

Sustainability Report 2025



株式会社ビーイングホールディングス



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



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、ロジスティクスの合理化・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

- 1・経営資源の集中投資「生活物資に特化」
- 2・TASKを無くす仕組み作り「運ばない物流®」
- 3・同一情報を同時に顧客とも共有「見える物流」
- 4・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

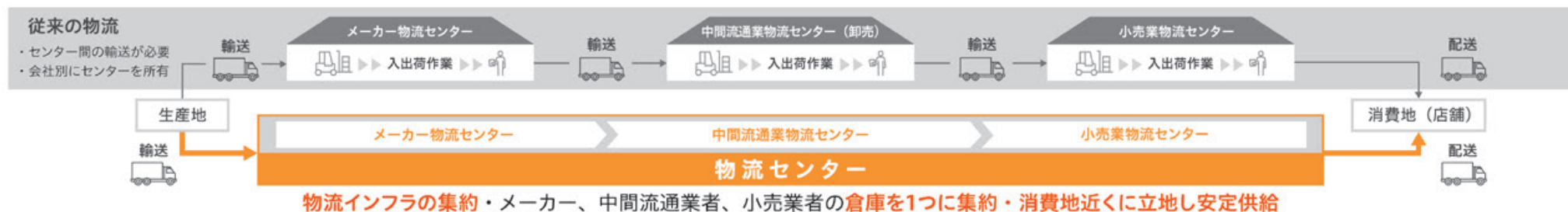
石川・金沢を知り尽くしたプロがガイドブックには掲載されていないプランをご提案します。

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。

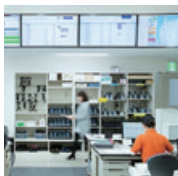
「運ばない物流®」の一例 ―運ばない・触れない物流システム―

当社グループでは、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。



1 リアルタイムのモノの流れを見える化

- ・物流センターの在庫量が見える
- ・商品の入庫・出庫時刻が見える
- ・配送車両の位置が見える



3 オリコン洗浄機

オリコンをカゴ車に横んだ状態で洗浄
→限られたスペースでも設置可能。



5 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。



7 配送トラック

荷台3枚扉の中央の扉を大きく
改良。垂直ゲート（3点スイッチ）。



2 お化けリフト

カゴ車を最大8台（人の4倍）搬送
できる



4 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。



6 店舗カルテ

事前に配送先となる全ての店舗
を視察、「店舗カルテ」を制作。



8 興味を持っていただく情報の提供

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。



サステナブルな物流の実現へ

サステナブルな物流を実現することで、人々の生活を、より安心・安全にすることができます。

また、拠点間の輸送削減による車両からのCO₂排出量削減は、持続可能な開発目標（SDGs）の実現の一環となります。「社会の持続的発展への貢献」と「当社グループの持続的な企業価値の向上」を実現してまいります。



Being Groupが届ける未来

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。

重要課題

(4つのマテリアリティ)

▶ P10

経営資本

財務資本

- 総資産 18,222百万円
- 自己資本比率 38.9%

人的資本

- 従業員数 3,410名

知的資本

- 商標登録「運ばない物流®」

製造資本

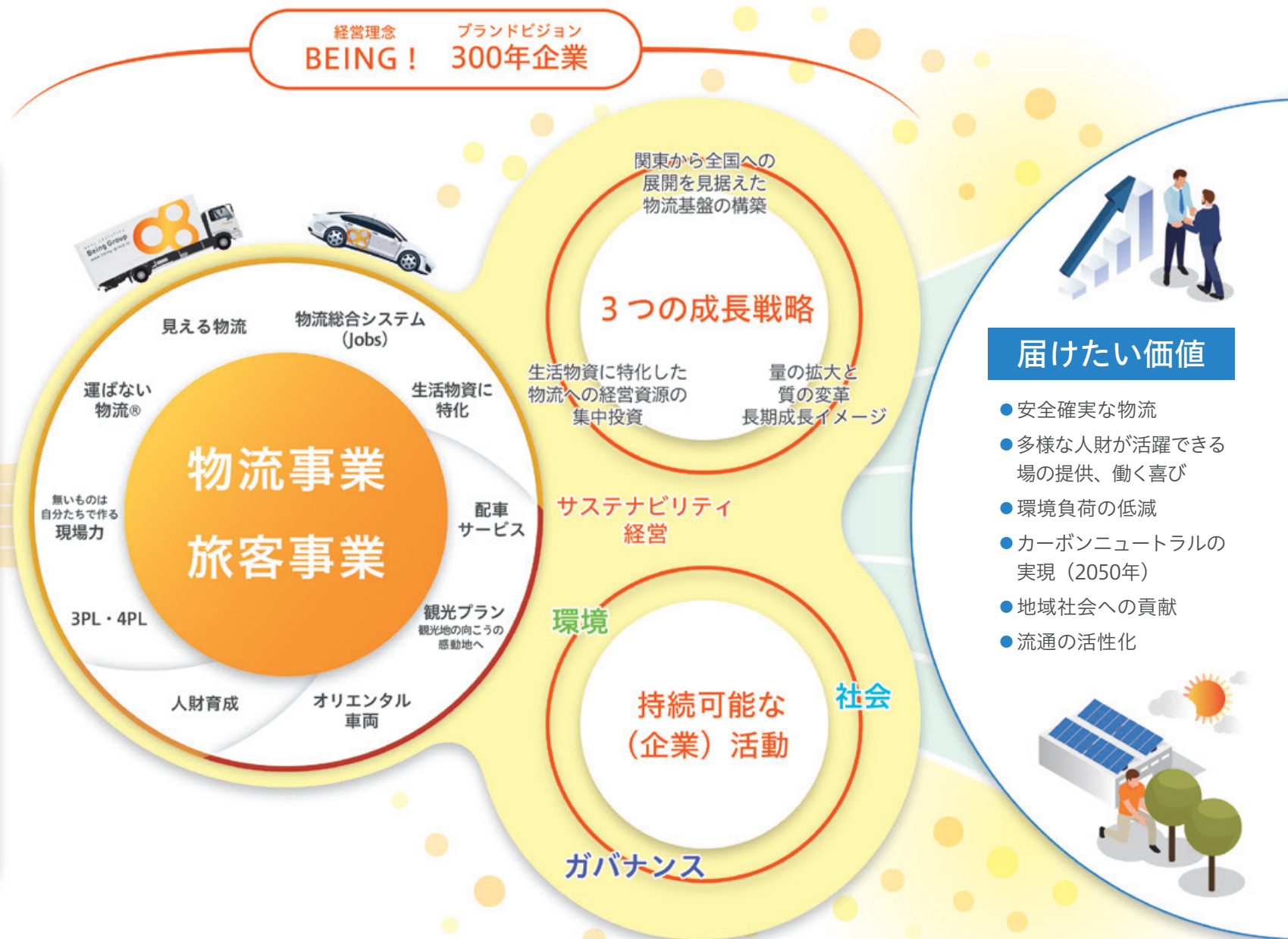
- グループ企業 12社
- 連結子会社 11社
- 拠点数 59拠点
- 輸送力 1,520台
- 自社車両台数 315台

