株式会社ロジスネクスト

Logisnext

Logistical Equipment & System Solutions Next

Logisnext Value Report 2026

物流の安全、自動化、脱炭素化を実現する グローバル物流機器メーカーとして。

2026年4月30日、三菱ロジスネクスト株式会社は新しいパートナーである日本産業パートナーズ株式会社のもと、「株式会社ロジスネクスト」として新しいスタートを切りました。これにより日本、米州、欧州・中東・アフリカ、アジアパシフィックの世界4極体制をベースとした真のグローバル組織として、世界の物流機器業界をリードする「Logisnext」となることを目指していきます。

私たちの社名、ロジスネクストとは Logistical Equipment & System Solutions NEXTを意味する造語で、物流機器と物流システムの両面から最適な課題解決策をお客様に提供し続けられる会社でありたい、未来に貢献したいという思いが込められています。
物流“Logistics”と将来“Next”の間に“s=∫”インテグラルを据え、「私たちが“社会の物流環境”と“未来価値の創造”を一体化させる」決意を示しています。

Logisnext

物流環境 ∫ 未来の価値創造

つなぎ合わせる
（∫＝インテグラル）

目次

01 イントロダクション／目次
02 企業理念・経営方針
03 沿革
05 価値創造モデル
06 社長メッセージ
08 経営戦略
09 技術基盤
11 幅広い商品ラインアップ
13 グローバル展開
15 サステナビリティ経営の推進
17 技術戦略
18 人材戦略
19 環境
23 社会
26 ガバナンス
28 主要指標
29 ESG活動事例サマリー
34 会社概要

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

安全
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

コンプライアンス
法令その他の社会規範を遵守し、誠実かつ公正に事業活動を遂行します

環境
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

従業員
個性、創造性、挑戦する姿勢を尊重し、働き甲斐のある職場づくりを目指します

品質
日々の研鑽に努め、世界に選ばれる品質を追求し続けます

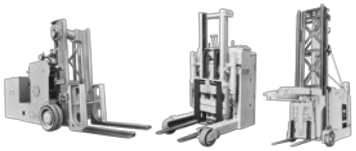
お客様
物流に携わるすべての人々に心からご満足いただける商品・サービスを提供します

技術
最先端の技術により物流の未来に新しい価値を創造します

日本輸送機(株)(ニチユ)

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。

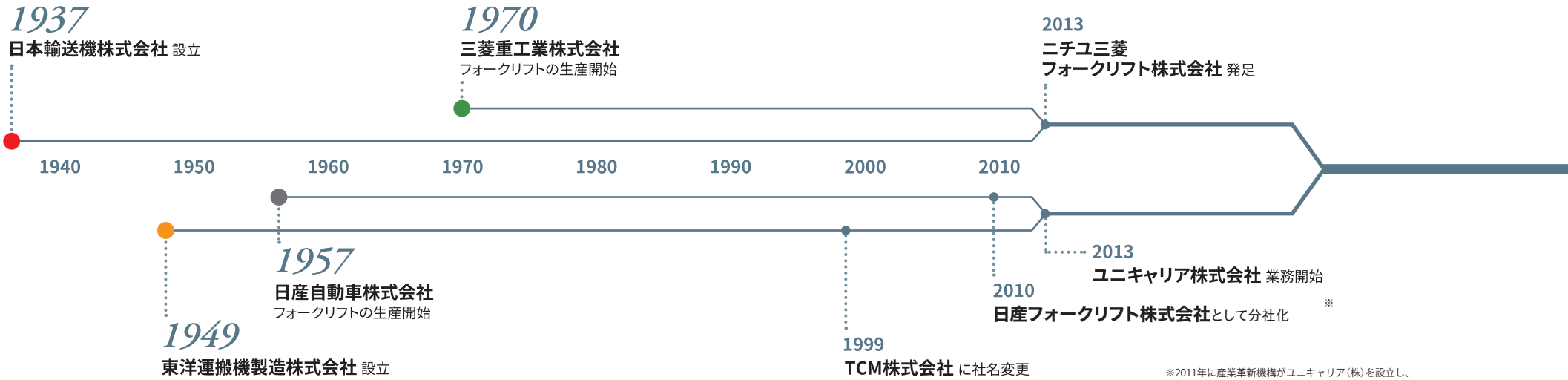


三菱重工業(株)フォークリフト事業部門

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など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様のニーズに応えてきました。





※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(株)

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など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(株)

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年10月1日 三菱ロジスネクスト発足

2018年4月 欧州・米国の各地域における統括会社として、Mitsubishi Logisnext Europe B.V.並びにMitsubishi Logisnext Americas Inc.を設立

2018年11月 レーザー誘導方式無人フォークリフト「RACK FORK Auto（ラックフォークオート）」を販売開始

2019年4月 タイのグループ会社Nichiyu Forklift (Thailand) Co., Ltd. の商号をLogisnext Manufacturing (Thailand) Co., Ltd. に変更

2019年7月 米国グループ会社Mitsubishi Logisnext Americas Inc.がPon Material Handling, NA, Inc.（現Equipment Depot, Inc.）の全株式を取得、子会社化

2019年11月 巻取機事業を株式会社日本製鋼所に譲渡

バッテリーフォークリフト「ALESIS（アレシス）」販売開始

2020年4月 欧州グループ会社のRocla Oy、UniCarriers Europe A.B.、UniCarriers Manufacturing SPAIN S.A.の商号を変更
それぞれMitsubishi Logisnext Europe Oy、Mitsubishi Logisnext Europe A.B.、Mitsubishi Logisnext Europe S.A.に

技術開発の中核的拠点「技術開発センター」が滋賀工場内で稼働開始

2020年10月 国内直系販売会社11社を9社に再編

バッテリーフォークリフト「ALESIS（アレシス）」が2020年度グッドデザイン賞を受賞

2021年4月 欧州市場向けに中型カウンターバランス式バッテリーフォークリフト「EDiA XL」を販売開始

米国グループ会社Mitsubishi Caterpillar Forklift America Inc.とUniCarriers Americas Corporationの商号を、それぞれMitsubishi Logisnext Americas (Houston) Inc.、Mitsubishi Logisnext Americas (Marengo) Inc.に変更

2021年6月 国内初の「冷凍冷蔵倉庫型レーザー誘導方式無人フォークリフト」を共同開発

2021年8月 レーザー誘導方式無人フォークリフト「プラッターオートHタイプ」販売開始

2022年3月 Mitsubishi Logisnext Europe Oy（フィンランド）にAGVデモンストレーションセンター開設

エンジンフォークリフト「ERSIS（エルシス）」販売開始

2022年6月 米国グループ会社Equipment Depot, Inc.が物流機器販売代理店Norlift of Oregon, Inc.（現Equipment Depot Northwest, Inc.）の全株式を取得、子会社化

国内初の「マイナス25℃冷凍倉庫対応レーザー誘導方式無人フォークリフト」を販売開始

2022年10月 「EDiA XL」がイギリスのThe Archies Awardを受賞（2023年4月にはドイツのレッドドット・デザイン賞を受賞）

2023年4月 北米市場における組織体制を再編。米国地域統括会社Mitsubishi Logisnext Americas Inc.の商号をMitsubishi Logisnext Americas Group Inc.に変更。傘下にある既存の2社を統合させ、Mitsubishi Logisnext Americas Inc.を設立

2023年9月 米国グループ会社Mitsubishi Logisnext Americas Inc.と独ユングハインリッヒ社による合弁会社「Rocrich AGV Solutions」を設立
北米市場における無人搬送車（AGV）事業を強化

2024年3月 AGFによるトラックへの荷積み自動化技術の実証実験を終え、実運用を開始

2024年4月 欧州デザイン・生産の無人搬送車「ACT」が、ドイツのレッドドット・デザイン賞とiFデザイン賞を受賞（同年9月にはThe Archies Awardを受賞）

2024年10月 本社・京都工場にオートメーションデモセンターを開設

2024年12月 中国国内販売事業再編による選択と集中を図るため、連結子会社の力至優叉車（上海）有限公司の持分を佛朗斯（香港）有限公司に譲渡

Mitsubishi Logisnext Europe AB（スウェーデン）の工場機能を閉鎖し、Mitsubishi Logisnext Europe Oy（現　Logisnext Europe Oy　フィンランド）を中心に生産集約
Mitsubishi Logisnext Europe ABはLogisnext Europe Sweden Center ABに商号を変更

2025年4月 欧州デザイン・生産の無人搬送車「ARTsmf」がドイツの「レッドドット・デザイン賞」を受賞

2025年6月 公式イメージキャラクター『ロジスポン』『ネクスコン』が誕生



2025年10月 国内直系販売会社8社を再編し、ロジスネクストジャパン株式会社を新たに設立

2026年4月 Mitsubishi Logisnext Americas Inc.（現　Logisnext Americas Inc.　米国ヒューストン）に体験型デモンストレーションエリア、専門トレーニングスペースなどを備えたCustomer Experience Centerをオープン

2026年4月 **社名を株式会社ロジスネクストに変更**

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

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

INPUTS 培ってきた資本

財務資本
連結資産合計：5,042億円

人的資本
連結従業員数
10,691名
1人当たり研修費用　※当社単体
36,472円

知的資本
特許保有件数
国内：871件
海外：230件

製造資本
生産拠点
国内：5工場
海外：5カ国
7工場

社会関係資本
国内：営業・サービス拠点を約400カ所に展開
海外：15カ国・37拠点から100カ国以上に販売

自然資本
水使用量
（京都、滋賀、安土工場）
85千m³

STRENGTHS 強み

1 複数の物流機器メーカーを源流とする **技術基盤** ▶ p.09

2 ハードとソフトを兼ね備えた **幅広い商品ラインアップ** ▶ p.11

3 世界各地で現地のニーズを汲み取る **グローバル展開** ▶ p.13

BUSINESS 事業活動

長期経営ビジョン2035 ▶ p.08

2024年度～2026年度 中期経営計画
Logisnext Transform 2026 ▶ p.08

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

設計・開発 | 生産 | 品質保証 | 販売 | サービス

持続的成長を支える基盤 ▶ p.19

- 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、働きがい・労働生産性、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

OUTPUTS 実績

当社の「多様性」を強みに、あらゆる物流シーンでお客様のニーズにお応えできる製品とソリューションを提供

バッテリー式フォークリフト



エンジンフォークリフト



物流システム



サービスサポート



OUTCOMES 社会的価値

- 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



パーパス

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



世界の物流インフラの課題を解決し真のグローバル企業を目指します。

代表取締役社長　CEO
間野 裕一

時代に応じた統合と補完を繰り返し多様な強みが融合した企業体として

ロジスネクストは、日本のフォークリフト業界を代表する4つの企業が、それぞれの強みを持ち寄りながら統合し、発展してきた会社です。

その源流には、日本輸送機（ニチユ）、三菱重工のフォークリフト事業、TCM、そして日産フォークリフトがあります。これら4社は、それぞれ異なる市場や製品領域で強みを築いてきました。例えば、ニチユは国内市場と電動フォークリフトの分野で高い評価を確立し、三菱重工のフォークリフト事業は海外市場やエンジンフォークリフトに強みを持っていました。また、TCMは大型車両分野に、日産フォークリフトは小型車両や海外展開に強みを有していました。

2013年には、こうした補完関係にあるニチユと三菱重工のフォークリフト事業、TCMと日産フォークリフトがそれぞれ統合され、ニチユ三菱フォークリフトとユニキャリアが誕生、事業領域を広げることで新たな価値創出に取り組みました。その後2017年に両社が統合し、三菱ロジスネクストとなりました。

そして2026年4月、三菱ロジスネクスト株式会社は新たなパートナーである日本産業パートナーズのもと、株式会社ロジスネクストとして新しいスタートを切りました。

この歩みを振り返ると、当社の歴史は「統合の歴史」であると同時に、「補完の歴史」であるといえます。それぞれが異なる強みを持っていたからこそ、一つになることでより大きな価値を生み出すことができました。

その結果として現在のロジスネクストは、電動車からエンジン車まで、小型から大型まで、そして日本から世界まで、幅広い顧客ニーズに対応できる事業基盤を構築しています。物流現場の様々な課題に対し、最適なソリューションを提供できることは、当社ならではの大きな強みです。

また、私はロジスネクストの最大の特徴は、製品や事業領域だけではなく、「人と文化の多様性」にあると考えています。当社には、現場に深く入り込み果敢に挑戦する文化と、品質や管理を重視する文化の両方が息づいています。

