



CSR Report 2021

目次

目次	1
編集方針 / グループ概要	2
グループビジョン	3
理念・基本方針・推進体制.....	4
ハピネットグループの事業概要	5
トップメッセージ	7
ハピネットグループのCSRとは	8

特集

新型コロナウイルス感染症に対する ハピネットの取り組み

1. 働き方における取り組み	11
2. 業務システムにおける取り組み	13
3. コミュニケーションにおける取り組み ...	16

ヒューマンレポート	20
1. 企画：玩具	22
2. 企画：映像・音楽	25
3. マーチャンダイジング：ゲーム	28
4. 企画：アミューズメント	31
5. スタッフ：人事総務	34

CSR マネジメント	37
ハピネットが果たす3つの責任(E・S・G)	38
SDGs達成に向けた取り組み	39

ガバナンス	44
コーポレート・ガバナンス	45
コンプライアンス	47
リスクマネジメント	49

環境とのかかわり	51
----------------	----

顧客とのかかわり	52
----------------	----

社員とのかかわり	56
----------------	----

社会とのかかわり	62
----------------	----

株主とのかかわり	63
----------------	----

ESGデータ集	65
---------------	----

編集方針

本 CSRレポートは、ハピネットグループのCSRに対する取り組みをご理解いただくことを目的として、分かりやすく報告することをめざしています。

今後、ハピネットグループがより良い社会の実現に貢献していくために、このレポートを重要なコミュニケーションの一助としてお読みいただけたら幸いです。また、弊社ではCSRレポートの冊子を廃止し、Webのみの報告としました。一括してお読みにになりたい方のために、当サイトの情報をこのようなPDF形式にまとめております。

報告書の対象期間

2020年度(2020年4月1日～2021年3月31日)の活動実績について記載しています。

※従いまして、登場する社員の所属部署名につきましても2020年度所属の名称としています。

報告書の対象範囲

グループ会社における連結対象企業を対象範囲としています。

対象読者

お客さま・社員・株主さまをはじめとするステークホルダーを対象読者と推定しています。

参照したガイドライン

GRIスタンダード
環境省「環境報告書ガイドライン(2018年版)」

発行年月

2021年6月(前回:2020年8月)

問い合わせ先

株式会社ハピネット 経営企画室
経営企画部 広報チーム
〒111-0043 東京都台東区駒形二丁目4番5号駒形 CAビル
TEL: 03-3847-0410 FAX: 03-3847-0420
URL: <https://www.happinet.co.jp/>

グループ概要

会社名 株式会社ハピネット

本社所在地 〒111-0043
東京都台東区
駒形二丁目4番5号
駒形CAビル

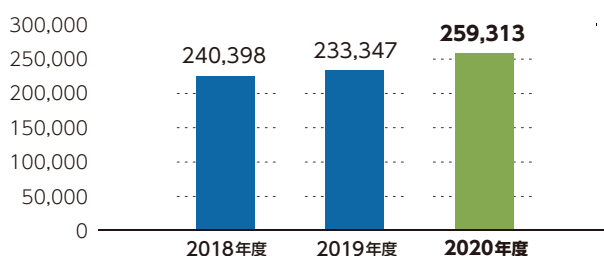


URL <https://www.happinet.co.jp/>

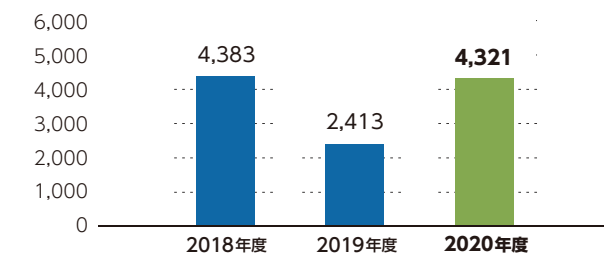
主要子会社 株式会社ハピネット・マーケティング
株式会社ハピネット・ホビーマーケティング
株式会社ハピネット・メディアマーケティング
株式会社ハピネットファントム・スタジオ
株式会社マックスゲームズ
株式会社ハピネット・ベンディングサービス
株式会社ハピネット・ロジスティクスサービス

従業員数 連結 968名
単体 454名

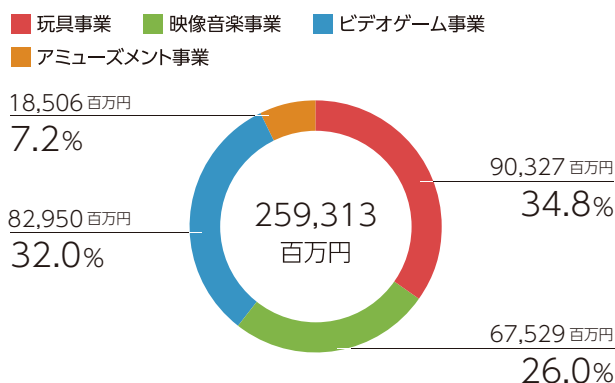
売上高推移 (百万円)



経常利益推移 (百万円)



事業別売上高構成比 (2020年度)



グループビジョン

時代を先取りし、積極的に進化する企業となり、お取引先さまをはじめあらゆる関係者の方々に貢献していきます。そのために、ハピネットグループの存在意義と、目指すべき未来像を「グループビジョン」として明文化しました。

グループビジョン

私たちはハピネス・ネットワーキングを展開し、エンタテインメント・スタイルの創造により人々に感動を提供し、夢のある明日をつくります。

経営姿勢

常に変化を先取りして自己革新をすすめ、新しいビジネスをきりひらきます。

● 顧客への姿勢

パートナーシップをもって連帯し、生活者に満足を提供します。

● 社員への姿勢

一人ひとりを尊重し、成長と挑戦の機会をつくり、働きがいのある環境を育てます。

● 社会への姿勢

ビジネス倫理に基づく企業活動を通じて、明るく楽しい社会の実現に貢献します。

● 株主への姿勢

積極的なディスクロージャーにより、経営の透明性を高め、株主の信頼と期待を得る活動につとめます。

行動指針

常に
「何が大切か、何が正しいか」
を考え、
行動します。

ハピネットグループは、人々の幸福な人生 (Happiness) の実現に貢献すべく、グループをとりまくあらゆる関係者との間で積極的にコミュニケーションを図り (Networking)、エンタテインメント事業を通じてより豊かなライフスタイルを実現するための付加価値を創造していきます。

人々の心に感動を与え、夢のある明日という社会的価値を生み出せる企業グループ。それが私たちの存在意義だと考えています。

理念・基本方針・推進体制

CSR理念

ハピネットグループがめざすCSRにおいて最も大きな道標となるのは、グループビジョンです。グループビジョンでは「ハピネス・ネットワーキング」という言葉の中に、人々の幸福な人生の実現に貢献すべくあらゆる関係者との間で積極的にコミュニケーションを図るという意味を込めており、エンタテインメント事業を通してより豊かなライフスタイルを実現するための付加価値を創造することを事業コンセプトとして掲げています。企業活動を通して「人々の心に感動を与え、夢のある明日をつくる」という思いを社員一人ひとりが常に意識し、実践していくことが、CSR理念の基本的な考え方です。

企業活動を通して「人々の心に感動を与え、夢のある明日をつくる」という思いを社員一人ひとりが常に意識し、実践していきます。

CSR基本方針

ハピネットグループの「CSR基本方針」では、ステークホルダーとの双方向の対話を重視しています。なお、「CSR基本方針」は「経営姿勢」がベースとなっています。

環境とのコミュニケーション

最適流通システムを基盤としたマーケティングシステムの強化をすすめ、適正な需要予測・適正在庫の推進・適正な業務執行を徹底することで、貴重な資源を無駄にしない体制を構築します。

社員とのコミュニケーション

社員一人ひとりを自立した個人として尊重し、教育を通して自主的かつ積極的なチャレンジを支援します。
社員が誇れる会社を目指し、働き甲斐のある職場環境をつくります。

株主とのコミュニケーション

積極的な情報開示をタイムリーに行い、経営の透明性を高めます。

顧客とのコミュニケーション

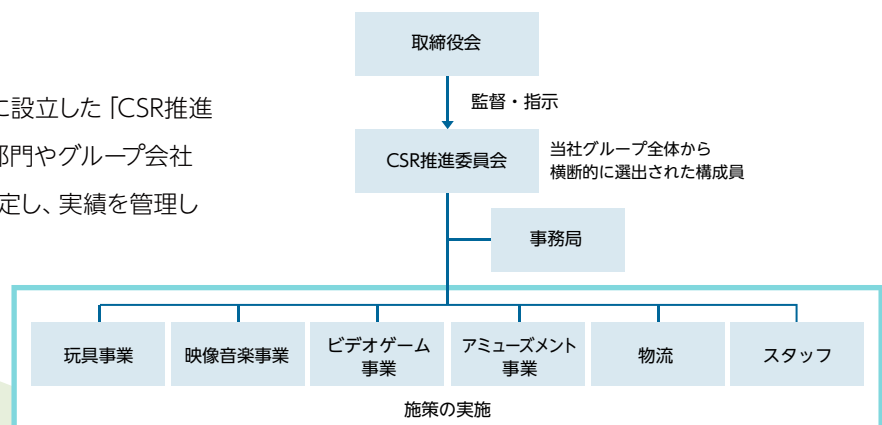
お取引先さまとのパートナーシップに基づき、互いの機能と責任を果たし、生活者に対して満足と幸福を提供します。

社会とのコミュニケーション

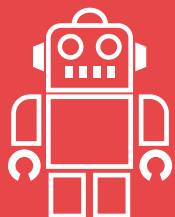
企業の存続に必要な社会の存続的発展に対して必要なコストを払い、未来に対する投資として必要な活動を行います。また、常に「何が正しいか」を考え、自らを律していきます。

CSR推進体制

ハピネットグループでは、2009年4月に設立した「CSR推進委員会」を中心に、年度ごとに各事業部門やグループ会社が行き届くべき課題に対して施策を策定し、実績を管理しながらCSR活動を推進しています。



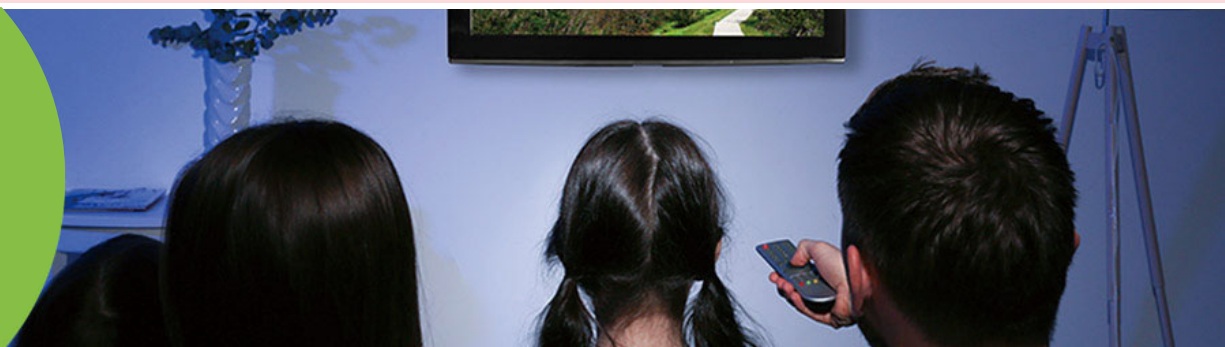
ハピネットグループの事業概要



玩具事業

業界最大手の中間流通業として、(株)バンダイをはじめとしたあらゆるメーカーさまの幅広い商品を共有し、確固たるシステムと提案力を強みとして、メーカーさまや販売店さまの多様なニーズにお応えしています。

さらに物流の高度化・効率化を推し進めるとともに、新たなチャネルの開拓も積極的に行っています。また、当社のオリジナル・独占販売商品の企画・開発を行っています。

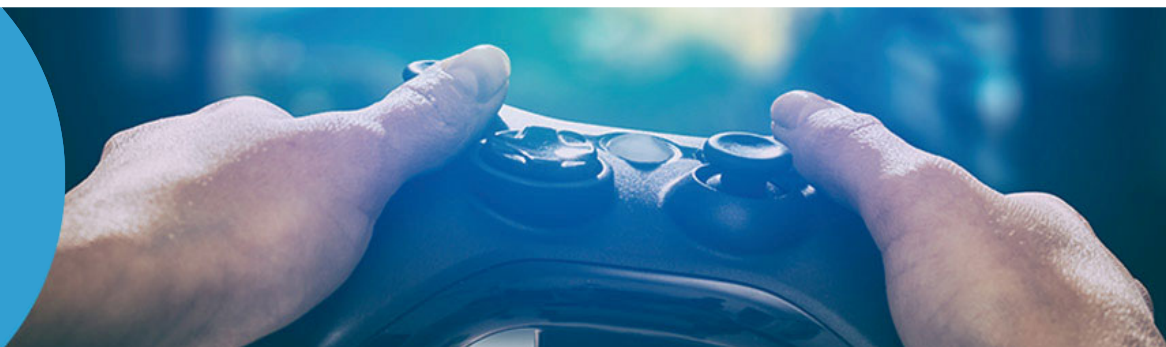
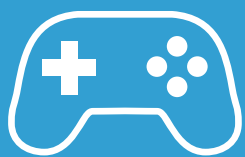


映像音楽事業

映像音楽事業は、DVD、CD市場に商品を共有し、中間流通業として業界でもトップクラスのDVD、CDソフトの取り扱いタイトル数を誇っています。

また、映画・アニメなどの自社コンテンツ製作や独占販売権の獲得に取り組んでいます。

ハピネットグループの事業概要



ビデオゲーム事業

ビデオゲーム事業は、中間流通業として唯一、国内で販売されているすべての家庭用ゲーム機の取り扱いを実現しています。このオールプラットフォームの取り扱いと売場提案力を強みとして、ビジネスの拡大を推進しています。

また、オリジナル商品の企画・開発、ゲームソフトの開発にも取り組んでいます。



アミューズメント事業

アミューズメント事業は、カプセル玩具販売機やデータカードゲーム機のオペレーションを行っています。業界トップの地位を生かし、お取引先さまとのより強固な関係の構築や、数多くのメーカーさまとの取引拡大による市場に密着したサービスを提供しています。



全役員・社員のチャレンジ精神を結集し、夢のある明日づくりに貢献し続けます。

ハピネットのグループビジョンとCSR理念

ハピネットグループは、「ハピネス・ネットワーキングを展開し、エンタテインメントスタイルの創造により、人々に感動を提供し、夢のある明日をつくります。」というグループビジョンのもと、事業を展開してきました。

グループビジョンには、人々に感動を提供するエンタテインメント事業を通じて、人々の心を豊かにし、夢のある明日づくりという社会的価値を生み出せる企業グループとして、存在価値を発揮していきたいという思いが込められています。グループビジョンを実践していくことが、ハピネットのCSR理念の基本的な考え方です。

