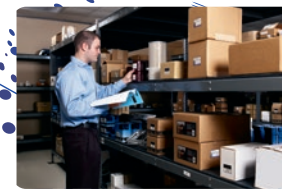


三菱ロジスネクスト株式会社

Logisnext

Logistical Equipment & System Solutions Next

三菱ロジスネクスト
統合レポート 2023





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 幅広い製品ラインアップ
- 06. 強み3 グローバルネットワーク
- 07. 財務ハイライト
- 08. 非財務ハイライト

Chapter. 2

価値創造の戦略09

- 10. 「長期経営ビジョン2035」の策定
- 11. 社長メッセージ
- 15. 中期経営計画「LS2023」の概要と進捗
- 16. サステナビリティ経営の推進
- 19. 特集1 物流現場での働き方改革への貢献
- 20. 特集2 働きがい改革への取り組み
- 21. CFOメッセージ

Chapter. 3

価値創造の実践23

- 24. 技術本部長メッセージ
- 26. 管理本部長メッセージ
- 28. 事業別概況(国内)
- 29. 事業別概況(海外)

Chapter. 4

価値創造の基盤31

- 32. 環境
- 37. 社会
- 42. ガバナンス
- 46. 役員一覧
- 50. 社外取締役メッセージ
- 52. ESG活動事例サマリー

Chapter. 5

データ集59

- 60. 5カ年財務サマリー
- 61. 沿革
- 63. 会社概要/ネットワーク

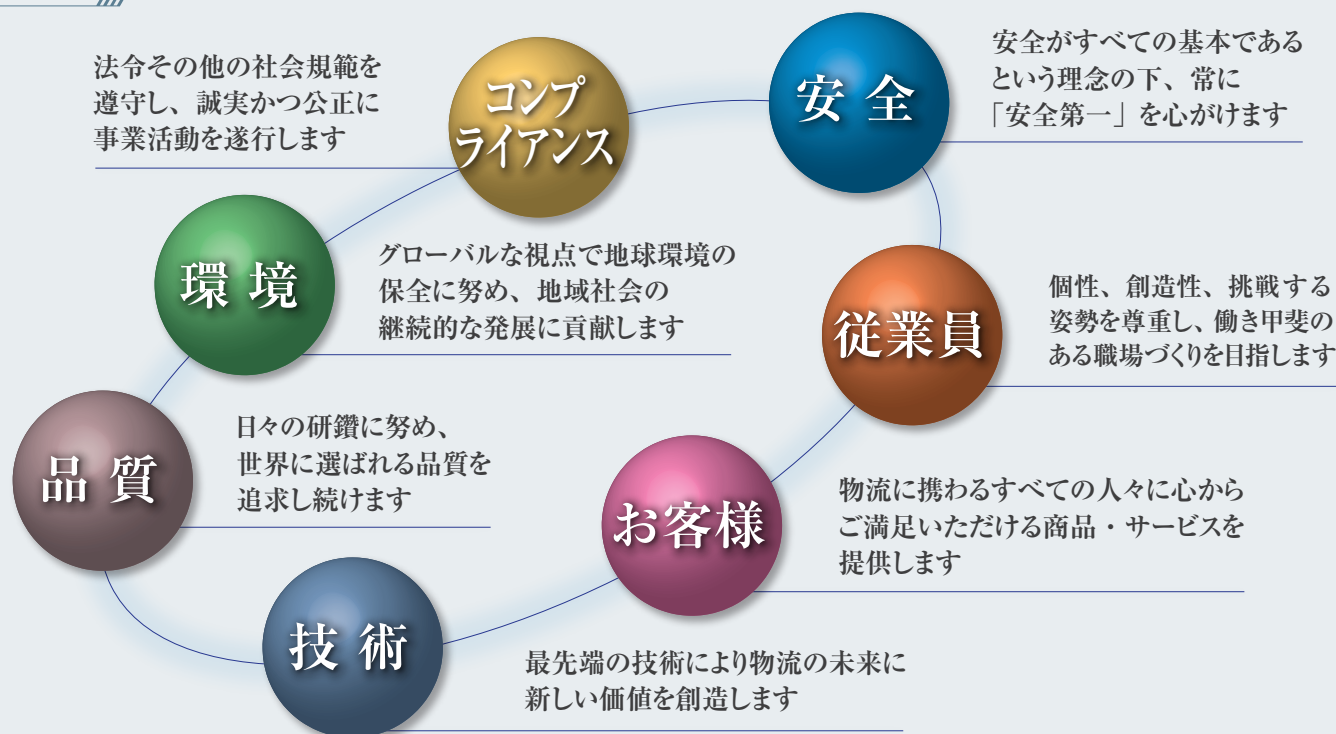
企業理念

Logisnext

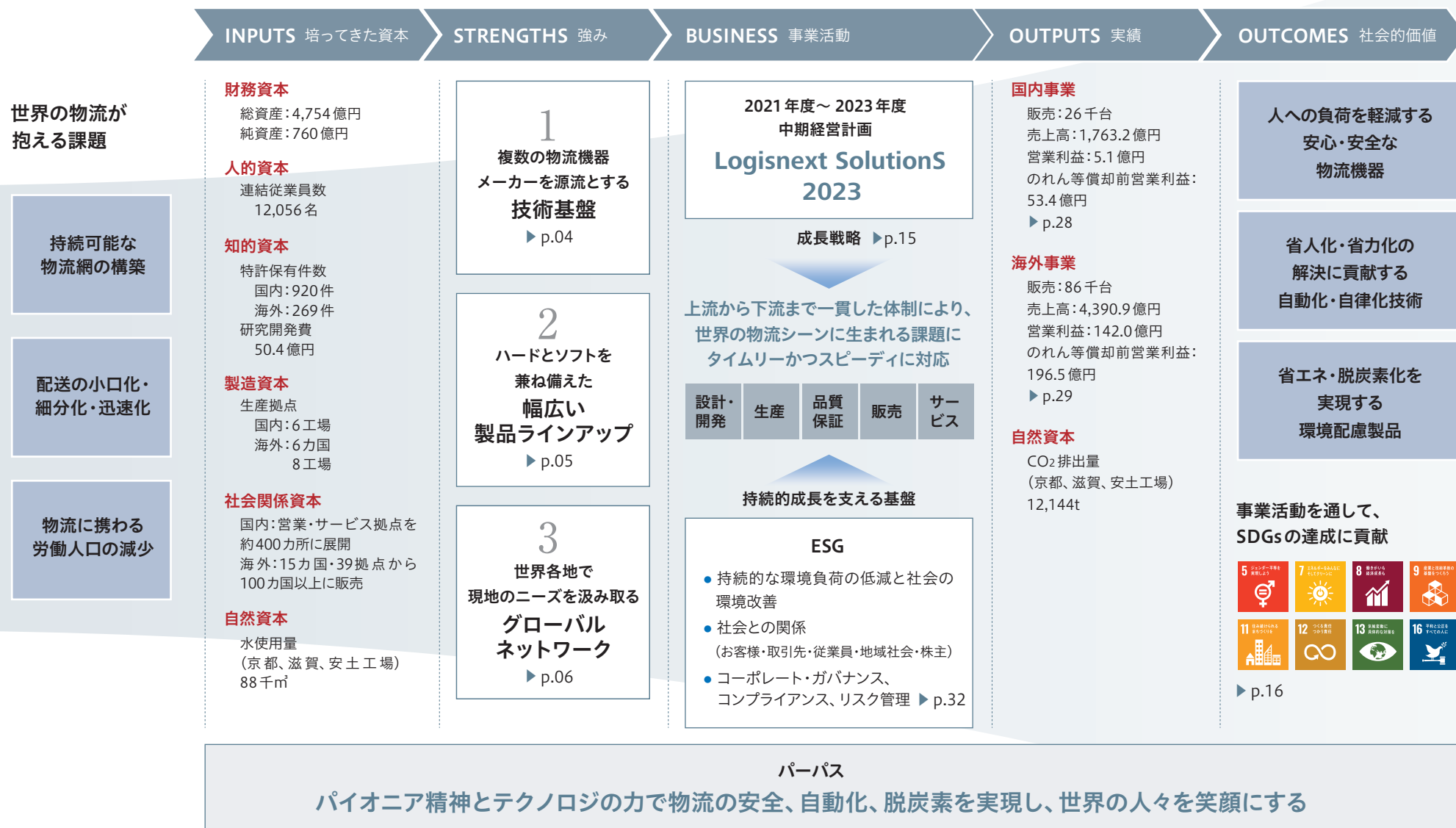
Logistical Equipment & System Solutions Next

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



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



米州・欧州市場を中心に展開



大型特殊荷役車両に強み



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

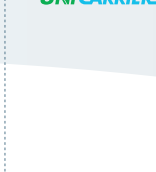


2017年～
三菱ロジスネクスト
Logisnext

国内製品ブランド



海外製品ブランド



私たちの強みとする技術

自動化・
無人化技術

ΣSynX

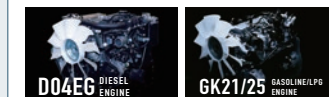
自律化・知能化ソリューション
「ΣSynX(シグマシンクス)」

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



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

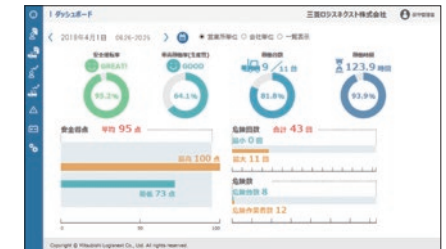
入出庫頻度を考慮したロケーション管理やルーチン作業の自動化を含めた業務プロセスの改善など、空間の効率的利用だけでなく、時間の効率化にも貢献します。



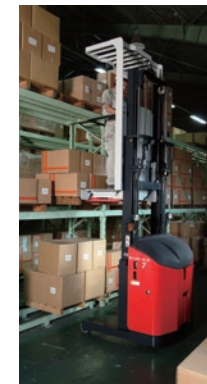
自動倉庫

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。



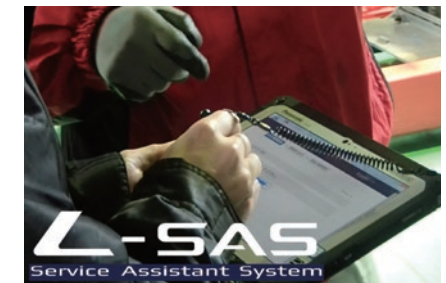
フォークリフト稼働管理システム (LVS)



ピッキングリフト

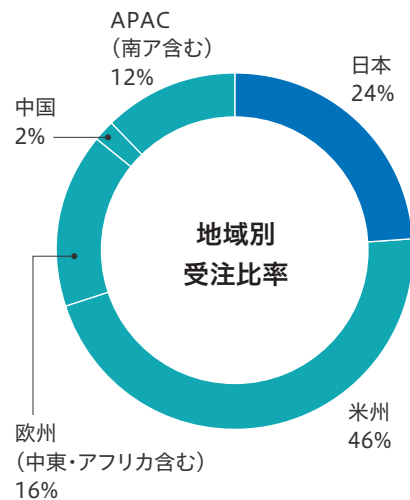
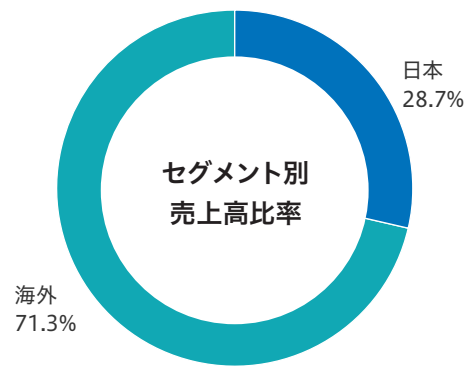


ラックフォーク



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 安定・確実市場

強固な販売・サービス網を構築しており、お客様の製品への信頼度・認知度も高く、安定的な事業基盤であることから安定・確実市場と位置づけています。

- 2022年度の部品不足によるフォークリフト出荷遅延解消に注力
- 物流ソリューション事業では三菱重工業（株）および他社との共同開発

米州 最重要市場

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市場であることから最重要市場と位置づけています。

- Equipment Depot 社での EQ Solutions 事業およびレンタル事業強化
- 急速に拡大する自動化需要への対応

欧州 維持・情報市場

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。

- 2022年度に立ち上げた新機種の販売促進等によるシェアアップ
- 脱炭素、自動化の先進市場におけるミクスツフリートソリューション（フォークリフトと無人搬送車（AGV））による差別化

APAC 将来期待市場

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を将来期待市場と位置づけ、市場成長を取り込んでいきます。

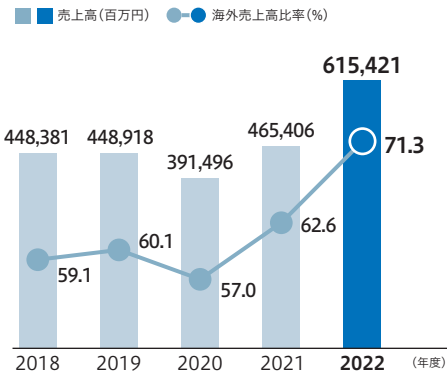
- 生産・出荷を進めリードタイムの標準化に注力

中国 戦略再構築市場

急速に拡大を続ける中国の物流機器市場。低価格を武器とする地場メーカーなどが台頭するなか、戦略の見直しによる販売網の再構築を進めます。

- 排ガス規制によるバッテリー化が加速する市場において、小型バッテリーフォークリフト拡販によるエンジンフォークリフト代替需要の取り込み

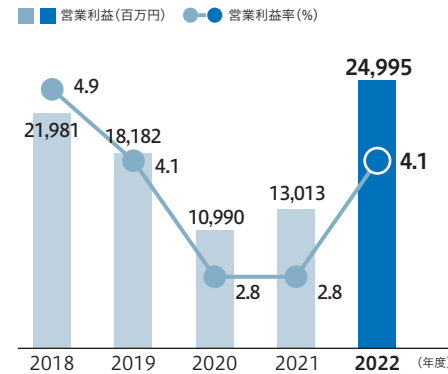
売上高 / 海外売上高比率



海外事業は、米州、欧州、アジアでの販売台数増加に加え、為替の円安影響が追い風となり、売上高は4,390億9千5百万円となりました。

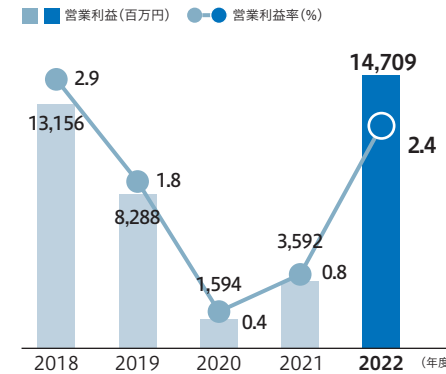
なお、連結売上高については過去最高となりました。

営業利益 / 営業利益率(のれん等償却前)

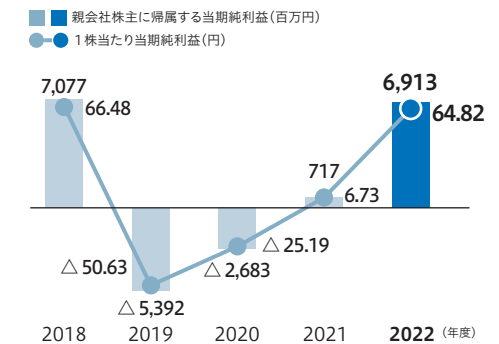


原材料や輸送費の高騰影響を受けながらも、売上高の増加に加え、価格適正化の効果が大きく寄与し、営業利益、のれん等償却前営業利益については過去最高となりました。

営業利益 / 営業利益率(のれん等償却後)

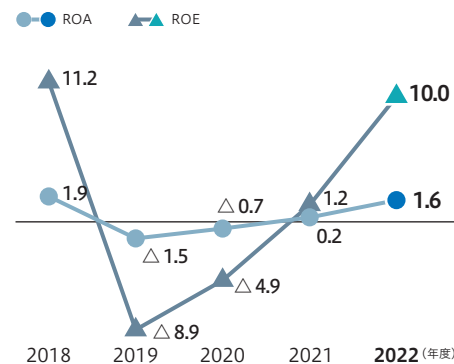


親会社株主に帰属する当期純利益 / 1株当たり当期純利益



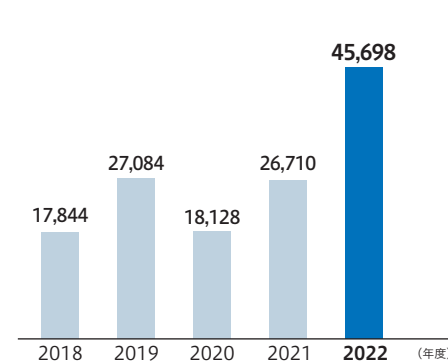
営業利益増加などにより、親会社株主に帰属する当期純利益は69億1千3百万円となり、1株当たり当期純利益は64.82円となりました。

ROA/ROE (%)



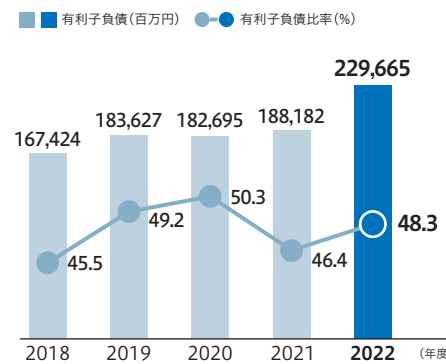
親会社株主に帰属する当期純利益の増加により、ROAは1.6%、ROEは10.0%となっています。

設備投資額 (百万円)



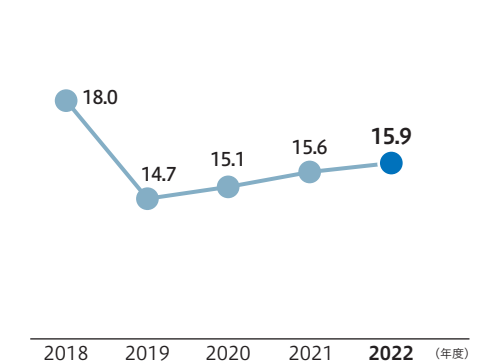
456億9千8百万円の設備投資支出により、取得簿価ベースでは、国内事業で、販売子会社のフォークリフトのリース・レンタル車両を中心に95億4千7百万円、海外事業で、機械設備投資および販売子会社のフォークリフトのリース・レンタル車両を中心に、623億7千1百万円の設備を取得しました。

有利子負債 / 有利子負債比率

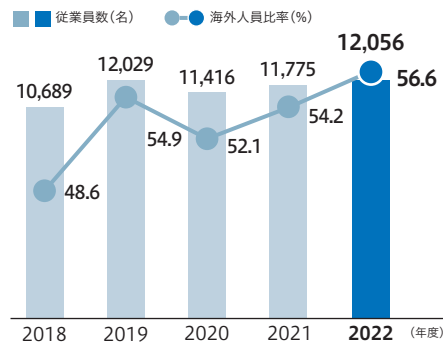


2016年度において、ユニキャリア(株)の株式取得に伴う多額の借入れを行ったため、有利子負債が事業規模に比べ多額な状態が続いていますが、フリーキャッシュ・フローの獲得を通じ、自己資本比率の向上を目指し、財務基盤の一層の強化を図っていきます。

自己資本比率 (%)

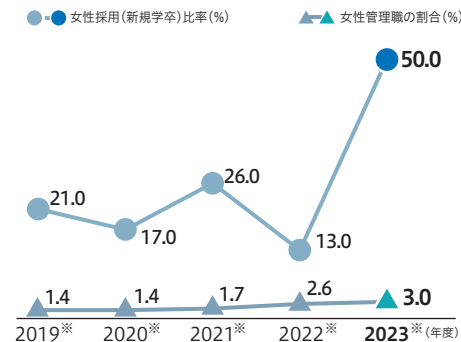


人員



セグメント別では国内事業で5,234名、海外事業で6,822名となっており、海外人員比率は56.6%となっています。

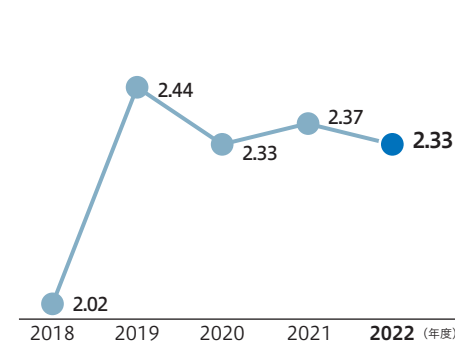
女性採用(新規学卒)・女性管理職の割合



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%以上という目標値を定め、積極的に取り組んでいます。

※数値は4月1日現在

障がい者雇用率 (%)