ロジスネクストの強みは、4社が培ってきた技術やノウハウ、そして多様な人材と文化が融合していることにあります。これからもその強みを生かしながら、お客様の物流課題の解決を通じて、世界の物流の未来創りに貢献していきます。

お客様の課題を常にキャッチアップし物流ソリューションの中軸を担う存在へ

当社の最大の強みは、長年にわたって築いてきたお客様との関係性にあります。世界中のお客様の物流現場に深く入り込みながら事業を展開してきたからこそ、お客様が抱える課題や将来のニーズを誰よりも近い立場で理解できると考えています。

現在、物流業界では人手不足や人件費の上昇、熟練オペレーターの不足など、様々な課題が顕在化しています。こうした環境の中で、お客様が求めているのは必ずしもフォークリフトそのものではありません。本当に求められているのは、物流現場の課題を解決するための最適な答えです。

だからこそ、私たちは「自社製品を販売する会社」から、「お客様に最適なソリューションを提供する会社」へと進化していきたいと考えています。私たちが大切にしているのは、当社の製品を使っていただくことだけではなく、お客様の課題を解決することです。したがって、自社製品だけにこだわる必要はありません。どのような技術やサービスであっても、お客様にとって価値があるものであれば積極的に取り入れ、最適な形で提供していくべきだと考えています。

今後のロジスネクストブランドは、こうした「オープンなソリューションプロバイダー」として成長していきたいと考えています。外部企業との業務提携や技術提携にも積極的に取り組み、必要な技術やサービスを柔軟に組み合わせながら、お客様に新たな価値を届けていきます。



例えば近年では、先進技術を持つスタートアップ企業との連携も積極的に進めています。スタートアップ企業が持つ技術力と、当社が持つお客様との接点や現場の知見を組み合わせることで、単独では実現できない新たなソリューションを提供できるようになります。今後も、こうした共創の取り組みをさらに広げていきたいと考えています。

世界各地域の機能を集結させ 2035年のビジョン達成に邁進

2025年に実施した世界4極体制への移行は、単なる組織変更ではありません。私たちは、日本中心の発想から脱却し、本当の意味でのグローバル企業へ進化しようとしています。

一つは、各地域とともに、スピード感を持って経営判断を行うためです。もう一つは、日本を含むすべての地域を対等な事業単位として捉え、同じ基準で評価し、成長を目指すためです。

私たちは、「日本」「米州」「欧州・中東・アフリカ」「アジアパシフィック・中国」それぞれの地域の強みを生かしながら、“世界最適”の視点で事業を運営する企業を目指しています。世界4極体制は、その実現に向けた重要な経営基盤であると考えています。

当社の世界4極体制は、すべての地域に同じ役割を求めるものではありません。日本と北米は、グループの成長と収益を支えるコア市場として、欧州は、デザインやオートメーションなど先進技術を生み出すイノベーション拠点として位置付けています。そしてアジア・中国は、急速に競



争力を高める中国企業と向き合いながら、次の競争力を磨くための重要な学習と実践の場です。

それぞれの地域が異なる役割を担いながら相互に連携することで、グローバル全体としての競争力を高めていきます。単に地域ごとの売上を追求するのではなく、各地域の強みを最大限に生かしながら、世界全体で持続的な成長を実現していきたいと考えています。

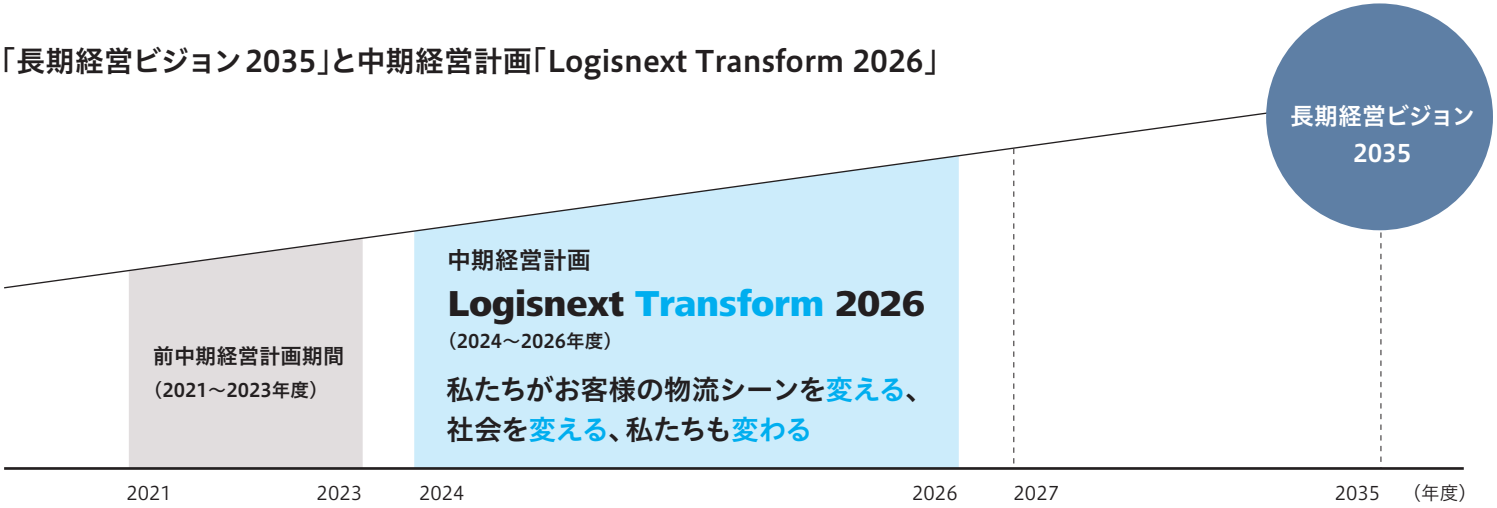
こうした変革を実行しながら、ビジョン2035で私たちが目指しているのは、単に規模を拡大することではありません。安心・安全、自動化・自律化、脱炭素という社会課題の解決を通じて、物流の未来を支える企業になることです。

2035年には売上高1兆円、そのうち2,000億円をソリューション事業で創出することを目指しています。同時に、電動化を推進し、物流業界の脱炭素化にも貢献していきます。そして何より、一人ひとりの社員が自律的に挑戦し、「ロジスネクストで働いていて良かった」と感じられる会社をつくりたいと考えています。

私たちは、物流機器メーカーの枠を超え、世界中のお客様にソリューションを提供し、人も企業も成長し続ける真のグローバル企業を目指します。

自らの「変革」のスピードを上げ、さらなる物流シーンの変化に挑みます。

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



2035年 事業規模
売上高 1兆円

2035年 ソリューション事業売上高
2,000億円

2035年 バッテリー車比率
90%以上

キーコンセプト

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中、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。

安心・安全　**自動化・自律化**　**脱炭素**

非財務目標

中期経営計画「Logisnext Transform 2026」においては、基本戦略の実行・実現に密接に関係する指標を選定し、
非財務の数値目標として設定しました。脱炭素、働きがいなどの領域で実行に取り組んでいます。

		指標	2025年度実績	2026年度目標
脱炭素	Scope1、2	排出量削減率（対2017年比）	▲41%	▲33%
	Scope3（カテゴリ11）	排出量削減率（対2017年比）	▲38%	▲29%
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50 41職場	偏差値52 32職場
	働き方改革	有給休暇取得率	79.3%	80%
	女性活躍推進	女性管理職比率	4.3%	5%
		男性育休取得率	81.5%	60%
	多様性の確保（採用）	女性採用比率	30%	30%
		キャリア採用比率	56%	40%

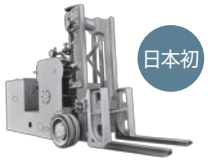
ポイント

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

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

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

数多くの日本初、世界初を創出してきた技術基盤で物流機器の進化を継続させています。



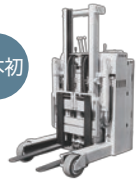
日本初

1939年
バッテリーフォークリフトを開発



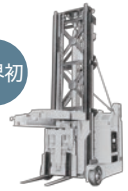
日本初

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



日本初

1958年
立ち乗り式バッテリーフォークリフト「プラッター」を開発



世界初

1971年
「無人フォークリフト」を開発・発表



世界初

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

「日本初」「世界初」の技術を次世代に繋いで

数多くの「日本初」「世界初」を創出してきた技術基盤を礎に、時代のニーズに合わせて技術を磨き続け、変化する現場課題に応えながら、安心・安全、自動化、脱炭素を支える価値へと進化させていきます。

1940～ 1960～ 1980～ 2000～ 2026 Logisnext

国内で、海外で優れたデザインが評価

使いやすさと機能性を追求した開発力・デザイン力は、国内外で高く評価され、多くのデザイン賞を受賞しています。現場での使いやすさと先進性を両立し、世界中のお客様に選ばれる製品づくりを進めています。

日本：グッドデザイン賞受賞製品（一例）



1987年
エンジン式フォークリフト「FD200/220/240Z5」



2014年
バッテリー式リーチフォークリフト「プラッター」



2020年
電動式カウンターバランスフォークリフト「ALESISシリーズ」

欧州：レッドドット・デザイン賞受賞製品（一例）



2023年
欧州市場向けバッテリー式フォークリフト「EDiA XL」



2024年
無人搬送車「ACT」



2025年
無人搬送車「ARTsmf」

私たちの強みとする技術

グループ内で開発・製造する基幹部品を強みに、安全・環境・自動化・デザインを高い次元で融合。現場に応える価値を磨き続けています。

環境性能

F-ZERO

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



モーター



ガソリンエンジン

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



「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素」を実現する技術革新へ。

脱炭素

エンジンのパフォーマンスと省エネを両立する技術で

欧州、米州市場向けに展開している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。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ています。



高機能中型バッテリーフォークリフト
「EDiA XL」

自動化・自律化

既存の倉庫管理システムと連携したミドルウエアシステム技術で

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

自動機器を活用した省人化と、物流需要の変動に対する強靭さと柔軟さ、これらを両立させることが持続可能な物流システムの構築には欠かせません。有人フォークリフトの優れた柔軟性とAGVの高い生産性を活かして、互いに連携して作業すること、すなわち“人と機械の協調”をAGV開発のコンセプトに掲げています。

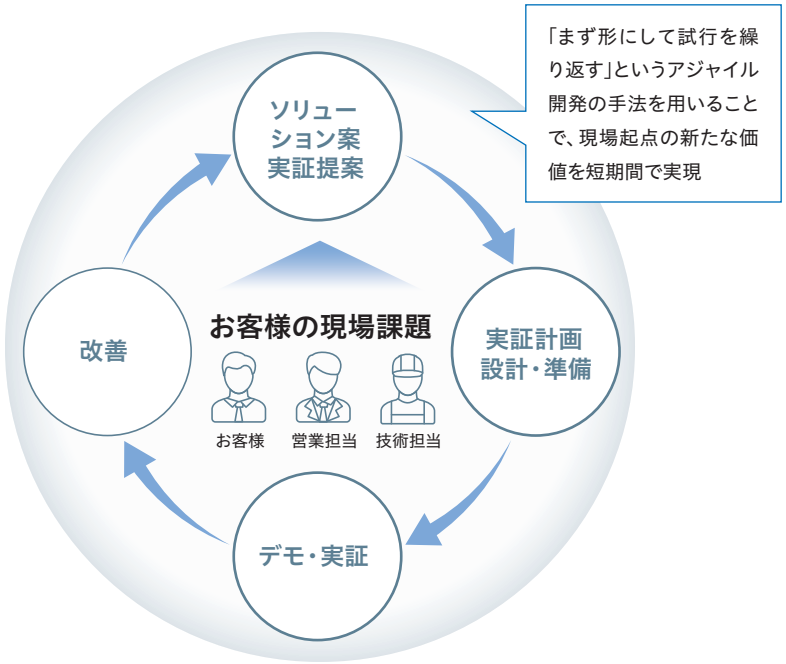


安心・安全

現場課題を解決する独自活動と融合技術で

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

■「LogiS（ロジエス）」活動による課題解決のプロセス



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、様々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)



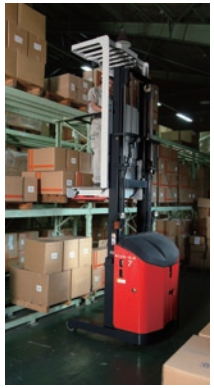
タイヤ式門型クレーン

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



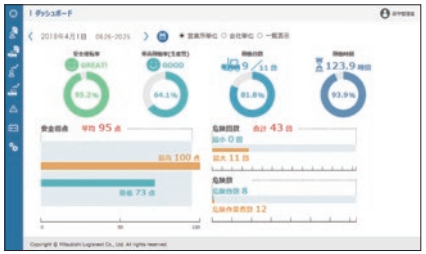
ピッキングリフト



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、現場の様々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

