

ふれあい報告書[®] 2007

ワタミグループ CSR報告書



CSRテーマ

ありがとうの総和



地球上で一番たくさんのありがとうを集めるグループになりたい。

WATAMI[®]

ふれあい報告書2007「ワタミグループCSR報告書」発行にあたり

はじめに

「ふれあい報告書」というタイトルは、私たちの活動の根幹である経営理念からネーミングされました。私たちは、人として、社会の一員としての責任を果たし、事業活動を営む一方で、できる限りの社会貢献（還元）に取り組んでいくことが大切だと考え、「できることからコツコツと一歩ずつ」を基本に創業時より努力してまいりました。

2001年より、この考え方に基づく行動を「ふれあい活動」と名づけ、グループのテーマに「環境貢献、社会貢献、人間貢献」を掲げ、今まで以上に明確に決意（意思）を表明し、毎年、環境および社会貢献に関する報告書として「ふれあい報告書」を発行してきました。

2006年からは、「環境」「社会貢献（地域・社会）」のみならず、「お客さま」「株主様」「お取引業者様」「従業員」などステークホルダー（利害関係者）の皆様との関わりについても記載し、CSR報告書として発行しています。

本報告書を通じて、皆様の温かいご理解と貴重なご意見を頂戴することができましたら幸いです。

編集方針

本報告書は、ワタミグループの活動や取り組みを分かりやすくご紹介させていただくことを目的に、ステークホルダーの皆様ごとに掲載しています。

- 本報告書では、
- 1、各ステークホルダーにどのようにご意見・ご要望を伺い、企業活動に活かしているか
 - 2、活動に対する姿勢、昨年度の課題に対する実績と評価、今後の目標
- を積極的に記載しました。

また、ステークホルダー別の扉ページでは、活動に対する総括として、主要なパフォーマンスデータを掲載しています。

さらに、本報告書では要点を絞り込んだ報告とし、掲載できなかった情報は、具体的な事例や詳細データなどを「ワタミふれあいホームページ」に掲載し、網羅的な情報の開示に努めています。
※「ワタミふれあいホームページ」に掲載されている情報につきましては、それぞれの記載項目の下段に「WEB掲載」と明記しています。

「ふれあい報告書2007」WEBサイトのご案内

本冊子に掲載されている全内容とデータ集は、「ワタミふれあいホームページ」でご覧になれます。



ワタミふれあいホームページ <http://www.watami.co.jp>

発行日 2007年9月(次回発行:2008年9月、前回発行:2006年9月)

お問い合わせ先

ワタミ株式会社(社長室)
東京都大田区羽田一丁目1番3号(〒144-0043)
TEL (03) 5737-2784 FAX (03) 5737-2793
ワタミふれあいホームページ <http://www.watami.co.jp>

対象範囲

ワタミ株式会社および国内連結子会社12社を基本に、一部の報告では海外を含むワタミグループ全体、あるいはグループ会社の個々の活動についても紹介しています。

本報告書では、

- 1、「ワタミグループの概要」では海外を含むワタミグループ全体について紹介しています。
- 2、「世界に広がる“ありがとう”の輪」では和民(中国)有限公司、和民餐飲(深圳)有限公司、三商和民股份有限公司の海外3社の活動について紹介しています。
- 3、「環境とともに」ではワタミ(株)、およびワタミフードサービス(株)、ワタミダイレクトフランチャイズシステムズ(株)、(株)ティージーアイ・フライデーズ・ジャパンの国内外食企業3社、ワタミエコロジー(株)の5社を対象としています。

対象期間

2006年度(2006年4月1日~2007年3月31日)の活動を中心に、一部最新(2007年度)の情報をご紹介しています。

※ワタミの介護(株)については、2月決算のため、2006年度(2006年3月1日~2007年2月28日)の情報としています。

※和民(中国)有限公司、和民餐飲(深圳)有限公司、三商和民股份有限公司の3社については、12月決算のため、2006年度(2006年1月1日~12月31日)の情報としています。

社名表記について

本報告書ではグループ会社の社名を略称で記載しています。

- 1、基本となる国内連結子会社12社を「ワタミグループ」または「ワタミ」と表記していますが、「環境とともに」では、ワタミ(株)およびワタミフードサービス(株)、ワタミダイレクトフランチャイズシステムズ(株)、(株)ティージーアイ・フライデーズ・ジャパンの国内外食企業3社、ワタミエコロジー(株)の5社を「ワタミグループ」、または「ワタミ」と表記しています。対象が異なる場合は、該当する会社を記載しています。
- 2、「ワタミフードサービス(株)」を「WFS」、「ワタミダイレクトフランチャイズシステムズ(株)」を「WDFS」、「(株)ティージーアイ・フライデーズ・ジャパン」を「T.G.I.F.J」と表記しています。
- 3、(株)ワタミファーム、(有)ワタミファーム、(有)当麻グリーンライフに関する記載を「ワタミファーム」と表記しています。
- 4、ワタミの介護(株)を「ワタミの介護」、ワタミエコロジー(株)を「ワタミエコロジー」と表記しています。
- 5、和民(中国)有限公司、和民餐飲(深圳)有限公司を「和民中国」、三商和民股份有限公司を「三商和民」と表記しています。

<将来の予測・目標について>

本報告書には、ワタミグループの過去と現在の事実だけでなく、将来の予測・目標なども記載しました。しかしながら、これらの予測・目標は、記述した時点で入手可能な情報ないし判断であり、リスクや不確定な要因を含んでいます。

したがって、将来に生じる様々な要因により活動結果が、本報告書に記載した予測・目標と異なる可能性があります。読者の皆様には、以上のことをご理解いただけますようお願いいたします。

<参考にしたガイドライン>

- グローバル・リポーティング・イニシアティブ(GRI)
- 「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2006」
- 環境省「環境報告書ガイドライン2007年度版」

目次

「ふれあい報告書2007」発行にあたり	P 2
ワタミグループの概要	P 4
トップメッセージ	P 6
ワタミグループに共通する経営の考え方	P 7
ワタミのCSRの考え方	P 8
ワタミのCSRの基盤	
コーポレートガバナンスの強化	P 10
コンプライアンス活動の推進	P 12
リスクの発生予防とリスク発生時の体制づくり	P 13
お客さまとともに	P 14
安全・安心の追求	P 16
外食事業	P 18
特集 世界に広がる“ありがとう”の輪~ワタミの外食(海外)	P 20
介護事業	P 22
特集 ワタミ手づくり厨房 ワタミの「こだわりの手づくりシステム」	P 24
農業	P 25
環境事業・教育事業	P 26
株主様とともに	P 27
株主様の満足を目指して	P 28
開かれた総会を目指して	P 30
お取引業者様とともに	P 31
お取引業者様との共存共栄を目指して	P 32
従業員とともに	P 35
夢を追いかけるグループであるために	P 36
グループ企業の教育・研修	P 38
安全で、安心して働ける職場を目指して	P 39
地域・社会とともに	P 41
社会貢献活動	P 42
特集 スクール・エイド・ジャパン	P 46
環境とともに	P 47
ワタミグループの環境への取り組み	P 48
グループ全体の環境影響の把握	P 50
店舗における主な環境影響	P 51
店舗での取り組み	P 52
環境コミュニケーション(社内・社外)	P 54
ワタミグループの環境会計	P 56
特集 特定非営利活動法人「Return to Forest Life」について	P 57
CSR年表	P 58
2006年度アンケート結果	P 59
2007年度アンケート	P 60
GRI対照表	P 61
第三者所感・編集後記	P 63

ワタミグループの概要

■会社概要 (2007年3月末現在)

社名：ワタミ株式会社
 本社所在地：東京都大田区羽田一丁目1番地3号 (〒144-0043)
 創業：昭和59年4月
 設立：昭和61年5月
 売上高：98,411,344千円(連結)
 資本金：4,338,342千円
 従業員数：グループ計3,152名 (2007年4月1日現在)

ワタミグループは、外食・介護・農業・環境・教育の分野で事業を展開しています。ワタミの最大の財産である「人」が差別化要因になる事業で積極的に展開しています。

事業	事業別売上高(百万円)	事業別経常利益(百万円)
外食(国内)	85,819	3,045
外食(海外)	4,019	128
介護	6,791	977
農業	2,249	▲163
環境	4,472	250
その他	222	23

※連結調整前の数値 ※介護事業はのれん償却調整後の数値

■外食事業

飲食店の経営およびフランチャイズ加盟店の店舗管理
 グループ直営店およびフランチャイズ加盟店の酒・飲料の納入

2006年度は、北海道・四国地方などの新商勢圏へ積極的に出店し、2007年3月時点で1都1道2府33県に展開しています。また「坐・和民」「わたみん家」などへ業態転換を計62店舗行いました。海外では、香港、中国本土(深圳)のほか台湾、グアムに展開しています。

■国内の外食業態紹介

居食屋「和民」
 「時間、空間を楽しむ」新しいタイプの居酒屋として開発。「豊かで楽しいもうひとつの家庭の食卓」を基本コンセプトに展開しています。

語らい処「坐・和民」
 居食屋市場の変化に合わせて、内装により個室感を持たせた「静かに語り合う空間」を提供しています。

居食屋「和み亭」
 ランチ&ディナー営業を行う居食屋「和み亭」。ファミリーコミュニティレストランとして多様なニーズに対応しています。

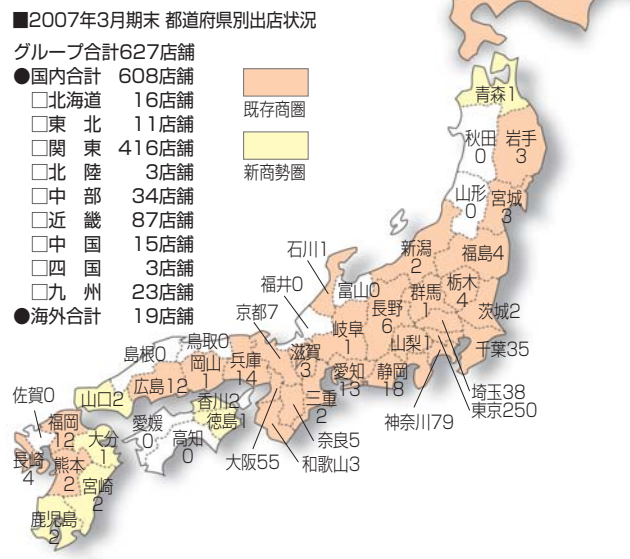
海鮮処「和民市場」
 新鮮な魚介料理を楽しみたい、という特定動機に対応した居食屋業態として展開しています。

焼肉居食屋「炭団」
 「炭火・肉・タレ」にこだわり、お得な価格に、居心地良さを添え、焼肉居食屋として展開しています。

ごはん酒房「然の家」
 自然をキーコンセプトに据え、より多様なご利用動機にお応えできる、新しい和の居食屋空間です。

japanese dining「ゴハン」
 「古きよき日本の食卓」が基本コンセプト。不思議な雑踏感があり、懐かしさと新鮮さを感じるモダンな居食屋です。

DINING & BAR「Japago」
 レストランとしてもバーとしてもご利用いただける業態。

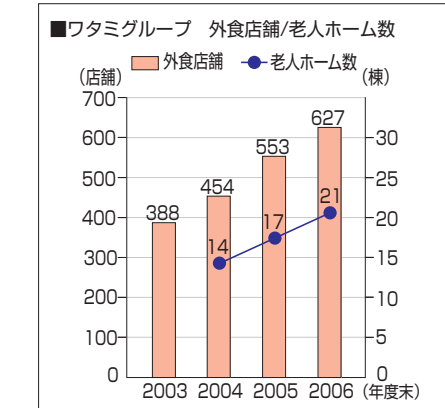
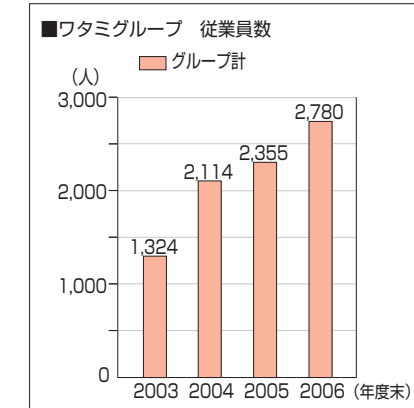
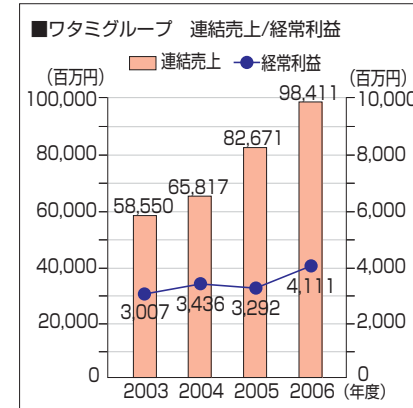


炭火焼だいにんぐ「わたみん家」
 「炭火焼串料理」と「おでん」「串焼」といった専門商品を提供する業態として展開しています。

Restaurant & American Bar「T.G.I. Friday's®」
 「古き良きアメリカ」をコンセプトに、ドリンク類を豊富に揃え、アメリカの家庭食をフレンドリーなサービスで提供するレストラン。

■海外の外食業態紹介
Japanese Casual Restaurant「和民」
 日本の「和民」の味を本格的に追求、手頃な価格で、お洒落で清潔な店内で礼儀正しく親切なサービスを気軽に楽しめる Japanese Casual Restaurantとして展開しています。

□香港：居食屋「和民Hong Kong」
 □深圳：居食屋「和民Shenzhen」
 □台湾：居食屋「和民Taiwan」



■介護事業

施設介護事業および訪問介護
 居宅介護支援事業

2006年度は神奈川県に介護付有料老人ホームを4棟開設しました。2006年度末時点で、「レストヴィラ」を、埼玉県に2ホーム・東京都に1ホーム・神奈川県に16ホーム展開、および神奈川県住宅供給公社の「トレクオーレ横須賀」の運営を受託。また、高齢者マンション(住宅型有料老人ホーム)の「レヴィータ岸和田」を運営しています。
 ●ホーム数：21棟

■展開ホームご紹介

レストヴィラ
 介護付有料老人ホームの「レストヴィラ」を展開しています。住み慣れた自宅・地域では自立した自分らしい暮らしを営むことが困難になった方のために、介護保険・在宅サービスの「特定施設入居者生活介護」を利用して必要なサポート、サービスを提供する、ワタミの介護付有料老人ホームの中心ブランド。ワタミ農園やワタミカフェ、美味しい食事や環境への取り組みなど、ワタミグループのノウハウが随所に活かされています。

REVITA

住宅型有料老人ホームとして展開する「レヴィータ」は、食事や生活支援の付いた高齢者マンションです。プライバシーを確保しつつ、万一介護の必要な方には、「デイサービスセンター」や「訪問介護ステーション」が対応するなど、安心して自室に住み続けることができる体制を備えています。

■環境事業

環境改善事業・企業の店舗施工・メンテナンス業務を受託

外食店舗や介護・商業施設の環境施策と、内装・厨房工事からメンテナンスまでの施設管理業務を展開しています。
 □各種メンテナンス(店舗内装、厨房工事など) □リサイクル/廃棄物管理
 □省エネ設備導入(動力削減機導入、省エネ看板、節水施策など)
 □環境対策コンサルティング、ISO14001認証取得支援など

■教育事業

介護分野での教育事業の展開

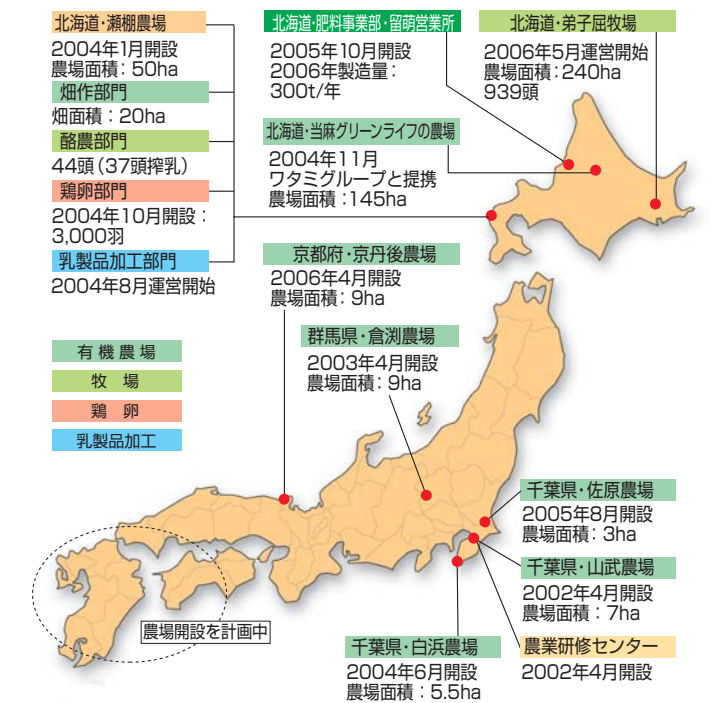
2006年、教育事業を本格化すべく教育事業部を新設、介護分野での一般社会人の職能教育および法人向けの研修からスタート。ケアマネジャー試験対策講座や医療と介護のシンポジウムを開催しました。

■農業

農産物、有機肥料、農業資材の生産・販売およびグループ企業への農産物の納入、酪農・養鶏・畜産事業

2006年度は北海道の弟子屈(てしかが)で肉牛の生産を開始し、畜産事業に参入しました。2007年3月末時点で全国に8ヶ所、488.5haの農場(牧場)を運営しています。また酪農や鶏卵事業・肥料事業等にも取り組んでいます。
 ●農場：国内8農場(面積：488.5ha)

■ワタミグループの農場 (2007年3月末現在)



■その他

医療：医療事務受託および物品販売業務
 中食：惣菜店の経営
 花卉販売業：グループ企業への花卉類の納入および一般小売

△お取引先様様へ
 △株主様へ
 △お取引先様へ
 △従業員へ
 △地域・社会へ
 △環境へ

「ありがとう」を集め続ける グループを目指して



トップメッセージ

私は、「ワタミがあってよかった、ありがとう」と全てのステークホルダーに言っただけのグループを目指し、従業員に「100年先から見て、美しい仕事をしていますか?」と問いかけ、その思いを伝え続けています。

100年先から「今」を見ると物事の本質が大切になります。

100年先から見て問われることは“どのように生きたか?”であり、“どれだけ多くの人の幸せに関われたか?”であり、「WATAMI」のあり方や方向性が問われます。

- 企業として誠実であったか
- おもいやり深い会社であったか
- 社会のニーズに応えるために挑戦したか
- 新しい世界・革新された社会づくりに邁進していたか
- 独自のビジネスをもち、社会に提案する存在であったか
- たくさんのありがとうの中で成長していったか

企業とは「人」そのものであり、一人ひとりの行動の反映であると考えます。

この思いをグループ全社員で共有したいと思えます。

100年先から

- 日本で、世界で、こんなお店があってよかった、ありがとう
- 安全で安心な手づくりの料理を、ありがとう
- あの会社があったから日本は、高齢者にとって幸せな国となった、ありがとう
- あの会社があったから、日本の農業は守られた、ありがとう
- あの会社こそ、外食における廃棄物リサイクルの先駆けだった、ありがとう
- この会社の株主でいてよかった、ありがとう
- この会社と取引ができてよかった、ありがとう
- こんな会社で働けてよかった、ありがとう

この「ありがとうの総和」こそがCSRであり、会社の価値を決めると信じます。

これからも全社・全社員で一歩ずつ、一歩ずつ体の重い亀のように歩んで参ります。

皆様の変わらぬご支援を、心よりお願いいたします。

ワタミ株式会社
代表取締役社長・CEO

渡邊美樹

ワタミグループに共通する 経営の考え方

私たちは、企業は人そのものであり、一人ひとりの行動の反映であると考えます。

ワタミの目指す姿は、様々な社会貢献型ビジネスをグループで展開、ステークホルダーの皆様から、感謝と信頼を集め続ける「ビジョナリーカンパニー“WATAMI”」です。

ワタミがその事業に参入してくれてよかった・・・と言われるように、「人」と「人」がふれあう、あらゆる場面で、“ありがとう”を集めます。

●ワタミグループ スローガン

「地球上で一番たくさんの
“ありがとう”を集めるグループになろう」

●ワタミグループ ミッション

「地球人類の人間性向上のための
よりよい環境をつくり、よりよいきっかけを提供すること」

●ワタミグループ 経営の基本目的

1. 会社の繁栄、社員の幸福、関連会社・取引業者の繁栄
1. 新しき文化の創造、人類社会の発展、人類の幸福への貢献

●グループ社員の仕事の仕方に対する合言葉

「from-O」
「明るくのびのびと仕事をしよう」

【グループ企業が目指すことを各社の経営目的に表現】

グループ各社の経営目的は、グループ共通の経営の基本目的に加え、各事業領域での目指すことを表現しています。

- ▼外食 一人でも多くのお客さまに、あらゆる出会いとふれあいの場と安らぎの空間を提供すること
- ▼介護 一人でも多くの高齢者の方に心からのお世話をさせていただくことにより、お一人おひとりの幸せに関わらせていただくこと
- ▼農業 食の基本である安全・安心を追求し、次世代に良い環境を残し、人々の幸せに貢献する
- ▼環境 さまざまな施設における環境改善を行う事により、現在進行している地球規模の環境問題の改善に寄与する
- ▼教育 人間性を高める「仕事」と「職場」づくりを支援し、人と企業との新たな出会いの場を創造する

●ワタミグループ憲章

ワタミグループは、

- 一、地球上で一番たくさんのありがとうを集めるために戦う
- 一、人間性の向上のため、夢を持ち、夢を追い、夢を叶える
- 一、人として美しい生き方を追求する
- 一、「人」が差別化となる事業にのみ参入する
- 一、お客様の満足をすべてに優先させる
- 一、公明正大な人事を行なう、完全実力主義こそ、人事の要諦とする
- 一、額に汗した利益を、利益と認める
- 一、ありがとうの分だけ売上を上げ、知恵の分だけ利益を出す
- 一、すべてのことにおいて、損得で判断をせず善悪で判断する
- 一、ワタミらしいことをすべて肯定し、ワタミらしくないことをすべて否定する

※ワタミグループ憲章はワタミグループの経営判断基準を明文化したものです。

●グループ社員としての行動基準

ワタミグループは日々の仕事の中で以下の基準を常に意識し、行動し、常にワタミらしくあるべし

1. 常に謙虚なれ、常に感謝せよ
1. 他人の喜びや悲しみを共有せよ
1. 約束を守る、嘘をつかない
1. 愚痴、陰口を言わない
1. 笑顔で元氣よく挨拶をする
1. 出来ないと言わない
1. 失敗を他人のせいにしな
1. 大いに発言し、果敢に実行する
1. 他人の意見を聞く
1. 恥ずかしいと思うことはしない

●グループ社員の仕事に対する心構え

ワタミグループは同じ目的のために同じ心を持つ同志の集合体であるべし

1. 感激できる感性を持つべし 感激は情熱の源であり、情熱は成功への出発点である
1. 逆境に悲観せず、順境に楽観せず、常にハングリー精神を持ち 挑戦し続けるべし
1. 勝つまで戦え、限界からあと一歩進め 結果がすべてである
1. 問題意識を持つべし 問題の発見と解決が次のビジネスチャンスを生む
1. 継続こそ力なり 日々の努力は継続されることにより信用を生み、信用は力を生む

ワタミのCSRの考え方

ワタミのCSR

ワタミは、創業当時より、人としての人間性、企業としての企業性を重視し、あらゆるステークホルダーの皆様の満足を追求してきました。言葉は違えどもCSRを追求することとまったく重なります。

既存の慣習に捉われることなく、経済的・社会的・環境的ニーズの充足に挑戦し、革新された社会づくりに邁進しています。

今後も、グループスローガンに代表されるワタミの理念に基づき、よりよい社会、新しい社会のあり方を開発・提案・実践することで「CSR活動(地球上で一番たくさんのありがとうを集める活動=ワタミのふれあい活動)」を進めていきます。

地球環境を破壊することなく、安全・安心な社会のため、人として、企業としての使命(責任)を果たす持続可能な経営へ挑戦し続けます。
※現在に至るまでのCSRに関連する諸活動を「CSR年表」として掲載しています。(→詳しくはP58)

CSRの領域

ワタミは、一人ひとりがワタミグループのミッション・スローガンを共有し、新たな価値の創出、持続可能な社会の実現に向け、理念に基づき自発的な活動目標を設定し、その内容を深めることを必須と考えています。

一貫したCSR活動を維持・継続するため、ステークホルダーの皆様を、「お客さま」「株主様」「お取引業者様」「従業員」「地域・社会」「環境」に分け、そのさらなる追求に努めています。

- お客さまへの責任
安全・安心で、付加価値の高い商品を提供
- 株主様への責任
安定的な経営と適切な情報開示
- お取引業者様への責任
公正で公平な取引、相互に補完・繁栄できる関係の構築
- 従業員への責任
安全で適切な労働環境の構築、公正な評価
- 地域・社会への責任
積極的な地域との交流と社会貢献
- 環境への責任
ワタミグループ全体で環境負荷を低減

ブランドテーマ

ワタミグループでは、環境、社会、そして人に対して、よりやさしい存在になることを目指し「環境貢献・社会貢献・人間貢献」をブランドテーマとしても掲げ、取り組んでいます。

私たちの存在そして行動は、どの領域においても「社会に対してプラスとなる」という宣言です。

会社の存在そのものから、事業の選び方も、仕事の仕方も、人に良い影響を与える存在であり続け、テーマとして掲げたことを、常に忘れずに、少しずつでも、やり続けるというグループ全体の意思表示です。

社会的責任を果たしていくために

ワタミが、社会的責任を果たすため、「すべてのステークホルダーの皆様からのありがとう(感謝)」をいただくために、皆様との対話を積極的に行い、私たちの活動に対する“声”を集めています。

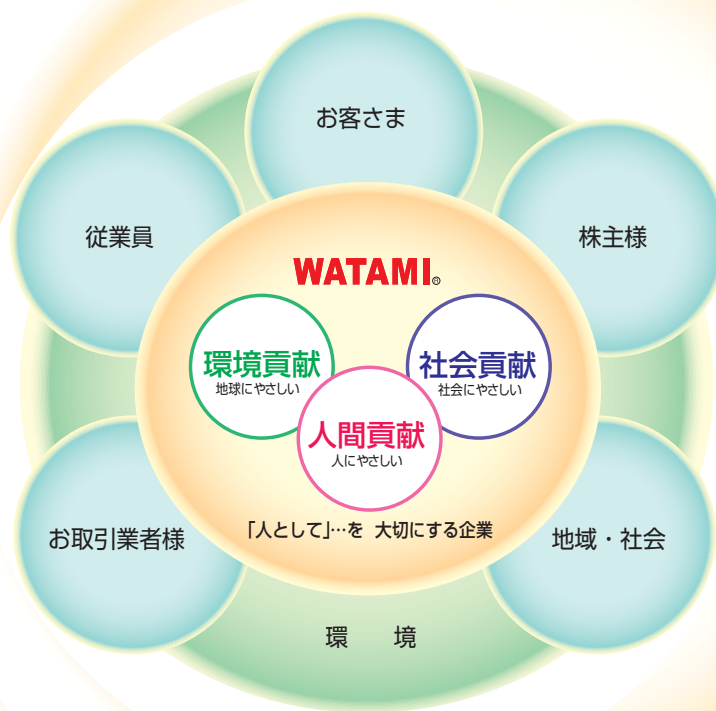
皆様から寄せられたご提案・ご意見・クレームは、すぐに検討(対応)するとともに、課題解決への計画を策定、それぞれのマニュアルへの反映、業務計画への組み込みを行っています。

計画の実施、結果の評価、継続的な改善、確実なる目標達成に向けて、PDCA(計画→実行→評価→改善)サイクルを稼働させ、活動に取り組んでいます。

PDCAサイクル

ワタミグループでは、CSRへの取り組み状況を定量的・継続的に把握するためにPDCAサイクルを稼働させ、活動に取り組んでいます。財務面における指標だけでなく、各ステークホルダーの満足を目的として目標値を設定しています。目標値(活動や指標)については、各ステークホルダーの扉ページに記載しています。

補足資料：CSR指標・WEB掲載



あらゆる場面の“ありがとう”をとりにいきます。

外食事業



居食屋「和民」

一人でも多くのお客さまに、あらゆる出会いとふれあいの場と安らぎの空間を提供すること

おいしいものがあって、良いサービスがあって、良い雰囲気がある場所に、好きな人と一緒にいる……。こんな場を提供したい、外食産業は人を幸せにする産業だと考え、「お店はお客さまのためだけにある」を店舗基本理念として、外食事業の展開が始まりました。

介護事業



有料老人ホーム「レストヴィラ座間谷戸山公園」

一人でも多くの高齢者の方に心からのお世話をさせていただくことにより、お一人おひとりの幸せに関わらせていただくこと

日本の高齢化は急速に進んでおり、2014年には総人口の25%が65歳以上という超高齢社会となります。「高齢者の方からも、たくさんのありがとうを集めること」を目的に、介護事業に参入しました。

農業



ワタミファーム「白浜農場」

食の基本である安全・安心を追求し、次世代に良い環境を残し、人々の幸せに貢献する

長年、農業や化学肥料により農地は疲労し環境にも大きな問題を起こしています。加えて農業者の高齢化、後継者不足による耕作放棄地の増大などで日本の食糧自給率は40%を切る状態です。ワタミグループは自ら有機農産物の生産、そして販売を行い、国内農業が抱える根本的な問題を解決するために、農業生産法人と農産物の販売法人を設立しました。

環境事業



ワタミエコロジー「メンテナンス作業」

さまざまな施設における環境改善を行う事により、現在進行している地球規模の環境問題の改善に寄与する

現在私たちは様々な環境問題に直面しており、このまま放置しておくと、地球は生物の住めない場所になってしまいます。この問題に取り組み、改善していく活動が急務であると考えます。温暖化をはじめとする地球の危機的状況を乗り越える活動を拡大し、実行することが私たちの社会的責務であり、かつ存在意義です。

教育事業



医療・介護セミナー

人間性を高める「仕事」と「職場」づくりを支援し、人と企業との新たな出会いの場を創造する

2006年、教育事業を本格化すべく教育事業部を新設、介護分野での一般社会人の職能教育および法人向けの研修からスタート。ケアマネジャー試験対策講座や医療と介護のシンポジウムやセミナーを開催。

グループを超えて力を結集 “ありがとう”をとりにいきます。

社会貢献



カンボジアの学校

NPO「スクール・エイド・ジャパン」を支援



ワタミの森づくり

NPO「Return to Forest Life」を支援

より多くの人々の幸せへのきっかけの提供

「開発途上国の子どもたちに教育環境と教育機会の提供」や「環境改善の取り組みとして森づくりをすること」などをNPO法人を通じて継続的に支援しています。全社員の社会的責任行動やボランティア活動への参加を促進しています。

コーポレートガバナンスの強化

CSRの基盤として、グループのガバナンスに力を入れています。

意思決定の迅速化と グループ価値最大化を目指して

ワタミでは、経営管理機能を強化し、スピーディな意思決定を図りつつ、各事業の経営資源やインフラのシナジー効果を高め、グループ価値最大化と事業ポートフォリオの最適化を目指しています。

2006年4月1日、経営管理と業務執行を分離した持株会社体制に移行、グループ各社が、全体の「統一性」を維持しつつ、ステークホルダーの皆様のニーズに応じて「独自性」を発揮できるように権限と責任を持ちました。

さらに、グループガバナンスの強化のため、内部統制システムの整備を進めるとともに、グループCSR活動を推進しています。

内部統制システム整備への取り組み

2006年5月に施行された「会社法」を踏まえ、「業務の有効性・効率性の確保」「財務報告の信頼性の確保」「法令等の順守」「資産の保全」といった目的を達成するために、グループ内の体制・業務を見直し、経営者自らが事業全体を監視する仕組みを組み込み、適正な事業活動を継続して行う基盤の整備を進めています。

ワタミグループでは、2006年5月には「取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制」などの内部統制システム構築に関する基本方針を取締役会で決議しました。