当社は障がいの有無にかかわらず、個々人がそれぞれの希望や能力に沿った活躍ができる職場づくりに取り組んでいます。

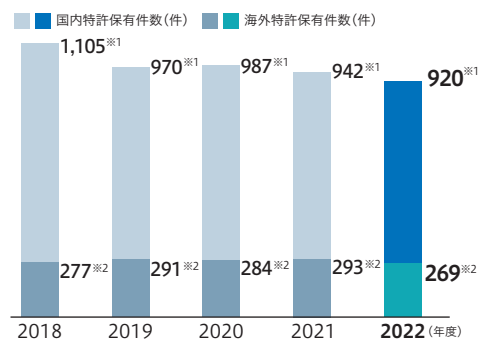
労働災害発生状況(京都、滋賀、安土) (件)

		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
当社	休業災害	1	5	5	1	0
	不休業災害	17	11	12	8	21
当社 関連会社	休業災害	※ー	1	0	1	0
	不休業災害	※ー	7	9	6	6
国内直系 販売会社	休業災害	9	12	12	14	18
	不休業災害	41	26	47	39	32
海外 生産拠点	不休業災害 以上	※ー	33	34	46	56

※当社関連会社、海外生産拠点については2019年度より集計しています

「安全がすべての基本」というグループ全体の安全基本方針に基づき、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

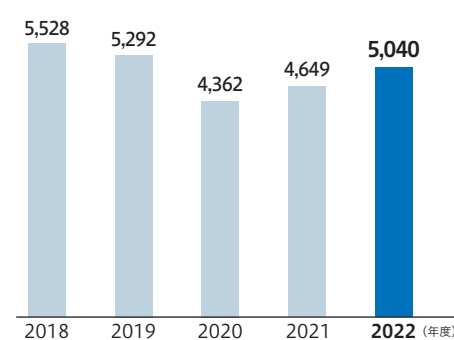


従業員の発明意欲を高める報奨制度などを設けており、知的財産の獲得および知的創造活動の高揚を図っています。

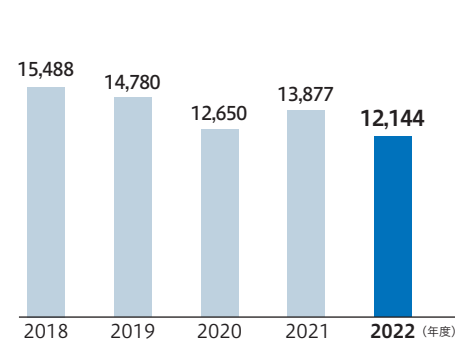
※1:当社が国内で保有している特許

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

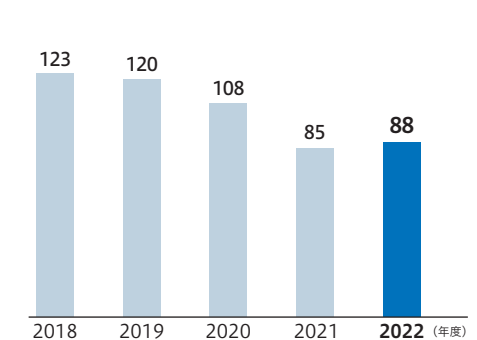
研究開発費 (百万円)



2022年度の研究開発活動は、中期経営計画「Logisnext SolutionS 2023」を見据えて、当社技術本部の持つ強みを最大限活かしつつ、海外開発拠点とも密接な連携を取って新製品の市場投入を計画どおり達成しました。研究開発費のセグメント別金額は、国内事業で30億7千6百万円、海外事業で19億6千3百万円となっています。

国内工場(京都、滋賀、安土)のCO₂排出量 (トン-CO₂)

2022年度においては、京都工場が2,540（トン-CO₂）、滋賀工場が6,461（トン-CO₂）、安土工場が3,143（トン-CO₂）となり、3工場とも前年比でCO₂排出量が減少しました。

国内工場(京都、滋賀、安土)の水消費量 (千m³)

2022年度の水使用量は、京都工場において生産減により減少、滋賀工場では生産増により増加、安土工場では生産増により微増となりました。

Chapter. 2

価値創造の
戦略

欧州市場向けの中型バッテリーフォークリフト「EDiA XL」。パワフルな荷役能力、加速・登坂力などによりエンジンフォークリフトの使用環境下に対応。脱炭素社会の実現に貢献します。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、2023 年「レッドドット・デザイン賞」を受賞しました。



2035年の当社のあり方を見据え、2つの成長戦略に取り組みます。

物流を取り巻く市場環境の変化

当社グループは、グローバルに事業を展開する総合物流機器メーカーとして、物流現場お客様の安全、労働力不足を補う自動化・自律化、気候変動対策としての脱炭素の実現といった課題の解決に取り組んでいます。

私たちはそのさらに先を見据えています。2035年には今後のさらなる市場・社会環境の変化により、上述の課題解決の重要性がさらに増し、自動化・自律化が進展する一方で、引き続き有人フォークリフトも幅広く活躍を続けると予想しています。

こうした状況下では、自動化・自律化のための機器・設備等と、人の操作によるフォークリフトを「繋ぐ」ニーズが台頭し、機器同士の連携、人と機器の協調に加え、その前提にある安心・安全の確保がより重要視されると予想されます。

2035年に向けた指針を制定

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

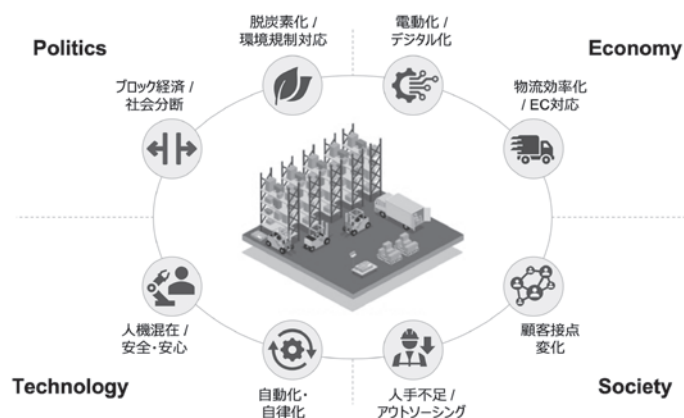
私たち三菱ロジスネクストグループは、企業理念に基づいて事業を継続する一方、市場環境の大きな変化が予想されるなかで、その存在意義を見つめ直し、それを「パーパス」という形で明らかにしました。

(P16 参照)

重視する価値観

働きがい：一人ひとりが自律的に考え、
失敗を恐れずトライ＆エラーができて、日々成長する

多くの社会課題と市場環境の変化が予想されるなかで、この「パーパス」を実現させるためには一人ひとりが持てる力を存分に発揮し、伸ばすことが求められますが、その前提となる私たちの「重視する価値観」についても明確にしました。



長期経営ビジョン2035

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事業の推進に努めてきましたが、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、「長期経営ビジョン2035」を制定しました。

- 1 フォークリフト等の産業車両領域で脱炭素でより安心・安全な車両の提供
- 2 「自動化・自律化」と「繋ぐ」ニーズに応える第2の事業の柱となる自動化・自律化機器の提供、ならびにそれらを繋ぎ、安心・安全に動かすためのソリューションの提供

2035年 事業規模

売上高 **1** 兆円

A man in a dark grey suit, light blue shirt, and striped tie stands outdoors with his hands clasped. He is smiling and wearing glasses. The background features a modern building with large windows and lush green trees under a clear sky.

売上高・営業利益は過去最高を更新。
サステナブルな成長に向けて、
新たな企業文化を創っていきます。

代表取締役社長
間野 裕一

需要拡大を受け売上高・営業利益は過去最高を更新

2022 年度（2023 年 3 月期）の物流機器市場は、前年度から続く各種部品供給の遅滞によるリードタイムの長期化や、原材料費・輸送費の高騰といった状況が継続したものの、全体的に市場の需要は引き続き旺盛で、当社グループ各社の受注も概ね順調に推移しました。

この結果、連結売上高は過去最高額を更新する 6,154 億円（対前年比 32.2% 増）の大幅増収となりました。利益面についても、コスト高騰の影響は受けたものの、増収効果に加えて国内・海外における生産・出荷の整流化や世界各地での販売価格の適正化に努めたことにより、営業利益は過去最高の 147 億円（同 309.4% 増）、親会社株主に帰属する当期純利益も 69 億円（同 864.0% 増）の大幅増益となりました。また収益力の指標として重視する「のれ



ん等償却前営業利益」も 249 億円（同 92.1% 増）と過去最高額となりました。

この好業績により、2021 年度から推進してきた 3 カ年中期経営計画（以下、中計）「Logisnext SolutionS 2023」で掲げる数値目標のうち、売上高については 1 年前倒しで目標値（5,000 億円）を達成できました。他の数値に関しては目標値との間にまだ開きがありますが、2023 年度（2024 年 3 月期）に入って半導体不足や各種部品不足の状況は徐々に解消に向かっており、今後は米国市場を中心に積み上がった受注残の消化が進むことで、価格適正化の本来の効果が利益面でさらに顕在化してくると予想しています。

今後一層の生産整流化に努めて出荷を促進するとともに、引き続き各事業における原価低減・固定費削減の取り組みを推進し収益力の強化を図っていきます。なお 2023 年度の連結売上高は 6,900 億円、営業利益は 400 億円、親会社株主に帰属する当期純利益は 230 億円、のれん等償却前営業利益は 500 億円を見込んでおり、現中計に掲げた数値目標は達成できる見通しです。

グループの未来を見据え、パーパスと長期経営ビジョンを策定

こうした経営状況のなか、当社はグループとしての社会における存在意義を改めて見つめ直し、その成果を「パーパス」として明らかにしました。さらに 2035 年のありた

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、
世界中の人々を笑顔にする

い姿として「長期経営ビジョン 2035」をまとめ、ともに今回の統合レポートに掲載しています。当社グループでは、2017 年の発足以降、経営統合後の安定的な組織体制づくりが一つの課題でしたが、初の中計が一定の成果をあげると同時に、次の成長に向けた課題も見えてきたことから、今後の指針となる「未来像」を当社グループの内外に示したいと考え、2022 年度後半から検討作業を進めてきたものです。

2022 年 6 月の社長就任以来、私は国内の製造・販売拠点はもとより世界各地のグループ企業や代理店を訪問し、面談やタウンミーティングなどを通して多くの仲間との対話を重ねてきました。そこで再認識したのは、当社グループには多様な個性・能力をもった人材が大勢いるという事実です。この多様性を「強み」として確実に活かし、グローバル企業としての持続的な成長につなげるには、皆が将来を見据えた一つの目標の下に、それらの多様な個性・能力を結集させることが重要です。

パーパス&ビジョン策定のねらいは、まさにそこにあります。対前年比や 3 年後の目標だけでなく、その先を

見通す視野と“志”をもって「10年後、20年後に自分たちはどうありたいのか？」を明確化し、その未来像からのバックキャストによって新たな中計も含めた「進むべき道筋」を考えていこうということです。

このパーパス&ビジョンの策定では、まず各部署から次代の経営を担う40代中堅社員を中心とした選抜チームを編成し、彼らに素案を作成してもらいました。例えばパーパスに含まれる「パイオニア精神」「テクノロジーの力」といったワードは、この選抜チームの議論から導き出されたものです。この素案をベースに、最終的には社外取締役も交えた取締役会で議論を重ね、決定に至りました。

もちろんこのパーパスやビジョンは「作って終わり」ではありません。さまざまな機会を通してグループ全体での認知・浸透を図るとともに、これらを根幹に据えた具体的な成長戦略を立案し、その実行を通して「あるべき姿」の実現につなげます。

「Logisnext」ブランドの社会的プレゼンスを高める

現中計においてはこの2年半、「企業耐力の強化」「成長戦略の推進」「ブランド力向上」の3つを柱に展開してきました。第一の「企業耐力の強化」では、前述のとおり売上・利益/利益率の継続的な拡大に加え、海外事業における販売価格の適正化や欧州の生産体制再編など、将来に向けた事業体制の構築も順調に進捗してきたと評価してい

ます。

一方、第二の「成長戦略の推進」では、世界各地の販売ネットワーク再編などで一定の成果を挙げつつも、統合シナジーを活かしたグループ全体の成長戦略は、さらに明確な方向性を描くべき状況にあります。特に戦略の中核と位置づける「ソリューション事業」では、今後も事業コンセプトや収益モデル、推進体制など、具体策の取りまとめに注力していきます。現在策定中の2024年度からの次期中計では、そのさらに踏み込んだ具体化と同時に、市場環境の変化に即応する成長戦略を打ち出し、それを実践する組織体制も整えていきます。具体的には2023年10月に当社本社に「ロジスネクストソリューションズ準備室」を発足させました。これは国内外のソリューション事業を統括する新組織の立ち上げ準備を目的としたものです。世界的なeコマース拡大を背景とした倉庫物流の拡大、労働力不足を背景とした自動化需要などに対し、当社グループが開発・販売している自動化・自律化機器、システム、およびサービスなどを効果的に提供する体制の構築を目指します。

第三の「ブランド力向上」についても、2022年10月に広報課を新設、専門組織として同課が中心となって社内外への情報発信強化を開始し、「Logisnext」ブランドの認知度向上とインナー・ブランディング強化に努めています。

GHG削減と人材力強化に向けた取り組みを推進

今回のパーパスと長期経営ビジョンの策定に合わせ、2020年に定めたマテリアリティについても、より当社の事業に即した内容に再整理を行いました（P17参照）。特に重視するマテリアリティの一つが「温室効果ガス（GHG）の削減」です。GHGサプライチェーン排出量のうちScope1,2については「グループ全体で2030年までにCO2排出量を40%削減（2017年度比）（2040年までにNet Zeroを達成）」という目標の達成に向け、引き続き活動を強化していきます。

さらにScope3（お客様への製品・サービスの提供によるGHG排出）についても、バッテリー式フォークリフトや自動化・自律化システムの販売の全世界への拡大などを通じて気候変動問題の解決に積極的に寄与する方針であ



り、次期中計では具体的な数値目標も提示する計画です。

もう一つ、私が重視するマテリアリティが「人材力（人的資本）の強化」です。当社ではコロナ禍を契機に「選択型在宅勤務制度」の導入など、従業員の柔軟な働き方を可能にする制度改革を進め、現在はそれに加え「働きがい」にも目を向けた改革を推進しています。単に働きやすいだけでなく「働きがいのある会社」にするため、従業員の成長に寄与する教育・研修体系やプログラムの拡充、本人の希望により多様な職務を経験できるキャリアパス改革などにも取り組んでいます（P20 参照）。

こうした従業員が仕事を通じて、今まで以上に多くの経験や学びの機会を獲得する改革の取り組みは、マネジメント層の理解が鍵となります。現在の職場で多くの成果を収める従業員が異動することは、その部署のマネジメントとしては辛いことかもしれません。しかし、本人が新たな

環境や職場で得た経験を通じてさらに成長すれば、企業全体としては新たな価値創造のために有益であることは間違いありません。よって各事業部門長には、「職場の事情より個人の成長を考えるべきだ」、ということを常日頃から伝えています。これにより、一人でも多くの従業員が社内の多様な業務を経験し、成長する機会を獲得する環境づくりに努めています。

従業員が成長する機会は、社内だけにとどまりません。同業他社や異業種の方々との交流も、新しい知識や気付きを得る機会となります。当社では多様なレベルで社外のさまざまな人々と交流する機会を増やしていきます。

新たな企業文化を醸成する

これまで述べたことに加え、今後の経営課題として私が非常に重要と考えているのが「新たな企業文化」の醸成です。組織力の強化はもちろん、先述の「ブランド力向上」、あるいは「人的資本の強化」にも深く関わるテーマです。

常日頃から感じていることですが、当社グループの社員は概して自身の責任分野の業務遂行能力は非常に高く、私たちの組織の一つの強みと言えます。あらゆる面で変化の激しい今日において、これからも持続的に成長できる企業であるには、従業員一人ひとりが自分が携わる事業にやりがいや誇りを感じ続けることが重要だと私は考えます。

この不透明な時代のなか、浮かび上がるさまざまな課

題に対して解決策を見つけ、実行するためには、失敗を恐れ、新しいことにチャレンジできない組織では生き抜くことは難しいでしょう。そのため私は社長就任以来、ことあるごとに「三遊間のボールを取りに行こう！」と社内に呼びかけてきました。「自分の仕事はここまで」と枠で縛り付けるのではなく、未経験のもの、未知のことにもどんどん挑戦してほしいという意味です。ボールに飛びついて、結果的に取り損ねたとしてもエラーと見做さず、逆に勇気をもってトライしたことを積極的に評価する。そんな組織風土を作っていきたいと考えています。

新たな風土づくりには、もちろんある程度の時間がかかるでしょう。そのためにもできる限り早期に、さまざまな経験や気付きが得られる機会をすべての従業員に広げたいと思います。

一人ひとりが自分の成長を実感でき、日々の仕事にやりがいを感じる企業文化を醸成することで、当社グループが本来持つ多様性という強みが、その真価をさらに発揮していくはずです。その意味で三菱ロジスネクストには、まだまだ大きな可能性が広がっています。ステークホルダーの皆様には、当社グループの未来にぜひご期待いただきたいと思います。



Logisnext SolutionS 2023

2021年度から取り組んできた、三菱ロジスネクストとなって初めての中期経営計画「Logisnext SolutionS 2023」。
2023年度は最終年であり、集大成となる「完遂・進化フェーズ」と位置づけています。

基本施策

1 企業耐力の強化

既存事業の強化

各地域での売上と利益の拡大を図るとともに、固定費削減や組織再編により、大きな経済変動にも耐える力を強化。

固定費・変動費の改善

調達コストや輸送費の削減はもとより、部品の内製化や労務費の見直しにも踏み込み、徹底的なコスト低減を推進。

2 成長戦略の推進

ソリューション事業の推進による事業領域拡大

有人フォークリフトはもちろん、AGV/AGFを中心とした自動化ニーズに対してハードとソフトの両面でお客様の物流課題への提案内容を拡充。

販売ネットワーク再編・強化による利益創出

日本、米州、欧州、APAC、中国それぞれの地域ごとの戦略により、統合のメリットを最大化。

市場ニーズを捉えた商品開発によるシェアアップ

三菱重工業(株)との協業により、スピード感のある商品開発と技術開発を実現。

3 ブランド力向上

「Logisnext」ブランドの活用と認知度向上

カテゴリーブランド※の強みを生かし、物流ソリューションの総合メーカーとして「Logisnext」の認知度アップを図る。

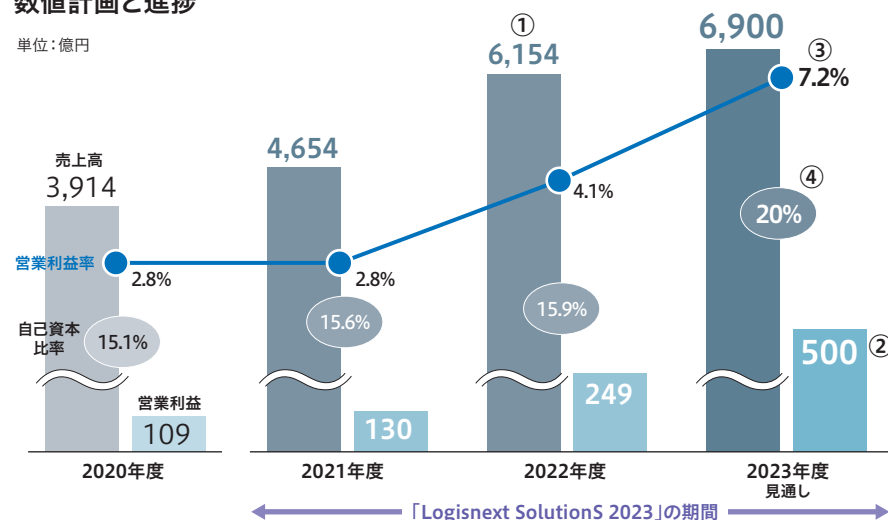
「Logisnext」を核に新しい企業文化の醸成

グループ人材の育成を中心に、全社の一体感と組織力を強化。持続的成長の原動力として、企業文化の醸成に繋げる。SDGsの達成に貢献し、持続的な社会の実現と企業価値の向上を目指す。

