

三菱ロジスネクスト株式会社

# Logisnext

*Logistical Equipment & System Solutions Next*

三菱ロジスネクスト  
**統合レポート 2025**

私たちのパーパス

# パイオニア精神とテクノロジーの力で 物流の安全、自動化、脱炭素を実現し、 世界の人々を笑顔にする

## 目次

### Chapter. 1

#### 価値創造ストーリー .....01

- 01. イントロダクション／目次
- 02. 企業理念・経営方針
- 03. 価値創造モデル
- 04. 強み1 技術基盤
- 05. 強み2 幅広い製品ラインアップ
- 06. 強み3 グローバルネットワーク
- 07. 財務ハイライト
- 08. 非財務ハイライト

### Chapter. 2

#### 価値創造の戦略 .....09

- 10. 経営戦略
- 12. 社長メッセージ
- 17. CFOメッセージ
- 19. 特集：物流ソリューション事業の飛躍
- 24. 特集：大阪・関西万博への参加
- 25. サステナビリティ経営の推進

### Chapter. 3

#### 価値創造の実践 .....27

- 28. 技術本部長メッセージ
- 30. 管理本部長メッセージ
- 32. 事業別概況(国内)
- 33. 事業別概況(海外)

### Chapter. 4

#### 価値創造の基盤 .....35

- 36. 環境
- 41. 社会
- 46. ガバナンス
- 50. 役員一覧
- 54. 社外取締役メッセージ
- 56. ESG活動事例サマリー

### Chapter. 5

#### データ集 .....63

- 64. 5カ年財務サマリー
- 65. 沿革
- 67. 会社概要／ネットワーク

p.19

特集：物流ソリューション事業の飛躍

## 「つなぐニーズ」に応える 物流ソリューションの提供



p.24

特集：大阪・関西万博への参加

大阪・関西万博テーマウィークへの参加を通じた「外に出る・外から学ぶ」企業文化の醸成



p.12

社長メッセージ

真のグローバルカンパニーをめざして  
トランスフォームを加速していきます。

代表取締役社長 CEO  
間野 裕一



p.17

CFOメッセージ

事業環境の変化を見極め、  
財務健全性向上と最適な資金配分に注力します。

取締役 常務執行役員 CFO 経営戦略室長 財務本部担当  
宇野 隆俊



p.28

技術本部長メッセージ

グローバルな技術連携で、  
安心・自動化・脱炭素の価値創出を実現します。

取締役 執行役員 技術本部長  
杉浦 広之



p.30

管理本部長メッセージ

経営基盤となる人材力・ガバナンスの強化に  
グローバル視点で取り組みます。

執行役員 管理本部長  
田中 一城



企業理念

# Logisnext

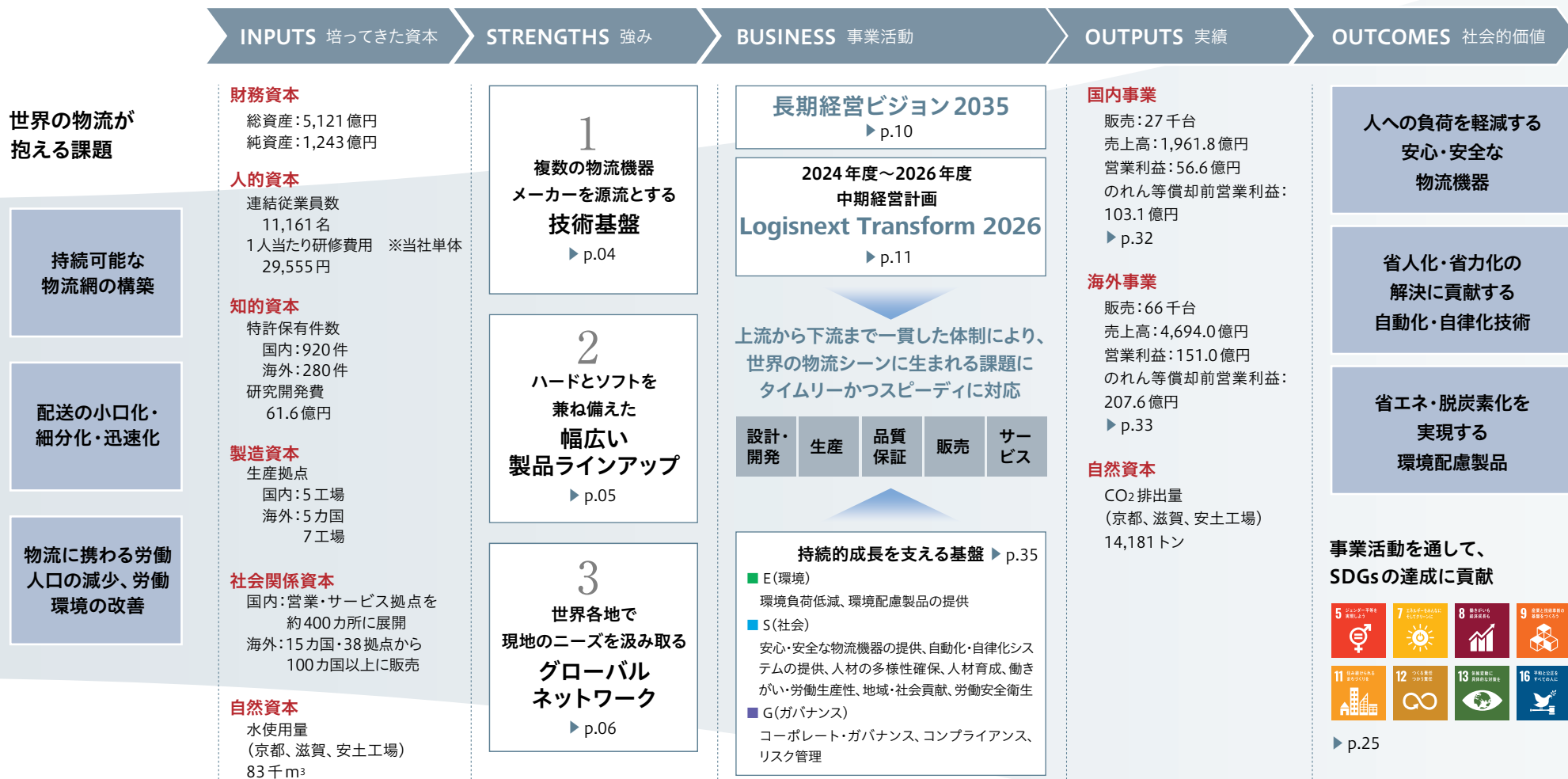
Logistical Equipment & System Solutions Next

世界のあらゆる物流シーンで、  
お客様にソリューションを提供し続け、  
未来創りに貢献する

経営方針



# 総合物流機器メーカーとして、世界の物流シーンが抱える課題の解決を通じて社会に価値を創造します



パーパス

パイオニア精神とテクノロジーの力で物流の安全、自動化、脱炭素を実現し、世界の人々を笑顔にする

# 数多くの「日本初」「世界初」を創出してきた 複数の物流機器メーカーを源流とする技術基盤

## 強みの源流

1937年～  
日本輸送機(株)

日本市場で確固たる地位を確立



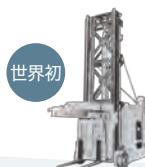
日本初

1939年  
バッテリーフォークリフトを開発



日本初

1958年  
立ち乗り式バッテリーフォークリフト「プラッター」を開発



世界初

1971年  
「無人フォークリフト」を開発・発表

国内製品ブランド

PLATTER



バッテリーフォークリフト

PLATTER Auto



Logisnext Solutions

ERSIS



三菱フォークリフト

FX



TCM フォークリフト

トランスファークレーン



TCM 特殊搬送車両

海外製品ブランド



NICHYU  
ELECTRIC FORKLIFT



ROCLA



UNICARRIERS

米州・欧州市場を中心に展開



世界初

2009年  
ハイブリッドフォークリフト(4-5トン車)発売

2017年～  
三菱ロジスネクスト  
**Logisnext**

大型特殊荷役車両に強み



日本初

1949年  
国産初のエンジンフォークリフト完成(2010年日本機械学会「機械遺産」に認定)



2008年  
ハイブリッド式トランスファークレーンが、第2回日本MH(マテリアル・ハンドリング)大賞を受賞

自動車技術を活かした製品開発、エンジンの自社開発に強み



1975年  
日産自動車 村山工場での生産開始(日産車体京都工場から移管)



世界初

1986年  
フルフローティングキャブ採用小型エンジン車 H01・02 シリーズ生産販売開始

## 私たちの強みとする技術

自動化・無人化技術



自律化・知能化ソリューション  
「SYNX(シグマシンクス)」



環境性能



新型タイヤ式  
門型クレーン



自社グループ開発のキーコンポーネント



DO4EG DIESEL ENGINE



GK21/25 GASOLINE LPG ENGINE

環境対応クリーンエンジン 「DO4EG」「GK21/25」

安全性

大型フォークリフト向け  
AI人検知システム  
「グッドファインダー」



使いやすさと機能性を追求した  
開発力・デザイン力



# 物流のあらゆるシーンを支える ハードとソフトを兼ね備えた幅広い製品ラインアップ

## 搬送

保管倉庫や低温の冷蔵庫といった屋内、また工場間や港湾などの屋外と、さまざまな現場環境において、多種多様なモノの安全と、効率的な搬送をサポートします。



リーチ型バッテリーフォークリフト



リーチスタッカー



無人フォークリフト (AGF)



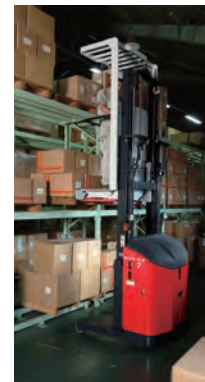
タイヤ式門型クレーン

## 保管

入出庫頻度を考慮したロケーション管理やルーチン作業の自動化を含めた業務プロセスの改善など、空間の効率的利用だけでなく、時間の効率化にも貢献します。



自動倉庫



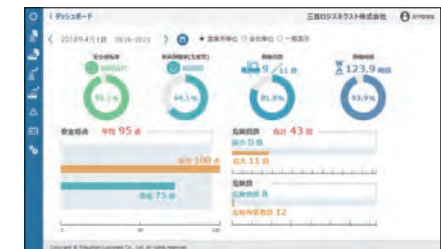
ピッキングリフト



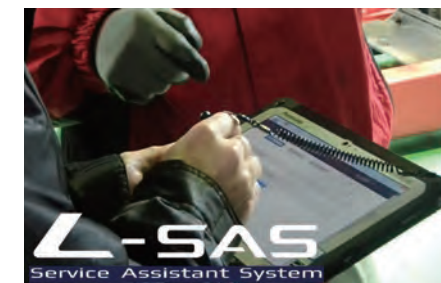
ラックフォーク

## 管理

商品の保管情報や、フォークリフトの稼働状況など、現場のさまざまな情報をリアルタイムに把握し、作業の効率化と安全性の向上につなげます。

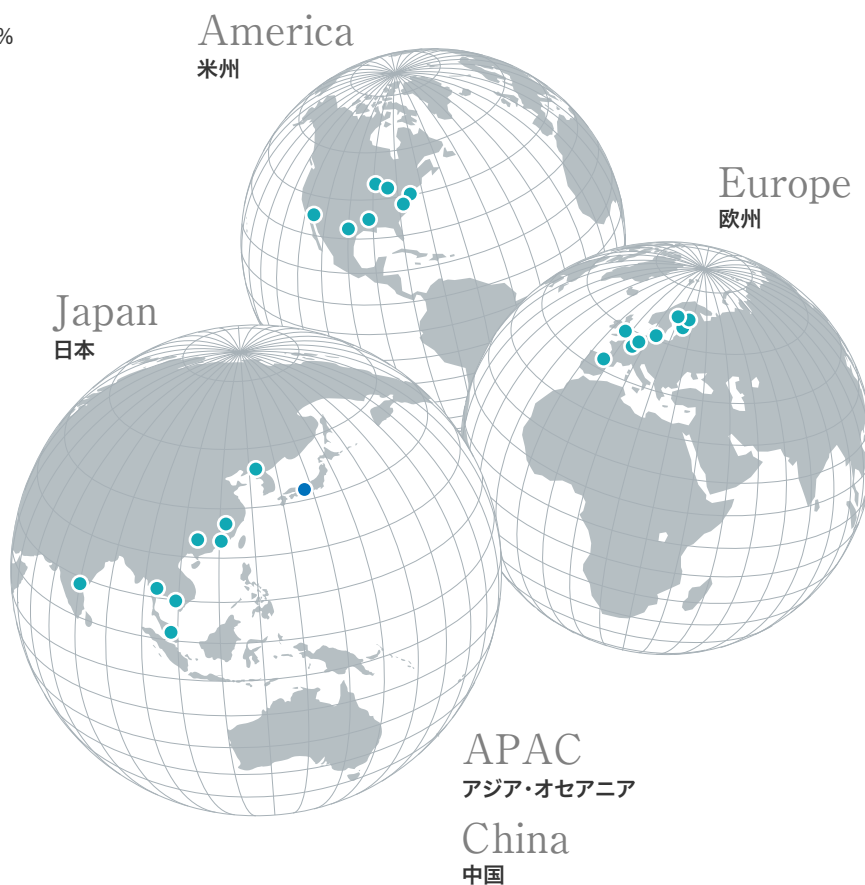
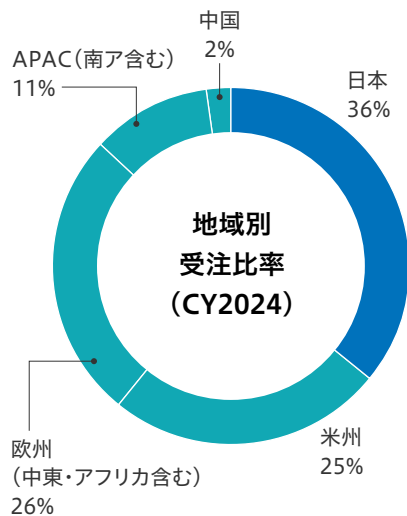
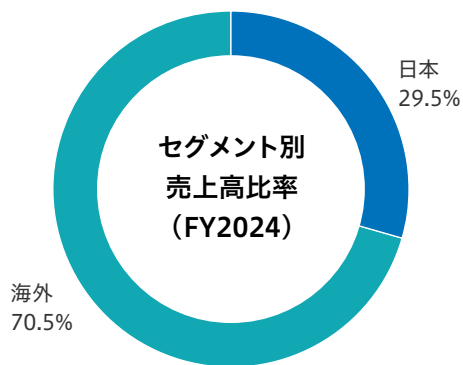


フォークリフト稼働管理システム (LVS)



アフターサービス用  
トラブルシューティングシステム

# 世界各国の現地の物流ニーズを汲み取り 地産地消で対応できる、グローバルネットワーク



## グローバルネットワークと地域別戦略

### 日本

強固な販売・サービス網を確立しており、製品に対するお客様からの信頼度、認知度も高く、安定的な事業基盤を構築している市場です。

#### ■戦略

デジタルツール活用による作業効率向上でサービス収益の拡大を図るとともに、周辺機器を含めたシステム提案、自動化、省力化を推進し、収益性向上に努めます。

### 米州

世界経済をリードする米州市場。需要も高い米州市場において、当社は強固な販売・サービス網と多様なアライアンス関係を構築しています。当社の海外ビジネスを牽引する重要な市場と位置付けています。

#### ■戦略

新型バッテリー車の投入に取り組むとともに、バッテリー車の生産能力の拡大を図ります。また、AGF/無人搬送車 (AGV) の拡販とシステムエンジニアリング能力の強化を推進し、バッテリー車シフトの加速に努めます。

### 欧州

物流の最先端にある欧州。顧客ニーズを汲んだ商品開発力で、着実な成長を目指すとともに当社のグローバルビジネスを推進します。

#### ■戦略

先進技術への取り組みとして、人機協調<sup>※</sup>をサポートする統合制御システムの開発、市場投入を図るとともに、欧州で開発したカウンターバランス式バッテリー車、AGFの世界展開に取り組めます。

※人間と機械が協調して作業を行うこと

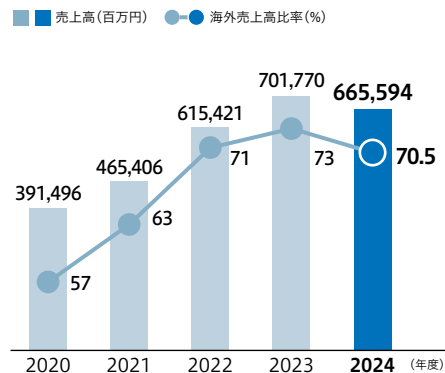
### APAC・中国

拡大を続ける中国の物流機器市場と、中国からのサプライチェーンシフトなどにより今後成長率が高いと想定されるAPAC市場。当社としては製品・販売戦略を再構築し、市場の成長を取り込んでいきます。

#### ■戦略

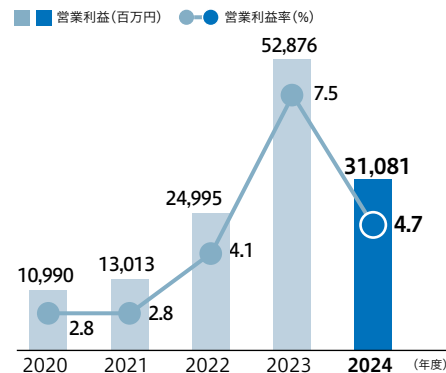
コスト競争力のある製品投入と新市場の開拓に取り組むとともに、生産・販売機能の一層の効率化を進め、競争力向上と新市場への展開に努めます。

売上高／海外売上高比率



売上高は、価格適正化効果が為替の円安影響があったものの、北米でのエンジン認証遅延による影響に加えて、代理店における在庫調整もあり、6,655億9千4百万円となりました。なお、国内事業は1,961億8千6百万円、海外事業は4,694億8百万円となっています。

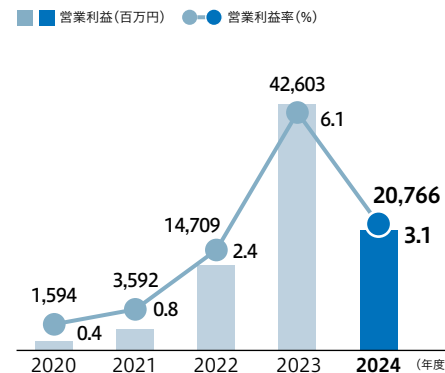
営業利益／営業利益率(のれん等償却前)



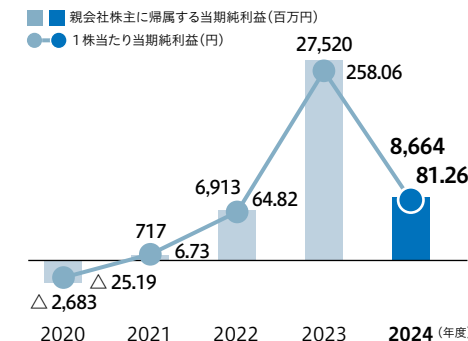
米州での売上減少に加え、新型エンジンへの切替に伴う生産部品・製品の廃却損失、評価損計上等、一時費用の発生により、前年度比で減益となりました。

国内事業は輸出における円安影響に加え、堅調な国内販売における価格適正化の効果の寄与もあり前年度比で増益となりました。海外事業においては、売上の大幅減収に加え、エンジン認証遅延に起因する一時費用の発生が響き、前年度比で減益となりました。

営業利益／営業利益率(のれん等償却後)

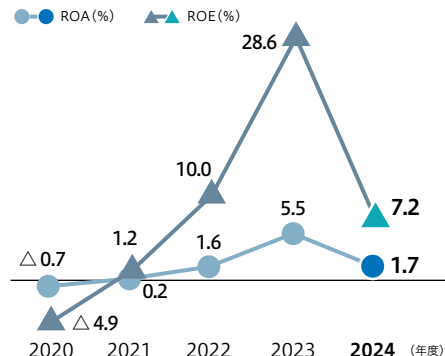


親会社株主に帰属する当期純利益／1株当たり当期純利益



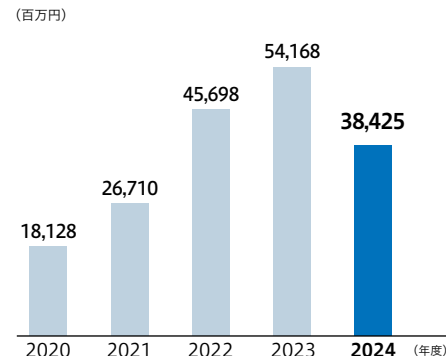
固定資産の譲渡に伴う売却益が計上されましたが、中国販売子会社の譲渡に伴う売却損、国内エンジン製造子会社において固定資産の減損損失および北米での認証遅延にかかる偶発損失に備えるための引当金を計上したこともあり、前年度比で減益となりました。

ROA／ROE



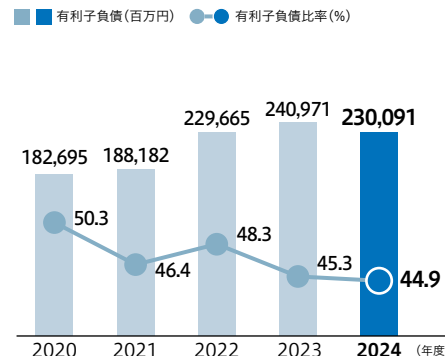
親会社株主に帰属する当期純利益の減少により、ROAは1.7%、ROEは7.2%と悪化しています。

設備投資額



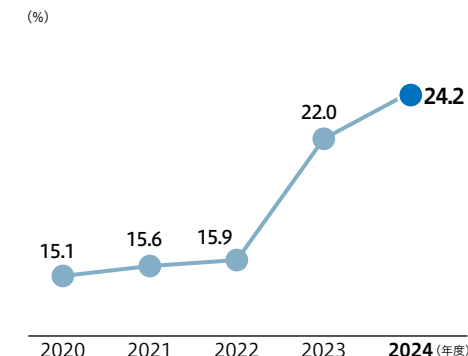
384億2千5百万円の設備投資支出により、取得簿価ベースでは、国内事業で、販売子会社のフォークリフトのリース・レンタル車両を中心に115億5千6百万円、海外事業で、機械設備投資および販売子会社のフォークリフトのリース・レンタル車両を中心に、277億1千2百万円の設備を取得しました。

有利子負債／有利子負債比率

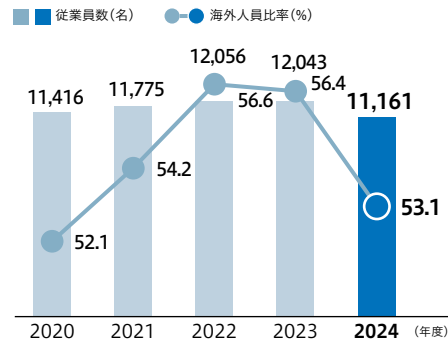


2016年度において、ユニキャリア（株）の株式取得に伴う多額の借入れを行ったため、有利子負債が事業規模に比べ多額な状態が続いていますが、フリーキャッシュ・フローの獲得を通じ、自己資本比率の向上を目指し、財務基盤の一層の強化を図っていきます。

自己資本比率

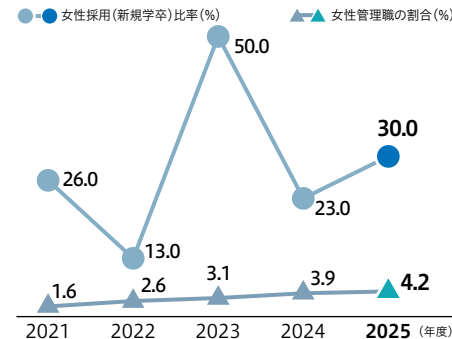


人員



セグメント別では国内事業で5,231名、海外事業で5,930名となっており、海外人員比率は53.1%となっています。

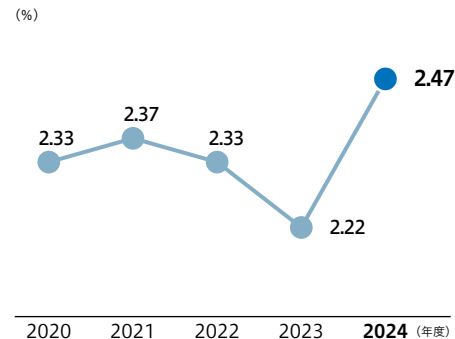
女性採用(新規学卒)・女性管理職の割合<sup>※1</sup>



女性活躍促進を含む多様性の確保に向けた取り組みを行っています。当社では「女性活躍推進法に基づく行動計画」において、女性管理職比率5%、採用における女性比率20%という目標値を定め、積極的に取り組んでいます。

※1 数値は4月1日現在

障がい者雇用率



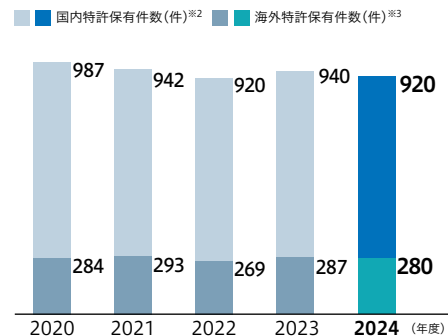
当社は障がいの有無にかかわらず、個々人の希望や能力に沿ってそれぞれが活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

労働災害発生状況

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
当社	休業災害	5	1	0	2	4
	不休業災害	12	8	21	17	11
当社 関連会社	休業災害	0	1	0	1	2
	不休業災害	9	6	6	8	3
国内直系 販売会社	休業災害	12	14	18	16	12
	不休業災害	47	39	32	26	23
海外 生産拠点	不休業災害 以上	34	46	56	53	31

「安全が全ての基本」というグループ全体の理念に基づき、安全で安心な職場環境の形成を目指し、多面的に取り組んでいます。

特許保有件数

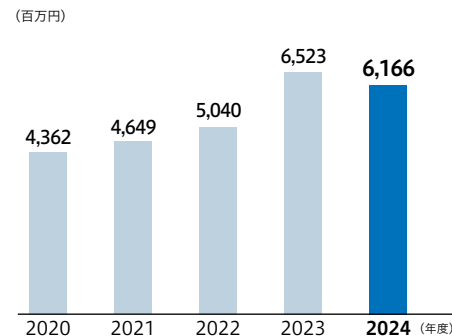


従業員の発明意欲を高める報奨制度などを設けており、知的財産の獲得および知的創造活動の高揚を図っています。

※2 当社が国内で保有している特許

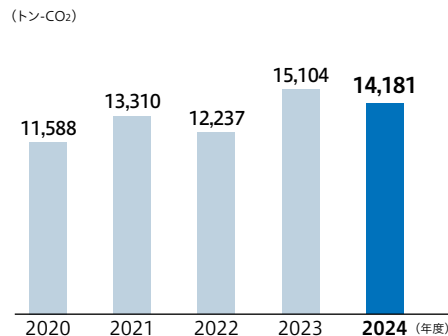
※3 当社が海外で保有している特許(当社海外グループ会社が保有している特許は含みません)

研究開発費



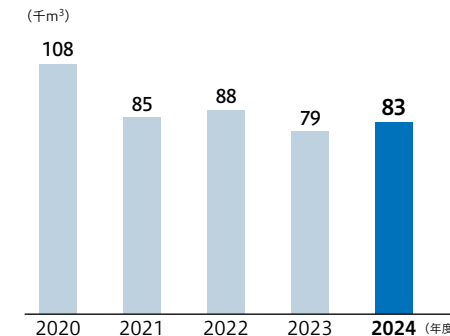
2024年度の研究開発活動は、中期経営計画「Logisnext Transform 2026」の基本戦略に基づき、当社技術本部の持つ強みを最大限活かしつつ、海外開発拠点とも密接な連携を取って新製品の市場投入を計画どおり達成しました。セグメント別では、国内事業で29億5千4百万円、海外事業で32億1千1百万円となっています。

国内工場(京都、滋賀、安土)のCO<sub>2</sub>排出量



京都工場が3,091トン-CO<sub>2</sub>、滋賀工場が7,620トン-CO<sub>2</sub>、安土工場が3,470トン-CO<sub>2</sub>となりました。3工場とも、生産減および電力排出係数改善等により前年比でCO<sub>2</sub>排出量が減少しました。

国内工場(京都、滋賀、安土)の水消費量



京都工場においては生産減であったものの、漏水等の影響により前年度比で増加し、滋賀工場においても生産減でしたが前年度比で増加しました。安土工場においては生産減により前年度比で減少しましたが、3工場を合わせると前年比で増加しました。

Chapter.2

# 価値創造の戦略

当社の最重要市場である米国。昨今のバッテリー車ニーズの拡大に伴い、ヒューストンに工場を増設。高品質な物流機器を安全かつ効率的に生産。強固な販売ネットワークを活かし、お客様の要望にスピーディかつ正確にお応えしていきます。

