

株式会社コロワイド

〒220-8112

神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1

ランドマークタワー 12F

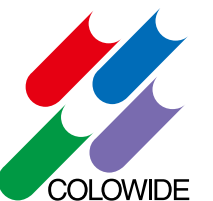
<https://www.colowide.co.jp/>



All for our Customers
and Employees

コロワイドグループ 統合報告書 2024

COLOWIDE REPORT 2024



すべては、 お客さまと 社員のために



企業理念

すべては、
お客さまと社員のために

ミッション (使命)

お客様に「楽しかった、美味しかった」と
喜ばれる仕事をする中で、
社員の幸福を達成すると同時に、
「食」を通して社会に貢献する

経営戦略ビジョン (あるべき姿)

外食日本一企業の実現、そしてグローバル外食企業へ

バリュー (行動指針)

私たちは、お客さまに「楽しかった、美味しかった」と喜ばれるために全力を尽くします。
私たちは、成長・繁栄のために全力を尽くします。
私たちは、社員の幸福と生活向上に努力をします。
私たちは、創意工夫と人の和をもって前進します。
私たちは、仕事を通じて社会に奉仕します。

モットー

一、笑顔で仕事をしよう 一、テキパキと仕事をしよう 一、清潔な仕事をしよう 一、真心を込めた仕事をしよう



コロワイドグループの世界中のお店では、
年間2億人以上のお客さまが
時を過ごしています。
このすべてのお客さまとすべての社員に
幸せな時間を提供することが
私たちの使命です。

社長メッセージ

COLOWIDE Vision 2030の 実現に向けて、独自のビジネスモデルを ひたむきに追求し、成長を加速させます

代表取締役社長 野尻 公平



会社は、社会貢献と 社員の幸せのためにある

当社は1963年に設立され、1977年に現在の蔵人会長が神奈川県逗子市で「手作り居酒屋甘太郎」という炉端焼き店を創業しました。その後、祖業である居酒屋から焼肉、ステーキ、回転寿司、定食といった専門型のレストランへと事業のフィールドを拡げ、成長戦略の一環として積極的なM&Aを行うことで、企業価値の向上に取り組んできました。

私は、入社や新たにM&Aをしてグループに迎え入れた会社の全社員会議等で話をする際、必ず「何のために会社があるか、皆さん、考えたことありますか」と問い掛けるようにしています。私は二つあると思っています。一つは「社会貢献をするため」、もう一つは「社員が幸せになるため」です。だから会社というのは社会にとって必要な存在でなければならない。「お客様に喜んで頂く」、「満足して頂く」ことも立派な社会貢献だと思います。また経済的な裏付けのない幸せというものはないと思っていますから、社員が幸せになるために「会社は成長しなければいけない。稼がなければならない」とと思っています。

このような考え方が、「すべては、お客さまと社員のために」という経営理念に反映されています。

コロワイドが目指す姿、 COLOWIDE Vision 2030

コロワイドグループの長期ビジョンは、「外食日本一企業の実現、そしてグローバル外食企業へ」であり、これに向け社員一丸となって取り組んでいます。

しかしながら昨今の事業を取り巻く環境の変化を踏まえると、総人口の減少や日本の購買力の低下、賃金水準是正の遅れ等により、今後は国内外食事業だけでは成長機会が限られる可能性があります。

このような状況の中、私達は中期経営計画「COLOWIDE Vision 2030」を策定し、2023年5月に公表しました。2030年にはグループ連結売上高を現在の約2倍に当たる5,000億円まで成長させる目標を設定しています。その内容としましては、国内外食事業を事業基盤としつつも、市場の拡大が見込まれる海外外食事業、新たに参入した給食事業の成長を通じて、中長期的な企業価値の向上を目指すものです。

国内外食事業の再構築

既存業態につきましては、牛角及びその派生業態、大戸屋等を出店余地が多く残されている郊外・ロードサイドやショッピングセンターへ配置を進めています。かっぱ寿司では新たな商圈への挑戦として繁華街への出店を始めました。また経年劣化店舗の内外装のリフレッシュや最新のシステムへの入れ替えを目的とした改装を進めています。

一方、国内外食市場の拡大が期待し難いことから、M&Aによってシェアを切り取ることが合理的だと考えています。

M&Aにつきましては、「新たなライフスタイルとの親和性」「既存業態の転換受け皿」「グループインフラによるシナジー」を軸として検討を行っています。「新たなライフスタイルとの親和性」というのは、コロナ禍を経た生活様式の変化や女性の活躍推進による外食消費の変容等、これからの時代に適合するかどうかの検討軸です。「既存業態の転換受け皿」というのは、例えばアルコールを主体とした既存業態の物件を活用できるかどうか、つまり単純なM&A以上に私達のポートフォリオを改善できるかといった検討軸です。「グループインフラによるシナジー」というのは、M&Aの対象となる会社が店舗で使用する食材について、既存業態との食材統合や歩留まりの向上によるメリットを享受できるか、工場で加工することでより内部に利益を残せるか等の検討軸です。またマーチャンドライジング以外にも、立地開発における協業やコーポレート機能の共有化によるシナジー等も考えられます。

コロワイドの社名にこめられた意味



CO- 勇気 (Courage)
LO- 愛 (Love)
WI- 知恵 (Wisdom)
DE- 決断 (Decision)

4つのファクターを一つに

コロワイドの社名は、人が生きていく上で大切な4つのファクターを一つにまとめたものです。

従業員一人一人がこの4つの大切な精神を常に心に刻み、未来にチャレンジしていく強い意志と勇気がこめられた社名です。

社長メッセージ

海外外食事業の成長

海外外食事業につきましては、北米・アジアといった既存地域における新規出店に加え、成長が見込まれる新たな地域への展開を計画しています。

成長余地の大きさを測る指標としては生産年齢人口に着目しており、若い人の比率が多いほどその国の経済が成長すると考えています。参入する国・地域を選択した上で、現地のマーケットと親和性が高い自社業態、特に焼肉や回転寿司を中心に出店を行っていきます。私達の経験値が少ない国・地域では、現地の有力企業と組んだ方が成功の確率が高まりますので、展開方法としてはジョイント・ベンチャーやフランチャイズによる出店を主軸として考えています。また自社業態の展開以外に、有望なM&A機会についても探索しています。

COLOWIDE Vision 2030の公表時に、具体的な候補地域として中東を挙げていましたが、2024年6月にはUAEの有力企業のChinese Palace Corporate Management LLCとの合併によりREINS PALACE MIDDLE EAST SPV LTDを設立しました。2024年12月までにドバイに牛角1号店を出店し、これを皮切りに2030年3月期までに55店舗体制とすることを目指しています。

給食事業の飛躍的拡大

超高齢化を背景に、今後は介護施設給食の市場が伸びていくと予測されています。また病院給食は大手への集約が進んでいくものと考えています。

私達はこれらの市場を中心に事業拡大を進めており、前期から今期にかけて、(株)ニフスとソシオフードサービス(株)の全株式を取得し連結子会社化しています。シェアアップのためオーガニックな成長に加え、引き続きM&Aによる大幅な事業拡大を狙っています。また4月には、「外食と給食のノウハウを融合した新形態の給食事業の創造」を目的として、中京地域を中心に給食事業を展開する日本ゼネラルフード(株)と、合併会社(株)ハートフルダイニングを設立しました。

この市場における私達の優位性は、外食市場での競争により培ったメニュー開発力と、工場を活用したミールキットによる調理効率の向上にあります。

外食では、お得感がなければお客様は来ないし、美味しくなければお客様は来ない。少し油断すると他のお店に行ってしまう。そのような競争の中で、外食企業は生き残ってきています。一方で病院給食や介護施設給食は契約に守られているので、コストパフォーマンスについての競争が余りありま

せん。また仕入価格が上がると、提供する食事の品質を下げる人が多いようです。それに対して私達は、例えば牛肉であれば肩ロースから内臓まで、様々な業態で使い分けることで仕入価格を抑えています。一つの食材からどれだけ歩留まりを上げられるかが勝負だと思っています。

このようなことから外食のテイストというのは、給食業界では負けないと考えられるわけです。私達はこれまでの給食よりも美味しい、食事が楽しみになるような給食を提供しようと考えています。また大戸屋とのコラボレーションメニューやかつぱ寿司のノウハウを使った寿司等により、提供価値をいっそう向上できると考えています。

更に現状の給食事業者の大半は工場を保有しておらず、現場で一から調理をしていることが多いのですが、あらかじめ工場で加工をしたミールキットを使用することで、調理効率が飛躍的に上がります。これを可能にするグループインフラを保有していることも、私達の強みになると考えています。

事業展開の中心にあるマーチャンドライジング

私達は自分達の事業に対して、「製造小売業」という意識で取り組んできました。

まだ数店舗しかない頃から工場(セントラルキッチン)を作り、自分達で商品を作って自分達で配送をしていました。工場があることで営業面としては、店舗の調理負担が軽減されるのと同時に品質が安定し、またバラエティに富んだメニューをリーズナブルな価格で提供できるようになりました。更に収益面としては、店舗から出てくる利益と工場に落ちる利益とを得られることもあり、当時からマーチャンドライジング機能については、とても大事に考えていました。

90年代後半からの事業を拡大していくフェーズでは、ある証券会社のアナリストからマーチャンドライジングの重要性を説かれたことをきっかけに、更に強化をする方針としました。2002年からM&Aを始めたわけですが、その数年前には製造能力の高い工場を造っていました。

実は、会社としての中期的な成長を展望して、居酒屋市場よりもレストラン市場の方が圧倒的に大きいということが背景にあったわけですが、それに加え洋食系のメニューの方が工場を活用する効果が高いということも重要な要素でした。

運営する店舗数が増えれば増えるほど工場の稼働率は上がり、効率的な運営ができるようになります。2000年代に私達が成長スピードを加速させたのはそのためでもあります。当時は売上1,000億円又は1,000店舗体制にならないと充分なメリットが出てこないのではないかという仮説のもと、

店舗網の増強に注力しました。

現在は、(株)コロワイドMDが国内のマーチャンドライジング機能を統括し、商品の研究開発から食材の生産・調達、製造、物流までを一貫して管理しています。またグループが全国に展開している工場は10拠点になりました。

2022年10月にはコロワイドMD研究所を設立し、グループ各社の原材料の共通化や規格の統一、食材を起点とした歩留まりの向上を意識したメニュー開発、廃棄ロスの低減等を進めています。また食材配送拠点の集約や配送頻度の最適化も継続的に行う等、事業環境の変化に順応した取り組みを行っています。

多業態ドミナント戦略による 効率的な売上獲得とリスク分散

私達の事業展開の特徴として「多業態ドミナント戦略」があります。一般的にはコンビニエンスストアのように、一つの業態、一つのブランドをドミナントで広げることが多いと思います。

居酒屋業態では客単価2,000円くらいから5,000円くらいまで、価格帯を変えて複数のブランドを展開しています。こうすることで2,000円のブランドは若い方が利用し、高単価のブランドは少しお金に余裕のある年配の方が利用する等、異なった客層のお客様を取り込むことができるわけです。これにより一つの商圈の中で、自社競合を起こさずに複数の出店ができます。加えて色々なカテゴリのレストラン業態を保有していることから、一つの商圈の中で、ステーキ、焼肉、回転寿司、定食等、更に多くの店舗を出店することができるようになっています。

今日は焼肉を食いたい、寿司を食いたいといったカテゴリに対するニーズと、若年層から年配の方までの客層とをフルカバーできるわけです。これが「多業態ドミナント戦略」による独自性の一つです。

またリスク分散という側面もあります。例えば焼肉とかステーキは、牛肉が主要な食材です。もし牛肉を取り扱う業態だけだとBSEの問題等、何かあった時にグループ全体として影響が大きく出てしまいます。そのため食材由来のリスクを考え、例えばBSEが発生してもグループ全体としては多大な影響を受けないように、食材の関連性がない業態を持つべきと考え回転寿司のかっぱ寿司等を保有しています。このように肉から魚まで食材由来のリスクをヘッジしていることが、「多業態ドミナント戦略」によるもう一つの独自性になります。



社長メッセージ

積極的なM&Aと人材を活かす経営

1999年10月に株式上場後から25年余りで、売上収益が15倍近くになる成長を実現してきましたが、その原動力は間違いなく積極的なM&Aです。

M&Aを始めた当初は、経営難に陥った会社を再浮上させるといった、いわゆる再生案件でした。そういった会社の大半は、例えばブランド力はあるのに他の事業に手を出して失敗してしまったというような会社でした。その経営にのしかかった、いわば漬物石のような重しを取り除くことで、本業で伸びていけるように一つずつ立て直しを図ってきたのです。

重しを取り除くと、大抵の会社は風通しが良くなります。そして私達からは社長だけを派遣して、元々その会社で頑張ってきた方々に活躍してもらいました。とにかくグループのインフラを好きに活用してもらい会社を良くしてもらおう。元々その会社にいる人材が、重しを取り除かれたことで自由闊達になって、「自分達でとにかくやろう、頑張ろう」ということで成長しているわけです。サービス業ですから、やはり1人1人のモチベーションや意識というものが重要だと考えています。何でもかんでも、こちらが言って締め付けても良い結果は生まれません。

三勝五敗の精神と組織の一体感

コロナワイドの社風は自由闊達なものだと思います。

私自身は30歳で証券会社から転職してきたのですが、一つ不思議に思ったことがありました。やったことに対して怒られることがなかったのです。何もしない、何も考えないことに対しては怒られましたが、自ら考えて実行したことが失敗しても創業者は怒りませんでした。後になってそのことについて尋ねると「いちい

ち失敗したぐらいで怒られるなら、仕事がつまらないだろう。三勝五敗くらいの気持ちでいいんだ」と言われ、心を打たれました。これは現在でも組織運営についての基本的な考え方の一つです。また組織の一体感を大切にすることも創業者の教えです。

