

## SDGs宣言



### コジマのSDGs宣言

私たち「暮らし応援コジマ」は  
家電を通じて地域社会の持続的な発展を応援し  
笑顔あふれる明るく暖かいみらいをつくります

このメッセージは、コジマがこれまでに大切にしてきた「明るさと暖かさをお届けする」という思いと、「暮らし応援コジマ」という会社のメッセージを、これからもずっと伝えていきたいという思いを込めて作りました。地域のくらしや環境を大切に、皆さんといっしょにコジマは成長していきます。

## コジマの6つのマテリアリティ

家電や地域の未来を応援するために、コジマは6つのマテリアリティ（優先課題）を特定し、具体的な取り組みについて策定を進めています。

<h3>みらい家電応援</h3> <p>環境や人に優しい 家電の普及促進⇒P26</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●節電家電の普及促進</li> <li>●外壁屋根塗装・水回りリフォームの強化</li> <li>●再生可能エネルギー商品の拡販</li> <li>●暮らし応援便車両へのEVカー導入</li> </ul>	<h3>リサイクル応援</h3> <p>循環型社会を目指した 資源活用・再利用の推進⇒P29</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●リデュース</li> <li>●リユース</li> <li>●リサイクル</li> <li>●廃棄物の再資源化に向けた取り組み</li> </ul>	<h3>みらい応援店舗</h3> <p>環境にも人にも優しく、 くらしのお役に立つ店舗の実現⇒P30</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●節電営業の取り組み</li> <li>●店舗設備の進化</li> <li>●脱炭素社会の実現に向けた取り組み</li> <li>●環境に配慮した粉塵飛散防止対策のエアコン工事</li> </ul>
<h3>みんなのまち応援</h3> <p>楽しく暮らしやすい活気あふれる 地域社会づくりに貢献⇒P32</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●地域の活性化に向けた活動</li> <li>●地域課題の解決に向けた取り組み</li> <li>●地域スポーツの振興</li> <li>●包括連携等の協定を締結</li> </ul>	<h3>子ども応援</h3> <p>未来を担う子どもたちの 様々なチャレンジを支援⇒P33</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●思考力を育む学びの場の提供</li> <li>●モノづくりを体験する場の提供</li> <li>●スポーツを通じた学びの場の提供</li> </ul>	<h3>働くなかま応援</h3> <p>様々なメンバーがいぎいきと働ける 環境の整備⇒P34</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●健康経営の推進</li> <li>●ダイバーシティの推進</li> </ul>



## 関東研修センタートレーナーインタビュー

### 次長 油布 定士

数ある家電量販店の中からコジマをお選びいただきご来店いただいたことに感謝の気持ちを持って対応すること、商品選びにおいてはお客様が気づきにくいニーズまで意識的に聞き取り、顧客満足度を上げることのできる販売員育成を心がけています。企業価値として経験の浅いメンバーからベテランと言われるメンバーまで、全ての販売員が一定水準以上の対応ができるように、座学だけではなく実技により実際に体感することで理解を深めています。「家電はやっぱりコジマだね!」と多くのお客様に支持されるように習慣化につながる研修を実施していきます。

### 課長 福丸 由佳

コジマには接客基本行動六か条があります。ご来店いただいたことに感謝の気持ちをお伝えし、お客様への心配りを忘れずに、より丁寧な接客をする。販売員全員ができるようになれば、コジマの企業価値が上がります。これから他社と差別化を図るにはお得意様をつくるのが重要となります。笑顔、共感性、目線合わせ、相槌など、基本的なことから商品知識まで、接客に携わる者として大切なことを分かりやすく伝えていきます。

### 主任 谷代 一樹

研修センターが設立され、1年間トレーナーとして研修に携わりましたが、当社はまだまだ接客力の伸びしろがあるということを感じています。私は、受講者の潜在能力を引き出し、研修の結果、次に接客に向かうのが楽しみになるような内容を心がけています。勤続年数はまだ浅いですが、売場での経験は同年代の誰よりも多く積んでいてと自負していますので、その経験を当社全体に広げ、企業価値の向上につなげていきたいと思っています。

### 主任 清水 日菜子

トレーナーという立場になり、店舗に在籍していた頃よりも接客時の所作に細心の注意を払うよう心がけるようにしております。以前、お客様の立場で他店を見に行き接客を受けた際に、販売員の手遊びの動きが気になり、話に集中できなくなる経験

