

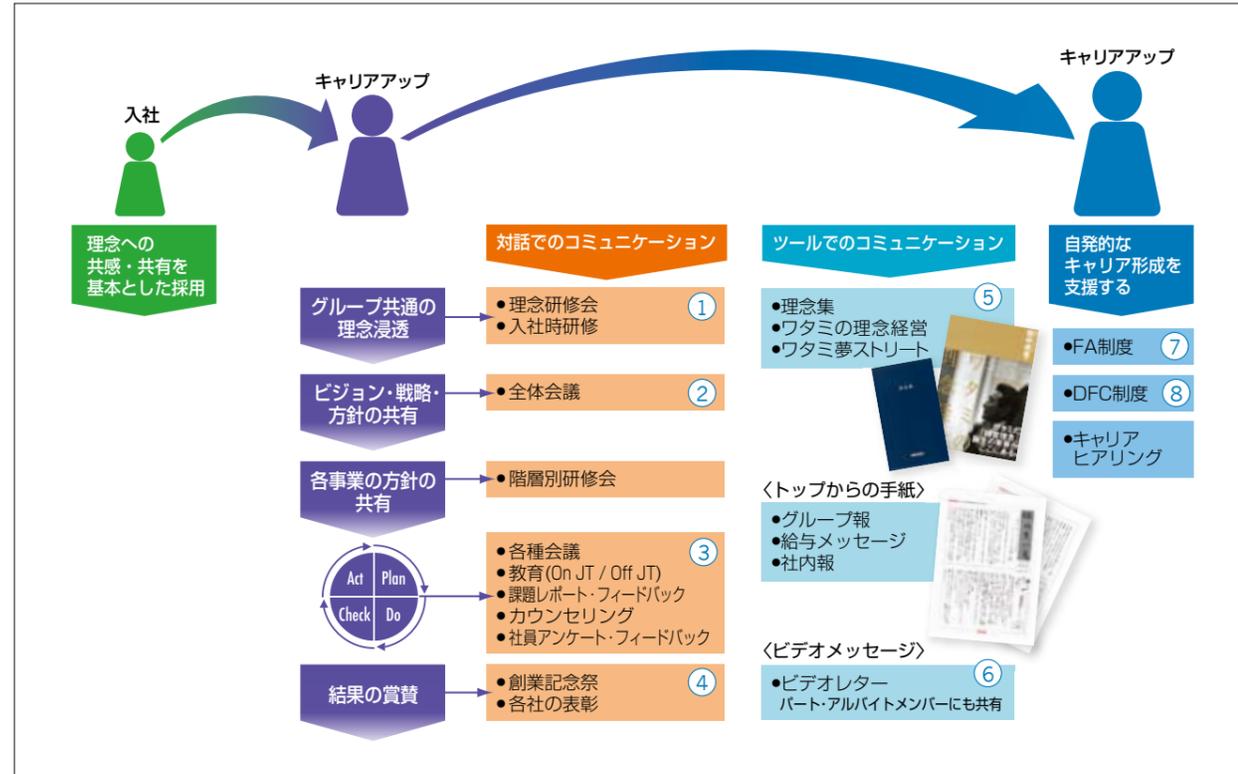
従業員とともに

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を行っています。



■グループ共通で行っている従業員との対話



理念研修会の開催

①

ワタミグループは、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の理念を体現できるようになることを目的に、4カ月に1回、「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、理念をテーマにグループディスカッションを行い、理念のより深い理解を促進しています。

全体会議の開催

②

ワタミグループは、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、ほぼすべての社員が参加しています。

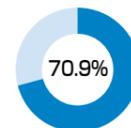


社員アンケートの実施

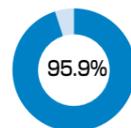
③

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、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。

■社員アンケートの最新結果(一例) ※実施期間2012年3月～5月



目標、夢達成に向けて日々取り組んでいる社員の割合



「ありがとう」をいただける仕事ができると感じている社員の割合

創業記念祭の開催

④

ワタミグループは毎年、創業記念日の5月16日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、仲間の社員の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。

2012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1年間の決意を「決意カード」に記入しました。

理念集の活用

⑤

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、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。

※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

ビデオレター

⑥

ワタミグループは、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うきっかけとしています。

FA(フリーエージェント)制度

⑦

ワタミグループは、「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。

2011年度は、48名の応募があり、28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)

⑧

ワタミグループは、1995年より、社員の独立支援を目的にした「DFC(ダイレクトフランチャイズ)制度」を導入しています。この制度の目的は、「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」です。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。2012年6月現在、71名のオーナーが104店舗(全店舗数の16.3%)を運営しています。

社員旅行の開催

ワタミグループは、全事業会社を対象として、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。

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、力を入れています。

□社員アンケートの実施

ワタミインターナショナルは、2009年5月より、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、海外で働くすべての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、改善の取り組みを行い、定着率の向上を図ります。

□理念の共有

ワタミインターナショナルは、従業員を現地に最大限雇用することを方針としています。また、ワタミグループの理念に共感していただけるかどうかを基準として採用活動を行っています。