2007年度からは業務の適正を確保するための体制づくりに取り組んでいます。

取締役のグループ公選制の採用

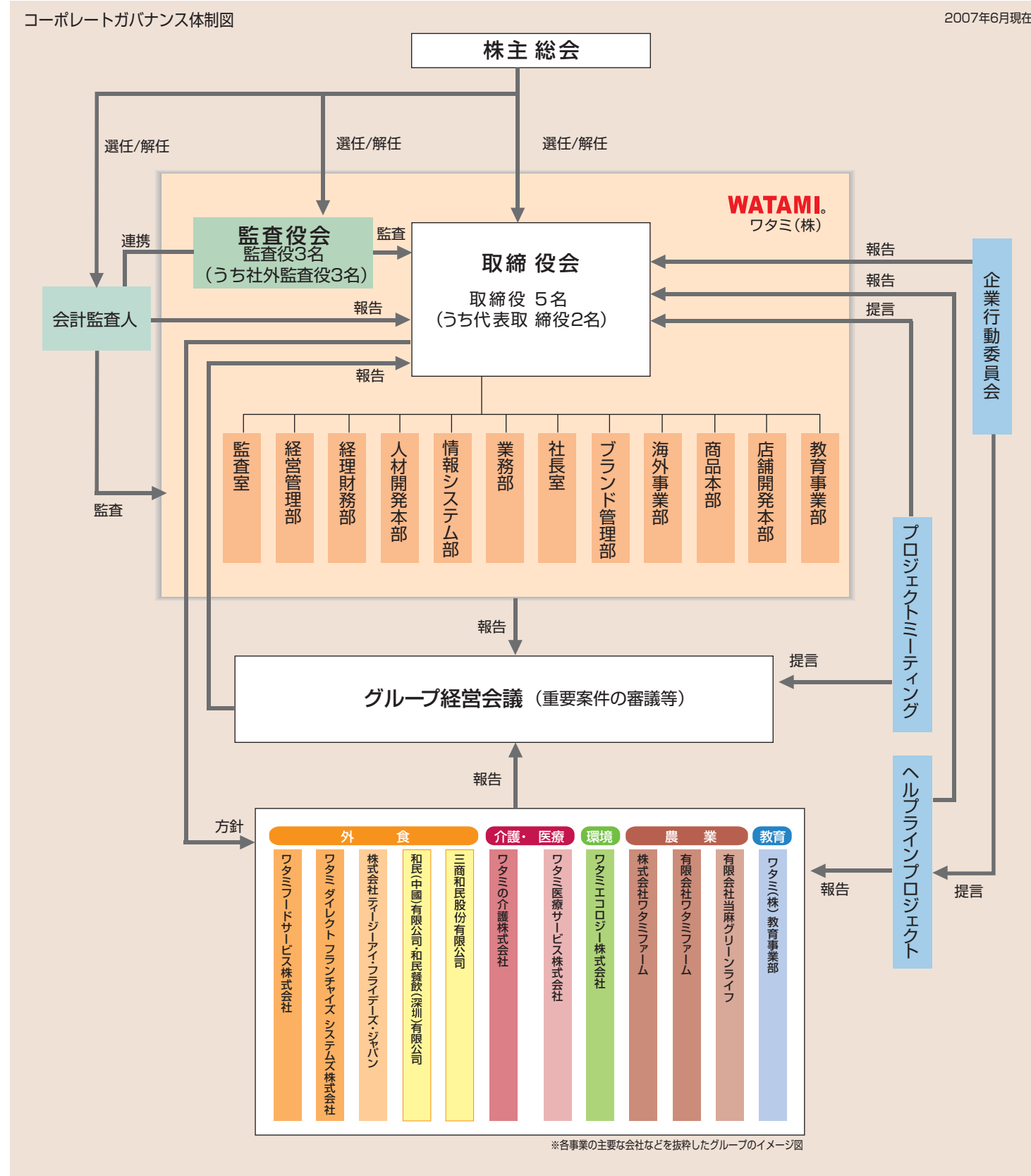
ワタミでは、2002年には、不測の事態に迅速に対処すること、さらに権限の一極集中を回避するため、代表取締役を2名体制に変更し、円滑な経営を図る体制を構築しました。

加えて「執行役員制度」を導入し、取締役会の監査機能と執行役員業務執行を分離しました。

2006年度からは取締役の任期を、2年から1年に変更することで、経営に対する責任を明確にしました。

また、2002年から段階的に減らしてきた取締役数を、2006年度は5名とすることでさらなる迅速体制を整えました。

役員の選任は、2006年4月より「グループ公選制」を採用しました。取締役候補者の選任には、より透明性の高い、公正な選任プロセスを構築しています。ワタミ(株)取締役、執行役員、各グループ会社社長、役付取締役による投票を行い、その結果をワタミ(株)の取締役会にて承認し、株主総会に諮ることになります。



グループ経営会議と役員会 (グループ全体の最適化と監督の仕組み)

毎月2回、ワタミ(株)の社長、取締役、各部門を統括する責任者、グループ各社の社長が参加する「グループ経営会議」を開催しています。この会議は、経営資源の管理・適正配分や、グループ全体の事業効率を高めること、潜在するリスクに対応し、事業活動の安定性・信頼性を確保することを目的としています。

会議では、グループ内の情報共有とともに重要案件についての審議が行われ迅速な意思決定がなされています。

また、新規事業への参入などの重要課題に対しては、各社の事業推進・最適化に留まらず、グループとしての強みを活かした連携・展開を実現するための活発な議論がなされています。

このような経営会議を開催することで、取締役会での審議がより精度の高いものになっています。

さらに毎月一回、グループ各社の「役員会」にて、前月の営業概況や次月の計画、課題などの報告・討議が行われています。

この会議においては、ワタミ(株)の取締役および各部門責任者が参加することにより、各社運営の監督・支援を行っております。

CSR活動の推進体制構築

ワタミグループでは、グループ各社・各部署でそれぞれ設定したCSR指標を達成するために、計画を立案し、その活動を推進しています。

目標として定めたCSR指標の進捗管理は、毎月開催されるグループ経営会議にて報告されます。グループ各社・各部署が各々のCSR指標を追求することでグループ全体でのCSR活動が推進されています。

プロジェクトミーティング (社外ブレンを含む専門組織を設置)

ワタミ(株)の副社長をトップとしてグループの管理部門に顧問を加えたメンバーで月2回、グループ全体の方向性や事業展開、内部統制や経営機構の改革を進める「プロジェクトミーティング」を設けています。

緊急性の高い課題に加えて、グループ価値最大化という観点で中長期的なステークホルダーへの対応について重点的に審議し、取締役会・グループ経営会議に提言するなど、具体的な社内プロジェクトを推進する上でのブランド維持、マーケティングの連携や危機管理などに活かされています。

■2006年度 プロジェクトミーティング 主な議題例

フードサービス事業の強化	<input type="checkbox"/> 適正な業態ポートフォリオの検討
内部統制システム構築	<input type="checkbox"/> 組織・職務分掌・内部牽制の評価 <input type="checkbox"/> 各リスク案件の評価
グループ事業の支援	<input type="checkbox"/> 新規事業の評価

△お取引業者様へ
△株主様へ
△従業員へ
△地域・社会へ
△環境へ

コンプライアンス活動の推進

企業倫理とコンプライアンスの徹底

ワタミグループでは、企業としての社会的責任を果たしていくうえで「理念の浸透」に加え、「企業倫理の確保」と「遵法精神の醸成」を最も重要な活動の一つに位置づけて、社内への浸透に徹底的に取り組んでいます。

役員・社員の一人ひとりが法令の順守にとどまらず、高い倫理観・使命感を持って実践に取り組めるよう、「理念集」を全社員に配布し、事業責任者が主催する教育・啓発活動を毎月実施しています。

(→詳しくはP36)

また、執行部門から独立した監査室を置き、内部監査規程に基づき定期監査および臨時監査を行っています。

2006年度は、グループ全社員が定期的(3ヶ月)に参加する理念研修会(→詳しくはP36)にてコンプライアンスをテーマとして、研修を実施しました。

研修では、ふれあい報告書2006(CSR報告書)をテキストとして、想定されるコンプライアンス違反についての講義や質疑応答、ディスカッションを行いました。また新卒社員・中途社員の入社時研修においても同様にコンプライアンス意識を醸成する講義を実施しています。

企業行動委員会

グループ内に存在する諸問題について、自己改善・自浄できる組織になることを目指し、副社長・取締役・執行役員・監査役・外部顧問により構成される独立した専門機関として「企業行動委員会」を2003年より設置しています。

2006年度においては、「ワタミヘルプライン」へ提言する一方で、各種のリスクにおいては、その検討を別途設置されている「プロジェクトミーティング」と協調し行い、その実効性を高めています。

2007年度においては、「企業行動委員会」の機能・役割をさらに整理し、実効性を高めていきます。

適正飲酒の推進

適正飲酒の啓発活動は、社会的影響の大きい重要なテーマであると考えています。中でも、「未成年飲酒防止」については重点課題と位置づけ、社員教育・店内ポスター掲示などの社内体制の整備に加えて、未成年者と見えるお客さまには年齢確認をさせていただいています。

具体的な内容としては、全従業員に対して入社時研修およびロールプレイング研修や、全店舗にマニュアルを配布し徹底を図っています。

特に、未成年の飲酒が増加しやすい時期(3月・7月・12月)には全店舗を対象に指導を強化し、業務改革会議を通じて一層の徹底を促しています。

また2006年10月には駐車場設置店舗で、店内に運転代行業者様の連絡先を掲示し、さらに12月、WFSでは関東地方の「和民」「坐・和民」35店舗にて「STOP! 飲酒運転」と印刷されたコースターを使用して、お客さまへ飲酒運転防止を呼びかけました。



店内掲示ポスター



「STOP! 飲酒運転」コースター

ワタミヘルプライン

2003年に、グループ内に存在する問題を広く受け、積極的に解決し、自己改善・自浄のできる組織になることを目指し、情報収集窓口(ワタミヘルプライン)を、グループ従業員(パート・アルバイトを含む)およびお取引業者様に向け開設しました。

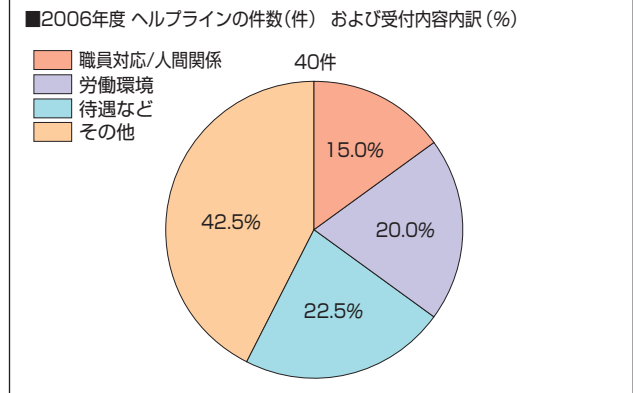
このヘルプラインは、2006年4月から施行された「公益通報者保護法」にも準拠し、社内独立組織のヘルプラインプロジェクトに直接連絡する窓口と外部委託機関である(株)インテグレックスを経由して連絡する窓口の2つを設けています。

社内外の2つの窓口を持つことで、企業活動に伴うリスクの早期発見・未然防止の体制を強化するとともに、制度の透明性・利便性の向上、通報者の保護の徹底に努めています。

ヘルプライン受付アドレス ※Eメールアドレスへは携帯電話からのメールでも可能です。

▲ワタミヘルプラインプロジェクト w-helpline@watami.net

■(株)インテグレックス(外部委託会社) w-helpline@integrex.jp
 インテグレックスホームページ <http://www.integrex.jp>



補足資料: ワタミヘルプライン概要…WEB掲載

未成年飲酒についてのご報告

2006年度WFSの東京都内の直営店舗にて、従業員の過失により1件の未成年飲酒が発生し、該当の1店舗が「未成年者飲酒禁止法」違反のため、20日間の営業停止の行政処分を受けました。

当社には、未成年者の飲酒を防止するために2つの社内規定があります。

1. 店舗入口にてお客さまをご案内するのは、教育プログラムを習得し認定を受けた従業員とする
2. 入店されるお客さまの、容姿が22歳以下に見える場合、年齢が確認できる写真付きの証明証の提示を求め、未成年のお客さまへはアルコールを提供しない

しかし、当日の状況の中で、未認定の従業員が入店対応をしたため、年齢の確認漏れを発生させてしまいました。当社は今回の事件を真摯に受け止め、以下の再発防止策を講じました。

- 全店舗において、2つの社内規定を再度通達するとともに、再教育を実施
- 全従業員(社員、アルバイト)に対して、今回の事件とともに、「年齢確認」の規定を通達

今後の事業活動において、二度とこのようなことがないように、社員一人ひとりがコンプライアンスを重要視するグループづくりを推進していきます。

リスクの発生予防とリスク発生時の体制づくり

リスク発生時の対応体制を整備しました

ワタミグループではリスクを、(1)経営リスク、(2)政治・経済・社会リスク、(3)災害・事故などに分類し、それぞれのリスクの影響度・発生頻度を考慮し管理しています。

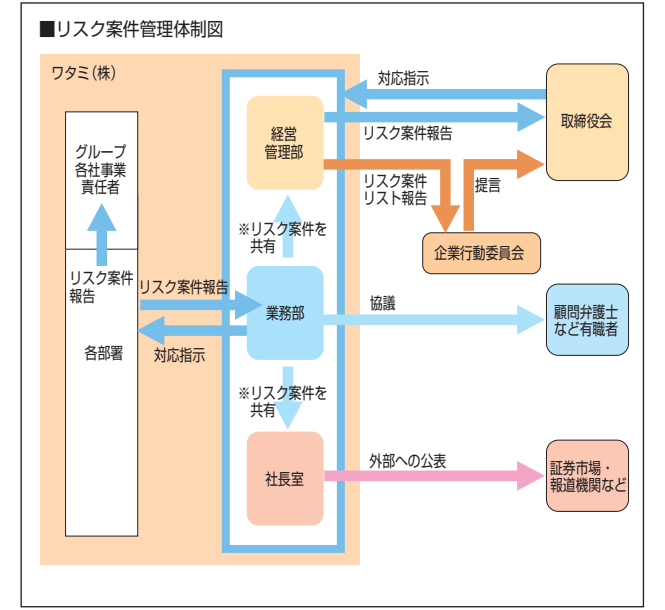
外食事業では、BSEや鳥インフルエンザなどの伝染病の蔓延による仕入価格の高騰や、集中仕込みセンターの稼働不能による供給体制の支障、労働法改正といったリスクがあります。また、グループ事業の拡大に伴い、農業での天候不順や介護事業での保険制度の法改正など、新たなリスクが発生しています。

2006年度は、これらのグループ全体としての重要リスク案件を把握・管理するために、法令違反や事故情報など重要リスク案件の管理体制の整備を行いました。

リスク案件がグループ各社にて発生した際は、各社の事業責任者に報告がなされたうえで、ワタミ(株)内の業務部が窓口となり、関係各部署に連絡、対応依頼を行うとともに、必要に応じて保険代理店、顧問弁護士などと協議の上で対応します。

また発生したリスク案件は、経営管理部・人事部・社長室(広報)で全件共有されており、経営管理部により各リスク案件のリストを作成・管理の上で取締役会に報告されます。

補足資料: 想定される主なリスク…WEB掲載



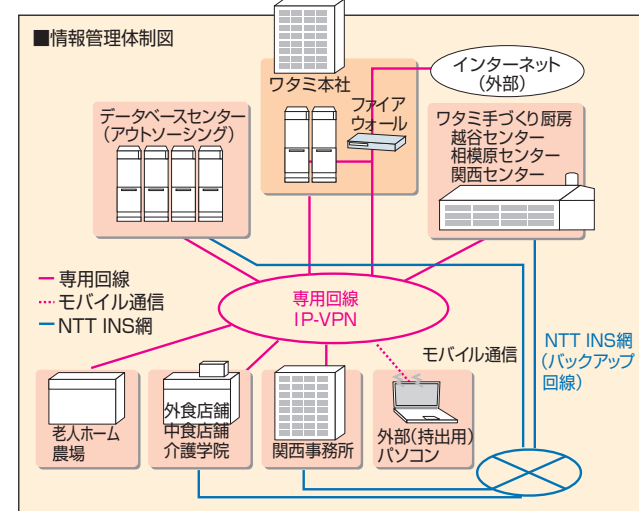
情報セキュリティの強化

事業活動を遂行するうえで不可欠な情報の保護・管理は、企業として当然の責任と認識し、その整備に積極的に取り組んでいます。

各施設(店舗・老人ホームなど)は専用の通信ネットワークを整備することでアクセスを制御、外部への接続は、本社ファイアウォールを経由することでセキュリティを強化。天災や災害に備えデータベースセンターを地盤の強い立地に選定する他、通信ネットワークのトラブル発生時には、自動的にバックアップ回線に切り替わるシステムを導入、データ送信に支障の出ない体制を構築しています。

2006年はグループ事業の拡大に伴い、情報セキュリティの範囲を拡大、不正ソフトウェアの抽出・検出などの機能を持つシステムを導入し、社員のパソコン管理の強化を開始しています。

また、農業でも各農場へ専用の通信ネットワークを整備、セキュリティを強化しました。介護事業では、新たに専用のシステムを開発することで、業務負担を軽減するとともに、セキュリティレベルを強化しました。



個人情報の安全管理体制

外食店舗では、全店に「個人情報保護方針」の掲示はもちろん、個人情報に関するお問い合わせに対する専用窓口を「お客様の個人情報のお取扱いについて」にてご案内しています。また、お客さまの名簿や従業員の個人情報の個人情報は、施設可能な場所に保管するルールが徹底されていることを、年2回確認しています。

ワタミふれあいホームページでは「お客さまの個人情報に関するプライバシーポリシー」を公開し、法令および当社が定めた内部規則を順守することを宣言しています。さらに、外食店舗の評価を送信するアンケートフォームにおいては、送信される情報はSSLにより暗号化しています。なお、2006年度に個人情報保護法に違反する事案はありませんでした。

外食店舗に掲示されている個人情報保護方針

フタミ株式会社個人情報保護方針

お客様個人情報のお取扱いについて

1. お客様の情報を頂く際には、使用目的を明示し、その目的以外では使用いたしません。
2. 個人情報について安全管理を心掛け、従業員への監督・教育に努めます。
3. ご本人の同意なしに第三者に情報を提供いたしません。
4. 六ヶ月以上保管する情報はご本人からの求めによりその内容を明らかにし、ご要望があれば利用を停止いたします。
5. ご意見、ご要望等ございましたら、所定の用紙(※)にご記入の上ご郵便にて下記のお問合せ先までご郵送下さい。

お問合せ先: フタミ株式会社 業務部
 住所: 東京都大田区羽田1-1-3
 TEL: 03-3737-9799

△お取引業者様へ△株主様へ△お取引業者様へ△従業員へ△地域・社会へ△環境へ

お客さまとともに

商品、調理、店舗づくりにおける安全性の向上に取り組むとともに、事業特性に関わらず、お客さま（ご入居者様）と対話する仕組みを構築しています。

【お客さま】各行動計画の実績と評価

主な取り組み		2006年度目標	2006年度結果	評価	2007年度目標	掲載ページ	
安全・安心の追求	食材の安全・安心	特裁・有機野菜比率（※1）	40%	34.9%	×	37%以上	16
		有機加工食品の使用（※1）	714t	658.5t	×	714t以上	16
		添加物（化学調味料）の削減（※1）	新規15アイテム1700kgの削減	新規16アイテム300kg削減	×	新規14アイテム1,000kg	16
		原産地表示（※2）	フードメニューの原産地一覧表を全業態で保管	「和民」「和み亭」「坐・和民」「然の家」「わたみん家」「ゴハン/japago」「T.G.I.F.」で実施 「和民市場」「炭団」未実施	×	フードメニューの原産地一覧表を全業態で保管	WEB
	適正表示（※2）	食品衛生法、JAS法、景品表示法など関連法規の違反0件	違反0件	○	違反0件	16	
調理の安全・安心	衛生管理体制（※1）	衛生検査「良好」評価店舗100%	衛生検査「良好」評価店舗75.1%	×	衛生検査「良好」評価店舗100%	17	
店舗・ホームの安全・安心	「点字メニュー」設置（※3）	「和民」「坐・和民」「和み亭」で設置	「和民」「坐・和民」「和み亭」で設置	○	「和民」「坐・和民」「和み亭」で設置	17	
		「英字メニュー」設置（※4）	「和民」「坐・和民」で設置	「和民」「坐・和民」で設置	○	「和民」「坐・和民」で設置	17
	「バリアフリー用什器」設置（※5）	全店舗で設置	全店舗で設置	○	全店舗で設置	17	
	分煙対応店舗（※2）	新規店舗導入	新規店舗90店	○	新規店舗導入	17	
	標準仕様書の改訂（※6）	年2回の改訂（外食店舗）	介護施設年1回の改訂 外食店舗年2回の改訂	○	介護施設年1回の改訂 外食店舗年2回の改訂	17	
お客さま満足を目指して	外食事業	アンケート満足度（WFS）	週間80%以上	66.9%（年間）	×	週間80%以上	18
		アンケート満足度（WDFS）	週間80%以上	63.7%（年間）	×	週間80%以上	—
		アンケート満足度（T.G.I.F.J.）	週間80%以上	79.1%（年間）	×	週間80%以上 GEM（※7）による満足度週間70%以上	19
		アンケート満足度（香港）（※8）	週間80%以上	59.8%（年間）	×	週間80%以上	20
		アンケート満足度（深圳）（※8）		51.4%（年間）	×		20
		アンケート満足度（台湾）（※8）		49.5%（年間）	×		20
	介護事業	アンケート満足度	週間100%	81.9%（年間）	×	週間100%	22
	ワタミ手づくり厨房	品質・衛生管理体制（※9）	—	—	—	月間「品質クレーム0件」 「業務点検80点以上」 「衛生点検80点以上」 ※2007年より目標を設定	24
	農業	農場面積（※10）	450.5ha	488.5ha	○	488.5ha	25
		安全で安心な食材の提供	有機畜産の認証を取得すべく準備開始	取得のための準備を終える	○	有機畜産の認証を取得	25
	環境事業	アンケート満足度【清掃】	月間80%以上	87.3%（年間）	○	月間80%以上	26
電話の対応 年間80%以上			66.2%（年間）	×	電話の対応 年間80%以上	26	
定期メンテナンス事前連絡の徹底 年間80%以上			56.7%（年間）		定期メンテナンス事前連絡の徹底 年間80%以上		
修理完了までの対応 年間80%以上	45.3%（年間）	修理完了までの対応 年間80%以上					

○達成、×未達成、—該当なし

※対象期間は2006年4月1日～2007年3月31日

（※1）対象はWFS、WDFS、T.G.I.F.J.、ワタミの介護の4社

（※2）対象はWFS、WDFS、T.G.I.F.J.の3社

（※3）対象はWFSの「和民」「坐・和民」「和み亭」全店舗

（※4）対象はWFSの「和民」「坐・和民」全店舗

（※5）対象はWFS、WDFS、T.G.I.F.J.の3社

（※6）対象は国内外食店舗、介護施設の標準仕様書

（※7）GEMはゲスト・エクスペリエンス・モニターの略

（※8）「香港」は和民（中国）有限公司、「深圳」は和民餐飲（深圳）有限公司、「台湾」は三商和民股份有限公司

（※9）対象はワタミ（株）国内3センター（越谷・相模原・関西）

（※10）農場面積は（株）ワタミファーム、（有）ワタミファーム、（株）当麻グリーンライフの3社合算

お一人のその時の満足を積み重ねる

ワタミフードサービス（株）
代表取締役社長・COO 栗原 聡



成熟化された居酒屋業態の中でお客さまの期待は常に高まっています。そのご期待に応える為には、お客さま一人ひとりと向き合い、満足していただき続けなければいけません。

2006年度は、理念教育と店舗運営基準の向上に努めました。早朝研修会の少人数制開催（エリア別開催）、マネジャーの店舗総合診断項目を絞り込むことでのポイントを絞ったマネジメントを実施、アルバイト育成課の新設によるアルバイト育成・評価の仕組みづくりと初期教育の強化を行いました。

2007年度は、早朝研修会の少人数開催を継続し、マネジャーの店舗指導を効果的に行うために現行の指導マニュアルを1/10に削減、アルバイト育成・評価体系の確立を行うことで店舗総合診断80点以上を目標とします。

お一人おひとりと向き合う

ワタミの介護（株）
代表取締役社長・COO 清水 邦晃



「ワタミのホームに入ってよかった、ありがとう」とご入居者様そしてご家族様に言っていただけのホームをつくりたい、その思いをただひたすらに追求していく。それがワタミの介護です。

2006年度は、全社員を対象に理念研修会を開催し、ワタミグループのノウハウを活かした食事を全ホームに導入いたしました。またご入居者様、ご家族様へのアンケート調査でいただいた、お一人おひとりのご意見に対して、真摯に向き合い改善をさせていただきました。

2007年度は「日々元気に」をテーマに、おいしいだけでなく栄養バランスのとれたお食事を提供し、食事満足度のさらなる向上を目指します。また、オムツ-O、特殊浴-O、経管食-O、車いす-Oの四大ゼロを目標にご入居者様の自立支援に取り組んでいます。

社内では、働く従業員たちの職場環境を整えると同時に、介護技術の向上のための研修を充実させ、一人ひとりの専門性を適正に評価する制度を導入しています。また、監査室を設け、適正なホーム運営ができていないかなど、法令順守に対してもホームの監査・評価を開始いたしました。

ご入居者様の幸せのためにより安全で楽しい暮らしをご提供できるよう、社員一丸となってこれからも全力で取り組んでまいります。

日本中においしい有機野菜を

（株）ワタミファーム
代表取締役社長・COO 武内 智



ワタミファームの事業は、有機酪農・有機乳製品・平飼養鶏・放牧型畜産そして有機農業を支援する有機肥料事業へと広がってきました。

有機野菜を、ワタミグループの外食・介護だけでなく、全国のどこでも入手できる世界を築きたい。有機野菜を、特別な野菜でなく普通の野菜にしたい。そんな思いがワタミファームの願いです。

農業界は現在、高齢化・後継者不足など大きな構造的な問題にも直面しています。JAS有機制度においては厳しい規制ばかりが先行して、国内はなかなか有機農業も広がらず、ついには食糧自給率も39%と、ついに40%を割る状況です。

ワタミファームは、これら多くの問題を有機農業や野菜の国産化で解決すべく、全国の有機農業生産者やお取引業者様とのパートナーシップを更に強化していきます。

快適な施設空間を

ワタミエコロジー（株）
代表取締役社長・COO 川辺 壽也



ワタミエコロジーは、商業店舗や介護施設の環境施策とメンテナンスを実施させていただいています。施設は環境に対して様々な負荷をかけています。少しでもその負荷を軽減する施策を実施して、お客さまである外食やアミューズメント、介護の企業様の環境活動のお手伝いをさせていただくとともに、その施設の管理をさせていただく事により、利用される方が安全で快適に過ごせるように努力をしております。

施設管理は2006年度までは、メンテナンス業務を中心に実施させていただいておりましたが、2007年度からは建設業務も加え、施設を「造る～守る」まで一環で行う体制ができました。これにより施設管理の品質アップが可能となり、お客さまの満足度向上を図ってまいります。

食材・調理・店舗(ホーム)の安全・安心を追求しています。

食材の安全・安心

生産から販売にいたるまで

安全・安心追求が自社農場に

ワタミグループでは、1998年よりお客さまに安全で安心な料理を提供したいとの思いで減農薬野菜の契約栽培を始め、さらに無農薬・無化学肥料の有機野菜の導入を検討しましたが、当時は、採算のとれる価格での必要量の確保というのは非常に難しい状況でした。

安全で安心な料理のためには自社生産が一番の早道であり、環境に負荷をかけない有機農業を推進することが最適であると考え、2002年より自社農場(ワタミファーム)を開設し、そこで生産された有機野菜を積極的に導入しています。

有機野菜・有機加工食品納入量

ワタミグループでは、仕入れる全野菜に対する有機野菜および特別栽培農産物の比率の向上を目指し、目標数値を設定し取り組んでいます。

2006年度は40%(2,353t)の目標を設定しましたが、天候の不順などにより大根やレタス類などが不作であったため、仕入率は34.9%(2,155t)に留まりました。

また、有機加工食品の使用については、2006年度は、目標714tに対して、659tの使用に留まりました。

2007年度は、有機野菜および特別栽培農産物の納入量の比率37%(2,298t)以上、有機加工食品714t以上の使用を目標に、有機野菜・有機加工食品を使用したメニューの開発・導入などを行ってまいります。

補足資料：有機野菜および特別栽培農産物納入量の比率 有機加工食品および有機農産物を使用した加工食品一覧…WEB掲載

添加物(化学調味料)の削減

加工食品や原料に含まれる添加物「化学調味料(グルタミン酸ナトリウム)」を削減するプロジェクトを2003年4月に発足し、より安全で安心な食への追求を行っています。

2006年度は、「化学調味料」の使用量を中心に削減を試み、「新規15アイテム1,700kgの削減」を目標に掲げ商品の開発に取り組みましたが、結果は「新規16アイテム300kg削減」に留まりました。

2007年度は「新規14アイテム1,000kgの削減」を目標とし、仕入部と商品開発部が連携し、アイテム別に添加物の削減計画を進めています。

※削減は、様々な添加物の中で優先的に削減をすることを決めた添加物、および使用量の多い添加物を中心に進めています。

遺伝子組み換えへの対応

ワタミグループでは料理、味のベースとなる基礎調味料について、遺伝子組み換えをしていない大豆からつくった有機醤油を使用しています。もちろん、ポテト、コーン、豆腐の原料の大豆にも遺伝子組み換え食品は使用していません。

遺伝子組み換えかどうかの確認では、お取引業者様との信頼関係構築、書類の提出や生産ラインで混入しないことの確認、物流中に混入しないことの確認など、念入りなチェックを重ねています。

お取引業者様との協力

ワタミグループでは原材料の調達についても、安全で安心な食材を追求しています。

ワタミグループの品質規格に合った食材を仕入れるために、各ベンダー様や納品業者の方々に、細菌検査の結果や、生産地や生産者の確認ができる書類の提出を求め、安全の確認を行っています。

さらに、加工食品については原材料別の生産地や生産者の確認、製造工程表の提出も求め、その工程における温度管理や異物混入対策の確認も行い、仕入れる食材の安全を確認しています。

また、米国産牛肉の使用については現地で品質を確認するなど、他原材料についても定期的にお取引業者様の工場などを視察(製造現場や製造工程を確認)し、安定した品質の食材を店舗に供給できるように努めています。

適正表示について

仕入れ、物流段階だけではなく、お客さまが見るメニュー表記についても細心の注意を払っています。表示については食品衛生法・JAS法・景品表示法などの関連法令を順守することはもちろん、商品名については「商標権」などにも留意しています。

また、香辛料などにより刺激の強いメニュー、新製品にはマークを表示し、お客さまの利便性の向上に努めています。その他、メニューブックには表記していませんが、「料理の主な食材(ソースや調味料除く)の原産地」や「特定原材料(※)使用の有無」についても、メニュー改訂に合わせて一覧表を店舗ごとに保管、お客さまからお問い合わせがあった際には回答できる体制を整備しています。

※特定原材料…アレルギー発生頻度が高く、その症状が重篤であるとされる「小麦・乳・卵・そば・落花生」の5品目。

補足資料：原産地表示について 商標権に対する留意 アレルギー表示について…WEB掲載

コミュニケーション誌「あんしょく」

2001年より、ワタミグループの外食各店舗にご来店のお客さまに、ワタミファームの取り組みや、その時々旬の有機野菜についての話題を紹介する無料配布のコミュニケーション誌「あんしょく」を発行。現在は、年3回の発行をしています。バックナンバーは、ワタミファームのホームページ上でご覧いただけます。



ワタミファームホームページ <http://www.watamifarm.co.jp/>

「食」に携わる会社として、食の安全・安心は最重要テーマです。「食材」の安全・安心を追求することはもちろん「調理」「店舗・ホーム」と3つの視点で安全・安心への取り組みを推進しています。

調理の安全・安心

調理の安全性向上の仕組みを強化

衛生管理体制

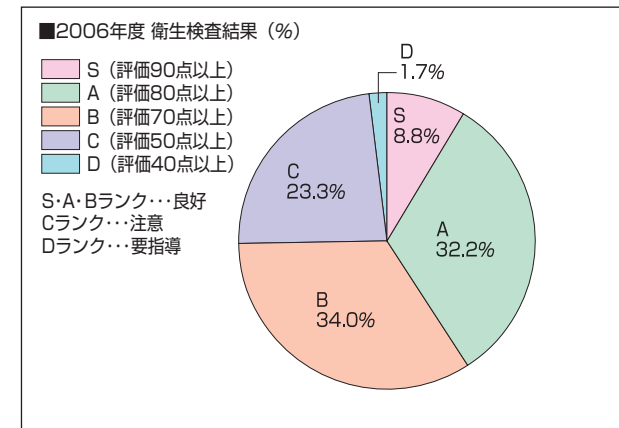
ワタミグループでは、店舗やホームで、高い衛生管理レベルを維持することを目的として、ワタミ(株)商品本部が主管し、定期的に外部検査機関による「衛生検査」を実施しています。

衛生検査では、食材の管理状況やキッチン器具の清掃・洗浄など基本的な衛生管理項目に加えて、微生物検査などを加えた48項目に沿って実施することで、店舗のスタンダードを確認しています。

衛生検査の結果、「要指導(Dランク)」となった店舗や微生物検査で基準以上の数値が検出された店舗については、「再検査」を実施しています。

また、より高い基準で衛生管理レベルを保つために、発生状況の増加している食中毒(ウイルス)の特性や対策については、業務改革会議(→詳しくはP18)にて、定期的に衛生管理責任者より講義を行っています。

2006年度は、969回の衛生検査を実施しました。



店舗・ホームでの衛生管理

店舗やホームでは、使用食材の品質チェック、保管用冷凍・冷蔵庫の温度チェックを毎日実施する他、定期的に従業員の検査を行い、食中毒菌を保菌していないかの確認をしています。また、ワタミエコロジーによる店舗内清掃も定期的に行われています。



使用食材の品質チェック

店舗・ホームの安全・安心

多様なお客さまに安心してご利用いただくために

標準仕様書による快適な店舗づくり

客席や厨房、サイン(看板等)にいたるまで業態ごとに100項目以上にのぼる「標準仕様書」に基づいた店舗設計を行っています。この仕様書に基づき店舗を設計することで、ローコストな建設はもちろん、各種法令の順守、利用しやすい動線の確保など、快適な店舗づくりを実現しています。

この他、仕様書には、法令で定められている接着剤や、ホルムアルデヒド発散等級が規制対象外の塗料を使用することなどシックハウス対策についても規定しています。

なお、この仕様書は、実際の施工を踏まえ、年2回見直しを行い継続的な改善に努めています。

2006年度は、老人ホームの設計においても、ご入居者様の目線や生活スタイルに合わせたホームづくりを、ハード面から実現することを目的とした標準仕様書を規定しました。

