

ステークホルダーの皆さまのために！

## 私たちが目指すもの

昨年ハルナグループでは、ハルナビジョン2015を発表しました。

そのハルナビジョンでは「私たちが目指すもの」として、『顧客満足度ナンバーワンになるために』『利益を伴う持続的成長のために』そして、『ステークホルダーの皆さまの幸せのために』の3つを掲げました。今回はこの3つの目標に向かい、前進している社員を特集しました。



Haruna  
Vision  
2015

私たちが目指すもの

お客様満足のために——— 営業・SCM Unit



### お客様への「想い」を大切にする営業

ハルナグループの営業活動は、ご要望通りの商品やサービスを提供することはもちろん、今までの製造受託の豊富な経験から、大切なお客様が、どのような商品を作られたいかじっくりとおお客様の「想い」を商品化できる

ように原料から品質、機能性、ボトルデザイン、ラベルやキャップのデザイン、納期、価格、流通方法まで、お手伝いさせていただきます。

お客様と一緒に  
考えます

お客様のご要望を  
お聴きします

原料の品質性は安全か？  
製造できる商品か？

原料の調達から  
配合では安全か？

商品の衛生や  
品質は安全か？

商品の賞味期限は  
安全か？

商標は万全か？

市場のニーズにあった  
商品か？

ボトルはどんな形が  
適するか？

ラベルはどんな  
デザインが良いか？

どのくらいの在庫が  
必要か？

どこまでどのように  
流通経路にするか？

Staff  
Voice

お客様の満足のために！

ハルナビパレッジ株式会社  
営業Unit 第3営業Section チームリーダー 松田貴之

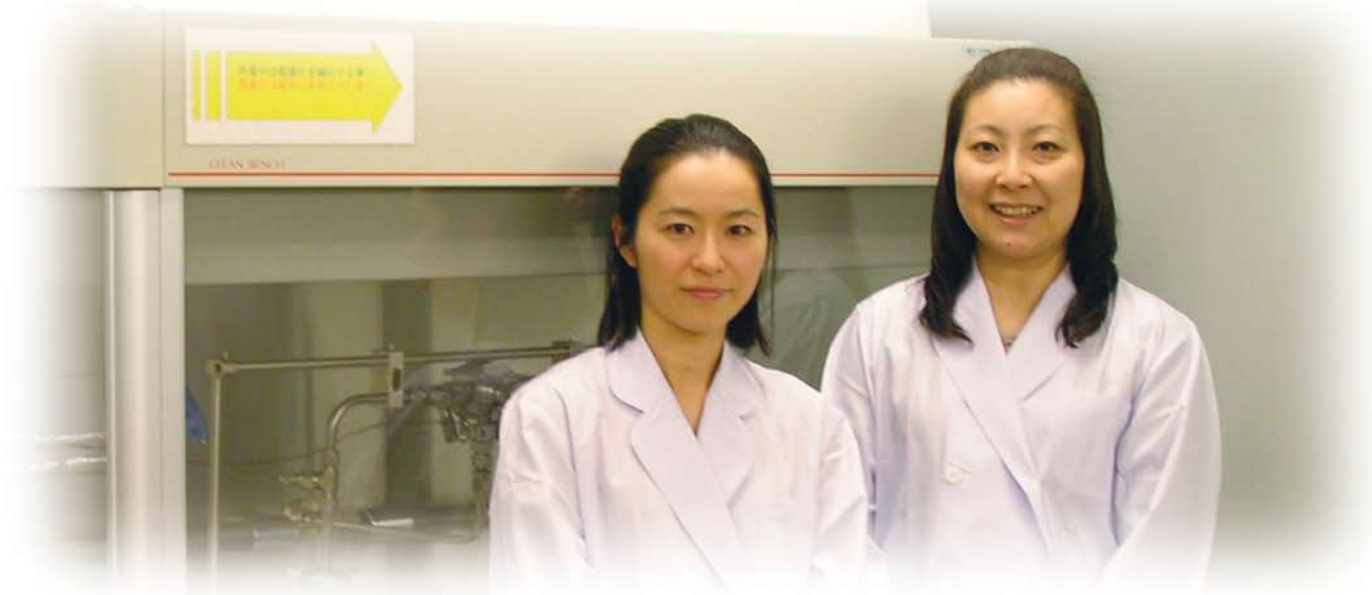
商品を作ればモノが売れる時代は終わり、現代は提案営業やコンサルティング営業と言われています。当社でも提案営業を導入して数年が経ちますが、実際に提案営業を経験してみると、大切なことはまずはお客様から信頼をいただく事です。それには、全体のプロセスを把握する事はもちろんですが、心を持ち接する事だと思います。ただの商談ではなく、お客様の気持ちに立ち希望される商品をイメージして一緒に商品を作り上げるまでの責任を持って対応させていただいております。

