

# CSR REPORT 2025

## CSR REPORT 2025

夢はこび、未来へつなぐ。



### 株式会社 辰巳商会

<https://www.tatsumi-cs.co.jp>

本社 〒552-0021 大阪市港区築港4丁目1番1号

発行 株式会社辰巳商会 CSR推進室



この印刷物は、環境に配慮した用紙を使い制作しています。  
また、Non Vocインキを使用し有害な廃液を排出しない  
「水なし印刷」方式を採用しています。



夢はこび、未来へつなぐ。





# Introduction

## 基本理念

- 1 安全はすべてに優先する
- 2 お得意先への報恩感謝
- 3 従業員の福祉の向上
- 4 地域社会への貢献

## 編集方針

辰巳商会は、お客様や取引先様をはじめとしたステークホルダーの皆様に当社のCSR活動を広くご理解いただくために、2023年度からCSRレポートを発行しています。

2022年に特定した6つのマテリアリティ(安全・安心、環境、人的資本と多様性、地域社会、コンプライアンス、技術革新)をもとに活動内容を掲載しているほか、新たに社員の声を紹介する特集ページを充実させました。当社の多岐にわたる活動をより見やすく、わかりやすくお伝えすることを編集方針として当CSRレポートを制作しています。

**報告対象期間** 2024年度(2024年6月1日～2025年5月31日)  
※一部、対象期間外の情報を含む

**報告対象組織** 株式会社辰巳商会(一部グループ会社の数値を含む)

## CONTENTS

### Introduction

基本理念	01
Top Message	02
価値創造の歴史	03
主な6事業	05
私たち、こんな仕事をしています	07
数字で見る辰巳商会/知ってほしい辰巳商会のこと	09

### Sustainability

6つのマテリアリティ	11
安全・安心	13
環境	17
人的資本と多様性	21
特集01:新人事制度クロストーク	25
特集02:ビジネス・キャリア検定合格者インタビュー	27
特集03:海外赴任経験者クロストーク	29
海外事業所紹介	31
地域社会	33
コンプライアンス	37
技術革新	39

### Corporate profile

会社概要	40
------	----

# Top Message

 TATSUMI SHOKAI CO.,LTD.

変革の時代を力強く、  
持続可能な社会の実現へ

代表取締役社長

西 豊樹



「夢はこび、未来へつなぐ。」をコーポレートメッセージとして掲げる当社は、1920年の創業以来、社会インフラである物流の担い手として、社会の発展に貢献してまいりました。幾多の難局を乗り越えながら、諸先輩方が築き上げてきた歴史を今日まで紡いでくることができたのは、ひとえにステークホルダーの皆様からの長年にわたるご支援の賜物であり、この場をお借りし心より感謝申し上げます。

現在、物流を取り巻く環境は、脱炭素社会への移行、ダイバーシティに代表される価値観の多様化、そしてデジタル技術の進化といった、かつてない大きな変革期を迎えています。私たちは、この変化を単なる課題としてではなく、事業を通じて持続可能な社会を創造していくための最大の好機と捉え、2022年にサステナビリティ活動宣言を行いました。

このサステナビリティ活動宣言のもと、6つの重要課題(マテリアリティ)を特定し、中長期的な企業価値向上に向けた具体的な施策を推進しています。昨年度からは、事業の根幹を支える「人」の育成に注力し社員一人一人が能力を最大限に発揮できるよう、新たな人事制度を導入し組織基盤を強化しています。これは、企業の持続的な

成長は社員の成長なくしてありえない、という当社の強い信念に基づいています。

また、事業の安定と持続性を高めるため、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)に基づくリスクアセスメントの徹底、大規模災害など不測の事態に備えた事業継続計画(BCP)の再構築を進めました。さらに、コンテナターミナルにおけるCNP認証を取得し、環境認証エコアクション21の取得に向けた取り組みをスタートさせるなど、脱炭素社会の実現や省資源化に向けた取り組みも積極的に推進しています。これからも、刻々と変化するサステナビリティ分野の課題や多様なニーズに柔軟に対応しながら、各種施策を着実に実行してまいります。

創業から100年以上にわたり培ってきた信頼と、当社グループが持つ強みを基盤に、今後もステークホルダーの皆様と共に新たな価値創造に挑戦し続けます。そしてコーポレートメッセージにも込めました、未来へつなぐという使命のもと、持続可能な社会の実現に向けて全社一丸となって邁進してまいります。引き続き、皆様からのより一層のご理解とご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。



Introduction

価値創造の歴史

1920年

辰巳商会創業

1941年

株式会社に改組

1958年

東京に出張所を開設

1985年

大阪市港区築港に辰巳商会ビル竣工、本社を移転

1999年

東京都千代田区飯田橋に東京支社新社屋辰巳ビル竣工

2020年

創業100周年を迎える

港湾運送事業

1920年

四宮忠蔵が大阪市西区築港(現・港区海岸通)に辰巳商会を創業し、海陸運送業および港湾運送業を開始

1974年

大阪南港に進出。同年8月、コンテナターミナルの運営開始

1985年

日中貨客フェリーの取り扱い開始

2002年

大阪夢洲地区C11コンテナターミナル業務開始



港運事業

大阪港シェアNo.1企業として、コンテナヤードの環境対応を牽引。

内航海運業

1926年

1928年  
リン酸液の海上輸送を開始

1949年

岡山・柵原鉱山の硫化鉱石を輸送開始  
汽船第一辰巳丸による運航業務を開始

1969年

日本最大級(当時)の苛性ソーダ輸送船第28辰巳丸進水

2013年

世界最大の塩酸船「CIPTA ANYER」がインドネシアで内航輸送を開始

2025年

日本初ケミカル船で船員育成のための練習船「新玄海」進水



海運事業

無機化学工業製品輸送国内No.1。特殊貨物に特化した豊富な船団による合理的で安定した配船。

倉庫業

1947年

大阪市港区第三突堤に、戦後港頭地区新設第1号となる倉庫を竣工  
安治川倉庫竣工

1962年

七突倉庫開設

1967年

1990年

田井倉庫開設

2005年

PI物流センター開設  
2002年 常陸那珂倉庫開設

2015年

松山事務所開設

1998年 伊予三島倉庫開設



ロジスティクスソリューション事業

大阪港、神戸港を中心に全国の倉庫で付加価値向上を目指しDX推進。



貨物自動車運送事業

1959年

1987年

大阪市此花区桜島に陸運部事務所、危険物倉庫、桜島車庫竣工

2024年

梅町営業所  
自動立体倉庫開設

ケミカルターミナル事業

1960年

1967年

大阪市港区安治川に輸出苛性ソーダタンク2基完成

1984年

堺ケミカルターミナル  
操業開始

2002年

名古屋ケミカルターミナル  
操業開始

2016年

北港ケミカルターミナル  
危険物マルチワーク  
ステーション開設



陸運事業

大阪府堺市や名古屋市など全国各地でタンク基地を運営。有機・無機の液体化学薬品や高圧ガスなどを安全輸送。

社会的要請に応え続けた

100余年の歴史



1925(大正14)年元日、恒例の住吉神社参拝(後列右から4人目が四宮忠蔵)



航空貨物輸送事業

1982年

1994年  
関西国際空港での業務を開始

事業

航空貨物課を設立し営業開始

1996年

新東京国際空港(成田国際空港)での業務を開始

2010年

東京国際空港(羽田空港)での業務を開始



航空貨物事業

60カ国以上の現地法人・代理店と提携、輸出入の代理店業務や通関業務を拡大。



プラント輸送事業

1971年

1993年

プラントチーム新設

2014年

〈ベトナム〉ニソン製油所・石油化学プロジェクト

2021年

伊万里営業所開設



プラント事業

世界各地での豊富な実績を持つプラント輸送のエキスパート。

海外進出

海外グループ会社を9カ国15社に展開。

1998年 PT.TATSUMI SERUNI INDONESIA を設立  
2009年 TATSUMI SHOKAI (THAILAND) CO.,LTD. を設立  
2019年 TATSUMI NEW ZEALAND LIMITED を設立

イチゴ生産事業

2021年

南房総営業所開設

静岡営業所開設

アグリ事業本部新設

2024年

2025年



アグリ事業

「運ぶモノを創り出す」という新しい価値創造のため農業分野に進出。障がい者雇用を積極的に推進。



## 港運事業

### 事業内容

主な事業  
コンテナターミナル  
オペレーション

事業所  
大阪

### 事業の強み

- 大阪南港で日本最大級の1,400m連続プライベートバースを運営
- ヤード背後地のCFS上屋運営(コンソリデーション・一般輸出入貨物取り扱い)
- 国際コンテナ戦略港湾「阪神港」の中核となる大阪夢洲1,350mの高規格コンテナターミナル運営参画

日本最大級1,400m  
連続コンテナバース

ハイブリッド  
トランスファークレーン  
導入73%

ISO9001  
認証取得



## 海運事業

### 事業内容

主な事業  
硫酸、苛性ソーダ、塩酸、  
過酸化水素、一般貨物、  
セメント、鉱石等の海上  
輸送

事業所  
大阪、東京、青森、秋田、  
福島、茨城、岐阜、静岡、  
岡山、広島、山口、香川、  
福岡

### 事業の強み

- 特殊タンカーを多数保有する化学工業製品輸送のエキスパート
- 荷主企業の場内や周辺に営業所を設置
- 海上輸送・積み卸し荷役・中継タンク・タンクローリーによる陸上輸送と、社会のインフラを支える化学工業製品の物流をワンストップで提供



硫酸、苛性ソーダ用特殊タンカー隻数  
国内No.1

硫酸、苛性ソーダ輸送量、取扱量  
国内No.1

ISM  
認証取得

## ロジスティクスソリューション事業

### 事業内容

主な事業  
倉庫業(非鉄金属・機械・紙パルプ・  
Li-ion電池・製鋼原料・機密文書保  
管他)、通関業

事業所  
大阪、東京、常陸那珂、横浜、神戸、  
岡山、愛媛

### 事業の強み

- 全国倉庫スペース270,000㎡の約9割をLED照明化
- 海外関連会社(北米・東南アジアなど)との事業連携
- 自社内航フリートを活用した海倉陸一貫輸送



JIFFA/FIATA  
加盟

外航岸壁隣接の上屋倉庫  
多数保有

幅広い物流を提案、実現  
ロジスティクス  
ソリューション

## 航空貨物事業

### 事業内容

主な事業  
フォワーディング、通関業

事業所  
大阪、東京、成田、羽田、関空

### 事業の強み

- 経験豊富な通関士が多数在籍しており、手続きの簡易化、コスト面へのアドバイスが可能
- 貿易書類の作成から梱包、保管、仕分け作業まで一貫して提供
- 航空貨物輸送サービスの重点であるスピードを重視した体制を構築

IATA認定  
航空貨物代理店

海外の業務提携現地法人・  
代理店60カ国



## 陸運事業

### 事業内容

主な事業  
液体化学品(有機・無機)および高圧  
ガスの陸上輸送、ケミカルターミナル、  
バルクターミナル、危険物倉庫の運営

事業所  
大阪、福島、神奈川、静岡、愛知、兵庫、  
岡山、山口、大分

### 事業の強み

- 国内陸上輸送から輸出入通関、海上輸送までの一貫体制
- DXを推進し各車両の運行状況をリアルタイムでモニタリング
- 関連会社を含めタンクターミナル事業を全国で展開



ケミカルターミナル  
国内シェア30%

ケミカルターミナル  
CDI-T 認証取得

運送事業  
Gマーク  
認証取得

## プラント事業

### 事業内容

主な事業  
大型特殊機器、小型精密  
機器など、プラント建設資材  
のフォワーディング

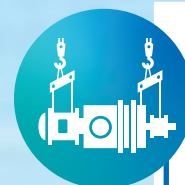
事業所  
東京、伊万里

### 事業の強み

- アジア、インド、中近東、欧米等の豊富な輸送実績
- 近年トレンドのモジュール輸送にも対応
- 貨物の特性を熟知し、安全なルート of 確保、時に障害物撤去を伴うルート of 整備など困難な輸送にも対応

ベトナム国家プロジェクト  
累計貨物量150万t

グローバルパートナー  
100社以上





# 私たち、こんな仕事をしています

## Introduction



### 港運事業



大阪港でコンテナバースを運営し、船舶の入出港手続きや港湾荷役作業など、国際物流を支える事業を行っています。入社時は現場倉庫に配属され、検品、在庫管理、通関手配、入出庫のスケジュール調整など幅広い倉庫業務に携わり、物流の流れや現場の重要性を学びました。5年目に現在の部署へ異動し、倉庫での経験を活かしてコンテナの在庫管理や通関、船積み手続きなど船会社から委託を受けた業務を担当しています。大阪港という日本有数の国際物流拠点で、安全を最優先に迅速かつ正確な対応を心掛け、日本と世界をつなぐ役割を果たしています。

大塚 康平〈入社8年目〉  
南港事業所 輸出入一課

LOOK!