店舗バリアフリーの取り組み

既存の建物に入居するテナント店舗と異なり、建物の躯体から開発できる「和み亭」などでは、入口や店内の段差をなくした「スロープの設置」を行っています。また、現在37店舗にて車イスのお客さまに対応した「トイレの設置」も行ってあります。(2007年8月現在)

店内には、2000年より「点字メニュー」、2002年より「英字メニュー」の設置を開始しています。現在「点字メニュー」は、「和民」「坐・和民」「和み亭」の全店舗、「英字メニュー」は、「和民」「坐・和民」の全店舗にご用意しています。

また、ワタミの国内外全食店で、お箸の代わりにスプーンやフォーク、グラスの代わりに取っ手の付いたマグカップなど、バリアフリーに対応する什器をご用意しています。

しかし、私たちが考えるバリアフリーは、単に什器・備品を用意するだけでなく、入り口の段差などで車イスの方がご来店できない場合のお手伝いや、お帰りの際の乗車のお手伝い、お料理をご希望の大きさにカット、熱い鉄板でのご提供が危険なお客さまへは、お皿に移し変えるなど、従業員一人ひとりがお客さまのことを思う気持ちがあつてこそより意味のあるものになると考えています。

こういった従業員の「お客さま一人ひとりを思う気持ち」が、ワタミグループのバリアフリーです。

補足資料：車イス対応トイレが設置されている店舗一覧…WEB掲載

分煙の取り組み

ワタミグループでは、2003年健康増進法の施行以前の2001年より一部店舗で分煙を実施しています。2003年9月の新規出店(居食屋「和民」草加西口店)より、見えない電子スクリーンが煙を遮断する「イオンバリア」と「ガラスの仕切り」を併用した分煙化を実施しています。

2006年度は新規90店舗に設置し、計267店舗に導入しています。(2007年3月末現在)

補足資料：イオンバリア設置店舗数の推移…WEB掲載

最高のお客さま満足を目指して

お客さま満足の追求

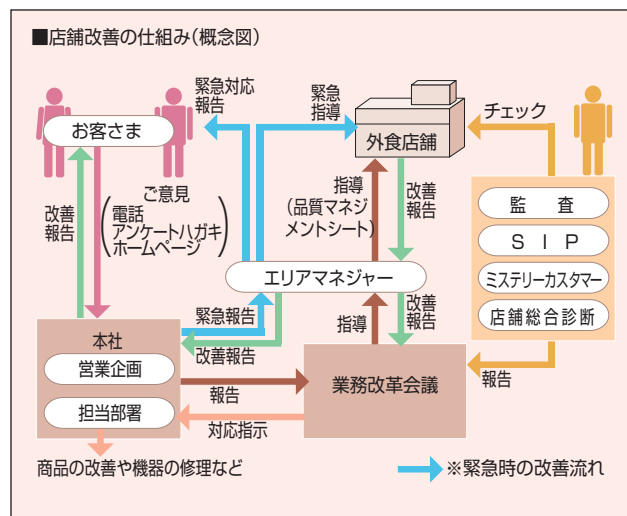
お客さま満足を追求するために、お客さまの声を傾けることはもちろん、株主様・お取引業者様にも積極的に店舗をチェックしていただく仕組みを取り入れています。また、通常の内部監査の他に、本部社員が現場を再確認するなどの仕組みを取り入れ、全社でその活動に取り組んでいます。これらの活動は、お客さま満足度の設定目標や店舗運営基準などにに基づき実施されています。

2002年10月には、このお客さま満足を追求する体制を品質マネジメントシステムとして申請、ISO9001の認証を、「和民」「和み亭」の全店で取得しました。

2006年度は、外食店舗525店（審査時点での「T.G.I. Friday's®」を除く国内外食全店）で取得、毎年その範囲を拡大しています。

※「T.G.I. Friday's®」国内全店舗は2007年度取得予定

補足資料：様々な視点から店舗チェックを実施…WEB掲載



お客さまの声を聞く仕組み

店舗に来店されたお客さまからご意見・ご感想を聞く仕組みとして、「アンケートハガキ」を店舗に、「アンケートフォームによるお問い合せ」をホームページに設置しています。

2006年度のアンケートハガキでは、国内外食店舗全体で、50,994件のご意見・ご感想をいただきました。

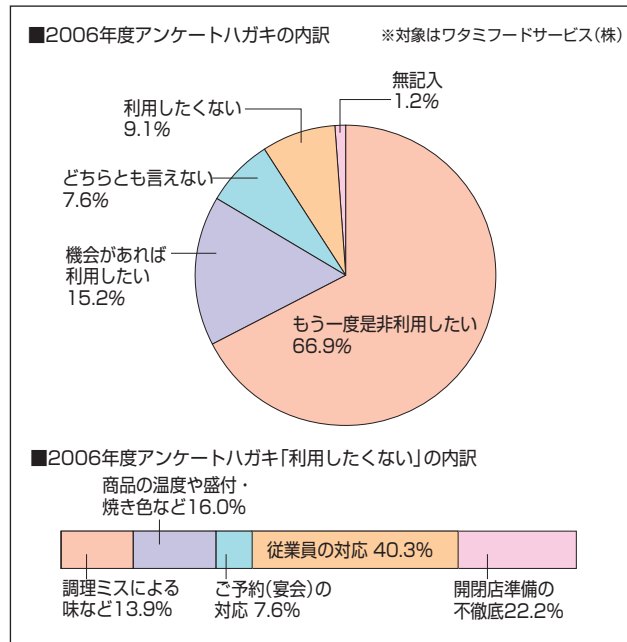
ご意見・ご感想は、メニューのご提案の場合はメニュー開発担当者へ、ご意見の内容ごとに担当者にフィードバックされます。

また、外食各社では、毎週、お客さまからいただいたご意見・ご感想と向き合うことを目的とした「業務改革会議」を、各社社長主催のもと、出店地域ごとの責任者（エリアマネージャー）が参加し実施しています。

会議では、残念ながら満足いただけなかったアンケートなどについては、1件ずつその原因と対策について確認をすることはもちろん、その傾向を分析、全責任者で共有することで、再発の防止に努めています。会議で決定した重点項目については、品質マネジメントシートを活用し、全店がその実施について徹底を図っています。

業務改革会議では、1週間の間に届くお客さまアンケートの店舗評価4段階のうち、最も高い評価（もう一度是非利用したい）を80%以上、最も低い評価（利用したくない）0件を目標にしています。

また、この目標をISO9001の品質目標と定め、達成に向け継続的な改善を行っています。



お客さまの声を商品へ

ワタミグループでは、通常のアンケートとは別に定期的にお客さまにご協力いただき、ご来店者の属性を含めてニーズ、商品の嗜好などをお聞きするアンケート調査を実施しています。

アンケートは「和民」「坐・和民」「和み亭」「和民市場」「炭団」「然の家」「ゴハン」「japago」「わたみん家」で実施されアンケートの調査結果は、新商品の開発や業態開発に活かされています。

2006年度、WFSでは1,925件のご回答をいただき、「和民」ではお客さまのご要望が多かった焼酎類・サラダ類のアイテム数の増加などのメニュー内容の充実にも努めました。



「外食」「介護」「農業」「環境」どの事業においてもすべて「お客さまの声」が原点です。お客さまの声を集め、改善し、お客さまに心からの「ありがとう」をいただけるよう、様々な対話の仕組みを設けています。

より高い店舗運営を目指して

WFSでは、店長がより高い基準で店舗を運営することを目的として、「店舗総診断」に基づき出店地域ごとの責任者（エリアマネージャー）が店長に業務執行の基準を教育する制度を開始しました。

この制度では、売上予測に基づいた店舗オペレーションの設計や従業員とのコミュニケーション方法はもちろん、環境活動への取り組み状況など85項目について、毎月、店長の業務執行レベルを確認（診断）し、課題についてはその場で教育を実施する制度です。毎月、その習得レベルを確認し100点満点で評価しています。

2006年度は、この制度で全店が80点以上の取得を目標としています。

研修会の強化

WFSでは、毎月、WFS社長および営業責任者（営業本部長職）が主催する研修会を自己啓発の場として実施しています。（→詳しくはP36）従来の1回あたりの参加人数は最大で230名程度で行っていましたが、2006年度からは店長や副店長など職能レベルに分けて開催、この人数を最大でも70名以下に変更することで活発な質疑応答を行い、より理念の浸透や事業戦略・方針の理解を促せる研修内容へと強化しました。

2005年度121回の開催に対して、2006年度は249回の研修会を実施しました。

アルバイト育成の専門部署の新設

WFSでは、2006年度から、アルバイトの育成を行う専門部署を新設し、首都圏および静岡県内の284店舗を対象に新人アルバイトへの教育をスタートさせました。

新設された部門では、専属のトレーナーが、各店舗の新人アルバイトに対して、理念を中心に、接客の応対や衛生管理などを講義と実技で9時間の研修を行いました。専属のトレーナーが実施することで研修内容の均質化・上質化を図っています。

TOPICS

従業員一人ひとりの意識が大切 WDFS「わたみん家」新潟駅前大通り店 木村店長



私たちはお客さまのアンケート「80%0件」を目標としており、新潟駅前大通り店では6ヶ月連続で「80%0件」を達成することができました。お客さま満足度の向上にあたって私の店では二つのことに心がけています。

一つは、月一回の、従業員が集まる店舗ミーティングでは、一人ひとりが「お客さまに自分なりのお料理のお勧めを必ずする」とことや「新しい調理ポジションをできるようにする」などお客さまの満足のためにどうしたらよいかを考え、その達成のために個々の目標を決め、ミーティングの場で宣言するとともに、昨月の目標に対して結果がどうだったかを反省しています。

二つ目は、毎日お客さまからいただく一件一件の貴重なご意見を真摯に受け止め、即座に対応するようにしています。たとえばアンケートで、焼き鳥の味が塩辛いなどのご指摘をいただいた場合は、即座に厨房に行き調理手法に問題がないかなど原因を確認し、その場で改善活動を行うようにしています。これらの取り組みが結果としてお客さまの満足度向上につながったと考えています。

TOPICS

「T.G.I. Friday's®」の取り組み

ゲスト エクスペリエンス モニター(GEM)の実施

T.G.I.F.Jでは、2006年6月より通常のお客さまアンケートとは別に、どのサービスがお客さまの総合満足度に影響を与えているか、インターネットを通じての「ゲスト エクスペリエンス モニター調査 (GEM)」を開始しました。

この調査では、「フレンドリーな歓迎」についてなど店舗の評価を16項目、5段階で評価していただきます。

2006年度は、3,722件のご意見・ご感想をいただきました。分析結果をもとに、満足度の向上に影響を与える項目を明らかにし、課題として取り組むことでお客さまの満足度を高める取り組みを行っています。

この調査で、総合満足度70%の獲得、最低評価0件とすることが、2007年度ISO9001の認証取得に向けての品質目標となっています。

※従来のアンケートハガキでは、4段階評価であった項目を5段階評価に変更したため、満足度の目標は、従来の80%から70%に変更しました。

※店舗評価項目(例)

- ・入口の従業員のフレンドリーさや歓迎振りをどのように評価されますか？
- ・ご案内されたテーブルの清潔さを評価してください。
- ・お客さまのご要望に対するウェイトレス・ウェイトレスの注意深さを評価してください。
- ・お客さまの望まれた滞在時間に対する実際の時間を評価してください。

キッチン ディスプレイ システム(KDS)の導入

T.G.I.F.Jでは、商品提供時間の迅速化を目的として2006年5月より全店にて、「キッチンディスプレイシステム (KDS)」を導入しています。

このシステムは、商品ごとの調理時間の計画と実績を管理するものです。この管理システムによって時間帯・ポジション別における平均提供時間の実績と遅延発生件数が明確となりました。

この数値を基にオペレーションの改善を行い、お客さまの料理時間に対する満足度の改善に努めています。



KDSの画面 赤は最優先、黄色は優先して商品を作成することを意味しています。

特集 世界に広がる“ありがとう”の輪～ワタミの外食(海外)

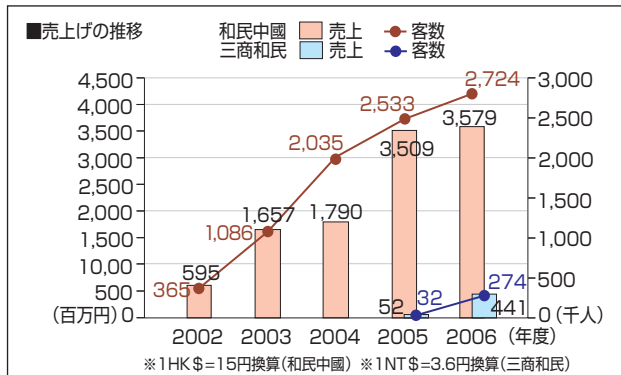


ワタミの海外事業展開

ワタミの海外展開は、2000年にスタートし、現在は、香港・深圳・台湾で18店舗まで拡大しました。

ワタミの海外進出にあたっては「現地の経済の発展に貢献すること」「その地域のお客さまに楽しんでいただけるお店づくりに注力すること」を基本的な考え方としています。

お客さまの声を積極的に集めることなど、ステークホルダーの皆様との対話を通じて、海外におけるワタミのCSR活動を推進しています。



現地のお客さまとともに

海外での店舗においても、アンケートを実施しています。和民中国ではアンケートを、会計(お客さまごとに各テーブルで会計を行う)時にお渡しし、その場で、ご記入いただいています。万が一、商品・サービスなどに問題がある場合はその場で従業員が対応します。

残念ながらご満足いただけなかった案件は、1件ずつその原因と対策を確認する業務改革会議(→詳しくはP18)を実施しています。

また、いただいたご意見・ご要望は、店舗にて当日中にデータ入力・集計し、翌日には本部に情報が集約されます。「商品のレシピ」など検討が必要な課題についても、すぐに解決に向けた対応をとることができる体制を構築しています。

三商和民では、ご来店されたお客さまにアンケート用紙を着席時にお渡しし、ご飲食後にご記入いただいています。和民中国同様に、一件ずつその原因と対策を確認し、業務改革会議で情報を共有することで、再発の防止に努めています。

2006年度は、和民中国・三商和民で59,547件のご意見・ご感想をいただき、お客さまの声を反映した商品・サービスの改善に努めました。

お客さまの声を生かしたメニュー開発

和民中国では、通常のアンケートとは別に定期的にお客さまにご協力いただき、ご来店者の属性を含めてニーズ、商品の嗜好などをお聞きするアンケート調査を実施しています。

2006年は、3,120件のご回答をいただき、ご要望が多かった「商品の味」の改善や、お寿司のメニューアイテムを増やしました。

また、三商和民でも通常のアンケートを通じて、お客さまよりご要望が多かった商品として、焼魚(鯖の塩焼き・鰻の開き)や、ちゃんこ鍋、お好み焼などのメニューを導入しました。



お客さまのご意見をもとに増加したお寿司メニュー

TOPICS

お客さまの声を収集・分析する専門部署「customer service department」の設立

和民中国では、2006年よりお客さまからいただいたアンケート結果を、収集・分析する業務を強化し、より店舗運営に反映させることを目的に専門部署を新設しました。

毎月の分析結果から、「15分以内の料理提供時間の徹底」など特定の項目を「重点項目」と設定し、店舗ごとに立案される業務計画に反映、従業員への教育やオペレーションの改善に努めることで、よりお客さまからのご指摘に対応した店舗運営に努めています。

現地の従業員とともに

海外のワタミでは、従業員の雇用は最大限、現地スタッフを雇用する方針です。また、技術のある方を即戦力として採用することよりも、ワタミの理念について共感していただけるかどうかを基準として採用活動を行っています。

2006年度12月末時点で、和民中国で635名、三商和民で96名の従業員を雇用しています。

教育面においては、質の高いサービスが提供できるよう、ワタミグループが培ってきた人材開発のノウハウを取り入れた教育が行われています。日本同様に毎月、「研修会(→詳しくはP36)」を実施、事業責任者・営業統括責任者より講話、ビデオレター(→詳しくはP36)の視聴などが実施されています。

新入社員の入社時研修でも、レストランサービスの基礎や商品知識に関する研修を実施することはもちろん、ワタミグループの歴史を通してワタミグループに共通するお客さまへの考え方などについて従業員一人ひとりに対して理念の教育を行っています。

補足資料：和民中国・三商和民の従業員の推移…WEB掲載

TOPICS

日本研修の実施

三商和民では、現地で雇用したスタッフに対して、ワタミグループの取り組みをより理解し、台湾での店舗運営に活かすことを目的として日本視察研修を実施しています。

5日間の研修では、日本の「和民」「坐・和民」などの各業態を視察、商品やサービスを体験する他、厨房の衛生管理、従業員の勤務管理手法などについて視察を行いました。

また、ワタミグループの安全・安心への取り組みを知るため、手づくり厨房やワタミファームなどの見学を行いました。

2006年度は計10名のスタッフが参加し、2007年度も2回の実施12名の参加を予定しています。



和民(中国)有限公司社長メッセージ

さらなる差別化を目指して「常に新鮮な和民」を提案していきます。香港には、現在800店舗を越える「日本食レストラン」が乱立しています。この状況の中、「和民」は、「リーズナブルで美味しい、本物の日本食を、ハイクオリティな空間」で提供、お客さまの要望を満たすため、さらなる差別化をしていきます。

2007年は、内装コンセプトを一新した新規出店、開業3年を経過した店舗の改装を行います。商品は、海外初の手づくり厨房香港センターにより、より付加価値の高い商品の提供とともに、衛生管理の強化が図れます。サービス面では、募集・採用から教育研修まで、一環してワタミの理念を理解・納得してもらえ体制を敷きました。

お客さまのご意見・ご感想を聞く仕組みとして、アンケート情報に加え、アンケートに書かれない、不満・不安をも週次でタイムリーに全店情報共有できるようになりました。

海外のボランティア活動

●和民中国では、社員主体で運営される「Watamian Club」にて、ボランティア活動に参加しています。2006年5月には老人養護施設を訪問、歌や劇などの催し物などで、ご老人の方々とふれあう機会に26名が参加しました。

●三商和民では、NPO法人「SAJ」(→詳しくはP46)の活動に共感した従業員が、カンボジアの学校にトイレを寄贈しました。また、孤児院の子どもたちを店舗へご招待し「お食事会(→詳しくはP42)」の開催、老人擁護施設でのボランティア、公園の掃除など、社員が積極的にボランティア活動に参加をできるような機会を設けています。

●「T.G.I. Friday's®」グアム・タモン店では、難病と闘っている子どもたちを店舗にご招待する「お食事会」を開催しています。

補足資料：「T.G.I. Friday's®」グアム・タモン店でのふれあい…WEB掲載



「和民Taiwan」でのお食事会

海外の環境への取り組み～「ブラックイルミネーション2007」への参加

海外の「和民」でも、「ワタミ ブラックイルミネーション2007(→詳しくはP44)」を実施しました。和民中国の各店舗では6月25日～7月1日の間、環境保護を啓発する絵ハガキを配布、三商和民の各店舗では6月18日～24日にキャンペーンを告知する絵ハガキを配布する他、6月24日の夜8時～10時に4店舗の看板を消灯しました。

TOPICS

「T.G.I. Friday's®」グアム・タモン店も経営

T.G.I.F.JIは、現地法人としてWATAMI USA GUAMを設立し、2000年11月より、アメリカ グアム・タモン店を運営しています。日本から観光でグアムに渡航中のお客さまの来店が多いこの店舗では、日本人スタッフも配置し、お客さま満足の向上に努めています。

また、地域清掃といったボランティア活動など、現地地域社会との交流にも積極的に取り組んでいます。

現地スタッフとの直接的交流は、アメリカ文化の理解を促進し、国内「Friday's®」の運営にも役立っています。



ご入居者様の満足向上のための仕組みの強化と2006年度 課題への取り組み

■ご入居者様の満足向上のためにアンケートの仕組みを強化

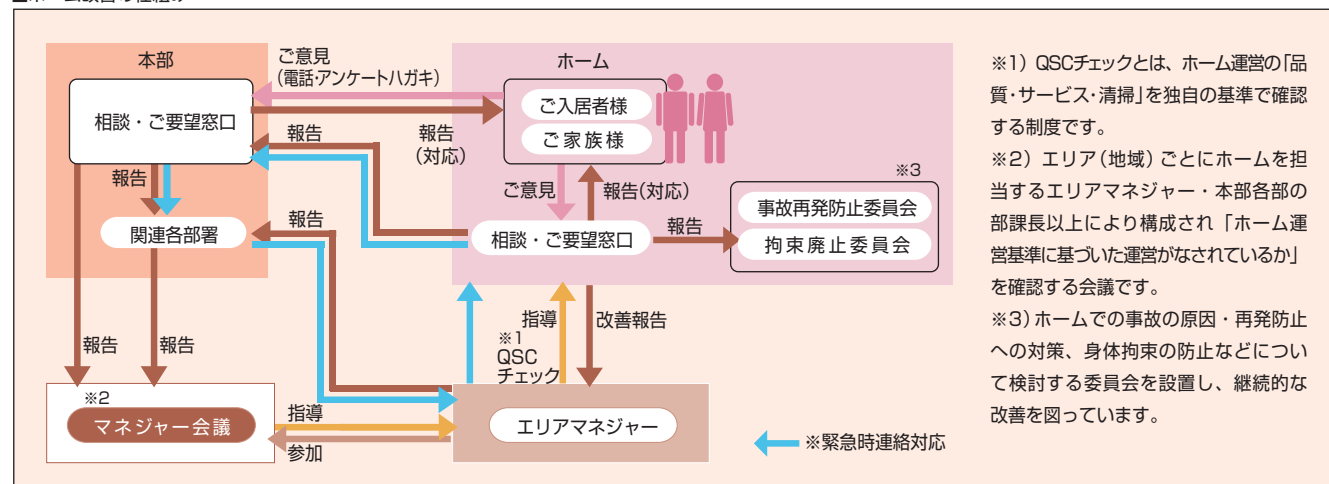
ワタミの介護では、ご入居者様・ご家族様の満足向上を目指して、毎月、ご入居者様のご家族様にアンケートハガキをご送付しています。また、各ホームにもアンケートハガキを設置し、ご意見・ご要望をいただく窓口としています。

ワタミの介護ではこのアンケートハガキの評価5段階のうち、良い評価としている「5・4」の評価が100%、最も低い評価「1」を0件にすることを目標としています。

2006年度は、ご入居者様の更なる満足向上を目指しアンケートに「お食事」と「レクリエーション」の満足度を測る項目を追加し、合計1,251件のご意見をいただき、年間の満足度は目標の100%0件に対して81.9%6件となりました。さらに、お食事について満足しただけなかったホームを対象に、全ご入居者様から朝・昼・夜の各食事についてのアンケートを実施し、集中的に改善する取り組みも開始しています。

2007年度もこれらの取り組みを継続し、アンケート100%0件、食事に関するアンケート満足度95%を目標としています。

■ホーム改善の仕組み



※1) QSCチェックとは、ホーム運営の「品質・サービス・清掃」を独自の基準で確認する制度です。

※2) エリア(地域)ごとにホームを担当するエリアマネジャー・本部各部の部長以上により構成され「ホーム運営基準に基づいた運営がなされているか」を確認する会議です。

※3) ホームでの事故の原因・再発防止への対策、身体拘束の防止などについて検討する委員会を設置し、継続的な改善を図っています。

TOPICS

ワタミの介護 四大0(ゼロ)への取り組み

ワタミの介護では、ご入居者様の自立支援に力を入れ、おむつ-0(ゼロ)、特殊浴-0(ゼロ)、経管食-0(ゼロ)を目指しています。

安易におむつを使わず、個々の排泄リズムを把握して、適切なトイレ誘導を行うこと、特殊浴槽を避け、できるだけ一人ひとりで肩までゆっくり入っていただく個浴を使用すること、そして、口からおいしく食べていただくことに介護の基本を置いています。

また、2007年度からは新たに歩行補助車であるローレーターを導入し、車椅子-0(ゼロ)を目指し、四大0としてその取り組みを開始しています。



ローレーター

■ご入居者様が日に日に元気になっていくホームづくり

●すべては食卓から

「食事がおいしい」ことは、単に「料理の問題」だけではありません。「食」の目的は、「よりよく生きる」ことであり、健康を維持し、老化を遅らせ、病気を予防することはもちろん、心への働きかけも食の大切な役割です。

ワタミの介護では、二次調理によって、より摂取しやすくする「介護食」をはじめ、「セレクトメニュー(お好きなパンや飲み物を選んでいただく)」や、より常食に近い色・味・見栄えを再現した「ソフト食(嚥下困難食)」も充実させ、ご入居者様お一人ひとりの状況・嗜好にあうような個別の取り組みを行っています。毎月開催されるイベントでは、ちらし寿司やお鍋などの特別メニューが食卓に並びます。

2006年度は、介護認定をとられていない自立の方を対象に、レストヴィア山にて「自立食」の取り組みを開始しました。一食当たりのお食事の量は、自立の方向けに調整し、朝・昼は、「和・洋からの選択制」として、有機野菜のサラダバーや焼きたてのパンなどを提供する取り組みを行っています。

また、2007年3月からは、レストヴィアの各ホームの食事にて、有機米を使用したご飯、有機大豆を使用した味噌汁を導入しました。今後も各ホームに有機野菜やワタミファームのチーズ・アイスクリーム・ヨーグルトなどを積極的に導入していきます。



有機野菜のサラダバー

ソフト食

●夜間看護体制(24時間連絡体制)の構築

ワタミの介護では、各ホームと医師との連携による健康管理サービスを提供しています。ホーム(看護師/ケアマネジャー/ケアスタッフ/管理栄養士)は、協力病院、ホームドクターと連携し、ご入居者様の健康状態に応じた看護/健康管理/介護を医療面からもサポートしています。

2006年度は、より安心な看護体制の構築を目的に夜間看護体制を整備しました。これは看護師が、ホームからの緊急の呼び出しに応じて出勤もしくは電話での指示が可能な体制を築くことを指します。2006年は9ホームで夜間看護体制を整備しました。2007年度は他ホームへ展開を予定しています。

■ホームの監査を実施

ワタミの介護では、ご入居者様の満足向上を目的に、2007年5月より法令順守と「ワタミの介護ホーム運営基準」に沿ったホームづくりのため、執行と完全に分離された監査室を新設し、各ホームの内部監査(抜き打ち検査)を実施しています。

監査では、「従業員の衛生状態」や「従業員の笑顔・言葉づかい」などの基礎項目や厚生労働省が指定する特定施設入居者生活介護(※1)の指定基準に則ったホーム運営がなされているかを、100項目以上の監査項目に従って確認しています。各ホーム、3ヶ月に1回監査が実施され、監査の結果は翌週にはマネジャー会議で報告され、その問題点を共有し、改善を行っていきます。

(※1) 特定施設入居者生活介護：有料老人ホームや軽費老人ホームに入居している要介護者等が、その施設から入浴、排泄、食事等の介護その他日常生活上の世話や機能訓練等のサービスを受けることをいいます。

●アクティビティ・イベントの取り組み

ご入居者様同士、ご家族様やお友達と一緒に楽しい時間を過ごしていただけるよう、ホームでは、アクティビティ・イベントの開催やリビングスペース、談話コーナーの設置など様々な取り組みをしています。

平日5クラス・土日2クラス以上開催されるアクティビティ(レクリエーション)は、生きがいづくりのきっかけや日々の楽しみ、機能訓練にもなるようそれぞれのホームが知恵を絞っています。

2007年度は、アクティビティ内容の更なる充実を目的に、専属の部署を新設しました。各ホームのモデルとなるアクティビティ計画の策定などホームの企画・運営に関するサポートを行っています。

TOPICS

様々なイベントを開催

ワタミの介護では、年間行事として、お正月や七夕祭、クリスマス会など様々なイベントを開催しています。

また、毎年8月には、納涼祭を行い、ご家族様や地域の方々をご招待して、盆踊りやバーベキューなどを行っています。2007年度からは、「寿司キャラバン」が各ホームを巡回し、好きなお寿司を好きなだけ味わっていただくイベントを実施しました。

また、2007年5月には、ご入居者様・ご家族様が箱根(神奈川県)にて、お食事や温泉などを楽しんでいただくイベントとして「バスツアー」を行いました。



ホームでお寿司を提供

TOPICS

とにかく「楽しく働く！」 ワタミの介護(株)「レストヴィア高津」高沼ホーム長



私達はご入居者様・ご家族様からのアンケート100%0件を目標としており、私のホームでも満足度100%0件を達成することができました。

私は、ご入居者様の満足度向上のためには、ホームで働く従業員の満足がなにより必要だと考え、そのために常に心がけていることは「職場は楽しく」です。日々のミーティングなどでも「楽しく働く」ことを常に呼びかけました。その結果、従業員の気持ちをご入居者様にも伝わり、ご入居者様の満足度向上につながったと感じています。

■ワタミの介護 理念集

2006年4月に、ワタミの介護の全社員が共有すべき価値観・使命感を解説した「ワタミの介護理念集」を、全社員に配布しました。理念集では、経営目的やワタミの介護マークの意味に加え、12ヶ条からなるホーム運営基準について解説されています。



暮らし全般の品質保証 「ワタミの介護」マークについて

このマークは、ワタミの介護事業が、「ワタミの介護」という介護理念の下に運営され、ホーム(サービス)が、ご入居者様(ご利用者様)の幸せのためだけにあることを宣言し、ワタミの介護株式会社が提供する暮らし、サービス全般の品質を自ら保証するものです。

私たちは、ご入居者様(ご利用者様)が主役の介護モデル「ワタミの介護」の実践に、持てる力と知識、心のすべてを尽くし、高齢者の方の笑顔を自らの喜びとし、明るくのびのびと礼儀正しく笑顔で働くことを誓います。自分の両親にして欲しいと思うことをすべてさせていってほしい。自分の両親にして欲しいと思わないことは、絶対するのはいやめよう。これが私たちのルールです。

ワタミ手づくり厨房 ワタミの「こだわりの手づくりシステム」



手づくり厨房第三センターの外観

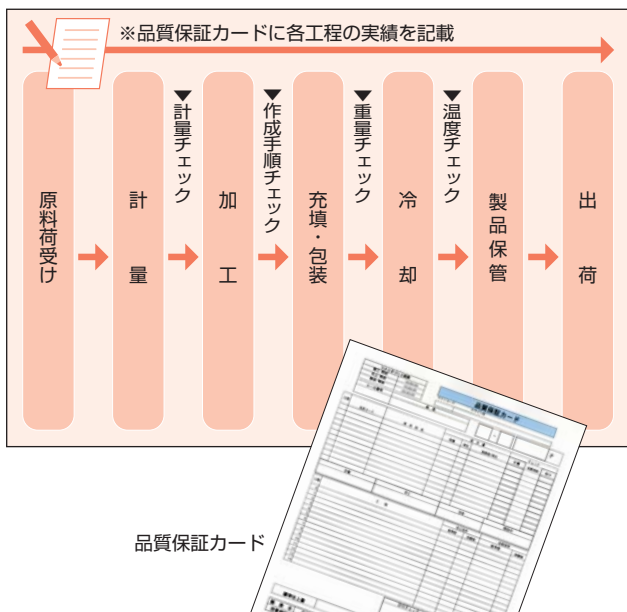
●集中仕込みセンターの強み

ワタミ手づくり厨房は、「セントラルキッチン」ではなく、「集中仕込みセンター」と呼んでいます。その理由は、一般的なセントラルキッチンとは異なり独自の生産体制を確立しているためです。オートメーション化に頼ることなく、手作業の生産ラインを持つことで「少量・多品種生産」と「店舗で商品の仕込みをすることと同様の状態（こだわりの手づくりシステム）」を実現しています。

■安全・安心を追求する品質・衛生管理

ワタミ手づくり厨房では、お客さまにより安全で安心な商品を提供するために、徹底した品質・衛生管理体制の整備を行っています。品質管理においては「原料の荷受」～「出荷」にいたるまでの各工程が、製品レシピ（製品における原材料・中間品・包材の使用量を規定したもの）や作業手順書（各製品の加工手順を明記したもの）などの各書類により規定されており、各工程の担当者が規定通りに工程が進められているかを品質保証カードにそれぞれ記入します。記入された品質保証カードは3ヶ月間保管され、店舗からクレームが起きた際の問題解決のための確認書類として活用されています。衛生管理においては、各製造ラインの衛生状態を定期的にチェックして各ラインの衛生管理レベルを明確にし、改善を行っています。またこれらの業務については「品質クレーム0件」、「業務点検80点以上」「衛生点検80点以上」を目標としており、その継続的な改善に取り組んでいます。

■手づくり厨房の各工程フロー



■「もうひとつの家庭の食卓」を支えるコンセプト

ワタミグループでは、居食屋「和民」開業当初より、「もうひとつの家庭の食卓」のコンセプトに則り、各店舗でほとんどの食材を仕込む、「こだわりの手づくりシステム」を開発しました。2002年3月、このシステムの最大の長所である「手づくり感」を損なわず調理する考え方を踏襲した集中仕込みセンター「ワタミ手づくり厨房」を埼玉県越谷市に設置し、関東圏の「和民」「和み亭」への供給を始めました。2003年5月に、神奈川県相模原市に第二センター、2005年6月には兵庫県尼崎市に第三センターが稼働、物流コストの削減、食材の納品時間の短縮でその効果を発揮しています。複数センターの分散展開は、災害に対する危機管理といった面もあります。2007年3月末時点で国内外食店舗609店、介護施設21棟に供給を行っています。2007年4月、香港、觀塘（クントン）に「ワタミ手づくり厨房」香港センターを開設。また2008年7月には埼玉県日高市に国内第四センターの設立を予定しています。

