



# 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

# 環境 Environment

## — 自然資本 —

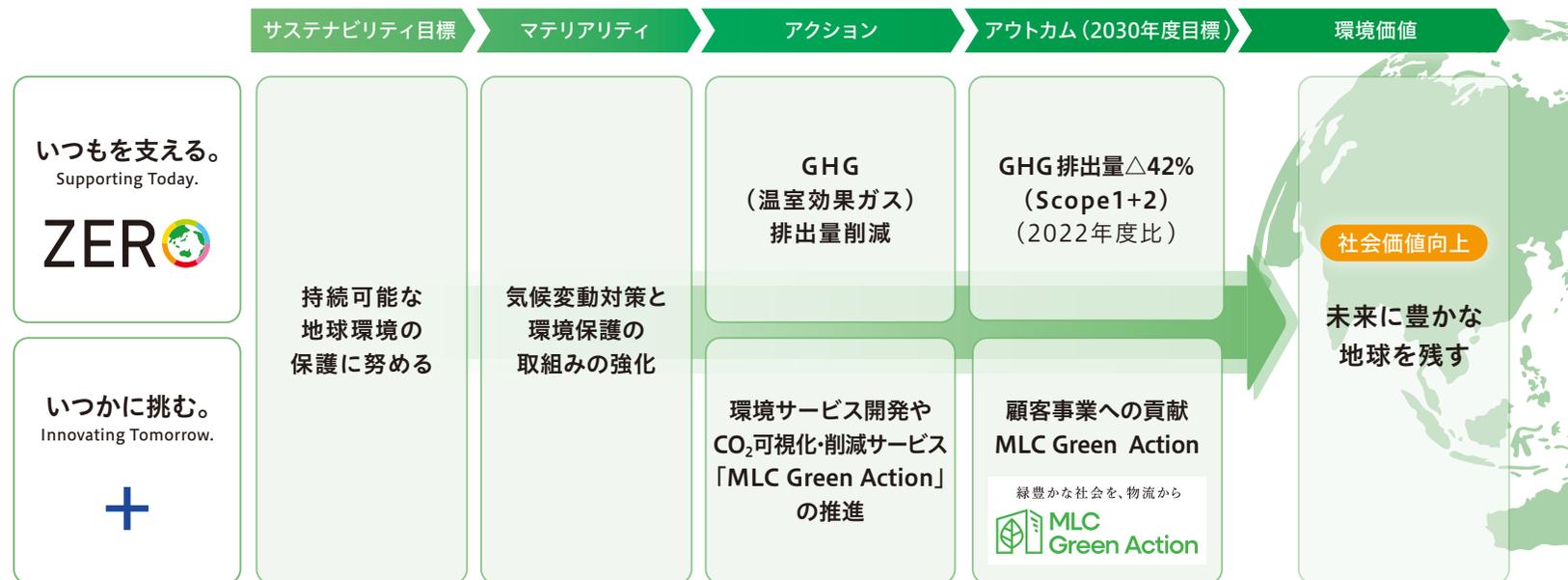
自然資本はすべての事業活動の根底にあるものです。持続的な地球環境の保護のために省エネと再生可能エネルギーの導入、環境にやさしいサービスの開発を進めます。

# 未来に豊かな地球を残す ために

三菱倉庫グループは「いつもを支える。いつかに挑む。“Supporting Today, Innovating Tomorrow.”」というパーパスのもと、サステナビリティ目標の持続可能な地球環境の保護に努めるため、気候変動対策に取り組んでいます。また、サステナビリティ経営コンセプトである「ZERO+」を掲げ、2050年度までに当社グループCO<sub>2</sub>排出量実質ゼロ (ZERO) を達成し、2050年度以降もステークホルダーの皆さまとプラス (+) の世界を共創することを目指しています。脱炭素に関しては、特に重点的に取組みを進めており、2030年度までに2022年度比で当社グループScope1+2のGHG排出量42%削減を目指しています。当社グループの脱炭素推進だけでなく、お客様の脱炭素を積極的に支援できるよう、新しいサービスの開発や技術の導入に取り組んでいます。生物多様性に関しては、今後の国内外の動向もふまえ、取組みを検討していきます。

地球環境問題に積極的に取り組むことが当社の成長機会につながり、未来に豊かな地球を残すことに貢献できると考えています。

## マテリアリティへの取組みから生まれる環境価値



## TCFD 提言への対応

当社グループは、気候変動対策を重要な経営課題のひとつとして認識し、2022年6月に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への賛同を表明しています。2025年9月に開示内容の拡充を図るため、リスクや機会の定量分析を行い、気候変動による財務影響額等を追加しました。

今後もTCFD 提言に基づく情報開示を進めるとともに、気候変動に適切に対応することで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

TCFD 提言に基づく開示 [https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/esg\\_sdgs/environment/tcf.html](https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/esg_sdgs/environment/tcf.html)

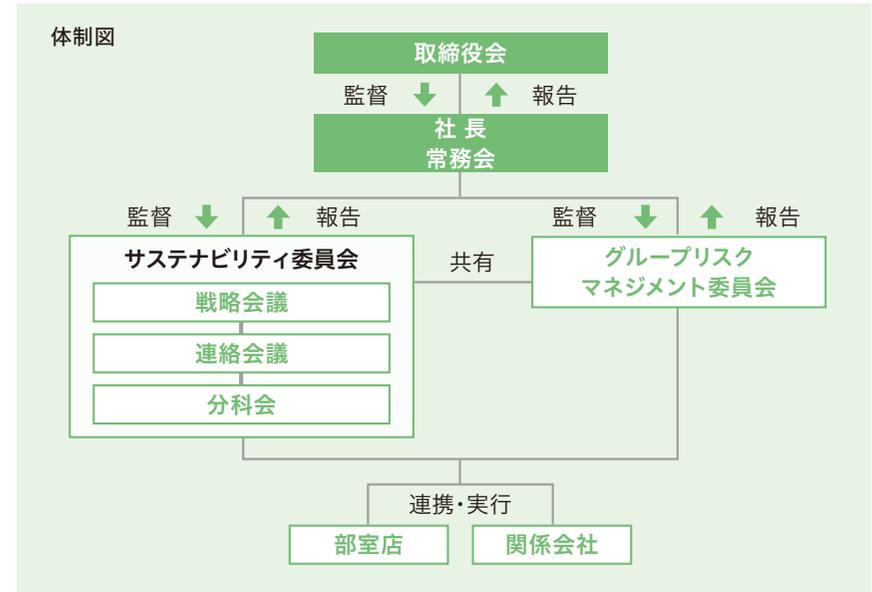
## TCFD 提言に基づく情報開示

### ガバナンス及びリスクマネジメント

当社グループの気候変動に関するガバナンス及びリスクマネジメント体制は、以下のとおりです。

各会議体における役割及びメンバー (2025年9月末現在)

会議体	役割	メンバー
取締役会	気候変動に関する事項を含むサステナビリティ課題に関する取組みや目標管理等の監督	議長：取締役会長 取締役10名(うち社外5名) 監査役 5名(うち社外3名)
常務会	経営に関する重要事項として気候変動に関する事項を含むサステナビリティ課題に関する協議	取締役会長、社長、常務執行役員6名(計8名) (オブザーバー：常勤監査役)
グループリスクマネジメント委員会	気候変動によるリスクを含むグループ全体のリスクの洗い出し、分析、対応・対策の検討	委員長：リスクマネジメント担当常務執行役員 委員：部門長及び関係会社代表者 (オブザーバー：常勤監査役) 事務局：リスクマネジメント部
サステナビリティ委員会	戦略会議	委員長：社長 委員：取締役会長、常務執行役員 (オブザーバー：常勤監査役) 事務局：サステナビリティ推進部
	連絡会議	委員長：サステナビリティ推進担当常務執行役員 委員：部室長(オブザーバー：常勤監査役) 事務局：サステナビリティ推進部
	分科会	分科会ごとに幹事となる部室を設定



### 指標と目標

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」において、当社グループの2030年度GHG排出量削減目標を「2030年度までに、Scope1+2のGHG排出量を2022年度比で42%削減」に更新しました。今後、ネットゼロの実現に向けたロードマップに示した重点分野の取組み施策を中心に、当社グループの事業及びサプライチェーンにおける脱炭素化を促進していきます。

Scope1+2定量目標	中期目標 (2030年度)	長期目標 (2050年度)
	42%削減(対2022年度比)	ネットゼロの実現



TCFD 提言への対応

戦略

当社グループのバリューチェーン全体を考慮した上で、複数シナリオを用いた分析を実施し、気候変動が当社グループへもたらすリスクと機会を特定しました。脱炭素社会の実現に向け、リスクの最小化、機会の最大化を図っていきます。

