



ワタミグループ社員

従業員とともに

ワタミグループでは、全社員が理念を共有し、社員一人ひとりがそれぞれの思い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」という合言葉を実現す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従業員教育や自発的なキャリア形成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職場づくりにも取り組んでいます。

主な取り組み		2010年度目標	2010年度結果	評価	2011年度目標
理念共有	理念研修満足度	95%	97.5%	○	96%
	カウンセリングによる実施率(※1)	100%	96.7%	×	100%
	課題レポートに対するフィードバック実施率	100%	94.0%	×	100%
	ビデオレター見たぞシートの回収率	—	100%	○	100%
夢の実現のサポート	FA(フリーエージェント)制度	書類選考合格者からの異動成立率目標30%(2009年度は24%)	39.2%	○	書類選考合格者からの異動成立率目標50%
	DFC(ダイレクトフランチャイズ)制度	110店舗の展開	90店舗の展開	×	132店舗の展開
	NPO法人「みんなの夢をかなえる会」支援	—	—	—	会員数拡大
	障がい者の雇用促進(※2)	1.8%以上	1.9%	○	1.8%以上
職場環境改善	再雇用制度	嘱託制度の運用	嘱託制度の運用を継続	○	嘱託制度の運用
	労働安全衛生	安全衛生委員会を月1回開催	月1回開催	○	安全衛生委員会を月1回開催
	雇用拡大	安定的な雇用の維持・拡大	1,116人(※3)	○	安定的な雇用の維持・拡大
	定着率の向上	定着率の向上	定着率85.1%(昨年度85.3%)	×	定着率の向上

○達成、×未達成、—該当なし
 (※1)2011年2月度までの実施率です。(※2)ワタミ(株)、WFS、ワタミの介護、WTMDの4社(※3)新入社員数と中途入社社員数の合算

夢を追いかけるグループを目指して

社員アンケートの実施

ワタミでは、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、全社員に対して社員アンケートを実施しています。アンケート結果に関しては、グループ各社の教育担当が共有・協議し改善策の立案・検証を行っています。



ワタミグループは応援します。「みんなの夢をかなえる会」の支援

ワタミは創業以来、一人ひとりの社員が「夢」を持ち、その「夢」を実現するためのプロセスの中で、周りの人の幸せに関わり、世の中の人々から「ありがとう」を集めていくことで成長することを目指してきました。ワタミは、夢に向かって前進する人々を応援するNPO法人「みんなの夢をかなえる会」を支援していきます。(活動内容はP54・55でご紹介しています。)



夢の実現のサポート

社員独立支援制度

ワタミでは、1995年より、社員の独立支援を目的とした「DFC(ダイレクトフランチャイズ)制度」を導入しています。2010年度は、居食屋「和民」、語らい処「坐・和民」、炭火焼だいにんぐ「わたみん家」などの既存店の設備資産をDFCオーナーへ譲渡、WFSと賃貸借契約を結び、DFCオーナーによる外食店舗の運営が行える制度を新たに導入しました。2011年度は新たに23名の社員が独立の夢を実現し、2011年6月現在で88名のオーナーが123店舗(全店舗数の約19%)を運営しています。

夢の実現のサポート

FA(フリーエージェント)制度

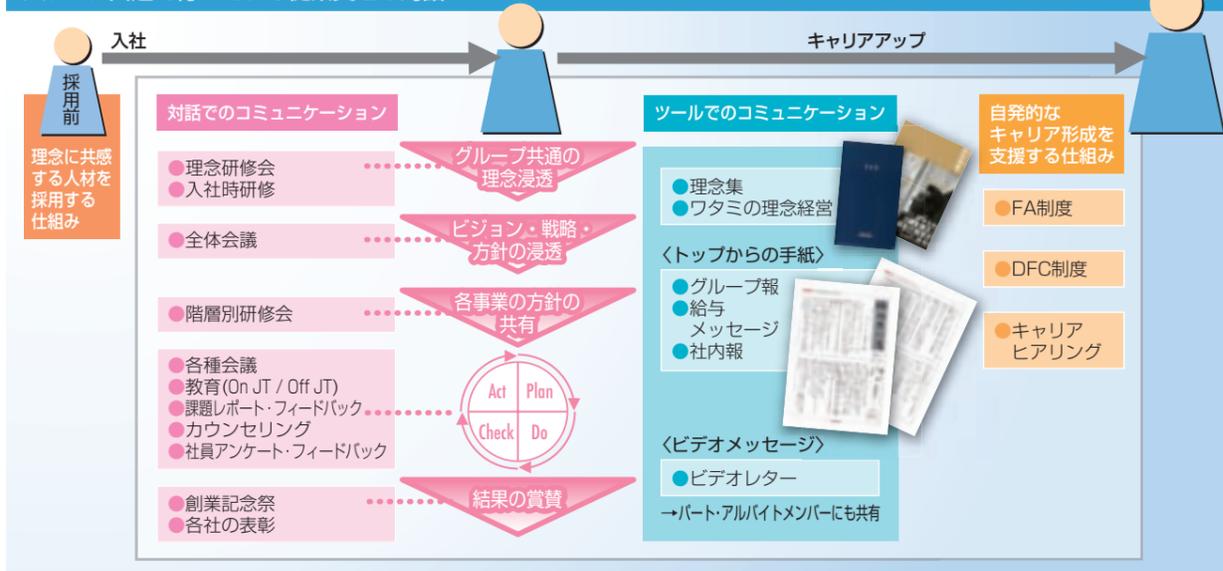
ワタミグループでは、「もっと大きな仕事にチャレンジしたい、個性や経験を活かした仕事をしたい」という意欲を持つ社員をバックアップすることを目的に、FA制度を導入しています。2010年度は、60名の応募があり、22名が希望の会社・部署に異動しました。

