

オーナーさん、クルーさんとともに

ローソン本部は、さまざまな仕組みによってオーナーさんの店舗経営を支えるとともに、オーナーさんや店長さん、クルーさんとの意見交換の中から商品・サービスの改善を図っています。

オーナーさん、クルーさんを支えるために

研修・サポート制度の充実

ローソンは、円滑な店舗運営と「お客さま満足」を実現するため、研修とサポート制度を整えています。

店舗のオープン時には、店舗運営の基礎知識を理解する「BMC(ベーシック・マネジメント・コース)」研修を開講しています。オープン後も、支社に設置したトレーニングセンターで、さまざまな研修を実施しています。

また、オーナーさんが休暇を取得する際に本部社員が業務を代行する「オーナーサポート制度」や、24時間体制で店舗運営にかかわる問い合わせを受け付ける「店舗サポートデスク」を設けています。これら取り組みにより、オーナーさんやクルーさんが安心して店舗を運営できる体制を整えています。

このほか、経営情報誌『Pal』や、営業施策を案内する『元気なお店づくりの計画書』を月1回発行し、店舗運営の情報を提供しています。



トレーニングセンターでの研修

クルーさんの募集・定着をサポート

めまぐるしく変化する雇用情勢に対応するため、店舗のクルーさんの募集、定

着をサポートするさまざまな取り組みを実施しています。

ネット上には、クルー募集に特化した自社オリジナルサイトを展開しています。クルーになりたい方は、地域や待遇などを入力することで最適な店舗を即時検索できます。一方で、クルーを募集したい店舗は、求人情報とともに、店内の雰囲気などを写真でアピールできます。クルーになりたい方と店舗とをマッチングするサイトとして好評です。

また、がんばるクルーさんには、「リーダークルー制度」や、「クルーランクアップ制度」によってがんばりを評価し、将来自分の店舗を持ちたいクルーさんには「独立支援制度」も用意しています。さらに、演劇やコンサート、スポーツ観戦などの一部チケットを先行して入手できる優待特典もあります。



ミステリーショッパー制度

店舗の営業力を強化するため、第三者機関による覆面調査員が店舗調査を行う「ミステリーショッパー制度」を継続して実施しています。調査はお客さまの立場で実際に店舗を利用し、「品揃え」「接客」「清掃」の3要素について客観的な視点で行われます。その結果は、SVを通じてオーナーさんにフィードバックされ、店舗ではそれをもとに運営力向上に取り組んでいます。制度導入以来、少しずつ改善を進めてきた結果、接客と清掃の面で着実に成果が表れています。

オーナー福祉会

オーナーさんがいきいきと仕事をするために「ゆとり・健康・安心」を理念に「オーナー福祉会」を組織し、オーナーさんご家族、店長さん、クルーさんに対する福祉の増進・向上を図っています。

福祉会では、慶弔見舞金制度をはじめスポーツクラブの会員割引や宿泊費の補助、通信教育、健康管理、会員価格でのレンタカーやローンの利息補助など、さまざまなメニューを用意しています。

社長直行便

オーナーさん、店長さん、クルーさんから社長に直接意見を伝えられる「社長直行便」制度を設けています。意見には、社長が必ず確認して一つひとつ回答しています。2008年度は509件の意見が寄せられました。

●2008年度「社長直行便」項目別件数

項目	件数
商品・物流	116
サービス	63
販売促進	23
システム	16
設備・備品	39
FC契約	41
店舗指導	99
その他	112
合計	509



オーナーさん、クルーさんとのコミュニケーション

企業理念・情報の共有

ローソンのフランチャイズシステム^{*}に加盟する店舗のオーナーさんは、独立した経営者として売上、仕入、経費の管理、クルーさんの管理など、店舗運営のすべてに責任を持っています。本部はオーナーさんが店舗の運営に専念できるよう、さまざまなバックアップを行っています。

店舗経営の面では、SVがオーナーさんと本部との架け橋として、お客さま視点から経営をサポートしています。最新の商品動向、外部環境の変化などのさまざまな情報提供をはじめ、販売データ・顧客データの分析や、店舗周辺の市場調査、収益面でのアドバイスを行って



います。

また、毎年2回、全国8カ所で「ローソンセミナー」を開催しています。セミナーでは、ローソンの企業理念、経営方針、商品の動向などを説明するほか、商売のノウハウ、個店情報分析などを示し、オーナーさんが情報共有することで地域のお客さまに喜ばれる店舗づくりを継続的にサポートしています。

^{*}フランチャイズシステム：本部が開発した商売のノウハウとその商標などを加盟店に提供し、加盟店は対価を支払って商売を行う関係のこと。本部と加盟店は別の独立した事業者で、契約上の立場は対等な関係にあります

タウンミーティングの実施

全国各地のオーナーさんとローソン経営陣との対話集会「タウンミーティング」を実施しています。2008年度は計20回開催し、商品、販売促進、廃棄物の食品リサイクルなどさまざまなテーマで対話が行われました。



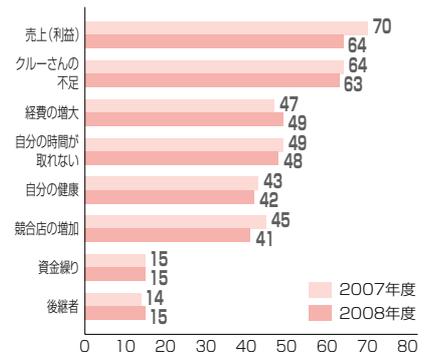
店舗運営上の課題を把握

全店舗のオーナーさんを対象に、店舗運営上の将来の課題に関するアンケートを実施しています。本部施策に対する意識確認の意味合いも込めたアンケートで、2008年度は3,546店舗から回答を得ました。

