

三菱ロジスネクスト株式会社



三菱ロジスネクスト  
SDGsレポート2020



当社はフォークリフトをはじめ、物流システム、  
 港湾荷役システムまでをそろえた  
 総合物流機器メーカーです。ハード・ソフトの両面から  
 最適な物流ソリューションをお客様に  
 提供することを通して、世界中の物流シーンを支えています。



レーザー誘導方式無人フォークリフト  
「PLATTER Auto」



バッテリーフォークリフト  
「ALEXIS」



エンジンフォークリフト  
「FX」

**編集方針：** 当社のSDGs達成に向けた取り組みをあらゆるステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的に発行しています。  
**対象期間：** 2019年4月1日～2020年10月31日。ただし、一部記事によっては左記以前からの継続事項も含んでいます。  
**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、一部記事においては、グループ会社の記事も含んでいます。

皆様には、平素より格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

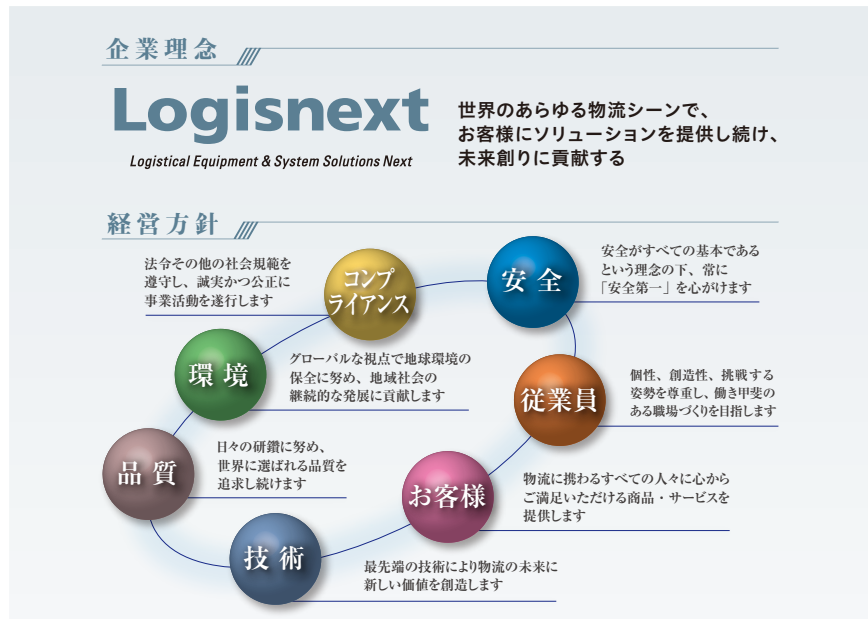


代表取締役社長  
久保 隆

今日、SDGs達成に向けた取り組みは企業への社会的要請になってきています。当社にとっても、事業活動を通じて社会的課題を解決し、持続可能な社会の発展に貢献することは社会的責任であると認識しています。

当社では従来から、環境・社会・ガバナンスに関する活動を行ってまいりましたが、この度、経営と一体化した取り組みとして、より一層活動を推進していくため、経営方針や企業理念などをベースにSDGsに対する基本方針を新たに策定しました。さらに、当社の事業としての重要性とステークホルダーの皆様の関心・影響を考え、マテリアリティ(重要課題)を特定しました。これらに関するSDGs 8項目について、特に注力していきます。この“三菱ロジスネクストSDGsレポート”は、ステークホルダーの皆様へ上記の活動について整理してご報告するとともに、当社事業についてより深くご理解いただくことを目的として今年度より発行する運びとなりました。

物流は、多くの人の生活や産業などの経済活動を支える重要なインフラです。大きく変化する社会環境を背景に、物流の重要性はますます高まっています。世の中になくならないインフラを、当社が根底から支えていることに自覚と誇りを持ち、社会とともに前進し続ける会社でありたいと願っています。そしてこれからも事業活動を通じて、地球・社会の持続的発展と未来創りに貢献していきます。



**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 地域社会の発展**  
ステークホルダーと良好な関係を構築し、事業活動を通じて社会的課題の解決を図り、地域社会の継続的な発展に貢献します。
- ③ 人材の育成**  
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。

## SDGsへの貢献

「SDGs(持続可能な開発目標)」は、2030年までの国際開発目標であり、すべての国に適用される普遍的な目標です。持続可能で多様性と包摂性のある世界を実現するための17のゴールと169のターゲットで構成されています。

当社は事業活動を通して、SDGsの達成に貢献します。

## 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。

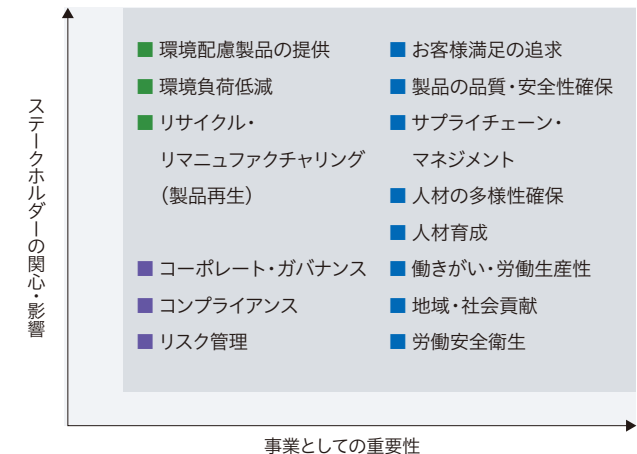


## マテリアリティ(重要課題)の特定

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、当社のマテリアリティとして14項目を特定しました。

マテリアリティの各活動については、KPIを設定し、毎期実績を評価し公表します。ただし、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は、その期の取り組みなどを紹介します。

当社のマテリアリティ ■ E(環境) ■ S(社会) ■ G(ガバナンス)



## E 環境

### 環境配慮製品の開発・提供

当社は各地域の年々厳しくなる排出ガス規制に適合したエンジンフォークリフトを継続提供することに加えて、エンジンフォークリフトよりも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改善やラインナップ拡充に取り組んでいます。

2019年に市場投入した新型エンジンフォークリフトFXシリーズ(写真①)では国内の最新ディーゼル排出ガス規制に適合したターボ搭載の新エンジンを採用し、環境負荷を低減しました。また、実用レベルの動力性能を保ちながらさらなる低燃費を実現するエコノミーモードを搭載。CO<sub>2</sub>排出量と燃料消費量の低減を可能としました。

2019年に市場投入した新型バッテリーフォークリフトALESIS(写真②)では環境にやさしく長時間稼働を可能とするECOモード機能を搭載。電力消費を抑えたエコロジー&エコノミー運転を可能としました。また、多様なオペレーター