大きな船舶が行き来し、コンテナの積み下ろしを行う様子は非常に迫力があります。港湾運送は私たちの暮らしを支える大切な仕事です！



### 海運事業



無機化学品、鉱石、一般貨物などを海上輸送しており、硫酸や苛性ソーダは国内No.1の取扱量を誇っています。入社1年目は香川県の直島営業所で船会社の代理として船舶が港に入出港する際に必要な手続きや手配を行う船舶代理店業務、硫酸出荷業務を経験し現場で多くのことを学びました。2年目から今の部署に移り、現在はケミカルタンカーの運航計画を担当しています。気象情報や荷主の納期などを考慮し、状況に応じて柔軟に運航計画を立案しながら、利益と顧客満足の両立を実現できたときに大きなやりがいを感じます。

今井 雄紀〈入社8年目〉  
本社海運部 営業一課

LOOK!

内航海運事業は創立当時から100年の実績があります。硫酸や苛性ソーダ用の特殊タンカーの保有隻数も国内No.1です！



### ロジスティクスソリューション事業



大阪を中心に一般倉庫だけでなく定温倉庫など多様な施設を備え、幅広い物流ニーズに応える体制を整えています。私は入社して10年近く輸入専属で通関からデバンニング作業・保管・出庫の手配、請求書作成までを行っていました。今年4月の組織変更でメーカー専任チームに配属となり、1社をメインに携わり輸出も担当するようになりました。これまで経験のなかった業務に携わる機会をいただいたことは、大きなモチベーションとなりました。新たな分野に触れることで視野が広がり、知識の幅も広がったと実感しています。

竹内 明日香〈入社11年目〉  
神戸営業所 業務一課

LOOK!

通関士へ商品説明をしたり、貨物の特性により輸送方法が変わることもあるので担当メーカーの商品にとても詳しくなります！



### 陸運事業



運送事業・危険物倉庫事業・タンクターミナル事業を展開しています。入社1年目に名古屋ケミカルターミナルで受渡業務、3年目に梅町営業所へ異動し危険物倉庫業務に従事しました。4年目に今の部署へ移り、現在は輸送や保管などお客様から頂く引き合いに対し見積書を作成し、成約に向けて営業活動を行っています。当部署は幅広く事業を展開しており、仕事をするうえで様々な知識や責任者としての届け出が必要なため危険物取扱者、毒劇物取扱責任者、高圧ガス製造保安責任者などの国家資格取得や各種講習への参加が奨励されており、多くの従業員が積極的に取り組んでいます。

武田 悠斗〈入社5年目〉  
陸運営業部 営業一課

LOOK!

ケミカル製品や高圧ガスなど専門性の高い製品を取り扱い、その知識の深さと技術力は国内トップクラスです！



### 航空貨物事業



成田・羽田・関空を拠点に航空貨物を取り扱っています。海外取引に欠かせない通関手続きを行う通関士は、国内外をつなぐ重要な役割を果たします。私は入社1年目から成田営業所で輸入混載業務に携わり、社内の資格取得支援制度を活用して通関士試験に合格しました。それ以降通関士として船用品申請や輸出入申告、税関検査の立会いなどを担当しています。お客様と積極的に対話しながら申告書の正確な作成を心掛け、法令改正への対応として税関説明会にも参加しています。適正申告は、国家の利益や安全確保につながるため、やりがいと責任を自覚して日々の業務にあたっています。

福田 恭人〈入社11年目〉  
成田営業所 通関課

LOOK!

通関士の資格は貿易業界で働く上で非常に有用。資格取得に社内の支援制度が活用できます！



### プラント事業



国内外の建設会社や世界トップクラスのエンジニアリング企業の物流ニーズに応え、大型特殊機器から小型精密機器まで幅広いプラント建設資材の輸送を行っています。海外のパートナーと連携を取りながらアジア、インド、中東、欧米など世界中の建設現場への輸送を安全・確実・迅速に実現しています。私は辰巳ベトナムのハノイ事務所勤務からキャリアをスタートし、8年目に入国管理法が定める在留資格（企業内転勤）を利用し辰巳商会へ出向しました。現在はイラクでのプロジェクトに携わり、経理業務を担当しています。自らの強みを活かして組織やお客様のお力になれるよう頑張っています。

グエン・ティ・トリン〈辰巳ベトナム8年+辰巳商会4年目〉  
海外事業営業課

LOOK!

プラント輸送はインフラを支える重要な仕事の一つです。社会への貢献を実感でき大きなやりがいをもって取り組んでいます。





# 数字で見る辰巳商会

2024年6月  
2025年5月

創業 **1920** 年

資本金 **7.5** 億円

従業員数  
(2024年度)

グループ全体 **2,996** 名  
単体 **906** 名

売上高 (単体) **624** 億円 (2024年度)  
売上高 (グループ全体) **1,834** 億円 (2024年度)

育休復職率 **100** %  
育休取得率 (男性) **50** %  
育休取得率 (女性) **100** %

男女比  
男性 **76** %  
女性 **24** %

平均年齢  
**44** 歳

平均勤続年数  
**14.7** 年

平均残業時間  
**19** 時間

有給取得率  
**78** %

新卒3年以内離職率  
**13** %

# 知ってほしい辰巳商会のこと

夢はこび、未来へつなぐ。

**辰巳商会**  
TATSUMI SHOKAI CO.,LTD.

## 社章C.S.について

創業者 四宮忠蔵(しのみや ちゅうぞう)のイニシャルを基にデザインされています。ひし形対角線の比率や線・文字の太さの規格が決まっています。



創業者 四宮忠蔵

## コーポレートメッセージ 「夢はこび、未来へつなぐ。」について

2020年に創業100周年を記念して制定しました。「当社は100余年にわたり、事業を継続してきました。それは、私たちの事業が世の中に必要とされてきた証であり、私たちの誇りでもあります。今後も持続可能な社会の実現に貢献し、お客様、地域社会や従業員一人一人とともに成長する企業であり続けるため、時代の変化に応じた新たな取り組みを進めていかなければなりません。自分たちに何ができるのだろうか、どんな夢を持ち、どんな未来につなげていきたいのだろうか、私たちが自身に問いかけ、その答えを共に探していきましょう。」そんな想いが込められています。

## 当社キャラクターについて

社名から名付けて、たっくん・みいちゃんといいます。ヘルメットや作業着まで忠実に再現しています。小学生が社会見学に来た際などに配布している学習帳にも登場し、企業活動をより身近に感じていただける役割も果たしています。



## 社名の由来

創業者である四宮が生まれたのが辰年、創業に関わった他のメンバーが巳年生まれであったことから辰巳となりました。「四宮運送店」とするのが簡単でしたが、将来の発展を想定して個人の名前は避けたとのことです。

## コーポレートカラーについて

陸をイメージした辰巳グリーンと海をイメージした辰巳ブルーの2色が当社のコーポレートカラーです。封筒やフォークリフトなどの荷役機器もこの色を使用しています。



## 辰巳しんぶんについて

社内報として辰巳しんぶんを毎月発行しています。1949年に創刊し、代々新聞記者OBが編集に携わっています。事業のことや社内イベント、安全に関する活動、社員の紹介や話題など様々な記事を掲載し、OB・OGにも送付しています。



昭和24年1月1日発行 令和7年10月1日発行



# — | サステナビリティ | —



持続可能な成長と社会課題の解決の両立を目指して  
6つのマテリアリティを特定し  
サステナブルな社会の実現に向けて  
取り組んでいます。

# Sustainability

## サステナビリティ活動宣言

1920年の創業当初から、物流事業を通じて社会課題に取り組んできました。企業価値の向上と中長期的な成長を目指し、2022年にサステナビリティ活動宣言を行いました。この宣言を機に、環境保全や人権の尊重といった持続可能な社会の実現に向けた取り組みに、より一層力を注いでいます。

## マテリアリティの特定プロセス

基本理念を念頭に、社会課題への取り組みをより強固にする目的で、2022年に6つのマテリアリティ（重要課題）を特定しました。





# Safety and Security



Materiality 01

## 安全・安心

### 安全はすべてに優先する

当社では、基本理念の最初に掲げている「安全はすべてに優先する」を経営の最重要事項としています。従業員が安全で安心して働ける環境づくりを行い、大切な貨物の輸送や保管の安全性を徹底するとともに、業務プロセスや設備の見直しを通じて常に改善を重ね、安全・安心の物流体制を構築しています。

関連するSDGs



### Main topics

#### 労働安全衛生 マネジメントシステム (OSHMS) 導入

安全衛生活動を体系的に運用管理するマネジメントシステムの導入にあたり、継続したリスクアセスメントの実施でリスクの低減に努めます。

#### 事業継続計画(BCP)の 再構築

災害発生時の人命保護と物流事業の早期復旧のため、BCPの全社的な強化に取り組んでいます。まずは先行して、大阪本社・東京支社間でレジリエンス認証を取得しました。



### 中央安全衛生会議

社長直下の組織として中央安全衛生委員会を設置し、基本理念の第一に掲げる「安全はすべてに優先する」の理念に基づいた取り組みを継続しています。2025年度はスローガンを「ゼロ災は基本動作の積み重ね 正しい手順で安全職場」とし、「作業手順の遵守」を最重要課題としています。年2回開催する「中央安全衛生会議」では、全社の安全衛生に関する取り組み状況の確認、過去5年間無事故・無災害の事業所や業務・職場環境の改善提案に対する表彰、安全衛生に関する講演などを実施しており、毎回全国から80名以上の営業所所長や安全管理責任者が出席しています。

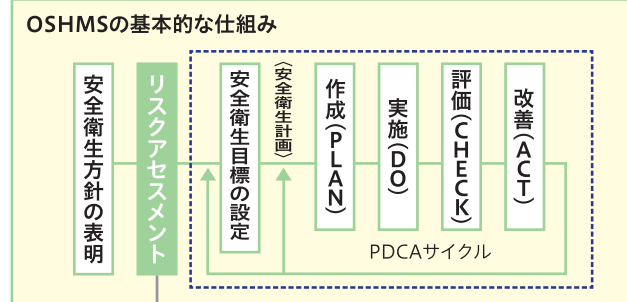


### OSHMSに基づくリスクアセスメントの徹底

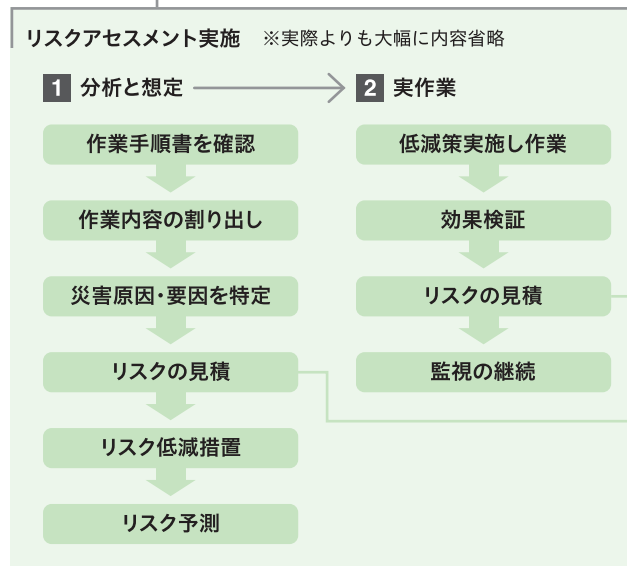
安全衛生活動をより実効性のあるものにするため、中央安全衛生委員会主導で「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)」の導入に着手しました。

厚生労働省がその指針を策定したOSHMSは、事業場全体の安全衛生水準の向上を図るために行う自主的な安全衛生管理の仕組みで、当面の柱はリスクアセスメント(RA)の実施です。各事業場で作業リスクを洗い出し、その大小を評価し、優先順位をつ

けてリスク低減措置を検討・実施します。その結果を検証し、対策を改善するPDCAサイクルを回すことで事故削減を目指します。RA会議には幹部から現場作業員など各階層が参加し、日常作業や発生した事故、新規案件で発生する作業、設備の改修工事など非正常作業も対象としています。今後は原則3か月ごとに実施してリスクの洗い出しと対策を継続し、事故の減少につなげていきます。



現段階では、リスクアセスメントの実施に注力



リスクの見積方法 ※実際よりも大幅に内容省略

リスクレベル ◀ 点数 = ①頻度 + ②可能性 + ③重篤度

①頻度(危険性、有害性の頻度)

