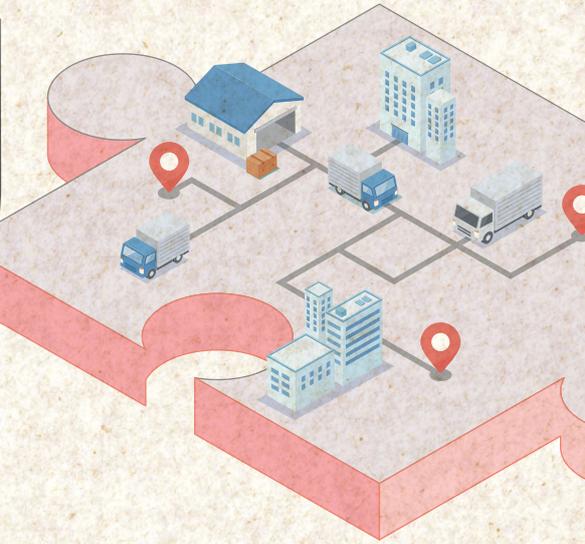




# SUZUYO



# YUO



**ANNUAL  
REPORT**

**2025**

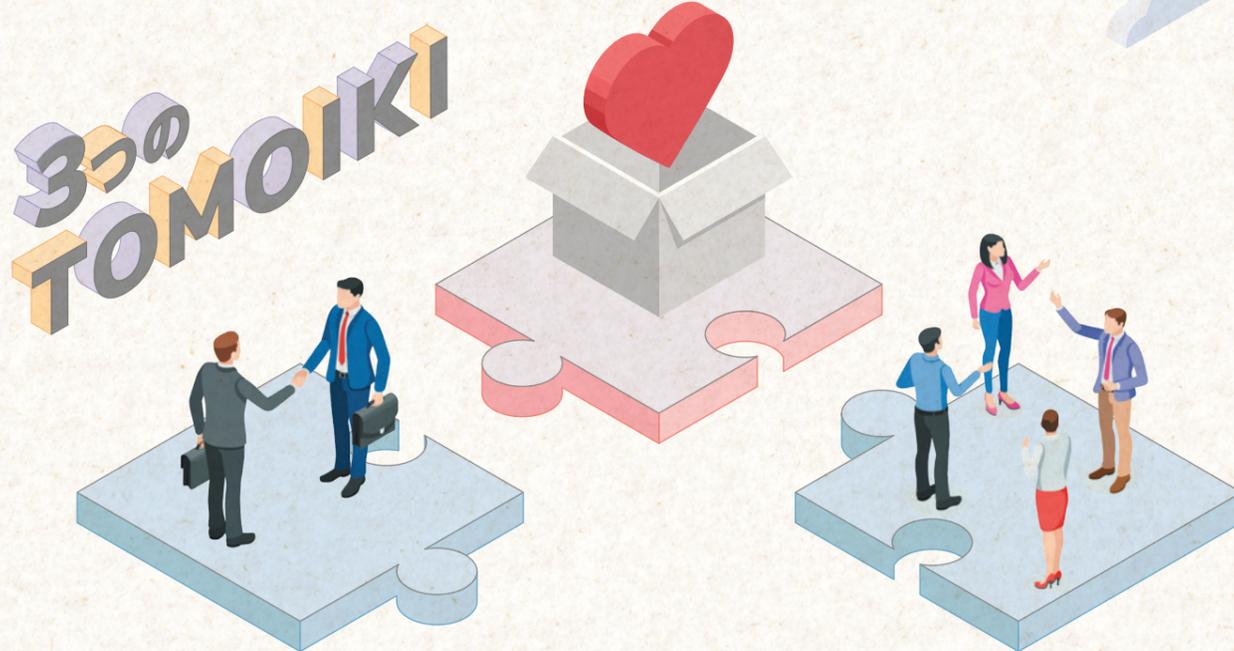
# 経営の拠り所「共生(ともいき)」

## 「共生」の精神に現代的解釈を加え、 3つの「共生」として実現する

鈴与グループには、これまで脈々と引き継がれ、息づいている、「共生(ともいき)」という言葉があります。これは当社の経営の拠り所であり、当社とお客さまや地域社会を結びつける精神的基盤でもあります。当社グループでは、「1つの個というものを大事にしていく。そしてこの1つの個が本当に自立をし、自分自身で生きていく中から他との共生が生まれてくる」という「共生」の基本的な考え方に現代的解釈を加えた3つの「共生」とし、真の「共生」を実現すべく、本業である各社事業に注力するとともに、地域振興を中心としたさまざまな社会貢献活動を行っています。

### 社会との共生

グループ各社が本業を通じて国家・社会・地域に貢献するとともに、社員一人一人が地域社会の一員であるという自覚を持ち、社会貢献活動にも積極的に参加していきます。



### お客さま・ 取引先との共生

お客さまに喜んでいただくために、それぞれの分野で専門性と判断力を身につけ、独自に開発したノウハウ・システム・商品などの良質なサービスを提供していきます。

### 社員同士、 グループ各社の共生

社員一人一人、グループ各社が鈴与グループという場を通じて良い刺激を受け、社会人および組織人として、また、自立した一つの企業として切磋琢磨し、成長・自立していくよう、努めていきます。

## 編集方針

当社は、多様なステークホルダーの皆さまとの信頼関係を長期にわたり築くことを重視し、必要とされる情報を正確かつ公平にお届けすることを方針としています。本報告書では、トップメッセージや事業戦略、非財務情報などを通じて、当社の価値創造ストーリーをご理解いただくことを目的としています。

### 本報告書のポイント

#### 社長メッセージ P.5~8

2025年度の振り返りと2026年度の見通し、中長期ビジョンに向けた成長戦略や人材・働き方について鈴木社長が語ります

#### 競争優位確立に向けた戦略と実践 P.17~18

鈴与が持つ競争優位の源泉である「現場力」「課題解決力」「卓越専門性」をどのように磨き上げ、社会やお客さまの課題解決につなげているかを紹介しています

#### 事業戦略 P.19~22

2025年度の事業報告および中長期ビジョン達成に向けた今後の取り組みを紹介しています

#### 鈴与のサステナビリティ P.23~42

サステナビリティに関するテーマと当社の経営の拠り所である「共生」との関連性や、推進するための具体的な取り組みを紹介しています

### 報告対象範囲等

対象組織：鈴与株式会社  
(一部、鈴与グループの情報も含まれます)

対象期間：2024年9月1日~2025年8月31日  
(一部、対象期間外の情報も含まれます)

参考ガイドライン：

GRIサステナビリティ・レポートニング・スタンダード、  
経済産業省発行「価値協創ガイドランス2.0」

### 見通しに関する注意事項

本報告書における当社の今後の計画、見通し、戦略などの将来予想に関する記述は、本報告書の作成時点で入手可能な情報に基づき作成しており、今後の経済情勢などにより、実際の業績などの結果は見通しと大きく異なる可能性があります。

## 目次

### プロフィール

- 1 経営の拠り所「共生(ともいき)」/編集方針・目次
- 3 写真で見る鈴与
- 5 社長メッセージ
- 9 鈴与グループの歴史
- 11 数字で見る鈴与
- 13 鈴与の事業
- 15 強みの源となる資本

### 経営戦略

- 17 競争優位確立に向けた戦略と実践
- 19 事業戦略
  - ・ロジスティクス事業本部
  - ・港湾事業本部
  - ・リース事業本部
  - ・データソリューション事業

### 経営基盤

- 23 鈴与のサステナビリティ
- 25 重要課題(マテリアリティ)
- 27 事業を通じた脱炭素社会、循環型社会への貢献
- 28 環境関連課題への取り組み
- 31 社会貢献、地域貢献
- 33 人権の取り組み
- 34 お客さま・取引先とのサステナビリティの推進
- 35 人財マネジメント
- 37 労働安全衛生
- 38 健康経営
- 39 コーポレートガバナンス
- 40 コンプライアンス
- 41 リスクマネジメント
- 43 役員一覧

### データ

- 45 会社概要
- 47 主要な指標
- 49 鈴与グループ紹介

# 写真で見る鈴与



小牧物流センター2号棟



自動フォークリフト

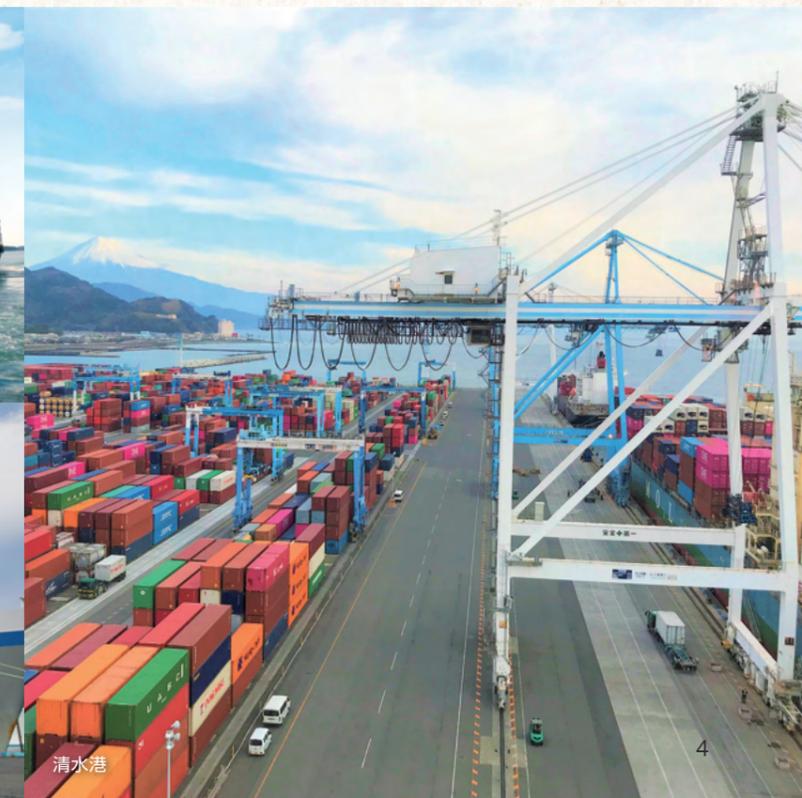


# 物流で、未来を解く。

1801年に清水港で廻船問屋として創業以来、地域の皆さまやお客さま・お取引先に支えていただきながら、経営の拠り所である「共生」の精神のもと、時代の変化に応じてさまざまな事業を展開。その結果、鈴与(株)、鈴与商事(株)、鈴与建設(株)、鈴与自動車運送(株)をはじめとする、約140社が集うグループに成長しました。鈴与グループはこれからも、「共生」を基盤にグループの力を結集し、皆さまの暮らしと社会をより豊かで明るいものとすべく、日々取り組んでいきます。



はこ廻船



清水港

## 社長メッセージ

### 「共生」の精神のもとで 自己改革を重ね、 社会から 必要とされる企業へ

代表取締役社長  
鈴木 健一郎

#### ぶれない「二つの軸」

私たち鈴与株式会社は、1801(享和元)年に清水港の廻船問屋として創業し、まもなく創業から225年を迎えます。

長い歴史の中では、社会全体が大きく変化し、難局にぶつかることもたびたびありました。それでも鈴与が前に進むことができたのは、その時々々の事業環境に対応しながらも、ぶれない「二つの軸」を持ち続けてきたからだと考えています。

一つが、220年の歴史の解釈である「自己改革の精神」です。明治維新や太平洋戦争をはじめ、どのような困難の時代にあっても、新しい事業に挑戦することで自己改革を続け、生き抜いてきたという事実。そして、その事実に基づく強い精神がしっかりと根付いていること。これは、私たちにとっての大きな強みであると考えています。

そして、もう一つの軸が、経営の拠り所である「共生(ともいき)」の精神です。これは、社員同士が手を取り合い、お客さま、さらには社会とつながりながら、より良い未来を創っていくための精神的基盤となる考え方です。ただし、「つながる」といっても、単なるもたれ合いではありません。鈴与という会社が一つの企業として自立するとともに、社員一人一人も個人として真に自立しながら社会活動を営む「個

の自立」が前提となります。その上で、互いに手を取り合い、鈴与の事業を通じてお客さま、そしてその先にある社会に貢献していく。この「共生」という普遍的な価値観を全社で共有し、全ての事業活動の根幹、「経営の拠り所」として位置付けてきたからこそ、私たちは220年以上にわたって歩み続けることができたと考えています。

ぶれない軸を持つということは、変わらないということではありません。むしろ、根幹にぶれない軸があるからこそ、思い切ったチャレンジを重ね、新たな事業を展開しながら、たゆまぬ改革を続けていくことができました。その積み重ねが、今の私たちの姿を形作っていると感じています。

近年は、「共生」の精神の具現化ともいえる「Well-being」経営にも取り組んでいます。全社員が持続的な幸せを感じられる会社を目指し、古い慣習を見直して「私たちの新しい働き方」を創り出そうと、人事制度の改定や育児支援の拡充をはじめ、さまざまな試みを進めているところです。

「共生」の精神に基づいて、会社として目指す未来像も、昔から変わりません。それは「社会から必要とされる存在」であること。私たちの主軸事業である物流は、社会になくてはならない重要なインフラです。そのインフラを支える

企業として、時代の変化に対応しながら、物流の最適化に貢献できるサービスや製品を提供していく。物流課題の解決を通して、常に社会やお客さまから必要とされる企業を創っていきたいと考えています。

#### 変化に臨機応変に対応する

事業活動を取り巻く環境に目を向けると、原材料価格の高騰をはじめ、アメリカの関税問題、ウクライナや中東の戦争、温暖化の進行による自然災害の頻発など、不透明な要素がいくつもあります。それが世界の景気動向に、そして私たちの事業のあり方にどのような影響をもたらすのかは、現時点では明確ではありません。

もちろん、そのようなさまざまな変化をしっかりと予測し、把握しておくことは重要です。しかし、より大切なのは、それに柔軟に向き合うことだと考えています。変化が起こるのなら、私たちもまた変わればよい。そのためには、いま何をすべきなのか、どのようなことが求められるのかを継続的に考え、磨き上げておく必要があると考えています。

一方で、近い未来に確実に起こる変化として、国内では少子高齢化の進行と労働力減少があります。テクノロジーの進化による生産性の向上は期待できるものの、労働力人口の減少を補うには至らず、この先人財不足がますます深刻化することは間違いないでしょう。

経営を担う上で、こうした明らかな事実から目をそらすてはならないと考えています。特に、私たちの事業は労働集約型のビジネスモデルが中心であり、人財の確保なしには成り立ちません。社員にしっかりと利益を還元し、人が自然と集まってくる魅力的な会社にしていくことで、優秀な人財の確保を強化する必要があります。

一方、世界全体に目を向けると、一部の地域では人口爆発が続いています。日本のマーケットが将来的に縮小していく中で、人口上昇率が高い国のマーケットに進出し、そこでの基盤を固めていくことも、企業としての未来を描くために重要だと認識しています。

#### 2025中期経営計画を振り返って

2025年度は、2020年に策定した、中期経営計画「GEAR UP!!2025」の最終年度でした。計画の策定時、スピード・効率・プロダクトやサービスの品質をはじめ、全てにおいて「1段ギアを上げて実行していこう」と全社に呼びかけましたが、その通り、2025年度の実績は売上高1,710億、経常利益91億、経常利益率5.3%と、計画を上回る結果を出すことができました。

具体的な取り組みとしては、まず安定収益源の積み上げが挙げられます。食品や生活用品などダウンサイドリスクに強く、安定的に収益をもたらす商材の取り扱いを、パンデミック後の生活様式の変化などを反映させながら増やしてきました。それとともに、デジタル関連事業、EC事業などを新たに安定収益源として位置付け、さらなる積み上げを図りました。

また、中期経営計画の目的は「競争優位の確立」にありますが、「現場力」「課題解決力」「卓越専門性」の三つをさらに磨き上げ、総和を拡大させることを目指してきました。これらは前回の2020中期経営計画から継続して取り組み、次なる2030中期経営計画にも引き継いでいく、半永久的ともいえる課題ですが、今中計期間中にも着実な進歩を遂げることができたと考えています。

「現場力」については、「①安全>②品質>③生産性」という優先順位を明確にしながら、継続的な向上を図っていく以外に道はありません。ただ、労働の流動性が非常に高まっている昨今、現場力の向上を個人の経験に頼りづらくなっています。当社だけではなく社会全体、とりわけ労働集約型事業において、現場力向上の難易度が非常に上がっているといえるでしょう。

その中で、人がある程度入れ替わることを前提としながら、現場の安全を保障し、品質と生産性を向上させていく。そのためには、事故やトラブルなど一つ一つの事象の原因究明とその対策構築の積み上げが重要です。さらには、業務プロセスや数字などを全て「見える化・最適化・標準化」

