

REAL LOGISTICS

Being Group

BEING HOLDINGS Co.,Ltd.

Sustainability Report 2024



株式会社ビーイングホールディングス

BRAND CONCEPT — 私たちのありかた —

私たちはロジスティクスの合理化・全体最適化を推進し「ロジスティクスの未来を探求」する総合物流輸送企業グループビーインググループです。

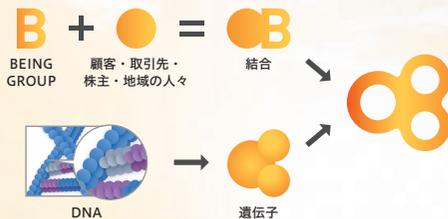
企業理念

BEING!

私たちは、存在しつづけよう。
世界に唯一の存在であることを尊び、
いまここに存在することの喜びを知ろう。
存在すること自体が美しく、
素晴らしいという事実を噛みしめ、
わたしたちを生かしてくれている社会や、
自然や、家族や、周囲の人々に感謝しよう。
人も、企業も、この世に存在するということは、
一人ひとり一社一社が何かしらの使命をもっている。
その社会的使命を果たすためにも、
わたしたちは——BEING——存在しつづける。

ロゴマークコンセプト | Being DNAを象徴する3つの円

ロゴマークを「Being DNA」と名づけます。生物のDNAは“遺伝子”の集合体です。それぞれ違う機能をもった遺伝子が集まって、1つの大きな組織体をつくります。わたしたちBeing Groupも1社1社異なる使命をもった会社が集まった連帯組織です。その成り立ちは右図のように、Being Groupと顧客・取引先・株主・地域の人々などあらゆる関係者との結びつきにも由来します。同時に3つの円は、ブランドビジョン「300年企業」の“3”や、“3つ”の経営目的「会社をつくる」「人間をつくる」「社会をつくる」を象徴しています。



ブランドビジョン

300年企業

Being Groupの夢は「22世紀も23世紀も存続する企業グループになること。」300年つづく企業になるために、いま何が必要か？何をすべきか？を考えます。速きは近き道理です。わたしたちは永続するために、不変の本質に目を凝らし、原理原則をふまえた変化をくりかえします。すべてはBeing Groupに関わる人々と社会の持続的なしあわせのために。

ブランドミッション

MISSION 01 Being Groupは、“社会人”を輩出する。

「国家百年の計は教育にあり」といいます。「企業百年の計は教育にあり」でもあります。300年つづく企業となり、社会に対して持続的に貢献するために、わたしたちは人財育成に尽力します。“社会のお役に立てる人間”すなわち“社会人”を育てる。経済活動のみに秀でた人財を育てるではありません。他者を想い、地域を愛し、社会に参加する“社会人”を育て輩出します。

MISSION 02 Being Groupは、事業と社長を創造する。

企業とは変化対応業です。時代にあわせて自分たちの事業を変化させることは必定。新しい事業を、新しい会社を創りつづけることもまた必然。新しい経営者を輩出することも、300年企業を目指すうえで必須です。Being Groupは多数の経営者（起業家）の養成と輩出をミッションにもつ企業グループです。

MISSION 03 Being Groupは、ロジスティクスを研鑽する。

おそらく、わたしたちは300年先も物流・ロジスティクスを極めていないでしょう。時代や文明とともに進化するロジスティクスは、永遠に未開の分野です。いつの時代にも社会インフラが欠かせないように、ロジスティクスも未来永劫、社会に必要とされます。わたしたちには、そのロジスティクスを探求し、研鑽し、開発しつづける使命があります。

事業案内

事業の詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/business/>



物流事業 「モノ」を運ぶ



特長と強み

- 生活物資の物流業務に特化
- サステナブルな物流を実現する「運ばない物流®」
- 物流総合システムによる「見える化・見せる化」
- 物流業務の合理化を自ら考え実現する「現場力」

ビーインググループでは、いかに「運ばない物流®」を構築するかという技能、技術、マネジメントの手法を提供しています。拠点間に複数ある物流倉庫を1つにまとめ、生産者から消費者までの物流の作業行程を合理化し、顧客の管理コスト、保管コスト、移動コスト、輸配送コストを低減しています。メーカーやベンダーからの商品入荷管理及び小売店の発注から納品までの動きを可視化して、流通プロセスのボトルネックを発見し改善することで物流を全体最適化し、顧客の物流戦略に対する強力なサポートを実現しています。

旅客事業 「ヒト」を運ぶ

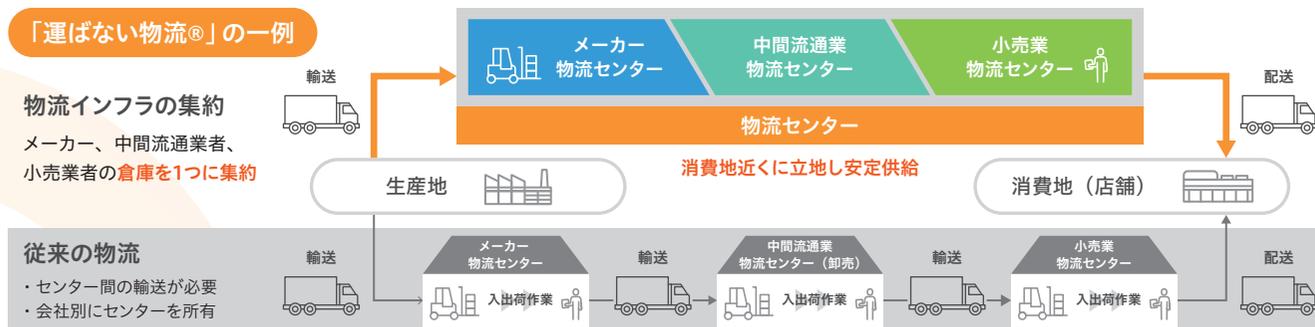


配車・観光プラン作成のサービスを提供しています。公共交通機関として地域密着型と、おもてなし重視のスタイルで、お客様の様々なニーズにお応えします。

私たちが考える4つのロジスティクス

| | | | |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <h3>ロジスティクス</h3> <p>「メーカー」「卸売業者」「小売店」3者の物流センターを1つに統合した物流インフラ</p> | <h3>ロジスティクスサービス</h3> <p>3PL企業として、輸送・保管サービスをはじめ、あらゆる物流管理業務を代行</p> | <h3>業務フロー</h3> <p>配送依頼から納品・回収まで、ロジスティクスのプロとしての技術精度とサービスレベルを確立</p> | <h3>物流ネットワーク</h3> <p>北陸（石川県白山市）を中心に、関東、関西、東北、東海に物流センターを運営</p> |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|

「運ばない物流®」は、生産地から消費地まで「モノ」の移動が最短になるよう設計された物流システムです。



配車サービス

貸切観光タクシーやVIPハイヤー、婚礼ハイヤー、ロケバス等、用途に合った車両をご提供します。



観光プラン作成

石川・金沢を知り尽くしたプロがガイドブックには掲載されていないプランをご提案します。



オリエンタル車両

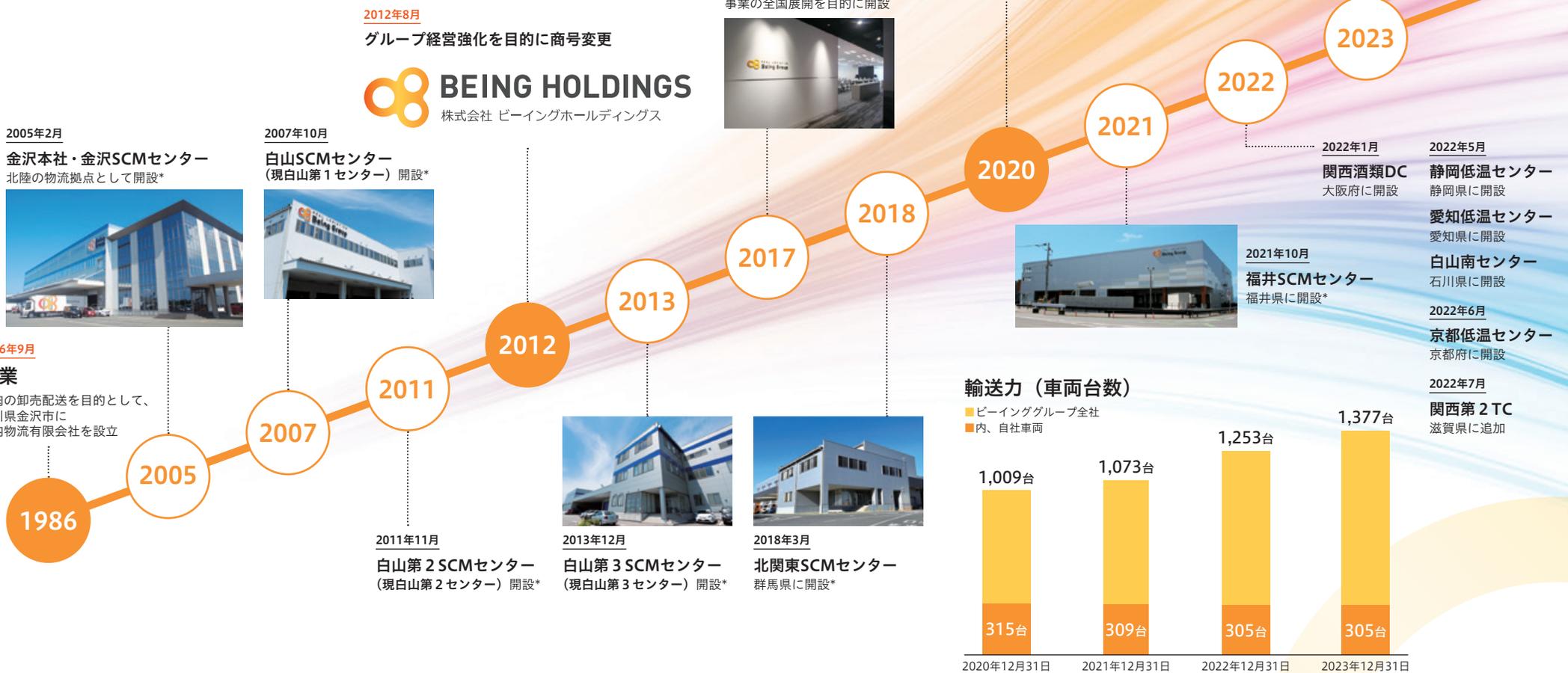
「観光地の向こうの感動地へ」。移動中も金沢を味わえる車両で目的の場所へお連れします。(写真はロンドンタクシー)