物流現場の課題に応じた、多彩な製品・サービスを提供しています。

バッテリーフォークリフト

排気ガスがなく、低騒音。人と環境にやさしいバッテリーフォークリフトは、−55℃クラスの超低温環境やクリーン環境など、さまざまな物流現場で、利用目的に応じてお使いいただける豊富な機種をラインアップし、快適な操作性と環境を実現します。

主な製品ラインアップ

- カウンターバランスタイプ
- リーチタイプ
- ピッキングリフト
- ラックフォークタイプ
- ウォーキータイプ



リーチタイプ
「プラッター」



欧州開発カウンターバランスタイプ
「EDiA XL」

物流システム

近年高まる「人手不足の解消」や「物流の効率化」などのニーズ。これらの課題に、当社は無人搬送車（AGV・AGF）をはじめ、搬送システム・保管システム・WMS※などの先進技術と、培ってきた豊富なノウハウでお客様に最適なソリューションをご提供します。

※ WMS：ウェアハウスマネジメントシステム

主な製品ラインアップ

- 無人搬送車
- 無人フォークリフト
- 特殊搬送車両
- 自動倉庫
- ソリューションシステム



欧州開発無人フォークリフト
「ACT」



走行台車
「P30」

エンジンフォークリフト

パワフルな出力性能とトップレベルの低燃費・クリーン性能を備えたエンジンフォークリフトは、世界中の物流・工場などの荷役現場で幅広くお客様を支えます。優れた操作性や安全性など、プロフェッショナルの要求にお応えします。

主な製品ラインアップ

- 小型エンジンフォークリフト
- 中型エンジンフォークリフト
- 大型エンジンフォークリフト



小型エンジンフォークリフト
「ERSIS」



大型エンジンフォークリフト
「FDシリーズ」

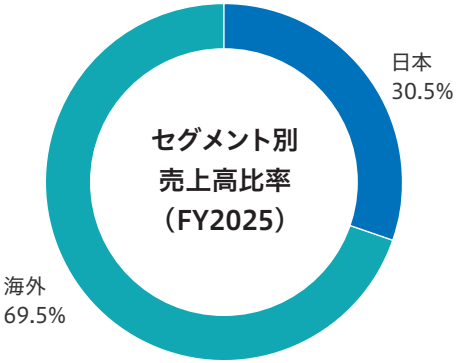
サービスサポート

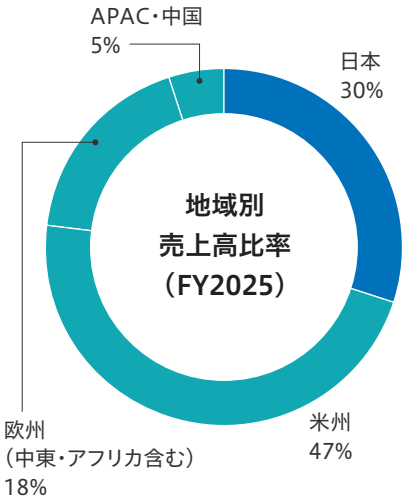
全世界を網羅する当社のサービス拠点には、高度な整備技術を備えたサービススタッフを配置し、迅速・正確なアフターサービスでお客様に安全・安心をお届けします。

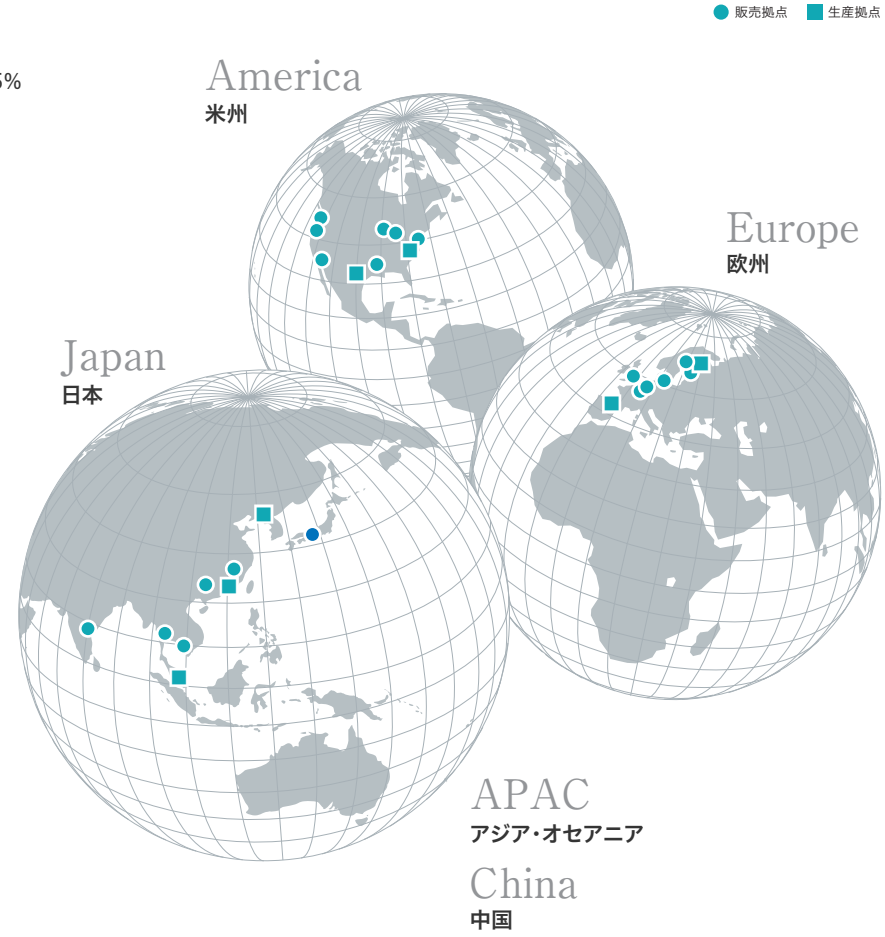




世界各国の現地の物流ニーズを汲み取り
地産地消で対応できる、グローバルネットワーク







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。

EMEA（欧州、中東およびアフリカ）

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

■戦略

先進技術への取り組みとして、人機協調※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みます。

※人間と機械が協調して作業を行うこと

APAC・中国

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

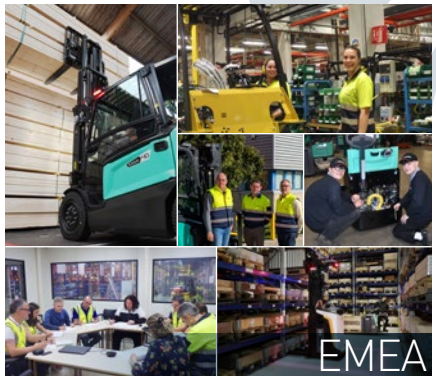
■戦略

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

グループ一体となり、世界四極体制で開発から製造、販売、サービスを展開。

EMEA（欧州、中東およびアフリカ）

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



APAC・中国

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



日本

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



米州

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



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、当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、パーパスを制定しています。

SDGsに対する基本方針の制定

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

SDGsに対する基本方針

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

① 地球環境の保全
グローバルな視点で地球環境の保全に努めます。

② お客様の安心・安全並びに自動化・自律化の推進
お客様に安心・安全な製品、サービスを提供し、事業活動を通じて社会的課題の解決を図り、継続的な発展に貢献します。

③ ダイバーシティとエンゲージメント
従業員一人ひとりの人権、個性、創造性を尊重し、働きがいのある職場環境の提供と個人の成長を支援し、グローバル社会を支える人材を育成します。

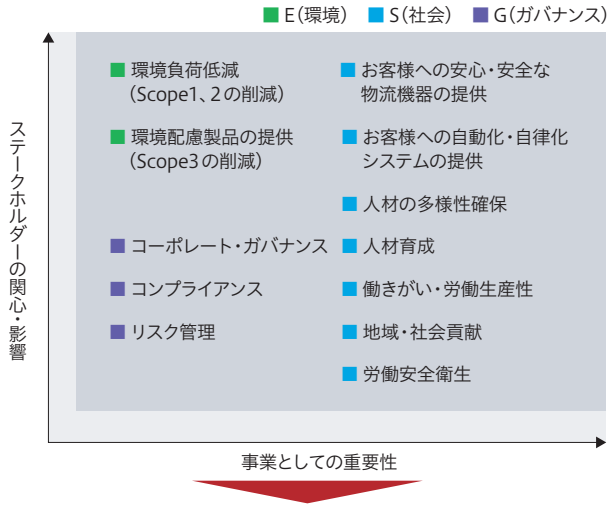
④ コーポレート・ガバナンスの強化
誠実かつ公正な事業活動を遂行し、企業としての社会的責任を果たすため、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制を確立します。

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、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。

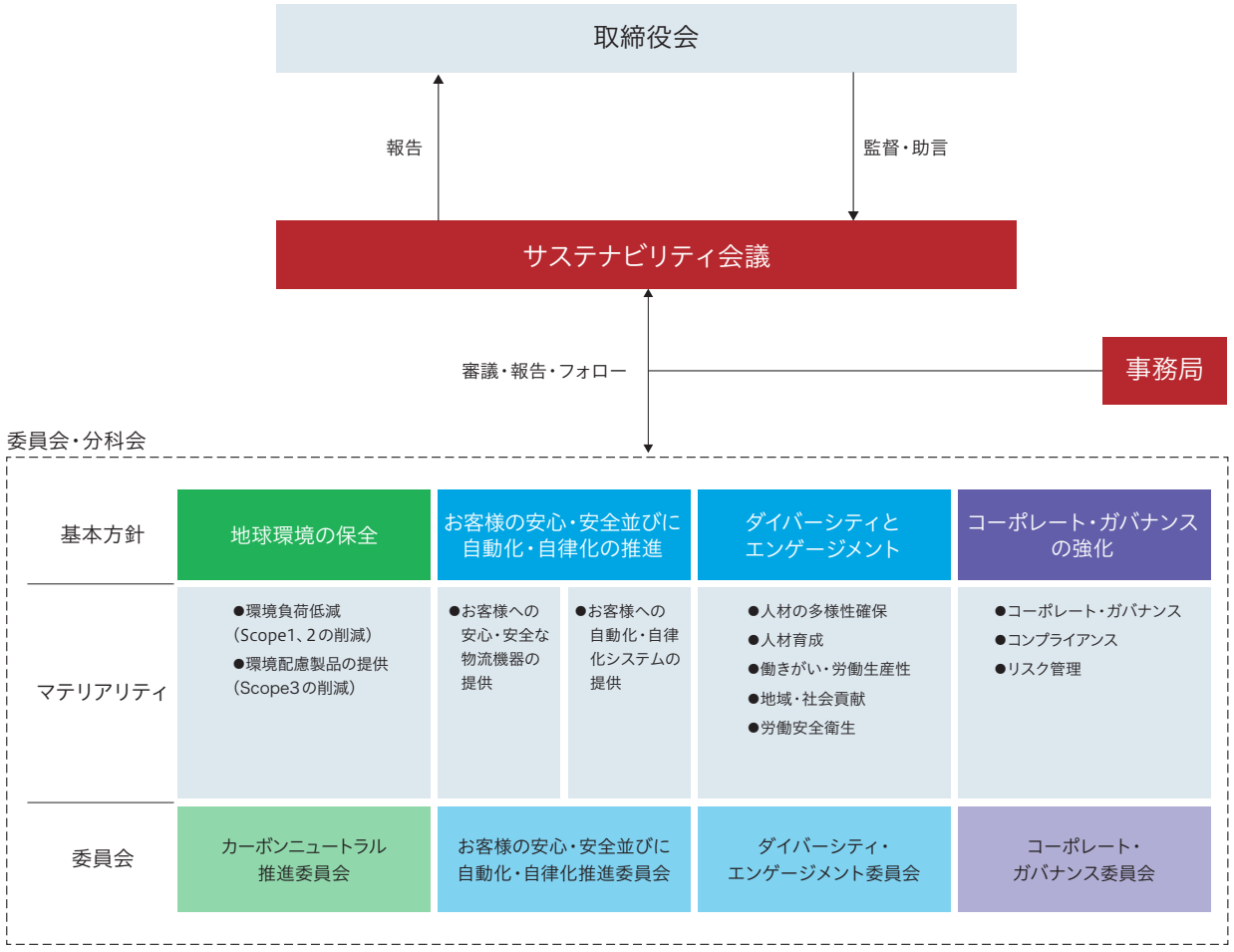


サステナビリティ推進体制

当社サステナビリティ経営の継続的な発展を目指し、経営陣による社内取り組みの全体統括とともに、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取りまとめ、推進・フォローなど年2回の会議を通じて行い、その結果を取締役会にも報告しています。

