

6つのマテリアリティ見直しに関して

2021年にSDGs宣言を行い6つのマテリアリティを特定しました。約4年が経過し、事業環境や社会情勢が変化していることから今回見直しを行いました。

見直しにより、ダブルマテリアリティの採用や検討したリスク・機会・インパクトの開示、当社のビジネスとの関連性の明文化などを行いました。

結果として、当社の重要課題は従前の6つのマテリアリティであることに変わりはなく、中でも「**みらい家電応援**」「**働くなかま応援**」の2つのマテリアリティが当社および当社のステークホルダーにとって重要度の高いものであることを特定しました。

なお、マテリアリティの見直しと再特定については、サステナビリティ推進体制に基づき、取締役会で決議をしています。

マテリアリティについては、事業環境や社会情勢の変化に伴い、今後も取締役会にて見直しについて討議を行ってまいります。

●6つのマテリアリティ

みらい家電応援
環境や、人に優しい家電の普及促進




環境に優しく、便利で楽しいみらいの家電が多くなるとともに、家電をつくる人・使う人を応援していきます！

働くなかま応援
様々なメンバーがいざいざと働ける環境の整備




お互いを思いやり、助け合いながら楽しく働ける環境をつくり、なかまの活躍を応援します！

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




限りある材料を大切に使えるように、古くなったり壊れた家電をもう一度使えるようにしたり、形を変えたりして、ごみを減らせる社会をつくれます。

家電を通じて笑顔あふれる
明るく暖かいみらいをつくる
くらし応援企業であること

子ども応援
未来を担う子どもたちの様々なチャレンジを支援




子どもたちが楽しく過ごせるお店づくりや、夢の実現に向けたチャレンジを応援します！

みらい応援店舗
環境にも人にも優しく、くらしのお役に立つ店舗の実現




環境に優しい再生エネルギーを使ったり、困ったときに役に立つ、みらいのお店を目指して店舗を進化させていきます。

みんなのまち応援
楽しく暮らしてやすく活気あふれる地域社会づくりに貢献




まちのお困りごとを解決したり、まちを元気にする活動を応援します！

企業価値とマテリアリティ改定

2021年9月より「コジマSDGsプロジェクト」を開始し、6つのマテリアリティの特定を行いました。
(マテリアリティ策定・SDGs宣言ステージ)

その後、2024年12月よりマテリアリティの見直しを行い、2025年12月取締役会の決議を経て、
マテリアリティを再特定しました。(検証・進化ステージ)



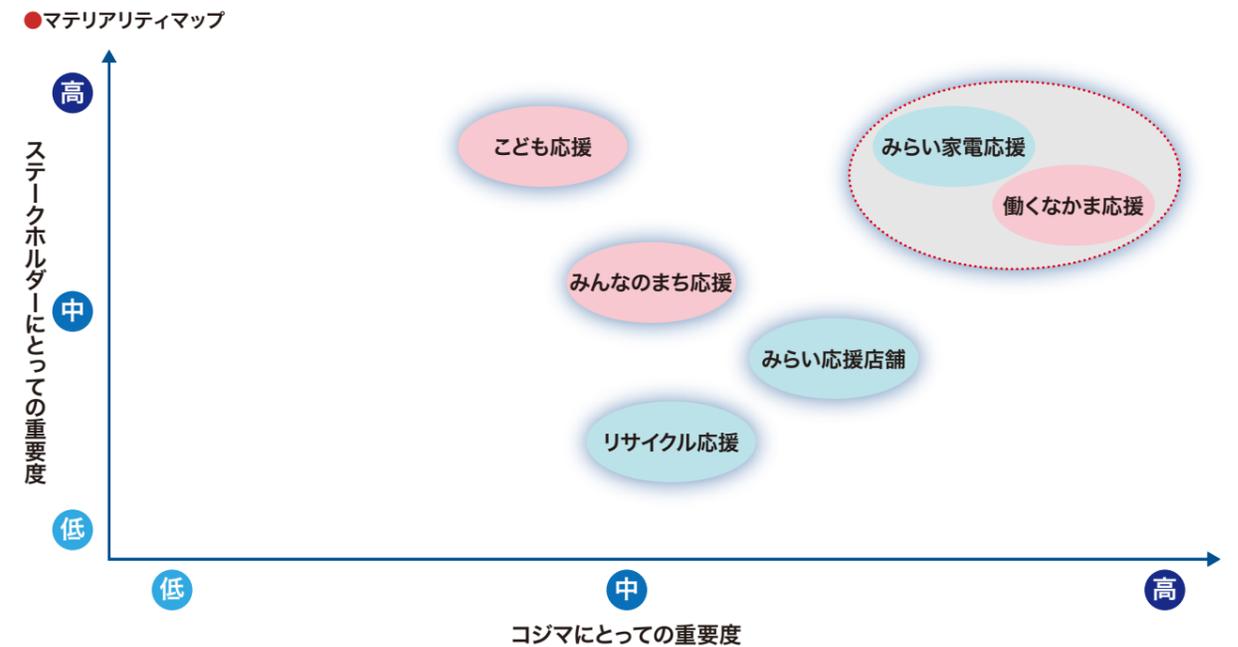
有識者からのコメント



三輪 敦子様

一般社団法人SDGs市民社会ネットワーク(SDGsジャパン)共同代表理事
一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター(ヒューライツ大阪)所長
日本政府が2016年に設置したSDGs推進円卓会議メンバー(市民社会代表) ジャパンSDGsアワード審査員

