

04

持続的な成長の基盤

- 57 環境
- 63 人的資本経営
- 71 安全と健康の確保を最優先とする職場づくり
- 73 人権尊重の取組み・サステナブル調達
- 74 ステークホルダーエンゲージメント
- 75 地域社会・国際社会への貢献

これまでも、これからも日々の信頼を積み重ね、



Environment

環境

関連するマテリアリティ

KPI マテリアリティ » P.29

気候変動対策と環境保護の取組みの強化

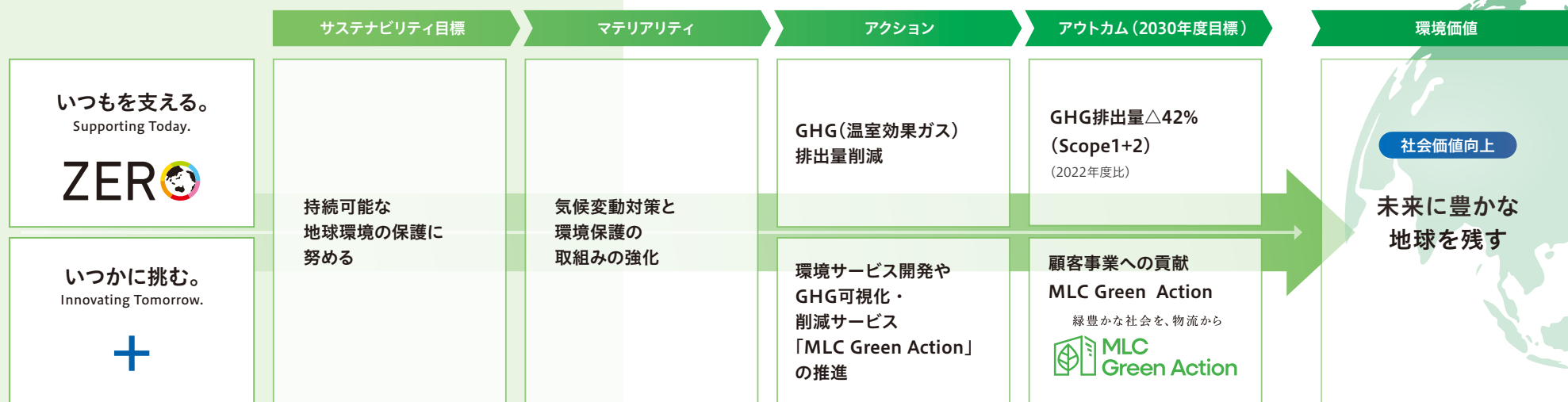
自然資本はすべての事業活動の根底にあるものです。持続的な地球環境の保護のために省エネと再生可能エネルギーの導入、環境負荷を低減するサービスの開発を進めます。

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.”」というパースのもと、サステナビリティ目標である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CO₂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はなく、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グループ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ました。さらに、2025年9月には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 提言に基づく情報開示

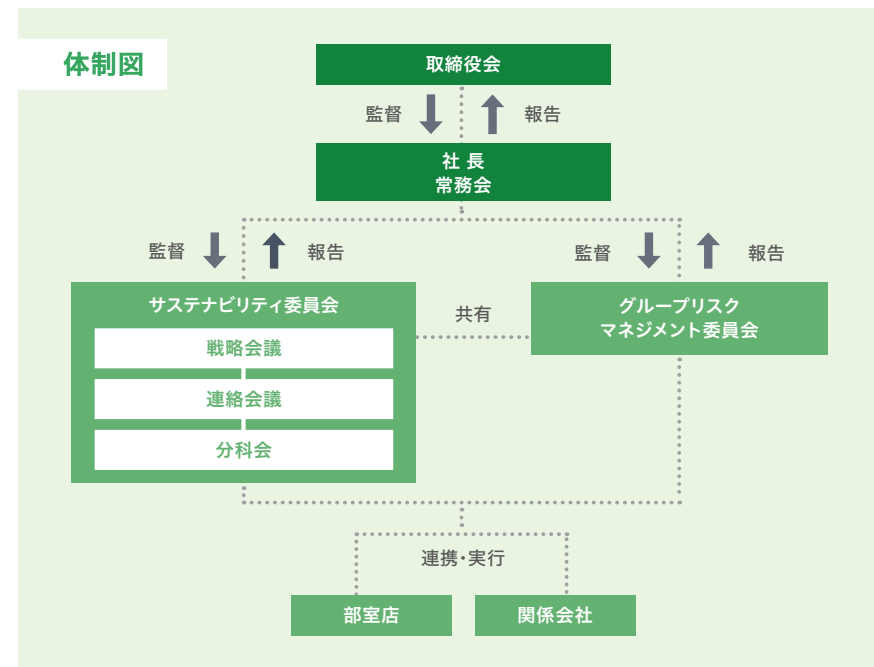
TCFD 提言に基づく情報開示

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、次のとおりです。

各会議体における役割及びメンバー(2026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年度中期目標を「Scope1+2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り組み施策を中心に、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) 42%削減(2022年度比)	長期目標(2050年度) ネットゼロの実現
------------------	--------------------------------	--------------------------

● GHG排出量実績 ESGデータサマリー ≫ P.95 ESGデータ集

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 ^{※1}	影響度 ^{※2}	発生可能性	影響額 ^{※3}	算出方法	対応策・戦略
					物流	不動産						
1.5℃	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・輸配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 ₂ 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配送の提案、モーダルシフトの推進等を通じた効率的な輸配送を推進する ・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行するとともに、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配送車両や各種設備の投資を実行する
		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の、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℃	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Aqueduct 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で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Aqueduct 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
			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、一人当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℃／4℃	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いとのニーズの増加	○	○	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

