

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 2024

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

2022年12月、物流分野における当社の存在意義を明確にすべく、パーパスを新たに制定しました。
これからも、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献する総合物流機器メーカーとして、全世界のお客様へ
最適な物流ソリューションを提供し続けていきます。

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 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. 経営戦略の概観
- 11. 中期経営計画『LT26』の概要
- 13. 社長メッセージ
- 17. ソリューション事業
- 19. 特集：2024年問題への取り組み
- 21. CFOメッセージ
- 23. サステナビリティ経営の推進

Chapter. 3 価値創造の実践25

- 26. 技術本部長メッセージ
- 28. 管理本部長メッセージ
- 30. 特集：従業員の働きがい改革
- 31. 事業別概況（国内）
- 32. 事業別概況（海外）

Chapter. 4 価値創造の基盤34

- 35. **E** 環境
- 40. **S** 社会
- 45. **G** ガバナンス
- 49. 役員一覧
- 53. 社外取締役メッセージ
- 55. ESG 活動事例サマリー

Chapter. 5 データ集62

- 63. 5カ年財務サマリー
- 64. 沿革
- 66. 会社概要／ネットワーク

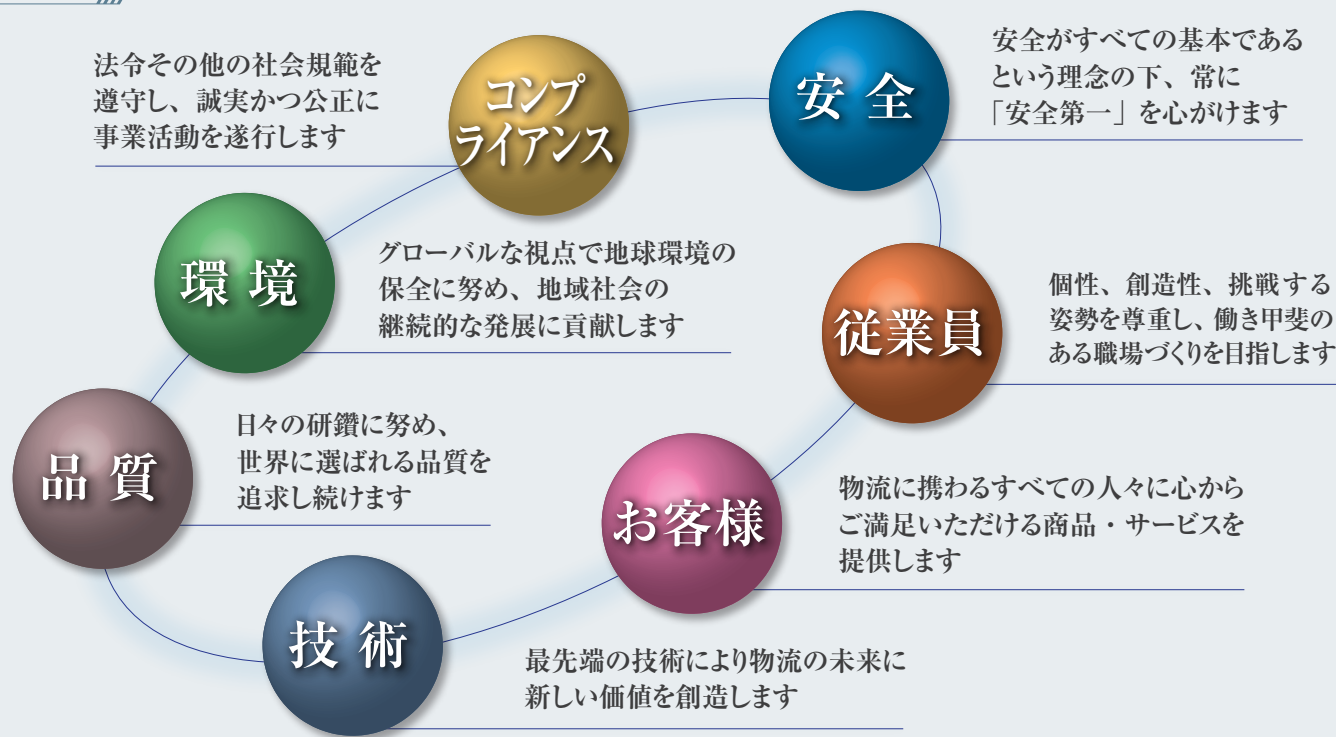
企業理念

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、世界の物流シーンの抱える課題の解決を通じて社会に価値を創造します

INPUTS 培ってきた資本

STRENGTHS 強み

BUSINESS 事業活動

OUTPUTS 実績

OUTCOMES 社会的価値

世界の物流が抱える課題

持続可能な物流網の構築

配送の小口化・細分化・迅速化

物流に携わる労働人口の減少、労働環境の改善

財務資本

総資産: 5,314 億円
純資産: 1,173 億円

人的資本

連結従業員数
12,043 名

知的資本

特許保有件数
国内: 940 件
海外: 287 件
研究開発費
65.2 億円

製造資本

生産拠点
国内: 6 工場
海外: 6 力国
8 工場

社会関係資本

国内: 営業・サービス拠点を約 400 力所に展開
海外: 15 力国・39 拠点から 100 力国以上に販売

自然資本

水使用量
(京都、滋賀、安土工場)
79 千 m³

1

複数の物流機器メーカーを源流とする
技術基盤

▶ p.04

2

ハードとソフトを兼ね備えた
幅広い製品ラインアップ

▶ p.05

3

世界各地で現地のニーズを汲み取る
グローバルネットワーク

▶ p.06

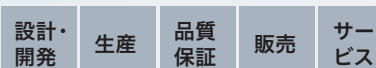
長期経営ビジョン 2035

▶ p.10

2024 年度～2026 年度
中期経営計画
Logisnext Transform 2026

▶ p.11

上流から下流まで一貫した体制により、世界の物流シーンに生まれる課題にタイムリーかつスピーディに対応



持続的成長を支える基盤 ▶ p.34

- E (環境)
環境負荷低減、環境配慮製品の提供
- S (社会)
安心・安全な物流機器の提供、自動化・自律化システムの提供、人材の多様性確保、人材育成、地域・社会貢献、労働安全衛生
- G (ガバナンス)
コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、リスク管理

国内事業

販売: 28 千台
売上高: 1,904.4 億円
営業利益: 50.6 億円
のれん等償却前営業利益: 99.0 億円
▶ p.31

海外事業

販売: 82 千台
売上高: 5,113.2 億円
営業利益: 375.4 億円
のれん等償却前営業利益: 429.7 億円
▶ p.32

自然資本

CO₂ 排出量
(京都、滋賀、安土工場)
13,571 トン

人への負荷を軽減する
安心・安全な物流機器

省人化・省力化の解決に貢献する
自動化・自律化技術

省エネ・脱炭素化を実現する
環境配慮製品

事業活動を通して、SDGsの達成に貢献



▶ p.23

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



1939年
バッテリーフォークリフトを開発



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



1971年
「無人フォークリフト」を開発・発表

米州・欧州市場を中心に展開



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



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)



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

国内製品ブランド



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



CAT Lift Trucks



UNICARRIERS

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



D04EG DIESEL ENGINE



GK21/25 GASOLINE/ LPG ENGINE

環境対応クリーンエンジン 「D04EG」「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)



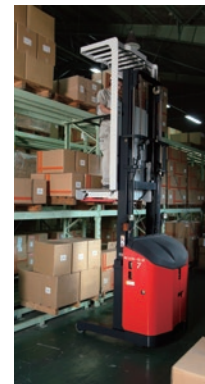
タイヤ式門型クレーン

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



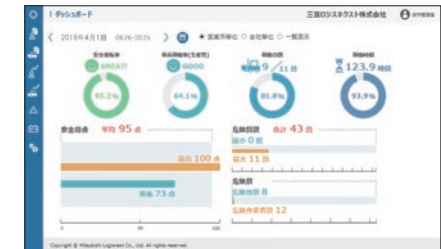
ピッキングリフト



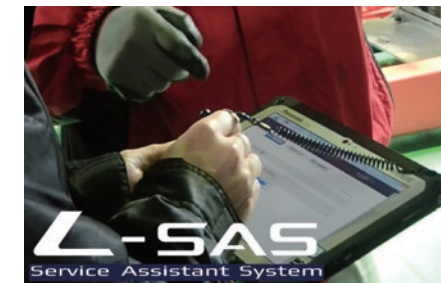
ラックフォーク

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。

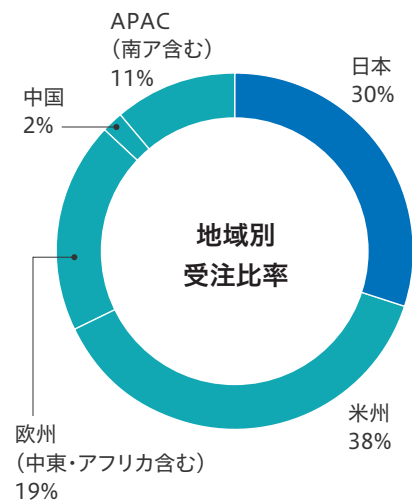
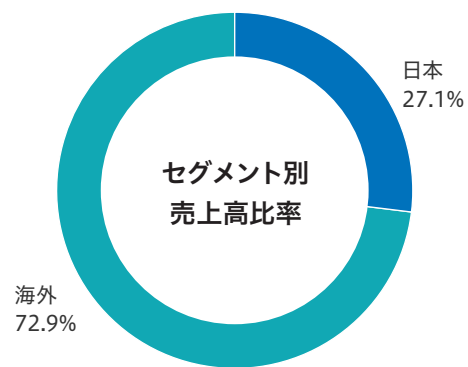


フォークリフト稼働管理システム (LVS)



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

物流の最先端である欧州。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[※]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

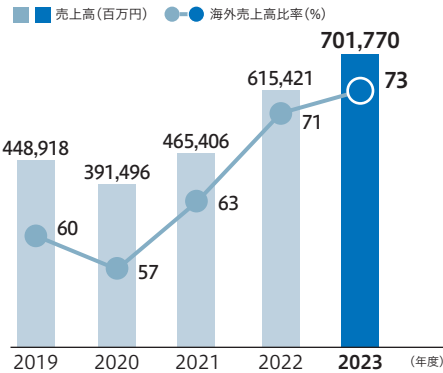
APAC / 中国

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

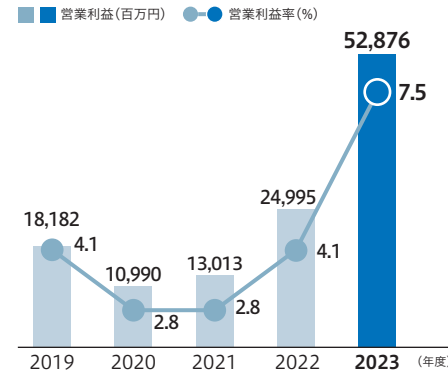
コスト競争力のある製品投入と新市場の開拓に取り組むとともに、生産・販売機能の一層の効率化を進め、競争力向上と新市場への展開に努めます。

売上高／海外売上高比率



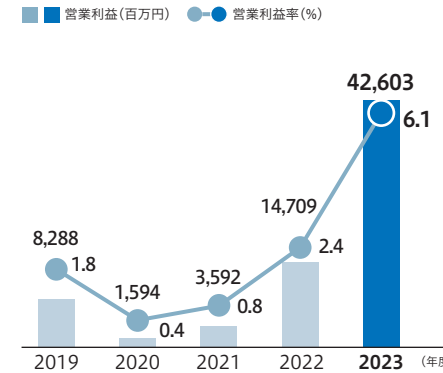
売上高は、米州での販売台数増加に伴って価格適正化の効果が拡大し、また、為替の円安影響に伴う換算額の増加もあり、過去最高の7,017億7千万円となりました。なお、国内事業は1,904億4千1百万円、海外事業は5,113億2千9百万円となっています。

営業利益／営業利益率(のれん等償却前)

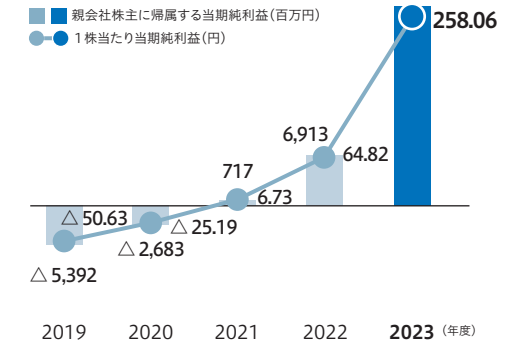


生産整流化により米州を中心に前年度を大きく上回る出荷を実現し、これに伴い価格適正化の効果が寄与し売上高が増加したことで、営業利益はいずれも過去最高となりました。

営業利益／営業利益率(のれん等償却後)

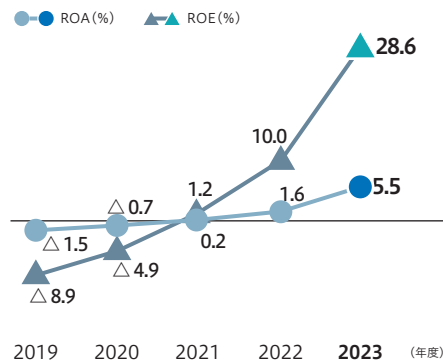


親会社株主に帰属する当期純利益／1株当たり当期純利益



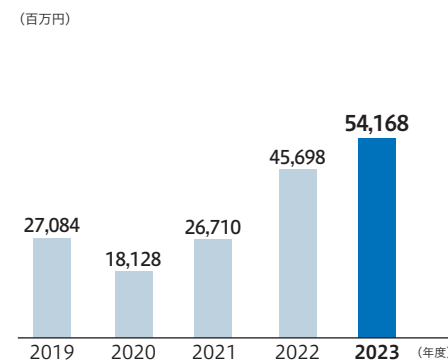
営業利益増加などにより、親会社株主に帰属する当期純利益は275億2千万円となり、1株当たり当期純利益は258.06円となりました。

ROA／ROE



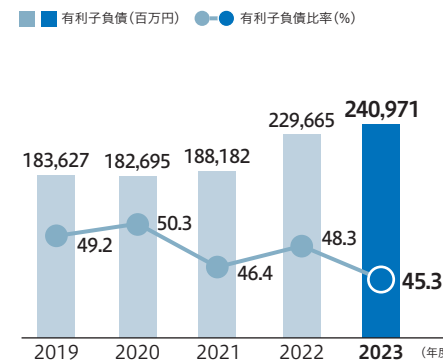
親会社株主に帰属する当期純利益の増加により、ROAは5.5%、ROEは28.6%となっています。

設備投資額



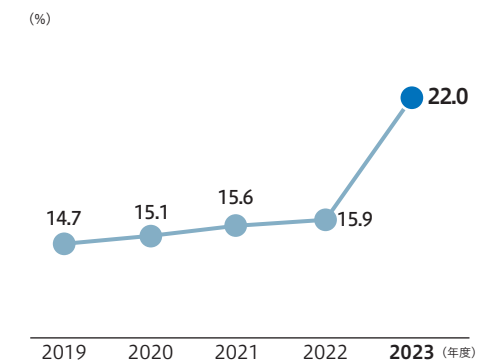
541億6千8百万円の設備投資支出により、取得簿価ベースでは、国内事業で、販売子会社のフォークリフトのリース・レンタル車両を中心に122億3千3百万円、海外事業で、機械設備投資および販売子会社のフォークリフトのリース・レンタル車両を中心に、414億6千4百万円の設備を取得しました。

有利子負債／有利子負債比率

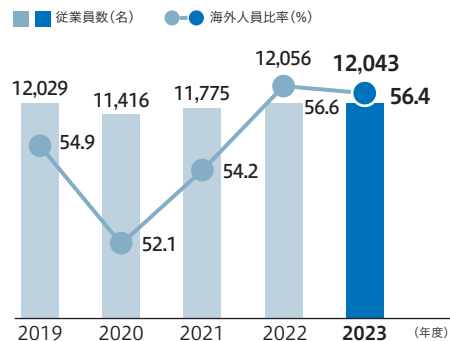


2016年度において、ユニキャリア(株)の株式取得に伴う多額の借入れを行ったため、有利子負債が事業規模に比べ多額な状態が続いていますが、フリーキャッシュ・フローの獲得を通じ、自己資本比率の向上を目指し、財務基盤の一層の強化を図っていきます。

自己資本比率

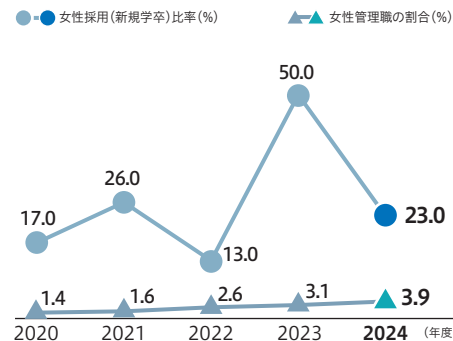


人員



セグメント別では国内事業で5,252名、海外事業で6,791名となっており、海外人員比率は56.4%となっています。

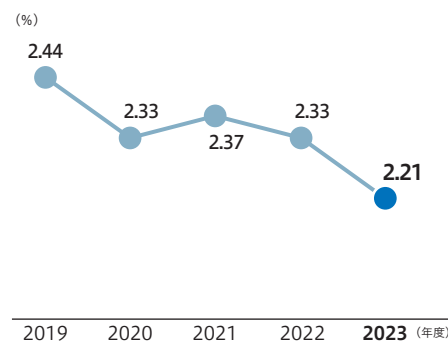
女性採用(新規学卒)・女性管理職の割合^{※1}



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3.4%、採用における女性比率20%以上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



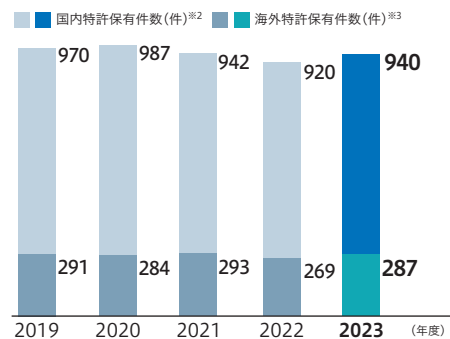
当社は障がいの有無にかかわらず、個人々の希望や能力に沿ってそれぞれが活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