回答の内容を集計したところ、「経費の増大」と「後継者」の項目以外は改善もしくは現状維持という結果になりました。これは、クルーさんの不足など各方面での改善活動を進めたことや社会情勢の変化なども背景にあります。

今後もオーナーさんが安心して店舗経営に取り組めるよう、サポート体制の拡充を進めていきます。

店舗運営上の将来の課題（複数回答）



みんなを元気に

オーナーさんの声

お客さまにわかりがられるお店づくりへ

北海道神宮前店、札幌宮の森1条店、札幌前田9条店、北海道工業大学店

金野正樹さん、久美子さん オーナー夫妻

ヒトが仕事をする上で最も大切なことは、仕事に対するスタンスです。お店のクルーだったら、お客さまを向いているのか、オーナーを向いているのかで大きく違います。オーナーの考え方を理解しつつ、お客さまを向いて仕事をすれば、一人ひとりが自分で考えて行動することができます。そうなると、安心してお店を任せられることができます。

ローソンを始めて11年目になります。初年度から複数店を持つと思いき、いまでは4店舗になりました。1店目の北海道神宮前店も近隣にお住まいの方や神社の方から認めてもらいました。近所のおばあちゃんが駐車場の周りの草刈りをしてくれるお店もあります。店長がみなさんに好かれているのですね。お店は、お客さまにわかりがられることで継続していくことができます。



社員がいきいきと働くために

つねに成長を目指し、いきいきと働く社員の力から、元気なお店は生まれます。ローソンは教育制度、職場環境、社内コミュニケーションの仕組みを整えることで、社員一人ひとりが能力を発揮し、自由闊達に意見を言える企業風土を目指しています。

働きやすい職場を目指して

社内コミュニケーションの活性化

社内部署体験

2009年2月、現場と本社との相互理解を深めるため、「元気なるーソン! プロジェクト」の一環で社内部署体験を実施しました。1つの部署をじっくり経験する「1日体験」コース、1日で3つの部署をまわる「ツアー」コースを設け、支社や店舗勤務の若手社員36人が参加しました。普段、直接顔を合わせる機会の少ない異なる部署の社員が、それぞれの部署を体験することで、お互いの理解が深まりました。

社内イントラネットの有効活用

社内の連絡やお知らせ、意見交換にイントラネットを用いています。2009年春には、全社員がアクセスできるポータルサイトを導入し、より円滑なコミュニケーションを実現しつつあります。ポータルサイト上には、業務上の意見交換の場、趣味のサークル、同期の集まりなどさまざまなコミュニティが開設されており、業務上の部署を超えてのコミュニケーションに役立っています。また、「元気なるーソン! プロジェクト」の活動やお客さま対応の取り組みなどを楽しく綴っている社内ブログも開設しています。

スポーツ・レクリエーションの実施

社内コミュニケーションの活性化に向け、スポーツ・レクリエーションを行っています。2008年度は支社ごとにソフト

ボール大会、運動会、フットサルなどを実施しました。職場を離れたところでの交流によって、普段の仕事での姿とは違う側面を互いに見ることができます。また所属部署外との交流も生まれ、互いの業務が円滑に進むことに役立っています。



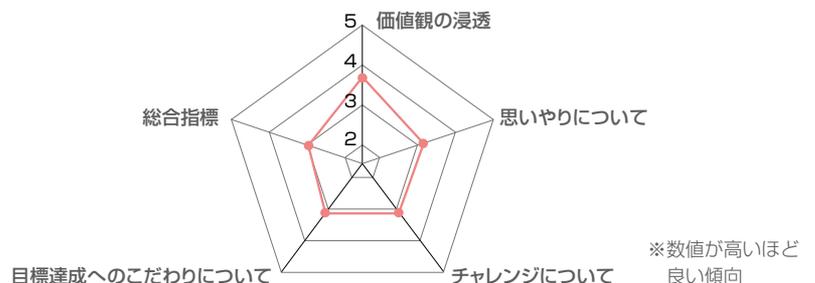
関東支社でのソフトボール大会

社員意識調査の実施

社員の満足度を把握するため、社員意識調査を毎年実施しています。2008年度の調査では、全体的に良い傾向を示す結果となりました。細かな項目で見ると「組織運営」、「チャレンジ風土」、「目標のブレイクダウン」に対する評価が前年に比べて著しく向上しました。また「社内の風通し促進」の評価向上も特徴的でした。「コミュニケーションの活性化」や「縦割り組織の改善」が進んでいます。

一方、課題として、「やりがい」、「達成感」といった仕事の質の部分の向上に関する項目が挙げられました。

● 社員意識調査の結果



子育て支援策の充実

これまで子育て支援策「祝日託児所」の設置、在宅勤務の実験を行ってきました。2009年4月には、支援策の一層の充実を図るため、制度を改定・拡充しました。今後も引き続き内容の充実に努め、全社的な理解浸透と体制整備を進めていきます。

