

ACTION REPORT 2025

活動報告書

AGENDA

Report Guide

02 Agenda

03 編集方針

Business overview

05 CEOメッセージ

07 企業概要

08 変革の軌跡

09 長期経営戦略 KBS2033

Sustainability

12 SDGs Visionと目標

13 SDGsの取り組み

16 カーボンニュートラル

17 品質とサービスの安全性

Governance

21 コーポレートガバナンス

23 リスクマネジメント

24 情報セキュリティ

25 外部組織からの評価

ESG Data

27 データ集

TOPICS

編集方針

基本的な考え方

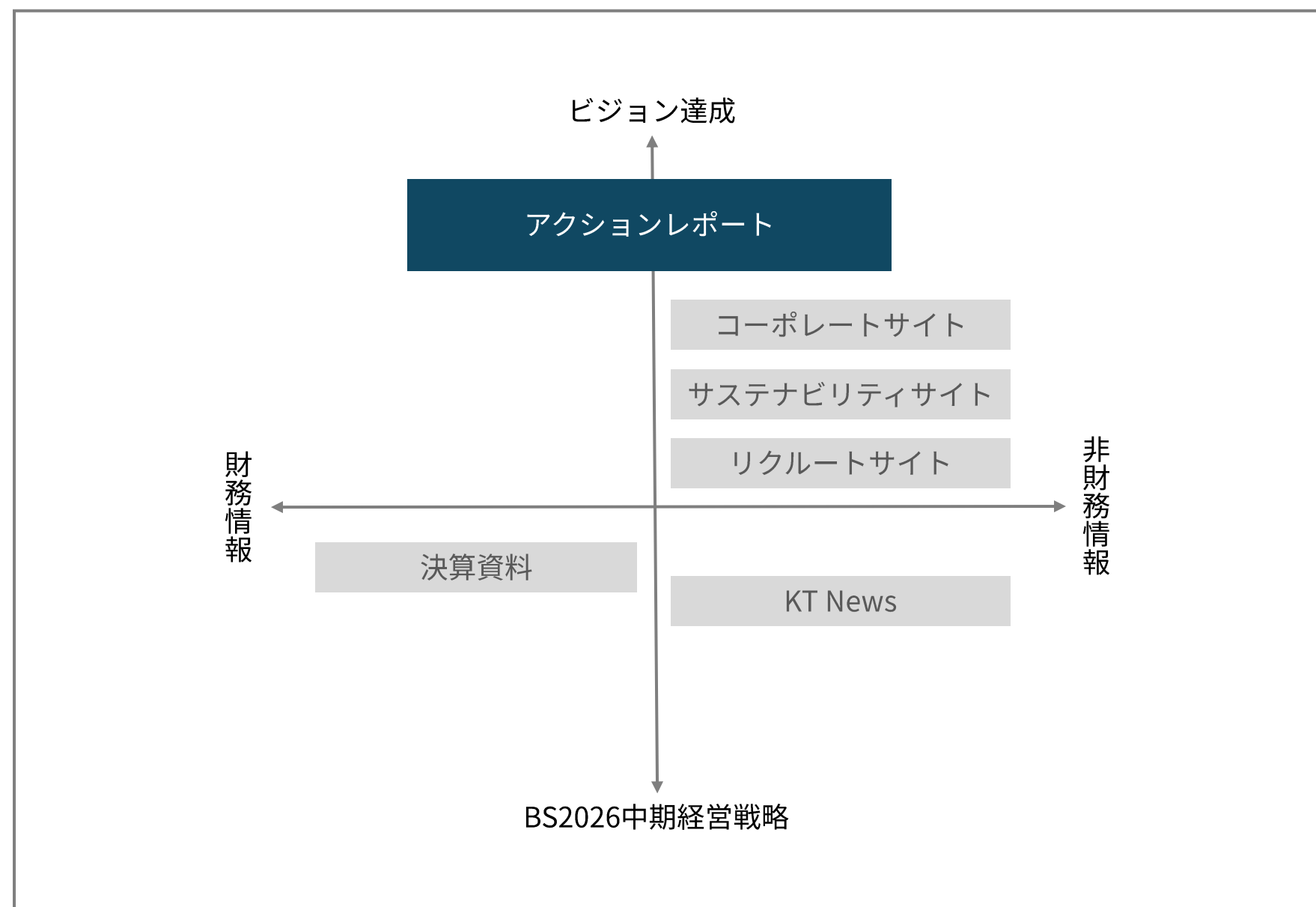
「小林運輸アクションレポート2025」は、小林運輸の事業基盤への考え方、戦略、および2025年度の取り組みなどについて報告しています。小林運輸では、事業活動と価値創造に向けた取り組みを総合的かつ簡潔にお伝えすることを目的としてアクションレポートを発行しています。財務情報と環境・社会・ガバナンス（ESG）などの非財務情報を統合的に提供することで、当社の持続可能な成長に向けた取り組みを分かりやすく示すことを目指しています。アクションレポート2025では、2033年のビジョン実現に向けた提供価値拡大とのつながりについてご説明することに特に力を入れました。そのため、「CEOメッセージ」で事業戦略の全体像を俯瞰的に示したうえで、BS2026について、進捗状況の評価や今後の方針に加え、具体的な事例や社員の活動を通じて、小林運輸の変革の実態を立体的に描いています。

レポートの概要

対象期間	2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）
報告サイクル	年次報告として毎年報告
発行	2026年3月

情報開示体系図

当社ではアクションレポートをはじめとした様々な媒体で情報開示を行っています。より網羅性の高い情報は、「コーポレートサイト」や「リクルートサイト」なども併せてご覧ください。



Business overview

05 CEOメッセージ

07 企業概要

08 変革の軌跡

09 長期経営戦略 KBS2033

CEOメッセージ

経営基盤の強化を目標に物流企業から
「サステナブル経営企業」へステップアップする代表取締役社長 兼 CEO
小林信之創業60年を迎え新たなステージへ
挑戦します

私は、CEOとして経営を行っていくうえで常に考えていることは、企業の存在意義である「社是・社訓」を絶えず意識することだと考えています。悩んだときや迷ったときは、いつも意識するようにしています。

歴史ある企業であっても、過去の事例を見た場合、存在意義が揺らいだりすると、たやすく衰退したり、最悪の場合消滅してしまいます。

小林運輸の存在意義は、「人と自然を大切にし、良質な物流サービスを通じて豊かな社会の実現に貢献する」という社是です。昭和39年7月の創業以来、私たち株式会社小林運輸は自動車部品輸送に関わることでサプライヤー様と共に歩み、2023年に創立60周年を迎えました。

社会の大変革時代が到来した今、生活と環境に大きく密接している物流企業の社会的責任は重く、企業本

来の役割である企業価値の向上や、利益の創出を図っていくことが重要であると考えています。

私はCEOとして、チャレンジを恐れず、スピード感をもって高度で多様化する物流環境の変化に追随できる企業体質の構築に努め、地域経済の発展に貢献してまいります。この強い意志のもと、2024年4月に策定したのが、長期経営戦略「KBS 2033」です。今後も全てのサプライヤー様と共に発展する企業を目指してまいります。

Stay Hungry.Stay Foolish.

「貪欲であれ、愚かであれ」スティーブ・ジョブズのスピーチの中の言葉です。時代の変化が激しい今日にピッタリの表現で非常に考えさせられ、私が大事にしている言葉です。

組織を創ることや組織で動くことは企業にとっては非常に重要なことで、組織を乱すことは絶対にあって



はならないですが、もっとあってはならないのは、
個々を活かさないことです。

私は「普通」を好む人をあまり好きではありません。
そういう人は、「欲がない」「努力をしない」
「チャレンジしない」ことが多いからです。

個々の能力を育て、それを活かすことで強い組織
が生まれます。これからの時代は、全ての従業員が
活躍できないと生き残れないと思います。

企業とは勝手に成長するものではなく、働く人が
成長させるものであり、即ち「人の成長」こそが
企業の成長の源であると考えています。CEOの大
切な役割として就任以来、小林運輸の成長を繰返し
説く中で、会議の場でリーダー同士が自らの担当範
囲にとらわれずに議論したり、従業員から連携の深化
への要望が聞こえてくるなど、意識や行動が着実に変
化し続けていることを実感しています。

創業の地である三重県津市で生まれ、小林運輸を身近
に感じて育った私にとって、会社の成長は私自身の

職業人としての原点でもあります。

引き続きCEOとして、全ての従業員に対し、「共感」
を広げていきたいと考えています。

「個」の成長が導く、持続可能な 未来への手応え

中期経営計画において、私たちは「人材こそが最大の
競争力の源泉である」という揺るぎない信念のもと、
ヒューマンリソース戦略を経営のマテリアリティの一
つに掲げました。

BS2026（中期経営戦略）では、私たちは「自律型人
材の育成」と「エンゲージメントの向上」を主軸に、
組織のOSを書き換えるような抜本的な改革を推進して
まいりました。従来の管理手法からの脱却を目指し、
経営組織の刷新をはじめとする、抜本的な改革を進め
るとともに、多様な働き方を認める柔軟な環境整備を
断行しました。また、加速するDXや市場変化に対応す

べく、全社的なリスキリングプログラムへ投資し、社
員一人ひとりが自身の市場価値を高められる「教育プ
ラットフォーム」を構築しました。

確かな手応えと新たな企業風土

ヒューマンリソース戦略に対する取り組みは、数字以
上の価値を私たちにもたらしています。エンゲージメ
ントスコアの向上はもとより、部門を超えたプロジェ
クトの自発的な発足や、現場主導の業務改善提案の増
加など、組織の「熱量」は確実に高まっています。

多様なバックグラウンドを持つ社員が、高い心理的安
全性のもとで意見を交わし、イノベーションを生み出
す。私たちが目指した「自走する組織」の姿が、ここ
にあります。

次なるステージへ

人的資本への投資に、終わりはありません。私はCEO
としてこれからも、「社員のウェルビーイング」と
「企業の持続的成長」が高い次元で同期する経営を追
求し続けます。人が輝き、その輝きが企業を照らし、
社会へと還元される。この好循環をより強固なものに
するために、私たちは次なるフェーズへと力強く歩み
を進めてまいります。
ステークホルダーの皆様におかれましては、変わらぬ
ご支援とご期待をお寄せいただけますよう、心よりお
願い申し上げます。

未来を見据えた 事業ポートフォリオ戦略

グローバル化と国内スケールアップ のための未来への投資

物流業界を取り巻く環境変化のうねりが押し寄せるな
か、そのうねりが我々を飲み込もうとしている今、未
来への投資戦略を一つの柱として取り組んできました。
10年前にタイへの物流センターの建築をはじめと
して国内物流倉庫の建築と物流網の構築を進めなが
ら、車両のカスタマイズを行い、サプライヤーの皆さ
まへのサービスの向上を推し進めてきました。
そのなかで、組織編制による縦の連携から横の連携を
強化することでKAL(Kobayashi Advanced Logistics)を
未来を見据えた成長エンジンとしてレベルアップする
ことが今後の課題と捉えております。
私はCEOとして、サプライヤーの皆様への信頼とサー
ビスの向上を目指し、我が社が選ばれる企業に育つよ
う精進してまいります。

経営基盤の強化を目的とした 人的資本経営への変革

企業概要

小林運輸は人と自然を大切にし
良質な物流サービスを通じて
豊かな社会の実現に貢献します

当社は、多様化・高度化する物流に追随
すべく、車両の大型化をはじめとした
KAL(Kobayashi Advanced Logistics)
事業をコアとしてDX・ヒューマンリソー
ス・車両・施設に戦略的投資を行い、新
たな事業体制でサプライヤーに付加価値
を提供しています。

Vision

持続可能な経営基盤を築き
常に成長する企業をめざす

Mission

- 他社との差別化による『企業イメージ』や『企業価値』
をつくるためのブランディングにより競争力を強化し
顧客認知の高い企業ブランドを確立する
- 人材を資本と捉えて価値を最大限に活かし、中長期的な
企業価値の向上につなげる
- 後継者育成を明確化し、経営体制を計画的に組織するこ
とで持続可能な成長型企业体質を構築する
- 働きたい会社で成長するため、平等で開かれた人事評価
システムを構築し社員満足度の向上に努め、安定した雇
用を生み出す
- フラットな組織文化・フラットな人間関係であり、バッ
クオフィス・経営機能は現場をサポートする企業風土を
構築する
- キャッシュフローを重視した投資基準を明確化したうえ
で短期継続的な投資戦略を策定し、競争力を向上させる
- DXへの投資を加速させ、ビジネス環境の変化に対応し競
争上の優位性を向上させる