頻度	点数	内容の目安
頻繁	4	1日に1回程度
時々	2	週に1回程度
減多にない	1	半年に1回程度

②可能性(リスク発生の可能性)

可能性	点数	内容の目安(代表例のみ)
確実	6	常に注意を払っていても災害が発生することがある
可能性高い	4	注意を払っていないと災害が発生する
可能性あり	2	うっかりすると災害が発生する
可能性ほぼなし	1	特別に注意していなくても災害が発生しない

③重篤度(被災の程度)

重篤度	点数	内容の目安
致命傷	10	死亡や障害が残るケガ
重傷	6	休業災害
軽傷	3	不休災害
微傷	1	微小なケガ、疾病

リスクレベル(リスクの評価) ①+②+③=合計点数

点数	レベル	内容	リスク低減措置の進め方
13~20	IV	重大な問題がある	リスク低減措置を行うまで作業を停止
9~12	III	問題がある	リスク低減措置を速やかに行う
6~8	II	多少の問題がある	リスク低減措置を計画的に行う
5以下	I	問題は殆どない	必要に応じてリスク低減措置を行う



## 事業継続への取り組み

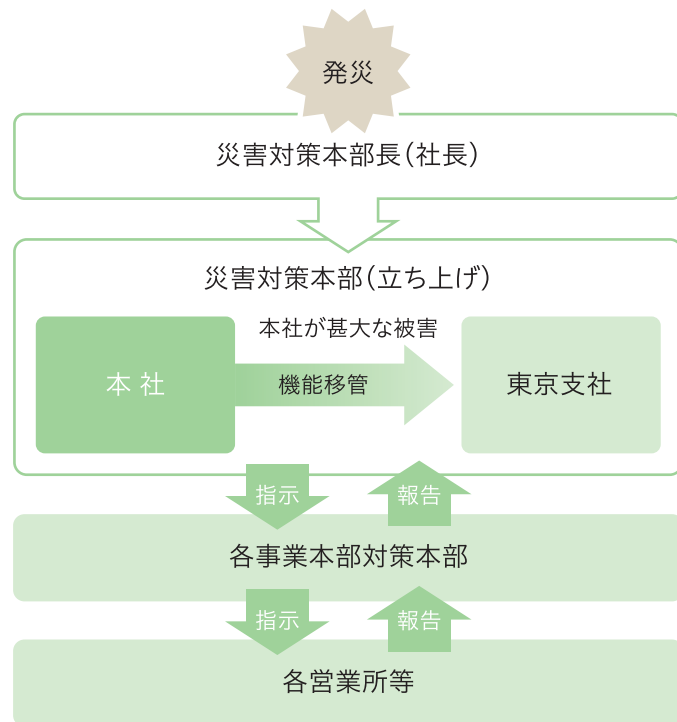
### BCP発動の訓練実施

2025年6月3日、大規模災害で本社機能が甚大な被害を受けた際に東京支社への機能移管を行う、BCP(事業継続計画)訓練を実施しました。南海トラフ地震による震度6強の揺れを想定して、本社と東京支社に災害対策本部を設置し、オンラインで連携しました。本社の被害が大きいと判断し、支社への機能移管を決定する初動対応から、発動から解除、災害対策本部の解散までの流れを確認しました。訓練後の意見交換では、通信途絶時の対応や備品の整備など、実効性向上のための改善点を共有し、今後の備えに反映していきます。



### BCP基本方針

- 1 全ての従業員とその家族の安否確認、安全確保を最優先とする。
- 2 顧客への当社サービスの早期安定供給に努めるとともに、地域社会への貢献と社会的責任を果たす。
- 3 平時より適切な予防措置を講じ、被害を最小限にとどめるとともに、災害等発生後は二次災害を防止し、早期復旧に努める。
- 4 BCPについて教育と定期的な訓練、その評価を行い、その結果を以ってBCPの見直し及び改善を図る。



## 安否確認システムによる状況把握

災害発生時に従業員の安全と事業所の被害状況を把握するため、2023年より継続して安否確認システムを運用しています。2025年7月30日に発生したカムチャツカ半島沖地震による津波警報および注意報の発令では、安否確認システムを利用し、全事業所の避難状況や事業継続の可否など様々な情報を収集しました。初動対応に必要な情報を素早く把握し、的確な判断・指示を行うため、今後も定期的な使用訓練と運用の整備を続けます。

## 本社・東京支社でレジリエンス認証取得

政府が推進する国土強靱化の趣旨に賛同し、事業継続への積極的な取り組みを行う事業者を対象に、一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会が審査・認証する「レジリエンス認証」を2025年3月31日付で取得しました。今回認証を受けたのは本社と東京支社で、大震災などで本社機能が停止しても、東京支社でシステムや経理、財務などの中枢機能を代替し、事業を継続できる体制が評価されました。今後はターミナルや内航輸送、倉庫など各現場の事業継続計画(BCP)の再構築や、グループ会社を含めた一体的なBCPの策定を進めます。



## 濃硫酸飛散の安全訓練

濃硫酸は、海運事業本部および陸運事業本部で輸送・保管している化学品の一つです。高い腐食性を持ち、人体に触れると深刻な損傷を引き起こす可能性があるため、取り扱いには細心の注意が必要です。当社では、濃硫酸を取り扱う拠点において、安全管理体制の強化と緊急時対応力の向上を目的とした訓練を継続的に



小名浜営業所での訓練の様子

実施しています。特に海運事業本部では、7営業所すべてで毎年訓練を行っており、秋田営業所および小名浜営業所では、濃硫酸の飛散事故を想定した大規模な訓練を実施しています。社長をはじめ、関係する役員もその様子を視察するなど、経営陣が率先して安全衛生管理に注力しています。



秋田営業所での訓練の様子

## 本社ビル消防訓練

本社ビルでは毎年、消防計画に基づき消防署の協力を得て自衛消防訓練と救命講習会を実施しています。2024年は2階給湯室からの出火を想定し、避難誘導班の指示で役職員約240名が階段を使って避難場所へ移動しました。その後、水消火器を使用して消火訓練も行いました。講習会では救命に関する映像を視聴したあと、人形を用いた心肺蘇生法を体験しました。胸骨圧迫やAED使用手順、周囲への応援依頼を声に出して実践し、災害時に迅速かつ的確な対応力を身に付ける取り組みを行っています。



水消火器での消火訓練



AEDを使って心肺蘇生法を体験

## 非常食計2,700食を常備

2012年に大阪市と協定を結び、津波などの災害発生時に地域住民が一時避難できる「津波避難ビル」として本社ビルを使用できるようにしています。当社の自主的な取り組みとして、非常食は社員と外部からの避難者計300人が、3日間過ごすことができる2,700食分を保管しています。昨年9月の入れ替えでは味付きご飯、サバイバルパン、フリーズドライビスケット3日分を1セットにして配布しやすくするとともに、多様な味が楽しめ避難生活の負担を軽減できるように工夫しました。さらに観光客などイスラム教徒向けのハラール認証食品や非常用トイレ、カセットコンロなども整備し、防災体制を充実させています。



## 安全衛生標語の募集

職員の安全意識を高めるため、毎年安全衛生活動に関する標語を募集し、自社のスローガン賞のほか入選作を決めてポスターにして掲示しています。当社の従業員だけでなく、グループ会社や海外勤務者などから、令和7年は1,600名を超える応募がありました。今後も継続的な取り組みを通じて、安全で安心な職場づくりのさらなる強化を図っていきます。





# Environment



Materiality 02

## 環境

### 脱炭素・省エネルギーを追求

脱炭素が世界的な重要課題となる中、カーボンニュートラルポート(CNP)認証を取得するなど、物流事業者として脱炭素化や省エネルギーの取り組みを推進しています。環境方針のもと、エコアクション21認証取得も進めながら、環境負荷のさらなる低減に努めています。



#### Main topics

#### CNP認証取得

大阪港南港コンテナターミナル(C1～C4)がCNP認証制度創設後、初の認証を取得しました。

#### Jブルークレジット購入

CO<sub>2</sub>を吸収する「ブルーカーボン生態系」への取り組みをもとにしたJブルークレジットを2団体から購入しました。

#### ハイブリッドトランスファークレーン導入

73%  
大阪港南港コンテナターミナルにおけるハイブリッド仕様が73%になり、年間767tのCO<sub>2</sub>削減を実現しました。

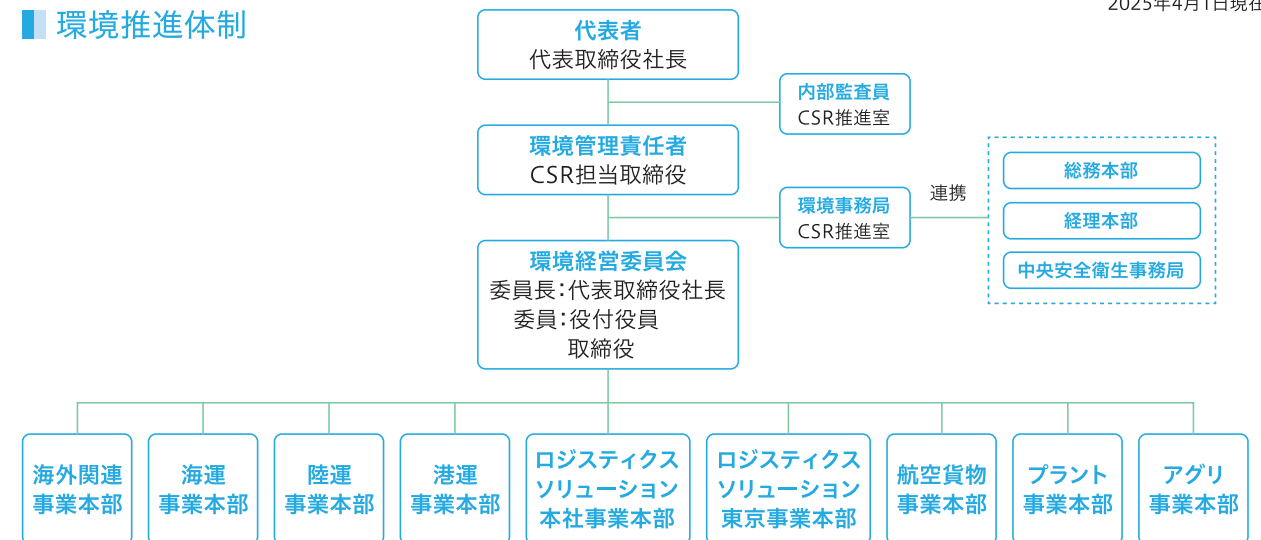
## 環境方針と推進体制

### 環境方針

物流というエネルギー消費が大きい事業を営む当社は、地球環境問題を事業上の重要課題と認識し、企業活動に伴う環境汚染防止と環境負荷低減の取り組みを進めています。エネルギー効率の向上や廃棄物の削減などに取り組み、社会基盤ともいえる物流事業が環境保全と併存する社会の実現に貢献していきます。

### 環境推進体制

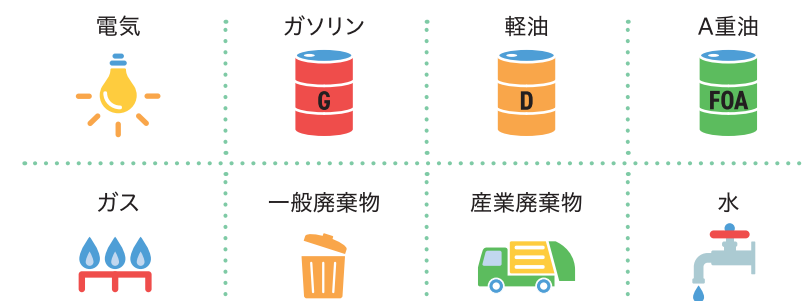
2025年4月1日現在



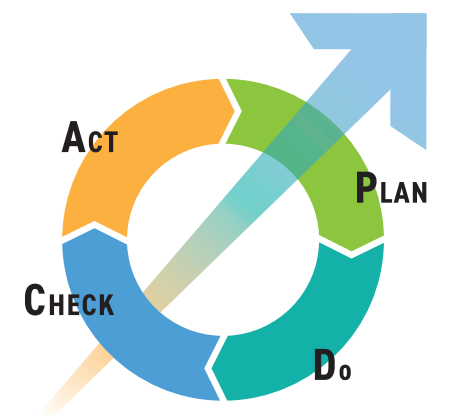
## エコアクション21認証取得に向けた取り組み

環境省が策定した「エコアクション21」認証取得に向けて、認証拠点では、電気・ガソリンといったエネルギーの使用量から、事務所内から出る一般廃棄物や産業廃棄物まで幅広く計量を行っています。計量した数値をもとに削減目標を立てるとともに、内部監査を実施し、環境関連法規の遵守状況についての確認なども行っています。

