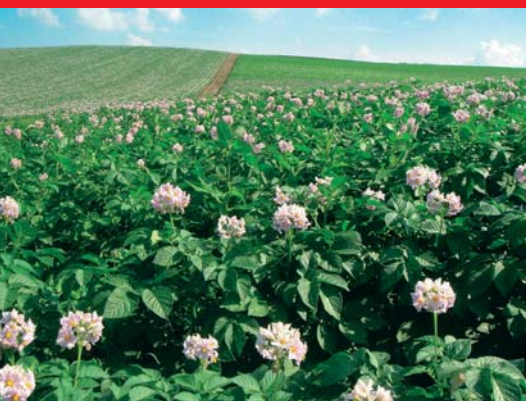




ワタミグループ CSR報告書
ふれあい報告書® 2008

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2008「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、アルバイトの教育や社員登用に対する取り組み、外食事業以外の環境面に関わる取り組みなど、皆様の関心が高いと思われる情報を追加し、網羅的な情報の開示に努めました。

また、制度や取り組みに対する具体的な事例や詳細データの一部は、本紙の最終部分にデータ集として掲載しています。

「ふれあい報告書2008」WEBサイトのご案内



本冊子に掲載されている内容は、「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では、2008年4月より、視力の弱い方や目の疲れやすい方でもホームページを快適に閲覧していただくための支援する機能を導入しました。簡単なマウス操作で文字を拡大したり、自動的に音声で読み上げることで、ホームページの閲覧を支援します。また、背景色・文字の色を変えて、読みやすい色で閲覧できます。

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

発行日 2008年9月（次回発行：2009年9月、前回発行：2007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11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、「「ありがとう」の輪を世界に広げるために」では和民（中国）有限公司、和民餐飲（深圳）有限公司、台湾和民餐飲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、ワタミの介護（株）、ワタミエコフォーカス（株）、ワタミ手づくりマーチャンダイジング（株）の7社を対象としています。

対象期間

2007年度（2007年4月1日～2008年3月31日）の活動を中心に、一部最新（2008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、2007年度（2007年3月1日～2008月2月29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、台湾和民餐飲股份有限公司の3社については、12月決算のため、2007年度（2007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。（2008年6月末現在の社名を使用しています。）

1、基本となる国内連結子会社11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、ワタミの介護（株）、ワタミエコフォーカス（株）、ワタミ手づくりマーチャンダイジング（株）の7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.」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」、ワタミエコフォーカス（株）を「ワタミエコフォーカス」、ワタミ手づくりマーチャンダイジング（株）を「WTMD」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」、台湾和民餐飲股份有限公司を「台湾和民」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・ガイドライン第3版（G3）」
□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2008」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	P 10
コンプライアンス	P 12
リスクマネジメント・情報セキュリティ	P 13
特集 非正規雇用者の教育制度	P 14
お客さまとともに	P 16
安全・安心への取り組み	P 18
外食事業での取り組み	P 20
特集 「ありがとう」の輪を世界に広げるために	P 22
介護事業での取り組み	P 24
MD事業での取り組み	P 26
農業での取り組み	P 27
環境事業・PMでの取り組み	P 28
株主様とともに	P 29
株主様満足度向上に向けた取り組み	P 30
開かれた総会を目指して	P 32
お取引業者様とともに	P 33
お取引業者様との取り組み	P 34
従業員とともに	P 37
理念共有への取り組み	P 38
人材育成への取り組み	P 40
職場環境改善への取り組み	P 41
地域・社会とともに	P 43
全社員ボランティアへの取り組み	P 44
特集 スクール・エイド・ジャパン	P 48
環境とともに	P 49
環境マネジメント	P 50
グループの主な環境影響	P 52
外食店舗での取り組み	P 53
ワタミの介護のホームでの取り組み	P 54
ワタミ手づくり厨房での取り組み	P 55
環境コミュニケーション	P 56
環境会計	P 58
特集 ワタミの森づくり活動	P 59
CSR年表	P 60
CSR指標	P 61
GRI対照表	P 62
データ集	P 64
2007年度アンケート結果 / 編集後記	P 67

ワタミグループの概要

会社概要 (2008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3号 (〒144-0043)
創 業：昭和59年4月
設 立：昭和61年5月
売 上 高：104,231百万円 (連結)
資 本 金：4,400百万円
従 業 員 数：グループ計3,126名

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

2007年度は、愛媛・佐賀へ新規出店し、2008年3月時点で1都1道2府35県に展開しています。また「坐・和民」「わたみん家」などへの業態転換を計14店舗行いました。海外では、香港、中国本土(深圳、上海)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、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」。平日は居酒屋ニーズに対応、週末にファミリーがご来店する居食屋として「和民」を補完します。



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。



介護事業

施設介護および通所介護、訪問介護、訪問看護 居宅介護支援事業

2007年度は介護付有料老人ホームを神奈川県に7ホーム、千葉県に2ホーム、埼玉県に1ホーム、東京都に1ホーム、通所介護事業所を神奈川県に1カ所開設しました。
2007年度末時点で、「レストヴィラ」を、埼玉県に3ホーム・東京都に2ホーム・千葉県に2ホーム・神奈川県に23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」の運営を受託しています。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」、通所介護事業所を2カ所、訪問介護・訪問看護・居宅介護支援事業所を各1カ所運営しています。

ワタミグループは、外食・介護・農業・環境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。

事業別売上高/経常利益 (2008年3月期)		
	事業別売上高(百万円)	事業別経常利益(百万円)
外食 (国内)	86,911	3,935
外食 (海外)	4,570	197
介護	10,534	1,114
農業	3,056	▲117
環境	4,066	261
その他	84	3

※連結調整前の数値 ※介護事業はのれん償却調整後の数値

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。



炭火烧だいにんく「わたみん家」
「炭火烧串料理」を中心とし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。※日本国内および、グアムの店舗を運営しています。



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的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。(フランチャイズ店舗として上海に展開。)



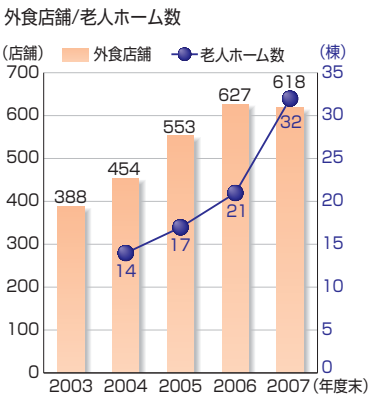
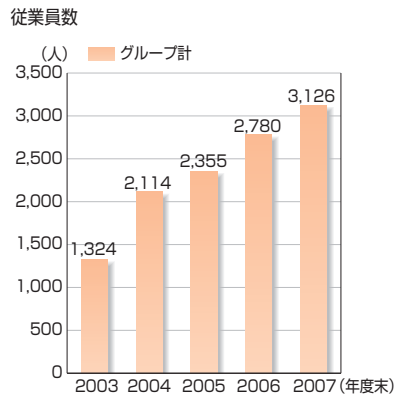
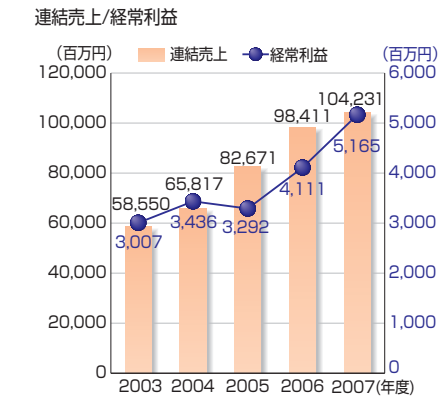
日本料理「和亭」
「和亭」は、「和民」の商品をベースに、現地の人々の日本食ニーズを取り入れ、それらを低価格で提供する業態です。日本食の日常利用を提案し、幅広い層のお客様に対応しています。香港で展開中です。



展開ホームご紹介

レストヴィラ 介護付有料老人ホームとして展開するワタミの中心ブランド「レストヴィラ」は、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、サービスを提供しています。
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、万が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。



■外食店舗 都道府県別出店状況 (2008年3月末現在)

■ 既存商圏
■ 2007年度新規出店地域

グループ合計618店舗
●国内合計 597店舗
□北海道 13店舗
□東北 10店舗
□関東 407店舗
□北陸 3店舗
□中部 35店舗
□近畿 84店舗
□中国 15店舗
□四国 4店舗
□九州 26店舗
●海外合計 21店舗
※県別の数字は店舗数です。

■老人ホーム 都道府県別展開状況 (2008年2月末現在)

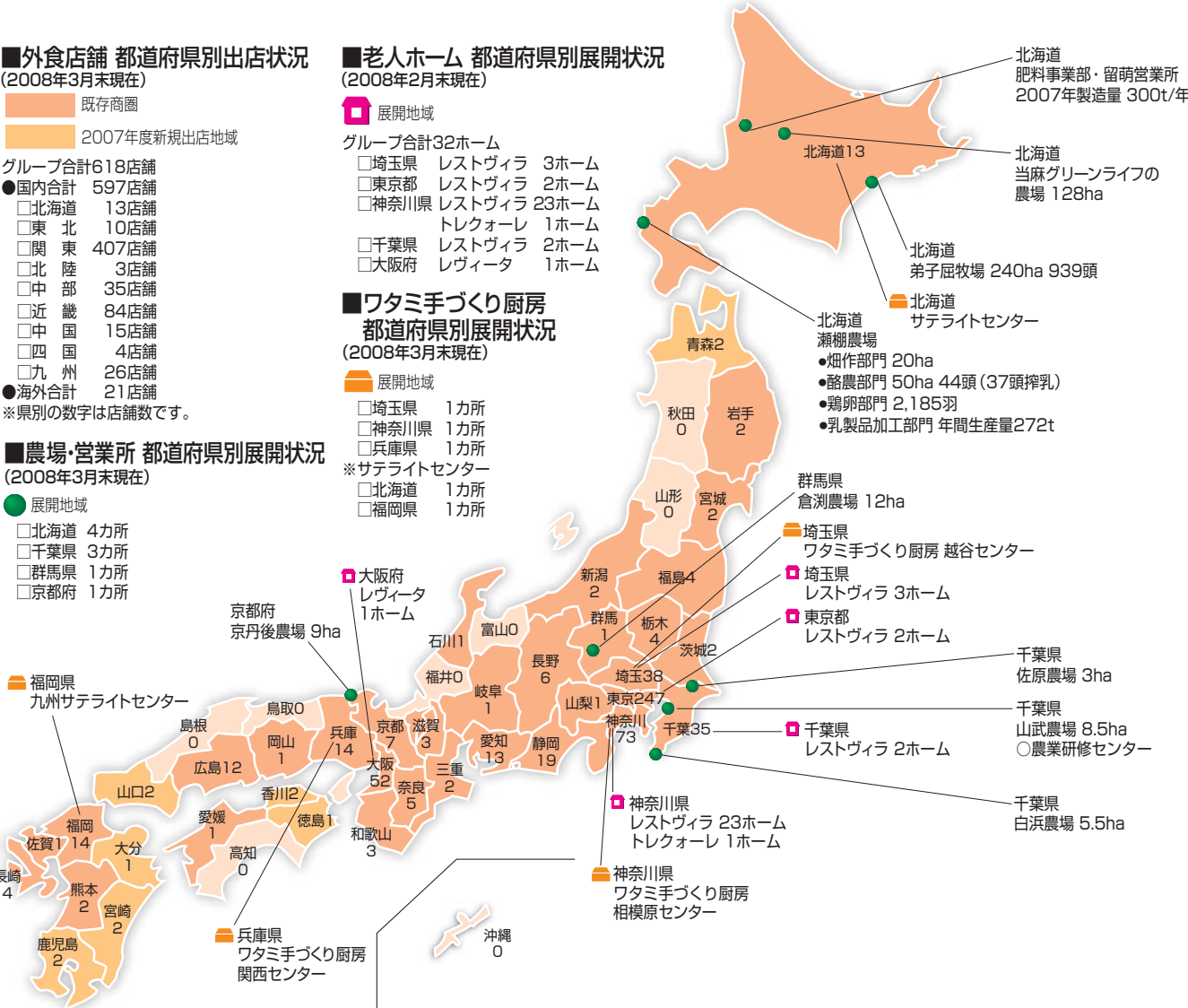
■ 展開地域
グループ合計32ホーム
□埼玉県 レストヴィラ 3ホーム
□東京都 レストヴィラ 2ホーム
□神奈川県 レストヴィラ 23ホーム
□千葉県 レストヴィラ 2ホーム
□大阪府 レヴィータ 1ホーム

■ワタミ手づくり厨房 都道府県別展開状況 (2008年3月末現在)

■ 展開地域
□埼玉県 1カ所
□神奈川県 1カ所
□兵庫県 1カ所
※サテライトセンター
□北海道 1カ所
□福岡県 1カ所

■農場・営業所 都道府県別展開状況 (2008年3月末現在)

● 展開地域
□北海道 4カ所
□千葉県 3カ所
□群馬県 1カ所
□京都府 1カ所



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年度より北海道の弟子屈(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。
2008年3月末時点で全国に8カ所、476haの農場(牧場)を運営しています。
また酪農や鶏卵事業・肥料事業などにも取り組んでいます。

環境事業・PM

外食店舗や介護・商業施設の用地開発、建設・工事、保守・ビル管理業務、環境改善事業

外食店舗や介護・商業施設の物件開発から建設、メンテナンス、資産管理に至るまでのサービスを展開しています。
また、施設の「生む〜創る〜守る」までを一貫して行う体制を活かし、「低コストで環境負荷を軽減するための総合施設マネジメント」を提案しています。
※PM…総合施設マネジメントサービス

MD事業

給食事業 弁当事業(宅配弁当) 通信販売

「ワタミ手づくり厨房(集中仕込みセンター)」を運営し、ワタミグループの外食店舗や老人ホームの商品提供(商品開発・製造・物流を担っています。また、通信販売や、保育園・学校・病院などへの商品提供も展開しています。
※MD…商品に関わるマーチャンダイジングのすべて

その他

医療(医療事務受託および物品販売業務)

TOPICS 株式会社タクシヨクの株式取得について



2008年7月31日付で株式会社タクシヨクの全株式を取得し、グループ会社としました。
株式会社タクシヨクは、九州、関東地域において夕食弁当(夕食食材)の製造、および業務委託方式による宅配事業を行っています。

今後、原材料の調達や製造の共有、物流の効率化や、メニュー開発力の強化、さらに関東圏での事業拡大などを行います。また、顧客には高齢者の方々も多く、介護事業で培った介護食のノウハウを取り入れ相乗効果を発揮していきます。

100年先まで続く会社を目指して



トップメッセージ

私は、「100年続く企業創りをしていこう。100年先に向けて準備をしていこう。」と、その思いを伝え続けています。

外食事業をはじめ、介護・農業・環境とあらゆる場面で「ありがとう」を集める企業となった今、ワタミグループ全社員の一人ひとりが、何をもって「ありがとう」を集めるのかを考え、構想することを共有したいと思います。

「100年企業」を目指すとき、10年間の利益を追求しようという企業とは、まったく異なります。

長く続けるためには、損得でなく、善悪を判断基準にしなければなりません。

2007年は、すべてのステークホルダーの皆様には言っていた「ありがとうの総和」を、より確かなものにしていくためにグループ事業の再編を行いました。

ワタミが、創業当時よりこだわり続けていた「手づくり」への強い思いから生まれた「ワタミ手づくり厨房」を中心に「仕入」「加工」「物流」部門を統合、より高いコストパフォーマンスを目指し、ワタミ手づくりマーチャンダイジング(株)を設立いたしました。

「環境」「メンテナンス」を中心に展開していたグループ会社とワタミ(株)が実施していた「店舗開発」「建設」部門を統合、環境に配慮しながらより収益性の高い会社を目指す、ワタミエコフォーカス(株)を設立いたしました。

どちらも、ワタミ最大の財産である「人」あつての事業です。

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。100年先から

- 日本で、世界で、こんなお店があつてよかった、ありがとう
- 安全で安心な手づくりの料理を、ありがとう
- あの会社があつたから日本は、高齢者にとって幸せな国となった、ありがとう
- あの会社があつたから、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

社員一人ひとりが集めた「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、「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

「会社の繁栄、社員の幸福、関連会社・取引業者の繁栄、
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 PM さまざまな施設の「生む～創る～守る」を一貫して行い、施設の価値を最大限にするとともに地球環境へ貢献すること
- ▼MD バラエティ豊かで、常に変化し続けるメニューを支え、安全で、衛生的で、フレッシュな製品を、均質に、圧倒的な安価で提供し続けること

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、お客さま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ならない
- 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P60）

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、社会的責任を果たし、“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。

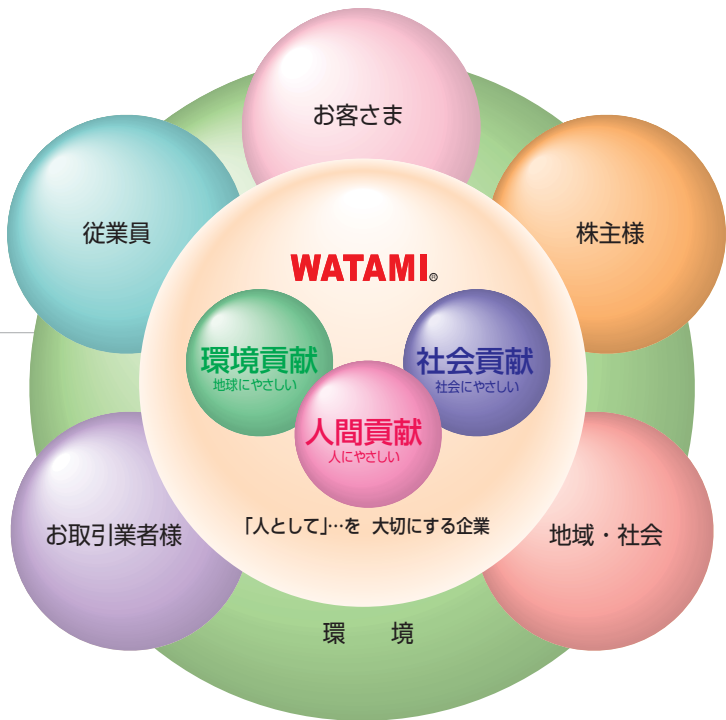
皆様から寄せられたご提案・ご意見・クレームは、すぐに検討（対応）するとともに、課題解決への計画を策定、それぞれのマニュアルへの反映、業務計画への組み込みを行っています。

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皆様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。（CSR指標はP61）



事業活動を通じて社会的課題の解決に貢献を

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
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……。こんな場面を提供したい、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、外食事業を展開しています。

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
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。「ご高齢者の方からも、たくさんのありがとうを集めること」を目的に、介護事業に参入しています。

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
食料自給率・海外穀物の急騰・海外の化成肥料原料急騰と原油の急騰に始まった混乱は収まる様子もありません。長年、海外に依存した食糧政策、そして化学肥料に頼った農業政策が破綻し、環境に負荷を与えない有機農業が認知され始めています。今こそ、環境に寄与する有機農業を全国の有機農業者と推進することで、国内の農業諸問題を少しでも改善しようと活動しています。

環境PM



さまざまな施設の「生む～創る～守る」を一貫して行い、施設の価値を最大限にするとともに地球環境へ貢献すること
ワタミグループでは、さらに環境への取り組みを強化するため、施設の開発を行ってきたワタミ（株）の店舗（施設）開発部門とワタミエコロジー（株）のメンテナンス・環境事業を統合、ワタミエコフォーカス株式会社を設立しました。

MD



バラエティ豊かで、常に変化し続けるメニューを支え、安全で、衛生的で、フレッシュな製品を、均質に、圧倒的な安価で提供し続けること
「食」を取り巻く環境の変化がますます加速するなかで、「食の安全・安心」を守り、「食を通じて人と人が会おう場を豊かにする」ことは、「食」に関わる企業として当然の責務であると考えます。生産から消費までの一連の流れの中で、お客さまから「ありがとう」を集める活動を強化するために、ワタミ手づくりマーチャンダイジング株式会社を設立しました。

事業を超えて「ありがとう」を集めにいきます。

社会貢献



NPO「スクール・エイド・ジャパン」を支援



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法人などを通じて継続的に支援、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。

ワタミでは、2002年には、不測の事態に迅速に対処することや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。

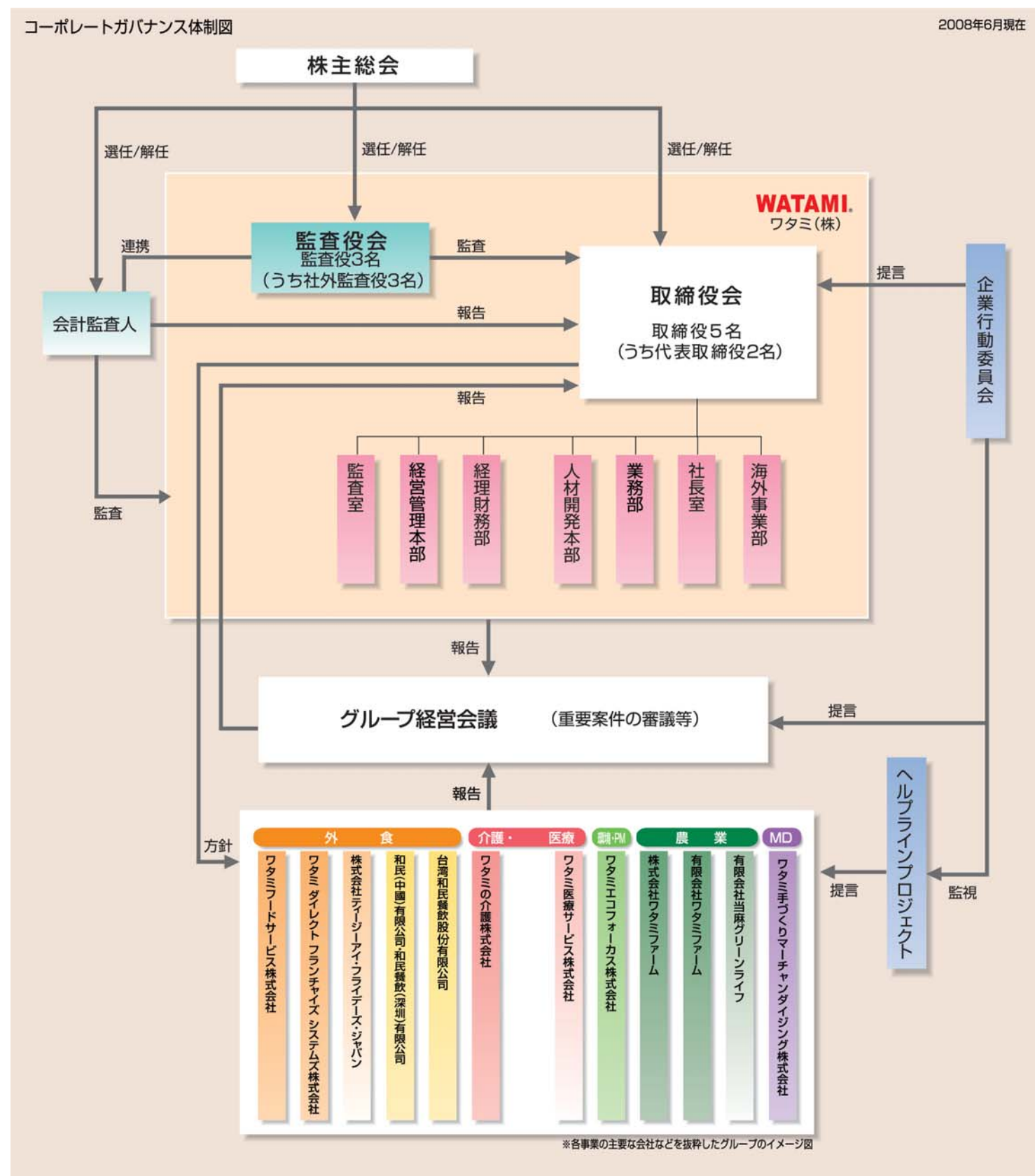
加えて「執行役員制度」を導入し、取締役会の監視機能と執行役員の業務執行を分離しました。

