

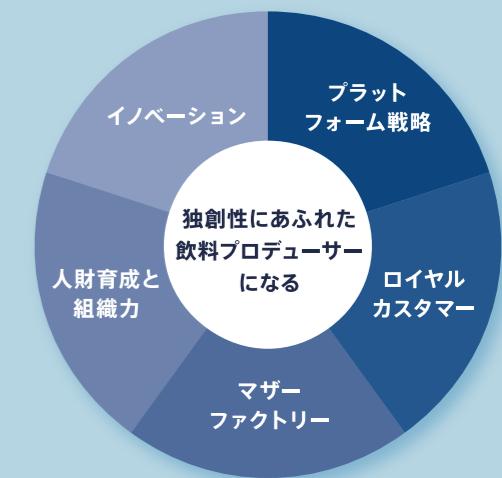
# 価値創造プロセス

...



## ビジョン(目指す姿)

- 独創性ある飲料プロデューサーとして、ステークホルダーの皆様から大いなる期待と満足を得られる企業へ
- 顧客満足度最高レベルに向けて・ステークホルダー皆様の幸せに向けて
- 利益を伴う持続的成長に向けて

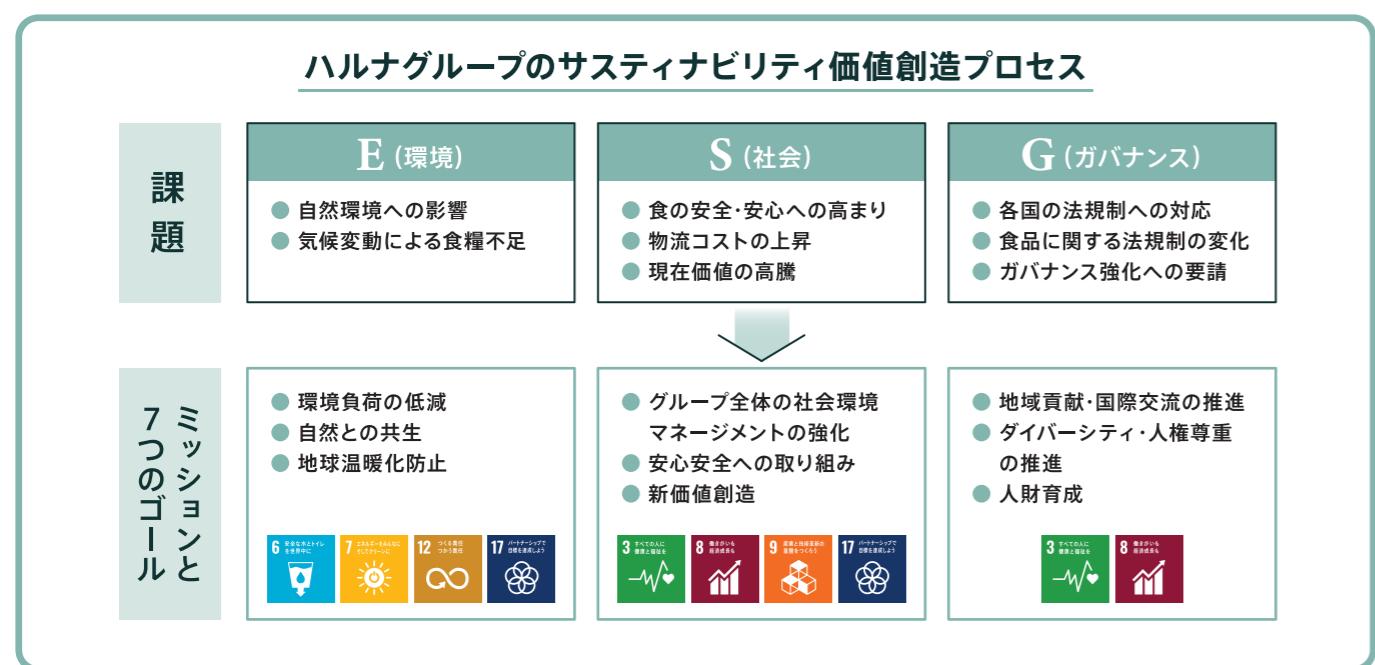
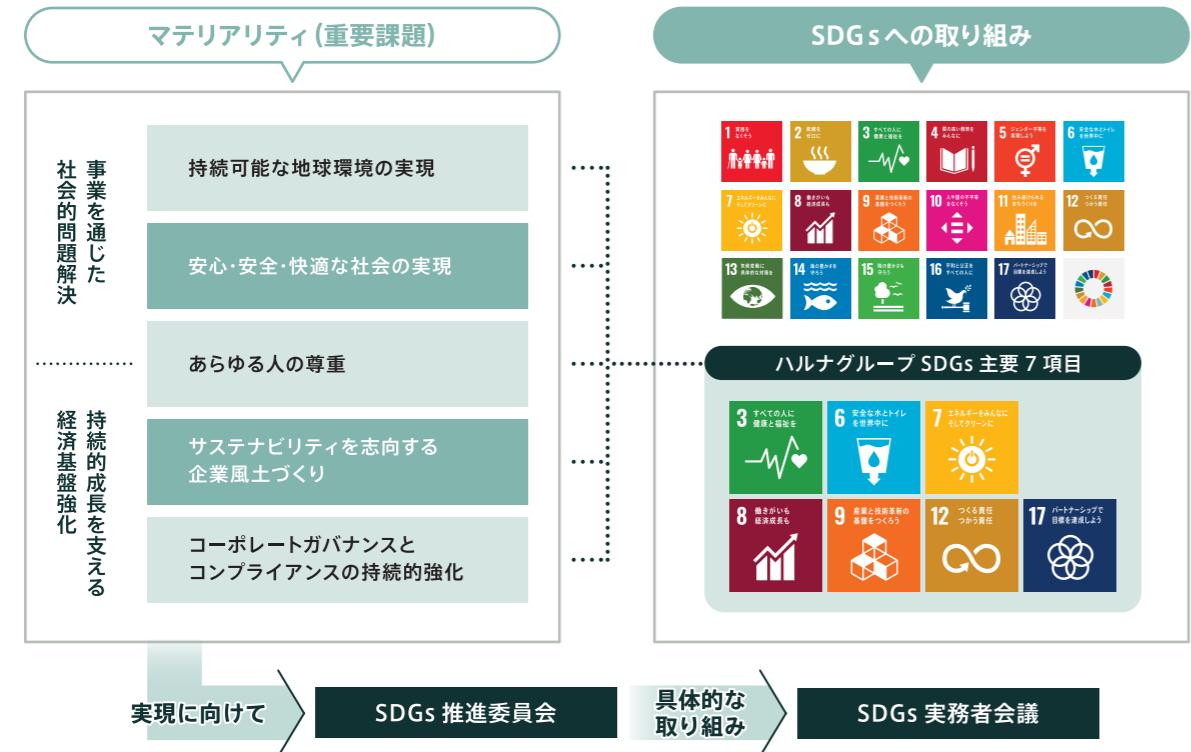


