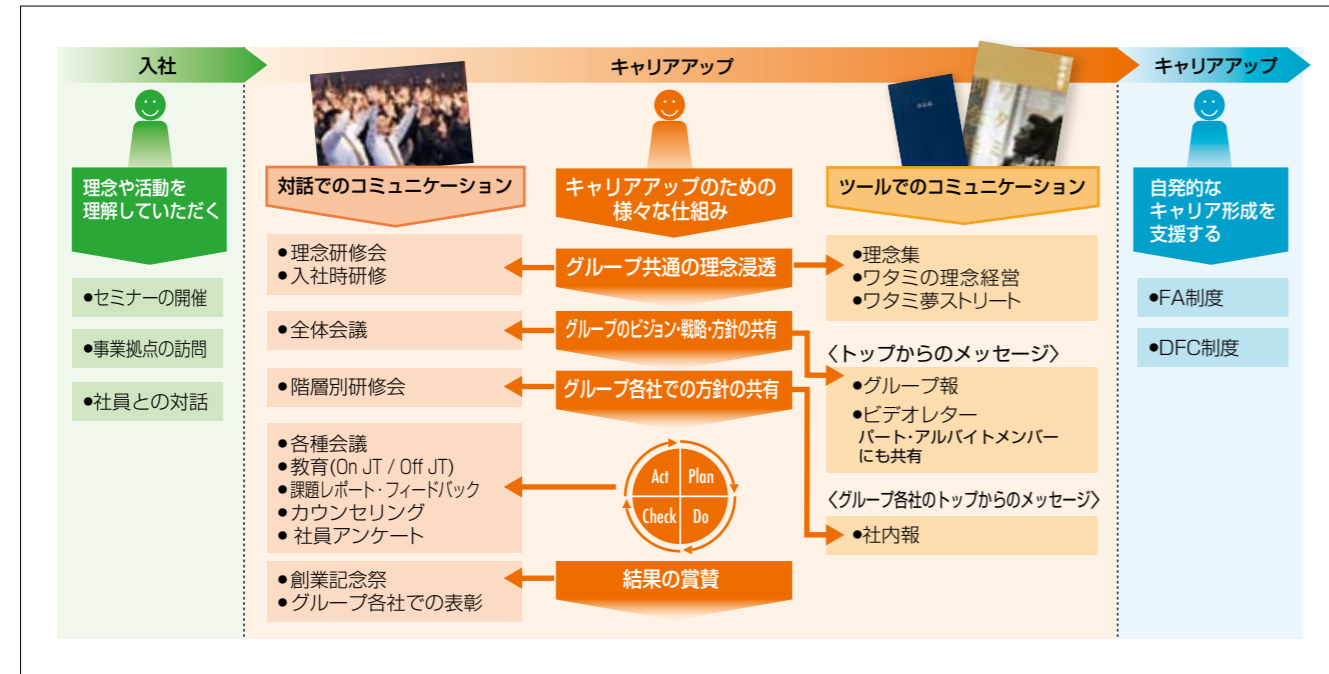


従業員とともに

ワタミグループでは、理念を共有し、社員一人ひとりがそれぞれの目標を実現していく組織を目指すことが、会社の成長につながると考えています。グループ共通で、「明るくのびのびと仕事をしよう」を合言葉に、職場づくりに努めています。

■グループ共通で行っている社員との対話



採用活動

ワタミグループは、事業を展開する国・地域の文化や習慣を理解、尊重した上で、学歴や性別などで差別することなく採用活動を行っています。また、新入社員の採用においては、ワタミグループの事業拠点などを訪問したり、採用担当者だけでなく、グループ社員との対話の場を設けるなど、ワタミグループの活動をより理解していただける機会を設けています。

2012年度は、2013年度入社の新入社員として、218名を採用しました。

理念研修会

ワタミグループでは、グループの「原点」を振り返ること、一人ひとりの社員がワタミ理念を体現できるようになることを目的に、全社員が3カ月に1回、「理念研修会」に参加しています。「理念研修会」では、講話やディスカッションを通し、理念のより深い理解を促進しています。

全体会議

ワタミグループは、半年に1回、関東・関西の両地方にて、「全体会議」を開催しています。ワタミグループの事業に関する半期の情報共有の場、グループ各社のビジョンと戦略を知るための場として開催しています。

社員アンケート

ワタミグループは、一人ひとりの社員に寄り添い、社員の現状を把握することを目的に、社員アンケートを実施しています。アンケート結果は、グループ各社の教育担当部署で共有され、改善策の立案・検証が行われています。

■社員アンケートの最新結果(一例) ※実施期間2013年4月～6月



創業記念祭

ワタミグループは毎年、創業記念日の5月16日前後に「創業記念祭」を開催しています。ワタミグループの歴史を振り返るとともに、仲間の取り組みを共有・賞賛することで原点に立ち返ることが目的です。