ワタミグループのビジョンを全社員と共有する

全体会議の開催

ワタミグループでは、毎年2回春と秋に、関東と関西にて、全体会議を開催しています。ワタミグループの各事業に関する半期の情報共有の場、各社の方向性と戦略を知るための場として開催しており、ほぼ全ての社員が参加しています。

グループ共通で行っている従業員との対話



理念を理解し、体現するために

理念研修会の開催

ワタミでは、ワタミグループの「原点」を振り返ること、一人ひとりの社員がワタミの理念を体現できるようになることを目的に、「理念研修会」を実施しています。研修では、ワタミグループのトップの講話や質疑応答、理念をテーマにしたグループディスカッションなどを通じて、理念のより深い理解を促進しています。

全従業員で理念を共有

ビデオレター

ワタミグループでは、1997年より、毎月ワタミグループのトップのメッセージを本社・各事業拠点にビデオで配布し、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、パート・アルバイトメンバーにもワタミの理念を理解してもらおうきっかけとしています。

創業の精神を忘れず、今後への決意を新たに

創業記念祭の開催

ワタミグループでは毎年、創業記念日の5月16日の前後にグループ全社員が集まるイベントとして「創業記念祭」を開催しています。ワタミの歴史を振り返るとともに、仲間との社員・取り組み施策を共有・賞賛することで原点に立ち返ることが目的です。2011年度は、社員の理念に基づいた活動を紹介した他、全社員が自身の決意や夢を「決意カード」に宣言・記入しました。理念研修会、全体会議では記入した「決意カード」と向き合う機会を設けています。

理念を繰り返し確認する

理念集の活用

ワタミでは、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。本理念集は、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、より理解を深めるための「理念研修会」において「ワタミの理念経営(※)」とともに徹底して活用しています。2010年度は、ワタミグループ全社での階層別研修会や、毎月の課題レポートの対象として、この2冊が活用されました。(※)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書籍

安心して働ける職場づくり

ライフプランナー制度

ワタミグループでは、2009年度より、「ライフプランナー」によるカウンセリング制度を実施しており、社員一人ひとりが財務的なアドバイスを受けています。この制度は、ワタミグループ社員が、金銭面に関して大きな不安を抱えることなく安心して働くことを目的として導入されました。

社員の交流を深める

社員旅行の開催

ワタミグループでは、国内グループ会社を対象として、毎年、社員旅行を開催しています。「ワタミについて社員同士が夢を語り合う場」や「仲間意識を培い、広げるきっかけとする場」をつくるのが目的です。参加した社員の素直な意見を積極的に取り入れ、さらに満足度の高い社員旅行を目指しています。

差別のない雇用の実施

公正な採用活動

ワタミでは、理念への共感・共有を基本に、事業を展開する国・地域の法規を順守し、文化・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統一された選考基準で採用活動を実施しています。

2011年度は、新卒280名を採用、2012年度は310名の採用を計画しています。

雇用の促進

障がい者の雇用

ワタミグループでは、2010年度も継続して積極的に人材募集を行い、複数の特別支援学校との提携により研修生の受け入れを行いました。業務内容としては、外食店舗清掃、仕込業務、クリーニング業務、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。2010年度の障がい者雇用比率は、グループ全体で1.9%となりました。



雇用の促進

高齢者の雇用・再雇用制度

ワタミグループでは61名の60歳以上のパート・アルバイトメンバーが勤務しています。(2011年6月末現在)

また、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、定年退職者で再就職を希望する方に対し、嘱託社員として再雇用しています。

社員の自己資産の形成

社員の87.5%が自社株を保有

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ち株を奨励しています。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。持ち株会を通じて、グループ社員の87.5%が、自社株を保有しています。(2011年7月末現在)

安全な職場環境への改善

従業員の安全について

WTMDでは、2010年度、ワタミ手づくり厨房「関西センター」にてリスクアセスメントを導入し、リスクマップの作成、高リスクへの対処を実施しました。今後は各ワタミ手づくり厨房へ展開していく予定です。

