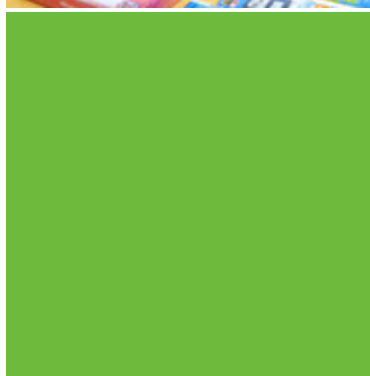
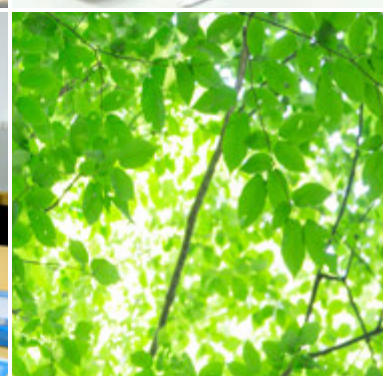
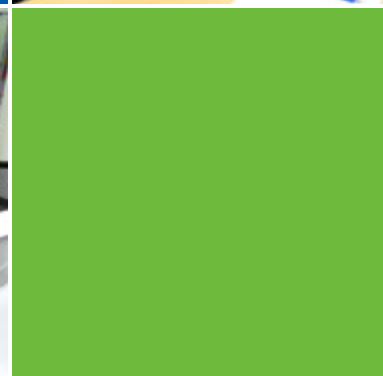




ハピネット
CSRレポート
HAPPINET CSR REPORT
2015



目次

目次	1
編集方針 / グループ概要	2
CSR理念・CSR基本方針	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	9

特集

1. 持続的成長を支える人材育成	12
2. 物流施設の安全衛生の強化	15

ヒューマンレポート	19
-----------------	----

CSRマネジメント	37
CSRの目標と実績	38
コーポレート・ガバナンス	41
コンプライアンス	43
リスクマネジメント	45

環境とのかかわり	48
基本的な考え方	49
環境マネジメント	50
廃棄物削減の取り組み	51
地球温暖化防止の取り組み	54

顧客とのかかわり	55
基本的な考え方	56
製品責任への取り組み	58
CS(顧客満足)の向上	60

社員とのかかわり	63
基本的な考え方	64
多様性とワークライフバランスへの配慮	65
人材開発	67
労働安全衛生への配慮	69

社会とのかかわり	72
基本的な考え方	73
社会貢献	74

株主とのかかわり	76
基本的な考え方	77
株主還元	78
株主・投資家とのコミュニケーション	79

環境データ集	80
--------------	----



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き、Webサイトから皆さまのご意見をお寄せ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形式にまとめました。

報告書の対象期間

2014年度(2014年4月1日～2015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2014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「サステナビリティ レポートینگ ガイドライン」(第3.1版)
環境省「環境報告書ガイドライン(2012年版)」

発行年月

2015年7月(前回:2014年8月)

問い合わせ先

株式会社ハピネット 経営本部 経営企画部 経営企画チーム
〒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: <http://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



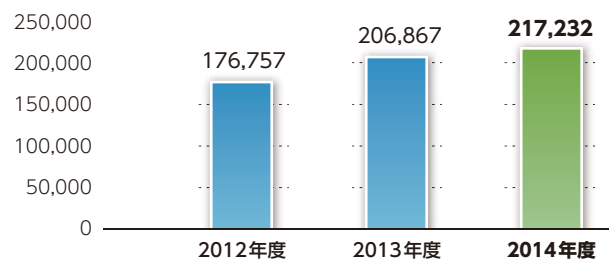
URL <http://www.happinet.co.jp/>

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

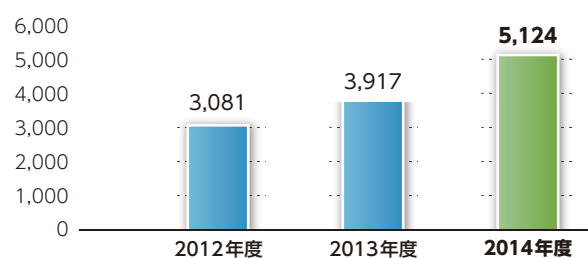
従業員数 連結933名(男性:724名 女性:209名)
単体532名(男性:383名 女性:149名)

※トイズユニオン株式会社と株式会社モリゲームズは、トイズユニオン株式会社を存続会社として合併し、社名を株式会社マックスゲームズに変更しました。

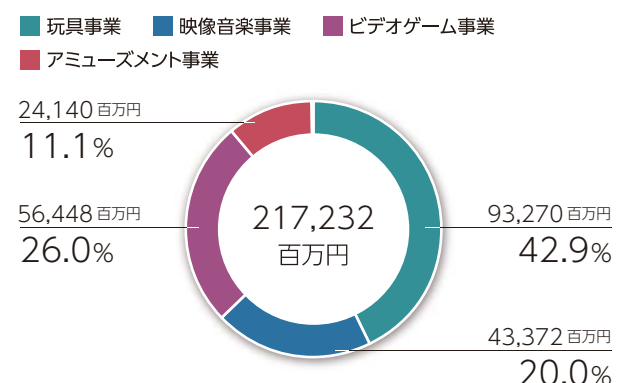
売上高推移(百万円)



経常利益推移(百万円)



事業別売上高構成比(2014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ズにより、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。

CSR理念・CSR基本方針

CSR理念

ハピネットグループが目指す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。

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。また、「CSR基本方針」のベースとなっているのは、「経営姿勢」です。

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。

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。

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。

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。

玩具事業



玩具事業は、ハピネットグループの中核を成す重要なビジネスです。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Blu-ray・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。

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。

トップメッセージ

夢のある明日づくりに貢献します。

代表取締役社長 石川 徹郎



ハピネットのグループビジョンとCSR

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出す」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。このグループビジョンには、人々の幸福な人生の実現に貢献するため、あらゆるステークホルダーの皆さまと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、私どもは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たいと考えています。

創業当初、ハピネットグループの事業は玩具事業のみでしたが、この考えのもと、映像音楽事業、ビデオゲーム事業及びアミューズメント事業など、事業を拡大し、長期持続的に成長することができました。ハピネットグループが発展することにより、ステークホルダーの皆さまにより高い付加価値をもたらし、よりよい社会に貢献できるものと確信しています。今後も、ハピネットらしいCSRとして、グループビジョンにもある「夢のある明日」づくりに貢献できる活動を進めていきます。

「何が大切か、何が正しいか」を考え、行動する

ハピネットグループには、「常に『何が大切か、何が正しいか』を考え、行動します。」と定めた行動指針があります。役員・社員一人一人が常に「何が大切か？何が正しいか？それはハピネットグループの考え方や価値観に沿っているか？」と問う姿勢を持ちつつ、将来どうあるべきかを考え、行動しています。この行動指針に基づき行動することにより、ハピネットグループが果たす「法的・倫理的責任」「経済的責任」「環境・社会的責任」を明確にしたうえで、ステークホルダーの皆さまとの対話を重ね、ステークホルダーの皆さまとハピネットグループがよりよい関係を築けるよう、今後も努力していきます。

ハピネットが果たす3つの責任

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. 「法的・倫理的責任」

ハピネットグループの行動指針にある「何が大切か、何が正しいか」の「何が正しいか」に該当する法的・倫理的な部分の経営の仕組みやルールとして、「倫理綱領」「内部統制システム」「ハピネットグループ・コンプライアンス・プログラム(内部通報制度)」のほか「行動指針10カ条」などを定めています。

また、仕組みやルールを定めるだけでなく、企業倫理・法令などを遵守徹底させるため「倫理向上委員会」を設置して組織横断的に統括し、コンプライアンスに関する監視・監督を行うコンプライアンス推進室（内部監査）や「社外コンプライアンス委員会」「社内コンプライアンス委員会」を設置し、モニタリングを実施しています。

2. 「経済的責任」

ハピネットグループでは、お取引先さまに対する「商品」「サービス」を通じた「適正な利益」、消費者に対する「満足」、社員に対する「報酬」「教育」「福利厚生」、社会に対する「納税」「雇用」、株主に対する「配当」「適正な株価の維持向上」「株主優待」——事業を通じて利益を上げ続けることと、それにより得た付加価値をステークホルダーの皆さまに適切に分配することを、経済的責任と位置付けています。

ステークホルダーの皆さまへ分配する付加価値を最大化するために、今後も経営の透明性を高めるとともに、経営計画、経営状況を的確にモニタリングし、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. 「環境・社会的責任」

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責務を担っています。メーカーさまや小売店さまのCSRの取り組みを中間流通として支援していくことが、ハピネットグループとしてのCSRの取り組みであると考えており、サプライチェーン全体において期待される社会的責任を、ステークホルダーの皆さまと一緒に実現していきます。

また、安全・品質への取り組みとして、お客さまに安心して商品をご利用いただけるように、法令や業界基準の遵守はもちろんのこと、厳しい自主基準を設け、高い安全性と品質を追求できる体制を実現します。更に文化・社会支援活動として、当社関連業界の財団法人等に寄付を行っています。活動目的・主旨に賛同でき、ハピネットらしくお役に立てる活動に対して、可能な範囲でその取り組みを今後も推進していきます。

「夢のある明日」づくりと持続的な会社の成長・発展をめざして

ハピネットグループは、2015年度より3ヶ年計画の第7次中期経営計画を策定し、基本方針として「流通事業の更なる成長拡大とメーカー事業の選択と集中を図る」と掲げました。この基本方針を推進し、更なる成長・発展を目指すとともに、グループの持続的成長を支える戦略の一つであるCSR活動を重要戦略と位置付け、CSR経営を推進していきます。ステークホルダーの皆さまの声に常に耳を傾けながら、「夢のある明日」の実現と持続的な会社の成長・発展へ向けて、たゆまぬ努力を続けてまいりますので、今後ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

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

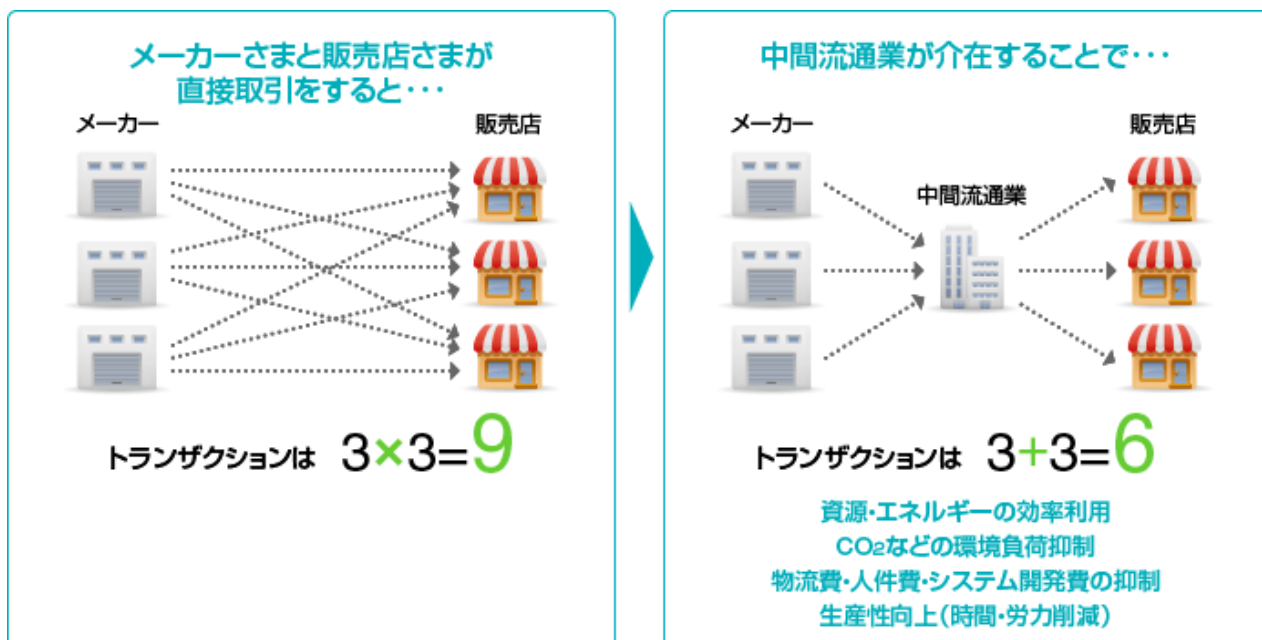
メーカーさまと販売店さまの間に立つ“中間流通業”としての機能を発揮して商品流通に伴う“社会的エネルギー・コストの抑制、効率化”に貢献していきます。

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（機能）



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。



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」に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・ネットワーキング”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。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.