今回の対話では、これまでの事業の枠組を超えて、蓄電池などエネルギー事業にも注力されるという方針を伺い、気候危機への具体的な貢献という観点からも大変励まされました。地域社会のサステナビリティに貢献するサステナブル経営を、外部にも明確に発信しつつ進めていただければと思います。そして、女性、障がい者、外国籍住民の皆さんとともに事業を発展させてください。皆さんが、接客を通じて地域に、特に高齢者の方々に寄り添いつつ事業に取り組まれることが、ESG、そしてSDGsへの具体的な貢献に結び付くと信じています。皆さんの取り組みとご発展に心から期待しています。



インパクト分析、リスク・機会/指標と目標

自社に及ぼす影響(財務)

マテリアリティ	リスク	機会
みらい家電応援	大量消費を前提とした販売モデルが縮小するリスク 環境を軸とした異業種の家電市場への参入 環境対策の遅れによる自社に対する従業員エンゲージメントの低下 物価上昇による高付加価値商品の販売不振 電気代削減効果の予想値との乖離による消費者からの信頼喪失 技術革新による家電製品以外のソリューションの登場	環境配慮製品の市場拡大 環境対応した独自の商品戦略による競合他社との差別化 社会課題に精通した従業員による販売力向上 電気代高騰による高付加価値商品の売上増加
働くなかも応援	従業員の高齢化によるパフォーマンスの低下 労働環境が改善しないことによる従業員パフォーマンスの低下 人財の確保が困難になる、または人財の社外への流出 協力店とのパートナーシップに反する行為による社会的制裁	女性やシニア層に対する活躍の場と機会の提供 ダイバーシティによる組織の変化対応力を強化 従業員のステータスに応じた様々な教育機会の提供による販売力・商品訴求力の強化 企業イメージ向上に伴う優秀な人財の獲得 人時生産性の向上
みらい応援店舗	環境規制の強化によるエネルギーコスト増加 法規制への対応遅れによる追加支出やレピュテーションリスク 少子高齢化の進展による来店頻度、消費支出額の落ち込み	グループ企業との省エネ型ビジネスモデルの構築 再生可能エネルギー活用サービスによる店舗価値向上 地域の拠点として地域社会との新しい価値創造
リサイクル応援	資源が枯渇し事業活動が衰退するリスク 環境負荷の高い企業イメージの定着による顧客の離反 環境負荷の高い企業イメージの定着による人財獲得難 リユース商品取り扱いの遅れによる、競合他社への顧客流出 リサイクルを行わないことによる、法的リスク	3Rの見直しによるコスト削減 省エネ、廃棄物削減によるコスト削減 環境対策企業としてのブランド価値の創出 リユース商品取り扱いによる、新たな顧客の獲得
みんなのまち応援	高齢化、過疎化の進行による、販売機会の減少 働き手不足による退店リスク(PA) 地域との連携不足に伴い新規出店が滞るリスク 地域との連携不足に伴い新たな価値が提供できない	地域活性化による販売機会の拡大 地域における社会的役割の拡大による地域社会からの信頼獲得
こども応援	子どもや家族への対応や配慮の欠如による、企業イメージの毀損、顧客の離反、従業員エンゲージメントの低下 地域における人財の域外流出や人財の確保困難	地域の持続性への貢献による企業の持続性向上 生活に密接したコミュニケーションによる、企業に対する長期的な好意形成 次世代や若者世代など新しい価値観を持つ人々との対話や育成による新たなサービスの開発

社会・環境に及ぼす影響(インパクト)

マテリアリティ	ポジティブ	ネガティブ
みらい家電応援	CO ₂ 排出量削減 顧客の電気代削減 水の使用量削減	旧製品の大量廃棄の発生 製品販売価格の上昇
働くなかも応援	従業員家族の生活の質向上 従業員満足度の向上 工事協力店や配送協力店への配慮	個別対応による不公平感の発生
みらい応援店舗	出店による地域住民の利便性向上 省エネ設備導入によるCO ₂ 排出量の削減 バリアフリー設計による、誰もが利用しやすい店舗環境の実現	店舗営業による、騒音や渋滞など、近隣住民への悪影響
リサイクル応援	消費者の意識向上 資源効率の向上 企業イメージの向上	過剰なリサイクルによる環境負荷増加
みんなのまち応援	地域雇用の創出 地域雇用活性化による人口減少の防止 地域販売店の売上増加	—
こども応援	将来の地域社会の担い手の成長	事故の発生可能性や個人情報流出の可能性

指標および目標

マテリアリティ	KPI	達成目標	目標年度
みらい家電応援	GHG排出量削減	55%削減	2030年までに
	家電アドバイザー資格取得率	90.0%	-
働くなかも応援	ワークエンゲージメントの向上	50.0%	2029年までに
	障がい者雇用率	2.7%	-
	健康診断実施率	100.0%	-
	特定保健指導実施率	100.0%	-
	平均残業時間	12時間以下	2029年までに
	有給休暇取得率	70.0%	-
	傷病による休職率	1.0%	-
自己都合による離職率	4.0%	-	
みらい応援店舗	GHG排出量削減	55%削減	2030年までに

マテリアリティ	目標
リサイクル応援	廃棄物の再資源化に向けた取り組みを強化することで資源活用・再利用の推進に努めてまいります。
みんなのまち応援	様々なスポーツチームや地方自治体との連携を行うことで、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します。
こども応援	スポーツやモノづくりなど、様々な体験を通して学びの場を提供することで、未来を担う子どもたちのチャレンジを支援します。