■「ワタミ手づくり厨房」こだわりの3原則

- 1、当日製造の原則**
ワタミ手づくり厨房では、新鮮さを保ったおいしい料理をお届けするために、製造された商品を、当日（一部翌日）のうちに、温度管理された配送車で各店舗・各ホーム（介護施設など）へ届けます。この配送時間が短く、温度管理された配送システムにより、商品の劣化が抑えられているため、食材に保存料を使用する必要がなく、一切加えずに製造できています。
- 2、低価格実現の原則**
ワタミ手づくり厨房では、「こだわりの手づくりシステム」と「低価格であること」を実現するために、あらゆる工程に改善の眼を向けています。前日の売上実績をもとに、必要な食材を必要な分だけ製造し、食材のムダを減らすことにこだわります。さらに、製造にかかる人件費も当日の製造量に合わせてコントロールするなど、徹底してムダを排除した低価格（適正コスト）を追求しています。
- 3、安全・安心（衛生管理）の原則**
ワタミ手づくり厨房では、十分な温度管理のもとで仕込み作業が行われています。また、センター内に検査室を設置し、定期的に生産される商品や原料自体の抜き取り検査、製造機械の衛生検査を行っています。さらに、仕込みに関わる従業員だけでなく、事務部門を含めた全従業員に対して衛生検査を定期的に行い、「食中毒菌をセンターに持ち込まない」体制を構築しています。

■「ワタミ手づくり厨房・香港センター」開設

2007年4月「ワタミ手づくり厨房・香港センター」は、日本での成功事例をもとに、和民の強みである「手づくり感」や「当日製造によるフレッシュ感」「日本食へのこだわり」をそのままに、香港全店舗の仕込み作業を集中させることで、多品種・少量生産や衛生・品質レベルの向上を実現しました。日本の関東や関西という大商圏に比べると、小規模な香港のマーケットに合わせた「手づくり厨房」を開発したことで、今後は、日本でも北海道や九州、海外では台湾などの商圏規模でも、「手づくり厨房」を展開できる可能性が広がりました。

安全・安心な食材をお届けするために



■安全で安心なおいしい食材を求めて

2002年4月、ワタミグループ念願の農場進出の第一歩として、有限会社ワタミファームを設立し、千葉県山武市で第一農場「山武農場」を稼働させました。2003年11月には、ワタミファームと千葉県、および千葉県山武町の3者共同で「有機農業推進特区」を申請し認可されました。2004年4月には、瀬棚農場（北海道せたな町）でも農業特区が認可され、酪農や鶏卵事業にも進出しています。2004年11月には有限会社当麻グリーンライフがワタミグループに加わりました。2006年4月には、関西地区で初の農場となる、ワタミファーム京丹後農場（京都府京丹後市）で京都の伝統的な野菜の作付けが開始されました。現在（2007年3月末）では、ワタミグループの農場のうち、7つの農場、ワタミファーム山武農場・倉洲農場（群馬県高崎市）・瀬棚農場・白浜農場（千葉県南房総市）・佐原農場（千葉県香取市）・当麻グリーンライフの農場（北海道当麻町）・京丹後農場が改正JAS法に基づき有機農場として認定されています。ワタミファームは、有機JAS認証を積極的に取得し、有機野菜を中心とする「安全で安心なおいしい野菜」をグループ店舗へ、そして消費者へ供給していきます。



ワタミファームと当麻グリーンライフの有機農場認定書

■国産初の有機加工食品と鶏卵の有機JAS認証を取得

ワタミファーム瀬棚農場では、2007年4月に有機畜産物（酪農・鶏卵）、有機加工食品（チーズ、バター、アイスクリーム）の有機JAS認証を取得しました。なお、鶏卵、チーズ、バター、アイスクリームは国内で初めての有機JAS認証となります。これにより有機JAS認証を受けた製品として、平飼卵・フロマー・ジュブラン・カッターチーズ・モッツアレラチーズ・バターなどを、ワタミグループおよび一般消費者向けに販売を開始しました。有機加工食品は、化学的な添加物不使用は勿論の事、原料の95%以上が有機食品でなければなりません。この高いハードルをクリアしなければJAS認証を受けることができません。

また、平飼卵は、鶏を狭いゲージで飼うのと違い、広い鶏舎や運動場を走り回れるように飼い、有機飼料や有機野菜などを与えた鶏が産んだ、健康で美味しい卵です。乳牛は、冬の一時期を除き広大な放牧地で有機牧草を食べながらのんびりと過ごしています。

農場では牛乳としてそのまま飲んでおいしいジャージー種、チーズとして加工するのに向いた牛乳のとれるブラウンスイス、そして乳量が多いホルスタインとさまざまな牛を飼育しています。

これらの牛から、毎日2回、搾乳を行い、アイスクリームやチーズに加工しています。

補足資料：□農場面積の推移 □ワタミグループの農場で栽培している野菜…WEB掲載

■広がるワタミファームの活動

- 有機肥料事業**
2005年11月、動物性副産物（各種家畜のし尿）などを原料にした肥料「有機バイオ」の製造を、北海道留萌の工場で開始しました。産業廃棄物として扱われ、その処理方法が環境問題に発展している各種家畜のし尿などを原料とすることは、循環農業の推進に貢献すると考えています。また、JAS有機で使える有機質肥料が少ない有機農業界にとって、有機農業生産者を側面から支援することになります。
- 畜産事業の開始**
2006年5月、ワタミファームは北海道の弟子屈（てしかが）で肉牛の生産を開始しました。この牧場は放牧中心の牧場で、日本短角牛とアンガス牛は農業や化学肥料を使わない牧草と国産飼料で飼育しています。他にホルスタインや黒毛和牛など計1,000頭規模です。肉は外食各店舗や生協などに出荷をしています。
- 宅配事業「ワタミファーム倶楽部」**
おいしい有機野菜や乳製品を手軽に召し上がっていただきたく宅配事業をスタートしました。商品は、ワタミグループで生産されたものを中心に農場から直送でお届けしています。

TOPICS

ワタミファームの野菜がおいしい理由 ワタミファーム倉洲農場 五十嵐農場長



ワタミファームでは、おいしい野菜を召し上がっていただくために様々な工夫をしています。例えば、レタス。お店のサラダ用に常時6種類のレタスを栽培しています。パリパリと歯ざわりのいい玉レタス、きれいなカットのフリルレタス、シーザーサラダに最適なロメインレタスに、焼肉料理にも欠かせないグリーンリーフレタスやサニーレタス。これらのレタスを使い分けたりミックスしたりして、様々な食感とおいしさを楽しんでいただくサラダをご提供しています。今年倉洲農場では玉レタスの栽培に特に力を入れました。玉レタスは害虫の被害が多いためレタスの中では最も栽培が難しいのですが、最もおいしさを感じられる品種です。このおいしさにはワタミファームの有機バイオも一役買っています。有機バイオのアミノ酸がレタスのおいしさにつながっています。また、ワタミファームの野菜は鮮度が違います。早朝に野菜を収穫し、トラックでワタミ手づくり厨房まで直接運び、その間も3度～8度の間で管理し、鮮度を落とさず野菜のおいしさをお届けすることができます。また、畑で収穫直後に食べるレタスは絶品です。このおいしさをお届けするために鮮度管理に気をつけています。

TOPICS

ワタミファームツアー

2003年から年2回、有機農業の啓蒙活動として「農場体験ツアー」を実施しています。ワタミファーム山武農場で実施される体験ツアーでは、収穫体験に加え、有機農業に関する講話や有機野菜をふだんに使用したランチの試食などを行っています。2006年度は、192名のお客さまが参加しました。





地球とずっと仲良く暮らすために

「環境対応型施設管理」を推進

環境に関する法令が強化され、企業は社会的にも環境的にも、対策とその実施を迫られています。しかしながら、企業が自社で環境対策を実施するには、高いノウハウと多くの時間と費用が必要となり、その実現は容易ではありません。

ワタミエコロジーでは、環境ビジネスと既存ビジネスの融合を図り、経済活動を推進しながらも、環境対策を実施できるビジネスモデルの構築に取り組んでいます。

ワタミエコロジーは、ワタミグループ内の環境活動の要として、店舗のトータル管理・ISO14001運営・ふれあい報告書作成・リサイクルシステムの構築・エネルギー管理などの業務を運用・推進しています。また主たる事業である「メンテナンスや施設管理業務」においても、ISO9001の品質マネジメントシステムを活用しお客さまの満足度向上に努めています。

お客さま満足向上の仕組み

ワタミエコロジーでは、より質の高いサービスを目指し、お客さまの評価を伺うアンケートを実施しています。定期清掃の作業終了後は毎回「お客様評価表」をお渡ししています。

また、「サポートセンターサービス」では、年2回、お客さまにアンケート用紙をお送りし、ご回答いただいたアンケートの結果を確認し、ご満足いただけなかった場合はその原因と対策について確認しています。さらに、3ヶ月毎に協力会社とその内容を共有するためのBPS会議（→詳しくはP33）を開催し、お客さまからのご意見を共有、水平展開しています。これらの活動は、ISO9001を導入し、品質目標を設定して継続的な改善に取り組んでいます。

●サポートセンターサービス

サポートセンターサービスでは、設備機器の故障や給排水のトラブルなどを24時間365日体制でサポートし対応しています。また、年2回、メンテナンスの依頼から修理完了までの業務内容を3段階で評価するアンケートを実施、最もよい評価を「80%以上、指摘・クレーム0件」を品質目標としています。

- アンケート満足度の項目と実績（例）※2006年10月に実施したアンケートの実績
- ・電話でのメンテナンス依頼などに対する対応 66.2%
- ・定期メンテナンス事前連絡の徹底 56.7%
- ・修理完了までの対応 45.3%

メンテナンスや清掃も環境対応活動

施設で環境負荷を軽減させるための基本は、その施設の設備についてよく知り、設備の状態をできるだけよいコンディションに保つことが大切です。

ワタミエコロジーでは、動力削減機、省エネ看板やエネルギーマネジメントシステム（→詳しくはP52）の導入や節水器具の取り付けによりエネルギーの削減に取り組む他にも、定期的なメンテナンスや清掃を実施しています。機器の定期保守や清掃により、故障やトラブルに迅速に対応するなどして、機器の耐久年数を延長させることは、経済コストを削減するとともにCO₂の削減という環境負荷の軽減にもなります。

●定期清掃

定期清掃業務では、お客さまごとに作成された「お客様評価表」を清掃後に記入していただき、業務の内容について確認をしています。

また、お客様評価表の「満足度80%以上、指摘・クレーム0件」を品質目標としています。

■2006年度お客さま満足度の推移

2006年	実施数(件)	満足度(%)	指摘・クレーム(件)
4月	332	85.7	33
5月	272	92.8	10
6月	289	87.1	11
7月	313	88.2	21
8月	330	89.6	18
9月	216	88.1	14
10月	358	85.0	28
11月	271	88.0	29
12月	278	84.4	20
1月	294	90.0	31
2月	308	83.4	29
3月	211	87.7	17



評価表

「学ぶ！働く！生きる！」

教育事業

医療・介護のシンポジウムとセミナーを開催

●第1回記念シンポジウムを開催

2006年9月に東京国際フォーラムにて、「ワタミ教育事業 第一回記念シンポジウム」を開催いたしました。医療・介護関連をはじめ、921名の方にご参加いただきました。一人でも多くの方が幸せになる社会を目指し、高齢社会の本格化に向けて行わなければならないことなどを考える機会を提供させていただきました。

シンポジウムでは地域や行政で医療・介護の研究をされている各先生方による基調講演やパネルディスカッションが行われました。また入口ホールには「チェルノブイリ原発事故の被災者への医療支援活動」や「カンボジア学校建設支援活動」の展示コーナーなどを設営しました。

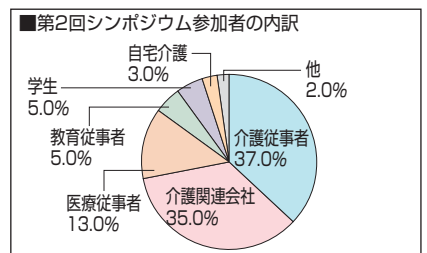
●第2回医療・介護セミナーを開催

2007年3月に拓殖大学キャンパスにて、「医療・介護」における様々なシーンを想定し、テーマを決めた上でセミナー形式で開催、343名の方にご参加いただきました。

医療・介護の現場における患者と医師、ご家族・現場スタッフとのコミュニケーションについて、より内面・心理面に入り込んだ関係づくりを、「医療講座」「介護講座」「事業講座」3つの視点で、「日本の介護が少しでも良くなること」を念頭に講義していただきました。



拓殖大学文京キャンパス会場の様子



株主様とともに

安定的に利益を確保し、株主還元を追求するとともに、積極的に株主様とコミュニケーションを図っています。

【株主様】各行動計画の実績と評価

主な取り組み		2006年度目標	2006年度結果	評価	2007年度目標	掲載ページ	
株主様満足を目指して	安定配当の維持	売上(連結) ※1	98,700百万円 ※2	98,411百万円	×	106,800百万円	5
		経常損益(連結) ※1	3,610百万円 ※2	4,111百万円	○	4,890百万円	5
		ROC	25% (2010年度目標)	8.84%	—	25% (2010年度目標)	28
		売上(単体)	39,100百万円 ※2	38,595百万円	×	42,100百万円	—
		経常損益(単体)	710百万円 ※2	947百万円	○	1,260百万円	—
		配当性向	20%以上	25.9%	○	20%以上	28
		四半期決算の実施	四半期決算を実施	四半期決算を実施	○	四半期決算を実施	28
株主数	株主数	100,000人(達成年度の目標なし)	73,898人	—	100,000人(達成年度の目標なし)	28	
	株主総会の開催	より多くの株主様にご参加いただく	7,363名(株主様・同伴者様含む)	○	より多くの株主様にご参加いただく	30	

○達成、×未達成、—該当なし

※対象期間は 2006年4月1日～2007年3月31日

(※1)「連結」の売上・経常損益は連結決算、売上は消費税を含まない

(※2)2006年度の目標数値は2006年11月の業績予想の数値を使用しています。

適切な開示に向けて

ワタミ(株)
執行役員 経営管理本部長 武藤 輝一



現在のワタミグループは、従来の外食事業に加え、介護事業などその他に事業範囲を拡大しています。これら様々な事業分野において、その収益性を高め、安定した利益を確保し、それを株主・投資家の皆様に還元していく事がグループの責任の一つだと考えています。

また、その為に必要な情報を的確に把握し、“速やかに”“適切に”開示していく事も、重要な使命であると考えています。

今後とも、株主・投資家の皆様の適正な投資判断に資するよう、外食事業のみならず、介護・農業・環境などのグループの取り組みを、より正しく、より透明性を高く、よりスピーディに開示する体制を確保していきます。

2007年度においては、次年度から適用される内部統制報告制度への対応を中心に、グループのガバナンスを確立していきます。更に正確な財務情報を作成する体制を整え、リスクマネジメントを行い、「適切な開示」を行っていきます。

株主様との対話を大切に

ワタミ(株)
社長室長 中川 直洋



ワタミグループでは、株主様と積極的な対話を行い、経営に反映していくことが大切であると考えています。

機関投資家・アナリストの皆様に対しては、決算発表後にトップによる決算説明会を開催する他、スモールミーティングやワンオンワンミーティングを積極的に行い、経営状況や今後の事業展開について説明させていただき、証券市場の声に真摯に耳を傾けています。

個人株主様に対しましては、年2回の「株主ふれあい通信」の発行、株主優待券のご利用によるワタミグループ事業のご理解を深めていただいています。またアンケートハガキを送付、そのご回答内容を経営に活かしています。

2007年度も引き続き株主様、証券関係者との対話を重視していく所存です。

株主様の満足を目指して

安定配当の維持を基本に

ワタミ(株)では、株主の皆様への利益還元を経営上の最重要課題の一つと考え、安定配当の維持を基本としながら、業績と財務状況などを鑑みながら還元を実施しています。

2006年度の配当金は、通期で10円、配当性向は2006年3月期34.6%で、2007年3月期は10円配当で25.9%となりました。

店頭公開時、目標とした20%を上回る株主還元を行っていますが、中長期的な事業計画を見据え減配は行いませんでした。

また、収益性・資金効率の観点から、重要経営指標としてROC(使用資本経常利益率)を掲げています。今後も外食事業に加えて介護事業などグループ事業の拡大をはかりながらも、2010年25%を目指しています。

個別の投資案件につきましては、投資基準を明確にするためROI指標を活用し、各事業の投資回収管理を徹底し、格付け「A」の取得を目指し、企業価値のさらなる拡大に努めています。

■ROC ※経常利益÷(有利子負債+株主資本)

2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
11.15%	8.26%	6.94%	8.84%

■株価

	高値(円)	安値(円)	年度末終値(円)
2003年度	890	610	838
2004年度	1,100	800	930
2005年度	2,120	890	1,819
2006年度	1,867	1,400	1,674

■1株あたり純資産額/1株あたり配当額/配当性向/1株あたり当期純利益

	1株あたり純資産額(円)	1株あたり配当額(円)	配当性向(%)	1株あたり当期純利益(円)
2003年度	413.31	10	40.1	24.91
2004年度	441.65	10	27.1	36.86
2005年度	458.77	10	34.6	28.83
2006年度	488.28	10	25.9	38.63

*1株あたり純資産額はグループ連結、配当性向・1株あたり当期純利益は2003年度から2005年度まではワタミ(株)単体の数値を、2006年度はグループ連結の数値を使用しています。

社会的責任投資(SRI)での評価

※SRI: Socially Responsible Investment

近年、金融(株式)市場では、財務的な観点だけでなく環境保全や人権への配慮、倫理性・社会貢献といった観点を投資判断の評価基準とする社会的責任投資(SRI)に対する関心が高まっています。ワタミでは複数のSRIファンドにも組み入れられています。

■組み入れられているファンド(2007年5月1日時点)

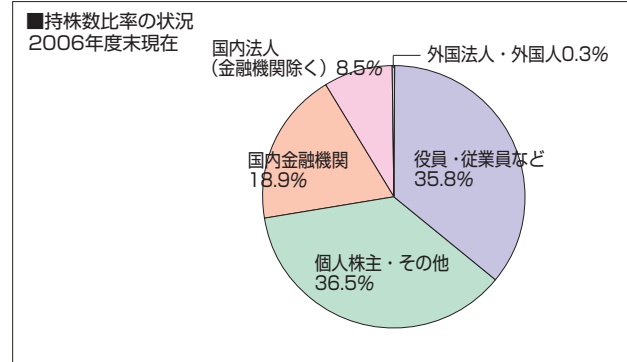
運用会社名	ファンド名称
野村アセットマネジメント	モーニングスターSRIインデックス・オープン(愛称:つながり) ※2006年7月18日付け運用報告書
三井住友アセットマネジメント	エコバランス(愛称:海と空) ※2006年9月25日付け運用報告書

株主構成について

ワタミ(株)では、株主様はもちろんステークホルダーの皆様にも積極的なIR活動を実施し、株主様10万人を目指しています。

現在の持株数比率は、「役員・従業員など35.8%」「個人株主・その他36.5%」「国内金融機関18.9%」「国内法人(金融機関除く)8.5%」「外国法人・外国人0.3%」となっています。

また、ほぼ全従業員が「持株会」を通じてワタミの株式を保有し、経営への参加意識を高めています。



株主様ご優待制度について

ワタミ(株)では、外食店舗で利用できる割引券として株主様ご優待券を年2回発送しています。新たに優待制度として、ワタミファームが販売する有機野菜やアイスクリームを購入する際や、ワタミの介護が運営する老人ホームへ入居する際に割引を行う制度も導入いたしました。

ワタミ(株)では、2005年度から株主様ご優待券を、NPO法人「スクール・エイド・ジャパン(→詳しくはP46)」への寄付としてもご利用いただけます。

2006年度は、株主様ご優待券より、835千円が寄付されました。



スピーディな情報開示体制

ワタミ(株)では、企業情報の開示は非常に重要との認識で、適切かつ迅速な情報提供のために担当部署を設け、積極的に活動しています。お問い合わせに対しては、公平かつ正確な情報の提供を追求しています。

有価証券報告書およびリリースすべてを、日本証券業協会に株式を店頭登録した翌年の1997年からワタミふれあいホームページに公開しています。

また、四半期ごとに決算を開示、事業報告の小冊子を年2回発行する他、毎月10日をめどに近況報告を発表し、タイムリーな情報発信に努めています。

当社の近況報告は、東京証券取引所に提出した後、ホームページにも掲載し、外食事業をはじめ、介護事業や新規事業への取り組みなど活動状況を公開しています。



ふれあいホームページのIRのページ http://www.watami.co.jp/ir/ir_top.html

機関投資家向けに様々な活動を

決算発表の同日に、株式市場関係者・報道機関の方々を対象にした「決算説明会」を実施、その資料の内容はワタミふれあいホームページにて公開しています。

さらに、機関投資家やアナリストの方々に対してスモールミーティングやIR担当者が機関投資家やアナリストを直接訪問し、決算数値・事業内容などを個別にお伝えするワンオンワンミーティングを開催しています。2006年度はスモールミーティングを90社、ワンオンワンミーティングを71社に対して実施しました。

また、ワタミふれあいホームページIRページでは、毎月のワタミグループ近況報告を英訳で掲載するなど充実を図りました。さらに2006年9月に実施された、外資系証券会社主催の外国人投資家向けに開催された「ジャパンコンファレンス」にも参加しました。

■2006年度の主なIR活動

IRカレンダー	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
決算説明会		●						●				
スモールミーティング		●					●	●				
ワンオンワンミーティング		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
海外向けIRビデオ							●					
有価証券報告書			●						●			
月次の店舗情報	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
定時株主総会			●									
定時株主総会招集通知			●									
経営説明会(関西)				●								
株主様向け報告書			●						●			
株主優待券		●							●			
株主ふれあい通信		●							●			

株主様からも「ありがとう」をいただける会社になるべく、取り組みを続けています。

株主様との積極的な交流を

ワタミ(株)では、個人株主が多いことに留意して、集中日を避けた土曜日に株主総会を開催、より多くの株主様が参加できるように努めています。

株主総会終了後には、事業戦略や株主様との質疑応答をするための経営説明会を開催し積極的な交流を行っています。

2005年度からは、東京での開催に加えて、関西地区でも経営説明会を開催しています。

TOPICS

株主様向け「株主ふれあい通信」

2006年度は、「株主ふれあい通信」をお送りしました。

内容は、株主様に、よりワタミグループのことを知っていただくために、株主優待制度のご案内に加えて、各事業の内容、ワタミグループで働く社員の声など記載し、今後も年2回の送付を計画しています。

株主様向け報告書の発行

ワタミ(株)では1997年から株主様向けに半期毎の事業報告・決算報告などが記載されている冊子をお送りしています。

2002年より通期の報告にあたっては「親愛なる株主様へ」と題してワタミ(株)社長より本人の言葉でそれぞれの事業における「思い」や今後の目標などを、株主様向けの手紙としてお送りしています。

TOPICS

外国人投資家に「Izakaya Night」を開催

2006年9月、語らひ処「坐・和民」銀座土橋店(東京都)にて、外資系証券会社主催「2006ジャパンコンファレンス」特別企画として、「夕食会(Izakaya Night)」を開催し、外国人投資家を中心に90名の方々にご参加いただきました。

ワタミグループの外食事業の取り組みの他、現在当社が展開中の介護、農業、環境の各業界の現状と将来の展望についてご説明し、取り組みをご説明しました。

また、より当社事業を伝えるべく、会社案内を映像(英語版)にて放映しました。

このイベントを通じて、外国人投資家の株主比率の拡大を図るとともに、良好な関係を構築したいと考えています。

▼お取引先様へのご挨拶
▼株主様へのご挨拶
▼お取引先様へのご挨拶
▼従業員へのご挨拶
▼地域・社会へのご挨拶
▼環境へのご挨拶

開かれた総会を目指して

第21期定時株主総会ご報告

2007年6月23日(土) 両国国技館(東京都)にて、ワタミ(株) 第21期定時株主総会および経営説明会を開催。株主様、同伴者様などあわせて7,363名もの方々にご参加いただき、過去最大の総会を催すことができました。

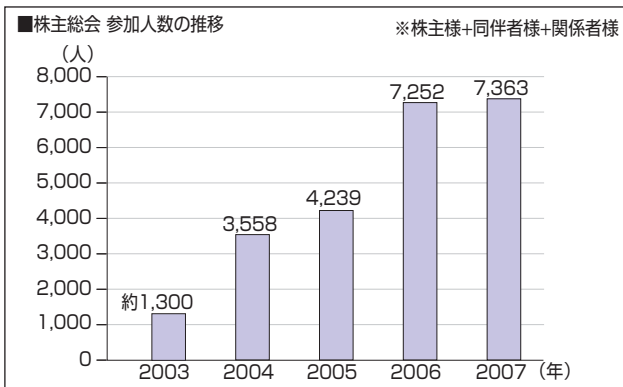
当日は、株主総会、経営説明会にて、積極的なご意見やご提言をいただき、大変参考になりました。また、介護事業を主に収録したビデオ上映も行いました。

会場では、各事業の活動を紹介するブースの設置、ワタミファームの平飼い鶏の玉子焼きなどが盛り込まれた「わたみ特撰松花堂弁当」の販売、有機野菜の即売会、屋台ブースでのお好み焼や焼鳥の販売、

介護食(ソフト食)の試食などを行う他、似顔絵コーナーやキッズコーナーを設営しました。

また、グループ社員がボランティアをさせていただいている地域作業所の方が授産品を販売するスペースや、今年度以外食店舗で協同キャンペーンを実施させていただいた宮崎県の特産品を販売するスペースを用意させていただきました。

関西地区でも、国立京都国際会館にてワタミ株式会社第3回関西地区経営説明会を2007年7月7日(土)に開催し、663名の方々にご参加くださいました。株主総会と同じく経営説明とビデオ上映を実施し、株主様から活発なご意見やご提言を頂戴しました。



当日のイベント例



屋台ブースでは、元祖唐変木のお好み焼、榛名鶏の唐揚、炭火焼き鳥、特製タコス、オリジナルドリンクの販売を行いました。



似顔絵コーナー



介護事業ブースでは、血圧測定コーナーの設置の他、介護食(ソフト食)の試食やアクティビティ(ワタミ体操)の紹介を行いました。



ワタミの森で間伐した杉の木を使用した塗り箸を販売しました。有機野菜即売会や有機アイスクリーム・有機チーズなどの販売を行いました。

TOPICS

株主総会を終えて ワタミ(株) 業務部 課長 望月 正章



ワタミグループの株主総会では株主様以外にも同伴者様、マスコミやアナリストなどより多くの方々に参加していただくよう努めています。

2007年度は、昨年度好評でしたお弁当やお好み焼・焼き鳥の販売に加え有機アイスクリーム、有機チーズ、有機トマトジュースや短角和牛を使ったサンドウィッチなども販売し、さらにバラエティ豊かになりました。

また関西地区で開催された経営説明会では当日のご感想を伺うアンケートの取り組みを行いました。来年度以降もこれらの貴重なご意見を基に、よりよい株主総会にしていきたいと考えています。

お取引業者様とともに

お取引業者様と積極的にコミュニケーションを取り、情報を共有しながら共存共栄できる取り組みを行っています。また信頼される企業として公正な取引を強化するための仕組みづくりも行っています。

【お取引業者様】 各行動計画の実績と評価

主な取り組み		2006年度目標	2006年度結果	評価	2007年度目標	掲載ページ
お取引業者様との共存共栄を目指して	配送時の品質維持	納品時間の厳守95%	98.96%	○	納品時間の厳守95%	32
	配送時の定期監査	計19回の実施	計19回の実施	○	範囲を拡大して実施	32
	環境への取り組み説明	新規お取引先業者様に説明を実施	新規お取引先全社(7社)に説明を実施	○	新規お取引業者様に説明を実施	32
	施工者ミーティング開催	3回開催	3回開催	○	3回開催	33
	建設現場の現場安全パトロール実施	建設現場にて現場安全パトロールを実施	9回14店舗で実施	○	建設現場にて現場安全パトロールを実施	33
	物件を提供していただいているお取引業者様との協力	年1回(12月)訪問(交流)	317件のお取引業者様を訪問	○	年1回(12月)ヒアリングを実施	33
	有機農業生産者との交流会を開催	年1回交流会を支援(懇親会を開催)	交流会を支援(懇親会を開催)。61人の農家の方々が参加	○	年1回交流会(懇親会)を開催	34
公正な取引の強化	入札説明会開催	新規物件の建設にあたっては入札説明会を開催	説明会を4回開催	○	新規物件の建設にあたっては入札説明会を開催	34
	購買方針の徹底	継続的に使用されている食材を年2回再評価	年2回 再評価を実施	○	継続的に使用されている食材を年2回再評価	34

○達成、×未達成、-該当なし

※対象期間は2006年4月1日～2007年3月31日

創業時のパートナーシップ精神を

ワタミ(株) 取締役常務執行役員
商品本部長兼海外事業部長 門司 実

ワタミでは、お取引業者様との公正なお取引を追求することはもちろん、パートナーシップをしっかりと築き、共に社会的責任を果たしていく関係づくりを目指しています。

創業当時は、毎日、お取引業者様に電話をさせていただきました。そして、ワタミの将来性を信じていただき、お取引いただけるごとに、一社ずつ心を込めてお迎えさせていただきました。お取引業者様のバックアップがあっこそ、今日のワタミがあることを、創業時のパートナーシップ精神を、絶対に忘れてはいけません。

お取引業者様の工場や生産者の方々の産地へお伺いし、お取引だけでなくワタミの理念・文化まで共有していただき、パートナーシップが築けることを大切にしています。

2006年から、物流においてお取引業者様と共同で、環境面にも配慮した監査が始まりました。今後も、お取引業者様と一緒に自主研修を行い、一緒に製品開発やサービスオペレーション開発を行う、こういった活動を海外でも広げていくことを目指します。

「ワタミと取引をして本当によかった」と言っていただけの独自のマーチャンダイジング体制を目指すとともに、一歩でもあるべき姿へ近づけるよう、社員一人ひとりへの教育に努めていきます。



お取引業者様との交流を

ワタミ(株) 取締役常務執行役員
店舗開発本部長 桑原 尚人

2007年度においては、外食店舗開発の他、老人ホーム約10棟の開設に加え、2008年度も引き続き積極的な新店開発を行います。

ワタミグループの建設に関わるお取引業者様が主体となって発足された「大鳳会」には、老人ホーム建設に関わる施工業者様が新たに参加され2007年度は6社増の41社で運営されています。

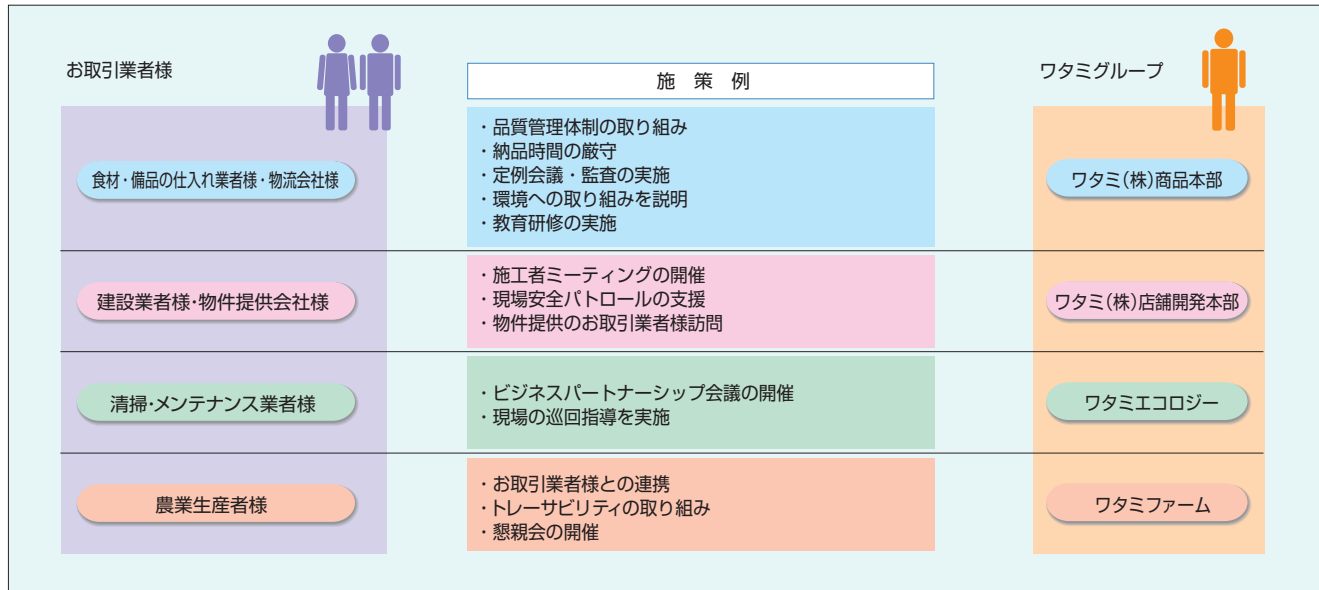
ワタミ店舗開発本部は、お取引業者様に対して、年1回のワタミ(株)社長の講演会、年3回の施工者ミーティング、年2回の大鳳総会などを中心に交流をさせていただいています。また、「大鳳会」が実施している「現場安全パトロール」の報告会に参加し、意見交換することでお取引業者様と協力して、工事現場の安全・安心な環境づくりを進めています。

ワタミグループの事業理念を共有いただき、一層の公平な取引、より安全対策・安全管理を推進するとともに、お取引業者様の繁栄、ワタミグループとの信頼関係構築強化に努めていきます。



