

CSR REPORT 2024

2023年4月1日－2024年3月31日



ハリマ共和物産株式会社

社是

お客様の成長と繁栄を通して
私達も発展します。

HARIMA COMPANY VISION

事業精神 = 経営理念

ハリマグループの根底には、116年にわたる持続的な発展の基盤となった事業精神=経営理念が流れています。

事業規模が拡大し、先進的な物流システムや情報技術を駆使している現在も、

社会に感謝し貢献する精神が当社の根幹を支えています。



サステナブル経営

基本方針

「満足のいく暮らしを」を実現するためには、持続可能な流通を実現することが重要であると考えています。ハリマグループの理念に沿って、事業活動を通じて社会・環境課題の解決に取り組み、すべての人々が生活しやすい社会の発展に貢献し、持続的な企業価値の向上を図ります。

6つのマテリアリティ

ハリマグループの根底には、116年にわたる持続的な発展の基盤となった事業精神が流れています。そうした事業精神の一つに「忘己利他(自分のことよりも他人の利益を図る)」があり、SDGsの理念にも通じています。この精神は、ハリマグループの経営理念に受け継がれています。今、社会が抱える課題に対して事業活動

を通じてどのように取り組んでいくのが改めて大きく問われています。私たちは、将来にわたって、社会とともに持続的に成長するために、ハリマグループの事業精神、経営理念を踏まえ、事業活動を通じて、自らの強みを活かし優先的に取り組むべき重要な課題を特定しました。

01

サステナブル流通の実現



平時・有事を問わず、安全・安心な流通ネットワークを構築し、社会的価値と経済的価値を両立しながら成長する。

02

機能を使った新たな価値創造と収益性の向上



先取りの精神をもってさまざまなヒト・モノ・コトをつなぎ、パートナーとの協働で世の中に新たな価値を生み出す。

03

多様な人材の活躍と共生



時流を読み、常に新たな発想で流通サービスの構築に挑み続けることができる人材を育成し、社員一人ひとりが自分らしく働くことのできる制度作りを通じて、社会のさまざまな価値観に寄り添うことのできる企業風土を醸成する。

04

労働環境整備と社員の健康増進



労働環境に関する法令遵守および安全意識の向上により、社員や事業所内で働く外部パートナーが、安全・安心に働けることを目指す。また社員の心と体をサポートすることで、人材力の強化を図り、持続可能な企業を目指す。

05

地球環境への取り組み



ステークホルダーとともに環境負荷低減に取り組むことで、地球環境へ配慮した事業を進める。

06

健全で透明性の高い企業経営



コンプライアンス・情報セキュリティの徹底とガバナンスの充実に努め、高い倫理観に根差した企業経営を行う。

平時・有事を問わず、安全・安心な流通ネットワークを構築し、
社会的価値と経済的価値を両立しながら成長する。

新小牧センター設立

中部エリアでの販路拡大およびサステナブル流通の実現を目指して、愛知県小牧市に新たな物流センター設立を進めております。当センターは最新の技術を活用して物流効率を向上させ、それと同時にCO₂排出量の削減やエネルギー効率の向上にも努めます。



延床面積: 22,597.63㎡

2025年3月末竣工予定 / 2025年末稼働予定

物流のBCP対策

物流のBCP対策とは、災害やシステム障害・感染症といった予測不能な事態が起こった時に、物流を中断せずに稼働できる体制を構築することです。

① 止めない物流網の構築

災害時および電力不足による停電への対応として一部センター（高槻、加西、姫路）は自家発電を導入し、停電時においても商品をお届けできる体制を整備しています。

必要な場所へ商品を生供給するため、物流ネットワークの各拠点が補充しあう体制を構築し、災害時は代替拠点対応を行い最適な物流を確保しています。

② 基幹システムの保守

地震等の自然災害から基幹システムを守るBCPの一環としてデータセンターのハウジングサービスを利用しております。メインフレームは2台中2台を、サーバー関係は80%程度を設置。拠点間ネットワーク、外部ネットワークの中心としての役割も担っています。

