

mitsui-soko group

サステナビリティ データブック 2024

編集方針・目次

「サステナビリティデータブック2024」では、三井倉庫グループのサステナビリティに関する方針や考え方、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標、取り組み・パフォーマンスなどの情報を開示しています。

報告概要

対象範囲

本レポートは三井倉庫ホールディングス株式会社及び連結子会社を対象としています。範囲を特定する必要がある場合は、個別に対象となる組織名を記載しています。

対象期間

2024/3期（2023年4月1日～2024年3月31日）
※一部、上記期間以外の取り組み内容を含む

発行年月

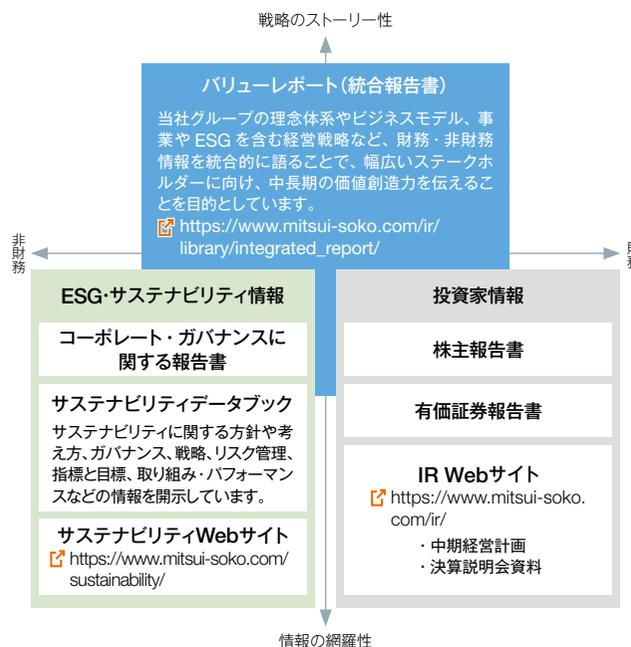
2024年10月（次回発行2025年9月予定）
※年1回発行

参考にしたガイドライン

- IFRS S1「サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項」
- IFRS S2「気候関連開示」
- GRI (Global Reporting Initiative) 「GRI Sustainability Reporting Standards」
- 環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

報告体系

財務・非財務情報の開示体系図



免責事項

本データブックには、三井倉庫ホールディングス株式会社及び三井倉庫グループ各社の過去・現在の事実だけでなく、発行時点における計画や見通し、経営方針・戦略に基づく将来予測が含まれています。諸与件の変化により、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なりうる点を、ご了解いただきますようお願い申し上げます。

目次

編集方針・目次	1
会社概要	2
グループ理念	3

マネジメント

サステナビリティ・マネジメント	4
-----------------	---

環境

環境マネジメント	9
気候変動対応	11
資源循環の推進・自然共生社会への貢献	15

社会

人権の尊重	16
人的資本経営の推進	19
安全・高品質な物流事業の追求	24
持続可能なサプライチェーン	25
地域社会との関わり	26

ガバナンス

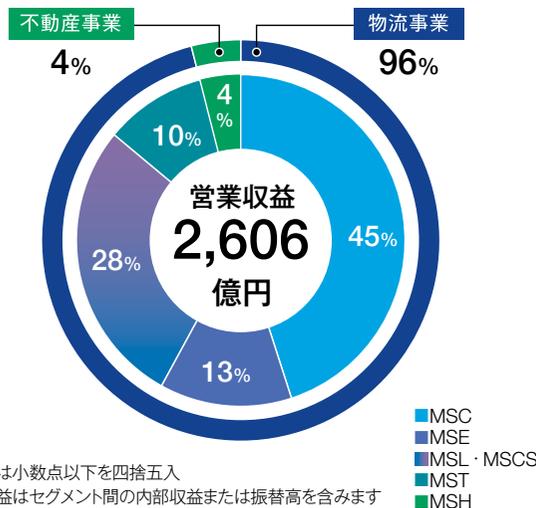
コーポレート・ガバナンス	27
コンプライアンス	29
リスクマネジメント	30

会社概要

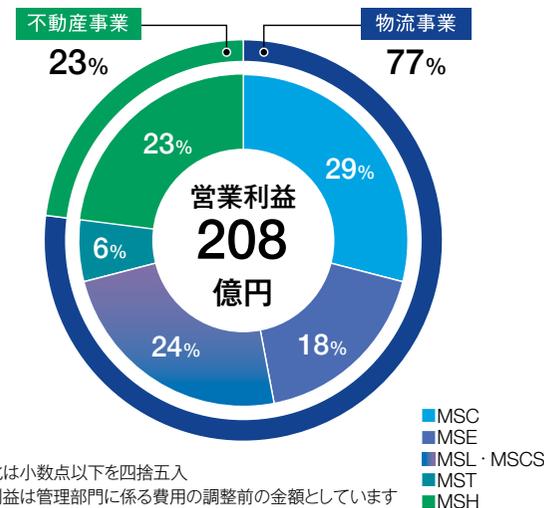
2024年3月31日現在

商号	三井倉庫ホールディングス株式会社
設立	明治42年(1909年)10月11日
本社	東京都港区西新橋三丁目20番1号※ ※2025年5月 本社移転予定 移転先: 〒103-0015 東京都中央区日本橋箱崎町19-21
代表者	代表取締役社長 古賀 博文
資本金	11,219百万円
主な事業内容	物流事業、不動産事業
連結決算対象会社	連結子会社72社 持分法適用関連会社5社 グループ事業会社一覧は こちら をご覧ください https://www.mitsui-soko.com/company/group/
従業員	7,882名(単体974名)

セグメント別営業収益



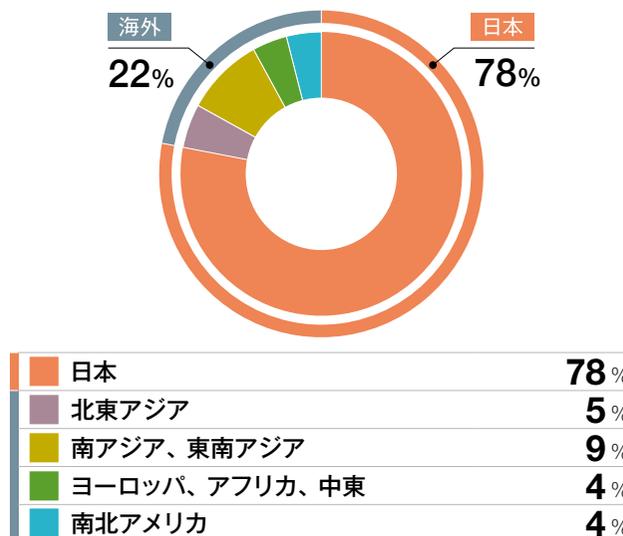
セグメント別営業利益



グループ体制・主要な事業



地域別営業収益構成比



グローバルネットワーク

	拠点数	所管面積	従業員数
日本	296カ所	1,687,150m ²	4,953名
北東アジア	49カ所	125,782m ²	540名
南アジア、東南アジア	37カ所	356,081m ²	1,794名
ヨーロッパ、アフリカ、中東	31カ所	57,666m ²	477名
南北アメリカ	16カ所	40,905m ²	118名
合計	429カ所	2,267,584m ²	7,882名

※ 数値は2024年3月31日現在

グループ理念

いかなる時代においても、物流を通じて課題を解決し価値を創造していく、という決意を込め制定したグループ理念のもと、マテリアリティや中期経営計画をはじめとした経営戦略を実行し、三井倉庫グループの企業価値向上と社会およびお客様の持続的成長を実現してまいります。

※ 詳細情報はこちらをご覧ください

グループ理念

<https://www.mitsui-soko.com/company/philosophy/>

グループ理念を構成する3つの要素

グループ理念は経営の最上位概念であり、「PURPOSE（存在意義）」「VISION（中長期的に目指す姿）」「VALUES（価値観・行動指針）」から構成されています。



VISION お客様の期待に応え続けるために、私たちが目指す姿です。

いつもも、いざも、これからも。
共創する物流ソリューションパートナー

PURPOSE 100年以上にわたり物流業を営んできた三井倉庫グループの、これからも果たしていくべき存在意義です。

社会を止めない。進化をつなぐ。

4 VALUES 私たちの存在意義を支えるために、全従業員が大事にすべき価値観・行動指針です。

- PRIDE…………… 社会を止めないことの責任と誇り
- CHALLENGE……… 顧客視点と社会視点の、提案力と実行力で挑む
- GEMBA…………… 現場は原点であり、進化の起点であり続ける
- RESPECT…………… 多様な個を受け入れ、新たな価値を生み出す

サステナビリティ・マネジメント

サステナビリティに関する考え方

三井倉庫グループは、「物流」という重要な社会インフラを支える企業集団として新たな価値を創出することで、持続可能な社会の実現、企業価値の向上を目指します。

1. 事業活動を通じて、人権、安全衛生、ダイバーシティ、環境負荷低減等の社会課題解決に取り組みます。
2. 社会から信頼される企業グループとしてあり続けるために透明性の高い経営を行います。
3. すべてのステークホルダーとの対話を通じ、健全な関係の維持、発展に努め信頼関係を構築します。

2021年6月24日
三井倉庫ホールディングス株式会社

※ サステナビリティに関する各種方針については方針一覧をご覧ください
<https://www.mitsui-soko.com/sustainability/management/policy/>

ガバナンス

当社グループでは、持続可能な社会の実現とともに、当社グループの企業価値を向上させるべくサステナビリティ経営を推進しています。サステナビリティ推進は取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会を中心とした各関係組織が管理を担い、実行性の高いガバナンス体制を構築しています。サステナビリティ委員会はサステナビリティに関する全体戦略・方針の検討及び策定他、マテリアリティや目標・KPIの達成に向けた全体管理を行います。マテリアリティの取り組み推進にあたっては、各マテリアリティの担当組織であるサステナビリティ委員会の各常設部会や経営会議、コンプライアンス委員会が管理

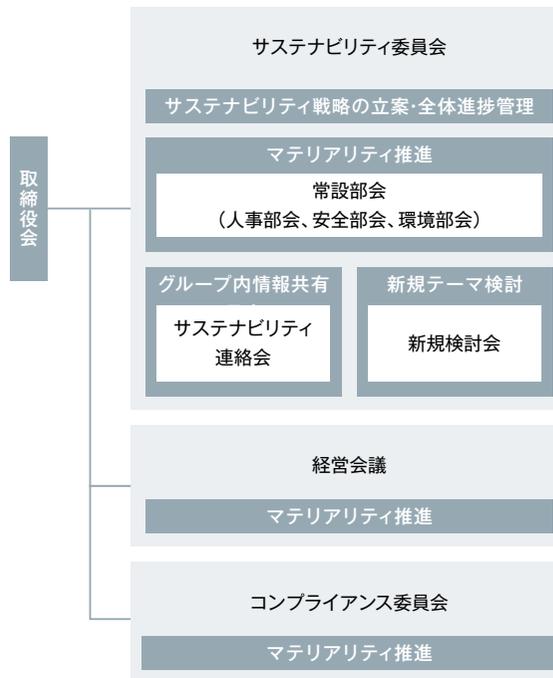
責任を持ち、目標・KPI達成に向けた施策の企画および実行を行っています。各取り組みについては組織ごとに定められたレポートラインに従って取締役会へ報告をするとともに、取締役会の意見や助言を取り組みに反映しています。

戦略／指標と目標

マテリアリティの改定

当社グループは、2020年に企業活動を通じた社会課題解決（機会創出）の視点とリスク低減の視点に基づき、経済・環境・

サステナビリティ推進体制



社会のトリプルボトムラインからなるマテリアリティを特定しました。

2020年以降、社会や当社グループが大きく変化していくなかで、より中長期視点での経営の在り方を考える必要があると認識し、2024年に当社グループのマテリアリティを改定しました。今回のマテリアリティの改定には、外部有識者の意見も取り入れ、時間軸をふまえてリスクと機会を考慮し持続的な社会価値と企業価値向上の一体化に資する観点を取り入れています。

本内容については、サステナビリティ委員会や経営会議での議論を経て、取締役会にて複数回にわたり議論し最終化しました。

マテリアリティの改定プロセス*



※ 詳しくは「バリューレポート2024」P.19-22, 29-32をご覧ください
https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated_report/

サステナビリティ・マネジメント

三井倉庫グループのマテリアリティ*

* 詳しくは「バリューレポート2024」P.19-22, 29-32をご覧ください https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated_report/

マテリアリティ		KPI	対象範囲	SDGsへの貢献
企業価値・ 社会価値の創造	持続可能で強靱な物流インフラの提供	“いつも、いざも、これからも”、どのような時でも顧客のサプライチェーンの最適化に資する物流サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期経営計画2022営業収益・営業利益目標 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国内外 連結対象会社
	社会課題解決につながる共創を通じたサービス・事業の創出	様々な企業と共創し、物流を通じて社会課題の解決に導くイノベーションを創出	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期経営計画2022営業収益・営業利益目標 ● 新規サービス・事業の創出と拡大に向けた取り組み推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国内外 連結対象会社
価値創造の基盤維持・強化	人的資本経営の推進	企業の成長の源泉である人材価値・組織力の最大化	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材ポートフォリオの可視化 ● 1人あたり平均研修時間 20時間/年 ● 1人あたり平均研修費用 7万円/年 ● 女性管理職比率 15% ● 男性育児休業取得率 100% ● グループ各社間交流の取り組み推進 ● 理念浸透度スコア 71以上 ● エンゲージメントスコア 71以上 ● 有給休暇取得率 70% ※いずれも達成期限は2031/3月期 	<ul style="list-style-type: none"> ● MSH ● 物流事業会社
	DXの推進	デジタル技術の活用によりビジネスモデル・企業風土を変革し、社会価値を創出するデジタル物流企業へと進化	<ul style="list-style-type: none"> ● DX対応システム数 ● RPA、ロボティクス導入拠点数 ● 現場起点のDXプロジェクト数 ● DX人材教育受講者数 	<ul style="list-style-type: none"> ● MSH ● 物流事業会社
	安全・高品質な物流事業の追求	安全活動を通じた従業員が安心して活躍できる職場環境の実現と、品質向上を通じた顧客の期待を超える物流サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害発生度数率 前年度水準改善 ● 品質事故PPM改善への取り組み推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● MSH ● 物流事業会社
	気候変動対応・資源循環の推進	地球環境の保全による持続可能な社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂排出量:Scope1+2 (2014/3月期比) 2026/3月期 29%削減 2031/3月期 50%削減 2051/3月期 ネットゼロ ● CO₂排出量:Scope3 自社及びお客様のサプライチェーン全体での排出量削減への取り組み推進 ● 廃棄物再資源化率 前年度比1ポイント改善 ※お客様への取り組みについては こちらをご覧ください 	<ul style="list-style-type: none"> ● MSH ● 物流事業会社 ● 丸協運輸 (大阪・愛媛)
	人権の尊重	すべての人々の尊厳が守られ、権利が尊重される社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社グループにおける人権DD実施率 100% ● 教育研修実施率の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国内外 連結対象会社
事業基盤	ガバナンスの高度化	公正かつ果敢な意思決定により、経営の実効性を高め、中長期的な企業価値向上を実現	—	—