特集 1 持続的成長を支える人材育成

個人の意欲を創出する
教育研修を通じて
社員と会社が共に
成長・発展する関係を目指します。

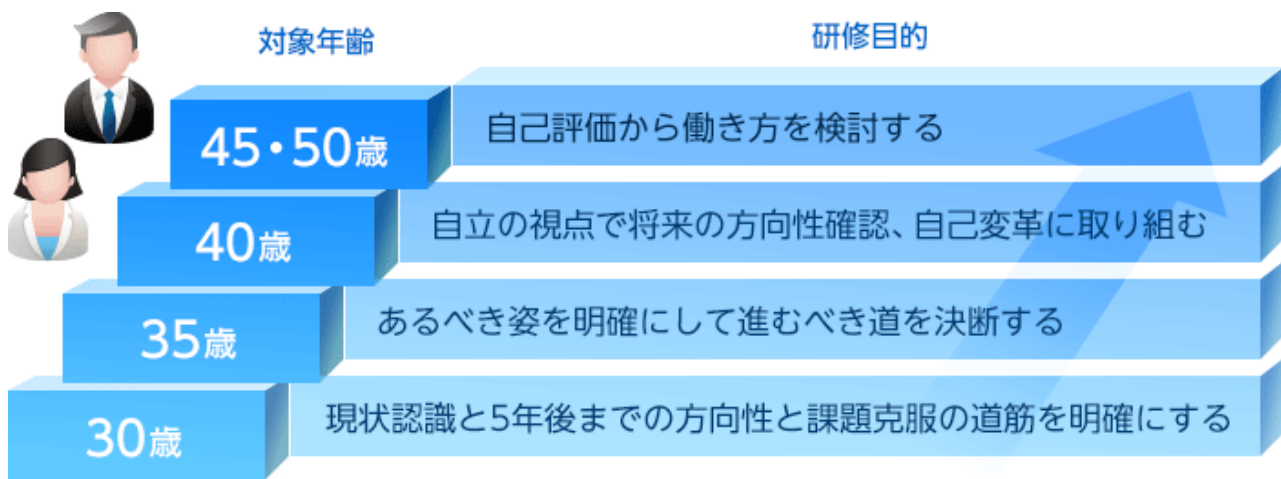


人材の重要性を経営課題として位置づける

ハピネットは、人材育成を企業として持続的に成長していくための最も重要な経営課題と位置づけています。ハピネットの創業当初からの人材に対する想いは、玩具、映像音楽、ビデオゲーム、アミューズメント、物流と事業拡大を続ける中でもしっかりと継承され、1997年6月に「人事憲章」としてまとめられています。人事憲章には、「人」に対する根本的な理念や経営における「人」の位置付けとあり方が記されており、「企業が発展していくうえで社員一人ひとりの成長が不可欠である」と明確に述べられています。このように「企業即人」の根本理念のもと、ハピネットでは現在、社員と企業が対等な関係を構築しながら、共に成長・発展を実現していくための教育研修を積極的に展開しています。

自ら目標に挑戦する人材を育む「キャリア研修」

社員の成長は、一人ひとりが将来へのキャリア形成を考えることによって促進されます。そして自身のキャリアを考えるには、現時点での自分の棚卸し（能力・価値を客観的に把握すること）を行い、またハピネット内だけでなく社外においても通用する人材を目指す意識、意欲が必要となります。こうした自己分析と将来への目標設定の機会として提供されているプログラムが、30歳から50歳まで5年ごとの節目を迎える社員に実施される「キャリア研修」です。キャリア研修では、所属する部門を越えてハピネットの社員が集まり、日常の職場から離れた環境で、あらためて「自分はいかに働きたいのか」「会社や社会から求められるものは何か」「もっと活躍するために何が不足しているのか」について考えます。自分と会社や社会の関係を見つめ直す研修を通じて「自分のキャリアプランを主体的にマネジメントできる人材」が増えることで、ハピネットは個々の社員が今以上に価値を発揮できる組織となることを目指しています。






お金と人生を学ぶ「マネープランセミナー」

会社員にも、定年退職後に向けて自主的な資産形成が求められる時代になっています。とはいえ会社員が、「資産運用のプランニング方法」「金融商品の基礎知識」などを習得する機会はその多くはありません。そこでハピネットでは、「将来を見据えた生活の基盤づくりが仕事のパフォーマンスやキャリアアップを支える」という観点から、2014年から管理職社員を対象に「マネープランセミナー」をスタートしています。各職場のリーダーである管理職がお金と人生について学ぶことは、自分自身の資産形成や年金対策に役立つのみならず、部下に対するマネジメントやアドバイスの視野が広がるというメリットも期待されます。参加者からは、「仕事に関係ないからと気にかけてこなかった大切な事について教えてもらえてよかった」「もっと詳しく、資産運用を勉強したくなった」といった満足の声が聞かれました。ハピネットでは引き続き、マネープランの面からも、社員のキャリア形成を支援していきます。



マネープランセミナー研修の様子

マネープランセミナー 例

- 
マネープランの基本 ～老後を「見える化」しよう～
 老後に向けた収支計画を立てるための基礎知識の習得
- 
今から考えておくべきこと
 40代～50代で老後に備えてやっておくべきことと自分の現状チェック
- 
資産管理の基礎知識
 資産管理の大原則、金融商品の基礎知識



今後へ向けて

より自立した人材を育む環境づくりへ

私たち人材開発チームは、経営の主体を人材と捉え、キャリア研修をはじめとする教育研修を通じて、社員一人ひとりの成長意欲の喚起を促していく役割を担っています。

特に、ここ数年力を入れて取り組んできたキャリア研修は、ただ単に個人の成長意欲を高める機会の場ではなく、「会社から求められるレベル」や「社会で通用する自立した人材像」をしっかりと捉え、各々が得た気付きや自己課題に対して、真剣に向き合い、挑戦し、道を切り開いていく決断をする機会の場になるよう取り組んでいます。

2016年は4年前に30歳、35歳、40歳を対象にしたキャリア研修を経験した社員が、改めてキャリア研修を受ける年にあたります。そこでは、受講する社員たちが過去5年間の軌跡を確実に振り返り、しっかり内省し、自己革新に向けて、次の5年間を描くことができるプログラムを提供したいと考え、準備を進めています。

今後は、キャリア研修によって得られた自己課題を克服するための学びや挑戦の場として教育研修プログラムの充実や社内公募制度の活用に取り組むとともに、それらを人事制度と連動させることにより、組織の活性化に繋がる、より自立した人材を育成する環境構築を実現させていきたいと思っています。



経営本部 人材開発部
人材開発チーム リーダー
岩田 積雄 (左)

経営本部 人材開発部
人材開発チーム
福島 正蔵 (右)

特集 2 物流施設の安全衛生の強化

ハピネットグループは
“最適流通システム”を下支えする
安全衛生への取り組みに
より一層力を入れていきます。



安全衛生をさらに強化し物流拠点としての使命を果たしていきます。

ハピネット・ロジスティクスサービスは、「最適流通システム」を掲げるハピネットグループの要ともいえる物流機能を担っています。365日止まることが許されない業務に携わっているわけですが、その基盤となるのが安全衛生だと認識しレベルアップに努めています。

安全衛生の推進においては、「安全」「品質」「効率」「コスト」を4つの優先事項として掲げています。まずは安全が第一で、次に品質を置いているのですが、このことは「効率やコストと引き換えに、安全を蔑ろにしない」という当社の基本的姿勢を表しています。

また当社では、職場の安全やサービスの品質を支えるのは、働く人たちの健康であり仕事や人生へのモチベーションであると考えています。勤務時間・休日休暇といった労働環境面、さらにはヘルスケア、メンタルケアなどの面からも、安心して働ける職場づくりに積極的に取り組んでいきます。



株式会社ハピネット・ロジスティクス
サービス
代表取締役社長
津田 克也

物流拠点の役割を果たすために

当社は、東日本、東日本第二、西日本ロジスティクスセンターの主要3拠点体制のもと、「お客さまに商品を確実にお届けする」という役割を担っています。「高速ピースソーター、搬送コンベア、デジタルピッキングシステムなどを導入し機械化された高い処理能力を持つ拠点」あるいは「人手による多品種少量出荷に強みを持つ拠点」など、それぞれに特徴がありますが、いずれの施設においても実際に判断を下し、身体を動かしサービスを提供する主役となるのは人です。人が安心して働ける環境は、物流企業としての役割を果たすためになくてはならないものです。当社では、社員はもちろんアルバイトの方も参加する形で「安全衛生管理委員会」「5S推進委員会」などを中心に、現場でのヒヤリ・ハット※の共有、改善提案活動などを行い、安全な職場づくりを進めています。

また、職場の安全、社員の健康を脅す課題として、「過重労働対策」にも重点を置いています。当社が取り扱うエンタテイメント商材は、季節による波動の激しい分野です。特に膨大な物量が発生する年末の過重労働の解消に向けて、業務の効率化や勤務シフトの調整、管理スタッフによる勤務時間管理の徹底などに取り組み、成果を挙げています。

※重大な災害や事故には至らないものの、直結してもおかしくない一歩手前の事例

主要3拠点



2014年度の安全への取り組み

災害を想定した避難訓練の実施

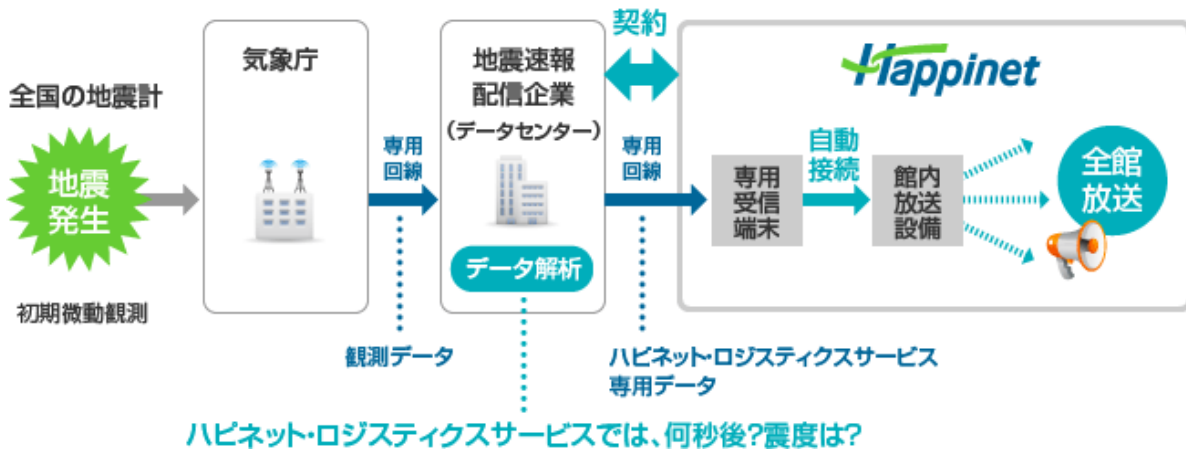
ハピネット・ロジスティクスサービスでは東日本大震災を教訓とし、避難訓練を通じて 物流施設内で働く社員の災害時における安全の強化を図っています。地震を想定した避難訓練については、緊急地震警報が作動した場合に自分の身の安全を確保する「初動訓練」（月1回）、屋外へ退避するまでの「通し訓練」（年3回）を行っています。「実施時間を予告しない」、「抜き打ちで行方不明者を設定する」などマンネリ化を防ぐ工夫により緊張感を維持し続け、初動のスピードは確実にアップしています。

さらに避難訓練は年1回、BCP(事業継続計画)の訓練にまで発展させて行っています。当社のBCPは、ハピネットグループのBCPに物流会社独自の要件をプラスして作成されています。1日目に人の安全を確認する、2日目は復旧に向けた問題を把握し対策を立てる、3日目から復旧に向けた作業を実行する。こうした基本ステップを定め、迅速かつ着実に物流拠点としての機能を継続できるように、体制整備と人材教育に取り組んでいます。



避難訓練時の風景

予想される揺れ（震度）と到達予測時間（何秒後か）を自動的に全館に放送する仕組み



フォークリフトの安全対策

小回りをきかせながら重い荷物を運ぶことができる便利なフォークリフトですが、物流業界全体をみると、毎年多くの事故が発生しています。ハピネット・ロジスティクスサービスは、長年にわたりフォークリフトの事故防止に努め、「人身事故ゼロ」を継続しています。2014年は、拠点ごとに差異があった「フォークリフト操作・常用時 ルール」を全国で統一化し、事故防止のための注意事項を徹底しました。また、フォークリフトメーカーから講師を招き、年二回の講習を実施し、社内で策定したルールについて評価やアドバイスをもらうなど、外部の力も活用してリスクの低減を図っています。さらに現場レベルでの改善策にも取り組んでいます。たとえば、フォークリフトを運転する側だけでなく、フォークリフトが稼働する近辺で作業する側に焦点をあてた安全性を高める施策として、運転者からの視認性を高める反射板のついた作業用ベストの着用をスタートしています。



フォークリフトの講習風景



作業用ベスト

マナー&ルールと5Sの推進

ハピネット・ロジスティクスサービスは、「マナー&ルール」を職場づくりの基本に置いています。アルバイト社員を含めた全社員に、「挨拶」から「身だしなみ」「私物の管理方法」「SNS（ソーシャルネットワークサービス）の利用」まで、全員が気持ちよく、また社会との良好な関係を保ちながら働くための基本的な規則をまとめた「マナー&ルールハンドブック」が配布されます。

「マナー&ルールハンドブック」の冒頭にも掲げられ、当社の物流施設内で求められる気配りや気遣いの指針とされているのが、5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・習慣）です。5Sを職場の文化とするために、ハピネット・ロジスティクスサービスでは、安全衛生推進の中心となる「安全衛生委員会」の下部組織「5S推進委員会」による活動が実施されています。2014年からはアルバイト社員も参加した職場巡回が行われ、「用途不明の物が現場に置かれている」「規定の高さ以上に商品が積み上げられている」といった5Sに反する状態の相互チェックと、改善が進められています。

マナー&ルールが安全や品質の元になる

マナー&ルールや5Sが現場に徹底されていれば、新人が入ってきた時にその状態が自分の守るべき基準として示されます。そして、決められたことを決められた通りに守ることが引き継がれていけば、「職場の安全」や「サービスの品質」は自ずと確保されます。とはいえ、すべての人が初めからルールや基準を守るということは、現実にはありえません。ですから「何のためにルールを守るのか」を、一人ひとりに丁寧に説明し理解してもらうことの積み重ねで、自分の担当現場にマナー&ルールを定着させていきたいと思っています。



東日本ロジスティクスセンター
運用1チーム リーダー
今井 謙治

今後へ向けて

社員の健康ケアに重点を置いて

ハピネット・ロジスティクスサービスでは、「作業管理」「作業環境管理」「健康管理」「防災訓練教育」「安全衛生教育」などの項目別に安全衛生のレベル向上に取り組んでいます。2014年は、作業管理の面で、全員参加による5S推進、ヒヤリ・ハット情報の収集・改善活動を着実に推進することができました。またBCP（事業継続計画）において、拠点間のバックアップ体制を構築するなど段階をあげることができました。その他、安全衛生教育でも、フォークリフト安全講習に加え、各拠点を管轄する警察署や消防署の指導のもとで、自動車や自転車の安全運転講習会、救急救命講習など、社員の意識と行動スキルを高める活動を計画通りに実施することができました。

2015年は引き続き、安全を最優先にしながらも、2015年12月からの改正労働安全衛生法に伴うストレスチェック制度への対応や、過重労働対策を継続し、「社員の健康」をテーマとした取り組みにさらに力を入れていきます。

HUMAN REPORT 2015

ハピネス・ネットワーキングの実現へ。
私の取り組み。



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～

➤ セールス(玩具)



次世代を担う子供たちに
楽しんでもらう商品を扱う
大きな意義を持つ仕事

(株)ハピネット・マーケティング
第1営業部 東京CSチーム

増田 仁

➤ セールス(アミューズメント)



公正な取引と正しい情報
の提供に努めながら
大勢の人に喜びを届ける

(株)ハピネット・ベンディングサービス
第2営業部 中部チーム
浜松キャンパ

森田 彰浩

▶ 製作管理(顧客サポート)

子どもたちに夢を与えられるような
玩具を提供し、
商品を買っていただいた後も
お客さまが常に笑顔でいられる
環境をつくりたい

㈱ハピネット
トイ・オリジナルユニット
製作管理チーム
住谷 浩基



▶ 商品企画・開発・生産

品質・安全性を最優先に
環境にもやさしい製品を
タイムリーに発信する

㈱マックスゲームズ
企画開発チーム
谷 佳明



▶ ロジスティクス(物流)

安全な現場をつくり
物流に求められる
使命を果たす

㈱ハピネット・ロジスティクスサービス
東日本LC運用1チーム
稲垣 宏直



▶ スタッフ(法務)

法律の知識を武器に
ハピネットとお客さまの
安全・安心を守る

㈱ハピネット
経営本部 経営企画部
法務チーム
山崎 友里子



※ 社員の所属部署は2014年度時点のものです

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.