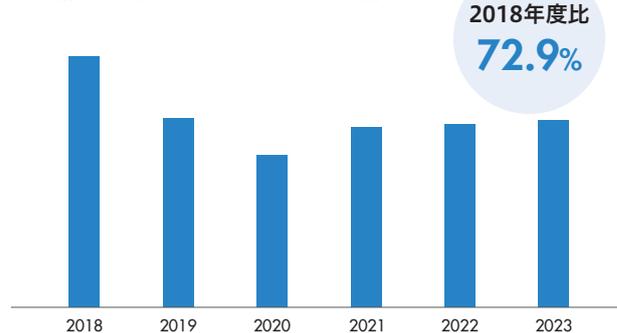
● データセンターの特徴

- | | |
|---|--|
| 1 | 生体認証など強固なセキュリティを保持 |
| 2 | 関西電力の地域冷暖房システムを利用し、信頼性の高い熱供給が可能 |
| 3 | 関西電力変電所に隣接し、停電リスクを低減 |
| 4 | 自家発電機、無停電電源装置を保持し、複数の燃料供給会社と災害時優先供給契約を締結 |
| 5 | 災害(地震、水害)リスクが低い立地条件 |

返品削減について

サステナブルな流通と環境への配慮を目的にメーカー様や小売業様と協同し返品削減に向けた取り組みを行っています。当社では、季節商材・企画品の販売実績や在庫状況、また定番品の改廃情報などをメーカー様・小売業様と早期に共有し、過剰在庫を発生させないよう店舗間移動や発注止めなどの施策を実行することで返品削減に努めています。

● 返品数量の推移 ～一定売上あたりの返品数量～



大手荷主との改善会議

物流の効率改善を目的に、品質管理、生産性、コストなどの重要な指標(KPI)に焦点をあて、特定の荷主様と会議を毎月行っています。物流プロセス全体での効率を向上させ、荷主様の商品を迅速かつ正確にお届けすることを目指します。



物流の2024年問題とは

働き方改革関連法の改正により、今まで猶予期間中だった運送・物流業界でも2024年4月1日から時間外労働時間の上限が規制されることをいい、トラックドライバー1人当たりの労働時間が減少するため、2024年以降で人材不足の加速や輸送コストの

増加などが懸念されています。

当社ではサステナブルな流通を実現するために、2024年問題へのさまざまな取り組みを行っています。具体的な対策は以下の通りです。

① 共同配送の推進

複数の企業や業種が共同で物流を行うことで、輸送効率を向上させることができます。例えば、物流ハブを共有したり、同じ方向に向かう輸送需要を統合したりすることで、トラックの走行距離や輸送回数を減らし、交通渋滞を軽減することができます。さらに、環境負荷の削減やコスト削減にも貢献します。

● 共同配送や物流施設の併用



各仕入れ先がひとつひとつの物流センターに入れた後、方面別に積み替えて共同配送

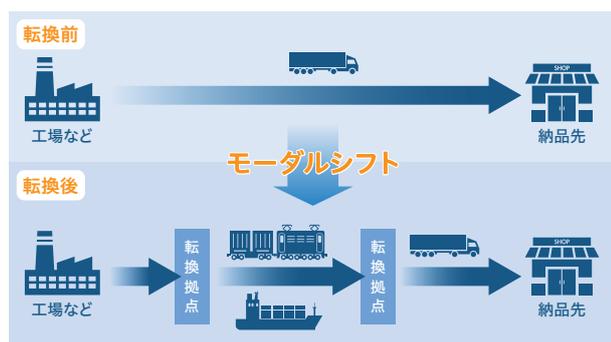
② 物流施設の併用

物流施設の併用によって、効率的な物流ネットワークを構築することができます。例えば、異なる企業や業種が同じ物流施設を利用することで、施設の稼働率を高め、空きスペースを最小限に抑えることができます。また、施設の場所やアクセス性にも配慮し、複数の物流拠点を最適に配置することで、物流の効率性を向上させることができます。