※ 三菱フォークリフト、ニチユバッテリーフォークリフト、ニチユ物流システム、TCMフォークリフト、TCM特殊搬送車両

数値計画と進捗

単位：億円



2023年度数値目標	進捗	概要
①連結売上高 5,000億円	達成	目標値は2022年度で達成済。 2023年度は 6,900 億円と前期比で12%ほどの増収見込み。
②のれん等償却前営業利益 300億円	達成見込み	目標値以上の500億円を見込む。
③営業利益率 6%	達成見込み	のれん等償却前営業利益率は7.2%と目標達成の見込み。
④自己資本比率 20%以上	達成見込み	フリーキャッシュ・フローを有利子負債の返済に充当することで、 2023年度で目標値を達成見込み。

新たに制定したパーパスを踏まえ、基本方針とマテリアリティを一部改定

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、
世界中の人々を笑顔にする**

「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」という当社の企業理念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。気候変動問題を含めたサステナビリティに関心が高まっているなか、当社でも事業活動を通じて社会課題の解決に貢献していくことが企業としての持続性につながるものと考えています。

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

このパーパスは、当社のビジョンや社会的価値をよりわかりやすく示すものとして、2021年に設置した「サステナビリティ会議」を中心に、2022年からは当社の将来を担う若手管理職などの意見も交えて実施した議論も経て制定されたものです。

SDGs に対する基本方針の一部改定

当社では、企業理念・経営方針等をベースに環境・社会・ガバナンスをテーマとして、「SDGs に対する基本方針」を2020年10月に制定・運用してきましたが、当社の存在意義を明確にしたパーパスの制定を受け、SDGs 基本方針に対しても、パーパスの考え方を反映させるべく一部改定を行いました。

改定のポイント

②お客様の安心・安全並びに自動化・自律化の推進

SDGs に対する基本方針の一つとしてきた「地域社会の発展」について、パーパスに基づき「お客様の安心・安全並びに自動化・自律化の推進」に見直しました。環境・社会課題の解決への貢献を目指す対象について、当社の事業内容に照らし、より明確にしたものです。

③ダイバーシティとエンゲージメント

同じく SDGs に対する基本方針としての「人材の育成」を「ダイバーシティとエンゲージメント」に見直しました。多様な人材の確保とともに、当社グループの従業員がそれぞれ自律的に学びながら日々の仕事を通して成長と働きがいを実感することで、エンゲージメントを高めていく方針を明らかにしました。

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

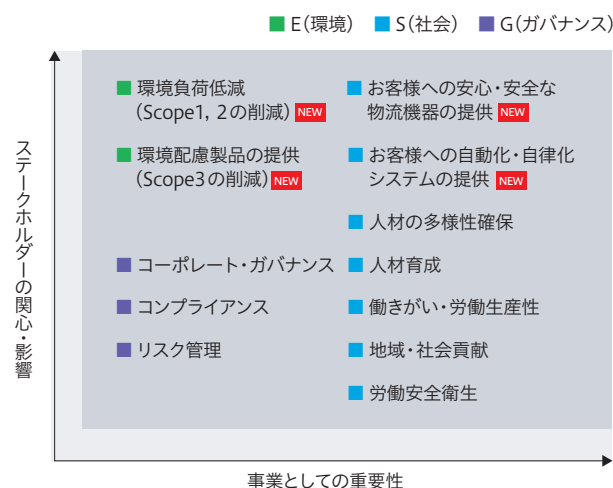
誠実かつ公正な事業活動を遂行し、企業としての社会的責任を果たすため、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制を確立します。

マテリアリティ（重要課題）の一部改定

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ています。パーパスの制定を踏まえ、2023年5月にこのマテリアリティを一部見直しました。

マテリアリティに関わる各活動については、KPIを設定し、毎期末実績を評価し公表します。ただし、研究開発や製品に関する項目など KPI による評価が難しいものは、その期の取り組みなどを紹介します。

当社のマテリアリティ



改定のポイント

■ E（環境）

環境関連のマテリアリティについては従来、「気候変動対応」、「リサイクル・リマニュファクチャリング」の2項目を設定していましたが、これらを廃止し、「環境負荷低減 (Scope1,2 の削減)」および「環境配慮製品の提供 (Scope3 の削減)」に変更しました。

この変更により、資材等の調達を含む製品の製造プロセスから、納入に至るまでのサプライチェーン全体において、パーパスに基づいた「脱炭素」の実現をより確実なものとすることを目指します。

■ S（社会）

社会関連のマテリアリティにおいては、新たな SDGs 基本方針の一つとした「お客様の安心・安全並びに自動化・自律化の推進」に合わせた変更を行いました。具体的には「製品の品質、安全性確保」と「お客様満足の追求」の2項目について、総合物流機器メーカーとしての「お客様への安心・安全な物流機器の提供」と「お客様への自動化・自律化システムの提供」に改めました。

また、同じく社会関連のマテリアリティの一つとして設定していた「サプライチェーン・マネジメント」について、引き続き製造業としてその質の維持・向上を図りつつも、上述の新たに設定したマテリアリティへの統合により廃止しました。

当社の注力する SDGs 項目

改定した SDGs に対する基本方針と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改めて設定しました。

①地球環境の保全



7. エネルギーをみんなに。そしてクリーンに
13. 気候変動に具体的な対策を

②お客様の安心・安全並びに自動化・自律化の推進



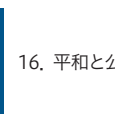
8. 働きがいも経済成長も
9. 産業と技術革新の基盤をつくろう

③ダイバーシティとエンゲージメント



5. ジェンダー平等を実現しよう
8. 働きがいも経済成長も

④コーポレート・ガバナンスの強化



16. 平和と公正をすべての人に

物流インフラを支える企業としての目標



11. 住み続けられるまちづくりを
12. つくる責任、つかう責任

サステナビリティ推進体制の確立

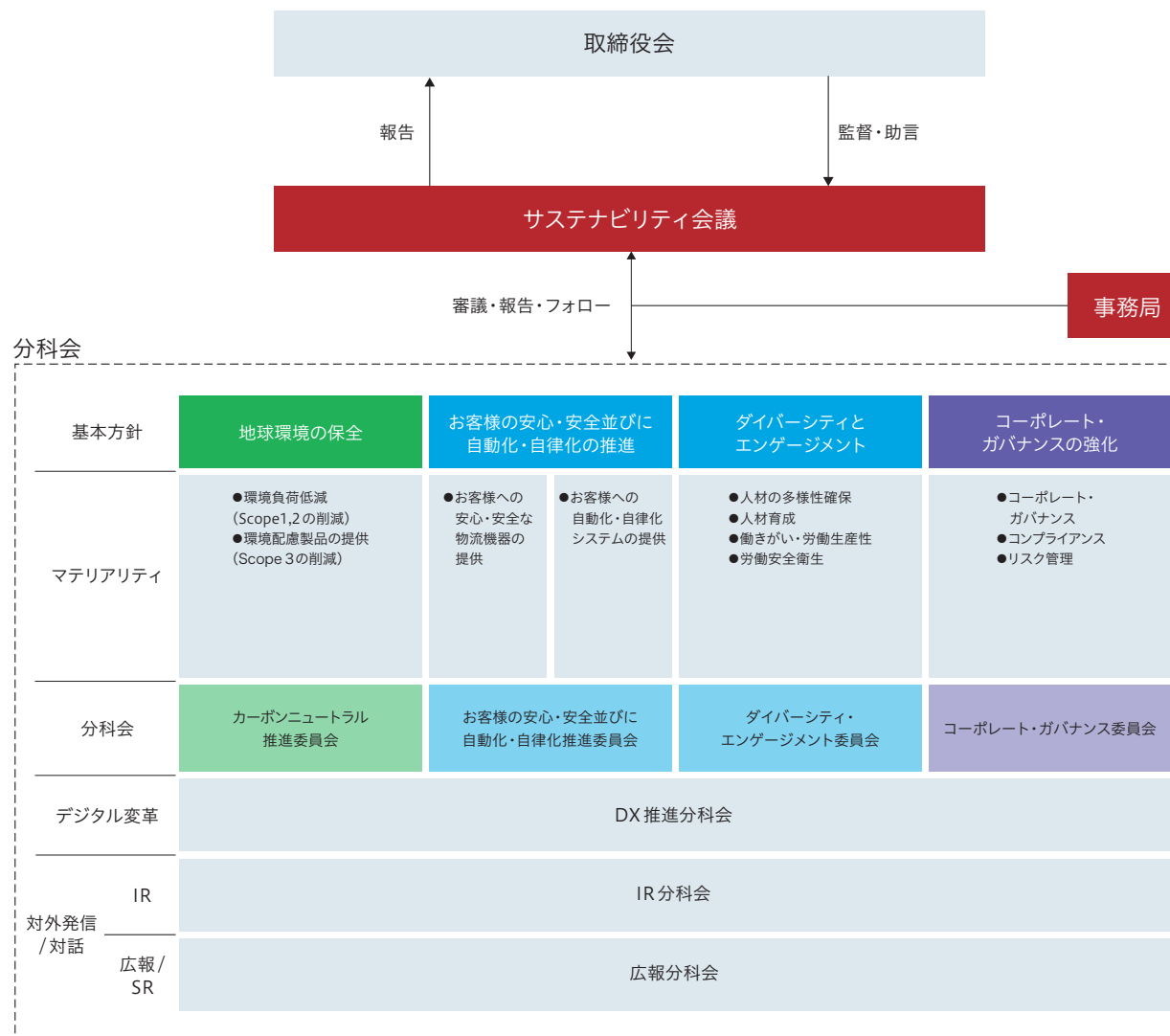
経営陣が社内のサステナビリティに関する取り組み全体を統括し、集中的な議論と検討を通じて実効性の高い取り組みにつなげることを目的とし、2021年に「サステナビリティ会議」を設置しました。マテリアリティの特定と課題に対する方針・対応の承認、サステナビリティに関する全社の活動の取りまとめ、推進・フォローなどを行い、その結果を取締役会にも報告しています。また、マテリアリティの活動分野ごとに分科会を設置しています。

2022年5月には、サステナビリティ会議において将来の社会における当社のあり方を見据えた中長期戦略の立案に向け、2035年の市場見通しなどを踏まえた「2035年のあるべき姿」について検討を開始しました。

また、カーボンニュートラル推進委員会において、2021年度のCO₂排出量実績と2022年度の取り組みについて策定しました。

2022年11月に開催したサステナビリティ会議では、当社が特に注力すべきSDGsの目標について改めて議論するとともに、その結果を踏まえて当社の存在意義を再定義し、パーパスの制定を決定しました。

さらに、将来、当社経営の舵取り役となる若手管理職を中心に構成されたチームにより、2035年の社会の動向や物流機器市場の見通しを踏まえた当社の中長期戦略策定のあり方についての経営陣に対する提言が行われました。



IoT技術の活用で 「物流の2024年問題」に挑戦

2024年4月にドライバーの労働時間上限規制が導入されます。人手不足の深刻化が予想され、従来の物流ネットワークが維持できなくなると懸念されています。当社は、物流業界の効率性と持続可能性を向上させるべく、IoT技術を活用した実証事業など、各種取り組みを進めています。

「物流の2024年問題」とは？

2024年4月にトラックドライバーの時間外労働時間に年960時間の上限規制が適用され、人手不足の深刻化が予想される問題のこと。物流ネットワークへは過負荷および、配送遅延や在庫不足が生じる可能性があると考えられています。



主な取り組み

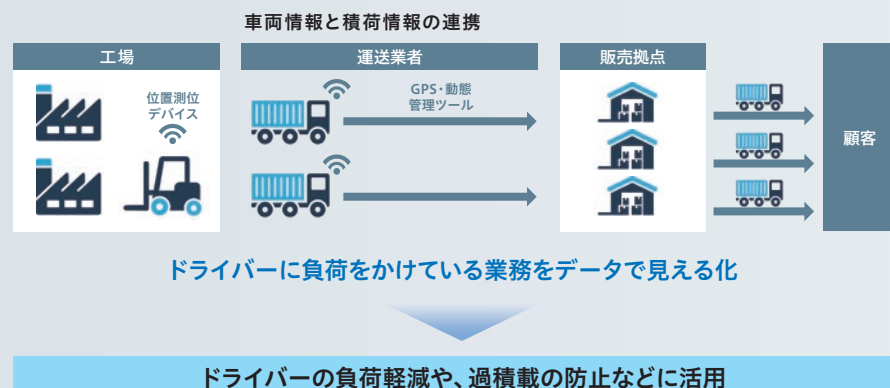
(株)島津製作所、(株)NTTデータとの3社協業で実証事業を実施。 IoT技術によるデータ分析で荷役作業を「見える化」。

2022年8月～2023年3月に行われたIoTを活用した荷役作業の可視化に向けた、「物流MaaS^{※1}実現に向けた研究開発・実証事業」に参画。当社は実証事業全体の取りまとめと、フォークリフト挙動データの取得・分析を担当しました。

今後は、得られたデータを活用し、人手不足の解消、ドライバーをはじめとした現場の作業員の負荷軽減、安全性の向上につなげていきます。

※1 Mobility as a Serviceのこと。IT技術、データ等を最適に活用することで、配送ルートの最適化、労働力の最適配置等、物流に関する業務を効率的に行うことを目的とした取り組み

物流MaaS実証事業の概要



三菱重工業(株)と連携し、 物流の自動化に向けた実証実験を進めています。

トラックでの荷役作業の自動化

工場や倉庫における屋内物流は自動化が進みつつある一方、屋外で行うトラックの荷積み・荷降ろしなどは人による作業が中心となっています。

三菱重工業(株)と当社が共同運営する「物流実験センター」では、無人フォークリフトなどの自動化機械に、先進的な技術をさらに適用して、荷役作業の自動化実現に向けた実験や検証を進めています。



三菱重工業(株)総合研究所 高砂地区内の「物流実験センター」

倉庫現場におけるピッキング作業の自動化

多数の作業者が従事する倉庫でのピッキング作業。人手不足が深刻になるなか、重い荷物を扱う重労働、ヒューマンエラーの発生など現場における課題は尽きません。

三菱重工業(株)と当社は「Yokohama Hardtech Hub」内の実証施設「LogiQ X Lab^{※2}」にてΣSynX^{※2}を活用した、自動ピッキングソリューションの提供を開始しています。



実証施設「LogiQ X Lab」

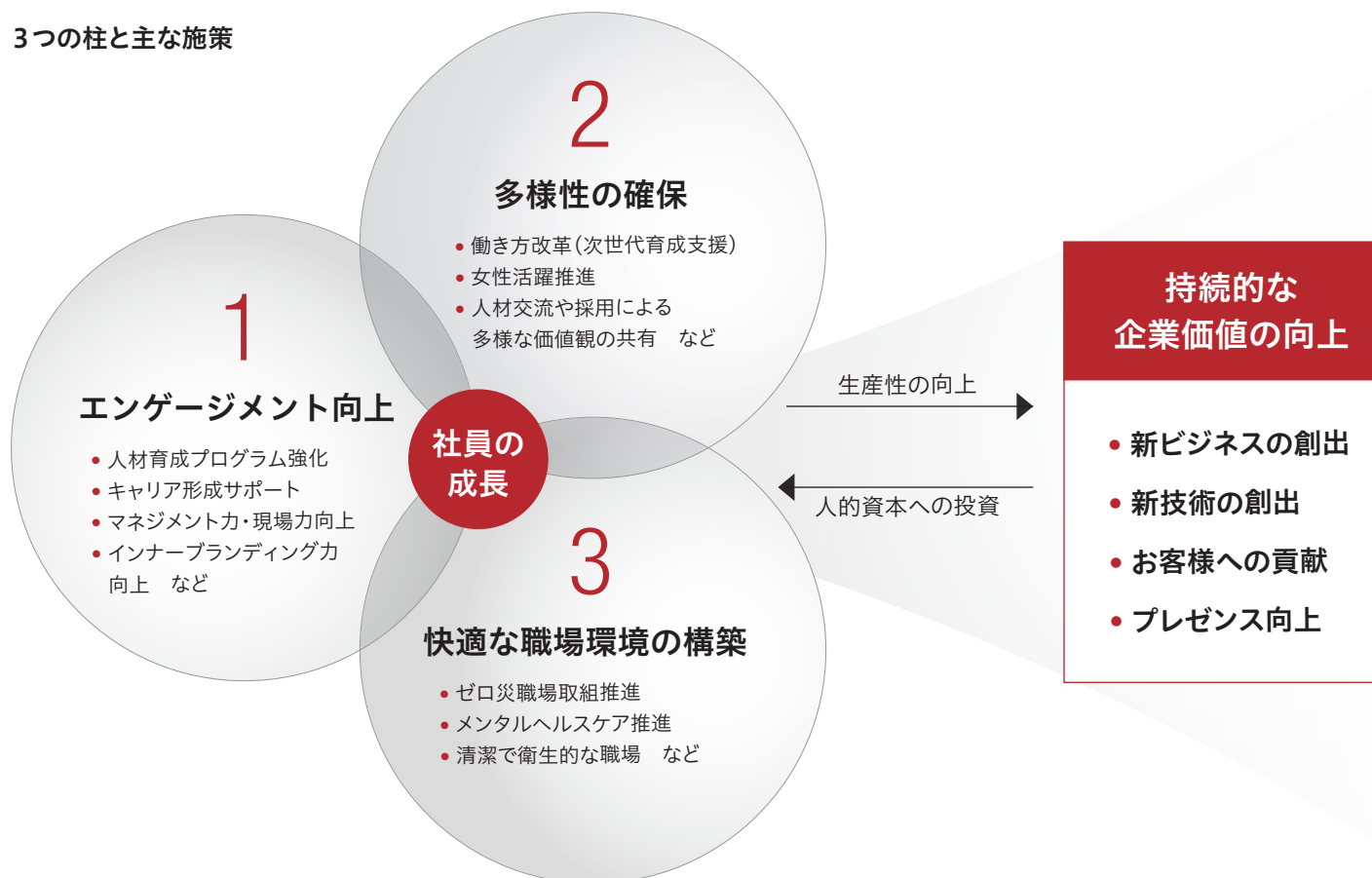


※2 ΣSynX(シグマシンクス)。さまざまな機械システムを同調・協調させる三菱重工業(株)の標準プラットフォームであり、機械システムの知能化により最適運用を実現するデジタル・テクノロジーを集約したもの

一人ひとりの成長が、会社を成長させる 三菱ロジスネクスト流「働きがい改革」

当社では、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。選択型在宅勤務制度の導入をはじめ、コロナ禍を契機に進んだ「働き方改革」をさらに発展させた「働きがい改革」を3つの柱で進めています。社員が「働きがい」を感じられることで、企業価値が向上し、それによってさらに高いモチベーションで業務に取り組めるという好循環を目指しています。

3つの柱と主な施策



財務と非財務の両面でサステナブルな成長を目指していきます。



取締役
執行役員 CFO
経営戦略室長 財務本部担当

宇野 隆俊

中期経営計画における財務戦略の進捗

2021 年度からの中期経営計画「Logisnext SolutionS 2023」（以下、中計）の実行に際して、私は CFO として大きく 2 つのことを重視しました。一つは収益性の向上すなわち「稼ぐ力」を高めること、もう一つは財務体質の健全化を図ることです。中計に掲げた目標でいえば前者は「のれん等償却前営業利益 300 億円・利益率 6%」であり、後者は「自己資本比率 20% 以上」となります。中計の最終年度も半ばを過ぎた現在において、これらの目標数値についてはほぼ達成の目途がついています（P15 参照）。ただし、ここに至るプロセスは当初の予想とは異なる面も少なからずありました。

