

働く皆へ



## 訪れるすべてのお客様に 「なんかいいな」と感じていただくために

お互いの力を尊重し助け合い、力を引き出し、思いやりの心を持って行動し、私たち一人ひとりが、働く皆にとっての「プラスワン」を考え、実践します。

## プラスワンを率先して実践できる 人財の育成とESナンバーワンを目指して

全社統一テーマとして、2010年度は「プラスワンを日々実践し、ESナンバーワンを実現しよう!」を掲げ、全従業員が仕事に取り組むモチベーションを高めることを第一に、働きやすい職場の実現に取り組みました。

それを具現化するために「G-MUP賞 (Green House Motivation UP)」を新設し、従業員一人ひとりがプラスワン活動に全力でチャレンジして良好なコミュニケーションと営業所のチームワークによって、安全衛生・CS (顧客満足度)・業績の向上に結び付いた各種事例について表彰を行い、互いに認め合うことでES向上を図っています。

また、2011年度は「グローバルマーケットを見据え、人財を育成し、成長のチャンスをつかもう!」をテーマに、グローバルな視点で活躍できる人財の育成を目指した取り組みを行っています。



2010年度ベストプラクティス賞に輝いた皆さん



## VOICE 社是を具現化し、次世代につなげる人財育成を目指して



グリーン・フードマネジメントシステムズ  
管理本部 HRD研修部採用教育担当  
部長 清水 康晴

グリーンハウスは、2012年に創業65年を迎えます。人間で例えるならば、子どもや孫へこれまでの体験や知恵を伝承する時期に当たるとは思いますが、翻って当社の今後の人財育成について考えると、さまざまな課題もあります。HRD研修部ではこの課題に真剣に向き合い、3つの基本戦略を設定し取り組んできました。

- ①グローバル化に向けた質の高い人財採用
- ②創業理念を伝承する次世代リーダー育成プログラムの導入
- ③ニーズに合致した階層別教育の充実

研修部のミッションである「教え、育て、育む心を企業風土とし、人財力で他社を圧倒する」を追求し、今後も時代の転換期のニーズを見据えながら、新たな時代における創業理念創造と浸透を具現化する人財育成に取り組んでいきます。

## 社内の制度・取り組み

### 障がい者雇用の基本姿勢

グリーンハウスグループでは、障がい者雇用率1.8%以上を目標としており、毎年、特別支援学校や地域就労支援センターと連携し、職場体験実習を進めています。直近3カ年では約50人の採用実績があり、職場定着支援の強化に努めています。

### 再雇用制度

経験豊富なベテラン人財の活躍のため、60歳定年後も再雇用により、引き続き働くことのできる機会を提供しています。健康かつ勤務状況が良好で、働く意欲のある方については、年齢に関係なく雇用機会を拡大提供しています。

### 女性従業員の活躍推進の取り組み

近年の業容拡大に伴い女性の採用数も大きく伸びています。女性の活躍は目覚ましく、女性店長の細やかさやホスピタリティの高さなどがお客様に大変喜ばれています。募集・採用・昇進・昇格について男女の区別なく行っており、女性役員はもちろんのこと、地域の店舗を統括する営業部門や新規事業所受託を行う開発部門などへの女性管理職の登用は増えており、活躍のフィールドが広がっています。

### 子育て支援金制度

2006年8月、子育てをしながら働く女性の就業環境整備の一環として導入。本人または配偶者が扶養している満10歳未満の子供を保育園や保育所、託児所、学童保育施設に通園・通所させる場合、支援金を支給しています。2008年6月には男性社員にも適用を拡大しています。

### ワークライフバランス推進

心身の健康を保つことはもとより、ワークライフバランスの実現を支援するため、フレックスタイム勤務制度 (本社部門) や法定基準に則り、育児・介護休業制度を整えています。また、独自の制度として以下の休暇制度を設け、多様かつ自由な時間を過ごせるよう努めています。

■記念日休暇制度:本人や配偶者、子供の誕生日、本人の結婚記念日など、毎年度1回、個人の有給休暇残日数の範囲内で取得できます。

■節目休暇制度:勤続10・20・30・40年の節目を迎える正社員に贈られる特別休暇です。勤続10年で3日付与、勤続20年から10年ごとに5日付与されます。

### メンタルヘルスケアサービス

従業員の健康維持・増進を目的としたメンタルヘルス対策として、プライバシーを守りながら気軽に相談できる外部相談窓口を設置しています。仕事や職場での悩みはもちろんのこと、私的な問題の相談もでき、また、本人からの相談だけでなく、上司や家族も相談できる体制 (電話・対面カウンセリング) を構築しています。

