

# ダスキンのサステナビリティ

## サステナビリティに関する考え方

当社グループは、企業として社会から求められる期待に喜びをもって応え、社会のお役に立ちながら持続的に成長するためのサステナビリティ方針を掲げています。この方針を実現するためには、ステークホルダーの皆様との対話を通じて取り組むべきESG課題を特定するとともに、持続可能な開発目標(SDGs)に貢献する多様な視点・側面からの取り組みを推進していくことが重要だと考えています。こうしたサステナビリティへの取り組みについて、期待と信頼に応えるべく継続して改善を図り、更なる企業価値の向上と持続可能な社会の実現に貢献する企業を目指しています。

### サステナビリティビジョン

#### 「社会からの期待に喜びをもって応えること」

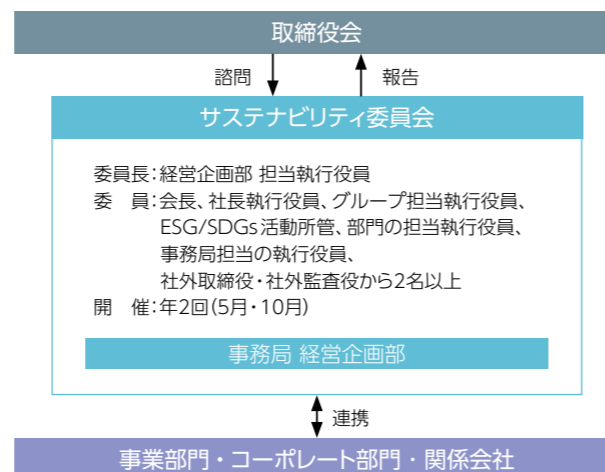
人と環境と社会のつながりに心を配りながら、  
社会からの期待に謙虚に耳を傾け、喜びをもって応えます。  
安全・安心で優れた商品・サービスの提供を通じて、  
豊かな暮らし、笑顔あふれる地域社会の持続的な発展に貢献します。

### サステナビリティ方針

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>1. 持続可能な成長</b><br/>私たちは、「喜びのタネ」をまき、社会の信頼に応え続けます</p> <p><b>2. 人権尊重</b><br/>私たちは、一人ひとりの人権を守り、個性を尊重します</p> <p><b>3. 環境保全</b><br/>私たちは、あらゆる活動を通して、地球環境の保全に努めます</p> <p><b>4. 対話・交流</b><br/>私たちは、人を思いやり、より良い社会を目指します</p> <p><b>5. 商品・サービス</b><br/>私たちは、お客様に喜ばれる商品・サービスを提供します</p> | <p><b>6. 職場環境の向上</b><br/>私たちは、誰もが公正に個性や能力を伸ばし、働く喜びが得られる職場を築きます</p> <p><b>7. コンプライアンス</b><br/>私たちは、相手の身になって考え、行動します</p> <p><b>8. 情報管理</b><br/>私たちは、情報の取り扱いに細心の注意を払い、適正に管理します</p> <p><b>9. 危機管理</b><br/>私たちは、緊急時には生命の安全を最優先し、地域一体で助け合います</p> |
|--|--|

## ガバナンス

当社は、企業としての成長と持続可能な社会の発展への貢献を両立する重要性を認識し、グループ全体でCSV経営を推進しています。2017年よりサステナビリティの観点を経営に統合するため、サステナビリティを推進する経営企画部担当執行役員を委員長とし、「サステナビリティ委員会」を取締役会の諮問機関として設置しています。当委員会は年2回開催し、サステナビリティに関わる基本方針や重要なリスクと機会への対応策の検討、指標と目標の設定のほか、主要な年次活動の特定、未対応課題への取り組み等の検討・審議・評価・改善を担い、重要な決議事項は取締役に報告しています。



## リスク管理

サステナビリティ関連のリスクと機会への対応を管理・強化していくにあたり、サステナビリティ委員会は、経営企画部門とともに各リスク・機会の重要性を評価しています。外部環境の変化と事業への影響を踏まえ、将来的に当社グループが直面しうるリスクがバリューチェーンのどこにあるのか、今後マテリアルな課題になり得るのか、といった点を検討し、重大な財務上または戦略的な影響を及ぼす可能性があるとして評価したリスクについては、具体的な対応策を講じておくことで、リスクを回避または最小化することに努めています。

## 戦略・指標と目標

当社では、外部環境を政治・経済・社会・技術の観点から整理・分析することで、各ステークホルダーの視点でそれぞれリスクと機会を特定し、企業としての成長と持続可能な社会の発展への貢献を両立するために必要な重要課題を認識しています。

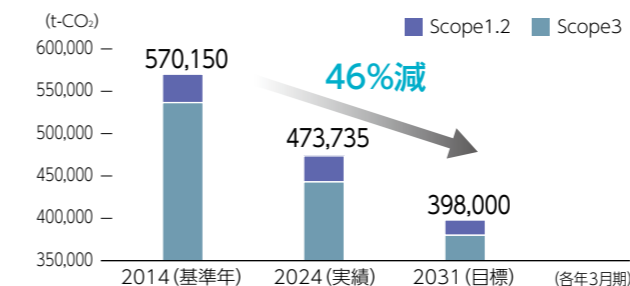
その一つである「人的資本・多様性」においては、事業ポートフォリオ変革に必要な人材育成方針・社内環境整備方針を整理し、維持・向上するための指標と目標を設定しています。