③ モーダルシフトの推進

2024年問題に対応するためには、物流手段の多様化が重要です。トラック輸送から鉄道、海上輸送、航空輸送などへのモーダルシフトを促進することで、輸送効率の向上と交通渋滞の軽減を図ることができます。また、持続可能な輸送手段の活用により、環境への負荷を低減することもできます。当グループにおいても、2022年に内航海運の認可を取得し、「配送」から「運輸」への一歩を踏み出しています。

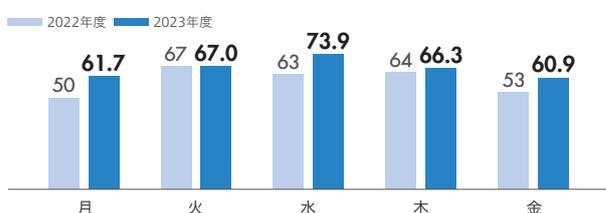
● 海運や鉄道などの代替輸送



④ トラックの帰り便活用による 配送車両台数削減および積載率アップ

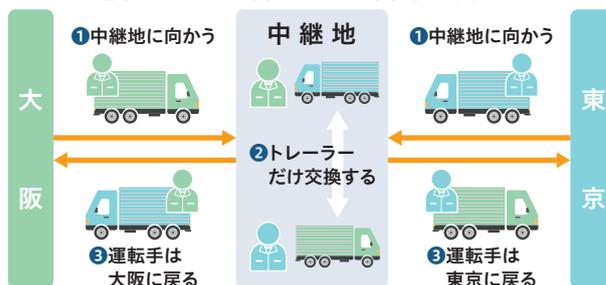
配送先から帰社する際の空きスペースを活用することで、配送効率を上げCO₂の排出量を削減しています。

● 帰り便の曜日別活用率(%)



長距離スイッチ

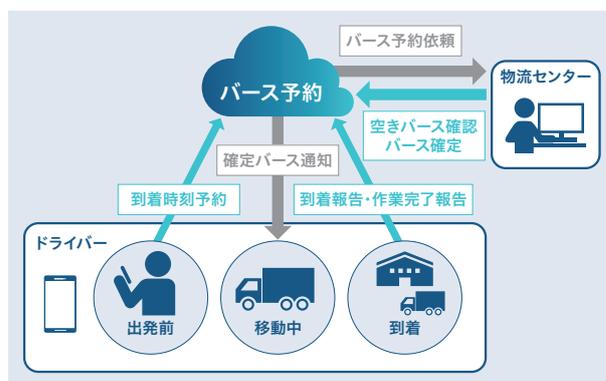
運転手はその日のうちに自宅に戻れる



⑤ トラックバス予約システムの導入

2024年問題に対応するため、私たちはトラックバス予約システムを導入し、その適用範囲を昨年の5センターから11センターに拡大しました。このシステムにより、荷卸し時間の事前予約と受付簿のデジタル管理が可能となり、入出荷業務の効率が向上しています。