2025年度の活動としては、前年に設置したカーボンニュートラル推進委員会内の分科会において、更新を予定している設備について現状と更新後のCO_2排出量の算出を行うとともに、計画的に設備更新を行うことによりCO_2排出量の削減を図りました。またCO_2排出量がエンジン式よりも相対的に少ないバッテリー式フォークリフトの販売比率が前年よりも拡大し、この点でもCO_2の削減に寄与することができました。お客様の安心・安全や物流自動化サポートの観点では、安全運転支援システムの販売、他社との協業による自動化機器の販売開始や次世代システムの開発着手など、着実に成果を上げています。

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



培ってきた技術資産を活用し、グローバルに物流の課題解決を支援



取締役　執行役員 CTO 兼 グローバルR&D室長

杉浦 広之

多様な保有技術を統合し、変化する市場に柔軟に対応

当社の大きな特徴は、それぞれ異なる歴史や強みを持つ源流4社の技術資産を受け継いでいることです。各社において築いてきた製品技術、お客様との信頼関係、物流現場への深い理解が一つになったことで、多様な業種や業態のお客様に最適なソリューションを提案できる基盤が形成されました。単一の製品や技術ではなく、多様な強みを統合し、新たな価値へとつなげる力こそが、私たちならではの優位性であると考えています。

近年、物流業界を取り巻く環境は大きく変化しています。かつては、高性能で信頼性の高い製品を開発することが競争力の源泉でした。しかし現在は、人手不足の深刻化、自動化・省人化ニーズの高まり、脱炭素社会への対応など、我々に求められるものや期待が変わりつつあります。

これまでは、当社およびグループ内の技術に基づいて、お客様の現場条件や物流環境に即したフォークリフトをはじめとする物流機器、システムなどを提供してきました。これらに応えてきた当社の技術力、開発力には確たる自信を持っており、これは揺るぎません。しかし今後、お客様からのご要望にさらに的確に、スピーディーに応えていくためには、自社技術に固執せず、進化の早い外部のセンシング技術など先端技術を柔軟に取り入れる必要があると考えています。技術の進化に加え、市場環境の変化やお客様ニーズの多様化が急速に進む中、重要なのは世界中で生まれる優れた技術を柔軟に取り込み、お客様のご要望に応えることです。私たちはオープンな発想のもと、パートナー企業や先進技術との連携を積極的に進め、それらを安心かつ安全に活用できる形に統合していきます。

技術開発のテーマを明確にし、お客様が求める価値を創造

当社は現在、「世界4極体制」で事業を展開しています。フォークリフト市場は決して一様ではなく、物流の仕組みや業務プロセス、法規制、お客様のニーズは地域によって大きく異なります。そのため、各地域が市場に密着し、それぞれの課題に対応する技術開発を行うことが重要です。

一方で、各地域で生まれた優れた技術や知見をグローバルに共有し、さらなる価値へと発展させることも欠かせません。地域最適とグローバル最適が両立できる開発体制を構築することが、今後の持続的な成長につながると考えています。

技術開発の重点領域としては、「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素」の三つを掲げています。これらは当社中期経営計画の柱であると同時に、技術部門が取り組むべき最重要テーマです。

これらの実現に有効な手段と考えられるのがAIです。すでに当社では、カメラ映像を活用した安全支援システムにおいてAIを活用しています。また、自動搬送や物流オペレーションの最適化、車両制御の高度化など、自動化・自律化領域においてもAIの活用範囲は着実に広がっています。加えて、今後はアフターサービス領域の進化にも注力していきます。製品は販売して終わりではありません。フォークリフトなど車両の稼働データを活用した予防保全や、ライフサイクル全体を通じた価値提供など、お客様との長期的な関係の中で新たな価値を創出していきます。

また、社内においてもAIを活用しています。過去の膨大な設計データや技術資産に基づいた設計支援、検図、検証業務の効率化などを通じて、品質向上と開発スピード向上の両立を目指しています。

私たちはこれから先もお客様の物流現場を支えるパートナーであり続けるため、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。

中長期的視点から、人的資本の拡充を着実に推進



執行役員 CAO 兼 管理本部長
田中 一城

従業員一人ひとりの成長を促す多彩な人事施策を実行

当社は、長期経営ビジョン2035の実現に向け、事業戦略と人材戦略を一体で推進しています。市場環境や技術革新が急速に変化する中で、持続的な成長と競争力の源泉は「人」にあると考えています。そのため、従業員一人ひとりの成長を企業価値向上につなげる人的資本経営を重要な経営課題と位置付け、人への投資を積極的に推進しています。

長期経営ビジョンで掲げる成長戦略の実現には、既存事業の競争力強化に加え、新たな価値創造を担う人材の育成と確保が欠かせません。当社は、こうした認識のもと、専門性を高める教育機会の充実や、多様な経験を通じて挑戦できる環境整備など、人的資本への投資を着実に進めています。さらに、将来の経営を担う次世代リーダーおよびグローバル人材の計画的な育成にも継続的に取り組み、持続的な企業価値向上につなげていきます。

人材戦略の中心には、「採用」「育成」「多様性推進」の3つの柱があります。採用においては、OB・OGによる事業紹介やインターンシップの充実に加え、大学との連携を通じた研究活動の推進など、将来を担う人材との接点を広げています。育成面では、グローバル人材育成、リーダーシップ開発、専門教育、階層別教育などの体系的なプログラムを整備するとともに、社外活動や他社から学ぶ機会を拡充しています。

また、イノベーションを継続的に生み出す組織には、多様な視点や価値観に加え、人材が安心して力を発揮できる環境が不可欠です。当社は、性別、年齢、国籍、キャリアを問わず、多様な人材が最大限に能力を発揮できる環境づくりを進めています。あわせて、女性や障がい者、外国籍人材の採用・活躍推進をはじめ、従業員エンゲージメントの向上や心理的安全性の高い職場づくりにも取り組み、多様な人材の力を組織の価値創造につなげていきます。

グローバル人材の育成と「働きがい改革」の推進にも注力

当社は、経営基盤である世界4極体制によるグローバル経営を支えるため、グローバル人材の育成を重要テーマとして位置付けています。各地域の市場特性や強みを理解しながら、グループ全体最適の視点で意思決定できる人材の育成を目指し、海外赴任や海外拠点との交流機会の拡充、次世代経営人材向けの選抜教育などを実施しています。特にインターナショナルトレーニープログラムでは、日本から海外への派遣だけでなく、海外人材を日本で受け入れる取り組みも開始しました。このプログラムは参加者だけでなく受け入れ部門にも大きな学びをもたらし、相互理解や組織の活性化につながっています。

今後はグローバルな人材交流をさらに促進し、世界各地域の知見や経験を結集することで、真のグローバル経営を担う組織能力の向上を図っていきます。

加えて、持続的な成長を実現するため、「働きがい改革」を推進しています。単に働きやすい職場を目指すだけではなく、一人ひとりが仕事の意義や成果を実感し、自らの成長に喜びを感じられる環境づくりを重視しています。そのため、各種制度の整備に加え、挑戦や学びの機会を拡充し、社員が主体的に能力開発に取り組める仕組みを整えています。上司と部下の対話の充実や適正な評価・処遇を通じて、個人の成長と組織目標の達成を結び付けるマネジメントの強化も進めています。さらに、社内コミュニケーションの活性化により、社員同士のつながりや組織への共感を高め、一体感の醸成に取り組んでいます。

これからも当社は、人的資本への投資を成長戦略の中核に据え、一人ひとりが最大限に能力を発揮し、挑戦と成長を実感できる組織づくりを進めていきます。そして、多様な人材の力を結集することで、長期経営ビジョン2035の実現と持続的な企業価値向上を目指します。

E 環境

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

株式会社ロジスネクスト及びその関連会社は、環境方針にもとづき、フォークリフト等の産業車両、物流システム及び物流関連商品の開発・製造・販売・サービスを中心にした事業活動において、気候変動に関連する課題への対応を含む、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。

CO_2排出量の削減目標と取り組み

当社では、事業活動に伴うCO_2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

また、お客様のCO_2排出量削減の貢献に向けて、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通じて環境負荷低減を実現します。

CO_2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%**
2050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

グローバルでの環境活動

グローバルでのサステナビリティ活動の一部をご紹介します（環境：p20-21、社会：p23-25）。各拠点がそれぞれの地域と結びつき、様々な活動を行っています。

フォークリフト安全の日、3拠点で安全文化をさらに強化（アメリカ）

サステナビリティと職場の安全への継続的な取り組みの一環として、LOGISNEXT AMERICAS GROUP INC.は2026年6月の「フォークリフト安全の日」に参加しました。イベントは3つの主要拠点すべてで実施され、従業員、各拠点の責任者、安全担当者が一体となって、安全な作業手順の徹底とセーフティ・ファーストのさらなる浸透を図りました。

当日は、フォークリフトの安全に対する意識向上を目的とした様々なプログラムを実施しました。教育セッションや機器のデモンストレーション、安全な操作手順に関する意見交換に加え、日々の業務に活かせるベストプラクティスが紹介されました。各拠点の責任者は安全は全員で支えるべき共通の責任であるとの思いを共有し、すべての従業員が安全な職場環境の維持に重要な役割を担っていることを改めて訴えました。

安全はサステナビリティを支える重要な要素です。従業員、設備、施設を守ることで、より健全な職場を築くことに加えて、長期的な事業の品質向上にもつながります。フォークリフト安全の日への参加を通じて、安全は単なる取り組みではなく、日々の業務や意思決定に組み込まれるべきものであることを改めて認識する貴重な機会となりました。

各拠点で多くの従業員が積極的に参加したことで、誰もが安心して自信を持って業務に取り組める職場づくりへの強い意志を示すものとなりました。当社は、継続的な研修、活発なコミュニケーション、従業員の参画を通じて、責任感と継続的改善を重んじる企業文化の醸成を今後も推進していきます。

また、より広いサステナビリティ戦略の一環として、従業員の健康と職場の安全を支える施策への投資を継続し、真のグローバル企業としての成長を目指します。



LOGISNEXT AMERICAS GROUP INC. 3 拠点における当日の様子



安全かつ効率的なマテリアルハンドリングという目的を共有すると同時に、拠点横断で様々なアクティビティを楽しむ従業員たち

工場周辺の清掃活動（中国）

物捷仕叉車（大連）有限公司では、毎年春と秋の2回、工場周辺の美化活動を行っています。これは当社で大切にしているスローガン「六愛※」のひとつである、「地元を愛する活動」の一環として行っているものです。

地域との連携で成り立っている事業活動であるからこそ、工場構内および場外の道路周辺も清掃を行うことで日頃お世話になっている地域に対する感謝と敬意を表しています。参加した社員は真剣な姿勢で美化活動に参加し、植物園周辺の道路や芝生に落ちている空き缶などのゴミも拾いました。

この活動を通じて「ゴミを拾うこと」だけでなく、「環境を汚さないこと」に対する社員への意識づけを醸成しています。

※「六愛」：会社・同僚・顧客・取引先・地元・製品を愛するという独自のスローガン



大連工場周辺のゴミ拾い

新たな塗装工場への投資により、水使用量を大幅に削減（フィンランド）

LOGISNEXT EUROPE OYは塗装工場に投資し、塗装プロセスを大幅に改善しました。生産能力の向上、品質改善、ならびに老朽化した設備の更新にもつながりました。ESGの観点からも本プロジェクトは最新の塗装技術（粉体塗装）とさらに効率的な生産プロセスの導入により、特に水使用量の大幅な削減という具体的な環境効果をもたらしました。

導入後、年間の水使用量は約19,600立方メートルから15,700立方メートルへと減少し、年間で約4,000立方メートル、約20%の削減を達成しました。水資源の使用量を抑えた生産活動が可能になったことで、資源効率化と持続可能なものづくりに関する当社の環境目標に大きな貢献をしています。