HUMAN REPORT 2015

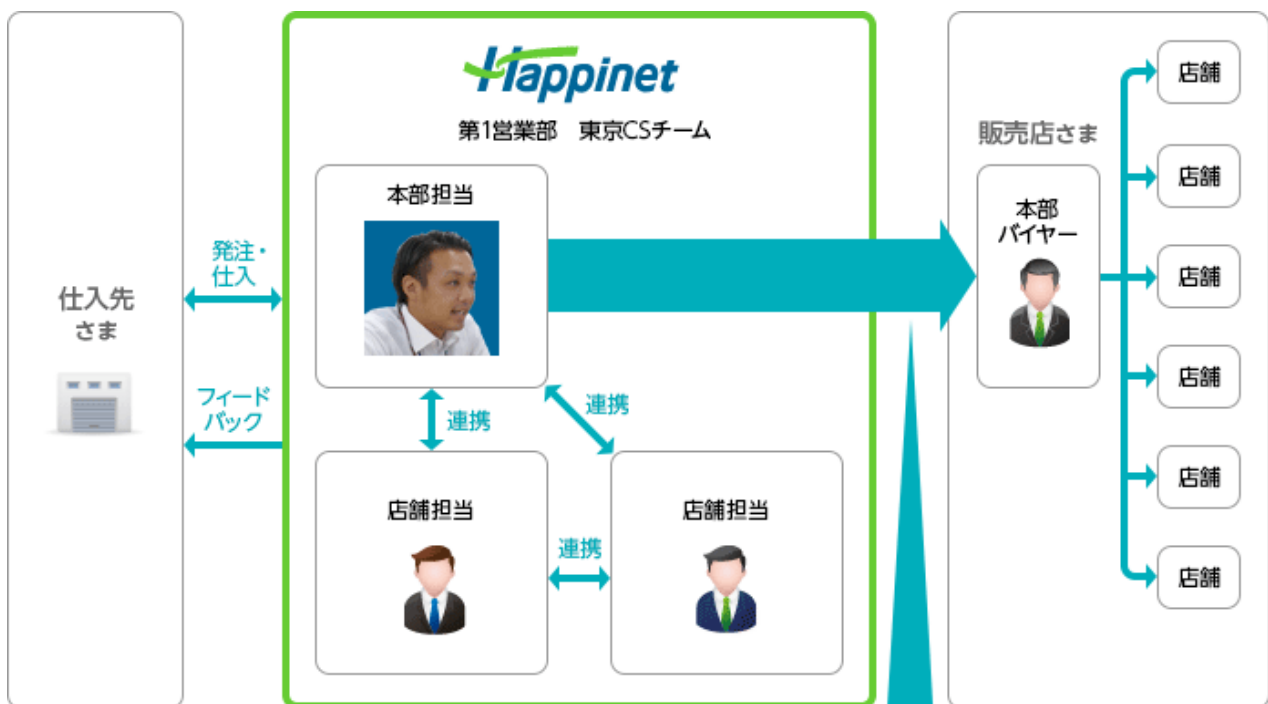
ハピネス・ネットワーキングの実現へ。
私の取り組み。



セールス（玩具）

（株）ハピネット・マーケティング 第1営業部 東京CSチーム 増田 仁

次世代を担う子供たちに楽しんでもらう商品を扱う
大きな意義を持つ仕事



販売店さまへのトータルサポート(顧客満足)

- 販売店さま売上最大化へ向けた玩具商品提案、商品調達
- スピーディーかつタイムリーな商品情報提供
- 売場レイアウト、商品展開プラン、陳列方法提案
- 店頭イベント支援、売場陳列支援

仕事・役割

私たちのミッションは、お取引先さまが販売する玩具商品の調達を担いながら、店頭イベントのお手伝いや、売り場づくりなどを通じて、売上げ拡大をサポートしていくことです。

新しい玩具商品が発売される場合、その数ヶ月前から、販売プランや店頭での打ち出し方をお取引先の仕入れ責任者さまやメーカーさまと商談しながら調整をはかります。さらに発売された後は、実際に売り場に立って、お客さまと接したり商品に触れたりする中から、お取引先さまとハピネットの双方がWin-Winとなる、より良い提案を目指して知恵を絞ります。

リアルタイムに商品情報の共有を重ね、熱意を持ってお取引先さまと商談をした結果、商品の採用が決まった時、あるいは販売応援で店頭に立ってお客さまが実際に商品を購入いただけるシーンに立ち会えた時、そうした瞬間には大きな喜びや、やりがいを感じます。



(株)ハピネット・マーケティング 第1営業部 東京CSチーム
増田 仁

かかわりの深いステークホルダー

- 顧客
- 販売店さま

CSRの取り組み



主なCSRの取り組み

- 「公平・公正な取引」の徹底
- 取引先とのコミュニケーション強化
- ワークライフバランスの実現

私の仕事は、お取引先さまの発展を支えるパートナーという立場にあり、取引先さまと誠実に向き合うことが基本となります。仮に業務上でミスがあったとしたら、すぐに上司に報告し誠意を持った対応を行います。迅速に報告することが、トラブルを最小限にとどめるからです。こうしたオープンな関係をお取引先さまと築いたうえで、求められたことに応えるだけでなく要望の一步先を考えて提案できるようになれば、さらに信頼をいただける関係になることができると考えております。また、私は自身の仕事について、将来を担う子供たちのための商品を届けているという社会的意義を感じています。そして「子供たちに楽しんでもらう玩具を扱う者として、自分自身が楽しい毎日をおくるべき」と考え、休日の過ごし方を大切にしています。週末は、幼少の頃から続けてきた野球でリフレッシュしています。

今後の課題

将来へ向けては、よりお取引先さまやお客さまに価値を提供できるようになることを目指します。具体的には、今までと違う観点から数字を読み取り、本質を見抜く力の習得をはかります。日々の業務においては、社外からも社内からも信頼される人材になることが目標です。そのためには、計画・実行・確認という基本サイクルを忠実に実行することが重要だと思います。また基本サイクルを徹底することは、業務を効率化し、仕事とプライベートのさらなる充実につながるのではないかと考えています。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.

HUMAN REPORT 2015

ハピネス・ネットワーキングの実現へ。
私の取り組み。



セールス（アミューズメント）

（株）ハピネット・ベンディングサービス 第2営業部 中部チーム 浜松キャンブ 森田 彰浩

公正な取引と正しい情報の提供に努めながら
大勢の人に喜びを届ける



カプセル玩具自動販売機および
キッズカードゲーム機の運営・管理

- 売上向上のに向けた設置場所、運営方法提案
- 迅速な商品供給
- 安全で衛生的な商品供給
- イベント開催支援
- リスク情報等の共有・・・など

仕事・役割

私の所属する部門は、カプセル玩具自動販売機や、キッズカードゲーム機の運営・管理を手がけています。自分の担当するエリアの店舗を巡回し、商品の補充やゲーム筐体のメンテナンス、カプセル玩具の補充などを行います。そして店舗担当者さまと商品についての情報を共有すると共に、「カプセル玩具什器の増台」や「より売上向上が見込める場所への什器移設」あるいは「カプセル玩具販促のためのイベント開催」など提案活動も行っています。

私の仕事は、日々の店舗巡回と店舗の担当者さまとの細かなコミュニケーションがベースとなります。店舗巡回の際は、私達営業が補充を行うとともに、客層にあった展開商品内容の見直しや、売場変更などにより、お取引先さまの店舗の売上向上に向け活動しています。



(株)ハピネット・ベンディングサービス
第2営業部 中部チーム 浜松キャンブ
森田 彰浩

かかわりの深いステークホルダー

- 販売店さま

CSRの取り組み



主なCSRの取り組み

- 「公平・公正な取引」の徹底
- 取引先とのコミュニケーション強化
- 情報セキュリティの遵守

お取引先さまでの商品展開方法や販売数は、私たち営業担当者に任されていますが、公平・公正な取引に徹することが、ハピネットへの信頼を生むと考えて毎日の仕事にあたっています。人気商品は、多くの店舗さまから納入を希望されますが、特定の店舗でのみ極端に多くの数の商品を販売することは避けています。また流通を担当する者として、正しい情報の提供に努めることを意識しています。カプセル玩具においても通常の玩具同様、人気商品についてはお客さまの関心が高く、非常に多くお問い合わせをいただきます。その際、どんな些細な情報でも誤った情報やまだ伝えてはいけない情報を伝えてしまうと、インターネットの情報交換が広く普及する中で、大きな混乱をまねき、多くの関係者にご迷惑をかけることになってしまいます。

今後の課題

私の仕事は、一人ひとりの裁量に委ねられる部分が多い点に特徴があります。そうした中で、お取引先さまとのコミュニケーションや新たな販売計画づくり等に没頭していると、つい長時間の労働に繋がってしまうことが多くなってしまいます。個人力で解決することは難しいかもしれませんが、今後、組織としてワークスタイルの効率化に取り組むことによって、無駄な残業が削減されて、更に安心して働くことのできるハピネットにしていければと考えています。

HUMAN REPORT 2015

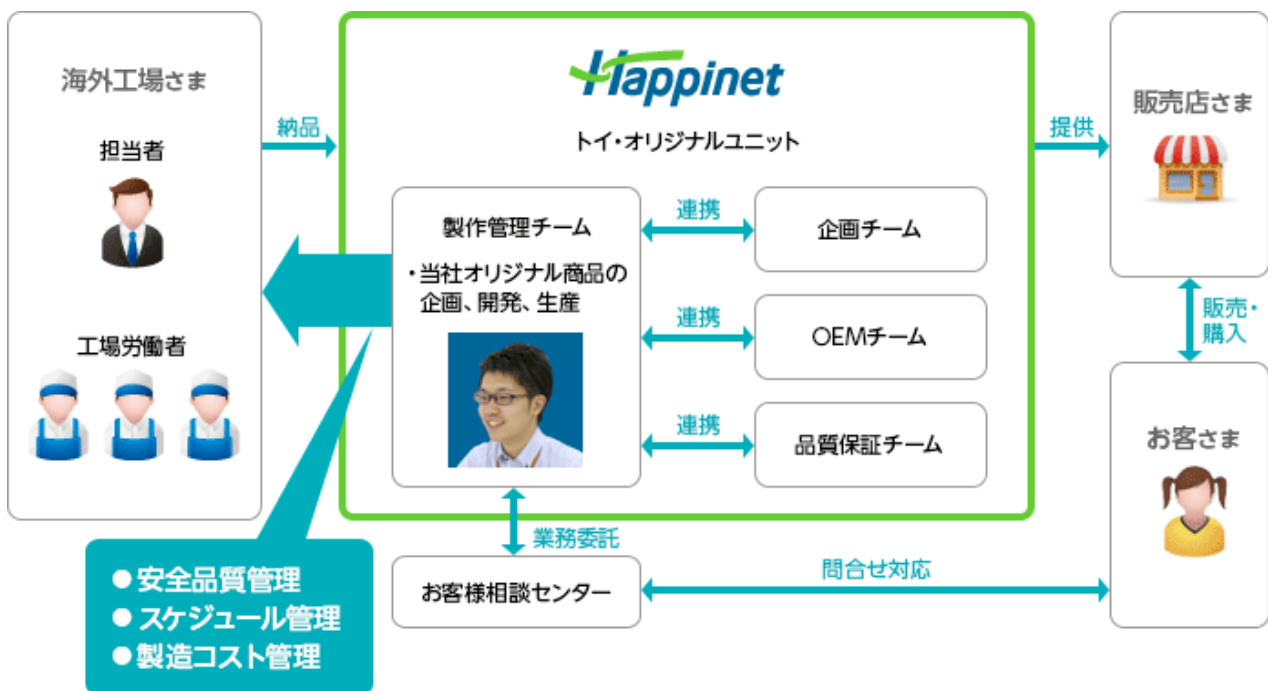
ハピネス・ネットワーキングの実現へ。
私の取り組み。



製作管理（顧客サポート）

（株）ハピネット トイ・オリジナルユニット 製作管理チーム 住谷 浩基

子どもたちに夢を与えられるような玩具を提供し、
商品を買っていただいた後もお客さまが常に笑顔でいられる環境をつくりたい



仕事・役割

トイ・オリジナルユニットは「ハピネット」ブランドで販売する当社オリジナル製品の企画・開発・生産を行っています。その中で私は製品開発・生産管理とお客様相談センターのオペレータ管理業務を担当しています。製品開発とは、企画があがってきたアイデアを実際に形にする仕事で、まさに玩具に命を吹き込むような仕事です。ただ製品として形にするだけでなく、安全安心でかつ長く遊んでいただけるように設計し、玩具としての様々な楽しいギミックを考え、子どもたちに夢を与えられることが私の使命だと思っています。製品を世の中に送り出した後も、玩具に関するお客さまからのお問い合わせや相談等に応じるために「お客様相談センター」を設置し、お客さまが安心・満足して玩具を遊んでいただけるような環境を提供しております。お客さまからの多くのご意見やご要望に向き合い、お客さまのことを第一に考えた対応ができるように日々業務に取り組んでいます。