の好みや運転技術レベルに合わせたカスタムフィーリングシステムを標準採用。作業効率向上、安全作業対応、ストレスフリーにも貢献します。

### 環境負荷低減

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、環境負荷低減活動に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まなければ目に見えて効果が現れにくいものになっています。そのため、当社では、環境行動指針に重要項目を定め、環境保全部会、製品環境部会、省エネルギー部会、物流・梱包部会の4つの部会を設け、EMS※実施計画に基づき、活動を推進しています。

環境保全部会では、主に廃棄物の削減・再資源化、地域貢献活動への積極的参加や環境保全コストの把握による環境啓発活動に関する事項について活動しています。

※ 環境マネジメントシステム

製品環境部会では、主にリサイクル、省エネルギー、含有化学物質管理など環境に配慮した製品開発やグリーン調達に関する事項について活動しています。

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する事項について活動しています。

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する事項について活動しています。

それぞれの部会での活動を通じて、様々な環境負荷低減活動に取り組んでいます。

3R※の取り組みとして、社内で不要となった備品の有効活用、各部署が地道に取り組んでいます。ごみ焼却や埋立処分などの環境負荷を低減し、資源を有効に使う「循環型社会」の実現につながるものと信じて継続して活動しています。

計画的な環境投資の実施として、工場内の水銀灯・蛍光灯を発光効率の良いLED器具(写真③)に順次更新してきました。

※ リデュース、リユース、リサイクル



①  
パワーと  
エコの両立  
エンジン  
フォークリフト  
「FX」



②  
ECOモードを  
搭載した  
バッテリー  
フォークリフト  
「ALESIS」



③ 工場の照明をLED化

さらに、地域貢献活動のひとつとして、地域の清掃美化活動に参加しています。

工場周辺の清掃活動として行っている「ごみゼロ運動」(写真④)をはじめ、安土工場に隣接する水路を受け持ち範囲として、地域住民の皆さんとともに、堆積した泥・砂、水草などを水路から回収する「おいそクリーンアップ大作戦」、滋賀工場地元自治会との協働による「三明川除草作業」や琵琶湖の水環境、生態系、景観の保全に役立っているヨシの健全な育成を促す自然保護のボランティア活動として「伊庭内湖ヨシ刈り」などに参加しています。

今後も地域社会との関わりを重視して活動を続けていきます。



④ ごみゼロ運動(2019年:京都工場)

## リサイクル・リマニュファクチャリング

新車下取り車やリース・レンタル終了後の車両を他企業(プロ野球チーム)とのコラボレーションにより中古車販売(写真⑤)やレンタル用として貸し出すことで、リサイクル製品のイメージアップを図り資源の再利用を促進しています。

また、豊富な業務経験が必要な中古車査定員に代わり、AIを活用した中古車査定のシステムを構築中です。人のノウハウに依存しない仕組みの確立による業務効率化に取り組んでいます。

生産過程における環境負荷低減に向けた施策として、通い容器(リターナブルパレット)(写真⑥)を追加作製しました。日本にあるエンジン生産拠点と、中国にあるフォークリフト生産拠点との間で繰り返し使用するリターナブルパレットによって、木枠梱包材の使用抑制、廃棄物の削減を図って



⑤ オリジナルデザイン中古車

います。また、このリターナブルパレットを段積みすることで輸送時の海上コンテナ内の積載効率を向上し、使用する海上コンテナの本数抑制を図ることで環境負荷低減へのさらなる貢献を行っています。



⑥ リターナブルパレット活用前の木材梱包



⑥ リターナブルパレット活用後

## S 社会

### お客様満足の提供

#### 無人搬送車 (AGV) / 無人フォークリフト (AGF) 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に安全かつ環境にやさしい高性能な AGV と AGF の開発を進めています。2017 年に発売したレーザー誘導方式 AGF (写真⑦) は床面工事不要で環境負荷を大幅に低減させた他、これまで床面工事不可とされた貸し倉庫など物流倉庫業への AGF の導入を可能としました。今後、物流現場で要求されるフォークリフトオペレーター並みの処理能力 (スループット) や、小回り性能を目指し、AGF の性能改良を進めます。そして、有人フォークリフト現場への AGF 導入を推進、物流の自動化に貢献していきます。さらには自律誘導化など AGV/AGF のインテリジェント化を推進して効率的でフレキシブルな AGV/AGF システムを提供してお客様のニーズに応えます。



⑦ レーザー誘導方式 AGF

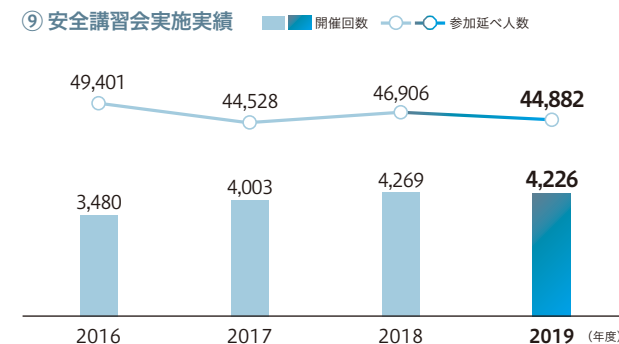
#### 安全啓発活動

フォークリフトをはじめとした産業界の労働災害を防止するため、当社販売会社はお客様向けの安全啓発・促進活動を実施するとともに、活動促進のための様々なツール (写真⑧) を提供しています。お客様のニーズに合わせた安全講習会の開催 (グラフ⑨)、厚生労働省が実施している「全国安全週間」に合わせた安全ツールの配布を中心に、社会全体での安全意識の向上に貢献すべく取り組んでいます。



⑧ KYT カレンダー

#### ⑨ 安全講習会実施実績



#### 運転資格講習会の開催

最大荷重 1t 以上のフォークリフトの運転作業に従事する方は、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、労働局指定教習機関として全国 2カ所で講習会を開催しています。

#### 安全性を高める製品・オプションの提案

当社は「あらゆる操作が安全にできる」「誰もが意のままに操作できる」をコンセプトに安全・安心にこだわり抜いたフォークリフトを中心とする物流機器を提供しています。

2019 年度には、ワイドでクリアな広視界設計、走行・旋回時の安定性が向上した低重心設計、人と車両の一体感を実現した「フィーリング設定機能」、段差走行時の振動・衝撃を低減する「グッドランニングシステム」や自動補水装置「補水くん」、荷役・高揚高作業をサポートするオプションが充実した新型バッテリーフォークリフト「ALESIS」を発売しました。