自然資本

- エネルギー使用量
 - 電力 10,442,933 [kWh/年]
 - 軽油 3,081,070 [L/年]
 - 揮発油 (ガソリン) 86,629 [L/年]
 - 灯油 7,221 [L/年]
 - 液化石油ガス (LPG) 115,652 [kg/年]
 - 都市ガス 39 [m³/年]
- ※全エネルギー量の原油換算は(原油換算) 4,281 [KL/年]です

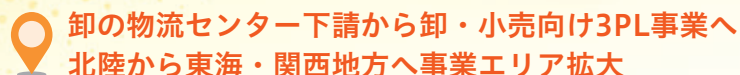
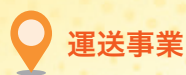
社会・関係資本

- 顧客数 25社
- (年間営業収益が1億円以上の取引先)



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



1986

2005

2007

2011

2012

2013

2017

2018

2020

2021

2022

2023

2024

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2 SCM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



2013年12月

白山第3 SCMセンター
(現白山第3センター) 開設*



2017年6月

東京本社
事業の全国展開を目的に開設



2018年3月

北関東SCMセンター
群馬県に開設*



2020年12月

東証二部 上場
(現スタンダード市場)



2021年10月

福井SCMセンター
福井県に開設*



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6月

京都低温センター
京都府に開設

2022年7月

関西第2 TC
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

八千代配送センター
千葉県に開設

白山村井センター
石川県に開設

2023年10月

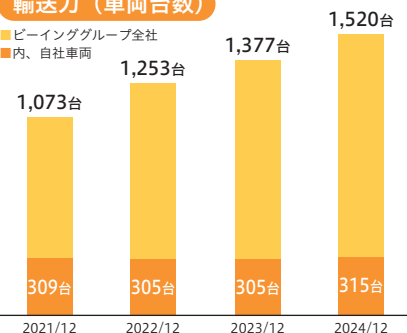
大阪TC
大阪府に開設

2024年11月

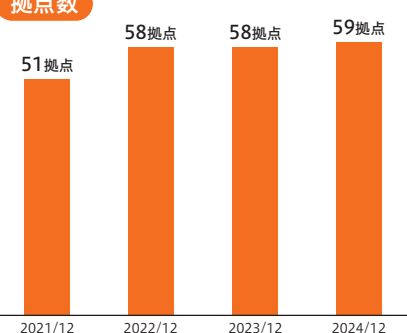
白山水島センター
石川県に開設

輸送力 (車両台数)

■ ビーインググループ全社
■ 内、自社車両



拠点数



※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。

Top message

過去最高の営業収益、利益更新継続に慢心無し Being Groupは変革・挑戦を続ける

少数精鋭の個の集団から組織対応で成長する企業へ

トラック1台で鶏肉を運ぶ仕事からスタートしたBeing Groupは、厳しい外部環境下にも関わらずお客様やお取引先、そして社員の皆様に支えられ成長を続けています。2024年12月期の連結実績では、7期連続の増収増益を達成し、営業収益は300億円を突破、そして営業利益をはじめ、各段階利益においても過去最高を記録しました。

これまでIRにおいて、前年比10%以上の増収、営業利益率6%以上を維持することをコミットし、達成してまいりました。2025年12月期も新規拠点の稼働や既存業務の拡大、さらには生活物資の取り扱いが堅調に伸びる見込みであり、約31億円の増収を計画しています。30億円規模の収益拡大を維持できる企業へと成長した手応えを感じる一方で、今後さらに40億円、50億円の増収を達成していくためには、現在の経験豊富な少数精鋭の個の集団から、組織対応で成長する企業へと変貌する準備を進めなければならないと考えています。

私自身、来年還暦を迎えるにあたり、次世代に向けた組織づくりに最も注力しています。具体的には、これまで共に歩んできたベテラン社員を中心に職長制度を設け、これからのBeing Groupの成長を担ってくれる現場の課長、係長クラスが進めるプロジェクトや業務を、職長が支援する仕組みを導入していく構想です。

私は、現場を束ねる「社長の分身」とも言える課長というポジションを重要視しています。課長が現場で良い仕事をしてくれれば、Being Groupはこれからも良い会社であり続けられると確信しています。

これまでBeing Groupが急成長を遂げる事が出来た理由の一つに、経営目的のステートメントで掲げている「社会のお役に立てる人間づくりのために経営する」を愚直に実践してきた事があると思います。経営者として、利益を伴いながら成長を

Being Group CEO

喜多甚一

続けることは当然の責務ですが、これと同様に物流インフラ企業として地域に良質な雇用を創出することも、私たちの使命です。社会に参加し、自立した生活を築こうとする人々に雇用の機会を提供することは地域社会の安定と持続可能な未来に直結する重要な取組です。

Being Groupは、前向きに働く社員が「家族を持てる、家を持てる、そして夢を持てる」ことが叶う会社であり続けたいと願っています。



流通構造の可視化と物流DXで、 持続可能な成長を実現する

物流業界では今、DXの波が確実に広がりつつあります。業界全体としてあるべき方向に進んでいることは確かですが、日本の流通構造には依然として大きな課題が残っています。特に深刻なのは、中間流通在庫の“見えなさ”です。メーカーは、自社製品がどこにどれだけ存在しているのかを把握できず、小売店の店頭在庫すら見えない。これは、コロナ禍のマスク不足や、現在の米の供給問題にも通じる構造的なボトルネックです。

欧米では、卸売業者に相当する「ディストリビューター」が所有権を持たず、流通の最適化に徹しています。一方、日本の卸売業者は在庫を買い取るため、流通の途中で情報が途絶え、メーカーも小売も全体像を把握できません。私たちはこの構造を変え、流通全体の在庫と動きを可視化する仕組みを構築していきたいと考えています。

この仕組みの実現により、メーカーは店頭の消化率を把握し、製品ミックスや生産量を最適化できます。欧州のアパレルメーカーが高い収益率を誇るの、店頭データをリアルタイムで工場に反映し、2週間以内に生産・供給する体制を持っているからです。日本でも、こうした情報と物流の連携によって、過剰生産や廃棄を防ぎ、環境にも優しい流通モデルを実現できると考えています。