これからは、お客様の欲求にあった商品を提供するだけでなく、企画開発の中身から、デザイン、生産、物流までの全体をプロデュースし、顧客の満足を創り出すことを目標としたマーケティング活動を行っていきます。

Haruna  
Vision  
2015

私たちが目指すもの

健やかな未来のために ——— 商品開発Unit



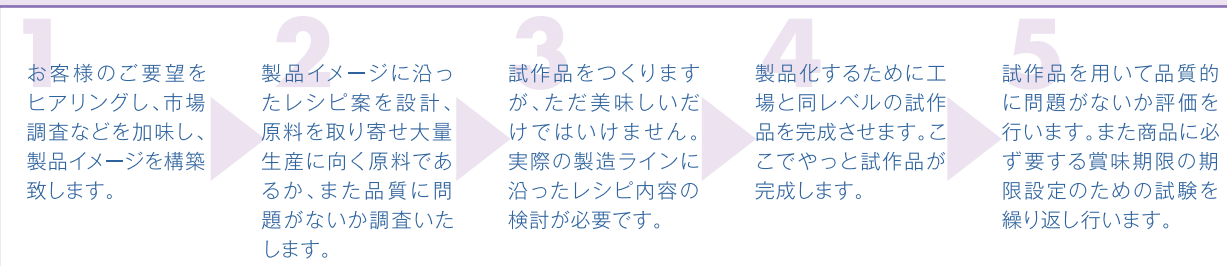
### 開発部基本理念

新しい技術・製品を創造することは人の暮らしを豊かにし、それは企業の発展につながり、未来を豊かにする。

お客様のご希望に沿ったプランニングを提案する  
**新商品企画開発セクション**

美味しくて喜ばれる商品試作案を提供する  
**共同商品開発セクション**

- お客様の立場に立ち、お客様のニーズに基づいた商品開発を進めています。
- 営業、研究開発、商品企画、製品開発、生産、品質、物流、環境全ての部門が緊密に連携した商品化を進めております。

