

✧コクヨCSR憲章	✧会社概要	✧コクヨグループのあゆみ	✧数字で見るコクヨ	✧コクヨのCSR	✧お客様
✧地域社会	✧環境保全	✧企業活動	✧人間尊重	✧社外からの評価	

## ■ 人間尊重

### 会社の成長と個人の成長を繋げる仕組み

社員のモチベーションや創造性を引き出すことを目指し、人事制度における目標設定と評価の仕組み・手法を変化させることに取り組んでいます。

#### 考え方

#### 会社の成長と社員一人ひとりの成長を繋げる環境整備へ

コクヨグループでは国籍・人種・性別・年齢・宗教・学歴に関係なく活躍でき、そのパフォーマンスに対して処遇できるよう仕組みづくりと環境整備を進めています。

その一環として、社員の職務・役割を明確にした上で、一人ひとりが発揮している能力と実績を評価し、処遇や報酬に反映することは当然として、さらにその評価を社員の成長に繋がるような仕組みへと常に見直しを行っています。

2016年は、2015年10月にスタートした中期経営計画「Value Transformation 2018」の一環として、人事制度における目標設定と評価の仕組み・手法を変化させる3つの取り組みを開始しました。中期経営計画では、顧客本位にこだわった価値創造を実現する“運営モデルの改革”に取り組んでおり、“人と組織の関係性”に変化を起こし、社員のモチベーションや創造性を引き出すことを目的としています。

#### 【人と組織の関係に変化を起こす3つの取り組み】

- (1) 目標設定の仕組みの変更
- (2) 評価の仕組みの変更
- (3) 評価から処遇への反映をわかりやすくすること

今後は、全社の目標を社員全員でチャレンジし、“会社の成長”と“個人の成長”を繋げるサイクルをまわすことを目指します。

#### 会社の成長と個人の成長を繋げる仕組み

#### 社員一人ひとりが取り組むべき目的を理解できる仕組みづくりへ

2016年4月、経営・上位マネジメント層約60人が集まり、「2016年上期目標設定ワークショップ」を開催しました。このワークショップは、2016年上期から始まった新たな目標設定の仕組みを実際に経験してみ、「目標設定は何のためにやっているのか」、「どういう進め方をしていきたいのか」について理解を深めるとともに、「今回実現できたこと」、「変化を起こせたこと」、「難しかったことやうまくいかなかったこと」を共有し、下期の目標設定に向けた課題の気づきを得るために開催されました。

コクヨは2015年、中期経営計画「価値創造にこだわる自己改革～Value Transformation 2018～」をスタートし、社員のモチベーションや創造性を引き出す目標設定と評価の仕組み・手法を変化させる取り組みを開始しており、このワークショップもその一環です。

新たな仕組みは、マネジメント層から一般社員まで、社内全体が一貫性を持ってコミュニケーションをとれるスタイルを目指しています。これまでの上司が目標を一方向的に伝えるコミットメント型コミュニケーション



では、各社員が目的を十分に理解できないまま、目標が設定されがちでした。上司と部下が「なぜこの重点テーマに取り組むべきなのか」「それを受けて自分はどんな目標を設定したいのか」という対話を繰り返すコンセンサス型コミュニケーションに変えることで、すべての社員がお互いに目的を理解した上で目標設定ができる環境をつくることを目指しました。

ワークショップを通じて、「この目標設定を通じ、上司と部下で認識を共有することで目的を明確にしていく。また、自分を基点にした上下左右との繋がりを明らかにすることで自分が取り組むことを明確にすることを目指す」ということを、経営・上位マネジメント層が改めて認識しました。ここでの気づきを踏まえ、新たな仕組み定着に向けて今後も取り組みを推進していきます。



黒田英那社長自ら取り組みの目的やポイントを説明し、コンセンサス型コミュニケーションを実践

☛コクヨCSR憲章	☛会社概要	☛コクヨグループのあゆみ	☛数字で見るコクヨ	☛コクヨのCSR	☛お客様
☛地域社会	☛環境保全	☛企業活動	☛人間尊重	☛社外からの評価	