またお客様のカスタマイズ要望に応える仕組みを構築して、安全管理、環境管理、作業効率向上などに貢献していきます。

### お客様とのコミュニケーション

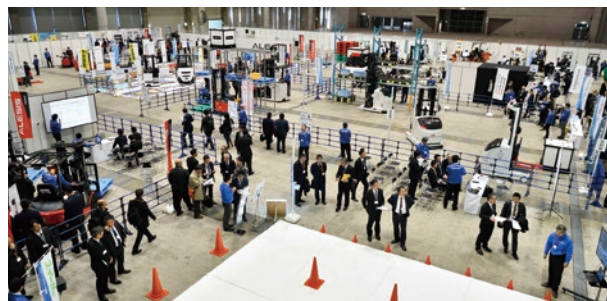
当社製品をご購入いただいたお客様と中長期にわたって良好な関係を構築する手段として、販売会社によるお客様とのコミュニケーション活動を支援するために、次のような取り組みを定期的に行っています。

- 「お客様アンケート」の実施
- 販促誌『monogram』（写真⑩）の発行
- 物流ソリューションフェア（写真⑪）の開催

これらのお客様との接点を増やす取り組みにより、お客様ニーズをタイムリーかつ正確に把握することでお客様満足の提供に取り組んでいます。



⑩ 販促誌『monogram』



⑪ 物流ソリューションフェア（2020年1月）

## 製品の品質・安全性確保

### 品質方針

2020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、顧客満足の向上に努める
2. 法令遵守を徹底し、フェアで誠実な行動を取る
3. すべ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

### 品質月間の取り組み

品質意識の高揚・品質管理活動の幅広い普及を目的に、毎年11月（1日～30日）は「品質月間」と定められています。当社も品質月間の活動の一環として、品質に関する意識高揚のため「品質月間ポスター」掲示、「品質月間のぼり」設置、「品質朝礼」実施を部署ごとに行っています。特に、各部署の品質朝礼では、品質基本方針及び自部署における日々の品質管理状況を職制から部下に周知、情報



⑫ 不具合品展示会

共有を図っています。また、従業員が市場クレームの現状と不具合内容を直に見られる機会である不具合品展示会（写真⑫）への積極的な参加を呼び掛けています。全社品質改善報告会では、品質統括室から当社の品質管理状況報告、全社の品質改善活動・パフォーマンス向上につながる活動の機会とすることを紹介しました。日々の品質改善活動の取り組みを通して経営方針である品質活動に結び付いていることを全部署に改めて啓発しています。

## サプライチェーン・マネジメント

納期・品質・価格に関して、定められた基準でサプライヤを年1回評価しています。納期・品質面において低評価のサプライヤに対しては、評価結果と具体的な改善事項を記載した改善要望書を送付し、改善を要請するとともに、定期的に改善状況を確認します。必要に応じて社内関連部門による改善支援も行うことで、サプライチェーン全体のパフォーマンス向上に努めています。

また、グローバルに標準化された工場監査基準に基づく工場監査を推進し、工場品質の管理にも努めています。

新機種での発注先選定に当たっては、安定して高評価であり、かつ工場監査にも合格したサプライヤに発注集約することで、より強固なサプライチェーンを構築し、サプライヤとの公正かつ緊密なパートナーシップで目標を達成していきます。

海外生産拠点では地産地消を原則とした現地サプライヤ

からの調達を推進することで、日本からの輸送を削減し、循環型社会の構築を目指しています。またこの活動により、有事の際には地域間で供給補完するグローバルサプライチェーンの確立も図っています。

日本を含む各生産拠点では、サプライチェーンの中核を担うコアサプライヤを招聘してビジネスパートナー説明会(写真⑬)を開催し、経営幹部から事業概要を説明し、当社活動への理解協力をお願いしています。これらの活動を通じたサプライチェーン・マネジメントにより目標を達成していきます。



⑬ ビジネスパートナー説明会

## 人材の多様性確保

少子高齢化と労働人口の減少が進むなか、社内に異なる経験・技能・属性のある多様な視点や価値観を持った人材がいることは、会社が持続的成長をしていく上で強みとなります。そこで、当社でも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。

### ⑭ 女性管理職・女性労働者の割合

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
全従業員に占める女性労働者の割合	8.8%	8.8%	9.6%	9.9%
女性管理職の割合	0.8%	0.7%	1.2%	1.4%
全管理職の割合	14.7%	16.5%	15.8%	15.7%

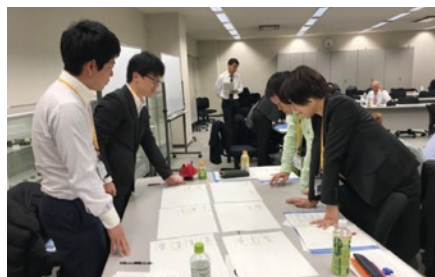
(数値は各年度末日時点)

## 人材育成

当社では、各等級昇格時に階層別教育を実施するためにカリキュラムを策定しています。また、若年層に対しては早期の段階から先行的にグローバルマインドの醸成を図り、言葉や文化、社会システムの異なる場所で何かを成し遂げるなど、様々な「経験」を積ませることが重要と考えていることから、海外拠点を中心に3カ月程度派遣する海外トレーニー制度を設けています。

また、お客様に安全・安心・信頼のサービスを提供するため、当社グループのサービスマンに対する研修会を実施して

います。具体的にはキャリアや経歴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



⑮ 自律型人材育成研修(2019年12月)

カリキュラムとしています。また、車両制御方式の複雑化に伴う技術の高度化に適応するため、不具合情報や対策を共有・連絡する会議を定期的で開催しています。

## 労働安全衛生

「安全が全ての基本である」との理念の下、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を制定し、安全で安心な職場形成を目指して様々な活動を実施しています。安全面では、ほぼ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、特にメンタルヘルスに力を入れており、メンタル面で従業員をフォローして、休業の発生をできるだけ少なくするよう活動しています。また、ストレスチェックの集団分析を活用して、職場環境の改善につなげています。メンタルヘルス研修では、職場改善の好事例を紹介し、横展開を図っています。

### ⑯ 労働災害状況

		2017年度	2018年度	2019年度
京都工場	休業災害	0	0	0
	不休業災害	4	2	0
安土工場	休業災害	1	0	0
	不休業災害	5	3	2
滋賀工場	休業災害	1	1	5
	不休業災害	4	11	9



## 働きがい・労働生産性

当社では、どの世代の従業員も働きがいを持って仕事ができるよう、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。取り組みとしては有給休暇について法律で定められた年間5日の取得を確実に実行するとともに、取得率が向上するよう、従業員個々人が有給休暇取得の計画を立て、定期的に取得状況をフォローしています。(図⑱)また、育児や介護に関する制度について、より柔軟な働き方ができるよう法律の定めを上回る内容を定めています。今後、リモートワークの制度化などの検討を進めていく予定です。

### ⑱ 有給休暇取得日数

	2017年度	2018年度	2019年度
当社1人平均取得日数	13.6日	11.3日	<b>13.3日</b>
(厚労省統計の企業平均)	9.0日	9.3日	<b>9.4日</b>
(厚労省統計の製造業平均)	10.7日	11.0日	<b>11.0日</b>
当社取得率(%)	68.4%	55.4%	<b>64.0%</b>
(厚労省統計の企業平均)	49.4%	51.1%	<b>52.4%</b>
(厚労省統計の製造業平均)	56.2%	58.4%	<b>59.2%</b>
当社人数(労組員)	1,581人	1,570人	<b>1,520人</b>

