

従業員とともに

働きがいの持てる職場づくり

ワタミ(株)取締役 上席執行役員
人材開発本部長 吉田 光宏

ありがとうを集めるのは人です。人づくりこそが理念の体現であると考えています。

持株会社体制への移行に伴い、2005年度はグループとしての「理念の共有、組織の活性化、公正な人事」をテーマに取り組みました。

全従業員を対象として定期的に関催される理念研修を開始。研修では、社員の心構えや取るべき行動についての話し合いを繰り返していきます。

また、自らが希望する部署への異動を申請するフリーエージェント制度や社内独立制度の見直し、関連して給与規程やインセンティブ制度の見直しも行いました。

今後もグループ各社において、全社員がより働きがいを持ち、また安心して業務に打ち込める職場環境づくりを目指します。



一人ひとりが主人公であり、夢を追いかけるグループであるために

ワタミグループでは事業特性に応じた教育研修を行っています。

ワタミグループでは、一人ひとりが、何をもち「ありがとう」を集めるのかを考え、どう行動するかを考えることそのものが経営の最重要課題であると考えています。

社員一人ひとりが、このような理念を共有したうえで様々な個性や能力を最大限に発揮し、「自らの人生の主人公として夢を追いかける組織」を目指しています。

また、仕事を通じて、より優しくなり、誠実になる、つまり人間性を向上させる場としての組織づくりを目指しています。何よりも、「人」づくりに力を注ぎ取り組んでいます。

顔の見える対話で理念浸透を～ワタミグループとしての取り組み～

研修会

1986年より、毎月、各社社長・事業責任者が主催する研修会を自己啓発の場として実施しています。研修会では、理念と、事業戦略・方針の確認を目的としています。

具体的には市場の動向やそれに対する自社の施策の把握や、専門知識を含め様々なスキルアップのための講義・課題発表を実施しています。

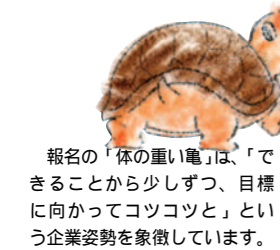
この研修会は毎月、役職や地域別(海外含む)に受講クラスを設定し、全社員が月1回参加できるようになっています。2005年度は延べ342回開催されました。

事業責任者と直接対話をする機会を設けることで、経営への参加意識向上や、重要案件に対する認識を共有することにも取り組んでいます。

社内報(グループ報)「体の重い亀」

1990年より、社内報(グループ報)は、毎月発行され、グループ全社員および社員のご両親へ届けられています。

巻頭にトップから社員へのメッセージ、そしてグループおよび各事業の活動状況、優秀店舗の表彰、新入社員の紹介などが掲載されています。



報名の「体の重い亀」は、「できることから少しずつ、目標に向かってコツコツ」という企業姿勢を象徴しています。



課題レポート

社内報(グループ報)に掲載されたトップメッセージに、各社社長・事業責任者からのメッセージが加わり、2つのメッセージが社員に届きます。

この2つの「メッセージ」や、「経営目的」、「課題図書」をテーマに社員が「課題レポート」を提出、そのレポートに上司がフィードバックする制度を全社で導入しています。

これは、事業責任者からのメッセージに対して自らの意見を述べることで、その理解を深めようとするものです。また、現場から一歩離れて、レポート形式による対話をする中で、将来のキャリアプランや、プライベートな部分についても話のしやすい関係を築いています。

理念研修

2005年度より、ワタミグループ全社員を対象に、改めて「理念の浸透」を目的とする自己啓発の研修をスタートしました。

グループ全社員が定期的(3ヶ月ごと)に参加するこの研修では、トップからの講話や質疑応答、理念をテーマにしたグループディスカッションを実施することで、従業員に対する情報開示の場としての役割も果たしています。

さらに、グループ各社の社員同士が、お互いの立場から意見交換をする機会にもなっています。

理念集

グループ全社員が共有すべき価値観・使命感が、日々の現場の様々な事例をもとに解説された「理念集」をグループ全社員に配布しています。

理念集には、グループ報から項目テーマ別に抽出されたものが掲載されています。



理念集

ビデオレター

1997年より、毎月、トップメッセージを本社・各部門・および店舗(施設・農場)にビデオで配布し全従業員が視聴できるようになっています。このビデオは、グループの事業展開や活動を紹介した内容で、アルバイトメンバーにもワタミの理念を理解してもらうきっかけとしています。