現在、30年以上勤めている人間は、創業者である蔵人会長と私を含め数人ぐらいしかいません。新卒採用や中途採用で入社された方、M&Aをしてグループに迎え入れた会社の方で組織が構成されています。コロナワイドのプロパーだから、どこの会社の出身だからといった有利不利は一切ありません。会社に貢献する人は評価され、貢献しない人は評価されません。

私は、社長というのは店長や営業部長等のポジションと同様に、会社を統治するために必要な一つの役割に過ぎないと思っています。そして社長が役割としてやるべきことは、まず社員に会社が目指す方向を示すこと、そして全社員のベクトルを同じ方向に合わせることだと考えています。

ただ、社員との関係はあくまで雇用契約で成り立っているだけのものです。家族やパートナーのような親密さが土台にあるわけではありませんから、ひとこと言えば同じ方向を向いてもらえるわけではありません。ですからこれも創業者の教えですが、家族やパートナーよりも、もっとコミュニケーションを取らなければ同じ方向を向いてもらえません。

そのためフェイスtoフェイスの全社員会議でメッセージを伝えることや、会社のイベントをいくつも行うことなどで、社員のエンゲージメントを高め組織としての一体感を醸成しています。

感謝の心に基づくサステナビリティへの取り組み

会社の存在意義の一つが「社会貢献をするため」とお話ししましたが、それはそのまま当社のサステナビリティにおける基本的な考え方にも繋がります。私達が事業を行うことがで



きるのは地域の皆様に支えられているからであり、そのことについて感謝の気持ちを忘れてはいけないと思っています。

2011年3月に発生した「東日本大震災」の際には、いち早く温かい食事をお届けするために迅速に対応し、15万食ほどの食事を提供しました。また今年の元日に発生した「能登半島地震」の際も、社員を現地に速やかに派遣し、24,000食以上の食事を提供させて頂きました。

また当社は、地元である神奈川県において、こども食堂の運営や逗子海岸花火大会、横浜みなとみらいスマートフェスティバルの花火等を行い、地域への貢献に努めています。これらは当社がマテリアリティの一つとしている「地域・社会への貢献」における取り組みです。

その他の取り組みとしましては、「地球環境への貢献」のため気候変動への対策として、グループ全工場での「食品リサイクル率100%」の達成や廃食用油を次世代航空燃料のSAFへ転用する活動等を行っています。更に持続可能な食材調達に向けて、神奈川工場に大豆ミート製造ラインを設置したり、千葉県の農業生産法人に資本参加する等、積極的な投資も行ってきました。

また「食の安全・安心の提供」のため、昨年度、長浜工場が食品安全マネジメント規格の「JFS-B」の認定を取得したことにより、グループ全10工場で食品安全認証を取得しました。

更にダイバーシティの推進や社員のエンゲージメント向上を目的としたJOB型人事制度やキャリアチャレンジ制度の設置等により、「働く仲間の成長と多様性の尊重」を進める取り組みも行っており、2024年3月には「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」にも認定されました。

私達はマテリアリティに沿った活動を積極的に進めることで、ステークホルダーの皆様からの期待や社会の要請にしっかりと応えていきます。

ステークホルダーの皆様へ

私達は現在、成長を優先するステージにいます。獲得したキャッシュを積極的に成長投資に配分していく方針です。一方で安定配当と株主優待はこれからも継続することで株主の皆様へ還元をしていきたいと考えています。同時に資本効率を上げていくことが課題となります。当然ではありますが、資本コストを超えるリターンを目指します。

コロナワイドの「食への情熱」は尽きることはありません。これからもお客様、社員、地域社会、そして株主をはじめとするステークホルダーの皆様と対話をしながら、独自のビジネスモデルをひたむきに追求して参ります。

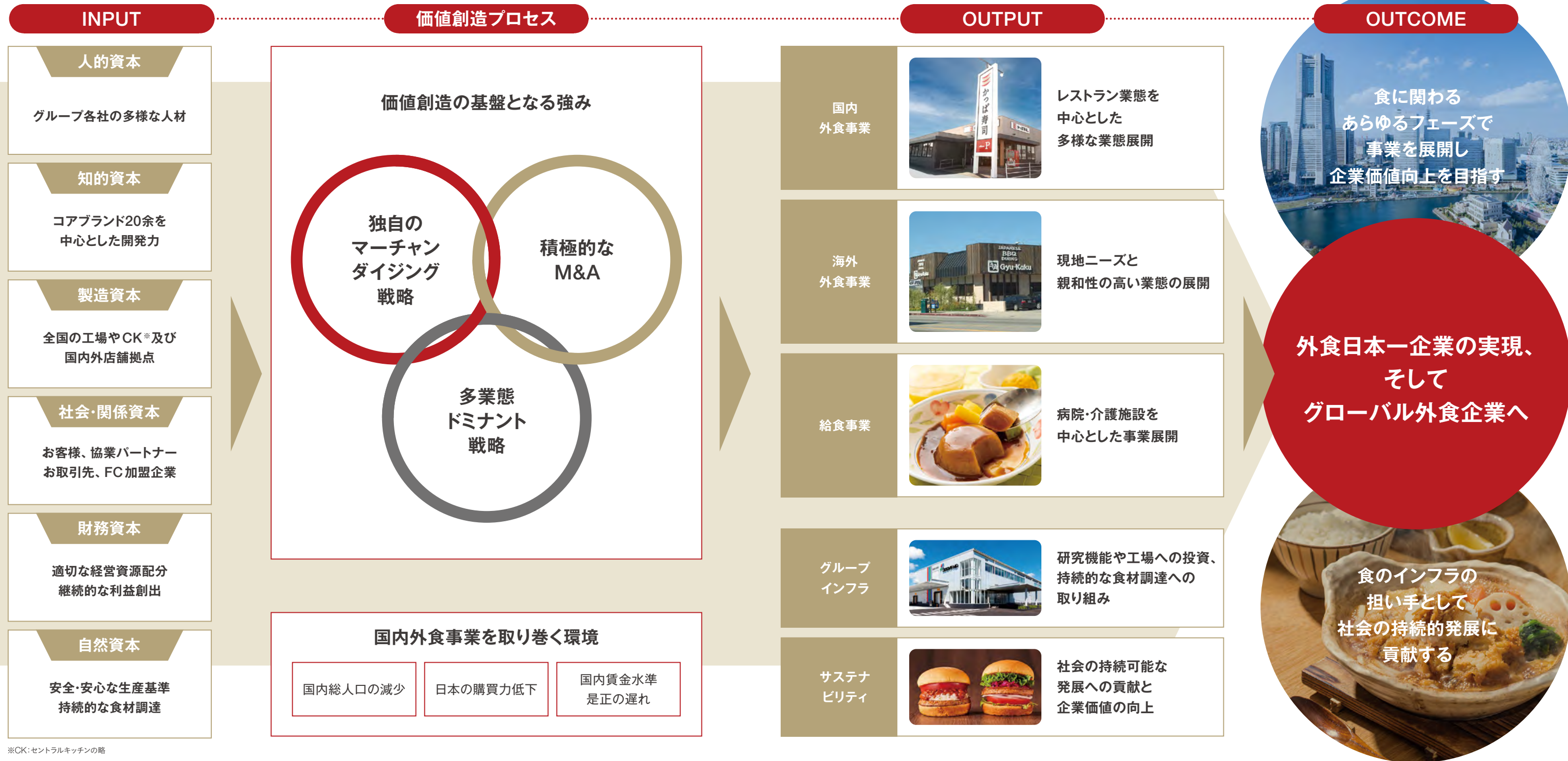
サステナビリティ基本方針



5つのマテリアリティ

価値創造モデル

独自のビジネスモデルを追求し、企業価値の向上と、社会の持続的発展に貢献します



※CK:セントラルキッチン

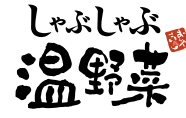
コロワイドグループの主要ブランド

当社グループの多業態ドミナント戦略は、これらのコアブランドを中心に構成されています。
また各ブランドが生み出す高い商品力は、当社グループの給食事業などのメニューにも活かされています。

焼肉



しゃぶしゃぶ



回転寿司



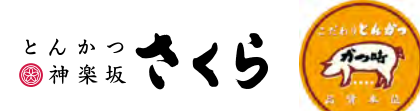
定食



ステーキ



とんかつ



ハンバーガー



居酒屋・酒場



カラオケ



イタリア料理



カフェ



デザート



カリフォルニア料理



詳しくは各ブランドのHP、または下記よりご参照下さい。

<https://www.colowide.co.jp/brand/>



主なグループ会社

1977年の創業から47年。シナジーを伴うM&Aを中心に事業拡大を続け、
2024年6月末時点で当社グループの会社数は62社になりました。

マーチャндаイジング全般

株式会社コロワイドMD



外食事業

株式会社レインズインターナショナル



ブランド
「牛角」「しゃぶしゃぶ温泉菜」等

株式会社チアーズダイニング



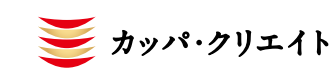
ブランド
「甘太郎」「ラ・パウザ」等

株式会社アトム



ブランド
「ステーキ宮」「にぎりの徳兵衛」等

カッパ・クリエイト株式会社



ブランド
「かっぱ寿司」等

株式会社大戸屋ホールディングス



ブランド
「大戸屋ごはん処」等

株式会社フレッシュネス



ブランド
「フレッシュネスバーガー」等

株式会社ダブリュービー・ジャパン



ブランド
「ウルフギャング・バック カフェ」等

株式会社ベイ・フードファクトリー



ブランド
「リトラネオ」「三間堂」等

株式会社Beer Thirty



ブランド
「Beer Thirty」「朝陽閣」等

デザート事業

株式会社シルスマリア



ブランド
「シルスマリア」

株式会社庫や



ブランド
「チーズガーデン」等

エコール・クリオロ株式会社



ブランド
「クリオロ」

給食事業

株式会社ダイニングエール



株式会社ニフス



ソシオフードサービス株式会社



株式会社ジャパンフレッシュ



詳しくは各社HP、または下記よりご参照下さい。

<https://www.colowide.co.jp/corpo/group.html>



コロワイドグループの歴史



創業 手作り居酒屋 甘太郎

1977年～ 炉ばた焼「手作り居酒屋 甘太郎」を逗子に開店

1977年、創業者の蔵人金男（現・当社代表取締役会長）が神奈川県逗子市に開店した炉ばた焼業態の「手作り居酒屋 甘太郎」が当社グループの創業となります。「甘太郎」という名前は、1963年の会社設立時から逗子で運営していた甘味処の名物「甘太郎焼き」が由来となっています。「甘太郎焼き」は通常の今川焼の2～3倍の大きさで、中にはアンコがたっぷり入っており、逗子を訪れる海水浴客や地元市民の皆様にとっても人気がありました。創業の「手作り居酒屋 甘太郎」は28坪。当初は全額借金からの船出でしたが、若者をターゲットにしたお店はメニューの評判も良く、連日満員の大盛況となりました。このお店の成功により、当社グループの長い歴史が幕を開けました。



創業時メニュー(一部)

成長 多業態ドミナント戦略とマーチャンダイジング戦略のはじまり

1981年～ 多店舗展開から多業態ドミナント戦略へ

1981年に「手作り居酒屋 甘太郎 大船1号店」を開店しました。1986年には町田1号店を出店し東京に初進出。多店舗展開を進めます。その後も商品の差別化や当時始まりつつあった居酒屋ブームの機も捉えて、次々と店舗を展開しました。そして1987年に新業態「日本料理 三間堂」を海老名市に開店、1992年には新業態「ダイニングカラオケ デイ・トリッパー」を開店するなど、多業態ドミナント戦略へ向けて新業態の開発を進めました。

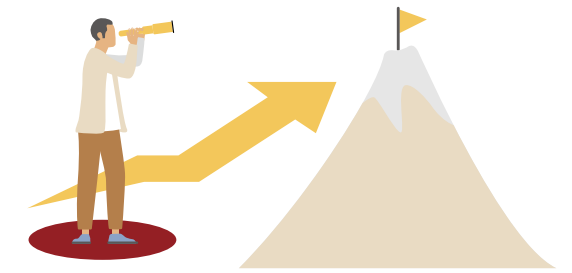
1994年～ マーチャンダイジング戦略の本格稼働

1994年10月に逗子の食品加工工場を閉鎖し、鎌倉市に400坪の鎌倉キッチン配送センターを新設。「自分たちで作って、自分たちで運んで、自分たちで売る」という当社グループのマーチャンダイジング戦略が本格的に始まりました。

1999年～ | 株式店頭公開

1999年10月に株式を店頭公開（現ジャスダック）、2000年10月には東京証券取引所市場第二部に上場しました。

発展 M&A戦略により事業を拡大



2002年～ M&A戦略・そして祖業の居酒屋からレストランへ

2002年1月、居酒屋「北海道」などを展開する㈱平成フードサービスを連結子会社化。当社グループのM&A戦略が始まりました。そしてM&A成立に合わせて本社を横浜市に移転。同年9月には株式を東京証券取引所市場第一部に上場しました。その後「外食日本一企業の実現」を長期ビジョンとしていた当社グループは、より市場規模の大きいレストラン業態の拡大に軸足を移します。2005年に「にぎりの徳兵衛」などを展開する㈱アトム、2012年に「牛角」「しゃぶしゃぶ温野菜」などを展開する㈱レックス・ホールディングス（現㈱レイズインターナショナル）、2014年に「かっぱ寿司」のカッパ・クリエイトホールディングス（現カッパ・クリエイト）（株）、2016年に「フレッシュネスバーガー」の（株）フレッシュネス[※]、2020年に「大戸屋ごはん処」の（株）大戸屋ホールディングスなどを続々と連結子会社化し、レストラン業態の構成比を飛躍的に高めると同時に、多業態ドミナント戦略とマーチャンダイジング戦略のシナジーを創出して参りました。