● トラックバス予約システム



これらの対策を総合的に取り組むことで、2024年問題に対処し、効率的で持続可能な流通を実現することができます。

02 機能を使った新たな価値創造と収益性の向上

先取りの精神をもってさまざまなヒト・モノ・コトをつなぎ、
パートナーとの協働で世の中に新たな価値を生み出す。

卸機能を活かして流通の未来を創る

日本独特の豊かな消費文化を舞台裏で支えているのが、「多様なメーカーの商品を」「多様な小売店へ分配する」という卸売業の基本機能です。

当社は日用品卸売業のパイオニアとして、早くから流通の仕組みを構築し、卸に特化した情報システムや店舗運営ノウハウを提供して、製・配・販の結び目となってきました。

一方、商流や物流といった卸のノウハウを活かすことにより、さま

ざまな企業様の物流を請け負う3PL(受託物流)事業や生活様式の変化により需要の高まっているEC事業を新たな基幹事業に成長させています。

当社が目指すのは「消費財流通のトータルサポーター」。100年以上培ってきた実績と信頼を基盤に、流通サービスを時代に即した新しい形に刷新していきます。



フルフィルメント機能

● ハリマフルフィルメントサービス

フルフィルメントとは、通信販売やECにおいて、受注から配送までの業務(受注、梱包、在庫管理、発送、受け渡し、代金回収まで)の一連のプロセス全体のことを指します。

当社においては、従来培ってきた卸機能をもとにフルフィルメントを構築し、流通の主役となりつつあるネット通販に対して、新たな

サービス供給ができるようにしています。日用品ネットショップ、異業種ネットショップ、メーカーといったさまざまなお客様へフルフィルメント機能を活かした流通サービスを提供しています。ハリマフルフィルメントサービスと卸在庫を使った商品供給により効率的な流通を実現しています。



● 自社ECサイト「NET de 卸」の運営(B2B)

「NET de 卸」は、必要な商品を、必要な時に、必要なだけ仕入れることが可能な事業者向けの卸売サイトです。

過疎化や少子高齢化等の対策として、従来の卸売の手法(マンパワーによる営業活動、定期配送等)から、新しい仕組みの卸売サイトを運営することにより、取引を持続可能なものとしています。



流通DXへの取り組み

流通DX(デジタルトランスフォーメーション)は、流通業界におけるデジタルテクノロジーの活用と革新を指します。これにより流通業のビジネスモデルを変え、お客様との接点や取引方法を改善する取り組みを推進しています。

● DX推進によるサステナブルな流通構築を目指しています

自社システムエンジニアが開発したスマートフォンを用いた新しいピッキング方法は、専用のカートとスキャナーを活用し、作業効率と精度の向上を達成。これにより、少量・多品種・多頻度の物流オペレーションが飛躍的に改善しています。

● AI活用

デジタル技術の一環として、AI・DX推進チームを構築し、生成AIの活用による業務効率化を進めています。イノベーター気質の社員を対象に生成AIを先行導入し、成功事例の共有を通じて全社展開をスムーズに進行し、新たなビジネスモデルの確立を目指しています。



マーチャンダイジング機能

● 商品開発

市場動向および消費トレンドをいち早く察知し、小売業様のニーズにお応えるために、独自に商品の企画立案・専売品の開発・海外からの輸入品の調達を行っています。付加価値のついた商品やセット品販売など工夫した商品をお得意先様へお届けする

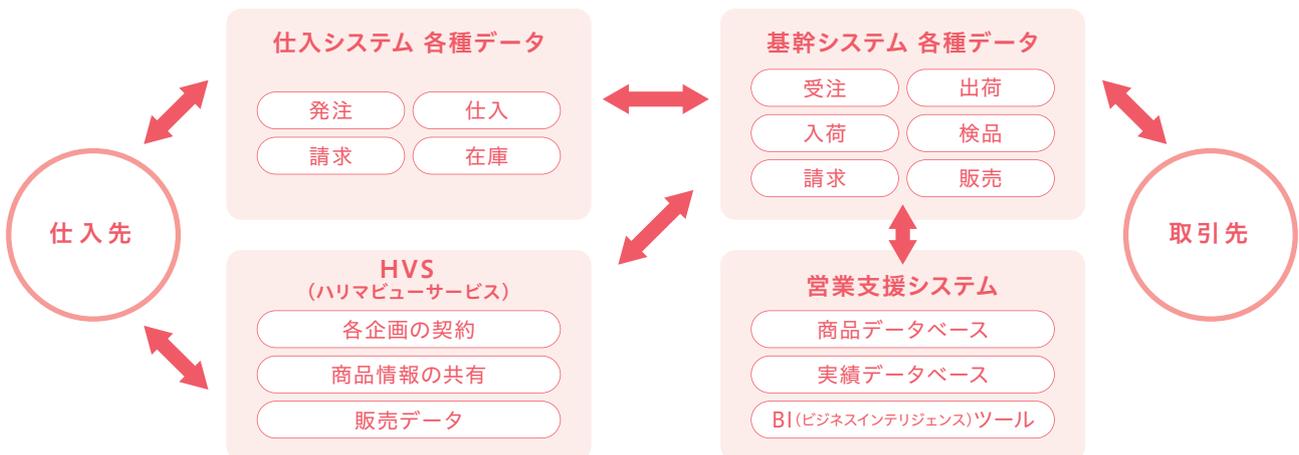
ことで、消費者の顧客満足度を上げ、お得意先様のニーズを満たし、双方の利益に貢献するように努めています。また、環境に配慮した商品の開発も進めており、積極的にSDGsへの取り組みも行っております。