## 地域・社会貢献

当社は事業活動の他にも、社会・地域の発展や課題解決を目的として、様々な社会貢献活動を行っています。特に、地域の活性化に貢献することは地元企業としての責任であると考え、当社が位置する京都を本拠地とする「京都サンガF.C.(写真⑳)」、「京都フィルハーモニー室内合奏団(写真㉑)」への協賛をはじめとして、工場や事業所の地元地域の祭りやイベントへの協力など、積極的に取り組んでいます。

2020年度からは難病児支援事業を行う「公益社団法人ア・ドリーム・ア・デイ IN TOKYO」のサポーターとなり、難病児の夢の実現に向けた支援を開始しています。

今後これらの活動を続けることで、社会・地域の継続的な発展に寄与していきます。

その他の活動は下記ページからご覧ください。

<https://www.logisnext.com/sponsorship/>

また、地域の次世代教育への貢献活動として、整備技術者



⑳ 京都サンガF.C.との共催による「親子サッカー教室」(2019年7月)

の育成支援と、中学生の職場体験に協力しています。

整備技術者の育成を目的として、教育機関での学生育成を支援しています。日産自動車大学のプロジェクトは学生をプロのレースチームに参加させることにより、真剣勝負の場やレース前後の活動で社会人として必要な「主体性」「チームワーク」「おもてなしの心」「感謝の気持ち」を培い、チャレンジし、学びあうことを目的としています。当社では本取り組みにスポンサーとして支援するとともに、学生への就職説明会や学園祭への出展などをはじめとした産学連携活動を実施することによって、整備士の育成に貢献しています。

中学生の職場体験では、近隣中学校の生徒を3日間受け入れました。中学校では、生徒が将来自立していく力を身に着けることができるよう、地域・学校・家庭の連携を推進しており、当社も毎年生徒の職場体験を受け入れることで協力しています。

当社製品に触れてもらいながら、当社の物流機器が社会に果たす役割を学んでもらいました。生徒さんからは「将来こんな会社で働きたい!」という声が寄せられました。



㉑ 京都フィルハーモニー室内合奏団

## G ガバナンス

### 取締役会改革

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組方針を策定し、継続的に取締役会の実効性向上に努めています。

2019年度の実効性評価において、中長期の事業戦略やコーポレート・ガバナンス等に関する議論の充実及び社外役員に対する情報提供が課題となったことから、2020年度は「取締役会改革」

を重点課題として取締役会の運営の見直しに着手しました。

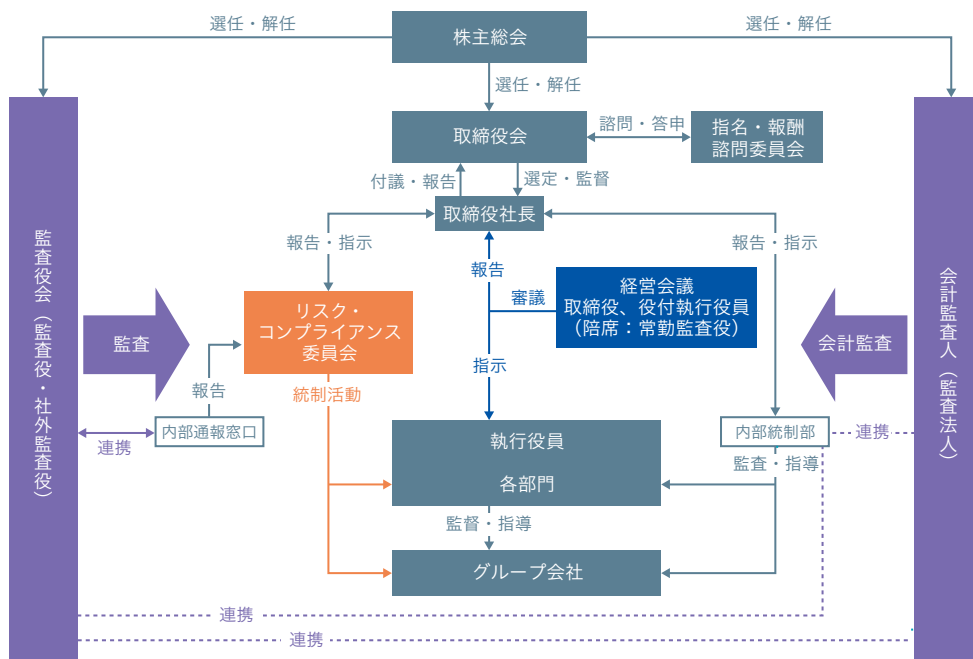
具体的には、2020年6月の新体制より取締役会終了後に「戦略討議」として、事業戦略を中心とした議論を毎月実施しています。また、社外役員に対する当社事業への理解を深めるための「主要拠点の視察」、役員トレーニングの一環としての「役員向けセミナー」、会社の方向性やコーポレート・ガバナンスの強化等に関する経営トップとの意見交換の場としての「取締役会長・取締役社長との懇談会（監査役と社外取締役が出席）」を定期的を開催し、取締役会における迅速・果断

な意思決定と監督機能の強化を図っています。（図⑳）

### コンプライアンス行動指針の策定と遵守

全役員・従業員が日常の業務活動のなかで実践し、より一層の法令遵守・企業倫理の浸透を図るため、とりわけ重要な行動指針を「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」として定めています。（図㉑）

⑳ コーポレート・ガバナンスの体制図



㉑ 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

#### 第1 お客様との関係

- ① 私たちは、お客様の声を尊重し、お客様一人ひとりに対して、公正・誠実な対応を行ないます。
- ② 私たちは、お客様の立場に立った、安全で魅力ある商品とサービスを提供します。
- ③ 私たちは、国内・海外での事業活動において、法令や社会倫理を遵守し、自由な企業間競争を行ないます。

#### 第2 株主・投資家との関係

私たちは、企業情報を積極的かつ公正に開示し、ステークホルダーとの良好なコミュニケーションを図ります。

#### 第3 取引先との関係

- ① 私たちは、全ての取引先と公正な関係を維持し、客観的な基準に従った取引を行ないます。
- ② 私たちは、取引先との贈答接待等の社会的な儀礼については、社会通念上常識の範囲・方法で行ないます。

#### 第4 社員との関係

- ① 私たちは、基本的人権を常に尊重し、差別につながる行為は一切行ないません。
- ② 私たちは、労働に関する法令を遵守し、安全で健康的な働きやすい職場環境の維持に努めます。
- ③ 私たちは、社員一人ひとりの個性と創造性を尊重し、能力開発・教育を推進します。