(株)ハピネット トイ・オリジナルユニット 製作管理チーム
住谷 浩基

かかわりの深いステークホルダー

- 顧客

CSRの取り組み



主なCSRの取り組み

- CS向上（顧客満足向上）

顧客満足度の向上には特に力を注いでいます。私が管理を担当している「お客様相談センター」は、BtoB事業をメインとするハピネットにとって、消費者さまと直接関わることができる、数少ない場なので、消費者さまの想いを直接感じることができると同時にハピネットという会社の印象もそのお問い合わせの電話対応ひとつで決まってしまうという重責を担っています。だからこそ、その対応方法については、オペレータへ業務マニュアルを渡すだけでなく、直接オペレータと顔を合わせて説明を行ったうえで、実際にオペレータ自身に商品を遊んでいただき、問い合わせが多く寄せられそうなポイントを肌で感じとってもらおうようにしています。こうした時間と工夫を積み重ね、オペレータがお客さまに近い目線で対応できるような環境をつくり、顧客満足度の向上に努めています。

今後の課題

先日、お客様相談センターへあるお客さま（5才）から「これからもあたらしいおもちゃをたのしみにしています」という手書きのお手紙をいただきました。このようなあたたかいお手紙をいただくと改めて精一杯、このお仕事を頑張ろうと思ふことができます。他にも、感謝の言葉であったり、厳しいご指摘であったりと様々ですが、そうしたすべてのお手紙をお客さまからの貴重なご意見として保管するようにしています。その目的は、お客さまの声をオペレータの皆さんと共有し、自分たちの対応がどう評価されたのかを知ることにあります。お客さまとのやりとりの中でいただいたどんなメッセージも素直に受けとめ、正直に対応することこそがお客さまとの信頼を生み出していくと私は考えています。今後もお客さまに「電話して良かった」と言ってもらえるようなお客様相談センターをつくっていきたいと思います。

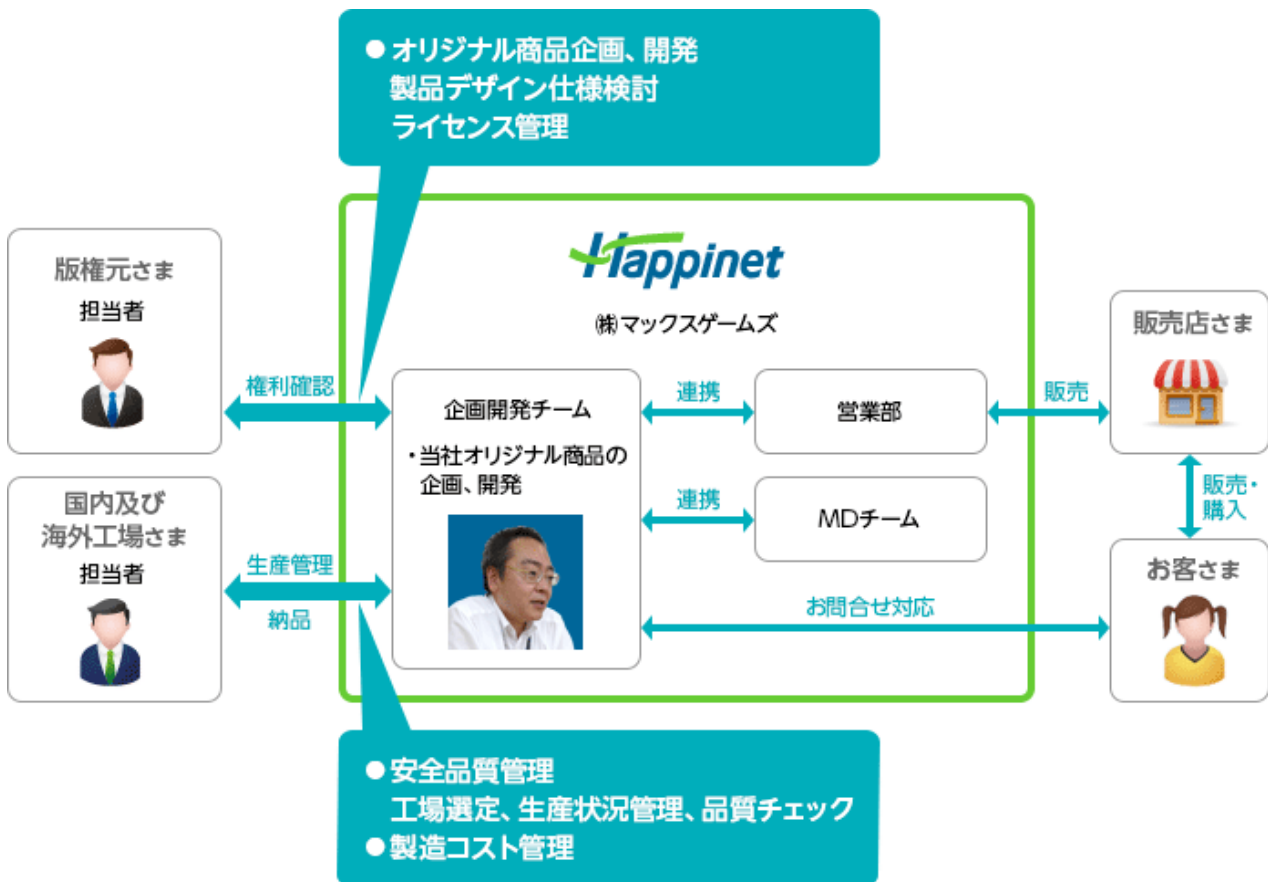
Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



商品企画・開発・生産

(株) マックスゲームズ 企画開発チーム 谷 佳明

品質・安全性を最優先に
環境にもやさしい製品をタイムリーに発信する



仕事・役割

私の部門では、任天堂さまから正式ライセンスを受けて、ゲーム機本体やゲームソフト向けの収納ケースや本体カバー、保護フィルム、タッチペン等、ビデオゲーム関連の周辺グッズの企画・開発を行っています。その他、任天堂さまのキャラクターだけでなく、他社さまのキャラクターライセンスも取得して、キャラクター付きの周辺グッズの製作も手がけています。市場や任天堂さまの動向を常にキャッチしながら、周辺グッズの企画を行うほか、版權元さまからのライセンス取得交渉から周辺グッズのデザインや機能面・安全面の仕様の検討、さらには生産を委託する会社・工場の選定など、商品づくりからお取引先さまとの交渉まで幅広い業務に携わっています。担当した周辺グッズがスケジュール通りに生産完了できた時や、店頭で発売された周辺グッズの販売が好調である時には、大きな満足感を得ることができる仕事です。



(株) マックスゲームズ 企画開発チーム
谷 佳明

かかわりの深いステークホルダー

- 顧客
- 販売店さま

CSRの取り組み



主なCSRの取り組み

- 品質管理・品質向上
- 廃棄物の削減・リサイクル

私が仕事を通じて果たすべき責任として、生産するグッズの「品質・安全性」があります。品質・安全性を高めると、ダイレクトにコストに跳ね返りますが、コストを優先して蔑ろにすることは決して許されません。製品の品質・安全性をしっかりと確保し、それをできるだけ判り易くかつ詳しく消費者に伝えることが大切だと考えています。もちろん品質の高い製品をつくることは、自社が保有するキャラクターの価値を守るという意味で版權元さまからの当然の期待でもあります。また、モノづくりをする立場としては、製品の環境負荷への配慮も強く求められます。更に、製品のデザイン・仕様を検討する段階から、生産時のロスを抑制することも心がけています。製品を構成する部材（製品自体、パッケージ）にリサイクル性の高いものを採用し、しかもリサイクル時にできるだけ環境への負荷が低いものを選ぶようにしています。

今後の課題

私たちの製品を購入いただく消費者の皆さまのために、生産する製品の品質・安全性の確保を引き続き、追求していきます。また、地球温暖化対策が社会課題となっているなかで、私たちが提供する製品においても、ライフサイクル全体からみた環境負荷低減を一層進めていかなくてはいけないと思っております。



ロジスティクス（物流）

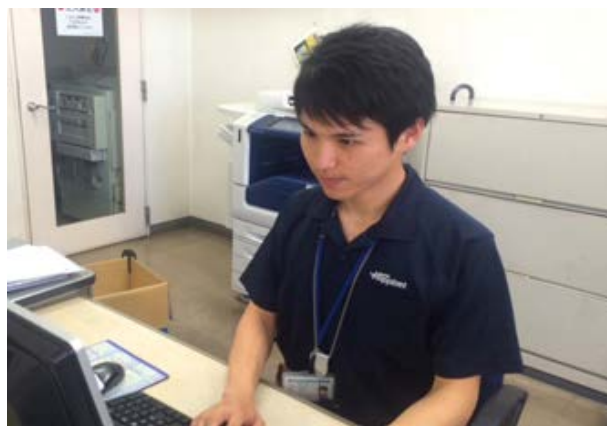
（株）ハピネット・ロジスティクスサービス 東日本LC 運用1チーム 稲垣 宏直

安全な現場をつくり
物流に求められる使命を果たす



仕事・役割

ハピネットグループが扱う玩具、ゲーム、CD、DVD等の物流業務を担当しています。下は10代から上は60代までの幅広い年齢層の倉庫スタッフをまとめ上げながら、倉庫内で製品を入荷・保管・出荷する現場作業をコントロールしていきます。現在は主に玩具、ゲームや倉庫業務の委託を受けている企業さまの製品の入荷を担当しています。私の役割は、お客さまにきちんと製品をお届けできるように、倉庫内の作業管理を行うことだけではなく、より品質のよい物流サービスを提供するための作業の改善活動や、スタッフが安心して働ける環境づくりのための安全衛生活動の推進にもあります。自分が行った様々な改善活動により、倉庫スタッフから「仕事がやりやすくなった!」といった声を耳にしたときや、収支面の効果も得られたときは、非常にやりがいを感じます。



(株)ハピネット・ロジスティクスサービス
東日本LC運用1チーム
稲垣 宏直

かかわりの深いステークホルダー

- 顧客
- 社員
- 協力会社

CSRの取り組み



主なCSRの取り組み

- リスクマネジメントの徹底
- 取引先とのコミュニケーション強化

私のポジションは、「職場の安全」と大きく関わっています。その代表的な取り組みがフォークリフトの交通安全です。倉庫内で使われるフォークリフトは、自動車と同じで鉄の塊です。万が一、人身事故がおきると最悪な結果もおこります。そうした事がないように、フォークリフトの運転手を対象に定期的に講習会を開催するほか、日々の交通指導に努めています。そして、事故発生の際は、その大小に関わらず、再発防止にむけて情報共有を図ります。

その他、安全に関しては、倉庫スタッフをまとめる立場として健康的な作業環境にも気を配っています。倉庫内は、通常のオフィスとは異なる環境ですから、特に夏場の熱中症対策には力を入れています。また、安全を大切に作る職場づくりの基本は、人との関わりだと思えます。安全な職場環境を作るには、倉庫で働く全員が安全に対する意識を持たなくてはなりません。私は倉庫スタッフのアルバイト社員のみなさんを管理する立場ではありますが、ただ指示をするだけではなく、社会人としてお互いに尊重し合い、意見を言い合える環境を作る事で、全員が安全への想いをひとつにする職場を実現できるのではないかと感じています。

今後の課題

私は業務において「安全」を第一にその次に、「品質」を重視しています。物流における品質の基本は、出荷計画どおりに確実に商品をお届けすること。それが、我々のミッションになります。お客さまへご迷惑をおかけしないように、商品の数量チェックや梱包方法には特に注意を払っています。とはいえ作業をしているのは人間ですから、少なからずミスは発生してしまいます。そのミスを最小限に抑えるために、運用ルールの遵守の徹底とミスが発生しづらい作業方法の確立に注力していきたいと思えます。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.

