

HUMAN CAPITAL
REPORT 2024 **comfort japan inc.**
www.comfortjapan.jp



代表メッセージ / インタビュー

— Message

当社は、表面的な美しさだけでなく見えないものを輝かせ、一人でも多くの方を「綺麗」にしたいという思いで事業を展開しています。現在、第二創業期を迎える中で、私たちが目指すのは「サステナブルビューティーテックカンパニー（持続可能な先端美容を追求する企業）」です。

美容機器や海外化粧品の取扱いだけでなく、自社ブランド化粧品の開発、クラウド型予約システムの構築・販売、さらに他社化粧品の成分分析や輸入サポートまで、美容事業の多角化を図っています。幅広く事業展開を進める中でも、私たちが常に大切にしているのは、「人」と「環境」に優しい会社であり続けることです。そして、私たちの商品やサービスを通じて、お客さまに心から美しくなっただくことです。人に真剣に向き合える企業こそが、真の意味で持続可能な企業であると考えています。

2008年の創業以来、独自の企業風土や文化は徐々に形成されてきています。しかし、私が見る会社と新しく入社した社員が見る会社の姿は、異なる部分もあると思います。

透明性が求められる現代において、情報を開示し、課題から目を背けずに向き合い、改善につなげることが非常に重要だと考えています。そのため当社では、人的資本経営に取り組み、さまざまなデータを開示しています。情報を外部に公開することで、自社を客観的に見つめ直し、課題への気づきを得やすくなります。そして、社員全員が同じ意識を持ち、組織として襟を正すことができます。

今後も人的資本経営に力を入れ、透明性を保ちながら、さらなる成長を目指してまいります。



— Interview



人的資本経営に取り組みISO 30414を取得されましたが、これまでの歩みを振り返って、どのように感じていらっしゃいますか。

ISO 30414取得後の歩みを振り返ると、目標達成に向けた結果は、正直なところ厳しいものとなっています。

目標を掲げて実現するためには、明確なKPIを設定して覚悟を持って進む必要があります。また、代表や人事だけでなく、社員全員が情報開示することや社外から見られることに一体となって取り組む必要があると感じています。

こうした取り組みは、すぐに利益に直結するものではなく、結果が出るまでには3～5年ほどの時間が必要です。それでも、社内でKPI達成に向けた覚悟が芽生えたことは、非常に良い進展と言えます。一方で、目標の実現や達成への道のりは、決して容易ではないと感じています。

#01



#02

ISO 30414 認定後、
どのようなメリットがありましたか。

ISO 30414 認証の認証取得を通じて、「人の事を考えている会社」と対外的に示すことができました。新卒採用における学生からの反響も大きく、その効果を強く感じています。



#03

重点的に取り組んでいることをお聞かせください。

特に力を入れているのは「社員のエンゲージメント向上」です。エンゲージメントは業績に直結し、これを高めることで生産性が向上し、結果として賃金アップにもつながります。「働く人が輝いていること」は会社にとって何より重要であり、そのためには働きがいがあり、健康でいきいきと働ける環境を整える必要があります。現代において、ダイバーシティやコンプライアンスの遵守、人材育成に取り組むことは、企業にとって当然のことです。社員が前向きに主体的に仕事へ取り組むためには、「エンゲージメント」は欠かせません。エンゲージメントが高まることで社員はより輝きを増し、会社も輝きます。エンゲージメントが高い方の特徴として、周囲との関わりを常に大切にしています。人と関わることは時に面倒で、一見遠回りに感じることもあります。しかし、そのひと手間がなければ、エンゲージメントは生まれません。弊社では働きやすさを重視してテレワークを導入していた時期もありましたが、人との関わりが希薄になるため現在は廃止しています。

社員一人ひとりの価値を高め、良いことも悪いことも含めて組織の現状を可視化するために、エンゲージメントのサーベイは重要です。たとえ結果が厳しいものであったとしても、継続して改善に取り組み続けていくことが重要だと考えています。