### 主な計測項目



CO<sub>2</sub>削減、廃棄物削減



写真左：  
環境関連法令書の内部監査の様子

写真右：  
内部監査での実地確認の様子



## 脱炭素に向けたCNP認証を取得

国土交通省が2025年3月に創設した「CNP認証(コンテナターミナル)」制度において、大阪港南港コンテナターミナル(C1～C4)が制度創設後初めての認証を取得しました<sup>※1</sup>。CNP認証(コンテナターミナル)は港湾ターミナルの脱炭素化の取組状況を、レベル1から5までの段階で評価する制度です。当社は今回の大阪港南港コンテナターミナルC1～C4における被認証者<sup>※2</sup>のうちの1社となっています。当社の取り組みとしては、トランスファークレーンのハイブリッド化を2012年から進めており、23基中17基がすでに完了し、残る6基についても順次代替を予定しています。CNP認証(コンテナターミナル)制度への取り組みを継続しながら、引き続き港湾の脱炭素化を推進していきます。

※1:大阪港のほか、博多港・川崎港・名古屋港・高松港も同日に認証取得されています。

※2:株式会社商船三井、大阪市、阪神国際港湾株式会社、株式会社辰巳商会



大阪港南港コンテナターミナル(C1～C4)

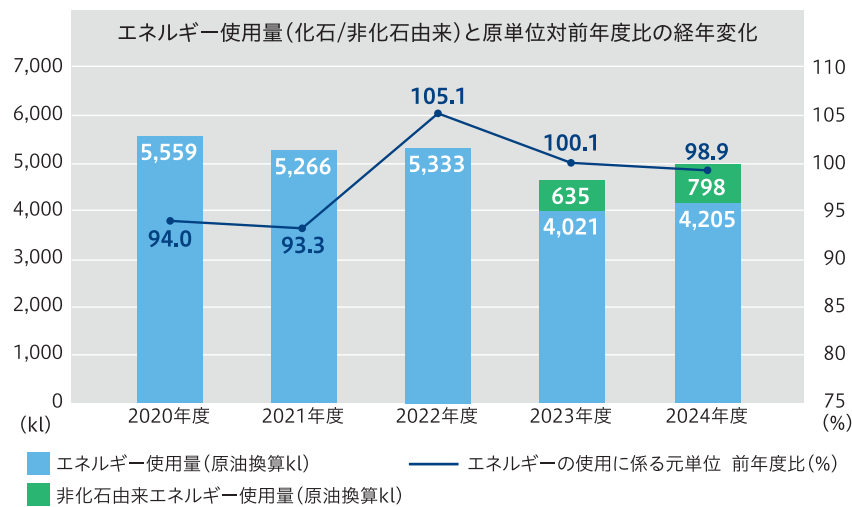
### CNP認証とは?

「カーボンニュートラルポート(CNP)認証」制度は、国土交通省が、港湾ターミナルの脱炭素化を促進するために2025年に創設しました。ターミナルの脱炭素化の取組状況を評価し、レベル1から5までで認証します。評価指標が明確になることで、事業者は脱炭素化の道筋を具体化し、計画的に推進できます。背景には、世界的に進むサプライチェーン全体での脱炭素化の流れがあり、港湾機能の高度化と環境配慮が求められています。



## 省エネ法定報告の状況

「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」(省エネ法)に基づき、事業場で使用するエネルギー(事業場外を走行する船舶・車両の燃料を除く)を毎年報告しています。2024年度報告では、エネルギー使用量の総量は増加したものの、エネルギー使用量を事業活動量で割った、エネルギー効率を示すエネルギー消費原単位は前年度比で98.9%と改善しました。今後も、エネルギー効率の向上に向けた取り組みを進めていきます。



## Jブルークレジットの購入

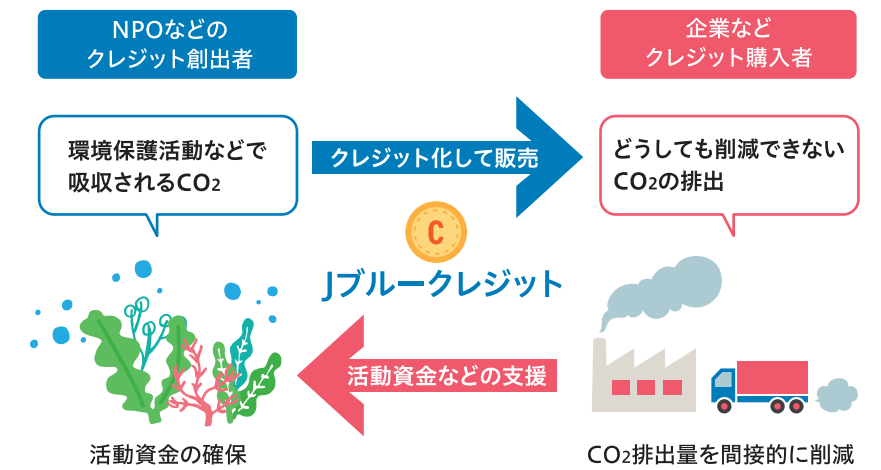
沿岸・海洋において光合成により二酸化炭素を吸収する「ブルーカーボン生態系」の保全・再生を対象とした、大阪市の「大阪南港野鳥園」と大阪府阪南市の「海のゆりかご再生活動」のJブルークレジットを購入しました。大阪南港野鳥園では、行政・市民・NPO・企業など多様な主体が連携し、野鳥観察ポイントの整備や、ヨシやアマモが育つ環境づくりを進め、光合成によってCO<sub>2</sub>を吸収・貯留する活動を行っています。阪南市では、市内小学校の児童を中心に、行政・市民・NPO・企業が協力し、アマモ場の保全や藻場の造成を継続的に実施しています。



大阪南港野鳥園  
Jブルークレジット  
購入証書

### Jブルークレジットとは?

Jブルークレジットは、ジャパンプルーエコノミー技術研究組合(JBE)が第三者委員会の審査を経て認証・発行・管理する独自のカーボンクレジットです。一般的に国際標準とされる100年以上の長期間、沿岸域や海洋に貯留されるCO<sub>2</sub>の量を科学的かつ客観的に算定し、過去の実績に基づき認証・発行します。藻場などのブルーカーボン生態系の創出や保全は、水質浄化や魚類の数・種類の増加など、生物多様性の確保を含む幅広い環境価値にも貢献しています。



## 環境対応への具体的な取り組み

- 本社**  
社屋の電力に再エネ由来電力を使用。社用車に電気自動車導入
- 港運事業**  
ハイブリッドトランスファークレーン導入73%(2025年5月現在)
- 海運事業**  
内航船省エネルギー格付け制度(国土交通省海事局)において、当社所有の3隻が格付取得

- 陸運事業**  
名古屋ケミカルターミナル事務所屋上 太陽光パネル設置
- ロジスティクスソリューション事業**  
事務所や倉庫の照明の90%をLED化  
岡山営業所倉庫屋上 太陽光パネル設置



ハイブリッドトランスファークレーン



屋上太陽光パネル



本所で導入した電気自動車



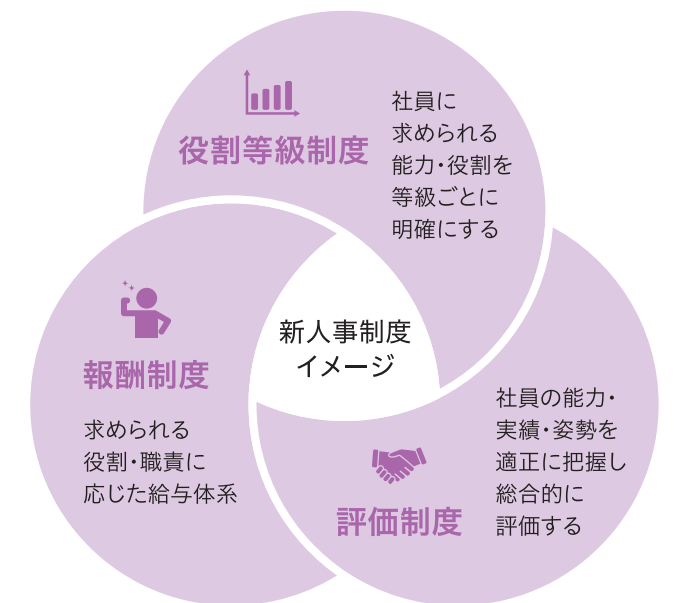
# Human capital and Diversity



## 人事制度の改定

当社は2025年度に人事制度を改定しました。新制度は「役割等級制度」「評価制度」「報酬制度」の3つの柱で構成しています。役割等級制度では、期待される役割や職責のレベルに応じて等級が付与されます。評価制度は、年2回上司が役割・職責・職務行動を評価し、自己評価も踏まえてフィードバック面談を行うことで、社員の成長を促します。報酬制度は、等級や職種を軸にしており、求められる役割や職責に応じた給与体系となっています。

さらに、従来の総合職・業務職・一般職に、地域限定型総合職、専門領域型総合職、及び調査職（調査役）を加え、6つの職種区分となりました。職種転換制度も取り入れ、ライフステージやライフスタイルに応じた柔軟な働き方を選択できるようになっています。これらを有機的に機能させることで、安心して働ける環境を整備し、従業員の成長と会社の持続的発展を目指しています。



特集：新人事制度クロストーク

P25～26参照

## スキルアップや専門性向上のための研修が充実

階層別研修や法務研修を通じて、従業員個々のスキル向上を図っています。さらに、通関士やビジネス・キャリア検定などの資格取得を推奨し、受験料や教材費を会社が支援する制度を整えています。



Materiality 03

## 人的資本と多様性

### 一人一人が輝く企業へ

企業の持続的成長のためには社員の成長が必要不可欠です。2025年から人材の開発を主眼とした新人事制度を導入し、一人一人が持つ力を伸ばすとともに、その力を最大限に発揮できる環境づくりを進めています。

関連するSDGs



### Main topics

#### 人事制度と評価制度の改定

人材開発を目的とした人事制度で、従業員の成長と会社の持続的発展を目指します。

#### 健康経営優良法人2025認定

2年連続で健康経営優良法人に認定されました。

男性の育児休業取得

50%

育児休業制度の利用を推進し、男性の取得者も年々増加しています。



## 多様な人材とともに

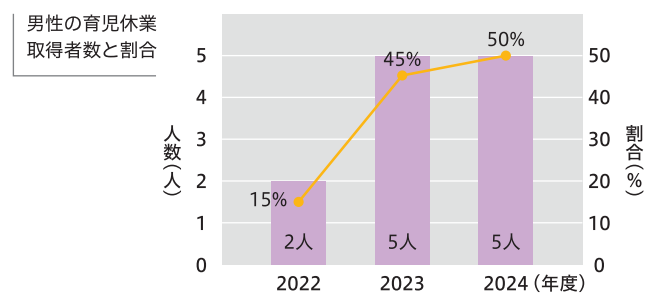
価値観の多様化や労働人口減少などの社会課題が懸念される昨今において、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる環境を確保し、社会の発展に貢献する企業であり続けるため、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

### 女性活躍の推進

女性の経済参画向上や能力開発といった社会的な課題解決の視点から、性別にかかわらず自分らしいキャリアを実現できる制度づくりに取り組んでいます。具体的には、総合職（地域限定型）の新設により、女性総合職の新規採用拡大や一般職からの職種転換を促進しています。柔軟な休暇取得制度を併用しながら、ライフプランに応じた働き方を支援することで、ワークライフバランスの充実と雇用環境の整備を進め、社員のエンゲージメント向上を目指しています。

### 育児・介護と仕事の両立支援

育児休業取得を推進しており、男性社員の取得者が年々増加しています。2025年10月の育児・介護休業法改正に対応し、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が「養育両立支援休暇の付与」と「育児短時間勤務」のいずれか一つを選択できるようにしました。



### 外国籍人材の雇用と活躍推進

今後ますます国際化が進み、グローバルな視点で事業を進めていく必要があることから、外国籍人材の採用を進めています。事業展開している国の出身者だけでなく、様々な国籍の優秀な人材を確保し、将来的に事業のキープレーヤーとなってもらうべく研修等による育成や日本での生活支援にも力を入れています。

### 障がい者雇用と活躍推進

障がいのある方が職業を通じ、誇りをもって自立した生活を送ることができる環境づくりに取り組んでいます。アグリ事業本部の南房総営業所では、イチゴ生産事業において障がいのある方の採用を積極的に行っています。また、他事業所の事務でも採用が増えています。それぞれの職場で、障がいの程度や特性に配慮しながら、長く活躍してもらえる職場を目指しています。

