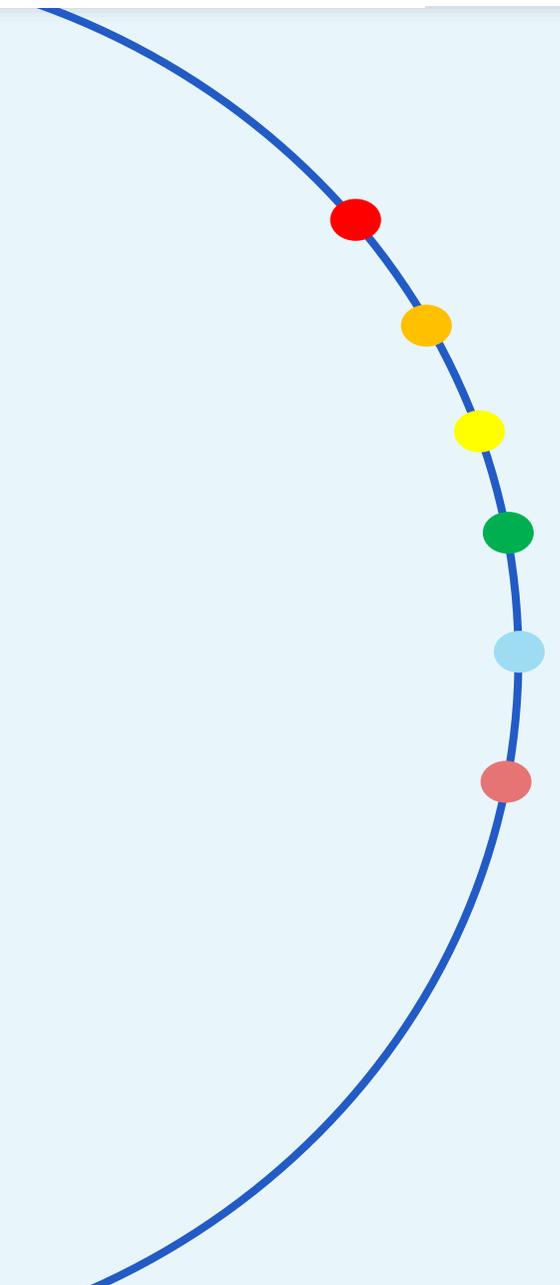


S(社会)



人的資本経営

マテリアリティ

成長のための人的資本経営の推進



当社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、当たり前前の毎日、社会や人々の生活を支えてきました。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、高付加価値サービスを提供します。

基本的な考え方

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。

パーパスとMLC2030ビジョン実現のための人材戦略



詳細は統合報告書2025 P59をご覧ください。

統合報告書

人材ポートフォリオ

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"> 組織の経営資源を最適化し、組織の成果を最大化する 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客や外部企業と強固な関係を構築する 社内外の組織と連携して付加価値を高める 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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
想定する人材群	<ul style="list-style-type: none"> チームマネジャー・所長以上の管理職 	<ul style="list-style-type: none"> 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 コーポレート部門 	<ul style="list-style-type: none"> 本店の物流業務担当者 コーポレート部門(定型業務担当者) 若手社員・キャリア採用者 	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート部門(企画担当者等) 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 高度デジタル人材
採用・育成・配置における取組み	<ul style="list-style-type: none"> 階層別教育(組織経営リテラシーの強化) 計画的なローテーションによる総合的なスキルの育成 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 暗黙知の継承 業務マニュアルや改善提案の共有化 	<ul style="list-style-type: none"> 公募制プログラムによるイノベーション人材の育成

エンゲージメント向上について

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。

労使間対話の対話

労働組合とのコミュニケーションを大切にしています。当社と三菱倉庫労働組合との間で締結された労働協約では、会社の責務と組合の責務を次のとおり定め、労使協調を基本としています。