みらい家電応援

—環境や人に優しい家電の普及促進—



当社では、地球環境の保護と、お客様により快適で便利な生活を送っていただくことを目的として、環境や人に優しい家電製品の普及促進に努めています。省エネ性能の高い家電製品をご使用いただくことは、電気代の削減につながるだけでなく、使用電力を減らすことでCO₂排出量の削減にもつながり、環境にも優しい快適な生活も実現することができます。そのため、当社ではお客様の生活に寄り添ったご案内ができるよう、家電製品アドバイザーの資格取得の推進や研修制度を充実し、提案力の強化を図っています。これらの取り組みによりCO₂排出量の低い商品の販売伸長、更に当社のCO₂排出量削減にもつながります。お客様に、より豊かな生活をお届けすることや、環境への配慮を重視した企業活動は、家電量販店である当社の責務と考え、引き続き取り組みを進めていきます。

節電家電の普及促進

当社は電気使用量の削減に貢献する省エネ性能の高い家電製品をお客様におすすめしています。物価の高騰が続く中、お客様の省エネに対するニーズは高く、お客様のご要望を丁寧にお聞きし最適な商品をご案内できるよう、販売員の教育にも力を入れています。省エネ性能の高い家電製品の推奨販売を進めることで、当社のGHG排出量におけるScope 3のカテゴリ11の削減にもつながっています。

節水につながる商品の普及促進

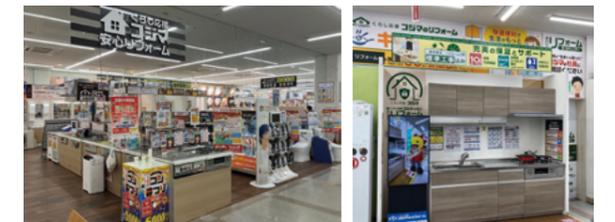
貴重な資源である水の使用量の削減につながる節水商品の提案を強化しています。POPの活用やペットボトルを使用した削減量の見える化等で分かりやすく訴求をし、お客様の気づきにつながるよう工夫しています。



売り場での節水訴求

水回りや外壁屋根塗装等リフォームの強化

住設部門は当社の成長3事業の一つとして位置付けています。当社はお客様のお住まいのそばに店舗を構えており、気軽にお立ち寄りいただくことができる強みを活かし、家電販売からのつながりでもリフォームにおいてもご案内できるよう、特にキッチンやバスなど水回り商品の提案を強化したリフォームコーナーの設置を進めています。また、住設担当の従業員以外でもご案内ができるよう、従業員教育にも力を入れています。



リフォームコーナー

執行役員コメント



執行役員
営業本部営業部長
上西 伸一

家電を通じてお客様の生活を豊かにするために、変化し続ける消費者のニーズに対し、ただの機能訴求ではなく、家電を通じてその先にある「ベネフィット」をイメージできる売り場づくりを推進しています。具体的には、節水・節電、時短などをテーマにした提案コーナーや体感・体験イベントなどを通して、お客様の気づきにつながる売り場環境を整備することで、お客様が日々の生活をより豊かで楽しく感じられるように「くらし応援企業」を目指しています。

また、販売員の育成においては、私たちの最大の強みは、専門知識を持った従業員による、お客様に寄り添った親切・丁寧な接客です。家電を通じて生活課題を解決し、毎日を快適にする提案を行うため、家電アドバイザーやフォトマスターなど、スキルを兼ね備えた有資格の専門販売員の育成を最重要に位置付けています。更に、研修センターを開設して社内教育体制を強化し、単なる機能面のスペック説明ではなく、お客様の潜在的ニーズを掘り起こす親切・丁寧な接客で、競合他社との差別化を図っています。

再生可能エネルギー関連商品の拡販

太陽光発電と蓄電池の組み合わせによる、節電・環境対策・防災対策など、安心・安全なくらしにつながる提案を行っています。また、住設専用のコールセンターを設置し、太陽光発電・蓄電池のご提案や、エコキュートなど定期的な点検が必要な商品に対する「おうち点検」のおすすめなどを行っています。



太陽光発電による節電を訴求

Smile活動のご紹介

—ライフスタイルに合った商品の提案を目指して—

Smileとは、体感・体験を通じてお客様に家電を通じた豊かな生活のご提案を行う組織で「イベントの実施」と「売り場づくり」の2つを大きな柱として活動しています。

活動はSmile推進室が起点となり、店舗に在籍するSmileメンバーとともに進めています。参加者は以前は女性限定となっていたが、現在は男女問わず参加が可能となっており、活動の幅も更に広がっています。

売り場コンテストの実施

Smileではお客様に商品の情緒的価値をお伝えし、選びやすく、買いやすい売り場を実現するために、年2回、各店舗のSmileメンバーが売り場づくりと販売手法で競い合う「売り場コンテスト」を実施しています。各メンバーが知恵を出し合い、提案のコンセプトをまとめ、実際に勤務する店舗の売り場でコーナーを作成し、お客様にアピールします。第12回目となる売り場コンテストでは、発売前のトースターレンジを話題の新商品として提案する売り場をつくり、全店長やSmileメンバー等で投票を行いました。投票数で1位となったコジマ×ビックカメラ CiiNA CiiNA(シーナシーナ) 屯田店の売り場を商品発売と同時に全店舗に横展開しました。Smileならではの切り口で提案することで、お客様からの共感を獲得し、販売にも結び付けました。