シナリオ分析に基づくリスク・機会の認識と対応策

シナリオ	リスク/ 機会	細区分	項目	当社財務への影響説明	セグメント		発現時期 <sup>*1</sup>	影響度 <sup>*2</sup>	発生可能性	影響額 <sup>*3</sup>	算出方法	対応策・戦略
					物流	不動産						
1.5°C	移行リスク	政策・法規制	カーボンプライシング	GHG排出量に応じた税金(炭素税等)の導入に伴う物流事業の保管・輸送費用の増加や不動産事業の開発・運営費用の増加	○	○	中長期	中	高	265百万円/年	2050年度時点のScope1+2の残存排出量を2022年度比△90%とし、カーボンプライシング導入による炭素税等の増加額を算出 ※2022年度Scope1+2排出量:約76.6千t-CO <sub>2</sub> e ※2022年度の炭素税:289円(地球温暖化対策税) ※2050年度の炭素税:USD250(¥150/USD) (IEA WEO 2024のNZEを適用)	・物流事業では、施設での省エネ施策や再生可能エネルギーの導入を推進するとともに、EVの導入や環境に配慮した輸送の提案、モーダルシフトの推進等を通じた効率的な輸送を推進する ・不動産事業では、高効率設備の導入・更新、専門性を有するスタッフによる高度な管理体制を含む省エネ施策を推進するとともに、再生可能エネルギーの導入を推進する
		技術	低炭素社会の実現に向けた設備投資費用の増加	環境配慮型車両及び最新鋭設備・機器導入費用の増加	○	○	短中期	小	中	10百万円/年	所有する4t車以下のトラックをEVトラックに更新した際の2050年度時点での運営費用の増加額を算出 ※現在のEVトラックに係る補助金が今後も継続されると設定	適切な設備更新を実施するとともに、省エネの一層の推進、公的インセンティブの活用、社会動向や環境規制等をふまえた適切な仕様に基づく輸送車両や各種設備の投資を実施する
		市場	顧客動向の変化	脱炭素に向けたサービスを重視する企業への対応不足により、顧客が流出し収益減少	○	○	中期	大	低	3,600百万円/年	当社グループの脱炭素への対応が遅れた場合、環境配慮を重要なビジネス戦略と考えている企業に対する2030年度時点での収益減少額を算出 ※環境省「環境にやさしい企業行動調査(2018年度)」の環境配慮を重要なビジネス戦略と考えている企業の割合19.8%を参考	カーボンニュートラルに対する意識が高い企業に対して、当社グループの脱炭素に向けた取組みやサービスの説明を行い、脱炭素に向けた協業を図ることで、より強固な関係を構築する
		評判	サステナビリティ評価の低下	・物流事業においては低炭素輸送への対応、不動産事業においてはZEB化対応等の適切な気候変動対応が遅れた場合、顧客が流出し収益減少 ・適切な環境対応が遅れることによりステークホルダーからの評価が低下し、企業価値が毀損	○	○	中長期	大	低	—	定量化に必要なパラメータ不足のため財務影響は非算出	サステナビリティ情報開示を進めるとともに、全社的なサステナビリティ方針である「三菱倉庫グループ サステナビリティ経営について」のもと、各種取組みを進め、ステークホルダーへの丁寧な説明を実施する
4°C	物理リスク	急性リスク	異常気象等による災害の激甚化	豪雨、河川洪水、台風等の自然災害の激甚化に伴う所有資産の損傷による復旧費用増加、操業中断による収益減少	○	○	長期	大	高	3,900百万円/年	2050年度を想定し、洪水による浸水が発生した際の施設の毀損額及び、施設が営業停止した期間の収益減少額を算出 ※浸水深の分析にはAquaduct floodsを使用 ※当社及び連結子会社が所有する施設を対象とした	・停電対策機能を持つ「災害に強いECO倉庫」「災害に強い環境配慮型オフィスビル」を積極的に訴求するとともに、屋根の耐風圧性能を建築基準法基準に対し割り増して設計する等の個別対策強化を行っている ・修繕や風水害対策の強化、計画的な実行や、システムを活用した自然災害に関する情報収集により早期の対策準備を行い、施設や保管貨物等への被害の発生防止、軽減を図る
		慢性リスク	海面上昇	海面上昇に伴う高潮により、湾岸エリアに位置する施設に損傷が生じ復旧費用増加、操業中断による収益減少	○	○	長期	中	高	700百万円/年	2050年度を想定し、高潮による浸水が発生した際の施設の毀損額及び、施設が営業停止した期間の収益減少額を算出 ※浸水深の分析にはAquaduct floodsを使用 ※当社及び連結子会社が所有する施設を対象とした	公共・民間の多様な主体が集積する港湾において、気候変動への適応を図るために、すべての関係者と連携し、「協働防護」の考えに基づいた、総合的な防災・減災対策を推進する
		慢性リスク	平均気温の上昇	外気温上昇に伴う熱中症リスクの上昇やヒートストレスによる労働生産性の低下により、人件費が増加するとともに、適正な労働環境維持のための空調費用が増加	○	○	長期	大	高	4,000百万円/年	地球温暖化が進行すると想定し、外気温の上昇による作業員の労働生産性の低下に伴う労務費及び空調費用の2050年度時点の費用増加額を算出 ※労務費はILO「Working on a warmer planet」の建設業における労働生産性低下率を適用 ※空調費用はIEA「The Future of Cooling」より、一人あたりの空調費用の増加率(2020年度USD20→2050年度USD62)を適用	作業オペレーションの効率化や作業負荷軽減を可能とする新技術の導入とともに、働き方の見直しを含めた適正な労働環境の提供に向けた取組みを推進する
1.5°C / 4°C	機会	資源効率	効率的な輸送手段の使用	物流事業において、GHG排出量が少ない輸送手段のニーズ増加	○	○	中長期	中	高	500百万円/年	モーダルシフトを活用した新サービスの開発・提案による2030年度時点での収益増加額を算出	・ハード面ではトラックのEV化、荷役機器の電動化や施設への再生可能エネルギーの導入に加え、バイオ燃料・水素等の新技術の開発動向を見極める ・ソフト面では、共同配送やモーダルシフト、リードタイムを優先しない等の環境配慮型輸送等の環境負荷の低い物流提案を通じ、顧客のニーズに対応することで収益拡大を図る
		エネルギー源	低排出のエネルギー源の使用	省エネの推進、再エネ発電設備等の設置によるエネルギー調達費用の減少	○	○	短中期	小	高	50百万円/年	当社施設に増設を検討している太陽光発電装置の容量から削減電気代及び工事費用、保守費用等の維持費を算出し、2030年度時点のエネルギー調達費用の減少額を算出	各施設においてIoT、DXを活用した業務プロセスの効率化による省エネを推進するとともに、当社施設への太陽光発電設備の設置等、多様な手段で再生可能エネルギー電力を積極的に導入する
		製品及びサービス	事業活動の多様化	既存事業で培ったノウハウを脱炭素関連ビジネスに活用	○	○	中期	—	低	—	算定不可	石油掘削関連業務で得られた海底地盤調査船の代理店業務・配送業務等のノウハウを顧客が行う洋上風力事業や環境関連事業でも活用し、収益の拡大を図る
		市場	新しい市場へのアクセス	脱炭素関連ビジネスの市場拡大や外気温上昇による新たなニーズの拡大により、関連商材の輸送が増加	○	○	中長期	大	中	6,300百万円/年	・脱炭素社会への移行に伴い、半導体や電力インフラ関連物流のニーズが国内外で増加することによる2030年度時点の収益増加額を算出 ・外気温の上昇に伴い、コールドチェーンのニーズが国内外で増加することによる2030年度時点の収益増加額を算出	・脱炭素社会への移行に伴い、関連商材の物流が増加することによる収益の拡大を図る ・外気温上昇による温度管理が必要な商材の増加に伴う、コールドチェーンの需要の高まりに対応することで、収益の拡大を図る
		レジリエンス	気候変動への適応	気候変動により激甚化した災害が多く発生する状況下においても、事業継続やサプライチェーンの維持を可能としたなどのニーズの増加	○	○	中長期	—	中	—	算定不可	・各種事業継続機能を備えた「災害に強いECO倉庫」「災害に強い環境配慮型オフィスビル」の積極的な訴求により、収益拡大を図る ・災害の激甚化により、在庫拠点の集約がリスクになる可能性があるため、適切な在庫拠点の提案を顧客に行い、収益拡大を図る

\*1 発現時期: (短中期)2027~2040年度頃、(中期)2040年度頃、(中長期)2040~2050年度頃(長期)2050年度頃、に影響が発現すると設定  
 \*2 影響度: (定量項目)100百万円未満/年を小、100百万円以上1,000百万円未満/年を中、1,000百万円以上/年を大、(定性項目)定量項目等から総合的に判断し設定  
 \*3 影響額: 当該影響額はあくまで想定であり、値の確定を意味するものではない

## 目標達成に向けたロードマップ・環境戦略

GHG 排出量削減目標達成のための、各 Scope 別の環境戦略は以下のとおりです。

主な取組みとしては、化石燃料から電力への転換を進め、再生可能エネルギーへの投資を拡大するとともに、効率的な輸配送を実現することで環境負荷低減を進めます。

サプライチェーン全体のGHG 排出量削減のために、皆さまとのパートナーシップも重要と考え、エンゲージメント活動も行います。[ESGデータ集 P.93](#)



