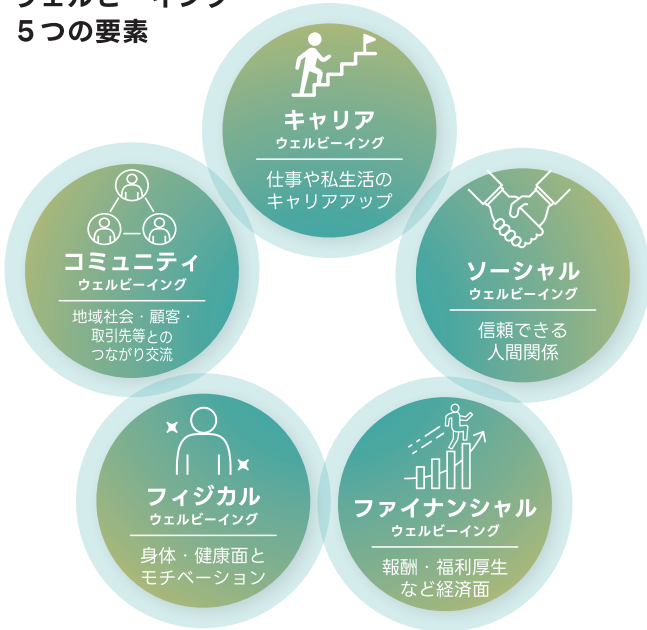


ケイパビリティを高めるために ウェルビーイングの向上に向けて

ウェルビーイング 5つの要素



変化の時代において、企業の持続的な成長には柔軟な変革と環境整備が不可欠です。時代や消費の変化に迅速に対応し、持続的な成長を続けていくためには、イノベーションの創出が欠かせません。その実現に向けて、私たちは「ハルナイノベーションセンター」をハブとし、グループ全拠点の新設・リニューアル・リノベーション、そしてデジタル分野への投資を進めてきました。これらの取り組みは、社内外のコラボレーションやコミュニケーションの促進を図るとともに、社員の多様な働き方を支援し、将来的な事業成長と企業価値の向上へとつながる重要な投資であると位置付けています。

また、社員一人ひとりのケイパビリティ（発揮可能な能力）を高めるためには、スキルや知識の向上だけでなく、心身の健康や職場環境の質といった「ウェルビーイング」の視点が欠かせません。ウェルビーイングとは、身体的・精神的・社会的に良好な状態を意味し、これを支える環境整備こそが、持続可能で創造的な働き方の基盤となります。

ハルナウェルビーイング ファイブ 充実による持続可能な利益成長と 人財成長の両輪

利益の源泉は「人」——人財への投資が企業成長の鍵

企業活動の中心にあるのは「人」です。どんなに優れた商品やサービスであっても、それを生み出し、届けるのは一人ひとりの社員です。ハルナグループでは、利益の源泉は「人」——「人財」——未来の成長を支える貴重な資産と捉えています。

この考えは、当グループCEO・青木麻生の一貫した姿勢に基づいており、「人への投資こそが持続的な企業価値の創出につながる」という信念のもと、全社的な取り組みとして実践しています。

単なる人員増ではなく、「価値創造力」への注目

生産性と付加価値にフォーカス

- 単に人を増やすのではなく、「一人ひとりがどれだけ付加価値を生み出せるか」を重視。
- 給与を上げるには利益が必要、その利益を生み出すのが社員による価値創造。
- 「最小の時間で最大の成果を出す」ことを目指し、働き方の質の向上に取り組んでいます。

取り組み事例：「HdX2.0」プロジェクト 【1人1時間あたりの付加価値向上へ向けた改革】

- 「HdX2.0」では、社員の時間あたりの付加価値を最大化するため、業務の仕組み化・自動化を推進。
- 属人的な仕事を標準化・システム化することで、再現性のある働き方へと変革。
- 結果として、業務効率化やアウトソーシングが可能になり、企業競争力の強化にもつながります。

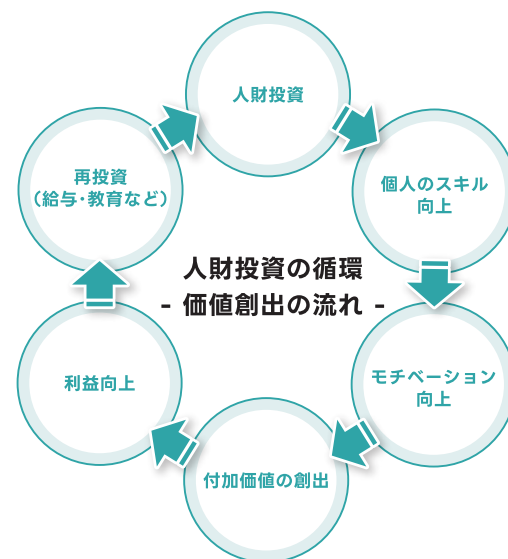
必要に応じた人員増強と業務改善の優先順位 「増やす前に見直す」文化の徹底

- 一時的な人員補強も必要に応じて実施しますが、常に先に業務の見直し・改善を優先。
- 「既存の仕事をどう効率化し、価値を高められるか」を徹底的に考える文化を大切にしています。