(参考) 旧マテリアリティKPI 2024/3期実績

マテリアリティ (旧)	KPI (旧)	2024/3期 実績	現マテリアリティとのつながり
経済	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会課題を起点としたビジネスの拡大 ● DX推進・イノベーションを通じた高い経済生産性・効率性の達成 ● 持続可能な物流へのパートナーシップ拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● SustainaLinkの推進 <ul style="list-style-type: none"> — お客様のCO₂算定件数(累計) 約1,000万件 — ISO14083への対応 (SustainaLinkの推進) ● ロボティクスを導入した大型センターの立ち上げ ● 次世代物流体制構築に向けた出資 	
社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員エンゲージメント向上 ● 労働災害件数:0件 ● 有給休暇取得率:70%達成* ● 欠勤率:前年度水準改善 ● 健康診断受診率:100%達成* ● 男性育児休業取得率:30%達成* ● 女性管理職比率:15%達成* 	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員エンゲージメント:66 (1ポイント向上) ● 労働災害件数:0件 ● 有給休暇取得率:66.82% ● 欠勤率:0.15 (0.02改善) ● 健康診断受診率:99.58% ● 男性育児休業取得率:78.05% ● 女性管理職比率:10.11% 	
環境	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂総排出量 (Scope1+2) 2031/3期 50%削減 (2014/3期比) ● 2051/3期 ネットゼロ ● 廃棄物排出量:前年度水準改善 	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂総排出量 (Scope1+2) 54,161 t-CO₂ (14/3期比 23%削減) ● 廃棄物:7,977 t (542t削減) 	

※ 達成期限は2026/3期

サステナビリティ・マネジメント

(参考) STEP3でのリスクと機会の抽出

	項目	リスク	機会	
2035年の動向	サプライチェーンにおけるQCD+サステナビリティ	従来型の保管・輸送に留まることによる競争力低下	<ul style="list-style-type: none"> ●専門ノウハウに基づく提案力と現場力の競争力向上 ●社会課題解決やお客様のイノベーション創出につながる、高付加価値な物流サービスのニーズ拡大 ●物流を起点とし、DX等を活用した創造的事業の共創、展開の可能性 	長中
	顧客のコア業務追求に伴う物流派生業務範囲の拡大			
	消費者ニーズや社会課題に対応した新たな価値・事業創出			
現在の社会課題要請	安全・レジリエントな物流事業の追求	対応できないことによる顧客や従業員の離反	率先した取り組みや実績による顧客からの信頼向上、自社の事業継続性向上	長中短
	気候変動対策の推進	対応できないことによる競争劣位・評価低下	<ul style="list-style-type: none"> ●自社も含めたサプライチェーンのレジリエンス向上 ●環境配慮対応した物流サービス提供力向上 	長中短
	人的資本経営の推進	従業員の採用、モチベーション低下	優秀な人材確保、強い組織力によるサービス品質の向上	長中
	人権の尊重	法令や顧客要請への対応が不十分なことによるレピュテーション・損害・対応コスト増加	自社も含めたサプライチェーンのレジリエンス向上	中短
	サプライチェーン上のサステナビリティ推進への貢献	対応できないことによる競争劣位・評価低下	サステナビリティ推進サービスのニーズ拡大	長中短
	情報・サイバーセキュリティの強化	顧客対応の遅れやセキュリティ事故による信用、競争力喪失	新サービス開発や生産性向上による競合他社に対する差別化	中短
	ガバナンス	不十分な対応によるレピュテーション・損害・対応コスト増加、企業価値の毀損	<ul style="list-style-type: none"> ●顧客やステークホルダーからの信頼維持・向上 ●グループ経営の推進による企業価値向上 	中短

※2035年の動向について“短期”は現状の経営に織り込んでいるため除外
 ※時間軸 短期：3～5年程度、中期：10年程度、長期：30年起

マテリアリティへの取り組みをグループ全体で推進

マテリアリティについては、適切なガバナンスのもとグループ全体で活動を推進していく必要があります。当社グループではマテリアリティを経営に資する重要事項として捉え、今回改定したマテリアリティにそれぞれKPIを設定し、取締役会監督のもと、各種会議体で議論しています。

マテリアリティそのものの妥当性についてはサステナビリティ委員会で検証しています。KPIに関して、「企業価値・社会価値の創造」及び「DXの推進」にかかるマテリアリティは営業施策やDX推進施策等に落とし込み、経営会議にて議論しています。「人的資本」、「安全品質」、「環境」に関するKPIはサステナビリティ委員会の傘下にグループ横断組織である各部署を設置し、各施策の立案・実行を図っており、「人権」に関するKPIはコンプライアンス委員会のもとで人権DDの実施等の取り組みを推進しています。

		マテリアリティ						
		企業価値・社会価値の創造	価値創造の基盤維持・強化					
全体								
監督・承認		取締役会						
会議体		サステナビリティ委員会 委員長:MSH社長 委員:MSH社内取締役、MSH常務執行役員、各事業会社社長 他	経営会議 委員長:MSH社長 委員:MSH社内取締役、MSH常務執行役員、各事業会社社長 他	サステナビリティ委員会 人事部 MSH人事部 各事業会社担当部署	経営会議	サステナビリティ委員会 安全部会 MSHオペレーション統括部 各事業会社担当部署	環境部会 MSHリスク管理部 各事業会社担当部署	コンプライアンス委員会 委員長:MSH社長 委員:MSH人事、財務経理、法務総務、リスク管理管掌役員 他

※MSH：三井倉庫ホールディングス

リスク管理

当社グループの事業活動におけるリスクの認識とその管理については「リスク管理規程」に定め、リスクの種類ごとに体制を整備し、リスク管理を実施しています。

サステナビリティに関するリスクについては、サステナビリティ委員会主導のもと、リスクへの対応と最小化を目指し、リスク・機会の特定や分析・評価、グループ内での情報共有や、関係部署への対応指示、取締役会への報告が行われます。

詳細はガバナンスの「[リスクマネジメント \(P.30\)](#)」をご覧ください。

サステナビリティ・マネジメント

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダー	関係の概要	コミュニケーション手段
株主・投資家	財務資本の提供者である株主・投資家の皆様を当社グループの持続的な成長を支える重要なパートナーと認識し、適切な対話を実施します。	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会の開催 決算説明会の開催 株主・投資家向け情報発信 (統合報告書／サステナビリティデータブック／株主報告書／有価証券報告書等)
顧客	お客様に信頼される満足度の高いサービスを追求し続け、事業を通じて世界の人々の暮らしの安心や快適な社会を実現します。	<ul style="list-style-type: none"> 日々の営業・サービス活動・ホームページ上で情報提供 (日・英) Web サイトや電話での相談対応 物流コラムの連載
従業員	従業員一人ひとりの人権を尊重するとともに、働きがいや成長機会を提供できるようコミュニケーションや各施策を推進していきます。	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメントサーベイの実施 人権方針の策定・人権デュー・ディリジェンスの実施 研修制度の拡充 働きやすい職場環境の整備 表彰・コンテストの実施 公正で納得性のある処遇
ビジネスパートナー	公平公正・共存共栄に基づく健全な取引で深い相互信頼関係を構築し、連携強化を図ることで、安定的かつ高品質な物流サービスを構築していきます。	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な責任調達にかかる基本方針の策定・公開 公平・公正・透明性のある取引 災害発生時の連携
政治・行政	法令・社会規範に則した公正な企業活動を遂行するとともに、行政／業界団体と対話や連携をしていくことで物流業界のより良い未来を共創していきます。	<ul style="list-style-type: none"> 法令・規制への対応 経済団体・業界団体との対話・連携 (国土交通省／一般社団法人日本倉庫協会等)
地域社会	地域社会と良好な関係を築き、信頼を寄せられる企業として建設的な事業を営み、多様な人々が共生できる社会を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> ボランティア活動を通じた地域・社会への貢献 調査・アンケートへの協力 WEB サイト等による情報発信

サステナビリティ・マネジメント

サステナブルファイナンス

当社グループはESG経営の取り組みの一環としてサステナブルファイナンスを実施しています。

実績として2021年6月に竣工した「関東P&MセンターB棟」は、環境負荷の低減にも配慮した物流施設であり、その建設費用をグリーンボンドの発行によって調達しています。

イニシアチブへの参画・外部団体への参加

当社グループは、国内外のさまざまなイニシアチブへの参加を進めています。

外部イニシアチブ・加盟団体	参加事業会社
国連グローバル・コンパクト (UNGC)	三井倉庫ホールディングス(株)
気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)	三井倉庫ホールディングス(株)
CDP	三井倉庫ホールディングス(株)
経団連 生物多様性宣言イニシアチブ	三井倉庫ホールディングス(株)
SAF Flight Initiative	三井倉庫エクスプレス(株) 三井倉庫サプライチェーンソリューション(株)
内閣府 輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会	三井倉庫ホールディングス(株)
人的資本経営コンソーシアム	三井倉庫ホールディングス(株)
「ホワイト物流」推進運動	三井倉庫グループ
グリーン物流パートナーシップ会議	三井倉庫ホールディングス(株) 三井倉庫(株) 三井倉庫ロジスティクス(株)
公益社団法人日本ロジスティクスシステム協会 (JILS)	三井倉庫(株) 三井倉庫ロジスティクス(株) 三井倉庫サプライチェーンソリューション(株)

一般社団法人日本物流団体連合会	三井倉庫(株)
一般社団法人日本倉庫協会	三井倉庫(株)
一般社団法人日本港運協会	三井倉庫(株)

外部評価

ESG評価／ESGインデックス

当社グループのサステナビリティに対する取り組みは、外部評価機関から高い評価を得ており、一部のインデックスの構成銘柄に選定されています。

社外からの評価	
MSCI ESG レーティング	評価「AA」
日経SDGs経営	「★3」認定
FTSE Blossom Japan Index	構成銘柄選定
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	構成銘柄選定
Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index	構成銘柄選定
MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数	構成銘柄選定
S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数	構成銘柄選定

※ ページにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCIまたはその関連会社による当社への後援、保証、販促には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです

認証・評価

当社グループでは、サステナビリティに関わる認証・評価の取得を進めています。

認証・評価	対象会社
経済産業省 DX認定制度「DX認定事業者」認定	三井倉庫ホールディングス(株)
経済産業省・日本健康会議健康経営優良法人2024(大規模法人部門)認定	三井倉庫ホールディングス(株)
IATA(国際航空運送協会)CEIV Pharma認証取得	三井倉庫エクスプレス(株)
厚生労働省 えるぼし最高評価3つ星認定取得	三井倉庫ホールディングス(株) 三井倉庫サプライチェーンソリューション(株)
厚生労働省 くるみん2つ星取得	三井倉庫サプライチェーンソリューション(株)
愛知県 女性かがやきカンパニー取得	三井倉庫(株)

表彰

主催・表彰	対象会社等
GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「改善度の高い統合報告書」(2021年、2023年、2024年)	三井倉庫ホールディングス(株) VALUE REPORT
「経団連推薦社内報審査 雑誌・新聞型社内報部門」総合賞(2024年)	三井倉庫ホールディングス(株) 三井倉庫グループ グループ報『三井倉苑』
一般社団法人日本物流団体連合会「物流環境大賞」特別賞(2024年)	三井倉庫(株)
一般社団法人日本物流団体連合会「物流環境大賞」先進技術賞(2023年)	三井倉庫ホールディングス(株)
一般社団法人日本物流団体連合会「物流環境大賞」特別賞(2023年)	三井倉庫(株)
一般社団法人日本物流団体連合会「モーダルシフト取り組み優良事業者公表・表彰制度」大賞(2022年)	三井倉庫ホールディングス(株)

※ その他の実績については以下をご覧ください
<https://www.mitsui-soko.com/sustainability/evaluation/>

環境マネジメント

方針

当社グループは、社会の持続可能性なくして当社グループの持続的成長は実現できないと考えており、地球環境の保全を重要な経営課題の一つと捉えています。当社グループの「環境方針」に基づき、気候変動対応や廃棄物排出量削減の取り組みを行い、当社グループのみならず、顧客企業及びバリューチェーンの環境負荷低減に貢献していきます。