### ● Scope1+2

①～⑤の5つのステップに即して対応していきます。

Scope1の削減： ①化石燃料を動力とする機器等を電化を含む低炭素化

Scope2の削減： ②電化されている機器等の使用電力を減らす省エネ化

③太陽光発電装置等により自らで新たな再生可能エネルギー由来の電力を創出し、その電力を使用する再生可能エネルギー創出

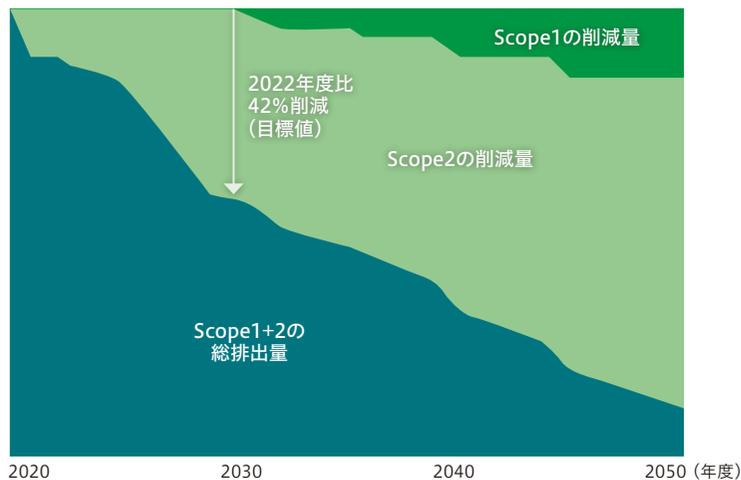
④他社から再生可能エネルギー由来電力の供給を受ける再生可能エネルギー調達

Scope1+2共通： ⑤クレジット化されたGHG 排出量削減価値を活用し、自らの排出量と相殺するカーボンオフセット

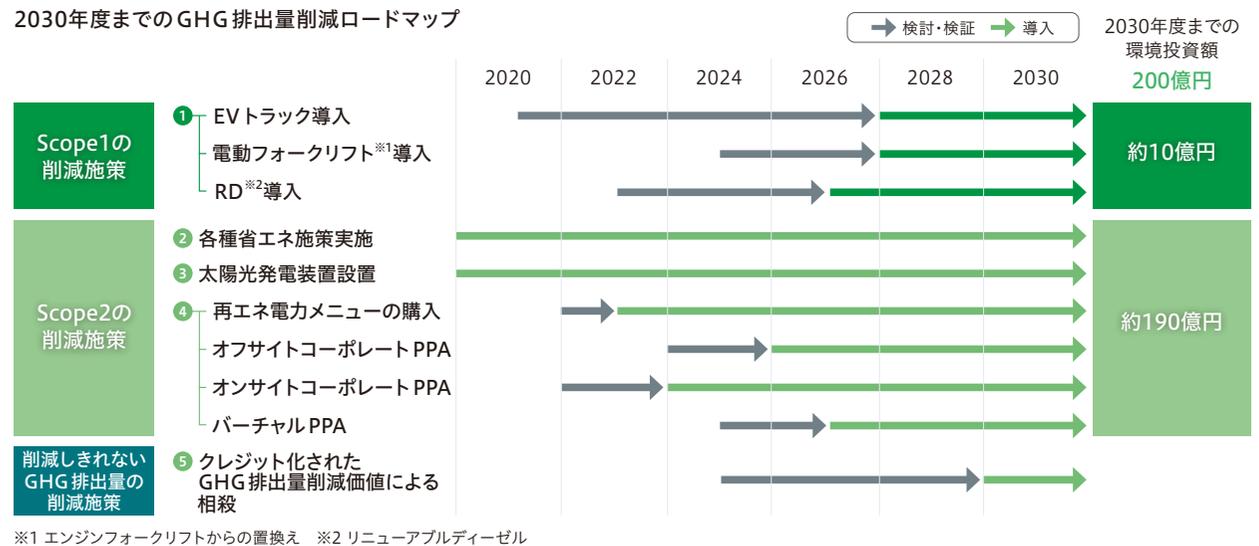
### ● Scope3

Scope3の削減： 1次データの入手を含めた起用先会社へのGHG 排出量削減の働き掛けを行うエンゲージメント活動のほか、共同配送、モーダルシフト等の実施を共同で行うソフト面の取組み  
クレジット化されたGHG 排出量削減価値を活用し自らの排出量と相殺するカーボンオフセット

三菱倉庫グループのScope1+2の削減イメージ



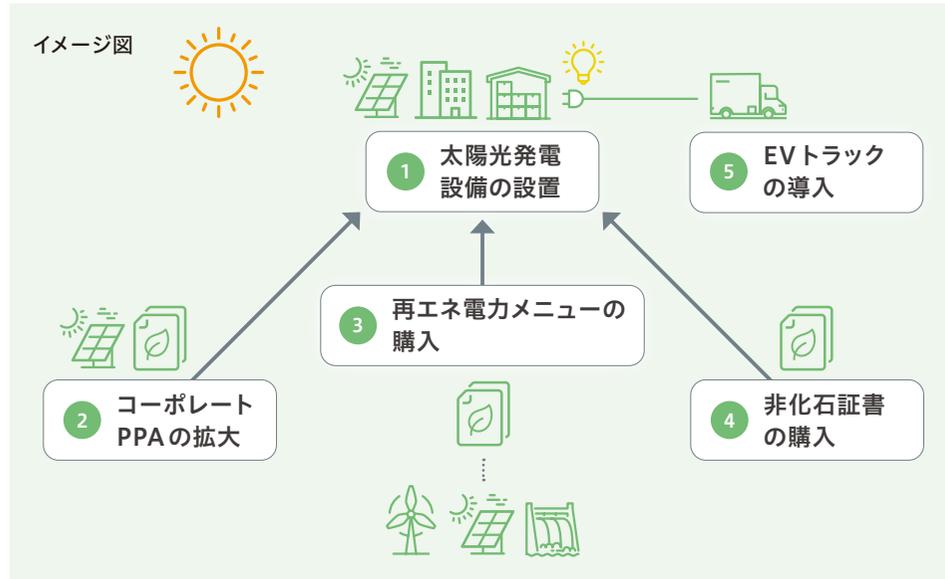
2030年度までのGHG 排出量削減ロードマップ



※1 エンジンフォークリフトからの置換え ※2 リニューアブルディーゼル

## 環境戦略に基づく取組み

お客様のサプライチェーンと地球環境を守るために、当社は「災害に強いECO倉庫」と「災害に強い環境配慮型オフィスビル」をコンセプトに掲げています。当社グループの環境対応への取組みは次のとおりです。



### 再生可能エネルギー導入への取組み

- 2024年度には大阪・茨木4号配送センターと名古屋・飛鳥配送センターの2施設において、既存の設備に追加する形で計410kWの太陽光発電設備を設置しました。これらの設置により、2024年度は約70tのGHG排出量の削減となりました。
- 関西地区13カ所の倉庫施設では、関西電力㈱とコーポレートPPA契約(電力購入契約)を締結し、2025年10月から、日中の一部電力について関西電力㈱が設置・運営する太陽光発電所から電力供給を受ける予定です。この取組みにより、年間約800tのGHG排出量の削減が見込まれます。設備重量の問題で、従前設置が難しかった施設への薄型軽量の太陽光発電装置の設置や、コーポレートPPAの拡大のほか、環境価値を束ねて供給するサービスであるバーチャルPPAの導入を今後検討します。
- 倉庫やオフィスビル等当社施設において電力会社との契約を、再エネ電力メニューに切り替える取組みを進めています。2024年度には東京・三郷1号配送センターへ導入し、この取組みにより、年間約1,200tのGHG排出量を削減しました。2025年4月には東京・大阪・神戸の17施設において切替えを実施しました。この取組みにより、年間約9,000tのGHG排出量削減を見込んでいます。

- 2024年度に非化石証書の購入を行うことで、約6,000tのGHGを削減しました。これらの取組みにより、再生可能エネルギー導入比率(国内・海外の連結子会社までを対象とした電気使用にかかるGHG排出量のうち、実質再生可能エネルギー由来の電力を使用している割合)は2022年度には6.7%でしたが、2024年度には非化石証書の購入等もあり、比率は26.8%まで高まりました。



### 環境にやさしい輸送への取組み

- 当社の中国現地法人、上海菱華倉庫運輸有限公司は、GHG排出量削減の取組みのひとつとして、走行中にGHGを排出しないEVトラックを導入しました。環境に配慮した物流サービスに対する顧客からの強い要請もあったことで、導入が実現しました。同EVトラックは、主に上海近郊の小口配送に活用します。このトラックの導入で年間約1tのGHG排出量が削減されました。

また、日本国内では、デンマークに本社を置く医薬品メーカーであるノボ ノルディスクファーマ㈱と協力し、DPネットワーク㈱がサービスを提供している埼玉地区の医薬品輸配送にEVトラック1台を導入し、2024年8月から医薬品輸配送におけるEVトラックの導入に関する実証実験を行っています。このトラックの導入により、年間約0.4tのGHG排出量が削減されました。

さらに、三菱商事㈱、ユアスタンド㈱と協力し、DPネットワーク㈱にもう1台EVトラックを導入し、2025年3月から関東地区の医薬品輸配送業務を開始しています。想定では、年間約2.7tのGHG排出量が削減できる見込みです。2025年度は、充電設備の拡充等を行う計画であり、実現すれば輸配送距離を延ばすことができるようになるため、別の輸配送ルートへの導入検討も可能となります。充電設備を設置する施設への再エネ電力メニューの導入を通じて、走行時のGHG排出量がゼロとなる輸配送ルートの構築に向け、取組みを進めていきます。