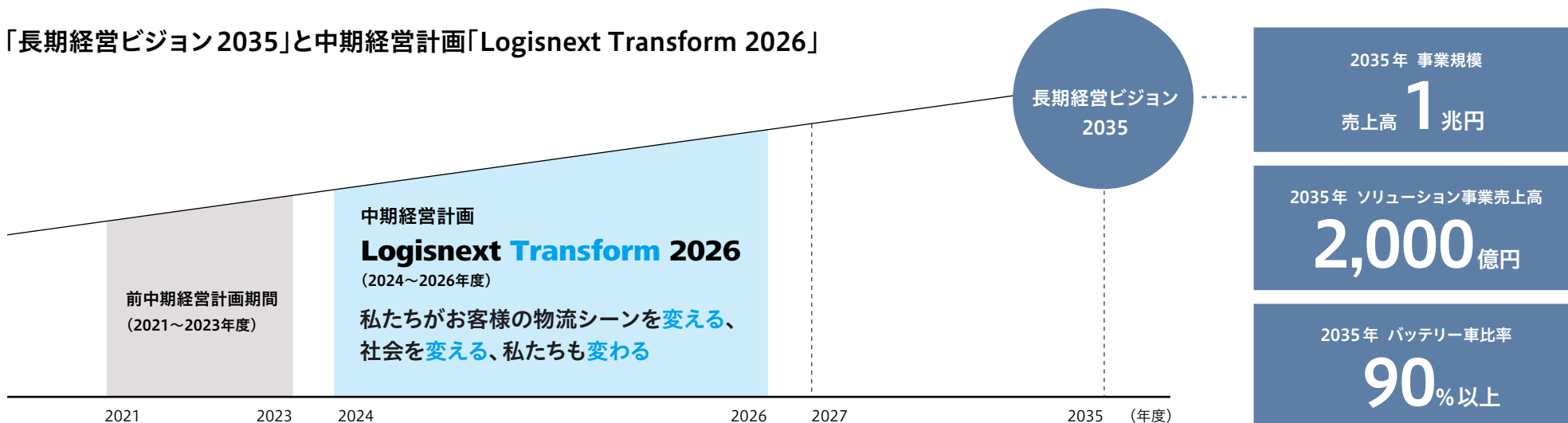
①大型倉庫で大活躍 ②新たなビジネスの機会を探るため、日々活発に議論を行っています。③ National Forklift Safety Dayにて ④収容効率の高い Pantograph Reach Truck。スムーズな動きで、より生産性の高い作業環境を実現します。⑤バッテリー車専用新工場。米国でも高まる電気車需要に対応。



# America

自らの「変革」のスピードを上げ、さらなる物流シーンの変化に挑みます。

「長期経営ビジョン2035」と中期経営計画「Logisnext Transform 2026」



キーコンセプト

安心・安全      自動化・自律化      脱炭素

中期経営計画の基本戦略と2024年度の主な進捗

### 1. 産業車両領域での成長

- 「安心・安全」支援活動の加速 安心・安全
- 北米市場向け小型バッテリー車のフルモデルチェンジ 脱炭素
- 米州でバッテリー化需要に応える新工場建設 脱炭素
- 欧州で生産性向上を図るための新工場完成 脱炭素
- 中国勢への対抗策として、ローエンドモデルのバッテリー車を開発・販売 脱炭素

### 2. 物流ソリューション事業の飛躍

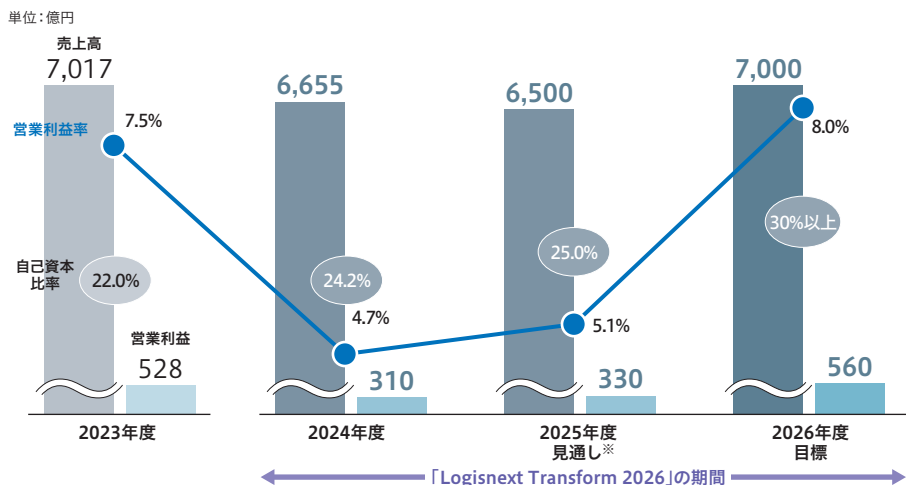
- 新技術「SynfoX」搭載の自動フォークリフト開発中 自動化・自律化
- “人機協調”をサポートするシステムの開発 自動化・自律化
- Mitsubishi Logisnext Europe Oy製無人搬送車ARTがデザイン・機能において高評価獲得 自動化・自律化

### 3. 企業体質改善の継続と事業構造改革への挑戦

- 国内事業の再構築、直系販売会社再編
- グローバル経営体制への移行

# 中期経営計画の数値目標と進捗

## 財務目標



2026年度数値目標	2024年度実績	2025年度見通し※	概要
売上高 <b>7,000億円</b>	6,655億円	6,500億円	2025年度の業績予想は、第1四半期の実績と足元の事業環境を踏まえ、通期連結業績予想を修正しています。 売上高は、北米での代理店在庫調整の一巡による需要回復等が寄与するものの、米国相互関税、鉄鋼・アルミ製品への追加関税による米州の需要環境悪化、前年比での円高進行が響き、前年同期比減収を見込んでいます。 営業利益(のれん等償却前)は、円高による為替影響や、米国関税政策による負担増、受注確保のための販売コスト増等が響く一方、2024年度の一時費用の戻り等が寄与することで前年同期比で増益を見込んでいます。
営業利益(のれん等償却前) <b>560億円</b>	310億円	330億円	
営業利益率(のれん等償却前) <b>8.0%</b>	4.7%	5.1%	
自己資本比率 <b>30%以上</b>	24.2%	25.0%	
ROE <b>20%以上</b>	7.2%	8.9%	

※2025年11月1日現在

## 非財務目標

		指標	2024年度実績	2026年度目標
脱炭素	Scope1、2	排出量削減率(対2017年比)	▲33%	▲33%
	Scope3(カテゴリ11)	排出量削減率(対2017年比)	▲35%	▲29%
自動化・自律化		ソリューション事業売上高	459億円	600億円
働きがい	エンゲージメント・モチベーション	仕事のモチベーション活性職場数	偏差値 49 35職場	偏差値 52 32職場
	働き方改革	有給休暇取得率	79.1%	80%
	女性活躍推進	女性管理職比率	4.2% <sup>※</sup>	5%
		男性育休取得率	65.7%	60%
	多様性の確保(採用)	女性採用比率	30% <sup>※</sup>	30%
	キャリア採用比率	58%	40%	

※2025年4月1日現在

### ポイント

#### エンゲージメント・モチベーション

柔軟な働き方を可能にする制度だけでなく、チャレンジする風土の醸成に向けた施策などによってエンゲージメント・モチベーションが向上しています。

#### 働き方改革、女性活躍推進

従業員が仕事と育児を両立できる働きやすい職場づくりに取り組んでおり、各指標とも上昇傾向にあります。「えるぼし」「プラチナくるみん」の認定も受けています。

#### 多様性の確保(採用)

働きがいのある会社であり続けるため、多様性の確保に努めており、特に女性採用比率、キャリア採用比率を重視しています。新しい価値観や視点、経験を持つ人材の採用を積極的に行っています。



真のグローバルカンパニーをめざして  
トランスフォームを加速していきます。

代表取締役社長 CEO  
間野 裕一

本合併設のオートメーションデモセンターにて

## 減収・減益を重く受け止めつつも 想定外の事態への迅速な対応を評価

3カ年中期経営計画「Logisnext Transform 2026 (略称『LT26』)」の初年度となった2024年度(2025年3月期)、国内事業では、引き続き受注が堅調に伸び、円安効果や価格適正化の寄与もあって増収・増益となりました。ここ数年間を通して、国内事業のセグメント利益・利益率は継続的に改善しており、進めてきた構造改革の成果が着実に表れていると考えています。

一方、海外事業については、円安の効果はあったものの、米州・欧州・APAC/中国各地域とも総じて市況が低調に推移し収益が伸び悩みました。特にグループ売上の過半を占める米州においては、前年度から続く代理店在庫の調整局面が想定以上に長引いたことに加え、上期に北米の



エンジン認証取得の遅延による一部機種の出荷停止という想定外の事態が発生したことが業績に大きく影響しました。対応策として代替エンジンへの切り替えを速やかに進めましたが、それに伴う生産部品・製品の廃却損失や評価損の計上などの一時的な費用増が、米州事業の収益を大幅に押し下げました。

上記の結果、2024年度のグループ連結売上高は6,655億円(対前年比5.2%減)となり、利益面については(のれん等償却前)営業利益310億円(同41.2%減)、親会社株主に帰属する当期純利益86億円(同68.5%減)など各利益項目とも大幅な減益となりました。

中計の初年度として厳しいスタートとはなりましたが、私は今回の米国でのエンジン認証遅延のように、事業の推進に大きな影響を及ぼす潜在リスクの顕在化は常に起こり得ると考えています。そこで重要なのは、顕在化したリスクには正面から向き合い、解決策を迅速に考え、対応していくことです。その意味で、米州の現場がいち早く問題の本質を捉え、短期間で代替エンジンを開発・投入することで損失を最小限に食い止めたことには、一定の評価をしています。

2025年度(2026年3月期)も国内の市況は引き続き堅調に推移しているものの、海外市場については米国による関税政策が二転三転するなど、依然先行き不透明な状況が続いています。しかしながら米州での在庫調整は一巡しており、各地域で進めてきた構造改革も徐々に成果を収めています。2024年度も業績不振の中国直販子会社(力至優叉車(上海)有限公司)の売却や、欧州の生産拠点の集約と

いった施策を実施しており、これらによる固定費削減が利益面に寄与してくるはずですが、今後も事業推進のなかで想定外の事象は起きるでしょうが、問題は先送りにせず、その都度スピード感を持った的確な対処で乗り切っていきたいと思います。

## ポストエンジン車の開発と 「安心・安全」による付加価値向上を推進

推進中の中計『LT26』では「産業車両領域での成長」「物流

### Logisnext Transform 2026 基本戦略

1. 産業車両領域での成長
2. 物流ソリューション事業の飛躍
3. 企業体質改善の継続と事業構造改革への挑戦

ソリューション事業の飛躍「企業体質改善の継続と事業構造改革への挑戦」の3つを基本戦略に定め、各領域で積極的な施策を推進することで最終2026年度（2027年3月期）に「売上高7,000億円、（のれん等償却前）営業利益560億円、（のれん等償却前）営業利益率8.0%、ROE20%以上」の達成をめざしています。

基本戦略の第一「産業車両領域での成長」では、「電動化（脱炭素）」と「安心・安全」の2つがポイントになります。「電動化」では、経営資源をバッテリー車に集中投下し、従来の枠組みにとられない開発手法・開発体制による製品ラインアップの拡充を進めています。当面の戦略課題は、エンジン車が主流だった中・大型車のユーザー層に向けた製品の強化です。急速充電が可能なりチウムイオン電池の利点を生かし、“給油感覚”で充電できるハイパワー電気車の開発を複数のアプローチで進めるとともに、トライアルユース提案などマーケティング面の活動も積極化させています。

一方「安心・安全」では、物流現場における安全ニーズの世界的な高まりを成長機会と捉え、2年程前からLogiS（ロジエス）活動と呼ぶ顧客協働型アジャイル開発を推進しています（p.22参照）。機器やソフトウェアのサプライヤーとも連携して個々のお客様の現場ニーズに寄り添った解決策を提供すると同時に、汎用性の高い機能の標準化・製品化も進めています。カメラで人を検知しAIで自動制御するレグラス社の「OmniEye®」と当社の「回生ブレーキ制御」を組み合わせた人とフォークリフトの衝突防止サポートシステム、オペレーターの不安全・不注意行動に音声で

警告する「グッドアラート」など、LogiS活動で生まれた製品は市場で高い支持を得ており、今後もお客様の現場で認められた機能によって製品の付加価値を高めていく方針です。

## グローバル視点で物流現場の 多様な困りごとを総合的に解決

第二の基本戦略「物流ソリューション事業の飛躍」は、フォークリフトを核としつつ、周辺の設定や機器、備品までを含めた広い領域でお客様の困りごとの総合的な解決をめざすものです。新技術「SynfoX（シンフォックス）」を搭載した自動フォークリフトや、“人機協調”をサポートする統合制御システム「ミクストフリーソリューション」などの開発を進めていますが、ここで提供する商品・サービスは必ずしも自社製である必要はないと考えており、たとえばお客様との接点が薄いスタートアップ企業などと連携して、当社の販売ネットワークや顧客リレーションを活用して拡販していくといった新しい試みも開始しています。

そうした活動をグローバルで展開していくため、2024年4月には「ロジスネクストソリューションズ室（略称LogSol室）を統括部署として新設しました（p.20参照）。現在はこのLogSol室を中心に、世界各地域で個々に展開していた活動をグループ横断的に捉え直し、それぞれの提携先

や仕入れルート、顧客ニーズなどに関する情報の共有化を進めている段階です。今後は全体最適の視点から効率的・効果的なリソース配分を行い、物流ソリューション事業の成長・拡大を図り、将来的には独立した事業部門としてグローバルでの展開をめざしていきたいと考えています。

## 大規模な組織改編で 世界4極でのグローバル経営体制を構築

基本戦略の第三に掲げた「企業体質改善の継続と事業構造改革への挑戦」はいずれも経営における重要なテーマであり、中計の3年間で完結するものではありませんが、『LT26』の期間中に特に注力したいのは「真のグローバルカンパニー」としての体制整備と従業員の意識改革です。



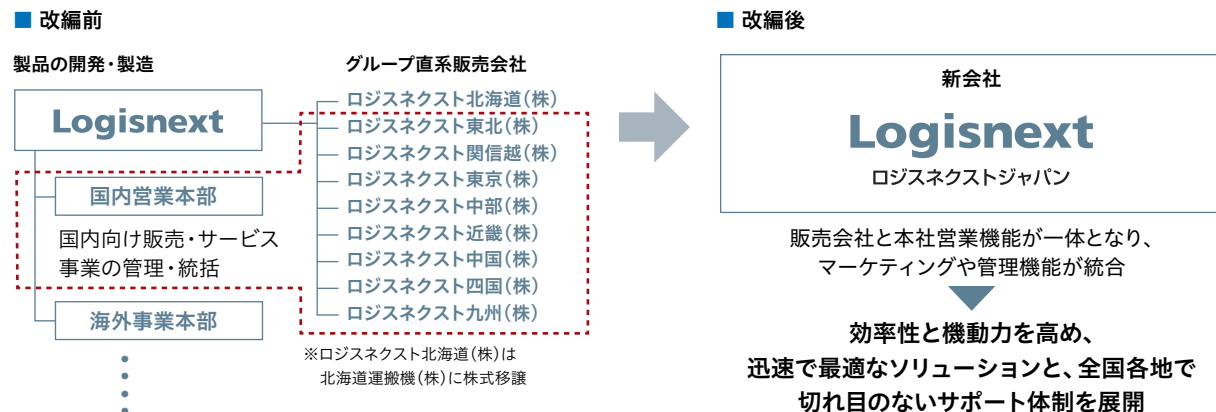
当社グループは売上高、利益ともに海外事業が約7割を占めています。収益構造上で見れば確かにグローバルカンパニーなのですが、組織運営のあり方や従業員の意識は必ずしもそうなっていません。本当の意味でのグローバルカンパニーになるためには、従来の「日本中心」のものの方や意思決定のあり方から脱却し、日本事業もグローバル展開の一地域として海外各地と同等目線で捉え、協働していく組織に進化させなければなりません。3年前、社長に就任して以来、私は日本の経営層に対しても世界各地のトップマネジメントたちに対しても、このことを強く訴え続けてきました。そして組織体制としてこれを具現化すべく、日本の本社を含めたグループ全体を「グローバル経営組織」に組み直すことを決断しました。

その第一段階として、日本国内にある直系販売会社9社のうち8社と、国内営業部門の一部を統合し新会社「ロジスネクストジャパン」を10月1日付で設立しました。同時にグローバル展開における「地域軸」を明確化すべく、従来の「海外事業」を「中国を含むアジアパシフィック」「北・中・南米」「欧州・中東・アフリカ」の大きく3つに区分するとともに、「日本事業」を本社機能から切り出して海外と横並びの1地域軸と位置づけ、4つの地域軸でグローバルでの事業展開を進める形に再編しました。

上記に合わせて、業務執行の最高決定機関である「経営会議」のあり方も全面的に刷新しました。原則京都本社に在籍する幹部のみで構成されていた会議体を「グローバル経営会議」と改め、各地域軸のトップとCFOなど各分野の最高責任者(CxO)が幅広いアジェンダについて、オンラインで直接議論できる場に再編しました。

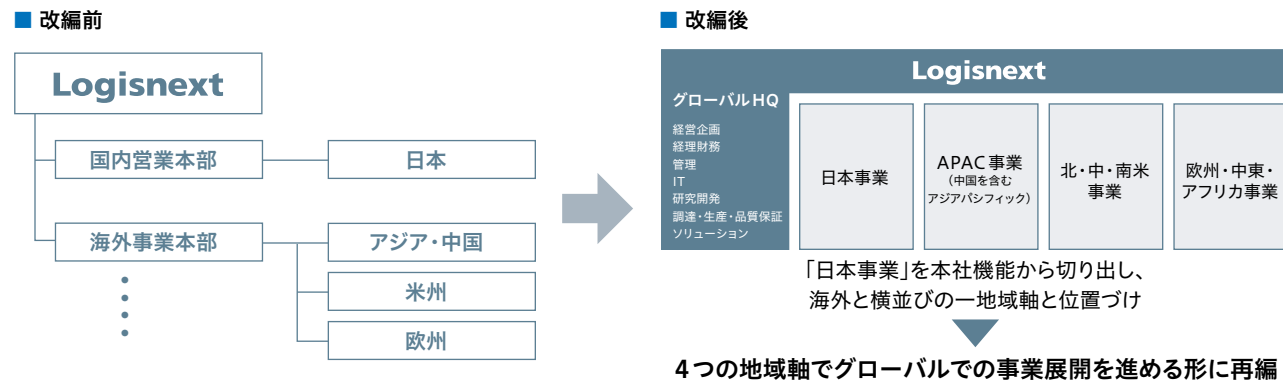
## 1. 国内事業体制の再構築と「ロジスネクストジャパン株式会社」の設立

日本国内の事業体制再構築の一環として、2025年10月1日付でロジスネクストジャパン株式会社を新たに設立。これに伴い、国内向け販売・サービス事業を管理・統括する国内営業本部の企画・管理機能などを移管し、国内営業本部を廃止。



## 2. 日本の本社を含めたグループ会社全体を4つの「地域事業軸」へ

海外事業を「中国を含むアジアパシフィック」「北・中・南米」「欧州・中東・アフリカ」の大きく3つに区分し、「日本」事業も横並びの一地域として加えた「4つの地域事業軸」に明確化。



グループ運営組織の全体も2025年度下期を通して段階的に再編していく方針です。これにより従来の海外事業本部・国内営業本部は廃止となり、2026年4月からは4つの地域軸を担う各カンパニーに、全体を統括する「グローバル本社」の役割を持つ各部門が横串を通すマトリックス組織を構築する計画です。この新体制のもと、各地域軸の自立性やスピード感を維持しつつ、地域軸間でのシナジー創出やグローバルでの全体最適を追求できる仕組みやルールの整備を進めていきます。

## すべては自分自身の トランスフォームから始まる

『LT26』ではスローガンとして「物流シーンを変える、社会を変える、私たちも変わる」という文言を掲げています。ここに込めたのは「まず自分たちが変わらねば、社会を変えることはできない」という強い想いです。企業活動とは、結局のところ「人」の営みであり、いくら新たな理念や目標を設定し、組織や仕組みを変えたとしても、日々の仕事に対する社員一人ひとりのモチベーションや問題意識が変わらなければ、本当の意味での変革はできないと私は考えます。

社長就任以来、私はさまざまな機会を通し「組織の外に出ていろいろな声を聞こう!」「主体性・自律性を持って行動しよう!」「何事においてもスピード感を高めよう!」

と従業員に呼びかけてきました。それは三菱ロジスネクストの未来にとって、この3つが今最も必要なトランスフォームの方向だと考えるからです。もちろん単にメッセージを発信するだけでなく、「外」の多様な意見や考え方に触れることのできる仕組みづくりや、多様な働き方を可能にし、意欲ある人材が主体性を持って力を発揮できる制度の整備にも注力してきました。社員の成長と変革を応援する組織環境を整えることが、経営トップとしての最大の使命だと私は考えています。昨年からEXPO 2025大阪・関西万博への協賛を通じて、若手を中心とした数十名のチームで活動してもらったのも、この一環です。

こうした取り組みが、ただちに新たな企業風土の醸成に直結するわけではないことは認識しています。しかしながら、世界各地の事業拠点のスタッフたちとの対話や、月2回のタウンミーティングでの、従業員との語りを通して、少しずつではありますが、確実に、一人ひとりの問題意識やメンタリティが変わりつつある、という実感を得ているのも事実です。

今回のグローバル経営組織への改編を通して日本だけでなく世界各地の従業員、特に若手の社員が当社グループで働くことに対するやりがいを高めてくれることを私は願っています。同時に「真のグローバルカンパニー」をめざす姿勢を内外に発信していくことで、世界各地から高い成長意欲を持った多様な人材が、当社グループに集まってくれることを期待しています。



## 事業環境の変化を見極め、財務健全性向上と最適な資金配分に注力します。



取締役  
常務執行役員 CFO  
経営戦略室長 財務本部担当

宇野 隆俊

### 減収・減益の中で FCF の改善と自己資本比率の向上を実現

2024年度は、北米市場での在庫調整の長期化や、エンジン認証の遅延といった想定外の課題によって連結売上高は前年比で減収、利益面では大幅な減益という結果となりました。中期経営計画『LT26』の初年度として好スタートを切れなかったことは残念ですが、財務戦略の観点からは幾つかの進捗もありました。

一つはキャッシュ・フローの改善です。利益減により営業キャッシュ・フローは前年から210億円減少したものの、投資キャッシュ・フローにおける有形固定資産（レンタル用フォークリフト）取得支出の抑制や、遊休不動産の売却などによりフリーキャッシュ・フロー（FCF）は前年比21億円増の98億円となりました。ここ数年、財務面での大きな課題が「安定的にキャッシュを稼げる体質への変革」でしたが、売上・利益が厳しい状況の中で2期連続でFCFを増やせたことは稼ぐ力の強化が着実に進んでいることを示しています。

#### キャッシュ・フロー

(億円)

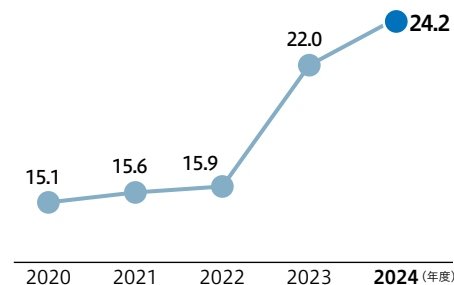
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
営業キャッシュ・フロー	334	206	287	645	435
投資キャッシュ・フロー	△224	△192	△402	△568	△336
フリーキャッシュ・フロー	110	13	△114	77	98

財務面でのもう一つの進捗は自己資本比率の向上です。当社は前身のニチュ三菱フォークリフト時代の2017年、旧ユニキャリア社との統合に際し多額の外部資金（借入金）を調達したことで30%台であった自己資本比率が一気に15%まで低下しました。以後、財務健全性を回復させるべく各事業で収益性向上に努め、継続的な返済の積み重ねにより2023年度には自己資本比率が22%まで回復し、2024年度はさらに24%まで引き上げることができました。

2025年度も米国政府の関税政策の影響などから、グローバルでの事業環境は見通しが難しい状況ですが、引き続き国内・海外各地域で稼ぐ力を高めキャッシュ・フローを積み上げるとともに、より健全な財務体質のもとで成長をめざしていきます。なお、2025年度末には、上述のユニキャリア社買収に伴って発生したのれん資産の償却が終了します。これにより、『LT26』最終年度（2026年度）の目標に掲げた「自己資本比率30%以上、ROE20%以上」の達成も見えてくると期待しています。

#### 自己資本比率

(%)



## 環境変化に柔軟に対応した キャッシュ・アロケーションを継続

財務担当の重要使命は、事業で稼いだキャッシュを企業活動の各領域にタイムリーかつ適切に配分していくことであると認識しています。ただし、当社の場合「今後3年間で戦略投資に〇億円、設備投資に〇億円、財務健全性確保に〇億円」といった計画は発表していません。この大きな理由は、事業環境の変化が激しい中で、数年間にまたがる資金配分を計画しても実効性が薄いと考えるからです。直近5年を振り返っても、世界的なコロナ禍の到来やその後の半導体不足、物流の混乱、あるいは現在の米国の関税政策によるグローバルでの景気の不透明感の広がりなどを事前に予測できた企業は皆無だったと思います。

そのような不確実性の高い環境において財務担当に求められるのは、刻々と変わっていく状況をグローバルな視野で正確かつ迅速に見極め、適切なキャッシュ配分をタイムリーに実行することだと考えます。実際、ここ数年の目まぐるしい事業環境の変化を当社がなんとか乗り切ってきたのは、そうした臨機応変の判断により機動的な資金配分を行えたことも大きな要因ではないかと思っています。

もちろんその前提として、どの領域に重点的に経営資源を配分していくのかという基本方針は必要ですが、それらは『LT26』の中に織り込んでいます。今後もそうした基本方針のもとで「今、何が最も優先されるべきか？」を判断しながら、最適なキャッシュ・アロケーションに努めていく考えです。

## グローバル経営の推進により 戦略判断のスピードを高める

中長期的な視点で持続的な成長と企業価値の向上を実現していくには、財務諸表に計上されない、いわゆる非財務資本への投資も重要です。非財務資本のうちでもとりわけ重要視される人的資本については、一定の評価指標（KPI）を設け、それらに基づいた投資を実施することで成果も上がっていると認識していますが、その他の非財務資本についても同様に、適切な資金投入を行うことが重要と考えます。

非財務資本への投資という観点で敢えて言えば、研究開発（R&D）投資の拡充が一つの課題だと認識しています。同業他社に比べると当社の売上高に対する研究開発投資の比率は低い水準にあります。メーカーとして持続的に価値を創出していくには、今以上にR&D投資をグローバル規模で増やす必要があると考えています。ただし、そのためには開発投資に回せる十分なキャッシュを事業で稼がねばなりません。両者はいわば鶏と卵の関係になりますが、現状を踏まえれば、まずは限られた経営資源を成長分野に集中させ、高付加価値の事業・製品を生み出すことが喫緊の課題となるでしょう。そのため、われわれ経営陣には市場や

顧客のニーズ、技術動向に関する情報をタイムリーに把握し、スピード感を持って戦略を策定・実行していくことが求められます。

その意味でもこの10月から開始している「グローバル経営組織への移行」には期待をかけています。新しい組織体制ではグローバル事業を「4つの地域軸」に整理し、各地域軸に一定の裁量権を委譲すると同時に、グローバル本社機能によって機能別に横串を通すことで、状況の変化に素早く対応できる組織への進化をめざしています。私の統括する財務戦略や経営戦略においても、各エリアの課題や対策をグループ全体で共有することで、より精度の高い施策を展開していこうと考えています。



研究開発費	(億円)		
	2022年度	2023年度	2024年度
研究開発費	50	65	61

# 「つなぐニーズ」に応える 物流ソリューションの提供

中期経営計画「Logisnext Transform 2026」における三つの基本戦略の一つとして、「物流ソリューション事業の飛躍」を掲げています。これは、従来の製品・機器提供に留まらず、お客様の物流現場における課題解決と新たな価値創造を目指す事業転換を加速させるものです。

現在の物流現場では、労働力不足の深刻化や作業の複雑化、労働環境の改善要求の高まりといった課題が顕在化しており、物流全体を効率化するための「つなぐニーズ」への対応が急務となっています。当社は、グローバルな事業基盤、長年培ってきた強固な顧客接点、外部パートナーとの協創といった独自の強みを最大限に活用し、お客様の課題を解決する力を強化しています。