今後の展望

共に成長し続けるための「人中心の経営」

- 今後も、「人」を軸に据えた経営を続けていきます。
- 社員一人ひとりが、自身の価値を高め、共に成長できる企業を目指しています。



人的資本に対する取り組み

企業価値を生み出す源泉は「人」

当社グループは企業の根幹を支える人財について以下の取り組みを実施

年間休日日数を+6日増加

仕事とプライベートの両面でメリハリが生まれるよう、年間休日数を+6日増やし122日へ。

2年連続の ベースアップの実施

社員が豊かな生活を目指し前期に続きベースアップを実施。
1人当月額+10,000円
※前期・今期のベースアップ累計実績：+15,000円
ベースアップと定期昇給を併せた総昇給率は5.6%（前期比+2.0%）

過去最高の賞与の支給

生み出した付加価値を社員の賞与へと還元し、過去最高の賞与支給を実現。
1人当月平均支給額：160万円
※平均支給月数：6.36ヶ月（前期比+0.88ヶ月）

ハルナビジョン2026（26.3月期）で掲げた1人当月平均支給額150万円を1年前倒しで達成

年間休日

現在の116日 ▶ 122日 ^{+6日間 /}

昇給

【昇給率】目標5%以上

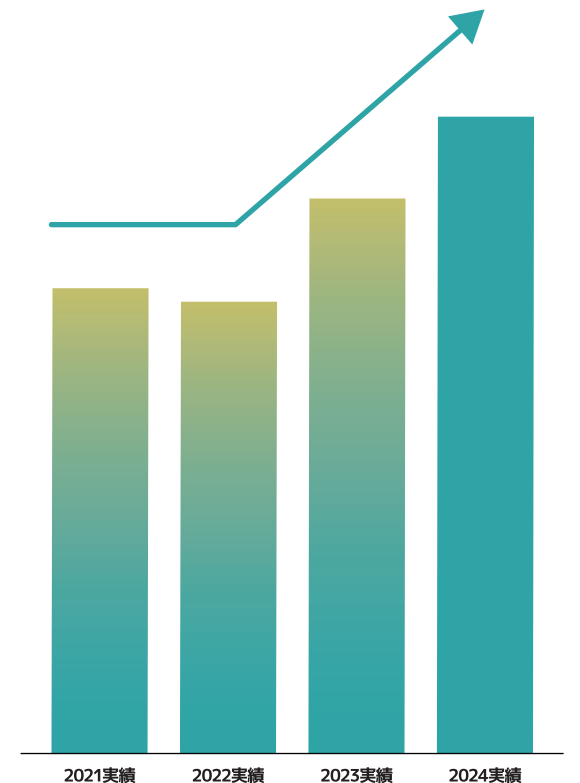
	2023年度(実績)	2024年度(実績)	対比
ベースアップ	1.90%	3.69%	+1.79%
定期昇給	1.72%	1.92%	+0.20%
合計	3.62%	5.61%	+1.99%

賞与

【年間支給月数】6ヵ月
【1人当月平均支給額】目標150万

	2023年度(実績)	2024年度(実績)	対比
平均支給月数	5.48ヶ月	6.36ヶ月	+0.88ヶ月
1人当月平均支給額	1,307千円	1,606千円	+299千円

人財投資額の推移



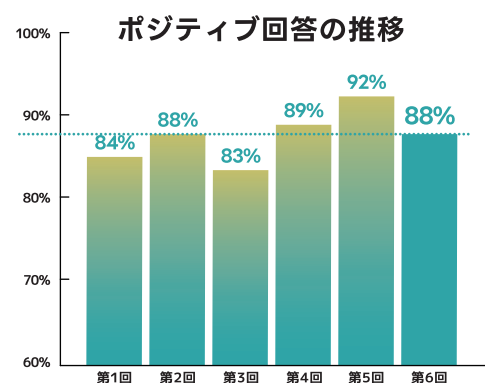
コミュニケーション強化と福利厚生制度の充実等による離職率低下

社員エンゲージメント調査・自己申告（異動希望者）や人事考課後のフィードバック面談実施等の双方でのコミュニケーション強化の取り組みを推進。

社員エンゲージメントサーベイ

ハルナグループでは2019年度から毎年「社員意識調査」を実施し、社員の意識・意見の吸い上げ、各社の特徴や各社間の意識の差、グループ全体の課題把握に取り組んでいます。
また、結果を詳細に分析し、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。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、社員一人ひとりのエンゲージメントの向上、組織力の強化に努めています。