をしました。私自身の所作で、研修中に受講生が講義に集中できず時間を無駄にすることのないよう、伝わる講義をするためにも、そのベースとして一つひとつの所作に心を込めて、丁寧に行ってまいります。

### 主任 高遠 海音

店舗から研修センターに着任して最初に講義の練習をしたときは、上手く心を込めて講義内容を表現することができず、どうしようかと悩みました。そこから受講生に伝わる講義ができるようになるため、自分自身の知識の更なる習得と講義練習を重ねてきました。トレーナーとして受講生に伝わる講義をする、AVC、HLH(ホーム・ライフ・ヘルス)ともに遜色ないレベルで受講生に伝えられるよう常に新たな商品知識を身に付ける、この2点を念頭に置き、活動していきます。



## 継続した成長を支える研修システム

従業員のスキル向上と、継続した成長のために階層に応じた研修を設けています。理念研修や各階層に応じた階層別研修、幹部候補者育成のための選抜研修、更に

自己啓発のためのeラーニングシステムを導入。また、タレントマネジメントシステムを活用し、適材適所を考慮した人材配置やスムーズなキャリア形成を進めています。



# リサイクル応援

—循環型社会を目指した資源活用・再利用の推進—



## 廃棄物の再資源化に向けた取り組み

店舗やオフィスで排出されるごみの分別を徹底し、リサイクルを推進しています。店長を対象とした、廃棄物の減量や分別に関するセミナーを実施し、分別方法を明記したPOPを設

置するなど、従業員にごみの分別を根付かせています。また、店頭にてリチウムイオン電池やニカド電池、ニッケル水素電池などの回収を行い、リサイクルに貢献しています。



店舗に展開しているごみの分別表



ポスター掲示でごみの分別を徹底



## 発泡スチロールの再資源化拠点の拡大

2021年より資源の活用、GHGの排出量削減に取り組むため、発泡スチロールの排出量の多い物流拠点に小型減容機の導入を進めてきました。更にこの活動を推進するため、新たに物流センターに大型減容機1台、コジマ×ビックカメラ静岡店に小型減容機1台を導入し稼働を開始しました。発泡スチロールを減容機でインゴット化することで、ごみではなくリサイクル可能な資源に生まれ変わります。インゴットとなった発泡スチロールは、高品質な再生PS原料として流通しており、プラスチックの資源循環に貢献しています。



発泡スチロールを減容機によりインゴット化

## インクカートリッジの回収

店頭でインクカートリッジ専用回収BOXを設置し、インクカートリッジのリサイクル・リユースの推進に努めています。



インクカートリッジ回収BOX

限りある資源を大切にするため、まだ使える家電を再商品化したり、製品の梱包に使われている発泡スチロールをもう一度資源にしたり、ごみを減らす社会づくりに貢献していきます。

## リユース品の販売開始

従来からスマートフォン、ゲーム機、ゲームソフト等の買い取りを実施していましたが、新たにこれらの商品のリユース品の販売を開始しました。グループ企業であるソフマップの機能を活用し、商品の状態が一つひとつ異なるリユース品についても品質を分かりやすく店頭POPで案内しています。リユース品販売店舗はコジマ×ビックカメラ新座店を皮切りに、大型店を中心に25店舗に拡大予定です。



リユースコーナーを新設



# みらい応援店舗

—環境にも人にも優しく、暮らしのお役に立つ店舗の実現—



## 節電営業への取り組み

環境へ配慮しつつも快適な店舗空間を保つために、デマンドコントローラーやLED照明の導入、エアコンの室外機への遮熱ネットの設置などを進めています。

LED照明の導入は既に全店舗に行っていますが、更に高効率の製品への入れ替えを進めており、2024年8月期は4店舗の入れ替えを実施しました。また、人のいない時間



デマンドコントローラー

帯の節電のために48店舗の倉庫に人感センサーを導入しました。空調の制御装置については10店舗に導入し、効率的な管理を進めています。



エアコン室外機に設置した遮熱ネット

## 店舗設備の進化

お客様に快適に店舗をご利用いただけるよう、店舗設備の改良に努めています。

お子様を座らせても操作しやすいベビーカーの導入や、既存のトイレをお客様にご利用いただきやすくするために床素

材の変更やチャイルドスペースの設置を進めています。また、トイズ導入店舗を中心としてお子様が遊べるキッズスペースの導入や、親御様とお子様と一緒に楽しめるミニ四駆コースの設置を行っています。