## 環境戦略に基づく取組み

### いつかに挑む取組み

#### 三菱倉庫グループネットゼロ宣言

脱炭素社会の実現に貢献するため、「当社グループの事業及びサプライチェーンのあらゆる側面で脱炭素化を促進し、気候変動リスクを低減することで、豊かで持続可能な社会を実現する」という方針のもと、2050年度までに当社及び国内外各グループ会社の事業から排出されるCO<sub>2</sub>排出量を実質ゼロとする、ネットゼロを目指すことを宣言しました。宣言により、ステークホルダーの皆さまに当社グループの取組みについて知っていただくとともに、グループ一丸となって取り組んでいく姿勢を明確にしました。グリーン物流の実現、環境配慮型不動産の展開、再生可能エネルギー導入を通じた事業全体のグリーン化の3点を大きな柱として、ネットゼロの実現への取組みを進めます。

三菱倉庫グループ2050年度ネットゼロ宣言 [https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/news/2023/20230927\\_01.html](https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/news/2023/20230927_01.html)

#### 社用車のEV化推進

2050年度ネットゼロ宣言への取組みのひとつとして、2030年度末までに、約150台保有している社用車の9割以上を電気自動車(EV)に置き換えていくことを2024年3月に決定しました。EV化推進初年度として2024年度には3台を置き換え、年間約1tのGHG排出量を削減しました。

EV化推進にあたっては、行政機関や入居している施設の運営主体とも協力し充電設備を新設・拡充するほか、停電時に備えてプラグインハイブリッド車も一定数導入する等BCP対策も考慮します。今後は、充電する施設において再エネ電力メニューへの切替えを実施することで社用車から排出されるGHG排出量をゼロにする取組みを進めるほか、EVを非常時の電源として活用することも検討していきます。

### その他の取組み

#### グリーン経営認証

地球環境に配慮した事業活動を推進していくことで、営利性の追求と環境配慮の両立を図る「グリーン経営認証<sup>※</sup>」を認証登録機関(交通エコロロジー・モビリティ財団)から取得しています。

※公益財団法人交通エコロロジー・モビリティ財団が2003年10月から認証機関となり、グリーン経営推進マニュアルに基づいて一定レベル以上の環境負荷低減の取組みを行っている事業者の認定・登録を行うもの

#### 1. 当社の取得状況

ロジスティクス事業部門全営業所、港湾運送事業部門(横浜及び神戸両港のコンテナターミナルの一部)

#### 2. グループ会社の取得状況

陸上運送事業(菱倉運輸(株)及び九州菱倉運輸(株)) 倉庫事業(中部貿易倉庫(株)、(株)草津倉庫、門菱港運(株)倉庫部門)

### VOICE



三菱倉庫(中国)  
投資有限公司  
上手 一基

#### 中国における環境、労働安全の ISO 認証取得

中国国内で倉庫、運送サービスを提供している上海菱華倉庫運輸有限公司では、2012年にISO9001(品質管理マネジメントシステム)を取得し、高品質物流サービスを提供してきました。中国においても、環境に配慮した物流サービスや社員がより活躍できる職場環境へのニーズが年々高まっていることから、同社はISO14001(環境マネジメントシステム)とISO45001(労働安全衛生マネジメントシステム)を追加取得しました。取得にあたっては、既存プロセスの見直しや管理体制の文書化に苦勞しましたが、その過程で、業務プロセスの見直しや改善が実現できました。

これからも中国の各現地法人が一体となり、持続可能な社会の実現に貢献するサービスを提供し続けることを通じて、お客様、社員、地域社会すべてのステークホルダーの皆さまの安全・安心を支えるべく、挑戦を続けます。

ニュースリリース  
[https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/news/2025/20250425\\_01.html](https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/news/2025/20250425_01.html)



# 人的資本 経営

## Human Capital Management

### —— 人的資本 ——

価値創造の源泉を「人材」に定め、人的資本経営を推進し、社会課題を解決し、新しい価値を提供し続けます。

### 人的資本経営の考え方と目指す方向性

価値創造の源泉を「人材」とおき、パーパスとMLC2030ビジョン実現に向けて人的資本経営を強化し、非連続の成長を実現できる会社を目指します。人材を、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する資本ととらえ、デジタル化をはじめ、さまざまな分野で高付加価値をもたらす専門性の高い人材を育成するための教育環境整備や組織風土改革を進めるとともに、これまでの長い歴史の中で築き上げてきたサービス品質やナレッジをしっかりと継承し、挑戦とイノベーションによる高品質・高付加価値サービスの提供に努めていきます。また、外部環境・リスク・機会をふまえた事業戦略達成のための人材ポートフォリオの策定、DE&Iやエンゲージメント向上への取組みを推進していくことが社会課題の解決と当社の競争力向上、パーパスとMLC2030ビジョンの実現につながると考えています。

### マテリアリティについて

当社グループのマテリアリティを「成長のための人的資本経営の推進」と定め、2030年目標を社員エンゲージメントスコア向上と定めて取組みを進めています。2030年の経営環境とマテリアリティに基づくリスクと機会は次のとおりです。

経営計画達成のための人的資本経営の4つの重要テーマは、経営計画[2022-2024]で定めた「新しい価値を創る人材の育成」と「挑戦とイノベーションの風土醸成」を引き継ぎつつ、リスクと機会の観点もふまえて設定しています。さらに、これら4つの重要テーマ以外にも、企業の社会的責任を果たすための取組みを進めています。

2030年までの外部環境		リスク	機会
日本では労働人口減少に伴い働き手不足が加速	人材の採用競争激化	技術・技能の継承不備、専門人材の流出、人材ポートフォリオ計画への影響	人材獲得による競争力向上
	働く人、働き方の多様化		DE&I推進による価値創造
	長時間労働、労務負荷の増大	社員の健康と安全	働く環境・体制整備
物流・不動産サービスに対する社会のニーズの変化	人を支える先端技術の普及	先端技術の導入コストと労力	社会課題解決と競争力向上
	経済：BCP、高品質サービス	取組みの遅れによる競争力の低下、顧客離れ	人材育成・提案力向上による顧客基盤拡大
	E：環境負荷低減		ステークホルダーとの対話を通じた信頼獲得
	S：人権の尊重	ハラスメント、職場トラブル	

### 経営計画[2025-2030]達成に向けた、人的資本経営の全体像と4つの重要テーマ

人の成長が価値創造の根幹です。社員が安心して働ける環境づくりを進め、いつもを支え、いつかに挑む人材で組織のパフォーマンスを向上させ、顧客と社会の課題解決を通じて事業成長を図ります。

### パーパスとMLC2030ビジョンの実現

### マテリアリティ：成長のための人的資本経営の推進



サステナビリティ [https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/esg\\_sdgs/](https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/esg_sdgs/)

# 重要テーマ① 人材ポートフォリオ策定

## 人材ポートフォリオの考え方

経営計画 [2025-2030] に基づいた事業戦略達成のための人材の質の強化と量の最適化を推進しており、現状とのギャップを埋めるための人材配置・採用・育成への積極的な投資を行っています。

### 人材の4類型化による採用・育成・配置の最適化

	マネジメント	ソリューション	オペレーション	イノベーション
求める人材像	組織運営のスペシャリスト	お客様の課題解決者	現場を支える中核人材	将来の収益の種を蒔く変革者
主な役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の経営資源を最適化し、組織の成果を最大化する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客や外部企業と強固な関係を構築する</li> <li>社内外の組織と連携して付加価値を高める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高いコミュニケーション能力・調整力で日々の業務遂行に臨機応変に対応し、顧客満足度を最大化する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期的・社会課題の解決や新規事業開発を通じて将来の収益創出に貢献する</li> <li>広い視野と高い専門性で、全社の生産性向上や新しい取組みを推進する</li> </ul>
想定する人材群	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームマネジャー・所長以上の管理職</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内外の新規顧客開拓や既存顧客の関係強化にかかわる人材</li> <li>コーポレート部門</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本支店の物流業務担当者</li> <li>コーポレート部門(定型業務担当者)</li> <li>若手社員・キャリア採用者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート部門(企画担当者等)</li> <li>連結子会社や外部連携先企業への出向等多様な領域で業務にあたる社員</li> <li>高度デジタル人材</li> </ul>
採用・育成・配置における取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別教育(組織経営リテラシーの強化)</li> <li>計画的なローテーションによる総合的なスキルの育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種プロジェクトへのアサインによる課題解決経験の蓄積</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>暗黙知の継承</li> <li>業務マニュアルや改善提案の共有化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公募制プログラムによるイノベーション人材の育成</li> </ul>

### 事業戦略に基づく組織改編と人材ポートフォリオの強化

経営計画 [2025-2030] では、倉庫事業・国際輸送事業部門の統合や戦略的な外部連携により、顧客のサプライチェーン課題に対応する最適なソリューションの提案とグローバルなトータルロジスティクスサービスを強化することを目指しています。

成長戦略の実効性を高めるために、段階的な組織改編と人材ポートフォリオの強化を両輪で進め、体制整備・機能強化と、「長期目線」「部門の垣根をなくす」「リスクをとり、挑戦する」組織風土への変革を図ります。これらの取組みの進展により当社グループのポテンシャルを最大限発揮し、非連続な成長を実現していきます。

また、戦略及び組織再編の方針策定にあたっては、お客様向けアンケート&インタビュー調査 (P.71) をふまえて明らかになった当社の課題「事業間の連携や情報共有・業務の標準化・顧客視点からの提案力強化」を考慮しています。