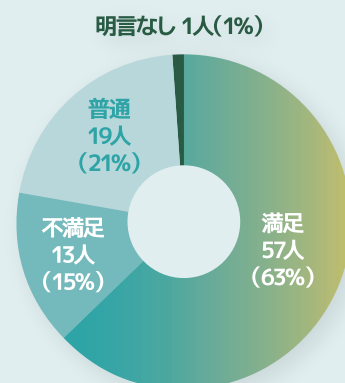
過去6回の実績



ハルナウォーター 1年経過アンケート実施

（実施期間／8/1～8/19：全90名対象）

「現状の仕事に満足していますか」
57名(63%)が満足、13名(15%)が不満足
気になるコメント4名のフォロー面談をハルナウォーターにて実施



海外人財の活用拡大 （タニガワ P 11/1 入社2名）

2024年11月、海外人財を新規に2名お迎え。
定着確認後、募集範囲を拡大へ。

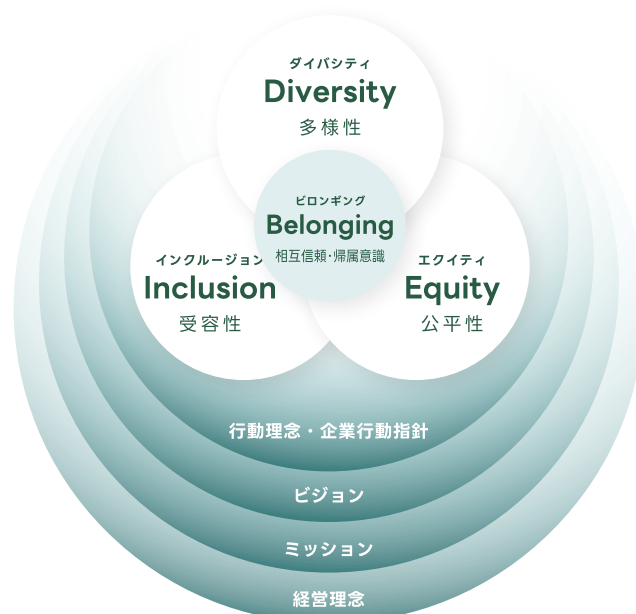
ダイバシティ採用（2名採用）

イノベーションセンターの竣工を機に2名採用（清掃1名・庶務1名）
障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現に向け、募集を継続。）

介護離職防止： 介護に伴う労働条件変更の実施

時差出勤を可能に。

ハルナグループ「DEI⇒B」推進



ハルナビジョン2026の 人財KPIの達成に向けて

- 時間外労働時間一人あたり月平均20時間未満
- 有給休暇取得率100%

ハルナビジョン2026

2025年度3月まで

①時間外労働時間

一人あたり
月平均 **20** 時間未満

①実績 **20.5** 時間

実績 20.5h(前年18.5h・前年比110.8%・前年差+2.0h)
※交代勤務を使わない日勤者

②有給休暇取得率 **100%**

一人あたり
平均取得日数 **18** 日相当

①実績 **83.2 %**

取得率：83.2%(前年69.9%) 平均取得日数：15.0日(前年12.8日)
付与数：9,831日(前年同時期/付与数：9,622日)
取得数：8,183日(前年同時期/付与数：6,723日)
※取得率の計算については策定時と比較を行うため休日増加分を含む計算

主な取り組み

個人別有休取得状況・個人別残業状況を
管理者へ展開し、管理者から声掛け実施

「tebiki（テビキ）」の活用・現場の教育や
業務マニュアルを動画で簡単に作成共有できる
クラウド型ツール

オンラインアシスタント「フジ子さん」
リモートで事務作業などを代行するサービス
「フジ子さん」の活用により業務効率を向上



comment

ハルナビパレッジ株式会社 人財戦略Unit シニアアソシエイト 魚本 夏希

フジ子さんを使い始め「月次の集計資料の作成」や「議事録の作成」等の仕事をはじめとして、すぐに手を付けられない案件の中から作業を切り出し進めていただけるなど、特に同時並行で進める必要がある業務のサポートにご協力をいただいています。限られた人員の中で業務を効率的に対応する際に、非常に心強い存在です。



人財育成と学びあう文化づくりビジネススクール

ハルナグループでは、創業以来、企業価値の源泉は「人財」にあるとの信念のもと、人財の育成に力を注いでまいりました。その一環として、体系的な知識の習得に加え、専門分野を越えた幅広い見識を養うことを目的に、2005年4月にビジネススクールを開講し今年で20年を迎えました。これからも多様なコースを通じて、「企業価値を創造する人財」の育成を積極的に推進していきます。

2025年度 ニュース

1. トップマネジメント追究コース

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

2. ミドルマネジメント実践コース

次世代を担う人財に対して、事業運営、経営を行ううえで必要な基本的な考え方を身に付けるコース

3. 企業文化研究コース

企業文化について考察し、ハルナグループの未来を考えるコースです

4. ものづくり探求コース

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

5. 海外人財養成コース

グローバル人財を育成するため、英語力向上、海外の商慣行の習得、ビジネススキル向上を行います

6. HdX推進コース

DX人財を育成するために継続して研修に取り組む中で、「守りの研修」、「攻めの研修」をプログラムに取り込みます

7. サマースクール & ウィンタースクール

指名されたメンバーが事前準備してディスカッションに臨み、ディベート力を養成します

2024年度 実績

トップマネジメント追究コース【開催実績】

2023年度実績

- 5月 テーマ「経営とは」
講師：梅野匡俊氏
新潟県立大学地域連携推進センター 特任教授
ハルナビバレッジ(株)社外取締役
- 7月 テーマ「イノベーションセンターの設計思想について」
講師：佐藤尚日氏
株式会社佐藤尚日建築研究所 代表取締役社長
- 9月 テーマ「ベンチャーマインドを醸成するリーダーシップ」
講師：福田尚久氏
日本通信株式会社代表取締役社長・前橋工科大学理事長・元Apple本社副社長
- 3月 現場の原動力「知恵と工夫」
講師：高橋尚登氏
元キンビール株式会社、全国各地の工場長、生産本部生産統括部長、常務取締役生産本部長を経て、代表取締役常務生産本部長兼SCM本部長を歴任

2024年度実績

- 6月 テーマ「変動著しい世界経済とハルナグループの今後の方向性」
講師：財部誠一氏 ジャーナリスト
- 7月 テーマ「イノベーションセンターの設計思想について」
講師：稲水伸行氏
東京大学経済学部准教授 経営学者
- 10月 テーマ「水リスク 現地の課題と企業の取り組み」
講師：羽尾芽生氏
WWFジャパン 自然保護室淡水グループ
- 1月 テーマ「イスラムと共生社会ーイスラム教徒の友人、同僚、隣人ができたらー」
講師：吉田昌平氏
横浜国立大学名誉教授、成蹊大学文学部客員教授