計画の策定時、私たちは「コロナパンデミックによって世界の物流市場は大きくシュリンクする。その厳しい状況下でもものづくりの生産性を高め、収益を確保していこう」というシナリオを描いていました。しかし実際には、“巣ごもり需要”の拡大で小口物流が急増するなど、市場の需要は中計初年度にあたる 2021 年度には米州・欧州を中心に急激に回復し、当社の受注状況も急伸しました。その一方で、コンテナ不足や半導体不足を契機に始まったサプライチェーン混乱、供給制約により、受注が急拡大しているにもかかわらず計画どおりの生産ができない状況が続ぎ、各地で受注残が積み上がりました。加えて、急激なインフレ進行によるコストの急上昇にも苦しめられました。自助努力によるコスト吸収および価格適正化に懸命に努めたも

の、生産が滞っているためすぐにはその効果が現れませんでした。2022 年度の後半からようやく部品不足が落ち着き、価格適正化後の商品販売が動きだしたことで、売上とともに利益面も急速に改善しつつある、というのが現状です。

このように思い描いたシナリオとは異なる部分もありましたが、収益の拡大に加えて中計に沿った各部門での業務効率化や、生産体制の再編、販売ネットワークの最適化によりグループとしての「稼ぐ力」は着実に高まっていると捉えています。またインフレ状況のなかで世界各地の顧客と正面から向き合い、コストに見合った価格の適正化が実行できたことも、今後につながる大きな成果だったと評価しています。

次期中計でのさらなる飛躍を目指す

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

営業 CF・投資 CF・FCF

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
営業キャッシュ・フロー（億円）	219	420	335	206	287
投資キャッシュ・フロー（億円）	△ 69	△ 490	△ 225	△ 192	△ 402
フリーキャッシュ・フロー（億円）	151	△ 69	110	14	△ 114

資する効果的な資金配分（キャッシュ・アロケーション）を行うことであると私は認識しています。その意味において、現在の当社グループにとっての最大の課題の一つは「いかにして多くのキャッシュを稼げる体質になるか」だと考えます。

2022年度のフリーキャッシュ・フロー（FCF）は、上述したように生産遅滞による仕掛品（棚卸資産）の増加に加えて、米国での新リース会計基準適用の影響なども相まってマイナスとなりました。しかしながら、サプライチェーンの回復に伴って現在は受注残が順調に消化されつつあり、2023年度のFCFの改善に取り組んでいます。そして次期中期経営計画（2024～2026年度）がスタートする2024年度以降は、生産・出荷・販売の循環が正常化することで売上高・利益及びFCFをより高水準で伸ばしていけると予想しています。

さらに財務面に好影響をおよぼすのが2025年度末に旧ユニキャリア社買収に伴うのれん資産の償却が終了するこ

とです。当社の財務諸表を他のグローバル企業と比較したとき、特に目立つのが利益水準の低さですが、その大きな要因がこの、のれん償却負担であり、当社が「のれん等償却前営業利益」を重要KPIとしている理由もそこにありました。この負担が無くなることに併せてキャッシュ・フローの改善を達成し、FCFの獲得、借入金の返済を進め財務体質をさらに強化し、同時に持続的成長に向けた設備投資や事業投資、開発投資もよりダイナミックに行えるようにしていきます。

もちろん経営の重要課題である株主還元についても、さらに充実させる方針です。同時にこれまで目標値を示していなかった資本収益性を示すROE（自己資本利益率）などについてもKPIとして目標を公表し、株主・投資家の皆様と目線を合わせながらさらなる企業価値の向上を目指していきたいと考えています。

3つのキーワードでサステナビリティ経営を推進

2023年度から私は経営戦略室長として全社のサステナビリティ活動も統括しています。今回、公表したパーパスと長期経営ビジョンにも示されるように「サステナビリティ」は当社の社会的な存在意義と経済的な成長の両面において、経営の中核に位置づけられるものです。

サステナビリティ経営の推進にあたっては、キーワードとして「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素」の3

つを特に重要視しています。労働災害事故の撲滅が重要課題である物流現場の環境を、より安心・安全で、より多くの人が働きやすいものに変えていくために、デジタルツールなど先進技術を活用したハードの提供に努めるとともに、安全講習会や安全啓発活動などソフト面にも力を注いでいきます。同時に、エネルギー効率の良いバッテリーフォークリフトなど物流領域の脱炭素化を支援する多様な製品・システム・ソリューションを国内外の市場に積極的に提供していくことにより、全世界の課題である環境負荷の低減に貢献するとともに、当社グループ事業の持続的な成長を実現していきたいと思っています。



	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
のれん等償却前 営業利益 (百万円)	21,981	18,182	10,990	13,013	24,995
ROE：自己資本 利益率（％）	11.2	△ 8.9	△ 4.9	1.2	10.0

Chapter. 3

価値創造の
実践

「ニチュバッテリーフォークリフト」ブランドを代表する「プラッター」。遡ること 65 年前、日本初のリーチ型バッテリーフォークリフトとして日本輸送機(株)が開発。物流に近代化をもたらした「プラッター」は、現在に至るまで幾度のモデルチェンジを重ね、常にお客様からのニーズに応え続けています。2014 年度には「グッドデザイン賞」を受賞するなど高い評価を得ています。



常にお客様の声に耳を傾け、より高い価値創造を目指します。



参事
技術本部長
杉浦 広之

技術部門が市場やお客様の変化を 肌で感じることの重要性

2023年4月の機構改革により、技術本部ではこれまで別組織だった「商品企画室」を統合して傘下に「商品企画部」を新設しました。この改編の最大のねらいは、製品設計や技術検討に携わるエンジニアと、各地の物流現場で当社製品をお使いいただいているお客様との距離を縮めることにあります。

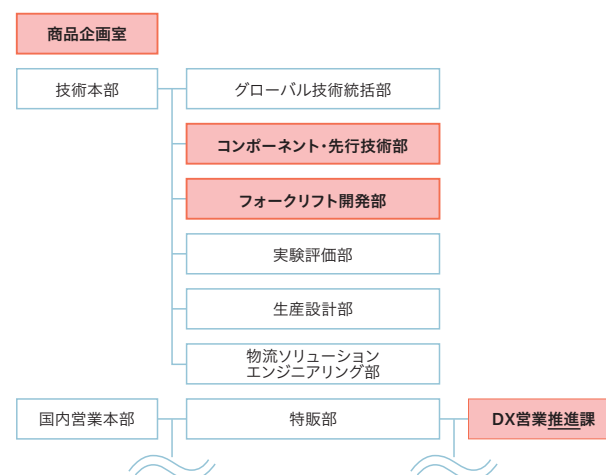
これまでお客様に関する情報は、国内外の営業部門、販売会社などさまざまな関係部門を経て、間接的に技術部門に届いていました。これにはさまざまな情報が上流側で整理され、開発要件が明確になることで効率的に開発作業が進められるというメリットもあります。しかし、メーカー

の技術者として、お客様の生の「声」や「想い」に触れずに業務を行うことは、決して好ましくないと私は考えています。

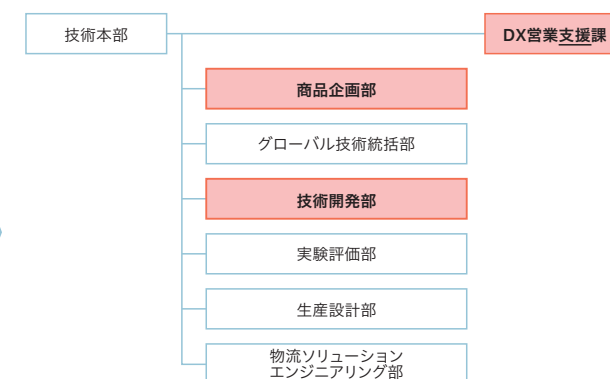
私自身は担当者時代、（不具合対応などで）サービス部門や品質保証部門のスタッフとともに、国内外各地へ何度も出張し、現場での製品の使われ方を見ながらご要望を直に伺い、そうした経験を通して改善ポイントや新機能のヒントなど、多くの学びを得てきました。不具合解決に至った後、お客様から「ご苦労さま、ありがとう」とお声掛けいただいた時の喜び、達成感は今でも覚えています。現在は多様な技術情報がインターネットなどで簡単に入手でき、デスクに居ながらスマートに開発作業が進められる時代です。しかしそこに安住しては、お客様や市場の急速な変化に対応できなくなる、という危機感が私にはあります。

物流機器市場では既にさまざまな“ゲームチェンジ”が

これまでの体制



新体制(2023年4月～)



進行しています。中でも中国メーカーの台頭は顕著です。これまでは安価ではあるものの商品の信頼性は決して高くなく、我々の優位性が保たれていました。しかし近年これらは大きく改善され、かつスピーディーに新機種・新機能を市場へ投入し、中国国内のみならず東南アジアや欧米において確実にそのシェアを伸ばしてきています。

こうした新しい動きに対抗していくためには技術部門も従来のマインドを変えねばなりません。お客様の変化を自分の目を見て、肌で感じる必要があります。「オフィスにこもっていないで、意識的に機会を作っても販売会社や他部門と一緒にお客様のところへ行こう！」とスタッフ達には呼びかけています。

技術開発センター開設で開発力が大きく向上

当社の技術開発の中核的拠点は、2020年に滋賀工場（近江八幡市）の敷地内に開設した「技術開発センター」です。



技術開発センター

同センターは経営統合前の各社が各地に保有していた実験施設のさまざまな機能を一カ所に集約したもので、台上試験設備を備えた実験棟や屋内テストコースを備えた事務棟、積載荷重 23 トンまでの実験走行が可能な屋外テストコースなどを備えています。当社グループが手がける多様な製品・システムの検証試験やシミュレーションが行えるほか、4 軸振動試験機（4poster）を導入し車両強度評価精度向上を図っています。また、トランスミッションやステアリング、モーター、コントローラーなど各種コンポーネントの検証設備も揃っています。同センターの開設によって当社の開発機能は大きく高まっており、製品品質や業務効率の向上、開発リードタイムの短縮化などにもつながっています。

また研究開発（R&D）の面で三菱重工グループから多くのサポートを得られることも、当社の大きな強みです。三菱重工業㈱にはグループ会社の技術開発や製品開発を支援する専門組織があり、ここを窓口として三菱重工業㈱が蓄積してきた幅広い知見にアクセスができます。三菱重工グループの事業には交通システムや制御システムなど、当社事業と技術的に親和性の高い領域も多く、当社の要請に応じて多様な分野でハイレベルの技術サポートを受けています。

技術力の融合で 競争力ある製品ラインアップが完成

2017 年の経営統合から 6 年が経過し、技術開発の面で

も旧 4 社それぞれが持っていた「強み」の融合が着実に進展しています。また、もとはエンジン車開発に携わっていた技術者がバッテリー車の開発を担当するなど、将来に向けたマルチタレント化も進めています。

製品面でも、この 6 年間を通して旧 4 社が各々展開していた製品の体系を再整理し、「ロジスネクスト」としての統一的なラインアップの構築を進めてきました。例えばバッテリーフォークリフトについては「ALESIS」、エンジンフォークリフトについては「ERSIS」という統合モデルに集約するなど、各社の製品が持っていた優れた要素、強い部分を上手く統合することで競争力の高い製品づくりに注力しています。

このように進めてきた製品ラインアップの再構築は、2023 年度でおおよそ完了します。新中計の始まる 2024 年度からは、この基盤の上で「安心・安全」「自動化・自律化」「脱炭素」の 3 つのキーワードに沿って、ハードとソフトの両面からより高い価値創造を追求していきます。



多様な人材の個性・能力を活かし、一人ひとりが「働きがい」を感じられる企業に。



執行役員
管理本部長

田中 一城

「働き方」から「働きがい」改革へ

管理本部では、多種多様な視点や価値観を持った人材一人ひとりが快適に働ける環境の整備とともに、各自が自身の成長や充実感を日々感じられる職場風土づくりにも努めています。特に現・中期経営計画「Logisnext SolutionS 2023」がスタートした2021年度以降はコロナ禍という状況もあって、それぞれ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に対応できるよう、人事制度改革を積極的に進めてきました。

例えば個人の意思で最大で週4日の在宅勤務を選べることで育児や介護など家庭と仕事との両立を支援する「選択型在宅勤務制度」導入や、「フレックスタイム制度」を刷新しコアタイムを設けず、午前6時～午後10時の間であれば始業・終業時刻を自由に選べて勤務時間中の離席も可能としました。また、部門を超えた社内コミュニケーションの活性化や業務の効率化を促進するオフィスでの「フリーアドレス」の導入などです。

こうした「働きやすさ」の向上に資する施策と並んで、仕事に対する「やりがい」の面にアプローチした「働きがい改革」にも力を入れています。「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」を働きがい改革の3本柱として、社員一人ひとりが自律的に考え、行動し、業務に大きなやりがいを感じられる企業風土づくりを目指しています。(P20 参照)

社員一人ひとりの成長とキャリアアップのための機会を提供

社員のエンゲージメントを高めるには、自らの成長やスキルアップを実感することも重要であることから、成長機会を広げるための教育研修制度やプログラムの拡充に努めています。階層別研修やマネジメント教育をはじめ勤続年数や職種、求めるスキルなどに対応した多様な教育プログラムを整備しており、昨年度からは親会社である三菱重工業(株)の各種研修プログラム受講促進を制度化し、受講機会を大幅に拡大することで学びの幅を広げています。

また、働きがいのある会社であるためには、キャリアを自分自身で構築し、視野の拡大やスキルアップにつなげていける仕組みづくりも重要になります。そうした考えのもと、自律的なキャリア形成をサポートする仕組みの拡充にも力を入れています。

例えば若手社員が上司との対話を通して将来目指すキャリアビジョンを明確にし、そのためのアクションを共に考えていく「キャリア面談制度」や、本人の希望を受け新たな職種や勤務地へのジョブローテーションを可能にする「キャリアチャレンジ制度」などの整備を進めています。これらの制度を活用し、若手社員が自身の可能性を信じ、失敗を恐れずいろいろなことに挑戦できるようにしたいと考えています。

持続的成長のために、 人材の多様性確保に取り組む

現代の企業経営では多種多様なバックグラウンドや技能、視点、価値観を持った人材が社内には存在することは、持続的成長のための強みとなります。この認識のもと、当社グループでは人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に向けた取り組みを強化しています。

特に「女性活躍の推進」は多様性の確保における重要項目と位置づけ、新規学卒採用の女性比率や女性管理職比率などに関する具体的な数値目標を定め、達成に向け取り組みを推進しています。

また仕事と育児の両立についても、育児休職を取得しやすい制度や環境の整備をはじめ、男女に関係なく子育てを行いながら仕事を続けられる環境の整備に努めています。こうした取り組みが認められ、2023年7月には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」の認定も受けています。今後も男性育休の取得率や、年次有給休暇取得率向上のための工夫など、仕事と育児をより両立しやすい環境づくりを目指していきます。

このほかにも多様性の確保に向けてキャリア採用の推進にも力を入れており、2019～2022年度の新規採用者におけるキャリア採用者比率は25%まで高まっています。

安全で快適な職場環境づくり

安全で快適な職場環境づくりに向け、当社では従業員の心身の健康を経営的な視点で捉える「健康経営」の取り組みを開始しています。経営トップの間野社長が最高責任者となり、従業員の健康保持・増進に向けた実行力ある組織体制を構築するとともに「健康経営」に関する理念・方針を社内外へ明確に発信しています。「健康経営」の実践により従業員の活力や生産性の向上など組織の活性化につなげ、従業員の働きがいの向上を実現させたいと考えています。

また、快適な職場環境の大前提となるのは「安全・安心で衛生的」な職場づくりです。当社グループでは安全・快適な職場環境の整備によって職務遂行の円滑化を図るべく規則を定めるとともに、安全衛生に関する各種会議体を設けるなど管理体制も整備しています。さらに各拠点・職場でも個別に安全衛生計画を策定し、これに沿ったアクションを実行しています。

加えて、近年重要視される従業員のメンタルヘルスについては、セルフケア研修や監督者を対象とするラインケア研修、高ストレス社員への産業医面談・カウンセリングなど各種の対策を継続的に実施し、従業員の精神面を支える取り組みを強化しています。

新制度やプログラムの周知徹底にも注力

働きやすい職場環境づくりに向けた制度改革や、働きがいを高める教育・研修制度、キャリア開発に関するプログラムなどに関しては、これまでの取り組みを通し一定の整備ができたことと認識しています。ただし、これらの施策に対する社内の認知度はまだ十分とは言えず、今後は社内への周知をより徹底して制度・プログラムの実効性を高めていきます。また多様性の確保においては、マネジメント層の理解が鍵を握ることから、社内向けセミナーなどの啓蒙活動にもさらに力を入れていきます。

これらの各種施策を着実に実行し社内に浸透させることによって、多様な人材の個性・能力を活かし、一人ひとりが働きがいを感じられる企業にしていきたいと考えています。



国内事業

2022 年度の総括

国内事業は、受注が堅調に推移するなか、部品欠品のために生じた年度前半の出荷不足をサービス売上増でカバー、売上高は1,763億2千5百万円（前連結会計年度比1.4%増）となりました。セグメント利益は、コスト高に比して価格適正化の効果は限定的であり、5億1千万円（同66.8%減）となりました。

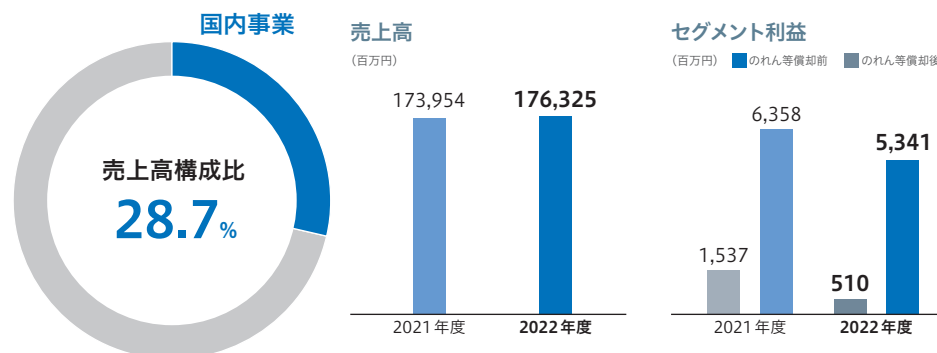
なお、のれん等償却の影響を除くと、セグメント利益は53億4千1百万円（同16.0%減）となりました。

2023 年度の主な取り組み

2023年度の物流機器市場はコロナ禍前と変わらず横ばいで推移し、2022年比では若干増加する見通しです。

市場環境は前年度からコスト高が継続しているなか、当社では生産・出荷整流化の推進に伴い、価格適正化の効果も出てきています。部品の確保に努めながら生産整流化による、さらなる出荷促進に取り組むとともに、併せてコストの削減にも注力していきます。

2022 年度の概況



TOPICS 成長を促す取り組み

国際物流総合展に出展、持続可能なソリューションを提案

2022年9月、東京ビッグサイトで開催された「国際物流総合展 2022」に出展しました。お客様や社会に喜ばれる持続可能なソリューションの提案をコンセプトに、三菱重工業（株）からの協力も得て、脱炭素社会実現に向けた製品や物流 DX の取り組み事例の紹介、実機デモンストレーション、研究施設映像との連携を実施。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。