また、物流危機の本質は「頻度の爆発的増加」にあります。消費量は減っているにもかかわらず、宅配の頻度は30年前と比べて桁違いに増加。これがラストワンマイルの負荷を高めています。これを解消するためには、現在の流通構造を抜本的に変革するしかありません。私たちは「いかに合理的にモノを運ばないか」という発想の転換のもと、「運ばない物流®」を推進しています。消費地に在庫を集約する「サテ

ライト型倉庫」を各地に設け、ロット輸送による効率化とBCP対応を両立させる戦略を進めていきたいと考えています。

さらに、私たちは人材配置の最適化にも取り組んでいます。社内のパフォーマンス管理システムを活用し、作業者ごとの能力データと需要予測を掛け合わせて、翌月の勤務シフトを自動生成する仕組みを構築中です。これにより、作業効率だけでなく、本質的な生産性とコストバランスの最適化が可能になります。

物流DXの本質は、単なる効率化ではなく、情報・人・モノの動きを統合し、企業と社会の持続可能な成長を支えることです。私たちは、流通構造の可視化と地域密着型の物流改革を目指しています。

物流の力で、 企業の成長と地域の暮らしを支える

私たちが目指すのは、単なる物流の効率化ではありません。企業の成長力を引き出し、消費者の暮らしを豊かにするための、本質的な仕組みづくりです。

企業が持続的に成長するためには、1つのビジネスモデルに依存するのではなく、複数の「成長エンジン」を段階的に切り替えていく必要があります。現在の3PL・4PLはその一部であり、次のフェーズに向けた準備段階です。私たちは、推進力・機動力・持続力を備えた複数のエンジンを設計し、企業の長期的な成長を支えていきます。

その中心にあるのが、「コンシューマー視点」の物流改革です。消費者物価が上昇する中で、物流コストはその一因となっています。私たちは、サプライチェーン全体の情報を可視化し、在庫の配置や発注タイミングを最適化することで、コストの削減・環境負荷の低減・配送スピードの

向上を同時に実現する仕組みづくりに取り組んでいます。

マーケティングの担当は、お客様との接点を深め、リードを獲得する役割を担います。一方、私たちの強みは自社開発の管理システム「Jobs」を駆使したお客様との情報共有と、経営に直結するマネジメント力です。お客様の財務指標、特に資産の回転率を高めることで、企業の成長力を引き出す支援を行っています。

物流センターやシステム投資といった資産は、私たちが提供することで、お客様は在庫と労働力に集中できる体制を整えることができます。これにより、資産効率が向上し、ROE（自己資本利益率）も劇的に改善されます。私たちは、お客様の成長を支える「パートナー」として、共に未来を築いていく存在でありたいと考えています。

さらに、リアル店舗の価値を再定義するDXにも取り組んでいきたいと考えています。例えば消費者が欲しい商品をスマートフォンで撮影するだけで、近隣店舗での在庫状況や価格を即時に確認できるアプリを実現できれば、ネット通販に頼らず、地域の店舗で安心して買い物ができる環境を整えることができると考えます。リアル店舗は、地域の生活基盤であり、災害時にも機能する社会インフラ



です。私たちは、DXを通じてその価値を再定義し、地域に根ざした持続可能な流通の未来を創っていききたいと思います。

物流の改革は、企業のお客様だけでなく、その先にいる消費者の視点を重視し、また企業成長への支援はマネジメント力が重要と考え、それらを一体化した戦略で、次のフェーズへと歩みを進めてまいります。

カーボンニュートラル実現に向けて

私たちを取り巻く環境は常に変化を続け、新型コロナウイルスによるパンデミック、自然災害の多発や人権リスクの拡大、社会の分断など、地球環境に対して大きな変化をもたらす出来事が続けて起きています。

特に環境対応については、カーボンニュートラルの実現を宣言し、その達成に向けて取組を進めております。最大の課題はトラックなど車両が排出するCO₂の削減です。一足飛びにEV化するというのは経済面から現実的ではないため、目先の経済合理性に加えて長い目で見た化石燃料の枯渇リスク、水素の活用といった新たな世界のトレンドも含め検討してまいります。

ステークホルダーの皆様へ

地元の石川県能登は本当に文化、自然ともに豊かなところで、1日も早い復興を心より望んでいます。震災前に戻るだけでなく、これまで以上に魅力ある地域となるよう、新たな雇用の創出等で微力ながら復興に向けた一助になれるよう取り組んでまいります。

私を含めた経営層は、取締役会において会社が存続しつづ



けるために何をすべきか議論を重ねています。株主の皆様にも私たちと同じ中長期の視点でBeing Groupの挑戦を応援していただきたいと思います。また現時点で女性取締役がいない事は多様性において問題であることは理解しており、登用を進めることをお約束致します。

私は経営者として、社会にとって必要な会社であり続けること、そして事業を継続するための仕組みづくりと基盤強化に注力しています。私の時代には石垣しか築けないかもしれませんが、次の世代の手でBeing Groupの天守閣を完成させ永続的に事業成長が続いていくと信じています。ステークホルダーの皆様には、これまで以上のご支援をお願いするとともに、私たちの変革と挑戦に、ご注目いただければ幸いです。

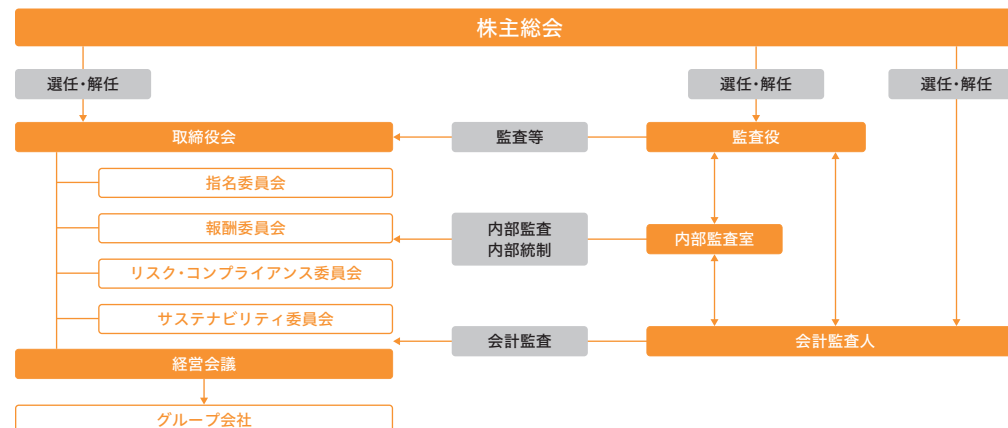


ビーインググループ・サステナビリティ基本方針

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

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。

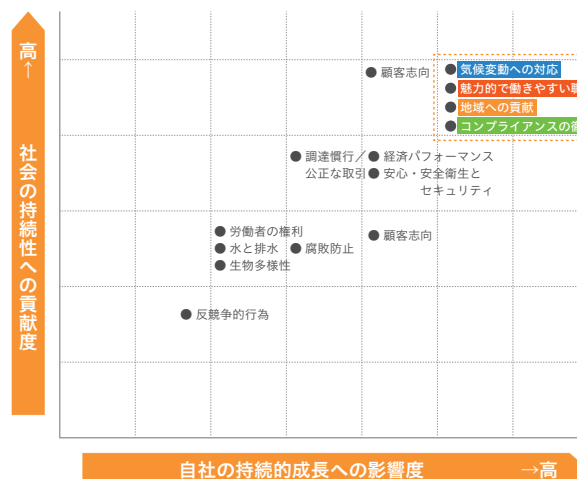
STEP 02 重要度の評価

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為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。
- 関係会社とともに環境貢献活動を拡大します。

