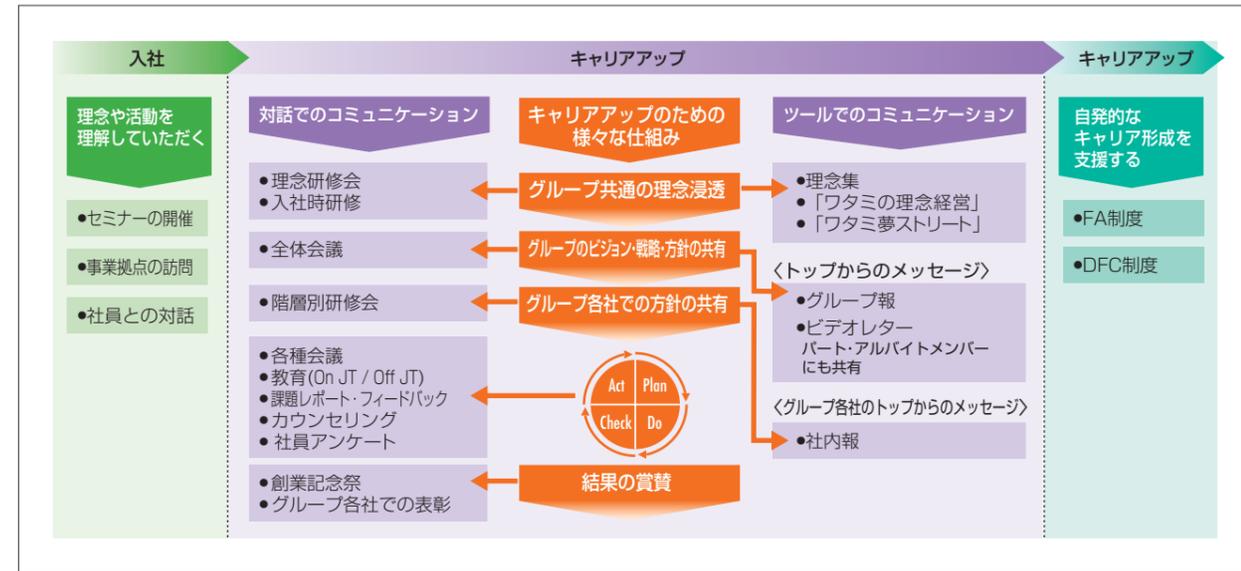


従業員とともに

ワタミグループは、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思っています。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、新入社員の採用過程では、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。

2013年度は、2014年度入社の新入社員として、120名を採用しました。

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。



全体会議での表彰式の様子

理念研修会

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理念を体現できるようになることを目的として社員を対象とした理念研修会を実施しています。

2014年度からは、理念浸透体系を変更し、参加対象を全社員から幹部社員に限定し、年に2回開催します。一般社員に向けては、各事業会社ごとの研修会や朝礼など、様々な機会を通じて理念への理解を深める場を設けています。

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。

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。創業30周年となる2014年度の「創業記念祭」は、「6,000Answer～これからのワタミとワタシ」をテーマに、社員たちが「これからのワタミをどんな会社にしていきたいか。そのために自分はどうしていくのか」などの思いを共有しあい、新たな決意を誓う場となりました。「創業記念祭」の後には、会場外に各事業会社ごとにブースを出展し、ワタミグループが行っている活動に実際に触れることのできる場を設けました。



ワタミフードサービス(株)社員による発表の様子

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、日々理念と触れるため、いつも社員が携帯できるようにしています。

また、会社の創業から25年の歴史をまとめた「ワタミの理念経営」(著:田中成省、発行:日経BP企画)は、社員がワタミグループの歴史や背景を学ぶ際のテキストとして活用しています。

ワタミ夢ストリート

ワタミグループは、2012年度、「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、本社ビル1階に「ワタミ夢ストリート」を開設しました。ワタミの「原点」を振り返る場として、社員の研修時などに活用しています。



グループ報

ワタミグループは、1990年より、継続して、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をはじめ、グループ各社の最新情報などを掲載しています。



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(フリーエージェント)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。

2013年度は、63名の応募があり、41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)

ワタミフードサービス(株)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。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。