作業環境に配慮した高設栽培



## 健康経営の取り組み

「従業員の福祉の向上」という基本理念のもと、健康経営を推進しています。昨年に続き、「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されました。2024年度からは新たに、法令上産業医の設置義務がない50人以下の事業所においても、産業医が関与する体制を整え、よりきめ細やかな従業員の健康管理を進めています。



## アルムナイ採用を制度化

新たに「アルムナイ採用」を制度化しました。アルムナイとは退職した元社員を指し、転職や育児・介護などの事情で退職した方を対象に、再び仲間として迎える仕組みです。社内外で培った経験や客観的な視点を持つ人材を受け入れることで、企業価値の向上と新たな風の創出を目指します。かつて共に歩んだ仲間が再び活躍できる場を整え、持続的な成長につなげていきます。

## インフルエンザワクチン集団接種の実施

健康的な職場づくりと社員への安全配慮義務の観点からインフルエンザワクチンの集団接種を実施しています。地方の従業員など集団接種を受けられない場合は、医療機関での接種費用を会社が補助しています。

## 内航船員育成に向けた実務型練習船を建造

国内初の内航ケミカル船の実務型練習船を建造(※)しており、2026年1月に運航予定です。通常運航に練習生最大3名と指導員1名が同乗し、船員不足対策や技術継承を図ります。船体は509総トン、全長約65mで、船員用5室、練習生用3室と指導員用1室に最新居住区レイアウトを採用しています。バイオ燃料対応エンジンや省エネルギー型プロペラを搭載し、環境負荷低減を目指します。さらに、スターリンク通信を導入し、海陸一体のDX化と安全・快適な職場環境づくりを推進します。2026年夏ごろから練習運航を開始し、海技士資格取得に必要な乗船履歴の提供を通じて人材育成と採用の裾野拡大に努めていきます。

※：船主はグループ会社の玄海汽船株式会社



練習船進水式の様子

## 国内外教育機関の現場見学を受け入れ



南港コンテナターミナルを見学する香港理工大学の学生

人材育成と国際交流を目的に、国内外の教育機関からの現場見学を受け入れています。2025年5月には、香港理工大学ロジスティクス海事学部の学生・教員35名が大阪南港コンテナターミナルを訪れました。一行はターミナル全体の概要説明を受けた後、本船荷役を見学しました。その際、ガントリークレーンの作業能力や混載コンテナの取り扱いに関する専門的な質問もありました。学生の学びに寄与するとともに、同校からはクリスタル製の感謝状の盾と当社名入りマグカップが贈られ、交流を深める機会となりました。



感謝状の盾とマグカップ

## 運動会や社員旅行、部活なども定期的に開催

社員一人一人がいきいきと働ける職場づくりを目指し、様々な社内イベントを開催しています。運動会、社員旅行、同好会活動(野球・カッター・生花・囲碁など)を通じて、部署や年齢を超えた交流が生まれ、チームワークやコミュニケーションの向上につながっています。毎年恒例の大運動会には家族やグループ会社社員も参加し、チームに分かれて競技に挑みます。笑顔と歓声があふれるこのイベントは、社員の健康増進にも貢献しています。



大阪港カッターレースの様子



大阪・阪神地区恒例の従業員の家族も参加する辰友会秋季大運動会



# 特集 01

## 新人事制度クロストーク

### 「人材開発」の観点から 設計された新人事制度の ねらいと意義

2025年4月からスタートした新人事制度の最も大きな観点は「人材開発」です。今回は、新制度の全体像や導入後の所感を、総務部人事課の社員がそれぞれの立場で語り合いました。



山本 展克  
総務部人事課 課長

都司 日菜子  
総務部人事課  
(2019年入社)

鳴瀬 海士  
総務部人事課  
(2019年入社)

堀口 のどか  
総務部人事課  
(2020年入社)

車田 俊和  
総務部 部長

### 等級制度の導入と評価・報酬制度の見直し

**車田** 辰巳商会は、2025年に創立105周年を迎えました。長い歴史の中で大切にしてきたことは、一人一人がお客様から信頼される社員であること。そのためには「育成や人材開発」という視点が欠かせません。今回の新人事制度は、西 豊樹社長の想いを具現化させ、それぞれの社員が、より高い向上心を持って成長していくための仕組みの1つとしてスタートさせました。

**山本** 構想から約3年、社員の声を反映させながら設計した制度です。大きな特長は、これまで辰巳商会が受け継いできた“社員とその家族の生活を守る”という年功制の良さを残しつつ、求められる役割や職責を整理し、明文化した「等級」という観点を取り入れたことです。

**車田** それに伴って評価制度と報酬制度のあるべき姿や制度本来の主旨を検討し、一から再構築しました。新しい評価制度は、等級に応じた役割や職責を公正な視点で評価できる仕組みとし、こちらも新たにスタートした自己評価と合わせて運用することで、社員の自覚と成長を促すことを期待しています。報酬制度は等級や職責の達成度を加味しながらも、従来の年功要素も組み合わせ、極端な成果主義にならないように配慮した仕組みとなっています。社内には様々な事業や部門があり、数字に表れる成果だけでは評価が難しい仕事もありますから。

**山本** そうですね。新しい報酬制度は、全職種で支給基準を統一し、等級や職種を土台に、年齢に応じた生活水準への配慮、勤続期間に対する感謝の要素も含んでいます。また、家族手当や住宅手当など、ライフステージや住環境に応じた支援も豊富な制度となっています。



**車田** これまでの制度のよいところを残しつつも、曖昧だったところを明確にし、改めるべき点を改めたとと言えますね。みなさんは、新制度をどのように感じていますか？

**都司** 私は評価制度において、半年に一度の自己評価と、それに対する上司とのフィードバック面談が導入されたことが一番大きな変化と感じています。

**堀口** そうですね。これまでは自分が上司からどう評価されているのかわかりにくかったところがありますが、自己評価と面談によって、改善点や伸ばすべきところなどが明確になりました。面談では仕事で困っていることや悩んでいることがないかも聞いてもらえたり、寄り添ってもらえる雰囲気を感じました。

**都司** 私は面談を受けて、今後の自分のキャリアや将来どう在りたいかを考えるきっかけになりました。

**鳴瀬** 私も自己評価シートに記入したことで、自分に求められている事、評価をする立場の人がどんなところを見ているのかが分かり、モチベーションにつながりました。また、私は新卒採用を担当しているのですが、最近では就活生にとって評価制度が企業選びの重要な指標となっているようで、評価制度のことを聞かれることが増えたと感じています。そういう意味でも新しい制度は、就活生にも納得が得られやすいと実感しています。

**車田** 評価者となる私たち管理職も、全員が評価とフィードバックに関する研修を受けました。新しい制度を適切に運用することで、お互いに成長していきたいですね。

### 多様な価値観やライフステージに 合わせて選べる職種設定

**山本** もう一つの大きな変化は、新しく職種を設定したことです。これまでの総合職、一般職、業務職という大きな枠に加え、総合職の中に勤務地を限定した「地域限定型」と、特定の専門的な領域を中心とした業務を行う「専門領域型」を設けました。例えば住み慣れた地域で長く仕事を続けたいなど、個人のライフスタイルやキャリアビジョンに応じた働き方が選べます。

**車田** さらに「職種転換制度」も設け、勤務中に2回まで転換できるようにしています。例えば子育てが落ち着いたので地域限定型から総合職に変わるなど、ライフステージの変化によって、柔軟な働き方が選べます。

### 辰巳商会ならではのよさを大切に、さらなる成長へ

**鳴瀬** 新しい人事制度が導入され、会社がよりよく発展していくのは私もワクワクします。その一方で、長く続いてきた「辰巳商会らしさ」も、大切にしていきたいという願いもあるんです。

**堀口** 確かに、辰巳商会ならではの「よさ」や「らしさ」ってありますよね。言いたいことを言える風通しのいい社風というのでしょうか。

**鳴瀬** それに上司が部下を大切にしてくれて、その部下がさらに若い世代を大切にするといういい循環がありますね。

**都司** 私は中途採用を担当していますが、面接時などに「いい雰囲気の会社ですね」とよく言われます。入社後に面談をしても、楽しく仕事をしているという方が多いんですよ。

**車田** 確かに辰巳商会は「家族的な会社」とも言えるかもしれま



**都司** 私は一般職で採用されたのですが、今後、より幅広い業務に携わりたいと考えることがあるかもしれないので、職種転換制度という選択肢が出来たことをうれしく思っています。

**堀口** 結婚や出産・育児などライフステージが変わった時、働き方に対する価値観も変わることがあると聞きます。そのような時に、社内の制度として多様な働き方があることは、長く働きやすい環境づくりにつながると思います。



**鳴瀬** 働き方の選択肢が増えたことは、採用の現場にもいい影響があると思います。企業選びに不安を感じる就活生が多い中で、職種を転換できる制度があるのは安心につながると思います。また、私たちからも

入社後のキャリアプランを具体的に提案することで、背中を押してあげることができると考えています。

**都司** 私も採用業務に関わる中で、働き方を含めた人生の価値観が多様化してきたと感じています。どの地域でどんな仕事がしたいか、どんなキャリアや技術を身につけたいかなど、要望は本当に人それぞれです。新しい職種の制度が、今後これらのニーズに応えられる器になるのではないかと期待しています。

**山本** これまで日本では「男性は総合職や現場職、女性は一般職」という慣習が長く続いてきました。今後、働き方がますます多様化する中で、性別に関係なく、さらに上のステージを目指したいという人もいれば、ワークライフバランスを大切にしたいと思う人もいます。だからこそ、一人一人の価値観やライフステージに合わせて、柔軟に選べることが大切だと感じています。

せんね。物流の仕事は、社会のインフラとも言える公共性の高い仕事です。中には危険を伴う業務もあるので、仕事自体には厳しく、特に安全面には細心の注意を払いながら、真剣に取り組んでいます。一方で、困ったことがあれば、仲間や上司がまるで家族のように、親身になって相談に乗ってくれます。

**山本** 今回の新制度は、そのような辰巳商会ならではの「よさ」や「らしさ」が失われることのないよう、十分に配慮しながら設計しました。長く続いてきた家族のような社風が壊れてしまうのは、非常にもったいないことですから。

**車田** そうですね。さらにこれからは、社員の離職を防ぐという観点も大切です。多くの社員に「この会社で長く働きたい」と感じてもらえれば、社員の成長につながり、チームも強くなります。チームが強くなれば、会社全体の成長にもつながります。新しい制度は出発したばかりです。現時点においては完成形ではなく、将来へつなげるための土台と考えています。今後も社員の方の声を取り入れながら、よりよい制度に発展させていきたいと思っています。



## 特集 02

### ビジネス・キャリア検定 合格者インタビュー

#### 自己研鑽支援の一環としてビジネス・キャリア検定の 受験を推奨しています。

当社は人材育成の取り組みの一つとして、中央職業能力開発協会が行う「ビジネス・キャリア検定」の受験を推奨しています。テキストと受験費用を会社負担とし、さらに新人事制度では評価項目や昇格基準にも組み込み、主体的に学ぶ機会づくりを後押ししています。業務に必要な知識と将来のキャリアアップ時に求められる知識について、社員自らが知識習得度を客観的に把握し、個々の能力開発につなげることを目的としています。将来携わってみたい業務に関係する科目を受験する社員もおり、目標をもって仕事に取り組むことでやりがいやモチベーションアップにつな

がっています。

同検定は人事・人材開発・労務管理、ロジスティクス、経理・財務管理など8分野で、BASIC級から1級まで4等級の試験区分があり、試験は年に2回(10月に前期、2月に後期)、全都道府県の会場で実施されています。

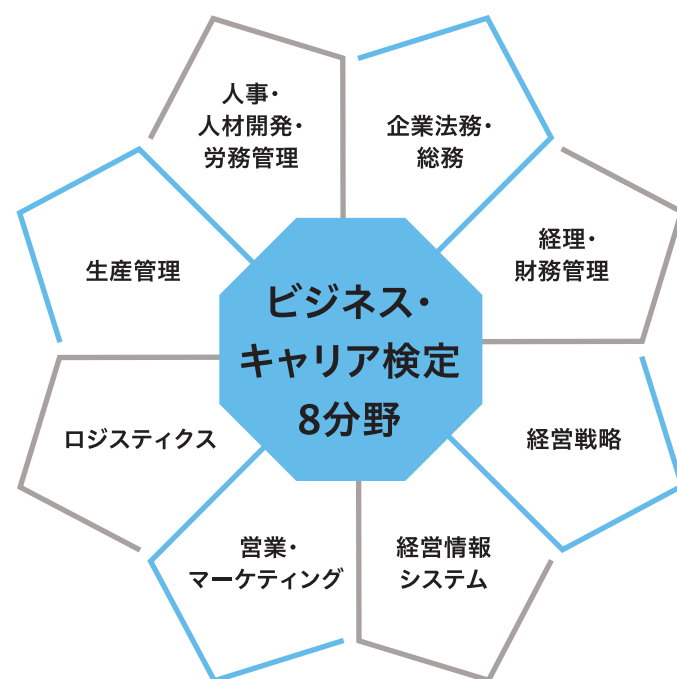
2022年度から受験を推奨しており、これまでに延べ1,000名以上が受験しました。7分野にわたり、延べ600名以上が合格しており、多くの社員が複数の分野や級に合格しています。成績優秀者に贈られる表彰状を授与される社員もいます。