会社情報

社名	株式会社小林運輸		
本社	〒514-2302	三重県津市安濃町安濃2360-1	
創業	1964年7月11日		
資本金	1,000万円		
代表者	小林信之		
社員数	162名		

車両保有数

車両台数		120台
車種	台数	
トラクタ	3	
シャシー	2	
11 t	96	
8 t	14	
4 t	5	

事業分野



事業拠点

経営管理本部	総務部 / 営業企画室 品質保証部 / 情報管理室
三重事業本部	KLC-A / KLC-M / 国府センター 津営業所 / 津第二営業所
埼玉輸送事業部	狭山営業所
海外事業本部	Kobayashi Transit(Thailand) 子会社

倉庫面積

倉庫総面積		42,324㎡
拠点名	面積(㎡)	
KLC-A	5,280	
安濃第二倉庫	3,524	
安濃第三倉庫	6,930	
KLC-M	9,900	
国府センター	6,930	
PLC (Thailand)	9,760	

変革の軌跡

1964年に創業者である小林興秋によって運送事業を開始し、お客様に助けられ着実に歩んできましたが、リーマンショックをはじめ様々な大災害を乗り越えて2024年に新たな挑戦(Challenge)がスタートしました。

1964

歴史のはじまり

創業者小林興秋が、三重県津市雲出本郷町に小林運輸有限会社を設立

1997—2007

第一次成長期

三重県津市安濃町安濃に安濃第二倉庫を建設
三重県鈴鹿市国府町に鈴鹿営業所を新設
三ツ和鋼管跡地を買収し、安濃物流センターを設立

2015

第二次成長期のはじまり

埼玉県狭山市に狭山営業所を設立。
三重県津市あのか台に本社及び本社営業所を移転し、本社営業所と鈴鹿営業所を統合。

2019

海外展開

タイ国プラチンブリにKobayashi Transit(Thailand)を設立。

2023

第三次成長期の到来 進化のはじまり

新倉庫の完成に伴い、本社を移転と同時に長期計画の策定に着手し事業の抜本的な見直しを行う

2024—2033

長期経営戦略のスタート

KBS2024-2033長期経営戦略を策定し事業の新たなスタート

長期経営戦略 KBS2033

～持続可能な経営基盤の実現に向けて～

小林運輸は、2033年に向けたビジョン「持続可能な経営基盤を築き、常に成長する企業をめざす」を掲げるとともに、2033年を見据えて解決すべき重要課題であるマテリアリティを特定しています。ビジョンの実現に向けたアクションプランである2024－2026 中期経営計画の目標達成を通じて、サプライヤーへの提供価値の最大化と社会貢献を実現し、持続的な成長と企業価値向上を目指します。

【参考】

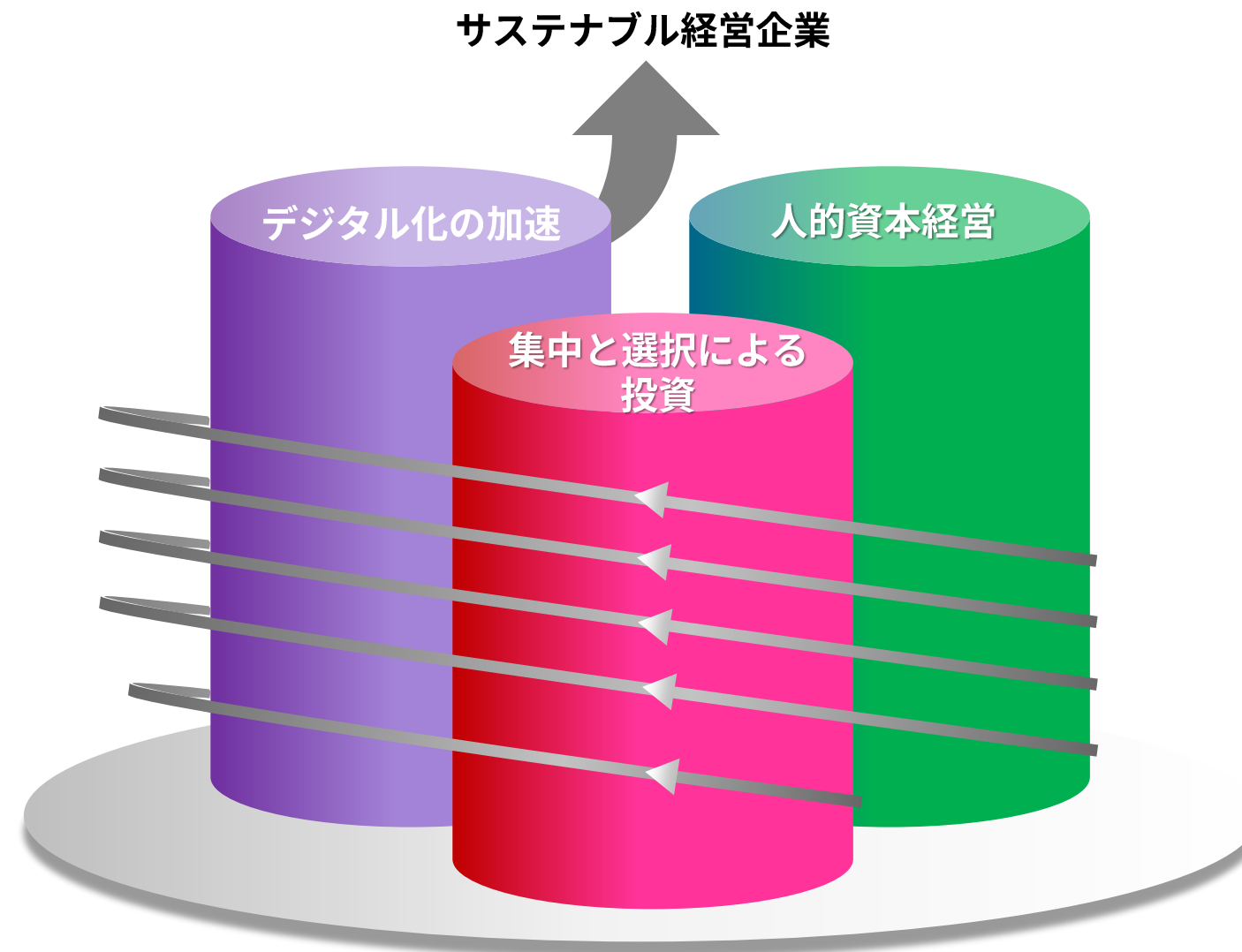
KBS2033 : 長期経営戦略

BS2026 : 中期経営戦略

KBS2033(長期経営戦略)

株式会社小林運輸は1964年の創業以来、「個」の力による努力とお客様によって支えられ、また発展し利益を創出してきました。今、物流業界を取り巻く環境の変化そのスピードの速さは想像ができないほどで、今のままでは持続的な発展は見込めないと評価しています。また、バブル経済崩壊以降の物流業界は、その弱さから年々衰弱していき、いまだに脱却できていない状況です。

株式会社小林運輸は、2023年をもってこの暗黒時代と決別することを決意し、経営リーダー自らが長期ビジョンをコミットし、KBS2033(長期経営戦略)の策定により未来へのロードマップを可視化しました。



KBS2033(長期経営戦略)が掲げる未来は、価値創造のロードマップとして「社会価値の向上」「経済価値の向上」「安全性の向上」をマテリアリティとして取り組むこととしています。当社は経営組織の抜本的な改編を実施し、マテリアリティごとに推進組織の責任者としてCxOを任命し、KGIを測定するためのKPI管理の方法を定めることで、2033年のビジョン実現に向けた実効性あるマネジメントの仕組みを構築しています。

持続的経営基盤構築のための成長戦略

社会価値の向上	● 健康経営 ● ワークライフバランス ● ダイバーシティー ● カーボンニュートラル
経済価値の向上	● コストの可視化 ● 適正価格の収受 ● 未来型投資
安全性の向上	● ガバナンスポリシーのレベルアップ ● 持続可能な組織構成 ● リスクアセスメント ● サービスのレベルアップ

中期経営戦略 BS2026

～持続可能な経営基盤の実現に向けて～

小林運輸は、2033年に向けたビジョン

「持続可能な経営基盤を築き、常に成長する企業をめざす」を掲げるとともに、2033年を見据えて解決すべき重要課題であるマテリアリティを特定しています。ビジョンの実現に向けたアクションプランである2024－2026 中期経営計画の目標達成を通じて、サプライヤーへの提供価値の最大化と社会貢献を実現し、持続的な成長と企業価値向上を目指します。

【参考】

KBS2033：長期経営戦略

BS2026：中期経営戦略

BS2026(中期経営戦略)

2024－2026年度中期経営計画は、2033年およびそれ以降の物流業界における当社の目指す姿と、その実現のためのロードマップを策定したものです。

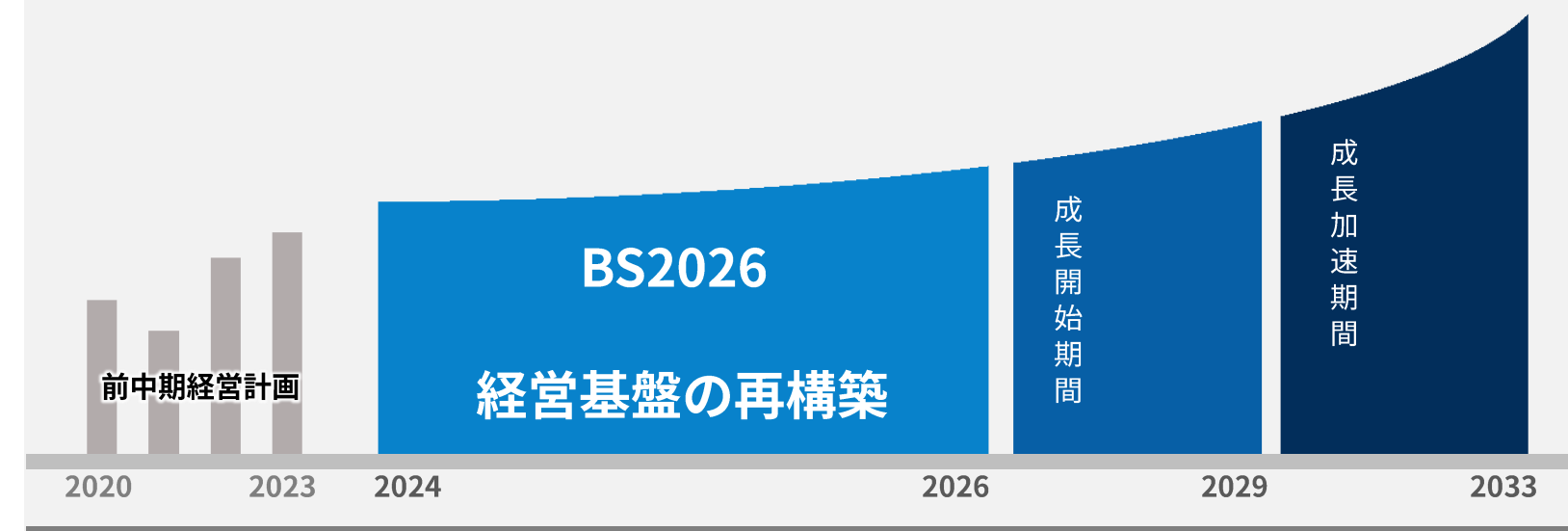
当社はこの3年間で社会価値の向上と経済価値向上および安全性の向上に向けた経営基盤を構築する期間と位置付け、新たな事業モデルへの変革のため、4つの戦略を主要な重点戦略として注力しています。