⇒「創業記念祭」については、本書のP17をご覧ください。

理念集、ワタミの理念経営

ワタミグループは、創業者の価値観・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」を全社員に配布しています。「理念集」は、日々理念と触れるため、いつも社員が携帯することに加え、「理念研修会」において「ワタミの理念経営(※)」とともに活用されています。

(※)ワタミの理念経営：会社の創業から25年の歴史をまとめ、「経営理念」の誕生の背景を共有する著書

ワタミ夢ストリート

ワタミグループは、2012年度、本社ビル1階に「ワタミ夢ストリート」を開設しました。「ワタミが何のために存在しているのか、ワタミが大切にしてきたものは何なのか、ワタミがワタミであり続けるために必要なものは何なのか」をより深く知ることのできる場として、「入社時研修」をはじめ、社員の研修時にも活用されています。

⇒「ワタミ夢ストリート」については、本書のP14・15をご覧ください。

グループ報

ワタミグループは、1990年より、グループ報「体の重い亀」を毎月発行し、全社員とご家族様に配布しています。グループ報には、ワタミグループのトップや創業者から社員に向けられたメッセージやグループ各社の最新情報などを掲載しています。

2012年度は、グループ報をリニューアルし、ワタミグループの取り組みを、より分かりやすく伝えられるようにしました。



ビデオレター

ワタミグループは、1997年より、創業者からのメッセージを映像に収め、「ビデオレター」として、本社・各事業拠点に毎月配布し、全従業員が視聴できるようにしています。メッセージを通して、グループの様々な取り組みを紹介し、社員だけでなく、パート・アルバイトメンバーにもワタミ理念を理解してもらうことを目的としています。

FA(フリーエージェント)制度

ワタミグループは、「今とは違う仕事にチャレンジしたい、個性や経験を活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することを目的に、「FA制度」を導入し、社員がグループ各社や関連団体に異動できる機会を設けています。

2012年度は、56名の応募があり、39名が希望の会社・部署に異動しました。

社員独立支援制度(DFC制度)

WFSは、1995年に、社員の独立支援を目的に「DFC(ダイレクトフランチャイズ)制度」を導入し、改善を重ねながら、社員の独立の夢を支援しています。この制度は、「独立して自らが経営する外食店舗で、ワタミグループの同志として同じ目的のために戦うフィールドを用意すること」、「ワタミグループの同志として、また一人の経営者として成長していく機会を提供すること」を目的としています。独立を希望する社員は、この制度を利用することで、少ない資本での独立が可能になりました。

2012年度は、新たに21名の社員が独立の夢を実現しました。2013年9月末現在、82名のオーナーが129店舗(全店舗数の20.3%)を運営しています。

海外での取り組み

海外では、ワタミインターナショナルが主導して、国内と同様、理念教育を基盤とした従業員との対話に、力を入れていきます。

□採用活動

ワタミインターナショナルは、従業員を現地で最大限雇用することを方針としています。また、国内と同様、ワタミ理念に共感していただけるかどうかを重要視して採用活動を行っています。

□社員満足度アンケートの実施

ワタミインターナショナルは、2009年より、年に2回、社員満足度アンケート「ESS(Employee Satisfaction Survey)」を実施しています。社員の現状を把握することを目的とし、海外で働く全社員を対象としています。アンケート結果をもとに課題を明確化し、改善を行い、定着率の向上を図っています。

□理念の共有

ワタミインターナショナルは、「理念集」を中国語や英語に翻訳し、全社員に配布しています。「ビデオレター」は、中国語や英語の字幕を付け、全従業員が視聴できるようにしています。また、「創業祭」や「全体会議」、「理念研修会」を展開する各地域で開催し、社員がワタミグループの原点を再確認するとともに、会社のビジョン、戦略を共有できるようにしています。

□日本研修の開催

ワタミインターナショナルは、海外直営会社での継続勤務年数が3年以上の店舗管理職、または同等職責以上の海外本部社員を対象に、日本研修を行っています。研修を通して、ワタミグループの文化を理解し、これを維持するために、どのような取り組みを行っているのかを体験し、自らの行動計画に結びつけることが目的です。

日本研修では、外食店舗やワタミ手づくり厨房、ワタミファームなどを訪問し、ワタミ独自のマーチャンダイジングシステムや、トレーニング方法、店舗運営基準に基づいた営業方法を学びます。

□WBCへの参加

ワタミインターナショナルとWFSは、2012年度、これまで国内外食店舗で行われていた「WBC」を、海外外食店舗まで対象を拡げ、開催しました。海外外食店舗では、国内と同様、外部機関の調査員の方に入店していただき、最も評価の高かった店舗が、国内で開催される決勝戦に出場することができます。