1. 会社の責務

会社は、社員の地位を向上し暗転した生活を得させるため、労働条件の維持・改善と福祉の増進に積極的に努力する。

2. 組合の責務

組合は、職場秩序の保持と労働能力の増進に努め、社業の民主主義的基盤の上に立つ発展に全面的に協力する。

労使協議(会社と組合との協議・交渉等)は、両者の代表が出席して開催される経営協議会の場で行われ、労働条件や労働環境等の課題について労使間で情報共有を図り、労使一体となって課題解決にあたっています。経営協議会は、本店と組合本部の間で行われる「中央経営協議会」と、支店と組合支部の間で行われる「事業場経営協議会」に分けられ、いずれも月に1回開催されることとなっています。

働きやすさの向上

個々人を大切にする両立支援制度

次世代育成支援対策推進法の施行に伴い、「一般事業主行動計画」を策定し、社員の職業生活と家庭生活の両立を支援するよう「育児休業制度」「短時間勤務制度」「介護休業制度」「看護休暇制度(有給)」「介護休暇制度(有給)」を導入しています。また、年間の労働時間を短縮できるよう年次有給休暇の取得を推進し、労使連携のもと年次有給休暇の計画的付与制度(1年間に6日)を導入しています。

人材育成

MLCアカデミーを通じた、社員の成長のための取組み



事業を通じて社会の発展に寄与する人材を育成するため、人事制度を整備するとともに、企業内大学「MLCアカデミー」を開校し、全社員が継続的・自律的に学習することができる教育環境の整備・拡充を行っています。

MLCアカデミーの目的・教育方針

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M&A、デジタル化及びSDGs対応等を推進できる専門人材が不可欠です。

これらの人材を中長期的・計画的に育成するため、これまでの人材教育システムを発展させる形で、2024年4月に企業内大学「MLCアカデミー」を開校しました。「会社の事業成長と個人のキャリア形成を支援する」をコンセプトに、以下の教育方針のもと、全社員を対象に継続的・自律的に学習することのできる教育環境を整備しています。

コンセプト

会社の事業成長と個人のキャリア形成を支える「MLCアカデミー」のコンセプトとして、「守 (in) 破 (on) 離 (out)」を掲げています。三菱倉庫で働き続ける中で、「守 (in)」のフェーズで当社の事業運営における基本的なスキルや知識を習得し、当社事業の基盤を支える力を身につけます。そして、「破 (on)」のフェーズで環境変化への対応や、既存の枠組みを超えて新たな視点で事業をとらえる知識やスキルを養い、当社の事業戦略を実現できる力を強化していきます。最後に、「離 (out)」のフェーズで自身の力で新たな道を切り拓く力を身につけ、事業を変革させる人材へと成長することを意味しています。

MLCアカデミーの教育方針



1. 自律的学習・キャリア形成の推進
自己成長につなげることで変化への対応力を養います。



2. 実践に即したカリキュラムの提供
各業務に必要な専門性や社内経験知の蓄積・共有を促進するカリキュラムを提供することで、事業戦略の実現に必要な知識やスキルの習得を支援します。



3. 次世代リーダー等の育成
自ら変化を創り出し、挑戦やイノベーションを主導できる人材を育てます。

会社の事業成長と個人のキャリア形成を支えるMLCアカデミー

育成体系の構造

育成体系の構造	守 (in)	破 (on)	離 (out)
コンセプト	事業運営における基本的なスキルや知識を習得し、業務における堅固な土台を築きます。	ビジネスの変化への適応や事業の成長に貢献できるよう、戦略的なスキルや知識の開発を行います。	組織や業界に新たなアプローチをもたらす主導者として、事業の改革を担う人材育成を目指します。
特に重視する力	全社ベーススキル ・ヒューマンスキル ・業務遂行スキル	会社の成長・戦略を実現できる力	変革して事業を成長させることのできる力
	事業基盤強化スキル	事業成長力強化スキル	

カリキュラム

従来の階層別研修、語学、資格取得講座に加え、専門性を獲得する講座、ベテラン社員による社内経験知共有講座、社員の声から生まれた「失敗事例の共有」講座、異業種との交流講座、外部教育機関への派遣等、多彩なコンテンツを提供しています。