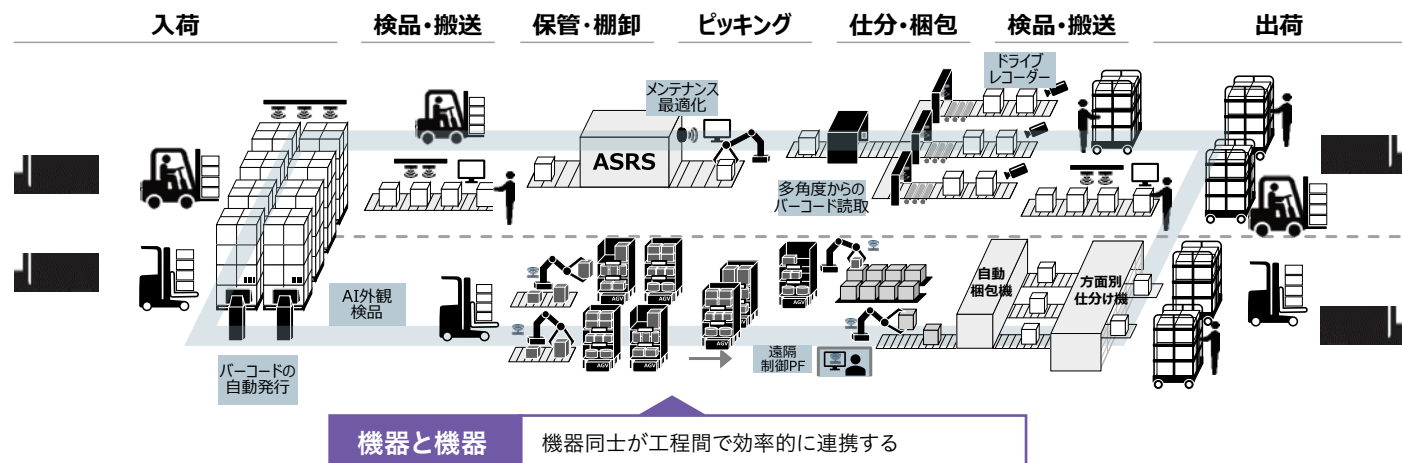
## 主な取り組み

1. グローバルシナジーの活用 ▶ 詳細は p.20
2. 「顧客接点」を生かした価値提供 ▶ 詳細は p.21
3. 技術革新を加速する外部連携 ▶ 詳細は p.23

## 物流全体を効率化するカギ「つなぐニーズ」

将来的に自動化・IoT化が進んでも、人が介在する物流は残り、人機混在の環境は継続すると考えられます。人と機械を安全に「つなぐ」、機器と機器をかしこく「つなぐ」という2つの「つなぐニーズ」を解決するソリューションを提供することで、安全かつ効率的な物流現場を実現します。

### ■ 人機混在の物流倉庫の例



人と機械

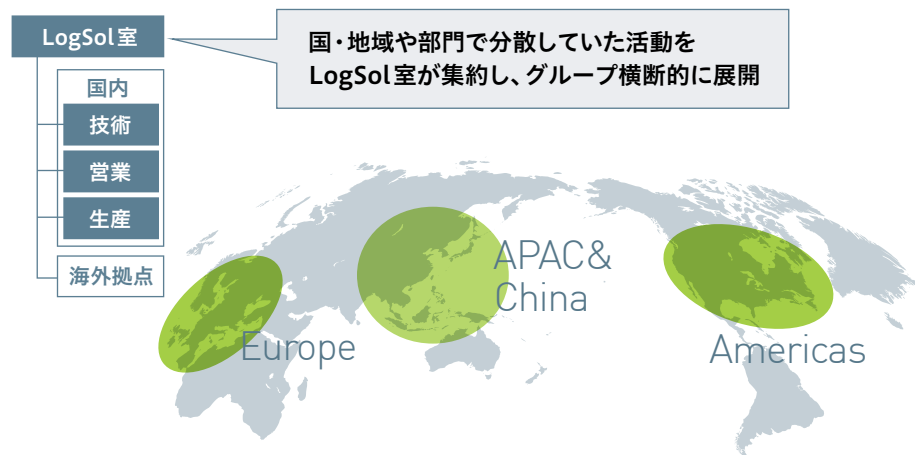
人が機械に最適な指示を出し、安全に作業を行う

機器と機器

機器同士が工程間で効率的に連携する

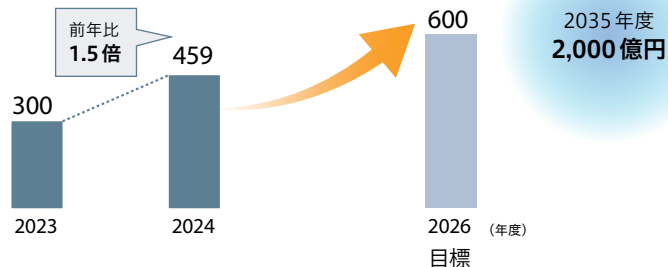
# 1. グローバルシナジーの活用

2024年4月、物流ソリューション事業の飛躍に向けた戦略を推進するため、「ロジスネクストソリューションズ室(LogSol室)」を新設しました。LogSol室は、各国・地域で展開する当社グループのソリューション事業を統括し、全体最適の視点およびリソースの有効活用により、世界的な自動化需要の拡大に対応するための施策立案、実行支援を行っています。具体的には、新たな自動化・自律化機器、システム、サービスの開拓や、外部パートナーとの連携拡大、各地域の商品相互供給・ベストプラクティスの展開といった施策により、グローバルでのシナジー創出、人・モノの有効活用による事業展開の加速を推進しています。



## ■ 売上高目標と進捗

(億円)



## 2024年度の取り組み

日本では、鴻池運輸(株)様 安曇野営業所第二倉庫に、当社製AGF(無人フォークリフト)6台を導入いただきました。これにより、同営業所第二倉庫の2階フロアの無人化を実現しました。安曇野営業所では繁忙期がある上、1日の中でも繁忙・閑散の時間帯が混在する環境であることから、同社からは「システムをあえてシンプルにして臨機応変に人がAGFの作業内容や走行ルートを指示できるようにしたい」とのご要望があり、これにお応えしました。



鴻池運輸(株)様 安曇野営業所第二倉庫で稼働するAGF

## 地域を超えたグループ間連携で、価値あるソリューションを



### Tapio Rummukainen

執行役員  
ロジスネクストソリューションズ室長  
兼 Mitsubishi Logisnext Europe  
B. V. 上級副社長

私たちLogSol室のミッションは、世界中の各拠点が持つ知見や優良事例を共有し、連携を深めることでグローバルソリューションビジネスの変革と成長を加速することです。ソリューション事業の領域における可能性を明確にし、お客様から高く評価される三菱ロジスネクストの総合力を発揮して、付加価値の高いビジネスの創出を目指しています。当社の事業を取り巻く環境は絶えず変化しています。そのような環境下で持続的に発展してい

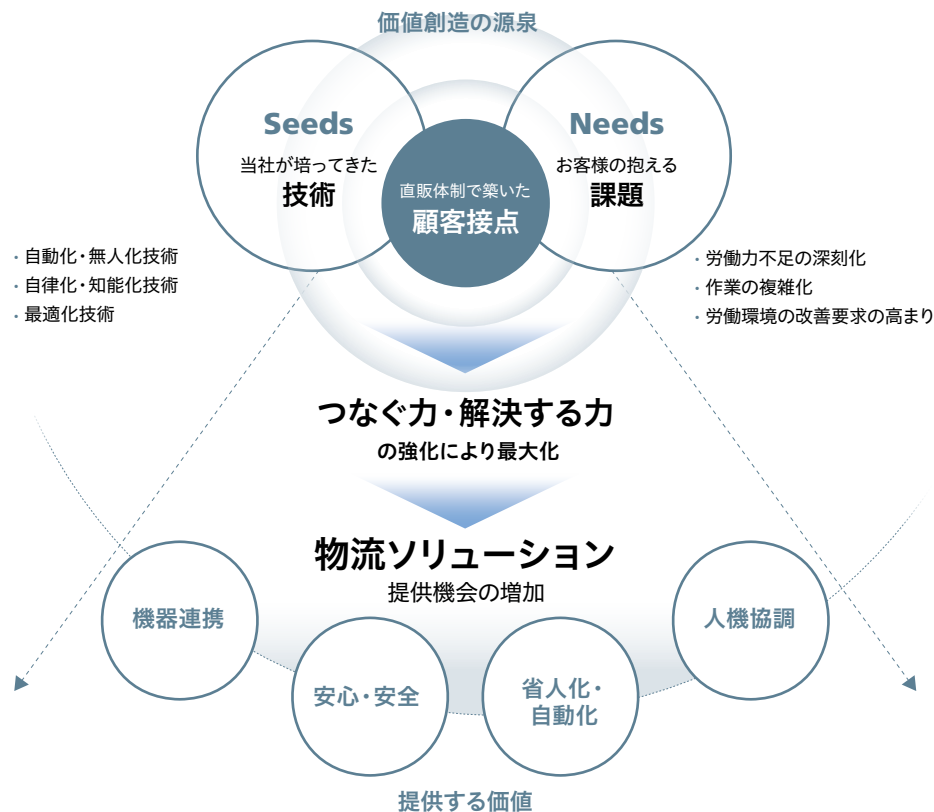
くためには、組織として共通認識を持ち、同じ目標に向かって取り組むことが重要です。

2024年度は、各地域・国の先進技術やノウハウを相互に共有し、新たな自動化・自律化製品の開発や、外部パートナーとの連携を推進してきました。各拠点や外部パートナーの強みを掛け合わせることで、お客様への価値提供がさらに加速するという手応えを感じています。一方で、各地域特有の商習慣や規制に対応するためには、現地法人とのより密な連携が不可欠であるという課題も見えてきました。今後は、LogSol室を中心に全社的な連携をさらに強化し、全体最適の視点から事業推進を加速させていきます。

## 2. 「顧客接点」を生かした価値提供

物流ソリューション事業の拡大のためには、当社が培ってきた技術とお客様の課題をマッチングさせることが重要だと考えています。私たちは、これまでフォークリフトの販売やサービスを通じて築いてきた「顧客接点」と「提案力」を強みとし、現場起点の価値創造を推進しています。

より一層お客様の近くで事業を行い、お客様の声をソリューション提供に活かすため、各種の取り組みを進めています。



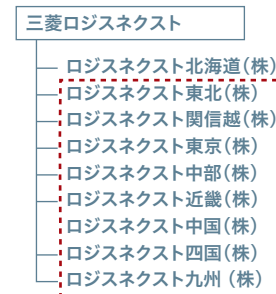
### 国内販売網の再編による「顧客接点」の戦略的強化

**POINT**

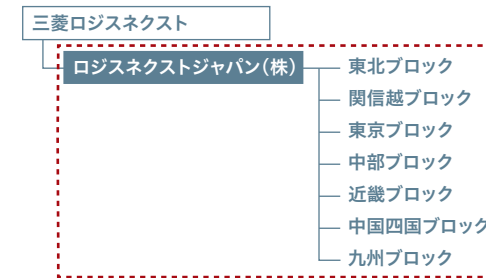
- ✓ 国内8販売会社を統合し、迅速な顧客ニーズの把握を実現
- ✓ 販売・サービス戦略を徹底し、効率的で強固なサポート体制を構築

国内販売体制の強化と収益性向上に向け、2025年10月1日に国内直系販売会社9社のうち8社と国内営業部門の一部を統合し、新事業会社ロジスネクストジャパン株式会社を設立しました。販売会社と本社営業機能が一体となったことで、マーケティングや管理機能が統合され、全国のお客様からのニーズを迅速に捉え、より効率的で強固なサポート体制を構築しました。

変更前：



変更後：



※ロジスネクスト北海道(株)は北海道運搬機(株)に株式移譲

#### 今後の展望

新会社設立により、事業運営の効率化をはじめ、より迅速かつ的確な市場動向・顧客ニーズの把握、それに基づく販売・サービス戦略の徹底などにより、国内の物流機器・システム市場におけるお客様へのサポート体制を強化します。お客様との接点をさらに強化することで多様なニーズにきめ細かく対応できる体制を構築していきます。

## 2.「顧客接点」を生かした価値提供

### オートメーションデモセンターの開設と活用

#### POINT

- ✓ お客様が最先端の自動化技術を直接体感できる場を開設
- ✓ サービススタッフの技術向上による高品質なサービスを提供

フォークリフトや無人搬送車などの機器を組み合わせた最先端の自動化技術を、お客様が「見て、触れて、体感」できる場として、日本国内では2024年11月、本社・京都工場内に「オートメーションデモセンター」を開設し、東京エリアの既存施設も含め、2拠点体制としました。海外ではフィンランド・アメリカに同様の施設があり、お客様の課題解決に向けた最適な提案を行うための拠点として活用しています。



オートメーションデモセンター  
(京都長岡京本社敷地内に常設)



オートメーションデモセンター東京  
(埼玉県北葛飾郡杉戸町)

#### 今後の展望

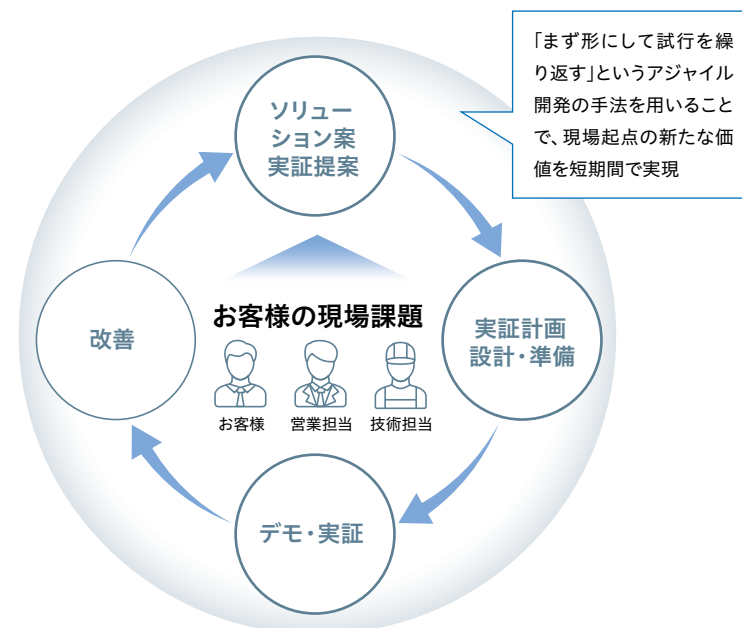
オートメーションデモセンターはお客様に実機をご覧いただける施設であると同時に、営業・サービススタッフを対象とした研修にも使用しています。物流ソリューションを体感できる施設であるだけでなく、日々、お客様と接する営業・サービススタッフの技術向上に活用することで、お客様との接点強化に努めています。

### 現場の課題に深く寄り添う

#### 安心・安全物流ソリューション「LogiS(ロジエス)活動」

営業・技術がワンチームとなり、お客様と一体となって安心・安全に関する現場課題に取り組む「LogiS(ロジエス)活動」を2023年9月から開始しています。お客様の現場に深く入り込み、直接声を聞きながら課題解決を試みることで、ニーズに応える新しい機能やシステムを従来とは比べ物にならないスピードで開発します。この活動により「AI人検知システムと連動した再生ブレーキ制御」などの革新的な機能が誕生しています。今後、こうした成果を汎用機能としてパッケージ化し、広く展開していきます。

#### ■「LogiS(ロジエス)」活動による課題解決のプロセス



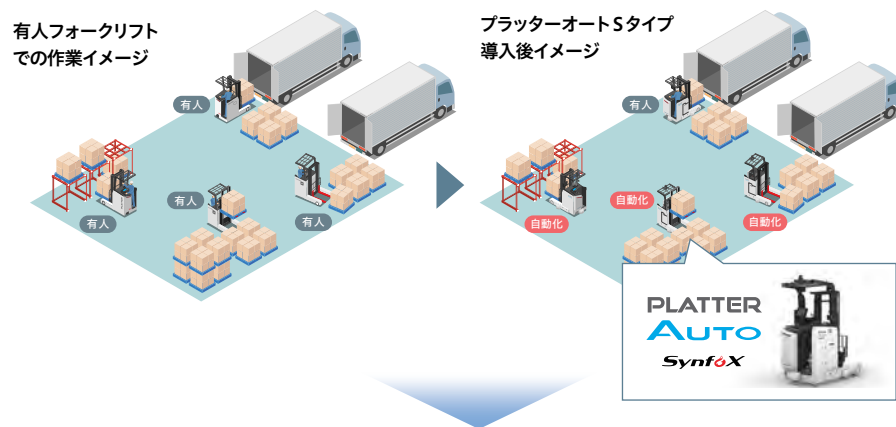
### 3. 技術革新を加速する外部連携

#### 次世代技術の「協創」による無人フォークリフトの開発

**POINT**

- ✓ 当社独自の自動化技術「SynfoX」を開発
- ✓ 従来難しかった、有人フォークリフト作業の自動化を実現

次世代の自動化技術の創出に向けた「協創」にも注力しています。当社のフォークリフトとAGV/AGFの両分野で培った技術と実績に、三菱重工業(株)のデジタルイノベーションブランドである「Σ SynX」の要素技術を活用。これにより、当社独自の自動化技術「SynfoX」を開発しました。この革新的な技術を搭載した次世代の新型自動フォークリフト「プラッターオートSタイプ」は製品化に向け、現在開発が進行中です。



**今後の展望**

「SynfoX」は2025年度中の販売開始を目指し、無人フォークリフト「プラッターオート」シリーズへ展開を進めています。今後も三菱重工業(株)はじめ、その他の多様な製品やソリューションとの連携を強化し、お客様のビジネスの価値向上に貢献していきます。

#### 外部パートナーとの連携強化による、ソリューションの拡充

**POINT**

- ✓ 外部パートナーとの協業で、提供可能ソリューションの範囲を拡大
- ✓ 屋内から屋外まで、多様な物流現場に対応する提案が可能に

技術開発だけでなく、お客様への新たな価値提供の面でも、外部パートナーとの積極的な連携による製品・サービスの提案を拡大しています。パートナーとの協業拡大により、無人化・省人化に対応するシステムのラインアップを拡充し、ソリューション提案力の強化を進めています。

協業先	協業による新たな価値
ラピュタロボティクス(株)	自動フォークリフト「ラピュタAFL」の車体供給および国内販売に関して協業しています。
(株)eve autonomy	屋外対応型の無人搬送ソリューション「eve auto®」に関して販売協業しています。屋内・外両方の自動搬送ソリューションをワンストップで提供します。
Gaussy(株)	入庫から仕分け出荷まで、一連の庫内作業を自動化・効率化する、ワンストップソリューションの提供を可能にします。
愛知機械テクノシステム(株)	同社の「CarryBee」シリーズに関して販売協業。これにより無人搬送のラインアップを拡充し、製造・流通分野での多様な自動搬送ニーズに対応します。
(株)ハクオウロボティクス	同社の「AutoFork」に関して車体供給および販売に関して協業しています。従来のラインアップになかった、有人・無人切り替えが可能なウオーキー型の無人フォークリフトをご提供できるようになりました。

**今後の展望**

今後もお客様のニーズに対応するため、新たな分野のパートナー開拓を継続し、ソリューションの拡充を図ります。多様な技術を掛け合わせることで、お客様の課題解決と事業成長を支えていきます。

特集：大阪・関西万博への参加

# 大阪・関西万博テーマウィークへの参加を通じた 「外に出る・外から学ぶ」企業文化の醸成



Logisnext  
三菱ロジスネクスト

大阪・関西万博公式キャラクターミャクミャク

当社は、大阪・関西万博の「テーマウィーク」のブロンズパートナーとして協賛しました。この取り組みを、当社では単なる社会貢献に留まらず、社員一人ひとりの成長を促し、多様なステークホルダーとの共創を深めるまたとない機会ととらえ、さまざまな活動をしてきました。当社が注力する「働きがい改革」においては、個々の従業員が自立的に変わり、新しいことに挑戦する意欲が大切です。働きがいを高めるために、外の世界に触れて刺激を受けること、すなわち「外に出る・外から学ぶ」ことの実践が重要であり、今回の万博協賛はまさにその絶好の機会となりました。 [https://www.logisnext.com/jp/sustainability/osaka\\_expo/](https://www.logisnext.com/jp/sustainability/osaka_expo/)

## 活動内容の一例

- 2025年日本国際博覧会協会や有識者との対話
- 他協賛企業や自治体との意見交換
- 他社企業へのオフィス見学
- TEAM EXPO 2025での共創チャレンジへの参加
- 学生や子ども食堂との交流
- 最新の教育に関する展示会への参加
- 日経SDGsフェスへの出展と登壇
- 競合他社の先進的な取り組みの調査・・・など

## 協賛活動の概要

大阪・関西万博のテーマウィークは、世界中の国々が地球規模の課題解決に向け、対話を通じて「いのち輝く未来社会」を共創することを目的とした取り組みです。これにブロンズパートナーとして協賛した当社は、若手を中心とした数十名の社員で構成されたプロジェクトチームが主体となって企画・運営を担いました。

テーマウィークの8つのテーマの中から、当社の「パーパス」と事業としての重要性和ステークホルダーからの関心・影響を考慮して定めた「マテリアリティ(重要課題)」に関連の深い、以下の4つのテーマを選んで参画しました。



## 選定した4つのテーマと参画理由



地球の未来と生物多様性  
THE FUTURE OF EARTH AND BIODIVERSITY

当社の自動化、電動化(脱炭素)の技術を、地球の未来や持続可能性への貢献として捉え直すため。



学びと遊び  
LEARNING AND PLAYING

AIやIT活用など、社員の学びを促し、多様な課題解決力や自立的なキャリアアップにつながる機会とするため。



健康とウェルビーイング  
HEALTH AND WELL-BEING

日常生活に結びつけやすいテーマを通じ、「安心・安全」という当社の重要な価値観を深掘りするため。



未来のコミュニティとモビリティ  
THE FUTURE OF COMMUNITY AND MOBILITY

当社の根幹事業であるモビリティを通じ、未来の乗り物やコミュニティのあり方を、社内・社外の視点で探求するため。



今回のプロジェクトで私が特に印象に残っているのは、社外の方々との交流の場に積極的に参加する若手社員の姿です。外の世界に触れて刺激を受けることが一人ひとりの成長につながることを実感し、私自身にとっても視野を広げる非常に良い機会となりました。この貴重な経験を通じて得た多様な知見と、新たに築いた社内外のネットワークを活かし、会社全体の持続的な成長に貢献していきたいです。

万博プロジェクトチーム リーダー  
技術本部 グローバル技術統括部 技術管理課

三宅 祐輔



# パーパス実現に向けて、サステナビリティの取り組みを推進しています

## パーパスを制定

パイオニア精神とテクノロジーの力で  
物流の安全、自動化、脱炭素を実現し、  
世界の人々を笑顔にする

当社の企業理念である「世界のあらゆる物流シーンで、お客様にソリューションを提供し続け、未来創りに貢献する」を実現するためには、自社の成長だけではなく、環境・社会課題の解決を同時に実現する必要があります。

この企業理念と、環境・社会課題の解決に向けた考え方にに基づき、当社の存在意義を明確にすべく、パーパスを制定しています。

## SDGsに対する基本方針の制定

持続的な成長への取り組みをさらに推進していくにあたり、当社の企業理念、経営方針などをベースに環境、社会、ガバナンスをテーマとし、パーパスの考え方も反映した「SDGsに対する基本方針」を制定しています。

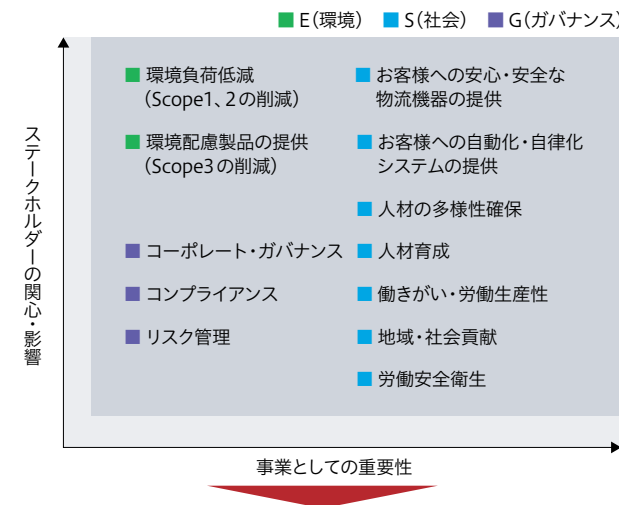
### SDGsに対する基本方針

当社は、世界の物流シーンを支える総合物流機器メーカーとして、国連が提唱する「SDGs」に賛同し、事業活動を通じて社会的課題の解決を図り、地球・社会の持続的発展と未来創りに貢献します。

- ① 地球環境の保全**  
グローバルな視点で地球環境の保全に努めます。
- ② お客様の安心・安全並びに自動化・自律化の推進**  
お客様に安心・安全な製品、サービスを提供し、事業活動を通じて社会的課題の解決を図り、継続的な発展に貢献します。
- ③ ダイバーシティとエンゲージメント**  
従業員一人ひとりの人権、個性、創造性を尊重し、働きがいのある職場環境の提供と個人の成長を支援し、グローバル社会を支える人材を育成します。
- ④ コーポレート・ガバナンスの強化**  
誠実かつ公正な事業活動を遂行し、企業としての社会的責任を果たすため、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制を確立します。

研究開発や製品に関する項目など、KPIによる評価が難しいものについては、当該年度の取り組みなどを紹介します。

### 当社のマテリアリティ



### 注力するSDGs項目

特定したマテリアリティに関する項目を整理し、主要な8項目を、当社が特に注力するものとして設定しました。



## マテリアリティ(重要課題)の特定

当社の事業としての重要性とステークホルダーの関心・影響を考慮し、マテリアリティを特定しました。

マテリアリティに関わる各活動についてはKPIを設定し、年度ごとに実績を評価して公表しています。ただし、

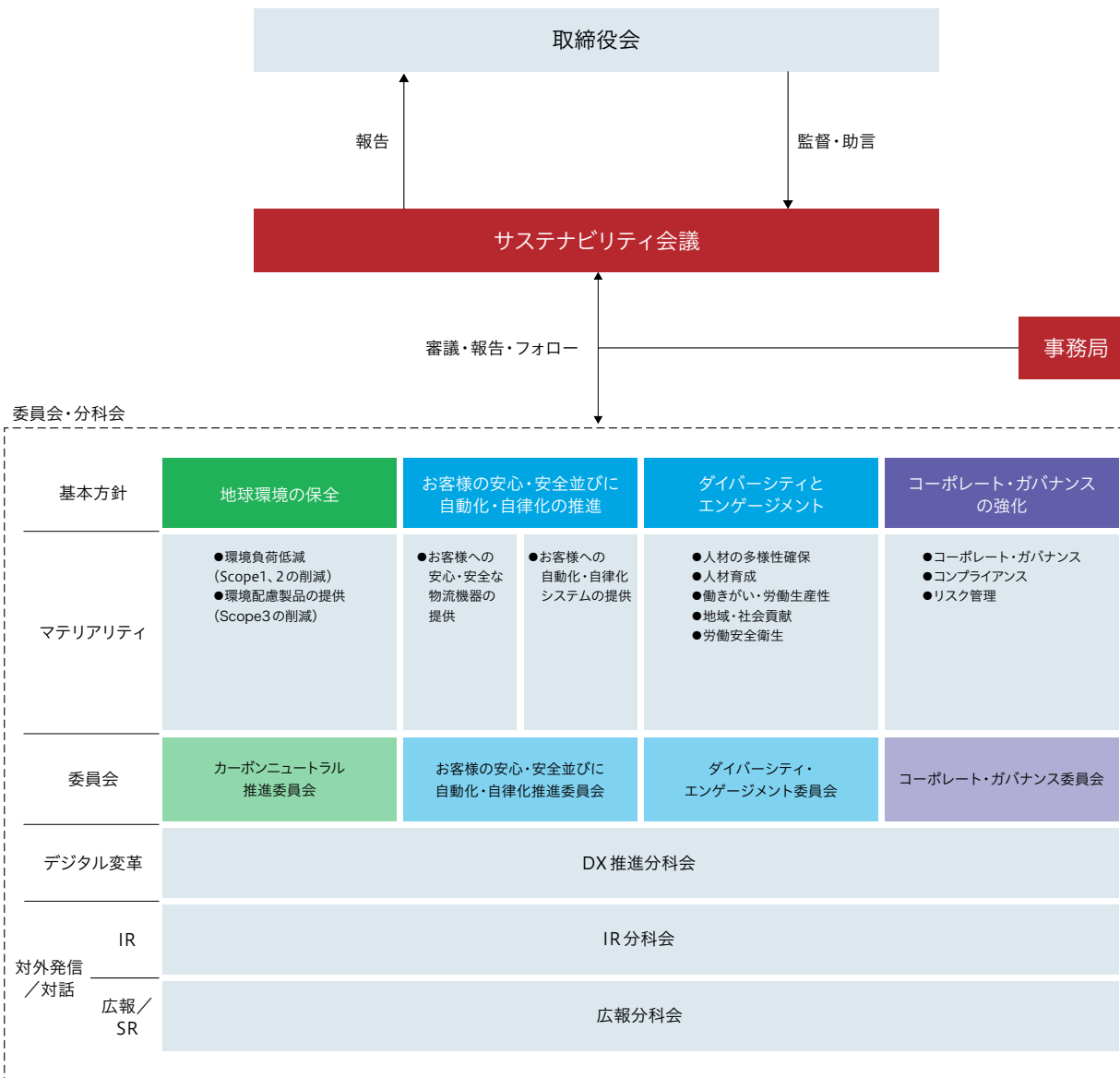
## サステナビリティ推進体制

当社サステナビリティ経営の継続的な発展を目指し、経営陣による社内の取り組み全体の統括とともに、集中的な議論と検討による各種施策の実効性向上を目的に設置した「サステナビリティ会議」による推進体制を2021年から継続しています。中長期的な視点による当社のマテリアリティに沿ったサステナビリティ経営に関する全社の活動の取りまとめ、推進・フォローなど年2回の会議を通じて行い、その結果を取締役会にも報告しています。