成長の軌跡

ロジスティクスの6つの機能、

輸送・保管・包装・荷役・流通加工・情報システムを
自社で一貫して手掛けることで独自の物流事業を展開



※2021年以前に開設した物流拠点については、一部のみを掲載しております。また、自社所有の物流拠点は「*」で記載しております。

運送事業

卸の物流センター下請から卸・小売向け3PL事業へ
北陸から東海・関西地方へ事業エリア拡大

関東地方へ、そして全国展開
同業他社へ3PL事業をプロデュース【4PL】も展開

社長メッセージ

Being Groupは *Challenge* します。

変化を愉しみます。

「社会の持続的発展への貢献」と「ビーインググループの持続的な企業価値の向上」を目指します。

Being Groupは2024年で創業38周年をむかえました。激動の時代を駆け抜けた社史は、お客様やお取引先、そして社員の皆様に支えられた歴史であり、不易流行の考え方のもとに自らの変化に挑みつづけた歴史であったと思います。

時代は動き、社会は変わります。企業は、絶えず現状に満足せず、時代の動きや社会、事業環境に応じて変化し課題を解決していかなければいけません。言い換えれば未来の社会の姿形はこうなっていくだろうという仮説に基づいて、自らの仕事や事業を先回りさせ準備することが必要です。そのような創造や改善の思考は

大切で、またその変化は愉しみであると考えております。

当グループは、企業理念に「Being」、ブランドビジョンとして「300年企業」を掲げ、持続可能な発展と企業価値の向上を目指しております。この理念とビジョンのもと、サステナビリティについては今後の経営を支える基盤の一つとして位置付け、社会の持続的発展への貢献と、当グループの持続的な企業価値の向上の視点から重要度の高い「気候変動への対応」、「魅力的で働きやすい職場環境」、「地域への貢献」、「コンプライアンスの徹底」を課題に据え、取組と変化を進めてまいります。

気候変動について：「2050年のカーボンニュートラルの実現」の取組を宣言します。

多くの社会課題の中で、特に気候変動の問題は重要性且つ緊急性の高いものであると認識しており、これまでも脱炭素への取組を進めてまいりました。

当グループでの事業の根幹となる車両による輸配送とお客様の商品を預かる倉庫での電力使用は、社会に与える影響が大きいと認識しております。また、『コストダウンはCO₂削減、CO₂削減はコストダウン』と捉え、予てより業務改善として「配送コースの最適化」や「省エネ運転推進による燃料消費の低減」、「太陽光パネル導入によるクリーンエネルギーへの切り替え」に取組んでおります。さらに当グループ独自の取組として「トラック及び物流センターのCO₂排出量を“見える化”するシステムの開発と展開」、お客様のサプライチェーンを改善するビジネススキーム「運ばない物流®」を通して脱炭素の取組のご提案を進めてまいりました。

物流事業を営む企業の社会的な責任とサステナビリティ経営の更なる重要性を認識し、ステークホルダーの皆様からの期待をしっかりと受け止め、改めて「2050年カーボンニュートラルの実現」を目標に掲げ、当グループの重要課題として進めることといたしました。

対象は車両の燃料消費など直接排出となるScope1、事業所の電力など他社から供給されたエネルギーの使用に伴う間接排出となるScope2としております。2030年度の到達目標は、世界環境や市場動向も確認し、同じくScope1、2を対象に2019年比48%削減といたします。これまでの取組に加えてビーインググループらしいイノベティブな取組を進め目標の達成を目指してまいります。

また、世界の標準的な枠組みになっておりますTCFDの提言にも賛同し、この枠組みに基づく皆様への情報発信と開示を今後も進めてまいります。

会社をつくる。人間をつくる。社会をつくる。

「会社をつくる。人間をつくる。社会をつくる。」この当グループの経営目的に従い、私たちは“経済性”、“人間性”、“社会性”を意識したグループ経営に努めています。私たちは優秀な人財を輩出することが重要ではなく優秀な人財を輩出することが最も重要な使命であると考えています。また世の中の役に立てない人はいないと信じており、人を選別する企業になるより、誰でも雇用できる、誰もが働ける企業グループになることを目指したいと考えております。

そのため、当グループは従業員が働きやすく働きがいのある

職場づくりと地域への貢献を重要課題として認識しております。人財の育成、物流業界の2024年問題と言われているドライバーの時間外労働時間の規制への対応、女性の活躍推進やグローバルな従業員の採用や活躍は大切な取組として2024年から一層強化してまいります。またこの取組を通して、人財を育成し輩出することや地域の活性化活動を支援することで地域の皆様への貢献も進めてまいります。取組は適時、開示させていただきますのでどうぞ皆様、当グループの取組をご確認願います。

物流業界は、電気自動車、燃料電池自動車やそのインフラ普及の遅れや人財に関する課題も多くございます。当グループの強みを活かし、優先すべき重要課題を特定して着実に取組むことで中長期的な成長と持続可能性を高めていきたいと存じます。

ステークホルダーの皆様におかれましては、BeingのChallengeをご確認いただき引き続きご支援賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。



Being Group CEO

喜多基一

サステナビリティマネジメント

サステナビリティマネジメントの詳細は、
当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/sustainability/>



ビーインググループ・サステナビリティ基本方針

ビーインググループは、グループ理念のもとで、「社会の持続的発展への貢献」と「ビーインググループの持続的な企業価値の向上」を目指します。

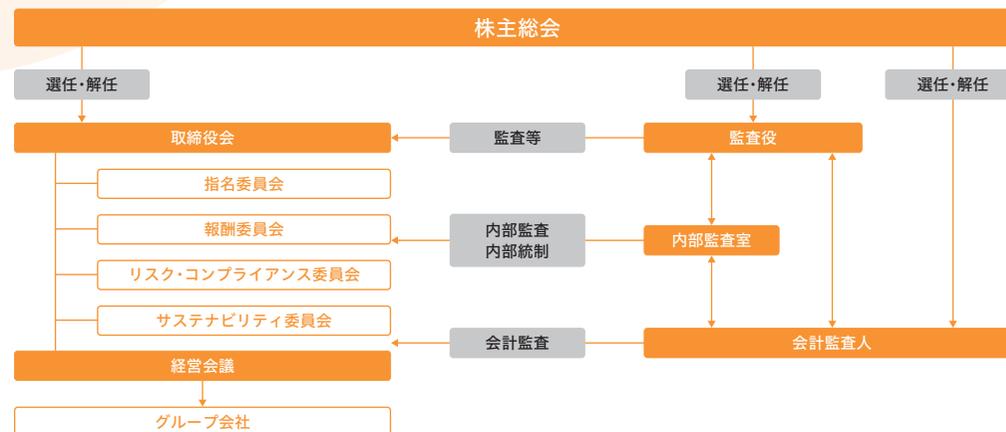
サステナビリティ推進体制

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四半期毎に開催し、サステナビリティに関する課題について、情報共有及び審議を行います。重要な議題は適宜、経営会議や取締役会で議論・決議を行います。

グループ全体のサステナビリティ推進・統括のための専任部署（サステナビリティ推進室）を（株）ビーイングホールディングスに設けています。

サステナビリティ委員会の開催や運営は、グループ全体のサステナビリティ推進部署であるサステナビリティ推進室が担当しております。

また、各グループ会社と連携した各種分科会活動を実施し、全社を挙げてサステナビリティ活動を推進しています。



マテリアリティの特定プロセス

STEP 01 課題抽出

GRIスタンダードやSDGs、パリ協定などのグローバルな動向をふまえ、課題を網羅的にリストアップしたリストを作成。本リストから類似項目を統合し、事実と関連性の少ない項目を削除して14の課題を抽出。

STEP 02 重要度の評価

抽出された課題を「社会の持続性への貢献度」と「自社の持続的成長への影響度」の観点からマトリクス表に整理し課題に対する貢献度や影響度を評価。

STEP 03 マテリアリティの特定

課題の貢献度や影響度を認識したうえで、経営理念との整合を確認（調整）し、重点思考に基づきマテリアリティを特定。

マテリアリティ（重要課題マップ）



4つのマテリアリティ

特定したマテリアリティについて、SDGsに掲げられている17の目標と紐づけて、関連性を整理しました。





環境

ビーインググループ・ESG行動指針

1 環境 (Environment)