三井倉庫グループ環境方針

三井倉庫グループは、脱炭素社会・循環型社会の構築に貢献することを目指し、物流を通じた環境負荷低減への取り組みを積極的に推進します。

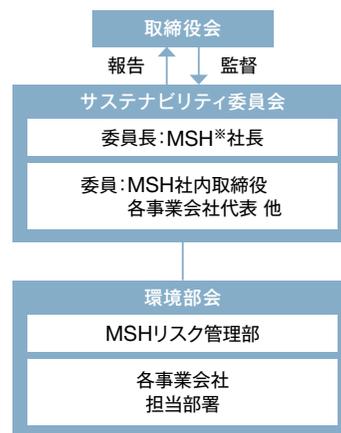
1. 環境保全に関連する法令および社会規範を遵守します。
2. 事業活動が環境に与える影響に配慮し、環境汚染の未然防止及び環境負荷低減への以下の取り組みを推進します。
 - 施設及び設備の保守点検、再生可能エネルギーや各種省エネ機器・車両の導入などを通じ、エネルギー効率の向上に努め、気候変動の緩和策及び適応策を実践します。
 - リユース・リサイクルを促進し、廃棄物の削減や適正処理を徹底します。
 - 生物多様性や気候変動、環境汚染等に配慮した調達、開発を行います。
 - 環境負荷低減に取り組む企業として、地域との共生およびバリューチェーン全体の環境負荷低減を推進します。
3. 環境負荷低減の取り組み状況を把握し、改善目標などを定めた行動計画を作成、推進、見直しを行い、継続的改善を推進します。

4. 環境教育、広報活動を通じ、社会および取引先企業のバリューチェーンの環境負荷低減に対する三井倉庫グループ社員の理解と意識の向上に努め、取り組みを支援します。

2022年6月27日
三井倉庫ホールディングス株式会社

ガバナンス

サステナビリティ委員会の傘下に環境部会を設置し、環境に関する施策を推進しています。環境部会は、三井倉庫ホールディングスのリスク管理部を主管部署とし、関連部署及び各事業会社の環境担当部署から成り、グループ全体で取り組みを推進できる体制としています。



※ MSH：三井倉庫ホールディングス

戦略

詳細は、サステナビリティ・マネジメントの「**三井倉庫グループのマテリアリティ (P.5)**」をご覧ください。

リスク管理

詳細は、サステナビリティ・マネジメントの「**リスク管理 (P.6)**」をご覧ください。

指標と目標

Scope1+2	<ul style="list-style-type: none"> • 2026/3期までに29%削減（※2014/3期比） • 2031/3期までに50%削減（※2014/3期比） • 2051/3期までにネットゼロ
Scope3	<ul style="list-style-type: none"> • 自社及びお客様のサプライチェーン全体でのCO₂排出量削減に取り組みます。当社グループのサプライチェーンサステナビリティ支援サービス「SustainaLink」を通じて、お客様のサプライチェーン上のCO₂排出量を削減することは自社のScope3の削減にも同時に寄与します。自社サービスを通じた脱炭素社会の実現に向けた取り組みも推進してまいります。
廃棄物再資源化率	• 前年度比1ポイント改善

目標は三井倉庫ホールディングス及び主要なグループ会社を対象としています。

※ 三井倉庫、三井倉庫エクスプレス、三井倉庫ロジスティクス、三井倉庫サプライチェーンソリューション、三井倉庫トランスポート、丸協運輸（大阪）、丸協運輸（愛媛）

なお、経年の排出量データ、及び他の環境に関連するKPIはESGデータをご覧ください。

<https://www.mitsui-soko.com/sustainability/esgdata/>

国際社会、日本政府、業界団体との気候変動に対する協調

当社グループの環境目標は、2015年パリ協定や日本政府のカーボンニュートラル宣言を参考に策定しました。

公共政策・規制については、各国の法規制等を支持し、日本国内においては「温対法」※1「省エネ法」※2に対応しています。

また、当社が会員である一般社団法人日本経済団体連合会が推進するカーボンニュートラルの方向性や、その他各業界団体の脱炭素戦略の方針と当社グループの方針に整合性があることを確認しています。各団体の方針が当社グループの方針よりも著しく脆弱もしくは矛盾する場合には、自社の方針を優先するなど適切に対応します。

※1 温対法：地球温暖化対策の推進に関する法律

※2 省エネ法：エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換に関する法律

環境マネジメント

取り組み・パフォーマンス

環境法規制への対応

- **東京都及び港区条例に基づく地球温暖化対策報告書・計画書**
当社グループでは東京都「都民の健康と安全を確保する環境に関する条例」に基づき、「地球温暖化対策報告書」及び「地球温暖化対策計画書」を公表しています。詳細は当社サステナビリティサイトをご覧ください。

<https://www.mitsui-soko.com/sustainability/environment/management>

- **環境関連^{※1}の罰金・違約金状況**

(単位：円)

	2020/ 3期	2021/ 3期	2022/ 3期	2023/ 3期	2024/ 3期
罰金・違約金	0	0	0	0	0

対象範囲は三井倉庫ホールディングス及び主要事業会社^{※2}(国内)

※1 環境関連とは、取水、排水、大気、廃棄物等の環境に関する法令、規制違反
 ※2 主要事業会社：三井倉庫、三井倉庫エクスプレス、三井倉庫ロジスティクス、三井倉庫サプライチェーンソリューション、三井倉庫トランスポート

サステナビリティ認証等

- **グリーン経営認証**

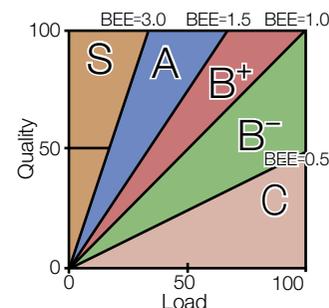
当社グループは、交通エコロジー・モビリティ財団による「グリーン経営認証」を、トラック事業で11カ所、倉庫事業等で38カ所で取得しています。なお、初年度登録日から10年継続して認証登録した事業所に対して贈られる永年登録事業所表彰を、トラック事業で11カ所、倉庫事業等で36カ所受けています(2024年6月28日現在)。



- **自治体CASBEE (建築環境総合性能評価システム) 認証Aランクの取得**

当社グループの物流施設ではサステナブル建築として優良とみなされるCASBEE認証Aランク^{*}を4拠点で取得しています(2024年7月現在)。省エネルギーや環境負荷の少ない資機材の使用や、室内の快適性や景観への配慮等も含め、建物の品質が総合的に高い環境性能であることを示しています。

^{*} 格付けはSランク(素晴らしい)、Aランク(大変良い)、B+ランク(良い)、B-ランク(やや劣る)、Cランク(劣る)の5段階評価



関東P&MセンターA棟



南本牧倉庫



茨木レコードセンター

※ 茨木レコードセンターは、一般社団法人日本物流団体連合会主催の環境大賞特別賞を受賞しています

気候変動対応

TCFD 提言に基づく開示

当社グループは気候変動対応を重要な経営課題の一つとして認識しています。当社グループの温室効果ガス (GHG) 排出量削減への取り組み (Scope1+2) とお客様をはじめとするサプライチェーン全体での脱炭素化への貢献が、グループの企業価値向上につながるという考えのもと、「気候変動対応・資源循環の推進」をマテリアリティの一つとして特定しています。

ガバナンス

サステナビリティ委員会では、取締役会監督のもと、気候変動に関連するリスク・機会の特定や分析・評価を主導し、気候変動が当社グループの事業へ与える影響の把握や、その対応策に関する議論を行っています。より詳細な議論、具体的な取り組み施策や管理指標の検討、実行管理はサステナビリティ委員会のグループ横断的な下部組織である環境部会が実施し、責任者である取締役がサステナビリティ委員会に進捗状況の報告、提言を行う体制となっています。

なお、気候変動対応として必要となる投資については社内規程に則り経営会議、取締役会等の機関にて個別に議論・決裁を行います。

戦略

当社グループの事業に気候変動が与える影響について、複数のシナリオ (「1.5℃シナリオ」「4℃シナリオ」) を用い、シナリオ分析を実施しました。バリューチェーン上で発生する気候変動の影響に関する想定をふまえ、リスク・機会の特定や分析・評価、対応策の検討をすることで、短・中・長期的な事業戦略に反映し、施策の推進をより効果的なものに行っています。

シナリオ分析

下記の通り、各シナリオでの仮定を設定し、2030年時点で想定される財務への影響を分析しました。

● シナリオ分析の前提

1.5℃シナリオ

2050年カーボンニュートラル実現のため炭素税等の政策・規制が強化・導入される。また、消費者からの企業に対する脱炭素化のニーズが高まり、BtoB企業においてもCO₂排出量削減等の気候変動への対応がより一層迫られる。

4℃シナリオ

炭素税等の導入はされず、自然災害が激甚化することで、防災・BCPの対応が重視される。消費者の動向は現状と大きく変化せず、企業における気候変動対応についても現状の水準に留まる。

※IEA-NZE、IPCC-1.5、IPCC AR6 SSP1-1.9、IPCC AR6 SSP3-7.0/SSP5-8.5等を参照

● 気候関連のリスク・機会と財務への影響

前提のシナリオをもとにバリューチェーン上で発生する気候変動の影響を「消費者」「顧客」「当社グループ」「委託先企業」のそれぞれで検討し、リスク・機会の発現時期と定量・定性的な影響の試算を実施しました。

● 対応策

定量的な試算において、当社グループにとって最も影響が大きいリスクは1.5℃シナリオにおけるカーボンプライシング (炭素税) ですが、総じて、気候変動による当社グループの財務影響は小さく、気候変動に対しレジリエントであると考えます。

なお、カーボンプライシングの影響が顕在化することへの対応策としては自社でのCO₂排出量削減施策に加え、顧客やパートナー企業と協働したCO₂排出量削減施策が有効であるため、今後はこれらの施策を推進していきます。また、定量分析項目だけでなく、定性分析項目についても、情報のアップデート・モニタリングを実施し、事業への影響を確認していきます。

気候変動対応

「1.5℃シナリオ」「4℃シナリオ」を用いたシナリオ分析・評価の詳細

移行リスク・機会		財務影響		発現時期	対応策
		1.5℃	4℃		
政策・法規制	CO₂排出量削減に関する税等規制 リスク ・カーボンプライシングの導入・強化による費用負担増加 - 輸送・物流施設の燃料・電気使用等（委託先含む）	小-中	—	中期	・輸送の効率化 ・車両のZEV化 ・省エネ設備、施策の推進 ・使用電力を抑えるオペレーションの推進 ・再生可能エネルギーの導入促進 ・パートナー企業の選定
	冷媒規制 リスク ・代替フロン等冷媒規制の強化による設備投資額増加 - 物流施設の冷凍設備対応	小	小	中期	
	その他規制 リスク ・省エネ規制等の導入・強化による費用負担増加 - EV導入やガソリン車販売禁止等、車に関する規制 - 建築物への断熱等省エネ基準 - 再エネ調達・導入比率目標に関する規制 等	—	—	長期	
	委託先運送会社のエネルギー転換 リスク ・低炭素化燃料や脱炭素燃料への転換等の進展による運送委託費用増加 - SAF*等の環境負荷の少ない燃料の導入	小	小	短中期	
市場評判	顧客動向（条件） リスク 機会 ・環境配慮対応の拡大 - CO ₂ 排出量把握・削減等が契約・発注条件	大	小	短期	・既存顧客、潜在顧客の気候変動に係るニーズを捉え、SustainaLinkをはじめとした社会課題起点の物流ソリューションサービスを開発・推進
	顧客動向（取り扱い商品） リスク 機会 ・顧客取り扱い商品の特性変化 - 生産量・産地、部品構成等の変化 - 新たなサステナブル商材の登場	大	大	中長期	

*SAF:Sustainable Aviation Fuel

物理リスク		財務影響		発現時期	対応策
		1.5℃	4℃		
急性	風水害激甚化（直接影響） リスク ・激甚災害の頻発化・大規模化による保有資産への損害発生、保険料・修繕費用増加	小	小	中期	・風水害激甚化等の気候変動影響をリスクマネジメント項目に組み込み ・BCP、BCM対応の継続実施 ・安全な労働環境の実現
	評判（間接影響） リスク ・風水害の影響把握やBCP対応が不十分であることによる信頼喪失	小	大	短中期	
慢性	海面上昇 リスク ・浸水被害の増加による保有資産への損害発生、保険料・修繕費用増加	小	小	長期	
	気温上昇 リスク ・熱中症罹患リスクの上昇 - 従業員の健康被害増加 - 就業可能時間の減少 ・平均気温上昇による空調費用増加	小	小	中期	

[凡例]

大・中・小：財務影響試算の結果をもとに定量及び定性評価

—：潜在リスクはあるが、現在の情報では2030年時点で顕在化する可能性が低いもの

短期：3年程度 中期：2030年 長期：2050年以降

リスク管理

当社グループの事業活動におけるリスクの認識と管理については「リスク管理規程」に定め、リスクの種類ごとに体制を整備し、リスク管理を実施しています。気候変動に関連するリスクや機会については、サステナビリティ委員会の主導のもと、リスクへの対応とその最小化を目指し、リスク・機会の特定や分析・評価、グループ内での情報共有や、関係部署への対応指示、取締役会への報告が行われます。KPIの管理やデータの分析については、サステナビリティ委員会のグループ横断的な下部組織である環境部会で実施しています。

指標と目標

詳細は環境マネジメントの「**指標と目標 (P.9)**」をご覧ください。

気候変動対応

取り組み・パフォーマンス

倉庫施設等における環境負荷低減の取り組み

● 太陽光パネルの設置

当社グループでは、建設した倉庫の屋上に太陽光パネルを設置し、CO₂排出量削減に取り組んでいます。関東P&MセンターB棟・香川ロジスティクスセンターには、自家消費型太陽光発電設備を設置しています。

	発電実績 (MWh)	想定削減効果 (t-CO ₂)
関東P&MセンターA棟	427	187
関東P&MセンターB棟*	570	249
飛鳥事務所 低温倉庫	281	123
関西P&MセンターA棟	233	102
関西P&MセンターB棟	379	166
香川ロジスティクスセンター*	37	16

*自家消費型



事業を通じた環境負荷低減の取り組み

● SustainaLink (サステナリンク)