当社グループでは、2024年度のサステナビリティ活動の一環として、2024年12月にカーボンニュートラル推進委員会の下部組織となる分科会を設置しました。この分科会では、CO<sub>2</sub>排出に関係する設備仕様の詳細把握と排出量削減のための検討活動に取り組んでいます。

当社グループが基本方針の一つとして掲げる「お客様の安心・安全並びに自動化・自律化の推進」については、「AI人検知システム」の主力機種へのラインアップ、「自動ピッキングソリューション」の顧客への納入・稼働などを行いました。また、人権尊重の観点からはサプライチェーンに関する人権デューデリジェンスへの取り組みも開始しています。

当社グループでは、社会からますます強く求められるサステナビリティへの取り組みにおいて、2024年度からの3カ年の中期経営計画である「Logisnext Transform 2026」の中で着実に推進を図っていきます。



Chapter.3

# 価値創造の実践

三菱ロジスネクストグループの本社を置く日本。フォークリフト業界のパイオニアである一方、統合・再編を経て、多様な文化を吸収しながら、唯一無二の技術を創出。多様な製品ラインアップを武器に、これからもお客様と共に物流ソリューションを生み出していきます。

①無人フォークリフト「プラッターオートHタイプ」。高い機動力と搬送力で、物流現場の自動化をさらに推進。 ②次世代への技術継承を強化 ③特殊搬送車 ストラドルキャリア。超重量物の保管効率や作業性の向上に力を発揮。 ④バッテリー車の組み立て現場 ⑤「LogiS」チーム。お客様との共創で安心・安全な現場づくりを支援。 ⑥滋賀工場外観



Japan

# グローバルな技術連携で、安心・自動化・脱炭素の価値創出を実現します。



取締役 執行役員  
技術本部長

杉浦 広之

## お客様の現場での課題解決に基づいた「安心・安全」の提供

当社グループが推進する中期経営計画『LT26』では、キーコンセプトとして「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素」の3つを掲げていますが、これはそのまま現在の技術開発の方向性でもあります。

第一のコンセプト「安心・安全」では、2023年末からLogiS（ロジエス）と題した、お客様との協働によるアジャイル開発活動に取り組んでいます。このLogiS活動では、それぞれの物流現場が抱える困りごとの解決策をお客様と共に生み出していくと同時に、汎用性の高い解決策については標準化・製品化も進めています。例えば「AIカメラによる人検知システム」にLogiS活動がリンクしてできた「AIカメラによる人検知システムと連動した回生ブレーキ制御」は、スピード感を持って実現できた事例です。自社の物流現場の安全性確保に有効な機能として、導入を進めるお客様も増えています。

人手不足を背景に、現在の物流業界では世界的に現場の安全確保に対するニーズが高まっており、安全に対する投資を積極的に検討されるお客様も年々増えています。今後も実際の物流現場で検証された技術をベースに、対象とする課題の範囲もさらに広げ、付加価値の高い技術・製品のラインアップを拡大していきたいと考えています。

## AGF・AGVを中心に幅広い視野で「自動化・自律化」を追求

第二のコンセプト「自動化・自律化」は、一見単純なようで実はかなり難しいテーマです。一口に「人の作業を自動化する」といってもいろいろな段階があり、かつ、それぞれの段階で多様な手段があり、お客様や現場の条件によって正解が異なります。加えて、有人フォークリフトの性能向上を開発のベースとしてきた当社として、どのレベルまで自動化技術を追求していくのか、判断が難しい面もあります。

一つの方向性として当社がいま注力しているのは、無人フォークリフト（AGF）・無人搬送車（AGV）の分野です。既に欧州（フィンランド）子会社の開発によるAGV「Automated Compact Truck（ACT）」や、レーザーと磁気の両方の誘導方式で走行可能なAGF「プラッターオート」などを広く市場展開しており、2026年3月には、三菱重工業（株）で開発されたデジタルイノベーションブランドΣ SynX（シグマシンクス）を適用した自動化技術「SynfoX（シンフォックス）」を搭載した新製品「プラッターオートSタイプ」の発売を予定しています。同機種はLiDARによる自己位置推定や、床や棚に置かれたパレットを自動で検出し荷取りを行うなど、先進的な高機能を備えた次世代型AGFです。

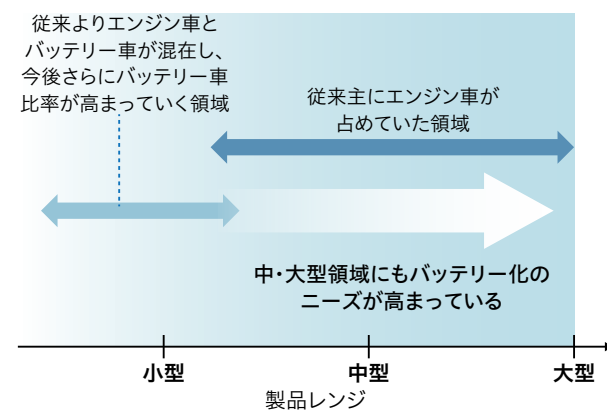
「自動化・自律化」にはAGF・AGVのほかにも多様な選択肢があり、今後も複数のアプローチで技術開発や外部とのコラボレーションを推進し、さらなる可能性を探っていく方針です。

## 多様なアプローチによる「脱炭素（電動化）」への取り組み

第三のコンセプト「脱炭素」では、カーボンニュートラルの潮流に対応した製品・技術の開発に取り組んでいます。本命になるのは「バッテリーフォークリフト」ですが、この分野の歴史は古く、当社のルーツの一つである日本輸送機（ニチユ）は、日本初のバッテリーフォークリフトの開発で知られています。現在新たな市場として注目されているのは、従来はエンジン車が占めていた中型・大型フォークリフト市場での電動化です。

モーターやコントローラー技術の進化とリチウムイオン電池の高性能化により、従来のバッテリー車の弱点が解消され、高いソパワー性能とともに、急速充電が可能なバッテリー車の開発が可能となったことで、中・大型領域での電動化

### バッテリー車の製品ラインアップの展望



ニーズが世界的に高まっています。ただし、この領域における当社の機種展開は、競合他社に比べまだ充分とは言えません。製品ラインアップの拡充をいま急ピッチで進めています。全クラスの中・大型機種について、技術開発から製品化までをすべて自社で対応することは効率面で問題があります。そのため、国内外の当社グループの技術連携の促進とともに、外部とのコラボレーションやOEM供給による展開なども視野に入れながら、この市場でのプレゼンスを高めていきたいと考えています。

## 各拠点とのグローバル連携で技術開発力を組織的に強化

今後の当社グループの技術力強化には、グローバルでの連携が必須条件になると考えています。当社グループは統合前の旧4社時代から各企業がさまざまな形で海外展開を進めていたこともあり、海外拠点との技術連携は比較的早くから進んでいます。ただし、そのほとんどは単一のプロジェクトに国内・海外双方の技術者が関わるというもので、本当の意味での技術連携とは言えませんでした。リモートコミュニケーション技術の進化によって技術部門でも海外とのやりとりが日常的になっていますが、多くはまだプロジェクトベースでの情報交換にとどまっているのが現状です。

そこで2025年度から推進している「真のグローバルカンパニー」への変革では、グループを横断した組織的な仕組み



や仕掛けを作っていくことで、グローバルでの技術連携をもう一段上のレベルに引き上げたいと考えています。世界各地で日々起きている技術進化や新しいアイデアをリアルタイムで把握し、有機的に結びつけられる組織環境を構築することで、当社グループの技術開発力はまだまだ高めていけると思っています。それは高付加価値の製品・サービスの創出とともに、グローバルでの技術人材育成にも貢献するはずで

同時に現在、設計業務の効率アップ、技術伝承を主目的に生成AIの活用にも取り組んでいます。生成AIを活用することで開発を効率化し、高付加価値の製品・サービスの創出に充てるリソースを確保していきたいと考えています。

製造業の価値創出プロセスにおいて、すべての源流となるのは私たち技術部門の活動だと自負しています。その自負を持ちながら、自分たちの実力や立ち位置を客観的に確かめつつ、これからもさらなる高みをめざしていきたいと思っています。

# 経営基盤となる人材力・ガバナンスの強化にグローバル視点で取り組みます。



執行役員  
管理本部長

田中 一城

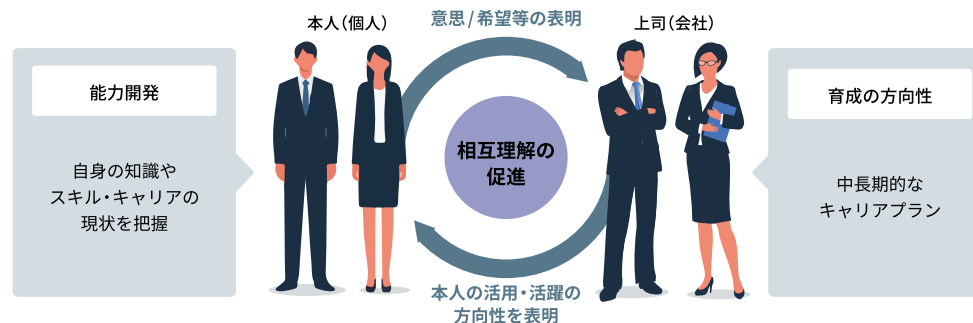
## 働きがいを高める制度の整備と 組織風土づくりを推進

管理本部が果たすべき最重要の使命は「人材力（人的資本）」の強化にあると認識しており、これまで従業員のモチベーションやエンゲージメントの向上に資する各種の施策を実行してきました。『LT26』がスタートした2024年度も、希望に応じて他部署への異動を可能にする「キャリアチャレンジ制度」や、自部門に属しつつ一定の業務時間を他部門のプロジェクトに割ける「プロジェクトチャレンジ制度」を新規に導入しています。これらは社員のやりがいの向上・発見を支援するとともに、多様な社員の交流によって職場のイノベーションを促進する効果もあると考えています。さらに成長意欲にあふれた若手社員の知見・スキルを高め、組織全体を見る広い視野や困難な局面を打開していく力、周囲とのコミュニケーション能力などの養成によって、中長期的には将来のマネジメント層の育成にも寄与すると期待しています。

今後もこうした人事戦略をさらに加速していきます。2025年10月には人事制度の一部を改定し、中堅・若手層を中心にモチベーションの高い社員を従来よりも早期に管理職に昇格できるものとし、活躍の場を広げられるようにしました。併せて再雇用制度も改善し、70歳までの雇用機会を確保しました。さらに従来は配属先でのOJTを主体としていたキャリア採用者への教育体制についても、指導員を個別につけた上で、指導員への研修を行うなど、組織的な支援が行えるよう環境の整備を行いました。

もちろん「人材力」は、制度の整備だけで高まるわけではありません。重要なのは組織全体で「人」を大切にし、一人ひとりの成長を応援していく企業文化です。各職場では各種制度や施策を活用しながらも、現場のニーズに応じた外部研修の受講やユーザー訪問、他企業との交流といった独自の人材育成が進められています。そうした地道な活動との連携によって「人を育てる文化」を組織全体で醸成していきたいと考えています。

### 自律的なキャリア形成を支える仕組み



## 海外・国内の人事交流により グローバル人材の育成を強化

現在の当社グループでは「真のグローバル企業への進化」が経営の大きなテーマとなっており、管理部門にとってはこれを担える「グローバル人材」の育成も重要な使命となっています。従来から日本国内の社員を海外グループ会社に一定期間派遣し、現地で学んでもらう「海外トレーニー制度」を運用してきましたが、2025年度からは、逆に海外グループ会社から日本に社員を派遣してもらう研修プログラムを新規に導入し、第一号として中国からの研修社員を京都本社で受け入れました。この後にも、ヨーロッパから複数の研修社員を受け入れています。

この新しい形の研修は、海外グループ会社にとってはもちろん、受け入れ側の日本にとっても大きな効果をもたらしています。海外への派遣では「グローバル」を体験できるのは本人だけですが、海外から1人の社員が来ることで受け入れ先の職場全体が「グローバル」の一端に触れ、さらに研修期間中のさまざまな機会を通して体験が周囲に広がっていきます。この高い効果に着目し、今後はさらに多くの海外社員を受け入れるべく各部門との調整を進めているところです。

## グループ全体を視野に ガバナンス・内部統制の強化に注力

管理本部の業務は企業経営の基盤となるガバナンスの

強化にも関わっています。この面では制度の整備とともに、制度運用の精度を高めることを重視しています。2024年度はガバナンスに関わる会議体のあり方を整理しました。設置の経緯などからメンバーや開催頻度がまちまちだった複数の会議体を「リスク」「コンプライアンス」「内部統制」の3つの委員会に再区分した上で、いずれの委員会も経営会議のメンバーを主体とすること、会議開催は半期または四半期に1回とすること、そして議論された内容をタイムリーに取締役会に報告することとしています。

またグループ会社におけるガバナンスの強化についても制度整備を進めています。国内グループ会社については自己監査の仕組みを既に導入しており、併せて当社によるモニタリングを実施することで監査の実効性を高めています。今後の大きな課題は、グローバル経営体制の構築に向け、海外のグループ会社におけるガバナンス強化や内部統制機能の整備です。海外グループ会社の中には内部監査機能が未整備の企業もあり、管理本部としてもできる限りのサポートを提供して強化を図っていく方針です。

## BCP（事業継続計画）の策定・運用を グローバルで進める

BCP（事業継続計画）の策定・運用に関する取り組みも管理本部の役目です。国内に関してはグループ会社を含めて全社でBCP策定を完了しており、現在はBCM（事業継続マネジメント）として、何らかの緊急事態が発生した際に

どのような対応をするかという演習を繰り返し行うことで計画の実効性を高める段階です。

一方、海外グループ会社については、地域の特性や事業規模、想定されるリスクなどが会社ごとに異なります。まず計画の基本的な部分を各地域に展開し、その上でそれぞれの会社に合うように加工していく形で進めたいと考えています。

基本姿勢として、当社グループのBCPでは自社事業の継続よりも「ユーザー（顧客）への影響」を優先順位の上位に置いています。国内各社では「もし当社の事業が停止した場合、ユーザー業務に最も影響することは何か？」という観点から優先度を定めたマニュアルを整備しており、海外についてもこうした観点からBCPの整備に努めていきたいと考えています。



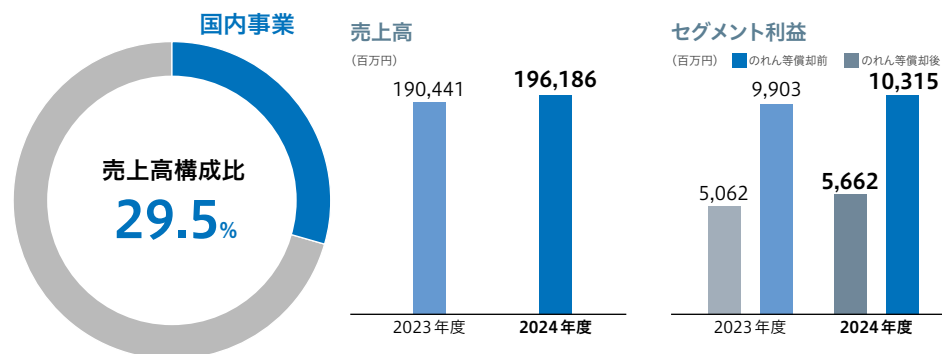
## 国内事業

### 2024年度の総括

受注が堅調に推移する中、価格適正化の効果もあり、売上高は1,961億8千6百万円（前連結会計年度比3.0%増加）となりました。セグメント利益は、輸出における円安影響に加え、堅調な国内販売における価格適正化の効果の寄与もあり、56億6千2百万円（同11.9%増加）となりました。

なお、のれん等償却の影響を除くと、セグメント利益は103億1千5百万円（同4.2%増加）となりました。

### 2024年度の概況



### 2025年度の主な取り組み

2025年度の物流機器市場は、国内においては、比較的堅調に推移する見込みです。

市場でのさらなる競争力強化を図るため、“顧客協働アジャイル開発”を推進し、多様化する安全・安心ニーズに対応しています。営業部門と技術部門のワンチームでお客様と一緒に開発を進め、自社開発にこだわらず、既存製品を組み合わせることで価値を創出し、お客様の課題に寄り添った解決策の提供を目指します。

また、国内の物流機器・システム市場でのお客様へのサポート体制強化を目的に、当社国内営業部門の一部と子会社である直系販売会社8社を一体化し、10月1日付で新会社を設立しました。国内事業の再編により、お客様のより近くで事業を行うとともに、運営の効率化を図り、変化の激しい外部環境に耐え得る体制を構築することで、収益力の向上を図ってまいります(P.21参照)。

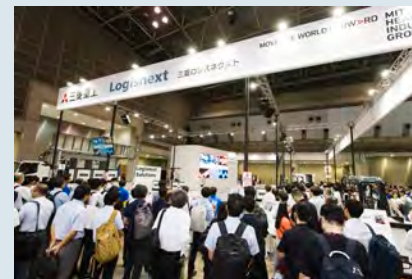
### TOPICS 成長を促す取り組み

#### 国際物流総合展 Logis-Tech Tokyo 2024に出展

2024年9月、東京ビッグサイトで開催された「第16回 国際物流総合展 Logis-Tech Tokyo 2024」に、三菱重工業（株）と共同で出展しました。

ΣSynX（シグマシンクス）を適用した物流知能化ソリューションの紹介に加え、ΣSynXの要素技術を取り込み実用化レベルまで落とし込んだ当社の新しい自動化技術「SynfoX（シンフォックス）」搭載の無人フォークリフトの実機実演も実施しました。

また、フォークリフトに搭載する最新の安全装備の実機実演やLi-ion（リチウムイオン）電池搭載フォークリフトの紹介などを通じて、持続可能なソリューションを提案しました。



会期中の様子：多くの来場者で賑わいました



ΣSynXの要素技術を取り込み実用化レベルまで落とし込んだ当社の新しい自動化技術「SynfoX」搭載の無人フォークリフトの実機実演を実施

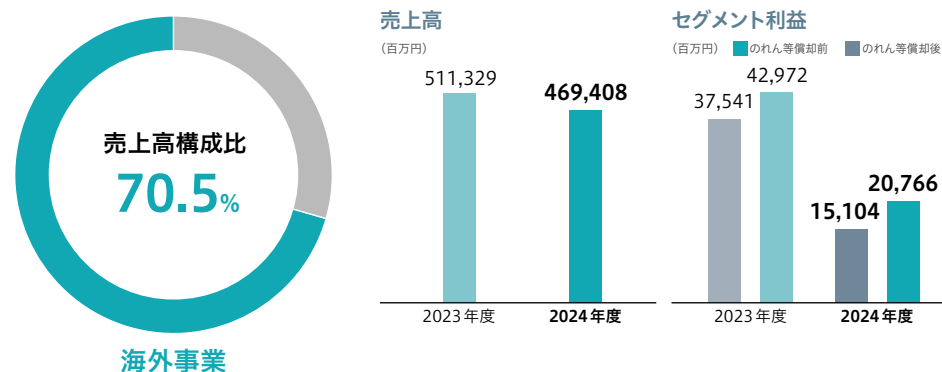
## 海外事業

### 2024年度の総括

2024年度の海外事業については、為替の円安影響はあったものの、北米での一時出荷停止の影響に加え、地域によっては代理店の在庫調整の長期化もあり、売上高は4,694億8百万円（前連結会計年度比8.2%減少）となりました。セグメント利益は、欧米での売上減少の影響が大きく、151億4百万円（同59.8%減少）となりました。

なお、のれん等償却の影響を除くと、セグメント利益は207億6千6百万円（同51.7%減少）となっています。特に海外事業の前年同期は、部品欠品が解消されていく中で生産を拡大、出荷を促進し、加えて価格適正化の寄与もあり、売上高並びにセグメント利益を大きく伸長させました。それに反して当期は、北米でのエンジン認証遅延に伴い旧型エンジンの換装などに追加工数を要して生産効率の悪化を招き、また、エンジン認証遅延に起因する新型エンジンへの切り替えに伴う生産部品および製品の廃却損失、評価損などの一時費用の発生もありました。さらに、代理店の在庫調整の影響もあったため、売上高、セグメント利益ともに減少しています。

### 2024年度の概況



コロナ禍の影響に伴う課題であったリードタイムを正常化させ、価格適正化による収益性の改善を進めながら、安心・安全、自動化・自律化、脱炭素といった物流機器市場のニーズの高まりにも応えています。そのような中、当社事業における最重要市場といえる米国においては、エンジン認証課題への対応として新型エンジン搭載車への置き替えを完了し引き続き挽回に努めているところです。

### 2025年度の主な取り組み

米州におけるフォークリフトをはじめとする物流機器市場は、代理店在庫の調整局面が想定よりも長引き、卸売需要も弱含みに推移していましたが、その局面も徐々に解消しつつあります。欧州は緩やかではあるものの回復基調にあり、アジアも在庫調整局面の中、一時伸長が鈍化しながらも堅調に推移、中国においては景気減速の中でも物流機器需要は堅調です。ただし、需要堅調な物流機器市場も、電気車化が進む中でリチウムイオンバッテリー車をはじめとした中国製品の台頭により、特に欧州・アジアにおける競争は一層厳しいものとなっています。加えて、米国政府の関税措置をはじめとした政策次第ではグローバルでのコストアップや景気減速も懸念され、当社事業における今後の見通しを困難なものにしています。

このような市場環境の中、生産性向上・競争力強化のために、欧州にて新工場を設立しました。また、中国で低価格帯のバッテリー車を新たに自社開発し、中国市場で受注を開始しています。当社としては、バッテリー車の需要拡大に応えるとともに、高性能とコスト競争力向上の双方を実現することで、市場でのプレゼンスを高めていきます。

## TOPICS 成長を促す取り組み

## 欧州 生産性向上に向けた取り組み

欧州のグループ会社Mitsubishi Logisnext Europe Oy（フィンランド）にフォークリフトやAGVの部品塗装能力を増強し、生産性向上を図る目的で工場の増設を行いました。

従来、欧州にはフィンランド、スウェーデン、スペインに3工場を有していましたが、生産効率の改善が課題であったため、その中で所在地が近く、生産機種が類似しているフィンランドとスウェーデンの2工場を統合し、設備・人員を集約しました。スウェーデン工場の主力機種のフィンランド工場への技術・生産移管等を行い、2024年12月にスウェーデン工場の閉鎖を完了しました。生産移管を受け、フィンランド工場では工程の見直しを進める中、塗装能力増強の必要性が高まったため、工場の増設に至りました。

2025年5月に開催したオープニングセレモニーには、フィンランドの雇用大臣も参列し、新工場の門出に花を添えていただきました。



オープニングセレモニー記念写真



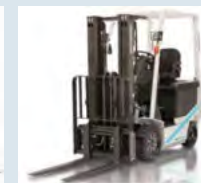
フィンランド新工場の内部

## 米州 北米市場向け小型バッテリー車のフルモデルチェンジ

北米の小型フォークリフト市場においても、今後エンジン車からバッテリー車への移行が進むと予想される中、商品性向上と機種統合のために新製品を開発中です。欧州市場で高い評価を得ている「EDiAシリーズ」をベースとしつつ、主に乗降性および操作性を強化し、2025年度中の市場投入を目指します。



従来のバッテリー車



開発中のバッテリー車

## APAC・中国 中国市場振興への取り組み

欧州・アジア市場で中国製フォークリフトが存在感を増す中、中国で低価格帯のバッテリー車を新たに自社開発しました。以前よりコスト競争力のある他社OEMを実施していましたが、性能とコスト競争力の向上を実現させることで、バッテリー車の需要拡大に応えるとともに、市場でのプレゼンスを高めていきます。



ローエンドモデルバッテリー車

Chapter.4

# 価値創造の 基盤

高い成長が期待されるAPAC・中国。高まる需要に応えるべく、タイ、中国の工場で日々生産を続けています。各種研修や講習会を行うなど安全啓発活動やアフターサービス力の向上にも努めており、日本の直系販売会社からサービススタッフがタイに赴任するなど人的交流も進めています。

①倉庫での部品検査。成長する市場の需要に対応するための品質管理体制を構築。②バッテリー車のメンテナンス。サービススタッフの人的交流も行い、アフターサービス力の強化を図っています。③代理店とのミーティング④タイ工場では2023年に累計生産台数2万台達成。高まる需要に応えるべく、日々、生産能力の強化に努めています。⑤安全講習



# APAC & China

## E 環境

### 2040年カーボンニュートラルに向けて

カーボンニュートラル社会の実現は地球規模の課題です。当社は、「世界のあらゆる物流シーンで、お客様にソリューションを提供し続け、未来創りに貢献する」を企業理念として掲げる中、その基盤である地球環境の維持は取り組むべき最優先の課題です。

脱炭素分野での実績を誇る三菱重工グループの一員として、気候変動対策をリードしていくことが当社のミッションであると考えています。当社は三菱重工グループの2040年カーボンニュートラル実現に向けて事業や製品・サービスの脱炭素化・電化・知能化を実現、提供していきます。

までにバリューチェーン全体からのCO<sub>2</sub>排出量をNet Zeroにすることを宣言しています。当社も物流シーンにおける製品やサービスの提供を通じてその目標達成に取り組んでいきます。

※ 2 Scope1：事業者自らが直接排出する温室効果ガス  
Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴うエネルギー起源の間接排出

### 目標に向けた取り組みと体制

当社では、事業活動に伴うCO<sub>2</sub>排出量削減に向けて以下の取り組みを推進しています。

- ・生産性の向上
- ・省エネ活動の推進
- ・三菱重工グループの革新的脱炭素技術の導入

また、お客様のCO<sub>2</sub>排出量削減の貢献に向けた取り組みとしては、以下の製品・サービスの開発・提供を推進しています。

- ・エネルギー効率の良いバッテリーフォークリフト
- ・物流の脱炭素化に寄与する省エネ荷役機器
- ・物流の効率化を実現する物流ソリューション

これらの取り組みを加速するために、サステナビリティ会議の下、気候変動対応分科会として社長をリーダーとするカーボンニュートラル推進委員会を設置し、活動を推進しています。

### CO<sub>2</sub>排出量の削減目標（対2017年比）

Scope1、2	Scope3 (カテゴリ11)
2026年：▲33% 2030年：▲40%	2026年：▲29%
2040年：Net Zero	2035年：▲75% <sup>※1</sup> (バッテリー車比率90%以上)

※1 新燃料の採用、エンジン燃費の改善を含まない

当社はグローバル全体でのScope1、2<sup>※2</sup>のCO<sub>2</sub>排出量において2040年までにNet Zeroを実現します。また、その中間目標として、2030年までに40%削減（2017年比）します。これは、生産を中心とした事業活動に伴う当社グループの工場・事務所等からのCO<sub>2</sub>排出量の削減です。

また、当社は製品・サービスを通じてお客様のCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献します。2035年までに当社が提供するフォークリフトのうち、バッテリー車比率を90%以上とし、Scope3 (カテゴリ11) におけるCO<sub>2</sub>排出量を75%以上削減します。三菱重工グループはグループ全体で2040年

## 環境配慮製品の提供 (Scope3の削減)

### 最新鋭の脱炭素・低炭素製品の開発・提供

当社は脱炭素社会の実現に向けて、クリーンでエネルギー効率の良いバッテリーフォークリフトを普及させるべく、電費（エネルギー消費）改善や、エンジンフォークリフトに代わるバッテリーフォークリフトのラインアップ拡充に取り組んでいます。

カーボンニュートラルの実現に向け、お客様からもCO<sub>2</sub>排出削減に寄与する物流機器の要望が高まる中、当社では主力製品であるリーチ型フォークリフト「PLATTER」、カウンターバランス型フォークリフト「ALEXIS」に、リチウムイオンバッテリー搭載車をラインアップにそそえ、国内販売ネットワークを通じてお客様に提供しています。

リチウムイオンバッテリーを搭載することで、急速充電により充電時間を大幅に短縮することができ、従来はエンジン車が採用されてきた長時間稼働を求められる物流現場にも活躍の幅を広げます。また、リチウムイオンバッテリーはバッテリー液（希硫酸）が不要のため、精製水の補水作業などが不要でコストが低減でき、カドミウムや鉛などの環境負荷物質を使用しないため環境リスクも低減します。

北米における小型フォークリフト市場も今後エンジン車からバッテリー車への移行が進むと予想される中、商品性向上と機種統合のために新製品を開発しています。欧州市場で高い評価を得ている「EDiAシリーズ」をベースとした北米市場専用のクッションタイヤモデルであり、2025年度中に市場投入する予定です。

### 港湾・臨海部における荷役機器の脱炭素化推進

カーボンニュートラルの実現に向けて、当社は港湾におけるCO<sub>2</sub>排出量削減へ向けた取り組みを三菱重工業（株）とともに開始しています。将来的なゼロカーボン実現を視野に入れた荷役機器の新モデル開発や既存機器の水素燃料電池化などを通じ、カーボンニュートラルポート実現に貢献します。