※ (株)フレッシュネスは(株)レイズインターナショナルが子会社化しております。

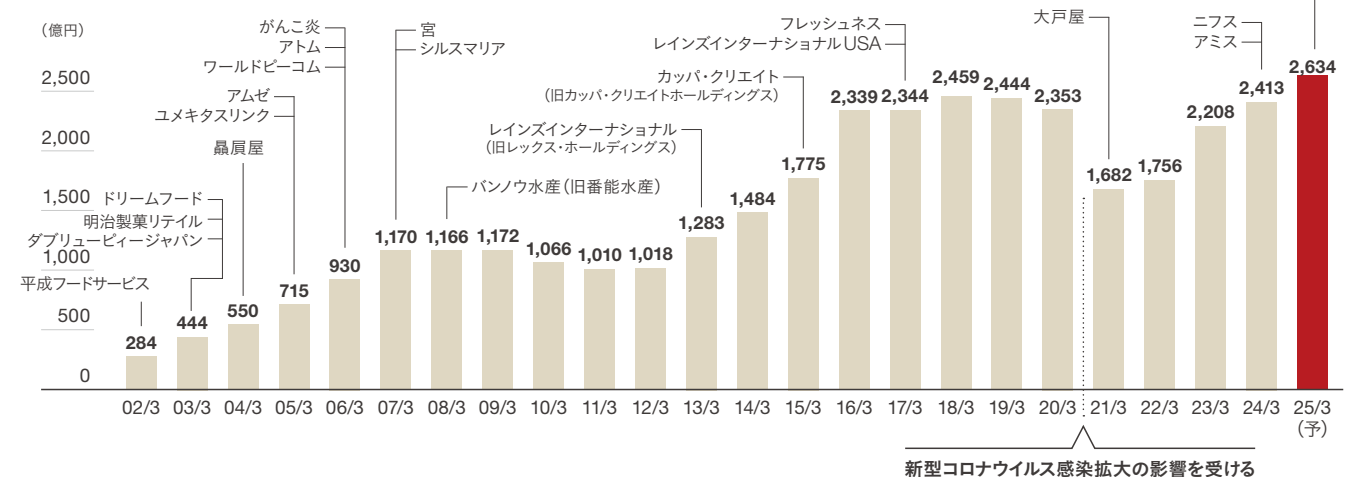
2006年～ デザート事業参入、海外外食事業拡大、そして給食事業へ

2006年10月、生チョコレート発祥の(株)シルスマリアを連結子会社化。2024年4月には「チーズガーデン」や「クリオロ」を展開する(株)日本銘菓総本舗を連結子会社化し、デザート事業の拡充を進めました。また2010年の香港現地法人COLOWIDE ASIA CO.,LTD.設立を皮切りに海外展開を進め、2016年12月にはREINS INTERNATIONAL(USA)CO.,LTD.^{*1}を子会社化。2024年には経済成長が見込まれる中東への進出に向けて、UAEの有力企業であるChinese Palace Corporate Management LLCとの合併契約を締結するなど、海外事業を拡大して参りました。そして2019年12月、(株)ダイニングエールを設立し給食事業へ参入。2024年には(株)ニフスやソシオフードサービス(株)など^{*2}を連結子会社化しました。このようにして当社グループは国内の外食事業を基盤としつつ、それ以外の成長余地が高い市場への本格的な進出を進めて参りました。

※1 REINS INTERNATIONAL(USA)CO.,LTD.は(株)レイズインターナショナルが子会社化しております。

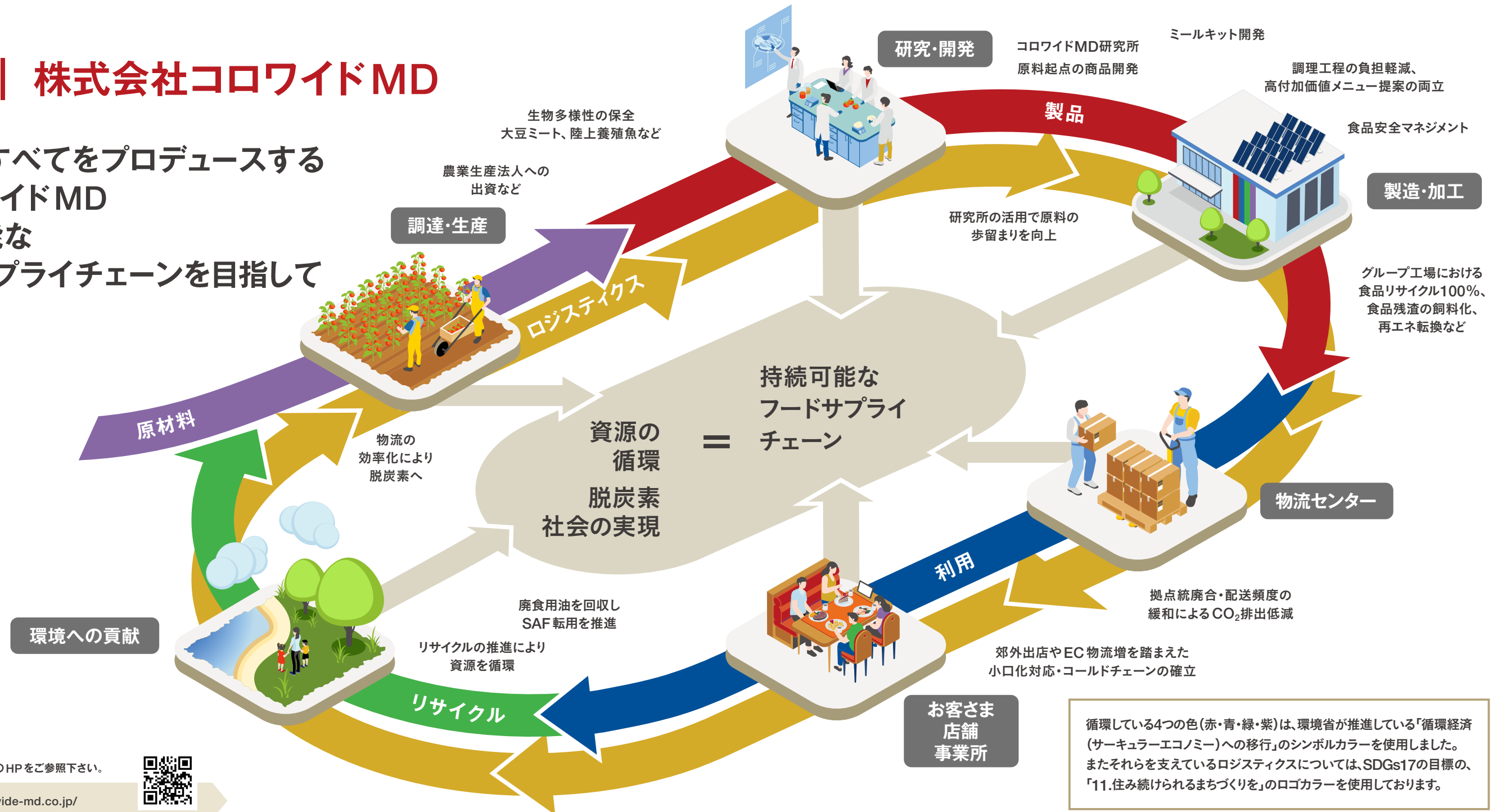
※2 ㈱ニフス、ソシオフードサービス㈱などは㈱コロワイドMDが連結子会社化しております。

これまでのM&A・売上収益推移



特集 | 株式会社コロワイドMD

「食」のすべてをプロデュースする
(株)コロワイドMD
持続可能な
フードサプライチェーンを目指して



詳しくはコロワイドMDのHPをご参照下さい。

<https://www.colowide-md.co.jp/>



(株)コロワイドMDは、商品の研究開発から、食材の調達・生産・製造・物流などのマーチャндаイジング機能全般を支える「要」としてグループの重要な役割を担っています。コロワイドが全国で展開する工場は、グループ全体のセントラルキッチンとしても機能しており、各店舗や給食事業所などの仕込み工数を軽減しています。またコロワイドMD研究所でのグループ間の横串を入れた商品開発では、原料の歩留まりの向上により原価の低減を図るなど、グループ収益の最大化にも貢献しています。更に工場では、「大豆ミート専用ライン」の設置や食品リサイクル率100%を達成するなど、環境への貢献に関しても積極的に取り組んでいます。



持続可能な フードサプライチェーンへ

(株)コロワイド取締役
(株)コロワイドMD代表取締役社長

磯野 健雄



コロワイドグループのミッションは、お客様に「楽しかった、美味しかった」と喜ばれる仕事をする事で、「食」を通じて社会に貢献することです。当社グループはあらゆる生活

シーンにおいて「食」を提供しています。晴れの日での外食、日常生活における給食、体調を崩されている方に向けたメディカル給食、ご高齢者や心身の健康の維持促進のためのヘルスケア給食、そして各種お惣菜や加工品など量販店向けの製造卸といった様々なシーンにおいて、お客様に喜んで頂くために我々コロワイドMDは存在しています。「食」なくして命を繋いでいくことは誰しも叶いません。「食」の製造小売事業者として「食」という生きる喜びと命を繋ぐ仕事に携わっていることを誇りに、未来へと続く持続可能なフードサプライチェーンの構築に取り組んで参ります。

CONTENTS

価値創造ストーリー 01

メッセージ	01
社長メッセージ	03
価値創造モデル	09
コロワイドグループの主要ブランド	11
主なグループ会社	12
コロワイドグループの歴史	13
特集・株式会社コロワイドMD	15
CONTENTS 編集方針	17

成長戦略 18

COLOWIDE Vision 2030	19
人材戦略	23

サステナビリティ 29

コロワイドのサステナビリティ経営	30
地球環境への貢献	31
食の安全・安心の提供	33
地域・社会への貢献 従業員への意識浸透	34

ガバナンス 35

取締役紹介	36
コーポレートガバナンス	38
社外取締役メッセージ	41
リスクマネジメント	44
コンプライアンス	45

財務データ・会社情報 46

主要財務データ	47
会社情報	49

編集方針

「コロワイドグループ統合報告書2024」は、国内外の株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に、当社グループの中長期的な企業価値向上に向けた取り組みを、財務・非財務の両面からお伝えすることでより深くご理解頂き、今後の当社グループの持続的な成長と発展に寄与するための、対話のきっかけになることを目的として発行しております。また当社ウェブサイトでは、より詳細な情報を掲載しておりますので、そちらも併せてご参照下さい。



<https://www.colowide.co.jp/>

報告対象組織

㈱コロワイド及びコロワイドグループ

P.50

報告対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日
(一部に前後の活動内容等を含みます)

参考にしたガイドラインなど

・国際統合報告評議会 (IIRC) 「Integrated Reporting (IR)」
・経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
・GRI (Global Reporting Initiative) 「GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

将来情報に関する留意事項

本報告書にて開示されているデータや将来予測は、本報告書作成時点での判断や入手可能な情報に基づくもので、種々の要因により変化することがあり、これらの目標や予想の達成、及び将来の業績を保証するものではありません。またこれらの情報は、今後予告なしに変更されることがあります。

決算に関する詳細情報

2023年度の決算の詳細につきましては、有価証券報告書をご参照下さい。



https://ssl4.eir-parts.net/doc/7616/yocho_pdf/S100TXE4/00.pdf

サステナビリティ関連情報

より幅広い情報をご覧になりたい方は、当社ウェブサイトをご参照下さい。



<https://www.colowide.co.jp/sustainability/>

成長戦略

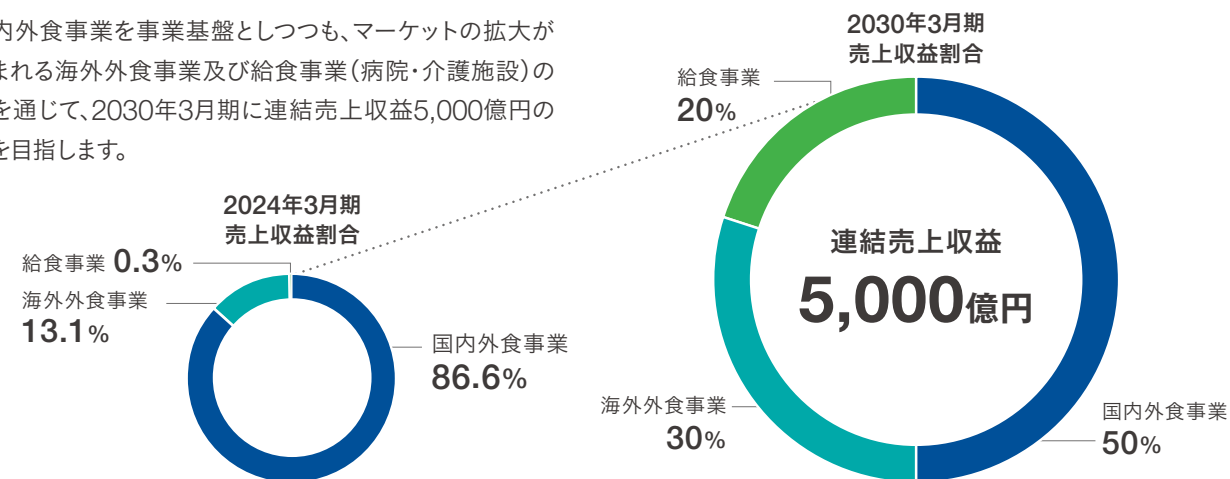
STRATEGY

COLOWIDE Vision 2030	19
人材戦略	23

COLOWIDE Vision 2030

連結売上収益目標

国内外食事業を事業基盤としつつも、マーケットの拡大が見込まれる海外外食事業及び給食事業（病院・介護施設）の成長を通じて、2030年3月期に連結売上収益5,000億円の達成を目指します。



