



統合報告書 2022



コジマのパーパス

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

「くらし応援」企業
として進化し続ける
コジマを「コジ坊」が
紹介していきます。



コジマのキャラクター「コジ坊」

目次

数字で見るコジマ	2
価値創造の歴史	4
価値創造プロセス	6
トップメッセージ	8
特集 サステナビリティ経営の推進に向けて	12
コジマのSDGs宣言	15
コジマの6つのマテリアリティ	
みらい家電応援	16
リサイクル応援	18
みらい応援店舗	19
みんなのまち応援	20
こども応援	22
働くなかま応援	24
コーポレート・ガバナンス	28
財務ハイライト	32
非財務ハイライト	34
企業情報	36

理念体系図



編集方針

当社の価値創造プロセスや事業戦略、ESG情報等、すべてのステークホルダーの皆様に分かりやすく報告することを基本方針としています。また、本報告書は「国際統合報告評議会(IIRC)」が提唱する「国際統合報告フレームワーク」を参照し編集しており、財務情報と非財務情報をまとめ、どのように長期にわたり価値を創造するかを説明する「統合報告書」として発行しています。本報告書に記載されていない詳細な内容については、当社ホームページにて情報を開示しています。

株主・投資家情報サイト

<https://www.kojima.net/corporation/>



【対象範囲】

本報告書は(株)コジマを対象に報告しています。

【対象期間】

2021年9月1日～2022年8月31日

ただし、一部に当該期間外の取り組みが含まれています。

【発行日】

2023年2月

【参考にしたガイドライン】

国際統合報告評議会(IIRC)の「国際統合報告フレームワーク」を参考にしています。

【将来に関する予測・予想・計画に関する注意事項】

本報告書には(株)コジマの過去と現在の事実だけでなく、発行時点における計画や見通しに基づいた将来予測が含まれています。将来予測は、記述した時点で入手可能な情報から判断した仮定ないし見込みであり、諸条件や様々な外部環境の要因等により、当初の見込みとは異なる結果となる可能性があることをご了承ください。



企業の数字と
社員の数字を
見てみよう。
コジマの全体像が
見えるよ。

(2022年8月末現在)

店舗ネットワーク



正社員数

2,877人



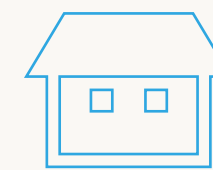
平均勤続年数

15.5年



家電製品アドバイザー数^(※2)

1,976人



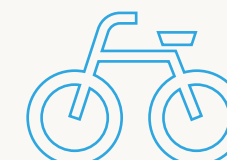
スマートマスター数^(※2)

132人



フォトマスター数^(※2)

860人



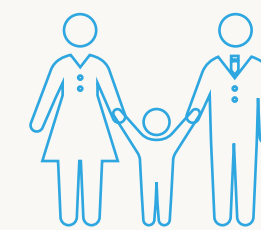
自転車整備士^(※2)

61人



有給休暇取得率^(※3)

56.1%

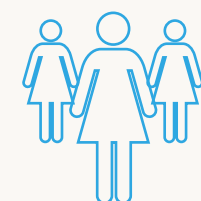


女性育児休業取得率^(※3)

100%

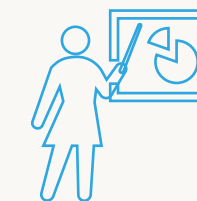
男性育児休業取得率^(※3)

50%



女性正社員比率^(※3)

14.1%



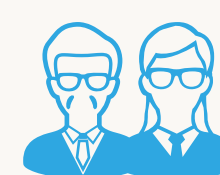
女性管理職比率^(※4)

3.8%



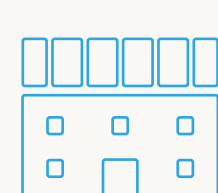
障がい者雇用率^(※5)

2.3%



定年再雇用率^(※5)

80%



店舗数

141店舗

店舗面積

408,621m²

各種導入店舗数



おもちゃ・ホビー:

113店舗



デジタルサポート:

69店舗



自転車:

26店舗



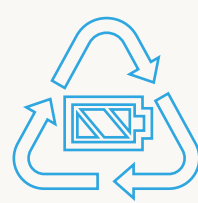
くらし応援便:

65店舗



LED照明導入店舗

100%導入



小型充電式電池回収量^(※1)

11,056kg



使用済携帯電話回収台数^(※1)

7,798台

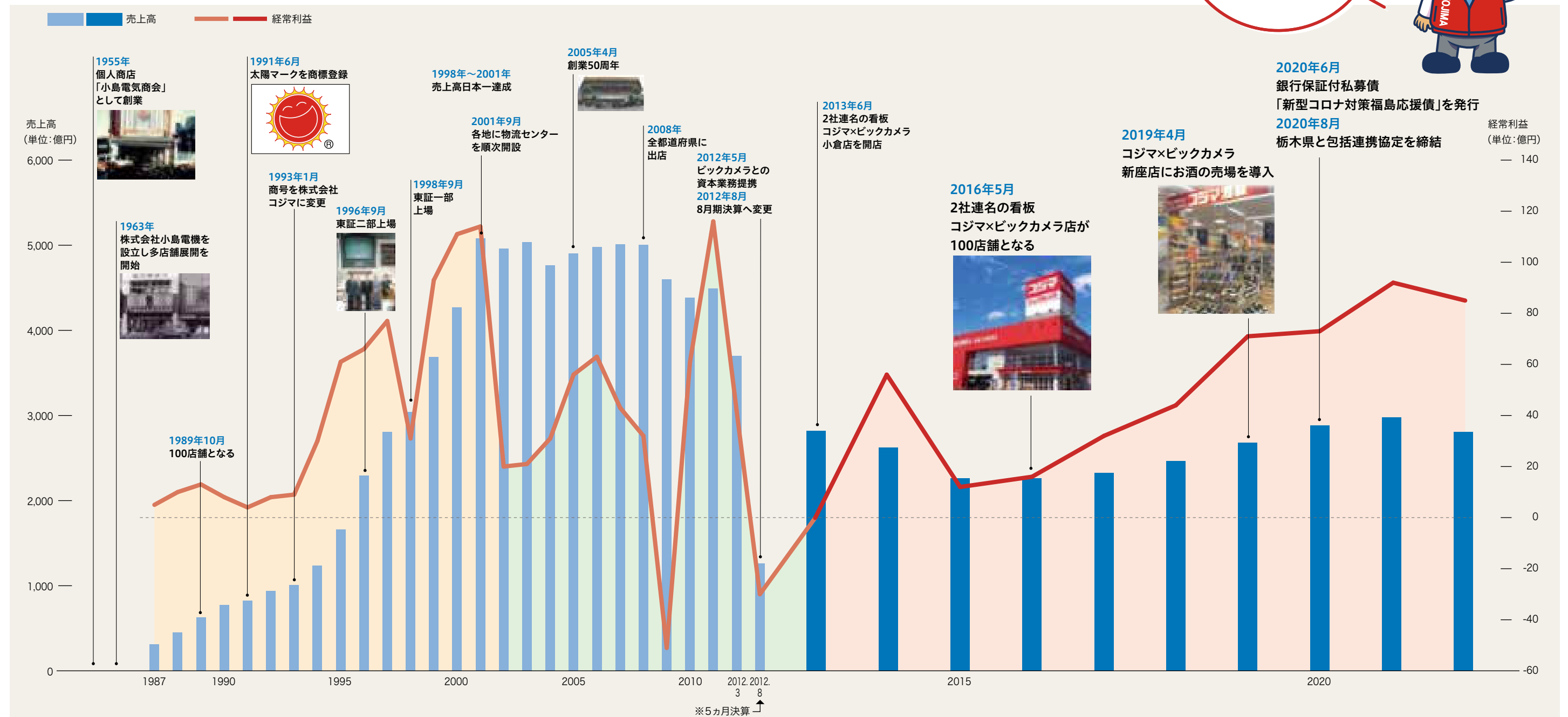
(※1) 2021年4月～2022年3月実績

(※2) 2022年12月末現在 (※3) 正社員における比率 (※4) 全管理職に占める比率 (※5) 2022年6月1日時点

価値創造のあゆみ ～挑戦し続けるコジマ～

コジマは、「お客様のくらしを『より快適に』『より便利に』『より楽しく』します。くらし応援コジマ」の企業理念のもと、地域の皆様から愛され続けるコジマを目指し、活動を続けてきました。2022年4月にコジマのSDGs宣言を公表し、これからも地域の皆様や環境・社会に貢献することで、継続した成長を目指していきます。

くらし応援へと
邁進する
コジマの歴史を
グラフデータと合わせて
見てみよう。



発展期

1955年～ 創業から店舗・売上を伸ばした発展期

創業時よりお客様のニーズに応え、宇都宮でも秋葉原に負けない品揃えと安さを追求。ご家庭に太陽のように明るさと暖かさをお届けすることを目指して、ユーザーのニーズを汲み取った商品やサービスを提供し、ロードサイドに積極的な店舗展開を行った。