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年度より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」を採用しています。取締役候補者の選任には、透明性を高めるため、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、付設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、株主総会に諮り承認を得ています。

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。



グループ内の潜在・顕在するリスクについて検討し、早期に自発的に改善を促す事でグループのコンプライアンスを徹底することを目的とした、会社組織とは別の独立した専門機関です。

ワタミ（株）取締役会にて選任された取締役・部室長・外部顧問により構成され、定期的な会議を開催し、各種案件を検討しています。下部組織としての「ヘルプラインプロジェクト」を監視し、必要に応じてグループ経営会議・各社取締役会への提言を行っています。

2008年度については、グループ全体のリスク管理体制の整備と併せてフローを明確にし、実効性を高めていきます。

多様な人材の育成・活用を目指し、 非正規雇用者の教育制度を強化するとともに、 正社員への登用を推進しています。

2007年、非正規雇用者の比率は、非正規雇用者数(1,732万人)が正規雇用者数(3,441万人)の50%を超えています。また、若年層の非正規雇用者は、1997年から2007年までの非正規雇用比率が、15~34歳で、10年間で20.7%から31.8%と11.1%増加しています。(正規雇用者および非正規雇用者数は総務省 労働力調査より)
近年、この若年層雇用が社会的課題のひとつと言われており、若年層の雇用者に、企業は労働に従事させるだけでなく、職業能力の開発・向上のための教育訓練の機会提供が期待されていると考えています。

ワタミでは、アルバイトをする中で、時給だけでなくプラスアルファとなる大切なことを学んでいただきたいと思います。たとえば、人を思いやる心、時間を守ることや仲間を持つことの大切さ、元気に挨拶すること。さらに、農業や環境などの知識を学ぶことで、働いている方々の視野を広げていくきっかけとなればと考えています。この考えに基づき、アルバイトの方々にも様々な教育制度や評価制度を導入しています。



アルバイトの教育研修の推進

WFSは、2006年度からアルバイトの教育研修を専門に行う部署を新設し、首都圏および静岡県の284店舗を対象に、初期トレーニングを一人あたり9時間行う研修を開始しました。研修では、認定を受けた専属のトレーナーが、理念をはじめ、仕事内容や商品知識などの講義とロールプレイングによる実技を行います。

2007年度からは、アルバイトの定着率が向上した結果を受けて、さらに対象店舗を拡大し、東海・関西・北海道のエリアでも1,717名のアルバイトに対して研修を実施しました。

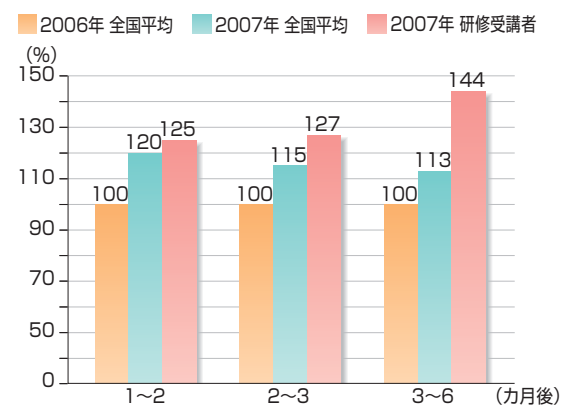
2008年度は、さらに九州へと実施エリアを拡大する計画です。

研修概要

研修A (2時間)	理念、仕事内容や商品知識の習得
研修B (2時間)	オーダーを受注する機器の習得
研修C (2時間)	ロールプレイングによる仕事の一連の流れを習得
研修D (3時間)	現場における指導・訓練

※研修は、2週間ごとに更新されるスケジュールをもとに、希望する会場や研修内容を選択し参加します。

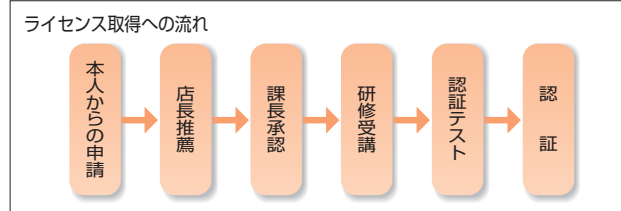
WFS アルバイトの定着率の比較 (2006年の定着率を100%とした場合の比較)



※「1~2カ月後」は勤務開始から1カ月以上2カ月未満のアルバイト
「2~3カ月後」は勤務開始から2カ月以上3カ月未満のアルバイト
「3~6カ月後」は勤務開始から3カ月以上6カ月未満のアルバイト
※定着率とは、1カ月間の雇用者数を基準として、一定期間を経た在籍者数の割合
$$\text{定着率}(\%) = \frac{\text{一定期間を経た在籍者}}{\text{一定期間を経た在籍者} + \text{一定期間内の退職者}} \times 100$$

アルバイト向け社内ライセンス制度

WDFSでは、2005年度より、業務習得レベルの高いアルバイトを対象とした認証制度を設けています。制度は、トレーナー(新人教育担当)として必要な教育手法や、店舗責任者として必要な業務知識、店舗の状況に合わせて作業割当の変更を行う運営手法などの研修を受けたアルバイトが、認証テストを受け資格を取得するものです。2007年度は、トレーナー33名・時間帯責任者106名が認定されました。



TOPICS アルバイトの給与前払い制度の導入

この制度は、既に勤務実績のある給与の一部を、利用者が必要に応じて必要な額を、正規の給与支払日に先んじて受け取ることのできる制度です。2007年度は、首都圏を中心に154店舗に導入しました。

TOPICS アルバイトの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。

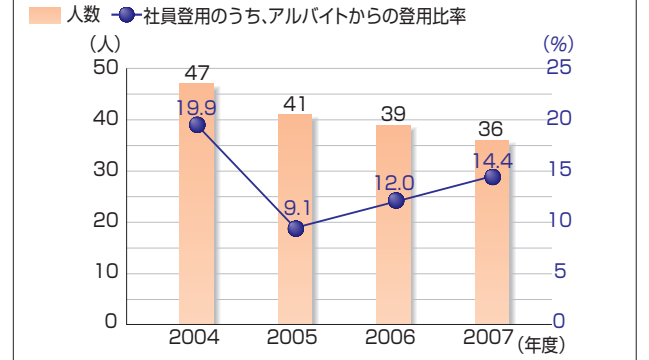
アルバイトからの社員登用制度の充実

ワタミでは、アルバイトから正社員になる「きっかけづくり」を推進しています。正社員を希望する方には、ワタミ(株)人材開発本部の採用担当者がグループの事業活動などを説明しています。

また、各社の社長と面談をする機会を設け、相互理解を深められるように努めています。

2007年度より外食事業において原則転動がないエリア社員制度を導入、2007年度実績で、アルバイトから正社員へ36名、エリア社員から正社員へ2名、アルバイトからエリア社員へ8名登用しました。ワタミの介護ではパートタイマーから正社員へ126名を登用しました。

アルバイトからの社員登用人数の推移 (対象はWFS、WDFS)



INTERVIEW 「坐・和民」新宿野村ビル店 店長 佐野圭奈

研修受講者を店舗で受け入れている店長から一言



ワタミで勤務する上で一番大切なことは、作業の習得が早いことでも、業務遂行のスピードが早いことでもありません。「お客さまに感動を与えるお店をつくらう」というワタミの思いを理解した上で、お客さまに接客させていただくことです。このことをしっかりと研修を通じて理解していることは、勤務する本人が今後、能力を向上させていく上でも、来店していただくお客さまによりレベルの高いサービスをさせていただく上でも重要で、大きな効果を発揮できる基礎と感じています。

INTERVIEW 教育研修課 トレーナー 西田早希

研修を実施しているトレーナーから一言



研修で一番意識していることは、研修を受ける本人が「やりがい」や「評価されること」など、働くことの楽しさや喜びを実感できるようになることです。ワタミでは、「明るくのびのびと仕事をしよう」という店舗運営基準がありますが、まさにこの運営基準を肌で感じてもらうことです。お客さまや仲間の従業員から「ありがとう」をもらい、働く楽しさを体験された方は、非常に意欲的になり、業務内容や商品知識の習得がとてもスムーズになります。私が、とてもうれしい時のひとつです。

INTERVIEW WFS 和み亭営業部 2課 課長 神山篤

アルバイトから社員となった経験者からの一言



アルバイトを始めて一番驚いたことは、社員がお客さまに喜んでいただくことに真剣に取り組んでいる姿でした。仲間と一緒に、本気になって「お店づくり」に取り組むことが、自分自身を成長させるためにも必要だということを学びました。これからも、一つひとつの「ありがとう」をいただくことに一生懸命取り組んでいきたいと思っています。

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		2007年度目標	2007年度結果	評価	2008年度目標	掲載ページ	
安全・安心への取り組み	食材の安全・安心	特裁・有機野菜比率（※1）	37%以上	33.2%	×	36.3%以上	18
		有機加工食品の使用（※1）	714t以上	763t	○	760t以上	18
		食品添加物(化学調味料)の削減（※1）	新規14アイテム1,000kg削減	新規14アイテム678kg削減	×	新規7アイテム250kg削減	18
		原産地表示（※2）	フードメニューの原産地一覧表を各業態で保管	「和民」「坐・和民」「和み亭」「ゴハン」「然の家」「わたみん家」「T.G.I.F.」で実施	×	フードメニューの原産地一覧表を各業態で保管	63
		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	18
	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83.6%	×	衛生検査「良好」評価店舗100%	19
	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	19
		「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	19
		「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	19
		分煙対応店舗（※2）	新規店舗導入	新規店舗9店	○	新規店舗導入	19
標準仕様書の改訂（※6）		介護施設用 年1回の改訂	介護施設用 年1回の改訂	○	介護施設用 年1回の改訂	19	
		外食店舗用 年2回の改訂	外食店舗用 年2回の改訂	○	外食店舗用 年2回の改訂	19	
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	70.3%（年間）	×	週間80%以上	20
		アンケート満足度（WDFS）	週間80%以上	70.1%（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	79.3%（年間）	×	週間80%以上	－
			GEM（※7）による満足度週間48%以上	41.0%（年間）	×	GEMによる満足度週間49%以上	21
		アンケート満足度（香港）（※8）	週間80%以上	75.0%（年間）	×	週間80%以上	22
		アンケート満足度（深圳）（※8）	週間80%以上	64.9%（年間）	×	週間80%以上	22
		アンケート満足度（台湾）（※8）	週間80%以上	64.2%（年間）	×	週間80%以上	22
	介護事業	アンケート満足度	週間100%	85.2%（年間）	×	週間100%	24
	ワタミ手づくり厨房	品質・衛生管理体制（※9）	年間「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	年間「品質クレーム47件」 「業務点検78.8点」 「衛生点検79.6点」	×	年間「品質クレーム33件」 「業務点検80点以上」 「衛生点検80点以上」	26
	農業	農場面積（※10）	現状維持（488.5ha）	476.0ha	×	現状維持	27
		有機農業の推進	有機畜産の認証を取得	有機畜産の認証を取得	○	JAS有機認証の維持	27
	環境事業PM	アンケート満足度【清掃】	月間60%以上	48.6%（年間）	×	月間60%以上	28
		アンケート満足度【サポートセンターサービス】	電話の対応 年間80%以上	55.9%（年間）	×	年間80%以上	28

○達成、×未達成、一該当なし
（※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」は台湾和民餐飲股份有限公司
（※9）対象はWTMD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

2007年度出店を抑制し、内部充実、人材育成に注力



ワタミフードサービス(株)
代表取締役社長・COO
ワタミダイレクトフランチャイズシステムズ(株)
代表取締役社長・COO
桑原 豊

2007年度、「80%0件」を大テーマに、社員に対する理念浸透、外部研修を活用したリーダーシップ強化など“人材育成”を中心に、全従業員一丸となってお客さま満足をいただく活動を行いました。商品については、地域に密着した店舗とすべく、各地域における特別メニューの導入にも挑戦、地域最適を目指しました。

2008年度につきましては、継続して内部充実に力を注ぎ、業態再配置、業態整理をさらに推進し、年度内に第一段階が終了します。人材育成はさらに強化し、各研修会の見直し、会議の見直し、外部研修の充実を計ります。アルバイトを含む従業員を巻き込み「チームとして目標を設定し、方法を考え、行動する」そんな自ら考え、行動し、結果を出す組織をつくりあげます。

商品については「手づくり、安全安心」を握り下げ、ワタミだから提供できる強力な差別化商品の開発に取り組みます。DFC制度を全業態に広げ、オーナー感覚を持ったリーダーが運営する強い店をつくります。（DFC制度についてはP39）

人を元気に、人が元気なホームづくり



ワタミの介護(株)
代表取締役社長・COO 清水 邦晃

ワタミが施設介護事業をはじめて4年目。一人でも多くのご入居者様から「ありがとう」をいただける会社になるために、この3年間は無我夢中で取り組みました。

2005年度は、グループの仕入～開発～物流といったノウハウを生かした食事を開始。2006年度は、平日5つ週末2つのアクティビティの開催、ワタミ農園の開園、ワタミカフェのオープン。2007年度は、寿司キャラバンや松茸祭りなど食事中心のイベントの開催、箱根温泉日帰り旅行などの外出企画、4大ゼロ（おむつ-0・特殊浴-0・経管食-0・車椅子-0）の取り組みといったご入居者様の生きがいとやりがい、楽しみ、そして自立に向けての支援をひたすらに追求してきました。また、職員が日々元気に働けるよう、社内研修制度の充実、評価制度の改訂、社員旅行の開催、適正人員の確保に努め、職員の満足度を高めることでご入居者様へより良いサービスを提供できるよう、力を入れてきました。

2008年度はこれらをノウハウとし、ワタミの介護のスタンダードとして確立する年。ご入居者様にいつまでも元気に過ごしていただいけ、ご家族の皆様には安心して任せていただけるようなホームを目指しこれからも全力で取り組んでまいります。

安全性とおいしさにこだわり続けたい



(株)ワタミファーム
代表取締役社長・COO 武内 智

2007年度は、4月に有機畜産物・有機加工食品の有機JAS認証を国内で初めて取得することができました。これは、自然がもたらす循環系を活かした有機農業を推進することで、畑作だけでなく有機酪農・平飼鶏卵・放牧型畜産などの事業展開を通じて、安全性とおいしさにこだわり続けていた結果だと考えています。

また、「農業」をマネジメントすることで、無理・無駄を減らすことや人材を育成し組織をつくることに力を入れて取り組みました。「有機農業や有機野菜を特別でなく、普通のことになりたい」というワタミファームの願いを実現するための一歩です。

農業界がかかえている食料自給率の低下や後継者不足などの構造的な問題に加え、輸入食材の安全性や穀物の高騰といった社会問題も発生しています。今後も、有機農業の生産者やお取引業者様と一緒に、食の安全性や、環境負荷を最小限にとどめる循環型農業を追求していきたいと考えています。

お客さまに安全・安心な料理をお届けするために

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。

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。この他、メニューブックには表記しておりませんが、「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。

データ集：□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…P65

食品添加物(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）」を中心に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。

2007年度は、「化学調味料」に加えて、保存料や着色料の削減を試み、「新規14アイテム1,000kgの削減」を目標に掲げ商品の開発に取り組み、結果、新規14アイテムについて削減できましたが、削減量については678kgで未達成となりました。

2008年度は「新規7アイテム250kgの削減」を目標とし、アイテム別に添加物の削減計画を進めています。

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、念入りのチェックを重ねています。

お取引業者様との協力

ワタミ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、仕入れ業者様、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。

有機野菜・有機加工食品納入量

ワタミでは、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。

2007年度は37%（2,298t）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33.2%（1,875t）に留まりました。

また、有機加工食品の使用については、2007年度は、目標714tに対して、763tを使用しました。

2008年度は、有機野菜および特別栽培農産物の納入量の比率36.3%（2,099t）以上、有機加工食品760t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・導入を行っています。

データ集：□有機野菜および特別栽培農産物納入量の比率

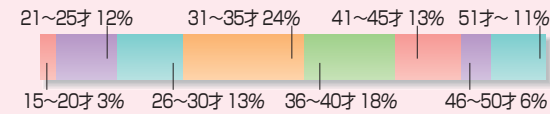
□有機加工食品および有機農産物を使用した加工食品一覧…P65

TOPICS ナチュラルライフの見本帖 [o:kun(オーケン)]

2008年6月、ワタミグループの外食店舗にご来店のお客さまやライフスタイル（エコ）を意識する方向けに、ワタミの活動紹介や安全・安心な食への思いをベースに、ファッションそしてフィットネスなど「今日から始められるオシャレで健やかな暮らし方を提案するフリーマガジン」として「o:kun(オーケン)」を発行しました。ワタミの外食店舗や一部の書店で配布しています。o:kun <http://www.ecocolo.com/okun/>



読者アンケートの年齢分布（対象143名/2008年7月9日現在）



「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

衛生管理体制

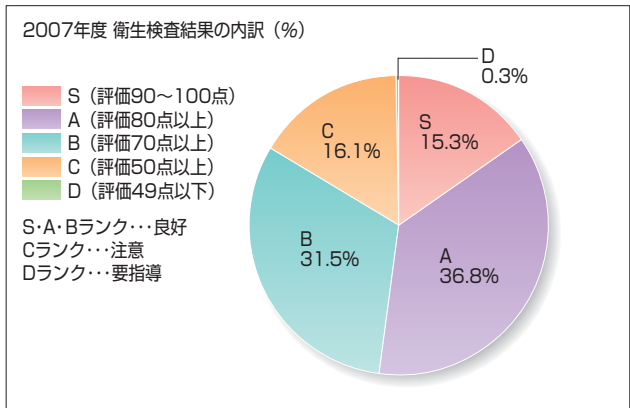
ワタミでは、店舗やホームで、高い衛生管理レベルを維持することを目的として、ワタミ手づくりマーチャンダイジングが主管し、定期的に外部検査機関による「衛生検査」を実施しています。

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の特性や対策については、業務改革会議（→詳しくはP20）にて、定期的に衛生管理責任者より講義をしています。

2007年度は、1,208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、食中毒菌をば菌していないかの確認をしています。また、ワタミエコフォーカス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（看板など）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。

2007年度は、2006年度規定した老人ホームの標準仕様書に基づいて建築された新ホームにて、ご入居者様や従業員からの声をもとに検証をしました。浴槽のサイズを広げるなどより快適な空間をハード面から実現することを目的に標準仕様書を更新しました。

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31店舗にて車イスのお客さまに対応した「トイレの設置」も行っています。（2008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、ワタミの国内外食全店で、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、お料理をご要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っ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、ワタミのバリアフリーです。

データ集：車イス対応トイレが設置されている店舗一覧…P65

分煙の取り組み

ワタミでは、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。

2007年度は新規9店舗に設置し、計276店舗に導入しています。（2008年3月末現在）

データ集：イオンバリア設置店舗数の推移…P65

お客さまとともに：外食事業での取り組み

お店で最高の笑顔をいただくために

お客さま満足の追求

お客さま満足を追求するために、お客さまの声に耳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。

2007年度は、新規に「T.G.I. Friday's®」でも取得し、認証店舗は国内外食店舗で600店舗となりました。

データ集：外食店舗運営基準…P65

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わせ」をホームページに設置しています。

2007年度のアンケートハガキでは、国内外食店舗全体で、45,592件のご意見・ご感想をいただきました。

ご意見・ご感想で、メニューのご提案の場合はメニュー開発担当者へなど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、お客さまのご意見・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(エリアマネジャー)が参加し、毎週、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し、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。

様々な視点から店舗チェックを実施

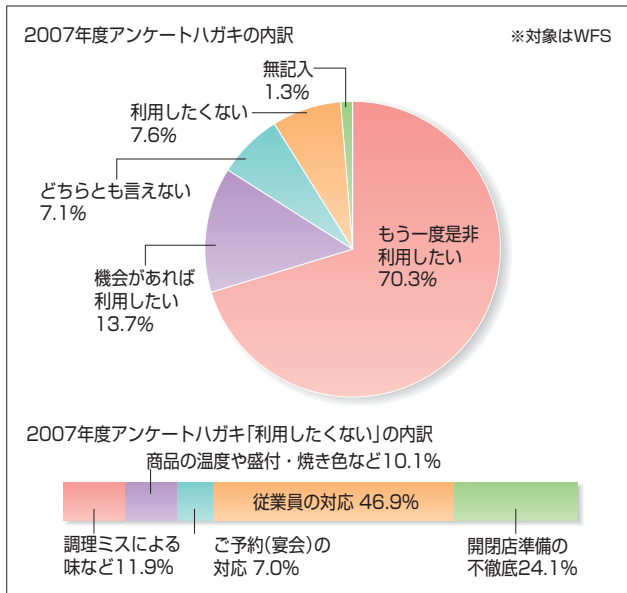
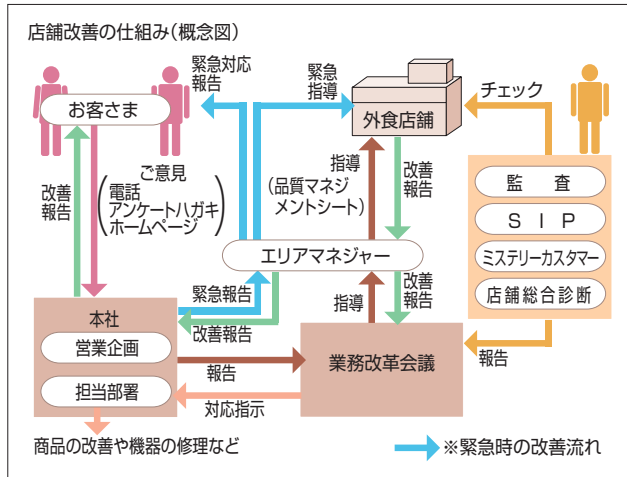
■店舗監査(内部監査(抜き打ち監査))

店舗運営業務の執行と完全に分離された監査室が、店舗運営の状況を、6つのテーマ「理念(企業倫理)の浸透、サービスの品質、料理の品質、ホールの清掃状況、キッチンの清掃状況、マネジメントシステムの定着」と83の監査項目に沿って行うことで、店舗のスタンダード維持を確認しています。2007年度は、監査室により延べ701回の店舗監査を実施しました。監査項目の中で「消防法に関わる重大な過失」など、特に重要な13項目を「Z評価」対象項目としています。Z項目について問題が発見された場合は、監査担当者より、ワタミ(株)社長およびその外食業態を運営する各社社長にその場で報告され、緊急に措置が行われます。2007年度におけるZ評価対象店舗は3店舗でした。