持続可能なソリューションを提案



メインステージでは、脱炭素社会実現に向けた製品や物流 DX の取り組み事例の紹介、実機デモンストレーション、研究施設映像との連携を実施。

※ リチウムイオン

実機実演エリアとバーチャルイベント



当社オンラインショールームのバーチャルイベントと併催で、AGF のデモンストレーションを実施。

展示車両コーナー



次世代環境対応へのニーズが高まっていることを踏まえて、Li-ion[※]電池仕様フォークリフトや、環境対応エンジンフォークリフトを展示。

海外事業

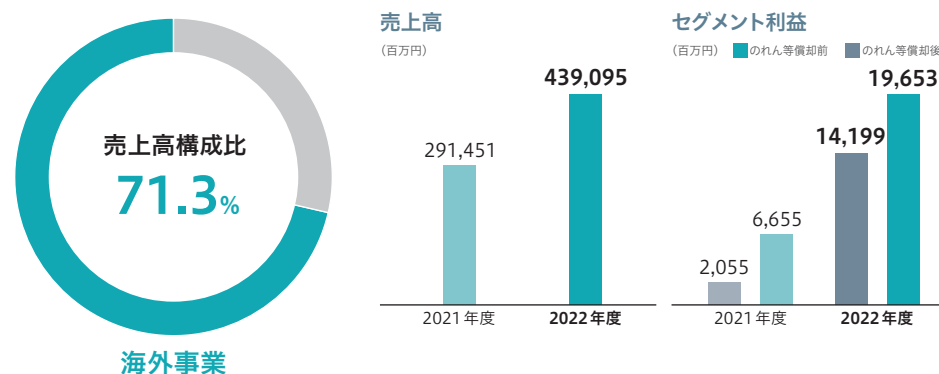
2022年度の総括

海外事業は、米州、欧州、アジアでの販売台数増加に加え、為替の円安影響が追い風となり、売上高は4,390億9千5百万円（前連結会計年度比50.7%増）となりました。セグメント利益は、売上高の増加や価格適正化の効果、為替の円安影響が寄与し、141億9千9百万円（同590.7%増）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196億5千3百万円（同195.3%増）となっております。

特に米州においては、好調な受注を背景とした売上高の大幅な増加に加え、販売子会社のレンタル事業の好調もあり、セグメント利益の増加に大きく寄与しました。

2022年度の概況



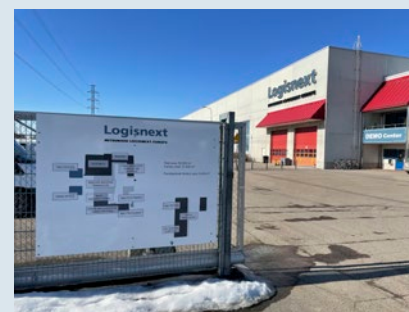
TOPICS 成長を促す取り組み

米州・欧州地域における自動化需要への取り組み

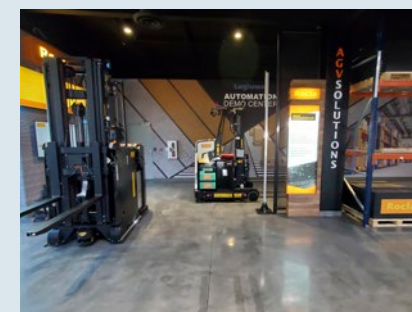
米州・欧州地域における自動化需要に応えるため、新たな取り組みを進めています。

2023年6月、北米地域のAGV事業において、当社米国子会社である 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弁会社 Rocrich AGV Solutions 社 (Rocrich) 設立に合意しました。それぞれの物流機器の自動化分野での深い専門性の効果的な活用により、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。

また、物流ソリューション事業へのさらなる貢献を目指し、フィンランドと北米それぞれに AGV デモンストレーションセンターを設置しました。実際の倉庫環境を再現した具体的なデモンストレーションを可能としたほか、研修施設としても使用しており、さらに充実したサービスを提供します。



フィンランドのAGVデモンストレーションセンター



北米のAGVデモンストレーションセンター

2023 年度の主な取り組み

米州

- 2023 年度の市場はコロナ禍前と比べると強い需要が継続。直近では金融引き締めによる景気減速により、2022 年比では減少の見込みです。
- 当社の状況としては価格適正化の取り組み効果は 2022 年後半から本格的に実現化してきており、2023 年度も同様の効果を見込んでいます。
- 1 年分程度の受注残の解消を進め、生産・出荷の整流化に努めていきます。

欧州

- 2023 年度の市場はコロナ禍前と同レベルで推移。ウクライナ情勢による買い控え、各社の値上げ等で 2022 年比では減少の見込みです。
- 当社の状況としては価格適正化の取り組み効果は 2022 年後半から本格的に実現してきており、2023 年度も同様の効果を見込んでいます。
- 2022 年度に立ち上げた新機種の販売促進等によるシェアアップに取り組めます。



欧州拠点開発の AGV「ATX」。米州にも供給しています。



レッドドット・デザイン賞を受賞した「EDiA XL」（p9 参照）

APAC

- 2023 年度の市場はコロナ禍からの回復局面により拡大する見通しですが、経済成長の減速により 2022 年比では減少の見込みです。
- 当社としては生産・出荷を進めリードタイムの標準化に努めていきます。

中国

- 2023 年度の市場は 2022 年比同等の見込みです。2022 年の排ガス 4 次規制導入によりバッテリー化が加速するものと見込んでいます。
- 当社としてはコロナ政策緩和による行動制限解除を追い風に、小型バッテリー車（FB-80）拡販によるエンジン車代替需要の取込みに努めます。



2022 年 9 月、中国の販売体制を再編しました。旧 MLC (Mitsubishi Logisnext Forklift (Shanghai) Co., Ltd.) が取り扱っていた代理店事業（三菱ブランド、TCM ブランド）と、直販事業（ニチユブランド）が持つそれぞれの強みを最大限に活かし、意思決定をスムーズにすることを目的としたもので、代理店事業の所掌は LFC (Logisnext Forklift (Shanghai) Co., Ltd.)、直販事業は NIX (Nichiyu Forklift (Shanghai) Co., Ltd.) へと分社化しました。

Chapter. 4

価値創造の
基盤

港湾物流や特殊な環境において圧倒的な存在感を放つ「TCM フォークリフト」「TCM 特殊搬送車両」ブランド。大型フォークリフト「FD240-5」は2014年排出ガス基準対応エンジン搭載による環境性対応と、全周囲モニターシステム「グッドビューア」標準装備による安全性の向上を両立しました。



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。

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。

※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

三菱ロジスネクストの事業活動に伴う CO₂ 排出量削減への取り組みとして、

- 1) 生産性の向上
- 2) 省エネ活動の推進
- 3) 三菱重工グループの革新的脱炭素技術の導入を推進していきます。

お客様の CO₂ 排出量削減に向けた製品・サービスの取り組みとしては、

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

の開発・提供を通じて推進していきます。

また、カーボンニュートラル実現には、森林の果たす役割は大変重要です。当社は森林の保全や植林についての取り組みも検討していきます。

当社はこのような活動を推進するために、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、強力に活動を推進していきます。

CO₂ 排出量の削減目標

目標年	三菱ロジスネクストの 事業活動に伴う CO ₂ 排出量削減
2030 年	▲ 40% (対 2017 年度)
2040 年	Net Zero

当社はグローバル全体での CO₂ 排出量 (Scope1, 2[※]) 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 年度比）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。三菱重工グループはグループ全体で 2040 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

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。

2019年に市場投入したバッテリーフォークリフト「ALESIS」は、海外展開を継続し、2021年に中国での生産を開始しています。

同シリーズは環境にやさしく長時間稼働を可能とするECOモード機能を搭載し、電力消費を抑えたエコロジー＆エコノミーな運転を可能としています。

また、バッテリー化が進む欧州市場向けに、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年に北米市場にも本機種を市場投入しました。

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。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、Product Design部門での受賞となりました。

一方で、さまざまな環境下でエンジンフォークリフトをお使いになるお客様のご要望にお応えするために、各地域で年々厳しくなる排出ガス規制に適合したエンジンフォークリフトを継続して開発・提供しています。2022

年3月に発売した新型エンジンフォークリフト「ERSIS」は、自社グループ製各種エンジンを搭載し、最新の排出ガス基準に適合した優れた環境性能と経済性を考慮した低燃費の両立を実現しました。

また、カーボンニュートラルの実現に向けて、燃料の燃焼が無くCO₂を排出しない燃料電池フォークリフトの運用実証実験に日本建設工業（株）と共同で参加しました。水素の充填は約3分で完了し、バッテリーフォークリフトのような長時間の充電が不要です。

港湾・臨海部における荷役機器の脱炭素化推進

カーボンニュートラルの実現に向けて、当社は港湾における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



バッテリーフォークリフト「ALESIS」



中型バッテリーフォークリフト「EDiA XL」



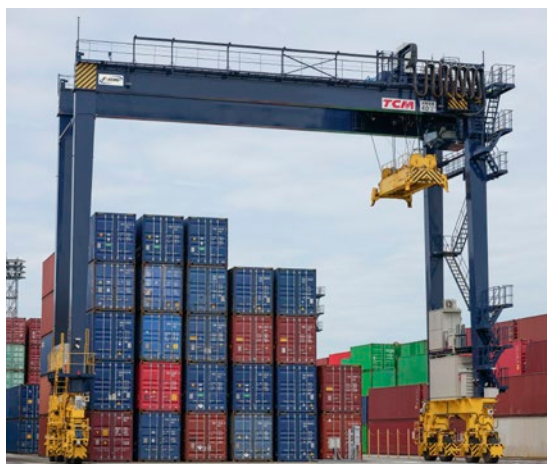
エンジンフォークリフト「ERSIS」



実証実験中の燃料電池フォークリフト

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、従来比で温室効果ガス排出量を低減し、将来的な水素燃料電池への換装を可能にした新型タイヤ式門型クレーン（RTG）「F-ZERO（Future-Zero）」タイプの初号機2基を川崎港に納入しました。本機種は、ディーゼル発電機の小型化によりエンジンの排気量・出力を抑えつつ従来のハイブリッド型RTGと同容量の蓄電池を搭載可能としました。また、新型エンジンコントローラーを用いた最適かつ効率的な燃焼制御により、環境省の特定特殊自動車排出ガス規制法の平成26年規制基準値をクリアし、燃費削減と、CO₂、NOx（窒素酸化物）、PM（黒煙粒子状物質）の排出量削減を実現しました。さらに将来的な水素供給インフラ整備の完了に合わせ、ディーゼル発電機から水素燃料電池への換装も可能です。



新型タイヤ式門型クレーン F-ZERO タイプ RTG

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」を定期的に実施し、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現れにくいものになっています。そのため、当社では、環境行動指針に取り組むべき重要項目を定め、これに関係して環境保全部会、製品環境部会、省エネルギー部会、物流・梱包部会の4つの部会を設け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

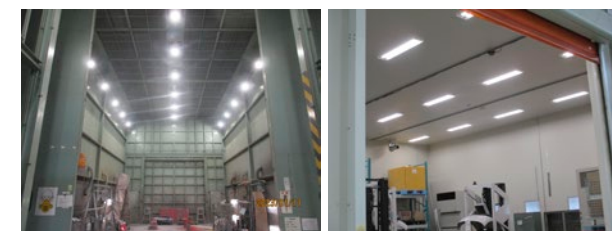
環境保全部会では、主に廃棄物の削減・再資源化、地域貢献活動などの環境啓発活動を行っています。製品環境部会では、主に省エネルギー、含有化学物質管理など環境に配慮した製品開発やグリーン調達に関して活動していま

す。省エネルギー部会では、主にエネルギー、水、原材料などの消費効率を高め、環境に配慮した生産活動の推進に関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。

4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2022年度は、ガスヒートポンプエアコンやボイラーの更新、重油炊き温風暖房機の高ガス化への変更等により省エネ化を実施するなど、CO₂排出量削減に取り組んでいます。



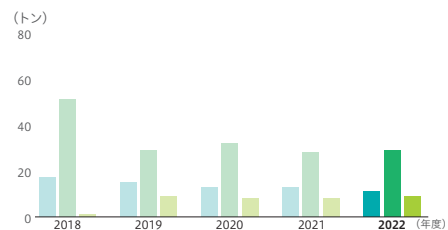
工場の照明をLED化

環境への取り組み

■ 京都 ■ 滋賀 ■ 安土

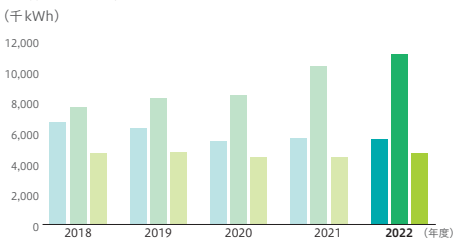
燃えるごみ(一般廃棄物)廃棄量

京都工場では生産減により減少傾向ですが、滋賀、安土工場では生産増により増加傾向です。



電気消費量

京都工場では生産減により減少、滋賀工場では生産増および作業環境改善に伴う空調設備導入により増加、安土工場では生産増により増加しました。



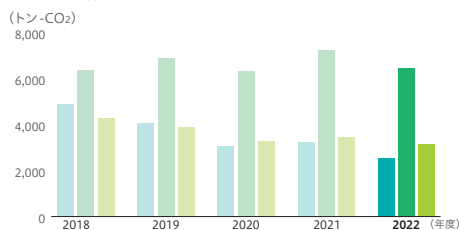
環境負荷の全体像(2022年度)

INPUT

項目	単位	京都	滋賀	安土
電力	千 kWh	5,607	11,103	4,665
都市ガス	千 m ³	385	1,260	678
A 重油	kℓ	—	29	84
灯油	kℓ	—	18	—
軽油	kℓ	—	42	—
ガソリン	kℓ	—	19	—
LPG	m ³	—	5,629	—
水	千 m ³	23	55	10

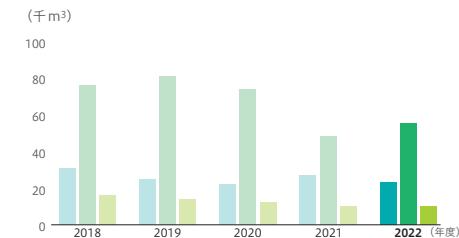
CO₂排出量

京都工場では生産減および排出係数減により減少しました。滋賀工場では生産増および空調機器負荷増にもかかわらず、排出係数減、工数低減活動等により減少、安土工場では生産増にもかかわらず、排出係数減により減少しました。



水消費量

京都工場では生産減により減少、滋賀工場では生産増により増加、安土工場では生産増により微増しました。



OUTPUT

項目	単位	京都	滋賀	安土
CO ₂	トン	2,540	6,461	3,143
化学物質 PRTR 排出量	トン	34.6	81	5.9
一般廃棄物	トン	11	29	9
産業廃棄物	トン	497	875	204
化学物質 PRTR 移動量	トン	37	50.1	7.2

三菱ロジスネクスト

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、工場の污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		5～9	7.7
	生物化学的 酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	40.5
	浮遊物質 量 (SS)	mg/L	600	21
	ノルマルヘキサン 抽出物質	mg/L	5	2.0 未満
滋賀	pH		6.0～8.5	7.2
	生物化学的 酸素要求量 (BOD)	mg/L	20	1.0
	化学的酸素要求 量 (COD)	mg/L	20	5.7
	浮遊物質 量 (SS)	mg/L	30	0.8
	窒素	mg/L	12	0.9
	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		5～9	7.3
	生物化学的 酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	130
	浮遊物質 量 (SS)	mg/L	600	46.0
	窒素	mg/L	60	52.1
	燐	mg/L	10	6.0

測定日：(京都) 2023年1月11日 (滋賀) 2023年3月7日 (安土) 2023年3月25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	0.1 未満
	キシレン	ppm	1	0.1 未満
滋賀	トルエン	ppm	10	1 未満
	キシレン	ppm	1	0.1 未満
安土	トルエン	ppm	10	1 未満
	キシレン	ppm	1	0.1 未満

測定日：(京都) 2022年9月21日 (滋賀) 2022年7月22日 (安土) 2022年11月15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	60
滋賀	8:00～18:00	dB	70	63
	18:00～22:00	dB	65	—
安土	8:00～18:00	dB	70	55
	18:00～22:00	dB	70	54

測定日：(京都) 2023年2月22日 (滋賀) 2022年7月21日 (安土) 2022年11月15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	0.10	0.001 未満
		NOx ppm	150	60
滋賀	コジェネ 発電設備	ばいじん g/m ³ N	—	—
		SOx m ³ N/h	—	—
		NOx volppm	600	240
	空調設備	ばいじん g/m ³ N	0.10	—
		SOx m ³ N/h	—	—
安土	温風暖房機	NOx ppm	150	24
		ばいじん g/m ³ N	0.20	0.016
		SOx m ³ N/h	1.2	0.011
		NOx ppm	180	79

測定日：(京都) 2023年1月6日 (滋賀) 2022年7月15日・2022年10月6日 (安土) 2023年2月16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に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6月には、(株)ニチレイロジグループ本社と共同開発でマイナス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。

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。

また、Mitsubishi Logisnext Europe では、AGVの新機種として、機動力に優れ限られたスペースで重い荷物を運搬できる「ACT（Automated Compact Truck）」を発売しました。「効率よく、安全に、賢く」協働することをコンセプトに、ACT以外のAGV・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。

協業・提携によるDXの促進・加速

高まる自動化ニーズに応えるため、他社との協業・業務提携を積極的に行っています。

業務提携を締結したラピュタロボティクス（株）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フォークリフトの自動化を実現します。

さらに、三菱重工業（株）が研究開発を進める「ΣSynX（シグマシンクス）」によって自動ピッキングソリューション

のシステムを開発しました。床面工事などの大規模工事を必要としないAGFやAGVを採用していることから、現在主流となりつつあるマルチテナント型物流施設への導入や急な倉庫レイアウト変更にも対応できます。

課題解決に向けた実証実験への参画

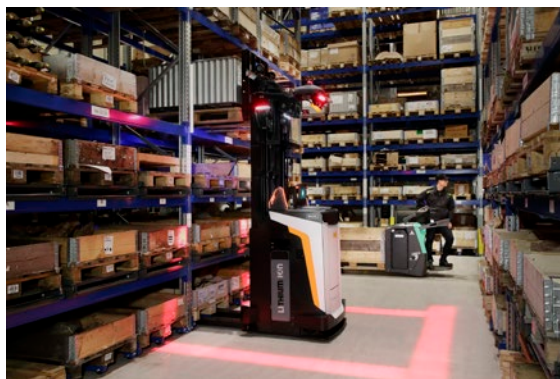
自動化・自律化システムの実現による社会課題解決に向けて、実証実験に参画しています。

大阪・夢洲においては「ローカル5Gを活用した港湾・コンテナターミナルのDXの実現」に向けた実証実験に参加しています。コンテナターミナルの混雑の深刻化や人材不足に対応するため、ローカル5Gを構築し、トレーラー待機場の混雑状況の可視化、コンテナプランニングデータのリアルタイム伝送による保管工程業務の効率化を実現するもので、実環境下での港湾・コンテナターミナルのDX化による効果を実証します。

また、2022年11月から三菱重工業（株）とキリングループ



PLATTER Auto 冷凍倉庫仕様
(1.5～3.0トン)



Mitsubishi Logisnext Europe 開発の AGV 「ACT」



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



夢洲全体像

が行っている自動ピッキングソリューションの共同実証にも参画しています。キリンググループでは、工場の自動化が進められている一方で、倉庫の物流は有人フォークリフトや作業者による手作業が中心となっており、物流オペレーター不足や重量物ピッキングへの対策といった労働環境の改善が課題となっています。

これまで作業者自身が効率化を考えて行っていたピッキング作業を、三菱重工グループの自動ピッキングソリューションで自動化・知能化。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、複数のフォークリフト・搬送装置を効率的に連携させて搬送・ピッキング回数を削減し、ピッキング工程の最適化と処理能力向上を実現します。

実証実験は三菱重工業（株）が横浜・本牧で運営するものづくりの共創空間「Yokohama Hardtech Hub（YHH）」内の実証施設「LogiQ X Lab（ロジックス・ラボ）」で行っています。



YHH 内の実証施設「LogiQ X Lab（ロジックス・ラボ）」

お客様への安心・安全な物流機器の提供

QMS（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 to 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

2022 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. すべての社員が品質意識を高め、各部門連携の下、最良の品質を作り上げる
4. 品質マネジメントシステムの継続的改善を推進する

品質向上の取り組み

グローバル品質の実現に向けた取り組みを行っています。

MLA (Mitsubishi Logisnext Americas) 社の北米ヒューストン工場においては「日本流」の品質管理手法を米国流にカスタマイズし、品質向上を実現。MLA 社独自にカスタマイズした品質管理プロセスを構築し、市場クレーム費を 60% 低減しました。この取り組みは、三菱重工業（株）のグループ表彰制度「Best Innovation 2022」の「品質・業務プロセス賞」を受賞しました。