### 経営計画 [2025-2030] における重点項目

#### 成長戦略推進のための人材戦略

- 物流事業におけるカテゴリー戦略の推進と重点分野の2030年度290億円目標達成に向けて
  - カテゴリー別(顧客別)に、最適なソリューション提案ができる人材の育成
- 海外事業の拡大と2030年度海外売上高目標2024年度比2倍以上
  - 海外拠点拡大による人材採用と、人材配置の最適化
  - グローバル人材や海外のデベロッパーや現地法人とパートナーシップを構築する人材の育成
- イノベーションの促進と非連続な成長の実現に向けて
  - M&AやDXに精通している専門人材の雇用や出向による人材の育成

#### 各事業の収益・利益の向上のための人材基盤強化

- 組織の経営資源を有効活用できるマネジメント人材の育成
- 物流・不動産のシナジーを発揮する両事業に精通した人材の育成
- 業務の効率化・自動化・標準化やDXを推進するオペレーション人材の育成
- 現場の高齢化と労働人口不足の克服に向けた人材確保

### 人的資本投資の考え方

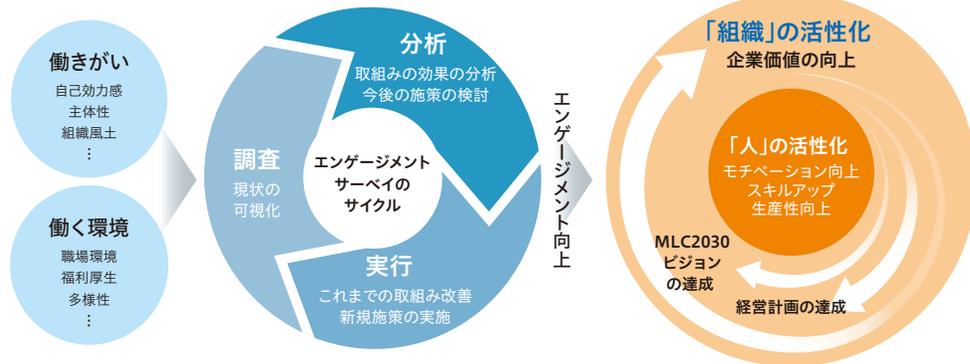
人的資本の拡充に向け、採用・育成等の基盤整備への投資を強化します。経営計画 [2022-2024] では既存人材の能力開発への投資に注力し、自ら学ぶ環境の整備・風土の浸透が進みました。経営計画 [2025-2030] では育成への十分な投資を継続することに加え、飛躍的な成長に向けた積極的な人材採用により各領域の人材の層を充実させ、多様な人材が能力を最大限発揮できる基盤の整備への投資を拡大します。

分類	経営計画 [2022-2024]	経営計画 [2025-2030]
	主な内容	主な追加内容 (前経営計画の内容は継続)
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修プログラム</li> <li>若年職員海外派遣プログラム(グローバル人材の育成)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MLC アカデミーの充実</li> <li>エンゲージメントサーベイ、向上策</li> <li>採用・研修に特化した組織の設置</li> </ul>
人材採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な価値観をもたらすキャリア採用</li> <li>カムバック制度</li> <li>専門人材のキャリア採用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部門の体制強化</li> <li>CM、採用動画等</li> <li>新しい挑戦(M&amp;A、DX等)や成長戦略の実行を担う専門人材のキャリア採用</li> <li>海外拠点拡大に伴う人材確保</li> </ul>
基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業制度の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境整備</li> <li>健康経営の推進</li> <li>人事(評価)システムの見直し</li> </ul>

## 重要テーマ② エンゲージメント向上

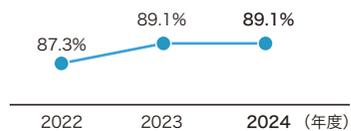
人的資本経営を推進する上で、社員のエンゲージメント向上は主要な取組みのひとつとなっています。経営計画[2025-2030]を達成し、MLC2030ビジョンを実現させるためには、価値創造の源泉である「人材」が成長し、能力を十分に発揮することが必要不可欠であり、その重要な要素がエンゲージメントであると考えているからです。職場環境や福利厚生といった働く環境だけでなく、自己効力感の向上や主体性の発揮等の「働きがい」に対する満足度を高めることで、長期的な企業価値の向上を目指します。

### エンゲージメントサーベイの実施

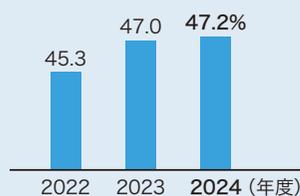


当社グループでは、経営計画[2022-2024]及び[2025-2030]において「グループ経営基盤の強化」を掲げており、その取組みを進めるため、2022年度からエンゲージメントサーベイを実施しています。

回答率(当社及び国内連結子会社)



肯定回答率推移



2024年度回答割合



2024年度の総合スコアは肯定値47.2%となり、微増ではあるものの、2年連続で前年を上回りました。タウンホールミーティングやMLCアカデミー等の全社的な取組み実施に加え、社内SNSの活用等によりそれらの取組みについて情報発信を充実させた効果が、エンゲージメントスコアの向上につながっていると考えています。

### エンゲージメント向上の優先課題

2022年度から優先課題としている「若手社員の働きがい」及び「女性活躍の推進」について、キャリアパスの明示や女性活躍にかかる階層別研修の実施等の各種取組みにより、全体的にスコアが改善し、特に人材開発や組織風土、多様性に関するスコアが上昇しました。

2024年度の分析結果をふまえ、今後MLC2030ビジョンの実現に向けてエンゲージメントを向上させていくためには、人材開発、自己効力感、顧客志向性、多様性についての取組みを実施していくとともに、組織の協働性を高める職場環境を整備していくことが重要であると考えています。

### 2025年度以降の取組み予定



自己効力感

- 組織パーパスの策定 [P.62](#)
- タウンホールミーティング [P.62](#)
- 人事考課制度の見直し [P.62](#)



人材開発

- MLCアカデミーの充実 [統合報告書2024 P.65](#)
- 若手社員の働きがい向上 [P.62](#)
- DX人材育成 [P.41](#)
- 改善活動表彰制度とMLCイノベーションプログラム [P.64](#)



多様性

- 女性活躍の推進 [P.63](#)
- 高齢者の雇用 [P.63](#)



顧客志向

- お客様向けアンケート&インタビュー調査のフィードバックとディスカッション [P.71](#)

## エンゲージメント向上



## 自己効力感

## 組織パーパスの策定

2025年度より、三菱倉庫単体、国内外関係会社の部室店、チーム・営業所等の全組織を対象として組織パーパスの策定を開始しています。主な目的は次のとおりです。

- ・自分の業務が社会にどう貢献しているかをあらためて理解する
- ・組織内の一体感を醸成して結束力を強化する
- ・各組織や個人の判断や、戦略的な意思決定の指針を定める

組織パーパス策定においては、日々の業務の確実な遂行を重視する「いつもを支える。」と、未来に向けた新たな挑戦を象徴する「いつかに挑む。」の2軸を押さえ、現実性と挑戦性を兼ね備えることをポイントとしています。決定したパーパスは社内公表し、組織としての存在意義を周知します。

## タウンホールミーティング

2023年11月より、社長が全国の支店を対象に、社員と対面型のミーティングを実施しており、2025年度も継続して行っています。2025年のテーマは「パーパスを実現するために、仕事にどのように取り組むか」や「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ために、会社としてやるべきことは何か」とし、支店だけでなく、本店やグループ会社とも意見交換を実施しました。過去の取り組みは [🌐 統合報告書2024 P.58](#) をご確認ください。



## 人事考課制度の見直し

世の中に未だない価値を提供し、MLC2030ビジョン及び経営計画を実現するためには、社員の「挑戦とイノベーション」と「自己成長」に向けた取組みが重要であると考えており、昨年度は社員の挑戦と成長を後押しするために「挑戦」「改善」「イノベーション」「自己成長」につながる行動を評価対象とする「価値創造実績」を評価項目に新設しました。



## 人材開発

## 若手社員の働きがい

若手社員が「働きやすさ」に加えて「働きがい」を感じられるよう、成長実感の向上に取り組んでいます。2024年度は、企業内大学「MLCアカデミー」の積極的な活用やキャリアパスの周知等により、人材開発関連のスコアが前回から大幅に向上しました。今後は、自己効力感や顧客志向性の向上につなげる取組みとして、お取引様からの感謝や要望の声に関する職場でのディスカッションの実施や組織パーパスの策定等、さまざまな施策を実施していきます。

## 主な取組み

デジタル化、グローバル化等外部環境が激しく変化する中、MLC2030ビジョン・経営計画の達成には、従来のゼネラリストに加えて、変革を起こすリーダーや成長戦略を推進する専門人材の育成が不可欠です。これらの人材を中長期的・計画的に育成するため、2024年4月に企業内大学「MLCアカデミー」を開校し、2024年度では合計72回の講座を開催しました。

現計画でもDX人材育成や、イノベーションを生み出すための公募制プログラムも継続して実施しています。

MLC アカデミー  
[🌐 統合報告書2024 P.65](#)

DX 人材育成  
[P.41](#)

MLC イノベーションプログラムと  
改善活動表彰制度 [P.64](#)



## VOICE



欧州三菱倉庫会社  
デュッセルドルフ支店  
フランクフルト事務所  
Kai Hartmann  
(カイ・ハートマン)