カリキュラムの種類

- 次世代リーダー育成
自ら変化を創り、挑戦、イノベーションを主導できる人材を育てます。
- 事業成長力強化スキル:
事業成長に求められる知識やスキルを体系化し、主に社外講師・外部教育機関等によるカリキュラムを実施します。
- 階層別研修
各階層の重要スキルや知識の定着と社内ネットワーク連携等の観点から、既存カリキュラムを一部見直した上で各階層等で継続実施します。
- ヒューマンスキル・DX等
多様性・公平性の尊重 (DE&I)・人権やキャリアデザイン等のテーマについて、幅広い年代に向けたカリキュラムを実施します。
- 業務遂行スキル
事業運営の基盤となる専門性や社内経験知等を体系化し、各事業部等から選任した社内講師を中心にカリキュラムを実施します。
- 通信教育、社外購習等
通信教育・eラーニング・若年社員海外派遣プログラム及び三菱マーケティング研究会等の外部機関のカリキュラムに加え、他社との合同プログラム等を適宜実施します。

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) 推進

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つづけるためには、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。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 方針



雇用に対する考え方

社員の採用に際しては、人種・宗教性別・年齢・身体障がい・セクシャルオリエンテーション・国籍を問わず、多様性を尊重することを基本方針としています。

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。

女性活躍の推進



DE&I推進の一環として、女性活躍推進に取り組んでいます。今後も進むと予想される外部環境の変化(市場ニーズやリスクの多様化、国内労働力の減少等)に対応するため、女性を含む多様な人材の活躍は必要不可欠です。多様性が活きる組織を目指して、女性を含むすべての従業員にとって働きやすく、働き甲斐のある環境を整備することで、イノベーションによる価値創造・人材確保・生産性

向上につなげ、持続的成長を実現します。2030年度目標の女性管理職比率10%に向けては、昇格基準の見直し等、女性の自立的なキャリア開発を支援する取り組みを進めるとともに、社内での女性の活躍推進の重要性をあらためて認識する機会として、経営層を含む各階層別の研修を実施します。

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。

社員の健康と安全

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。



労働安全衛生方針

健康経営の推進

労働安全衛生方針に掲げる「安心して健やかに働くことができる職場環境」を実現するため、「健康経営宣言」のもと、従業員一人ひとりの健康づくりに取り組んでいます。



健康経営宣言

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康診断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。

当社グループは、海外拠点を多数有する企業として、結核、マラリア、HIV/AIDS等のグローバルな健康問題への対応を重要視し、従業員とその家族の健康と安全を守るための取組みを行っています。海外赴任する駐在員及び帯同家族、並びに海外研修生に対して、行政の検疫所が渡航先別に推奨する予防接種を渡航前に受けるよう案内しています。さらに、感染症に関する情報提供を通じて、従業員の予防意識向上にも努めております。

適性な労働環境

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。

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。



安全への取組み



2024年度の労働災害件数は21件※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日以上の労働災害。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

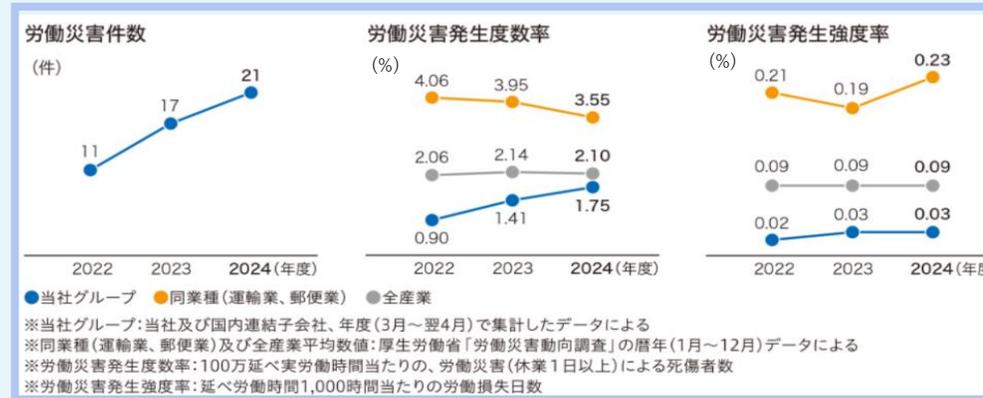
- グループ安全衛生連絡会の開催
- 事故報告システムによる経営層を含めた速やかな情報共有
- 安全推進掲示板による啓発活動