低迷期

2002年～ 利益水準低迷
ビックカメラとの資本業務提携契約を締結

各地区への物流センターの設置や自動発注システムの稼働、全国出店の達成、コジマお客様カードの発行等を行うが業績は伸び悩む。家電エコポイント制度やアナログ停波による買い替え特需があったが、リーマンショックの影響が大きく利益水準が低迷。2012年5月に株式会社ビックカメラと資本業務提携契約を締結。店舗のスクラップアンドビルドに着手。

復活期

2013年～ グループのシナジー効果を最大限に活用
「くらし応援」に向けて邁進

ビックカメラの専門性や取扱商品の強みを活かした新たな商品カテゴリを導入し、コジマならではの提案販売を強化。静岡市や栃木県との包括連携協定の締結など地域密着の取り組みを推進し、従業員がいきいきと働ける環境を実現するために健康経営に取り組むなど、社会的な責任を重視した「くらし応援」企業として更なる発展を目指す。

コジマの価値創造プロセス

パーパス: 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暮らし応援企業であること



変わりゆくニーズや時代の変化に対応し、
皆様から応援されるコジマを目指して
企業価値向上を図ってまいります。



代表取締役社長
中澤 裕二

▶ 第60期の業績を振り返って

第60期は、ウクライナ危機などの地政学的なリスクや、中国のロックダウンによる商品供給の停止、福島県沖地震などの自然災害や、数十年ぶりの円安による物価高騰、更に新型コロナウイルス感染症に関しては、第7波によって全国各地で過去最多の感染者数となるなど、様々な問題に直面した一年でした。

そのような中でも、当社は、引き続き感染防止対策や、ワクチンの職域接種などを実施しながら、地域のお客様の必要にお役に立てるよう、店舗運営やサービスの推進に取り組んでまいりました。店舗における集客力の強化や、店舗、EC、法人における高付加価値商品の販売強化による粗利改善への取り組み、経費のコントロールを行い、上期においては、計画を大きく上回り、しっかりと業績を伸ばすことができました。

下期においては、上期とは異なり、商品供給の影響や巣ごもり需要の反動減により、厳しい状況が続きました。

史上最速の梅雨明けとなって季節商品の好調を期待しておりましたが、想定どおりに実績を伸ばすことができずに、非常に苦戦しました。

その結果、通期では、売上高は2,793億74百万円、営業利益は81億7百万円、経常利益は85億25百万円、当期純利益は57億61百万円となりました。4月に上方修正した計画に対しては、経常利益が達成し、営業利益、当期純利益においては若干届かなかったものの、2021年8月に引き続き、高い水準で着地することができました。

▶ サステナビリティ経営の推進について

先の見通しが不透明な状況の中でも、引き続き社会から必要であり続ける会社として、継続して成長するために、

「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 暮らし応援企業であること」を当社のパーパスと定めました。そして、2022年4月に「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」というコジマのSDGs宣言を公表しました。これは、当社の企業価値の向上に向けて、暮らし応援の幅を社会や環境との関係性にまで広げた、コジマ流のサステナビリティ経営を進めていくうえでの指針となるものです。

このSDGs宣言のもと、当社が取り組むべき6つのマテリアリティを特定しました。マテリアリティは、当社がこれまで大切にしてきた価値観や環境、社会面のリスクと機会を分析し、社内の幅広いメンバーから意見を聞き、更に専門家の視点も取り入れ、「みらい家電応援」「リサイクル応援」「みらい応援店舗」「みんなのまち応援」「こども応援」「働くなかま応援」の6つとしました。特定した6つのマテリアリティに対しては、当社がこれまで行ってきた地域と連携した活動や、環境に優しい家電の普及促進、3Rの推進、働きやすい環境や制度の整備などを中心に、より具体的なアクションプランを策定し、取り組んでまいります。また、TCFD提言への賛同表明や、取締役会のもとに独立した諮問委員会としてサステナビリティ推進委員会を設置し、様々な取り組みを検討し実行することで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

▶ 事業戦略について

引き続き「生産性の向上」と「持続的な成長」を2大戦略に掲げるとともに、厳しい市場環境の中においても長期的な維持発展を実現すべく、①収益性(短期的)、②成長性(中期的)、③社会性(超長期的)の3つの観点に



基づき事業に取り組み、企業価値の向上に努めてまいります。

①収益性として

お客様のお住まいの近くに店舗を構える「くらし応援」企業として、引き続き多くのお客様に店舗にお越しいただけるよう、魅力ある店舗づくりを進めてまいります。コロナ禍が落ち着きつつあり人流がこれまでと変わる中、郊外型の店舗では、より地域に密着した取り組みが重要になってくると考えています。今までも取り組んできた地方自治体と連携した物産展イベントの実施、親子連れのお客様に人気の「ミニ四駆イベント」の開催、「コジマの朝市」やお得なギフト商品を集めた「大特価市」など、家電の購入以外にも地域の皆様に喜んでいただけ、ご来店の機会に繋がる企画を実施いたします。また、ビックカメラグループの専門性や取り扱い商品の強みを活かし、新たな商品カテゴリの導入も継続してまいります。ECとリアル店舗の融合では、コジマネットで取り置きを申し込んだ商品を、店頭でお支払い・受け取りができる「店舗で受け取り」サービス

の拡充で、利便性の向上を図ってまいります。

更にお客様に接する販売員にとって最も重要な、「接客力」の強化に努めます。お客様が気付いていなかったニーズを引き出し、ご提案できる販売員を育成することで、お客様に選ばれる店舗を目指してまいります。CS推進室の新たな設置や、電子棚札の導入などによる業務効率の改善を行い、これまで以上に接客の時間を創出し、商品の機能説明のみに重きを置いた商品提案ではなく、情緒的価値をしっかりと伝えることで他社との差別化を図り、売上の向上を目指してまいります。

また、店舗戦略としては引き続き地域の特性を踏まえた対応を強化してまいります。2022年8月に、創業の地である栃木県の宇都宮駅前にオープンした「Utsunomiya Terrace」に「コジマ×ビックカメラ 宇都宮テラス店」を出店しました。宇都宮では2023年に次世代型路面電車システム「LRT」の開業が予定されており、更なるお客様のご来店を見込んでおります。また2022年10月には、3月の

福島県沖地震の影響により休業しておりました「コジマ×ビックカメラ 福島店」を改装し、フルリニューアルオープンいたしました。安全に配慮した工事を施すだけでなく設備の充実も図り、多様なお客様にご利用いただきやすい店舗に生まれ変わっております。

②成長性として

成長事業としては特に「住設事業」の拡大を図ってまいります。第61期のスタートにあたり「住設事業室」を「住設事業部」に昇格させました。今後需要増加が期待される太陽光発電・蓄電池等、再生可能エネルギーを活用した商品については、新たに設置した「再生エネルギー推進室」のもと、前期で50人配置した専任担当者を更に100人規模に拡大し、事業活動を強化します。店頭での訴求を強化するほか、他業種企業様と協力したイベントの開催など、より多くのお客様に商品を提案してまいります。リフォームにおいては、中古住宅市場の拡大に伴い、成長できる分野として外壁屋根の塗装や修繕リフォームの提案を全店舗で進めてまいります。

更に、既存店舗の住設部門を強化するリニューアルを推進し、太陽光発電や蓄電池、エコキュートなどの組み合わせを活用しエネルギー使用量を最適にコントロールする「スマートハウス」に加えて、インターネットと連動したエアコンや防犯カメラなど「IoT家電」を活用することにより、快適で安心・安全な生活を実現する「スマートホーム」の提案も行っています。

③社会性として

会社が将来にわたり成長するために、最も大切な資本は「従業員」であると考えています。

社長である私がCWO（最高健康責任者）として、健康に関する課題の改善を目指す健康経営の推進や、活躍でき

る人財の育成等に取り組んでまいります。また、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人として、「健康経営優良法人」の大規模法人部門の認定を3年連続で取得しています。従業員が心身の健康づくりに主体的に取り組める環境を引き続き提供してまいります。更に、若手管理職の積極登用や継続再雇用年齢の引き上げを含めたライフステージに合わせた活躍の場の拡大、女性従業員の活躍機会を増やすなど、組織活性化を図り、2022年6月には、女性活躍推進の取り組み状況が優良な企業として、厚生労働省より「えるぼし認定」（第2段階目）を取得しました。引き続き従業員一人ひとりがいきいきと働ける職場環境を整え、エンゲージメントの向上を目指してまいります。

▶地域の皆様に愛されるコジマへ

ビックカメラグループの企業の中でも、お客様のお住まいの近くに店舗を構える家電量販店として、地域のお客様に必要とされ、成長できるよう、当社が取り組むべきマテリアリティに対し、従業員一人ひとりが自主性・主体性を持って行動してまいります。お客様の変わりゆくニーズや価値観にいち早く気づき、素早く対応し、「地域の皆様に愛されるコジマ」を目指してまいります。そしてまた、新たに設置したサステナビリティ推進委員会のもと、地球環境問題などの長期的な社会的課題に対しても議論を重ねて対応してまいります。コジマを取り巻くステークホルダーは多様です。従業員、お客様、お取引先様、地域社会、そして、投資家・株主の皆様との対話を大切にエンゲージメントを高め、皆様から応援されるコジマとなれるよう、サステナビリティ経営を今後も推進してまいります。