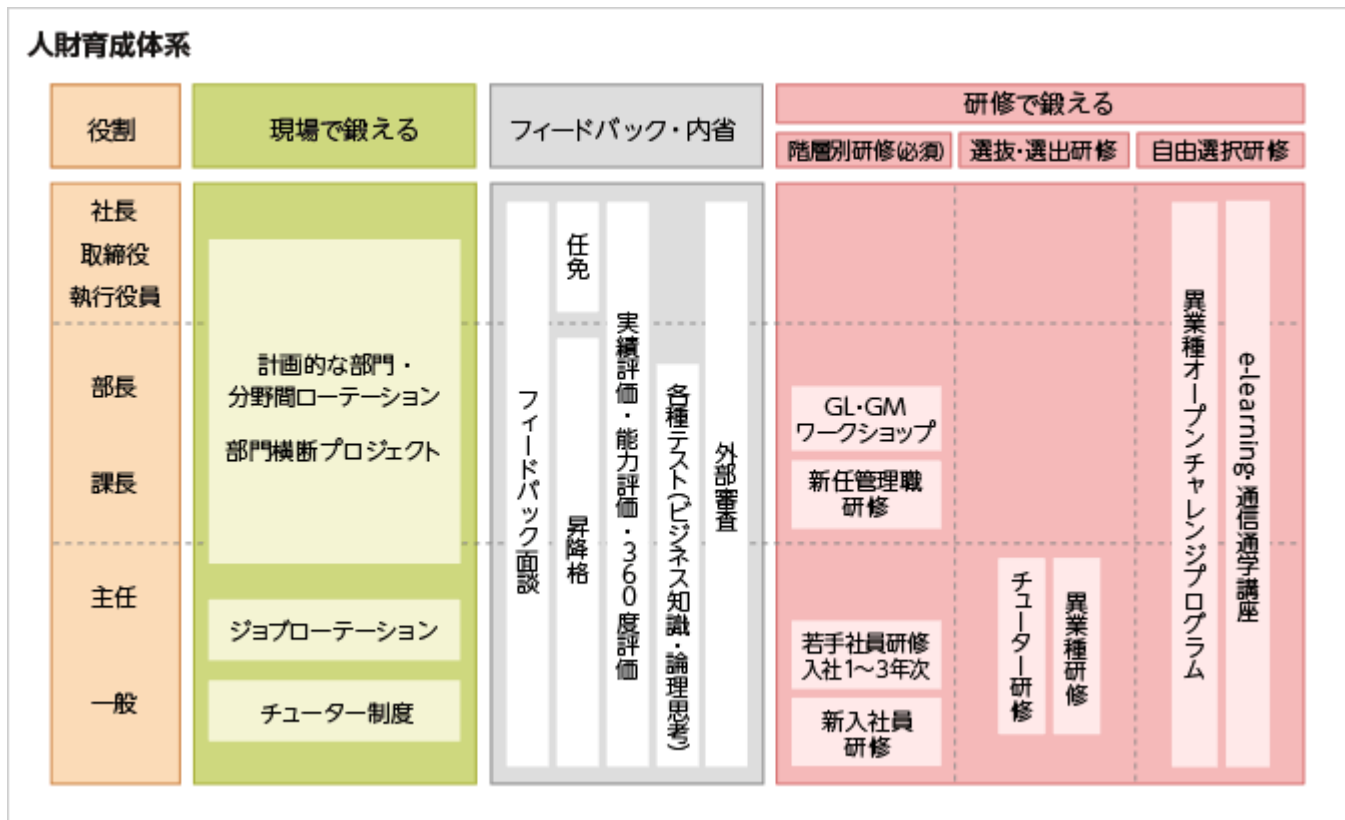
## ■ 人間尊重

### 人財育成

新入社員からトップマネジメントまで全員が常に学び、進化し続ける会社を目指して、一人ひとりのやる気や能力を最大限引き出し、発揮できる取り組みを実施しています。

#### 人財育成の方針

コクヨグループでは社員一人ひとりの能力を最大化するために、「現場」「フィードバック」「研修」の3つの柱を基軸とした計画的な個別育成を推進しています。研修では、ビジネスパーソンにおける各ターニングポイントでの階層別研修を中心に、選抜・選出研修、自由選択研修など、多様な能力開発の機会を提供し、挑戦する社員を強くサポートしています。



#### 人財育成プログラム

##### 異業種人財との交流が視野拡大に繋がる「オープンチャレンジプログラム」

オープンチャレンジプログラム(以下OCP)は、コクヨグループが参加している異業種研修です。参加者は、グループ内で手挙げ式の社内募集をしています。

OCPの目的は社員の視野の拡大(実力の自覚)、今後のキャリア形成に必須の知識・スキル・マインドの獲得、仲間づくり(社外ネットワークの構築)です。

研修プログラムは参加各社の事務局が意見を出し合い、高質なプログラムを厳選していて、参加者アンケートでも満足度の高い結果となっています。特にコクヨと違った価値観に触れ合え、違う業界・業種の「異業種の人財との交流」が大きな魅力で、貴重な人脈形成の機会になっています。