メンバーコメント



木内 寛人さん

お客様に提案できる一つの手段として、どう工夫すれば成約につながるのか、また楽しんでいただけるのかを私自身も楽しみながら考えることを意識しています。



長谷川 春菜さん

売り場づくりの中で心がけていることは、お客様視点です。どのジャンルの商品なのか、ほかの商品とは何が異なるのか、一目で分かることを意識しています。



コジマ×ビックカメラ 梶ヶ谷店 店長

宮 輝生

当社は「くらし応援」企業として、商品の使用感や購入後の豊かで楽しい生活をお伝えできるよう、売り場での商品演出や体感・体験を用いた提案を強化しています。また、店舗での接客はお客様と信頼関係を築くためのとても重要な時間となります。困ったらコジマの販売員に聞いてみよう、と思っていただけよう、それぞれのお客様に寄り添える力を磨くために、接客力の向上への取り組みも進めていきます。

お客様満足度の更なる向上を目指す「関東研修センター」「東北研修センター」の取り組み

当社では、人材は持続的な企業の成長のために最も重要であると位置付けています。ご来店いただいたお客様に喜んでいただき、当社のファンになっていただくためには、従業員の接客・提案力の強化が必要です。そのためには、従業員教育を丁寧に行い、成長を促すことが重要と考え、「関東研修センター」「東北研修センター」の2箇所を構えて定期的な研修を実施しています。



各研修センターではトレーナーを増員し、更なる教育体制の充実を図り、変わりゆくお客様のニーズに素早く対応できる従業員の育成に努めてまいります。



荻原 福丸 清水 油布 谷代

関東研修センター

センター長 油布定土

コジマ関東研修センターは、2023年10月に設立された社内研修組織です。多くの販売員が受講し、身だしなみや接客などの接客基礎から販売技術、各メーカーの最新商品知識までを学び、店頭での販売活動に活かしています。当社は人材を重要な経営資本と捉え、人的資本経営の強化を通じて顧客満足度と企業価値の向上を図り、今後も研修の充実と人材育成を推進することで、持続的成長の実現に全社一丸となり取り組んでまいります。

新任トレーナー 主任 荻原直樹

店舗で培った経験を活かし、研修では販売員がお客様の潜在的なニーズを引き出し、くらしをより快適にするための提案ができるよう、接客話法や会話技術を熱意を持って伝えています。私自身も常に向上心を持ち、商品知識の習得に努め、比較や提案を交えながら“分かりやすさ”を重視しています。今後も、基礎から応用まで丁寧な指導を心がけ、カテゴリ問わず自信を持って接客できる体制づくりに尽力してまいります。



岩崎 吉田 佐藤 高達

東北研修センター

センター長 吉田和幸

2024年11月に東北研修センターが設立され、約1年が経過しました。センターでの研修では「商品を説明する人」ではなく、「お客様のライフスタイルに寄り添い、選ばれる販売員」を育成することを目指しています。接客の基礎をはじめ、お客様に向き合う姿勢、笑顔の大切さ、ニーズを的確に聞き出す力を重視。笑顔一つ、声のかけ方一つでお客様の心を動かし、信頼へとつながる。その積み重ねによりお客様を育む、期待を超える接客を東北の地から生み出してまいります。

新任トレーナー 係長 岩崎拓朗

研修では、20年以上の売り場経験を活かし、成約率向上のノウハウや接客話法を参加者に共有しています。店舗の強みを伸ばす取り組みを継続できるよう、店頭で即活用できる実践的な内容を重視して伝えています。さらに、受講者の立場に立ち、聞きとりやすく理解しやすい言葉を選んで話すことを心がけ、学んだ内容を店頭での販売へとスムーズにつなげてもらえることを目指しています。



執行役員コメント



執行役員
営業本部
営業支援部長

岩田 友和

営業支援部には「業務改善室」「CS推進室」「運営サポート室」の3つの部署があり、それぞれの部署の業務を通じて最終的に来店リピート率の向上を目指しています。

業務改善室では、販売員の確保と働きやすい環境づくりを軸として、生産性向上に取り組んでいます。人時売上高は改善の傾向にありますが、まだまだ販売以外の業務負担が高い点が課題となっており、業務フローの見直しや役割分担の整理を進めています。CS推進室では、販売力向上を目的とした教育・支援を実施しており、従業員の研修受講後の状況を把握し、成果が出にくいメンバーに対してのフォローや個別育成を実施し、接客力の底上げを図っています。運営サポート室では、お客様の声を起点とした改善を推進し、店舗と連携しながら対応品質の標準化を進め、顧客体験の向上を目指しています。

今後は、各部署の取り組みを点ではなく線として結び、連携をさらに強化し、継続してご利用いただける店舗づくりを目指していきます。

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 —



3Rの推進に向けた取り組み

ごみの分別の徹底

店舗や本部で排出されるごみを分別し、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の実施や、分別方法を明記したPOPを設置し分別に

誤りが起きないように喚起することで、ごみの分別を徹底しています。また、店頭では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

家電製品の梱包に使用されている発泡スチロールは、減容機でインゴット化することでリサイクル可能な資源に生まれ変わります。2021年より資源の活用とGHGの排出量の削減に向けて、発泡スチロールの再資源化を進めてきました。再資源化の更なる推進に向けて、従来の減容機よりも大型の減容機の導入や、減容機の導入拠点の拡大を進めています。インゴット化し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の回収BOXを設置しており、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