社会課題と企業課題の両方を同時に解決することを目的としたサステナビリティ経営を推進すべく、2021年9月より「コジマSDGsプロジェクト」を始動。2022年4月に「コジマのSDGs宣言」を公表するとともに「コジマの6つのマテリアリティ」を特定しました。特集では、そのプロセスとマテリアリティの概要を紹介いたします。

プロジェクトの目的

「くらし応援」の幅を環境や社会との関係性に広げて、コジマ流のサステナビリティ経営を推進していきます。

従業員とご家族

創業以来、家電製品の販売を通じて豊かなくらしを支えてきた様々な取り組みを、グローバル共通の課題・言語であるSDGsの視点で、事業を通じた社会課題の解決、社会への価値創造から整理し、再認識することで、従業員のモチベーションの向上、従業員・ご家族との共感醸成に繋げるとともに、社会に新たな価値を創出する商品・サービスの開発に努めます。

お客様と地域

お客様・地域社会とのより良い関係づくりに向けコミュニケーションをとり、地域における「くらし応援」のパートナーとして信頼や愛着を持っていただけるように努めます。

投資家の皆様と地球環境

社会や環境への貢献、リスクマネジメントを踏まえて自社の長期的な成長ストーリーを描き、継続的に評価と改善を行っていくことで、環境負荷の軽減並びに、投資家の皆様からのご支持をいただけるよう努めます。

マテリアリティの特定プロセス

コジマが本業を通じてSDGsに取り組むことで、事業に創造性とイノベーションをもたらし、かつ地域の持続可能性に貢献して、真に豊かな社会・地球環境を実現するために、取り組むべきマテリアリティを下記の手順で特定しました。



プロジェクト推進チームを結成

社長自らがプロジェクトリーダーとなり、2021年8月に店舗や本部の各部門から年齢・役職・担当業務・性別などの異なる多様なメンバーを指名し、総勢16名のプロジェクト推進チームを結成しました。各部門からの指名に際しては、「多様な視点」と「人材の育成」の観点で20代の若手社員も抜擢されました。



ワークショップを通じてマテリアリティを特定

2021年10月から11月にかけて、プロジェクト推進チームによる全3回のワークショップを実施し、社会・環境課題の整理とマテリアリティの特定を行いました。

●第1回ワークショップ

【テーマ】

過去～現在視点で、SDGsに関する取り組みを整理

【重要な視点】

創業精神、企業文化

【抽出される事項】

SDGs視点で、コジマが大切にしてきた価値観



●第2回ワークショップ

【テーマ】

将来視点で、環境面における課題と今後の方針

【重要な視点】

社会要請と自社のリスクと機会

【抽出される事項】

環境面における優先課題（169ターゲットから抽出）



●第3回ワークショップ

【テーマ】

将来視点で、社会面における課題と今後の方針

【重要な視点】

社会要請と自社のリスクと機会、「あたらしい日常」

【抽出される事項】

社会面における優先課題（169ターゲットから抽出）

社会・環境面を統合した優先課題を選出

優先課題をコジマの言葉で表現した
SDGs宣言を策定

いろいろな立場の人たちが参加して、
みらいの社会と環境について、
コジマがどんなふうに関与しているのか
話し合いました。



有識者とのダイアログで
特定したマテリアリティを検証

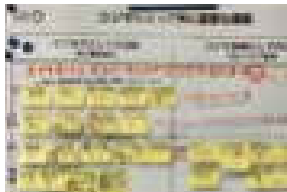
広く社会の声を反映させるべく、ジャパンSDGsアワード審査員を務めたご経験のある一般社団法人SDGs市民社会ネットワーク共同代表理事の三輪敦子様より、特定したマテリアリティに対する評価とアドバイスをいただきました(2022年1月24日)。

専門家の方から
いただいたアドバイスは、
SDGs宣言と
マテリアリティに
活かされています。



ダイアログの内容

- ①これまでの活動プロセスに関する評価
- ②まとめてきたマテリアリティに関するアドバイス
- ③マテリアリティ特定後の取り組みへのアドバイス

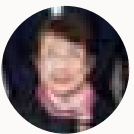


ESGそしてSDGsへの具体的な貢献を期待しています

今回の対話では、これまでの事業の枠組を越えて、蓄電池などエネルギー事業にも注力されるという方針がうかがい、気候危機への具体的な貢献という観点から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つくと思っています。皆さんの取り組みとご発展に心から期待しています。



三輪様(前列中央)とプロジェクト推進チームの主なメンバー



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

三輪様からの提言ポイント

- 1. こまごまのプロセスは非常に評価できる
- 2. 家電を軸にした新たな価値づくりへ向かう方針はもっと打ち出すべき
- 3. 「売る」ことだけではなく、「なぜ売るのか」をしっかりと表現していくべき
- 4. 「地域密着」という強みを更に活かすべき
- 5. 「多様性」について、女性、障がい者、外国人も含めて進んでいる施策については引き続き力を注いでほしい
- 6. そのためにもまずは社員が人権・環境・社会に役立つといった意識を向上させることが大切
- 7. 目標設定をしっかり行い、期限を決めて、振り返りをしていく。ただし堅く考えず皆で考え、必要であれば修正しながら進めていってほしい

「サステナビリティ推進委員会」を新設し、TCFD提言への賛同を表明

2022年8月、取締役会の諮問委員会として代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を新設するとともに、気候変動問題がもたらすリスク等の把握やその対策に取り組むことを宣言するため、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明しました。また、気候変動の課題に対しての各企業

の取り組みや戦略を評価する国際的な非営利団体CDP(本部:英国ロンドン)に気候変動質問書の回答を提出し、マネジメントレベルである「B-」の評価を取得しました。当社ではこれらの活動を通じて、ステークホルダーとの建設的な対話を進め、更なる企業価値の向上を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



コジマのSDGs宣言

私たち「くらし応援コジマ」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、「くらし応援コジマ」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、みな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

みらい家電応援

環境や、人に優しい
家電の普及促進⇒P16

- 節電商品の普及促進
- 節水に繋がる商品の普及促進
- ライフスタイル、ライフサイクルに合った家電の紹介



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⇒P18

- リデュース
- リユース
- リサイクル
- 廃棄物排出量の削減



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⇒P19

- 節電営業の取り組み
- 再生可能エネルギーの活用
- CO2排出量の削減
- 店舗設備の充実



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⇒P20

- 地域の活性化に繋がる活動の促進
- 地域課題の解決
- 地域スポーツ振興
- 包括連携協定の締結



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⇒P22

- スポーツを通じた学びの場の提供
- 思考力を育む学びの場の提供
- 仕事を学ぶ機会の拡大



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⇒P24

- 健康経営の推進
- 教育制度の充実
- 働きやすい環境・制度の整備
- 女性活躍の推進



みらい家電応援

—環境や、人に優しい家電の普及促進—

節電商品の普及促進

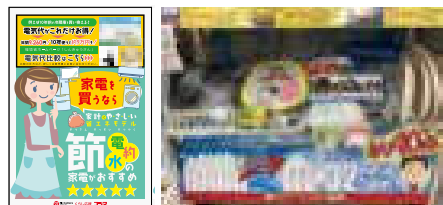
電気使用量の削減に貢献する省エネ性能の高い商品を推奨販売しています。店頭のお知らせで10年前の商品との電気使用量の比較をお客様に分かりやすくご案内しています。



10年前の商品と電気使用量を比較した店頭告知物

節水に繋がる商品の普及促進

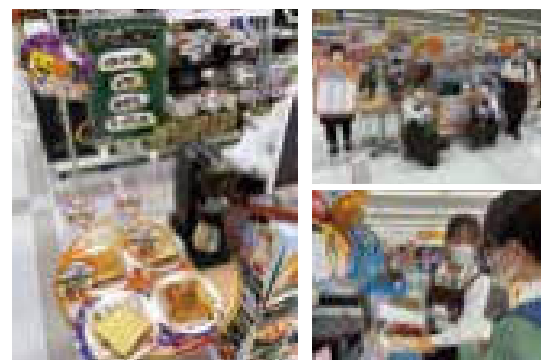
店頭のお知らせを通じて、食器洗い乾燥機やシャワーヘッドなど水使用量の削減に貢献する商品の普及促進に取り組んでいます。



節水効果を分かりやすく表示した展示

ライフスタイル、ライフサイクルに 合った家電の紹介

食べられずに捨てられている食品や料理などのフードロスの削減に繋がる商品や、忙しくても手軽においしい料理が作れる便利なキッチン家電の提案を行っています。

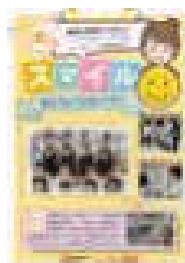


IoT家電による豊かな生活の提案

IoT家電やスマート家電を使用例と合わせて紹介することで、より便利で豊かな生活をお客様に提案しています。また「聞きやすいスピーカー」など高齢者や障がい者に配慮した家電の提案も行っています。