【育児時短制度】

育児による勤務時間短縮の適用期間を小学校就学前から小学校3年生までに延長

【勤務日数短縮】

小学校3年生以下の子どもを持つ社員が希望した場合、週3〜4日勤務を認める

【祝日休日】

小学校3年生以下の子どもを持つ社員が希望した場合、祝日を休日とする

【在宅勤務制度】

勤続1年以上で小学校3年生までの子どもを持つ社員が希望した場合、週2回までの在宅勤務ができる

【商品担当者の勤務地選択】

小学校3年生以下の子どもを持つ商品担当社員は希望すれば勤務地の選択可能

【ベビーシッター利用補助】

ベビーシッター利用者を補助

【帯同転勤制度】

配偶者が転勤で居住地が変更になった場合、配偶者と同地域への異動を配慮

【育児休職者にノートパソコンを貸与して情報提供】

社内情報の確認を可能に

【ダイバーシティ*研修の実施】

子育て支援への理解を含めダイバーシティ全体に及ぶ研修を実施し理解ある職場環境づくりを推進

*ダイバーシティ: 性別、人種などを問わず多様な価値観を生かすこと



一人ひとりの活躍のために

外国人留学生の採用で多様化する社会へ対応

さまざまな個性や価値観を持った人材^{*}が、それぞれの力をフルに発揮できるような多様性のある組織づくりを進めています。2009年度は新入社員として39人の外国人留学生を迎えました。今後も、多様な文化を取り入れることで、より柔軟で活気のある職場づくりを推進していきます。

※人材：人は会社の宝であると考え、人材としています

教育研修プログラム「ローソン大学」

ローソンは、人材育成への投資を積極的にを行っています。企業理念とお客さま重視の意識を共有すると同時に、高い業務推進力を備えたチャレンジングなプロ集団づくりを目指しています。

独自の教育研修プログラムを「ローソ

● 社員の構成

	2006年度	2007年度	2008年度
社員数(連結)(人)	3,614	3,548	5,186
(男性/女性)(人)	3,184/430	3,202/346	4,517/669
社員数(単体)(人)	3,131	3,316	3,459
(男性/女性)(人)	2,839/292	2,979/337	3,083/376
女性管理職比率(%)	0.4	4.7	1.3
障がい者雇用率(%)	1.6	1.4	1.7
産休制度利用者数(人)	14	17	4
育児休職利用者数(人)	17	21	25
育児時短勤務制度利用者数(人)	14	20	16
介護休暇制度利用者数(人)	0	1	2
被保険者の健康診断受診率(%)	81.7	89.3	90.8
平均年齢(歳)	37.8	37.6	37.8
平均勤続年数(年)	11.4	11.2	10.9
離職率(%)	11.5	9.2	6.6
労働災害発生件数(件)	46	47	67

ン大学」と名付け、それぞれの目的や職種・職位に応じた教育体系を整えています。本社隣接地には研修施設「ローソニングセンター(LLC)」を設置しており、ローソン大学のさまざまなプログラムを実施しています。また、各自のパソコンを介して研修する「eラーニングシステム」が、「いつでも」「どこでも」必要な研修を受けられる学習基盤として確立しています。

スタッフの声

夢はローソンのベトナム展開

ヒューマンリソースステーション
トニティオ

現在は、人材の採用と、すでに入社している外国籍社員のフォロー(仕事上の悩みや日本での生活の悩み相談)などを担当しています。外国人として、同じような夢や悩みを抱えている社員どうしで話し合えることは私にとって非常に嬉しいことです。私の将来の夢ですが、ベトナムにローソンを展開できればと思っています。現時点ではとても大きな夢ですが、今後もたくさん勉強と経験を積み重ね、将来の仕事に役立てたいと思っています。そして、ローソンで働いて良かったねと自分の子どもに言われたいです。



● ローソン大学の全体概要図



研修名は代表的な例を掲載しています。
※ES:従業員満足、CS:顧客満足

お取引先さまとともに



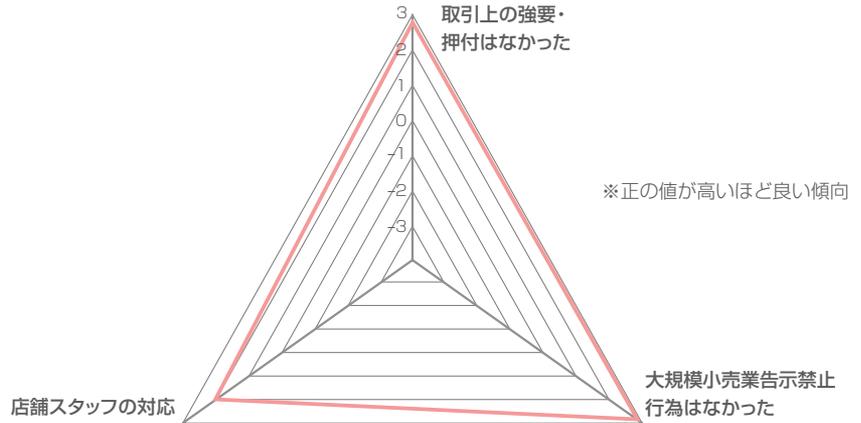
お客さまに安全・安心な商品を提供するためには、お取引先さまの協力が欠かせません。お取引先さまと、ともに成長するパートナーとして、信頼関係の構築に努めています。