脱炭素に向けた新技術への取組

● 合成燃料と環境配慮車両の導入

当社グループでは、脱炭素社会の実現に向けた取組の一環として、合成燃料の使用検討および環境配慮車両の導入を推進しています。

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使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極めて有効な選択肢であると認識しています。

現在、合成燃料の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残されています。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となると確信しており、導入実現に向けて具体的な検討を継続してまいります。

環境配慮車両の導入状況

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)、および燃料電池車 (FCV) など、環境負荷の少ない車両の導入を進めています。現時点では、電気自動車の輸送車両として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中です。

次表に、当社における環境配慮車両の導入状況を示します。

環境配慮車両保有状況

[単位: 台]

	2023年度	2024年度
環境配慮車両合計	309	344
低炭素型ディーゼル車 ^{※1}	257	281
ハイブリッド車 ^{※2}	30	38
液化石油ガス車 (LPG) ^{※2}	21	21
電気自動車 ^{※2}	0	3
燃料電池自動車 (FCV)	1	1
全グループ保有車両台数	392	428
全社に占める環境配慮車両の割合	78.8%	80.4%

※1: 低炭素型ディーゼル車については、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」に適合する車両を「低炭素車両」としています。なお、「新長期規制」にのみ適合する車両は、2023年以降は対象外としています。

※2: 旅客事業用および社用車として導入しています。

● 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) 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の働き方改革への対応が進められる他、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、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P3の事業案内「運ばない物流®」の一例をご確認願います。

● DXとGX

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せる化を実現しています。その中でCO₂排出量は輸配送管理のシステムと連携し配送毎に算定できる仕様になっており、協力会社も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できます。

Jobs (6つのシステム)



CO₂排出量管理システム画面 (イメージ)



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/>

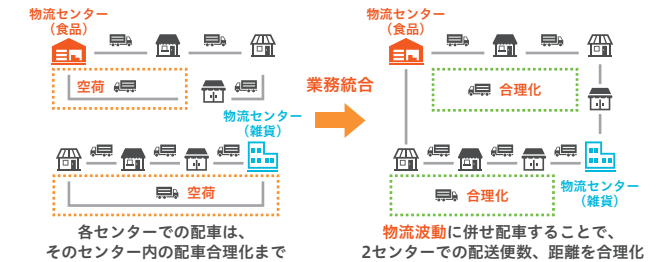


● コスト削減と脱炭素の取組

配送コースの最適化

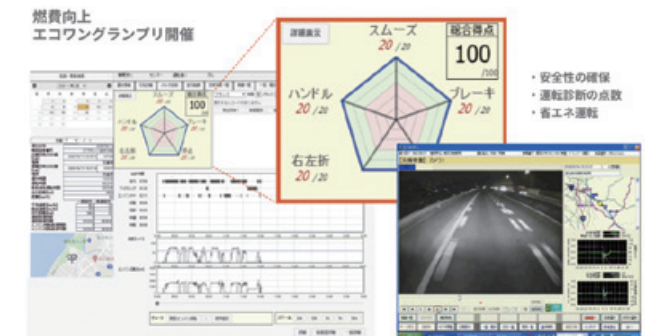
当社グループでは、従来拠点毎に配送計画を作成しておりましたが、搬送後の車両の積載率の向上を目的に複数拠点の配送業務・配送計画の統合を行い、配送業務の効率向上を進めました。これにより、配送に使用する車両数を6%削減でき、また、お客様の急な物量増加等のご要求にも配送能力の弾性をもたせることができ、増便対応を行うことなくお応えすることが可能となっております。

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での従業員エンゲージメント向上も期待できます。





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ばらつきが少ない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

当社グループでは、増トン対応車両の導入を進めることで、積載効率の向上に取り組んでいます。

③エコタイヤ装着

エコタイヤにより約5%※の低燃費効果が期待でき、順次導入を進めております。

※当社車両による当社運行コースでの比較評価の結果になります。

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



- ・導入、展開計画中
- ・取り組みやすい

● 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年以降、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する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、実質再エネ化を実現しております。
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を検討しております。



梱包用ストレッチフィルム

持続可能な社会づくりへの啓発活動事例

● 気候変動対応の啓蒙

教育・セミナー・講演

当社グループでは、気候変動への対応取組の啓蒙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ます（当社グループCEOやサステナビリティ推進室が登壇）。

脱炭素の取組は、「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。



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」



経営戦略セミナー 講演
「GXをビジネスチャンスに
活かす」



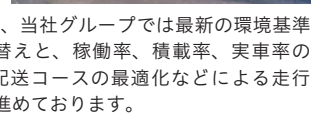
白山商工会議所
カーボンニュートラル
実践セミナー事例発表
「サステナビリティ推進活動の
進め方について」

● 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排出量の算定と削減対策を進めております。

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/>







人的資本

ビーインググループ・ESG行動指針

2 社会 (Social)

- 個人の人権と多様性（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。

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。

● ビーインググループの人財育成に関する取組事例

人財の育成にはワーク・ライフ・バランスの充実を課題として捉え、国籍、性別に関係なく全従業員が働きやすい制度面の充実と、多様な価値観を受け入れる組織風土の醸成を進め、従業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。

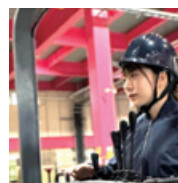
外国籍従業員の働きやすい環境づくり

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進めています。

- 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 ● 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



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/>



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さまざまな事情に合わせて、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



「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。

● 従業員エンゲージメント

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財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年度より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開始し、以降、毎年継続しております。アンケート結果については課題確認と分析を進め、順次改善施策を実施しております。



人的資本

● 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教育



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、2024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による情報発信も進めております。



