

Sustainability Report 2026

株式会社ビーイングホールディングス





未来社会は、 ロジスティクスの 進化を求めている。

The Way We Are "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。

変化を愉しむ。

そこにBeing Groupの本領があります。

創業の経緯

創業の原点と、 私たちの存在意義

—— 喜多 甚一

私が18歳の頃、父の事業破綻により、未成年のまま自立を余儀なくされました。頼れる後ろ盾もない中で、生活のために働き口を探す日々。その中で出会ったのが、鶏肉販売の仕事です。19歳で軽自動車に商品を積み、自ら地域を回る。やがて経営を学び、20歳で会社を設立。トラック1台からのスタートでした。しかし、事業拡大の機会を得たものの、わずか1年で仕事を失い、多額の借入だけが残りました。「何としてでもやり抜く」——その覚悟で、昼は既存事業、夜は市場配送を続けました。誰もやらない領域に挑み続ける中で、事業は北陸一円へと広がっていきました。この経験を通じて学んだのは、他社と同じことではなく、誰もやらない価値を創ること。そしてもう一つ、強く実感したのは、企業は存続してこそ、社会に価値を届けることができるという事実です。どれほど優れた構想や理念があっても、事業を継続できなければ、その価値を社会に届けることはできません。だからこそ私たちは、自らの存在意義を問い続け、独自の道を歩んできました。この原点が、当社グループの理念「BEING（存在し続ける）」につながっています。私たちはこれからも、物流という社会インフラを支え、人・モノ・地域をつなぎ続けます。そして、その価値を持続的に生み出していくために、人を育て、雇用を生み出し、社会に必要とされる企業であり続けます。

企業理念

BEING!

わたしたちは、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。

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

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

1986 2005 2007 2011 2012 2013 2017 2018 2020 2021

2025

1986年9月
創業
鶏肉の卸売配送を目的として、
石川県金沢市に
河内物流有限会社を設立

2005年2月
金沢本社・金沢SCMセンター
北陸の物流拠点として開設*



2007年10月
白山SCMセンター
(現白山第1センター) 開設*



2011年11月
白山第2SCMセンター
(現白山第2センター) 開設*

2012年8月
グループ経営強化を目的に商号変更



BEING HOLDINGS
株式会社 ビーイングホールディングス

2017年6月
東京本社
事業の全国展開を目的に開設



2013年12月
白山第3SCMセンター
(現白山第3センター) 開設*



2018年3月
北関東SCMセンター
群馬県に開設*



2021年10月
福井SCMセンター
福井県に開設*



2020年12月
東証二部 上場
(現スタンダード市場)




2022年1月
関西酒類DC
大阪府に開設

2022年5月
静岡低温センター
静岡県に開設

愛知低温センター
愛知県に開設

白山南センター
石川県に開設

2022年7月
関西第2TC
滋賀県に開設

2023年4月
山梨センター
山梨県に開設

2023年9月
八千代保品センター
千葉県に開設

白山村井センター
石川県に開設

2023年10月
大阪TC
大阪府に開設

2024年11月
白山水島センター
石川県に開設

2025年2月
野田センター
千葉県に開設

2025年3月
金沢鞍月センター
石川県に開設

2025年4月
富山SCMセンター
富山県に開設*

2025年6月
三重低温センター
三重県に開設

富谷DC
宮城県に開設

常総DC
茨城県に開設

芳賀DC
栃木県に開設

伊勢崎DC
群馬県に開設

2025年8月
厚木猿ヶ島センター
神奈川県に開設

2025年9月
福島DC
福島県に開設

2025年10月
小牧LC
愛知県に開設

岩槻センター
埼玉県に開設

2025年11月
金沢TTC
石川県に開設

拠点数

Year	Number of Bases
2021/12	51
2022/12	58
2023/12	58
2024/12	59
2025/12	71

※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。

あなたの身のまわりで流通する商品。観光やビジネスで移動する人たち。その多くのモノやヒトの流れの中にBeing Groupの仕事があります。約40年にわたって蓄積されたノウハウが社会を支えるインフラとなり、モノやヒトの流れを加速させていきます。

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

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します。俯瞰的な視野から拠点配置や情報システムなど物流プロセス全体を分析検討し、ロジスティクス合理化・最適化やコストの削減を実現します。

ロジスティクスの合理化・全体最適化 ビーインググループ 4つの特長

経営資源の集中投資	「生活物資に特化」
TASKを無くす仕組み作り	「運ばない物流®」
同一情報を同時に顧客とも共有	「見える物流」
人を補助する仕組み作り	「無いものは自分たちでつくる現場力」

旅客事業

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。

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。

「運ばない物流®」で、 サプライチェーン全体を合理化する

従来の物流では、メーカー、卸売業者、小売業者ごとにセンターを所有し、センター間の輸送や入出荷作業が発生するため、非効率なサプライチェーンとなりがちです。それに対し、当社グループは消費地に近い場所にメーカー、中間流通業者、小売業者の倉庫機能を1つに集約した「SCMセンター」を構築し、物流コストと業務負担を大幅に軽減する効率的なモデルを実現しています。サプライチェーン全体の合理化が進むにつれて、自社だけではなく物流業界全体が合理的な仕組みを取り入れることが「運ばない物流®」の届ける未来です。

○ サプライチェーンの合理化イメージ図



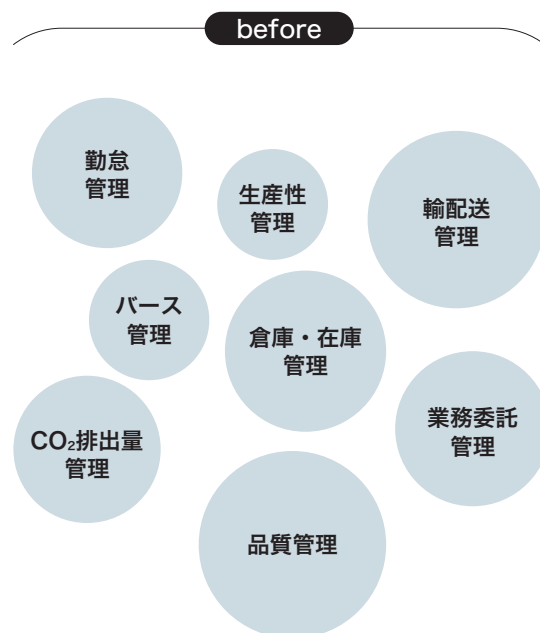
運ばないことに価値がある

サプライチェーン全体の合理化は会社全体での共通認識であり、モノを運ぶことではなく、いかにしてモノを運ばずに届けられるか「Plan・Do・Check・Action」を回し業務を継続的に改善することが、ロジスティクスの進化に関わってくると考えています。

物流業界全体の合理化を進めるにあたり、中核を担う欠かせないものが自社独自のシステム「Jobs」です。

Jobsの活用でサプライチェーン全体の合理化を目指す

個別に行われていた管理業務をひとつのプラットフォームで一元化した総合物流システム



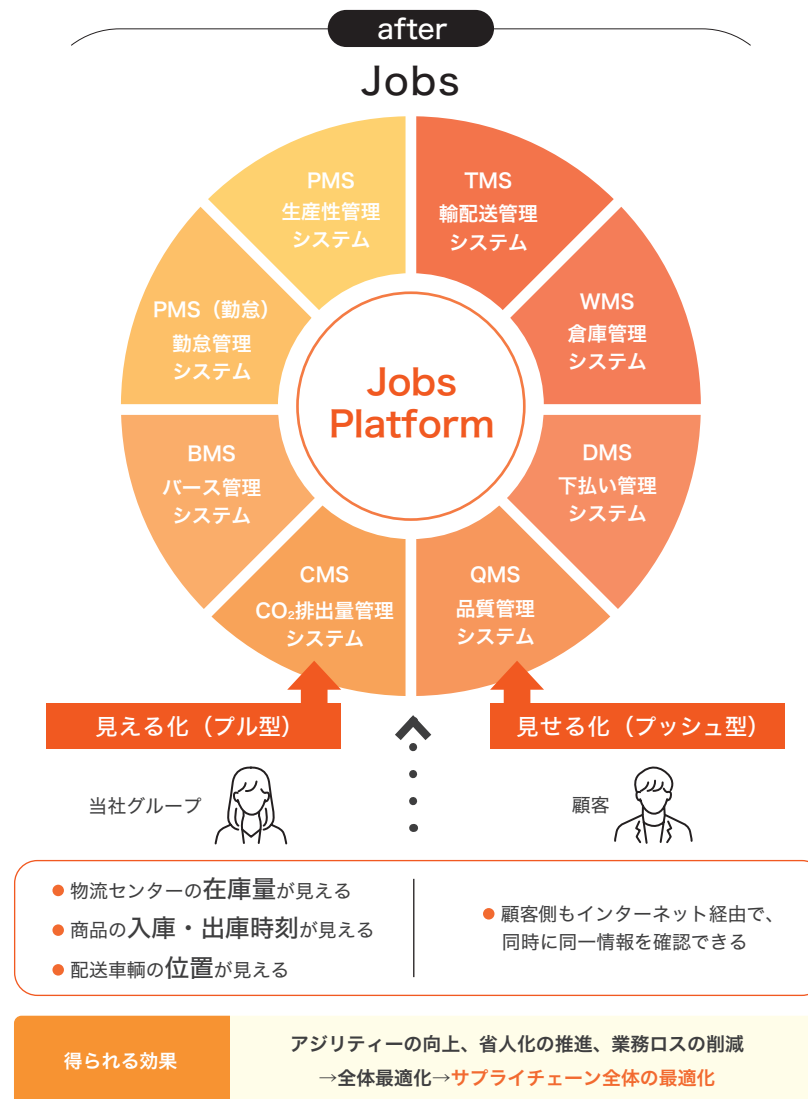
Jobsのコンセプト

「情報共有」

- 見える化（プル型）
→ 興味のある情報を詳細に提供
- 見せる化（プッシュ型）
→ 興味を持っていただく情報の提供

この両方の情報を共有することで、
顧客の抱える問題の
改善およびコスト削減を推進

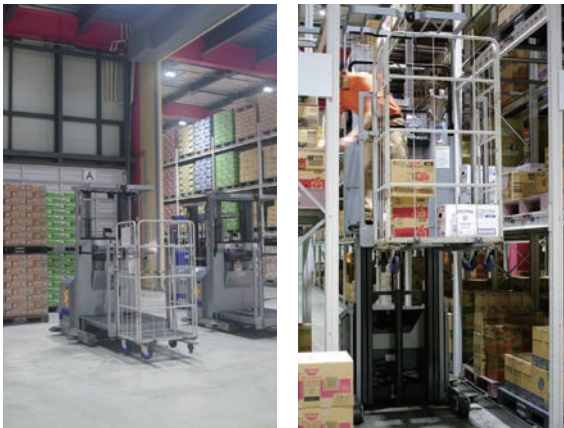
MISSION



現場に合ったデバイスの自社開発・特注により、工数の削減、作業の省人化、安全性の向上を追求

作業工程の合理化

カゴ車用リフトアタッチメント



積み替えを省略し、作業工程を合理化 ピッキングした荷姿のまま出荷できる

当社グループでは、物流センター内の作業工程の合理化を目的として、独自の設備や機材の開発・導入を進めています。カゴ車用リフトアタッチメントは、ピッキングした荷物をそのまま搬送・出荷できる仕組みとすることで、従来必要であった積み替え作業を不要とし、作業工程の削減を実現しています。これにより、作業時間の短縮と人的負荷の軽減を図るとともに、作業ミスの低減や安全性の向上にもつながっています。

こうした現場発の改善を積み重ねることで、物流工程全体の生産性向上と品質の安定化を実現しています。

ピッキング用台車



台車を外し、積み替えなしで そのまま店舗へ納品

ピッキング用台車は、物流センター内で集品した商品を、そのまま店舗へ納品できる仕組みを実現する設備です。積み替えを行わない運用により、作業工程の削減とリードタイム短縮を図るとともに、作業負荷の軽減に寄与しています。当社グループは、「運ばない物流[®]」の考え方のもと、構内作業と配送の一体的な最適化を進めています。こうした設備の活用により、作業の無駄を排除し、より効率的で安定した商品供給を実現しています。

配送の高品質化・安全性の向上

配送トラック



▲3枚扉の中央を改良

荷台3枚扉の中央の扉を大きく改良

配送トラックにおいては、3枚扉構造の中央扉を拡張することで荷台内へのアクセス性を高め、積み降ろし作業の効率化を図っています。さらに、扉構造に合わせた荷物の配置や納品手順の設計により、無駄な動線や積み替えの削減を進めています。

これらの取組により、構内作業と配送の一体的な効率化を実現し、配送時間の短縮と労働負荷の軽減に寄与しています。また、輸送効率の向上を通じてエネルギー使用の最適化にもつながっており、「運ばない物流[®]」の実現を支える具体的な取組となっています。

私たちは「運ばない物流®」をはじめとしたサプライチェーンの合理化を推進し、生活物資の安定供給に努め、持続可能な社会の実現に貢献し成長してまいります。

経営理念

BEING!

