

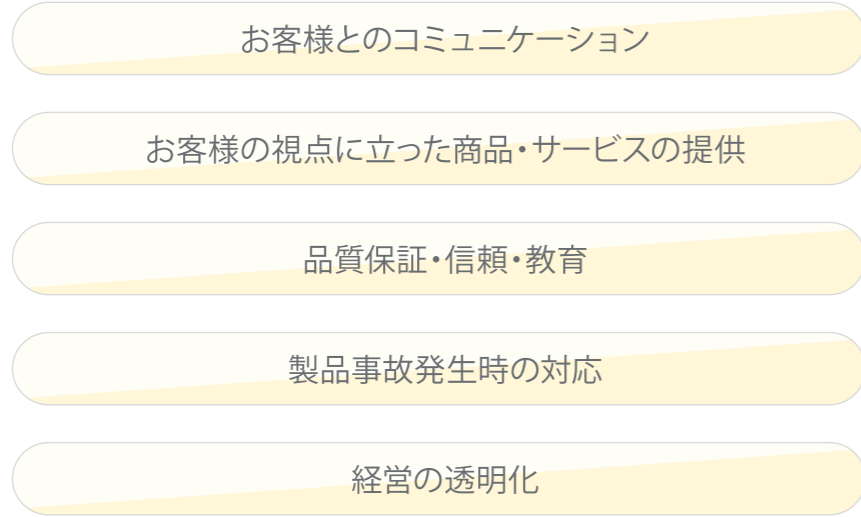
ハルナグループ経営理念

顧客志向を経営の核として  
顧客評価に値する品質とは何かを問い  
顧客思考を超える製造とは何かを考え  
顧客歓喜の果実を己の収穫とする

1996年2月

お客様へ満足いただけるよう私たちは進化し続けます

ハルナグループは創業から「お客様満足のための経営理念」を掲げてきました。社員一人ひとりが、常にお客様の満足を意識した行動を進め、お客様満足の最大化を目指して、お客様のご要望に応える安全で安心な商品づくりに努めています。ついては商品企画の段階から品質の保証を徹底するだけでなく、積極的な商品開発情報提供から品質や経営まで信頼をいただけるように心がけています。



〈コンプライアンスの推進〉ハルナグループ企業行動憲章・企業行動規範

グループ全役員、社員が「行動憲章」「行動規範」を理解し実践していけるように、常に「企業倫理綱領」を持参しています。また役員、社員全員が年に2回「宣言書」に署名をして認証しています。

ハルナグループ コーポレートガバナンス基本方針

ハルナグループは、すべてのステークホルダーの皆様から、「価値ある企業」として支持され続けることが、コーポレートブランド「ハルナグループ」の価値向上につながるとの認識のもと、コーポレートガバナンスの強化および経営の透明性の向上に、積極的に取り組んでおります。

グループ全体として、グループ政策委員会、グループ監査委員会およびグループアドバイザリー委員会、ハルナリスクインテリジェンス委員会を設置し、グループ全体のガバナンスの強化と相乗効果の創出を図ってまいります。また、執行体制として、監督機関である取締役会と執行機関である執行会を設置し、監督と執行の分離を図り、業務執行の迅速性と経営判断の慎重性の両立を図ってまいります。

組織活性化プロジェクト ～新しいロイヤリティと継続的な利益創出に向けて～

昨今の経済情勢、市場動向等の外部要因、また当社の計画でもある上場に向けて、形だけでなく、一人ひとりが前向きにそして真剣になれなければ真の将来は難しいと言えます。ビジョンや政策は大事ですが、それを実行、実現させる社員一人ひとりの知識、パワーそしてモチベーションがなにより重要であると考えております。体で例えると血液とでもいえる人材を活性化し活力ある組織創りが必要となります。