● 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、関わる全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。

● 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働を推進し、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全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。

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/>



Topics

外部団体からの表彰、外部団体の活動への参画

『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、報道番組のロケ車など、さまざま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。



『サステナブルグロースカンパニーアワード2024』受賞

当社グループは『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社の受賞企業の中の1社に当社グループが選ばれました。



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/>



● 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一部が改正され、経営トップから現場までが一体となって安全管理体制を構築することを目的とした運輸安全マネジメント制度が導入されました。これにより、「輸送の安全の確保」が事業者の義務として明確化されました。当社グループでは法律が示す「経営トップのリーダーシップで、組織的・継続的に安全マネジメントを推進する」という考え方を重視し、安全管理規程および輸送の安全を確保する計画を定め、運輸安全に関する方針を制定して取組を進めています。

ビーインググループ・安全方針

- 「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めざします。
- 全グループ会社が社会的責任（CSR）を自覚し、コンプライアンス遵守を基本に交通事故（人身事故）及び労災事故0（ゼロ）を達成します。
- 労働時間等衛生環境を改善し、法令遵守の基、従業員の生命を守ると同時に働きがいの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及びその達成状況

項目	2024年目標	2024年実績	2025年目標
重大事故 ^{※1} の発生件数	0件	0件	0件
荷物事故 ^{※2} の発生件数	0件	0件	0件

※1 自動車事故報告規則に基づき、特に深刻な影響を及ぼす事故を指します。

※2 配送中に荷物が破損、紛失、汚損、水濡れなどのトラブルが発生する事故を指します。

自動車事故報告規則に規定する事故に関する統計
(自動車事故報告規則第2条に規定する事故)

項目	2024年目標	2024年実績	2025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推進体制

安全管理規程に基づき、各社がそれぞれの安全管理体制を構築しています。経営トップのリーダーシップのもと、運輸安全マネジメントの実効性が高まるよう、運輸の現場と管理部門とが連携をとり、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では定期的にトップマネジメントレビューを行い、実績や成果を振り返り、問題点や課題を明らかにし改善しています。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能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。

※グループ会社の運輸安全マネジメントはウェブサイトからご確認いただけます。

ビーインググループの輸送の安全に関する 取組実績および重点施策

2024年取組実績

「安全に関する教育」

- 安全教育
ショート動画やe-ラーニングを用いた「ヒヤリハット事例の取組の共有」や「事故事例の研究と危険予知の指導」を企画し、2024年度は延べ500名を超えるドライバーに実施しました。
- 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、2024年度はグループ全体で182名が受講しております。
- 社内運転免許制度
当社グループでは、NASVA（独立行政法人自動車事故対策機構）の適性検査において社内合格基準を満たした上で、1か月に及ぶ初任運転者教育の評価結果を基に、当社グループの業務に従事するための社内運転免許資格を発行しております。2024年度には、新たにグループ全体で55名が社内運転免許資格を取得しました。

「事故撲滅会議」

- 車両事故の撲滅を目的に、グループ横断のプロジェクト会議を開催し事故情報の共有および対策の審議を行っております。2024年度は年間10回開催しております。

「安全・省エネ運転優良ドライバー表彰」

- デジタルタコグラフのデータを基に、安全・省エネ運転を評価し、優良ドライバーを表彰する「エコワングランプリ」を実施しています。これにより、安全運転と省エネ運転の推進および啓蒙を進めています。

「輸送の安全に関する内部監査結果およびそれを踏まえた処置内容」

- 当社グループでは、選任された内部監査員が毎年度、安全管理体制の監査を実施しています。この監査では、各事業所の安全管理状況をチェックリストに基づいて詳細に評価します。チェックリストの集計結果をもとに、是正・予防措置を検討し、改善が必要と認められた場合には、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。2024年度には、全国の35事業所でこの監査を実施し、各事業所の安全管理体制の強化を図りました。

2025年重点施策

安全意識の向上を目的に「ビーインググループの労働安全衛生大会」を開催します。

● ビーインググループの地域社会への貢献事例

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である事業活動での貢献だけではなく、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り組んでおります。

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」や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。

生活に寄り添うタクシー運行

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がい者の生活移動に、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。

- 障がい者割引
- 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



※割引の併用は不可

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、市民がー丸となって開催する「金沢ジャズストリート」など地域の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

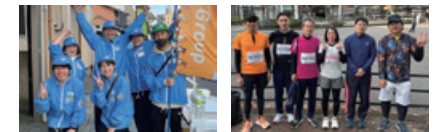


スポーツチームへの協賛・支援とスポーツイベントへの参画

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2024

スポンサーとして協力するとともに、有志ボランティアメンバーによる給水所運営でも大会をサポート。また、フルマラソン初挑戦から常連までの数名がランナーとして参加いたしました。





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

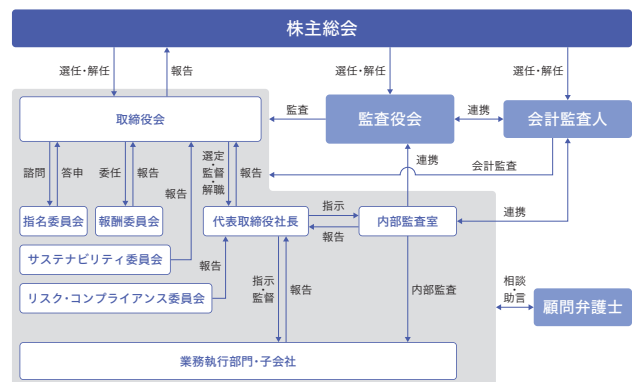
当社は、取締役の選任及び報酬に関する事項の決定に関して客観性及び透明性を確保するため、社外取締役を主要な構成員とする任意の委員会として指名委員会及び報酬委員会を設置しております。指名委員会は、取締役会からの諮問を受けて取締役候補者について審議し、取締役会に答申しております。また、報酬委員会は、取締役会からの委任を受けて各取締役の報酬を決定しております。

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、2024年2月29日開催の報酬委員会、監査役については2024年4月1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。

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 甚一 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		●		●			●	
	 松木 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	●	●	●		●	●	●	●
	 山下 勇 ISAMU YAMASHITA	常勤監査役				●	●			
監査役	 山本 克也 KATSUYA YAMAMOTO	常勤監査役	●				●	●		
	 柳谷内 健一 KENICHI YANAGIUCHI	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/>



特集

次世代に繋ぐ、福井アクティの
サステナビリティ活動最前線！

「株式会社福井アクティ」とは

北陸地域を拠点とするビーインググループの物流企業。主に共同配送業務や物流センターの運営を行っています。生活物資の物流に特化しており、福井県吉田郡永平寺町の物流拠点「福井SCMセンター」を中心に、北陸地区に7拠点を構え、効率的な配送ネットワークを構築しています。