ブランドビジョン

300年企業

経営資本

財務資本

- 総資産 20,266百万円
- 自己資本比率 40.1%

人的資本

- 従業員数 3,795名

知的資本

- 商標登録「運ばない物流®」

製造資本

- グループ企業 12社
- 連結子会社 11社
- 拠点数 71拠点
- 輸送力 1,724台
- 自社車両台数 335台

自然資本

- エネルギー使用量
- 電力 10,744,518 [kWh/年]
- 軽油 3,034,661 [L/年]
- 揮発油（ガソリン） 99,623 [L/年]
- 灯油 7,261 [L/年]
- 液化石油ガス（LPG） 124,966 [kg/年]
- 都市ガス 22 [m³/年]

社会・関係資本

- 顧客数 30社
- （年間営業収益が1億円以上の取引先）

※2025年12月31日時点

3つの成長戦略

生活物資に特化した
物流への経営資源の
集中投資全国への
展開を見据えた
物流基盤の構築量の拡大と質の変革
長期成長イメージ

届けたい価値

安全確実な
物流地域社会への
貢献多様な人材が
活躍できる場の提供、
働く喜び

流通の活性化

カーボン
ニュートラルの
実現（2050年）環境負荷の
低減

Transition

持続可能な（企業）活動

環境

CO₂排出量削減や資源循環
を通じた脱炭素化の推進

社会

持続可能な物流インフラの提供
（働きやすい環境、地域貢献）

ガバナンス

法令遵守や情報開示に
よる経営基盤の強化

重要課題

（10のマテリアリティ）

▶ P15

TOP MESSAGE

構造的な人財不足を見据えた変革 データ・AIとともに創る新たな物流価値

将来を見据えた基盤強化の一年

この一年を振り返ると、当社グループにとっては、これからの成長に向けた課題と向き合い、基盤を見つめ直す一年であったと感じています。

昨年度発刊したサステナビリティレポートについては、機関投資家や社外の視点から高い評価をいただくことができました。これは当社の取組が外部からも一定の評価を受け始めた結果であり、大きな手応えを感じています。一方で、事業を取り巻く環境はこの一年で大きく変化しました。

地政学リスクの顕在化、為替の変動、物価上昇といった外部要因に加え、人口減少の進行に伴う構造的な制約がより一層鮮明になっています。こうした環境下においては、従来の延長線上での経営では十分に対応しきれず、変化に対する柔軟な対応力と戦略の再構築が求められる局面に入っています。

その中で、最も大きなテーマとなっているのが人財です。

当社においても、成長を前提とした組織運営を進める中で、経営資源としての人財の重要性を改めて強く認識しました。

また現在は、単なる人財不足にとどまらず、需要に対して供給能力が制約となる局面に入りつつあると認識しています。これは「人が足りない」という問題ではなく、事業の拡大や意思決定のスピードそのものに影響を与える構造的な変化です。

事業本部体制の構築やM&A機能の整備など、将来の成長に向けた取組はこれまでも進めてきましたが、実際にこれらを運用していく段階において、組織全体の処理能力や人財リソースの強化が不可欠であることが明確になりました。

物流事業においては、現場の運営力と人財がそのままサービス品質に直結します。またM&Aの取組においても、案件の検討・統合・シナジー創出を支える専門人財の存在が重要です。

このように、人財の問題は個別の課題ではなく、物流事業の進化と成長戦略の実行そのものに関わる経営課題となっています。

そのためこの一年は、規模の拡大を優先するのではなく、将来の持続的な成長を支える基盤強化に重点を置いて取り組んできました。

こうした環境下でも、次の成長に向けた手応えは確実に得られています。

その一つが、当社が開発してきた物流システム「Jobs」の外部展開です。既に一部の企業において導入が進み、輸配送管理機能であるTMSにおいては実務レベルで高い評価をいただいています。

ただし、当社の提供価値はシステムそのものではありません。

「Jobs」の各機能のデータを連携させ活用し、現場の業務のあり方を変えることに本質があります。

そのためには、導入企業が実際の現場で使いこなすことが不可欠であり、データの設計から活用方法を含めた支援体制の構築が重要になります。

今後は、販売と導入支援を両輪で進める体制を拡充し、持続的に価値を提供できる仕組みを早期に確立していきます。

Being Group CEO

喜多甚一



中期戦略の方向性 (データ・AIによる最適化の実現)

当社グループは「中期経営計画 2028」において、2030年の目指す姿として「生活物資特化3PLプラットフォームへの進化」を掲げました。

売上・利益ともに持続的な成長を目指しながら、資本効率も意識した経営を進めていきます。

これは単に事業規模を拡大するというものではありません。物流の役割そのものを再定義しようとするものです。

これまで物流は、調達や納品の手段としての位置づけが中心でした。しかし本来、物流はサプライチェーン全体を設計し、社会の流れを最適化するインフラとして機能すべき存在です。

当社は、「運ばない物流®」とデータ・AIの融合により、この新たな役割を具体的な価値として実現していきます。

その鍵となるのが、データとAIの活用です。

AIは単なる自動化の手段ではなく、様々な条件を組み合わせ、その中から最適な解を導き出す技術です。すなわち、物流における複雑なオペレーションの組み合わせを最適化することこそが、AI活用の本質であると捉えています。



この最適化は効率化だけでなく、在庫や稼働の最適化を通じて資本効率の向上にも寄与するものであり、経営的な価値創出の中核を担う取組です。

物流現場には、在庫・人・作業・時間といった多様な要素が存在し、これらを個別最適ではなく全体最適で捉える必要があります。

Jobsが蓄積するデータとAIを組み合わせることで、在庫配置、作業動線、人員配置といったオペレーションの高度な最適化が可能になります。

さらに「運ばない物流®」を組み合わせることで、この最適化は物流現場にとどまらず、サプライチェーン全体へと拡張されます。

店舗単位で分散されていた在庫を全体最適で管理することができれば、過剰な配送や在庫偏在の是正につながります。また、需要に基づいた供給計画の実現により、生産・流通の両面において無駄を削減することが可能になります。

これは効率化にとどまらず、環境負荷の低減や資源の有効活用といった社会的価値の創出にも直結します。

物流業界の構造変化と 当社グループの位置づけ

2030年を見据えると、物流業界は大きな転換点を迎えると考えています。人財不足はさらに進み、現在と同じ発想のままでは、サービスの質を維持することが難しくなります。

その中で、物流業界は二極化していく可能性が高いと見ています。一つは、人と車両を保有し、主に単純な輸送を担う物流会社です。もう一つは、データとテクノロジーを活用し、サプライチェーン全体を設計・制御できる高機能な物流プロバイダーです。



私たちが目指しているのは後者です。モノを運ぶこと自体ではなく、物流を通じて企業や社会の課題解決に貢献する存在でありたいと考えています。

将来の物流では、AIやロボティクスがより重要な役割を担います。単一の拠点や工程を最適化するのではなく、複数の拠点、複数の工程を同時に制御する「全体制御」、いわば群制御の考え方が求められていきます。鉄道の運行制御のように、一部の变化を全体に波及させながら、最適な状態を維持する世界です。

テクノロジーは目的ではなく手段です。人を置き換えるためのものではありません。人の負担を減らし、安全に、健康に、長く働き続けられる環境を支えるためのものです。

物流は人が担う仕事です。最大のリスクは、人と組織にあると考えています。人が集まらない、定着しない、安心して働けない状態では、どれだけ設備やシステムを整えても意味がありません。

安全で健康に働ける職場を維持することは、現場任せではなく、経営として正面から向き合うべき課題です。



サステナビリティ経営の深化

サステナビリティについては、引き続き経営の中核として取り組んでいきます。

環境面では2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取組を進めるとともに、社会面においては、先に述べてきたように現場で働く人財が安心して働き続けられる環境の整備を重要テーマとしています。

物流業界では人財確保が大きな課題となっていますが、私たちは単に目先の人員を確保するだけでなく、現場の誰もが安心・安全に、そして働きがいを持って長く働き続けることができる職場づくりを重視しています。安全・健康・働きがいの向上は、企業としての社会的責任であると同時に、当社グループの持続的な成長を支える強固な経営基盤そのものです。

また、物流は社会インフラである以上、自社だけが成長すれば良いというものではありません。荷主企業、お取引先、地域社会とともに持続可能な物流のあり方を模索し、次世代に引き継ぐことのできる物流ネットワークの構築に取り組んでいきます。

物流を社会インフラとして捉える以上、気候変動や環境負荷への対応は避けて通れません。ただし、環境対応を理想論やスローガンとして掲げることを目的にはしていません。

電動車両（EV）は有力な選択肢の一つですが、万能ではありません。車両の品質、安全性、運用コスト、インフラ整備の状況を冷静に見極める必要があります。特定の技術に依存することは、新たなリスクを生む可能性もあります。合成燃料をはじめとする次世代燃料も、現実的な選択肢の一つです。重要なのは、何が最先端かではなく、社会の中で持続的に使い続けられるかどうかです。無駄な輸送を減らし、在庫を最適化すること自体が、エネルギー消費の抑制につながります。「運ばない物流®」は、環境負荷低減の観点からも合理的な取組です。

また、サステナビリティ分野において高度な知見を有する社外取締役の参画により、サステナビリティに関する議論の質が高まり、重要課題に対する検討の深度も一段と向上しています。これはガバナンスの強化にとどまらず、当社のサステナビリティ経営の実効性を高めるうえでも重要な役割を果たしています。

ステークホルダーの皆様へ

当社グループはこれまで、年率10%成長を掲げ、持続的に事業を拡大してきました。

しかし、私が目指しているのは規模の拡大や短期的な利益の最大化そのものではありません。強固で持続可能な基盤があってこそ、真の意味での成長が達成できると考えています。

当社グループを取り巻く環境は、今後さらに大きく変化していくと考えています。しかし、そのような時代だからこそ、変化を脅威として受け止めるのではなく、新たな価値を創造する機会として捉えていきたいと考えています。

人財不足、気候変動、物流効率化など、物流業界が直面する課題は決して小さくありません。しかし、それらの課題に真正面から向き合い、データ・AI・テクノロジーを活用しながら、物流の新たな可能性を切り拓いていくことが、私たちの果たすべき使命であり、成長への原動力です。

「巨大な会社」であるかどうかではなく、「何を成し遂げた会社なのか」、「次の世代に何を残せたのか」。その問いに胸を張って答えられる企業でありたいと考えています。

物流は社会を支えるインフラです。

そのあり方を進化させることは、社会全体の効率性と持続可能性の向上に直結します。

当社グループは、物流を起点とした価値創造を通じて、社会に貢献し続けていきます。

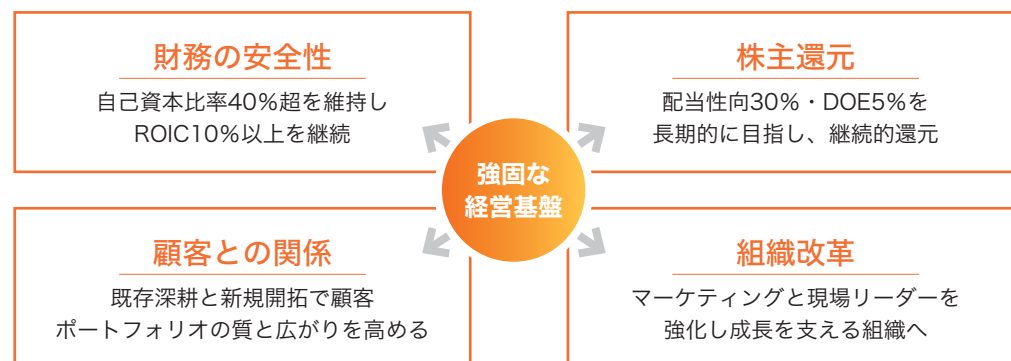
ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続き当社グループの取組にご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。



「運ばない物流®」で価値創造を加速

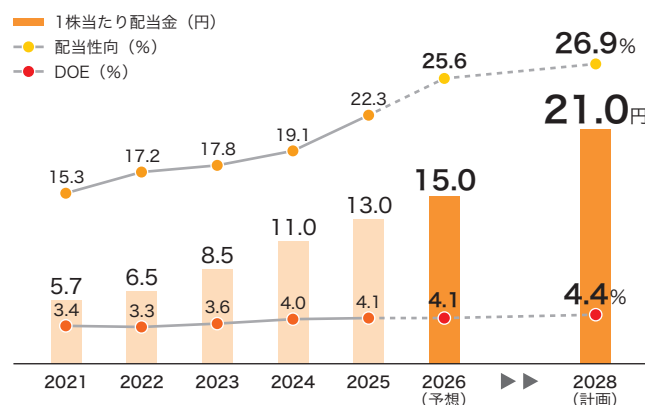
○ 中期経営方針

財務・株主・顧客・組織の4つの視点を連動させ、量の拡大と質の変革を同時に進めることで、生活物資特化3PLとしての成長と企業価値向上を支える経営基盤を構築



成長投資と財務健全性のバランスを前提に、配当性向 30%を基本に、DOE 5%を長期的に目指す水準として、成長に応じて配当を引き上げながら、安定的な株主還元の拡充を図る

配当金・配当性向・DOEの推移



※ 配当金額につきましては、2025年10月1日付の株式分割の影響を考慮した金額を記載しております。



■ 成長投資とのバランス
成長投資と財務健全性を前提に、安定的な増配を基本とする

■ DOE5%の位置づけ
自己資本効率と株主還元を両立させる指標としてDOE5%を目指す

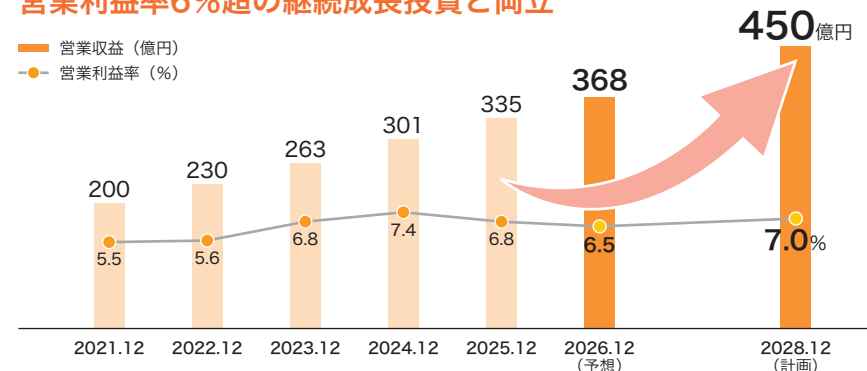
中期経営計画 2028の詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://ssl4.eir-parts.net/doc/9145/tdnet/2759387/00.pdf>



○ 中期経営目標 (2026-2028)

成長ロードマップを着実に実行し、営業収益10%成長を目指し、営業利益率6%超を維持しつつ、拠点展開・人財確保および定着・Jobsの高度化・M&Aを強化し、次の飛躍の土台を築く

営業収益10%成長・ 営業利益率6%超の継続成長投資と両立



2028年12月期業績目標

営業収益	営業利益	営業利益率
450 億円 (CAGR2025→2028 10%)	31 億円 (CAGR2025→2028 10%)	7.0 %

ROIC 価値創造	ROE 収益性	自己資本比率 健全性	DOE 還元
12.7 % (WACC 6.4%)	16.6 %	45.8 % (D/E 0.41 倍)	4.4 % (配当性向 26.9%)

社外取締役メッセージ

社外取締役としてガバナンスや 経営の課題についてアドバイス。 物流価値創造を通じて、未来のサプライチェーンを 牽引する存在への成長を支援



社外取締役
長谷川 博和

資本市場を熟知する立場からピーニングの 経営リスクをモニタリング

私は、証券業界・ベンチャーキャピタルの経営に加え、現在は大学院での教育活動に携わっています。こうした経験を活かし、社外取締役および取締役会副議長、指名・報酬委員会副議長として、資本市場の視点から当社の持続的な成長と企業価値向上を支えることが、自身に期待されている役割であると考えています。

特に重視しているのは、事業戦略の策定や実行状況を客観的に確認し、経営上のリスクや課題が適切に認識され、改善につなげられているかをモニタリングすることです。

また、資本コストや資本効率、株主を意識した経営など、資本市場との対話において重要となる考え方について、役員間で議論を深める機会づくりにも関わっています。当社は創業家の持株比率が高い企業であることから、外部のステークホルダーの中には、ガバナンスの実効性に関心を持たれる方もいらっしゃるかと認識しています。一方で、現在は取締役8名のうち半数を社外取締役が占める体制となり、社内外の視点がバランスよく反映される取締役会運営が進んでいます。

また、取締役の選任や報酬についても、指名・報酬委員会において客観性・透明性を意識した議論を行っています。

取締役会副議長として心掛けているのは、特定の意見に議論が偏ることなく、社内外の取締役がそれぞれの経験や知見に基づいて率直に意見を交わせる環境を整えることです。

経営トップの考えに周囲がただ追従するのではなく、外部環境や資本市場の視点も踏まえながら、多様な意見を引き出すことが、健全なガバナンスと企業価値向上につながると考えています。