操作しやすいベビーカー



授乳室内部



キッズスペース



お掃除ロボット



執行役員  
総務人事本部  
総務部長

成田 博芳

## 環境にも、利用していただくお客様にも優しい、お役に立つ店舗を目指します。

当社のお客様のお住いの近くに店舗を構え、地域の皆様とともに歩む会社として、環境にも利用していただくお客様にも優しい、お役に立つ店舗づくりを目指しています。

コーポレートPPAをはじめとする再エネ由来のクリーンエネルギーの使用を増やしたり、節電設備の導入を行い、自社でのGHG排出量削減の取り組みを進めています。また、循環型社会を目指した資源活用の一環で、家電製品等の梱包材である発泡スチロールを当社で再資源化し限りある資源の活用を行うなど、様々な面から環境への配慮に努めていきます。

各種取り組みにより、2030年までには2017年度比で、GHG排出量 (Scope 1.2計) の55%削減を達成したいと考えています。

これからも、困ったときにお役に立つ、どなたでもご利用いただきやすい店舗を目指して店舗を進化させていきます。

## ●マテリアリティに対する目標

GHG排出量の2030年までの削減率    2017年度比55%削減

環境に優しく、  
困ったときにお役に立つ、  
いろんな人が使いやすい  
みらいのお店を目指して  
店舗を進化させていきます。



## 脱炭素社会の実現に向けた取り組み

### コーポレートPPAを活用した太陽光発電設備の導入

再生可能エネルギー活用を進めるため、コーポレートPPAの導入店舗数を12店舗(2024年9月末現在)とし、店舗の屋上に太陽光パネルを設置しています。引き続きGHG排出量の

削減に貢献し、脱炭素社会の実現に向けて取り組みを進めていきます。



店舗屋上に設置した太陽光パネル

### ●コーポレートPPAによる太陽光発電設備設置店舗(2024年9月現在)

店舗名	設置容量	運転開始	年間発電量目安
コジマ×ビックカメラ甲府バイパス店	176.3kW	2023年6月	202,051kWh
コジマ×ビックカメラ真岡店	126.2kW	2023年6月	130,624kWh
コジマ×ビックカメラ佐野店	126.2kW	2023年6月	133,991kWh
コジマ×ビックカメラ新船橋店	186.9kW	2023年6月	200,781kWh
コジマ×ビックカメラ清洲東インター店	389.5kW	2023年6月	388,717kWh
コジマ×ビックカメラ春日部店	145.5kW	2023年6月	147,186kWh
コジマ×ビックカメラ福生店	228.7kW	2023年11月	223,023kWh
コジマ×ビックカメラ新座店	133.2kW	2024年2月	140,518kWh
コジマ×ビックカメラ富士店	162.4kW	2024年6月	173,898kWh
コジマ×ビックカメラ黒磯店	207.4kW	2024年7月	198,803kWh
コジマ×ビックカメラ高崎店	227.9kW	2024年8月	262,761kWh
コジマ×ビックカメラ日光店	308.6kW	2024年9月	332,820kWh

## EV充電設備の設置

ロードサイドの店舗を中心として、駐車場にEV充電設備の設置を進めています。

店舗の立地に合わせて特に交通量が多い2店舗に150kw出力の急速充電器を設置(足立加平店、高井戸東店)し、急速充電器・普通充電器合計20店舗(2024年9月末現在)に設置しています。



コジマ×ビックカメラ宇都宮本店の案内看板



EVカー用充電器

## 環境に配慮した粉塵飛散防止対策のエアコン工事

エアコン取付等の一部壁面穴あけ工事に「粉塵飛散防止カバー」を採用することで、穴あけ時に飛散する粉塵を最小限に抑え、大気汚染の防止および工事施工者の健康にも配慮するなど、環境問題へも取り組んでいます。