労働災害発生状況

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社	休業災害	5	5	1	0	2
	不休業災害	11	12	8	21	17
当社 関連会社	休業災害	1	0	1	0	1
	不休業災害	7	9	6	6	8
国内直系 販売会社	休業災害	12	12	14	18	16
	不休業災害	26	47	39	32	26
海外 生産拠点 以上	不休業災害 以上	33	34	46	56	53

「安全が全ての基本」というグループ全体の方針に基づき、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

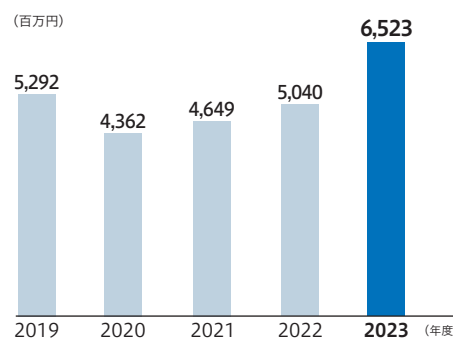


従業員の発明意欲を高める報奨制度などを設けており、知的財産の獲得および知的創造活動の高揚を図っています。

※2 当社が国内で保有している特許

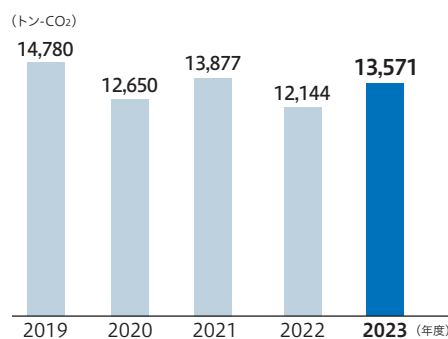
※3 当社が海外で保有している特許(当社海外グループ会社が保有している特許は含まれません)

研究開発費



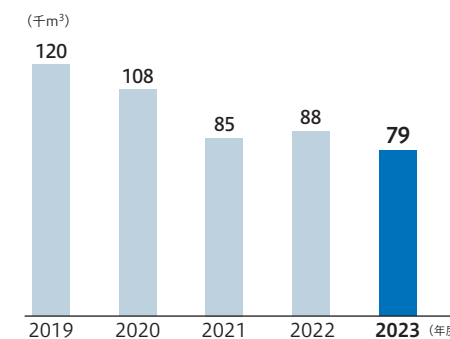
2023年度の研究開発活動は、中期経営計画「Logisnext SolutionS 2023」の商品開発の方向性に基づき、当社技術本部の持つ強みを最大限活かしつつ、海外開発拠点とも密接な連携を取って新製品の市場投入を計画通り達成しました。セグメント別では、国内事業で30億5千万円、海外事業で35億1千7百万円となっています。

国内工場(京都、滋賀、安土)のCO₂排出量



京都工場が2,875トン-CO₂、滋賀工場が7,371トン-CO₂、安土工場が3,325トン-CO₂となりました。3工場とも、排出係数増の影響もあり前年比でCO₂排出量が増加しました。

国内工場(京都、滋賀、安土)の水消費量

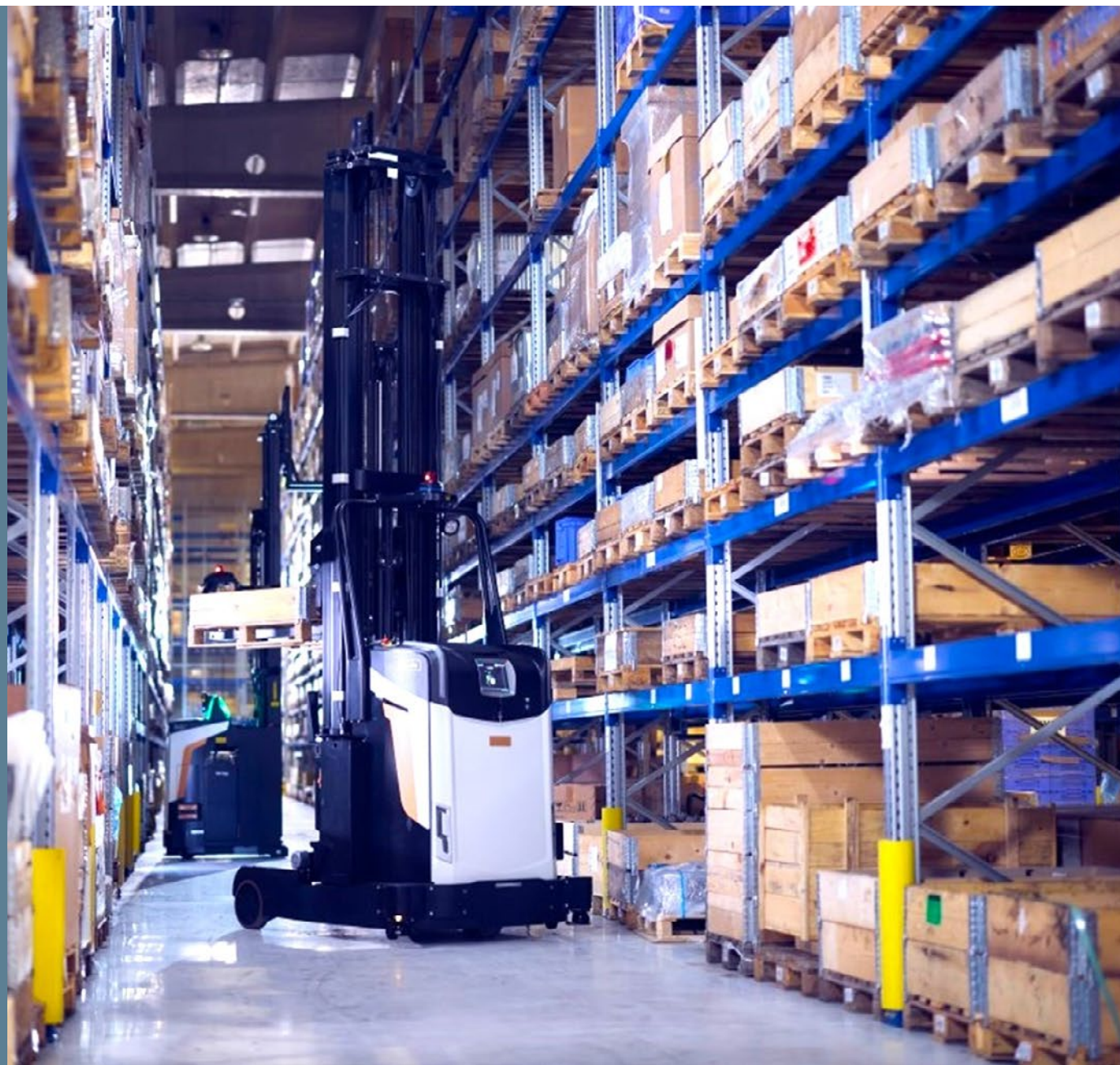


京都工場においては生産減でしたが微増となり、滋賀工場においては生産増の一方、防火水槽の放流停止やコージェネレーション発電機の運転停止の影響で大幅に減少しました。また、安土工場においては生産増でしたが増減なしとなり、3工場を合わせると前年比で減少しました。

Chapter.2

価値創造の戦略

「協働する」をコンセプトに、欧州のグループ会社である Mitsubishi Logisnext Europe Oy (フィンランド) で設計された、無人搬送車「ACT」。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を数多く搭載。革新的な数々の機能が評価され、ドイツの国際的なデザイン賞である「iFデザイン賞」と「レッドドット・デザイン賞」をダブル受賞しました。また、2024年9月には、イギリスにおいて優れた物流機器に贈られる「Archies Award」を受賞しました。



「長期経営ビジョン2035」の実現へ向けて

当社グループは2017年の発足以降、成長、拡大に向け、中期経営計画による経営基盤の強化と事業の推進に努めてきました。今後、物流を取り巻く市場環境の大きな変化が見込まれるなかで、さらなる成長を遂げるための指針として2035年の当社のあるべき姿を示した「長期経営ビジョン 2035」を2023年に公表。さらに、それを実現するためのバックキャストと、前中期経営計画からの継続的な活動を含む現在の事業環境に基づく課題からのアプローチにより中期経営計画「Logisnext Transform 2026」を策定しました。

長期経営ビジョン 2035



中期経営計画

2024～2026年度

Logisnext Transform 2026

- 産業車両領域での成長
- 物流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継続

中期経営計画

2021～2023年度

Logisnext SolutionS 2023

- 企業耐力の強化
- 成長戦略の推進
- ブランド力強化

2017年
三菱ロジスネクスト誕生

物流を取り巻く市場環境の変化

政治・社会情勢の変化 脱炭素化／環境規制対応 ブロック経済／社会分断	ビジネス環境の変化 人機協調／安心・安全 自動化・自律化
テクノロジーの進化 電動化／デジタル化 物流効率化／EC対応	顧客ニーズの変化 人手不足／アウトソーシング 顧客接点変化

物流シーン、社会、そして自らの「変革」に挑戦します。

2024年度から2026年度を最終年とする3カ年の中期経営計画を策定しました。物流機器を取り巻く3つのニーズ「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素」をキーコンセプトとし、急速に変化する事業環境のなか、自らの変革スピードを上げ、さらなる物流シーンの変化に挑みます。

取り巻く環境の変化

お客様・社会の環境

- 世界的な気候変動対応としてのCO₂排出量削減
- 先進国での少子高齢化による労働人口減少
- 労働環境の改善要求の高まりから、物流シーンでの安心・安全ニーズ拡大
- 機器連携/人機協調を重視した物流を「つなぐ」ニーズの台頭

競合他社の状況

- 環境規制・脱炭素社会への移行に伴うエンジン車代替となる新型バッテリー車の市場投入
- 物流自動化市場に、国内外多数のベンチャー企業が参入し競争激化、技術開発が加速
- 中国製フォークリフトが世界各市場に参入

2024～2026年度 中期経営計画

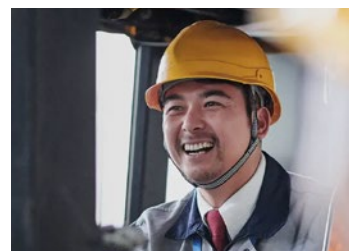
Logisnext Transform 2026

財務目標値

	FY2026
売上高	7,000億円
営業利益(のれん等償却前)	560億円
営業利益率(のれん等償却前)	8.0%
自己資本比率	30%以上
ROE	20%以上

『LT26』計画レート：USD=130.00円、EUR=140.00円

キーコンセプト



安心・安全

物流現場での事故・災害を防ぐ、安心・安全な物流機器の開発や安全に対する啓発活動



自動化・自律化

独自の自動化技術を活かした製品・ソリューションを通じて、深刻化する物流業界の人手不足などの社会課題の解決に貢献



脱炭素

バッテリーフォークリフトのパイオニアとして、カーボンニュートラル社会の実現に貢献する環境配慮製品を国内外に積極展開

基本戦略

1. 産業車両領域での成長

- 脱炭素社会に向けた新製品の投入
- 安心・安全を支える高付加価値製品の拡充
- 新市場への展開加速

2. 物流ソリューション事業の飛躍

- AGV/AGFを核とした自動化・自律化商品の投入
- “人機協調”をサポートするシステムの開発
- 顧客接点を最大限に活かした“つなぐ力・解決する力”の強化

3. 企業体質改善の継続と事業構造改革への挑戦

- 固定費/変動費のさらなる改善
- 真のグローバル経営体制の構築
- “働きがい”を重要視した経営の推進

非財務目標

当社としては初めて、非財務の数値目標を公表しました。基本戦略の実行・実現に密接に関係する指標を選定しています。


		指標	2026
脱炭素	Scope1、2	排出量削減率(対2017)	▲33%
	Scope3(カテゴリ11)	排出量削減率(対2017)	▲29%
自動化・自律化		ソリューション事業売上額	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52 32職場
	働き方改革	有給休暇取得率	80%
	女性活躍推進	女性管理職比率	5%
		男性育休取得率	60%
	多様性の確保(採用)	女性採用比率	30%
キャリア採用比率		40%	

財務方針

確実な利益の積み上げと、運転資本改善により十分なフリーキャッシュ・フローの獲得を実現し、獲得したフリーキャッシュ・フローを戦略投資、財務体質改善、株主還元バランスよく配分する。

株主還元策

急激な経済環境変動による業績変動に左右されない安定的、継続的な配当の実施を基本とし、旧ユニキャリア社買収に伴うのれん償却が終了する2025年度までは自己資本配当率(DOE)2.0%を目安とした安定配当を継続する。



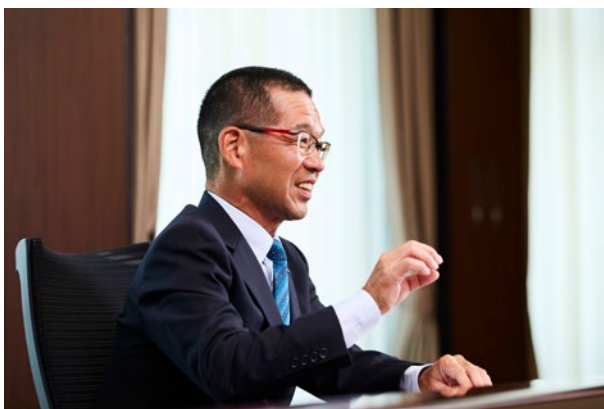
未来にあるべき姿を実現すべく
新たな中期経営計画に沿って
チャレンジを続けていきます

代表取締役社長
間野 裕一

過去最高の売上・利益で 前中期経営計画を完遂

前中期経営計画「Logisnext SolutionS 2023」(以下、LS23)の最終年度となった2023年度(2024年3月期)の物流機器市場の需要は、国内・海外とも概ね堅調に推移しました。生産活動においても、長らく続いていたさまざまな部品供給の遅れによるリードタイムの長期化がようやく解消し、積み上がっていた大量の受注残の消化が進んだことで、各地の市場で販売台数を伸ばすことができました。これに為替の円安影響が加わったことで、2023年度の連結売上高は7,017億円(前年度比14%増)と、前年度に続き過去最高額を更新する大幅増収となりました。

利益面においても、生産・出荷の整流化の進展や在庫の適正化によるコスト構造の改善に加えて、欧米市場を中心に原価の上昇に対応した価格の適正化を着実に進められ



たことで、営業利益は426億円(同189.6%増)、親会社株主に帰属する当期純利益は275億円(同298%増)、指標として重視するのれん等償却前営業利益も528億円(同111.5%増)と、いずれも過去最高を大きく更新する大幅増益となりました。

エネルギーや輸送費の高騰、サプライチェーンの混乱、為替の急激な変動など想定外の事態が次々と起こり、苦しい時期もあった3年間でしたが、最終的には当初に掲げた数値目標をすべて達成することができました。

三つの基本施策は順調に進展

LS23の基本施策に据えた「企業耐力の強化」「成長戦略の推進」「ブランド力向上」の三つについても、それぞれ進捗があったと評価しています。

「企業耐力の強化」では、価格の適正化が順調に進んだほか、中国や欧州など各地の生産・販売拠点の整理・統合が進み、事業の生産性が向上しました。今後この効果は必ず顕在化してくると期待しています。ただし、この意味での「耐力強化」に終わりは無く、今後も各市場でのさらなる収益力強化に努めていく方針です。

「成長戦略の推進」についても、米州市場において収益が大きく伸びたほか、欧州でも新たな成長の柱と位置づけるソリューション事業の提案活動も強化できました。現状ソリューション事業は大きな数字にはなっていませんが、潜在需要の掘り起こしは間違いなく進んでいるという手応

えがあり、今後努力が必ず実を結ぶと期待しています。

「ブランド力向上」に関して、プロゴルファー古江彩佳選手をはじめ、さまざまなスポーツ・文化活動への協賛を通じて地域貢献や次世代育成の取り組みを推進してきました。また、認知度向上のため、社内および社外向けの情報発信に努め、広告・宣伝活動やSNS活用など、さまざまな形で企業ブランディングに取り組んできました。

そこで私が最も重視したのは、従業員が「三菱ロジスネクスト」というブランドに誇りを持ち、仕事への大きなやりがいを感じてもらうことです。コロナ禍を契機としたリモートワークの定着、フレックスタイム制への移行、オフィスのフリーアドレス化など「働きやすい職場環境」については、かなり整備が進められたと思います。今後は「働きやすさ」に加えて一人ひとりの「働きがい」の向上に力を入れていきたいと考えています。

目指す未来からのバックキャストिंग で新中期経営計画を策定

2024年度からは新たな中期経営計画「Logisnext Transform 2026」(以下、LT26)がスタートしています。これに先立って、当社グループでは自社の社会的存在意義を示す「パーパス」と、未来に目指す姿を示す「長期経営ビジョン2035」を公表しました。いずれも次代の経営を担う30~40代の中堅従業員約20名からなる選抜チームが、約1年をかけて議論を重ね、作成した素案をベースに策定

したものです。

長期経営ビジョン2035では「統合から成長へ」というスローガンとともに、2035年度に売上高1兆円、ソリューション事業の売上高2,000億円、フォークリフトのバッテリー車比率90%以上という数値目標も掲げました。ただし重要なのは、そうした数値よりも「未来にありたい姿に近づくために、今の仕事や組織はどうあるべきか？これからどう進んでいくべきなのか？」というバックキャスト思考です。LT26は、まさにそうした考え方に基づいて定めたものです。

Logisnext Transform 2026 数値目標



※「LT26」計画レート：USD=130.00円、EUR=140.00円

未来のあるべき姿と現在の社会・市場の環境、競合の状況などを総合して、LT26では最も重視すべき社会のニーズを「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素」の三つと定め、キーコンセプトに位置づけました。数値目標としては、2026年度に売上高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%の達成を掲げました。7,000億円、560億円という数字は2023年度とほぼ同等のため、一見すると現状維持のように見えますが、これは現在受けている円安の影響を排除したものです。この条件で計算すれば、2023年度の売上高は約6,400億円、のれん等償却前営業利益は約480億円となります。すなわち3年間で約10%の売上成長、利益成長を目指すということです。

お客様との協働による
アジャイルな開発を推進

LT26における柱の第一は、当然ながら当社の主力事業である「産業車両領域での成長」です。脱炭素社会の実現に向けて世界的に車のEVシフトが進むなか、バッテリー式フォークリフトに対するお客様のニーズも多様化しています。これに対応すべく、開発・販売リソースをバッテリー式フォークリフトに集中させ、地域、機種を超えた開発手法・体制で、製品ラインアップの拡充と各地での拡販に努めていきます。

