



CSR Report 2021

Digest edition

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

SDGs達成に向けた取り組み	20
ESGデータ集	25

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

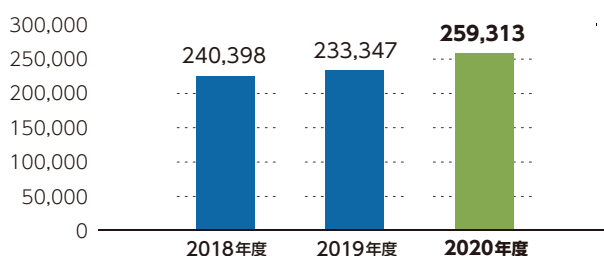


URL <https://www.happinet.co.jp/>

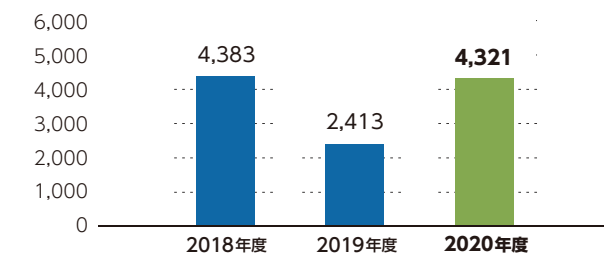
主要子会社 株式会社ハピネット・マーケティング
株式会社ハピネット・ホビーマーケティング
株式会社ハピネット・メディアマーケティング
株式会社ハピネットファントム・スタジオ
株式会社マックスゲームズ
株式会社ハピネット・ベンディングサービス
株式会社ハピネット・ロジスティクスサービス

従業員数 連結 968名
単体 454名

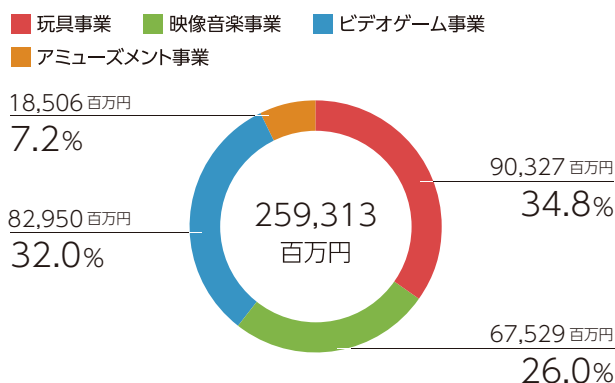
売上高推移 (百万円)



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

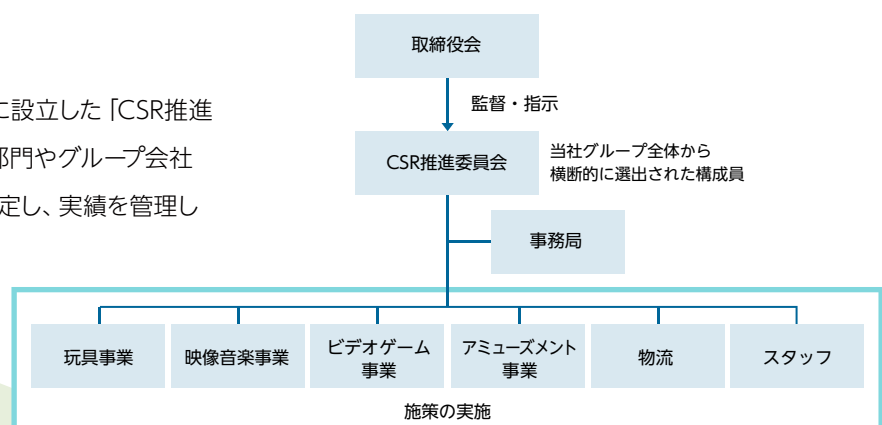
お取引先さまとのパートナーシップに基づき、互いの機能と責任を果たし、生活者に対して満足と幸福を提供します。

社会とのコミュニケーション

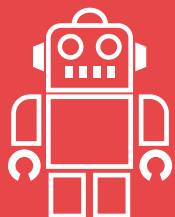
企業の存続に必要な社会の存続的発展に対して必要なコストを払い、未来に対する投資として必要な活動を行います。また、常に「何が正しいか」を考え、自らを律していきます。