「思いやる心」が一番重要であり、また会社や仕事オンリーではなく、プライベートライフや趣味も充実させ、いい仕事をする事だと思っています。「会社が好きだ。好きだからもっとよい会社になりたい」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、双方向的に働く仕組みを日々模索しながら取り組んでいます。急速な環境変化に的確に対応し、社員自身が仕事を楽しみ、そして前向きになり顧客への歓喜を生み、継続的な利益を生み出すと共に動機付けとしてのloyalty(忠誠心)を共に養っていきます。

- ①相手を大切に思う気持ち
- ②一方的ではなく双方向的(ひとを大切にす企業、双方が得をする)
- ③多重的(会社だけでなく、家族、趣味、顧客、株主、地域社会など)

1. 自己申告制度

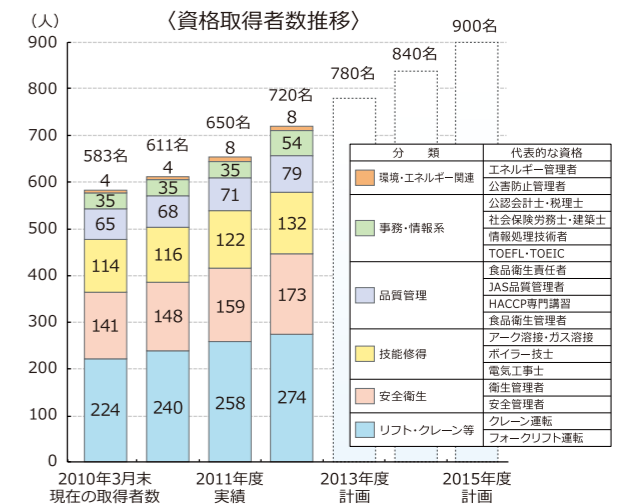
会社や仕事に対する満足や不満、上司、同僚になかなか相談出来ない事、異動希望など、人事部ホットラインで全社員対象に調査を年2回行っています。調査も昨年で7年(14回)となりました。

3. 働く環境の整備・充実

- ・有給の付与日数変更(入社時に5日付与)
- ・育児介護休暇の充実(育児時間外、介護休暇など)
- ・企業行動憲章、行動規範制定、周知
- ・相談体制整備(産保センター窓口)
- ・婦人科検診の実施(希望者に乳がん、子宮がんの検診を無償で)
- ・スポーツ施設の利用促進(新規契約2施設)等
- ・食事栄養バランスの管理
- ・生産現場での休憩室の改善
- ・有給休暇の取得促進

2. 社員への資格取得支援

ハルナグループでは、社員の学ぶ意識を醸成させるため、積極的に資格取得の支援を行っております。



4. 人事考課制度の見直し

「賞与」は「生活一時金としての性格」と「業績賞与としての性格」の両方があります。賞与として月給とは別に支給されるからには、月給では果たし得ない役割を果たす方向で検討していく必要があります。

そこであらためて「賞与」とはいったい何に対して支給されるのか、何をすれば「賞与」が増えるのか、その性格を明らかにし、「賞与」を貰うのではなく、自分達の努力・成果において獲得するものであるという意識改革を主眼に置き、「人」と「組織」のことを真剣に考え、人事評価を「差を付けられるツール」としてではなく、「評価」と「育成」をしっかりと繋げると共に、新しい動機づけを明示し、次代を担う皆が前向きに仕事で活躍していくことの出来るシステムの策定を目指しております。



ハルナグループは「人と生態系の共存」を基本理念としています



- 省資源・省エネルギーの推進
- 環境汚染の予防
- 廃棄物の削減
- 社会貢献活動

これらの行動を推進するため、2012年度の目標を定めました。法令に定められた目標値は必達目標でありその目標達成のため各項目にチャレンジ目標値を定めて取り組むことにします。その中でも特に、資源・エネルギーの効率的利用は重要課題として、環境構想(2015年)を掲げました。その内容は、事業活動におけるCO2排出量を2014年度において2008年度比20%削減を目標に取り組みます。その取り組みの一つに2012年度、ハルナ工場のボイラー動燃料をA重油から都市ガスへ切り替えます。温排水の潜熱利用効率も高め、その効果は、エネルギー使用効率6%見込みます。