公正な取引の推進

ローソンでは、お取引先さまとの信頼関係を構築するため、「ローソン倫理綱領」において、真摯に誠意を持って公正で透明な取引を行うことを定めており、優越的な立場を利用することのないよう、取引担当者の教育に力を入れています。具体的には、全社員にeラーニングによる研修を実施するほか、AMD(商品開発担当アシスタント)およびARFC(店舗開発担当アシスタント)登用時に研修を行っています。また、商品納入や店舗建設などの取引を行っているお取引先さまを対象に毎年アンケートを行い、問題点や課題を把握して、広い視野に立ったコンプライアンス体制の見直し・改善につなげています。

2008年7月に実施した第15回目のアンケートでは、これまでで最も良い評価を受けることができました。ただし、

● お取引先さまアンケートの結果



回答の中には取引についての厳しいご意見もありました。ローソンではお取引先さまから頂戴したご意見を重く受け止め、全体会議の際にフィードバックを実施するとともに、部門ごとの研修なども実施しています。また、アンケート結果はアンケートをお送りしたお取引先さまにもフィードバックしています。



全体会議でアンケート結果を報告

お取引先さまと一緒に進めた環境・社会貢献の活動

お取引先さまとともに取り組む環境・社会貢献活動が年々増えています。緑化活動、清掃活動、ケータイ運動などさまざまな取り組みを外部の方々と一緒に行うことで活動に一層の広がりが出ています。

「CO₂オフセット運動」では、商品やサービスに付けたCO₂オフセットの取り組みを日本コカ・コーラ株式会社、埼玉県、横浜市、サントリーピア&スピリッツ株式会社、株式会社西日本シティ銀行、株式会社パイロットコーポレーション、ゼブラ株式会社、ぺんてる株式会社、パナソニックコンシューマーマーケティング株式会社、東芝ライテック株式会社などと実施しました。

ケータイバッグ普及の「ケータイ運動」

では、2008年度に有限会社SGR、東京急行電鉄株式会社などの取り組みがありました。

毎年5月に行っている「富士山ローソンの森」緑化活動には、株式会社CDG、フィリップモリスジャパン株式会社が継続して参加しています。

2008年11月に行った清掃活動「荒川クリーンエイド」には日本ケンタッキー・フライド・チキン株式会社、有限会社ケイ・エム・エスが参加しました。

2008年12月にラオスに開校した小学校は、

貝印株式会社、株式会社ローレル、和光堂株式会社、王子ネピア株式会社、株式会社近江兄弟社、株式会社パルタック、宮田ジムの協力のもと学校が開校しました。



ラオスに開校した小学校

ローソンの組織体制

お客さま、オーナーさん、クルーさん、お取引先さま、株主・投資家のみなさまをはじめ、社会からの要請に真摯に応え、つねに信頼される企業になるために、私たちローソンは、まず経営の健全性や透明性を高め、コーポレート・ガバナンス（企業統治）の体制を充実させることが重要であると考えています。

ローソングループ企業行動憲章

1. 基本宣言

私たち^{*1}は、ローソングループ^{*2}を取り巻くステークホルダー（利害関係者）の要請に応えるよう努力をしながら、企業の社会的責任を果たしていくことが、ローソングループの企業価値向上につながると考え、法令を遵守するとともに、この憲章の内容を理解し、常に高い倫理観と誠実さと思いやりをもって行動することを宣言します。

※1「私たち」とは、ローソングループ各社で働くすべての役員および社員・臨時社員・派遣社員（以下、社員・臨時社員・派遣社員をあわせて「従業員」という。）をいいます。
 ※2「ローソングループ」とは、株式会社ローソンおよび株式会社ローソンが適用対象と定める会社の集合体をいいます。

2. 基本姿勢

1. 私たちは、すべてのお客様に対して、最高の満足を提供することを喜びとし、常に思いやりのある行動をとります。
2. 私たちは、最大のパートナーであるローソン加盟店を支援します。
3. 私たちは、すべてのお取引先に対して、法令、契約を遵守し、公正で透明な取引を行います。
4. 私たちは、すべての従業員に対して、人権を尊重し、差別のない行動をとります。
5. 私たちは、すべての株主・投資家に対して、ローソングループを知っていただくために必要な情報を開示します。
6. 私たちは、環境保全に積極的に取り組み、地域社会の一員として積極的に社会貢献活動を行います。
7. 私たちは、暴力団などは一切関係をもたず、政治家や公務員とは健全で適切な関係を保ちます。
8. 私たちは、ローソングループの大切な資産を損なうことのないよう、社内規程および諸ルールを守りながら日々の業務に取り組みます。

コーポレート・ガバナンスと内部統制

取締役会、執行役員制度

2009年5月27日現在、ローソンの取締役会は社外取締役3名を含めて計7名体制となっています。取締役会は、迅速な経営判断を行うことができるよう、少人数で構成しています。また、経営の監督と執行の分離を目的に執行役員制度を導入しており、執行役員数は16名（うち取締役兼任2名）体制です。