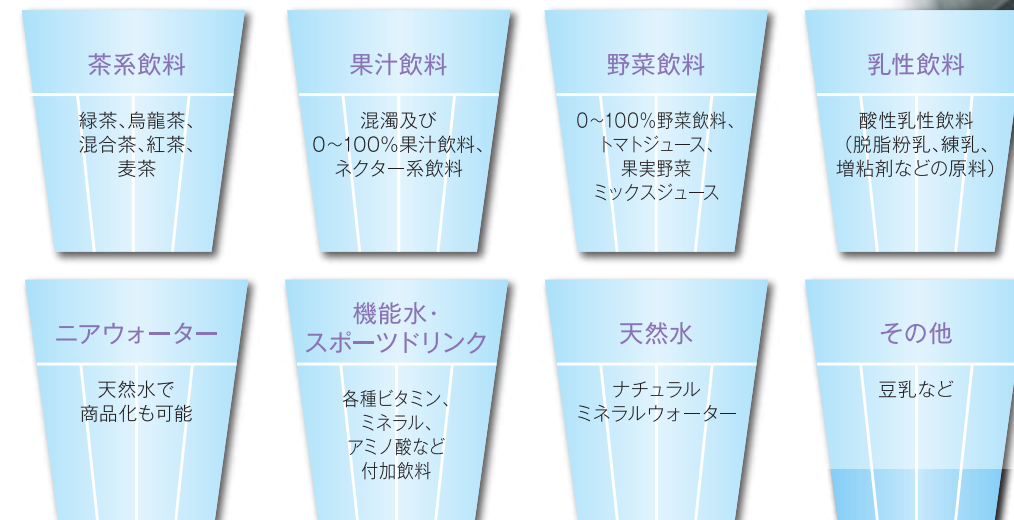


美味しく安全な商品を生産

✓商品開発に必要なチェック項目

- ✓茶葉や果汁、水などの原料の安全性、適用性
- ✓生産上の適用性、量産体制、品質管理、供給体制
- ✓ラベル表示の商標、原材料表示、成分表示等の適正

### 企画開発商品例



Staff  
Voice

顧客満足度 No.1 商品を目指して。

ハルナビバレッジ株式会社  
商品開発Unit 新商品企画・開発Section 神田玲子

新商品企画・開発セクションでは、ハルナグループから「オリジナル商品」を市場に発信すべく、さまざまな種類の飲料企画開発に取り組んでいます。飲料市場の調査、時事ニュースなどからどのような商品が求められているのか検討し、「お客様が喜んで手にしていただける商品」の企画開発を心がけております。また、人が健康に過ごす為に重要な「食の安全」をお客様に届けるスタート地点に位置するセクションでもありますので、商品に使用する原料の調査・分析を行い、お客様に「安心・安全」をお届け出来るように心がけております。今後もハルナグループの一員として「顧客満足度No.1商品」を発信出来るよう、日々「チャレンジ精神」をモットーに開発を進めていきたいと考えています。



Staff  
Voice

皆さまを笑顔に出来る商品づくりを！

ハルナビバレッジ株式会社  
商品開発Unit 共同商品開発Section 山本広美



共同開発セクションではお客様のご要望に応じた商品をお客様と協力して開発しております。お客様のニーズは日々変化しており、それに応じて商品開発もスピードと的確な開発力が求められます。それに伴い、ご依頼戴いた商品が一つでも多くの製品化に繋げられるよう、蓄積されたノウハウを生かし、新しい情報を吸収し勉強しながら開発業務を行っております。自社工場で製造可能な液種に限らず、未開発分野の開発も目指しております。入社後初めて製品化が実現した時は大変嬉しく思い、感動しました。この感動をお客様へも繋げ、ご満足戴けるような商品作りを目指すとともに、また商品を手にして戴いた皆さまを美味しい飲料で笑顔に出来るような商品の開発を進めて参ります。お客様とハルナグループ全社員と共に成長していきたいと思っております。

Haruna  
Vision  
2015

## 私たちが目指すもの

## 喜ばれるものづくりのために 製造Unit

2011年4月度からのハルナビバレッジファクトリー法人統合により製造現場では第1～第5プラントまでを1つの企業として成長、発展して行くため、グループ全体の企業活動方針である「ハルナビジョン2015」の

基本構想を核とし、「顧客満足志向の徹底」を基軸としたハルナファクトリー経営方針を日々想起し、組織としての「現場力」を高め、今期もしっかりとご評価いただける成果を上げていきたいと思ひます。

## 2011年度ハルナビバレッジファクトリーの製造方針

■常にお客様の視点に立ち「納得していただける製品」「喜んでいただける製品」を生産してまいります。マニュアルを超えた製造を心がけ作業中の「気づき」により工程起因でのご指摘は"ゼロ件"を目指します。また、高効率の生産のために社員1人1人が定められた手順やルールに対し

① ルールの定められた理由は何（何故）か？

② ルールが守られない場合のリスクは何か？

③ そのルールは今のままで良いのか？

などをしっかりと再認識し工程トラブルを根絶していきます。

■その他、ものづくりの現場として命題であります「コスト削減」への取り組み、そして3月度の震災を期に改めて再構築をはじめております「危機管理体制の強化」についてCreativeな発想を念頭に置き、ひらめきや改善アイデア創出について喜びと誇りを感じながら、常に前向きに考え「現場改善と災害リスクの低減」に挑戦してまいります。

Staff  
Voice

製品1本1本に自信と想いを込めて。

ハルナビバレッジファクトリー株式会社  
製造Unit 第2Plant 代表チームリーダー 松浦邦彦

製造Unitハルナ工場では製造業務と検査業務及びPlant場内機器の清掃・メンテナンスを製造オペレーターが一貫して実施しています。自分たちの手で常に品質意識を持ち、造り上げた製品1本1本に対し、自信を持って提供できるよう取り組んでいます。また環境改善の取り組みも同時に行なっています。弊社では通常、製品の殺菌工程に多量の蒸気を使用しております。蒸気の消費を抑えるために、断熱性の保温カバーを取り付ける事で重油などのエネルギー使用量削減と夏季の暑さ対策といった両方の利点を生む取り組みを実施・展開しております。これからも消費者の皆さまに喜ばれるものづくりを心掛け、ハルナの豊かな水脈から抽出された良質な水で造られる製品を、日本各地の皆さまのお手元へ今日お届け致します。