国内外食産業を取り巻く環境

国内総人口の減少
日本の購買力低下
国内賃金水準は正の遅れ

外食消費が停滞し、国内外食事業だけでは
成長機会が限られる可能性

新たな方向性

- | | |
|--------|----------------------------------|
| 国内外食事業 | M&Aによるシェアアップと収益改善による安定的な成長 |
| 海外外食事業 | 事業の位置付けの抜本的な見直しとリソース投入による成長機会の獲得 |
| 給食事業 | 病院・介護分野への参入による事業領域の拡大 |

国内外食事業の再構築

1 国内新規出店の強化

変化したライフスタイルに適應すべく、レストラン業態を地方・郊外・ロードサイドに積極出店することで直営店舗数を回復させると同時に、店舗構成割合を適正化していきます。

出店強化業態



2 国内既存店舗への再投資

経年店舗の改装によりベース売上を底上げする一方、土地や不振要因に応じてリロケーション・業態転換により既存店舗の収益性回復を図ります。

改装投資の対象となる主要業態

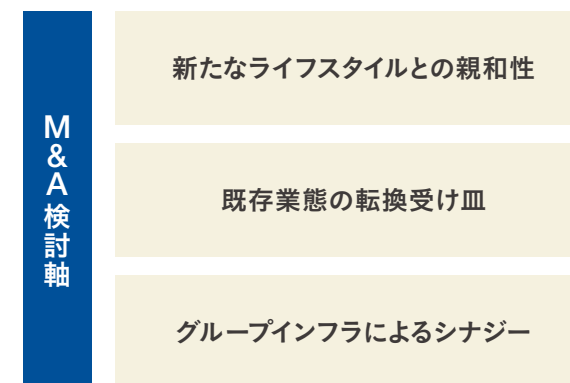


3 成長分野におけるM&Aの実施

国内外食市場の拡大が見込めない中においては、M&Aによるシェアの切り取りが合理的であり、食材のグループ調

達やセントラルキッチン機能の更なる活用によりシナジーを創出します。

M&A候補の考え方



グループインフラの活用

- セントラルキッチン**
 - 多品種小ロット生産
 - 食材の有効活用（歩留まりの向上）
 - ミールキット化
- ロジスティクス**
 - 国内47都道府県をカバーする高密度な配送網
 - 物流効率の改善活動
 - 配送センターの集約・配送頻度の適正化
- コーポレート機能**
 - システム統合によるスムーズなPMI
 - 従業員育成・ESG推進の仕組み活用

M & A 参画企業の収益性を向上

TOPICS 新規事業の展開

事業領域の拡大及びデザート事業拡充のため、顧客評価の高いスイーツブランドのM&Aを実施しました。

(株)日本銘菓総本舗…「チーズガーデン」「クリオロ」「グリンデルベルグ」(2024年4月1日)



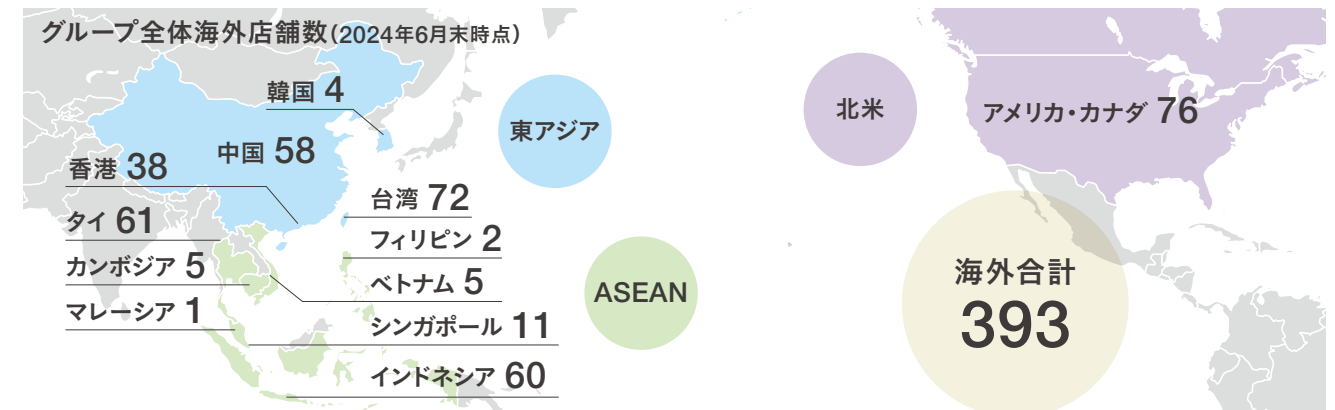
CHEESE GARDEN CRIOLLO by Antoine Santos GrindelBerg



海外外食事業の成長

1 既存地域における新規出店

牛角を中心にASEANのけん引役であるインドネシアをはじめとして、既存地域の出店余地に対して配置を進めております。



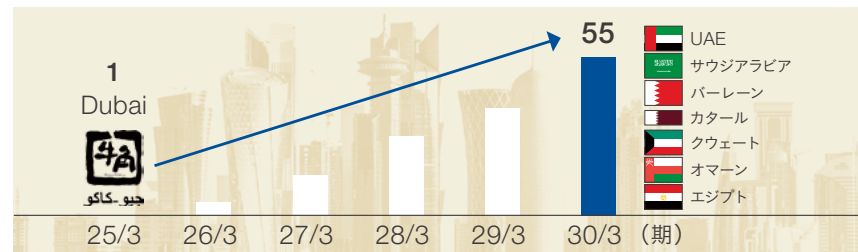
2 新たな地域への展開

主に生産年齢人口に着目して成長余地が大きなマーケットを選択し、焼肉業態及び回転寿司業態を中心に出店を計画しています。

TOPICS 中東地域への展開

経済成長が見込まれる中東への進出に向けて、UAEの有力企業であるChinese Palace Corporate Management

LLCとの合併契約を締結。中東地域では2030年3月期までに55店舗体制とすることを目指しております。

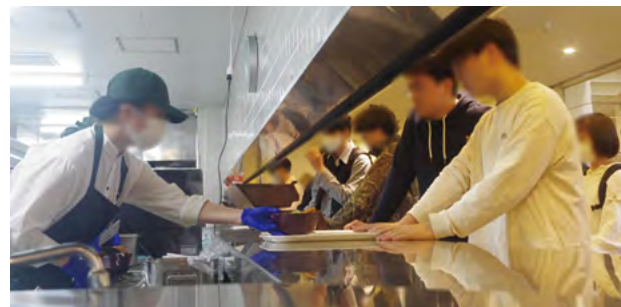


給食事業の飛躍的な拡大

1 これまでの活動とグループの強み

2020年3月期に給食事業を立ち上げ、事業運営に関するノウハウを獲得して参りました。そして2024年3月期に(株)ニフスの全株式取得を足掛かりとして、病院・介護施設の給食事業へ本格参入し、4月には日本ゼネラルフード(株)と合併会

社(株)ハートフルダイニングを設立、6月には全国で病院・介護施設向け給食を運営するソシオフードサービス(株)の全株式を取得し、積極的なM&Aによりヘルスケア分野の給食事業を拡大しております。



当社グループの強み

外食事業で培ったグループインフラの活用

- 商品クオリティ**
外食事業で培った品質(味)の優位性を給食分野に
- セントラルキッチン・ミールキット**
安定した品質とスピード感のあるメニュー提供を実現
- 外食ブランドとのコラボレーションメニュー**
牛角・大戸屋・かつば寿司といった当社グループの外食ブランドを活かしたメニューを開発・提供

コロワイドが目指す 給食事業とは

(株)コロワイド取締役 コントラクト事業本部本部長
(株)ダブリュービー・ジャパン代表取締役社長

植田 剛史



コロワイドが担う病院給食の未来には、注目すべき意義が幾つかあります。特にメディカル系の給食に於いては、当社多業態の専門知識・技術・ノウハウを活かした幅広いメ

ニュー開発が可能となり、食事の「美味しさ」「楽しさ」を提供すると共に、本来の目的である「治療」のお手伝いをさせて頂くことが可能となります。また縮小する労働力市場は、給食事業にとってマイナスの要因となりますが、当社のセントラルキッチンを活用することで、商材の内製化を図ることが可能となり、各施設での調理作業を軽減・時短し、そこにAIを取り入れ、省人化・効率化を達成、労働環境を整え、人材の確保・育成・定着を目指します。コロワイドの社にはある「楽しかった、美味しかった」の精神を給食事業に活かすことで、社会貢献と会社の成長を実現して参ります。

2 今後の展開イメージ

病院給食及び介護施設給食を主眼とした事業規模の拡大を展望しており、外食市場での競争により培ったメニュー開発力や高い運営効率、セントラルキッチンを活用したミール

キットによる調理効率の向上により、フードサービスカンパニーとしての優位性を活かした展開を進めて参ります。



グループインフラの整備・拡大

1 研究機能の強化

コロワイドMDを中心としたマーチャндаイジング機能を強化するため、2022年10月にコロワイドMD研究所を設立し、競争力を高めると共に、更なるグループシナジーを創出します。



研究機能の強化

- グループ一括で調達する食材を起点とした各業態メニューの開発
- 食材の歩留まり向上によるコスト削減と品質向上の両立
- 外食エッセンスを活かした給食メニューの開発

2 セントラルキッチン・工場への投資

当社グループが全国に展開する各工場は、グループ全体のセントラルキッチンとして稼働し、各店舗の仕込みを軽減させる役割を果たしており、業態ごとの差別化に寄与する商品の開発を進めております。



人材戦略

当社グループは、人材戦略を重要な経営戦略の一つであると認識し、「すべては、お客さまと社員のために」という企業理念に基づき、「人材育成方針」と「社内環境整備方針」を定め、従業員の能力向上支援、活躍機会の提供、女性活躍やダイバーシティの推進、働きやすく働きがいのある職場環境づくり等に積極的に取り組んでいます。また人材の管理や人の育成に係る費用をコストとみなすのではなく、人材を「資本」と捉えて積極的な「投資」も行っております。

当社グループが目指す「COLOWIDE Vision 2030」を実現するためには、人材の成長が必要不可欠との認識のもと、更なる職場環境の整備を進め、社員一人一人が働きがいを感じ成長し、当社グループの成長スピードに合わせて、グローバルに活躍できる優れた人材の育成と確保を目指し、これからも取り組みを進めて参ります。



従業員の能力向上支援

資格取得支援制度

当社グループでは、会社が推奨する資格を取得した社員に対しての合格奨励金、会社が定めた資格を保持し、業務上において活用している社員に対して資格手当を支給する「資格取得支援制度」を設け、社員の能力開発や専門性強化を促進しております。

研修制度の整備による自律的成長の支援

当社グループでは、社員一人一人の適正や目的に応じ、主体的に学び続けることができるよう様々な教育・研修制度を導入しております。

eラーニングシステムにおける全社員向けの「SmartSkill Campus」においては、ビジネスマナーからロジカルシンキング、コーチング、マーケティング、経営戦略など多種多様な講座を自由に受講することができ、管理職者には別途「GLOBIS学び放題」も導入し、いつでもどこでも学べる環境を

対象となる主な資格(2024年6月末時点)

レストランサービス技能検定(1級~3級)、管理栄養士、調理師、TOEICテスト、日商簿記検定試験(1級・2級)、社会保険労務士等

提供しております。また海外への積極出店やインバウンド消費の増加などの状況を踏まえ、オンライン英会話サービスの「Native Camp」を導入し、社員が日常的に英語を学べる環境も整えております。

自律的成長を強く希望する社員に対しては、「階層別選抜研修」を提供し、経営幹部候補、女性管理職候補の育成を行うなど、社員のキャリア形成を積極的に支援しております。



人材育成方針

当社グループは、一人一人が働きがいを感じ成長することが、グループ全体の発展に繋がることになり、「持続可能な社会への貢献」と「企業価値の向上」の両立を実現することができるため、すべての従業員が自律的に成長できる機会を提供し、自己成長していく人材を育成して参ります。

社内環境整備方針

当社グループは、多様な人材がそれぞれの能力・スキル、ライフステージに合わせて働き方を選択できる制度など、多様な就業形態や活躍機会を提供することで、働きやすく、働きがいのある職場環境を整備して参ります。

企業理念として掲げております。

この企業理念を実現するためには、社員の経済的な安定と自律的な成長を促し支援することが必要です。また中期経営計画「COLOWIDE Vision 2030」における既存の国内外食事業のみならず、海外事業・給食事業の拡大に寄与する新たな人材を育成していくことも重要となっております。

これらを実現するための環境整備、様々な制度の構築・推進を通じて、働きやすく、自己成長のできる働きがいのある会社として、適所適材の配置により物心両面の充実を図って参ります。

企業理念の実現に向けて

(株)コロワイド取締役
(株)コロワイドサポートセンター代表取締役社長
松見 大輔



当社グループでは、楽しい、美味しいといった気持ちは社会にとって不可欠であり、これに貢献することが社員の幸せにも繋がるものと考え、「すべては、お客さまと社員のために」を

活躍機会の提供

JOB型人事制度

当社グループでは、人に仕事をあてはめるメンバーシップ型人事制度ではなく、仕事に人をあてはめるJOB型人事制度を導入しております。

JOB型人事制度においては、年齢・性別・国籍等の属性を問わず、社員一人一人の適正やスキル・能力に応じた配置によりミスマッチを防ぎ、職務内容、必要なスキル・能力、報酬条件がジョブディスクリプションで明確になることによるモチベーションの向上、スキル・能力アップにも繋がり、多様な人材が活躍できる機会を提供しております。

キャリアチャレンジ制度

当社グループでは、JOB型人事制度と連動して、社員が自らの意思で自己の適正に合った部署への異動を希望することのできるグループ横断公募制度として「キャリアチャレンジ制度」を導入しております。

本制度は、グループ内の各社各部署から出された公募条件に対し、自らの判断で自由に応募することができ、適性検査や面接などの各種選考を経て異動を決定する制度です。

2022年の導入開始以降56名の社員に新たなステージへの就業機会を提供しております。

女性活躍の推進

当社グループでは、多様な人材の活用と能力発揮の機会提供が企業価値の向上に資するとのダイバーシティ推進の考えのもと、女性社員比率及び女性管理職比率を2026年度までに共に30%超とする目標を掲げ、女性社員が意欲をもって働き続けることができる職場環境の整備を進めており、社内交流会、各種研修を通じて女性社員のみならず、男性社員も含めた意識改革を促すと共に、各種制度も充足させ