女性従業員による提案活動

女性販売員の組織である「Smile」のメンバーが中心となり、女性ならではの視点でお客様に最適な商品の提案販売を行っています。既にクリーナーやテレビなど幅広い商品に関するイベントを開催しています。



Smileメンバー

環境に優しく便利で
楽しい「みらい家電」が
多くの人々に届くように、
家電を作る人・使う人を
応援していきます。



住設事業責任者インタビュー

再生可能エネルギー関連商品の拡販に向けて

Q1.再生可能エネルギー関連商品の品ぞろえやサービスの提供についてのお考え、方針を聞かせてください。

再生可能エネルギー事業においては、太陽光発電/蓄電池、V2H等の電気自動車充電設備に対する知識を持つ人材の育成に力を入れています。

再生可能エネルギー関連商品の販売から、節電対策・環境対策・防災対策といった、安心・安全に繋がる提案を行う組織を目指し取り組んでいます。

50人配置していた専任の担当者は、更に100人規模へと拡大を進め、事業活動を強化していきます。

他業種の企業様と協力し、EV試乗イベントの開催など、より多くのお客様へ再生可能エネルギー関連商品の提案を広げていきます。

また、当社従業員の知識向上のため、再生可能エネルギー関連商品の研修をより強化していきます。



住設事業部長
佐藤 正和

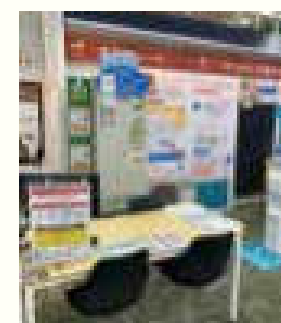
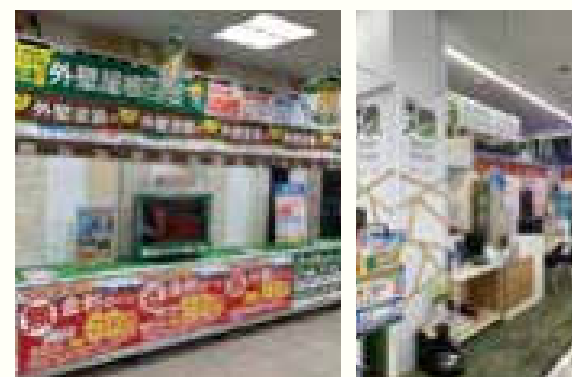
Q2.再生可能エネルギー商材の店頭PRではどのようなことに拘りましたか。

再生可能エネルギー部門の強化を図る中で、店舗担当者が、お客様にしっかりとご案内するため、一目見て分かるような打ち出し方に拘っています。コジマ×ビックカメラ 新座店では、電気代の削減金額や、家庭のエネルギーの見える化を行い、紹介しています。お客様の住まいの近くに店舗を構える家電量販店という身近な存在であることを活かし、気軽にご相談いただきやすい環境を整えていきます。

Q3.今後力を入れていく分野について教えてください。

再生エネルギー事業に加え、各種リフォームの強化を行っています。中古住宅市場の拡大に伴い、大規模修繕から、塗装・水まわりといった部分的なリフォームまで需要が伸びると期待しています。外壁塗装では断熱効果のある塗料、水まわりリフォームでは最新設備による快適な生活を提案していきます。

また、エコキュートやガス給湯器の性能が向上していることから、買い替えの際により高効率な商品をお薦めし、環境にも家計にも優しい商品の普及に努めていきたいと考えています。



相談カウンター



スマートハウス提案

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—

レジ袋の削減

プラスチック使用量の削減に向けて、2022年4月よりレジ袋の有料化を実施しました。

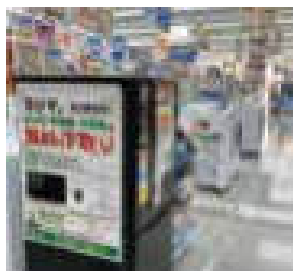
2022年9月現在、前年比で70%の削減効果が表れています(前年同時期のレジ袋発注量からの推計)。



レジ袋有料化告知広告

大型家電下取りサービス

「大型家電下取りサービス」を通じて、お客様からまだ使えるテレビ、冷蔵庫、洗濯機を下取りしています(対象商品には条件があります)。お預かりした商品は協力会社により清掃が行われ、使用可能な場合は再商品化されます。ビックカメラグループ内で連携を図り、当社の店舗展開全エリアを対象を拡大しました。



店舗告知POP



協力会社での再商品化

発泡スチロールの再資源化

2021年4月より、限りある資源の活用、CO₂排出量の削減に取り組むため、発泡スチロールの排出量が多い物流拠点に、小型減容機を導入しました。家電の梱包などに使われている発泡スチロールは、そのままの状態ではごみとして処理されます。

しかし、発泡スチロールを減容機でインゴット化することにより、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。EPSインゴットとなった発泡スチロールは、資源として回収され、新たな発泡スチロールなどに再生されます。現在4拠点(2022年12月末現在)に発泡スチロール減容機を導入していますが、資源循環の更なる促進に向けて、今後拡大していく予定です。

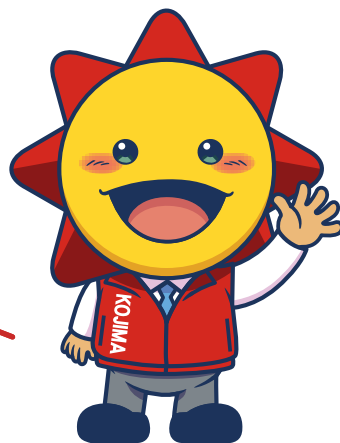


物流拠点での減容作業



資源に生まれ変わったインゴット

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。



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—

節電営業の取り組み

電気使用量の削減のために、最適なエアコンの温度運用を行う「デマンドコントローラー」を11店舗に導入しました(2022年11月末現在)。更に第61期は17店舗に追加導入予定です。また、店舗のエアコン室外機に外気熱を遮熱するネットを設置して冷暖房効率を高めています。既に42店舗(2022年12月末現在)に導入し、順次設置店舗を拡大する予定です。これらによって、お客様に快適な環境を提供しつつ節電に努めています。

更に、テレビコーナーやパソコンコーナー等でも節電に努めるなど、環境に配慮した店舗運営を行っています。



デマンドコントローラー



エアコン室外機の遮熱ネット



のチラシ配布にも活用しています。また、梶ヶ谷店、西東京店、いわき店、足立加平店では授乳室を、新座店、福島店ではパママスペース(mamaro)を設置しました。

店舗設備の充実

新型コロナウイルス感染拡大を受けて、店舗の衛生環境向上のために、「自動お掃除ロボット」を大型店を中心とした24店舗に導入しました。ホコリ量の数値低減で着実に効果が表れています。ロボットに店舗オリジナルの装飾を施し、店内で



授乳室



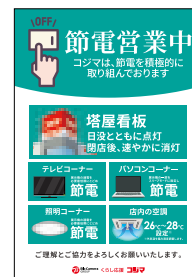
パママスペース(mamaro)



自動お掃除ロボット



お子様が楽しく遊べるキッズスペース



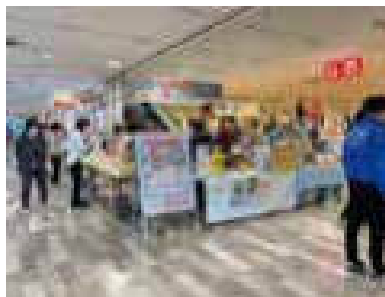
みんなのまち応援

—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—

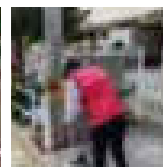
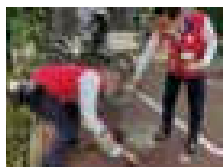
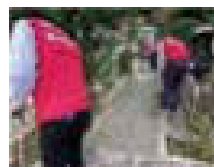
地域の活性化に繋がる活動の促進

店舗のエントランスでは、地産商品や障がいを持った方々が作った物品を販売するイベントを実施しています。地域に密着し、地域の皆様が心温まる交流が持てる場を提供しています。

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、まちをきれいにする活動に協力しています。



障がいを持った方々が作った物品販売イベント



清掃活動



地域課題の解決

高齢者の被害が社会問題となっている振り込め詐欺の防止に向けて、「防犯機能付き電話機」を売り場や店頭でのイベントで分かりやすく紹介しています。

新型コロナワクチン接種のご予約のお手伝いやマイナンバーカードサポートブースの設置など、自治体と連携をとりながら、地域のお客様のお困りごとにも対応しています。



迷惑電話防止イベント告知物



栃木県警察本部生活安全部の大貫良之部長(左)より「防犯機能付き電話機普及促進アドバイザー」の委嘱を受けました

地域スポーツ振興

当社の店舗がある地域において、野球やバスケットボール、サッカーなど様々なスポーツチームを支援し、熱い戦いをファンの皆様とともに応援しています。



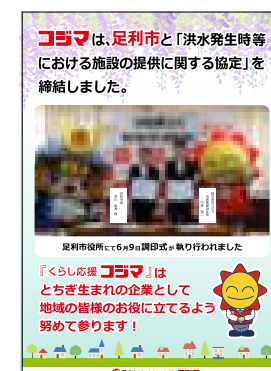
包括連携等の協定を締結

2019年に静岡市と、2020年に栃木県とそれぞれ包括連携協定を締結し、地域の活性化に繋がる活動や持続可能な社会の実現に寄与する取り組みなど、様々な面でお互いのリソースを活用し、良きパートナーとして地域を盛り上げています。