「ふくいSDGsパートナー」への参画

2024年9月6日、株式会社福井アクティは、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」の登録を行いました。



ワーク・ライフ・バランスと働きがいの調和

● 家族が拓く、福井アクティの未来

「家が近かったから」という偶然の出会いから始まった福井アクティでの仕事が、今では家族の絆を深めているMさんファミリー。妻Mさんがパートとして働き始め、夫Tさん、そして息子Sさんへと広がっていき、今では「働きがい」と「家族の幸せ」を両立して福井アクティの持続可能な成長にとって、かけがえのない財産となっています。

INTERVIEW

偶然の出会いから始まった「働きがい」(Mさん)

物流業には馴染みがなく、偶然自宅から近かったので、パートで始めてみよう、という気持ちで福井アクティで働き始めましたが、仕事はすぐに「楽しいもの」へと変わりました。周りの皆さんたちがとても親切でいつも助けてくれたので、作業もすぐに覚えられて、子育て中の私にとって大きな助けになり、本当に感謝がありません。その働きやすさに感銘を受けて、夫にも福井アクティを勧めました。



● 配車マンへの挑戦 (Sさん)

アルバイトを掛け持ちしていたものの、両親の勧めもあり入社しました。現在は配車マンを目指しています。ピッキング作業には自信がありましたが、配車業務は色々考えることが多く、最初は戸惑いました。でも、前任者のイメージを具体化し、プロとしてしっかりと配車ができた時には大きなやりがいを感じます。

● 家族の幸せを願う「未来への投資」(Tさん)

自分自身のスキルアップをして、人に勧められる会社になりたい。特に力を入れているのは、「女性が管理者になれる環境づくり」です。笑顔やあいさつが職場の雰囲気明るくし、家族全員が幸せになるために、この会社を今以上に働きやすい環境にしていきたいと思っています。



● 活発な会議・コミュニケーション

物流現場では、持続可能な成長のために活発な議論や情報交換が日常的に行われています。各部門のスタッフは環境対策や社会貢献の課題に対して積極的に意見を交わし、より効果的な取組の実現に向けて協力しています。こうしたオープンで建設的なコミュニケーションが、組織全体の革新を促し、持続可能な未来への推進力となっています。

● 女性活躍

女性の活躍できる職場作りを進めています。キャリアアップを支援する研修制度の充実、柔軟な働き方の導入、家庭との両立を支援する環境整備を推進しております。また、女性の役職者登用を積極的に行っています。さらに、社内外のネットワークを活用し、女性が活躍できる機会を創出することで、多様な視点を経営に生かしています。



気候変動対応-省エネの推進-

● 事業所における電力使用の最適化と省エネの取組

- ① 冷凍・冷蔵品の管理においては、扉の開閉回数を最小限に抑えるルールを策定。これにより、冷蔵庫の負担軽減と冷凍機の電力消費を削減することができました。
- ② 倉庫内の空調管理について、これまで各エリアごとの設定で運用していましたが、集中制御システムを導入することで、作業環境の快適性を維持しながら電力使用の抑制を実現しました。

- ③ 電力消費の情報をデータ可視化システムを活用し、全従業員と共有しています。これにより、節電意識の向上と省エネ推進に大きな効果をもたらしています。



地域貢献

● 地域への貢献

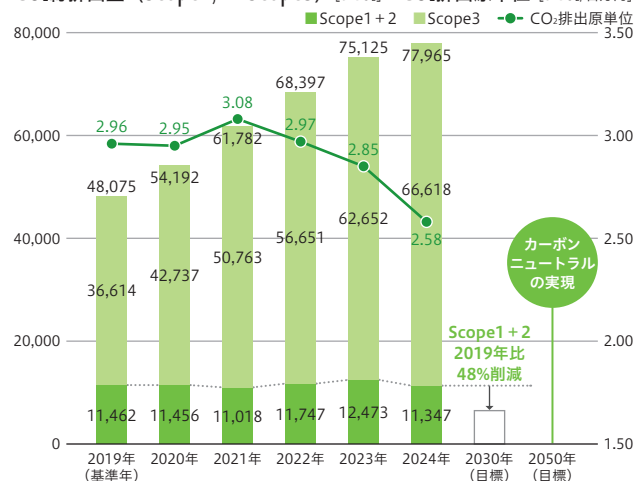
地域社会への貢献として、緑地帯の維持管理（除草）や地域イベントへの積極的な参加・支援を行い、コミュニティとの共生を大切にしています。

▼ ふくい桜マラソン2025に協賛とエイドステーション参加





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/Category		2019年 (基準年)		2020年		2021年		2022年		2023年		2024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	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		48,075	100%	54,192	100%	61,782	100%	68,397	100%	75,125	100%	77,965	100%
Scope1	直接排出	8,371	17%	7,985	15%	7,950	13%	8,157	12%	8,355	11%	8,583	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%	2,764	4%
	（ロケーション基準）	2,779	6%	3,116	6%	3,053	5%	3,386	5%	3,784	5%	3,811	5%
Scope1 + Scope2		11,462	24%	11,456	21%	11,018	18%	11,747	17%	12,473	17%	11,347	15%
Scope3	事業者の活動に 関連する他社の排出	36,614	76%	42,737	79%	50,763	82%	56,651	83%	62,652	83%	66,618	85%
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)		2.96		2.95		3.08		2.97		2.85		2.58	
営業収益 [百万円/年]		16,219		18,390		20,029		23,022		26,322		30,190	

※当社グループでは、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。

※集計範囲（パウンダリー）：ビーインググループ全社です。

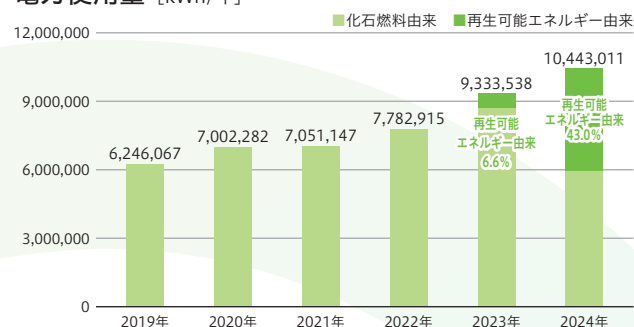
※排出原単位は、温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度の『温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.9）』、『サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver3.2～3.4）』、および『iDEAv2』を使用しています。

※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、全てのカテゴリーを対象としています。なお、2024年12月に対象カテゴリーの見直しを行い一部訂正しています。
※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

