

## 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。

### 【理念共有への取り組み】

#### ■ 理念研修会

ワタミグループの「原点」、自分自身の「原点」を振り返ること、また、一人ひとりの社員がワタミ理念を体現できるようにすることを目的として理念研修会を実施しています。

2014年度は、幹部社員を対象に2回開催しました。理念研修会では、創業者の講話を行い、理念について改めて考える場としました。一般社員に向けては、各事業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られるようにしています。

#### ■ 創業記念祭

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。2015年度の「創業記念祭」は、「いつの時代も挑戦者 ワタミの明日を築くチカラ」をテーマに、社員たちが「ワタミらしさ・原点」を共有しあう場としました。また、2015年度のイベントとして、社員の推薦で選んだ「上司AWARD」や「新人AWARD」を行い、選ばれた社員を表彰しました。

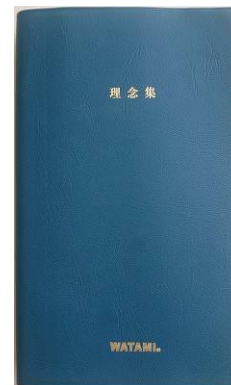
「創業記念祭」の後には、会場外に各事業のブースを出展するなど、ワタミグループが行っている活動に実際に触れることの出来る場を設けました。



創業祭後に開催されたイベントの様子

#### ■ 理念集、ワタミの理念経営

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、新入社員や中途入社社員が入社した際に、ワタミグループの歴史や背景を学ぶテキストとして活用しています。



#### ■ ワタミ夢ストリート

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。又、お取引業者様や一般の方へも公開しています。



夢ストリート内に再現された「和民」1号店

## ■グループ報

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、グループの活動や各社の最新情報をはじめ、創業者から社員に向けられたメッセージも掲載しています。



## ■ビデオレター

1997年より、社員だけではなく、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ことを目的として、「ビデオレター」を本社・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。ビデオレターでは、ワタミグループの活動紹介や、創業者からのメッセージなどが盛り込まれています。

## ■全体会議

事業に関する半期の情報共有の場、グループ各事業のビジョンと戦略を知るための場として、半年に1回、関東・関西の両地域にて「全体会議」を開催しています。2015年3月の全体会議からは、グループ全体ではなく、各事業毎に開催しています。



国内外食事業部 全体会議の様子

## ■社員アンケート

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。2014年度は上期と下期で計2回実施しました。アンケートでは、職場環境に関する質問や、仕事へのやりがいなどの質問を設けており、アンケート結果は、グループ各事業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。

## 【自己実現のサポート】

### ■FA制度

「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、社員がグループ各事業や関連団体に異動できる機会を設けています。2014年度は、58名の応募があり、27名が希望の事業部・部署に異動しました。

### ■社員独立支援制度（DFC制度）

外食事業部は、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、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。

2014年度は、新たに2名の社員が独立の夢を実現しました。2015年6月現在、74名のオーナーが109店舗（全店舗数の20%）を運営しています。

## ■ワタミカレッジ

2014年度より、ワタミグループをこれから担っていく社員のビジネススキル向上、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いています。

2014年9月からは、「ワタミカレッジ」第一回目の講座として「ワタミビジネススクール（WBS）」を開始しました。2年コースとしてグループ内での次世代リーダー育成を目的として現在も継続して行われています。

2015年6月からは、「ビジネスリーダーとしての幅広い知識を自主的に学ぶ機会を提供すること」を目的として、グループの管理職を対象とした新たな講座「ビジネススキル講座」が開始しました。2016年3月までに「ロジカル・シンキング」「チェーンストア理論」「ビジネスフレームワーク」3つの講座に分けて開催される予定です。

## 【グループ各社での取り組み】

### ■外食事業での取り組み

#### 定休日の導入

2015年2月より、従業員がいつも笑顔で元気に働ける環境を整えたいとの思いから一部の国内外食店舗で定休日の導入を行いました。2015年8月現在、167店舗が週1日の定休日を導入しています。

#### 外部研修への参加制度

2014年度より、仕事におけるスキルアップや、外部のサービス業者の方々との交流を持つ機会となるように、エリアマネージャーを対象とした「グローイングセミナー」を開始しました。ビジネススキルなどを学べる多数の外部講座の中から自由に選択して受講できる仕組みになっています。2014年度は、累計107名が受講しています。2015年度からは、店長に対する教育機会の充実のため、対象者を店長に変更し継続して実施しています。

### ■介護事業での取り組み

#### アイデア提案制度

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。2014年度は、提案された一部のアイデアが実現されました。ケアスタッフの知識・技術の確認と水平展開のためにと開催された「ケアコンテスト」、スタッフが“ご入居者様とともに食事をしよう”という思いから実現した「ご入居者様と一緒に食事をする日」の開催など、様々な提案が実現しました。昨年度の「アイデア提案制度」で提案され、開催された「料理提案コンテスト」も継続して実施しています。



ケアコンテストの様子

#### 短時間社員制度の制定

育児やご家族の介護などによってフルタイムで働くことが難しい社員が、一定の期間、短時間で働くことができるよう短時間社員制度を設けています。2014年度は23名が制度を利用しました。

