

ACTIVITIES OF SDGs

ドトール・日レスホールディングスの活動

従来のお客様・株主・社員・地域社会への貢献に加え、SDGsを経営に組み入れ、企業収益を高めると同時に社会や地球環境の改善につながるよう構築してまいります。

平和で公正な環境

～ 多様な人材の活躍、働きがい、ガバナンスの強化 ～



コーヒー教育

コーヒーに関する高いレベルの知識&技術を身につけた“真のコーヒーのプロフェッショナル”を育成し、企業理念を実現するため、社員のコーヒー教育に力を入れています。2024年現在、約300名が認定資格を取得したDNCAの他、スペシャルティコーヒー協会が定める基準・手順に則ったコーヒーの評価ができるとコーヒー品質研究所が認定した、コーヒー鑑定士の資格技能者である「Qアラビカグレーダー」の育成にも励んでいます。

①社内コーヒー研修の実施

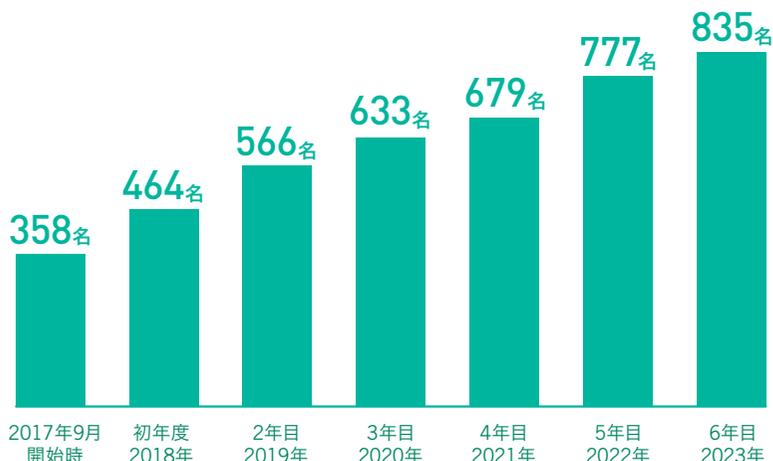
- ✓ DNCA(ドトール・日レスコーヒーアカデミー)
- ✓ コーヒー研修
- ✓ 売店研修

②社外コーヒー資格の取得支援

- ✓ コーヒーマイスター養成講座
- ✓ コーヒーインストラクター検定
- ✓ Qアラビカグレーダー



パートナー退職金制度



従業員の多数を占めるパートナー[※]は大きな戦力であることから、将来に向けて安心して働ける福利厚生充実を目的として、業界初となる「非正規雇用者向け退職金制度」を2017年よりドトールグループの直営店で導入。加入者の割合は年々増加しており、長く勤めていただくきっかけにもなっています。

[※]ドトールグループでは、非正規雇用の従業員を「パートナー」と呼んでいます。



ワークライフ バランス

ドトールグループでは、従業員の自分らしい働き方の選択を支援しています。勤務地を選べる一般職制度、自分で手を挙げて異動ができるジョブローテーション制度、ショップのオーナーを目指す独立支援制度があります。また、在宅勤務やフレックスタイム制の導入を通じて、働き方改革のさらなる実現を目指しています。

平均残業時間／月

年度末2月実績平均

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
7.3 時間	4.2 時間	7.1 時間	9.8 時間	9.4 時間

育児休暇制度利用者数(人)

3/1～2月末

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
29 名	28 名	34 名	39 名	35 名

有給休暇取得日数／年

3/1～2月末

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
12.1 日	10.3 日	12.1 日	10.5 日	10.4 日

(4月～翌3月データで平均取得日数として算出)



多様な人材の活躍推進



ドトールコーヒーでは、多様なバックボーンをもった人材の活躍を推進しています。性別・年齢・国籍・障がいの有無を問わず、広く雇用の機会を提供し、誰もがやりがいをもって働ける環境の整備に努めています。育児や介護、闘病をはじめ、従業員が抱える個々の事情に配慮し、安心して働き続けられるよう柔軟な人事制度を整えています。障がいを持った方への就業機会の提供には、本社や店舗での雇用の他、2016年からは千葉県船橋市に野菜農園D-FARMを開園。野菜づくりに従事していただいています。収穫した新鮮な野菜は、社員への福利厚生や地元の小学校への提供、フードバンクへの寄付などを通じて大変喜ばれており、働きがいの創出につながっています。



クリエイター発掘・支援

星乃珈琲店では、新しい才能を発掘するため、絵画コンテストを実施しています。回を重ねるごとに応募総数も増加し、全国各地から寄せられた作品は、美術大学の教授やプロの画家が実際に審査を行っています。受賞作品はホームページでの開示とともに副賞品として買い上げ、「旅する絵画」として作者名と共に全国の星乃珈琲店の店内を飾る巡回展示をしています。クリエイターの才能を発掘・支援し、多くの方に披露する場を提供しています。



働きがいの創出

ドトールコーヒーでは、ドトールコーヒーショップとエクセルシオール カフェにおいて、接客やオペレーションレベルを競うCSアワードを開催しております。また、エクセルシオール カフェでは、コーヒー抽出技術を向上させることを目的としたバリスタコンテストも実施。これらのコンテストの開催は、その取り組み過程を通じて、パートナーや社員が働くことの誇りや働きがいを高めることにつながっています。