2016年は大阪と東京で16の企業が参加

## お客様満足度アップに向けて営業アシスタントに商品研修会を実施

8月22日、ファニチャー事業本部とココヨロジテムは、顧客フロント事業部の営業アシスタントを対象に商品研修会を開催しました。営業アシスタントの業務の一つに、お客様の要望を正しく把握して納品に繋げていく仕事があります。

より深い商品知識や・複雑な納品工程の知識を持ってお客様に対応し、正確な情報を納品現場へ送ることを目的に実際の商品を使用した研修を実施しました。

お客様と円滑なコミュニケーションをとるために今後もこうした研修を継続的に開催し、お客様のお問い合わせに正確に対応していくことで、ココヨファンを増やしていきたいと思っています。



収納庫の上下裏側構造の変更や部品取寄せの際の注意点などをわかり易く紹介

## 初の試みとしてココヨグループ3社合同女性研修会を開催

9月・11月と計2日間にわたりココヨファニチャー事業本部・ココヨロジテム・ココヨエンジニアリング&テクノロジーから選抜された女性社員を対象に「3社合同女性研修会」を開催しました。この研修の目的は各自の「価値観」を再認識して、働く意義について考えモチベーションの向上を図ることです。さらに3社合同とすることで、相乗効果による成果が出ることを期待し実施しました。

過去の振り返りや今の仕事の魅力は何か、これからどうなっていきたいか等普段なかなか考える機会が少ない内容ながら、業務から離れた場で議論することで今後の自分への考えを深め、また会社を越えた交流によって互いに刺激を受けることができました。



グループ3社・16人の女性社員が5時間にわたって討議

## 国の助成金制度を活用し、難関の国家資格取得をサポート

オフィスの内装・設備工事などを行うココヨエンジニアリング&テクノロジー(KET)では、建設業の技術者創出を目的に2012年に「資格取得推進委員会」を発足し、2015年には国の助成金制度を活用した取り組みをスタートさせました。そして、この取り組みに参加した社員が難関国家資格である1級建築施工管理技士に挑戦し、初年度で15人、二年目には9人が合格しました。

仕事で時間がとれなかったり模擬試験で伸び悩んだり受験者の悩みもいろいろありましたが、受験者同士で勉強方法を共有したり上司と業務調整をするなど、全社をあげてサポートする風土が生まれたことがこの成果に繋がっています。



全国を繋いだテレビ会議による勉強会を定期的で開催

▶ココヨCSR憲章	▶会社概要	▶ココヨグループのあゆみ	▶数字で見るココヨ	▶ココヨのCSR	▶お客様
▶地域社会	▶環境保全	▶企業活動	▶人間尊重	▶社外からの評価	

## ■ 人間尊重

### ダイバーシティ推進

企業が成長し、発展し続けるために不可欠な取り組みとしてダイバーシティを推進しています。「社員一人ひとりが本来持っている能力を発揮するため、さまざまな境遇や価値観を認め合い、多様な働き方を実現できる環境をつくりあげていくこと」として、取り組みを進めています。

#### 活動ハイライト 障害者雇用の職域拡大を目指し、日本初の農業生産法人を運営



ココヨは戦前から、創業者の強い想いから障害がある社員とともに歩んできました。当時の「障害者を特別扱いせず持っている能力を最大限に生かす」という考えは、今も引き継がれています。

2006年に設立された特例子会社※ハートランドは、障害者(知的・精神)7人を含む19人が所属し、特例子会社としては日本初の農業生産法人として、サラダほうれん草の水耕栽培を行っています。障害者雇用の職域拡大を目指し、新たなビジネスモデルを模索していた際に、障害者を雇用する農業生産法人と出会ったことがきっかけです。

できるだけ簡単な言葉を使って繰り返し伝える、必要な情報は見やすいように貼り出すといった工夫により、障害者の社員は種まき、収穫、計量、包装、出荷作業から収穫後の栽培ベッドやタンクの洗浄まで、ほとんどの作業に携わっています。サラダほうれん草は通年収穫できるため、社員は常にフル稼働し、計量・包装作業には近隣の障害者施設から応援に来てもらうほどで、地域の障害者雇用促進に貢献しています。

