

食の感動で、この星を満たせ。

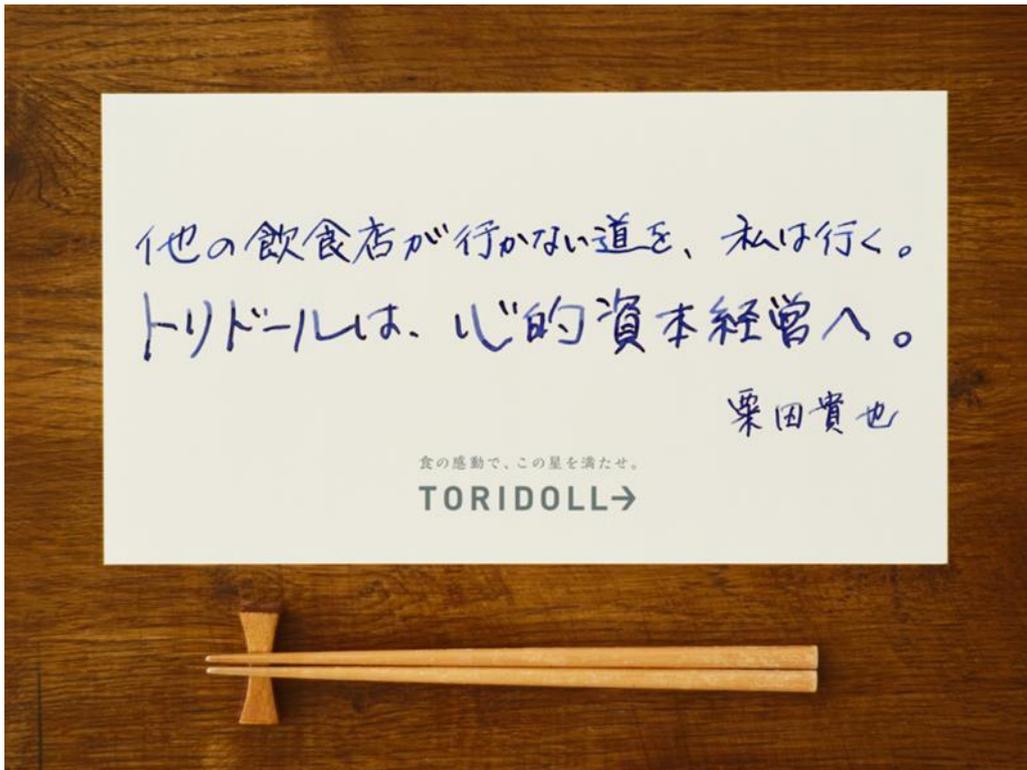
TORIDOLL→

News Release

2025年9月17日

トリドールHD、省人化の潮流に逆行する経営改革を始動
人的資本経営を深化させた「心的資本経営」で
従業員の内発的動機による唯一無二の感動創造に挑戦

食の感動体験を提供する株式会社トリドールホールディングス（東京都渋谷区、代表取締役社長 兼 CEO 栗田 貴也、以下、「トリドール HD」）は、人的資本経営をさらに深化させた独自の経営手法として、人の“心”を起点とする「心的資本経営」を2025年9月より始動いたします。



「心的資本経営」とは、「従業員の“心”の幸せ」と「お客様の“心”の感動」を共に重要な資本ととらえ、どちらの“心”も満たし続けることで持続的な事業成長を実現する新たな経営思想です。「従業員の“心”の幸せ」と「お客様の“心”の感動」による好循環づくり、そして永続的な人材確保や離職率の改善、求人や教育コストの削減、お店の地元への地域貢献など、様々な価値を長期的に生み出し、グループ全体で持続的な事業成長を目指すものです。

当社は、昨年6月から心的資本経営の社内浸透を進めてきました。その結果、従業員の離職率が約12.9%低下^{※1}、トリドールグループに寄せられたお客様からのお褒めの言葉が24.5%増加^{※2}するなど、ポジティブな効果が表れ始めました。

一方で、昨今労働人口の減少や人材獲得競争の激化に直面する飲食業界においては、省人化・機械化が急速に進んでいます。そのなかでトリドールHDでは創業以来の価値観である「人」が持つ無限の可能性に着目し、あえて省人化・機械化の対極にある「人の力」に最大限注力する経営方針を掲げ、主力業態である丸亀製麺ではその思想を体現すべく「手づくり・できたて」のうどんと、人の温もりが感じられる接客を大切にしています。

こうした実績と業界環境を踏まえ、「人の力」こそがお客様に唯一無二の感動を届け、当社のブランドの源泉であると再認識した今、「心的資本経営」という新たな原動力の元にトリドールグループ全体での経営改革の始動に至りました。

※1：トリドールグループ従業員の離職率を2023年度と2024年度で比較。

※2：トリドールグループに寄せられたお褒めの言葉の件数を2023年度と2024年度で比較。

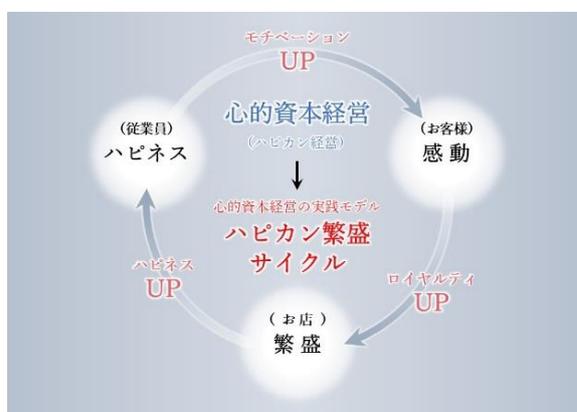
【トリドールHD 代表取締役社長 栗田 貴也 コメント】

省人化が進む時代だからこそ、「人の力」が唯一無二の感動を生む源泉だと信じています。「心的資本経営」を通じて、従業員の幸福とお客様の感動が循環する仕組みを育み、これからも「食の感動で、この星を満たせ。」という私たちの使命を追求していきます。

