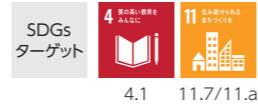




地域社会、取引先とともに



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」という思いのもと、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」

■ 「WELL Health-Safety Rating」の取得・普及

2022年11月にダスキン本社ビル、ダスキンミュージアム（企業ミュージアム）、ダスキンスクール（研修施設）の3つの自社施設において、第三者機関が審査する国際評価「WELL Health-Safety Rating」を取得しました。

この評価は、さまざまな企業が社員や訪問者などの健康を優先するように設計されており、感染症対策をはじめ、科学的なエビデンスに基づいた施設の清掃や消毒、空気質や水質の管理、緊急事態対策など、人々の健康、安全、福祉に配慮して管理・運営を行っている施設であることを広く利用者に伝えることができます。

今回の取得により得られた知見を踏まえ、より一層お客様のお役に立てる商品・サービスや仕組みの開発に努め、社会に還元していきます。



ダスキン本社ビル ダスキンミュージアム ダスキンスクール

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HPをご覧ください。

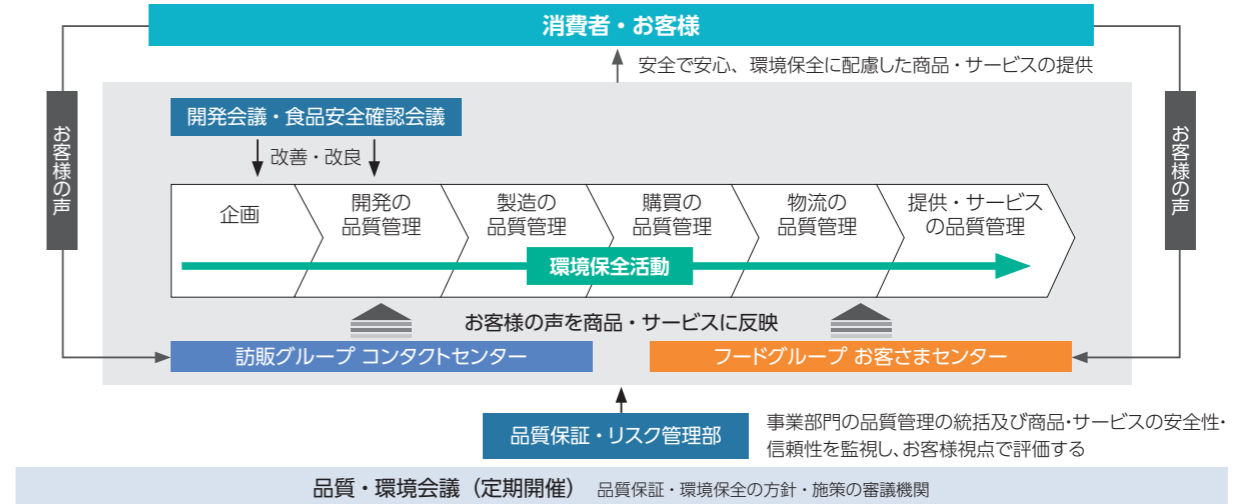
<https://www.duskin.co.jp/sus/social/philosophy/>



■ 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、ダスキン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、環境に関わるガイドラインなどを審議しています。

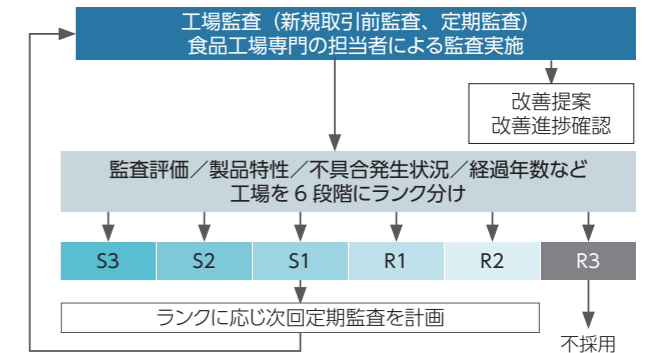
品質保証体制図



■ 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。2023年3月期は新規監査を6工場、定期監査を36工場で行いました。

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15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
- 女性活躍に関する認定制度「えるぼし」取得
- 障がい者雇用率3%以上
- 一人当たり年間労働時間1,800時間以下を維持

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	eラーニング	キャリア開発	外部選抜	全社		能力開発支援	事業部別			
						理念教育	コンプライアンス		グリーンサービス	ケアサービス	ミスタードーナツ	
部長格	通信教育MBA	部下を持つ管理職研修			経営幹部養成コース							
	新任管理職マネジメント				上級管理者コース							
室長格	室長格初期研修				新任女性管理職研修							
	FC経営士講座				管理職マネジメントコース							
主幹	主幹研修	マーケティングの基礎知識と加盟店指導への活用	成長資格に合わせたeラーニング講座	海外研修	21世紀塾	スーパーバイザー学校						
		FCビジネス関連法務の基礎知識										
主任		財務諸表の読み方と経営分析の基礎知識		キャリアデザイン勉強会33/43/50								
		ダスキン版 経理スキル										
チーフ	チーフ研修	ダスキン版 法務スキル										
	3年目見直し研修											
一般	半年/1年/2年見直し研修											
	一燈園啓徳研											
	新人働きさん研修											

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月に刷新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2023」の認定を受けており、2017年から7年連続の認定となりました。今後も、グループ会社(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。