粉塵飛散防止カバーを使用した工事の様子

# みんなのまち応援

—楽しく暮らしやすく活気あふれる地域社会づくりに貢献—



## 地域の活性化に向けた活動

障がいを持った方々が作った物品を販売するイベントや、野菜の朝イチ販売など、様々なお客様にお集まりいただき、楽しんでいただけるようなイベントを企画し実施しています。

また、毎月第3水曜日の朝に店舗の外周の清掃活動を実施し、街の美化に努めています。



物品販売イベント



街の清掃活動

## 地域課題の解決に向けた取り組み

詐欺被害や交通事故の防止に向けて、安全対策イベントを実施しています。コジマ×ビックカメラ新座店、コジマ×ビックカメラ福島店で埼玉県警察本部、福島県警察本部のご協力のもと「安全対策フェア」を実施。店舗駐車場でのお子様向けの交通安全講習や、振り込め詐欺被害の防止に役立つ「防犯機能付き電話機」などの防犯商品の紹介を行いました。



警察による交通安全イベント



振り込め詐欺対策イベント

## 地域スポーツの振興

地域に根差した家電量販店として、店舗を構える地域のスポーツチームを支援し、スポーツ振興に努めています。熱い戦

いをファンの皆様とともに応援し、スポーツを通じた様々なイベントも実施しています。

<p>野球</p> <p>栃木ゴールデンブレイブス    福岡ソフトバンクホークス</p>	<p>バスケットボール</p> <p>千葉ジェッツ    宇都宮ブレックス    琉球ゴールデンキングス</p>	<p>サッカー</p> <p>ベガルタ仙台    清水エスパルス    栃木SC    いわきFC</p>	<p>アイスホッケー</p> <p>H.C. 栃木日光アイスバックス</p>
---	--	---	--

## 包括連携等の協定を締結

当社は店舗を展開している地域の様々な自治体と協定を結び、地域の活性化や課題の解決に向けた協働を行っています。

2024年の2月に埼玉県・埼玉県警察と防犯のまちづくり

に関する協定を締結しました。埼玉県内には18店舗を構えており、県内の店舗において防犯や交通安全等に関するイベントの実施、地域防犯への注意喚起を行うなど、安全・安心なまちを目指して協働しています。このほか、協定を結んでいる栃木県や静岡市の地産商品を他地域の店舗で販売するフェアをコジマ×ビックカメラ大東店や



防犯のまちづくりに関する協定締結



栃木県フェア

# こども応援

—未来を担う子どもたちの様々なチャレンジを支援—



## 思考力を育む学びの場の提供

子どもたちに生活の中で役立つAIの取り入れ方を体験していただき、学習意欲を高めてもらえるよう、AIを使った落書きアート体験&編集マジック体験会を開催。AIが自分の書いた絵を変化させるという体験を通じて、AIの動きを理解するきっかけを提供しました。また、chromebookで行った消しゴムマジックと編集マジックの体験では、消しゴムマジックを使ってコジ坊10体のイラストを消す時間を競うタイムアタックを行うなど、気軽に参加できる内容を取り入れ、AI技術を分かりやすく体験いただく機会となりました。



## モノづくりを体験する場の提供

スタッフや親御様のサポートを受けながら、子どもたちがミニ四駆を組み立て、コースを走らせる「ミニ四駆工作教室」を開催しています。教室を通じて、モノづくりの難しさや形が出来上がっていくワクワク感、完成したマシンを実際に走らせることで得られる達成感など、一つのことをやり遂げる楽しさを感じていただくイベントとなっています。



子どもたちが楽しく過ごせるお店づくりをして、夢の実現に向けたチャレンジを支援します。

## スポーツを通じた学びの場の提供

地域密着の家電量販店として、未来を担う子供たちの夢やチャレンジを応援する「キッズドリームプロジェクト」に取り組んでいます。その一環として、地域のスポーツチームと連携して、スポーツを通じて喜びや達成感、仲間を大切にしたい気持ちを育み、成長する機会を創出しています。

### 第4回 コジマ×エスパルスDream Cup in SDF静岡

2024年5月に、当社がクラブパートナーとして応援している清水エスパルス様のご協力のもと、開催4回目を迎え恒例となっているサッカー大会を開催。小学校2年生の子供たちを対象に、静岡県内の5チームと、清水エスパルスサッカースクール生で構成された3チームの、全8チームが参加し、熱戦を繰り広げました。観戦をされている親御様へのカメラ貸し出しによる撮影体験会も実施し、ご家族皆様楽しんでいただけるイベントとなりました。