当社グループは、物流を通じてお客様のサプライチェーンサステナビリティの実現を支援するサービス「SustainaLink」を提供しています。本サービスは物流業界における「環境」「労働力」「災害」の3つの側面のリスクに焦点をあて、当社グループが有する豊富な物流ノウハウで「知る」→「見える化」→「改善」の3ステップを通じ、お客様のサプライチェーンにおける諸課題を解決します。



SustainaLink
Supply-chain Sustainability

詳しくは [SustainaLink 特設サイト](https://www.mitsui-soko.com/sustainalink/) をご覧ください。
<https://www.mitsui-soko.com/sustainalink/>

解決事例

国際一貫物流スキームの変更によるCO₂削減及びドライバー拘束時間の削減

お客様：フォスター電機株式会社様

「令和5年度グリーン物流パートナーシップ優良事業者表彰」において「特別賞」受賞

課題

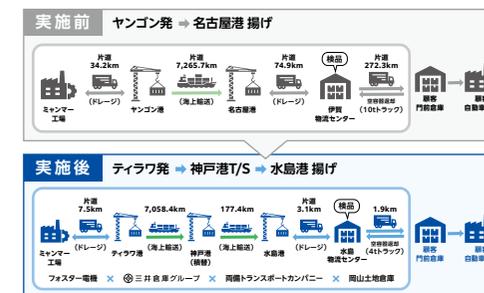
- トラックのCO₂排出量の削減
- ドライバー拘束時間の削減

解決手法

- 海外現地工場に近い輸出港への変更
- 日本国内での陸上輸送から内航船輸送への切り替え
- 港湾に近い国内物流センターへの変更

効果

- CO₂排出量：182.5t-CO₂ → 121.3t-CO₂ (34%削減)
- ドライバー拘束時間：削減効果1,024時間 (約80%削減)



<p>CO₂排出量</p> <p>182.5t-CO₂</p> <p>↓</p> <p>121.3t-CO₂</p> <p>(34%削減)</p>	<p>ドライバー拘束時間</p> <p>削減効果1,024時間</p> <p>(約80%削減)</p>	<p>納入頻度アップによる 検品納期の平準化が可能となり現場の負荷軽減</p>
---	--	---

詳しくは [「バリューレポート2024」P.50](#) をご覧ください
https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated_report/

気候変動対応

関連データ

	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期
基準年度比でのGHG削減率	-7%	4%	5%	16%	23%
CO ₂ 排出量 (Scope1+2) (t-CO ₂)	63,657	56,883	56,061	59,220	54,161
CO ₂ 排出量 (Scope1)	27,930	25,857	25,048	25,321	24,446
CO ₂ 排出量 (Scope2)	35,727	31,026	31,013	33,899	29,714
CO ₂ 排出量 (Scope3) (t-CO ₂)	—	—	1,188,920	1,275,057	560,858
エネルギー使用総量 (GJ)	1,180,755	1,093,309	1,079,887	1,156,362	1,009,168
電気 (千kWh)	73,881	69,317	69,513	77,327	72,581
うち再生可能エネルギー使用量 (千kWh)	—	—	416	2,714	11,041
揮発油 (kl)	175	151	124	171	171
重油 (kl)	2	12	3	2	13
灯油 (kl)	0	0	0	0	0
軽油 (kl)	10,161	9,472	9,229	9,315	8,970
石油ガス (kl)	94	68	52	33	31
都市ガス (千m ³)	418	333	341	343	329
温水 (GJ)	1,829	1,710	3,898	1,734	1,946
冷水 (GJ)	47,826	32,946	29,072	30,768	28,638

※ 2023/3期より対象範囲の拡大を実施し、各データの対象範囲を三井倉庫ホールディングス、三井倉庫、三井倉庫エクスプレス、三井倉庫ロジスティクス、三井倉庫サプライチェーンソリューション、三井倉庫トランスポート、丸協運輸（大阪）、丸協運輸（愛媛）としています

※ 2022/3期までの数値についての対象範囲は以下の通りです。省エネ法の「定期報告書」提出企業（三井倉庫ホールディングス、三井倉庫、三井倉庫ロジスティクス、丸協運輸（大阪）、丸協運輸（愛媛））

※ 2024/3期よりCO₂排出量 (Scope3)、再生可能エネルギー使用量の計算方法の一部見直しを実施しています

※ 2023/3期以前の数値についてもデータの収集や算出について見直し、再算定を行っています

2024/3期 CO₂排出量 (Scope3) のカテゴリ別内訳

カテゴリ	算定対象	排出量 (t-CO ₂)	比率
1	外部委託運送、倉庫の再保管、文具等	496,784	89%
2	倉庫建設に伴う資本財等	25,873	5%
3	使用した電力・燃料	9,558	2%
4	文房具等の調達時の輸送	—	—
5	自社の拠点等で発生した廃棄物	3,278	1%
6	従業員の出張	492	0%
7	従業員の通勤	832	0%
8	非該当（リース資産（上流））	—	—
9	非該当（輸送・配送（下流））	—	—
10	非該当（販売した製品の加工）	—	—
11	販売製品の使用	3,016	1%
12	販売した製品の廃棄	38	0%
13	リースした資産の使用	20,988	4%
14	非該当（フランチャイズ加盟者のScope1,2）	—	—
15	非該当（株式投資、債権投資等）	—	—
Scope3 排出量合計 (t-CO ₂)		560,858	

※ Scope3排出量は三井倉庫ホールディングス、三井倉庫、三井倉庫エクスプレス、三井倉庫ロジスティクス、三井倉庫サプライチェーンソリューション、三井倉庫トランスポート、丸協運輸（大阪）、丸協運輸（愛媛）を対象に調査をしています

※ カテゴリ4はカテゴリ1に含めて算出しました

資源循環の推進・自然共生社会への貢献

ガバナンス

詳細は、環境マネジメントの「[▶ガバナンス \(P.9\)](#)」をご覧ください。

戦略

詳細は、サステナビリティ・マネジメントの「[▶三井倉庫グループのマテリアリティ \(P.5\)](#)」をご覧ください。

リスク管理

詳細は、サステナビリティ・マネジメントの「[▶リスク管理 \(P.6\)](#)」をご覧ください。

指標と目標

詳細は環境マネジメントの「[▶指標と目標 \(P.9\)](#)」をご覧ください。

取り組み・パフォーマンス

資源の再利用・廃棄物削減

当社グループは、循環型社会構築に貢献していくため、限りある資源を有効活用し、リサイクル率の向上等廃棄物排出量削減に関する取り組みを推進しています。

当社グループ内の取り組みとしては、電子決裁システムの導入やモニター会議の推奨等、業務の効率化と併せたペーパーレス化の推進や、バイオPEフィルムや再生樹脂パレットの使用等を行っています。また、お客様に向けた取り組みとしては、リサイクル資材や複数回使用可能なリサイクル梱包材の活用に留まらず、マテリアルリサイクルが可能かつ耐久性を追求した物流パッケージの開発・活用を行っています。これら梱包資材の活用はお客様の荷物の輸送最適化及び物流コストの削減にも寄与しています。

水資源の有効活用・水質汚染の防止

当社グループは水の適正な利用に努め、循環型社会へ貢献しています。当社グループの一部のオフィス施設ではシステムにより節水管理を行える設備を導入し、水資源の保全に取り組んでいます。

生物多様性・生態系保全への取り組み

当社グループは港湾地域において法令遵守の一環として外来種に関連する水際対策を行い、必要に応じて関係各所への連絡等の対応を実施しています。

	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期
廃棄物排出量 (t)	2,407	2,530	2,372	8,519	7,977
うちリサイクル量	—	—	—	4,788	4,251
うち非リサイクル量	—	—	—	3,731	3,726
有害廃棄物排出量 (t)	—	—	—	0	2
水使用量 (m ³)	249,159	162,859	173,869	166,823	138,220
排水量 (m ³)	—	—	—	145,553	134,418
NOx排出量 (t)	—	—	—	—	34
SOx排出量 (t)	—	—	—	—	0
PM排出量 (t)	—	—	—	—	1
VOC排出量 (t)	—	—	—	—	0

※ 2023/3期より対象範囲の拡大を実施し、各データの対象範囲を三井倉庫ホールディングス、三井倉庫、三井倉庫エクスプレス、三井倉庫ロジスティクス、三井倉庫サプライチェーンソリューション、三井倉庫トランスポート、丸協運輸（大阪）、丸協運輸（愛媛）としています

※ 2022/3期までの数値についての対象範囲は以下の通りです。水使用量：三井倉庫ホールディングス、三井倉庫、廃棄物排出量：三井倉庫のグリーン経営認証取得拠点

※ 排水量については、下水道を除く排出先はありません

※ 有害廃棄物排出量は廃棄物処理法で定める特別管理産業廃棄物の排出量としています

※ NOx排出量、PM排出量は対象範囲における事業用車両から生じる排出量を対象としています

※ SOx排出量は対象範囲における重油使用量に関連する排出量を対象としています

※ VOC排出量は対象範囲における当社グループの保有施設におけるくん蒸業務による排出量を対象としています

人権の尊重

方針

当社グループは、社会におけるすべての人々の尊厳が守られ、権利が尊重されることが、すべての事業活動の基盤となる重要な要素と位置づけています。具体的には、児童労働・強制労働の禁止や、結社の自由に関する権利・団体交渉権の尊重、各国の最低賃金の遵守や同一労働同一賃金の推進を含む生活賃金に関する権利の尊重、人種、国籍、民族（先住民）、言語、性別、思想（宗教、性的指向他）に関連したあらゆる差別の排除等を通じて、当社グループの労働者に限らず、すべてのステークホルダーの人権尊重に尽力します。

上記の考え方のもと、当社グループは、自社のみならずサプライチェーンを含めた人権尊重に関する姿勢と取り組みを整理し、社会に表明するものとして、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した「三井倉庫グループ人権方針」（以下、本方針）を策定しました。本方針は、当社グループの公式Webサイトを通じて社内外に周知しています。本方針のもと、当社グループは、さまざまな関係者と協働して事業活動に関連するすべてのステークホルダーの人権を尊重し、社会的使命を果たすとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

なお、本方針は、人権に関する専門知識・実務経験を有する外部専門家の助言を踏まえて策定され、取締役会で承認されています。今後も継続的にステークホルダー及び外部専門家との対話を行い、必要に応じて本方針及び人権尊重の取り組みに反映させていきます。

※ 当社グループの人権に関する取り組みにおいては、国際人権章典（「世界人権宣言」、**「市民的及び政治的権利に関する国際規約」**）並びに「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」）、**「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」**、OECD「**多国籍企業行動指針**」等の人権に関する国際規範を支持・尊重し、国連の「**ビジネスと人権に関する指導原則**」のフレームワークに従って推進しています

※ 当社グループは、事業活動を行う国・地域において適用されるすべての法令及び規制を遵守します。国際的に認められた人権規範と各国や地域の法令及び規制の矛盾に直面した際には、国際的に認められた人権規範を最大限尊重するための方法を追求していきます。これは「三井倉庫グループ人権方針」で示している通り、当社グループの人権尊重に関するすべての取り組みにおける根幹であり、児童労働の禁止・強制労働の禁止・過重労働防止・時間外労働の削減・最低賃金を上回る生活賃金の確保、といった人権尊重に関する個別の取り組みにおいても当然の前提としています

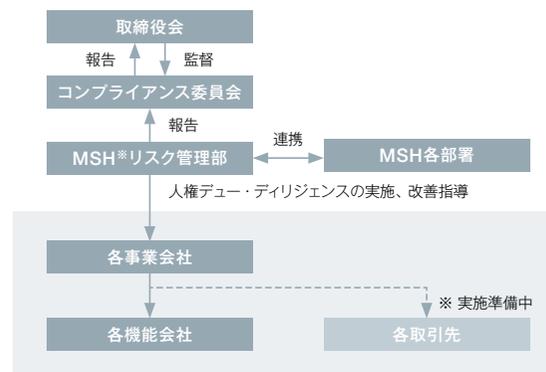
「三井倉庫グループ人権方針」

https://www.mitsui-soko.com/-/media/pdf/msh/sustainability/social/human_rights/human_rights.pdf

ガバナンス

当社グループは、取締役会の監督のもと、取締役（リスク管理管掌役員）が人権尊重に関する活動推進の責任を担い、その管掌下にある三井倉庫ホールディングスリスク管理部が主管部署となって、人権デュー・ディリジェンスをはじめとした人権尊重に関する具体的な取り組みや管理指標の検討および進捗管理を行っております。

取締役会は、こうした人権尊重に関する取り組みについて、コンプライアンス委員会を通じて報告を受け、監督を行っております。



※ MSH：三井倉庫ホールディングス

戦略

詳細は、サステナビリティ・マネジメントの「**三井倉庫グループのマテリアリティ (P.5)**」をご覧ください。

リスク管理

重要な人権課題の特定

当社グループは、事業活動がステークホルダーの人権に及ぼす影響度を評価し、重要な人権課題として以下を特定しています。

- 強制労働・児童労働の禁止
- あらゆる差別の禁止
- ハラスメントの禁止
- 安全な労働環境の提供
- 適正な労働時間管理
- 外国人労働者の権利保障

なお、人権を取り巻く状況は常に変化していることから、継続的な調査、情報収集、並びにステークホルダー及び外部専門家との対話のもと、重要な人権課題を定期的に見直しています。

重要な人権課題の特定プロセス

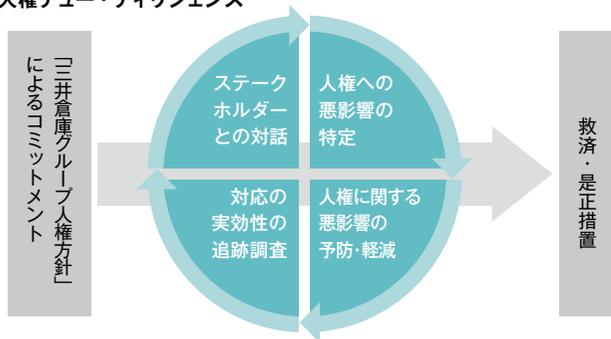
- STEP 1** 当社グループのバリューチェーンを主要な会社ごとに図解し、関連するステークホルダー及び人権課題を整理
- STEP 2** 外部専門家らとの協議のもと、抽出した人権課題を「深刻度」及び「発生可能性」の両面から定性的・定量的に考察・評価
- STEP 3** 考察・評価した人権課題について自社との関連性を勘案した上で、優先的に取り組むべき人権課題を特定