共存共栄を目指し、積極的に対話と業務改善を行っています。

各事業におけるお取引業者との協力体制



食材・備品の仕入れ、物流会社様での取り組み

品質管理体制

ワタミ(株)では、定期的にお取引業者様を訪問し、製造されている商品が、仕入れ・調理(製造)など、「セクションごとに決められた手順・工程で行われ、一定の品質を確保していること」を確認しています。そのうえで、万が一、異常が発生した場合は、原因を明らかにし、必要に応じてお取引業者様にも書類の提出を求めています。また、発生した異常についてはすべて記録され、再発防止に努めています。

定例会議を実施

ワタミ(株)では、埼玉県・神奈川県・兵庫県にある「ワタミ手づくり厨房」ごとに物流体制を整えています。この物流体制に基づいて、物流時の品質管理の向上や環境に対する取り組み状況について情報共有を目的に、毎月、お取引業者様と定例会議を実施しています。

商品の納品時間厳守や商品の破損ゼロなどについて意見交換することはもちろん、アイドリングストップなど環境の配慮の取り組みについても確認しています。

万が一、物流時に事故などが発生した場合に即時対応するだけでなく、発生した事故情報を共有することで、再発防止に努めています。

また、新規お取引業者様に対しては、環境に対する取り組み内容をご説明し、環境活動への継続的な協力体制を築くことを目的として「リサイクルの推進、騒音対策、大気汚染軽減への取り組み」を骨子とする書面を取り交わしています。

2006年度も、環境に関する7社のお取引業者様に、ワタミの取り組み、協力体制についてお話をいただきました。



環境活動申入書：例

納品時間の厳守

配送においての商品品質を維持することを目的として、納品時間の厳守を目標として活動しています。納品時間を厳守することは、配送と店舗の従業員の連携が密になり、トラックから冷蔵庫(冷凍庫)までの時間も短くでき、温度変化による食材の劣化等を防ぐことにつながります。

2006年6月からは、「納品時間の厳守95%以上」という目標を設定し取り組むことで、活動を強化しました。全国の配送車の店舗(ホーム)到着時間を、各センターごとに集計し、15分以上の早着・30分以上の延着を毎週確認しています。また、業務改革会議を通じて、エリア(地域)マネジャーなどから各地域のイベント情報を収集することで、交通渋滞を予測し、回避する取り組みを進めています。

配送時の定期監査

2006年度より飲料卸売業者様が中心となり物流会社様と実施している監査制度に協力させていただいています。

監査の内容は、3者で協議し作成した監査シートに基づき、衛生管理や安全運転の実施など49項目を確認するもので、飲料卸売業者様が物流会社様の配送業務に同行し、その内容を確認します。

監査の結果は、その場でフィードバックされ、指摘項目があった場合は改善計画が提出され、さらに3者が集まる「定例会議」で定着確認がなされます。

また、重大な失点が続いた場合には、飲料卸売業者様と一緒にワタミ(株)の担当者が配送車に同乗し、改善状況の確認をしています。

今後も、商品の品質維持やタイミングよくお客さまに提供するため、お取引業者様と協力して、配送時のトラブルの未然防止に取り組んでいきます。

建設業者様・物件提供会社様との取り組み

現場安全パトロールの実施

快適な店舗づくりと、施工現場の安全確認をする「現場安全パトロール」が、大鳳会(お取引業者様35社により結成された組織)によって行われています。近隣の方々や通行人の安全対策、作業員の健康状態のチェック、防火対策、危険物管理(塗料の保管)など30項目におよぶ項目を確認することで、建設現場の安全確保に努めています。

この現場安全パトロールは、複数の企業担当者が参加し、様々な視点からチェックをすることで、公正な評価を実現しています。

結果は、大鳳会の役員会に報告され、そこにはワタミ(株)の担当者も参加させていただき、積極的な情報交換を行っています。2006年度は9回14店舗で「現場安全パトロール」を実施しました。

このような活動を自発的、かつ組織的に実施していただけることは、ワタミの理念に賛同していただいている結果と考え、大変ありがたいことだと感謝しています。

■「大鳳会」の主な活動内容

活動	頻度	内容
総会	年1回	該年度の実施報告および会計報告 翌年の実施計画及び予算審査 社会貢献活動(寄付金額)の報告
役員会	年6回	活動状況の進捗確認
講演	年1回	事業理念・事業展開の説明(ワタミ(株)社長による講話)

■大鳳会参加企業の業種内訳

機器などの販売12	設備工事10	内装工事6	設計事務所4	保険1
看板・外装工事2				



現場安全パトロール

ワタミエコロジーでの取り組み

ビジネスパートナーシップ(BPS)

ワタミエコロジーでは、お客さまの施設トラブルを迅速に解決し、お客さまのニーズを満たすためには広範囲での業務処理が必要となります。そのために協力会社様と積極的に連携する体制として、ISO9001によって管理された継続的な品質維持向上システム「ビジネスパートナーシップ(BPS)」を実施しています。

このBPSは、協力会社様は、単なるお取引先ではなく、共に成長できるパートナーという考えのもとスタートし、ワタミエコロジーの審査基準を満たし、責任者の存在する会社様のみがBPSとして登録されます。

毎月開催されるBPS会議では、前月の評価結果や巡回指導の内容について共有することはもちろん、清掃手順の見直し・標準化についての協議、害虫発生原因など専門分野に関する講義を実施しています。

物件提供のお取引業者様との協力体制

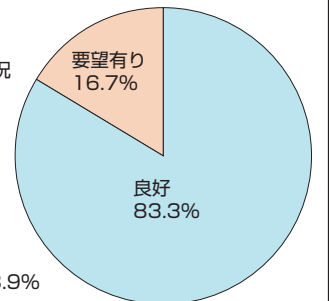
毎年12月に、ワタミに物件を提供していただいているお取引業者様を訪問し、日頃の感謝をお伝えするとともに積極的にご意見を伺うことに努めています。

ご要望をいただいた場合には即日対応するとともに、対応に時間を有する工事などが必要な案件には、専門部署を通じてその改善に取り組んでいます。

2006年度は317件のお取引業者様を訪問しました。

■2006年度 お取引業者様ご要望 (%)

- 要望内容の内訳
- ビル共有部の清掃・整理・整頓状況 32.1%
- 店舗のセキュリティ状況 11.3%
- 納品時の対応 9.4%
- ビル前の自転車の管理 7.6%
- 店舗の営業内容 7.5%
- ゴミの処理方法 7.5%
- 店舗の防災管理 5.7%
- その他(騒音、郵便管理など) 18.9%



施工者ミーティングの実施

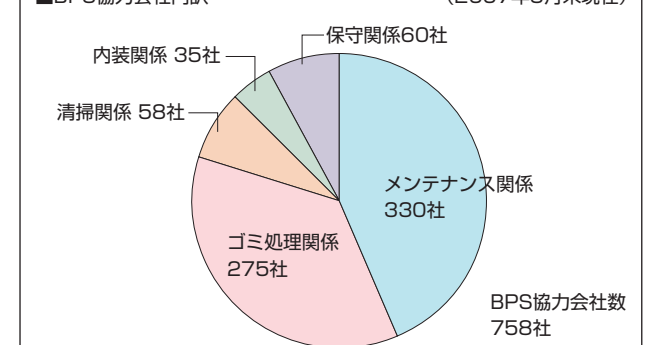
店舗やホームの設計基準など品質に関する要求事項や環境に対する取り組みについて共有化していただき、快適な店舗やホームづくりを追求する施工者ミーティングを、2006年度は、店舗に関して2回・介護ホームに関して1回、計3回実施しました。

このミーティングには、内装工事や空調設備工事などの建設工事関連の方々参加し、施工時の問題点や事故情報を共有するとともに、実際に使用される「標準仕様書」(→詳しくはP17)を用いて基準と改善点の確認を実施しています。

このようなコミュニケーションを通じて、お取引業者様との信頼関係を築くことは、工事施工品質の向上にもつながる重要な活動であると考えています。

2006年度は、48社のお取引業者様が参加しました。

■BPS協力会社内訳



従業員とともに

働きがいもてる職場づくりのために理念教育を基盤として、各事業特性に応じた教育研修の整備やキャリア開発の支援を行っています。また従業員が安全で安心して働ける仕組みづくりにも取り組んでいます。

【従業員】各行動計画の実績と評価

主な取り組み		2006年度目標	2006年度結果	評価	2007年度目標	掲載ページ	
あるため に 追いかける グループで	顔の見える対話で理念浸透を	理念研修参加率	100%(*1)	100%	○	100%	36
	組織の活性化を目指して	FA(フリーエージェント)制度	適切な制度の運用	19人が応募、11人希望の部署に異動	○	告知の強化による応募人数の増加	37
		DFC(ダイレクトフランチャイズシステム)制度	43店舗の展開(2008年)	新たに6店舗(6人)が独立を達成し、累計で21店舗(18人)が独立を達成	—	43店舗の展開(2008年)	37
グループ企業の教育・研修	外食事業	店長育成のための研修を実施	139回	139回	○	店長資格保有者200人を育成	38
	介護事業	介護事業の教育研修	ホーム長育成プログラムの実施	ホーム長育成研修を月1回開催	○	研修プログラムを100%実施	38
	農業	農場長育成研修	—	—	—	3ヶ月に1回開催 ※2007年度より目標を設定	38
	環境事業	自ら研修プログラムを設計・申請する制度の利用促進	受講率 90%以上	35.9%	×	受講率 80%以上	38
安全で、安心して働ける職場を目指して	機会均等の徹底	障がい者の雇用促進	1.8%(*2)	1.8%	○	1.8%以上	39
		人権への取り組み	公正採用選考人権推進委員会を四半期に1回開催(*2)	四半期に1回開催	○	四半期に1回開催	39
		雇用拡大	新卒で500人の採用	389人	×	新卒で460人の採用	39
		再雇用制度	嘱託制度の運用	16人の再雇用(*2)	○	嘱託制度の運用	39
	安全で快適な職場環境づくり	労働安全衛生	安全衛生委員会を月1回開催(*2)	安全衛生委員会を月1回開催	○	安全衛生委員会を月1回開催	40

○達成、×未達成、—該当なし

※対象期間は2006年4月1日～2007年3月31日

(*1) 対象は国内企業12社

(*2) 対象は、グループはワタミ(株)・WFS・WDFS、ワタミの介護の4社

CSR活動の維持・継続へ

ワタミ(株) 取締役 上席執行役員
人材開発本部長 吉田 光宏

2006年度は、引き続き理念の共有を追求するとともに、新たに全社員がCSR活動を維持・継続していく上での理解を深める取り組みを行ってきました。具体的な活動についての話し合いを研修会を通じて行っています。

また従業員の要望を取り入れてインセンティブ制度の見直しも行いました。2007年度も引き続きFA制度の運用をはじめ人事制度の改善を通して組織の活性化を目指します。

会社づくり、職場づくりは人材育成そのものです。全社員が向上心を持ち、自らの成長を実感できる職場づくりを行います。



夢を追いかけるグループであるために

理念研修の開催 顔の見える対話で理念浸透を強化しています。

理念研修

外食からスタートし様々な事業を展開するようになった今、理念の浸透、そしていきいきと安全に働ける職場を提供することで、個人の夢の実現をサポートしていきます。

2005年度より、ワタミグループ全社員を対象に、改めて「理念の浸透」を強化する自己啓発の研修をスタートしました。

グループ全社員が定期的(3ヶ月ごと)に参加するこの研修では、トップからの講話や質疑応答、理念をテーマにしたグループディスカッションを実施することで、理念のより深い理解に加え、従業員に対する情報開示の場としての役割も果たしています。

さらに、グループ各社の社員同士の意見交換の場にもなっています。

社内報(グループ報)「体の重い亀」

1990年より、社内報(グループ報)は、毎月発行され、グループ全社員および社員のご両親へ届けられています。

巻頭にワタミ(株)社長から社員へのメッセージ、そしてグループおよび各事業の活動状況、優秀店舗の表彰、新入社員の紹介などが掲載されています。



※報名の「体の重い亀」は、「できることから少しずつ、目標に向かってコツコツ」という企業姿勢を象徴しています。



課題レポート

社内報(グループ報)に掲載されたワタミ(株)社長のメッセージに、各社社長・事業責任者からのメッセージが加わり、2つのメッセージが社員に届きます。

この2つの「メッセージ」や、「経営目的」「課題図書」をテーマに社員が「課題レポート」を提出、そのレポートに上司がフィードバックする制度を全社で導入しています。

事業責任者からのメッセージに対して自らの意見を述べることで、その理解を深めようとするものです。また、現場から一歩離れて、レポート形式による対話をする中で、将来のキャリアプランや、プライベートな部分についての話もしやすい関係を築いています。

ビデオレター

1997年より、毎月、ワタミ(株)社長のメッセージを本社・各部門・および店舗(ホーム・農場など)にビデオで配布し全従業員が視聴できるようにしています。このビデオは、グループの事業展開や活動を紹介し、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きっかけとしています。

研修会

1986年より、毎月、各社社長・事業責任者が主催する研修会を自己啓発の場として実施しています。研修会では、理念と事業戦略・方針の確認を目的としています。

具体的には市場の動向や自社施策の把握、専門知識を含め様々なスキルアップのための講義・課題研究などを実施しています。

この研修会は毎月、役職や地域別(海外含む)に受講クラスを設定し、全社員が月1回参加できるようになっています。

事業責任者と直接対話をする機会を設けることで、経営への参加意識向上にも役立っています。

理念集

グループ全社員が共有すべき価値観・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」をグループ全社員に配布しています。

理念集には、グループ報から項目テーマ別に抽出されたものが掲載されています。



グループ入社式・グループ入社時研修

毎月、ワタミグループに入社する全社員を対象として、グループ各社共同での入社式を実施しています。

新入社員は配属先に関わらず、「グループ入社時研修」を受講します。ワタミの理念をはじめ、各社の事業展開や、環境・社会貢献活動など、ワタミグループが取り組んでいることについて学んでいます。



TOPICS

Date your dream.®手帳(ワタミ手帳)

「Date your dream.手帳」は、ワタミ(株)社長の渡邊美樹が夢を実現するために実践してきた手帳の活用方法を、より実践しやすく企画された手帳です。

手帳を使い、仕事の目標管理や個人のスキルの活用方法を具体的に紹介し、社員の一人ひとりの夢実現を側面からフォローする研修を行っています。

「Date your dream.手帳」は、一般の方向けに販売もされています。

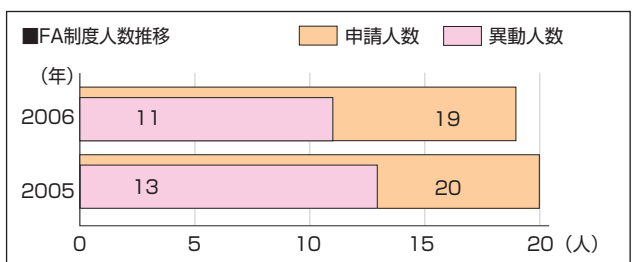
自発的なキャリア形成を支援しています。

フリーエージェント制度(FA制度)

ワタミグループでは、「もっと大きな仕事にチャレンジしたい、個性や経験をい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し、かつ組織活性化を目的に、2003年よりフリーエージェント制度を導入しています。

ワタミグループ各社で、同一企業、同一部署内に3年以上勤務した社員、または、外食部門で店長として1年以上勤務した社員は、グループ内の他社や他部門への異動を希望することができます。

自発的にエントリーできるこの制度を周知させるために、社内報(グループ報)、外食事業の業務改革会議、社内ネットワーク内などで積極的に紹介しています。2006年度は、19名の応募があり、その内11名が希望の部署に異動することができました。2007年度は、より活発に制度が活用されることを目標に告知の徹底をしています。



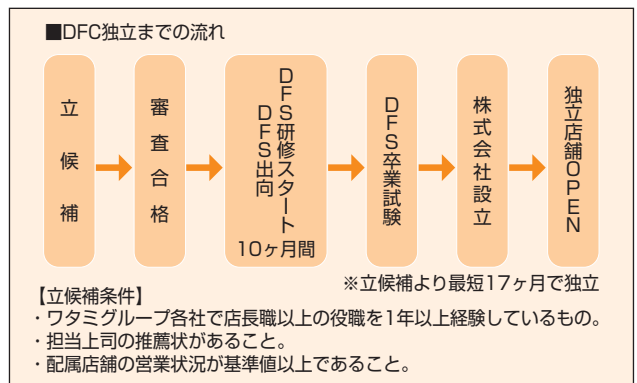
DFC制度(ダイレクトフランチャイズシステム)

1995年より社員の独立支援を目的に、支援と研修をセットにしたDFC制度を導入しました。

2004年には、この制度推進を目的にWDFSを設立、自ら物件を持ち店舗を運営する一般的なFC制度に加えて、直営店から店舗を選択しその業務を請け負う業務委託制度が加わりました。

独立を希望する社員は、この制度を利用することで、少ない資本で独立が可能になりました。

2006年には6名の社員がこの制度を利用して独立を実現。2008年には、43店舗のDFC展開を目標としています。



キャリアヒアリングの実施

ワタミグループでは、組織の活性化を目的として社員各自の「希望する仕事」と「将来の夢」を把握するために年一回のヒアリングを行っています。

各社員からのヒアリング内容は今後の人事異動やグループ関連各社間との出向・転籍の機会において、参考としています。

グループの表彰制度

グループ全体会議での表彰

グループ全体会議は、ワタミ(株)社長や各事業責任者より、グループ全体および各社の今後の戦略を発表する場として、関東・関西の二ヶ所でそれぞれ年二回、開催されています。

この会議は、介護事業や製造部門などで業務の都合上出席することが難しい場合を除き、原則として国内のグループ全社員が参加することになっています。

お客さま満足度80%0件達成店舗や、連続売上達成店舗など、それぞれの活動や業績が表彰されます。

■グループ全体会議 主な表彰項目(2006年度実績)

【外食】お客さま満足度80%0件	3ヶ月・4ヶ月・5ヶ月・6ヶ月連続達成 各店舗
【外食】売上予算比100%	3ヶ月・4ヶ月・5ヶ月・6ヶ月連続達成 各店舗
【外食】売上予算比100%	3ヶ月・4ヶ月・5ヶ月・6ヶ月連続達成 各店舗
【外食】海外視察研修時の優秀チーム	メニュー提案の部、業態提案の部
【介護】アンケート80%0件、入居計画、利益予算、人件費率、原価率予算	1ヶ月達成ホーム、2ヶ月・3ヶ月・6ヶ月連続達成 各ホーム
【環境】定期清掃満足度A評価90%	5ヶ月連続達成 各チーム

創業記念祭での表彰

2002年度より、社員の表彰の場として、グループ全社員が集まるイベントとして開催しています。

創業記念日の5月16日の前後に開催され、お客さま満足や、従業員の育成や環境に対する取り組み、永年勤続など、独自の表彰基準に沿って、従業員の業績や活動を表彰するものです。

2007年度は、パシフィコ横浜国立大ホールで開催されました。当日は事前に選抜された各店舗・ホームの代表者からプレゼンテーションや、居食屋「和民」誕生15周年を記念して、お取引業者様への表彰などを行いました。



グループ企業の教育・研修

外食事業の教育・研修

WFSでは、自らのキャリアプランを計画しやすい研修制度を目指し、研修参加資格を明確化した自主申請による「エントリー方式の研修制度」を導入しています。これにより、いつまでに必要な業務を習得するなど研修を受けるためのキャリアプランを自らのペースで主体的に設計できるようになりました。

また、店長就任において必要な1,261項目の一覧をまとめたハンドブックを導入し、店長業務習得においてすべての内容を確実に把握することができる体制を強化しました。

■2006年度 研修例

●店長研修 損益分岐点の算出、リスクマネジメントなど 12回開催
●店長・副店長育成研修 ワークスケジュール作成、労務管理、資産の保全など 36回開催
●ホール・キッチン責任者研修 フロント業務、リーダーシップ、発注・原価管理：42回開催
●時間帯責任者研修 接客対応、コーチング、危機管理：46回開催

●アルバイト向け社内ライセンス制度

WDFSでは、2005年度より、アルバイトの認定制度を設けています。この制度は、「トレーナー（新人教育担当）」または「時間帯責任者」の業務を習得したアルバイトが店長の認定を受けた後、本社で研修および検定を受ける制度です。

検定の結果より、営業部長がトレーナーおよび時間帯責任者の認定をします。2006年度は、トレーナー76名・時間帯責任者25名が認定されました。

●英会話 研修の開催

T.G.I.F.Jでは、外国人のお客さまが多いため、従業員の英語能力の向上によるお客さま満足度の向上を目的に英会話の研修を開催しています。研修では、英語での接客対応をロールプレイングで実施します。

2006年度は、8名の従業員が計8回の研修を受講しました。

各社の表彰制度

■ワタミ手づくり厨房での表彰制度

「ワタミ手づくり厨房」の国内3センターでは、各センターにおいて、「品質クレーム0件」「業務点検80点以上」「衛生点検80点以上」を目標とし改善活動に取り組んでいます。

各センターで毎月、各目標に対して優秀なラインを選出し、ライン長およびその従業員に対して表彰を行っています。

■海外での表彰制度

和民中国では、お客さまより名指しでお褒めのアンケートをいただくなど他の模範となる従業員を各店舗から毎月1名エリアマネージャーが表彰候補として推薦し、さらに、その中から1名だけを選び表彰を行っています。

また、年1回各月で表彰された12名の従業員よりさらに1名を年間の最優秀者として表彰しています。

年2回開催される全体会議では、功績があったと認められた従業員に対して表彰が行われるとともに、優秀店舗にも表彰が行われます。

事業特性に応じて様々な研修制度を設けています。

■介護事業の教育・研修

ワタミの介護では、ホーム運営に必要な職能に合わせて大きく2つの方向性で研修体系を組んでいます。人材育成のあり方やリスク管理などホーム全体の運営について「マネジメント手法を習得する研修」、理念を反映したケアプランの作成を学ぶケアマネジャー研修や人としての尊厳に対する考え方・医療面などを学ぶ排泄ケア研修など「専門技術を習得する研修」です。自らのキャリアや職能に合わせて、必要な研修を受講する制度となっています。

補足資料：介護事業の教育研修内容…WEB掲載

■農業の教育・研修

ワタミファームでは、2007年より農場経営に必要な専門知識や技術を身につけることを目的として「農場長育成研修」を開始しました。研修は、講義と実習に分かれています。講義は、毎月開催され、農場長に必要とされる専門知識（圃場作業・重機取り扱い）、有機JAS法関連知識、農場経営に必要とされる知識（人材育成・計数管理・地域とのコミュニケーション）などが年間を通じて体系的に組み込まれています。実務では3ヶ月に一度、耕作や農業機器の取り扱いなどを、ロールプレイングを通じて習得する研修を行っています。

2007年度は5名の農場長候補が受講しています。

また、ワタミグループの社員を対象に、より農業について知る機会を提供することを目的として「農業分科会」を開催しています。

補足資料：農業分科会の開催…WEB掲載

■環境事業の教育・研修

ワタミエコロジーでは、エネルギー管理士や厨房設備士など業務遂行に必要な専門知識を習得するために、内部研修の受講や外部資格取得講座の受講を、自らが設計・申請し、業務計画に組み込む制度を導入しています。

業務計画に組み込まれた研修（資格取得）について、一人ひとりの受講状況を確認、個人のキャリアアップを支援しています。

■DFS表彰制度

WDFSでは2005年より従業員の表彰の場として、年1回関東、関西にて表彰祭を開催しています。表彰祭では、直営店社員、DFC制度での独立店舗の社員、ご家族、アルバイトメンバー、お取引業者様などにもご参加いただき、お客さま満足や各店舗の売上高などについて従業員の業績や活動を表彰するものです。

2006年度は計20名の従業員が表彰されました。2007年度は、関東・関西に加えて北海道での開催を予定しています。

■Friday's® スピリットをFun Friday's® Club

T.G.I.F.Jでは、従業員に感謝し、その功績を評価することは、伝統と文化づくりに大きな役割を果たしていると考え、一定の高い基準をクリアしたクルー（アルバイトメンバー）を全従業員が集まる全体会議（年2回開催）で表彰する制度を導入しています。

2006年度は、新たに5名のクルーが「素晴らしいパフォーマンスと優れた才能、並外れたフライデーズスピリットを持ち貢献したクルー」として表彰され、店頭のゴールドプレートに名前が刻印されました。

また、T.G.I. Friday's, Inc（アメリカ）が主催する世界バーテンダーチャンピオンシップにも参加し、クルーを評価する機会を設けています。なお、この大会で過去2回、日本の代表が世界チャンピオンとなりました。

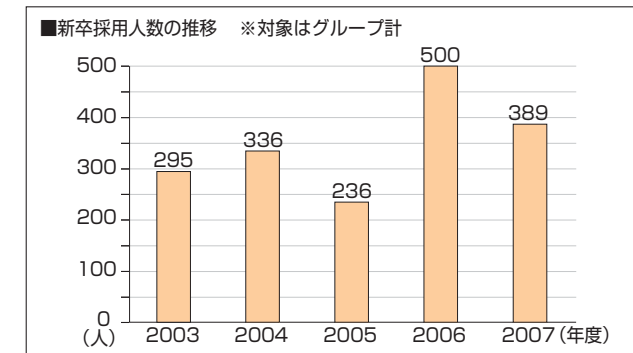
安全で、安心して働ける職場を目指して

機会均等の徹底

■人材像を明確にしての雇用

ワタミグループでは、求める人材像を明確にしています。雇用においても、この人材像に基づき、学歴や性別などで差別することなく、統一された選考プロセスで採用活動を実施しています。2007年度は新卒389名を採用、2008年度は460名の採用を計画しています。

また2000年より、就業体験を通じて、ワタミグループの取り組みを知っていただくだけでなく、学生の就労意識を高め、将来のキャリア形成を支援することを目的にインターンシップを導入しています。



主な取り組み	社員数(人)	平均勤続年数(年)
男性	1,108	3.2
女性	220	2.2
全社員	1,328	3.0

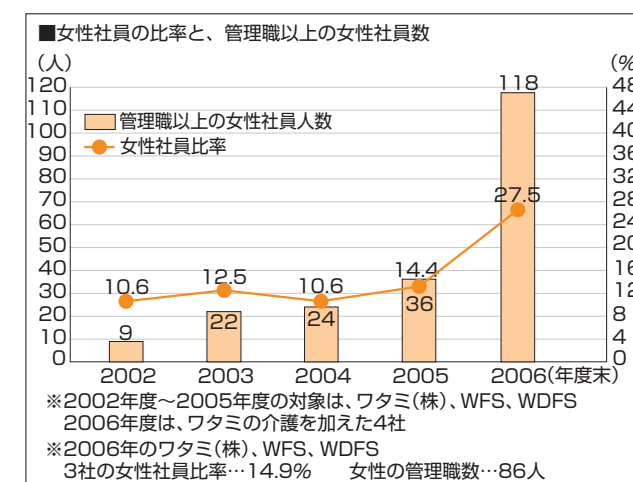
※平均年齢 28.9歳 ※対象は、ワタミ(株)、WFS

補足資料：2006年インターンシップの実績…WEB掲載

■働く女性を支援

女性社員の拡大を目指して積極的な採用活動を実施しています。具体的には、会社説明会や面接時に、先輩女性社員とのコミュニケーション機会を設定し、就労後の感想や仕事のやりがいなどについて紹介しています。また2005年4月に改正された「育児・介護休業法」に対応し、働く女性を支援するために出産・育児に関する休暇・休職などの各種制度を導入しており、2006年は出産休暇制度を4名、育児休暇制度を4名の社員が利用しました。

2007年は制度の周知のために、全社員が店舗やホームに備えつけのパソコンから制度を閲覧できるようにする計画です。



※2002年度～2005年度の対象は、ワタミ(株)、WFS、WDFS
2006年度は、ワタミの介護を加えた4社
※2006年のワタミ(株)、WFS、WDFS
3社の女性社員比率…14.9% 女性の管理職数…86人

■障がい者の雇用促進

ワタミグループでは障がい者の雇用を創出し、自立を支援することに努めています。

2006年度は、積極的に障がい者雇用の人材募集を行うのももちろん、複数の養護学校との提携によりワタミ(株)およびグループ各社へ研修生の受け入れを実施しました。

その結果40名の障がい者の雇用創出を行い、2006年度の障がい者雇用比率はワタミ(株)では2.6%(昨年度2.1%)、グループ全体(※)では1.8%(昨年度0.9%)となり、法定雇用率(1.8%)を達成することができました。

今後も雇用比率1.8%以上を目標に継続して雇用創出の活動を実施していきます。

※対象は、ワタミ(株)・WFS・WDFS・ワタミの介護

■人権への取り組み

ワタミグループでは、法令順守はもちろん、あらゆる差別行為を禁じ、人権と個人の尊厳を尊重しています。人権尊重の意識を浸透させるため、グループ各社に「公正採用選考人権啓発推進員」を配置、研修会の開催やヘルプラインの設置など様々な人権に関する教育・啓発活動を行っています。

2006年度はグループ新入社員研修、中途社員研修などの階層別研修にて人権に関する研修を行いました。また各事業における公正な採用選考システムの確立を目的に「公正採用選考人権推進委員会」を四半期に1回開催し、担当者に基本的人権に関する知識教育、求職者の個人情報の取扱いなどの研修を行っています。

さらに、セクシャルハラスメントについては、外食事業の業務改革会議にて説明会を2回開催、その種類・意味について事例を交えて説明を行いました。2007年度も継続して取り組みます。

■多様な働き方を支援

ワタミグループでは2007年より外食事業において原則転勤がないエリア社員制度を導入しました。2007年4月現在で4名が制度を利用しています。

●アルバイトにも多様な働き方を支援

ワタミグループでは、アルバイトの「短期勤務」や「深夜限定勤務」といった多様な働き方を支援する仕組みがあります。この仕組みはワタミ(株)人材開発本部がグループ各社・各店舗の日ごと時間帯ごとの求人状況を把握、グループ各社と雇用契約をしているアルバイトからの問い合わせに応じて、希望の条件の店舗を紹介しています。

■再雇用制度(嘱託制度)

ワタミグループでは、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。定年退職者で再就職を希望する方に対し、本人の健康状態などを考慮したうえで、嘱託として再雇用しています。

2006年は嘱託制度を利用してグループ全体で16名の再雇用を実施しました。

安全で快適な職場環境づくりを行っています。

労働安全衛生への取り組み

ワタミグループでは社員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の整備を目的に月1回、安全衛生委員会を開催しています。安全衛生委員の構成は外食各社の安全衛生担当者に加え、産業医、社会保険労務士、衛生管理者が参加しています。

この委員会では、労働災害の発生原因、衛生管理体制、メンタルヘルス対策、健康診断などの継続的議題に加え、ノロウイルス対策などの新規問題について、知識・ノウハウを共有することはもちろん、原因の分析や再発防止に向けた施策が協議されています。

その結果、2006年度の従業員100名あたりの労働災害発生件数は3.6件(昨年度4.0件)と昨年度より減少しました。これは安全衛生委員会の活動によるものと考えています。

2007年度も安全衛生委員会の取り組みを通じて労働災害に関する制度の浸透に努めます。

また、ワタミグループでは年2回の健康診断を実施し、社員の健康管理のサポート体制を推進しています。2006年度は社員への健康診断参加を促し受診比率は昨年比で上昇しましたが、若年層の受診比率が低いことを課題として、取り組みを継続しています。

補足資料：労働災害発生の原因…WEB掲載

メンタルヘルスケアへの取り組み

メンタル疾患の予防や早期対処への取り組み、心身両面の健康づくりは大切なことと考えています。

従業員の要望に応じて産業医によるカウンセリングを定期的に実施する他、毎月1回、ワタミ(株)衛生管理者と人事担当者、産業医を交えてミーティングを実施し問題の共有化と解決を図っています。

インセンティブ制度

2000年より、会社や役職ごとに評価期間を設定し、業務成果や取り組み内容による評価を実施、その結果を反映した賞与を支給するインセンティブ制度を導入しました。

2007年は制度の内容を、業績にほぼ影響を受けない最低保証額を確保、また従来以上に評価内容によって支給内容に差が出るように変更しました。

社員一人ひとりの努力や成果を、より本人が実感しやすいサイクルで評価することで、業務に対する意欲向上につながっています。

持株会・ストックオプション

1999年より、従業員の経営への参加意識向上を目的に持株を奨励し、また一定以上の役職者にワタミ(株)のストックオプションを付与しています。

2007年度は、勤続年数の長い社員に対しての厚遇措置としてストックオプション制度を変更しました。

従来は昇格時のみ1,000株分のストックオプションを付与していたものを、毎月の4月1日時点での役職に応じてストックオプションを付与する制度に変更しました。

また、持株会を通じて、グループ社員の84.1%が自社株を取得しています。

■付与数の例 ※WFS

役職	店長	課長・エリアマネジャー	部長
毎年の付与数(株)	100	200	300

定期的な訓練を実施

火災などの災害に対して、被害最小化に向けた迅速な対応のために定期的な避難訓練を本部、各店舗にて実施しています。

また、地震などの災害発生時のマニュアル整備や、緊急連絡体制の整備(→詳しくはP13)をしています。



防火訓練の様子

勤怠管理体制の整備

ワタミグループの外食店舗のパート・アルバイトは、店舗にある勤務表に基づきタイムカードへ始業・終業時刻の記入を行い、終業時には記入内容について当日の店舗責任者の承認を得ています。

一連の勤怠管理の方法は「アルバイト勤怠業務マニュアル」として店舗に保管されており、そのマニュアル通りに勤怠管理が行われているか、店舗監査の仕組みにて年2回チェックされ、毎週実施される業務改革会議においてもその結果報告がなされています。