## ハルナグループ各工場 環境のご紹介

東日本大震災により被害を受けられました皆さまに心よりお見舞いを申し上げます。被災地の一日も早い復興をお祈り申し上げます。

ハルナグループは安全で安心な飲料をご提供するという責任をもち、当社工場は豊かな自然に恵まれた群馬県に位置し、美味しい水が湧き出る場所にこだわり施設を建設しています。この度の東日本大震災による原発事故より、皆さまから放射性物質で汚染されていないかというお問い合わせが多く寄せられています。ハルナグループは、工場にある専用の地下水脈から直接採取された地下水を浄水処理して給水しています。

2011年6月現在、日本食品分析センターでの検査結果においても、全工場にて核種のセシウム及びヨウ素は検出されておりません。また工場所在地の群馬県の測定値結果でも現在のところ、測定値は「長期にわたり摂取した場合の健康影響を考慮して設定した指標値」を大きく下回っており、飲用に支障はございません。また、「乳児用調製粉乳を水道水で溶かして乳児に与えるなど、乳児による水道水の摂取を控える指標値」からも大きく下回っており、こちらも飲用に支障はありません。ハルナグループでは生産者責任として、今後も水質濃度の変動を引き続き監視し、公表してまいります。



**Haruna**  
榛名  
第1プラント～第3プラントは、上毛三山のひとつ榛名山の麓にあります。榛名山は野鳥、広葉樹、森林の宝庫。数々の広葉樹が生い茂る自然林に囲まれています。爽やかな土地から安全で安心な商品をお届けしています。

**Tsumagoi**  
嬬恋  
第4プラント・第5プラントは谷川岳のあるみなかみ町にあります。「一ノ倉沢・マチガ沢」に代表されるような国内第一級の山岳地や、風がそよぎ清らかな水が流れ蜚が舞う美しい田園や、湧き出る豊富な温泉などの雄大な大自然に抱かれる町から、新鮮なお水で飲料を生産しています。