2021年には足利市と「洪水発生時等における施設の提供に関する協定」を締結し、洪水発生時等にコジマ×ビックカメラ 足利店の2階の駐車場をご使用いただき、密を避け車で避難していただけるようになりました。

2022年には、栃木県、静岡市の物産を県外の店舗で販売する「栃木県フェア」(コジマ×ビックカメラ 大東店・大阪府大東市)、「しずおか市フェア2022」(コジマ×ビックカメラ 梶ヶ谷店・神奈川県川崎市)を開催し、お客様に他地域の魅力ある物産を紹介しました。

一方当社では、災害時における物品の自治体への優先販売についても栃木県と協定を締結するなど、地域の災害対策にも積極的に取り組んでいます。



足利市との協定の締結



栃木県フェアの告知物



しずおか市フェア2022

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—

スポーツを通じた学びの場の提供

地域に密着した家電量販店として地域スポーツの振興に力を入れるとともに、未来を担う子どもたちに、スポーツを通じて喜びや達成感、仲間を大切にする気持ちなどを感じてもらうことで、成長する機会を創出しています。



第1回 ブレックスxコジマ バasketボール教室



福岡ソフトバンクホークス様にご協力をいただいた野球・運動教室



栃木SCの選手によるトークショー

「第2回 コジマxエスパルス Dream CUP in SDF静岡」を開催

2022年5月、「第2回 コジマxエスパルス Dream CUP in SDF静岡」を開催しました。

2回目となる今大会は、コジマ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、小学2年生を対象に、静岡県内の少年サッカーチームの3チームと、清水エスパルスのサッカースクール生の3チームの計6チームが総あたりで戦うものです。

試合中は、子どもたちの元気な掛け声とともに、保護者からの声援も会場に響き渡りました。

また、当日はスクールOBで地元の静岡県立駿河総合高等学校に通うボランティアサークルの方々にも大会運営のサポートに参加いただきました。



「福岡ソフトバンクホークス コジマ 野球・運動教室」を開催

2022年9月、コジマがオフィシャルスポンサーを務めている福岡ソフトバンクホークスの協力のもと、「福岡ソフトバンクホークス コジマ 野球・運動教室」を開催しました。

講師として、元福岡ソフトバンクホークス選手の松中信彦氏と、ホークスジュニアアカデミーから3名のコーチが参加し、子どもたちの指導にあたりました。

子どもたちは、最初は緊張している様子でしたが、練習が進むにつれ次第に笑顔も増え、分からないことがあると質問するなど積極的に取り組んでいました。

今回のイベントではキャノン様にご協力いただき、カメラ体験会として、参加ご家族にデジタルミラーレス一眼カメラを貸し出し、撮った写真をその場でプリントアウトして気に入ったものをお持ち帰りいただけるサービスを実施。ご家族に好評でした。



思考力を育む学びの場の提供

子どもたちに考える力を身に付けてもらうために、「プログラミング教室」を随時開催しています。2021年、埼玉県のお店では埼玉県誕生150周年を記念し、渋沢栄一にちなんだゲームを活用した教室を開催し、楽しみながらプログラミングを学んでもらいました。



プログラミング教室の様子



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
支援します。

モノづくりを体験する機会の拡大

ミニ四駆を組み立て、それを走らせることで、モノづくりの難しさと完成させたときの喜びやワクワク感を体験できる「ミニ四駆体験会」を開催しています。



完成したミニ四駆は実際に走らせず



一人ひとり丁寧に指導



ミニ四駆組み立て教室

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—

健康経営の推進

当社は、社長をCWO(最高健康責任者)として健康に関する課題の改善を目指すとともに、店舗と本部の各部署に「健康経営推進担当者」を任命し、従業員が健康で働ける環境の整備に努めています。

そうした中で、従業員の健康を維持し、最大のパフォーマンスを発揮してもらうために、健康診断の受診徹底を進めており、2020年より高い一次検診受診率を保っています。検診の結果、再検査が必要な従業員にはフォローを行い、二次検診を勧めています。

当社では、健康経営の実践のため「健康アクションプログラム」を実施。健康を増進するための活動を推進しています。

2022年10月には管理職と店長、女性店長代理が参加し、



スマートフォンウォーキングアプリ

日々の歩数を計るウォーキングイベントとBMI改善プログラムを行うなど、従業員の健康をサポートする取り組みを実施しています。

心の健康づくりの推進

健康でいきいきと働ける職場環境の実現のために、自部署の強みを更に伸ばすための「職場改善ワークショップ」を開催しています。また、ハラスメントのない職場を守っていくために、管理職向けに定期的に研修を行っています。その一方でラインケア・ヘルスケア窓口に従業員が気軽に声をあげられるように、啓蒙ポスターを掲示しています。



教育制度の充実

当社では、健全で安定した職場環境の永続のために、従業員の定着率向上に取り組んでいます。各人が自身の持つ能力を活かし、継続してスキルを高めていけるように、店長や店長代理、主任など、それぞれの役職に必要とされる知識と行動を身に付けるための研修を行っています。また、お客様に最適な商品やサービスをご案内するために、家電製品アドバイザーをはじめとする各種資格の取得も積極的に推進しています。そうしたうえで、若手メンバーの管理職への積極登用もを行っています。

このほか、エアコンの担当者向けに施工方法と工事の際の注意点などを実機を用いて学ぶ研修を行うなど、お客様へのヒアリング力や知識を高め、提案力の強化に努めています。



各店舗の店長研修



工事の手法や注意点も実機で学びます



働きやすい環境と制度の充実

当社は、労使共同による価値創造と制度構築の推進によって、働きやすい環境の整備に努めています。プラチナくるみん、健康経営優良法人の認定をはじめ、2022年6月には女性活躍推進の取り組み状況が優良な企業として、えるぼし認定(第2段階目)を取得しました。



従業員向けに年1回「自己申告アンケート」を実施し、本人からの異動希望などを踏まえたうえで適材適所への配置転換を行っています。また、やりたい場所でやりたい仕事に就けるチャンスを積極的に与える「ポストチャレンジ制度」を導入しています。

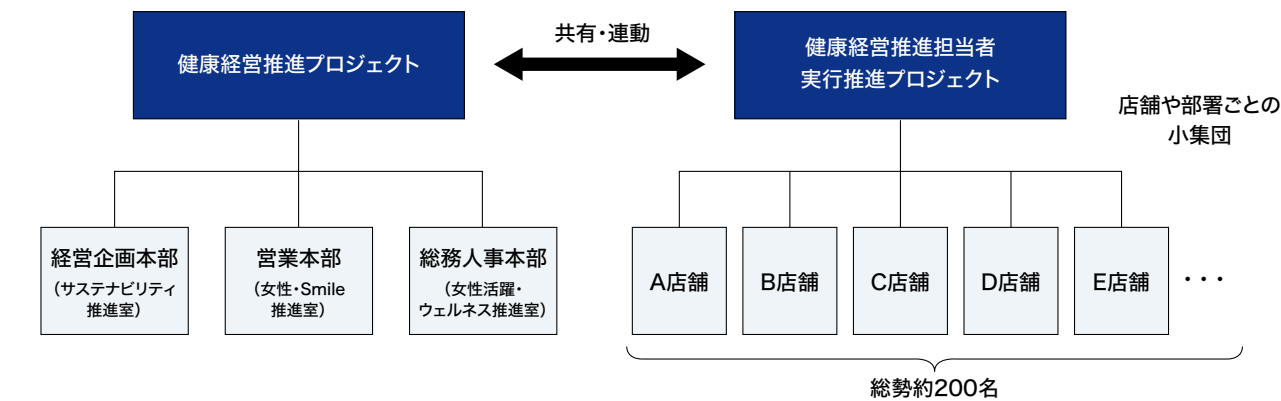
育休、産休など、一時的に仕事から離れたあとで復帰することに不安がある従業員に対しては、スムーズに仕事に戻れるように経験者からアドバイスをもらえるワークショップを行っています。また、男性社員の育休取得について認知と理解向上を図り、介護・育児に関する相談窓口も設けています。



ワークショップZoom会議

トップダウン

ボトムアップ



女性活躍の推進について責任者インタビュー

女性・Smile推進室の方針と活躍について

Q1.女性・Smile推進室の活動方針と主な活動を教えてください。

第60期の9月に新設されました、女性・Smile推進室のもと、各店舗に在籍するスマイルメンバーが、「私自身が輝き、新しい切り口で暮らしを豊かにする」をコンセプトに、女性ならではの視点を活かし、実演による提案販売や、手書きPOPを活用した売り場提案・装飾、年3回の売り場コンテスト等を実施しています。