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。



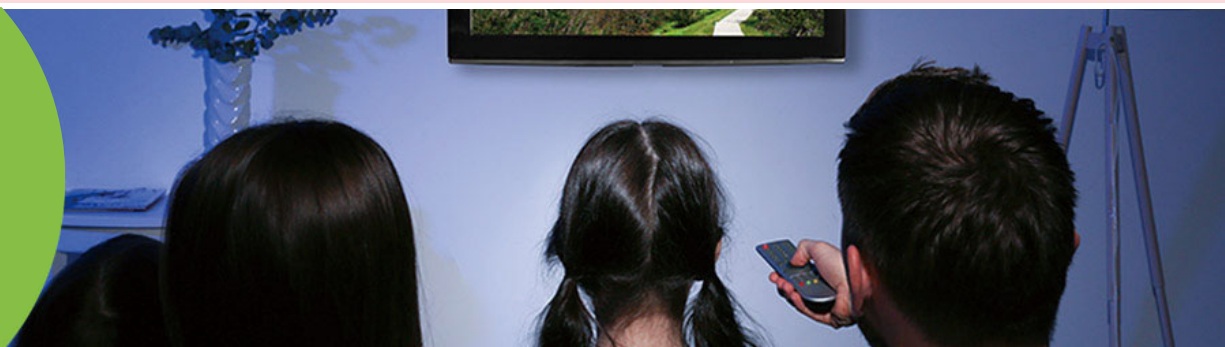
ハピネットグループの事業概要



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。

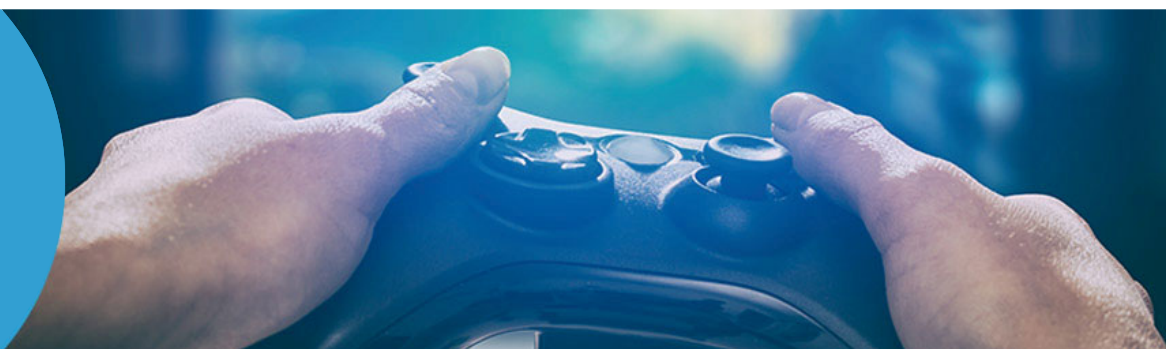
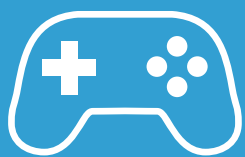


映像音楽事業

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

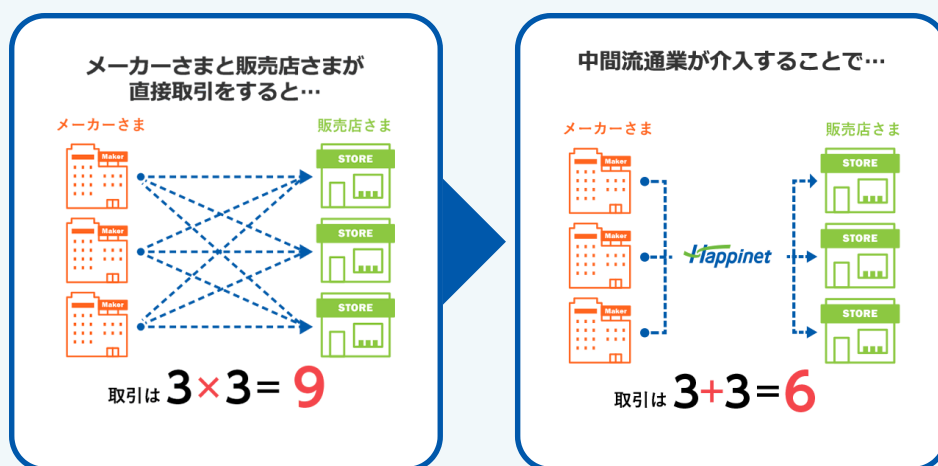
メーカーさまと販売店さまの間に立つ“中間流通業”としての機能を発揮して商品流通に伴う“社会的エネルギー・コストの抑制、効率化”に貢献していきます。