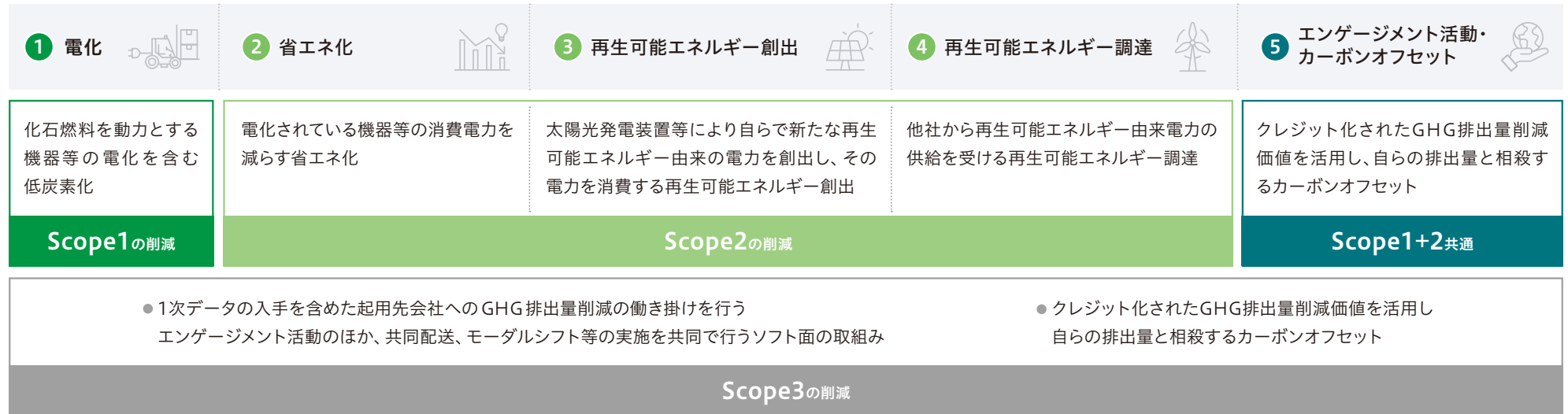
※3 影響額：当該影響額はあくまで想定であり、値の確定を意味するものではない

目標達成に向けたロードマップ・環境戦略

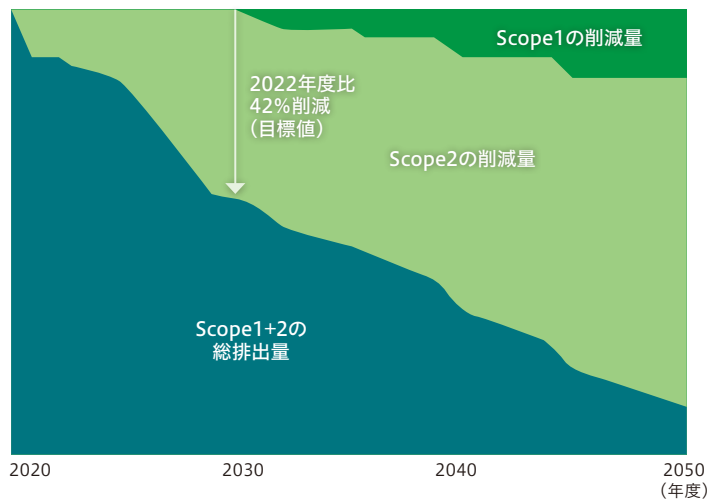
GHG排出量削減目標達成のための、各Scope別の環境戦略は次のとおりです。

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データサマリー](#) »P.95

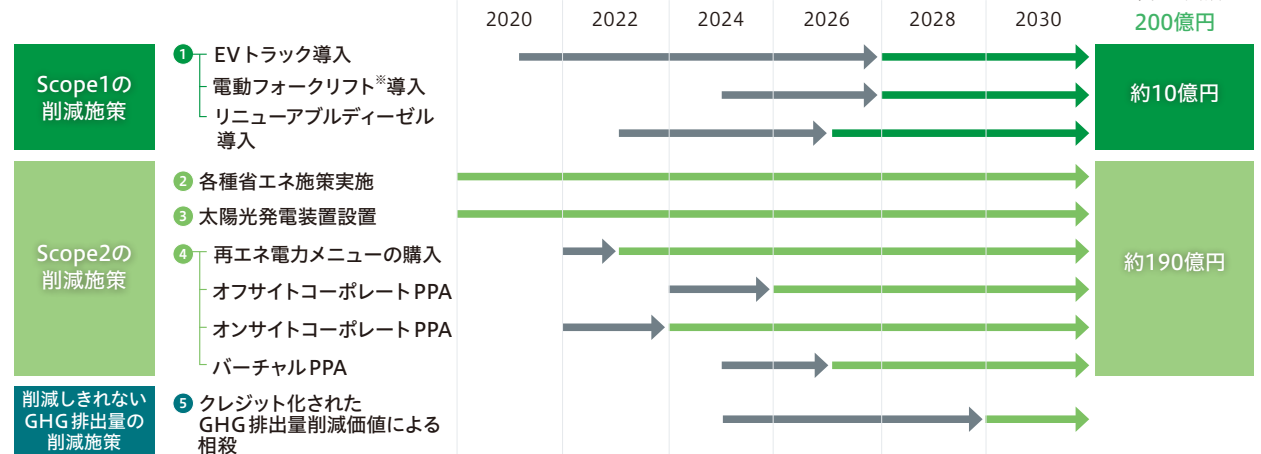
①～⑤の5つのステップに即して対応していきます。



当社グループのScope1+2の削減イメージ

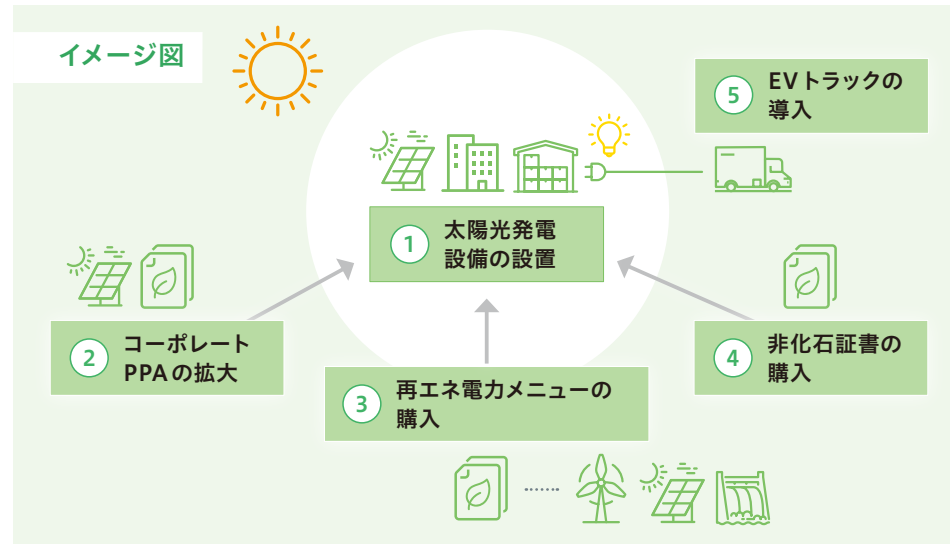


2030年度までのGHG排出量削減ロードマップ



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、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

- ① 2025年度には、三郷2号配送センター2期棟において、既存設備に追加する形で計720kWの太陽光発電設備を設置し、稼働開始に向けた準備を進めています。本設備の導入により、年間約380tのGHG排出量削減効果を見込んでいます。
- ② 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ています。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。
- ③ 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。2025年度には東京・大阪・神戸の17施設へ追加導入し、すでに再エネ電力メニューを導入している施設との合計で、年間約29,000tのGHG排出量を削減しました。



2026年4月には関東・中部・関西の8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3,000tのGHG排出量削減を新たに見込んでいます。

- ④ 2025年度は1,330,000kWhの非化石証書の購入を行うことで、約700tのGHG排出量を削減しました。これらの取組みにより、電力に関する再生可能エネルギー導入比率は2022年度には7.2%でしたが、2025年度には実質再生可能エネルギー由来の電力調達や非化石証書の購入等もあり、35.0%まで高まりました。