Staff  
Voice

谷川の水の美味しさを、世界に発信していきたい。

ハルナビバレッジファクトリー株式会社  
製造Unit 第4第5Plant  
チームリーダー 吉池拓也

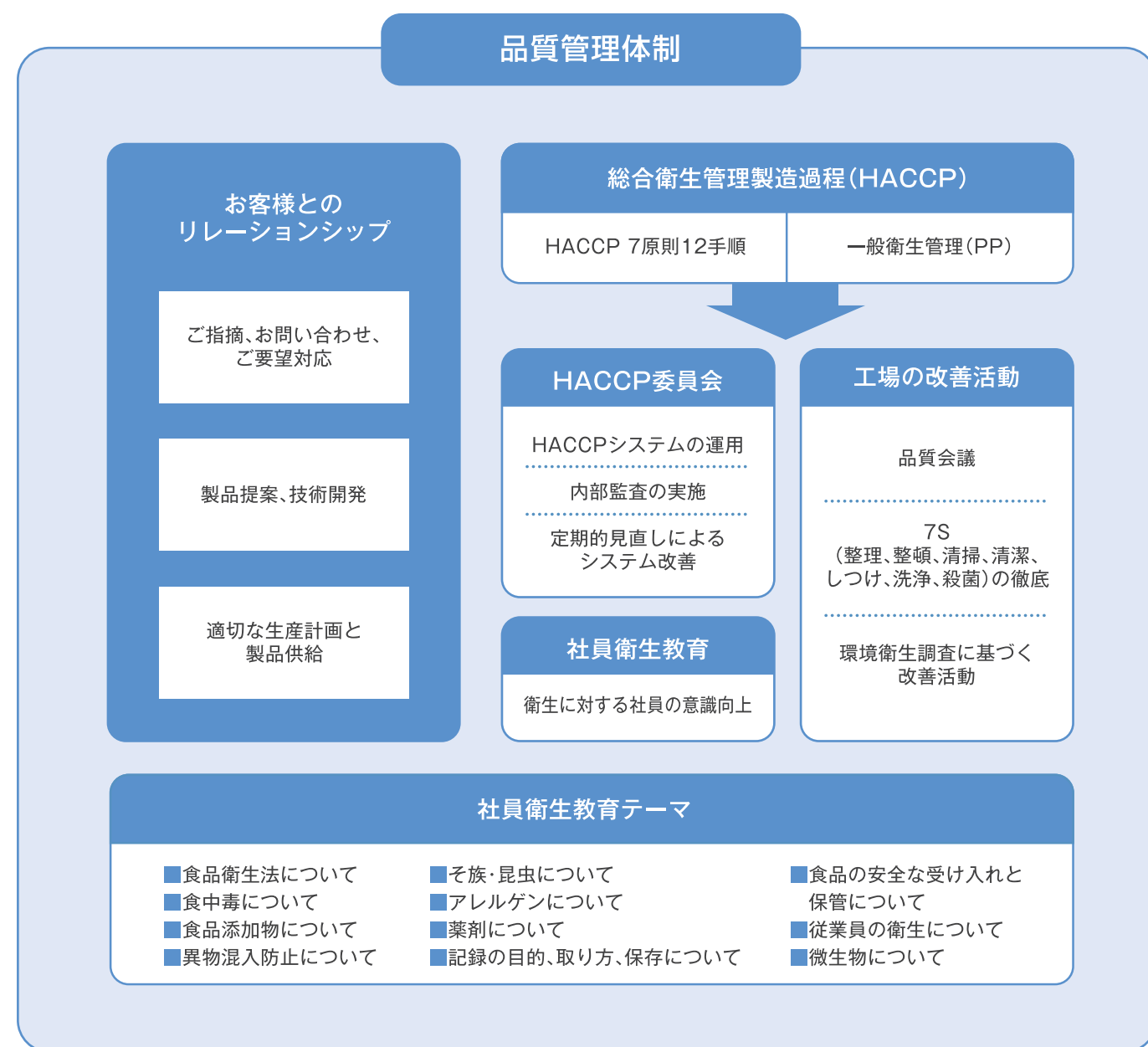
私は20歳過ぎまで神奈川県で生まれ育ち、縁あって谷川の土地に移り住んだのですが、最初に抱いた印象はとにかく何処を見渡しても山と川があるということでした。谷川連峰に囲まれた壮大な自然環境の良さに圧倒され、とにかく水資源が豊富で水が美味しいと印象を持ちました。谷川の美味しい水のヒミツを自分なりに調べてみたのですが、日本でも珍しい6層の地層の中でミネラル分を吸収しながら浸透し、長い年月を得て濾過され天然水として湧き出ているのがその理由のようです。谷川の水を愛され飲用されている皆さまに、さらに付加価値を付けご提供できるよう日々みなで試行錯誤し努力しています。今後は日本の天然水の良さを海外にも発信し、飲みやすい軟水の良さをわかっていただき、またこの良い水を飲料分野にとらわれず有効利用し役立てていきたいと思ひます。

Haruna  
Vision  
2015

私たちが目指すもの

安全・安心な商品のために——品質管理Unit

「HACCPシステム」を品質管理の基軸として、品質管理・改善活動に取り組み、品質管理に必要な不可欠な従業員教育を計画的に実施していくとともに、お客様のご意見・ご要望を反映させ、お客様にご満足いただける「安全・安心な商品」をご提供致します。

HACCP  
とは

食品の製造・加工工程のあらゆる段階で発生する恐れのある微生物汚染などの危害をあらかじめ分析(Hazard Analysis)し、その結果に基づいて、製造工程のどの段階でどのような対策を講じればより安全な製品を得ることができるかという重要管理点(Critical Control Point)を定め、これを連続的に監視することにより製品の安全を確保する衛生管理手法。総合衛生管理製造過程は、このHACCP手法の概念を取り入れた食品の製造過程であり、平成7年、食品衛生法の改正により営業者の任意の申請による厚生労働大臣の承認制度として創設(当社2006年9月承認)