- 脱炭素社会の実現のために積極的に地球温暖化ガスの排出量削減に取り組めます。
- 循環型社会を目指し、資源の3R (Reduce (削減)、Reuse (再利用)、Recycle (再生)) に取り組めます。
- 「運ばない物流®」など当社の特徴を活かしたサービスを提案し、お客様の環境価値の創出に貢献します。
- 関係会社様とともに環境貢献活動を拡大します。

脱炭素社会の実現に向けて

● 変革と貢献

「運ばない物流®」による排出低減貢献



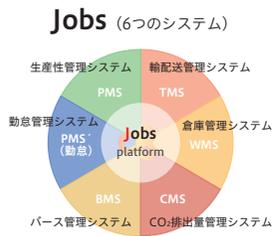
当社グループでは、効率的な消費者対応 (ECR) と徹底した顧客中心主義 (Customer Centric) のもと、従来のサプライチェーンに関わる [メーカー物流センター]、[中間流通業 物流センター]、[小売業 物流センター] を統合することで、生産地から消費地までの物流の見直しを図る「運ばない物流®」を提案・実践しております。

これによりロジスティクスの最適化によるコストダウンや物流2024年問題への対応が進められるほか、サプライチェーンでの配送や構内作業が大きく削減できることで顧客のScope3 Cat4、Cat9の輸送・配送業務に関わるCO₂排出量の削減を実現させることができます。詳細は先の当社の事業案内をご確認ください。

DXとGX



当社グループでは、「生産性」、「輸配送」、「倉庫 (在庫)」、「動怠」、「パース」、「CO₂排出量」を、当社独自のシステム: Jobs で統合・管理し、情報共有のためのデータネットワークを構築しております。これにより、リアルタイムのモノの流れの見える化、顧客側もインターネット経由で同時に同一情報を確認できる見える化を実現しています。



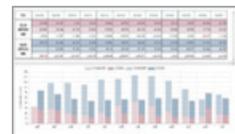
BCP対応、顧客満足度の向上

災害発生や緊急時に、従業員の安否情報及び在庫・配送情報を顧客と共有することでビジネスの維持継続が図れるほか、顧客の安心や満足度の向上につながります。

CO₂排出量の可視化

当社グループの配送システムと連動したカーボンマネジメントシステムにより、配送ルート、走行距離と各配送車両の設定燃費から燃料使用量を算出し、即時配送毎のCO₂排出量を算定できます。

CO₂排出量管理システム画面 (イメージ)



これは顧客ごとの排出量の算出も可能なほか、協力会社車両にも適用でき、Scope3 Cat1の算定を二次データから一次データに置換えることで、より正確な排出量管理が行えます。

将来へつなげる取組

当社グループでは、「今無いものはつくる。現場から生まれる、もっとこうなれば良い」の改善を積極的に進めております。特にAI等デジタルツールの活用は省人化、バーチャル化、更なる無駄の排除と顧客満足度向上につながる将来のビジネスモデルの創造につながると考えております。

● 従来業務の改善とCO₂削減取組

当社グループでは、「コストダウンはCO₂削減、CO₂削減はコストダウン」と捉え、従来からの業務改善による業務ロス・無駄の排除・コストダウンをCO₂削減取組として展開しております。

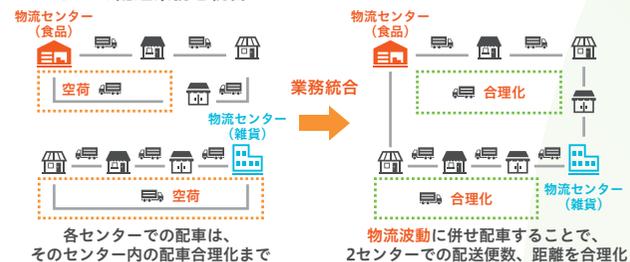
配送コースの最適化



当社グループでは、従来拠点ごとに配送計画を作成していましたが、搬送後の車両の積載率の向上を目的に複数拠点の配送業務・配送計画の統合を行い、配送業務の効率向上を進めました。

これにより、配送に使用する車両数を6%削減でき、また、お客様の急な物量増加等のご要求にも配送能力の弾性をもたせることにより、増便対応を行うことなくお応えすることが可能となっております。

2センターの配送業務を統合



安全・省エネ運転の徹底



当社グループでは、従業員・ドライバーに安全・省エネ運転の教育を行い配送業務の安全性確保・省エネの周知を行っております。また安全性確保、運転診断、省エネ運転による燃費向上をエコワングランプリと名づけ毎年実施しており、優良ドライバーを表彰しております。この取組によりドライバーの安全・省エネの意識付けが進むとともに実績として5%もの燃費向上を確認できました。また燃費向上が評価されることによる従業員エンゲージメント向上も期待できます。

新テクノロジーの導入

低炭素車両 (EV、FCVなど) の導入



脱炭素社会の実現の有効な施策としてEV、FCVなど低炭素車両の導入を検討しております。現在、車両メーカーと定期的な打合を行い、最新情報を入手しておりますが、当社の主力である3t、4t車両のEV化が待たれる状況です。先行的な取組として、2023年8月に当社グループの株式会社東京アクティーは、燃料電池小型トラック (FCトラック) を東京都八王子市の事業所に導入しております。本取組は、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構 (NEDO) の「グリーンイノベーション基金事業/スマートモビリティ社会の構築」より交付決定を受けた株式会社ローソンの研究開発の一環として、三菱食品株式会社、株式会社東京アクティーが車両運行を協力するというものです。当該車両の運行実績から低炭素車両の知見を深め、今後、有効性や効率性の高い技術車両の導入を目指してまいります。



※車両イメージ

● 概要

| | | |
|-------|----------------|--------------------------------|
| 導入事業所 | 東京都八王子市・西東京DDC | |
| 配送開始日 | 2023年8月6日 | |
| 配送エリア | 東京都内 (八王子~世田谷) | |
| 車両仕様 | 寸法 (mm) | 全長 6,895 / 全幅 2,225 / 全高 3,150 |
| | 最大積載量 | 2,500kg |
| | 航続距離 | 約260km |
| | 最高速度 | 80km/h |
| | 水素貯蔵量 | 約10kg |



環境

低燃費を実現するためのその他の取組

当社グループでは、省エネ実現のために次のような取組を進めています。

①AT車両の導入

ドライバー不足の背景を受け、経験や運転技術の差による燃費のバラツキが少ないAT車両の導入を進めています。これにより安定的な燃費を確認できています。

②車両のカスタマイズ仕様

当社グループの車両は増トン対応し、積載効率向上を進めています。

③エコタイヤ装着

エコタイヤの導入を検討しています。省エネの効果確認中です。

AT車両導入



- ・運転技術の差による燃費バラツキの低減
- ・ドライバー採用枠拡充（AT限定でも運転可能）

カスタマイズ仕様



- ・積載効率向上（増トン車両4→5t）

エコタイヤ装着



- ・評価検討中
- ・取組みやすい

● 循環型社会の実現／再生可能エネルギーへの転換 - 電力マネージメントの強化 -

太陽光発電の導入

当社グループでは、電力使用量の削減を進めるとともに、2023年～2024年にかけて自社保有の全物流センターに太陽光発電装置の設置・導入を行い、化石燃料エネルギー由来から再生可能エネルギー由来への転換、循環型社会の実現への貢献を進めております。これによりCO₂の間接排出を低減できるとともに、近年高騰している電力コストの低減も期待できます。



実質再エネ化の取組と今後の有効活用の検討

当社グループでは自社保有の物流センターで使用電力を太陽光発電による再生可能エネルギーの使用を進めるとともに、太陽光発電ではカバーできない夜間の電力消費などを補うために、CO₂を排出せずに発電された電力の調達を進めており、実質再エネ化の実現を目指しています。さらに太陽光発電の有効利用を検討してまいります。蓄電施設の増設やテナント倉庫への環境価値の導入を検討してまいります。将来的に導入の期待が高まるEVトラックに用いる電力も太陽光発電による再生可能エネルギー由来の電力を用い、CO₂を排出しないクリーンな業務を目指してまいります。

廃棄物削減の取組 - 3R活動 -

当社グループでは、持続可能な未来の実現を目指し資源の3R（Reduce（削減）、Reuse（再利用）、Recycle（再生））を進めております。特に事業を通して発生する廃棄物の削減を進めております。例えば、輸送梱包用のストレッチフィルムはリサイクル可能な資材への置き換えを進めるとともに、さらにそれ自体を繰り返し使用可能なバンドやネットなどの梱包ツールへ切替えを進めております。

● サプライチェーンでのCO₂削減取組

サプライヤーエンゲージメント

持続可能な社会の実現には、当社グループのサプライチェーン全体でのCO₂削減取組を進める必要があります。当社グループと取引いただいている協力会社と一体となった削減取組を進めてまいります。当社グループのサステナビリティの考えや取組を協力会社に理解いただき、協力会社が自社の気候変動対応の取組として進めていただけるように推進してまいります。

また、CO₂排出量の算定は、協力会社にも当社のカーボンマネジメントシステムを展開し、標準化を図るとともに協力会社の負担の軽減を支援します。

環境関連の詳細は、
当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/environment/>



● 持続可能な社会づくりへの啓発活動

社外講演、教育・セミナー

当社グループでは、気候変動への対応取組の啓発活動にも取り組んでいます。その一環として脱炭素の取組の考え方や取組事例を紹介する場として講演会やセミナーでの講演活動を行っており（当社グループCEOやサステナビリティ推進室が登壇）、「コストの課題と時間の制約（技術開発）があるため、まずはできることからやる」、「コスト削減がポイント」、「脱炭素取組の加速化のためにも、DXを推進する」ことなど、当社グループの経験を中心に説明をさせていただいております。参加いただいた方々からもご質問を多く頂戴し気候変動対応の関心の高さを確認しております。