ハートランドのほうれん草の一番の特徴は“品質”。傷みやすい下葉や根などを手作業で除去し、食べられる葉部分だけを出荷することで、美しい状態が長持ちします。知的・精神障害者の社員は、一つのことを継続して行える点に強みがあります。障害者の社員が自分の業務をきっちりと行い、丁寧に仕事をしていることが確かな品質に繋がっているのです。

こうした取り組みが信用となり、現在の年間出荷量は52トン。量販店から百貨店、レストランにも販売しています。今後は、レシピ提案などでサラダほうれん草の魅力を訴求し、価格競争に巻き込まれない高い品質を維持しながら、商品の安定供給と安定した雇用を図っていく考えです。また、挨拶や掃除、身だしなみといった社会生活に必要な指導も行うことで、さまざまな面から障害者の社員の自立や成長を支えています。

※特例子会社とは、障害者の雇用の促進等に関する法律の規定により、一定の要件を満たした上で国の認可を受けて設立された子会社のこと。特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして実雇用率を算定できる。



ほうれん草特有のえぐみやアクが少なく、下ゆでなしで生のまま食べられるサラダほうれん草

## 考え方

### ダイバーシティの基本的な考え方

「社員一人ひとりが本来持っている能力を発揮するため、さまざまな境遇や価値観を認め合い、多様な働き方を実現できる環境をつくり上げていくこと」として、下記4つの基本テーマに添って取り組みを進めています。

<b>ダイバーシティに取り組む意義の共有</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 働きやすい風土の実現に向けた意義の共有</li> <li>■ 能力を生かす風土の実現に向けた意義の共有</li> </ul>	<b>ワークライフバランスの実現</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 仕事と私生活の両立ができる環境づくり</li> <li>■ 生産性の高い働き方の実現</li> </ul>
<b>制度構築・浸透</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 柔軟な働き方を実現する制度づくり</li> <li>■ 諸制度の社内浸透</li> </ul>	<b>多様な人財の活躍支援</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 国籍、人種、性別、年齢、宗教、学歴などに関わらず、多様な人財の活用</li> <li>■ 女性活躍推進</li> </ul>

### 制度構築・浸透

仕事と出産・育児・介護の両立がしやすい環境を整えるため、法定以上の制度の充実を図っています。（下線部は法定以上）

#### 育児・介護支援を目的とする主な諸制度※

産前産後休暇	産前産後合わせて14週間（多胎児妊娠の場合は22週間）
配偶者 出産休暇	配偶者の出産時に認められる休暇、 <u>1回につき2日</u>
育児休業	<u>子どもが1歳到達後の4月末まで、もしくは1歳6ヶ月に達するまでのどちらか長い期間まで（4月生まれの場合に限り満2歳の4月末日）</u> ※パパ・ママ育休プラス（夫婦で育児休業を取る場合の期間延長措置）制度を含む
子の看護休暇	小学校就学期まで、1年間に5日、2人以上の場合1年間に最長10日まで（半日単位での取得も可）
介護休業	要介護者1人につき、 <u>通算183日まで</u> （3回まで分割取得可）
介護休暇	要介護者1人につき、1年間に5日、2人以上の場合1年間に最長10日まで（半日単位での取得も可）
短日・短時間勤務	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児：<u>子どもが小学校3年修了時まで</u></li> <li>● 介護：<u>要介護者1人につき3年まで</u></li> </ul>
在宅勤務	1日単位（年間52回まで）または時間単位での取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児：<u>子どもが小学校3年修了時まで</u></li> <li>● 介護：<u>最長3年</u></li> </ul>
再雇用制度	<u>結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤・留学・ボランティア・転職、及びその他会社が認めた事由により退職した正社員が対象</u>

※ コクヨ及び主要子会社の制度（原則フレックス勤務は全社員利用可能。コアタイム設定の無いフレックスタイム制度を導入）

※ 関連情報「[育児休業・介護休業取得者数](#)」

## ワークライフバランスの実現

コクヨグループではワークライフバランスに配慮して、働きやすい環境づくりに努めています。これらの取り組みが認められ、2016年12月末現在、グループ4社が「くるみんマーク」を取得しています。

「くるみんマーク」は、少子化の改善を推進する厚生労働省が次世代育成支援対策推進法に基づいて「子育て支援に積極的な企業・団体」に交付しているマークです。

【取得会社】(2016年12月末現在)