2008年度の実績は、16回開催（臨時開催4回含む）し、社外取締役の出席率は約79%でした。2009年度も毎月1回の取締役会開催を予定しています。

監査機能

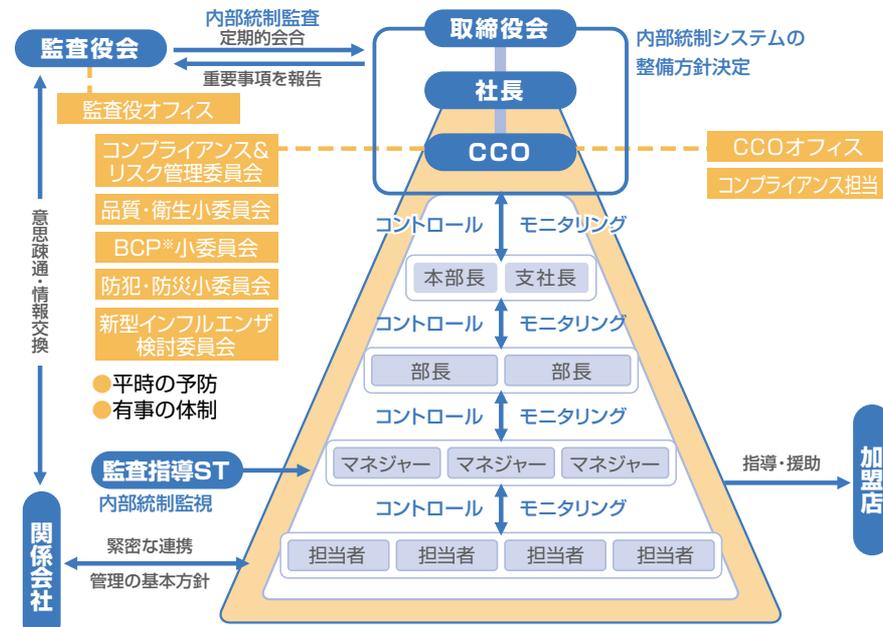
監査役会は4名（社外監査役3名を含む）で構成しています。監査役会は原則毎月開催しており、経営全般および個別案件に関して公正不偏の立場で意見を述べ、内部統制システムの整備状況を含め

て取締役の職務執行を監査しています。

2008年度の実績は、14回開催（臨時開催2回含む）し、出席率は100%でした。また、社外監査役の実績は、取締役会への出席率は94%でした。

法令等の遵守や社会的責任を重視する観点から、ローソンでは独立した内部監査部門として監査指導ステーションを設置しており、業務の適法性、妥当性などの監査を継続的に行っています。

● ローソン内部統制システムの全体図



※BCP: ビジネスコンティニューイティ・プラン(事業継続計画)

ローソンについて

報酬制度

2008年度は、社外取締役垣内威彦を委員長とする報酬諮問委員会を3回開催し、取締役報酬や執行役員報酬の決定方法などに関する取締役会への答申を実施しました。また、管理職層に対しては2003年より多面評価を導入し、人事評価時の参考にしています。

内部統制システム

ローソンは、コンビニエンスストアを中核とする広範な事業領域を持ち、全都道府県に立地する多数の店舗で多様な商品・サービスを提供しているため、リスクも広範にわたります。

健全で持続的な発展をするために内部統制システムを整備し運用することは、経営上の重要な課題であると考えています。2009年2月の取締役会では、「2008年度内部統制システムの整備の基本方針」に財務報告の適正性を確保するための体制整備についての項目を加え、「2009年度内部統制システムの整備の基本方針」を決定し、実行しています。この基本方針はウェブサイト上で公開しています。この方針に則り、業務の有効性、効率性および適正性を確保し、企業価値の維持・増大につなげています。

コンプライアンス浸透に向けた取り組み

意識向上を図るための体制づくり

コンプライアンス(法令等の遵守)の推進・定着およびリスク管理の統括責任者としてCCO(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)を任命し、CCOの下には専任スタッフからなるCCOオフィスを設置しています。また、本社各部署と全国7支社にはそれぞれコンプライアンス担当を配置しています。

CCOは、全コンプライアンス担当を委員として法令等の遵守およびリスク管理の実効性を確保するために、専門の委員会(コンプライアンス&リスク管理委員会)を毎月1回開催して問題を掌握し、不祥事などの発生を未然に防止する体制の整備・実施を行っています。

コンプライアンス担当は、コンプライアンス&リスク管理の推進者として自部

署のリスク対策の推進、教育の徹底、問題点の改善提案を行っています。さらに、グループ会社にもコンプライアンスおよびリスク管理の責任者が配置されており、関係会社コンプライアンス責任者会議に出席するなどして、ローソングループとして情報と知識の共有を進めています。



関係会社コンプライアンス責任者会議

コンプライアンス体制の有効運用を目指して

法令等の遵守やモラル、社会が求める企業姿勢をつねに尊重するために、コンプライアンスに関する規程を整備し、コンプライアンス研修(eラーニング、職種別集合研修等)を定期的実施しています。また、2008年3月に「ローソングループ企業行動憲章」を制定し、「ローソン倫理綱領」を改訂しました。さらに、それらの行動規範をまとめた「ローソングループC&Rハンドブック」を発行して、従業員が業務を通じてコンプライアンスに対する意識を維持・向上でき



るようにしています。

また、全社員を対象にした意識調査のほか、商品の納入や店舗建設に関する取引を行っているお取引先さまなどを対象にアンケートを行い、コンプライアンス推進活動や取引内容の問題点・課題を把握して、広い視野に立ったコンプライアンス体制の見直し・改善につなげています。