また、世界的な安心・安全ニーズの高まりに対応して、



さまざまな物流シーンでお客様の安心・安全をサポートする高付加価値製品の拡充にも注力していきます。この分野では、2023年度からビジネスパートナーとの協業による、新たな開発スタイルへのチャレンジも始めています。これは当社と長期にわたりお付き合いのあるお客様の現場に実験機材や試作品を持ち込み、お客様の技術スタッフと一緒にトライ＆エラーを行いながら商品開発を進めるため、従来の開発方式に比べて非常に短期間で求める結果を生み出すことができます。

最近市場に投入した「AI人検知システム」は、まさにこの方式で生み出された新製品です。これをモデルケースとして、今後も多様なお客様との協働作業によって、安心・安全ニーズに的確かつタイムリーに応える機能や製品のアジャイルな開発を拡大し、事業成長につなげたいと考えています。

顧客接点を最大限に活かし 「解決する力」を強化する

LT26の第二の柱は「物流ソリューション事業の飛躍」です。ここでいう物流ソリューションとは、物流現場の自動化・自律化ニーズに寄与する幅広い製品・サービスの領域を指しますが、実はそこにはフォークリフトなどの「機器単体の販売やそれに付随するサービス以外」のすべてが含まれる、と私は考えています。中心になるのは無人搬送車（AGV）と無人フォークリフト（AGF）をはじめとする省人化・自動化製品や、「人機協調※1」をサポートする統合制御システムですが、必ずしもそうしたハイテク製品である必要はなく、さらに言えば自社製品である必要もない、と私は思っています。

重要なのは、お客様の抱える課題の解決策（ソリューション）を提供すること、すなわち「解決する力」であり、



必要ならば外部から調達したものを自社製品と組み合わせで提案してもよいわけです。あるいは独自の技術やノウハウを有するスタートアップなど異業種と連携し、そこに当社の強みである幅広い顧客接点と強力な信頼関係を活かすことで、これまでにない新たな価値を提供していくやり方もあるでしょう。むしろ、そんなビジネスモデルこそが、今後目指すべき形なのかもしれません。その意味で、物流ソリューション事業とは「モノづくりからコトづくりへの転換」と言ってもよいと思います。

このようなビジネスをグローバルに推進していくため、2024年4月、統括部署としてロジスネクストソリューションズ室を新設しました。欧州法人の上級副社長を務める当社の執行役員を室長とするこの組織を中核に、これまで個々の部門、担当者の判断に任せていたソリューション的活動をグループ横断的・統合的に捉え、全体最適の視点からリソース配分を考えていきます。また、この分野への本気のコミットメントを社内外に示すため、現在は売上高200億円程度の規模の同事業を、2026年度に600億円、2035年度に2,000億円という数値目標も公表しています。

企業体質の改善にも引き続き注力

LT26の第三の柱には「企業体質改善の継続と事業構造改革への挑戦」を掲げました。なかでも私が特に力を入れたいのは人的資本の強化です。LS23で進めてきた働き方改革をさらに発展させ、今後は一人ひとりの働きがいに焦

点を当てた風土改革を推し進めます。

働きがいを高めていくには、個々の従業員の自律的に変わろうとする気持ち、新しいことに挑戦する意欲が大切です。そのためには外の世界に触れ、できるだけ多くの刺激を受ける必要があります。そうした考えのもと、社長就任以来、できる限り多くの従業員が会社の外に出て、多様な人々と交流することを促してきました。最近も大阪・関西万博の「テーマウィーク」※2に協賛し、若手従業員10数名によるチームの派遣を開始しました。

このような試みを通して、単に働きやすいだけでなく、誰もが失敗を恐れず大胆なトライ&エラーを続けながらも成長できる企業風土を醸成していきます。

もう一つ、ガバナンス面では、海外売上比率が7割を超える企業にふさわしい「グローバルな経営体制」を構築することが今後の重要課題だと認識しています。現在、米国とフィンランドの地域トップを本社役員に任命していますが、将来的には現在の日本本社中心の経営会議を各地の地域トップで構成される形にして、グローバルな視点での議論と意思決定を行う、本当の意味でのグローバルカンパニーを目指していこうと思います。

そのような企業風土のもとで、さまざまな領域に挑戦を広げていくことで、三菱ロジスネクストの社会的認知やブランド力が高まり、多くの従業員やその家族の皆さんに「この会社で働いてよかった!」と感じてもらえる、そのような好循環を生み出していきたいと考えています。

※1 人間と機械が協調して作業を行うこと

※2 世界中の国々が集う万博の特性を活かし、地球的規模の課題の解決に向けて英知を持ち寄り、対話による解決策を探る取り組み

「物流ソリューション事業」飛躍への展望

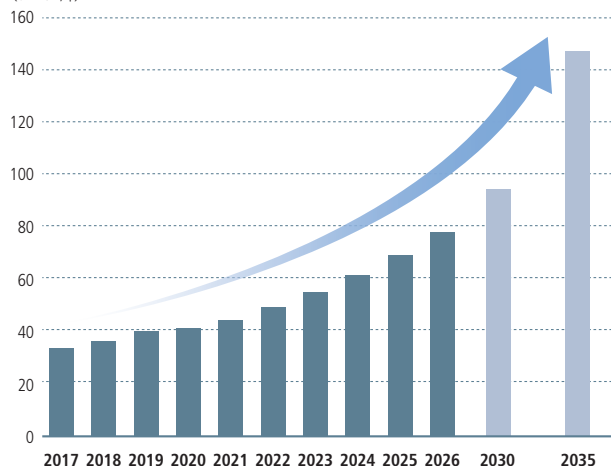
市場環境とビジョン

世界の自動化市場は成長を続けており、2035年には1,400億ドルを超えると予想しています。この成長市場において当社は、無人搬送車、無人フォークリフトを核とした自動化、自律化商品を投入し、競争力を維持しています。

今後は、人機協調をサポートする統合制御システムの開発、拡販の推進により当社の新たな事業領域である「ロジスネクストソリューションズ」の認知を高め、さらなるシェア拡大を目指します。

世界の自動化市場

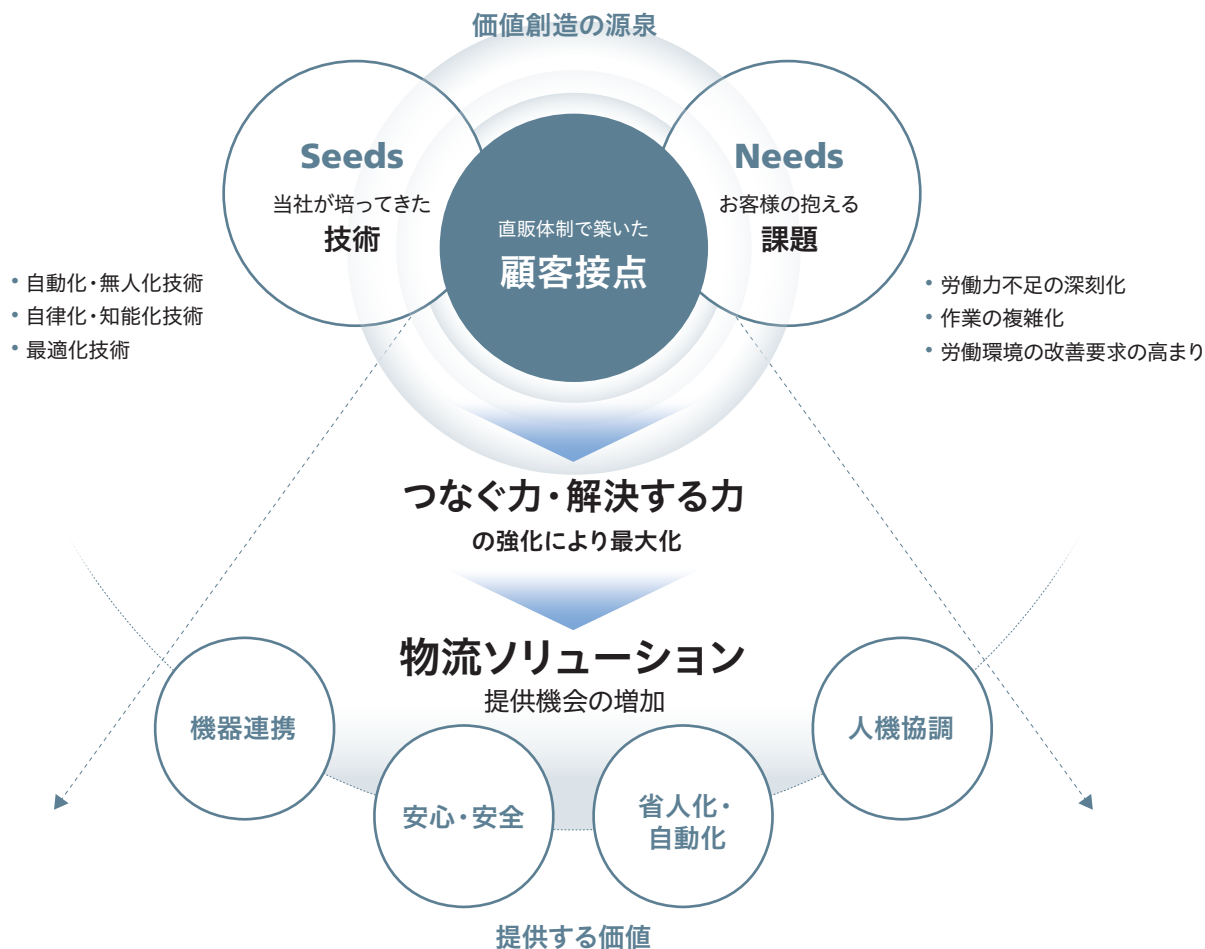
(billion/\$)



拡大する自動化市場で
“Logisnext”のプレゼンスを高める

戦略の全体像

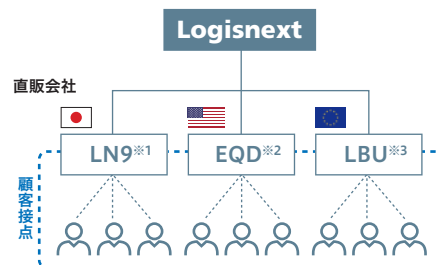
フォークリフトの販売やサービスを通じて築いた広い「顧客接点」と「提案力」という強みを活かし、当社が培ってきた技術とお客様の抱える課題をマッチングすることで物流ソリューション事業の拡大を目指します。



直販体制強化による「顧客接点」の活用

直販体制を中心とした販売ネットワークは、当社の強みの一つです。

この強固な国内外の販売ネットワークを顧客接点として、これまでに多くのお客様と積み上げてきたリレーションシップを最大限に活かすことで、物流の工程間をつなぐ力、お客様の物流課題を解決する力をより一層強化していきます。



- ※1 LN9：国内直系販社（9社）
- ※2 EQD：Equipment Depot, Inc.（米国直系販社）
- ※3 LBU：Logisnext Business Unit（欧州直系販社）

提供ソリューションの例

AGV・AGFを核とした省人化・自動化商品投入

三菱重工業(株)が提唱する自律化・知能化ソリューション「ΣSynX(シグマシンクス)」を活用し、独自の技術「SynfoX(シンフォックス)」を開発しています。これにより、タイムリーな開発と顧客ニーズへの柔軟な対応を両立しています。



AGFによる倉庫内物流の自動化イメージ

人機協調をサポートする統合制御システムの開発・拡販

当社開発の統合制御システム「ミクストフリートソリューション」は、有人、無人機器の作業管理を統合し、それぞれに最適な指示を出すことで現場リソースの効率化を支援します。

同システムの拡販によりロジネクストソリューションズの市場認知拡大を図っています。



ACT

ロジネクストソリューションズ室の設立

2024年4月、ソリューション事業をグローバルに推進するための統括部署として「ロジネクストソリューションズ室(LogSol室)」を創設しました。室長には、当社本社組織では初となる海外法人の役員を部門長に起用しました。

今後はLogSol室が中心となり、国内外の技術や営業拠点のリソースを有効活用することでソリューション事業の飛躍を目指します。



Tapio Rummukainen

執行役員
ロジ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、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。私たちは組織再編による社内の構造変化も経験してきました。異なるバックグラウンドや文化が交わり、それらは時に相反することもあります。うまく融合することができれば大きな競争力となります。

私たちはこれまで多くのことを成し遂げましたが、まだまだやるべきことはたくさんあります。未来に向けて強みを伸ばし、弱みを克服するとともに、新たな挑戦をし続けることで、現在推進している施策を実りあるものにできるよう取り組んでいきます。

物流の2024年問題の解決へ 「つなぐ」技術で挑戦

2024年4月からトラックドライバーの労働規制が厳格化され、物流・倉庫業において働き方改革を進める動きが加速しています。さらに人手不足、物流量増加も重なり、物流業務の効率化、最適化が最重要課題となっています。

当社は、自動化技術を活用した「つなぐニーズ」に応えるソリューション提供で顧客の課題解決に貢献するとともに、物流業界の持続可能な未来に向けて取り組みを進めています。

キーワード1：人と機械を安全に「つなぐ」

人機協調

物流・倉庫業の現場において、すべての作業を自動化するには技術面、コスト面のハードルが高いこと、また、物量などに応じた柔軟性、即時性が求められることから、人の手による作業が欠かせません。そこで当社は、人と機械がそれぞれの強みを活かし、対等な立場で協働できる環境づくりを推進しています。


また、人と機械が協働するうえで、現場で働く作業員の安全確保が極めて重要となります。当社は、利便性だけでなく安心・安全を考慮したソリューションの開発、提供を通じて、これからも物流現場の人機協調を支援していきます。

■ 実践例



作業員

- 複雑な作業
- 柔軟性が必要な作業

機械

- 単純な作業
- 危険な作業

キーワード2：機器と機器をかしこく「つなぐ」

機器連携

物流・倉庫業務には、出庫、搬送、ピッキングなど、出荷するまでにいくつかの工程があり、工程や作業ごとに使用する機器が異なります。各機器を個別に自動化するだけでは十分な効果は期待できず、工程間で連携させることで業務全体の効率化を図ることができます。当社は機器と機器を「かしこく・つなぐ」ソリューションを提供することで、効率化実現に貢献しています。

無人フォークリフトをはじめとした機器と周辺機器を連携し、一連の作業を効率的に自動化します。今後も機器連携に取り組み、倉庫内業務だけでなく屋外搬送なども含めて連携の範囲を広げ、業務最適化を支援していきます。

■ 実践例



機械 A

- 倉庫内のピッキング
- 仕分け・梱包
- 屋外搬送への連携




機械 B

- 荷積み
- 出荷

ソリューション事例

1 AGFによるトラックへの荷積み自動化システムを実用化



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。

物流サービスなどを手掛ける鴻池運輸株式会社と共同で実証試験を積み重ね、2024年3月より実際の業務での運用を開始しています。

トラックへの荷積み作業では、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となります。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。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、有入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。

■ 発揮した強み

- 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
- 目標位置に機体をすばやく正確に誘導する制御技術

2 自動化・知能化システムを用いた、自動ピッキングソリューションの実現



三菱重工業(株)が研究開発を進める「ΣSynX(シグマシンクス)」を活用した倉庫物流向け自動ピッキングソリューションの提供を開始しました。

これまで有人フォークリフトや作業員による手作業が中心だったピッキング作業を自動化、知能化する国内初のソリューションです。独自開発の最適化エンジンや統合制御システムによって、複数の無人フォークリフト、無人搬送車などを効率的に連携させてピッキング工程の最適化と処理能力の向上を実現します。

キリングループのキリンビバレッジ株式会社ならびにキリングループロジスティクス株式会社が

ら受注し、同グループの海老名物流センターにて2024年12月から本格稼働を予定しています。

■ 発揮した強み

- 搬送、ピッキング回数の削減
- 物流オペレーター不足や重量物ピッキング、夜間作業への対策といった労働環境の改善



環境変化に対して柔軟かつタイムリーに戦略を打てる財務体質を目指します



取締役
上席執行役員 CFO
経営戦略室長 財務本部担当

宇野 隆俊

前中期経営計画の財務目標値はすべて達成

2023年度の当社グループ業績は売上高、営業利益、経常利益、当期純利益いずれも過去最高を更新し、前中期経営計画「Logisnext SolutionS 2023」(以下、LS23)で掲げた財務目標値もすべて達成することができました。

この好業績には、急速に進んだ円安も追い風として作用しています。また、コロナ禍で生じた世界的な資材不足や物流の遅滞など、サプライチェーンの混乱が2022年度後半から収束に向かい、積み上がった受注残の消化を進められたことが2023年度の業績を大きく押し上げました。そうした外部環境による後押しがあったとはいえ、この3年間を振り返れば、コロナ禍の厳しい状況下で数々の苦難を全社一丸となって乗り越え、掲げた高い目標に届くまでに事業を回復させたことは確かな事実であり、経営陣の一人として非常に喜ばしく感じています。

特に想定外であった資材費の高騰や労務費、経費のイ

ンフレ進行に対応し、欧米市場を中心にコスト増に見合った価格の適正化を進められたことは、高く評価しています。これによって当社の大きな課題である「稼ぐ力(収益性)の向上」が進んだことはもちろん、各地域のお客様や市場ニーズとあらためて正面から向き合うことができ、今後の事業強化につながる非常に良い経験ができたと考えています。

財務安定化と稼ぐ力の強化を共に推進する

新しい中期経営計画「Logisnext Transform 2026」(以下、LT26)の3年間(2024~2026年度)においても、事業の「稼ぐ力」を高めていくことが引き続き課題です。

2023年度は、営業キャッシュ・フローの増加によってフリーキャッシュ・フローが2期ぶりにプラスに転じましたが、まだまだ高い水準とは言えません。既存事業分野での生産、販売の合理化、整流化をさらに推し進め、より

LS23 財務目標達成状況

(億円)

	目標	2023年度	進捗
連結売上高	5,000	7,017	達成
のれん等償却前営業利益	300	528	達成
のれん等償却前営業利益率	6%	7.5%	達成
自己資本比率	20%以上	22%	達成

キャッシュ・フロー

(億円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
営業キャッシュ・フロー	420	334	206	287	645
投資キャッシュ・フロー	△489	△224	△192	△402	△568
フリーキャッシュ・フロー	△69	110	13	△114	77

キャッシュを稼げる事業構造への変革を図るとともに、高付加価値を生み出す「ソリューション事業」の成長を全世界の市場で追求していきます。また、リスクヘッジの観点から、収益面での地域格差を改善してグローバルでバランスよく稼げる形を作ることも、CFO兼経営戦略室長として重視しています。