HUMAN REPORT 2015

ハピネス・ネットワーキングの実現へ。
私の取り組み。



スタッフ（法務）

（株）ハピネット 経営本部 経営企画部 法務チーム 山崎 友里子

法律の知識を武器に
ハピネットとお客さまの安全・安心を守る



契約書審査・作成の他にも、
全社の法務関連の相談窓口として事業推進をサポート

- 法務関連 社内研修の実施
- 各種マニュアル、ハンドブック等の作成
- 法務関連相談対応・・・など

※こちらの図では法務チームの業務の「契約審査・作成フロー」について紹介しています。

仕事・役割

法務チームでは、各事業部の契約締結の支援業務（契約書の作成や内容の確認等）や、知的財産に関する業務（商標等の出願や管理等）、各種公的機関からの調査窓口業務、新入社員や中堅社員等に向けた社内研修の実施、その他各部署からの法律に関わる相談への対応など、法律に関する幅広い業務を行っています。また今期から事業部別に法務チームの担当者をつけ、各事業部の実態調査や、法的支援、相談窓口、啓蒙活動等にも携わる予定です。その他にも、コスト削減を目標とした業務改善や、契約書フォーマットの改訂業務などにも取り組んでいます。



（株）ハピネット 経営本部 経営企画部 法務チーム
山崎 友里子

かかわりの深いステークホルダー

- 社員

CSRの取り組み



主なCSRの取り組み

- コンプライアンスの遵守
- リスクマネジメントの徹底
- 情報漏えいを防止
- 個人情報保護
- 幅広い情報開示の推進
- 品質向上

ハピネットの社員が安心して業務を遂行するためには、法務的なサポートは欠かすことのできないものです。2014年度は、営業担当者等に対して、法的知識に関する社内研修を実施するとともに、全社員に対して実務で必要となる法的知識をまとめた「法務ハンドブック」を配布するなど、一人ひとりへのサポートを強化しました。また、反社会的勢力の排除に関する条項を契約書に盛り込むこと等によるコンプライアンスへの対応や、秘密保持契約書の改訂等により情報漏えい防止対策の強化を行うなど、会社を守るための様々な施策を実施しています。

その他、ハピネットのリスクをマネジメントするだけでなく、「安全な製品・サービスの提供」という企業としての使命を支えるため、たとえば仕入先さまとの契約書において、安全性の高い商材を取扱うことを約定した条文を入れる等、商品の安全性を担保するための取り組みにも力を入れています。

今後の課題

「予防法務」の観点から、各事業部の社員に対して、それぞれが必要とする法律に関する情報を今後も積極的に発信していきたいと考えています。たとえば、ハピネットがお取引先さまと交わす各種の契約書において、リスクの潜む事項について予め約定しておくことを営業担当者等に対してアドバイスすることや、研修等を通じて継続的な啓蒙活動を行っていくこと等により、紛争を未然に防ぐことやトラブルの回避等につなげていければと思います。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



CSRマネジメント

ハピネットグループのCSRマネジメントを紹介しています。



> CSRの目標と実績

- > 2014年度CSRの目標と実績
- > 2015年度CSR施策一覧

> 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
- > ガバナンス体制
- > 内部統制体制の強化

> 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
- > コンプライアンス推進体制/内部監査
- > 法令遵守/コンプライアンス教育
- > 内部通報制度

> 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
- > リスクの未然防止に向けた取り組み
- > リスク発生時の対応
- > BCP（事業継続計画）の策定
- > 物流施設の安全性強化
- > 情報セキュリティの強化



CSRの目標と実績

2014年度CSRの目標と実績

○：目標達成 △：一部未達成 ×：未達成

取組項目		目標	自己評価	主な取組実績
マネジメント	コンプライアンス	法的リスクの事前予防のため、啓蒙・教育活動を継続する	○	<ul style="list-style-type: none"> 法務系リスクに関する基礎知識強化の為、社内研修を今期4回実施 法務基礎知識を分かりやすくまとめたハンドブックを社内で作成、全社に配布
	リスクマネジメント	事業構造変化に伴って新たに発生しうるリスクを想定し、対応体制の拡充を図る	○	<ul style="list-style-type: none"> 役員向けにリスクマネジメント研修を実施 全社的なリスクアセスメントと優先対応リスクの洗い出しが完了
		緊急災害発生に備えたオフィス環境を作る	△	<ul style="list-style-type: none"> 本社出入口付近のセキュリティ強化を実施 執務チェアの入替え等による環境改善を実施
環境	環境マネジメント	環境意識向上のための、ECO検定受験の啓発の継続	○	<ul style="list-style-type: none"> 2013年度は16名がECO検定を取得
	廃棄物量の削減と資源の有効活用	適正な需要予測と在庫管理の推進による廃棄物低減の継続	△	<ul style="list-style-type: none"> マーケットデータ分析による適正な在庫運用、メーカーさま、販売店さまとの連携強化による消化率向上施策等を推進し、一部では数値的成果が出る グループ全体としての数値は未達
		物流領域における3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進と継続	△	<ul style="list-style-type: none"> 一般廃棄物の削減率は目標を下回る リサイクル量は2013年度と比較し増加
地球温暖化防止の取組	電力消費量抑制の取り組み継続	○	<ul style="list-style-type: none"> 2013年度より継続的实施 今後は一部事業所で照明器具の間引きを照度調査と連動して実施するよう計画 	

取組項目		目標	自己評価	主な取組実績
顧客	製品責任	全社横断的な品質保証体制の構築	△	<ul style="list-style-type: none"> 部門横断の品質保証委員会の開催など体制構築へ向けた準備を実施 体制構築までは至らず今期の課題となる
	顧客とのコミュニケーション	全国商談会を実施するなど、販売店さまへ有用な情報を提供できる体制を整える	△	<ul style="list-style-type: none"> 商談会に関し評価は高く情報発信の場としての役割を果たした 会場別で集客に差が出ていることが今後の課題
		製品不具合による消費者クレーム率の低減を図る	△	<ul style="list-style-type: none"> OEM製品など一部製品ではクレーム率が低下 全体的なクレーム率低下には至らず
		取引先との取り組みによる、情報システムの更なる高度化を図る	△	<ul style="list-style-type: none"> 玩具自動販売機において単品管理システムの導入を推進 導入店の目標値には至らずも、複数の販売店さまで導入が決定
社員	人事制度	社員のキャリア形成と能力開発を支援する教育・研修プログラムや制度の充実	○	<ul style="list-style-type: none"> キャリア研修・マネー研修を継続実施 社員個人の仕事観・キャリアを確立させ、自立した社員の育成に努める
		人事制度のブラッシュアップによる組織活性化を図る	○	<ul style="list-style-type: none"> 社員が安心して業務にまい進する環境づくりとして、退職金水準の改訂を実施 新しい人事制度については、2015年度に概要設計が終了する予定
	労働安全衛生	社員の健康リスクの低減	○	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス不全の未然防止策としてリーダー向け研修実施や全社員向けメンタルチェックを実施 定期健康診断の未受診者ゼロを継続
		効果的な安全運転講習会を研究・実施	○	<ul style="list-style-type: none"> 実車研修とともに安全運転講習会も全国20拠点で実施
社会	社会貢献	近隣の道路・歩道の清掃活動の実施	○	<ul style="list-style-type: none"> 主要3拠点の倉庫で述べ6回、地域団体主催の清掃に2回、計画通りに倉庫周辺及び通勤経路の歩道を清掃した
		エコキャップ運動の継続	○	<ul style="list-style-type: none"> 継続的に実施
株主	IR活動の強化	個人投資家や機関投資家への説明会の実施を継続	○	<ul style="list-style-type: none"> 半期単位で機関投資家向け決算説明会を継続実施

2015年度 CSR施策一覧

取組項目		施策
マネジメント	コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> ● 景品表示法改正による表示規制強化に対応した体制の構築
	リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害発生時の、避難～復旧に至る基本行動訓練の充実による体制の強化 ● 深刻なリスクが顕在化した場合の、具体的な対応体制の整備
環境	環境マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● FAX受注枚数の削減と受注入力業務の効率化 ● ECO検定資格取得率向上をめざす
	廃棄物量の削減と資源の有効活用	<ul style="list-style-type: none"> ● 適正な需要予測と在庫管理の推進による廃棄物低減の継続
	地球温暖化防止の取組	<ul style="list-style-type: none"> ● 保有資産を削減し、省エネルギー化を推進する
顧客	製品責任	<ul style="list-style-type: none"> ● 全社横断的な品質保証体制の構築
	顧客とのコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国商談会を実施するなど、販売店さまへ有用な情報を提供できる体制を整える ● 小売店支援システム導入店舗の業務効率向上 ● ICカード対応玩具自動販売機の開発
社員	多様性とワークライフバランスへの配慮	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員のキャリア形成と能力開発を支援する教育・研修プログラムや制度の充実
	人事制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事制度のブラッシュアップによる組織活性化
	労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員の健康リスクの低減 ● 効果的な安全運転講習会を研究・実施
社会	社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> ● 映画上映、映像ソフトに関するバリアフリー対応 ● 近隣の道路・歩道の清掃活動の実施
株主	IR活動の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 個人投資家や機関投資家など属性に応じたIR活動の立案・実施

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



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

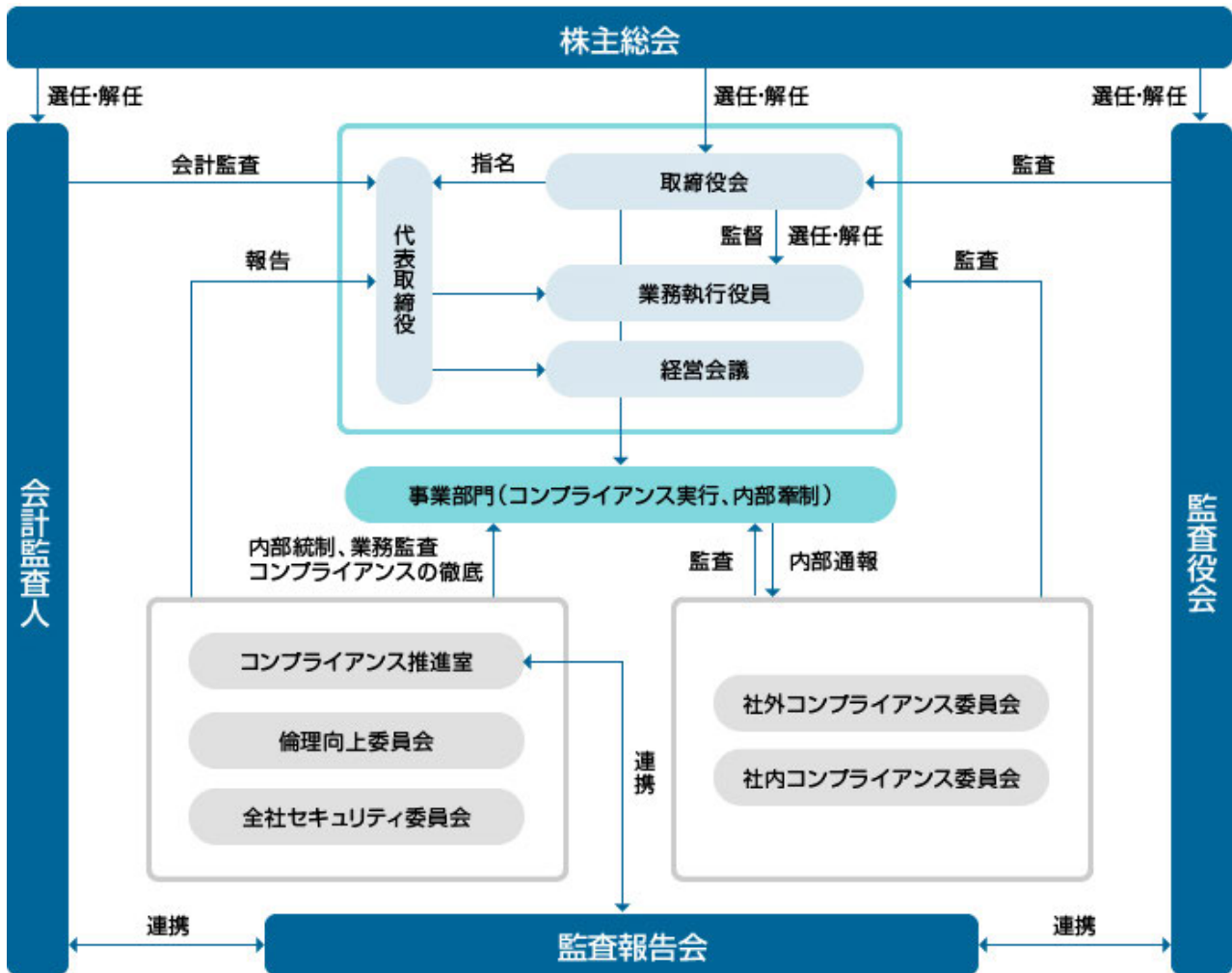
ハピネットは、企業価値の最大化と経営の健全性確保が、最も重要な経営課題であると考えています。その実現のために、経営の透明性を高め、経営環境の変化に対して、迅速かつ的確に対応できる体制の確立に努めています。

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。



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「内部統制システム構築の基本方針」を定めました。

2008年4月からは、金融商品取引法で定められた内部統制報告制度の適用が開始されたことから、業務プロセスの有効性の評価や検証方法の文書化などの対応を行いました。また、新たにグループに加わった企業においても、同様の対応を行っています。

毎年、コンプライアンス推進室が中心となり、内部統制の整備・運用状況について、評価を実施することにより、内部統制体制の強化を図っています。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



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、法令上の間隙があってもそれを意図的に利用することはありません。

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ています。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「コンプライアンス推進室」を設置しています。

同推進室では、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。

この倫理綱領を「基本編」「実践編」に分け、「基本編」はグループ全社員に配布し、「実践編」はイントラネットに掲載し、理解と浸透を図っています。

さらに、事業環境、事業内容の変化に適応した倫理綱領とすべく、「倫理向上委員会」を設置して改定を重ねています。

コンプライアンスの徹底にあたっては、グループ全体で社員研修を継続的に実施しています。新入社員についても、倫理綱領などについての研修機会を設けています。



小冊子の内容

基本編

企業行動が社会規範から逸脱していないかどうかを自己点検するための規範を掲載。「ビジネス倫理観」「ビジネス倫理の基本ルール」で構成。

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COO、CFO、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。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



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、各種マニュアルの整備や社員への研修を実施しています。

また、リスクが発生した場合に備えて、部門ごとにアクションプランを策定しています。人命および施設などの安全確保を最優先に対応することや、損害の範囲と事業への影響を極小化するための対策などを定め、迅速な事業復旧へ向けた方針・手順を詳細にまとめたアクションプランとしています。

リスクの未然防止に向けた取り組み

ハピネットグループは、各部門の責任者が平時から発生しうるリスクやその兆候を捉え、マネジメントに活かせるように、さまざまな事例を掲載した「マネジメントガイド（リスク版）」を作成し、イントラネットに掲載しています。