略歴

1984年 4月	株式会社野村総合研究所入社 企業調査部配属
1993年 6月	株式会社ジャフコ 投資調達部課長（出向）
1996年 6月	グローバルベンチャーキャピタル株式会社 代表取締役社長
2012年 9月	早稲田大学大学院 早稲田大学ビジネススクール 経営管理研究科教授（現任）
2018年11月	当社 社外取締役（現任）
2021年 3月	インクグロウ株式会社 社外取締役（現任）
2026年 6月	株式会社コメリ 社外取締役（現任）
2026年 6月	楽天損害保険株式会社 社外監査役（現任）

新中期経営計画の評価について

当社はこの2月に、2030年を見据えた成長ストーリーと資本政策を織り込んだ中期経営計画2028を発表しました。この計画では、「運ばない物流®」とデータ・AI活用を軸に、生活物資特化3PLとしての企業価値創造を加速していく方針が示されています。

中期経営計画の内容は、突然策定されたものではなく、役員勉強会や合宿などを通じて、5年先、10年先の当社のあり方について継続的に議論を重ねてきた結果です。将来のありたい姿と現状とのギャップを見据え、当社が向き合うべきリスクと機会を整理したうえで、公表する計画としてまとめられたものと受け止めています。

今後は、公表した財務目標や収益性指標に対して、執行部門の取組が着実に進んでいるかを社外取締役の立場から確認していきます。

中でも、重点テーマの一つであるM&Aの活用については、特に注視していきたいと考えています。

M&Aは、案件紹介を待つだけでは十分な成果につながりません。外部ネットワークを構築し、社内に専門性を持つ体制を整え、買収後の統合管理（PMI）まで見据えて進めることが重要です。

買収そのものに注力するだけでなく、PMIを通じて企業価値を高めるプロセスを設計できるかどうか、M&Aを成長につなげるうえでの重要なポイントになります。こうした観点から、社内専門部門の取組を支えていきたいと考えています。

経営者がデータ・AIの事業活用に 適切な意見を出せる強みを活かすことが重要

当社の強みの一つは、経営トップをはじめとする経営陣が、物流の現場を深く理解したうえで、データ・AI、デジタル化、機械化、システム化を事業に取り入れてきた点にあります。

創業以来、現場で培ってきた知見をもとに、労働時間の短縮や生産性向上に向けた取組を進めてきたことは、物流業界を取り巻く環境変化に対応するうえで大きな強みだと感じています。

物流業界では、人手不足や労働時間規制への対応、法令遵守の徹底が重要な経営課題となっています。当社では、単に労働時間を短くするだけではなく、機械化

や省人化、システム化を進めることで、生産性を高めながら働きやすい環境を整える取組を進めています。こうした姿勢は、いわゆる物流2024年問題への対応においても、早い段階から課題を見据えてきたものと評価しています。

また、当社が培ってきた物流システムやノウハウを、自社内にとどめず、業界全体の課題解決につなげようとしている点も特徴的です。同業他社に対して物流システムを外部提供する取組は、通常であれば自社の競争力を外部に開くことにもなり得ます。しかし、業界全体の効率化や持続可能性を高めるという視点に立てば、当社らしい新しい価値創造の形だと考えています。

今後、社会構造の変化や人手不足がさらに進む中で、1社だけでは解決できない課題も増えていきます。当社が起点となり、会社の枠を超えて業界全体の課題解決に貢献していくことを期待しています。

今の成長を支える創業経験を共有しない 次世代社員の育成支援に注力

当社が今後さらに成長していくうえで重要な課題の一つは、創業期から事業拡大期までの経験を直接共有していない次世代社員の育成です。

これまで当社の成長を支えてきた現場感覚や顧客志向、スピード感を次世代にどのように引き継ぎ、さらに発展させていくかは、持続的成長に向けた重要なテーマだと考えています。

指名・報酬委員会においても、次世代の経営層に求められるスキルや、人材育成のあり方について議論を行っています。社内研修を充実させることはもちろん、将来を担う人材には、社外の人財と交流し、異なる価値観や視点に触れる機会を設けることも重要です。実際に、女性社員向けの育成機会など、いくつかの取組も始まっています。

当社には、役員と社員の距離が近く、正社員、パートタイム、派遣社員といった雇用形態に関わらず、共に働く仲間として尊重し合う雰囲気があります。社員が率直に意見を伝えやすい風土は、当社の大きな強みです。

一方で、今後、関東・関西をはじめとする各地域への展開が進み、異なる文化圏で経験を積んだ人材や外国籍の人材が増えていくことも想定されます。多様なバックグラウンドを持つ社員の意見をどう受け止め、組織の力に変えていくかは、今後さらに重要になります。ピーニングという社名に込められた創業の想いや、お客様を第一に考える姿勢を大切にしながら、多様な人材が力を発揮できる組織づくりを見守っていきたいと考えています。

ステークホルダーの皆様へ

新たに発表した中期経営計画2028は、2030年、さらには2050年のありたい姿を見据え、現状とのギャップを確認しながら、当社が向き合うべきリスクと機会を整理したものです。

今後は、公表した目標に向けて執行部門が取組を進めていくこととなりますが、社外取締役として、その進捗を客観的に確認し、必要に応じて助言していきたいと考えています。

サプライチェーンの高度化には、物流だけでなく、情報や金融の視点も含めた幅広い取組が求められます。当社には、生活物資特化3PLとして培ってきた現場力と、物流の仕組みを変えていく大きな可能性があります。一足飛びに成果を求めるのではなく、一つひとつの取組を着実に積み重ねながら、社会に必要とされる企業として成長していくことが重要です。

また、サステナビリティについては、環境・社会・ガバナンスのいずれか一つだけを重視するのではなく、ESGを三位一体で高めていくことが大切です。

物流業界における環境負荷の低減、働きがいや多様性の向上、地域社会との関係づくりなど、当社が取り組むべきテーマは多岐にわたります。こうした取組を着実に進めることが、将来の企業価値向上にもつながると考えています。

ステークホルダーの皆様には、当社の取組を引き続きご支援いただくとともに、持続的な成長に向けた挑戦と、その先にある企業価値向上の可能性にご注目いただきたいと思います。

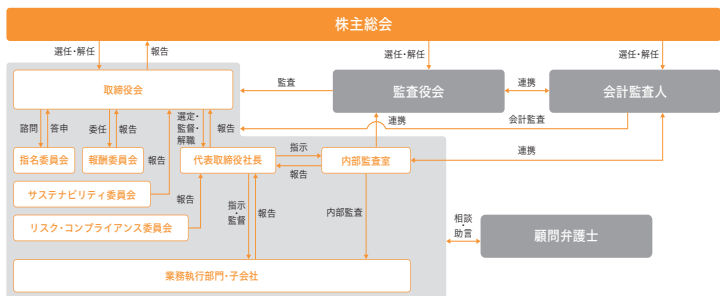
サステナビリティ

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。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、全社でサステナビリティ活動を推進しています。



マテリアリティの考え方

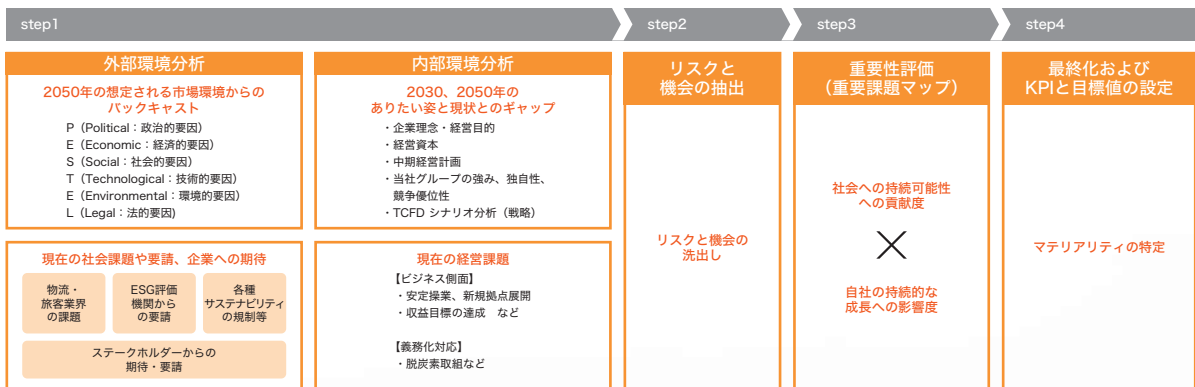
サステナビリティの捉え方

近年、サステナビリティに関する取組は、従来のESG（環境・社会・ガバナンス）による分類に加え、事業構造の変革（トランジション）やサプライチェーン全体での価値創出といった視点から、より体系的に捉えることの重要性が高まっています。
特に欧州を中心に、単なる開示や分類にとどまらず、「実際にどのように変革を進めているか」「どのように社会や顧客に価値を提供しているか」といった観点での整理が求められるようになっていきます。
こうした潮流を踏まえ、当社グループでは、サステナビリティに関する取組およびマテリアリティについて、「最低限の開示・法令対応」「物流オペレーションの移行」「荷主向け脱炭素インフラ」「強靱な社会インフラ」「主張と信頼性」の5つの観点に基づき整理し、段階的に運用を開始しています。

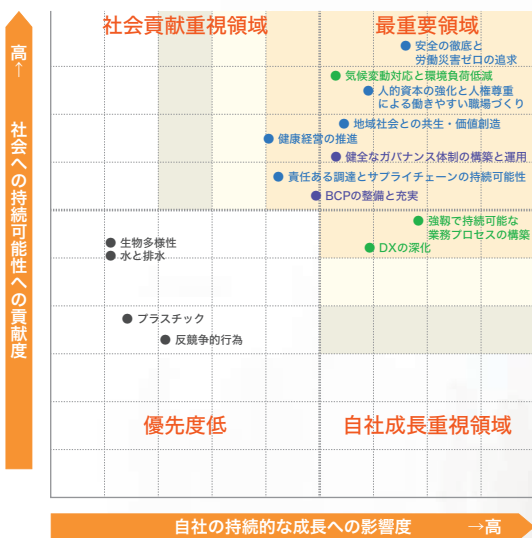
マテリアリティアプローチ

当社グループは成長志向の企業として、外部環境や事業フェーズに応じて重要課題の優先度を定期的に見直します。
現在は成長過程にあると捉え、将来のありたい姿とのギャップや現状の経営課題を踏まえ、戦略的な視点から重要課題を抽出しています。
各種イニシアチブの基準との整合性を高め、市場からの期待との乖離を最小化するように努めています。
リスクと機会を抽出・検証し「社会への持続可能性への貢献度」と「自社の持続的な成長への影響度」から重要度を評価します。
さらに、評価指標と目標を設定し、ゴールと取組状況を定量化して開示し、透明性を確保しています。

特定プロセス



マテリアリティ（重要課題マップ）



マテリアリティ

ポリシー・目的	マテリアリティ（重要課題）	E	S	G	推進の観点*					リスク	機会	評価指標	市場および外部の評価基準との整合			
					A	B	C	D	E				GRI	SASB (運輸)	iso30414	外部 評価機関
3000年企業や世に受けつづける事業成長・次世代につなぐための基盤整備	人的資本の強化と人権尊重による働きやすい職場づくり 「多様な人財が活躍できる、働きがいのある職場へ」 慢性的な人手不足や高齢化に対応し、多様な人財の確保・定着を推進します。人権尊重・安全・健康を重視し、誰もが安心して働ける職場環境づくりに取り組みます。	●	●	●	●				●	- 慢性的な人手不足による業務停滞やサービス品質低下 - 繁忙期や休日の稼働不安定による顧客満足度低下 - 高齢化・若年層の物流業界離れによる採用難 - 過重労働による健康リスク・離職率増 - ハラスメント・差別・人権侵害による離職・訴訟リスク - 外国籍労働者や委託先での人権問題による企業イメージ低下 - 多様な人財活用が進まないことによる人手不足の深刻化	- 多様な人財活用による組織活性化 - 人権尊重・多様性推進・働き方改革による定着率向上	- 有給取得率 - 育休取得率 - 女性管理職比率 - 従業員エンゲージメントスコア（離職率、3年定着率）	●	●	●	●
	健康経営の推進 「従業員の健康が、企業の成長を支える」 従業員一人ひとりの心身の健康維持・増進を経営の重要課題と位置づけ、健康診断やメンタルヘルス対策、健康経営優良法人認定の取得など、健康経営を積極的に推進しています。	●	●	●	●				●	体調およびメンタルヘルス不調による生産性低下	- 健康経営優良企業認定による採用力・企業ブランド向上 - 健康経営・エンゲージメント向上による定着率・生産性アップ	- 健康診断受診率およびストレスチェック受検率 - 健康経営優良法人認定の取得	●	●	●	●
	安全の徹底と労働災害ゼロの追求 「安全はすべてに優先する」 労働災害や事故の未然防止に向け、安全教育や職場環境の整備を徹底し、従業員の健康と命を守る安全文化の醸成に努めています。	●	●	●	●				●	- 労働災害や事故による従業員の健康被害・離職 - 事故・災害による事業停止や社会的信用失墜 - 法令違反による罰則・損害賠償リスク	- 安全な職場づくりによる従業員定着率向上 - 安全文化の醸成による事故や災害の未然防止 - 顧客・地域社会からの信頼獲得	- 労働災害件数（休業災害・死亡災害） - 重大事故・貨物事故件数（自動車事故報告規則第2条に規定する事故）	●	●	●	●
	強靱で持続可能な業務プロセスの構築 「未来につなげる、強くないやかな物流」 コスト構造改革や業務効率化、付加価値サービスの創出を通じて、変化に強い持続可能な物流プロセスの構築を目指します。	●	●	●	●				●	- コスト高騰・利益率低下 - 燃料費や人件費の上昇、非効率な業務プロセスによる収益悪化 - 価格競争激化：他社との差別化ができず、価格競争に巻き込まれる	- 業務効率化 - 付加価値サービス創出 - コスト構造改革 - 顧客満足度の向上	- 物流効率化指標 - 旅客効率化指標 - 車両燃費	●	●	●	●
	DX（デジタルトランスフォーメーション）の深化 「デジタルで物流を進化させる」 業務自動化やデータ活用、DX投資を推進し、競争力の強化と新たな価値創出に取り組みます。	●	●	●	●				●	- 競争力低下 - 業務非効率 - データ活用遅れ	- 業務自動化 - データドリブン経営 - 新サービス創出	DX導入率	●	●	●	●
企業としての責任・ありたい姿の実現	気候変動対応と環境負荷低減 「脱炭素社会の実現とクリーンな大気を目指して」 CO ₂ 排出量削減や低環境負荷車両の導入、Nox・PM排出量の管理など、気候変動対策と大気環境の保全に積極的に取り組んでいきます。	●	●	●	●				●	- 政策・法規制強化によるコスト増 - 低環境負荷車両の導入等低炭素輸送サービスの実現要請への対応コスト増 - 脱炭素への取組の遅れによる風評被害および資金調達への影響 - 海面上昇、豪雨長雨、気温上昇による災害のリスク	- 低炭素輸送サービス/DX化の実現による営業収益機会増 - 輸配送効率の向上によるコスト削減 - 低炭素輸送サービスの拡大によるビジネス増 - ESG評価・サステナビリティ格付けの向上	- 温室効果ガス（CO₂）排出量（Scope1,2,3）、原単位 - ESG評価スコア（CDPスコア含） - 再資源化率（リサイクル率）	●	●	●	●
	健全なガバナンス体制の構築と運用 「透明性と信頼で、持続可能な経営を」 コンプライアンス遵守や内部統制の強化、情報セキュリティ対策を徹底し、健全なガバナンス体制の構築と企業価値の向上に努めています。	●	●	●	●				●	- コンプライアンス違反による社会的信用失墜 - 情報漏洩 - 不正会計などによる法的・財務リスク - サプライチェーン全体でのガバナンス不徹底による連鎖的なリスク	- ステークホルダーからの信頼向上 - 透明性・説明責任の強化による企業価値向上 - サプライチェーン全体のリスク管理力向上 - ESG投資や新規取引先獲得の促進	- 情報セキュリティ事故件数 - 重大な法令違反・不祥事件数 - 女性役員比率	●	●	●	●
	BCPの整備と充実 「事業を止めない、社会を支え続ける」 自然災害や感染症、サイバー攻撃などのリスクに備え、BCP（事業継続計画）の整備・訓練を通じて、事業の安定稼働とレジリエンス強化を図っています。	●	●	●	●				●	- 自然災害・感染症・サイバー攻撃等による事業停止 - サプライチェーンの寸断による顧客への影響 - BCP未整備によるステークホルダーからの信頼低下	- BCP整備によるレジリエンス強化と競争優位性の確保 - BCPの充実と事業の安定化による取引先からの信頼向上 - 社員の安全確保とエンゲージメント向上	BCP策定率（事業所・拠点別）	●	●	●	●
パートナーシップの構築と地域社会への貢献と社会をつくる人財をつくる	責任ある調達とサプライチェーンの持続可能性 「つながる力で、持続可能な未来を」 サプライチェーン全体のリスク管理や責任ある調達、パートナー企業との連携強化を通じて、持続可能な事業運営と社会的信頼の向上を目指します。	●	●	●	●				●	- 委託先の品質・納期不良 - サプライチェーン上の人権・環境・法令違反による企業イメージ低下 - 調達先の不適切な対応による取引停止・事業中断リスク - ESG規制強化による調達コスト増加 - サプライチェーン全体の透明性不足によるリスク管理の困難化	- パートナー連携強化による競争力向上 - サステナブル調達による企業ブランドや信頼性向上 - サプライチェーンのリスク管理力強化 - 顧客・投資家からの評価向上によるESG投資の獲得 - パートナー企業との協働による新たな価値創出	- 委託先評価スコア - サプライチェーン全体のCO₂排出量（Scope3）	●	●	●	●
	地域社会との共生・価値創造 「地域とともに歩む、共創の物流」 地域社会との共生・連携を重視し、地域課題の解決や雇用創出、地域貢献活動を積極的に推進しています。	●	●	●	●				●	- 地域からの信頼低下 - 事業継続リスク	- 地域ブランド向上 - 地域課題解決による新事業	地域貢献活動件数（地域雇用数）	●	●	●	●