この中にある「ハピネス・ネットワーキング」とは、人々の幸福な人生（Happiness）の実現に大きく貢献できるタイムリーで付加価値のある提案をするために、ステークホルダーの皆さまと絶えず積極的にコミュニケーションを図ること（Networking）を基本姿勢として表したものです。

近年、私たちを取り巻く環境は日々めまぐるしく変化し、厳しい市場環境が続くエンタテインメント業界におきまして、柔軟性と機動性を兼ね備えた経営力をこれまで以上に発揮していくことが急務だと感じております。そのため、より一層コーポレートガバナンスの強化をはかるとともに、役員・社員一人ひとりがハピネットのCSRの基本姿勢に立ち返り、自らの役割、当社の果たすべき責任を問い直し、チャレンジ精神を結集して新たな成長ステージの創出に挑戦してまいります。

代表取締役社長兼最高執行責任者
榎本 誠一

ハピネットグループのCSRとは

「事業活動」を通じて“社会の要請”に応えながら、多様なステークホルダーの期待に応えるために戦略的・長期的視点で“新たな価値”を創造する。それが、ハピネットグループのCSRです。

1. 中間流通業として

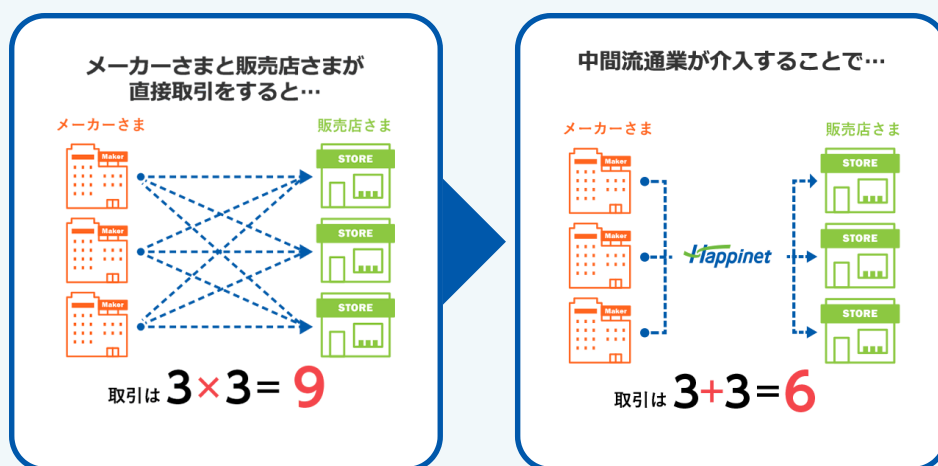
メーカーさまと販売店さまの間に立つ“中間流通業”としての機能を発揮して商品流通に伴う“社会的エネルギー・コストの抑制、効率化”に貢献していきます。

ハピネットグループは、メーカーさまと販売店さまの間に立つ“中間流通業”として、玩具や音楽・映像メディア、ゲームソフト、カプセル玩具などの商品をさまざまなメーカーさまから仕入れ、全国の販売店さま、消費者の皆さまにお届けしています。

そして、流通全体を最適化するための付加価値を提供して“社会的エネルギー※・コストの抑制、効率化”、さらには“サプライチェーン（流通）全体の生産性向上”に貢献することをめざしています。以下の図をご覧ください。

※ 社会的エネルギー：ハピネットグループが事業活動を行う上で使用する電気、ガス、ガソリンなどのさまざまなエネルギー

中間流通業の役割



メーカーさま・販売店さまのメリット

作業量・コスト削減（物流/人件費）

在庫リスク低減

情報の入手（販売/消費/市場情報）

CO2などの環境負荷低減

メーカーさまと販売店さまが直接取引をすると、商品流通に伴うトランザクション —— ある目的のためにモノを運んだり、情報を届けたりする活動の単位 —— は中間流通業の役割（機能）左図のとおり「9」となります。ところが、中間流通業の役割（機能）右図のように、中間流通業としてのハピネットグループが商品を一括して集約・配送し、情報を収集・発信すると、トランザクションは「6」で済み、トランザクションが減った分、物流・情報処理などに必要なエネルギーや労力、コストを削減でき、またCO₂の排出量なども削減することができます。この効果は、メーカーさまの数、販売店さまの数、取り扱いアイテム数が多くなるほど増大します。

 Happinet



ハピネットグループは、このように本業を通じて“社会の要請”に応えるとともに戦略的・長期的視点で活動することにより、事業に関わるさまざまなステークホルダーの期待に応えていきます。

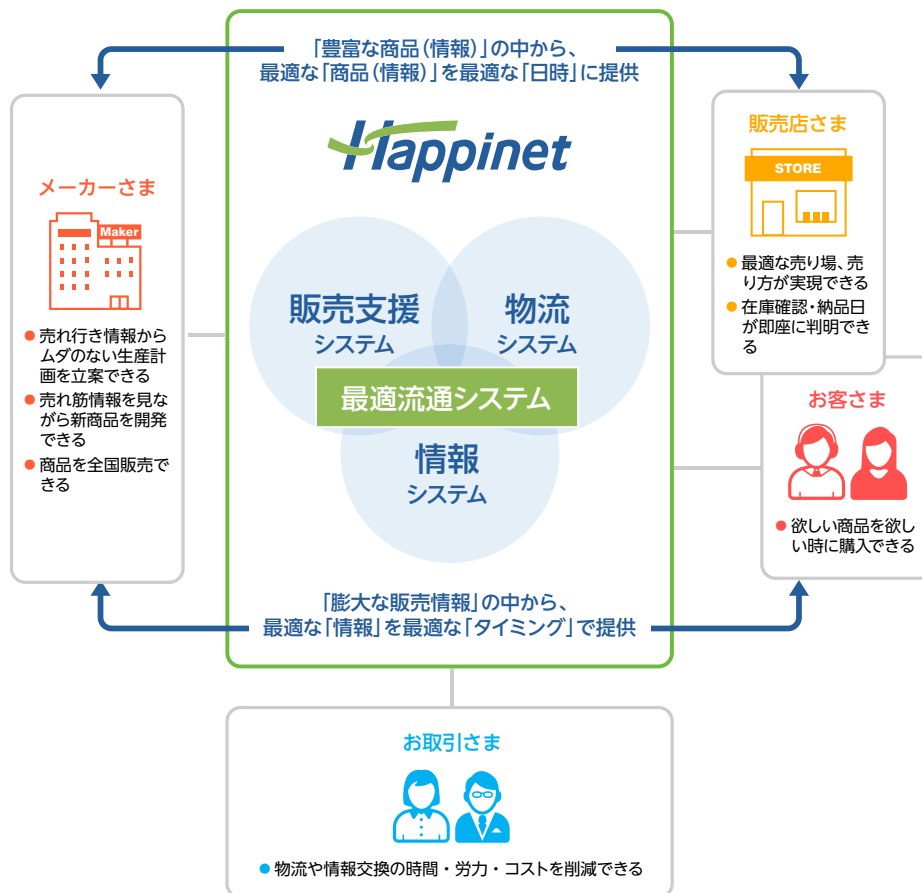
2. 最適流通システムの構築を通じて

メーカーさま・販売店さまのご要望に“最適な答え(SOLUTION)”を提供しながら多くのステークホルダーの皆さまにとっても価値ある「最適流通システム」を構築していきます。

多くのモノと情報をタイムリーに提供し、サプライチェーン（流通）全体を最適化するという中間流通業の社会的使命を果たしていくために、ハピネットグループは、「販売支援システム」「物流システム」「情報システム」という3つのシステムを事業基盤と位置付け、個々の機能を磨き続けています。

また、3つのシステム（機能）を融合（統合）して、メーカーさまや販売店さまが求める「モノ」と「情報」を市場の変化に合わせて最適化して提供する「最適流通システム」を構築。このシステムを活用することで、メーカーさまや販売店さまの市場環境や需給状況に応じた製品の生産・販売活動を支援することができます。さらに、流通経路全体の効率が一層向上するため、社会的エネルギー・コストの抑制の効果もより高まります。

ハピネットグループのめざす姿

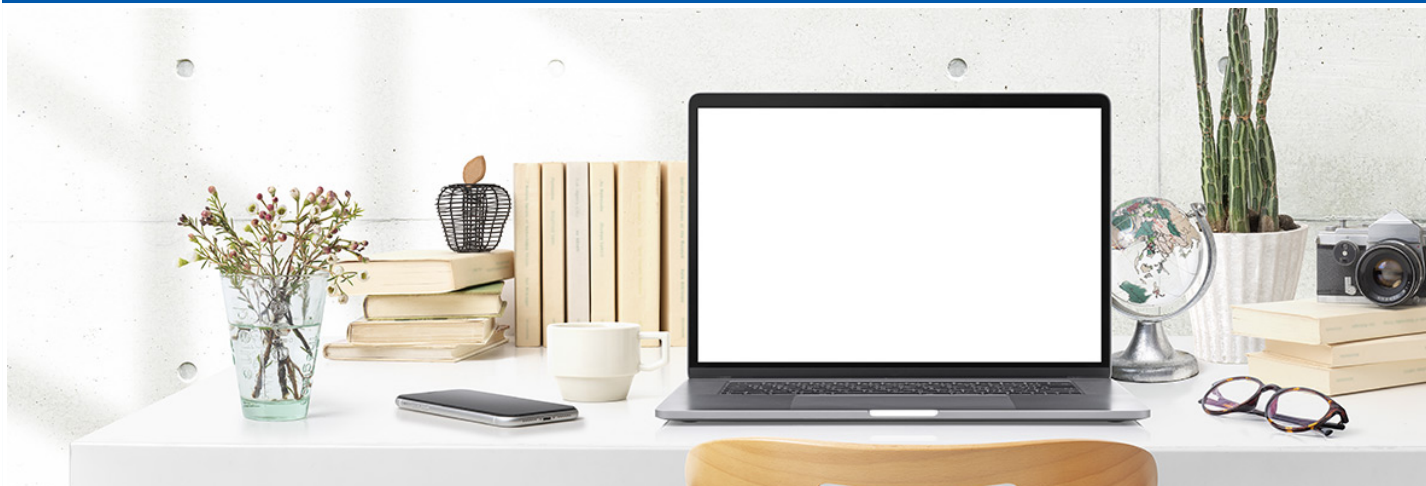


最適流通システムは「販売支援システム」「物流システム」「情報システム」の3つの機能の掛け算が成果であり、どれか一つでも「0」になると成果も「0」となるという理念のもとに構築されています。

ハピネットグループは、これからも本業の強化を通じてCSR（企業の社会的責任）を果たしていくことで、多くのお取引先さま、社員、そして社会とともに持続的に成長する“ハピネス・ネットワーク”の輪を一層拡大し、「人々に感動を提供し、夢のある明日をつくる」というビジョンを実現していきます。

▶ 詳細はこちら：最適流通システム

1. 働き方における取り組み



新型コロナウイルス感染症の拡大によって、人との接触機会の低減が求められる中、ハピネットは従業員および関係者の安全を最優先に考え、在宅勤務や時差出勤制度などを推進しています。

在宅勤務や時差出勤制度の導入

ハピネットは、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、従業員および関係者の安全を最優先に考え、在宅勤務や時差出勤制度を導入しています。

2020年3月6日、小・中学校や高校の臨時休校が開始されたことを鑑み、自宅で保育する必要性が生じた従業員を中心に在宅勤務を開始。同年3月26日からは、全従業員を対象に原則在宅勤務を推奨し、4月6日～5月1日までの出勤率はグループ平均で約35%となりました。現在も引き続き在宅勤務を推奨しているとともに、入社せざるを得ない場合は感染リスクの高いラッシュ時を避けることができるよう時差出勤制度を設けています。

2021年1月には、「ハピネットグループ在宅勤務実施マニュアル」を配布。「基本ルール」「育児対応者ルール」「在宅勤務時に利用可能なIT環境」「禁止事項」などを掲載し、在宅勤務の運用ルール明確化することで、従業員の不安を取り除くとともに、業務の円滑な遂行に努めました。

今後も、従業員の安全確保と感染拡大の防止を図り、従業員が安心して働ける環境整備に努めるとともに、今後起こりうる自然災害などの事業継続リスクにも対応できるよう、新常态（ニューノーマル）での事業推進体制の構築を目指します。



(株) ハピネット コーポレート管理室 人材開発部 働き方サポートチーム
藏本 実奈子

集中できる時間と場所を個人が選べる働き方の実現を目指して

勤怠管理を担当していたことから、コロナ禍における働き方のルールづくりに携わりました。これまで会社に出社し、タイムレコーダーに勤怠を記録していたものが、自宅で働いた時間を記録するようになり、勤怠管理がある意味、個人のモラルに依存する形に変わってしまった状況で、どうすれば正しい労働時間を把握する事ができるのか、また次々と新しい方針が出される中で、今あるシステムでどうすれば対応できるのかを、工夫し続けてきました。現在もなお、突然大きな変化を迎えた労働環境の中で、従業員一人ひとりが自分にできる事を考え、事業継続に前向きに取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症による環境変化を機に、時差出勤や在宅勤務が可能になり、働く場所も自由に選べるようになれば、従業員の働き方は大きく変わります。家族や社会との関わりを大切にしながら、柔軟に働ける環境の実現に向けて、今後も取り組んでいきたいと思っております。



藏本 実奈子

特集 新型コロナウイルス感染症に対するハピネットの取り組み： 2. 業務システムにおける取り組み



ハピネットは新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い在宅勤務を開始しました。円滑な業務の遂行のため、社内ネットワークの強化、「Microsoft Teams」の導入、稟議決裁の電子化など、デジタル環境を整備し、事業継続性を追求しています。

コラボレーションプラットフォーム「Microsoft Teams」の導入

ハピネットは、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、全従業員を対象に在宅勤務を推奨しています。これに伴い、VPN（仮想私設網）の環境を整備するとともに、チャットやウェブ会議ができるコラボレーションプラットフォーム「Microsoft Teams」（以下、Teams）を全社導入しました。

Teamsの導入によって、場所を問わず社内コミュニケーションが可能になったほか、お取引先さまとオンライン商談も可能になり、従業員およびお取引先さまの安全確保はもちろん、移動時間の短縮など業務の効率化にもつながっています。



稟議決裁の電子化

ハピネットは、在宅勤務者の増加および多様な働き方に対応するため、電子決裁を可能とするよう稟議規程を改定し、2020年12月1日より運用しています。

ハピネットではこれまで、稟議書などの社内申請に押印を必要としていました。しかし、在宅勤務を推奨する中、「出社をしなければならない理由」のひとつが書面への押印であったことから、稟議規程を改定。文書決裁の電子化を推進し、多様な働き方に対応できるよう取り組んでいます。

文書決裁の電子化は、決裁状況がリアルタイムで確認可能になったことや、決裁状況の確認や押印のために社内を歩き回る必要がなくなったなど、作業効率化や時間短縮にもつながっています。さらには、紙で管理していた書類がデータ化されたことにより、ペーパーレスにもつながりました。