# SDGs 達成に向けた取り組み

## 社会・環境課題に対するハルナグループの果たすべきビジョン

ハルナグループは創業以来、「人と地球環境と地域社会の健康のために」を掲げ、環境整備活動や環境会計を導入してCO<sub>2</sub>の削減やリサイクル化の向上、教育や福祉を通じた社会貢献活動など様々な活動を行ってまいりました。

そして2018年、皆様の暮らしや社会全体を最適化した未来社会の実現を目指した経団連の企業行動憲章に賛同し、SDGs(持続可能な開発目標)の達成に向けた取り組みを行わせていただくため、「ハルナグループSDGs行動宣言」として主に7つの取り組みを通じて実現を目指して活動しています。



## 外部機関からの評価

2022年12月に横浜銀行様とふくおかフィナンシャルグループの100%子会社である株式会社サステナブルスケール様が連携し、企業のSDGsに関する取り組みを評価する「サステナブル・スケール・インデックス(SSI)」にてハルナグループを評価していただきました。

具体的なスコア結果等は開示することはできませんが、当グループの取り組みについてレビューをしていただき、下記のとおり17項目に対して全ての取り組みを実行しているという高い評価をいただきました。



- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>CSR/Sustainability Department Setup</li> <li>SDGs-related Training, Waste Management (3R) Training, Human Resource System and Engagement Training</li> <li>Comprehensive Report Books etc. for External Reporting</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Introduction of Fuel Conversion and Renewable Energy</li> <li>LED Lighting Equipment</li> <li>Offering Environmentally Conscious Products and Services</li> </ul>  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Complaint Mechanisms for Harassment and Discrimination</li> <li>Community Investment Implementation</li> <li>Anti-Competitive Practices Prevention Policy</li> </ul>   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>BCP Plan Preparation</li> </ul>  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Chemical Substance Risk Assessment Implementation</li> <li>Material Procurement Environmental Standard Setting</li> <li>Annual Waste Reduction Targets: -1% (Baseline) -2% (Challenge)</li> </ul>                            |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Energy Reduction Efforts for Energy Improvement and Energy Conservation Role</li> </ul>  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>River Cleaning Activities for River Biota Protection</li> <li>Periodic External Inspection Agency Pollutant Emission Checkups</li> <li>Annual Water Use Reduction Targets: -1% (Baseline) -2% (Challenge)</li> </ul>         |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>River Cleaning Activities for River Biota Protection</li> </ul>  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Compliance with Laws and Regulations</li> <li>Prohibition of Bribery and Corruption</li> <li>Community Contribution Activities</li> </ul>  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Local Talent Recruitment</li> <li>Local Industry Revitalization Activities</li> <li>Community Welfare, Sports, Culture Activities</li> </ul>   |

行動宣言から4年の今、SDGs推進目標と成果、具体的な取組みを当報告書10ページ～21ページにてご報告いたします。



3 すべての人に  
健康と福祉を

## ハルナグループの取り組み すべての人に健康と福祉を

● ● ● ハルナグループの取り組み

### 目標項目

### 2022年度成果

#### 【労働環境の健全化】

- ・酒気帯び運転の根絶
- ・麻薬乱用やアルコールの有害な摂取を含む、薬物乱用の防止・治療を強化する

#### 【交通事故根絶】

自動車社会における通勤の安全性確保

#### 【社会貢献】

- ・エコキャップ活動における社会貢献
- ・主に開発途上国に影響を及ぼしている感染性および非感染性疾患のワクチンおよび医薬品の研究開発を支援する

#### 【健康経営】

- ・社員の健康リスクの軽減と支援
- ・健康経営優良法人の認定取得(大規模法人部門)
- ・健康リスクの早期警告、リスク緩和およびリスク管理のための能力を強化する