また、「気候変動への対応」においては、世界的に共通したサステナビリティ課題であり、また時間軸や規模等の観点で不確実性が高いため、この緩和・適応策の検討に特に注力し、優先的に取り組みを推進しています。なお、気候関連財務情報開示の質の向上を目指してTCFD提言に賛同しており、当該提言に沿って随時情報開示を拡充しています。

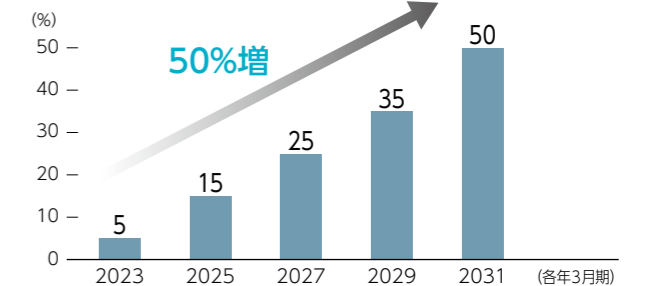
### 人材育成方針・社内環境整備方針

|        | 人材育成方針  | 社内環境整備方針   |
|--------|---|--|
| 考え方    | i. 経営理念を理解し、すべての行動の源とできる人材を育成する<br>ii. 一人ひとりが必要な知識やスキルを修得し、役割を効果的に果たすための育成を行う   | i. 多様なキャリア・社会的背景を持つ社員が最大限能力を発揮できる環境づくり<br>ii. 社員とその家族の健康維持・増進にも取り組み、健康かつ豊かな発展を実現する環境づくり  |
| 主な人事施策 | <p>全社教育体系</p> <p>OJT・Off-JT      自己啓発</p> <p>階層別研修      スキルアップ研修      キャリア開発研修      外部選抜研修 (理念教育等)      全社研修 (事業別研修)</p> <p>能力開発支援 (通信教育・資格取得奨励制度等)</p> | <p>人事処遇制度</p> <p>人事制度</p> <p>職群・複線型コース      (業績評価・行動評価)      (能力給・役割給・手当)      賃金制度      退職金制度      再雇用制度      女性管理職登用・外国人雇用・障がい者雇用促進      子育て・介護と仕事の両立      ワーク・ライフバランス推進      健康経営の推進 (がん検診・健康意識向上等)</p> |
|        | <p>労働安全確保に向けた取り組み</p>   | <p>労働安全確保に向けた取り組み</p>  |
| 指標     | <p>▶ 社員意識調査「キャリア充実度」全年代80%以上</p> <p>▶ 社員一人あたり年間研修時間 20時間以上かつ研修未受講者の人をなくす</p>  | <p>▶ 女性管理職比率 13%以上</p> <p>▶ 男性育休取得率 100% ※会社独自の「育児休暇制度」取得を含む</p> <p>▶ 社員一人あたり年間労働時間 1,800時間以下</p>  |

## CO2排出量



## 再生可能エネルギー利用率目標



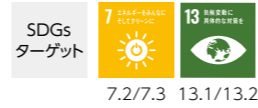
気候変動への対応に関する戦略及び指標と目標について、詳しくはサイトをご覧ください。

<https://www.duskin.co.jp/sus/ecology/savingenergytcfd/>





# 気候変動への対応



## 基本的な考え方

当社は、気候変動に関するリスクと機会を重要な経営課題と認識しています。気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) の要請に基づいた情報開示を進めるため、気候関連のリスクを低炭素経済への移行リスク、気候変動の物理的影響に伴うリスクに分類し、検討を進めています。

TCFDについて、詳しくはサイトをご覧ください。 <https://www.duskin.co.jp/sus/ecology/savingenergytcf/>

## ガバナンス

### 気候関連リスク・機会に関する取締役会の監督及び評価とマネジメントにおける経営陣の役割

当社は、気候関連のリスクと機会による影響を評価し、経営戦略に統合するため、2017年より取締役会の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置しています。

当委員会では、気候関連のリスクと機会に対する基本方針や指標と目標設定のほか、主要施策の検討・審議・評価・改善を担うことで、取締役会がリスクと機会の実態を把握・監視できる体制を整備し、気候変動に関するガバナンスの強化を進めています。