グループ入社式・入社時研修

毎月、ワタミグループに入社する全社員を対象として、グループ各社合同での入社式を実施しています。

新入社員は配属される会社や事業に関わらず、グループ入社時研修を受講します。ワタミの理念をはじめ、各社の事業展開や、環境・社会貢献活動など、ワタミグループが取り組んでいることについて学んでいます。

創業記念祭

2002年度より、社員の表彰の場として、グループ全社員が集まるイベントとして開催しています。

創業記念日の5月16日の前後に開催され、お客さま満足や各店舗の売上高のほか、従業員の育成や環境に対する取り組み、永年勤続など、独自の表彰基準に沿って、従業員の業績や活動を表彰するものです。2005年度は、累計49名の社員が表彰されました。



組織の活性化を目指して

DFC制度(ダイレクトフランチャイズシステム制度)

1995年より社員の独立支援を目的とした制度として、支援と研修をセットにしたDFC制度を導入しました。

2004年には、この制度をさらに推進することを目的にワタミダイレクトフランチャイズシステムズ(株)を設立、自ら物件を持ち、店舗を運営する一般的なFC制度に加えて、直営店から店舗を選択しその業務を請け負うFC制度が加わりました。

独立を希望する社員は、この制度を利用することで、少ない資本で独立が可能になりました。

2005年8月現在で、12名(15店舗)の社員が、この制度を利用して独立を達成しました。2008年には、43店舗のFC展開を目標としています。

【制度を利用して独立した社員の声】

株式会社「らぼぬる」代表取締役 鈴木秀俊(33歳)



独立して感じていることは、今年の4月1日よりDFC制度で独立を果たしました。私は昔から「和民」が大好きで働いていました。だから独立して自分の店になったからといって、働く姿勢や、お客さまに対しての思いなどは何ら変わることはありませんでした。

しかし、店舗運営に関しては、今日来店されるお客さまに喜んでいただきたいという思いと合わせて、一年先どのような店でありたいか、そのためにはどうしたらよいか、という長期的な視点で店舗運営について考えることが多くなりました。

地域密着型の店舗となるにはどうしたらいいかを、以前以上に強く考えるようになりました。

今後独立を目指す社員へのアドバイスは、独立することがゴールではなく、独立してからどうするかを具体的に描いていることが大切だと思います。自分自身も今年独立を達成することができましたが、それはあくまでスタートであり、今後は、2018年30店舗・店頭公開を目標にしています。

また、独立を目指すにあたり、何かわからないことがあればどんどん自分に聞いて欲しいと思っています。自分自身も様々なことを教わり、独立をすることができました。次は少しでも自分の経験を話すことがアドバイスになればと思っています。

フリーエージェント制度(FA制度)

ワタミグループでは、「夢の実現に向けて、もっと大きな仕事にチャレンジしたい」「個性や経験をいかした仕事をしたい」という意欲を持つ社員をバックアップし、かつ組織活性化を目的として、2003年よりフリーエージェント制度を導入しています。

ワタミグループ各社で、同一企業、同一部署内に3年以上勤務した社員、または、外食部門で店長として1年以上勤務した社員は、グループ内の他社や他部門への異動を希望することができます。

自発的にエントリーできるこの制度を定着させることによって、社員の将来と可能性を広げていきたいと考えています。

2005年度は、FA制度に20名の応募があり、その内13名が希望の部署に異動することができました。

TOPICS ヤングボード

2006年6月より、ワタミグループの次世代経営幹部育成を目的に、選抜された若手社員を対象に、トップが自ら主催する勉強会を開始しました。「事業計画の立案」を通じて、身近な課題から将来の構想にいたるまで様々な経営課題をテーマとし、講義や全メンバーによるディスカッションなどを行っています。

TOPICS Date your dream.®手帳(ワタミ手帳)

「Date your dream.®手帳」は、ワタミ(株)代表取締役社長・CEOの渡邊美樹が夢を実現するために実践してきた手帳の活用方法を、より実践しやすく企画された手帳です。