メンバーは習熟度により、自店舗で実演イベントが行えるよう他店舗に応援に行き活動を学ぶSmileネクスト、スーパーバイザーを目指しながらネクストの育成に携わるSmileトレーナー、ブロックを取りまとめて業績アップや育成を担うSmileスーパーバイザーと役割があります。地域により7ブロックに分かれており、ブロックごとに女性メンバーが主体となって活動を行っています。

メンバーは入社2年目の社員から、店長代理、出産・育児を経験しているメンバーまで幅広く、それぞれの経験値を活かして活動しています。

Q2.女性ならではの視点でお客様に最適な商品の提案販売を行うために、どのようなことに配慮し、どのような知見・スキルの向上に努めていますか。

主な活動として、体験・体感による店頭での実演イベントにおいて商品購入時のお客様満足度を高められるよう取り組んでおります。商品についての集合勉強会などを通じて、知識を習得し、販売トークを磨き、実演イベントを行っております。また、スマイルメンバー出演による商品説明動画をオリジナルで作成し、実際に商品を使って紹介することで、お客様の心に響く情緒的価値の提案を意識しています。

売場づくりにおいては、年3回行っている売り場コンテ



女性・Smile推進室長
落合 恵

ストで、どういう切り口で商品を提案すれば魅力を伝えられるか、商品を手に取っていただきやすいかなどを、それぞれのメンバーが、実際に販売に繋がるまでのストーリーを考え競い合っています。このほか、新店舗や改装店舗の売り場づくりのために、各地からメンバーが集まり、地域を超えてノウハウを共有し、交流を図るなど、お互いに力を出し合って組織の活性化に繋がっています。

Q3.今後どのような活動にチャレンジしていきたいと考えていますか。

実演による提案販売や、手書きPOP作成を中心とした売り場づくりを行っていますので、今後は更に新しい内容に挑戦したいと考えています。ここ数年で若手女性メンバーが増えてきていますので、各々の感性をもっと活かし、Smile活動を浸透させ女性管理職を増やしていきたいと考えています。



女性活躍推進・ダイバーシティについて

Q1.中長期的視野に立った女性活躍推進・ダイバーシティについてのお考えや方針、目標を聞かせてください。

コジマで働くすべての仲間が楽しく、健康で、長くいきいきと活躍できるように、男女の区別なく、一人ひとりを尊重し合い、自分らしさを強みと言える職場風土を目指したいと思います。女性正社員比率が14.1%、女性管理職比率は3.8%と、まだまだ少数ではありますが、まずは10%を目指して、育成に取り組んでいきます。

Q2.女性活躍推進・ダイバーシティについての理解を深め、活動を広めていくには何が必要だと思いますか。

経営層の理解もあり、女性活躍推進を後押ししてくれる環境は整っていると感じています。自分たちの強みを正しく理解し、小さな成功体験を積み重ねながら自信を持って行動できるようになることが重要だと考えています。そういった女性が増えることによって活動が広がっていくことに繋がるのだと思います。

また、女性だけではなく男性のワークライフバランスを整えていくことも必要だと考えます。



女性活躍・ウェルネス推進室長
大野 幸恵

Q3.以上を踏まえて、できていること、できていないことをレビューいただけますか。

まだまだアンコンシャスバイアスがあるのが現状です。良かれと思った配慮も、個で見えておらず、性別で判断していることも少なくありません。また、本人たちもそれを受け入れている現状があります。今後は、性別に関わらず、育成を行い公平性を持って評価してくれる環境や風土が必要だと感じています。

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。



当社は、コーポレート・ガバナンスが有効に機能することの意義を十分に認識し、公正な経営システムの維持を図ること

当社は監査等委員会制度を採用しており、社外取締役を含む監査等委員会が取締役会の意思決定および業務執行の状況につき監査を実施するとともに、取締役間の相互牽制により取締役会自身が監督・監視機能を果たす体制としています。一方、業務意思決定・執行の迅速化を図る観点から、取締役および執行役員を中心とする執行役員会を設置しています。また、コンプライアンス委員会を設置し、権限を付与することによって第三者の視座が経営判断に反映される体制	を構築しています。 当該体制は、内部統制システムおよびリスク管理体制と併せ、当社のコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方を具現化したものであり、構成する機関・組織が有機的に結びつくことによって、効果的な経営監視機能の発揮と迅速かつ効率的な業務の意思決定・執行が可能になるものと考えています。 当社は月1回の定例取締役会並びに随時行う臨時取締役会において、重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況
---	---

The organizational chart illustrates the corporate governance structure, centered around the **株主総会** (Shareholders' Meeting). The structure is organized as follows:

- 株主総会** (Shareholders' Meeting) is the highest authority, with arrows indicating **選任・解任** (Appointment/Dismissal) of the **取締役会** (Board of Directors), **監査等委員会** (Audit and Supervisory Committee), and the **会計監査人** (Accounting Auditor).
- The **取締役会** (Board of Directors) consists of **取締役** (Directors), including **社外取締役3名** (3 Outside Directors). It oversees the **執行役員会** (Executive Officers Meeting) and the **代表取締役社長** (Representative Executive Officer).
- The **監査等委員会** (Audit and Supervisory Committee) is responsible for **監査・監督** (Audit and Supervision) of the **取締役会**. It includes the **ガバナンス委員会** (Governance Committee), **指名委員会** (Nomination Committee), **報酬委員会** (Remuneration Committee), and **独立諮問委員会** (Independent Advisory Committee).
- The **会計監査人** (Accounting Auditor) is responsible for **会計監査** (Accounting Audit) of the **内部監査部** (Internal Audit Department) and the **本部・スタッフ部門** (Headquarters/Staff Department).
- The **内部監査部** (Internal Audit Department) is responsible for **監査** (Audit) of the **本部・スタッフ部門** (Headquarters/Staff Department).
- The **本部・スタッフ部門** (Headquarters/Staff Department) is the operational core of the company, including **取締役** (Directors) and **執行役員** (Executive Officers).
- The **コンプライアンス委員会** (Compliance Committee) is responsible for **諮問** (Consultation) and **報告** (Reporting) to the **取締役会** and the **執行役員会**.
- The **サステナビリティ推進委員会** (Sustainability Promotion Committee) and **リスク管理委員会** (Risk Management Committee) are responsible for **報告** (Reporting) to the **取締役会** and the **執行役員会**.
- The **執行役員会** (Executive Officers Meeting) is responsible for **報告** (Reporting) to the **取締役会** and the **代表取締役社長**.
- The **代表取締役社長** (Representative Executive Officer) is responsible for **報告** (Reporting) to the **取締役会** and the **執行役員会**.

4 ガバナンス委員会、指名委員会および報酬委員会
当社の取締役会の諮問委員会として、ガバナンス委員会、指名委員会および報酬委員会を設置しています。ガバナンス委員会、指名委員会および報酬委員会は、代表取締役および社外取締役（監査等委員）構成されており、ガバナンス委員会では、コーポレート・ガバナンスに関する事項全般を審議しています。指名委員会では、当社の取締役、執行役員の選解任等について審議しています。報酬委員会では、当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の報酬について審議しています。各委員会では審議した内容を取締役会に対して答申しています。

●スキルマトリクス

					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
業務執行	独立	監査等 委員	氏名	性別	企業経営	法務・ リスク	財務・ 会計	営業・ マーケ ティング	商品企画・ 開発	店舗開発	人事・労務・ ダイバー シティ	IT・ デジタル	サステナ ビリティ	株主 エンゲージ メント
●	—	—	中澤 裕二	男	●			●	●	●		●	●	●
●	—	—	荒川 忠士	男	●		●					●	●	●
●	—	—	紫藤 竜二	男		●		●			●		●	
●	—	—	久保田一史	男				●	●	●			●	
—	—	—	秋保 徹	男	●								●	●
—	—	●	水沼 貞夫	男		●	●				●		●	
—	●	●	相澤 光江	女		●							●	●
—	●	●	土井 充	男			●						●	●
—	●	●	高井 章光	男		●							●	●

コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、支配株主と少数株主との取引内容について利益相反行為が行われな
いように監視するため、独立性を有する者で構成された独立

でも検討し、取締役会に提言することとしています。

当社は、取締役会の多様性の観点から、取締役会の全体としての知識・経験・能力・専門分野のバランスを考慮し、その構成員たる取締役の管掌部門に偏りがないように十分配慮することに加え、独立し客観的な立場からステークホルダーの意見を取締役に反映させるべく、社外取締役を2名以上選任することを方針としています。

取締役候補者は、社外取締役を議長とする指名委員会に諮問し、その意見を踏まえて取締役会の決議により決定し、その選任は株主総会の決議によることとしています。

取締役の報酬に関する基本方針

取締役（監査等委員を除く。）の報酬限度額は、2015年11月25日開催の第53期定時株主総会において年額400百万円以内と決議いただいています。

また、2018年11月14日開催の第56期定時株主総会において、上記の報酬等の額とは別枠で、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）に対する株式報酬型ストック・オプションに関する報酬限度額を年額80百万円以内と決議いただいています。

なお、「会社法の一部を改正する法律」（2019年法律第70号）および「会社法施行規則等の一部を改正する省令」（2020年法務省令第52号）が施行されたことに伴い、株式報酬型ストック・オプションに係る報酬枠の再設定を2021年11月18日開催の第59期定時株主総会で決議いただいています。