## 認知症ケア研修の実施

2011年度より、認知症ケアの取り組みを強化するため、福祉先進国スウェーデンのOlivia Rehabilitating様と協力し、「スウェーデン研修」を実施しています。2014年度も、スウェーデンで実施されている認知症ケアに関する研修を、日本とスウェーデンで、それぞれ1回ずつ実施しました。

## ■ 宅食事業での取り組み

### まごころ感謝祭

2015年3月、まごころスタッフ(※)、受付センターのパート、ワタミ手づくり厨房準社員などを表彰するため、第1回「まごころ感謝祭」を本社にて開催しました。感謝祭では、社内指標に基づき、優秀な成績を取めた総勢55名を表彰させていただきました。  
※まごころスタッフ：お届け、販売などの業務を委託した個人事業主



まごころ感謝祭の様子

### 「ありがとう伝説」表彰制度

2013年度より、お客様から感謝の声をいただいたまごころスタッフを賞賛することで仕事に誇りを持っていただくことを目的として「ありがとう伝説」表彰制度を導入しています。2014年度は「ありがとう伝説認定」37名、「オレンジハート(※)授与」2067件と多くの認定者が生まれました。

※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」に贈られる表彰バッジ。「オレンジハート」が送られた方は、「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。

### KAI - ZEN制度

現場の声を反映していく取り組みとして、2015年5月より、営業所長やまごころスタッフが改善提案を起案する制度、「KAI-ZEN制度」を開始しました。営業所業務だけでなく本部施策についても、現場の声を反映させていくための取り組みです。

## ■ 海外での取り組み

### 採用活動

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、2014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

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。2014年度からは毎月実施し、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

「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。グループの「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。2014年度からは、新たにワタミインターナショナル独自の「ビデオレター」も制作し、社長のメッセージなどを従業員へ伝えていきます。

### 日本研修の開催

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。2014年度は、総勢25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。



## 【安全・安心な労働環境のための取り組み】

### ■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、持株会への加入を奨励しています。

2014年度末現在、持株会を通じて、グループ社員の87.3%が、自社株を保有しています。

### ■出産・育児・介護への支援

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。

2014年度は、産前産後休暇を28名、育児休暇を36名、介護休暇を5名が取得しました。

### ■メンタルヘルスキアの取り組み

2013年度より、従業員のメンタルヘルスキアの取り組みを強化するため、新入社員を受け入れる事業拠点の拠点長や、管理職層を対象として、メンタルヘルスキア研修を実施しています。

また、2014年5月、社員と配偶者およびいずれかの被扶養者を利用対象とし、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。希望に応じて、メンタル不調に関する電話でのカウンセリングやWEBでの相談、面談によるカウンセリングを受けることができます。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キアの取り組みを強化していきます。

### ■健康管理の取り組み

2014年度より、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加入

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「長期所得保障保険」「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ヵ月が経過した社員

### ■防災訓練の実施

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で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。



本社での防災訓練の様子

## 【採用・雇用活動の取り組み】

### 採用活動

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。

2014年度は、2015年度入社の新入社員として、65名を採用しました。



入社式の様子

### ■ 障がい者雇用

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、障がい者の雇用に取り組んでいます。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、やりがいをも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。2014年度、新たに103名を採用し、2014年度末現在、ワタミグループ全体での障がい者雇用率は3.42%となりました。現在、391名がワタミグループの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、宅食営業所での事務補助、「ワタミ手づくり厨房」での製造・荷受け・事務補助などに従事しています。

今後は、ワタミグループの従業員を対象に研修会などを通じて「障がい者の方とともに働くということ」に関して知識を共有し、理解を深めるための取り組みを行っていく予定です。2014年1月には、国内グループとして、企業グループ算定特例の認定を受けました(※)。

※企業グループ算定特例とは：「障害者雇用制度」において、障がい者の雇用機会の確保（法廷雇用率2.0%）が企業に義務づけられており、2009年4月より、一定の条件を満たすグループとして、厚生労働大臣の認定を受けたものは、特例子会社がない場合でも、企業グループ全体で実雇用率を算出できるようになった。



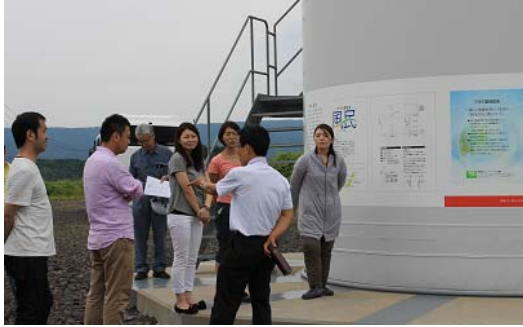
障がい者雇用率の推移

### ■ 高齢者の雇用・再雇用制度

ワタミ(株)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。2014年度末現在、32名が嘱託社員として勤務しています。

## ■社員向け視察ツアーの開催

ワタミグループは、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。2014年度は、2つのツアーを実施しました。風力発電事業を行っている秋田県にかほ市へのツアーでは、地域の皆様との交流や、風車の視察を通して環境活動と6次産業への理解を深めました。東日本大震災で大きな被害を受けた陸前高田市へのツアーでは、ワタミグループが経営サポートを行う、きのこの SATO 株式会社様や津波被害を受けた地域のボランティア活動を通じて、復興支援に向けた取り組みへの理解を深めました。合計51名のグループ社員が参加しています。



にかほツアー（風車にて）



陸前高田ツアー