「スケールアップ戦略」は、売上げの拡大を起点に利益率の大幅アップを図る投資戦略として、車両のカスタマイズを軸にした基盤整備とKAL(Kobayashi Advanced Logistics)事業の拡充、海外投資における戦略的なアライアンスを実行しています。

「DX(デジタルトランスフォーメーション)戦略」は、AIを核にデジタル領域を強化しビジネスに実装することで業務の効率化を実行しています。

「ヒューマンリソース戦略」は、事業と連動した人材ポートフォリオを構築するほか、安全性・生産性の向上を進め、経営基盤の強化に取り組んでいます。

2033年に向けて物流業界における当社の目指す姿とその実現のための戦略(KBS2033)を策定



事業ポートフォリオの構築： KAL (Kobayashi Advanced Logistics)

スケールアップ戦略

- 安全車両への投資
- 物流センター投資
- テクノロジー投資
- 人材教育投資

DX戦略

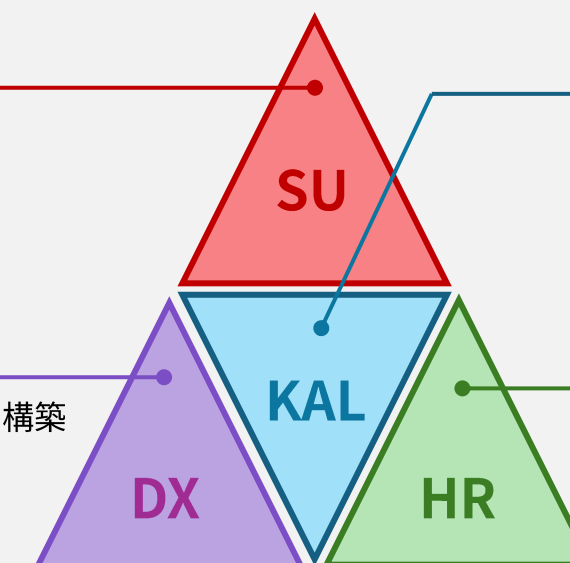
- システムプラットフォーム構築
- コミュニティプラットフォーム構築
- 情報公開
- データ共有と可視化

KAL戦略

- コストの見積りと適正化
- 管理能力の向上
- 収益能力の向上
- 業務の連携強化

ヒューマンリソース戦略

- 教育プログラム構築
- 福利厚生制度の構築
- 評価制度の再構築
- 健康経営



Sustainability

12 SDGs Visionと目標

13 SDGsの取り組み

16 品質とサービスの安全性

SDGs Vision

物流のプロフェッショナルとして事業を通じた社会課題の解決を図り社員が健康で安心して働ける「サステナブル経営を構築」し持続可能な社会に貢献します

代表取締役社長 兼 CEO
小林信之

SDGs活動宣言

当社のSDGsビジョンは、物流を通じて行う社会貢献活動(CSR)において、福利厚生 の充実・健康経営の構築・平等な評価制度等を目指した社員満足度の向上及び、カーボンニュートラルの推進によって、企業価値の向上を図るものです。

また、その活動を通じて得た企業価値に対して、外部団体及び行政による認定制度を取得することにより、企業におけるブランドイメージの向上を目指すこととしています。

サステナブル経営の浸透に向けて

小林運輸は、「人と自然を大切にし良質な物流サービスを通じて豊かな社会の実現に貢献する」という創業以来の企業理念に基づき、60年を超える歴史の中で、物流業界が直面する課題の解決に取り組んできました。

KBS 2033においても、その理念に基づき、社会課題に向き合い、これまで以上のプロダクトの強みを活かし、社会への価値創出ならびに企業価値の向上をめざしています。

小林運輸の持続的成長のための次なるステージへ向けて、サステナビリティを経営戦略の中核に据えた「サステナブル経営」の基盤構築をめざし、組織全体で取り組んでいくサステナビリティ戦略を策定しました。



SDGs Vision達成のための取り組み目標

健康経営		当社における健康経営とは、従業員の健康を企業課題と捉え、戦略的な健康管理の向上を推進し、少子高齢化による労働力不足及び、労働生産性の向上を目的とします。
ワークライフバランス		当社におけるワークライフバランスとは、仕事と生活の両立を企業課題と捉え、福利厚生制度の充実を推進し、少子高齢化による労働力不足及び、離職率の低下を目的とします。
ダイバーシティ		当社におけるダイバーシティとは、多様な属性の平等を企業課題と捉え、教育及び文化や風土による平等を推進し、少子高齢化による労働力不足及び、多様な人材の雇用を目的とします
カーボンニュートラル		当社におけるカーボンニュートラルとは、地球温暖化を社会課題と捉え、戦略的なCO2排出量の削減を推進し、企業価値の向上及び、ブランドイメージの向上を目的とします。

SDGsへの取り組み

SDGs推進活動に対する考え方

SDGs推進活動は、単なる国際目標の達成や対外的なアピールにとどまるべきではないと考えています。それは、私たちが未来へ生き残るための羅針盤であり、社会と経済のあり方を根本から問い直す重要な機会だと捉えています。

SDGs推進活動において最も重視すべきは、「本業との統合」と「自分事化」です。日々の業務や生活そのもののプロセスに社会的課題の解決を組み込むことが不可欠で経済的な合理性と社会貢献は対立するものではなく、相互に高め合う循環を作ることによって初めて、本当の意味での「持続可能性（サステナビリティ）」が生まれます。また、SDGsの根幹には「誰も置き去りにしない」という理念があります。私たち一人ひとりが足元の課題に誠実に向き合い、独りよがりではなくパートナーシップを持って解決に取り組む姿勢が求められているなかで、小林運輸として未来の世代に豊かで公正な社会を引き継ぐために、SDGs推進活動を新たな価値創造のチャンスとして前向きに捉え、できることから確実に取り組んでまいります。

健康経営の導入と推進

当社は「従業員の健康は企業の最大の資産である」というSDGsビジョンのもと、健康経営の推進をマテリアリ

ティの一つとして位置づけ、全社的な取り組みを展開してまいりました。本年度は、健康経営導入フェーズから「定着・実践」のフェーズへと移行する重要な一年であり、従業員一人ひとりが自律的に健康保持・増進に取り組める環境づくりと、組織の再編を進めてきました。社会情勢の変化に伴い、働き方の多様化が進む中で、福利厚生制度ガイドラインを策定し、制度の構築に重点を置いた施策を実行し、組織の活性化を図ってまいりました。

ヘルスリテラシーの向上と身体的健康への支援

本年度の活動において、第一の柱としたのが「従業員のヘルスリテラシー（健康意識）の向上」です。具体的には、全従業員を対象としたeラーニング形式の「健康セミナー」を計画的に実施しました。また、身体的健康の維持に関しては、定期健康診断の受診率100%を継続することはもとより、本年度は特に「二次検査（再検査）の受診勧奨」を強化しました。産業医および保健師と連携し、要検査対象者への通知および社内広報による周知を行うことにより、疾病の早期発見・早期治療につなげる体制が整いつつあります。さらに、福利厚生制度として、定期健康診断に付随して脳ドック・女性特有のがん検診を実施し、リテラシーの向上と支援制度のベースを構築しました。

働き方改革との連動

健康経営の基盤となる労働環境の整備については、働き方改革と連動した施策を推進しました。特に、長時間労働の是正は最優先事項として取り組み、アプリの導入による時間外労働を可視化することで早期の対策を実行してまいりました。

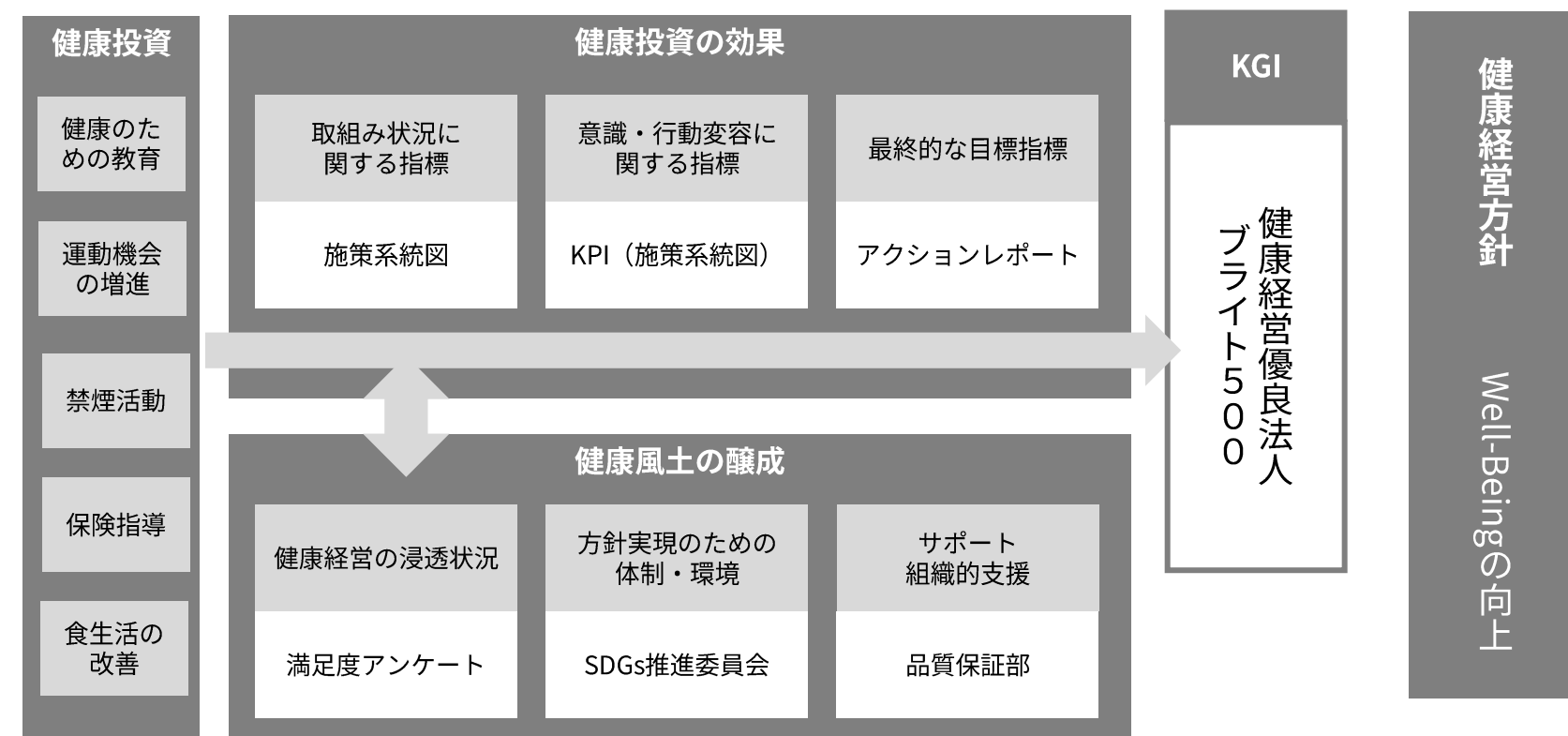
健康経営に対する成果と今後の課題

取り組みの結果、健康経営への満足度は昨年度を上回る結果となりました。対外的には「健康経営優良法人」の

認定を取得することができ、採用活動においても学生や求職者に対して「働きやすい職場」としてのアピールポイントとなっています。

一方で、特定の部署における長時間労働の常態化や、若手社員とベテラン社員間での健康意識のギャップなどが挙げられます。次年度は、これらの課題に対し、よりターゲットを絞った施策を展開するとともに、データの分析精度を高め、施策の効果検証をより厳密に行うPDCAサイクルを確立していく所存です。

健康経営戦略マップ



ニーズに対応した ライフサポート制度

小林運輸は、働き方の多様性を踏まえた、各種ライフサポート制度・施策を推進し、またスキルアップのための支援金制度を、多様化するライフスタイルや個人のニーズに応じて様々なサポートを行っており、サポートの詳細については、福利厚生制度ガイドラインを作成して、従業員への周知と事業所への展開を行いました。

健康に関する福利厚生制度

当社の従業員の70%を占める乗務職は、健康管理においてもコンプライアンスが厳しく管理の徹底を行わなくてはなりません。当社は、定期健康診断に付随して45歳以上の乗務職の従業員には、2年に1回脳ドック（頸動脈超音波 / MRI）の受診を勧奨しています。

