

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

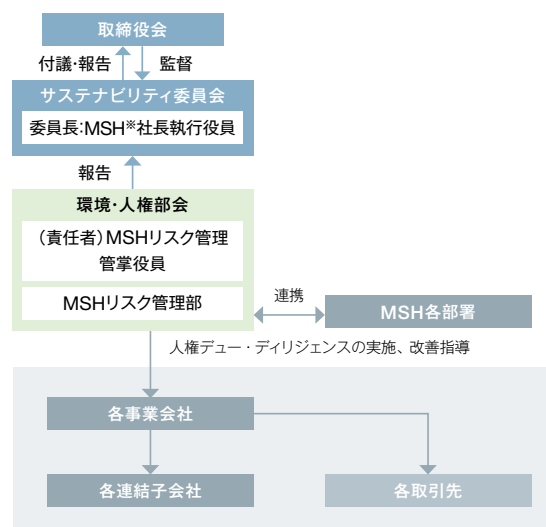
「三井倉庫グループ人権方針」

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

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・デリジエンス（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おり行っています。



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

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。

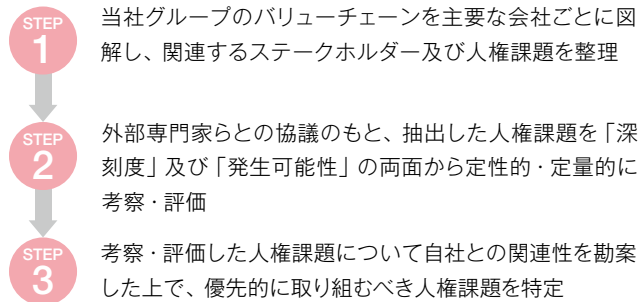
- 強制労働・児童労働の禁止
- あらゆる差別の禁止
- ハラスメントの禁止
- 安全な労働環境の提供
- 適正な労働時間管理
- 外国人労働者の権利保障

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

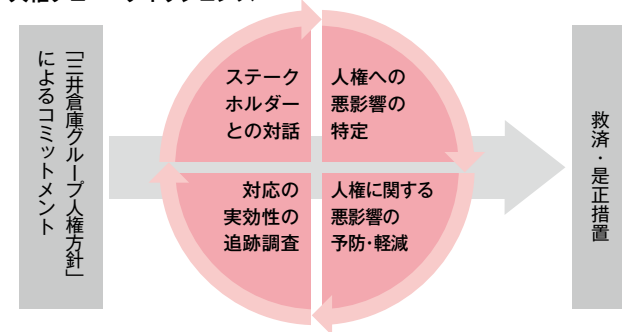
重要な人権課題の特定プロセス



人権デュー・ディリジェンスの実施

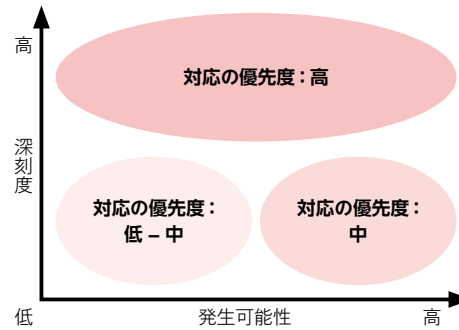
当社グループは、人権尊重の責任を果たすため、2022年より定期的な人権デュー・ディリジェンス(人権DD)を実施しています。人権DDとは、サプライチェーンを含めた事業活動における人権への負の影響を特定し、それを防止・軽減・対処するために、調査・是正・開示及びステークホルダーとの対話を継続的に行うプロセスです。当社グループでは、既存事業・新規事業の別を問わず、国内・海外のグループ会社及びビジネスパートナーに対して人権DDを実施し、人権尊重にかかる教育・研修や実効性のある救済システムの構築と併せて、人権課題の解決に努めています。

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

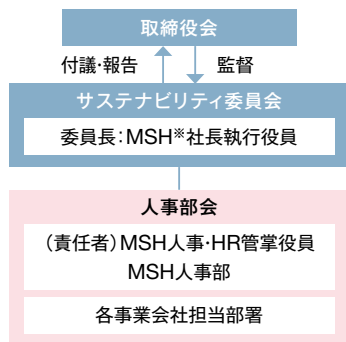
三井倉庫グループは、自らも進化しながら成長し、心豊かで持続可能な社会の実現を支える存在でありたいと考えています。そのための原動力となるのが人材であり、価値創造の源泉です。グループの多様な従業員が、それぞれ自らの強みと役割を認識し、組織や企業の成長を支えています。