## 社長メッセージ

し、さらに「仕組み化」していく必要があります。そのようにして、個人の能力に左右されない体制づくりに今後さらに力を入れていく考えです。

「課題解決力」「卓越専門性」の向上に向けては、お客さまの事業現場に足を運んで徹底的に研究し、デジタルも活用して物流の最適化提案や課題解決提案を行う、またその中で培われた成功事例を製品・サービスとして展開するという取り組みを続けてきました。こちら、長年の試行錯誤の積み重ねを通じて着実に進歩し続けており、こうした顧客や業界への深いリサーチは、すでに一つの組織文化として根付いています。「ロジカルシンキングを企業文化」にすることを目的に、2017年から役員含め全ての社員を対象として実施してきたロジカルシンキング研修によって、全社員が論理的思考力の基礎を身につけ、共通言語で話ができるようになったことも、課題解決力の向上において大きな効果が出ていると感じています。



その一方で、新しい情報を取りに行く姿勢が少し弱いとの認識もあります。もう一度基本に立ち返り、顧客や業界のリサーチの数や質を高めていかなければなりません。特に、これまであまりお取引ができていなかった業界や企業にあえてチャレンジし、対話やヒアリングを重ねていく。その中から競争力を高めていけるようなサービスメニューやビジネスモデルをつくり出していく必要があると考えています。

CX(コーポレートトランスフォーメーション)戦略については、まだ道半ばのところも多くありますが、最も重要な事項として位置付けていた「稼ぐ力」の向上に向けた取り組みは、一定の成果を上げられるようになってきたと考えています。今後も、鈴与のみならず物流業界全体を物心ともに報われる業界にしていけるよう力を尽くします。

また、DX(デジタルトランスフォーメーション)戦略においても、一定の進捗を得ることができました。テクノロジーのさらなる進化を受けて、現在開発中のシステムを前に進めるとともに、生成AIの活用など新たな試みも今後取り入れていく必要があると考えています。

### 2030中期経営計画に向けて

次なる2030中期経営計画については、基本的にはこれまでの取り組みをさらに積み重ねていく方針ですが、商圏を広げ、関東を中心とする大都市圏の需要の取り込みをより一層図っていくこと、海外事業も一層強化していくことが必要だと考えています。また、それらをより効率良く行うためのM&A推進、新規獲得案件における規模感の重視なども方針として定める予定です。その上で、これまでもそうしてきたように、各事業を強化し、時代の変化に合わせたアップデートを進めていきます。

また、冒頭で申し上げたWell-being経営の実現も、2030中期経営計画の柱の一つとして組み込んでいきます。Well-beingとは、社員一人一人が、鈴与で働いていて幸せだ、満足している、と感じられる状態のことです。ただ、その実現のために何が必要なのか、そもそもどのような状

態が幸せだと言えるものなのかは、時代や状況とともに変わっていきますし、人によっても異なるでしょう。「これをやれば大丈夫」という答えはありませんから、社員とのコミュニケーションを密にしながら対応していくしかありません。とりわけ、誰もが働きやすさや働きがい、自己成長や自己実現を実感できるようにするにはどうすればいいのか、一人一人の声を丁寧に聞いていきたいと思っています。

その声を聞くための取り組みの一環として、社員エンゲージメント調査を導入していますが、2025年の調査では、エンゲージメントが高い会社の目安とされるスコア60を初めて超える結果を出すことができました。もちろん、これがゴールではなく、まだまだ課題も数多くあると認識しています。その一つ一つの解決に地道に取り組むことで、さらにエンゲージメントを高めていきます。

### 不確実性の時代の中での「変化対応力」を

鈴与の社員の特長は、誰もが非常に真摯に、誠実に仕事と向き合っており、非常に真面目な人財が多いことだと思っています。それはもちろん素晴らしいことですが、今後鈴与がさらに成長していくためには、「変化対応力」も重要ではないでしょうか。現代は、この先何が起こるかわからない「不確実性の時代」。そこで生き抜いていくためには、ど

のような変化が起こっても対応できる柔軟性と対応力が必要だと思うのです。

こうした考えから、たとえば若手社員には入社後の10年間で、三つの異なる仕事・部署を経験できる仕組みを取り入れてきました。専門性が重視される現代の風潮とは逆行するように見えるかもしれませんが、それまでの経験をいったんリセットして、ゼロから違う世界に飛び込むことで、変化に慣れ、未知のことにも臨機応変に対応できる力を身につけていく。それが社員自身の、そして会社の未来にとって大きな意味を持つと考えています。

また同時に、こうした取り組みは、社員が仕事にやりがいや楽しさを見出すことにもつながります。ずっと同じことを続けるのではなく、変化すること、そして自分の知らなかった世界に出会うことは、誰にとっても知的な好奇心を刺激される、ワクワクするような経験なのではないでしょうか。当然ながらそこには苦労や大変さも伴いますが、鈴与にはその苦労も含めて前向きに受けとめてくれる、旺盛な知的な好奇心を持つ人財が集まっている。そう確信しています。

鈴与はこれからも自己改革を積み重ね、お客さまや社会が求めるサービスを提供できる、社会から必要とされる会社であり続けたいと思っています。そのために、「現場力」でお客さまの事業を支え、「課題解決力」を通じて最適化された物流を提供することで、お客さまと社会に貢献する。その繰り返しを、愚直に続けていく考えです。



### 2025 Topics 社外有識者とのサステナビリティダイアログを実施



上田 亮子氏  
SBI大学院大学経営管理研究科教授、京都大学  
経営管理大学院客員教授。専門はコーポレ  
ト・ガバナンス、サステナビリティ

サステナビリティ経営に関する理解を深めるため、2025年7月、京都大学経営管理大学院客員教授である上田亮子氏をお迎えし、講演会を行うとともに代表取締役社長 鈴木との対談を実施しました。対談では、未来において競争力がある企業であり続けるためにはサステナビリティの推進が欠かせないこと、人が集まる魅力的な企業となるためのWell-beingの取り組みについて意見交換を行いました。上田氏からは、さらに競争優位を高めていくための課題として、ダイバーシティや女性活躍推進への期待が寄せられました。

# 鈴与グループの歴史

鈴与グループは220年以上にわたり、幾多の時代の変化に対応しながら「共生」の精神のもと、地域社会と共に歩み、人々のより良い暮らしに貢献してきました。これからの未来も、変化を恐れず挑戦し、新たな価値を創造し続けていきます。

## 1801年創業～

- ・食糧不足と貧困
- ・天保の改革



創業を物語る記録。初代鈴木与平は徳川家康より特許を受けた廻船問屋の一人から問屋株を譲り受けた

## 廻船問屋「播磨屋与平」の創業と、清水湊での地盤固め

徳川時代、清水湊が海陸両面でのぎわいを見せる中、初代鈴木与平は1801年に廻船問屋「播磨屋与平」を創業。当初は米や塩などを扱っていましたが、三代与平の時代には砂糖や茶葉種などへ拡大し着実に地盤を築いていきました。

## 1850年～

- ・安政の大地震
- ・明治新政府樹立



清水波止場旧船渠付近(大正年間)。燃料販売は、やがて回漕と並ぶ当社の二大支柱となった

## 近代化の波に乗り、事業の拡張と多角化に邁進

明治新政府による問屋特権の廃止や蒸気船の登場、東海道線開通といった産業革命を背景に、多くの廻船問屋が転業・廃業に向かう中、四代与平は石炭や木材の販売を開始。商店の発展を期し、その名称を「播磨屋与平」から「鈴木与平商店」に改めました。

## 1900年～

- ・日本の近代化
- ・第1次世界大戦



失業者救済への強い思いとマグロ油漬缶詰の将来性を見通し、清水食品(株)を設立

## 「共生」の思想による経営理念を掲げ、社会貢献に尽力

六代与平は、経営理念に「共生」の思想を採り入れ、社員への精神的支柱とするとともに、関東大震災の被災者支援、地域の失業者救済にも力を注ぎ、1929年には清水食品(株)を設立。日本初のツナ缶を世に送り出し、鈴与発展の礎を築きました。

## 1930年～

- ・昭和恐慌と失業者の増加
- ・第2次世界大戦



燃料革命が進む中、急速に液体燃料の石油への展開が図られた

## 個人商店から株式会社へ改組し合理化を推進

回漕業・石油販売業・倉庫業などへ業務を広げ、将来を見据え株式会社へ改組しました。また、1952年に清水港は特定重要港湾の指定を受け、輸出入貨物も増加、港湾設備も急ピッチで整備が進んでいきました。

## 1960年～

- ・日本の高度経済成長
- ・石油ショック
- ・グローバル化の進展



創業170周年記念事業として清水市(現・静岡市清水区)へ屋内体育館を寄付

## 初の海外進出と、清水の福祉・教育・文化振興への貢献

1977年、ベルギーに初の駐在員事務所を開設し国際事業に踏み出しました。また、清水市立病院(現・静岡市立清水病院)の開院、福祉施設「穴原荘」の開所、清水港湾資料館(現・清水港湾博物館)の設立など、福祉や教育・文化を通して地域の発展にも注力してきました。

## 1990年～

- ・バブル崩壊と不況
- ・IT革命、インターネットの普及



スーパーガントリークレーンの導入や、情報システムの発展により物流の効率化が進む

## 新たな歴史の第一歩へ

創業以来の柱である回漕部門とは別に飛躍的に発展した販売部門を分離・独立させ、1990年に鈴与商事(株)を設立しました。これは鈴与の歴史において最も大きな事業改革であり、時代の変化に柔軟に対応する鈴与グループの姿勢が表れています。

## 2000年～

- ・東日本大震災
- ・気候変動と持続可能性
- ・少子高齢化



世界初となるウイング型スワップボディ車を開発し、物流の効率化に貢献

## 国際物流の拡大と、倉庫・輸送機能の強化

国際物流では航空貨物の拡販や海外ネットワークの整備を進め、物流の外部委託化の流れに対応し3PLサービスを開始。港湾運送に次ぐ事業として、DC・倉庫や国内輸送を強化し、現在の核となる事業を築きました。

## 2015年～

- ・新型コロナウイルス感染拡大
- ・異常気象
- ・生成AIやデジタル技術の進化



自動フォークリフトなどの先端技術を活用した持続可能な物流インフラを構築

## 3PLソリューションの進化と脱炭素化への貢献

独自のシステムとノウハウを活用した最適な物流ソリューションを提案。食品や医療機器など高度な管理が必要な分野に注力するほか、CO<sub>2</sub>排出を低減できるフェリー輸送を提供するなど、常に時代の要請に応え、変化に対応する挑戦を続けています。

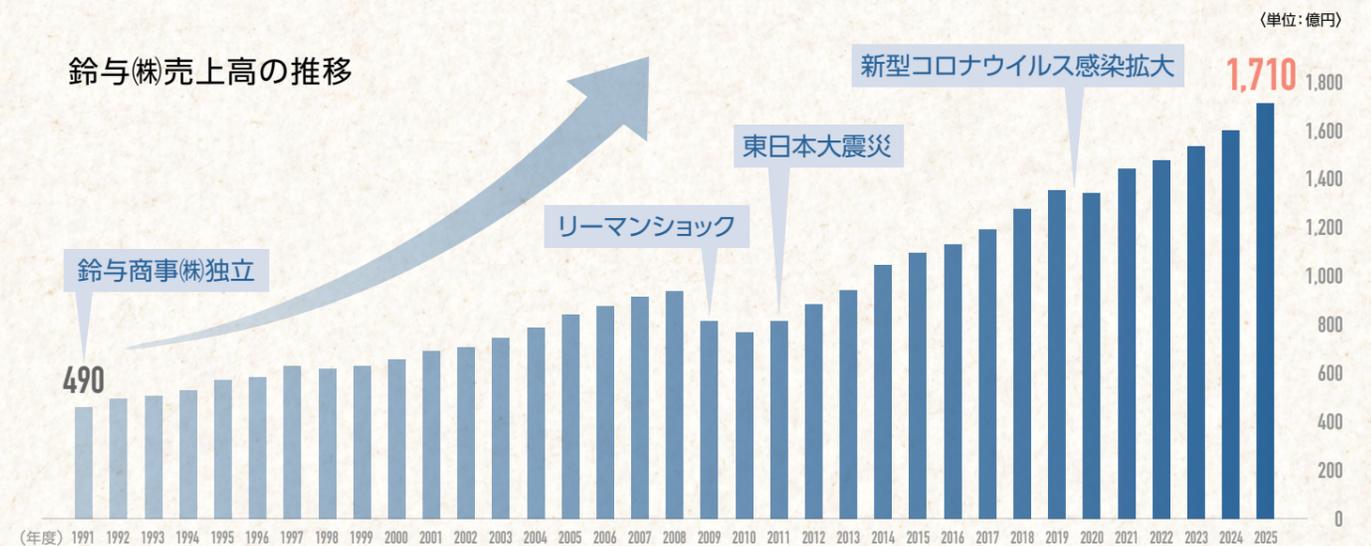
## 2025 Topics



鈴与(株)初となる企業CM「物流で、未来を解く。」篇を2025年6月より放映～俳優の芦田愛菜さんが、当社のイメージキャラクターに就任～

本CMは「物流で、未来を解く。」をテーマに、鈴与の「届けきるチカラ」をダイナミックに描き出しています。芦田さんが青いコンテナの化身として登場し、力強い眼差しで「物流は、ただ右から左へ流すことじゃない」と語りかけます。港や物流倉庫など、リアルな現場の映像と共に描かれるのは、物流の未来を切り拓くための知恵と挑戦。芦田さんの真摯な佇まいが、当社が目指す「未来の物流」への思いを鮮やかに伝えます。

## 鈴与(株)売上高の推移



# 数字で見る鈴与

創業



1801年

社員数



1,168名

国内拠点数



147拠点

海外拠点数



13カ国  
23拠点

倉庫延床面積



100.4万㎡

トラック車両台数



5,600台

通関士資格保有者



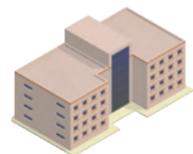
269名

物流技術管理士資格保有者



25名

物流事業 グループ会社数



約72社

物流事業 グループ売上高



2,140億円

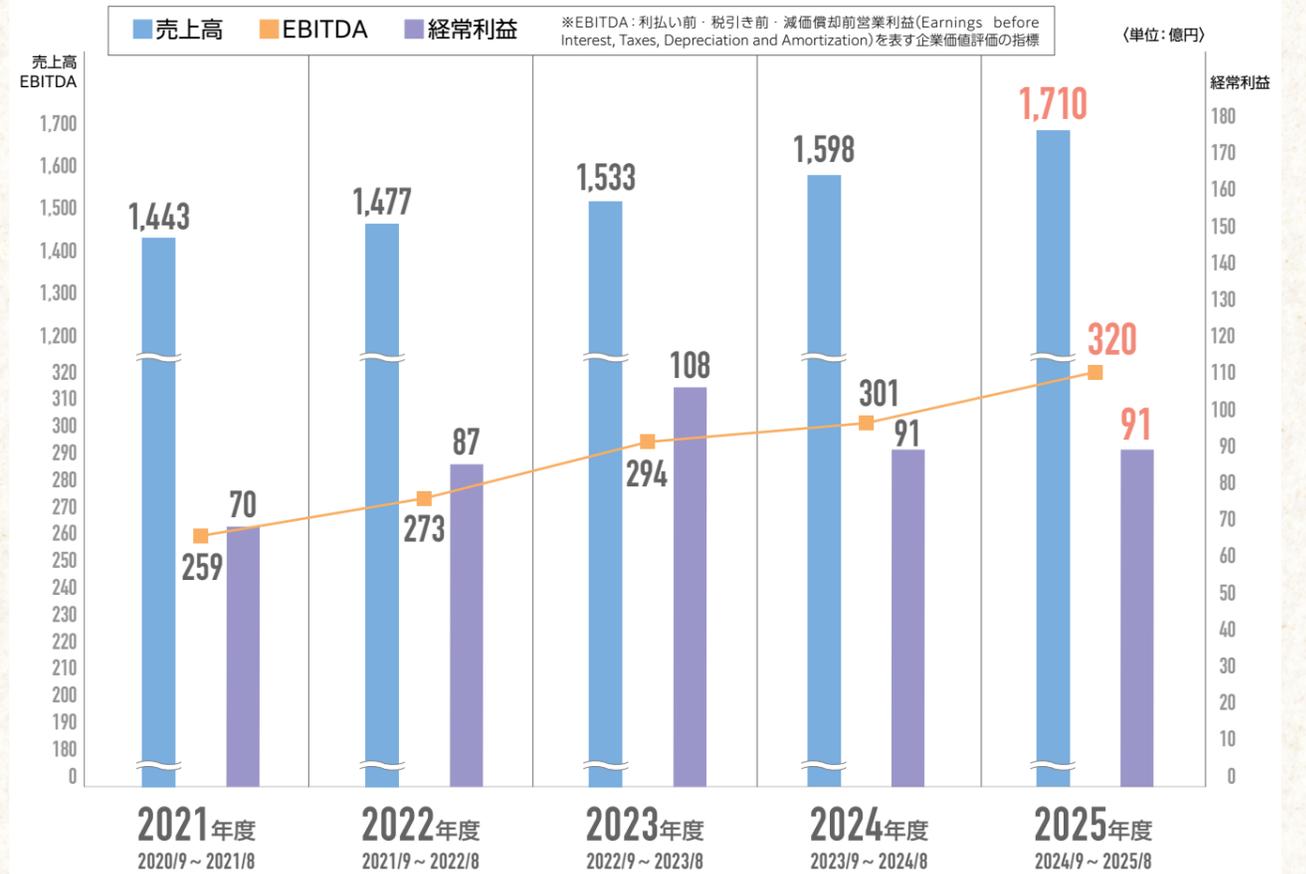
## 財務情報 (鈴与(株)2025年度実績)