今後も環境変化や従業員の働き方に合わせて運用を改善しながら、多様な働き方と生産性の高い業務を可能にする労働環境の整備を推進していきます。

担当者の声

(株) ハピネット コーポレート管理室 人事総務部 業務基盤推進チーム 岩佐 奈津美

今できることにフォーカスすることで、新しい働き方の可能性を感じる事ができた

今回、Teams全社導入プロジェクトのプロジェクトマネージャーを担当しました。当社とマッチングするコミュニケーションツールの選定に始まり、利用イメージの設計、予算管理、進捗管理、他プロジェクトとの連携、社内調整、ベンダーとの連携など、多岐にわたる業務を、対面でのやりとりが制限される中で進めなければならなかったことが大変でした。緊急事態宣言下だったので、ベンダー側のプロジェクトマネージャーとは、最後までリアルで対面せずに終わりました。

始めこそ不安でしたが、環境の変化を受け入れ、制約によりできなくなったことよりも、新しいテクノロジーなどを活用して今できることにフォーカスすることで、新しい働き方の可能性を感じる事ができたと思います。まだ社内への浸透を進めている途中なので、同時に導入したチャットボットなども含めて、便利な使用方法を紹介するなど、利用の促進を図っていきたいと思います。



岩佐 奈津美

(株) ハピネット コーポレート管理室 人事総務部 総務チーム 高橋 陽奈

(株) ハピネット 経営企画室 経営企画部 経営管理チーム 三浦 敏江

電子決裁の導入が、従業員が抱えていた業務上の悩みを知るきっかけに

稟議書の書面への押印を前提とした運用を見直し、電子決裁を社内のグループウェアなどで実現するためのシステム設定や運用の構築を行いました。今回は速やかに実現することが課題だったため、現在のシステムで「できること／できないこと」を把握しながら、運用づくりの提案と設定を実施しました。

その過程で提案書などを作成する際、すでにTeamsが導入されていたおかげで対面せずに打ち合わせができたほか、チャット機能・ファイル共有により随時提案・修正を重ねることができたので、対応スピードが大きく向上したと思います。入社して話すタイミングを伺っていた時よりも、業務スピードや精度が上がったと感ずることも多々ありました。

稟議決裁の電子化により、「他の申請も電子決裁にしたい」などの要望の声も上がりました。日頃から従業員が抱えていた業務上の悩みの解決や改善を考えるきっかけにもなり、多様な働き方の可能性を広げることにもつながったと思います。同時に、それらを正しく運用することの重要性も改めて実感しました。従業員にとっての利便性と会社におけるリスク、その双方についてより強く意識していきたいと思います。



(写真左から) 高橋 陽奈、三浦 敏江

特集 新型コロナウイルス感染症に対するハピネットの取り組み： 3. コミュニケーションにおける取り組み



ハピネットは、学生と従業員の健康と安全を最優先に、採用活動のオンライン化に取り組んでいます。また、在宅勤務によって希薄になりがちな社内コミュニケーションの活性化を図るとともに、在宅勤務に合わせた健康推進施策を推進し、従業員エンゲージメントの強化と健康維持に努めています。

採用活動のオンライン化

ハピネットは、新型コロナウイルスの感染拡大下において、学生と従業員の安全の確保と、学生とのコミュニケーション機会の創出を両立するため、新卒採用活動のオンライン化に取り組んでいます。

2020年は、これまで東京と大阪で開催していた会社説明会をオンラインにて実施するとともに、採用試験におけるグループディスカッションをWeb面接へと切り替えました。

緊急事態宣言の影響で約1カ月遅れとなった5月の入社式では、「3密」を回避するため、参加者32名が6会場に分かれて出席。各会場をオンライン中継しながら辞令交付を行いました。また10月に実施したオンライン内定式では、会場と内定者の自宅を、コラボレーションプラットフォーム「Microsoft Teams」（以下、Teams）でつなぎ、社長から内定者に歓迎の言葉を伝えました。



入社式は密を避けるため6会場に分けて実施



内定式は会場と内定者の自宅をTeamsでつないで実施

従業員の安全衛生

感染症対策

新型コロナウイルス感染症が拡大する中、ハピネットは2020年1月、既存の感染症報告書をベースに、体調チェックシートや体調不調時の対応マニュアルを全社に向けて周知しました。新型コロナウイルス感染症に関する情報が日々更新されていく中、産業医の意見を聞きながら対応方法を検討し、行政の定義する濃厚接触者よりも厳しい自社基準を設け、「関係者や家族が自社基準に該当する場合」「感染の可能性がある場合」など、さまざまな状況に対応するためのフローチャートを作成しました。

従業員のメンタルヘルスケア強化

在宅勤務中心のワークスタイル下におけるメンタルヘルス不調の発生防止を目的として、外部相談窓口や産業医、保健師、産業カウンセラーといった、社内外の相談先を全社に周知するとともに、当社グループ従業員および家族が無料で相談できる「Self健康相談窓口」を紹介しています。加えて、社内イントラネットを活用し、当社グループ産業医の「在宅勤務時の注意事項」や、保健師の「コロナストレスに負けない対処法」などの啓発動画、運動不足解消のためのエクササイズ動画なども配信しています。



産業医や保健師による啓発動画を配信

社内コミュニケーションの活性化

在宅勤務によって希薄になりがちな社内コミュニケーションの活性化を図り、社内向け情報発信の強化を行っています。

2020年8月よりイントラネット内にWEB社内報「ハピネステーション」を新設。会社側から情報を発信するだけでなく、相互コミュニケーションを図れるよう「いいねボタン」や「コメント機能」を導入しました。また、更新しやすいよう更新形式をHTML形式からCMS形式へと変更したほか、YouTube、MP4形式動画の掲載機能を新たに追加するなど、WEB社内報の活性化を図っています。

また、これまで執行役員の信念やプライベートな一面を発信する連載企画「社内履歴書」や従業員同士が紹介しあう「他己紹介リレー」などの企画を実施し、事業部の新商品情報などと合わせて月間約25本の記事を掲載しています。

在宅勤務により物理的な距離を置きながらも、従業員がより一体感をもって働けるよう環境を整備し、従業員エンゲージメントの強化と健康維持に努めていきます。



イントラネット内に開設したWEB社内報「ハピネステーション」

(株) ハピネット コーポレート管理室 人事総務部 人材開発チーム 笹井 彩夏

コロナ禍の中でも、例年と変わらない内定者フォローを

新型コロナウイルス感染症により、対面での接触が限られる中、例年と変わらない質の内定者フォローを実施するため、また内定者同士の関係が希薄にならないよう、制限の多い中でもできることを模索しました。

内定者向けのブログを開設し、社内の様子や先輩従業員のインタビューを発信したり、就職活動で利用していた「マイページ」の機能を活用して内定者のプロフィールを掲載したりと、内定者同士の関係構築のきっかけづくりに努めました。また、お祝いの品や内定証書などの備品を内定者の自宅に送り、オンラインで同じタイミングで開封するなど、対面ではない中でも同じ時間を共有していると実感できる工夫を行っています。

新型コロナウイルス感染症の影響で起きた変化が、今後の「当たり前」になるかもしれません。時代の流れにアンテナを張りながら、時代に即した採用活動や内定者フォローを行い、一人でも多くの方にハピネットの魅力を伝え、より良い人材の確保に努めたいと思います。



笹井 彩夏

(株) ハピネット コーポレート管理室 人事総務部 働き方サポートチーム 寺内 智彦

不調にいち早く気づき、対処できるかがカギ

私は全社の安全衛生全般を担当しています。産業医の先生にご指導いただきながら「安全>衛生>快適」の順番で対策を講じてきました。今期は、このコロナ禍で「安全」と「衛生」に傾注した1年でした。周知徹底と安全衛生体制の再構築を最優先に、新しいコミュニケーションツールや各種啓発活動などを通じて、さまざまな施策を実行しています。今後は、機能させた安全衛生体制を継続させながら、どのように「快適」を推進していくかが課題です。

幸いなことに、当社のメンタル不調者は減少傾向にあります。しかし、今後当社でも新しい働き方の継続が想定される中、時間の経過とともに世間一般で言われているような在宅勤務による不調の発生は避けられないと考えています。対面でのコミュニケーションが減少する中で、不調に陥る前にいち早く気づけるか、相談できるか、対処できるかがカギとなります。引き続き、Teamsや新しくなった社内イントラネットも活用して情報を発信し続け、個人が相談・発信しやすい環境を整備していきたいと思っています。



寺内 智彦

従業員のニーズを汲み取った社内報を目指して

広報チーム社内広報担当として、社内コミュニケーションの活性化の役割を担っています。具体的な業務としては、「ハピネステーション」の運営や部門担当者用のマニュアル作成、企画の立案～実施などを行っています。また、Google Analyticsを利用して、各記事の閲覧数や平均閲覧時間などの数値を集計し、よく読まれる企画の傾向などを調査して、施策に生かしています。

「売れ筋商品TOP3」は大きな反響をいただいた企画のひとつです。社内では、以前から「自分の所属部門外でどのような商品を扱っているのか知りたい」という声が上がっていました。その声を反映させた企画として本企画を実施したのですが、ただ取扱商品を紹介するのではなく、ランキング形式かつ各部門の担当者の言葉も一緒に掲載したことで、多くの方に読んでいただけたのではないかと考えています。「今後の期待商品についても知りたい」という意見をいただいたため、現在はそちらの資料も掲載しています。これからも従業員の皆さんの意見をもとに企画をブラッシュアップし、「読んでよかった!」「また読みたい!」と思っていただける社内広報を目指します。



渡辺 愛理

ヒューマンレポート

ハピネス・ネットワーキングの実現へ。私の取り組み。

ヒューマンレポート

ハピネットグループの社員一人ひとりが実践するそれぞれの「持ち場」での取り組みや創意工夫を報告します。



ハピネットグループでは、企業活動を通して、「人々の心に感動を与え、夢のある明日をつくる」という思いを、社員一人ひとりが、常に意識し、実践していくことをCSR理念の基本的考え方としています。

～ハピネットグループ「CSR理念」より～

▶ 1. 企画：玩具



ファンのお客さま、販売店さま、メーカーさま皆さまに喜んでいただけるキャンペーンを実施

(株)ハピネット
トイカンパニー
CVSユニット 企画開発チーム
杖田 洸平

▶ 2. 企画：映像・音楽



VTuberという新しい領域への参入で、ハピネットの魅力を多方面に発信

(株)ハピネット
メディアコンテンツカンパニー
ピクチャーズユニット
IP企画チーム
川浪 彩奈

▶ 3. マーチャндаイジング：ゲーム



世界のいろいろなゲームを通じた遊びの楽しさを届けたい

(株)ハピネット
ゲームカンパニー
ビデオゲームユニット
MD2チーム
藤丸 昂大

▶ 4. 企画：アミューズメント



IoTシステムの導入で、作業効率の向上と環境負荷低減を実現

(株)ハピネット
アミューズメントカンパニー
アミューズメントユニット
営業企画部 企画管理チーム
金森 誠司

▶ 5. スタッフ：人事総務



従業員の心身の健康をサポートし、安心して働ける環境を整備

(株)ハピネット
コーポレート管理室
人事総務部
働き方サポートチーム
高橋 愛

※ 社員の所属部署は2020年度時点のものです

1. 企画：玩具

(株) ハピネット トイカンパニー
CVSユニット 企画開発チーム

杖田 洸平

ファンのお客さま、販売店さま、メーカーさま
皆さまに喜んでいただけるキャンペーンを実施



- ニーズに合った商品キャンペーンの提案
- メーカーさまとの連携によりターゲット層にマッチしたコンテンツの提案

仕事・役割

コンテンツを起用した販売促進キャンペーンを企画

コンビニエンスストアにおけるお客さまの来店動機となるようなキャンペーンの企画が私の主な仕事です。例えば対象商品をご購入いただくと限定の景品をプレゼントする「ベタ付けキャンペーン」や、対象商品を一定額以上お買い上げいただいたお客さまに抽選で限定グッズをプレゼントする「応募抽選キャンペーン」などの企画を行っています。

商品特性やターゲット層に合わせたコンテンツを選定し、そのコンテンツのファンのお客さまにご満足いただけるよう、景品の内容や絵柄・デザインを企画・提案して、協賛メーカーさまと共にキャンペーンを作り上げていきます。

また、コンビニエンスストア店内にある雑誌売り場の空きスペースを利用した「BOOKTOY」というオリジナル商品の開発も行いました。人気コンテンツを起用したコレクショングッズ・ぬいぐるみなどを展開しています。コンテンツの横断的な展開を狙ったもので、販売実績も好調です。



かかわりの深いステークホルダー

- お客さま
- お取引先さま

CSRの取り組み

安心・安全で、魅力的な商品を届けるために

ハピネットが企画した商品やキャンペーンで展開する景品においては、品質基準に基づきチェックを行い、お客さまに安全な商品をお届けできるよう細心の注意を払っています。

「人を喜ばせる」ことを目標にこの業界に飛び込んだものの、目の前の業務に追われて目標を忘れてしまうこともあります。そんなとき、自分が手掛けたキャンペーンに対する、ファンのお客さまの喜びの声をSNSなどで見かけ、「人を喜ばせる」という自分の原点を思い出すことができました。今後も、より魅力的な商品、安心・安全な商品をお届けし、より多くのお客さまに楽しんでいただくとともに、お取引先さまの売りに貢献していければと考えています。



(株)ハピネット トイカンパニー
CVSユニット 企画開発チーム
杖田 洸平

主なCSRの取り組み

- 安心・安全な品質への取り組み
- 顧客満足の上昇

今後の展望・課題

企画開発チームで培ってきたノウハウとハピネットの流通網を生かして

社会人2年目で企画開発チームに配属され、右も左もわからないところからのスタートでしたが、今では多くの案件を任せいただけるようになりました。まだまだ日々学ぶことばかりではありますが、的確かつスピード感をもって業務を行うとともに担当者間での密なコミュニケーションを図り、「若手なのに頼れる」と皆さまから言っていただけるように取り組んでいきます。

