

企業名： トラスコ中山

---

レポート名： トラスコ中山 統合報告書 2026

---

## 1. この会社が目指す姿が理解できるか（将来）

理解できる。

トラスコ中山は、「人や社会のお役に立ててこそ事業であり、企業である」というところを経営の根底に置いている。また、モノづくり現場の利便性を極限まで高めるため、「水道・電気・ガス・トラスコ」という、日本のモノづくりに不可欠なインフラ企業となる姿を明確に目指していることが読み取れる。

## 2. この会社の競争優位性が理解できるか（現在）

理解できる。

トラスコ中山の競争優位性は、他社が模倣困難な即納体制と独自の物流、デジタルインフラにある。同社は 714 万アイテムを超える膨大な商品データを誇り、全国の物流センター等に 62 万アイテム以上の在庫を自社で抱えることで、市場の今すぐ欲しいに即座に対応することができる。

また、問屋でありながら得意先を経由せずユーザーへ直接、かつ複数注文をひとまとめにして届ける「ニアワセ+ユーチョク」という荷物詰め合わせ、ユーザー直送をまとめたサービスを展開している。

加えて、すべての主要拠点を自社所有物件として構築しており、他人資本に依存しない経営があるといえる。

## 3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか（変化）

持続性は高いと理解できる。

2026 年稼働のプラネット愛知や HC 東日本物流センターに加え、2029 年には 31 か所目の物流センター、プラネット長野の稼働を計画するなど、変化する物流需要に対して常に先手を打った大規模投資を継続している。

また、需要予測に基づく在庫管理システム「ZAICON 3」や、最短 5 秒で回答する AI 見積システム「即答名人」など、デジタル基盤を常にアップデートしており、人手不足などの外部環境の変化に強い構造を作っている。

このことより、環境変化に対応するための仕組みの自己刷新力と強固な防御体制が事業に

ビルトインされていると考えられる。

#### 4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

達成できる環境である。

同社には、従業員の主体的かつ多面的な能力開発と、独自の人事、福利厚生制度が存在する。例えば、上司、同僚、部下が相互に評価する 360 度評価制度、「OJS（オープンジャッジシステム）」を導入しており、公正な評価と成長の促進を図っていることが伺える。

また、休日に他部署で働き副業収入を得る社内副業制度や、自ら手を挙げて異動や昇格を目指すチャレンジ制度も存在しており、人的資本価値の向上をめざせる。

加えて、2025 年に定年を 68 歳へ引き上げたほか、73 歳までの雇用延長やパートタイマーとしての継続雇用制度など、長く働き続けられる基盤があり、従業員の生活、心理的安全性を保っている。

#### 5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

良かった点としては、IR ポリシーにも 1 透明性は高く、2 分かった情報は速やかに、3 小さな事でもごまかさない、とあるように、情報がよく開示されており、ポリシーの如く誠実さを感じることができた。

対して、改善余地としては、トラスコ中山独自の人事制度や手厚い福利厚生、例えば託児所の設置、社内副業、積休バンク等が、結果として従業員の満足度や一人当たりの生産性向上に具体的にどう寄与しているのかという定量的な開示がより充実すると、説得力が一層増すのではないかと考えた。