データ集：2007年度監査結果…P65

■お取引業者様による店舗チェック(ミステリーカスタマー)

2003年より、お取引先の従業員の方に、「お客さまとしてご来店」いただく制度を導入。よりお客さまに近い視点での評価48項目と総評をいただいています。2007年度は、延べ240回の店舗チェックを実施していただきました。



■本部社員による店舗チェック(SIP:スタンダード・インポート・パトロール)

店舗運営のスタンダード(標準)を再確認することを目的として、本部社員によるSIPを各店、原則年2回(※)実施しています。日程およびチェック項目を事前告知し、環境活動を含めた店舗サービス・料理の品質などを再確認しています。2007年度は延べ1,065回実施されました。

日頃、現場から離れている本部社員が店舗社員と交流することで、問題を共有化していくという面でも大変有効な手段となっています。また、2007年度は、SIP担当者向けの事前研修を行い評価基準のすり合わせを行いました。

※新規オープン店舗についてはSIP開始時点でオープンしている店舗を対象とします。

■株主様による店舗チェック

ワタミでは株主様からも、店舗運営状況についてご意見をいただきたいと考え、毎年2回、株主優待券および、ご利用いただいた際に感想を記入していただく「株主様アンケート」を郵送させていただいています。

2007年度上半期は3,892通、下半期は1,120通のご回答をいただきました。(外食店舗に対するご意見の内訳)

□料理の味…17.5% □サービス…17.1% □提供時間・温度など…9.9%
□内装・備品…8.9% □メニュー提案…8.2% □価格…6.4% □その他…32.0%

あらゆる事業において「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、より高い基準で店舗を運営することを目的として、「店舗総合診断」に基づき出店地域ごとの責任者(エリアマネジャー)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。

この制度は、売上予測に基づいた人員配置や、環境活動への取り組み状況などについて、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。

2007年度は、細部への教育を強化することでより高い業務遂行の実現を目指し、習得項目を85項目から347項目に細分化しました。

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P38)。従来の1回あたりの参加人数は200名程度と規定していましたが、2007年度はこの人数を原則50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。

2006年度249回の開催に対して、2007年度は306回の研修会を実施しました。



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、ニーズや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」「ゴハン」「然の家」「わたみな家」で実施された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。2007年度、WFSでは「和民」1,577件、「坐・和民」2,885件のご回答をいただき、選り好み意識した商品を導入するほか、人気メニュー投票でご要望の多かったメニューの導入により内容の充実に努めました。



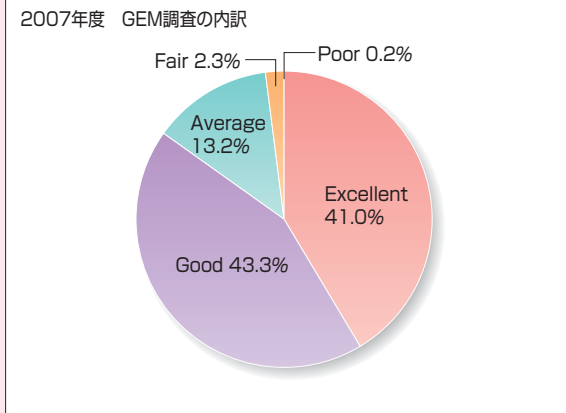
TOPICS 「T.G.I. Friday's®」の取り組み ゲスト エクスペリエンス モニター(GEM)の実施

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しているか、インターネットを通じての調査(ゲスト エクスペリエンス モニター調査(GEM))を開始しています。この調査では、「フレンドリーな歓迎」についてなど店舗評価の16項目を、「5,Excellent、4,Good、3,Average、2,Fair、1,Poor」の5段階で評価していただきます。

この調査の結果、「5,Excellent」評価をいただいたお客さまは、T.G.I.F.J.が目指しているサービスを実現できた時の評価であることがわかり、2007年度からは「5,Excellent」評価を段階的に向上させていく取り組みを開始しました。

※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이터・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。



2007年度は、この調査を通じて4,885件のご意見・ご感想をいただき「5,Excellent」評価41.0%、「1,Poor」評価9件という結果になりました。この結果をもとに、店舗ごとに満足度の向上に影響を与える項目を明らかにし、改善に取り組むことで「5,Excellent」評価49%の獲得と最低評価0件を目標として、お客さまの満足度を高める取り組みを行っています。



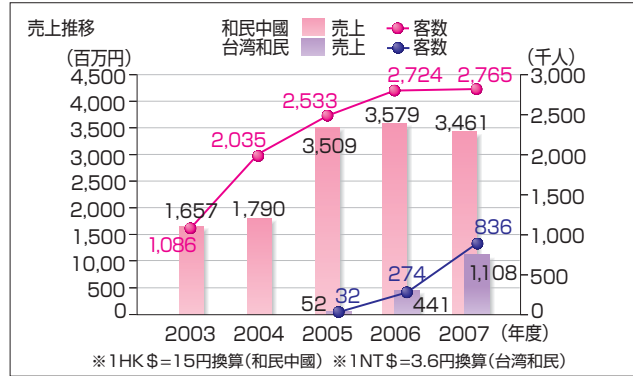
お客さまとともに：特集 海外での取り組み

「ありがとう」の輪を世界に広げるために

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20店舗の直営店を展開し、2007年4月にはフランチャイズ店舗が上海に出店し拡大しています。

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」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

海外でも、お客さまアンケートを実施しています。和民・台湾和民では、会計(お客さまごとに各テーブルで会計を行う)時にアンケートをお渡しし、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P20)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。台湾和民では、ご来店されたお客さまの着席時にアンケート用紙をお渡しし、ご飲食後に、ご記入いただいています。和民・台湾和民様に、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。2007年度は、和民・台湾和民で71,241件、台湾和民で36,674件のご意見をいただき、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。

TOPICS 「四川大地震」への救援活動

和民・台湾和民では、2008年5月に発生した四川大地震の救援活動を支援させていただくことを目的として一部のメニューの売上を義援金として被災地へ寄付させていただく活動を実施しました。その結果、5月26日～28日にご注文いただいた和民サラダ(和亭サラダ)の売上として40千HK\$および7千RMB(計700千円)が集まり、香港赤十字社に寄付させていただきました。



お客さまの声を生かしたメニュー開発

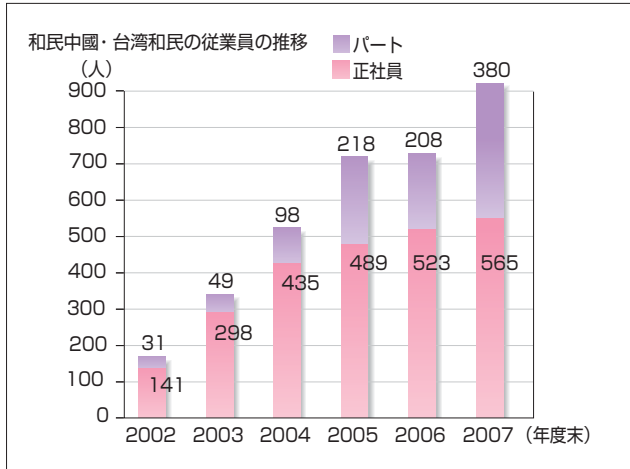
和民・台湾和民では、通常のアンケートとは別に定期的にお客さまにご協力いただき、ご来店者の属性を含めてニーズ、商品の嗜好などをお聞きするアンケート調査を実施しています。2007年は、1,485件のご回答をいただき、ご要望が多かった「商品の味」の改善や、秋刀魚や赤貝の寿司などのメニューアイテムを増やしました。また、台湾和民でも通常のアンケートを通じて、お客さまからの声をもとに海老マヨサラダや石焼ビビンバなどのメニューを改良しました。



お客さまのご意見をもとに増加したお寿司メニュー

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、現地スタッフを最大限雇用する方針です。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。2007年12月末時点で、和民・台湾和民で680名、台湾和民で265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P38)」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P38)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、自分がしてほしいことをさせていただくというワタミのサービス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。



海外のボランティア活動

和民・台湾和民では、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。2007年10月には老人養護施設を訪問、ご老人の方々とふれあう機会に40名が参加しました。台湾和民では、NPO法人SAJ(→詳しくはP48)の活動に共感し、2007年11月に学校1棟の建設費として23.5千US\$(2,697千円)を寄付しました。また、5月には孤児院の子どもたちを店舗へご招待し「お食事会を通じた交流会」を開催しました。その他、12月には老人養護施設でボランティアの実施や、4・9月には大安公園の清掃など、社員が積極的にボランティア活動に参加できるような機会を設けています。



「T.G.I. Friday's®」 Guam・タモン店では、2007年6月にタモンビーチ清掃を、Guam在住の日本人の方々と協力して実施しました。



和民(中国)有限公司社長メッセージ



和民(中国)有限公司 総経理 黒澤 真一

2008年度、和民・台湾和民では、Japanese Casual Restaurant「和民」とは別に、新たな業態として、日本料理「和亭」をオープン、お客さまから好評をいただいております。「和亭」は、「和民」よりリーズナブルに本物の日本料理を味わっていただきたいという「思い」から、内装・サービスは、「和民」に比べ簡素化、その上で商品をより充実し、寿司・天ぷらを中心にした業態です。今後も、お客さまアンケート、商品に絞込んだアンケート、ランチタイムに絞込んだアンケートなどを実施することで、お客さまのニーズに敏速に対応し、さらに多くのお客さまにご利用していただけるよう店舗数を伸ばしていきたいと考えています。また、和民・台湾和民では、昨年6月から稼動した海外初の「ワタミ手づくり厨房」により、店舗の商品品質向上、店舗から排出されるゴミの削減、水・ガスの削減にその効果を発揮しました。本部でもクールビズの推進により、電気代が昨年比97%となりました。今後の和民・台湾和民では、発展を担う現地社員の育成が不可欠です。社員研修では、従来の研修に加えて、知識・技術をより効果的に習得できる体制を目指しています。

海外の環境への取り組み

海外の「和民」でも、「ワタミ ブラックイルミネーション2008(→詳しくはP46)」を実施しました。和民・台湾和民の各店舗では6月9日～22日にキャンペーン限定カクテルを販売し、その収益金2,168.4HK\$を環境保護活動団体の「地球之友」に寄付しました。また、台湾和民では6月10日～30日にキャンペーンを告知するポスターを掲示する他、6月21日の夜8時～10時に4店舗の看板を消灯しました。地球之友 <http://www.foe.org.hk/welcome/gettc.asp>

TOPICS 割箸の廃止

和民・台湾和民では、2008年5月に、割箸を廃止しました。廃棄物の発生を抑制するとともに、環境負荷軽減への取り組みを自ら実践すること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。

TOPICS 2008年1月 日本料理「和亭」OPEN



和民・台湾和民では、中心繁華街に出店する「和民」に加えて、郊外の生活圏でも、本格的な日本料理をよりリーズナブルに利用していただける業態として日本料理「和亭(わてい)」を開発しました。清潔感と温かみのある和の内装の中で刺身、寿司、石焼、天ぷら、丼物などの食事を中心としたメニューをお召し上がりいただける業態です。



お客さまとともに：介護事業での取り組み

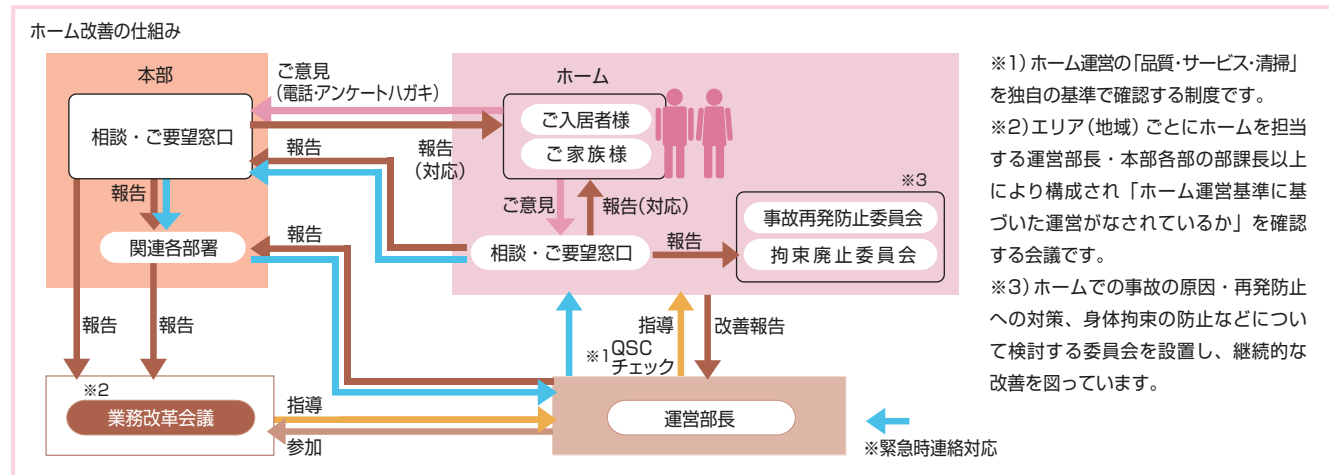
ご入居者様の元氣のために

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にしています。2007年度は、ご入居者様の更

なる満足向上を目指し、合計1,584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85.2%14件となりました。さらに、地域ごとにお食事について満足い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実施しています。2008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。



ワタミの介護 4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)、車椅子-0(ゼロ)を目指す、「4大ゼロ」に取り組んでいます。

車椅子やおむつを使用されている方の、そのような状態になった原因を探り、障害を把握していきます。ケアマネジャーが中心となりケアスタッフ・看護スタッフ・栄養士・PT（理学療法士）・ST（言語聴覚士）などがケアカンファレンス（サービス担当者会議）を通じて、お一人おひとりの状態を共有し、改善計画を立案します。また、車椅子や経管食に安易に移行してしまわないよう、より自立に近い状態を維持し続けるための取り組みも行っています。

2007年度は、取り組みの結果、延べ142人（おむつ-0…63人、

特殊浴-0…44人、経管食-0…10人、車椅子-0…25人）のご入居者様の状態が改善されました。

2008年度からは、さらに活動を推進するため、「4大ゼロプロジェクト」を発足しました。ケアマネジャー、PT、栄養士、ケアスタッフ、看護スタッフなどそれぞれの専門職のメンバーで構成され、ICF（国際生活機能分類）に立った視点で、手順書・基準書の整備・体系化と各ホームへの水平展開、事例検討会の開催・事例集の発行などに取り組んでいます。



おむつ研修（疑似体験研修により、おむつをする気持ちを体感します。）



自立支援に配慮した仕様の「檜の個浴」



ローレータ（椅子付歩行補助器）



口腔ケア（誤嚥性肺炎の予防、口から食べることによるQOL（生活の質）の向上を目指します。）



PT（理学療法士）による機能訓練指導の様子



ソフト食（嚥下しやすいように、工夫された食事。色・味・見栄えをより通常食に近づけています。）

「すべての方、すべての食事がおいしいこと」を目指して

「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、朝食を事前に和・洋からお選びいただく取り組みや「セレクトメニュー（好きなパンや飲み物を選んでいただく）」、より通常食に近い色・味・見栄えを再現した「ソフト食（嚥下困難食）」も充実させ、ご入居者様お一人おひとりの状況・嗜好にあうような個別の取り組みを行っています。毎月企画される季節の特別メニューでは、寿司やお鍋、会席弁当などが食卓に並びます。日々のお食事でもバラエティに富んだメニューと笑顔あふれる食卓を心がけ、心と身体が日に日に元気になっていける力の源になることを目指しています。

また、2007年3月からは、レストランの各ホームの食事にて、有機米を使用したご飯、有機味噌を使用したお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。



食事例



「敬老の日」特別メニュー

ホームの監査を実施

ワタミの介護では、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、運営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、105項目の監査項目に従って確認しています。各ホーム、4カ月に1回監査が実施され、監査の結果は翌週には業務改革会議で報告され、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などが、その施設から入浴、排泄、食事などの介護その他日常生活上の世話や機能訓練などのサービスを受けることをいいます。

データ集：ワタミの介護ホームの運営基準…P66

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カ条からなるホームの運営基準について解説されています。

データ集：暮らし全般の品質保証「ワタミの介護」マークについて…P66



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（レクリエーション）・イベントの充実を図っています。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。

また、エスプレッソマシーンを備えたフリードリンクコーナーのワタミカフェなどを設え、ゆとりある時間・空間の提供に努めています。

2007年度からは、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。新設した部署では各ホームのモデルとなるアクティビティ計画の策定、ホーム横断型のイベント実施などホームの企画・運営に関するサポートを行っています。

また、年間行事として、花見会、納涼祭、紅葉狩り、ホームのワタミ農園で育てた野菜の収穫祭、餅つきなど季節に応じた様々なイベントを開催しています。

2007年度は、「寿司キャラバン」が各ホームを巡回し、好きなネタをご自由に好きなだけ味わっていただくイベントや、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「バスツアー」を行いました。また、昔懐かしい「焼き芋屋」、「アイスクリーム屋」、「おでん屋」などの屋台が、ホームを巡回するイベントも好評をいただきました。

2008年度からは「うなぎキャラバン」をスタートし、奥浜名湖産うなぎをご入居者様の目の前で、炭火で焼いて、召し上がっていただきました。さらに、「アフタヌーンティーとプチケーキ」や「お団子屋」などの食をテーマにしたイベントも強化しています。2回目となったバスツアーは、海コース（房総）と山コース（富士山）の2コースに分けて実施しました。

データ集：ワタミカフェ・ワタミコーナー・ワタミ農園…P66



納涼祭



うなぎキャラバン



アフタヌーンティーとプチケーキ



バスツアー

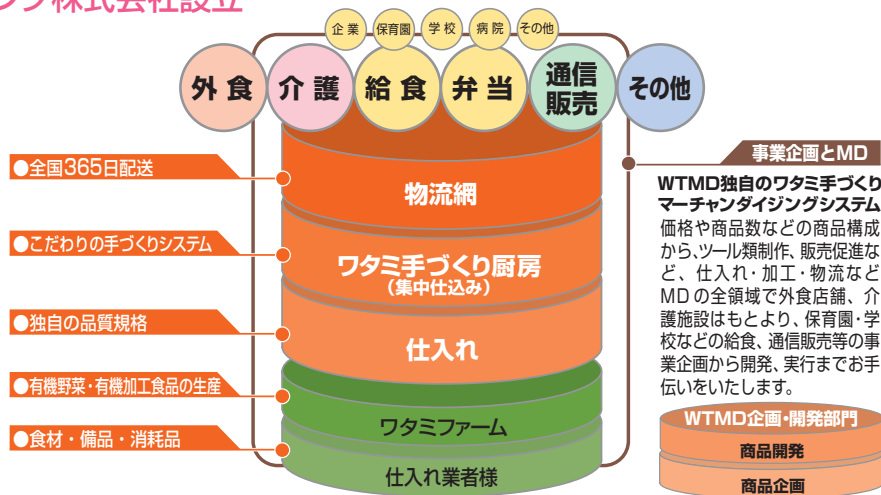
お客さまとともに：MD事業での取り組み

手づくりシステムを広めるために

ワタミ手づくりマーチャンドライジング株式会社設立

「食」は、生命を育み、健康を維持し、元気をづくり出す大切な源です。この「食」のつくり手として、2008年2月にワタミ手づくりマーチャンドライジング株式会社（WTMD）が誕生しました。出合い・ふれあい・やすらぎの空間において楽しさをつくること、安全・安心を守ること、そして、つくる人と食べる人の関係を育むことを大切に「手づくり感」にこだわり続けます。生産者の方たちの思い、商品開発・製造・物流のすべてにこだわり、自社の特徴や価値を分かりやすく伝えられる、存在感のある商品を提案していきます。

※ワタミ手づくりマーチャンドライジングは、2008年4月より、ワタミ（株）からの事業移管も行い、「食」をキーワードにワタミグループの中核を担っています。



外食商品・介護食の開発

ワタミグループ外食店舗で提供される年間500品以上のすべての商品開発を行っています。外食での20年以上のノウハウが蓄積されています。また、「介護食」だけではなく、「自立食」や嚥下が困難な方向けの「ソフト食」の開発も行っています。

ワタミグループ介護施設のすべてのお食事「365日3食+おやつ」を開発しています。

保育園、学校、病院などの給食事業や弁当の販売

企画から商品開発、仕入、製造、加工、さらには、最終調理までの全工程をトータルプロデュースしています。カロリー、塩分などの栄養管理やアレルギーにも対応した商品を提供、0歳児から年配の方まで、幅広いニーズにお応えしています。また今後は「食育」を広めていくための活動に取り組んでいく予定です。



通信販売おうちでワタミ

「食」への信頼が崩れていく中、本当においしく、安全・安心であるということを一に考え、グループ会社のワタミファームの農場で、土づくりからこだわってつくられた有機JAS認証の野菜をはじめ、ワタミ手づくり厨房で「手づくり」にこだわってつくられた食材など、安全でおいしい旬の野菜や本物の素材をお届けしていきます。



おうちでワタミ <http://www.watami-tuuhan.com>

ワタミ手づくり厨房（集中仕込みセンター）

ワタミ手づくり厨房

■「もうひとつの家庭の食卓」のバックボーン

ワタミでは、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効果を発揮しています。2008年3月末時点で国内外食店舗597店、介護施設33棟に供給を行っています。

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。また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。

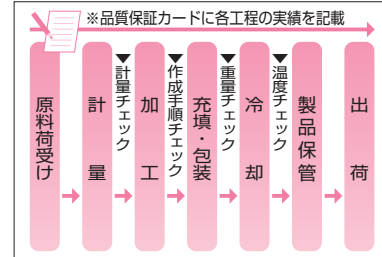
■継続的な改善「品質・衛生管理」

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。

品質管理では「原料の荷受」～「出荷」にいたるまでの各工程で、製品レシピ（原材料・中間品・包材の使用量を規定）や作業手順書（加工手順を明記）などの各書類で規定されており、各工程で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記入します。品質保証カードは3カ月間保管され、店舗からクレームが起きた際には問題解決のための確認書類として活用されます。

また、衛生管理・品質管理レベルを定期的にチェックして改善を行っています。2007年7月からは、この衛生管理・品質管理レベルの改善内容をより推進するために、評価する制度を導入しました。

ワタミ手づくり厨房の各工程フロー



衛生・品質管理の定期チェック（点）

2007年度	衛生点検	品質点検
7月	80	79
8月	77	79
9月	78	79
10月	78	77
11月	80	79
12月	81	79
1月	82	79
2月	79	80
3月	80	78

※80点を目標としています。

お客さまとともに：農業での取り組み

安全・安心でおいしい食材づくりのために



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、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（2008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。

データ集：□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…P66



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

瀬棚農場

国内初となるチーズなどの有機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（牛乳・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認証取得となります。

■乳製品加工事業

有機JASアイスクリーム：北海道のせたな町にある牧場にはブラウンスイス、ジャージー牛、ホルスタインと3種類の搾乳牛がいます。冬の厳寒期を除き年間放牧で、広い牧草地でのんびりと有機の牧草を食べ、牛舎には搾乳時しか帰って来ません。

