

ワタベウェディング株式会社

第 52 期生 入社式

— 社長メッセージ —

ワタベウェディング株式会社【本社：京都市、資本金 40 億 9901 万 2800 円、東証・大証一部上場、代表取締役 渡部 隆夫】では、4 月 1 日（金）「桜鶴苑」にて、当社グループ合計 36 名の本年度新卒入社に際し、ワタベウェディング株式会社・第 52 期生 28 名（正社員（グローバルパートナー）9 名、契約社員（エリアパートナー）19 名）、株式会社目黒雅叙園・第 13 期生 8 名（正社員）の入社式を執り行いました。

入社式における当社社長メッセージの概要、および全文は次のとおりです。

【社長訓示／概要】

■ 創業 52 年、当社の歩み／海外挙式・国内挙式・商製品の 3 事業を柱にバランス経営を実現

- | | |
|---|--|
| ・1953 年 振袖レンタルのボランティアから開業「ワタベ衣裳店」 | 製販一体の実現により、レンタルから衣裳販売にシフト。 |
| ・1964 年 有限会社として法人化 | 花嫁の憧れの新品ドレスをリーズナブルに提供 |
| ・1973 年（創業 20 年）海外 1 号店・
ハワイ「ホノルル店」をオープン | ・1997 年 大証二部上場・業界初、世界でも初めての株式上場 |
| 「海外挙式」という新しい生活文化の提案／団塊世代
の結婚ブーム後の婚姻組数の減少を見越した対策 | ・2000 年 東証二部上場 |
| ・1984 年（創業 30 年）会員クラブ「ウィズクラブ」発足
業界の常識を覆す、お客様のための低価格の実現 | ・2003 年 東証一部・大証一部に昇格
ブライダル業界で、初の市場第一部上場企業となる
ISO9001 認証取得 |
| ・1993 年（創業 40 年）中国・上海進出
「ウェディングドレス製造工場」を設立 | ・2004 年 「目黒雅叙園」を当社グループに取り込む
国内挙式マーケットの足場を築き、海外挙式・国内挙式・
商製品の 3 本柱でバランス経営を実現 |

■ 当社の考え方

- ① 「利他の心」を持つ： 決して会社の利益のためや、社員自身が経済的利益を手にするために仕事をするのではなく、世のため、人のために、お客様の幸せのお手伝いをするために仕事をする
- ② 変化を創造する： 付加価値の高い商品・サービスを開発し、変化を創造する。消費低迷の現在、価格競争では生き残れない。先見性を持った付加価値の創造で勝負する。

■ 働くことの価値観／ワタベウェディングで働くということ：

「仕事」＝働き甲斐ある仕事をする意の「Vocation」、「働く」＝目的をもって努力し自発的に働く意の「Work」と考えることが出来る人たちであってほしい。この方向に全社員のベクトルを合わせることが出来てはじめて人生で一番輝いているお客様の幸せのお手伝いができる。

■ サービスとは／心からの感動を味わっていただくために：

東京ディズニーランドの例＞マニュアルどおり行うことがサービスではない。マニュアルを基本に、それを超えるところにこそ感動が潜んでいる。人を感動させるところに人が集まり、その付加価値にお金を払う。スタッフが自発的なのは、喜びを与えることに自己の存在価値を見出し、生きていることへの実感に繋がっているからである。

■ 新入社員の皆さんへ期待すること：

お客様は“誰よりも素敵な結婚式、誰よりも喜びの感動に溢れた花嫁”を願うからこそ半年～1 年の歳月をかけて準備する。サービスの本質、感動を生み出すとはどういうことかを自分なりに考え、お客様に感動を呼ぶすばらしい、素敵なサービスを提供できる社員になってほしい。お客様を思う強い熱意と人生への考え方をしっかりと持ち、たゆまず能力を磨き、生き生きとした人生を送ってほしい。

■■ 本件に関する報道関係からのお問い合わせ先 ■■

ワタベウェディング株式会社 広報・宣伝グループ 広報担当：青木
TEL. 03-3274-4133 Fax. 03-5202-4144 E-Mail: public@watabe-wedding.co.jp
ホームページ：<http://www.watabe-wedding.co.jp/press/> 【入社式の様子(写真)をダウンロードできます】