輸送に係る環境負荷低減への取組み

- ⑤ 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トラックを導入しています。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り、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ています。このトラックの導入で、軽油トラックとの比較で年間約4.2t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開始しています。このトラックの導入で、軽油トラックとの比較で年間約0.9t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。この車両は再エネ電力で運行しており、GHG排出量はゼロとなっていることから、軽油トラックとの比較で年間約12.4tのGHG排出量が削減されました。日本国内では、2026年度以降も引き続き、充電設備の拡充のほか、EVトラックの導入検討を行う計画です。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・拡大に向け、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CO₂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。本宣言により、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て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。

📅 2050年度ネットゼロ宣言

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160台保有している社用車の9割以上をEVに置き換えていくことを2024年3月に決定しました。2025年度には8台のEVを導入し、当社のEV台数は79台（EV率約50%）となりました。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BCPを考慮した車種を増やしていきます。あわせて、充電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排出量をさらに削減する取組みを進めていきます。

》取組みに対する評価

第1回日本物流大賞 奨励賞受賞

2026年6月、当社が顧客・取引先の協力を得て推進した、医療用医薬品輸送における鉄道輸送へのモーダルシフトの取組みが第1回日本物流大賞で奨励賞に選考されました。日本物流大賞は一般社団法人日本物流団体連合会が主催する表彰制度であり、将来にわたり持続可能な物流の実現を目指し、その構築及び発展に顕著な功績を挙げた団体、企業または個人を顕彰するものです。制度を通じて、物流関係事業者の意識向上と主体的な取組みの促進を図るとともに、物流の重要性及びその社会的意義を社会全体に広く発信していくことをねらいとしています。

医療用医薬品の鉄道輸送は、振動、温度管理等の多くの課題から切替えが進んでいませんでしたが、本取組みにより品質を適正に管理しながら医療用医薬品の鉄道輸送を行うことが可能となりま

した。また、12フィートコンテナに加え、31フィートコンテナでの輸送も可能としたことで、ドライバー不足への対応やCO₂削減にも貢献しています。

現在は、特定メーカーの輸送にとどまっていますが、多くのメーカーに医療用医薬品の鉄道輸送へのご賛同をいただき、鉄道輸送による共同配送の仕組みを構築することで、よりサステナブルな物流モデルの実現を目指しています。

VOICE



医薬品輸送におけるモーダルシフト推進

本店ロジスティクス営業部
ファーマ・ヘルスケア DC セールsteam (2026年3月末時点)

永石 崇晃

医療用医薬品の鉄道輸送は、厳格な温度管理に加え、運行条件や荷役条件等多くの関係者が関与するため、導入にあたって高いハードルがありました。品質を確実に守りながら、既存のリードタイムや現場負荷を大きく変えずに成立させることが、最初の課題でした。特に、温度管理機能を備えた31フィートコンテナは流通数が限られており、安定供給を前提とした運用計画を描けるかが導入判断の重要な論点となりました。

実運用では、想定を上回る列車遅延が発生する場面もあり、不可抗力要因が多い中で、納品計画や品質面に関する説明責任と改善対応を同時に求められました。また、トラック輸送と比較してコストが高く見えやすいため、環境負荷低減やBCP、将来的な輸送力制約といった中長期的な価値を含め、取組みの意義を丁寧に伝えることが必要でした。

こうした課題に対し、輸送テストを重ねて検証を積み上げ、GDPガイドラインに準拠した輸送が可能であることを関係者が共通の基準に基づいて確認できる体制を整えました。遅延については要因整理とルート見直しを行い、リスク低減を図っています。本取組みは、医薬品物流において品質とサステナビリティが両立可能であることを示す一例となりました。今後は、この仕組みを持続的に展開し、より「当たり前の選択肢」として定着させていきたいと考えています。



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、当社グループ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捉え、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グループの競争力向上、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。

Human Capital Management

人的資本経営

関連するマテリアリティ

KPI マテリアリティ » P.29

成長のための人的資本経営の推進

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

挑戦とイノベーションによる価値創造

経営計画達成のための4つの重要テーマ ～いつかに挑み、顧客と社会の課題を解決する価値提供～

1
人材ポートフォリオ
策定
人材配置・人材採用・
人材育成
» P.66

2
エンゲージメント
向上
働きがい・働きやすさ
の追求
» P.68

3
挑戦を後押しする
組織風土改革
自律的なキャリア形成
の支援
» P.70

4
DE&I推進
多様性に富んだ、つなが
りあふれる組織づくり
» P.71

安全と健康の確保を最優先とする職場づくり

働く環境整備

社員の健康と安全 » P.71

健康経営宣言

DX推進 » P.38

統合報告書2025 » P.65

統合報告書2025 » P.66

ステークホルダーからの信頼の積み重ね

人権尊重の取組み » P.73

リスクマネジメント » P.89

サステナビリティ経営について ④ サステナビリティ

ステークホルダーとの対話 » P.74

▶▶ 人事部長メッセージ



人事部長
林 和宏

当社グループにとって人的資本は、長年にわたり培ってきた信頼や現場力を支える基盤であり、経営戦略を着実に実行し、企業価値を持続的に向上させていく上で欠かせない重要な経営資本です。当社グループでは、人材を将来の成長を実現するための投資対象と捉え、人的資本経営を推進しています。

経営計画では、事業環境の変化をふまえ、売上拡大と非連続な成長の実現に向けた成長戦略を掲げています。物流事業・不動産事業それぞれにおいて、求められる機能や価値提供のあり方も変化しており、こうした経営環境の変化に対応するためには、それを担う人材の構成や配置の見直しが必要であるとの認識のもと、人材ポートフォリオの再設計に取り組みました。

具体的には、従来強みとしてきた現業部門のオペレーション力や安全・品質を支える人材を基盤としつつ、事業拡大を支える専門人材やマネジメント人材、DXやグローバル展開を担う人材の確保・育成を進めています。事業ごとに求められる人材像を明確化した上で、採用、育成、配置を一体的に進め、最適な人材ポートフォリオを構築することで、経営計画の達成と企業価値の向上を人材面から支えていく考えです。

あわせて、人材ポートフォリオの見直しを実効性あるものとするため、現場で培われた知見や技能を次世代へ継承するとともに、社員一人ひとりが挑戦と成長を実感できる環境づくりに注力しています。多様なキャリアの可能性を示し、社員の意欲と能力を最大限に引き出すことで、事業競争力の向上につなげていきます。

一方で、人材データを活用した人材マネジメントの高度化や、多様な価値観・働き方に対応した組織づくり等、取り組むべき課題もあります。人事部門としては、エンゲージメントの把握や現場との対話を通じて課題を的確に捉え、人的資本経営のさらなる深化を図っていきます。

今後も、経営戦略や事業ポートフォリオの変化と連動した人材ポートフォリオの見直しを継続し、社員の成長と企業価値向上の両立を図ることで、当社グループの持続的な発展に貢献していきます。

▶▶ 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
	環境：環境負荷低減		
	社会：人権の尊重	ハラスメント、 職場トラブル	ステークホルダーとの 対話を通じた 信頼獲得

