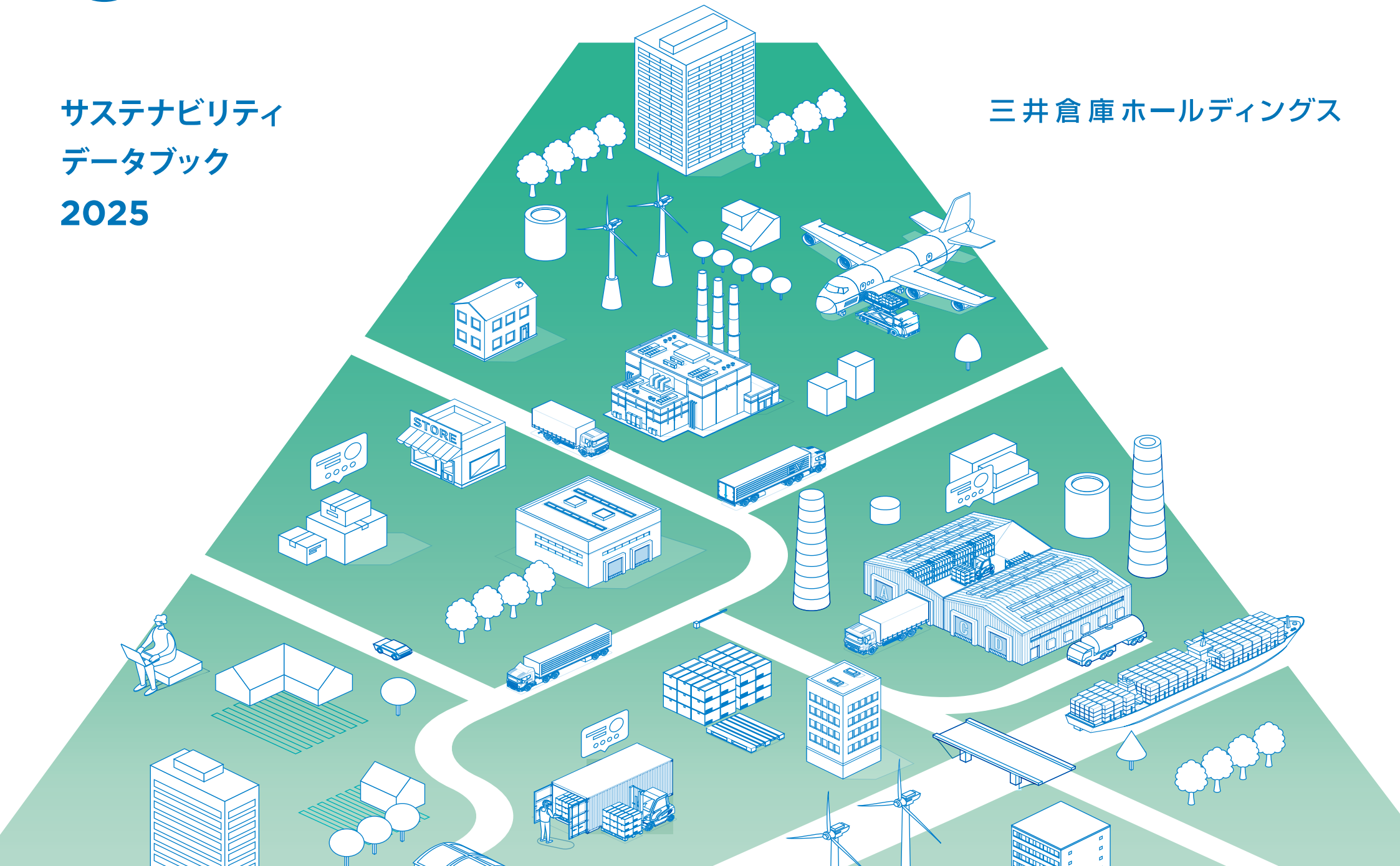




# MITSUBI-SOKO GROUP

サステナビリティ  
データブック  
2025

三井倉庫ホールディングス





# 編集方針・目次

「サステナビリティデータブック2025」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

2025/3期（2024年4月1日～2025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

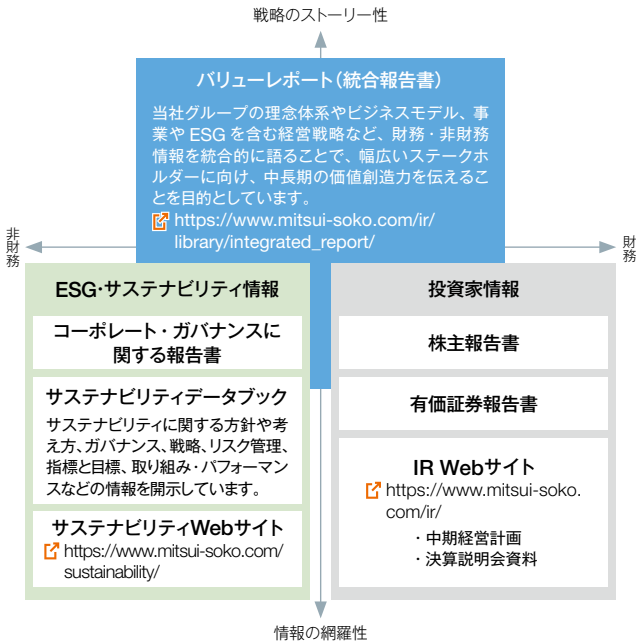
2025年10月（年1回発行予定）

### 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要求事項」、IFRS S2「気候関連開示」
- サステナビリティ開示基準「一般開示基準」、「気候関連開示基準」
- 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

気候変動対応・資源循環の推進	9
----------------	---

## 社会

人権の尊重	17
人的資本経営の推進	20
安全・高品質な物流事業の追求	26
持続可能なサプライチェーン	28
地域社会との関わり	29

## ガバナンス

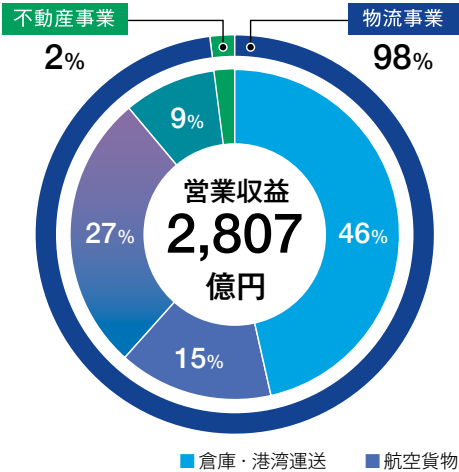
コーポレート・ガバナンス	30
コンプライアンス	32
リスクマネジメント	34

# 会社概要

2025 年 3 月 31 日現在

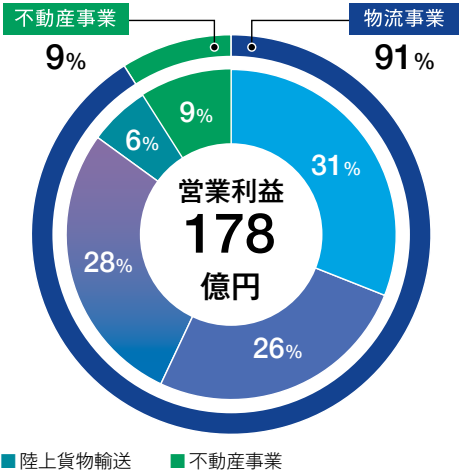
商号	三井倉庫ホールディングス株式会社
設立	明治42年（1909年）10月11日
本社	東京都中央区日本橋箱崎町19番21号 MSH日本橋箱崎ビル
代表者	代表取締役社長 社長執行役員 古賀 博文
資本金	11,282百万円
主な事業内容	物流事業、不動産事業
連結決算対象会社	連結子会社73社 持分法適用関連会社4社 グループ事業会社一覧は <a href="https://www.mitsui-soko.com/company/group/">こちら</a> をご覧ください <a href="https://www.mitsui-soko.com/company/group/">https://www.mitsui-soko.com/company/group/</a>
従業員	7,924名（単体1,036名）

## セグメント別営業収益

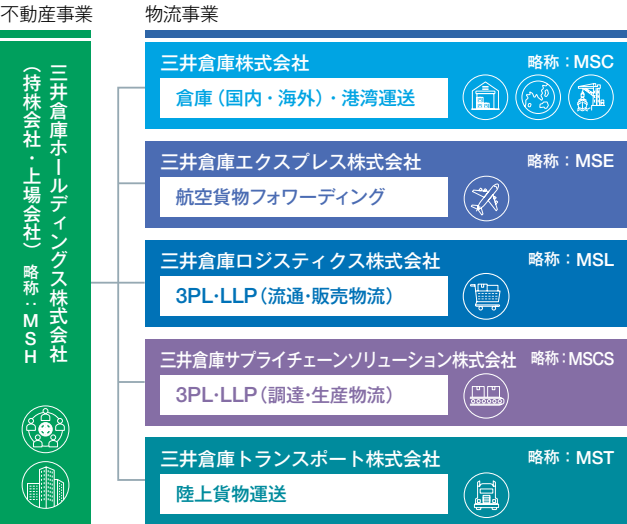


※ 構成比は小数点以下を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合があります ※ 構成比は全社費用・内部取引等を除いた額で算出

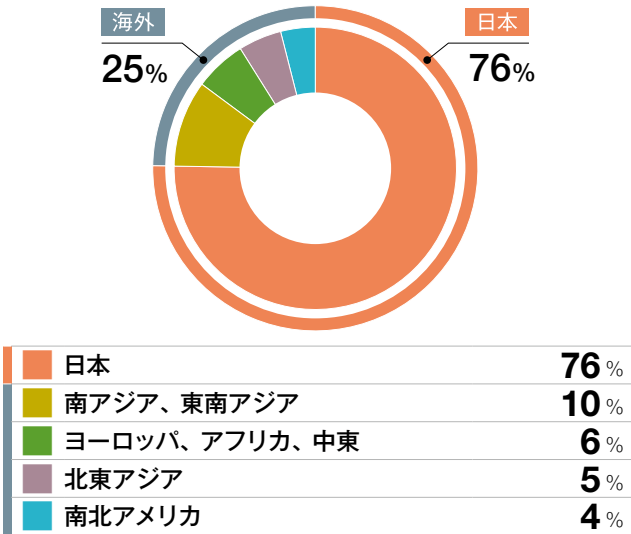
## セグメント別営業利益



## グループ体制・主要な事業



## 地域別営業収益構成比



※ 構成比は小数点以下を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合があります

## 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	1,659,364m <sup>2</sup>	4,948名
南アジア、東南アジア	31カ所	394,423m <sup>2</sup>	1,735名
ヨーロッパ、アフリカ、中東	31カ所	54,039m <sup>2</sup>	545名
北東アジア	50カ所	121,922m <sup>2</sup>	579名
南北アメリカ	16カ所	42,375m <sup>2</sup>	117名
合計	424カ所	2,272,123m <sup>2</sup>	7,924名

※ 数値は2025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お客様及び社会の持続的成長を実現していきます。