ミドルマネジメント実践コース【2024年度 開催報告】

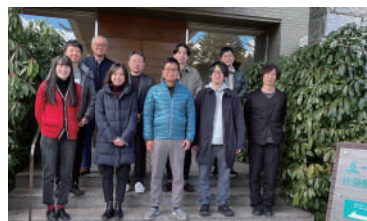
分析提案力養成セミナー（一期生）

チームでハルナグループが抱える課題、問題を分析し、解決策を経営トップに提言しました。
(2025年1月31日提言)



問題解決力セミナー（二期生）

ロールプレイングを通じて、実践的な問題解決能力を身につけるとともに、他者とのコミュニケーションの仕方を学びました。
(2025年2月22日～23日、音羽倶楽部で実施)



2025年度ブラッシュアップコース

海外人財養成コース

【ねらい】事業の海外展開を行っていくことができる人財を育成するために、基礎英語力向上、海外の商慣行の習得、ビジネススキル向上を行う

【対象者】海外赴任希望者、貿易業務従事者、貿易業務希望者、海外とのビジネスに関心のある者 など

2025年度計画

- (1) 海外勤務経験者による現地体験紹介：社員による講義、ディスカッション
- (2) 英語でのビジネス・ロールプレイング：海外事業所社員とのロールプレイング
- (3) ECC様による基礎英語力向上➡現在のコースを継続

comment

ハルナプロデュース株式会社 営業開発unit 高原 亜子

昨年よりビジネススクール「海外人財養成コース」の一環で、ECCさんのオンライン英会話に参加しています。実践的なビジネス英会話を通じて基礎力を強化し、成績が大きく向上いたしました。今回、その成果が認められ、タイ

での展示会出張メンバーに選ばれました。現地でも英語での商談や案内を担当し、学んだ力を実践で活かしています。今後もさらなる成長を目指して努力を続けます。



HdX推進コース

ハルナグループでは、2022年3月より全社員を対象に、デジタルリテラシーをはじめとした基礎的な知識の習得を目的とした「守りの研修」に取り組んでまいりました。さらに今後は、専門的スキルを中心とした「攻めの研修」を導入し、社員一人ひとりのデジタルスキルの高度化を目指してまいります。これにより、変化の激しいビジネス環境においても自ら価値を創出できるデジタル人財の育成を推進してまいります。

(1) 守りの研修……e-ラーニング

研修のゴール		
テーマ	タイトル	内容
情報の取得	情報はすべて正しいとは限らない？	フェイクニュースの見極め方 正しい情報を得ることの重要性の理解
権利についての意識	画像の公開には十分注意を！	社内の画像共有の手法 社外への流出を防ぐための方法と意識
メール送受のリスク	迷惑メールに気を付けて！	迷惑メールから情報流出することを十分に認識 メールだけでなくSMSなどコミュニケーションツールに潜むリスク
個人情報の管理	個人情報に対する配慮を	個人情報とマイナンバー セキュリティ強化について
個人認証とパスワード	パスワードの管理は慎重に…	パスワード管理についての意識 記憶機能の活用とリスク
クラウド活用	便利なクラウドだけど…	クラウドでの共有と範囲の設定 情報の管理・バックアップ 手法の検討

(2) 攻めの研修……以下から選択する(座学)

研修テーマ			
テーマ	カリキュラム	研修ゴール	目指す人財
データ分析	●統計学入門 ●統計解析ツールの活用 ●実データを用いたデータ分析の実践 ●報告書の作成 ●プレゼンテーション	●役員向けプレゼン ●資格試験の受験	各部門でのデータ活用をリードする人財
アプリ開発	●IT企画構想の考え方 ●開発領域の検討と対象範囲の特定 ●アプリ開発の実践 ●報告書の作成 ●プレゼンテーション	●執行役向けプレゼン ●ベンダー試験受験	現場でのアプリ活用を推進する人財

サマースクール&ウィンタースクール

社員一人ひとりの専門性や実務経験をもとに、「仕事の取り組み方」「自身の戦略的思考」「実現したいビジネス上の目標」などをテーマにディベートを行います。相手の意見を尊重しつつ、自身の立場を論理的に主張する力を鍛えることで、実務に役立つ思考力・伝達力・傾聴力を高めるコースです。