さらに今回の投資は、最新の塗装技術による環境負荷の低減に加え、業務効率の向上、職場環境の改善、そして長期的な製造競争力の強化にもつながっています。



新塗装工場の一部

事業所周辺での「ごみゼロ運動」（日本）

毎年春と秋の2回、京都・滋賀・安土の工場を有する3拠点にて従業員約160名で地域の清掃活動を行っています。「ごみゼロ運動」とは1975年5月30日（ごみゼロの日）に愛知県で街中のごみを拾って歩く活動を始めたことから日本全国に広まった活動です。当社においても工場や事業所の周辺に加えて近隣道路や植栽エリアなどを対象に、工場を有する3拠点の社員自らが清掃活動を行うもので、地域の美化と環境意識の向上を目的としています。

日々の事業活動は、地域社会のご理解とご支援のもとで成り立っています。「ごみゼロ運動」を通じて、そうした地域への感謝の気持ちを行動で示すとともに、企業として環境に配慮した責任ある姿勢を実践しています。単にごみを拾うだけでなく、「ごみを出さない」「環境を汚さない」という意識を社員一人ひとりに浸透させることで、環境負荷の低減につながる行動変容を促しています。



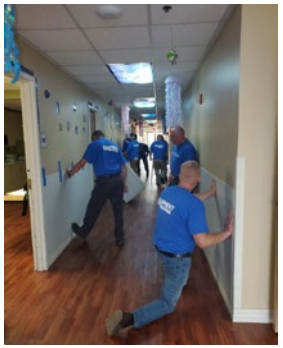
京都工場でのごみゼロ運動

寄贈資材をアップサイクル、ケアセンター施設を修繕・保護（アメリカ）

EQUIPMENT DEPOT, INC. のエルランガー支店ではサステナビリティと地域社会への貢献を両立しています。2025年8月、チームメンバーは2日間にわたり合計9時間のボランティア活動を行い、身体面などの支援を必要とする成人向けのデイサービスを提供する地元施設、ビル・アンド・ベッツィ・シェーベン・ケアセンターを支援しました。

長期間におよぶ車いすの使用によって施設内の壁面には大きな傷や穴が目立っていました。そこでエルランガーのチームは画期的な解決策を見出しました。地元の顧客から寄贈された厚手の工業用プラスチック素材を活用の上、ボランティアが損傷箇所を修繕し、今後の摩耗を防ぐ耐久性の高い壁面保護材を設置しました。

この取り組みは資源の有効活用と廃棄物削減を通じた環境保全を実現したものです。顧客から贈られた資材をアップサイクルすることで、新たなプラスチック製造に伴う二酸化炭素排出を抑えながら、地域の重要なインフラ寿命を延ばしました。このプロジェクトは創意工夫と地域パートナーシップが実践的で持続可能な成果を生み出した一つの例となりました。

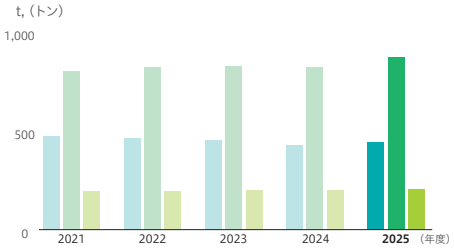


施設内廊下の壁を補修

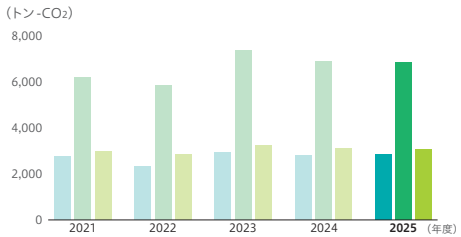
環境への取り組み

京都 滋賀 安土

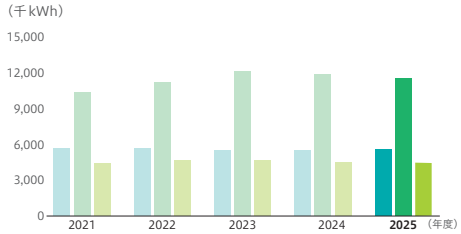
廃棄物排出量



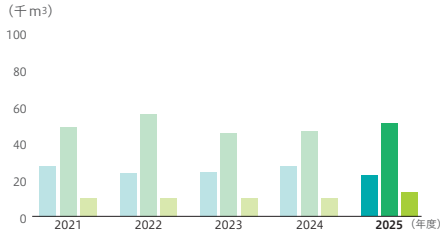
CO_2 排出量



電力消費量



水使用量



環境負荷の全体像(2025年度)

INPUT

項目	単位	京都	滋賀	安土
電力	千kWh	5,587	11,487	4,392
都市ガス	千m³	400	1,252	675
A重油	kL	—	—	71
灯油	kL	—	21	—
軽油	kL	—	29	—
ガソリン	kL	—	13	—
LPG	m³	—	4,677	—
水	千m³	22	50	13

ロジスネクスト

OUTPUT

項目	単位	京都	滋賀	安土
CO_2	トン	3,176	7,616	3,405
化学物質 PRTR 排出量	トン	33.6	56.3	5.1
一般廃棄物	トン	18	30	9.0
産業廃棄物	トン	470	928	216
化学物質 PRTR 移動量	トン	33.9	48	7.6

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	7.3
	生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	600	148
	浮遊物質量(SS)	mg/L	600	34.3
	ノルマルヘキサン抽出物質	mg/L	5.0	2.0 未満
滋賀	pH		6.0 ～ 8.5	7.3
	生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	20	6.0
	化学的酸素要求量(COD)	mg/L	20	6.6
	浮遊物質量(SS)	mg/L	30	1.4
	窒素	mg/L	12	0.6
	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	7.5
	生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	600	69
	浮遊物質量(SS)	mg/L	600	97
	窒素	mg/L	60	37.0
	燐	mg/L	10	3.9

測定日：(京都) 2026年1月28日 (滋賀) 2026年3月5日 (安土) 2025年12月8日

臭　気

定期的に敷地境界において悪臭測定を実施しています。

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

測定日：(京都) 2026年3月29日 (滋賀) 2025年7月11日 (安土) 2025年11月13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	66
	18:00 ～ 22:00	dB	60	59
滋賀	8:00 ～ 18:00	dB	70	65
	18:00 ～ 22:00	dB	65	58
安土	8:00 ～ 18:00	dB	70	56
	18:00 ～ 22:00	dB	70	55

測定日：(京都) 2026年3月4日 (滋賀) 2025年7月4日 (安土) 2025年11月13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/m³N	0.10	0.002
		NOx	ppm	150	29
滋賀	ボイラー(都市ガス)	ばいじん	g/m³N	0.10	0.0015
		SOx	m³N/h	—	—
		NOx	ppm	150	25
安土	ボイラー(都市ガス)	ばいじん	g/m³N	0.20	0.001
		SOx	m³N/h	2.2	0.0022 未満
		NOx	ppm	180	30

測定日：(京都) 2026年1月14日 (滋賀) 2025年12月17日 (安土) 2025年11月13日

S 社会

グローバルでの社会活動

“京都ハンナリーズ”練習場命名権取得（日本）

2023年から当社は地元のプロバスケットボールチーム、「京都ハンナリーズ」の支援を行っています。今年は同チームが新たに建設する練習場のネーミングライツを取得しました。通常、スポーツにおけるネーミングライツを取得するのは多くの人が足を運ぶ試合会場であるのに対し、今回当社は練習場を選定しました。練習場というのは選手たちが練習する場であると同時に、地域の子供たちが夢を描く場であってほしい、スポーツ・企業・地域が連携し未来をともに育む新たな地域拠点となってほしいとの思いがあってのことです。この練習場を「Logisnext BASE」と命名し、今秋の完成を目指して建設が進んでいます。

また、社内では次世代育成や地域活性化を目的としたプロジェクトを立ち上げ、同練習場を有効活用するための施策を検討しています。



京都ハンナリーズ代表者2名と間野社長

新しいロジスネクストブランド、FIFAファンイベントで人々とつながる（アメリカ）

ヒューストンに世界各地から多くの人々が訪れる中、LOGISNEXT AMERICAS GROUP INC.はFIFAフ ァ ンフェスティバルへの参加を通じて街と従業員、そして世界中のお客様とのつながりを示す地域社会の取り組みに参加しました。

FIFAファンフェスティバルは世界で最も広く知られたスポーツイベントの一つで、数千人の来場者と交流できる貴重な機会です。体験型展示、ブランドストーリーの紹介、プロモーション活動を通じて、来場者にロジスネクストの存在と、当社が世界中の産業や地域社会を支えている重要な役割を知っていただく機会となりました。また、従業員もボランティアとして参加し、会社のアンバサダーとして活躍しました。

本イベントへの参加を通じてエンゲージメントおよびサステナビリティへの幅広い関与を示すことが出来ました。今後も、コミュニティとの関係を深める中で、我々の目指す真のグローバル企業となるための努力を続けます。



新しい“ロジスネクスト”を地元の方々および世界中からの来場者にアピール



ゲームを楽しみながら当社への理解を深める来場者たち

ナバラ・コーポレートチャレンジでの挑戦（スペイン）

LOGISNEXT MANUFACTURING EUROPE S.A.は、2026年版「Desafio Empresas」に初参加しました。同大会は、当社拠点のあるナバラで長年にわたり開催されている企業対抗イベントで、様々なスポーツやレクリエーション活動を通じて、従業員の健康増進、チームワークの強化、健全なライフスタイルの促進を目的としています。

各部門から参加した従業員は、積極的に競技に取り組み、フィールド内外で協力しました。このイベントは、組織内のつながりを深めるとともに、日常業務では殆ど接点のない同僚同士が新たな関係を築く貴重な機会となりました。

全ての参加者が夢中になって取り組み、チームワークを発揮したおかげで、当社は初出場でありながら総合7位という優れた成績を収めることができました。また、今回の挑戦はより健全で協力しやすい職場づくりに寄与しただけでなく、従業員一人ひとりの帰属意識を高めることにもつながりました。今後も大会への参加を継続し、社員のウェルビーイング、チームワーク、エンゲージメントの向上を推進します。



ボーリングでは第2位と第5位を獲得

地元小学校の工場見学受け入れ（中国）

地元の董家溝小学校4年生から6年生までの生徒および教職員合計60名を招待し、工場見学を実施しました。14回目を迎えたこの活動は、次世代を担う子供たちに工場を見てもらうことに加えてフォークリフトの知識や組み立て作業体験を通じて当社事業をより身近に感じてもらう取り組みです。学校側からは学校生活では得られない、働くことの意義や社会に貢献することの重要性を学ぶ貴重な機会だと高い評価を得ています。特に当社は日系企業であることから、地域とのコミュニケーションに加えて中日文化交流にもなっています。

物捷仕叉車（大連）有限公司は今後もこの取り組みを継続し、地域の次世代育成に貢献します。



工場内の「見える化」看板を説明



ネジとナットの組み合わせ作業体験

地元フードバンクと地域社会を支援（アメリカ）

2026年春、各拠点の従業員が連携し、地元のフードバンクを支援する拠点横断でのスープ缶寄付活動に参加しました。

この取り組みは、地域拠点同士の競争を促しながら重要な社会課題への支援を目的とするものでした。従業員は収集期間を通じて、缶詰スープやその他の食品を寄付しました。寄付活動の終了時点で、合計約780ポンドのスープが集まり、困難を抱える家族を支援する地元団体へ寄贈しました。

グランドラピッズ拠点は参加拠点の中で最も多くの寄付を集めたとして表彰されました。この取り組みの成功はすべての拠点の従業員が一体となって示した、地域社会を助けたいという共通の思いの表れでもありました。

LOGISNEXT AMERICAS GROUP INC.において、サステナビリティとは人々と地域社会を支えることでもあります。スープ缶寄付活動のような取り組みは、従業員の参加が職場にとどまらず、より社会に影響をもたらすことを示しています。ボランティア活動、地域支援、寄付を通じて、私たちはより強く、よりしなやかな地域社会づくりに貢献し続けます。



各拠点から集めた沢山のスープ

ランチタイムコンサート開催（日本）

京都フィルハーモニー室内合奏団が京都本社に来社、ランチタイムコンサートを開催しました。長年にわたって当社は同合奏団に対する文化・芸術活動支援をしていますが、今回は従業員の他に社外への配信を合わせて約420名がランチコンサートを鑑賞しました。京都本社での会場参加に加えてTeamsやInstagramを通じての参加でした。現地での鑑賞に加えて配信という手段で多くの人に演奏を届けるという初めての試みも奏功し、今後の文化活動支援の提供チャネルを拡げることが出来ました。