また、20歳以上の女性従業員には、乳がんおよび子宮頸がんの受診を勧奨し、これらの費用は会社にて負担しております。

また、当社が契約している保険会社が提供する「健康経営サポートパッケージ」を利用して、健康に関する様々なアプリ（食事栄養管理・運動機会の増進）や、24時間電話による相談（健康相談・医療相談・ヘルスサポート相談・育児と介護相談）を利用することができます。

休暇・休業に関する福利厚生制度

育児休業付加制度は、育児休暇期間を拡張する制度で子供が3歳になるまで育児休業を延長することができます。

す。また、復職に向けたフローも作成しており育児休暇を終えた従業員が不安なく復帰できる仕組みづくりをしております。

働き方の多様性については、一定の条件はあるもののフレックスタイム制度や短時間勤務制度へのシフトが可能となっております。

補助金・支援金に関する福利厚生制度

当社は、健康・食事・生活に関する補助金および支援金制度を実施しました。

- インフルエンザワクチンの接種費用
- 運転免許取得費用
- 国家資格取得費用
- 子どもの入学祝い金
- 食事補助



表彰制度

当社の表彰制度は、単なる業績評価にとどまらず、多角的な視点から従業員を称えるために、成果・行動・勤続の3つの軸で構成されています。

具体的には、安全部門で卓越した成果を上げた乗務職に贈られる「安全最優秀賞」「安全優秀賞」「安全特別賞」、結果に至るプロセスで企業理念を深く体現した行動を評価する「社長賞（バリュー賞）」を導入しています。これらに永年の貢献を称える「勤続表彰」を加え、実績とプロセスの両面を公正に評価することで、従業員のエンゲージメント向上と、互いに認め合い称賛し合う組織風土の醸成を目的としています。

ライフサポートに対する成果と今後の課題

当社は「健康経営と多様性の尊重」を軸に、傷病休暇、柔軟な勤務体系を柱とする福利厚生ガイドラインの策定と導入を行いました。

最大の成果は、従業員個々のニーズに対応する選択肢を提示し、安心して働ける環境の土台を築いたことです。一方で反省点としては、制度の周知期間が短く、仕組みへの理解不足や、運用現場での細かなルールの不備から一部で利用が低迷した点が挙げられ、課題として改善点が残りました。次年度は、社内広報の強化やガイドラインの整備を通じて制度の浸透を図り、実効性のある「使われる福利厚生」への進化を目指します。

持続可能な組織強化のための 教育プログラム

現代の急激な社会環境の変化（VUCA時代）において、組織が持続的に成長し続けるためには、経営資源である「人」の力が不可欠です。小林運輸は、従業員一人ひとりが自律的にキャリアを形成し、個々の強みを最大限に発揮できる環境を整備することを人材育成の核とします。「個人の成長」と「組織の発展」を同期（シンクロ）させ、変化に対し柔軟かつ強靱に対応できる組織を目指しています。

育成すべき人材像

当社が求める、持続可能な組織を支える人材像の考え方は、自身の役割を認識し、変化を恐れず主体的に課題解決に取り組む自律考動型人材や、多様な価値観を尊重し、周囲と協働して新たな付加価値を生み出す価値共創型人材です。また、専門性を磨き続け、高い倫理観と責任感を持って業務を遂行するプロフェッショナル人材が会社の未来を創造していくことと考えております。

次世代リーダーとマネジメント層の強化

組織の持続性を担保するため、次世代の経営を担うリーダー候補の早期発掘とOJT/OFF-JTによる育成を行います。また、既存管理職に対しては、メンバーのエンゲージメントを高めるための「対話力」「マネジメントスキル」や、多様な人材を活かす「ダイバーシティ・マネジメント」、ならびにコンプライアンス遵守の徹底に向け

た教育を強化し、心理的安全性の高い職場作りを主導できるリーダーを育成します。

リスキリングと専門性の深化

技術革新やDX（デジタルトランスフォーメーション）の進展に対応するため、管理部門を対象としたデジタルリテラシー教育を推進します。同時に、各部門の専門スキルを深めるためのOJTと、外部研修やeラーニングを活用したOff-JTを組み合わせ、常に最新の知識や技術を習得できる機会を提供します。従業員が市場価値の高いスキルを身につけることを支援し、組織全体の生産性向上につなげます。

エンゲージメントとキャリア自律の支援

従業員が長く意欲的に働き続けられるよう、キャリアデザインが描ける組織構造や制度を醸成し、ミーティングを通じて、中長期的なキャリア形成を支援します。また、心身の健康を維持するためのヘルスケア教育や、ワークライフバランスへの理解を深める研修を実施し、健全な労働環境の維持に努めます。会社と個人が選び選ばれる対等な関係性を築き、組織への帰属意識（エンゲージメント）を高めていきたいと思います。

育成環境の整備と運用

教育は一過性のイベントではなく、継続的なプロセスであるべきです。定期的なスキル評価や意識調査を通じて教育施策の効果を測定し、PDCAサイクルを回すことで制度の陳腐化を防ぎます。また現場での指導担当

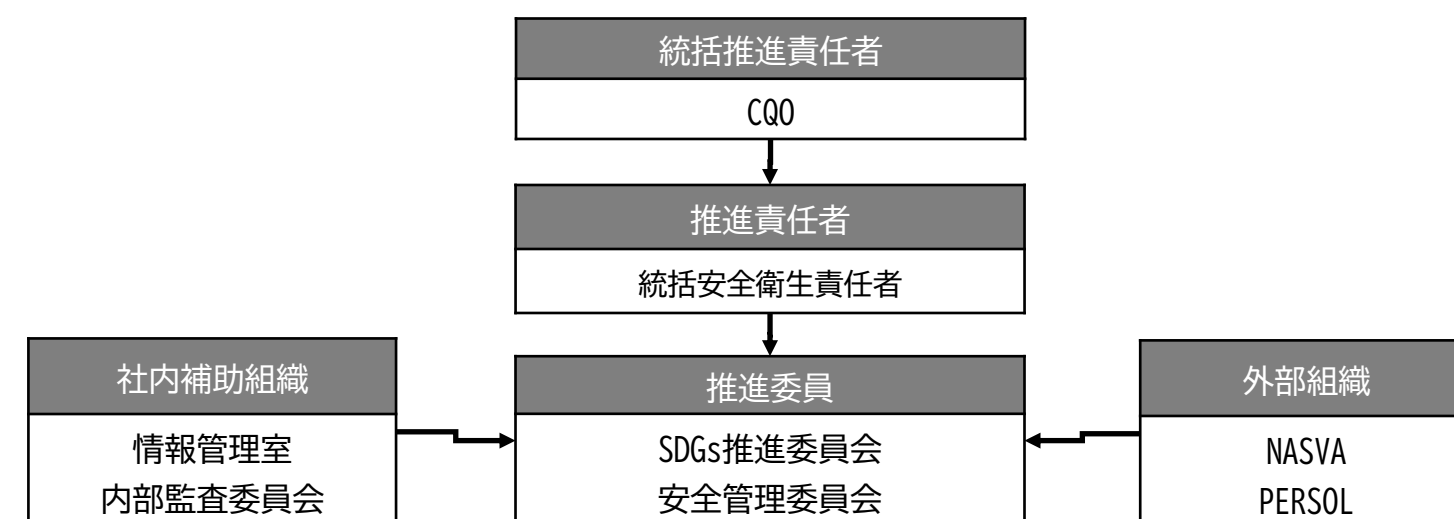
者への支援を拡充し、「いつでも、どこでも、誰もが」学べる風土を醸成します。

従業員教育に対する成果と今後の課題

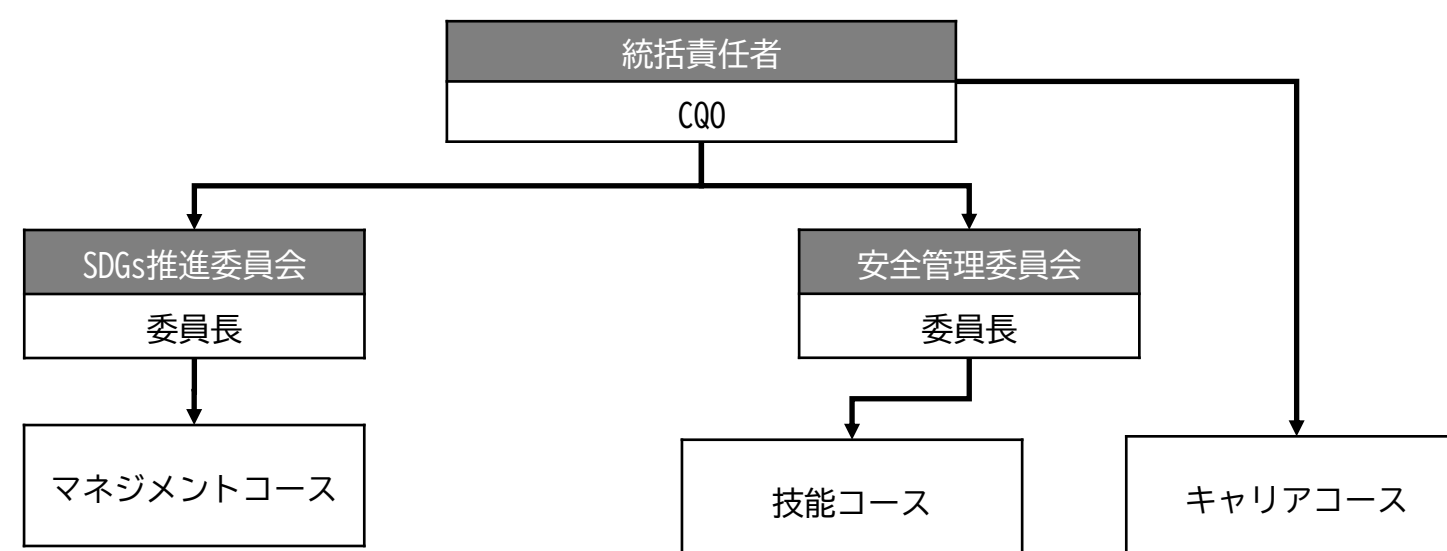
人材こそが最大の資産であり、競争力の源泉です。当社は、教育への計画的な投資を行い、従業員の成長を全力で支援します。全従業員が学ぶ喜びを感じ、その成長を組織の成果へと還元する循環を作り出すことで、「人と自然を大切にし良質な物流サービスを通じて豊かな社会の実現に貢献する」というパーパスを実現できる強靱な組織を創ります。中期経営戦略での目標であった教育プログラムの構築については、教育プログラムガイドラインの策定により、教育の基礎は完成しました。次期中期経営戦略において、当社での教育を開始していきます。

また今後の課題として、教育プログラムのレベルアップを実施するとともに、教育環境として施設の確保および充実度の向上を行っていきます。

従業員教育を推進するための組織構成



従業員教育を実施するための組織構成



カーボンニュートラル

地球温暖化の原因とされるCO²（温室効果ガス）の排出量の削減に取り組み、課題解決に貢献します。



社用車のEV化推進

社用車へEV車導入を推進することで、環境にやさしい車両に随時切り替えしています

EV：2台

HV：5台

エンジン：4台



LEDの推進と経費削減

オフィス・倉庫の白熱電球からLEDへの切り替えを、60%達成しています。残り40%の切り替えは2027年度にて実施予定です。



トラックへ停車時クーラー導入

エンジン停止中でも使用できる停車時クーラーを導入し、夏場のアイドリング停止を実施しています

装着率：14.4%を達成

品質とサービスの安全性

品質保証に対する考え方

- I 当社は、持続的成長と長期的な企業価値の向上を効果的・効率的に図ることのできるガバナンス体制を構築します
- II 当社は、社会的信用と健全な経営を行い、コンプライアンスの遵守に努め、最高のサービスを提供するため、安全性の向上に努めます