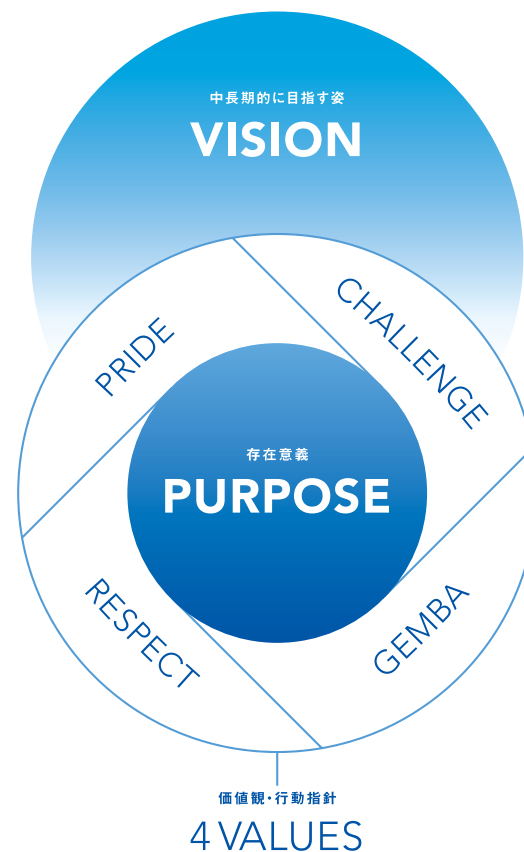
※ 詳細情報はこちらをご覧ください

## 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 中長期的に目指す姿

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 存在意義

社会を止めない。進化をつなぐ。

### 4 VALUES 価値観・行動指針

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

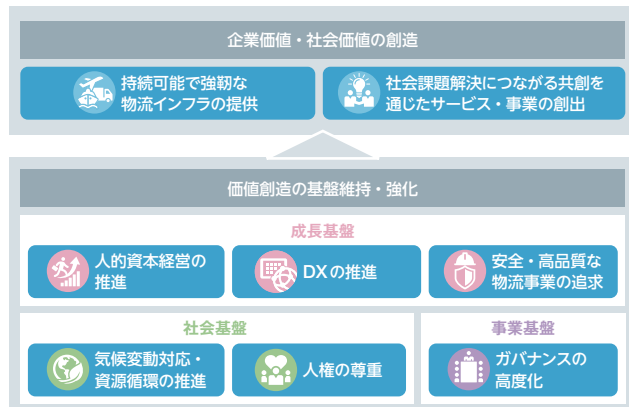
三井倉庫グループは、「物流」という重要な社会インフラを支える企業集団として新たな価値を創出することで、持続可能な社会の実現、企業価値の向上を目指します。

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

## マテリアリティ

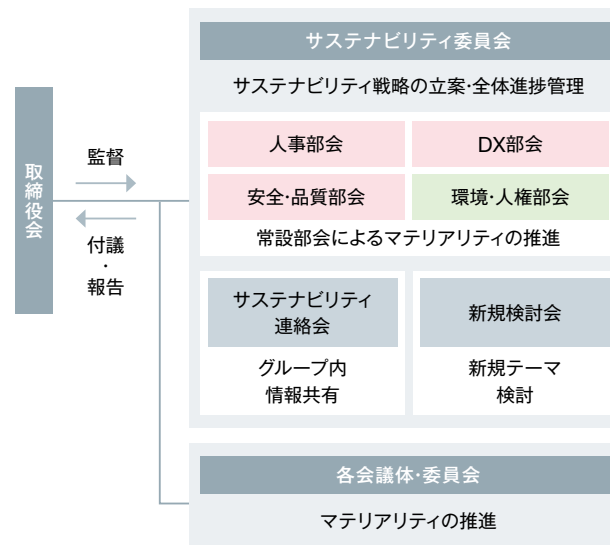
三井倉庫グループのマテリアリティは、「価値創造の基盤維持・強化」に基づく6つのマテリアリティと、それらを通じて「企業価値・社会価値の創造」を実現する2つのマテリアリティの計8項目で構成されています。



## ガバナンス

サステナビリティに関する推進体制として、取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会をはじめとする会議体が設置されています。マテリアリティに沿って各関係組織が管理を担う、実効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三井倉庫ホールディングス社長執行役員を委員長とし、専務執行役員、常務執行役員、事業会社5社の社長、社長執行役員及び委員長が指名した者により構成されています。当該委員会は、サステナビリティに関する全体戦略・方針の検討（マテリアリティそのものの妥当性検証も含む）やリスクマネジメント、各取り組みの実行管理を担っており、委員会の傘下にはグループ横断的な4つの常設部会を設置しています。そのほか、グループ内への情報共有を目的としてサステナビリティ連絡会を開催し、新規テーマ検討・対応の際には新規検討会を設けています。取締役会は定められたレポートラインに従って各組織からの報告を受け、監督の観点から意見や助言を行うことで、サステナビリティ推進体制を管理しています。

### サステナビリティ推進体制



## マテリアリティの推進

「企業価値・社会価値の創造」にかかるマテリアリティについては、経営会議にて議論を行い、営業施策等を通じて推進しています。

「価値創造の基盤維持・強化」のうち成長基盤及び社会基盤にかかるマテリアリティについては、サステナビリティ委員会傘下の4つの常設部会（人事部会、DX部会、安全・品質部会、環境・人権部会）がそれぞれのKPIに関する施策の実行、モニタリング、改善を担っています。\*

「価値創造の基盤維持・強化」のうち事業基盤にかかるマテリアリティは、コーポレート・ガバナンスやコンプライアンス、情報セキュリティ等、ガバナンスに関する各テーマに応じた会議体や委員会にて推進しています。

\*成長基盤及び社会基盤にかかるマテリアリティの推進体制について、2025年7月に下記の通り一部見直しを行いました。なお「人的資本経営の推進」については、これまでと同様に「人事部会」が所管します。

- ・「DXの推進」：DX部会を新設
- ・「安全・高品質な物流事業の追求」：安全部会を安全・品質部会へ改称
- ・「気候変動対応・資源循環の推進」：環境部会を環境・人権部会へ改称
- ・「人権の尊重」：環境・人権部会が推進

## サステナビリティ委員会 主な審議事項 (2023/3期以降)

開催回	議題
2023/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>各常設部会の報告</li> <li>TCFDへの対応</li> <li>CO<sub>2</sub>排出量の削減対応方針</li> <li>ビジネスと人権に関する活動進捗（人権デュー・ディリジェンス）</li> </ul>
2024/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>各常設部会の報告</li> <li>CO<sub>2</sub>削減ロードマップの精緻化</li> <li>サステナビリティ戦略・マテリアリティの見直し</li> </ul>
2025/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>各常設部会の報告</li> <li>外部講師による勉強会</li> <li>TNFDへの対応</li> <li>ESG施策の取り組み状況報告</li> </ul>

\* 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/>



## サステナビリティ・マネジメント

### 戦略

当社グループは、中長期的な経営課題としてマテリアリティを特定しており、マテリアリティを推進することで、当社グループ、そしてお客様や社会の持続的成長につなげていきます。なお、マテリアリティについては中期経営計画と連動し、経営との一体化を図りながら取り組みを推進しています。








### マテリアリティの特定

不確実かつ複雑化する時代においても、企業と社会のサステナビリティを両輪で追求する中長期的な経営を実践していくため、2024年にマテリアリティを改定しました。外部有識者の意見を踏まえ、バックキャスト・フォアキャスト双方の観点を取り入れた上で、2050年にありたい未来像を描き、その想定した

未来を実現するため2035年に向けて取り組むべき重要な課題としてマテリアリティを特定しています。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。特定プロセス及びリスクと機会は▶P.6の通りです。

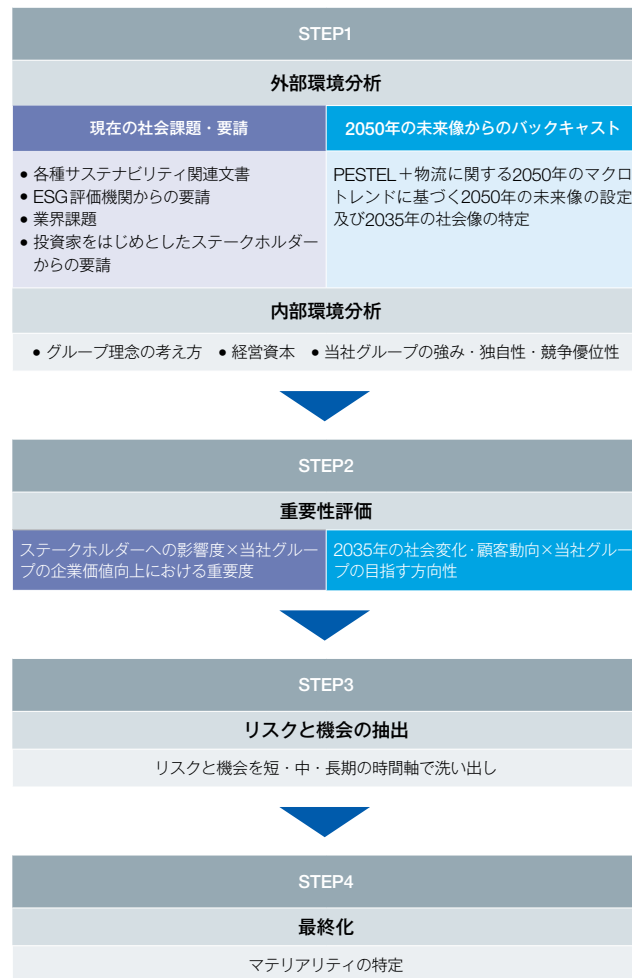
### 指標と目標

#### 三井倉庫グループのマテリアリティ

マテリアリティ		推進体制	KPI / 実績	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	経営会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中期経営計画2022 営業収益 3,500億円 / 2,807億円</li> <li>● 中期経営計画2022 営業利益 230億円 / 178億円</li> </ul>	● 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中期経営計画2022 営業収益 3,500億円 / 2,807億円</li> <li>● 中期経営計画2022 営業利益 230億円 / 178億円</li> <li>● 新規サービス・事業の創出と拡大に向けた取り組み推進 / SustainaLinkの推進、共創案件の推進</li> </ul>	● 国内外 連結対象会社	  
価値創造の基盤維持・強化	成長基盤  人的資本経営の推進	サステナビリティ委員会 人事部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人材ポートフォリオの可視化</li> <li>● 一人当たり研修時間 20時間/年</li> <li>● 一人当たり研修費用 7万円/年</li> <li>● 女性管理職比率 15%</li> <li>● 男性育児休業取得率 100%</li> <li>● グループ各社間交流の取り組み推進</li> <li>● 理念浸透度スコア 71以上</li> <li>● エンゲージメントスコア 71以上</li> <li>● 有給休暇取得率 70%</li> </ul> <p>※いずれも達成期限は2031/3期 実績は「▶人的資本経営の推進(P.21)」をご覧ください。</p>	● MSH ● 物流事業会社	  
	 DXの推進	サステナビリティ委員会 DX部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● DX対応システム数 / 11システム</li> <li>● RPA・ロボティクス導入拠点数 / 11拠点</li> <li>● 現場起点のDXプロジェクト数 / 8プロジェクト</li> <li>● DX人材教育受講者数 / 1,105人</li> </ul>	● MSH ● 物流事業会社	
	 安全・高品質な物流事業の追求	サステナビリティ委員会 安全・品質部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働災害発生度数率 前年度水準改善 / 1.04ポイント上昇</li> <li>● 品質事故PPM改善への取り組み推進 / 品質事故PPM改善に向けた体制の構築</li> </ul>	● MSH ● 物流事業会社	 
	社会基盤  気候変動対応・資源循環の推進	サステナビリティ委員会 環境・人権部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CO<sub>2</sub>排出量 Scope1+2(2014/3期比) 2026/3期:29%削減、2031/3期:50%削減、2051/3期:ネットゼロ</li> <li>● CO<sub>2</sub>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</li> <li>● 廃棄物再資源化率 前年度比1ポイント改善</li> </ul> <p>実績は「▶気候変動対応・資源循環の推進(P.9)」をご覧ください。</p>	● MSH ● 物流事業会社 ● 丸協運輸 (大阪・愛媛)	  
	 人権の尊重		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社グループにおける人権デュー・ディリジェンス実施率 100% / 100%</li> <li>● 教育研修実施率の向上 / コンプライアンス研修の実施</li> </ul>	● 国内外 連結対象会社	 
事業基盤	 ガバナンスの高度化	各会議体 各委員会	—	—	

## サステナビリティ・マネジメント

### 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2025」P.29-30](https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated_report/)をご覧ください

[https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated\\_report/](https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated_report/)

### 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は、サステナビリティ委員会

が主導して管理します。同委員会は、リスクと機会の特定、分析・評価を行い、グループ内で情報を共有するとともに、関係部署への対応指示や取締役会への報告を通じて、リスクの最小化を目指しています。