2022年9月から納入を開始している新型タイヤ式門型クレーン（RTG）「F-ZERO (Future-Zero)」タイプは、従来型と比較して15%以上の燃費が削減され、CO<sub>2</sub>排出削減、大気汚染物質であるNOxおよびPMの排出量も削減でき、将来的な水素燃料電池への換装も可能にしています。「F-ZERO」タイプは、今後も多くの港湾への導入が予定されています。



バッテリーフォークリフト「PLATTER」  
(リチウムイオンバッテリー搭載仕様車)



バッテリーフォークリフト「ALEXIS」  
(リチウムイオンバッテリー搭載仕様車)



開発中の北米市場専用のクッションタイヤモデル  
(2025年度中に市場投入予定)



タイヤ式門型クレーン

## 環境負荷低減 (Scope1、2の削減)

### CO<sub>2</sub>排出量削減に向けた分科会活動

CO<sub>2</sub>排出量を効果的に削減するため、カーボンニュートラル推進委員会の下部組織となる分科会を、2024年12月に設置しました。

生産技術や施設管理部門の社員を中心に構成された分科会では、CO<sub>2</sub>排出削減の打ち手による削減効果とそれにかかるコストをグラフ化し、設備投資の優先順位付けができるよう取り組みを開始しました。



分科会での検討の様子

2024年度は、フレーム工場の空調をガスヒートポンプ (GHP) から電気モーターヒートポンプ (EHP) へ更新しました。また、事務所棟の照明のLED化も促進しており、これらの取り組みを通じて、年間約165t (CO<sub>2</sub>) の排出削減を見込んでいます。



EHPへの更新 (京都工場)



照明のLED化 (安土工場)

## 環境推進体制

### 環境管理委員会・環境専門部会の設置

廃棄物削減、省エネルギー、環境改善に寄与する製品開発など、環境負荷低減活動は、組織横断的な活動が多く、全社または複数の部署が協力して取り組む必要があります。

そこで、当社では生産本部長を委員長とする環境管理委員会、またその内部組織として、環境保全部会、省エネルギー部会、物流・梱包部会の3つの専門部会を設置し、各部署が相互に連携を図ることのできる体制を整備しています。

### 環境管理活動の推進

各専門部会は、環境目標や行動計画を設定し、その目標を現場に展開するとともに、進捗状況を収集・整理した上で、委員会へ報告を行っています。

環境保全部会では、主に廃棄物の削減・再資源化、地域貢献活動などの環境啓発活動を行っています。省エネルギー部会では、主にエネルギー、水、原材料などの消費効率を高め、環境に配慮した生産活動の推進に関して活動しています。物流・梱包部会では、主に輸送効率の向上、梱包資材の低減などに関して活動しています。それぞれの部会でのさまざまな活動を通じて、環境負荷低減に取り組んでいます。

また、当社の環境施策に関する業務を統括する組織として、2023年11月に「環境管理推進課」を新設しました。ISO管理や環境管理委員会の運営、社内外への環境情報発信を主な業務とし、当社の経営目標である脱炭素の実現に向けて、実行力のある体制を構築しました。

## EMS (環境マネジメントシステム)

当社のEMSは環境管理委員会によって管理されており、当社を取り巻く状況や事業戦略と整合するよう、継続的な改善を行っています。年2回の内部監査を実施し、年1回の認証機関による外部審査を受審することにより、EMSの維持・向上を図り、ISOが業務改善のツールとして有効に活用されているか確認しています。

また「ISO内部監査員スキルアップ研修」「内部監査員養成研修」を定期的実施し、内部監査員の力量向上や内部監査員の要員確保に努めています。

## 社内における啓発活動

CO<sub>2</sub>排出量や廃棄物削減などの取り組みを進めるには、社員一人ひとりの意識向上が重要です。そこで、社内の環境意識醸成を目的に、排出量削減に向けた取り組みや環境管理に携わる社員のインタビュー記事を、社内専用の情報共有システムに掲載しています。また、工場を含む社内各所に設置しているデジタルサイネージ (電子看板) にも掲載することで、より多くの社員へ周知を図っています。

第1話  
～当社のカーボンニュートラル (CN) に向けた取り組み～

## 環境方針・環境行動指針

### 環境方針

グローバルな視点で地球環境の保全に努め、地域社会の継続的な発展に貢献します

### 環境行動指針

三菱ロジスネクスト株式会社及びその関連会社は、環境方針にもとづき、フォークリフト等の産業車両、物流システム及び物流関連商品の開発・製造・販売・サービスを中心に事業活動において、持続的な環境負荷の低減と社会の環境改善を目指して、次のとおり積極的に活動する。

1. 地球環境の保護と調和を経営の最重要課題のひとつとして位置づけ、社業を通じて、環境保護への取り組みを継続的かつ計画的に進める。
2. 当社の事業活動が環境に与える影響を的確に捉え、環境保護活動を推進するとともに、環境汚染の予防に努める。
3. 環境関連の法規、条例及び協定、当社が同意するその他の要求事項を順守し、自主基準を策定して環境保護に取り組む。
4. 当社の事業活動における環境影響を考慮して、以下を重要項目として取り組む。
  - (1) 環境に配慮した製品づくりを行う。
  - (2) 事業活動に伴う産業廃棄物の減量化、再資源化及び適正処理化を行う。
  - (3) 原材料及び燃料・エネルギーの消費効率を高め、製造時の環境保護を図る。
  - (4) 製品/部品の物流時における輸送効率の向上及び梱包資材の削減に努め、環境負荷を低減する。
5. この環境行動指針は、社内教育及び啓蒙活動を通じて全従業員及び全構内業者に周知するとともに一般にも開示する。

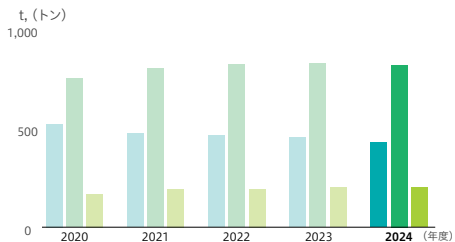
上記の環境行動指針にもとづき、技術的、経済的に可能な範囲で環境目的・目標を設定するとともに定期的に見直し、環境パフォーマンス向上を目指して、環境マネジメントシステムの継続的な改善を図る。

## 環境への取り組み

■ 京都 ■ 滋賀 ■ 安土

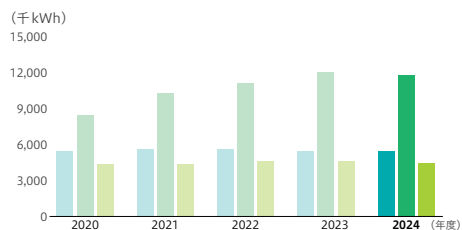
### 廃棄物排出量

京都、滋賀工場は生産減により前年度比で減少しました。安土工場においては生産減ではあったものの、事務棟レイアウト変更などにより前年度比微増となりました。



### 電力消費量

京都工場は生産減でしたが前年度比横ばいとなり、滋賀、安土工場は生産減により前年度比で減少しました。



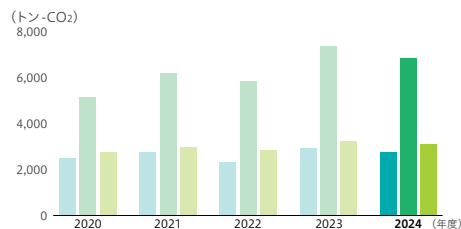
### 環境負荷の全体像(2024年度)

#### INPUT

項目	単位	京都	滋賀	安土
電力	千 kWh	5,451	11,784	4,453
都市ガス	千 m <sup>3</sup>	394	1,217	651
A 重油	kL	—	—	104
灯油	kL	—	23	—
軽油	kL	—	28	—
ガソリン	kL	—	12	—
LPG	m <sup>3</sup>	—	4,798	—
水	千 m <sup>3</sup>	27	46	10

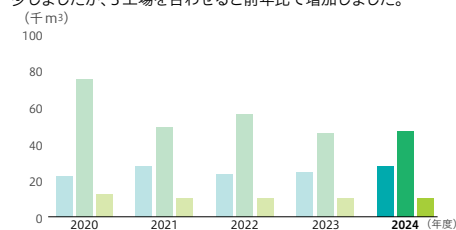
### CO<sub>2</sub>排出量

京都、滋賀、安土工場ともに生産減および電力排出係数改善等により前年度比で減少しました。



### 水使用量

京都工場においては生産減であったものの、漏水等の影響により前年度比で増加し、滋賀工場においても生産減でしたが前年度比で増加しました。安土工場においては生産減により前年度比で減少しましたが、3工場を合わせると前年比で増加しました。



#### OUTPUT

項目	単位	京都	滋賀	安土
CO <sub>2</sub>	トン	3,091	7,620	3,470
化学物質 PRTR 排出量	トン	33.4	59.0	5.4
一般廃棄物	トン	17	29	10
産業廃棄物	トン	454	872	212
化学物質 PRTR 移動量	トン	33.2	52.0	8.5

三つの工場

## 法令順守

### 水質

滋賀工場では、浄化槽排水処理施設を設置し、工場の汚水および工程排水を浄化しています。浄化した水は、近隣河川の支流水路に放流しています。京都、安土工場でも、適正処理を行った後、下水道へ排水しています。

工場	測定項目	単位	規制値	実測値
京都	pH		5.0 ~ 9.0	8.1
	生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	142
	浮遊物質 (SS)	mg/L	600	119
	ノルマルヘキサン抽出物質	mg/L	5.0	2.0 未満
	滋賀	pH		6 ~ 8.5
生物化学的酸素要求量 (BOD)		mg/L	20	1
化学的酸素要求量 (COD)		mg/L	20	3.3
浮遊物質 (SS)		mg/L	30	0.8
窒素		mg/L	12	0.9
燐	mg/L	1.2	0.1 未満	
安土	ノルマルヘキサン抽出物質	mg/L	3.0	0.5 未満
	pH		5.0 ~ 9.0	7.2
	生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	64
	浮遊物質 (SS)	mg/L	600	120
	窒素	mg/L	60	23.2
燐	mg/L	10	2.8	

測定日：(京都) 2025年1月7日 (滋賀) 2025年3月4日 (安土) 2025年3月21日

### 臭気

定期的に敷地境界において悪臭測定を実施しています。

工場	測定項目	単位	規制値	実測値
京都	トルエン	ppm	10.0	0.2 未満
	キシレン	ppm	1.0	0.3 未満
滋賀	トルエン	ppm	10.0	1.0 未満
	キシレン	ppm	1.0	0.1 未満
安土	トルエン	ppm	10.0	1.0 未満
	キシレン	ppm	1.0	0.1 未満

測定日：(京都) 2025年3月21日 (滋賀) 2024年7月11日 (安土) 2024年11月14日

### 騒音

定期的に敷地境界での騒音測定を実施しています。

工場	測定項目	単位	規制値	実測値
京都	8:00 ~ 18:00	dB	70	64
	18:00 ~ 22:00	dB	60	52
滋賀	8:00 ~ 18:00	dB	70	66
	18:00 ~ 22:00	dB	65	62
安土	8:00 ~ 18:00	dB	70	56
	18:00 ~ 22:00	dB	70	54

測定日：(京都) 2025年3月6日 (滋賀) 2025年1月30日 (安土) 2024年11月14日

### 大気

定期的に温風暖房機の大気測定や各地域の条例に定める有害物質の測定を行っています。

工場	測定項目	単位	規制値	実測値	
京都	温風暖房機 (都市ガス)	ばいじん	g/m <sup>3</sup> N	0.10	0.001
		NOx	ppm	150	31
滋賀	ボイラー (都市ガス)	ばいじん	g/m <sup>3</sup> N	0.10	0.0014
		SOx	m <sup>3</sup> /h	—	—
安土	ボイラー (都市ガス)	NOx	ppm	150	26
		ばいじん	g/m <sup>3</sup> N	0.20	0.001 未満
		SOx	m <sup>3</sup> /h	2.2	0.00087 未満
	NOx	ppm	180	37	

測定日：(京都) 2025年1月24日 (滋賀) 2024年12月18日 (安土) 2024年11月14日

## S 社会

### お客様への自動化・自律化システムの提供

#### 省人化・無人化製品の開発、提供

当社は、急速な人手不足を背景とした物流現場における自動化ニーズに応えるため、安全かつ環境にやさしい高性能な無人フォークリフト（AGF）と無人搬送車（AGV）の開発を進めています。

物流サービスなどを手掛ける鴻池運輸（株）と共同で実証試験を積み重ね、レーザー誘導式無人フォークリフト「PLATTER AUTO（プラッターオート）」をベースにしたトラックへの荷積み自動化システムを構築しました。2024年3月より実際の業務で運用されています。

トラックへの荷積み作業においては、トラックの車種や、積み下ろしを行う駐車スペースの広さによって積載位置の補正が必要です。また、トラックの滞留時間削減に伴う搬送時間の制約があるため、作業スピードも求められます。



「PLATTER AUTO（プラッターオート）」によるトラックへの荷積み自動化

本システムでは、無人フォークリフト2台が自らの判断で最適に稼働し、所定の駐車スペースに停められたトラックへの荷積み、有人フォークリフトでの作業と同等の精度と時間で実行します。当社のトラックの荷台の積載位置や、隙間などを正確に計測するセンシング技術と、目標位置に機体をすばやく正確に誘導する制御技術などにより実現しました。

#### 世界における自動化需要への対応

欧州においては2024年10月に「ミクストフリートソリューション」機能向上版(Lv 2.5)の販売を開始しました。

ミクストフリートソリューションとは、お客様が在庫管理で使用している倉庫管理システムと連携し、オペレーション計画に合わせてAGVとフォークリフトに最適な荷役・搬送指示を送り、AGVだけでなく他の自動化された物流機器も制御して効率的に人と機械が協調できるようにアシストするミドルウェアシステムです。

自動機器を活用した省人化と、物流需要の変動に対する強靭さと柔軟さ、これらを両立させることが持続可能な物流システムの構築には欠かせません。当社は、この環境を実現するためには、有人フォークリフトの優れた柔軟性とAGVの高い生産性を活かして、互いに連携して作業すること、すなわち“人と機械の協調”が有効であると考えています。

—AGVなどの機械に指示を送るだけでなく、人にも指示を送る—当社ではこれを“Mixed Fleet（ミクストフリート）”と称し、AGV開発のコンセプトに掲げています。

システムだけでなく、製品も高い評価を受けています。

欧州のグループ会社であるMitsubishi Logisnext Europe Oy（フィンランド）において開発、2023年3月から受注を開始し、欧州をはじめ北米、アジアで販売しているAGV「ACT（Automated Compact Truck）」が、世界3大デザイン賞といわれるデザイン賞のうちの2つ、2024年度「レッドドット・デザイン賞」と「iFデザイン賞」を受賞しました。

ACTは機動力に優れており限られたスペースでも重い荷物を効率よく搬送することが可能で、360度監視システムや専用タッチスクリーンなど、安全で実用的な機能が数多く備わっています。「効率よく、安全に、賢く」協働することをコンセプトに、他のAGVや有人フォークリフトと連携し、物流機能全体の能力を最大限に引き出します。

また、新たに追加したショートフレーム仕様の「ARTsmf」が2025年度「レッドドット・デザイン賞」を受賞しました。より狭い幅2.85mの通路でも運用でき、最大10mの揚程と1,600kgの積載能力を維持しつつ、スペース効率の高い倉庫にも対応が可能です。既存の倉庫レイアウトを変更せずに導入でき、コスト削減と環境負荷の軽減にも貢献します。



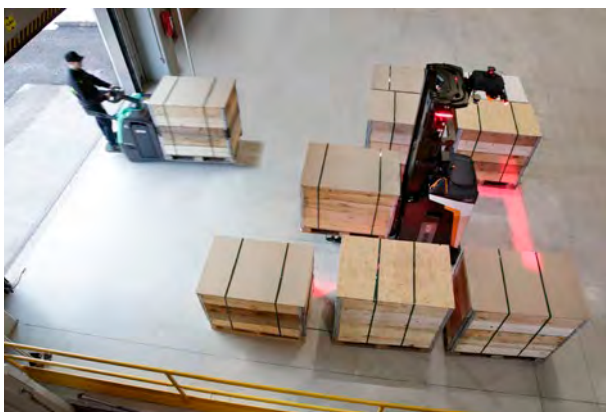
ACT



ARTsmf



また、安全に関する最新の国際規格 (ISO3691-4 : 2023) に準拠しており、安心して有人フォークリフトと連携して作業させることが可能で、当社の物流ソリューションのコンセプトである“人機協調”による、優れた柔軟性と高い生産性を実現します。



「ミクストフリートソリューション」イメージ

AGVは欧州や日本だけでなく、北米にも展開。米国のグループ会社であるMitsubishi Logisnext Americas Inc.とドイツの総合物流機器メーカーであるユングハイニンリッヒ社との折半出資による新たな合弁会社Rocrich AGV Solutions社 (Rocrich) を通じてAGVの販売を行っています。それぞれが持つ物流機器の自動化分野での深い専門性を効果的に活用することで、北米市場での既存顧客向けサポートや顧客満足度の強化、新規顧客の開拓を加速します。

## お客様への安心・安全な物流機器の提供

### 品質マネジメントシステム

当社ではISO9001などの品質マネジメントシステム (QMS) により、業務の品質向上を進めています。年2回の内部監査を実施し、年1回の認証機関による外部審査を受審することにより、QMSの維持・向上および継続的改善など、ISOが業務改善のツールとして有効に活用されているか確認しています。

また、「ISO内部監査員スキルアップ研修」「内部監査員養成研修」を定期的実施し、内部監査員の力量向上や内部監査員の要員確保に努めています。

### 品質方針

2024年度は下記4項目の品質方針を策定し、当社で働くすべての従業員に周知徹底しています。この方針に基づき、当社製品の開発や製造のほか、すべてのオペレーションの品質維持・向上に努めています。

1. お客様に安心・安全な商品とサービスを提供し、顧客満足度の向上に努める
2. 不適合の未然防止に努め、発生時には迅速かつ確実な対応を行う
3. 全ての社員が品質意識を高め、各部門連携の下、最良の品質を作り上げる
4. 品質マネジメントシステムの継続的改善を推進する

### 品質向上の取り組み

当社では、毎年11月の「品質月間」において品質意識の高揚・品質管理活動の幅広い普及を目的にさまざまな取り組みを実施しています。

現状の計測、車両検査技能レベルの把握、レベルアップを目的に「計測技能競技会」および「車両検査 検出力競技会」を開催。また、滋賀工場において「総合技能競技会」を開催しました。溶接、機械、塗装、組立、物流、計測に携わる作業者が基礎知識や質の高い技能を習得し、よりよい製品づくりに展開することを目指しています。

さらに、これら競技会を通じて人材の育成、技能向上に向けた雰囲気醸成すべく活動しています。



総合技能競技会 実技試験

学科試験

### 安全な作業環境を実現する製品の開発、提供

当社は「あらゆる操作が安全にできる」「誰もが簡単に操作できる」をコンセプトに安心・安全にこだわり抜いた製品を提供しています。

カウンターバランス型バッテリーフォークリフト「ALESIS」に搭載の「S-Assist」は、オペレーターの走行操作を快適かつ安全にサポートするオプションです。

アクセルとブレーキの踏み換え時の車両のずり下がり

防止し、スロープでの発進を安全かつ楽にする「坂道停止アシスト」と、アクセルを軽く踏むだけで一定速度を維持し走行できる「速度キープアシスト」を備えています。

また、事故の予防策として、不安全・不注意といった「うっかり操作」や車両の状態を、音声アラートでオペレーターにリアルタイムでアナウンスする安全運転支援システム「グッドアラート」を開発。例えばシートベルトを締めないまま走行を開始した時や、リフト・走行・旋回を同時に操作した場合など、さまざまな使用場面を想定して設定された35種類の運転操作に反応し、検知した状態をフォークリフトに装着したアラーム(スピーカー)から音声でお知らせし、オペレーターの安全運転作業をやさしくサポートします。

そのほか、段差走行時の振動や衝撃を低減する「グッドランニングシステム」、効率的な車両運用や安全の可視化を実現する「フォークリフト稼働管理システム(LVS)」などをオプション設定し、安全機能を充実させています。



グッドアラート

### 充実したサービスの提供

お客様に安心・安全・信頼のサービスを提供するため、国内、海外販売会社および代理店のサービススタッフに対する研修会を実施しています。

国内では、キャリアやスキルに応じた階層別の研修や、新製品発売時の技術研修などをカリキュラムとした「サービス研修会」を実施しています。また、車両制御方式の複雑化に伴う技術の高度化に適應するため、不具合情報や対策を共有する会議を開催しています。

海外代理店のサービススタッフに対しては「サービステクニシャン認定制度」を設けています。基礎レベルから上級レベルまでステップを踏んで学習を進めることで、必要な整備技術力を確実に習得できる制度にしています。これによりサービステクニシャンは年々増加しており、サービス技術力の向上を支えています。

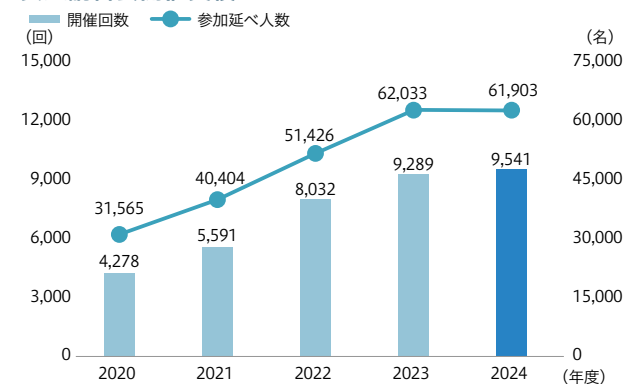
### 安全啓発活動

フォークリフトによる事故をはじめとした産業界の労働災害を防止するため、当社販売会社ではお客様向けの安全啓発・促進活動に取り組んでいます。安全DVDの制作、販売をはじめさまざまなツールの提供、お客様のニーズに合わせた安全講習会の開催、厚生労働省が実施している「全国安全週間」に合わせた安全ポスターの配布など、社会全体の安全意識の向上に貢献するべく活動しています。

### 運転資格講習の開催

最大荷重1トン以上のフォークリフトの運転作業の従事者には、労働安全衛生法に基づく運転技能講習の修了が義務づけられています。当社はフォークリフト、ショベルローダーのメーカーとしてユーザーの皆様の安全を第一に願い、労働局長登録教習機関として全国2カ所で講習会を開催しています。

### 安全講習会開催実績



## 人材の多様性確保、人材育成

### 多様な働き方支援(次世代育成支援)

すべての従業員が働きやすく働きがいを持って仕事ができる職場環境づくりに取り組んでいます。柔軟な働き方ができるように、在宅勤務やフレックスタイム、時間単位有給休暇などを制度化し、育児や介護のための短時間勤務、休職制度は法定を上回る内容を整備しています。

こうした取り組みが認められ、2025年7月、優良な子育てサポート企業として厚生労働大臣から「プラチナくるみん」の認定を受けました。



### 女性活躍推進

当社は人材の多様性確保の重要な項目に女性活躍推進

を位置づけ、女性の管理職比率を5%、採用における女性比率20%以上という目標を立て、行動計画を定めて取り組んでいます。

こうした取り組みの実施状況が優良な企業として、2024年8月、厚生労働省から「えるぼし認定（2段階目）」を受けました。



### 働きがい改革

仕事のやりがいを高める施策を展開し、働きがい改革として取り組んでいます。これらの取り組みにより、従業員の視野の拡大、モチベーション向上、スキルアップを支援しています。

#### 人材育成プログラムの強化

従業員一人ひとりが自律的にキャリアを開発し、成長を実感できる組織・企業文化づくりに取り組んでいます。また三菱重工業（株）の研修センターでも講座を受講できる仕組みがあります。

#### キャリア形成サポート

従業員が今後目指す姿を上司と共有し、中長期的な成長について考える「キャリア面談制度」を導入しています。また、自律的なキャリア開発、人材交流の促進を目的に、2022年度から導入した「キャリアチャレンジ制度」も継続して推進しています。

#### プロジェクトチャレンジ（社内副業）制度

従業員が自ら希望する業務に挑戦できる機会創出のため、自職場と異なる組織の業務ができる「プロジェクトチャレンジ制度」を導入しています（2024年度は計6プロジェクト

実施、計22名参加）。

#### インナーブランド力向上

従業員から忌憚のない意見を聴くことを目的に、社長によるタウンミーティングを実施しています。2024年度は管理職・一般従業員を対象として全23回実施しました。

今後はこれまでの活動を継続するとともに、働きがいをさらに高める施策を実施していきます。

## 労働安全衛生

グループ全体の安全衛生理念「安全がすべての基本」を制定し、基本方針3点を制定しています。

### 三菱ロジスネクストグループ安全衛生理念及び基本方針

#### 1) 三菱ロジスネクストグループ安全衛生理念

「安全がすべての基本」

安全がすべての基本であるという理念の下、「常に安全第一」を心がけます。

#### 2) 三菱ロジスネクストグループ安全衛生基本方針

1. いつも安全意識を持って行動します。

・安全衛生活動に対して積極的に関わり、安全意識の高揚に努めます。

2. 決めたこと、決められたことは守ります。

・法令遵守はもとより、社内規定およびルールを遵守します。

#### 3. 安全で安心な職場を作ります。

・健康を重んじ、安全で安心な職場づくりに積極的に関わります。

この理念・方針に基づき安全で安心な職場形成を目指し、さまざまな活動を実施しています。

安全面では、毎月テーマを決めて職場の安全衛生パトロールを実施するなど、職場チェックを行っています。

衛生面では、社員の働きがい、従業員の心身の健康を経営的な視点で捉える健康経営に取り組んでいます。

### 健康経営取組指針

- 社員が主体的に行う健康づくり（ヘルスリテラシー向上）
- いきいきと働ける職場づくり
- 健康保険組合とのコラボヘルス

### メンタルヘルスケア推進

当社では、海外グループ会社への出向者を含む当社従業員を対象にしたストレスチェックを継続して実施しています。従業員のストレス状況を分析することで、セルフケアのさらなる充実化と、働きやすい職場環境の形成を目的としたものです。

ストレスチェック集団分析結果の役員説明、ラインケア・職場ケア・セルフケア研修、高ストレス者面談、カウンセリング、職場活性化面談などを通じて快適な職場環境の構築に努めています。

## 販売会社における安全活動の推進

販売会社においても安全への取り組みを一層強化するため、2024年5月には直系販売会社（9社）各社に「安全（・コンプライアンス）推進室」を設置しました。また、安全関連業務の統括と安全な職場作りの推進のため「安全管理専任者」を任命し、実効性の高い取り組みを推進しています。

今後もグループ全体で労働災害のない、健康で安心・安全な職場作りを進めていきます。

## 働きがい・労働生産性

### 健康経営

当社では「健康経営宣言」を制定し、社員が働きがいを感じ、心身ともに健康であることを大切にされた経営に取り組んでいます。具体的には、同宣言に織り込んだ取り組み方針に基づいてML健康管理計画（Action5）を策定し、人間ドックの受診率向上、がん教育などさまざまな施策を展開しています。



健康経営宣言ポスター



2025年3月には、経済産業省の健康経営優良法人認定制度により、特に優良な健康経営を実践している法人として、去年に引き続き2年連続で「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に認定されました。

## 人権

### 三菱ロジスネクストグループ人権方針

当社グループは、事業活動に関わるステークホルダーの人権を尊重し、持続可能な社会の発展に貢献するため、「三菱ロジスネクストグループ人権方針」を定めています。

この方針は、すべての人々の人権を尊重する姿勢を明確に示したもので、当社グループが世界中の国と地域で事業活動を行うにあたり、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解し、人権に関する企業の責任を果たしていくための指針を明らかにしたものです。さらに人権尊重の観点から人権デューデリジェンスを開始しており、サプライチェーンにおいて発生しうる人権リスクを洗い出すとともに実態調査などを進めていきます。

## 地域・社会貢献

2025年4月に開幕した大阪・関西万博の「テーマウィーク」に協賛し、テーマウィークの全体広報など事業全体を支えると

ともに、2025年日本国際博覧会協会が主催し実施するテーマウィークプログラム「アジェンダ2025」の事業企画に参加しました。主体的に大阪・関西万博に関わることで、有識者や企業、団体の皆様などさまざまなバックグラウンドを持つ方との交流は、またとない機会となりました。大阪・関西万博を機に、多くのステークホルダーの皆様との共創の可能性を広げていきます。

また、地域・社会の持続的成長や次世代育成の支援を目的として、さまざまな社会貢献活動を行っています。

文化・スポーツ振興のための協賛活動（京都ハンナリーズ、滋賀レイクス、京都サンガF.C.、京都フィルハーモニー室内合奏団、三菱重工相模原ダイナポアーズ、女子プロゴルファー古江彩佳選手）では、京都府長岡京市および滋賀県近江八幡市内の小学校に向けてバスケットボールやラグビーボールの寄贈などを行いました。

また、日本のものづくりを担う次世代のエンジニア育成およびものづくり業界・文化の活性化への取り組みに協賛することを目的として、2023年度から一般社団法人次世代ロボットエンジニア支援機構（Scramble）とパートナー契約を締結しています。これからの日本を牽引するエンジニアを育成する同機構の活動支援を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