#### 第5 法令・社会との関係

- ① 私たちは、資源の有効活用、地球環境の保全に積極的に取り組みます。
- ② 私たちは、法令・社会規範および社内規定を遵守し、誠実かつ公正に行動します。
- ③ 私たちは、自社や他社の内部情報を利用して、株式等の売買を行ないません。また、知人や家族等にも内部情報を知らせません。
- ④ 私たちは、反社会的な活動や勢力には毅然として対応し、一切関係を持ちません。

#### 第6 私たちの心構え

私たちは、本行動指針を遵守することが社会貢献と会社の利益につながることを理解し行動します。

## コンプライアンス違反の早期発見に向けた取り組み

当社では法令違反、企業倫理違反等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、グループの内部通報窓口として「ヘルプライン」を設置しています。(写真⑳)また、海外グループ会社についても、内部通報窓口を設けています。



⑳ 「ヘルプライン」ポスター

## 競争事業者及び公の発注機関との接触

独占禁止法その他公正な競争を維持するための法令を遵守することを目的として、社内規定を制定し、競争事業者及び公の発注機関と接触する際の基本方針及び手続きを定めています。

## 受注適正化

国内官公需案件、海外官公需案件、建設工事案件における不適切な受注活動を防止するため、案件発生時及び受注時(逸注時)のコンプライアンスチェック要領を定めています。

## コンプライアンス研修

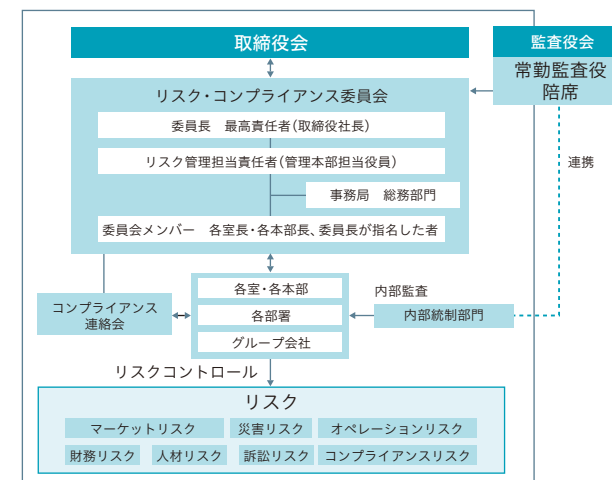
全役員・従業員が公正で適正な企業活動を遂行するため、必要な知識の習得とコンプライアンス意識の向上を目的とした教育を定期的実施しています。

## リスクマネジメント

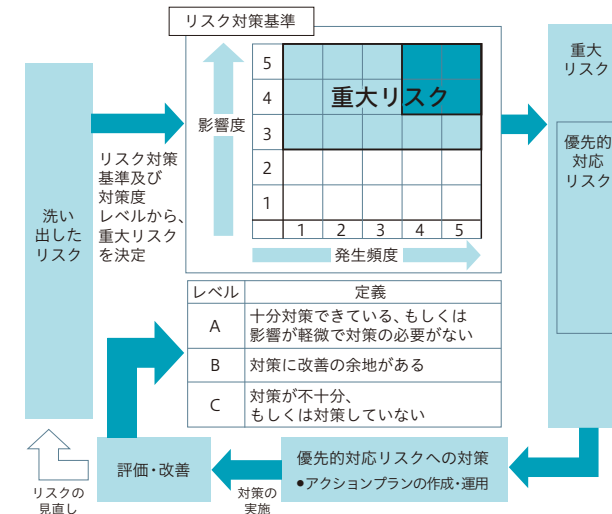
経営に重大な影響を及ぼすリスクに対して、リスクの未然防止及び顕在時のリスクの最小化を図るため、リスク管理の推進・運営上の最高機関としてリスク・コンプライアンス委員会を設置し、グループ全体のリスク情報を統括・集約し、統一管理する体制を構築しています。(図㉓)半期ごとに各部門においてリスクの洗い出しを行い、リスクの分析・評価を実施し重大リスクを決定しています。重大リスクのうち特に優先度の高いリスクについてはアクションプランを作成し、日常よりリスクの低減活動に取り組んでいます。グループ会社についても、各社にリスク管理責任者を配置し、当社に準じたプロセスでリスク管理活動に取り組んでいます。

これらの活動状況については、四半期ごとに開催するリスク・コンプライアンス委員会に報告され、重大リスクの状況及び対策の有効性についての評価を実施し、その結果を取締役に報告しています。(図㉔)