※当社グループでは、各マテリアリティをサステナビリティ推進に関する5つの観点（A：最低限の開示・法令対応、B：物流オペレーションの移行、C：荷主向け脱炭素インフラ、D：強靱な社会インフラ、E：主張と信頼性）から整理しています。

●：主たる関連 ●：関連あり（補助・横断）

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みます。
- ・循環型社会を目指し、資源の3R (Reduce (削減)、Reuse (再利用)、Recycle (再生)) に取り組みます。
- ・「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。

マテリアリティ

気候変動対応と環境負荷低減

脱炭素社会の実現とクリーンな大気を目指して

再生可能エネルギーの活用や低環境負荷車両の導入など、様々な施策を展開し、CO₂排出量の削減を進めるとともに、NOx・PM排出量の管理を徹底することで、気候変動対策と大気環境の保全に積極的に取り組んでいます。

● 脱炭素社会の実現に向けたビーインググループの取組事例

新テクノロジーの導入/
合成燃料と低環境負荷車両の導入

当社グループでは、脱炭素社会の実現に向け、合成燃料の活用可能性を検討するとともに、低炭素型ディーゼル車やハイブリッド車、電気自動車など環境負荷の少ない車両の導入を積極的に進めています。これらの取組により、CO₂排出量の削減と持続可能な物流の実現を目指しています。

低環境負荷車両の導入状況

当社グループでは、低炭素型ディーゼル車、ハイブリッド車 (HV)、液化石油ガス車、電気自動車 (EV)、燃料電池車 (FCV) など、環境負荷の少ない車両の導入を積極的に進めています。現時点では、輸送車両としての電気自動車の導入実績はありませんが、今後の技術進展を見据え、導入の可能性を検討しています。

下表に、当社における低環境負荷車両の導入状況を示します。当社グループでは、EV・FCV・HEV・天然ガス車、最新排出ガス規制適合ディーゼル車および低炭素型ディーゼル車を総称して「低環境負荷車両」と定義しています。

低環境負荷車両保有状況		[単位: 台]		
		2023年度	2024年度	2025年度
低環境負荷車両合計 ^{※1}		339	373	404
電動車 ^{※2}				
電気自動車 (BEV) ^{※3}		0	3	4
燃料電池車 (FCV)		1	1	1
ハイブリッド車 (HEV)		20	28	35
天然ガス車等 ^{※4}				
石油ガス車 (LPG)		45	44	34
ディーゼル車 ^{※5}				
低炭素型ディーゼル車		123	146	179
最新排出ガス規制適合ディーゼル車		150	151	151
全グループ保有車両台数		395	433	457
全グループに占める低環境負荷車両の割合		78.8%	80.4%	88.4%

※1 各車両は上位区分に基づきいずれか1つのみに計上し重複計上は行っていない。

※2 電動車は、エネルギー基本計画に基づき、BEV、HEV、FCVを含む。

※3 BEVは現時点では社用車として導入。

※4 天然ガス車等にはCNG/LNG/LPGを含む。なお石油ガス車 (LPG) を旅客用に導入。

※5 ディーゼル車については、最新排出ガス規制への適合の有無およびCO₂削減効果を踏まえ、低炭素型ディーゼル車とその他に区分している。

低炭素型ディーゼル車とは、車両総重量3.5トン超のディーゼル車で最新排出ガス規制に適合し、かつ2025年度の重量車燃費基準 (JH25モード) に対して+5%以上を達成したものを指す。なお、最新排出ガス規制適合ディーゼル車とは排出ガス規制区分が「ポスト新長期規制」または「ポストポスト新長期規制」に適合する車両としている。

合成燃料の現状と今後の展望

合成燃料は、既存の内燃機関車両や燃料供給インフラをそのまま活用できるという特長を持ち、CO₂排出量削減を迅速に進めるうえで有効な選択肢と考えています。

一方で、普及に向けては製造コストの高さや大規模な供給体制の確立といった課題があります。当社グループは、合成燃料が将来の主要な燃料オプションの一つになると確信しており、導入実現に向けて、販売元や自治体、業界団体と連携しながら具体的な検討を継続してまいります。

低環境負荷車両の

導入事例：FCトラック

2023年8月に当社グループの株式会社東京アクティは、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

TOPIC /

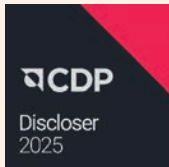
CDP2025「気候変動」の評価で
2年連続「Bスコア」を獲得環境情報開示の透明性と脱炭素への
取組が国際的に認められました

当社グループは、国際的な環境情報開示プラットフォームであるCDPの2025年評価において、気候変動分野で2年連続「Bスコア」(マネジメントレベル) を獲得しました。これは、気候変動リスクへの対応や排出削減に向けた取組が国際的に評価されたことを示しています。

CDPは、世界最大の環境データプラットフォーム

であり、企業の情報開示や環境管理をA~Dの段階で評価します。2025年は22,100社以上が情報を開示し、そのうち約20,000社にスコアが付与されました。

当社は、2050年カーボンニュートラルの実現を目指し、配送コースの最適化、省エネ運転、CO₂排出量の見える化、再生可能エネルギーへの転換、独自の「運ばない物流®」など、脱炭素に向けた施策を着実に進めています。今後も、情報開示の充実とサステナビリティ経営の高度化を図り、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



再生可能エネルギーへの転換

太陽光発電の導入

当社グループでは、電力使用量の削減に取り組むとともに、2023年以降、自社保有のすべての物流センターに太陽光発電設備を設置し、化石燃料由来の電力から再生可能エネルギーへの転換を進めています。これにより、CO₂の間接排出削減に貢献するとともに、脱炭素社会の実現を目指しています。また、近年高騰している電力コストの低減効果も期待できます。



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において、太陽光発電による再生可能エネルギーの利用を積極的に進めています。さらに、太陽光発電でカバーできない夜間の電力消費などについては、CO₂を排出しない電力を調達することで、実質的な再エネ化を実現しています。

今後は、太陽光発電のさらなる有効活用に向けて、蓄電設備の増設や、テナント倉庫に再生可能エネルギーの環境価値を付与する仕組み（非化石証書など）の導入を検討してまいります。

また、将来的に導入が期待されるEVトラックについても、太陽光発電由来の再生可能エネルギーを活用し、CO₂を排出しないクリーンな物流業務を目指してまいります。

循環型社会の実現

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）に取り組んでいます。特に、事業活動で発生する廃棄物の削減を重点的に進めています。

例えば、輸送梱包用のストレッチフィルムについては、リサイクル可能な資材への置き換えを進めるとともに、繰り返し使用できるバンドやネットなどの梱包ツールへの切り替えも検討しています。



● 地域・業界との連携

気候変動対応の啓蒙 (セミナー・講演)

当社グループでは、気候変動への対応を広く啓蒙するため、講演会やセミナーでの情報発信に取り組んでいます。当社グループCEOやサステナビリティ推進室が登壇し、脱炭素の考え方や事例を紹介しています。講演では、コストや技術開発の制約がある中で、まずはできることから始めることの重要性、コスト削減を重視する視点、そして脱炭素の加速にはDXの推進が不可欠であることなど、当社の経験を踏まえた実践的な内容をお伝えしています。参加者からは多くの質問をいただき、気候変動対応への高い関心を実感しています。



金沢市主催 事業者向け
産業別脱炭素セミナー 講演
「運輸部門における脱炭素の課題と取組」



白山商工会議所 カーボンニュートラル
実践セミナー事例発表
「サステナビリティ推進活動の進め方について」



経営戦略セミナー 講演
「GXをビジネスチャンスに活かす」

地域と連携した気候変動対策の推進

当社グループは、気候変動対策を重要課題と位置づけ、CO₂排出削減や環境負荷低減に取り組んでいます。しかし、物流業界全体で解決すべき課題も多く、単独での対応には限界があります。

そのため、当社は自治体、運輸関連協会、地域の大手物流事業者と積極的に意見交換を行い、情報共有や協働の場を設けています。こうした連携を通じて、地域全体で持続可能な物流の実現を目指し、より効果的な取組を推進します。今後も、業界や地域とともに「環境にやさしい物流」を実現するため、積極的な対話と協力を続けてまいります。



● 大気の大気への影響

大気汚染

当社グループでは、大気汚染が健康や自然環境、生態系、経済に大きな影響を与えることを認識し、NO_xやPMなどの大気汚染物質の算定と削減に取り組んでいます。

物流・旅客事業における大気汚染への影響は、車両の型式と走行距離に左右されるため、最新の環境基準に適合した車両への定期的な入れ替えを進めています。さらに、稼働率・積載率・実車率の改善による配送効率の向上や、配送コースの最適化による走行距離削減を通じて、大気汚染対策を強化しています。



マテリアリティ

強靱で持続可能な業務プロセスの構築

未来につなげる、強くしなやかな物流

コスト構造改革や業務効率化、付加価値サービスの創出を進めることで、変化に強い持続可能な物流プロセスの構築を目指しています。これにより、従業員の働きやすさ向上やスキル発揮の促進など人的資本の強化に加え、業務の脱炭素化・省エネ化を通じた気候変動への対応にもつなげています。

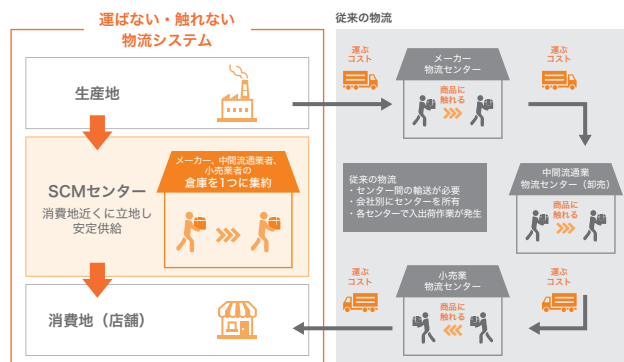
● 次世代につなげる強靱な業務プロセスの確立

物流のイノベーション／独自ビジネスモデル

運ばない物流®



当社グループでは、効率的な消費者対応（ECR：Efficient Consumer Response）と顧客中心主義（Customer Centric）の考え方にに基づき、従来のサプライチェーンにおける「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]を統合し、生産地から消費地までの物流を見直す『運ばない物流®』を提案・実践しています。この取組により、ロジスティクスの最適化によるコスト削減や物流2024年問題への対応を進めるとともに、配送や構内作業の大幅な削減を実現し、顧客のScope3（カテゴリー4・カテゴリー9）に関わるCO₂排出量の削減にも貢献します。

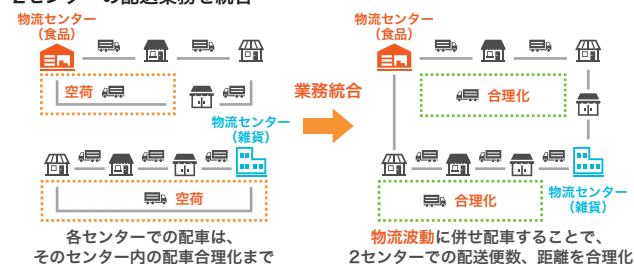


業務効率の改善による脱炭素の実現

配送コースの最適化

当社グループでは、従来は拠点ごとに配送計画を作成していましたが、搬送後の車両積載率向上を目的に、複数拠点の配送業務と計画を統合し、効率化を進めました。その結果、配送に使用する車両数を6%削減するとともに、お客様の急な物量増加にも柔軟に対応できる体制を構築し、増便を行わずにご要望にお応えできるようになっています。

