



平成 26 年 3 月 27 日

各 位

会社名 ワ タ ミ 株 式 会 社  
(コード番号 7522 東証第一部)  
代表者名 代表取締役社長 桑原 豊  
問合せ先 経営企画グループ長 小田 剛志  
(TEL 03-5737-2784)

## 「外部有識者による業務改革検討委員会」の調査報告書を踏まえた当社の対応について

当社は本年 1 月 17 日に弊社ホームページ (<http://www.watami.co.jp/>) 上で公表した「外部有識者による業務改革検討委員会（委員長：上田 廣一 弁護士、以下：有識者委員会）の調査報告書の受領に関するお知らせ」のとおり、有識者委員会よりグループ内の中核的な位置づけであるワタミフードサービス株式会社を中心とした調査報告書を受領いたしました。その後、当社内において、その調査結果及び提言について慎重に検討し、本日開催の当社取締役会において、以下の労働環境改善の対応策の実施を決定いたしました。

### 記

当社取締役会は、有識者委員会の調査報告書及び提言を真摯に受け止め、より一層の法令遵守を各現場において遂行すべく、当社全体の労務管理の改善を推進する対応策を決議いたしました。

対応策の概要は以下の通りです。

### 【調査報告書の提言を踏まえた当社の対応策】

#### 1. 調査報告書の提言

##### ①主な指摘事項

- ・ 所定労働時間を超える長時間労働が存在している
- ・ 労働時間を正しく記録していなかったことがある、そのように指示されたことがある
- ・ 所定の休憩時間が取得できない
- ・ 有給休暇を希望どおり取得できない

##### ②指摘事項を踏まえた提言

- ・ 現場での人員不足の解消
- ・ 予算設定上の制約による人件費使用の制限解消

#### 2. 労働環境改善の対応策について

以下の①～③の施策を短期的な人員不足に対する取組みとして速やかに実行し、労働環境の改善に努めてまいります。

##### ①店舗数削減及び営業時間見直しによる従業員負担の軽減

現在の国内外食事業をめぐる従業員の採用環境は大変厳しく、採用強化による人員増が困難な状況にあります。また、競合他社とのお客様獲得の競争も激しくなっており、収益環境も年々悪化してきております。そうした状況も踏まえ、従業員の労働環境の改善を最優先とするためには、現在の人員

体制に見合った店舗数の再設定が必要と判断いたしました。

人員不足に対する短期的な一つの解決策として、全体の店舗数の約1割相当にあたる60店舗を2014年度中に閉鎖、撤退することいたしました。

店舗数の削減により、約770名の従業員（100名の正社員、1人1日8時間換算で670名のアルバイト）を近隣の他店舗に振り分けることで、残存店舗の人員不足を補っていくことが可能となります。この再配置により、1店舗あたりの平均社員人数は現状の1.66人から1.83人（目標2名）となる見込みであり、引き続き改善に努めてまいります。

また、来店が少ない時間帯の営業時間を短縮することによる総労働時間の削減にも努め、従業員の労働環境の改善を図ってまいります。今期は既に103店舗の営業時間の見直しを実施しており、来期についても一店舗ごとに最適な営業時間となるよう引き続き精査してまいります。

尚、本件店舗削減による今期業績への影響については精査中であり、内容が確定次第、速やかに公表いたします。

### ②会議・ミーティング・研修時間の効率化

会議・ミーティング・研修の削減及び効率化を行い、労働時間を有効に使用できるようにすることで、一人当たりの総労働時間の削減効果を以下のように見込みます。会議・ミーティング・研修の削減及び効率化は2014年3月から順次実施いたしております。

#### 【年間の会議・ミーティング・研修の時間数】

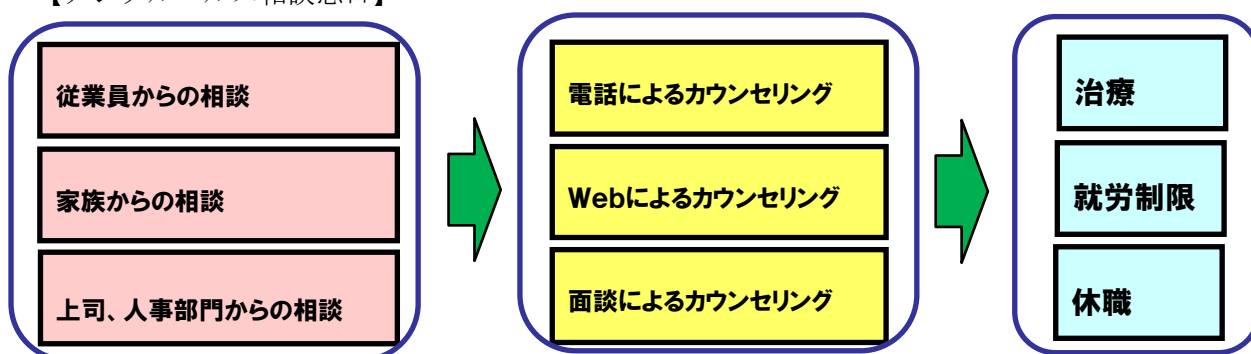
| (単位:時間) | 変更前 | 変更後 | 削減時間数 |
|---------|-----|-----|-------|
| 一般職     | 244 | 80  | ▲164  |
| 店長職     | 275 | 140 | ▲135  |