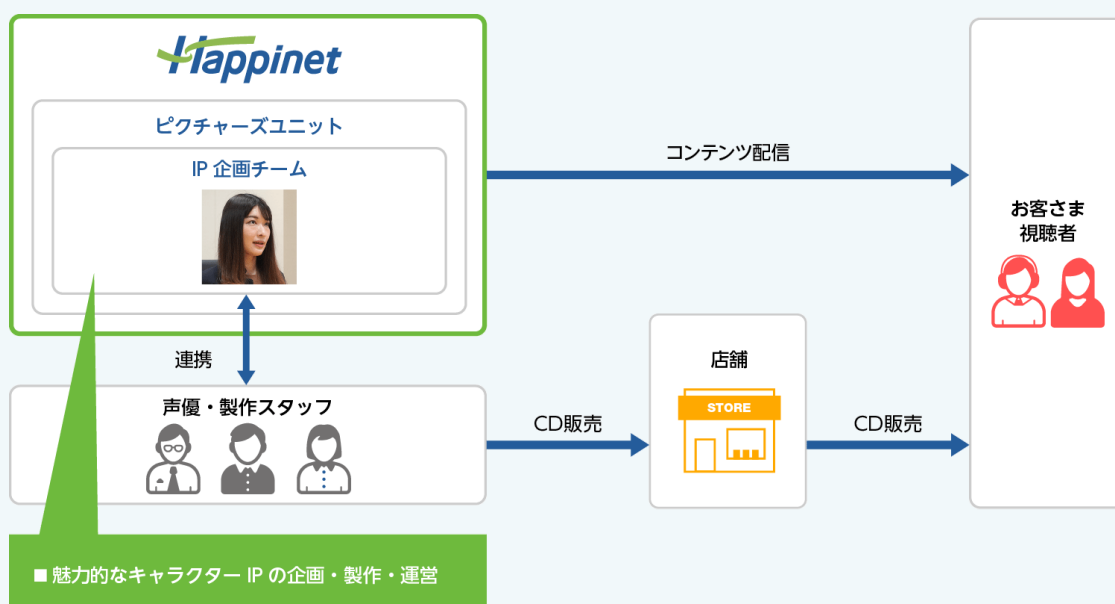
新型コロナウイルス感染症の影響により、コンビニエンスストアの状況も変化しています。客単価は上がっているものの、来客数は落ち込んでいるとの報道も目にしました。いかにお客さまに商品を手にとっていただき売り上げを伸ばしていくかが、今まで以上に重視されていくと考えられます。今後も企画開発チームで培ってきたノウハウとハピネットの流通網を生かして、販売店さまの集客とメーカーさまの売り上げに貢献できる企画を実施していきたいと思っております。

2. 企画：映像・音楽

(株) ハピネット メディアコンテンツカンパニー
ピクチャーズユニット IP企画チーム

川浪 彩奈

VTuberという新しい領域への参入で、
ハピネットの魅力を多方面に発信



仕事・役割

ハピネットオリジナルVTuberの創出による新たな顧客の開拓

中間流通業をメインとするハピネットの中で、ピクチャーズユニットは映像メーカーとしての機能を有しています。その中のIP企画チームは、ハピネット独自のキャラクターIPの創出・運営を使命としています。

「おねがいっパトロンさま！」は、ハピネット完全オリジナルの「VTuber（バーチャルYouTuber）」によるキャラクターコンテンツです。2020年10月よりYouTubeにて配信を開始したWebアニメを中心に、今後はさまざまな媒体でも展開していきます。ハピネットの強みであるトップクラスの流通シェアや、エンタテインメントのノウハウを生かし、幅広いユーザーへコンテンツをお届けしており、日本だけではなくアジアやヨーロッパからもご視聴いただいています。

YouTubeアニメはこれまでハピネットが取り扱ってきたTVアニメと違い、ユーザーが自主的にアクセスしない限り、タッチポイントがゼロとなってしまうコンテンツです。TwitterのようなSNSはもちろん、アニメグッズ専門店などのターゲットが集まる場所でチラシを掲示する、TVCMを流すなど、インターネットの外でも宣伝施策を実施して認知を広げ、幅広いユーザーを獲得できるよう取り組んでいます。



ハピネット完全オリジナルの「VTuber」によるキャラクターコンテンツ「おねがいっパトロンさま！」

▶ 公式サイト

▶ 公式YouTubeチャンネル

かかわりの深いステークホルダー

- お客さま

CSRの取り組み

既存のフォーマットとは違った余暇時間の過ごし方を提案

ハピネットオリジナルコンテンツである以上、そのキャラクターは「ハピネットのキャラクター」として認識されます。そのため、キャラクターをハピネットの従業員と同じであると捉え、その人格を尊重するよう心掛けています。例えば、キャラクターに対して「男らしい」といった性別による分業表現を行わない、持って生まれた外見を評価しないなど、現実の人間にするべきでないことはキャラクターにも行わないよう配慮しています。

いつでも無料で楽しめるアニメ作品をYouTubeにて毎週配信するという私たちの試みは、1クール（約3カ月）で終了するテレビアニメや、2時間ほどでエンディングを迎えてしまう映画などと異なる、新しい形のエンタテインメントです。新型コロナウイルス感染症の影響で外出が制限され、「在宅時間をいかにして過ごすか」がキーワードとなった年に、これまでのフォーマットと一線を画した余暇時間の使い方をご提案できたのではと感じています。



(株)ハピネット
メディアコンテンツカンパニー
ピクチャーズユニット
IP企画チーム
川浪 彩奈

主なCSRの取り組み

- 顧客満足の向上
- 新たなエンタテインメントの提供

今後の展望・課題

ユーザーに最適な手段で、ハピネットオリジナルコンテンツを届ける

2020年は外出自粛により在宅での娯楽需要が高まり、YouTubeの視聴者数が大きく伸びました。新型コロナウイルス感染症が収束に向かえば、再びユーザーが直接現地で参加できるエンタテインメントの需要が高まっていくと考えられます。「おねがいっパトロンさま！」は現在、SNSやYouTubeを中心にユーザーとコミュニケーションを行っていますが、今後はライブイベントなどユーザーと直接交流できる企画に挑戦し、活動の幅を広げていきたいと考えています。

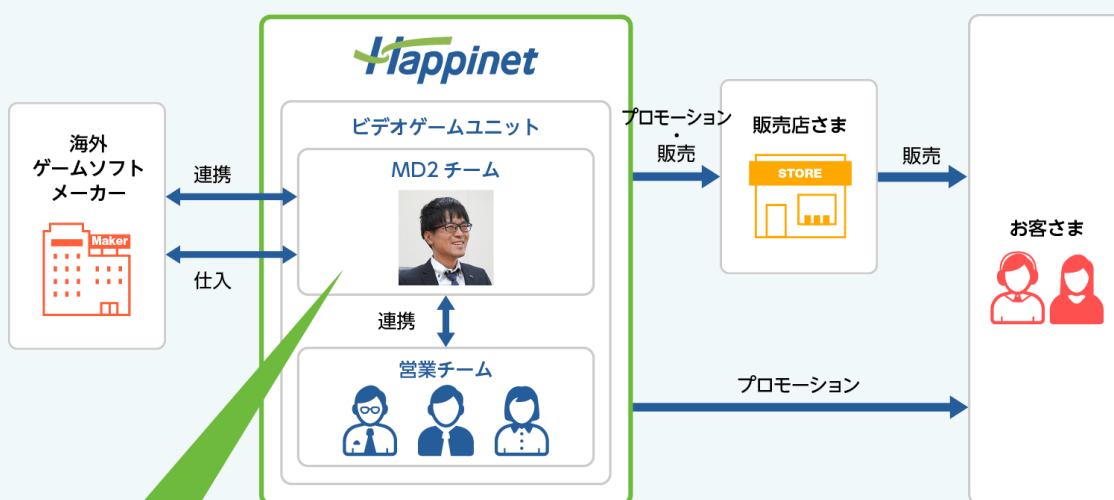
ハピネットグループは流通事業において盤石な体制を持っていますが、これからはさらにオリジナルIP開発においてもユーザーに認知されるよう精進していきたいと思えます。今回はYouTubeというプラットフォームを利用しましたが、今後も新しいプラットフォームが登場するはずで、柔軟に時代の変化に対応し、ユーザーに最適な手段で、ハピネットオリジナルコンテンツをお届けできればと思います。

3. マーチャンダイジング：ゲーム

(株) ハピネット ゲームカンパニー
ビデオゲームユニット MD2チーム

藤丸 昂大

世界のいろいろなゲームを通じた
遊びの楽しさを届けたい



- 日本でのゲームソフト販売のサポート
- ソフトメーカーさまと協業での販売促進施策の企画・実施

仕事・役割

日本市場に参入する海外ソフトメーカーさまの流通をサポート

日本市場でビデオゲームのパッケージ販売に挑戦する、海外ゲームソフトメーカー（パブリッシャー）さまの流通サポートや、マーチャンダイジング業務を行っています。販売を最大化するための販売施策やプロモーションを検討し、店頭販促物、販売店特典の企画、販売店施策（POPや店頭イベントなど）を実施するとともに、予約数や受注数に応じて適正在庫を仕入れ、出荷計画を策定しています。

2019年には、日本最大のゲームショー「TOKYO GAME SHOW」において、ビデオゲーム（『Bloodstained Ritual of the Night※1』『Dusk Diver 酉閃町※2』『WORLD WAR Z※3』など）のプロモーションを実施。ハピネット出展ブースに試遊ブースを設置し、多くのユーザーの方々に遊んでいただくことで、タイトルの認知向上を図りました。

2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響で「TOKYO GAME SHOW」がオンライン開催となりました。そこで、『Maneater』の発売告知イベントとして、タレントの宇宙海賊「ゴー☆ジャス」氏を起用した生実況動画を配信しました。視聴者に好評で、情報の初報としてよいスタートダッシュを切れたと思います。

※1 Game Source Entertainment (GSE) (香港)

※2 JUSTDAN INTERNATIONAL (台湾)

※3 H2 INTERACTIVE (韓国)



ハピネットがプロモーションを手掛けたビデオゲーム『Maneater』

かかわりの深いステークホルダー

- お客さま
- お取引先さま

CSRの取り組み

お取引さまと二人三脚で、ゲーム販売の最大化を目指す

海外のゲームソフトメーカーさまが、日本でのパッケージゲームの制作・販売プロセスの知識・経験を持たないケースも少なくありません。そのような場合には、ハピネットが製造段階からアドバイスを行います。日本市場についてご説明して、パッケージ版販売本数を算出し、販売施策を立案・実行します。ゲームソフトメーカーさまに寄り添い、細かなケアを心掛けながら、日本でのゲーム販売を最大化するために尽力しています。

その結果、ゲームソフトメーカーさまから「藤丸がサポートしてくれなければ日本で発売ができなかった」「藤丸が担当だからハピネットに流通を依頼した」とのお言葉をいただくことができました。

今後も、本来日本で発売されることなかったゲームを私たちの仕事を通じて日本のユーザーに届け、世界のいろいろなゲームを通じた遊びの楽しさをお客さまにお届けできればと思います。



(株)ハピネット
ゲームカンパニー
ビデオゲームユニット
MD2チーム
藤丸 昂大

主なCSRの取り組み

- 取引先とのコミュニケーション強化

今後の展望・課題

新しいゲームに触れる体験を日本のお客さまに

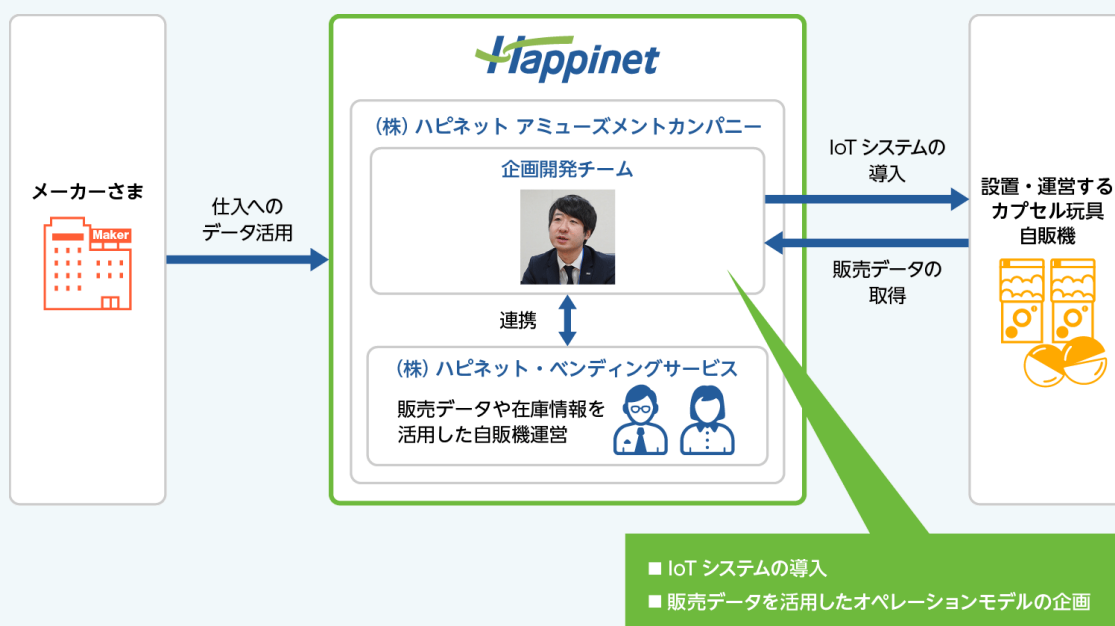
新型コロナウイルス感染症の影響で、家で過ごす時間が増加したことなどから、ゲーム全体の需要は高まっています。しかし、ダウンロード販売やPCゲーム、スマホゲームの台頭で、パッケージ市場は厳しい状況が続いています。お客さまからパッケージ版を選んでいただけるよう、オリジナル特典やフィジカル特典を付けるなどして、パッケージ版でなければ得られない付加価値をハピネットが作っていきたいと考えています。日本で発売するパッケージ本数を増やすことで、ハピネットの売上げに貢献するとともに、1本でも多くの新しいゲームに触れる経験を日本のお客さまに提供していきたいと思います。

4. 企画：アミューズメント

(株) ハピネット アミューズメントカンパニー
アミューズメントユニット 営業企画部 企画管理チーム

金森 誠司

IoTシステムの導入で、 作業効率の向上と環境負荷低減を実現



仕事・役割

カプセル玩具自動販売機にIoTシステムを導入

アミューズメントユニットは、カプセル玩具自動販売機やデジタルカードゲーム機などの運営・販売を行っている部署です。その中で私は業務モデルの企画や、システムの企画・開発・管理、数値管理などを担当しています。

電気を使用しないカプセル玩具自動販売機は、電源の場所に縛られずいろいろな場所に設置できるメリットを持つ一方で、販売動向の把握や在庫管理に役立つ販売データをタイムリーに取得できないという課題がありました。そこで私たちは、カプセル玩具自動販売機にIoTシステムを導入し、自販機1台ごとに商品の販売数をセンサーで検知できるようにしました。

システム導入店舗のデータはサーバー上に蓄積され、アプリケーションで確認することもできます。店頭での在庫状況が可視化されたことにより、商品の事前準備の効率化、欠品の早期把握・早期補充が可能になりました。遠隔から売場の状況を確認できるようになったことで、営業車と売り場の往復回数が減り、営業部門の業務効率化につながっています。



(株)ハピネット
アミューズメントカンパニー
アミューズメントユニット
営業企画部 企画管理チーム
金森 誠司

かかわりの深いステークホルダー

- お客さま
- お取引先さま

CSRの取り組み

需要予測による廃棄物の削減

従来は営業部門の従業員一人ひとりにヒアリングするなどして商品の販売動向の把握に努めていたのですが、システム導入店舗の販売動向を遠隔で確認できるようになったことで、スピーディーな意思決定が可能となりました。仕入れ量の多い主力商品には特に有効です。余剰在庫を抱えるリスクが減り、廃棄物の削減へとつながっています。