これを使い、仕事の目標管理や個人のスキルの活用方法を具体的に紹介し、社員の一人ひとりの夢実現を側面からフォローする研修を行っています。

「Date your dream.®手帳」は、一般の方向けに販売もされています。



TOPICS 社内ベンチャー支援

2000年2月、社内ベンチャー第1号として、花卉販売チェーンを運営するグリーンインダストリー(株)が設立されました。

起業を目指す社員からの新規事業プランの提案を、ワタミ(株)人材開発本部が窓口となり受け付けています。

2006年4月現在、グリーンインダストリー(株)が展開する「FLOWER KITCHEN」は、新鮮な花を、より低価格でご提供、気軽に選び、楽しめる「花とふれあう生活」を提案し、現在3店舗を展開しています(2006年7月現在)。



FLOWER KITCHEN 東京都三軒茶屋店

グループ企業の教育・研修(外食事業)

ワタミグループでは事業特性に応じた教育研修を行っています。

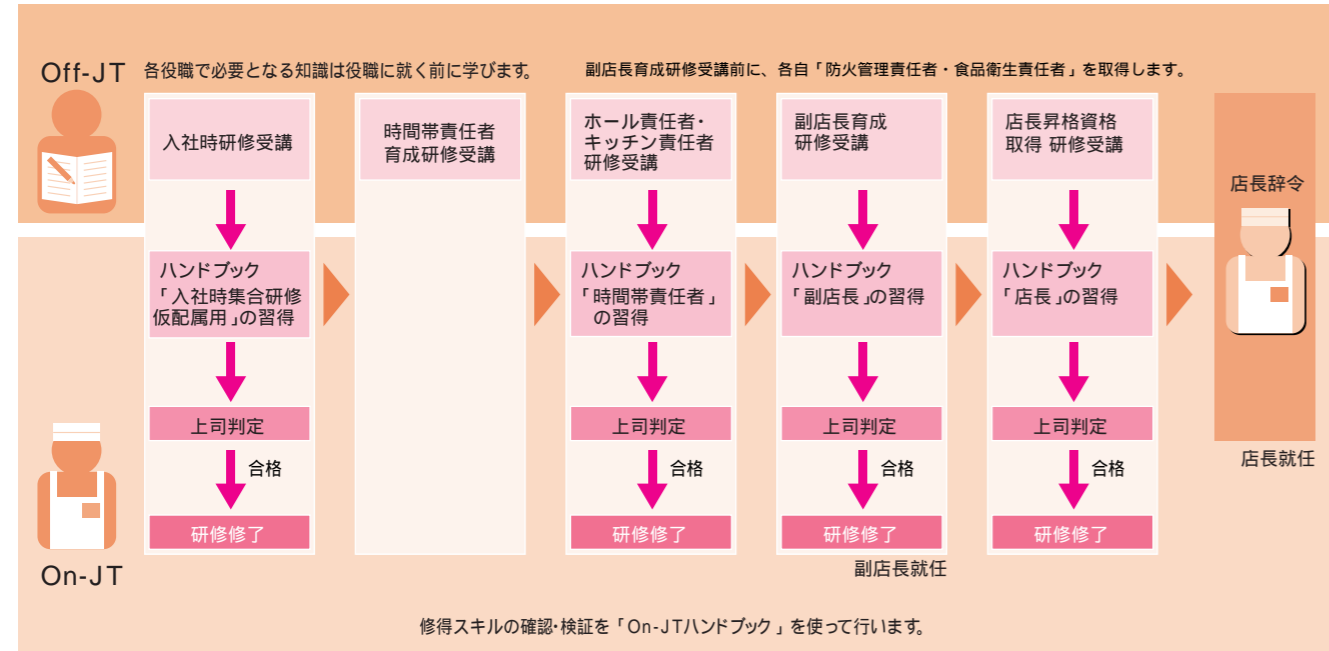
外食事業の教育(ワタミフードサービス株式会社)

自ら参加する制度へ

1998年より、自らのキャリアプランを計画しやすい研修制度を目指し、研修参加資格を明確化した自主申請による「エントリー方式の研修制度」を導入しました。これにより、いつまでに必要な業務を習得するなど研修を受けるためのキャリアプランを自らのペース