第52期生 入社式 【社長訓示 / 全文】

今年も桜の花が咲き誇る春を迎えました。桜とともに春の祝福を一身に受けて、ちょうど桜の名を冠した、ここ桜鶴苑において、ワタベウェディンググループ36名の皆様方の入社式を執り行うにあたり、グループ全社員を代表いたしまして歓迎のご挨拶を申し上げます。

ワタベウェディングは今年創業52周年を迎えることになりましたが、次の30年・40年を担っていただくワタベウェディング52期生28名と目黒雅叙園13期生8名の皆様方に心からおめでとうを申し上げますとともに、ワタベウェディンググループの社員として、また社会人としての心構えについてお話申し上げます。

まず、ワタベウェディング創業50年余の歴史を紐解いてみますと、第2次大戦後間もなくボランティアで始めた振袖レンタルを、ボランティアでやっていたのでは傷んだ衣裳の新調もできないということから、昭和28年にワタベ衣裳店として創業したのが最初でありました。その後、昭和39年に有限会社として法人化し、今日のワタベウェディングを創立いたしました。創業20周年にあたる昭和48年には、海外第1号店としてハワイにホノルル店をオープンいたしました。これは団塊の世代の結婚ブームが過ぎると婚姻組数が減ることを見越した、当時としては画期的な、常識の枠組みを超えた経営決断でありました。このハワイへの進出が日本人の海外挙式という新しい生活文化を創造するスタートになったのです。その後、東京・大阪はじめ国内拠点を充実させ、貸衣裳専業から式場相談を開始し、総合ブライダル業としての第一歩を踏み出しました。創業30周年にあたる昭和59年には会員クラブとしてのウイズクラブを発足させました。当時、貸衣裳業界は高い利益率にあぐらをかいた殿様商法がまかり通っていましたが、大量仕入・大量消費でお客様に提供する価格を下げるという、今となっては当たり前のことでありますが、その時代には画期的な戦略を実現することで業界に革命をもたらしました。現在はいわゆる地味婚ブームや、顧客のニーズが多様化・個性化する中で、会員制はその役目を終えております。創業40周年にあたる平成5年には上海にウェディングドレス製造工場を設立いたしました。ウェディングドレスは高価なものだから借りるのが当たり前

という時代でありましたが、花嫁さんの憧れであるこの世でたった一つの自分のためだけのバージンドレスを着てみたいという夢を実現するための経営決断であったのです。すなわち、レンタルと同じ値段で、あなただけのオーダードレスを、短納期で納めることのできるシステムを上海工場の稼働で実現させたのです。今日ではウェディングドレスは借りるのではなく、あつらえるのがあたりまえという生活文化が定着しつつあります。

平成9年にはブライダル業界では世界で始めて株式市場・大証二部に上場を果たし、平成12年には新本社移転と同時に東証二部に上場しました。創業50周年にあたる平成15年度には東証・大証一部上場企業に昇格するとともに、ISO9001の認証を取得し、グローバルな事業展開を本格的に進めていく体制を整えました。

さらに昨年4月にはわが国で最も由緒正しい、格調高い挙式場である目黒雅叙園をグループ内に取り込み、国内挙式マーケットに確固たる足場を築き、海外挙式・国内挙式・ドレスを中心とする商製品という3つの事業の柱でバランスの取れた経営を実現したのであります。

ワタベウェディング52年の歩みを手短かにお話しましたが、その歴史の中に脈打っている当社の考え方の第一は、ボランティアで始めた貸衣裳業、業界の常識を覆したお客様のための低価格の実現、花嫁さんの夢をかなえるためのドレス工場設立等の戦略で明らかのように、決して会社の利益のためや、社員自身が経済的な豊かさを得るためだけの仕事をするのではなく、世のため、人のために、お客様の幸せのお手伝いをするために、仕事をするのだという考え方なっております。自分のことよりも他人の幸せを願う「利他の心」を持つことこそが、サービス産業としてのワタベウェディンググループの社員として持たなければならない基本的な心構えであることを、まずもってしっかり胸に刻んでいただきたいと思います。