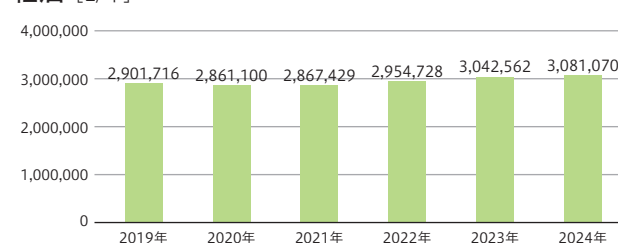
電力使用量 [kWh/年]



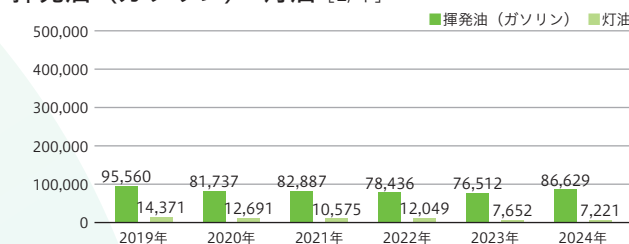
大気汚染

項目	2023年	2024年
Nox (窒素酸化物) [kg/年]	691.4	730.4
PM (粒子状物質) [kg/年]	27.5	28.8

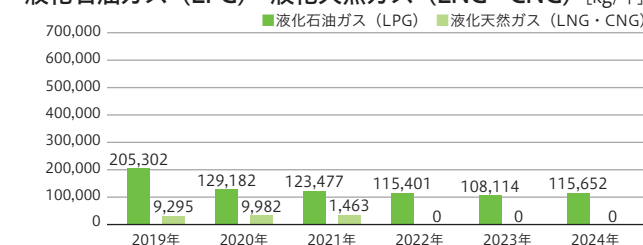
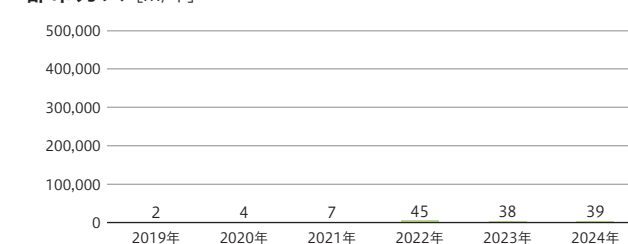
軽油 [L/年]



揮発油（ガソリン）・灯油 [L/年]



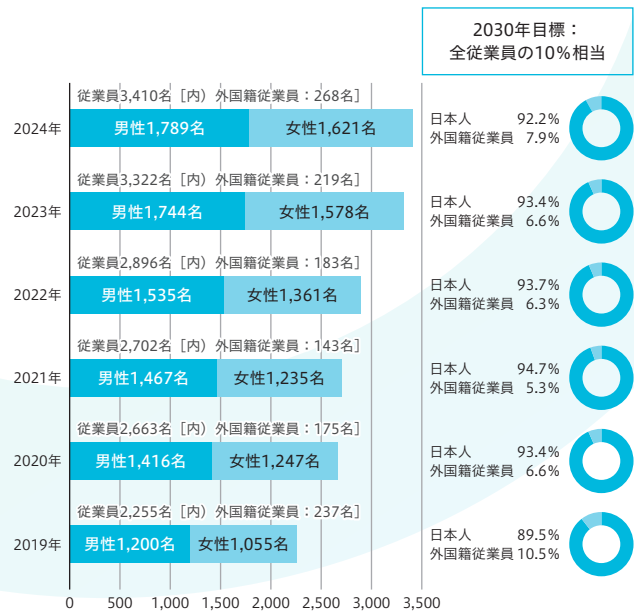
液化石油ガス（LPG）・液化天然ガス（LNG・CNG）[kg/年]

都市ガス [m³/年]



社会：Social

従業員数 男女比率



女性管理職比率

項目	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2030年目標
女性管理職比率	2.5%	2.3%	3.8%	3.7%	3.3%	8.0%	10.0%

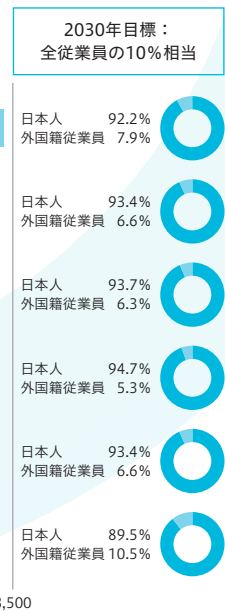
※管理職は課長相当職以上を示しております。

男女間賃金格差

項目	2023年	2024年
男女間賃金格差 全労働者	57.2%	58.9%
正社員	76.0%	77.2%
パート・有期社員	78.1%	78.7%

※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、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。

外国人従業員比率



両立支援、働き方改革

項目	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年目標
有給休暇取得率	42.8%	57.5%	69.6%	77.1%	66.9%	68.2%	80.0%
育児休業取得率	男性 0%	0%	0%	12.5%	66.7%	57.1%	30.0%
	女性 100%	100%	0%	50.0%	100%	100%	100%
短時間勤務者数	2名	1名	3名	3名	1名	2名	—
介護休業取得者数	0名	0名	1名	2名	0名	2名	—

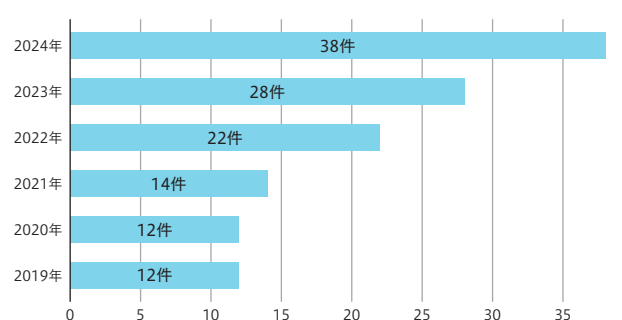
※有給休暇取得率は年間付与された有給休暇日数に対する年間の全従業員が取得した有給休暇取得日数の割合とします。
 ※当該短時間勤務は育児短時間勤務、介護短時間勤務を対象とします。