営業の現場以外での勤務時間を削減することで、より現場業務に集中できる環境を整え従業員の負担を軽減してまいります。

### ③メンタルヘルスサポート

有識者委員会の直接的な指摘項目ではありませんが、社員健康管理も重要な労働環境改善のテーマであり、以下のとおりメンタルヘルスに関する取組みを新たに行います。

#### 【メンタルヘルス相談窓口】



#### ・メンタルヘルス相談窓口の設置

2014年5月より、全国各地の従業員が利用できるメンタルヘルス相談窓口を設置します。これにより、上司に相談しにくい場合に、自身のメンタル面の不調について相談できる別ルートが確保されることとなります。

・社員全体のメンタルヘルス教育

2014年5月より、社員各階層（管理職、非管理職）に分けて、メンタルヘルスに関する社内研修を行い、自身もしくは部下の健康管理に関する知識・認識を高めてまいります。

また上記に先駆け、本年3月には、2014年度の新入社員を受け入れる拠点の拠点長に対しては、メンタルヘルスの研修を実施いたしております。

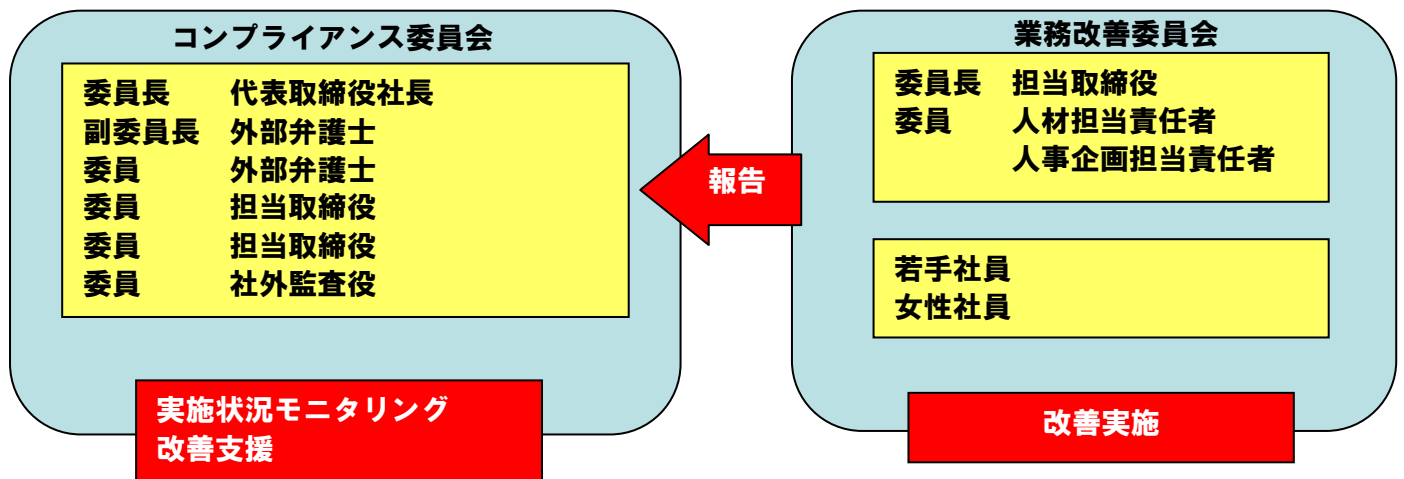
・新入社員サポート策

この春にはじめて社会に出る新入社員を対象に、職場の上司以外に、気軽に身の回りのことも相談できる相手として、本部の先輩社員をマンツーマンで配置し、会社全体で新入社員をサポートできる体制といたします。

### 3. コンプライアンス経営の強化

労働環境を含めたコンプライアンスの強化をすべく外部専門家も交えた「コンプライアンス委員会」を常設し、労働環境の改善、コンプライアンスの遵守状況のモニタリングを行うとともに、改善支援を行います。

また新たに、コンプライアンス委員会の実行団体として、更なる労働環境の改善を目的に、業務改善委員会を設置します。業務改善委員会はグループの各職場における労働環境の改善計画とコンプライアンス遵守のための実行計画を立案し、各現場での改善計画を推進し、実施状況を観察します。