第二にハワイへの進出に始まった海外挙式や、ドレス工場を持つことによってレンタルドレスからセルドレスへの流れを作ったように、付加価値の高い商品・サービスを開発し、変化を創造していく、つまり新しい生活文化を提案していくことこそがワタベウェディングの社会的な存在意義

であり、経営であるという考え方なのであります。

このような付加価値を高め続ける経営を、私は「経営とは変化を創造することである」と言い続けております。IT技術の画期的な進歩やグローバル化の急速な進展で変化のスピードは一昔前とは比較にならないものになっています。「変化に対応する」のでは遅すぎます。「変化への対応ではなく、変化を創造すること」こそが経営なのです。変化を創造するためには、常に頭と感性を働かせて、素敵さを追求し続けることが必要です。プライダル業界は、お客様が皆さんの年齢に近い、若い人たちだけに、皆さんからの意欲ある発想や提案をおおいに期待いたしております。

今後30年も40年もの間、ワタベウェディンググループの経営を支えていただくことになる皆さん方には、「仕事」や「働く」ということに対する考え方や価値観を私と共有していただく必要がありますので、もう少し詳しくお話いたします。

皆さん方は、会社説明会への出席者約5,000名、面接試験受験者約1,500名の中から選抜された優秀な人達であります。面接試験のときに皆さん方から志望動機をお聞きしていますが、今一度確認しておきたいのは、「当社に入社するという意思決定を誰がしたのですか？」ということであります。皆さん方はご両親や先生に命じられて入社を決められたのでしょうか？それとも自分の意思でお決めになったのでしょうか？当然皆さん方は自分の意思で入社を決断され、会社も皆さん方に入社いただきたいと希望し、双方の思いが合致して、今日の入社式を迎えておられると信じております。自分の意思で仕事を選び、会社を選んだということは、これから皆さん方がされる仕事を「天職」、英語で言いますと「Vocation」という認識を持たれたということなのです。「仕事」という言葉を和英辞典で調べてみますと、「Vocation」と「Occupation」という二つの単語が出てまいります。「Occupation」は自分が生きていくために、給料を得るために、いやいやながらする仕事のことを言います。一方「Vocation」は、自分の持っている能力を、世のため人のために提供し、働き甲斐のある仕事をして、その対価として給料を得るのだという考え方を言います。皆さんは給料を得るという目的だけのためにいやいや働くのではなく、自分の強い意思で、この仕事に自分の能力のすべてを注ぎ込み、自分の人生をかけようと決断をされたということなのであります。また、「働く」という言葉は「Work」と「Labor」という二つ

の単語があります。「Labor」は、命令されて仕方なく働くという意味であり、別の日本語では「苦役」という言葉で表現されます。一方「Work」は、目的を持って、努力して、自発的に働くということでもあります。

私は、ワタベウェディンググループの全社員が、「仕事」を「Vocation」、「働く」を「Work」と考えることができる人たちであってほしいと願っております。この方向に全社員がベクトルをあわせることができ、はじめて人生で一番輝いているお客様の幸せのお手伝いができるのです。

皆さんはどの部署に配属されることになっても、結婚という人生の中で最も幸せなお客様お一人お一人に心からの感動を味わっていただくためのお手伝いをするというサービスを提供しなければなりません。サービスとは一体どういうことを言うのかという好事例をWisdomがインターネットに公開している「経済再生へのヒント」というページから引用してお話いたします。

「マニュアルを超えたところに感動がある」とディズニーランドの母体であるオリエンタルランド相談役の堀貞一郎顧問はこんな話をしてくれました。

東京ディズニーランドにある若いご夫婦が来ました。ランド内のレストランで彼らはお子様ランチを注文したのです。もちろん、お子様ランチは9歳以下とメニューにも書いてあります。子供のいないカップルにはマニュアルではお断りする種類のものです。当然「恐れ入りますが、ここのメニューにも書いてありますが、お子様ランチはお子様用ですし、大人には少し物足りないかと思われますので・・・」というのがマニュアルです。