● 大気への影響

大気汚染

大気汚染は健康、自然環境・生態系、経済に大きく影響すると認識しており、当社グループでは、NOx、PMをはじめとした大気汚染物質の算定と削減対策を進めております。算定結果は下表の通りです。

大気汚染物質 排出量実績

| | 2023年度 |
|-----|-----------|
| NOx | 691.4kg/年 |
| PM | 27.5kg/年 |

物流・旅客事業では、大気汚染への影響は使用する車両の型式と走行距離で決まります。その点をふまえ、当社グループでは最新の環境基準に適合した車両への定期的な入れ替えと、稼働率、積載率、実車率の改善による配送車両効率の向上、配送コースの最適化などによる走行距離削減を進め、大気汚染の対策を進めております。



環境

気候変動に関する国際的なイニシアチブの取組

● TCFD提言への対応

当社は、2023年9月に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) への賛同を表明しました。



また合わせて当社グループはTCFDコンソーシアムに加盟しました。

気候変動関連リスクと機会の分析を行い、その結果を事業戦略につなげ、持続可能な成長及びリスクへの適切な対応を目指していきます。

ガバナンス

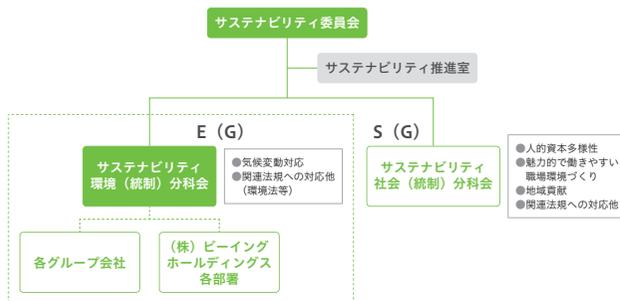
当社グループでは「気候変動への対応」をマテリアリティとして設定しております。

ガバナンス体制はサステナビリティ推進体制に準じております。

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四半期ごとに開催し、サステナビリティに関する課題についての情報共有や審議を行います。

また、グループ全体の気候変動への対応・サステナビリティ推進・統括のために専任部署（サステナビリティ推進室）を（株）ビーイングホールディングスに設置、執行体制としてサステナビリティ委員会の下部組織にサステナビリティ環境分科会を設け、各グループ会社と連携した活動を実施し、全社を挙げて気候変動への対応を推進しています。

重要な議題は適宜、経営会議や取締役会で議論・決議を行います。



気候関連ガバナンス体制における会議体

| 会議体 | 構成 | 役割 | 開催頻度 |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------|
| 取締役会 | (株) ビーイングホールディングス 取締役、監査役 | 業務執行全般の意思決定を行う | 月1回 |
| サステナビリティ委員会 | 委員長：(株) ビーイングホールディングス 代表取締役社長 委員：(株) ビーイングホールディングス 各部署責任者及びグループ会社社長 | 気候変動対応を含むグループのサステナビリティに関する課題の共有と諸施策を審議、意思決定をする | 年4回 必要に応じて臨時開催あり |
| サステナビリティ環境分科会 | 分科会長：(株) ビーイングホールディングス 業務部長 員：(株) ビーイングホールディングス 関係部署 (業務部・経営管理部など) 担当者及びグループ会社社長もしくは担当者 | サステナビリティ委員会の下部組織としてグループの気候変動関連の取組の検討と課題抽出・対策の立案と実施を担う | 月1回 必要に応じて臨時開催あり |

戦略

戦略策定にあたり「1.5°C」「4°C」の2つのシナリオを用いてリスク・機会の特定、対応策の検討を行いました。また、財務影響度分析においては、2030年時点と1.5°Cシナリオ、2050年時点と4°Cシナリオを用いて実施しています。

| リスク分類 | リスク・機会 | 発現時期 ^{※3} | 事業インパクト ^{※2} | | 対応策 | |
|-------|------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| | | | 1.5°C ^{※1} シナリオ | 4°C ^{※1} シナリオ | | |
| 移行リスク | 規制・法 | 炭素税等の規制の導入によるコストの増加リスク | 中期 | 中 | ・CO ₂ 排出量削減目標を設定し、排出量削減の取組を推進 | |
| | 技術・市場 | 環境配慮車両導入コストの増加リスク | 中～長期 | - | ・EV、FCVなどの低炭素車両の調査と導入検討 | |
| | | CO ₂ を排出するサービス需要の縮小及び環境意識の高まり | 中～長期 | - | ・全社でのCO ₂ 排出量削減取組 ・EV、FCVなどの低炭素車両の調査と導入検討 ・再生可能エネルギー由来電力への転換 ・「運ばない物流 [®] 」の展開 ・システムによるCO ₂ 排出量のモニタリング | |
| 評判 | 気候変動対策が不十分な場合の評価低下に伴う風評被害及び資本調達コストの増加リスク | 中～長期 | - | ・適切な情報開示によるステークホルダーの信頼の獲得 | | |
| 物理リスク | 急性 | 豪雨、洪水、台風等の気象災害による事業活動の停止リスク | 短～中期 | 大 | 大 | |
| | | 気象災害による自社資産損傷に伴うコストの増加リスク | | | | |
| | 海面上昇に伴う物流施設の移転・設備投資・保険料の増加リスク | 中～長期 | 大 | | | 大 |
| | 顧客の気候変動に伴う事業影響による物流減少リスク | | | | | |
| 慢性 | 外気温上昇に伴う疾病増加や従業員の生産性低下リスク | | | | | |
| 機会 | 製品・サービス | 低炭素輸送サービスや技術の導入 DXを活用したGXの推進 | | 中～長期 | - | |
| | 資源効率 | 物流プロセスの効率化 | | | | |
| | エネルギー源 | 化石由来エネルギーから再生可能エネルギーへの切替え | | | | |
| | レジリエンス | BCP/BCMの充実 | | | | |

※1：国連気候変動に関する政府間パネル（以下、IPCC）や国際エネルギー機関（以下、IEA）の情報などをもとに2つのシナリオ（1.5°Cシナリオ、4°Cシナリオ、1.5°Cのシナリオがない項目は2.0°Cシナリオにより補充）を想定。

IPCC…SPP-8.5/SPP3-7.9（4°Cシナリオ）、SSP1-1.9（1.5°Cシナリオ）

IEA…STEPS：Stated Policies Scenario（4°Cシナリオ）、NZE：Net Zero Emissions by 2050 Scenario（1.5°Cシナリオ）

※2：各シナリオにおける全体の財務インパクト額のうち80%を占めるものを「大」、95%までを占めるものを「中」、残りを「小」の3段階で評価。

※3：短期：～2025年、中期：2026～2030年、長期：2031～2050年

リスクマネジメント

社会の持続性に貢献し、自社の持続的な成長と企業価値向上を実現するためには、事業を取り巻く様々なリスク項目について、事業への影響度と重要度を見極めたうえで、中長期で施策を立案、対応していくことが重要であると認識しています。特に気候変動の問題は重要で緊急性のある社会課題と認識し、この関連リスクについては、サステナビリティ環境分科会にて調査を行い、洗い出されたリスクと機会はサステナビリティ委員会で評価されます。財務影響度の大きいリスクは取締役会に報告されます。そのリスクや機会への対応方法は気候変動対応関連の各計画に織り込むとともに、その実施を管理しています。

環境関連の詳細は、
当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/environment/tcfd/>



指標と目標

2050年度のカーボンニュートラル達成を目指し、環境負荷低減に向けた活動を推進しています。

- 2050年 カーボンニュートラルの実現 (Scope1,2)
- 2030年 2019年比 Scope1,2 48%削減

- ・2030年までに自社所有の事業所での使用電力を再生可能エネルギー由来に転換します。
- ・低炭素車両を積極的に導入し効果を検証していきます。
- ・「運ばない物流[®]」を通してお客様やサプライヤーのCO₂排出量の削減に貢献します。
- ・Scope3はサプライチェーン全体での排出削減に取組みます。

人的資本

人的資本関連の詳細は、
当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/social/>



ビーインググループ・ESG行動指針

2 社会 (Social)

- 個人の人権と多様性（性別、国籍、障害の有無、社会的地位、性的指向・性自認、価値観等）を尊重し、働きがいのある職場環境・風土づくりに努めます。
- 公正・適切な評価を実施するとともに、ワーク・ライフ・バランスに配慮します。
- 地域社会とのコミュニケーションを深め、協力して環境課題へ取り組みます。またスポーツや文化活動などに積極的に参画し、地域社会の活性化に取り組みます。

人的資本に関する方針

ビーインググループ・人財育成方針

- ▶ 教育とは、教えて育てることにあらず。自ら育つことを教える。それが「教育」である。自ら育つ意欲があれば、誰もが成長できる。Being Groupは、社員が成長する機会を惜まず提供します。
- ▶ 『会社をつくる。人間をつくる。社会をつくる。』300年つづく企業となり、社会に対して永続的に貢献するために、Being Groupは人財育成に尽力します。

ビーインググループ・社内環境整備方針

- ▶ 働きがいのある職場環境・風土づくりを進めます。
- ▶ 公正・適切な評価制度を導入します。
- ▶ ワーク・ライフ・バランスに配慮します。
- ▶ 健康経営を推進します。

● 人財育成

人財の育成にはワーク・ライフ・バランスの充実が重要であると捉え、国籍、性別に関係なく全社員が働きやすい制度の充実と、多様な価値観を受け入れる組織風土の醸成を進め、社員が継続的に能力を発揮できる環境整備に取り組んでおります。