売上高  
1,710億円

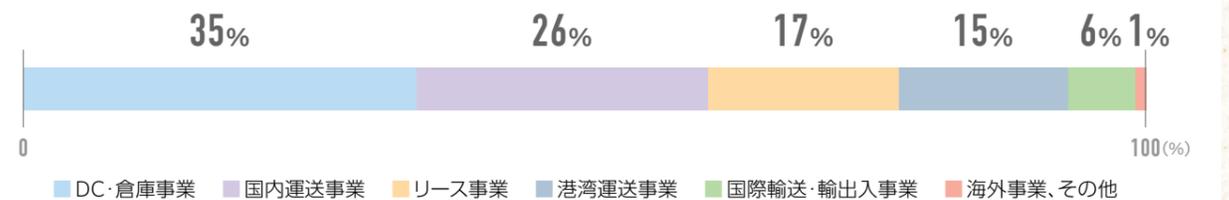
経常利益  
91億円

EBITDA  
320億円

## 売上高・経常利益推移



## 事業別売上高比率



# 鈴与の事業

鈴与は総合物流会社として、国内物流や国際物流、港湾物流などさまざまな物流事業を展開している他、関連する物流情報サービス事業や物流以外にもデータソリューション事業、リース事業を行っています。

## DC・倉庫事業

全国約140拠点に広がる倉庫ネットワークを基盤に、物流センターでの入出庫・流通加工業務を担う鈴与カーゴサービスグループと一体となって現場力・課題解決力を発揮し、高品質な物流サービスを提供。サプライチェーン全体を最適化する物流戦略の立案、物流システム構築、運営まで一貫して提案します。

DC(ディストリビューションセンター)機能を持つ物流センターでは、入出荷・保管・配送だけでなく流通加工にも対応し、業種業態問わず、多くのお客さまからご支持いただいています。



## リース事業

事業用車両(トラック・バス・重機・フォークリフトなど)と医療機器を専門分野に展開。リースのサービス提供を通して、お客さまの持続的な成長や経営の効率化をサポートしていくことを目標に、ステージに合わせた最適な設備投資を支援します。

## 国内輸送事業

鈴与カーゴネットグループや鈴与自動車運送例をはじめとする全国へ広がる輸送ネットワークと5,600台以上の車両を生かし、最適な車両・ルートを組み合わせたサービスを提供。貸切輸送や船舶を利用したフェリー輸送などにも対応し、環境負荷低減を目指した「持続可能な物流」に取り組んでいます。



## 物流情報サービス事業

物流業務全般を包括的に支援する仕組みとして、IT専門のグループ会社と連携し、各物流事業において活用される物流管理システムや、お客さまの業務負荷軽減を目的とした物流システムソリューションの設計・開発を推進しています。

## データソリューション事業

契約書管理や請求書処理といった煩雑なバックオフィス業務を効率化するクラウドシステムを提供。データ検索や手入力などのノンコア業務を省力化し、業務コスト削減とDX推進をサポートします。

## 海外事業

1977年のベルギー進出以降、現在は海外13カ国23拠点に現地法人や事務所を展開。各国の物流事情や法令に精通したスタッフが、お客さまのニーズに応じたサービスを提案します。



## 国際輸送・輸出入事業

世界140カ国以上に広がる輸送ネットワークを基盤に、海・空・陸を組み合わせた最適な輸送を提案します。日本の主要港では、鈴与通関グループの専門スタッフが迅速かつ確に輸出入業務をサポート。さらに独自の輸出入情報連携プラットフォームにより、お客さまは貨物の状況をいつでもどこでもWEBで確認することができます。

## 港湾運送事業

1801年に清水港の廻船問屋として創業して以来、220年以上にわたり港と共に生き、港湾のプロとして信頼と実績を積み重ねてきました。バラ貨物や重量物など来貨物の本船荷役から、コンテナターミナル運営に至るまで多様な港湾運送サービスを提供しています。近年では危険物・再生資源を対象にした、中ロット海上輸送サービス「はこ廻船」を開始。お客さまを取り巻く環境の変化に対応した港湾運送サービスを提案します。



# 強みの源となる資本

当社は220年以上の歴史の中で、物流事業を柱としたさまざまな事業に挑戦し、人財やノウハウなどの資本を積み上げてきました。これらの資本を最大限に生かし、社会への価値提供および企業価値の持続的な向上を図ります。

## 鈴与の経営資本



### 財務資本

安定した財務基盤

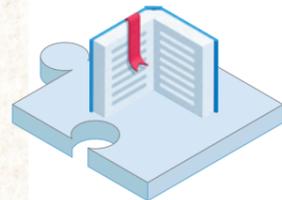
収益力の向上と堅実な財務運営により、過去最高の売上を達成。新たなビジネスモデル確立に向けた先行投資などを積極的に推進するなど、企業価値の持続的な向上を図り、経済環境の変化にも対応できる財務基盤を堅持しています。



### 人的資本

鈴与の「現場力」「課題解決力」「卓越専門性」を支える人財

人財戦略を重要な経営戦略と位置付け、「共生」の精神と「自己改革」のマインドを持つ人財の育成を推進。社員のWell-beingに向けた働き方改革を進め、多様な人財が活躍する強い組織を目指しています。



### 知的資本

最適なソリューションを提供するためのノウハウ

長年培った国内外の幅広い分野の物流ノウハウと、独自開発のITシステムでお客さまの課題解決を支援。食品・化粧品・医薬品といった高い品質管理が求められる商品への対応力に競争優位性を保持しています。



### 設備資本

国内外をつなぐ物流ネットワークと拠点網

国内トップクラスの拠点数と輸送ネットワークにより、お客さまのサプライチェーン全体を支える最適な物流サービスを展開。UPS社との提携により、グローバルに展開するお客さまのニーズに対しても、きめ細やかなサービスを提供しています。



### 社会関係資本

ステークホルダーとの強固な信頼関係

「共生」の精神のもと、お客さま、お取引先、社員、地域の皆さまといったあらゆるステークホルダーとの細やかなコミュニケーションを通じて、信頼関係を構築。地域に根差した企業として、地域社会の発展に貢献しています。



### 自然資本

環境負荷を低減する物流サービス

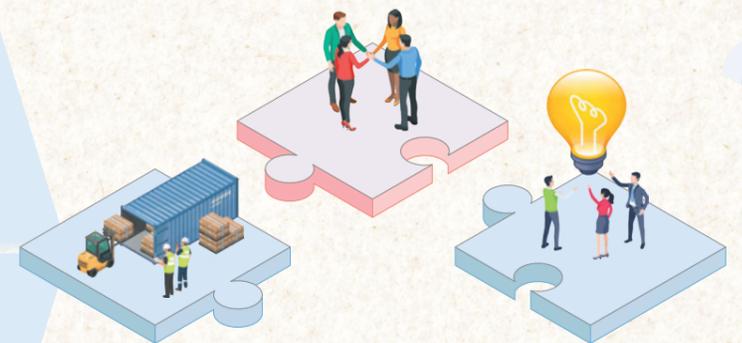
フェリー輸送によるモーダルシフトの提案やグリーン物流の推進により、CO<sub>2</sub>排出量を削減する物流ソリューションを提案しています。また、物流センターへの太陽光発電の導入や里山再生による生物多様性の保全など、将来世代のための環境対応に努めています。

## 鈴与の強み

# ビジネスと社会に 新たな価値を創出する 3つの力

### 卓越専門性

当社ならではのソリューションを提供し、未来を切り拓く価値創造に挑戦しています。



### 現場力

物流を熟知するスペシャリストが、一流の物流サービスを提供します。

### 課題解決力

220年以上の経験から培った最適化の目線でお客さまの課題を解決します。

経営資本から生み出される「現場力」「課題解決力」「卓越専門性」の3つの力を駆使し、持続可能な社会づくりに貢献します。現場力で社会インフラである物流とお客さまの事業を支え、課題解決力で物流を最適化し、高い卓越専門性を持って社会課題の解決と新たな価値創造に挑戦します。

鈴与はこれからも自己改革を地道に積み重ね、社会から必要とされる存在であり続けます。多くのお客さまから長期的なビジネスパートナーとして選ばれ、共により良い未来を創るために歩んでいきます。

売上高 **1,710**億円  
営業利益 **62**億円  
経常利益 **91**億円

社員数 **1,168**名  
海外現地スタッフ数 **1,679**名  
物流事業グループ社員数 **6,300**名

### 多様な物流ノウハウ

大学との先端技術の研究・開発、物流現場への実装、そして顧客提案への活用

国内 **147**拠点 海外 **13**カ国**23**拠点  
物流センター面積 **100.4**万㎡ 車両台数 **5,600**台  
コンテナ保有数 **865**TEU UPSとの戦略的提携 **200**以上の国と地域

### 多様な業種・地域の顧客との継続的な信頼関係構築

創業220年以上の歴史による社会からの信頼

CO<sub>2</sub>排出量 (Scope1+2) **20,637**t-CO<sub>2</sub>  
CO<sub>2</sub>フリー電力導入割合 **9.8**%

2025年 8月

# 競争優位確立に向けた戦略と実践

鈴与が目指すのは、自らが変革し、真に社会から必要とされる組織となることです。

社会インフラである物流を支える「現場力」。

お客さまの物流を最適化し、物流課題・経営課題をともに解決する「課題解決力」。

そして、現場力と課題解決力を磨き上げ、顧客や業界特有の課題に最適化されたソリューションを生み出す「卓越専門性」。

これら3つの力の基盤にあるのが、論理的に考え抜く「思考力」です。

的確な判断や課題の本質を見極めた解決策、高度な専門性の発揮を支えるのは、

この思考力にほかなりません。

鈴与は、これらの力を磨き続けることで、お客さま、そして社会の課題解決に貢献していきます。

さらに、鈴与の根底には「非上場を貫く」という経営姿勢があります。

短期的な利益に左右されることなく、長期的な視野で経営判断と投資を行います。

この姿勢こそが、真に価値ある事業を育み、

持続可能な社会への貢献を可能にすると考えています。

2015年  
売上高  
1,097億円

2020年  
売上高  
1,343億円

2025年  
売上高  
1,710億円

## 競争優位の確立 自らが変革し、真に社会から必要とされるサービスを提供

あらゆる業界	ソリューション／実行力	実現したいこと／できること
<ul style="list-style-type: none"> <li>食品・ワイン</li> <li>小売り・日用品</li> <li>二輪・四輪</li> <li>化粧品</li> <li>医薬品・医療機器</li> <li>etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客ニーズに最適化された物流センターの設計・構築</li> <li>東西間輸送・中継輸送</li> <li>「はこ廻船」・フェリー輸送</li> <li>海外物流・荷姿エンジニアリング</li> <li>デジタル商品</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客の成長と競争力強化に貢献</li> <li>最適な物流ネットワークの構築</li> <li>持続可能な物流体制の実現</li> </ul>

### Well-being

#### 「Well-beingに突き進む」「物心ともに報われる業界、企業へ」

- 企業文化改革推進委員会の設置
- 継続的なベースアップ
- 人事制度改定
- 福利厚生的大幅な見直し
- リノベーション
- 社長Q&A、役員とのラウンドテーブルミーティング
- 1on1
- コンプライアンスの徹底

### 現場力

#### 社会インフラたる物流を支える

- ペーパーレス化、DX推進
- 働き方改革推進室の設置
- 業務改革委員会の設置

### 課題解決力

#### 物流の最適解を出す

- デジタル商材の開発
- 物流ネットワークの可視化と全体最適化の提案
- 営業標準化活動
- 顧客・業界リサーチの推進
- データ活用・分析

### 卓越専門性

#### 顧客・業界特有の課題を最適化

- 顧客・業界に特有な課題を解決する鈴与のソリューション(=「ビジネスモデル」)
- 業界トップクラスのサービスクオリティ

### 思考力

#### 「ロジカルシンキングを企業文化に」「学び続ける集団」

- 全社ロジカルシンキング研修
- 全社ファシリテーション研修
- 人材育成プログラム「Suzuyo Career Development Program」

### 組織づくり

- 経営者とのダイアログ
- リーダーシップ開発プログラム「Suzuyo Innovative Leader Program」

### 非上場

非上場企業ならではの「長期的視野・視座・視点」に基づく経営、投資戦略



# 事業戦略

## ロジスティクス事業本部

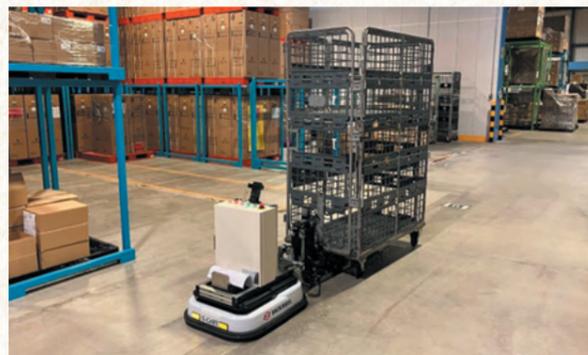
ロジスティクス事業本部長  
西ヶ谷 嘉明 専務取締役



### DC・倉庫事業

2025年度は、国内での消費低迷が続く中、食品、化粧品、日用品などの比較的安定した商材の取り扱いに加え、拡大するEC商材の取り組みを強化した結果、売上高577億円を達成しました。具体的には、最新技術やテクノロジーを活用した研究成果を踏まえ、お客様の課題解決につながる最適なソリューション提案を進めるとともに、首都圏を中心に新たな物流センターの開設を行い、お客様のビジネス拡大を支えるパートナーとしての役割を果たしました。また、人材の確保に向けては、作業会社従業員への給与水準引き上げや待遇改善、熱中症対策を含む職場環境の改善を着実に推進してきました。

今後は、マーケット拡大が期待される大都市圏を中心に戦略的にスペースの増加を図り、そのベースカーゴともなる大規模案件の獲得にも積極的に取り組んでいきます。



AGVの活用

また、引き続き化粧品、健康食品、EC、ファインワイン、食品共同配送、メディカルなど、卓越専門性の高いビジネスモデルやサービスの提供、さらには複数拠点を利用した「在庫分散」による配送拠点ネットワークの構築など、当社のノウハウやファシリティを最大限に活用したソリューションを積極的に展開していきます。これらの取り組みにより、2026年度は売上高606億円を見込んでいます。

また、これまでも無人搬送車(AGV)、自動仕分けシステム「T-Carry system」、自動フォークリフト(AFL)などの機械化ソリューションを積極的に導入してきましたが、2026年度はさらに、三次元走行ピッキングシステム「Skypod」の稼働も決定しています。これからも、人と機械の融合による効率の良いDC・倉庫運営を目指していきます。



東松山第二物流センター(埼玉県)

### 国内輸送事業

2025年度は、安定した輸送力の提供を図るため、トラック・トレーラーシャーシの増車や中継拠点の拡充などを積極的に推進し、売上高436億円を達成しました。

お客さまにおける「2024年問題」への対応や環境意識の高まりを背景に、関東-中京・関西間、関東-関西-九州間などの中・長距離輸送において、中継輸送やフェリー輸送といった当社のビジネスモデルが需要増加につながり、取り扱い台数は前年度を上回りました。

また、当社が中心となりお客さま10社と連携して実施した長距離輸送の共同運行によるCO<sub>2</sub>削減の取り組みが評価され、国土交通省などが主催する「グリーン物流パートナーシップ会議 物流パートナーシップ優良事業者表彰」において、最高位である「国土交通大臣賞」を受賞しました。

2026年度は、ビジネスモデルのさらなる強化により売上高464億円を見込んでいます。新たな取り組みとして、

ダブル連結トラックによる中ロット混載サービスの開始、食品共同配送ネットワークの西日本エリアへの拡大を予定しています。さらに、運輸事業の将来を見据え、自動運転トラックによる幹線輸送などの先進技術への参画を通じて、持続可能な物流体系の構築を目指していきます。