企業理念

— 企業理念 VISION

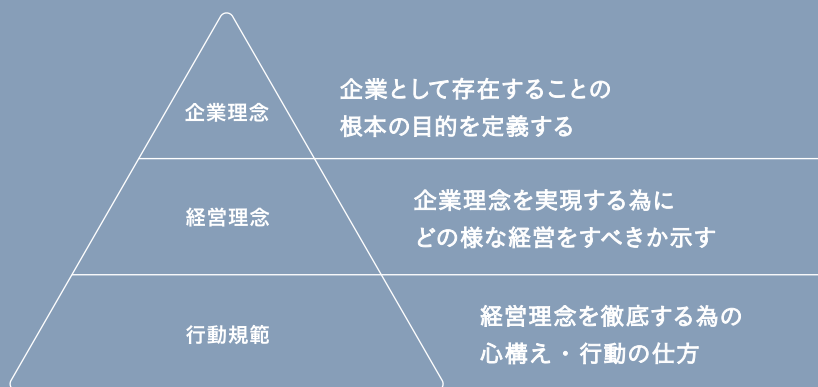
人を綺麗にすることで人の心を綺麗に、
そして人の心を豊かにする

私たちは、企業としての使命と責任を自覚し、人と社会に
「美によって善と豊かさをもたらす」ことを企業理念としています。

— 経営理念 MISSION

サステナブル
ビューティーテック カンパニー

持続可能な先端美容を追求する会社。美とテクノロジーを通して地域、
そして地球環境に貢献することを経営理念としています。

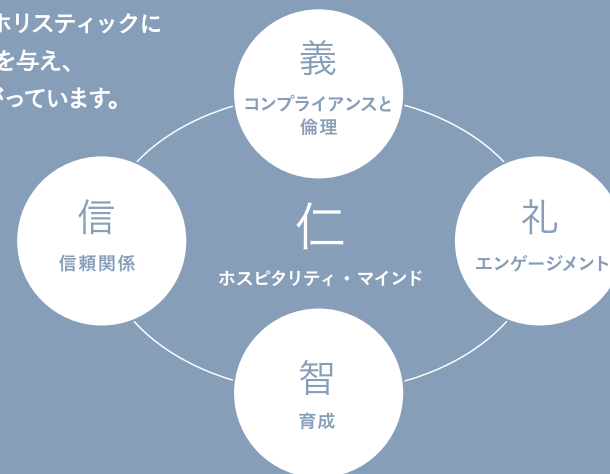


— パーパス PURPOSE

人を綺麗にすることで、
人の心を綺麗に、
そして人の心を豊かにする
社会の実現

— 5つの価値感 VALUE

これらの価値観がホリスティックに
人材戦略への影響を与え、
経営戦略へとつながっています。





COMFORT JAPAN | HUMAN CAPITAL REPORT

目次

人的資本経営

人材戦略

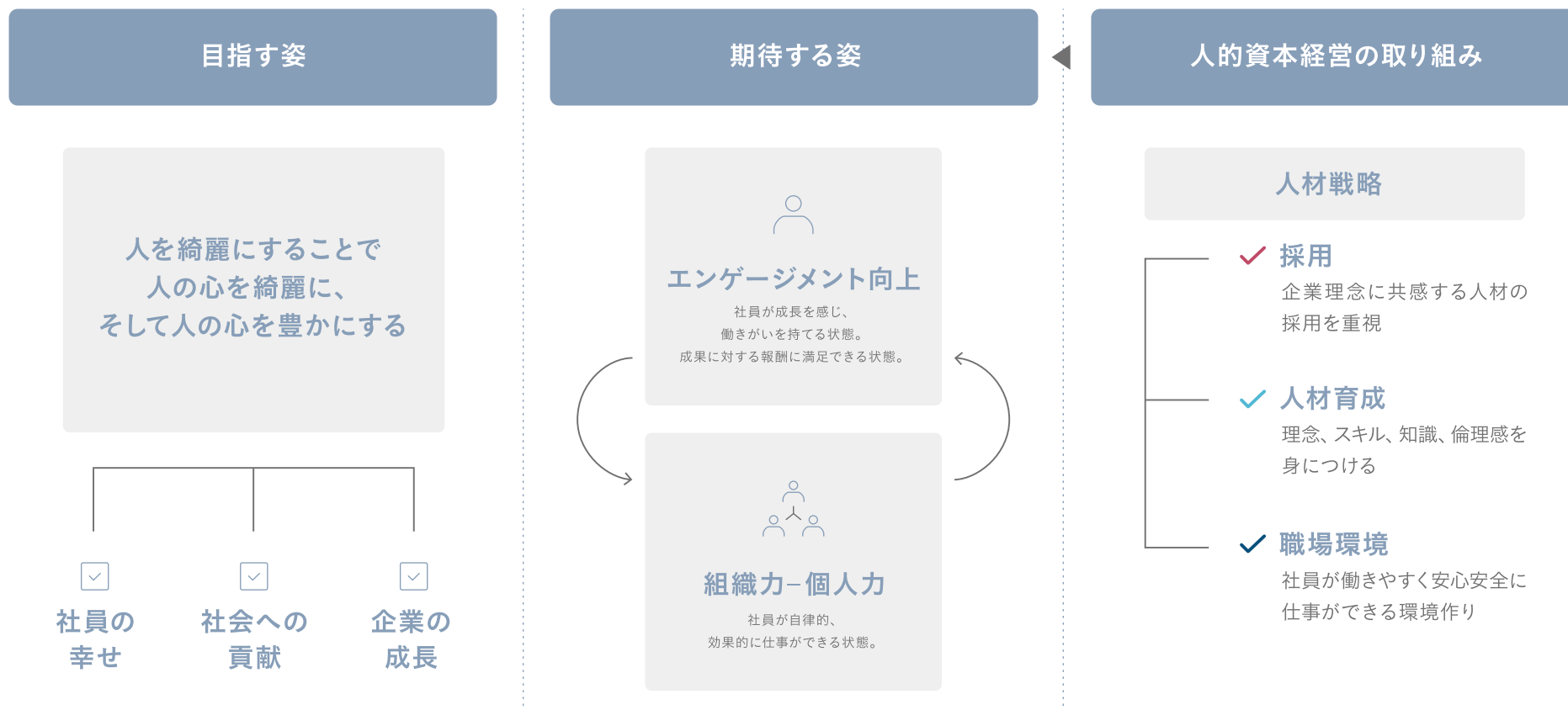
- 採用
- 人材育成
- 職場環境
- 測定項目

環境への取り組み



人的資本経営

コンフォートジャパンはISO 30414のガイドラインにも基づいた人的資本経営を推進しています。
 昨年は35の指標データを開示し、データ収集の改善や具体的な取組みにつなげることが出来ました。
 現在は、より多くの指標に取り組むこと、指標を連動させて経営課題の具体的な対策を導き出すためにデータ分析と活用に力を入れています。



人的資本経営

エンゲージメント

社員の「満足度」「成長度」「共感度」を高め、エンゲージメントを最大限に引き出すことが持続的成長と企業価値の向上のために重要と考えています。

エンゲージメント / 満足度 / コミットメント

幸せデザインサーベイの実施

「社員のエンゲージメント向上」を最重要課題と位置づけ、サーベイを用いて社員の幸福度を可視化し、組織風土の構築や人材戦略に関連する6つの項目に着目して課題解決に取り組んでいます。業績と連動し全体平均・業種平均を下回る厳しい結果となったものもありますが、継続して改善に取り組み続けていくことが重要だと考えています。

サーベイ実施：2023年

従業員同士の関係

	2021	2022	2023
自社平均	N/A	0.59	0.59
全体平均	N/A	0.58	0.58
業界平均	N/A	0.60	0.60

上司との関係

	2021	2022	2023
自社平均	N/A	0.63	0.59
全体平均	N/A	0.60	0.60