そのほか、難病児支援事業への協力（公益社団法人ア・ドリームア・デイ）、小中学生の工場見学の受け入れ、工場・事業所の地元地域のボランティアやイベントへの協力などにも積極的に取り組んでいます。

詳細は下記ページからご覧ください。  
<https://www.logisnext.com/jp/sustainability/society/community/>

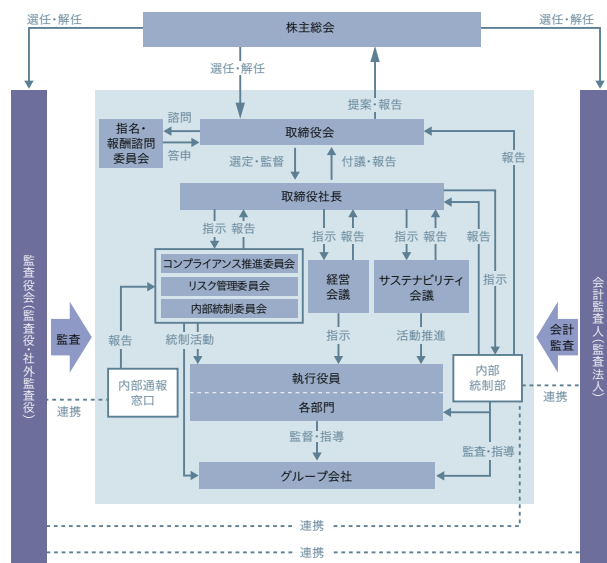
## G ガバナンス

### 取締役会

毎期、取締役会の実効性評価を実施し、取締役会の課題に対して取り組み方針を策定することで、継続的に取締役会の実効性向上に努めています。

2024年度は各種取り組みを計画どおり実施したことなどにより、取締役会の実効性は着実に向上しました。一方で、株主との対話のフィードバック、サステナビリティに関する議論について課題意識や改善の期待が認識されました。2025年度においては、これらについての取り組みを推進しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



具体的には、事業戦略における課題に対する議論の充実として、従来実施していたサステナビリティ関連の取り組みに加え、社会ニーズ等の最新動向や他社事例等の認識共有を行い、さらなる議論の深化を図ります。株主との対話については、投資家との対話状況の報告機会を追加することで充実を図ります。指名・報酬諮問委員会においては、従来からの後継者計画の取り組みフォローのほか、インセンティブ報酬のあり方についての継続検討、また、取締役会メンバー構成のあり方の整理を実施し、取締役会にも報告していきます。

### 指名・報酬諮問委員会

当社従業員の指名および報酬の決定に関して、その客観性および適正性を確保するため、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬諮問委員会を設置しています。指名・報酬諮問委員会は、取締役社長、社外取締役3名で構成しており、当社の役員人事および役員報酬の決定に関して審議、検討し、その結果を取締役に答申します。2024年度は全8回の指名・報酬諮問委員会を開催し、以下の審議などを行いました。

#### 2024年度の主な活動実績

- ① 現行の報酬水準、割合のレビュー
- ② 役員年次賞与の支給率および支給額の審議
- ③ 取締役の報酬等の内容の審議
- ④ 役員人事の審議
- ⑤ 後継者計画の実施内容および状況に関する審議

### リスク管理委員会

当社グループは、経営に重大な影響を及ぼすリスクに対し、未然防止および顕在化時の最小化を目的として、リスク管理の推進および運営上の最高機関であるリスク管理委員会を設置しています。

半期ごとに、各部門およびグループ会社がリスクの洗い

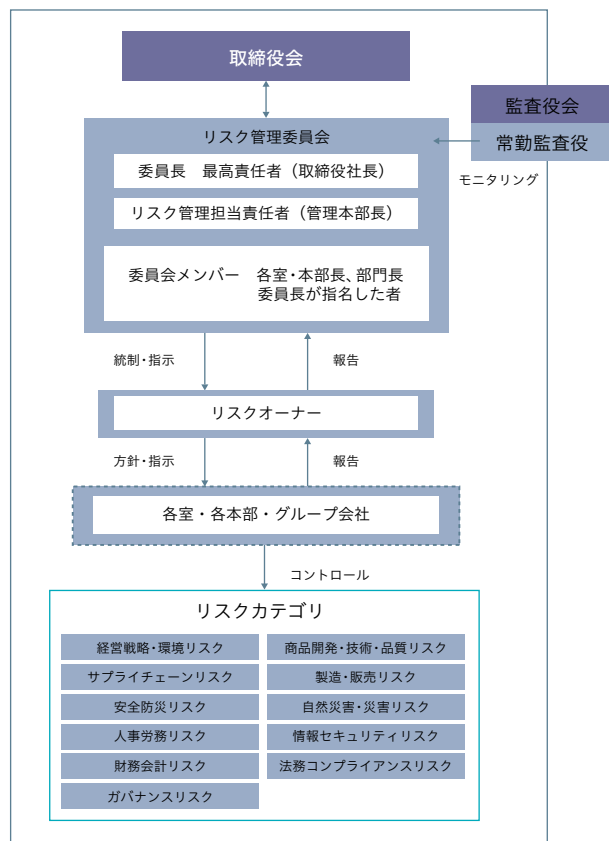


滋賀工場および技術開発センターの視察、また滋賀工場にて取締役会を開催

出しを行い、集約・分析・評価した上で、対処すべきリスクを選定し、「リスク高」と評価されたリスクについては、リスクオーナーが重大リスクとして対応方針とアクションプランを策定し、全社的な取り組みを実施しています。

また、対処すべきリスクは、11のリスクカテゴリに分類され、グループ全体のリスク状況を可視化したリスクヒート

リスク管理体制図



マップで一元管理しています。

これらの活動状況はリスク管理委員会に報告され、グループ全体のリスクを体系的に識別・評価するとともに、重大リスクの状況および対策の有効性等を検証し、今後のリスク管理活動に反映し、半期ごとに取締役会へ報告されています。

## 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定方針

### 個人別の報酬等（業績連動報酬等・非金銭報酬等以外）

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、経営の意思決定および監督等の職務執行に伴う役割と責任の対価として、次の区分により、その役位に該当する報酬の合計額を基本報酬（月額固定給）として金銭で支給しています。

#### 基本報酬の構成

代表者報酬	代表権（会社の代表・重要な契約の締結）に伴う役割と責任の対価
取締役報酬	経営の意思決定および監督に伴う役割と責任の対価
CxO報酬	チーフオフィサー（CxO）の役割と責任の対価
社長報酬	取締役会議長および業務執行の管理・監督に伴う役割と責任の対価
執行役員報酬	業務遂行に伴う役割と責任の対価

### 業績連動報酬等に係る業績指標等の内容

業績連動報酬は、取締役（非常勤取締役・社外取締役を除く）に対し、単年度の業績目標の達成に寄与することを目的として年次賞与を支給しています。支給は100%業績連動とし、その期の業績を会社（全社評価）および個人（個人評価）の両方から評価して支給額を決定し、年1回7月に金銭で支給しています。

### 株式報酬

非金銭報酬は、2023年度から譲渡制限付株式報酬制度を導入し、取締役（非常勤取締役・社外取締役を除く）に対し、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、毎年7月に譲渡制限付株式を割り当てています。毎年の割当対象者および割当株数の決定については、役位別に定められた基準額に基づき対象者別の割当株数を算出し、取締役会において決議しています。

## 事業戦略に関する議論の充実化

取締役会とは別に「事業戦略討議」と称した会議を定期的に開催し、当社の事業戦略や経営課題について議論の充実を図っています。2024年度については計9回の事業戦略討議を開催し、人的資本、情報セキュリティ、ステークホルダーとの関係性（IR、SR、PR）、調達環境分析や生産状況などを含む8つのテーマについて議論しました。

## コンプライアンス行動指針の遵守

三菱ロジスネクストグループの全役員・従業員がコンプライアンスを日常の業務活動の中で実践し、より一層の法令遵守・企業倫理の浸透を図るため、とりわけ重要な項目を「三菱ロジスネクストグループ コンプライアンス行動指針」として定めており、携帯カードを配布しています。このカードは11カ国語に翻訳されており、世界各国のグループ会社でも活用しています。

## 内部通報窓口の設置

当社では、法令違反、企業倫理違反などの不正行為の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営を強化するため、グループ全体の内部通報窓口として「ヘルプライン」を設置しています。この窓口は社内総務部と社外の弁護士事務所に設置しており、独立性を確保しています。海外グループ会社についても、全子会社に内部通報窓口を設けています。

2024年度は国内グループ全体で89件の通報があり、適切に調査、是正、再発防止策を策定しています。

## 受注適正化に係るコンプライアンスチェック

国内官公需案件、海外官公需案件、建設工事案件について、案件発生時および受注時（逸注時）のコンプライアンスチェック要領を定めており、不適切な受注活動を抑止し、公正な取引の推進に努めています。

## 贈賄防止手続き

贈賄行為および贈賄と疑われる行為を防止するため、「接待・贈答時」「寄付金等の支出時」「招聘実施時」「エージェント・商社等起用時」の審査等諸手続きの細部の事項を定めており、法令を遵守した健全で透明な関係を保つよう努めています。

## コンプライアンス研修

公正で適正な企業活動を遂行するために必要な知識の習得と、コンプライアンス意識の向上を目的とし、三菱ロジスネクストグループの全役員・従業員を対象とした教育を定期的に行っています。なお、2024年度に実施したすべての教育は受講率が100%となりました。

## 情報セキュリティポリシーの制定

三菱ロジスネクストグループの事業活動における情報（知的財産、技術情報、営業情報および個人情報を含む）の保護を目的に「MLグループ情報システムセキュリティ基本方針」を制定しています。

昨今のサイバー攻撃の高度化・多様化によって顕在化したリスクに対応するため、情報セキュリティ対策を常に強化し、情報システムセキュリティの確保と向上を目指しています。

## 情報システムセキュリティ意識向上の施策

情報システムセキュリティ啓発の一環として、社内ポータルサイトに情報セキュリティハンドブック、標的型攻撃メールのチェックプロセスを掲載しています。定期的な教育機会として、新入社員および新任管理職研修プログラムには、情報システムセキュリティ教育を加えています。

また国内外のグループ社員に対して、eラーニングによる教育を年2回実施しています。さらに、標的型攻撃メールを模した訓練メールを年2回送信し、メール利用者への注意喚起と受信時の適切な対応を学ぶ機会としています。

## 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすために、取締役会全体が適切に機能しているかを定期的に検証(実効性評価)し、問題点の改善や強みの強化を行うなど継続的に取締役会の機能向上を図っています。

2024年度は、「2023年度の実効性評価アンケート(2024年4月実施)」の結果を踏まえて、当年度の取り組み方針を決定し、取締役会の実効性を高めるための取り組みを推進してきました。進捗は下表のとおりです。

また、取締役会の実効性評価の第9回として「2024年度の取り組みに対する進捗および現状の課題」について、2025年3月から4月にかけて取締役および監査役に対して、

5つのテーマ、全40問の設問による選択式・自由記述によるアンケートを実施しました。

その結果に基づき5月の事業戦略討議および6月の取締役会において議論し、2024年度の実効性評価結果と2025年度の取り組み方針を決議しました。

2025年度の取り組みの進捗は次年度のレポートでご報告します。

### 2024年度の取り組み方針と進捗

<p>① 事業戦略における課題に対する議論の充実化</p>	<p>事業戦略討議において、競合他社分析をはじめ、各本部の取り組み、ステークホルダーに対する活動報告等、全社戦略を踏まえたテーマを取り上げ、議論を実施しました。また、サステナビリティ関連事項に関し、具体的な取り組み内容および計画進捗状況について定期報告を実施しました。さらに、投資家等の意見、中期経営計画の進捗状況を取締役会へ報告し、株主との対話および資本コストや株価を意識した経営に向けた対応状況をフィードバックしました。</p>
<p>② 議論の充実化への取り組み</p>	<p>取締役会資料の早期配信の徹底、事前質問の受付継続によって、事前審議・検討時間の確保に努めました。また、エグゼクティブサマリーの作成を継続し、説明資料のさらなる改善(図解化)に取り組み、議論に多くの時間を配分することができ、議長による議事進行も含め、議論の充実化を図りました。</p>
<p>③ 内部統制・リスク管理の高度化への対応</p>	<p>監査役会と内部統制部門の定期連絡会を継続開催し、社外取締役も同連絡会に出席することで客観的・多角的な検討を実施しました。また、内部統制システムの運用状況を取締役に定期報告するなど取締役会による監督の強化に努めています。</p>
<p>④ 社外役員への情報提供・交流</p>	<p>アンケート結果を踏まえ、競合他社分析・技術動向を説明し、外部講師による品質不正リスクに関わる研修も実施しました。また、取締役会を当社滋賀工場で開催し、滋賀工場等の見学も併せて実施したほか、京都工場内に新設したオートメーションデモセンター見学の機会、そしてロジスネクスト近畿(株)視察の機会を提供しました。さらに、取締役会長、取締役社長との懇談会を開催することで、社外役員に対し事業に関係した各種情報を提供しました。</p>
<p>⑤ 後継者計画運用状況のフォロー</p>	<p>後継者候補選抜に向けたサーベイ(360度評価)を実施し、実施結果を指名・報酬諮問委員会で報告・議論しました。</p>

### 2024年度アンケートと2025年度の取り組み方針

**取締役会の実効性評価アンケートテーマ** (対象期間:2024年7月~2025年3月)

- ①取締役会の役割・機能
- ②取締役会の構成
- ③取締役会の運営状況
- ④取締役会の議論の状況
- ⑤その他

**2024年度の評価結果**

取締役会の実効性向上のための継続的な各種取り組みが方針どおりに実施できたこともあり、各項目いずれもポジティブな評価が9割以上を占め、実効性は概ね確保されている認識であると評価されました。特に、運営について、審議時間の十分な確保、自由闊達な議論、適切な付議事項等が強みとして認識されました。一方で、株主との対話、サステナビリティ活動の十分な議論、取締役会メンバー構成の在り方に関しては、一定の課題意識や改善への期待が伺われたため、優先順位を付けて取り組んでいく必要があると認識されました。上記の結果を踏まえ、2025年度においては、以下の取り組み方針のもと、引き続き取締役会の実効性向上に努めていきます。

**2025年度取り組み方針**

<p>①事業戦略における課題に対する議論の充実化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社戦略の議論の充実:</li> <li>事業戦略討議の活用による議論実施</li> <li>・株主との対話関連報告の充実:</li> <li>投資家との対話状況の報告機会追加を検討</li> <li>・サステナビリティ関連の報告:</li> <li>社会ニーズ等の最新動向や他社事例等の認識共有、さらなる議論の充実化</li> <li>・資本コストや株価を意識した経営に向けた対応に関する報告</li> <li>・競合他社・業界の動向アップデート</li> </ul>	<p>②議論の充実化への取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事前審議時間の確保:</li> <li>資料早期配信の徹底、事前質問の受付継続</li> <li>・議案資料の理解促進:</li> <li>エグゼクティブサマリー継続、当該サマリーへの説明事項の集約</li> <li>・回答保留事項に関する後日回答の徹底および対応状況の可視化</li> </ul> <p>③内部統制・リスク管理の高度化への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部統制システムの整備に関する取締役会の監督強化:</li> <li>報告内容の充実</li> <li>・国内外グループ会社状況報告</li> </ul> <p>④社外役員への情報提供・交流</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報提供の充実:</li> <li>アンケート結果を踏まえた情報提供(他拠点の視察を含む)</li> </ul>
--	--



後列左から

常勤監査役 湯浅 勝敏	社外監査役 杉浦 秀樹	取締役 末松 正之	取締役 杉浦 広之	社外監査役 福岡 和宏	常勤監査役 市原 信二
----------------	----------------	--------------	--------------	----------------	----------------

前列左から

社外取締役 小林 京子	取締役 宇野 隆俊	代表取締役社長 間野 裕一	社外取締役 安藤 修	社外取締役 小林 史男
----------------	--------------	------------------	---------------	----------------

主な略歴	 <p>代表取締役社長 間野 裕一</p>	 <p>取締役 宇野 隆俊</p>	 <p>取締役 杉浦 広之</p>	 <p>取締役 末松 正之</p>																																			
<p>1986年4月 三菱重工業(株) 入社 1996年7月 三菱キャタピラーフォークリフトアメリカ(株) プロダクトサポート部長付 2003年4月 三菱重工業(株) 汎用機・特車事業本部 企画経理部 主席部長 2004年4月 同社 汎用機・特車事業本部 物流機器部 事業戦略 グループ 主席部長 2009年4月 同社 汎用機・特車事業本部 物流機器部次長 2011年10月 同社 汎用機・特車事業本部 フォークリフト事業部 フォークリフト営業部長 2013年4月 当社 取締役 上席執行役員 経営企画室長 2014年7月 三菱キャタピラーフォークリフトヨーロッパ(株) 代表取締役社長 2017年6月 当社 取締役退任 2018年6月 当社 上席執行役員 事業推進サポート室副室長 2019年4月 当社 上席執行役員 事業推進サポート室長 2020年4月 当社 上席執行役員 海外営業本部長 2020年7月 当社 上席執行役員 海外事業本部長 2022年4月 当社 上席執行役員 経営戦略室長 2022年6月 当社 代表取締役社長 兼 経営戦略室長 2023年4月 当社 代表取締役社長 2025年4月 当社 代表取締役社長 CEO (現任)</p>	<p>2006年7月 当社 入社 2009年7月 上海力至優叉车製造有限公司 副社長 2012年10月 ニチュフォークリフトタイランド(株) 副社長 2015年2月 当社 管理本部 財務部長 2018年6月 当社 管理本部長付 2019年5月 当社 参事 財務本部長 2021年4月 当社 執行役員 CFO 財務本部長 兼 財務企画部長 2022年4月 当社 執行役員 CFO 財務本部長 2022年6月 当社 取締役 2023年4月 当社 取締役 執行役員 CFO 経営戦略室長 財務本部担当 2024年4月 当社 取締役 上席執行役員 CFO 経営戦略室長 財務本部担当 2025年4月 当社 取締役 常務執行役員 CFO 経営戦略室長 財務本部担当 (現任)</p>	<p>1990年4月 三菱重工業(株) 入社 2006年4月 同社 汎用機・特車事業本部 産業車両技術部 動力装置設計課長 2007年10月 同社 同事業本部 品質保証部 車両・機器保証課長 2010年4月 同社 同事業本部 フォークリフト部 フォークリフト品質保証課長 2010年10月 同社 同事業本部 フォークリフト部 事業戦略 グループ長 2013年4月 当社 経営企画室主査 2014年7月 Rocla Oy (現Mitsubishi Logisnext Europe Oy) シニア・エグゼクティブ・オフィサー 2019年1月 当社 技術本部フォークリフト開発部長 2020年4月 当社 商品企画室 室長付 2023年4月 当社 参事 技術本部長 2024年4月 当社 執行役員 技術本部長 2025年6月 当社 取締役 執行役員 技術本部長 (現任)</p>	<p>1986年4月 三菱重工業(株) 入社 2001年5月 三菱キャタピラーフォークリフトヨーロッパ(株) コントローラー 2009年1月 三菱重工業(株) 汎用機・特車事業本部 企画経理部次長 2011年4月 同社 汎用機・特車事業本部 企画管理部次長 2012年1月 三菱農機(株) 常務取締役 2014年4月 三菱重工業(株) 機械・設備システムドメイン事業 戦略総括部 企画管理部次長 2016年1月 三菱マヒンドラ農機(株) CEO 取締役社長 2019年4月 三菱重工業(株) 執行役員 グループ戦略推進室長 兼 戦略企画部長 2019年6月 当社 取締役 (現任) 2021年4月 三菱重工業(株) 執行役員 グループ戦略推進室長 2022年4月 同社 執行役員 物流・冷熱・ドライブシステム ドメイン 副ドメイン長 2023年4月 同社 常務執行役員CSO 2024年4月 同社 常務執行役員CSO 兼 グループ戦略推進 室長 2025年6月 同社 取締役 常務執行役員 CSO (現任)</p>																																				
<p>期待する知見・経験</p> <table border="1"> <tr> <td>会社経営/事業経営</td> <td>●</td> <td>●</td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>財務会計</td> <td></td> <td>●</td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>法務</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>マーケティング</td> <td>●</td> <td>●</td> <td>●</td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>技術</td> <td></td> <td></td> <td>●</td> <td></td> </tr> <tr> <td>国際性</td> <td>●</td> <td>●</td> <td>●</td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>サステナビリティ</td> <td>●</td> <td>●</td> <td></td> <td>●</td> </tr> </table>	会社経営/事業経営	●	●		●	財務会計		●		●	法務					マーケティング	●	●	●	●	技術			●		国際性	●	●	●	●	サステナビリティ	●	●		●				
会社経営/事業経営	●	●		●																																			
財務会計		●		●																																			
法務																																							
マーケティング	●	●	●	●																																			
技術			●																																				
国際性	●	●	●	●																																			
サステナビリティ	●	●		●																																			

(注) 上記一覧表は、取締役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。



社外取締役  
安藤 修



社外取締役  
小林 京子



社外取締役  
小林 史男

主な略歴

1979年4月 (株)島津製作所 入社  
1999年4月 同社 分析機器事業部 技術部長  
2000年4月 Shimadzu Scientific Instruments, Inc. 社長  
2007年6月 (株)島津製作所 取締役 分析計測事業部長  
2011年6月 同社 常務取締役 製造、CS、情報システム担当  
2013年4月 同社 製造、CS担当 航空機器事業部長  
2013年6月 同社 専務執行役員  
2017年6月 (株)島津アクセス 代表取締役社長 (現任)  
2020年6月 当社 取締役 (現任)

1999年4月 弁護士登録、色川法律事務所 (現 弁護士法人色川法律事務所) 入所  
2009年9月 シャープ(株) 法務室 出向  
2014年9月 色川法律事務所 復帰  
2018年1月 同事務所 パートナー  
2018年2月 川上塗料(株) 社外監査役 (現任)  
2020年1月 弁護士法人色川法律事務所 パートナー  
2020年6月 当社 取締役 (現任)  
2021年6月 日本ピラー工業(株) (現(株)PILLAR) 社外取締役 (監査等委員) (現任)  
2025年1月 弁護士法人色川法律事務所 カウンセル (現任)

1970年4月 (株)ダイフク 入社  
1997年4月 同社 首都圏販売事業部長  
1998年6月 同社 取締役 リージョナル事業部長  
2003年4月 同社 常務取締役 営業統轄 兼 FA & DA 事業部 副事業部長 兼 FA & DA 事業部 営業本部長  
2004年4月 同社 代表取締役 専務営業統轄 兼 FA & DA 事業部長  
2005年4月 同社 代表取締役 専務営業統括 兼 FA & DA・DTS 事業統轄 兼 FA & DA 事業部長 兼 (株)ダイフク・ロジスティック・テクノロジー 代表取締役社長  
2006年4月 同社 代表取締役副社長  
2015年4月 同社 取締役 顧問  
2015年6月 同社 顧問  
2016年11月 (一社) 日本マテリアルフロー研究センター 理事  
2017年6月 (株)ダイフク 退社  
2017年10月 (一社) 日本マテリアルフロー研究センター 専務理事  
2022年6月 当社 取締役 (現任)  
2022年8月 (一社) 日本マテリアルフロー研究センター 顧問

期待する知見・経験

会社経営/事業経営	●		●
財務会計			
法務		●	
マーケティング			●
技術	●		
国際性	●		●
サステナビリティ			

(注) 上記一覧表は、取締役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。



常勤監査役  
市原 信二



常勤監査役  
湯浅 勝敏



社外監査役  
福岡 和宏



社外監査役  
杉浦 秀樹

主な略歴

1981年4月 三菱重工業(株) 入社  
 2009年1月 同社 汎用機・特車事業本部 企画経理部長  
 2011年6月 同社 相模原製作所副所長  
 2013年4月 同社 汎用機・特車事業本部 副事業本部長  
 2014年1月 欧州三菱重工業(株) CEO  
 2017年4月 当社 管理本部長付  
 2017年6月 当社 上席執行役員 管理本部 副本部長  
 2018年6月 当社 管理本部長  
 2020年4月 当社 社長付  
 2020年6月 当社 常勤監査役(現任)

1986年4月 日産自動車(株) 入社  
 2013年4月 ユニキャリア(株) BusinessDevelopment部  
 マネージャー  
 2016年4月 三菱重工フォークリフト&エンジン・ターボホー  
 ルディングス(株) 主席  
 2017年3月 当社 入社  
 2017年10月 当社 PMI推進室 主幹  
 2020年7月 当社 フェロー 経営戦略室 副室長  
 2021年4月 当社 参事 経営戦略室長  
 2022年4月 当社 参事 商品企画室長  
 2023年4月 当社 参事 社長付  
 2023年6月 当社 常勤監査役(現任)

1982年4月 日本電池(株)(現(株)GSユアサ) 入社  
 2004年4月 (株)ジーエス・ユアサ コーポレーション  
 経営戦略統括部(情報システム) 担当部長  
 2008年4月 (株)ジーエス・ユアサ コーポレーション  
 経営戦略統括部(経営戦略) 担当部長  
 2008年8月 Siam GS Battery Co., Ltd. 副社長  
 2011年7月 (株)GSユアサ 人事部 担当部長  
 2015年6月 同社 理事  
 2017年6月 同社 人事部長  
 2019年6月 同社 上席理事  
 2020年4月 同社 取締役  
 2020年6月 (株)ジーエス・ユアサ コーポレーション  
 取締役  
 2023年6月 当社 監査役(現任)

1989年4月 三菱信託銀行(株)(現三菱UFJ信託銀行(株)) 入  
 行  
 2012年2月 同社 法人アドバイザーサービス部次長  
 2013年10月 同社 審査部次長  
 2014年8月 同社 不動産ファイナンス審査室長  
 2017年4月 同社 不動産信託部次長  
 2018年4月 同社 グループ不動産営業部副部長  
 2021年4月 エム・ユー・トラスト・アップルプランニング(株)  
 出向  
 2021年6月 大日本塗料(株) 常勤監査役(現任)  
 2024年6月 当社 監査役(現任)

## 物流業界の知見を基に、ガバナンス強化と成長戦略をサポートしていきます。



独立社外取締役  
指名・報酬諮問委員会 委員

小林 史男

### 全部門がお客様と向き合う 製販一体の事業運営の重要性を認識

2022年に当社の社外取締役に就任して以来、取締役会が正しく適切に運営されているか、企業経営の両輪である会社経営と事業運営がバランスよくなされているかを重視してきました。前職で17年間にわたって務めてきた取締役経験から得られた知見や実務経験などが、現在の当社のさまざまな意思決定に関わる判断において有効に機能していることを実感しています。本質的な経営課題は時代を超えて共通する部分がありつつも、一方でその解決には常に新しい視点と柔軟な対応が求められることを改めて認識しています。

また、コーポレート・ガバナンス上、社外取締役が業務執行に直接関与することはできないため、経営幹部との面談の場を通じて、サプライチェーンのデジタル化や、次世代無人フォークリフトのマーケティングなど、私の物流システム機器業界における知見や事業経験を基にした助言を行ってきました。今後も、当社の成長の鍵となるソリューション事業に私の経験を活かしたいと思います。

当社はこれまで、取締役を対象に実施されるアンケート調査の結果を踏まえて取締役会の実効性を評価し、ガバナンス強化に取り組んできました。取締役会開催日前の資料配信、事前質問の受け付けなどにより検討時間の確保や議案資料の理解促進が図られ、実質的な議論が進んでいると考えます。また、2024年度も技術開発センター（滋賀工場）やオートメーションデモセンター（京都工場）、国内直系販売会社などへの視察の実施など、社外役員向けに提供される情報は、

質、量ともに充実したものになりました。毎年行われている経営幹部への個別ヒアリングを通じて社外取締役としての業務執行監督の質が向上していると考えます。ほかにも、監査役会が行っている内部統制部門との情報共有や取締役会議長および社長との懇談会により、監査役会と適切に連携してガバナンスの強化を図っています。

当社は、フォークリフトメーカー4社の統合により事業を拡大してきました。それとともに、国内外にあるグループ各社にどうガバナンスを効かせるかが課題であると考えています。「清く、正しく、透明性ある経営」は企業経営の重要な原則であり、ごまかさず、法を順守し、隠さないという誠実な姿勢を示すものです。このような企業風土をグループ会社の隅々にまで着実に浸透させたいと思います。

現中期経営計画『LT26』は、将来の飛躍に向けた強固な足場を築き、企業体質をさらに改善していく重要な変革フェーズであると位置づけています。2017年にニチュ三菱フォークリフトとユニキャリアの経営統合による当社の発足以来、事業拡大の一方でPMIの一環として企業体質の改善に注力してきましたが、海外事業における欧州生産拠点の統合、中国販売体制再編をもって主要な課題は一段落しました。

また、今後のグローバル事業のあり方として、経営における指揮系統を世界4極それぞれに置くこととし、国内市場では直系販売会社体制の一本化とともに、ソリューション事業に特化した販売部隊を作ることも決めました。次に試みるべきは製販一体となった事業運営体制の構築であると考えます。お客様との綿密な打ち合わせを経て合意したシステムを、現場にてイメージどおりに具現化することが、