情報システム機能

● 仕入先・取引先ごとの仕組みを開発、運用する機能

流通システム構築に長けたチームが、戦略策定・最適化・実装から運用支援まで一貫して担当。売れる仕組みの軸となるマーケティング施策から構築まで多角的な支援が可能です。



時流を読み、常に新たな発想で流通サービスの構築に挑み続けることができる人材を育成し、社員一人ひとりが自分らしく働くことのできる制度作りを通じて、社会のさまざまな価値観に寄り添うことのできる企業風土を醸成する。

社員の研修・キャリアアップ制度について

良識と強い信念を持つ人材こそが会社成長の要と位置づけ、社員一人ひとりが持つ能力・個性を十分発揮できるよう、各階層に応じた研修を実施しています。

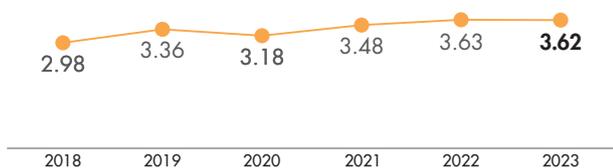
内定者・新入社員研修	社会人として必要なマナー、業界知識、PCスキルなどの研修を早くから行っています。部署配属後はOJTを基本とし、業務習得のPDCAサイクルによりさらなる成長を促しています。
2年目フォローアップ研修	行動面の目標を設定し、行動、振り返りを繰り返すことで自主性をもった社会人を育成しています。
中堅社員研修	ロジカルシンキングを学び、新たなビジネスモデル構築の提案ができる人材を育成しています。
管理職研修	チームマネジメント、労務管理をはじめとした管理職に求められるスキルや考えの研修を行っています。
部門別スキルアップ研修	専門性を高めるために、メーカー様や協力会社様による研修を行っています。
メンター制度	豊富な知識と業務経験を有した社内の先輩社員(メンター)が、新入社員に対して身の回りのフォローを行う制度を取り入れています。新入社員だけでなく、指導するメンターのキャリア形成にもつながっています。
1on1の導入	パフォーマンスの確認やフィードバックを通じて自律型人材の育成を促進する、上司と部下間の定期的な面談を行っています。



障がい者雇用

地元の特別支援学校等と協力し、障がい者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障がいの特性等に応じて活躍することができる場を提供しています。

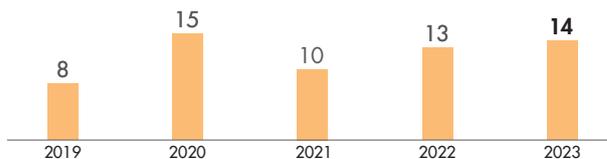
● 障がい者雇用率の推移(%)