## タウンホールミーティングに参加して

タウンホールミーティングに参加するまで、私は三菱倉庫を「伝統や一貫性に深く根ざした、安定的で信頼できる組織」とらえていました。こうした点はまさしく当社グループの強みのひとつであると思います。

しかし、タウンホールミーティングに参加したことで、その認識はさらに広がりました。今では、受け継いできたものを重んじるだけでなく、積極的に変化に応じる会社でもあると感じています。あらゆる階層からの声に耳を傾け、新しいアイデアを広く受け入れる姿勢を体感できたことは、非常に刺激的でした。

パーパスとして掲げる「いつもを支える。いつかに挑む。」“Supporting Today, Innovating Tomorrow.”という言葉が心に残っています。高い品質を誇る私たちのサービスを維持していくためには、力をあわせてより良い組織へと進化し続ける必要があるということに、あらためて気づかされました。「絶えず前進し、かつ会社の本質も見失わない」という私たちの姿勢が、このミーティングを通じて鮮明に示されていたと思います。

## 重要テーマ③ DE&I 推進

当社グループの価値創造の源泉は、多様な人材にあります。

急速に変化する事業環境に柔軟に対応し、社会を支える高付加価値・高品質なサービスを提供し続けるためには、性別・国籍・入社形態等にかかわらず多様な人材がそれぞれの個性と能力を発揮し、協働し、挑戦することが必要であると考えています。そうした多様性に富んだ、つながりあふれる組織づくりのために、当社ではDE&I推進の一環として女性活躍や柔軟な働き方を推進しており、女性管理職比率のほか、育児休業取得率や年次有給休暇取得率等の目標値の達成に向けて取り組んでいます。



### 多様性

#### 女性活躍の推進

女性を含むすべての社員にとって働きやすく、働きがいのある環境を整備し、多様性を十分に活かすことで組織のポテンシャルを最大限発揮することを目指します。2024年度からは、役員報酬の業績評価指標に女性管理職比率を加え、女性活躍推進についてのコミットメントの強化を図っています。MLCアカデミーでは個々のニーズにあわせた研修の実施や、さまざまなバックグラウンドを持つ社員が集う人的ネットワーク形成に取り組んでいます。

また、経営層を含む各階層に向けて、社内での女性活躍を含む多様性の重要性についてあらためて認識を深めるための研修を行っています。

#### 若手女性社員と先輩女性社員との座談会講座を実施

2024年11月に東京・大阪にて先輩女性社員との座談会講座を実施し、5名の先輩社員が登場しました。本講座が今後のキャリアについてあらためて考え、自分らしさを忘れずにキャリアを積み重ねていくきっかけとなることを期待しています。



#### 柔軟な働き方の推進

社員が本業では得られないスキルや経験を身につけて成長できるよう、副業制度を導入しました。これにより、社外との接点や新たな視点が当社に持ち込まれることで新規事業や改善提案等が生まれることも期待しています。

#### DE&I 概論講座を実施

2024年12月にDE&I概論講座を実施し、240名の社員が受講しました。本講座では、なぜ企業がDE&Iを推進するのか等をあらためて考える機会を設けました。また当社経営層向けに「経営戦略としてのDE&I」講演会も実施しており、DE&Iの推進は経営層のみならず、社員一人ひとりが意識し、全社的な理解が必要不可欠であると考えています。

#### 多様な人材が働きやすい職場づくり

海外グループ会社では主に現地スタッフを採用し、各国の文化や風習に沿った職場環境を整備しているほか、本店事務所ではイスラム教徒(ムスリム)等の社員が利用できる祈祷スペースへの配慮等、人種・国籍・宗教等さまざまなバックグラウンドを持つ社員が働きやすく、活躍できる環境を目指しています。

#### 高齢者の雇用

当社では法制化される以前から、定年退職者の関係会社等への就職あっせんや専門的な知識を有する社員の再雇用等の施策を講じて、62~63歳までの雇用の確保を行っていました。現在は、法制化を受け、一定の基準のもと、希望者が65歳まで働き続けることのできる継続雇用制度を整備し、定年退職者のおおよそ9割が制度の適用を受けています。少子高齢化が進む中、貴重な即戦力として、年齢にかかわらず、雇用機会や就業機会と能力発揮に高い意欲を持つ退職者には活躍の場を提供していきます。

また、高齢者の雇用は次世代を担う社員へのノウハウの継承・現場力の向上につながると考えています。



## 重要テーマ④ 挑戦を後押しする組織風土改革

当社グループは、創業138年という歴史の長さや、確実に業務を遂行し顧客に応えるという使命感から、これまで社員に対して堅実な姿勢を求めることが多くありました。しかし、近年では事業環境が急速に変化しており、堅実な姿勢だけでは中長期の持続的成長を遂げるのが難しくなっています。そのため、新しいことに挑戦し、イノベーションを生み出していくことが必要だと考えています。

経営計画[2025-2030]で掲げた非連続な成長やイノベーションを促進するために、社員が失敗を恐れず新しいアイデアやアプローチを提案し、実行できるような組織風土の実現を目指しています。MLCアカデミーでは、挑戦の過程で生じることもある失敗を「学習の機会」ととらえ、成功事例だけではなく失敗事例の共有を行うほか、社員が自律的に挑戦できるように必要なスキル習得のための機会も提供しています。これらを推進・管理するために、一人当たり研修費や海外勤務経験者比率を指標として定めて、次の取組みを進めています。

### 公募制プログラム

当社グループは、改善活動表彰制度やMLCイノベーションプログラムを設けています。今後、多様なニーズに応えるため、新しい公募制プログラムを拡充していきます。これにより、社員の成長機会をさらに提供し、挑戦とイノベーションの促進につなげていきます。

#### ① 改善活動表彰制度

当社グループでは、2016年7月より自発的な改善活動の活性化を目的とした「改善活動表彰制度」を導入しました。本制度では、毎年サービス品質の向上や業務プロセスの効率化に特に貢献したグループを表彰しています。

改善活動を通じて、継続的に業務プロセスを見直すことで、当社グループのサービス品質向上を実現し、MLC2030ビジョンに掲げる「お客様の価値向上に貢献する」ことを目指しています。

2024年度は、37グループ(259名)が参加、これまで延べ参加者は3,100名以上となりました。活動グループは自ら設定したテーマについて「三菱倉庫改善手順」に沿って活動を行い、成果を報告しました。改善活動の内容は、倉庫内作業の効率化・保管効率の向上・安全対策の強化だけでなく、事務所内の業務改善・事務効率化等、多岐にわたりました。事務局は、活動グループが問題点の分析と原因追究を十分に行い、効率的な改善活動となるよう、サポートを実施しました。

小さな改善活動でも継続的・全社的に取り組むことで大きな成果が生み出されるため、今後も事務局が社内データベースや広報紙を活用して活動事例の情報共有を図るほか、改善活動が当社グループの風土として根づくよう制度の運営を進めていきます。



#### ② MLCイノベーションプログラム

パーパスの実現に向けて、また経営計画[2025-2030]の成長戦略 5.「グループ経営基盤の強化」で掲げる取組みのひとつである「新たな挑戦やイノベーションをサポートする企業風土に変革」の一環として、広く社員から事業アイデアを募り、有望なアイデアについて実現を後押しする「MLCイノベーションプログラム」を実施しています。

本プログラムでは、全社員を対象に社内公募で事業アイデアを募集、約半年間の新規事業計画策定講座を受講して新規事業の企画・立案手法を習得し、事業アイデアを具体化した上で社内審査を実施、継続して研究開発・事業化を検討する案件を選抜します。

2024年度は、多数のアイデアの中から3件が研究開発に進んだほか、本プログラム初年度の2023年度に研究開発へと進んだ「系統用蓄電池事業」及び「陸上養殖事業」の事業化に向けて準備を進めました。

#### ③ 若年職員海外派遣プログラムの拡充

若年職員海外派遣プログラムを拡充し、海外勤務経験を通じてグローバルな視野を持つ人材の育成に力を入れています。2023年度からは派遣人数を拡大するほか、物流業務だけでなく一部派遣先においては管理部門の経験も積ませることとしています。

また、派遣プログラム対象年次となる前の階層別研修において、グローバルマインドセット研修を実施し、研修応募の動機づけを行っています。

2023年度は7名派遣、2024年度は8名派遣、2025年度は9名派遣と増員しています。

### MLCベンチャーズ株式会社

三菱倉庫株式会社を母体に持つコーポレートベンチャーキャピタル(CVC)です。具体的な取組みについては [P.39](#) をご参照ください。

## 働く環境整備

当社グループは、人的資本投資を強化しており、新たな挑戦やイノベーションを生み出す環境整備に努めています。その一環として、昨年度から営業所を中心とした職場改善に取り組んでいます。

### 今回の取組みの背景

倉庫・港湾運送事業の中心である各営業所は、業務継続の必要性から大規模な改修工事を行うことが難しく事務所やトイレ等の経年劣化が進んでいました。また本店事務所は、コロナ禍以降、在宅勤務やオンライン会議等が増える等新しい働き方が始まった一方、リアルなコミュニケーション機会の創出が課題となりました。

今回の改修・増改築により、これらの課題を解決しつつ、部門・年齢・職位等の垣根を越えた縦横斜め・双方向のコミュニケーションを活性化するとともに、社員のモチベーションアップを図ることによりイノベーションを生み出します。