女性活躍推進プロジェクト

当社グループでは、女性社員一人一人の成長に向けたチャレンジを後押しするため「女性活躍推進プロジェクト」を2021年4月に発足しております。

本プロジェクトでは、月に1度「スキルアップ交換会」を開催し、社外講師や社内ロールモデルによる講演を実施しております。2024年3月には、国連が制定する3月8日の「国際女性

ることで、女性活躍推進の取り組みを積極的に進めております。

その結果、2022年度には20.1%であった女性社員比率が2024年6月30日時点において31.1%となり早期に目標を達成することができました。女性管理職比率につきましては、10.2%から13.1%と順調に伸びており、今後も女性社員が成長し活躍できる機会を提供し続けて参ります。

デー（International Women's Day）」に合わせ、グループ共通イベントを開催し、自身のキャリア形成やワークライフバランスについて考えるワークショップや、化粧品メーカー様のご協力による「清潔感のある好印象メイクセミナー」を行うなど、女性が生き生きと働き続けることができる職場環境づくりを目指して取り組みを進めております。



えるぼし認定取得

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主として、(株)コロワイド及び(株)フレッシュネスにおいて、厚生労働大臣が定める「えるぼし」認定(2つ星と3つ星)を取得しております。



ダイバーシティの推進

外国人雇用

当社グループでは、少子高齢化への対応、グローバル外食企業への実現のため、多様な国の外国籍の従業員を積極的に採用し、これら外国籍の従業員に特化した相談窓口(「JUST SOUDAN」)を設置し、外国籍の従業員の定着を促進しております。

「JUST SOUDAN」においては、5ヶ国語(日本語、英語、中国語、タイ語、ネパール語)に対応しており、生活相談や就労ビザ更新などの各種申請手続きのサポート、個々の能力開発に繋がる試験情報、書籍情報、日本で生活する上での豆知識などを提供し、外国籍の従業員一人一人の特性を活かし、働き続けることができるよう支援を行っております。

高齢者雇用

当社グループでは、生涯現役社会の実現に向けて意欲と能力のある高齢者に生きがいをもって長く働いて頂けるよう正社員については70歳までの継続雇用制度、パート・アルバイト従業員については70歳定年制度を導入しております。



障がい者雇用

当社グループでは、障がい者の社会への完全参加と平等の理念に基づき、特例子会社の(株)ココットを2007年12月に設立し、社員同士が思いやりを持ち共に成長し、就労を通じて社会的活躍が実現できるよう、職場環境の充実を目指して取り組みを進めております。

業務支援を行うジョブコーチの育成、一人一人の就労意欲に応じた雇用形態の選択、能力に応じた給与水準を明確化した「キャリアパス制度」の導入や、実習生や新入社員の緊張や不安を和らげるための「新人サポート隊」などの様々な制度を導入することで、社員が働きやすく意欲を持てる職場環境を構築しております。2024年4月には、(株)ココットとして初の取り組みとなる「保護者懇談会」を開催し、ご家庭と会社との間で忌憚ない意見交換を行いました。



詳しくはココットのHPをご参照下さい。

<https://www.cocot.co.jp/>



もにす認定取得

(株)ココットは、障がい者雇用の促進及び雇用の安定に関する取り組みの実施状況が優良な企業として、厚生労働大臣が定める「もにす認定」を横浜市内の特定子会社として初めて取得しております。



働きやすい職場環境づくり

フレキシブル社員制度

働きやすい職場環境を提供し、多様な人材の活躍を促進するため「フレキシブル社員制度」を導入しております。

フレキシブル社員制度は、通常の正社員と同様に無期雇用契約で賞与・確定拠出型年金受給の対象でありながらも、週休3日・1日5時間といった就業日・就業時間、残業一切なしも選択できるといったフレキシブルな就業形態を可能とし、通常の正社員と同様の就業形態への復帰の機会も提供することで、子育て・介護等のライフステージにいる方が正社員として就業を開始・継続できるような環境を提供しております。

休日・休暇制度

小学校就学前までの未就学児を養育する正社員を対象に、社員の性別を問わず、未就学児の養育を目的とした任意の有給休暇制度(育児サポート休暇)を導入しております。

また年間所定休日数も増加させており、ワークライフバランスの向上に努めております。



奨学金返還支援制度

当社グループの未来を担う若者が、入社後も奨学金返還の負担に煩わされることなく安心して働くことができる環境の整備を目的として、奨学金の返還を会社が肩代わりする「奨学金返還支援制度」を導入し、仕事に専念できる環境を整えております。

メンター制度

豊富な経験と知識を有する先輩社員(メンター)が後輩社員(メンティー)に対して、業務上のみならずキャリア形成なども含めた幅広い支援活動を行う「メンター制度」を導入し、若手社員の更なる成長と定着の後押しに取り組んでおります。



エンゲージメント調査

当社グループでは、グループ全社員を対象とした「エンゲージメント調査(従業員意識調査)」を定期的 to 実施し、組織風土改革を推進しております。

本調査では、社員のモチベーションの高さや会社への信頼感などを数値的に測定し、調査結果を組織ごとに統計的に分析し、職場環境改善の参考指標として活用することで、個々の職場の活性化や生産性の向上、社員のエンゲージメント向上を図っております。



360度評価

当社グループでは、一人の社員に対して様々な関係者が評価を行う「360度評価(多面評価)」を一定の役職以上の管理職者を対象に実施しております。

「360度評価」は、上司だけではなく同僚や部下も対象者の評価を行う評価手法であり、上司だけでは観察しにくい対象者の特性を把握することで、人物評価の信頼性・妥当性を高めることが可能となります。

複数の評価者の意見を総合することで対象者にとっての納得感を高められ、自省・意識改革を促すことによる管理職者としての成長と、これにより評価者にとっても働きやすい職場環境を実現することが可能となります。



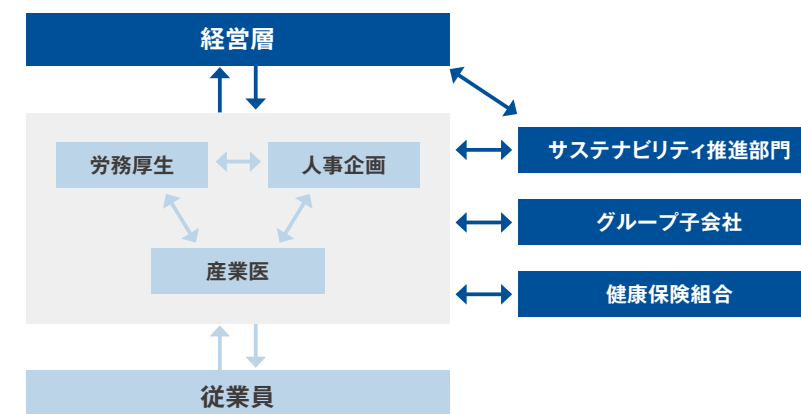
健康経営の推進

当社グループでは、企業理念である「すべては、お客さまと社員のために」の考えのもと「健康経営宣言」と健康経営の推進体制を定め、従業員の健康の保持増進を目的として、様々な取り組みを進めております。

その結果、経済産業省と日本健康会議が定める「健康経営優良法人認定制度」において、(株)コロワイド、(株)アトム、カップ・クリエイト(株)及び(株)大戸屋ホールディングスが「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されております。

健康経営宣言

私たちコロワイドグループは、「人材こそが最も重要な経営資本の一つである」との認識のもと、従業員ひとりひとりが心身ともに健康で安心して働けることが、従業員のパフォーマンス向上、企業の持続的な成長のために重要であると考え、従業員の健康意識向上と、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んで参ります。



サステナビリティ

SUSTAINABILITY

コロナワイドのサステナビリティ経営	30
地球環境への貢献	31
食の安全・安心の提供	33
地域・社会への貢献 従業員への意識浸透	34

コロナワイドのサステナビリティ経営

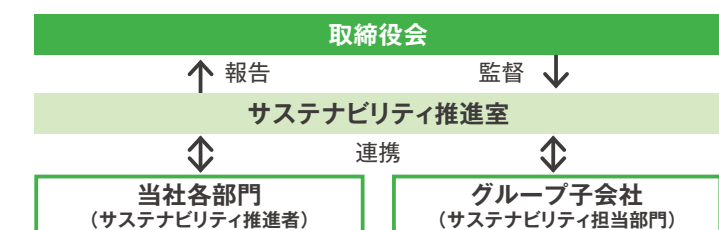
基本方針

私たちは、企業理念である「すべては、お客さまと社員のために」の考えのもと、食のインフラの担い手として、社会の持続可能な発展への貢献と企業価値の向上を目指します

推進体制とマテリアリティ(重要課題)

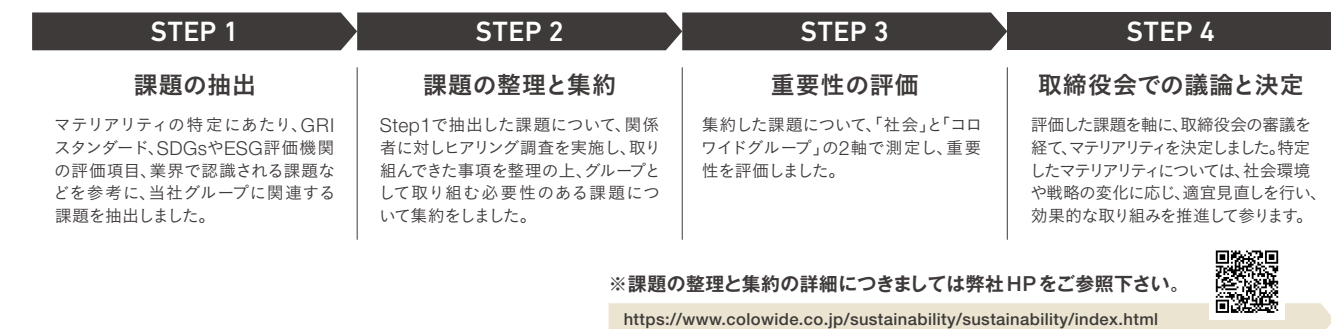
推進体制

サステナビリティの推進を担うサステナビリティ推進室と、各事業部門及びグループ子会社のサステナビリティ推進担当者が連携し、グループのサステナビリティを推進しております。またサステナビリティ推進に関わる重要な方針や施策については、取締役会で審議を行い重要事項の決定を行っております。



マテリアリティの特定プロセス

コロナワイドグループはサステナビリティ基本方針に従い、ステークホルダーの期待や要請に応じていくため、重点的に取り組んでいくマテリアリティ(重要課題)を特定致しました。

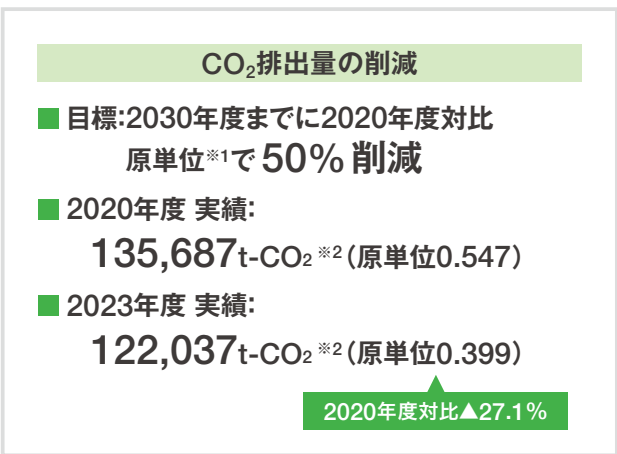


特定したマテリアリティ

マテリアリティ		関連するSDGs	
地球環境への貢献	「地球環境への貢献」は、次代への責務であり、気候変動の緩和、循環型社会の形成に向けて、再生可能エネルギーの安定的利用や資源の有効活用に取り組んでいく	P.31	
食の安全・安心の提供	「食の安全・安心の提供」は、外食企業として持続可能な成長の基盤であり、バリューチェーン全般における衛生管理と品質の追求、情報公開などを通じてお客様の信頼に依拠していく	P.33	
働く仲間の成長と多様性の尊重	「働く仲間の成長と多様性の尊重」は、サービス業として欠かせない競争力の源泉であり、従業員が働きやすく、それぞれの成長を目指す職場環境を提供していく	P.23	
地域・社会への貢献	「地域・社会への貢献」は、持続的かつ安定的な事業運営に欠かせぬものであり、雇用創出・人材育成を通じた地域経済振興、食育や寄付を通じた地域交流促進に努めていく	P.34	
経営基盤の強化	「経営基盤の強化」は、持続的な成長に欠かせない重要課題の一つであり、経営の透明性を確保しつつ戦略の立案・実行及び監査を継続不断的取り組みとして充実させていく	P.35	

地球環境への貢献

私たちが拠って立つ地球。その環境の保全は次代への責務であり、企業活動における重要課題であると考えています。「未来のお客さまと未来の社員のために」、循環型社会の形成、気候変動の緩和に向けて、資源の有効利用や再生可能エネルギーの安定的利用に取り組むことで、「地球環境への貢献」に努めて参ります。



※1 売上高百万円あたりの排出量。 ※2 国内グループ会社のスコープ1、2。

再生可能エネルギー利用の推進

当社グループでは、CO₂排出量の削減に向けてセントラルキッチンを含むすべての主要工場で、再生可能エネルギーの利用を推進しております。

グループのマーチャンダイジングを統括する(株)コロワイドMDが管轄する主力5工場では、2023年1月に太陽光発電設備の設置がすべて完了。年間において一般家庭約247世帯分^{※1}に相当する約97万kWh^{※2}の電力量を太陽光発電設備によりまかない、年間約375t-CO₂の排出量削減を行うなど、気候変動対策の取り組みを積極的に進めております。