通常のカプセル玩具自動販売機は設置場所まで足を運び、直接在庫確認をする必要がありますが、システム導入店舗は事業所などから在庫状況を確認できるので、カプセル玩具自動販売機設置場所への過剰な巡回も抑制できます。

加えて、お客さまが欲しい商品や売っている場所、よく行くお店の販売商品の情報をチェックできるWebサイト「ガシャどこ? PLUS」にも活用されており、商品の訴求力向上およびお客さまの利便性向上にも役立っています。



全国のカシャポンを簡単に検索できる「ガシャどこ? PLUS」

※「ガシャどこ? PLUS」はバンダイのオフィシャルサイトです

主なCSRの取り組み

- 事業活動を通じた環境への貢献
- 顧客満足度の向上

今後の展望・課題

ニーズを一つひとつ拾って、最適化を図る

新型コロナウイルスの感染拡大の影響による外出自粛や、インバウンド需要の減少はカプセル玩具等の売り上げにも影響します。こうしたマイナス要素への対策を進めるとともに、従来の業務フローや体制を見直し、効率化によるコスト削減にも注力したいと思っています。

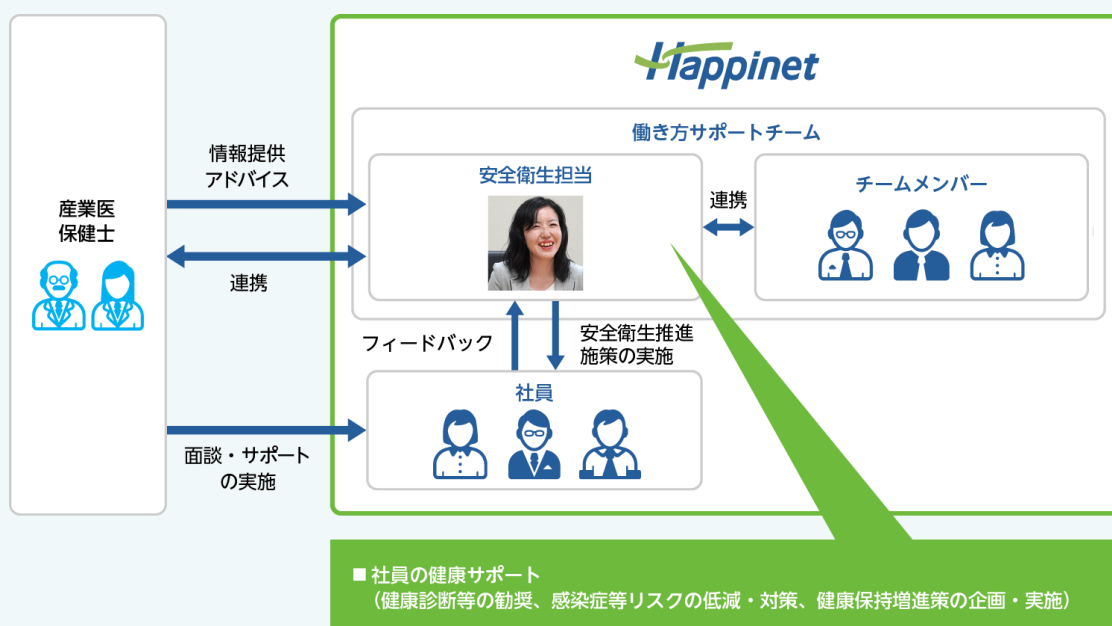
今後は、営業部門向けのソフトウェアの操作性やハードウェアの改善、データ分析の精度向上に取り組んでいきたいです。常にユーザー目線を心掛け、従業員のニーズを一つひとつ拾って、最適化を図っていきます。

5. スタッフ：人事総務

(株) ハピネット コーポレート管理室
人事総務部 働き方サポートチーム

高橋 愛

従業員の心身の健康をサポートし、
安心して働ける環境を整備



仕事・役割

従業員の健康の保持増進に向けて

ハピネットは、従業員が仕事を通して充実した社会生活を送れるよう、生き生きと働ける職場づくりを目指しています。その主な活動として、「従業員の健康サポート」「安心して働ける職場環境づくり」を掲げ、従業員の病気の予防と早期発見・早期治療を重視し、各種相談体制の確立、ヘルスケアサービスの提供、過重労働による健康障がい防止対策の実施、自己管理意識の醸成など、さまざまな取り組みを行っています。

働き方サポートチームは、給与や勤怠、福利厚生など従業員が安心して働ける環境を整えるための、人に関わる部分をサポートすることを主たる業務としています。私はその中で、主に安全衛生に関わる部分を担当しています。健康診断の受診推進や、健康イベントの企画、心身不調者を産業医・保健師の面談サポートへつなぐことなども重要な仕事の一部です。



(株)ハピネット
コーポレート管理室
人事総務部
働き方サポートチーム
高橋 愛

かかわりの深いステークホルダー

- 従業員

CSRの取り組み

「健康経営優良法人2021」に選定

従業員が心身ともに健康であることは、生産性の向上、会社の成長発展、社会貢献へとつながっていくものです。「ハピネス・ネットワーキング」という当社のグループビジョンに照らし、人々の幸福な人生（Happiness）の実現に大きく貢献することを目指して、健康への取り組みを地道に進めています。

「健康スタジアム」という企画では、体成分の測定会、専門健康スタッフからのアドバイス、オフィスにいながらできる運動講座など、従業員が楽しんで参加できる企画を通じて、健康意識の向上を図ってきました。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響で集合イベントは開催できませんでしたが、オンラインで参加できる社内セミナーとして、「適正飲酒セミナー」「仕事と介護の両立セミナー」を企画・開催しました。

他にも当社独自の取り組みとして、法定のストレスチェックに加えて、「トータルヘルス問診票」という心身の健康チェックを実施しています。このチェックをきっかけに自身の生活習慣を顧みて健康への取り組みを促すきっかけづくりをするとともに、心身の不調に関するSOSを早期にキャッチアップし、保健師面談、産業医面談へつなげています。

こうした取り組みが評価され、ハピネットは2021年3月、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人2021」に選定されました。



「健康経営優良法人2021」に選定されました

主なCSRの取り組み

- 働き方改革の推進
- 労働安全衛生の配慮

今後の展望・課題

従業員同士が支え合う風土づくりのために

多様な人材に対するサポートがまだまだ不足しているという課題があったため、今年度は「仕事と介護の両立セミナー」を企画・開催しました。自分が今当事者ではなくても、同僚や部下が介護に向き合う日が来るかもしれません。従業員同士が支え合う風土づくりのためにも、こういった企画は定期的に打ち出していく必要があると考えています。

一朝一夕で数多くの健康課題を解決に導くことはできません。何年もかけて、その時その時の担当者が知恵を出して社内での展開を考え、さまざまな角度から取り組みを積み重ねてきた結果が、今回の健康経営優良法人の認定取得に至ったのだと思います。そのバトンを途切れさせることのないよう、時代に合わせてブラッシュアップしながら、従業員の健康意識を一層高めていければと思っています。

＞ ハピネットが果たす3つの責任（E・S・G）

ハピネットグループのCSRに関する姿勢について、「環境的責任」「社会的責任」「法的・倫理的責任」の3つの視点からお知らせします。

＞ SDGs達成に向けた取り組み

SDGs達成に向けた取り組み、施策一覧、実績についてお知らせします。

ハピネットが果たす3つの責任（E・S・G）

ハピネットグループのCSRに関する姿勢について、次の3つの視点からご説明いたします。

1. E（Environment）「環境的責任」

ハピネットグループは、メーカーさまが開発・生産した膨大な種類の商品を、販売店さまに速く、正確にお届けすることで、消費者の皆さまの豊かな生活を支える重要な役割と大きな債務を担っています。そして、この役割・責務を果たすことで環境負荷の軽減にも貢献しています。

例えば、たくさんのメーカーさまの商品を一括して販売店さまにお届けすることで配送頻度を下げ、エネルギー消費を抑えたり、販売情報をメーカーさまと共有して無駄のない生産計画を支援することで、資源を有効活用していただくことが可能になります。

このように、事業活動を通じた環境への貢献を今後も積極的に行ってまいります。

2. S（Social）「社会的責任」

ハピネットグループはステークホルダーの皆さまにより成り立っております。したがって、ステークホルダーの皆さまとの双方向の対話を重視し、還元と課題の解決に取り組んでおります。

- 取引先に対する「最適流通システムの提供」
- 消費者に対する「商品」「サービス」を通じた「満足」
- 社員に対する「労働安全」「報酬」「教育」「福利厚生」
- 社会に対する「納税」「雇用創出」「地域貢献」
- 株主に対する「配当」「適正な株価の維持向上」「株主優待」

これらの取り組みにより継続的な成長を果たすことで、企業価値の最大化を実現すべく、戦略的・長期的な視点で企業の成長・発展に最適な意思決定をしていきます。

3. G（Governance）「法的・倫理的責任」

ハピネットグループでは、経営の健全性を確保すべく、経営の透明性を高め、経営環境の変化に対して、迅速かつ的確に対応できるコーポレート・ガバナンス体制の確立に努めています。

また、ビジネス倫理観として、「信義と信頼を大切にします」、「ステークホルダーとの共生を図ります」、「社会の『良き一員』としての自覚を持ちます」の3点を掲げ、それらを実践するために「倫理綱領」を定めています。

さらに、仕組みやルールを定めるだけでなく、組織横断的な「倫理向上委員会」や社長直轄の部門である内部監査室が内部統制の整備・運用を行うほか、社内外にそれぞれコンプライアンス委員会を設置し、経営と事業の双方をモニタリングする体制を採っています。

SDGs達成に向けた取り組み

ハピネットグループは2015年9月の「国連持続可能な開発サミット」で採択されたSDGsに賛同し、企業活動を通じ、目標の達成にむけ最善を尽くしてまいります。

SDGs（持続可能な開発目標）とは

持続可能な開発目標（SDGs : Sustainable Development Goals）とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。

＞ 出典元：外務省「SDGsとは？」

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



2021年度 CSR施策一覽

カテゴリ	重点施策	関連するSDGs	2021年の主な施策
マネジメント	コーポレート・ガバナンスの強化	   	<p>中長期的な企業価値の最大化を目指したガバナンスの向上</p> <p>次世代経営者に対する育成施策の検討・実施</p> <p>社員のコンプライアンス意識の向上</p>
	リスクマネジメントの強化	   	<p>リスク管理体制の見直しと社内への理解・浸透</p> <p>事業特性に合わせた社内制度・規程の見直し</p> <p>安定した運用保守が可能で柔軟性の高い新基幹システムの運用・保守体制の構築</p> <p>各種法規制に関する社内運用体制の強化</p>
環境とのかかわり	事業活動を通じた環境への貢献	 	<p>廃棄物削減への取り組み</p> <p>ペーパーレス化の更なる推進</p> <p>サーバー削減による、省エネルギー化の推進</p>
顧客とのかかわり	顧客満足の向上	 	<p>WEBやSNS、デジタル技術等を活用した積極的な販売促進施策の実施</p> <p>店舗・消費者のニーズに合った商品展開の実施</p> <p>多様な映像音楽コンテンツの提供</p> <p>EC事業の更なる強化・ユーザビリティの向上</p> <p>品質管理体制の見直し、強化</p>
社員とのかかわり	働き方改革の推進	   	<p>ナレッジの共有による業務の平準化、効率化</p> <p>WEB化、デジタル化の推進による業務効率化</p> <p>社員の健康に対する意識改善と健康増進意識の向上</p>
	人材開発の推進	   	<p>マネジメント層を中心とした教育体系の整備や勉強会、研修の実施による人材育成強化</p>
	組織の活性化	   	<p>評価制度、基準の見直しによる社員の意欲向上</p> <p>社内コミュニケーションの活性化</p>
社会とのかかわり	事業活動を通じた社会への貢献	  	<p>社員の積極的なボランティア活動の支援</p> <p>地域貢献活動への継続的・積極的な参画</p> <p>発達支援につながる玩具紹介サイトの構築</p>
株主とのかかわり	積極的なコミュニケーションの実施	   	<p>情報開示（ディスクロージャー）の充実</p> <p>WEBサイトやSNSを活用した企業認知向上施策の実施</p>

2020年度 CSR施策と実績

○：目標達成 △：一部未達成 ×：未達成

カテゴリ	重点施策	関連するSDGs	2020年の主な施策	自己評価	主な取組実績
マネジメント	コーポレート・ガバナンスの強化		取締役会の実効性評価および課題解決策の実施	○	実効性評価と抽出された課題への解決施策を実施
			次世代経営者に対する育成施策の検討・実施	○	次世代経営者向けトレーニングを実施
			社員のコンプライアンス意識の向上	○	社員向けに法務知識（著作権・改正民法）の勉強会を実施
	リスクマネジメントの強化		BCPの見直しによる、全社を横断したリスクマネジメントの強化	△	新型コロナウイルス感染症対策の結果を踏まえ、次期再度検討
			安定した運用保守が可能で柔軟性の高い新基幹システムの構築	○	新基幹システムの一部導入・稼働開始、次期も引き続き導入を行う
			海外取引に関する法的支援の体制強化	○	英文契約書のフォーマット作成やAIソフトウェアの導入など海外取引を迅速に支援できる法務体制を構築
環境とのかかわり	事業活動を通じた環境への貢献		廃棄物削減への取り組み	○	需要予測の強化と適正在庫の維持により廃棄物を削減
			ペーパーレス化の更なる推進	○	電子署名システムの導入や資料のWEB化で紙文書を削減
			サーバー削減による、省エネルギー化の推進	×	削減実施は次期に持ち越し
顧客とのかかわり	顧客満足の向上		WEBサイトやSNSなどの活用による商品PRの強化	○	SNS等を活用し、コロナ下においても商品PRを強化
			EC事業の更なる強化	○	ショップ評価のデイリーチェックや低評価の要因分析を実施し、随時サイトや運営の改善を行った
			海外パートナーとの取組強化による、日本市場への販売サポート及び日本の良質なプロダクトの世界への発信サポート	○	海外ゲーム作品の日本市場での販売をサポート 邦画、アニメ作品の海外への販売強化

カテゴリ	重点施策	関連するSDGs	2020年の主な施策	自己評価	主な取組実績
社員とのかかわり	働き方改革の推進		ITツールの充実による持続可能なテレワークの推進	○	様々なITツールの導入によりテレワークの推進を図った
			ナレッジの共有による業務の平準化、効率化	○	ITツールの活用（業務自動化、情報共有の推進）、業務体制の見直し、マニュアル等による業務の可視化により、ナレッジを共有できる環境を整え、業務の効率化を図った
			社員の健康に対する意識改善と健康増進意識の向上	○	社員に対して積極的に健康増進に関する働きかけを行い、「健康経営優良法人2021」に初認定
	人材開発の推進		教育体系の抜本的な見直しによる人材育成強化	○	ハピネットグループ社員として目指すべき人材像の見直しを行い、人物像に基づく研修や自己学習制度を導入
			組織の活性化		経営ビジョンの浸透とボトムアップ推進による組織活性化
	社内コミュニケーションの活性化	○			イントラネットのリニューアルを実施し、相互コミュニケーション機能の実装と積極的な社内向け発信を行った
社会とのかかわり	事業活動を通じた社会への貢献		社員の積極的なボランティア活動の支援	×	新型コロナウイルス感染症の影響により実施できず
			地域貢献活動への継続的・積極的な参画	×	新型コロナウイルス感染症の影響により実施できず
			映像作品のバリアフリー化の推進	○	聴覚や視覚に障がいがある方にも映像作品を楽しんでもらえるよう、DVD・Blu-rayにおけるバリアフリー化を継続的に実施
株主とのかかわり	積極的なコミュニケーションの実施		情報開示（ディスクロージャー）の充実	○	WEB説明会の開催など、コロナ下においても積極的な情報開示を実施
			WEBサイトやSNSを活用した企業認知向上施策の実施	○	WEBサイトやSNS等を活用し、コロナ下においても企業認知向上施策を実施