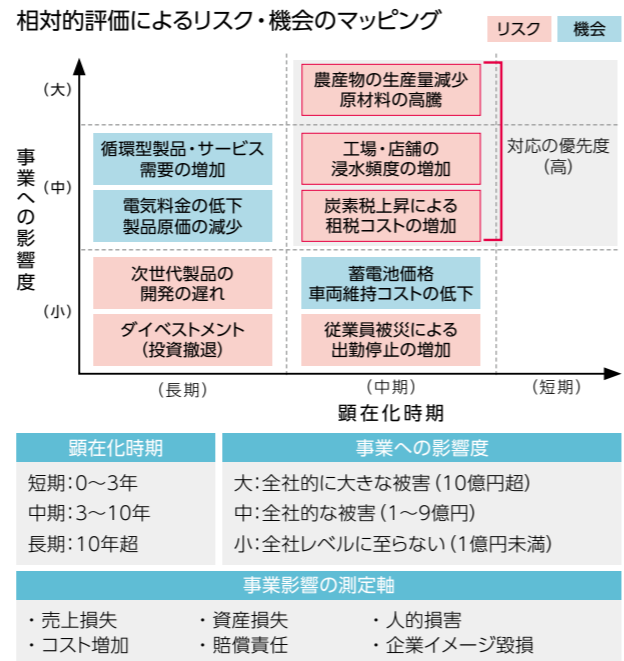
また、環境マネジメントの中心となってきた「品質・環境会議」と連携することで、全国の拠点に対して「環境連絡会」を通して指標に基づいた実績のモニタリングを可能とし、目標や計画に対する進捗を管理しています。

## 戦略

### 短期・中期・長期の気候関連リスク・機会の特定及び事業・戦略・財務計画に及ぼす影響

気候関連の外部環境の変化を踏まえ、当社にとって重大な財務上または戦略的な影響を及ぼす可能性がある気候関連のリスクと機会を認識しました。これらのリスク・機会に対して「顕在化時期」及び「事業への影響度」の2軸により優先度をスクリーニングすることで、現在特に焦点とすべき3つのリスクを特定しました。

特定した優先度の高い3つのリスク（「農産物(小麦、コーヒ、パーム油)の生産量減少、原材料の高騰」、「工場・店舗の浸水頻度の増加」、「炭素税上昇による租税コストの増加」）に対して気候関連のシナリオ分析を実施することでより詳細な財務影響額を算出し、分析結果を当社の経営戦略に反映させるべく、各リスクに対する対応方針を策定しました。



### 農産物(小麦、コーヒ、パーム油)の生産量減少、原材料の高騰

- 【使用したシナリオ】
- 気候変動の影響がある場合(放射排出量がRCP8.5、4℃上昇)
  - 気候変動の影響がない場合(2005年の気候が永続的に続くとして仮定したもの)

上記のシナリオを使用して、フードグループにおいて主要原材料となっている農作物に対して調達価格の変動予測を立て、財務影響を評価しました。

### 工場・店舗の浸水頻度の増加

- 【使用したシナリオ】
- IPCC-RCP2.6: 産業革命前より平均気温が約2℃上昇する
  - IPCC-RCP8.5: 産業革命前より平均気温が約4.3℃上昇する

環境省のTCFDガイドラインに基づき、100年に1回程度の洪水が発生した際の直営・関係会社工場及び本社ビルの河川洪水による不動産の物理的な価値毀損額(建物損害額や設備損害額)を算出し、財務影響を評価しました。

### 炭素税上昇による租税コストの増加

- 【使用したシナリオ】
- IEA2050年ネットゼロシナリオ (NZE2050): 1.5℃シナリオ
  - IEA公表政策シナリオ (STEPS): 3℃シナリオ

上記のシナリオを使用して、国内グループ拠点・工場における現在のエネルギー使用量・GHG排出量のデータに基づき、将来のGHG排出量の予測を立て、それに伴う財務影響を評価しました。

## リスク管理

### 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするための組織のプロセス

気候関連リスク・機会に対する戦略を策定するにあたり、サステナビリティ委員会は経営企画部門とともに各リスク・機会の重要性を評価しています。重大な財務上または戦略的な影響を及ぼす可能性があるとして評価したリスク・機会は、取締役会に報告し、最終的な経営上の重要性を決議します。

戦略に基づき策定された主要施策の進捗管理は、当委員会と連携する「品質・環境会議」において、「環境連絡会」を通して、フランチャイズを含む全国の当社グループの拠点から燃料・エネルギー使用量に関する報告を受けることで管理しています。報告は社内システムを通して行われ、経年データとの比較によって増減幅が大きい場合等には原因を確認し、適宜是正対応を行っています。

### 優先度の高いリスクが事業・財務計画に及ぼす影響と対応方針

| 事業リスク                         | 顕在化時期 | 事業影響度 | 財務影響(億円) | 対応方針  |
|-------------------------------|-------|-------|----------|---|
| 農産物(小麦、コーヒ、パーム油)の生産量減少、原材料の高騰 | 中期    | 大     | 3.3~14   | ● サプライヤーとのリスク共有と対策の共同検討<br>● 複数産地からの調達を前提とした商品開発・設計(調達産地の複線化)                   |
| 工場・店舗の浸水頻度の増加                 | 中期    | 中     | 5.2~9.2  | ● 災害時の早期復旧に向けたBCPの定期的な見直し<br>● 定期見直しに基づく計画的な設備投資<br>● 定期的な災害訓練と緊急物資の確保          |
| 炭素税上昇による租税コストの増加              | 中期    | 中     | 1.3~4.3  | ● 環境目標2030[CO <sub>2</sub> 排出量46%削減] 必達による租税コストの抑制<br>● 2050年カーボンニュートラルに向けた取り組み |