グループ中途採用人数

多様な人材を活用し、企業の成長と社会への貢献を追求するため、中途採用者数の拡大とジョブ型雇用の推進に取り組んでいます。

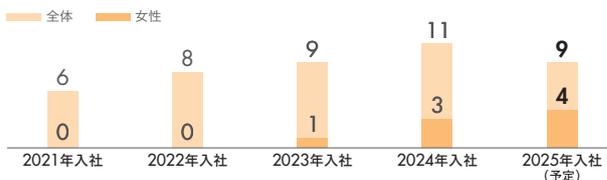
● グループ中途採用人数の推移(人)



グループ新卒採用

女性の活躍を促進するために、2024年度入社より新卒採用枠における女性採用の割合を増やしています。これにより、女性社員の入社機会を広げ、多様性とパフォーマンスの向上を図っています。

● グループ新卒採用人数の推移(人)



再雇用制度

希望すれば定年退職後も65歳まで働ける再雇用制度を導入しています。57歳になったタイミングで、定年後の働き方についてヒアリングを実施し、それぞれのキャリアを活かした業務に就けるようにしています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	(単位:人)
定年退職者数	3	3	5	5	8	合計
再雇用者数	3	3	4	3	6	19

継続雇用率 **79.1%**

スポーツ支援

地元姫路市に拠点を置く、女子サッカーなでしこリーグ1部所属「ASハリマアルビオン」のチームスポンサーとして地域の活性化を支援しています。



労働環境に関する法令遵守および安全意識の向上により、
社員や事業所内で働く外部パートナーが、安全・安心に働けることを目指す。
また社員の心と体をサポートすることで、人材力の強化を図り、持続可能な企業を目指す。

働き方改革の推進

● 年間休日数の見直し

働き方改革の一環として年間休日数を110日から120日へ増やしました。これにより生産性向上やワークライフバランスの改善を目指します。

● 有給休暇取得推進の成果(2023年度)

※短時間労働者を除く802名が対象

有給休暇平均取得日数

12.5日
(全国平均10.9日)

有給休暇平均取得率

76.7%
(全国平均62.1%)

取得率：取得日数計/付与日数計×100(%)
厚生労働省：年次有給休暇の現状について

男性の育児休業取得率

より良いワークライフバランスと職場文化を構築できるよう、男性の育児休業率を向上させる取り組みを推進しています。2022年10月の育児介護休業法の改定に伴い、社内にて管理職向けの研修を実施し、また、対象の社員一人ひとりへ育児休業について説明を行うことを義務付けました。

● 男性の育児休業取得率の推移

	2020年	2021年	2022年	2023年
対象人数(人)	5	3	8	6
育児休業者数(人)	2	1	5	6
育児休業者率(%)	40.0	33.3	62.5	100.0

健康診断受診

定期的な健康診断を全社員に対して実施しています。健康診断は、社員の健康状態を把握し、早期発見と予防医療につなげるための重要な取り組みです。これにより、社員の健康状態を維持し、働きやすい環境を提供することで、社員の満足度と生産性の向上を図っています。

大阪オフィスのリニューアル

2024年4月に大阪オフィスをリニューアルしました。すべてのスペースがフリーデスクとなり、会議室と商談スペースが増加したことでさまざまな用途に対応可能となりました。また、営業部門以外の勤務場所としても活用できるようになり、働きやすさや効率性も向上させています。



安全で快適な労働環境の整備

① 物流センター内の空調設備導入

物流センターの空調導入などパートナー会社や当社の社員が働きやすい環境整備を推進しています。

電気の使用状況を24時間監視し、最大需要電力(デマンド値)を抑えることで、節電・省エネ・コスト削減にもつながっています。



② ドライバーの安全運転をサポート

トラック全車両にドライブレコーダー・バックカメラ・サイドカメラ・居眠り運転防止装置の設置を完了しています。これらの導入により、ドライバーの安全運転をサポートし、さらなる安全な社会づくりに貢献していきます。

③ 美化委員会と事故対策委員会

法令で決められている安全衛生委員会のほかに、「美化委員会」や「事故対策委員会」といった各種委員会を設置しています。この取り組みにより、社員の安全と健康を守るとともに、生産性の向上と労働環境の改善を実現しています。安全衛生への取り組みは、社員の幸福感と企業の持続可能な成長に不可欠な要素として位置づけられています。



