



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

ダスキングループは、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」

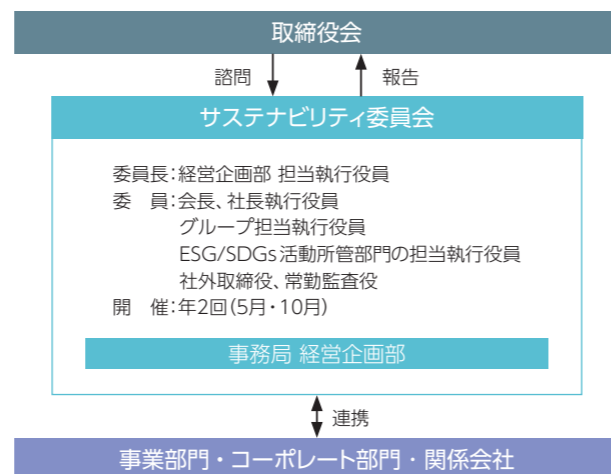
人と環境と社会のつながりに心を配りながら、
社会からの期待に謙虚に耳を傾け、喜びをもって応えます。
安全・安心で優れた商品・サービスの提供を通じて、
豊かな暮らし、笑顔あふれる地域社会の持続的な発展に貢献します。

サステナビリティ方針

- | | |
|--|--|
| <p>1. 持続可能な成長 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>2. 人権尊重 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>3. 環境保全 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>4. 対話・交流 私たちは、人を思いやり、より良い社会を目指します</p> <p>5. 商品・サービス 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>6. 職場環境の向上 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>7. コンプライアンス 私たちは、相手の身になって考え、行動します</p> <p>8. 情報管理 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>9. 危機管理 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。

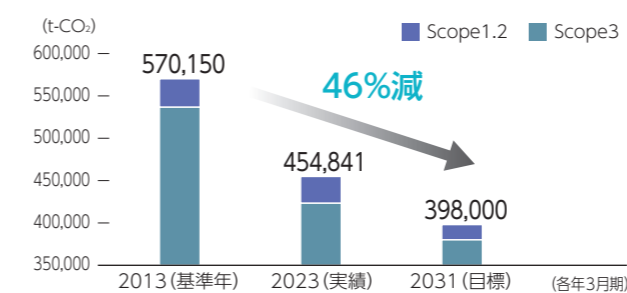
その一つである「人的資本・多様性」においては、事業ポートフォリオ変革に必要な人材育成方針・社内環境整備方針を整理し、維持・向上するための指標と目標を設定しています。

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。

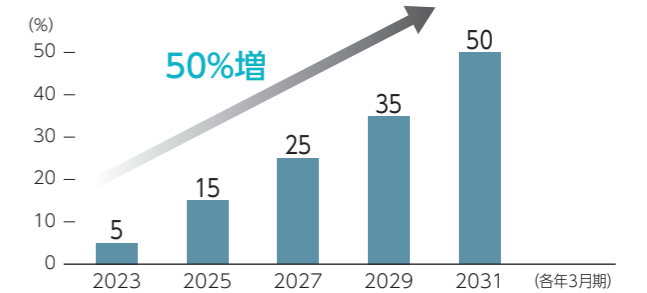
人材育成方針・社内環境方針

| | 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 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 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 | 全社教育体系 OJT・Off-JT 自己啓発 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 全社研修(理念教育等) 事業別研修 能力開発支援(資格取得奨励制度等) | 人事処遇制度 福利厚生制度 新人事制度(2023年3月期から) コースの見直し キャリア開発支援強化 メリハリのある評価と処遇 転勤への配慮 セカンドキャリアライフ応援制度 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 健康意識向上など(健康経営) (社員健康づくり) |
| | 指標と目標 ▶ 意識調査「キャリア充実度」全年代80%以上 ▶ 社員一人当たり年間研修時間 15時間以上かつ研修未受講者をなくす | ▶ 女性管理職比率 13%以上 ▶ 男性育休取得率 100% ▶ 一人当たり年間労働時間 1,800時間以下 |

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HPをご覧ください。

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