※1 環境省「令和4年度家庭部門のCO₂排出実態統計調査資料編(確報値)」を参照し算出しました。
※2 2023年3月1日から2024年2月29日までの実績となっています。



プラスチック使用量削減の取り組み

海洋プラスチックごみに象徴されるプラスチック処理と地球環境への影響が問題となる中、当社グループでは事業活動で使用するプラスチック製品を環境配慮した素材に転換する取り組みを進めております。「フレッシュネスバーガー」や「かっぱ寿司」では、テイクアウト容器を環境配慮型商品への切り替えるなど、プラスチック使用量の削減に努めております。



物流における取り組み

当社グループのビジネスを構築する上で、サプライチェーン全体の最適化を行い、物流の環境負荷を少なくするための取り組みは必要不可欠なものとなっております。そのような中、当社グループのマーチャンダイジングを統括する(株)コロワイドMDはヤマト運輸(株)とリードロジスティクスパートナー協定を締結し、給食事業の拡大に向けて新たな物流スキームの運用を行っております。また国内外食事業においては、週7日で行っていた店舗への配送を、段階的に週5日まで短縮するなどの取り組みも進めて参りました。今後も引き続きサプライチェーン全体の最適化、持続可能で環境負荷の少ない物流体制の構築を目指し取り組みを進めて参ります。

TCFD 提言に基づく情報開示

当社グループでは、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、金融安定理事会(FSB)により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が提言するフレームワークの活用を通じて、気候変動への対応や、気候変動

による財務的な影響に関する情報開示を推進しております。TCFD提言に基づく開示は適宜見直しを図り、現在の開示をTCFD提言に沿う方向で発展させて参ります。

戦略

シナリオ分析の検討に際し、国際エネルギー機関(IEA)及び気候変動に関する政府間パネル(IPCC)を参照し、当社への影響が大きい項目として「気候変動」「自然災害」「ESG経営への取り組みの遅れ」「サプライチェーン」等を抽出しました。分析の結果、脱炭素社会への構築に向けた事業及び財務への影響は、CO₂排出量の規制強化や炭素税導入等、規制の強化によるところが大きく、事業運営上のコスト増加が見込まれると認識しております。一方、嗜好の変化による需要創造や市場拡大が予想されることから、技術開発や効率化による機会も考えられます。

ガバナンス体制

サステナビリティ推進の各施策は、担当役員管掌のもとサステナビリティ推進室が企画・立案し、各事業部門及びグループ子会社のサステナビリティ推進担当者と連携し推進しております。各種取り組みの進捗状況をサステナビリティ推進室が取締役に報告。取締役会にて進捗状況の妥当性等を議論・監督した内容を各種取り組みの推進に反映しております。

気候変動リスクと機会

リスク・機会の概要			想定されるリスク・機会の概要	事業及び財務への影響
リスク	移行リスク	政策と法	- 炭素税導入による事業運営コストの増加 - CO₂排出量の規制強化による運営コストの増加 - 規制強化に伴う事業運用コストの増加 - 規制強化に伴う店舗等の投資コストの増加 - プラスチック資源循環法への対応	 非常に大きい
		評判	- 環境課題への対応遅れに伴うステークホルダーからの信用失墜 - ブランド価値の毀損 - FC加盟店の離脱	 非常に大きい
		市場と技術	- 食材調達コストの増加 - 再生可能エネルギーへの転換に伴う調達コストの増加 - プラスチックの容器や包材の再生可能資源に置換わることによるコスト増加 - 生活者の嗜好の変化による需要の変化	 大きい
	物理的リスク		- 大規模自然災害の発生に伴う店舗閉鎖による営業機会損失 - サプライチェーン断絶による調達コストの増加 - 店舗や工場における電力使用量の増加	 非常に大きい
機会	エネルギー / 技術		- 省エネ推進に伴う電力使用コストの削減 - SAF(Sustainable Aviation Fuel)の原料となる廃食用油の供給による廃棄物の削減 - 物流の効率化による輸送コストの減少 - 次世代食材の調達	 大きい
	市場		- サステナビリティ推進によるステークホルダーからの共感獲得 - 環境配慮型商品・サービスの開発による売上の増加 - 気温上昇による嗜好の変化に合わせた商品・サービスの開発 - 災害時における食料支援	 大きい

リスク管理

気候変動を含むサステナビリティに関連するリスクについては、サステナビリティ推進室が識別・評価を実施し、定期的に取り締役に報告しております。識別・評価したリスクの最小化に向け、サステナビリティ推進室と当社各部門及びグループ子会社のサステナビリティ担当部門が連携し、各種取り組みを進めております。

指標と目標

当社グループは、気候変動のリスクと機会を管理するための指標として、CO₂排出量の削減目標を以下の通りに設定し、各種取り組みを推進しております。

2030年度までに、国内グループ会社のCO₂排出量(スコープ1、2)を2020年度対比、原単位[※]で50%削減

※売上高百万円あたりの排出量。

食品ロス・食品リサイクル対策

グループ全工場で “食品リサイクル率100%”を達成

これまで、当社グループ全工場で食品リサイクル率の向上に取り組み、主力セントラルキッチンである神奈川工場を除いたすべての工場で“リサイクル率100%”を達成しております。2023年11月、神奈川工場において、食材加工過程で



排出される食品由来の廃棄物(＝食品残渣)をメタン発酵処理し、バイオガス発電による再生可能エネルギーへと転換すると共に、メタン発酵処理後の残渣を建築用のセメント製品としてリサイクルする業務委託フローが実装されたことに伴い、グループの全10工場で“食品リサイクル率100%”を達成しました。

国産 SAF 製造に向け廃食用油を供給

当社グループは、国内の飲食店や事業を受託している事業所から出る廃食用油を、SAF(Sustainable Aviation Fuel: 持続可能な航空燃料)※として再資源化することについて、積極的に取り組みを進めております。

※ SAFは石油などの化石燃料以外を原料とする持続可能な航空燃料であり、従来の航空燃料と比べて原料収集からSAFの製造、燃焼までのライフサイクル全体でCO₂排出量を約80%削減することが可能とされています。

食の安全・安心の提供

情報提供

原産地表示の取り組み

当社グループの流通食材は、生鮮食品から加工食品まで原料原産地情報を管理しております。「牛トレーサビリティ法」に基づき、国産和牛は個体識別番号を店舗にてご案内し、ホームページ上でも「お肉の産地情報」を公開しております。また「かつば寿司」においても「原料原産地情報」をホームページ上で公開し、お客様に確かな情報を提供しております。

アレルゲン情報の開示

食物アレルギーをお持ちのお客様にメニュー選択時のご参考にして頂くため、アレルゲン原材料の使用有無についての情報提供を行っております。特定原材料についてはグループとして情報提供を進めると共に、一部業態ではインターネット上で「メニュー別アレルゲン情報」を開示しております。

食品衛生管理体制の強化

2021年6月より完全施行された「HACCPに沿った衛生管理」を受け、グループ内の店舗において「HACCPの考え方を取り入れた衛生管理」を軸に、衛生管理計画の策定、第三者機関による外部監査の導入、衛生管理状況の定期的確認などの取り組みを進めて参りました。また自社グループの工場においては、サプライチェーンにおけるあらゆる工程を「HACCPに基づく衛生管理」による厳格な管理体制のもとで食品安全の維持向上に努めており、その結果、(株)ジャパンフレッシュの全工場で「FSSC22000」を、(株)コロワイドMDの全工場と(株)エムワイフーズの工場にて「JFS-B

認定」をそれぞれ取得し、グループ内の全工場で食品安全認証規格を取得致しました。

また給食事業を運営受託している(株)横浜銀行本店食堂において、フードサービス事業者を対象とする「JFS規格(フードサービス)セクター:G」の認定を取得するなど、グループ全体で、「食の安全・安心の提供」に向けた衛生管理体制の強化、維持に努めております。



地域・社会への貢献

こども食堂の運営受託

当社グループでは、「食」を通じた地域交流の促進を目的として、公益財団法人蔵人記念財団が横浜市の京急富岡と六浦にそれぞれ開設した「こども食堂なごさ」の運営を受託しております。「こども食堂なごさ」では、ハンバーグやカレーなどお子様に人気の料理を中心に、管理栄養士監修の栄養バランスの取れたお食事を提供しており、中学生以下のお子様と同伴の保護者を対象に、開業より2024年6月末までに約9万食を提供致しました。また勉強や遊びの場、親同士のコミュニティの場としてもご利用頂いております。



被災地支援

2011年3月11日に発生した東日本大震災、2016年4月14日から16日に発生した熊本地震、そして2024年1月1日に発生した能登半島地震にて、それぞれ現地の避難所や避難施設において炊き出しを行いました。当社グループは食のインフラを担う企業として、予期せぬ災害により被害に遭われた方々に温かいお食事を提供することで、地域・社会への貢献に努めております。



従業員への意識浸透

コロワイド・ビヨンド

従業員一人一人のサステナビリティに対する取り組みへの意識づけや行動変容を目的に、2022年にグループ横断的な普及活動「コロワイド・ビヨンド」を開始すると共に、活動組織の「コロビヨ隊」を結成しました。地域清掃活動への参加や、マイカップ・マイボトルの使用推奨をはじめとするオフィスでできるサステナ活動、サステナビリティ意識調査などを本社事務所を中心に進めており、グループ従業員がサステナビリティについての理解を深め、取り組みの必要性を“自分ごと”として認識し、一人一人の業務において実践する、そのようなきっかけとなるように活動を進めております。



ガバナンス

GOVERNANCE

取締役紹介	36
コーポレートガバナンス	38
社外取締役メッセージ	41
リスクマネジメント	44
コンプライアンス	45

取締役紹介 (2024年6月末現在)

取締役



代表取締役 会長
蔵人 金男
(くろうど かねお)

1966年	4月	当社入社
1975年	12月	当社取締役
1983年	3月	当社代表取締役社長
2007年	2月	当社代表取締役会長兼社長
2012年	4月	当社代表取締役会長(現任)



代表取締役 社長
野尻 公平
(のじり こうへい)

1993年	3月	当社入社
1997年	6月	当社取締役
2001年	8月	当社常務取締役
2002年	1月	当社専務取締役
2009年	9月	当社代表取締役専務
2012年	4月	当社代表取締役社長(現任)



取締役
磯野 健雄
(いその たけお)

1996年	4月	(株)新潟ニチイ(現イオンリテール(株))入社
2018年	6月	ワタミ(株)取締役MD本部長
2020年	10月	(株)コロワイドMD入社 顧問
2021年	3月	(株)コロワイドMD代表取締役社長(現任)
2021年	6月	当社取締役(現任)



取締役
松見 大輔
(まつみ だいすけ)

1998年	4月	YKK(株)入社
2015年	4月	(株)レインズインターナショナル取締役
2021年	5月	当社執行役員 人事法務本部本部長
2021年	6月	当社取締役 人事法務本部本部長
2023年	1月	当社取締役 コーポレートサービス本部本部長(現任)



取締役
植田 剛史
(うえだ たけふみ)

2001年	9月	(株)平成フードサービス(現当社)入社
2005年	6月	(株)アトム代表取締役社長
2011年	6月	(株)コロワイド東日本(現(株)コロワイドMD)代表取締役社長 当社取締役
2023年	4月	(株)ダブリュービージャパン代表取締役社長(現任)
2023年	6月	当社取締役 開発本部本部長
2024年	4月	当社取締役 コントラクト事業本部本部長(現任)



取締役
空野 純子
(もくの じゅんこ)

社外 独立

1991年	7月	Arthur・D・Little コンサルタント
2008年	9月	ウォルト・ディズニー・ジャパン コンシューマー・リレーションシップ・マネジメント ディレクター
2019年	6月	当社社外取締役(現任)
2023年	5月	(株)メディアドゥ 社外取締役(現任)
2023年	6月	クールジャパン機構(株) 海外需要開拓支援機構) 社外取締役(現任)



取締役
福田 守雄
(ふくだ もりお)

社外 独立

1987年	4月	警察庁入庁
2007年	1月	京都府警警務部長
2010年	3月	大阪府警交通部長
2011年	8月	警察庁長官官房参事官
2018年	7月	国土交通省大臣官房審議官
2021年	8月	公安調査庁調査第一部長
2023年	12月	明治安田生命保険相互会社顧問
2024年	6月	当社社外取締役(現任)

取締役（監査等委員）



取締役(監査等委員)
宇田 猛
(うだ たけし)

1984年	4月	㈱日伸食品(現カッパ・クリエイト (株))入社
1995年	7月	同社東日本事業部部長
2005年	8月	同社取締役
2015年	6月	同社常勤監査役
2018年	6月	同社取締役(監査等委員)
2019年	6月	当社取締役(監査等委員・常勤、 (現任))



取締役(監査等委員)
福崎 真也
(ふくさき しんや)

1997年	3月	司法修習修了(49期)
1997年	4月	弁護士登録(東京弁護士会) 九段綜合法律事務所入所
2001年	10月	番町スクエア法律事務所開設
2016年	6月	当社社外取締役(監査等委員) (現任) ヤマシンフィルタ㈱社外取締役 (監査等委員)
2017年	7月	福岡法律事務所開設(現任)
2023年	3月	㈱フォーサイト 社外取締役(監 査等委員)(現任)



取締役(監査等委員)
熊王 斉子
(くまおう さいこ)

2017年12月	司法修習修了(70期)弁護士登録 (第一東京弁護士会) 弁護士法人 リーガルプラス入所
2018年 6月	島村法律会計事務所入所(現任)
2020年 3月	セーラー万年筆(株)社外取締役 (監査等委員)(現任)
2021年 6月	当社社外取締役(監査等委員) (現任)
2022年 7月	Hamee(株) 社外取締役(監査等 委員)(現任)
2022年 8月	CFE (Certified Fraud Examiner: 公認不正検査士) 資 格認定
2022年11月	(株)明光ネットワークジャパン 社外取締役(監査等委員)(現任)