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」をコンセプトに安全・安心にこだわり抜いた製品を提供しています。2022 年にカウンターバランス型バッテリーフォークリフト「ALESIS」の新たなオプションとして、オペレーターの走行操作を快適・安全にサポートする新たなオプション「S-Assist」を発売しました。セールスポイントは 2 点「①坂道停止アシスト」「②速度キープアシスト」です。

坂道停止アシストは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、楽で安全なスロープでの発進に貢献しています。

また、速度キープアシストは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当社オリジナルの機能で「アクセル操作に気を取られず、周囲確認にも集中できるので、とてもいい」とのお客様からの声もいただいています。

さらに、新たなオプションの2つ目としてAI人検知システム「OmniEye® (オムニアイ)」を提供しています。「OmniEye®」はAIによる人検知機能を有し、車両に取り付けた前後2台のカメラが周囲の作業者を検知し警告を発することで、オペレーターが見えにくいところをカバーし、衝突事故を未然に防ぐことができます。すべての小型フォークリフトに搭載可能な安全・安心商品として、開発したレグラス社の協力の元に提供しています。他にも、段差走行時の振動・衝撃を低減する「グッドランニングシステム」や、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)」をオプション設定し、安全機能を充実させています。



S-Assist ①坂道停止アシスト



S-Assist ②速度キープアシスト



OmniEye® (オムニアイ)

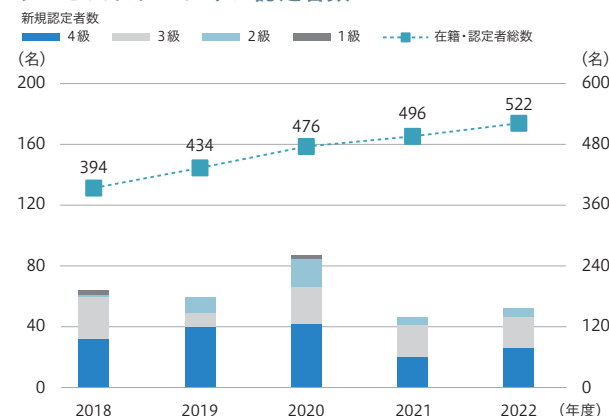
充実したサービスの提供

お客様に安心・安全・信頼のサービスを提供するため、国内、海外グループ会社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経歴に応じた階層別の研修や、新製品発売時の技術研修などをカリキュラムとした「サービス研修会」を実施。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マンに対しては「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ができ、確実に必要な整備技術力の習得が可能です。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。

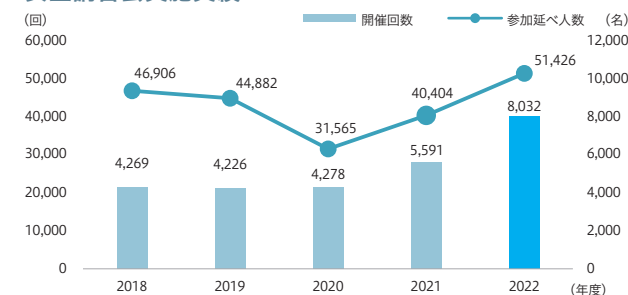
サービステクニシャン認定者数



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、当社販売会社はお客様向けの安全啓発・促進活動を実施しています。また、活動促進のため安全DVDの制作・販売をはじめさまざまなツールを提供しています。その他にも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等、社会全体の安全意識の向上に貢献するべく取り組んでいます。

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

人材の多様性確保、人材育成

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、行動計画を定めて取り組んでいます。2022年度は、採用における女性比率 20% 以上を維持することを目標に、女性社員の活躍を特集する Web ページを新たに作成しました。

詳細は下記ページからご覧ください。

<https://www.logisnext.com/recruit/fresh/women-careers/>



働き方改革（次世代育成支援）

すべての従業員が働きがいを持って仕事ができるよう、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。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・休職制度は法律の定めを上回る内容を定めています。

一人ひとりの生活に合わせた働き方の選択を可能にすることで、労働生産性・従業員満足度の向上と多様な人材の確保につなげていきます。

働きがい改革

働き方改革に加え、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。

マネジメント力・現場力向上

管理職人材のマネジメント力・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

社員が、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、人材交流を促進するため「キャリアチャレンジ制度」を 2022 年から導入しました。

インナーブランド力向上

社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。2022 年度は管理職・一般社員を対象として全 15 回実施しました。

今後は、コミュニケーションの活性化をねらいとした働きがい改革のアクションプランを展開していきます。

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) 社員が主体性に行う健康づくり
(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

ゼロ災職場の実現に向けた取り組み推進

当社では生産現場におけるゼロ災職場の実現に積極的に取り組んでいます。最も事業規模の大きな滋賀工場においてフォークリフト稼働管理システム（LVS）を導入し、フォークリフトの運転状況の見える化に取り組むとともに、運用の合理化を図るフリートマネジメントサービス（FMS）の改善手法を活用し、現場環境の見える化に取り組んでいます。

労働災害状況

		2020 年度	2021 年度	2022 年度
京都工場	休業災害	0	1	0
	不休業災害	0	0	1
安土工場	休業災害	1	0	0
	不休業災害	2	1	5
滋賀工場	休業災害	4	0	0
	不休業災害	10	7	13

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について検査を行い、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、職場活性化面談等を通じて快適な職場環境の構築に努めています。

働きがい・労働生産性

健康経営

当社は「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健康経営に取り組む」旨の健康経営宣言を行いました。これにより ML 健康管理計画(Action5)において具体的な KPI を設け、健康保険組合とも連携し、健康経営優良法人 2024 の認定取得を目指しています。



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」の策定

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課題解決を目的として、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」）、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」）、工場・事業所の地元地域のボランティア・イベントへの協力など、積極的に取り組んでいます。2023 年 2 月より、女子プロゴルファー古江彩佳選手への協賛も行っています。

詳細は下記ページからご覧ください。

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

また、次世代教育への貢献活動として、整備技術者の育成を支援しています。

日産自動車大学校では、学生をプロのレースチームにスタッフとして参加させるプロジェクトを行っており、当社はこの取り組みを支援しています。このほかにも、学生への就職説明会の実施、学園祭への車両出展等の産学連携活動を行い、整備技術者の育成に貢献しています。



京都サンガ F.C.

© KYOTO P.S.

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。

2022年度は新たに始めた各種取り組みを目論見どおり実施したこと等により、取締役会の実効性は着実に向上しました。一方で、中長期の戦略の議論や内部統制・リスク管理の高度化については、引き続き重点課題として一層の改善が必要と認識されました。2023年度においては、これらの課題についての取り組みを推進しています。

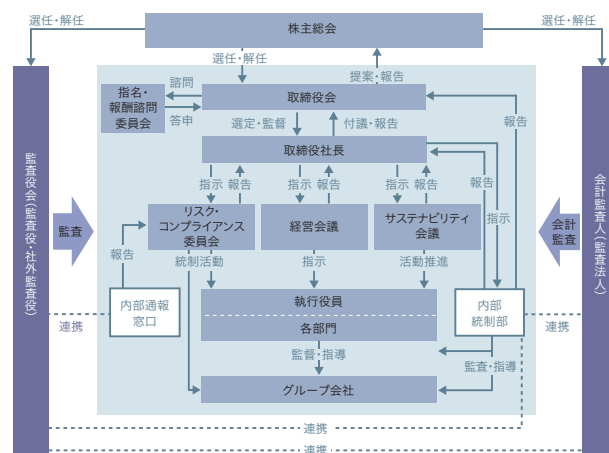
具体的には中長期の戦略の議論として、事業戦略の討議およびサステナビリティ関連報告の充実を図っていま

す。また、内部統制・リスク管理の高度化への対応の一環として、監査役会と内部統制部門の連絡会を定期的に開催するなど内部統制システムの整備に関する取締役会の監督強化を進めています。その他、年1回、取締役会を事業関連施設のある場所で開催し、併せて視察を行うことで、社外役員への情報提供も実施しています。



三菱重工業（株）総合研究所 高砂地区内の物流実験センター視察時の様子

コーポレート・ガバナンス体制図



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、取締役会長、取締役社長、社外取締役3名で構成し、当社の役員人事および役員報酬の決定に関し、審議・検討し、その結果を取締役に答申します。2022年度は全9回の指名・報酬諮問委員会を開催し、以下の審議等を行いました。

2022年度の主な活動実績

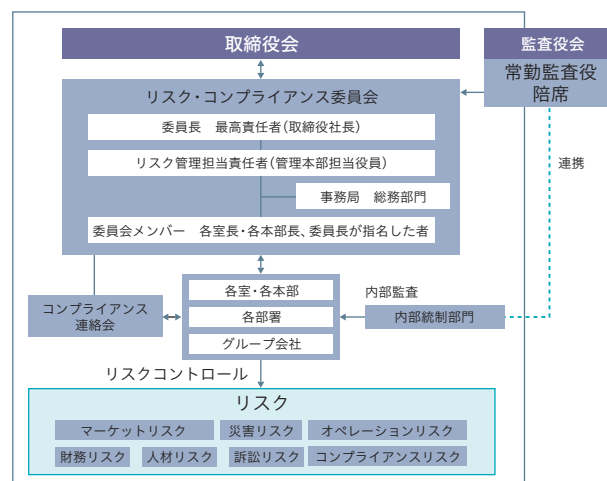
- ①現行の報酬水準・ミックスのレビュー
- ②役員年次賞与の支給率および支給額の審議
- ③取締役の報酬等の内容の審議
- ④新株式報酬制度導入に向けての検討
- ⑤役員人事の審議
- ⑥後継者計画の検討

リスク・コンプライアンス委員会

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・コンプライアンス委員会を設置し、グループ全体のリスク情報を統括・集約

し、統一管理する体制を構築しています。半期ごとに各部門においてリスクの洗い出しを行い、リスクの分析・評価を実施し重大リスクを決定しています。重大リスクのうち特に優先度の高いリスクについてはアクションプランを作成し、日常よりリスクの低減活動に取り組んでいます。これらの活動状況については、四半期ごとに開催するリスク・コンプライアンス委員会に報告され、重大リスクの状況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。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。

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

基本報酬

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

業績連動型賞与

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、事業規模の拡大と利益確保のバランスを鑑み売上高（配分 35%）、のれん等償却前営業利益（同 65%）等を指標と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、取締役（非常勤取締役・社外取締役を除く）に対し、毎年 8 月に株式報酬型ストックオプションを付与しています。毎年の割当対象者および割当個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個数を算出し、取締役会において決議しています。

なお、2023 年度から当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

事業戦略に関する議論の充実化

取締役会とは別に「事業戦略討議」と称した会議を定期的に開催し、当社の事業戦略や経営課題について議論の充実を図っています。2022 年度については計 11 回の事業戦略討議を開催し、企業価値向上や人材戦略など、10 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・企業倫理違反等の不正行為の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営を強化するため、グループ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。2022 年度は国内グループ全体で 83 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

贈賄防止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にしています。

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 to 実施しています。

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ための施策

情報システムセキュリティ意識向上を図るための啓発活動の一環として、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 ラーニングによる情報セキュリティ教育を年 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 回メール利用者に送信し、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等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。

2022年度は、「2021年度の実効性評価アンケート（2022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。進捗は下記のとおりです。

また、2023年3月～4月には、取締役会の実効性評価の第7回目として「2022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、以下の7つのテーマに関し

てアンケートを実施し、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、2022年度の実効性評価結果と2023年度の取り組み方針を決議しました。

2023年度の取り組みに対する進捗は次年度のレポートでご報告します。

2022年度取り組み方針と進捗

①事業戦略の議論の場の提供	取締役会がその役割・責務を十分に発揮できるよう現在の運用を整理し、サステナビリティ、ガバナンスに関する議案を増やしました。
②議論の充実・活性化への取り組み	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、前年度よりも配信日を早期化することができました。また、エグゼクティブサマリーの作成により、分かりやすく、かつ要点を押さえた説明を行う運用とし、その結果、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	アンケート結果を踏まえ、競合他社分析・技術動向を説明、また、取締役会を三菱重工業（株）総合研究所高砂地区で開催し、同地区にある物流実験センター等の視察も併せて実施することで、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後継者計画の運用の確立	指名・報酬諮問委員会において後継者計画の運用について審議を重ねて仕組みを策定しました。

2022年度アンケートと2023年度取り組み方針

取締役会の実効性評価アンケートテーマ（対象期間：2022年7月～2023年4月）

- | | |
|--------------------|------------------|
| ①取締役会の運営 | ④取締役・監査役の役割 |
| ②取締役会の構成 | ⑤取締役会の実効性向上の取り組み |
| ③取締役会による経営の意思決定・監督 | ⑥取締役・監査役への情報提供 |
| | ⑦任意の指名・報酬諮問委員会 |

2022年度の評価結果

取締役会の実効性向上のために新たに運用を始めた各種取り組みが目論見どおりに実施できたこともあり、高く評価されました。また、取締役会全体として能力・スキル・多様性は確保されており、社外取締役の監督機能強化により、取締役会の実効性は着実に向上しています。一方で、中長期の事業戦略に関する議論や内部統制・リスク管理等については、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、2023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。

2023年度取り組み方針

- | | |
|---|--|
| ① 事業戦略に関する議論の充実化
・全社戦略の議論の充実：
中期経営計画策定に際し、事業戦略討議の活用による議論実施
・サステナビリティ関連報告の充実：
具体的取り組み内容、計画推進状況の定期報告
・競合他社・業界の動向アップデート | 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の継続：
社外取締役の出席による客観的・多角的な検討
・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 |
| ② 議案内容の理解を深める取り組み
・事前検討時間の確保：
資料早期配信のさらなる徹底、事前質問の受付継続
・議案資料の理解促進：
説明資料のさらなる改善（図解化）、質疑時間の確保 | ④ 社外役員への情報提供・交流
・情報提供の充実（含、事業関連施設等の視察） |



① 代表取締役会長
御子神 隆

② 代表取締役社長
間野 裕一

③ 取締役
宇野 隆俊

④ 取締役
末松 正之

⑤ 社外取締役
安藤 修

⑥ 社外取締役
小林 京子

⑦ 社外取締役
小林 史男

⑧ 常勤監査役
市原 信二

⑨ 常勤監査役
湯浅 勝敏

⑩ 社外監査役
吉村 茂

⑪ 社外監査役
福岡 和宏

主な略歴	 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
期待する知見・経験	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 ターボ事業部長 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)	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)	2006年7月 当社 入社 2009年7月 上海力至優叉車製造有限公司 副社長 2012年10月 ニチユ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 (現任) 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 (現任)	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 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 (現任)
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 ㈱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 ㈱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 ㈱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㈱ 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㈱ 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 日本ビラー工業㈱ 社外取締役（現任）	1970年4月 ㈱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 ㈱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
吉村 茂



社外監査役
福岡 和宏

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)

1976年4月 三菱重工業(株) 入社
1997年5月 三菱キャタピラーフォークリフトアジア(株)
取締役社長
2002年4月 三菱重工業(株) 汎用機・特車事業本部 産業車両
営業部次長
2003年1月 三菱キャタピラーフォークリフトアメリカ(株)
ダイレクター
2007年6月 三菱重工フォークリフト販売(株) 取締役
フリート営業部長
2008年3月 泰国三菱重工業(株) 取締役社長
2013年5月 三菱重工業(株) グローバル戦略本部国内法人
営業室 顧問
2020年6月 当社 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
(現任)
2023年6月 当社 監査役 (現任)

企業価値向上に向けて、実効性のある提言をおこなっています。



筆頭独立社外取締役
指名・報酬諮問委員会 委員

安藤 修

組織基盤の整備や業務執行の監督を通じて、 当社の持続的発展に貢献

2020年に社外取締役に就任して以降、これまでの知識や経験に加えて、当社の事業、組織、人などへの理解を深

めるとともに、取締役会等の場を通して「業務執行が適正適切に行われているか」、それが「持続的な企業価値の向上につながっているか」、さらには「支配株主のいる会社として少数株主の利益が守られているか」を重視して活動してきました。これらに加え、2022年度は指名・報酬諮問委員会として、委員会で社長後継者育成計画および役員報酬の長期インセンティブ部分の制度改善の検討に参画し取締役会に答申しました。いずれも今後の当社の持続的発展につながることを期待するものです。

2022年度は主力の北米事業において、受注増の一方での生産遅滞による受注残や在庫の増加、その後の生産正常化や価格適正化等による回復期へと、状況は短期間に大きく変化しました。取締役会で常に重視してきたことは、「適時的確な対応による業績拡大が図られたか」という点です。社外取締役としては、生産に大きく支障をきたした電子制御部品の納期遅れや米国市場における受注台数と売上台数の乖離幅などに着眼し、適正化への対応を求めました。

中期経営計画は順調に推移。成長戦略や サステナビリティのさらなる進化に期待

中期経営計画(以下、中計)の進捗状況についてですが、2022年度は受注増と生産回復によって、北米を中心に大幅に売上が増加し、海外での価格改定の寄与や為替効果などもあり、売上目標を前倒しで達成しました。利益も大

幅増となり最終年度である2023年度の売上・利益目標も上方修正しました。これらに加えて、利益率のさらなる向上や自己資本比率を指標とする財務体質強化に取り組むことで、現在策定中の次期中計につなげていただきたいと思います。

成長戦略としては市場ニーズにあったソリューションで事業領域を拡大することが掲げられています。「ソリューション」という言葉にはさまざまな意味があると思いますが、例えば北米や日本の市場での技術開発や、どの事業分野において、サービスが提供できるか、どの顧客に、どう提案するか、などを整理し、目標や責任を明確にして事業拡大を図り、ポートフォリオの一角を構成できるところを目指すべきと考えます。

また、4社統合によって生まれた会社ですから、まだ統合や整理が必要な部分が存在すると思います。ブランドの統合、国内外販売・製造会社体制の整備などは現中計のなかで着実に進んでおり、「Logisnext」ブランドも社内外で浸透が図られています。今後も統合効果を最大限発揮できるような事業体制の構築に向けて、継続的な努力を期待するところです。

サステナビリティに関しては、まず環境問題があげられます。当社が社会から最も期待されるのは、脱炭素社会の実現に向け、フォークリフトなど製造販売した製品が稼働する際に排出するCO₂などの温室効果ガスの削減でしょう。技術開発や営業的な面から解決を要する課題はまだありますが、自動車以上に電動化が進んでいる世界のフォークリフト市場において、競合他社に遅れることなく、

目標を定めて製品開発や販売・サービス体制の強化を進めて環境貢献を果たしていくことが、当社の持続的発展につながっていくものと考えます。

次に、ダイバーシティについてですが、当社の課題としては特に女性管理職の少なさがあげられます。業態や過去からの経緯にもよるところがあると思われませんが、意識的な取り組みでこの状況を改善する必要があると考えています。2023年度に新卒新入社員の女性比率が高まったことは明るい兆しであり、今後に期待したいと思います。

取締役会の実効性は着実に向上。 今後の課題はグループガバナンス強化

当社はこれまで、取締役会の自己評価等をもとに、議案の選定基準や会議運営の改善などガバナンスの強化に取り組んできました。その結果、社外取締役に對する情報の提供が適切になり、実質的な議論が進行していると感じます。また、取締役会以外の場でも、本部長級幹部との個別ヒアリングなど事業運営にかかわる事項の報告や議論、事業関連施設の視察などの機会が増えました。これにより、社外取締役としての企業理解が深まり、特に業務執行監督の質が向上しました。さらに、監査役会が従来から行っていた総務、内部統制、人事部門等との定例情報交換の場に社外取締役も参加することで、関係部門や監査役会によるガバナンスにも関与しています。これにより、ガバナンス体

制が一層強化されたと考えます。

当社は、4社統合した会社発足以降、事業規模を拡大してきました。それに伴って、国内外に多数あるグループ各社の個々の現場までガバナンスを効かせる必要が高まってきました。いかに体系的・効率的にその体制を整備し、機能させるかがガバナンス面での課題であると思います。

また、新たに導入した社長後継者育成計画や役員報酬の長期インセンティブ制度は、導入しただけでは意味がありません。今後いかに機能するか、継続的にモニターしていく必要があると考えます。