2センターの配送業務を統合



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、省エネの実現に向けて、次のような取組を進めています。

①AT車両の導入

ドライバー不足への対応と燃費の安定化を目的に、運転技術の差による燃費ばらつきが少ないAT車両を導入し、安定した燃費を確認しています。

②車両のカスタマイズ仕様

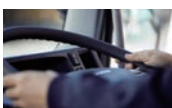
増トン対応車両の導入により、積載効率の向上を図っています。

③エコタイヤ装着

エコタイヤの導入を進めており、当社の運行コースでの比較評価では約5%の低燃費効果が確認されています。

※効果は当社車両による評価結果に基づきます。

AT車両導入



- ・運転技術の差による燃費ばらつきの低減
- ・ドライバー採用枠拡大（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



- ・導入、展開計画中
- ・取組やすい

マテリアリティ

DX（デジタルトランスフォーメーション）の深化

デジタルで物流を進化させる

業務の自動化やビッグデータの活用、DX投資を推進し、オペレーションの高度化と競争力の強化、新たな価値の創出に取り組んでいます。

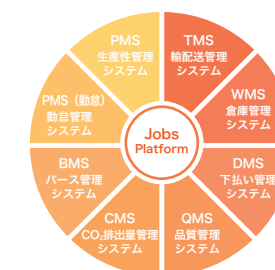
DXとGX

見える物流（Jobs）とCO₂排出量の可視化

当社グループでは、「生産性」「輸配送」「倉庫（在庫）」「動急」「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います。これにより、リアルタイムでモノの流れが見える化し、顧客もインターネット経由で同一情報を確認できる仕組みを実現しています。

さらに、CO₂排出量は輸配送管理システムと連携し、配送ごとに算定できる仕様となっており、協力会社を含め全車両の燃料消費やCO₂排出量のデータを可視化できます。これにより、排出異常の検出や、今後の削減に向けたアクションを進めることが可能です。

Jobs

CO₂排出量管理システム画面（イメージ）

TCFD提言への対応とGXの推進

当社グループは、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、TCFDコンソーシアムの改組に伴い、現在はGXフューチャー・コンソーシアムに加盟しています。さらに、GXフューチャー・リーグへの参加に向けた手続きも進めております。

当社グループは、気候変動に関するリスクおよび機会の分析を行い、その結果を事業戦略へと反映させることで、持続可能な成長の実現と、リスクへの適切な対応を目指していきます。

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。

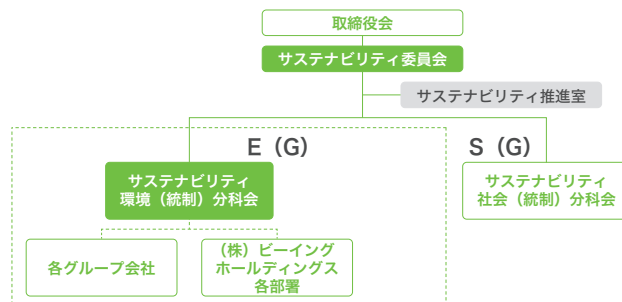
目標	行動目標
・2050年 カーボンニュートラルの実現（Scope1,2） ・2030年 2019年比 Scope1,2 48%削減 ・2040年 2019年比 Scope1,2 80%削減	・2030年までに自社所有の事業所での使用電力を再生可能エネルギー由来に転換します。 ・低環境負荷車両を積極的に導入し効果を検証していきます。 ・「運ばない物流[※]」を通してお客様やサプライヤーのCO₂排出量の削減に貢献します。 ・Scope3はサプライチェーン全体での排出削減に取り組みます。

ガバナンス

当社グループでは「気候変動対応と環境負荷低減」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、気候変動への対応など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。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。グループ全体の気候変動への対応・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)ピーニングホールディングスに設けています。また、サステナビリティ委員会の下部組織として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、全社で気候変動への対応を推進しています。



TCFD提言への対応

戦略策定にあたり「1.5℃」「4℃」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℃シナリオ、2050年時点と4℃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}	財務的影響 ^{※2}		対応策
				1.5℃ ^{※1} シナリオ	4℃ ^{※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	小	－	・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	低環境負荷車両導入コストの増加リスク ^{※5}	中～長期	中	－	・EV、FCVなどの低環境負荷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およ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などの低環境負荷車両の調査と導入検討 ^{※4} ・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および資本調達コストの増加リスク	中～長期	－	－
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	・ハザードマップ等の整備とリスクの把握 ・BCPの充実 ・顧客との配送・在庫・環境負荷情報の共有・連携 ・無理のない作業計画の策定、計画的な空調設備の導入による労働環境の整備 ・ロボット・AIの導入による効率化・省人化
		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				
	慢性	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	－	－	
		顧客の気候変動に伴う事業影響による物流減少リスク				
		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	－	－	・「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 ・DXの活用　など
	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）の情報などをと2つのシナリオ（1.5℃シナリオ、4℃シナリオ、1.5℃のシナリオがない項目は2℃シナリオにより補充）を想定。
IPCC…SSP5-8.5/SSP3-7.9（4℃シナリオ）、SSP1-1.9（1.5℃シナリオ）
IEA…STEPS：Stated Policies Scenario（4℃シナリオ）
NZE…Net Zero Emissions by 2050 Scenario（1.5℃シナリオ）
※2：各シナリオにおける全体の財務的影響のうち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。財務的影響の算定対象外は「－」。
※3：発現時期の区分は、短期：～2027年、中期：～2030年、長期：2031～2050年と定義。従来、短期として設定していた期間が終了したことを踏まえ、期間設定を見直している。
※4：当社グループでは、EV・FCV・HEV・天然ガス車、最新排出ガス規制適合ディーゼル車および低炭素型ディーゼル車を総称して「低環境負荷車両」と定義。
※5：低環境負荷車両の導入コストの増加は、同等車格・同用途の従来車両更新（ベースライン）と比較した追加費用（差分）として算定している。
なお、当該差分には、車両価格差に加えて、充電器および設置工事等の充電インフラ導入に係る追加費用を含んでいる。
また補助金については、当社における現時点での見込み額を織り込み、実質負担額（ネット）として表示している。補助金が不採択となった場合には、影響額は当該補助金相当額分だけ増加する可能性がある。

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)ピーニ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)ピーニングホールディングス 代表取締役社長 委員：(株)ピーニングホールディングス 各部署責任者およびグループ会社社長等	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)ピーニングホールディングス 物流事業本部 副本部長 委員：(株)ピーニングホールディングス 関係部署（経営管理部など）担当者および 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

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にて評価されます。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。

また、評価と管理活動を通して個別にリスクマネジメントを実施しております。

人的資本

ビーインググループ・ESG行動指針

② 社会 (Social)

- ・個人の人權と多様性（性別、国籍、障がいの有無、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。

マテリアリティ

人的資本の強化と人権尊重による働きやすい職場づくり

多様な人財が活躍できる、働きがいのある職場へ

慢性的な人手不足や高齢化といった課題に対応し、多様な人財の確保と定着を推進しています。人権尊重を基本とし、誰もが安心して能力を発揮できる働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

● ビーインググループの人的資本関連方針

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しまず提供します。
- ・『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・風土づくりに進めます。
- ・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。

● ビーインググループの人財育成に関する取組事例

当社グループでは、人財育成においてワーク・ライフ・バランスの充実を重視し、国籍や性別に関係なく全従業員が働きやすい制度の整備と、多様な価値観を尊重する組織風土づくりを進めています。従業員が継続的に能力を発揮できる環境の構築に取り組んでいます。

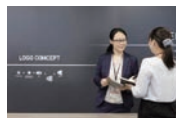
人的資本・人財育成

当社グループでは、人財育成と社内環境整備の方針に基づき、従業員の自立と成長を支援する教育プログラムを実施しています。OJTやOFF-JTに加え、eラーニングなど多様な学習手法を導入し、誰もが学びやすい環境を整えています。これにより、従業員が継続的にスキルを高め、能力を発揮できる体制を構築しています。教育プログラムの詳細については、ESGデータをご参照ください。



ダイバーシティ・女性活躍推進・両立支援

当社グループは、多様性を尊重し、すべての人々が人権と尊厳を大切にできる持続可能な社会の実現を目指しています。そのため、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の禁止を徹底し、国籍・性別・年齢を問わず、誰もが共に働き、活躍し、喜びを分かち合える企業づくりに取り組んでいます。



外国籍従業員の働きやすい環境づくり

当社グループでは、外国籍従業員が安心して働ける環境を整えるため、「サポート窓口」を設置しています。窓口には、日本での生活経験が豊富な外国人スタッフを配置し、業務面だけでなく生活面の相談にも対応しています。キャリアアップの悩みや海外送金など、日本での生活に関する様々な課題に対し、きめ細やかな支援を行っています。

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進めています。

- ・育児休暇、介護休暇制度
- ・女性の管理職の登用
- ・産前産後休業（出産予定日の6週間前・産後8週間）
- ・現場で働くドライバーやフォークリフト運転者に対する資格取得支援
- ・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）



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、社員がいきいきと働ける職場づくりを目指し、仕事と私生活の両立を支援するため、様々な制度を整えています。



- ・在宅勤務制度
- ・有給休暇取得奨励
- ・出産休暇制度
- ・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）
- ・育児休暇制度（男性・女性）
- ・クラブ活動の運営・推進
- ・介護休暇制度

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）

当社グループでは、「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）に基づき、23事業所で認証を取得しています。この制度は、自動車運送事業者の働き方改革への取組を評価し、職場環境を「見える化」することで、求職者が安心して就職できる環境づくりを後押しするものです。当社グループは、法令遵守にとどまらず、従業員が安心して長く働き続けられる職場環境の整備に取り組み、今後も改善を続けてまいります。

☆☆ 三つ星	株式会社オリエンタル 3事業所
☆ 一つ星	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



従業員エンゲージメント

当社グループは、「社会の持続性への貢献」と「自社の持続的な成長」「企業価値の向上」を実現するため、経営戦略に基づく人財育成と組織づくりを重視しています。経営者の目指す組織像と従業員の満足度のギャップを把握しながら、働きがいと働きやすさを高め、組織の活性化を推進しています。2023年度からは全社員を対象にエンゲージメントに関するアンケートを毎年実施し、結果を分析して課題を抽出し、改善施策を継続的に進めています。

従業員へのサステナビリティ活動の啓蒙

サステナビリティカードと社内教育

当社グループでは、サステナビリティの取組を全社に浸透させるため、「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仕組みを整えています。さらに、各自が行動宣言を記載することで、意識の向上を図っています。2024年度からは、eラーニングによる社内教育やグループ報での情報発信を通じて、サステナビリティに関する知識の定着を進めています。



マテリアリティ

健康経営の推進

従業員の健康が、企業の成長を支える

従業員一人ひとりの心身の健康維持・増進を経営の重要課題と位置づけ、健康診断の徹底、メンタルヘルス対策の強化、健康経営優良法人認定の取得など、健康経営の取組を継続的に推進しています。

ビーインググループの健康経営基本方針

当社グループでは、従業員一人ひとりの、心身の健康および社会的、経済的に満たされた状態を持続的に維持することが、社会への持続可能なサービス提供の原動力となり、会社の持続的な成長の基本であると考えております。

そして、従業員やその家族のみならず、関わるすべての人が笑顔になるような会社を目指し健康経営に努めてまいります。

健康経営方針

当社は、従業員一人ひとりが心身ともに健康で安心して働ける職場環境を提供し、企業の発展と持続可能な成長を目指します。従業員の健康増進を図るため、以下の方針に基づき健康経営を推進します。

1. 健康診断の受診率100%を目指し、受診の機会を提供します。
2. メンタルヘルスチェックを定期的に行い、精神的健康を支援します。
3. 職場環境を整備し、従業員が安心して働ける環境を提供します。

健康企業宣言[®]

2025年度、当社グループは、全国健康保険協会（協会けんぽ）が推進する「健康企業宣言[®]」を行いました。

これまで当社グループでは、従業員の健康を支える様々な取組を継続してきましたが、本宣言を契機に、健康経営のさらなる充実と職場環境の改善に取り組んでまいります。

今後は、以下のような施策を強化・拡充し、従業員一人ひとりが心身ともに健やかに働ける環境づくりを目指します。

- ・定期健康診断の受診率向上
- ・メンタルヘルス対策の強化
- ・運動習慣や食生活の改善支援
- ・健康情報の社内共有と啓発活動

当社グループは、健康経営の推進を通じて、企業としての持続的成長と従業員の幸福の両立を目指してまいります。



マテリアリティ

責任ある調達と
サプライチェーンの持続可能性

つながる力で、持続可能な未来を

サプライチェーン全体を視野に入れたリスク管理と責任ある調達の実践、パートナー企業との連携強化を通じて、気候変動への対応や人権を含む人的資本への配慮を進めています。これにより、持続可能な事業運営と社会的信頼の向上を目指しています。

● ビーインググループの責任ある調達

当社グループは、すべての人々に信頼される安全・安心なサービスを安定供給することを責務としています。そのために、当社グループの取引先様には、環境負荷、人権の尊重、倫理的なビジネス慣行、地域社会への貢献等に配慮したサステナブル調達の協力を推進し、持続可能なサプライチェーンの構築と互いの企業価値の向上を目指しております。

責任ある調達方針

1. 基本理念

当社グループは、社会の持続的な発展に貢献するため、調達活動においても環境への配慮、人権の尊重、そして公正で透明性の高い取引を実現することを重視します。当社グループは、サプライチェーン全体を通じて社会的責任を果たして、持続可能な未来の創造に貢献します。

2. 方針の目標

当社は、以下の目標を達成するため、責任ある調達を積極的に推進します。

(1) 環境負荷の低減

調達活動を通じて地球環境の保全に努め、温室効果ガス排出の削減、汚染防止、資源循環、廃棄物の削減などを推進します。

(2) 人権の尊重

当社は、サプライチェーンにおけるすべての労働者の基本的人権を尊重し、児童労働や強制労働の排除、安全で公正な労働条件の確保に努めます。

(3) 倫理的なビジネス慣行の推進

公正で透明性のある取引を行い、不正行為や賄賂の排除を徹底します。

(4) 地域社会への貢献

地元企業や小規模事業者との取引を通じて、地域社会の経済的発展に貢献します。



マテリアリティ

地域社会との共生・価値創造

地域とともに歩む、共創の物流

地域社会との共生・連携を重視し、地域課題の解決や雇用創出、地域貢献活動を通じて、地域とともに価値を創造する取組を推進しています。

● ビーインググループの地域社会への貢献

ビーインググループ・
地域貢献方針

ビーインググループは、事業活動を通じて地域社会の持続的な発展に貢献します。地域との共生を重視し、安全・安心の提供、環境負荷低減、地域経済・生活の支援、人財育成を通じて、地域社会から信頼される企業グループを目指します。