## 指標と目標

### 戦略とリスク管理に即した気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標(スコープ1、スコープ2のGHG排出量)

優先度の高いリスクの一つである「炭素税上昇による租税コストの増加」リスクの評価に使用する指標及び目標を以下のように設定しました。

- 再生可能エネルギー利用率 **50%**
- ダスキングループ(スコープ1、2) 拠点CO<sub>2</sub>排出量 **46%** 減(2014年3月期比)
- サプライチェーン(スコープ3) CO<sub>2</sub>排出量 **26%** 減(2014年3月期比)

なお、情報開示の正確性・透明性を確保するため、CO<sub>2</sub>排出量及び再生可能エネルギー利用率について第三者保証を取得しています。独立第三者の保証報告書(→P89)

### CO<sub>2</sub>排出量実績(単位: t-CO<sub>2</sub>)

|                                      | 2014年3月期<br>(基準年) | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | 基準年比   |
|--------------------------------------|-------------------|----------|----------|----------|----------|--------|
| スコープ1* (t-CO <sub>2</sub> )          | 18,936            | 16,772   | 16,140   | 16,225   | 15,230   | -19.6% |
| スコープ2 マーケット基準* (t-CO <sub>2</sub> )  | 20,381            | 19,430   | 16,803   | 15,368   | 15,516   | -23.9% |
| スコープ2 ロケーション基準* (t-CO <sub>2</sub> ) | 20,381            | 19,027   | 17,683   | 16,460   | 16,698   | -18.1% |
| スコープ3* (t-CO <sub>2</sub> )          | 530,833           | 406,259  | 377,429  | 423,248  | 442,989  | -16.5% |
| 合計 マーケット基準 (t-CO <sub>2</sub> )      | 570,150           | 442,461  | 410,372  | 454,841  | 473,735  | -16.9% |
| 合計 ロケーション基準 (t-CO <sub>2</sub> )     | 570,150           | 442,058  | 411,252  | 455,933  | 474,917  | -16.7% |

※スコープ1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出  
 ※スコープ2: 他社から供給された電気、熱、蒸気の使用に伴う間接排出  
 ※スコープ3: スコープ1、2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

※マーケット基準: 使用電力の種別毎の排出係数を用いて算定  
 ※ロケーション基準: 全国の平均排出係数をもとに算定



# 地球環境とともに



循環型社会の形成に貢献していくために、ライフサイクル全体で3R(リデュース:発生抑制、リユース:再利用、リサイクル:再資源化)とリニューアブル(再生可能資源への代替)を推進しています。また、脱炭素社会や自然共生社会、環境負荷が少ない社会づくりに向けて、環境課題の解決に積極的に取り組んでいます。

**社会ニーズ・課題**

- SDGs・環境配慮意識の高まり
- サーキュラーエコノミーへの転換が加速
- 地球温暖化問題の深刻化

**リスクと機会**

- 廃棄物増大による社会的批判や処理コストの増加
- 環境規制強化によるエネルギー費用の高騰、異常気象発生増加による事業被害
- 資源の有効活用によるリサイクル率の向上、エネルギー使用の合理化等による環境負荷低減

**マテリアリティ**

「循環型社会づくりへの貢献」

「気候変動への対応」

**2025年3月期目標**

- モップ・マットの再商品化率97%維持
- 食品廃棄物リサイクル率60%
- 低排出ガス認定自動車 新車登録3,760台

## ダスキン環境目標2030 (DUSKIN Green Target 2030)

環境方針で掲げた循環型社会づくりや脱炭素社会の実現に貢献することを目指し、2031年3月期までの環境経営における目標として「ダスキン環境目標2030(DUSKIN Green Target 2030)」を推進しています。

環境方針について、詳しくはサイトをご覧ください。 <https://www.duskin.co.jp/sus/ecology/ecologypolicy/>

### 2031年3月期目標

**廃棄物削減、資源の有効活用により循環型社会づくりに貢献します。**

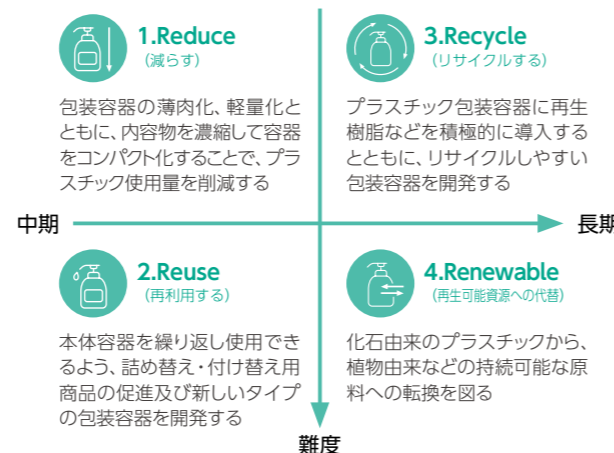
- 食品ロス量 **半減**(2001年3月期比)
- 化石資源由来ワンウェイプラスチック **25%** 排出抑制(2021年3月期比)
- 容器包装プラスチックリサイクル率 **60%**