詳細はガバナンスの「[リスクマネジメント \(P.34\)](#)」をご覧ください。

### (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"> <li>専門ノウハウに基づく提案力と現場力の競争力向上</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
	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	中短 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
	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	長中短 <ul style="list-style-type: none"> <li>自社も含めたサプライチェーンのレジリエンス向上</li> <li>環境配慮に対応した物流サービス提供力向上</li> </ul>
	人的資本経営の推進	従業員の採用への影響、モチベーション低下	長中 優秀な人材確保、強い組織力によるサービス品質の向上
	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	中短 自社も含めたサプライチェーンのレジリエンス向上
	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	長中短 サステナビリティ推進サービスのニーズ拡大
	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	中短 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
	ガバナンス	不十分な対応によるレピュテーション低下・損害発生・対応コスト増加、企業価値の毀損	中短 <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客やステークホルダーからの信頼維持・向上</li> <li>グループ経営の推進による企業価値向上</li> </ul>

※ 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年超



## 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"> <li>株主総会の開催</li> <li>決算説明会の開催</li> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別 IR・SR 面談の実施</li> <li>株主アンケートの実施</li> </ul>
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"> <li>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)</li> <li>Web サイト・メール・電話での問い合わせ対応</li> <li>物流コラムの連載</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>YouTube 公式チャンネルにて事業紹介動画の配信</li> <li>デジタルサイネージを利用した事業活動の情報提供</li> <li>大規模展示会への参加・オンラインセミナーの実施</li> </ul>
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"> <li>従業員エンゲージメントサーベイの実施</li> <li>人権方針の策定・人権デュー・ディリジェンスの実施</li> <li>研修制度の拡充</li> <li>働きやすい職場環境の整備</li> <li>表彰・コンテストの実施</li> <li>公正で納得性のある処遇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生・健康経営の推進</li> <li>ストレスチェックの実施</li> <li>社内イントラネットでの情報発信・コミュニティ活動・社内報の発行</li> <li>コンプライアンスホットライン(多言語対応)の設置</li> <li>労働組合との意見交換</li> </ul>
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"> <li>持続可能な責任調達にかかる基本方針の策定・公開</li> <li>公平・公正・透明性のある取引</li> <li>災害発生時の連携</li> <li>サステナビリティ関連のデュー・ディリジェンスの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質改善の取り組み</li> <li>Web サイト・メール・電話での問い合わせ対応</li> </ul>
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"> <li>法令・規制への対応</li> <li>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)</li> </ul>	
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"> <li>イニシアチブへの賛同</li> <li>寄付活動(医療／芸術／研究分野等)</li> <li>大学での講義の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ボランティア活動を通じた地域・社会への貢献</li> <li>調査・アンケートへの協力</li> <li>Web サイト・ラジオ等による情報発信</li> </ul>





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

当社グループはサステナビリティに関する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。

実績の一例として、「MSH日本橋箱崎ビル」では、環境配慮型オフィスビル実現に向けたバリューアップ・マルチテナント化工事を実施しました。この工事費用は、2025年3月に発行したグリーンボンド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 各社
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インデックス／ESG評価

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	
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
MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)	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
SOMPOサステナビリティ・インデックス	構成銘柄選定
MSCI ESGレーティング	評価「AA」
日経SDGs経営	「★3」認定
日経スマートワーク経営	「★3」認定

※ 本ページにおける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指数の名称及びロゴは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

当社グループでは、サステナビリティに関わる認証・認定の取得を進めています。

認証	対象会社
経済産業省・日本健康会議 健康経営優良法人2025 (大規模法人部門) 認定	三井倉庫ホールディングス (株) 三井倉庫ロジスティクス (株)
厚生労働省 えるぼし 最高評価3つ星認定	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 プラチナくるみん 認定	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 認定	三井倉庫ホールディングス (株)
愛知県 女性かがやきカンパニー 認定	三井倉庫 (株)
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)
IATA (国際航空運送協会) CEIV Lithium Batteries 認証	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)
IATA (国際航空運送協会) CEIV Pharma 認証	三井倉庫エクスプレス (株)

表彰・評価

主催・表彰	対象会社等
経済産業省ほか 「DX注目企業2025」 選定	三井倉庫ホールディングス (株)
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
日興アイ・アール主催 「2024年度 全上場企業ホームページ 充実度ランキング」 最優秀サイト 選出	三井倉庫ホールディングス (株)
「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/>

# 気候変動対応・資源循環の推進

## 方針

三井倉庫グループは、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。

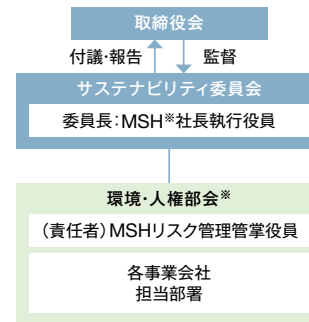
1. 環境保全に関連する法令及び社会規範を遵守します。
2. 事業活動が環境に与える影響に配慮し、環境汚染の未然防止及び環境負荷低減への以下の取り組みを推進します。
  - ・施設及び設備の保守点検、再生可能エネルギーや各種省エネ機器・車両の導入などを通じ、エネルギー効率の向上に努め、気候変動の緩和策及び適応策を実践します。
  - ・リユース・リサイクルを促進し、廃棄物の削減や適正処理を徹底します。
  - ・生物多様性や気候変動、環境汚染等に配慮した調達、開発を行います。
  - ・環境負荷低減に取り組む企業として、地域との共生およびバリューチェーン全体の環境負荷低減を推進します。
3. 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三井倉庫ホールディングスのリスク管理管掌役員を責任者とする環境・人権部会を設置し、環境に関する施策を推進しています。環境・人権部会は、三井倉庫ホールディングス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  
※ 2025年7月より環境部会は環境・人権部会へと改称し、体制の変更を実施しています。

### 主な審議事項 (2023/3期以降)

開催期	議題
2023/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境部会推進体制</li> <li>・中長期目標の設定</li> <li>・環境データ集計範囲の検討</li> </ul>
2024/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CO<sub>2</sub>削減ロードマップ削減施策の各社進捗</li> <li>・省エネ診断の実施</li> <li>・再エネ調達の実施</li> </ul>
2025/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CO<sub>2</sub>削減ロードマップ削減施策の各社進捗</li> <li>・環境データ集計範囲の拡大(海外)</li> <li>・廃棄物の管理対応</li> </ul>

## 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 \(P.5\)」](#)、[▶TCFD 提言に基づく開示の「戦略 \(P.10\)」](#)、[▶TNFD 提言に基づく開示の「戦略 \(P.12\)」](#)をご覧ください。

## リスク管理

詳細は、[▶TCFD 提言に基づく開示の「リスク管理 \(P.11\)」](#)、[▶TNFD 提言に基づく開示の「リスクとインパクトの管理 \(P.13\)」](#)をご覧ください。

## 指標と目標

### 目標

CO <sub>2</sub> 排出量 Scope1+2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2026/3期までに29%削減 (※2014/3期(70,326t-CO<sub>2</sub>)比)</li> <li>・2031/3期までに50%削減 (※2014/3期(70,326t-CO<sub>2</sub>)比)</li> <li>・2051/3期までにネットゼロ</li> </ul>
CO <sub>2</sub> 排出量 Scope3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
廃棄物再資源化率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度比1ポイント改善</li> </ul>

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)

### 実績

	2021/ 3期	2022/ 3期	2023/ 3期	2024/ 3期	2025/ 3期
Scope1+2 (t-CO <sub>2</sub> )	56,883	56,061	59,220	54,161	52,558
Scope3 (t-CO <sub>2</sub> )	—	1,188,920	1,275,057	560,564	638,774
廃棄物再資源化率	—	—	56.2%	56.6%	65.9%

## 気候変動対応・資源循環の推進 TCFD 提言に基づく開示

三井倉庫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。より詳細な議論や具体的な施策、そして管理指標の検討は、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・人権部会が担っています。本部会は、三井倉庫ホールディングスのリスク管理管掌役員を責任者として実行管理を行い、サステナビリティ委員会に進捗状況の報告と提言を行う体制となっています。2025/3期には環境部会\*が4回開催されました。

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。

\*2025年7月より環境部会は環境・人権部会へと改称し、体制の変更を実施しています。

### 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踏まえ、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しています。

### シナリオ分析

右記の通り、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CO<sub>2</sub>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

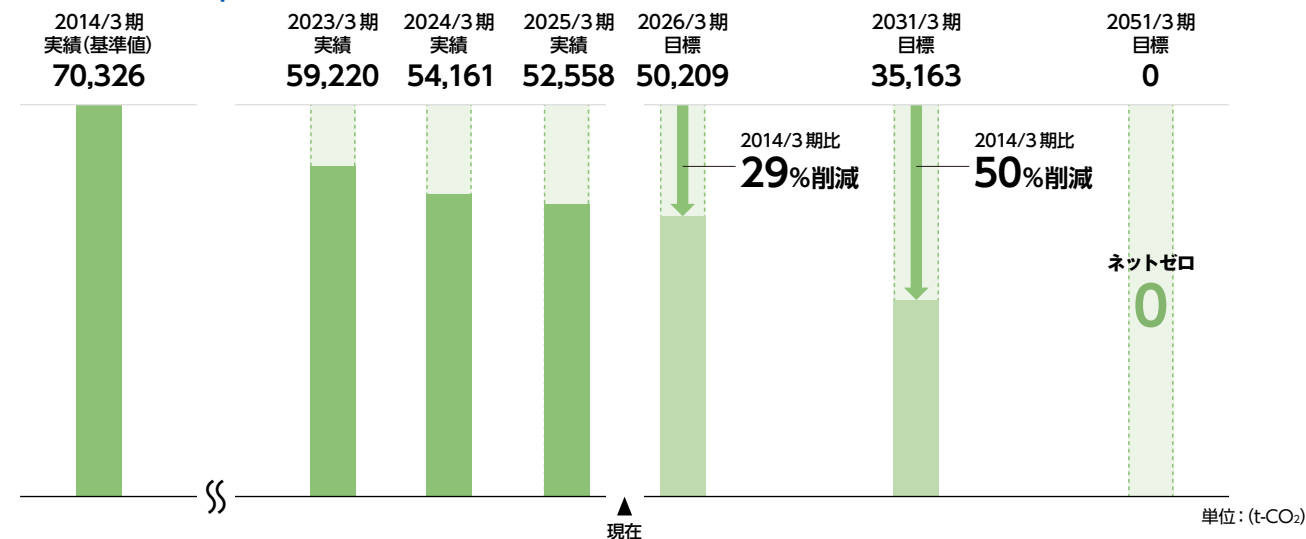
炭素税等の導入はされず、自然災害が激甚化することで、防災・BCPの対応が重視される。消費者の動向は現状と大きく変化せず、企業における気候変動対応についても現状の水準に留まる。

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

### 指標と目標

詳細は「[C 指標と目標 \(P.9\)](#)」をご覧ください。

#### CO<sub>2</sub>排出量 (Scope1+2)





## 気候変動対応・資源循環の推進 TCFD提言に基づく開示

### 「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	CO <sub>2</sub> 排出量削減に関する税等規制 <b>リスク</b> ●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 <b>リスク</b> ●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 <b>リスク</b> ●省エネ規制等の導入・強化による費用負担増加 - EV導入やガソリン車両販売禁止等、車両に関する規制 - 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	
市場評判	委託先運送会社のエネルギー転換 <b>リスク</b> ●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 <sup>*</sup> 等の環境負荷の少ない燃料の導入	小	小	短中期	●既存顧客、潜在顧客の気候変動にかかるニーズを捉え、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（条件） <b>リスク</b> <b>機会</b> ●環境配慮対応の拡大 - CO <sub>2</sub> 排出量把握・削減等が契約・発注条件	大	小	短期	
	顧客動向（取り扱い商品） <b>リスク</b> <b>機会</b> ●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） <b>リスク</b> ●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） <b>リスク</b> ●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 <b>リスク</b> ●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 <b>リスク</b> ●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  
 短期：3年程度 中期：2030年 長期：2050年以降  
 —：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

#### ●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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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。

## 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・人権部会で実施しています。



## 気候変動対応・資源循環の推進

### TNFD 提言に基づく開示

三井倉庫グループは、社会の持続性なくして企業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して捉え、「気候変動対応・資源循環の推進」をマテリアリティとして特定しています。

当社グループはグローバルに事業を展開し、お客様・取引先の業界が多岐にわたります。そのため、バリューチェーン全体を通じて自然がもたらす多様な生態系サービスに依存し、気候変動のみならず、さまざまな影響を環境に与える可能性があります。