2011年12月から2012年1月迄、第1期工事を行いました。2箇所のボイラー室を1箇所に統合するため、蒸気連結配管を設置しました。この構想は、今後普及すると期待ができる先端性構想として経済産業省の「エネルギー合理化事業者支援事業」に採択されています。

◎事業活動によるCO2排出量の削減に向けて

電力使用対策も環境負荷低減(CO2削減)のためにA重油を燃料とした自家発電機の使用を中止します。電力不足が懸念されていますが、その対策として省電力設備への更新及び、省エネルギー対策を推進します。その一つに2011年度末に完成しました記念館の照明、新研究開発棟(旧社会環境事務所棟)の照明をLED照明化しました。

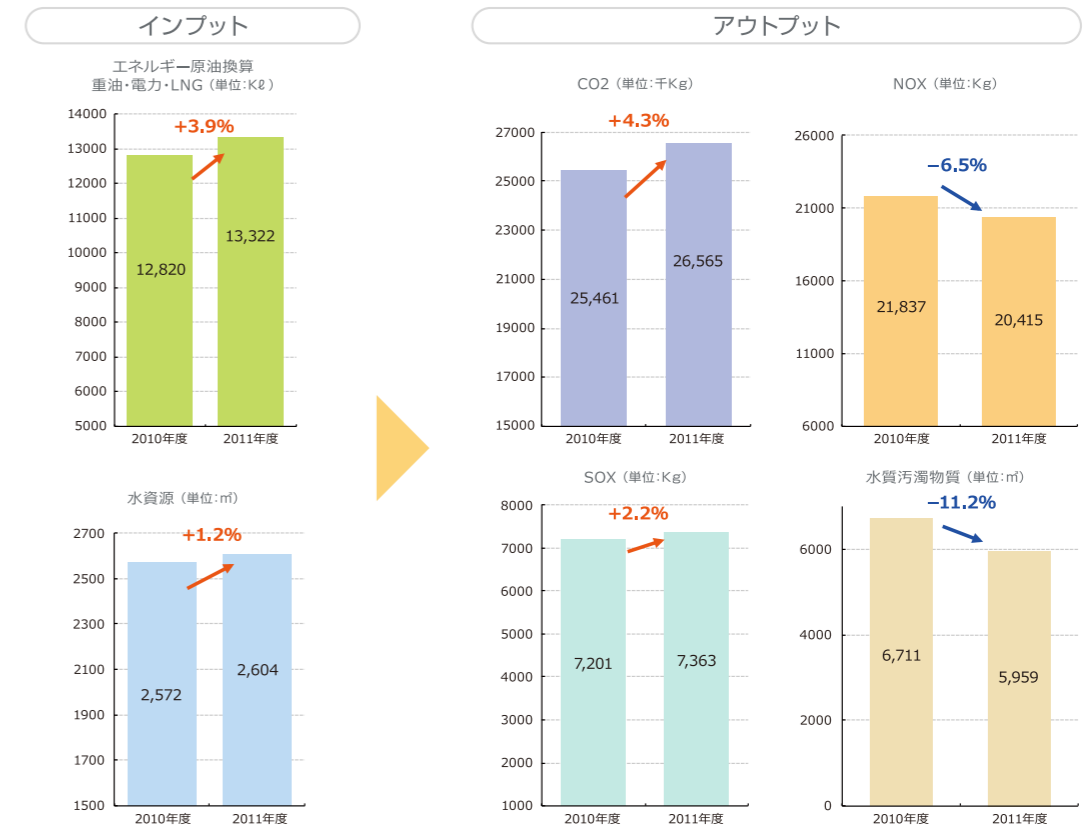
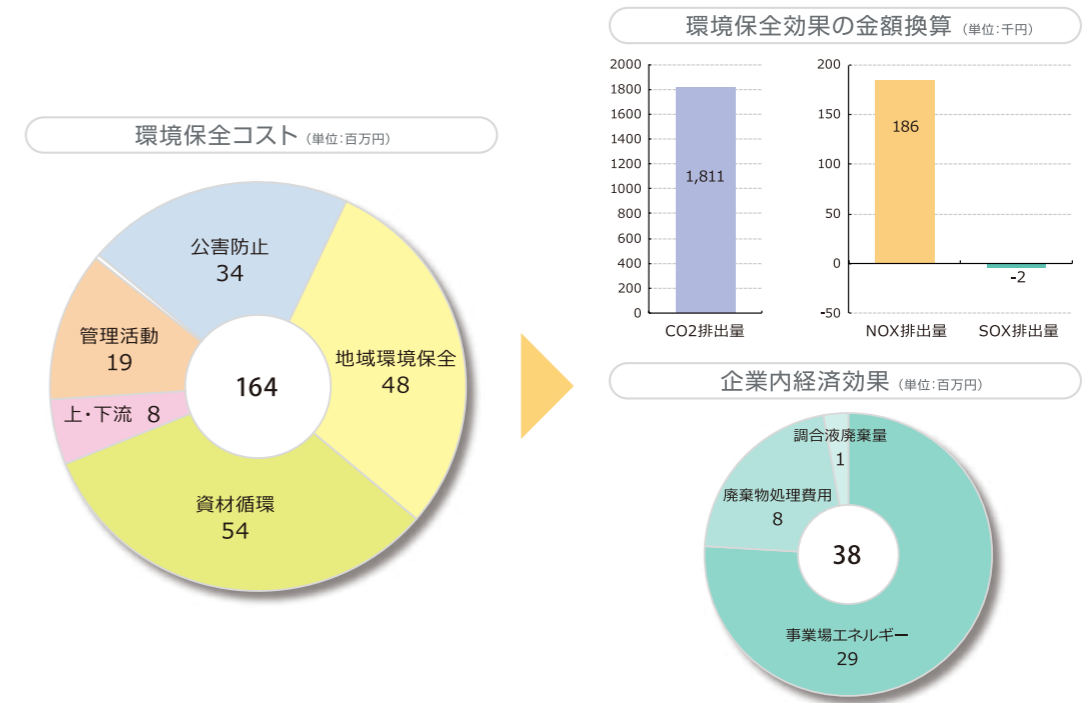
地球温暖化の要因であるCO2の排出量削減対策として、ボイラー燃料で使用しているA重油をよりCO2排出量の少ない都市ガスへの切り換えを2012年8月に実施します。