2012年度は、居食屋「和民」ION店(シンガポール)が決勝戦に出場しました。

⇒WBCについては、本書のP38をご覧ください。



WBC 決勝戦に出場した居食屋「和民」ION店

グループ各社での取り組み

外食事業での取り組み

WFSは、「従業員が、自ら考え、明るく前向きに仕事に取り組む」ことをテーマに教育に取り組んでいます。パート、アルバイトメンバーを対象とした研修も実施しており、働くことに喜びを感じ、自ら行動できる人材の育成に努めています。

□WBC(Watami Best-store Challengeship)

WFSは、2009年度より、「WBC」という取り組みを行っています。外部機関の調査員の方に抜き打ちで“お客様”として入店していただき、サービス、商品、清潔さに関して約60項目の評価を行っていただきます。評価の高い店舗は、決勝戦に出場することができ、特に優れた取り組みを行っている店舗を表彰しています。評価の高い店舗の取り組みを全店舗で共有し、従業員一人ひとりが、一定のサービスを越えた「個性を活かしたサービス」を行うことで、「お客様に感動を与える店」をつくることを目指しています。

□「TGI フライデーズ」独自の取り組みの展開

American Restaurant & Bar 「TGI フライデーズ」では、本場アメリカのコーチング手法を学ぶ「コーチセミナー」を実施しています。各店舗においてコーチが「確立されたノウハウに基づいた育成、指導」を行うことで、従業員の自己啓発・モチベーション向上に繋がっています。

WFSは、このような「TGI フライデーズ」独自の取り組みを、JAPANESE DINING「和民」や炭火焼だいにんぐ「わたみん家」など、他の業態へ展開していくことを進めており、従業員教育の仕組みのさらなる向上を目指しています。

宅食事業での取り組み

ワタミタクシヨクは、「幹部研修」「営業所長業務研修」など、社員のスキルアップを目的とした研修を実施しています。同時に、「まごころスタッフ」に、ワタミタクシヨクの理念や「お客様を思う心」を理解してもらい、サービスレベルを向上させるため、「まごころ理念集」を編纂し、「まごころスタッフ」を対象とした研修で使用しています。また、2012年度からは、ワタミタクシヨク独自の「ビデオレター」を制作しており、毎月1回、各営業所に配信し、業務の方針や理念の共有を図っています。

□全体会議

ワタミタクシヨクは、2009年度より、全国の社員が一同に会する「全体会議」を開催しています。各部門の来期の方針や、各営業所で行われている独自の取り組みを共有しています。また、特に優れた成果を出した社員を表彰しています。

□「ありがとう伝説」

ワタミタクシヨクは、2013年度より、新たに「ありがとう伝説」という表彰制度を設けました。「まごころスタッフ(※)」がお客様から“ありがとう”をいただいている場面に注目し、賞賛することで、「まごころスタッフ」の仕事に誇りをもってもらうことが目的です。今後は、表彰の対象を従業員にも広げ、互いに賞賛しあう文化を定着させていくことを目指しています。

(※)「まごころスタッフ」はお届け、販売等の業務を委託した個人事業主です。

介護事業での取り組み

ワタミの介護は、日々進化する介護技術の研修はもちろん、ワタミの介護理念を共有するための「理念研修」や「パート全体研修」など、様々な講座・研修を開催しています。2013年度からは、知識・技術研修の強化を継続するとともに、従業員を賞賛する場や、「スウェーデン研修」など従業員がさらに知識と視野を広げることのできる機会を増やし、従業員のモチベーションとサービスの質の向上を目指しています。

⇒スウェーデン研修については、本書のP24「認知症ケアの取り組み」をご覧ください。

□事例発表会

ワタミの介護は、優れた事例を全社で共有することで、サービスの向上に繋げていくために「事例発表会」を年1回行っています。2012年度は、90件のエントリーの中から選考された17事例のプレゼンテーションが行われ、ワタミの介護が目標に掲げる「4大ゼロ」や、「認知症ケア」の取り組みなどが発表されました。

□社員向け職能別教育研修

ワタミの介護は、知識や経験にあわせた介護技術や知識を身につける研修や、マネジメントスキルを向上させる研修、管理職向けマネジメント研修を導入するなど、職位・職能に合わせたプログラムを組んでいます。

また、介護技術レベルの強化を目的に、「ワタミの基本介助勉強会」を開催しており、勉強会では技術講師を介護施設に派遣し、①体位交換 ②移乗 ③移動 ④排泄 ⑤入浴 ⑥食事の6つの基本介助技術について実地研修を行っています。