当社グループはTNFD提言に基づき、従来の取り組みに加え、上流・下流も含めたバリューチェーン全体における生物多様性や生態系サービス等の自然関連のリスクや機会を特定し、各体制を含めた情報開示の強化・拡充に取り組んでいます。具体的には、「ガバナンス」、「戦略」、「リスクとインパクトの管理」、「指標と目標」の4つの柱に沿って取り組み状況や分析結果を整理しています。

### ガバナンス

当社グループは、自然資本にかかる課題について、取締役会の監督のもとサステナビリティ委員会にて取り組みを推進しています。サステナビリティ委員会は、当社グループのバリューチェーンにおける自然関連の依存・インパクト、リスク・機会の分析・評価・特定及び、管理指標や取り組み施策の検討を行っています。分析・評価・特定した結果や管理指標、取り組み施策については、サステナビリティ委員会が取締役会に報告し、取締役会は監督の観点から意見や助言を行う体制となっています。

TNFD提言では自然関連課題の影響を受けるステークホルダーの人権への配慮も重要とされています。当社グループは自然資本にかかる課題が人権課題とも関連すると認識し、すべてのステークホルダーの人権尊重に尽力し、取り組み体制を構築しています。人権課題については、サステナビリティ委員会にて議論され、人権尊重に関する具体的な取り組みや管理指標の

検討及び進捗管理を行い、取締役会に報告しています。詳細は、「**人権の尊重 (P.17)**」をご覧ください。

### 戦略

当社グループは、TNFD提言が推奨するLEAPアプローチ※を用いて自然関連の依存・インパクト、リスク・機会の分析・評価・特定・優先順位付けを行っています。対象範囲として、当社グループにおけるバリューチェーンを以下の通り定義しています。

- 直接操業：倉庫保管、港湾運送、フォワーディング、陸上貨物輸送、不動産賃貸
- 上流：陸/海/空等の輸送関連、調達関連、不動産建設関連
- 下流：主要な顧客の業界関連及び不動産解体関連

※LEAPアプローチ：TNFDが開発した、事業における自然との接点や自然との依存・インパクト、リスク・機会等自然関連課題を評価するための統合的なアプローチ。「Locate：発見」「Evaluate：診断」「Assess：評価」「Prepare：準備」から構成される。

#### ● 自然関連の依存・インパクトの概要

直接操業においては、自然への依存は総じて低い傾向にありますが、「港湾運送」は、港湾施設が高潮・津波等による直接的な物理的被害を受けるリスクに晒されており、生態系サービスが提供する「洪水・暴風緩和」の洪水制御機能に高く依存していることが確認されました。また、自然へのインパクトは総じて低い傾向にありますが、「海上輸送フォワーディング」及び「航空輸送フォワーディング」は、輸送時に意図せず「侵略的外来種」を非自生地へ運搬・拡散させてしまう恐れがあり、自然に高いインパクトを与える可能性があります。上流においては、洪水抑制機能への高い依存や廃棄物の排出等による自然への高いインパクトが確認され、下流においては、顧客業界の生産活動等多様な生態系サービスへの高い依存や化学物質・廃棄物の排出等による自然への高いインパクトが確認されました。

#### 直接操業における自然関連の依存・インパクト

依存・インパクトの度合い **H** : High (高い) **M** : Medium (中程度)  
**L** : Low (低い) **VL** : Very Low (とても低い)

当社グループの 主な事業活動		自然への依存								自然へのインパクト				
		供給サービス		調整・維持サービス						自然へのインパクト				
		水資源	その他 資源	汚染浄化	水流調整	気候調整	洪水・ 暴風緩和	土壌・ 堆積物 保持	生物学的 制御					
物流 事業	倉庫保管	VL	－	VL	VL	L	L	M	VL	L	M	L	L	VL
	港湾運送	L	－	VL	M	L	H	L	VL	M	M	L	M	－
	海上輸送 フォワーディング	VL	－	VL	VL	L	L	L	VL	L	M	L	L	H
	航空輸送 フォワーディング	VL	－	VL	VL	L	L	L	VL	L	M	L	L	H
	陸上貨物輸送 (自社)	VL	M	VL	L	M	M	L	－	M	M	L	M	L
	陸上貨物輸送 (委託)	VL	－	VL	VL	L	L	L	VL	L	M	L	L	L
不動産 事業	不動産賃貸	VL	－	VL	VL	L	L	M	－	L	VL	VL	L	－



## 気候変動対応・資源循環の推進 TNFD 提言に基づく開示

### リスク・機会及び対応策

依存・インパクトの分析・評価結果を踏まえ、物流事業と不動産事業において現時点で考えられる自然関連のリスク・機会を特定し、それぞれの項目に対する対応方針を整理しました。リスク・機会の特定では依存・インパクトの分析に加え、国際的な政策動向等の外部要因も加味しています。

リスク・機会については、主に下記の対応策が必要であると認識しています。従来の取り組みと合わせ、各施策の推進に取り組んでいきます。

- 気候変動をはじめとする当社グループを取り巻く自然関連影響の定期的なモニタリング
- 自然災害への対応
- サステナブルかつ顧客ニーズに対して柔軟な物流ソリューションサービスの構築

### リスク・機会と対応策一覧

リスク/機会	分類	主な依存・インパクト	依存・インパクトによる環境変化 ● 当社グループにもたらしうる影響	対応策
リスク	物理的リスク	急性	水資源、 水流調整、 降雨パターンの調整	降雨・気象パターンの変化による水不足 ● 海運等物流全体の停滞や、水資源に依存する顧客商品の物流量不安定化に伴う収益の低下 ● サプライヤーの価格上昇に伴う支払輸送費の増加
		慢性	気候調整、 暴風雨緩和、 気候変動	気候変動による異常気象の頻度や強度の増加 ● 物流全体の停滞や自然災害被災による顧客商品の物流量不安定化に伴う収益の低下 ● 修繕費用や保険料の増加
	移行リスク	政策	国際、各国及び国内規制の強化 ● 海運航行ルート変更等による物流全体の停滞や、規制強化による顧客商品の物流量不安定化に伴う収益の低下 ● 規制対応費用の増加	● サプライチェーンに対する自然関連影響についての定期的なモニタリング ● 物流量やリードタイム変更に柔軟に対応可能な物流ソリューションサービスの構築 ● GHG削減目標に向けた取り組み推進 ● 熱中症対策の検討、推進 ● BCP・BCM対策の強化
		市場	顧客・市場の選好の変化 ● 顧客ニーズに対応できないことによる収益の低下 ● 未対応なことによる資金調達環境の悪化	● 国際動向やサプライチェーンに対する自然関連影響についての定期的なモニタリング ● 物流量やリードタイム変更に柔軟に対応可能な物流ソリューションサービスの構築
		技術	脱炭素や節水等の技術進化 ● 対応費用の増加	● SustainaLinkをはじめとしたサステナブルな物流サービスの展開
		評判/賠償責任	輸送に伴う外来種の流入、事故発生時の環境汚染 ● レピュテーションリスクによる機会損失、資金調達環境の悪化 ● 防止策・事故発生時対応費用の増加、損害賠償の発生	● サステナブル基準を満たした施設の建設 ● ステークホルダー（投資家・地域社会・サプライヤー等）との建設的な対話
	機会	市場/資源効率/製品とサービス/資金フローと資金調達/評判資本	貨物需給地や貨物自体の変化 ● 新たな事業機会の獲得や競争力向上に伴う収益の増加 ネイチャーポジティブな事業活動に対する顧客・市場の選好の変化、評判の向上 ● 高効率なサービス提供による炭素税等の環境コストの低減 ● 企業イメージ向上に伴う市場競争力強化、資金調達・人材確保環境の向上	● サプライチェーンに対する自然関連影響についての定期的なモニタリング ● SustainaLinkをはじめとしたサステナブルな物流サービスの展開
		自然資源の持続可能な利用	建物のリノベーションや再利用の推進による資源利用の削減 ● 所有設備の資産価値向上 ● 企業イメージ向上に伴う市場競争力強化、資金調達環境の向上	● 環境配慮型不動産への置き換え・更新、認証取得

### 優先地域の特定

当社グループの事業拠点のうち主要またはリスクが高いと見込まれる拠点を対象に、拠点の位置情報とTNFD提言の示す基準である「生物多様性の重要性」、「生態系の十全性」、「生態系サービス供給の重要性」、「水の物理的リスク」に沿った指標データの重ね合わせを行うことで、要注意地域の特定を実施しました。今後、これらの分析結果をもとに要注意地域において実施すべき対応策等の検討を深めていきます。

### リスクとインパクトの管理

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。気候変動や自然資本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。重要なリスクについては、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・人権部会にてKPIを設定しその進捗を確認しています。引き続きサステナビリティ委員会で気候変動や生物多様性等自然資本に関するテーマについて、関連する国際社会の法・規制や政策動向等をモニタリングしていきます。また、これらを含む自然関連のリスクとインパクトの管理に関する情報は、サステナビリティ委員会を通じて全社的リスクを統括するリスク管理委員会へ随時共有していきます。

### 指標と目標

詳細は「[🔴指標と目標 \(P.9\)](#)」をご覧ください。

## 気候変動対応・資源循環の推進

### 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)

	2021/ 3期	2022/ 3期	2023/ 3期	2024/ 3期	2025/ 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（2025年5月現在）。

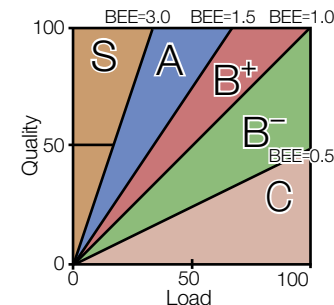


##### ● CASBEE（建築環境総合性能評価システム）

###### 認証Aランクの取得

当社グループの物流施設・オフィスビル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3拠点で取得しています（2025年6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



#### 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等に関する法律

#### 施設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、倉庫の屋上に太陽光パネルを設置し、CO<sub>2</sub>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。

	発電量実績 (MWh)	想定削減効果 (t-CO <sub>2</sub> )
関東P&MセンターA棟	411	174
関東P&MセンターB棟※	546	231
飛島事務所 定温倉庫	270	114
関西P&MセンターA棟	240	101
関西P&MセンターB棟	382	162
香川ロジスティクスセンター※	38	16

※自家消費型



関東P&Mセンター A棟



関西P&Mセンター A棟

## 気候変動対応・資源循環の推進

### 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当て、当社グループが有する豊富な物流ノウハウで「知る」→「見える化する」→「改善する」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。

なお、2025年2月にはCO<sub>2</sub>排出量簡易算定ツール「MS CO<sub>2</sub> Navigator」の関連技術について特許を取得しています。



**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

#### 横浜港湾地区でのコンテナラウンドユースの促進によるCO<sub>2</sub>削減及びドライバー拘束時間の削減

お客様：いすゞロジスティクス株式会社様

2024年第25回物流環境大賞「特別賞」

2社共同受賞

#### 課題

- CO<sub>2</sub>排出量の削減
- ドライバー拘束時間の削減

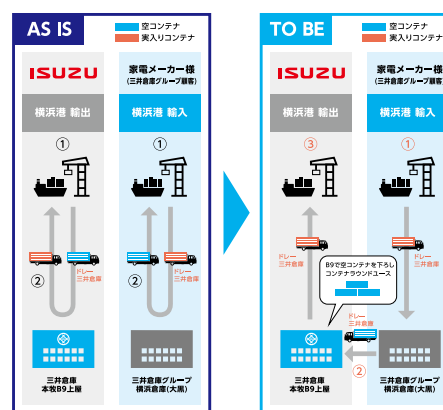
#### 解決手法

- 当社グループの物流施設をコンテナデポとして活用することによるコンテナラウンドユース体制の構築

#### 効果

- CO<sub>2</sub>排出量：54% 削減
- ドライバー拘束時間：56% 削減

#### 横浜港湾岸地区での CRU スキーム図



港へコンテナを取りに行く時間の短縮により

1コンテナあたりのCO<sub>2</sub>排出量も従来比の  
**54%削減**

詳しくは [「プレスリリース」](https://www.mitsui-soko.com/news/20240702) をご覧ください  
<https://www.mitsui-soko.com/news/20240702>

### 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によるサーキュラーエコノミーの取り組みを行っています。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加え、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。