ビーインググループ・
地域貢献の行動指針

1. 安全・安心の提供
災害時の支援や防災啓発活動を通じて、地域の安全を確保します。
2. 環境への配慮
省エネ・再生可能エネルギーの活用、廃棄物削減など脱炭素を推進し地域の環境保全活動に参画します。
3. 地域経済・生活の支援
地元企業との協働や地域イベントに積極的に協賛するとともに地域の文化・福祉活動を支援します。
4. 人財育成と働きやすい職場づくり
地域教育機関との連携による次世代人財を育成し多様な人財が活躍できる職場環境を整備します。
5. 透明性と対話
地域社会との定期的なコミュニケーションと情報公開を行い、地域貢献活動の評価を共有し、継続的に改善を行います。

地域貢献活動

地域の防犯・安全・交通マナー向上への取組



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かけがえのない命を守り健やかな成長を願い、地域の防犯・交通安全活動に協賛しています。

主な取組

- ・「防犯ブザーキャンペーン」
(子どもたちの安全を守るための防犯意識向上活動)
- ・「季節の交通安全週間」
(交通ルールの遵守と正しい交通マナーの習慣化を促進)

これらの活動を通じて、地域の皆様とともに安全な環境づくりを進めています。今後も、地域社会に貢献する取組を積極的に支援してまいります。



生活に寄り添うタクシー運行

株式会社オリエンタルタクシーは、地域の皆様の暮らしに寄り添う移動サービスを目指し、安心・便利なタクシー運行を進めています。単なる移動手段ではなく、日常生活のパートナーとして、誰もが利用しやすいサービスを提供するため、次のような取組を行っています。



※割引の併用は不可

主な施策

・障がい者割引 ・免許証返納者割引 ・高齢者向け「シニアカード」発行
これらの取組を通じて、地域の皆様が安心して外出できる環境を支え、暮らしに寄り添うサービスを実現してまいります。今後も、皆様の声を大切にしながら、より便利で快適な移動を提供してまいります。

キャリア学習の支援／職場見学を実施

株式会社アクティは、2025年10月16日（木）、白山第3センターに金沢市立鳴和中学校の2年生17名をお迎えし、キャリア学習の一環として職場見学を実施しました。生徒の皆さんには、物流の基本的な仕組みやセンターの役割を説明した後、現場を案内し、スタッフの仕事を間近に体験していただきました。質疑応答では、物流事業だけでなく環境問題への取組にも関心を寄せていただき、その意欲的な姿勢に私たちも大変励まされました。当社グループでは、今後も地域の皆様と連携しながら、教育活動を通じて地域社会への貢献に努めてまいります。



文化振興

当社グループは、文化・芸術の街である金沢に本社を構え、地域の発展と文化振興を目的とした取組に積極的に賛同しています。その一例として、自治体・企業・市民が一体となって開催する「金沢ジャズストリート」に協力し、地域社会とのつながりを深めています。

スポーツ支援

スポーツチームへの協賛・支援とスポーツイベントへの参画

当社グループは、地元スポーツチームのスポンサーとして協賛・支援し、地域の元気な町づくりを応援しています。また、金沢マラソンなど市民参加型のスポーツイベントにも積極的に参加・協力し、スポーツを通じて地域活性化に貢献しています。

【金沢マラソン2025】

当社グループは、地域貢献と健康増進の一環として、2025年10月26日（日）開催の「金沢マラソン2025」にスポンサー協力し、社員ランナーも参加しました。今回の参加は、社員にとって次の挑戦につながる貴重な機会となりました。今後も、地域とともにスポーツを通じた交流を大切にし、社員の健康づくりと地域活性化に取り組んでまいります。



感謝状の贈呈

外部団体からの表彰、外部団体の活動への参画

外部団体からの表彰

株式会社オリエンタル

●『能登半島地震における災害支援について』

2024年11月7日、能登半島地震における株式会社オリエンタルの災害支援活動に対して、石川運輸支局長から感謝状が贈呈されました。同社は、被災者の二次避難所への輸送、ボランティア輸送、避難所から通学する子供たちの送迎、損害保険調査の移動、報道番組の口車車など、様々な依頼に対応しており、それらの輸送業務での支援が評価されたものです。私たちにできることはわずかでも、業務を通じて地域社会に貢献できることを励みとし、今後も被災地や被災者に心を寄り添い、復興に貢献してまいります。



株式会社ビーイングホールディングス

●『サステナブルグロースカンパニーアワード2024』受賞

株式会社ビーイングホールディングスは『サステナブルグロースカンパニーアワード2024』のユニークビジネス賞を受賞いたしました。同アワードは、株式会社船井総研ホールディングスが主催、株式会社船井総合研究所が運営する企業表彰で、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ブルグロースカンパニーと定義し、選定、表彰を行っています。同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およ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的としています。ユニークビジネス賞は独自性のあるビジネスモデルを有し、その優位性が明確であり、それにより持続的成長が見込める企業に贈られる賞です。2024年度は、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11社の授賞企業の中の1社に当社が選ばれました。



株式会社福井アクティ

●『ふくいSDGsパートナー』への参画

株式会社福井アクティは、2024年9月6日、福井県が策定した「福井県長期ビジョン」に賛同し、「ふくいSDGsパートナー」に登録しました。この制度は、SDGsの理念に沿って官民が連携し、持続可能な地域・社会づくりを推進する取組です。「未来のために。～次の世代に選ばれる福井へ～」を合言葉に、次世代が希望を持ってチャレンジできる社会の実現を目指しています。

株式会社福井アクティではSDGsの達成に貢献することを宣言し、「気候変動への対応」や「人的資本多様性」などの側面から積極的に取組を進めてまいります。



【愛称：ジュナナ】

●「ふくい女性活躍推進企業プラス+」および「社員ファースト企業宣言」の認定

株式会社福井アクティは、「ふくい女性活躍推進企業プラス+」および「社員ファースト企業宣言」に申請し、認定を受けました。これらの制度は、誰もが安心して働き続けられる職場環境づくりや、多様な人財が能力を発揮できる企業の取組を促進することを目的としており、働き方改革や人材育成、ワーク・ライフ・バランスの向上に積極的に取り組む企業が評価されるものです。

『ふくい女性活躍推進企業プラス+』

「ふくい女性活躍推進企業プラス+」とは、女性の採用・育成・登用や、男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を福井県が登録・支援する制度です。その中でも「プラス+」は、基本的な取組に加え、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行うなど、より進んだ取組を実践している企業が認定される区分になります。

株式会社福井アクティでは、これまで女性の活躍推進に向けて、採用や育成、働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。今回の認定は、これらの取組に加え、経営トップの方針明確化や社内体制の整備などを含めた継続的な取組姿勢が評価されたものと受け止めています。

今後も、多様な人財がそれぞれの能力を発揮し、いきいきと働ける職場づくりを通じて、持続可能な事業運営と地域社会への貢献を目指してまいります。



「社員ファースト企業宣言」

「社員ファースト企業宣言」は、社員一人ひとりを大切に、働きがいと働きやすさの両立を目指す企業としての姿勢を明確にする取組です。株式会社福井アクティは、社員の健康と安全を最優先に考え、長時間労働の是正や業務効率化、職場環境の改善に継続的に取り組んでいます。

また、現場の声を大切にした組織づくりや、人材育成を通じた成長機会の提供、安心して意見を発信できる風土の醸成にも力を入れています。社員がやりがいを持って働けることが、企業の持続的成長につながるという考えのもと、社員ファーストの取組を推進しています。



●『福井県令和7年度カーボンニュートラル推進企業表彰』

ビジョン部門、省エネ・再エネ部門のW受賞

株式会社福井アクティは、福井県「令和7年度カーボンニュートラル推進企業表彰」において、「ビジョン部門」および「省エネ・再エネ部門」の2部門でW受賞しました。

本表彰は、
・「ビジョン部門（脱炭素に向けた中長期的構想・方針）」
・「省エネ・再エネ部門（現場における具体的な省エネルギーの取組）」
・「製品・サービス部門」

の3部門で構成されており、このうち「ビジョン部門」および「省エネ・再エネ部門」の2部門で評価を受けたものです。

株式会社福井アクティでは、物流構造改革を起点とした脱炭素に向けたビジョンの明確化と、現場における省エネルギーおよび再生可能エネルギーの実装を両立させた取組を推進してきました。

構想と実行の両面から脱炭素に取り組んできた点が評価され、今回のW受賞につながりました。

以下に、各部門で評価された主な取組の概要を紹介します。

ビジョン部門賞（受賞内容）

物流構造改革を起点に、「運ばない物流[®]」や、物流とCO₂排出量を一元管理する独自システム「Jobs」を展開し、脱炭素に向けた明確なビジョンを示してきた点が評価されました。

また、株式会社福井アクティでは北陸3県を一体とした広域サプライチェーンを構築し、減便・減車による環境負荷の低減と労働時間削減を両立させるなど、ビジョンを具体的な取組として実装している点も高く評価されました。

省エネ・再エネ部門賞（受賞内容）

物流現場を起点に、省エネルギーおよび再生可能エネルギーの導入を着実に進めてきた点が評価されました。ドックシェルターや大型シーリングファンの設置による空調効率の向上、EVの営業車（社有車）導入、太陽光発電や再エネ由来電力の活用、配送効率の改善など、現場に根ざした具体的な取組により、CO₂排出量の削減と持続可能な物流の実現が進められています。



後列左端：株式会社福井アクティ社長



株式会社 東京アクティ
取締役
ソロン ゴッ
索倫 高辻

Director Interview

(株) 東京アクティ初の女性取締役

株式会社東京アクティは、ピーニンググループの一員として、関東・東北エリアを中心に物流構内業務・配送業務を担う会社です。生活物資物流を支える複数の拠点を展開し、現場では国籍や性別、雇用形態に関わらず、多様な人財がそれぞれの強みを活かして働いています。今回は、同社で取締役を務める索倫取締役に、これまでの歩みや、外国籍人財・女性社員が安心して挑戦できる職場づくりへの想いを聞きました。

【会社概要】

本社 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
設立 2014年12月
資本金 8,000万円

略歴

2010年10月 物流会社に入社し、品質管理業務に従事
2018年 5月 株式会社東京アクティ入社・外国籍採用業務に従事
2024年 5月 同社取締役に就任し、現在に至る。

関係性は雇用契約ではなく家族の絆

ピーニンググループは、人的資本経営の根幹として「個人の人權と多様性の尊重」を掲げています。

国籍、性別、役職や立場にとらわれることなく、すべての従業員が一人の人間として正当に評価され、尊敬を持って働ける組織であること。それが私たちの揺るぎない基準です。

また、私たちが守るべき「人」とは、従業員本人にとどまりません。彼らの生活の基盤であり、最大の支えである「ご家族」もまた、ピーニンググループにとってかけがえのない大切な存在です。

従業員とその家族の幸福を追求する。真の意味での「従業員は家族」の実現を目指し、「人」を原点とする経営を通じて、私たちは物流業界の発展に貢献していきたいと考えています。

日本文化を愛し、組織のなかで生きる

外国籍として自身がこの数年間、最も強く意識してきたことは、「日本文化を深く理解し、日本企業の良き風土に真に馴染んで生きる」ということです。

日本という国において、外国籍の私たちは少数派（マイノリティ）です。だからこそ、ただいたずらに個性を主張するのではなく、日本文化の考え方や、企業文化をリスペクトし、社会情勢を理解したうえで、組織に馴染もうとする姿勢が、大きな成果を上げるために不可欠であると考えています。

そのため、ピーニンググループが雇用する外国籍従業員の育成において大切にしているファーストステップは、「日本のビジネスルールとマナーを正しく理解し、身につけること」です。

「郷に入っては郷に従う」。日本で、日本の企業で働く以上、この文化やルールに自ら馴染んでいく努力は欠かせません。

日本の考え方やマナーを深く知ることは、マイノリティである外国籍従業員が、周囲と壁なく、安心して力を発揮するための大きな強みになります。

その一環として、ピーニンググループは日本語に不慣れな従業員を対象に、自社で教材を用意して、定期的な日本語教室を実施してきました。

また「今何を学びたいか？」といったアンケートを実施し、従業員一人ひとりの学びたい意欲に応じて、組織としての支援を検討しています。

さらに外国籍従業員特有のプライベートな相談にも対応できるように、SNSグループを活用し、従業員同士が自主的にコミュニケーションを取り合える環境づくりを推進しています。

基本を徹底的に身につけ、プロフェッショナルとして歩み寄る努力を惜しまない人には、大切なご家族にも誇れるような安心の環境とチャンスを用意しています。

「とりあえず」で生きないための、採用活動

私の面接では、まず「あなた自身の人生をどう考えていますか？」という質問から始めます。

3年後、5年後にどうなっていたいのか。自分自身の力でどう状況を変えていきたいのか。自発的なビジョンとエネルギーを持っている方を求めています。

ピーニンググループでは、一人ひとりが主体性を持って成長し続けることを大切にしています。

外国籍従業員が日本でキャリアを築くうえで、日本社会や企業文化を理解しながら、自らの可能性を広げていく姿勢が重要であると考えています。

私自身、求職者に対して良いことばかりを伝えて採用を行うのではなく、

入社後に安心して力を発揮できる環境づくりを見据えた対話を重視しています。

多文化の環境で働くことは決して容易ではありませんが、それぞれが目標を持ち、成長に向けて挑戦できる環境を整えることが、企業としての責任であると考えています。

価値観の違いによる成長

東京アクティの外国籍従業員割合はピーニンググループの中でも高く、約20%を占めています。

このメンバーで、グローバル市場で勝ち抜くための最大の強み、それは「多様な価値観の融合」にあります。

外国籍従業員の皆さんが、自らの考えを素直に、かつ情熱を持って発言してくれる姿は、組織全体に新しい気づきと刺激を与えています。

事実に基づいたオープンな議論は、時に摩擦を生むかもしれませんが、それこそが真の変革を生む原動力です。

私たちは、どのような意見であっても歓迎され、尊重される「心理的安全性」の高い職場づくりを目指しています。

「相談できる人がいない」を最後の理由にさせない

「社内コミュニケーションの不足による退職」をなくしたい。これは、私が常に強く抱えている課題意識です。

どんな人にも、その個性が光る領域が必ずあります。

「この業務をやってほしい」と会社側の都合だけで型にはめるのではなく、その人の価値観を見極め、10個ある仕事の中から「その人が一番輝ける場所」を一緒に創り出していく。