8分野40試験から  
自身のキャリア  
ビジョンに合わせて  
受験可能

試験は  
10月と2月の年2回

社内の合格者は  
延べ600名以上

受験費用、  
指定テキスト代を  
会社負担



#### ビジネス・キャリア検定合格者と上司の声



関東陸運営業所  
豊田 裕史

##### 受験の動機を教えてください。

物流の専門知識を深めキャリアアップにつなげたいと考え、受験しました。BASIC級で基礎を学び、ロジスティクス・オペレーション3級で実務に直結するスキルを高めました。

業務に関連する内容が多く、日々の仕事で得た知識を確認しながら学習を進めました。テキストを繰り返し読み、過去問題を解く基本スタイルに加え、通勤や隙間時間を活用して毎日継続することを意識しました。勉強を進めるにつれ、これまで漠然としていた知識が体系化されていくのを感じました。

##### 受験を通して変わったことはありますか？

合格時は努力が形になった喜びに加え、学ぶことの楽しさを再認識しました。働きながら資格に挑戦する中で「学びは終わらない」と実感し、挑戦を支援してくれる当社の環境にも感謝しています。資格取得は大変ですが、できることが増えていく楽しさがあり、自分の努力が未来へつながる喜びが大きなモチベーションとなっています。

##### 今後の目標を教えてください。

今後はビジネス・キャリア検定の上位級や業務に必要な資格にも挑戦し、専門性を広げ、その知識を実務に落とし込みながら、自らが成長することで自身のキャリアアップに繋げていきたいです。

学習方法やスケジュールの組み立てにも熱心で、本番に向けて着実に準備を進める姿勢が印象的でした。合格の報告を受けたときに見せた安堵と喜びの笑顔は忘れられません。その後の変化は顕著で、自信がついたことで会議や日常のやり取りでも積極的に提案するようになりました。業務においても効率化や改善を意識し、未経験分野にも関心を広げ、学びを深めています。

今後はこの経験を糧にさらなる成長を遂げ、その姿勢が部署内にも波及し、周囲の学習意欲を高めてくれることを期待しています。



関東陸運営業所  
所長代理  
柴垣 充男



本社海運部  
橋本 里佳

##### 受験の動機を教えてください。

受験を社内で推奨されていたので、まずは会社のメイン事業であるロジスティクスを3科目受験しました。その後、ビジネスパーソンとして求められる知識と考え、経営戦略3級を受けました。

私は比較的一人の時間を確保しやすい環境にあり過去問題を中心に取り組みましたが、ご家族が多い方や小さなお子さんがおられる方が勉強時間を確保するのはかなり大変だと感じており、本当に頭が下がる思いです。

##### 受験を通して変わったことはありますか？

社会人になってからの受験は久しぶりでしたが、時間を割き努力した結果、合格という成果を得られ大きな自己肯定感につながりました。また、倉庫や陸送など理解が浅かった分野を学ぶことで、内航輸送を含めた業務全体の流れを把握でき、これまで以上に広い視野で業務に取り組めるようになったと実感しています。

##### 今後の目標を教えてください。

現在は英語学習に興味を持っており、まずは日常会話ができるようになることを目標にしています。合格できたという経験が自信となり、新たなことや、自分がより意欲的に学びたい分野に挑戦したいという気持ちが芽生えました。

橋本さんは本社海運部のインサイドセールスで中心的な役割を担い、常に視野を広く持ち多岐にわたる業務にも積極的に取り組んでいます。ビジネス・キャリア検定に関しても、より幅広い知識習得のため、業務範囲にこだわらない分野にも挑戦し、試験勉強も工夫しながら真摯に努力を重ねていました。

今後も、自身のスキルアップとしてこの支援制度を有効に活用しながら、高い意識とそれを行動に反映できる力で周囲に良い影響を与え続けてほしいと思っています。



本社海運部  
課長  
永富 健太郎



特集

03

海外赴任経験者  
クロストーク

## 海外赴任で得た新たな視点と人のつながり

### 海外で広がった自身のキャリア

#### ——赴任先と担当業務

**川口** 私は入社7年目から7年間、タイのMC SIAM LOGISTICSに、副社長として駐在しました。業務はタンクターミナル運営に関わる全てだったと言っても過言ではありません。さらに、近隣ターミナルの買収、隣国への進出検討など、経営に関わる重要な案件も経験しました。



**曾我** 私は6年半、インドネシアのCIPTA SAMUDERA SHIPPING LINEに駐在しました。現地に主要顧客の大きな生産拠点があり、その原材料を海上輸送するため、新たに立ち上げられた会社です。私は入社5年目での赴任でしたが、輸送手配だけでなく会計や人事業務など、幅広い業務に携わりました。

**山下** 私は入社8年目にTATSUMI VIETNAMへ駐在しました。駐在前はプラント部に所属しており、部がベトナム国家プロジェクト



の現地輸送を受注できたため、社長の立場で赴任しました。そこで7年働いた後、当社が出資する合併会社に転勤し、そこで3年間勤務しましたので計10年間ベトナムで働きました。

**井上** 私は入社9年目から4年間、TATSUMI INTERMODAL U.S.A.に駐在しました。社員数は60名程度で、私のセクションは約15名でした。営業マネージャーという立場で、商品の入庫から在庫管理・出庫など、主要顧客の販売活動を物流面で支える仕事をしていました。

**川口** 海外赴任の際は、日本より高い立場を任されることが多いですね。私自身も、副社長として、現地を指揮するスキルや中長期的な経営視点などが求められ、成長につながったと実感しています。

### 赴任の希望を伝え、できることから準備しておく

#### ——赴任が決まった経緯

**川口** 私は入社当初から、海外で働いてみたいと希望を出し、英会話スクールに通いながら語学スキルの向上に努めていました。その後、タイ駐在候補であることを上司から伝えられ、さらなる英語力アップに努めていたところ、赴任数カ月前に内示をいただきました。

**曾我** 私も海外赴任に興味があることを伝えていました。現地会社社長の赴任に伴い、その方の業務と言語面をサポートする人材ということで、選んでいただきました。子どもの頃に海外で暮らしていた経験も、理由の一つだったのかもしれませんが。

**山下** 私は日本で現地法人の立ち上げに携わっていた流れで赴任することになりました。当初は淡々赴任したのですが、今となっては、日本では得がたい経験ができたと感謝しています。

**井上** 私の場合は、上司から打診があった次の日には赴任を決めていました。希望は出していたのですが、機会がこんなにも急に訪れるとは思っていませんでした。海外赴任に興味があるなら、語学など、できることから準備しておくのがいいと思います。



### 現地の文化や人々へのリスペクトを忘れない

#### ——コミュニケーションにおける工夫

**山下** 言葉については、最初は苦労の連続でしたね。現地の公用語はベトナム語ですが、職場は多国籍な環境だったので英語でした。初めのうちは筆談をしたり絵を描いたりして伝えていましたが、少しずつ英語でコミュニケーションをとれるようになりました。

**曾我** 私は言葉そのものよりも、“伝え方”に苦労しました。相手が理解してくれたか、初めのうちは分からなくて…。こちらのやり方

を一方向的に押しつけるのではなく、現地の慣習や価値観を理解して、お互いに歩み寄ろうとする姿勢が大切だと思います。

**川口** 私はまず相手のことをより深く知ろうと思い、タイ語のみならず、現地の文化や歴史などの本を買って読みました。最初は現地スタッフとのコミュニケーションがうまくいかず、こちらの質問に対して適当に答えられたり、答えがころころ変わったりすることがあったのです。次第に分かってきたのは、タイは日本以上に縦社会で、上司の問いに対して「分からない」とは言いにくいということでした。ちょっとした文化の違いが、齟齬を生み出すんですね。

**井上** 「言わなくても伝わっているはず」とか、「相手はこう考えるはず」という思い込みは、リスクにつながりますよね。例えば「卵焼き」という言葉を聞いたとき、ある人は“スクランブルエッグ”を、ある人は“だし巻き”をと、思い浮かべるイメージが異なります。コミュニケーションの齟齬の多くは、そんな些細なことから生まれるのだと思います。国や地域が違えば、なおさらですね。

**山下** 逆に日本では安心してすぎて、最後まで伝え切れていないこともあります。私は現地での経験があったからこそ、相手が理解できなかったことを責めるのではなく、「伝え方が悪かったのかも」と省みられるようになりました。トラブルを受け止める心構えも、以前よりしっかりしてきた気がします。

**井上** よく「熱意が足りないから伝わらない」なんて言いがちですが、熱意だけでは人に伝わりません。伝え方を工夫しないと。私は重要な案件については、メールの後にフォローの電話をして確認するようになりました。

**曾我** そういう細やかな確認は、特に海外では大事ですよ。私は期限がある仕事については、少し早めに設定して、進捗状況を何度も確かめるなどの工夫をしていました。



#### 井上 裕三

ロジスティクス  
ソリューション本社営業部  
2010年入社/アメリカ赴任  
2018年6月～2022年8月

#### 山下 敬介

ロジスティクス  
ソリューション本社事業部  
神戸営業所  
2006年入社/ベトナム赴任  
2014年3月～2024年4月

#### 曾我 祐介

海運事業本部  
東京海運部  
2012年入社/インドネシア赴任  
2016年8月～2023年2月

#### 川口 鎌

陸運事業本部  
ディー・エム・ターミナル  
株式会社出向  
2010年入社/タイ赴任  
2017年1月～2024年2月



**川口** タイでも、何かトラブルが起きてどうしようもない事態になってから報告されることが多々あり、こまめな状況確認は欠かせませんでした。ただ、確認の際には、高圧的な態度をとらないよう、またトラブルが起きた際には報告者が不利にならないよう配慮し、勇気を持って報告してくれたことに感謝の意を伝えるようにしていました。

**山下** 敬意をもって接すると相手もそれに応えてくれる。どの国においても同じですね。

**川口** はい。あくまで私たちは彼らの母国で働かせてもらっている立場であり、相手へのリスペクトを忘れてはいけないと思うのです。

### 柔軟な発想力と視野を広げておくこと

#### ——海外赴任に興味のある人へ

**曾我** 「日本の会社だから、現地でも変わらないだろう」と考えてしまいがちですが、日本と同じようにいけないことが多々あります。赴任前にそれを知っておくだけでも、気持ちが楽になるかもしれません。

**井上** 日本の常識が全く通用しない、なんてことはよくあります。だからこそ、今の業務に真剣に取り組んで、様々な事態に臨機応変に対応できる力をつけておくことが大事です。そうすることで、どの国に赴任しても、自信を持って仕事に取り組めると思います。

**山下** 加えて“発想力”を鍛えておくことも大事です。トラブルを前向きに受け止め、乗り越えるために欠かせないのは、クリエイティブな発想です。好奇心を持っていろいろな場所に足を運び、自分の目や耳で確かめ、視野と発想を広げておくこと。それはどんな現場でも必ず活きるはずです。また、現地では日本のことを聞かれることがよくあります。日本の文化や歴史、地理、政治などの知識をきちんと持っておくと、会話も弾み、人のつながりも生まれます。

**川口** 人のつながりは本当に大事ですね。家族や友人と会えない環境の中で、孤独感やストレスを感じることもあります。私は顧客や協力会社の方々と仲間のような感覚で、週末には食事やゴルフを楽しんだり、旅行に出かけたりしてリフレッシュしていました。

**曾我** 社内外関係なく、現地にいる人とは同志のような感覚になりますよね。私も海外赴任を経験して、人間関係の幅が広がりました。

**山下** 現地では自分の力ではどうにもならないことも多々あり、いろいろな人に助けていただきました。そのせいか帰国後も、人に頼ること、頼られることに寛容になったように思います。会社や部署を越えてコミュニケーションをとるようになり、人の輪が広がったように感じています。