取締役(監査等委員)
樋口 一成
(ひぐち かずなり)

1980年	4月	(株)富士銀行(現(株)みずほ銀行) 入行
2009年	4月	(株)みずほコーポレート銀行(現(株)みずほ銀行) 執行役員業務監査部長
2011年	5月	ユーシーカード(株)代表取締役社長
2016年	6月	大陽日酸(株)(現日本酸素ホールディングス(株)) 常勤監査役
2020年	6月	(株)クレハ社外取締役
2022年	4月	(株)プロクレアホールディングス社外取締役(現任)
2023年	6月	当社社外取締役(監査等委員)(現任)

スキルマトリックス

氏名	役位	社外	独立	特に期待する経験・知見					
				経営全般	フードビジネス	M&A 財務・会計	法務リスク マネジメント	テクノロジー	サステナ ビリティ
蔵人 金男	代表取締役 会長			●	●				
野尻 公平	代表取締役 社長			●	●	●	●		●
磯野 健雄	取締役				●				●
松見 大輔	取締役						●		●
植田 剛史	取締役				●				●
奎野 純子	取締役	○	○	●			●	●	●
福田 守雄	取締役	○	○				●		
宇田 猛	取締役(監査等委員)					●	●		
福崎 真也	取締役(監査等委員)	○	○				●		●
熊王 斉子	取締役(監査等委員)	○	○				●		●
樋口 一成	取締役(監査等委員)	○	○			●	●		●

コーポレートガバナンス

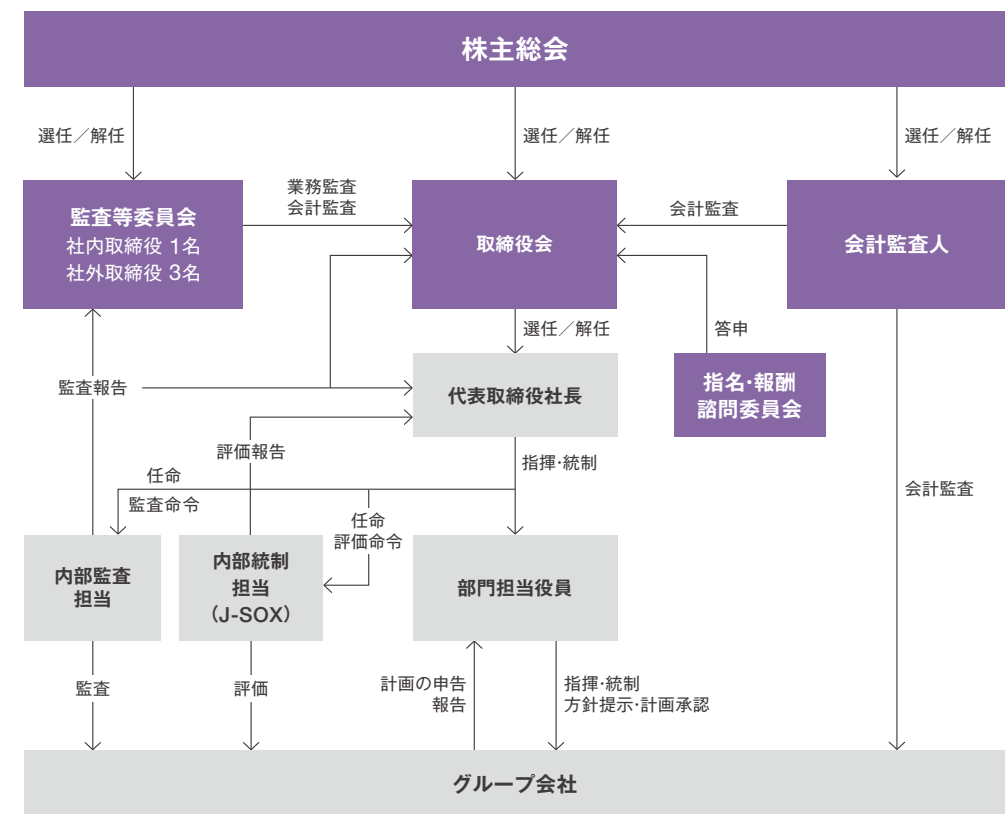
基本的な考え方

当社は、お客様に「楽しかった、美味しかった」と喜ばれる
仕事をする事で、「食」を通して社会に貢献すると共に、社
員の幸福を達成することを使命としております。

当社グループの主な事業内容は、直営飲食店の展開、飲食店のFC事業展開、カラオケハウスの運営、各種食材・食料品の購買・加工・流通・販売等であります。これら飲食業を営む企業の遵守すべき法律としては、食品衛生法、消防

法、個人情報保護法等があり、また上場会社として遵守すべきルールとして、コーポレートガバナンス・コード等があります。これらへのコンプライアンス体制を適切に構築することにより、当社の企業理念や経営戦略を着実に遂行できる基盤が整うことになり、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものになると考えております。

体制図



上記の監査制度を十分に機能させるため、営業のみならず管理部門の責任者より現状報告の体制を敷いております。主なものは下記の通りです。

- | | |
|--|--|
| <p>a 部門担当の各役員は、定期的または監査等委員の求めに応じて、監査等委員と会合を持ち意見交換を行うこととしております。</p> | <p>c 食品衛生法、消防法等法令遵守のための内部監査担当部門は、定期的または監査等委員の求めに応じ、監査等委員と会合を持ち意見交換を行うこととしております。</p> |
| <p>b 金融商品取引法における内部統制報告義務へ対応するための内部統制担当部門は、定期的または監査等委員の求めに応じて、監査等委員と会合を持ち意見交換を行うこととしております。</p> | <p>d 会計監査人からの監査結果等の聴取及び意見交換のため、監査等委員は随時会計監査人と会合を行うこととしております。</p> |

企業統治の体制の概要及び 当該体制を採用する理由

当社は、取締役会の監督機能の一層の強化とガバナンス体制の充実を図ることを目的に監査等委員会を設置しております。監査等委員である取締役4名のうち3名が社外取締役で構成され、外部からのチェック機能の強化という観点から、経営監視機能の充実を図っております。また取締役の指名・報酬等に関する評価・手続きの公平性・透明性・客観性を担保することを目的に、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。

取締役会

取締役会は、原則毎月1回開催される定時取締役会の他、必要に応じて臨時取締役会を開催し、法令・定款及び取締役会規程に定められた事項の他、業務執行に関する重要事項に関して審議・決議を行うと共に、取締役の業務執行を監督しております。取締役11名中5名が社外取締役（内、独立役員5名）であり、経営管理及び外食企業のあり方の観点から、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行うこととしており、当社の経営上有用な指摘・意見を頂き、経営の透明性と適正性を確保しております。また独立かつ客観的な経営の監督機能の維持・向上を目的に、2022年6月28日開催の第60期定時株主総会において、取締役会の招集権者及び議長が取締役社長に限定されていた定款規定を変更し、同日開催の臨時取締役会より、社外取締役である杵野純子氏が選ばれて取締役会の議長を務めております。

実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上のため、取締役会の分析・評価を実施しており、その結果の概要を開示しております。



実効性評価の概要はこちらをご参照下さい。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/7616/announcement/101562/00.pdf>



監査等委員会

当社における監査等委員会は、常勤監査等委員1名及び社外監査等委員3名の計4名で構成しており、監査等委員会は、毎月1回開催することを原則としております。常勤監査等委員は、年間の監査計画に基づき、重要会議への出席及び重要書類を閲覧し、必要な情報を随時監査等委員会に報告をしております。社外監査等委員は、取締役会等において経営・財務会計・法務等の専門的な観点から質問及び助言等の意見表明を行っております。

指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、取締役の指名・報酬に関する重要な事項等の取締役会からの諮問に対し事前に審議し、取締役会に答申することにより、指名及び報酬等に関する決定プロセスの公平性・透明性・客観性の強化に努めております。指名・報酬諮問委員会の委員は、取締役会が選定する当社の取締役3名以上で、その半数以上を社外取締役とすることとしております。また委員長を独立社外取締役である委員から選定することで独立性を担保しております。

直近の事業年度における取締役会、監査等委員会、及び指名・報酬諮問委員会の実施状況等、また企業統治に関するその他の事項等の詳細はこちらをご参照下さい。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7616/yuho_pdf/S100TXE4/00.pdf



独立社外取締役の有効な活用、 独立性判断基準及び資質

当社は、独立社外取締役より、多様な視点や経験及び高度な専門知識に基づいて、当社の経営全般に関し、独立した立場から助言・提言を受け、それらの意見を会社経営に取り入れる体制をとっております。

独立社外取締役の独立性判断基準及び資質等の詳細につきましてはこちらをご参照下さい。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7616/ir_material1/174920/00.pdf



社外取締役の選任理由

氏名	監査等委員	独立役員	選任の理由	
				独立役員指定理由
杵野純子		○	外資系を含む多様な企業において、ITサービス・E-commerce・デジタルマーケティングの分野での戦略策定・事業運営を実施。当社グループにおいても同分野が益々重要性を増すことを踏まえ、デジタルマーケティング戦略等の策定と推進の観点から、職務を適切に遂行して頂けるものと判断したものの。	意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はありません。
福田守雄		○	長年に亘る警察組織での豊富な知識と幅広い経験を有し、当該知識及び経験に基づき独立した立場から助言を頂けることが期待され、当社における法務リスクマネジメントの強化を図ることに寄与して頂けるものと判断したものの。	意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はありません。
福崎真也	○	○	企業法務に関する専門知識と豊富な業務経験を有しておられることから、職務を適切に遂行して頂けるものと判断したものの。	意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はありません。
熊王斉子	○	○	企業法務に関する専門知識と豊富な業務経験を有しておられることから、職務を適切に遂行して頂けるものと判断したものの。	意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はありません。
樋口一成	○	○	金融機関在任中に得た幅広い業務知識と経験に基づき、財務・会計に関する豊富な知見を有しており、当該知見を活かし、財務・会計に関するガバナンスやコンプライアンスについて専門的な観点から助言等を頂けると判断したものの。	意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はありません。

役員報酬

当社の取締役の報酬等は、固定報酬をベースとし、生活基盤の安定を保障することにより職務に専念させると共に、部分的に業績連動報酬等及び株式報酬を導入し一定のインセンティブ報酬を支給することで業績向上を図るような報酬体系とし、個々の取締役の報酬等の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

具体的には、業務執行取締役の報酬等は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等としての賞与（短期インセンティブ）、非金銭報酬等としての株式報酬（長期インセンティブ）により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み固定報酬としての基本報酬のみにより構成しております。

取締役のトレーニング方針

当社では、その時々を経営環境に適した内容のセミナーへの参加等により、取締役として業務遂行上必要となる知識の習得を行っております。また社外取締役に対しては、当社の事業・課題の理解を深めることを目的として、毎月定期的に、当社及び各子会社の事業戦略、財務内容、リスクマネジメントについての説明や、その他、経営監督・監査に必要な重要情報の提供を行う方針としております。

グループ経営に関する考え方及び方針

当社は、当社とグループ会社とが、相互にシナジーを享受できる分野については密接な連携を行いつつ経営を円滑に遂行し、コロワイドグループとして総合的に事業の発展が図れるよう努めております。

上場子会社を有する意義

当社は、M&Aを成長戦略の柱と位置付け、業容の拡大と共に事業ポートフォリオの最適化を行って参りました。各上場子会社はこれまでのM&Aの結果として当社の連結子会社となったものであり、連結子会社化後も上場を維持し、対象会社の企業価値向上の果実を既存の株主様と共有させて頂くことが望ましいと考えております。当社と致しましては、各上場子会社が、株式市場での評価を受けながら事業に取り組むと共に、少数株主の利益に配慮した自律的な経営を行うことが各社の持続的成長に資するものと考えております。

社外取締役メッセージ



社外取締役
樋口 一成

社外取締役
熊王 斉子

社外取締役
空野 純子

社外取締役
福崎 真也

社外取締役
福田 守雄



推進力の源泉である「人」を強化し、 重点戦略の成功へ

社外取締役

空野 純子

社外取締役は、企業統治・経営の透明性の向上において重要な役割を担っていると考えています。加えて、事業経営が近視眼的、局所的にならないために外部からの視点を提供することで、戦略判断と成長に寄与するということを私は意識するようにしています。

コロワイドグループは事業拡大の重点戦略として海外事業と給食事業を位置づけています。

この2つの事業へのチャレンジを成功させるためには、従来の飲食ブランドの経験を活かし未知の分野の理解をベースに変革していく力が必要だと考えています。推進力の源泉は人。私は、現在のコロナウィドにとって最も重要な課題は人材不足だと感じています。人材採用と育成強化に向けた人事制度改革、教育プログラムの構築を進めていますが、時間と根気が必要で

もあります。積極的な事業推進を可能にする組織・体制構築を並行して進めていくことが要求されます。人材育成はサステナビリティのマテリアリティの一つ「働く仲間の成長と多様性の尊重」に通じており、継続的に取り組むことに期待しています。

私は人材の多様性という観点で期待される、女性管理職の育成の一環として一部の女性経営者候補の方と1on1をしています。女性だからというだけではなく、次世代の候補者の皆さんには経験のない経営に携わっていくというプロセスにおいては相談相手の必要性を感じます。社外という立場は直接の利害関係がないので、壁打ち相手として気持ちを整理するには丁度良いようです。

これからも、客観的、公平であることを忘れず、チームの一員としてコロナウィドの成長に貢献していきたいと思っています。



警察行政の中で得た専門的な知識や経験を、 更なる発展へ活かす

社外取締役

福田 守雄

社外取締役に期待されているのは、専門的な能力や知識・経験を会社経営に活かすこと、その際に、特に重要なものは、会社の外から見たときにどうなのかという「視点」だと思います。私は、警察庁や府県警察等において、警察行政の企画立案や危機管理・コンプライアンスなどに携わってきました。これまでに得た知識や経験を活かして参りたいと思っています。