また、当社は加盟する国連グローバル・コンパクト(UNGC)の日本におけるローカルネットワークである、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)に加入しています。GCNJの分科会の一つであるサーキュラーエコノミー分科会への参加を通じて、サーキュラーエコノミー動向や事例の研究等を行ってきました。こうした活動を踏まえ、今後当社グループが取り組む方向性についても引き続き検討していきます。

### 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。



## 気候変動対応・資源循環の推進

### 関連データ

	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期
基準年比でのGHG削減率	4%	5%	16%	23%	25%
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1+2) (t-CO <sub>2</sub> )	56,883	56,061	59,220	54,161	52,558
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1)	25,857	25,048	25,321	24,446	24,504
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope2)	31,026	31,013	33,899	29,714	28,055
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope3) (t-CO <sub>2</sub> )	—	1,188,920	1,275,057	560,564	638,774
エネルギー使用総量 (GJ)	1,093,309	1,079,887	1,156,362	1,009,168	987,508
電気 (千kWh)	69,317	69,513	77,327	72,581	72,459
うち再生可能エネルギー使用量 (千kWh)	—	416	2,714	11,041	11,942
揮発油 (kl)	151	124	171	171	156
重油 (kl)	12	3	2	13	3
灯油 (kl)	0	0	0	0	0
軽油 (kl)	9,472	9,229	9,315	8,970	8,904
石油ガス (t)	68	52	33	31	31
都市ガス (千m <sup>3</sup> )	333	341	343	329	335
温水 (GJ)	1,710	3,898	1,734	1,946	2,560
冷水 (GJ)	32,946	29,072	30,768	28,638	17,437
廃棄物排出量 (t)	2,530	2,372	8,519	7,515	7,934
うちリサイクル量	—	—	4,788	4,251	5,232
うち非リサイクル量	—	—	3,731	3,264	2,702
有害廃棄物排出量 (t)	—	—	0	2	0
水使用量 (m <sup>3</sup> )	162,859	173,869	166,823	138,220	131,710
排水量 (m <sup>3</sup> )	—	—	145,553	134,418	130,389
NO <sub>x</sub> 排出量 (t)	—	—	—	34	29
SO <sub>x</sub> 排出量 (t)	—	—	—	0	0
PM 排出量 (t)	—	—	—	1	1
VOC 排出量 (t)	—	—	—	0	0

※ 2023/3期よりデータの集計対象範囲を以下の通りとしています。

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）

※ 2022/3期までのデータの集計対象範囲は以下の通りです。

・CO<sub>2</sub>排出量 (Scope1+2)・各種エネルギー使用量：省エネルギー法「定期報告書」提出企業  
・CO<sub>2</sub>排出量 (Scope3)：2023/3期と同様  
・廃棄物排出量：三井倉庫のグリーン経営認証取得拠点  
・水使用量：三井倉庫ホールディングス、三井倉庫

### 2025/3期 CO<sub>2</sub>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 <sub>2</sub> )	比率
1	外部委託運送、 倉庫の再保管、文具等	539,944	85%
2	倉庫建設に伴う資本財等	62,889	10%
3	使用した電力・燃料	9,168	1%
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	2,416	0%
6	従業員の出張	493	0%
7	従業員の通勤	836	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	1,990	0%
12	販売した製品の廃棄	25	0%
13	リースした資産の使用	21,014	3%
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 <sub>2</sub> )		638,774	

※ 2024/3期の一部のデータで算定対象の見直しを行っています。

※ 2024/3期より再生可能エネルギー使用量は電力会社の再生可能エネルギー比率を考慮しています。

※ CO<sub>2</sub>排出量 (Scope3 カテゴリ1) は一部データの精緻化（金額法からトンキロ法への変更）を実施しています。

※ CO<sub>2</sub>排出量 (Scope3 カテゴリ4) はCO<sub>2</sub>排出量 (Scope3 カテゴリ1) に含めて算定しています。

※ 有害廃棄物排出量：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。

※ 排水量については、下水道を除く排出先はありません。

※ NO<sub>x</sub> 排出量・PM 排出量：事業用車両から生じる排出量を対象としています。

※ SO<sub>x</sub> 排出量：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：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

三井倉庫グループは、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、性的指向、思想、信教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

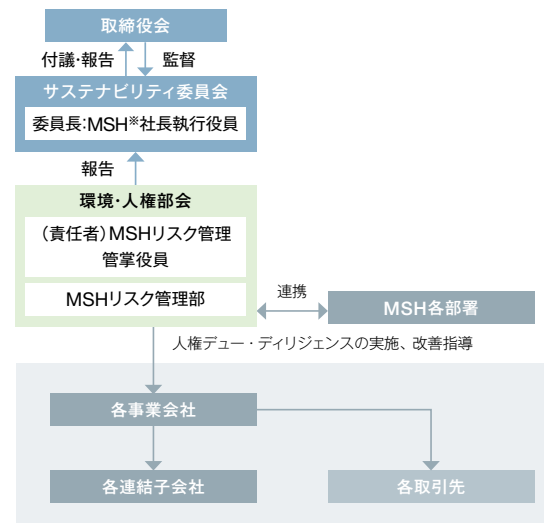
### 「三井倉庫グループ人権方針」

[https://www.mitsui-soko.com/-/media/pdf/msh/sustainability/social/human\\_rights/human\\_rights.pdf](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サステナビリティ委員会が人権の尊重に関する管理や議論を行っています。

より詳細な議論、人権デュー・ディリジェンス（人権DD）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及び進捗管理については、グループ横断的な下部組織である環境・人権部会が実施しており、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行っています。



※ MSH：三井倉庫ホールディングス

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、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。

2025/3期においては、旧推進体制であるコンプライアンス委員会において、4回の報告・審議が行われました。

※ 2025年7月より「人権の尊重」のマテリアリティ推進は環境・人権部会の所管となり、推進体制を変更しています。

## 主な審議事項（2023/3期以降）

開催期	議題
2023/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>「三井倉庫グループ人権方針」の策定</li> <li>グループ内人権DDの開始</li> <li>グループ内人権DDの結果報告</li> </ul>
2024/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ内人権DDの結果報告</li> </ul>
2025/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ内人権DDの結果報告</li> <li>グリーンバンスシステムの設置</li> <li>当社グループの人権対応</li> </ul>

## 戦略

### 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

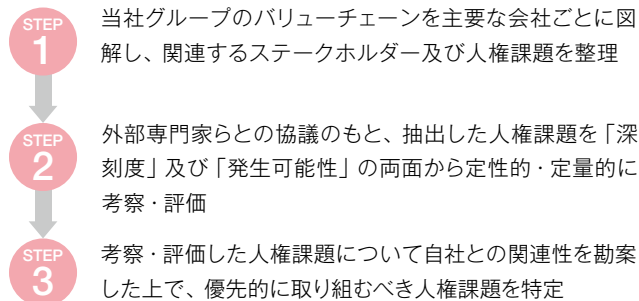
なお、人権を取り巻く状況は常に変化していることから、継続的な調査、情報収集、並びにステークホルダー及び外部専門家との対話のもと、重要な人権課題を定期的に見直しています。



## 人権の尊重

### リスク管理

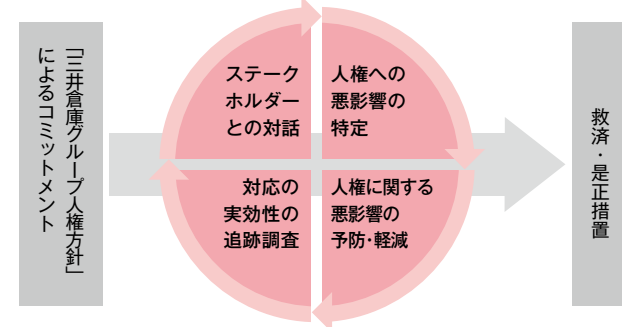
#### 重要な人権課題の特定プロセス



#### 人権デュー・ディリジェンスの実施

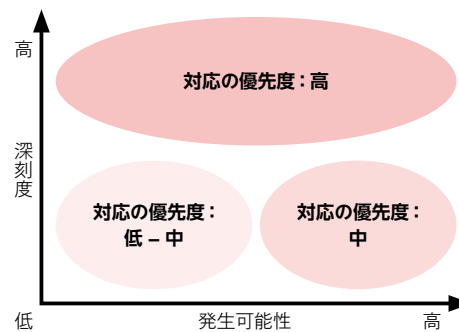
当社グループは、人権尊重の責任を果たすため、2022年より定期的な人権デュー・ディリジェンス（人権DD）を実施しています。人権DDとは、サプライチェーンを含めた事業活動における人権への負の影響を特定し、それを防止・軽減・対処するために、調査・是正・開示及びステークホルダーとの対話を継続的に行うプロセスです。当社グループでは、既存事業・新規事業の別を問わず、国内・海外のグループ会社及びビジネスパートナーに対して人権DDを実施し、人権尊重にかかる教育・研修や実効性のある救済システムの構築と併せて、人権課題の解決に努めています。

#### 人権デュー・ディリジェンス



#### ● 人権デュー・ディリジェンスにおけるリスク評価の考え方

当社グループは、人権DDにおいて、主に深刻度（人権リスク顕在化の場合の人権侵害の深刻さをその規模や影響範囲、是正困難度の3つの観点で整理したもの）と、発生可能性（人権リスク顕在化の可能性）の両面からリスクを評価しています。深刻度が高ければ発生可能性を問わず優先的に対応するべきという考え方から、深刻度をより重要なファクターとして扱っています。また、最終的なリスクについては、既存の統制活動の推進状況を踏まえた残存リスクを考慮し、評価しています。



#### ● 人権デュー・ディリジェンスの進捗

国内外連結対象会社を対象として、年1回人権DDを実施しています。2025/3期には、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。いくつかの海外拠点で時間外労働が増加していたため、改善の取り組みを行っていきます。また、2024/3期に実施した人権DDのフィードバックへの対応が行われたことにより、2024/3期に引き続き、2025/3期も改善指導及び改善推奨となった項目が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DDの主管部署（三井倉庫ホールディングスリスク管理部）が作成した資料を各連結子会社へ配布し、研修の実施を促していることも結果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し、今後も継続していく予定です。

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DDの取り組み状況については、取締役会に適宜報告し、監督を受けています。

※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、イギリス、オランダ、スロバキア、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。

## 人権の尊重

### ● 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。また、2025年9月にお客様・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（グリーンバンスシステム）を設置しました。

※ 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.33）**」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、三井倉庫グループ人権方針の周知・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。2025/3期は、責任部署である三井倉庫ホールディングスリスク管理部が執行役員と臨時従業員を含む全従業員（持ち株会社及び国内連結子会社の従業員のうち）を対象に実施した研修で、ハラスメントの防止をはじめとした人権に関する研修を行い、59%の従業員が受講しました。今後も、さらなる研修

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「**コンプライアンス研修・コンプライアンス意識調査（P.33）**」をご覧ください

### 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評価でレーティングを受けています。

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。今後もこれらの取り組みへ一層注力していく予定です。

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人々を中心に、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85.2%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ることがないように取り組んでいます。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や枠組みに積極的にコミットしています。その一環として、国内では国土交通省・経済産業省・農林水産省が主管する『ホワイト物流』推進運動に、また国際的には国連グローバル・コンパクトにそれぞれ賛同を表明しています。

# 人的資本経営の推進

## 考え方

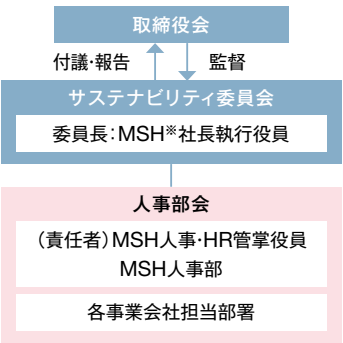
三井倉庫グループは、自らも進化しながら成長し、心豊かで持続可能な社会の実現を支える存在でありたいと考えています。そのための原動力となるのが人材であり、価値創造の源泉です。グループの多様な従業員が、それぞれ自らの強みと役割を認識し、組織や企業の成長を支えています。

また、中長期的に重要な経営課題であるとの認識のもと、「人的資本経営の推進」をマテリアリティの一つとして特定しており、経営戦略との結びつきや注力分野を明確化した「人材戦略」に基づいて取り組みを進めています。