業界平均	N/A	0.60	0.60

仕事のやりがい

	2021	2022	2023
自社平均	N/A	0.58	0.52
全体平均	N/A	0.54	0.54
業界平均	N/A	0.54	0.54

個人の成長

	2021	2022	2023
自社平均	N/A	0.66	0.67
全体平均	N/A	0.62	0.62
業界平均	N/A	0.63	0.63

心理的コミットメント

	2021	2022	2023
自社平均	N/A	0.69	0.61
全体平均	N/A	0.55	0.55
業界平均	N/A	0.55	0.55

健康

	2021	2022	2023
自社平均	N/A	0.69	0.69
全体平均	N/A	0.65	0.65
業界平均	N/A	0.65	0.65

※全体平均・・・サーベイを実施した400社の平均 ※業界平均・・・卸売業での平均
※1を満点とする 0.5以上がポジティブ、0.5未満がネガティブ



人的資本経営

ワールドカフェ

対話と協力に焦点を当てたコミュニケーション手法であるワールドカフェを開催しています。自由にアイデアや意見を述べ合うことで、異なる視点や知識に触れ合い、柔軟な思考を身に付けることが出来ます。また会社の意思を形にし、進むべき方向性を示したバイブルである「ビジョンブック」を用いたのワークショップにより、企業理念への理解や浸透を推進しています。2024年は異なる職種や役職、年齢によるグループで開催しました。

サンクスカード

社内システムの機能にあるサンクスカードを活用し、社員同士が「ありがとう」を伝えあう仕組みを構築しています。

店舗スタッフへのトップメッセージ

社長によるトップメッセージ動画を作成し、店舗スタッフに向けて会社が掲げるビジョンや目標を伝えました。

人的資本ROI

2021	2022	2023
23.4%	-18.2%	-38.2%

人的資本ROI = 営業利益 / (人件費 + 福利厚生費)

人的資本への投資に対してのリターンを測る指標としてモニタリングを行っています。2022年度からマイナスになっている人的資本ROIに対しては経営戦略の見直しと財務計画を強化しています。

従業員一人当たりEBIT

	2021	2022	2023
1人当たり売上	27,127,957円	26,592,373円	19,309,393円
1人当たりEBIT	1,517,035円	-1,064,529円	-2,035,606円

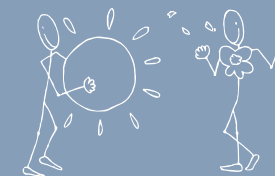
従業員一人当たり売上 = 売上 ÷ 年間FTE 一人当たりEBIT = EBIT ÷ 年間FTE EBIT = 経常利益 + 支払利息 - 受取利息