**気候変動への対応により、脱炭素社会の実現に貢献します。**

- 再生可能エネルギー利用率 **50%**
- ダスキングループ拠点CO<sub>2</sub>排出量 **46%** 減(2014年3月期比)
- Scope3(サプライチェーン排出量) **26%** 減

## 容器包装プラスチック削減に向けた取り組み

プラスチックが海洋ごみ問題をはじめ自然環境や私たちの生活に大きな影響を与えていることを踏まえ、容器包装プラスチックのライフサイクル全体を通じた資源有効活用と環境負荷低減に向けた取り組みにより、サステナブルな社会の実現に貢献するため、右記の取り組みを推進していきます。

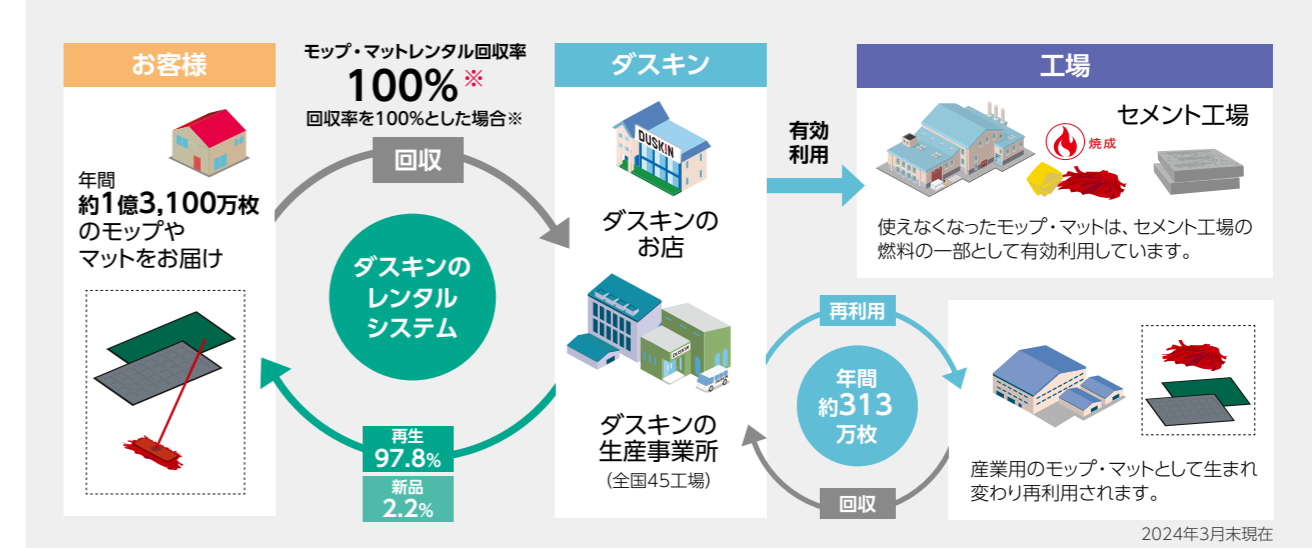


## 循環型社会への取り組み

### ■ 訪販グループ:モップ・マットの再商品化

使用済みの商品を回収し、工場での洗浄を経てそのうち約97%を再び商品化しています。どうしても再生できない商品もすべて再利用し、最後まで大切に使い切ります。モップやマットについてホコリや汚れも、セメント工場の燃料の一部として有効活用しています。

### ダスキンのレンタル循環システム



※お客様先での紛失などの回収不可能な場合を除いた全量

### ■ フードグループ:食品ロス削減と発生した食品廃棄物のリサイクル

#### ドーナツのリサイクル

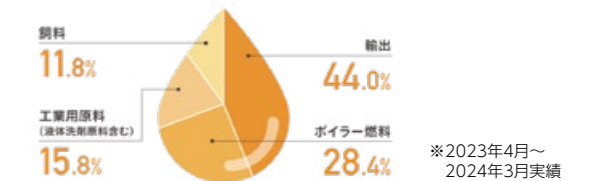
ミスタードーナツでは、製造スケジュールや廃棄チェックリストの徹底管理で、食品ロスが少しでも減るように努めています。それでも残ってしまったドーナツは、飼料として活用しています。

※一部ショップを除く



#### ドーナツ調理オイルのリサイクル

古くなったドーナツ調理オイルは、工業用の原料や液体洗剤としてリサイクルしています。一部地域では、ダスキンの工場ではボイラー燃料としても活用するほか、バイオ燃料用として海外へ輸出することでリサイクル100%を実現しています。



## CO<sub>2</sub>排出量削減の取り組み

### ■ 廃棄原材料の一部をエネルギー化

ミスタードーナツの物流センターや他社から発生する廃棄原材料で発電するバイオマス電力を使用することで、資源が無駄なく循環するリサイクルループが構築され、ダスキン本社ビルを含む施設5拠点で実質再生可能エネルギー100%の電力を利用しています。

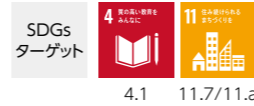
### ■ ダスキン営業車両EV化の実証実験

EV(電気自動車)に切り替えることによる環境負担軽減効果やランニングコスト、実用性等について実証実験で得られた結果を基に、EVシフト計画を作成し、脱炭素社会の実現に取り組めます。