心的資本経営を体現する実践モデル「ハピカン繁盛サイクル」

「心的資本経営」の起点に据えるのが、従業員の“幸福実感”＝「ハピネス」です。

従業員が心から幸福感を持って働ける職場環境が整うことで、自らが考え行動するという内発的動機が育まれます。そして、この内発性こそが、顧客に「感動」をもたらす体験を生み出す原動力であると考えています。



顧客の感動体験が積み重なることで支持が高まり、店舗の持続的な「繁盛」へとつながります。さらに、その成果を従業員へ適切に還元することで、再びハピネスが高まり、感動体験の質が深化していくという好循環が形成されます。「心的資本経営」は「ハピネス（幸福）」と「カンドウ（感動）」の頭文字を組み合わせた「ハピカン経営」という呼称で既に全従業員に共有されており、このトリドール独自の実践モデルを「ハピカン繁盛サイクル」と定義しています。

ー心的資本経営を推進する今後の取り組みー

■店長制度から「ハピカンオフィサー」制度へ

成果に応じて最大年収 2,000 万、大きな貢献に大きく報いる報酬体系も構築

心的資本経営を具現化するために、当社は従来の店長制度を刷新し、新たに「ハピカンオフィサー制度」を導入いたします。

ハピカンオフィサー制度は、店舗での「ハピカン繁盛サイクル」の実現が主たる役割となります。従来店長が担っていたオペレーション業務の一部は他メンバーへ移管。店舗で働く従業員一人ひとりの内発的動機を引き出し、お店独自の感動体験の創造をリードする役割へとシフトします。

また、報酬制度も抜本的に見直します。ハピカン繁盛サイクルの実践レベルに応じて報酬が変動し、最大で年収 2,000 万円を得られる制度として大きな貢献に大きく報いることを可能にする報酬体系を構築します。

丸亀製麺においては「ハピカンキャプテン」という呼称で、2025 年 11 月からの導入に向けて研修等を進めています。今後、国内その他業態へも展開し、2028 年には丸亀製麺で 300 名のハピカンキャプテンを育成予定です。

■従業員のお子さまを対象とした「家族食堂制度」

従業員本人だけでなくその家族にも温かな体験を届けることを目的とした新制度「家族食堂制度」を開始します。

本制度は、トリドールグループの店舗で働く従業員の家族（15 歳以下のお子さま）を対象に、所属するブランドの全国のお店で、いつでも無償^{※3}で食事を楽しめる機会を提供するものです。家族との団らんの時間づくりや従業員の子育て支援、職場への理解を深めるきっかけとして導入します。2025 年 12 月より丸亀製麺・天ぷらまきの・焼き鳥とりどーる・長田本庄軒・とんかつとん一で導入を開始し、その後他ブランドへの展開も視野に入れていきます。

家庭とのつながりを企業として支えることで、従業員一人ひとりの安心感や幸福感の向上につなげるとともに、企業と従業員の関係を個人から家族単位へと広げていくことを目指します。

※3：ブランドごとに利用条件がございます。

■国内初^{※4}、音声対話型 AI を活用した独自指標「ハピネススコア」導入

従業員の心の状態を可視化、「感動」と「繁盛」の相関分析で好循環を裏付け

心的資本経営の基盤を支えるデータサイエンスとして、当社は独自指標「ハピネススコア」を設計・導入しました。丸亀製麺では、昨年4月からお客様の食後の感情をアンケートによって「感動スコア」として可視化し、今年7月からは店舗で働く従業員の心の満足度を計る「ハピネススコア」を導入、従業員と顧客双方の“心の状態”を可視化し、業績との相関・因果関係を複数の統計手法を用いて明らかにします。

初期分析では、ハピネススコアが高い店舗ほど感動スコアが高く、業績への貢献が明確に現れる傾向が確認されており、今後はこの成果をさらに深掘りした詳細とハピカンアクションを促進するデータサイエンスの活用を発表予定です。

※4：アルサーガパートナーズ調べ（2025年9月現在）。国内の主要な従業員エンゲージメント測定サービス8社を徹底比較。

■心的資本経営サイト

<https://www.toridoll.com/management-philosophy/happiness-capital-management>

■トリドール HD 公式 note アカウント

<https://note.com/toridollholdings>

トリドールグループは、将来に向け持続的な成長につながる取り組みとして、心的資本経営に基づき、従業員の内発的動機を高め、唯一無二の感動創造に挑戦してまいります。

トリドールホールディングスについて

「食の感動で、この星を満たせ。」をスローガンに掲げ、さまざまな業態の飲食チェーンを展開し、味覚だけでなく五感が揺さぶられる、本能が歓ぶほどの感動を探求し続けています。

今後も「食の感動体験」をどこまでも追求し、世界中で唯一無二の日本発グローバルフードカンパニーを目指して、予測不能な進化を遂げるため、国内のみならず海外での展開を積極的に推進してまいります。

<https://www.toridoll.com/>

[お問い合わせ先] 株式会社トリドールホールディングス 広報 佐藤
TEL : 03-4221-8900 E-mail : tori-pr@toridoll.com