人権の尊重

人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、人権尊重の責任を果たすため、2022年より人権デュー・ディリジェンスを実施しています。人権デュー・ディリジェンスとは、サプライチェーンを含めた事業活動における人権への負の影響を特定し、それを防止・軽減・対処するために、調査・是正・開示及びステークホルダーとの対話を継続的に行うプロセスです。当社グループでは、国内・海外のグループ会社及びビジネスパートナーに対して人権デュー・ディリジェンスを実施し、人権尊重に係る教育・研修や実効性のある救済システムの構築と併せて、人権課題の解決に努めています。

人権デュー・ディリジェンス



● 人権デュー・ディリジェンスの進捗

2024/3期も、国内外連結対象会社を対象に人権デュー・ディリジェンスを実施しました。その結果、人権に関する対応に重大な問題を抱えている会社や、現時点で直ちにステークホルダーの救済が必要な人権侵害に該当する事例はありませんでした。2023/3期に実施した人権デュー・ディリジェンスのフィードバックへの対応が行われたことにより、2024/3期は改善指導及び改善推奨となった項目が大幅に減少する結果となりました。それに加え、従業員への教育・指導・周知に関連して、人権デュー・ディリジェンスの主管部署 (MSHリスク管理部) があらかじめ資料を作成し、各連結子会社へ研修の実施を促した

ことも改善につながったと考えています。

人権リスクの低減を目指してグループ各社が共通で行える取り組みについては、三井倉庫ホールディングスリスク管理部が主導して対応を検討することによって各社での個別対応による負担を減らし、今後も継続していく予定です。

一方で、「責任ある調達」については、個別に対応が必要であることを確認しました。取引先に対して、「三井倉庫グループ持続可能な責任調達にかかる基本方針」の理解を求め、遵守・実践してもらうよう対話を行っていない事業所がありました。

それに関連する対応として、この基本方針を取引先 (業務委託先を含むサプライヤー等) へご理解・ご協力いただけるよう改めて周知するとともに、取引先に対する人権デュー・ディリジェンスを行う準備を進めています。当社グループのみならず、サプライチェーン全体においても人権リスクの低減を目指し、改善に取り組む体制を構築していきます。

また、外部専門家から受けた助言を踏まえた手順で結果を分析し、「強制労働・児童労働の禁止」「あらゆる差別の禁止」「ハラスメントの禁止」「安全な労働環境の提供」「適正な労働時間管理」及び「外国人労働者の権利保障」が、引き続き当社グループにおける重要な人権課題であり、継続して取り組むべき課題であることを確認しました。

なお、人権デュー・ディリジェンスの推進プロセスや結果については、取締役会に報告しています。

※休眠会社等を除く国内・海外のグループ会社が所管する全事業所を対象に人権デュー・ディリジェンスを実施 (全事業所に占める、人権デュー・ディリジェンス対象事業所の割合は100%です)

調査対象国・地域及び項目

調査対象国・地域	日本、中国、タイ、マレーシア、シンガポール、香港、台湾、韓国、ベトナム、インドネシア、アメリカ、ブラジル、チェコ、ハンガリー、ベルギー、トルコ、南アフリカ
調査した項目	強制労働、児童労働、適正な労働時間、適正賃金、差別の禁止、結社の自由・団体交渉権、労働安全、緊急時の備え、労働災害・労働疾病、産業衛生、職場における安全対策、施設の安全衛生、労働者の健康管理、地域住民の安全、資源の有効活用と廃棄物管理、プライバシー・個人情報保護、責任ある調達、対外的差別表現、禁制品・人身売買、腐敗防止、不適切な利益供与

● 是正・救済

当社グループは、人権に対する負の影響を引き起こしたこと・助長したこと・関与したことが明らかになった場合、適切な手段を通じてその是正と救済に取り組んでいます。

● 人権に関する相談窓口

当社グループのすべての役員・従業員 (フェロー社員、嘱託・準嘱託 (他社への出向者を含む) 及び当社グループ各社に勤務する出向者、派遣社員、契約雇用者、業務委託先社員) は、ハラスメント・労働安全衛生の不備といった人権に関連する懸念が生じた場合には、相談窓口*に匿名でのアクセスが可能です。今後は、お客様・お取引先企業様を含むサプライチェーンにおけるすべての方からご意見を承る窓口を構築していきます。

* 詳細はガバナンス>コンプライアンスの「[内部通報制度 \(グループコンプライアンスホットライン\) \(P.29\)](#)」をご覧ください

指標と目標

* 詳細は、サステナビリティ・マネジメントの「[三井倉庫グループのマテリアリティ \(P.5\)](#)」をご覧ください

取り組み・パフォーマンス

教育・研修

当社グループは、「児童労働」や「強制労働」、「過重労働」など重要な人権課題の発生を未然に回避・予防し、その影響を緩和させることを目的に、人権に関連する教育・研修*を実施しています。また教育・研修を通じて、本方針の周知・再確認を行っており全従業員に定着することを目指しています。2024/3期は、責任部署が執行役員と臨時従業員を含む全従業員を対象に実施した研修で、人権に関する研修を行い、54% (持ち株会社および国内連結子会社の従業員のうち) の従業員が受講しました。今後も、更なる研修内容の充実を図り、救済システムの構築と併せて実効性のある人権課題の解決に努めていきます。

* 詳細はガバナンス>コンプライアンスの「[コンプライアンス意識調査・コンプライアンス研修 \(P.29\)](#)」をご覧ください

人権の尊重

さまざまな人権問題への対応

● 南アフリカにおける黒人経済力強化政策 (B-BBEE) への取り組み

当社グループは、南アフリカ共和国で事業を展開しており、同国の経済発展と雇用創出に向けた、黒人経済力強化政策 (B-BBEE^{※1}) に沿った取り組みを展開しています。同国で事業を展開している三井倉庫エクスプレス現地法人は、B-BBEE 評価でレベル4を達成しています。(2024年6月30日時点)

同現地法人は、職場の多様性・公平性・包括性を確保するため、雇用均等法 (EEA^{※2}) に基づいた目標設定・行動計画の策定を行っています。本行動計画は、毎年見直しを行い、進捗を報告しており、目標設定に含まれる具体的な取り組みとしては、採用後の研修実施、資格取得支援、インターン生の受け入れが挙げられます。

また、同現地法人では、B-BBEE に関連するスキル開発目標を人材戦略にも反映しています。特に、若年層を含む「歴史的に不利益を被ってきた南アフリカ共和国国民 (HDSA^{※3})」のバックグラウンドを持つ南アフリカ人を中心に、継続的かつ体系的な教育・研修を伴った雇用を行うことで、将来にわたって活躍できる人材の育成に注力しています。現在、同現地法人の管理職の19.2%は、HDSAのバックグラウンドを持つ従業員で構成されています。

※1 B-BBEE: Broad-Based Black Economic Empowermentの略。企業や諸団体のB-BBEEへの取り組みや貢献度についてスコア化(最高のレベル1からレベル8及び不遵守に格付け)

※2 EEA: Employment Equity Actの略。すべての労働者が職場で平等で公平に取り扱われることを確保するため、従業員の待遇を規定した法令

※3 HDSA: Historically Disadvantaged South Africansの略

● 子どもの権利を支援する取り組み

当社グループは、国連グローバル・コンパクト10原則に署名するとともに、子どもの権利を尊重し、事業活動を通じて子どもの権利が侵害されないよう取り組んでいます。三井グループの一員として参画している「三井グループ350周年記念事業」の一つである「青少年赤十字連携プロジェクト」では、青少年赤十字と連携し、国際交流プログラムの実施やSDGs、環境/防災教育テキスト制作等による啓発活動を通じて、未来を担う子どもの権利を尊重し、生きる力を育てる教育の浸透に貢献しています。

● 労働基準におけるイニシアチブへの関与または枠組みに対するコミットメント

当社グループは、労働基準におけるイニシアチブへの関与または枠組みに対するコミットメントの一環として、国内の業界内の枠組みとしては、国土交通省・経済産業省・農林水産省が主管する「ホワイト物流」推進運動、国際的な枠組みとしては、国連グローバル・コンパクトに賛同表明をしています。

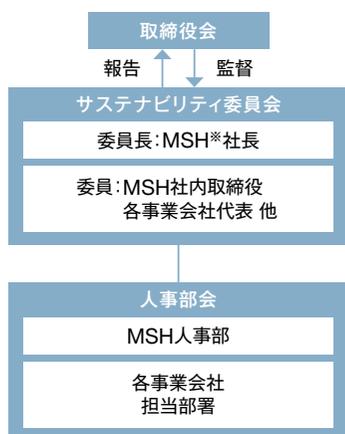
人的資本経営の推進

考え方

当社グループは、自らも進化しながら成長し、心豊かで持続可能な社会の実現を支える存在でありたいと考えています。そのため原動力となるのが人材であり、価値創造の源泉です。グループの多様な従業員が、それぞれ自らの強みと役割を認識し、組織や企業の成長を支えています。従業員一人ひとりが、誇りと責任を持って生き生きと働き続けられる環境を整え、当社グループの成長を促す企業文化を醸成していきます。

ガバナンス

当社グループでは各事業の自律性を尊重し、個社ごとの人事戦略を遂行しつつ、グループ全体で人的資本の向上に努めています。グループ横断的な取り組みについては、サステナビリティ委員会の傘下に人事部（責任者：三井倉庫ホールディングス人事管掌役員）を設置し、推進しています。



※ MSH：三井倉庫ホールディングス

人材戦略の全体像	
狙い	主要テーマ
経営戦略を実行する人員体制の確立 経営戦略および事業ポートフォリオを踏まえ、グループ全体での人員体制の構築を目指す	求める人材像
人材価値の最大化 経営戦略を実現する人材を育成・確保するとともに人材の能力を最大限引き出すことで当社グループの企業価値向上につなげる	
	グループ総合力を高める人材ポートフォリオマネジメントの強化 人材ポートフォリオの可視化により、将来と現状の人材ギャップを人材の質・量の両面で充足・最適化する
	個の進化 従業員一人ひとりが成長し進化することで当社グループの企業価値向上、持続的成長につなげる
	共創力の強化 多様な人材が活躍し、変化に柔軟に対応できる強い組織を目指す
	進化と共創の環境づくり 個の進化と共創する組織を生み出すための基盤としての環境を整備する

戦略

- リスク**
 - 優秀な人材の獲得ができない
 - 従業員のモチベーション低下、および人材流出の懸念
- 機会**
 - 優秀な人材の獲得・育成および組織強化によるサービス品質の向上
 - 従業員のモチベーション向上
 - グループシナジー創出によるイノベーション推進
- 戦略**
 - 当社グループの更なる企業価値向上と社会価値創出を目指し、「経営戦略を実行する人員体制の確立」と「人材価値の最大化」に注力
 - 経営戦略を実行するための体制を確立するために、グループでの人材データの可視化や、それに基づく戦略的な人材育成・交流を進め、人材ポートフォリオマネジメントを強化
 - 人材価値を最大化するために、従業員の育成・成長支援、および組織力の強化を積極的に実施
- 社会インパクト**
 - 持続可能で強靱な物流インフラの実現
 - 従業員及び家族のQOL向上
 - 経済的・社会的格差の是正
- 関連するSDGs**
 - 3.d 健康リスクの早期警告、リスク緩和・管理能力を強化
 - 5.5 女性参画・平等なリーダーシップの機会を確保
 - 5.b ICT等の技術活用による女性のエンパワーメント促進
 - 8.5 生産的な雇用、ディーセントワーク、同一労働同一賃金を達成
- 事業インパクト**
 - トップラインの拡大**
 - 多様な人材の活躍による最適なサービスの提供
 - 資本効率の向上**
 - エンゲージメント向上による組織力の強化・一人あたり利益の向上
 - 健康経営の推進による労働生産性の向上

人的資本経営の推進

リスク管理

詳細は、サステナビリティ・マネジメントの「**リスク管理 (P.6)**」をご覧ください。

指標と目標

主要テーマ	KPI	目標	24.3実績	達成時期
グループ総合力を高める人材ポートフォリオマネジメントの強化	人材ポートフォリオの可視化	可視化	—	2031/3期
個の進化	従業員の成長機会の創出	1人あたり平均研修時間 20時間	10.9時間	2031/3期
		1人あたり平均研修費用 7万円	4.4万円	2031/3期
共創力の強化	ダイバーシティ&インクルージョン	女性管理職比率 15%	10.1%	2031/3期
		男性育児休業取得率 100%	78%	2031/3期
		グループ各社間交流の取り組み推進	—	2031/3期
進化と共創の環境づくり	理念浸透	理念浸透度スコア 71以上	68	2031/3期
	従業員エンゲージメント	従業員エンゲージメントスコア 71以上	66	2031/3期
	職場環境・風土改善	有給休暇取得率 70%	67%	2031/3期

※対象範囲は三井倉庫ホールディングスおよび主要事業会社（三井倉庫、三井倉庫エクスプレス、三井倉庫ロジスティクス、三井倉庫サプライチェーンソリューション、三井倉庫トランスポート）

取り組み・パフォーマンス

グループ総合力を高める人材ポートフォリオマネジメントの強化

人材ポートフォリオの可視化により、将来と現状のギャップを人材の質・量の両面で充足・最適化することを目指しています。三井倉庫ホールディングスでは、人材情報を一元化・可視化し、人材の有効活用につなげるためのツールとしてタレントマネジメ