#### VOICE



神戸支店 工務チーム  
 渋江 岳矢

#### 職場環境改善の取組み

神戸支店では、3営業所（新港第一、六甲第一、六甲第二）の職場環境改善に取り組みました。営業所の要望を確認しながら、事務所の内装を一新したほか、LED 照明化や什器更新、トイレのリニューアルも行いました。365 日稼働の施設もあり、日程調整で苦労しましたが、営業所の協力もあり、無事に改修工事を実施することができました。

社員から、「事務所がきれいになった」「レイアウト変更で動線が良くなった」「新しい什器で業務が効率的に行えるようになった」「トイレが新しくなり、ストレスがなくなった」と好評をいただいています。

今回の改善でモチベーションが上がり、イノベーションを生み出す土台になることを期待しています。

### 今回の改修ポイント

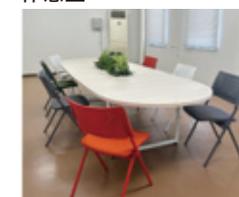
#### 営業所

全国約80拠点の営業所を築年数順に4年間にわたり改修を行うこととし、初年度2024年度分として15施設の改修が完了しました（事務所内什器更新、トイレ改修、カーペット・クロス張替え、OAフロア化、無線LAN工事等）。

事務所



休憩室



#### 本店オフィス

コロナ禍以前であれば、オフィスは機能性重視でしたが、コロナ禍以後は一般的に「共創、つながり、帰属意識を共有する場」に変わってきています。そこで、社員が会社に来ることが楽しくなり、役職や部署を越えたコミュニケーションをとることで、イノベーション創出が促されると考え、本店リニューアルのコンセプトを「FLAT & BORDERLESS ~来て楽しい、居て快適な職場~」とし、要員増・本店機能の拡充にも対応するオフィスエリアへのリニューアルを行っています。

会議室（エリア内廊下）



各会議室に  
 宝石の名前がついています

amethyst



emerald



hematite



ruby



tanzanite



## 働く人の安全と健康の確保を最優先とする職場づくり

### 安全と健康に関する方針と取組み

当社グループは、誠実かつ公正な企業活動を実践する根拠として「三菱倉庫グループ労働安全衛生方針」を制定しています。また、2024年には「健康経営宣言」を行いました。これらの方針を前提として、社員及び業務委託先、協力会社等の外部のステークホルダーを含む当社グループの業務にかかわるすべての人の安全と健康を確保する取組みを推進していきます。



### 安全への取組み

2024年度の労働災害件数は21件<sup>※</sup>でした。各事業部門における社員の安全にかかわる取組みを継続し、2030年度には重大労働災害(死亡労働災害)0件を目標として、労働災害の防止に努めます。  
※休業日数1日以上労働災害。対象範囲:当社と国内連結子会社で、すべての労働者(派遣社員、受入れ出向者を含む)対象。他企業への出向者等は含まない。

### 国内グループ会社の取組み

- グループ安全衛生連絡会の開催
- 事故報告システムによる経営層を含めた速やかな情報共有
- 安全推進掲示板による啓発活動

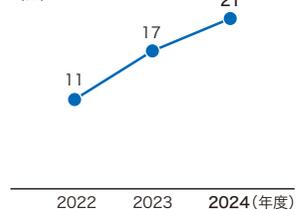
### 各事業部門共通の取組み

- 安全パトロールによる施設、作業状況の実地点検
- 安全に関する社内外講習会、研修等への参加
- 安全衛生協議会を通じた労働災害事例・貨物事故事例の検証

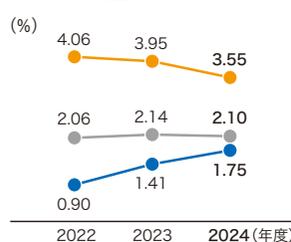
### 陸上運送事業部門(菱倉運輸)の取組み

- 全配車拠点での点呼時における高性能アルコール検知器使用の徹底
- 生活習慣病に関する検査項目を加えた定期健康診断の実施
- 定期的な運転適性診断の結果に基づく乗務員への指導・教育の実施等

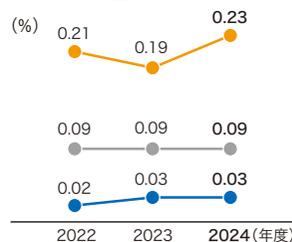
労働災害件数 (件)



労働災害発生度数率 (%)



労働災害発生強度率 (%)



● 当社グループ ● 同業種(運輸業、郵便業) ● 全産業

※当社グループ:当社及び国内連結子会社、年度(3月~翌4月)で集計したデータによる  
 ※同業種(運輸業、郵便業)及び全産業平均数値:厚生労働省「労働災害動向調査」の暦年(1月~12月)データによる  
 ※労働災害発生度数率:100万延べ実労働時間当たりの、労働災害(休業1日以上)による死傷者数  
 ※労働災害発生強度率:延べ労働時間1,000時間当たりの労働損失日数

### グループ安全衛生連絡会の開催

2023年度より、当社グループ全体の安全衛生に関する情報共有と安全水準の向上を目的として、当社及び作業会社各社参加のもと「三菱倉庫グループ安全衛生連絡会」を開催しています。



### 健康への取組み

社員の健康維持・増進に向けた取組みをさらに積極的に展開していきます。

#### 定期健康診断

法定の内容に加え、生活習慣病に関する検査項目の充実や女性特有の疾病に関する健診項目への補助を導入しています。

#### メンタルヘルスケア

メンタルヘルスケア教育・研修の充実、ストレスチェックの年2回実施とその結果に基づいた対策、外部の専門機関による相談窓口の設置等、さまざまな取組みを実施しています。

### 適正な労働環境

適正な労働環境は、生活水準を安定させ、生産性の向上・人材育成等に不可欠なものです。そのために、労使関係を重視し、過重労働の防止に努め、労働者の安全確保、人材育成・訓練等を課題と認識して取り組みます。

### 過重労働防止

当社グループは、各国の労働法や規制を遵守し、労働時間管理の徹底等により過重労働の削減に努めています。具体的な取組みとしては、社員の打刻時刻と勤怠管理システムに入力した勤務時間情報、当月の時間外労働状況を勤怠管理システムで常時確認できる仕組みを構築しているほか、パソコンのログから正しく勤務時間が入力されているか確認できる体制を整えています。

長時間勤務者に対しては、法令を超える基準により産業医面談を実施し、過重労働による健康被害を未然に防ぐ体制を整えています。

また、管理職の意識改革として、管理職を対象に時間外労働を減らすための説明会を開催し、職場ミーティング等を通じて社員への浸透を図っています。そのほか、会社と組合は経営協議会や労働時間等改善委員会で、定期的に時間外労働や休暇取得の状況を確認し、労働時間短縮につながる有効な取組みについて情報共有を行っています。

# 人権尊重の取組み・サプライチェーンマネジメント

## 人権尊重の取組み

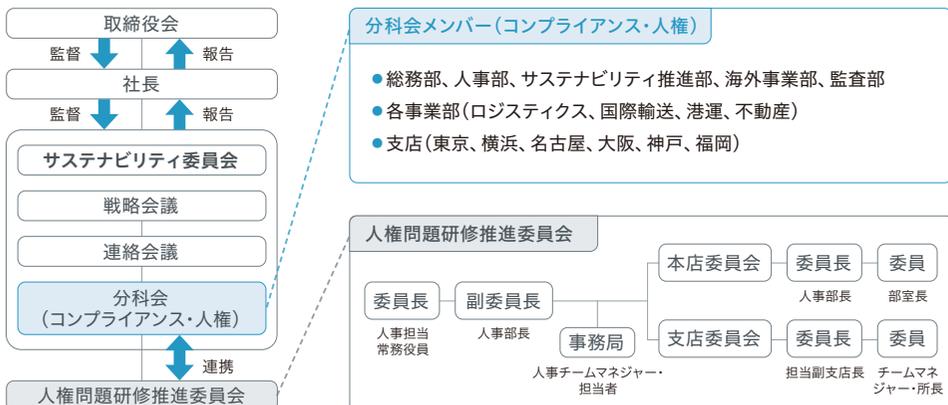
当社グループは、企業の人権尊重責任を果たすために、2023年1月に三菱倉庫グループ人権方針を策定しました。その方針の中で、当社グループは「国際人権章典」及び国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」・国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠し、人身取引を含むいかなる強制労働、児童労働も認めない等人権の尊重を推進しています。また、あらゆる差別やハラスメントを禁止し、多様性(人権・宗教・性別・年齢・身体障がい・国籍等)を尊重することを表明し、各々の強み・能力・意思に応じた成長の機会を提供できる企業を目指しています。

2023年度から人権デュー・ディリジェンスを実施し、外部専門家の意見も取り入れながら物流・不動産業界に属する当社グループの観点から、優先的に対応すべき人権リスクの特定を行いました。2024年度からは、これらの人権リスクの予防・軽減に向けた取組み施策(国内グループ全体での人権研修実施、お取引先様が利用できるコンプライアンス・人権相談窓口の設置等)の策定・実行及び情報開示に継続して取り組んでいます。