で主体的に設計できるようになりました。

また、2004年から、店長就任において必要な1,261項目の一覧をまとめたハンドブックを導入し、業務習得においてすべての内容を確実に把握することができる体制を強化しました。



専門知識・技術のさらなる向上を目指して

農業研修

1998年に、契約栽培を始めたことをきっかけに北海道帯広市にて農業研修がスタートしました。ただ単に、契約栽培で生産を委託するのではなく、店長を中心とする従業員が直接農場に関わることで、食材に対する知識を広め、日々の店舗営業に活かすことや、直接、自然に触れることによって、環境への関わりを考えることなどを目的として行いました。

2002年度からは、ワタミファーム(千葉県)に場所を移し、有機農業に関する講義なども行い、更に充実した内容で研修を行っています。

2005年度は、80名が参加しました。2006年度は、178名の参加を計画しています。

農業研修参加者人数

	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
人数	86	36	98	92	80

2002年度は、ワタミファームへの会場切り替え準備のため上半期の実施を見合わせたため、参加人数が減少しています。

手づくり厨房研修

2002年に、埼玉県越谷市に集中仕込みセンター「ワタミ手づくり厨房」が設立されたことをきっかけに、ワタミ手づくり厨房研修がスタートしました。

独自の少量多品種生産の技術を通じて、品質管理体制や、製造工程におけるムリ・ムダ・ムラの発見などを学習することで、自社商品の理解促進と店舗運営への反映を目的に実施されています。

2005年度は、204名が参加しました。2006年度は396名の参加を予定しています。

アメリカ研修

1995年より、毎年、アメリカの外食チェーンストアを視察する研修を、ワタミ(株)および外食各社の社員から選抜された課長・店長を対象に実施しています。アメリカの外食市場の動向を学習、日本で展開する業態の開発などに活かしています。

対象となる社員は、出発前にチーム編成され、事前に調査する内容を決定・発表し、現地でも視察結果に対するディスカッションなどを行います。

2005年度は、27名の社員が参加する中、4泊6日で研修が行われ、現地に滞在した4日間で41店舗を視察しました。

TOPICS WFS・WDFS従業員アンケート

2006年4月に、ワタミフードサービス(株)ワタミダイレクトフランチャイズシステムズ(株)の6ヶ月以上勤務のアルバイトメンバーを対象に、「アルバイトメンバーからの声を直接聞く」ことを目的としたアンケート調査を実施しました。

新メニューやサービス、キャンペーン企画の提案や、マニュアルや福利厚生に対する意見・要望など、2,869通のアンケートが集まりました。アンケートに記載された提案・意見は、各担当セクションに報告されました。

TOPICS 教育事業本部の新設

2006年6月、教育活動を本格的に事業化すべくワタミに教育事業本部を新設しました。当初は、「医療介護」の分野においてワタミ流の教育を、外部に向けて提供していく計画で、一般社会人の職能教育および法人向けの研修企画を主とした事業を行っています。

2006年8月より「ケアマネジャー試験対策講座」を開講し、また9月には東京国際フォーラムにて「教育事業記念(医療・介護)シンポジウム」を開催します。

「T.G.I. Friday's®での取り組み」

TOPICS Friday's®エクスペリエンス達成のための従業員アンケート

2005年3月に、自己成長を促進する環境や、常に目標設定が明確にできているかなど、さらなる環境の改善とT.G.I. Friday's®に対するロイヤリティの向上を目的に全従業員を対象としたアンケートを実施しました。アンケートは、年2回実施し、前回の改善計画がどのように実現されているかを合わせて評価しています。

さらに、アンケートの中から「クオリティの高い業務遂行をする従業員に共通する特徴」を体系的に把握し、今後の教育や従業員の採用基準に反映しています。

TOPICS 世界のFriday's®世界バーテンダーチャンピオンシップ

1999年より、T.G.I. Friday's, Inc(アメリカ)が主催する世界バーテンダーチャンピオンシップに参加しています。クルー(アルバイトメンバー)のドリンクに関する専門知識や、エンターテナーとしての手腕を向上させ、ゲストにパフォーマンスの高いサービスを披露することを目的として開催されています。