リユース品の販売拠点の拡大

資源の有効活用促進と、お客様の購買行動の変化に対応し、スマートフォン、ゲーム機、ゲームソフト等のリユース品の販売コーナーを25店舗に導入しています。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お客様が価格と品質のバランスを考慮して購入できるように、店頭POPや電子棚札を活用し、分かりやすくご案内しています。



メルカリインフォメーションの設置

2025年7月にリニューアルオープンした「コジマ RE.OUTLET 駒生店」には、サーキュラーエコノミーの実現に向けてメルカリと連携し、お客様がフリマアプリ「メルカリ」で販売した商品の発送などが手軽に行える「メルカリインフォメーション」を設置しています。



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

当社では事業活動に伴う環境負荷の軽減を目指して、節電営業に取り組んでおります。ピーク時の使用電力を下げるためにデマンドコントローラーを活用しています。またエアコンの

室外機に遮熱ネットを設置し、運転効率の向上を図っています。このほか、全店舗に導入済みのLED照明については、順次、更に効率の良い商品へと入れ替えを進めています。



デマンドコントローラー



エアコン室外機に設置した遮熱ネット



快適な店舗設備の導入

様々なお客様に快適にご利用いただける、店舗設備の改善を進めています。

お子様を座らせても操作しやすいベビーカーの導入や、既存のトイレのリニューアル、店内を清潔に保つお掃除ロボットの活用、トイズ導入店舗を中心として、子どもが靴を脱いで遊ぶことができるキッズスペースの導入、ミニ四駆サーキットの設置を行っています。



操作しやすいベビーカー



キッズスペース

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の活用を推進するため、コーポレートPPAの導入を進めており、12店舗の屋根に太陽光パネルを設置しています。

●コーポレートPPAによる太陽光発電設備設置店舗(2025年8月末現在)

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



店舗屋根に設置した太陽光パネル

EV充電設備の導入

当社ではロードサイドに多くの店舗を構えており、お客様の利便性の向上とEVの普及促進のためEVの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の多い2店舗に150kW出力の急速充電器を設置しています。このほかの急速充電器・普通充電器を含め42店舗に計96台を設置しています。



コジマ×ビックカメラ相模原店の案内看板



EV用充電器

くらし応援便車両へのEVの導入

お客様宅に訪問してサービスを行うくらし応援便車両や社用車にEVの導入を進めており、GHG排出量の削減に努めています。

粉塵飛散防止に対応したエアコン工事の実施

エアコン取付等の一部壁面への穴あけ工事に「粉塵飛散防止カバー」を採用し、穴あけ時に飛散する粉塵を最小限に抑えて大気汚染を防止することで、環境問題に取り組むとともに工事施工者の健康への配慮も行っています。



粉塵飛散防止カバーを使用した工事の様子



気候変動への対応

過去に大雨による道路冠水により浸水被害が発生したコジマ×ビックカメラ用賀店において、店舗入り口や搬入口等への止水板の設置を行いました。

この対策により、お客様、従業員の安全を確保しつつ、休業等の発生リスクを低減させることができました。

当社は、年々激化する気候変動問題への対応は、重要な経営課題の一つと認識しており、今後も引き続き、対策を続けてまいります。



店舗入り口への設置



みんなのまち応援

— 楽しく暮らやすく活気あふれる地域社会づくりに貢献 —



街の清掃活動の実施

毎月第3水曜日の朝に店舗や本部の周辺の清掃活動を実施し、街の美化に努めています。



街の清掃活動

地域の活性化イベントの実施

障がいをお持ちの方がつくられた物品を販売するイベントや、新鮮な野菜の販売など、地域の方に喜んでいただける、活性化につながるイベントを開催しています。



地域課題の解決に向けた取り組み

増加する詐欺被害への対策や、交通安全の啓蒙につながるイベントを各地で開催しています。

コジマ×ビックカメラ福島店、コジマ×ビックカメラ宇都宮本店、コジマ×ビックカメラ新座店にて「安全対策フェア」を実施。

店舗駐車場で白バイやパトカーが登場する子ども向けの交通安全イベントや、振り込め詐欺被害の防止に役立つ防犯機能付き電話機の紹介などを行いました。



地域スポーツの振興

お客様のお住まいの近くに店舗を構える、地域に根差した家電量販店として、地域のスポーツチームのスポンサーとなり支援しています。チームの活躍をファンの皆様とともに応援し、

スポーツを軸とした様々なイベントも実施しています。2025年9月より新たに静岡のバスケットボールチーム「ベルテックス静岡」とのシルバースポンサー契約を結びました。

<p>野球</p> <p>栃木ゴールデンブレーブス 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 ベルテックス静岡</p>	<p>サッカー</p> <p>ベガルタ仙台 清水エスパルス 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>
---	--	---	--

執行役員コメント



執行役員
総務人事本部
総務部長

成田 博芳

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。

デマンドコントローラーや高効率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、人のいない時間帯の節電のために倉庫に人感センサーを導入するなど、GHG排出量の削減に貢献しています。また、コーポレートPPA方式により店舗の屋根に太陽光パネルを設置し、脱炭素社会の実現に向けて取り組みを進めています。

循環型社会を目指した資源活用の一環で、更に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おり、プラスチックの資源循環に貢献しています。

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。

コジマ×ビックカメラ宇都宮テラス店に「BREX SHOP」がオープン

宇都宮駅東口直結の「ウツノミヤテラス」4階に宇都宮市に本拠地を構えるバスケットボールチーム宇都宮ブレックスの公式ショップ、「BREX SHOP」宇都宮テラスコジマ店を2026年1月31日にオープンしました。店内の一角に売り場を設け約600種類のグッズを取り扱い、宇都宮ブレックスを応援しています。



BREX SHOPオープンキービジュアル



店内の様子

特集 みんなのまち応援 & こども応援

コジマが栃木県こども総合科学館ネーミングライツパートナーに決定 コジマ子どもサイエンスパークとして2025年10月3日(金)リニューアルオープン!!