【目的】

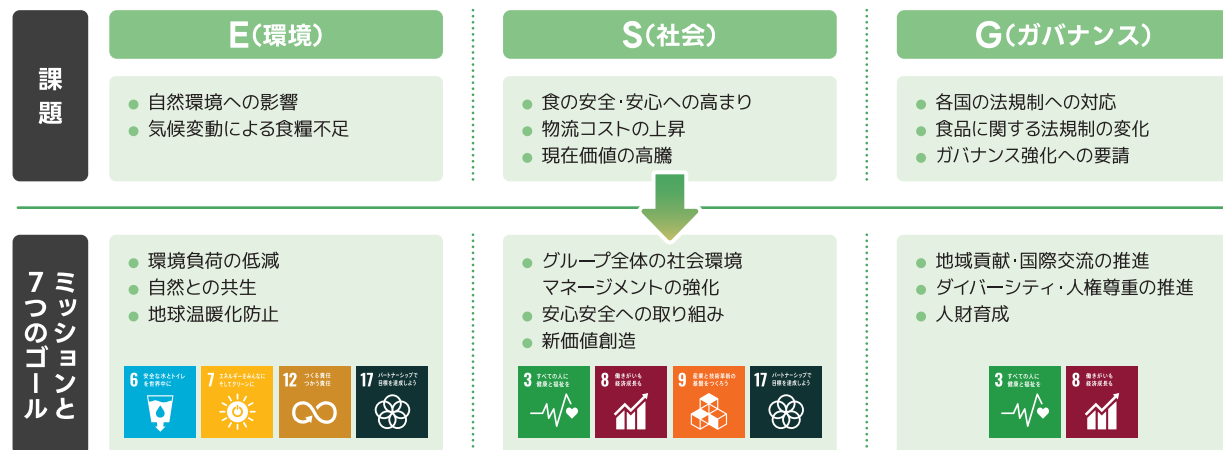
1. 論理的思考力の向上
2. 多角的な視点
3. 傾聴力と即応力のトレーニング
4. 表現力・プレゼン力の強化
5. チームワークと協調性の向上



ハルナグループのSDGs 達成に向けた取り組み

ハルナグループは、2018 年より持続可能な社会の実現を目指し、SDGs（Sustainable Development Goals）に基づいたさまざまな活動を展開してまいりました。私たちの事業活動を通じて、これらの目標達成に貢献することはもちろん、地域社会や次世代への責任を果たすことも重要な使命と捉えています。本ページでは、これまでに取り組んできた主な活動内容や成果をご紹介しますとともに、今後さらに力を入れていく分野や目指す方向性についてもお伝えいたします。

ハルナグループのサステナビリティ価値創造プロセス



7つのゴール 2024年度目標に各取り組みの達成率

3	業務活動での酒気帯びの根絶	100%	平均 達成率 96%	9	JR東日本とのミネラルウォーター事業	80%	平均 達成率 70%
	通勤労災ゼロ件	100%			海外との取り組み	60%	
	エコキャップ活動	100%			タイ、EU国の国際資源を用いた商品開発	80%	
	社員の健康リスクの軽減と支援	84%			HdXの取り組み	60%	
6	水を効率的に使用	85%	平均 達成率 92%	12	環境配慮資材の取り組み	100%	平均 達成率 58%
	排水適正管理による環境負担低減	100%			フードロス削減	100%	
	水資源を保全	90%			資源循環	30%	
7	エネルギー消費の低減と再生可能エネルギー活用	96%	平均 達成率 99%	17	NPOなどを通じた寄付、メセナ活動	100%	平均 達成率 85%
	エネルギー資源、地球温暖化防止	100%			ESGプロセスの着実な進捗を実現する	100%	
	エネルギー効率を向上させる	100%			生産活動の見学会や職場体験の提供	90%	
8	有給休暇取得促進	88%	平均 達成率 69%	※達成率については、2024年度の自社の各取り組み項目の目標に対して、数値結果及び定性結果を自主評価しました。			50%
	時間外労働時間削減	77%					
	障害者雇用の推進	60%					
	介護休業制度の拡充	50%					

2024年度取り組み実績の中から抜粋してご紹介いたします

- G3)エコキャップ活動のワクチン支援、年間目標100名分のところ138名分を達成
- G6)各地域にて河川清掃、地域清掃などの環境保護活動に参加
- G6)和歌山プラントは太陽光パネル設置による工場室温上昇抑制効果により屋根散水停止
- G7)ハルナウォーターのロールラベラー導入による蒸気使用量の削減
- G8)tebiki 手順書作成(品質管理より開始)
- G8)外注活用開始(オンラインアシスタントサービス:フジ子さん)導入
- G8)ハルナイノベーションセンターにおけるダイバーシティ採用活動実施
- G9)HdXの推進、データセンター活用
- G12)環境配慮資材や商材の取り組み伸長
- G17)経団連様の生物多様性イニシアチブへ参画
- G17)みずほ銀行様から「SDGsサポートローン」として年度末の資金を調達
- G17)ESG経営の財務的推進として群馬銀行様のSLL(サステナビリティ・リンク・ローン)資金調達

など

2024年度 具体的な取り組み

全ての人の健康と労働環境改善

献血活動

地域社会への貢献と社員の社会的責任を果たすことを目的に、2009年より継続して献血活動を実施しています。年に数回、工場内に献血車を招致し、社員が積極的に参加することで、医療現場での血液不足の解消に微力ながら貢献しています。2024年度までの累計で 1,778人の献血を実施いたしました。これからも社員一同、命を支える活動として献血を大切にし、地域や社会とのつながりを深めてまいります。



献血活動(ハルナ)



献血活動(タニガワ)



▲ 社員の善意の輪が実を結び、和歌山県より感謝状をいただきました(和歌山プラント)