また、リスクは予想もしない状況から顕在化する可能性もあることから、リスクの予兆が現れ始めたタイミングで早急に行動できるよう、対応事例をシナリオ化した研修教材「リスクマネジメント羅針盤」を作成しています。

リスク発生時の対応

ハピネットグループは、リスクが顕在化した際に迅速に対応できるよう「個人情報漏えい」「インサイダー取引の発覚」「製品事故」「感染症」など、さまざまなリスクに対応する「ハピネットグループ緊急時リスクマネジメントマニュアル」を策定しています。

このマニュアルには、緊急対応を必要とするリスクが顕在化した際には、最高執行責任者（COO）を緊急対策本部長とし、部門を超えた緊急対策本部を設置することを明記しています。また、マニュアルはリスクイベントごと、部門ごとに構成しており、リスク発生から収束までの全体フローや、緊急対策本部内における各役割の業務リスト、確認情報の記載シートなど詳細に記述しています。

また、災害時の安全確保や連絡手段など初期対応の浸透を目的として「緊急時マニュアル」を携帯版化して全社員に配布しています。



緊急時マニュアル携帯版

BCP（事業継続計画）の策定

ハピネットグループは、2008年12月から「ハピネットグループ緊急時リスクマネジメントマニュアル」の改定作業と並行して、BCP（事業継続計画）策定プロジェクトを開始し、2010年11月に「BCP運営規則」「部門別アクションプラン」を制定しました。

しかしながら2011年の東日本大震災において通信手段の確保など必ずしも十全な対応ができなかった側面があったことから、BCPにおいても大規模災害の発生に備えた対策強化が課題となっていました。そのため2013年に「BCP初動対応マニュアル」を策定し、初動対策の強化を図り、BCPをさらに確固たるものとなりました。

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、東日本大震災の経験を踏まえて、より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取り組んでいます。

また現状は災害対応が取り組みの中心となっていますが、今後は物流機能を停止させない仕組みづくりにも着手していく計画です。

商品落下防止策の強化

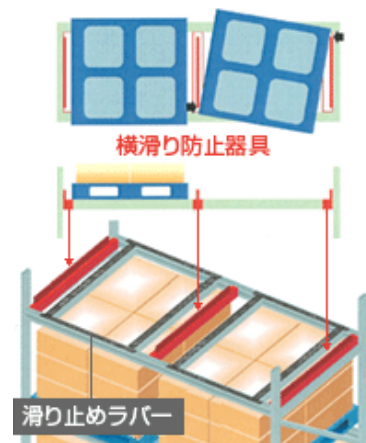
物流施設の安全性強化の面では、商品の落下を防ぐことも重要となります。

ハピネットグループの各物流施設では、商品の落下や破損の防止、落下物による作業員のけがなどを防止するために、設備を連結することによる倒壊防止策や落下防止バンドの活用などの措置を講じてきました。

しかしながら東日本大震災の際は、商品の落下被害は軽微で、けが人もなかったものの、パレット保管商品が落下しました。

そのため、物流部門では、パレット保管設備の新たな落下防止策として「滑り止めラバー」を貼り付けるとともに、「横ズレ防止器具」を取り付けました。この対策により、防止策実施前と比べ、横方向から約2.5倍の力に耐えられる実証実験結果※が得られています。

※ 東日本ロジスティクスセンターでの実証試験結果



落下防止策のイメージ



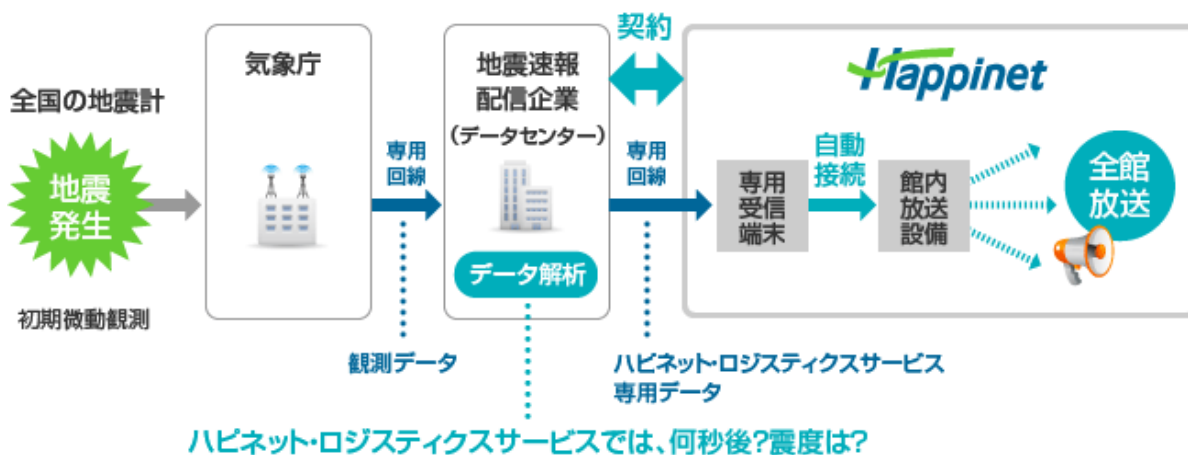
落下防止を施した、パレット保管設備

緊急地震速報受信端末機の設置

物流施設の安全性強化の面でさらに重要な点は、人命の安全確保です。

物流施設内において社員は、最長25mという長い通路で作業しています。大量の保管商品はさまざまなサイズ・形状をしており、落下防止策を講じているとはいえ、大地震が発生した場合、落下の危険性をゼロとすることは不可能です。そのため、大きな揺れが到達する前に、社員が危険エリアから退避する仕組みづくりも重視しています。

物流部門では、各物流施設に緊急地震速報を受信する専用端末機を設置しています。気象庁が発する地震発生初期微動を瞬時に解析し、予想される揺れ（震度）と到達予測時間（何秒後か）を自動的に全館に放送する仕組みを導入したものです。この仕組みのもとで、地震速報発報から20秒後に揺れが到達するとの想定で危険エリアからの避難を開始する避難訓練も実施しています。



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。特に「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・漏えい防止に力を入れています。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「情報セキュリティポリシー」を定めています。この「情報セキュリティポリシー」には、飲酒の予定がある場合はパソコンやタブレットを持ち出さない、移動中の車内にパソコンや資料を放置しないなど、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、サイズ制限などによる不正アクセス対策、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、すでに1994年度から複数の電力供給網を持ち、自家発電機能も有する無停電データセンターに基幹系ホストコンピュータをホスティングしています。またホストコンピュータ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。

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なども検討し、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。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



環境とのかかわり

ハピネットグループの環境保全活動を
紹介しています。

▶ 基本的な考え方

▶ 環境マネジメント

- ▶ 推進体制
- ▶ 社員の環境意識を高める啓発活動

▶ 廃棄物削減の取り組み

- ▶ 適正な需要予測と在庫管理の推進
- ▶ 3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進
- ▶ オフィスでのリサイクルとごみの分別

▶ 地球温暖化防止の取り組み



基本的な考え方

ハピネットグループは、中間流通を核とする事業特性上、地球環境への負荷は製造業など他業種と比べて比較的少ない業態といえます。

そのためハピネットグループでは、CSR基本方針に則り、事業活動によって排出される廃棄物の削減やリサイクル、各事業拠点におけるCO₂排出削減に重点を置いた環境保全活動に取り組んでいます。

この取り組みでは、これまで構築してきた中核機能である最適流通システム＝「販売支援システム×物流システム×情報システム」が有効に機能しています。すなわち適正な需要予測と在庫管理および物流段階で使用される梱包資材の削減・リサイクルなどの推進により、同業他社と比べ一層の廃棄物削減が可能となります。また、社員の環境意識を高める取り組みも意欲的に進めています。

ハピネットグループは、限られた貴重な資源を無駄にしない仕組みを構築し、グループを挙げて地球環境保全に貢献していきます。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



環境マネジメント

推進体制

ハピネットグループは、2009年4月に設立した「CSR推進委員会」を中心に、環境保全活動に取り組んでいます。

「環境マネジメント」「廃棄物削減」「地球温暖化防止」の3点を環境テーマとして掲げ、継続して取り組むべき課題や対策、目標を設定し、各事業部門やグループ会社における環境負荷低減を推進しています。

社員の環境意識を高める啓発活動

ハピネットグループでは、グループ全社員に向けたイントラネット版社内報を随時発行しています。この社内報を通じ、環境配慮に関する啓発活動を推進しています。

また、社会の一員として、また環境と経済の両立を考える企業人として、社員の環境マインド醸成とリテラシー向上をめざしています。

その一環として、2008年度から東京商工会議所が主催する「環境社会検定試験（eco検定）」の受験を推進しています。グループ全社員を対象に、受験希望者にはテキストと問題集を無償提供し、「エコピープル」と名付けられた検定合格者に奨励金を給付するものです。今後もグループを挙げて啓発活動を拡大し、環境保全や省エネに対する意識を高めていきます。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



廃棄物削減の取り組み

消費者の手に届かない過剰な在庫からは、多くの廃棄物が発生します。メーカーと販売店を橋渡しする「中間流通業」を中核事業とするハピネットグループでは、市場に受け入れられる商品を必要な量だけ供給可能な体制を整えながら、廃棄物削減を推進しています。

マーケティング機能を強化し、適正な需要予測のもと市場在庫・社内在庫を適正化するさまざまな取り組みによって、廃棄物のさらなる削減をめざしています。

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、適正在庫管理による廃棄物削減に取り組んでいます。

玩具事業

業界最大手の中間流通業として、あらゆるメーカーさまの幅広い商品を供給しています。メーカーさまは、主に中国をはじめとした海外の工場で生産することが多く、また子どもが手に取る商品であるという性質上、厳しい品質管理や検査工程が必要なことから、生産してから店頭に出るまでに3か月程度かかります。そのため、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の需要予測が、非常に重要になります。お客さまである販売店さまの販売データや市場動向などから、販売店さまおよび消費者の皆さまのニーズの的確な把握に努めています。そしてメーカーさまと協議して、精度の高い需要予測に基づく流通在庫の適正化を推進しています。

映像音楽事業

DVD、CD市場を中心に映像・音楽ソフトを供給する中間流通業を展開し、取扱タイトル数は業界トップクラスです。

特にタイトル数の多いCDについては、日本全国のCD取扱店さまから収集した販売動向のデータに基づいて、旧譜の品揃えなどの検討に役立つ資料を各店に提供し、CD取扱店さまの仕入れ・在庫計画に役立てていただいています。また、契約販売店さまとリアルタイムで情報共有できる仕組みも構築しています。

また、当社のオリジナルDVDについては、生産・販売にあたり、正確な需要予測を立てるためにさまざまな情報を分析しています。各種データに基づき、販売数や売り上額などを独自に開発した試算表を用いてシミュレーションし、精度の高い需要予測につなげ、廃棄商品の削減に努めています。

ビデオゲーム事業

国内の中間流通業として唯一、国内で発売されているすべての家庭用ゲーム機を取り扱っています。

ライフサイクルの短い商品が多いビデオゲームの適正在庫を実現するために、物流システム・情報システムを活用し、常にリアルタイムで在庫、受注、出荷状況を把握しています。

具体的には、販売店さまの協力を得て、店頭商品の販売状況や発売前商品の予約状況をいち早く把握し、発売済み・発売前の商品の需要予測を行ったり、家庭用ゲーム機種別の市場販売予測をもとに四半期ごとのマーチャダイジングプランを策定し、販売店さまごとの予測データを基に、計画的にメーカーさまに発注したりするなど、欠品防止と在庫の適正化につなげています。

アミューズメント事業

カプセル玩具の自動販売機やデータカードゲーム機を取り扱っており、業界トップとなるシェアを有しています。自動販売機が設置されている売り場を、社員が営業車などで定期的に巡回して売れ行きをチェックし、販売機ごとに需要を予測しながら商品の補充や入れ替えを行っています。

大型量販店、アミューズメント施設、ホビーショップ、雑貨屋、書店、駅など、設置場所によって訪れるお客様の年齢層や嗜好が異なることから、多様な商品群のなかから、売り場や消費者のニーズに適した商品の提供が重要となります。商品需要を正確に予測するため、ハンディターミナルを使用した販売データの収集を推進しています。

今後も、精度の高い需要予測を実現するため、様々な手段を検討・実施していきます。

3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進

ゲーム機や自動販売機は、市場の変化に合わせて設置場所などが見直され、入れ替えや撤去が発生します。アミューズメント事業部門では、特約店さまの需要に応じて中古自動販売機の供給や、ゲーム機器類を中古市場に流通させるリユースを推進し、機械類の廃棄量削減に取り組んでいます。

また、さまざまな理由で各拠点に回収された自動販売機商品を一拠点に集約して仕分けし、再利用することによって、効率的に在庫を管理し、廃棄量削減につなげています。

なおカプセル玩具の廃棄については、廃棄物の約半分をサーマルリサイクル（熱回収）することを体系化しており、焼却灰についても鉄材料として再利用しています。

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同時に、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。



物流での分別の様子

オフィスでのリサイクルとごみの分別

本社ビルの執務フロア内には、「ごみステーション」を設置し、ごみ分別表示板に従って6種類に分別廃棄するよう呼びかけています。また、一部のフロアでは、不要機密書類は専門業者が回収してティッシュ箱などにマテリアルリサイクルされています。

なおハピネットグループにおいては、オフィス什器、いす、机などは、グループ会社を集約してリユースを図っています。

また、システム部門では、廃棄対象になったパソコン、プリンタ、周辺機器が中古市場やレアメタルの再利用サイクルに回るようリサイクル業者を選択し、資源の再利用、廃棄量の削減に取り組んでいます。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



地球温暖化防止の取り組み

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・物流の連携による物流拠点の有効活用を一層強化することで、CO₂排出量削減に努めています。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



顧客とのかかわり

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。



> 基本的な考え方

> 製品責任への取り組み

- > 品質保証推進体制
- > オリジナル玩具製品への取り組み
- > 仕入れ玩具製品への取り組み
- > 青少年への倫理活動

> 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
- > 公正な取引
- > 物流での品質向上の取り組み