出席した従業員からは、素晴らしい演奏でお昼休みのいいリフレッシュになった、知っている楽曲を多く演奏してくださったので午後の業務も頑張れそうだ、といった声を得ることが出来ました。今後も文化・芸術活動の支援と同時に、従業員エンゲージメントにもつながる活動を推進します。



京都フィルハーモニー室内合奏団によるカルテット



演奏に聴き入る従業員

新しいカルチャープログラム“Ways of Working（WoW）”始動（オランダ）

LOGISNEXT EUROPE B.V.はグループ全体で共通の企業文化を醸成するため、「Ways of Working（WoW）カルチャープログラム」を開始しました。このプログラムは、本社、工場、事業部などを含むすべての組織において、連携・協働・総合的なパフォーマンスを高めるための、価値観、行動様式、マインドセットという共通基盤を築くことを目的としています。

WoWは以下の3つの柱で構成されており、組織全体で取り組む行動や考え方を定義しています。

“We succeed together”

すべての組織・機能を横断したチームワーク、そして共通の成功を育む

“We take Ownership”

自ら考えて行動し、成果を出すことへのコミットメントを促す

“We innovate and deliver”

将来の課題に対応すべく常に改善を心がけ、実行する

このカルチャープログラムを展開すべく、当社グループ内の様々な組織から14名の従業員を支援者として育成しました。彼らは従業員の参画を促し、組織全体でWoWの定着を支える重要な役割を担います。各拠点の代表者を育成することで、このプログラムを組織に浸透させ、従業員にもそれぞれが組織文化の形成を担っているという感覚をもたらします。最初のワークショップを2025年冬から2026年冬にかけて従業員に展開しました。各チームが新しいWoWに触れ、日々の業務にどのように活かせるかを考える機会となりました。現在もプログラムは継続中であり、文化的な一体感をさらに強めながら当社が一つの組織として成長し、成功していくという目標を支える取り組みを続けています。



シニアリーダーを起点として新しいカルチャープログラムを実践

ロジスネクスト（日本）社外からの評価

■プラチナくるみん

2025年7月に優良な子育て支援企業として厚生労働省から「プラチナくるみん」の認定を受けました。当社は柔軟な働き方として、在宅勤務やフレックスタイム、時間単位有給、育児や会議のための短時間勤務制度などを設けております。

■えるぼし

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。女性の管理職比率5％、採用における女性比率20％以上という目標を立てて女性活躍推進をはじめとする人材の多様性確保を推進しています。

■健康経営

2024年3月以後3年連続で経済産業省から「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に認定されています。当社で「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した経営に取り組んでいます。

G ガバナンス

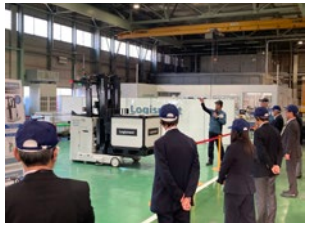
取締役会

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。

2025年度は各種取り組みを計画どおり実施したことなどにより、取締役会の実効性は着実に向上しました。

一方で、株主との対話のフィードバックに関する議論について課題意識や改善の期待が認識されました。2026年度においては、親会社の異動および非上場化に伴う新体制への移行を契機として、取締役会の運営プロセスの見直しを推進しております。新体制の下でも、不断の検証と改善を継続し、環境変化に柔軟かつ迅速に対応できるガバナンス体制の高度化に注力してまいります。





安土工場の視察、また同工場にて取締役会を開催

指名・報酬諮問委員会

当社役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、取締役会で委員として選任された取締役で構成しており、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、その結果を取締役会に答申します。2025年度は全8回の指名・報酬諮問委員会を開催し、以下の審議などを行いました。

2025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取締役の報酬などの内容の審議
④役員人事の審議
⑤後継者計画の実施内容および状況に関する審議

リスク管理委員会

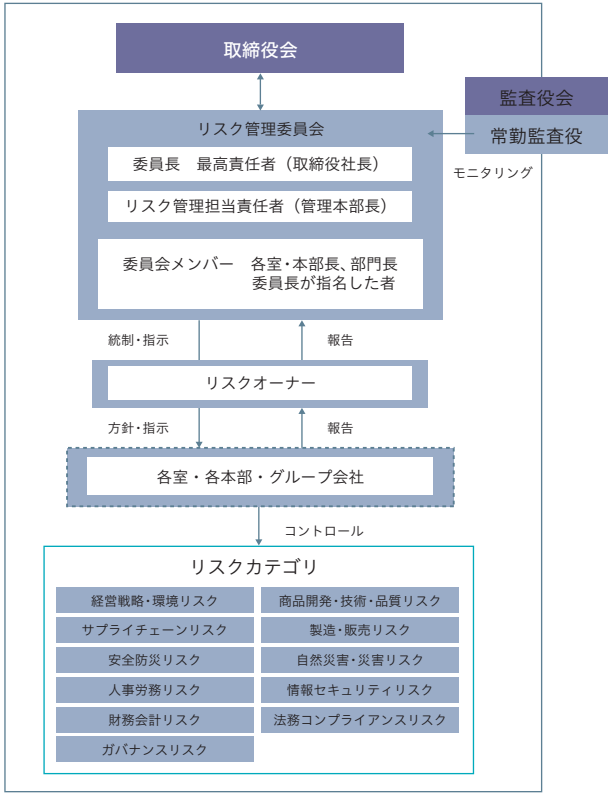
当社グループは、経営に重大な影響を及ぼすリスクに対し、未然防止および顕在化時の最小化を目的として、リスク管理の推進および運営上の最高機関であるリスク管理委員会を設置しています。

半期ごとに、各部門およびグループ会社がリスクの洗い出しを行い、集約・分析・評価した上で、対処すべきリスクを選定し、「リスク高」と評価されたリスクについては、リスクオーナーが重大リスクとして対応方針とアクションプランを策定し、全社的な取り組みを実施しています。

また、対処すべきリスクは、11のリスクカテゴリに分類され、グループ全体のリスク状況を可視化したリスクヒートマップで一元管理しています。

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

リスク管理体制図



コンプライアンス行動指針の遵守

ロジスネクストグループの全役員・従業員がコンプライアンスを日常の業務活動の中で実践し、より一層の法令遵守・企業倫理の浸透を図るため、とりわけ重要な項目を「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5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。

2025年度は国内グループ全体で87件の通報があり、適切に調査、是正、再発防止策を策定しています。

受注適正化に係るコンプライアンスチェック

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

贈賄防止手続き

贈賄行為および贈賄と疑われる行為を防止するため、「接待・贈答時」「寄付金などの支出時」「招聘実施時」「エージェント・商社など起用時」の審査など諸手続きの細部的事項を定めており、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、ロジスネクストグループの全役員・従業員を対象とした教育を定期的に実施しています。なお、2025年度に実施したすべての教育は受講率が100%となりました。

情報セキュリティポリシーの制定

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「ロジスネクストグループ情報システムセキュリティ基本方針」を制定しています。

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

情報システムセキュリティ意識向上の施策

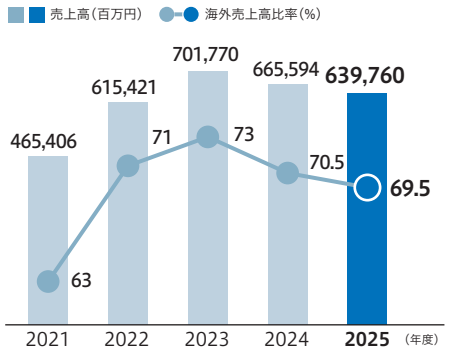
情報システムセキュリティ啓発の一環として、社内ポータルサイトに情報セキュリティハンドブック、標的型攻撃メールのチェックプロセスを掲載しています。定期的な教育機会として、新入社員および新任管理職研修プログラムには、情報システムセキュリティ教育を加えています。

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

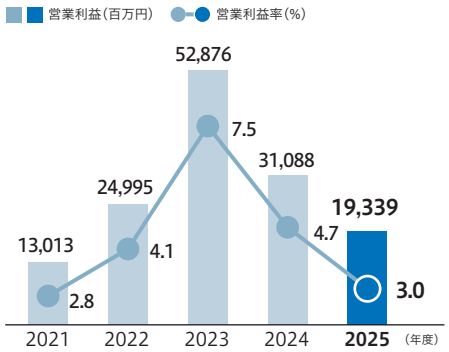
主要指標

財務情報

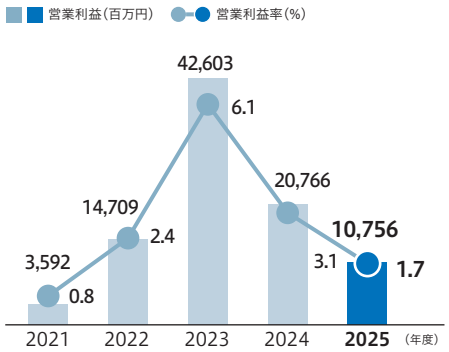
売上高／海外売上高比率



営業利益／営業利益率(のれん等償却前)

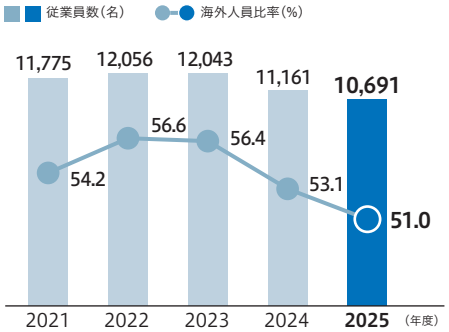


営業利益／営業利益率(のれん等償却後)

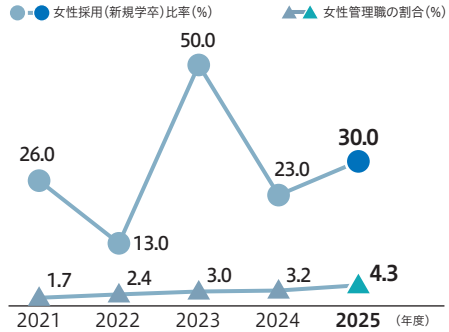


非財務情報

人員

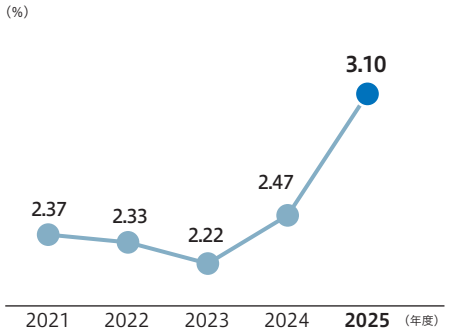


女性採用(新規学卒)・女性管理職の割合 ※1



※1 数値は4月1日現在

障がい者雇用率

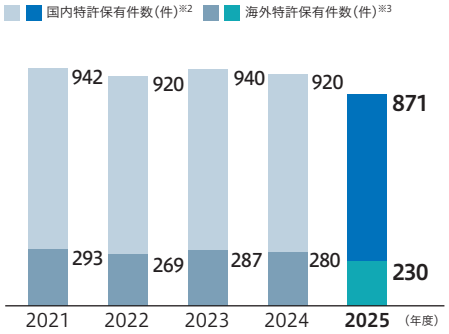


労働災害発生状況

(件)

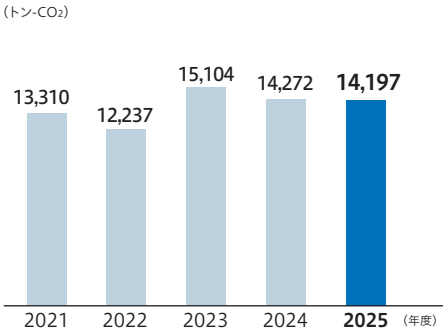
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	**2025年度**
当社	休業災害	1	0	2	4	**0**
	不休業災害	8	21	17	11	**8**
当社関連会社	休業災害	1	0	1	2	**2**
	不休業災害	6	6	8	3	**2**
国内直系販売会社	休業災害	14	18	16	12	**13**
	不休業災害	39	32	26	23	**30**
海外生産拠点	不休業災害以上	46	56	53	31	**40**

特許保有件数

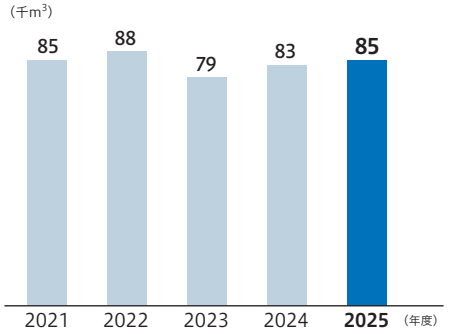


※2 当社が国内で保有している特許
※3 当社が海外で保有している特許
(当社海外グループ会社が保有している特許は含みません)