ントシステムの導入を計画しております。

また、ビジネス上の注力分野を踏まえ、大きく変化する外部環境に対応できる人材を養成し、経営戦略を実現するための人材ポートフォリオの構築に取り組んでおります。

個の進化

人材育成体系の構築

● 研修制度の充実

グループ各社では、従業員が階層別に定められた職務と役割を追求しながら、従業員と会社がともに成長できるようリーダーシップやチームビルディング等、キャリアステージに合わせた研修を実施しています。また、若手社員を対象とした、米国・中国・東南アジア等への海外実務研修制度を設けています。ナショナルスタッフとともに業務に従事することで、海外独自の仕事の進め方や慣習を学び、多角的な視点で課題解決に取り組むことができるグローバル人材を育成しています。

能力開発に係る研修時間数・費用

	年間研修実施時間	一人あたりの年間平均研修時間	一人あたりの年間平均研修費用
2024/3期(計)	21,044時間	10.9時間	44,424円
階層別	13,491時間	—	—
選抜型/選択式	1,421時間	—	—
対象者向け	4,680時間	—	—
健康と安全に関する研修	234時間	—	—
その他	1,218時間	—	—

※三井倉庫ホールディングス、三井倉庫、三井倉庫エクスプレス、三井倉庫ロジスティクス、三井倉庫サプライチェーンソリューション、三井倉庫トランスポートでの実施に基づく数値

研修メニュー

- 階層別： 新入社員研修、OJTトレーナー研修、新任課長研修等
- 選抜型/選択式： 次世代リーダー育成研修/次世代管理職研修等
- 対象者向け： キャリアデザイン研修(ミドルシニア層向け)等

● 社内公募制度の活用

三井倉庫ホールディングスでは、従業員が自らの意思で新しいキャリアにチャレンジできるよう社内公募制度を導入しています。従業員が自律的なキャリアを切り拓くことでモチベーションの向上につなげるとともに組織の活性化を実現しています。

● オンライン学習プラットフォームの導入

三井倉庫ホールディングスでは社員の自律的学習を支援するため時間や場所を選ばず、社員が自ら必要な能力を習得できる体制を整備いたしました。

これにより、社員が自ら学び成長する組織風土の実現を目指しています。

求める人材の確保

当社グループは2023年4月に、これからの当社グループを担う人材の採用・育成の基本方針として「求める人材像」を策定しました。その方針に基づき、当社グループの目指す方向性、ありたい姿に共感できる人材を採用・育成しています。例えば、お客様に最適な物流ソリューションを提供するべく、高い専門性を持つ人材を採用・育成しています。当社グループの注力領域であるヘルスケア物流推進を図る薬剤師の採用や、DXおよびIT戦略推進を目的としたIT専門職制度を導入し、DXおよびITのスペシャリスト採用・育成などを積極的に行っています。

※ 求める人材像の詳細は以下をご覧ください

<https://www.mitsui-soko.com/news/20230424>

共創力の強化

ダイバーシティ&インクルージョン推進

当社グループは、ダイバーシティ&インクルージョン方針に基づき、多様性の充実化を図ることが、従業員の働きがいにつながるだけでなく、お客様の多種多様なニーズにもお応えできる競争力の源泉になると考えています。

☞ 「三井倉庫グループダイバーシティ&インクルージョン方針」

https://www.mitsui-soko.com/-/media/pdf/msh/sustainability/corporate-governance/diversity_inclusion_policy.pdf

人的資本経営の推進

● 女性活躍推進

意思決定の場に多様な人材が参画することがダイバーシティ推進においては不可欠です。当社グループでは、特に女性管理職の割合増加を視野に入れ、多様な人材が遺憾なく能力を発揮できる職場づくりをグループ一体となって促進しています。グループ各社では、ダイバーシティマネジメント研修や、女性活躍を目的としたリーダー研修、男性の育児休業取得制度等の取り組みを実施しています。

参考

※ 当社グループの女性活躍推進に関する取り組みはこちらをご覧ください

📄 **女性活躍推進 | 三井倉庫ホールディングス株式会社、三井倉庫株式会社、三井倉庫トランスポート株式会社**

<https://www.mitsui-soko.com/company/overview/women/>

📄 **女性活躍推進 | 三井倉庫エクスプレス株式会社**

<https://www.mitsui-soko.com/company/group/mse/profile/plan/>

📄 **女性活躍推進 | 三井倉庫サプライチェーンソリューション株式会社**

https://www.mitsui-soko.com/company/group/mscs/womens_careers/

● 多様な人材の活躍推進

当社グループは性別や国籍、障がいの有無、年齢、人種、宗教、性的指向を問わず、多様性を尊重する職場づくりに取り組んでいます。

グローバル人材や障がい者の採用に加え、海外現地法人においてはナショナルスタッフを経営幹部に登用しています。

理念浸透推進

● 理念研修の実施

グループ理念と日々の業務（ビジネスやチームビルディング等）をどのように統合し実践するべきかを考え、理解するための機会として管理職向けのグループ研修を実施しました。研修の受講者が各職場の課員に対してもその重要性を伝えることで、グループ理念に基づく行動を促す意識醸成を進めています。

戦略的グループ間人材交流

● グループ横断的な人材配置

当社グループでは、各社グループ間の人材交流を積極的に行っており、総合物流企業として多角的に物事を捉え、幅広いソリューションを提案できる人材を育てています。

● グループセミナーの開催

当社グループでは、従業員自らが講義を行うグループセミナーを開催しています。このセミナーは、「情報共有」「知識の向上」「人材交流」「一体感の向上」を目的に、グループ各社の業務内容の紹介や物流ノウハウの横展開に向けた講義を開催しています。また、コーポレート部門による経理や法律知識等の講義も開催しており、ビジネスに必要な知識の習得の場としても役立てられています。

● グループコンテストの開催

当社グループでは、業務上の優れた事例を表彰するグループコンテストを毎年開催しています。営業ソリューション部門とオペレーション改善部門を設置し、グローバルに展開しています。昨今はグループ統合ソリューションサービスや、サステナビリティに関する取り組みが増加しています。これら当社グループの好事例を表彰・発信することで、グループ全体で知の共有を図り、従業員起点で付加価値の高いサービスを提供できる環境づくりを進めています。

進化と共創の環境づくり

従業員エンゲージメント向上

多様な「個」が集まる企業集団において、持続的に企業価値を向上させるためには、従業員一人ひとりのやりがいと企業の成長を同時実現する環境をつくり上げることが重要です。従業員と企業の相互理解を図り、一体となって企業価値向上を実現

するため、従業員エンゲージメントサーベイを実施しています。エンゲージメントの“見える化”により、課題を明確にし、適切なアクションプランを検討することで、従業員と会社の相互の成長につながる好循環サイクルを生み出します。

● MSP賞

当社グループは、日常業務を通じて周囲の人をサポートし多くの社員から感謝され、企業価値向上に貢献している社員を社内推薦により表彰する「Best Practices Award MSP※部門」を設けております。2024/3期は三井倉庫ホールディングス株式会社及びグループ事業会社から1名ずつ、計6名が選出されました。

※ Most Supportive Personの略

健康経営の推進

当社グループでは、成長の基盤としてグループ社員の心身両面での健康増進が重要であると考え、グループ全体での健康管理を行うための仕組みづくりを推進しています。身体の健康は、健康診断の受診推奨及びアフターフォローや従業員のヘルスリテラシー向上を図るeラーニングの実施に加え、倉庫内での環境測定の実施やクールバンド・空調服等の活用による感染症・熱中症対策を行っています。心の健康は、ストレスチェックの実施とともに、第三者機関によるメンタルヘルスケアの相談窓口を設け、従業員が安心して相談できる仕組みを構築しています。

人的資本経営の推進

健康経営体制図



※ MSH：三井倉庫ホールディングス

※ 健康経営に関する詳細は [こちら](https://www.mitsui-soko.com/sustainability/social/human_capital/#anchor06)をご覧ください

https://www.mitsui-soko.com/sustainability/social/human_capital/#anchor06

健康経営宣言

私たち三井倉庫グループは、「社会を止めない。進化をつなぐ。」というPURPOSEに基づき、お客様、そして社会の末永い幸せを導き出すことが使命であると考えています。心豊かで持続可能な社会の実現に貢献するには、従業員の一人ひとりが最大限に能力を発揮することが不可欠です。「個人」と「会社」、そして「社会」の幸せのため、私たちは、すべての従業員が活力をもって働くことができるよう、従業員とその家族の健康を積極的に支援してまいります。

● 健康経営優良法人の認定

当社は、経済産業省および日本健康会議より、優れた健康経営を実践している法人として「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定されています。すべての従業員が活力をもつ

て働くことができるよう、以下を健康経営の重要課題として特定し、定期的な健康診断やストレスチェック、健康セミナーの実施、また健康支援イベントの開催などの取り組みを通じて、従業員の健康を積極的に支援することに加え、個人の価値観やライフスタイルに合わせた職場環境づくりにも注力し、健康増進と従業員の働きやすさとの両立を推進しています。

健康経営の重要課題

- 健康な職場環境の整備
- ワークライフバランスの推進
- ヘルスリテラシーの向上
- 健康支援プログラムの提供

● 感染症対策

当社グループは、海外拠点を多く有しており、結核、マラリア、HIV/AIDS等のグローバルな健康問題から従業員を守るための対策を実施しています。海外赴任する駐在員及び帯同家族・海外実務研修生に対して、渡航前に行政の検疫所が渡航先別に推奨する予防接種を案内します。また、現地では病院の斡旋を含む医療相談サービスの提供や、清潔かつ安全な住居の確保をするなど、従業員とその家族の健康で安全な海外生活を支援しています。

その他、インフルエンザのワクチン接種にも取り組んでいます。

働き方改革の推進

● 多様な働き方への対応

従業員一人ひとりがワークライフバランスを大切にしながら生き活きと働けることが、労働生産性の向上にもつながるといふ考えのもと、個人の価値観やライフスタイルに合わせた職場環境づくりを推進しています。働きやすい職場とは、個人の労働環境の整備における「ソフト面」と、オフィスの働きやすさからなる「ハード面」の両輪の推進が必要です。グループ各社個別の

取り組みとして、フレックスタイム制の導入や、リモートワーク、時差出勤制度等、多様な働き方を可能とする制度を導入しています。また、老朽化した事務所の更新に加え、本社ビルやその他の拠点において固定席を廃止し働く場所や机等を自由に選ぶことができるABW化*を実施し、オフィス環境の整備も進めています。このように多様な社員の働きやすい環境づくりによって長時間労働の削減対策を実施している他、年次有給休暇の取得促進を実施しています。

※ ABW：「Activity Based Working」の略。仕事内容に合わせて働く場所や机等を選ぶ働き方

● 仕事とプライベートの両立支援

ライフステージが変化してもパフォーマンスを最大限発揮できるように、男女の育児休業取得、介護休業取得を推進しています。また、やむを得ない理由で退職した従業員のカムバック制度、ペアトランスファー制度*等の導入を実施し、仕事とプライベートの両立を支援しています。

※ 結婚や配偶者の転勤等の諸事情により、現在の地域での就業が困難になった従業員に対し、希望の地域への異動（勤務地の変更）を叶えることにより、キャリアが途絶えることのないよう支援する制度

人的資本経営の推進

関連データ

	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期
従業員数(男女/臨時従業員含む)	1,823人	1,893人	1,842人	1,875人	1,933人
男性	1,237人	1,281人	1,203人	1,203人	1,217人
女性	586人	612人	639人	672人	716人
女性管理職比率	7.65%	7.77%	8.55%	9.26%	10.11%
新卒3年以内離職率	—	—	—	7.27%	4.76%
全従業員離職率	—	—	—	3.76%	4.12%
新卒採用者数合計(男女)	62人	50人	49人	52人	68人
男性	32人	23人	23人	20人	29人
女性	30人	27人	26人	32人	39人
新卒採用者に占める女性比率	48.39%	54.00%	53.06%	61.54%	57.35%
中途採用者数合計(男女)	—	—	—	71人	80人
男性	—	—	—	45人	45人
女性	—	—	—	26人	35人
障がい者雇用率	1.96%	2.19%	1.83%	2.43%	2.21%
再雇用制度の利用者数	—	—	—	79人	19人
育児休業取得率(男性)	6.12%	13.89%	51.28%	93.33%	78.05%
育児休業取得率(女性)	100.00%	100.00%	96.77%	100.00%	96.00%
育児休業復職率	96.67%	100.00%	97.56%	100.00%	100.00%
育児短時間勤務者数	—	—	—	82人	83人
介護休職者数/復職率	—	—	—	0人/—	3人/—
従業員エンゲージメントスコア	—	—	—	65	66
従業員の時間外労働比率	16.99%	16.35%	18.31%	17.36%	16.86%
有給休暇取得率	59.50%	52.67%	52.21%	60.83%	66.82%
健康診断受診率	90.84%	92.20%	96.20%	99.44%	99.58%
ストレスチェック受診率	—	—	—	89.74%	88.92%

※ 関連データの対象範囲は三井倉庫ホールディングス、三井倉庫、三井倉庫エクスプレス、三井倉庫ロジスティクス、三井倉庫サプライチェーンソリューション、三井倉庫トランスポートとなります

安全・高品質な物流事業の追求

考え方

当社グループは、安全・安心に基づく物流品質が企業価値の源泉の一つであるという考え方にに基づき、事故の起こらない職場環境づくりに努めています。

方針

三井倉庫グループ安全衛生方針

三井倉庫グループは、社員、取引先及び関係者のすべての人たちの安全と健康の確保が事業活動における重要事項であると認識し、安全で衛生的な労働環境づくりを推進します。

1. 社員・取引先及び関係者との相互コミュニケーションを図り、安全衛生を確保した労働環境づくりを推進します。
2. 安全衛生に関する法令を遵守します。
3. 安全衛生活動に取り組むための目標を設定し、これを達成するための管理、事故発生の未然防止、再発防止策を推進します。
 - ヒヤリハットの把握・分析等による安全衛生リスクの特定、低減策の実施
 - 教育訓練による安全衛生意識の向上
 - 継続的改善の推進