栃木県子ども総合科学館は、21世紀を担う子どもたちの科学する心や態度を培い、心豊かで創造性に富んだ社会人として成長することを願って、昭和63(1988)年に栃木県により設置されました。県内外から多くの子どもが来場し、科学に触れる貴重な体験の場として活用されてきました。開館から年月が経ち、老朽化した各種の設備や展示、プラネタリウムなどの更新を含む大規模改修が2023年7月から2025年9月まで実施されました。

栃木県とネーミングライツパートナー契約を締結

当社は、地域の皆様とともに歩む「くらし応援」企業として、地元栃木県の活性化と、科学館での体験が、子どもたちの健やかな成長の一助となることを期待し、栃木県が募集していた栃木県子ども総合科学館のネーミングライツパートナーに応募し、正式にパートナーに決定しました。

2025年7月9日(水)には栃木県庁にて栃木県とネーミングライツパートナー契約を締結、10月1日(水)の除幕式では、社長の中澤が、ここでの経験が子どもたちの健やかな成長の糧になることを願っていると挨拶しました。

愛称は「コジマ子どもサイエンスパーク」とし、2025年10月1日(水)から2030年9月30日(月)まで使用予定となっています。



コジマ子どもサイエンスパーク

今回のリニューアルでは、展示場で新たな展示物を導入するのはもちろん、従来からの展示物の一部を再利用するなど、様々な面で工夫を凝らす内容となっているほか、プラネタリウムのリニューアルが大きな目玉の一つで、日本最高峰の機器が導入されており、多くの来館者に喜んでいただけるような施設となっています。

リニューアルオープン当日は晴天に恵まれ、多くの来館者が詰めかけました。リニューアルオープン後も来館者は順調に増えており、来館者数は30万人以上となっています。(2026年1月末現在)



当社は、創業70周年を機にリブランディングを進めており、新たなブランドメッセージを定めました。

「Big Sunny Smile 笑顔で、地域に陽だまりを。」このメッセージを大切に、皆様にひだまりをお届けすることができるよう、これからも地域の皆様とともに歩んでいきます。

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応援 —



思考力を育む学びの場の提供

次世代を担う子どもたちの知的好奇心を育むために、「知育アプリの親子ワークショップ」と「Amazon Fireタブレットキッズシリーズ体験会」を実施しました。3歳から12歳のお子様を対象に、タブレットならではの直感的な操作性を活かして多彩な学習コンテンツを使用し、親子で一緒に楽しく体験いただきました。



モノづくりを通じた学びの場の提供

子どもたちに自分の力でモノを組み立てる楽しさ、そして難しさを体感してもらい、やり遂げる楽しさを得る機会となるよう、ミニ四駆の組み立て教室を開催しています。教室では、当社のミニ四駆に詳しいスタッフが子供たちに基本から作り方を指導し、完成したマシンを使ってのコース走行まで体験することができます。



スポーツを通じた学びの場の提供

当社では地域のプロスポーツチームをスポンサーとして応援しており、チームと協力し子ども向けの各種大会や教室を「キッズドリームプロジェクト」と題し開催しています。スポーツを通じて、喜びや達成感を得ること、仲間を大切にする気持ちを育むことが、子どもたちの成長につながると考え、その機会を提供しています。



第5回 コジマ×エスパルスDream Cup in SDF静岡

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、第5回エスパルスドリームカップを2025年5月に開催しました。地元の小学生チーム5チームとエスパルスサッカースクール生3チームでトーナメント戦を行い、各チームが全力でプレーし、熱戦を繰り広げました。観覧のご家族へのデジタルカメラの貸し出しも非常に好評をいただきました。



第4回 ブレックス×コジマ バasketボール教室開催

オフィシャルスポンサーとして応援してい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。当日は石川裕大選手のほか、スクールコーチが参加し、基本の動きからディフェンス、シュートなど様々な練習を行いました。普段はなかなか体験できない、プロの選手から指導を受けられる貴重な機会となりました。



第6回 栃木ゴールデンブレーブス野球教室

栃木県で野球を頑張っている小学生を対象にオフィシャルスポンサーとして応援している栃木ゴールデンブレーブス様のご協力のもと、第6回目となる野球教室を開催。川崎宗則選手が参加し、子どもたちと会話のキャッチボールも楽しみながら基礎となる体の使い方から守備、バッティングなど幅広い練習を行いました。今回はエイジェックススポーツ科学総合センターの室内練習場で教室を行い、普段はなかなか体験できない、人工芝の上でのボールのバウンドなどを感じながら、プロの選手と野球を楽しんでもらいました。力強いバッティングや、全力での走塁にご家族からの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、従業員エンゲージメントの向上に努めています。様々なメンバーが健康でいきいきと働ける環境や制度を整え、一人ひとりの活躍を後押しすることは従業員の当社への定着を促し、ひいてはお客様へ提供する接客・サービス品質の向上にもつながります。人財の成長と定着が当社の持続的な成長につながるよう、引き続き取り組みを進めていきます。