・コンプライアンス委員のメンバー

当社社長を委員長とし、外部弁護士を複数名委員とすることで客観的な視点も加味した委員会として運営してまいります。委員会は2014年4月に発足いたします。

同委員会は定例会を3ヶ月に一度を目処に開催し、その中で、労働環境を含んだコンプライアンス状況の確認を行うとともに、コンプライアンス体制を強化させるようルール策定、教育支援等を行ってまいります。

・業務改善委員会のメンバー

当社の人材開発部門の管掌役員を委員長とし、各グループ会社の人材開発部門責任者、人事企画部門責任者が委員となることでグループ横断的な組織とし、グループ全体の労働環境改善に向けた提案や各現場でのコンプライアンス遵守状況や課題を共有いたします。また、入社5年目未満の若手社員や女性社員をオブザーバーに加えることで、より現場目線の提案を積極的に反映できるような運営体制にしてまいります。委員会は2014年4月に発足いたします。

#### 4. 中長期的取組み

短期的な人員不足に対する取組み、コンプライアンス経営の強化により、社員の働きやすい労働環境の構築を進めるとともに、更に、以下の①～③について検討を行い「働きやすく、働き甲斐のある職場の推進」を図ってまいります。

##### ①評価・報酬体系の改善

社員の働き甲斐は労働環境の良さだけではなく、頑張ったことを評価され、報酬に反映されることによっても更に高まると考えており、評価・報酬体系の抜本的な見直しも含め、従業員の意欲向上に資する施策を今後の検討課題とします。

##### ②人材育成の強化

会社としては、当然ながら社員の成長を願う中で、社員の自主的な努力だけではなく、会社として社員育成にこれまで以上に注力することによって成長を促すことを強化してまいります。今回の労働時間の削減に伴い、会議・研修時間の効率化が図れますが、その一方で職種や職位に応じて必要となるビジネススキルについては、社員のキャリアプランに応じて学んでゆける機会の提供を今後、整備してまいります。

##### ③働き方、入社ルートが多様化への取組み

今後、少子高齢化が進み、ワタミグループで働く仲間を得ることが、将来的には、ますます困難になってくると想定されます。

このような採用環境が想定される中、当社の人員体制は旧来的な日本人の男性を中心とした運営体制となっており、将来の経営基盤を考えた時に、働き方、働き手の多様性が求められてくると考えております。今まで、活躍の場が限定的であった女性や、外国人等の様々な方を働く仲間として迎えることが、経営基盤の強化になり、また、社員力の向上にもつながると考えております。

具体的には、今後、①時短社員の導入、②地域限定社員の導入、③女性の活用、④障がい者雇用 ⑤外国人社員の登用を視野に詳細を検討してまいります。

また現在も取り組んでおりますが、4月入社の大卒新入社員だけではなく、様々な背景をもった社員の中途入社についても、今後も積極的に実施してまいります。

#### 5. 目標指標について

人員不足に対する改善の施策を今後取り組むことにより、一つの結果として離職率の低減を図ってまいりたいと考えております。

新入社員の過去の離職率は、以下の表のとおり業界水準並みではありますが、2014年4月入社新入社員において全産業平均でもある3年後の離職率30%以下を目標指標といたします。

|               | 2009年4月入社社員の3年後離職率 | 2010年4月入社社員の3年後離職率 | 2011年4月入社社員の3年後離職率 |
|---------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| ワタミフードサービス(株) | 48.9%              | 52.2%              | 46.4%              |
| *宿泊業・飲食サービス業  | 48.5%              | 51.0%              | 未発表                |
| *全産業平均        | 28.8%              | 31.0%              | 未発表                |

\*厚生労働省発表 新規大学卒業就職者の産業別離職状況資料参照

## 6. 最後に

ワタミグループは創業から 29 年間、従業員の幸せを第一に考え、お客様のためだけのお店をつくることだけにまい進し、おかげさまをもちまして、今では、外食、介護、宅食、MD、農業、環境と 6 つの事業を展開するグループになりました。

この度の有識者委員会による調査報告書の提言は外食事業を中心とした内容ではありますが、ワタミグループ全体に対する提言として、一つ一つ真摯に受け止め、ワタミグループの 6,000 人の社員、30,000 人のアルバイトスタッフがこれからも、毎日、今まで以上の笑顔でお客様に接することができる労働環境の改善に努めることが何より最優先と考え、今、当社ができる最大限の改善策を公表するにいたしました。

これからも従業員の幸せを第一に考え、あらゆるステークホルダーの皆様にご支援をいただけるグループとなるようまい進してまいります。

以上