

2022年2月21日
株式会社ダスキン

年齢や等級に関係なく管理職に登用できる制度へ 4月1日（金）「人事制度」を刷新

株式会社ダスキン（本社：大阪府吹田市、社長：山村輝治）は、ダスキンの社員一人ひとりが個性をより一層輝かせ、チャレンジ・変革を通じて社員と企業が持続的に成長するために、2022年4月から「人事制度」を刷新します。

■背景と目的

当社が持続的な成長をするためには、少子高齢化による就労人口減少への対応を行うこと、また全国のダスキンフランチャイズ加盟店とともに地域に根差したサービスをより強化するための組織づくりが不可欠です。時代に即した人事制度運用の必要性ならびに人事制度と働き方に関する社員意識調査※の結果を踏まえ、この度制度を刷新します。

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）の異なる社員が互いを尊重し、個々の能力を最大限に発揮することによって、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。

また、“価値を創出するマテリアリティ”に掲げる「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」「社員の成長とキャリア実現支援」を積極的に取り組むことで、企業価値の向上を目指しています。

今回の制度刷新により、年齢に関係なく、すべての社員が自分の個性を活かし、働きがいを持って活躍できる環境を整えることで、社会に貢献できる人材の育成・確保と企業の持続的成長を目指します。

※社員意識調査

働きがいのある、より良い会社を目指して、社員に向けて定期的に調査を実施。様々な角度から職場の風土や活性度を分析しています。2020年に実施した調査では、仕事に対する満足度は高いものの、人事制度や働く環境、職場の生産性に対する課題が浮き彫りになりました。その結果を今回の人事制度の刷新に活かしています。

■刷新のポイント

すべての社員が自分の個性を活かし、働きがいを持ち、活躍できる環境へ

- ①評価方法の見直しと、年齢・等級にとらわれない適所適材の「ジョブ型管理職登用」をスタート
- ②「専門職」を新設
- ③定年及び再雇用制度を改定
- ④復職（再雇用）制度の継続実施
- ⑤「希望する部門・職種・地域」の申告希望調査を異動に活用
- ⑥転勤者の手当を厚遇に

■すべての社員が自分の個性を活かし、働きがいを持ち、活躍できる環境へ

①評価方法の見直しと、年齢・等級にとられない適所適材の「ジョブ型管理職登用」をスタート

社員意識調査において、「今の仕事への満足度」は全体平均で約 8 割、「ダスキンで勤務することに対する満足度」も 9 割以上と高い数値となっていますが、他の年齢層と比較し業務に慣れ始めた 20 代後半では低い結果となっています。

| | 全体 | 24歳以下 | 25～29歳 | 30～34歳 | 35～39歳 | 40～44歳 | 45～49歳 | 50～54歳 | 55歳以上 |
|-----------------|------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 今の仕事にやりがいを感じている | 77.2 | 82.8 | 65.2 | 77.2 | 78.5 | 76.8 | 79.2 | 80.5 | 74.8 |
| ダスキンで働けてよかったと思う | 92.6 | 89.2 | 78.2 | 87.6 | 91.5 | 93.8 | 93.3 | 95.7 | 96.6 |

(%)
※社員意識調査（2020 年実施）結果より抜粋

また、「現在の人事制度・評価方法への満足度」が全体で約 40%と低く、全世代を通して本人の能力や成果による評価を反映してほしいとの声が多数上がりました。

これらを踏まえ、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※以降ど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を形成します。

あわせて、評価方法に加点方式を取り入れ、部門業績と本人の貢献による賞与への評価反映を行います。

※入社後 2 年間は研修期間となり、最短で 3 年目からのチャレンジとなります。

②「専門職」を新設

当社には様々な部門・職種があり、多方面で活躍するチャンスがある一方、「専門職として活躍したい」という社員の声もあることから、会社が必要とする高度な専門分野に特化した能力（研究開発者や IT 技術者、一級建築士や薬剤師等の高度国家資格等）を持つ社員については、「専門職」として認定し、さらなる能力開発や成長を支援します。

③定年及び再雇用制度を改定

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）改正への対応ならびに経験豊かな社員が、年齢にとられることなく活躍する機会の拡大を目的とし、定年延長を段階的に導入します。

<仕組み>

2022 年度から定年を段階的に引き上げ、2030 年度に 60 歳を迎える全社員から 65 歳定年とし、再雇用上限年齢を 70 歳とします。2029 年度までは「定年退職・定年延長・再雇用」を個々で選択可となります。

④復職（再雇用）制度の継続実施

2009 年度に導入した、結婚、育児、介護やキャリア構築など、様々な理由で退職した社員に対し、本人の希望があれば退職時と同条件で再雇用する復職制度を継続して実施します。即戦力として多様性を活かした組織づくりを目指します。（復職には諸条件あり）

⑤「希望する部門・職種・地域」の申告希望調査を異動に活用

年 1 回の自己申告により、社員のキャリア意向も踏まえた配置や業務割り当ての検討を実施します。自らが今後のありたい姿を思い描き、実現に向かって考え行動し、キャリア実現する社員を育成します。

⑥転勤者の手当を厚遇に

転勤可能な社員については必要に応じて国内・海外の転勤が発生します。転勤時の経済的不安を少しでも解消できるよう、転勤実績手当を上乗せします。また、入社 3 年目以降、本人の申請により、地域限定での勤務が可能な「地域総合職制度（既存制度）」を活用することで、社員それぞれのライフスタイルに合わせた勤務が可能です。