しかし、アルバイト(キャスト)の青年は、マニュアルから一歩踏み出して尋ねました。「失礼ですが、お子様ランチは誰が食べられるのですか？」

「死んだ子供のために注文したくて」と奥さんが答える。

「亡くなられた子供さんに」とキャストは絶句しました。

「私たち夫婦は子供がなかなか産まれませんでした。求め続けて求め続けてやっと待望の娘が産まれましたが、体が弱く一歳の誕生日を待たずに神様のもとに召されたのです。私たち夫婦も泣いて過ごしました。子供の一週忌に、いつかは子供を連れてこようと話していたディズニーランドに来たのです。そしたらゲートのところで渡されたマップに、ここに

お子様ランチがあると書いてあったので思い出に・・・」そう言って夫婦は目を伏せました。

キャストのアルバイトは「そうですか。では、どうぞ召し上がってください」と応じました。そして「ご家族の皆さま、どうぞこちらの方に」と四人席の家族テーブルに夫婦を移動させ、それから子供用の椅子をひとつ用意しました。そして「子供さんはこちらに」とまるで子供が活着しているかのようには小さないすに導いたのです。しばらくして運ばれてきたのは三人分のお子様ランチでした。キャストは「ご家族でゆっくりお楽しみください」と挨拶して、その場を立ち去りました。

若い夫婦は失われた子供との日々をかみしめながら、お子様ランチを食べました。

このような行為はマニュアル破りの規則違反です。しかし東京ディズニーランドでは、先輩も同僚も彼の行為をとがめません。それどころか彼の行為はディズニーランドでは賞賛されるのです。マニュアルは基本でしかありません。それを超えるところに感動が潜んでいるのです。この出来事に感動した若い夫婦は、帰宅後に手紙を書きました。「お子様ランチを食べながら涙が止まりませんでした。まるで娘が活着するように家族の団らんを味わいました。こんな娘との家族団らんの体験を東京ディズニーランドでさせていただくとは夢にも思いませんでした。これから、二人で涙をふいて生きていきます。また、二周忌、三周忌に娘を連れてディズニーランドへ必ず行きます。そして、私たちは話し合いました。今度はこの子の妹か弟を連れてきつと遊びに行きます」という手紙が東京ディズニーランドには連日届けられます。

それはすぐに張り出され、コピーされ、舞台裏で出演の準備をするキャストに配られます。舞台裏でキャストとして働いている多くの男女の若者が共感して泣くそうです。

でも、しばらくして先輩が号令をかけます。「涙はここ(舞台裏)まで。パーク内では涙は禁物。今日も日本中いや世界中の人が、ここディズニーランドに感動を求めて来ています。今日はどんなドラマを誰が創るのかな? それでは、みんな笑

顔で準備を!」と。(中略)

人を感動させるところには、人が集まります。そしてお金を落とすのです。また、キャストのメンバー自身も、人に喜んでもらえることで自分の存在価値を感じています。だから、彼らは自発的なのです。それが活着していることへの確認になります。誰かに親切にすることで、「ありがとう」や笑顔が返ってくる、それが活着していることへの実感につながるのです。

ワタベウェディンググループに来られるお客様は、すべての方が誰よりも素敵な結婚式をしたい、誰よりも喜びの感動であふれた花嫁でありたいと願っておられます。その準備に何ヶ月も、いや、半年も一年も前から考え、楽しみ、感動を味わいたいと、店舗に、結婚式場に打合せに来られるのです。どうか、今の話からサービスとは、感動を生み出すとはどういうことかを読み取り、お客様に感動を呼ぶすばらしい、素敵なサービスを提供できる社員になってください。

皆さん方は今日から10日間の研修を受けて、その後各職場への配属となります。お客様を思う強い熱意と、仕事・人生に対する考え方をしっかりと持ち、たゆまず能力を磨くことによって、生き生きとした人生を送っていただくことをお願いいたします。

皆さん方のご活躍とご成長を心から祈念いたしまして、私の歓迎のご挨拶いたします。

本日は誠にありがとうございます。