内部通報制度については、社内と社外(法律事務所)に相談・通報窓口を設置して社内の問題点を早期発見し、対応するシステムを整備しています。



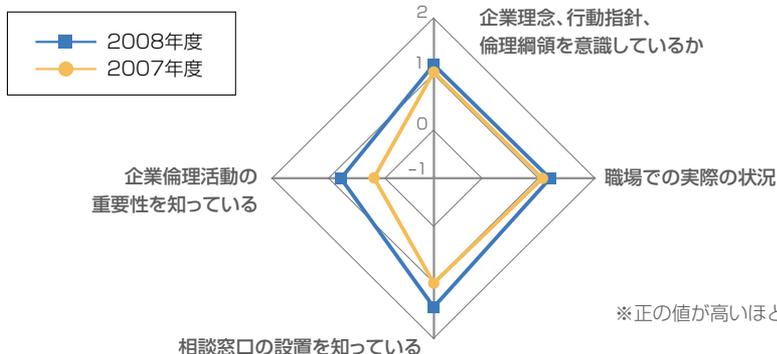
CCOオフィスによるコンプライアンス&リスク管理研修

コンプライアンス・アンケートの実施

コンプライアンス体制の浸透度を把握するため、年1回全社員に対して「コンプライアンス・アンケート」を実施しています。5回目となる2008年度の調査では、「相談窓口」と「企業倫理活動」の категорияが大幅に改善され、コンプライアンスの重要性に対する意識が向上していることが分かりました。相談窓口の認知も着実に浸透しています。

今後は浸透を進めつつ、コンプライアンスに対する意識をいかに実際の行動につなげていくかがポイントになります。継続して調査を実施し、コンプライアンスに対するさらなるレベル向上を進めます。

コンプライアンス・アンケートの結果



迅速な対応を目指した リスク管理体制の整備

新たなリスクを想定し体制を強化

ローソンは企業倫理の観点から、商品の品質・衛生管理(品質管理体制については、P27~28参照)、情報セキュリティ、災害という3つの大きなリスクに重点を置き、緊急時においても迅速な問題解決が図れる体制を整えています。平常時は、コンプライアンス&リスク管理委員会と4つの小委員会を開催し、リスク発生の予防を図っています。

重大リスク発生時には緊急リスク管理委員会を設置し、問題の拡大防止とダメージの最小化に努めます。リスク収束後も、発生の要因を分析して信頼の回復と再発防止に力を注ぐとともに、研修を通して社員にフィードバックすることによって、リスク管理能力のさらなる向上を図っています。

新型インフルエンザ 予防マニュアルの作成

2008年12月、新型インフルエンザの発生へのリスク対策の一環で、全24ページから構成される予防マニュアルを作成し全社員に配布しました。マニュアルは、知識編と対策編に分かれており、合計14のテーマについて絵や図を多用しながらポイントで分かりやすく説明しています。

また、マニュアルの配布に合わせ、本社にマスクの備蓄を行うとともに、本社の執務室の出入口には消毒用アルコールを設置し、本社と支社に空気清浄機を置きました。



情報セキュリティ体制向上への 取り組み

個人情報保護を進めるため、ローソンは「個人情報保護方針」を制定しています。さらに、これらを具体的に理解・実行

できるように店舗の各種マニュアルに反映しています。また、店舗で起こりうるミス・クレームとその対処法をまとめて社内情報誌などで紹介し、意識の向上を図っています。本部社員用マニュアルとしては、「LAWSON オフィスのセキュリティール」を定め、運用しています。

そのほか、自己点検および内部監査による情報管理体制の定期的なチェックや個人情報の利用・保管・廃棄ルールの徹底、研修の実施など、複合的な取り組みを通じて、情報セキュリティ体制の向上を図っています。

オフィスの
セキュリティール



大規模災害時のライフライン 機能維持への取り組み

ローソンは大規模な災害が起きた場合、ライフラインの一部として被災地にある店舗の営業を継続することを目指しています。そのため、災害対策マニュアル(「基本」・「組織別<DR*用・支社用・本社用>」)を事業所(本社各部)単位で備え付け、店舗の各種マニュアルにも掲載して、大規模な災害発生時にはただちに災害対策本部を設置し、迅速な災害対策を実施する体制を整備しています。また、災害対策マニュアルは、実際の災害や防

災訓練での問題点を踏まえて見直すことにより、被災地店舗の営業継続と被害店舗の早期復旧ができる体制をつくっています。さらに、災害発生時のローソン全従業員の行動基準を明確にするため、防災訓練を年2回実施しています。

2009年1月に実施した全社地震防災訓練では、7つの支社が独自に震度5強以上の大地震を想定し、従業員(家族)との安否確認・本社との衛星携帯電話などの通信手段を使った情報伝達訓練を行ったほか、災害協定締結自治体との物資輸送訓練による相互確認を行いました。また、本社災害対策本部要員による徒歩帰宅訓練を実施し、歩行ルートを確認しました。

※DR(ディストリクト)：地区事務所

店舗の防犯対策

店舗では、防犯カラーボールの導入促進、本部社員による深夜の店舗巡回、所轄警察との強盗模擬訓練の実施や「防犯5原則(防犯のための遵守事項)」の定着などの活動を行い、防犯体制を整えています。



強盗模擬訓練の様子

災害時の対応状況

2008年6月14日に発生した「岩手・宮城内陸地震」では、災害発生後ただちに対策本部を設置し、情報収集と物資の支援などを実施しました。

【対応状況】

- 8:43 地震発生(震度6強判明=災害対策本部自動設置)
- 8:55 本社・東北支社において対策本部設置確認
- 14:00 救援物資の手配開始
- 16:00 募金実施概要の決定