そのためには、日常のコミュニケーションが不可欠です。

何も喋らなければお互いが何を考えているかは分かりません。

言葉を尽くして初めて、1%の隠れたリスクに気づけたり、相手の本当の強みを引き出せたりするものです。

また、コミュニケーションや面談を重ねた結果、自分の想いを組織に伝えたことで、前向きに取り組めるきっかけになるだけでも、十分に価値があると考えています。

可能性を閉じ込めない。ここは、何度でも挑めるセーフティベース

誰もが自分の可能性に蓋をすることなく、安心して挑戦できる場所をつくりたい。

そのために私たちが最も大切にしているのが、「お互いを尊重し合う」という文化です。

一步を踏み出す人を決して孤独にしない。多様な価値観を認め合い、支え合う。この強い組織基盤があるからこそ、私たちは社会へより良い価値を届けられると確信しています。

私たちはステーキホルダーの皆様と一緒に、

「安心が挑戦を生み、尊重が可能性を広げる。」そんな未来を目指していきたいと思っています。

また、性別や国籍にとらわれない多様な人財がそれぞれの能力を発揮できる環境づくりは、企業としての持続的成長に不可欠であると考えています。

外国籍従業員 Q&A

東京アクティーでは、国籍や性別に関係なく、多様な人財が安心して働き、成長できる職場づくりを進めています。今回は、現場で活躍する外国籍従業員の皆さんに、日本で働くきっかけや、東京アクティーで感じた働きやすさ、これからの目標について伺いました。

Q1

日本で働くと思った理由と、東京アクティーを選んだ理由を教えてください。

- 日本で物流の知識や技術を学び、専門性を高めたいという思いから来日しました。東京アクティーは、外国籍従業員に対しても親身にサポートしてくれる会社だと感じ入社を決めました。入社時には将来の夢や目標について話を聞いてもらい、その実現に向けて応援してくれる環境があることに魅力を感じました。また、住居の準備や各種手続きのサポートもあり、日本での新しい生活を安心してスタートすることができました。
- 国籍に関係なく挑戦や成長の機会があり、日本語に不安がある場合でも先輩方が丁寧に教えてくれます。安心して働き始めることができる環境が整っていると感じています。

Q2

入社後に印象に残っているエピソードや、働きやすさを感じた出来事を教えてください。

- 入社して間もない頃、先輩から教わった作業内容を十分に理解できず、間違えそうになったことがありました。その際、先輩と一緒に確認しながら丁寧に教えてくださり、不安が自信へと変わりました。
- 来日して間もない頃は、慣れない環境の中で生活や仕事に慣れることに精一杯でした。体調を崩した際には、上司や同僚の皆さんが無理をしないよう気遣ってくださり、業務のフォローもしていただきました。その時、一人ではなく仲間を支えられていることを実感し、安心して働ける職場だと感じました。
- 入社当初は日本語でのコミュニケーションに苦勞し、分からないことをうまく質問できないことがありました。しかし、周囲の皆さんが分かりやすく説明して下さり、困った時には気軽に相談できる環境をつくってくれました。そのおかげで安心して仕事に取り組んでいます。

Q3

東京アクティーにはどのような職場文化があると感じますか。

- 国籍や部署に関係なく協力し合う文化があります。繁忙期には自然と助け合い、困っている人がいれば誰かが声を掛けてくれます。また、ミスをした時も責めるのではなく、「どうしたら良くなるか」を一緒に考えてくれるため、自身の成長につながっています。
- 上司や先輩との対話の機会も多く、自分の考えや悩みを相談しやすい環境があります。外国籍従業員であっても意見を発信しやすく、一人ひとりを尊重してくれる職場だと感じています。

Q4

今後の目標を教えてください。

- 将来はリーダーとして後輩を支えられる人財になりたいと考えています。私自身が先輩方に助けてもらった経験を活かし、新しく入社する仲間が安心して働ける職場づくりに貢献したいと思います。
- より多くの業務を任せてもらえるよう知識と経験を積んでいきたいです。周囲から信頼される存在となり、会社の成長に貢献できる人財を目指しています。



安心・安全の取組

マテリアリティ

安全の徹底と労働災害ゼロの追求

安全はすべてに優先する

労働災害や事故の未然防止に向け、安全教育や職場環境の整備を徹底し、従業員の健康と命を守る安全文化の醸成に努めています。

● ビーインググループの安全・安心の取組

運輸安全マネジメント

2006年10月、貨物自動車運送事業法の改正により、「運輸安全マネジメント制度」が施行されました。同制度は「輸送の安全確保が最も重要である」という意識を社長以下すべての従業員が共有し、一体となった安全管理体制を構築するとともに、その体制を継続的に改善し、輸送の安全性を高めていくことを目的とした制度であり、当グループでは「経営トップによるリーダーシップにおいて、組織的・継続的に安全マネジメントを推進する」ことを重視し、安全に関するすべての計画を定め、実行しています。



ビーインググループ・安全方針

- ・「安全第一」「安全はすべてに優先する」を合言葉に、誰も傷つかない、傷つけない、安全で動きがよいある職場の実現を目指します。
- ・全グループ会社が社会的責任（CSR）を自覚し、コンプライアンス順守を基本に、交通事故（人身事故）および労災事故0（ゼロ）を達成します。
- ・労働時間等衛生環境を改善し、法令順守のもと、従業員の生命を守ると同時に動きがよいある職場を作ります。

ビーインググループの安全目標と達成状況

輸送の安全に関する目標およびその達成状況

項目	2025年目標	2025年実績	2026年目標
重大事故の発生件数	0件	0件	0件
荷物事故の発生件数	0件	0件	0件

自動車事故報告規則に規定する事故に関する統計

項目	2025年目標	2025年実績	2026年目標
自動車事故報告規則 第2条に規定する事故	0件	0件	0件

ビーインググループの安全推進体制

グループの安全管理規定に基づき、各社がそれぞれに安全管理体制を構築しています。経営トップのもと、運輸安全マネジメントの実効性が高まるよう、輸送の現場と管理部门とが連携を図り、組織的なマネジメントが行える体制を整備しています。運輸安全マネジメントを実施する各社においては、定期的にトップマネジメントレビューを行い、実績や成果の振り返りとともに、問題点や課題を明らかにして改善を図っています。また、重大事故などの運輸に関する重要な情報については、ビーインググループを統括するビーイングホールディングス安全管理機関に共有される仕組みを有しており、グループ全体で輸送の安全を推進しています。

ビーインググループの輸送に関する取組実績および重点施策

「社内運転免許制度」

当社グループが認定する「プロドライバー」の育成を目的に、適性診断・座学・敷地内での技能訓練・公道での技能訓練を組み合わせた独自の社内運転免許資格制度を設けており、2025年度は56名が取得いたしました。



「eラーニング」

動画を用いて、全国の拠点において「法令の改正点」「ヒヤリハット事例の共有」「KYT訓練」「季節的な注意喚起」を学べる体制を構築し、2025年度は延べ500名以上が受講いたしました。

「フォークリフト安全講習」

フォークリフトに関する安全講習を実施し、2025年度は、リフトオペレーター、リフトの周囲で従事する従業員延べ135名が受講いたしました。



「貨物自動車基本運転講習」

ドライバーが頭と体で自然に理解できるよう車両の特性に基づいた講習会を開催し、2025年度は17名が受講いたしました。

「安全巡回」

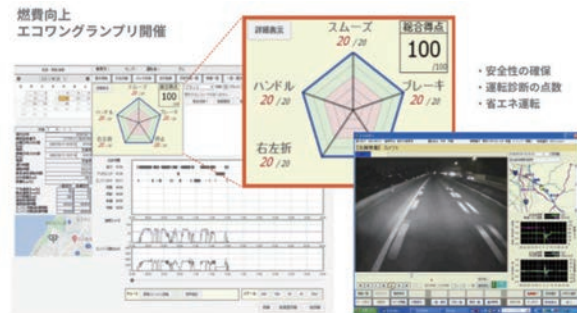
安全を維持するために不可欠な31のチェック項目を設け、全拠点を巡回して基準に達していない項目の是正を促しました。

「事故撲滅会議」

事故および労働災害の撲滅を目的に、グループ横断の事故撲滅会議を開催し、安全に関する課題について「議論し、決定し、実行する」ための機関として機能しています。

「安全・省エネ運転ドライバーコンテスト」

デジタルタコグラフのデータを活用し、独自に安全・省エネ運転を評価する制度として、「エコワングランプリ」を毎月開催しています。これにより、ドライバーの安全意識および省エネルギー意識の向上を図っています。



「労働安全衛生大会」

当社グループの輸送にご協力いただいている企業様との連携強化、安全意識の共有を目的に「第1回労働安全衛生大会」を開催し、64社・91名の方にご参加いただきました。



「輸送の安全に関する内部監査およびそれを踏まえた処置」

当社グループでは、選任された内部監査員により、毎年度安全管理体制の監査を実施しています。この監査において、各部署の安全管理状況をチェックリストに基づき詳細に評価します。評価結果をもとに、是正・予防措置を検討し、改善が必要と認められた場合は、即座に具体的な改善指示を出します。また、改善措置の効果を確認するために、必要に応じてフォローアップも実施しています。2025年度には全国の66拠点で実施し、安全管理体制の強化を図りました。

「フォークリフト社内免許制度」新設

フォークリフト作業における安全意識と運転技術の向上を目的として、独自の「フォークリフト社内免許制度」を新設しました。始業前点検、運転操作、社内ルールなどについて、座学および実技検定を実施し、一定の基準を満たした従業員を認定します。2026年度は、既存オペレーター500名以上の受検を予定しています。

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。

マテリアリティ

健全なガバナンス体制の構築と運用

透明性と信頼で、持続可能な経営を

コンプライアンス遵守、内部統制の強化、情報セキュリティ対策の徹底を通じて、健全で透明性の高いガバナンス体制を構築し、企業価値の向上を目指しています。

● ビーインググループの コーポレートガバナンス



ビーインググループの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、地域社会等すべ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。

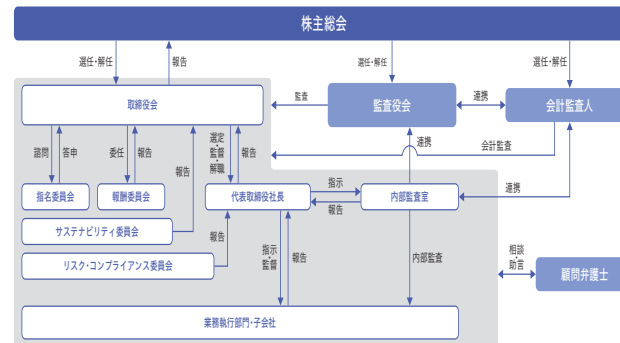
● サステナビリティ推進体制

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。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、全社でサステナビリティ活動を推進しています。



● その他 コンプライアンス・
リスクマネジメント関係

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。

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。

● 情報セキュリティ

情報セキュリティ基本方針

1. 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。
2. 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。
3. 従業員の取組み
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。
4. 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。
5. 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。

● 内部統制

財務報告に係る内部統制への取組

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。

- ### 1. 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。
- ### 2. 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。
- ### 3. 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。
- ### 4. 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手順」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。

マテリアリティ

BCP（事業継続計画）の整備と充実

事業を止めない、社会を支え続ける

自然災害や感染症、サイバー攻撃などのリスクに備え、BCP（事業継続計画）の整備・訓練を通じて、事業の安定稼働とレジリエンス強化を図っています。

● ビーインググループのBCP

BCP基本方針

当社は、大災害およびセキュリティインシデント（大規模IT障害）が発生した際の事業の早期復旧および事業継続のための仕組みをつくるとともに、長期的視野でみた気候変動リスクへの対応を行い、「従業員の安全」「雇用」「取引先との関係」「諸関係先からの信用・信頼」これらを確保・維持するとともに安定経営の確保を目指しリスクマネジメント（対策・管理）と、レジリエンシー（復元・回復）についてBCPを策定する。

BCP活動の概要

当社グループでは、地震・風水害等の自然災害や事故、システム障害などに備え、事業継続計画（BCP）を整備しています。緊急時には本部機能を立ち上げ、安否確認や被害状況の把握を行うとともに、重要業務の継続可否を判断し、段階的な復旧対応を進めます。特に物流拠点や車両、人的資源への影響を想定した対応手順を定め、顧客へのサービス継続と地域社会への影響の最小化に努めています。また、教育・訓練や定期的な点検を通じて、実効性の向上を図っています。

BCP活動事例

2024年1月に発生した能登半島地震において、当社グループはBCPに基づき対応を実施しました。地震発生翌日より衛星電話等を活用して現地状況を確認し、顧客と事前に取り決めたBCP対応商品について、出荷指示の有無にかかわらず配送準備を開始しました。道路状況が不透明な中でも、迂回対応や車両間の連携により、地震発生翌々日から生活必需品の店舗配送を実施しました。また、被災地域からの要請にも柔軟に対応し、物流インフラを担う企業として地域社会の支援に努めました。

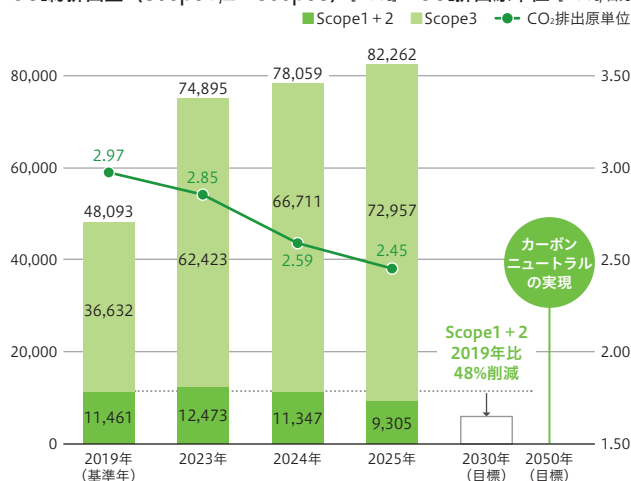


スキルマトリクス

	氏名	役職	社外	取締役・監査役の専門性および経験						
				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 SHIGEKAZU KITA	代表取締役社長		●		●	●	●	●	●
	 喜多 和行 KAZUYUKI KITA	取締役副社長		●		●			●	
	 高桑 和浩 KAZUHIRO TAKAKUWA	専務取締役		●		●			●	
	 松本 正康 MASAYASU MATSUKI	常務取締役			●		●	●		●
	 川本 剛生 TAKEO KAWAMOTO	取締役	●	●		●	●			
	 長谷川 博和 HIROKAZU HASEGAWA	取締役	●	●	●		●	●	●	●
	 銭谷 美幸 MIYUKI ZENIYA	取締役	●	●	●	●				●
監査役	 福田 稔久 TOSHIHISA FUKUDA	取締役	●	●	●		●	●		
	 山下 勇 ISAMU YAMASHITA	常勤監査役				●	●			
	 山本 克也 KATSUYA YAMAMOTO	常勤監査役	●				●	●		
	 柳谷内 健一 KENICHI YANAGIYACHI	監査役	●	●	●		●	●		



環境：Environment

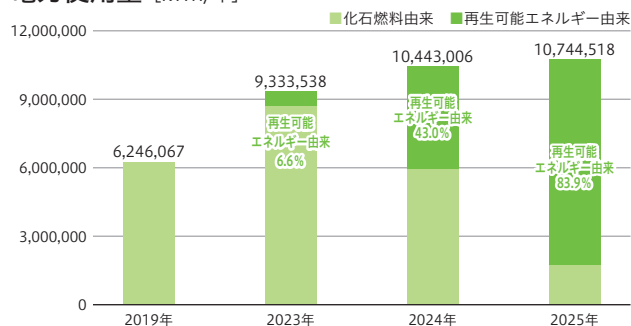
CO₂排出量（Scope1,2,3）とCO₂削減活動に関する評価指標（CO₂排出原単位）CO₂総排出量（Scope1,2+Scope3）[t-CO₂]・CO₂排出原単位 [t-CO₂/百万円]