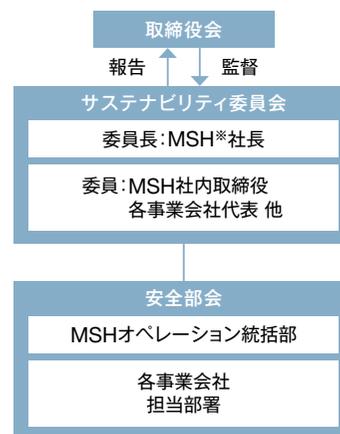
2021年6月24日
三井倉庫ホールディングス株式会社

ガバナンス

当社グループは、取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会が安全・品質に関する管理や議論を行っています。

より詳細な議論、具体的な取り組み施策や管理指標の検討、進捗管理は、安全・品質に関するグループ横断的な下部組織で

ある安全部会が実施し、責任者（三井倉庫ホールディングスオペレーション統括管掌役員）がサステナビリティ委員会に進捗状況の報告、提言を行う体制となっています。取締役会は、こうした安全・品質向上の取り組みについて、サステナビリティ委員会を通じて報告を受け、監督を行っています。



※ MSH：三井倉庫ホールディングス

戦略／リスク管理

詳細は、サステナビリティ・マネジメントの「[三井倉庫グループのマテリアリティ \(P.5\)](#)」「[リスク管理 \(P.6\)](#)」をご覧ください。

指標と目標

マテリアリティである「安全・高品質な物流事業の追求」に向けて、労働災害発生度数率の前年度水準改善を目指しています。また、誤出荷、納期遅延、商品破損、欠品、クレームといった品質事故を定量的に把握し、事故率の改善に努める体制構築を進めています。

詳細は、サステナビリティ・マネジメントの「[三井倉庫グループのマテリアリティ \(P.5\)](#)」をご覧ください。

取り組み・パフォーマンス

安全・品質向上推進の取り組み

当社グループは、従業員、取引先及び関係者のすべての人たちの安全と健康を確保し、顧客及び社会に対して価値提供するために、安全部会にて安全・品質に関するグループ横断的な取り組みを検討しています。

2024年3月期の取り組みでは、グループ全体での安全・品質に関するリスクを特定・評価するために、グループ共通の労働災害レベルの定義づけやレポートラインの設定を行いました。各社からの労働災害件数やヒヤリハット及び事故事例等に関する報告内容については、安全部会での共有・協議を通じて、グループ横断で対応策が検討されています。また、各社における好事例についても共有され、グループ全体での物流品質の向上も協議されています。

このほか、当社グループの物流事業における安全・品質レベルの底上げを目的に、既の実施されている各社ごとの教育活動に加えて、グループ全体での一貫した教育活動を実施しています。

関連データ

	2020/ 3期	2021/ 3期	2022/ 3期	2023/ 3期	2024/ 3期
労働災害件数	1件	4件	1件	3件	0件
労働災害発生度数率	0.00	0.82	0.00	0.81	0.00
労働災害発生強度率	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
労働災害発生度数率 業界（運輸・郵便業）	3.50	3.31	3.31	4.06	3.95
労働災害発生強度率 業界（運輸・郵便業）	0.14	0.13	0.22	0.21	0.19
欠勤率	0.38%	0.37%	0.13%	0.17%	0.15%

※ 関連データの対象範囲は三井倉庫ホールディングス、三井倉庫、三井倉庫エクスプレス、三井倉庫ロジスティクス、三井倉庫サプライチェーンソリューション、三井倉庫トランスポートとなります

※ 労働災害件数、労働災害度数率、労働災害強度率については通勤災害を除いています。

持続可能なサプライチェーン

考え方

当社グループは事業活動を通じて、持続可能で真に価値ある社会の実現に貢献するためには、サプライチェーン全体で取り組みを進めることが重要であると考えています。サプライヤーのお取引先の皆様にも責任調達に係る基本方針の趣旨についてご理解・ご協力いただけるよう周知に努め、持続可能な社会の実現に向け、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしているよう取り組みを進めていきます。

方針

三井倉庫グループ持続可能な責任調達にかかる基本方針

三井倉庫グループは、コンプライアンスに徹した透明性の高い経営を推進し、経済性・効率性を追求するとともに、公正かつ適法な事業運営を実現して企業の社会的責任を果たし、地域社会とともに持続的に成長することを目指しております。責任ある調達へ向け、当社グループの調達行動においても社会課題に目を向け、サプライチェーンにおける環境や労働面における負荷低減および課題解決に努めます。

1. 法令遵守

- 法令および社会規範を遵守します。

2. 公正取引

- 国内外の取引先に、公平な取引の機会を提供し、誠実かつ公正な選定と取引を通じ、相互の信頼・協力関係を構築します。
- 汚職・腐敗の防止、不適切な利益供与の禁止、反社会的勢力との関係遮断、独占禁止法や下請法を遵守します。

3. 品質管理

- 商品やサービスにおける最適な品質、適切なコスト、安全性を追求します。
- お客様の立場を第一に考え、提供する商品・サービスに対する要望に対して、誠実に対応します。

4. 環境保全

- 省エネルギー推進、再生可能エネルギー利用拡大等、温室効果ガス排出量削減や、廃棄物削減など、環境への影響の最小化に積極的に取り組みます。
- 廃棄物については発生抑制、再使用、再資源化を積極的に推進し、廃棄物処理に関する法令を遵守します。
- 水資源の効率使用や適切な排水処理、有害物質の適切な管理・漏出防止、生物多様性保全に取り組みます。

5. 人権尊重・労働慣行

- 労働慣行にかかる各種関連法令を遵守します。
- 労働者に対する差別・各種ハラスメント・虐待等の非人道的な扱い、不公正な処遇を禁止します。
- 児童労働、強制労働、不当な賃金の減額、不当な長時間労働等を禁止します。
- 労働者の結社の自由および団体交渉権を尊重します。

6. 安全衛生

- 労働安全衛生にかかる各種法令を遵守します。
- 労働者の安全・衛生の確保、適正な労働環境の提供・保全に取り組みます。

7. 情報管理

- 事業活動を通じて知り得た機密情報や個人情報適切に保護・管理します。

本方針は社内外に周知を行い、当社グループ自らが実践するとともに、取引先（業務委託先を含むサプライヤー等）においても理解、実践いただくことを要請してまいります。

2021年11月22日
三井倉庫ホールディングス株式会社

取り組み・パフォーマンス

海外事業の調達活動に関する教育

全海外現地法人の管理部門責任者（ナショナルスタッフを含む）に対し、現地調達を含む組織運営全般に関するリスクマネジメントチェックリストの説明会を実施しており、調達に係る注意点についても指導を行っています。また、海外駐在員や海外実務研修生には赴任に先駆け、調達に関連した不正等の内部環境リスクや採用における労務管理等、適切な行動が行えるよう研修の場を設けています。

マネジメントチェックリスト説明会の実施回数（2024/3期）	9回
--------------------------------	----

地域社会との関わり

考え方

当社グループは地域社会と良好な関係を築き、信頼される企業として建設的な事業を営み、多様な人々が共生できる社会を目指します。

取り組み・パフォーマンス

コミュニティ投資

三井倉庫ホールディングスは社会貢献活動の一環として芸術、医療、研究分野等へ寄付を行っています。2024年3月期の社会貢献活動費は16百万円*でした。

* 従業員が個人的に行った寄付やボランティア等の活動及び政治献金実績は含みません

地域社会との交流

当社グループではオフィスや物流拠点周辺の清掃活動や地域イベントへ参加する他、大学での講義の実施等を通じ次世代の若者に物流業界への理解を深めてもらうなど、さまざまな地域社会との関わりを大切に日々の活動を行っています。



地域清掃



大学での講義写真

植林活動による環境保全の取り組み

当社グループでは、環境保全や将来のCO₂削減を目的にタイにてマングローブの植林活動を実施しております。

この取り組みは、次世代に持続可能な自然をつなげるだけでなく、環境保全に関して従業員の理解を深めるきっかけにもなっています。



物流CO₂算定「MS CO₂ Navigator」の無料提供

当社グループは、脱炭素社会に向けた活動として、お客様自身が1輸送単位のCO₂排出量算定を無料で簡単にできるツール「MS CO₂ Navigator」を当コーポレートサイト上にて提供しています。輸送における重量・輸送手段・出発/到着地の3つの情報を入力するだけで、CO₂排出量を即座に把握でき、輸送手段ごとの算定結果をグラフで比較することもできます。国内輸送だけでなく国際輸送にも対応しています。

📄 **物流CO₂算定 お試し版「MS CO₂ Navigator」**
https://www.mitsui-soko.com/sustainalink/emissions_calculator/

※ 多量の輸送データを用いたCO₂排出量の算定や、CO₂排出量を削減するソリューションについては [📄こちら](#)をご覧ください
<https://www.mitsui-soko.com/sustainalink/>

コーポレート・ガバナンス

考え方

当社グループは、「社会を止めない。進化をつなぐ。」というパーパスのもと、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指し、経営基盤としてのグループガバナンスを重視し、体制の整備・各取り組みを推進しています。

コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方や詳細な情報等については「コーポレートガバナンス・ガイドライン」や「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」をご覧ください。

☑ コーポレート・ガバナンス

https://www.mitsui-soko.com/sustainability/governance/corporate_governance/

体制

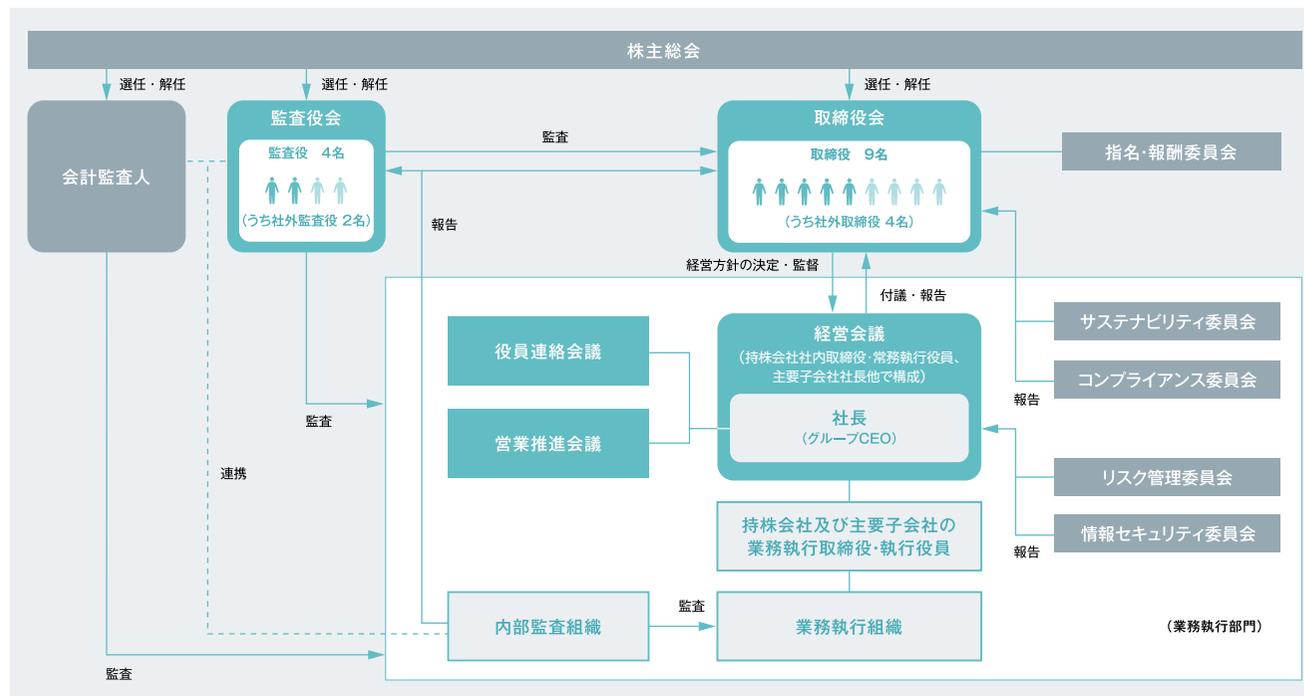
コーポレート・ガバナンス体制

三井倉庫ホールディングスは、持株会社としてグループ内の各子会社の経営管理を適切に行うためグループガバナンスに関する方針を定めています。当社グループにおいて各社が負うべき責任及び権限を明確にすることで、グループガバナンス体制の強化に努め、中長期的な企業価値向上を目指します。また、各種委員会の設置や執行役員制度の導入による業務執行と監督の分離など、迅速で適切な意思決定を実現し、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。取締役会においてはその機能向上を図るために、ジェンダー・スキルを含むダイバーシティの確保に努めています。

内部統制については内部統制基本方針を定め、監査役と内部監査及び内部統制を所管する部署が連携し、適切な内部統制システムの維持に努めています。

詳しくは右記をご覧ください。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2024年7月1日現在)



※ 詳しくは ☑ 「バリュートレポート2024」 P.75-76をご覧ください https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated_report/

組織形態

	2021/3※1	2022/3※1	2023/3※1	2024/3※1	2024/7※2
組織形態	監査役 設置会社	監査役 設置会社	監査役 設置会社	監査役 設置会社	監査役 設置会社
取締役	9人	9人	9人	10人	9人
うち社外取締役	3人	3人	3人	4人	4人
うち独立役員	3人	3人	3人	4人	4人
うち女性取締役	1人	1人	1人	1人	1人
取締役任期	1年	1年	1年	1年	1年

	2021/3※1	2022/3※1	2023/3※1	2024/3※1	2024/7※2
取締役会議長	会長	会長	社長	社長	社長
監査役	4人	4人	4人	4人	4人
うち社外監査役	2人	2人	2人	2人	2人
うち独立役員	2人	2人	2人	2人	2人
うち女性監査役	0人	0人	0人	0人	0人
監査役任期	4年	4年	4年	4年	4年