2013年度は、新たに13名の社員が独立の夢を実現しました。2013年度末現在、76名のオーナーが116店舗(全店舗数の17.9%)を運営しています。

「ワタミカレッジ」開講

ワタミグループは、2014年9月、ワタミグループをこれから担っていく社員のビジネスセンス向上、考える力の強化を目的に、企業内大学「ワタミカレッジ」を開講しました。創業者が学長となり、各講座には外部講師を招きます。第一回目の講座は、次世代リーダー育成を目的とした「ワタミビジネススクール(WBS)」です。この講座の受講者として選ばれた15名の社員は、2年かけて経営に関する知識やワタミの理念経営について学びます。



海外での取り組み

海外では、和民国際有限公司(以下、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を力を入れています。

□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基本方針とし、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。また、2012年度からは、日本で学ぶ海外留学生を対象とした採用活動を開始し、

2013年度は、3名を新入社員として採用しました。

□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、グループのビジョン、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、幹部クラスの社員を対象に、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、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。

2013年度は、総勢32名が参加し、外食店舗や介護施設、宅食営業所、ワタミファームなどを見学しました。見学を通して学んだこと、考えたことを元に、研修の最後にはそれぞれがどのようにしてワタミグループの思いを引き継ぐ人材を育てていくのかの計画を立てて発表しました。

□WBCへの参加

ワタミインターナショナルは、2012年度より、WFS主催の「WBC(Watami Best-store Challengeship)」に参加しています。

国内と同様、外部機関の調査員の方に入店していただき、その評価が最も高かった1店舗が、国内で開催される決勝戦に進むことができます。

2013年度は、店舗運営基準に基づいた改善や常連様獲得に力を入れて取り組んだ、居食屋「和民」上海海光啓城店が決勝戦へ出場しました。

⇒「WBC」については、P38をご覧ください。

4 従業員とともに

グループ各社での取り組み

外食事業での取り組み

ワタミフードサービス(株)(以下、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、「お客様に感動を与える店をつくらう」という合言葉のもと、特に優れた取り組みを行っている店舗を表彰するイベント、「WBC」を開催しています。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。評価の高かった店舗は決勝戦に進むことができ、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。

また、毎年8月にはアルバイトメンバーに日頃の感謝を伝える場として「アルバイト感謝祭」を全国各地で実施しています。「アルバイト感謝祭」では、各店舗でより良い店にするために実施している取り組みの事例を共有する機会を設け、「WBC」と合わせて、従業員の意識向上にもつなげています。



WBC 結果発表の様子

宅食事業での取り組み

ワタミタクシヨク(株)(以下、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(※1)」に、ワタミタクシヨクの理念や「お客様を思う心」を理解していただき、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。2012年度からは、「ビデオレター」を制作し、毎月1回各営業所に配信しています。2014年7月には、社員向けの「社内報」を発刊しました。季刊誌として継続して発行していきます。

□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。「素敵なおありがとう」を生んだ『まごころスタッフ』を称賛し、仕事への誇りを持っていただくことが目的です。2013年度は、オレンジハート(※2)937個、ありがとう伝説認定24名を表彰しました。

※1 まごころスタッフ：お届け、販売等の業務を委託した個人事業主。
 ※2 オレンジハート：お客様や地域の皆様に賞賛された「まごころスタッフ」に贈られる表彰パッチ。「オレンジハート」が贈られた方は、「ありがとう伝説」の認定にノミネートされ、毎月行われる認定委員会にて認定者が決定される。

介護事業での取り組み

ワタミの介護(株)(以下、ワタミの介護)は、専門知識や技術の向上のため、各セクションの従業員に向けた研修を積極的に開催しています。また、2009年より、各ホームの優れた取り組み事例を全社で共有しサービス向上につなげていくため、「事例発表会」を継続して開催しています。

□アイデア提案制度

ワタミの介護は、2010年度より、従業員の思いや提案を引き出すことを目的として、「アイデア提案制度」を導入しています。2013年度は、提案されたアイデアの中から「ご入居者様に食べていただきたい」「料理提案コンテスト」が実現されました。今後も従業員のモチベーション向上を目指し、継続して取り組んでいきます。

□事業所内保育所の開設

ワタミの介護は、従業員が安心して子育てができる職場づくりを目指し、「子育て支援制度」の一環として、2014年5月、介護付有料老人ホーム「レストヴィラ羽田」内に保育所を設置しました。従業員が不安なく「出産、職場復帰、育児」ができるよう、時間短縮勤務などの勤務時間への配慮や、産前・産後・育児休暇などの取得支援を積極的に行っています。