福利厚生への取り組み

ワタミグループでは従業員の休暇制度や、万が一に備え安心して勤務できる職場づくりに取り組んでいます。

●福利厚生 制度の一例

- 医療保険……治療を目的として継続して5日以上入院した場合「入院給付金日金(5,000円)×入院日数」が支給されます。
- 所得補償……ケガまたは病気です15日以上、仕事を休む場合、その1ヶ年間の所得による平均月間所得額を基準として、公的給付と合わせて満額となるよう支給されます。
- 親族報恩……社員の両親に毎月、従業員向けに発行されている社内報(グループ報)を送付します。また、母の日・父の日・結婚・出産・入学、端午の節句、桃の節句には、それぞれにメッセージや慶弔金などが支給されます。
- 持株奨励金……持株会への拠出に対して、10%の奨励金が支給されます。
- 契約保養所……国内・海外にある保養施設やゴルフ場(割引施設)を利用できます。

TOPICS

女性の働きやすい職場づくりを ワタミ(株)人材開発本部 人材開発部 中村 七重



私は2003年と2006年に計2回の出産・育児に伴う休暇制度を利用させていただき、有意義な時間を過ごすことができました。

店舗などで勤務する女性社員の方々にもこれらの制度をもっと利用していただくために、休暇制度自体の告知の強化、さらには育児をしながらでも勤務することができるような、時間や勤務場所についての柔軟な雇用体系の整備が課題だと思います。

今後はこれらの制度が女性だけではなく男性にも積極的に利用していただきたいと思っています。

地域・社会とともに

ワタミグループでは、社会的使命（責任）を果たすためにも、ワタミらしい社会貢献活動を推進しています。活動は、地球的、かつ地域密着型で、「グローバル&ローカル」を基本に着実に推進しています。

【地域・社会】各行動計画の実績と評価

主な取り組み		2006年度目標	2006年度結果	評価	2007年度目標	掲載ページ	
地域・社会とともに	全社員ボランティア活動	ボランティア参加人数(率)(※1)	100%	100%(1,598人)	○	100%	42
	社会貢献活動紹介	わたみ北海道自然学校の開催	年1回の開催	年1回の開催	○	年1回の開催	44
		ワタミふれあいカードでの寄付(※2)	店舗(※2)での利用総額の1%相当を社会貢献に使用	4,260千円を寄付	○	グループ外食店舗での利用総額の1%相当を社会貢献に使用	45
		ワタミふれあいカードでの寄付(和民中国)	店舗(※3)での利用総額の0.25%相当を社会貢献に使用	36千HK\$ (540千円)を寄付	○	利用総額の0.25%相当を社会貢献に使用	45
		ワタミふれあいカードでの寄付(三商和民)	店舗(※4)での利用総額の1%相当を社会貢献に使用	44千NT\$ (158千円)を寄付	○	利用総額の1%相当を社会貢献に使用	45
		NPO(SAJ)支援(※5)	活動を支援	外食店舗での募金箱設置 1,195千円	○	継続して支援を実施	45
従業員から寄付 27,354千円 グループ各社による法人会員寄付 720千円							

○達成、×未達成、-該当なし

※対象期間は2006年4月1日～2007年3月31日

(※1) 対象はワタミ(株)、WFS、WDFS、T.G.I.F.J. (株)ワタミファーム、(有)ワタミファーム、ワタミエコロジーの7社

(※2) 対象は日本国内のグループ外食店舗

(※3) 対象は、香港・深圳のグループ外食店舗

(※4) 対象は、台湾のグループ外食店舗

(※5) 対象は、国内企業12社

ワタミの発想の原点を、ワタミ(株)社長が社員に向けて贈ったメッセージから紹介します。(給与メッセージより)

■何のために人は生まれてきたのか？

食べ物がなかったり、病気をしても手当てを受けられなかったりしている子どもたち。この平和な日本でも、生まれてきたときから体が不自由、突然の事故、病気……この長い人類の歴史のなか、幸福に暮らし天寿を全うした人のなんと少ないことでしょうか。このことを、私は、この地球を、「人間性向上のための道場として神様がつくったのではないか」と考えると、すべてつじつまがあうと思っています。

長生きする、しない。病気になる、ならない。事故にあう、あわない。お金持ちか、貧乏か。等々、この地球で起きていることは、神様の尺度からするとまったく取るに足りないことなのでしょう。すべてのマイナスの現象は、人間性向上のきっかけとなると考えているのでしょう。

病気やケガをしたがために、何でもないことに感謝できるようになり、本当の謙虚さを身につけ、優しくなり、誠実になったという話はよく聞きます。

「人は悲しさを知った分だけ人に優しくなれる」と言いますが、本当かもしれないと思います。他人の喜びや悲しみを共有した時、人間性は最も高まっています。

ワタミグループでは、そこで働く人にとっては、人間性向上の場そのものであってほしいと思います。環境汚染のない青空の下、世界中の子ども達が飢えることなく、笑顔で楽しく、自分をもって生まれた能力を100%活かすことで人間性を磨いている、そんな場面を想像しています。そんな世の中をつくるため、ほんの少しでも役立つグループになりたいと本気で思っています。

全社員が年に1回はボランティアに参加する

■全社員ボランティア活動

ワタミグループでは、「全社員が年に1回はボランティアに参加する」を合言葉として、社員が自主的に参加しやすいように専属の担当者が、全国でのボランティア開催予定を業務改革会議などの各事業の会議体にて案内をしています。

■ボランティア体験を研修カリキュラムに

1997年4月に、横浜ボランティア協会との協力で新入社員が地域の作業所を訪問し、ボランティア活動を行うプログラムを導入。以来、新卒社員の入社時研修として毎年4月に行われています。2006年度は443名が34の作業所などの施設で研修を行いました。

補足資料：ボランティア研修参加人数・訪問施設数…WEB掲載

■施設バザーへの参加

ワタミグループの社会貢献活動が本格的に始まったのは、1995年5月の施設バザーへの屋台出店からです。これらのバザーには、現在も各社の本部社員を中心に継続的に参加しており、2006年度は、6回、102名の社員が参加しました。お好み焼などの模擬店を出店し、合計370千円を主催団体様に寄付させていただきました。2007年度は、9回の出店を予定しています。



TOPICS

ボランティア活動を通じて 横浜訓盲院 指導員 徳江 剛様



ワタミグループの社員の方々には、私たちの学院のPTAが主催するバザーにおいて、定期的にお好み焼などの模擬店を出店していただいています。参加される社員の方々には皆さん非常に楽しんで、また普段のお仕事の内容を活かして、バザーを盛り上げていただいております。子どもたちもバザーという日常と違う雰囲気の中で、出来たてのお好み焼などを食べる機会もほとんどないので、とても喜んでます。

2006年度は1,598名の社員がボランティア活動に参加。来年度以降も継続していきます。また今年度は、外食事業における店舗出店の日本全国展開に伴い、お食事会をはじめとする諸活動も全国に広がっています。

■お食事会

1999年の7月と9月に横浜訓盲院、横浜援護授産所の方々をお迎えしてお食事会を開催。以来、ハンディキャップがあるなど社会参加の少ない方を店舗にご招待し、「お食事会を通じた交流会」を開催しています。2006年度のお食事会は37回行われ、817名の方々をご招待し、425名の社員がボランティアとして参加しました。この活動を通して、サービスの原点であるホスピタリティを学び、一人ひとりが、人に優しい心を持てるような機会をいただきました。

補足資料：お食事会実施回数・参加社員人数・招待人数…WEB掲載



■介護ボランティア

ワタミグループでは、2006年度より新たに外食事業の社員向けに介護ボランティアを行っています。ホームでのレクリエーションに参加したり、お食事を一緒にさせていただき体験を通じてホスピタリティを学んでいます。2006年度は50回122名の社員が参加しました。

ワタミでは、グループで連携をとりながら事業展開している地域では、積極的にボランティア活動、社会貢献活動を展開しています。

■養護学校との交流を

2004年より「地域社会への貢献」を目的として、外食店舗・ワタミ手づくり厨房では、養護学校との交流を行っています。具体的には、養護学校の生徒が各店舗などでの勤務体験を通じて社会的自立をする支援をしています。2006年度は19校22名の生徒を受け入れました。また、新たに介護施設での受け入れも始まりました。このような活動を続けながら、さらに地域との交流を深め、貢献していきたいと考えています。

■学生の受け入れ

2004年度より、都文館夢学園の修学旅行のプログラムの一環として高校生を受け入れています。2006年度は「食の大切さ、命の大切さを理解してもらおう」ことをテーマに、畑での播種をはじめ牧場での搾乳や漁港での水揚げなどの体験（見学）をする内容を実施し、273名を受け入れました。また、2006年度は、日本大学・生物資源科学部の学生29名を受け入れました。座学での農学や動物学などの知識をさらに深め、同時に農業への興味をより増進してもらえればと考えています。



■病院ボランティア・バザー

ワタミ医療サービス(株)を通じ、病院の、主にターミナルケア病棟(ホスピス)の入所者の方々とのレクリエーション、散歩、お食事などのお手伝いを定期的に行わせていただいております。ボランティアとして参加させていただくことにより、参加者が「自分の目で見て・ふれあい・感じる」ことを通じて、「生きることについて学び、人生について考える」きっかけをいただいております。2006年度は、21回・合計65名の社員が参加しました。また、患者様・ご家族様・近隣の方々・病院の職員の方々も参加するバザーで、ワタミファームの有機野菜を販売し、その収益100千円を岸和田市保健福祉部および、なかよし新条ボランティア会に寄付させていただきました。



■地域清掃・美化活動

外食店舗では、毎日の店舗周辺の地域清掃に加え、各地で開催される定期的な清掃イベントにも参加しています。2006年度は、東京都日比谷公園の清掃に社員60名が参加しました。また、ワタミファームでは、山武農場で千葉県横田地区、倉淵農場で群馬県相馬地区、佐原農場で千葉県返田地区、京丹後農場で京都府島津地区で行われる清掃や草刈りのイベントに毎年参加しています。今後も継続的に参加し、環境意識の啓発を行うとともに地域の環境向上に貢献していきます。

国内も海外も、顔を見ながらの地域密着型貢献活動

■ わたみ北海道自然学校

1999年より毎年8月に、小学校高学年を対象とした「わたみ北海道自然学校」を開催しています。

わたみ北海道自然学校は、子どもたちの持つ「思いやり、誠実さ、謙虚さ、感謝の心、素直さ」など、「人間が本来持っている美しい資質」を高める「きっかけ」を提供できたら、との思いからはじめたイベントで、2007年度は、9回目を開催し、子どもたち36名に、社員10名が先生としてボランティアで参加しました。



■ 授産品の代行販売「和み亭」のおもちゃ

ワタミグループでは、ハンディキャップのある方々の社会参加の後押しを目的に、1999年6月より「和み亭」店舗にショーケースを設置し、「授産品の販路を広げるお手伝い」をしています（2007年3月末現在22店舗で設置）。

2004年4月からは、NPO法人「日本セルフセンター」との協働を開始し、全国571団体で働く方々の支援をするきっかけをつくりました。

また2005年度より、定時株主総会でも授産品を販売するスペースを用意させていただいています。

2006年度は640千円を代行販売させていただきました。



特定非営利活動法人 日本セルフセンター
http://www.selp.or.jp/selpcenter/

補足資料：おもちゃの代行販売店舗数と売上…WEB掲載

■ 1%クラブ

1997年8月より、(社)日本経済団体連合会の1%クラブ（経常利益の1%相当額を、自主的に社会貢献活動に支出しようと努める企業や個人の連合会）に加入し、目標数値をもってプログラムを推進しています。

1%クラブ <http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/1p-club/>

■ 「ブラックイルミネーション2007」へ参加

2005年の京都議定書の発効を受け、環境省では、温暖化防止のために、ライトアップ施設や家庭の電気を消していただくよう呼びかける「CO2削減/ライトダウンキャンペーン」を、2007年6月22日(金)～24日(日)まで実施しました。

特に24日(日)の夜を「ブラックイルミネーション2007」とし、夜8時～10時の2時間、全国のライトアップ施設に対し電気を一斉に消灯していただくことを広く呼びかけています。

ワタミグループでも、「美しい地球を美しいままに、未来の子どもたちに残してあげたい」をテーマに参加、独自のキャンペーンを開催、環境について考えるきっかけを提供する活動を実施しました。

国内では、キャンペーンを告知する絵ハガキの配布や、20時～22時まで外食店舗609店・老人ホーム28棟・ワタミグループ本社看板を消灯しました（一部、時間・消灯場所が異なります）。

海外外食店舗においても、台湾でキャンペーンを告知する絵ハガキを配布、香港・深圳では環境保護を啓発する絵ハガキを配布しました。

さらに国内外外食店舗では、寄付を前提としたカクテルの販売を実施し、販売利益1,351千円をNPO法人「Return to Forest Life」(→詳しくはP57へ)へ寄付させていただきました。

介護施設では、ご入居者様へオリジナルドリンクを提供しました。



消灯された外食店舗、および介護の看板(左) (東京 上野駅前) 消灯前の外食店舗、および介護の看板(右)



キャンペーンポスター、限定カクテルメニュー、告知ハガキ

「環のくらし」ブラックイルミネーション2007
<http://www.wanokurashi.ne.jp/intro/index.html>

ワタミグループでは、海外で事業展開をしている地域でも幅広く社会貢献活動を展開。現地のニーズに合わせた対話型の貢献活動を続けています。

■ ワタミふれあいカード

1996年より「未来の子どもたちのために」をテーマに始めたワタミふれあいカードは、グループ店舗での利用時にも特典を受けられるクレジットカードで、国内ワタミグループでの利用総額の1%相当を社会貢献に使用しています。

2006年度は、NPO法人「スクール・エイド・ジャパン」に、4,260千円を寄付させていただきました。



日本国内のカード

和民中国でも、ワタミふれあいカードの利用総額のうち0.25%を「児童癌慈善団体」など社会貢献活動を行う団体へ毎年寄付させていただいています。2006年度は36千HK\$ (540千円) を寄付させていただきました。

※児童癌慈善団体 (Children's Cancer Fond charity purpose) は、癌と闘う子どもたちを支援している団体です。
児童癌慈善団体ホームページ <http://www.ccf.org.hk>

三商和民では、ワタミふれあいカードの利用総額の1%相当を社会貢献に使用しています。2006年度は44千NT\$ (158千円) を、台湾児童家庭援助基金へ寄付させていただきました。

※台湾児童家庭援助基金 (Taiwan Fund for Children and families) は恵まれない子どもたち、およびその家族の支援を行うための、台湾で最初のNPO法人です。
台湾児童家庭援助基金ホームページ http://www.ccf.org.tw/index_1.php
※1HK\$=15円換算 ※1NT\$=3.6円換算



「和民Hong Kong」のカード



「和民Taiwan」のカード

■ 開発途上国の経済発展への寄与を目的に

ワタミグループでは2006年1月より開発途上国の方々に人材育成のノウハウを提供し、その国の経済発展に寄与することを目的に海外からの外国人研修生の受け入れを行っています。「ワタミ手づくり厨房」にて研修を実施、日本の食品加工工場の運営のノウハウを提供しています。

2006年度はベトナムから15名の受け入れを行いました。2007年度も海外からの受け入れを継続して実施する予定です。



■ NPO法人「スクール・エイド・ジャパン」の支援

ワタミグループは、2001年に設立されたNPO法人「スクール・エイド・ジャパン (SAJ)」の活動を設立当初からグループ各社と社員全員で継続的に支援を行っています。

SAJは、「一人でも多くの子どもたちに、人間性の向上のための教育環境と教育機会を提供する」ことを目的としており、「子どもにかかわる教育支援」に積極的に取り組んでいます。

その具体的な活動として小学校を中心に、教育環境の提供 (学校建設支援、教材・教具・図書の提供)、教育機会の提供「ふれあいサポートプラン」などの支援活動を行っています。

SAJは、ワタミの社員の発案から設立された団体で、スタート時点ではワタミからの支援が中心でしたが、今ではたくさんの方々からの支援により運営されている団体です。

ワタミは今後もこの団体を支援していこうと考えています。

※NPOとは、Non Profit Organizationの頭文字で、民間非営利組織のことです。

■ 支援内容

外食店舗での募金箱設置 (ポスターの掲示) ※2006年度寄付金額 1,195千円
従業員が給与天引きで寄付できる体制の構築 ※2006年度寄付金額 27,354千円
株主総会 (経営説明会) でのブース出店スペースの提供
全体会議および研修会で、取り組み内容を説明する機会の提供
SAJの活動報告をする月刊誌「smile通信」を配布する機会の提供
グループ各社による法人会員寄付 ※2006年度寄付金額 720千円



SAJ支援によって建設されたカンボジアの中学校と子どもたち



外食店舗のレジ付近に募金箱を設置



特定非営利活動法人(NPO法人)「スクール・エイド・ジャパン(SAJ)」の支援

皆様の寄付は、「1円残らず現地に」 お届けしています。

発展途上国の子どもたちに教育環境と教育機会を提供しています。



SAJの特徴は「全額現地の支援費に」

SAJでは、皆様からの会費・寄付・募金は、「1円残らず現地の支援費にする」ことを基本方針として活動しています。

事務局の経費は、「経費指定寄付(使途限定の寄付)」で賄われ、皆様からの会費・寄付・募金は、事務局の活動費には使われていません。

教育支援の3つの方針

● 学校教育を充実させる支援

発展途上国においては、学校教育は子どもの基礎学力の向上を組織的、効率的に行うために特に重要な役割を果たします。

より多くの子どもたちが教育を受けられるよう、小学校教育を中心とした支援活動を行います。

● 地域に根ざした支援

支援対象地域の状況に合わせた教育支援活動を行います。

● 点から面への広がりのある支援

一地域からその周辺より広い地域へと、活動の浸透が図られることを目指します。

活動実績

2001年からカンボジアを中心に教育支援をしています。

2001年11月より、SAJ初のプロジェクト、カンボジア・トモクオ小学校での「学校建設」が始まり、2002年2月には、支援の第1号校舎が完成しました。

2006年度は22校(カンボジア21校、ネパール1校※1校建設中)を建設し、2007年度も20校(カンボジア18校、ネパール2校)の建設を予定しています。

● ネパールへの支援を開始

SAJは2004年9月に、ネパール社会福祉協議会より外国NGOの認定を受け教育支援活動を行っています。2006年11月にはネパールのカブレランチョック郡に第1号支援校舎として「マハンカン小学校」が完成し贈呈式を行いました。2007年度は2校の建設を予定しています。



マハンカン小学校の贈呈式の様子

TOPICS

カンボジア政府からの勲章授与

2007年3月のカンボジア・コンボンスプー州の「レ クライムスキー小学校」にて行われた贈呈式で、カンボジア政府からカンボジア建国に功績を残した外国の元首や大使などの公人に贈られる、カンボジア最高の勲章「サハメトレイ・モニ・サラフォン勲章」がSAJへ授与されました。

カンボジア政府ならびに国王から活動の実績を認められたことであり、大変名誉なことだと考えています。



ふれあいサポートプラン

SAJでは、教育環境や教育機会に恵まれない子どもたちに、自分の向学意欲を満たし、可能性を伸ばす機会の提供として、学校建設のほか、学費支援制度「ふれあいサポートプラン」を行っています。

小学校に入学する子ども1,000人のうち、卒業できるのはたった69人。(2003年のふれあいサポートプラン導入時)多くの子どもたちは、貧困などの家庭の事情のために学校に通えなくなってしまいます。「ふれあいサポートプラン」は、貧しくて、学校に通えない子どもに、制服、ボールペン、ノートを支援しています。

2003年度の試験導入の結果、出席率がよくなり、成績も向上するなどの効果が見え、州教育局もこの制度に着目しています。

2006年度は711名の支援をしました。

給食支援・お米支援をWFPと協同で開始

2006年5月より、「給食支援」「お米の支援」を、WFP(国際連合世界食糧計画)と協同で開始しました。

「給食支援」は、コンポンチュナン州で建設支援した15校6,500人の子どもたちに1日1回の朝給食をしています。「お米の支援」では、ふれあいサポートプランを受けている711人の子どもたちに毎月15kgのお米を提供する支援です。(毎年、WFPの審査を受けて更新となります。支援の最大期間は4年間です。)

生活のため学校よりも仕事を優先せざるを得なかった子どもたちが、これらの支援が開始されたことによって、出席率が向上しました。

※国際連合世界食糧計画(WFP) <http://www.wfp.or.jp/>

TOPICS

医療検診(治療)を実施

2006年5月、SAJが設立した「スワイ・サムサップ小学校(生徒380人)」「スラッカエル小学校(生徒300人)」にて日本青年会議所・医療部会が(OB含む)21名の方の自費参加で、学校の教室を臨時の診療室として検診・治療(内科・眼科・歯科)を実施しました。



教室内での診察の様子

夢追う子どもたちの家を開園予定

SAJでは2008年3月にカンボジア・ポーサット州に「夢追う子どもたちの家(孤児院)」の開園を予定しています。

「子どもたちの幸せのためだけに運営する」を方針とし、子供たちが勉強する学習室や、働く場所として畑・果樹園などがあり、しっかりと生活習慣とあるべき人格を身につけ、自立するまでのサポートを行っていく予定です。



イメージ

環境とともに

グループ事業の展開に合わせ、環境マネジメントシステムの範囲を拡大するとともに、環境負荷の大きな活動を明らかにし継続的な評価・見直しを進めています。また、環境コミュニケーションに積極的に取り組んでいます。

【環境】各行動計画の実績と評価

主な取り組み		2006年度目標	2006年度結果	評価	2007年度目標	掲載ページ	
環境とともに	環境マネジメントシステム	ISO14001の認証を取得	対象店舗、活動範囲を広げ環境活動の継続的改善を実施	ワタミグループ5社の1本社ビルおよび、ワタミ手づくり厨房3センター、外食店舗493店舗の合計497サイト	○	ワタミグループ6社の1本社ビルおよびワタミ手づくり厨房3センター、介護施設1ホーム、外食店舗527店舗の合計532サイト	48
		環境法規制の遵守	食品リサイクル法、廃棄物処理法、容器包装リサイクル法の遵守	違反件数0件	○	違反件数0件	49
	廃棄物3Rへの取り組み	全廃棄物リサイクル率	40%以上	30.6%	×	35%以上	51
		食品廃棄物リサイクル率	20%以上	21.7%	○	28%以上	51
		廃棄物低減の取り組み	1店舗当たり15.1t以下	1店舗当たり16.1t	×	現状維持	51
	地球温暖化防止へ向けて	CO ₂ 排出量の削減	1店舗当たり121t-CO ₂ 以下	1店舗当たり116t-CO ₂	○	前年対比2%削減	51
		電気使用量の削減	1店舗当たり27.4万kWh以下	1店舗当たり25.0万kWh	○	現状数値維持	51
		水使用量の削減	1店舗当たり4.3千m ³ 以下	1店舗あたり4.1千m ³	○	前年対比2%削減	51
		NPO法人の支援（「森づくり」を行うNPO法人を設立・支援）	-	-	-	NPO法人の設立 グループボランティア受け入れスタート ※2007年度より目標を設定	57
	環境コミュニケーション	社内へのコミュニケーション活動を実施	社員への啓発活動実施	5月、8月、10月に実施	○	現状維持	54
		社外とのコミュニケーション活動を実施	環境セミナー・イベントへの積極的出席（講演）	環境セミナー・イベント8件に出席（講演）	○	環境セミナー・イベントへの積極的出席（講演）	55

○達成、×未達成、-該当なし

※対象期間は2006年4月1日～2007年3月31日

環境基本方針

ワタミグループは、「安全・安心」な食材をより多く確保してお客さまに提供するとともに、地球や自然にやさしい環境の保全に貢献することを当グループの責務と考え、すべての店舗および事業所を対象とした環境負荷の削減を図るため、可能な限りの努力を行います。

環境方針 2007年5月1日

- ワタミグループは、環境基本方針の理念にもとづき事業活動の中で環境影響の大きな項目について、環境目的・目標を設定して取り組み、その結果を見直していきます。
- 特に以下の項目に取り組むために具体的な環境行動計画を策定し、継続的改善および汚染の予防をお約束します。
 - 電気使用量の削減
 - 水使用量の削減、排水の水質改善
 - 生ゴミ廃棄量の削減
 - 3Rの推進（リデュース・リユース・リサイクル）
 - 廃棄物リサイクル率の向上
 - 温暖化対策の推進
- ワタミグループの活動に関連する環境法規制および当グループが同意するその他の要求事項を順守します。
- ワタミグループのすべての従業員に対して継続的に教育を行い、環境に対する意識を高めるとともに本方針の浸透を図ります。
- 本方針を適切な機会をとらえて積極的に公開し、開示要望にお応えします。

ワタミの環境活動は今、大きな転換期

ワタミグループ環境管理責任者
ワタミエコロジー(株)
代表取締役社長・COO 川辺 壽也

1999年の環境宣言から8年、グループ事業も活発化し、ワタミの環境活動は今、大きな転換期を迎えようとしています。

ワタミグループの経済活動から排出される廃棄物の削減は、リサイクルするだけでは限界があります。リサイクル中心の廃棄物削減から、より効率の良いしくみを模索する時代となりました。

外食事業では、2007年度からは、3Rの考え方に立ち返り、まず廃棄物の発生抑制として外食店舗の割り箸の廃止（リユースできる箸の導入）を実施しました。

介護事業では、2007年度、老人ホーム「レストヴィラ座間谷戸山公園」でISO14001の認証を取得、環境活動がスタートしました。

今後も、このような新しい施策にチャレンジするとともに、現在行っている既存のリサイクルシステムのブラッシュアップを実施して、ワタミグループの環境のミッションである「美しい地球を美しいままに子どもたちに残していく」活動を拡大していきます。

グループ事業の展開に合わせて、環境への取り組みを拡大するとともに「継続的な取り組み」の評価・見直しを進めています。

マネジメントシステムの強化と範囲の拡大

ワタミグループでは定期的に内部監査を実施して、本社および外食店舗における環境活動の継続的改善に努めています。特に店舗監査はISO9001の仕組みを利用して、店舗サービスの品質確認と是正を目的とした業務監査と同じタイミングで実施しています。

その中で、監査員は主に環境活動の進捗を含めた従業員への浸透度、法規制の順守状況などをチェックし、毎週実施される業務改革会議

ISO14001の取り組み

ワタミグループは1999年7月に、日本の外食産業として初めて、本社および全外食店舗にてISO14001の認証を取得しました。2005年7月に2回目となる更新審査(3年に1度)を終えて、同月に審査対象店舗、認証範囲を拡大し、改めて認証を取得いたしました。

2006年度は、介護事業においてもホーム(レストラン座間谷戸山公園)の取得を目指し、2007年7月に維持拡大審査を終えて、認証を取得しました。私たちはこれからも対象店舗、活動範囲を広げながらシステムのPDCAの仕組みを活用して環境活動の継続的改善を図ってまいります。

●ISO14001 2007年度認証対象範囲

2007年7月に維持拡大審査を終え、ISO14001の登録サイトは、ワタミ(株)、WFS、WDFS、T.G.I.F.J、ワタミの介護(株)、ワタミエコロジー(株)のグループ会社6社の1本社ビルおよび、ワタミ手づくり厨房3センター、介護施設1ホーム、変更審査申請時点での527店舗の合計532サイトとなります。

申請月以降の新規店舗におきましては、未登録ながら同様の活動に取り組み、常に全店舗の登録を推進しています。

にて、統括責任者、営業部宛てに是正処置要求を含めた結果報告をしています。

2006年度はこれらの仕組みを介護施設へ試験的に導入を進め、マネジメントシステムの範囲を拡大するとともに、2007年度からは環境活動に対する監査の頻度を増やし、取り組みをより強化する計画です。

EMS委員会

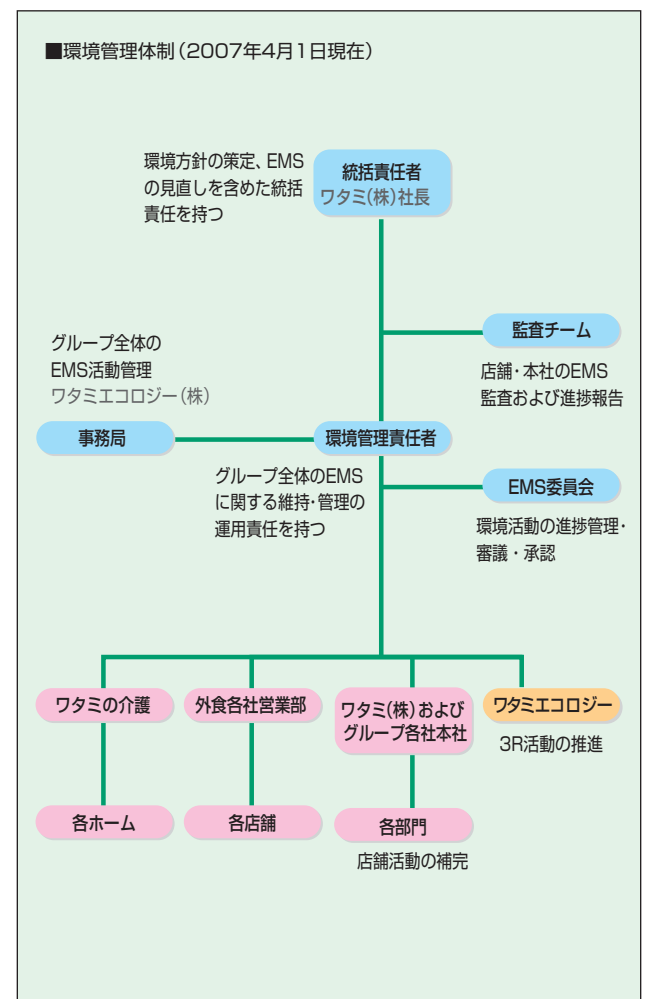
グループ内の環境活動をより効果的に推進していくために、各社各部署よりメンバー約20名を選抜して月2回、環境マネジメントシステム委員会(EMS委員会)を開催しています。

この委員会では、グループ内環境活動の方向性の立案および改訂、具体的行動計画の策定と活動の進捗確認などを行っています。

また、委員会では環境活動のリーダーとなるメンバーのスキルアップを目指して、環境関連施設の視察ツアーや内部監査員養成講習会などを随時実施しています。

2006年度は新たにワタミの介護もEMS委員会のメンバーに加わりました。

ワタミグループの環境マネジメントシステム(EMS)は下記のような組織体制を敷いて、店舗および本社の社員からアルバイトメンバーまで、グループ内すべての従業員で取り組んでいます。



「環境監査」の実施

ワタミグループでは、2007年度より店舗運営における環境活動への取り組みを強化することを目的として、通常の内部監査に加えて、「環境監査」を開始しました。「環境監査」では、ワタミエコロジーの社員が店舗における廃棄物の分別基準、グリストラップや廃油に関して正しい管理が行われているかなど39項目を確認します。

また、監査結果は、外食各社営業部に伝達され、指摘内容を基づいて店舗で改善活動が行われます。

※「環境監査」は、通常の内部監査項目の中で環境に対応する項目を、より詳細に区分した項目に沿って監査する制度です。2007年度は年間約150店舗での監査の実施を計画しています。

廃棄物の適正処理について

ワタミグループでは、廃棄物処理に関する法令順守に積極的に取り組んでいます。

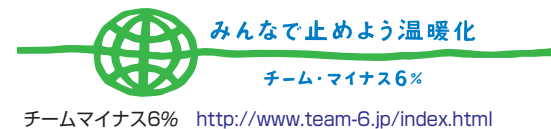
2006年度より、コンプライアンス対応ができる廃棄物回収・処理業者を選定することや、新規出店地域別廃棄物処理フローを確認し、各業者様と情報を共有するとともに、排出事業者と各廃棄物事業者との直接契約の締結や、マニフェスト伝票の管理業務の強化など、廃棄物処理に関する仕組みを再整備しました。

クールビズ・ウォームビズ

環境省主催の「チーム・マイナス6%」活動に賛同、様々な取り組みの中で、企業が直接取り組むことができるクールビズ・ウォームビズを推進しています。クールビズ対応では室内の温度を28℃に設定し、ノーネクタイ・ノー上着を実施しました。残念ながら、2006年度は前年を上回る電力・動力の使用量となりました。これは別の場所にあったワタミの介護の事務所機能が、ワタミ本社へ移転したため、該当フロアの電気使用量が前年比120%となり、全体で1ポイント増加となりました(他のフロアでの前年比は99%を確保しました)。

その結果を踏まえ、ウォームビズ対応では、毎月エアコンフィルタの清掃を実施、また室内の温度を20度とし、1日2回の温度チェックの実施、週単位・月単位で前年比の電気・動力使用量と比較し報告することで、使用量で▲6,357kWh、前年比97%を確保し、95千円の削減効果を発揮することができました。

また2006年度より、近い階では極力エレベーターを使わない「2up3down活動」に取り組みました。2007年度も継続していきます。



チームマイナス6% <http://www.team-6.jp/index.html>



エアコンフィルタ清掃 温度チェックツール

環境法規制の順守

2006年「食品リサイクル法」施行に向けて、グループ内にて循環型の「生ゴミリサイクルの仕組み」を導入しましたが、今年度は年間を通じてリサイクルシステムの見直しを行ったため、グループ全体の食品廃棄物リサイクル率が8.7ポイント減の21.7%となりました。

「廃棄物処理法」に関しては、産業廃棄物のマニフェスト管理に重点をおいて取り組み、戻り伝票チェックによる適正処理の確認を徹底して行っています。また、廃棄物の中間および最終処分施設の立ち入り調査を継続して実施しています。