※1 各年月は3月31日時点 ※2 7月1日時点

コーポレート・ガバナンス

各組織体の開催状況

	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期
取締役会	16回	17回	16回	16回	16回
社外取締役の取締役会出席率	100%	100%	100%	100%	100%
監査役会	16回	16回	16回	16回	16回
常勤監査役の監査役会出席率	100%	100%	100%	100%	100%
社外監査役の監査役会出席率	98%	95%	100%	100%	100%
指名・報酬委員会	2回	2回	2回	3回	3回
経営会議	24回	24回	25回	26回	27回
サステナビリティ委員会	—	—	1回	2回	2回
コンプライアンス委員会	4回	4回	4回	4回	4回
リスク管理委員会	4回	4回	4回	4回	4回
情報セキュリティ委員会	2回	4回	4回	4回	2回

監査役会の出席状況 (2024/3期)

役職	氏名	出席状況
常任常勤監査役	石田 幸男	16/16回
常勤監査役	宮下 紀夫	16/16回
社外監査役	須藤 修	3/3回*1
社外監査役	小澤 元秀	16/16回
社外監査役	三宅 英貴	13/13回*2

*1 定時株主総会での退任前の出席状況となります。

*2 定時株主総会での選任後の出席状況となります。

指名・報酬委員会の出席状況 (2024/3期)

役職	氏名	出席状況
代表取締役社長	古賀 博文	3/3回
社外取締役	中野 泰三郎	3/3回
社外取締役	平井 孝志	3/3回
社外取締役	菊地 麻緒子	3/3回
社外取締役	月岡 隆	2/2回*

*定時株主総会での選任後の出席状況となります。

取締役会の出席状況 (2024/3期)

役職	氏名	出席状況
代表取締役社長	古賀 博文	16/16回
代表取締役専務取締役	中山 信夫	16/16回
常務取締役	木納 裕	16/16回
常務取締役	郷原 健	16/16回
取締役上級執行役員	糸居 祐二	16/16回
取締役上級執行役員	桐山 智明	16/16回
社外取締役	中野 泰三郎	16/16回
社外取締役	平井 孝志	16/16回
社外取締役	菊地 麻緒子	16/16回
社外取締役	月岡 隆	13/13回*

*定時株主総会での選任後の出席状況となります。

スキルマトリックス (2024年7月1日現在)

役職	氏名	企業経営	営業・マーケティング	グローバルビジネス	DX・IT	オペレーション	ESG	財務会計・金融	人材開発・人事	法律・リスク管理
代表取締役社長	グループCEO、取締役会議長 古賀 博文	○	○	○			○	○	○	○
代表取締役専務取締役	財務経理管掌、最高財務責任者 中山 信夫	○		○			○	○		○
常務取締役	法務総務・リスク管理管掌、コンプライアンス責任者 郷原 健	○	○			○				○
取締役上級執行役員	情報システム管掌 糸居 祐二				○					
取締役上級執行役員	戦略営業・事業開発管掌 桐山 智明		○			○				
社外取締役	中野 泰三郎	○	○	○						
社外取締役	平井 孝志		○	○	○					
社外取締役	菊地 麻緒子			○			○			○
社外取締役	月岡 隆	○					○		○	

* 上記一覧表は、取締役の有する全ての知見や経験を表すものではありません

役員報酬

	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期
取締役報酬 (社外取締役を除く) (百万円)	9人	6人	7人	8人	6人
	278	263	307	356	356
監査役報酬 (社外監査役を除く) (百万円)	2人	2人	3人	2人	2人
	55	57	60	63	64
社外役員 (百万円)	6人	5人	5人	5人	7人
	56	46	45	47	55

* 対象となる役員数は延べ数となります

コンプライアンス

考え方

当社グループは、コンプライアンスに徹した透明性の高い経営を推進し、経済性・効率性を追求するとともに、公正かつ適法な事業運営を実現して企業の社会的責任を果たしています。コンプライアンスの徹底のため、企業倫理規範やガイドラインを定め、法令遵守をはじめとする公正な取引・腐敗防止に関する取り組みを推進しています。また、企業倫理規範骨子は日本語と英語の2言語で、役員、従業員および関係するすべてのステークホルダーへ共有しています。

※ 企業倫理規範骨子は [こちら](https://www.mitsui-soko.com/sustainability/governance/compliance)をご覧ください
<https://www.mitsui-soko.com/sustainability/governance/compliance>

ガバナンス・リスク管理

当社は透明性の高い経営を実践するために法令遵守をはじめとする各コンプライアンス体制の強化を目的として、コンプライアンス委員会を設置し、四半期ごとに開催し、取締役会にその内容を報告しています。コンプライアンス委員会では、経営に影響を与えるコンプライアンス違反、その他の問題発生時の対応協議、企業倫理規範の制定、コンプライアンス体制の構築を行い、その推進及び違反の未然防止に努めています。

また、事業会社各社のコンプライアンス・リスク管理担当が出席する「コンプライアンス・リスク管理連絡会」を毎月開催し、グループ施策の趣旨徹底と課題管理を通じてグループコンプライアンス体制の維持と向上に努めています。

コンプライアンス推進体制図



取り組み・パフォーマンス

腐敗防止

当社グループは、取締役を含む役職員が守るべき規範として、企業倫理規範及び関連するガイドラインを定め、取締役会がその状況を監督しています。ガイドラインでは、代理店を含む取引先との関係において贈収賄、私的な利益供与、違法な政治献金、マネーロンダリング、横領等あらゆる形態の腐敗・不正行為を禁じています。

規範に違反するような事例が発生した場合、原因究明、再発防止に努めます。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上で、自らを含めて厳正な処分を行います。

また、役職員へ研修の充実や、内部通報体制の整備を行うことで、腐敗の予防と対策に努めています。

寄付行為・政治献金の規制

寄付・献金[※]等を行う場合は、政治資金規正法、公職選挙法等の関係法令、及び内部規則に従って適切な対応を行っています。

※ 2024年3月期の政治献金の総額は0.5百万円でした。実績は政治資金収支報告書（総務省ホームページ）に掲載

内部通報制度

（グループコンプライアンスホットライン）

当社グループは、法令違反、贈収賄・不正行為等の腐敗防止、ハラスメント等による不祥事の防止及び早期発見を目的として、「内部通報取扱規程」を制定し、グループ従業員等を対象に「グループコンプライアンスホットライン」を設けています。国内窓口は第三者機関に委託し、通報者の匿名性をより強化するとともに、電話またはオンラインで日本語、英語、中国語に対応しており、通報制度の拡充を図ることで不祥事等のリスクの潜在化を防止しています。

コンプライアンス意識調査

毎年グループ全社を対象にコンプライアンス意識調査を実施し、調査結果をグループ従業員に共有するとともに、その分析結果をもとに、対応方針や翌年度の研修内容についてコンプライアンス委員会にて検討を実施し、取締役会に報告しています。

コンプライアンス研修

国内グループ全社を対象にコンプライアンス研修を毎年実施し、腐敗防止方針を周知しコンプライアンスに関する知識を深める機会を設けています。研修は、各テーマについてさまざまな事例を交えたケーススタディ等、参加型の研修を行い理解の促進につなげています。

また、三井倉庫ホールディングスでは管理職への昇格要件にハラスメントに関する通信教育の修了を設け、各職層に対するハラスメント防止の対策を講じています。

コンプライアンス研修受講者数 (2024/3期)	4,280人
コンプライアンス研修受講率 (2024/3期)	54%*

※ 持ち株会社および国内連結子会社の従業員（臨時従業員を含む）が対象

関連データ

内部通報件数 (2024/3期)	32件
うちハラスメント関連	3件
うち児童労働・強制労働	0件
その他	29件
腐敗防止に関する方針に違反した従業員の処分および解雇件数 (2024/3期)	0件

※ 関連データの対象範囲は三井倉庫ホールディングス、三井倉庫、三井倉庫エクスプレス、三井倉庫ロジスティクス、三井倉庫サプライチェーンソリューション、三井倉庫トランスポートとなります。内部通報件数についてはこれらに加え、国内連結子会社を含みます

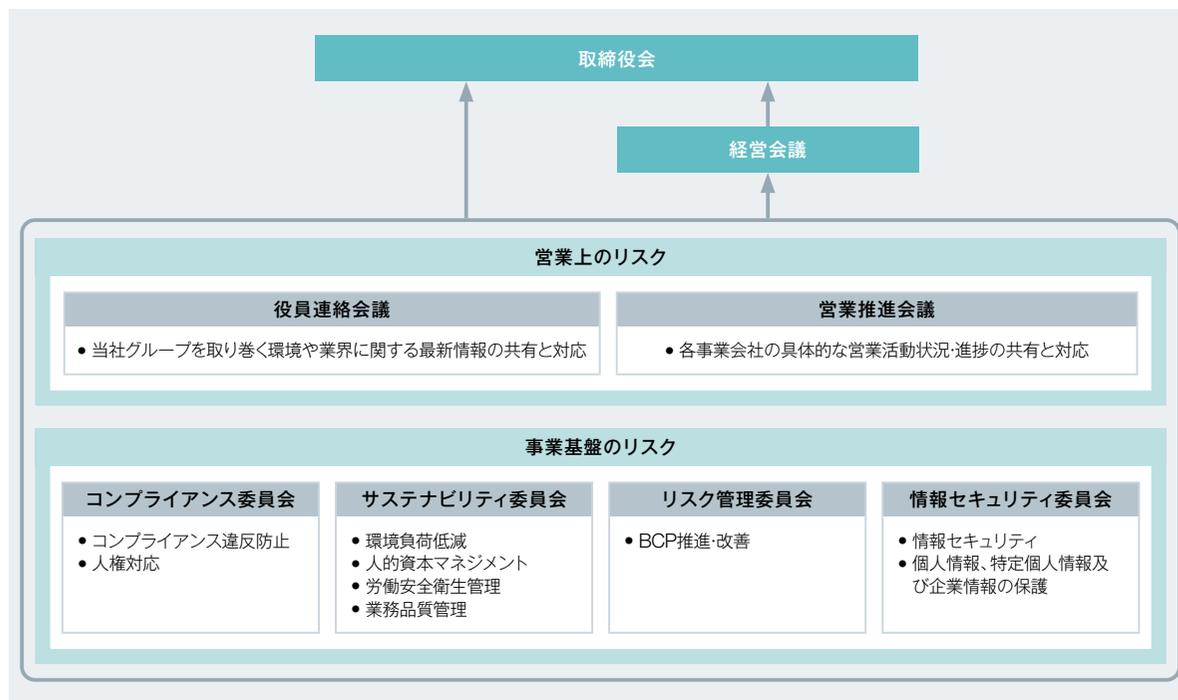
リスクマネジメント

考え方

当社グループの事業活動におけるリスクの認識とその管理に関する基本的事項を「リスク管理規程」に定め、四半期ごとにリスク管理委員会を開催してリスク管理の改善、強化に努めています。また、リスク管理委員会ではグループ全体のリスク管理の状況を審議し、基本的な対応事項、方針等を定めています。コンプライアンス、人権、環境、災害、品質、財務、経理、情報セキュリティ等に係る個別のリスクについては、それぞれのリスク管理を担当する当社グループ各社の部署にて、規則、ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成、配布等を行うものとし、当社グループの横断的なリスク評価及び対応の推進は三井倉庫ホールディングスリスク管理部が行うものとしています。また、各リスクに関する報告については、当社の各委員会等の組織体にて状況を把握し、経営会議または取締役会に報告をするものとしております。

体制

リスク報告体系



取り組み・パフォーマンス

● 事業等のリスクの特定

当社グループは、日本、北米、欧州、北東アジア、東南アジアを中心に物流事業を行うとともに日本において不動産事業を行っています。投資者の投資判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項は、下記の通りです。

- | | | |
|---------------|-----------------------|--------------|
| ● 経済環境の変化 | ● 災害や社会インフラの障害等の発生 | ● 保有資産の時価の変動 |
| ● 公的規制の変化 | ● 国際的活動及び海外進出に潜在するリスク | ● 退職給付債務 |
| ● 業界構造の変化 | ● システムに関するリスク | ● 固定資産の減損 |
| ● 為替レートの変動 | ● 情報漏洩に関するリスク | ● 借入金の財務制限条項 |
| ● 金利の変動 | | |
| ● ESGの重要性の高まり | | |

※ 上記は、有価証券報告書提出日(2024年6月25日)において判断したものであり、当社グループに関するすべてのリスクを列挙したものではありません

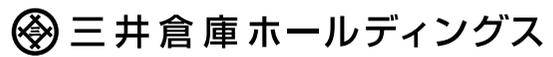
● BCP対策

当社グループでは、BCPを事業基盤における重要なリスクマネジメントの一つとして位置づけており、リスク管理委員会主導のもとBCP関連文書の見直しや訓練を実施しています。また、三井倉庫グループハザードマップの策定等グループ全体のBCPの推進・改善を行っています。

● 情報セキュリティ

当社グループは個人情報や特定個人情報及び企業情報を保護すべき情報資産であると強く認識し、情報セキュリティに関する体制を構築しています。三井倉庫ホールディングス情報システム管掌取締役(情報セキュリティ責任者: CISO)を委員長としたグループ横断的組織である情報セキュリティ委員会を設置し、グループ全体で情報セキュリティの整備や不備に対する是正措置等の決定及び進捗管理をしています。こうした情報セキュリティに関する取り組みについては、責任者であるCISOが経営会議及び取締役会に対する報告を行っています。また、情報セキュリティインシデントの発生に備え、復旧や公表、再発防止等を速やかに行うための体制を整備しています。

※ 「三井倉庫グループ情報セキュリティ基本方針」は [こちら](https://www.mitsui-soko.com/sustainability/governance/risk_management) をご覧ください



三井倉庫ホールディングス

URL:<https://www.mitsui-soko.com>