人材戦略

社員のエンゲージメントを高めることは個人のパフォーマンスと組織力の強化につながり、生産性の向上と会社の持続的な成長につながります。

そのためコンフォートジャパンではエンゲージメントを高めるための人材戦略として採用、人材育成、職場環境に投資をし、モニタリングを行っています。



採用

戦略的な採用

企業理念に共感する人材の採用

ポテンシャルの見極めとマッチング強化

人材育成

社員が活躍するための人材育成

研修

人事制度

年間アワード

職場環境

働きやすい職場環境

オフィス環境整備

労働者について

健康経営



採用

採用 人材育成 職場環境

戦略的な採用

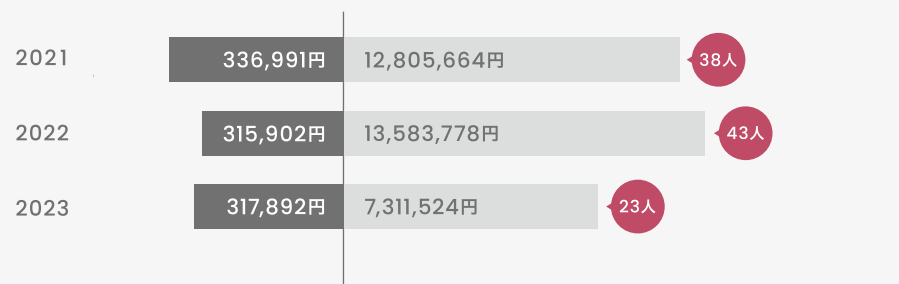
現在の採用市場は企業にとって厳しく、特に若手人材の獲得が難しくなっています。設立当初より毎年新卒採用により若手人材を育成し組織のイノベーションを活性化してきた当社では、ビジョンを共有できる若手人材を確保する為に、代表取締役が会社説明会や選考の初期段階から関り、スキルだけでなく価値観やビジョンの見極めに注力しています。

また、成長を実感し働き甲斐をもって活躍できる為の定着支援にも力を注いでいます。

中途採用においては、販売職の採用をメインに未経験者の採用を積極的に行い、社内の教育制度を活用してパフォーマンスを発揮できるよう人材育成に取り組んでいます。

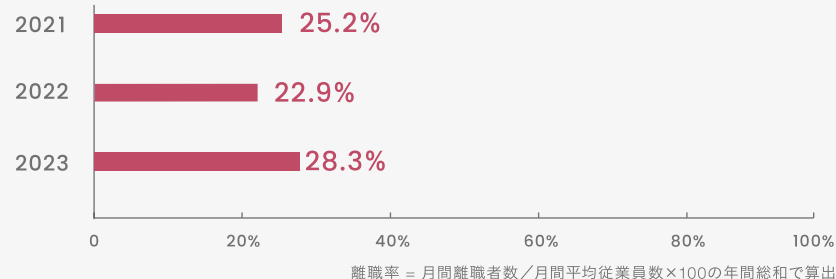


一人当たりの採用コスト/採用コスト



採用コスト(総額) 採用人数 1人当たり採用コスト
 採用コスト=人材採用にかかる 外部費用+内部費用
 一人当たりの採用コスト=採用コスト÷採用人数

離職率



直営店舗の閉店や組織編制により離職者が増加しました。



人材育成

採用 人材育成 職場環境

社員が活躍するための人材育成・制度

人材育成により個人の能力を最大化し、組織を強化することで生産性の向上、人材育成を行い顧客から信頼され支持される企業を目指しています。



人を綺麗にすることで、人の心を綺麗に、そして人の心を豊かにする社会の実現

人事制度

年4回の人事評価を実施しています。等級定義に基づきスピードを重視した結果重視の短期的な目標、仕事のプロセスを重視した中長期的な二つの観点から目標設定をすることで企業目標の達成と社員の成長を実現することを目的としています。

目標達成のためのスキル向上やプロフェッショナルな人材育成を行い、「コンフォートバリュー」の項目を設定することで企業理念や行動規範の浸透を目指しています。

多角的視点により公正で透明性のある評価決定を行うため、部署長が社員一人ひとり进行评估する評価調整会議を実施しています。

目標管理

・成果責任 ・顧客対応 ・業務プロセス ・組織管理
・専門知識 ・スキル ・コンフォートバリュー

行動評価

・対人対応 ・変化洞察 ・課題選別 ・関係構築
・変革挑戦 ・誠実さ ・自己研鑽

若手人材の早期活躍のための定着支援

インターンシップの活用

入社前の内定者を対象に実務を経験する長期インターンシップを導入。実際の業務体験や先輩社員との交流により、入社までの不安払拭や入社後の即戦力化にも繋がっています。

新入社員研修

入社1年目の研修を充実させることで若い社員の早期戦力化を目指しています。

4月 新入社員研修	10月 オンボーディング研修
5月 / 6月 OJT期間	翌年3月 テイクオフ研修
7月 本配属	

OJT研修

入社後のオンボーディングのため新入社員研修後の2~3ヵ月はOJT研修期間を設け、メンターを始め上司や先輩社員から職場の文化、ルール、ノウハウを直接学べるようにしています。リアルタイムにアドバイスやフィードバックを受けられるため成長を実感しやすく、チームでの連携やコミュニケーション能力を養うことができます。