FOCUS

知的資本×人的資本～新たな価値提供に向けた相互作用～

社員の暗黙知を形式知へ

当社は139年の歴史を通じて培ってきたスキル・ノウハウがあり、人的資本経営とともに強化していくことが新しい価値を提供すると考えています。今回のエンゲージメントサーベイの結果から「ナレッジマネジメントの推進」が課題であることが分かり、2025年度より、主に2つの準備をしました。1つ目が、グローバルアカウント営業部の立上げで、社員が蓄積したノウハウを暗黙知から形式に変え、組織として保持していくことです。2つ目が、多様な社員がナレッジを共有できる仕組みの構築で、ナレッジ倉庫コミュニティや社内ポータルサイトの立上げです。

2024年度に開校したMLCアカデミーは知のInputであり、新たな知識とこれまでのノウハウをShareし、日々の業務における小さな工夫やチャレンジを促すために改善活動表彰制度（MKCA）を見直し、事業アイデアの事業化を後押しするMLCイノベーションプログラムをより一層強化し、当社にしかできない新しい価値を提供します。

知的資本の蓄積・活用によるイノベーション創出

多様なバックグラウンドを持つ社員が保有するナレッジ（専門性・知見・ノウハウ）の蓄積・融合と仕組み化



新しい価値の提供

人的資本経営

MLCアカデミー



MLCアカデミーでは、社員一人ひとりの専門性と学びの機会を広げるとともに、日々の業務で培われた知識や経験を組織全体で共有し、活かす取組を進めています。こうした日常の積み重ねが価値創造の基盤となり、将来に向けた新たな挑戦を支えています。

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、次の教育方針のもと、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。

MLCアカデミー 統合報告書2024 ≫P.65

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

社員の新しい知識やスキルを学び続ける意欲を育み、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。

南相馬フィールドワーク

2026年3月に、MLCアカデミーのフィールドワーク講座の一環として、福島県南相馬市周辺を含む各施設を訪問しました。本講座では、予期せぬ困難な状況に直面した際の対応や、その後の復興に向けた取組みにおける経験・挑戦から学ぶことを通じ、当社の果たすべき社会的役割を再認識するとともに、参加者自身の働く意義や、当社でのキャリアを通じた自己実現の可能性についての気

づきを得ることを目的としています。訪問を通じて、MLC SPACE LABの運営状況や、研究開発施設・物流関連施設の整備等に向けた当社の取組みについても理解を深めました。さらに、大熊町の中間貯蔵施設や双葉町の東日本大震災・原子力災害伝承館を訪れ、普段は立ち入り禁止となっている大熊町立熊町小学校を見学し、震災の日から15年間、時が止まったままの教室等を見学しました。

福島県南相馬市と連携協定を締結

VOICE



大阪支店
港運事業チーム
三原 千佳

「南相馬フィールドワーク講座」に参加して

本研修にて東日本大震災の震災遺構や中間貯蔵施設、そして地域コミュニティを訪問し、自身の思考の幅が広がったように感じます。とりわけ、不確実な状況下においても挑戦を続ける南相馬市の皆さまの姿が深く印象に残っています。

逆境を単なる損失として捉えるのではなく、前向きな学びや成長の契機へと転換していく姿勢に感銘を受けました。その代表的な例が、当社 CVC も参画する民間宇宙ビジネスです。甚大な被害を受けた土地をそのまま再生するのではなく、新興産業の実証拠点として活用するという、大胆な発想の転換に刺激を受けました。

日々の業務においてもさまざまな課題に直面しますが、そこには未来をより良くするためのヒントが内在していると信じ、柔軟かつ前向きに向き合っていきたいと思います。

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]のもと、持続的な成長と企業価値向上を実現する基盤として、人材ポートフォリオの見直しを行いました。従来の人材ポートフォリオは、経営計画[2022-2024]に基づき策定したものであり、新たな成長戦略に対応するため、事業規模の拡大や収益目標の引上げをふまえた再設計が必要となったものです。本見直しにおいては、各事業部へのヒアリングを通じ、今後強化すべき人材像については方向性を維持しつつ、人材の量について重点的に再検討しました。特に、海外事業の拡大や生産性向上を前提とした将来の収益構造をふまえ、2030年度に向けて必要となる人員規模や構成を多角的に整理しています。今後は、挑戦と変革を担う人材の育成・活躍を促進するとともに、国内外の最適な人員配置と生産性向上を両立させることで、経営戦略と人材戦略が一体となった人的資本経営を推進していきます。

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	● 組織の経営資源を最適化し、組織の成果を最大化する	● 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	● 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	● 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	● チームマネジャー・所長以上の管理職	● 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	● 本支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	● 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	● 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	● 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	● 暗黙知の継承 ● 業務マニュアルや改善提案の共有化	● 公募制プログラムによるイノベーション人材の育成

いままで

	物流事業			
	ロジスティクス営業部・ロジスティクス業務部	国際輸送事業部	港運事業部	不動産事業部
能力タイプ	●ソリューション提案 ●マーケティング ●デジタル活用	●サプライチェーン ●国際物流 ●データ分析	●オペレーション管理 ●安全管理 ●業務改善	●ファイナンス ●リーガル ●アセットマネジメント
人材4類型	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●
課題	●グローバル人材の育成 ●最適な人材配置と人員確保 ●能力開発支援			

経営計画・組織改編に基づき見直し

これから

いつもを支えるオペレーション人材の確保とともに、トータルロジスティクスを提案するソリューション・マネジメント人材及び、イノベーションを促進するデジタル人材は、事業計画に達成に必要な人材を確保し、社員教育による質の向上で、経営計画達成を人材戦略から支援します。

	物流事業(グローバルアカウント営業部・ロジスティクス営業部・ロジスティクス業務部・海外事業部・港運事業部)			不動産事業部	電力倉庫事業部
能力タイプ	●ソリューション提案 ●マーケティング ●DX・デジタル ●安全管理 ●業務改善	●国際物流 ●リーガル ●投資判断 ●サステナビリティ	●ファイナンス ●リーガル ●マーケティング ●投資判断 ●アセットマネジメント ●サステナビリティ	●電力・エネルギー ●インフラ開発 ●サステナビリティ	
人材4類型	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●
目標	●経営計画達成に必要な人材の質と量の向上 ※定量目標は組織改編に伴う役割責任の変化や、今後の各事業展開に基づき変更予定のため非開示				
人事施策	質	エンゲージメント向上(働きがい・働きやすさの追求等離職防止策含む)			
	量	MLCアカデミー、自律的なキャリア形成の支援、知的資本強化の取組み キャリア採用、新卒採用強化、組織改編			

重要テーマ① 人材ポートフォリオ策定

≫ 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
 - ・海外拠点拡大にあわせた人材採用と、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。