品質保証方針に関する指針

- ① 事業活動に関する法令並びに当社が同意するその他の要求事項を遵守する
- ② 事業における内部監査を行い、必要な是正処置・予防処置を講じる
- ③ 顧客要求事項を常に意識し、リスクマネジメントシステムの継続的改善を図る
- ④ 情報の連絡体制を確立し、社内において必要な情報を伝達・共有する。
- ⑤ 教育及び研修の具体的な教育カリキュラムを作成しこれを的確に実施する
- ⑥ 協力会社の安全・品質の向上に協力するように努める
- ⑦ SDGs Visionの実現のため『サステナブル経営』に取り組む
- ⑧ 情報の機密性・ガバナンス向上のための処置を講じる
- ⑨ この品質保証方針は、当社で働くすべての人に周知するとともに、一般に公表する

品質保証体制

小林運輸は、品質におけるガバナンス統制を徹底するため、全事業部門から独立した、お客さまの信頼を第一に行動できる体制としてきました。また、品質保証体制をさらに強化するため、品質保証部を事業部門から独立させ、経営管理室へのレポートラインを速報により強化し綿密な情報共有を図ることで、品質に関するガバナンスをより一層強化しています。

自社において交通事故・商品事故および市場クレームが発生した際は、全事業所の領域ごとのビジネスユニットより、品質保証部に報告し、経営戦略協議会でCEOを含めた経営幹部にも週次で報告しています。この対応手順については半年ごとに見直し、必要に応じて改善しています。

QMS CEO宣言

株式会社小林運輸はQMSを構築し
以下について取り組むことを宣言します

当社は、品質保証方針の策定によりQMS活動を積極的に取り組むことを宣言します。

品質保証方針に対し、基本方針(ミッション)・行動指針(バリュー)を作成し、目標を定めることによるビジョンの達成を目指すこととします。

2023年3月31日

株式会社小林運輸 CEO 小林信之

品質マネジメントシステム(QMS)

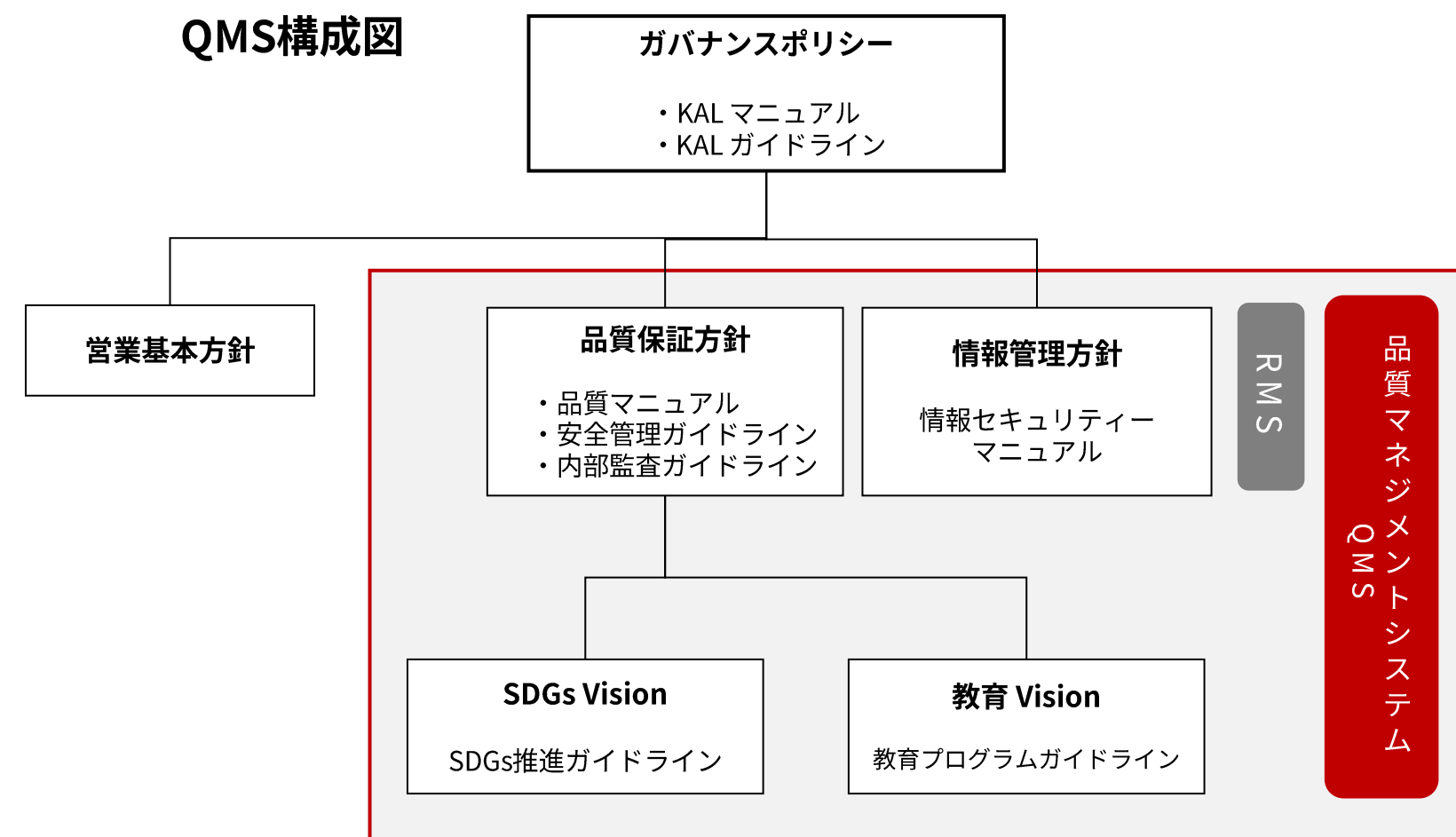
当社の品質マネジメントシステムは、ガバナンスポリシーを頂点とし、品質保証方針・情報管理方針が定められています。また、重要課題としてSDGsビジョンおよび教育ビジョンを制定し、品質保証方針と紐づけることによって、品質マネジメントシステム(QMS)が構成されています。

また、これらの方針を担保するために様々なマニュアルおよびガイドラインを作成し、2025年度の新たな施策による品質活動が活発に実行されてきました。

品質活動

小林運輸は、輸送・製品保管・アッセンブリー・梱包・在庫管理に関する全てのサービスに至るプロセスにおいて、「組織・管理」「デジタル」「人材」の観点から品質保証強化活動を推進しています。「『未然防止』が品質保証の本分」という考えのもと、「事故再発防止」ととまらない「事故未然防止」活動を行っています。

QMS構成図

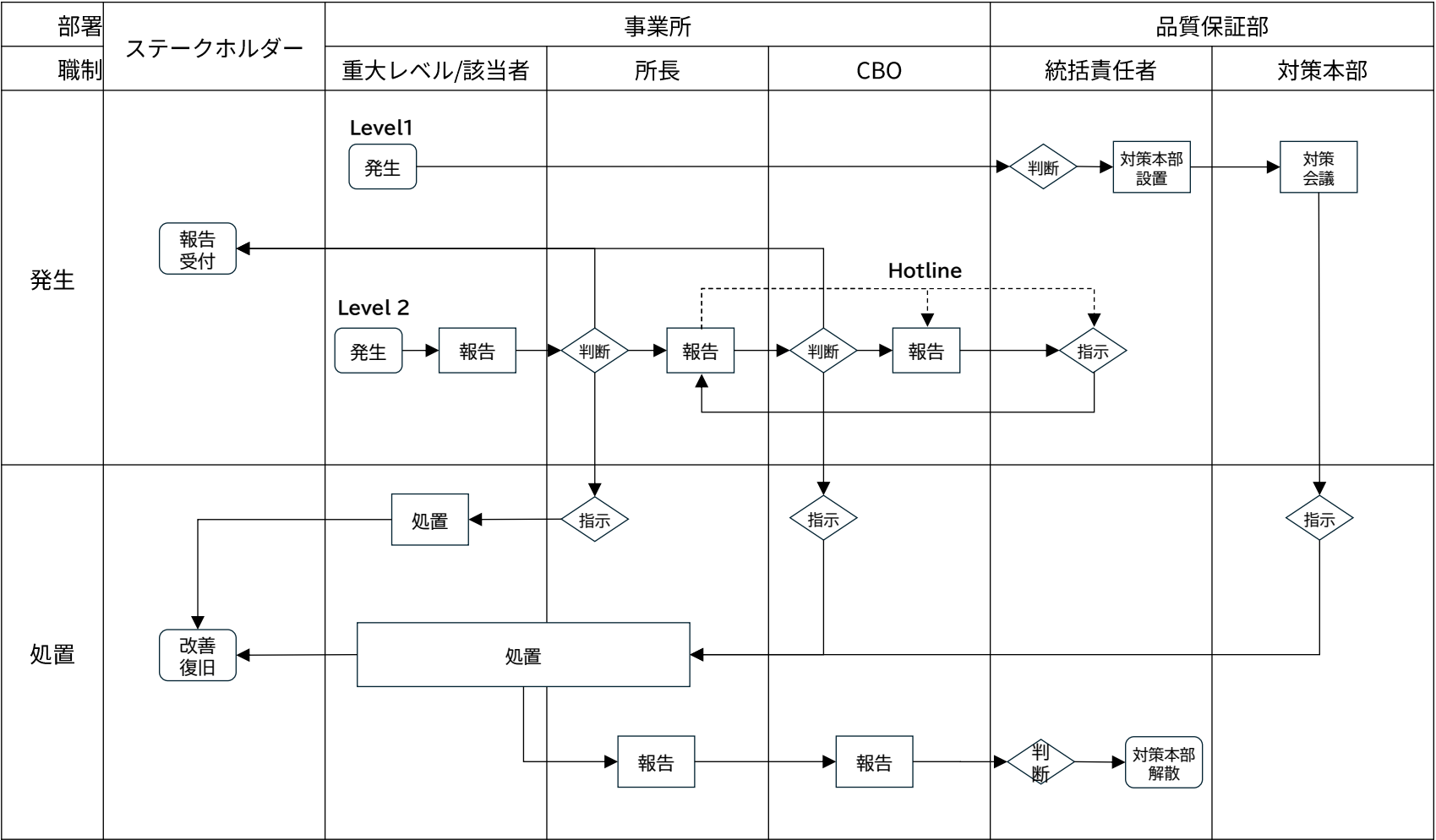


サービスの安全性に関する事故発生時の対応

不適合な事象が発生した場合、事業部が中心となって迅速に対応にあたり、現状を的確に把握したうえで、事故に至ったプロセス・組織・原因・再発防止について徹底的に議論し、サービスの安全性を確保しています。これらの情報は速やかに全事業所に共有され、実効性のモニタリングを行います。

これらの活動により、現場のリスク感度が向上し、軽微な異常に対する「報告・連絡・相談」が活性化したことは大きな成果です。一方で、課題も確認されました。一部のサービスにおいて手順書の更新遅れや、慣れによる確認作業の省略といった「ルールの形骸化」の兆候が見られました。これらに対しては即座に是正を行いましたが、個人の注意義務に依存しない対策が必要と認識しています。

異常処理ワークフロー



サービスの安全性強化活動

小林運輸は、主力サービスである輸送事業の品質強化を図るため、品質強化活動や課題を共有するとともに、情報管理室によるソフト開発力やノウハウをプロダクト部門に展開し、高度化・複雑化する業務の信頼性強化を図っています。さらにデータのネットワーク接続により部門間共有をシステム化することで、業務効率の向上による人員削減を実施しました。また増大するセキュリティリスクに対応するため、情報セキュリティマニュアルを制定し、セキュアな開発・保守プロセスの整備と適用を推進しています。

法令および社内規定の遵守

本年度の品質活動において、当社は「信頼性の維持・向上」を最優先課題とし、法令および社内規定の遵守を徹底する活動を展開しました。具体的には、社内規定の見直しやワークフローの整理による強化を行ったうえで、管理者を対象としたケーススタディを通じて当事者意識の醸成を図りました。結果として、本年度は重大なコンプライアンス違反は発生しておらず、品質保証体制の健全性は維持されています。次年度は、データベース精度向上による分析の細分化など、システムによる抑止力を強化します。「不正をしない意識」に加え「不正ができない仕組み」を構築し、ステークホルダーからの信頼をより強固なものにしてまいります。