健康経営の推進

社長がCWO(チーフ・ウェルネス・オフィサー)となり、総務人事本部長をCWO補佐に任命し、健康への取り組みを推進しています。また、「ウェルネス推進室」と安全衛生委員会が、全国健康保険協会、コジマ労働組合と連携を図りながら、健

康課題の改善に向けた活動計画を策定し、従業員とご家族の健康増進を実現していきます。

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の開催

従業員の健康の維持・増進、運動習慣の定着のため、1日の歩数を競い合うウォーキングイベントを定期的に開催しています。店舗や部署ごとにチームを組んで競争し、上位のチームやメンバーを表彰するなど、イベントの更なる活性化にも取り

組んでいます。ウォーキングと併せて体組成計での体重測定を行うことを推進し、自身の状況を把握する習慣を身に付けることで、従業員の健康に対する意識向上を図っています。



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

健康経営推進担当者会議の実施

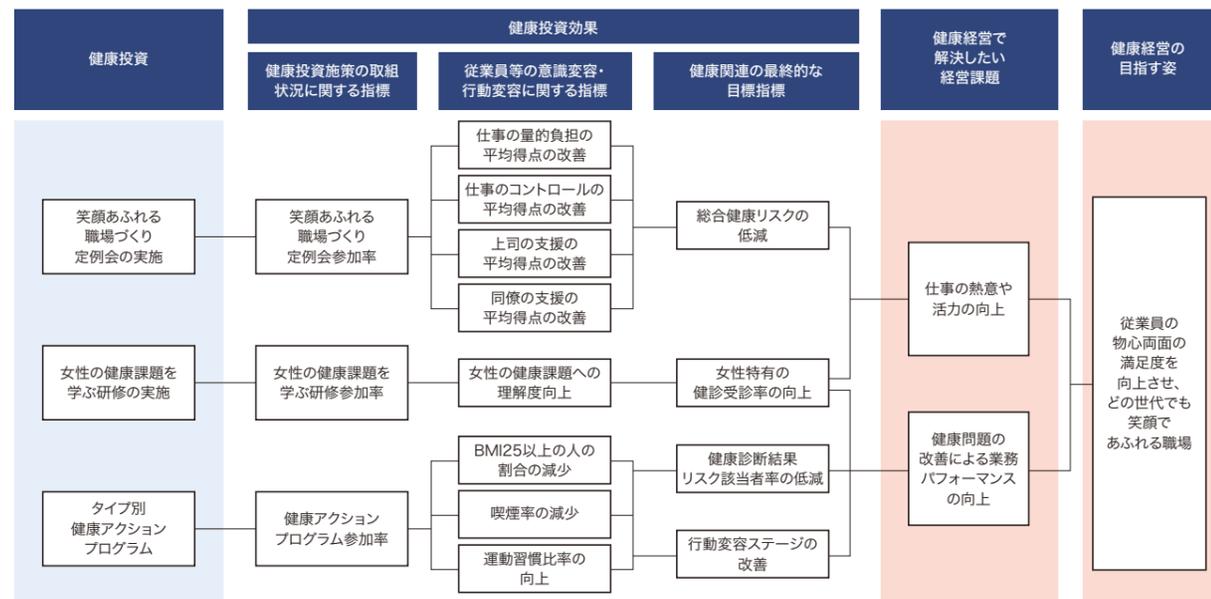
各店舗、本部各部署に健康経営推進担当者を任命し、定期的な会議を実施しています。会議では、従業員のワークエンゲージメントの状況など健康に関する情報を共有し、課題の改善に向けた取り組みについてなどの話し合いを行っています。

また、産業医や保健師が講師となり、健康課題に対するセミナーを実施するなど、担当者の健康に関する知識の向上にも取り組んでいます。



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

当社で働くすべ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いて、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まいります。



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。



お互いを思いやり、助け合いながら楽しく働ける環境をつくり、仲間の活躍を応援します。



内部通報制度ポスター

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、働きやすい環境と制度の充実に努めています。健康経営の推進に注力し、2020年より6年連続で健康経営優良法人に認定されております。また、直近の健康経営優良法人2025では、上位500社が認定される「ホワイト500」に認定されました。ホワイト500への認定は3回目となります。このほか、女性活躍推進のための取り組みの優良企業として「えるぼし(第2段階)」を2022年6月に取得。また、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・深夜残業の制限、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月に取得しています。



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500
健康経営優良法人への認定



えるぼし(第2段階)認定の取得



プラチナくるみんプラスの取得

●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	2024年9月～2025年8月
ワークエンゲージメントの向上(%) ^{※1}	50.0	45.0	45.0	45.0	44.0	46.0
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	80.7
障がい者雇用率(%)	2.70	2.36	2.30	2.42	2.64	2.81
健康診断実施率(%)	100.0	100.0	99.0	100.0	99.0	100.0
ストレスチェック実施率(%)	98.0	97.0	98.0	99.0	98.0	98.9
特定保健指導実施率(%)	100.0	77.4	85.0	81.8	82.1	86.4
平均残業時間(時間)	12時間	19.9	19.5	18.2	17.0	15.6
有給休暇取得率(%)	70.0	48.6	56.1	62.8	70.9	64.1
傷病による休職率(%)	1.00	1.70	1.70	1.30	1.70	1.60
離職率(%)	4.00	3.55	4.24	4.27	4.17	3.85

※1 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」を明確化した上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従業員が多くなっており、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

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で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、か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挑戦してみたい従業員が自らの意思で応募できる「ポストチャレンジ」を行っています。