コクヨ(株)、(株)カウネット

コクヨマーケティング(株)、コクヨエンジニアリング&テクノロジー(株)



## 「在宅勤務制度」や「コアタイムの無いフレックスタイム制度」の導入

コクヨでは、育児・介護で時間や場所に制約のある社員を対象として、1日単位または時間単位での在宅勤務制度を導入しています。朝、出勤するまでの時間や、帰宅後、家事を済ませてから就寝するまでの隙間時間を効率的に使うことで、育児と仕事にしっかり取り組むことができます。

また、コアタイム設定の無いフレックスタイム制を導入し、働く時間を柔軟にすることで、ワークライフバランスの充実と生産性向上の実現を目指しています。

## 新しい働き方の一環でチャレンジした冬休み社内学童1Dayトライアル

12月26日、ファニチャー事業本部は、以前より推進している「新しい働き方トライアル」の一環として、品川、霞ヶ関に勤務する社員の小学生の子どもを対象に、品川オフィスで社内学童1Dayトライアルを開催しました。

保育園とは異なり、小学校には夏休みや冬休みなどの長期休暇があるため、学童などに通っていない児童は一人で過ごす時間が多くなります。一方、親も子どもにあわせて長い休みを取ることは困難です。こういった背景を受け、社内学童トライアル事務局では、小学生の子どもや親のストレスを少しでも軽減し、安心して継続的に働ける状態をつくるための試みとして、今回の1Dayトライアルを実施しました。

参加した子どもたちへのアンケートからは、働く親を応援する気持ちが高まった、といった意見が多く寄せられました。今回のトライアルで得た経験やアンケートの結果を生かし、さらにさまざまな取り組みにチャレンジしていきたいと思えます。



お母さんの職場で一緒に自習をする子ども

## 企業の枠を越えた取り組み

ダイバーシティを推進するために、企業の枠を越えた連携も図っています。

## イクボス企業同盟に参加しています

ファザーリングジャパンが発起人であるイクボス企業同盟に2014年12月の発足以来参加しています。

部下が育児や介護、病気などで時間制約のあることを理解しながら、社員一人ひとりの能力を生かし、組織として成果を出すためには、マネジメントの意識改革が不可欠です。「イクボス企業同盟」に参画することにより、同じ課題意識を持つ先進企業と知見を共有し、自社のダイバーシティマネジメントのあり方や働き方、職場風土を見つめ直す機会にしたいと思っています。参加企業間の協働により、新しい時代の理想の上司(イクボス)像を考え、育成していくとともに、新しい「働き方」を提案する企業として、お客様の課題解決にも繋げていくことを目指します。



## 「ダイバーシティ西日本勉強会」での活動

関西の企業約50社が集まる「ダイバーシティ西日本勉強会」に参加し、情報共有やネットワーク構築を行っています。さまざまな企業のダイバーシティ推進担当者が集まり、働き方改革や、障害者の活躍支援、育児・介護の両立支援などのテーマで意見交換しながら、学んだことを自社の取り組みに生かしています。

## 「理想の働き方4社会合」での活動

社員一人ひとりが活躍できる環境づくりを目指して、同じ課題意識を持つ4社が集まり、理想の働き方を考える会を立ち上げました。

2016年には、ライフイベントとの両立に不安を持つ女性社員を対象にして、ロールモデル(育児経験者)との座談会を開催しました。参加社員にとって、両立の不安や悩みが軽減され、自分のキャリアを考える機会の1つになりました。

今後は、男性社員を対象とした異業種交流セミナーにも取り組む予定です。

## ココヨKハート グループに欠かせない“業務改善パートナー”を目指して

ココヨグループでは、1940年より本社工場で障害者雇用を開始して以来、ともに働く職場づくりを続けています。2003年には障害者雇用のための特例子会社「ココヨKハート」を設立。設立当初は、カタログやリーフレットなどの印刷業務を行う外注先の一つでした。しかし今、グループの一員として「障害者雇用の会社」から、業務改善パートナーとして「なくてはならない会社」へと成長しています。

すでにステーションナリ事業本部からは、開発書類作成や市場分析などの業務移管が進んでおり、「障害者が担う業務＝単純作業」という概念を打破するさまざまな事業にチャレンジしています。



障害者39人を含む86人が勤務(2016年3月末現在)