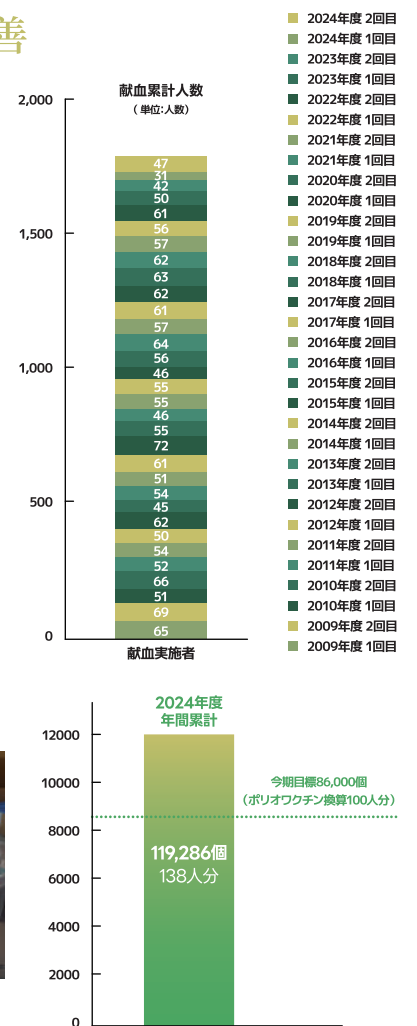
献血活動(和歌山)



献血活動(高崎)

エコキャップ活動における社会貢献

ペットボトルのキャップで、世界の子どもたちを病気から守るエコキャップ活動に参加しています。2024年度は119,286個(累計で1,363,098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(キャップ860個で子どもワクチン1人分。これまでの累計は子どもワクチン換算で、2024年度支援数138名分・累計1,554名分)



水資源の重要性と環境保全活動

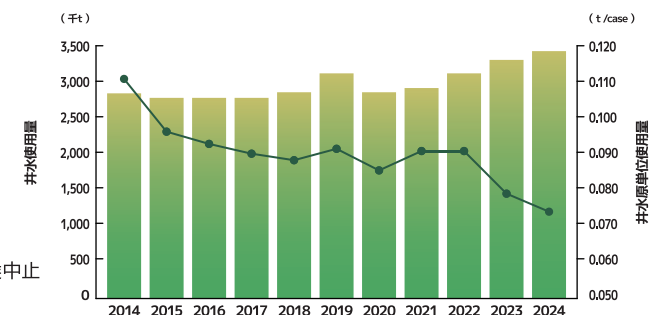
水資源の持続可能な利用に向けた取り組み

ハルナグループは、水を主原料とする清涼飲料水メーカーとして、水資源の持続可能な利用と保全を企業の責務と考えています。その一環として、水循環の健全化に資する活動に取り組んでいます。具体的には、地下水の適正利用、再生水の有効利用、地域社会と連携した河川等の清掃活動などを通じて、水の循環を守る責任に努めています。今後も、水資源の持続可能な利用に向け、地域社会とのパートナーシップを強化し、安心・安全な製品づくりを通じて豊かな水環境の創出に貢献し、水循環認証登録を目指します。

事業活動における水量の削減

目標項目	2024年度
水を効率的に使用	水使用量削減目標(原単位) 2014年度比 -19.5%
排水適正管理による環境負担低減	自主排水基準逸脱ゼロ
水資源を保全・水に関連する生態系の保護	・河川、地域清掃による環境保護活動の実施 (地域清掃活動)各拠点地域2回以上/年 ・環境保護活動の実施 (ボランティア活動の参加)各拠点1回/年

ハルナプロデュース・ハルナウォーター 井水使用量及び井水原単位使用量の推移



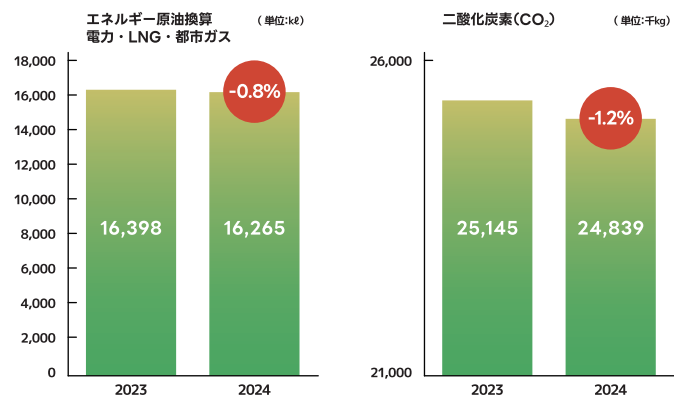
※ ハルナウォーター(安曇野プラント・松川プラント)のグループ化に伴い、2023年7月実績より反映しています。

2024年度 具体的な取り組み

エネルギー消費の低減と 再生可能エネルギーの活用

ハルナグループのエネルギー効率改善、消費低減、再生可能エネルギー活用を目指し、温冷排水を利用したエネルギー消費削減や高効率設備導入によるエネルギー消費削減に努めています。