SDGsの社内浸透

「knowledge of Happinet」の配布

グループビジョンや行動指針などと併せてCSR理念（SDGsへの取り組み）を「knowledge of Happinet」として手のひらサイズの冊子にまとめ、常に社員が携帯できるようにしています。



社内イントラネットでの啓蒙活動


定期的にCSRやSDGsに関する記事を社内イントラネットへ掲載しております。

2021年5月には「みんなの仕事がCSR?」と題し、社員個々の仕事がどのようにCSRやSDGsに繋がっているかを分かりやすく解説する記事を掲載しました。



2021年3月発売の書籍「こんな会社で働きたいSDGs編」にハピネットのSDGsへの取り組みが掲載されています

当社グループのSDGsに対する考え方や姿勢、エンタテインメント商材の中間流通としてどのようにSDGsに貢献しているのか、また今後の取り組みなどについて、8ページにわたって掲載していただいています。

➤ 【メディア掲載情報】書籍「こんな会社で働きたい-SDGs編-」にハピネットが掲載されました  (PDF : 572KB)



ガバナンス

＞ コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、体制、内部統制体制の強化についてお知らせします。

＞ コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的な考え方、推進体制/内部監査、法令遵守/コンプライアンス教育、内部通報制度についてお知らせします。

＞ リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方、物流施設の安全性強化、情報セキュリティの強化についてお知らせします。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

ハピネットは、企業価値の最大化と経営の健全性確保が、最も重要な経営課題であると考えています。その実現のために、経営の透明性を高め、経営環境の変化に対して、迅速かつ的確に対応できる体制の確立に努めています。

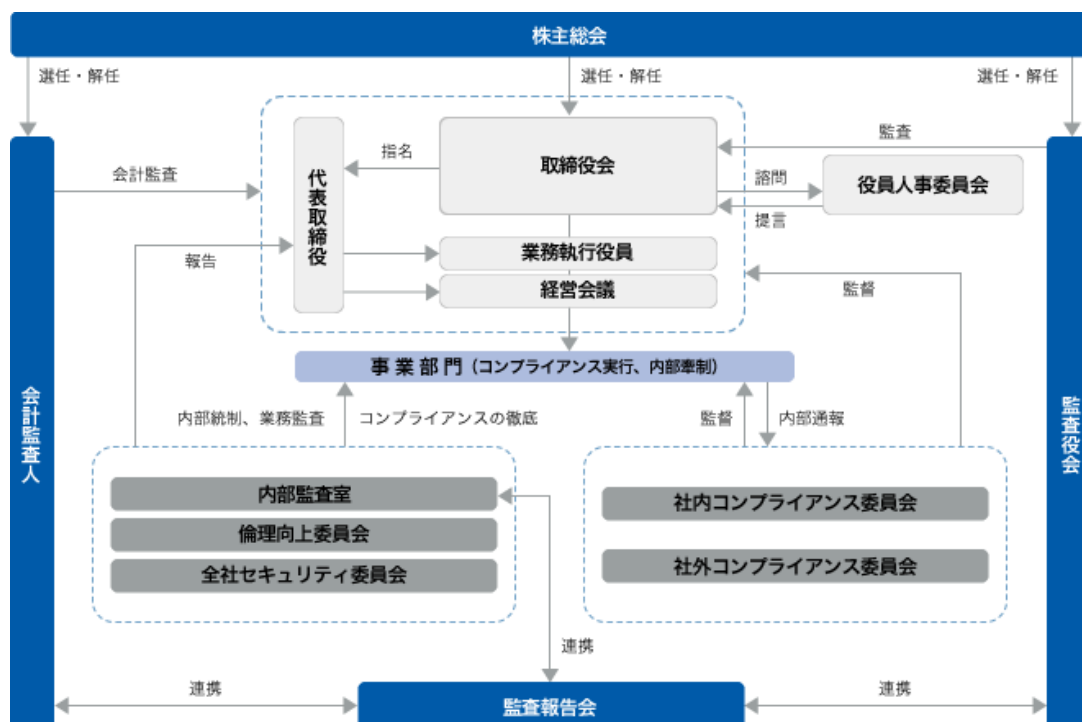
また、株主の信頼と期待を得られるよう積極的に情報を開示するとともに、顧客、社員、社会などと良好な関係を築き、長期・安定的な株主価値の向上を図っています。

ガバナンス体制

ハピネットは、下図に示すようにコーポレート・ガバナンス体制を構築しており、その特長は以下の点です。

- 取締役会による経営方針および業務執行の意思決定と、監査役制度による監査機能をコーポレート・ガバナンス体制の柱としています。また、執行役員制度を導入し、経営と執行を分離することで監督体制を強化するとともに、経営スピードの向上を図っています。
- 執行役員制度の運用や社外取締役、監査役の充実などによってコーポレート・ガバナンスのさらなる強化が可能であるとの考えから、監査役制度を採用しています。
- 任意の委員会として、役員人事委員会を設け、社外取締役が参画しています。
- 必要に応じて顧問弁護士からアドバイスを得る仕組みを整えています。

ガバナンス体制図



内部統制体制の強化

ハピネットグループは、内部統制体制を強化していくために、2006年5月に「内部統制基本方針」を定め、2015年5月に一部改定しました。

内部統制基本方針では、役員及び社員の職務執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制や役員の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制などの方針を明記し、ハピネットグループの業務の適正を確保するための体制を整えています。

また、内部監査室が中心となり、金融商品取引法で定められた内部統制報告制度の対応や内部統制の整備・運用状況について評価を行うなど、日々、内部統制体制の強化を図っています。

コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的な考え方

ハピネットグループは、法令の目的と精神を理解して行動しています。

また、法律やルールを遵守しているかどうか、常に自らチェックする意識を持って行動し、仮に、法令違反やその可能性が認められた場合には、組織的に対応し、可能な限り初期段階で是正することとしています。

コンプライアンス推進体制/内部監査

ハピネットグループは、各事業部門が公正な事業活動を行っているかをチェックし、同時にコンプライアンスの実効性を高めるために、社長直轄の「内部監査室」を設置しています。

内部監査室では、内部監査計画に基づき、監査役と連携を図りながら、効率的かつ効果的に業務全般について内部監査を実施しています。

法令遵守/コンプライアンス教育

ハピネットグループでは、コンプライアンスの実効性を高める目的で「ハピネットグループ・コンプライアンス・プログラム」を制定しています。

社内または社外のコンプライアンス委員会に報告があった場合は、このプログラムに従って違法性の有無を調査します。万が一違反が認められた場合は、処分・回復に関する措置と予防策・再発防止策を迅速に決定・実行することとしています。

また、グループビジョンを実現するために「倫理綱領」を制定しています。社会的な規範と社会との共生に軸を置いた内容で、ハピネットグループのビジネスにおける規範とするものです。この「倫理綱領」は事業環境、事業内容の変化に適応したものとなるよう、時流にあっていく等、「倫理向上委員会」を設置して定期的に見直しをおこなっています。

コンプライアンスの徹底にあたっては、啓蒙活動を継続的に実施しています。新入社員および中途社員の入社研修時についても、倫理綱領などについての研修機会を設けています。また、グループビジョンや行動指針などと併せて倫理綱領を

「Knowledge of Happinet」として手のひらサイズの冊子にまとめ、常に社員が携帯できるようにしているほか、社内イントラネットに掲載し、理解と浸透を図っています。

▶ 詳細はこちら：ハピネットグループのビジネス倫理観



「Knowledge of Happinet」冊子

内部通報制度

ハピネットグループは、「ハピネットグループ・コンプライアンス・プログラム」の規定に基づき、社内と社外に「コンプライアンス委員会」を設置しています。社内の委員会は代表取締役、その他指名者で、また社外の委員会は社外取締役で構成されています。

コンプライアンス対応を必要とする事項が発生した際は、通常の業務報告経路とは別に、社員が社内外のコンプライアンス委員会に匿名で内部通報が可能な情報伝達の経路を設けています。なお、この制度を利用して報告・相談した社員は、調査の結果、コンプライアンス上の問題の有無に関わらず、会社における身分および処遇において不利益を受けることはありません。

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方

ハピネットグループは、地震などの大規模災害や情報漏えい、感染症、システムダウンなど、事業にマイナスの影響を及ぼすリスクの発生を未然防止し、また顕在化した際に迅速に対応できるよう、各種規程やBCP（事業継続計画）に基づくマニュアルを整備し、社員への啓蒙活動を実施しています。

また、急を要する内容のリスク、上司に相談しづらい内容のリスクについては、社員が直接経営トップに報告できる「リスクホットライン」を設置しています。通常のレポートラインに加え報告ラインを複線化することで、より迅速な対応が可能な体制を整備しています。

物流施設の安全性強化

中間流通業であるハピネットグループが、大規模災害時においても、その社会的役割を果たし続けていくためには、物流機能の継続性をいかに確保するかが重要な課題です。そのためには、アルバイトや派遣社員の方々を含め、物流施設を支えるすべての社員に安全・安心な職場環境を提供するだけでなく、災害発生に備えた安否確認や連絡方法などの体制を整備することが必要となります。

ハピネットグループの物流部門では、安全な職場環境づくりや、緊急連絡体制の見直し、避難訓練の実施、マニュアルの整備などに常時取り組んでいます。

情報セキュリティの強化

ハピネットグループは、情報セキュリティの強化を経営における重要テーマの一つに位置付けています。「経営上機密性の高い情報」「お取引先さま固有の情報」「一般消費者の個人情報」の保護・漏えい防止、また、玩具や映像・音楽ソフト、ゲームソフトなどを取り扱うグループ事業の特性を踏まえ、インターネットなどを介して得た外部著作物に対する権利侵害の防止にも注力しています。

これらの取り組みを徹底するために、パソコンやネットワーク、サーバを利用する際の具体的なルールについて規定した「情報システムセキュリティポリシー」を定めています。この「情報システムセキュリティポリシー」には、パソコンや資料を人目に付く場所に放置しないなど、社員に日常の行動に潜むリスクを意識させる項目も盛り込んでいます。

また、パソコンやサーバなどの情報機器を外部の攻撃から守り、情報の漏えいを防止するために、メール受信やデータダウンロード時のウイルスチェック、SPAMフィルタ、不正アクセス対策、モバイルパソコンに保存したデータ暗号化など、さまざまな対策を講じています。近年はクライアントソフトの脆弱性を突いた攻撃やウイルスを使った遠隔操作などの事故が数多く発生していることから、その対策にも注力しています。

自然災害によるデータの紛失・損壊の防止については、可用性の高いクラウドサービスを利用することによりリスクを軽減しています。またホストサーバの二重化やデータのバックアップ対策なども実施しています。

2018年に導入した倉庫管理用のシステム(WMS)は、大規模災害を想定しデータセンターを東京と岐阜の2カ所構成としており、大きな災害が発生した場合でも稼働を止めない工夫をしています。

今後は、遠隔地データセンターへのリロケーションやクラウド環境への移行を推進し、大規模災害発生時においても円滑な事業継続が可能な環境を整備していきます。

ハピネットグループの環境保全活動を紹介しています。

環境マネジメント

CO₂排出量削減の取り組み

ハピネットグループでは、事業を通じたCO₂排出量削減の取り組みを継続的に進めています。オフィスでの電力消費量削減や物流段階でのリサイクルを推進するとともに、営業・仕入れ・物流の連携を一層強化することで、効率的な商品配送を行い、CO₂排出量削減に努めています。

適正な需要予測と在庫管理の推進

ハピネットグループは、「玩具事業」「映像音楽事業」「ビデオゲーム事業」「アミューズメント事業」という4つの領域にわたって事業展開し、それぞれの事業分野で、適正な在庫管理による廃棄物削減に取り組んでいます。

今後もメーカーさまと販売店さまをつなぐハピネットグループがこれまで培ってきたマーケティング機能をさらに強化することで市場動向やニーズの的確な把握に努め、各事業において精度の高い需要予測を行い、流通在庫の適正化を推進していきます。

3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進

物流部門では、お取引先さまへの納品時に使用する梱包資材の資源使用量削減と有効活用をめざし、継続的な改善・改良を進めています。

段ボールの使用を最小限に抑えるため、折りたたみコンテナによる納品の推進、また、商品特性や数量に応じた最適な梱包ができるよう豊富なサイズの段ボールを取り揃えるとともに、出荷される商品の傾向に合わせ、形状やサイズの見直しを継続的に行うなど、無駄な梱包資材の使用を防ぐための活動を行っています。また、再利用できない段ボールなどについてはリサイクルを進めています。

リサイクルが難しかった細かな紙類やビニール類についても分別を徹底してリサイクル業者に引き渡すことで、一般廃棄物排出量の削減にも努めています。

また、カプセル玩具、自販機などの複合材の廃棄については、廃棄物の半分をサーマルリサイクル（熱回収）しており、ついでマテリアルリサイクルしております。また、鉄については鉄材料として一部再利用しています。



物流での分別の様子

ハピネットグループの顧客への取り組みを紹介しています。

製品責任への取り組み

製品安全に関する基本方針

2007年、ハピネットグループは「製品安全に関する基本方針」を策定して公開しました。その骨子は次の2点です。

- お客さまに安全な製品を供給すること
- 当社が自社で輸入または製造し、販売する製品、または他社から調達して販売する製品に関する事故が発生した場合に迅速にお客さまの保護・安全確保を図ること

ハピネットグループは、安全な製品の供給とお客さまの保護・安全確保を図ることが、最大の社会的責任であると認識し、この基本方針を確実に実践していくために、役員・社員に周知徹底しています。

▶ 製品安全に関する基本方針  (PDF : 126KB)

品質保証推進体制

ハピネットグループは、品質保証部門を設置して、製造を担う各事業部門のものづくりを支援しています。

品質保証部門は品質保証に関わるリスクマネジメント体制の構築・強化に取り組み、「ハピネット品質基準」の原案作成や、各事業部門の製品開発体制の構築支援、製品企画から出荷まで各段階での品質検査を担当しています。また、行政および玩具等の関連業界の動向を収集しグループ内に周知しています。

