して、その時々で考えられる最良のサービスを提供してくれたからです。当社の底力を感じました。

最近、当時のお客様とお会いする機会があったのですが、改めて、「三菱倉庫が期日に間に合うよう部品を運んでくれたおかげで生産ラインを止めずに済んだ」と感謝の言葉をいただきました。

ビジネスパーソンとしての私を支える言葉

困難の中で自分を支えてくれたのは、臨済宗の開祖である臨済義玄の「随处作主、立处皆真(ずいしょにしゅとなれば、たつところみなしんなり)」という言葉です。「己の素晴らしさ(仏性)に目覚め、いかなる場所でも主体的に生きていけば、そこが己の居場所になる」という意味で、ビジネスパーソンに置き換えれば、「どんな環境であろうと主体性を発揮することにより、そこで輝ける」と解釈できます。主体的な生き方を重んじる姿勢は冒頭でお話したフランクルの考え方にも通じます。

キャリアの中で再三、会社の転機やピンチに居合わせてきた私が今、大きな変革を率いる立場にあることには巡り合



トップメッセージ

せを感じます。また、周囲には共に変革を進める仲間も揃っています。ユング心理学の「シンクロニシティ(意味のある偶然の一致)」です。大きな責任を感じると同時に、使命感を噛みしめています。

ポテンシャルを発揮し変革への期待に応えたい

新経営計画がスタートし、投資家の皆さまとお会いする機会が増えました。皆さまとの対話を通して痛感したのは、当社の変革への期待値の高さです。社内のタウンホールミーティングも同様です。

当社には138年の長い歴史があり、蓄積してきた財産があります。財産とは、お客様であり、物流・不動産等の資産であり、人材であるわけですが、そうした多彩かつ豊富な財産や、それに伴うポテンシャルをいま一つ活かしきれていない面がありました。公共性の高い事業の性格上、安全・安定性を重視するあまりリスクを取らなかったり、新しい分野への取組みを躊躇したりとさまざまな理由が考えられます。

半面、そのポテンシャルを活用できれば飛躍的な成長を遂げることが可能なのではないかという思いもありました。投資家の皆さまも同じお考えだったことが分かり、だからこそ、挑戦する姿勢とイノベーションによって社内のポテンシャルを最大限に発揮して企業価値を大きく向上させ、当社や関連会社で働く人たちの幸福度を高めていかなければいけないと誓いを新たにしました次第です。

そうした中で私に課せられた使命は「変革の流れを止めないこと」、これに尽きます。

同時に、変化の激しい時代の中でも、三菱倉庫はどうあるべきか、社会やお客様に対して何ができるのかを問い続ける姿勢を常に持ち続けたいと思います。

ステークホルダーの皆さまにお伝えしたいこと

当社が目指す資本効率の向上、ROE改善に向けてはこれまで当社を支えてくれた株主の皆さまへの還元も重要です。

配当に関しては、経営計画[2025-2030]の期間中は増配を継続し、2030年度までにDOE(株主資本配当率)を4%以

上とします。さらに、期間中400億円以上を目安に、機動的な自己株式の取得を行っていきます。先にご説明した広報・IR改革により広報活動を強化し、株主を含めた幅広いステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを密にしていまいります。

経営計画[2025-2030]は当社が「200年企業」を目指す上での一里塚となる変革の第一歩であり、まずはこの計画の遂行に全力投球してまいります。

三菱倉庫は常に挑戦とイノベーションのマインドを持ち、社会課題を解決しながら、社会とともに成長していく所存です。ステークホルダーの皆さまには引き続き、ご指導、ご支援をお願いいたします。