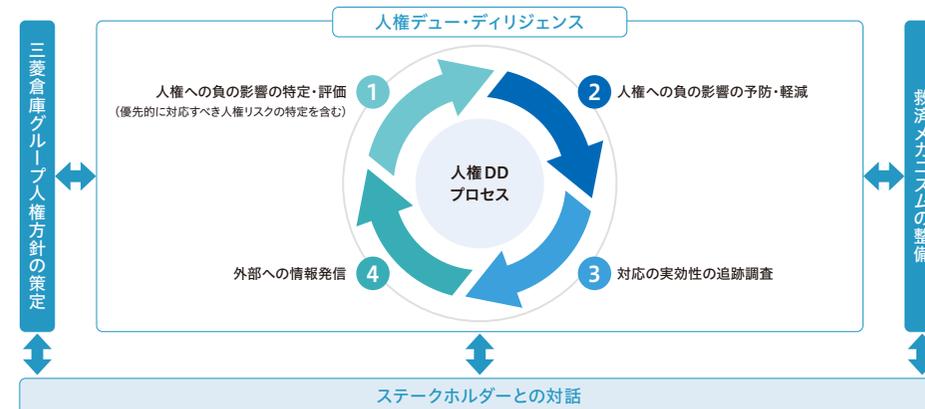
また、当社グループで働く方が利用できる内部通報制度や、サプライチェーンや一般市民等、当社社員以外も利用できる外部相談窓口の設置、お取引先様が利用できるコンプライアンス・人権相談窓口の設置を行い、人権に関する相談や通報を受けつけています。いずれも通報者が不利益な扱いを受けることのないよう、法的な要請等がない限り匿名での通報が可能であるとともに、寄せられたすべての情報の秘密保持を徹底しています。また、採用時の公的書類での年齢確認等の実施や、労働時間や賃金等を提示し応募者が合意した上での雇用、最低賃金を超えた生活賃金の支払への取組み等により、強制労働や児童労働等を含む人権侵害の防止に努めています。

三菱倉庫グループ人権方針 <https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/company/policy/humanrightspolicy.html>

### 人権推進体制図



## 人権デュー・ディリジェンスの取組み



### 優先的に対応すべき人権リスク(影響を被るステークホルダー)

- 救済窓口へのアクセス(すべての人々)
- 健康と安全(労働者(当社・グループ会社/サプライヤー等))
- 人種、宗教、出身、障がい、年齢、性別等に基づく差別(労働者(当社・グループ会社))
- 商品・サービスの安全性(顧客・地域社会)
- 適切な表示・説明(顧客)

## サプライチェーンマネジメント

### 三菱倉庫グループ サステナブル調達方針の策定

持続可能な社会の実現に向けて責任ある調達活動を推進する姿勢を明確に示すため、2025年7月に三菱倉庫グループサステナブル調達方針を策定しました。お取引先様の皆さまには、当社グループと連携し、ともに本方針に基づく活動を実践していただくことを期待します。

サステナブル調達方針 <https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/company/policy/sustainableprocurement.html>

### サステナビリティアンケートの実施

2021年度より取引先の皆さまに向けたアンケートを毎年実施しています。2024年度は人権方針・労働安全衛生方針・セキュリティ基本方針等にも基づいた設問を中心とし、国内外約110社のお取引先様に実施しました。アンケート結果については、お取引先様の皆さまにフィードバックしています。

今後はサステナブル調達方針を周知する設問に変更の上、継続してアンケートを実施することでサプライチェーン全体で持続可能な社会を実現していきます。

# ステークホルダーエンゲージメント

当社グループはステークホルダーとの対話を通じて、社会からの信頼を積み重ねていくことを大切に考えています。ステークホルダーの声を経営や活動に活かすことで成長につなげ、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

経営計画 [2025-2030] 関連のアップデートコンテンツ  
サステナビリティ経営関連のアップデートコンテンツ





ステークホルダー

当社グループに対する  
主な期待・関心

主な  
コミュニケーション手段や取組み

主な成果

提供価値

社会・行政

共存共栄

- 法令対応
- コンプライアンス遵守
- 社会課題の解決
- 地域社会への貢献

ウェブサイト、CM、統合報告書

- メディア懇談会
- 社会貢献活動
- 地域イベントへの参加 P.70
- 教育支援(大学の講義や学生の企業訪問等)
- 基金、募金
- 生態系保護への貢献(森林活動等)
- 官民連携

行動基準の見直し、情報セキュリティ基本方針の策定、  
リスクマネジメント強化

- **南相馬市との連携協定**  
(宇宙関連産業をはじめとする次世代産業の事業開発開始)

- 地域社会への貢献
- 教育、雇用機会の創出

投資家・株主・  
外部評価機関

企業の成長、持続可能な社会の実現

企業価値向上

- 経営計画 [2025-2030] 目標 (2030年度 ROE10%) の達成
- 財務の健全性、資本効率化
- ガバナンスの強化
- 財務、非財務情報開示の充実
- サステナビリティ経営の推進(ESG 課題への取組み)

- **経営計画 [2025-2030] (2025年2月公表)**
- 株主総会
- 株主通信
- 決算説明会
- 広報、IR・SR 活動(海外 IR は2025年度より開始)
- 有価証券報告書、決算短信
- コーポレート・ガバナンス報告書
- **サステナビリティ経営について(2025年3月公表)**
- 外部評価 ( FTSE Blossom インデックス・シリーズ等)

- **DX 銘柄2025に選定**(DX 注目企業2023、DX 銘柄2024に続き、3年連続3度目の選定)
- FTSE 総合スコア0.4P UP(前年度比)
- GPIF の国内株式運用機関が選ぶ「改善度の高い統合報告書」に選定

- **株主還元**
- 誠実かつ真摯な対話による信頼醸成

詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。



## 地域社会・国際社会への貢献

当社グループは企業理念として豊かで持続可能な社会の実現に貢献することを掲げており、地域社会、国際社会の持続的な発展が当社の持続的な成長にもつながるという認識のもと、地域社会、国際社会の発展に貢献するためには、事業所の所在する地域に限らず社会との関係を理解することが必要であると考えています。この考えのもと、活動の軸を「地域社会」「環境」に置き、地域社会・国際社会の持続的な発展につながる投資や支援方法として、コミュニティ構築にかかわる支援、次世代教育、生態系の保全、寄付等を推進しています。

### 生態系保護への貢献

生物多様性保護の観点から地球環境対応への取組みとして、神奈川県「森林再生パートナー制度」に加入し、2011年4月から活動を開始しました。

2024年10月には、役員・社員29名が参加しました。参加者は2班に分かれ、14名が間伐作業、15名が三保ダム周辺を散策しました。間伐班は、インストラクターから用具の使い方や作業指導を受け計2本の木を伐採し、森林を適正な密度にする間引き作業を行いました。また、自然散策班は、ダムの役割を理解しながら自然に触れ合うことで心身をリフレッシュし、森林と水源の重要性を学ぶ機会となりました。



### 防災と健康イベントの開催

大阪ダイヤビルディング・新光大阪センタービルは、各団体、当社関連企業の協力のもと、地域住民及びテナント社員向けに防災と健康に関するイベントを開催しました。

日ごろ当ビルではテナント向けに消防訓練や献血活動を行っていますが、地域住民の方に本イベントに参加してもらうことで、大阪地区における防災・健康意識を高めることを目指しました。

当日は防災用品の配布や消火器を使った消火体験、血管年齢の測定等を実施しました。

また、三菱グループが協賛している大阪・関西万博の公式キャラクターであるミャクミャクやその他人気キャラクターも遊びにきてくれて、子どもだけでなく、大人も写真撮影をする等大いに盛り上がりました。



### 教育・地域社会への貢献

2025年5月に、米国三菱倉庫の社員4名がニューヨーク育英学園を往訪し、4～6年生に向けて出張授業を行いました。出張授業では、経済のグローバル化に伴い複雑化しているグローバルロジスティクスの現状を地政学的リスクにも触れながら解説しました。参加者からは「貨物列車の長さはどのくらいか?」「コンテナの輸送では2～4カ月と長い時間をかけて品物を運ぶのは大変だと思った」といった質問や感想が寄せられました。同社は、今後も未来を担う子どもたちに学びの場を提供する等、地域社会への貢献に向けた多様な活動に取り組んでいきます。



そのほかの社会貢献活動は [🌐 統合報告書2024 P.85-86](#) やホームページをご参照ください。

[🌐 サステナビリティ](#) [https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/esg\\_sdgs/](https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/esg_sdgs/)

# お客様向けインタビュー

経営計画[2025-2030]の策定と、MLC 2030ビジョン実現に向けた具体的な道のりを分析・考察する一助として、お客様アンケート&インタビュー調査を実施しました。

## 調査概要

調査課題

- 物流／不動産におけるお客様の期待はどこにあるか・総合的、クロスファンクショナルな提案等ができていないか
- 差別化要素 (OS, IT&DX, ESG, BCP) の重視度、及び当社がそのような価値を提供できる企業として認知されているか

調査手法等

2024年8～9月にかけてオンラインアンケート形式で107社(名)から回答+オンラインパーソナルインタビューを当社お客様の15社に実施



お客様の声から、当社の強みと課題を把握してニーズの理解に努め、経営の方向性や事業戦略に反映しました。これからもお客様との対話と協働を通じて、お客様の価値創造と社会課題の解決に貢献することで事業成長を実現していきます。

## 当社に対するお客様ニーズからうかがえる当社の強みと課題と方向性