教育プログラムの構築

小林運輸は、すべての従業員が安心して学び、成長できる環境を整えることが、持続可能な組織づくりの礎であると考えます。私たちの教育は、単なる知識の習得にとどまらず、個々の可能性を引き出し、組織全体の力を向上させ、すべてのサプライヤーにサービスとして還元することを目指し、教育ビジョンを達成するための教育システムの構築を行ってきました。プログラムの構築進度については、2025年度の実績としてマネジメントコース80% / 技術コース20%となっており、2026年度の構築を目指しております。

教育活動 CEO宣言

株式会社小林運輸は「継続的な学習と自己成長への投資」について取り組むことを宣言します

当社は、教育 Visionの策定により教育活動を積極的に取り組むことを宣言します。教育 Visionに対し、基本方針（ミッション）・行動指針（バリュー）を作成し、目標を定めることによるビジョンの達成を目指すこととします。

組織の知と質

教育プログラムの重要性

教育プログラムの目的は、「新人教育」「マネジメント教育」「技能教育」と教育の領域を仕分けし、従業員のスキルの習得による自己成長とお客様に対するサービスの向上を目指すため、教育プログラムガイドラインを作成しました。これらの教育活動で最も避けるべきリスクは、教育の質が個々の指導者の力量や経験則に依存してしまう「属人化」と考えます。今回策定された「教育プログラムガイドライン」は、単なるマニュアルや規則の羅列ではありません。これは、私たちが提供する教育価値を組織として保証するものです。

教育品質の均質化と保証

ガイドラインの最大の効用は、教育品質の「標準化」にあります。指導者が誰であっても、あるいはいつ実施されても、学習者が享受する教育体験の質が一定以上であることを保証しなければなりません。明確なガイドラインが存在することで、教育のゴール、到達すべきスキルレベル、そしてその評価基準が明確になり、指導者の個人的な解釈による「教えムラ」や「抜け漏れ」を防ぎ、すべての学習者に対して公平で高品質な学習機会を提供することが可能になります。これは、学習者からの信頼獲得、ひいては組織の教育ブランドの確立に直結すると認識しています。

持続的な改善（PDCA）の基盤

ガイドラインがあるからこそ、それを改善し、破ることができます。基準が存在しなければ、何が成功で何が失敗だったのかを客観的に検証することはできません。このガイドラインは、固定化された足かせではなく、教育プログラムをアップデートし続けるための「ベースライン」として機能させたいと考えます。実施後のフィードバックをこの基準と照らし合わせることで、プログラムの欠点や時代に合わなくなった部分が浮き彫りになり、論理的な改善（PDCAサイクル）を回すことが可能になります。つまり、ガイドラインは教育プログラムを進化させ続けるためのエンジンの役割を果たすために作成しました。

教育プログラムメニュー

マ ネ ジ メ ン ト コ ー ス	5 級職	マネージャー		マネジメント強化研修 3 H× 6	
		部署の成果にコミット（責任を持つ）できる		・ 予算管理 ・ リスク管理 ・ 人材育成	
	4 級職	サブマネージャー		マネジメント基礎研修 3H× 4	
		チームの成果にコミット（責任を持つ）できる		・ 予算管理 ・ リスク管理 ・ 人材育成	
	3 級職	リーダー		リーダー研修 3H× 1	パソコンスキル強化研修 2H
		自分の業務にコミット（責任を持つ）できる		・ リーダーシップ	・ Officeアプリ 等
	1 級職	新入社員	倫理研修 2 H	ビジネス基礎研修 8H	AI基礎研修 2H
		自分の業務に対して安全な作業ができる	・ 理念 ・ ガバナンス ・ コンプライアンス	・ ビジネスマナー ・ パソコンスキル ・ コミュニケーション 等	・ プロンプト入力



技 能 コ ー ス	乗務職 / リフトオペレーター		
	一般教育	物流知識教育	物流技能教育
		NASVA 1.5H	乗務訓練 4 0 H
		・ 初任診断	
		乗務職基礎研修 4 H	運行前点検訓練 1 H
		・ 法定 1 2 項目	
	社員基礎研修 1 H	リフトオペレーター基礎研修 1H	フォークリフト技能訓練 6 H
	・ 物流のプロへの第一歩 ・ 社内規則 / 社内制度 等	・ フォークリフトの危険性 ・ 社内基本ルール	

Governance

21 コーポレートガバナンス

23 リスクマネジメント

24 情報セキュリティ

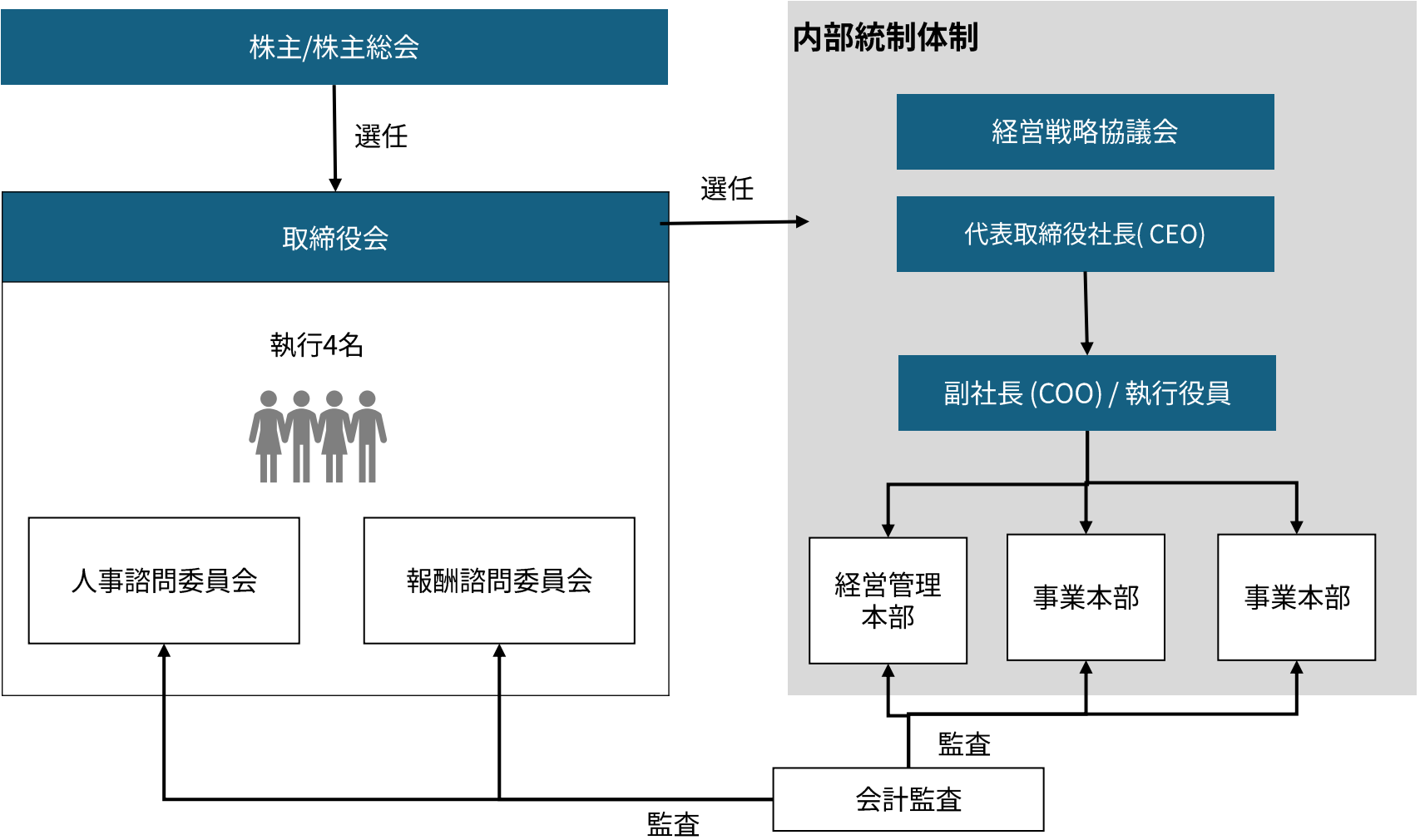
25 外部組織からの評価

コーポレートガバナンス

小林運輸は、長期的かつ総合的な利益の拡大を重要な経営目標と位置づけています。また、小林運輸の多岐にわたるステークホルダーとの良好な関係が当社の企業価値の重要な一部を形成するものと認識し、建設的な対話を促進する施策の実施など、企業価値を向上させる体制の整備に取り組んでいます。

コーポレートガバナンスにおいては、これらの効果的な推進に向け、経営の監督と執行の分離の徹底、事業の迅速な執行体制の確立、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス体制



取締役会開催状況

開催日数	10回
KBS2033	投資内容の変更/BS2026活動報告
経営戦略	人事 / 組織編制 / 決算報告
QMS	コンプライアンス等

経営戦略協議会開催状況

開催日数	48回
BS2026	施策活動の進捗・是正等
営業	コスト管理 / 値上げ交渉
財務	予算会議 / 4 半期報告

取締役会と 経営戦略協議会の運営状況

取締役会は、企業価値および利益の継続的な向上のため小林運輸の経営の基本方針を決定し、執行役および取締役の職務の執行を監督します。経営の基本方針には、経営計画や年度予算などを含み、取締役会においては、法令、定款または取締役会規則に定める決議事項に加えて経営の基本方針に関する戦略的な議論にも焦点を当てています。

2025年度は、長期経営戦略「KBS 2033」の実行にあたり、その検討状況を複数回にわたって取締役会に報告することで、小林運輸が将来めざすべき姿や、これを実現するための事業戦略について多くの議論を交わしました。

経営戦略協議会

経営の基本方針にかかわる長期経営戦略「KBS 2033」の策定により、経営戦略協議会において中期経営戦略「BS2026」を策定し、組織の編制を行い多くの施策が実行に移されてきました。経営戦略協議会は、重要事項を取締役に報告し議論することで、経営の監督側と執行側との認識の共有を行っています。これらの議題においては、より活発な議論を行うため、議題の説明以上に意見交換に時間を割くこととする一方で、OJTによる経営戦略への参加を行っております。

CxO体制の導入

ジョブ型人事への制度変更

2024年度から専務・常務の役位を廃止し、CxO体制に制度変更しました。CxO体制にすることにより、事業領域における責任区分を明確化することができ、意思決定のスピードおよび、判断の柔軟性を上げるための制度変更を実行しました。



代表取締役社長
小林信之
CEO/CQO/CFO/CHRO
CBO



取締役副社長
小林敏之
COO/CBO/CDO



取締役
伊藤 彰
CBO/CEO(KTT)