人財育成、社内教育

当社グループでは、人財育成・社内環境整備方針に基づき、従業員の自立や成長を促す教育プログラムを実施しております。OJT、OFFJTのほか、e-ラーニングといった受講手法を設けることで、受講者に学びやすい環境を提供しています。教育プログラムにつきましては、巻末のESGデータをご参照願います。



● ダイバーシティ・女性活躍推進・両立支援

多様性が尊重され、全ての人々がお互いの人権や尊厳を大切に持った持続可能な社会の実現に向けて、当社グループでは児童労働や強制労働の廃止、あらゆる差別やハラスメントを禁じ、国籍、性別、年齢などを問わずに共に働き、共に活躍し、共に喜びあえる会社を目指しています。

外国籍従業員の働きやすい環境づくり

外国籍従業員が安心・安全に働けるように「サポート窓口」を設置しております。窓口には、日本での生活キャリアの長い外国人スタッフを配置し、業務面や生活面のサポートをしています。これまでに、キャリアアップに関する悩みや海外銀行への送金など日本での生活の困りごとなどの多くの相談に対しサポート窓口で支援しています。

女性が活躍できる職場環境

女性の活躍を推進していくためには、仕事と家庭の両立、プライベートの充実を実現・支援できる労働環境の整備が重要です。女性従業員の声や提案に耳を傾け、ライフステージに合わせた働き方の選択肢の拡充を進めています。当社グループでは次のような制度や支援を通して女性活躍を推進しています。

- 育児休暇、介護休暇制度 ● 産前産後休業（出産予定日の6週間前・産後8週間）
- フレキシブルなシフト対応可能（希望勤務時間帯対応や短時間勤務制度）
- 女性の管理職の登用や現場のドライバー、リフトマン資格取得支援



両立支援・仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」

当社グループでは社員が生き生きと働ける職場を目指し社員の様々な事情に合わせて、仕事と私生活の両立を支援し、継続就業を実現する各種制度を提供しています。

- 在宅勤務制度 ● 出産休職制度
- 育児休職制度（男性・女性）
- 介護休暇制度 ● 有給休暇取得奨励
- フレキシブルなシフト対応（希望勤務時間帯対応や短時間勤務制度）
- クラブ活動の運営・推進



● 従業員エンゲージメント

当社グループでは、「社会の持続性への貢献」と「自社の持続的な成長」や「企業価値の向上」を実現するには、経営戦略に基づく人材育成や組織の構築が必要と認識しています。

経営者の目指す組織と従業員の組織に対する満足度のギャップを確認しながら、働きがい、働きやすさなど満足度を向上させて組織の活性化を進めることが重要と考えており、従業員のエンゲージメント向上を進めています。

当社グループでは、2023年度末に全社員を対象にエンゲージメントに関する社員アンケートを実施し、その結果から具体的な改善施策を検討・実施していきます。今後もアンケートを年1回実施し、改善の度合いの確認や取組の定着を図り、従業員のエンゲージメント向上を進めていきます。

外部団体からの表彰

2023年「働きやすい職場認証制度」(運転者職場環境良好度認証制度) 認証取得 (一般財団法人日本海事協会)

「働きやすい職場認証制度」(運転者職場環境良好度認証制度)の認証を以下の23事業所で取得しています。

| | |
|------------|--------------------------------------------------------------|
| ☆☆☆ 三つ星 | 株式会社オリエンタル 3事業所 |
| ☆☆ 二つ星 | 株式会社アクティー、株式会社福井アクティー、株式会社コラビス、株式会社東京アクティー、株式会社横浜LSP の計20事業所 |



この制度は、自動車運送事業者の働き方改革への取組などを「見える化」して職場の働きやすさを評価するものです。求職者が安心して就職・就労するとともに、事業者において安定的にドライバーを確保できるように後押しすることを目的としています。

当社グループでは求職者に働きやすい職場環境であることを「見える化」によりお知らせするとともに、法令上の労働条件にとどまらず、今後も従業員が安心して長く働き続けられるような職場環境の整備に尽力してまいります。

● 安心・安全の取組

交通事故及び労働災害の防止に向けた取組



当社グループでは「安全第一」「安全は全てに優先する」を合言葉に誰も傷つかない、傷つけない、安全で働きがいのある職場の実現を目指し、社会的責任（CSR）を自覚しコンプライアンスを基本に交通事故[※]及び労働災害事故ゼロの達成を目指しています。

交通事故や労働災害事故の発生対策として、安全衛生委員会活動を通して、「ヒヤリハット事例の報告と共有」や「事故事例の研究と危険予知活動の実施・指導」を行っております。

また次のような取組を実施、徹底しております。

「車両整備の徹底（始業前点検・定期点検）」 「安全教育体制の整備」

- 新規配属時安全衛生教育
- リフトオペレーターに対する講習・研修
- 特定運転者に対するレベル別の指導
- 社内運転免許制度

「デジタルタコグラフのデータを基に安全・省エネ運転の意識付けを目的とした表彰制度（エコワングランプリ）」

※自動車事故報告規則（国土交通省令）第2条各号に該当する事故



● 地域社会への貢献

当社グループは、地域社会においてライフラインである生活物資の安定的な供給という事業活動での貢献だけでなく、スポーツや文化活動などに積極的に参加・貢献し、地域社会の活性化や豊かな生活環境づくりに積極的に取組んでおります。

地域貢献



当社グループでは安全で住みやすい町づくりや子供たちの掛けがえのない命を守り健やかな成長を願う「防犯ブザーキャンペーン」、交通ルールの遵守と正しい交通マナーの実践を習慣付けるとともに国民自身による道路交通環境の改善を願う「季節の交通安全週間」などの地域に貢献する取組に賛同し協賛しております。また、旅客事業では、自動車運転免許を返納した方、バスや電車での移動が困難な高齢者や障害者の生活移動に、気軽にタクシーを利用できるように、割引制度を実施しております。



- 障害者割引
- 免許証返納者割引
- 高齢者割引自社オリジナルの「シニアカード」を発行

文化振興



文化・芸術の街金沢に本社を構える当社グループでは、自治体、企業、市民が一丸となって開催する「金沢ジャズストリート」、「北陸芸祭典」など、地域発展と文化振興を進める取組に賛同しております。

スポーツ支援



当社グループでは、地元スポーツチームのスポンサーとして協賛・支援し元気な町づくりを応援しております。

また金沢マラソンなど市民参加のスポーツイベントの運営にも積極的に参加、応援、協力をさせていただいており、スポーツ支援を通じて地域の活性化を支援しております。



金沢マラソン2023



社会関連の詳細は、
当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/social/>



令和6年 能登半島地震

令和6年1月1日午後4時10分ごろ、石川県能登半島で最大震度7の揺れを観測する地震が発生しました。

当社グループではBCPIに従い地震発生の日より、衛星電話を用いて現地状況を確認し、支援準備を開始しました。顧客と予めBCP対応商品を取決め、出荷指示が無い場合でも取決めた商品を配送することにしていたため、地震発生の日より店舗配送を開始しました。通行可能な道路も不明の中、迂回や雪の影響で片道8時間も掛かることもありましたが、トラック間で連携を取りながら物資を無事お届けすることができました。十数台連なって走っている車両を見られた地域の企業様から「ピーイングさん、走っているのならこのようなものを運べますか?」とのご依頼も多くいただき、可能な限り対応をさせていただきました。



また、当社グループは、被災地に対して、日本赤十字社を通じて総額3,000万円の義援金を寄付いたしました。この寄付は日本赤十字社から被災自治体（石川県、富山県、福井県、新潟県）の被災状況に応じて配分のうえ届けられ、被災された方々の支援と被災地の復旧に役立てていただいています。ピーインググループは地域の皆様とともに歩みを進め、今日までに被災4県において21ヵ所の物流拠点を展開しております。これからも生活必需品の安定供給という社会的責務を果たすべく、顧客、お取引先さま、関係各方面と協議・連携のもと最大限の努力を続けてまいります。



ガバナンス

ビーインググループ・ESG行動指針

3 ガバナンス (Governance)

- 法令等の遵守を徹底し、取引先様と公正・適切な取引を行います。
- 全てのステークホルダーに対し、適切な情報開示と責任ある対話を行います。

ビーインググループのコーポレート・ガバナンス

● コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社グループは、「-BEING-存在しつづける」を企業理念に掲げ、「会社をつくる。人間をつくる。社会をつくる。」という経営目的のもと、時代や文明とともに進化するロジスティクス事業を探索し、時代に合わせた社会インフラの提供を通じて、企業、さらには社会システムのイノベーションを起こすような『リアルロジスティクス』の体現を目指してまいります。その実現のためには、株主をはじめ、顧客、取引先、従業員、地域社会等の全てのステークホルダーの利益を重視した経営を行うことが当社グループの使命であると考えており、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実・強化を図り、経営の健全性、透明性及び効率性を確保することが経営上の最重要課題であると認識しております。そこで、当社グループでは、株主総会の充実、取締役会及び監査役会の機能強化、適時適切な情報開示・IR活動の実施、内部管理体制の強化等により、盤石なコーポレート・ガバナンス体制の構築に努めてまいります。

取締役及び取締役会

取締役会は、経営上の重要な事項に関する意思決定機関及び取締役の職務執行の監督機関として機能しており、取締役6名（うち社外取締役2名）で構成されております。取締役会は、原則として月1回の定時取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速な経営上の意思決定を行える体制としております。取締役会は、法令・定款に定められた事項のほか、経営に関する重要事項を決定するとともに各取締役の業務執行の状況を監督しております。