国内工場(京都、滋賀、安土)のCO_2排出量



国内工場(京都、滋賀、安土)の水消費量



区分	対応するSDGs項目	活動タイトル	目的	2025 年度取り組み目標	達成度（○、△、×の3 段階で評価）	2025 年度実績	2026 年度取り組み目標
E		脱炭素・低炭素製品の開発・提供	（1）電費改善バッテリーフォークリフトの開発・提供 （2）エンジンフォークリフト代替バッテリーフォークリフトのラインアップ拡充 （3）排出ガス規制対応エンジンフォークリフトの開発・提供	（1）リチウムイオン電池搭載低コストバッテリーフォークリフトの市場投入 （2）ポストエンジンフォークリフトの検討と新中型バッテリフォークリフトの開発【継続】、北米市場専用のクッションタイヤモデルの市場投入 （3）各地域排ガス規制適合モデルの開発【継続】	○	（1）リチウムイオン電池搭載低コストバッテリーフォークリフトの中国市場への投入完了 （2）ポストエンジンフォークリフトの検討と新中型バッテリフォークリフトの開発【継続】 北米市場専用のクッションタイヤモデルの市場投入完了 （3）各地域排ガス規制適合モデルの開発【継続】	（1）リチウムイオン電池搭載低コストバッテリーフォークリフトのアジアへの販売拡大 （2）新たな動力源の要素開発を推進 （3）ポストエンジン車の検討と新中型バッテリフォークリフトの開発【継続】 （4）各地域排ガス規制適合モデルの開発【継続】
		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	前年度排出量と大きな差異がないか注視するとともに分別廃棄の継続実施	△	2023年度比全体で8.8%増加 京都工場：2.1%改善、滋賀工場：15.8%増加、安土工場：8.4%増加 プラスチック使用製品産業廃棄物については、3工場全体で2023年度比4.2%減少	前年度排出量と大きな差異がないか注視するとともに分別廃棄の継続実施
			環境関連コストの適切な把握	集計を継続し環境啓発活動への活用検討	○	適切に把握できている	集計を継続し社内周知を行うことで環境啓発につなげる
		環境投資	環境投資の実施によるCO_2排出量の削減	フレーム工場2F空調工事 電装工場照明LED化 安土工場都市ガス化	○	フレーム工場2F空調工事（3.1t/年削減） 電装工場照明LED化（4.9t/年削減） 安土工場都市ガス化（複数年計画、2026年度完了予定）	環境投資 ・安土工場都市ガス化（複数年計画、2026年度完了予定） 省エネ補助金申請（二次公募） ・京都工場高効率アモルファス変圧器への更新（複数年度計画2027年完了予定） ・滋賀工場高性能ボイラーへの更新
S		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AGF（無人フォークリフト）の機能向上 ① Mixed Fleet Solution：日本市場への導入【継続】 ② 遠隔操作プロジェクトの進捗 （2）次世代AGFシステム販売開始【継続】	△	1. レーザ誘導方式無人フォークリフトの機能向上 （1）Mixed Fleet Solution：限定的な人機協調機能を日本市場で発売開始 （2）遠隔操作プロジェクトの進捗【継続】 2. 次世代AGFシステム販売延期を受け、ライダー型レーザー誘導AGFの開発に着手	1. レーザ誘導方式無人フォークリフトの機能向上 （1）Mixed Fleet Solution：機能向上 （2）遠隔操作プロジェクトの進捗【継続】 （3）ライダー型レーザー誘導AGFの発売 2. 次世代AGFシステム開発【継続】
		安全啓発活動（安全講習会、安全啓発動画、KYT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 8,000回開催、50,000名参加 （2）安全啓発動画の制作 （3）安全啓発ポスターの配布　23,000部 （4）KYTカレンダーの配布　9,800部	○	（1）安全講習会の開催 7,993回開催、54,996名参加 （2）安全啓発動画の制作 （3）安全啓発ポスターの配布　23,000部 （4）KYTカレンダーの配布　10,700部	（1）安全講習会の開催 8,000回開催、50,000名参加 （2）安全啓発動画の制作 （3）安全啓発ポスターの配布　20,000部 （4）KYTカレンダーの配布　10,700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）開催回数：滋賀工場　38回、オートメーションデモセンター東京　12回 （2）受講人数：滋賀工場400名、オートメーションデモセンター東京160名	○	（1）開催回数：滋賀工場　41回、オートメーションデモセンター東京　12回 （2）受講人数：滋賀工場365名、オートメーションデモセンター東京181名	（1）開催回数：滋賀工場　38回、オートメーションデモセンター東京　12回 （2）受講人数見込：滋賀工場400名、オートメーションデモセンター東京160名
		製品オプション（安全装備）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	（1）「LogiS」開発オプションの発売 音声アラート「グッドアラート」発売 （2）車載用クーラー「グッドクーラー」発売	△	（1）「LogiS」開発オプションの発売 音声アラート「グッドアラート」2025年6月発売 （2）車載用クーラー「グッドクーラー」2025年3月発売 2025年度実績：172台	（1）「LogiS」開発オプションの性能向上・機種拡大 ・「OmniEye」性能向上　下期予定 ・「グッドアラート」機種拡大　下期予定
		国際物流総合展への出展・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	（1）2025年9月「国際物流総合展2025 第4回INNOVATION EXPO」出展予定 （2）2026年1月 物流ソリューションフェア 開催予定	△	（1）2025年9月「国際物流総合展2025 第4回INNOVATION EXPO」出展	（1）2026年9月「国際物流総合展2026」出展 （2）物流ソリューションフェア 開催

区分	対応するSDGs項目	活動タイトル	目的	2025 年度取り組み目標	達成度（○、△、×の3 段階で評価）	2025 年度実績	2026 年度取り組み目標
S		工場の工程監査の実施による弱点補強	各工場の品質レベル把握および改善	（1）工程監査：各拠点の年間計画に沿って実施 ・京都　　：年間計画に沿って工程監査を実施（計画15回） ・滋賀・安土：年間計画に沿って工程監査を実施（計画42回） ・尾道　　：年間計画に沿って工程監査を実施（計画 3回） （2）国内生産拠点監査の実施 ・国内生産拠点監査を実施（計画 3拠点）	○	1. 工程監査：各拠点の年間計画に沿って実施 （1）京都：実績13回/計画15回 （2）滋賀：実績41回/計画42回（安土工場含む） （3）尾道：実績 3回/計画 3回 2. 国内生産拠点監査の実施 （1）国内生産拠点監査：実績3拠点／計画3拠点	1. 工程監査：各拠点の年間計画に沿って実施を継続。 新たに品証部内の検査工程に対して相互監査を追加し良好事例の水平展開を行い管理/検査業務の統一を図る 2. グループ車両生産拠点監査： 生産拠点の品質評価と品質改善支援、また優れた改善活動のグローバル共有と横展開を目的とした拠点監査の実施 ※国内3拠点の監査結果による改善の取り組みの推進と実行フォロー
		品質月間の取り組み	（1）品質意識の向上 （2）当社品質状況の認識 （3）当社品質管理活動の紹介 （4）自己の業務の振り返りによる品質改善促進	品質意識向上の取り組みを展開 （1）品質朝礼の実施 （2）品質改善報告会開催 （3）市場不具合品展示会開催 （4）技能競技会開催 （5）計測器講習会 （6）製品検査技能試験 （7）FY25 品質管理教育研修（e-learning） （8）胸章着用による意識向上	○	1. 11月の品質月間に以下活動を実施 （1）品質朝礼の実施：全社 （2）品質改善報告会開催：全社 （3）市場不具合品展示会開催：京都、滋賀 （4）技能競技会開催：滋賀製造部 ・製造部技能競技会：滋賀 ・計測技能競技会：滋賀 ・製品検査技能競技会：京都、滋賀、安土、LNHS ・部品検査技能競技会：京都、滋賀、安土 （5）計測器講習会：全社、取引先 （6）FY25 品質管理教育研修（e-learning）：全社 （7）胸章着用による意識向上：全社	品質月間（11月）を中心に、品質意識向上の取り組みを継続
		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）サプライヤ評価を実施し納期・品質の評価が基準以下の場合は改善指示を実施 （2）サステナビリティ・CSR調達の訪問調査実施	○	（1）取引先年度評価要領に従い、対象取引先の格付けを実施。品質又は納期の格付D・Eの取引先（9社）に対して改善計画書の提示を求め、全社より回答受領し、生管・品証と情報共有。2Qまでに対応完了 （2）3/6、サプライヤの工場を訪問し、ESGの推進体制、第三者評価機関への対応などを確認するとともに周辺状況の情報交換を実施	（1）サプライヤ評価を実施し納期・品質の評価が基準以下の場合は改善指示を実施 （2）サステナビリティ・CSR調達の訪問調査実施
		地政学リスクの回避	（1）カントリーリスクの精査と調達移管の立案 （2）シングルサプライヤーへの依存回避 （3）グローバルサプライによる相互供給の立案	（1）米中間の関税回避策実行 （2）グローバル部品の特定サプライヤへの供給依存回避	○	（1）米国の関税回避を目的とし、中国産が多いKD部品の他国への転注実施 （2）特定サプライヤー（シリンダ・マスト材）への依存の精査と回避の開始	（1）米中間の関税回避策実行 （2）グローバル部品の特定サプライヤへの供給依存回避
		ビジネスパートナー説明会の開催	（1）コアとなるサプライヤを対象としたビジネスパートナー説明会開催 （2）経営幹部からの事業概要説明による情報共有 （3）当社活動への協力依頼によるサプライチェーンの強化	上・下期初の年2回、最重要ビジネスパートナーに動画配信 社内サイトにも掲載し、社内外へ取り組みを広く周知	○	上期：4/25、「グローバルサプライチェーンの強靭化」の進捗、物流改善活動の紹介、グローバル調達データベースを活用したコスト競争力の改善などの内容で、最重要ビジネスパートナー 185社に動画配信 下期：10/17、上期と同様に最重要ビジネスパートナー 185社へ動画配信	上期：4/17、中期計画『LT26』の進捗、グローバル経営体制への移行開始などの内容で、最重要ビジネスパートナー 188社に動画配信 下期：10月に動画配信予定