### H.C.日光アイスバックスシュート体験会

コジマ×ビックカメラ日光店にて、H.C.日光アイスバックスの石川選手と福田選手を招いてシュート体験会を行いました。実際に競技で使用するスティックを使用し、バックではなくボールを打つ疑似的な体験会でしたが、スティックを見ることも初めてのお子様が多く、普段なかなかできない体験に非常に喜んでいただきました。選手によるトークショーも実施し親御様にも楽しんでいただけるイベントとなりました。



### 第3回 ブレックス×コジマ バスケットボール教室

2024年6月、当社がオフィシャルスポンサーを務める宇都宮ブレックス様のご協力のもと、栃木県内のミニバスケットボールチームに所属する小学生を対象としたバスケットボール教室を開催。現役プロ選出の村岸選手とスクールコーチが、基礎的な動きからシュートやガードの練習まで幅広い指導を行いました。普段なかなか見ることのできないプロの技を間近で見て、交流をすることができた貴重な教室となりました。



### 栃木ゴールデンブレイブス野球教室

栃木県で野球を頑張っている小学生を対象に、第5回目となる野球教室を開催。基礎となる足腰の使い方から、キャッチボール、バッティングまで、川崎宗則選手の軽快なトークの中で子供たちは楽しみながら練習に励みました。最後に簡単な試合形式で各チームが対戦し、気迫のこもったバッティングや、全力での走塁など、自分の持てる力を出し切ろうとする懸命な姿に大きな声援が送られ、心温まるイベントとなりました。



# 働くなかま応援

— 様々なメンバーがいきいきと働ける環境の整備 —



当社は経営戦略の中に「人的資本経営の推進」を掲げており、将来にわたり会社が成長するために最も大切な資本は従業員であると考える、従業員エンゲージメントの向上に努めています。

## 健康経営の推進

社長自らがCWOとなり、健康経営の実践を通じて従業員の物心両面の満足度を向上させ、どの世代でも笑顔があふれる職場を目指しています。

### コジマウォーキングイベント

健康増進に向けて1日の歩数を競うイベントを開催。参加対象者は第1回のイベント時から徐々に拡大し、現在は主任職まで拡大(第1回は管理職対象)しています。ウォーキングとあわせて、体組成計での定期的な体重測定も推進してお

り、運動と計測をあわせて行うことで、自身の体調を把握し、健康に対する意識を高めてもらえるよう取り組んでいます。



スマートフォンアプリで歩数を競うウォーキングイベント

### 健康経営ワークショップの実施

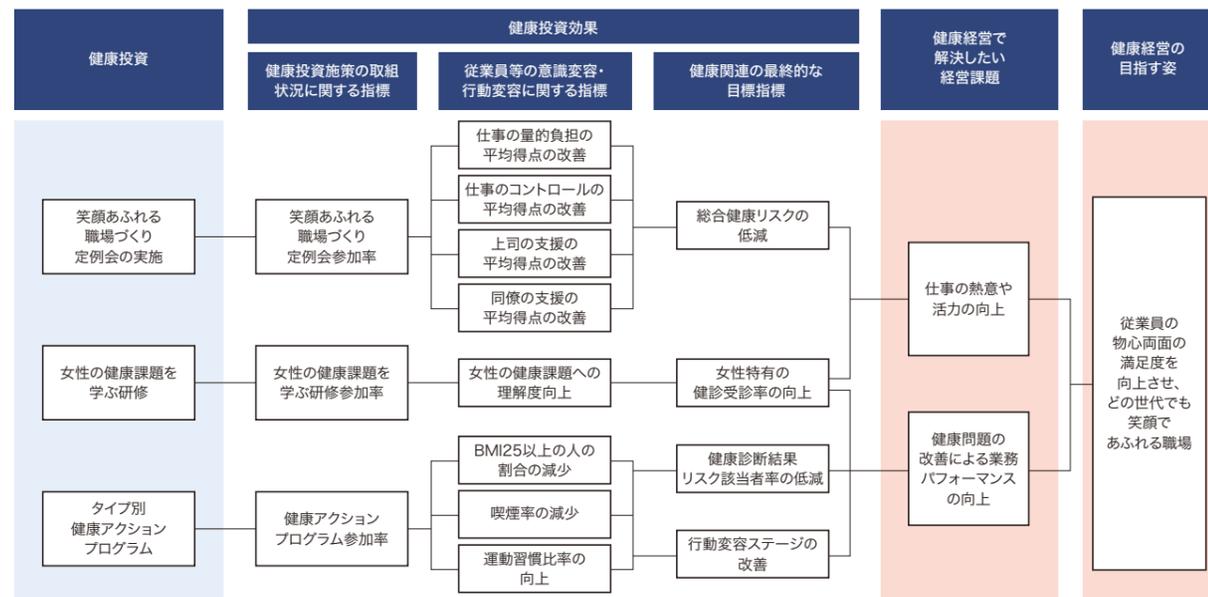
各店舗、本部各部署に健康経営推進担当者を任命し、定期的に会議を行い、情報の共有と課題の改善に向けた取り組みを進めています。また、健康経営推進担当者からメンバーを選出し、健康経営推進のためのワークショップを開催。ストレスチェックの結果から自組織の課題を抽出し、改善のため