監査役及び監査役会

監査役は、取締役会その他重要な会議体へ出席し、必要に応じて意見を述べるほか、重要な決裁書類の閲覧等を通じて、取締役の職務執行を監査しております。監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成されております。監査役会は、原則として月1回の定例監査役会を開催するほか、必要に応じて臨時監査役会を開催し、監査計画の策定、監査実施状況、監査結果等の検討等、監査役相互の情報共有を図っております。

また、監査役は、内部監査人及び会計監査人と定期的に情報・意見交換、協議を行う等により相互に連携を図っております。

リスク・コンプライアンス委員会

当社は、企業価値の持続的向上のためには、全社的なコンプライアンス体制の強化・推進が必要不可欠であると認識し、「リスク・コンプライアンス規程」を定め、その周知徹底を図っております。また、コンプライアンス推進のための体制として、リスク・コンプライアンス委員会を設置しております。

指名委員会及び報酬委員会

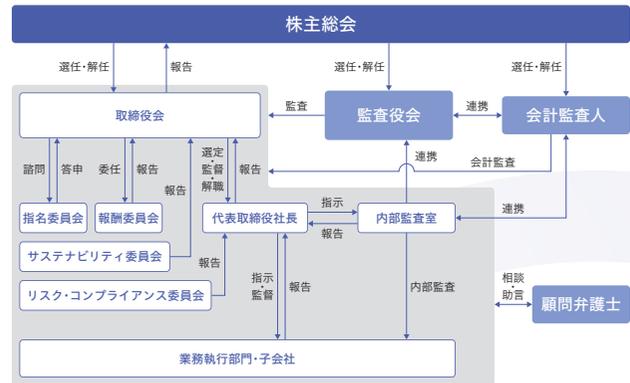
当社は、取締役の選任及び報酬に関する事項の決定に関して客観性と透明性を確保するため、社外取締役を主要な構成員とする任意の委員会として指名委員会及び報酬委員会を設置しております。指名委員会は、取締役会からの諮問を受けて取締役候補者について審議し、取締役会に答申しております。また、報酬委員会は、取締役会からの委任を受けて各取締役の報酬を決定しております。

会計監査人

当社は、有限責任あずさ監査法人との間で監査契約を締結し、適時適切な監査が実施されております。

内部監査室

当社の内部監査は、他から独立した代表取締役社長の直轄部署として内部監査室を設置し、当社グループの業務及び財産の実態を監査し、経営の合理化及び能率の増進に資することを目的として実施しております。



● 役員等の報酬等の内容に係る決定方針

当社は、2020年4月13日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等に係る決定方法について、任意の報酬委員会において決定されるものと決議し、世間水準及び会社業績や、従業員給与とのバランスを考慮して決定することとしております。

ガバナンス関連の詳細は、
当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/governance/>



取締役の報酬等の額

…株主総会で決定した報酬総額の限度内で取締役会から委任された報酬委員会において決定

監査役の報酬等の額

…株主総会で決定した報酬総額の限度内で監査役の協議により決定

当事業年度における個人別の報酬等は、2022年3月15日開催の報酬委員会、監査役については2022年4月5日開催の監査役会において監査役の協議によりそれぞれ決定しております。また、取締役会は、当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬について、報酬の内容の決定方法及び決定された報酬の内容が当該決定方針と整合していることや、任意の報酬委員会の決議が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

なお、当社の役員の報酬は全て固定報酬である基本報酬のみであり、業績連動報酬は導入しておりません。

● 情報セキュリティ

情報セキュリティ基本方針

株式会社ビーイングホールディングス及びその子会社（以下、当社）は、当社の情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、お客様ならびに社会の信頼に応えるべく、以下の方針に基づき全社で情報セキュリティに取組みます。

経営者の責任

当社は、経営者主導で組織的かつ継続的に情報セキュリティの改善・向上に努めます。

社内体制の整備

当社は、情報セキュリティの維持及び改善のために組織を設置し、情報セキュリティ対策を社内の正式な規則として定めます。

従業員の取組

当社の従業員は、情報セキュリティのために必要とされる知識、技術を習得し、情報セキュリティへの取組を確かなものにします。

法令及び契約上の要求事項の遵守

当社は、情報セキュリティに関わる法令、規制、規範、契約上の義務を遵守するとともに、お客様の期待に応えます。

違反及び事故への対応

当社は、情報セキュリティに関わる法令違反、契約違反及び事故が発生した場合には適切に対処し、再発防止に努めます。



ガバナンス

● 内部統制

株式会社ビーイングホールディングス及び当社子会社（以下「当社グループ」という）は、業務の有効性及び効率性のバランスを取りながら、財務報告の信頼性確保という内部統制の目的達成のため、以下の通り取り組んでいます。

基本方針

当社グループは、金融商品取引法における「内部統制報告制度」に基づき「J-SOX 基本計画」を定めており、投資家、取引先、従業員及び地域社会などのステークホルダーに対し、当社グループの事業を通じて社会に貢献していきます。

内部統制が準拠する基準

当社グループは、財務報告に係る内部統制の評価に際し、金融庁が公開する「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の設定について（意見書）」を一般に公正妥当と認められる基準に準拠します。

内部統制の整備及び運用状況評価の実施

当社グループは、金融商品取引法に基づき、各部門による自己点検及び独立部署により、財務報告に係る内部統制の整備及び運用状況評価を実施します。内部統制の整備及び運用状況の自己点検及び独立評価の結果、財務報告の信頼性の確保を脅かすリスクあるいは不備が検出された場合、それらを受入れ許容なレベルまで低減されるよう改善します。

内部統制の整備及び運用状況評価結果の承認

内部統制の整備及び運用状況の評価手順は、事業年度ごとに策定する「財務報告に係る内部統制実施文書」に定めて実施し、評価結果については、代表取締役が承認します。

● 内部通報制度

当社は、法令違反その他法令上疑義のある行為等を早期に発見し、適切に対応するため、通報者に不利益が及ばない「内部通報制度規定」を制定し、通報窓口を社内及び社外に設置し、当社グループの役員及び従業員を対象として運用しています。

リスク・コンプライアンス活動

当社グループでは、企業価値の持続的向上のためには、全社的なコンプライアンス体制の強化・推進が必要不可欠であると認識し、「リスク・コンプライアンス規程」を定め、その周知徹底を図っております。また、コンプライアンス推進のための体制として、リスク・コンプライアンス委員会を設置しております。リスク・コンプライアンス委員会は代表取締役社長を委員長とし、各部門長や安全管理課、品質管理課、内部監査室が委員として参画します。そのほか、原則として常勤監査役2名が出席しております。本委員会では労務管理、安全衛生（労働災害）、法令順守、業務改善・業務品質、インサイダー取引、社外株主に対する取組、内部監査結果などについて報告や情報の共有と審議を行い、継続的改善活動に展開しており、また内部通報事案も本委員会で確認・審議されます。

スキルマトリクス

| | 氏名 | 役職 | 社外 | 取締役・監査役の専門性及び経験 | | | | | | |
|-----|--------|---------|----|-----------------|-------|------|-------|-------|-------|----------|
| | | | | 企業経営 | 財務・会計 | 業界知見 | 法務・監査 | 人事・教育 | IT・DX | サステナビリティ |
| 取締役 | 喜多 基一 | 代表取締役社長 | | ● | | ● | ● | ● | ● | ● |
| | 喜多 和行 | 取締役副社長 | | ● | | ● | | | ● | |
| | 高桑 和浩 | 専務取締役 | | ● | | ● | | | ● | |
| | 松木 正康 | 常務取締役 | | | ● | | ● | ● | | ● |
| | 川本 剛生 | 取締役 | ● | ● | | ● | ● | | | |
| | 長谷川 博和 | 取締役 | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● |
| 監査役 | 山下 勇 | 常勤監査役 | | | | ● | ● | | | |
| | 山本 克也 | 常勤監査役 | ● | | | ● | ● | ● | | |
| | 柳谷内 健一 | 監査役 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | |

ガバナンス関連の詳細は、
当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/governance/>



Topics

従業員へのサステナビリティ活動の啓蒙

当社グループでは、サステナビリティに関する取組の全社への推進と浸透を目的に、「サステナビリティカード」を配布し方針や環境目標を確認できるようにしております。さらに各自の行動宣言を記載することでサステナビリティに関する意識醸成を進めております。また、本年度からはサステナビリティに関する知識教育として、e-ラーニングによる社内教育やグループ報やデジタルサイネージによる情報発信も進めてまいります。