基本的な考え方

ハピネットグループが考える「顧客」とは、消費者の皆さまはもちろんのこと、販売店さま、メーカーさまなどお取引先を含めたすべての関係先を示します。

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。

同時に、自らのビジネス倫理観については、「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”として自覚を持ちます」という3つの言葉に明文化しています。

ハピネットグループは、お客さまとともに成長するとの認識のもと、公正な事業活動を遂行するために、さまざまな経営の仕組み、ルールを策定し、社員への浸透と徹底を推進しています。

ハピネットグループ製品安全に関する基本方針（2007年5月制定）

1. 法令遵守

消費生活用製品安全法その他の製品安全に関する法令に規程された義務および業界団体で定められた製品安全に関するガイドラインを遵守するとともに、これらを社内に徹底します。

2. 自主行動計画の確立

この基本方針に基づき、製品安全に関する自主行動計画を策定・推進し、「消費者重視」および「製品安全の確保」を企業文化として確立します。

3. 製品事故情報等の収集と開示

当社が自社で製造し、販売する製品（以下「製造製品」といいます）および他社から調達して販売する製品（以下「仕入製品」といいます）に係る事故について、その情報を消費者から積極的に収集するとともに、消費者に対して適切な情報提供を行います。

4. 重大製品事故の報告

製造製品に関し重大製品事故が発生したときは、法令に従い、速やかに主務大臣に当該事故の報告を行います。

5. 安全な製品の供給

一般社団法人日本玩具協会の玩具安全基準・玩具安全マーク制度を活用するなどにより、安全な製造製品の供給を図っていきます。

6. 危害の発生・拡大の防止

製造製品および仕入製品の不測の製品事故に関し、必要と認められるときは、製品回収、その他の適当と認められる方法により、危害の発生・拡大の防止のための措置を講じます。

7. その他

上記事項に定めるほか、製造製品および仕入製品に係る事故に関し、消費者保護に必要な対応を行ってまいります。



製品責任への取り組み

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、製造を担う各事業ユニットのものづくりを支援しています。

品質保証部門は「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、オリジナル玩具製品を拡大する事業戦略に基づいて、製品リスクマネジメント体制の構築・強化にも取り組んでいます。これらのほか、行政および玩具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、各事業部門の品質関わる責任者が主体となって「品質保証推進委員会」を毎月開催しています。この委員会では、今後取り組むべき課題の検討や、製品事故・失敗事例などの情報共有、ハピネット品質基準の改定などについて議論しています。

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自社品質基準「ハピネット基準」を設けています。

ハピネット基準は、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、（一社）日本玩具協会が定める玩具安全基準（ST基準）を網羅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、お客さま相談窓口およびお取引先さまからいただいたご意見・ご要望、製品事故事例などを踏まえて、改定を検討しています。さらに、生産委託事業者に向けて、ハピネット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。

ハピネットグループは、オリジナル製品の安全性について、自主基準を設けています。この自主基準は、食品衛生法および玩具業界の安全基準（ST基準）を網羅しており、工場から製品を出荷する際に、この自主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



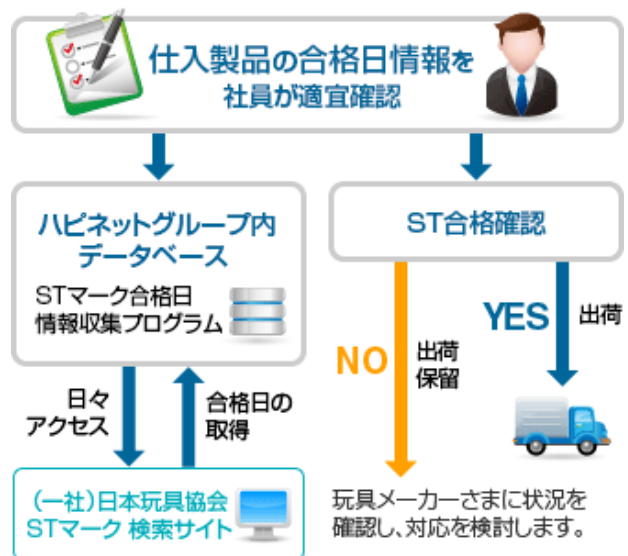
ハピネット品質保証Webサイト

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ました。

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

- 年齢区分対象となる表現・内容は含まれておらず、全年齢対象であることを表示しています。
- 12才以上を対象とする表現内容が含まれていることを表示しています。
- 15才以上を対象とする表現内容が含まれていることを表示しています。
- 17才以上を対象とする表現内容が含まれていることを表示しています。
- 18才以上を対象とする表現内容が含まれていることを表示しています。
(18才未満者に対して販売したり頒布したりしないことを前提とする区分)

恋愛 セクシャル 暴力 恐怖 ギャンブル 犯罪 飲酒/喫煙 麻薬 言葉/その他



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

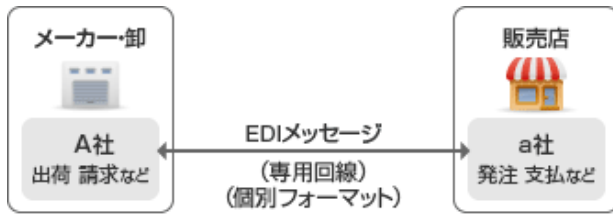
ハピネットグループは、これまで構築した流通システムを基盤にして、お取引先さまとのEDI（Electronic Data Interchange：電子データ交換）化に積極的に取り組み、データ精度の向上、業務効率化、通信料をはじめさまざまなコスト削減に取り組んできました。これを発展させ、2012年2月からは経済産業省が推進する流通BMS（Business Message Standards）の取り組みを開始しています。

流通BMSとは、消費財の流通に関わるEDIの標準仕様で、多くの企業で導入が検討されています。メーカーさまと卸、小売店をインターネットでつなぐ通信インフラと、受発注や商品の出荷・受領、請求・支払いといった各種書式のフォーマットを統一することで、システム開発や事務処理通信コストの削減効果が期待されています。

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、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。こうした多様なお取引先さまと円滑で効率的な取引を続けていくために、品質管理などに関わる情報をWebサイト上で公開して周知を図るなどの取り組みをしています。

EDIから流通BMSへ

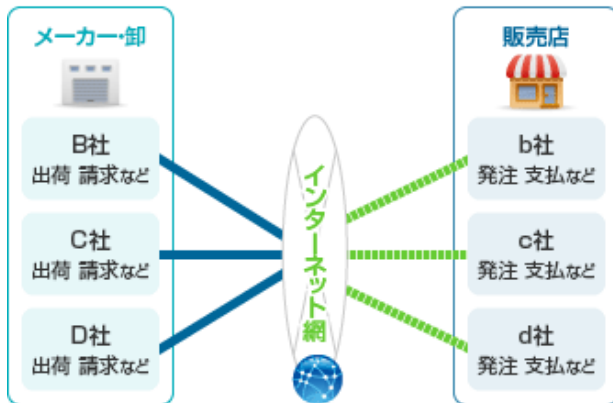


EDI: Electronic Data Interchange

商取引に関するビジネス文書を標準化して電子化し、ネットワークを通じて交換する仕組み。

EDIの標準仕様へ

得意先の個別フォーマットの共通化
Internet利用による初期投資とランニングコストの削減
導入期間の短縮



流通BMS標準仕様フォーマット

公正な取引

企業が営む事業は、お取引先さま、消費者、社員、株主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。

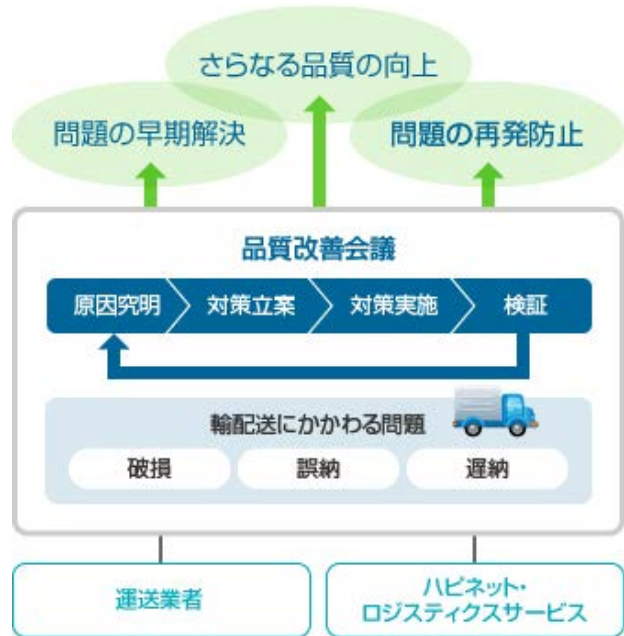
監査内容は、工場の施設や設備に関するハード面および就業規則や健康管理に関するソフト面の両面にわたります。また、強制労働や児童労働、賃金未払いといった問題について、生産国における労働法などの法令に基づく監査も行っています。

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



Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



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。



▶ 基本的な考え方

▶ 多様性とワークライフバランスへの配慮

- ▶ 雇用方針
- ▶ 障がい者雇用
- ▶ 育児・介護休業制度
- ▶ 復職の支援体制

▶ 人材開発

- ▶ 人事制度
- ▶ 教育研修の実施

▶ 労働安全衛生への配慮

- ▶ メンタルヘルスの取り組み
- ▶ 健康管理体制の充実
- ▶ 安全な職場環境づくり



基本的な考え方

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ています。

1997年6月に「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」を制定しました。「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ています。

「人」に関する基本的な考え方と人事憲章については、新入社員および中途社員の入社研修時に説明機会を設けて周知しています。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



多様性とワークライフバランスへの配慮

雇用方針

ハピネットグループは、グループビジョンやめざすべき人材像など、ハピネットグループの基本的な考え方に共感し、将来的にコア人材となる可能性を持った人材を採用しています。

また入社後は、会社生活を送る上での「健康教育」、休業・休職からの円滑な「復帰支援」、社員自らの「ストレス度把握」に会社として取り組むとともに、会社全体の傾向を把握する「ストレスチェック」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

厚生労働省は、障がい者雇用対策について「障がいのある人が、障がいのない人と同様、その能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現をめざし、障がいのある人の雇用対策を総合的に推進しています」と掲げています。

ハピネットグループでは、人事憲章の考え方にに基づき、障がい者の方々に対して、採用時も、就業時も分け隔てなく、一人ひとりを自立した個として尊重しています。

育児・介護休業制度

ハピネットグループでは、個人の属性にとらわれず、一人ひとりの適性や能力に応じた働き方が選択できる制度の充実を図っています。

育児休業規程では、育児短時間勤務制度と所定外労働の免除は就学前まで利用でき、就業時間は変更せずに始業・終業時刻の繰り上げや繰り下げることが定められています。また、社員が仕事と子育てを両立し、社員全員が働きやすい環境を作ることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするための行動計画を策定しています。今後、次世代育成に積極的に取り組むと同時に、社員が真に職業生活を充実させて自立したキャリアプランを実現することができるよう、多様な制度の充実を図っていきます。

復職の支援体制

ハピネットグループでは、心身の不調や育児休業等によって長期休職・休業をした社員がスムーズに職場に戻れるように、さまざまな施策を実施しています。

休職中は必要に応じて産業医面接を実施し、復職準備期間に入ると「復職支援プログラム」に基づいて試し出勤や産業医、所属部門の上司を含めた4者面談など、円滑な復帰に向けたサポートを実施しています。復職後は、臨床心理士によるフォロー面接をするなど、さまざまな療法の知識を持った専門家によるカウンセリングを通じ、変化する職場や業務への適応力をつけるサポートやストレスコーピング※などを行っています。

育児休業者については、月1回、組織や制度の変更点、所属部門からのメッセージなどを記した手紙を送っています。復職時は所属部門の上司と面談を設定し、年度方針、目標、業務サポート体制などを確認し合う場を設けています。また、定期的に復職した社員同士の意見交換会を実施し、業務や生活における工夫や改善点などの共有をしています。

※ストレスコーピング：ストレスをどのように受け止め、どのように行動するかを考える対処手法。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



社員とのかかわり

人材開発

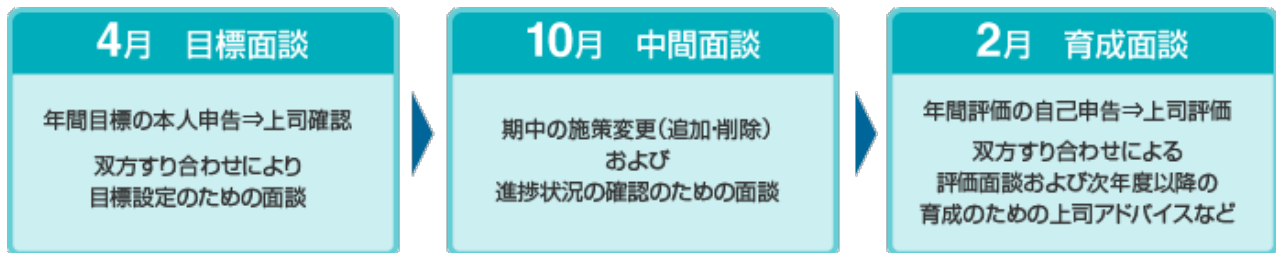
人事制度

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や育成層に向けた集中的な基礎教育、販売士検定の受検、各種通信講座の受講など、社員の多様なキャリアビジョンをサポートする教育体系を確立し、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。

また、ハピネットグループの経営幹部や中核社員の選抜教育として、次世代経営幹部候補を育成する「ハピネット・マネジメントスクール」を開校したほか、eラーニングによる基礎知識の習得、外部機関を活用した通学形式の研修、自社経営課題演習による経営スキルの強化など、全社的な視点での知識の向上を図っています。