【災害発生当日にお届けした物資】

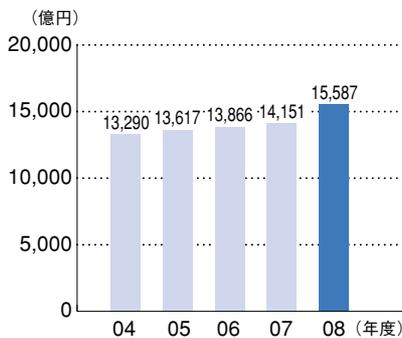
品目	数量
おにぎり	2,000個
お茶 500ml	1,080本

※2008年7月18日、災害義援金として312万9,431円を日本赤十字社岩手県支部および宮城県にお届けしました(詳細はP33参照)

会社概要 2009年2月28日現在

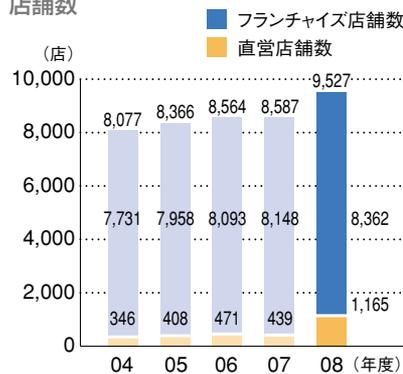
社名 株式会社ローソン
 所在地 東京都品川区大崎1丁目11番2号ゲートシティ大崎イーストタワー
 代表者 代表取締役社長CEO 新浪 剛史
 設立 1975年4月15日
 資本金 585億664万4千円
 社員数 5,186人(連結)
 事業内容 コンビニエンスストア「ローソン」および「ナチュラルローソン」などのフランチャイズチェーン展開
 全店舗売上高 1兆5,587億円(2008年度)
 出店エリア 国内47都道府県・中国上海市(合併)

連結チェーン全店舗売上高*

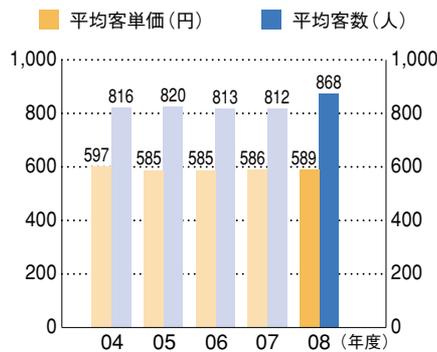


*2008年度から九九プラスが加わっています

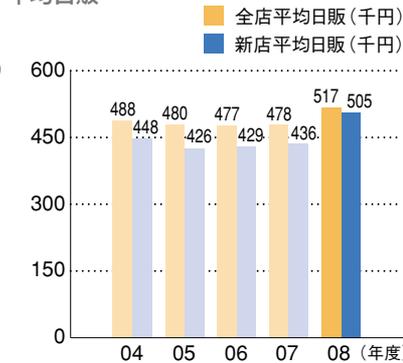
店舗数



平均客数/平均客単価



平均日販



店舗情報 2009年2月28日現在

店舗数
国内合計 **9,527** 店舗

*ナチュラルローソン 93店舗
 ローソンストア100および
 SHOP99 925店舗含む

九州地方
1,012店舗

店舗数	
福岡	331
佐賀	58
長崎	84
熊本	90
大分	126
宮崎	84
鹿児島	106
沖縄	133
計	1,012

中国地方
531店舗

店舗数	
鳥取	87
島根	82
岡山	122
広島	132
山口	108
計	531

近畿地方
2,037店舗

店舗数	
滋賀	123
京都	236
大阪	935
兵庫	529
奈良	104
和歌山	110
計	2,037

北海道地方
498店舗

中部地方
1,359店舗

店舗数	
新潟	100
富山	106
石川	78
福井	92
山梨	66
長野	133
岐阜	110
静岡	167
愛知	423
三重	84
計	1,359

東北地方
807店舗

店舗数	
青森	162
岩手	166
宮城	183
秋田	142
山形	56
福島	98
計	807

四国地方
417店舗

店舗数	
徳島	109
香川	98
愛媛	150
高知	60
計	417

関東地方
2,866店舗

店舗数	
茨城	106
栃木	105
群馬	68
埼玉	372
千葉	342
東京	1,233
神奈川	640
計	2,866

上海華聯羅森有限公司 300店舗
 (2008年12月31日現在)

第三者からのご意見

ローソンの環境保全活動に対して、第三者の立場からご意見をいただきました。いただいたご意見を真摯に受け止め、今後の活動の改善・発展に生かしてまいります。



ギャルマーケティング会社 有限会社SGR 創業者

ふじた しほ
藤田志穂さん

<プロフィール>

千葉県出身。1985年生まれ。

高校卒業後ギャルのイメージを一新させる「ギャル革命」を掲げ、19歳で起業しシホ有限会社G-Revoを設立。ギャルの特性を生かしたマーケティング業務に特化し、さまざまな商品開発やプロモーションを行う。またギャル社長としての経験を生かし、さまざまな講演会に出演。さらに自ら積極的に環境問題やエイズ予防への取り組みも行っている。そして2008年12月に社長を引退し、食の問題についての活動をスタートした。若者が食や農業に興味を持つきっかけをつくるため「ノギャル」プロジェクトを立ち上げ、秋田県での「シブヤ米」づくりや、「イケてる農作業着」企画などさまざまな角度からプロジェクトを展開中。