#### ・飲酒運転0件

#### ・ハルナグループ全拠点アルコールチェッカー導入

#### ・安全衛生委員会の取り組み

#### ・通勤労災0件達成

#### ・2022年度支援数104.6名分(89,926個)

#### ・世界の子どもへワクチン累積支援数1312.2名分

#### ・健康診断再検者の再検実施率向上の啓蒙活動として、

#### 重点項目(血圧)への再検勧奨し、全員の返答確認終了

#### ・健康経営優良法人取得についての調査票取得、内容精査中

### 担当者コメント



エグゼクティブ エキスパート  
**小川 啓治**  
ハルナプロデュース株式会社  
ディストリビューション本部

健康的なライフスタイルの促進を目指し、社会問題になっている飲酒に起因する自動車社会の交通事故の根絶に取り組み、法令を遵守する準備と実行ができた等、2022年度に取組んだ項目は約8割の達成を実現しました。また2009年からはじめたエコキャップ活動における子供ワクチン支援も年100人分を達成し、累計1,300人の支援が実現できたことを喜びとし、まずは2025年度目標の達成に向け、これからも活動を継続してまいります。

### ● 労働環境の健全化

### ● 交通事故根絶

- ハルナグループ全拠点  
アルコールチェッカー導入
- 通勤労災0件を維持
- 四半期ごとの啓蒙活動実施



△ アルコールチェッカー



掲示物による啓蒙活動の実施

### 成 果

2022年度までの累計で**1,128,492個**のキャップをNPO法人エコキャップ推進協会に寄付いたしました。

2022年までの累計 キャップ  
**1,128,492個** = 子供ワクチン  
1,312.2人分

(キャップ860個で子供ワクチン1人分。これまでの累計はポリオワクチン換算で**1,312.2人分**)

### ● 健康経営

ハルナグループは全ての従業員が健康で能力を最大限に発揮できる職場環境を整え、一人ひとりがプロフェッショナルとして高い品質の価値提供に努めることで持続的な成長を目指します。

社員の健康保持・増進を経営課題の一つと捉え、これまで取り組んできた健康増進に向けた施策を発展させながら、“生産性の高い組織”を維持すべく健康経営に取り組んでいきます。

### 成 果

高崎地区において、産業医を中心に、健康診断と、職場巡回、健康相談を組み合わせた総合的な健康管理システムを構築しました。

健康相談では、職場への専用車両派遣により、産業医とのテレビ相談が可能になりました。



6 安全な水とトイレ  
を世界中に

## ハルナグループの取り組み

# 水資源の重要性と環境保全活動

…

### 目標項目

### 2022年度成果

- ・水を効率的に使用
- ・限りある水資源を持続的に使用する為
- ・生産効率向上等による使用水の削減

- ・排水適正管理による環境負荷低減
- ・下流域環境に与える影響を抑制し飲用水や農業等の水資源確保に努める

- ・水資源の保全
- ・水に関連する生態系の保護

- ・2014年度比 -13.46%
- ・2022年度ハルナプラント節水対策  
リンサー外部洗浄水ノズル改良 30m<sup>3</sup>/日  
リンサー水の再利用(第3プラント)実施 400m<sup>3</sup>/日  
ハルナプラント節水対策結果: 前年比 -5.5%削減 (-70,539m<sup>3</sup>)

排水基準逸脱なし

- ・ハルナ唐沢川清掃実施
- ・ハルナ地域清掃
- ・タニガワ用水路清掃実施
- ・タニガワ地域清掃
- ・和歌山地域清掃実施 (延べ56名の協力を得て実施)
- ・榛東地域地域清掃実施
- ・リフレッシュ瀬戸内清掃活動に参加

### 具体的な取り組み

#### ● リンサー水と抽出冷却水の再利用

第1~3プラントでは再利用を行い、また第3プラントでは抽出冷却水の再利用を開始いたしました。

#### 成 果

ハルナプラント節水対策を優先的に取組みました。  
すすぎ洗浄水や抽出冷却で使用した水の品質を確認し再利用することで、環境への影響を軽減しています。

#### ● 河川、地域清掃による環境保護活動の実施(地域清掃活動)

当社工場のある榛東地域、足門地域、みなかみ地域、和歌山地域の清掃作業活動を実施。

またリフレッシュ瀬戸内清掃活動に参加 6月26日(和歌山14名参加)



河川、地域清掃による環境保護活動の実施 (地域清掃活動)

ハルナプロデュース株式会社 社会環境 Unit  
エグゼクティブエキスパート 浅野間 博文

ハルナグループは、事業活動に欠かせない自然资源の水を有効活用し、地球環境を持続可能な形で次の世代へ引き継いでいくことを重要な使命と捉えています。水資源の保護と豊かな水資源を次世代へ引き継ぐため、事業活動における水の使用量の削減・再利用を徹底し、下流域環境に与える影響を抑制し飲用水や農業等の水資源確保のため、排水の適切な処理に努めると共に河川や地域清掃を実施し、共有財産である「水」資源の重要性について提言するとともに環境保全活動を推進します。

### 担当者コメント



## ハルナグループの取り組み

# 省エネルギーと再生可能エネルギーの活用

### 目標項目

### 2022年度成果

- 【エネルギー消費の低減と再生可能エネルギーの活用】  
・温冷排水を利用したエネルギー消費削減  
・高効率設備導入によるエネルギー消費削減  
・循環型社会の構築