**井上** 苦労もありましたが、成長につながったと実感しています。若い社員のみなさんも、もし興味があるなら、ぜひ経験していただきたいと思います。

**山下** まずは今の仕事において、積極的に先輩や上司にアイデアをぶつけながら、チャレンジを続けてほしいですね。



## 海外事業所紹介

### TATSUMI INTERMODAL (U.S.A.) INC.

Business Operation Coordinator

峠 和秀 Kazuhide Toge

TATSUMI INTERMODAL U.S.A.は、2002年より米国ジョージア州ゲインズビル市に約4万㎡の倉庫を構え、トラクターや農機メーカー関連部品を取り扱っています。現地顧客の生産工場に隣接する門前倉庫としての立地を活かし、出荷された製品を梱包し、海外へ輸送しています。

私は、カナダ・欧州・豪州向け出荷、注文内容に応じたコンテナプラン、ドレージ手配等の全般的な管理監督及び作業員への指示を行っています。当地は港まで6時間を要する上、CY OPENが流動的で、コンテナなのにまるで在来船を相手にしているような感覚になることもあります。

職場は完全なジョブ型で残業は少なく、有休も取得しやすい環境です。新しい仕事を任せると「ありがとう」と返される文化も新鮮でした。日本と変わらず安全を最優先に掲げており、赴任して3年が経過しますが、事故は1度もありません。また、外部講師によるハラスメント防止研修やセミナーを、全ての従業員に深く理解してもらうため英語・スペイン語・日本語の3言語にて実施しております。年齢や性別、人種を問わず平等に働ける体制の下、多様な人材がやりがいを持って業務に励んでいます。



研修の様子

### PT. TATSUMI SERUNI INDONESIA

President Director

榎本 有作 Yusaku Enomoto

TATSUMI SERUNI INDONESIAでは、顧客工場内の構内作業全般を担い、私自身は事業運営の立案、監督、顧客との折衝などを行っています。

現地では「Jam Karet(ゴム時間)」という言葉があるくらい時間

におおらかで、物事は予定通りに進まないことも多いですが、職場は明るく笑顔が絶えず、その朗らかな国民性に支えられています。イスラームの重要な祭日である犠牲祭(イドゥル・アドハ)では、地域社会に根差すべくヤギや牛を寄付し、日本人(外国人)として謙虚な気持ちを忘れず働くことを心掛けています。

2025年3月にはISO14001を取得し、環境配慮型の重機導入などを推進しています。また、バイク社会のインドネシアでは運動をする機会が少ないため、フットサルやバドミントンなど社員の健康増進プログラムも支援し、快適で活力ある職場環境づくりに取り組んでいます。



フットサルのプレイ後の集合写真

### TATSUMI SHOKAI (M) SDN. BHD.

Managing Director

加賀谷 誉 Takashi Kagaya

TATSUMI SHOKAI MALAYSIAは、主要顧客のマレーシア拠点における物流業務全般を担いつつ、マレーシア最大港の港湾地区に自社倉庫を構え、主に日系企業の貨物を取り扱っています。顧客工場内にも事務所を設け、お客様に密着した対応を行っています。

私はMD(代表取締役)として経理から営業、新規顧客の開拓、スタッフ採用に至るまで経営管理を統括しています。マレーシアでは同業他社への転職が一般的となっていますが、定期的に食事を開催するなどコミュニケーションを大切にし、働きやすくやりがいのある職場づくりで比較的高い定着率を維持しています。

また、日本と同様に「安全はすべてに優先する」という理念のもと、毎月の安全パトロールと責任者会議を徹底しています。環境面では、マレーシア政府の掲げる物流分野でのCO2削減目標に応えるべく、配送ルートの最適化や長距離輸送のモーダルシフトを推進しています。さらにドライバー教育や輸出入業務のコンプライアンス強化を継続し、持続可能な物流サービスの提供を目指しています。



食事会の様子

## グローバルネットワーク

## GLOBAL NETWORK





# Local Community



## Materiality 04

## 地域社会

### 地域の人々とともに

当社は創業以来、地域との関わりを大切にしてきました。創業者 四宮忠蔵は、戦後の厳しい時代に子どもや生活困窮者の支援に尽力し、奨学会や施設の設立にも携わりました。その志を受け継ぎ、これからも地域とともに成長していきます。

#### 関連するSDGs



### Main topics

#### 大阪市立中央図書館に 図書と家具を 寄贈

2019年より地域社会への貢献の一環として大阪市立図書館への寄付等を行っています。

#### 四宮育英奨学会が 支援した生徒・学生 2,400名以上

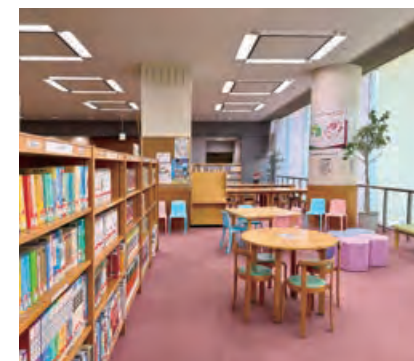
1954年の設立以来、高校・大学生へ給付型奨学金支援を継続しています。

#### ふるさと納税制度活用 3自治体に 寄付

上天草市や石川県、大船渡市へふるさと納税を通じた寄付支援を実施しました。

### 大阪府立中央図書館のコーナー新設にあわせ図書と家具を寄贈

2025年1月に大阪府立中央図書館(愛称:辰巳商会 中央図書館)の1階に新設された「しらべものへのとびら」コーナー向けの書籍と家具などの什器類を寄贈しました。同コーナーには、人気の図鑑類や学習漫画が館内閲覧用として配置されています。



大阪府立中央図書館  
館長 石田 智子 様

令和7年1月、株式会社辰巳商会様より、図鑑・学習漫画547冊と家具のご寄贈を受け、中央図書館1階こどもの本コーナーに「しらべものへのとびら」がオープンしました。図書館にきた子どもたちから「いつ来ても本棚にない」とがっかりされることが多かった人気の学習漫画を館内での閲覧専用として並べており、友達と、またご家族で、学習漫画を楽しむ姿が見られます。今後も多くの方にご利用いただけることを期待しています。

### ■ ネーミングライツパートナー協定を2019年より継続



### 2,400名以上の生徒・学生を支援してきた四宮育英奨学会事業

公益財団法人四宮育英奨学会は、1954年の設立以来、経済的な支援を必要とする高校生や大学生を対象に、返還不要の給付型奨学金による修学支援を続けています。現在は毎年、高校生約30名、大学生約80名、計110名に総額2,000万円超を給付しています。今年度から新たに海上技術学校で内航船員を目指す生徒も対象とし、月額2万円～5万円を3年間(乗船実習の場合6カ月追加)貸与します。就職先企業が代理返還した場合は生徒本人の返済が不要となります。選考は経済状況や成績、志望理由を基準とし、募集定員は毎年6名程度としています。



高校3年生3名が卒業にあたり、奨学金への感謝を伝えるため、四宮育英奨学会の溝江理事長(当社会長)を訪問した時の様子

給付型 奨学金	給付対象	各年給付人数	月額給付金額
	大学生	25名程度	20,000円
	高校生	10名程度	12,000円

貸与型 奨学金	貸与対象	各年貸与人数	月額貸与金額
	海上技術学校の 内航船員を目指す生徒	6名程度	20,000円～50,000円

募集要項などを  
Webサイトで  
公開しています



四宮育英奨学会ホームページ  
<http://www.shinomiyaikuei.or.jp>



## 地方創生応援税制を利用した取り組み

地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)を活用し、地域社会への支援と海運業の振興に取り組んでいます。  
2024年度には、熊本県上天草市、石川県、岩手県大船渡市の3自治体に対して寄付を実施しました。

### 海運業振興に向けた取り組み

上天草市への寄付は昨年度に続くもので、内航海運振興事業の財源として活用されています。上天草市は創業者の時代から当社と深い関係があり、多くの船員を輩出してきた地域です。現在も、安全運航を支える船主が市内に多数存在し、強い結びつきが

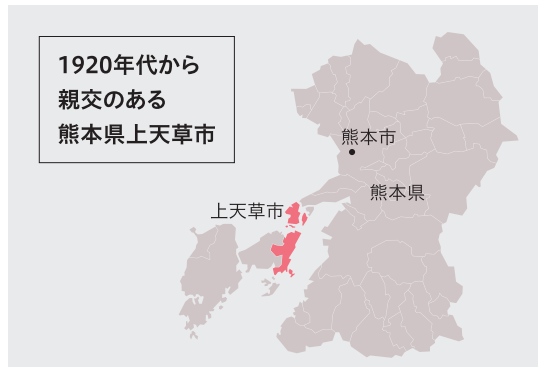
続いています。寄付の活用例として、熊本市と天草市を結ぶ高速バス「快速あまくさ号」に“求む! 船員にならんね!”のキャッチフレーズのラッピングを施すなど、内航海運業や船員の仕事の魅力を伝えるために使われています。



ラッピングバス

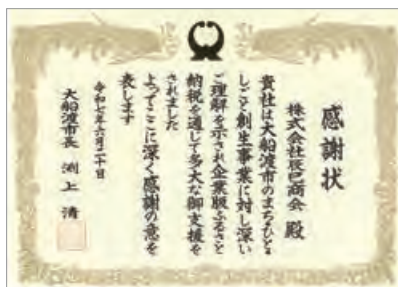


感謝状贈呈式の様子



### 災害復旧・復興支援

2024年に発生した能登半島地震の被災者支援として石川県に、2025年2月の山林火災で甚大な被害を受けた大船渡市に寄付を行い、両自治体から感謝状をいただきました。物流事業者として大規模災害の発災時にも社会インフラである物流を機能させるという使命を持ちながら、地域の皆さんとともに災害に強い社会づくりに取り組んでいます。



大船渡市からの感謝状



石川県からの感謝状

## 図書寄贈による教育・文化支援

上天草市との連携の一環として、2023年10月にオープンした「本と歴史の交流館イコット」内の大矢野図書館へ、海に関する図書300冊を寄贈しました。これらの図書は、同市の希望をもとに当社が選定・購入したもので、法律や海事関連の専門書から児童向けの読み物まで、幅広いジャンルにわたります。

図書館内には「辰巳商会 寄贈図書コーナー」が設けられており、社名入りのプレートとともに並べられています。この取り組みは、海に関する知識の普及や次世代の海事人材育成への貢献を目的としており、地域教育環境の充実にも寄与しています。



大矢野図書館



辰巳商会 寄贈図書コーナー

## 船員の仕事出前講座に講師を派遣

近畿運輸局や近畿内航船員対策協議会が主催する内航海運の若手船員確保を目的とした「船員の仕事出前講座」に講師を派遣しています。2025年2月には生駒市立生駒北小中学校で、7月には東近江市立湖東第一小学校において講座を実施しました。元船

員である当社の社員が講師を務め、3ヶ月乗船し1ヶ月休暇という船員独特の勤務体制や、海運の役割、船員の仕事内容について、自身の体験談を交えながら紹介しました。



生駒市立生駒北小中学校での出前講座



東近江市立湖東第一小学校での出前講座

## イチゴの生産を行う南房総営業所で小学生の社会見学を受け入れ

当社は基本理念の一つに「地域社会への貢献」を掲げており、その実践の一環として、南房総営業所では2021年より毎年、地元小学生を対象とした社会見学の受け入れを行っています。この取り組みでは、イチゴの生産を通じて学びの場を提供しており、児童たちはハウスの見学や収穫体験を通じて、農業という仕事の楽しさや大変さを感じ取ってくれています。また、イチゴの苗を小学校に提供し、児童自身が育てることで、責任感を醸成しつつ、成長・収穫の喜びを体験してもらっています。さらに、当社社員が小学校を訪問し、苗の育て方についてレクチャーを行うなど、地域社会とのつながりを深めています。



ハウス内でたわわに実るイチゴ



社会見学に訪れた地元小学生の皆さん

## 赤十字献血活動

社会貢献活動の一環として、日本赤十字社による献血活動に積極的に協力しています。この取り組みは「献血が不足する冬期に献血者確保の協力をいただければ」という依頼を受け、2023年から港運事業所コンテナターミナルを献血バス会場とし、2日間にわたって実施しています。近隣拠点や関係会社などにも声をかけて、2024年は計70名が献血に協力しました。今後も、社員の社会貢献意識をはぐくみながら、継続的に協力要請に応えていきます。