有機JASチーズ・バター：有機フロマージュブラン、有機モッツァレラチーズ（フレッシュ、ストリング）、有機発酵バター、ソフトクリームミックス（バニラ、チョコレート）などを製造しています。

■養鶏事業（有機JAS卵）

瀬棚農場では、ポリスブラウンと国産品種のもみじの2種類、約2,185羽の平飼いにした鶏を飼育しています。餌は有機JAS飼料の大豆とコーン、その他有機おから、道内の規格外有機大豆、夏場は自社農場の野菜クズなどを与えています。



広がるワタミファームの活動

■有機肥料事業

2005年11月、抗生物質を使用しない鶏糞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、循環型農業の推進に貢献すると考えています。

また、有機JASで使える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。



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、有機農法に関する講話や有機野菜を使用したランチの試食などを行っています。

2007年度は、95名の方々が参加しました。



お客さまとともに：環境事業・PMでの取り組み

もっと環境に貢献するために

ワタミエコフォーカス株式会社設立

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、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、その実現は簡単ではありません。ワタミエコロジーでは、商業ビルなどの総合メンテナンス事業を行うことで、少しでも環境に対する負荷を軽減する施策を低コストで実施してきましたが、2008年に、ワタミ（株）の店舗開発本部と統合、業務範囲を拡大し、商業ビルや介護施設の「生む～創る～守る」までを一貫して行う体制を構築し、社名をワタミエコフォーカス株式会社と変更しました。今後、お客さまへの付加価値を拡大するとともに、今まで以上に環境負荷軽減を推進していきます。



リノベーション前



リノベーション後（イメージ図）

ワタミエコフォーカスの業務

商業ビルや介護施設の「生む～創る～守る」までを一貫して行う体制を構築！

用地開発・企画コンサルティング・リーシング

- 商圏 立地調査/開発/マーケティング
- デューデリジェンスレポート（資産価値調査）
- 設備投資立案
- 不動産収支計画
- キャッシュフロー立案
- 転賃
- テナント対応

建設・工事

- 店舗建設・内装工事
- リノベーション工事
- 商業ビル工事全般

保守・ビル管理

- リサイクル廃棄物管理（廃棄物、廃油、グリストラップ汚泥）
- 各種 環境対応型施設管理（動力削減機、省エネ看板、節水施設など）
- 上記に関わる電力監視装置の販売・設置・管理、節水器具の取り付け
- 機器の定期保守、オーバーホール清掃、害虫駆除
- 備品・洗剤類の販売、24時間コールセンター、ビル管理など
- 環境コンサルティング（環境対応コンサルティング、ISO14001認証取得コンサルティングなど）



店舗外観例



店舗内装例



エアコンオーバーホール清掃



床清掃

お客さま満足向上の仕組み

ワタミエコフォーカスでは、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には「お客様アンケート」をお渡ししています。

また、「サポートセンターサービス」でも、修理完了後、店舗様にお客様アンケートを配布し、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、協力会社とその内容を共有するためのBPS会議（→詳しくはP35）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。店舗清掃・空調洗浄の活動は、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。

修理毎に店舗様で評価していただくお客様アンケートを配布、最もよい評価を「80%以上、指摘・クレーム0件」を目標としています。

●2007年度 アンケート結果

○満足度…55.9%

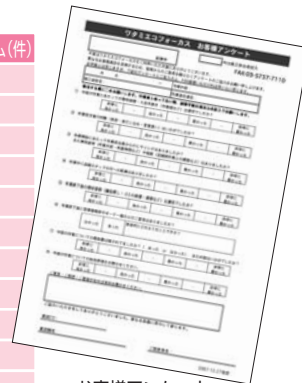
○指摘・クレームなど…11件

■定期清掃

定期清掃業務では、「お客様アンケート」を清掃後に記入していただき、業務の内容についての評価をいただいています。また、「お客様アンケート」の「満足度60%以上」を品質目標としています。

2007年度お客さま満足度の推移

2007年度	実施数(件)	満足度(%)	指摘・クレーム(件)
4月	243	90.2	9
5月	215	21.0	17
6月	158	91.7	12
7月	239	91.3	14
8月	213	35.4	5
9月	161	51.4	8
10月	531	46.3	10
11月	440	48.1	8
12月	479	48.7	11
1月	680	43.2	20
2月	699	54.3	9
3月	729	53.8	16



お客様アンケート

※2007年8月より、評価項目を3段階評価から7段階評価へと基準を改訂し、よりお客さまの満足度を正確に反映させることといたしました。

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			2007年度目標	2007年度結果	評価	2008年度目標	掲載ページ
株主様への取り組み	安定配当の維持	売上(連結)	106,800百万円	104,231百万円	×	111,000百万円	5
		経常損益(連結)	4,890百万円	5,165百万円	○	6,010百万円	5
		ROC	25%(2010年度目標)	12.09%	—	25%(2010年度目標)	30
		配当性向	20%を目安とする株主還元	21.20%	○	20%を目安とする株主還元	30
		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	31
	株主数	株主数	100,000人(達成年度の目標なし)	65,907人	—	100,000人(達成年度の目標なし)	30
		株主総会の開催	より多くの株主様にご参加 いただく	6,488名(2008年度)	○	より多くの株主様にご参加 いただく	32

○達成、×未達成、—該当なし

適切な情報開示と内部統制を推進



ワタミ(株)
執行役員 経営管理本部長 武藤 輝一

ワタミグループは、グループ価値の向上に向けて、基幹事業の強化や事業分野の拡大など日々様々な取り組みを進めております。これらの“情報”を株主・投資家の皆様と共有し、透明性の高い経営を推進していく事は我々の大切な使命の一つであると考えております。

2007年度からは四半期決算を行うことで、“情報”を的確に把握し“速やかに適切に開示”していくこと、そのための体制構築を進めてきました。

2008年度においては、内部統制に対する社内体制を充実させるとともに、グループ内での内部監査を開始し、グループ全体のリスク管理体制構築を更に進めてまいります。

株主様との対話を、会社から従業員へと広げて



ワタミ(株)
執行役員 社長室長 中川 直洋

ワタミグループは、株主様との対話をより重視してきました。例えば店舗にて、株主様と従業員との直接の対話も増えています。そのため従業員に、株式について理解させることも重要であり、社内広報活動や研修を通じて促進を図っています。また株主総会にて、従業員を積極的に参加させることで株主様とのふれあいも充実してきました。株主様、従業員、役員がそれぞれの役割立場で、横断的に深く関わることで強い会社になると考えます。もちろん個人株主様のみならず国内外の機関投資家の皆様との関わりもさらに充実させていきたいと考えます。

株主様からも評価される会社を目指して

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。

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。

2007年度の配当金は、通期で10円、配当性向は2007年3月期25.9%で、2008年3月期は20円配当で21.2%となりました。

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年度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	2007年度
11.15%	8.26%	6.94%	8.84%	12.09%

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
2007年度	2,115	1,541	1,704

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
2007年度	571.69	20	21.2	94.36

※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年度以降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は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、「モーニングスター社会的責任投資株価指数(2008年4月1日時点)」のインデックス構成銘柄に採用され、複数のSRIファンドにも組み入れられています。

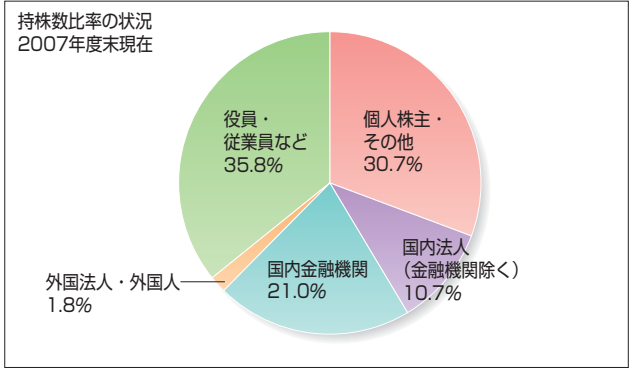
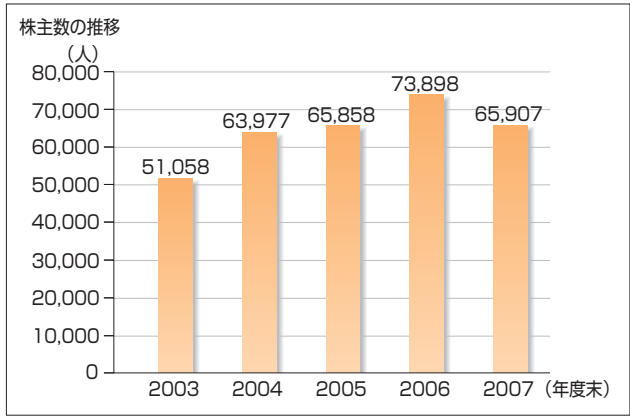
組み入れられているファンド(2008年5月1日時点)	
運用会社名	ファンド名称
野村アセットマネジメント	モーニングスターSRIインデックス・オープン(愛称:つながり) ※2007年7月17日付け運用報告書
三井住友アセットマネジメント	エコバランス(愛称:海と空) ※2007年9月25日付け運用報告書

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積極的にIR活動を実施し、株主様10万人を目指しています。

2008年3月末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30.7%」「国内金融機関21%」「国内法人(金融機関除く)10.7%」「外国法人・外国人1.8%」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、国内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、通信販売「おうちでワタミ」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実施しています。

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P48)」への寄付としてもご利用いただけます。

2007年度は、株主様ご優待券より、895千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。

2007年度ではワタミふれあいホームページのIR情報に、「財務ハイライト」ページ(英語ページ: Financial Highlights)を追加し、連結や単体の売上高や利益など、最新の財務情報を、四半期決算を、表やグラフ等を使用し、より見やすい開示を行っています。

ワタミの近況報告は、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/f_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、決算説明会の内容を音声配信するとともに、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。2007年度はスモールミーティングを14社、ワンオンワンミーティングを89社に対して実施しました。

外国人投資家に向けて、ワタミふれあいホームページIRページでは、英語版のページを用意しています。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。また、2007年11月には香港にて、現地の機関投資家と、ワンオンワンミーティングやスモールミーティングを実施しました。さらに2008年2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。

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、株主総会の集中日を避け土曜日に開催、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。

「株主ふれあい通信」

2007年度は、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、内容は、株主優待制度のご案内に加えて、各事業の活動紹介や社会貢献活動、ワタミグループで働く社員の声などを記載した「株主ふれあい通信」を送付しました。今後も年2回の送付を計画しています。

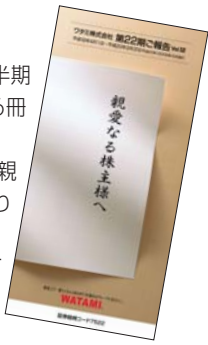


株主様向け報告書の発行

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年からは、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。

最新版はホームページに掲載しています。



2007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
決算発表		●			●			●			●	
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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
外国人投資家向けIR						●	●				●	
有価証券報告書(半期報告書)			●									
月次の近況報告情報	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
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				●					●			
株主優待券発行		●							●			
株主ふれあい通信		●							●			

株主様とともに：株主様満足度向上に向けた取り組み

開かれた総会を目指して

第22期定時株主総会ご報告

2008年6月21日（土）両国国技館（東京都墨田区）にて、ワタミ株式会社第22期定時株主総会および経営説明会を開催いたしました。当日は、株主様、同伴者様など合わせて6,488名の方々にご参加いただきました。株主総会および経営説明会にて、積極的なご意見やご提言を賜り、事業活動および社会活動を行うにあたり、大変参考にまた励みになりました。また、NPO法人「スクール・エイド・ジャパン」の活動を収録した「夢のチカラ2008」のビデオ上映を行いました。

株主総会開始前には、メインステージにて、元力士の大至さんによるワタミの歴史を歌詞にした相撲甚句や俳優の宝田明さんによる絵本「無人島ウィー」の朗読、ワタミグループの店長・従業員によるパフォーマンスなどを行いました。また、会場外では、各事業の活動を紹介するブースの設置やワタミグループの総力を結集し総会のために企画したお弁当の販売、バターづくりを体験するコーナーやチーズづくりの披露、有機野菜の即売会を行いました。

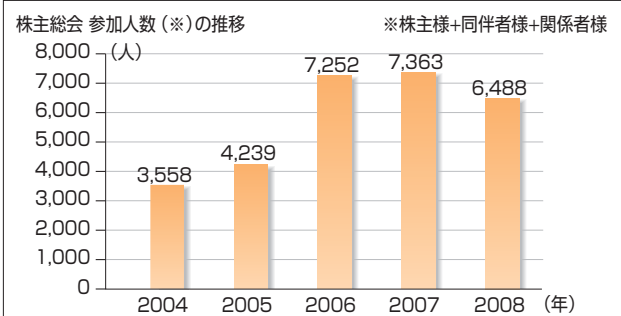
その他、グループ社員がボランティアをさせていただいている障がい者施設の方が、授産品を販売するスペースを提供させていただき、33施設の方々にご参加いただきました。

関西地区でも、2008年6月28日（土）梅田芸術劇場（大阪府大阪市）にて、ワタミ株式会社第4回関西経営説明会を開催し、1,288名の方々にご参加いただき、株主様から活発なご意見やご提言を頂戴しました。

株主総会と同じく経営説明とビデオ上映を実施する他、アナウンサーの小谷あゆみさんによる絵本「無人島ウィー」の朗読や、パフォーマンスグループのパチホリックさんによる和太鼓を中心としたパフォーマンス、ワタミグループの従業員によるパフォーマンスなどを行いました。



両国国技館会場内の様子



株主総会および関西経営説明会で使用する電力9000kWhは、風力・バイオマス発電など自然エネルギーにより発電された電力（グリーン電力）を使用しました。

当日のイベント例



「ありがとうギャラリー」が株主様をお出迎え



大至さんによるワタミオリジナル相撲甚句を披露



宝田明さんによる絵本の朗読



介護食の試食



33もの施設が参加



キッズコーナーでの様子



従業員によるパフォーマンス



有機野菜販売の様子（関西地区）



お弁当の販売

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		2007年度目標	2007年度結果	評価	2008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%以上	98.7%	○	納品時間の厳守95%以上	34
	配送時の定期監査	範囲を拡大して実施	計24回の実施	○	継続して実施	34
	環境への取り組み説明	新規お取引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	34
	施工者ミーティング開催	3回開催	3回開催	○	3回開催	35
	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	3回9店舗で実施	○	建設現場にて現場安全パトロールを実施	35
	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)ヒアリングを実施	367件のお取引業者様を訪問	○	年1回(12月)ヒアリングを実施	35
	有機農業生産者との交流会を開催	年1回交流会(懇親会)を開催	年1回交流会(懇親会)を開催 130名の方々が参加	○	年1回交流会(懇親会)を開催	36
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6回開催	○	新規物件の建設にあたっては入札説明会を開催	36
	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	36

○達成、×未達成、－該当なし

「品質向上・原価低減」の文化づくり



ワタミ手づくりマーチャンダイジング(株)
代表取締役 COO
ワタミ(株)取締役
常務執行役員 門司 実

2007年度は、「お取引業者様との定例会議を通じた対話」や「納品時間厳守への取り組み」などを通じて、お取引業者様と一体になって、より一層の品質向上に努めてきました。また、ワタミ手づくりマーチャンダイジング株式会社が設立され、創業時より、「安全・安心でおいしいものを低価格でお客さまに提供させていただきたい」というワタミの文化や「品質向上・原価低減」というワタミの考え方を推進しやすい体制となりました。

どんな時も品質を優先させ、お取引業者様とパートナーシップを発揮することで生まれる創意工夫により、原価の低減に取り組みたいと考えています。また自社の経費をできる限り抑制することや、お取引業者様から安価に商品を仕入れることで、よりお客さまにお値打ち感のある商品を提供させていただきます。

これからも、お客さま、従業員、お取引業者様、あらゆるステークホルダーそれぞれのバランスに敏感であり、お互いのメリットを見つけ視野を広げることに努めていきたいと思っています。

新たなパートナーシップを目指して



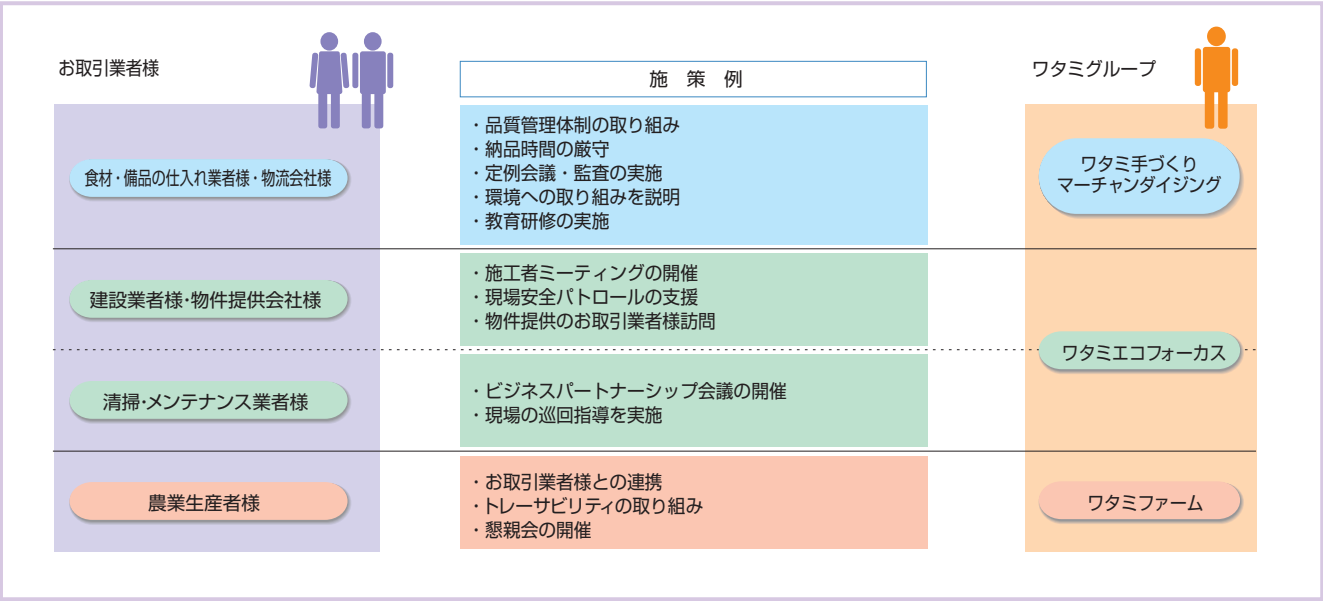
ワタミエコフォーカス(株)
代表取締役社長
ワタミ(株)取締役
常務執行役員 桑原 尚人

2008年4月に新会社ワタミエコフォーカス株式会社が設立され、我々は新たな船出を始めました。この統合により、業務範囲を拡大し、『さまざまな施設の「生む〜創る〜守る」を一貫して行い、施設の価値を最大限にするとともに地球環境へ貢献する』体制を目指します。

また、付加価値を高め、環境への負荷を軽減していくためには、「大鳳会(42社)」をはじめ、お取引業者様とのパートナーシップを今まで以上に構築していくことが重要だと考えます。ワタミグループ外食店舗の新店・改装工事以外に、介護施設・商業一棟ビルなどの様々なジャンルで皆様のご協力をいただき、より安全な工事を実施し、お取引業者様との共存共栄を目指します。

お取引業者様との共存共栄を目指して

各事業におけるお取引業者との協力体制



ワタミ手づくりマーチャンダイジングでの取り組み

品質管理体制

WTMD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

WTMD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、東日本・西日本に分かれ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。2007年度も、7社のお取引業者様に、ワタミの環境に関する取り組み、協力体制についてご説明させていただきました。



説明会の様子

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。2007年4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・15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WTMD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。

ワタミエコフォーカスでの取り組み

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42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、そこにはワタミエコフォーカス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。2007年度は3回9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	該当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)



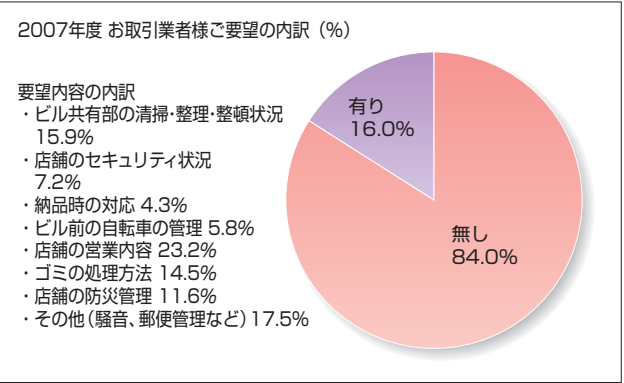
現場安全パトロール

ビジネスパートナーシップ(BPS)

ワタミエコフォーカスでは、お客さまの施設トラブルを迅速に解決するためには広範囲での業務処理が必要と考えます。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、ワタミエコフォーカス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。定期的に開催される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。ご希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。2007年度は367件のお取引業者様を訪問しました。



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、2007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に参加し、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P19)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。2007年度は、52社のお取引業者様が参加しました。



BPS会議の様子

ワタミファームでの取り組み

有機農業の振興

ワタミファームでは、安全で安心な農産物をお客さまにお届けすることを目的に、自社農場での取り組みにとどまらず、様々な農家の方々との交流や、ポジティブリスト制度などの法改正に対する説明会を実施しています。

2001年より、日本に有機農業を広げ、技術的側面の普及や啓発活動を行うことを目的にJOHF（※）が主催する生産者会議に出席しています。この会議では、日本における有機農業の現状について共有するとともに、ワタミグループの人材育成方法やマネジメントシステムの導入について紹介しています。有機野菜を中心とする「安全で安心なおいしい有機農産物」を栽培する農家を支援・共生し、国内農業が根本的に抱える諸問題の解決に貢献したいと考えています。

また、この会議の終了後には、ワタミファームが主催する交流会（懇親会）を開催しています。2007年度は、有機農産物を栽培する方々など130名の方が交流会に参加しました。

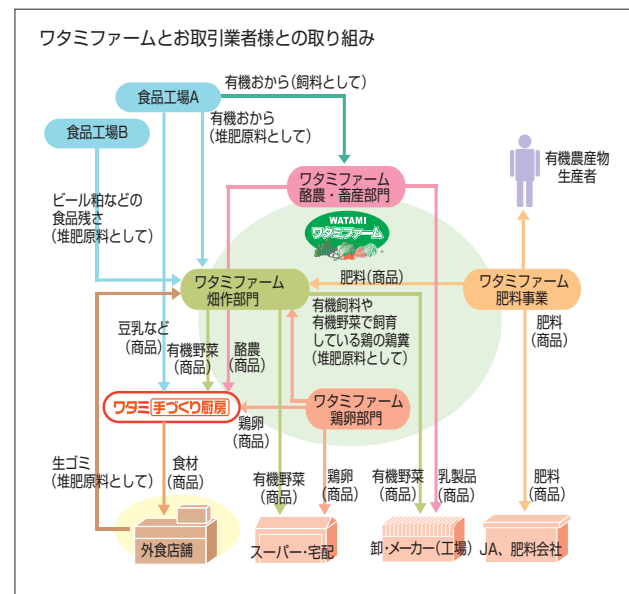


（※）JOHF（Japan Organic Heat Farmers-Food-Family）
有機農業の普及を目的に設立され、有機生産者および有機への転換意思を持つ生産者約100戸と関係業者で、技術の普及や啓発活動を行う任意団体。