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。



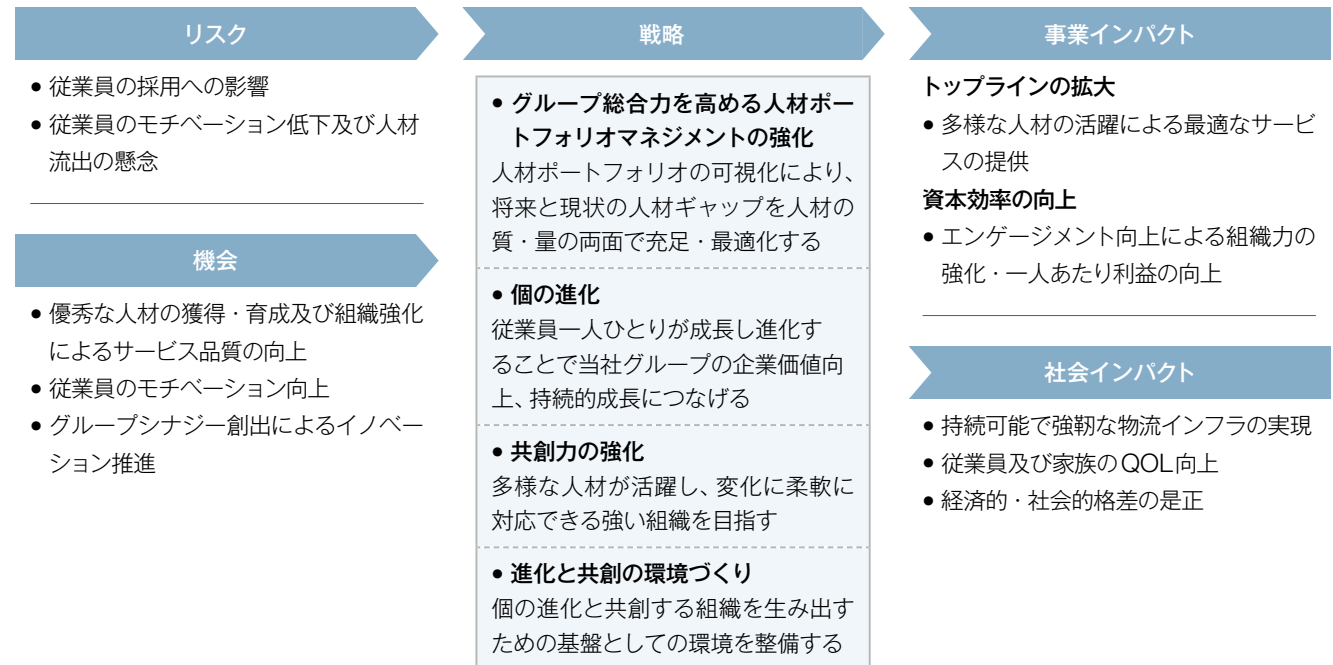
※ MSH : 三井倉庫ホールディングス

主な審議事項 (2023/3期以降)

開催期	議題	
2023/3期	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントスコアの向上 有給休暇の取得促進 	<ul style="list-style-type: none"> ヘルスケアにつながる施策の推進
2024/3期	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントスコアの向上 有給休暇の取得促進 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒・中途等採用の促進 理念浸透施策の推進
2025/3期	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントスコアの向上 新卒・中途等採用の促進 	<ul style="list-style-type: none"> 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人体制の確立」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	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

● 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

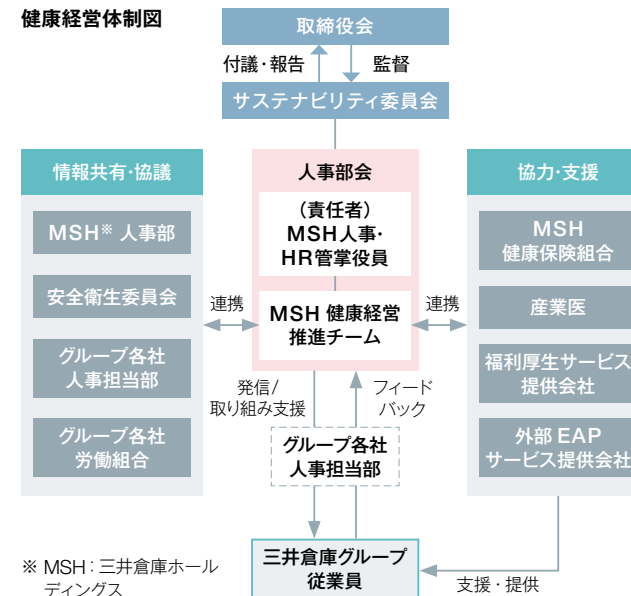
当社グループは、日常業務を通じて周囲の人をサポートし多くの従業員から感謝され、企業価値向上に貢献している従業員を社内推薦により表彰する「Best Practices Award MSP*部門」を設けています。2025/3期は三井倉庫ホールディングス株式会社及びグループ事業会社から1名ずつ、計6名が選出されました。

※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掌管役員を責任者とする人事部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まいります。

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



※ 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、グループ全体での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を通的に保護・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、CO₂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、CO₂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行えるツール「MS CO₂ 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、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」

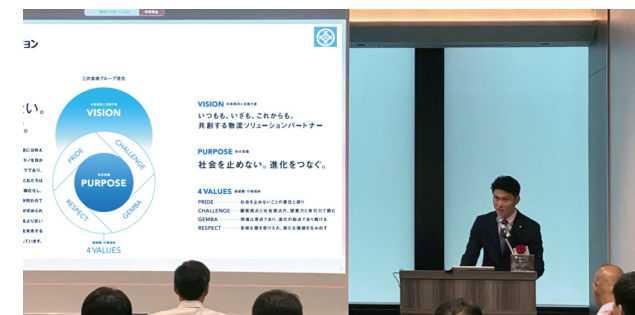
https://www.mitsui-soko.com/sustainalink/emissions_calculator/

* 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/>

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