❖コクヨCSR憲章	❖会社概要	❖コクヨグループのあゆみ	❖数字で見るコクヨ	❖コクヨのCSR	❖お客様
❖地域社会	❖環境保全	❖企業活動	❖人間尊重	❖社外からの評価	

## ■ 人間尊重

### 社員の安全と健康

安心・安全で快適な職場づくりや社員の健康管理や災害時の安全対策などは、社員が生き活きと働き、能力を発揮するための基盤であると考えます。社員と活発な意見交換をしながら、仕組みや体制を整えています。

#### 活動ハイライト

#### 社員自らが改めて働く人の「安全」を考える安全衛生座談会



コクヨグループでは、「企業の成長を支える基盤は社員の健康と安全である」という考えのもと、積極的に安全衛生の取り組みを行ってきました。2016年からは、黒田康裕副会長がグループの横断的な安全衛生の推進を担う中央安全衛生委員会の委員長に就任し、社員やパートナーの健康と安全を守ることに経営がコミットし、取り組みの進化・強化を加速させています。

一言で安全衛生活動といっても、コクヨグループには製造・建設・運輸など幅広い仕事があり、オフィスや工場、建設現場など働く環境もさまざま、それぞれの業務特性に合った安全衛生活動を実施しなければなりません。そこで、コクヨグループの健康・安全について、改めて社員に考えてもらう機会として、建設業分野と主要5工場で安全を管理するメンバーによる意見交換を行いました。

建設業分野は、商材の多様化とともに工事領域が拡大、内容も高度化しており、安全管理の面でも体制の充実、安全重視の風土づくりが必至となっています。また、大きな機械が常時稼動する生産工場においても、安全活動は切っても切り離せない重要な活動です。しかし安全に関する取り組みには、完全な正解や終わりが無いゆえに、現場では形骸化やマンネリ化、品質・納期の厳守と不安全状態の是正というジレンマなども抱えることが改めて認識されました。

また課題と同時に、作業をする一人ひとりに自らの安全を守る意識を持ってもらうこと、そのためには安全管理者と現場で働く社員の間にはしっかりと信頼関係を高められる風通しの良い環境をつくること、などの対応策を共有することもできました。コクヨグループにとって安全は、収益や生産性との天秤にかけながら維持するものではなく、仕事をする上での「基本」として必ず担保しなければならないものです。今回の座談会の内容を踏まえて、中央安全衛生委員会を中心に社員が健康・安全でいきいきと働ける環境を推進していきます。

## 考え方

安全・安心・快適な職場づくりは円滑な事業推進の要と考え、現場と活発な意見交換を行いながら推進しています。

## ココヨグループ健康目標と2016年結果

ココヨグループでは、『生活習慣病にならない身体づくり』を実現するため、2013年より具体的な健康目標を定め、社内の健康保険組合や健康管理室と連携した健康活動を推進しています。

日々の歩数や体重などを記録し、楽しみながら運動の習慣化を促すキャンペーンや、腰痛予防セミナーを実施しています。また、がん予防対策としては、乳がん・大腸がんの受診促進として、社内での定期健診時にマンモができるように機器を設置を行いました。こういった健康診断項目の充実化や、社員が自ら健康意識を持って受診できる機会を積極的につくってきました。

### ココヨグループデータ

	2013年	2014年	2015年	2016年
BMI値25以上の占める割合	21%	23%	23%	23%
喫煙率(問診データより)	26%	26%	27%	26%

## 2016年の具体的な健康活動の取り組み

### 1) 健康キャンペーンの実施

会社、ココヨ健康保険組合が協働で全社員対象に実施しているウォーキングキャンペーンも3年目となりました。楽しく健康になりながらプレゼントももらっちゃおう！というコンセプトで『ガッツでゲット(GG)キャンペーン』と名づけたこの健康活動は、社員一人ひとりが自己申告で日々の運動歩数を申告し、達成者には季節の果物がプレゼントされます。参加者も年々増加しているこの活動を継続していくことで、今後も健康意識の向上を図っていきます。



### ガッツでゲット(GG)キャンペーン参加者数

	2014年	2015年	2016年
参加者	340人	670人	853人

## 2) 感染症対策

重症化リスクの軽減化を図るため、社内でインフルエンザ予防接種ができる機会(場所)を拡大しています。また、健康保険組合からは補助金をだすなど、社内・社外とも接種できる機会(場)の拡大を行っています。