『サステナグロースカンパニーアワード2024』受賞



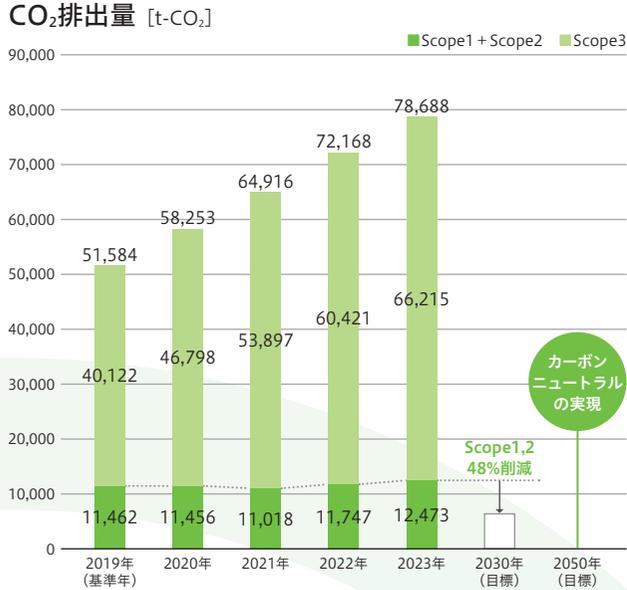
SUSTAINABLE GROWTH COMPANY AWARD 2024

この度、『サステナグロースカンパニーアワード2024』を当社が受賞いたしました。同アワードは、株式会社船井総合研究所が運営する企業表彰です。持続的な成長を実現したうえで、地域や業界を変え、社会や国家にもより良い影響を与えられる存在を目指す企業をサステナグロースカンパニーと定義し、選定、表彰を行っています。アワードの取組を通じて、社会に著しい貢献が期待できる法人や組織及び個人の健全な発展を支援し、社会の進展に寄与することを目指しています。2024年度のアワードは、11,800社の選考対象から、審査基準に照らして業界のモデルとなる22社をノミネートし、その中から特に優れた11社の受賞企業の中の1社に当社が選ばれました。尚、各賞の表彰企業は8月20日（火）に開催される『サステナグロースカンパニーアワード2024 授賞式』にて発表されます。



環境 : Environment

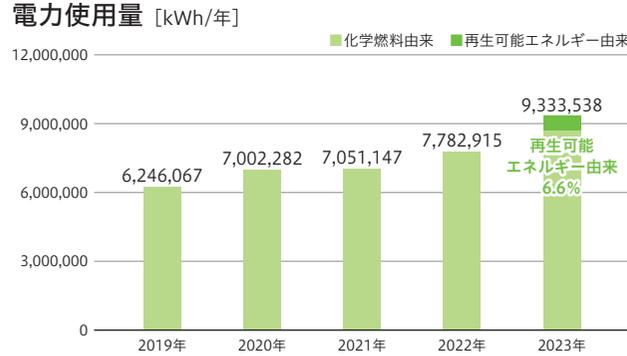
CO₂排出量 (Scope1,2,3)



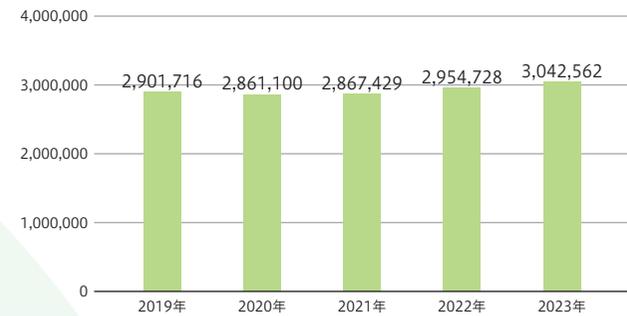
| Scope | 2019年 (基準年) | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| サプライチェーン総排出量 | 51,584 (100%) | 58,253 (100%) | 64,916 (100%) | 72,168 (100%) | 78,688 (100%) |
| Scope1 直接排出 | 8,371 (16%) | 7,985 (14%) | 7,950 (12%) | 8,157 (11%) | 8,355 (11%) |
| Scope2 エネルギー起源の 間接排出 (マーケット基準) | 3,091 (6%) | 3,471 (6%) | 3,068 (5%) | 3,590 (5%) | 4,118 (5%) |
| Scope2 マーケット基準 | 3,091 (6%) | 3,471 (6%) | 3,068 (5%) | 3,590 (5%) | 4,118 (5%) |
| Scope2 ロケーション基準 | 2,779 (-%) | 3,116 (-%) | 3,053 (-%) | 3,386 (-%) | 3,784 (-%) |
| Scope3 事業者の活動に 関連する他社の排出 | 40,122 (78%) | 46,798 (80%) | 53,897 (83%) | 60,421 (84%) | 66,215 (84%) |

※GHGプロトコルに基づいた算定を行っております。
 ※排出原単位: 温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル (Ver4.9) (2023年4月)」と「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」(Ver3.3) 2023年3月 (環境省) 及び「IDEAV2」を使用しています。
 ※Scope2は、「環境省の電気事業者別排出係数」を使用しております。
 ※Scope3では、該当する活動がないもの及び該当する活動に係る排出はScope1,2に計上済みのものを除き、該当する活動がある全てのカテゴリについて対象としています。

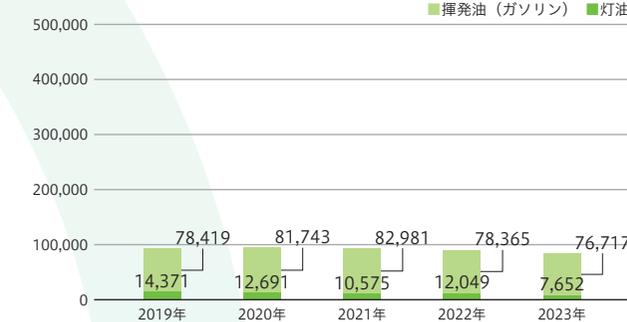
エネルギー使用量



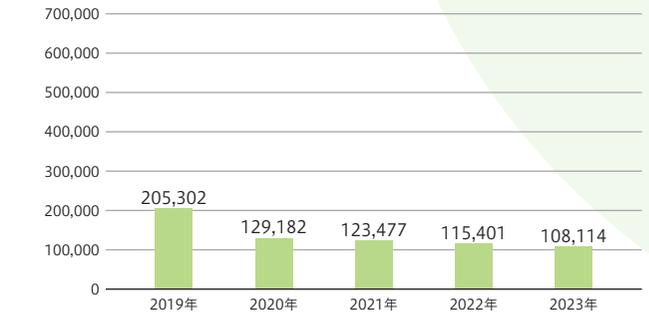
軽油 [L/年]



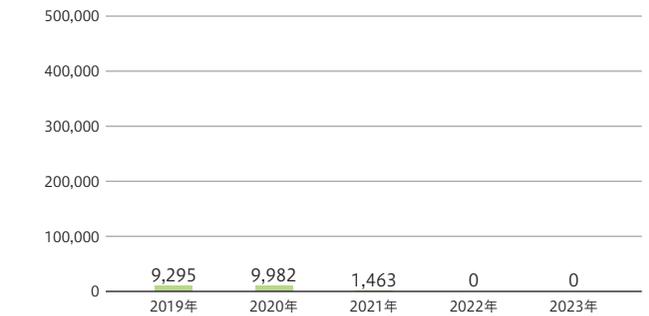
揮発油 (ガソリン)・灯油 [L/年]



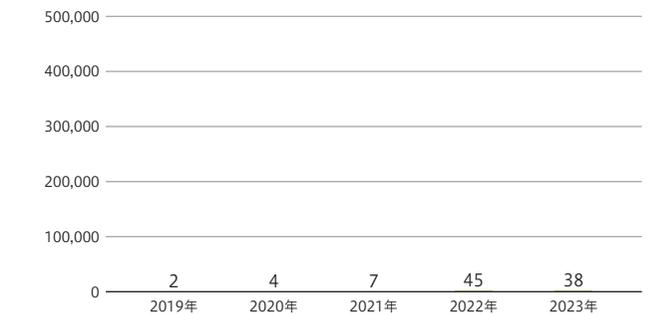
液化石油ガス (LPG) [kg/年]



液化天然ガス (LNG・CNG) [kg/年]



都市ガス [m³/年]



ESGデータ

※集計範囲（バウンダリー）：ピーニンググループ全社です。
 ※当社では2021年度から順次、e-ラーニングを用いた教育講座の実施を進めており、本集計はe-ラーニングの受講者数です。
 ※教育講座は4月～3月で実施しており、2023年度のデータは暫定値になります。

ESGデータの詳細は、
 当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/esg/>



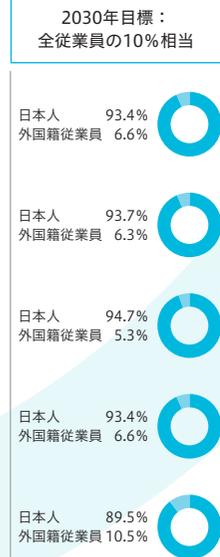
社会：Social

従業員数 男女比率



※各年度、期末日時点での在籍人数を示しています。従業員は、当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者、パートタイマーを含んでおります。

外国籍従業員比率



2030年目標：
 全従業員の10%相当

女性管理職比率

| 項目 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2030年目標 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 女性管理職比率 | 2.5% | 2.3% | 3.8% | 3.7% | 3.3% | 10.0% |

※管理職は課長相当職以上を示しております。

男女間賃金格差

| 項目 | 2023年 |
|----------|-------|
| 全労働者 | 57.2% |
| 正社員 | 76.0% |
| パート・有期社員 | 78.1% |

※対象期間：当連結会計年度（2023年1月1日～2023年12月31日）です。
 ※正社員は、社外への出向者を除き、他社から当社への出向者、パート・有期社員は、準社員、再雇用社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイトを含み、派遣社員を除いております。
 ※賃金には、基準外賃金を含んでおります。また通勤手当等は除いております。
 ※平均賃金においては、正社員、パート・有期社員ともに年間の平均人数を用いております。
 ※当社グループでは賃金規定上、男女での昇進・昇給の運用上の差を設けておりませんが、勤続年数、役職、パート・有期社員の男女比率等により男女の賃金に差異が生じております。

