

従業員とともに

働きがいもてる職場づくりのために理念教育を基盤として、各事業特性に応じた教育研修の整備やキャリア開発の支援を行っています。また従業員が安全で安心して働ける仕組みづくりにも取り組んでいます。

【従業員】各行動計画の実績と評価

主な取り組み		2006年度目標	2006年度結果	評価	2007年度目標	掲載ページ	
あるため に 追いかける グループで	顔の見える対話で理念浸透を	理念研修参加率	100%(*1)	100%	○	100%	36
	組織の活性化を目指して	FA(フリーエージェント)制度	適切な制度の運用	19人が応募、11人希望の部署に異動	○	告知の強化による応募人数の増加	37
		DFC(ダイレクトフランチャイズシステム)制度	43店舗の展開(2008年)	新たに6店舗(6人)が独立を達成し、累計で21店舗(18人)が独立を達成	—	43店舗の展開(2008年)	37
グループ企業の教育・研修	外食事業	店長育成のための研修を実施	139回	139回	○	店長資格保有者200人を育成	38
	介護事業	介護事業の教育研修	ホーム長育成プログラムの実施	ホーム長育成研修を月1回開催	○	研修プログラムを100%実施	38
	農業	農場長育成研修	—	—	—	3ヶ月に1回開催 ※2007年度より目標を設定	38
	環境事業	自ら研修プログラムを設計・申請する制度の利用促進	受講率 90%以上	35.9%	×	受講率 80%以上	38
安全で、安心して働ける職場を目指して	機会均等の徹底	障がい者の雇用促進	1.8%(*2)	1.8%	○	1.8%以上	39
		人権への取り組み	公正採用選考人権推進委員会を四半期に1回開催(*2)	四半期に1回開催	○	四半期に1回開催	39
		雇用拡大	新卒で500人の採用	389人	×	新卒で460人の採用	39
		再雇用制度	嘱託制度の運用	16人の再雇用(*2)	○	嘱託制度の運用	39
	安全で快適な職場環境づくり	労働安全衛生	安全衛生委員会を月1回開催(*2)	安全衛生委員会を月1回開催	○	安全衛生委員会を月1回開催	40

○達成、×未達成、—該当なし

※対象期間は2006年4月1日～2007年3月31日

(*1) 対象は国内企業12社

(*2) 対象は、グループはワタミ(株)・WFS・WDFS、ワタミの介護の4社

CSR活動の維持・継続へ

ワタミ(株) 取締役 上席執行役員
人材開発本部長 吉田 光宏

2006年度は、引き続き理念の共有を追求するとともに、新たに全社員がCSR活動を維持・継続していく上での理解を深める取り組みを行ってきました。具体的な活動についての話し合いを研修会を通じて行っています。

また従業員の要望を取り入れてインセンティブ制度の見直しも行いました。2007年度も引き続きFA制度の運用をはじめ人事制度の改善を通して組織の活性化を目指します。

会社づくり、職場づくりは人材育成そのものです。全社員が向上心を持ち、自らの成長を実感できる職場づくりを行います。



夢を追いかけるグループであるために

理念研修の開催 顔の見える対話で理念浸透を強化しています。

理念研修

外食からスタートし様々な事業を展開するようになった今、理念の浸透、そしていきいきと安全に働ける職場を提供することで、個人の夢の実現をサポートしていきます。

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」を強化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、理念のより深い理解に加え、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の意見交換の場にもなっています。

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。

巻頭にワタミ(株)社長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)に掲載されたワタミ(株)社長のメッセージに、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。

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の話もしやすい関係を築いています。

ビデオレター

1997年より、毎月、ワタミ(株)社長のメッセージを本社・各部門・および店舗(ホーム・農場など)にビデオで配布し全従業員が視聴できるようにしています。このビデオは、グループの事業展開や活動を紹介し、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。

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自社施策の把握、専門知識を含め様々なスキルアップのための講義・課題研究などを実施しています。

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。

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にも役立っています。

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。



グループ入社式・グループ入社時研修

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

新入社員は配属先に関わらず、「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。



TOPICS

Date your dream.®手帳(ワタミ手帳)

「Date your dream.手帳」は、ワタミ(株)社長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。

手帳を使い、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。

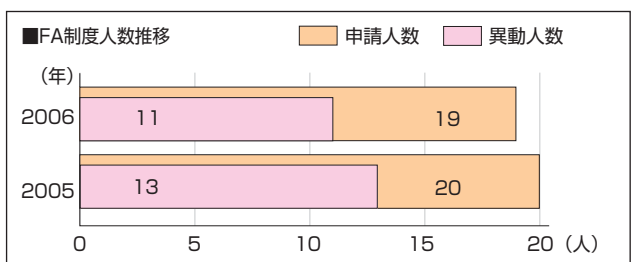
自発的なキャリア形成を支援しています。

フリーエージェント制度(FA制度)

ワタミグループでは、「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に、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周知させるために、社内報(グループ報)、外食事業の業務改革会議、社内ネットワーク内などで積極的に紹介しています。2006年度は、19名の応募があり、その内11名が希望の部署に異動することができました。2007年度は、より活発に制度が活用されることを目標に告知の徹底をしています。



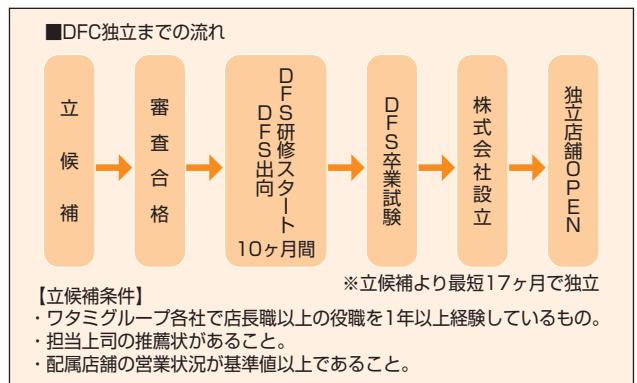
DFC制度(ダイレクトフランチャイズシステム)