財務面でのもう一つの課題は、財務の健全性・安定性をさらに高めることです。利益剰余金（内部留保）の積み上げにより、2023年度末の自己資本比率はLS23に掲げた目標値20%を超え22%まで向上しましたが、競合他社に比べればまだまだ低い水準であり、LT26の3年間でキャッシュ・フローの改善と有利子負債の削減、さらに利益剰余金の厚みを増すことなどで、自己資本比率を30%まで引き上げることを目指しています。

2025年度に旧ユニキャリア社の買収に伴って発生したのれん資産の償却がひとまず終了することも、財務の面では非常に大きなインパクトがあります。償却費の軽減、税金費用の効率化を通じて当期純利益を押し上げることで、内部留保の充実に寄与しつつ、LT26で新たに目標設定したROE20%以上の達成を目指します。

機動的な投資判断で 持続可能な成長を目指す

財務戦略の基本は、健全な財務基盤を確保しつつ、事業活動で獲得したキャッシュを有効に活用して企業成長に

資する効果的な資金配分（キャッシュ・アロケーション）を行っていくことだと認識しています。ただし当社では、戦略投資に何億円、成長投資に何億円といったキャッシュ配分計画は現在のところ発表しておらず、事業環境の変化を随時見極めつつ機動的な資金配分を実施していく方針です。

LS23において計画策定時の想定とは全く異なる事業環境となるなかで、当社が好成績を収められたのは、環境の目まぐるしい変化に対してタイムリーかつスピーディーに対応できたことが大きなポイントだった、と私を含む経営陣は考えています。LT26においても、大きなチャンスと判断すれば大きな戦略投資を実施するかもしれませんし、状況によっては財務健全性の確保を優先する可能性もあります。そのような臨機応変な経営判断によって、最適なキャッシュ配分を志向していきたいと考えています。

成長投資のうち金額が大きいと予想されるものは、日本・アメリカ・欧州で展開するフォークリフトのレンタル事業に関わる投資です。この分野では新規車両の拡大と

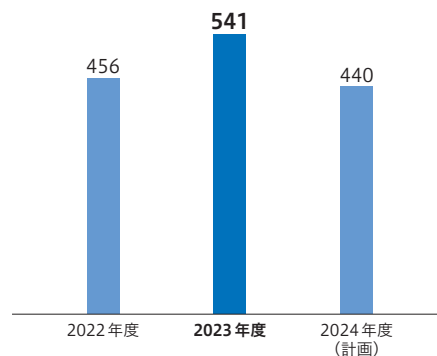
もに「電動化」の流れを見据え、現状のエンジン車からバッテリー車への入れ替えも積極的に進めていきます。

併せて、サステナビリティ経営への取り組みも強化していきます。企業として環境、社会、経済の持続可能性に寄与する活動を推進していくことは、2023年度に制定したパーパスの実践や長期ビジョンの実現にも不可欠だと認識しています。国内外各地の事業拠点におけるCO₂排出低減に向けた設備投資に加え、エンジン車からバッテリー車へのライン転換のための投資なども積極的に進め、お客様の脱炭素化にも従来以上に貢献することで、社会共通の課題の一つであるサステナビリティ経営を追求していきます。

以上のように事業活動と製品の両面で脱炭素社会の実現に貢献することで、自社の持続的な成長につなげていきたいと考えています。

設備投資額

(億円)



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、パーパスを制定しました。

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」を制定しました。

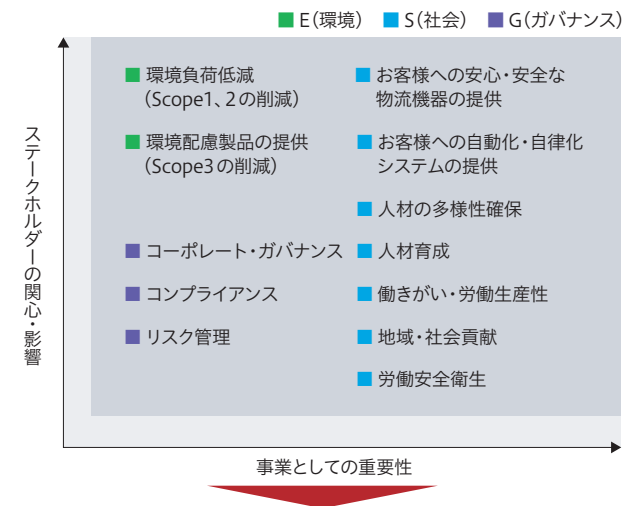
SDGsに対する基本方針

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、

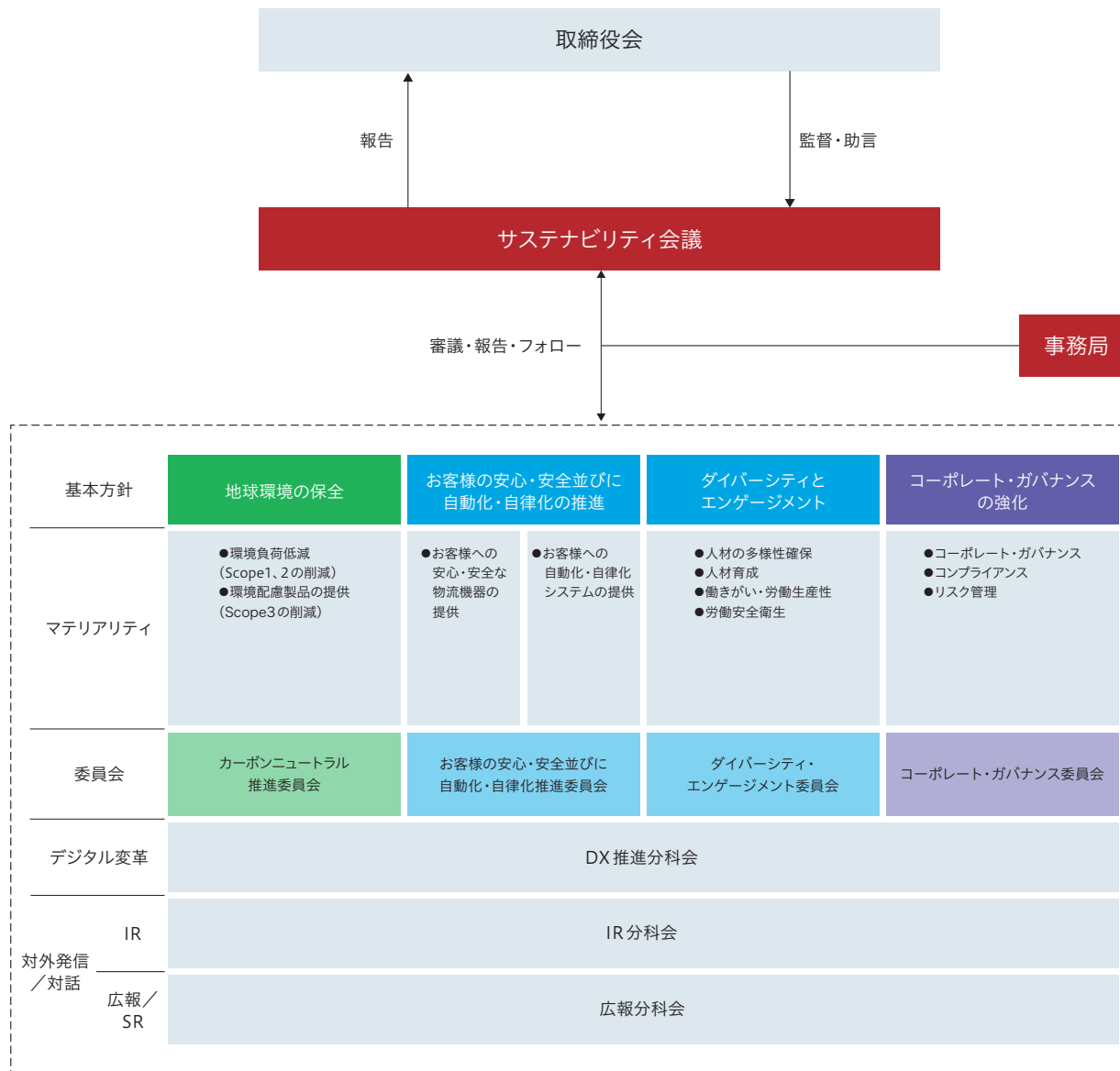
サステナビリティ推進体制

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3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。

2023年5月には、若手管理職を中心に構成されたチームによる提言も踏まえた当社の中長期戦略立案の方向性などに関する議論を実施したほか、併せて実施したカーボンニュートラル推進委員会において、2022年度のCO₂排出量に係る実績報告とともに、2023年度の取り組みについて策定しました。

2023年11月に開催したサステナビリティ会議では、さらなる人的資本経営の強化も念頭に、社員意識調査およびストレスチェックの結果も踏まえた働きがい改革や、人材育成プログラムの強化、非財務目標としての女性活躍推進、人材多様性の確保などの議論に加え、2024年度からの次期中期経営計画の策定に向け、「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素」を最重要課題と位置付け、それぞれの課題を解決していくための事業の方向性と戦略について議論しました。

その成果が2024年4月から開始された3カ年の中期経営計画「Logisnext Transform 2026」にも反映されています。



Chapter. 3

価値創造の
実践

有人フォークリフトに匹敵する、高効率無人フォークリフト「プラッターオートHタイプ」。走行速度とリフト速度を高速化させることにより、荷役にかかる作業時間を大幅に短縮。独自の運行制御技術により、複数台の同時稼働も可能。有人フォークリフトと組み合わせた「人機協調」システムで、お客様に寄り添った物流ソリューションを提供します。



チームとしての一体感を高め、新たな価値の創造に挑戦していきます



執行役員
技術本部長

杉浦 広之

お客様に近づくことで 技術開発の本質を再確認する

われわれ技術本部は、メーカーとしての「新たな価値の創造」において中核的な役割を担っています。新たな価値とは、必ずしも新製品の開発だけではなく、既存の製品・システムの改良、コストの低減、品質の安定化なども含まれます。そうしたさまざまな価値創出に関わる技術的課題や情報を統括し、全社横断的なマネジメントを進めることが私の使命です。

本部長就任以来、私は部門のスタッフ達に「積極的にお客様のところに行こう！」と呼びかけてきました。技術者は、ともすれば自分の部屋にこもり、自身の抱える課題だけに集中しようとしがちです。もちろん一人ひとりが力を伸ばす努力は重要です。しかし私が目指しているのは単なる優秀な「個」の集合体ではなく、それぞれの「個」がもつ能力や知識・経験が有機的に結びつき、一つの「チーム」として高いパフォーマンスを発揮できる組織です。

そのようなチームであるためには、メンバー全員で目標や問題意識を共有する必要があります。「お客様に会おう！」と私が言い続けてきた理由はまさにそれです。技術開発の目的とは、突き詰めれば、お客様や社会が求める価値を創造すること。お客様と向き合い、その声に耳を傾けることで、普段は意識の外にありがちなこの「共通の目標」を、再認識してもらいたいと思っています。2023年4月の機構改革の際に「商品企画部」を新設したのも同様の狙いからでした。

こうした働きかけもあって最近では部門の雰囲気徐徐々

に変わってきました。共通目標達成に向けて課題を共有し、互いの能力や知見をいかに活かし、より大きな力にするのか、自律的に考える姿勢が生まれてきています。企画、設計、開発が協働する機会が増えたことで、意思疎通も非常にスムーズになり、部門としての一体感が醸成されつつあるという実感があります。

中期経営計画のキーコンセプトに沿った 技術開発を推進

2024年度からスタートした新中期経営計画「Logisnext Transform 2026」(以下、LT26)では「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素」の三つをキーコンセプトに据えています。この三つは、そのまま当社の商品戦略の方向性でもあることから、それぞれの領域について適切なリソース配分を考えながら研究開発活動を推進しています。

例えば「脱炭素」に関しては、特にバッテリー式フォークリフトのラインアップ拡充を進めています。これまで物流現場において、エンジン車とバッテリー車とでは、各機器の特性に応じた一定の使い分け、棲み分けがなされていました。しかし世界的に「脱炭素」の潮流が強まるなか、従来エンジン車が主流だった領域でも、バッテリー車へのニーズがどんどん拡大しています。こうした市場の変化に対応して、当社でも欧州や米州の拠点と連携しながら世界各地のニーズに対応した新機種や新シリーズの開発を進めています。

「自動化・自律化」についても、市場拡大に対応して無

人搬送車、無人フォークリフトを中核とする省人化・自動化製品の開発を引き続き強化しています。加えて、自動化の進展に伴って人間と機器の協調、すなわち「人機協調」へのニーズが高まっています。この部分をサポートするため、フィンランド拠点と連携し、有人フォークリフトと無人機器の作業管理を統合し、人と機械に最適な作業指示を行う統合制御システム「ミクストフリートソリューション」を開発するなど、ソフト面での開発投資にも注力しています。

お客様の現場に密着した新しい開発スタイルでの活動を展開

LT26のキーコンセプトのなかでも、私がとりわけ注目しているのが「安心・安全」における取り組みです。この分野では、2023年末から技術本部を中心としたプロジェクト

LT26における商品・技術開発方針

LT26 キーコンセプト			
安心・安全	自動化・自律化	脱炭素	既存収益の確保
商品・技術開発の方向性			
安心・安全機能に寄与する機能の開発 ・人と車の衝突リスク低減 物流課題解決のためのアシスト機能の開発 ・顧客協業ソリューション開発 ・三菱重工業(株)、外部リソースの活用	AGV / AGF を中核とした自動化商品の開発 ・Σ SynX (シグマシンクス) 技術の適用、内製化 ・有人フォークリフトをベースとした無人フォークリフト 生産性向上のための人機協調システムの開発 ・ミクストフリートソリューションの開発と拡大	革新的な電動車の開発 ・先進コンポーネントの研究開発と Proof of Concept (概念実証) 低コスト電動車の開発 ・各開発拠点の活用 低価格リチウムイオンバッテリー車の拡充 ・グローバルソーシングと適用検証の効率化	モデルラインの維持・合理化と競争力向上 ・効率的な開発で投資を抑制

活動「LogiS(ロジエス)」を核として、お客様との協働作業で製品やソリューションを開発する新しい形を展開しています。

一口に「安心・安全」と言っても、何を最優先にするかはお客様によって異なります。従来はそうしたニーズのすべてを満たす製品を、社内で試行錯誤を繰り返し、何年もかけて開発してきました。しかし、環境変化が激しい昨今、そのような手法では、発売した時には市場のニーズが全く変わっていた、ということにもなりかねません。そこで「LogiS」では、国内営業本部や他の本部と連携し、当社と長期にわたりお付き合いのあるお客様にご協力いただき、実際の現場に入って、各々の「安心・安全」に関するお悩みや改善要望を直接伺いながら、お客様と一緒に新しい機能やシステムの開発を進めています。

最も重視したのは「スピード」です。とにかくまずは形にしてみる。上手くいかなければ即やり直す。これによって各々のニーズに合った機能を、従来とは比べものにならないほどの短期間で実現しています。



また、ここで開発した機能のなかには汎用性の高い部分もあるため、エッセンスを抽出してパッケージ化すれば汎用製品にもできます。例えば、従来から特殊仕様として対応してきた「AIカメラによる人検知システム」に LogiS の活動がリンクしてできたものが「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」(P41 参照) です。これは既に ALESIS にオプションとして搭載されており、スピード感をもって実現できた事例です。こうした活動が他の領域にも広がっていけば、当社の強みである多彩な技術資産と強力な顧客接点を結びつけることができ、他社と差別化できる競争力の高い製品・ソリューションをまだまだ生み出せると期待しています。

「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素」は LT26 のキーコンセプトであると同時に今後の商品開発の方向性そのものであり、技術部門がその元となる価値を創造しなければならないと認識しています。これから先も高い競争力を持って業界に挑んでいくためにも、新しい技術を積極的に取り入れ、思考や手法を変えながら、スピード感を持って価値を創出していきます。

チャレンジする風土を醸成し一人ひとりの「働きがい」を高めていきます



執行役員
管理本部長

田中 一城

「働きやすい」だけでなく「働きがい」のある会社に

企業にとって「人」は最も大切な経営資源であり、持続的な成長を実現していくためには、一人ひとりが仕事に対する満足感や、成長の喜びを感じながら生き生きと働ける環境が求められます。

これまで当社では、選択型在宅勤務制度の導入やフレックスタイム制度におけるコアタイムの廃止など、個々の生活スタイルやライフステージに応じた柔軟な働き方を可能にするためのさまざまな制度改革を進めてきました。こうした働きやすさの向上を目指す施策が一定の成果を上げてきたことから、新中期経営計画「Logisnext Transform 2026」(以下、LT26)では非財務面での目標の一つに「働きがいの向上」を掲げ、「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」を三本柱とする改革をグループ全体で推進しています。

「働きがいの向上」に向けた施策

	指標	2026年度目標
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52 32職場
働き方改革	・有給休暇取得率	80%
女性活躍推進	・女性管理職比率 ・男性育休取得率	5% 60%
多様性の確保(採用)	・女性採用比率 ・キャリア採用比率	30% 40%

私たち管理本部の役割は、各部門が展開する施策を、一過性のもに終わらせないよう全体の方向性を定めることであると認識しています。同時に、各部門が継続性・実効性のある施策を打てる仕組みや制度を整え、中長期視点でのグループの成長につなげていきます。

新しいことにチャレンジする風土への変革を目指す

LT26の「Transform」という呼称にも示されるように、現在当社はさまざまな側面で「変える」「変わる」ことを目指しています。人材面では、どちらかというと「真面目に、コツコツ」のタイプの社員が多い当社を「チャレンジする風土」に変えていくことが、中長期の課題だと捉えています。

そうした風土変革の前提として、まずは社員自身がキャリアプランを自律的に考えていくことを支援する仕組みや、個々のチャレンジを適正に評価する制度の整備を進めています。例えばLT26に先立ち2022年度から導入したキャリアチャレンジ制度は、社員自らが希望する部署に異動できる制度で、他部門経験によって視野を広げ、経験値を高めることが一つの有効な手段となっています。キャリア面談における異動希望などのキャリアビジョンについて、それを実現する仕組みを作ったことで、社員のモチベーションアップ、スキルアップを促進しています。

また、外に出る、外から学ぶ文化を醸成するため、関連事業所や販売会社などを含め社外の組織を訪問し交流す

る取り組みを行っています。外に出ることで視野が広がり、新たな気づきや人のネットワークの形成が期待できます。社外の研究機関との協働などへの積極的な参加を促しています。