「容器包装リサイクル法」に関しては、店舗の料理を、お持ち帰りされるお客さま用のパッケージと袋が年間14kg発生してしまうため、自社でリサイクル対応できない分を再商品化委託契約にて対応しています。

■法令への対応(一覧)

法令	容器包装リサイクル法	食品リサイクル法
施行日	1997年4月	2001年5月
要求事項	容器包装リサイクル料の支払い 排出時にリターナブル容器の使用、分別収集の促進	①発生抑制、②再生利用、③減量の優先順位で減容 年間100t以上排出する場合は、総量の20%以上を上記のいずれかの方法で減容
現状値	お持ち帰り用パッケージ・袋など再商品化委託量 14kg/年 再商品化委託料金 1千円 プラスチックなどのリサイクル	生ゴミ処理機(破碎乾燥機)9店舗導入 生ゴミ・廃油のリサイクルで21.7% →生ゴミ乾燥物を一部ワタミファームの堆肥として利用
必要な対応	再商品化委託料金の支払い	発生抑制・減量
順守状況	順守	順守

TOPICS

新しいゼロエミッションの仕組みづくりに向けて

ワタミエコロジーでは、環境負荷軽減への取り組みを継続していくためには、新たに経済的な負担が大きく発生しない仕組みを構築することが必要だと考えています。環境負荷軽減への成果とコストのバランスのとれたゼロエミッションを目標に、1998年、店舗でのゴミの分別から始まり、2002年にはリサイクルルートが整備された関東近郊のエリアで容器包装系のゴミのリサイクルができるようになりました。2003年には生ゴミ破碎乾燥機の導入により生ゴミのリサイクルも可能となり、当エリアでは2004年ゼロエミッションの仕組みができあがりました。

2006年には1日あたり1店舗で発生する生ゴミは43kgから22kgに削減され、現在ではこの削減状況を前提とした新しい仕組みの構築を課題として設定しています。2007年の食品リサイクル法の改正を受け、新たにサーマルリサイクルを考慮した仕組みづくりを推進し、2008年度上期には新しいゼロエミッションの仕組みを立ち上げるべく準備を進めています。

ワタミ環境宣言

“美しい地球を美しいままに、子どもたちに残してあげたい”
次の世代が、今ある美しい地球環境を受け継ぐことができれば、とても素晴らしいことだろう…。このためには、地球に住むひとり、ひとりが変わらなくては、何も変わらない。

(1999年7月29日付 日経流通新聞当社広告)



PDCAに基づいて継続的に取り組みを見直しています。

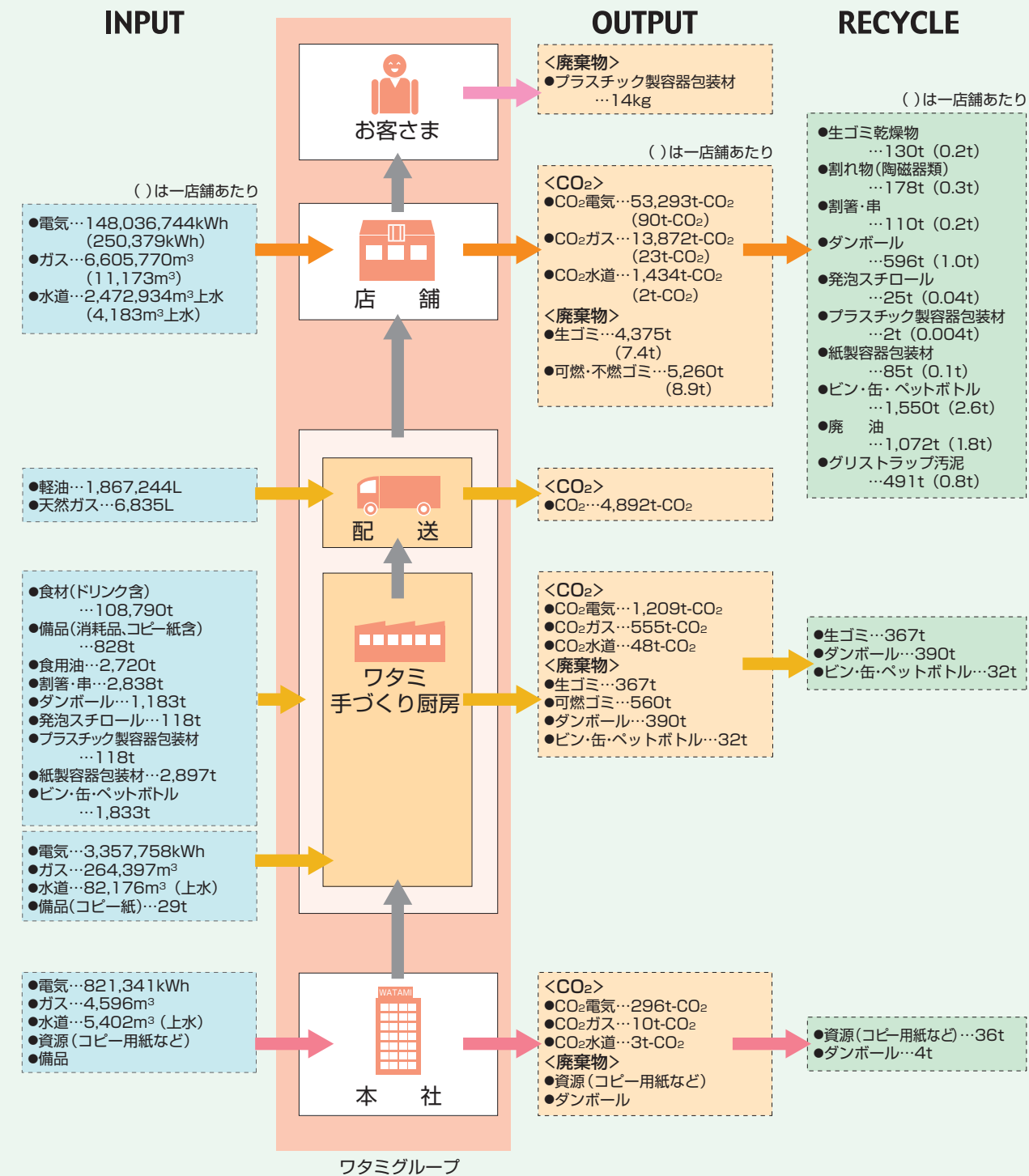
グループ全体の環境影響を把握し、課題を明らかにします。

外食事業や介護事業を展開しているワタミグループにおいて、環境負荷の特徴は、全体の大部分を占める店舗の多品種で小ロットな廃棄物の発生、照明や調理器具の使用および店食材の配送に伴うエネルギー消費が多いことです。

このことから、環境面における最も大きな課題として、廃棄物の削減と地球温暖化対策に継続的に取り組むことが重要であると考えています。また、そのノウハウを公開することで、業界全体の活動を広く浸透させていくことは、企業として当然の責務であると考えています。

■ワタミのマテリアルフロー図

環境負荷を効果的に削減するために、製造・輸送・販売という流れの中で消費するエネルギー量や廃棄物の排出量を測定、明らかにしています。



※数値は年間数値(2006年4月1日～2007年3月31日) ※「ワタミ手づくり厨房」は、国内3センターを対象 ※投入量(INPUT)に関しては、1999年度に算出した1店舗あたりの食材・備品などの仕入れ物を計量した数値に現在の店舗数に乗じて算出しています。排出量(OUTPUT)は定期計量(年3回、延べ180店舗)数値の平均値を使用しています。※一店舗あたりの数値を除き小数点以下の数値は四捨五入をして記載しています。

□CO₂ 排出量算出係数(kg-CO₂/kWh)電気：0.36 □CO₂ 排出量算出係数(kg-CO₂/m³)ガス：2.10 □CO₂ 排出量算出係数(kg-CO₂/m³)水：0.58

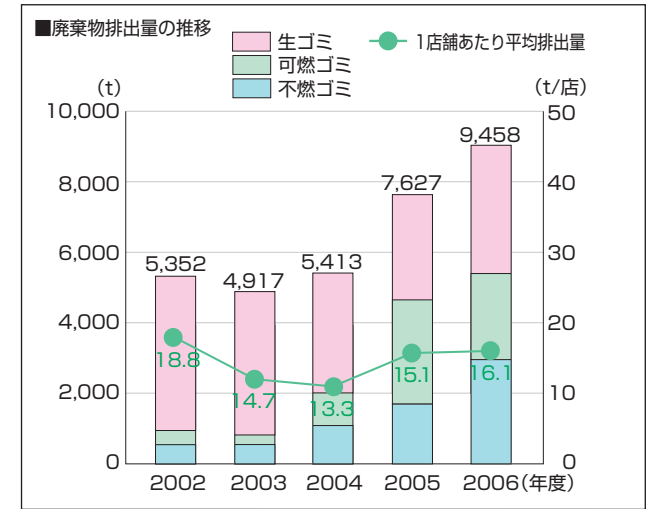
店舗における主な環境影響

■廃棄物低減の取り組み

2006年度の全廃棄物排出量は、全店舗合計で9,458t、1店舗換算で16.1tとなり総排出量で、1998年より計測を開始してから過去最大となってしまいました。

これは大量出店や業態変更にもなう改装により廃棄物の排出量が増加したことおよび首都圏のリサイクルシステムの見直しやリサイクルの仕組みを取り入れられない遠隔地域の出店増により、生ゴミのリサイクル量を含めた全廃棄物のリサイクル率が前年比で6.7ポイントダウンし、30.6%となったことなどが原因と考えています。

2007年度は、現在対応が滞っている生ゴミや廃プラスチックを含めた新たなリサイクルシステムの構築を前提として、食品リサイクル率28%、全廃棄物リサイクル率35%の達成を目標に廃棄物リサイクルに取り組んでいます。



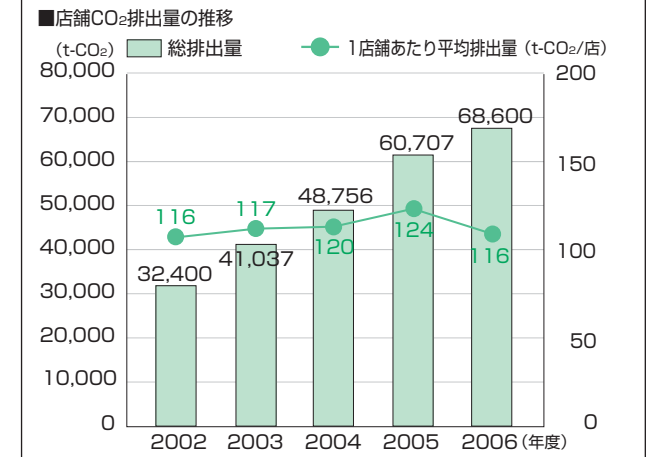
	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
全廃棄物リサイクル率 (%)	20.7	39.3	41.2	37.3	30.6
食品廃棄物リサイクル率 (%)	10.1	8.3	30.1	30.4	21.7

■CO₂排出量の削減について

2006年度のエネルギー使用量によるCO₂排出量は、新規店舗拡大の影響もあり、全店舗で68,600t-CO₂となり、引き続き最大の排出量を記録しています。

しかしながら1店舗あたりのCO₂排出量は、前年比較で7.8t-CO₂マイナスという大幅な改善をしました。これは、エネルギーマネジメントシステム(→詳しくはP52)を活用しムダな電力仕様の削減をすることができたためです。また、各業態別にプロジェクトチームを組んでコスト削減を踏まえたエネルギー使用量の削減に積極的に取り組んだこと、暖冬の影響によるエアコンなどの動力使用量の削減などが改善の要因としてあげられます。

また2006年度より、トラック配送におけるCO₂排出量の把握に向けて、データ収集の仕組みづくりを始めました。2007年度は新規出店に合わせた配送ルートの組み換えおよび帰便の有効活用による配送の効率化などにより、配送距離、CO₂排出量の軽減化を行っていきます。



	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
総使用量(万kWh)	7,196	8,902	10,760	13,483	14,803
1店舗あたり平均使用量(万kWh/店)	25.8	25.3	26.5	27.4	25.0

	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
総使用量(千m ³)	2,715	3,818	4,247	5,193	6,605
1店舗あたり平均使用量(千m ³ /店)	9.7	10.8	10.4	10.5	11.1

	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
総使用量(千m ³)	1,362	1,672	1,893	2,172	2,472
1店舗あたり平均使用量(千m ³ /店)	4.8	4.7	4.6	4.4	4.1

TOPICS

環境事業参入の原点について

環境問題に対して、ワタミが行動を起こしたのは、1995年からでした。当時、ワタミフードサービスでは、お好み焼宅配の「KEI太」という事業を展開していました。マンションのゴミ捨て場に、山積みになっていた「KEI太」の包装容器、当時は、発泡スチロールを使っていました。その行方を調べたところ、捨てた後は埋めるしかないこと知り、容器を回収することにしました。コストは上乗せになりますが、どうしても「売っぱなしでゴミを増やす」ことに我慢ができませんでした。

※2006年度の掲載までは、「電気・水・都市ガス」の使用量算出については、サンプル店舗の使用量平均値に、全店舗数を乗じて算出していました。2006年度からは、地域や店舗規模により使用量が異なることを考慮しより正確な量を把握するために、算出方法を変更しました。店舗ごとの使用金額を、「地域ごとの単価(電気：1kWhあたり、水：1m³あたり、都市ガス：1m³あたり)」で割り、使用量を算出、全店舗分を加算する方法としています。なお、「地域ごとの単価」については、2007年1月～3月の期間で、都道府県ごとに1店舗を抽出し、その店舗の単価を適用しています。※2002年度～2006年度までの数値についても、各年度の使用実績を今回の「地域ごとの単価」で割り、使用量を算出しています。

店舗での取り組み

店舗運営での3R活動 (リデュース・リユース・リサイクル)

環境と調和した経済社会を構築するためには、ゴミの排出を抑え、資源利用効率の最大化を図るという3Rの技術を開発・普及させることが重要とされています。

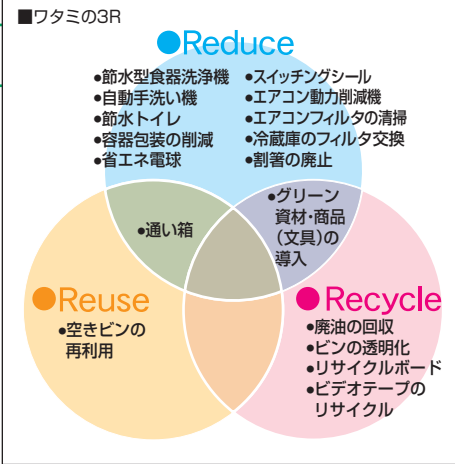
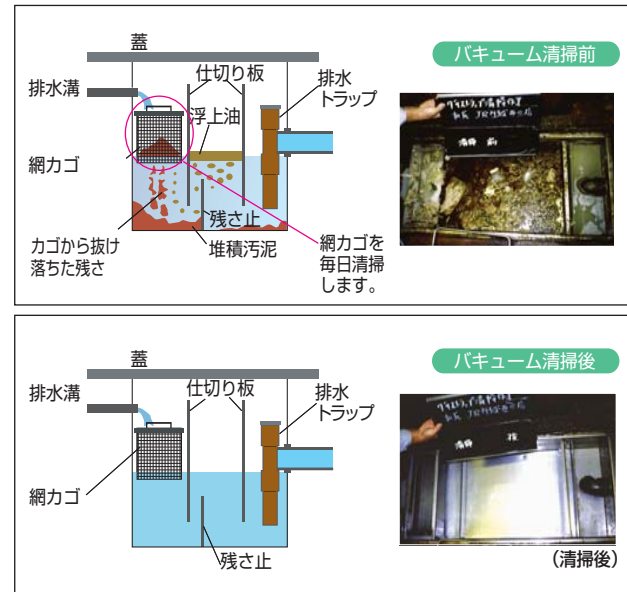
ワタミグループでは2007年度より「リサイクルシステムの構築」と「3Rの推進」を積極的に活動を推進していきます。またリデュースの取り組みに代表される省エネ設備の導入は外食店舗だけではなく2007年度より介護施設への導入を開始しました。

水質改善への取り組み

ワタミグループでは店舗の厨房内から出た油や汚泥が下水処理場に流れるのを防ぐ「グリストラップ」の網カゴ内の残さを徹底して毎日廃棄、清掃を行うとともに汚泥のパキュム回収処理を定期的に行うことによって水質改善を図っています。

また、さらなる改善を目指して、店舗における水質改善装置の稼働テストも継続して行っています。また内部監査の項目に「グリストラップ清掃の状況確認」を組み込み、全店の清掃の状況を把握するとともに、毎週の業務改革会議で報告して継続的に改善を促進しています。

■グリストラップの仕組みと店舗での対応



節水への取り組み

ワタミグループでは水使用量の削減を目的に、店舗においては水の出っ放し使用や流水解凍を禁止するとともに、ガラスの「ため水洗浄」を積極的に推進してムダな水使用を防いでいます。

また、月単位で使用量の計測を実施し、前月、前年の使用量との比較をすることによって、異常値の有無や対策実施効果を常に検証しています。新規店舗出店時には衛生面と水の出っ放し防止を兼ねて、センサーの感知によって手を触れることなく自動的に水を出したり止めたりできる自動手洗い機の設置と節水仕様の食器洗浄機やトイレを導入しています。

●節水型食器洗浄機 (外食店舗22店、介護施設5ホームに導入)
節水及び洗剤の使用量削減を目標に、節水型の食器洗浄器を27施設に導入しました。



●自動手洗い機
節水と衛生面を考慮して、手をかざした時だけ(自動に)水が出る手洗い機を77店舗に導入しました。



項目の●の色は ● Reduce ● Reuse ● Recycle に対応しています。

●容器包装の削減
お取引業者様と協力し、ウーロン茶・緑茶のペットボトルのパッケージフィルムなどの廃棄物を抑制。



●省エネ電球
新店舗では省エネ電球の導入を積極的に行い、既存店舗においても交換時に省エネ電球への付け替えを推進し、電気使用量の削減に努めています。



●●通い箱
ダンボール納品から「通い箱」納品へ変更しています。店舗から排出されるダンボール排出量が大幅に削減されました。



●スイッチングシール
スイッチに色分けシールを貼り、時間帯によって点灯する電気、点灯しない電気を明確にしてムダな電気の使用を抑えています。



●廃油の回収
使用済みの油は缶に保管後定期回収してリサイクル処理しています。



●ビンの透明化
納入業者様に働きかけ自社ブランド商品ではビンを透明化し、ビンのリサイクルを促進しています。



●エアコン動力削減機
エアコンの室外機を断続的に止めて電力をカットしています。



●エアコンフィルタの清掃
エアコンは月に1回以上、室内機のフィルタ清掃を実施するとともに、年1回、室内機のオーバーホールと室外機の熱交換フィン洗浄を実施しています。



●冷蔵庫のフィルタ交換
故障の予防と機器の延命を目的にフィルタ交換を定期的に行い電力効率をアップさせています。



●●グリーン資材・商品(文具)の導入
本社・店舗でグリーン商品(文具)を積極的に使用しています。また一部の店舗の床材には、リサイクル資材を導入しています。



●ゴミの分別活動 (キッチン・フロア)
キッチン・フロアでは各ボジションに応じて分別用ゴミ箱を設置しています。



エネルギー管理システム

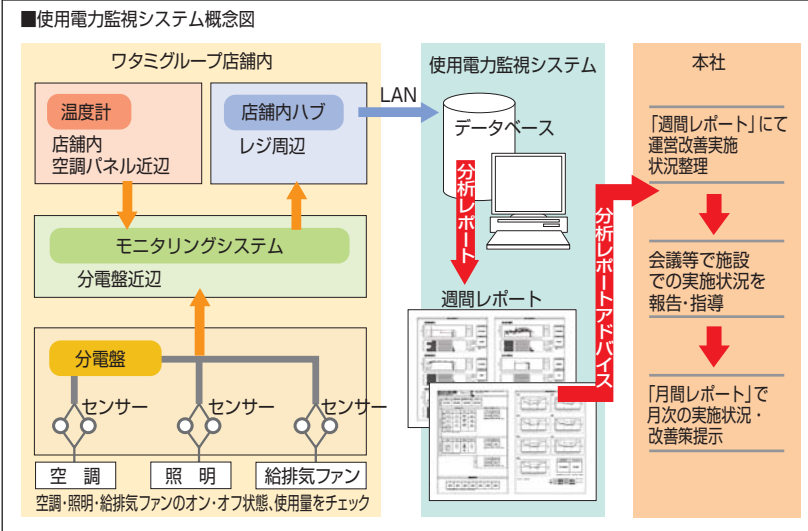
2004年8月より、店舗の使用電力を一元管理するモニター機器(電気の使われ方を24時間監視し、ムダな使用を発見して、その抑制を行う使用電力監視システム)を2007年5月現在で284店舗に導入しています。

さらに、2005年6月より室温センサーを店舗内に取り付け、営業中の客席環境が快適な空間に保てるよう取り組んでいます。

電力のムダに対して各店舗でタイムリーな対策を打つことにより、2006年度は、導入店舗全店で導入前使用量との比較で13.3%、電気料金で1億6,180万円、CO₂排出量で2,913t-CO₂の削減をすることができました(2006年4月~2007年3月の1年間実績)。このCO₂排出量は、森林が1年間に光合成を行う際のCO₂吸収量(※)に換算して、200haに相当します。

2007年度はムダな電気使用量の削減が進まない店舗にワタミエコロジーが個別の指導を強化していきます。

※森林(1haあたり)のCO₂吸収量は14.5t-CO₂/ha(年間)にて換算。



配送におけるCO₂削減

2006年度は、トラック配送におけるCO₂排出量の把握に向けて、データ収集の仕組みづくりを始めました。

ワタミグループでは、配送業務を委託しているため、お取引業者様も含めたトータルでの配送距離削減のための取り組みを推進することが大切であると考えています。取り組みのひとつが、ワタミ手づくり厨房ごとに「集約倉庫」を設け、お取引業者様との協力体制をとった「集約配送ルートの構築」です。

2006年度より、ようやく集計の仕組みができあがり、2006年度

●アイドリング・ストップの徹底
店舗の食材やドリンクの納品時は、全車エンジン停止(アイドリング・ストップ)することをお取引業者様との協議によって決定し、その徹底を図っています。

9,263千kmの配送距離となり、この時のガソリン使用量をCO₂排出量に換算すると4,892t-CO₂になります。

また同年に外食店舗の店舗展開に伴い九州地区と北海道地区に、荷物の集配業務を行うサテライトセンターを新たに設立し、お取引業者様の配送距離を削減する取り組みも行いました。

今後も継続して、新規出店に合わせた店舗への配送ルートの組み替えおよび帰りの有効活用による配送の効率化などにより、環境負荷の低減に少しでも寄与していくことを目標としています。

●天然ガス車の導入へ
2006年度より、お取引業者様との協力のもと、地球温暖化の原因となるCO₂の排出量が、ガソリン車より2~3割低減できる天然ガス車の実験的な導入を北海道でスタートさせています。

環境コミュニケーション(社内・社外)

ワタミグループでは環境について積極的に取り組む意義と、どのような目標をもち実際にどのように活動を行っているのかということとを全従業員が理解し、環境に対する思いと知識の共有化を行うために様々な研修を実施しています。

そして、この教育を通して従業員が自立した一人の人間として、環境について考えられるようになってほしいと考えています。

また、「ワタミ環境宣言」にて、ISO14001認証取得に関わる情報や廃棄物のリサイクルなど、自社の取り組み内容を積極的に情報公開する姿勢も表明しております。

さらに、環境意識の向上を目的とし、「環境活動への取り組み」を外部の各種の団体や大学、企業などの要望に応じて紹介しています。

社内におけるコミュニケーション

社員への教育

● 店長クラス研修および副店長育成研修

ワタミグループ環境活動の大半は外食店舗であり、店長がその取り組み・推進の要となるため、店長の環境活動に対する理解は環境負荷低減の重要なポイントといえます。

店長には毎年1回、また、副店長に昇格する対象者には、副店長育成研修にて店舗における環境活動の手順についての教育を実施しています。さらに毎週開催される業務改革会議では、環境活動の進捗と対応策の確認を定期的に行っています。

● 新入・中途社員研修

環境問題の重要性とワタミグループが環境問題に真摯に取り組む理由を、入社時研修の中での重要なプログラムとして位置づけて研修しています。この研修により環境に対する意識づけを図ると同時に、研修内容の理解度を確認するテストを行っています。

● 本社従業員説明

本社では、年度はじめに、本社で行う当年度の環境への取り組み内容と考え方を伝える説明会を実施しています。

本社従業員には、この研修により環境に対する意識づけを図ると同時に、研修内容の理解度を確認するテストを行っています。

● ISO14001 特別研修

ワタミグループでは、EMS委員、内部監査員などを対象として、環境問題や環境活動に関する理解浸透および監査員の養成などを行っています。これらの教育を通して、環境活動の理解浸透と社員の専門性向上を推進しています。

■環境教育実績表(2006年度)

研修名	人数(人)
早朝研修会(ISO審査結果報告、ワタミ(株))	123
中途入社社員研修	563
新入社員研修	389
店長・副店長育成研修	255
本社従業員説明	164
内部環境監査員養成講座	7
ISO14001 特別セミナー(WFS、WDFS)	85
早朝研修会(WFS、WDFS、T.G.I.F.J)	1,429

外食店舗スタッフへの教育

● 店舗テーマシートの運用

店舗では、「店舗テーマシート」を用いて、電気・水・廃棄物の削減などの環境改善への取り組みに対する監視測定を毎月行い、その結果と反省をもとに店舗別に次月の計画を策定しタイムリーな対応を行っています。このシートを用いてPDCAサイクルを推進し、全店舗・全従業員への環境活動の浸透と継続的改善を図っています。

● ゴミ分別

店舗ではゼロエミッションを達成するため、リサイクルできるものはすべてリサイクルするという目標を掲げて、1998年より廃棄物の6分別からスタートし、2005年度11月からは12分別を実施しています。店舗で分別された廃棄物は、ワタミエコロジーリサイクルセンターにて、さらに16種類に仕分けを行い、各リサイクル処理施設に送られています。

● 環境ビデオレター

店舗では年間1回、ワタミグループの環境に対する考え方を活動で紹介した「環境ビデオレター」を全従業員が視聴し、現状の環境問題の再認識とグループにおける当年度の環境活動の方向性などを確認しています。

● EMS委員会だより

社内報の「EMS委員会だより」コーナーで、毎月ワタミグループの環境活動の取り組み状況を、各部署の代表者から毎月一人ずつ報告しています。

● スタッフルーム

常に目につくところに環境方針や取り組み項目を明示したポスターを貼って、スタッフ同士で環境活動への意識づけを行っています。

● エコツアー

ワタミグループではグループ社員を対象として、年間数回の環境関連施設見学会「エコツアー」を開催しています。このツアーの主旨は、実際に集められた廃棄物がどのように分別されリサイクルされていくかを、自分の目で確認して、分別の大切さや環境活動の現実を知ってもらうことです。

2006年度は、ワタミグループの520名の社員が参加しました。



社外とのコミュニケーション

■外部とのコミュニケーション活動一覧表 一般の方々にワタミグループの環境への取り組みの一端を理解していただくことを目的に各施設で環境への取り組みを紹介しています。

年月	案件名	実施内容
2006年1月	鎌倉市「事業所のための3R推進セミナー」	神奈川県鎌倉市が主催する「循環型社会の形成への貢献」をテーマにしたセミナーに出席し、ワタミグループの廃棄物リサイクルへの取り組みについて講演を行いました。
2006年5月	獨協大学 就職セミナー	獨協大学の就職活動中の学生を対象にワタミグループの環境への取り組みについて講演を行いました。
2006年6月	中小企業向け環境セミナー	京都商工会議所が主催する中小企業向けの環境セミナーにて、ワタミグループの環境への取り組みとして外食店舗における省エネ活動やごみの分別などについての講演を行いました。
2006年8月	最新エコスタイル展	新宿御苑100周年記念事業実行委員会および財団法人地球・人間環境フォーラム主催の「最新エコスタイル展」にて、パネルを出展し、ワタミの環境への取り組みを紹介しました。
2006年11月	高校生環境サミット	東京都立つばさ総合高校が主催する「高校生環境サミット」に参加し、店舗で導入している使用電力監視システムや森づくりの活動について説明したパネルの展示を行いました。
2007年2月	エコフェスタ ワンダーランド(環境展)	2000年より、東京都大田区が主催する「エコフェスタ」に参加しています。エコフェスタでは、ワタミグループの環境活動への取り組みを説明したパネルの展示を行いました。
2007年2月	「企業の森林(もり)活動の促進に向けて」シンポジウム	林野庁、(社)国土緑化推進機構が主催する「企業の森林(もり)活動の促進に向けて」シンポジウムに参加し、千葉県のブースにてワタミグループの森づくり活動について、活動報告を行いました。
2007年3月	里山活動事例発表大会	任意団体「ちば里山センター」が主催する第1回里山活動事例発表大会でワタミグループの森づくり活動と進捗、今後の方針を発表しました。また、ワタミグループの環境活動への取り組みを説明したパネルの展示を行いました。

● 国内の外食店舗・介護施設でのライトダウン活動の実施

ワタミグループでは2006年度環境省が主催する「ブラックイルミネーション2007」に参加しました。(→詳しくはP44)

2007年6月24日(日)には、20時~22時までワタミグループ外食店舗609店・老人ホーム28棟・ワタミグループ本社の看板を消灯しました(一部、時間・消灯場所が異なります)。

計測が可能な外食店舗221店舗のこの間の電力削減量は1,974kWhとなり、14.5tのCO₂を削減、また電力料金も約39千円を削減することができました。

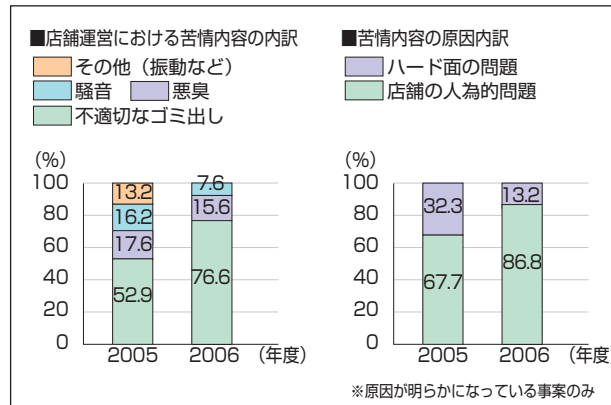
■ 店舗運営に関わる苦情・事故

外食事業の店舗運営に関わる法規制である「騒音、振動、悪臭」に関して、廃棄物の分別の不徹底、出し遅れによる取り残し、液だれなどによる悪臭クレーム、トラック配送・回収時の騒音・振動クレームなどによる計64件の発生を確認しました。

2006年度のクレーム発生件数は前年に比べて19件増加となりましたが、店舗において発生した環境クレームについて確実に報告されるようになり、その対応を最終確認できる仕組みがようやくできあがりました。

クレームが発生した際は、各事業本部、EMS委員会(→詳しくはP48)に報告され、情報を共有するとともに原因を解明し各担当者よりは是正処置がなされます。

それにより2007年度はクレーム数の低減を目指しています。



TOPICS

割箸の廃止

ワタミグループでは、2007年7月から国内の外食店舗で割箸を廃止し、「繰り返し使える箸」に変更しました。

以前より環境負荷が比較的小さい竹の割箸を使用し、リサイクルすることを推進してきましたが、さらに考え方を進めて廃棄物の発生そのものを抑制します。

これからは環境負荷低減への取り組みを自ら実践するとともに、これらの活動を通じて来店されるお客さまに「環境について考えるきっかけ」を提供できればと考えています。

※焼肉居酒屋「炭団(たどん)」のみ、箸の損傷が大きいため割箸の廃止ができていません。

TOPICS

ワタミが環境教育を行う意義 ワタミエコロジー(株) 環境部 部長 遠藤 恒夫



外食産業の環境影響は製造業などに比べて著しく少ないと言われていました。活動当初は、果たしてそのような外食産業の一企業がISO14001の取得や環境教育に力を入れることに意義があるのだろうか、また店舗においての廃棄物の分別等環境活動が、店舗にとって負担となるのではという懸念もありました。

しかしながら、私たちが環境活動に取り組んで、在籍している数万人の社員・アルバイトさんへの環境教育を行うことにより、地球に住む一生活者として、一人ひとりが環境を意識するためのきっかけづくりになると考え行動に移しました。

結果、今では廃棄物の分別は当たり前に行い、全従業員が常に環境を意識した行動を起こせる土壌をつくることができましたと自負しています。

ワタミグループの環境会計(環境コストと効果の集計)

環境会計の集計範囲は、ワタミグループの当社および全直営外食店舗で2006年4月から2007年3月までに環境保全・管理活動のために支出した投資と費用の額です。
それぞれの活動ごとにコスト項目を特定し、金額を集計しています。ワタミグループでは環境保全コストを大きく3つに分類しました。

集計結果(削減効果)

2006年度の環境保全コストは931百万円でした。その内の47%が目的・目標コストにあたります。この目的・目標コストでは、外食店舗におけるエネルギー管理システム、省エネ型冷蔵庫、節水型洗浄機などのハード機器導入によるコストが全体の45%を占めました。

これらの導入効果として、電気使用量については導入店舗で基準年である2003年度に対して月あたり13.3%の削減効果を上げることができました。

また、残り53%を占める法規制対応および環境活動コストには、店舗から出る一般廃棄物、粗大ゴミ、廃油、グリスラップ汚泥の回収・リサイクル処理費用、環境担当の件費、ISO14001審査費用などが含まれます。