ひょうご仕事と生活のバランス企業認定

「ワークライフバランス」は、仕事と家庭生活の両立を促進するための取り組みです。兵庫県では、この取り組みを推進する企業や団体に対して「ひょうご仕事と生活のバランス企業認定」を行っており、2023年9月に認定を受けることができました。



ステークホルダーとともに環境負荷低減に取り組むことで、地球環境へ配慮した事業を進める。

環境配慮型商品の販売促進

～サステナブルな暮らしの提案～

日用品を通して、一人でも多くの方にサステナブルな暮らしを提案するため、自社ECサイト「NET de 卸」などでSDGs目標ごとにカテゴリした環境配慮型商品の提案をしています。



商品ロス対策の商品、再生原料を使用した商品、CO₂排出量を抑えた商品など、環境に配慮された製品を積極的に選ぶことも、つかう責任を果たすことにつながります。



二酸化炭素の排出量を抑えた商品。地球温暖化を防ぐために二酸化炭素をできるだけ出さない暮らしに変えていきましょう。



脱プラスチック商品、生分解性の高い素材の商品、界面活性剤を使わないなど、小さな心がけできれいな海と海の生き物たちを守るにつながります。



再生パルプを使用した商品、使用後は土に還せる商品、リサイクル可能な商品。いつまでも豊かな自然と暮らししていくためには、森を守り、再生していく行動が必要となります。



機密文書のリサイクル

事業活動で発生した機密文書を自社便で協力会社へ搬送し、箱詰めのまま溶かしてリサイクルすることで情報管理を徹底しつつ、環境への配慮も行っています。この活動を地域企業へ推進することで、地方創生SDGsにも貢献しています。



社用車のハイブリッド車等の低公害車への切り替え

トラックを除くグループ社用車33台のうち18台をハイブリッド車へ切り替えており、低公害車比率は54%となっています。

● 社用車台数とハイブリッド車台数の推移(台)



太陽光発電

現在、姫路・福崎・宮城の3つの物流センター屋上に太陽光パネルを設置しており、自然エネルギー創出によるCO₂削減に貢献しています。

● 各拠点太陽光発電実績

(単位: kWh)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
宮城	1,208,233	1,148,712	1,124,473	1,105,706	1,208,453
姫路	319,260	322,460	315,832	335,378	324,627
福崎	1,593,581	1,611,349	1,579,424	1,568,911	1,585,973
計	3,121,074	3,082,521	3,019,729	3,009,995	3,119,053

● 仮に上記発電実績を化石由来燃料で賄った場合のCO₂排出量

(単位: t-CO₂)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
宮城	833.7	792.6	775.9	762.9	833.8
姫路	220.3	222.5	217.9	231.4	224.0
福崎	1,099.6	1,111.8	1,089.8	1,082.5	1,094.3
計	2,153.6	2,126.9	2,083.6	2,076.8	2,152.1

● 太陽光発電の場合のCO₂排出量

(単位: t-CO₂)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
宮城	48.3	45.9	45.0	44.2	48.3
姫路	12.8	12.9	12.6	13.4	13.0
福崎	63.7	64.5	63.2	62.8	63.4
計	124.8	123.3	120.8	120.4	124.7

● 太陽光発電によるCO₂排出削減効果

(単位: t-CO₂)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
宮城	785.4	746.7	730.9	718.7	785.5
姫路	207.5	209.6	205.3	218.0	211.0
福崎	1,035.8	1,047.4	1,026.6	1,019.8	1,030.9
計	2,028.7	2,003.7	1,962.8	1,956.5	2,027.4



廃プラスチックのリサイクル

物流センターで使用済みのプラスチックパレットやオリコンを廃プラスチックとして再利用するため、リサイクル業者に依頼しています。これにより、環境負荷を軽減し、持続可能なビジネスモデルを推進することが可能となります。