区分	対応するSDGs項目	活動タイトル	目的	2025 年度取り組み目標	達成度（○、△、×の3 段階で評価）	2025 年度実績	2026 年度取り組み目標
S		ダイバーシティ	（1）多様な人材の活躍を図り、少子高齢社会における人材確保 （2）多様化する市場ニーズやリスクへの対応力強化	1. 以下のダイバーシティ推進目標の達成 （1）女性採用比率（事技職・新卒）20%以上 （2）女性管理職比率　4.2%以上 （3）男性育児休業取得率　50%以上 （4）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 （1）多様性を尊重、様々な背景を持つ社員がともに働きやすい環境基盤を強化（研修テーマ：ダイバーシティ &インクルージョン基本概念、差別・ハラスメント防止、ジェンダーダイバーシティ、障がい者への対応など）	○	1. 以下のダイバーシティ推進目標の達成 （1）女性採用比率（事技職・新卒）30%（達成） （2）女性管理職比率　4.3%（達成） （3）男性育児休業取得率　81.5%（達成） （4）障がい者雇用率 3.10%（達成） 2. ダイバーシティ研修の企画・実施 （1）ダイバーシティ &インクルージョン研修、キャリア研修、差別・ハラスメント防止研修、障がい者雇用促進組織設置し積極的に採用	1. 以下のダイバーシティ推進目標の達成 （1）女性採用比率（事技職・新卒）30%以上 （2）女性管理職比率　5.0%以上 （3）男性育児休業取得率　60%以上 （4）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、様々な背景を持つ社員がともに働きやすい環境基盤を強化 （1）女性対象キャリアデザイン研修 （2）キャリア採用社員フォローアップ研修 （3）障がい者雇用促進の継続
		グローバル人材育成	グローバル化が進む世界において、国内だけでなく海外において通じる人材を育成	グローバル人材育成施策の企画・実施 （1）インタナショナルトレーニー制度導入 （旧海外トレーニー制度を改定・実施） （2）全社員対象グローバルマインドセット研修 （3）海外赴任前教育の拡充	○	グローバル人材育成施策の企画・実施 （1）海外トレーニー制度継続実施 （2）全社員対象グローバルマインドセット研修 （3）海外赴任前教育未実施（同様の教育を人事課で実施）	グローバル人材育成施策の企画・実施 （1）インターナショナルトレーニー制度継続 （2）全社員対象グローバルマインドセット研修
		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（2024年度以下） （2）受検率の維持 （3）総合健康リスクの低減（2024年度以下）	○	（1）高ストレス者率：11.8%→10.2% 1.4ポイント改善 （2）受検率：100%→100%　維持 （3）総合健康リスク：91→90　1ポイント改善	（1）高ストレス者率の低減（2025年度以下） （2）受検率の維持 （3）総合健康リスクの低減（2025年度以下）
		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）ラインケア研修 （5）職場活性化面談	○	（1）役員説明会：9月16日実施　15名参加 （2）セルフケア研修：9月22日実施　99名参加 （3）職場ケア管理職研修： 9月24日実施　128名参加 （4）ラインケア研修： 7月15日実施　113名参加 （5）職場活性化面談： 11月5日～11月17日実施　20職場	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）ラインケア研修 （5）職場活性化面談
		カウンセリングルームの開設	メンタルヘルスケア力の向上	継続実施 ※外部の専門カウンセラーによるメンタルの相談・面談を京都、滋賀、安土各工場で実施	○	カウンセリング件数（延べ件数） 2023年度　216件 2024年度　312件 2025年度　233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　80% （2026年度目標）	△	有給休暇取得率　79.3%	有給休暇取得率　80% （2026年度目標）
		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　60% （2026年度目標）	○	男性の育児休業取得率　81.5%	男性の育児休業取得率　60% （2026年度目標）
		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	—	取得実績なし	継続実施
		働きがい改革アクションプランの策定・実行	社員が働きがいを感じる会社にするために「エンゲージメント向上」「多様性の確保」「快適な職場環境の構築」を3本柱とした人材戦略を策定し実施中。	継続実施	○	1. エンゲージメント向上 （1）キャリアチャレンジ制度（ローテーション制度）19件 （2）プロジェクトチャレンジ制度（社内副業）2件 2. 多様性の確保 （1）新卒採用ツールの充実（HP,SNSなど） （2）産学連携活動（留学生採用など） （3）雇用促進組織設置し積極採用中 3. 快適な職場環境の構築 （1）健康経営の取り組み（健康経営優良法人取得、スモークフリープロジェクト、がん教育など） （2）設備の改修を順次実施	継続実施

区分	対応するSDGs項目	活動タイトル	目的	2025 年度取り組み目標	達成度（○、△、×の3 段階で評価）	2025 年度実績	2026 年度取り組み目標
G		ガバナンス改革	（1）取締役会の実効性向上 （2）取締役会改革 （3）多様性の確保 （4）事業戦略に関する議論の充実 （5）社外役員への情報提供 （6）監督機能の強化	（1）事業戦略における課題に対する議論の充実化 （2）議論の充実化への取り組み （3）内部統制・リスク管理の高度化への対応 （4）社外役員への情報提供・交流 （5）インセンティブ報酬のあり方の継続検討	○	実施	親会社の異動および非上場化に伴う新体制への移行を契機として、取締役会の運営プロセスの見直しを推進中。新体制下における不断の検証と改善の継続、および環境変化に柔軟かつ迅速に対応可能なガバナンス体制の高度化への注力
		リスク管理体制の構築（リスク管理委員会の開催）	①リスク管理体制を構築し、リスク管理活動を継続的に実践することによる当社の事業活動の永続的な発展の確保 ②重大リスクの特定によるリスクの未然防止 ③リスク最小化と速やかな回復、再発防止 ④お客様、社会、株主、役員および従業員の利益を損なわないように活動する ⑤役員および従業員のリスクに対する認識やリスク管理能力を向上させ、社会的要請に応える	（1）リスクマネジメントの高度化：半期にグループ全体でリスク項目の見直しを実施 （2）BCP： ①（ロジスネクスト）京都工場にてBCP実動演習、備蓄品入れ替え準備 ②（国内グループ会社）直系販売会社再編への対応、ロジスネクストハンドリングシステム社（LNHS）にてBCP実動演習の実施 ③（海外グループ会社）BCP導入	△	1. リスクマネジメントの高度化： 半期ごとにリスクオーナーを中心としたグループ全体でリスク項目の見直しを実施 2. BCP： （1）（ロジスネクスト）京都工場BCP実働演習は未実施、備蓄品入替準備は実施済み （2）（国内グループ会社）直系販売会社再編対応はロジスネクストジャパン（LNJ）とともに実施中、来期も継続。LNHSのBCP実働演習は実施済み（10月） （3）（海外グループ会社）LNAPにてBCP導入済み	1. リスクマネジメントの高度化：半期にグループ全体でリスク項目の見直しを実施 2. BCP： （1）（ロジスネクスト）BCP帳票類更新、教育、備蓄品入れ替え準備 （2）（国内グループ会社）LNJのBCP関連文書・記録様式類を統合（一本化）、各拠点配備冊子など更新と差替え （3）（海外グループ会社）BCP導入（LMT、NAT）
		内部通報窓口の設置	コンプライアンス違反の早期発見	【継続取り組み】 （1）法令・企業倫理などに違反する行為に関する通報・相談の受付 （2）社外のステークホルダーからの通報も受付 （3）改正公益通報者保護法への対応	○	実施 2025年度は国内グループ全体で87件の通報があり、適切に調査、是正、再発防止策を策定した。	・改正公益通報者保護法施行にかかる各種対応 ・匿名通報窓口の一本化 ・通報対応従事者体制の見直し ・通報窓口利用アンケートの実施 【継続取り組み】 （1）法令・企業倫理などに違反する行為に関する通報・相談の受付 （2）社外のステークホルダーからの通報も受付 （3）改正公益通報者保護法への対応
		競争事業者および公の発注機関との接触の際の伺出・報告手続き	独占禁止法・競争法遵守	【継続取り組み】 当社・グループ会社において発生した、競争事業者および公の発注機関との接触内容と件数を担当部署に毎月報告	○	実施	・業務実態に即した手続きなどの見直し 【継続取り組み】 当社・グループ会社において発生した、競争事業者および公の発注機関との接触内容と件数を担当部署に毎月報告
		受注適正化に係るコンプライアンスチェック	適切な受注活動	【継続取り組み】 当社・グループ会社が行ったコンプライアンスチェックの内容と件数を担当部署に毎月報告	○	実施	・業務実態に即した手続きなどの見直し 【継続取り組み】 当社・グループ会社が行ったコンプライアンスチェックの内容と件数を担当部署に毎月報告
		贈賄防止手続き	贈賄行為および贈賄と疑われる行為の防止	【継続取り組み】 対象案件が発生都度、各部門長が審査など諸手続きを行い担当部門長へ伺出、承認を得る	○	実施	・業務実態に即した手続きなどの見直し 【継続取り組み】 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）各種階層別研修におけるコンプライアンス研修実施 ※新入社員、新任管理者、新任部長 （2）グループ会社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 ・ディスカッション形式研修　他 （3）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）	○	以下について実施 （1）新入社員研修、新任管理者研修、新任部長研修実施 （2）グループ会社含む全員対象の研修実施 ・グローバル行動基準 ・下請法 ・ディスカッション形式研修 ・建設業法 （3）その他、実務従者者に各種研修実施 独禁法、贈賄防止、輸出関連法規、など	（1）各種階層別研修におけるコンプライアンス研修実施 ※新入社員、新任管理者、新任部長 （2）グループ会社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 ・ハラスメント防止　　他 （3）その他、対象者向け研修実施 ・輸出管理 ・独占禁止法 ・取適法　　他

区分	対応するSDGs項目	活動タイトル	目的	2025 年度取り組み目標	達成度（○、△、×の3 段階で評価）	2025 年度実績	2026 年度取り組み目標
G		情報システムセキュリティ強化	情報システムセキュリティ意識向上	セキュリティ教育受講率95％以上（年2回）	○	セキュリティ教育受講率 100%（年2回）	セキュリティ教育受講率100％（年2回）
			脆弱性対策	（1）月次報告フォーマットの運用開始とフォロー体制の強化 （2）脆弱性診断対象の見直し	○	1. 脆弱性の是正状況の月次フォロー開始 2. 脆弱性診断対象の見直し実施	1. インターネット公開システムの脆弱性把握体制構築 2. 脆弱性診断ツールのグローバル統合 3. 脆弱性対策状況の月次フォロー
			情報セキュリティリスク監視体制の強化	情報セキュリティリスク監視対象の精査	○	情報資産の重要度に応じた監視体制の構築に着手	情報セキュリティリスク監視対象の適正化

会社概要（2026年9月30日現在）

商号	株式会社ロジスネクスト 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	50億57百万円（2026年3月31日現在）
連結売上高	6,397億6千万円（2025年度）
連結従業員数	10,691名（2026年3月31日現在）

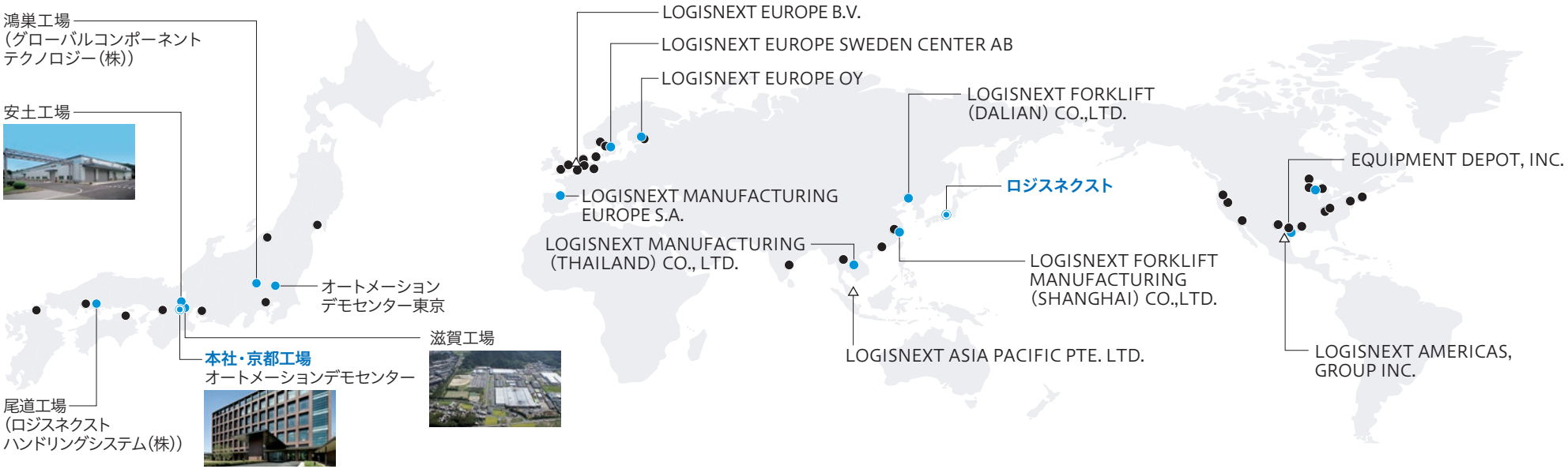
事業内容	バッテリーフォークリフト、エンジンフォークリフト、 コンテナキャリア、トランスファークレーン、 搬送用ロボット、自動倉庫、WMS※などの物流システム 商品などの開発・設計・製造・販売
事業所	本社・京都工場、滋賀工場、安土工場、 オートメーションデモセンター東京 販売サービス／全国約400拠点にサービスデポを設置 海外拠点／アメリカ、オランダ、フィンランド、 スウェーデン、スペイン、中国、タイ、シンガポールなど

取締役および監査役	代表取締役	間野 裕一
	取締役	稲垣 伸一
	取締役	山本 知弘
	取締役	宇野 隆俊
	取締役	杉浦 広之
	取締役	John Mark Hanson
	常勤監査役	市原 信二
	監査役	西澤 春雄

※WMS：ウェアハウスマネジメントシステム

ネットワーク（2026年9月30日現在）

● 生産拠点／開発拠点／事業所 ● 主要販売拠点 △ 地域統括会社



Logisnext

Logistical Equipment & System Solutions Next

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

報告対象期間
2025年4月1日～ 2026年3月31日
※ 一部、2025年3月31日以前、2026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
本報告書は株式会社ロジスネクスト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、リスクや不確実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。