### 従業員満足度調査 (ESアンケート)

年1回「ESアンケート」を実施し、従業員の声を基にさまざまな改善・施策を行っています。



## 社内の制度・取り組み

### 研修体系

各分野における専門性の高いサービスを提供するため、入社時から一貫して職種・経験に合わせた教育研修を実施しており、ホスピタリティあふれる人財育成に努めています。また、業界でも唯一となる社立調理学校では、当社の和洋中専門講師による講義を実施しています。



社立調理学校での様子

入社時研修

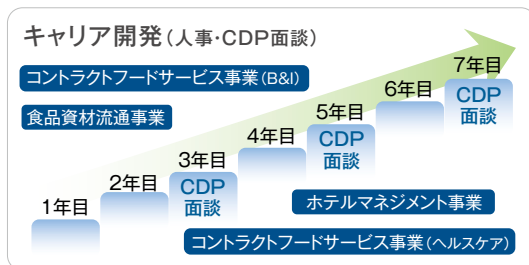
#### 研修体系図

	階層別	職種別	業態別	テーマ別(年度方針)	キャリア開発
役員・部長	GLP グリーンハウス・リーダーシップ・プログラム				管理栄養士チャレンジ講座 健康運動指導士講習会
マネージャー	GMP グリーンハウス・マネジメント・プログラム				通信教育給食サービス管理士
アシスタントマネージャー・所長・店長・ATS・WSV	BMC ベーシック・マネジメント・コース				
一般社員	新卒育成コース 3年目コース 2年目コース	総合職コース 栄養士職コース 調理職コース	B&Iヘルスケア・ホテル	人事・労務問題 情報セキュリティ 食品衛生責任者講習会	
新入社員	調理学校 フォローアップコース 新入社員入社研修				
					中途採用 研修(理念、 ハウスルール)

### 人財の活性化・育成・適正配置

人財の活性化・育成・適正配置のために、キャリア開発計画(CDP※1)シートを使用した各人の自己申告の機会を設け、社員が今までに積み上げてきたものを振り返り、将来のキャリアプランについて志望を申告する制度を設けています。上司との面談を通じて、本人の育成方向や目標とすべき将来像を明確にし、人財活用計画を策定しています。

また、入社3・5・7年目の社員を対象に、人事部主導で長期的な視点でのキャリア開発面談を実施し、人財活用・適材配置を行っています。そのほか、新たな事業やプロジェクトで人財が必要となった際には、



FA制度※2を通じて社内人財の活用とキャリア育成に努めています。

※1 CDP: Career Development Program(キャリア開発計画)  
 ※2 FA制度: FA(Free Apply自由応募)ある業務(プロジェクト)の遂行に当たり、適任者がいない場合や不足している場合、広く社内に公募し、応募者の中から適する人財を選び異動させる制度

## TOPICS

### コーネル大学ホテルスクールPDP受講

コーネル大学ホテルスクールPDP(Professional Development Program)とは、米国・ニューヨーク州イサカにある同大学で、毎年夏季に社会人を対象とした最先端のホテル経営を学ぶ非常に中身の濃い短期集中プログラム。オペレーション、マーケティング、管理など20以上の多岐にわたる各コースが全3日間という短期間で構成されています。2010年度は、6大陸50カ国以上からの多様性に富んだ参加者構成となり、当社グループのホテル部門から同大学のPDPを受講しています。



米国・コーネル大学キャンパス



コーネル大学キャンパスにある、スタットラーホテルの一室。学生たちが実践的な運営を学ぶ場でもあります



コーネル大学ホテルスクール

## なんか+1 いいな、をプラスワン

### コンテスト事例紹介



【2010年度社長特別賞】  
コーベフーズ営業サポート室  
竹内 勝美

## コーベフーズの 元気度アップを目指して!

「食」を通してお客様の健康をサポートしていくために、「従業員自身が健康でなくてはならない」との思いから、従業員の健康意識向上への取り組みを行いました。「体組成計」を使った計測や管理栄養士などによる食生活への改善アドバイスを行った結果、食生活の改善を希望する従業員が全体の92%になったとともに、従業員同士のコミュニケーションが活発になりました。今後も従業員の健康への意識が継続するよう取り組んでいきます。



体組成計を使った測定の様子