# 地域社会、取引先とともに



当社は企業であると同時に、地域社会の一員でもあります。「喜びのタネをまこう」というスローガンのもと、人と人とのつながりや地域社会とのパートナーシップを大切にさまざまな活動に取り組んでいます。

**社会ニーズ・課題**

- 少子高齢化による人口減少と地域創生の動き
- 製品・サービスの安全性や品質重視の価値観・ライフスタイルの変化

**リスクと機会**

- 地域の安全・安心及び地域経済の活性化に寄与
- サプライチェーン上の問題の発生や災害による商品供給の停止や品質の劣化
- 調達リスク管理及び協力関係の強化

**マテリアリティ**

「地域との共存共栄」

「安全・安心で持続可能な商品・サービスの提供」

**2025年3月期目標**

- 出前授業500回／年間
- 教員セミナー25会場／年間
- 製造委託先食品工場の定期監査実施率100%維持

## 地域との共存共栄

地域の安全・安心及び地域経済の活性化に寄与するため、子どもたちにお掃除の大切さを伝える出前授業の実施、企業の健康的で安全な環境づくりの提案・サポートなど新たな連携や共存共栄の関係構築を進めています。

### ■ 学校教育支援活動の推進

当社では「掃除を通して子どもたちの力を伸ばしたい」という想いのもと、2000年から掃除教育に関する研究に取り組み、「教員向けセミナー」や、小学生を対象とした出前授業「キレイのタネまき教室」の実施、小・中学校向け「掃除教育カリキュラム」の公開などを行っています。

「教員向けセミナー」は、掃除教育の必要性を確認し、掃除指導の可能性について考える機会になり、多くの先生から高い評価をいただいています。また、「キレイのタネまき教室」は、掃除の意義や正しい用具の使い方を実習を交え、楽しみながら学べる内容です。

更にお掃除の会社として、学校掃除における環境測定や検証を行い「新しい学校清掃」の提案にも取り組んでいます。



出前授業「キレイのタネまき教室」 教員向けセミナー「子どもたちの力を伸ばす学校掃除」

### ■ 災害発生時の避難所開設を速やかにサポート

当社では、加盟店のネットワークを通じて、地域社会との絆を深めながら、社会課題の解決に努めています。レントオール事業（イベント総合サポートと各種用品のレンタル）では、災害発生時に自治体の避難所開設に必要な約100種のレンタル商品と施設衛生サービスを全国のネットワークの活用とレントオール事業、グリーンサービス事業、ケアサービス事業が連携し、速やかにサポートする『防災サポートサービス』の提供を、2022年7月から全国の拠点で開始しました。また、災害発生時に備えた防災訓練会場の設営・衛生対策・資機材レンタルもサポートすることで、地域の安全・安心に貢献しています。自治体は必要な資機材供給などを含めた「災害協定」を事前にダスキンレントオールと締結しておくことで、災害発生時のスムーズな避難所開設のサポートを可能にしています。

#### 災害発生時のサポートイメージ



## 安全・安心で持続可能な商品・サービスの提供

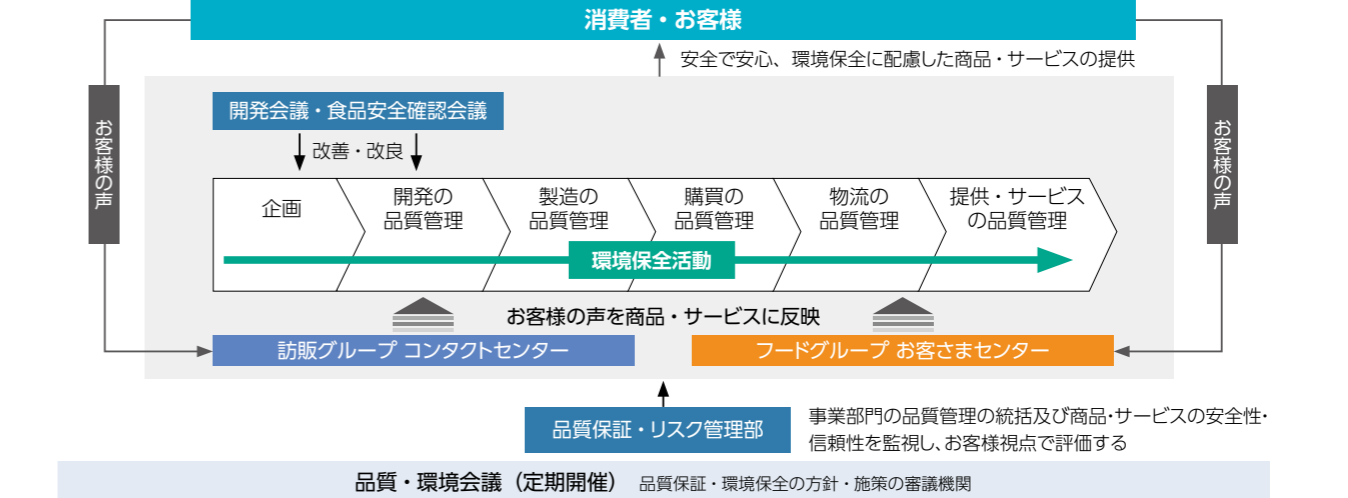
消費者・お客様に信頼される企業として、安全で安心な商品・サービスを提供するため、品質方針に則り、徹底した品質管理体制の構築・実践に取り組んでいます。また、持続可能な責任ある調達活動推進のため、取引先企業との協力関係の強化に取り組んでいます。