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、持続的な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三井倉庫ホールディングスの人事・HR管掌役員を責任者とする人事部会を設置し、推進しています。2025/3期においては人事部会を4回開催し、マテリアリティの人材KPIの進捗状況等について議論を行いました。



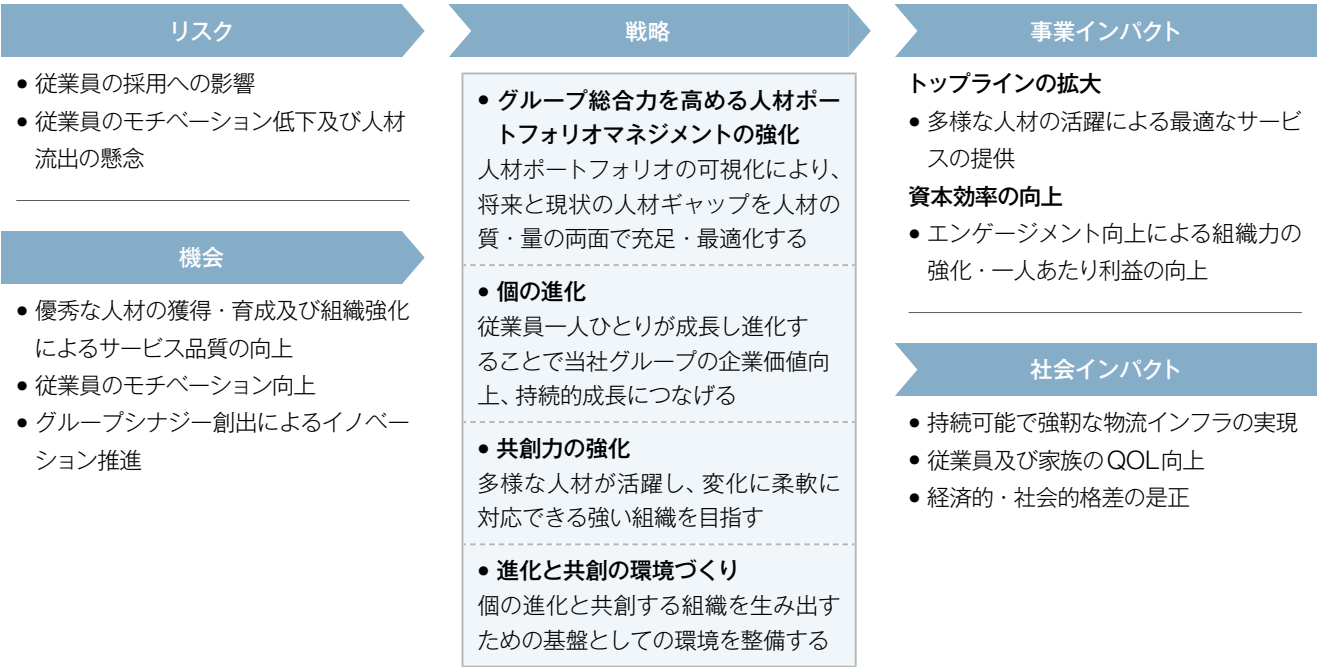
※ MSH：三井倉庫ホールディングス

## 主な審議事項 (2023/3期以降)

開催期	議題	
2023/3期	・エンゲージメントスコアの向上 ・有給休暇の取得促進	・ヘルスケアにつながる施策の推進
2024/3期	・エンゲージメントスコアの向上 ・有給休暇の取得促進	・新卒・中途等採用の促進 ・理念浸透施策の推進
2025/3期	・エンゲージメントスコアの向上 ・新卒・中途等採用の促進	・各種研修の推進 ・人材育成体系の強化

## 戦略

当社グループはさらなる企業価値の向上及び社会価値の創出を目指し、「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」に注力し、人材戦略を構築しています。





人的資本経営の推進

リスク管理

人事部会にて、人的資本経営に資するグループ横断的なリスク管理を行っています。マテリアリティの人材KPIに基づき、各事業会社での取り組みをモニタリングし、課題や成功事例の共有・協議を行っています。また、研修の推進にあたっては三井倉庫ホールディングス主導のもとグループ共通の仕組みの構築を目指しており、人材育成体系の再整備に努めています。これらの取り組みはサステナビリティ委員会にて進捗を管理し、取締役会へ報告しています。

※ 人材戦略に基づく各種取り組みの詳細については、「[取り組み・パフォーマンス \(P.21\)](#)」をご覧ください

指標と目標

主要テーマ	KPI		目標	達成期限	2025/3期実績
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				タレントマネジメントシステムを導入
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/年	2031/3期	13.9時間
		1人あたり平均研修費用	7万円/年		6.0万円
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%		10.4%
		男性育児休業取得率	100%		93.9%
		グループ各社間交流の取り組み推進			●事業会社間の人材交流 ●職層別研修共催の企画 69
進化と共創の環境づくり	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		68
		職場環境・風土改善	有給休暇取得率	70%	70.2%

※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

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を導入しました。

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います。

個の進化

人材育成体系の構築

● 研修制度の充実

当社グループでは、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。

また2026/3期より、三井倉庫ホールディングスにおいて人材育成体系を見直しました。職層ごとに求められる能力を再定義し、有すべきスキルや果たすべき行動を明確化しました。さらに、職層ごとに必要となるビジネススキルやマネジメント能力も棚卸しし、育成内容を再編成しました。昇格時にはグループ共通の研修を実施し、グループ間の連携強化も図っています。

能力開発にかかる研修時間数

	年間研修実施時間
2025/3期(合計時間)	27,520
階層別(時間)	12,081
選抜型／選択式(時間)	2,834
対象者別(時間)	2,814
健康と安全に関わる研修(時間)	1,094
その他(時間)	8,699

※ 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
- 対象者別：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

三井倉庫ホールディングスでは、従業員の自律的学習を支援するため、時間や場所を選ばずに従業員が自ら必要な能力を習得できる体制を整備しています。これにより、従業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。2026/3期からはグループ各社でもオンライン学習プラットフォームを導入しています。



## 人的資本経営の推進

### 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。また、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及びIT戦略推進を目的としたIT専門職制度を導入し、DX及び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](https://www.mitsui-soko.com/-/media/pdf/msh/sustainability/corporate-governance/diversity_inclusion_policy.pdf)

#### ● 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/](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。グローバルで事業の持続可能な成長を目指し、現地雇用に対する明確なコミットメントを掲げています。このコミットメントは、現地の文化や経済ニーズに適応した事業展開を通じて、地域経済の活性化と多様性のある職場環境の実現を目的としています。具体的には、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。また、海外現地法人への権限委譲を促進しており、駐在員の配置を見直し、現地雇用の比率を高めています。これらの取り組みによって現地の視点や専門性を事業戦略に反映し、地域に根ざした運営を強化していきます。

これらの取り組みは人事部が中心となって推進し、進捗状況はサステナビリティ委員会を通じて取締役会へ報告されます。今後は、現地雇用の定量的な目標の設定及び定期的なモニタリングを通じてさらなる進展を図っていきます。

### 理念浸透推進

#### ● 理念研修の実施

異なる意見・価値観を持つ人が共に同じ方向へと進むには共通の目的や指針が必要であり、それが企業理念と考えています。当社グループでは、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各種施策を実施しています。2025年5月には新入社員向けに理念研修を実施しました。

また、2025/3期に三井倉庫ホールディングス及び主要事業会社等を対象に実施したグループ理念に関するアンケートでは、理念そのものについて概ね認知・共感されているものの、行動への落とし込みに課題があるということが分かりました。従業員がグループ理念を正しく理解・納得し、行動に移すことができるように、人事・HR掌管役員によるタウンホールミーティングや、人事評価制度への組み込み等の取り組みを進めています。



## 人的資本経営の推進

### 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

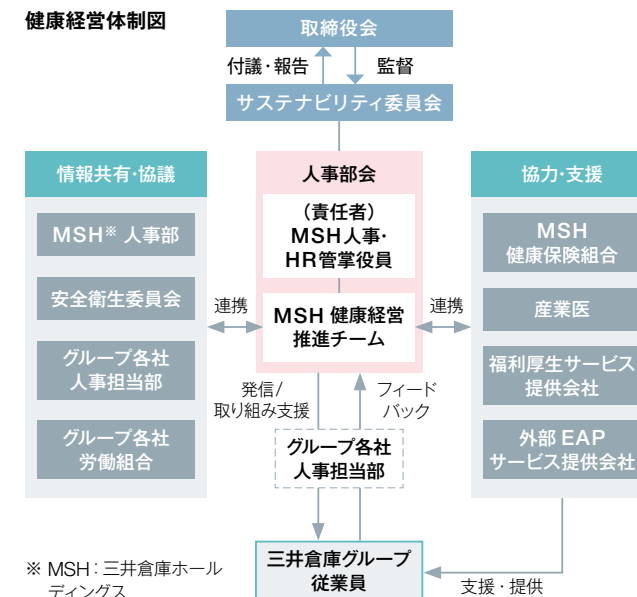
当社グループは、日常業務を通じて周囲の人をサポートし多くの従業員から感謝され、企業価値向上に貢献している従業員を社内推薦により表彰する「Best Practices Award MSP\*部門」を設けています。2025/3期は三井倉庫ホールディングス株式会社及びグループ事業会社から1名ずつ、計6名が選出されました。

※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従業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。三井倉庫ホールディングスの人事・HR管掌役員を責任者とする人事部長の傘下の推進チームにて、健康経営に基づくKPIを設定し、グループ一体となって取り組みを進めています。これらの取り組みはサステナビリティ委員会にて進捗を管理し、取締役会へ報告しています。身体の健康に関する取り組みとして、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。心の健康に関する取り組みとして、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。

### 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 こちらをご覧ください

[https://www.mitsui-soko.com/sustainability/social/human\\_capital/#anchor06](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。

## 人的資本経営の推進

### ● 健康経営優良法人の認定

当社は、経済産業省及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2025（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っ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ています。定期的な健康診断やストレスチェック、健康に関するセミナーや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

#### ● 働き方改革の推進—多様な働き方と労働時間適正化による持続可能な職場づくり

当社グループは、従業員一人ひとりが多様な価値観やライフスタイルに合わせて、生き生きと働ける環境を整えることが、持続的な企業成長の基盤になると考えています。そのために個人の労務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」を両輪で推進し、働きやすい職場を追求していきます。

従業員の健康と生産性の向上においては、フレックスタイム制、リモートワーク、時差出勤制度などを導入し、多様な働き方を支援する制度を整備しています。また、オフィス環境の改善として、固定席を廃止し働く場所を自由に選べるABW (Activity Based Working) を導入するなど、柔軟で快適な就業環境の整備も進めています。

労働時間の適正化に向けては、見込み残業時間が法定上限（月45時間）に近づいた際にアラートを発するシステムを導入し、事前申請による適正な残業管理を促進しています。さらに、自動化ツール（RPA）・デジタルワークフローの導入などICTを活用した業務効率化にも積極的に取り組んでいます。

あわせて、年次有給休暇や特別休暇の取得促進、育児・介護休暇制度の活用支援、退職者のカムバック制度など、ライフステージに応じた両立支援策も拡充しています。

こうした取り組みにより時間外労働比率は減少傾向にあります。引き続き人事部を中心に時間外労働比率をモニタリングし、サステナビリティ委員会を通じて取締役会へ報告します。今後はモニタリングの継続とICT活用による業務効率化をさらに進め、一層の時間外労働の削減を目指していきます。

### ● 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、男女の育児休業取得、介護休暇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