お取引業者様との取り組み

ワタミファームでは、「環境への配慮、資源の有効活用」をテーマに、お取引業者様と連携した仕入れに取り組んでいます。具体的には、豆乳の製造時に発生するおから・ビール粕などを、ワタミファームで堆肥や飼料として利用しています。

2007年度は、おから152t、ビール粕487.2tを堆肥（飼料）原料として使用しました。今後もお取引業者様と協力体制を築き、より良い商品をお客さまにお届けすることに努めていきます。



公正な取引へ

購買方針

WTMDでは、1996年に策定された「購買管理規定」に基づき、購買業務の責任者を明確にするとともに、独自の基準を設定しています。規定では、新規お取引業者様を含め公平で公正な評価を実現するために、継続的に使用されている食材などについては、年2回再評価をすることなどが義務づけられています。

公正・公平な取引へ「入札説明会」

ワタミエコフォーカスでは、外食事業における新規店舗の建設業務にあたり、公正・公平で透明性の高い取引の実現を目指し、「入札説明会」を実施しています。

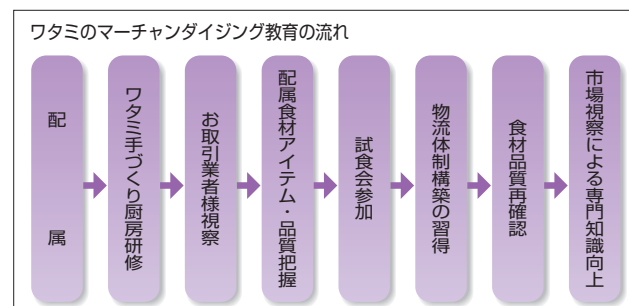
各店舗の「入札説明会」には既存のお取引業者様はもちろん、新規お取引業者様を含め、多くのお取引業者様に参加していただけるようにご案内させていただき、見積記載要綱や建設時の現場管理など入札に必要な事項について説明させていただいています。

公正な取引とマーチャンダイジング教育を連動

商品の購買を担当する仕入部では、お客さまに提供する商品の付加価値を高め、お取引業者様との公正な取引を継続するための教育プログラムを導入しています。

食材や備品などの専門知識の習得に加え、ワタミ手づくり厨房での研修や商品を決定する試食会への参加など、商品の購買だけではなくマーチャンダイジングの一連の流れを全て理解・把握するプログラムです。

また、新規お取引業者様との契約方法や、お取引業者様との公正な取引を徹底するための考え方などの説明が行われ、その徹底を図っています。



※試食会ではお客さまへ提供する商品の味と価格を決定しています。

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		2007年度目標	2007年度結果	評価	2008年度目標	掲載ページ	
理念共有への取り組み	顔の見える対話で理念浸透を	理念研修参加率	100%	100%	○	100%	38
	組織の活性化を目指して	FA(フリーエージェント)制度	告知の強化による応募人数の増加	44人が応募、27人希望の部署に異動	○	制度内容変更の準備	39
		DFC(ダイレクトフランチャイズ)制度	43店舗の展開(2008年)	21店舗の展開(2007年)	—	43店舗の展開	39
人材育成への取り組み	外食事業	店長育成のための研修を実施	店長資格保有者200人を育成	店長資格保有者251人を育成	○	グループの取り組みを体験する研修に全エリアマネジャー・全店長が参加(※)	40
	介護事業	介護事業の教育研修	研修プログラムを100%実施	研修プログラムを100%実施	○	研修プログラムを100%実施	40
	農業	農場長育成研修	3カ月に1回開催	3カ月に1回開催	○	毎月1回開催	40
	環境事業PM	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 80%以上	63.1%	×	2007年度までの制度を中止	40
		事業特性を学ぶ研修を毎月実施	—	—	—	毎月実施(2008年度より目標を設定)	40
職場環境改善への取り組み	機会均等の徹底	障がい者の雇用促進	1.8%以上	1.8%	○	1.8%以上	41
		人権への取り組み	四半期に1回開催	四半期に1回開催	○	四半期に1回開催	41
		雇用拡大	新卒で460人の採用(2008年)	364人(2008年)	×	新卒で440人の採用	41
		再雇用制度	嘱託制度の運用	24人の再雇用	○	嘱託制度の運用	41
	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	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	42

○達成、×未達成、—該当なし

(※) 対象はWFS

CSR活動の維持・継続へ



ワタミ(株)人材開発本部長
荻井 聖司

2007年度も、研修会などを通じて、全社員と積極的に対話をすすめてきました。研修内で半期に一度、「一人ひとりの社員と寄り添うために社員の現状を把握する事」を目的に従業員アンケートを全参加者対象に開始しました。また、昨年に引き続き、従業員の要望を取り入れてのインセンティブ制度の見直しも行いました。

夢を追いかけるグループであるために、2008年度は、さらなる顔の見える対話での理念共有の強化、FA制度の運用方法の改善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。全社員で理念を共有し、理念により判断し行動し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を目指して

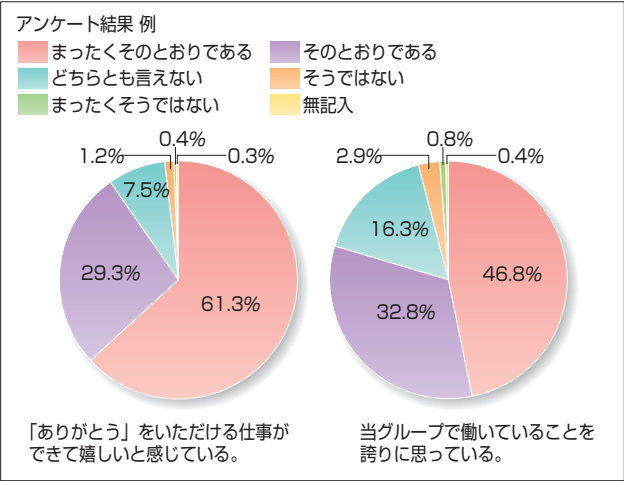
理念研修の開催 顔の見える対話で理念浸透を強化しています。

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カ月ごと）に参加するこの研修では、ワタミ(株)社長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。

また、研修内で半期に一度、「一人ひとりの社員と寄り添うために社員の現状を把握する事」を目的とし、従業員アンケートを全参加者対象に実施しております。



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。

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。

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。

各社階層別研修会

1986年より、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。

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。

また、上記研修会にて「経営目的」「課題図書」や「各事業責任者からのメッセージ」などをテーマに「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。このレポートは各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、レポート形式で対話をする事で、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。

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、グループ報など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、グループ各社合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。

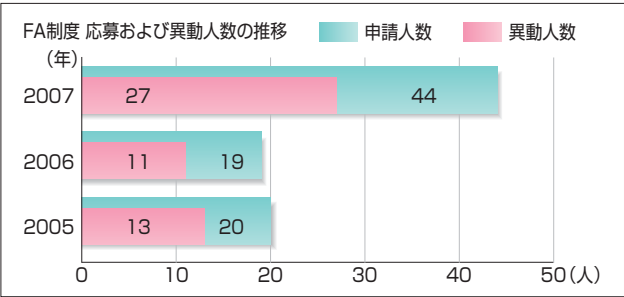
自発的なキャリア形成を支援しています。

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、個性や経験を活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することを目的に、2003年よりFA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、ワタミグループ内の店長・ホーム長に相当する役職、もしくはそれ以上の役職を1年以上経験した社員は、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。2007年度は、44名の応募があり、その内27名が希望の部署に異動しました。2008年度は、制度内容変更に向けての準備を行っております。



キャリアヒアリングの実施

ワタミグループでは、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、参考にしています。

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2カ所でそれぞれ年2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 (2007年度実績)

【外食】お客さま満足度80%0件	3カ月・4カ月・5カ月・6カ月連続達成 各店舗
【外食】売上予算比100%	3カ月・4カ月・5カ月・6カ月連続達成 各店舗
【外食】売上予算比100%	3カ月・4カ月・5カ月・6カ月連続達成 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、売上予算、利益予算、人件費率、原価率予算	1カ月達成ホーム、2カ月・3カ月・6カ月連続達成 各ホーム

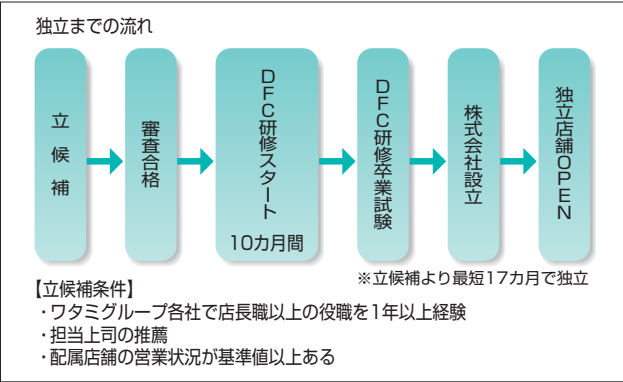
ダイレクトフランチャイズ制度(DFC制度)

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。

2007年度には16名の社員がこの制度を利用して独立を実現。2009年度には、66店舗のDFC展開を目標としています。



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。

2008年度は、パシフィコ横浜国立大ホールで開催されました。



理念の実現を目指して

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。

2007年度 研修例

研修名	内容
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：31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：44回開催
時間帯責任者研修	接客対応、コーチング、危機管理：29回開催

TOPICS グループの取り組みを体験する研修を実施

WFSでは、自社以外のグループの活動を体験することで、自らの今後のキャリアやグループとしての仲間意識を高めるきっかけづくりとして、グループ各社の活動を体験する研修を実施しました。研修は、外食・介護・農業・環境など、グループ各社での取り組みを体験するプログラムになっています。



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。

T.G.I.F.Jでの表彰制度

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。

2007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。

介護事業の教育研修

ワタミの介護では、会社内外から講師を招いて実践的な研修を実施しています。研修は、ホーム長クラスなど職能別に分けた5つのクラスごとに実施され、知識や経験に合わせた介護技術や知識を身につける研修や、マネジメントを向上させる研修などを行っています。

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立てられています。実務では3カ月に一度、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。



環境事業PMの教育研修

ワタミエコフォーカスでは、ワタミエコロジーからワタミエコフォーカスへと事業領域を広げたことに合わせて、2007年度までの制度を中止し、内容を見直しました。2008年度は、各事業の特性を学ぶ研修と、環境についての勉強会を毎月行っています。

WDFSでの表彰制度

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。

2007年度は新たに北海道でも実施し、計20名の従業員が表彰されました。2008年度も、引き続き、関東・関西・北海道での開催を予定しています。

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。

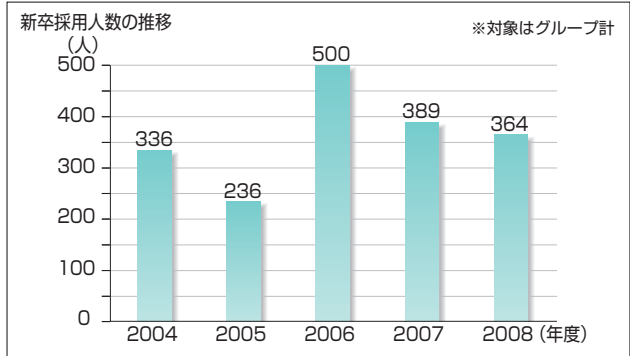
事業特性に応じて様々な研修制度を設けています。

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。2008年度は新卒364名を採用、2009年度は440名の採用を計画しています。



2007年度 男女別平均勤続年数

対象	社員数(人)	平均勤続年数(年)
男 性	1,323	3.5
女 性	269	2.2
全社員	1,592	3.3

※平均年齢 30.0歳

※対象は、ワタミ(株)、WFS、WDFS、ワタミエコフォーカス、WTMD

インターンシップの実施

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。

2007年度は、店舗勤務を主体とする営業部のほか、グループ各社を含め17のプログラムを実施し、169名のインターンシップ生を受け入れました。インターンシップ制度は、相互の理解を深めるだけではなく、1つのテーマに基づいて成果が生みだせる取り組みへと定着してきました。

□ワタミ(株) 経理財務部：介護事業の小口監査業務

□WFS 営業部：外食店舗市場調査

□WFS 業態企画部：デザートの商品企画および提案

□WDFS 業態企画部：アンケート調査・新商品の提案

□T.G.I.F.J 人材開発部：バーテンダーチャンピオンシップ日本大会の企画

□ワタミの介護 各ホーム：業務体験・レクリエーション企画

□ワタミファーム 農場部門：有機農法による野菜の生産・管理

□WTMD：生産ラインにおける効率化の提案

□ワタミエコフォーカス：過去の出店データ分析および新規出店エリアの提案

多様な働き方を支援

■高齢者の雇用を支援

高齢者雇用も促進しており、外食会社やWTMDで597名、ワタミの介護で311名、合計908名の60歳以上のパートタイマーが勤務しています。

■再雇用制度（嘱託制度）

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。

2007年度は嘱託制度を利用してグループ全体で24名の再雇用を実施しました。

障がい者の雇用促進

ワタミ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。

2007年度も継続して積極的に障がい者雇用の人材募集を行うのはもちろん、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38名の障がい者の雇用創出を行い、2007年度の障がい者雇用比率はワタミ(株)では2.5%（前年度2.6%）、グループ全体(※)では1.8%（前年度1.8%）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

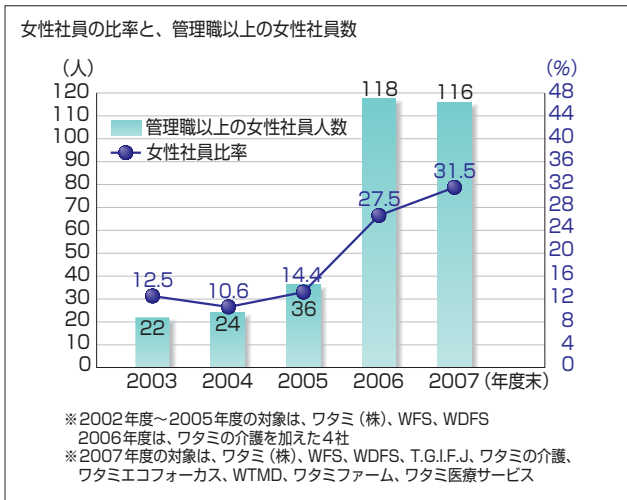
ワタミでは、法令順守はもちろん、あらゆる差別行為を禁じ、人権と個人の尊厳を尊重しています。人権尊重の意識を浸透させるため、グループ各社に「公正採用選考人権啓発推進員」を配置、「公正採用選考人権推進委員会」を四半期に1回開催し、担当者に基本的人権に関する知識教育、求職者の個人情報の取扱いなどの研修を行っています。研修会の開催やヘルプラインの設置など様々な人権に関する教育・啓発活動を行っています。

また、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどについても、グループ社員全員を対象に継続的な教育を行っています。

働く女性を支援

ワタミでは、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います。法令に基づく対応はもちろんのこと時間短縮勤務や深夜就労、残業の制限などを行い、出産・育児や介護をし易い環境をつくっています。

2007年度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しました。また、出産休暇制度を12名、育児休暇制度を11名の社員が利用しました。



※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
※2007年度の対象は、ワタミ(株)、WFS、WDFS、T.G.I.F.J、ワタミの介護、ワタミエコフォーカス、WTMD、ワタミファーム、ワタミ医療サービス

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

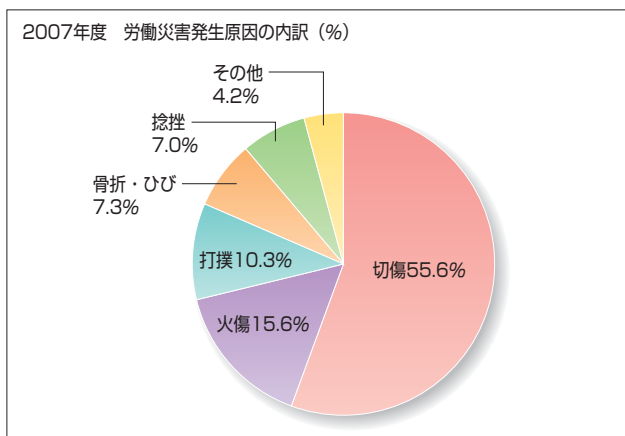
社員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の整備を目的に月1回、安全衛生委員会を開催しています。安全衛生委員の構成は外食各社の安全衛生担当者に加え、産業医、社会保険労務士、衛生管理者が参加しています。

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、メタボリックシンドローム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、2007年度の従業員100名あたりの労働災害発生件数は2.8件（前年度3.6件）と前年度より減少しました。

2008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(株)および外食各社では年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。2007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、外食各社の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きます。



福利厚生への取り組み

ワタミ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15日以上、仕事を休む場合、その1カ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。

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

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応への取り組み、心身両面の健康づくりは大切なことと考えており、2008年度中にメンタルヘルスケアの専門窓口の設置を行います。

また、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行う他、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年度は、実際の運営状況をもとに、社員の意見も取り入れ一部制度の見直しを行いました。また、ワタミの介護では、非管理職については、業績による変動の幅を少なくしました。

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げています。

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、毎年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83.3%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

地域・社会とともに

社会的使命（責任）を果たすため、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			2007年度目標	2007年度結果	評価	2008年度目標	掲載ページ
全社員ボランティアへの取り組み	全社員ボランティア活動	ボランティア参加人数(率)(※1)	100%	74.7%(1,685人)	×	100%	44
	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	46
		ワタミふれあいカードでの寄付(※2)	国内外食店舗での利用総額の1%相当を社会貢献に使用	4,475千円を寄付	○	国内外食店舗での利用総額の1%相当を社会貢献に使用	47
		ワタミふれあいカードでの寄付(和民中国)(※3)	外食店舗での利用総額の0.25%相当を社会貢献に使用	36千HK\$ (544千円) を寄付	○	利用総額の0.25%相当を社会貢献に使用	47
		ワタミふれあいカードでの寄付(台湾和民)	外食店舗での利用総額の1%相当を社会貢献に使用	49千NT\$ (176千円) を寄付	○	利用総額の1%相当を社会貢献に使用	47
		NPO(SAJ)支援(※4)	継続して支援を実施	外食店舗での募金箱設置 1,736千円	○	継続して支援を実施	47
				従業員から寄付 30,980千円			
	グループ各社による法人会員寄付 480千円						

○達成、×未達成、一該当なし

（※1）対象はワタミ（株）、WFS、WDFS、T.G.I.F.J、ワタミの介護、（株）ワタミファーム、（有）ワタミファーム、ワタミエコフォーカス、WTMDの9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、国内企業11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、すべてつじつまが思うと思っています。

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ら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、自分の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。

社員全員が社会貢献参加を目指して

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。

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。

2007年度から報告の対象範囲に追加したワタミの介護の社員643名のうち570名が参加できなかったため、2007年度の全体の参加率は74.7%に留まりましたが、ワタミの介護の社員73名およびそれ以外の全社員計1,685名がボランティア活動に参加しました。

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。

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。

2007年度は310名が19カ所の作業所などの施設で研修を行いました。

ボランティア研修参加人数・訪問施設数

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
参加社員人数	295	249	280	443	310
訪問施設数	52	74	74	34	19

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。

2007年度のお食事会は53回行われ、1,063名の方々をご招待し、637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。



お食事会実施回数・参加社員人数・招待人数

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
実施回数	33	16	18	37	53
参加社員人数	761	380	449	425	637
招待人数	1,115	449	464	817	1,063

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、2007年度は、9回、138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501千円を主催団体様に寄付させていただきました。

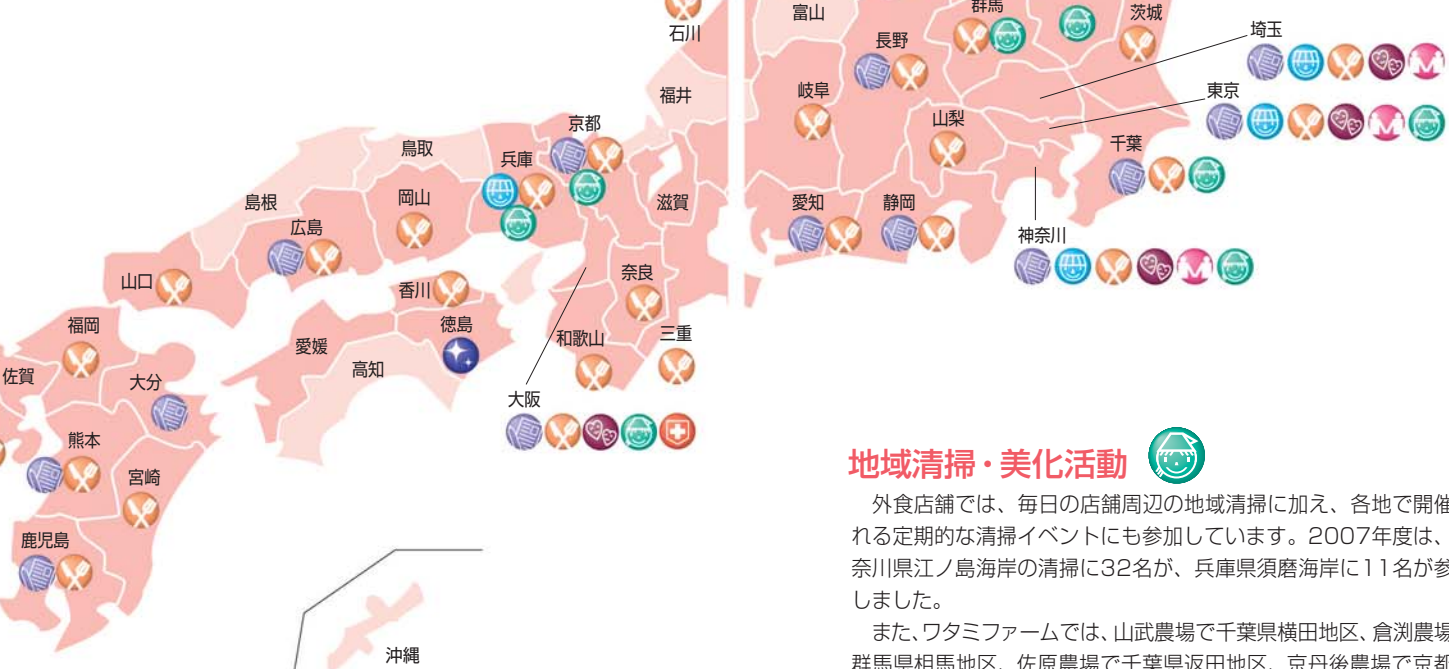
2008年度は、9回の出店を予定しています。



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く体験を通じてホスピタリティを学んでいます。

2007年度は10回25名の社員が参加しました。



ボランティア活動マップ

- 2007年度
- ボランティア研修
 - バザー参加
 - お食事会
 - 介護ボランティア
 - 養護学校との交流
 - 学生受け入れ
 - 地域清掃・美化活動
 - 病院ボランティア
- 2008年度
- 新規活動予定
- ワタミグループ 外食出店地域