品質方針について、詳しくはサイトをご覧ください。 <https://www.duskin.co.jp/sus/social/philosophy/>

### ■ 品質保証体制

お客様に安全で安心な商品をお届けするため、当社が取り扱うすべての商品・サービスについて、開発段階から市場導入後に至るまでの品質保証体制を整備しています。また、品質・環境会議を設置して定期的に開催し、品質管理や品質保証、環境に関するガイドラインなどを審議しています。

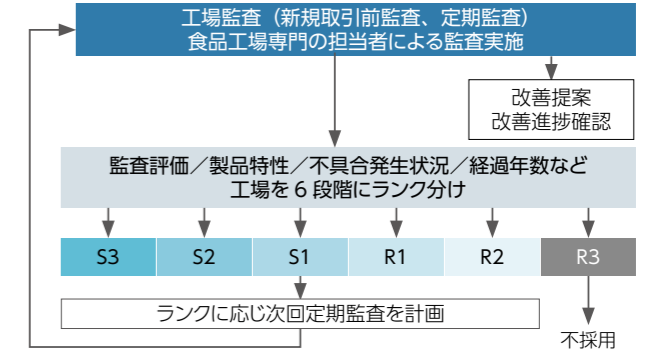
#### 品質保証体制図



### ■ 製造委託先食品工場への監査

食品の製造委託先の工場に対しては、新規取引前の監査・製造時の監査、定期監査を行い、継続的改善に取り組んでいます。監査では、食品工場専門の担当者が、工場の施設管理・工程管理・衛生管理・生産管理など、多岐にわたる項目のチェックにより評価を行います。なお、定期監査は監査評価点等で工場ごとにランク付けをし、ランクに応じて概ね3年以内を目途に実施しています。

#### 製造委託先食品工場の監査スキーム



## TOPICS

### 環境や社会的課題に関する取引先監査

アブラヤシの実から採れるパーム油は、その農園開発が熱帯雨林の破壊など、環境に悪影響を及ぼすことが世界的に危惧されています。そうした原材料を使用する際は、パートナーシップを築いている取引先企業と調達体制の構築に努めています。

アブラヤシ農園の監査





# 社員とともに



当社では、社員一人ひとりがやりがいを持っていきいきと働きながら、健康で仕事と家庭生活を両立できるよう、キャリア実現を支援し、働き方改革や健康経営を推進するなど、働きやすい環境づくりに努めています。

**社会ニーズ・課題**

- 雇用・働き方の多様化
- 共働き家庭・単身世帯の増加
- 労働人口減少による優秀な人材獲得競争の激化

**リスクと機会**

- 優秀な人材流出によるビジネスチャンスの逸失
- 多様性の欠如による組織力の低下
- 優秀かつ多様な人材の獲得・育成による社員ロイヤルティの向上
- 働きがいのある職場環境の整備による労働生産性と健康力の向上

**マテリアリティ**

「社員の成長とキャリア実現支援」

「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」

「働き方改革と健康経営の推進」

**2025年3月期目標**

- 一人当たり年間研修受講20時間以上、かつ研修未受講者をなくす
- 意識調査「キャリア充実感」全年代80%以上
- 女性管理職比率13%以上
- 障がい者雇用率3%以上
- 一人当たり年間労働時間1,800時間以下

## 社員の成長とキャリア実現支援

あらゆるサービスの基本は「人」だと考えています。お客様に「やさしさ」という価値を感じていただくためには、知識と技術に心が伴う必要があります。この考えのもと、さまざまな教育研修を通じて「人づくり」を進めており、自分自身の能力の再確認と役割認識を新たにすることで、会社への貢献意欲の再設計を行うとともに、自身のキャリア開発について考える機会を提供しています。

全社教育体系図

| 呼称  | 階層別           | スキルアップ                                   | キャリア開発                  | 外部選抜                            | 全社                | 自己啓発             | 事業部別             |
|-----|---------------|--|-------------------------|---------------------------------|-------------------|------------------|------------------|
| 部長格 | 通信教育MBA       | 部下を持つ管理職研修 (部長格/室長格)                     | キャリアデザイン55 (定年前準備勉強会含む) | 経営幹部養成コース<br>上級管理者コース           | 600ワークアウト(業務改革)研修 | 自己啓発サポート(通信教育)制度 | ライセンス(免許)取得/更新研修 |
| 室長格 | 新任管理職マネジメント研修 |  | キャリアデザイン59 (定年説明会含む)    | 女性管理職研修<br>チームワークコース            |                   |                  |                  |
| 主幹  | 主幹研修          | マーケティング・加盟店指導<br>FCビジネス関連法務<br>財務諸表・経営分析 | キャリアデザイン33 / 43 / 50    | 女性のためのエンパワメント21世紀塾<br>次世代管理職コース | 祈りの経営勉強会          | 資格取得奨励制度         | 職位別研修            |
| 主任  | 主任研修          |  |                         | インフォーマルリーダーシップ                  |                   |                  |                  |
| チーフ | チーフ研修         | 3年目見直し研修                                 |                         |                                 |                   |                  |                  |
| 一般  | 半年/1年/2年見直し研修 |  |                         |                                 |                   |                  |                  |
|     | 新入社員研修        | 一燈園智徳研修                                  |                         |                                 |                   |                  |                  |