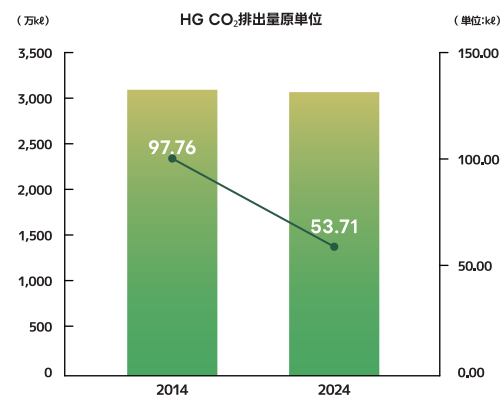
インプット・アウトプット



CO₂排出量の削減

	2014年度	2024年度
CO ₂ 排出量(kg)	29,256,587	29,989,995
原単位(kg/kℓ)	97.76	53.71
比率		55%

※kℓ = 生産液量



持続可能な消費生産形態の実現

ハルナウォーターロールラベラーの導入

ラベルを薄くし、かつ水蒸気使用量を削減し、資源コスト・エネルギーコスト両面でのコストダウンを目指しロールラベラーを導入

実績(松川・安曇野プラント合計)
【製造数量】
2L: 2,825千c/s
550ml: 245千c/s 88.0t-CO₂削減



ロールラベラー導入



バイオマスラベルの開発

2022年度より植物由来の原料を使用した、CO₂排出削減に貢献するため「バイオマスラベル」の開発を続けています。

ラベルレスの取り組み

環境負荷低減の一環として、ラベルを使用しない「ラベルレスボトル」の導入を推進。資源使用量の削減とリサイクル効率の向上を図っています。

使用済みペットボトルを再利用した 「リサイクルPETボトル」を採用

プラスチックごみの削減と資源の有効活用に取り組んでいます。

ハルナウォーターボトルの軽量化

2リットルペットボトルを従来の36gから31gへと約5gの削減を達成し、国内の大型ボトルとしては最軽量クラスを実現しています。

これにより、原材料使用量の削減や輸送時のCO₂排出抑制など、環境負荷の低減に貢献しています。



ルカフェシリーズは
持続可能な未来への貢献を目指し
全品100%再生PET樹脂使用

廃棄量の削減による環境負荷の低減

持続可能な生産体制を目指して

ハルナグループでは、飲料製造における調合液の廃棄量削減に取り組んでいます。製品切り替え時や設備調整時に発生する調合液のロスを減らすため、製造工程の見直しや生産計画の最適化を実施し日々のムダを見直しています。これらの取り組みにより、企業内経済効果は前年比-3.4百万円となりました。資源の有効活用と環境負荷の低減を両立し、「つくる責任 つかう責任」の実現に貢献しています。

廃棄物名【リサイクル処理廃棄物】	処分方法	最終処理方法	将来の展望
茶殻	肥料化处理・飼料化	肥料化处理・飼料化	メタン発酵(発電・堆肥として利用)
脱水汚泥・ピット汚泥	肥料化处理	肥料化处理	メタン発酵(発電・堆肥として利用)
ダンボール(カートン含む)	再生処理	再生ダンボール・新聞・包装用紙	デュース(軽量化)、リサイクル(最利)
可燃ゴミ	サーマルリサイクル (発電・ケミカルリサイクル)	発電燃料(0.8%)・焼却熱回収(0.2%) 高炉消泡材(3.1%)	分別・細分化により「燃料化」
珪藻土	肥料化处理	肥料化处理	肥料化
フィルム横脂・PPバンド	再生処理	ペレット化(原料化)	軽量化・再生処理
硬質樹脂容器	再生処理	ペレット化(原料化)	軽量化・再生処理
ペットボトル・キャップ	再生処理	ペレット化 (BtoB処理・繊維原料・原料化)	BtoB処理の向上・軽量化 新技術素材の導入
ドラム缶・一斗缶	再生処理	平鋼等鉄鋼製品化	減量化・再生処理・リユース化
金属屑	再生処理	平鋼等鉄鋼製品化	減量化・再生処理
紙類	再生処理	再生ダンボール・新聞・包装用紙	軽量化・再生処理
木屑	再生処理	製紙原料、木材チップ(燃料用)	軽量化・バイオマス発電
廃油	再生処理・サーマルリサイクル	再生燃料油・発電燃料	再生燃料油、発電燃料
ビン	再生処理	カレット化(ガラス・断熱材の原料)	軽量化・再生処理

リサイクル率 99.9%

企業と社会的価値創造

継続的な寄付活動で社会に貢献

地域社会や国際社会への貢献を目指し、長年にわたりさまざまな団体への寄付活動を継続しています。教育支援、災害復興、環境保全、国際援助など、多岐にわたる分野での支援を通じて、持続可能な社会の実現に貢献したいと思います。

経団連自然保護協会が主催する 「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」へ参画



国境なき医師団へ寄付

紛争地や災害地域での医療支援活動を支援。命と健康を守る国際的な取り組みに貢献しています。



米山奨学金へ寄付

外国人留学生の支援を目的に奨学金として活用され、国際理解と平和の促進に貢献しています。



ぐんま緑の県民基金へ寄付

森林保全や緑化活動を支援。地域の自然環境を守る取り組みに貢献しています。



地域社会との関わり

地域の学生さんへの職場体験や工場見学、企業向けの見学会・内覧会を通じて、地域とのつながりと次世代育成に取り組んでいます。

5月	和歌山拠点にて 東海南中学校の生徒による職場体験学習(3日間)を実施
6月	タニガワ拠点にて 薄根中学校の生徒を受け入れ、職場体験学習を実施
8月	ハルナ拠点にて、市内中学生44名を対象に工場見学を実施
12月	ステーキホルダー向けハルナイノベーションセンター内覧会の開催
12月	企業関係者・地域関係者を対象とした施設内覧会を実施
1月	地元企業7社にイノベーションセンターおよびハルナプラントの見学会を開催



comment

ハルナプロデュース株式会社 第6プラント 福本 圭祐

中学生の皆さんには今回の職場体験を通して、仕事内容だけでなく社会人として求められるマナーや働くことの意義を少しでも感じてもらいたいと思い接しました。私自身、教えることに慣れていないので私にとっても良い経験をさせていただきました。今後も、地域の若い世代が将来の選択肢を増やすことのできる機会を提供していきたいです。