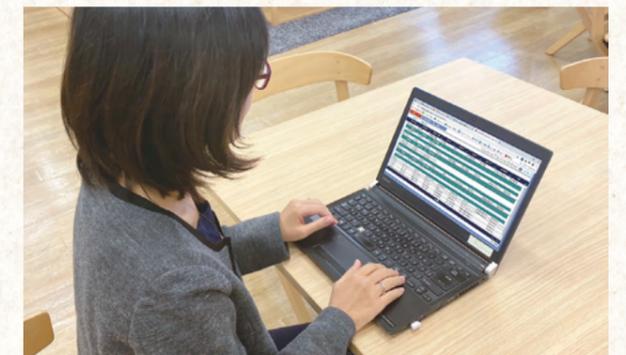


### 国際輸送・輸出入事業

2025年度は、国際情勢の不安定化や円安の長期化により輸出入は低調でしたが、お客さまのグローバルな生産・調達アロケーションの見直しに対し、豊富な海外拠点と多様な輸送メニューを活用し、最適なサプライチェーン構築を支援した結果、売上高85億円と前年並みの業績となりました。DX推進による生産性向上の推進、コンテナラウンドユース拡大を通じた輸送効率向上、グローバル一貫輸送や当社WEBシステムサービスLTS(Logistics Tracking System)の活用により、高付加価値な物流サービスを提供しました。

2026年度も引き続き、競争優位性のあるサービスで新規獲得と生産性向上を推進し、売上高84億円を見通して

います。今後は、LTSなどのデジタル商品強化や通関コンサルティング、生成AIの活用などにより、貿易業務の効率化・省力化を支援し、サービス領域の拡大を図っていきます。



LTSを活用したサービスの提供

事業戦略

ロジスティクス事業本部

海外事業

2025年度は、非日系・非自動車系顧客の新規開拓を推進し、アメリカで消費財分野の取り扱い拡大、タイで危険品倉庫の増床による新規顧客獲得、フィリピンで食品の冷凍冷蔵輸送の拡大といった成果を挙げました。アジア域内では日系自動車関連市場の低迷が続きましたが、現地ニーズを的確に捉えた営業活動を通じて、堅実に成果を積み重ねました。お客さまにおける現地化の進展に伴い、ナショナルスタッフの育成が重要課題となっており、動画コンテンツの作成・配信を通じてノウハウの継承と知識レベルの向上に取り組んでいます。

成長市場であるフィリピンでは、当社が日系物流会社として初めて自社で冷凍冷蔵輸送を開始してから8年目を迎え、現在も日系唯一の事業者として高品質な温度管理

物流を展開しています。今後、同国における高品質な食品輸送ニーズの高まりを見込み、引き続きコールドチェーンに注力するとともに、新規顧客の開拓を通じて安定的な収益基盤の確立に取り組んでいきます。



レムチャバン危険品倉庫 (タイ)

港湾事業本部

港湾運送事業

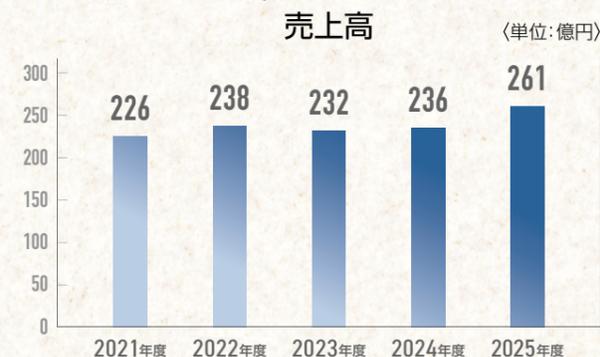
2025年度は、清水港の主要な貨物である穀物・パルプ取り扱いの堅調な推移やコンテナ取扱量の回復、危険品・静脈貨物の海上コンテナ輸送サービス「はこ廻船」の取扱拡大、御前崎港でのバイオマス燃料荷役の本格化により、売上高261億円となりました。一方で、大型投資の減価償却費や人件費・燃料費の上昇が収益面の課題となっています。

労働環境に関しては、新興津コンテナターミナルのRTG※の遠隔操作化により、作業者の身体的負担の軽減を図るなど、働き方改革や安全・リスク管理の取り組みも進捗しました。また、近隣港湾と協力体制を構築することで安定的な労働力確保に努めています。

2026年度も「はこ廻船」の着実な伸長が見込まれることから、売上高270億円を計画しています。お客さまの危険物・

静脈貨物の安全管理や環境責任への意識の高まりに応えることで、サービス利用の拡大に取り組んでいきます。

※RTG(Rubber Tired Gantry crane): タイヤ式門型クレーン



港湾事業本部長  
柳川 明 常務取締役



リース事業本部

リース事業

2025年度は、売上高が過去最高の294億円を達成しました。車両リースの新規獲得が好調に推移したほか、医療機器リースにおいても大型の画像診断装置などの契約増加が貢献しました。また、再リースも順調に増加しています。一方、物価上昇や整備委託先の人件費高騰などの影響で、メンテナンスリースの収益性の低下が課題として顕在化しています。

2025年度は「営業時間の最大化」を目標に掲げ、営業効率化や業務標準化に取り組みました。RPAやSaaS型サービス、BIツールの活用などにより、多数の改善を実施し、生産性の向上とWell-beingを並行して推進した結果、新規契約件数は計画を大きく上回りました。

2026年度は売上300億円の大台に乗ることを目標に、主力商材であるトラック・産業用車両および医療機器リースの

リース事業本部担当  
堀川 恵司 専務取締役



強化を継続するとともに、より効率的な営業体制の構築とセールスマニユアの充実を図っていきます。



データソリューション事業

2025年度は、売上高10億円と計画を大幅に達成し、経常利益と共に過去最高を記録しました。売上増については、複数の大型案件の受注が業績に大きく貢献し、利益増については、売上増に加えマーケティング施策の変更による営業経費の抑制も寄与しました。開発面では「仕訳支援クラウド」においてAI-OCR技術の精度向上と高速化を実現しました。契約書管理システム「SDIS(Suzuyo Document Information System)」では2026年秋の全面リニューアルに先立ち、自動台帳作成機能をリリースし優位性を確保しています。

2030年の「真のデータ活用ビジネス」立ち上げを目指し、売上拡大と先行投資による成長基盤の構築に注力し、2026年度売上高は20%成長の12億円を計画していま

データソリューション事業部担当  
西ヶ谷 嘉明 専務取締役

す。計画達成に向け、成長に必要な投資を確実に実行し、またAIエージェントを活用したシステム開発のスピードアップおよび効率化を実現することで競争優位性を高めていきます。



# 鈴与のサステナビリティ

## 「共生」の精神に基づき、持続可能な社会の実現に向けて、社会課題の解決に尽力する。それが鈴与のサステナビリティです

鈴与にとってのサステナビリティとは、経営の拠り所である「共生」の精神を礎に、社会、お客さま・取引先、社員、そして地域と共に持続的に発展することです。物流という重要な社会インフラを担う企業として、常に十分な供給力を確保し、お客さまに物流サービスを提供する責任を果たす。そして、変わり続ける社会課題に変化対応力を持って臨み、最適解を出し続ける。それが私たちの社会における使命だという認識のもと、企業価値そのものを高める重要な経営戦略として、サステナビリティに関するさまざまな取り組みを進めてきました。

2024年度には、取締役会直下のサステナビリティ委員会と、その事務局を務めるサステナビリティ推進チームを創設。さらに2025年度にはサステナビリティ方針を策定するなど、全社で推進していく体制を整備してきました。

中でも、企業経営の原点として重要視しているのが人

財育成です。社員一人一人の能力開発、キャリア形成支援はもちろん、「Well-being」実現のため、誰もが自分に合った働き方を多様な選択肢から選べるような体制づくりに力を入れてきました。さらに2025年4月には「企業文化改革推進委員会」を立ち上げ、一人一人がより働きがいを感じられる企業風土づくりにも取り組んでいます。

社会からの要請が年々高まっている環境問題、とりわけ気候変動に対する取り組みも進めてきました。「2050年カーボンニュートラル」を目標に掲げるとともに、CO<sub>2</sub>排出量削減の中間目標を2033年時点で55%削減(2023年度比)と設定。各地の倉庫の屋根に太陽光パネルを設置するなどの取り組みを通じて、排出量の75%を占めるScope2\*の削減に注力しています。また、輸送ルートの見直しや効率化を通じて、お客さまの課題解決につながる取り組みにも一層尽力していく考えです。

また、労働集約型ビジネスである物流業では、長時間労働やハラスメントなどが発生しやすいという事実を鑑み、サステナビリティ方針の中に「差別の禁止」「多様性の尊重」など人権課題への取り組みも掲げました。人事評価にもコンプライアンスの項目を組み入れたほか、2022年度にはコンプライアンス委員会を設置。社外機関とも連携して、社員が気兼ねなく相談できる窓口を設けるなど、不正や違反につながりかねない事象を早期発見して対策を打てる体制を整備しています。

このように、たゆまぬ自己変革を重ねながら社会課題に真摯に向き合い続けることで、お客さまをはじめとするステークホルダーから「選んでもらえる」企業になりたい。そして、ステークホルダーの皆さまと共に、300年400年と未来への歩みを重ねていける会社でありたい。私たちはそう考えています。

\*Scope2: 他社から購入・使用した電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出。主に倉庫や本社などで使用する電力が該当



常務取締役  
鈴木 一寿

## サステナビリティ方針

2025年度、サステナビリティ方針を新設しました。3つの共生の考え方を基に、気候変動、人権、コンプライアンスなど、現在の世の中で求められているサステナビリティの要素を盛り込み、当社が重視すべき指針を「社会」「お客さま・取引先」「従業員」の3つに定めています。

この方針のもと、将来世代への責任を果たすべく、歴史の審判に耐えうる正々堂々たる経営を実践し、社会、お客さま、取引先、社員をはじめとする全てのステークホルダーの皆さまと共に、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいきます。

サステナビリティ方針はこちら

<https://www.suzuyo.co.jp/company/policy/#policy-sus>



## サステナビリティ委員会

代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ活動計画の企画・立案、取り組みの推進および監査を行っています。委員会で議論した内容を取締役に諮り、経営としての意思決定を行っています。2025年度は、サステナビリティに関連する各種方針の策定・修正や、CO<sub>2</sub>排出量削減計画の進捗などをテーマに議論を行いました。また、2025年7月には外部講師を招いて社内セミナーを開催し、社内におけるサステナビリティ啓発に取り組んでいます。

## サステナビリティ推進体制



## 社外からの評価



エコシップマーク

環境負荷の少ない海上輸送へのモーダルシフトを推進する企業を認定する制度。当社は2013年より11年連続で優良事業者の認定を受けています。



次世代育成支援対策推進法に基づき、一定基準を満たした企業に対して「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より与えられる認定。



DBJ BCM格付 2025

日本政策投資銀行(DBJ)の防災および事業継続への取り組みが優れた企業を評価・選定する「DBJ BCM格付」で6年連続で最高ランクを獲得。



健康経営優良法人 2025

特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を日本健康会議が認定する顕彰制度。



優れた福利厚生を実施する法人およびこれらから福利厚生の充実を図ろうとする意欲ある法人を表彰・認証する制度。

# 重要課題 (マテリアリティ)

## 重要課題の策定

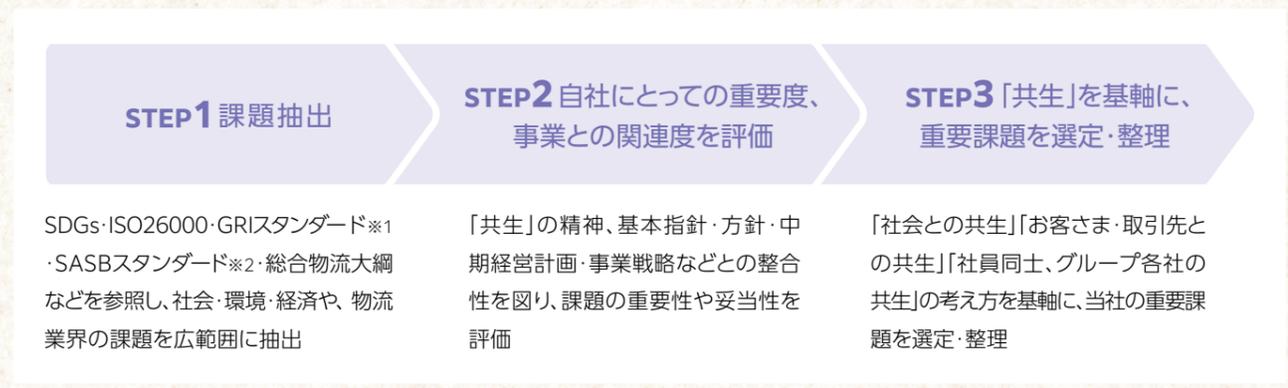
当社の重要課題は、社会からの期待と、信頼される企業であり続けるために果たすべき責任の両面から特定した、中長期的に注力すべき重要課題としています。

策定に当たっては、まず持続可能な社会の実現に向け、社会・環境・経済や、物流業界としての課題を起点としました。国際的な指針や基準を参照し、ステークホルダーの視点から関連性の高い課題を抽出しています。これらの課題を、当社の基本指針や事業活動における重点項目、社会貢献への取り組みとの関連性を踏まえて評価

し、重要度や妥当性を検証しました。その上で、当社の経営の拠り所である「共生」の考え方にに基づき、「社会」「お客さま・取引先」「社員・グループ各社」の3つの共生の視点から整理し、重要課題を決定しています。

また、昨今のサステナビリティに関する情報開示の必要性を踏まえ、今年から、重要課題・テーマごとに定性および定量情報の充実を進めています。

今後も、社会動向や事業環境の変化に応じて、継続的に重要課題の見直しを図っていきます。



※1 GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード：組織のサステナビリティ(持続可能性)の情報開示のガイドラインである。日本を含め、世界中の数多くの企業や組織に活用されており、経済・環境・社会へのインパクト(=持続可能な発展への寄与)を、投資家だけでなくより広いステークホルダー(従業員、サプライヤー、社会的弱者、地域コミュニティなどを含む)に向けて「サステナビリティ報告書」として開示することで持続可能な発展への貢献を説明することを目的としている

※2 SASB(Sustainability Accounting Standards Board)スタンダード：組織のサステナビリティ(持続可能性)の情報開示のガイドラインである。業種ごとの情報開示基準が定められていることが特徴であり、主に投資家を対象に、企業の財務的に重要な環境・社会などの持続可能性に関する情報を、業種ごとに固有の項目に沿って投資家に向けて開示することを目的としている



1. 社会との共生	対応する取り組み	2025年度の実績
脱炭素社会・循環型社会の実現に向けて貢献します	物流の全体最適提案によりCO <sub>2</sub> を削減します CO <sub>2</sub> 排出量の少ない輸送手段を採用します	<ul style="list-style-type: none"> <li>「令和6年度 エコシップマーク」の認定</li> <li>フェリー輸送によるモーダルシフトの提案</li> <li>「令和6年度 グリーン物流パートナーシップ会議 物流パートナーシップ 優良事業者表彰」にて「国土交通大臣表彰」の受賞</li> <li>CO<sub>2</sub>排出量シミュレーションシステムをコーポレートサイトに公開</li> <li>再生資源や危険品の内航コンテナ輸送の推進</li> </ul>
	新エネルギーを利活用します 事業拠点の省エネ化を推進します	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量 20,637t-CO<sub>2</sub>(Scope1+2、2023年度比3%削減)</li> <li>再生可能エネルギー電力 3,582MWh導入</li> <li>省エネ機器の導入</li> <li>物流拠点の遮熱工事</li> <li>車両の電動化</li> </ul>
地域社会への貢献と地方創生に取り組みます	地域の皆さま、社会の未来を豊かにする社会貢献活動を行います	<ul style="list-style-type: none"> <li>「備玉柏会」への支援</li> <li>静岡市立清水病院の設立支援と医療研究奨励「鈴与基金」</li> <li>マッチングギフト</li> <li>SUZUYOいいね!プロジェクト</li> <li>「備」静岡市社会福祉協議会へ防災備蓄食料品を寄付</li> <li>清水港/田子の浦港クルーズの開催</li> </ul>
	地域の教育、文化振興へ貢献します	<ul style="list-style-type: none"> <li>静岡理科大学グループへの支援</li> <li>清水エスパルスへの支援</li> <li>清水地域医療人材育成事業への寄付</li> </ul>

2. お客さま・取引先との共生	対応する取り組み	2025年度の実績
物流インフラを支える組織としてのガバナンスを強化します	作業安全・事故予防の取り組みを強化します	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大労働災害 0件</li> <li>作業服の全面リニューアル</li> <li>CA-5 作業改善発表会の開催</li> </ul>
	社会生活維持に必要な物資輸送事業を強化します	<ul style="list-style-type: none"> <li>「DBJ BCM 格付」にて最高ランクを取得</li> </ul>
	災害時のレジリエントな輸送手段を提供します	<ul style="list-style-type: none"> <li>清水港 大規模津波避難訓練の実施</li> </ul>