世界統一基準のもと実施される大会は、T.G.I. Friday's®の伝統・知識・専門性を象徴するイベントとして毎年実施され、2004年・2005年度は、(株)ティー・ジー・アイ・フライデーズ・ジャパンの代表が2年連続で世界チャンピオンになりました。

また、事前に関われるバーテンダーチャンピオンシップ国内大会での収益は、(株)ティー・ジー・アイ・フライデーズ・ジャパンを通じて、NPO法人「スクール・エイド・ジャパン」に寄付されました。2005年度は、44千円を寄付させていただきました。



2005年日本大会

TOPICS Friday's®スピリットをFun Friday's®Club

カールソン・カンパニー・グループと(株)ティー・ジー・アイ・フライデーズ・ジャパンでは、従業員に感謝し、その功績を評価することは、伝統と文化づくりに大きな役割を果たしているとの考えにより、一定の高い基準をクリアしたクルー(アルバイトメンバー)を全社員が集まる全体会議(年2回開催)で表彰する制度を導入しています。

2005年度は、45人のクルーが「素晴らしいパフォーマンスと優れた才能、並外れたフライデーズスピリットを持ち貢献したクルー」として表彰され、店頭に掲示してあるゴールドプレートに名前が刻印されました。

審査対象者一例

- バーテンダーチャンピオンシップ日本大会優勝者
- お客さまの顔と名前を50名覚えているクルー
- 勤続5年を達成したクルー

TOPICS Friday's®モックサービス

(株)ティー・ジー・アイ・フライデーズ・ジャパンでは、1999年に東京都渋谷区での1号店出店より、地域に愛されるお店を目指して「モックサービス」を実施しています。

モックサービスは、新規店舗のオープン前に、従業員のトレーニングを目的として行われます。

またゲストとしてお取引業者様、地域関係者・情報供給者・近隣企業・従業員の家族を招待し、「T.G.I. Friday's®」のサービス・商品を体験していただきます。2005年度は、4月の下北沢店オープン時に実施し、述べ800名の方が参加されました。



教育・研修(介護事業・環境事業)

介護事業の教育(ワタミの介護株式会社)

理念を実現するための研修制度スタート

ワタミの介護(株)の教育・人材育成は、外食事業で構築された「人」を育成する仕組みをフルに活用しています。ホームでの経営目的・施設基本理念・ホーム運営基準の理解から始まり、テキスト・チェック

リストなどを用いてホームの運営のためのノウハウ、介護知識や技術を習得するものです。2020年1000棟に向けこのプログラムが開始されました。

ホーム長育成プログラム

ワタミの介護(株)では、経営目的の実践を通じて「人」が育つ教育体系を構築しました。「ホーム長育成プログラム」においても、ホーム長の人材像を明確にし、それぞれの段階で求められる能力要件を定義、基礎的な知識・技術から評価を得ながら段階的にレベルを上げ、知識・技術・問題解決能力を高めるプログラムがスタートしました。

段階別に6ヶ月の研修期間を設け、それぞれの要所にOJTチェックを入れ、着実に職務要件を身につける仕組みになっています。

ケアマネジャー研修

ホームのご入居者様の介護の実現に直接関わってくるのはケアマネジャーです。ワタミの介護(株)では、ホーム運営基準を実現するケアプランの作成、介護の質の向上を目的としたケアマネジャー全員を対象とする研修が行われています。

「三大-0(ゼロ)の実現」や「すべての食事がおいしいこと」といった個々の運営基準をテーマに、ワタミの介護(株)がご入居者様にお約束している介護の実現に向け、実際の事例からケアプランを組み上げるスキルアップを習得する研修を行っています。

ホーム長育成プログラム体系図



環境事業の教育(ワタミエコロジー株式会社)