1995年より社員の独立支援を目的に、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、この制度推進を目的にWDFS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業務委託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。

2006年には6名の社員がこの制度を利用して独立を実現。2008年には、43店舗のDFC展開を目標としています。



キャリアヒアリングの実施

ワタミグループでは、組織の活性化を目的として社員各自の「希望する仕事」と「将来の夢」を把握するために年一回のヒアリングを行っています。

各社員からのヒアリング内容は今後の人事異動やグループ関連各社間との出向・転籍の機会において、参考としています。

グループの表彰制度

グループ全体会議での表彰

グループ全体会議は、ワタミ(株)社長や各事業責任者より、グループ全体および各社の今後の戦略を発表する場として、関東・関西の二ヶ所でそれぞれ年二回、開催されています。

この会議は、介護事業や製造部門などで業務の都合上出席することが難しい場合を除き、原則として国内のグループ全社員が参加することになっています。

お客さま満足度80%0件達成店舗や、連続売上達成店舗など、それぞれの活動や業績が表彰されます。

■グループ全体会議 主な表彰項目(2006年度実績)

【外食】お客さま満足度80%0件	3ヶ月・4ヶ月・5ヶ月・6ヶ月連続達成 各店舗
【外食】売上予算比100%	3ヶ月・4ヶ月・5ヶ月・6ヶ月連続達成 各店舗
【外食】売上予算比100%	3ヶ月・4ヶ月・5ヶ月・6ヶ月連続達成 各店舗
【外食】海外視察研修時の優秀チーム	メニュー提案の部、業態提案の部
【介護】アンケート80%0件、入居計画、利益予算、人件費率、原価率予算	1ヶ月達成ホーム、2ヶ月・3ヶ月・6ヶ月連続達成 各ホーム
【環境】定期清掃満足度A評価90%	5ヶ月連続達成 各チーム

創業記念祭での表彰

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、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。

2007年度は、パシフィコ横浜国立大ホールで開催されました。当日は事前に選抜された各店舗・ホームの代表者からプレゼンテーションや、居食屋「和民」誕生15周年を記念して、お取引業者様への表彰などを行いました。



安全で快適な職場環境づくりを行っています。

労働安全衛生への取り組み

ワタミグループでは社員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の整備を目的に月1回、安全衛生委員会を開催しています。安全衛生委員の構成は外食各社の安全衛生担当者に加え、産業医、社会保険労務士、衛生管理者が参加しています。

この委員会では、労働災害の発生原因、衛生管理体制、メンタルヘルス対策、健康診断などの継続的議題に加え、ノロウイルス対策などの新規問題について、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されています。

その結果、2006年度の従業員100名あたりの労働災害発生件数は3.6件(昨年度4.0件)と昨年度より減少しました。これは安全衛生委員会の活動によるものと考えています。

2007年度も安全衛生委員会の取り組みを通じて労働災害に関する制度の浸透に努めます。

また、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推進しています。2006年度は社員への健康診断参加を促し受診比率は昨年比で上昇しましたが、若年層の受診比率が低いことを課題として、取り組みを継続しています。

補足資料：労働災害発生の原因…WEB掲載

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定期的に実施する他、毎月1回、ワタミ(株)衛生管理者と人事担当者、産業医を交えてミーティングを実施し問題の共有化と解決を図っています。

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。

2007年は制度の内容を、業績にほぼ影響を受けない最低保証額を確保、また従来以上に評価内容によって支給内容に差が出るように変更しました。

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。

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持株を奨励し、また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。

2007年度は、勤続年数の長い社員に対しての厚遇措置としてストックオプション制度を変更しました。

従来は昇格時のみ1,000株分のストックオプションを付与していたものを、毎月の4月1日時点での役職に応じてストックオプションを付与する制度に変更しました。

また、持株会を通じて、グループ社員の84.1%が自社株を取得しています。

■付与数の例 ※WFS

役職	店長	課長・エリアマネジャー	部長
毎年の付与数(株)	100	200	300

定期的な訓練を実施

火災などの災害に対して、被害最小化に向けた迅速な対応のために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(→詳しくはP13)をしています。



防火訓練の様子

勤怠管理体制の整備

ワタミグループの外食店舗のパート・アルバイトは、店舗にある勤務表に基づきタイムカードへ始業・終業時刻の記入を行い、終業時には記入内容について当日の店舗責任者の承認を得ています。

一連の勤怠管理の方法は「アルバイト勤怠業務マニュアル」として店舗に保管されており、そのマニュアル通りに勤怠管理が行われているか、店舗監査の仕組みにて年2回チェックされ、毎週実施される業務改革会議においてもその結果報告がなされています。

福利厚生への取り組み

ワタミグループでは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。

●福利厚生 制度の一例

- 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……ケガまたは病気です15日以上、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基準として、公的給付と合わせて満額となるよう支給されます。
- 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%の奨励金が支給されます。
- 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。

TOPICS

女性の働きやすい職場づくりを ワタミ(株)人材開発本部 人材開発部 中村 七重



私は2003年と2006年に計2回の出産・育児に伴う休暇制度を利用させていただき、有意義な時間を過ごすことができました。

店舗などで勤務する女性社員の方々にもこれらの制度をもっと利用していただくために、休暇制度自体の告知の強化、さらには育児をしながらでも勤務することができるような、時間や勤務場所についての柔軟な雇用体系の整備が課題だと思います。

今後はこれらの制度が女性だけではなく男性にも積極的に利用していただきたいと思っています。