- 【エネルギー資源、地球温暖化防止】  
・エネルギー効率向上の為、コーチェンシステムを検討  
・電力の安定供給と災害時の生産活動の維持と地域への貢献

- 【エネルギー効率を向上させる】  
生産効率見直しによるエネルギー効率改善(生産性向上対策)

- ・2022年度CO<sub>2</sub>削減: 14年度比 -26.65%
- ・太陽光発電: 2023年1月稼働開始  
(ハルナプラント、タニガワプラント、和歌山プラント)
- ・高効率モーターへの入替を随時実施
- ・LED照明化の推進(タニガワプラント・和歌山プラントのユーティリティ施設、ハルナプラントの通路や階段等)

- エネルギー効果等の情報収集と検討を進め、来期申請に向け進行中
- ・2019年度比: 0.4%UP (+129,075c/s)  
・充填スピードアップ、生産ボトルネックの改善、製品切替や型替時間の短縮、CIP回数や日付切替回数の削減など非稼働時間削減対策

### 具体的な取り組み

#### ● 再生エネルギーの活用

ハルナプロデュース株式会社のハルナプラント、タニガワプラント、和歌山プラントで自家消費型太陽光発電システムによる再生可能エネルギー電気の供給を2023年1月より開始しました。

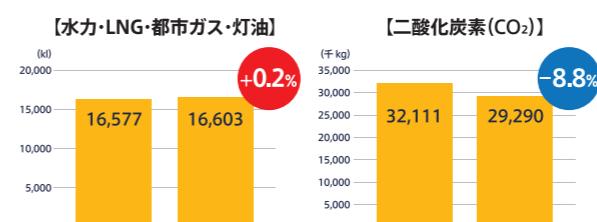
国内工場3ヶ所それぞれの屋根に自家消費型太陽光発電システムを設置し、オンサイトPPAモデルを採用したこと、再生可能エネルギー電気の使用が可能となりました。年間発電電力量は合計約137万kWh、発電した電力の全量を自家消費することで、合計約603トンのCO<sub>2</sub>排出量を削減できる見込みです。

太陽光発電システム導入に関わる初期投資が不要であるほか、電力需要の変動や燃料問題に左右されない長期にわたる安定電源の確保にもつながります。また、定置用蓄電池を併設しており、停電時に太陽光発電システムから必要な電力を供給することができるため、脱炭素化とBCP対策の両方に対応しています。

※PPA(Power Purchase Agreementの略:電力購入契約)

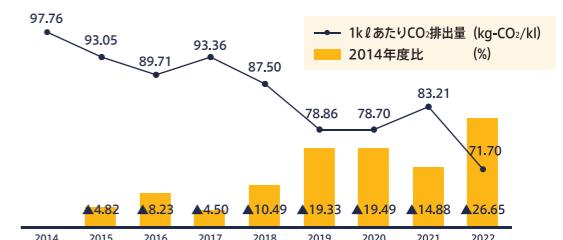


#### インプット&アウトプット



※インプット・アウトプットの増減要因…生産数量増加によりエネルギー使用量増加(+0.2%)、太陽光発電導入等によりCO<sub>2</sub>排出量減少(-8.8%)

#### 二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)推移

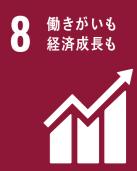


### 担当者コメント

ハルナプロデュース株式会社 製造統括  
オペレーティングオフィサー 小池 賢司

地球温暖化防止や環境負荷低減の実現に向け、エネルギー消費の低減と再生可能エネルギーの活用によりCO<sub>2</sub>削減に取り組んでおります。昨年度は、太陽光発電を自社の生産拠点3拠点すべてに導入し、CO<sub>2</sub>の削減による地球環境の負荷低減と合わせ、高騰するエネルギー費用の改善にも繋げています。また、照明のLED化を増強、高効率モーターへ入替など、エネルギー効率の改善も進めています。引き続き、スマートファクトリーの実現に向け、積極的な取り組みを進めてまいります。





## 目標項目

## 2022年度成果

有給休暇取得促進	有給取得率: 73.4%
時間外労働時間削減	時間外労働時間29.8h/月平均
障害者雇用の推進	・2022年度:法定雇用率 1.43% (6.0人/420.0人) ・「群馬県」障害者テレワーク雇用支援アドバイザリー事業に参画し、社外のアドバイザーを迎えた、プロジェクトチームを結成し、障害者テレワーク業務の洗い出し、採用活動を実施
介護休業制度の拡充	・2022年度実績:介護離職者0 繼続 ・介護を理由した離職希望者に対し、「業務分担」と「テレワークの推奨」を行い、継続勤務となる