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。

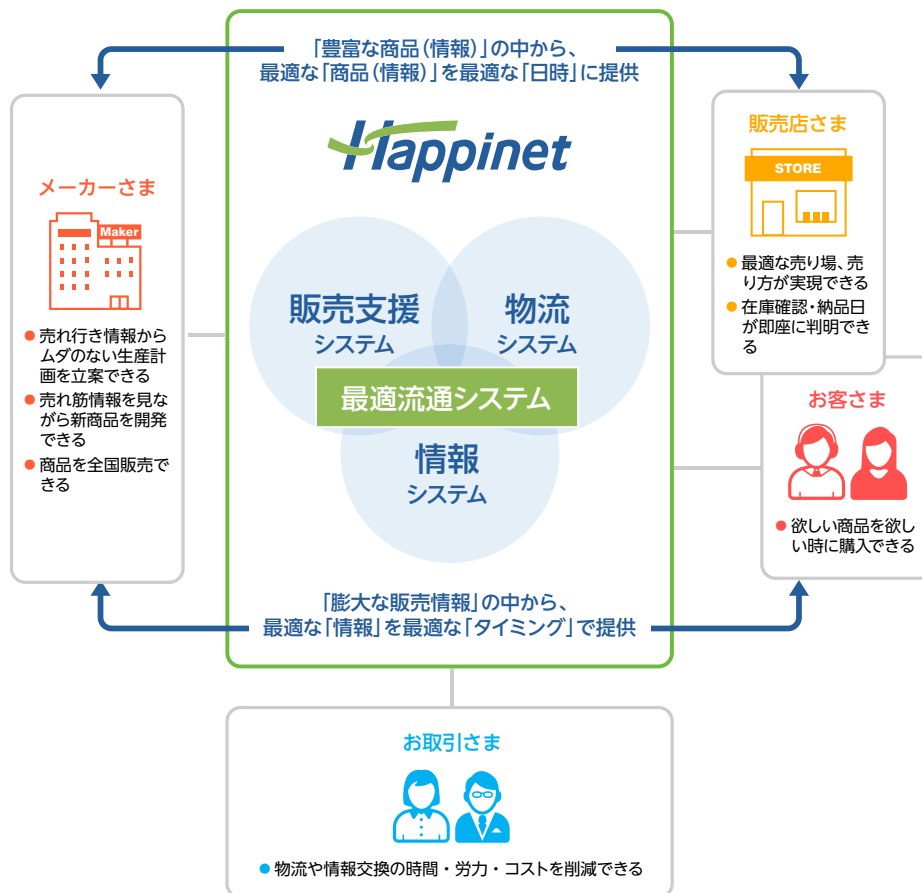
2. 最適流通システムの構築を通じて

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

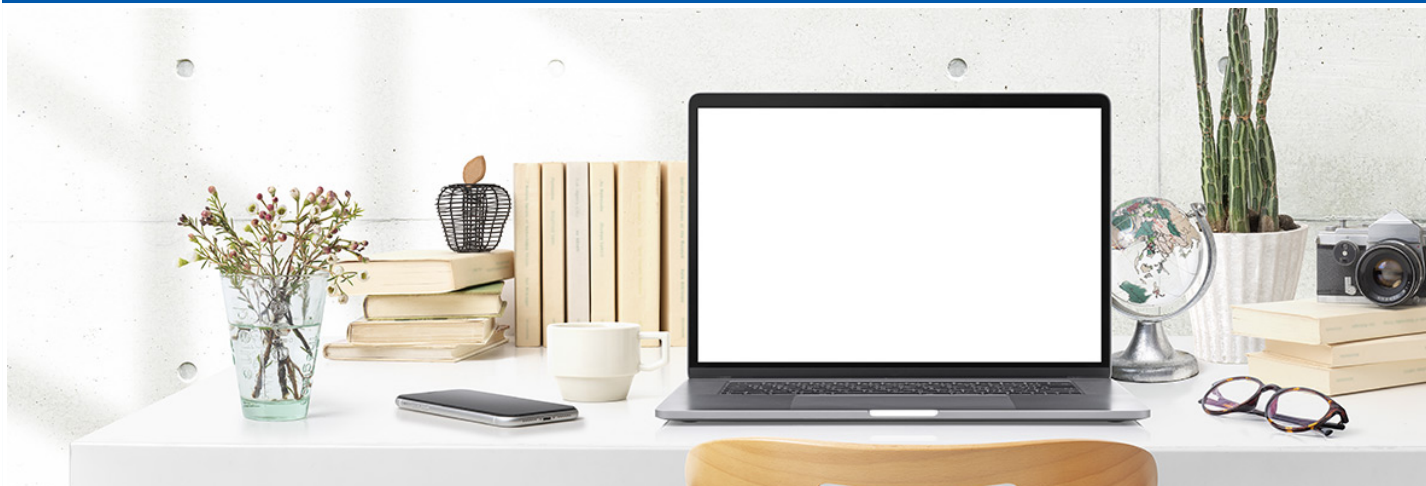


最適流通システムは「販売支援システム」「物流システム」「情報システム」の3つの機能の掛け算が成果であり、どれか一つでも「0」になると成果も「0」となるという理念のもとに構築されています。

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います。



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ことができた

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こと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おります。



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

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施策一覧

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)



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
	営業車 燃料購入量 (ガソリン)	L	27,559	76,730	82,060
燃料	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