この品質保証部門と、各事業部門の品質に関わる責任者が主体となって「品質保証推進委員会」を定期的開催しています。この委員会では、品質関連法令改正に対応する体制の検討、製品事故・失敗事例などの情報共有、改定されるハピネット品質基準の確認などを行っています。

オリジナル玩具製品への取り組み

ハピネットグループは、玩具オリジナル製品の開発において、より安全な製品をつくるための「ハピネット品質基準」を設けています。

ハピネット品質基準は、ハピネットグループが発売する各製品に関わる食品衛生法などの法令や、一般社団法人日本玩具協会が定める玩具安全基準（ST基準）に対応して制定された自主基準です。法令や業界基準動向だけでなく、製品事故事例などを踏まえて、改定を行っています。さらに、生産委託事業者に向けて、ハピネット品質基準の最新版を確認できる「ハピネット品質保証Webサイト」を開設しています。このWebサイトを新規取引開始時や各種基準などの改定時に生産委託事業者へ周知することで、ハピネットグループの品質基準や品質保証体系などについて、さらなる理解度向上と浸透を図っています。

生産委託事業者は、工場から製品を出荷する際に、ハピネット品質基準に基づいた検査を実施することで、安全性の確保に努めています。

検査は初回生産時のみならず、リピート生産時においても発注ロットごとに第三者認証検査機関で実施し、安全性を確認した上で出荷しています。

ハピネット品質基準

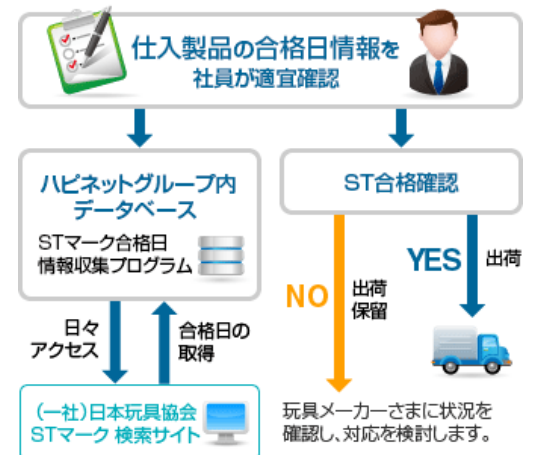


ハピネット品質保証Webサイト

仕入れ玩具製品への取り組み

ハピネットグループは、取り扱う玩具商品が玩具業界の安全基準であるST基準を満たしていることを確認するために、商品情報とST検査合格日を照合するシステムを構築しております。これによって玩具事業の各部門が事前にメーカーさまから仕入れ予定商品の情報を入手し、発売前にその商品のST合格情報を照合。ST基準合格が未確認の商品を流通させない体制を確立しています。

ST確認スキーム

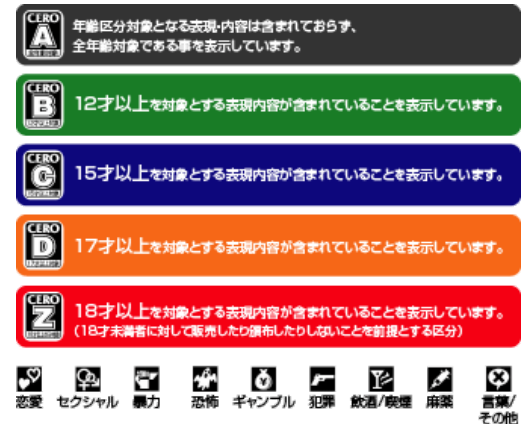


青少年への倫理活動

家庭用ゲーム機の技術進歩やゲームユーザーの年齢層の拡大によって、ゲームソフトは内容・表現ともに多様化しています。それに伴い、社会からの要請も増えています。その代表的なものとして、内容・表現が青少年に与える影響に配慮することなどが挙げられます。

これらの社会的要請に応えるために、ハピネットは2002年6月に発足した「コンピュータエンターテインメントレーティング機構」（略称CERO）の正会員として、年齢区分マークやコンテンツアイコンなどをパッケージに表示し、ゲームソフトの選択に必要な情報を提供するなど、青少年の健全な育成と社会の倫理水準の維持に努めています。

CEROの年齢区分マークとコンテンツアイコン



CS（顧客満足）の向上

サプライチェーン全体の効率化・生産性向上のために

ハピネットグループは、多くのお取引先さまとともに業務の効率化・高度化を推進していく考えで、EDI（Electronic Data Interchange：電子データ交換）化など、お取引先さまの計画に合わせて迅速に対応できる体制を整えています。

また、ハピネットグループは、中間流通業および製造業という2つの業態を併せ持つことから、そのお取引先はメーカーさま、販売店さま、部材調達先、製造委託工場など多岐にわたります。そこで、製品安全に関するガイドラインとして、製造商品に対するものだけでなく、仕入商品に対するものも設け、2つの業態において各お取引先さまとの情報連携、必要となる取引手順を定め、安全な商品をお客さまにお届けできるように取り組んでおります。

公正な取引

企業が営む事業は、お取引先さま、消費者さま、社員、株主さまなど多様なステークホルダーに、さまざまな面で支援・協力を受けて成り立っています。公正な事業を遂行していくには、法令やルールを遵守することはもとより、事業に伴う行為が社会から支持され、信頼されることが重要です。そして、社会からの信頼感の醸成が、長期的な成長・発展につながります。

こうした認識のもと、ハピネットグループは、社会的信頼を一層高めるために何が公正で正当かを常に考え、自らの行動を律していきます。

また、お客さまに安心していただける製品を提供していくために、ハピネットグループは、主要な海外生産委託先工場の労働環境に関して、第三者機関によるCoC（行動規範）監査を実施しています。

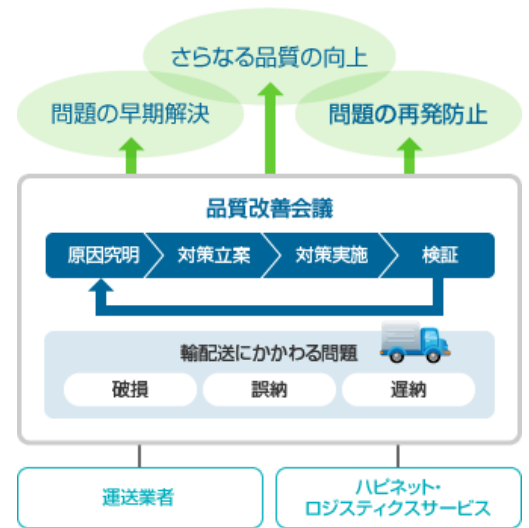
監査内容は、工場の施設や設備に関するハード面および就業規則や健康管理に関するソフト面の両面にわたります。また、強制労働や児童労働、賃金未払いといった問題について、生産国における労働法などの法令に基づく監査も行っています。

物流での品質向上の取り組み

物流部門では、品質向上をめざして、納品数の過不足や破損などの品質トラブルを集計し、毎月開催する「品質向上委員会」で品質向上策を討議・立案しています。同委員会では、物流品質を管理するための指標を明確にし、全社共通の指標として定義し、設定した目標値を達成できなかった場合には、特に詳細の原因調査をし、対策を検討、実施するスキームを運用しています。

また、運送業者との「品質改善会議」を2010年から継続的に開催しています。この会議には、ハピネットグループの物流担当者と業務委託先の運送事業者が参加し、輸配送時に発生した破損や誤配送に対する改善策や、お客さまからの要望に対する対応を共同で検討しています。

運送業者との品質改善会議



社員とのかかわり

ハピネットグループの社員への取り組みを紹介しています。

多様性を活かした取り組み

人事憲章と支援体制

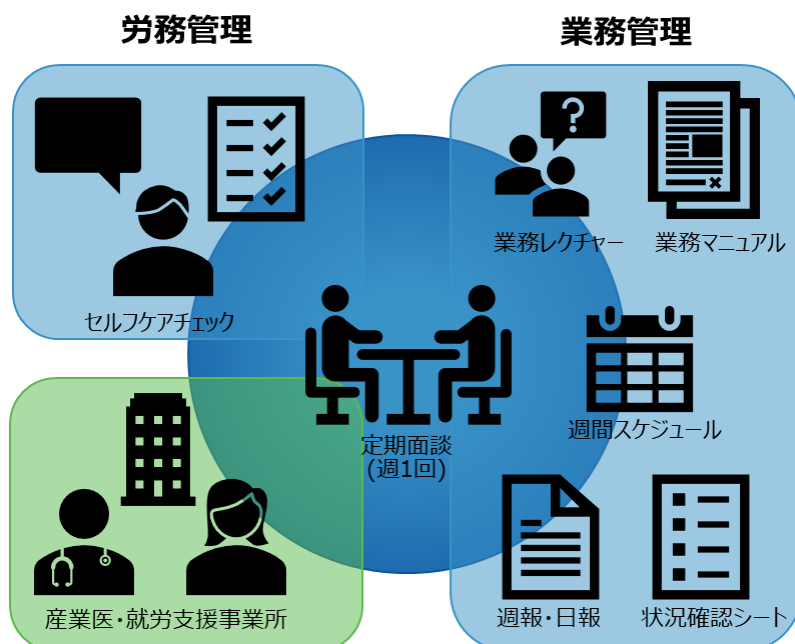
ハピネットグループが今後も成長・発展を遂げていくためには、一人ひとりの社員の成長・発展が不可欠であり、最も重要な経営課題として人材育成を位置付け、「人」に対する根本理念や経営における「人」の位置付けとあり方について「人事憲章」を制定しています。「人事憲章」には、社員が自らの夢と幸福な未来の実現のために仕事をすることを真に望み、その実現のためにハピネットグループは最大限に支援することを記し、入社研修時に説明機会を設けて周知しています。

また入社後は、会社生活を送る上での「健康教育」、休業・退職からの円滑な「復帰支援」、社員自らのストレス度を把握する「ストレスチェック」、組織の課題を把握し改善に取り組む「組織診断」などのさまざまな施策を展開し、生き生きと安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

障がい者雇用

ハピネットグループでは、法定雇用率を充足するためではなく、多様な人材の雇用が事業に貢献する事を目指し、継続的に取り組みを行っています。

「一人ひとりを尊重し、成長と挑戦の機会をつくり働きがいのある環境を育てる」という経営姿勢に基づき、障がい者雇用においても多様な価値観を認め、一人ひとりの『障がい特性』を理解・尊重し、合理的配慮のもとで得意なスキルを最大限に生かす事ができる業務分担を行っています。また、各業務と個々の適正とのマッチング確認、面談やセルフチェックを定期的に行うことにより、各々のモチベーション向上・維持に努め、安定就労・定着化へ繋がる体制構築を図っています。




社内においては障がい者の特性理解や合理的配慮が行なえるよう、専門機関と連携し、課題改善のための社内講習などを実施することで、より良い環境づくりに努めています。



社内講習（写真は2019年度の様子）

女性活躍推進への取り組み

ハピネットグループは、全ての社員がその能力を十分に発揮できるように職場環境の整備を行うとともに、女性社員が活躍できる職場環境を実現するため、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」

 (PDF : 67KB) を策定しています。

人材開発

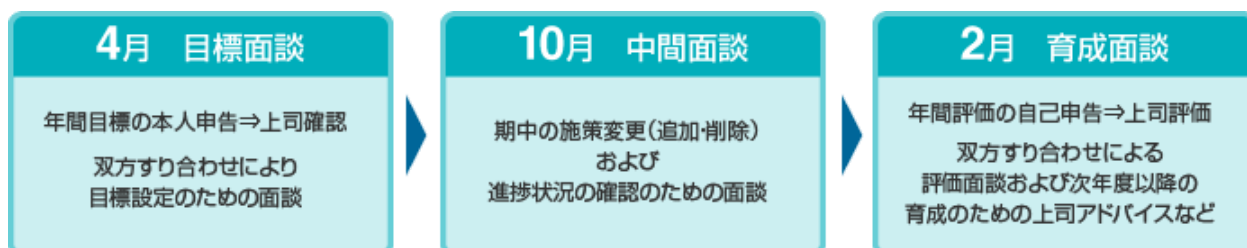
人事制度

ハピネットグループでは、時価主義・成果主義に基づいて、社員の変動する価値・成果に対応する「人材時価（価値）制度」を導入しています。これは事業における業績や個人の成果を、より明確に反映するための制度で、管理職には「年俸制」を導入しています。

一方、社員の多様なキャリアビジョンを支援するため、非管理職層を対象に「社内公募制度」を導入しています。希望の部門・職務がある場合、上司を通さず、人事担当部門に直接申し込むことができます。また、入社5年目未満の育成層には「ジョブローテーション」を導入し、計画的な早期育成を図っています。

さらに、年3回、上司と部下が面談する「目標管理制度」、年1回、本人と上司、同僚、部下による「多面評価」を実施し、職務遂行やキャリアプランの実現を支援しています。

目標完遂シート：目標管理制度



教育研修の実施

ハピネットグループは、社員が積極的に能力向上に取り組み、会社はその能力を最大限に発揮できる機会と場を提供することを「人事憲章」に明記しています。

この方針のもと、各年齢層向けキャリア研修など、社員の多様なキャリア形成をサポートするほか、育成層に向けた集中的な基礎教育、新入社員のOJT担当者向けトレーナー研修、主として管理職層に向けたリーダー研修、販売士検定の受検、各種通信講座の受講など、社員の自己啓発や能力向上を図りながら、経営における最重要課題として人材育成に取り組んでいます。



リーダー研修

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により
オンラインにて実施しております。

労働安全衛生への配慮

ハピネットグループでは、社員が仕事を通して充実した社会生活を送るために、より生き生きと働ける職場づくりをめざしています。その主な活動として「社員の健康サポート」「安心して働ける職場環境づくり」を掲げており、充実した職業生活を総合的に支援しています。

「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」認定

社員の病気の予防と早期発見・早期治療を重視し、各種相談体制の確立、ヘルスケアサービスの提供、過重労働による健康障がい防止対策の実施、自己管理意識の醸成など、社員の健康の保持増進を図るために様々な取り組みを行っています。

このような取り組みが評価され、2021年3月に経済産業省および日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」に初めて認定されました。



