

特集

1

社会関係資本

# 加盟店との協働

ダスキンならではの強みに、加盟店組織の存在が挙げられます。創業して3年が経った1966年、初の加盟店組織となるDFC全国連合会(現 ダスキンフランチャイズチェーン全国加盟店会)が発足。加盟店と本部が信頼で結ばれ、話し合いながら一つの目的に向かっていく関係を築き、発展させていきました。その後、事業の多角化に伴って加盟店組織が次々と設立。加盟店と本部が運命共同体として、世の中に「喜びのタネまき」を実践しています。

### ダスキンフランチャイズチェーン 全国加盟店会

発 足	加入数
1966 <sup>※1</sup> 年	1,592 <sup>店</sup>

### ダスキン 生産協栄会

発 足	会員数
1969 <sup>※2</sup> 年	45 <sup>事業所</sup>

### ミスタードーナツ フランチャイズ共同体

発 足	加入数
1972 <sup>年</sup>	1,013 <sup>店</sup>



ダスキンファミリー  
では現在、  
**6事業の  
加盟店組織  
が活動**

### ダスキン全国ケアサービス 加盟店会

発 足	会員数
1977 <sup>※3</sup> 年	1,150 <sup>店</sup>

### 全国ダスキン レントオール・ ヘルスレントコミュニティ会

発 足	会員数
1983 <sup>※4</sup> 年	289 <sup>店</sup>

### ダスキン ユニフォームサービス フランチャイズチェーン会

発 足	会員数
1985 <sup>※5</sup> 年	215 <sup>店</sup>

会員数・加入数等は2024年3月末現在  
 ※1 DFC全国連合会(1966年発足)から変遷を経て、2003年に現在の加盟店組織が発足 ※2 生産懇話会(1969年発足)より1988年に現在の名称に変更  
 ※3 全国サービスマスター会(1977年発足)より2004年に現在の名称へ変更 ※4 ユナイテッドレントオールコミュニティ(1983年発足)より2014年に現在の名称へ変更  
 ※5 ユニケアコミュニティ(1985年発足)より2005年に現在の名称へ変更

## 加盟店の成長につなげる

### どの加盟店組織も人づくりを大切に

加盟店組織は、各地域を代表する理事により構成されています。本部と協働し、共に成長することを目的に、定期的に話し合いの場を設け、現場や地域の声を届けたり、成功事例を共有したりしながら、独自の企画や施策に取り組んでいます。

どの加盟店組織も共通して、最も力を入れているのは、人づくり。加盟店組織ごとに趣向を凝らして、大会や教育研修などを企画し、全国の加盟店が一体となり進めています。

### 1店で出来ないことを皆で実現

課題やテーマに応じた委員会活動も活発です。現場の声や気付きを元にアイデアを出し合って商品・サービスを実現したり、加盟店や地域の成功事例を発信・共有し、新たなチャレンジにつなげたりしています。

時代が変わりゆくなか、営業活動の展開や、業務システムの改善、本部施策の推進も積極的に進められ、1店では出来ないことを、仲間と共に実現していく、加盟店組織の役割はますます大切になってきます。

## 加盟店組織の人づくりの主な取り組み

### ダスキンフランチャイズ チェーン全国加盟店会



全国経営者勉強会

#### よりよいグリーンサービスのために

グリーンサービス事業\*を展開する加盟店が本部と共存・共栄しながら事業の発展に寄与することを目的としています。取り組み内容としては、会員の経営課題を抽出し、その課題解決を図るための4つの委員会を立ち上げ多くの事例を共有しています。その一つが、全国経営者勉強会の開催です。

\* クリーンサービス事業：モップ・マット商品のレンタル等

### ダスキン 生産協栄会



工場管理者研修

#### 洗浄・加工の協力工場との協働

モップやマットなどを洗浄・加工する協力工場と本部が共に発展することを目的とし、知識向上や活力向上を図るため工場管理者研修を開催しています。その他、社員の改善提案活動であるTPMリーグを開催し、より生産性が高い工場運営につなげています。

### ミスタードーナツ フランチャイズ共同体



フレンドシップフェスティバル

#### 交流や海外研修などに取り組む

ミスタードーナツ加盟店と本部が一体となってミスタードーナツの発展・成長を目指します。働く楽しさや成長を実感し、仲間と親睦を深めるフレンドシップフェスティバルを開催。また、海外研修も実施し、海外の食文化を学び、感性を磨くことでより喜ばれる店舗運営につなげています。