メンター制度

新卒入社1年目の社員には先輩社員がメンターとして配属され、1年間伴走し新入社員をサポートします。メンターは入社2~3年の若手社員が担う為、身近な存在の先輩社員に相談しやすい環境を作ることで定着支援にも繋がっています。



人材育成

採用 人材育成 職場環境

ランチ交流会

普段関りが薄い部署のメンバーや、若手社員と経験値の高い社員の交流を目的にランチ交流会を実施しています。部署を超えたイベントとして従業員同士の関係構築の場にもなっています。

キャリア研修

入社1年目のオンボーディング研修の一環として、キャリア研修を実施しています。総合職のジョブローテーションを行う上で、まずは自身の適正やどのような仕事にチャレンジできるのかなど社内での仕事について理解を深める事で活躍人材の育成を行っています。

ジョブローテーション導入

OJT終了後は、ジョブローテーションを行うことでさまざまな経験を積めるキャリアパスを提供し、将来の幹部候補を育成する土壌を作っています。複数の部門で経験を積むことで社員は異なるスキルや知識を身に付けることができ、柔軟性のある組織づくりにもつながります。社員の適性を見極め、生産性の観点からベストな人事を進める判断材料としていきたいと考えます。



販売職の学習支援

お客様に対して上質な接客と確かなご提案をするために販売社員に対して教育部門だけではなく、PRやマーケティングなどさまざまな部署が連携して店舗の活性化に取り組んでいます。

- ・経験と実績がある現場の社員によるワークショップ
- ・社内SNSの活用
- ・eラーニング

年間アワード

2024年は若手から経験者まで、また時短勤務で働くママ社員まで、優秀な働きをする社員が表彰されました。



人材開発・研修の総費用

2021	2022	2023
4,544,911円	8,260,438円	5,956,587円

人材開発・研修の総費用=人材開発・研修に関する外部及び内部コストの総和

重要ポストの割合

	2021	2022	2023
役員	2.3%	2.1%	2.1%
管理職	10.8%	8.9%	8.4%
管理職候補	12.3%	13.7%	16.1%

重要ポストの割合=重要ポスト数÷総ポスト数×100

内部継承率

2021	2022	2023
100%	100%	100%

内部継承率=
重要ポストに占める内部登用者数÷重要ポスト数×100

重要ポストに空きが出た際は、速やかに内部で
代替りの人材を登用もしくはポジションの削減等
の組織編制を行っています。

後継者候補準備率

2021	2022	2023
94.1%	125.0%	153.3%

後継者候補準備率=後継者候補者数÷リーダーシップポジション数×100



コンプライアンスと倫理

法令遵守

社員が企業活動を行う上で基本となる法令遵守と倫理観を持つために、従業員、顧客、取引先、社会、(その他のステークホルダー)と信頼関係を築くことは重要であると考えます。クリーンで公正な企業活動を行うため、コンプライアンスと倫理についての理解を深める社内研修や専門家による勉強会を開催しています。

倫理とコンプライアンス研修を受けた従業員割合

	2021	2022	2023
コンプライアンス研修(新卒)	12人	21人	14人
コンプライアンス研修(既存社員)	0人	76人	128人
期末の従業員数(退職者除く)	114人	136人	133人
研修を受けた従業員の割合	10.5%	71.3%	100%

コンプライアンス関連の研修を受講した従業員の割合

提起された苦情の種類と件数

2021	2022	2023
0件	1件	0件

苦情、ハラスメントの相談窓口を設置する他、社内システムや会議等で社内喚起を実施しています。



職場環境

採用 人材育成 職場環境

働きやすい職場環境

社員が働きがいを持ち、生産性を向上させるために職場環境は重要であると考えます。社内コミュニケーションを活発にすることで、円滑な情報共有を促し風通しの良い組織作りを推進しています。

年齢や役職に関係なく、自由に意見を述べる環境、また部署間を越えて意見交換を行うことで連帯感を築き、協力関係を強化しています。

社内システム

バックオフィスから営業の顧客管理、店舗での売上管理に至るまで積極的にシステムを導入し業務の効率化を図っています。ペーパーレス化やデジタルでの可視化といったメリットだけでなく、システムを活用する事で仕事の俗人化を防ぎ、再現性のある業務が遂行できる環境を作っています。