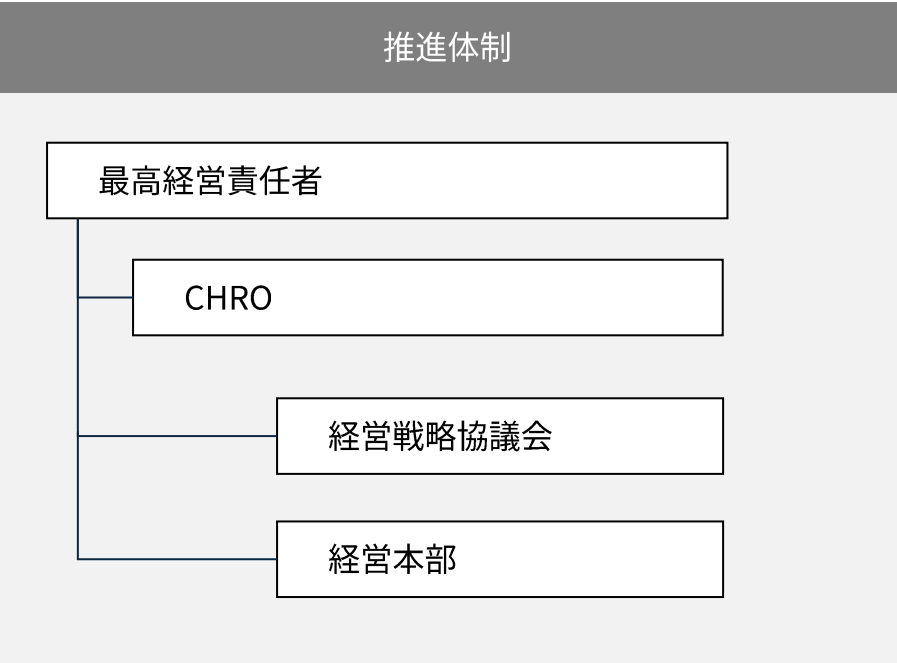
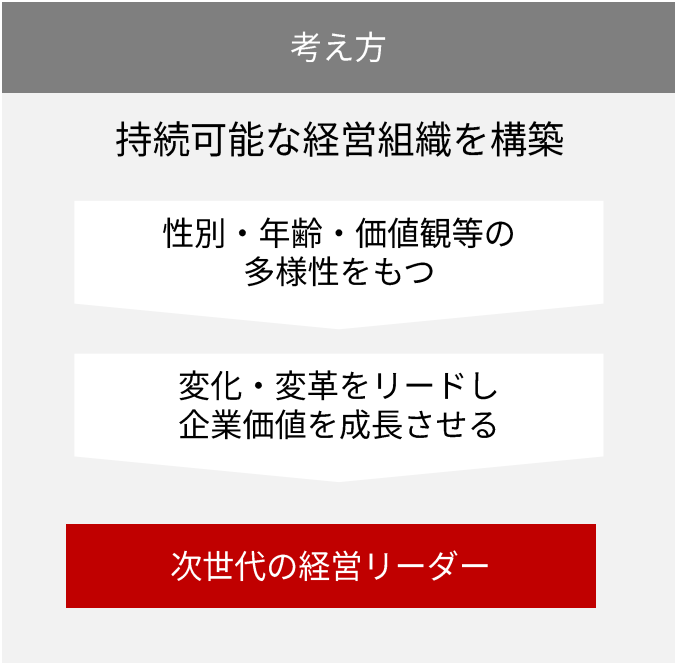
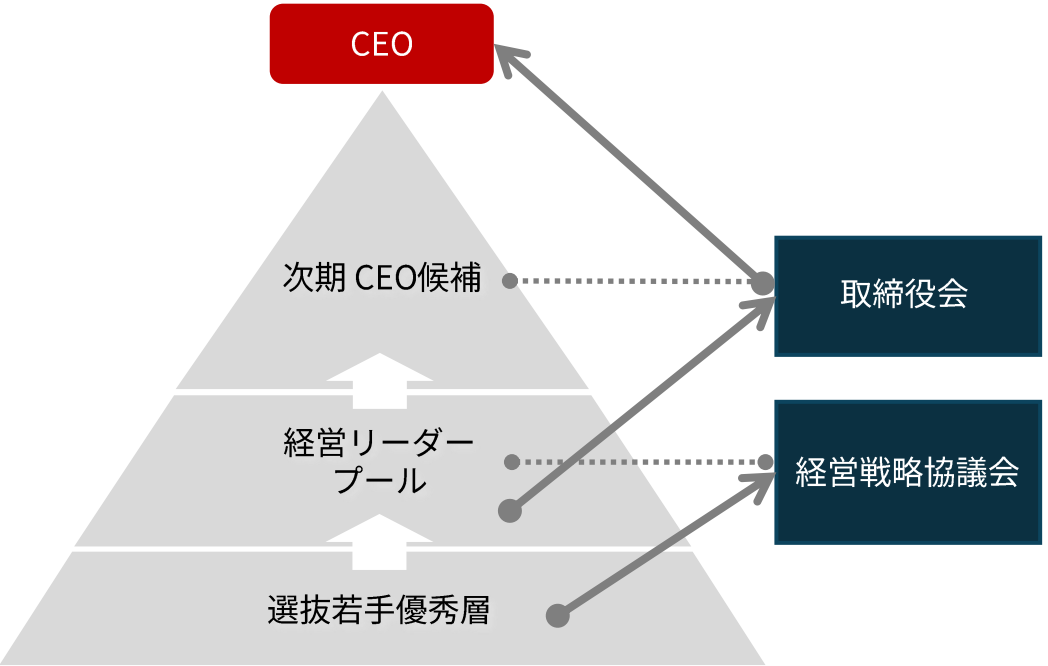
執行役員
構江正夫
CBO/CMO

経営リーダー育成の考え方と推進体制

ビジョンである「持続可能な経営基盤の構築」を実現することの最重要課題である経営層の育成のためのプロセスを構築することで、将来の経営リスクに備える経営者育成を行います。
OJTによる経営戦略会議や取締役会への出席を許可し、経営現場での経験を積むことを計画的に実施しています。

OJT実績

参加人数	2名
回数	48回
参加組織体	取締役会 / 経営戦略協議会



リスクマネジメント

リスクマネジメントの考え方

リスクマネジメントの本質は、単に「危険を避けること」や「失敗しないこと」ではなく、不確実な未来における「損失の最小化」と「機会の最大化」を両立させるための戦略的な意思決定プロセスだと考えます。

当社のリスクマネジメントにおけるプロセスは、まず組織や個人を取り巻くあらゆるリスクを「特定」し、そのリスクの影響度を「評価」します。

この評価に基づき、対策を講じてリスク回避を行うことを前提に思い切った事業運営および戦略的投資を行います。また、影響度等の観点から、多面的に捉える必要があり、中長期的に企業価値を向上させていくためには、リスクを単に「脅威」として捉えるだけでなく、ビジネスの「機会」としてのポジティブな側面を捉えながら、リスク管理を実施し、収益機会を創出することが必要となります。このような観点から、小林運輸ではリスクマネジメント体制およびリスクマネジメントプロセスを整備し、リスク管理を行っています。

リスクマネジメント体制

小林運輸は、リスクマネジメントにかかる社内規程に基づき、会社のリスク情報を把握・共有し、重要度の高いリスクに優先的に対応するための体制を整備しています。会社全体のリスクマネジメントの責任者であるCQO（Chief Quality Officer）が、リスクを把握し、経営戦略会議および取締役会に対して報告を行います。また、自社におけるリスクマネジメント体制は、機能

および役割を分類・整理しています。機能および役割は、それぞれの事業領域に対して責任者を配置し、所管のセクター/ビジネスユニットのリスクマネジメントを取りまとめ、その状況をCQOに報告します。

また、CQO配下に役割に準じた委員会を設置し連携することで、リスクマネジメントへの助言やモニタリング等の支援を行います。

CQO配下の内部監査委員会は、独立した立場でリスクマネジメントについての検証・評価を行います。

リスクマネジメントの取り組み

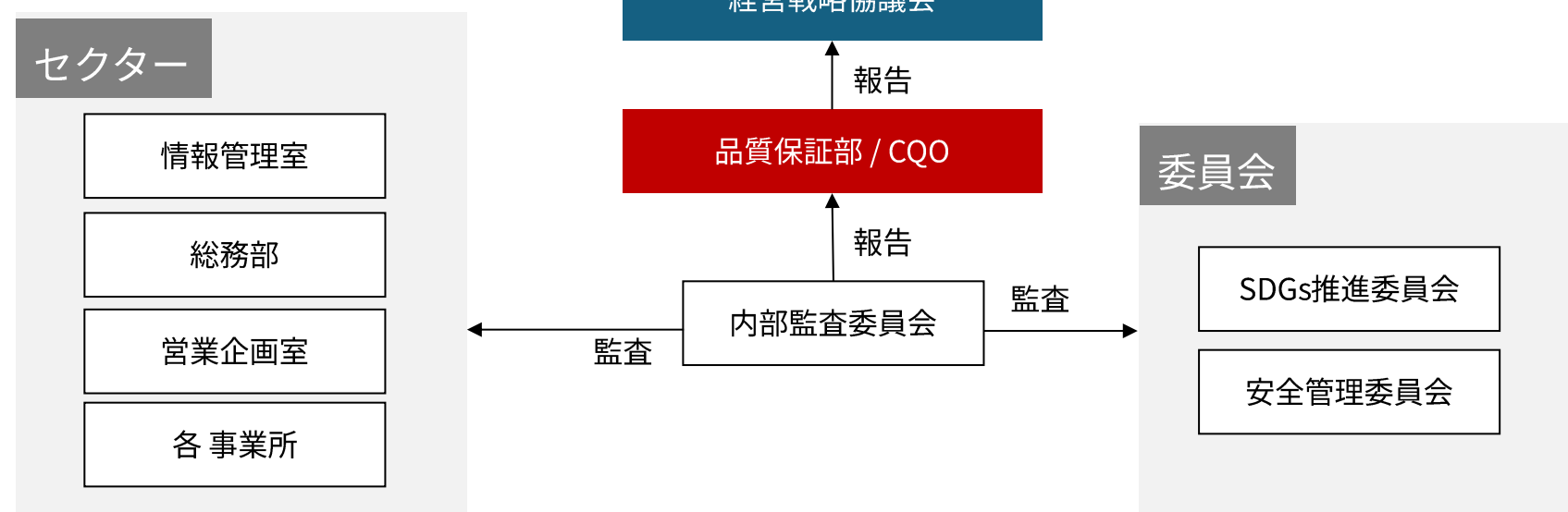
小林運輸では、重要リスクの選定と対応方針の策定を社内外の事業環境の変化に合わせて更新しています。

会社全体で網羅的・効率的にリスクマネジメントを実施するため、リスクマネジメントにかかる社内規程において、全社共通のリスク項目、リスクの評価方法等を定めています。リスクの評価は、各リスク項目に対して、発生時の影響度と発生可能性を評価し、リスクヒートマップを作成する方法により行います。

評価にあたっては、セクター/ビジネスユニットの事業活動に関連するリスクを特定し、発生時の影響度と発生可能性を評価します（ボトムアップアプローチ）。ボトムアップアプローチにより特定・評価されたリスクとその影響度および発生可能性について、会社全体およびリスク全体の観点から、経営戦略協議会メンバー等が調整等を行います（トップダウンアプローチ）。以上のプロセスにより特定・評価されたリスクについて、回避、低減、移転または受容等の観点からリスク対応策を検討します。リスクに対する対応策について、その有効性を定期的にモニタリングし、必要に応じて、追加の対応を行う等、PDCAを実施しています。

また、リスクマネジメントプロセスの実効性を高め、リスクマネジメントへの理解浸透と行動を変革する教育プログラムの導入や人材の強化に取り組むことで、全体のリスクカルチャー・オーナーシップを醸成しています。

リスクマネジメント体制概略図



情報セキュリティ

情報セキュリティの考え方

小林運輸は、「品質・コスト・スピードを兼ね備えたサービスの向上に向けデジタルを活用したトータルデザインの構築を実現する」を情報管理方針として掲げ、以下の行動指針を定めています。

- ① 事業活動に関する法令並びに当社が同意するその他の要求事項を遵守する
- ② 社内情報のデジタル化を推進する
- ③ 業務の効率向上を図るためのシステム強化に努める
- ④ 社内情報の共有化に取り組む
- ⑤ 社内情報の機密性を保持するためのセキュリティ強化に努める
- ⑥ サービス向上のためのコスト管理に努める
- ⑦ この営業基本方針は、当社で働くすべての人に周知するとともに、一般に公表する

プライバシーポリシー

小林運輸は「個人情報保護方針」を定め、役員および従業員に周知し、Webサイトで一般に広く方針を公表しています。

方針では、収集するデータの種類や、データ保持に関する取り扱い、どのような目的の場合にデータを開示のかなどについて明記し、方針の改定に関しても規定しています。事業活動などにおいて、サプライヤーなどから個人情報を取得する場合は、個人情報の管理責任者、個人情報の利用目的、個人情報を第三者または委託先などに提供する場合の取り扱いなどを記載した文書を通知し、原則として本人の同意を取得した上で個人情報を取得しています。

さらに、管理体制の確立、再委託原則禁止など厳格な個人情報管理条項を盛り込んだ業務契約を締結した上で、委託しています。

情報セキュリティの推進体制

情報セキュリティおよび個人情報保護の実施・運用に関する責任・権限を持つ情報セキュリティ統括責任者であるChief Digital Officer（CDO）は、小林運輸のすべての製品・サービスや社内設備を対象に情報セキュリティおよび個人情報保護を推進する役割を担っています。情報セキュリティ方針、個人情報保護方針および各種施策は、CDOが管轄する情報管理室において決定し、情報セキュリティ推進会議などを通じて、ビジネスユニット