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	経営陣幹部に對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	2022 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2022 年度実績	2023 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) 新型スタッカーを欧州市場へ投入 (2) 「EDiA XL」を北米市場に投入 (3) 各地域排ガス規制適合モデルの開発	○	(1) 新型スタッカーを欧州市場へ投入 (2) 「EDiA XL」を北米市場に投入 (3) 排ガス規制適合モデルを投入（中国 4 次規制）	(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	
	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) 大阪「みなと」CNP 検討会、東京港 CNP 検討会への参加 (2) 4 次排出ガス規制対応ディーゼル発電機搭載 RTG 初号機を製作、調整・検証・燃費改善代を確認	○	(1) 大阪「みなと」CNP 検討会、東京港検討会への参加 (2) 4 次排出ガス規制対応ディーゼル発電機搭載 RTG 初号機「F-ZERO」を生産、調整、検証を実施し市場投入	(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、システム等の検討	
	全社および環境専門部会の活動	当社グループ会社の環境活動のレベル向上	国内販社、海外拠点の環境関連データの精度向上	○	国内販社で直接データ入力できる体制を整え、データ精度の向上を図った	国内販社の廃棄物分別のあり方を検討し、必要に応じて改善する	
		廃棄物排出量原単位の改善	廃棄物排出量（有価物除く）原単位 2020 年度比 1.0% 改善	○	京都、滋賀、安土、羽生工場 4 工場全体で売上高原単位は 2020 年度比 4.9% 改善	原単位改善に注視するとともに、最終処分量、リサイクル量のモニタリングを継続	 
		再資源化率向上	再資源化率の改善 2020 年度実績以上	△	京都、滋賀、羽生工場では改善したが、安土工場で悪化	2020 年度実績以上の再資源化率を目指し、必要に応じて分別啓発やパトロールを行う	 
		VOC 排出量原単位の改善	VOC 排出量原単位の改善 2020 年度実績以下	○	京都、滋賀、安土工場の 3 工場合計で 2020 年度比 15.2% 改善	設備改善等を通じた 2020 年度比での改善傾向の維持	 
		環境保全コストの把握および社内公表	環境保全コストの適切な把握	×	世間動向を鑑み中止	廃棄物処理やエネルギー使用に関わる費用把握を継続	 
		製品使用による CO ₂ 削減貢献量の算出方法や基準を定める	開発車両の製品環境アセスメントを実施し、開発段階での目標値、評価結果を確認	○	開発の各段階で目標値を設定し評価結果を確認	開発車の製品環境アセスメントの確実な実施を継続	 
		製品に含まれる環境負荷物質低減推進	(1) サプライヤーへの SVHC 調査実施、「禁止物質の不使用・非含有宣言書」提出依頼 (2) 環境負荷物質管理に関するガイドライン見直し	○	サプライヤーへの SVHC 調査等を継続するとともに、ガイドラインの改訂を実施	新規サプライヤーへの協力要請を行う	
		エネルギー使用原単位の改善	エネルギー使用量原単位 2020 年度比 2% 改善	○	2020 年度比 19.1% 改善	設備投資や工数低減などの省エネ活動継続	
		水使用量原単位の削減	水使用量原単位 2020 年度比 1% 改善	×	2020 年度比 5.6% 悪化	日常点検による水漏れの早期発見に努める	
		木パレット廃棄量の削減	パレット廃棄量原単位 前年度比 1% 改善 (1.11kg/百万円以下)	○	0.31kg/百万円以下	原単位の前年度比 1% 改善を継続	
		梱包材購入重量売上高原単位の削減	部品出荷梱包材購入量原単位 前年度比 1% 改善 (18.18kg/百万円以下)	○	16.14kg/百万円以下	原単位の前年度比 1% 改善を継続	
		通い箱化率の向上	通い箱化の推進（実績を増やす）	△	調達部門が納入現場で認識できた「無駄なダンボール」のプラコン化を推進。目標達成案件と未達成案件が混在	通い箱化率の低いサプライヤーを調査し、梱包資材や木くず削減を進める	
		製品出荷量（トンキロ）の把握および管理方法の維持・改善	製品出荷量（トンキロ）の適切な把握と輸送にかかるエネルギー使用効率化	○	トンキロは 2021 年度比で改善	省エネ法（特定荷主）対応として継続	

区分	活動タイトル	目的	2022 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2022 年度実績	2023 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
E	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 246t/年 削減(環境投資による削減 85.4t/年) (1) 京都工場照明 LED 化 (7.7t 削減) (2) 食堂ガスヒートポンプエアコン更新 (1.0t 削減) (3) 電装工場ガスヒートポンプエアコン更新 (3.7t 削減) (4) フレーム工場ガスヒートポンプエアコン更新 (6.1t 削減) (5) 安土工場事務棟 3F 照明 LED 化(12.6t 削減) (6) 安土工場塗装ブース LED 化 (12.0t 削減) (7) 安土工場上屋 LED 化 (4.6t 削減) (8) マスト工場暖房機ガス化 (23.6t 削減) (9) 滋賀工場照明 LED 化 (1.1t 削減) (10) シリンダ塗装ボイラ更新 (1.7t 削減) (11) 滋賀工場トランス更新 (3.0t 削減) (12) 滋賀工場設備車両のバッテリー化 (8.3t 削減)	○	環境設備投資による CO ₂ 排出量削減 (115.0t/年 削減) 左記に加え、期間中に以下 1 件追加 (1) 電装工場、厚生棟エアコン更新(0.3t 削減)	CO ₂ 排出量 52t/年 削減 (1) 京都工場コンプレッサ更新 (3.8t 削減) (2) 食堂ガスヒートポンプ更新 (2.1t 削減) (3) 電装工場ガスヒートポンプ更新 (9.9t 削減) (4) 部品検査場エアコン更新 (1.1t 削減) (5) 安土工場天井照明の LED 化 (19.3t 削減) (6) 特機工場乾燥設備断熱材設置(12.7t 削減) (7) HG 粉体塗装エアコン更新 (3.1t 削減)	      
	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	物流混乱下での安定供給確保と適正在庫管理の両立	△	物流混乱に対応するための安全在庫積み増しにより、グローバル在庫は過渡的に増加（前年度対比+7.9%）	物流清流化とグローバル在庫管理の強化による在庫削減	
	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	譲り受け希望部署とのマッチングが活発になるように通時社内告知	○	3R 活動「譲ります」情報のお知らせとして 4 件を社内告知	継続実施	
	ごみゼロ運動	(1) 自治体施策（530 運動）への協力 (2) ごみを拾うことにより捨てない心を養い、ごみ問題を自らの問題としてみんなで解決しようとする社会づくりを目指す	春（5 月）、秋（10 月）に 2 回実施	○	新型コロナウイルス感染防止のため、参加人数を制限して実施 (1) 5 月 127 名参加 (2) 10 月 121 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) 伊庭内湖ヨシ刈りへの参加 (2) おいそクリーンアップ大作戦への参加 (3) 三明川除草作業への参加 (4) 滋賀県森林整備ボランティアへの参加	○	(1) 伊庭内湖ヨシ刈りへの参加→中止 (2) おいそクリーンアップ大作戦への参加→参加 (3) 三明川除草作業への参加→参加 (4) ゴミゼロ運動 (5) 西山森林ボランティア	継続実施	
	リターナブルパレットの活用	(1) 木材梱包材の使用抑制および廃却量削減 (2) パレット段積による積載効率向上、コンテナ本数削減	(1) 強化段ボール梱包への切替を促進、仕入れ業者を増やす取り組みを進める (2) 樹脂製通い容器の開発検討 (3) リターナブルパレットの慢性的な不足への対応	△	(1) 新規業者との取引を開始 (2) 樹脂製通い容器は見送り (3) リターナブルパレットの一部追加を実施	(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	
	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	中古車 AI 査定システムの導入検討	○	2023 年 4 月より販売会社に展開しトリアル運用を開始	2023 年度をシステム開発の最終年度として再学習機能を搭載し査定価格の精度向上を図る	

区分	活動タイトル	目的	2022 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2022 年度実績	2023 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
S お客様	省人化・無人化製品の開発、提供	(1) AGV/AGF の環境負荷低減 (2) AGV/AGF の安全性向上 (3) AGV/AGF のスループット向上 (4) 有人フォークリフト現場への AGF 導入推進 (5) AGV/AGF の自律誘導化の推進	レーザ誘導方式無人フォークリフトの機能向上 (1) 冷凍庫仕様 (-25℃) の市場投入 (2) ウイングトラックへの対応 (3) 機能安全の JIS D6802 (2022) 対応	○	(1) 冷凍庫仕様 (-25℃) 販売開始 (2) 顧客でのトラック荷卸検証開始 (3) 設計検証完了	1. レーザ誘導方式無人フォークリフトの機能向上 (1) ウイ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	 
	安全啓発活動 (FL 安全講習会、安全啓発 DVD、カレンダー等)	(1) お客様の安全意識の向上 (2) 労働災害の防止啓発	(1) 安全講習会の開催 5,500 回開催、45,000 名参加 (2) 安全啓発 DVD の配布 3,000 部 (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 10,000 部	○	(1) 安全講習会の開催 8,032 回開催、51,426 名参加 (2) 安全啓発 DVD の配布 (ダウンロード配布) 23,000 部 (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 9,830 部	(1) 安全講習会の開催 5,500 回開催、45,000 名参加 (2) 安全啓発動画の制作 (3) 安全啓発ポスターの配布 23,000 部 (4) KYT カレンダーの配布 9,800 部	
	フォークリフト・ショベルローダー等運転資格講習の開催	フォークリフト、ショベルローダーの運転者の安全確保	(1) 開催予定回数：滋賀工場 33 回 / オンライン研修センター 14 回 (2) 受講人数見込：滋賀工場 330 名 / オンライン研修センター 162 名	○	(1) 開催回数：滋賀工場 39 回 / オンライン研修センター 14 回 (2) 受講人数：滋賀工場 363 名 / オンライン研修センター 162 名	(1) 開催予定回数：滋賀工場 37 回 / オンライン研修センター 14 回 (2) 受講人数見込：滋賀工場 430 名 / オンライン研修センター 162 名	
	製品オプション (安全装備)、特殊仕様の提案	(1) 安全・安心にこだわり抜いた商品力を持つフォークリフト等の物流機器を提供 (2) 各種安全装備オプションの提案 (3) 顧客のカスタマイズ要望に応える特殊仕様の対応強化	(1) 特殊仕様の事例を国内販売会社に周知 (2) LVS (フォークリフト稼働管理システム) の事例紹介動画を制作。フォークリフトの効率的な運用の提案や安全作業に寄与する運行分析等への取り組みの認知度向上を図る	○	特殊仕様の事例を国内販売会社に周知。食品業界向け LVS 導入動画を作成し、販売会社に販促ツールとして展開。また、国際物流総合展 2022 でも本動画事例を紹介	(1) 仕様例：レバ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® 等)「国際物流総合展 2023 INNOVATION EXPO」にて出展、デモ予定	
	「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	年 2 回以上のアンケート発送	○	年 2 回実施 (2022 年 7 月、2023 年 2 月)	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の検討	
	販促誌『monogram』の発行	当社の提供する「最適な物流ソリューション」の事例公開や物流トピックスなどの情報提供	冊子、Web 版を発行 (1) 2022 年 9 月 Vol.14 (2) 2023 年 3 月 Vol.15	○	冊子、Web 版を発行済 (1) 2022 年 9 月 Vol.15 (2) 2023 年 4 月 Vol.16	冊子、Web 版を発行 (1) 2023 年 9 月 Vol.17 (2) 2024 年 3 月 Vol.18	
	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	2022 年 9 月の国際物流総合展 2022 の出展に加え、『LogisnextExpo3.0』を併催	○	ML オンラインショールームで『LogisnextExpo3.0』を実施 (2022 年 9 月国際物流総合展と同時開催)	ML オンラインショールームで『LogisnextExpo4.0』を実施予定 (2023 年 9 月国際物流総合展 INNOVATIONEXPO と同時開催)	
	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) 京都工場：対象工程拡大 (2) 滋賀工場：京都工場から生産移管 (3) 安土工場：工程監査を開始 (4) 尾道：活動継続	○	(1) 京都：実績 11 回 / 計画 11 回 (2) 滋賀：実績 41 回 / 計画 41 回 (3) 安土は京都と合同開始 (4) 尾道：実績 3 回 / 計画 3 回	(1) 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) 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 ケ月 (KPI)	
	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	(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 (京都・安土参画) ※溶接 / 塗装 / 組立 / 計測 / 製品検査 ・胸章取付による意識向上	【継続取り組み】 (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	
	「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) 各部門代表者会議で取組み改善について協議 (毎月) (2) 締付トルク教育 (6 月) (3) 計測器技能競技会・不具合品展示会の開催 (11 月) (4) 京都工場に品質道場を新設 (10 月)	○	滋賀工場： (1) 各部門代表会議 (毎月開始) (2) 締付トルク教育 (2022 年 6 月 6 日) (3) 計測器技能競技会 / 不具合品展示 (11 月) (4) 製造部による品質朝礼実施 (1 回 / 3 ケ月) 京都工場 (1) 品質道場 (2022 年 12 月完成)	(1) 現物を活用した教育資料展示と掲示物の定期更新 (2) (3) 品質月間の取り組みに移行 (4) 各月に管理者会議を開催。掲示担当部署を輪番制に活動、Web 掲示も検討	

区分	活動タイトル	目的	2022 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2022 年度実績	2023 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
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のモニタリングを重点的に実施し、発注集約を加速 (2) 輸送事業者の集約などによるコスト改善	○	(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 (2021 年度 85.8%⇒2022 年度 89.6%)、ALESIS (2021 年度 91.7%⇒2022 年度 94.8%) において、原料高、物流混乱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、三菱重工グループの一員として、サステナビリティ・CSR 調達の取り組みに着手、初めての取り組みとして 2023 年 3 月にコアサプライヤへの訪問調査を実施。良好な取り組みを確認した (2) 月次モニタリングを実施、輸送費悪化要因を特定し、特に、海上運賃の見直し低減、トラック輸送業者の集約を進め、2022 年度面積で △782 百万円のコスト低減を実現	(1) コアサプライヤへの発注比率モニタリングを定期的に実施し、統合機種の ERSIS、ALESIS への取り組みを一気に加速する。 サステナビリティ・CSR 調達の取り組みを継続し、2024 年 2 月、2024 年 3 月に ウェブ調査を予定する。 (2) 月次モニタリングを継続し、悪化要因を特定して、改善活動を進める。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める。	 
	現地調達の推進	(1) 地産地消推進による日本からの輸送削減 (2) 現地調達推進によるグローバルサプライチェーンの確立 (3) 日本国内サプライヤへの現地調達推進説明	(1) スペイン工場への生産移管時における現地調達の推進 (2) 日本・米国・スペイン・中国での 4 拠点間のグローバルサプライチェーンの確立	○	(1) スペイン工場への生産移管時における現地調達の推進 (2) 日本・米国・スペイン・中国での 4 拠点間のグローバルサプライチェーンの確立	(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	
	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	ビジネスパートナーへの説明資料と、経営幹部からの説明動画を配信 (4 月、10 月) 新型コロナウイルス感染症の状況次第では、参集型の説明会も検討	○	上期：最重要課題であるサプライチェーンの強靱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、三菱重工グループのサステナビリティ・CSR 調達の取り組みも網羅して、事前に守秘義務契約を締結した、最重要 BP175 社に動画配信 下期：2022 年 10 月 14 日に上期と同様に最重要 BP174 社に動画配信	上期：2023 年 4 月 21 日に 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	
従業員	女性活躍	女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境を整えることにより、人材の確保・定着・社員のモチベーション向上	採用における女性比率 20% 以上の維持	×	女性比率 11.3% ※中途採用嘱託・パートタイム含む	女性採用比率 (事技職・新卒) 20% 以上確保	
	ダイバーシティ研修	(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	対象層や講演内容を再度検討し、外部講師を招いて講演会を実施	○	実施日：2023 年 3 月 16 日 参加者：79 名	女性活躍推進講演会 (セミナー) の開催	 
	障がい者雇用の促進	障害の有無にかかわらず、誰もがその能力と適性に応じた雇用の場に就き自立した生活を送ることができる環境の整備	2022 年度末時点で法定雇用率 2.3% 以上	△	2022 年度末障がい者雇用率 2.28% (2022 年度障がい者雇用率 2.33%)	2023 年度障がい者雇用率 2.3% 以上	 
	海外トレーニング制度	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、海外派遣かオンラインにて実施するかを検討	○	実施期間：2023 年 1 月～3 月の間で計 5 日間実施 (オンライン) 受講者：2 名	新型コロナウイルス感染症の状況を鑑み、海外派遣かオンラインにて実施するかを検討	
	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：2022 年 9 月 27 日 受講者：2022 年度 8 級昇格者並びに新任部長 (11 名)	継続実施	

区分	活動タイトル	目的	2022 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2022 年度実績	2023 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
S 従業員	サービス研修会	(1) サービスマンの整備技術力の向上 (2) サービスマンのユーザー対応能力の向上 (3) 製品知識の向上 (4) 不具合情報の共有	(1) 新人サービスマン研修 (2) 新リーダー研修 (3) フォークリフト整備士認定制度 (4) 応対力研修 (5) サービスサポート交流会 (6) 大型フォークリフトリーチスタッカー技術連絡会	○	(1) サービス技術研修 研修回数：11 回開催、参加者数：延べ 262 名 (2-①) フォークリフト整備士認定試験 コロナ過により未実施 (2-②) サービスアドバイザー認定試験 受験者数：延べ 455 名 (3) ERSIS 新車研修 研修回数：4 回開催、参加者数：延べ 352 名 (4) サービスサポート交流会 3 回開催、参加者数：約 300 名	大型フォークリフトリ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 年下半年から同時開催）	
	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	○	認定制度への参加代理店数は、目標 10 社に対して結果は 12 社で目標超過（2021 年度から 1 社増加） 受験申請者は 121 名（同じく 13 名増加）。最終的に 52 名が新規、もしくは上級グレードの認定を受けた	認定制度への参加代理店数・受験申請者数の拡大（MLOS 地域参加代理店数目標、6 社）	
	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) ストレスチェックアドバンスの導入 (2) 高ストレス者率の減少（2021 年度以下） (3) 受験率の向上	△	(1) ストレスチェックアドバンスの実施 (2) 高ストレス者率 14.0% → 11.8% 2.2 ポイント改善 (3) 受験率 99.3% → 98.3% 1.0 ポイント悪化	(1) 高ストレス者率の低減（2022 年度以下） (2) 受験率の向上 (3) 総合健康リスクの低減（2022 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）	○	実施	(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（オンライン開催） (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 2022 年 9 月 12 日 14 名参加 (2) セルフケア研修 2022 年 9 月 14 日 125 名参加 (3) 職場ケア管理職研修 2022 年 9 月 20 日 134 名参加 (4) 職場活性化面談 2022 年 11 月 7 日～12 月 9 日 15 職場 (5) ラインケア研修 2022 年 12 月 14 日 39 名参加 2022 年 12 月 19 日 60 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 235 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 68% 以上	○	有給休暇取得率 69.7%	有給休暇取得率 70% 以上	
	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 9.4% 以上	○	男性の育児休業取得率 42.5%	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	—	取得実績なし	継続実施	
	働き方改革アクションプランの策定・実行	お客様の満足度を向上させつつ、「社員の働きがい、生きがいの向上」と「仕事のアウトプット最大化」の両立	各部ごとにアクションプランを実行し、達成状況の進捗を確認	—	各部署にて実行計画に落とし込んで取り組み	自部署として取り組む内容を各部署ごとにアクションプランに落とし込み、達成状況の進捗を図る	