フリーアドレスオフィス

チームメンバー間のコミュニケーションを促進し、アイデアを生み出し共有するためにオープンなオフィスデザインやコラボレーションスペースを設けています。



モバイルワーク

出張先や移動の合間などに仕事を進めやすいようモバイルワークを可能とするシステムを導入、シェアオフィスとの契約をしています。時間を有効活用し業務を行うことが出来ます。

よこはまグッドバランス企業認定

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める企業として2020年から3回連続で認定されています。

出産、子育て等ライフステージが変わる従業員に対して時差勤務を導入、またモバイルワークやテレワークを活用し働きやすい職場づくり、人材の確保、生産性の向上に取り組んでいます。



健康経営優良法人認定

健康経営優良法人の認定にむけて、従業員の健康づくり促進に取り組み、2024年認定取得致しました。

- ✓ 定期健康診断・ストレスチェック実施100%
- ✓ 有所見者への再検査促進
- ✓ 検診費用のサポート (がん検診費用のサポート)
- ✓ 健康づくり勉強会の実施
- ✓ 長時間労働の是正
- ✓ 産業医面談の実施

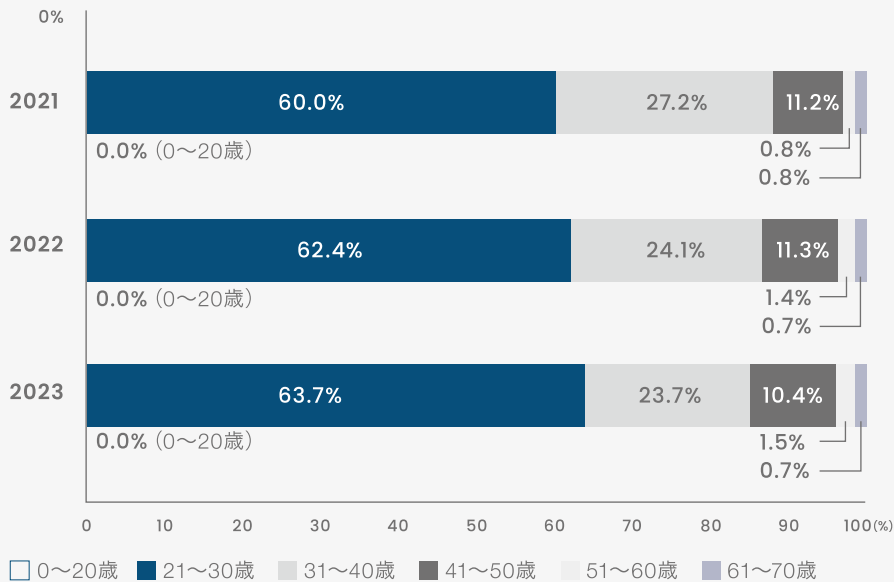


データによる可視化

今まではアナログで集計していたデータをシステムに集約し、さまざまな人的データの可視化に取り組みました。データの構築体制が整ったことで会社の状況を把握しやすくなり課題の早期発見にも繋がっています。