さらに、全てのワタミ手づくり厨房にAED(自動体外式除細動器)を導入しました。導入時には講習会を実施、今後も年1回の講習を実施していく予定です。

安全な職場環境への改善

ワタミファーム安全衛生委員会を稼働

ワタミファームの規模拡大を受け、労働災害防止に対し、より組織的に体系立てて取り組む必要性があると判断し、2011年度より、ワタミ手づくり厨房で導入している安全管理手法をワタミファームの各農場に導入することとなりました。山武農場にて、WTMDとワタミファームが協同で安全衛生委員会を新たに組織し、安全管理の仕組みを強化していきます。

山武農場にて体系化した後、他の農場へ水平展開していく予定です。

安心して働ける職場づくり

出産・育児・介護への支援

ワタミグループでは、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。

法律に基づく対応はもちろんのこと、時間短縮勤務や深夜就労・残業の制限などを行い、出産・育児や介護をしやすい環境をつくっています。2010年度は、産前産後休暇を8名、育児休暇を17名が取得しました。

安心して働ける職場づくり

家族手当、教育手当の支給

家族手当、教育手当は、労働集約的な事業展開を行うワタミグループにとって、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、重要な福利厚生上のインフラ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所得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。

安全な職場環境への改善

防災訓練の実施

ワタミグループ本社では、2010年8月と2011年2月の2度にわたり、地震を想定した避難訓練を実施しました。今後は、災害発生時における社内伝達など、発見された課題に対し対策を打っていくとともに、安全強化をしていくために訓練の質の向上を図ります。

各社での従業員教育の取り組み

アルバイトメンバーも含めた理念共有

外食事業での取り組み

WFSでは、「働く従業員が、自ら考え、明るく前向きに仕事に取り組む」をテーマに人材育成をしています。

2010年度より、アルバイトメンバーに対しても研修制度を取り入れ、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。アルバイトメンバーからの正社員採用も増加傾向にあります。

T.G.I.F.J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。外食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。

●WBC(Watami Best-store Challengeship)

WFSでは、2009年4月より、一人ひとりのお客さまと向き合うことを目的に、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「お客さま」として入店していただき、第三者の視点から公正・公平に約60項目につき評価していただけます。その結果をもとに、地区予選や全国大会を開催し、上位店舗を表彰しています。

この取り組みを通じて、一定のサービスレベルを超え、従業員一人ひとりが「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ろう」という合言葉の実践・強化を行っています。



2010年度WBC優勝店舗 炭火焼だいにんく「わたみん家」仙台西口店へトロフィーを授与

営業所業務の標準化

高齢者向け宅配事業での取り組み

ワタミタクシヨクでは、2010年度、「営業所長マニュアル」「まごころお食事宅配マニュアル」「まごころスタッフ事前研修手順書」を作成し、各営業所で行われている業務の標準化を図りました。2011年度は、これらのブラッシュアップを進めています。

環境意識の啓発

環境・メンテナンス事業での取り組み

ワタミエコロジーでは、2010年度、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行い、全社員参加による環境意識の啓発を行いました。今後も定期的な観察を継続していきます。

従業員の技術力・人間性向上の取り組み

介護事業での取り組み

●事例発表会

ワタミの介護では、すぐ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」を年に1回行っています。2010年度は、すべての介護施設の中から選考された13事例のプレゼンテーションを行い、新しい発想に基づく取り組みに加え、ワタミの介護が目標に掲げる「4大ゼロ」、認知症プロジェクト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

ワタミの介護では、ホーム長クラスなど職能別に分けたクラスごとに研修を実施しています。研修では、「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」、また新たに、管理職向けに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。2010年度は88.4%の参加率となり、2009年度の77.9%より10.5%向上しました。また、すべての介護施設を対象に接遇キャンペーンを実施しました。

●パート全体研修

ワタミの介護は、ワタミの介護の「理念」を全従業員と共有することを目的に、「パート全体研修」を実施しています。

2010年度は、開催地域を埼玉県・千葉県に拡大し、10年間、ワタミの介護パート従業員として勤務された方に感謝の意を込めて、8名の方を表彰しました。参加率は2009年度の52.8%から64.4%へと向上しました。



ワタミの介護 事例発表会

従業員教育でもー一体化

MD事業、農業での取り組み

●感謝祭

WTMD、ワタミファームでは、社員・家族への感謝の気持ちを込めて、合同で「感謝祭」を実施しています。2010年度は、関東、関西、九州にて行いました。東日本大震災後に行われた九州での感謝祭は、集めた支援金を被災した社員のご家族にお送りするなど、「東日本大震災のチャリティ感謝祭」として開催しました。

●農業独自の取り組み

ワタミファームでは、農機具メーカー様からは重機の取り扱いについて、種苗メーカー様からは栽培技術について、大学からは土壌について、それぞれ定期的に講義をいただき、人材育成につなげています。