Scope	2019年 (基準年)		2023年		2024年		2025年	
	排出量 [t-CO ₂]	割合	排出量 [t-CO ₂]	割合	排出量 [t-CO ₂]	割合	排出量 [t-CO ₂]	割合
サプライチェーン総排出量	48,093	100%	74,895	100%	78,059	100%	82,262	100%
Scope1 直接排出	8,370	17%	8,355	11%	8,583	11%	8,544	10%
Scope2 エネルギー起源の 間接排出 (マーケット基準)	3,091	6%	4,118	5%	2,764	4%	761	1%
(ロケーション基準)	2,779	6%	3,784	5%	3,811	5%	3,772	5%
Scope1+Scope2	11,461	24%	12,473	17%	11,347	15%	9,305	11%
Scope3 事業者の活動に 関連する他社の排出	36,632	76%	62,423	83%	66,711	85%	72,957	89%
CO ₂ 排出原単位 [t-CO ₂ /百万円] (サプライチェーン総排出量・営業収益)	2.97		2.85		2.59		2.45	
営業収益 [百万円/年]	16,219		26,322		30,190		33,515	

※当社では、GHGプロトコルに基づき温室効果ガス排出量の算定を行っております。
 ※排出原単位は、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）、『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（Ver3.2～3.4）』（2023年3月）、および『iDEAv2』を使用しています。
 ※Scope2については、環境省の『電気事業者別排出係数』を使用し、マーケット基準で集計しています。
 ※Scope3では、該当する活動がないもの、またScope1およびScope2に計上済みの活動を除き、すべてのカテゴリーを対象としています。なお、2025年12月に対象カテゴリーの見直しを行い一部訂正しました。
 ※CO₂削減活動に関する評価指標として、当社グループでは営業収益〔百万円〕当たりのCO₂排出量〔t-CO₂〕をCO₂排出原単位としています。なお、このCO₂排出原単位は、サプライチェーン総排出量（Scope1+Scope2+Scope3）を基に算出しています。

エネルギー使用量

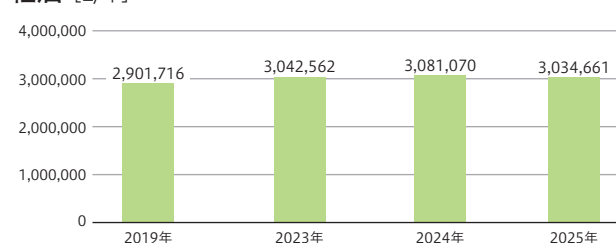
電力使用量 [kWh/年]



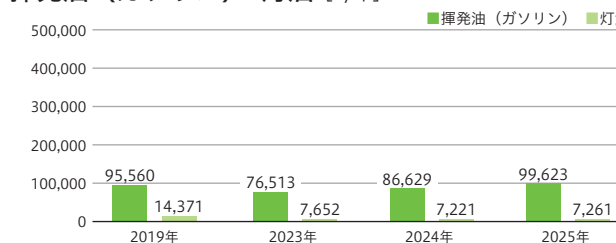
大気汚染

項目	2024年	2025年
NOx（窒素酸化物）[kg/年]	684.3	640.3
PM（粒子状物質）[kg/年]	29.4	23.4

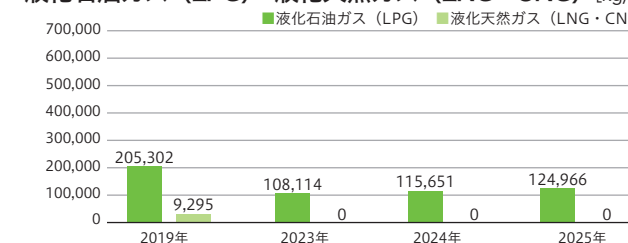
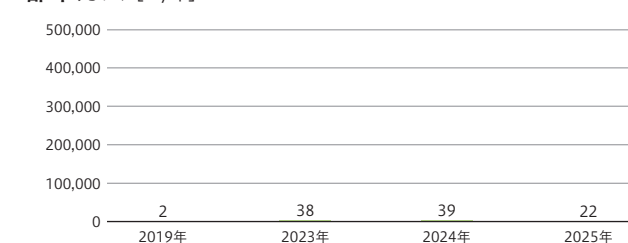
軽油 [L/年]



揮発油（ガソリン）・灯油 [L/年]



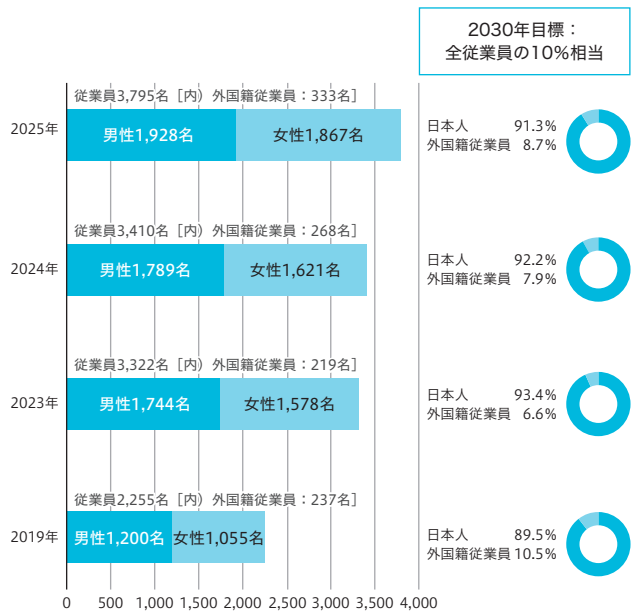
液化石油ガス（LPG）・液化天然ガス（LNG・CNG）[kg/年]

都市ガス [m³/年]



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。

女性管理職比率

項目	2019年	2023年	2024年	2025年	2030年目標
女性管理職比率	2.5%	3.3%	8.0%	8.1%	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	2024年	2025年
男女間賃金格差 全労働者	57.2%	58.9%	59.6%
正社員	76.0%	77.2%	78.4%
パート・有期社員	78.1%	78.7%	81.0%

※対象期間：連結会計年度（各年1月1日～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：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	2023年	2024年	2025年	2030年目標
有給休暇取得率	42.8%	66.9%	68.2%	69.0%	80.0%
育児休業取得率	男性 0%	66.7%	57.1%	0%	85.0%
	女性 100%	100%	100%	100%	100%
短時間勤務者数	2名	1名	2名	3名	—
介護休業取得者数	0名	0名	2名	0名	—

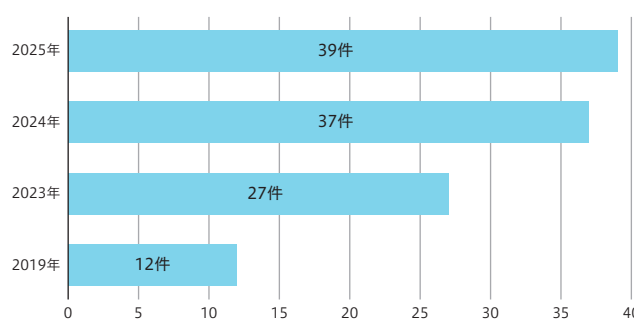
※有給休暇取得率は年間付与された有給休暇日数に対する年間全従業員が取得した有給休暇取得日数の割合とします。
※当該短時間勤務は育児短時間勤務、介護短時間勤務を対象とします。
※男性育児休業取得率：直近の集計期間においては対象者1名、取得者0名のため、0%となっています。
なお、対象者とは、集計期間に子の出生等により育児休業の取得要件を満たした男性従業員を指します。

人的資本・人財育成

項目	2023年	2024年	2025年
新入社員研修（OJT）	4名	3名	15名
ロジスティクス人財育成研修	26名	17名	20名
マネジメント研修	14名	21名	20名
新任管理職研修	37名	28名	17名
インサイダー取引防止研修	1,128名	3,085名	3,482名
ハラスメント防止研修	784名	3,085名	3,482名
従業員相互理解を促進するプログラム	38名	3,143名	376名
事務スキル向上研修	8名	14名	12名
教養を高めるプログラム	39名	34名	40名
リスク・コンプライアンス研修	2,692名	3,085名	3,482名
サステナビリティ研修	—	919名	3,539名

※当社グループでは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。
※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。
※「従業員相互理解を促進するプログラム」は新規に関連業務についての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	2023年	2024年	2025年	2026年 (3月末時点)
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	4名
男性	2名	2名	2名	2名	3名
女性	0名	0名	0名	0名	1名

※上記取締役の構成は（株）ビーイングホールディングスについて示しております。
※2026年4月時点において社外取締役を2名追加選任しており、そのうち1名が女性取締役です。

監査役

項目	2019年	2023年	2024年	2025年
社内監査役	1名	1名	1名	1名
男性	1名	1名	1名	1名
女性	0名	0名	0名	0名
社外監査役	2名	2名	2名	2名
男性	2名	2名	2名	2名
女性	0名	0名	0名	0名

※上記監査役の構成は（株）ビーイ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	2023年	2024年	2025年
リスク・コンプライアンス委員会 開催回数	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	4回	4回
環境 分科会 開催回数	—	9回	12回	12回
社会 分科会 開催回数	—	7回	10回	9回

情報セキュリティ

項目	2023年	2024年	2025年
情報セキュリティ研修	70名	361名	322名

※本研修は2021年度から、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。
※新規に関連業務についての従業員を対象に実施しております。

内部統制

項目	2023年	2024年	2025年
内部統制研修	36名	58名	82名

※本研修は2021年度から、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。
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 (2025年12月31日現在)

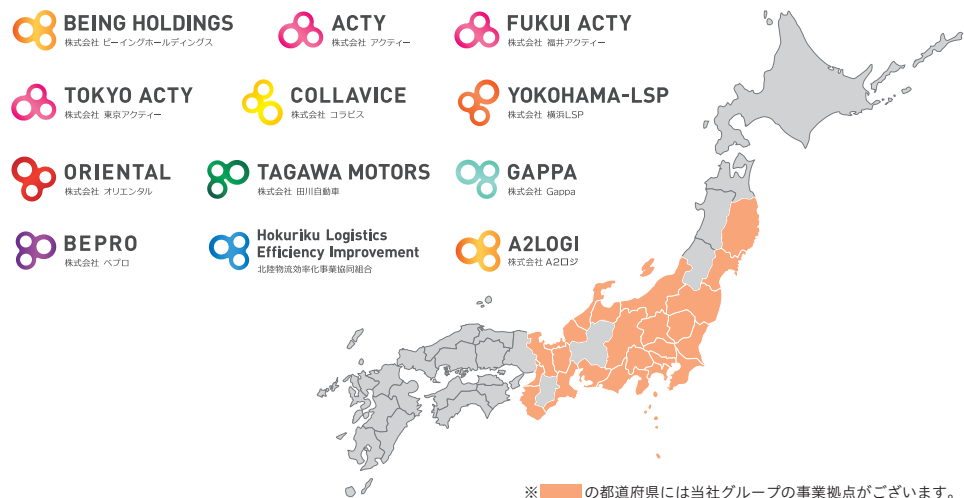
事業所の詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/corporate/profile/>



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	3,795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) およ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

ビーインググループ (2026年6月30日現在)



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持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社異なる使命を持った会社が集まった連帯組織です。

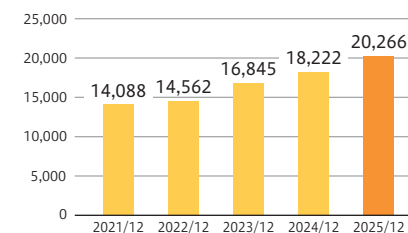
その成り立ちは右図のように、Being Groupと顧客・取引先・株主・地域の人々などあらゆる関係者との結びつきにも由来します。

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。

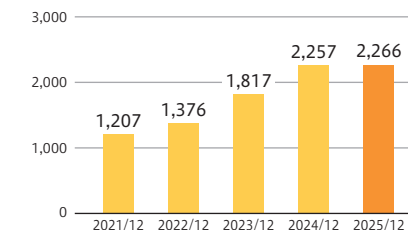


財務ハイライト

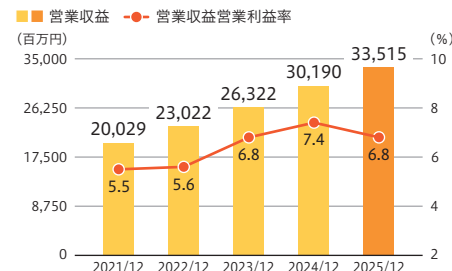
総資産 [百万円]



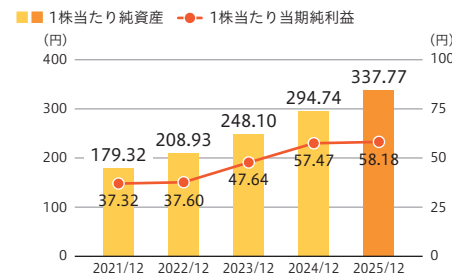
経常利益 [百万円]



営業収益 [百万円] / 営業収益営業利益率 [%]

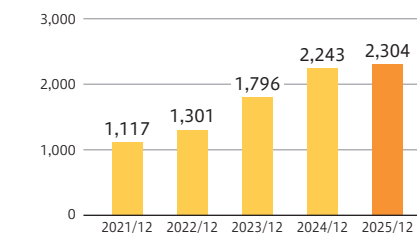


1株当たり純資産 [円] / 1株当たり当期純利益 [円]

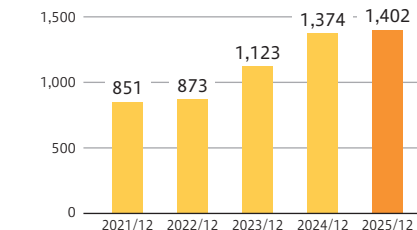


※当社は、2025年10月1日付で普通株式1株につき4株の割合で株式分割を行っております。2021年12月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定して「1株当たり純資産」「1株当たり当期純利益」を算定しております。

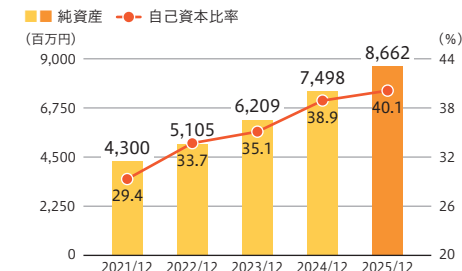
営業利益 [百万円]



親会社株主に帰属する当期純利益 [百万円]



純資産 [百万円] / 自己資本比率 [%]



総資産経常利益率 [%] / 自己資本当期純利益率 [%]