このような活動推進として、是まで省エネ委員会において社員一人ひとりのアイデアに対し活発な議論によって実現していましたが、2011年度はエネルギー政策は更なる重要課題と位置づけ、「エネルギー戦略会議」として再生エネルギー等将来に向けたエネルギー政策について検討・協議をすすめています。

◎環境会計

2011年度は生産数量の増加によりエネルギーと水資源の使用量は増加しています。ハルナ工場のボイラー動燃料をA重油から都市ガスへ切り替えることによるボイラー効率の向上や温排水の潜熱利用効率の向上対策、日々の省エネ活動の継続的推進を行い環境負荷の低減に努めてまいります。

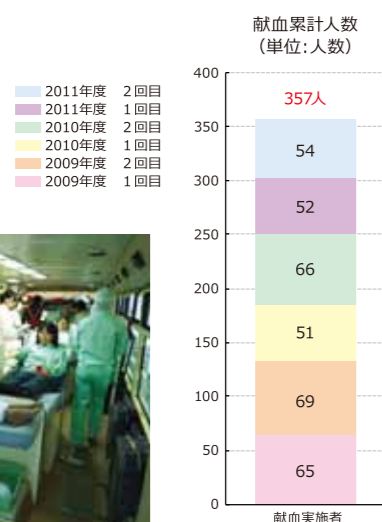


社会貢献活動

健康で豊かな社会の実現に貢献し、社会から信頼され感動を共有することをめざして活動しています。また社員一人一人が高い社会意識と磨かれた感性・豊かな発想を持ち、社会の変化のニーズを捉えていけることを目指し、ボランティア活動への参加を促進しています。