㉓ リスク管理体制図



㉔ 運用イメージ



# マテリアリティに対応するため、活動目標を設定しました。

特定したマテリアリティに対応する当社の活動内容を整理し、2019年度の活動実績と2020年度の活動目標を紹介しています。

毎年度、目標を設定し、達成を目指すことでSDGs達成にも貢献していきます。

区分	マテリアリティ	2019年度活動実績	目的	2020年度活動目標	対応するSDGs項目
E 環境	環境配慮製品の開発・提供	(1) ディーゼルエンジン式フォークリフト「FXシリーズ」(3.5-5.0t)発売(エコノミーモードで10%燃費改善) (2) 新型バッテリーフォークリフト「ALESIS」発売(ECOモードで7%電費改善)	(1) 排出ガス規制対応エンジンフォークリフトの開発・提供 (2) 電費改善バッテリーフォークリフトの開発・提供 (3) 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ナップ拡充	(1) 各地域排出ガス規制適合モデルの開発 (2) 新型バッテリーフォークリフト「ALESIS」海外展開 (3) 新型バッテリーフォークリフトの開発	
	環境負荷低減	(1) ISO審査の拡大取得 (2) 廃棄物排出量(有価物、古紙除く)原単位 2017年度比9%悪化 (3) 再資源化率 京都90.9% 滋賀97.4% 安土97.4% (4) VOC排出量原単位 2017年度比2%改善 (5) 開発車両使用時のCO <sub>2</sub> 排出量 前モデル比5%削減 達成機種と達成できなかった機種がある (6) REACH規則対応と取引先支援の強化 (7) エネルギー使用原単位 2017年度比全工場で6.2%削減 (8) 水使用原単位 京都:目標値より4.5%増加 安土:目標値より3.4%増加 滋賀:地下水を使用 (9) パレット廃棄量の削減 廃棄量6,930kg (10) 購入梱包材の削減 購入費18.36kg/百万円 (11) 通い箱化 3.04% (12) 製品出荷量(トンキロ)の適切な把握と輸送に係るエネルギー使用原単位 2018年度より改善	環境負荷低減活動の活性化	(1) 廃棄物排出量(有価物、古紙除く)原単位 2017年度比3%改善 (2) 再資源化率98% (3) VOC排出量原単位 2017年度比3%改善 (4) 開発車両使用時のCO <sub>2</sub> 排出量 前モデル比5%削減 (5) クリーン調達の推進 (6) エネルギー使用原単位 2017年度比3%改善 (7) 水使用原単位 2017年度比3%改善 (8) パレット廃棄量の削減 前年度比1%削減 (9) 購入梱包材の削減 梱包材購入量18.18(kg/百万円)以下 (10) 通い箱化 4.8% (11) 製品出荷量(トンキロ)の適切な把握と輸送に係るエネルギー使用原単位の現状維持	
	●3R※活動の推進	(1) 再利用商品「ラック」「石鹸」「文房具」など (2) 再利用掲載部署数の増加  ※リデュース、リユース、リサイクル	(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	譲り受け希望部署とのマッチングが活発になるように適時社内告知	
	●京都工場照明LED化	京都工場の照明387灯をLED化 CO <sub>2</sub> 排出量41.6トン/年削減	省エネルギーによるCO <sub>2</sub> 排出量削減	(1) 京都工場照明LED化 (2) 商品企画室エアコン更新 (3) 滋賀工場F棟コンプレッサ運転改善 (4) 安土工場装置工場粉体塗装エリアLED更新	
	●ごみゼロ運動	(京都工場) (1) 5/27実施 約250名参加 (2) 10/28実施 約130名参加 (安土工場) 5/20実施 約70名参加	(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	新型コロナウイルス感染防止のため参集型イベントを中止	
	●伊庭内湖ヨシ刈り 12/7実施 1名参加 ●おいそクリーンアップ大作戦 (1) 5/21 工場周辺の清掃実施 74名参加 (2) 6/23 自治会清掃活動実施 2名参加 ●三明川除草作業 7/7実施 2名参加	(1) 従業員の環境意識の向上 (2) 地域社会の環境保全	●伊庭内湖ヨシ刈り 12月 1名参加予定 ●おいそクリーンアップ大作戦 新型コロナウイルス感染防止のため中止 ●三明川除草作業 7/5 2名参加		
リサイクル・リマニュファクチャリング	●中古車の販売・レンタル活用 中古車イメージアップのためのプロ野球球団とのコラボレーション(2018年度東北楽天ゴールデンイーグルス、2019年度千葉ロッテマリーンズ)  リターナブルパレットの試作品作成、トライアル輸送の実施	(1) リサイクル製品のイメージアップ (2) 資源の再利用の促進	2021年度の販売会社での利用を目指し、中古車AI査定精度向上		
		(1) 木材梱包材の使用抑制及び廃却量削減 (2) パレット段積による積載効率向上、コンテナ本数削減	リターナブルパレットの量産、本格運用の開始		



区分	マテリアリティ	2019年度活動実績	目的	2020年度活動目標	対応するSDGs項目
S お客様	お客様満足の提供	レーザー誘導方式全方向型AGV(2t~3t)発売	(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	レーザー誘導方式AGFの開発	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●安全講習会の開催 4,226回、延べ44,882名参加</li> <li>●安全啓発DVDの配布 2,762部</li> <li>●安全啓発ポスターの配布 24,950部</li> <li>●KYT(危険予知訓練)カレンダーの配布 10,090部</li> </ul>	(1)お客様の安全意識の向上 (2)労働災害の防止啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>●安全講習会の開催 3,780回、38,000名参加見込</li> <li>※新型コロナウイルスの影響を考慮し設定</li> <li>●安全啓発DVDの配布 5,000部</li> <li>●安全啓発ポスターの配布 25,000部</li> <li>●KYT(危険予知訓練)カレンダーの配布 10,000部</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>(1)開催回数 滋賀工場 50回/オンサイト研修センター 20回</li> <li>(2)受講人数 滋賀工場 494名/オンサイト研修センター 298名(オンサイト研修センターはフォークリフトのみ)</li> </ul>	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 40回/オンサイト研修センター 20回 (2)受講人数見込 滋賀工場 330名	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●システムオプションの設定</li> <li>(1)グッドランニングシステム</li> <li>(2)テイルト水平サポート</li> <li>(3)簡易荷重計</li> <li>(4)後方警告ブルーライト</li> <li>(5)LVS(フォークリフト稼働管理システム)</li> <li>(6)オレンジシートベルト</li> <li>(7)揚高センシング制御</li> </ul>	(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など物流機器の提供 (2)各種安全装備オプションの提案 (3)お客様のカスタマイズ要望に応える特殊仕様の対応強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●次期開発車への搭載準備</li> <li>(1)グッドランニングシステム</li> <li>(2)テイルト水平サポート</li> <li>(3)簡易荷重計</li> <li>(4)後方警告ブルーライト</li> <li>(5)LVS(フォークリフト稼働管理システム)</li> <li>(6)オレンジシートベルト</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●特殊仕様への対応</li> <li>(1)揚高警告チャイム 揚高400mm以上で作動(FB-VII)</li> <li>(2)後方警告ブルーライト ワイドタイプにより視認性向上(ALESIS)</li> <li>(3)走行荷役同時操作不可仕様(FOZE)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●特殊仕様への対応</li> <li>(1)作業者検知システム(後方障害物センサ・後進時障害物検出時ブザー鳴動)(ALESIS)</li> <li>(2)走行荷役インターロック(シートベルト装着時+着席時走行荷役可能)(GRENDA・FXなど)</li> <li>(3)走行時荷役操作インターロック(ブレーキペダル踏込時荷役操作ロック)(PLATTER)</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●「お客様アンケート」の実施</li> <li>年3回実施</li> </ul>	「お客様の声」から不満足・満足を可視化し、早期対応と事例共有	年3回実施	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●販促誌『monogram』の発行</li> <li>年2回発行</li> </ul>	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	コロナ禍に対応し、Web版も併せて発行 (1)2020年4月 vol.10発行 無償配布80,000部 (2)2020年10月 vol.11発行 無償配布45,000部+電子版	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●物流ソリューションフェアの開催</li> <li>2020年1月 千葉(幕張)で開催 約730名来場</li> </ul>	(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	コロナ禍に対応したイベントを検討	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●FMS※分析提案</li> <li>40件完了</li> </ul>	(1)お客様のニーズの聞き取り (2)現場調査により車両データを収集、分析し資料にまとめる (3)稼働状況を見える化 機種、保有台数、稼働など、現場の最適化の提案、実施	30ユーザー/年 ※新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し設定	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●LE※商品の販売</li> <li>(1)物流システムの提案活動</li> <li>(2)新規ユーザーへの物流システム導入</li> <li>(3)既納先ユーザーへの最新技術の紹介</li> </ul>	(1)物流品質向上 (2)保管効率の向上 (3)作業効率向上(長時間労働削減) (4)荷役作業の安全性向上 (5)車輛の燃費向上やペーパーレスなど、自然に優しい物流システムの普及	(1)提案手法による販売の促進 (2)デモンストレーション手法 (3)AI、IoTなどの最新技術を活用し、更なる効率化を追求した製品化への取り組み	
製品の品質・安全性確保			各工場間の品質レベルの把握及び改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>●工場の工程監査の相互実施による弱点補強</li> <li>各工場にまずは工程監査を行い、その後相互監査を行う計画を検討</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●不具合品展示会の開催</li> <li>参加人数 366名</li> </ul>	(1)品質意識の高揚 (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)自己の業務を品質改善の面で振り返りを促す	新型コロナウイルスの影響を考慮し、現物展示会と並行してWeb上の展示会を開催		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●滋賀工場に設置の「品質道場」を活用した再発防止活動</li> <li>品質月間中の不具合品展示</li> </ul>	(1)品質風土づくり (2)掲示等による品質情報の見える化 (3)品質に関する教育場所の有効活用	品質に関する教育場所として活用(計量記念日、品質月間に実施予定) (1)計測器技能教育(製造部門50名) (2)市場不具合品展示会		