さらに今後は、社内副業制度の導入を検討中です。これは勤務時間のうち15%程度を、本来の担当以外の業務に充てることを認める制度です。さまざまな部門のメンバーが共同してプロジェクトを完遂することでイノベーションの創出と業務改善の活性化、キャリア形成が促進されるとともに、部署をまたいで仕事をすることで、普段あまり接する機会のない他部署のことを知る、会社全体の業務の理解が深まるといった利点もあると思っています。

これらの取り組みにより、新しいことに挑戦する意欲が社内に広がっていくこと、さらには働きがいの向上につながっていくことを期待しています。

企業成長の原動力として 多様な価値観を受容

働きがいのある会社になっていくためには「多様性の確保」も重要課題の一つです。

もともと女性の少ない業界であり、当社も女性採用に苦勞してきましたが、採用拡大に向けた情報発信の強化、子育てや介護との両立などにきめ細かく対応した人事制度の改定、男性の育児休業取得の推進などの効果もあり、近年は新規採用に占める女性の割合が急速に増加していま

す。また各種ポジティブ・アクションを通して中堅女性社員のキャリアアップを促進してきたことで、女性管理職の構成比率も着実に高まっています。

そのほか、成長の原動力という観点から、特に重視しているのがキャリア採用の拡大です。当社は異なる4企業の統合で誕生したということもあり、異文化に対して高い寛容性があります。実際、キャリア採用は当社では一切ハンディにならず、役員や部門長をはじめ多くのキャリア採用者が重要なポジションで活躍しています。かくいう私自身もキャリア採用で入社しました。

今後も積極的に多様性を重視した採用活動を推進し、さまざまな業種・業界で培われた知見や経験、価値観を融合させていくことで、新たなイノベーションや事業の変革につなげていきたいと考えています。

人材育成・働きがいの向上に 全社一丸で取り組む

未来を担う人材の育成や企業風土の変革は、当然ながら管理本部だけの使命ではなく、グループ全体で取り組んでいくべき課題です。

例えば人材育成について、管理本部では全社方針に沿った新たな人材育成プログラムの提供や新制度の企画に取り組んでいますが、これらは全社共通のコンテンツです。これらに加えて、例えば若手社員による改善事例の発表会や社員講師による勉強会、他の拠点を巡って交流を深める見

学会など、各部門独自の課題や現場ニーズに即した取り組みが各本部・室主導で実施されています。

こうした独自の活動は、全本部長・室長が集まる半期に一度のマネジメントレビューで詳しく報告され、互いの取り組み状況やベストプラクティスを共有することで、活動のさらなる充実化につなげています。

現在では、従業員の育成やエンゲージメント向上といったテーマについて、全部門が一丸となって取り組み、会社を変えていこう！という気運が盛り上がっています。管理本部としては、そうした全社的な動きを踏まえつつ、各部門の活動を支援できる新しい仕組みの構築や、社内横断的なコミュニケーションを活性化させる施策を推進することで、従業員一人ひとりの「働きがい」の向上に貢献していきます。



企業と従業員がともに持続的に成長するための「働きがい」改革

当社は、従業員一人ひとりの成長が会社全体の持続的な成長につながるという考えのもと、「働きがい改革」に注力しています。これにより従業員のエンゲージメントを高め、より自律的に仕事に取り組むという好循環を目指しています。

当社が目指す「働きがい改革」

昨今、さまざまな法改正やコロナ禍を背景として働き方が大きく変化しています。当社においても社内制度を整備するなどして働き方改革を進めてきましたが、さらに一歩踏み込んだ取り組みが「働きがい改革」です。具体的には、自己成長や達成感といったやりがいの面に重きを置き、従業員が意欲的に仕事に取り組める職場環境づくりを目指しています。

これまでの働き方改革で実現した「働きやすさ」をベースに、仕事に対する「やりがい」を積み上げ、「働きがい」として追求することで、従業員と会社双方の持続的な成長につなげていきます。



「働きがい改革」のための3つの柱

以下の3つを柱とし、それぞれにおいて、具体的な施策を展開しています。

<p>I エンゲージメント向上</p>	<p>II 多様性の確保</p>	<p>III 快適な職場環境の構築</p>
<p>社員の自律的なスキルアップ促進や、グローバル人材育成など、人材育成プログラムの拡充、「外に出る・外から学ぶ」企業文化の醸成</p>	<p>女性活躍推進、女性活躍を意識した新卒採用、キャリア採用・外国人採用・障がい者採用の強化</p>	<p>家事や育児、業務のグローバル化などに柔軟に対応した勤務制度の導入、健康経営の取り組みとその推進強化、職場設備の更新</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●多様で柔軟な働き方の実現 	<ul style="list-style-type: none"> ●各従業員の挑戦と学びの促進 	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な人材の関わりによる職場の活性化

企業と従業員の持続的な成長

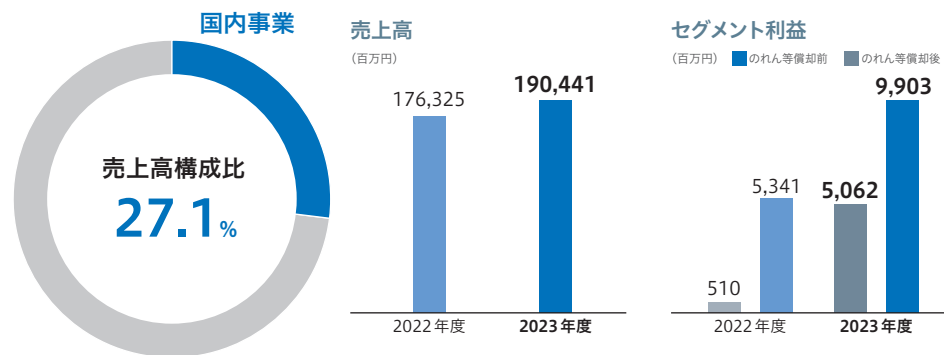
国内事業

2023年度の総括

受注が堅調に推移する中、部品欠品が解消傾向に向かい、また、価格適正化の効果も寄与し始めたことにより、売上高は1,904億4千1百万円(前連結会計年度比8.0%増加)となりました。セグメント利益は、依然としてコスト高の状況は解消されないながらも、売上高の増加に加えて輸出事業における海上輸送運賃の高騰沈静化並びに為替の円安影響も寄与し、50億6千2百万円(同891.5%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99億3百万円(同85.4%増加)となりました。

2023年度の概況



2024年度の主な取り組み

2024年度の物流機器市場は、コロナ禍前と同様の水準で引き続き堅調に推移する見通しです。当社においては、国内での価格適正化の効果が寄与するものの、インフレによる人件費等の経費や資材費の増加が見込まれることから、コストの削減にも注力していきます。

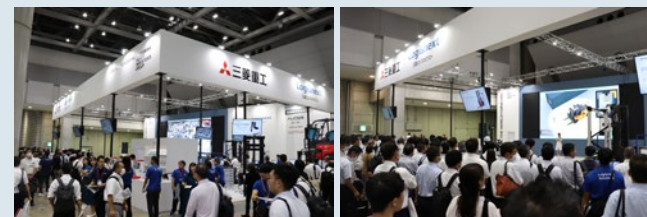
TOPICS 成長を促す取り組み

国際物流総合展 2023 第3回 INNOVATION EXPO に出展

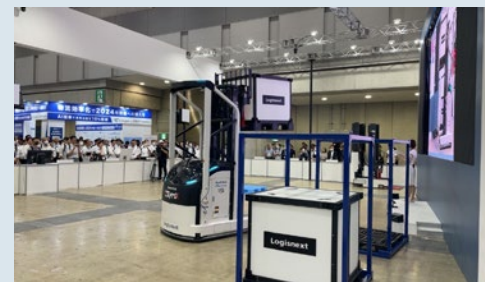
2023年9月、東京ビッグサイトで開催された「国際物流総合展 2023 第3回 INNOVATION EXPO」に、三菱重工業(株)と共同で出展しました。

展示会初登場となる次世代型高性能・高効率無人フォークリフトとΣSynX(シグマシンクス)搭載コンセプトカーの実演をはじめ、安全、快適作業を実現するサポートオプションや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。

会場ブースに加えオンラインで動画配信を行い、全国のお客様に当社のソリューションをご提案しました。



当日の様子



展示会初登場のΣSynXを搭載したLiDAR SLAM誘導方式次世代無人フォークリフト「AGF-X」およびコンセプト無人フォークリフト「DECCO」のデモを実施



AGF-X



DECCO

海外事業

2023年度の総括

2023年度の海外事業については、米州での販売台数増加に伴って価格適正化の効果が拡大し、また、為替の円安影響に伴う換算額の増加もあり、売上高は5,113億2千9百万円（前連結会計年度比16.5%増加）となりました。セグメント利益は、売上高の増加が大きく寄与し、375億4千1百万円（同164.4%増加）となっています。

なお、のれん等償却の影響を除くと、セグメント利益は429億7千2百万円（同118.6%増加）となっています。特に海外事業の前年同期は、その前半においては価格適正化がコロナ禍以降のインフレ下におけるコスト高をカバーできていない状況でしたが、それ以降、徐々に部品欠品が解消されていくことで生産を拡大、出荷を促進し、海外事業の売上高ならびにセグメント利益を大きく増加させています。

コロナ禍の影響により大きな課題であったリードタイムの長期化は生産整流化による短

縮が進んだことで解消し、米国においては未だ納期が長めになっているものの、その他の地域においてはほぼ適正水準となっています。加えて、インフレ下における価格適正化により業績の改善も進めてきました。ただし、サプライチェーンの安定化にはまだ不安を残しており、引き続き安定した調達、輸送の確保に取り組んでいく必要があります。

2024年度の主な取り組み

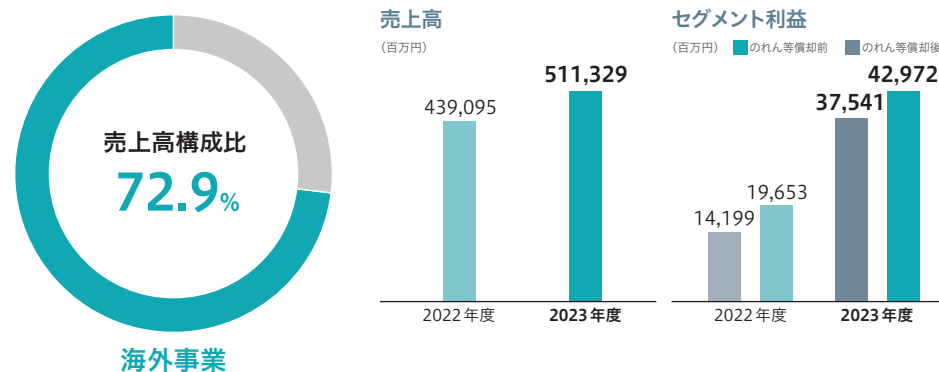
米州におけるフォークリフトをはじめとする物流機器市場は、コロナ禍後の一時的な特需が平準化して回復傾向を見せ始めていましたが、弱含みに推移しています。なお、米州における2024年度の当社業績見通しについては、代理店の在庫調整により2023年度比では減少するものと見込んでいます。

インフレ圧力緩和の影響下、減少傾向に歯止めがかかった欧州市場においても、未だ景気回復にまでは至っていません。

また、アジア市場では、コロナ禍後の特需が収まってきた中でも堅調に推移していましたが、ここに来て弱含みに推移しています。中国は不動産不況の継続により景気停滞にあつて物流機器需要における市場環境も大きく変わってきています。

そのほか、中国製のリチウムイオンバッテリーを搭載した中国製バッテリーフォークリフトが、アジア市場をはじめ世界各市場に参入しはじめており、大きな脅威となっています。当社としては経営体質の強化に取り組むとともに、製品・販売戦略の再構築に努めます。このような市場環境の中、当社としてはバッテリー車シフトに伴う拡販強化に努め、さらなるシェアアップを図っていきます。

2023年度の概況



TOPICS 成長を促す取り組み

米州 バッテリー車需要への取り組み

米州でも高まるバッテリー車需要に応えるため、米国のグループ会社 Mitsubishi Logisnext Americas Inc. ヒューストン工場において、バッテリー車を生産する新工場を建設しています。新工場は延べ床面積約6,800m²で、主に倉庫内物流で使用される「リーチフォークリフト」



Mitsubishi Logisnext Americas Inc.

「オーダーピッキングトラック」「立席式カウンターバランスフォークリフト」などを生産する予定です。設備面においても、半自動塗装工程やロボット溶接などの設備を積極的に導入することでリードタイムの短縮や生産性向上を目指します。また、ラインや設備などを作業しやすい配置にすることで、従業員の安全と働きやすさに配慮しています。

新工場の建設により、隣接する既存の工場のレイアウト再編を行い、生産効率を改善、米国市場におけるバッテリー車の拡販を目指していきます。なお、稼働開始は2025年を予定しています。



建設中の新工場



欧州 ACTが国際的デザイン賞を受賞

欧州のグループ会社 Mitsubishi Logisnext Europe Oy（フィンランド）で設計・販売されている無人搬送車「ACT」(Automated Compact Truck) が、世界3大デザイン賞として知られる「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

ACTは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ます。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。ACTのコンセプトは、協働すること。ACT以外の無人搬送車、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。各デザイン賞の審査においても、物流現場の安全性や効率性を高めることが高く評価されました。



レッドドット・デザイン賞授賞式



iFデザイン賞授賞式

Chapter.4

価値創造の 基盤

港湾物流シーンのさらなる効率化と安全性の向上に寄与する、空コンテナ運搬用車「FC70」。最新の環境対応基準に適合するエンジンと排気ガス浄化システムを搭載。将来、より大型のコンテナが普及することに備え、前後安定比を向上させたロングホイールベース車を新たに設定。整備された乗降口や全周囲モニターシステム「グッドビューア」で、より進化した安全性と快適性を実現しました。



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。

年までにバリューチェーン全体からのCO₂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 温室効果ガス (GHG) 排出量の算定と報告の国際基準である GHG プロトコルにおける Scope1、2

目標に向けた取り組みと体制

当社では、事業活動に伴うCO₂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CO₂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。

CO₂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% ^{※1} (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^{※2}CO₂排出量を、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CO₂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CO₂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CO₂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

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・サービスを中心とした事業活動において、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CO₂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「ALESIS」に、新たにリチウムイオンバッテリー搭載車をラインアップに加えました。

「PLATTER」は高度成長期の物流ニーズに応えるべく、1958年に当社の前身である日本輸送機(株)が日本初のリーチ型バッテリーフォークリフトとして開発しました。以降、65年以上にわたり多くのお客様にご愛顧いただいています。

「ALESIS」は2017年10月の当社発足後、初の統合モデルとして2019年に日本市場に投入。両製品ともアジアや中国など海外市場にも展開しています。

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。

リチウムイオンバッテリー搭載仕様の「PLATTER」と「ALESIS」は、三菱ロジスネクスト国内販売ネットワークを通じ、より導入いただきやすいレンタル契約にてお客様に提供しています。

また欧州市場向けに2021年に投入した高機能中型バッテリーフォークリフト「EDiA XL」は、エンジンフォークリフトの使用環境下にも対応可能なパワーとパフォーマンスを持ちつつ、クラス最高の電費を実現するバッテリーフォークリフトです。2022年からは北米市場にも展開しています。

なお、本機種は2023年7月にドイツの国際的なデザイン賞「レッドドット・デザイン賞」を受賞しています。モダンなデザインやエネルギー効率の改善による優れたパフォーマンス性などが高く評価され、お客様からも好評をいただいています。



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「ALESIS」
(リチウムイオンバッテリー搭載仕様車)



充電イメージ (ALESIS)



中型バッテリーフォークリフト「EDiA XL」

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CO₂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、CO₂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を可能にしています。



タイヤ式門型クレーン

環境負荷低減 (Scope1、2 の削減)

EMS (環境マネジメントシステム)

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、環境マネジメントシステムの維持・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。

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まなければ目に見えた効果が表れにくいものになっています。そのため、当社では、環境行動指針に取り組むべき重要項目を定め、これに関して環境保全部会、省エネルギー部会、物流・梱包部会の3つの部会を設け環境活動を推進しています。

全社および環境専門部会の活動

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。

3つの部会の活動は環境管理委員会で進捗管理および取りまとめを行い、定期的にマネジメントレビューを実施しています。

計画的な環境投資

工場内の水銀灯・蛍光灯を発光効率の良いLED器具に順次更新しています。他にも2023年度は、ガスヒートポンプエアコンの更新や乾燥炉に断熱材を設置し熱損失の削減など、CO₂排出量削減に取り組んでいます。



GHP更新(京都工場)

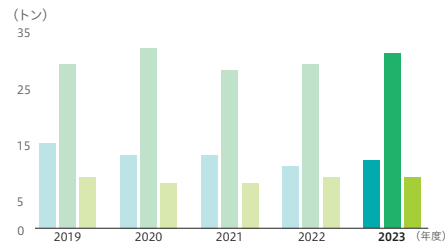
照明のLED化(安土工場)

環境への取り組み

■ 京都 ■ 滋賀 ■ 安土

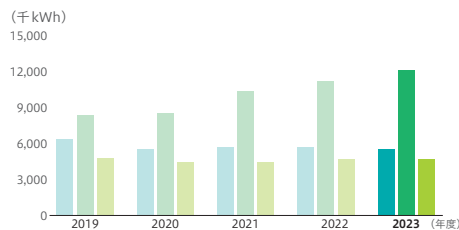
燃えるごみ(一般廃棄物)廃棄量

京都工場は生産減ではありませんでしたが、出社勤務が増えたこともあり微増となりました。滋賀、安土工場は生産増により増加傾向です。



電力消費量

京都工場は生産減に伴い減少しました。滋賀工場は生産増、コンプレッサ電化、空調機器負荷増加などにより増加しました。安土工場は生産増ではありませんでしたが微減となりました。



環境負荷の全体像(2023年度)

INPUT

項目	単位	京都	滋賀	安土
電力	千 kWh	5,449	12,077	4,641
都市ガス	千 m ³	399	1,212	656
A 重油	kL	—	5	56
灯油	kL	—	24	—
軽油	kL	—	40	—
ガソリン	kL	—	14	—
LPG	m ³	—	5,772	—
水	千 m ³	24	45	10