### 予防接種者数

	2014年	2015年	2016年
接種者数	2,487人	2,749人	2,852人

## 3) メンタルヘルス対策

2016年より、法律に基づくストレスチェックを実施しています。

チェック後も、社員一人ひとりが気軽にセルフケアを受けることができる体制づくりのため、外部機関が運用するEAP(従業員支援プログラム)も導入し社員自身の負担感への気付きを促し、早期に予防のサポートができる環境づくりを行っています。

## 4) 健康経営優良法人

コクヨ(本社:大阪市/社長:黒田 英邦)は、健康課題や健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰する経済産業省主催の「健康経営優良法人2017」に認定されました。



## 労働安全衛生の取り組み

### 平成28年度コクヨグループ建設業安全衛生大会開催・コクヨグループ工場で安全大会・安全パトロール実施

第89回全国安全週間※(7月1日～7日)の準備期間と位置付け、平成28年コクヨグループ建設業安全衛生大会が、北海道から九州まで全国7ヶ所の会場で開催されました。

各地区大会では、4月からコクヨグループ中央安全衛生委員長に就任した、副会長の黒田康裕が開会の挨拶を行いました。納品施工現場に係る社員及び協力パートナーの皆様に、日々の仕事に感謝の意を述べ、経営として安心して働ける会社をつかっていくという強い思いを伝えました。

また、全国安全週間にあわせて、三重工場、芝山工場、コクヨ工業滋賀(滋賀工場)、コクヨMVP(鳥取工場、青谷工場)、石見紙工業(本社工場、阿東工場)の国内5工場7拠点で、安全大会や安全パトロールを実施しました。

安全大会は、さまざまな課題を抱えながらも、特に「安全」について改めて振り返る機会となります。中央安全衛生委員会をはじめ各安全衛生委員会を中心に、今後も安全衛生に関する活動を続けていきます。

※厚生労働省と中央労働災害防止協会の主催により、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進するとともに、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的として実施するもの。



挨拶を行う委員長の黒田康裕(写真はコクヨグループ中部地区建設業安全衛生大会)

## ■ 運輸現場での取り組み

センター構内では日々の整理整頓から始まり、月例の安全パトロールを実施しています。また、構内作業の安全化のためには、フォークリフトや高所作業者教育などを定期的の実施し安全技術の向上を図っています。日々パートナー会社と協力しながら安全・品質などへの取り組みを行ないお客様に満足していただける物流サービスを目指しています。

また、各センターの特性に合わせた独自の啓蒙活動も実施しています。コクヨサプライロジスティクスでは、センター内で働くパート・アルバイトの方々を対象に夏場の作業を乗り切ってもらうために、毎年、工夫を凝らしながら対策をしています。パート・アルバイト数の多いセンターでは400人程いますが、過去には、クールスカーフ・スポーツタオル・塩飴・スポーツドリンクなどを配布してきました。近年では、一斉に作業を一時中断してイベントと銘打って「アイスクリーム」を配布し、暑い夏に一息つきながらクールダウンをしてもらっています。パート・アルバイトのコミュニケーションの場としても活用することでセンター運営が円滑に進むように目指しています。



熱中症対策でアイスクリーム配布(近畿IDC)

## ■ 品川オフィス、大阪本社 防災訓練実施

東西拠点では災害に備えて防災避難訓練を定期的に行い組織と個人の有事の役割を確認しあっています。

品川オフィスでは、2016年5月25日午前10時に東京湾を震源に東京で震度6強の地震が発生したという想定で行いました。

また大阪本社では11月9日に、「大規模地震並びに火災発生時に定められた行動手順・ルールを理解」と「社員一人ひとりが自身の安全を確保するための基本行動の確認」を基本テーマとした防災訓練を行いました。

また、防災訓練と合わせて全国のコクヨグループ社員に対してメールでの安否確認も実施。大阪本社と品川オフィスでは、災害発生時に備え、3日分の水・食料などを備蓄していますが、わざわざ防災備品倉庫まで必要な物を取りに行くことを回避するため、各フロアに1日分の水や食料・毛布などを収容する防災キャビネットを設置し、必要なものをセレクトして保管しています。

さらに社内ネットワークに「コクヨの防災」のページを開設し、「従業員向け非常時マニュアル」、「サバイバルカード」などを収録し、災害発生時の対応、行動を周知させています。



はしご車での救出(品川オフィス)



避難場所に集合(大阪本社)