※下記の本文内容は、人事投資戦略などの頁で記載した事項と一部重複しておりますが、SDGsの観点から改めて記載しております。

グループビジョンと働きがい

個人目標とグループビジョンを同時に実現できる体制の構築、全ての社員が働きがいを感じられる企業グループの実現

● オンラインアシスタントサービスの活用

リモートで事務作業や経理、調査、秘書業務などを代行するサービス「フジ子さん」の活用により社員の負担軽減と多様な働き方を支え、働きがいのある職場づくりに貢献します。



● 「tebiki(テビキ)」の活用

現場の教育や業務マニュアルを動画で簡単に作成・共有できるクラウド型ツール。製造現場の作業手順を動画で標準化。教育時間を削減。社員育成や安全管理の強化にもなります。



社会基盤を支え続ける企業へ

総合飲料プロデューサーとしてプラットフォームを構築、社会基盤を支え続けられる企業へ

● 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。



● イノベーションの創出

JR東日本クロスステーション様へOEM生産の取り組み強化。

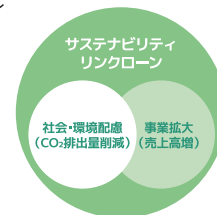


社会的価値創造

サステナビリティ・リンク・ローンSLLを群馬銀行様と契約締結

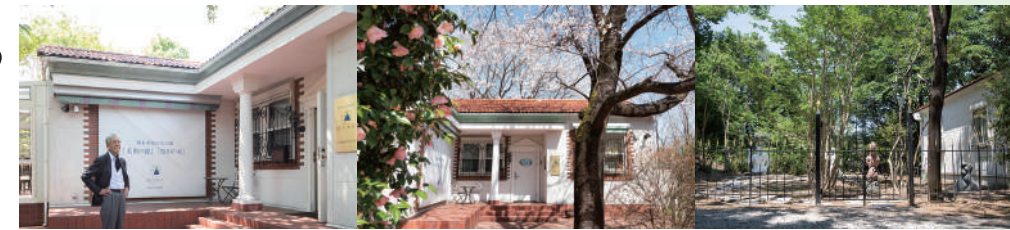
ハルナイノベーションセンターへの投資資金として、群馬銀行様とグループ初となるサステナビリティ・リンク・ローン(SLL)を締結。

ハルナグループは脱炭素社会の実現に向け、二酸化炭素排出量を売上高比で年2.7%削減する目標を掲げ、短・中・長期の視点で持続可能な取り組みを推進します。



文化を育む 榛名美術からのSDGs 貢献

2020年4月ハルナグループ創業者 故青木清志が、地域の文化振興と芸術の普及を目的として、美術館「榛名美術」を創設しました。



社会貢献・地域活動への取り組み

ハルナグループは榛名美術の運営を通じて、芸術文化の振興と地域社会への貢献を目指しています。芸術は、日常の中に新たな視点や感動をもたらし、人々の心を豊かにする力を持っています。当社は、その力をより多くの方々に届け、共感を生み出す場として美術館を無料で一般公開し、どなたでも気軽にアートに触れられる場を提供しています。

また、2025年3月にカフェスペースを併設し、美術鑑賞とともにゆったりと過ごせる環境を整えることで、地域の憩いの場、交流の場としても親しまれる存在を目指しています。

こうした活動を通じて、企業としての社会的責任を果たすとともに、地域に根ざした文化施設として、地域社会の豊かな暮らしに貢献してまいります。



榛名美術館とリベラルアーツ

榛名美術館は、2020年4月に、創業者・青木清志が世界各国を旅して収集した絵画を、地域の皆様と共に鑑賞し、芸術の素晴らしさを感じていただきたいという思いから設立されました。

また、ハルナグループの社員一人ひとりが、忙しい日常から離れた場所で感性や想像力、そして「真・善・美」という3つの価値観を磨き、精神的な豊かさや充実感のある人生を送ってほしいという願いを込めて創られたものです。

「真」嘘や誤解のない正確な事実や知識、学問や知性
「善」正しい行動や他人を思いやる心、倫理的なふるまい
「美」芸術作品や自然、人間など、心に響く美しいもの

私自身もその思いを受け継ぎ、「真・善・美」という本質的な価値観を基礎に据えることで、人間の成長が促され、仕事を通して顧客や地域社会への貢献につながると確信しております。

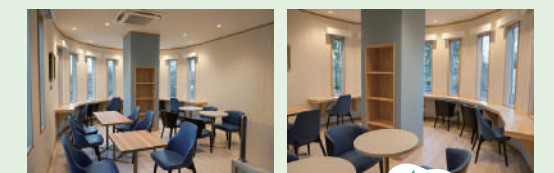
さらに、リベラルアーツは、専門的な知識やスキルだけでなく、総合的な判断力やコミュニケーション力を育み、社会課題に対応できる人財の育成へとつながります。

一人ひとりが自らの糧とし、人生やキャリアに活かしていくことができれば、これ以上の幸せはありません。

ハルナグループCEO 榛名美術 館長 青木 麻生

創立から5年

2025年3月
新たに『榛名Art Cafe』を併設し
リニューアルオープン！



3月20日より5月3日まで、榛名美術記念公園にて、「花」をテーマに企画展を開催。期間中197名もの多くの方にお越しいただきました。