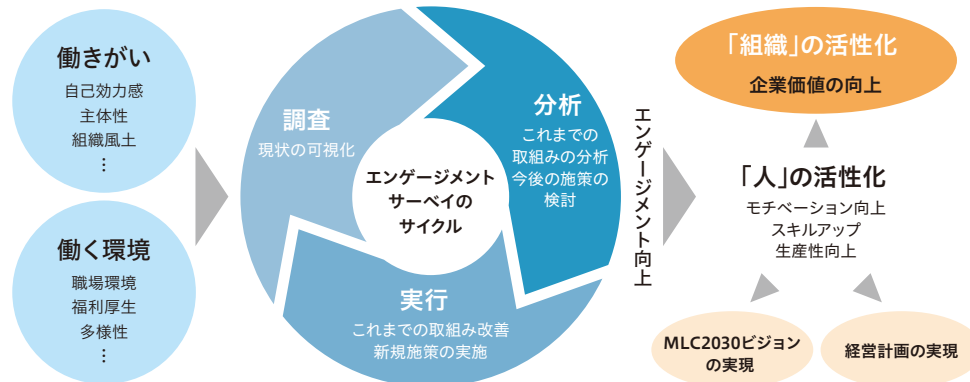
分類	経営計画[2025-2030]	2025年度の主な取組み	2026年度以降の取組み予定
人材育成	● MLCアカデミーの拡充 ● エンゲージメントサーベイ、向上策 ● 採用・研修に特化した組織の設置	● 講座数104、研修費121百万円(前年度比+32講座、+30百万円) ● 社員1人当たりの研修費及び研修時間 ● 研修費10.2万円(前年度比+2.4万円) ● 研修時間14.1時間(前年度比+2.8時間) ● タウンホールミーティング(14回)、職員持株会向けRS制度導入 ≫P.68 社内SNS ≫P.69 ● 人事部採用・研修チームを設置	● 営業所長を対象とした研修体系の再構築 ● 新入社員・キャリア採用社員向け研修プログラムの見直し(グローバル人材の育成含む能力開発) ● 当社グループ全体での学習機会の拡充 ● デジタル環境等を活用した研修コンテンツの拡充 ● 自律的に学習可能な研修管理システムへの更新 ● 業務関連資格取得支援の強化
人材採用	● 各部門の体制強化 ● 採用コミュニケーション強化 ● 新しい挑戦(M&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 ● 海外拠点拡大に伴う人材確保	● 各部門の人材体制の現状把握 ● CM放映、新卒採用サイト刷新 ● キャリア採用人数17人(前年度比+1人) ● ナショナルスタッフ研修実施(参加人数16名、12社から参加)	● 新卒採用サイトの更新 ● キャリア採用サイトの拡充 ● キャリア採用広報動画の制作 三菱倉庫株式会社 新卒採用サイト
基礎整備	● 働く環境整備 ● 健康経営の推進 ● 人事(評価)システムの見直し	● 本支店事務所、営業所等の改修 ● 健康経営優良法人認定2025 ● タレントマネジメントシステムの刷新	● グループ会社の事務所、営業所等の改修 ● 健康経営優良法人2026取得

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

2025年度の当社グループのエンゲージメントスコア(偏差値)は47.8となりました。内容においては、各職場内での上司の支援を通じた業務対応、オープンでフランクな姿勢等についてはポジティブな結果となった一方、「人材マネジメント戦略の再構築」「ナレッジマネジメントの推進」といった課題が浮き彫りとなりました。



≫ エンゲージメントサーベイの課題と今後の対応

課題① 人材マネジメント戦略の再構築

「人員の適正配置」に関する項目について、相対的に低い評価となりました。

これは、業務量や役割分担、個々のスキル・経験と担当業務との適合度について、十分であると感じられていない状況が一定程度存在していることを示しています。当社では、事業環境の変化や業務の高度化・多様化が進む中で、組織や人員配置の見直しを継続的に行ってきましたが、今回の結果から、現場の実感との間にギャップが生じている可能性が明らかとなりました。

今後は、タウンホールミーティングや上長との対話、社内SNS等を通じて経営方針や組織の方向性に対する理解を深めるとともに、社員の声を積極的に取り入れながら、タレントマネジメントや一人ひとりのキャリア志向をふまえた人事部主導の計画的な人事異動により、適正配置・育成の充実に努めることで、適所適材の実現と成長機会の拡大を促進し、企業価値向上を支える人材ポートフォリオの実現に向けた取組みを強化していきます。

課題② ナレッジマネジメントの推進 知的資本強化

エンゲージメントサーベイの結果、業務上の知見やノウハウが個人や各々の部署にとどまっており、組織全体で十分に共有・活用されていないと感じられていることが判明しました。当社ではこれまで、各社員・各組織において、改善活動表彰制度における改善成果の水平展開をはじめ、業務品質の向上や効率化に向けた取組みを進めてきました。今回の結果から、そのような取組みを含むナレッジの整理・共有の仕組み化や、日常業務の中で活用しやすい形での標準化について、不十分であることが明らかとなりました。今後は、業務プロセスや成功事例の可視化、属人化しやすい業務の整理・標準化を進めるとともに、社内ポータルサイトの整備や社内SNSの活用による組織を超えたナレッジ共有の促進に取り組んでいきます。

≫ 職員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度の導入

当社グループでは、持続的な企業価値向上の実現に向け、社員一人ひとりが会社の成長を自らの成長と結びつけて捉え、主体的に行動できる組織づくりを重視しています。その取組みのひとつとして、職員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度を導入しました。

本制度は、一定期間の譲渡制限を設けた株式を社員に付与することで、資産形成を支援するとともに、経営計画[2025-2030]達成に向けたインセンティブ向上を図り、当社株式を所有することで株主との価値共有を一層進め、当社の持続的な企業価値向上に向けた経営への参画意識を高めることを目的としています。本制度は、短期的な成果にとどまらず、経営戦略や事業の中長期的な方向性と社員の意識を結びつける役割を担っています。また、職員持株会を通じ、役職や職種を問わず幅広い社員が制度に参加できる仕組みとすることで、会社の成長と自身の貢献を結びつけて考える意識の浸透を図っています。

重要テーマ② エンゲージメント向上

≫ タウンホールミーティングの開催

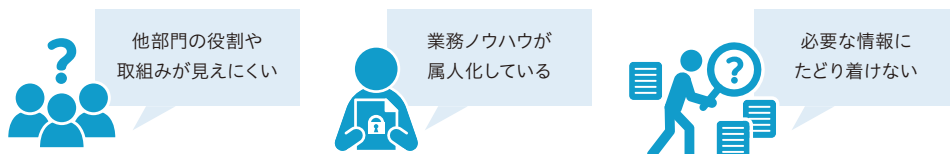
2023年11月より、社長が全国の支店を訪問し、社員と直接対話を行うタウンホールミーティングを継続的に実施しています。2025年度は、「パーパスを実現するために、社員一人ひとりが仕事にどのように向き合うべきか」及び「MLC2030ビジョンの実現に向けて当社が変革すべき点は何か」をテーマに、支店・本店・グループ会社を含めた幅広い意見交換を行いました。その中で、特に若手社員を中心とした課題認識が確認され、社内コミュニケーションや情報共有の不足が、業務の効率化や社員エンゲージメントの向上を阻害する要因として明らかとなりました。



タウンホール
ミーティング
累計回数

60回
(2023～2025年度)