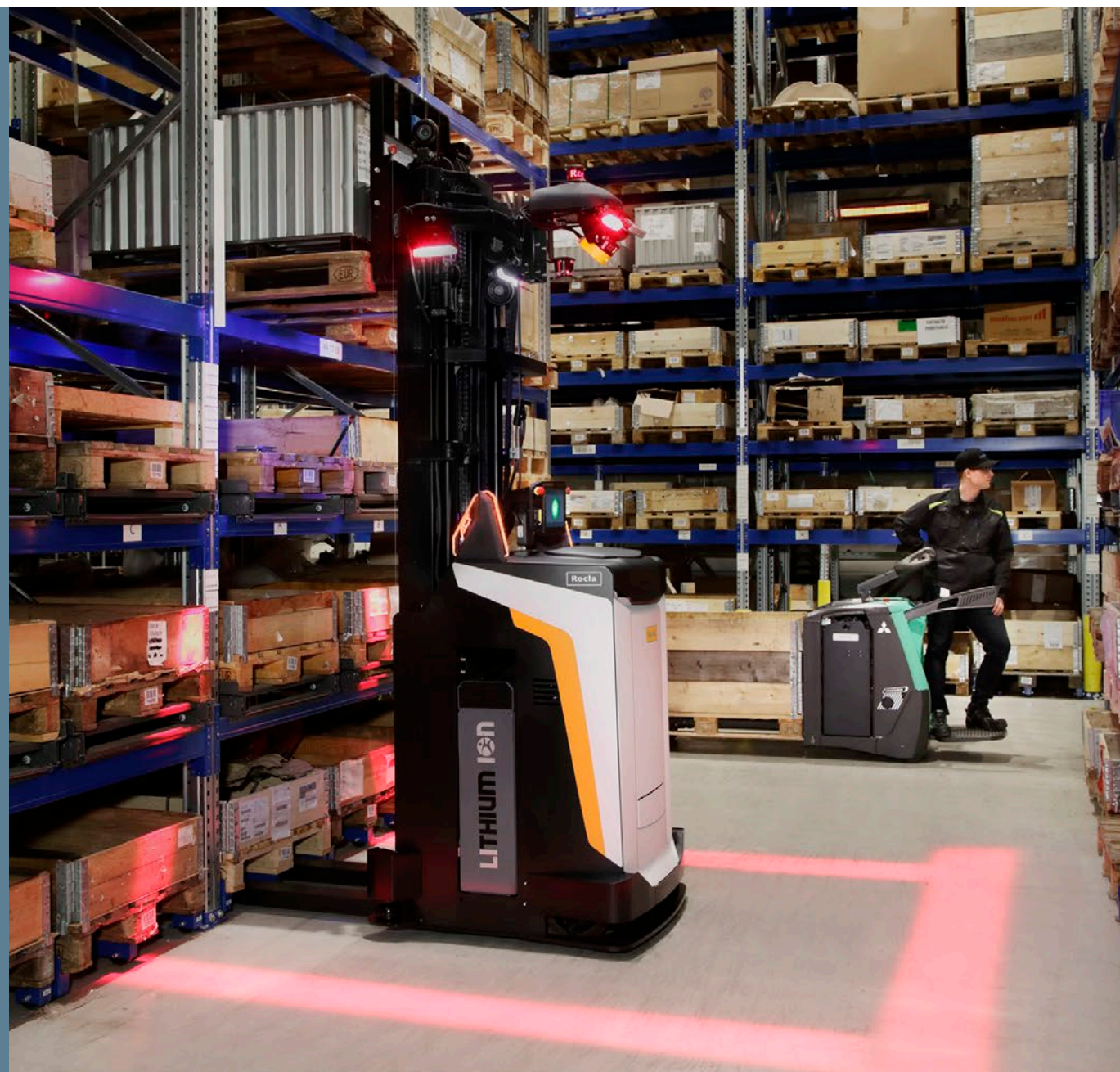
区分	活動タイトル	目的	2022 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2022 年度実績	2023 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
S 地域社会	三菱重工業横浜 ダイナボアーズへの協賛	(1) スポーツ振興 (2) 青少年の健全育成などの社会貢 献活動の支援	プラチナパートナーとして協賛を継続	○	実施	プラチナパートナーとして協賛を継続	
	京都サンガ F.C. への協賛	(1) スポーツを通じた地域活性化 (2) 青少年の健全育成などの社会貢 献活動の支援	ホームスタジアム（京都府亀岡市）への 広告掲出による協賛継続	○	実施	ホームスタジアム（京都府亀岡市） 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		協賛継続	○	実施	看板や広告への展開	
	公益社団法人 ア・ドリーム・ア・デイ IN TOKYO への支援	(1) 難病児支援事業への寄付 (2) 難病児と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	寄付金による支援継続	○	実施	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を行 うため、2023 年度はゴールドパート ナーとして寄付を行う	 
	スーパー GT の協賛 (日産・大学校)	日産自動車大学校の学生育成プロ ジェクトへの支援を通じた整備技術 者の育成	(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) 学園祭が再開（2 校）され、展示 参加実施 (3) 就職ガイダンスへの継続参加	(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	
	小中学生の職場体験への 協力（オンサイト研修センター）	(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感染防止のため中止	—	新型コロナウイルス感染防止のため 中止	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	
	小中学生の職場体験への 協力（滋賀工場）	(1) 地域の学校教育の支援 (2) キャリア教育の推進	小中学生の職場体験への協力	—	—	(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会 参画	
G	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) 滋賀県内 3 校の企業見学の受入 (2) 応募対象企業見学の受入	○	(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	(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	
	取締役会の実効性向上	(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) 事業戦略の議論の場の提供 (2) 議論の充実・活性化 (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) 後継者計画の運用の確立	○	実施	(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	
	電子契約システムの導入	(1) 従来紙媒体で行ってきた各種契 約締結の手続きの電子化 (2) 契約締結のために従来発生してい た各種費用の削減、業務効率化 (3) コンプライアンス・セキュリティ 強化 (4) リモートワークなど多様な働き 方ができるようになり、従業員 のモチベーション維持・向上	各部署からの問い合わせ対応、取引先への説明 支援、RPA の併用等を通して電子契約システム のさらなる利用促進を図る	○	実施	引き続き、各部署からの問い合わせ対 応、取引先への説明支援、RPA の併用 等を通して電子契約システムのさらな る利用促進を図る	

区分	活動タイトル	目的	2022 年度取り組み目標	達成度 (○、△、×の 3段階で評価)	2022 年度実績	2023 年度取り組み目標	対応する SDGs 項目
G	リスク管理体制の構築 (リスク・コンプライアンス委員会の開催)	(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継続的な発展の確保 (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) 役員及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	2023 年 BCP 策定に向けて取り組みを継続	○	(1) 2022 年度に当社単体の BCP を策定し、規則を制定 (2) 当社ホームページに事業継続方針を公開	(1) 各部署で作成した BCP 帳票類の有効性確認を目的とした演習の実地 (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する (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 社各社で作成する (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する	
	内部通報窓口の設置	コンプライアンス違反の早期発見	(1) 法令・企業倫理などに違反する行為に関する通報・相談の受付 (2) 社外のステークホルダーからの通報も受付 (3) 改正公益通報者保護法への対応	○	実施	【継続取り組み】 (1) 法令・企業倫理などに違反する行為に関する通報・相談の受付 (2) 社外のステークホルダーからの通報も受付 (3) 改正公益通報者保護法への対応	
	競争事業者および公の発注機関との 接触の際の同出・報告手続き	独占禁止法・競争法遵守	当社・グループ会社において発生した、競争事業者および公の発注機関との接触内容と件数を担当部署に毎月報告	○	実施	【継続取り組み】 当社・グループ会社において発生した、競争事業者および公の発注機関との接触内容と件数を担当部署に毎月報告	
	受注適正化に係るコンプライアンスチェック	適切な受注活動	当社・グループ会社が行ったコンプライアンスチェックの内容と件数を担当部署に毎月報告	○	実施	【継続取り組み】 当社・グループ会社が行ったコンプライアンスチェックの内容と件数を担当部署に毎月報告	
	贈賄防止手続き	贈賄行為および贈賄と疑われる行為の防止	対象案件が発生都度、各部門長が審査等諸手続きを行い担当部門長へ同出、承認を得る	○	実施	【継続取り組み】 対象案件が発生都度、各部門長が審査等諸手続きを行い担当部門長へ同出、承認を得る	
	コンプライアンス研修	コンプライアンス意識醸成	(1) 新入社員研修：年 1 回開催、当社従業員 28 名、国内グループ会社従業員 41 名 (2) 管理職（課長格）昇格者研修：年 1 回、当社従業員 22 名 (3) e ラーニング研修：年 2 回、国内グループ会社全役員・従業員 6,250 名	○	実施 ※新任部長研修実施 ※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 ・輸出管理（技術管理） ・下請法 ・人権 DD ・改正公益通報者保護法 ・情報セキュリティ	(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 (2) 管理職（課長格）昇格者研修：年 1 回、当社従業員 24 名 (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	
	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	教育内容の品質向上	○	実施済。e ラーニング教材にて動画を取り入れ、判読性を向上	昨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	
	脆弱性診断の実施	脆弱性対策	診断頻度の増加	○	実施済。VPN 機器については、リスクの大きさから脆弱性診断頻度は月次に変更	昨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する	
	情報セキュリティリスク監視体制の強化 (2023 年度新規の取り組み)	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する	



Chapter. 5 データ集

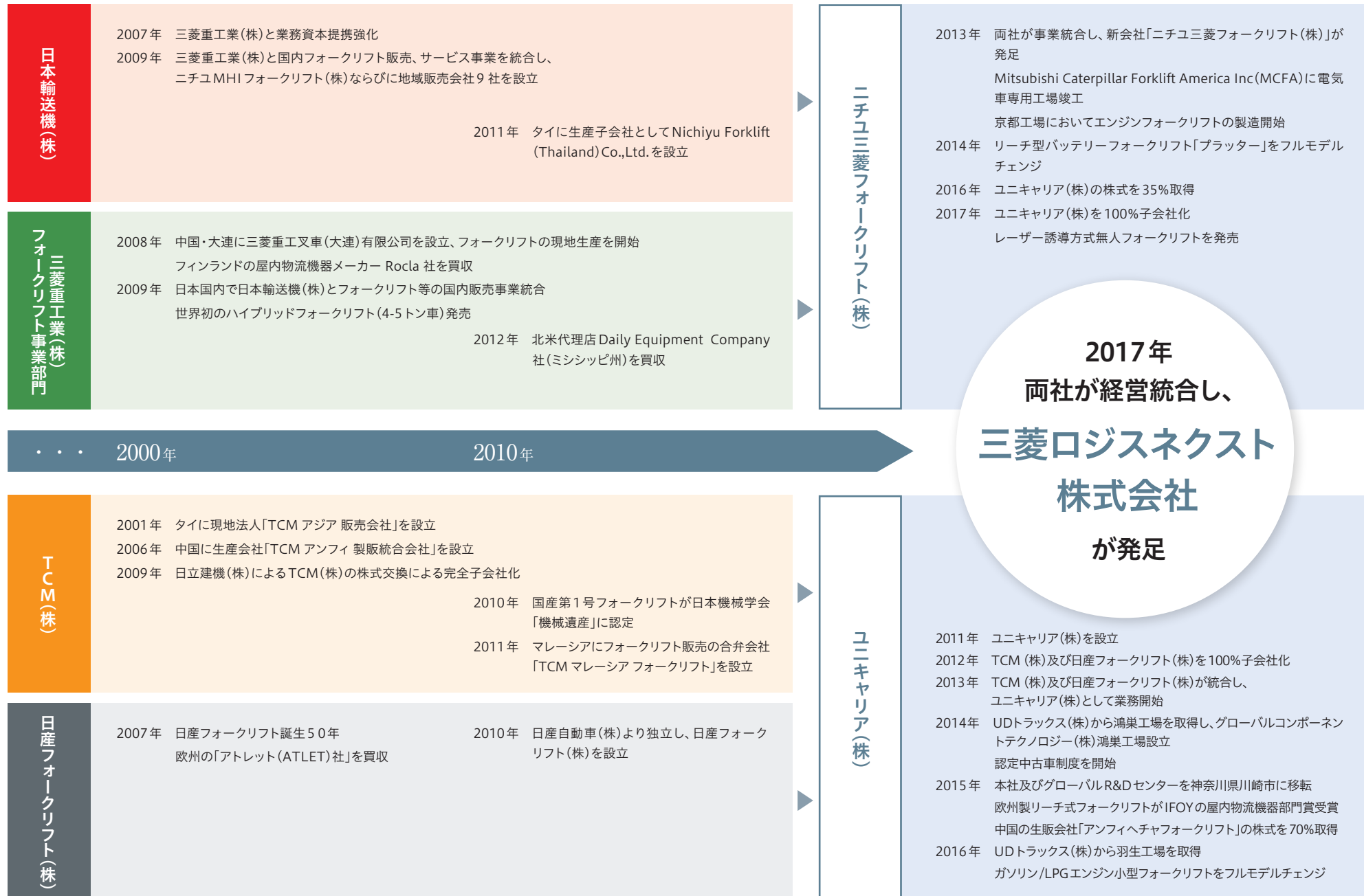
フィンランドのグループ会社 Mitsubishi Logisnext Europe Oy 社製のレーザー誘導方式 AGV。脱炭素・自動化の先進市場である欧州では、有人フォークリフトと AGV の共存として、ミクストフリートソリューションによる差別化に取り組んでいます。



		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
業績等の状況	売上高（百万円）	448,381	448,918	391,496	465,406	615,421
	営業利益（のれん等償却前）（百万円）	21,981	18,182	10,990	13,013	24,995
	営業利益（百万円）	13,156	8,288	1,594	3,592	14,709
	経常利益（百万円）	13,714	6,896	2,014	3,240	11,646
	親会社株主に帰属する当期純利益（百万円）	7,077	△ 5,392	△ 2,683	717	6,913
	研究開発費（百万円）	5,528	5,292	4,362	4,649	5,040
	設備投資（百万円）※	17,844	27,084	18,128	26,710	45,698
	減価償却費（百万円）	18,669	23,367	23,522	23,956	25,844
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）	21,925	42,004	33,480	20,621	28,743
	投資活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	△ 6,862	△ 48,953	△ 22,475	△ 19,243	△ 40,233
	財務活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	△ 16,189	9,600	△ 11,931	△ 4,601	11,729
	現金及び現金同等物期末残高（百万円）	13,273	15,335	15,000	12,562	13,245
財政状態	総資産（百万円）	367,662	373,492	363,357	405,601	475,432
	純資産（百万円）	68,503	57,178	55,394	63,737	76,027
	有利子負債（百万円）	167,424	183,627	182,695	188,182	229,665
1 株当たり情報	1 株当たり当期純利益（円）	66.48	△ 50.63	△ 25.19	6.73	64.82
	1 株当たり純資産（円）	619.85	513.77	514.70	592.02	707.19
	1 株当たり配当（円）	13	13	8	8	9
主な経営指標	営業利益率（のれん等償却前）（%）	4.9%	4.1%	2.8%	2.8%	4.1%
	営業利益率（%）	2.9%	1.8%	0.4%	0.8%	2.4%
	ROA：総資産利益率（%）	1.9%	△ 1.5%	△ 0.7%	0.2%	1.6%
	ROE：自己資本利益率（%）	11.2%	△ 8.9%	△ 4.9%	1.2%	10.0%
	流動比率（%）	127.1%	125.5%	129.4%	131.5%	126.8%
	自己資本比率（%）	18.0%	14.7%	15.1%	15.6%	15.9%
	DOE：自己資本配当率（%）	2.2%	2.3%	1.6%	1.4%	1.4%
	デット・エクイティ・レシオ（倍）	2.5 倍	3.4 倍	3.3 倍	3.0 倍	3.0 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（株）	1937年	(株)日本輸送機製作所(1921年創立大阪市西淀川区)の事業一切を継承し、日本輸送機(株)を設立	1958年	日本初のリーチ型バッテリーフォークリフト「プラッター」を開発	1985年	世界初の防爆型無人搬送車を発表	
	1939年	日本初のバッテリーフォークリフトを八幡製鐵所(現 日本製鐵(株))へ納入			1988年	世界初の防爆型ラックフォークを開発納入	
			1970年	独自開発の無人搬送車「ムジンカー」を日本初発売		1997年	中国・上海に生産子会社として上海力至優叉車製造有限公司を設立
			1971年	無人フォークリフトを世界で初めて開発、発表			
三菱重工業（株） フォークリフト事業部門					1988年	米国ヒューストンにMitsubishi Forklift America Inc.を設立し、フォークリフトの現地生産を開始	
						1992年	米キャタピラー社、三菱商事(株)との合併事業会社を、アメリカ、オランダ、シンガポールに設立
			1970年	相模原工場第1期工事完成、フォークリフトの生産を開始		1996年	北米部品商社 Rapidparts 社を買収
1930年1940年1950年1960年1970年1980年1990年・ ・ ・ ・ ・							
TCM（株）		1949年	東洋運搬機製造(株)を設立し、国産初のエンジンフォークリフト完成			1993年	中国にフォークリフト現地生産会社「TCM アンフィ フォークリフト社」を設立
				1954年	社名を東洋運搬機(株)に変更	1997年	滋賀工場がISO9001 認証取得
						1999年	滋賀工場がISO14001 認証取得 創立50周年を機に社名を「TCM(株)」に変更
日産フォークリフト（株）		1957年	日産自動車(株)戸塚工場にてフォークリフト第一号車完成			1988年	米国の「バレット産業車両会社」を買収し、フォークリフトの現地生産を開始
				1961年	新日国工業(株)(現 日産車体(株))に設計・生産を委託	1989年	スペインにてフォークリフトの現地生産を開始
						1993年	米国に製販統合会社「北米日産フォークリフト」を設立
				1975年	日産自動車(株)村山工場内で製生産を開始し、開発・生産・販売を一元化	1995年	スペインに生産会社「スペイン日産フォークリフト」を設立



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 38 百万円 (2023 年 3 月 31 日現在)
(東京証券取引所スタンダード市場上場)

連結売上高 6,154 億 21 百万円 (2022 年度)

連結従業員数 12,056 名 (2023 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

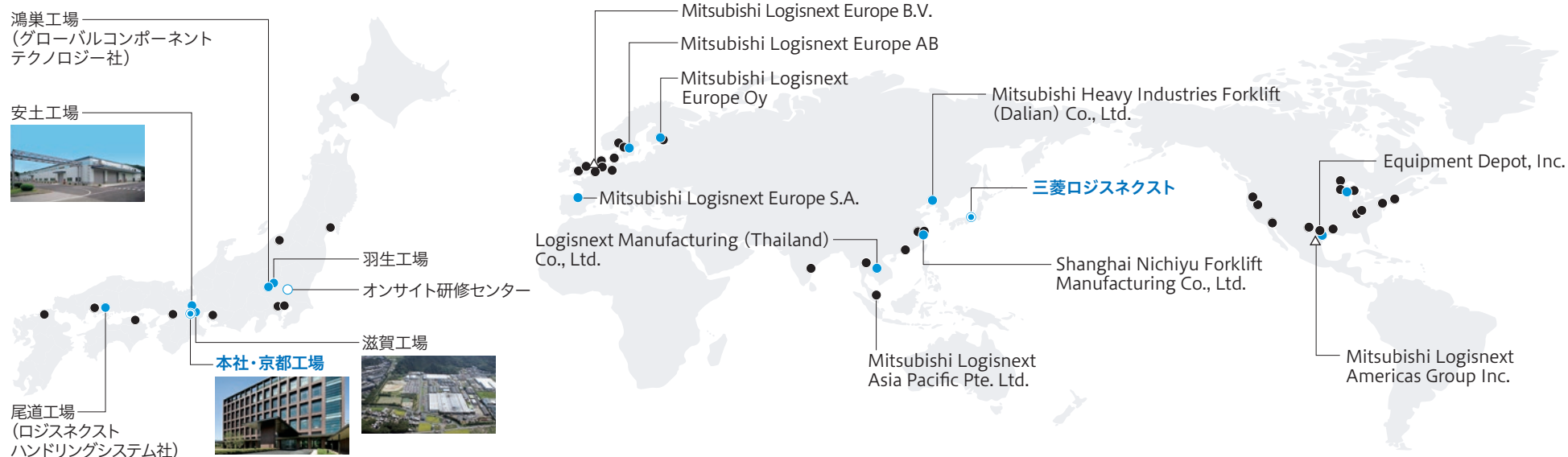
取締役および監査役

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
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、日本ビラー工業(株) 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	吉村 茂	(株)ジーエス・ユアサ コーポレーション 取締役
社外監査役	福岡 和宏	(株) GS ユアサ 取締役 人事部長

※ WMS : ウェアハウスマネジメントシステム

ネットワーク (2023 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

2022年4月1日～2023年3月31日

※一部、2022年3月31日以前、2023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。