## TOPICS

### リスキリングとDX人材育成の取り組み

人的資本経営推進の一環として、社員の自律的な学習支援の一つとし、学びたい時にいつでも学ぶことができる教育プラットフォーム「Udemy Business」を導入しました。現在の業務に関する知識習得や次への成長につながる学びを提供しています。また、2024年4月より全社的なデジタルリテラシー向上のため、DXの基礎を理解できる教育コンテンツのカリキュラムとして展開しています。



## ダイバーシティ&インクルージョンの推進

多様なキャリアや社会的背景(性別、年齢、国籍、ライフスタイル等)を持つ社員が、お互いを尊重し合い、個々の能力を最大限に発揮することでこそ、変化し続ける事業環境や多様化するお客様ニーズに効果的に対応し、新たな価値や優位性を創出できると考えています。社員がいきいきとやりがいを持って働き、企業として活性化していくため、スキルや意欲の高い人材を積極的に登用するとともに、スタッフ同士が切磋琢磨して能力や経験を十分に発揮できる職場環境づくりを進めています。

### 多様性の確保・人材登用

|            | 目標    | 達成年度       |
|------------|-------|------------|
| 女性管理職比率    | 13%以上 | 2026年3月期まで |
| 中途採用者管理職比率 | 33%以上 | 2026年3月期まで |
| 外国人管理職比率   | 4%以上  | 2026年3月期まで |
| 障がい者雇用率    | 3%以上  | 2025年3月期まで |

※女性管理職比率及び中途採用者管理職比率は当社単体の目標数値  
 ※外国人管理職比率は国内・海外グループ会社を含めた目標数値  
 ※障がい者雇用率は当社国内グループの目標数値

**女性の活躍推進:** 多様な人材の活用により企業の活力を増やすためには、女性社員が能力を最大限に発揮できる職場環境づくりが必要です。女性活躍推進法に基づき、2026年3月期までの第3次行動計画を策定し、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

組みを推進しています。

**中途採用者の管理職への登用:** 中途採用者の管理職のほとんどが総合職(マネジメント層)です。2022年4月に導入した新人事制度では、管理職にはジョブ型雇用を採用するとともに、上席専門職(スペシャリスト層)を新設し、高度スキル人材の中途採用者も確保していく方針としています。

**外国人雇用の推進:** 当社グループを支える海外事業会社においては、事業運営の中核を担う管理職として多くの外国人人材が活躍しています。今後は海外事業展開に応じて、柔軟に外国人人材を登用していく方針としています。

**障がい者雇用の促進:** 働くことのできる障がい者の更なる雇用と定着を図るため、障がい者の特性に合った業務の検討、就労定着のフォロー体制の整備などに取り組んでいます。

## 働き方改革と健康経営の推進

人に社会に「喜びのタネまき」を続けるためには、社員が健康で、仕事と家庭生活を両立しながら、個々の能力を最大限発揮し、達成感・満足感を得られるような職場環境の整備が重要だと考えています。時間や場所に縛られない多様な働き方を推進するとともに、一人当たり年間労働時間を1,800時間以下に抑えることを目標とし、ノー残業デーを設けるなど、さまざまな施策を実施しています。

また、2023年2月に厚生労働大臣より「子育てサポート企業」として2度目の『くるみん』認定を取得しており、すべての社員のワーク・ライフバランス実現に向け、職場環境の整備・意識改革に努めています。

更に、「ダスキン健康宣言」を通じて「健康経営」に取り組み、日本健康会議が運営する「健康経営優良法人2024」の認定を受けており、2017年から8年連続の認定となりました。今後も、会社(事業所)・健康保険組合・労働組合による三位一体の体制で、ダスキン健康保険組合加入のグループ会社すべての認定取得を目指していきます。



**ワーク・ライフバランスの推進**

- 年次有給休暇取得率60%
- テレワークの継続実施、更なる浸透
- よつ葉推進デー(ダスキン版プレミアムフライデー)の実施
- 勤務間インターバルの実施

**仕事と育児・介護の両立支援制度の活用推進**

- 出産・育児休暇・介護休暇・育児短時間勤務
- 男性社員の配偶者出産休暇の取得推進
- よつ葉シフト(個人都合によるシフト勤務)
- よつ葉Dターン(退職者復職制度)

**ダスキン健康宣言**

**「社員一人ひとりの幸福を願って」**

私たちは、創業以来培ってきた「祈りの経営」の理念に基づき、社員とその家族の健康維持・増進に取り組み、生きがいのある健康で心も豊かな生活の実現を図るとともに、会社の健全な発展に努め、人に社会に喜びのタネをまき続けることを宣言します。