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、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・老人介護施設・ワタミ手づくり厨房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。

2007年度は16校17名の生徒を受け入れました。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、郁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。2007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、257名を受け入れました。

また、2007年度は、日本大学・生物資源科学部の学生14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させていただいています。

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います。

2007年度は、8回・合計50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・病院の職員の方々に参加するバザーで、ワタミファームの有機野菜を販売し、その収益175千円をNPO法人「スクール・エイド・ジャパン」に寄付させていただきました。



顔を見ながらの地域密着型貢献を目指して

わたみ北海道自然学校

1999年より毎年8月に、小学校高学年生を対象とした「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、2008年度は、10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（2008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。2007年度は701千円を代行販売させていただきました。

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。2007年度は定時株主総会および関西経営説明会に、合わせて45施設の方々が出店や代行販売としてご参加くださり、675千円の授産品が販売されました。



特定非営利活動法人 日本セルフセンター <http://www.selp.or.jp/selpcenter/>
おもちゃの代行販売店舗数と売上

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
実施店舗数	39	35	27	22	22
売上金(千円)	1,350	1,389	860	640	701

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2008」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、2008年6月21日(土)～7月7日(月)まで実施しました。

特に21日(土)の夜を「ブラックイルミネーション2008」とし、また最終日の7月7日(月)に「七ツライトダウン」として20時～22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いったらいい」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592店・老人ホーム34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）。

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ポスターを掲示、外食4店舗の看板を消灯、香港・深圳ではキャンペーン限定カクテルを販売しました。

さらに、国内外食店舗では、寄付を前提としたカクテルの販売を実施し、販売利益1,677千円をNPO法人「アクアプラネット」「Return to Forest Life」「スクール・エイド・ジャパン」に寄付させていただきました。また、老人ホームでは、ご入居者様へオリジナルドリンクを提供しました。（→詳しくはP54）

アクアプラネットホームページ <http://www.aqua-planet.org/>
Return to Forest Life（→詳しくはP59）
スクール・エイド・ジャパン（→詳しくはP48）



消灯された外食店舗、および介護の看板
(東京 上野駅前)



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2008
<http://www.wanokurashi.ne.jp/act/campaign/>

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。

2007年度は、NPO法人「スクール・エイド・ジャパン」に、4,475千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。2007年度は、36千HK\$（544千円）を寄付させていただきました。

※児童癌慈善団体 (Children's Cancer Fund for 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>

台湾和民では、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。2007年度は49千NT\$（176千円）を、台湾児童暨家庭扶助基金會へ寄付させていただきました。

※台湾児童暨家庭扶助基金會 (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。
台湾児童暨家庭扶助基金會ホームページ 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



ふれあいカード募集ポスター

ふれあいカード報告ポスター

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。

SAJへの支援内容

外食店舗での募金箱設置（ポスターの掲示） ※2007年度寄付金額 1,736千円
従業員が給与天引きで寄付できる体制の構築 ※2007年度寄付金額 30,980千円
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 ※2007年度寄付金額 480千円



SAJ支援によって建設されたカンボジアの小学校と子どもたち



外食店舗のレジ付近に募金箱を設置

皆様の寄付は、「1円残らず現地に」 お届けしています。

開発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

開発途上国においては、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て中学校も支援活動を行っています。

■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のより広い地域へと、活動の浸透が図られることを目指します。

活動実績

2001年11月より、初プロジェクト、カンボジア・トメオオ小学校での「学校建設」を開始しました。またネパールでも2006年3月より、マハンカン小学校の建設を開始しました。2007年度はカンボジア17校、ネパール2校を建設し、2008年3月末には累計91校の学校建設支援を行いました。2008年度はカンボジア18校、ネパール2校の建設を予定しています。



プラザ小学校の贈呈式の様子

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、奨学金制度「ふれあいサポートプラン」も行っています。

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SAJ調査)。貧困などの家庭の事情をかかえた子どもに、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ています。

2007年度は711名に支援をし、2008年は827名に支援中です。



お米支援



お米を持ち帰る子ども

2008年4月よりふれあいサポートプランを受けている子どもたちに毎月15kgのお米を提供する支援です。2008年3月までに累計2,987名の子どもたちに支援してきました。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、コンボ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「給食支援」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/>

医療検診を実施

2007年5月には日本青年会議所・医療部会主催の医療支援を行いました。学校の教室を臨時の診療室として検診(内科・眼科・歯科)を実施しました。また2008年1月にはNPO「カムカムメール」の協力で歯科検診を実施しました。

2008年度は、医療法人盈進会岸和田盈進会病院協力の医療支援活動も計画しています。

社団法人日本青年会議所 <http://www.jaycee.or.jp/>

NPO「カムカムメール」 <http://kamigataya.com/kham.htm>

医療法人盈進会岸和田盈進会病院 <http://www.eishinkaihs.or.jp/>

TOPICS 夢追う子どもたちの家を開園

2008年3月19日にカンボジア・ポーサット州にSAJ初の孤児院「夢追う子どもたちの家」が開園しました。

「80人の子どもたちの幸せのためにだけに運営する」を方針とし、子ども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、しっかりとした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。

2008年6月現在34人の子どもたちが入園し、元気に毎日を送っています。定員の80名の児童を迎えるまで、カンボジア各地の孤児の調査・受け入れを実施していきます。

「夢追う子どもたちの家」外観



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	2007年度目標	2007年度結果	評価	2008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	認証を取得した532サイトの維持 外食新規店舗84店舗および 介護施設1ホームの新規認証を取得	532サイトで認証を維持 外食新規店舗84店舗および 介護施設1ホームの新規認証を取得	○	認証を取得した604サイトの維持 介護施設3ホームの新規認証を取得	50
		環境法規制の順守	違反件数0件	違反件数0件	○	違反件数0件	51
	廃棄物3Rへの取り組み	全廃棄物リサイクル率（※1）	35%以上	33.9%	×	35%以上	51
		食品廃棄物リサイクル率（※1）	28%以上	24.4%	×	28%以上	51
		廃棄物低減の取り組み（※2）	前年対比100%未満(1店舗当たり16.1t)	1店舗当たり20.3t	×	前年対比100%未満	51
	地球温暖化防止へ向けて	CO ₂ 排出量の削減（※2）	前年対比100%未満(1店舗当たり116t-CO ₂)	1店舗当たり112t-CO ₂	○	前年対比100%未満	51
		電気使用量の削減（※2）	前年対比1%削減(1店舗当たり25.0万kWh)	1店舗当たり23.9万kWh	○	前年対比1%削減	66
		水使用量の削減（※2）	前年対比100%未満(1店舗当たり4.1千m ³)	1店舗あたり4.2千m ³	×	前年対比100%未満	66
		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10月にNPO法人 「Return to Forest Life」を設立 ボランティア受け入れ231名	○	ボランティア受け入れ300名	59
	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	現状維持	5月、8月、10月に実施	○	現状維持	56
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 出展(講演)	環境セミナー・イベントなど3件に 参加(出展・講演)	○	環境セミナー・イベントへ積極的に 参加(出展・講演)	57	

○達成、×未達成、－該当なし

（※1）対象は外食603店舗およびワタミ手づくり厨房3センター

（※2）対象は外食603店舗

環境基本方針

ワタミグループは、外食及び介護サービスを通じて、より多くの方々に「安全・安心」な食材を提供するとともに、地球や自然にやさしい環境の保全に貢献することをグループの責務と考え、全ての事業所を対象とした環境負荷の削減を図るための可能な限りの努力を行います。

環境方針 2008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
 - 紙使用量の削減
 - 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）
 - 教育による環境意識および能力の向上
 - 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。

新体制での環境への取り組みがスタート



ワタミグループ環境管理責任者
ワタミエコフォーカス(株)
副社長 川辺 壽也

ワタミグループの事業活動で発生する環境負荷のほとんどは外食店舗やホーム（介護施設）といった施設で発生します。

環境負荷を減らすにはその施設の企画設計段階から環境施策を取り込むことが重要です。ワタミグループでは環境対策をさらに強化するために、これまで別々の組織であった環境と施設の企画、設計、建設、管理を統合（ワタミエコフォーカスの設立）いたしました。施設設計の段階から環境対

応型の施設を造る試みとしてレストヴィラ鎌倉常盤において初のオール電化システムを導入。確実に環境負荷を低減する施策が進んでいます。

また、介護事業での環境活動は今年、ISO14001の認証取得を4ホームへ拡大することができ、介護事業における環境活動のスタンダードが構築されました。

外食事業の環境施策はリサイクル率をさらに向上させるため新しい仕組みのリサイクルセンターの設立を2009年稼動にむけて計画中です。コンプライアンスの重視、環境面と経済面を現在よりも高いレベルで両立させた新リサイクルシステムの完成を目指しています。

環境マネジメント

環境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環境方針の下、グループ全体で環境保全活動に取り組んでいます。本社各部門およびグループ各社のEMS委員を中心に環境管理体制を確立し、目的・目標の達成を目指しています。

また、定期的に内部監査を実施して、本社および外食店舗、老人ホーム、ワタミ手づくり厨房における環境活動の継続的改善に努めています。

EMS委員会

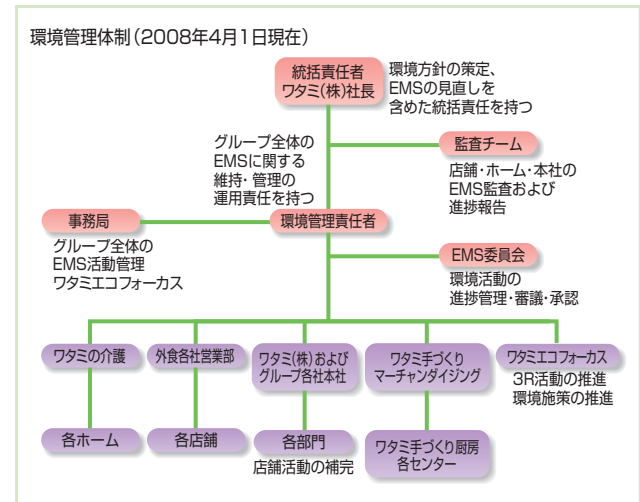
グループ内の環境活動をより効果的に推進していくために、各社各部署よりメンバー約20名を選抜して月2回、環境マネジメントシステム委員会（EMS委員会）を開催しています。

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能力向上を目指して、内部監査員養成講習会などを随時実施しています。



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。



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、地球に住むひとと、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)



ています。特に店舗監査は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。

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確認し、是正処置要求を含めた結果報告をしています。

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。

2007年には老人ホーム1ホーム（レストヴィア座間谷戸山公園）の認証取得をし、2008年度はさらに4ホームに拡大しました。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いきます。

■ISO14001 2008年度認証対象範囲

2008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、ワタミ手づくりマーチャライジング、ワタミエコフォーカスのグループ会社7社の1本社ビルおよび、ワタミ手づくり厨房3センター、老人ホーム4ホーム、変更審査申請時点での599店舗の合計607サイトとなります。

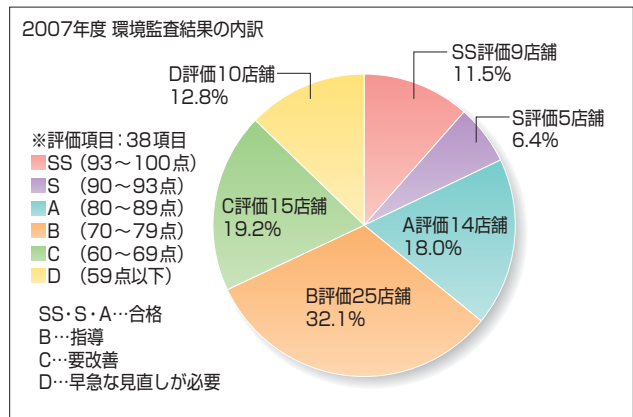
申請月以降の外食事業における新規店舗では、未登録ながら同様の活動に取り組み、常に全店舗の登録を推進しています。

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の強化と教育を目的として、通常の内部監査に加えて、環境監査を実施しています。環境監査では、EMS委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38項目を確認し、さらに管理状況を向上させるための教育を実施します。2007年度は、78店舗で実施しました。

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

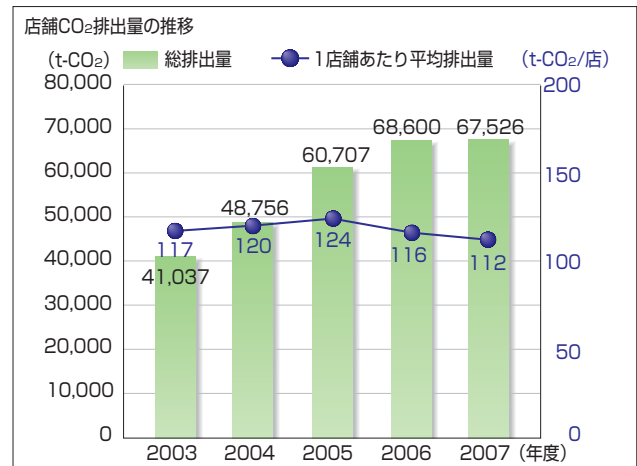
※環境監査は、通常の内部監査項目の中で環境に対応する項目を、より詳細に区分した項目に沿って監査する制度です。2008年度は年間約130店舗での監査の実施を計画しています。



CO₂排出量の削減について

2007年度のエネルギー使用量によるCO₂排出量は、全店舗で67,526t-CO₂となり、前年比較で98.4%となりました。また、1店舗あたりのCO₂排出量は、前年比較で4.0t-CO₂という改善をしました。

これは、EMS委員会のメンバーの選定を見直し、店舗運営を担当する幹部を登用するなど、より現場に近いメンバーで推進を図ったことや、店舗のムダをなくすためのプロジェクトを立ち上げたことによる相乗効果などが改善の要因としてあげられます。2008年度も、より一層のCO₂排出量の軽減化を推進していきます。

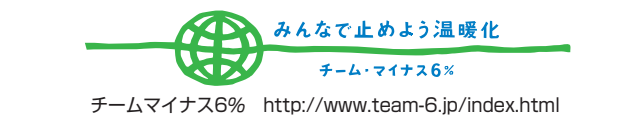


クールビズ・ウォームビズ

環境省主催の「チーム・マイナス6%」活動に賛同し、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ワタミ本社ビルで室内の温度が28℃になるように調整し、ノーネクタイ・ノー上着を実施しました。2007年度取り組みの結果としては98.6%と前年比で削減し、全体では前年と比較して5,016kWhの電力量の削減、金額換算で70千円の削減となりました。

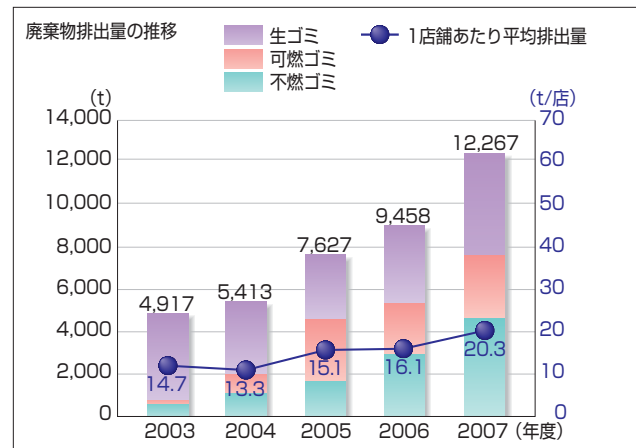
ウォームビズ対応では、毎月エアコンフィルタの清掃を実施、また室内の温度が20℃になるように調整し、1日2回の温度チェックの実施、週単位・月単位で前年比の電気・動力使用量と比較しましたが、2007年度は使用量で+9,808kWh増加、前年比104%の増加となりました。前年比オーバーという結果は、本社ビルで使用するフロアが増加されたことが大きな要因と考えています。



廃棄物低減の取り組み

2007年度の外食全店舗における廃棄物排出量は、全店舗合計で12,267t、1店舗換算では20.3tとなりました。これは、外食店舗における焼酎メニューのアイテム数増加によるビンの排出量増、および一般メニューに比べお客さまの食べ残し（生ゴミ）が多い宴会コース料理の比率が増加したことが主要因です。

この結果を受けて、2007年度の外食店舗およびワタミ手づくり厨房の生ゴミのリサイクル率は24.4%となりました。また、ビンにおいては全量をリサイクルするなどの結果、全廃棄物のリサイクル率は33.9%となりました。2008年度は、生ゴミリサイクルシステムの新たな仕組みづくりを進めるとともに、引き続き食品リサイクル率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。



ワタミエコフォーカスが運営するリサイクルセンターの様子

環境法規制の順守

2007年改正の食品リサイクル法施行を受け、グループ内の生ゴミ発生状況を把握し、循環型の「生ゴミリサイクルの仕組み」を再検討しています。今後は店舗で一次分別し、生ごみのリサイクル処理を外部委託していくことも検証していきます。

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置いて取り組み、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おり、2006年度より、コンプライアンス対応ができる廃棄物回収・処理業者の選定体制づくりを進めています。さらに、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、マニフェスト伝票管理システムの導入など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若干量発生するため、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。

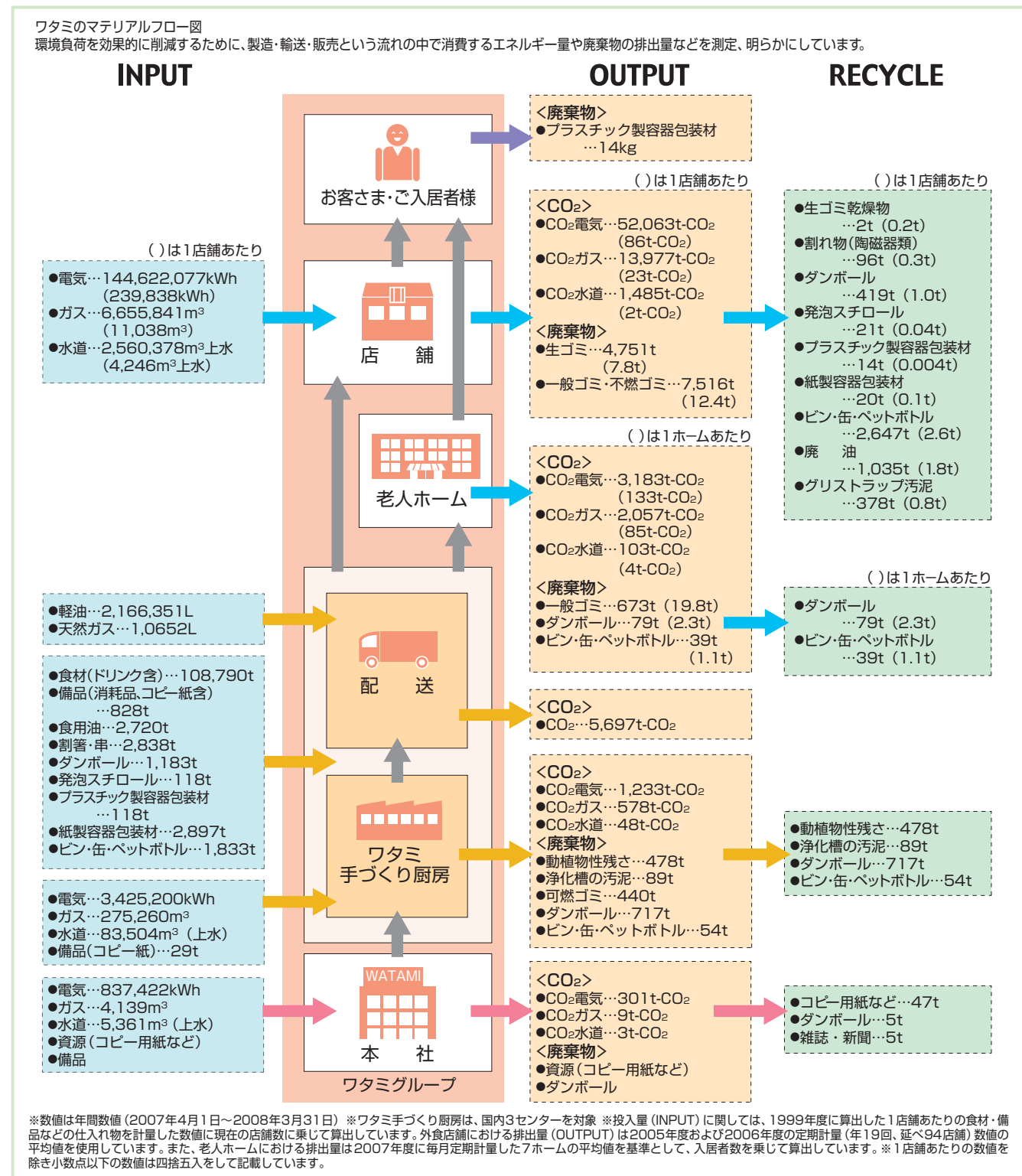
グループの主な環境影響

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と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量が多いことです。

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。2007年度からは、外食店舗に加えて、老人ホームやワタミ手づくり厨房での取り組みを明らかにすることで、より一層環境への取り組みを強化していきたいと考えています。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。



●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

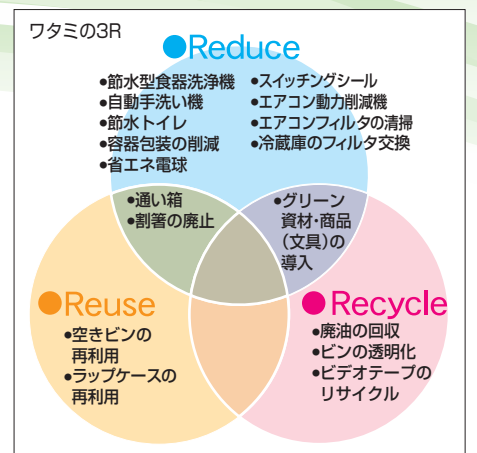
外食店舗での取り組み

新しいゼロエミッションの仕組みづくりと3Rの推進に向けて

ワタミエコフォーカスでは、環境負荷軽減への取り組みを継続していくためには、軽減への成果とコストバランスのとれた新しいリサイクルの仕組みをつくる必要があると考えています。

1998年店舗でのゴミ分別から始まり、2004年には首都圏ではゼロエミッションの仕組みができました。2006年からは、さらにリサイクルだけではなく、再利用やゴミそのものの発生を抑制する考え方として3Rの推進をスタートさせました。

2002年には1店舗で発生する1日あたり生ゴミが43kgでしたが、2006年には22kgに削減されました。この削減により、廃棄処理コスト以上にリサイクルに必要なコストが発生するようになったため、この状況を前提とした仕組みの再構築を課題としています。2007年には、廃プラスチックの固形燃料化もスタートし、2008年度はリサイクルセンターの範囲を拡大した新しいゼロエMISSIONの仕組みを立ち上げるべく準備を進めています。