取締役（監査等委員）の報酬限度額は、2015年11月25日開催の第53期定時株主総会において年額50百万円以内と決議いただいています。提出日現在において、これらの支給枠に基づく報酬等の支給対象となる役員は、取締役（監査等委員を除く。）5名、取締役（監査等委員）4名です。

当社は、2021年2月24日開催の取締役会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」という。）の個人別の報酬にかかる基本方針を決議しています。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について報酬委員会（2018年12月26日設置）へ諮問し、答申を受けています。

また、取締役会は、当事業年度にかかる取締役の個人別

リスク管理体制

当社のリスク管理体制は、重要な法務的問題及びコンプライアンスに係る事象についてコンプライアンス委員会を設置し、必要な検討を実施するとともに、弁護士に法的な側面からアドバイスを受ける体制を採っています。また、当社が自らを

の報酬等について、報酬等の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

当社の取締役の報酬体系は、各取締役に対して企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、役職や職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。具体的には、取締役の報酬は、①各取締役の役割に応じた金銭による「基本報酬」、②短期インセンティブとしての会社業績と個人のミッション達成状況からなる金銭による「業績連動報酬等」、③中長期インセンティブとしての「株式報酬型ストック・オプション」から構成します。

なお、監査等委員である取締役の報酬等の額は、常勤と非常勤の別、社内取締役と社外取締役の別、業務の分担等を勘案し、監査等委員である取締役の協議により決定し、監査等委員である取締役の報酬は、客観的立場から取締役の職務の執行を監査する役割を担うことから基本報酬のみを支給することとします。

また、中長期の業績にコミットする観点から、各取締役（監査等委員である取締役を含む。）は、月額報酬額の一定額を当社役員持株会に拠出することにより、当社株式を取得し、取得した株式の保有を在任任期中、継続する制度を設けています。

律し、法令や企業倫理を遵守させるための行動規範を定めた「コンプライアンス憲章」を制定し、社長をはじめ従業員全員が宣誓を行うなど企業倫理の実践と徹底に努めています。

社外取締役メッセージ

ガバナンスを利かせた経営判断を磨きつつ、未知の世界にチャレンジしていただきたい



社外取締役（独立役員）監査等委員

相澤 光江

1979年 4月 東京弁護士会弁護士登録
2005年 6月 当社社外監査役
2012年 3月 ELGC株式会社（現 ELCジャパン株式会社）社外監査役（現任）
2015年 4月 TMI総合法律事務所パートナー（現任）
2015年 6月 オカモト株式会社社外取締役（現任）
2015年11月 当社社外取締役（監査等委員）（現任）
2016年 6月 ブルデンシャル・ホールディング・オブ・ジャパン株式会社社外監査役（現任）

的にチェックしてまいります。一方、営業面では、「コジマ×ビックカメラ」のコラボレーションによってノウハウが共有されることで、店舗の活性化が進むなど、着実に効果が表れています。連結業績の向上にも繋がり、より良い方向に進んでいるのではないのでしょうか。

サステナビリティについては、今年「コジマの6つのマテリアリティ」を特定し、非常に分かりやすい形にまとめたことを高く評価しています。今後はPDCAを回しながら目標を実現していくことが求められます。職場環境の改善や地域貢献など、先行している部分もありますので、スムーズに取り組んでいくことを期待しています。

当社では、経営陣の世代交代が進み、変化の激しい時代に柔軟にチャレンジできる体制が整ってきました。しかしながらリスクをとり過ぎると企業自体の存続を危うくする可能性もあります。過去の経験を糧にリスクをしっかりと管理し、バランスをとることも不可欠です。リスクとチャレンジの両輪で突破力を発揮して、未知の世界に挑戦し、新たな成長へ向かっていただきたいと思います。

当社の本社がある宇都宮市が私の郷里であったことからご縁ができ、上場前から顧問を務めておりました。その後、社外監査役を経て2015年に現職に就任しています。この間、私は現在まで一貫して、独立した利害関係のない客観的な立場から、経営陣に忌憚なくアドバイスすることをミッションとしてきました。ときには耳の痛いような意見を言うこともありますが、経営陣がそうしたこともしっかりと受け止め、的確な判断を下せるように信頼関係を構築することを大事にしています。

現在、当社の属する家電量販店業界は非常に競争が激しく、なおかつ、人口減少が進む中で市場が縮小するという極めて厳しい事業環境にあります。このような状況の中で、当社の経営陣は、新規出店一つひとつにおいても確かなデータを活用し、地域性を考慮しつつ、10年先、20年先を見据えた的確な経営判断を下すように努めるとともに、コンプライアンスの徹底やガバナンスの向上を図る取り組みを推進してきました。こうした取り組みに対して私は、取締役会で事後の検証も含めた提言を行っています。特に、専門領域である法律上のコンプライアンスについては、たとえば「ハラスメント問題にどう対処すべきか」といった具体的なテーマを取り上げて議論を深めてきました。一方、ガバナンスの面では、東証プライム市場に属し、その基準を満たす体制を整えていることから大きな改革の必要はないと考えています。その上でさらなるガバナンスの向上を図る観点から、業績などの数字には表れない活動の内部監査を強化することを訴えてきました。

また、親会社のビックカメラとの関係性も重視する必要がありますと考えています。同社と当社は親子上場の関係にあり、場合によっては、少数株主の利益が毀損されるおそれがあります。現状において問題はないと認識していますが、今後もコジマの社外取締役として両社の関係を継続

財務ハイライト

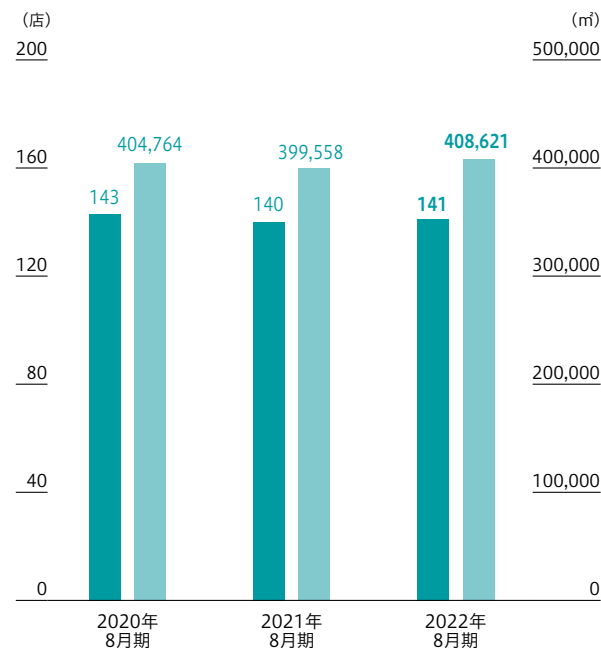


※「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を当事業年度の期首から適用しており、2022年8月期に係る各数値については、当該会計基準等を適用した後の数値となっているため、対前期増減率は記載しておりません。