3. 社員同士、グループ各社の共生	対応する取り組み	2025年度の実績
働き方改革を通じて、社員のエンゲージメント向上に取り組みます	デジタル化・データ活用などを通じて生産性を向上します	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務のペーパーレス化、脱ハンコ化</li> <li>生成AIの活用</li> <li>遠隔操作対応RTG全22機での試験運用開始</li> </ul>
	社員が働きがい・働きやすさを実感でき、活躍できる環境整備を行います	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業文化改革推進委員会設置</li> <li>給与水準の引き上げ</li> <li>社長とのQ&amp;Aセッションの実施</li> <li>役員とのラウンドテーブルミーティングの実施</li> <li>「ハタラクエール2025」にて「優良福利厚生法人(地域部門)」の受賞</li> <li>社員エンゲージメントスコア 60.7</li> </ul>
多様な人材の雇用と人権を尊重します	社員の仕事と子育ての両立を支援します	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則および育児休業規程の改定</li> <li>「プラチナくるみん」の認定</li> </ul>
	多様な人材を雇用します	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア採用者フォローアップミーティング</li> <li>障がい者雇用の推進</li> </ul>
	社員の心身の健康を支える、健康経営を推進します	<ul style="list-style-type: none"> <li>「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」の認定</li> </ul>

## 事業を通じた脱炭素社会、循環型社会への貢献

当社は経営の拠り所である「共生」の精神のもと、「社会との共生」を重視しており、その中核に「本業を通じた社会貢献」を掲げています。お客さまへ物流の最適化提案や課題解決の提案を行うことで、環境負荷を低減するとともに持続可能な社会の実現に貢献しています。

### 環境配慮型輸送の推進

当社は、2013年以降11年連続で「エコシップマーク」の認定を受けています。現在、1,585台のトレーラーシャーシを保有し、年間延べ68,300台のフェリー輸送を実施することで、運送におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献しています。フェリー輸送は陸上輸送と比べて50%～75%のCO<sub>2</sub>排出量を削減できるとされており、環境負荷の低減に有効な手段です。

また当社では、「グリーン物流」の推進を重要な経営課題と位置付け、環境負荷の低減と労働環境の改善を両立する取り組みを進めています(P.20「国内輸送事業」参照)。国土交通省などが主催する「令和6年度 グリーン物流パートナーシップ会議 物流パートナーシップ優良事業者表彰」において、以下の取り組み成果が高く評価され、最高位となる「国土交通大臣賞」を受賞しました。

- トラック輸送削減台数：1,600台/年
- CO<sub>2</sub>排出量削減：615トン/年
- ドライバー労働時間削減：11,585時間/年

さらに、当社ウェブサイト上では「CO<sub>2</sub>排出量シミュレーションシステム」を設け、輸送に伴うCO<sub>2</sub>排出量の簡易算定サービスを提供しています。これにより、お客さま自身が環境負荷を意識した輸送手段を選択できるよう支援しています。



### 遠隔操作RTGの導入

清水港新興津コンテナターミナル(以下、CT)では、2025年7月に遠隔操作対応RTG全22機が揃い試験運用を開始しました。遠隔操作化による作業環境改善・生産性向上、ハイブリッド型・電動型機器の採用によるCO<sub>2</sub>排出抑制につなげます。また、次世代高規格CTの実現に向けて、ガントリークレーンや構内トレーラーの遠隔操作化など先端技術の調査・研究にも取り組んでいきます。



### 再生資源や危険品の内航コンテナ輸送の推進

内航コンテナ船を利用した再生資源や危険品の輸送により、循環型社会の実現に貢献しています。燃料廃プラスチックの輸送では、産業廃棄物としてトラック輸送していたものを、水密容器に変更することで悪臭・飛散を抑制、マイクロプラスチックの海洋流出も防いでいます。また、船舶を利用することで長距離輸送に伴うドライバーの負担軽減や、災害時に備えたBCPの観点でも寄与しています。



## 環境関連課題への取り組み

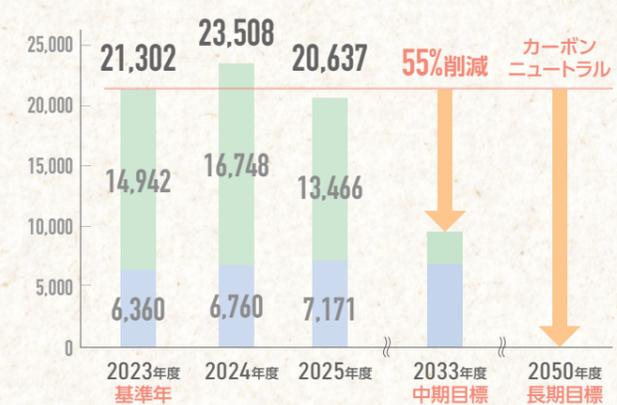
「社会との共生」を実現するための重要な取り組みとして「自然および地球環境との調和」を掲げており、その実践のため、環境方針を定めて積極的に取り組んでいます。事業活動を通じて環境課題の解決に貢献し、持続可能な社会の実現を目指します。

### 気候変動への対応

当社は、気候変動対策を経営戦略の中核の一つに据えています。物流業は社会インフラとして不可欠な役割を担う一方で、大量の化石エネルギーを消費するセクターでもあり、CO<sub>2</sub>排出量の削減において大きな責任を負っています。この責任を果たし持続可能な社会の実現に貢献することが、当社の企業価値の向上と社会的信頼の獲得に不可欠であると考えています。2050年のカーボンニュートラル実現を目指し、パリ協定が掲げる「世界の平均気温上昇を1.5℃に抑える」目標に整合した、科学的根拠に基づく削減目標と具体的な行動計画を推進しています。

CO<sub>2</sub>削減に向けた取り組みとして、太陽光発電設備の導入や再生可能エネルギー由来の電力調達に加え、省エネ機器の導入や物流拠点の遮熱工事、車両の電動化を進めています。これらの取り組みにより、2025年度はScope1・2のCO<sub>2</sub>排出量を前年対比で12%削減、基準年の2023年度比で3%削減しました。

CO<sub>2</sub>排出量の削減目標 単位:t-CO<sub>2</sub> ■ Scope1 ■ Scope2



### 本社エリア100%再エネ化達成

本社エリアでは、鈴与商事㈱と連携し、太陽光発電設備によるオフサイトPPA(電力販売契約)を通じて再生可能エネルギー電力の供給を開始しました。また、太陽光発電で賄えない時間帯の電力については、非化石証書付の電力メニューへ切り替えています。

さらに、オフィスビル内の給湯用ガスや社有車で使用するガソリンなどの化石燃料の消費に対しても、同社を通じて再生可能エネルギー発電由来のJ-クレジットを調達し、カーボンオフセットを行いました。これらの取り組みにより、同エリアでの事業活動に伴うCO<sub>2</sub>排出量を実質ゼロとし、「ゼロカーボン」化を実現しました。

### 自社倉庫屋根への太陽光パネルの設置

当社では、オンサイトPPAによる太陽光発電設備の導入を推進し、再生可能エネルギー由来の電力への切り替えを行っています。また、自社倉庫の屋上を、グループ会社が所有する太陽光発電設備の設置スペースとしても提供。鈴与グループはじめ、地域の脱炭素化、CO<sub>2</sub>削減に貢献しています。



## 環境関連課題への取り組み

### TCFD<sup>\*</sup>開示提言に基づく情報開示

※TCFD: 気候関連財務情報開示タスクフォース

#### ガバナンス

当社の持続可能な成長と持続可能な社会づくりへの貢献を追求するために、サステナビリティ委員会を設置しています。本委員会は代表取締役社長を委員長として、原則年4回以上開催しています。気候変動における当社のリスク・機会の分析結果を報告し、重要施策や削減目標、活動状況を審議事項として上程しています。また、取締役会へも定期的に報告し、管理・監督を行うことで、ガバナンスの実効性を確保しています。

#### リスク管理

気候関連リスクを「物理的リスク」と「移行リスク」に区分し、全社的なリスクマネジメントに組み込んでいます。物理的リスクについては、洪水や海面上昇による施設被害や営業停止に伴う損失額を評価しました。移行リスクについては、炭素税や低排出技術の導入に伴うコスト増大を想定。発生可能性および財務影響を評価した上で各リスクの重要度を判定し、重大なものは経営計画や投資判断に反映しています。

#### 戦略

パリ協定が掲げる「世界的目標に照らし合わせた1.5℃シナリオ」と「気候変動への対策が進まず気温上昇が進む想定4℃シナリオ」の二つを設定し、それぞれのシナリオにおける気候変動リスクと機会を特定しています。物理リスクに対しては、洪水や高潮の被害を想定し、拠点の分散化、保険への加入、BCP(事業継続計画)の強化を実施しています。一方、移行リスクに対しては、脱炭素社会への移行による排出規制の強化を想定し、省エネ化や電動化に加え、モーダルシフトや共同輸送など、サプライチェーン全体の効率化につながる物流サービスの提案を

通じて対応しています。また、機会面では、低炭素物流サービスや環境配慮型ソリューションの需要拡大を捉え、新たなビジネスモデルの構築を進めています。

#### 指標と目標

CO<sub>2</sub>排出量(Scope1・2)の中長期における削減目標を設定し、2033年までに55%削減(2023年度比)、2050年までにカーボンニュートラルを目指しています。

#### CO<sub>2</sub>排出量の削減目標

基準年度	2023年度
対象	Scope1・2
中期目標	2033年 55%削減
長期目標	2050年 カーボンニュートラル

#### 気候変動に対する外部評価

2024年に実施されたCDP<sup>\*</sup>の気候変動質問書において「B」スコアを獲得しています。



※CDP(Carbon Disclosure Project): 企業などの気候変動対応を評価する国際的な非営利団体

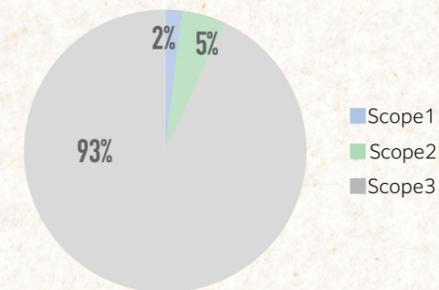
### CO<sub>2</sub>排出量の推移

単位:t-CO<sub>2</sub>

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope 1	6,791	6,593	6,360	6,760	7,171
Scope 2	15,050	12,853	14,942	16,748	13,466
Scope 1+2	21,841	19,446	21,302	23,508	20,637
Scope3 <sup>※1</sup>	54,140	55,356	56,857	324,192	247,722
Scope 1+2+3	75,981	74,802	78,159	347,700	268,359
カーボンオフセットによる排出削減量	-	-	-	9	205
合計 オフセット後の排出量	75,981	74,802	78,159	347,691	268,154

※1 2024年度より新たにカテゴリ2,3,5,6,7を算定対象に追加しています

### サプライチェーンのCO<sub>2</sub>排出量



2025年度のScope1・2・3のCO<sub>2</sub>排出量は、第三者検証機関によるデータ検証を受けています

### エネルギー使用量

エネルギー名称	2025年度	
	使用量	熱量換算
ガソリン	251kL	8,390GJ
灯油	16kL	581GJ
軽油	2,101kL	79,851GJ
A重油	207kL	8,033GJ
LPG	159t	7,977GJ
都市ガス	3千m <sup>3</sup>	124GJ
購入電力	36,456MWh	131,242GJ
再生可能エネルギー(電力:太陽光)	275MWh	990GJ

## 生物多様性への取り組み

### SUZUYOいいね!プロジェクト

耕作放棄地となった水田や古くからある棚田などの保全を通じて、生態系の保護に取り組んでいます。2018年から茨城県牛久市でNPO法人アサザ基金と共に活動を開始、翌年には静岡県菊川市でもNPO法人せんがまち棚田倶楽部と共に活動を始めました。社員やその家族が田植え、稲刈りなどの体験を通して自然の大切さを学んでいます。育てたお米(酒米)を使い、静岡市清水区由比にある(株)神沢川酒造場で日本酒「ともいき」を作っています。

また、これらの活動に伴うエネルギー消費や移動により発生するCO<sub>2</sub>を算定し、J-クレジットによるカーボンオフセットを行っています。使用したJ-クレジットは、(株)フェイガーが静岡県信用農業協同組合連合会との連携協定に基づき、2024年に静岡県内で生成された「水稻栽培における中干し期間の延長」によるものです。



イベントに関わる移動、水稻栽培におけるCO<sub>2</sub>排出量(6t-CO<sub>2</sub>)をオフセットしました

# 社会貢献、地域貢献

「社会との共生」の一つである「企業としての社会貢献活動」。本業を通じてより良いサービスを提供することでお客さまに貢献するとともに、スポーツ・教育・文化・福祉など、さまざまな分野への支援に取り組んでいます。

## 時代を超えて、言葉を超えて

当社は200年以上にわたり地域に支えられ、地域と共に発展を続けてきました。その思いは、事業を通じた貢献にとどまらず、地域社会との関わりにおいても一貫しています。1940年代の地域医療支援、1970年代からの福祉支援、1990年代の教育支援—メセナやサステナビリティといった言葉が世の中に広く認識される以前から、当社は静かに実践を重ね、地域が抱える社会課題に応えてきました。

## 地域の福祉・教育・文化振興への取り組み

### (福)玉柏会への支援

静岡県中部地区における知的障がい者の支援環境の改善を目指し、1975年に七代 鈴木与平を理事長として「玉柏会」が発足しました。同年12月には、清水区穴原において知的障がい者入所施設「穴原荘」の運営を開始。2013年には耐震性に優れた新棟を建設し現在に至っています。

「玉柏会」が主催する納涼祭や福祉祭りなどのイベントには鈴木グループ各社が協力し、ボランティアとしてグループ社員も積極的に参加しています。

### 静岡市立清水病院の設立支援と医療研究奨励「鈴木基金」

1940年代当時、それまで清水市(現・静岡市清水区)に公共の医療施設がなかったことを発端として、七代 鈴木与平が病院用地を確保し、建物・設備などを整えた上で市へ寄贈したことにより、市内初の公立病院が設立されました。1988年の移転と同時に18の診療科を持つ県下有数の総合医療機関となり、現在では県内外からの広域な医療ニーズに応えています。

また、同病院の移転と併せてスタートした「鈴木基金」は、医師の先端研究・技術向上に対するサポート基金として、地域医療の発展をバックアップしています。



### 静岡理工科大学グループへの支援

静岡県は首都圏と中部圏の間に位置し、多彩な産業と多くの先端技術が集積していますが、1990年頃までは、理工系の高等教育や研究機関の配置については十分ではありませんでした。1991年4月、各界各層からの大学教育・研究体制の充実・拡大の強い要望を受け、静岡県下初の理工系大学として、袋井市の丘陵地帯に静岡理工科大学が開学しました。初代理事長として八代 鈴木与平が就任し、鈴木グループも積極的にバックアップし、現在では2学部7学科・大学院修士課程1研究科2専攻の大学となりました。2024年4月に静岡駅前キャンパスが誕生し、静岡駅周辺の新たなにぎわいづくりの拠点として活用されています。

静岡理工科大学グループは大学以外にも高等学校、中学校、専門学校、日本語学校の運営によって県内の人財教育を推進しています。今後も未来を担う人財の育成を通じて、地域の発展に貢献していきます。



## 社会貢献

### 清水エスパルスへの支援

1998年2月より、鈴木グループはJリーグのプロサッカーチーム「清水エスパルス」の運営支援を行っています。サッカー王国として名高い静岡・清水に生まれ、育てられた企業としてエスパルスを支え、見守ってくださる市民の皆さまの声にお応えしていきたいと考えています。エスパルスの支援を通じて、市民と地域のスポーツ振興に寄与しています。



### マッチングギフト

有志社員が毎月100円ずつ、一年間積み立てた額に、会社が同額を上乗せして静岡市内の社会福祉団体に寄付する活動です。当社では、1994年から継続して行っており、(福)静岡市社会福祉協議会を通じて静岡市内の福祉団体などへ寄付金を贈呈しています。



### その他の社会貢献、地域貢献活動

2025年度		
Suzuyo いいね!プロジェクトの推進	地域スポーツ振興の推進	東京大学先端物流科学寄付研究部門への寄付
清水みなと祭りへの参加	大学スポーツ活動への支援	清水港・みなと色彩計画に協力
小学生向け海の仕事体験プログラム「こどもわーく in 清水港2025」に協力	鈴木と杯少年剣道大会の開催	水口屋ギャラリーの運営
シヅクリ・プロジェクトへの参加	本社周辺を彩るイルミネーションの点灯	フェルケール博物館の運営支援
清水港/田子の浦港クルーズの開催	(福)静岡市社会福祉協議会へ非常食を寄付	
	義援金の寄付	

## 人権の取り組み

当社は、国内外の幅広い事業分野においてあらゆるステークホルダーの人権を公正に尊重するため、「人権方針」を定め、その推進に取り組んでいます。

### 人権方針

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を枠組みとし、各国の法令を遵守することを基本として定めています。

人権方針はこちら

<https://www.suzuyo.co.jp/company/policy/#policy02>



### 人権リスクの特定

当社は、人権尊重を企業としての必須の責務と捉え、心理的安全性の確保を重視しています。ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど）は当社における重要課題の一つと認識しており、これに起因する過剰労働やサービス残業の防止を含め、リスク低減に取り組んできました。また、2023年より毎年、コンプライアンス総合診断として全社員を対象にアンケートを実施し、ハラスメントなど人権侵害に関する実態の把握を行っています。センシティブな内容であることから、個人が特定されない集計方式を採用し、調査が必要な場合は通報窓口の利用を案内することで、関係部門と連携しながら適切な対応を実施しています。今後は、体系的な人権リスク評価を導入し、全社的な人権尊重の取り組みを強化していきます。