タウンホールミーティングより見えてきた課題感



≫ 全社横断プロジェクトの始動

タウンホールミーティングで聞こえてきた社員の声をふまえ、サステナビリティ委員会において課題を整理・議論し、全社横断のプロジェクトが発足しました。本プロジェクトは、知りたい／知るべき情報に誰もがストレスなく確実にアクセスできる状態にすることと組織の壁を超えて社員間のコミュニケーションを活性化し、相互に教え、助け合う文化を醸成することを目的に社内ポータルサイトの構築と社内SNSの活性化の2つの取組みを進めました。

①社内ポータルサイトの構築 知的資本共有

知りたい／知るべき情報に誰もがストレスなく確実にアクセスできる環境を整備するため、新しい社内ポータルサイトを構築しました。情報の集約や検索性の向上により、情報発信・受信を円滑にし、業務効率及び社員の利便性向上につなげています。

社内ポータルサイトにライフイベント関連の情報と手続きを集約したことで、従来は分散していた申請方法の把握や手続きにかかる時間と手間が軽減され、社員が自身の状況に応じた必要な情報を一カ所で簡単に確認・申請できるようになりました。

BEFORE



制度情報が分散していて
申請先が分かりにくい



手続き対応に時間を要し、
本来業務に割く時間が制約されている

AFTER



ポータルサイトに集約されたので
必要手続きが一目で分かるようになった



簡単・スムーズに申請ができるので
業務効率が向上した

②社内SNSの活性化 知的資本共有

組織の壁を超えて社員間のコミュニケーションを活性化し、相互に教え、助け合う文化を醸成することを目的に、社内SNSの活用を推進しました。各部からの情報発信や質問箱等の組織横断型コミュニティを開設し、これまで共有が難しかった他部門の取組みや業務に関する知見、日常業務で生じる疑問等を適時に共有できる環境を整えました。

人的資本



My パーパスコミュニティ

社員一人ひとりが自身のパーパスや価値観を共有し、相互理解を深める場となっています。対話や交流を通じて内発的動機を高め、組織全体のエンゲージメント向上と人的資本の強化につなげています。



知的資本蓄積



ナレッジ倉庫コミュニティ

業務ノウハウや過去事例、Q&Aを社員同士が共有・蓄積し、組織の知的資本として活用しています。部門や拠点を超えて気軽に質問・回答できる環境を整えることで、情報の属人化防止や業務のスピード向上につなげています。

重要テーマ③ 挑戦を後押しする組織風土改革

当社グループは、創業139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こと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」と捉え、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、1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、次の取組みを進めています。

①改善活動表彰制度(MKCA) 知的資本活用

当社グループでは、自発的な改善活動の活性化を目的として、2016年7月より「改善活動表彰制度」を導入し、サービス品質の向上や業務プロセスの効率化に寄与した活動を毎年表彰してきました。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、「MLC2030ビジョン」に掲げる「お客様の価値向上への貢献」を目指しています。

2025年度は33グループ(208名)が参加し、延べ参加者数は3,300名を超えました。活動内容は、倉庫内作業の効率化や安全対策に加え、事務業務の改善・効率化等多岐にわたっています。事務局では、問題点の分析や原因追究が的確に行われるよう支援してきました。

制度開始10年を機に、2026年度から「新たな挑戦を称える」意味を込めて制度の名称を「MLC group Kaizen Challenge Award(MKCA)」に改め、内容も刷新しました。MKCAは、従来の改善活動に加え、日々の業務における小さな工夫や新たなチャレンジにも光を当て、活動内容に応じた部門制の導入やエントリー手続きの簡素化、参加ポイント制の導入等により、より多くの社員が継続的に改善活動へ参加できる仕組みとしています。今後も、改善活動を通じて新たな挑戦やイノベーションをサポートする企業風土の醸成を進めていきます。



②MLCイノベーションプログラム 知的資本活用

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事業化を後押しする「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、全社員を対象にアイデアを社内公募し、約半年間の講座を通じて企画立案手法を習得します。その後、発表と社内審査を経て、研究開発・事業化の検討を継続する案件を選抜します。初年度となった2023年度には、「系統用蓄電池事業」がアイデアとして選抜され、2026年度に電力倉庫事業部として事業を開始しました。2024年度以降も、複数のアイデアについて事業化に向けた研究開発を継続しています。

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しているほか、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講座を実施し、応募の動機づけを行っています。(派遣人数:2024年度8名、2025年度9名、2026年度8名)



重要テーマ④ 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、当社グループでは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。

「三菱倉庫グループ DE&I方針」の策定

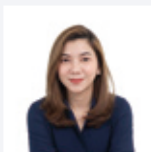
当社グループは、策定したDE&I方針に基づき、多様性を尊重するとともに公平な機会を確保し、互いを尊重しながら協働することで、持続的な企業価値の向上を目指していきます。急速に変化する事業環境において高付加価値・高品質なサービスを社会に提供し続けるため、多様な価値観を持つ人材が能力を最大限発揮できる環境の整備を重視しています。

④「三菱倉庫グループ DE&I方針」

ナショナルスタッフ研修の開催

2025年11月に、海外現地法人のナショナルスタッフを対象とした「海外ナショナルスタッフ講座」を開催しました。本講座には海外現地法人のナショナルスタッフ16名が参加しました。経営計画[2025-2030]では、成長戦略のひとつとして「海外事業の拡大」を掲げており、その実現に向けてはナショナルスタッフとの連携強化及び人材育成が不可欠です。講座では、外部講師によるリーダーシップ研修や、各事業部による海外事業に関する講義を実施するとともに、海外事業の拡大に向けたディスカッションを行いました。参加者は、日本及び各国におけるセールス活動やサービスについて意見交換を行い、各地域の優れた取り組みへの理解を深めました。今後は、こうした知見を各国で共有・展開することで現地セールス力の強化を図り、海外事業のさらなる拡大につなげていきます。

VOICE



泰国三菱倉庫会社
Janjira Panjaparee

ナショナルスタッフ研修に参加して

泰国三菱倉庫会社を代表してナショナルスタッフ研修への参加が決まった際、私は大きな喜びを感じました。本社を訪問できる機会であるとともに、世界各地の同僚と対面で交流できることに大きな意義を見いだしたためです。三菱倉庫の歴史を学ぶことで、現在の当社の姿に対する理解が一層深まり、今後どのように価値を創出していくべきかについて重要な示唆を得ることができました。各国で異なる文化や市場環境のもと事業を展開しているものの、私たちは共通の三菱倉庫の価値観と理念を共有しています。不確実性の高いグローバル環境の中においても、それらの課題に連携して取り組むことで大きな力を発揮できたと実感しました。今回の研修を通じて、「最大の資産は人である」という認識を改めて強く持ちました。今後も相互の信頼と協働を基盤に、世界各拠点が一体となり、持続的な成長に向けた価値創造を推進していきます。

安全と健康の確保を最優先とする職場づくり

関連するマテリアリティ KPI マテリアリティ » P.29

成長のための人的資本経営の推進、リスクマネジメントの強化

当社グループはマテリアリティで「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」を定め、KPIや目標でも重大労働災害(死亡労働災害)0件や、災害訓練の定期実施を定め取り組みを進めています。当社グループは、「いつもを支える」をパーパスに掲げ、「災害時においてもインフラサービスを提供」し続けることは当社グループの社会的責任と考えています。その中で、「社員の健康と安全」は最優先事項であり、それが実現できて被災拠点における早期機能回復とステークホルダーへの影響を最小限にできると考えます。