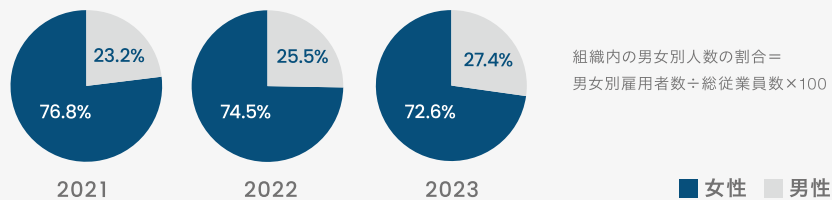


労働力のダイバーシティ（年齢）



新卒採用を行っているため 20 代の割合が高いです。今後は若手の定着強化や販売職の中途採用強化により割合の変化が予測されます。

労働力のダイバーシティ（性別）



労働力のダイバーシティ（障害者）

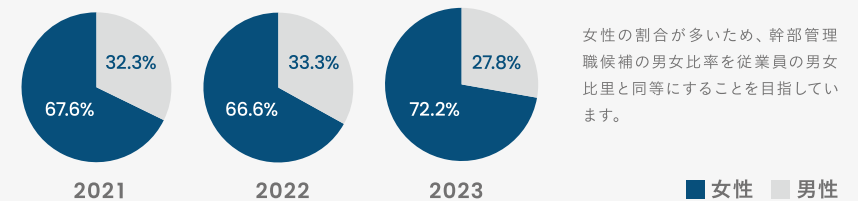
2021	2022	2023
0.0%	0.0%	0.8%

2023年より取組みを始め10月に1名の採用に至りました。定着支援の継続と合わせて、業務内容や環境整備を行い法定雇用者数を超える採用を目指して取り組んでいます。

組織内の障害者の割合 = 障害者数 ÷ 総従業員数 × 100

労働力のダイバーシティ（その他）

幹部・幹部候補の男女別人数の割合（期末時点での計測）



幹部・幹部候補男女別人数の割合 = 男女別幹部・幹部候補人数 ÷ 幹部・幹部候補人数 × 100

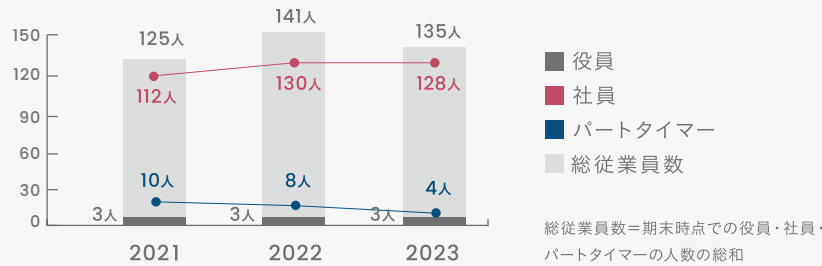
労働力のダイバーシティ（経営陣）

	2021	2022	2023
男性	66.7%	66.7%	66.7%
女性	33.3%	33.3%	33.3%

取締役の男女別人数の割合 = 男女別取締役員数 ÷ 総取締役員数 × 100



■ 総従業員数 / 総従業員数 (フル / パートタイム)



■ フルタイム当量 (FTE)



FTE = 従業員の年間総勤務時間合計 ÷ 2080 (従業員1人当たり年間所定労働時間)

■ 欠勤

	2021	2022	2023
オフィス勤務	0.17%	0.07%	0.33%
店舗勤務	0.21%	0.34%	0.33%

欠勤率 = 欠勤日数 ÷ 所定の期間の勤務日数 × 100

育児や病気療養により有給休暇を使い切ってしまう欠勤となるケースが発生したことで、前年に比べオフィス勤務者の欠勤率が上昇しました。看護や介護などの理由で、欠勤扱いにならない無給の休暇が取得できるよう社内整備をし、改善に取り組んでいます。

■ 健康・安全研修の受講割合

2021	2022	2023
N/A	39.6%	85.9%

メンタルヘルス研修参加率 = 参加者数 / 年間平均従業員数 × 100

従業員の心の健康と活力ある職場作りの為に2022年よりメンタルヘルス研修に取り組んでいます。初年度はライブ型のオンライン研修のみの実施であった為、店舗勤務者などはシフトが合わず参加率が4割以下となっています。今後は動画配信など誰でも参加しやすい環境整備を行い、ストレス対処法などメンタルヘルスに関する従業員のリテラシー向上を目指し取り組んでいきます。

■ 労災の件数 (発生率)

2021	2022	2023
0%	8.8%	12.2%

※2020年度 1件 ※2022年度 2件 件数 = 総労働時間 × 100万時間

■ 労災による死亡者数 (発生率)

2021	2022	2023
0%	0%	0%

件数 ÷ 総労働時間 × 100万時間



コスト

外部労働力の内製化をはかり、コストを大きく抑えることができました。
業績不振の時期ではありますが、従業員の貢献度合いに応じた賃上げを行いました。

■ 総労働力コスト

2021	2022	2023
653,035,487円	793,216,584円	663,082,085円

総労働力コスト=支払給与総額+諸手当+従業員に対するその他支出+外部労働力コスト

■ 外部労働力コスト

2021	2022	2023
78,310,682円	136,748,167円	100,405,306円

外部労働力コスト=人材派遣費+代理店手数料+業務委託費用

■ 総雇用コスト

2021	2022	2023
576,534,676円	660,740,863円	565,399,141円

総雇用コスト=支払給与総額+諸手当+従業員に対するその他支出+人材育成費



ISO 測定項目

倫理とコンプライアンス

1 提起された苦情の種類と件数	P.14
2 懲戒処分の種類と件数	
3 倫理とコンプライアンス研修を受けた従業員割合	P.14
4 第三者に解決を委ねられた係争	
5 外部監査で指摘された事項の数と種類	

コスト

6 総労働コスト	P.18
7 外部労働力コスト	P.18
8 総給与に対する特定職の報酬割合	
9 総雇用コスト	P.18
10 一人当たり採用コスト	P.10
11 採用コスト	P.10
12 離職に伴うコスト	

ダイバーシティ

13 労働力のダイバーシティ(年齢)	P.16
14 労働力のダイバーシティ(性別)	P.16
15 労働力のダイバーシティ(障害者)	P.16
16 労働力のダイバーシティ(その他)	P.16
17 労働力のダイバーシティ(経営陣)	P.16