・事業所およびグループ会社に伝達されます。

情報セキュリティ推進会議で審議、決定された情報セキュリティ方針、個人情報保護方針および各種施策については、リスクマネジメント体制の中で、経営戦略協議会および取締役会メンバーに対して定期的に報告を行っています。

また、サイバー攻撃の対象範囲が拡大していることから、CDOのもとに社内IT環境、開発・検証環境、サービス環境、オフィスの入退室などの物理セキュリティ環境における各責任者を設置して個人情報保護の徹底を図っています。

情報セキュリティおよびデータプライバシーの教育

小林運輸は、すべての役員および従業員を対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。特に管理部門では情報セキュリティおよび個人情報保護のeラーニングの受講を必須としており、その他にも、新入社員、新任管理職や情報セキュリティ実行責任者などを対象とした座学教育、目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する教育を実施し従業員の意識向上に向けた取り組みを進めています。



外部組織からの評価

持続可能な成長に向けた外部評価意義と今後の展望

客観的評価が求められる時代背景

本年度、我々が推進してきた様々な活動は、単に社内の業務改善に留まらず、社会的な信頼構築に向けた重要な布石でもあります。現代のビジネス環境において、企業価値は財務指標だけで測られるものではありません。安全性への配慮、環境・社会への貢献（SDGs）、そして人的資本への投資（健康経営）といった非財務情報の開示と、それに対する「客観的な裏付け」が、ステークホルダーからの信頼を獲得する上で不可欠な要素となっています。

安全性への取り組み：信頼の礎

事業活動の根幹をなす「安全性」の確保において、外部機関からの認定を受けることは、我々の安全管理体制が国際的あるいは社会的な水準に達していることを証明するものです。自己評価のみでは見落としがちな潜在的リスクを、第三者の視点による厳格な審査を通じて洗い出し、改善へと繋げるプロセスそのものが、組織の危機管理能力を高めます。この外部認定は、顧客やパートナー企業に対し、我々が「安心して取引できるパートナー」であるという確固たる保証を提供します。

SDGs達成への貢献：企業の社会的責任

SDGs（持続可能な開発目標）への取り組みは、もはや企業としての「義務」を超え、競争力の源泉となりつつ

あります。しかし、実態の伴わないアピールは「SDGsウォッシュ」として批判の対象となりかねません。だからこそ、公的な認証や認定を通じて取り組みの正当性を証明することが重要です。外部組織からの評価は、我々の活動が独善的なものではなく、社会課題の解決に実質的に寄与していることを対外的に示し、ブランド価値の向上と新たなビジネスチャンスの創出に繋がります。

健康経営優良法人認定：人的資本経営の実現

本年度、特に注力した「健康経営」の推進と、その成果としての健康経営優良法人認定への活動は、従業員を最も重要な資産と捉える我々の経営姿勢を体現するものです。この活動は、従業員の活力向上や生産性向上だけでなく、リクルーティングにおいても強力なアピール材料となります。「従業員を大切にする企業」という第三者からのお墨付きは、優秀な人材の確保と定着を促進し、組織の持続的な発展を支えるエンジンとなります。

認定を「ゴール」ではなく「スタート」へ

安全性、SDGs、健康経営。これらの分野で外部認定を取得することは、一つの到達点であると同時に、さらなる高みを目指すための新たなスタートラインでもあります。認定維持・更新のプロセスを通じて、我々は常に自らを律し、PDCAサイクルを回し続けることで、組織体質をより強靱なものへと進化させていきます。これらの「客観的な証」を武器に、次年度以降もステークホルダーの皆様の期待に応え、社会と共に持続的に成長する企業を目指して邁進する所存です。

社外からの評価

安全性優良事業所(Gマーク)



三重県SDGs認定パートナー



ポジティブ・インパクト・ファイナンス



健康経営優良法人



2026年度取得予定の評価制度

- 三重とこわか健康経営カンパニー
- 働きやすい職場認定制度

- みえの働き方改革推進企業

ESG Data



ESG DATA

二酸化炭素(CO²)排出量

小林運輸では、事業全体でどのくらいの温室効果ガスを排出しているかを正確に算出することにおいて、排出量の多いCO²の排出量に限定してデータ化しています。

当社は、事業を通じて様々な対策を実行することが、脱炭素に大きく貢献すると考えております、

エネルギー投入量

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
軽油購入量	営業トラック用購入量を集計	ℓ	1727740	1574861	1599372
電気使用量	オフィス・倉庫使用量を集計	KWh	749180	765715	685152

二酸化炭素 (CO²)排出量

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
事業全体	合計	t	4819	4425	4452
輸送	配送による使用燃料から算出	t	4525	4124	4188
製品保管	電気使用量から算出	t	294	301	264

アイドリング時間

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
津営業所	車両 1 台当たりの平均時間 月合計	h	259	253	279
津第二営業所		h	747	452	540
狭山営業所		h	195	216	243

人材に関するデータ

従業員データ

			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	合計		人	147	155	153	151	148
	性別	男性		126	130	128	129	125
		女性		21	25	25	22	23
	年代別	20～29歳		2	3	7	6	8
		30～39歳		21	22	20	15	13
		40～49歳		59	58	46	44	37
		50～59歳		48	55	60	65	64
		60～69歳		1	51	17	18	24
		70歳～		2	2	3	3	2
	平均年齢（～60）	合計		46.0	46.7	46.7	47.7	47.8
	性別	男性		46.3	46.8	46.5	47.7	47.6
		女性		45.2	46.0	47.6	48.1	48.6
		60歳～		64.0	64.6	64.5	65.5	64.5

※平均年齢は60歳までの従業員で算出しております



			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
勤続年数	合計			10.0	9.6	9.3	10.0	10.6
	性別	男性		10.3	10.0	9.6	10.2	10.8
		女性		7.9	7.8	7.8	9.1	9.8
離職人数	合計			22	11	17	8	12
	性別	男性		16	9	14	5	11
		女性		6	2	3	3	1

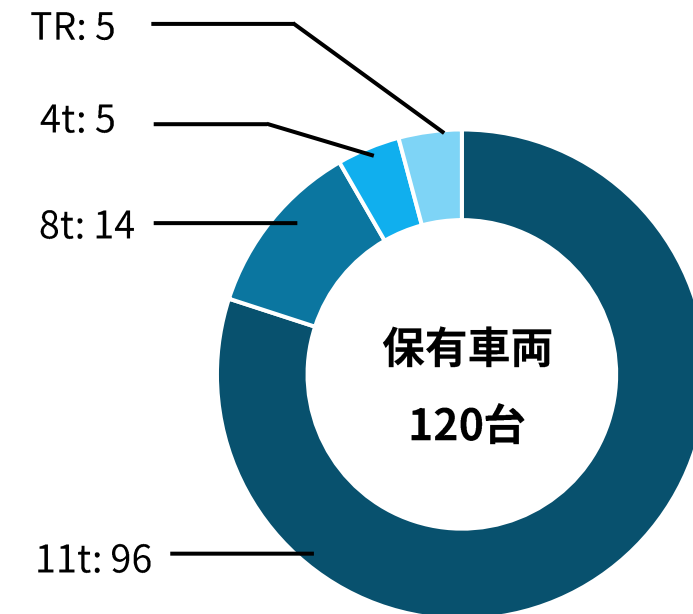
職種別従業員数データ

			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
管理職/事務職	合計			27	28	30	26	30
	性別	男性		13	14	16	13	17
		女性		14	14	14	13	13
技能職	合計			21	18	14	15	15
乗務職	合計			99	109	109	110	103

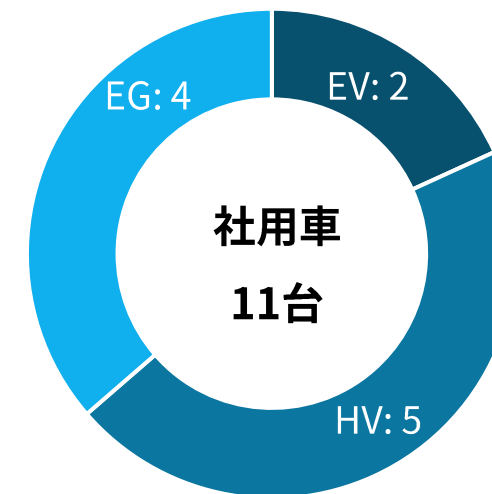
設備に関するデータ



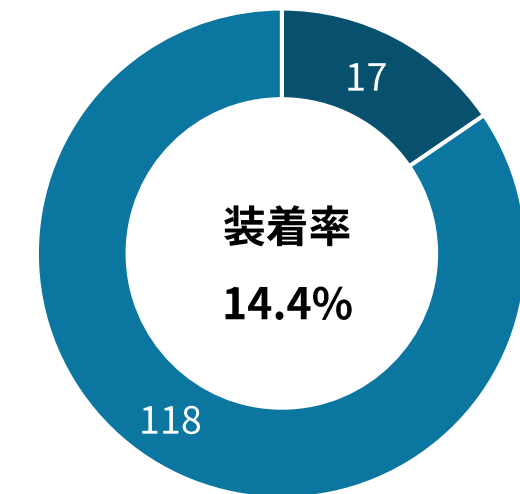
保有車両比率



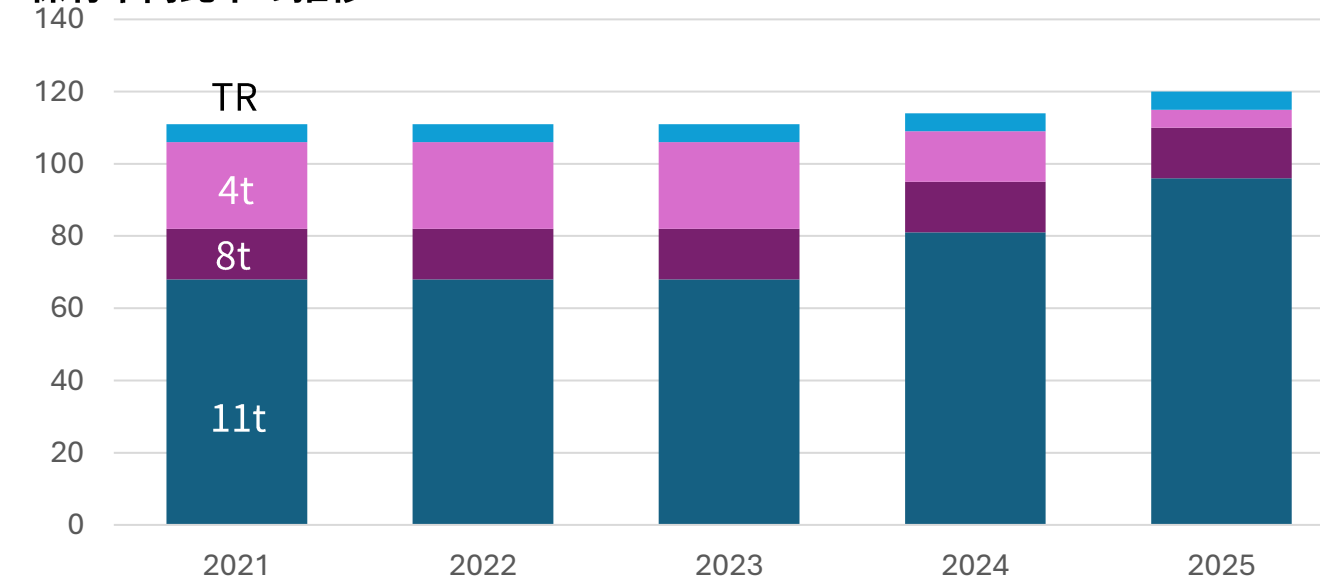
EV / HV



停車時クーラー装着



保有車両比率の推移





Creating the Future Logistics | Challenges Create Value

株式会社小林運輸

〒514-2302

三重県津市安濃町安濃2360-1

WebサイトURL: <https://www.kobayashi-un.co.jp>