健康への取り組み

定期健康診断の充実や生活習慣病・女性特有疾病への対応を通じて、社員の健康維持・増進に取り組んでいます。また、メンタルヘルス教育やストレスチェック、外部相談窓口の設置により、心の健康を支えています。あわせて、労働時間管理の徹底や産業医面談を実施し、過重労働の防止と働きやすい職場環境づくりを推進しています。

健康推進プログラムの開催

MLCアカデミーでは、体型管理セミナー「ハンサミングメソッドセミナー」に基づく2か月間のオンラインプログラムを実施しました。適切な体型管理を通じて、身体的健康とメンタルヘルスの向上を図ることを目的としており、参加者からは「無理なく体重を減らすことができた」「日常生活に取り入れやすく継続しやすかった」といった声が寄せられ、高い満足度が確認されました。

健康増進と環境保全を目的とした取り組み

ベトナムITL社では、毎年実施されている「グリーンレース」に参加し、健康増進と地域貢献を目的とした取り組みを推進しています。参加者がランニングやサイクリングによる走行距離を計測し、一定距離ごとに植樹本数が決定される仕組みとなっており、社員の健康意識向上と環境保全活動を同時に促すものです。イベント終了後には、参加者が現地に赴き、共同で植樹を行うことで、地域の自然環境保全にも貢献しています。



安全と健康の確保を最優先とする職場づくり

》安全への取組み

2025年度の労働災害件数は15件※となりました。各事業部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、受入出向者を含む)対象。他企業への出向者等は含まない。

グループ安全衛生連絡会の開催

当社及び荷役作業会社各社参加のもとに「三菱倉庫グループ安全衛生連絡会」を開催しています。研修や企業間の情報共有を通じて、当社グループ全体の安全水準の向上を図っています。



フォークリフト競技会の開催

当社グループでは、「三菱倉庫グループ 労働安全衛生方針」に基づき、倉庫施設や港湾施設における安全作業の推進とフォークリフト操作に関する知識・技能の維持向上、並びに運転者の安全意識向上に継続して取り組んでいます。

富士物流(株)では2005年から「フォークリフト競技会」を開催しており、2025年10月に第19回大会を迎えました。本競技会は、フォークリフト事故の削減を目的に導入されたもので、学科試験や点検競技、運転競技等を通じて、日常業務に直結する安全知識と操作技能を総合的に確認・向上させています。競技会は参加選手同士が切磋琢磨し、互いに学び合う場となっており、現場における安全意識の醸成や技能レベルの底上げに寄与しています。本取組みを通じて、安全文化の定着と事故防止を図るとともに、安全で品質の高い物流サービスの提供につなげています。



災害対策マニュアルの整備

当社では2026年7月に南海トラフ巨大地震に関する新たな被害想定等をふまえ、「大規模地震対策マニュアル」及び「台風等対策基本マニュアル」を改訂しました。「人命最優先・早期復旧」を基本方針に据え、対策本部・支部及び大阪バックアップ本部をより迅速に設置し柔軟に運用できるよう手順の見直しを行うとともに、避難行動、安否確認、情報収集・共有等の対応手順を具体化しました。さらに、災害発生時における意思決定の迅速化や拠点間の連携強化を図り、事業継続と早期復旧を実現するための防災・減災対策を強化しています。

人命安全の最優先(避難行動・安否確認)



社員とその家族の安全確保を最優先とし、避難行動と安否確認を徹底します。

迅速な初動対応(災害対策本部設置)



地震・台風発生時には対策本部・支部を迅速に設置し、情報収集・共有と的確な意思決定を行います。

本部 全社的な被災状況の把握、支部への指示、経営資源の配分の決定

支部 管理拠点の被害状況の把握、本部への報告と支援要請、二次災害の防止、被災箇所の復旧

※首都圏が被災し、本店に対策本部が設置できない場合は、バックアップ本部を別エリアに設置

地震対策本部
事務局⇄各部門

連携

支部

社会インフラとしての責任完遂(災害対応・早期復旧)



本部と支部の連携により、ステークホルダーへの影響を最小限にとどめ、被災拠点における早期機能回復と事業継続に努めます。

人権尊重の取組み・サステナブル調達

関連するマテリアリティ

KPI マテリアリティ ▶ P.29

コンプライアンスの徹底・人権の尊重

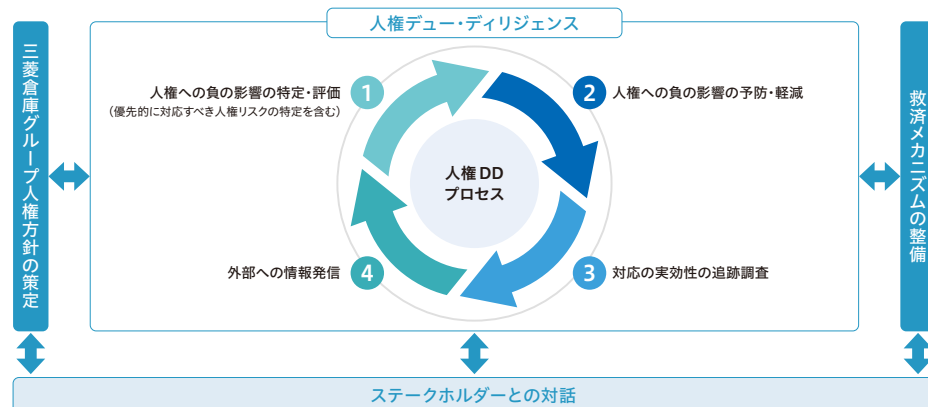
人権尊重の取組み

当社グループは、企業の人権尊重責任を果たすため、2023年1月に「三菱倉庫グループ人権方針」を策定しました。本方針では、「国際人権章典」、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、強制労働や児童労働を含むあらゆる人権侵害を認めない姿勢を明確にしています。また、差別やハラスメントを禁止し、多様性を尊重す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の策定・実行に継続して取り組んでいます。2025年度は、国内グループ全体を対象とした人権研修の実施や賃貸施設の安全管理体制の強化、海外現地法人のヒアリング等のリスク低減施策を実施しました。また、社内外から人権に関する相談・通報を受け付ける窓口を設置し、通報者の匿名性確保と秘密保持を徹底しています。加えて、適正な採用・雇用管理を通じ、人権侵害の防止に努めています。

④「三菱倉庫グループ 人権方針」

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）

物流6社合同 サステナビリティ推進 意見交換会～ビジネスと人権～

当社は、業界横断でのサステナビリティ推進に向けた取組みの一環として、2026年3月に都内で開催された「物流6社合同 サステナビリティ推進 意見交換会」に参加しました。