	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期
従業員数(男女人数／臨時従業員含む)	1,893	1,842	1,875	1,933	1,976
男性(人)	1,281	1,203	1,203	1,217	1,242
女性(人)	612	639	672	716	734
女性管理職比率(%)	7.8	8.5	9.3	10.1	10.4
新卒3年以内離職率(%)	—	—	7.3	4.8	3.4
全従業員離職率(%)	—	—	3.8	4.1	3.4
新卒採用者数合計(男女人数)	50	49	52	68	87
男性(人)	23	23	20	29	50
女性(人)	27	26	32	39	37
新卒採用者に占める女性比率(%)	54.0	53.1	61.5	57.4	42.5
中途採用者数合計(男女人数)	—	—	71	80	61
男性(人)	—	—	45	45	46
女性(人)	—	—	26	35	15
障がい者雇用率(%)	2.19	1.83	2.43	2.21	2.15
再雇用制度の利用者数(人)	—	—	79	19	12
育児休業取得率(男性、%)	13.9	51.3	93.3	78.0	93.9
育児休業取得率(女性、%)	100	96.8	100	96.0	100
育児休業復職率(%)	100	97.6	100	100	100
育児短時間勤務者数(人)	—	—	82	83	87
介護休職者数(人)／復職率(%)	—	—	0／—	3／100	1／100
従業員エンゲージメントスコア	—	—	65	66	68
従業員の時間外労働比率(%)	16.4	18.3	17.4	16.9	16.3
有給休暇取得率(%)	52.7	52.2	60.8	66.8	70.2
健康診断受診率(%)	92.2	96.2	99.4	99.6	99.7
ストレスチェック受診率(%)	—	—	89.7	88.9	90.6

※ 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

三井倉庫グループは、安全・品質を企業価値向上及び社会価値創造のための成長基盤の一つとして捉え、グループ全体で物流事業における安全・品質向上の取り組みを推進しています。安全・品質の向上を実現することによって、従業員や顧客からの信頼向上と当社グループの事業継続性・収益性の向上を目指し、社会や顧客に価値を創造し続けます。

## 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・品質部会が実施し、責任者である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。

2025/3期においては、安全部会を10回開催し、主に事故情報の共有や、物流品質向上の取り組みについての議論を行いました。

※ 2025年7月より安全部会は安全・品質部会へと改称しています。

### 主な審議事項 (2023/3期以降)

開催期	議題
2023/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働災害のレポートラインの構築</li> <li>● 労働災害の報告基準の決定</li> </ul>
2024/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グループ各社の安全活動の共有</li> <li>● グループ共通で行う安全活動の決定</li> </ul>
2025/3期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働安全衛生マネジメントシステム構築</li> <li>● 品質事故の定量的な把握に向けた仕組み構築</li> </ul>



※ MSH：三井倉庫ホールディングス

## 戦略

当社グループはマテリアリティの一つとして「安全で高品質な物流事業の追求」を特定しています。マテリアリティの推進を通じて、安全な職場環境や「圧倒的な現場力※」を構築し、オペレーション競争力を強化することで、企業価値の向上とともにお客様や社会へ価値を創出していきます。

具体的には、事故低減活動、業務標準化活動、現場改善活動の取り組みを進めており、職場環境の安全性と、当社グループの提供する物流サービスの品質及び生産性の向上を実現していきます。

この戦略を推進することにより、下記の事業インパクト・社会インパクトを生み出すと考えています。

※ 他社には簡単に真似できない品質・コスト・スピードを実現する仕組み

### 主要な事業インパクト (トップラインの拡大)

- 物流品質の向上に伴う競争優位性の確立

### 〈資本効率の向上〉

- 安心安全な職場環境の実現による労働生産性の向上
- 物流オペレーションの効率化・オペレーションコストの削減

### 主要な社会インパクト

- 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

※ 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

安全・品質部会にて、安全・品質に関するグループ横断的なリスク管理を行っています。

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を設定しています。

## 安全・高品質な物流事業の追求

安全・品質部会では、各社からの労働災害件数、ヒヤリハットや品質事故を含む事故事例等に関する報告を受け、共有・協議することにより、グループ横断での対応策を検討します。

※ 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

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、商品破損、車両事故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を構築することにより、物流品質の向上に努めています。

※ 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・品質部会にて安全・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。

2025/3期の取り組みでは、物流品質の向上に向けた品質事故の定量的な把握を目的として、グループ各社それぞれの事業特性を踏まえた品質事故の定義づけやKPI(品質事故PPM)の設定を行いました。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、既に実施されている各社ごとの教育活動に加えて、グループ全体で一貫した教育活動を実施しています。

#### 関連データ

	2021/ 3期	2022/ 3期	2023/ 3期	2024/ 3期	2025/ 3期
労働災害件数	4件	1件	3件	0件	9件
労働災害発生度数率	0.82	0.00	0.81	0.00	1.04
労働災害発生強度率	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01
労働災害発生度数率 業界（運輸・郵便業）	3.31	3.31	4.06	3.95	3.55
労働災害発生強度率 業界（運輸・郵便業）	0.13	0.22	0.21	0.19	0.23
欠勤率	0.37%	0.13%	0.17%	0.15%	0.43%

※ 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、労働災害発生度数率、労働災害発生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

三井倉庫グループが持続可能で価値のある社会の実現に貢献するためには、事業活動を通じたサプライチェーン全体での取り組みを進めることが重要であると考えています。サプライヤーの取引先の皆様にも責任調達にかか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け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

- 法令及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

## 戦略／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。

## リスク管理

当社グループの取引先（業務委託先、代理店等を含むサプライヤー）に対して、人権や環境をはじめとしたサステナビリティ関連のデュー・ディリジェンス (DD) を通じた対話を行っており、「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」への理解を求め、遵守・実践いただけるよう周知・要請を行っています。上記のDDについては、新規事業・既存事業の別を問わず、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取り組みを進めており、取り組み状況についてはサステナビリティ委員会を通じて取締役会へ適宜報告しています。

持続可能なサプライチェーンの実現へ向け、サプライチェーンにおける人権や環境をはじめとしたサステナビリティ関連のリスクや負荷の低減、及び課題解決に取り組む体制を構築していきます。

## 取り組み・パフォーマンス

### 海外事業の現地調達活動に関するコミットメントと教育

当社グループは、地域経済への貢献を強化するため、現地調達の比率向上に取り組み、現地サプライヤーとの協力を優先的に検討しています。

全海外現地法人の管理部門責任者等（ナショナルスタッフを含む）に対しては、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、調達にかかる注意点についても指導を行っています。

海外駐在員や海外実務研修生に対しては、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 (2025/3期)

18回

# 地域社会との関わり

## 考え方

三井倉庫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。当社グループのマテリアリティを推進していく中で、地域社会へのエンゲージメントにつながる取り組みにも努めていきます。

## 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。2025/3期の社会貢献活動費は19百万円※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

### 地域社会投資による成果とコミュニティとの協働を通じた社会的価値の創出

当社グループは、地域社会との関わりは中長期的な事業運営に不可欠と捉え、地域社会投資を通じて具体的な成果と恩恵の創出に努めています。これらの活動は、地域住民や環境へのポジティブなインパクトを生み出し、持続可能な社会の実現に貢献することを目的としています。

国内では、オフィスや物流拠点周辺での清掃活動や地域イベントへの参加を通じて、地域住民との関係強化を図っています。また、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の活動を行っています。

海外では、アジア地域の現地法人でマングローブ植林活動を

実施しました。これにより、地域の生態系保全を支援するとともに、CO<sub>2</sub>吸収に貢献しています。さらに災害時には迅速な支援を行い、タイ北部・東北部で頻発していたメコン川の氾濫による洪水被災者への支援として、従業員有志の募金による義援金を現地赤十字社へ寄付するなど、被災者の日常生活の回復や地域復興に貢献しています。業界団体主催の展示会や講演会では、CO<sub>2</sub>排出量削減の重要性を発信し、気候変動に対する意識向上を促しています。

今後は、地域社会投資の成果の定量化を含めて積極的な開示に努めていきます。また、地域住民やステークホルダーとのエンゲージメントを強化し、地域社会投資のインパクトを最大化することで、持続可能なコミュニティづくりに貢献していきます。



タイ赤十字社への義援金贈呈

### 物流CO<sub>2</sub>算定「MS CO<sub>2</sub> 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CO<sub>2</sub>排出量算定を無料で簡単に行えるツール「MS CO<sub>2</sub> Navigator」を当社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、CO<sub>2</sub>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。

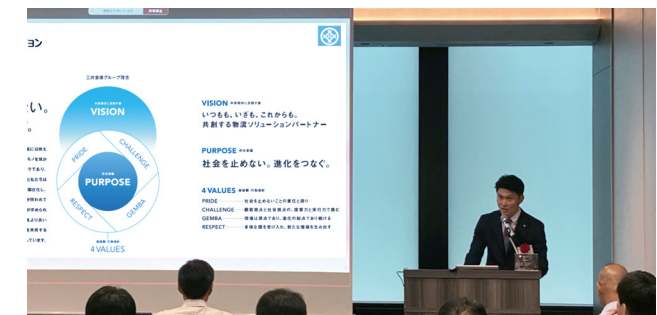
#### 物流CO<sub>2</sub>算定 お試し版「MS CO<sub>2</sub> Navigator」

[https://www.mitsui-soko.com/sustainalink/emissions\\_calculator/](https://www.mitsui-soko.com/sustainalink/emissions_calculator/)

※ 多量の輸送データを用いたCO<sub>2</sub>排出量の算定や、CO<sub>2</sub>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/>

### 顧客業界の発展の一助となる取り組み

日本半導体製造装置協会の会員企業として参画し、協会主催の物流勉強会に登壇する機会をいただきました。勉強会では半導体製造装置業界における物流の適正化や脱炭素を図る上での課題と取り組み事例を共有し、活発な質疑が交わされました。今後も同業界の持続可能なサプライチェーンの構築に貢献していきます。



物流勉強会での登壇

# コーポレート・ガバナンス

## 考え方

三井倉庫グループは、経営戦略の着実な実行には、事業基盤としてのガバナンスの強化が必要であるという考えのもと、「ガバナンスの高度化」をマテリアリティの一つとして掲げています。「ガバナンスの高度化」実行においては、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するために、ガバナンス体制強化、コンプライアンスの徹底をはじめとするさまざまな取り組みを実施しています。

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

## 体制

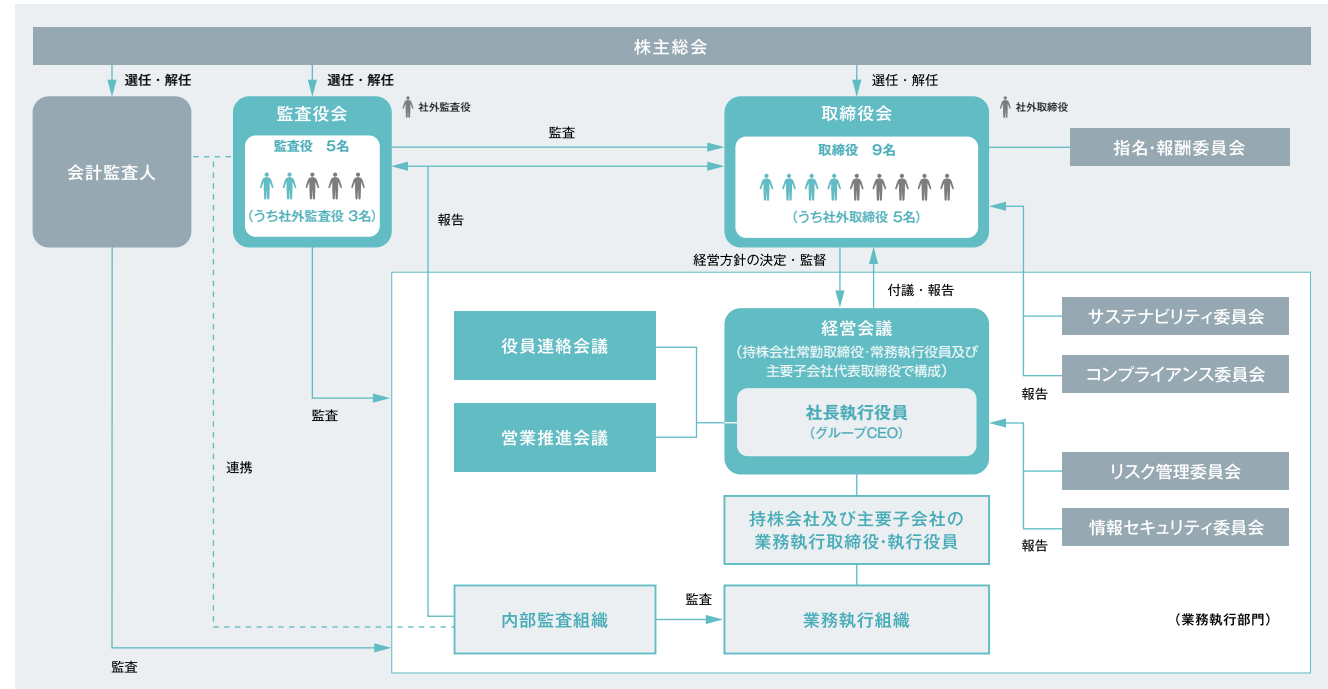
### コーポレート・ガバナンス体制

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（2025年7月1日現在）



※ 詳しくは ☞ 「バリューレポート2025」P.69-70をご覧ください [https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated\\_report/](https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated_report/)