の行動計画を立案し、実行するなど、職場環境を改善し、従業員がより健康でパフォーマンス高く働ける土壌づくりを進めています。



健康経営のワークショップ

### 健康経営戦略マップ



### マテリアリティに対する目標

管理職に占める女性労働者の割合	2030年8月期までに15%
男性労働者の育児休業取得率	2030年8月期までに80%
全正社員に占める女性の割合	2030年8月期までに25%



### カスタマーハラスメントへの対応

当社で働く全ての人が働きがいを感じ安心して働ける環境の構築を目指しており、お客様の主張内容や主張方法につ

て、要求を実現するための手段・対応が社会通念上不適切な言動については社内連絡、報告の流れに則った対応を行っていきます。

### 働きやすい環境と制度の充実

当社は、一人ひとりの従業員が自身の持てる能力を最大限に発揮し、活躍できるように、働きやすい環境と制度の充実に努めています。健康経営優良法人への認定を2020年より5年連続で受けており、直近の「健康経営優良法人2024」では、その上位500社が認定される「ホワイト500」に認定されました。また、従業員の健康づくりに積極的に取り組む事業者として「令和5年宇都宮市健康づくり事業者表彰」を受賞しました。



健康経営優良法人への認定



宇都宮市きらり大賞受賞

このほか、女性活躍推進の取り組みの優良企業として「えるぼし認定(第2段階)」を2022年6月に取得、働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいる企業として「宇都宮市きらり大賞」を2023年3月に受賞しています。



えるぼし認定を取得



プラチナくるみんプラスの取得

既に認定を受けていた「プラチナくるみん」については、仕事と不妊治療の両立を支援する企業として、不妊治療休暇制度の導入や時間外労働・深夜業の制限、所定外労働の免除等の取り組みが評価され「プラチナくるみんプラス」の認定を2024年8月に取得しました。

### その他の指標

項目	目標	実績			
		2020年9月 ~2021年8月	2021年9月 ~2022年8月	2022年9月 ~2023年8月	2023年9月 ~2024年8月
ワークエンゲージメントの向上(%) <sup>(注)</sup>	50.0	45.0	45.0	45.0	44.0
家電製品アドバイザー資格取得率(%)	90.0	62.6	64.3	66.6	72.6
障がい者雇用率(%)	2.70	2.36	2.30	2.42	2.64
健康診断実施率(%)	100.0	100.0	99.0	100.0	99.0
ストレスチェック実施率(%)	98.0	97.0	98.0	99.0	98.0
特定保健指導実施率(%)	100.0	77.4	85.0	81.8	82.1
平均残業時間(時間)	15時間以下	19.9	19.5	18.2	17.0
有給休暇取得率(%)	70.0	48.6	56.1	62.8	70.9
傷病による休職率(%)	1.00	1.70	1.70	1.30	1.70
離職率(%)	4.00	3.55	4.24	4.27	4.17

(注)測定尺度は、新職業性ストレス簡易調査票ワークエンゲージメント関連2問に独自質問3問を追加した5問で構成した質問紙により調査。回答結果をスコア化し、FINCウェルネスサーベイ導入企業全回答者を母集団とする偏差値と、その全回答者平均を算出し、自社従業員結果における偏差値50以上の従業員割合を指標としています。