非財務ハイライト

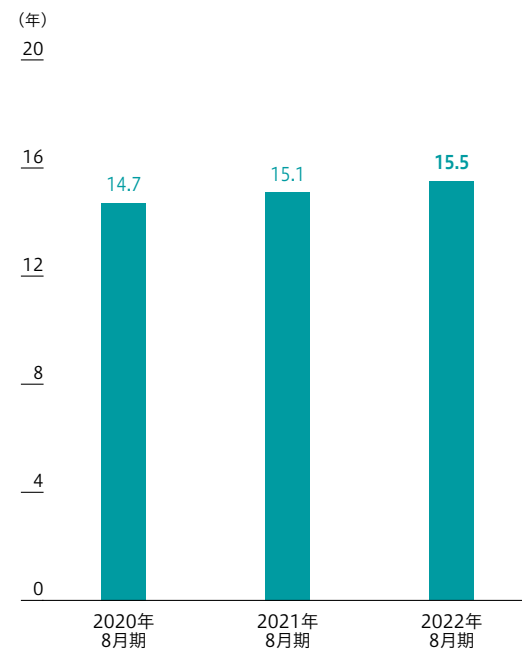
店舗数
店舗面積

141店舗
408,621m²



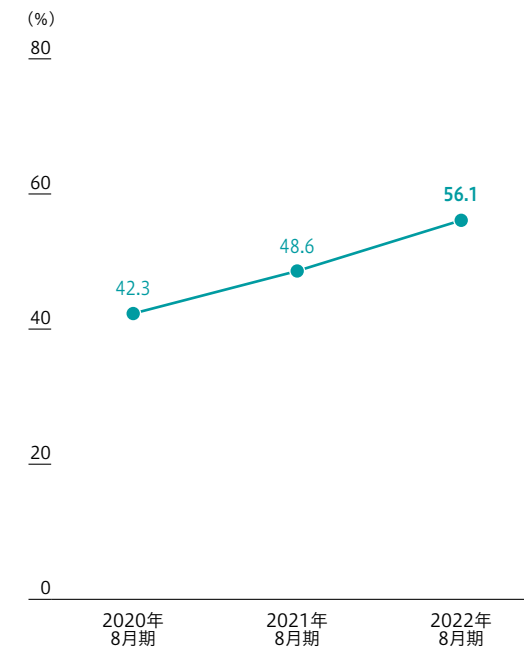
平均勤続年数

15.5年



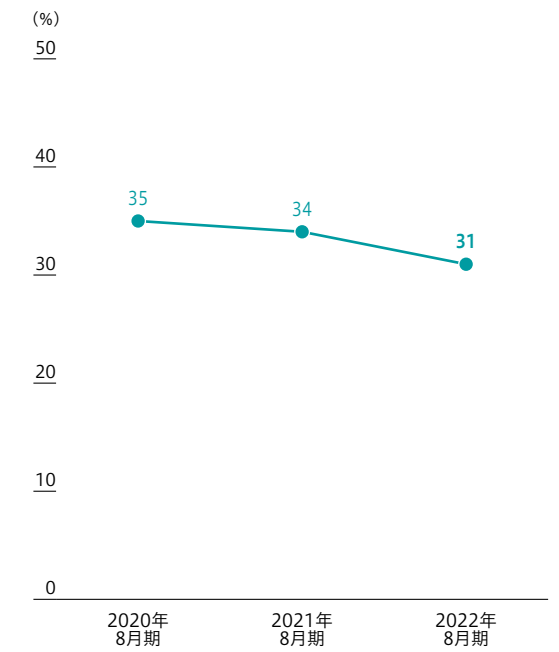
有給休暇取得率

56.1%



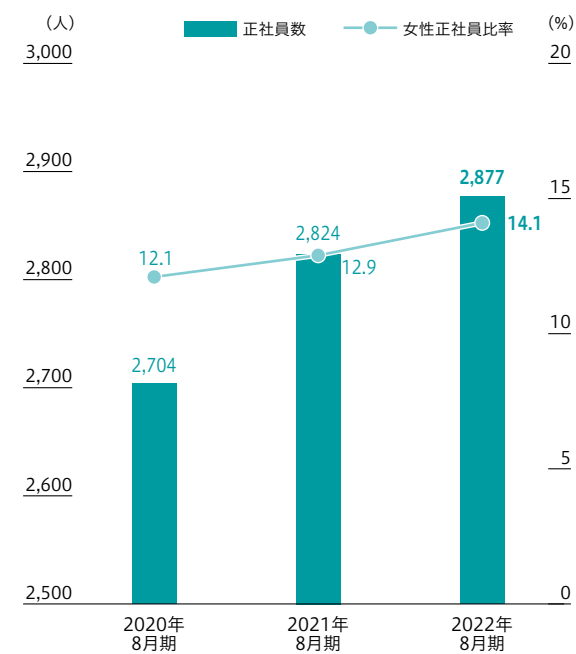
喫煙率

31%



正社員数
女性正社員比率

2,877人
14.1%



障がい者雇用率

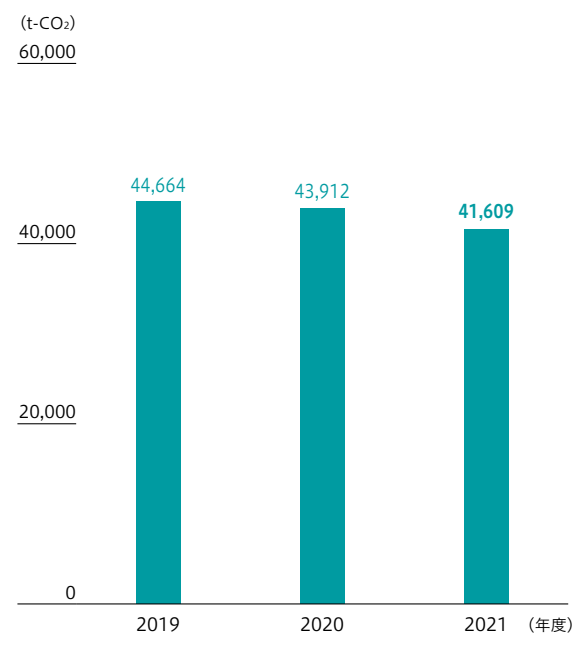
2.30%



※各年6月1日時点

CO₂排出量

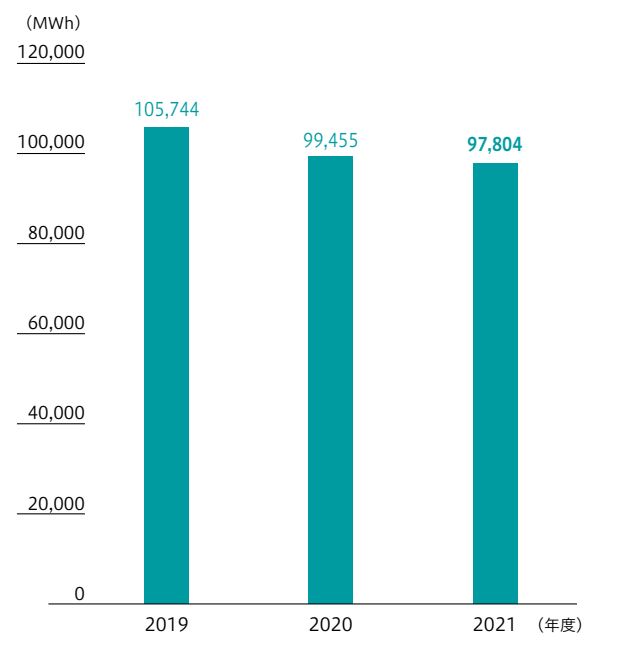
41,609t-CO₂



報告期間：2021年度(2021年4月～2022年3月)

エネルギー使用量

97,804MWh



報告期間：2021年度(2021年4月～2022年3月)

●役員一覧



(後列左から)

取締役 秋保 徹 取締役常務執行役員 紫藤 竜二 代表取締役専務 荒川 忠士 取締役執行役員 久保田 一史 取締役 水沼 貞夫

(前列左から)

社外取締役 高井 章光 代表取締役社長 中澤 裕二 社外取締役 相澤 光江 社外取締役 土井 充

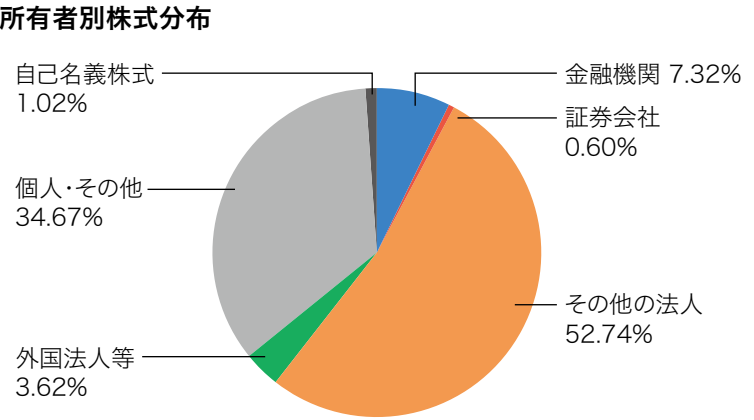
執行役員		
営業本部 営業部長		岩 田 友 和
総務人事本部 総務部長		成 田 博 芳
経営企画本部 経営企画部長 兼 新規事業開発室長		宮 坂 貞 広
営業本部 法人営業部長		樋 口 雄 一
営業本部 営業企画・管理部長		染 野 幹 也
営業本部 EC事業部長		浅 野 信 行
内部監査部長		高橋有美子
営業本部 営業部 ブロックマネージャー		上 西 伸 一
営業本部 営業部 ブロックマネージャー		清 水 智 明
営業本部 営業部 ブロックマネージャー		西 村 禎 彦
営業本部 法人営業部 店舗法人統括室長		山 口 雅 士
総務人事本部 人事部 女性活躍・ウェルネス推進室長		大 野 幸 恵

●会社情報 (2022年8月31日現在)

商号	株式会社コジマ Kojima Co., Ltd.
本社所在地	栃木県宇都宮市星が丘2-1-8
創業	1955年(昭和30年)4月
会社設立	1963年(昭和38年)8月
資本金	259億7,564万円
社員数	2,877名(2022年8月31日現在)
売上高	2,793億円(2022年8月期)
事業内容	家庭電化製品および電気製品の販売および修理・工事
主要取引銀行	足利銀行、みずほ銀行、三井住友銀行、農林中央金庫

●株式情報 (2022年8月31日現在)

株式基本状況	
発行可能株式総数	97,200,000株
発行済株式の総数	77,912,716株
株主数	59,279名



大株主の状況(上位10名) (2022年8月31日現在)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
株式会社ビックカメラ	39,000	50.57
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,006	5.19
小島 章利	2,337	3.03
小島 三子	1,809	2.34
有限会社ケーケーワイ	1,540	1.99
寺崎 佳子	1,451	1.88
佐藤 由姫子	1,134	1.47
小島 將人	967	1.25
小島 久幸	862	1.11
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	791	1.02



株式会社コジマ

栃木県宇都宮市星が丘2-1-8

<https://www.kojima.net/>