### ダスキン全国ケアサービス 加盟店会



ROOKIES AWARD

#### ケアサービスのエキスパートを育成

ケアサービス事業の加盟店が「理念協働体」として力を合わせ、自店の成長と共にサービス向上を目指します。主な取り組みとして、マネジメントやコミュニケーションスキルを高めるためのセミナーの開催や、「KAIZENコンテスト」「ROOKIES AWARD」等を開催しています。

### 全国ダスキン レントオール・ ヘルスレントコミュニティ会



マスターズ全国大会

#### 全国規模でスキル・専門性を追求

レントオール事業・ヘルスレント事業の加盟店と本部が常に一体となり、喜びを分かち合う運命共同体として事業の発展・成長を目的として発足。現状改善や効率化、環境配慮のための商品開発選定のほか、社員のビジョンスキルと専門性を高めることを目的とした「マスターズ大会」も開催しています。

### ダスキン ユニフォームサービス フランチャイズチェーン会



ユニフォームサービスグローバルセミナー

#### 社員の育成を後押し

ユニフォームサービス事業の加盟店と本部が持続的な発展に寄与することを目的としています。取り組みとして、活動のバックアップや、ユニフォームサービス事業に携わる人材育成と労いを目的として開催される「ユニフォームサービスグローバルセミナー」があります。

特集

2

人的資本

# 社員とのエンゲージメント

当社では、社員は新しい価値を創造し続ける大切な財産「人財」と捉えています。そのため働きやすい職場づくり、働きがいのあるより良い会社を目指して、定期的に社員意識調査を実施しています。さまざまな角度から社員の意識、職場の風土や活性度を分析し、エンゲージメント向上のための施策の立案と実践に努めています。

## 社員エンゲージメントを高める

2024年3月期の社員意識調査では、2023年3月期と比較して「経営理念への共感・実践」については引き続き高い水準である一方で、「仕事の満足度」や「自己の成長」、「会社の成長」については、若干低下していることが分かりました。とくに、「将来のありたい姿に向けた自己成長」と「会社の成長・発展」の項目については、30代を中心に肯定的意見が低い傾向にあることから、会社の未来像を明確化することが課題であると認識しています。

この状況を踏まえ、社員自らの意思でキャリアプランを築き、「より責任のある仕事をしたい」という社員のモチベーションアップとキャリア形成を会社全体で支援することを目的に、入社3年目以降の階層からでも管理職に登用が可能となる昇格制度を導入し、若年層でもチャレンジできる風土形成に取り組んでいます。この昇格制度によって管理職に登用される若手や中堅社員がこれから徐々に増えていくことから、継続して「自己の成長」の調査結果に注視しながら、社員のキャリア実現をサポートしていきます。

また「会社の成長」については、新たにパーパス（存在意義）や経営ビジョンが設定され、10年後のありたい姿や担う役割の方向性が明確に示されることで、今後はこれからのパーパスや経営ビジョンと連動して、人事戦略を構築していく方針です。

### 社員意識調査

項目		2024年3月期			2023年3月期 全体
		全体	20～40代	50～60代	
理念・共感	私は『経営理念』の内容に共感できる	97.5%	95.8%	99.6%	97.3%
	私は日々の業務を『経営理念』の実践につなげている	89.1%	86.7%	86.9%	87.5%
仕事の満足度	私は今の仕事にやりがいを感じている	73.0%	69.5%	78.9%	77.5%
	私はダスキンで働けてよかったと思う	91.3%	87.6%	96.4%	91.8%
自己の成長	私は将来のありたい姿の実現に向けて、自分なりの努力を継続的に行っている	64.0%	61.8%	60.7%	64.5%
会社の成長	ダスキンは、成長・発展していくことができる	59.6%	57.4%	62.4%	60.1%

## ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

女性社員の活躍推進はダスキンの持続的成長を左右する要素でもあることから、重要課題（マテリアリティ）として「ダイバーシティ＆インクルージョンの推進」を掲げ、さまざまな観点から取り組みを強化しています。近年とくに教育には力を入れており、外部研修に次世代管理職の女性を積極的に参加させる施策を講じています。また外部研修については、各グループの執行役員が数名を推薦し、参加しています。

さらに、訪販グループ内の事業部長や商品・サービス開発部の部長、地域本部長、関係会社社長等に女性管理職の登用を積極的に進めた結果、女性活躍推進法に基づく行動計画にて定めている「女性管理職比率13%以上」の目標は