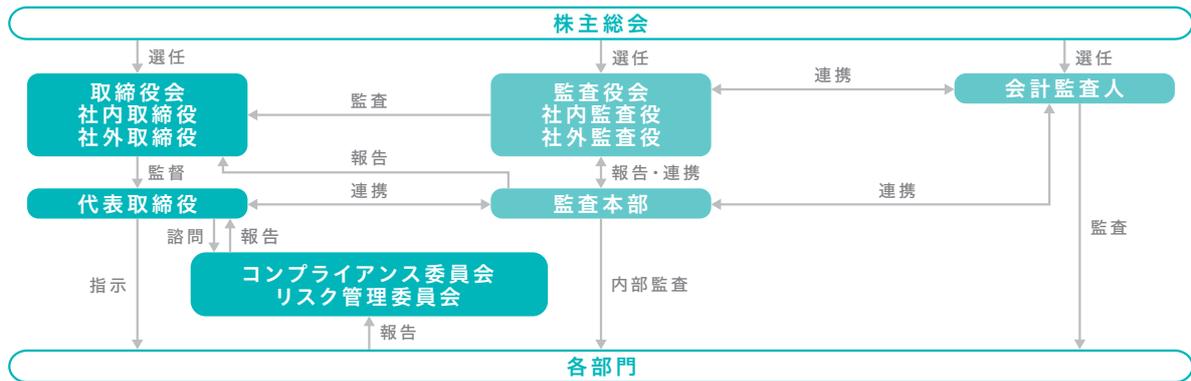
コンプライアンス・情報セキュリティの徹底とガバナンスの充実を図り、
高い倫理観に根差した企業経営を行う。

コーポレートガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社制度を採用し、監査役会は監査役3名(うち社外監査役2名)で構成されています。社外監査役は豊富な業務経験と幅広い見識をもって客観的かつ中立的な立場から

取締役会での質疑、取締役会への助言および意見交換を行うとともに、監査本部および会計監査人と連携し、監査機能が十分に発揮されるよう努めています。

● コーポレートガバナンス体制図



● 内部通報窓口の設置

社員からのコンプライアンス上の相談・通報を受け付ける専用窓口として社内および社外窓口(弁護士事務所)の2カ所を設置しており、不正行為等の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営を実践しています。

● スキルマトリクス

取締役、監査役の知識・経験・能力などを一覧化したスキルマトリクスは以下の通りです。

	企業 事業経営	業界の知見	営業 マーケティング	ロジスティクス	財務会計	法務 コンプライアンス	人事労務	ESG サステナビリティ
代表取締役会長	津田 隆雄	●	●		●			●
代表取締役社長	津田 信也	●	●		●	●	●	●
専務取締役	中尾 伸太郎	●	●	●				
専務取締役	土屋 匡輝	●	●	●	●			●
常務取締役	三輪 正俊	●	●			●		
常務取締役	藤原 稔也	●	●					
取締役	柳内 成弘	●			●		●	●
社外取締役	前原 啓二				●	●		
常勤監査役	西川 和紀		●		●			
社外監査役	谷林 一憲					●	●	
社外監査役	伊藤 進介					●	●	

セキュリティ対策機能

サプライチェーンによるデジタル化、デジタルトランスフォーメーション、イノベーション、働き方改革が進んでいますが、一方で多くのセキュリティ対策も求められます。企業戦略としてのIT投資に加えて、サイバー攻撃による個人情報、機密情報の漏えい

とシステム停止を防止、内部不正を監視し積極的に事業戦略へセキュリティ対策を組み込むことで取引先との関係構築を行うことが重要になります。



製・配・販を結び、次の
100
年へ。



ハリマ共和物産株式会社

<https://www.harimakb.co.jp/>

〒671-0218 兵庫県姫路市飾東町庄313番地

TEL:079-253-5217