「レストヴィラ羽田」内保育所



ホームのご入居者様と保育所の子どもの交流の様子

マーチャンダイジング事業、農業、環境事業での取り組み

□生産現場の視察

ワタミ手づくりマーチャンダイジング(株)(以下、WTMD)は、仕入部門が主体となり、北海道と九州の生産現場を視察する研修ツアーを実施しています。研修ツアーには、WTMD社員の他、外食・介護・宅食事業の商品企画をはじめ、開発、店舗システムの担当者も参加し、北海道や九州の生産者、流通・加工の現場を視察します。食料の確保や食の安全・安心、さらにはワタミグループの6次産業モデルの構築について考えるきっかけづくりとしています。2013年度は、8月末に15名で北海道を、11月末に6名で九州を視察しました。

□バイオマスエネルギー勉強会

ワタミエコロジー(株)(以下、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実施しています。また、2014年度からは、隔月に1回、ワタミエコロジーの社員を対象として、バイオマスエネルギーの実用化に向けた勉強会を実施しています。勉強会では、外部から講師を招き、食品廃棄物を利用したバイオマスエネルギー化に関する講義を受けたり、実際に取り組んでいる自治体を訪問してそのスキームなどを学びます。

4 従業員とともに

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、障がいの有無を超え、ともに働く仲間として学び合い、ともに成長することを目標に障がい者の雇用を推進しています。障がい者の方に、働く場を提供するだけでなく、ワタミグループの一員として社会に貢献し、やりがいを持って仕事に取り組める環境をつくるのが、最も大切だと考えています。業務内容としては、外食店舗での清掃や仕込み、介護施設での清掃・ケアサポート業務、宅食営業所での各種作業、「ワタミ手づくり厨房」での製造・荷受け・事務などがあります。

2013年度は、98名の障がい者の方を採用しました。2013年度末現在、ワタミグループは、365名の障がい者の方を雇用しており、障害者雇用比率は、グループ全体で2.13%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年度末現在、51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年度末現在、持株会を通じて、グループ社員の93.4%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。

2013年度は、産前産後休暇を31名、育児休暇を67名、介護休暇を2名が取得しました。

メンタルヘルスケアの取り組み

ワタミグループは、従業員が安心して働ける環境を構築するため、メンタルヘルスケアの取り組みを強化しています。

2013年には管理職者向けのメンタルヘルスケア研修を実施し、2014年度中に管理職者全員が研修を受講する予定です。また、社員が心の不調を感じた際に相談できる「メンタルヘルス相談窓口(ワタミグループメンタルサポートダイヤル)」を設置しました。メンタル不調による休職を予防するため、今後もメンタルヘルスケアの取り組みを強化していきます。

健康管理の取り組み

ワタミグループは、従業員が健康に配慮できるような仕組みも

強化しています。2014年9月より、社員が、自分自身や家族の日頃の健康づくりから、妊娠・出産・育児など健康・医療に関する相談ができるよう、専門家(保健師・看護師・栄養士・小児科医など)による相談窓口(ワタミグループ 24H健康・医療相談窓口)を設置しました。これにより、社員やその家族の健康面の不安を軽減し、安心して働ける環境づくりを推進しています。

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、公的保障のほかに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。

※対象は、入社してから3カ月が経過した社員。

防災訓練の実施

ワタミグループは、緊急時の対策としての初期消火・通報・応急救護などの防災訓練や、公設消防署との意見交換、自衛消防組織を中心とした自衛防災力の向上に取り組んでいます。また、お客様に安心してご利用いただけるよう、一部の事業所や本社ビル全体の総合防災訓練も定期的に企画し、公設消防署と自衛消防組織とで協同した訓練を行っています。また、BCP(Business Continuity Plan)をもとに、首都圏における大規模地震や津波を想定し、避難場所の指定や本社と各事業拠点が連携して、被災状況の把握や従業員の安否確認などが行えるよう訓練を行っています。

社員旅行と社員向け視察ツアーの開催

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」を目的とした社員向けの視察ツアーとして「ワタミドリームツアー」を開催しています。

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株式会社様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視察ツアーを実施しました。合計101名の社員が参加し、グループの活動への理解を深めました。



ワタミインターナショナル香港視察ツアー「Kitchen JJ」の前で