## 制度・取り組み

## 概要

在宅勤務制度の活用	感染症拡大防止として本格稼働となった在宅勤務制度ですが、現在では、「障害者フルテレワーク雇用」など、新しいスタイルでの雇用が社内で進められました。また、仕事と家庭の両立を支援する制度として、オフィスワークとテレワークのよさを、状況に応じて、使い分けながら選択できるような制度として今後も活用していきます。
長時間労働対策	長時間労働者に対する医師面接を実施し、事後措置対象者には、上長と連携し、個別対策を徹底しています。また、長時間労働を抑制するために、年間所定外労働時間の上限設定、有給休暇取得促進にも取り組んでいます。
がん対策	女性が罹るがんの中で第1位の乳がんの早期発見を目的に、婦人科検診については、補助金対象外であっても、希望者全員(社会保険加入者)に対して、毎年、マンモグラフィー、乳腺エコー検診全額会社負担にて受診が可能。子宮頸がんも同様に毎年全額会社負担にて受診が可能。
禁煙推進	定年制廃止に向けた準備として、健康面、職場環境、労働環境、個人のスキル、老後の経済面など様々な切り口で検討しております。特に必要なのは、永く働ける健康な体であり、その環境と制度作りとして2017年10月1日より、勤務時間内において会社の建物・敷地内、および近隣に迷惑のかかる場所での全面禁煙と就業規則に定め、積極的な禁煙推進を図っています。
心の健康づくり	ストレスチェックを実施し、高ストレス者・高ストレス組織に対しては個別のフォローを実施しています。(2022年度ストレスチェック受検率94.7%)面談希望者は産業医との面談、カウンセリング受診を実施しています。 さらに、エンゲージメント調査の実施により、心身の状態変化を早期に把握、対応する体制を整えています。(2022年度エンゲージメント調査結果「自分の会社で働くことに誇りをもっている回答:89%」)。
職場復帰プログラム	傷病による療養休暇や休職に対する円滑な復職と再発防止を目的として、職場復帰プログラムを運用しています。このプログラムに基づき、主治医による意見を確認し、現状の評価と問題点を洗い出し、復職先の職場上長、人事担当にて、体調不良者の復職中におけるフォロー・復職判定・復職後のフォローを実施しています。

## 【 障害者雇用の推進 】

ハルナグループでは、常にチャレンジ精神をもって、積極的に企業活動を推進しています。そして、障がいをお持ちの方が働きがいのある職場環境のなかで活躍しています。

私たちは、「社員の幸せなくして顧客の満足はない」との考え方のもと、社員の経済的・精神的・時間的なゆとりと豊かさを実現させ、企業の生産性と社員満足度双方の向上に努めます。また、社員一人ひとりの人権を尊重するとともに、一人ひとりが個性と意欲と能力を最大限に発揮できる職場を目指します。

## 【 健康・安全 】

ハルナグループの企業理念およびビジョンの実現に向けて、会社と社員が共に成長を遂げるためには、社員の心と体の健康・安全が不可欠であると考えています。全ての社員が安全に就業し、健康を保持・増進するための環境づくりに積極的に取り組むことをここに宣言します。

● ● ●

## 担当者コメント

2022年度は、群馬県主催の「障害者のテレワーク支援事業」に、「令和4年度モデル企業」として推薦を受け、「障がい者のテレワーク雇用」の導入を進め、新たな仲間をお迎えしました。あらゆる人が自分自身の能力や希望に応じて、社会参加ができる「共生社会」を実現していくこと、「障害」と考えるではなく、「個性」や「特性」をお持ちであるという考え方のもと、「できること」に目を向け、能力・スキルを活かして活躍できる環境を用意し、成果を出していくことを期待しています。障がい者が能力・スキルを発揮できるよう改善された職場は、他の従業員にとっても安全で働きやすいものにつながり、企業の生産性の向上にもつながっていくと考えております。



相川 浩之

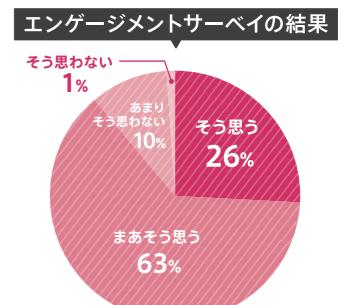
ハルナグループは、ワーク・ライフ・バランスの推進と社員の長時間労働の削減に取り組んでいます。働き方に関する意識変化や法改正など、社会の変化を迅速に把握するよう努めるとともに、制度の改善や運用方法の見直しなどにより、柔軟かつ適切な対応を取ることを目指しています。

## 【 育児・介護休暇 残業時間低減など労働慣行 】

● ● ●

## 【 社員エンゲージメントサーベイ 】

ハルナグループでは、2020年にエンゲージメント・サーベイを始め、社員エンゲージメントをスコア化すると共に、ポジティブ要因、ネガティブ要因を明確にしました。結果についてみんなで話し合い、詳細に分析し、ポジティブ内容を会社の取り組みに生かすアイデアを出しています。ネガティブな回答をした社員については、一人ひとりと面談を行い、その要因を明らかにすると共に、ポジティブ思考に変わっていけるよう、社員と共に職場改善を進めています。



自分の会社で働く誇りを持っているか

## ● 働きやすい・働きがいのある職場の提供

## ● 社員の能力を最大限に発揮できる制度・教育の充実

## ● 社員とその家族の安定した生活の確保

 企業の源泉は「人財」

## 【 温泉施設提携 】

社員の健康と生活の質の向上・充実を図りながら、地域活性化にも寄与する目的で、全国の温泉施設と提携いたしました。福利厚生の一環として群馬、和歌山、新潟の7つの温泉地をピックアップし、その中で8か所の温泉施設と提携し、社員の気分転換やストレス解消、家族や友人、大事な人との時間に利用することができます。