MD事業、農業、環境事業での取り組み

□感謝祭

WTMD、ワタミファーム、ワタミエコロジーは、社員やそのご家族への感謝の気持ちを伝えることを目的に、合同で「感謝祭」を実施しています。2012年度も、関東、関西、九州の3カ所で、それぞれの地域の社員が企画した感謝祭を行いました。また、1年間を通し、大きく成長を遂げた社員を「社長賞」として表彰しています。

□手づくり料理コンクール

WTMD、ワタミファーム、ワタミエコロジーは、2011年度より、従業員とご家族を対象とした「手づくり料理コンクール」を開催しています。「おいしさと徹底した“食”へのこだわり」やワタミグループの商品に対する思いを従業員へ浸透させることが目的です。2012年度は199レシピの応募があり、5つのレシピを特に優れたレシピとして表彰しました。そのうち一部は、ワタミグループ外食店舗で商品化され、提供されています。

□環境意識の啓発

ワタミエコロジーは、2010年度より、「ワタミの森」に「ピオトープ」を設置し、生態系保護を目的とした実習を通し、環境意識の啓発に取り組んでいます。

安全・安心な労働環境のための取り組み

障がい者の雇用

ワタミグループは、障がい者の方の人材募集を継続的に行い、複数の特別支援学校と提携し、研修生の受け入れを行っています。業務内容としては、外食店舗での清掃や仕込み、ワタミ手づくり厨房での製造・荷受け・事務、本社での事務補助などがあります。研修期間中に双方で継続的に勤務が可能かを確認し、採用を決定しています。

2013年3月末現在、ワタミグループは245名の障がい者の方を雇用しており、障がい者雇用比率は、グループ全体で2.16%となりました。(※)

(※)対象は、WFS、ワタミの介護、ワタミタクシヨク、WTMD

高齢者の雇用・再雇用制度

ワタミグループは、社員が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。

2013年3月末現在、53名が嘱託社員として勤務しています。

持株会の奨励

ワタミグループは、1999年より、社員が自己資産を形成すること、そして社員の経営への参加意識を向上させることを目的に、持株会への加入を奨励しています。

2013年3月末現在、持株会を通じて、グループ社員の93.5%が、自社株を保有しています。

出産・育児・介護への支援

ワタミグループは、社員が出産・育児・介護などに携わりながら職場で継続的に能力が発揮できるよう、出産・育児・介護に関する支援・休職など各種制度を導入しています。法律に基づく対応をはじめ、時間短縮勤務や深夜就労・残業の制限などを行い、出産・育児・介護をしやすい環境をつくっています。

2012年度は、産前産後休暇を39名、育児休暇を31名が取得しました。

家族手当、教育手当の支給

ワタミグループは、家族手当、教育手当は、社員の将来の生活不安を軽減し、安心して働き続けられる職場環境づくりのために重要な福利厚生であると考えています。結婚、出産、子どもの進学など、生活の変化による必要費用の増加分を基本給と別に支給し、社員の不安、負担を軽減するために、家族手当、教育手当を設けています。

福利厚生制度としての保険対応

ワタミグループは、社員がプライベートでの病気やケガが原因で就業困難となった場合に、安心して療養できるよう、福利厚生制度として会社全額負担による「長期所得補償保険」「医療保障保険」に加入しています。さらに「高度障害・死亡保険」にも加入しており、社員本人が万が一の事態となった際には、本人あるいは

はご家族の不安・負担軽減となるよう、その保険金を全額支払う制度を導入しています。

※入社してから3カ月が経過した社員が対象です。

防災訓練の実施

ワタミグループ本社では、地震や火災を想定した、年2回の避難訓練を行っています。訓練では、基本技術の振り返りを行うとともに、AED(自動体外式除細動器)、応急救護などの講習を通して自衛消防隊の質を向上させていきます。



AED講習の様子

安全な労働環境の実現を目指して

WTMDは、すべてのワタミ手づくり厨房にAEDを導入し、年1回、講習を実施しています。

ワタミファーム山武農場では、WTMDと共同で、社員、準社員による安全衛生委員会を組織し、3カ月に1回、開催しています。山武農場での取り組みや安全・衛生指導は、他の農場にも水平展開されています。

社員旅行

ワタミグループは、「社員同士が夢を語り合う場」や「仲間意識を培い、広げるきっかけとなる場」をつくることを目的に、社員旅行を開催しています。

2012年度からは、「ワタミグループの活動を実際に見学し、理解を深めること」を目的に加え、グループの活動拠点を訪問する旅行を実施しています。

2013年度は、風車が稼働している秋田県にかほ市や、ワタミグループが経営のサポートを行っている「きのこのSATO」がある岩手県陸前高田市、海外外食事業の拠点である香港を訪問する旅行を実施しました。



秋田県にかほ市にて、風車の前に記念植樹する社員