両立支援、働き方改革

| 項目 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2025年目標 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 有給休暇取得率 | 42.8% | 57.5% | 69.6% | 77.1% | 66.9% | 80.0% |
| 育児休業取得率 | 男性 | 0% | 0% | 12.5% | 66.7% | 30.0% |
| | 女性 | 100% | 100% | 0% | 50.0% | 100% |
| 短時間勤務者数 | 2名 | 1名 | 3名 | 3名 | 1名 | - |
| 介護休業取得者数 | 0名 | 0名 | 1名 | 2名 | 0名 | - |

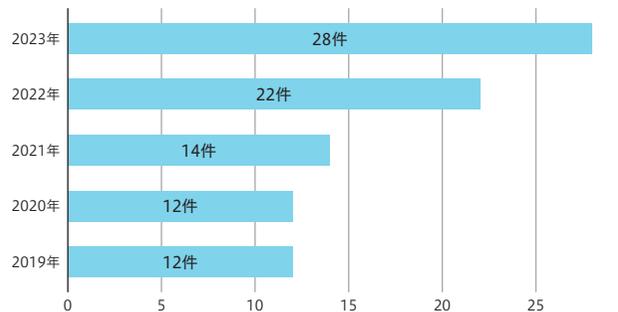
※有給休暇取得率は年間付与された有給休暇日数に対する年間の全従業員が取得した有給休暇取得日数の割合とします。
 ※当該短時間勤務は育児短時間勤務、介護短時間勤務を対象とします。

人的資本・人材育成

| 項目 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-------------------|-------|-------|--------|
| 新入社員研修（OJT） | 33名 | 14名 | 6名 |
| ロジスティクス人材育成研修 | 30名 | 27名 | 23名 |
| マネジメント研修 | 9名 | 3名 | 14名 |
| 新任管理職研修 | - | 67名 | 23名 |
| インサイダー取引防止研修 | - | - | 1,065名 |
| ハラスメント防止研修 | - | 126名 | 760名 |
| 従業員相互理解を促進するプログラム | - | 636名 | 38名 |
| 事務スキル向上研修 | - | 4名 | 3名 |
| 教養を高めるプログラム | 39名 | 30名 | 39名 |

※各研修は、目的や狙いに応じた入社経歴・資格・役職などの要件で実施するため、年度により受講者数が変動します。
 ※「ハラスメント防止研修」は2023年度に受講対象者を拡大しております。
 ※「従業員相互理解を促進するプログラム」は2022年を初年度とし、以降は新規に関連業務についた従業員を対象に実施しております。

企業市民活動実績・スポーツ支援件数



ガバナンス：Governance

取締役

| 項目 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 社内取締役 | 4名 | 4名 | 4名 | 4名 | 4名 |
| 男性 | 4名 | 4名 | 4名 | 4名 | 4名 |
| 女性 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 |
| 社外取締役 | 2名 | 2名 | 2名 | 2名 | 2名 |
| 男性 | 2名 | 2名 | 2名 | 2名 | 2名 |
| 女性 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 |

※上記取締役の構成は（株）ピーニングホールディングスについて示しております。
 ※グループ会社には女性取締役は在籍しており、グループ全体で女性取締役の登用を進めております。

監査役

| 項目 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 社内監査役 | 1名 | 1名 | 1名 | 1名 | 1名 |
| 男性 | 1名 | 1名 | 1名 | 1名 | 1名 |
| 女性 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 |
| 社外監査役 | 2名 | 2名 | 2名 | 2名 | 2名 |
| 男性 | 2名 | 2名 | 2名 | 2名 | 2名 |
| 女性 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 |

※上記監査役の構成は（株）ピーニングホールディングスについて示しております。

コンプライアンス・リスクマネジメント関連（サステナビリティ推進活動）

| 項目 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| リスク・コンプライアンス委員会開催回数 | 3回 | 3回 | 4回 | 4回 | 4回 |
| サステナビリティ委員会開催回数 | - | - | - | - | 3回 |
| 環境分科会開催回数 | - | - | - | - | 9回 |
| 社会分科会開催回数 | - | - | - | - | 7回 |

情報セキュリティ

| 項目 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|------------|-------|-------|-------|
| 情報セキュリティ研修 | 324名 | 397名 | 15名 |

※2021年を初年度とし、以降は新規に関連業務についた従業員を対象に実施しております。
 （2022年度は、セキュリティ管理の強化と定着を目的に関連業務に従事する全従業員を対象とした特別研修を実施しております。）

内部統制

| 項目 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|--------|-------|-------|-------|
| 内部統制研修 | 61名 | 45名 | 36名 |

※本研修は目的や狙いに応じた職務・役職などの要件で実施するため、年度により受講者数が変動します。

会社概要 (2023年12月31日現在)

事業所の詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/corporate/profile/>



会社情報

| | |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 名称 | 株式会社ビーイングホールディングス (BEING HOLDINGS CO., LTD.) |
| 設立 | 1986年 (昭和61年) 9月17日 |
| 資本金 | 690,371千円 |
| 従業員数 | 3,322名 [連結合計] |
| 上場市場 | 東京証券取引所スタンダード市場 |
| 証券コード | 9145 |
| 所在地 | 東京本社 〒100-0004 東京都千代田区大手町1-1-1 大手町パークビルディング7階 金沢本社 〒920-0356 石川県金沢市専光寺町レ3-18 |
| 事業内容 | 物流事業 物流センターの運営 (構内業務・配送業務) 及びコンサルティング業務等 その他 旅客業、不動産業、システム開発業、保険代理業、自動車整備業、燃料販売業等 |

株式の状況

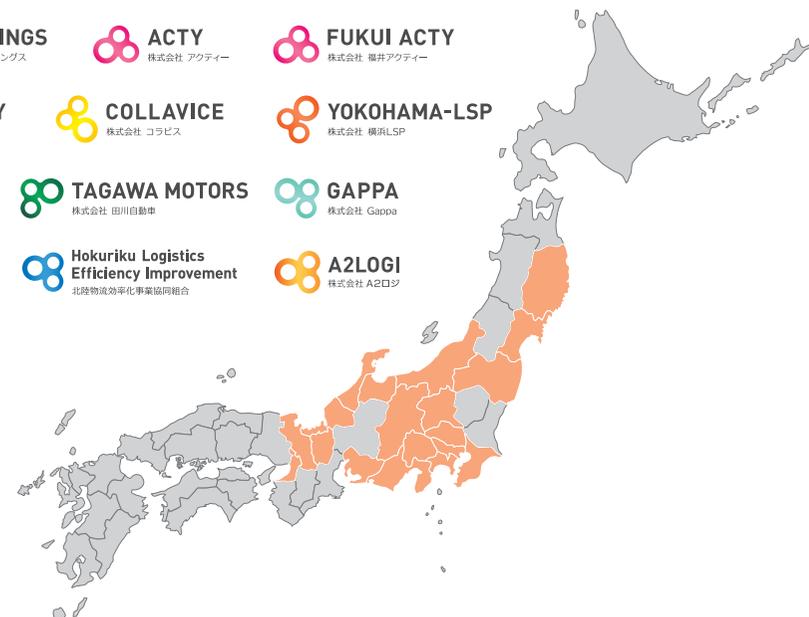
| | | |
|-------------|------------|--------|
| 発行可能株式総数 | 発行済株式の総数 | 株主数 |
| 16,000,000株 | 5,962,500株 | 1,513名 |

大株主 (上位10名)

| 株主名 | 持株数(千株) | 持株比率 (%) |
|--------------------------|---------|----------|
| 株式会社喜多商店 | 2,835 | 47.54 |
| 喜多基一 | 622 | 10.44 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口) | 380 | 6.37 |
| a u カブコム証券株式会社 | 172 | 2.89 |
| 田中孝一 | 150 | 2.51 |
| 喜多和行 | 127 | 2.13 |
| 野村信託銀行株式会社 (投信口) | 116 | 1.94 |
| 株式会社日本カストディ銀行 (信託口) | 101 | 1.69 |
| 高桑和浩 | 91 | 1.52 |
| 野村證券株式会社 | 62 | 1.04 |

- (注) 1. 持株比率は自己株式 (69株) を控除して計算しており、小数点以下第3位を切り捨てて記載しております。
2. 当該自己株式にはビーインググループ従業員持株会が所有する当社株式は含まれておりません。
3. 持株数は千株未満を切り捨てて記載しております。
4. ストック・オプションの行使により、発行済株式の総数は85,000株増加しております。

ビーインググループ



| 会社名 | 設立 | 資本金 | 業務内容 |
|---------------|------------|---------|-------------|
| 株式会社アクティー | 1986年9月17日 | 8,000万円 | 物流構内業務・配送業務 |
| 株式会社福井アクティー | 2000年4月 | 3,000万円 | 物流構内業務・配送業務 |
| 株式会社東京アクティー | 2014年12月 | 8,000万円 | 物流構内業務・配送業務 |
| 株式会社コラビス | 2002年2月 | 8,000万円 | 物流構内業務・配送業務 |
| 株式会社横浜LSP | 2015年1月 | 1,000万円 | 物流構内業務・配送業務 |
| 株式会社オリエンタル | 2009年5月 | 1,000万円 | 旅客事業 |
| 株式会社田川自動車 | 2012年1月 | 600万円 | 自動車整備業 |
| 株式会社Gappa | 2012年3月 | 500万円 | システム開発 |
| 株式会社ベプロ | 1997年6月 | 300万円 | 保険代理業 |
| 北陸物流効率化事業協同組合 | 2010年1月 | - | 燃料販売業 |
| 株式会社A2ロジ | 2012年5月 | 500万円 | 物流事業 |