◎献血活動

2009年5月から活動を開始し2011年度迄の累計で357人献血を実施しました。今後も定期的に献血活動を実施していきます。

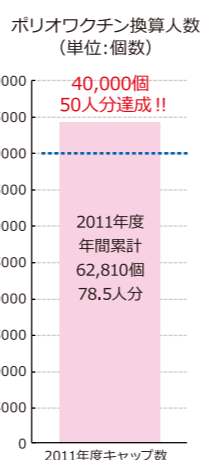


◎エコキャップ推進活動

ペットボトルのキャップを回収して再資源化することで得られた売却益の一部を、開発途上国の子供たちへのポリオワクチン代として寄付する活動です(キャップ800個でポリオワクチン一人分)。ハルナグループでは2009年5月から活動を始めました。



集められたキャップはNPO法人エコキャップ推進協会へお渡ししています。



◎ハルナコミュニティーガーデン

ハルナグループの創業の地、群馬県の足門町に「みどりのまちづくり」を望み、2005年にハルナコミュニティーガーデンを設置いたしました。工場前の空地の有効活用として、さらに環境問題を学ぶ場として周辺地域の方へご利用いただいています。



◎モビリティ・マネジメントの推進

ハルナグループでは、環境問題や道路渋滞、個人の健康といった問題に配慮し、自動車通勤から徒歩や公共交通機関、自転車などを自発的に転換していくことを促し「エコ通勤」を推奨しています。ついでに、2012年4月より本格的に給与規程を変更し、徒歩や自転車の通勤社員へも通勤手当の支給を実施しています。



◎ゆずりあい運転活動

ハルナグループの社員の多くは地域性や公共交通網の状況から移動手段(通勤や買い物等)としてマイカーを使用する頻度が多い状況です。そのため、少しでも地域の交通渋滞緩和や交通安全に貢献できればと考え譲合い運転活動を2012年度より開始します。一人一人の活動から地域に貢献できるように活動していきます。

◎河川・用水路清掃

ハルナ工場では工場横の唐沢川の清掃活動に、また、タニガワ工場では工場横の用水路清掃に地域の方々と共に参加しております。社員一人一人が、地域貢献の精神を高め、自然や環境に対して感謝の意を込めながら清掃活動に参加しています。



◎ボランティア活動の推進

〈自主性の尊重〉

ハルナグループでは、社員の自発的なボランティア活動や社会的に意義のある活動等への参加を促進し、活動の自主性、自発性及び創造性を最大限に尊重しています。今回は東日本大震災の被災地、福島県いわき市へ訪問しボランティア活動をしたハルナビパレッジ(株)営業ユニット第2営業部マネージャー竹永英貴さんの活動をご報告いたします。



竹永英貴 (ハルナビパレッジ株式会社 営業ユニット第2営業部マネージャー)

未曾有の大規模災害となった東日本大震災、私はまず被災地の方々へ「何かしてあげられないだろうか?、まず自分に何が出来るのだろうか?」その思いに駆られ、ボランティアを希望いたしました。今回、向かったいわき市では、被災した小学校の校舎や体育館のがれきり等の片付けを手伝わせていただきました。実際に現場で思ったことは、3月11日の14時46分迄、この場所で楽しく遊んでいた子供達に、一瞬に押し寄せた深い悲しみや心の傷を考えると、胸がしめつけられる思いでした。自然の脅威は目に見えないところにも被害がたくさんあるということを知ることができました。まだまだ津波による被害、原発による風評被害、様々な問題が今も福島県に残っています。自然と向き合う暮らしが失われた被災地の方々へ、明るい未来を目指していただけるように、少しでも支援の輪が広がるように望んでいます。