当日は、サステナビリティ推進を担当する実務者が参加し、「ビジネスと人権」をテーマに、倉庫・物流業における人権リスクへの対応について講演及び意見交換が行われました。講演では、人権デュー・ディリジェンスの考え方や物流現場において留意すべき人権リスクについての解説があり、実務に即した理解を深めました。続く意見交換・グループディスカッションでは、「現場におけるリスクの把握」や「社内啓発・推進のあり方」をテーマに、業務現場での課題認識や対応の方向性について議論が行われました。当社は、こうした業界内での意見交換の場に参加し、ビジネスと人権に関する知見の共有や課題認識の深化に取り組んでいます。

④「第3回 物流6社合同 サステナビリティ推進 意見交換会」を開催



サステナブル調達

方針の周知及び浸透

持続可能な社会の実現に向け、責任ある調達活動を推進する姿勢をより明確にするため、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。

あわせて、調達方針及び腐敗防止方針について、取引先の皆さまへの周知を開始し、法令遵守や公正な取引、人権尊重等に関する共通理解の醸成を図っています。

取引先の皆さまには、当社グループの取組み趣旨をご理解いただき、連携を通じて本方針に基づく活動をともに実践していただくことを期待しています。

④「三菱倉庫グループ サステナブル調達方針」

サステナビリティアンケートの実施

当社では、取引先の皆さまを対象としたサステナビリティアンケートを毎年実施しています。2025年度は「三菱倉庫グループ サステナブル調達方針」に基づく設問を中心に、国内外144社の取引先の皆さまを対象として実施しました。アンケートでは、サプライチェーンにおける人権や環境、コンプライアンス等に関する取組み状況を確認し、相互理解の促進を図っています。アンケート結果については、集計・分析の上、取引先の皆さまへフィードバックしています。今後もアンケートを継続的に実施することで、サプライチェーン全体での持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。

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。

ステークホルダー

当社グループへの期待・関心

主な対話方法・実績(2025年度)

主な成果・取組み(2025年度～現在)

グループ 社員

- 成長機会、働きがい
- 多様性、健康・安全

- エンゲージメントサーベイ(肯定スコア47.8)
- タウンホールミーティング(14回)
- MLCアカデミーの充実(104講座/前年度比+32講座)
- 改善活動表彰制度(33件)・制度の刷新(MKCA)
- MLCイノベーションプログラム(8件)
- 社内ポータルサイト、社内SNS

- エンゲージメント向上
- 社内ポータルサイト構築、社内SNS活性化、社内報発行
- DE&I方針の浸透
- プラチナくるみんプラス認定取得
- 職員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度の導入

顧客

- BCP強化
- 高品質サービス
- 課題解決力

- 日々の営業活動
- お客様アンケート(107社)、インタビュー(15社)(2024年度)
- 物流サービスサイト
- 物流展示会

- お客様からの評価
・三菱倉庫・名菱企業、三菱重工サーマルシステムズ社よりクレーム発見賞を受賞 等
- 「ML Chain」の利用拡大
- データサイエンスを活用したCX(業務運用の高度化)の推進

取引先

- 公正、公平な取引
- 法令遵守とコンプライアンスの徹底
- 環境、人権、安全への配慮

- CM
- ウェブサイト
- 統合報告書

- サステナビリティアンケート(144社)

- 新規取引先に対するサステナブル調達方針・腐敗防止方針の周知
- パートナーとの提携件数18件(前年度比+3件)

株主・投資家 評価機関等

- 経営計画[2025-2030]の達成
- 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取組み

- 株主総会(年1回)、決算説明会(年4回)
- 国内/海外機関投資家、アナリストとの個別面談(163回)、SR面談(11回)
- 社長スモールミーティング(1回)
- 各種報告書(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、株主通信)
- ウェブサイトにおけるESG情報開示

- 企業価値向上への取組み発行
⊕ 企業価値向上への取組み
- CDP「気候変動」A-
- 「FTSE4Good Index Series」「FTSE JPX Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定
- 第5回日経統合報告書アワード 優秀賞

地域社会

- 法令遵守とコンプライアンスの徹底
- 社会課題の解決
- 地域社会への貢献

- 社会貢献活動(清掃活動、森林活動、教育支援(学校での講義や学生の企業訪問受入)、災害義援金の拠出)

- 福島県南相馬市との連携協定(2024年度～)に基づく取組みを推進、地域振興から宇宙関連産業まで共創の輪を拡大
- 大阪音楽大学と地域活性化に関する連携協定を締結

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グループ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。

》地域社会への社会貢献活動

米国三菱倉庫会社は、社会貢献活動及び企業市民としての責任を果たす取組みの一環として、2026年5月に開催された「ジャパンパレード&ストリートフェア2026 (Japan Parade & Street Fair 2026)」に企業ボランティアとして参加しました。本イベントは、米国と日本の文化交流及び友好関係を称えるとともに、日本人・日系アメリカ人コミュニティがニューヨーク市への感謝と連帯を示すものです。社員はボランティアスタッフとして、運営支援、沿道整理、来場者対応等を担当し、安全を最優先に、主催者並びに他のボランティアの皆さまと連携しながら、責任を持ってパレードの安全かつ円滑な実施に貢献しました。また、本活動を通じて、来場者への声かけや案内対応を行う中で、相互理解や協力の重要性を改めて認識する機会となりました。さらに、社員間のチームワーク向上が図られるとともに、地域社会との関係性の深化や国際交流への理解を一層深めることができました。

今後も、企業の社会的責任を果たすべく、社員が主体的に参画できるボランティア活動並びに地域貢献活動を継続的に推進していきます。



》ダイバーシティとインクルージョン



毎年4月2日は、国連が定める「世界自閉症啓発デー」です。日本では、4月2日から8日までを「発達障害啓発週間」とし、全国各地でさまざまな啓発活動が行われています。

「神戸ハーバーランドumie(ウミエ)」では、2025年より本週間にあわせて、自閉症をはじめとする障がいのある方々が制作した作品の展示会を開催しています。本展示会は、障がいのある方々の豊かな表現の魅力を社会に広く発信することを目的としており、同様の取組みは世界各地でも展開されています。2026年は、絵画を中心に、絵本やスポンジを用いた立体作品等約100点を展示しました。今後も、多様性が尊重される社会の実現に向けた取組みを継続していきます。



》生態系保護への貢献

森林火災対策の実施

2025年11月、泰国三菱倉庫はプラチンブリ県タップラン国立公園において、森林火災対策を目的とした活動を実施しました。

同公園はユネスコ世界自然遺産に登録された森林の一部で、多様な野生動物が生息していますが、乾季を中心に森林火災が発生しており、生態系への影響が懸念されています。

参加者は枯れ葉や雑草を除去し、火災発生時の延焼の抑制、並びに消火活動の経路確保となる防火帯を整備しました。また、なたやくわ等の保全資材の寄贈も行い、生態系や希少野生動物の保護に貢献するとともに、社員の環境保全意識の向上につなげました。



「森林再生パートナー制度」への参画

神奈川県が進める「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ています。間伐によって混み合った木々を間引くことで成長を促すとともに、森林内に光を採り入れることで下草を育て、土砂崩れ等を防ぐ森林保全につなげています。2025年度は直前の台風の倒木で施設へ通じる林道が通行不可となったため、活動はやむなく中止となりましたが、2026年度以降も取組みを継続していきます。



2024年度撮影