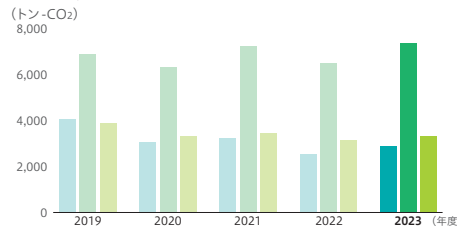
二酸化炭素排出量

OUTPUT

項目	単位	京都	滋賀	安土
CO ₂	トン	2,875.0	7,371.0	3,325.0
化学物質 PRTR 排出量	トン	33.8	73.7	3.7
一般廃棄物	トン	12.0	31.0	9.0
産業廃棄物	トン	486.0	877.0	212.0
化学物質 PRTR 移動量	トン	33.4	53.8	9.4

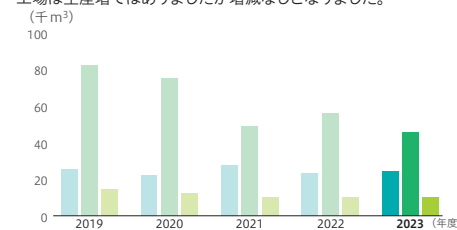
CO₂排出量

京都工場は生産減でしたが、排出係数増により増加しました。滋賀工場は生産増および排出係数増により増加しました。安土工場ではエネルギー使用量が減少したものの、排出係数増により増加しました。



水消費量

京都工場は生産減ではありませんでしたが微増となりました。滋賀工場は生産増ではありませんでしたが、防火水槽の放流停止やコジェネレーション発電機の運転停止の影響で大幅に減少となりました。安土工場は生産増ではありませんでしたが増減なしとなりました。



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	7.5
	生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	230
	浮遊物質量 (SS)	mg/L	600	62
	ノルマルヘキサン抽出物質	mg/L	5.0	5.0 未満
	滋賀	pH		6.0 ~ 8.5
生物化学的酸素要求量 (BOD)		mg/L	20.0	2.0
化学的酸素要求量 (COD)		mg/L	20.0	2.7
浮遊物質量 (SS)		mg/L	30.0	1.6
窒素		mg/L	12.0	0.8
燐		mg/L	1.2	0.1 未満
ノルマルヘキサン抽出物質		mg/L	3.0	0.5 未満
安土	pH		5.0 ~ 9.0	7.2
	生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	31
	浮遊物質量 (SS)	mg/L	600	67
	窒素	mg/L	60.0	20.8
燐	mg/L	10.0	2.3	

測定日：(京都) 2024年1月17日 (滋賀) 2024年2月6日 (安土) 2024年3月27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	0.1 未満
	キシレン	ppm	1.0	0.1 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) 2023年9月13日 (滋賀) 2023年7月26日 (安土) 2023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	59
滋賀	8:00 ~ 18:00	dB	70	66
	18:00 ~ 22:00	dB	65	62
安土	8:00 ~ 18:00	dB	70	55
	18:00 ~ 22:00	dB	70	54

測定日：(京都) 2024年2月8日 (滋賀) 2024年1月29日 (安土) 2023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 ³ N	0.100	0.003
		NOx	ppm	150	25
滋賀	ボイラー (都市ガス)	ばいじん	g/m ³ N	0.100	0.015
		SOx	m ³ /h	—	—
	コジェネ発電設備	NOx	ppm	150	26
		ばいじん	g/m ³ N	0.050	0.004
安土	温風暖房機 (重油)	SOx	m ³ /h	—	—
		NOx	ppm	600	270
		ばいじん	g/m ³ N	0.200	0.029
	NOx	ppm	180	72	

測定日：(京都) 2024年1月18日 (滋賀) 2023年7月19日・2023年10月11日 (安土) 2023年11月17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。

2022年度には、(株)ニチレイロジグループ本社と共同で、マイナス25℃冷凍倉庫対応レーザー誘導方式無人フォークリフト (レーザー AGF) 「PLATTER Auto 冷凍倉庫仕様 (1.5～3.0トン積)」を開発しました。



レーザー AGF 「PLATTER Auto」 冷凍倉庫仕様 (1.5～3.0トン)

マイナス30℃クラスの冷凍倉庫では霧や結露がレーザー AGF 運用の障害となるため、開発には従来の AGF で培った冷凍環境対応部品、マイナス30℃クラスに対応した電装品やセンサーを採用。防錆対策を実施した車両での実証実験などを経て、走行ルート上の床面に磁気棒の敷設を必要としないレーザー AGF として国内初の製品化を実

現しました。冷凍・冷蔵庫という環境下においても物流オペレーションの最適化に貢献します。

世界における自動化需要への対応

欧州のグループ会社である Mitsubishi Logisnext Europe Oy (フィンランド) において開発し、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

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、2023年9月には北米地域のAGV事業において、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ンリッヒ社との折半出資による新たな合併会社 Rocrich AGV Solutions 社 (Rocrich) が営業を開始しました。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。

協業、提携による DX の促進・加速

ますます高まる自動化ニーズに迅速に応えるため、他社との協業、業務提携を積極的に推進しています。

2023年度には、ラピュタロボティクス(株)と業務提携を締結しました。同社の自動制御装置を当社製バッテリーフォークリフトに搭載することで、より多くのお客様に精度の高い製品とサービスが提供できるようになりました。



ラピュタロボティクス(株)の自動制御装置を当社製品に搭載

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

2023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. 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、計測の基礎知識や質の高い技能を作業者が習得し、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を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を防止し、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、レグラス社協力のもと提供しているAI人検知システム「OmniEye (オムニアイ)」と当社の「回生ブレーキ制御」とを組み合わせ、人とフォークリフトの衝突防止サポートシステムを開発。「OmniEye」はAIによる人検知機能を有し、人の検出範囲を警告エリアと危険エリアの2種類で判別して監視しています。「回生ブレーキ制御」と連携することで、警告エリアで人を検知すると回生ブレーキが働き、予め設定した速度まで自動で減速します。さらに危険エリアに入ると回生ブレーキが強く作動し、安全に減速するとともに発進を抑制することで人への衝突を防ぎます。

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。



OmniEye (オムニアイ) + 回生ブレーキ制御

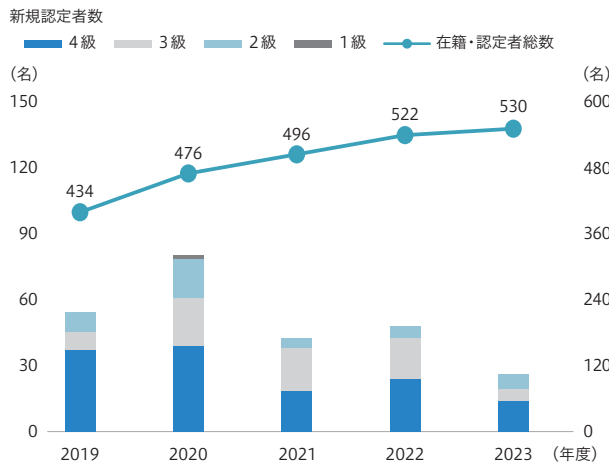
充実したサービスの提供

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。

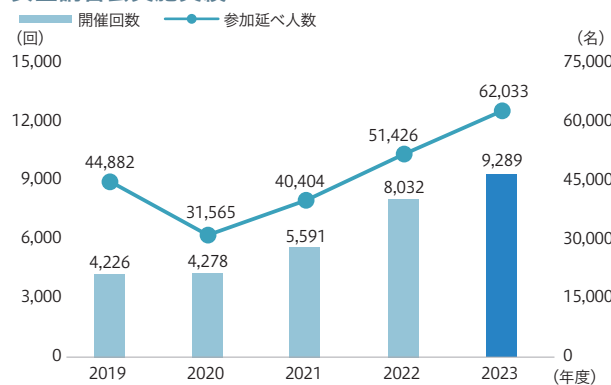
サービステクニシャン認定者数



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。

安全講習会実施実績



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。

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もち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、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、2023年7月、子育てサポート企業として厚生労働省から「くるみんマーク」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3.4%、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

働き方改革をさらに発展させた、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。

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。

マネジメントスキル・現場力向上

従業員のマネジメントスキル・現場力の向上のため、階層別研修・マネジメント教育を取り入れています。

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として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おり、視野や経験値の拡大、モチベーション、スキルアップにつながっています。

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。2023年度は管理職・一般従業員を対象として全20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

- a) 社員が主体的に行う健康づくり（ヘルスリテラシー向上）
- b) いきいきと働ける職場づくり
- c) 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」を新たに設置し、併せて、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」を任命しました。

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。



安全管理者研修

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、さまざまな施策を展開しています。

2024年3月には、保健師または医師による保健指導、働きがい改革の推進、受動喫煙に関する取り組みが特に高く評価され、「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。



健康経営宣言ポスター



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。

地域・社会貢献

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ボアーズ、女子プロゴルフアー古江彩佳選手)では、2023年度、当社が協賛するプロバスケットボールチームの京都ハンナリーズ、滋賀レイクスとともに、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を寄贈しました。

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年度に、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ました。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 IN TOKYO)、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/>

また、2025年に開催される大阪・関西万博の「テーマウィーク」に協賛しています。全体協賛をする当社は、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す。

地球規模の課題解決に協力するとともに、テーマウィークの目的である「いのち輝く未来社会を世界とともに創造すること」に貢献していきます。



バスケットボール寄贈の様子

G ガバナンス

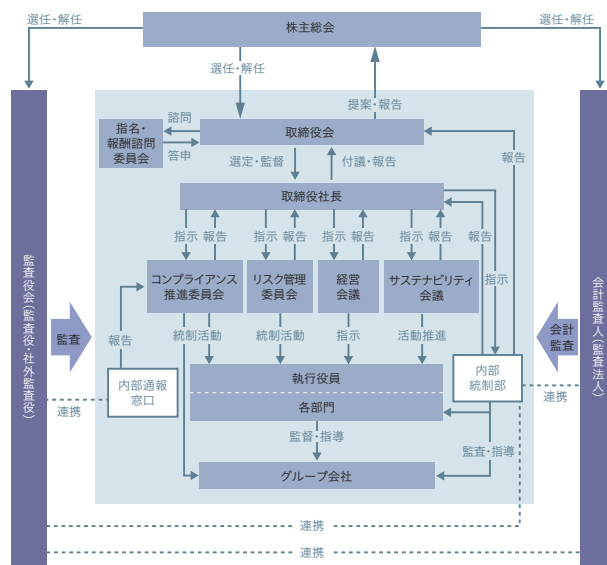
取締役会

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。

2023年度は各種取り組みを目論見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、人的資本、サステナビリティ、後継者計画などに関する情報展開、資本コストの議論について課題意識や改善の期待が認識されました。2024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。

具体的には、事業戦略における課題に対する議論の充

コーポレート・ガバナンス体制図



実化として、従来実施していたサステナビリティ関連の報告について回数を増やすと同時に、人的資本に関連する内容の充実、また、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による議論の充実化などを図っています。指名・報酬諮問委員会においては、2023年度に運用を開始した社長、経営幹部の後継者計画の運用状況について取締役会への報告の充実を図っています。



ソリューションセンター（旧オンサイト研修センター）およびロジネクスト東京 埼玉支社春日部支店の視察、グローバルコンポーネントテクノロジー社の視察、また本社にて取締役会を開催

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、取締役会長、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。2023年度は全7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。

2023年度の主な活動実績

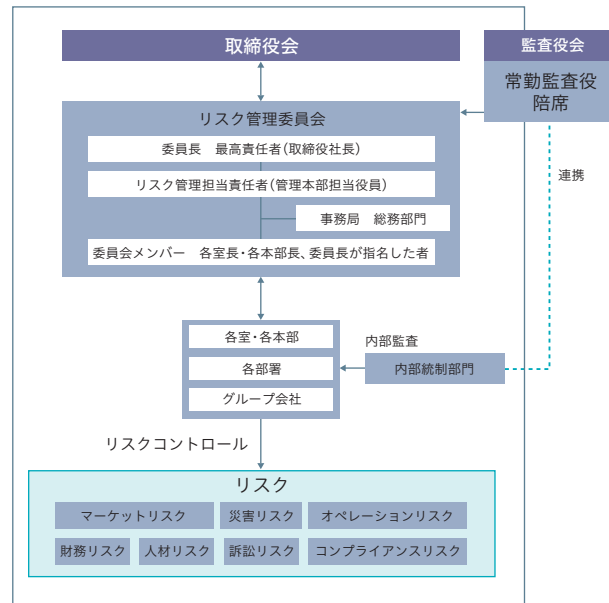
- ① 現行の報酬水準、割合のレビュー
- ② 役員年次賞与の支給率および支給額の審議
- ③ 取締役の報酬等の内容の審議
- ④ 役員人事の審議
- ⑤ 後継者計画の実施内容および状況に関する審議

リスク管理委員会

経営に重大な影響を及ぼすリスクに対して、リスクの未然防止および顕在時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管理委員会を設置し、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。半期ごとに各部門においてリスク

の洗い出し、分析、評価を実施して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管理委員会に報告され、重大リスクの状況およ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。

リスク管理体制図



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
会長報酬	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
社長・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同時に、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行い、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。2023年度については計8回の事業戦略討議を開催し、中長期戦略や情報セキュリティ、調達環境分析など、9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。

2023年度は国内グループ全体で97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制し、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、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。

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体制

三菱ロジスネクストグループのITセキュリティマネジメント体制を構築し、ITセキュリティマネジメントに関する役割と責任を明確にしています。

セキュリティ規定定着化のため、グループ各社のセキュリティ監査を年次で実施しています。監査結果と是正状況は三菱ロジスネクストおよびグループ各社社長に報告し、監査不備事項は早期の是正を図っています。

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へ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。

2023年度は、「2022年度の実効性評価アンケート(2023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8回として「2023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、第三者機関を活用し、2024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24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、2023年度の実効性評価結果と2024年度の取り組み方針を決議しました。

2024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。

2023年度の取り組み方針と進捗

① 事業戦略に関する議論の充実化	中期経営計画策定にあたり、事業戦略討議にてLS23進捗状況および次期中計策定状況について議論し、討議内容も踏まえ、取締役会にて新中期経営計画を決定しました。また、要望の高かったサステナビリティに関する具体的な取り組み内容、計画推進状況を定期的に報告しました。
② 議案内容の理解を深める取り組み	取締役会資料の早期配信による事前審議・検討時間の確保に努めました。また、事前質問の受付を継続し、当日の円滑な議事進行を確保しました。エグゼクティブサマリーも継続し、これらの結果、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・活性化を図りました。
③ 内部統制・リスク管理の高度化への対応	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。また、内部統制システムの運用状況やグループ会社モニタリングの取り組みを取締役に定期報告するなど、取締役会による監督を強化しました。
④ 社外役員への情報提供・交流	アンケートでの要望が高かった競合他社分析、技術動向を説明、また、取締役会をグローバルコンポーネントテクノロジー(株)鴻巣工場で開催し、併せて、オンサイト研修センター、ロジスネクスト東京(株)埼玉支社春日部支店の視察も実施することで、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。
⑤ 後継者計画運用状況のフォロー	指名・報酬諮問委員会において、2023年度から運用を開始した後継者計画について、後継者候補選抜に向けたサーベイの実施について、また実施結果について報告・議論しました。

2023年度アンケートと2024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:2023年7月~2024年4月)

- ① 取締役会の構成・運営
- ② 取締役会での経営戦略と事業戦略の議論
- ③ 取締役会でのリスク管理の議論
- ④ 取締役会での指名・報酬諮問委員会活動状況の報告
- ⑤ 株主等との対話

2023年度の評価結果

取締役会の実効性向上のための各種取り組みが目論見どおりに実施できたこともあり、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、社内・社外の構成、自由闊達な議論、議長の役割が強みとして認識されました。一方で、人的資本の推進、株主との対話のフィードバック、サステナビリティ関連の情報提供などについての問題意識がうかがわれ、引き続き重点課題として一層の改善策が必要と認識されました。上記の結果を踏まえ、2024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。

2024年度取り組み方針

- ① 事業戦略における課題に対する議論の充実化
 - ・全社戦略の議論の充実・事業戦略討議の活用による議論実施
 - ・株主との対話関連報告の充実: 「株主・投資家意見フィードバック」等の見直し
 - ・サステナビリティ関連の報告: 「人的資本」の充実、報告内容および回数の見直し
 - ・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
 - ・競合他社・業界の動向アップデート
- ② 議論の充実化への取り組み
 - ・事前審議時間の確保: 資料早期配信の徹底、事前質問の受付継続
 - ・議案資料の理解促進: エグゼクティブサマリー継続、質疑時間の確保
- ③ 内部統制・リスク管理の高度化への対応
 - ・内部統制システムの整備に関する取締役会の監督強化: 報告内容の充実
 - ・国内外グループ会社状況報告
- ④ 社外役員への情報提供・交流
 - ・情報提供の充実: アンケート結果を踏まえた情報提供(含、他拠点の視察)



後列左から

常勤監査役

市原 信二

社外監査役

福岡 和宏

取締役

末松 正之

取締役

宇野 隆俊

社外監査役

杉浦 秀樹

常勤監査役

湯浅 勝敏

前列左から

社外取締役

小林 京子

代表取締役社長

間野 裕一

代表取締役会長


御子神 隆

社外取締役

安藤 修

社外取締役

小林 史男

主な略歴	 <p>代表取締役会長 御子神 隆</p>	 <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 末松 正之</p>																																			
	<p>1981年4月 三菱重工業(株) 入社 2011年4月 同社 汎用機・特車事業本部 ターゴ事業部長 2012年4月 同社 汎用機・特車事業本部 副事業本部長 2013年4月 当社 取締役 三菱重工業(株) 執行役員 2014年4月 同社 機械・設備システムドメイン 副ドメイン長 兼 品質総括部長 2015年4月 同社 相模原製作所長 2016年4月 同社 常務執行役員 2016年6月 当社 取締役退任 2017年6月 当社 代表取締役 副社長執行役員 社長補佐 2017年10月 当社 代表取締役社長 CEO 2020年4月 三菱重工業(株) 常務執行役員 ドメイン CEO 物流・冷熱・ドライブシステムドメイン長 2021年6月 当社 代表取締役会長 (現任)</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 主席部員 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 主席部員 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 (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 (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) グループ戦略推進室長 2022年4月 同社 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 (現任)</p>																																			
<p>期待する知見・経験</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="125 1228 297 1260">会社経営/事業経営</td> <td data-bbox="297 1228 750 1260">●</td> <td data-bbox="750 1228 1202 1260">●</td> <td data-bbox="1202 1228 1655 1260">●</td> <td data-bbox="1655 1228 2105 1260">●</td> </tr> <tr> <td data-bbox="125 1260 297 1292">財務会計</td> <td data-bbox="297 1260 750 1292"></td> <td data-bbox="750 1260 1202 1292"></td> <td data-bbox="1202 1260 1655 1292">●</td> <td data-bbox="1655 1260 2105 1292">●</td> </tr> <tr> <td data-bbox="125 1292 297 1324">法務</td> <td data-bbox="297 1292 750 1324"></td> <td data-bbox="750 1292 1202 1324"></td> <td data-bbox="1202 1292 1655 1324"></td> <td data-bbox="1655 1292 2105 1324"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="125 1324 297 1356">マーケティング</td> <td data-bbox="297 1324 750 1356"></td> <td data-bbox="750 1324 1202 1356">●</td> <td data-bbox="1202 1324 1655 1356"></td> <td data-bbox="1655 1324 2105 1356"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="125 1356 297 1388">技術</td> <td data-bbox="297 1356 750 1388">●</td> <td data-bbox="750 1356 1202 1388"></td> <td data-bbox="1202 1356 1655 1388"></td> <td data-bbox="1655 1356 2105 1388"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="125 1388 297 1420">国際性</td> <td data-bbox="297 1388 750 1420">●</td> <td data-bbox="750 1388 1202 1420">●</td> <td data-bbox="1202 1388 1655 1420">●</td> <td data-bbox="1655 1388 2105 1420">●</td> </tr> <tr> <td data-bbox="125 1420 297 1452">サステナビリティ</td> <td data-bbox="297 1420 750 1452"></td> <td data-bbox="750 1420 1202 1452">●</td> <td data-bbox="1202 1420 1655 1452">●</td> <td data-bbox="1655 1420 2105 1452">●</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 (現任)
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 (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 (現任)