## 【 社内公募フォトコンテスト開催 】

全社員が日々の業務以外でも、自身の趣味や特技を活かすことで、当社のイメージ向上にご協力いただける企画を進めています。第1回社内公募は2021年度に「キャッチコピー」を開催し、2022年の第2回目の社内公募では公式ホームページへ掲載する「フォトコンテスト」を開催いたし、143点もの応募がありました。その中から6点が選ばれ公式ホームページへ掲載しています。当社の事を考え楽しみながら作品を創り、当社グループへの参画意識を高め、社員が業務の延長上ではなく、全社員が隔たりなく楽しみながら参加でき、自社への理解を強化できるコンテストになりました。



△ 3作品受賞した社員

△ 授賞式

 ベースアップについて

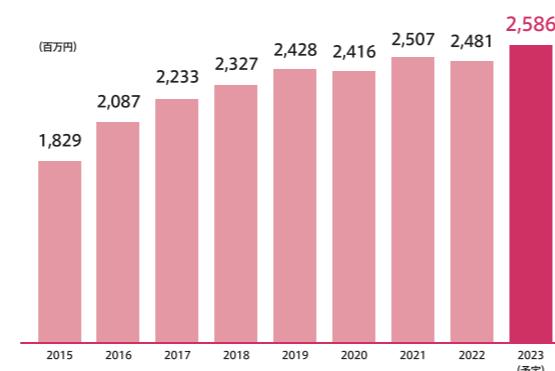
## ● 目的と背景

ハルナグループは「人財は最も重要な財産」と位置付けております。新しいイノベーションを生み出し、持続的な成長を遂げていくために、人財の確保や社員が常にチャレンジできる環境づくり、多様な人財が意欲を持って能力を發揮できる組織の構築を目指しております。現在、物価高騰が続く中、通常の昇進・昇給に加え社員がより安心して生活ができる環境をつくるため、給与水準の引き上げ(ベースアップ)を行うこととしました。以下のベースアップに加え、会社に貢献した、積極的に新しいことにチャレンジしたなどの成果に対する昇給率を2.0%とし、合わせて約4.0%の引き上げ率を予定しております。

対象者 全社員(正社員および準社員)

引き上げ額 ● 正社員／一人あたり月額5,000円増額 平均昇給率1.9%  
● 準社員／一人あたり時間単価20円増額 平均昇給率2.0%

## 人財投資額



## 【 ビジネススクール 】

ハルナグループでは、創業時より、「企業価値を生み出す人財」の育成に取り組んでおりました。専門分野の体系的知識の習得とそれ以外の分野の見識も高めることを目的として、2005年4月にビジネススクールを開講いたしました。そして2023年度は新たな広い分野の見識を高め、また専門分野の体系的知識を習得すること目的として、2005年度よりハルナビジネススクールが始まり、一定の成果を上げて参りました。2023年度からは、ビジネススクールを広くハルナグループ全体の人財育成の柱ととらえ、従来の内容に加え、次世代人財の育成や、企業文化の醸成、HdX人財の育成などについても織り込み、一本化していきます。

## △ 理事長コメント △

企業にとって人財の育成は、重要な取り組みであり継続的に行われなければなりません。ハルナグループが将来に向かって更なる発展を遂げていくためにも、人財育成は重要な経営のテーマであり、長年にわたりビジネススクールとして取り組みをおこなってきました。ハルナグループには創業時からの「変化をおこす力」が、組織としての強さとして内包しています。一方、急速に変わりつつある社会の「変化を感じ取れる力」も求められ、二つの力が相まってハルナは発展していくと考えます。2023年度からのビジネススクールでは、各層の社員が「変化をおこす力」を再認識し、あわせて「変化を感じ取れる力」を身に付けることを目指していきたいと考えています。

ハルナグループ ビジネススクール  
理事長 梅野 国俊

## コース

## 概要

## トップマネジメント追究コース

ハルナグループの経営者として、社会や世界の動きを知り、視野を広げます

## ミドルマネジメント実践コース

ハルナグループの次世代を担う人財に対して、全社的な視点で事業運営、経営を行っていく上で必要な基本的な考え方を身に付けることを目指します。特に、チーム運営力と問題解決能力を高めることを目指します

## 企業文化研究コース

経営理念、ミッション、ビジョンについて、役員の講義を受け、各自咀嚼します

## ものづくり探求コース

ハルナグループの持つ製造力を、知識技能の面からバックアップします

## 英語力養成コース

今後さらなる国際化を目指し、英語力の底上げを行います

## HdX推進コース

HdX人財を育成するために継続して研修に取り組む中で、2023年度を2022年度に行った全社員向けのICT入門、情報セキュリティ、DX入門の次のステージとして、「守りの研修」、「攻めの研修」および「新任管理者向け研修」をプログラムに取り込みます

サマースクール＆  
ウインターミュニカート

全社の方針に則り各部署で検討した取り組みについて発表し、ディスカッションをすることにより、各部署の活動が全社の方針とどのように関わっているかを各人が考える機会とします。また、発表ごとに、他のチームのメンバーとの意見交換やディスカッションをすることで部門連携を図るとともに、意見を聞き、今後の全社活動につなげていきます