### 人権尊重の取り組み

コンプライアンス規程に基づき、ハラスメントの禁止、プライバシーの尊重、差別の排除を明確に定めています。通報窓口の設置や研修の実施を通じて早期発見と

予防に努めるとともに、発生時には調査・是正・再発防止のプロセスに基づき迅速に対応し、相談者の保護と働きやすい職場環境の維持に努めています。

### 通報窓口

当社では、ハラスメントおよびコンプライアンスに関する通報体制として、社内窓口（コンプライアンス室）および社外窓口（専門機関）を設置しています。

これらの窓口は社内ポータルサイトなどで常時掲示しているほか、コンプライアンス通信の配信や研修時に改めて案内することで、全社員への周知を徹底しています。

また、お客さま、取引先、地域住民が利用できる通報先として、ウェブサイトのお問い合わせ窓口を設置しています。

### 人権研修

マネジメント層130名を対象に、ハラスメントに焦点を当てた研修を実施しています。ケーススタディを中心とした内容とし、職場における人権尊重を意識したコミュニケーションやマネジメントを振り返る機会としています。

またコンプライアンス通信では、「人権の日」に合わせて人権に関する情報を全社に配信。年1回実施しているコンプライアンス確認テストにも人権に関する設問を設けることで、意識付けを図っています。今後も、人権やハラスメント防止に関する研修を継続するとともに、職場における心理的安全性を高めるマネジメントやコミュニケーションの強化に取り組んでいきます。

## お客さま・取引先とのサステナビリティの推進

お客さまに喜ばれる高品質なサービスを提供し続けるとともに、取引先と協働して互いの品質を高め合うことで、持続可能な社会の実現に貢献しています。

### 品質管理

当社は、品質をお客さまからの信頼を支える最も基本的な要素と位置付け、作業品質の維持・向上に向けた施策を策定・推進しています。

ロジスティクス事業本部では、業務基準書や作業マニュアルなどのソフト面と、倉庫の仕様やメンテナンス基準といったハード面の両面から基準・ルールを定めています。その遵守状況については、全拠点を対象とした計画的な監査を通して、作業品質の向上を図っています。

港湾事業本部では、港湾現場ごとに貨物や荷役機械の特性が異なることを踏まえ、現場責任者・管理者からなる「現場力向上委員会」を設置。機械の操作技術や貨物特性の知識を水平展開することで、現場全体の作業精度を高めています。

また最新技術の活用も行っており、蓄積した事故報告やヒヤリハット活動の内容からデータマイニングを通して傾向が見える化し事故の未然防止に役立てることや、動画マニュアルやVRによる危険予知訓練ツールの整備を進めています。

### 品質管理の取り組みについて

安全で高品質な職場をつくるのが、品質管理チームの最も重要な使命です。働きやすく、働きがいのある現場の社員自身が築くことが、Well-beingの向上につながると考えています。

監査では具体的な改善策を提示し、好事例を共有しています。改善活動にやりがいを感じてもらうために、日々「誰が何を改善するか」を明確にし、一人一人が主体的に職場づくりに参加できる環境を整えています。



3PL事業推進室 品質管理チーム  
特任部長 望月 俊和

### サプライチェーンマネジメント

サプライチェーン全体での脱炭素・人権・コンプライアンスの徹底は、物流企業としての責務となっています。当社では、お客さまのサプライチェーンを物流の側面から支えるパートナーとして、協力会社および関係会社と共に社会的責任を果たすため、調達方針を設けて公正で健全な企業活動に努めています。

調達方針の詳細はこちら

<https://www.suzuyo.co.jp/company/policy/#policy03>



また、協力会社および関係会社との望ましい取引慣行を遵守するために、内閣府や中小企業庁が推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。



パートナーシップ構築宣言書はこちら

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/36374-08-00-shizuoka.pdf>



### グループ会社との協働

当社とグループ内の物流事業会社は、共通する経営の拠り所である「共生」の精神に則り、法令順守や職場環境整備、環境配慮といった守るべき社会的規範を定めて順守しています。また、環境課題についてはCO<sub>2</sub>排出量（Scope1・2）の2050年ネットゼロを目指したキャパシティビルディング（能力向上支援）として、排出量算出方法の教育や算定ツールの提供を行っています。

# 人財マネジメント

人財育成は企業経営の原点です。社員には「自己改革」「共生」の精神に基づき、自身の役割を果たすこと、常に変化・成長することが求められます。そのために会社は投資や教育を惜しまず、全面的にサポートしています。

## 人財開発

### 人事制度

当社では、全社員を対象としたコース等級・評価・賃金および地域限定勤務の4つの柱で構成された新人事制度を導入しています。社員が「働きやすさ」「働きがい」を実感でき、高いモチベーションで自ら学び、考え、行動する中でキャリア形成できる企業風土を目指しています。

#### 新人事制度の全体像

目的	人財育成の強化	公正な評価と処遇の実現	人財確保による競争力強化	風通しの良い職場環境の整備
改定内容	1 コース等級制度	●専任職の新設 ●等級区分の見直し、早期昇格		
	2 評価制度	●目標設定と評価方法の見直し ●評価のメリハリ		
	3 賃金制度	●昇給/賞与テーブルの見直し		
	4 地域限定勤務制度	●地域限定職の新設 ●諸手当の見直し、拡充		
実現したいこと	社員が、「働きやすさ」「働きがい」を実感でき、高いモチベーションで自ら学び、考え、行動する中でキャリア形成できる企業風土を目指す			

### 研修プログラム

#### Suzuyo Career Development Program

Suzuyo Career Development Programのコンセプトは「学び続ける集団・組織づくり」です。入社直後から年次や期待役割に応じて、必要な知識・スキルを身につけていきます。物流の最適化提案において必要不可欠な「論理的思考力」をはじめとする、経営大学院で学ぶような内容を基本に、リーダーシップ・マネジメントスキルの研鑽や、キャリア形成に必要なサポートを行っています。

	リーダーシップ マネジメント	キャリア形成 風土醸成	思考力強化 MBA科目
Manager	Suzuyo Innovative Leader Program 経営者ダイアログ	社長Q&Aセッション 役員とのラウンドテーブル ミーティング 1on1	定量分析強化 ファシリテーション 問題解決強化
Player	コーチング	キャリアアドック	ロジカル ライティング
Starter	フォローアップ 新人導入研修		ロジカル シンキング

## 社員エンゲージメントの向上

### 社員エンゲージメント調査

社員のエンゲージメントを可視化するため、(株)リンクアンドモチベーションの「エンゲージメントサーベイ」を年1回実施しています。2025年度のスコアは60.7となり、エンゲージメントが高い会社の目安とされる60を初めて上回りました。今後も一つ一つの課題解決に着実に取り組み、さらなるエンゲージメント向上を目指していきます。

### 公正な処遇

当社は能力・努力・意欲に応じた公平な評価と処遇を基本とし、常に公正で透明性の高い人事管理を行っています。2022年以降は4年連続でベースアップを実施し、物価上昇による生活への影響に対応するとともに、物流業界・県内企業と比較しても競争力のある給与水準を維持しています。給与のみならず、職務内容や成長機会、福利厚生などを含めた総合的な処遇を通じて、社員の働きがいと生活の安定を支えています。

### 社員とのコミュニケーション

経営層と社員の間での相互理解を深めるために、社内コミュニケーション活性化の取り組みや労使関係に基づく対話の場を設けています。社内コミュニケーションでは、「社長とのQ&Aセッション」「役員とのラウンドテーブルミーティング」を実施しており、経営層がどのような考えで何を期待しているかを理解し、経営と現場の目線合わせを行っています。また、経営層と社員との健全な労使関係を築くために、労働組合との対話を通じて働きやすい職場環境の整備と公正な処遇の実現に努めています。経営協議会や労使協議会を定期開催することで社員の意見を反映した制度改善を推進しています。

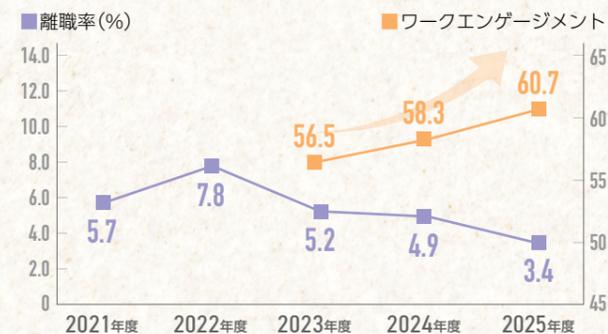
## ダイバーシティの推進

性別・年齢・経歴を問わず、全ての社員が能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に取り組んでいます。女性活躍においては、育児と仕事の両立支援や柔軟な働き方の制度整備を進め、厚生労働省より「プラチナくるみん(次世代特例認定マーク)」の認定を受けています。また、キャリア採用者に対しては、当社の研修制度に加え、「フォローアップミーティング」を実施しています。グループディスカッションやキャリア採用の先輩社員との座談会を通じて業界や地域の異なるバックグラウンドを持つ社員同士が横のつながりを築き、社内ネットワークの強化を図っています。

## ワークライフバランス

ワークライフバランスの向上を目的に、制度面と環境面の両面から取り組みを進めています。制度面では、ベースアップや役職手当の拡充により社員の経済的安定を図っています。また、2025年4月の育児・介護休業法改正に伴い、就業規則や育児休業規程を見直し、子の看護休暇や介護休暇の取得要件の緩和、所定時間外勤務の免除対象拡大など、働きやすい制度を整備しています。環境面では、オフィスのリノベーションを推進し、多様な働き方に対応できる快適な空間づくりを進めています。社員が自ら働く場所を選択できる環境を整えることで、仕事と私生活の両立を支援し、働きやすさと生産性の向上を実現しています。

### 離職率とワークエンゲージメント



## 社員の声

キャリア採用で入社し、前職で学んだ法務知識の専門性を生かして法務部や経営企画室など経験した後、現在は管理職としてグループ会社に出向、人事業務に携わっています。自分自身は「なんでも挑戦する」という姿勢を大切にしてきましたが、会社もそれを尊重し、さまざまな機会を与えてくれます。双方の考えがマッチしたからこそ、このようなキャリアを歩むことができたと感じています。当社はグループも含めると事業領域が広く、多様なキャリア形成に挑戦できるフィールドがあると思います。今後もさらなる経験を重ねて視野を広げ、当社ではまだ少ない女性管理職のロールモデルとして大きく成長していきたいです。

(株)フジドリームエアラインズ 出向  
総務人事部人事グループ

美馬ともこ



## 社員の状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
男女平均勤続年数(年)	男性	15.2	15.5	15.5	15.5	16.1
	女性	10.4	11.5	11.9	12.3	11.9
女性管理職比率 (%)		2.2	2.8	3.5	3.6	4.7
新卒採用人数(人)		28	35	35	38	33
キャリア採用人数(人)		4	12	23	16	23
全体の離職者数(人)		67	87	59	56	40

## 休暇・育児制度の利用状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
有給休暇平均取得日数(日)	13.7	12.7	13.0	14.5	13.6	
有給休暇取得率 (%)	68.3	62.1	63.3	70.2	66.1	
育児休業制度利用者数(人)	合計	36	29	28	39	29
	男性	6	7	3	7	11
	女性	30	22	25	32	18

## 教育

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
研修時間(時間/人)	11.9	13.8	17.2	10.7	10.1
研修費用(円/人)	51,258	73,267	130,111	63,163	65,010

## 労働安全衛生

「安全は全てにおいて優先される」という考えのもと、労働安全衛生を物流サービスを提供する上での根幹と位置付けています。社員が安心して働ける環境を整え、事故ゼロを目指した取り組みを推進しています。

### 労働安全衛生マネジメント

代表取締役社長をトップとする安全衛生管理体制を構築し、全社的な安全活動の推進と管理を行っています。総括安全衛生管理者、副総括安全衛生管理者、専任安全衛生管理者を中心に、各部門・支店に安全衛生管理責任者を配置し、現場に即した安全管理を実施しています。

また、安全衛生委員会を毎月1回開催し、労働災害の発生状況や事故事例の共有、再発防止策の検討を行っています。社内発生した事故は、事故報告データベースにて一元管理され、情報の透明性と迅速な対応を確保しています。さらに、重大事故と定義された事象については、発生から6時間以内に社長への一次報告を義務付けるルールを設け、迅速な情報共有と対応体制を整えています。

### リスク管理

当社では、安全衛生巡視を定期的実施し、5S(整理・整顿・清掃・清潔・しつけ)活動と不安全状態の早期発見・解消に努めています。作業現場では、不安全行動の観察と指導を通じて、事故の未然防止を図っています。

ヒヤリハット報告制度を活用して、事故には至らなかった危険事例を収集・分析することで、潜在的なリスクの洗い出しと予防策の強化に取り組んでいます。また、各拠点ではリスクアセスメント活動を通じて作業現場の危険因子を特定し、優先度に応じた具体的な安全対策を講じています。

項目	2025年度	備考
労働災害件数	5件	重大労働災害※3は0件
度数率※1	1.09	運輸業・郵便業における業界平均:3.55※4
強度率※2	0.11	運輸業・郵便業における業界平均:0.23※4

※1 100万延べ実労働時間当たりの労働災害(休業1日以上)による死傷者数

※2 1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数

※3 死亡、負傷または疾病により障害等級1~7級に該当した労働災害

※4 厚生労働省「令和6年度労働災害動向調査の概況」より

### 社員研修

労働災害の防止と社員の安全を守るため、体系的な安全衛生教育を実施しています。全ての新入社員(新卒・キャリア採用)に対して、雇入れ時に安全衛生教育を行い、職場での安全意識の定着を図っています。特に新卒社員向けには、「安全とは何か」という基本概念から、ヒューマンエラーや認知バイアスといった人間特性が引き起こすリスクまで、体系的な講義を実施し、事故の未然防止に向けた理解を深めています。

### 作業服のリニューアル

社員や地域に長く親しまれてきた作業服を、約半世紀ぶりに一新しました。安全衛生上の基準を維持しつつ、素材や仕様については社員ヒアリングやアンケートを通じて幅広いニーズを反映し、快適性と機能性を向上させました。デザインは社員投票によって決定し、社員が愛着と誇りを持てる作業服作りを目指しました。また、熱中症対策として導入していた夏用ポロシャツも同時に刷新し、より通気性・吸汗性に優れた素材を採用しています。



## 健康経営

当社は、働く人が安心して自分らしく活躍できるよう、職場環境や制度の整備に力を入れています。関係者が協力しながら健康づくりに取り組むことで、社員が前向きに働き、成長を実感できる職場を目指しています。

### 推進方針

社員の「安全」と「健康」を事業活動の基盤、そして経営の最重要課題の一つと位置付け、健康経営を積極的に推進しています。社員が主体的に健康の保持・増進に取り組み、欠勤や生産性低下の改善、働きがい向上を目指します。

### 推進体制

「健康経営推進委員会」を設置し、代表取締役社長を健康経営責任者、管理本部長を健康経営推進責任者とする推進体制を整備しています。本委員会では、社員の健康づくりを推進するさまざまな施策を検討し、鈴与健康保険組合・鈴与職員労働組合・産業医・安全衛生委員会などと連携して実行しています。

### 取り組み

#### 1. 心身の健康増進

##### 健康診断

- ・オンラインによる二次健診・特定保健指導および診療サービスの導入
- ・乳がん、子宮がん検診の助成強化
- ・人間ドック・脳ドックの補助拡充

##### 長時間労働の抑制

- ・BIツールによる労働時間可視化と長時間労働管理の推進

##### 心の健康管理

- ・EAP会社と提携したカウンセリング・研修の実施
- ・管理職との1on1、ストレスチェックの実施
- ・専門医・人事・職場が連携した復職支援の実施

#### 2. 健康意識の向上

##### 健康啓発の取り組み

- ・健康課題に応じたセミナーの開催
- ・eラーニングによる健康知識習得の推進
- ・ケアサービス会社による相談窓口の設置

##### 健康関連データの可視化

- ・健康管理アプリによる健康データの可視化

### 健康経営の取り組みによる各種数値

本数値は、経済産業省が実施する「健康経営度調査」で定める方法にて算出  
集計期間：9月~8月(例/2025年度：2024年9月~2025年8月)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
平均勤続年数(年)	14.4	14.6	13.5	14.5	14.6
離職者数(人)	49	76	43	41	25
所定外労働時間(時間/月)	25.0	25.7	23.3	23.0	22.6
有給休暇取得率(%)※1	58.8	58.5	70.5	62.5	-
在宅勤務率(%)※2	5.0	14.0	10.0	5.0	4.9
定期健康診断受診率※1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
精密検査の受診率(%)※1	-※3	-※3	66.7	73.7	91.5
配偶者健診受診率※1	-	-	-	-	57.7
適正体重者率(40歳以上)(%)※1	60.0	61.7	59.9	60.6	60.1
収縮期血圧の有所見率(40歳以上)※1	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0
拡張期血圧の有所見率(40歳以上)(%)※1	0.6	0.3	0.4	0.7	0.5
糖尿病有所見率(40歳以上)(%)※1	0.5	1.5	1.2	1.1	0.9
脂質有所見率(40歳以上)(%)※1	49.2	50.0	51.3	56.4	57.0
肝機能有所見率(40歳以上)(%)※1	36.8	36.5	35.3	38.0	37.8
高血圧の有所見者の内、治療中で血圧がコントロールされている割合(%)※1	67.1	68.6	62.1	65.7	72.8
喫煙率(%)※1	-	25.8	-	24.1	22.6
ストレスチェック受検率(%)	78.1	72.4	85.0	58.6	93.1
ストレスチェック 高ストレス者の割合(%)	11.9	12.2	12.3	12.8	10.8
健康経営に資する教育・研修の受講率(%)	-	-	-	40.2	22.9
1日以上休業者数(熱中症除く)(人)	1	8	1	1	4
熱中症発症者数(不不休含む)(人)	6	8	12	6	4