人的資本・人育成

項目	2021年	2022年	2023年	2024年
新入社員研修（OJT）	33名	14名	4名	3名
ロジスティクス人育成研修	30名	27名	26名	17名
マネジメント研修	9名	3名	14名	21名
新任管理職研修	—	67名	37名	20名
インサイダー取引防止研修	—	—	1,128名	2,872名
ハラスメント防止研修	—	126名	784名	2,872名
従業員相互理解を促進するプログラム	—	636名	38名	3,002名
事務スキル向上研修	—	4名	8名	14名
教養を高めるプログラム	39名	30名	39名	34名
リスク・コンプライアンス研修	—	—	2,692名	2,872名
サステナビリティ研修	—	—	—	900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。
 ※「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	2024年
社内取締役	4名	4名	4名	4名	4名	4名
男性	4名	4名	4名	4名	4名	4名
女性	0名	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	2名
男性	2名	2名	2名	2名	2名	2名
女性	0名	0名	0名	0名	0名	0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。
 ※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	2024年
社内監査役	1名	1名	1名	1名	1名	1名
男性	1名	1名	1名	1名	1名	1名
女性	0名	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	2名
男性	2名	2名	2名	2名	2名	2名
女性	0名	0名	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	2020年	2021年	2022年	2023年	2024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	4回
サステナビリティ委員会開催回数	—	—	—	—	3回	4回
環境 分科会開催回数	—	—	—	—	9回	12回
社会 分科会開催回数	—	—	—	—	7回	10回

情報セキュリティ

項目	2021年	2022年	2023年	2024年
情報セキュリティ研修	324名	397名	70名	349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。
 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	2024年
内部統制研修	61名	65名	36名	58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 (2024年12月31日現在)

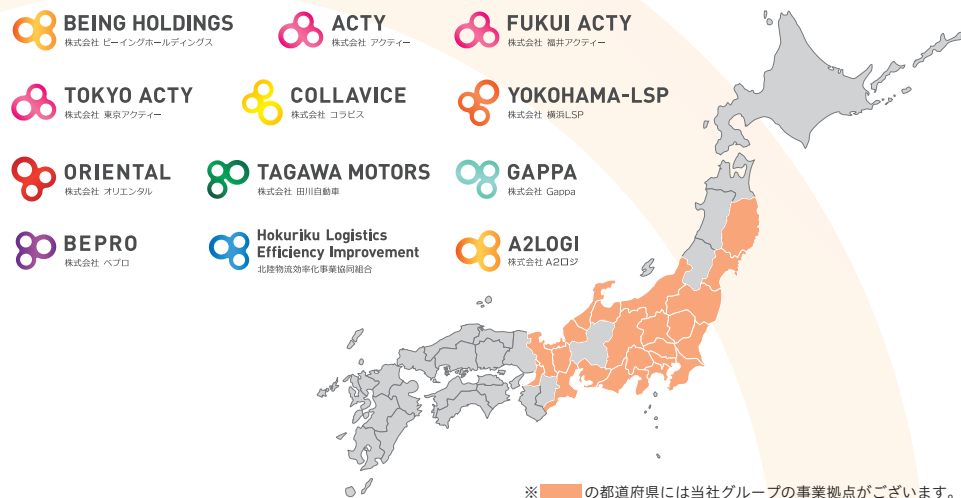
事業所の詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://being-group.jp/corporate/profile/>



会社情報

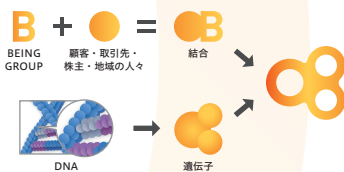
名称	株式会社ビーイングホールディングス (BEING HOLDINGS CO., LTD.)
設立	1986年 (昭和61年) 9月17日
資本金	690,371千円
従業員数	3,410名 [連結合計]
上場市場	東京証券取引所スタンダード市場
証券コード	9145
所在地	東京本社 〒100-0004 東京都千代田区大手町1-1-1 大手町パークビルディング7階
	金沢本社 〒920-0356 石川県金沢市専光寺町レ3-18
事業内容	物流事業 物流センターの運営 (構内業務・配送業務) 及びコンサルティング業務等
	その他 旅客業、不動産業、システム開発業、保険代理業、自動車整備業、燃料販売業等

ビーインググループ (2025年6月17日現在)



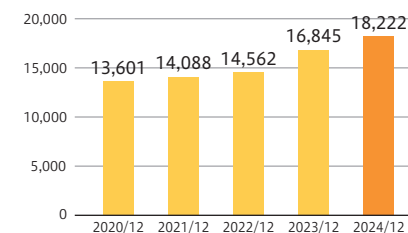
ロゴマークコンセプト | Being DNAを象徴する3つの円

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。

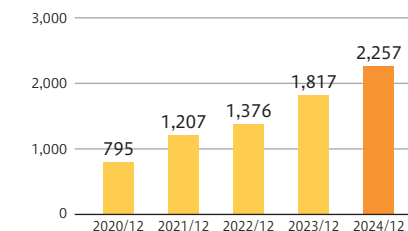


財務ハイライト

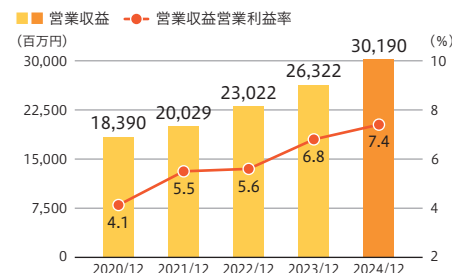
総資産 [百万円]



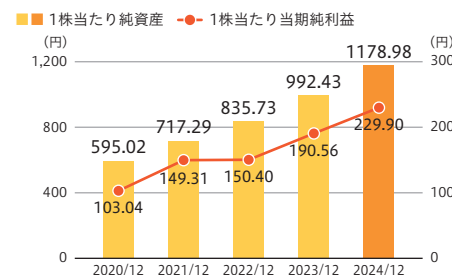
経常利益 [百万円]



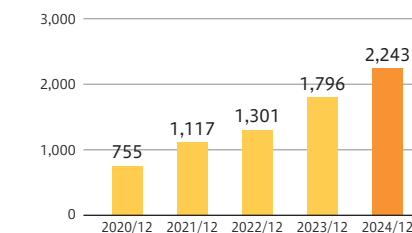
営業収益 [百万円] / 営業収益営業利益率 [%]



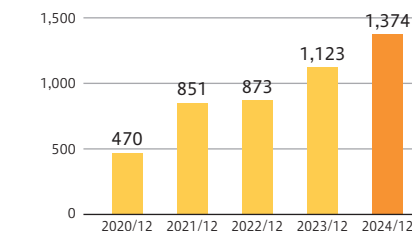
1株当たり純資産 [円] / 1株当たり当期純利益 [円]



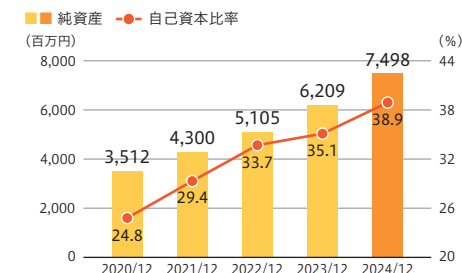
営業利益 [百万円]



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 [%]