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(現任)
 2019年6月 同社 上席理事
 2020年4月 同社 取締役(現任)
 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)

社外取締役として忌憚のない意見を述べ、持続的な成長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 京子

弁護士経験を活かし リスク管理の観点から経営を監督

これまで法律事務所で約20年間、また上場企業の法務部で5年間、弁護士として企業法務分野の業務に携わってきました。取締役会で議論されるテーマの中には、M&Aをはじめ、他社との協業、事業からの撤退、規程の整備など、弁護士業務で取り扱ったものが多く含まれます。これまでの経験に基づく知見を活かし、特に法的リスクやコンプライアンスの部分に着目して忌憚なく発言しています。

また、当社は上場子会社であり、私たち社外取締役は株主の代表としての役割を担っています。経営の透明性を確保するため、親子上場関係にある三菱重工(株)との取引に関する審議では疑問点があれば遠慮なく質問し、率直に意見を述べるよう心がけています。社外の視点で発言することにより、社内にも問題意識を共有し、それをもって日々の業務が執り行われることを期待しています。

催す機会が設けられており、その際に役員全員で視察しています。実際に現場を見て理解を深めることが、社外取締役としての職務を果たす上で有用であることは申し上げるまでもありません。加えて、社外取締役と本部長級幹部との個別ヒアリングの場が年に一回設けられています。幹部の方々が日頃から問題意識を持っている事項を幅広くお伺いすることができ、とても貴重な機会となっています。

これらの工夫のほか、取締役会の事前送付資料には経営会議の資料など関連資料も添付されているため、多くの情報に接することができます。また役員からの質問事項を事前に伝えることで、当日に十分な回答と説明が行われるようになっています。

以上のように、当社では社外取締役が適切に意見を具申できるよう配慮がなされており、取締役会の実効性の向上、ひいてはガバナンス体制の強化につながっています。

長期ビジョンを策定することにより 将来への道しるべが明確に

2024年3月に新しい中期経営計画「Logisnext Transform 2026」を公表しましたが、これに先立ち、2035年度に向けた「長期経営ビジョン 2035」についての検討を開始し、事業戦略討議においても議論を重ねました。10年先を見据えた長期的な目標をまず設定することによって、これから当社が進むべき方向とその道のりが明確になります。最終年度を終えた前・中期経営計画では数値目標は達成した

企業理解が深まり、 業務執行監督の質が向上

三菱ロジスネクストの社外取締役に就任して5年目になりますが、ここ数年で、取締役会での審議はより充実したものになっていると感じます。

まず、毎年必ず工場や事業所など現場で取締役会を開

ものの、自己資本比率に関しては引き続き改善が望まれるところです。「長期経営ビジョン2035」によって次に目指すべきことがはっきりしていますので、個々の事業単位で地道に取り組み、「Logisnext Transform 2026」の目標達成につなげていただきたいと思います。

私以外の社外取締役お二人は、他社において40年以上にわたる豊富なビジネス経験をお持ちです。事業戦略討議では、現在と2035年とを結ぶ途上に中期経営計画が置かれるべきであること、「物流ソリューション事業」については具体的な事業イメージを全社に共有した上で責任者を定める必要があることなど、大所高所から意見を述べておられます。

なお、当社では取締役会とは別に、「事業戦略討議」という会議体で、決議事項でも報告事項でもない、事業戦略、特に将来構想について広く意見交換を行っており、当社の特色でもあり強みであると感じています。私はこの事業戦略討議を通じて、当社の目指す将来像をより具体的にイメージすることができました。

働きがい改革を着実に進め 持続的成長と企業価値向上を目指す

最後に、当社の女性活躍推進のための取り組みについて触れておきたいと思います。企業の持続的な成長には、多様性の確保が不可欠です。当社は、働きがい改革に注力しており、その中で人材の多様性確保の主要施策として女

性活躍推進を挙げています。これにより新入社員の女性比率が上がり、社内でも女性社員をよく見かけるようになりました。

女性社員が増えることによって、複数の価値観のもとで意思決定や業務執行が行われることが期待されます。女性社員の方々が、今後責任ある仕事を任されて成長して社内外で信頼を得る、さらに段階的にキャリアアップして1ランク上の役職に就く、そして、ロールモデルが増えることで女性管理職就任のハードルも低くなる、という好循環が生まれることを期待しています。

より多くの女性社員が活躍できるようにという願いを込め、これからも取締役会などでしっかりと提言していきたいと思っています。

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、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。
内部統制部門との定期報告会	毎月	監査役会と内部統制部門との定期報告会に社外取締役も出席し、内部統制に関する情報の共有を図っています。
会長・社長との懇親会の開催	年4回	監査役と会長・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、その結果を会長・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	2023年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2023年度実績	2024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仕様車の国内市場投入 (2) ポストエンジン車パイロット車の開発、新中型バッテリーフォークリフトの開発 (3) 各地域排ガス規制適合モデルを投入	○	(1) ALESIS リチウムイオン電池仕様車の国内市場投入 (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着手 (3) 排ガス規制適合モデルの開発(空コンテナ専用フォークリフト)	(1) リチウムイオン電池搭載車のラインナップ拡充と拡販 (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	
	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」の実現 (2) 港湾におけるCO ₂ 排出量削減	(1) 各 CNP 検討会への参加 (2) 市場での実働燃費確認車両の選定 (3) さらなるカーボンニュートラル対応に向け、システムなどの検討	○	(1) 大阪「みなと」カーボンニュートラルポート推進協議会などへの参加 (2) 車両選定は未実施。ただし、現在RTGご使用の特定のお客様へ協力依頼 (3) FCモジュール選定と基礎FCベンチ試験に向け、活動開始	(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	
	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	2020年度比1%改善を目標として、最終処分量、リサイクル量のモニタリングを継続	○	全社で廃棄物排出量原単位は2020年度比11.9%改善。最終処分量、リサイクル量のモニタリングについては試行したものの諸事情により今後見合わせ	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	
		再資源化率向上	2020年度実績以上の再資源化率を目標として、必要に応じて分別啓発やパトロールを実施	△	京都、滋賀、羽生工場では改善したが、安土工場で悪化	一定水準で推移しており、2024年度目標は設定せず	
		VOC 排出量原単位の改善	設備改善などを通じた2020年度比での改善傾向の維持	○	京都、滋賀、安土工場の3工場合計で2020年度比8.5%改善	2024年度目標設定なし	
		環境関連コストの適切な把握	廃棄物処理やエネルギー使用に関わる費用把握を継続	△	廃棄物処理に関わる費用について全社で集計済み。将来的に環境啓発に活用	廃棄物処理に関わる費用集計を継続	
		製品使用によるCO ₂ 削減貢献量の算出方法や基準の策定	開発車の製品環境アセスメント実施継続	○	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	製品含有化学物質管理を実施し、各国・各地域の物質規制に関する法令準拠	○	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を継続	継続実施	
		エネルギー使用原単位の改善	2020年度比3%改善を目標として、設備投資や工数低減などの省エネ活動を継続	○	全社でエネルギー使用原単位は2020年度比8.4%改善	予定される環境投資を確実に実施	
		水使用量原単位の改善	日常点検による水漏れの早期発見に努める	○	生産高原単位の、2020年度比51.5%改善	日常点検による水漏れの早期発見に努めることを継続し、節水機器への更新を推進	
		木パレット廃棄量の削減	1.10kg/百万円以下	○	0.936kg/百万円	数値目標設定の上、活動継続	
		梱包材購入重量売上高原単位の削減	18.0kg/百万円以下	○	11.88kg/百万円	数値目標設定の上、活動継続	
		通い箱化率の向上	通い箱化率の低いサプライヤを調査し、梱包資材や木くず削減を推進	○	固定式専用箱による荷姿変更、フォークのみ荷下ろしするなどの納入方法変更を実施	サプライヤ調査を継続し、梱包資材や木くず削減に寄与する案件を増加	
		製品出荷量(トンキロ)の把握および管理方法の維持・改善	省エネ法(特定荷主)対応として継続	○	予定どおり実施	省エネ法(特定荷主)対応として継続	
	環境投資	省エネルギーによるCO ₂ 排出量の削減	CO ₂ 排出量:52トン/年 削減 (1) 京都工場コンプレッサ更新(3.8トン削減) (2) 食堂ガスヒートポンプ更新(2.1トン削減) (3) 電装工場ガスヒートポンプ更新(9.9トン削減) (4) 部品検査場エアコン更新(1.1トン削減) (5) 安土工場天井照明のLED化(19.3トン削減) (6) 特機工場乾燥設備断熱材設置(12.7トン削減) (7) HG粉体塗装エアコン更新(3.1トン削減)	○	CO ₂ 排出量:49.68トン/年 削減 京都工場コンプレッサ更新(4.6トン削減) 京都工場食堂ガスヒートポンプ更新(2.1トン削減) 電装工場ガスヒートポンプ更新(9.9トン削減) 部品検査場エアコン更新(1.3トン削減) フレーム工場ガスヒートポンプ更新(1.6トン削減) 特機工場乾燥設備断熱材設置(3.25トン削減) HG粉体塗装エアコン更新(3.73トン削減) 安土工場天井照明LED化(23.2トン削減)	フレーム工場2F空調工事 車両塗装ブースエアコン更新 特高受電設備増量工事 装置工場ボイラー更新 本館照明LED化	


















区分	活動タイトル	目的	2023年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2023年度実績	2024年度取り組み目標	対応するSDGs項目
E	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	物流整流化とグローバル在庫管理の強化による在庫削減	○	物流混乱は収束し整流化が進んだが、売上高増および事業拡大により在庫は増加 (前年度対比 在庫+9%)	グローバル在庫管理の強化による在庫削減を継続	
	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	○	3R活動「譲ります」情報のお知らせとして16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) ごみを捨てる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) 5月 160名参加 (2) 10月 137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) 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) (6) びわ湖 西の湖ヨシ刈り(2月)	(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)	 
	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) エンジン輸送用鉄ラックの追加導入 (2) 木枠梱包材使用の追加削減	○	大物部品の木枠から強化段ボールへの変更を継続推進 リターナブル返却フォロワー強化による不足対応の実施	(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	
中古車販売	(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	2023年度がシステム開発の最終年度 再学習機能を搭載し査定価格の精度向上を図る	○	中古車 AI 査定システムの開発終了	中古車 AI 査定システムの本稼働開始で 在庫拡大 車両の廃棄を削減し中古車販売を強化		
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. レーザ誘導方式無人フォークリフトの機能向上 (1) ウィングトラック対応システム実運用開始 (2) 機能安全のJIS D6802(2022)販売開始 2. 次世代AGFシステム開発	○	1. レーザ誘導方式無人フォークリフトの機能向上 (1) ウィングトラック対応システム実運用開始(2024年3月) (2) 機能安全のJIS D6802(2022)販売開始(2023年9月) 2. 次世代AGFシステム開発本格開始。開発方針決定(2023年10月)	1. レーザ誘導方式無人フォークリフトの機能向上 (1) AGFへのリチウムイオン電池適用 (2) 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年物流展)	
	安全啓発活動 (フォークリフト安全講習会、安全啓発DVD、カレンダーなど)	(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 5,500回、参加者45,000名 (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 9,289回、参加者62,033名 (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 9,810部	(1) 安全講習会の開催 8,000回、参加者50,000名 (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・ショベルローダーなど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、オンサイト研修センター14回 (2) 受講人数見込: 滋賀工場430名、オンサイト研修センター162名	○	(1) 開催回数: 滋賀工場35回、ソリューションセンター14回 (2) 受講人数: 滋賀工場383名、ソリューションセンター151名	(1) 開催予定回数: 滋賀工場37回、ソリューションセンター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) 安心・安全にこだわり抜いた商品力を持つフォークリフトなどの物流機器を提供 (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	仕様例: レーザー前アクリルガード、走行時油圧操作ロック(ブレーキペダル運動)運転席パイプガード(PLATTER)、走行時荷役インターロック、オーバーロード時運動ブザー(ALESIS) (2) フォークリフトの安全サポート装置をオプションとして展開。(S-Assist, OmniEyeなど) 「国際物流総合展2023 INNOVATION EXPO」にて出展、デモ予定	○	(1) S-Assist(4月)、OmniEye+回生ブレーキ制御仕様_ALESIS(12月)、OmniEye+回生ブレーキ制御仕様_PLATTER(3月)発売 (2) 「国際物流総合展2023 INNOVATION EXPO」にて出展、デモ実施 (3) 特殊仕様の事例を国内販売会社に周知実施(特仕トビックスを国内営業ポータルに掲載 2023年度: 44件、累計: 190件)	(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(特仕トビックスを国内営業ポータルに掲載 2024年度: 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。同時にCRMを活用したアンケート配信を検討	○	年2回実施 (2023年9月、2024年3月) CRMを活用したアンケート配信を検討	従来どおり年2回実施予定	
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ビックスなどの情報提供	冊子、Web版を発行済 (1) 2023年9月 Vol.17 (2) 2024年3月 Vol.18	○	(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) 2024年9月 Vol.19 (2) 2025年3月 Vol.20		




区分	活動タイトル	目的	2023 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2023 年度実績	2024 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
お客様	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	ML オンラインショールームで『Logisnext Expo 4.0』を実施予定(2023年9月国際物流総合展 INNOVATION EXPO と同時開催)	○	物流ソリューションフェア 2024年2月開催	(1) 2024年9月「国際物流総合展 2024」出展予定	 
	工場の工程監査の実施による弱点補強	各工場間の品質レベルの把握および改善点の対応	(1) 京都: 監査回数を2工程追加(13工程) (2) 滋賀: 未実施工程の監査開始(計画53回) (3) 安土: 京都と合同で実施するが主担当として実施 (4) 尾道: 1回/4カ月(KPI)	○	(1) 京都: 実績13回/計画13回 (2) 滋賀: 実績53回/計画53回 (3) 安土: 京都、滋賀と合同で実施 (4) 尾道: 実績3回/計画3回	(1) 京都: 監査回数を1工程追加(14工程) (2) 滋賀: 監査対象基準見直し実施(計画43回) (3) 安土: 京都、滋賀と合同で実施(8工程) (4) 尾道: 1回/4カ月(KPI) (5) G品統: 国内拠点監査実施	
	品質月間の取り組み	(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) 自己の業務の振り返りによる品質改善促進	【継続】 (1) 品質意識向上の取り組みをさらに展開 (2) 技能競技会を京都工場・安土工場にも拡大	○	日本: 11月に品質月間活動を展開 ・ 全社: 品質朝礼、品質改善報告会 ・ 滋賀/京都: 市場不具合品展示会 ・ 滋賀: 技能競技会(製造部) ※溶接/塗装/組立/計測/製品検査 ・ 滋賀: 製品/計測器技能競技会(京都・安土参画) ・ 胸章着用による意識向上	【継続】 ※品質意識向上の取り組みをさらに展開	
	「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) 締付トルク教育 (3) 計測器技能競技会/不具合品展示 (4) 各月にて管理者会議を開催。掲示担当部署輪番制にて活動、Web 掲示も検討	○	滋賀工場: (1) 市場不具合品を掲示し、類似不具合の再発防止活動実施。2回更新 (2) 締付トルク教育未実施 (3) 計測器技能競技会(11月) (4) 各部門代表会議(毎月開催) Web 掲示未実施 (5) 完成車両評価会(2023年4、6、9、10、12月、2024年1、3月) (6) 不具合品展示(11月) (7) 製造部による品質朝礼実施(1回/3カ月) (8) 社内工程監査のラップアップ実施 京都工場: (1) 現物を活用した教育資料展示と掲示物の定期更新 (4) 各部門代表会議(隔月実施)	滋賀工場: (1)~(6) 継続 (7) 他社の新車評価会実施 京都工場: (1) (4) 継続 (4 追加) Web 版の品質道場ニュースを掲示	
	「World-class Quality」実現に向けた ML グループ 全社活動	ML グループ一丸となった品質改善活動の強化	(1) 「World-class Quality」の定量化、Key Goal Indicator の設定 (2) 各生産拠点とのローカル目標コミットメントと品質方針への反映 (3) 面着でのグローバル品質会議(WWQM)再開による拠点フォロー (4) 海外生産拠点の工程監査実施による品質レベルの底上げ	○	(1) 100台あたりの不具合件数PP100を2030年までに8.0を達成することをグローバルKGIとして設定 (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 品質方針に反映 (3) 年2回のWWQMを面着で再開、GCTもオプザバ参加 (4) 全社レベルでの工程品質の向上を目的に全海外生産拠点の工程監査(スコアリング)を実施。	(1) (2) 継続 (3) 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、全体管理とフォローを実施 (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	
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実施し、統合機種ERSIS、ALESISへの取り組みを一気に加速。サステナビリティ・CSR調達の取り組みを継続し、2024年2月に国内サプライヤへの訪問調査、2024年3月に海外サプライヤへのWeb 調査を予定 (2) 月次モニタリングを継続し、悪化要因を特定して、改善活動を推進。物流の2024年問題への対策として、中継輸送の仕組みを確立し、トラック輸送業者の適性を見極めながら集約作業を進行	○	(1) コアサプライヤへの発注比率モニタリングを実施、統合機種ERSIS(2022年度89.6%→2023年度99.3%)、ALESIS(2022年度94.8%→2023年度95.8%)において、労務費、原材料、エネルギーコストなどの上昇に加え物流混乱影響を受けるなど極めて厳しい調達下も、着実に発注集約が進んでいることを確認 また、MHIグループの一員として、サステナビリティ・CSR調達の取り組みの一貫として、サプライヤの状況を確認するため、2023年12月には特定の海外サプライヤに対しての事前Web 調査に加え、来日時には対面での聞き取りを、2024年2月には特定の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) 月次モニタリングを継続し、輸送費悪化要因を特定してコストを抑制(単体輸送費: 2022年度101.3億円、2023年度78.3億円)。トラック輸送業者については、完成車体の中継輸送に26トンセミトレーラーを導入、大量輸送による効率化とコスト低減を実現し、2社を集約	(1) コアサプライヤへの発注比率モニタリングを定期的実施し、統合機種ERSIS、ALESISへの取り組みをさらに推進。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 (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推進。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箇所存在する完成車体の中継地を1箇所を集約し、ドライバーの労働時間も考慮して中継対象車両も増やすことで安定的な輸送網を確立	  