9 産業と技術革新の  
基盤をつくろう

ハルナグループの取り組み

## 社会基盤を支え続ける企業へ

### 目標項目

### 2022年度成果

イノベーションの創出:他社企業との協業事業の取組み	・JR東日本クロスステーション社みなかみ工場の本製造開始:4製品全ての製造開始→日産目標:5,000ケース達成 ・ライン効率:単日では85%を達成 ・JR東日本クロスステーション社みなかみ工場がFSSC22000の取得を目指し、ハルナグループ技術サポート開始
海外との取り組み:飲料のみならず付加価値をつけた商品を市場へ展開する	・円安環境下で、日本からの輸出案件に注力する体制にシフト→日本から商品を輸出し海外の産業の発展へ ・当社茶系飲料(ドバイ、中国、エストニア向けにて成約) ・北海道の食材(スープ、ドレッシング等タイ向けに提案) ・果汁飲料(北海道、山形等からタイ向けに提案)
海外との取り組み:タイ国との国際資源を用いた商品開発を進め、日本で商品化を行う	・海外ならではの商材を発掘し提案を実施 ・卵麺(タンパク質の獲れる麺)の新規輸入を検討中 ・レトルトタイプのタイカレー(グリーン、バーチキン)を提案し活動を継続中
持続的な企業価値向上:新たな提携国との取り組み	中国・香港・アメリカに追加して、マレーシア・シンガポール・イギリス・ドバイ・エストニア・ベトナムへ茶系飲料、炭酸飲料を提案中。 →市場開拓により、新たな提携国を追加
・イノベーションの創出 ・持続的な企業価値向上 ・持続可能なインラ開発や改良と産業改善	・プラットフォームの構築が完了。従業員への説明会を終え運用開始。HdX2.0の進捗と共に活用の拡大を行っていく ・HdX働き方改革・デジタルマーケティング・スマートファクトリー(スマート物流含む)のプロジェクトの立上げ準備開始。→スマートファクトリー/デジタルマーケティング/人材教育/セキュリティの4プロジェクトを発足。それぞれ事業ごとに計8つの分科会に分かれて運営を開始

### 具体的な取り組み

#### Case1 日本のお茶をアジアへ



#### Case2 日本テイストをタイで展開



#### Case3 世界の原料を日本へ



Haruna Asia (Thailand)はタイと日本のみならず  
アジア全域の懸け橋となるべく日々の活動を通して社会基盤の更なる発展を目指します

### 担当者コメント

JR東日本社とのミネラルウォーターの生産活動も2年目を迎え、次のフェーズに進むべく更なる生産性の向上のサポートを強化して参ります。またこれからも、Haruna Asia Thailandとの共創事業として、海外からのワクワクするような商品の開発から輸入・販売と、国内の自社とパートナー企業様で企画製造した商品の開発を行い、国内外を問わずパートナー様とともに社会基盤を支え続ける企業へ成長して参ります。

ハルナプロデュース株式会社  
マネージングエグゼクティブオフィサー 松井 健一



ハルナグループの取り組み

## 持続可能な消費生産形態の実現

### 目標項目

### 2022年度成果

【環境配慮資材への取り組み】 ・バイオマスラベルの開発 ・ラベルレスへの取組み ・ボトル軽量化の開発 ・リサイクルボトルへの取組み ・カートン軽量化(ショートフラップタイプ)・軽量(減容)キャップ使用によるCO <sub>2</sub> 削減	【バイオマスラベル】自社商品大型、小型を切り替え 実績:106,204ケース、前年比:129% 【ラベルレス商品】顧客ブランド採用件数増加 実績:1,772,333ケース、前年比:231% 【ボトル軽量化】 ・2Lホットパック最軽量47gを採用 全プラント展開 実績:52,115,784本 ・525mlボトル 22g:2022年8月から切替え 実績:23,864,400本 ・FTRリサイクル、メカニカルリサイクル100%の採用 実績:1,603,999本、前年比:145% 【カートン軽量化】ショートフラップ軽量化数量増。実績:2,979,623ケース、前年比:206% 【軽量キャップ】実績:75,192,300個、11.3t削減
【フードロス廃棄物削減】 廃棄資材の再利用	・継続(情報収集、施策立案) *社会環境ユニットとの連携検討中 ・茶殻は肥料化として再利用中
【資源循環】 ペーパーレス化 海外技術支援・環境保全支援	X-point上で使用できる帳票の充実を隨時行なってペーパーレス化を推進し10%削減 取り組み継続中

### 具体的な取り組み

#### ● バイオマスラベルの開発と導入

2022年度16万ケースの切り替えで、約1,080kgのCO<sub>2</sub>削減効果がでました。また2L製品も追加となり着実に使用量が伸びています。



自社製品Le'cafeを  
バイオマスラベルへ切り替え

#### ● ラベルレスへの取り組み

ケース販売製品でのラベルレス導入2,000,000ケース達成!  
認知度は上がって来ており各アイテムの販売数量の増加と共に顧客ブランドの増加も進んでいます。



#### ● ペットボトルの軽量化

商品容器(PET: ポリエチレンテレフタレート)の使用量低減によるCO<sub>2</sub>排出量の削減を目指し、2Lボトル47g軽量化・525mlボトル22gへ軽量化に取り組みました。



- 2Lボトル→24%軽量化!
- 525mlボトル→15%軽量化!