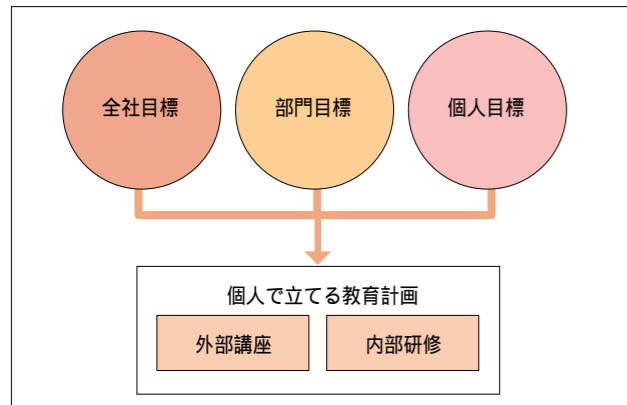
必要な研修を自ら申請

個人でつくるキャリア計画

ワタミエコロジー(株)では、部門での業務遂行に必要な専門知識を習得するために、内部研修の受講や外部資格取得講座の受講を、自らが設計・申請し、業務計画に組み込む制度を導入しています。

2005年度は、様々な研修受講(資格取得)の業務計画が申請されました。しかしながら、申請通りの達成は難しく、「要対策」となっていました。

2006年度は、この課題に対し、「厨房設備士」などお客様満足に関係の深い研修(資格)を優先的に受講(取得)してもらう方針としました。



全社目標・部門目標・個人目標を踏まえ、必要な技術・知識を習得する個人教育プランを立案

部門ごとに必要とされる専門知識・実務経験

ワタミエコロジー(株)では、メンテナンス部・ビル管理部・清掃部・建設部・コールセンターなど、部門ごとに必要とされる専門知識・実務経験が異なります。

そこで、必要な知識や経験を習得するための講習会や資格制度を導入しています。これらの講習会や資格制度は、ISO9001品質マネジメントシステムを活用することで、その効果(有効性)を追求しています。

資格例

清掃責任者、メンテナンス責任者、清掃設計担当者、ビル管理責任者、改装工事責任者、厨房工事責任者、時間帯責任者

清掃責任者講習

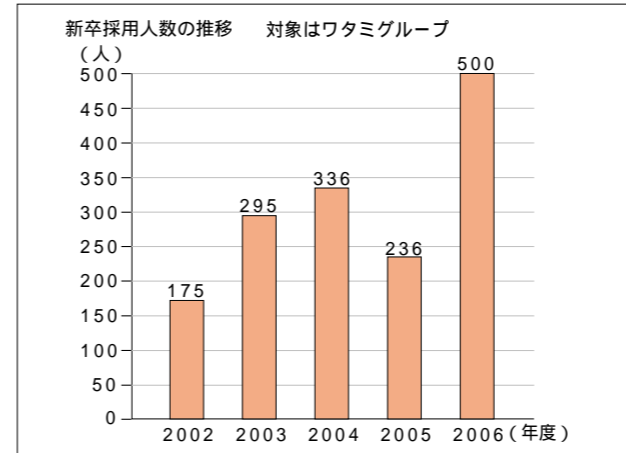
講習会は、「定期清掃実施計画書および定期清掃月間計画書の作成」など清掃責任者の職務内容を明らかにするとともに、責任者に求められることの理解を目的に実施しています。

また、講習の内容に対してより理解を深めるために、ISO9001に基づいた帳票の作成や、緊急事態における対処方法について確認テストを実施しています。

機会均等の徹底へ

人材の雇用

ワタミグループでは、求める人材像を明確にしています。雇用においても、この人材像に基づき、学歴や性別などで差別することなく、統一された選考プロセスで採用活動を実施しています。2006年度は新卒500人を採用、2007年度は610人の採用を計画しています。



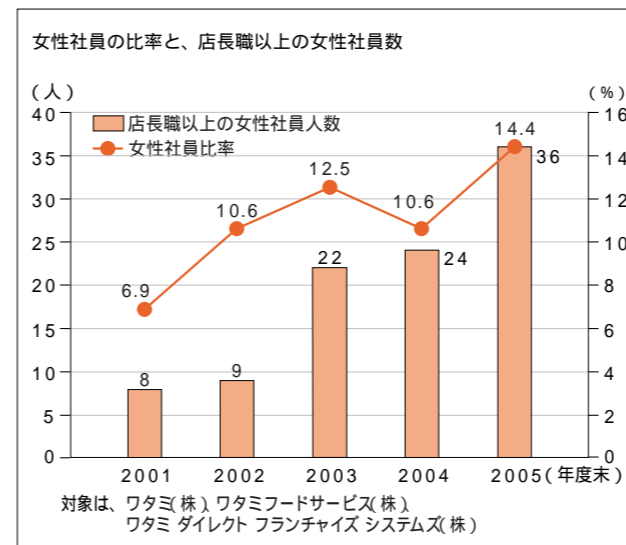
男女別平均勤続年数(2006年3月末日現在)