2023年3月期に達成しました。今後は、能力開発と活躍の場の拡大、働きやすい環境づくり、風土の醸成の観点から取り組みを推進していきます。

### 女性管理職人数・比率（ダスキン単体）



## 「配偶者出産休暇」の対象者を拡大

2024年4月より、「配偶者出産休暇」の有給休暇3日間付与の対象者を、従来の「正社員のみ」から「アルバイト社員を含む全男性社員」に拡大しました。

持続的に成長し続けるためには少子化による就労人口減少への対応を行うことが重要だと考え、全男性社員の育児休業取得を推進しています。

また、社員が仕事と家庭生活を両立しながら、個々の持てる能力を最大限発揮し、やる気を高め、達成感・満足感を得られるような環境づくりをおこなっています。その一環として、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備をはじめ、多様な労働条件の整備などをし、推進して

います。2023年3月期に引き続き2024年3月期も、正社員の男性育児休業取得率は100%を達成（会社独自の育児休業制度取得含む）しました。

### 独自の育児休業制度である「配偶者出産休暇」の概要 2024年4月より

- 対象社員：全男性社員（アルバイト含む約1,750人）
- 取得期間：配偶者の出産から約8週間以内に3日間の有給休暇を取得（分割での取得も可）

## 最適な人財ポートフォリオ実現に向けて

人事部では、最適な人財ポートフォリオを実現することに力を入れていきます。これは、異なるスキルセットや経験を持つ多様な人財を適正に配置し、組織全体のパフォーマンスを最大化するためのものです。経営戦略に基づき、必要な業務・職務に必要な人財（職種、スキルや特性）を適切に配置できることを目指します。

そのためにまず取り組んだことは、社員一人ひとりの強みや特性を明確にし、自身の思考や行動特性を見出すための「個性診断」、現在のスキルや知識レベルを評価し、成長の方向性を明確にするための「成長診断」を実施しました。これにより、現状の組織・人財の状況を把握するとともに、分析結果から「実現したい姿」に向けて優先的に見直す人事制度が示唆されました。

今後はこれまでの職務経歴等の人事データに加えて、新たに人財スキルデータを一元的に集約する「タレントマネジメントシステム」を構築し、採用や配置転換、人財育成、評価などの人事制度に反映させることで、戦略的に人的資本経営を強化させていきます。



執行役員 人事部長 松重 泰子

特集  
3

自然資本  
環境との調和  
ダスキン環境ビジョン2050

現代社会は、経済・技術・文化が発展・進化している一方で、地球温暖化、廃棄物処理、天然資源の枯渇等の環境問題が深刻化しています。企業は単に経済的利益を追求するだけでなく、環境への配慮など社会的責任を果たし、持続可能な社会を目指すことが求められています。

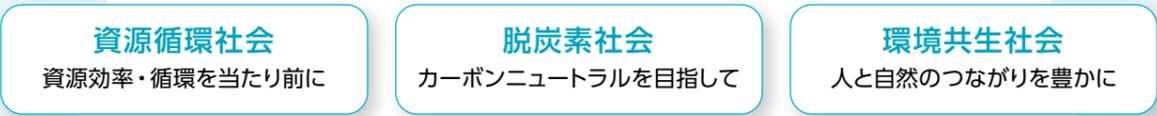
私たちダスキンは、未来のありたい姿として「ダスキン環境ビジョン2050」を掲げ、「資源循環社会」「脱炭素社会」「環境共生社会」が実現する持続可能な未来を築くために、4つのグリーンにチャレンジします。

ダスキン環境ビジョン2050

人と社会と地球をつなぐ、豊かな未来へ

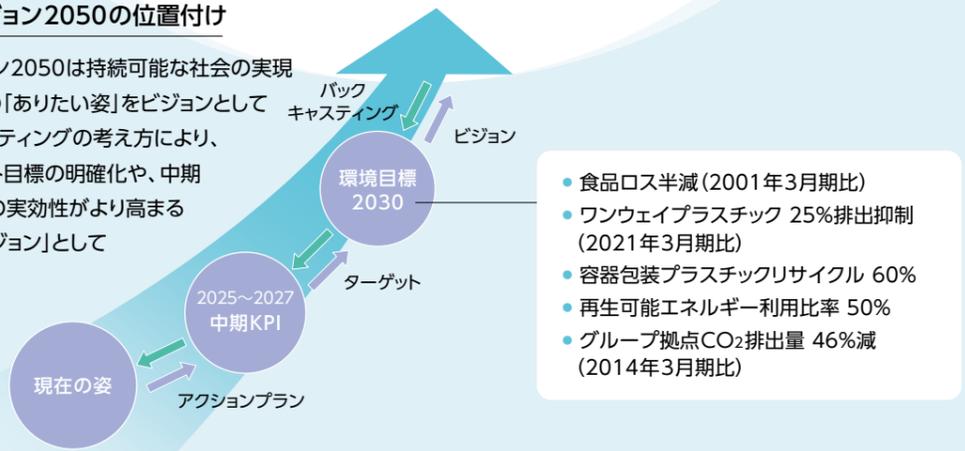
人と社会と地球が調和する「未来へのタネ」をまき、心豊かで持続可能な未来の実現に貢献します。