#### ● ペーパーレス化

グループ内で使用している紙は、環境配慮資材(FSC認証紙)へ2022年度で全て採用となり、森林保護に寄与しています。また各業務については電子化を進めペーパーレス化を促しています。



#### △ 担当者コメント △

昨年度、発売いたしました「ハルナTHE蜂蜜紅茶」と「ルカフェルイボスオレンジ」では、植物性由来の原料を一部使用したバイオスマート対応ラベルと、100%再生PET樹脂使用のリサイクルPETボトルを採用しております。また、ハルナオリジナルの100%リサイクルPETボトルマークを商標登録いたしました。ペットボトル飲料の工場をもつ会社として、取り組んでいくべき責任を感じています。今後も現状に満足せず、他の資材にも目を向けて率先して取り入れていきたいです。

ハルナプロデュース株式会社  
ハルナブランドセクション  
アソシエイト  
松村 明奈



17 パートナーシップで  
目標を達成しよう

## ハルナグループの取り組み 企業と社会的価値創造

● ● ● ハルナグループの取り組み

### 目標項目

### 2022年度成果

### 具体的な取り組み

自らの社会貢献活動の習慣化と地域社会に向けSDGs普及活動による多様性かつ、包摂性のある社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ウクライナへの支援として当社ミネラルウォーターを届けた</li> <li>・1年間で4回の寄付実施</li> <li>・ロータリー財団で功績が認められ評議員会ジョン・F・ジャーム委員長より「世界の人々への支援に対して、より良い理解と友好関係を促進するための重要な支援」の証明書を授与</li> <li>・メセナ活動として、榛名美術の来場者は累計1,263名 2022年11月の企画展では121名の来館にて、レセプションでは庭園にて食事会を開催し、地域社会貢献活動の一環となった</li> </ul>
様々な指標の"見える化"による情報発信を通じ、ESGプロセスの着実な進捗を実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜銀行様を通じて、初めて外部から当社のSDGsの取り組みに対して評価をいただき、当社の取り組みの出来ている部分、出来ていない部分を明確化</li> <li>・ESGファイナンスの実行については、引き続いての検討課題</li> </ul>
社会貢献:生産活動の見学会や職場体験の提供を通じ、会社の認知度を高め、地域社会との繋がりを深める	<p>地域の中学生の職場体験学習の積極的な受入れで、地域社会との繋がりを深めた (タニガワプラント:薄根中学校職場体験(6月)) (和歌山プラント:海南省立南中学校企業見学会実施(10月))</p>
社会基盤を支え続け社会的価値創造として、自社及びパートナープラントにおいて品質の維持向上により安定的に品質の高い製品を提供し続ける	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートナープラントでの年間指摘数:認証監査にて8件/5監査=1.6件(1監査当たり)、顧客品質監査にて17件/8監査=2.1件(1監査当たり)で目標達成</li> <li>・パートナープラントでの工程起因ご指摘:3件(発生率0.17ppm)で目標未達</li> <li>・新規パートナープラントとの提携による委託アイテムの拡大と製造数量を増加(安定供給に向けた取り組みを実施)</li> </ul>

### 担当者コメント

目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」は、世界中の国家だけでなく、企業、市民、学術界など  
が一丸となって積極的に取り組むことにより、開発途上国を含むすべての人々が平和に暮らせる環境  
づくりを目指しています。世界の人々を直接支援することはなかなか難しいながらも、足元でできる事を  
掲げ、地道に取り組んでいます。

2022年度はウクライナへの支援をはじめ、奨学生の支援、自然保護に関する寄付活動なども行いました。今後もハルナグループで働く人たちが仕事を通し、広く世界に目を向け、平和を願ってこの活動  
に取り組んで行けるよう、積極的に推進して参りたいと思います。



ハルナビラッジ株式会社 人財戦略Unit  
エグゼクティブエキスパート  
藤井 満

#### ● 寄付活動

ハルナグループは役員社員自らの社会貢献活動の習慣化と地域社会に向けSDGs普及活動による多様性かつ、包摂性のある社会の実現に向けて寄付活動を行っています。  
2022年はウクライナへの支援としてミネラルウォーターをお送りしたことをはじめ、年間で4回の寄付活動を行いました。

##### 成 果

ロータリー財団では今までの功績が認められ表彰状を授与され、また2023年3月には「ぐんま緑の県民基金」の支援を受けたことから群馬県知事より感謝状を授与されました。



#### ● メセナ活動

ハルナグループは社会文化活動を通じて地域の発展に貢献するために、創業の地となる群馬県高崎市に2019年「榛名美術館」と「榛名美術記念公園」を設立いたしました。今まで累計1,263名の方をお迎えしています。2022年11月の企画展では121人のお客様にご来場いただき、レセプションでは庭園にて食事会を開催。ご近所の方々もご参加され社会貢献活動の一環となりました。



#### ● 職場体験

学生の皆さんの社会科学習の一環として、職場体験学習の受け入れをしています。現場での仕事を体験することで、生徒たちが働くことの楽しさや意義を体感してもらえることを願っています。コロナの影響で受け入れが難しかったですが、2022年6月には和歌山プラントで中学校の皆さんを迎えて職場体験を行いました。



#### ● 社員へのSDGs普及啓発・情報発信

ハルナグループでは、社員一人一人がSDGs普及啓発の担い手となることを企図し、全社員がSDGsを理解し実践できるよう理解度促進の施策を展開しています。  
SDGsの目標達成につながる活動を実践できるよう、2018年のSDGs行動宣言の策定時には、ハルナグループのビジネススクールで、取り組み内容や数値目標について、ディスカッションを行いました。そしてSDGs委員会を設置し、毎月委員会を開催し、審議された事項が会議などに定期的に付議・報告され、幅広く連携できる体制を構築しています。

また2019年1月からはSDGsバッジ着用がスタートしました。この取り組みはこれからも広げていきます。