	社員数(人)	平均勤続年数(年)
男性社員	1,043	3.4
女性社員	153	2.5
全社員	1,196	3.2

平均年齢 28.7歳
対象は、ワタミ(株)、ワタミフードサービス(株)

働く女性を積極的に支援

女性社員の拡大を目指して積極的な採用活動を実施しています。具体的には、会社説明会や面接時に、先輩女性社員とのコミュニケーション機会を設定し、就労後の感想や仕事のやりがいなどについて紹介しています。また、働く女性を支援するために出産・育児に関する休暇・休職などの各種制度を導入しています。



人権への取り組み

ワタミグループでは、法令順守はもちろん、あらゆる差別行為を禁じ、人権と個人の尊厳を尊重しています。社会的身分、人種、信条、性別、出身地、身体障害など、事業活動の推進において関わりのない理由で差別をせず、あらゆるステークホルダーに対して公正で公平な関係づくりに努めています。

より深く浸透させるため、グループ各社に公正採用選考人権啓発推進員を配置、研修会の開催やヘルプラインの設置など様々な人権に関する教育・啓発活動を行い、浸透を図っています。

互いを尊重しあうことが、信頼関係を築く第一歩だと考えています。

障がい者雇用

障がい者の雇用を創出し、自立を支援することに努めています。2005年度は12名の障がい者の雇用創出に取り組みました。その結果、障がい者雇用比率はワタミ(株)では、2.1%になりましたが、グループ全体()では0.9%にとどまりました。

2006年度は、さらなる雇用強化の取り組みを開始、具体的には、本部やワタミ手づくり厨房での就労以外に、ワタミの介護(株)などのグループ各社が加わり、2006年度末を目安に法定雇用率(1.8%)を越える計画を進めています。

障がい者雇用比率
法定1.8%、サービス業平均1.3%、
ワタミ(株)2.1%、ワタミグループ全体0.9%

対象は、ワタミ(株)、ワタミフードサービス(株)、ワタミダイレクトフランチャイズシステムズ(株)、ワタミの介護(株)

インセンティブ制度

2000年より、会社や役職ごとに評価期間を設定し、業務成果や取り組み内容による評価を実施、その結果を反映した賞与を支給するインセンティブ制度を導入しました。

2005年度現在、ワタミ(株)、ワタミフードサービス(株)、ワタミダイレクトフランチャイズシステムズ(株)、(株)ティージーアイ・フライデーズ・ジャパンに導入されています。

社員一人ひとりの努力や成果を、より本人が実感しやすいサイクルで評価することで、業務に対する意欲向上につながっています。

また、この制度を導入したことにより、全社の経営状況をより意識しやすくなりました。

再雇用制度(嘱託制度)

長年培ってきた豊富な経験を活かす制度として再雇用制度を設けています。定年退職者で再就職を希望し、本人の健康状態などを考慮したうえで適切な方を対象に嘱託として再雇用しています。

メンタルヘルスケアへの取り組み

メンタル疾患の予防や早期対処への取り組み、心身両面の健康づくりは大切なことと考えています。

従業員の要望に応じて産業医によるカウンセリングを実施するほか、外部機関への通達窓口(詳しくはP10)を設置しています。

しかし、まだまだその取り組みを強化する必要があると考えており、2006年度は、「心のケア」づくりへの取り組みを推進する予定です。

安心して働ける職場を目指して——100%の力を発揮できる職場づくり

安全で快適な職場環境づくり

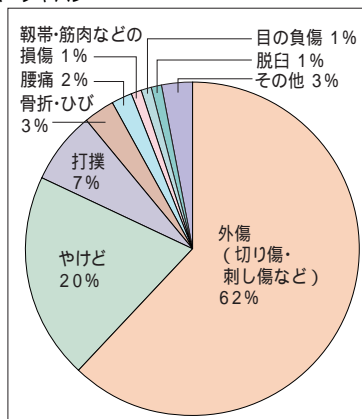
社員、パートタイマー、アルバイトメンバー、派遣社員を含むすべての従業員が、安心して働ける安全な職場環境づくりは、企業において重要な責務です。