## 主な品質管理業務内容

「安全・安心な製品」をお客様にご提供するために、品質管理Unitは様々な業務を日々行っています。

Staff  
Voice

お客様の目線から、安全・安心を追求する。

ハルナビバレッジファクトリー株式会社  
品質管理Unit 品質Section シニアリーダー 中村洋一

品質管理Unitでは、総合衛生管理製造過程(HACCP)の管理、理化学分析・官能、微生物検査、ご指摘・お問い合わせへの対応、環境衛生調査などを行っており、お客様に安心で安全という満足をお届けするために日々の業務にあたっています。私たちは、総合衛生管理製造過程を主軸とした品質の維持向上を目指し、より高い技術や知識の習得を念頭に、検査・分析の精度向上、迅速化を目指しています。また、工場の衛生・環境を高めるために環境調査を定期的に行い、工場の衛生環境の継続的な改善にも取り組んでいます。私たちが生産する商品を手にしてくださるお客様が、満足出来るような製品品質をご提供するため、顧客目線での評価を基本とし、今後も徹底した品質管理に取り組んでまいります。

Haruna  
Vision  
2015

## 私たちが目指すもの

## 働きやすい環境のために ————— 人事Section

## 「動く」から「働く」へ

業務に慣れが生じると“当たり前”のことに気づかなくなってしまうことが多く、また緊張感が薄れてしまうのと同時に、ただ目の前の仕事をこなすために、単純に一生懸命「動いている」にすぎなくなってしまうことがあります。

「動く」にニンベンが入ると「働く」となり、はじめて人が行う行為となります。つまり主体性をもって自分の意思で仕事を行うことです。

「働く」行為には常に「問題意識」が働き、今、何を行わなくてはいけないのかを考える意識となり、気の利いた仕事が出来ようになります。一生懸命やっても、主体性がなく、人間としての意思、意欲、判断がない行動は単に動いているにすぎません。今後は全ての人が「働く」組織づくりを目指します。

## スポンジK3人間

2009年12月に生まれたスポンジ人間。  
はじめから拒まず、なんでも積極的に吸収し、  
挑戦しつづける人材を目指すために生まれました。

- ⑤ スピーディーに
- ① 後ろ（過去）にとらわれず
- ② ポジティブに
- ③ 思いやりを忘れず
- ④ 逃げず
- ⑥ 全力を常に出し切る気持ちで
- ⑦ 言い訳せず

さらに、「気づき」「気配り」「気遣い」の3Kをプラス!

今までの業務の中から、どうも何かが足りないと感じていましたが、工場火災を受け「気づく」ことの大切さを思いしらされました。いくらルールがしっかりしていたとしても、ただ単純に行っているだけでは意味がありません。その本人が異変に気づかなければリスクを未然に防ぐことはできないのです。そう考えると、「お前は気が利かないな」と言うような、個人的な問題だからと甘く見ることは決して出来ないと思います。そこで、スポンジ人間に「気づき」「気配り」「気遣い」のK3が加わりました。

Staff  
Voice

社員一人一人が、ゆとりと豊かさを持てる環境へ。

ハルナインテリジェンスネットワーク株式会社  
人事情報企画Section 岡本貴之

大学を卒業後、ハルナグループへ入社しました。入社してから今まで、厳しい事も多くありましたが、私は常に「優しい人たち」に囲まれておりました。現在人事情報企画に配属され、少しでも恩返しができるように、業務をしております。今後は顧客志向を考えるとともに、社員の志向とは何かを聞いていきたいと考えます。私が考える職場環境づくりで最も重要な事は、社員の安全と健康・活力(元気)だと考えております。社員が健康であれば会社も健康でいられる。社員に活力(元気)があれば、会社も繁栄できるのではないのでしょうか。社員一人一人にゆとりと豊かさを持っていただく事が重要であると考えます。そのためには、社員の家族まで豊かさを持っていただけるように福利厚生をはじめ、社員の家族を巻き込む程の活動が必要になってくると考えております。

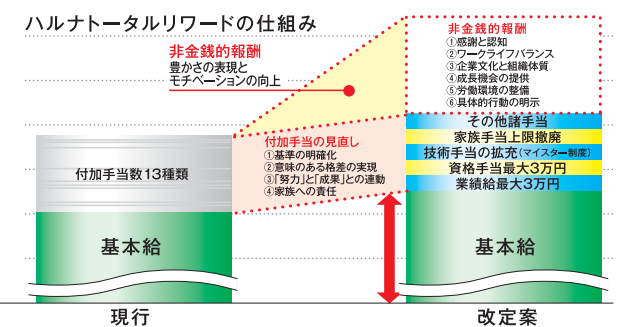
## 「努力と成果に報いるハルナトータル・リワード」の構築に向けて

昨今の厳しい企業間競争のもとでは、モノによる差別化ではなく、「人が生み出す独自の付加価値」による差別化が必要となってくる時代となりました。そのためには社員一人ひとりの能力を伸ばし、人と組織を活性化させていく必要があります。人と組織を活性化させるには、社員一人ひとりの仕事の成果と努力に対し、公