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



労働安全衛生

労働災害ゼロに向けた取組みと労働災害発生状況の推移

労働災害ゼロに向けて、設備面、作業面のリスク低減を、協力会社と連携して取り組んでいます。さらに労働災害が発生した場合は、原因究明を行った上で、設備の安全点検や対策を行い、再発防止に取り組んでいます。

2024年度に発生した労働災害に対する対策防止策

主な災害	対策
階段からの転落事故の発生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 注意喚起の掲示物を設置 ・ 手すりが未設置の箇所に新たに手すりを設置
脚立からの転落・墜落事故の発生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般的な脚立を、手すり付きの作業台や足場台に交換 ・ 安全な使用方法に関する作業ルールを策定、周知

社員の安全に向けたその他取組み

当社は各支店で消防計画に基づき定期的に防災訓練を実施し、地震・火災等の災害発生に備えています。

OHSAS18001認証を受けた事業所の比率

現在、国内でOHSAS18001認証を取得している事業所はありません。

安全・安心、災害対応

マテリアリティ

**災害に強く、安全・安心で
持続可能な社会的インフラサービスの提供**


これまでの歴史を通じて「安全・安心」を起点に有事に備え、施設と輸配送の体制を整備してきました。マテリアリティのひとつである「災害に強く、安全・安心で持続可能な社会的インフラサービスの提供」は、これからも将来発生しうるリスクからお客様の貨物と事業を守り、社会のいつもを支えるための、重要課題と考えています。

災害に強いECO倉庫

地震災害や気候変動に伴う気象災害の激甚化に備えるため、2024年に新たに評価指標・目標を変更しました。耐震性能・耐風圧性能、水害対策、受変電設備水害対策、非常用発電機、災害時対応訓練の各項目の基準を満たした施設を、既存の施設も含め、「災害に強い」倉庫として運営しています。

三菱倉庫 茨木3号配送センター



三菱倉庫 三郷2号配送センター



インドネシアMM2100



[倉庫一覧](#)

イノベーション

マテリアリティ

先端技術の活用と多様なパートナーシップ
によるイノベーション創出

「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MLC2030ビジョンとして掲げており、その実現のためには先端技術の活用とパートナーとの共創が重要と考えます。DX（デジタルトランスフォーメーション）やCVC（コーポレートベンチャーキャピタル）、M&Aによるオープンイノベーションを通じて、社会課題の解決と収益性の向上につながる事業の柱を創出します。

MLCベンチャーズ

「MLC2030ビジョン」の実現を加速すべく、2023年に設立されたコーポレート・ベンチャー・キャピタル（CVC）です。

物流・不動産といった既存事業の枠にとどまらず、「労働力不足」「脱炭素・GX」「DX」といった社会課題を、スタートアップとの共創によって解決することを目指し、ファンド組成以降、ラストワンマイル・自動運転・自動倉庫・業務DX等のテーマにおいて、国内外のスタートアップ企業への投資及び事業連携を進めてきました。MLCベンチャーズは、総額50億円規模のCVCファンド「MLCイノベーションファンド1号」を運用しています。本ファンドでは、財務的リターンに加え、社会課題への対応と三菱倉庫グループとの共創による中長期的な価値創出を重視しています。

投資対象領域と注力テーマ

投資対象は、三菱倉庫グループの事業基盤と親和性の高い、物流・サプライチェーン、不動産、サステナビリティ、ヘルステック、アグリ・フードテックといった多岐にわたる分野です。これらの領域において、MLCベンチャーズは単なる資本参加にとどまらず、“実装型オープンイノベーション”を通じた事業共創を追求しています。