リーダーシップ

18 リーダーシップに対する信頼	
19 管理職一人当たりの部下数	
20 リーダーシップ開発	

組織風土

21 エンゲージメント/満足度/コミットメント	P.7
22 従業員の定着率	

健康・安全・幸福

23 労災により失われた時間	
24 労災の件数	P.17
25 労災による死亡者数	P.17
26 健康・安全研修の受講割合	P.17

生産性

27 従業員一人当たりの業績	P.8
28 人的資本ROI	P.8

採用・異動・退職

29 募集ポスト当りの書類選考通過者	
30 採用社員の質	
31 採用にかかる平均日数	
32 重要ポストが埋まるまでの日数	
33 将来必要となる人材の能力	
34 内部登用率	
35 重要ポストの内部登用率	
36 重要ポストの割合	P.13
37 全空席中の重要ポストの空席率	
38 内部異動数	
39 幹部候補の準備度	
40 離職率	P.10
41 自発的離職率	
42 痛手となる自発的離職率	
43 離職の理由	

スキルと能力

44 人材開発・研修の総費用	P.13
45 研修への参加率	
46 従業員当たりの研修受講時間	
47 カテゴリー別の研修受講率	
48 従業員のコンピテンシーレート	

後継者計画

49 内部継承率	P.13
50 後継者候補準備率	P.13
51 後継者の継承準備度(即時)	
52 後継者の継承準備度(1~3/4~5年)	

労働力

53 総従業員数	P.17
54 総従業員数(フル/パートタイム)	P.17
55 フルタイム当量(FTE)	P.17
56 臨時の労働力(独立事業主)	
57 臨時の労働力(派遣労働者)	
58 欠勤	P.17

計測期間

2021	2021年7月1日～2022年6月30日
2022	2022年7月1日～2023年6月30日
2023	2023年7月1日～2024年6月30日

2023年度から計測定義の変更:
6月締めから7月15日締めでの算出に変更



環境への取組み

コンフォートジャパンは「サステナブルビューティーテックカンパニー」を経営理念として掲げ、「社員がやりがいを持って働き続けられる企業であること」「自然の美しさを守ること」を重点目標に、環境への取組みを行っています。

商品やサービスを通じてお客様の「美」をサポートするとともに、自然を守ることによって人の心を綺麗にすることも忘れてはいけなく考えています。人は自然に生かされており、自然ほど綺麗なものは無いからです。

環境に配慮したサステナブルな企業であること、そしてはたらく社員一人ひとりが自然のもつ美しさを大切にする心を育むことは、美容総合商社である私たちの使命と言えます。



環境への取組み

『かながわSDGsパートナー』認定

2020年10月、コンフォートジャパンは経済・社会・環境の3つの側面すべてに関わる取組を通して、SDGsの普及、促進に意欲的に取り組む企業として「かながわSDGsパートナー」に認定されました。



コンフォートジャパンの重点目標

社員がやりがいを持ち働き続けられる企業であること、そして自然の美しさを守ることを重点活動領域とし、下記7つのSDGsに関連した活動を行っています。



オフィス周辺の定期清掃

環境問題への取組みの第一歩は身近なところからと、月に一度オフィス周辺の清掃活動を行っています。

植樹活動への参加

2018年から神奈川県内で行われている植樹祭にボランティアで参加し、環境保全のための取組みを体験しています。

また、植樹祭を主催している非営利団体「Silva(シルワ)」へ寄付も行っています。2023年4月には、自ら主催する植樹活動「コンフォートジャパンの森」を企画し社員や取引先を招いて開催しました。

サステナブルな製品の販売

製造過程やパッケージ、成分において環境に配慮されたイタリア・ダヴィネス社の製品を取り扱っています。また、海の環境保護のために直営店では買い物袋の配布を控え、エコバッグの使用を促進するキャンペーン活動も行っています。



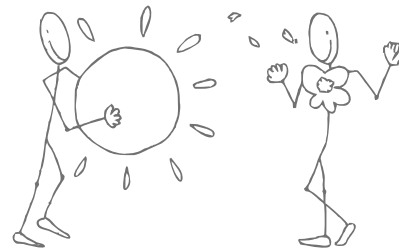
ダヴィネスリサイクルプログラム

2022年4月よりダヴィネス表参道ヒルズ店で「ダヴィネスリサイクルプログラム」を開始致しました。これは、直営店の店頭でダヴィネス・コンフォートゾーンの使用済み空き容器を回収する活動です。プラスチック容器、ガラス容器、アルミ容器を対象としており回収された容器はテラサイクルジャパン合同会社を通じて森林再生に取り組む非営利型一般社団法人Silva(シルワ)に寄付いたします(1ポイント=1円)。実施店では店頭回収ボックスを置き、顧客への周知と回収を行っています。



ISO 30414 適合証明書





comfort japan inc.