※1 集計期間：前年度の4月~3月(例/2025年度：2024年4月~2025年3月)

※3 コロナ禍により、対象の抽出ができず、データなし

※2 勤務体系の関係上、事務職員を母数として集計

# コーポレートガバナンス

公正で健全な企業経営と持続的成長、企業価値の向上のためには、コーポレートガバナンスの確立が最も重要であると考えており、鈴与グループ基本指針に掲げている「歴史の審判に耐える正々堂々の経営」のもと、取り組んでいます。

## コーポレートガバナンス体制

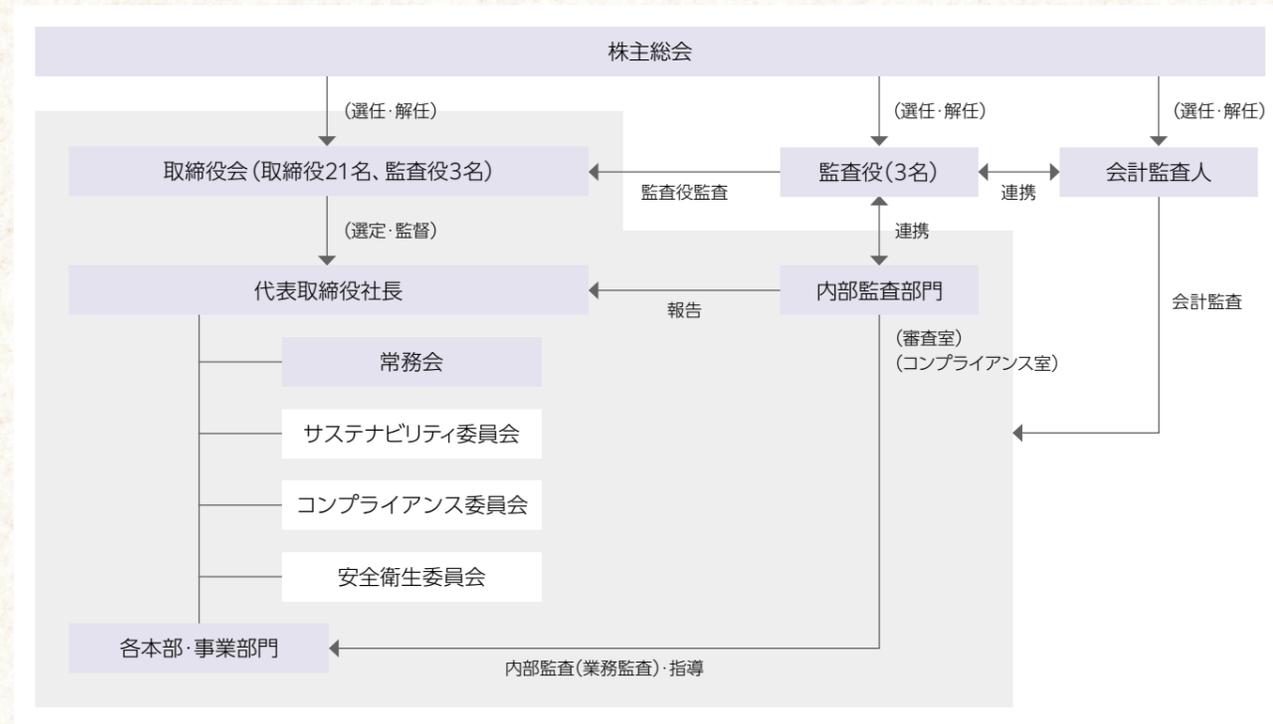
当社は、経営の拠り所である「共生」の精神と共に、グループの企業経営の大方針である「基本指針」に基づき、コーポレートガバナンスを構築しています。基本指針で定められた12条では、「歴史の審判に耐える正々堂々の経営」や「常に公正で、透明性の高い人事管理を行う」など、当社におけるコーポレートガバナンスの在り方を明確にしています。

当社では、取締役会の下に常務会や各種委員会を設置し、企業運営を行っています。これらの会議体とは独立

した形で、監査役によって取締役の業務遂行を公正かつ客観的に監視・監督しています。

取締役会は毎月開催し、全ての取締役および監査役が出席のもと、本社会議室で代表取締役社長を議長として議事を行っています。常務会は、毎週月曜日の開催を原則として、代表取締役社長、代表取締役副社長、取締役副社長、専務取締役、常務取締役を構成メンバーとし、業務の遂行状況に関する議論や与信の承認、その他全社経営に関わる事項の承認、経営の推進を行っています。

## コーポレートガバナンス体制



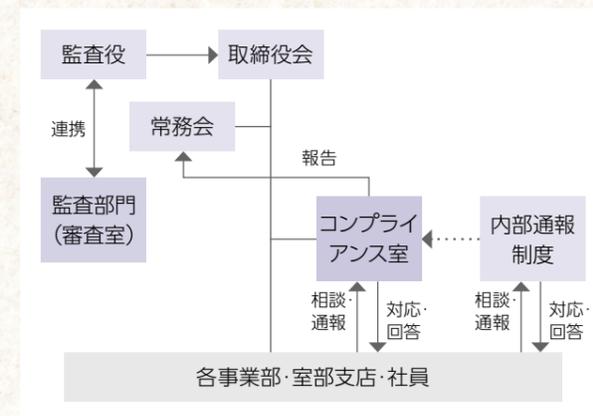
# コンプライアンス

社員が安全に安心して働き、一人一人が輝ける会社を目指しています。コンプライアンスを遵守し、健全な職場環境を構築・維持する体制を整えています。

## 推進体制

当社は2022年6月にコンプライアンス室を設立し、全社的な推進活動を展開しています。コンプライアンス室は社内啓発と教育の中心的な役割を担い、各部門と連携しながら法令遵守の徹底とリスクの早期発見に取り組んでいます。また、定期的に経営層への報告を行い、全社的な方針の策定や重要課題への対応について協議する体制を構築しています。さらに、不正や違反を早期に発見するため、相談しやすい窓口を整備し、匿名での相談にも対応できる環境を整えています。このような体制を通じて、社員一人一人が意識を高く持ち、自浄作用が働く組織づくりに努めています。

## コンプライアンス体制



## 法令順守状況

2025年度において、贈収賄、輸出管理などに関して当局からの訴追や制裁を科されるような案件は発生しませんでした。また環境規制に関わる法令違反や、顧客プライバシーの侵害や情報セキュリティに関しても、具体的な事案は発生していません。

## コンプライアンス強化の取り組み

新入社員やキャリア採用者の入社時研修や、若手社員、新任管理職を対象とした階層別研修において、「共生」や「基本指針」を通じて、社員一人一人が意識して行動すべき、コンプライアンスの基本的な考え方を伝えています。また、全社員の意識維持・向上を目的に、定期的に情報配信をするとともに、理解度向上のための確認テストを毎年実施しています。

## コンプライアンス通信

配信	内容
2024年 9月	インシデント発生時の対応・情報機器管理に関して
2024年 9月	コンプライアンスに関する理解度テストの実施
2024年 10月	物流特殊指定の説明および物流特殊指定に関する動画の紹介
2024年 11月	人権週間の紹介およびパワハラの説明 (男性社員が育児休暇を取得する前後のポイントを紹介)
2024年 11月	「情報リスク管理」に関する入社時研修動画の紹介 (アサーティブコミュニケーション動画の視聴案内)
2025年 2月	マイクロアグレッションとは何か?
2025年 4月	ハラスメント問題の深刻化について (パワハラにならない指導動画の視聴案内)
2025年 7月	指導とパワハラの違い/職場の生産性とセルフエスティームの関係性について (社内研修の講義内容を紹介)

## 内部通報制度

当社では、ハラスメント行為やコンプライアンス違反を防ぐため、コンプライアンス室が対応する社内窓口に加え、社員が気兼ねなく相談できる社外窓口も設置しています。相談・通報を受け付けた後、事実調査から是正措置に至るまでの対応を、誠実かつ公正に実施しています。

## 内部通報窓口へ届いた通報・相談件数

年度	件数
2021年度	5 (社内窓口 1、社外窓口4)
2022年度	5 (社内窓口 3、社外窓口2)
2023年度	8 (社内窓口 7、社外窓口1)
2024年度	14 (社内窓口12、社外窓口2)
2025年度	13 (社内窓口12、社外窓口1)

# リスクマネジメント

当社では、総合物流事業者としての社会的使命に応えるため、「リスクマネジメント方針」のもと、日々リスクを適正に管理するための活動に取り組んでいます。

## 推進体制・リスク評価

当社では、経営に重大な影響を及ぼすリスクを全社的観点で管理するため、各分野の担当部門と連携し、リスクの特定・評価・対応を進めています。特に物流現場においては、作業工程や設備に関する危険要因を洗い出し、リスクアセスメントを実施することで、安全確保と事故防止に取り組んでいます。また、情報セキュリティや防災など重要領域では詳細なリスク分析を行い、対応策を検討・実施しています。今後は、重大性と発生可能性に基づく評価手法を導入し、優先度の明確化と全社的なリスクマネジメント体制の強化を図ります。

## 気候変動のリスク評価

当社は、TCFD(P.29「環境関連課題への取り組み」参照)のガイドラインを用いて気候変動リスク評価を実施しています。4℃シナリオ、1.5℃シナリオを用い、気候変動に伴う急性的、慢性的な財務リスクを算定しています。

種別	気候変動要因	事業への影響	発生可能性	影響度※1	対応策
物理(急性)	洪水	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社拠点の被災による固定資産の損失</li> <li>自社拠点の被災に伴う事業中断による損失</li> </ul>	非常に高い	中程度	<ul style="list-style-type: none"> <li>拠点の分散化</li> <li>保険への加入</li> </ul>
物理(慢性)	海面上昇	<ul style="list-style-type: none"> <li>湾岸拠点での水害対策費用の増加</li> <li>沿岸部の拠点移転に伴う費用の発生</li> </ul>	非常に高い	高い	<ul style="list-style-type: none"> <li>止水板の整備</li> <li>BCP対応</li> </ul>
政策法規制	炭素税の導入	CO <sub>2</sub> 排出に対する課税による費用の増加	ほぼ確実	低い	<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネ化</li> <li>EVの導入</li> </ul>
市場技術	低炭素輸送実現の要請	委託先の低炭素燃料・代替燃料の利用増加に伴う業務委託料の増加	ほぼ確実	高い	<ul style="list-style-type: none"> <li>物流の全体最適化提案</li> <li>モーダルシフトの推進</li> </ul>

※1 高い/50億円以上、中程度/50~5億円、低い/5億円以下としています

## 情報セキュリティ

昨今、ランサムウェアに代表されるマルウェア被害が拡大する一方で、ネットワークやソフトウェアの脆弱性を突いた不正アクセスによる被害も深刻化しており、情報セキュリティ対策は一過性のものでなく、継続的かつ戦略的に取り組むべき経営課題となっています。

情報システム室では、このような脅威に対応するため、クラウド環境を含むアカウント統制基盤の整備を進めるとともに、EDR※2やSWG※3などのセキュリティツールの刷新、クラウド型ID管理の導入によって総合監視体制を確立し、セキュリティ監視を強化しています。さらに、サイバープロテクタ保険への加入により、インシデント発生時のリスクにも備えています。

当社は、物流企業として自社の情報資産を守るだけでなく、お客さまのサプライチェーンを支え、社会インフラとしてのロジスティクスの安定運用を守る責任を担っています。

今後も、情報セキュリティの強化を通じて、安心・安全な物流サービスの提供に努めていきます。

※2 EDR (Endpoint Detection and Response): 振る舞い検知型ワクチン。パソコン内部の振る舞いにより未知のマルウェアを検知するサービス  
 ※3 SWG (Secure Web Gateway): クラウド型ゲートウェイ。パソコンがインターネット上の危険なサイトへ接続できないようにするサービス

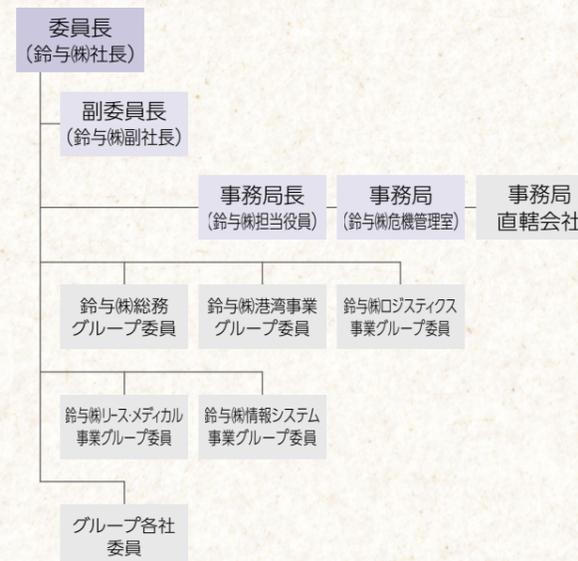
## 危機管理・防災

2001年9月11日に発生した「アメリカ同時多発テロ事件」を契機として、危機管理や事業継続という概念が広く認識されるようになりました。日本国内においても、「東日本大震災」や「能登半島地震」、各地での豪雨災害、さらにはサイバー攻撃の多発など、企業活動を脅かすリスクが年々多様化・深刻化しています。鈴与グループでは、2005年に危機管理委員会を設置し、グループ全体の危機管理を統括するとともに、BCP(事業継続計画)の策定、実効性のある訓練や早期の情報収集・共有、技術導入を通じて各社の危機対応力と事業継続力の向上に努めています。

### 方針

1. 人命最優先
2. ステークホルダーへの影響の局限
3. 地域社会への貢献

### 鈴与グループ危機管理委員会組織図



### 危機管理能力向上のための取り組み

#### ・BCP研修および災害情報共有システムの導入

鈴与グループでは、事業継続計画(BCP)に対する理解促進と事業継続力の強化を目的として、経営層・拠点長を対象に全国14会場でBCP研修を実施しています。約360名が参加し、事業継続力強化のための基盤づくりを進めています。また、災害や事故の情報をリアルタイムで共有できる「Spectee Pro」を導入し、各拠点の初動対応力の強化を図っています。



#### ・鈴与グループ拠点評価の実施

2025年度より、鈴与グループ全拠点において防災対応力の現地評価を開始しました。拠点長や防災責任者との意見交換を通じて、改善点の指導や現場からの提案を反映し、双方向のコミュニケーションによる防災能力の向上を図っています。これにより、各拠点の実情に即した実効性の高い体制整備を進めています。

#### ・防災ポーチの配布/防災セットの社有車搭載

社員の安全確保と防災意識の向上を目的として、通勤時の災害に備えた最低限の防災グッズを携帯できる防災ポーチを全社員に配布しています。また、外出先での災害時に周囲の方々と共に共有できる「シェアする防災セット」を社有車に搭載し、地域社会への貢献も視野に入れた取り組みを進めています。



# 役員一覧



代表取締役会長

鈴木 与平

**重要な兼務の状況**

鈴与商事株式会社  
代表取締役会長  
鈴与建設株式会社  
取締役  
鈴与自動車運送株式会社  
取締役  
鈴与ホールディングス株式会社  
代表取締役  
株式会社フジドリームエアラインズ  
代表取締役会長



代表取締役社長

鈴木 健一郎

**重要な兼務の状況**

鈴与商事株式会社  
取締役  
鈴与建設株式会社  
取締役  
鈴与自動車運送株式会社  
取締役  
鈴与ホールディングス株式会社  
代表取締役会長  
エスエスケイフーズ株式会社  
代表取締役会長  
清水食品株式会社  
代表取締役会長  
株式会社エスパルス  
代表取締役会長  
清水埠頭株式会社  
代表取締役社長  
株式会社巴川コーポレーション  
取締役監査等委員



専務取締役

西ヶ谷 嘉明

**担当**

情報システム室・新メディカルサービス事業  
準備室管掌、  
ロジスティクス事業本部長委嘱、  
ソリューション開発室・データソリューション  
事業部担当、  
セールスコンバット委員長・3PL受注委員会  
委員長委嘱