区分	マテリアリティ	2019年度活動実績	目的	2020年度活動目標	対応するSDGs項目
S	取引先	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) サプライヤ評価基準の策定、サプライヤ評価実施</li> <li>(2) 低評価サプライヤへの改善要望申し入れ</li> <li>(3) サプライヤ監査の推進</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 納期・品質・価格に関してサプライヤ評価実施</li> <li>(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</li> <li>(3) サプライヤ工場監査の推進</li> <li>(4) 高評価及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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) サプライヤ評価の定着化</li> <li>(2) 改善実施状況の定期フォロー</li> <li>(3) 高評価サプライヤへの発注集約</li> </ul>	  
		<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 現地調達推進体制の確立</li> <li>(2) 日本国内サプライヤへの現地調達推進説明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 地産地消推進による日本からの輸送削減</li> <li>(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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現地調達への切り替え加速</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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年2回開催</li> <li>● 経営幹部からの事業概要説明による情報共有</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社活動への協力依頼によるサプライチェーンの強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍に対応した説明会の開催</li> </ul>	
	人材の多様性確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性活躍の推進                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 女性の主任 30名 → 38名</li> <li>(2) 新卒事務系の女性採用 3名 (計7名のうち)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境を整えることにより人材の確保・定着・社員のモチベーション向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用における女性比率20%以上の維持</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティ研修                             <ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍研修として管理職向けと女性従業員向けに不定期に開催</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 多様な人材の活躍を図り、少子高齢化社会における人材確保</li> <li>(2) 多様化する市場ニーズやリスクへの対応力強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍研修として管理職向けと女性従業員向けに不定期に開催</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障がい者雇用の促進                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 雇用人数 3名採用 (2019年5月～2020年4月の間)</li> <li>(2) 雇用率 2.39% (2020年6月1日現在)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害の有無に関わらず、誰もがその能力と適性に合った雇用の場に就き自立した生活を送ることができる環境の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年度末時点で法定雇用率2.3%をクリア</li> </ul>	
	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 海外トレーニング制度                             <ul style="list-style-type: none"> <li>3名派遣 (アメリカ・フィンランド・シンガポール)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル化対応のため国内だけでなく、海外においても通じる人材の育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルスの影響により中止</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内研修(階層別教育)の実施                             <ul style="list-style-type: none"> <li>新入社員・4級昇格者・管理職昇格者・管理職2年目の研修を実施</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(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</li> <li>(2) 企業全体のレベルアップとモチベーション向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別教育の拡大・充実</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● サービス研修会の実施                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 新人サービスマン研修</li> <li>(2) フォークリフト整備士認定制度</li> <li>(3) 応対力研修</li> <li>(4) サービスサポート交流会</li> <li>(5) 大型フォークリフトリーチスタッカー技術連絡会</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) サービスマンの整備技術力の向上</li> <li>(2) サービスマンのユーザー対応能力の向上</li> <li>(3) 製品知識の向上</li> <li>(4) 不具合情報の共有</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 新人サービスマン研修</li> <li>(2) フォークリフト整備士認定制度</li> <li>(3) 応対力研修</li> <li>(4) サービスサポート交流会</li> <li>(5) 大型フォークリフトリーチスタッカー技術連絡会</li> </ul>	
	労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全衛生法に基づくストレスチェックの実施                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 高ストレス者率 14.6%</li> <li>(2) 受検率 98%</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) ストレスへの気づきと対処方法についての啓発</li> <li>(2) 安全で働きやすい職場環境の醸成</li> <li>(3) 集団分析の実施による職場環境の改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 従業員の負荷を下げるため、Web受検導入</li> <li>高ストレス者率の1ポイント減少(13.5%)</li> <li>(2) 受検率の維持・向上(98%)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全衛生パトロールの実施                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 年間計画に従い計9回の安全衛生委員によるパトロールの実施</li> <li>(2) うち2回は労使幹部による全職場の5Sパトロールを実施</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>安全面・衛生面・5Sの向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 月ごとにテーマを決めて安全衛生委員によるパトロールを実施(年9回)</li> <li>(2) 労使幹部による5Sパトロールを実施(年2回)</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルヘルス研修の実施                             <ul style="list-style-type: none"> <li>下記研修会を各拠点(京都・滋賀・安土)で開催</li> <li>(1) セルフケア研修会 121名参加</li> <li>(2) ラインケア研修会 138名参加</li> <li>(3) 職場ケア研修会 168名参加</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 従業員が自らの状態に気づき適切な対応を習得</li> <li>(2) 管理職を対象にメンタル障害に関する知識の習得、対処の方法の習得</li> <li>(3) 集団分析結果に基づいた職場改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染防止のため参集型研修会を中止。代替えとして、職場単位で管理職を対象とした集団分析結果の説明と職場ケアに関する面談を実施(年21回開催予定)</li> </ul>		
働きがい・労働生産性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● カウンセリングルーム                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 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・滋賀で月3回、安土工場で月1回実施</li> <li>(2) 利用状況 延べ213名</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルスケアの向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続実施</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 有給休暇の取得率向上                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 全員が年間5日間の有給休暇を取得</li> <li>(2) 有給休暇取得率 64%</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすい職場づくりとワークライフバランスの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間5日間の確実な取得</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休職制度/育児短時間勤務                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 育児休職取得者 23名</li> <li>(2) 育児短時間勤務適用者 26名</li> </ul> </li> <li>● 介護休職制度/介護短時間勤務                             <ul style="list-style-type: none"> <li>取得者なし</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 子を養育する従業員の継続的な勤務の促進</li> <li>(2) 従業員の福祉の増進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続実施</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 働き方改革アクションプランの策定・実行                             <ul style="list-style-type: none"> <li>自部署として取り組む内容を各部署ごとにアクションプランに落とし込み、実施</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様の満足度を向上させつつ、「社員の働きがい、生きがいの向上」と「仕事のアウトプット最大化」の両立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続実施</li> </ul>			