教育面においても、中国語や英語に翻訳した「理念集」を全社員に配布、「全体会議」や「理念研修会」の開催、「ビデオレター」の視聴など、国内と同様に、理念浸透を目的とした活動を継続的にを行っています。

また、海外1号店を出店した11月には、毎年「海外創業祭」を香港にて開催しています。日本の「創業記念祭」をモデルとし、海外で働く社員が、ワタミグループの原点・DNAを振り返り、グループで働く意味を確認する場としています。

□日本研修

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、または本社における同等職責以上の社員を対象に、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、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把握し、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。



外食事業での取り組み

WFS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」をテーマに人材を育成しています。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。

□WBC(Watami Best-store Challengeship)

WFSは、2009年より、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、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きます。その結果をもとに、上位店舗を表彰しており、2011年度は、JAPANESE DINING「和民」浦和西口店が最優秀賞を受賞しました。

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らう」という合言葉の実践・強化を行っています。

□「T.G.I. Friday's®」独自の取り組み

Restaurant & American Bar「T.G.I. Friday's®」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。



2011年度WBC優勝店舗ヘトローフィーを授与

宅食事業での取り組み

ワタミタクシヨクは、2011年度より早期にワタミグループの理念を共有してもらうことを目的に、中途社員を対象とした社内理念研修を開始しました。

また、「営業所長候補者研修」を開始し、全営業所の運営レベルを向上させ、より地域に根ざした対応を目指します。

□まごころスタッフに向けた取り組み

ワタミタクシヨクは、2012年度、「まごころ理念集」を編纂しました。まごころスタッフに「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、まごころスタッフを対象とした勉強会で使用していく予定です。

また、2012年5月からは、社内ビデオレターを作成、毎月1回、各営業所に配信しています。ワタミタクシヨク社長からまごころスタッフに向けて情報を発信することで、ワタミタクシヨクの理念や仕事を身近に感じてもらうことを目的としています。

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、ワタミの介護の思いを共有する「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、接遇マナー、スタッフの技術力・人間性の向上に努めています。

□事例発表会

ワタミの介護は、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。2011年度は、73件のエントリーの中から選考された10事例のプレゼンテーションが行われ、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」や、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、マネジメントスキルを向上させる研修や、「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、新たに「ワタミの基本介助勉強会」を開催しています。勉強会では介護技術レベルの強化を目的に、技術講師をホームに派遣し、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、農業での取り組み

□感謝祭

WTMD、ワタミファームは、社員やそのご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。2011年度は、関東、関西、九州の3カ所、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、特に業務成果が大きかった社員を「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、ワタミファームは、2011年度、社員、パート、そのご家族を対象として「手づくり料理コンクール」を開催しました。「おいしさと徹底した“食”へのこだわり」を追求している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。応募総数333レシピの中から5つまで絞り、決勝戦として、残った5名の料理の試食会を本社にて実施し、表彰しました。5つの料理はワタミグループ外食店舗のメニューに導入していく予定です。

環境事業での取り組み

ワタミエコロジーは、2010年度より、「ワタミの森」に「ビオトープ」を設置し、全社員を対象として生態系保護を目的とした実習を行い、環境意識の啓発に取り組んでいます。

2012年度からは、環境に関する専門書に基づき、それぞれの社員が自分のテーマを設定、実際に環境改善に結びつく行動を起こせるよう、独自の研修会を実施しています。

理念への共感・共有を基本とした採用

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。理念への共感・共有を基本としており、新卒採用活動においては、はじめにワタミグループの理念をお伝えするセミナーを受けていただくことをグループ各社で統一しています。

2012年度は、新卒270名を採用しました。2013年度は350名の採用を計画しています。

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の提携により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、仕込み業務、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。

2011年度の障がい者雇用比率は、グループ全体で1.94%です。

高齢者の雇用・再雇用制度

ワタミグループでは、2012年6月末現在、59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。

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を、嘱託社員として再雇用しています。

持株会の奨励

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、持ち株会への加入を奨励しています。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。2012年6月末現在、持ち株会を通じて、グループ社員の93.0%が、自社株を保有しています。

ライフプランナー制度

ワタミグループは、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。

防災訓練の実施

ワタミグループ本社と外食店舗、介護施設では、地震もしくは火災を想定した、年2回の避難訓練を行いました。今後は新たな課題に対し対策を打つとともに、安全強化のために訓練の質を向上させていきます。

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・育児や介護をしやすい環境をつくっています。2011年度は、産前産後休暇を14名、育児休暇を20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(自動体外式除細動器)を導入し、年1回、講習を実施しています。

また、WTMDは、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順次導入していくこととしました。

さらに、山武農場で、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、月1回、開催しています。山武農場で体系化した後、他の農場へ水平展開していく予定です。

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

Everyone's Dream
みんなの夢

ワタミグループは創業以来、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。ワタミグループは、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ます。

📄 活動内容は、P52～53をご覧ください。

- みんなの夢シンポジウムへの協力
- みんなの夢アワードへの協賛
- 株主総会(経営説明会)でのブース出展スペースの提供
- 全体会議および研修会での、取り組みの説明機会の提供
- 活動報告誌「みんなの夢マガジン」の配信