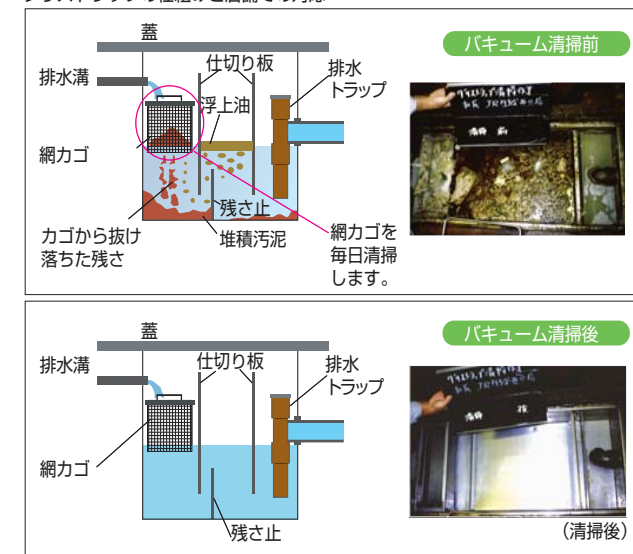


水質改善への取り組み

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」の網かご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ーム回収処理を定期的に実施する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。その他、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。

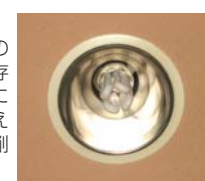
グリストラップの仕組みと店舗での対応



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

●省工不電球

新店舗では省エネ機器の導入を積極的に推進し、店舗において省エネ電球への交換を推進し、電気料金の削減に努めています。



●●割箸の廃止

割箸を廃止し、繰り返し使える箸に変更したことで、廃棄物の発生を抑制しました。



●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
しています。



●スイッチング

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。



●廃油のリサイクル

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。



●ゴミの分別活動

(キッチン・フロア)
キッチン・フロアでは各
ポジションに応じて分別用
ゴミ箱を設置しています。



データ集：□店舗電気使用量の推移 □店舗廃棄物リサイクル率の推移 □店舗都市ガス使用量の推移 □店舗水使用量の推移…P66

ワタミの介護のホームでの取り組み

ワタミの介護のホームは、ご入居者様にとって快適で安心できるホームの建築を追求するとともに、新ホームやホーム改装時には設計段階から環境負荷を低減する仕組みを取り入れています。環境配慮型機器の導入のみならず、機能からデザインまで環境に配慮した

DfE(Design for Environment)～環境配慮設計

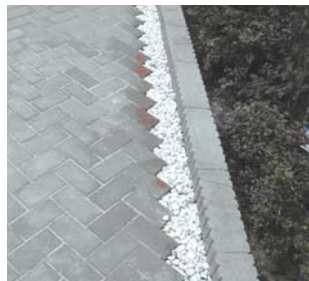
ワタミの介護のホームは、ご入居者様にとって快適で安心できるホームを建設する過程において、環境面にも配慮した様々な工夫をしています。

■建設材のカットをなくしたデザイン～廃材の削減

路面に敷き詰めたブロックや壁面デザインは材料をカットせず本来の形状を生かす「ノンカット」をコンセプトに、廃棄物の発生を抑制しています。また改装時にも既存施設を活かし廃材の削減に努めています。



改装時に古い壁材に絵を描くことで仕上げ材を削減(レストヴィラ川口安行)



ノンカットブロックを使ったエントランス(レストヴィラ名瀬の里)

■オール電化システムの導入

レストヴィラ鎌倉常盤では、オール電化システムを導入し、厨房、冷暖房機器、給湯システムなどにおける燃焼ガスとCO₂の発生を低減する仕組みをとっています。蓄熱システムやヒートポンプ方式により、消費エネルギーをより低減し、また、燃焼系給湯装置と比べ、CO₂の排出量を削減します。



レストヴィラ鎌倉常盤



電化厨房機器は、ゴトクなどの清掃が簡単で衛生的、かつ火を使わないため不完全燃焼などの心配がなく安全です。燃焼ガスの発生を抑制するとともに、温度や時間の細かいコントロールによる調理が可能になりました。

■その他の取り組み例

空気触媒コーティングによる消臭抗菌(レストヴィラ溝の口)
ゴム製床材導入によるノーワックス化(レストヴィラ町田小野路)



廊下の照明器具を絵画の間接照明と兼用させることで必要な照明器具を削減(レストヴィラ川口安行)



身近に自然に触れられる憩いの空間づくり(レストヴィラ名瀬の里)

設計を施しています。また、ご入居者様の生活スタイルや従業員の介護サービスの過程で発生する環境負荷についても、様々な低減活動に取り組んでいます。

ホームのスタッフによる環境活動

■3Rの推進～廃棄物の発生抑制

ISO14001の認証を取得したホームでは、廃棄物を適切に分別することでリサイクルできる廃棄材を分類し、3Rの推進を図っています。自主基準として11分別のルールを設け取り組んでいます。



レストヴィラ葉山

ご入居者様との環境コミュニケーション

ワタミの介護では、環境啓発活動の一環としてブラックイルミネーション2008に参加し、6月21日(土)および7月7日(月)にホームの外灯看板(一部異なる)を消灯しました。

また独自のキャンペーンとして、ご入居者様に環境をテーマにしたオリジナルドリンクの提供などを行い、環境について考えるきっかけを提供しました。



TOPICS ISO14001の取り組み

ワタミのISO14001は、これまで外食店舗を中心に認証範囲を拡大してきましたが、2007年にレストヴィラ座間谷戸山公園でも認証取得しました。その運用実績を元に老人ホームで水平展開し、2008年の拡大審査において、新たにレストヴィラ川口安行・堀之内・葉山の3ホームも認証を取得しました。これからも対象ホームと活動範囲を広げながらPDCAの仕組みを活用して環境活動の継続的改善を図っていきます。



レストヴィラ葉山

ワタミ手づくり厨房での取り組み

ワタミ手づくり厨房では、食の安全を提供する中で、様々な環境配慮に取り組んでいます。従業員一人ひとりの環境への意識向上と作業工程の効率化、機器の安全管理の仕組みが環境負荷の低減に繋がって

省資源とリサイクルの仕組み

■電解水の利用

電解水により、洗剤使用量削減を減らし、排水として放出する水質をより改善する取り組みをしています。さらに、電解水のイオンバランスを替えることで殺菌効果もあることから、食品衛生上の安全にも効果があります。



電解水精製機



電解水装置

■通い箱

ワタミ手づくり厨房から、外食店舗や老人ホームなどに食材を搬入する過程で、梱包材の使用は欠かせません。「通い箱」を使用することで、梱包材の削減に取り組みダンボール材の使用削減や排出量の削減につながっています。



通い箱による発送

■廃棄食材のリサイクル

ワタミ手づくり厨房の食品加工で発生する食材の端材はリサイクルとして堆肥化しています。排出する際にも塩分濃度によって分類し、リサイクル委託業者様がリサイクルしやすいような協力の仕組みをとっています。



塩分濃度によって分類した廃棄食材

準社員とのコミュニケーション

ワタミ手づくり厨房の環境活動には、準社員の協力がなくてはなりません。ここでは教育とコミュニケーションを重視し、環境の取り組みがセンター全体で実施できるよう、メンバーが様々なプログラムを組んでいます。センターの現場で働く従業員が環境の取り組みやISO14001の仕組みをより身近に捉えることができるよう、現場の作業にあわせた形で教育しています。



います。また、物流工程でも大気汚染やCO₂を削減するために、輸送に関わる様々な改善に取り組んでいます。

排水管理

■排水管理

ワタミ手づくり厨房相模原センターおよび越谷センターでは浄化装置を設置し、また、関西センターでは固形有機物分解システムを導入し、排水処理を行っています。水質データを定期的にチェックし、管理に努めるとともに、法令順守の仕組みを徹底しています。



ワタミ手づくり厨房相模原センター

配送におけるCO₂削減

物流工程の環境負荷の低減として、主に大気汚染防止とCO₂削減に取り組んでいます。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だと考えています。取り組みのひとつが、関東・関西ごとに「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、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を始め、2007年度は9,263千kmの配送距離となりました。こ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、2006年度より外食店舗の出店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っています。

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。

■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。

■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。

2007年度 走行データ ※CO₂原単位 軽油…2.62 天然ガス…0.00196

総走行合計 (千km)	走行距離/ 軽油分(千km)	走行距離/天然 ガス分(千km)	軽油使用燃料 (千L)	天然ガス 使用量(千L)	CO ₂ 換算 t-CO ₂ /千L
10,529	10,479	50	2,166	10	5,675

環境コミュニケーション

ワタミ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。

社内におけるコミュニケーション

社員への教育

■外食・介護における教育

ワタミグループの外食店舗において、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。

また、2008年度は老人ホームにおいても環境負荷低減を目指しホームで環境活動を実施するための教育を年3回の計画で始めています。

■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。

■ISO14001特別研修

ワタミでは、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。

環境研修実績（2007年度）

研 修 名	人数(人)
階層別研修会：ワタミ(株)	120
中途入社社員研修	541
新卒社員研修	406
WFS店長・副店長育成セミナー	109
本部PA ISO周知研修	45
ISO特別セミナー	47
その他研修	3,934

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。

その他の取り組み

■環境ビデオレター

外食店舗では年間1回、ワタミグループの環境に対する考え方を活動を紹介した「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EMS委員が交代で環境活動の取り組み状況を報告しています。

■店舗テーマシート・ホーム環境改善チェックシートの運用

外食店舗では、「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。

■エリアマネジャー研修

外食店舗で発生した廃棄物が実際にリサイクルセンターでどう分別されどのように処分されていくか、また、外食店舗の分別状況を知るために、店舗を管轄するエリアマネジャーへ実際の分別作業の体験研修を行っています。

■BPS(ビジネスパートナーシップ)

ワタミグループとお取引のある廃棄物収集業者様を対象に、年に1回ワタミグループの環境への取り組みや方向性を知っていただくとともに各地域の業者様との情報交換の場を設けています。2007年度は関東と関西で開催し、合計86社のお取引業者様が参加されました。(→詳しくはP35)



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
2007年10月	すぎなみ環境賞にて事業者部門グランプリを受賞	杉並区役所が主催するすぎなみ環境賞にて、ワタミグループが国内店舗全店で使い捨て割箸使用を廃止しプラスチック箸を導入したことが区民投票の結果、「環境にやさしいで賞」事業者部門グランプリを受賞しました。
2008年2月	大田区エコフェスタワンダーランド in清水窪小学校	東京都大田区が主催する「区内の企業やNPO法人が子ども達と一緒に自然環境やエネルギーについて楽しみながら学ぶ」を目的としたイベントに参加し、子ども達と一緒にワタミの森の間伐材を使ったキーホルダー作りおよびパネル展示を行いました。
2008年2月	足立リサイクルセンター 外国人研修の受入	外務省からの依頼を受け、ロシアの大学や企業から約10名を日本の廃棄物処理状況を学ぶためにワタミグループのリサイクルセンター内に受け入れました。ワタミの分別状況やリサイクルシステムの説明を行いました。
2008年3月	経済産業省主催省エネ委員会への参加	経済産業省が主催する省エネルギー・省資源対策推進会議に参加し、一般飲食店における省エネルギー実施要領の発行を行いました。会議では各業務部門においてエネルギー管理を徹底することを目的の一つとしており、ワタミグループでの店舗での環境への取り組みを実施要領に盛り込みました。
2008年3月	ふれあい報告書（CSR報告書）環境コミュニケーション大賞受賞	「ふれあい報告書2007」が、環境省および財団法人地球・人間環境フォーラムが主催する第11回環境コミュニケーション大賞にて優秀賞を受賞しました。
2007年4月～2008年3月	食品資源循環形成推進事業認証制度構築事業製品認証制度運用基準作成部会	食品廃棄物リサイクルの推進を目的として、農林水産省が主催する商品廃棄物をリサイクルし生産される商品の認証基準を作成する部会に参加させていただきました。
2007年4月～2008年3月	食品資源循環形成推進事業認証制度構築事業認証制度広報戦略部会	食品廃棄物リサイクルの推進を目的として、農林水産省が主催する法改正の内容を告知するツール制作や配布方法などの検討部会に参加させていただきました。



すぎなみ環境賞 授賞式の様子



エコフェスタ(ワタミの森の間伐材を使ったおもちゃづくり)



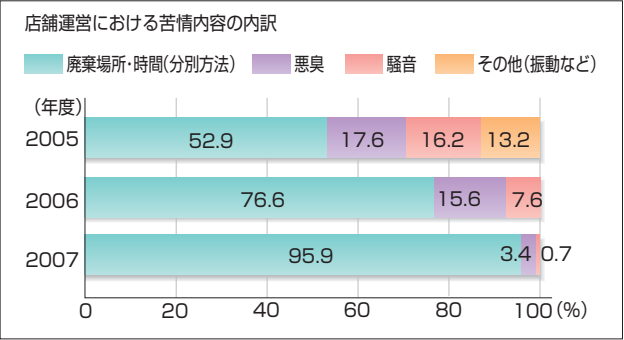
第11回 環境コミュニケーション大賞表彰式 授賞式の様子

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147件の発生を確認しました。

2007年度のクレーム発生件数は前年に比べて増加となりましたが、これは、これまで廃棄物に関するクレームの報告形態とISO14001の報告形態が別であったことから、環境クレームの情報と精査対応の手順を一本化したためです。これにより、環境クレームが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P50）に報告され、原因を解明し各担当者よりは是正処置がなされます。今後も経年的にクレーム数0件を目指していきます。



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2008年度環境省が主催する「ブラックイルミネーション2008」に参加しました。(→詳しくはP46)

2008年6月21日(土) および7月7日(月)には、20時～22時までワタミグループ外食店舗592店・老人ホーム34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3,948kWhとなり、29tのCO2を削減、また電力料金も約78千円を削減することができました。

TOPICS 環境への配慮を、個人のライフスタイルへワタミエコフォーカス(株)環境部 課長 川原美和子



環境負荷軽減への取り組みを進めている中で、嬉しいことは社員やアルバイトの方が、家庭など自分のライフスタイルの中でも環境に配慮した生活が広がっていくことです。社員への研修やセミナーなどでも、「仕事の範囲だけでなく、環境に配慮した個人としての生活すること」の意味を説明し、一人ひとりが考えるきっかけになればと思っています。「環境に配慮した生活をするのがあたりまえになる」ことを目指して、活動を広げていきたいと考えています。

環境会計

環境会計の集計範囲は、ワタミグループの本社および全直営外食店舗で2007年4月から2008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)

2007年度の環境保全コストは792百万円でした。その内の39%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マネジメントシステム、省エネ型冷蔵庫、節水型洗浄機、節水型トイレなどのハード機器導入によるコストが全体の33%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13.6%の削減効果を上げることができました。
また、残り61%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、グリストラップ汚泥の回収・リサイクル処理費用、環境担当の人件費、ISO14001審査費用などが含まれます。
なお、2007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、廃棄物の有料資源化が進みエネルギー単位上昇分を補完し、トータルで42百万円となりました。

2007年度 環境保全コスト集計表				(単位：千円)
		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	エネルギーマネジメントシステム・省エネ冷蔵庫の導入 注1)	92,402
		水使用量の削減	節水型洗浄機の導入、節水型トイレの導入 注2)	8,455
		排水の水質改善	グリストラップの管理・清掃・水質検査 注3)	41,640
		グリーン資材の導入	エコ文具の導入 注4)	354
			食用油酸化防止装置の導入 注5)	43,121
	本社	リサイクルシステムの構築	リサイクルセンター運営、再資源化委託など 注6)	116,033
		環境教育	従業員への教育の実施 注7)	2,957
		グリーン資材の導入	エコ文具の導入 注8)	5,104
	小計			
②法規制対応コスト	適正な廃棄物処理	一般廃棄物の委託処理 注9)	471,456	
	適合性チェック	環境法規制の適合性チェック 注10)	2,700	
	小計			474,156
③環境活動コスト	審査・監査関係	ISO14001の全社、全店舗での運用、環境監査の実施 注11)	8,141	
合 計 (①+②+③)				792,363

注1) エネルギーマネジメントシステムは292店舗分、省エネ冷蔵冷凍庫は141台の導入コスト(店舗数は11店舗) 注2) 節水型洗浄機は11台分(11店舗)、節水型トイレは46台分(11店舗) 注3) グリストラップの管理清掃は626店舗分 注4) エコ文具導入新店舗10店舗分 注5) リース契約代金月額6,360円 注6) リサイクルセンター(2カ所)運営・再資源化委託費用、リサイクル品回収230店舗 および廃油回収657店 注7) 従業員3,934人への研修(重複人数) 注8) 本社エコ文具導入分(名刺発注金額含む) 注9) 一般廃棄物585店舗 注10) 外部コンサルティング費用および、法規制情報サイト契約料 注11) ISO14001認証取得617サイト対象

2007年度 店舗における経済効果(既存店比) (単位：千円)	
効果項目	既存店の増減額
省エネルギーの推進(電気・ガス)	35,267
省エネルギーの推進(水)	▲9,908
廃棄物処理委託費(リサイクルによる差益含む)	▲67,106
合 計	▲41,747

- (1) 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)
- (2) 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)
- (3) 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

2007年度の環境活動によるCO2削減効果は、2,389t-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、毎週行われる会議にて、個店別にムダな電気の使用量のチェックし改善への落とし込みを続けてきたことが、今回の好結果につながったものと考えます。
2008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。

2007年度 店舗におけるCO2効果測定(既存店比) (単位：t-CO2)	
効果項目	既存店の増減額
省エネルギーの推進(電気)	▲2,243
省エネルギーの推進(ガス)	▲168
省エネルギーの推進(水)	22
合 計	▲2,389

既存店比較対象店舗数：591店舗(2006年度末店舗数)

ワタミの森づくり活動

2007年10月、ワタミグループではNPO法人「Return to Forest Life」を設立し、いよいよワタミのNPOとしての森づくりがスタートしました。

この森づくりの目的は、現在荒廃している山林に適切な管理を施すことによって、少しずつ元の状態に戻し、たくさんの生き物たちを森に呼び戻すとともに、植物の光合成によるCO2吸収効果を最大限に活用して、少しでも多くの温室効果ガスの吸収を促進していくことです。

この森づくりでは、大人から子どもまでたくさんの人たちに関わっていただくことが大前提です。また、参加した人たちが森づくりを楽しみながら、森を活性化させることの必要性を感じてもらえるような活動を計画しています。

そして、ワタミの森の再生の輪を可能な限り広げていき、森を次世代の子どもたちに健全な形で引き継いでいけるように力を注いでいきます。

森を再生させたい! 元気にしたい!!

ワタミの森
Return to Forest Life

2007年度 活動実績

2007年度、森の活性化に向けて現在放置されている9haの人工林の間伐、下草刈り、ケヤキの植樹などを行いました。また、森づくりの中では、間伐材で塗り箸やベンチなどを作成し、その有効活用方法についても検証を繰り返し行っています。
私たちはこれらの活動を通して、森の機能の活性化と森づくりのノウハウを学んでいます。
そして、徐々に規模の大きな森の維持・活性化に着手し、自然環境改善への貢献を可能な限り大きなものにしていきます。

2008年度 活動計画

森の保全・再生活動
毎月2回の定例活動の中で年間240本の間伐を計画し、間伐で空いたスペースへ、播種床を設けてドングリから育成しているクヌギ、コナラなどの広葉樹を適宜移植していく予定です。また活動拠点の拡大に向けて、地域行政およびNPO団体と連動して候補地を選定し、積極的に拠点の確保を検討していきます。

森の保全・再生に関する調査

植生調査を定期的に行い間伐による植物の遷移状況の経年変化を確認するとともに、林内にセンサーカメラを設置して、地域内生息動物の実態調査を行っています。

森の恵みの普及啓発

国産間伐材の活用方法の検証および普及啓発を目的として間伐材を製品化し、その製品の販売を通して有効活用方法を提案していきます。2008年度は間伐材を使って箸やベンチを作成し、各施設などにて展示および販売を行いながら、その有効活用方法についての検討を行っていきます。

森づくり体験ツアーの開催

定例活動とは別に、グループ内外企業、学校、一般市民の方々を対象に、森づくり体験ツアーの開催を積極的に行っていきます。



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	●「株式会社ビー・エム・エス（現 ワタミエコフォーカス）」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 ワタミエコフォーカス）リサイクルセンター第1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 ワタミエコフォーカス）リサイクルセンター第2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（現 ワタミエコフォーカス）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11位にランクイン
2006年	●ふれあい報告書2006 第6版をCSR報告書として初の発行
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、牛乳）、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
2008年	●ふれあい報告書2007が第11回環境コミュニケーション大賞「環境報告 優秀賞（地球・人間環境フォーラム理事長賞）」受賞

※○印の色は関連するステーキ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 ●すべてのステーキホルダー

2007年度トピックス

国内初となるチーズなどの有機JAS認証を取得

ワタミファーム瀬棚農場（北海道）では、有機畜産・有機畜産加工食品で有機JAS認証を取得しました。 ※酪農および、国内初となる鶏卵、チーズ・バター・アイスクリームにて認証を取得。



外食店舗で割箸の使用を廃止

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、さらに廃棄物の発生そのものを抑制するため割箸の使用を廃止しました。



ふれあい報告書（CSR報告書）環境コミュニケーション大賞受賞

「ふれあい報告書2007」が、環境省および財団法人地球・人間環境フォーラムが主催する第11回環境コミュニケーション大賞にて優秀賞を受賞しました。



「夢追う子どもたちの家」開園

ワタミグループが支援しているNPO法人スクール・エイド・ジャパンが、孤児院「夢追う子どもたちの家」をカンボジア・ボーサット州に開園しました。



CSR指標

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CSR指標を算出しました。財務面における指標だけではなく、各ステーキホルダーに対して目標値を設定しています。主な指標を各対象（範囲）ごとにわけて掲載します。

■CSR指標

対 象	範 囲	項 目	2007年度目標・方針 注11)	2007年度結果	評価	2008年度目標・方針 注11)
連 結	グループ1 注1)	売 上（連結）注2)	106,800百万円	104,231百万円	×	111,000百万円
		経常損益（連結）注2)	4,890百万円	5,165百万円	○	6,010百万円
		R O C	25%（2010年度目標）	12.09%	—	25%（2010年度目標）
	外 食 注3)	店 舗 数（※）	642店舗	618店舗	×	647店舗
	介 護	ホーム数 2007年2月末	31ホーム	32ホーム	○	39ホーム
	農 業 注3)	農場面積（※）	現状維持（488.5ha）	476ha	×	現状維持