さらに、社内の教育制度であるセールスアカデミー、スタッフアカデミーにおいては、社内資格であるバリュープランナー（VP）、ソリューションプランナー（SP）の認定をめざす若手優秀層の「早期選抜教育」に努めています。



リーダー研修

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



労働安全衛生への配慮

ハピネットグループは、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。そのために「社員の健康サポート」「労働安全衛生の推進（法令遵守）」「安心して働ける職場環境づくり」を労働安全衛生活動の3本柱と位置付け、心身の健康づくりはもちろんのこと、充実した職業生活を総合的に支援しています。

職業生活とは、日常的に従事する業務や労働などの活動を指す言葉ですが、ハピネットグループでは、これを広義の意として捉え、「生計を立てる」「豊かな人間関係を築く」「生きがい、やりがいを持つ」といった目的と密接に関係する重要な活動として考えています。

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、メンタルタフネスの考え方を取り入れ、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。

この一環として、ストレスチェックの仕組みを導入しています。厚生労働省の「職業性ストレス簡易評価票」に基づくストレスチェックよりも項目を増やし、年1回、全社員を対象に実施し、対象層をセグメントして予防策の指導やアドバイスをを行っています。

このストレスチェックはWebサイト上で閲覧可能で、自身のストレスの度合いや対処方法が示され、必要なセルフケアに活かすことができます。また集計された結果は組織診断として反映され、会社全体としても健康リスクを把握することができます。

健康管理体制の充実

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。

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。健康リスクと時間外労働は密接に関係していることから、ルールの徹底は健康保持・災害防止のために重要だと考えています。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、20時自動消灯を推進しています。

また、リーダーを中心とした定期的な会議や研修の場において、勤怠管理の注意点などについて徹底を図っています。

トータルヘルス相談の導入

ハピネットグループでは、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・対処をめざしたものです。

問診票の内容は、身体症状のほか、睡眠、食事、運動、嗜好品などにも及びます。身体に顕在化した症状がなくても、生活習慣の改善により病気予防や健康の保持増進につなげるためです。

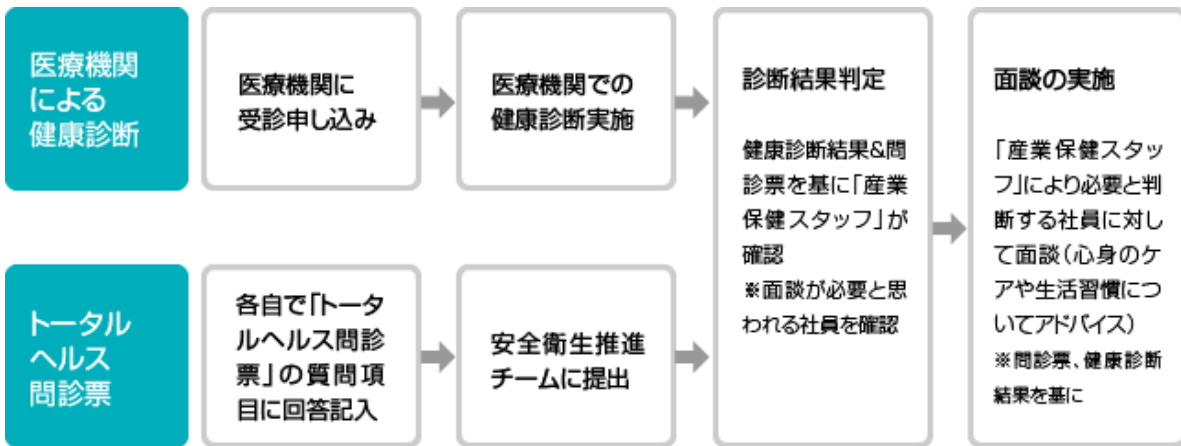
回収した問診票は、回答内容に応じて適切な産業保健スタッフを選定し、産業医や保健師からアプローチする健康相談や指導も行っています。

今後も、社員の心身にわたる病気予防と早期発見のために一歩踏み込んだ対応を推進していきます。



トータルヘルス相談問診票

トータルヘルス相談の流れ



安全な職場環境づくり

安全な職場を確保するために、産業医・衛生管理者・安全衛生委員会メンバーによって毎月1回、職場巡視を実施して危険箇所の点検や改善に取り組んでいます。また、各部門の状況に応じて、安全に業務が行えるように、職場環境を整えています。

物流拠点での取り組み

物流部門では、各拠点で毎月開催している安全衛生委員会で現場を巡回し、整理整頓の状況や危険箇所を点検しています。問題発見時はすぐに対応し、継続的な労働安全衛生改善活動を実践しています。

また、夏季の倉庫内には温・湿度計を設置し、警戒温度に応じた給水・塩分の補給体制を整えています。このほか熱中症発生時の応急処置のため、簡易ベッドや保冷剤、スポーツドリンクなどを常備しています。

さらに、すべてのリーチ型フォークリフトを、前進時に音が鳴るように改善しました。周辺の作業者が接近を音で確認して注意できるとともに、リフト運転者も音が出ることで安全を意識した運転行動につながっています。



給水機に岩塩を設置し塩分補給を奨励



熱中症警戒温度表の掲示

安全運転への取り組み

玩具自動販売機の運営等を担うアミューズメント事業部門では、運転記録証明書を活用した事故削減策を実施しています。

また、実際に発生してしまった事故を分析し、安全運転講習会を通じて全社員が事故発生状況を共有するとともに、今後の事故防止策を検討しました。この他、安全運転技術の向上をめざし、外部研修機関を利用した「実車トレーニング」や「運転適性検査」も実施しています。無事故無違反の社員に対して、四半期ごとに表彰する制度も設けています。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



社会とのかかわり

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。



▶ 基本的な考え方

▶ 社会貢献

- ▶ 「東北こども博」への協賛
- ▶ 東京マラソンでのボランティア参加
- ▶ 独自の地域清掃活動の実施
- ▶ ペットボトルのキャップを回収してワクチンへ
- ▶ 東京都交響楽団への協賛



基本的な考え方

ハピネットグループは、社会インフラである中間流通機能を維持・拡充するという事業活動を通じた社会への貢献をめざしています。

社会の良き一員として、共生の理念のもと、グループが保有する経営資源・事業特性を、有効に活かす社会貢献活動を推進しています。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



社会貢献

「東北こども博」への協賛

ハピネットグループは、東日本大震災被災地の一日も早い復興を願っています。「東北こども博」実行委員会に、(社)日本玩具協会を通じて寄付金を送っています。これは、「被災地の子どもたちがおもちゃで思いきり遊び、スポーツで存分に体を動かすことで、その健やかな成長と笑顔の広がりを願う」とする開催趣旨に賛同したものです。

「東北こども博」は、宮城県の仙台大学で開催されるイベントです。さまざまなおもちゃで遊べるコーナーや、スポーツ・レクリエーションが体験できる広場、屋台村テントなどが開催され、多くのファミリーが楽しいひとときを過ごします。実行委員会には、「子どもたちの笑顔を見て、大震災に立ち向かう勇気を得た」「子どもたちがこんなに大勢集まって、皆が笑顔でいるという光景に感動した」といった来場者の感想が数多く寄せられています。

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。

心停止の可能性が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。



地域清掃活動の様子

ペットボトルのキャップを回収してワクチンへ

ハピネットグループは、社員の呼びかけで始まった「エコキャップ運動」に取り組んでいます。エコキャップ運動とは、ペットボトルのキャップを回収・リサイクルして得た収益金で世界の子どもたちにポリオワクチンを届ける活動です。キャップをリサイクルすることで、CO₂の発生を抑制する効果もあります。

ペットボトルのキャップを集めることで、再資源化の促進とCO₂の発生を抑制して、キャップの売却益で一人でも多くの子どもたちにワクチンを届けられるように、今後も継続して活動を進めていきます。



ボトルキャップ回収BOX

東京都交響楽団への協賛

ハピネットグループは、エンタテインメント総合商社として映像音楽事業にも注力し、優れた音楽の普及にも貢献しています。

この一環として、2011年度から東京都交響楽団のコンサート活動に協賛しています。親子を招待する「台東おやこシート」に協賛したもので、今後も継続していく予定です。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



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。



▶ 基本的な考え方

▶ 株主還元

▶ 配当

▶ 株主優待

▶ 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

▶ 情報開示（ディスクロージャー）の充実



基本的な考え方

ハピネットグループは、タイムリーな情報開示によって高い透明性を保つとともに、当社グループの経営姿勢や事業内容を株主や投資家の皆さまに深く理解していただくために質の高いコミュニケーションに努めています。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.



株主還元

配当

ハピネットグループでは、株主価値の最大化を図るために安定配当の実施に努めています。また、企業価値の向上を図るために内部留保の充実を進めており、内部留保した資金は、各事業年度の利益状況と中長期的な事業展開を考慮し、将来性・収益性のある分野の育成や強固な事業基盤の構築に向けた投資に活用しています。

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。



株主優待商品の一部

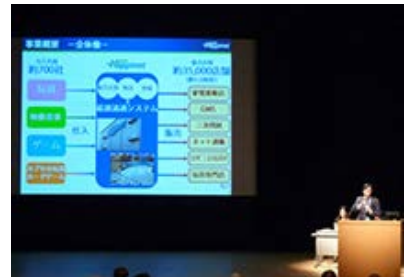


株主・投資家とのコミュニケーション

株主・投資家の皆さまとの積極的な対話

ハピネットは、機関投資家やアナリストの皆さまを対象とした決算説明会を定期的に行っています。また、証券会社などが主催する個人投資家対象の会社説明会にも積極的に参加しています。

これら説明会の席では、社長自らが事業内容や経営成績、中期経営計画の進捗、今後の展望などを説明するとともに、参加者の皆さまからのさまざまなご質問にお答えしています。



決算説明会の様子

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・投資家の皆さまへの大切な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。

2012年7月には、このIRサイトをリニューアルし、「経営情報」「IRデータ」「株式情報」の3つをわかりやすく整理し、ナビゲーションなども全面的に改善しました。

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。

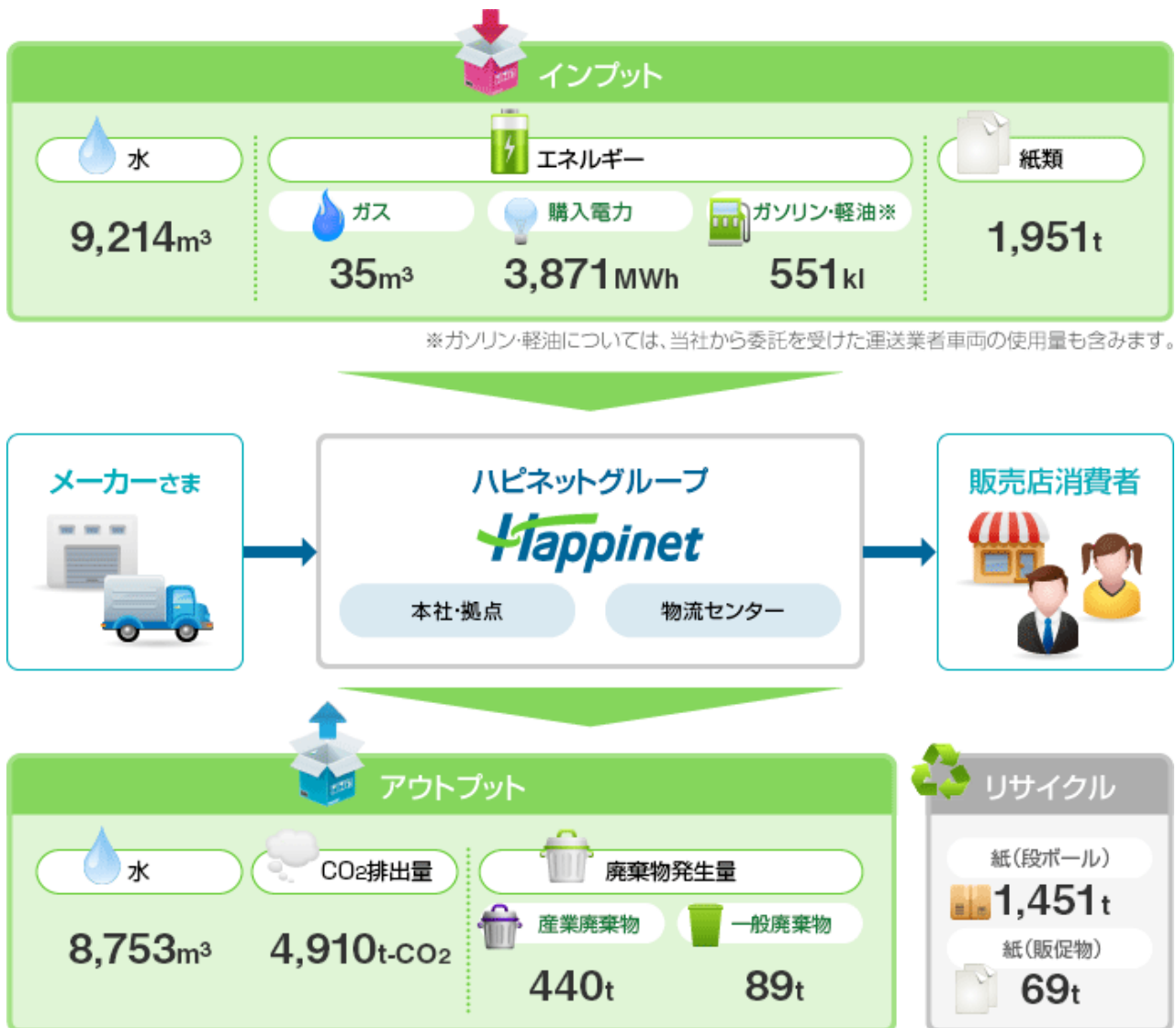


IRサイト

環境データ集

事業活動による環境影響に関するデータを掲載しています。

事業活動による環境影響



※ 集計対象範囲は、ハピネットグループ全拠点ではありません。

Copyright © 2015 Happinet. All Rights Reserved.