スタートアップの革新的技術や柔軟な発想を、三菱倉庫グループのアセットや現場起点のニーズと融合させ、次のような共創を推進しています。

- PoC（実証実験）の実施
- プロダクトの共同開発
- 営業支援・販路接続
- 財務戦略やKPI設計等の経営支援

投資判断における3つの重視ポイント

1. 現場起点の課題解決に資する技術・ビジネスモデル
2. 新たな社会ニーズ・事業領域へのアクセス獲得
3. グループアセットとの共創可能性（物流施設、運送ネットワーク、不動産等）

今後の展開と実行方針

今後も、現場起点の課題とスタートアップの革新技術を掛け合わせることで、「共創による変革」の歩みを着実にすすめていきます。取組みの詳細は、以下をご覧ください。

 [MLCベンチャーズ株式会社](#)

物流業務・施設運営の効率化・高度化



取扱貨物の特性に応じ、AI・ロボティクス技術を活用した自動化・省人化機器等、先端技術を導入・活用してサービス品質及び生産性の向上を図っています。現場作業員・事務作業員の経験値に負う部分が大きいノウハウ・知見を可視化し、クラウド上のデータ分析基盤へ移植、AI等を活用することで担当者個人のスキルに依存することなく、サービス品質及び生産性の向上が図れる仕組みの構築を進めています。

倉庫内のオペレーションでは、現場を動かすアナログの知恵「現場力」と「先端技術」を掛け合わせ、業務プロセスの改善によるサービス品質及び生産性の向上を目指す取り組み「Smart Hybrid Warehouse」を推進していくため、倉庫内でのAndroid端末や電子ホワイトボードの導入のほか、重筋作業解消に向けたソリューションの導入を行ってまいります。

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。

ステークホルダー	社員	顧客・ビジネスパートナー	社会・行政	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			
	働きがい・働きやすさ	共存共栄		企業価値向上
当社グループに対する主な期待・関心	<ul style="list-style-type: none"> 仕事に対する誇り 成長機会 たがいを認め合う組織風洞 健康と安全 各種制度（福利厚生等） 	<ul style="list-style-type: none"> 公正、公平な取引 BCP強化 物流と不動産の高品質サービス 地球環境への取組み 環境関連サービスの提供 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 経営計画[2025-2030]目標の達成 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）
	ウェブサイト、CM、統合報告書			
主なコミュニケーション手段や取組み	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントサーベイ 組織パーパス タウンホールミーティング 改善活動表彰制度 MLCイノベーションプログラム 社内イントラネット MLCアカデミーの充実 労働組合との協議 労働環境整備 	<ul style="list-style-type: none"> 日々の商談 物流展示会 物流サービスサイト 気候変動対策と環境保護 MLC Green Action サステナビリティアンケート サステナブル調達方針策定 お客様アンケートの実施 	<ul style="list-style-type: none"> メディア懇談会 社会貢献活動 地域イベントへの参加 教育支援 （大学の講義や学生の施設見学等） 基金、募金 森林活動等 官民連携 	<ul style="list-style-type: none"> 経営計画（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）
	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			
これまでの主な成果	<ul style="list-style-type: none"> パーパス策定 エンゲージメント向上 健康経営優良法人2025に認定 子育てサポート企業としてくるみん認定 重大事故（死亡労働災害）防止 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出削減目標がSBT認定を取得 GHG排出量削減 パートナーとの提携件数15件 経営計画（ビジョン、組織再編）への反映 	<ul style="list-style-type: none"> 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） 	<ul style="list-style-type: none"> 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スコア 0.4PUP(前年度) 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
	新規事業開発の推進			
提供価値	<ul style="list-style-type: none"> 挑戦とイノベーションの風土 働きやすい職場環境 	<ul style="list-style-type: none"> トータルロジスティクスサービスの提供 	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会への貢献 教育、雇用機会の創出 	<ul style="list-style-type: none"> 株主還元 誠実かつ真摯な対話による信頼醸成
	新たなビジネス機会 オープンイノベーションによる価値創造			