ワタミグループでは月1回、各社の責任者が集まる「安全衛生委員会」を開催しています。社会保険労務士が参加する委員会では、発生した事故の内容や、知識ノウハウを共有することはもちろん、原因の分析や再発防止に向けた施策が協議、決定されています。

2005年度 労災発生原因の内訳

ワタミフードサービス(株)、ワタミダイレクトフランチャイズシステムズ(株)、(株)ティージーアイ・フライデーズ・ジャパン

労災発生原因	件数
外傷(切り傷・刺し傷など)	187
やけど	59
打撲	22
骨折・ひび	9
腰痛	5
靭帯・筋肉などの損傷	4
目の負傷	2
脱臼	2
その他	8
計	298



定期的な訓練を実施

火災などの災害に対して、定期的な避難訓練を本部、各店舗にて実施しています。また、地震などの災害発生時のマニュアル整備や、緊急連絡体制の整備をしています。



福利厚生

従業員の休暇制度や、万が一に備え安心して勤務できる職場づくりに取り組んでいます。

(例)

- 医療保険.....治療を目的として継続して5日以上入院した場合「入院給付金日金(5,000円)×入院日数」が支給されます。
- 所得補償.....ケガまたは病気で仕事を休む場合、その1ヶ年間の所得による平均月間所得額を限度として支給されます。
- 親族報恩.....社員の両親に毎月、従業員向けに発行されている社内報(グループ報)を送付します。また、母の日・父の日・結婚・出産・入学、端午の節句、桃の節句には、それぞれにメッセージや慶弔金などが支給されます。
- 持株奨励金...持株会への拠出に対して10%の拠出金が支給されます。
- 契約保養所...国内・海外にある保養施設やゴルフ場(割引施設)を利用できます。

健康診断

ワタミグループでは、年2回の健康診断を実施し、社員の健康管理のサポート体制を構築しています。

社員が、健康で活力を持って勤務することは、事業の発展に不可欠なことであると考えています。若年層の受診比率が低下していることを課題として、全社員受診を目指しています。

持株会・ストックオプション

1999年より、従業員の経営への参加意識向上を目的に、一定以上の役職者にワタミ(株)のストックオプションを付与しています。2005年度は、267名の社員に付与されました。また、持株会を通じて、グループ社員の99.5%が自株を取得しています。

付与数の例 ワタミ(株)

役職	店長	課長	部長
付与数(株)	1,000	2,000	3,000

TOPICS インターンシップの推進

2000年より、応募者と企業の就職に関するミスマッチを削減することを目的にインターンシップ制度を導入しました。

2005年度は、店舗勤務を主体とする営業部のほか、グループ各社を含め20のプログラムを実施し、210名のインターンシップ生を受け入れました。インターンシップ制度は、相互の理解を深めるだけでなく、1つのテーマにもとづいて成果が生みだせる取り組みへと定着してきました。

2006年度は、最大384名の受け入れを予定しています。

インターンシップ プログラム例

	対象	主な内容
1	ワタミ(株)経営管理部	金銭の管理・計上マニュアルの提案
2	ワタミ(株)社長室	広報業務体験・ボランティア参加
3	ワタミ(株)ブランド管理部	他社CSR報告書の分析
4	ワタミ(株)商品本部 生産部	品質管理向上の提案
5	ワタミ(株)店舗開発本部 店舗開発部	交通量調査などの店舗開発業務体験
6	ワタミフードサービス(株)営業部	外食店舗市場調査
7	ワタミフードサービス(株)営業企画部	外食販売促進企画の提案
8	ワタミダイレクトフランチャイズシステムズ(株)営業企画部	宴会マニュアル制作の体験
9	ワタミエコロジー(株)環境部	環境活動の現状分析
10	(株)ワタミファーム	有機農法による野菜の生産・管理
11	グリーンインダストリー(株)	アンケートによる顧客調査・競合店調査



社員の家族(子ども)へのメッセージ