なお、2006年度の既存店における省エネ・節水促進および廃棄物のリサイクル化による削減コスト効果は、35百万円となりました。

■2006年度 環境保全コスト集計表

		コスト項目	具体的な取り組み	コスト	
①目的・目標コスト	店舗	電気使用量の削減	エネルギー管理システム・省エネ冷蔵庫の導入 注1)	178,263	
		水使用量の削減	節水型洗浄機の導入 注2)	10,808	
		排水の水質改善	グリスラップの管理・清掃・水質検査 注3)	40,260	
		生ゴミ、可燃物・不燃物廃棄量の削減	生ゴミ破砕乾燥機の設置・稼働 注4)	7,353	
		グリーン資材の導入	リサイクル廃材(エヴァーボード)、エコ文具の新店への導入 注5)	9,137	
	本社	リサイクルシステムの構築	リサイクル・ゼロエミッション活動の運用(リサイクルセンター運営、環境委員会活動、再資源委託等) 注6)	180,830	
		環境教育	従業員への教育の実施 注7)	4,864	
		グリーン資材の導入	エコ文具の導入	8,316	
		小計			439,831
		②法規制対応コスト			482,910
		適正な廃棄物処理	廃棄物の委託処理(リサイクル化含む) 注8)	481,110	
		適合性チェック	環境法規制の適合性チェック	1,800	
小計			482,910		
③環境活動コスト		環境マネジメントシステムの管理活動	ISO14001の全社・全店舗での運用、環境監査の実施 注9)	7,830	
合計 (①+②+③)				930,571	

注1) エネルギー管理システムは293店舗分リース料、省エネ冷蔵庫冷凍庫は447台の導入コスト 注2) 節水型洗浄機28台分(28店舗)
注3) グリスラップの管理・清掃は589店舗分 水質検査は3店舗・9回実施分 注4) 生ゴミ破砕乾燥機稼働9台のコスト
注5) リサイクル廃材は21店舗分/エコ文具は新規77店舗 注6) リサイクルセンター(2箇所)運営・再資源化委託費用、リサイクル品回収270店舗および廃油回収589店舗
注7) 従業員8,351人への研修(重複人数) 注8) 一般廃棄物589店舗 注9) ISO14001対象532サイト

■2006年度 店舗における経済効果(前年比較)

効果項目	既存店の増減額
省エネルギーの推進(電気・ガス)	▲52,453
省エネルギーの推進(水)	▲11,688
廃棄物処理委託費(リサイクルによる差益含む)	29,389
合計	▲34,752

- 店舗・本社における環境目的・目標を達成するための活動に関わるコスト(目的・目標コスト)
- 環境法規制に対応するために必要なコスト(法規制対応コスト)
- 環境マネジメントシステムの適切な運用・維持を図り、環境パフォーマンスを改善していくために必要なコスト(環境活動コスト)

CO₂の把握と効果測定

2006年度の環境活動によるCO₂削減効果は、3,813t-CO₂になりました。店舗では、業態ごとの見直しやチェック機能の強化を図り地球温暖化に取り組みました。また、小規模業態店舗の出店拡大や暖冬の影響も、今回の好結果につながったものと考えます。

2007年度も今回の結果におごることなく、引き続き地球温暖化の防止対策の強化に取り組んでいきます。

■2006年度 店舗におけるCO₂効果測定(前年比較)

効果項目	既存店の増減量
省エネルギーの推進(電気)	▲4,341
省エネルギーの推進(ガス)	598
省エネルギーの推進(水)	▲70
合計	▲3,813

既存店比較対象店舗数：553店舗(2005年度末店舗数)

特定非営利活動法人「Return to Forest Life」について



現在、ワタミグループでは、ゼロエミッションやエネルギー管理などの地球温暖化防止活動を積極的に行っています。2007年度からは、自ら少しでも多くのCO₂を吸収するための森を再生させる活動「森づくり」に取り組んでいます。この活動は、特定非営利活動法人「Return to Forest Life」(申請中)が行う予定です。

森は人の手による整備が行われずと衰退します。過去日本では、里山という考え方により、人間が森にある程度手を入れることで、森およびその周囲の自然環境を守ってきました。しかし、現在日本の森の40%を占める針葉樹中心の人工林は十分な手入れが行われず、樹木が病気に罹ったり、老木化し、光合成によるCO₂吸収効率は悪化しています。

私たちはまず、千葉県山武市内にあるワタミファーム山武農場に隣接した、手入れが充分に行われていない人工林から「森づくり」を開始しています。2007年4月には、ワタミグループ社員や活動をご支援いただいている方々にご参加いただき、「植樹祭」を開催し、記念樹の植樹を行いました。今後は、間伐、下草刈りや植樹などを行いながら、「森づくりに関わるモデル構築」をし、その後少しずつ規模の大きな森の維持・活性化に着手し、少しでも多くのCO₂の吸収と自然環境維持への貢献を目指します。

2007年活動計画

NPO法人「Return to Forest Life」を設立および運営体制確立へ

2007年度は、ワタミエコロジーが主導で運営を行い、専任の担当者を育成して、事務局の運営体制を確立していきます。

第二候補地の植生調査の開始

ワタミファームと連携して農地周辺の森の植生調査を行い、活動拠点を広げるとともに地域特性を加味した植樹を検討していきます。また、関西方面での活動も視野に入れた拠点探しを積極的に行っていきます。

森づくりに関わるノウハウの蓄積とモデル構築

地域NPO法人、行政から森づくりのノウハウを学び森づくりのモデルを構築し、地域の特性を生かした森づくり活動を実施していきます。

資金調達手法を検討する。

ワタミグループからの寄付金以外にも、活動資金確保のため、間伐材を使用した塗書を株主総会にて販売するなど今後も様々な活動を実施していきます。



植樹祭



伐採



年輪調査

NPO法人「Return to Forest Life」の支援

ワタミグループは、2007年よりNPO法人「Return to Forest Life」の活動の支援を計画しています。

「Return to Forest Life」は、「現在荒廃している森を適切な管理を施すことにより、少しずつ元の姿に戻し、温暖化ガスであるCO₂の吸収を促すとともにたくさんの生き物たちを森に呼び戻し、多くの生き物にとってふるさとである森を次世代の子どもたちに健全な形で引き継いでいく」ことを目的として、「森づくり」に取り組んでいます。

その具体的な活動として、ワタミエコロジーが主体となり、現在充分に手入れが行われていない病にかかった木や衰退した木に対して、

計画伐採、植樹、下草刈りなどをしながら森の活性化を図り、森本来の姿に戻す活動を開始しています。

2006年度は、ワタミグループの社員旅行時にグループ社員計860名がボランティアとして参加し、活動についての説明を受けるとともに、実際に樹木の伐採や下草刈りを体験しました。

ワタミグループでは、「Return to Forest Life」の活動が定着するまで、ワタミグループからの寄付による資金面の支援と、継続的な人的支援をボランティア活動の一環として行っていきます。また並行して、ワタミファームの農地周辺の森を活動の拠点として、今後の森の管理及び利用方法などを検証していきます。

▽お取引先様へ

▽株主様へ

▽お取引先様へ

▽従業員へ

▽地域・社会へ

▽環境へ

■CSR年表

- 1992年 ●「もうひとつの家庭の食卓」をコンセプトに、居食屋「和民」出店
- 1995年 ●「お好み焼きHOUSE」KEI太 容器回収開始
- 1996年 ●「株主様アンケート」開始
 - 日本証券業協会に株式を店頭登録
 - 社会貢献カード「ワタミふれあいカード」の発行開始
- 1997年 ●「ビデオレター」開始
 - 「ボランティア研修」開始
 - 「業務改革会議」開始
 - 社員独立フランチャイズ1号店を出店
 - 「日本経済団体連合会1%クラブ」加入
- 1998年 ●「株式会社ピー・エム・エス（現 ワタミエコロジー）」設立
 - 減農薬減化学肥料の契約栽培を開始
 - 東京証券取引所市場第二部に株式を上場
 - 「農業研修」開始
 - ISO14001環境マネジメントシステム認証取得に向けて活動開始
- 1999年 ●日本の外食産業として初めて、ISO14001環境マネジメントシステム認証取得
 - 「ワタミ環境宣言」発表
 - 「わたみ北海道自然学校」開始
 - 「経営説明会」開始
 - 「手づくり料理コンクール」開始
- 2000年 ●「ふれあい報告書2001 第1版（環境・社会活動報告書）」発行
 - 「安全安心食卓研究所」設立
 - 東京証券取引所市場第一部に株式を上場
- 2001年 ●NPO法人「スクール・エイド・ジャパン」支援開始
 - 「あんしよく」1号発行
 - 有機農業の振興会（JOHF）との交流開始
 - 社内ベンチャー第1号「グリーンインダストリー株式会社」設立
- 2002年 ●「ワタミ手づくり厨房」が埼玉県越谷市にて稼働開始
 - JRM（現 ワタミエコロジー）リサイクルセンター第1号設立
 - 東京23区内、容器包装系廃棄物のリサイクルスタート
 - 「施工者ミーティング」開始
 - 「創業記念祭」開始
 - 品質マネジメントシステムISO9001を取得
 - 「理念集」発刊
 - 「ワタミファーム」設立
- 2003年 ●第1回日本環境経営大賞「環境経営優秀賞」受賞
 - 生ゴミ破砕乾燥機の店舗テスト導入開始
 - JRM（現 ワタミエコロジー）リサイクルセンター第2号設立
 - 第12回「日食・環境資源協力賞」受賞
 - 「イオンバリア」と「ガラスの仕切り」を併用した分煙化を開始
 - 「ヘルプライン」開設
 - 「ワタミファームツアー」開始
 - 「環境活動申し入れ書」開始
 - 夏至の日に国内外食店舗、および本社の看板を消灯する独自の環境キャンペーンを開始
- 2004年 ●「エネルギーマネジメントシステム」導入
 - 「ゼロエミッション」の仕組みが完成
- 2005年 ●第1回エコプロダクツ大賞「優秀賞」をワタミエコロジーが受賞
 - 国内グループ全社にて「クールビズ」対応実施
 - 本社にて「ウォームビズ」対応実施
 - 日経リサーチ環境経営度調査<日経産業新聞>—小売・外食部門10位、外食部門1位にランクイン
- 2006年 ○ふれあい報告書2006 第6版（CSR報告書）発行
- 2007年 ●国内の外食店舗で割箸を廃止
 - 「ワタミの森づくり」を開始
 - 介護施設（1ホーム）にてISO14001環境マネジメントシステム認証取得
 - 「ワタミ手づくり厨房」を香港、觀塘（クントン）に開設
 - 有機畜産物（鶏卵、酪農）、有機加工食品（チーズ、バター、アイスクリーム）の有機JAS認証を取得

※○印の色は関連するステークホルダーを示しています。
 ●お客さま ●株主様 ●お取引業者様 ●従業員 ●地域・社会 ●環境 ○すべてのステークホルダー

日本環境経営大賞「優秀賞」受賞

ワタミグループは2003年に、第一回日本環境経営大賞で優秀賞を受賞しました。
 この賞は企業の経営方針に基づく環境保全の具体的な実践活動の取り組みとその成果に対して表彰するもので、三重県を中心に、経済産業省、環境省などから選抜された審査員により選出されるものです。



第12回「日食・環境資源協力賞」受賞

ワタミグループは2003年に外食店舗における電気、水使用量などの環境負荷低減に取り組み、継続的に削減効果を出す活動に対して「日食・環境資源協力賞」を受賞しました。私たちの環境に対する様々な活動が認められています。



エコプロダクツ大賞 推進協議会会長賞を受賞

ワタミエコロジー（株）は2005年に、第1回エコプロダクツ大賞にて「外食チェーンとのアライアンスによる統一リサイクルシステム」が評価され、優秀賞（エコプロダクツ大賞推進協議会会長賞）を受賞しました。

エコプロダクツ大賞とは、財務省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省の6省の後援で、環境負荷の低減に配慮したすぐれた製品・サービス（エコプロダクツ）を表彰し、わが国におけるエコプロダクツの開発・普及の促進と、それに関する正確な情報を消費者に広く伝えるものです。



日本IR協議会「第10回IR優良企業」で奨励賞を受賞

2005年12月、日本IR協議会（JIRA）が選定する「IR優良企業奨励賞」を受賞いたしました。これは、IRの主旨を深く理解し、積極的に取り組み、市場関係者の高い支持を得るなどの優れた成果を上げた企業を表彰するものです。

当社としては、介護などの新事業に進出する中でIRの改善に取り組んだこと、経営トップとともに投資家へのコミュニケーションに努めていること、アナリストの業績予測に有用な月次の店舗情報を定期的に開示していること、株主総会には株主様以外のマスコミやアナリストも招き、開かれた総会にしていることなどが評価され、受賞につながったものと考えます。

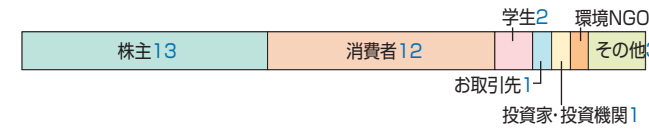


2006年度ふれあい報告書 アンケート結果

（当社社員を除くデータより集計）

ワタミ「2006年度ふれあい報告書」（2006年9月発行）アンケートに多数お答えいただき、誠にありがとうございました。皆様からお寄せいただきました貴重なご意見・ご感想は、本報告書の制作に役立たせていただきました。

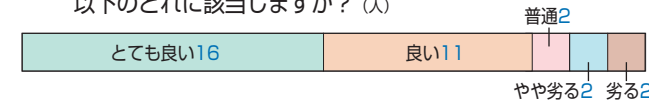
Q1 どのような立場でこの報告書をご覧になっていますか？（人）



Q2 報告書についての満足度（人）



Q4 ワタミグループの社会活動全般について、評価するとしたら以下のどれに該当しますか？（人）



Q3 興味のある項目（複数選択可）（件）

トップメッセージ	13	地域・社会とともに(屏)	4
ワタミグループに共通する経営の考え方	16	社会貢献活動	2
ワタミのCSR	8	特集 スクール・エイド・ジャパン	2
コーポレートガバナンス	3	環境とともに(屏)	2
企業倫理とコンプライアンス	7	ワタミにおける環境活動の考え方	2
リスクマネジメント	2	環境マネジメントシステム	1
CSR指標	2	廃棄物低減の取り組み	4
お客さまとともに(屏)	9	CO2排出量の削減	3
外食事業	4	お店での環境対策	2
介護事業	7	外食店舗スタッフの教育	5
農業	6	配送におけるCO2削減	2
環境事業	5	環境コストと効果の集計	2
株主様とともに(屏)	5	特集 ワタミの森づくり開始	3
株主様の満足を目指して	4	環境年表	2
開かれた総会を目指して	2	GRI対照表	2
お取引業者様とともに(屏)	1	2005年度アンケート結果	1
お取引業者様との共存共栄を目指して	2	第三者所感・編集後記	0
特集 ワタミファームの取り組み	2		
従業員とともに(屏)	6		
研修・制度	3		
機会均等の徹底へ	1		
安心して働ける職場を目指して	3		

ご意見・ご感想をお聞かせください。

ふれあい報告書2007をご覧いただきありがとうございました。よりよい報告書をつかっていくために、皆様のご意見、ご感想をお聞かせください。FAXまたは、ホームページのアンケートフォームでお送りください。

FAXの送り先

ホームページアドレス

03-5737-2793 <http://www.watami.co.jp>

裏ページがアンケート用紙になっております。

バックナンバー

バックナンバーを含むすべての「ふれあい報告書」は、ワタミふれあいホームページ <http://www.watami.co.jp> からPDF形式でダウンロードできます。



2007年度ふれあい報告書 アンケートをお願いいたします。

●どのような立場でこの報告書をご覧になっていますか？ **1つだけ☑をつけてください。**

消費者 株主 お取引先 投資家・投資機関 調査機関
企業の環境担当者 行政の担当者 教職員 学生 環境NGO 当社社員
その他 (具体的に)

●報告書についての満足度 **各項目1つずつ☑をつけてください。**

内容 満足 ほぼ満足 普通 やや不満 不満
 ページ数 多い やや多い ちょうど良い やや少ない 少ない
 わかりやすさ 満足 ほぼ満足 普通 やや不満 不満
 表紙デザイン とても良い 良い 普通 やや悪い 悪い

●興味のある項目 (複数選択可) **当てはまるものに☑をつけてください。**

「ふれあい報告書2007」発行にあたり(P2・3) ワタミグループの概要(P4・5) トップメッセージ(P6)
ワタミグループに共通する経営の考え方(P7)
ワタミのCSRの考え方 (P8・9) コーポレートガバナンスの強化(P10・11)
コンプライアンス活動の推進(P12) リスクの発生予防とリスク発生時の体制づくり(P13)
お客さまとともに(扉)(P14・15) / 安全・安心の追求(P16・17) 外食事業(P18・19)
特集 世界に広がる“ありがとう”の輪～ワタミの外食(海外)(P20・21) 介護事業(P22・23)
特集 ワタミ手づくり厨房 ワタミの「こだわりの手づくりシステム」(P24) 農業(P25) 環境事業・教育事業(P26)
株主様とともに(扉)(P27) / 株主様の満足を目指して(P28・29) 開かれた総会を目指して(P30)
お取引業者様とともに(扉)(P31) / お取引業者様との共存共栄を目指して(P32～34)
従業員とともに(扉)(P35) / 夢を追いかけるグループであるために(P36・37) グループ企業の教育・研修(P38)
安全で、安心して働ける職場を目指して(P39・40)
地域・社会とともに(扉)(P41) / 社会貢献活動 (P42～45) 特集 スクール・エイド・ジャパン(P46)
環境とともに(扉)(P47) / ワタミグループの環境への取り組み(P48・49) グループ全体の環境影響の把握(P50)
店舗における主な環境影響(P51) 店舗での取り組み(P52・53) 環境コミュニケーション(社内・社外)(P54・55)
ワタミグループの環境会計(P56) 特集 特定非営利活動法人「Return to Forest Life」について(P57)
CSR年表(P58) / 2006年度アンケート結果(P59) 2007年度アンケート(P60)
GRI対照表(P61・62) 第三者所感・編集後記(P63)

●ワタミグループの社会活動全般について、評価するとしたら以下のどれに該当しますか？ **1つだけ☑をつけてください。**

とても良い 良い 普通 やや劣る 劣る

■評価する項目はなんですか？
 ()

●今後、ワタミグループに期待することをご記入ください。

●その他、本報告書やワタミグループの社会活動に対して、ご意見やご感想等がございましたらご記入ください。

ご協力ありがとうございました。お差支えなければ下記にご記入ください。

性別	年齢	お住まいの都道府県
男 女	歳	

FAX送り先：03-5737-2793

GRI対照表 (1/2)

項目	評価	該当ページ			
1: ビジョンと戦略	1.1 組織にとって持続可能性の適合性とその戦略に関する組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部の)声明 1.2 主要な影響、リスクおよび機会の説明	○ 6,15,27,31,35,41,47 ○ 6, WEB			
2: 組織のプロフィール	2.1 組織の名称	○ 4,5			
	2.2 主要な、ブランド、製品および/またはサービス。	○ 4,5			
	2.3 主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの、組織の経営構造	○ 4,5			
	2.4 組織の本社の所在地	○ 4,5			
	2.5 組織が事業展開している国の数および大規模な事業展開を行っているあるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	○ 4,5			
	2.6 所有形態の性質および法的形式	○ 4,5			
	2.7 参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客/受益者の種類を含む)	○ 4,5,9			
	2.8 報告組織の規模	○ 4,5			
	2.9 規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更	- -			
	2.10 報告期間中の受賞歴	- -			
3: 報告要素	報告書のプロフィール	3.1 提供する情報の報告期間(会計年度/暦年など) 3.2 前回の報告書発行日(該当する場合) 3.3 報告サイクル(年次、半年ごとなど) 3.4 報告書またはその内容に関する質問の窓口 3.5 報告書の内容を確定するためのプロセス	○ 2 ○ 2 ○ 2 ○ 2 △ 2,8		
	報告書のスコープおよびバウンダリー	3.6 報告書のバウンダリー(国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤーなど) 3.7 報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項 3.8 共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務および時系列での、および/または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由 3.9 報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤	○ 2 ○ 2,3 △ 2,3 ○ 14,27,31,35,41,47,50,51,56, WEB		
	GRI内容索引	3.10 以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明、およびそのような再記述を行う理由(合併/買収、基本となる年/期間、事業の性質、測定方法の変更など) 3.11 報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更 3.12 報告書内の標準開示の所在場所を示す表	- - ○ 51 ○ 61,62		
	保証	3.13 報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	- -		
	4: ガバナンス、コミットメント、および参画	ガバナンス	4.1 戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造(ガバナンスの構造) 4.2 最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す(兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す)。 4.3 単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび/または非執行メンバーの人数を明記 4.4 株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム 4.5 最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役員についての報酬(退任の取り決めを含む)と組織のパフォーマンス(社会的および環境的パフォーマンスを含む)との関係。 4.6 最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス 4.7 経済的、環境的、社会的テーマに関する戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適正および専門性を決定するためのプロセス 4.8 経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション(使命)およびバリュー(価値)についての声明、行動規範および原則 企業理念とビジョン	○ 8,9 × - ○ 11 ○ 28-30 × - ○ 8-10 △ 8,9	
		外部イニシアティブへのコミットメント	4.9 組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会を特定かつマネジメントしていること、さらに国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む 4.10 最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス	△ 8,9 × -	
		ステークホルダー参画	4.11 組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法はどのようなものかについての説明 4.12 外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ 4.13 (企業団体などの)団体および/または国内外の提言機関における会員資格 4.14 組織に参画したステークホルダー・グループのリスト 4.15 参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準 4.16 種類ごとの、およびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ 4.17 ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要な課題および懸念事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	○ 10-13 × - × - △ 2,8 △ 8 ○ 12,16,18-23,25,26,28,30,32-34,36,37,42-46,56, WEB ○ 4,5	
		5: 経済パフォーマンス指標	経済的パフォーマンス	EC1 収益、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保、および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出したおよび分配した経済的価値 EC2 気候変動による、組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会 EC3 確定給付(福利厚生)制度の組織負担の範囲 EC4 政府から受けた相当の財務的支援	○ 4,5,21,28,42-46 △ 13 ○ 50,51 × -
			市場での存在感	EC5 主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した標準的新入社員賃金の比率の幅 EC6 主要事業拠点での地元のサプライヤー(供給者)についての方針、業務慣行および支出の割合 EC7 現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合	× - × - △ 21, WEB
			間接的な経済的影響	EC8 商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開と影響 EC9 影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述	× - × -
			6: 環境パフォーマンス指標	マネジメントアプローチに関する開示	○ 47,48
				原材料	EN1 使用原材料の重量または量 EN2 リサイクル由来の使用原材料の割合
エネルギー				EN3 1次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	○ 50,51
				EN4 1次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	× -
	EN5 省エネルギーおよび効率改善によって節約されたエネルギー量			○ 52,56	
	EN6 エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーに基づく製品およびサービスを提供するための率先取組および、これらの率先取組の成果としてのエネルギー必要量の削減量			△ 53	
	EN7 間接的エネルギー消費量削減のための率先取組と達成された削減量	× -			
水	EN8 水源からの総取水	○ 50			
	EN9 取水により著しい影響を受ける水源	- -			
	EN10 水のリサイクルおよび再利用が総使用水量に占める割合	- -			

○…記載している △…部分的に記載している ×…今後開示を検討していく -…該当事項なし



きりとり

GRI対照表 (2/2)

項目		評価	該当ページ	
6: 環境パフォーマンス指標	生物多様性	EN11 保護地域内、あるいはそれに隣接した場所および保護地域外で生物多様性の価値が高い地域に所有、賃借、あるいは管理している土地の所在地および面積	-	-
		EN12 保護地域および保護地域外で生物多様性の価値が高い地域での生物多様性に対する活動、製品およびサービスの著しい影響の説明	-	-
		EN13 保護または復元されている生息地	-	-
		EN14 生物多様性への影響をマネジメントするための戦略、現在の措置および今後の計画	-	-
		EN15 事業によって影響を受ける地区内の生息地域に生息するIUCN(国際自然保護連合)のレッドリスト種(絶滅危惧種)および国の絶滅危惧種リストの数。絶滅危険性のレベルごとに分類する	-	-
	排出物、排水および廃棄物	EN16 重量で表記する、直接および間接的な温室効果ガスの総排出量	○	50-53, 56
		EN17 重量で表記する、その他の関連する間接的な温室効果ガスの総排出量	×	-
		EN18 温室効果ガス削減のための取り組みと削減実績	○	51-53, 55, 57
		EN19 重量で表記する、オゾン層破壊物質の排出量	-	-
		EN20 種類別および重量で表記するNOx, SOxおよびその他の著しい影響を及ぼす排気物質	×	-
		EN21 水質および放出先ごとの総排水量	×	-
		EN22 種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	○	50, 51
		EN23 著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	-	-
		EN24 パーゼル条約付属文書 I, II, IIIおよびIVの下で有害とされる廃棄物の輸送、輸入、輸出あるいは処理の重量および国際輸送された廃棄物の割合	-	-
		EN25 報告組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水域の場所およびそれに関連する生息地の規模、保護状況および生物多様性の価値	-	-
	製品およびサービス	EN26 製品およびサービスの環境影響を緩和する率先取組と、影響削減の程度	○	50-53, 57
		EN27 カテゴリー別の、再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	△	50-53
	遵守	EN28 環境規制への違反に対する相当な罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	-	-
	輸送	EN29 組織の業務に使用される製品、その他物品および原材料の輸送および従業員の移動からもたらされる著しい環境影響	○	53
総合	EN30 種類別の環境保護目的の総支出および投資	○	56	
7: 社会パフォーマンス指標(公正な労働条件)	マネジメントアプローチに関する開示		○	35, 39, 40
	雇用	LA1 雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力	○	5, 21, 39, WEB
		LA2 従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳	×	-
		LA3 主要な業務ごとの、派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが正社員には提供される福利	○	40
	労使関係	LA4 団体交渉協定の対象となっている従業員の割合	×	-
		LA5 労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間	×	-
	労働安全衛生	LA6 労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う公式の労働安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	○	35, 40
		LA7 地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数 社会性目標と実績	×	-
		LA8 深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	○	40
		LA9 労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	×	-
	研修および教育	LA10 従業員のカテゴリー別の、従業員あたり年間平均研修時間	○	38, WEB
		LA11 従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	○	38, WEB
		LA12 定期的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合	×	-
	多様性と機会均等	LA13 性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳	×	-
LA14 従業員のカテゴリー別の、基本給与の男女比		×	-	
8: 社会パフォーマンス指標(人権)	マネジメントアプローチに関する開示		○	39
	投資および調達の慣行	HR1 人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定の割合	×	-
		HR2 人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤーおよび請負業者の割合	×	-
		HR3 研修を受けた従業員数を含め、業務に関連する人権的側面に関する方針および手順に関する従業員研修の総時間	△	39
	無差別	HR4 差別事例の総件数と取られた措置	×	-
	結社の自由	HR5 結社の自由および団体交渉の権利行使が著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置	×	-
		HR6 児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、児童労働の防止に貢献するための対策	×	-
	強制労働	HR7 強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、強制労働の防止に貢献するための対策	×	-
	保安慣行	HR8 業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	△	39
先住民の権利	HR9 先住民の権利に係る違反事例の総件数と、取られた措置	×	-	
9: 社会パフォーマンス指標(社会)	マネジメントアプローチに関する開示		○	12, 13
	コミュニティ	SO1 参入、事業展開および撤退を含む、コミュニティに対する事業の影響を評価し、管理するためのプログラムと実務慣行の性質、適用範囲および有効性	×	-
		SO2 不正行為に関するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	○	12, 13
		SO3 組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	○	12
		SO4 不正行為事例に対応して取られた措置	○	12
	公共政策	SO5 公共政策の位置づけおよび公共政策開発への参加およびロビー活動	×	-
		SO6 政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額	×	-
	非競争的な行動	SO7 非競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果	×	-
遵守	SO8 法規制の違反に対する重要な罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	○	12	
10: 社会パフォーマンス指標(製品責任)	マネジメントアプローチに関する開示		○	12, 14, 16, 17
	顧客の安全衛生	PR1 製品およびサービスのライフサイクルを通じた安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	○	16-26, WEB
		PR2 製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	×	-
	製品およびサービスのラベリング	PR3 各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類とこのような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合	○	16, 17, 22, 25, WEB
		PR4 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	×	-
		PR5 顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	○	18-20, 22, 26
	マーケティング・コミュニケーション	PR6 広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	○	16, 17
		PR7 広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	×	-
	顧客のプライバシー	PR8 顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	○	12, 13
遵守		PR9 製品およびサービスの提供および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額	△	12, 13

○…記載している △…部分的に記載している ×…今後開示を検討していく -…該当事項なし

第三者所感・編集後記

ワタミグループ「ふれあい報告書2007」への、第三者としての所感



株式会社トーマツ環境品質研究所
代表取締役 古室正充

ワタミグループ「ふれあい報告書2007」(以下「報告書」と称する)における2006年度の活動を拝見し、所感を述べさせていただきます。なお、本所感は、報告書に記載されている情報の正確性等につき、一般に公正妥当と認められる基準を判断基準として第三者審査意見を述べるものではなく、かつ、その他保証又は証明を行うものでありません。

進化を続ける報告書

昨年の所感で、外食業以外の取り組みと、今後の課題や方針の記載の追加・充実を期待する旨を申しあげましたが、今年の報告書では共に実現されています。前者については特に介護事業の記事が増えています。後者については目標と実績、評価、そして次の目標がステークホルダーごとに表形式で開示されました。こうした開示は、各活動に対してPDCAサイクルができていないと記載できない内容であり、CSR活動が確実にマネジメントとして意識され、組み込まれてきていると感じました。

報告書の中で、お客さまをはじめとするステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、問題があればすぐに改善するといった記載が見られましたが、報告書作成についても同じ姿勢であることがよく伝わってきています。

全社員が参加する社会貢献、7000人を超える株主総会

報告書の中では、ステークホルダーとの積極的にコミュニケーションをとっている記載が多く見られました。その中でも、株主総会と全

員参加型の社会貢献活動が特筆すべき取り組みかと思えます。株主総会への株主の積極的参加促進のために、土曜開催、株主の同伴者も対象とした屋台や有機野菜即売会の設営等配慮がなされ、その結果として過去最大の7000人以上の参加者がありました。また、社会貢献活動は、とすれば、一部の社員だけの活動になりがちですが全社員ボランティア活動等全社員参加型での社会貢献活動が実施されております。

更なる進化を目指して

昨年残念ながら未成年飲酒で行政処分を受けた旨が記載されています。こうしたマイナス情報を積極的に開示することは評価できると思いますが、未成年飲酒や飲酒運転は大きな社会問題となっているため、適正飲酒の推進に対する更なる対策が求められます。

また、環境については森づくりや割り箸廃止など新たな施策も見られますが、廃棄物リサイクル率などの環境パフォーマンスの改善があまり進んでいないことが気になります。業界で初めてISO14001を取得するなど、先進的な取り組みを進めてきているだけに今後の活動が期待されます。加えて、介護事業への本格参入により女性社員が急増していますが、女性社員の働きやすい職場環境づくりに向けた活動の記載はもっと充実してもよいと思われます。

こうした状況の変化に今後どのように対応していくのか、次年度以降におけるワタミグループの活動の進化、報告書の進化に期待しています。

以上

編集後記

昨年度、初めてとなるCSR報告書では、ワタミグループの事業展開や方針についても記載させていただいていました。本年度は、より活動に焦点をあて、ステークホルダーに満足していただくための具体的な取り組みや社員の声を掲載することで、できる限り現場に近い情報をお伝えできるように努めました。

また、制作にあたり各社・各部署と打合せを重ね編集していく過程で、昨年度の目標を意識し取り組みを改善されたもの、また残念ながらそうでないものもありましたが、今後の課題がより明確にな

りました。これをひとつのきっかけとして、ステークホルダーの皆様との積極的な対話を進めながら、取り組みそのものをレベルアップさせる活動につなげていきます。

なお、読者の皆様から2006年度ふれあい報告書に対する様々なご意見をいただきましたことを、この場を借りてお礼申し上げます。これからも、皆様からのご意見を参考にさせていただき、グループ全体の取り組みを分かりやすくお伝えすることができることを念頭に置き、報告書を発行していきます。

WATAMI®

表紙のデザインについて

会社の価値はありがとうの総和であるとの考えに基づき、「お客さま」「株主様」「お取引業者様」「従業員」「地域・社会」「環境」というステークホルダーから「ありがとう」という言葉をいただくことを目指しています。そして、この「ありがとう」をいただく活動を通じて持続可能な社会を目指します。そんな私たちの思いを、各ステークホルダーに関連する写真を使いデザインしました。

ワタミ株式会社

東京都大田区羽田一丁目1番3号 (〒144-0043)
お問合せ先TEL (03)5737-2784 FAX(03)5737-2793
ワタミふれあいホームページ <http://www.watami.co.jp>

※本報告書掲載のワタミグループ各社および関連団体のホームページには、「ワタミふれあいホームページ」からアクセスできます。



本報告書は、用紙はFSC認証林およびリサイクルされた木材や木材繊維から製品化されたFSCミックス認証紙を用い、インキには有害なVOC（揮発性有機化合物）を排除しほぼ100%植物油を材料としたベジタブルインキを使用、印刷方式には強いアルカリ現像液を使用しない水なし印刷を採用しています。製本用接着剤は古紙再生時に分離除去が容易なポリウレタン系の接着剤を使用しました。また本報告書はISO14001認証取得工場です。