エコへの取り組みは 若者に身近な存在のコンビニに期待しています

私の環境への取り組みは、ごみ拾いがきっかけで始まりました。

大好きな渋谷の街が汚れていることが悲しくてオフィスの周りを清掃していたのです。その内容をブログに書いていくうちにエコや清掃イベントなどに呼ばれ、さまざまな話や体験をさせてもらったことで自然にエコに触れる機会が増えていったんですね。自分が知って良いと思ったことは他の人にも知ってほしい。そんな思いもあって若者目線でのエコ活動を始めました。そして2008年春にはローソンとのコラボで「エコカワバッグ」を作らせてもらいました。

ローソンなどのコンビニは若者にとって身近な存在だと思います。

テレビやラジオなどで環境問題のことを見たり聞いたりしても、遠いところの話だと思ってしまいます。あまりリアリティを感じる事ができないのですね。その一方でコンビニがエコに取り組んでいると、ウチらも気にしなくちゃいけないなと思ってきて、良い意味でのプレッシャーになったりします(笑)。

近年、食の安全が問題になっています。食べ物は口の中に入るものなのに、ニュースなどを見ているとひじょうに不安になります。「だったら自分たちで作ってしまおう」と思い、2009年春から秋田県でのお米づくり、静岡県での野菜づくりを始めました。

お米に対する意識も変わりました。以前は「お米は太る」という考えが強く、あまり食べないようにしていました。しかしそれは間違った考えで、ご飯をしっかりと食べることで腹持ちが良くなり間食も減るんです。

エコについても、食べ物についても、良いことや正しい知識はみんなに知ってもらいたいと思いますので、これからも積極的に情報を発信していきます。そして、若者に身近な存在であるローソンなどコンビニと一緒にいろいろ発信していければ良いですね。

ローソンの歩み

1975年	4月	ダイエーローソン株式会社設立
	6月	1号店「桜塚店」(大阪府)オープン
1976年	10月	株式会社TVBサンチェーン設立
1977年	4月	日配商品(牛乳等)共同配送システムスタート
	11月	弁当専用工場を建設、できたて弁当を供給
1978年	1月	第1次コンピュータシステム導入
1980年	9月	ローソン、サンチェーン業務提携
1982年	3月	宅配便取り扱い開始
1986年	4月	からあげクン発売
1988年	5月	配送の新3便システムスタート
	9月	POS(販売時点情報管理)システム導入開始
1989年	3月	ローソン、サンチェーン合併、株式会社ダイエーコンビニエンスシステムズ誕生
	10月	電気・ガス料金の収納代行サービス開始
1991年	2月	「マチのほっとステーション」を社内外にアピール
1992年	9月	「ローソン緑の街基金」設立(現:ローソン「緑の募金」)
1993年	4月	クリーンエイド(清掃活動)スタート
1995年	1月	阪神淡路大震災に全社挙げての復旧と救援募金活動
1996年	3月	切手・ハガキ・収入印紙取り扱い開始
	4月	ローソンチケット販売開始
	6月	株式会社ローソンに社名を変更
	7月	中国・上海市に店舗オープン
1997年	3月	「一店一役運動」スタート
	7月	沖縄に進出、47都道府県出店達成
1998年	2月	マルチメディア端末「Loppi」全店導入
	11月	「ローソン倫理綱領」制定
	12月	環境マネジメントシステム「ISO14001」認証取得
2000年	7月	東証、大証1部株式上場
	10月	株式会社アイ・コンビニエンス設立
2001年	5月	株式会社ローソン・エイティエム・ネットワークス設立
	7月	「ナチュラルローソン」1号店オープン
2002年	6月	ポイントカード「ローソンパス」誕生
	11月	コンプライアンス推進委員会設置
2003年	1月	「郵便ポスト」を全店に設置
	5月	首都圏、近畿地区より順次合成着色料・保存料を排除
	8月	和歌山県と地域協働事業実施に関する協定締結
2004年	6月	コンプライアンス担当任命
2005年	3月	「個人情報保護方針」を公表
	5月	「ローソンストア100」1号店オープン
	6月	ローソン創業30周年を機に新企業理念制定
2006年	1月	廃油リサイクル本格スタート
	9月	民間企業初、環境省と協定を締結
2007年	3月	サラダ容器に環境配慮のPLAを採用
	3月	「ケータイ運動」を開始
	7月	子育て応援店舗「ハッピーローソン山下公園店」オープン
2008年	2月	日本郵政株式会社と総合的提携
	4月	CO ₂ オフセット運動スタート
	4月	市民ファンドとの取り組みで長野県内2店舗に太陽光発電パネル設置
	9月	長野県坂城町のローソン店舗内に簡易郵便局オープン
	10月	臓器移植対策推進功労者として厚生労働大臣から感謝状
	10月	特定農家限定米を新潟コシヒカリおにぎりに採用
	12月	寄付金付き商品販売でラオスに建てた学校が開校
2009年	1月	電気自動車の実用実験スタート



LAWSON

株式会社ローソン

CSR推進ステーション
〒141-8643 東京都品川区大崎1丁目11番2号
ゲートシティ大崎 イーストタワー
TEL 03-5435-1350
FAX 03-5759-6944
<http://www.lawson.co.jp/>

発行日 2009年 8月
次回発行 2010年 7月予定

© 1975-2009 LAWSON, INC. All rights Reserved.



- この報告書は、間伐紙を使用しています。
- アメリカ大豆協会認定の大豆油インキで印刷しています。

Printed in Japan