## ダイバーシティの推進

### 定年再雇用制度の充実

定年を迎えた後もやりがいを持って仕事に取り組めるよう、「仕事内容」や「役割」を明確化したうえで目標成果管理を導入しました。これまでのキャリアを最大限に活かして活躍できる仕組みとなっていることから、多くの従業員が定年再雇用制度を利用し働き続けています。

### 不妊治療休暇制度の導入

働きながら不妊治療に取り組む方が多くなっており、2023年4月1日より不妊治療休暇制度を導入しました。



育児・介護両立支援相談窓口ポスター



女性の健康相談窓口ポスター

### 介護と仕事の両立支援

介護の課題は誰もが直面しうる可能性があるため、その際にも仕事を続けることができるよう、介護休暇制度や介護休業制度、介護のための時短勤務制度など、様々な制度を導入しています。

### 若手幹部候補者育成「TOP GUNプロジェクト」

競争が激化しているこの業界の戦いを勝ち進んでいくためには、世の中の変化に柔軟かつスピーディーに対応できる「次世代を担う若手リーダー」の育成が不可欠であり、それを実現させるために社員のキャリアを考慮した中長期的、且つ計画的な能力開発が必要であると考えています。「TOP GUNプロジェクト」は、2年間の活動の中で、能力開発研修の受講機会や様々な社内プロジェクトへの参画機会、異動・配置による成長機会を提供し、様々な体験と人脈形成を通じ、早期に店長を目指す人財を育成するプログラムとなっています。

### やりたい仕事に手を挙げることができる「ポストチャレンジ」制度

オープンでチャレンジングな組織風土の醸成に向け、本部の各部署や新店舗での業務に対して自らの意思で挑戦してみたい従業員が応募できる「ポストチャレンジ」を行っています。

### ハラスメントの撲滅

ハラスメントの撲滅に向け、定期的に管理職に対しハラスメント研修を行っています。また、各種の相談窓口も設け、従業員が気軽に声を上げられる仕組みを整えています。

## 責任者インタビュー



執行役員 総務人事本部  
人事部ウェルネス推進室長

### 大野 幸恵

少子高齢化が進む中、当社においても従業員の平均年齢が年々上昇しています。従業員の高齢化は業務パフォーマンスに影響を与えるだけでなく、事業継続のリスクにもつながると考えています。ウェルネス推進室では、従業員の健康課題に特化し、健康維持・増進を目的として、ウォーキングイベントなどの運動プログラムの展開や、健康診断における二次健診受診へのフォロー、ヘルスリテラシー向上のためのeラーニングセミナー実施など、きめ細かな支援を実施しています。こうした取り組みの成果として、昨年度の健康診断では有所見者の約2割に改善が見られるなど、一定の効果が得られました。

WHO(世界保健機関)によると、「健康とは単に病気でない、虚弱でないというのみならず、身体的、精神的そして社会的に完全に良好な状態」と定義されています。今後も、疾病予防だけでなく、従業員が長くいきいきと活躍できる職場環境の整備に取り組んでいきます。



総務人事本部  
人事部ダイバーシティ推進室長

### 野口 弥生

ダイバーシティ推進室では、多様な人財がそれぞれの能力や個性を發揮し、いきいきと働き続けることができる職場づくりを推進しています。これまで育児や介護と仕事の両立を実現するため、社内規則や制度の整備、従業員への周知・啓発活動を行ってきました。その結果、男性の育児休業取得率が向上するなどの成果が表れています。また、不妊治療と仕事の両立支援を目的とした時間単位で取得できる特別休暇制度の導入など、不妊治療に関する取り組みが評価され、2024年8月に厚生労働省より「プラチナくるみんプラス」の認定を取得しました。

2025年は、女性活躍推進に重点を置き、女性社員比率および女性管理職比率の向上を目指します。そのため、働きやすい職場環境の整備と女性社員のキャリアアップ支援に重点的に取り組んでいきます。

また、豊富な経験とスキルを有したシニア層の活躍機会の拡大など、コジマで働くあらゆる年代の従業員が、それぞれのライフステージと仕事の両立を図りながら、笑顔で活躍し続けることができる環境づくりを推進していきます。