**重要な兼務の状況**

清水ポートネット株式会社  
代表取締役社長



専務取締役

堀川 恵司

**担当**

副社長補佐、秘書室・研修センター管掌、  
グループ医療介護関連事業担当、  
リース事業本部担当

**重要な兼務の状況**

ベルメディカルケア株式会社  
代表取締役社長  
株式会社エフエムしみず静岡  
代表取締役社長



代表取締役副社長

西尾 忠久

**担当**

社長補佐、特命事項担当、  
港湾事業・船舶代理店事業管掌

**重要な兼務の状況**

クマイ化学工業株式会社  
社外取締役



代表取締役副社長

飯田 直文

**担当**

会長補佐、特命事項担当、  
グループ安全品質担当

**重要な兼務の状況**

鈴与自動車運送株式会社  
代表取締役会長  
株式会社静岡朝日テレビ  
社外取締役



常務取締役

柳川 明

**担当**

港湾事業本部長、営業開発担当、  
危機管理室担当、  
総括安全衛生管理者・清水港誘致委員会  
委員長委嘱

**重要な兼務の状況**

東海埠頭株式会社  
代表取締役社長  
大井川埠頭株式会社  
代表取締役社長



常務取締役

鈴木 一寿

**担当**

ロジスティクス事業本部 海外事業統括、  
法務室・審査室・経営企画室・関連事業  
統括室・総務部・経理部管掌、  
管理本部長委嘱、  
コンプライアンス室・人財採用部・人財  
開発部・人事業務部担当、  
サステナビリティ・健康経営推進担当

**重要な兼務の状況**

鈴与マネジメントサービス株式会社  
代表取締役社長



取締役副社長

高橋 明彦

**担当**

社長補佐、海外事業管掌

**重要な兼務の状況**

清水港振興株式会社  
代表取締役社長  
フジ日本株式会社  
社外取締役  
静岡商工会議所  
副会頭



取締役副社長

浅井 伸祐

**担当**

社長補佐、管理部門統括、  
航空事業推進本部管掌、財務・人事管掌、  
投資回収検討委員会委員長委嘱

**重要な兼務の状況**

鈴与ホールディングス株式会社  
取締役社長  
スカイマーク株式会社  
社外取締役



常務取締役

杉本 光昭

**担当**

ロジスティクス事業本部  
国内事業統括、営業開発担当、  
広域営業推進室・豊橋支店担当

## 取締役

齋藤 茂宏   野村 博   櫻井 隆志   野崎 透  
加瀬澤 正義   松山 典正   大箸 秀行   岡嶋 基晴  
山下 哲哉   川合 勝利

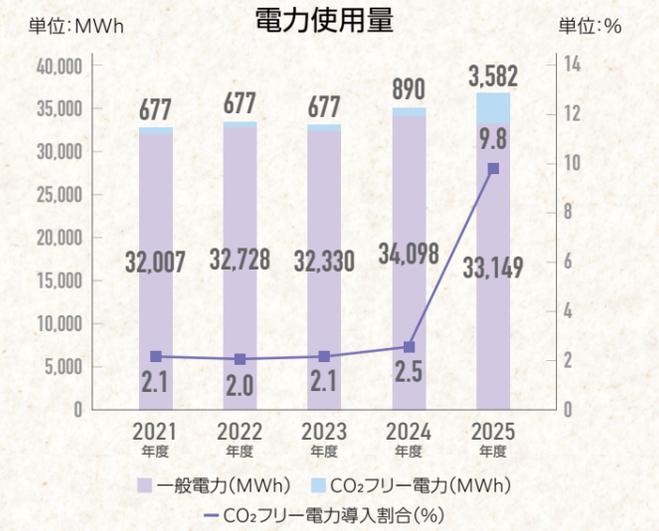
## 監査役

常勤監査役   常勤監査役   監査役  
玉木 康博   望月 裕之   鈴木 壽美子

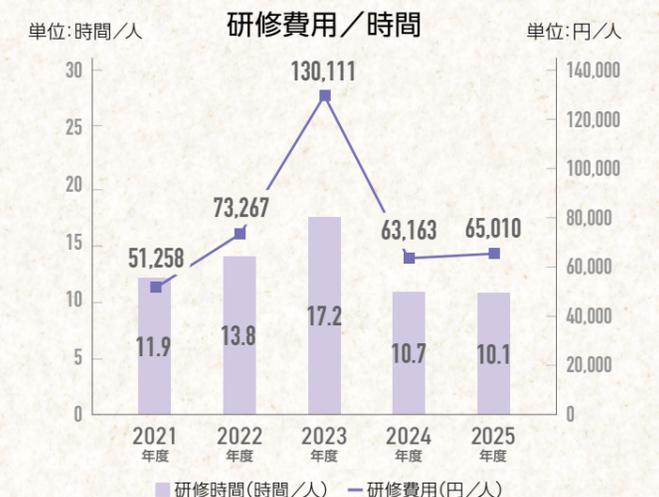


# 主要な指標

			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
環境	CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	Scope1	6,791	6,593	6,360	6,760	7,171
		Scope2	15,050	12,853	14,942	16,748	13,466
		Scope3	54,140	55,356	56,857	324,192	247,722
		カテゴリ1※1	54,140	55,356	56,857	296,965	219,524
		カテゴリ2	-	-	-	23,379	24,132
		カテゴリ3	-	-	-	3,434	3,605
		カテゴリ5※2	-	-	-	10	8
		カテゴリ6	-	-	-	124	138
		カテゴリ7	-	-	-	280	314
		カテゴリ8	-	-	-	-	1
		Scope1+2+3	75,981	74,802	78,159	347,700	268,359
カーボンオフセットによる排出削減量	-	-	-	9	205		
合計 オフセット後の排出量	75,981	74,802	78,159	347,691	268,154		
電力使用量 (MWh)	一般電力	32,007	32,728	32,330	34,098	33,149	
	CO <sub>2</sub> フリー電力	677	677	677	890	3,582	
	CO <sub>2</sub> フリー電力導入割合 (%)	2.1%	2.0%	2.1%	2.5%	9.8%	



			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社員の状況	社員数 (人)		1,180	1,146	1,138	1,146	1,168
	男女別社員数 (人)	男性	933	918	913	916	929
		女性	247	228	225	230	239
	社員平均年齢 (歳)		38.7	39.3	39.5	39.7	39.8
	男女平均勤続年数 (年)	男性	15.2	15.5	15.5	15.5	16.1
		女性	10.4	11.5	11.9	12.3	11.9
	新規雇用人数 (人)		32	47	58	54	56
	新卒採用人数 (人)		28	35	35	38	33
	キャリア採用人数 (人)		4	12	23	16	23
	キャリア採用比率 (%)		12.5	25.5	39.7	29.6	41.1
	全体の離職者数 (人)		67	87	59	56	40
全体の離職率 (%)		5.7	7.8	5.2	4.9	3.4	
自己都合離職者数 (人)		50	77	42	38	23	
自己都合離職率 (%)		4.2	6.7	3.7	3.3	2.0	
社員の多様性	女性社員比率 (%)		20.9	19.9	19.8	20.1	20.5
	女性管理職数 (人)		10	13	16	17	20
	女性管理職比率 (%)		2.2	2.8	3.5	3.6	4.7
	新規雇用における女性比率 (%)		15.6	17.0	29.3	24.0	32.1
	障がい者雇用率 (%)		2.2	2.5	2.2	2.3	1.9
有給休暇・育児休業	有給休暇平均取得日数 (日)		13.7	12.7	13.0	14.5	13.6
	有給休暇取得率 (%)		68.3	62.1	63.3	70.2	66.1
	ワーキングマザー人数 (人)※3		76	80	80	85	78
	産前産後休暇取得者数 (人)		17	17	18	17	10
	育児休業制度利用者数 (人)	合計	36	29	28	39	29
		男性	6	7	3	7	11
	女性	30	22	25	32	18	
育児短時間勤務制度利用者数 (人)		54	63	60	66	67	
育児休業の後の復職率・定着率 (%)		復職率 96 定着率 100	復職率 100 定着率 100	復職率 80 定着率 94	復職率 100 定着率 100	復職率 95 定着率 96	
教育	研修時間 (時間/人)		11.9	13.8	17.2	10.7	10.1
	研修費用 (円/人)		51,258	73,267	130,111	63,163	65,010
	研修参加率 (%)		56.8	52.2	92.5	58.7	55.0



※1 2024年度より算定対象を拡大するとともに、一部カテゴリについては算定方法を見直しています

※2 鈴と本社を対象としています

※3 小学生以下の子どもを持つ母親

# 鈴与グループ紹介



## 人と社会を豊かにするのは、幅広いグループパワーです。

220余年の歴史の中で、鈴与グループは常に時代の変化に対応した事業展開を続けてきました。そして今日、国内、海外を合わせて約140社の関連企業を有するグループに成長しました。その分野は多種多彩。それぞれの事業が個性を発揮しながら、総合力で人々の暮らしを支えています。

鈴与グループ 会社数



鈴与グループ 社員数



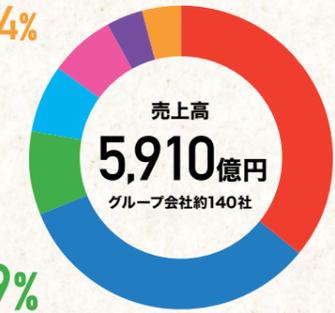
地域開発・  
その他サービス事業 **4%**

情報事業 **4%**

航空事業 **7%**

食品事業 **7%**

建設・  
ビルメンテナンス・  
警備事業 **9%**



物流事業  
**36%**

商流事業  
**33%**

2025年8月

## 物流事業

鈴与株式会社 鈴与カーゴサービスグループ 鈴与シンワ物流株式会社 富士宮通運株式会社 Suzuyo (Thailand) Ltd.	鈴与自動車運送株式会社 鈴与通関グループ 清水運送株式会社 東海埠頭株式会社 Suzuyo Distribution Center(Thailand)Ltd.	鈴与カーゴネットグループ 鈴与海運株式会社 柏栄トランス株式会社 鈴与オートテックサービス株式会社 鈴与(広州)国際貨運代理有限公司 海外拠点 13カ国 23拠点
---	---	--



3つの強み「現場力」・「課題解決力」・「卓越専門性」を軸にした物流サービスで、あらゆる領域に挑戦しています。



## 商流事業

鈴与商事株式会社 株式会社NSコーポレーション 株式会社鈴与ガスあんしんネット 鈴与レンタカー株式会社 静岡塩業株式会社 清水特殊容器株式会社	株式会社イワタ 鈴与ルブリカッツサービス株式会社 名古屋エネルギー株式会社 鈴与ホームバル株式会社 ベルファーム株式会社 上海柏鈴恵国際貿易有限公司	S-net 静岡株式会社 松本シェル石油株式会社 鈴与マイ株式会社 株式会社巴商会 鈴与エコプロダクツ株式会社 鈴与電力株式会社
--	---	---



地域から全国へ、ビジネスと暮らしにトータルソリューションを提供しています。



## 建設・ビルメンテナンス・警備事業

鈴与建設株式会社 鈴与セキュリティサービス株式会社 株式会社 cosa 鈴与コンストラクションホールディングス株式会社	鈴与三和建物株式会社 株式会社ドリームプラザ 鈴与リニューアル株式会社	静岡ビルサービス株式会社 富士山清水港クルーズ株式会社 東海澁青工業株式会社
--	---	--



建設から保守運用までをトータルに提案する「総合建設サービス」を提供しています。



## 食品事業

清水食品株式会社 モンマルシェ株式会社	エスエスケイフーズ株式会社 愛食客食品(浙江)有限公司	株式会社ミヤカン
------------------------	--------------------------------	----------



オリジナルブランド「SSK」から技術力を生かしたOEMまで。豊かな食文化を開拓しています。



## 情報事業

鈴与シンワート株式会社	鈴与システムテクノロジー株式会社	株式会社インタークエスト
-------------	------------------	--------------



最先端のテクノロジーと豊富な業務ノウハウによりお客さまに最適なITソリューションを提供しています。



## 航空事業

株式会社フジドリームエアラインズ 静岡エアコミュータ株式会社 鈴与スカイホールディングス株式会社 株式会社鈴与エアポートサービス下地島	株式会社鈴与エアポートサービス フジビジネスジェット株式会社 株式会社ドリームスカイ名古屋	株式会社アジアビューションシステムズ 静岡航空整備株式会社 中部スカイサポート株式会社
--	---	---



旅客事業や空港地上取扱業務の他、ヘリのメンテナンス、ビジネスジェットのトータルな運航支援業務など新たな事業展開により、総合的な航空サービスを提供しています。



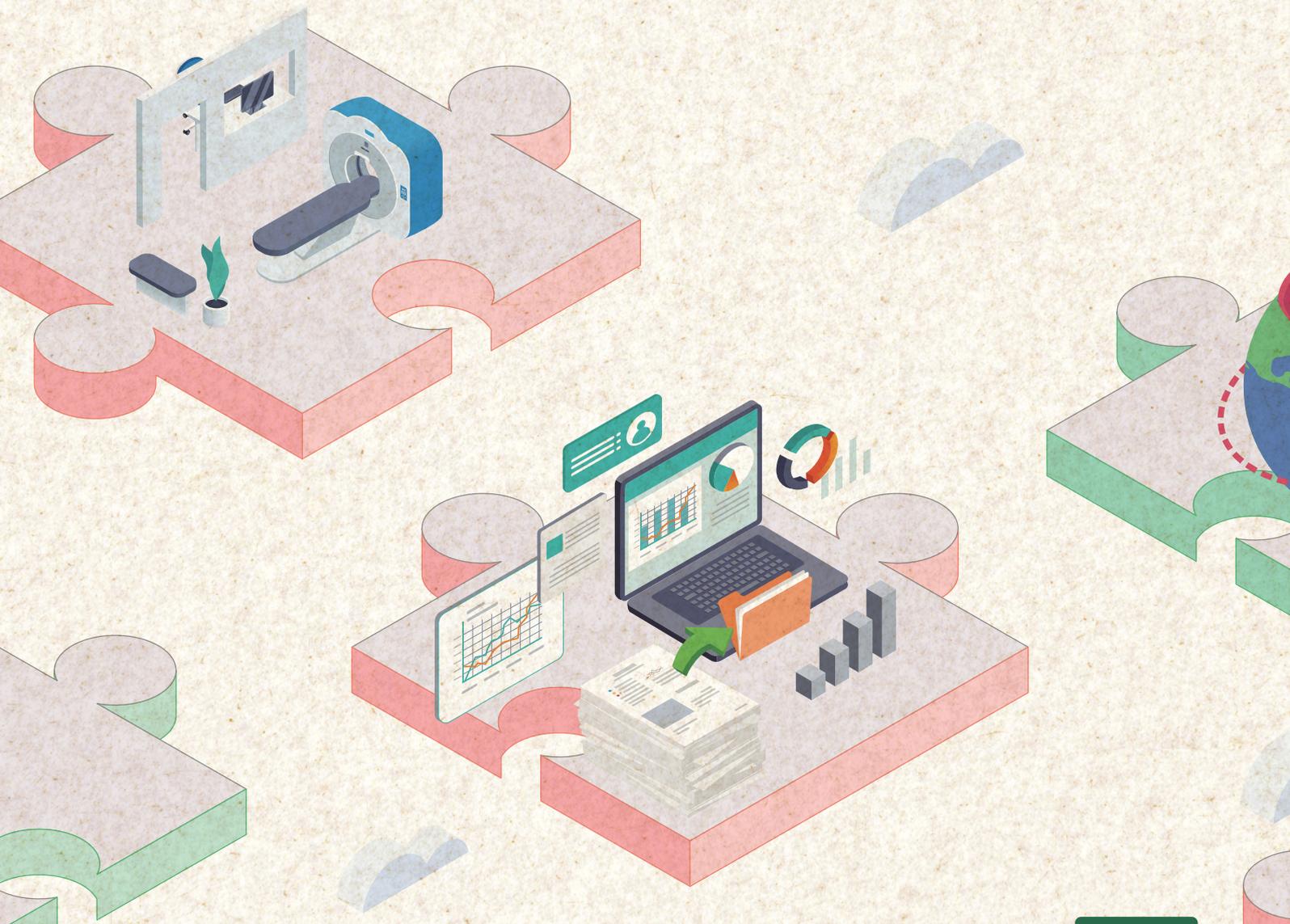
## 地域開発・その他サービス事業

鈴与興産株式会社 中日本バンリース株式会社 鈴与ケアサービス株式会社	株式会社鈴与総合研究所 株式会社ベルキャリアール 鈴与ホールディングス株式会社	鈴与マネジメントサービス株式会社 ベルメディカルケア株式会社
--	---	-----------------------------------



人々の日常生活を豊かにするサービスを提供しています。





鈴与株式会社

〒424-8703 静岡県静岡市清水区入船町11-1

<https://www.suzuyo.co.jp>



本誌の印刷には、環境に配慮した植物油インキを使用しております。