目指すべき持続可能な未来社会



ダスキン環境ビジョン2050の位置付け

ダスキン環境ビジョン2050は持続可能な社会の実現に向けて、2050年の「ありたい姿」をビジョンとして定義し、バックカスティングの考え方により、2030年のターゲット目標の明確化や、中期のアクションプランの実効性がより高まる一貫性ある「環境ビジョン」として位置付けます。



4つのグリーンチャレンジ

環境ビジョンの実現と持続可能な未来社会に貢献するために、チャレンジする4つのグリーンを「よつ葉のクローバー」一枚一枚の葉に込めています。また、よつ葉のクローバーの葉が絡み合っていることにも二つの意味があります。一つは、4つのチャレンジすべてに取り組むことで相乗効果生まれること。もう一つは、地域社会との結びつき、他企業や自治体等との結びつきを表現しています。4つのグリーンチャレンジに沿った取り組みで、地球環境との調和、未来社会の持続的な発展に貢献します。

グリーンエコノミーの推進

— 資源循環システムの更なる進化 —

資源の効率的・循環的な利用を図り、持続的な生産と消費の実現を目指す「グリーンエコノミーの推進」に貢献します。

**チャレンジ** 環境にやさしい経済活動を推進するため、循環型レンタルシステムと食品循環システムを活かしながら、商品・サービス・仕組みのさらなる長寿命化を推進し、環境負荷の低減を図ります。資源の効率的な使用と廃棄物の最小化を実現するための研究開発にも取り組み、新たな環境価値を創造します。

グリーンエネルギーの活用

— 再生可能エネルギーへの転換 —

地球温暖化の原因となる温室効果ガス排出を削減し、化石由来燃料に依存しない社会の実現を目指す「グリーンエネルギーの活用」を推進します。

**チャレンジ** 環境にやさしい持続可能なエネルギー資源への投資の拡大とエネルギー効率の向上により最適化を図ります。商品・サービスの開発、生産からお客様での使用・廃棄までのサプライチェーン全体で温室効果ガス排出削減に取り組むとともに、再生可能エネルギーへの転換を推進し、カーボンニュートラルの実現を目指します。

グリーンマテリアルの追求

— 環境にやさしい資源・素材の利活用 —

環境にやさしい資源・素材や調達・物流プロセスを追求し、環境負荷の少ない社会づくりの実現を目指す「グリーンマテリアルの追求」を推進します。

**チャレンジ** 環境にやさしい再生可能資源やリサイクル素材、認証原材料を積極的に採用します。環境に配慮した新機能素材の開発とともに、バリューチェーン全体にわたり、持続可能な調達・生産・物流・販売プロセスを追求することで、環境負荷の少ない社会づくりの実現に貢献します。

グリーンコミュニティの発展

— 人と環境が共生する地域づくり —

持続可能な生活や環境に配慮した行動を促し、人と環境が共生する地域づくりを目指す「グリーンコミュニティの発展」に貢献します。

**チャレンジ** 環境にやさしい資源の再利用や回収をきっかけに、地域のつながりを深め、コミュニティの形成を促進します。資源リサイクル活動を通じて地域全体の環境意識を高め、ごみの削減や資源の効率的な回収、まちの美化に貢献することで、誰もが参加しやすく、自然との調和を大切にしたいグリーンコミュニティ・プラットフォームの実現に寄与します。

ダスキン環境ビジョン2050プロジェクトメンバー VOICE

同世代のプロジェクトメンバーで意見を出し合い、2050年の未来を想像して、ダスキンとして「こうありたい」という想いや「実現したい未来」をビジョンに込めました。人と人、人と社会をつないできたダスキン。そのつながりの先に、地球環境の豊かさも見据えたい。そうした「ダスキンらしさ」を大切に、また、ダスキンファミリー全体で前向きに取り組んでいけるビジョンになるように心掛けました。社会に寄り添いつつ、ダスキンの良いところを活かせること。事業としての強みは何かを見直し、未来へ向けてチャレンジしていけること。また、次世代につないでいくために、引き続き地域社会とのつながりを大切に、人と環境が調和した地域づくりに貢献していくことをステートメントにしました。



ダスキン環境ビジョン2050プロジェクトメンバー