区分	マテリアリティ	2019年度活動実績	目的	2020年度活動目標	対応するSDGs項目
S 地域 社会	地域・社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>●京都市サンガF.C.への協賛</li> <li>(1)ホームスタジアム(西京極)への広告掲出</li> <li>(2)親子サッカー教室の開催(7月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)スポーツを通じた地域活性化</li> <li>(2)青少年の健全育成などの社会貢献活動の支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)ホームスタジアム(亀岡)への広告掲出</li> <li>スペシャルデー(スポンサー協賛試合)、親子サッカー教室の開催は新型コロナウイルス感染防止のため中止</li> </ul>	 
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●京都フィルハーモニー室内合奏団への協賛</li> <li>(1)法人会員として協賛</li> <li>(2)京都本社にてランチタイムコンサートを開催(4月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)音楽を通じた地域活性化</li> <li>(2)文化・芸術活動の振興</li> </ul>	法人会員として協賛	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●スーパー GTの協賛(日産大学校)</li> <li>(1)レーススポンサー活動</li> <li>(2)学園祭への出展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日産自動車大学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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)レーススポンサー活動</li> <li>(2)就職ガイダンス参加</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●中学生の職場体験学習の実施</li> <li>(1)生徒2名の受け入れ(6/10~14、滋賀工場(滋賀県))</li> <li>(2)生徒4名の受け入れ(7/4~5、オンサイト研修センター(埼玉県))</li> <li>(3)生徒4名の受け入れ(11/6~8、オンサイト研修センター(埼玉県))</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中学生の職場体験への協力を通じた社会への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染防止のため中止</li> </ul>	
G ガバ ナンス	コーポレート・ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)多様性の確保(女性の社外取締役候補者の選任)</li> <li>(2)事業戦略に関する前広な議論の場(説明会2回)</li> <li>(3)社外役員に対する情報提供の強化(工場視察1回)</li> <li>(4)役員トレーニング(役員向けセミナー2回)</li> <li>(5)事前準備時間の確保(資料の早期配信)</li> </ul>	取締役会の実効性向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)事業戦略、コーポレート・ガバナンス、内部統制、リスク管理体制に関する議論の充実</li> <li>(2)社外役員に対する情報提供の強化</li> <li>(3)役員トレーニングの充実</li> <li>(4)事前準備時間の確保と資料の質の向上</li> </ul>	 
	コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>●内部通報窓口「ヘルプライン」への通報件数</li> <li>118期実績:45件</li> <li>119期実績:56件</li> </ul>	コンプライアンス違反の早期発見	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 社外のステークホルダーからの通報も受付	
		競争事業者及び公の発注機関と接触する際の基本方針及び手続きに関する社内規定の遵守・運用徹底	独占禁止法/競争法遵守	当社・グループ会社において発生した、競争事業者及び公の発注機関との接触内容及び件数を担当部署に毎月報告。国内だけでなく、海外版社も対象	
		案件発生時及び受注時(逸注時)のコンプライアンスチェック要領の遵守・運用徹底	適切な受注活動の推進	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	
		社内規定「贈賄防止に関する手続標準」に定められた運用の徹底	贈賄行為及び贈賄と疑われる行為の防止	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伺出、承認を得る。グループ会社は各社内で管理	
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンプライアンス研修</li> <li>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た教育を定期的の実施</li> </ul>	コンプライアンス意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)新入社員研修:年1回、当社従業員40名</li> <li>(2)管理職昇格者研修:年1回、当社従業員20名</li> <li>(3)ディスカッション研修:年1回、国内グループ会社全役員・従業員6,051名</li> <li>(4)eラーニング研修:年1回、国内グループ会社全役員・従業員6,017名</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>●リスク管理体制の構築</li> <li>1.取組方針</li> <li>グループ全体のリスクマネジメントの質の向上とリスクマネジメント活動の浸透・定着</li> <li>2.重点課題</li> <li>a)BCPへの取り組み</li> <li>b)リスクマネジメント活動の従業員への浸透・定着に向けての仕掛け及び対策不十分なリスクに対するフォロー対応</li> <li>c)グループ会社リスク管理活動</li> <li>3.各部門・グループ会社におけるリスク管理活動</li> <li>当社及びグループ会社でリスクの洗い出し・評価を実施、重大リスクに対してアクションプランを作成と実行</li> <li>(1)2019年度上半期アクションプラン36件</li> <li>(2)2019年度下半期アクションプラン35件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(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で、当社の事業活動の持続的な発展を確保</li> <li>(2)重大なリスクの特定によるリスクの未然防止</li> <li>(3)リスクが顕在化した場合、リスクを最小化するとともに速やかな回復に努め、再発防止を図る</li> <li>(4)お客様、社会、株主、役員及び従業員の利益を損なわないように活動する</li> <li>(5)役員及び従業員のリスクに対する認識やリスク管理能力の向上を図り、社会的要請に応える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.取組方針</li> <li>グループ全体のリスクマネジメントの質の向上とリスクマネジメント活動の浸透・定着</li> <li>2.重点課題</li> <li>a)BCPへの取り組み</li> <li>b)事業等のリスクに対する対応</li> <li>c)新型肺炎リスクに対する対応</li> <li>3.各部門・グループ会社におけるリスク管理活動</li> <li>当社及びグループ会社でリスクの洗い出し・評価を実施、重大リスクに対してアクションプランを作成し取り組む</li> <li>(1)2020年度上半期アクションプラン32件</li> <li>(2)2020年度下半期アクションプラン32件</li> </ul>			

**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 久保 隆

**資本金** 4,904百万円(2020年3月31日現在)  
(東京証券取引所市場第1部上場)

**連結売上高** 4,489億18百万円(2020年3月31日現在)

**従業員数** 約12,000名(2020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※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、東日本統括部、オンサイト研修センター、羽生工場  
販売サービス/全国450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

※ WMS: ウェアハウスマネジメントシステム

**取締役及び監査役**

取締役会長	各務 真規
代表取締役社長	久保 隆
取締役	藤田 伸二
取締役	末松 正之 <small>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</small>
社外取締役	大河内 健
社外取締役	安藤 修 <small>(株)島津アクセス代表取締役社長</small>
社外取締役	小林 京子 <small>川上塗料(株)社外監査役 弁護士法人色川法律事務所 パートナー</small>
常勤監査役	馬場 浩司
常勤監査役	市原 信二
社外監査役	倉垣 雅英 <small>(株)ジーエス・ユアサ コーポレーション 顧問</small>
社外監査役	福岡 靖之 <small>大日本塗料(株) 常勤監査役</small>
社外監査役	吉村 茂

**ネットワーク** (2020年12月1日現在)

● 生産拠点 ● 主要販売拠点