ソリューション事業の核心と考えます。

従って、顧客接点という視点では、営業および技術営業だけでなく、受注した案件に携わる生産設計、製造、工事、サービスに至るすべての部門がお客様と向き合う姿勢が必要となります。この製販一体の考え方は、私自身のこれまでの事業経験においてもその重要性を強く認識しており、当社の事業運営においても積極的に推進していきたいと思えます。

## ソリューション事業とグループ資産の活用が成長戦略の鍵

10年先、2035年の売上高を1兆円とする戦略の鍵を握るのは、売上高2,000億円を目標とするソリューション事業です。現在のソリューション事業の売上規模はその1/4程度ですが、当社が持つ技術力と商品力がその目標達成を可能にするものと考えています。現在開発中の「SynfoX」(シンフォックス)<sup>※1</sup>搭載の次世代無人フォークリフトの発売が間近に控えています。これが市場に投入されれば、移動ラック設備などと組み合わせて、天井高さが6mしかなく立体式自動倉庫が不向きな、マルチテナント型倉庫内自動化設備の決定打となるものと考えています。

当社の強みは親会社である三菱重工業(株)と、同社とともに当社の源流をなす旧ニチユ三菱フォークリフト、旧ユニキャリアがそれぞれ築いた豊富な資産を活かせることです。例えて申しますと、前述の「SynfoX」搭載型無人フォークリフトには三菱重工業(株)の最新の制御技術で

ある「Σ SynX」(シグマシンクス)<sup>※2</sup>が寄与し、リーチ型バッテリーフォークリフトの代名詞である旧日本輸送機の「プラッター」が車体として使われます。販売面で見ると、当社の最大市場である米州では、三菱重工業(株)およびその元提携先であるキャタピラー社、そしてユニキャリアブランドの代理店が売上の大半を占め、これが当社事業の大きな支えとなっています。こうした豊富な資産を有効に使い切ることが、企業価値を向上させ、持続的成長へとつながるものと考えます。

※1 SynfoX・・・Σ SynXを活用した当社独自の革新的な自動化技術

※2 Σ SynX・・・三菱重工業(株)が開発した、さまざまな機械システムを同調・協調させる三菱重工グループの標準プラットフォーム

### 選任理由

#### 安藤 修

計測機器・医療機器メーカーにおけるグローバルでの経営マネジメント経験と優れた見識を有しています。それらの経験と見識に基づき、独立役員として客観的・中立的立場からの有用な意見・提言および適切な経営の監督を行っていることから、適任と判断し社外取締役に選任しているものです。

#### 小林 京子

企業法務を中心とした弁護士としての豊富な実績、見識に加え、上場企業における勤務および独立役員の経験を有しています。それらの経験と見識に基づき、独立役員として客観的・中立的立場からの有用な意見・提言および適切な経営の監督を行っていることから、適任と判断し社外取締役に選任しているものです。

#### 小林 史男

物流機器業界における豊富な経営マネジメント経験と優れた見識を有しています。それらの経験と見識に基づき、独立役員として客観的・中立的立場からの有用な意見・提言および適切な経営の監督をいただけるものと判断し社外取締役に選任しているものです。













### 社外取締役機能を最大限活用するための各種取り組み


具体的な施策	実施頻度	内容
取締役会議案の事前説明・事前質問受付け	事前説明/不定期 事前質問/毎月	必要に応じて社外取締役に對し取締役会議案の事前説明を行っています。また、取締役会開催日の3日程度前には資料をシステムに登録して閲覧できる状況とし、議案への事前質問の受付けを実施し、取締役会において回答しています。
事業戦略の議論の場の創出	毎月	「事業戦略討議」において、中長期戦略を含めたテーマについて議論しています。
取締役会議長・社長との懇親会の開催	年4回	監査役と取締役会議長・社長による意見交換の場に、社外取締役も参加し自由闊達な意見を交わしています。
役員セミナーの実施	年3回程度	実効性ある取締役会運営に資する役員トレーニングとして、定期的に外部講師によるセミナーを開催しています。
事業関連施設等の視察および本社以外での取締役会の開催	年1回程度	定期的に事業関連施設等の視察を行うとともに、当該場所にて取締役会を開催しています。
社外取締役による経営陣幹部のヒアリング	年1回	経営陣幹部に対し経営に関するヒアリングを実施し、その結果を社長にフィードバックしています。
筆頭独立社外取締役の選定	—	社外取締役による監督機能強化並びに取締役会の実効性向上を目的として、経営陣幹部等との対話、監査役会、取締役会事務局との連携などにおいて主導的な役割・機能を果たす筆頭独立社外取締役を選定しています。








区分	活動タイトル	目的	2024 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2024 年度実績	2025 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
E	脱炭素・低炭素製品の開発・提供	(1) 電費改善バッテリーフォークリフトの開発・提供 (2) エンジンフォークリフト代替バッテリーフォークリフトのラインアップ拡充 (3) 排出ガス規制対応エンジンフォークリフトの開発・提供	(1) リチウムイオン電池搭載車のラインアップ拡充と拡販 (2) ポストエンジン車の検討と新中型バッテリーフォークリフトの開発継続 (3) 各地域排ガス規制適合モデルの開発	○	(1) ALESIS・PLATTER機種のリチウムイオン電池搭載車の国内市場投入 (2) ポストエンジン車の検討と新中型バッテリーフォークリフトの開発【継続】 (3) 新型エンジンを搭載した1.5~3.5t積LPGエンジン車、および4.0~5.5t積LPGエンジン車の米州市場投入	(1) リチウムイオン電池搭載低コストバッテリー車の市場投入 (2) ポストエンジン車の検討と新中型バッテリーフォークリフトの開発【継続】、北米市場専用のクッションタイヤモデルの市場投入 (3) 各地域排ガス規制適合モデルの開発【継続】	
	カーボンニュートラル対応RTGの開発・提供	(1) 国交省が進めている政策「カーボンニュートラルポート(CNP)」の実現 (2) 港湾におけるCO <sub>2</sub> 排出量削減	(1) 各CNP検討会への参加【継続】 (2) 市場での実働燃費確認車両の選定と測定方法の検討 (3) FC基礎ベンチ試験の実施とシステム選定	△	(1) 各CNP検討会への参加(大阪“みなと”CNP推進協議会等) (2) RTGご使用の特定のお客様へ協力依頼 (3) FC基礎ベンチ試験設備の設置完了	(1) 各CNP検討会への参加【継続】 (2) RTGの各運転モードでの稼働データ測定を計画 (3) FC基礎ベンチの試運転を行い、試験を実施	
	全社および環境専門部会の活動	廃棄物排出量原単位の改善	廃棄物排出量原単位を2023年度比で1%改善、プラスチック使用製品産業廃棄物について2023年度を上回らないよう注視していく	△	・京都工場：3.3%改善、滋賀工場：5.5%増加、安土工場：1.7%増加 ・プラスチック使用製品産業廃棄物については、3工場全体で2023年度比12%減	前年度排出量と大きな差異がないか注視するとともに分別廃棄を継続する	
		環境関連コストの適切な把握	廃棄物処理に関わる費用集計を継続する	○	適切に把握できている	集計を継続し環境啓発活動への活用を検討していく	
		製品使用によるCO <sub>2</sub> 削減貢献量の算出方法や基準を定める	継続実施	○	開発の各段階で目標値を設定し評価結果を確認	継続実施	
		製品に含まれる環境負荷物質低減推進	継続実施	○	製品含有化学物質管理対応ガイドラインに基づき、取引先様への ・「禁止物質の不使用・非含有宣言書」提出依頼 ・管理物質に係る納入部品の含有物質調査依頼の継続	継続実施	
	環境投資	環境投資の実施によるCO <sub>2</sub> 排出量の削減	(1) フレーム工場2F空調工事 (2) 車両塗装ブースエアコン更新 (3) 本館照明LED化 (4) 装置工場ボイラー更新 (5) 滋賀工場街灯LED化	○	(1) フレーム工場2F空調工事(3トン削減) (2) 車両塗装ブースエアコン更新 (3) 本館照明LED化(89トン削減) (4) 装置工場ボイラー更新 (5) 滋賀工場街灯LED化(1.2トン削減)	フレーム工場2F空調工事 電装工場照明LED化 安土工場都市ガス化	
	補修用部品のグローバル在庫管理・最適化	(1) グローバル連結在庫削減で物量を抑制し環境負荷を低減する (2) 共通プラットフォーム・オペレーションで一元管理・運用することで効率化を高める	引き続きグローバル在庫管理の強化による在庫削減に取り組む	○	物流混乱が収束し整流化が進んだため、在庫は減少(前年度対比で在庫4%削減)	引き続きグローバル在庫管理の強化による在庫削減に取り組む	
	3Rの取り組み	(1) 不用品の再利用で資源の有効活用 (2) 廃棄物処理量の削減	継続実施	○	(1) 3R活動「譲ります」情報のお知らせとして20件を社内告知	継続実施	
	ごみゼロ運動	(1) 自治体施策(530運動)への協力 (2) ごみを拾うことにより捨てない心を養い、ごみ問題を自らの問題としてみんなで解決しようとする社会づくりを目指す	春(5月)、秋(10月)に2回実施	○	(1) 春(5月)：165名参加 (2) 秋(10月)：163名参加	春(5月)、秋(10月)に2回実施	
	地域清掃活動への参加	(1) 従業員の環境意識の向上 (2) 地域社会の環境保全	(1) 自治会との協働による地域清掃活動(7月) (2) 森林整備ボランティア(10月) (3) 長岡京市環境フェア(11月) (4) 西山森林ボランティア(11月) (5) 伊庭内湖ヨシ刈り(12月)	○	(1) 三明川の除草作業(7月) (2) 高取山森林ボランティア(10月) (3) 長岡京市環境フェア(11月) (4) 西山森林ボランティア参加(2月) (5) 伊庭内湖の外來魚駆除(6月)、伊庭内湖ヨシ刈り(12月)、西の湖ヨシ刈り(2月) (6) 協賛先との協業による清掃活動 ・野洲のおっさん大清掃大会(5月) ・滋賀レイクス×野洲のおっさんクリーンウォーク(11月)	(1) 三明川の除草作業(7月) (2) 高取山森林ボランティア(10月) (3) 長岡京市環境フェア(11月) (4) 西山森林ボランティア参加(2月) (5) 伊庭内湖ヨシ刈り(12月) (6) 野洲のおっさん大清掃大会(5月) (7) 近江鉄道武佐駅清掃ボランティア(6月)	
	リターナブルパレットの活用	(1) 木材梱包材の使用抑制および廃却量削減 (2) パレット段積による積載効率向上、コンテナ本数削減	(1) 強化段ボール梱包への切替促進継続 (2) エンジン用鉄パレットの新規追加	(1) ○ (2) ×	(1) 木大部品梱包の木枠→段ボール化を推進。年間1,500箱 (2) 鉄ラックに関しては物量減により一時追加停止	木枠梱包から強化段ボールへのさらなる切替推進	



区分	活動タイトル	目的	2024 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2024 年度実績	2025 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
S お客様	省人化・無人化製品の開発、提供	(1) AGV/AGFの環境負荷低減 (2) AGV/AGFの安全性向上 (3) AGV/AGFのスループット向上 (4) 有人フォークリフト現場へのAGF導入推進 (5) AGV/AGFの自律誘導化の推進	(1) レーザー誘導方式無人フォークリフトの機能向上 ・AGFへのリチウムイオン電池適用 ・Mixed Fleet Solution日本市場への導入 (2) 次世代AGFシステム搭載車の市場公開 (2024年国際物流総合展)	○	(1) レーザー誘導方式無人フォークリフトの機能向上 ・AGFへのリチウムイオン電池仕様車の国内受注開始 ・Mixed Fleet Solution日本市場への導入【継続】 (2) 次世代AGFシステム搭載車を国際物流総合展に出展	(1) レーザー誘導方式無人フォークリフトの機能向上 ・Mixed Fleet Solution 日本市場への導入【継続】 ・遠隔操作プロジェクトの進捗 (2) 次世代AGFシステム販売開始【継続】	
	安全啓発活動 (フォークリフト安全講習会、安全啓発DVD、カレンダー等)	(1) お客様の安全意識の向上 (2) 労働災害の防止啓発	(1) 安全講習会の開催 8,000回開催、50,000名参加 (2) 安全啓発動画の制作 (3) 安全啓発ポスターの配布 23,000部 (4) KYTカレンダーの配布 9,800部	○	(1) 安全講習会の開催 9,541回開催、61,903名参加 (2) 安全啓発動画の制作：社内サイトに掲載(ダウンロードして使用) (3) 安全啓発ポスターの配布 23,000部 (4) KYTカレンダーの配布 9,910部	(1) 安全講習会の開催 8,000回開催、50,000名参加 (2) 安全啓発動画の制作 (3) 安全啓発ポスターの配布 23,000部 (4) KYTカレンダーの配布 9,800部	
	フォークリフト・ショベルローダー等運転資格講習の開催	フォークリフト、ショベルローダーの運転者の安全確保	(1) 開催予定回数：滋賀工場37回/オートメーションデモセンター東京14回 (2) 受講人数見込：滋賀工場400名	○	(1) 開催回数：滋賀工場 36回、オートメーションデモセンター東京 14回 (2) 受講人数：滋賀工場379名	(1) 開催回数：滋賀工場 38回、オートメーションデモセンター東京 14回 (2) 受講人数見込：滋賀工場400名	
	製品オプション (安全装備)、特殊仕様の提案	(1) 安全・安心にこだわり抜いた商品力を持つフォークリフト等の物流機器を提供 (2) 各種安全装備オプションの提案 (3) 顧客のカスタマイズ要望に応える特殊仕様の対応強化	(1) OmniEye+ エンジンブレーキ制御仕様 ERSIS (上期) 発売 (2) OmniEye+ ブレーキ制御仕様などのデモ促進 (3) 特殊仕様の事例を国内販売会社に周知継続実施 (特仕トピックスを国内営業ポータルに掲載：48件)	△	(1) OmniEye+ エンジンブレーキ制御仕様 ERSIS (9月) 発売 (2) 「国際物流総合展2024」にて出展、デモ実施 (3) 顧客のカスタマイズ要望に応える特殊仕様対応実績：47件	(1) 「LogiS」開発オプションの発売 音声アラート「グッドアラート」発売 (上期予定) (2) 車載用クーラー「グッドクーラー」4月発売 (3) 顧客のカスタマイズ要望に応える特殊仕様の対応強化：目標件数48件	 
	「お客様アンケート」の実施	「お客様の声」の不満足・満足を可視化し、早期対応と事例共有	従来どおり年2回実施予定	△	従来の郵送方式からCRMを活用したアンケート配信に変更を予定していたが、システム構築に時間を要しており、お客様アンケートは未実施 代替手段として、計8回顧客向けにメルマガを配信	メルマガ12件配信予定	
	販促誌「monogram」の発行	当社の提供する「最適な物流ソリューション」の事例公開や物流トピックスなどの情報提供	冊子、Web版を発行予定 (1) 2024年9月 Vol.19 (2) 2025年3月 Vol.20	○	(1) 予定どおり発行 (2) 予定どおり発行	冊子、Web版を発行予定 (1) 2025年9月 Vol.21 (2) 2026年3月 Vol.22	
	物流ソリューションフェアの開催	(1) お客様に対する物流改善の「解決・ヒント・気づき」の提供 (2) 国際物流総合展などではフォローできないお客様とのコミュニケーション活性化	2024年9月「国際物流総合展2024」出展予定	○	予定どおり出展	・2025年9月「国際物流総合展2025第4回INNOVATION EXPO」出展予定 ・2026年1月物流ソリューションフェア開催予定	
	工場の工程監査の実施による弱点補強	各工場の品質レベル把握および改善	(1) 年間計画に沿って工程監査を実施 京都：計画14回 滋賀：計画43回 安土：計画4回 尾道：計画3回 (2) 国内拠点監査を実施 (計画3拠点)	○	(1) 年間計画に沿って工程監査を実施 京都：実績14回/計画14回 滋賀：実績45回/計画43回 (2回追加) 安土：実績4回/計画4回 尾道：実績2回/計画3回 (2) 国内拠点監査：実績3拠点/計画3拠点	・工程監査：各拠点の年間計画に沿って実施 ・国内拠点監査：3拠点で実施	
	品質月間の取り組み	(1) 品質意識の向上 (2) 当社の品質状況を認識 (3) 当社の品質管理活動の紹介 (4) 自己の業務の振り返りによる品質改善促進	品質意識向上の取り組みを展開 (1) 品質朝礼の実施 (2) 品質改善報告会開催 (3) 市場不具合品展示会開催 (4) 技能競技会開催 (5) 胸章着用による意識向上	○	11月の品質月間に以下活動を実施 (1) 品質朝礼の実施：全社 (2) 品質改善報告会開催：全社 (3) 市場不具合品展示会開催：京都、滋賀 (4) 技能競技会開催 製造部技能競技会：滋賀 製品検査技能競技会：滋賀 計測技能競技会：滋賀 (5) 胸章着用による意識向上：全社 (6) 計量記念日講習会開催：全社	品質月間を中心に、品質意識向上の取り組みを継続	


区分	活動タイトル	目的	2024 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2024 年度実績	2025 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
お客様	「品質道場」を活用した再発防止活動	(1) 品質風土づくり (2) 品質情報の見える化(掲示) (3) 品質に関する教育実施	(1) 現物を活用した教育資料展示と掲示物の定期更新 (2) 計測器技能競技会開催 (3) 不具合品展示会開催 (4) 管理者会議を定期開催。掲示担当部署輪番制にて活動 (5) Web掲示の検討 (6) 完成車両評価会開催	○	(1) 不具合品現物を常設展示し、類似不具合の再発防止 京都：6回展示更新、来場者アンケートを実施 滋賀：4回展示更新 (2) 計測器技能競技会：11月の品質月間に実施 (3) 不具合品展示会：11月の品質月間に実施 (4) 管理者会議：京都、滋賀各12回/年開催 (5) Web版の品質道場ニュース掲示：8月開始(京都) (6) 完成車両評価会開催：4回(滋賀) (7) 朝一品質会議：毎日開催(滋賀)	「品質道場」を活用した再発防止活動を継続実施	
	「World-class Quality」実現に向けたMLグループ全社活動	MLグループ丸となった品質改善活動の強化	継続取り組み (1) グローバルKGIの設定 (2) グローバルKGIを達成するためのローカルKGIを各拠点ごとに設定 追加取り組み (3) WWQM(ワールドワイドクオリティミーティング)のGCTをレギュラーメンバー化。連結クレーム費にGCTクレーム費用を加え、全体管理とする (4) 監査体系とスコアリング方法を改定し、より点数差を付けることで、注力アイテムの顕在化と品質レベルの底上げを図る	○	(1) グローバルKGIを設定 (2) グローバルKGIを達成するためのローカルKGIを各拠点ごとに設定。合意し、ML品質目標に反映 (3) 面着ミーティングとなるWWQMにGCTメンバーも加え、年3回開催して、最新の品質情報の共有、コミュニケーションと関係性のさらなる向上を実現 (4) 当社生産工場の監査体系とスコアリング方法をアップデートし、全工場の工程監査実施により、注力ポイントが顕在化。また全社の品質レベルの底上げを実現	(1)(2)(3)(4)継続取り組み 【追加取り組みとして以下を実施予定】 (5) 国内サプライヤーに加え、海外サプライヤーの定期監査を開始し、MLグループ全体のサプライヤーの品質維持とコミュニケーション向上を図る (6) クレーム分析結果のダッシュボード化、品質月報のグローバル配信などDX活用による品質ナレッジを構造化・共有化に取り組む	
S 取引先	サプライヤ評価による改善指導と高評価サプライヤ選定	(1) 納期・品質・価格に関してサプライヤ評価実施 (2) 納期・品質面での低評価サプライヤに対し改善要望・支援実施 (3) サプライヤ工場監査の推進 (4) 高評価および工場監査合格サプライヤへの発注集約による強固なサプライチェーン構築	(1) コアサプライヤへの発注比率モニタリングを定期的に実施し、統合機種ERSIS、ALESISへの取り組みをさらに推進する。サステナビリティ・CSR調達の取り組みを定着させ、計画策定の上、本年度も訪問調査を実施する (2) 月次モニタリングを継続し、悪化要因を特定して、改善活動を進める。物流の2024年問題への対応として、製造工場、車種別で埼玉地区に3カ所存在する完成車体の中継地を1カ所に集約、ドライバーの労働時間も考慮して中継対象車両も増やし、安定的な輸送網を確立する	○	(1) コアサプライヤへの発注比率モニタリングを実施。発注集約状況は横ばい。サステナビリティ・CSR調達の取り組みの一貫として、2025年2月に国内サプライヤへの訪問調査を実施し、良好な取り組みを確認 (2) 2024年8月に東北・関東向け完成車体の中継地を埼玉地区に集約完了。ドライバーの連続長時間労働を回避し同時に積載率向上を実現	(1) サプライヤ評価を実施し納期・品質の評価が基準以下の場合は改善指示を実施 (2) サステナビリティ・CSR調達の訪問調査実施	 
	現地調達推進	(1) 地産地消推進による日本からの輸送削減 (2) 現地調達推進によるグローバルサプライチェーンの確立 (3) 日本国内サプライヤへの現地調達推進説明	(1) グローバル部品のタイヤの現地調達化(スリランカ製・中国製)の推進 (2) グローバル部品のカウンターウェイト(中国製・メキシコ製)の現地調達化の推進	○	(1) 中国拠点の現地調達化を完了 (2) 米国による関税措置の動向を鑑みて戦略を転換し、アジアの生産工場への移管を推進中	(1) 米中間の関税回避策実行 (2) グローバル部品の特定サプライヤへの供給依存回避	 
	ビジネスパートナー説明会の開催	(1) コアとなるサプライヤを対象としたビジネスパートナー説明会開催 (2) 経営幹部からの事業概要説明による情報共有 (3) 当社活動への協力依頼によるサプライチェーンの強化	上期：4月19日、先般对外公表した長期経営ビジョン2035と中期経営計画「LT26」について、2024年度より「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素化」を実現するための製品やサービスの提供に取組む内容で、最重要ビジネスパートナー175社に動画配信 下期：新たな情報共有として定着し、サプライヤからも好評を得ている動画配信を継続する予定	○	上期：高まる地政学リスクへの対応としての「グローバルサプライチェーンの強靱化」、中期経営計画「LT26」、三菱重工グループのサステナビリティ・CSR調達の取り組み等を網羅した内容で、4月19日、事前に守秘義務契約を締結した最重要ビジネスパートナー175社へ動画配信 下期：10月18日、上期と同様に最重要ビジネスパートナー183社へ動画配信	上期：4月25日、「グローバルサプライチェーンの強靱化」の進捗、物流改善活動の紹介、グローバル調達データベースを活用したコスト競争力の改善等の内容で、最重要ビジネスパートナー185社に動画配信 下期：10月に動画配信予定	 
従業員	ダイバーシティ	(1) 多様な人材の活躍を図り、少子高齢社会における人材確保 (2) 多様化する市場ニーズやリスクへの対応力強化	(1) 以下のダイバーシティ推進目標の達成 ・女性採用比率(事技職・新卒)20%以上 ・女性管理職比率 4.2%以上 ・男性育児休業取得率 50%以上 ・障がい者雇用率 2.5%以上 (2) ダイバーシティ研修の企画・実施 ・多様性を尊重、さまざまな背景を持つ社員が共に働きやすい環境基盤を強化(研修テーマ：ダイバーシティ&インクルージョン基本概念、差別・ハラスメント防止、ジェンダーダイバーシティ、障がい者への対応等)	○	(1) 以下のダイバーシティ推進目標の達成 ・女性採用比率(事技職・新卒)30%(達成) ・女性管理職比率 4.2%(達成) ・男性育児休業取得率 65.7%(達成) ・障がい者雇用率 2.47%(未達成2025年度は達成見込) (2) ダイバーシティ研修の企画・実施 ・ダイバーシティ&インクルージョン研修、キャリア研修、差別・ハラスメント防止研修、障がい者雇用促進組織を設置	(1) 以下のダイバーシティ推進目標の達成 ・女性採用比率(事技職・新卒)20%以上 ・女性管理職比率 5%以上 ・男性育児休業取得率 50%以上 ・障がい者雇用率2.5%以上 (2) ダイバーシティ研修の企画・実施 ・多様性を尊重、さまざまな背景を持つ社員が共に働きやすい環境基盤を強化(研修テーマ：ダイバーシティ&インクルージョン基本概念、差別・ハラスメント防止、ジェンダーダイバーシティ、障がい者への対応等)	    

区分	活動タイトル	目的	2024 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2024 年度実績	2025 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
S 従業員	グローバル人材育成	グローバル化が進む世界において、国内だけでなく海外において通じる人材を育成	グローバル人材育成施策の企画・実施 ・海外トレーナー制度継続実施 ・全社員対象グローバルマインドセット研修 ・海外赴任前教育の拡充	○	グローバル人材育成施策の企画・実施 (1) 海外トレーナー制度継続実施 (2) 全社員対象グローバルマインドセット研修 (3) 海外赴任前教育の拡充	グローバル人材育成施策の企画・実施 (1) インターナショナルトレーナー制度導入(旧海外トレーナー制度を改定・実施) (2) 全社員対象グローバルマインドセット研修 (3) 海外赴任前教育の拡充	
	社内研修 (階層別教育)	(1) 会社が期待する役割を身に付けることにより、自社のビジョンを実現するための人材の育成 (2) 企業全体のレベルアップとモチベーション向上	『LT26』で掲げる働きがいやチャレンジ精神の促進を企図した研修を企画・実施	○	(1) キャリア開発関連研修の実施 ・キャリア開発セミナー(管理職向け、一般職向け) ・キャリアマネジメント研修(管理職向け) ・30代キャリアデザイン研修 ・キャリア採用社員フォローアップ研修 (2) 「外に出る、外から学ぶ」企業文化の醸成 ・三菱重工(株)高砂製作所・YHH研修ツアー ・三菱重工(株)神戸技能研修センター視察 ・販売会社実習(3年目社員)	(1) キャリア開発関連研修の実施 (2) 「外に出る、外から学ぶ」企業文化の醸成	
	サービス研修会	(1) サービススタッフの整備技術力の向上 (2) サービススタッフのユーザー対応能力の向上 (3) 製品知識の向上 (4) 不具合情報の共有	(1) サービススタッフの整備技術力の向上 (2) 製品知識の向上 (3) 不具合情報の共有	○	(1) サービススタッフ技能コンテストを開催し、5名のサービスマスターを選出、表彰を実施 (2) 技術懇談会を開催し、自社整備ユーザおよび販社サービススタッフへ製品メンテナンス教育を実施 (3) サービス交流会を開催(2回)し、販売会社サービススタッフと不具合情報および対策状況を共有	(1) サービススタッフの整備技術力の向上 (2) 製品知識の向上 (3) 不具合情報の共有	
	サービステクニシャン 認定制度(海外)	(1) サービステクニシャンの技術的知識/整備・故障診断技術力の修得 (2) 知識・スキル修得レベルに応じたサービステクニシャンの資格認定 (3) 各サービステクニシャンのスキルレベルの可視化 (4) 資格認定付与によるサービステクニシャンのモチベーション向上	代理店教育もより現地に接した現地販売拠点のプログラムへ移行するため、必要な移行サポートを行う	○	・直取引代理店の地域販売拠点合併に伴う教育プログラムの販売拠点への引継およびサポート実施 ・隔月会議実施 ・販売拠点制作のe-learningモジュール確認と改善点フィードバック	継続サポート予定 ・運営方法 ・各グレードのe-learningモジュール等	    
	ストレスチェックの実施	(1) ストレスへの気づきと対処方法についての啓発 (2) 安全で働きやすい職場環境の醸成 (3) 集団分析の実施による職場環境の改善	(1) 高ストレス者率の低減(2023年度以下) (2) 受検率の維持 (3) 総合健康リスクの低減(2023年度以下)	○	(1) 高ストレス者率: 12.6%→11.8% 0.8ポイント改善 (2) 受検率: 99.9%→100% 0.1ポイント改善 (3) 総合健康リスク: 96→91 5ポイント改善	(1) 高ストレス者率の低減(2024年度以下) (2) 受検率の維持 (3) 総合健康リスクの低減(2024年度以下)	
	安全衛生パトロールの実施	安全面・衛生面・5Sの向上	(1) 月ごとに定めたテーマに基づき、安全衛生委員によるパトロールを実施(年9回) (2) 労使幹部による5Sパトロールを実施(年2回)	○	各事業所で計画どおり実施。結果は各職場に対してフィードバック	(1) 月ごとに定めたテーマに基づき、安全衛生委員によるパトロールを実施(年9回) (2) 労使幹部による5Sパトロールを実施(年2回)	
	メンタルヘルス研修の実施	(1) 従業員が自らの状態に気づき適切な対応を習得 (2) 管理職を対象にメンタル障害に関する知識、対処の方法の習得 (3) 集団分析結果を基にした職場改善	以下研修等の開催 (1) 集団分析結果役員説明会 (2) セルフケア研修 (3) 職場ケア管理職研修会 (4) 職場活性化面談 (5) ラインケア研修	○	(1) 役員説明会: 9月9日実施 15名参加 (2) セルフケア研修: 9月18日実施 93名参加、12月16日 89名参加 (3) 職場ケア管理職研修: 9月13日実施 120名参加 (4) 職場活性化面談: 10月10日~11月29日実施 31職場 (5) ラインケア研修: 7月24日実施 116名参加	以下研修等の開催 (1) 集団分析結果役員説明会 (2) セルフケア研修 (3) 職場ケア管理職研修会 (4) ラインケア研修 (5) 職場活性化面談	
	カウンセリングルームの開設	メンタルヘルスケア力の向上	継続実施 ※外部の専門カウンセラーによるメンタルの相談・面談を京都、滋賀、安土各工場で実施	○	カウンセリング件数(延べ件数) 2021年度 263件 2022年度 229件 2023年度 216件 2024年度 312件	継続実施	