## 首都圏地区勤務者対象に「救命・AED講習」を開催

10月25日、品川オフィスショールーム棟にて、首都圏地区勤務者を対象にした救命・AED講習を開催しました。当日は、東京防災救急協会の講師をお招きし、心肺蘇生方法(救命)、AEDの使用方法などについて講義と実習を行いました。この他、気道異物除去、止血法についても説明を受けました。

東京都では、119番通報から救急車の到着まで平均7~8分掛かるため、救急車を待つ間に処置を行うことは命を救うために大きな効果があり、来年も同様の講習を開催予定です。

なお講習会に先立ち、応急救護知識向上に努めたとして、9月12日に高輪消防署より感謝状をいただきました。



人形を使って行ったAED訓練

## 社員とのコミュニケーション

### 「ワーク・ライフ・アドバンス↑」をキーワードにしたココヨ労働組合の活動

8月31日終業後、品川ショールームにてココヨ労働組合主催のビアパーティを開催しました。仕事以外でもコミュニケーションをとることで、業務が円滑に進むことを目的としています。組合員だけでなく、ココヨで働く管理職・派遣社員・パート社員まで、幅広いメンバーが参加し、大盛況のイベントとなりました。

ココヨ労働組合は、2014年から「ワーク・ライフ・アドバンス↑」をキーワードにさまざまな活動をしています。「仕事の価値」を上げて効率的に働き、オフの時間をより豊かに過ごすことで「生活の価値」を上げ、そこで得た知見でさらに「仕事の価値」を上げるサイクルを回し、個人の成長が企業の成長に繋がっていくことを目指しています。



2年ぶりに開催されたビアパーティに過去最高の270人を超える社員が参加した

## 平成28年春秋会開催

4月26日(上期対象者30人)と10月5日(下期対象者33人)に春秋会が開催されました。春秋会は、毎年、定年を迎えるココヨグループ各社に勤めた社員の多年にわたる労苦をねぎらい、節目を祝う祝典です。式典では黒田章裕会長から出席者一人ひとりに記念品目録贈呈される際に、出席者本人が綴ったココヨの人生の思い出や後進に伝えたいことなども読み上げられ、多年にわたる努力への感謝の意が伝えられました。



## 「らしく×らしく」事務局主催で七夕まつりを開催

7月4日・5日、コクヨロジテムのダイバーシティ推進と女性活躍を目指す「らしく×らしく」事務局主催により、七夕まつりが開催されました。多くの社員が色とりどりの短冊に願いを込め、その願いがこもった短冊は会社近くの枚岡神社に納めました。

「らしく×らしく」では、他にもさまざまな研修・イベントなどを企画しています。今後もコクヨロジテムでは、ダイバーシティ推進と女性活躍を目指していきます。



今回は本社の新館XT(クレスト)と三重配送の2箇所で開催

## 平成28年コクヨ物故者慰霊祭

8月19日、平成28年コクヨ物故者慰霊祭が、高野山・天徳院で執り行われました。この慰霊祭は、コクヨグループの発展に寄与した先人に感謝の念を込めて、この1年間に亡くなられた故人の御霊を新たに合祀して慰霊する行事です。1974年にコクヨグループが70周年の節目を迎えた際、故黒田暉之助名誉会長の発案で高野山に物故者慰霊塔を建立して以来、毎年行っています。

今年度合祀された方は、社員・OB29人、販社関係者2人の計31人で、1974年からの合祀者数は計586人になりました。



施主の黒田章裕会長をはじめ、ご遺族の方々などが参列

## バリューチェーンを強固にするファニチャー事業 2016年「結束強化会」

7月21日～8月26日にかけて、2016年ファニチャー事業結束強化会が開催されました。結束強化会は、ファニチャー事業に関わるメンバーが一堂に集結し、バリューチェーンをより強固にする目的で2012年から始まったもので、今年で5年という節目を迎えました。

「結束強化会」のハイライトは、ファニチャー事業の表彰制度「いいね！アワード」。「自責・結束・変化対応力」といった点で行動の模範となる社員や、事業にインパクトのある貢献や成果をあげたチーム、または社員を表彰します。今年もファニチャー事業のさまざまな部門の社員やチームが受賞し、その取り組みを共有しました。

今後も、ファニチャー事業特有の長いバリューチェーンを支えているさまざまな人への感謝の思いを互いに持ちながら、このようなイベントを通じて、一体化を強化していきたいと思っています。



「いいね！アワード2016」業務部門「Good Job!賞」受賞者の記念撮影(東京)