正に報いる制度の導入が必要不可欠となってきます。今回、報酬制度の見直しにあたり、「人は何のために働くのか」をテーマに、「公正」「意味のある格差」「豊か」をキーワードに、「金銭的報酬」と「非金銭的報酬」を組み合わせた総合的な報酬制度の構築を行っていきたいと考えております。

## ■構築要旨

今回の「報酬制度イノベーション」は、従来の「金銭的報酬」のイノベーションに加え、「人は何のために働くのか」と言うことを問い、「仕事」と「労働環境」における「非金銭的報酬」とトータルに捉え、全体最適を目指した制度の構築を目指します。



## 1) 金銭的報酬.....

給与水準が高ければ高いほどやる気を起こすかというところでもなく、給与が大幅にアップしたときは、「こんなに上げてもらったから一生懸命やらなければ」という気持ちになりますが、いずれはその給与に慣れてしまい、いくら上げて也十分ということはありません。社員のやる気を引き出し「意味のある格差」をつけるためには、給与の決定水準を明確にし、「仕事の結果」「仕事のやり方」「能力」を基準に、社員に対しては「能力向上」を中心に考え、管理職レベルに対しては、より「成果」を中心とした給与にします。給与に意味のある格差をつけることによって、社員の能力と意欲を向上させる目的もあります。また、基準給(基本給ベース)の底上げや家族手当の拡充など「個人の豊かさ」も併せて追求します。

## 2) 非金銭的報酬.....

下記の非金銭的報酬の6要素についての検討を行い、モチベーションの向上と組織が活性する仕組み創りを目指します。

## A(Acknowledgement):感謝と認知

「会社が好きだ。好きだからもっとよい会社にしたい」という社員が会社を大切に思う気持ちと、「社員はもっとよい会社になることを望んでいる。その希望が実現されればもっとよい会社になるし、社員も働きやすくなる」と会社が社員を大切に思う気持ちが交流し、双方向的に働かすことのできる仕組み創りを目指します。

- 本人誕生日にスモールプレゼント(休券・花束・食事券・図書カードなど)
- 奥様の誕生日にスモールプレゼント
- 福利厚生充実(軽食自販機の設置・ATMの設置など)

## B(Balance of work and life):ワークライフバランス(仕事と私生活の両立)

社員の私生活を尊重することが企業の業績向上に繋がると考えております。そのためには、従来良いと思っていた業務の見直しを図り、多くの無駄を省き、改善レベルの問題ではなく、今まで考えてもみなかった仕事の手順や過程、方法を創造的に創り出していくことが必要となります。これによって、生産性を向上させ、同時に私生活にもゆとりのある時間を持てるようになり、企業と社員双方の望む目標が達成できる仕組み創りを目指します。

## C(Culture):企業文化と組織の体質

経営理念・ビジョン・企業行動憲章・企業行動規範とハルナグループ組織人としての、目的・考え方を共有・明文化することにより、企業文化を浸透させ全役員・社員が同じベクトルで一丸となれる仕組み創りを目指します。

- 企業行動憲章及び企業行動規範の制定
- 経営理念・企業行動憲章などをリーフレットにして、常に携帯させ浸透させる
- 定期的(四半期ごと、全体会議など)に役員と社員のコミュニケーションの場を設定

## D(Development[Career/Professional]):成長機会の提供

ビジネススクール・資格支援制度・マイスター制度を充実させ、社員の成長を図ってまいります。また、各個人ごとにキャリアプランを構築し、成長の機会を公平に与えることのできる仕組み創りを目指します。

- ハルナHCM[Human Capital Management]の構築
- 各マイスター基準の構築

## E(Environment[Work place]):労働環境の整備

各ファクトリーと安全衛生委員会との連携、個人健康診断結果、各個人の意見を勘案し、効率的で働きやすく職場環境への改善を目指します。

## F(Frame):具体的行動の明示

企業行動規範は全役員・社員の共通のフレームであります。部署ごとで仕事の進め方などのフレームを構築し、仕事における行動の明確化を目指します。