区分	活動タイトル	目的	2024 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2024 年度実績	2025 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
従業員	有給休暇の取得率向上	働きやすい職場づくりとワークライフバランスの推進	有給休暇取得率 75%	○	有給休暇取得率 79.1%	有給休暇取得率 80%	
	育児休職制度／育児短時間勤務	(1)子を養育する従業員の継続的な勤務の促進 (2)従業員の福祉の増進	男性の育児休業取得率 50%以上	○	男性の育児休業取得率 63.2%	男性の育児休業取得率 60%以上	
	介護休職制度／介護短時間勤務	(1)介護を行う従業員の継続的な勤務の促進 (2)従業員の福祉の増進	継続実施	○	介護時短フレックス勤務者1名	継続実施	
	働きがい改革アクションプランの策定・実行	社員が働きがいを感じる会社にするために「エンゲージメント向上」「多様性の確保」「快適な職場環境の構築」を3本柱とした人材戦略を策定し実施中	継続実施	○	(1)エンゲージメント向上 ・キャリアチャレンジ制度（ローテーション制度）17件 ・プロジェクトチャレンジ制度（社内副業）導入 (2)多様性の確保 ・新卒採用ツールの充実（HP、SNSなど） ・産学連携活動（留学生採用など） ・障がい者雇用推進組織を設置 (3)快適な職場環境の構築 ・健康経営の取り組み（健康経営優良法人取得、スモークフリープロジェクト、がん教育など） ・設備の改修を順次実施	継続実施	    
地域社会	京都フィルハーモニー室内合奏団への協賛	(1)音楽を通じた地域活性化 (2)文化・芸術活動の振興	法人会員として協賛継続	○	実施	継続実施	
	スポーツ振興への貢献	(1)スポーツ振興 (2)スポーツを通じた地域活性化 (3)青少年の健全育成などの社会貢献活動の支援	以下協賛を通じたスポーツ振興および地域の次世代育成への貢献 (1)三菱重工相模原ダイナポアーズへの協賛 (2)京都サンガF.C.への協賛 (3)女子プロゴルファー古江彩佳選手への協賛 (4)プロバスケットボールチームへの協賛	○	(1)三菱重工相模原ダイナポアーズへの協賛：京都府で初となるリーグワンの公式戦開催の支援 (2)京都サンガF.C.への協賛：ホームスタジアムへの看板掲出による協賛 (3)女子プロゴルファー古江彩佳選手への協賛：看板や広告への展開 (4)プロバスケットボールチームへの協賛：京都府・滋賀県下の小中学校向けにボール寄贈を実施	(1)三菱重工相模原ダイナポアーズへの協賛：長岡京市内の中学校向けにボールを寄贈・練習会の開催 (2)京都サンガF.C.への協賛：ホームスタジアムへの看板掲出による協賛 (3)女子プロゴルファー古江彩佳選手への協賛：看板や広告への展開 (4)プロバスケットボールチームへの協賛：京都府・滋賀県下の小中学校向けにボール寄贈を実施 (5)卓球プロリーグ「Tリーグ」に加盟している地元チームへの協賛	
	公益社団法人ア・ドリーム ア・デイへの支援	(1)難病児支援事業への寄付 (2)難病児とそのご家族を旅行に招待 (3)ボランティア活動を通じた旅行のサポート	2020年度より継続支援しており、2023年度からゴールドパートナーとして寄付を実施。2024年度についても引き続きゴールドパートナーとしての活動を継続。	○	実施	継続実施	
	スーパー GTの協賛（日産・大宇校）	日産自動車大宇校の学生育成プロジェクトへの支援を通じた整備技術者の育成	(1)レーススポンサー継続 (2)学園祭へ出展 (3)就職ガイダンスへの継続参加 (4)フォークリフト構造の講習実施	○	(1)レーススポンサー継続 (2)学園祭（3校）へ出展 (3)就職ガイダンス中止となるが、地域別に企業説明を実施 (4)フォークリフト構造の授業実施	(1)レーススポンサー継続 (2)学園祭へ出展 (3)就職ガイダンスへの参加 (4)フォークリフト構造の講習実施	
	小中学生の職場体験への協力	(1)地域の学校教育の支援 (2)キャリア教育の推進	滋賀工場： (1)中学生の職場体験受入 (2)小学生の「お仕事ノート」発行 (3)高校生就職応援本「start」発行 オートメーションデモセンター東京：依頼に応じて実施	○	滋賀工場： (1)中学生の職場体験受入 安土中学校2名 (2)小学生の「お仕事ノート」発行 (3)高校生就職応援本「start」発行 オートメーションデモセンター東京：9月12～13日の2日間にかけて職場体験を受入れ実施	滋賀工場： (1)中学生の職場体験受入 (2)小学生の「お仕事ノート」発行 (3)高校生就職応援本「start」発行 オートメーションデモセンター東京：教育機関のニーズや、物流の変化などに合わせた職場体験のプログラムを検討・実施することで未来の物流人を育成する	
	高校生の工場見学受け入れ	高校生の就職先選択やスキル向上に資する情報を提供	(1)高校生企業見学受入 (2)インターンシップ受入 (3)就職前の職場見学受入 (4)高等養護学校等実習受入	○	滋賀工場： (1)高校生企業見学受入 2校、41名 (2)インターンシップ受入 4校、13名 (3)就職前の職場見学受入 13校、生徒31名、教諭12名 (4)高等養護学校等実習受入 7名	滋賀工場： (1)高校生企業見学受入 (2)インターンシップ受入 (3)就職前の職場見学受入 (4)障がい者実習受入	 

区分	活動タイトル	目的	2024 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2024 年度実績	2025 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
G	ガバナンス改革	(1) 取締役会の実効性向上 (2) 取締役会改革 (3) 多様性の確保 (4) 事業戦略に関する議論の充実 (5) 社外役員への情報提供 (6) 監督機能の強化	(1) 事業戦略における課題に対する議論の充実化 (2) 議論の充実化への取り組み (3) 内部統制・リスク管理の高度化への対応 (4) 社外役員への情報提供・交流 (5) 後継者計画運用状況のフォロー	○	実施	(1) 事業戦略における課題に対する議論の充実化 (2) 議論の充実化への取り組み (3) 内部統制・リスク管理の高度化への対応 (4) 社外役員への情報提供・交流 (5) インセンティブ報酬のあり方の継続検討	
	電子契約システムの導入	(1) 従来紙媒体で行ってきた各種契約締結の手続きの電子化 (2) 契約締結のために従来発生していた各種費用の削減、業務効率化 (3) コンプライアンス・セキュリティ強化 (4) テレワークなど多様な働き方ができるように、従業員のモチベーション維持・向上	引き続き、各部署からの問い合わせ対応、取引先への説明支援、RPAの併用等を通して電子契約システムのさらなる利用促進を図る	○	実施	引き続き、各部署からの問い合わせ対応、取引先への説明支援、RPAの併用等を通して電子契約システムのさらなる利用促進を図る	
	リスク管理体制の構築(リスク管理委員会の開催)	(1) リスク管理体制を構築し、リスク管理活動を継続的に実践することによる当社の事業活動の持続的な発展の確保 (2) 重大リスクの特定によるリスクの未然防止 (3) リスク最小化と速やかな回復、再発防止 (4) お客様、社会、株主、役員および従業員の利益を損なわないように活動する (5) 役員および従業員のリスクに対する認識やリスク管理能力を向上させ、社会的要請に応える	(1) リスクマネジメントの高度化を実施 (2) BCP ・BCP関連書類の見直し ・BCPIにおいてサプライチェーンの継続は最重要課題であるため、主要依存関係先に対してBCP策定状況に対する調査を実施 ・国内関連会社を含めた演習と教育の実施	○	(1) リスクマネジメントの高度化：国内外MLグループ全体として重大リスクを選定し、各リスクに対してリスクオーナーを設定。リスクオーナーを中心に重大リスクへの対策を実施 (2) BCP： ・各部署にてBCP帳票類の更新を実施 ・代替品の調達が困難なサプライヤに対して事業継続能力調査を実施 ・グローバルコンポーネントテクノロジー鴻巣工場でBCP実動演習を実施	(1) リスクマネジメントの高度化：半期にグループ全体でリスク項目の見直しを実施 (2) BCP： ・(三菱ロジスネクスト) 京都工場にてBCP実動演習、備蓄品入れ替え準備 ・(国内グループ会社) 国内直系販社再編への対応、ロジスネクストハンドリングシステムにてBCP実動演習 ・(海外グループ会社) BCP導入	
	内部通報窓口の設置	コンプライアンス違反の早期発見	【継続取り組み】 (1) 法令・企業倫理などに違反する行為に関する通報・相談の受付 (2) 社外のステークホルダーからの通報も受付 (3) 改正公益通報者保護法への対応	○	実施	【継続取り組み】 (1) 法令・企業倫理などに違反する行為に関する通報・相談の受付 (2) 社外のステークホルダーからの通報も受付 (3) 改正公益通報者保護法への対応	
	競争事業者および公の発注機関との接触の際の同出・報告手続き	独占禁止法・競争法遵守	【継続取り組み】 当社・グループ会社において発生した、競争事業者および公の発注機関との接触内容と件数を担当部署に毎月報告	○	実施	【継続取り組み】 当社・グループ会社において発生した、競争事業者および公の発注機関との接触内容と件数を担当部署に毎月報告	
	受注適正化に係るコンプライアンスチェック	適切な受注活動	【継続取り組み】 当社・グループ会社が行ったコンプライアンスチェックの内容と件数を担当部署に毎月報告	○	実施	【継続取り組み】 当社・グループ会社が行ったコンプライアンスチェックの内容と件数を担当部署に毎月報告	
	贈賄防止手続き	贈賄行為および贈賄と疑われる行為の防止	【継続取り組み】 対象案件が発生都度、各部門長が審査等諸手続きを行い担当部門長へ同出、承認を得る	○	実施	【継続取り組み】 対象案件が発生都度、各部門長が審査等諸手続きを行い担当部門長へ同出、承認を得る	
	コンプライアンス研修	コンプライアンス意識醸成	(1) 各種階層別研修におけるコンプライアンス研修実施 ※新入社員、新任管理者、新任部長 (2) グループ会社を国内直系販社含む全社員対象の研修実施 (研修受講率100%になるようフォロー実施) ・グローバル行動基準 ・下請法 ・人権デューデリジェンス ・ディスカッション形式研修 (3) そのほか、実務従事者向け研修実施 (グループ内従事者の積極的な受講促進を図る)	○	以下について実施 (1) 新入社員研修、新任管理者研修、新任部長研修実施 (2) グループ会社を含む全社員対象の研修実施 ・グローバル行動基準 ・下請法 ・ディスカッション形式研修 ・反社会的取引防止 (3) そのほか、実務従事者に各種研修実施(独占禁止法、贈賄防止、輸出入運法規、建業法)	(1) 各種階層別研修におけるコンプライアンス研修実施 ※新入社員、新任管理者、新任部長 (2) グループ会社を含む全社員対象の研修実施 (研修受講率100%になるようフォロー実施) ・グローバル行動基準 ・下請法 ・ディスカッション形式研修 ほか (3) そのほか、実務従事者向け研修実施 (グループ内従事者の積極的な受講促進を図る)	



区分	活動タイトル	目的	2024 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2024 年度実績	2025 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
G	情報システム セキュリティ強化	情報システムセキュリティ意識向上	セキュリティ教育受講率95%以上(年2回) 標的型メール訓練の不合格率3.5%以下	△	昨今の社内外事故事例、サイバー攻撃への対応などを盛り込み、e-learningでの情報セキュリティ教育や標的型攻撃メール訓練の内容を改善 セキュリティ教育は年2回実施も受講率は目標に届かず。また標的型攻撃メール訓練のクリック率も目標を上回った ・情報セキュリティ教育受講率：92.9% ・標的型攻撃メール訓練の不合格率：4.1%	セキュリティ教育受講率95%以上 (年2回)	
		脆弱性対策	～6月各社脆弱性診断結果のフォロー 10月 月次報告フォーマットの運用開始	△	・2024年度に実施したセキュリティ監査において、脆弱性診断結果の内容を確認して対応済 ・月次報告書の新しい様式については、2025年度からの運用開始に向け、準備を整えた	・月次報告フォーマットの運用開始と フォロー体制の強化 ・脆弱性診断対象の見直し	
		情報セキュリティリスク監視体制の強化	6月 ランサムウェアを阻止する仕組み Microsoft Defender for Endpointを導入 9月 ファイアウォールの監視実装 3月 上記以外の機能改善の検討と実施	○	・前年度未導入だった海外拠点について、エンドポイント保護のためのセキュリティソリューションの導入を6月までに完了 ・2024年度末までに、SOC (Security Operation Center) が監視する対象を拡充し、より高度な検知体制を実現	情報セキュリティリスク監視対象の精査	

## Chapter. 5

## データ集

サステナビリティ先進の地、欧州。バッテリー車で  
ありながら、エンジン車と同等の出力を生み出す  
EDiA XL。物流現場の省人化ニーズにお応えする  
無人搬送車。それら製品は高い評価を得ています。  
拠点間での密なコミュニケーションを通して、持続  
可能な未来創りに貢献する製品を生み出していきます。

① 中型バッテリーフォークリフト EDiA XL。エンジ  
ン車と同等の高出力を実現した環境配慮製品。  
② ヨーロッパ工場で働く社員 ③ 環境配慮製品の開  
発責任者 ④ バッテリー車のメンテナンス。「安全・  
安心・信頼」のアフターサービスでお客様の現場をサ  
ポートしています。 ⑤ 営業・製造担当者間の  
ミーティング ⑥ 無人搬送車「ACT」(Automated  
Compact Truck)。ACT以外のAGV・有人フォークリ  
フトと「効率よく、安全に、賢く」協働し、物流機能  
全体の能力を最大限引き出します。



Europe

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
業績等の状況	売上高 (百万円)	391,496	465,406	615,421	701,770	665,594
	営業利益 (のれん等償却前) (百万円)	10,990	13,013	24,995	52,876	31,081
	営業利益 (百万円)	1,594	3,592	14,709	42,603	20,766
	経常利益 (百万円)	2,014	3,240	11,646	37,479	14,860
	親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)	△ 2,683	717	6,913	27,520	8,664
	研究開発費 (百万円)	4,362	4,649	5,040	6,523	6,166
	設備投資* (百万円)	18,128	26,710	45,698	54,168	38,425
	減価償却費 (百万円)	23,522	23,956	25,844	29,549	33,436
キャッシュ・フロー	営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	33,480	20,621	28,743	64,563	43,524
	投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△ 22,475	△ 19,243	△ 40,233	△ 56,828	△ 33,651
	フリーキャッシュ・フロー (百万円)	11,005	1,378	△ 11,490	7,735	9,873
	財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△ 11,931	△ 4,601	11,729	△ 1,978	△ 13,633
財政状態	総資産 (百万円)	363,357	405,601	475,432	531,495	512,144
	純資産 (百万円)	55,394	63,737	76,027	117,333	124,309
	有利子負債 (百万円)	182,695	188,182	229,665	240,971	230,091
1株当たり情報	1株当たり当期純利益 (円)	△ 25.19	6.73	64.82	258.06	81.26
	1株当たり純資産 (円)	514.70	592.02	707.19	1,094.53	1,160.02
	1株当たり配当 (円)	8	8	9	20	24
主な経営指標	営業利益率 (のれん等償却前) (%)	2.8%	2.8%	4.1%	7.5%	4.7%
	営業利益率 (%)	0.4%	0.8%	2.4%	6.1%	3.1%
	ROA：総資産利益率 (%)	△ 0.7%	0.2%	1.6%	5.5%	1.7%
	ROE：自己資本利益率 (%)	△ 4.9%	1.2%	10.0%	28.6%	7.2%
	流動比率 (%)	129.4%	131.5%	126.8%	136.3%	147.2%
	自己資本比率 (%)	15.1%	15.6%	15.9%	22.0%	24.2%
	DOE：自己資本配当率 (%)	1.6%	1.4%	1.4%	2.2%	2.1%
	デット・エクイティ・レシオ (倍)	3.3倍	3.0倍	3.0倍	2.1倍	1.9倍

※フォークリフトのオペレーティングリース・レンタル車両などを含んでいます。また、無形固定資産を含んでいます。

## 日本輸送機(ニチュ)

### 日本市場で確固たる地位を確立

国内で初めてバッテリーフォークリフトを開発したパイオニアメーカーとして、主として国内とアジア圏において中小型のバッテリーフォークリフトや物流システムを中心に事業を展開してきました。また、業界に先駆けて環境に配慮した保管・搬送技術を開発し、環境改善への貢献に努めてきました。



## 三菱重工業(株)フォークリフト事業部門

### 北米・欧州市場を中心に展開

小型から大型までのエンジンフォークリフトに強みを持ち、三菱ブランドだけでなくキャタピラーブランドの車両の生産・販売も手がけ、北米や欧州など海外市場を中心に事業を展開してきました。ディーゼルエンジンや変速機等の主要コンポーネントを独自開発するなど、高い技術力で幅広いお客さまのニーズに応えてきました。



1937

日本輸送機株式会社 設立

1970

三菱重工業株式会社  
フォークリフトの生産開始

2013

ニチュ三菱  
フォークリフト株式会社 発足

1940

1950

1960

1970

1980

1990

2000

2010

1949

東洋運搬機製造株式会社 設立

1957

日産自動車株式会社  
フォークリフトの生産開始

1999

TCM株式会社 に社名変更

2010

日産フォークリフト株式会社として分社化 ※

2013

ユニキャリア株式会社 業務開始

※2011年に産業革新機構がユニキャリア(株)を設立し、  
2012年にTCM(株)および日産フォークリフト(株)を子会社化。  
2013年に経営統合し、ユニキャリア(株)として業務を開始。

## TCM

### 大型特殊荷役車両に強み

1949年に国産初のエンジンフォークリフトを製造した、業界内のパイオニア的存在。当時の基本的な機構や装置などの機械技術は、現在のフォークリフトにも広く使われています。エンジンフォークリフト(特に積載量10トン超の大型フォークリフト)のほか、ショベルローダー、スキッドステアローダー等のバケット式車両や、港湾・製鉄所・造船所などで使われる特殊運搬車両などが強みです。



## 日産フォークリフト

### 自動車技術を活かした製品開発、エンジンの自社開発に強み

1957年に日産自動車の産業機械事業部として創立後、2010年に日産フォークリフトとして分社。自動車技術を活かした技術開発に強みがあり、車両だけでなく、エンジンユニットの外販も行っていました。後のユニキャリア、そして三菱ロジスネクストとなった現在も、グループ会社のGCT(グローバルコンポーネントテクノロジー社)で製造・販売を行っています。





## 2017 三菱ロジスネクスト 発足

- 2017年10月1日 三菱ロジスネクスト発足
- 2018年4月 欧州・米国の各地域における統括会社として、Mitsubishi Logisnext Europe B.V.並びにMitsubishi Logisnext Americas Inc. を設立
- 2018年11月 レーザー誘導方式無人フォークリフト「RACK FORK Auto(ラックフォークオート)」を販売開始
- 2019年4月 タイのグループ会社 Nichiyu Forklift (Thailand) Co., Ltd. の商号を Logisnext Manufacturing (Thailand) Co., Ltd. に変更
- 2019年7月 米国グループ会社 Mitsubishi Logisnext Americas Inc. が Pon Material Handling, NA, Inc. (現 Equipment Depot, Inc.) の全株式を取得、子会社化
- 2019年11月 先進技術、新規開発技術の実機検証を行う施設「物流実験センター」を三菱重工業(株)総合研究所高砂地区内に設置  
  
巻取機事業を株式会社日本製鋼所に譲渡  
  
バッテリーフォークリフト「ALEXIS(アレシス)」販売開始

- 2020年4月 欧州グループ会社の Rocla Oy, UniCarriers Europe A.B.、UniCarriers Manufacturing SPAIN S.A. の商号を変更  
それぞれ Mitsubishi Logisnext Europe Oy、Mitsubishi Logisnext Europe A.B.、Mitsubishi Logisnext Europe S.A. に  
  
技術開発の中核的拠点「技術開発センター」が滋賀工場内で稼働開始
- 2020年10月 国内直系販売会社 11社を9社に再編  
  
バッテリーフォークリフト「ALEXIS(アレシス)」が2020年度グッドデザイン賞を受賞
- 2021年4月 欧州市場向けに中型カウンターバランス式バッテリーフォークリフト「EDiA XL」を販売開始  
  
米国グループ会社 Mitsubishi Caterpillar Forklift America Inc. と UniCarriers Americas Corporation の商号を、それぞれ Mitsubishi Logisnext Americas (Houston) Inc.、Mitsubishi Logisnext Americas (Marengo) Inc. に変更
- 2021年6月 国内初の「冷凍冷蔵倉庫型レーザー誘導方式無人フォークリフト」を共同開発
- 2021年8月 レーザー誘導方式無人フォークリフト「ブラッターオートHタイプ」販売開始
- 2022年3月 Mitsubishi Logisnext Europe Oy(フィンランド)にAGVデモンストレーションセンター開設  
  
エンジン式フォークリフト「ERSIS(エルシス)」販売開始
- 2022年6月 米国グループ会社 Equipment Depot, Inc. が物流機器販売代理店 Norlift of Oregon, Inc. (現 Equipment Depot Northwest, Inc.) の全株式を取得、子会社化  
  
国内初の「マイナス25°C冷凍倉庫対応レーザー誘導方式無人フォークリフト」を販売開始
- 2022年10月 「EDiA XL」がイギリスの The Archies Award を受賞(2023年4月にはドイツのレッドドット・デザイン賞を受賞)
- 2023年1月 Mitsubishi Logisnext Americas (Marengo) Inc.(米国)にAGVデモンストレーションセンター開設

- 2023年4月 北米市場における組織体制を再編。米国地域統括会社 Mitsubishi Logisnext Americas Inc. の商号を Mitsubishi Logisnext Americas Group Inc. に変更。傘下にある既存の2社を統合させ、Mitsubishi Logisnext Americas Inc. を設立
- 2023年9月 米国グループ会社 Mitsubishi Logisnext Americas Inc. と独コングハイブリッド社による合弁会社「Rocrich AGV Solutions」を設立  
北米市場における無人搬送車(AGV)事業を強化
- 2024年3月 AGFによるトラックへの荷積み自動化技術の実証実験を終え、実運用を開始
- 2024年4月 欧州デザイン・生産の無人搬送車「ACT」が、ドイツのレッドドット・デザイン賞とiFデザイン賞を受賞(同年9月にはThe Archies Awardを受賞)
- 2024年10月 本社・京都工場にオートメーションデモセンターを開設
- 2024年12月 中国国内販売事業再編による選択と集中を図るため、連結子会社の力至優叉車(上海)有限公司の持分を佛朗斯(香港)有限公司に譲渡  
  
Mitsubishi Logisnext Europe AB(スウェーデン)の工場機能を閉鎖し、Mitsubishi Logisnext Europe Oy(フィンランド)を中心に生産集約  
Mitsubishi Logisnext Europe ABはLogisnext Europe Sweden Center ABに商号を変更

**商号** 三菱ロジスネクスト株式会社  
Mitsubishi Logisnext Co., Ltd.

**本社所在地** 〒617-8585 京都府長岡京市東神足 2-1-1

**設立** 1937(昭和12)年8月

**代表者** 代表取締役社長 間野 裕一

**資本金** 49億62百万円 (2025年3月31日現在)  
(東京証券取引所スタンダード市場上場)

**連結売上高** 6,655億9千4百万円 (2024年度)

**連結従業員数** 11,161名 (2025年3月31日現在)

**事業内容** バッテリーフォークリフト、エンジンフォークリフト、コンテナキャリア、トランスファークレーン、搬送用ロボット、自動倉庫、WMS<sup>※</sup>等の物流システム  
商品等の開発・設計・製造・販売

**事業所** 本社・京都工場、滋賀工場、安土工場、東京事務所、オートメーションデモセンター東京  
販売サービス/全国約400拠点にサービスデポを設置  
海外拠点/アメリカ、オランダ、フィンランド、スウェーデン、スペイン、中国、タイ、シンガポールなど

**取締役および監査役**

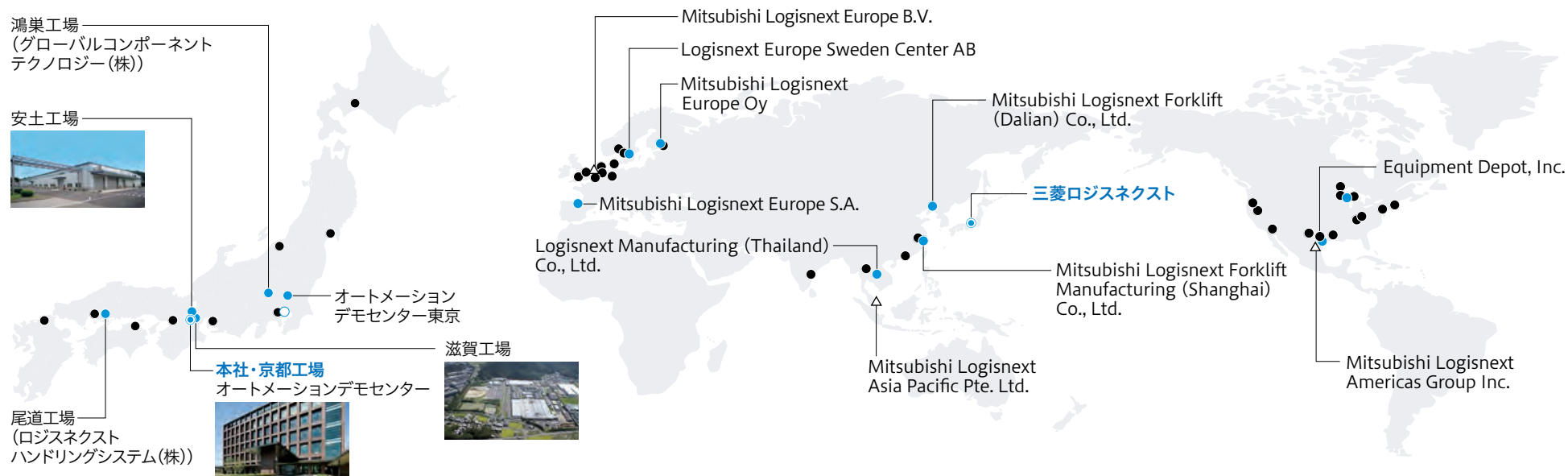
代表取締役社長	間野 裕一
取締役	宇野 隆俊
取締役	杉浦 広之
取締役	末松 正之
社外取締役	安藤 修
社外取締役	小林 京子
社外取締役	小林 史男
常勤監査役	市原 信二
常勤監査役	湯浅 勝敏
社外監査役	福岡 和宏
社外監査役	杉浦 秀樹

三菱重工業(株)取締役常務執行役員CSO 兼 グループ戦略推進室長  
(株)島津アクセス 代表取締役社長  
弁護士法人色川法律事務所カウンスル、弁護士、川上塗料(株)社外監査役、(株)PILLAR社外取締役(監査等委員)  
大日本塗料(株)常勤監査役

※ WMS : ウェアハウスマネジメントシステム

ネットワーク (2025年9月30日現在)

● 生産拠点 / 開発拠点 / 事業所 ● 主要販売拠点 ▲ 地域統括会社



# Logisnext

*Logistical Equipment & System Solutions Next*

#### 編集方針

本報告書は幅広いステークホルダーの皆様に、当社グループの持続的な成長に向けた取り組みをお伝えすることで、新たな対話の機会を創出することを目的としています。

#### 報告対象期間

2024年4月1日～2025年3月31日

※一部、2024年3月31日以前、2025年4月1日以降の取り組みについても報告しています。

#### 報告対象組織

本報告書は三菱ロジスネクスト株式会社を対象にしていますが、一部報告においてはグループ会社も含んでいます。

#### 参照ガイドライン

Value Reporting Foundationの「統合報告フレームワーク」を参照しています。

#### 将来の見通しについてのご注意

本報告書に記載している計画・戦略・業績予想などの将来の見通しにつきましては、現時点での入手可能な情報に基づいたものであり、リスクや不確定要素が含まれています。実際の業績は経済情勢の変化、市場の動向などにより、当社見通しと大きく異なる可能性があることをご承知おきください。