S

取引先

区分	活動タイトル	目的	2023年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2023年度実績	2024年度取り組み目標	対応するSDGs項目
取 引 先	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ーへの現地調達推進説明	(1) 中国工場のグローバル部品の現地調達化を推進 (2) 米国工場のグローバル部品の現地調達化を推進	○	(1) グローバル部品のドイツ製マストレルと日本製リフトシリンダを中国サプライヤーで現地調達化済み (2) グローバル部品の中国製カウンターウェイトを米国工場(新たに設立)で現地調達することをサプライヤーと進めるも、工場設立方針が取りやめ。よって、別サプライヤーのメキシコ工場(新たに設立)への移管に変更	(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)を推進 (2) グローバル部品のカウンターウェイトの現地調達化(中国製→メキシコ製)を推進	 
	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ー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: 2022年度と同様に最重要BP172社に動画配信 下期: 新たな情報共有として定着し、一定の好評を得ている動画配信を継続する予定	○	上期: 最重要課題であるサプライチェーンの強化で供給の安定化を図り、受注残や在庫の適正化に「One Logisnext」で取り組むことを訴え、MHIグループのサステナビリティ・CSR調達の取り組みも網羅して、事前に守秘義務契約を締結した最重要BP172社へ4月21日に動画を配信 下期: 10月20日、上期と同様に最重要BP173社へ動画配信	上期: 長期経営ビジョン2035と中期経営計画「LT26」に基づき、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り組む内容で、4月に最重要BP175社に動画配信 下期: 新たな情報共有として定着し、サプライヤーからも好評を得ている動画配信を継続予定	
	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) 女性採用比率(事技職・新卒): 20%以上 (2) 女性活躍推進講演会(セミナー)の実施 (3) 2023年度障がい者雇用率: 2.3%以上	(1) ○ (2) ○ (3) ×	(1) 女性採用比率(事技職・新卒) 23%確保 (2) キャリアマネジメント研修実施 (3) 障がい者雇用率: 2.21%	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の強化(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、障がい者への対応など)	
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	新型コロナウイルス感染症の状況を鑑み、海外派遣またはオンラインにて実施するかを検討	○	トレーニー5名を海外拠点(米州・欧州)に派遣	グローバル人材育成施策の企画・実施 ・海外トレーニー制度継続実施 ・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	 
	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	新任部長研修を実施	○	実施日: 2023年10月4日 受講者数: 計10名 社長タウンミーティング(ディスカッションテーマ: 次期中期経営計画での取り組み、危機管理とコンプライアンス、DXによる企業変革・推進ポイント)	LT26で掲げる動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	 
	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	大型フォークリフトレーチスタッカー技術連絡会をサービスサポート交流会に統合(2022年度下半期から同時開催)	○	(1) サービス技術研修(研修回数10回、153名) (2) フォークリフト整備士認定試験123期全日程完了(学科試験509名、実技試験20名) (3) サービスサポート交流会(2回、約500名参加)	(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	認定制度への参加代理店数・受験申請者数の拡大(グループ内外海外地域参加代理店数目標、6社)	○	参加代理店数: 7社 通信教育後の学科試験の受験申請者42名、うち35名が合格。実技試験対象代理店5社すべての受験申請者32名、うち28名が合格。合格率は88%となり、例年並みの合格率を維持	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実施	

区分	活動タイトル	目的	2023年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2023年度実績	2024年度取り組み目標	対応するSDGs項目		
従業員	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(2022年度以下) (2) 受検率の向上 (3) 総合健康リスクの低減(2022年度以下)	△	(1) 高ストレス者率11.8%→12.6% 0.8ポイント増加 (2) 受検率98.3%→99.9% 1.6ポイント改善 (3) 総合健康リスク97→96 1.0ポイント改善	(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)	    		
	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。結果を職場ヘフィードバック	(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11日実施、15名参加 (2) セルフケア研修 9月13日実施、88名参加 12月18日実施、138名参加 (3) 職場ケア管理職研修 9月19日実施、138名参加 (4) 職場活性化面談 9月20日~12月15日、31職場にて実施 (5) ラインケア研修 12月12日実施、62名参加	以下研修の開催 (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			
	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	○	カウンセリング件数(延べ件数) 2020年度 225件 2021年度 263件 2022年度 229件 2023年度 216件	継続実施			
	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：70%以上	○	有給休暇取得率：78.9%	有給休暇取得率：75%			
	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：68%以上	男性の育児休業取得率：50%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	○	介護短時間勤務：1件	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の策定と実施	仕事のモチベーション偏差値：50 活性職場数：20	×	仕事のモチベーション偏差値：48 活性職場数：15	継続実施			
	地域社会	三菱重工相模原ダイナポアーズへの協賛	(1) スポーツ振興 (2) 青少年の健全育成などの社会貢献活動の支援	ブラチナパートナーとして協賛を継続	○	実施		ブラチナパートナーとして協賛を継続	 
		京都サンガF.C.への協賛	(1) スポーツを通じた地域活性化 (2) 青少年の健全育成などの社会貢献活動の支援	ホームスタジアム(京都府亀岡市)への広告掲出による協賛継続	○	実施		ホームスタジアム(京都府亀岡市)への広告掲出による協賛継続	
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	法人会員として協賛継続			
女子プロゴルファー古江彩佳選手への協賛		スポーツ振興	看板や広告への展開	○	実施	看板や広告への展開			
公益社団法人ア・ドリームア・ディン TOKYO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。これまではブロンズパートナーとして貢献していたが、社会貢献活動への一層の協力のため、2023年度はゴールドパートナーとして寄付を実施	○	実施	ゴールドパートナーとして寄付を継続			

区分	活動タイトル	目的	2023年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2023年度実績	2024年度取り組み目標	対応するSDGs項目
S 地域社会	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) レーススポンサー活動 (2) 学園祭への出展 (3) 就職ガイダンス参加	○	(1) レーススポンサー継続 (2) 学園祭(3校)へ出展 (3) 就職ガイダンスへの継続参加 (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継続参加 (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	新型コロナウイルスは第5類に移行したが、感染防止のため引き続き中止	△	杉戸小学校から引き続き中止の申し出あり、中止	依頼に応じて実施予定	 
	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	(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) 小学生用オンライン工場見学 参画	○	実施	(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「start」発行	
	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) 高等養護学校実習受入	○	実施	(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) 高等養護学校実習受入	
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) 事業戦略に関する議論の充実化 (2) 議案内容の理解を深める取り組み (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) 後継者計画運用状況のフォロー	
	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續きの電子化 (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を通じた従業員のモチベーション維持・向上	【継続】 各部署からの問い合わせ対応、取引先への説明支援、RPAの併用など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	【継続】 各部署からの問い合わせ対応、取引先への説明支援、RPAの併用など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 (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、社会的要請に対応	(1) 各部署で作成したBCP帳票類の有効性確認のため、演習を実施 (2) BCP発動時に経営判断が必要な事象に対して、経営層を対象とした机上演習を実施 (3) 国内販売会社における災害発生時の事業継続能力の向上を目的として、当社のBCPと連携した「事業継続ガイドライン」を直系販売会社9社各社で作成 (4) 災害発生時に当社向けの事業停止の影響を最小限に留めることを目的として帳票類を作成	○	(1) 工場においてBCP実地演習を実施 (2) 経営層を対象としたBCP机上演習を実施 (3) 国内関係会社にてBCPに関連した規定などの整備を実施 (4) 演習を通じて抽出した課題をもとに災害発生時の事業停止を最小限に留めるためのブラッシュアップ案の作成	(1) リスクマネジメントの高度化 (2) BCP関連書類の見直し (3) BCP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の実施 (4) 国内関連会社を含めた演習と教育の実施	
	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】 (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】 (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】 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】 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】 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】 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	

区分	活動タイトル	目的	2023年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2023年度実績	2024年度取り組み目標	対応するSDGs項目
G	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】 対象案件が発生都度、各部門長が審査など諸手続きを行い担当部門長へ伺出、承認を得る	○	実施	【継続】 対象案件が発生都度、各部門長が審査など諸手続きを行い担当部門長へ伺出、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) 新入社員研修 各年1回開催、当社従業員39名、国内グループ会社従業員26名参加 (2) 管理職(課長格)昇格者研修 年1回開催、当社従業員24名参加 (3) eラーニング研修 グループ会社含めて全員対象の研修の受講率100%になるようフォロー実施、任意研修の積極的受講の促進を図る	○	実施 ※新任管理者研修、新任部長研修 ※グループ会社含む全員対象の研修 ・グローバル行動基準 ・下請法 ・ディスカッション形式研修 ※その他、実務従事者に各種研修 独禁法、贈賄防止、競争法、輸出関連法規、建業法	●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 ●グループ会社含む全員対象の研修実施(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 ●その他、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)	
	情報システムセキュリティ教育	情報システムセキュリティ意識向上	2023年度の取り組みの継続に加え、サイバー攻撃の高度化・多様化に備えたセキュリティ教育プログラムの見直し	○	昨今の事故事例や巧妙な手口などを盛り込み、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 情報セキュリティ教育受講者数 地域 受講者数 / 受講対象者数 ----- 米州 2,676名 / 2,891名(約93%) 欧州 897名 / 1,402名(約64%) 日中ア 6,040名 / 6,040名(100%) 計 9,613名 / 10,333名(約93%) 標的型攻撃メール訓練の結果：クリック率3.9% (2023年度下期)	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クリック3.5%以下	
	脆弱性診断の実施	脆弱性対策	2023年度の取り組みの継続に加え、VPN機器以外の診断対象の頻度を年次から増加	○	2023年10月までに運用ルール見直しを行い、2024年3月までに海外各社も含めて実施済 Web診断：77件、プラットフォーム診断：202件 ※プラットフォーム診断とは：OSやアプリケーション、ネットワークなど情報システム全体に対してセキュリティの脆弱性をチェック	～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	
	情報セキュリティリスク監視体制の強化	サイバー攻撃の高度化・多様化によってその被害を100%防ぐことが難しくなっているため、不正侵入リスクの早期発見と被害の最小化を図る	サイバー攻撃の高度化・多様化によってもたらされる不正侵入の早期発見と被害の最小化を図る体制を構築	○	異常なふるまいの常時監視・即応体制の整備としてSOC(Security Operation Center)を導入し、国内に展開済	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	

Chapter. 5

データ集

全国各地の市場で使用されているバッテリー式構内搬送車「エレトラック」。新開発のモーターを採用し、高重量の荷物を積載した条件下でも優れた登板速度を実現。モード切替スイッチの操作だけで、高速登坂を実現するパワーモードと、バッテリー消費を抑えたノーマルモードの選択が可能。安全性向上のため、坂道でもスムーズに減速できる回生ブレーキを標準装備しています。



		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
業績等の状況	売上高 (百万円)	448,918	391,496	465,406	615,421	701,770
	営業利益 (のれん等償却前) (百万円)	18,182	10,990	13,013	24,995	52,876
	営業利益 (百万円)	8,288	1,594	3,592	14,709	42,603
	経常利益 (百万円)	6,896	2,014	3,240	11,646	37,479
	親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)	△ 5,392	△ 2,683	717	6,913	27,520
	研究開発費 (百万円)	5,292	4,362	4,649	5,040	6,523
	設備投資* (百万円)	27,084	18,128	26,710	45,698	54,168
	減価償却費 (百万円)	23,367	23,522	23,956	25,844	29,549
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)	42,004	33,480	20,621	28,743	64,563
	投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△ 48,953	△ 22,475	△ 19,243	△ 40,233	△ 56,828
	フリーキャッシュ・フロー (百万円)	△ 6,949	11,005	1,378	△ 11,490	7,735
	財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	9,600	△ 11,931	△ 4,601	11,729	△ 1,978
財政状態	総資産 (百万円)	373,492	363,357	405,601	475,432	531,495
	純資産 (百万円)	57,178	55,394	63,737	76,027	117,333
	有利子負債 (百万円)	183,627	182,695	188,182	229,665	240,971
1株当たり情報	1株当たり当期純利益 (円)	△ 50.63	△ 25.19	6.73	64.82	258.06
	1株当たり純資産 (円)	513.77	514.70	592.02	707.19	1,094.53
	1株当たり配当 (円)	13	8	8	9	20
主な経営指標	営業利益率 (のれん等償却前) (%)	4.1%	2.8%	2.8%	4.1%	7.5%
	営業利益率 (%)	1.8%	0.4%	0.8%	2.4%	6.1%
	ROA：総資産利益率 (%)	△ 1.5%	△ 0.7%	0.2%	1.6%	5.5%
	ROE：自己資本利益率 (%)	△ 8.9%	△ 4.9%	1.2%	10.0%	28.6%
	流動比率 (%)	125.5%	129.4%	131.5%	126.8%	136.3%
	自己資本比率 (%)	14.7%	15.1%	15.6%	15.9%	22.0%
	DOE：自己資本配当率 (%)	2.3%	1.6%	1.4%	1.4%	2.2%
	デット・エクイティ・レシオ (倍)	3.4倍	3.3倍	3.0倍	3.0倍	2.1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.ならびに 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
- 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
- 2020年10月 国内直系販売会社11社を9社に再編
- 2021年4月 国内グループ会社ユニキャリアハンドリングシステムズ株式会社が「ロジスネクストハンドリングシステム株式会社」に商号変更
- 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
- 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
- 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 「国際物流総合展 2023 第3回 INNOVATION EXPO」にて「ΣSynX」搭載の新型無人フォークリフトを公開

エンジン式フォークリフト「ERSIS(エルシス)」販売開始

三菱重工グループのΣSynXを採用した倉庫物流の知能化・自動ピッキングソリューション実証試験を開始

国内初の「マイナス25℃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

国内の自動フォークリフト事業において、ラピュタロボティクス社との協業を開始

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

米国グループ会社 Mitsubishi Logisnext Americas Inc.と独ユングハインリッヒ社による合併会社「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

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 49億49百万円(2024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 7,017億70百万円(2023年度)

連結従業員数 12,043名(2024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、東京事務所、オンサイト研修センター、羽生工場
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

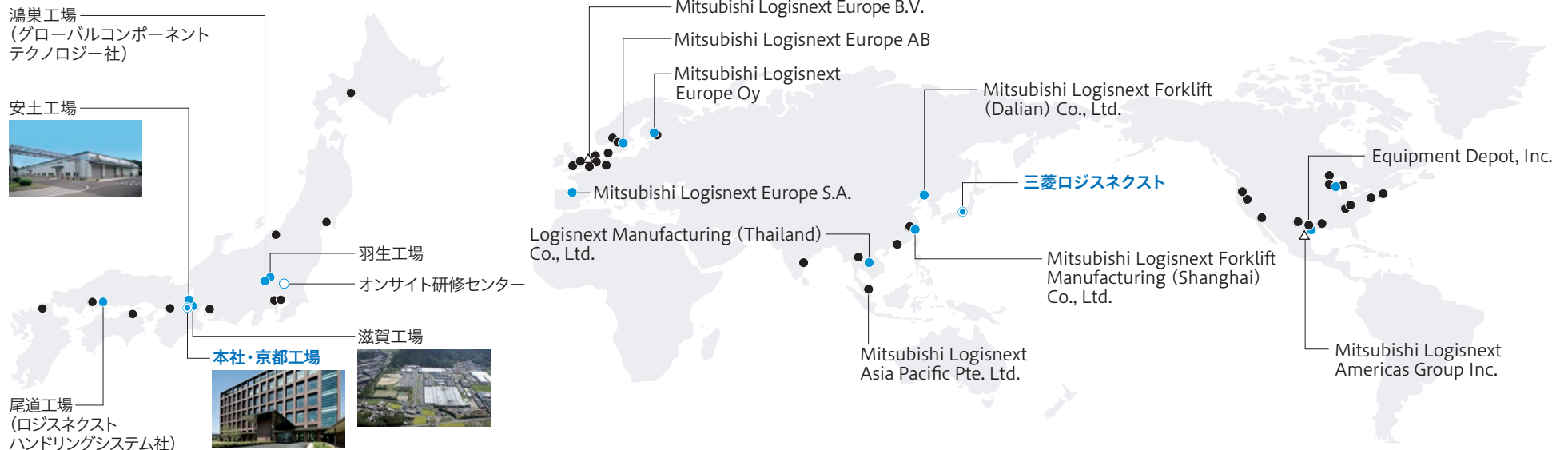
取締役および監査役

代表取締役会長 御子神 隆
代表取締役社長 間野 裕一
取締役 宇野 隆俊
取締役 末松 正之 三菱重工業(株)常務執行役員CSO兼 グループ戦略推進室長
社外取締役 安藤 修 (株)島津アクセス 代表取締役社長
社外取締役 小林 京子 弁護士法人色川法律事務所 パートナー、弁護士、川上塗料(株)社外監査役、(株)PILLAR 社外取締役
社外取締役 小林 史男 (一社)日本マテリアルフロー研究センター 顧問
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 (株)GSユアサ 取締役 人事部長
社外監査役 杉浦 秀樹 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 (2024年9月30日現在)

● 生産拠点 ● 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

2023年4月1日～2024年3月31日

※一部、2023年3月31日以前、2024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。