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

従業員の健康は、企業の持続的成長を支える重要な経営資本です。当社では従業員の平均年齢が上昇し、健康課題の複雑化や将来的な生産性への影響が懸念されています。このため当社は「従業員が安心して長く活躍できる環境づくり」に取り組んでいます。

ウェルネス推進室では、健康課題を「見える化」し、疾病予防・行動変容支援・ヘルスリテラシー向上を柱とする多面的な施策を展開しています。ウォーキングイベントなどの運動施策、二次健診受診支援、eラーニングによる健康教育を実施し、さらに保健師・産業医による個別カウンセリング体制を強化することで、継続的な支援を可能にしています。

これらの取り組みにより、定期健康診断では、治療を開始した方や経過が安定した方の増加が見られるなど、着実に成果が出ています。また、行動変容の効果が数値として表れています。

当社では、WHOが定義する「身体的・精神的・社会的に良好な状態」という健康観を踏まえ、メンタルヘルス研修やストレスチェック後の個別相談、禁煙対策など、多面的な健康支援にも取り組んでいます。

こうした取り組みが評価され、2025年8月期は健康経営優良法人2025(ホワイト500)に3年連続で認定されました。この成果は、現場マネジメント層の協力と従業員一人ひとりの主体的な健康への取り組みに支えられています。今後も、データに裏付けられた施策と職場環境の継続的改善を通じて、企業価値の向上に資する「真の健康経営」を推進していきます。



総務人事本部
人事部 ダイバーシティ
推進室長

有賀 亮太

ダイバーシティ推進室では、当社の持続的成長を支える人的資本の強化を目的に、多様な人財がそれぞれの能力や個性を最大限に発揮し、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、仕事と育児・介護の両立を支援するため、社内制度の整備や周知、環境づくりに注力してきました。育児支援においては、男性の育児休業取得率や取得日数が着実に向上し、現場の理解と協力のもと、希望する従業員が安心して制度を利用できる環境が整いつつあります。

介護支援についても、制度利用件数は年々増加しており、従業員が安心して制度を活用できる基盤が着実に整ってきています。

また、当社の掲げる女性管理職比率15%の達成に向け、女性主任職を対象とした実践型研修を実施しました。スキル向上による自信の醸成と、キャリアへの前向きな意識づくりを目的とした取り組みの結果、昇格・昇進につながった事例も生まれています。今後も育成とマネジメント層への登用の両面から、女性人財の活躍を推進していきます。

多様な背景や価値観を持つすべての従業員が、それぞれのライフステージと仕事を両立し、安心して力を発揮できる環境づくりを進めることで、企業価値の持続的向上に貢献していきます。

仕事と家庭の両立支援

コジマは、将来にわたり成長するために最も大切な資本は「従業員」であると考え、「従業員エンゲージメント」の向上に努めており、従業員のライフステージに応じた柔軟な制度を整備することで、多様な人財が活躍できる職場環境の実現に

注力しています。
ここでは、コジマで働く従業員が、仕事と家庭の両立のために取得できる制度について、一部を紹介します。

項目	概要	対象者
育児休業	子が1歳になる前日まで育児休業を取得できます。また保育所に入所を希望しているが入所できない等の場合は、子が3歳になる前日までを限度として取得することができます。	正社員・嘱託社員・アルバイト(入社1年未満、週の所定労働日数が2日以下の従業員は除く)
育児短時間勤務	小学校6年生までの子を養育する従業員が利用できます。1日の所定労働時間を最大3時間まで短縮することができます。(15分単位で申し出できます)	小学校6年生までの子を養育する正社員・嘱託社員・アルバイト(入社1年未満、週の所定労働日数が2日以下の従業員は除く)
子の看護休暇	養育する子の看護等(病気・けが、健康診断、学級閉鎖、入園・入学式、卒園式)で利用できる休暇制度です。年5日まで取得可能です。(該当家族が複数いる場合は年10日)	小学校3年生までの子を養育する正社員・嘱託社員・アルバイト(週の所定労働日数が2日以下の従業員は除く)
介護休業	要介護状態にある家族の介護時に利用できます。通算1年間、3回までの分割取得が可能です。	正社員・嘱託社員・アルバイト(入社1年未満、週の所定労働日数が2日以下の従業員は除く)
介護休暇	要介護状態にある家族の介護、その他の世話をを行う場合の休暇制度です。年5日まで取得可能です。(該当家族が複数いる場合は年10日)	正社員・嘱託社員・アルバイト(週の所定労働日数が2日以下の従業員は除く)
介護短時間勤務	要介護状態にある家族の介護時に従業員が利用できます。1日の所定労働時間を2時間短縮することができます。利用開始の日から3年間で2回まで利用可能です。	正社員・嘱託社員・アルバイト(入社1年未満、週の所定労働日数が2日以下の従業員は除く)

●取得実績

項目		60期	61期	62期	63期
育児休業	取得人数	31人	23人	23人	21人
	取得率	77.4%	123.1%	85.1%	140.0%
	復職者数	23人	22人	23人	13人
	平均取得日数	352日	352日	414日	356日
育児短時間勤務	取得人数	23人	23人	20人	23人
	取得率	53.4%	76.6%	66.6%	82.1%
	平均取得日数	53日	49日	63日	67日
育児短時間勤務	利用人数	46人	46人	42人	41人
子の看護休暇	利用人数	22人	55人	75人	77人
介護休業	取得人数	0人	0人	1人	3人
	平均取得日数	0日	0日	30日	34日
介護短時間勤務	利用人数	0人	0人	0人	0人
介護休暇	利用人数	5人	4人	11人	21人