お客さま	外 食 注3)	客 数	安定的な拡大(38,515千人)	36,509千人	×	安定的な拡大
	外 食	WFS	週間80%以上	70.3%	×	週間80%以上
		WDFS	週間80%以上	70.1%	×	週間80%以上
		T.G.I.F.J	アンケート満足度 ※実績は年間の累計数値	79.3%	×	週間80%以上
		和民香港		75.0%	×	
		和民深圳		64.9%	×	
		和民台湾		64.2%	×	
	介 護		週間100%	85.2%	×	週間100%
	環 境		月間60%以上	48.6%	×	月間60%以上
	外 食 注4)	分煙対応店舗（※）	新規店舗導入	新規店舗9店	○	新規店舗導入
株 主 様	ワタミ(株)	有機・特裁納入比率	37.0%以上	33.2%	×	36.3%以上
		有機加工物の使用	714t	763t	○	760t
		添加物の削減	1,000kg	678kg	×	250kg
		配 当	配当性向20%以上（10円）	21.2%（20円）	○	20%以上（20円）
		株主数（※）	100,000人(達成年度の目標なし)	65,907人	—	100,000人(達成年度の目標なし)
お 取 引 業 者 様	ワタミ(株)	発行済株式総数（※）	安定配当の維持	41,668,280株	—	安定配当の維持
		個人株主の特株数比率(役員・従業員除く)(※)	敏感な情報開示	30.7%	—	敏感な情報開示
		環境への取り組み説明	新規お取引業者様に対する説明実施	新規お取引業先(7社)に説明を実施	○	新規お取引業者様に対する説明実施
従 業 員	農 業	有機農業生産者との交流を開催	年1回交流会(懇親会)を開催	交流会を支援(懇親会を開催)30名が参加	○	年1回交流会(懇親会)を開催
		社員数（※）2007年4月1日時点	新卒で460人の採用	364人	×	新卒で440人の採用
地域・社会	グループ	パート・アルバイト数(※) 注6)	安全な労働環境の構築	10,587人	—	安全な労働環境の構築
		女性社員比率 注7)	男女差別のない環境の維持	31.5%	—	男女差別のない環境の維持
		グループ障がい者雇用比率(※) 注7)	1.8%以上	1.8%	○	1.8%以上
		理念研修参加率	100%の維持	100%	○	100%の維持
		ボランティア参加人数(率) 注8)	全社員ボランティア参加	1,685人(74.7%)	×	全社員ボランティア参加
環 境	外 食 注4)	1店舗あたりCO ₂ 排出量(※) 注9)	前年対比100%未満(116t-CO ₂)	112t-CO ₂	○	前年対比100%未満
		1店舗あたり水道使用量	前年対比100%未満(4.1千m ³)	4.2千m ³	×	
		1店舗あたり廃棄物排出量	前年対比100%未満(16.1t)	20.3t	×	前年対比10%削減
		1店舗あたり電気使用量	前年対比1%削減(25.0万kWh)	23.9万kWh	○	
		全廃棄物リサイクル率(※) 注10)	35%の達成	33.9%	×	35%の達成
		食品廃棄物リサイクル率(※) 注10)	28%の達成	24.4%	×	28%の達成

■本指標の対象期間は、2007年度（2007年4月1日～2008年3月31日）の活動を中心に、一部最新（2008年度）の情報をご紹介します。 ※ワタミの介護（株）については、2月決算のため、2007年度（2007年3月1日～2008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、台湾和民餐飲股份有限公司の3社については、12月決算のため、2007年度（2007年1月1日～12月31日）の情報としています。 ■表中の（※）印は、2008年3月末時点の値

注1）対象は、ワタミ（株）および連結子会社15社

注2）「グループ」の売上・経常損益は、連結決算、売上は消費税を含まない

注3）対象「外食」は、WFS、WDFS、T.G.I.F.J.、和民中國、台湾和民、WATAMI USA GUAMの7社合算。「農業」は、（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の3社合算

注4）対象は、WFS、WDFS、T.G.I.F.J.の3社

注5）対象は、国内企業11社

注6）対象は、ワタミ（株）および連結子会社15社、社員数は就業人員、パート・アルバイト数は、対象期間の平均雇用人員（1日1人8時間換算）

注7）対象は、グループはワタミ（株）、WFS、WDFS、ワタミの介護の4社

注8）対象は、ワタミ（株）、WFS、WDFS、T.G.I.F.J.、ワタミの介護、（株）ワタミファーム、（有）ワタミファーム、ワタミエコフォーカス、WTMDの9社

注9）水道・ガス・電気使用量をCO₂換算（対象は、国内外食3社）

注10）全廃棄物リサイクル率は、店舗およびワタミ手づくり厨房で発生する全廃棄物に対するリサイクル比率。食品廃棄物リサイクル率は、店舗店舗およびワタミ手づくり厨房で発生する生ゴミ・廃油に対するリサイクル比率（対象は国内外食3社）

注11）目標・方針は2008年6月現在のものです。（ ■昨年度（2006年度）のCSR指標は、ホームページのふれあい報告書をご覧ください。）

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	○	6,17,29,33,37,43,49
	1.2 主要な影響、リスクおよび機会の説明	○	5,6,13,64
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	○	4,5,10,11
	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	○	4
	2.10 報告期間中の受賞歴	○	60
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）	○ 2
		3.2 前回の報告書発行日（該当する場合）	○ 2
		3.3 報告サイクル（年次、半年ごとなど）	○ 2
		3.4 報告書またはその内容に関する質問の窓口	○ 2
		3.5 報告書の内容を確定するためのプロセス	△ 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）	○ 2
		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	○ 2,3
		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	△ 2,3
		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	○ 16,29,33,37,43,49,52,58
		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）	－
4： ガバナンス、 コミットメント、 および参画	GRI内容索引	3.1.1 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	－
		3.1.2 報告書内の標準開示の所在場所を示す表	○ 62,63
		3.1.3 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	－
	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）	○ 10,11
		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	○ 10,11
		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	○ 30,32
		4.5 最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬（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	○ 7-12
		4.7 経済的、環境的、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、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	△ 10,11
		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	○ 6-9,20,25,49,50,65,66
		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	△ 10,11,49
		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	○ 10,11
5： 経済 パフォーマンス 指標	外部 イニシアティブへの コミットメント	4.1.1 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	○ 10-13
		4.1.2 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	×
		4.1.3（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	×
		4.1.4 組織に参画したステークホルダー・グループのリスト	△ 2,8
	ステークホルダー 参画	4.1.5 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	△ 8
		4.1.6 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	○ 20-28,30-32,34-36,38-42,44-47,50-58
		4.1.7 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案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	○
	マネジメントアプローチに関する開示		○ 10,11
	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	○ 4,5,30,44,47
		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	△ 62
		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	×
6： 環境 パフォーマンス 指標	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	△ 34-36
	間接的な 経済的影響	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	△ 22
		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図と影響	○ 47,48
		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	×
	マネジメントアプローチに関する開示		○ 49,50
	原材料	EN1 使用原材料の重量または量	○ 52,58,64
		EN2 リサイクル由来の使用原材料の割合	△ 36,52
	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	○ 51,52,66
		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	○ 53,58
		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、これらの率先取り組み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	水	EN8 水源からの総取水量	○ 52,66
		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 ×…記載していない ―…該当事項なし

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	○	51,52,66	
		EN17 重量で表記する、その他の関連あ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	○	50-58	
		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	○	51,52	
		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	○	52,55,59	
		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	△	52-55	
	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	○	55	
	総合	EN30 種類別の環境保護目的の総支出および投資	○	58	
	マネジメントアプローチに関する開示			○	14,15,37,41,43
	7： 社会 パフォーマンス 指標 (公正な労働条件)	雇用	LA1 雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力	○	5,22,41,61
			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	○	14,15,42
		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使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	○	37,42
			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	○	42
			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	△	38,40	
		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	△	40	
		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、基本給与との男女比	×	—	
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		○	41	
	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わる方針および手順に関する従業員研修の総時間	△	41	
	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	×	—	
	児童労働	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	△	41	
	先住民の権利	HR9 先住民の権利に関す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	S01 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	×	—	
		S02 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	
	不正行為	S03 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	
		S04 不正行為事例に対応して取られた措置	△	12	
	公共政策	S05 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	×	—	
		S06 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	S07 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	S08 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	○	18-28	
		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	○	12,19,20	
		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	×	—	
	製品およびサービスのラベリング	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	○	20-22,24,26,28	
	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	○	18,65	
		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	○	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	

○…記載している △…部分的に記載している ×…記載していない ―…該当事項なし

ワタミのCSRの基盤

ワタミヘルプライン概要

■受付体制

ワタミグループ企業の
□法令・契約違反
□不当な要求や地位の濫用
□店舗で使用する食材の品質にかかわること
など、私たちが社会の信頼を失う可能性のある内容について、Eメールによる情報提供をお願いしております。

■2つの約束

●守秘義務の約束
情報提供に際しては、「情報のご提供は実名」が原則となっております。ワタミグループ内部の「ヘルプラインプロジェクト」とインテグレックス社の「ヘルプライン」は、通報者の秘密を守ります。
●報復禁止の約束
通報者がヘルプラインに情報を提供することでワタミグループから報復を受けることはありません。

■受付窓口

Eメールの受付窓口は2つあります。
●グループ内窓口は、社内独立組織の「ヘルプラインプロジェクト」がメールを受付け、対応します。
●外部委託の窓口は、(株)インテグレックスに設置されており、通報者の所属や氏名などを伏せてワタミ社内の「ヘルプラインプロジェクト」に情報が提供されます。
※インテグレックス社は、企業の社会責任を支援する会社で、連絡者とワタミグループの間に中立性を維持します。法令上の義務を負う場合を除き、本人の了解なく氏名などがワタミ側に情報提供されることはありません。

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。

A

ワタミヘルプラインプロジェクト

w-helpline@watami.net

B

(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>

もし思い当たることがあれば
窓口へEメールにて
ご連絡ください。

受付までの流れ ※携帯電話のメールでも可能です。

●ワタミグループを
得意先とする企業
●グループ従業員

通報者本人

A
実名でEメール

B
実名でEメール

外部委託窓口
(株)インテグレックス

匿名で連絡

WATAMI.
ヘルプライン
プロジェクト
ワタミグループ内部

事実の調査

案件の評価判定

当該企業へ報告・勧告

グループ各社の対応

通報者へ報告

企業行動委員会による監視

通報者への報告の流れ

A
通報者へ報告

B
報告内容

外部委託窓口
(株)インテグレックス

通報者へ報告

●ワタミグループを
得意先とする企業
●グループ従業員

通報者本人

想定される主なリスク

リスク種類	カテゴリー	項目
経営リスク	製品・生産・物流	①衛星管理
		②食の安全性の欠如
		③不当表示・虚偽表示
		④生産停止・物流網寸断
	営業	①不正会計・現金盗難
		②未成年飲酒、飲酒運転
		③セクシャルハラスメント
		④パワーハラスメント
	知的財産権	①著作権侵害
		②商標権侵害（含受）
		③名誉毀損
	雇用	①外国人不当雇用、差別
		②勤怠虚偽計上
		③残業代不払い
		④役員・従業員の不祥事
	法務	①会社法、金融商品取引法
		②食品衛生法
		③風俗営業法
		④消防法
		⑤介護保険法
		⑥景品表示法
	財務	①敵対的M&A
		②不良債権
		③貸倒れ
		④減損処理
	情報管理	①企業情報漏洩
		②個人情報漏洩
		③通信障害
		④システム障害
		⑤蓄積データの消失

リスク種類	カテゴリー	項目
政治・経済・社会	環境	①環境汚染
		①法律改正
	政治	②制度改正
		③税制改正
		①景気変動
	経済	②為替・金利変動
		③原料・資材の高騰
		①戦争
	社会	②テロ
		③インターネットでの批判・中傷
		④マスコミでの批判・中傷・風評
		①地震
災害・事故	自然災害	②異常気象
		③風災
	事故	①火災
		②交通事故
		③海外での感染症被害

お客さまとともに(安全・安心への取り組み)

有機野菜および特別栽培農産物納入量の比率

ワタミグループ有機野菜および特別栽培農産物※納入(仕入れ)量の比率

(年度)	比率
2003	22.92%
2004	29.46%
2005	41.83%
2006	34.87%
2007	33.20%

※特別栽培農産物とは、農業または、化学肥料を使わない、あるいは使用量が5割以下に削減された農産物です。また、有機野菜と同じ栽培方法であっても、有機JAS認定を受けていない園場で栽培された農産物も含まれます。

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

有機加工食品および、有機農産物を使用した加工食品使用一覧（2007年度）		
有機こうや豆腐	有機カットコンニャク	有機小倉水ようかん
有機醤油	有機薄切りコンニャク	有機抹茶水ようかん
有機納豆	有機手綱コンニャク	有機鬆朥そば
有機絹生揚げ	有機さといもペースト	有機トマトジュース
国産有機オカラ	有機じゃがいもフライ	有機吟醸甘酒
有機だいたす水煮	有機レモン果汁	有機さつまいもを使用した焼酎
有機玉コンニャク	有機切り干し大根	有機米を使用した日本酒
有機生いもコンニャク	有機粉末緑茶	
有機突き出しコンニャク	有機こし水ようかん	

原産地表示について

ワタミグループでは2006年1月より、料理の主な食材（ソースや調味料除く）について原産地を明確にする取り組みを開始しました。食材の原産地は、同じメニューであっても季節により異なります。そのため外食店舗においては「和民」「坐・和民」「和み亭」「ゴハン」「然の家」「わたみんな家」「T.G.I.F」の各店舗にてメニューブックには表記していませんが、常に更新された原産地一覧表を店舗ごとに保管しており、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。また老人ホームでも使用されている食材の原産地が記載された一覧図がホーム内で掲示されています。

商標権に対する留意

メニューブックに表記する商品名については「商標権」などにも留意し、他社の権利を侵害することのないようチェックを徹底しています。特にオリジナル性の強い商品名については、第三者の権利を侵害していないことを調査し、決定しています。また、「著作権に関する基礎知識」および「商標に関する基礎知識」などガイドラインを発行し、イントラネットにより公開しています。

アレルギー表示について

ワタミグループでは、特定原材料（※）の使用の有無については外食店舗において、「和民」「坐・和民」「和み亭」「ゴハン」「然の家」「わたみんな家」「T.G.I.F」の各店舗にてメニューブックには表記していませんが、最新の情報が記載された一覧表を店舗ごとに保管しています。※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。

車イス対応トイレが設置されている店舗一覧

(2008年8月現在)

■「和民」：
中目黒店・武蔵中原駅前店※・南海難波駅前店※・千日前店※・光が丘IMA公園通店※・千葉都賀店・足立谷中店・青梅店・東村山店

■「坐・和民」：
紙屋町店・京阪京橋片町口店・伏見桃山店・博多都ホテル店・長崎銅座店※・立川南口店・広島駅南口店※

■居食屋「和み亭」：
大宮日進店・鹿島田店・新江古田駅前店・大鳥居店・西船橋店・和光店・武蔵境店・福生店・府中若松店・海老名中央店・天王町店

■「わたみんな家」：
広島駅南口店※・菊川駅前店

■「T.G.I. Friday's®」：
品川パシフィック店※・MM21クロスゲート店※

※はテナント出店のため、共同トイレに設置

イオンバリア設置店舗数の推移

イオンバリア設置店舗数の推移

(年度末)	店舗数
2003	31
2004	89
2005	177
2006	267
2007	276

お客さまとともに(外食事業)

外食店舗運営基準

- 1、商品が美味しいこと
- 2、商品がタイミングよく提供されること
- 3、商品が均一化されていること
- 4、メンバーが親切なこと
- 5、メンバーに笑顔があふれていること
- 6、メンバーに活気があること
- 7、メンバーが礼儀正しいこと
- 8、店舗は清潔であること
- 9、明細会計であること
- 10、QSCのバランスにおいて価格が安いこと

2007年度 監査結果(評価)内訳

2007年度 監査結果(評価)内訳

※83の監査項目を100点満点で採点。
96点以上「SS評価」
93点以上「S評価」
83点以上「A評価」
73点以上「B評価」
64点以上「C評価」
63点以下「D評価」

※Z評価項目は83の評価項目と重複します。

評価	店舗数	比率
A評価	525店舗	74.9%
S評価	111店舗	15.8%
SS評価	34店舗	4.9%
B評価	27店舗	3.9%
C評価	1店舗	0.1%
Z評価	3店舗	0.4%
D評価	0店舗	0%

64

65

お客さまとともに(介護事業)

ワタミの介護ホームの運営基準

- (前文)「ワタミのホームに親を入居させたいと思う子は親孝行だ」と言われるホームにする
- 一、すべての方の、すべての食事が美味しいこと
 - 一、食事と運動と環境により、ご入居者様が、日に日に元気になっていかれるホームであること
 - 一、同好会や趣味活動、外出などを積極的に支援し、ご入居者様に楽しい時間を提供していること
 - 一、風呂・マッサージ・美容などにより、心地良い時間を提供していること
 - 一、ホームは清潔であり、ご入居者様にとって「安らぎの空間」であり、それぞれの居室は「くつろぎの空間」であること
 - 一、スタッフが、すべてのご入居者様に対して強い関心を持ち、感謝と尊敬をこめてお世話をさせていただいていること
 - 一、スタッフが、親切であり、元気であり、礼儀正しく笑顔で働いていること
 - 一、介護予防・リハビリテーションの充実により、一日でも長く元気な生活をしていただけるように努力していること
 - 一、おむつ-0、特殊浴-0、経管食-0、車椅子-0を目標に努力を続けていること
 - 一、医療との緊密な連携により、ご入居者様にとって安心なホームであること
 - 一、提供するすべてのサービスが価格に対して圧倒的価値を表現しているホームであること
 - 一、「ワタミのホームに入ってよかった、ありがとう」と、すべての方から言っていただけのホームであること

ワタミの介護

®

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をご提供する暮らし、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ただこう。自分の両親にして欲しいと思わないことは、絶対にするのはやめよう。これが私たちの合い言葉です。

お客さまとともに(農業)

農場面積の推移

	畑作 (ha)	酪農 (ha)	畜産 (ha)	計 (ha)
2003年	4.0	0	0	4.0
2004年	14.0	0	0	14.0
2005年	195.5	50.0	0	245.5
2006年	198.5	50.0	240.0	488.5
2007年	186.0	50.0	240.0	476.0

ワタミグループの農場で栽培している野菜

果菜類	ナス、水ナス、ミニトマト、ゴーヤ、インゲン
葉菜類	ホウレンソウ、白菜、キャベツ、玉レタス、サニーレタス、ロメインレタス、フリルレタス、ブロッコリー、水菜、空芯菜、ペビーリーフ
根菜類	大根、カブ、ジャガイモ、さつまいも

ワタミカフェ・ワタミコーナー・ワタミ農園

■ワタミカフェ：ご入居者様にとって「小さなお出かけの場」として利用していただくため、またご家族様がいらっしゃった際に気軽にラウンジとしてご利用いただけるよう「ワタミカフェ」を各ホームに設置しました。ワタミカフェでは有機のコーヒー豆から焙煎した有機コーヒーなどを提供しています。

■ワタミコーナー：ご入居者様・ご家族様に、私たちの介護への思いをご理解いただくために、各ホームに「ワタミコーナー」を設置しています。ご意見をいただくために投函ポストを設け、いただいたお便りの一つひとつに返信しています。

■ワタミ農園：ご入居者様に、日に一度は外に出て、陽の光を浴び、風のそよぎ、鳥の声を楽しんでいただきたいとの思いから、「ワタミ農園」を開設しました。ご入居者様が、花々で彩られた庭園によって季節の移り変わりを楽しむことや、土づくりからこだわったハーブや野菜を栽培することが、“日に日に元気に”につながると考えています。一部のホームでは車イスなど不自由な方にも、農園の手入れや収穫を楽しんでいただけるようプランターを手の届く位置に配置、車イスのままでも通れる導線を確保するなど工夫を凝らしています。



ワタミカフェ



ワタミ農園

環境とともに

店舗電気使用量の推移

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
総使用量(万kWh)	8,902	10,760	13,483	14,803	14,462
1店舗あたり平均使用量(万kWh/店)	25.3	26.5	27.4	25.0	23.9

店舗廃棄物リサイクル率の推移

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
全廃棄物リサイクル率(%)	39.3	41.2	37.3	30.6	33.9
食品廃棄物リサイクル率(%)	8.3	30.1	30.4	21.7	24.4

店舗都市ガス使用量の推移

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
総使用量(千m³)	3,818	4,247	5,193	6,605	6,655
1店舗あたり平均使用量(千m³/店)	10.8	10.4	10.5	11.1	11.0

店舗水使用量の推移

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
総使用量(千m³)	1,672	1,893	2,172	2,472	2,560
1店舗あたり平均使用量(千m³/店)	4.7	4.6	4.4	4.1	4.2

※「電気・水・都市ガス」の使用量算出については、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、2008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。

2007年度ふれあい報告書

アンケート結果

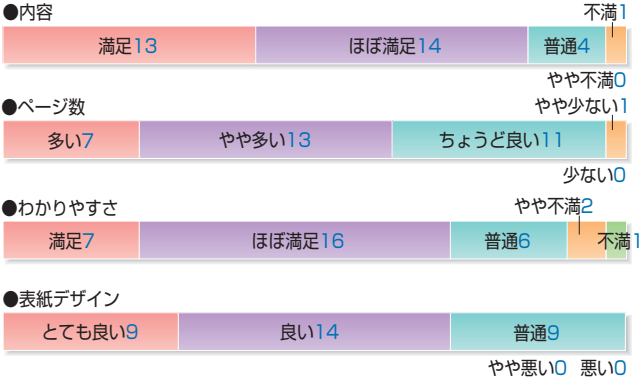
(当社社員を除くデータより集計)

ワタミ「2007年度ふれあい報告書」(2007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させていただきましました。

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 興味のあった項目(複数選択可) (件)

「ふれあい報告書2007」発行にあたり	1	お取引業者様との共存共栄を目指して	2
ワタミグループの概要	6	従業員とともに(扉)	5
トップメッセージ	8	夢を追いかけるグループであるために	5
ワタミグループに共通する経営の考え方	5	グループ企業の教育・研修	5
ワタミのCSRの考え方	10	安全で、安心して働ける職場を目指して	9
コンプライアンス活動の推進	5	地域・社会とともに(扉)	5
リスクの発生予防とリスク発生時の体制づくり	5	社会貢献活動	11
お客さまとともに(扉)	3	特集 スクール・エイド・ジャパン	11
安全・安心の追求	10	環境とともに(扉)	4
外食事業	10	ワタミグループの環境への取り組み	7
特集 世界に広がる“ありがとう”の輪～ワタミの外食(海外)	3	グループ全体の環境影響の把握	7
介護事業	9	店舗における主な環境影響	6
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」	7	店舗での取り組み	8
農業	8	環境コミュニケーション(社内・社外)	4
環境事業・教育事業	5	ワタミグループの環境会計	1
株主様とともに(扉)	2	特集 特定非営利活動法人「Return to Forest Life」について	3
株主様の満足を目指して	1	CSR年表	1
開かれた総会を目指して	4	2006年度アンケート結果	1
お取引皆様とともに(扉)	1	2007年度アンケート	1
		第三者所感・編集後記	1
		GRI対照表	0

ご意見・ご感想をお聞かせください。

ふれあい報告書2008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くっていくために、皆様のご意見、ご感想をお聞かせください。ハガキまたは、ホームページのアンケートフォームでお送りください。

巻末のアンケートハガキをご利用ください。
ホームページアドレス <http://www.watami.co.jp>

バックナンバー

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。



編集後記

「ワタミふれあい報告書2008」をお読みいただき、ありがとうございました。皆様よりいただきました昨年度のアンケートを参考にさせていただき、皆様が関心ある内容の充実や、内容をより分かりやすくするため写真やグラフなどを積極的に取り入れ、より伝わりやすい報告書になるように努めました。報告書は年度の活動を社内外にお伝えするためのものではありませんが、その一方で制作過程において、ステークホルダーの皆様から期待される取り組みや自社の課題をより明確にする機能も果たして

います。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2007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認証林および管理された森林から製品化された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認証取得工場で印刷しています。