# Compliance



Materiality 05

## コンプライアンス 信頼を守り続けるということ

関連するSDGs



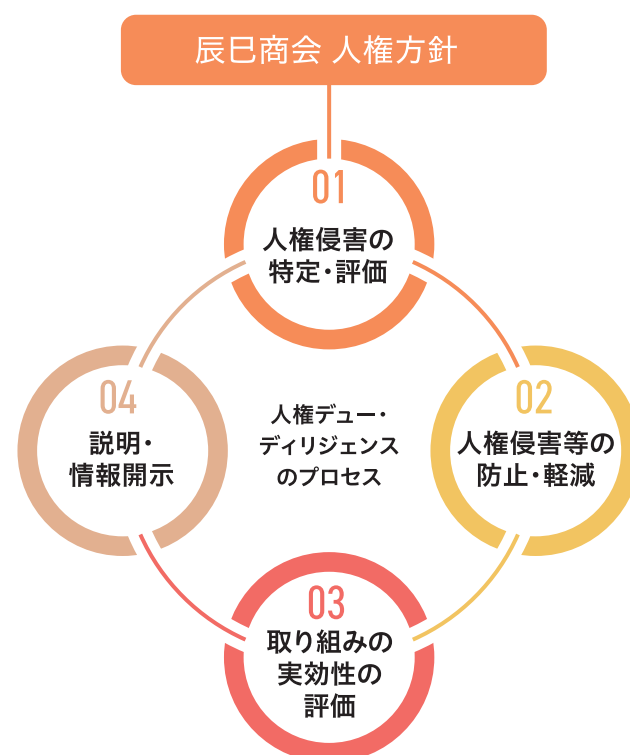
### 人権尊重への取り組み

#### 人権方針に基づく事業活動

当社は4つの基本理念(1.安全はすべてに優先する、2.お客様への報恩感謝、3.従業員の福祉の向上、4.地域社会への貢献)を掲げて、企業経営を行っています。この基本理念を実現する前提として人権方針を制定しています。人権を尊重した事業活動を通じて、持続可能で豊かな社会の実現を目指しています。

#### 国内拠点における人権デュー・ディリジェンスの実施について

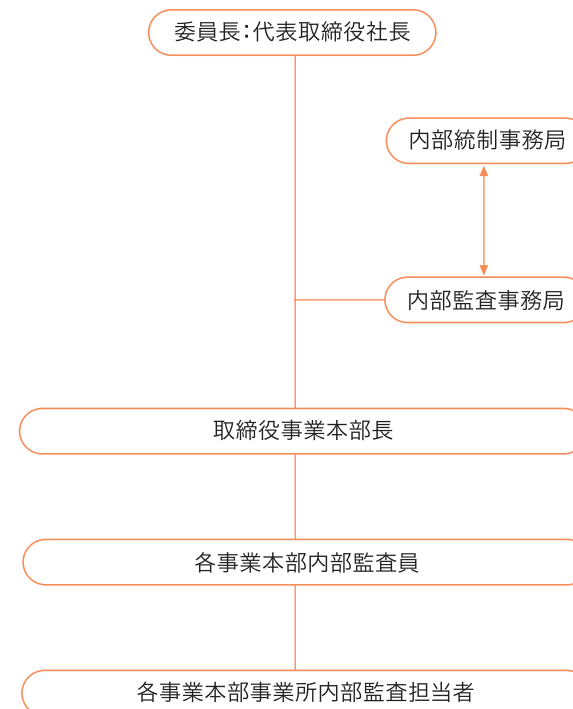
2024年12月に国内拠点において自己診断票による人権リスク評価を実施しました。自己診断票は、「労働安全衛生」「労働」「ハラスメント・差別」「地域社会」について全24問で構成し、自社や協力会社の従業員、ならびに求職者や地域社会などの外部関係者に対する人権リスクを評価しています。今後はリスク評価と予防・改善といった活動を含む人権デュー・ディリジェンスの実施範囲を拡大しながら、事業活動に伴う人権への負の影響の防止・軽減に引き続き取り組んでいきます。



### 内部監査を全国営業所で実施中

不正の未然防止を目的とした内部監査制度を2024年9月より本格的に始動しました。経理部や総務部などで構成する事務局のもと、各部から選任された監査員が営業所間で相互監査を行い、チェックリストに基づき資機材や経費の管理状況を確認しています。12月からは架空請求や業務上横領に関する項目も加え、不正防止の強化を図っています。今後も内部監査を継続し、健全な事業運営の徹底に努めていきます。

#### 内部監査委員会



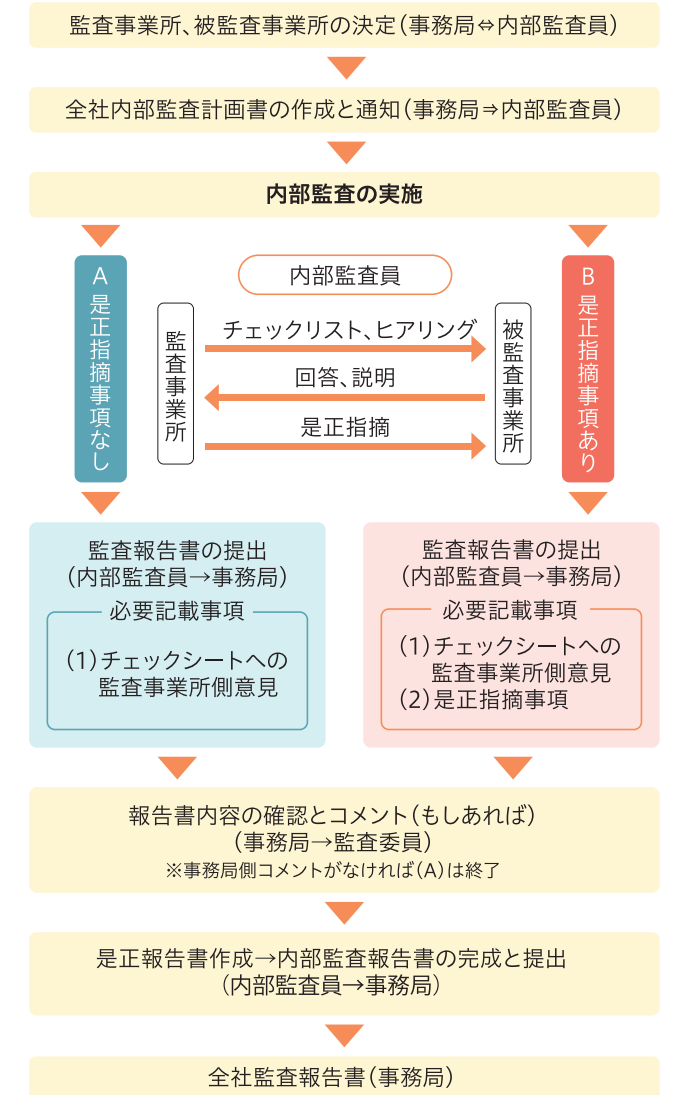
#### 内部監査での チェック項目

- ☐ 給油関連
- ☐ ETCカード管理
- ☐ 切手・印紙
- ☐ タイヤ交換・有価品廃棄物
- ☐ 出張(国内・海外)
- ☐ 備金管理・その他
- ☐ 債権
- ☐ 債務
- ☐ 担当者・承認者

### 物流総合効率化法と貨物自動車運送事業法の改正への対応

物流総合効率化法および貨物自動車運送事業法の改正により、2025年から段階的な施行が始まっています。これに対応するため、運送会社向け依頼書の書式変更や契約書の見直し、自社配車システムの一部改修を実施しています。2026年にはさらに重要な施行項目が控えていることから、関係部署ではクラウド型

#### 内部監査実施手順





# Technological Innovation



Materiality 06

## 技術革新

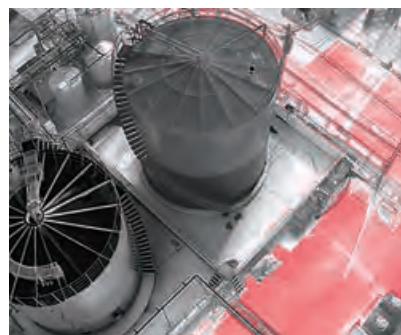


次世代の物流をめざして



### ドローンによるタンクターミナル検査

タンクターミナルにおける点検業務のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進しています。遠隔監視カメラやドローン等を利用したデータ収集により、点検業務時間が削減されるとともに、これまで目視が困難だった箇所の点検が可能となりました。正確かつリアルタイムな情報収集を基に、施設のメンテナンス体制を強化し、定型業務の自動化・簡素化も実現しました。これにより、競合他社との差別化を図り、顧客ニーズに迅速に対応しながら、働き方改革にも貢献できていると考えています。



赤外線画像による  
タンク内部の液量確認



### 新会計システム本格運用と業務基盤のDX化

インボイス制度や電子帳簿保存法などの法制度改正を契機に、当社の会計業務基盤を刷新し、より柔軟かつ持続可能な業務体制の構築を目指して、新たな会計システムの本格運用を開始しました。また、新会計システムの運用と並行して、経費精算や人事・給与システムも新たに導入したことで、管理業務のDXが進みました。会計業務に関わる多くの手続きがデジタル化された結果、紙

書類の印刷や押印、郵送といった手作業が大幅に削減され、業務効率が飛躍的に向上しました。さらに、クラウド基盤の導入による情報セキュリティの強化や、災害時における事業継続性の確保にもつながるなど、多方面にわたる改善が実現しました。当社は急速に変化する社会環境に的確に対応できる体制を整え、持続可能な企業活動と技術革新の両立を目指していきます。

## 会社概要



社名	株式会社辰巳商会
創立	大正9年9月28日
本社所在地	大阪市港区築港4丁目1番1号
資本金	7億5千万円
売上高(グループ全体)	1,834億円(2024年度)
従業員数(グループ全体)	2,996名(2024年度)

役員体制			
代表取締役会長	溝江 輝美		
代表取締役社長	西 豊樹		
取締役副社長	太田 英之	社長補佐 兼 内部統制担当	
専務取締役	芳本 卓	管理部門統括 兼 経理本部長	
専務取締役	四宮 明	東京支社長	
取締役	西野 敏	CSR、安全衛生、危機管理、内部監査担当	
取締役	高嶋 寿夫	港運事業本部長	
取締役	須賀 雄一	ロジスティクスソリューション東京事業本部長 兼 航空貨物事業本部長	
取締役	土屋 正雄	海運事業本部長	
取締役	梅舎 督司	プラント事業本部長	
取締役	白石 徹	総務本部長 兼 アグリ事業本部長	
取締役	森本 顕	ロジスティクスソリューション本社事業本部長 兼 海外事業本部長	
取締役	今堀 誠司	陸運事業本部長	
監査役	橋本 一孝	常勤監査役	
監査役	鈴鹿 良夫	社外監査役	
監査役	石井 啓之	社外監査役	

国内グループ会社		海外グループ会社
深田サルベージ建設株式会社	大阪荷役株式会社	TATSUMI INTERMODAL(U.S.A.) INC.
東南興産株式会社	東南海運株式会社	TATSUMI EUROPE B.V.
辰巳ロジフォート株式会社	玄海汽船株式会社	TATSUMI SHOKAI(M) SDN. BHD.
大阪港振興株式会社	株式会社阪神 SHIPPING	TATSUMI VIETNAM CO.,LTD.
株式会社セントラル・コールド・ストレージ	鈴鹿海運株式会社	TATSUMI SHOKAI (THAILAND) CO.,LTD.
辰巳物流株式会社	辰巳運輸株式会社	TATSUMI LOGISTICS (THAILAND) CO.,LTD.
関西化成品輸送株式会社	国華産業株式会社	MC SIAM LOGISTICS CO.,LTD.
北辰倉庫運輸株式会社	株式会社トーシン	SIAM TANK TERMINALS CO.,LTD.
ティー・エム・ターミナル株式会社	コーラル SHIPPING 株式会社	PT. TATSUMI SERUNI INDONESIA
敦賀ターミナル株式会社	大阪港総合流通センター株式会社	TATSUMI SHOKAI (S) PTE LTD
辰巳マリン株式会社	小名浜石油株式会社	PT. DHARMA KARYA PERDANA
三翔海運株式会社		TATSUMI MARINE (S) PTE LTD
		PT. CIPTA SAMUDERA SHIPPING LINE
		TATSUMI NEW ZEALAND LIMITED
		辰巳夢運(上海)国際物流有限公司

## 編集後記

辰巳商会CSRレポート2025をご覧ください、誠にありがとうございます。本年度は「人」の育成と組織基盤の強化に重点を置き、諸施策を推進してまいりました。

レポート制作にあたり、様々な部署の社員に取材する中で、日々の業務に真摯に向き合う姿や、新たな挑戦への熱意に触れることができました。このレポートでは、彼らの取り組みと想いをありのままにお伝えすることを心がけて

います。当社のサステナビリティに関する姿勢へのご理解を深めていただく一助となれば幸いです。

次回発行時には、さらに充実した内容をご報告できるよう、CSR活動の一層の推進に努めてまいります。最後になりましたが、発行にあたり多大なるご理解とご協力を賜りました関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。

取締役 CSR、安全衛生、危機管理、内部監査担当 **西野 敏**