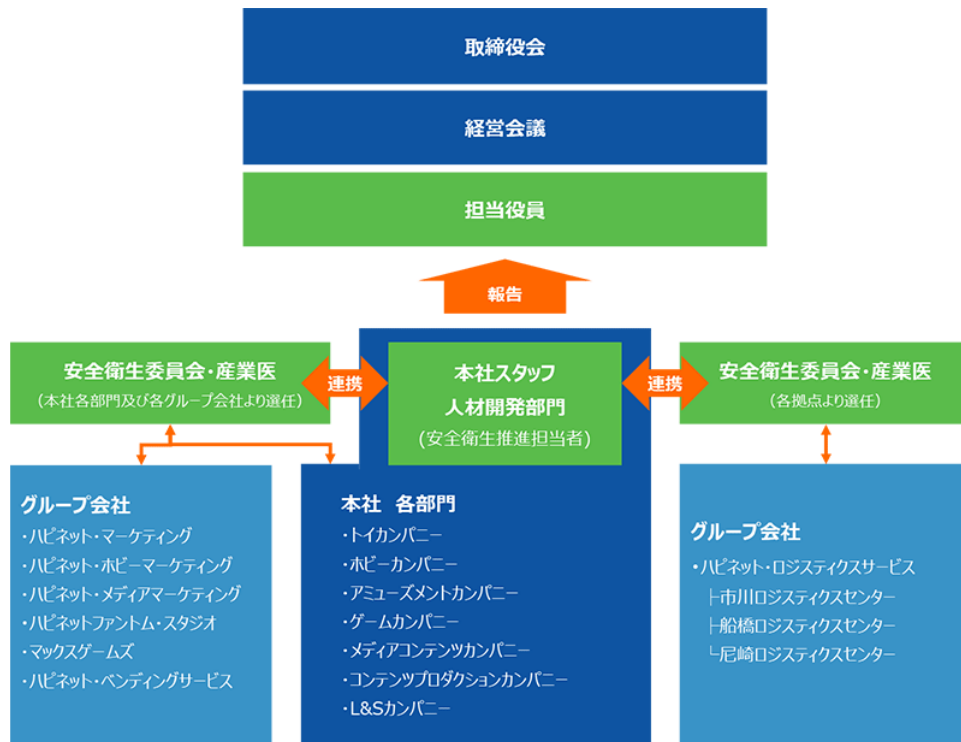
2021
健康経営優良法人
Health and productivity

「健康経営優良法人2021
（大規模法人部門）」ロゴ

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取組のもとに、特に優れた健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。

推進体制図

本社各部署や各グループ会社と連携を図り、人材開発部門でグループ全体の健康と安全・衛生を推進しています。



社員の健康サポート

ハピネットグループでは、社員の病気の予防と早期発見・早期治療を重視し、各種相談体制の確立、ヘルスケアサービスの提供、過重労働による健康障がい防止対策の実施、自己管理意識の醸成など、社員の健康の保持増進を図るために様々な取り組みを行っています。

トータルヘルス相談の導入

2011年度から独自の「トータルヘルス相談」を実施しています。医療機関による健康診断に加えて、独自に作成した「トータルヘルス相談問診票」の提出を受け、より踏み込んだ健康相談や指導が受けられる制度で、病気の予防や早期発見、適切な措置・対処をめざしています。

回収した問診票は、回答内容に応じて適切な産業保健スタッフを選定し、産業医や保健師からアプローチする健康相談や指導も行っています。

ハピネットグループ トータルヘルス相談問診票

トータルヘルス相談問診票

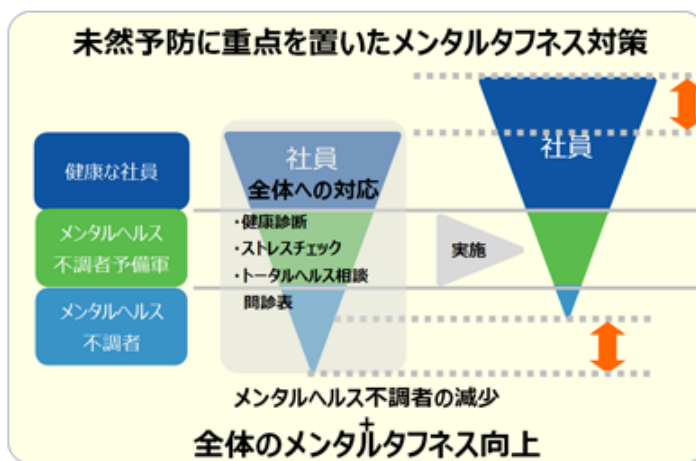
健康診断の取り組み

健康診断は会社の安全配慮義務履行のためだけでなく、社員が自らの健康状態を振り返り、その年に必要な検査項目を受診してもらえるよう、法定の健康診断項目以外にも、自由に選択できるオプション検査の受診を会社が補助することで積極的に勧めています。また産業医が要2次検査と判断した社員に対しては、受診確認を徹底しており、健康診断受診後のフォローでは、産業医、保健師、社内の産業保健スタッフ間で連携し、社員の健康保持をサポートしています。

メンタルヘルスの取り組み

ハピネットグループでは、社内に専門の相談窓口を設置して、産業医や保健師、看護師、臨床心理士、産業カウンセラー、衛生管理者など社内外の産業保健スタッフが相談に応じる体制を整えています。社員が心の不調を感じた場合はもちろん、年1回、全社員を対象に「ストレスチェック」を実施し、予防策の指導やアドバイスを行うことで、不調を感じる社員以外にも予防策を講じる取り組みも行っています。

ハピネットグループでは、ストレスチェックとあわせ、前述のトータルヘルス相談問診票および健康診断の結果と3方向から社員の健康をサポートしています。



健康についての情報発信や補助

ハピネットグループでは、社内に向けて以下のような健康についての情報発信や補助を行っています。特に社内でも実施する健康教育と、健康保険組合と連携した取り組みについては、近年積極的に進めており、研修の企画、社内イントラでの掲示やメールを使った啓蒙、説明会の実施など、一人でも多くの社員に参加してもらえよう促しています。

発信している健康情報

主な項目	健康補助	健康教育	健康組合連携
健康診断の案内・促進、オプション料金補助	●		●
インフルエンザ予防接種の受診案内、費用補助	●		●
健康増進に向けた社内研修の案内・促進	●	●	
新入社員、新任リーダーへの心身の健康管理教育		●	
禁煙コンテスト			●
ウォークラリー			●
健保組合主催セミナーの案内促進			●
家庭常備薬の案内・補助	●		●



禁煙コンテストのポスターを喫煙室へ掲示



産業医によるセミナー
(写真は2019年度の様子)



保健師によるセミナー
(社内イントラでの掲示)

残業時間/休日出勤の削減

社員の健康の保持増進を図り、労働災害を未然に防止することを目的に、残業に関するルールを徹底しています。適正な就業環境で業務を遂行することを、社員全員の共通認識とするため、残業申請と上司による承認がない限り19時30分自動消灯を推進しています。

効果検証

実施している取り組みの結果把握や効果検証を継続的に行い、取り組みの見直しを図っていくことで、社内の健康課題の解決や健康の保持増進につなげています。今後も、社員がより生き生きと働けるための環境づくりを推進していきます。

効果検証指標

対象：正社員

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
ストレスチェック受検率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
トータルヘルス相談問診票提出率	53.2%	76.1%	87.0%	80.3%	86.0%
喫煙率	-	31.5%	30.3%	28.9%	25.3%
運動習慣比率※1	-	-	58.0%	36.7%	33.7%
有所見率※2	53.5%	55.5%	52.5%	53.2%	55.9%

※1 週1回以上運動習慣のある場合

※2 健康診断の判定で、経過観察、要治療、要精密検査、治療中の場合

ハピネットグループの地域社会への取り組みを紹介しています。

社会貢献

玩具を通じて子ども達に笑顔を

ハピネットグループは、震災等による被災地の一日も早い復興を願っています。

被災地の子ども達にクリスマス・年末を笑顔でむかえられるようにクリスマスプレゼントを贈る「おもちゃの国のサンタ」プロジェクト（主催：一般社団法人こども・笑顔創出プロジェクト）に賛同し協賛しました。

また、障がいの有無に関わらず、隔たりのない（バリアフリーの）世の中を目指し、おもちゃ&スポーツ&音楽を通して、様々な子どもたちがつながる機会をつくるためにスタートしたプロジェクト「バリアフリーおもちゃ博in旭川」（主催：バリアフリーおもちゃ博 in 旭川 実行委員会）の趣旨に賛同し協賛しました。

東京マラソンでのボランティア参加

世界有数規模のランナーが参加して開催される東京マラソン。浅草消防署からの要請を受け、当社社員が救護所ボランティアに参加しています。

その背景として、当社社員の「普通救命講習」の受講率が高く、また意識も浸透していることがあげられると考えています。

「普通救命講習」とは、消防署で開催される講習会であり応急手当の普及を目的に、ハピネットグループの社員は、2007年から積極的に受講しています。

心停止の可能性のある方を発見した場合、1分1秒でも早い心肺蘇生の実施とAEDを用いた電気ショックが大切な命を救うことへと繋がるためです。

独自の地域清掃活動の実施

ハピネットグループの物流部門では、2012年度から社員が事業所周辺の歩道を清掃する活動に取り組みました。これまでも地域組合が実施する清掃活動に参加していたものの、清掃日を過ぎるとゴミが目立つようになるため、地域美化に貢献すべく独自で実施したものです。

最寄り駅から各拠点までの歩道清掃を中心に取り組み、多くのゴミが回収されました。

清掃活動をする社員の姿を通して、ゴミの投げ捨てがなくなることを願い、今後も継続して実施する計画です。

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により中止しております。



地域清掃活動の様子

株主とのかかわり

ハピネットグループの株主・投資家への取り組みを紹介しています。

株主還元

配当

当社は、各事業年度の利益状況と将来の事業展開を総合的かつ中長期的に考慮し、新規事業展開のための業務提携や開発投資など、将来性と収益性の高い分野への積極投資を行ってより強固な経営基盤を確立するための内部留保を図っていくとともに、株主の皆さまへの利益還元を経営の重要指標の一つと位置づけ適正な配当を行っていくことを、基本方針としております。

具体的には、安定的な配当額として1株当たり年間50円を維持するとともに、連結配当性向40%を目標として株主還元を実施してまいります。

株主優待

個人投資家の皆さまに、よりご満足いただき、長期的に株式を保有いただきたいとの考えから、株主優待制度の充実を図っています。株主優待品としては、2009年3月期からカタログギフトを採用し、当社オリジナルあるいは独占販売する玩具や映像作品ソフト等のなかからお好みの商品を選択いただける形式としています。

また2017年3月期より、株主優待制度のより一層の充実を図るため、500株以上保有の株主さまを対象に、保有株式数に応じて「こども商品券」を贈呈しております。



©2020「星の子」
製作委員会



株主・投資家とのコミュニケーション

株主・投資家の皆さまとの積極的な対話

ハピネットはより多くの皆さまに当社を知っていただくとともに、企業理解を深めていただくべく、個人投資家説明会や、国内・海外の機関投資家、アナリストの皆さまとのミーティングを積極的に行っています。

遠方の方にもご覧いただけるようWEB配信を活用するなど、より多くの方に説明内容をお届けするための工夫もしております。

今後も様々な活動を通じ、株主・投資家の皆さまとの対話に取り組んでまいります。



個人投資家説明会
(写真は2019年の様子)



個人投資家説明会
(WEB配信)

情報開示（ディスクロージャー）の充実

ハピネットでは、株主・投資家の皆さまへ向けたIR資料や、情報発信ツールであるホームページの充実に取り組んでいます。

「わかりやすく、使いやすい」サイトをコンセプトとしたホームページでは、「株主・投資家の皆さまへ」と題したIRサイトを設け、経営情報、IRニュース、IRデータなどを充実させています。

2018年10月にはIRサイトをリニューアルし、より目的の資料を探しやすい構造にするとともに、「早わかりハピネット」と題し、当社の強みをまとめたコンテンツを新たに設けています。

今後も、タイムリーで適正なIR情報の発信に努めていきます。

▶ 詳細はこちら：早わかりハピネット



IRサイト

事業活動による環境・社会・ガバナンスに関するデータを掲載しています。

環境

環境パフォーマンスデータ

測定項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
車	営業車走行距離	Km	2,565,414	2,486,030	2,159,519
燃料	営業車 燃料購入量 (ガソリン)	L	27,559	76,730	82,060
	営業車 燃料購入量 (軽油)	L	235,150	182,503	148,442
	倉庫出荷分 燃料使用量 (軽油)	L	260,391	285,992	208,686
電気	電力購入量	KWh	3,173,450	2,757,622	3,033,508
水	用水使用量	m ³	4,587	3,362	3,122
ガス	ガス購入量	m ³	56,625	45,068	55,595
廃棄物	産業廃棄物排出量	kg	492,384	576,779	579,426
	一般廃棄物排出量	kg	69,827	64,387	67,604
リサイクル量	段ボール廃棄量	kg	1,329,205	1,238,080	1,286,925
	販促物の内の紙廃棄量	kg	20,120	17,070	13,920
	その他紙類	kg	46,638	38,361	29,403
	プラスチック類	kg	11,730	7,830	10,530
紙	コピー用紙購入量	kg	7,929	17,198	9,972
	ストックフォーム購入量	kg	1,647	864	102
	その他紙購入量	kg	1,885,790	1,620,754	1,893,635

※ 「倉庫出荷分 燃料使用量 (軽油) 」については、当社グループではなく、当社から委託を受けた運送業者車両の使用量換算値です。

CO₂排出量

測定項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度
燃料	t-CO ₂	1,652	1,736	1,418
電力	t-CO ₂	1,558	1,273	1,296
用水・排水	t-CO ₂	-	-	-
ガス	t-CO ₂	127	101	125
年度累計 CO ₂ 総排出量	t-CO ₂	3,337	3,110	2,839

※ 表中の「-」は使用実績はありますが、実績詳細値を把握できていないものです。

社会

社員データ

測定項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	
従業員数	名	489	429	454	
連結従業員数	名	966	1,007	968	
障害者雇用	実人数	名	12	11	14
	障害者雇用率	%	2.3	2.5	3.1
	障がい者雇用の 1年間の職場定着 率	%	100	100	100

※ 数値は単体ベース。

休暇取得率

測定項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度
有給休暇取得率	%	60.0	75.1	63.8
育休・取得率（女性）	%	100	100	100
育休・取得率（男性）	%	0	0	6
育児休業復職率	%	100	100	100

※ 数値は単体ベース。

社内の健康関連の取り組みの効果検証

測定項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度
健康診断受診率	%	100	100	100
ストレスチェック受検率	%	100	100	100
トータルヘルス相談問診票提出率	%	87.0	80.3	86.0
喫煙率	%	30.3	28.9	25.3
運動習慣比率※1	%	58.0	36.7	33.7
有所見率※2	%	52.5	53.2	55.9

※1 週1回以上運動習慣のある場合。



※2 健康診断の判定で、経過観察、要治療、要精密検査、治療中の場合。

＞ トータルヘルス相談の導入

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

測定項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度
取締役の人数	名	8	7	7
女性取締役の人数	名	1	2	2
社外取締役の人数	名	2	3	3

取締役の選任理由	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 > 【取締役関係】  (PDF : 114KB)
取締役の報酬	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 > 【取締役報酬関係】  (PDF : 114KB)

＞ コーポレート・ガバナンス体制

＞ 役員一覧

コンプライアンス（腐敗防止）

国内での法令等に関わる事件等

測定項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度
公取からの排除措置命令等・他	件	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止	件	0	0	0
コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発	件	0	0	0

環境関連法令違反等

測定項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度
環境関連法令違反	件	0	0	0
環境問題を引き起こす事故・汚染	件	0	0	0
環境問題に関する苦情	件	0	0	0

＜ コンプライアンス推進体制/内部監査