### 組織形態

	2022/3※1	2023/3※1	2024/3※1	2025/3※1	2025/7※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	10人	9人	9人
うち社外取締役	3人	3人	4人	4人	5人
うち独立役員	3人	3人	4人	4人	5人
うち女性取締役	1人	1人	1人	1人	2人
取締役任期	1年	1年	1年	1年	1年

	2022/3※1	2023/3※1	2024/3※1	2025/3※1	2025/7※2
取締役会議長	会長	社長	社長	社長	社長
監査役	4人	4人	4人	4人	5人
うち社外監査役	2人	2人	2人	2人	3人
うち独立役員	2人	2人	2人	2人	3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

	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期
取締役会	17回	16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	94.7%	100%	100%	100%	96.9%
指名・報酬委員会	2回	2回	3回	3回	2回
経営会議	24回	25回	26回	27回	26回
サステナビリティ委員会	—	1回	2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	4回	4回	4回	2回	2回

監査役会の出席状況 (2025/3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	3 ／ 3 回※1
常勤監査役	木納 裕	13／13回※2
社外監査役	小澤 元秀	16／16回
社外監査役	三宅 英貴	15／16回

※1 定時株主総会での選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 (2025/3期)

役職	氏名	出席状況
代表取締役社長	古賀 博文	2／2回
社外取締役	中野 泰三郎	2／2回
社外取締役	平井 孝志	2／2回
社外取締役	菊地 麻緒子	2／2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 (2025/3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	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	16／16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 (2025年7月1日現在)

氏名	役職	性別	企業経営・グループ戦略	営業・マーケティング	変革・イノベーション	安全・オペレーション	ESG	財務・会計	人材マネジメント	法務・リスク管理
古賀 博文	代表取締役社長 社長執行役員 グループ CEO 取締役会議長	男性	○	○	○		○	○	○	○
中山 信夫	代表取締役専務執行役員 財務経理管掌 最高財務責任者	男性	○		○		○	○		○
郷原 健	取締役常務執行役員 法務総務・リスク管理管掌 コンプライアンス責任者	男性	○	○	○	○				○
西村 健	取締役常務執行役員 経営企画・広報・ESG・ オペレーション統括管掌	男性	○		○	○	○	○	○	
中野 泰三郎	社外取締役	男性	○	○				○		
平井 孝志	社外取締役	男性	○	○	○					
菊地 麻緒子	社外取締役	女性	○				○			○
月岡 隆	社外取締役	男性	○				○	○	○	
甲斐 順子	社外取締役	女性					○			○
木納 裕	常任常勤監査役	男性	○	○		○			○	
三菅 文生	常勤監査役	男性								○
三宅 英貴	社外監査役	男性						○		○
川村 健	社外監査役	男性						○		○
仲田 正史	社外監査役	男性		○				○		○

※ 上記一覧表は、取締役及び監査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

役員報酬

	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期
取締役報酬 (社外取締役を除く) (百万円)	6人 263	7人 307	8人 356	6人 356	6人 268
監査役報酬 (社外監査役を除く) (百万円)	2人 57	3人 60	2人 63	2人 64	3人 62
社外役員 (百万円)	5人 46	5人 45	5人 47	7人 55	6人 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

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、従業員及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

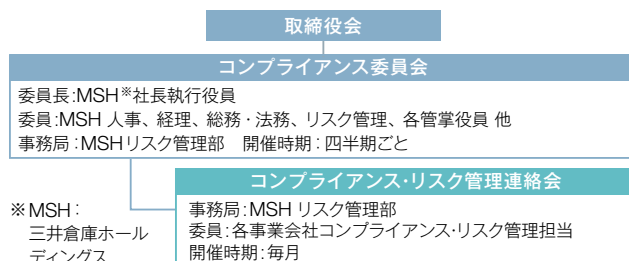
<https://www.mitsui-soko.com/sustainability/governance/compliance>

## ガバナンス／リスク管理

当社グループは、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ています。委員会は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やその他の問題発生時の対応協議、企業倫理規範の見直し検討、コンプライアンス体制の強化を行い、取り組み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、グループ施策の周知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、役職員への研修の充実や、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。

### 仲介業者の腐敗リスク評価及び防止体制の強化

当社グループは、公正な取引とコンプライアンスの強化を目的として、仲介業者（請負業者、運送会社、航空会社・船会社の代理店等）を対象とした腐敗防止体制の構築に向けた取り組みを進めています。具体的には2026/3期より、仲介業者に対する定期的なデュー・ディリジェンス（DD）を導入し、腐敗リスクの評価を体系的に実施しています。取引額や取引状況に応じてDDの対象となる企業を定め、「不適切な利益の授受の防止」「汚職・不正に関する管理状況」「コンプライアンス体制の整備状況」などの項目を設定し、腐敗リスクを詳細に評価しています。

本取り組みは、三井倉庫ホールディングスリスク管理部が主導し、取り組み状況についてはサステナビリティ委員会を経て取締役会に適宜報告されます。これにより、仲介業者との取引における透明性と信頼性を確保し、腐敗防止に向けたガバナンスを強化していきます。また、評価結果に基づき、必要に応じて仲介業者との対話や改善指導を行い、コンプライアンス意識の向上を促進しています。

これらの取り組みを通じて、当社グループは持続可能な事業活動を支える強固なガバナンス基盤の構築を目指します。

### 仲介業者との腐敗防止方針に関するコミュニケーション

当社グループは、「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」を策定し、法令遵守、汚職防止、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の遵守を徹底しています。この方針を仲介業者（請負業者、運送会社、航空会社・船会社の代理店等）に確実に浸透させるため、2026/3期より、仲介業者を対象としたコンプライアンスを含むサステナビリティ関連のデュー・ディリジェンス（DD）を開始しました。本DDでは、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内容を仲介業者に説明し、方針の理解と遵守を促すためのアンケートを実施しています。

アンケートでは、「不正問題や懲戒についての把握状況」「コンプライアンス管理体制の整備状況」などを評価し、仲介業者の腐敗リスクを把握します。新規取引先に対しても、取引額や取引状況に応じてデュー・ディリジェンスを実施し、方針を共有していきます。これらの取り組みは三井倉庫ホールディングスリスク管理部が主導し、取り組み状況については取締役会に適宜報告され、必要に応じて仲介業者との対話や改善指導を実施します。

今後は年1回のDDを継続し、腐敗防止方針のさらなる浸透を図るため、アンケート内容の精緻化や、説明会等を通じた仲介業者との定期的なコミュニケーションの強化を目指します。仲介業者との取引における透明性とコンプライアンス意識を高め、公正な事業環境の構築を目指して取り組みを推進していきます。

### 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。

※ 2025/3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

## コンプライアンス

### 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しています。電話またはオンラインでは日本語、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、腐敗防止方針の周知や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(2025/3期)	4,602人
コンプライアンス研修受講率(2025/3期)	59%※

※ 持株会社及び国内連結子会社の従業員（臨時従業員を含む）が対象

### 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ています。この調査結果はグループ従業員に共有し、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。

### コンプライアンス遵守推進のための周知活動

国内グループ全社を対象として、コンプライアンスに関するメールマガジンを月1回配信し、各種のハラスメント・不正・腐敗等について従業員の知識を深め、コンプライアンス遵守を推進するための定期的な情報提供を行っています。また、2025年2月からは、グループ各社の海外拠点へ英語版の展開も開始しており、海外も含めたグループ全社を対象としてコンプライアンスに関する情報の周知活動を進めています。

### 関連データ

内部通報件数(2025/3期)	33件
うちハラスメント関連	21件
うち児童労働・強制労働	0件
その他	12件
腐敗防止に関する方針に違反した従業員の処分及び解雇件数(2025/3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

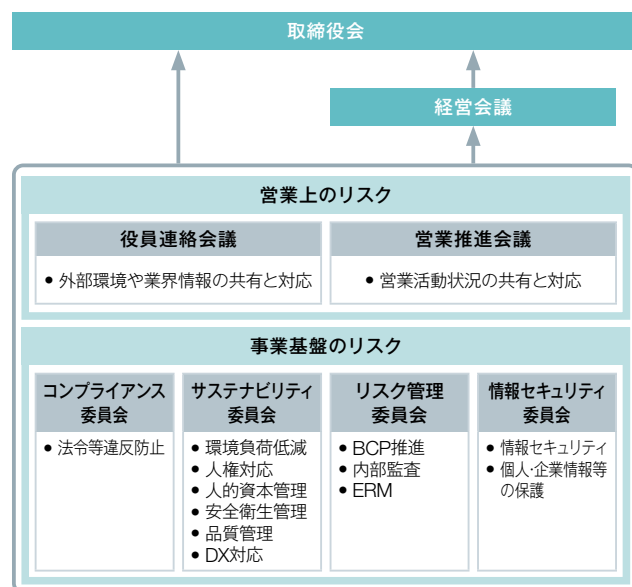
# リスクマネジメント

## 考え方

三井倉庫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かか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っています。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しています。

## 体制

### リスク報告体系



## 取り組み・パフォーマンス

### ● 全社的リスク管理 (ERM)

当社グループは中長期的な企業価値向上と持続的な成長を目指して、グループ全社のリスクを包括的に把握・評価する全社的リスク管理 (ERM) 体制を構築し、リスクマネジメントの高度化を図っています。

推進にあたっては、外部専門機関が提供するリスク分類のフレームワークをもとにグループ全社のリスクを整理し、アンケート調査と結果分析を通してリスクの大きさを可視化しています。

今後は事業会社ごとに優先対応するリスクを選定し、リスク低減の取り組みとそのモニタリングを実施します。

将来的には、ERMを実践的な仕組みとして定着させ、グループ全社でリスクコミュニケーションの共通基盤を構築してリスク管理の知恵を集積し、一層の企業価値向上につなげていきます。

### 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。投資家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（2025年6月23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

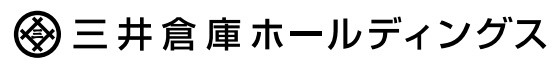
当社グループは個人情報や特定個人情報及び企業情報を保護すべき情報資産であると強く認識し、情報セキュリティに関する体制を構築しています。三井倉庫ホールディングス情報システム管掌役員（情報セキュリティ責任者：CISO）を委員長としたグループ横断的組織である情報セキュリティ委員会を設置し、グループ全体で情報セキュリティの整備や不備に対する是正措置等の決定及び進捗管理をしています。こうした情報セキュリティに関する取り組みについては、責任者であるCISOが経営会議及び取締役会に対する報告を行っています。また、情報セキュリティインシデントの発生に備え、復旧や公表、再発防止等を速やかに行うための体制を整備し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

特にヘルスケア、ハイブランド、自動車/自動車部品等を取り扱う一部の事業所や書類管理専用施設においては、お客様の大切な情報資産を保護することが求められています。お客様の要求水準を満たしたISMS認証やPマークを取得し、認証を維持するための継続的な改善も行っています。また、情報セキュリティ対策状況の把握の観点から、自己評価や第三者による評価診断を実施し、継続的な情報セキュリティ基盤の強化に向けた対応を推進しています。

※「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  
[https://www.mitsui-soko.com/sustainability/governance/risk\\_management](https://www.mitsui-soko.com/sustainability/governance/risk_management)

### 情報セキュリティに関する教育研修

国内グループ全社を対象に情報セキュリティ研修を毎年実施し知識を深める機会を設けています。2025/3期においては、企業における情報セキュリティの重要性、ISMS、情報セキュリティ事故の近年動向やその対策について重点的に研修を行いました。また研修理解度の確認のため、全受講者の中から無作為に抽出した約10%を対象に、「標的型メール攻撃訓練」を実施しました。



三井倉庫ホールディングス

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