コロワイドグループの印象としては、まず、業態の幅がとても広いということです。ステーキ宮、牛角、かっぱ寿司、フレッシュネスバーガーをはじめ、多彩です。

それから、海外展開にも意欲的に取り組んでいることが印象的です。アジアや北米における店舗拡大に加え、新たに中東にも展開しようとしています。



インテグリティを発揮し、より盤石なガバナンス体制へ

社外取締役（監査等委員）

福崎 真也

社会が社外取締役に求める役割の一つは、株主・特に少数株主の利益を損なうことがないようにガバナンスを強化させることだと思いますが、特に、弁護士という職業上、私に求められることはコンプライアンス体制の強化だと考えております。

このコンプライアンス体制に関するコロワイドグループの印象を述べますと、発生してしまった問題に対して、即座に、正面から、対応策を講じるという真摯さを感じております。他方で、規模が大きいものですから、どうしても対処すべき事案がゼロになることはないという課題があります。

ところで、近時、コンプライアンスに加えて、インテグリティ（誠実性）の重要性がうたわれるようになりました。

法令や社会規範に対応するコンプライアンスよりも更に広く、倫理を規範とする概念です。倫理に従えば、すなわち

こうした業態の幅の広さ、店舗拡大の積極果敢な取り組みが、コロワイドグループの強みと感じます。

また当面する事業上の課題は、急激に変化しつつある国内外の経済・社会環境において、お客様の求めるニーズに的確に responding していくことと思います。

コロワイドグループは、お客様が求められているものは何か、求めて頂けるお客様はどこにおられるかを、常に追いついて求めています。私も、これまでに警察行政等の経験から得たことをもとに、微力ではありますが、コロワイドグループの更なる発展に貢献できるよう取り組んで参りたいと存じます。

インテグリティを遂行すれば、当然ながら、コンプライアンスは充足されることになります。

そして会社がインテグリティを発揮するためには、役職員全員が誠実さを発揮しなければなりません。例えば、コンプライアンス研修にしても、ルールの趣旨や背景の理解だけでなく、何が誠実なのかを役職員の全員が自分の頭で考えることがインテグリティ経営における研修となります。そしてお客様に対してどうすることが誠実か、同僚や部下に対して何をすることが誠実といえるか、社会に対してはどうか、こうしたことを全員が考えることが重要です。

このために新しい体制を作る必要は特段になく、今現在の体制の中で、思考の過程における必要条件としてインテグリティ・誠実さを意識すれば、より盤石な体制となっていく、こういう観点をもって臨みたいと思います。

社外取締役メッセージ



教科書的ではない地に足のついた視点で、 企業価値向上へ

社外取締役（監査等委員）
熊王 斉子

コロナ禍は、外食という生活に身近な事業を行い、一般の株主様も多い企業です。そのため、社外取締役拝命の際には、リスクマネジメントやガバナンスといった弁護士として期待される役割だけでなく、弁護士登録前に多種多様な企業で就労した経験を活用した教科書的ではない地に足のついた視点で、企業価値向上と少数株主保護に貢献していく役割を意識しました。

企業価値向上に関して注目しているものの一つは、人的資本経営としての女性の登用です。同質なものを掛け合わせてもイノベーションは生まれないので、人材の多様性は企業価値向上に必要です。背景が異なれば視点が異なる可能性が高く、男性と性別の点で異なる女性の登用は、一番身近で実現が容易なダイバーシティです。女性の登用については、例えば「小さいお子さんがいる」「あの部署はガラが悪い」等の、一見悪意のない

理由で重要な候補から女性を無意識に排除している点が、問題を根深くしていると考えています。例でいえば、子育ての仕方は家庭の問題で、部署のガラが悪いのはコンプライアンスの問題ですので、いずれも本人の意思を確認せずに候補から排除する理由にはなりません。無意識の排除に対しては、女性管理職比率を目標に掲げることに、女性を無意識に候補から外さないための注意喚起としての機能があります。コロナ禍は、2021年に「女性活躍推進プロジェクト」を設置し、2026年度までに女性管理職比率30%超を目指して各施策を行っており、この点はダイバーシティの一步として評価しています。

今後も教科書的ではない地に足のついた視点と、情報収集に基づいた時機に合った視点を活用し、社外取締役として貢献して参ります。



グローバル経営力強化に向けた、 主体的で柔軟な組織と人財構築を目指して

社外取締役（監査等委員）
樋口 一成

私は、昨年6月に当社社外取締役に就任しました。この1年で感じた当社の強みは、積極果敢な決断と事業拡大意欲、環境や社内の状況の変化に的確に対応するスピード経営にあります。非常に競争の厳しい外食産業の中で、当社は経営陣の強いリーダーシップの下、戦略的なM&Aを展開しつつ、コロナ後のお客様の嗜好の変化に合わせたメニュー開発、店舗変革を迅速に実施してきました。これまでの取り組みを更に進化させると共に、中期経営計画の柱である海外事業並びに給食事業の一層の進展に大いに期待しています。

さて社外取締役の最大の使命は、お客様、お取引先、従業員、株主、地域、社会などステークホルダーの多様な視点を、独立の立場から経営に反映し、企業価値を中長期的に向上させることにあると考えます。その前提として重要なのが、多様な専門性を有した社外取締役構成と、社内取締役との情報

共有です。当社の場合、経歴・スキルマトリックスにもある通り、経験豊富な取締役が揃っています。また取締役会以外の場も通じて情報共有が進み、社内外取締役による自由闊達な議論が行われています。今後も重要で本質的な事項を議論していくべく、私も積極的に参画致します。その際、持続的な事業拡張を可能とする的確な財務戦略についても、私の金融機関等での経験を活かして貢献したいと思います。

今後の当社の成長を展望した場合、私が特に着目しているのは、グローバル経営力です。世界に通用する経営幹部や現場の人財育成・強化が重要です。私も金融サービス業や製造業で世界20か国以上の事業に関与した際には、ビジネス・文化等、彼我の差に戸惑いました。海外要員のみを育成するのではなく、多くの幹部・実務者がグローバルな視点・グループ全体の目線で業務に臨む、主体的で柔軟な組織・人財構築を、応援したいと思っています。

リスクマネジメント

リスク管理体制の整備の状況

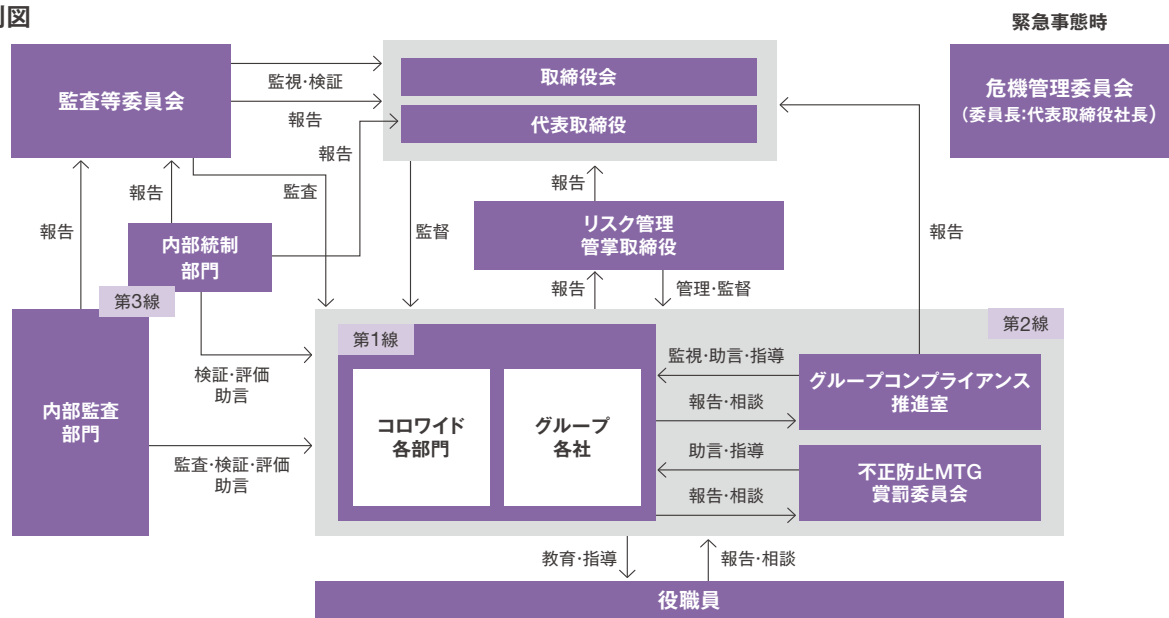
経営の健全性確保と企業価値の維持・向上を図るべく、リスクを適切に把握・識別・評価し、低減・是正・改善等のための必要な措置を講じるため、リスク管理基本方針を定めリスク管理を行っております。

すべての役職員が能動的にリスク管理に取り組むとの認識のもと「リスク管理規程」に基づき、3線の防衛線に整理

したものとしております。

想定されるリスクの識別・分類及び分析・対応等について記載した「リスク管理シート」に基づき重要リスクを特定すると共に、その重要性に応じたリスクへの対応の有効性について評価を行っております。

体制図



識別したリスクと対応策

影響	リスクの分類	内容	対応策
食品に関するリスク	食の安全性	食材の表示内容や食品管理に重大な誤りが発生し、食材の安全性確保に疑問が生じる。	取引先の協力を仰ぎながら、産地、加工過程、添加物などをデータベース化し、安全性を担保している。
	食品事故	食品の製造、流通、調理、販売の過程で衛生管理や食材管理に不備が生じ、食中毒などの健康被害が発生する。	食材の品質管理体制を構築し、各営業店舗・工場での品質管理及び衛生管理体制を徹底し、事故の発生防止に努めている。
事業に関するリスク	原材料調達	疫病や自然災害の発生、天候不順等により原材料の必要量確保が困難になる。または市場価格や為替相場の変動により調達価格が高騰する。	仕入先と長期的な契約を結ぶことや供給元の複数確保、または歩留まりを意識したメニュー開発等、影響を最小限に抑える対策を行っている。
	人材の確保	人材の採用環境の悪化や採用した人材の育成が順調に進まないことなどによる人材不足。または人件費の上昇。	採用体制の整備や人材の育成を最重要課題として注力する。更に人材の多様性を意識し、人材確保と定着の取り組みを継続的に行っている。
財務に関するリスク	店舗固定資産の減損	直営店舗等の営業活動から生じる損益が著しく低下、または資産の市場価値が帳簿価格より著しく下落する。	早期の減損リスク把握に努め、店舗ごとの採算確保を継続的に行っている。
	為替変動	為替相場の変動により、海外グループ会社の現地通貨建ての資産・負債や国内事業の輸入原材料価格に影響が及ぶ。	輸入原材料は長期契約を交わす等、為替動向を考慮し、リスクを低減する体制を整備している。
リーガルに関するリスク	法的規制	食品衛生法をはじめとする法令・規制等の違反。または法的規制の新設・改廃への対応。	各種法令・規則等の改正状況の適時適切な把握に努めると共に、当社グループ役職員に対し各種コンプライアンス研修を実施している。
情報に関するリスク	情報管理	当社グループで管理する個人情報・営業秘密の漏洩や不正使用が発生する。	外部からのサイバー攻撃に対する監視ツールの導入や研修を実施している。
環境に関するリスク	大規模災害	地震や台風等の大規模災害により店舗施設の損害やシステム障害が生じる。	大規模災害が発生した場合は、社長を委員長とする危機管理委員会を設置し、被害を最小限に抑えられるよう対応する。

詳細は有価証券報告書「事業等のリスク」をご参照下さい。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7616/yuho_pdf/S100TXE4/00.pdf



コンプライアンス

コンプライアンスポリシー

コロワイドグループでは、コンプライアンスを、単なる法令遵守と限定的に解釈するのではなく、社会規範の遵守を含む、社会からの期待、信頼、要請にこたえる倫理的行動規範と考えます。その上で、コロワイドグループの役員及び在籍し

基本方針

(1) 法令遵守

コロワイドグループの役員及び在籍し就業する全ての者は、会社経営及び事業活動に関連する全ての法令及び社会規範を誠実に遵守し、公正で良識ある企業活動を行います。

(2) 人権の尊重

コロワイドグループの役員及び在籍し就業する全ての者は、コロワイドグループに関わる全ての人の人権を尊重し、一人一人の個性と多様性を認め合います。

(3) 高い倫理観に基づく行動

コロワイドグループの役員及び在籍し就業する全ての者は、各自与えられた役割を果たすにあたって、お客様、株主、社会、他の従業員、ひいては自らの家族、友人、愛する人にも胸を張って説明できる行動を選択します。

就業するすべての者が、企業の社会的責任を常に認識し、コンプライアンスを実践する態勢を構築することを目的とし、基本方針を定めることとします。

推進体制

当社は、関係諸法令の徹底を図るためにグループコンプライアンス推進室が中心となり、コンプライアンス体制の整備を促進すると共に、グループ全体におけるコンプライアンスの遵守を推進しております。

コンプライアンスに関する取り組み

グループでの更なるコンプライアンスの適切な運用を図るべく「グループコンプライアンス規程」に基づき、グループコンプライアンス推進室が中心となってグループ全体でのコンプライアンス意識の向上に取り組んでおります。

コンプライアンスに関する取り組みの詳細はこちらをご参照ください。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7616/ynuho_pdf/S100TXE4/00.pdf



財務データ 会社情報

DATA & COMPANY PROFILE

主要財務データ	47
会社情報	49

主要財務データ

	(年度)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
売上収益(百万円)		233,895	234,444	245,911	244,360	235,334	168,181	175,627	220,830	241,284
売上原価(百万円)		99,030	101,587	107,253	105,581	101,168	75,524	78,939	96,619	101,916
売上総利益(百万円)		134,865	132,857	138,658	138,779	134,166	92,657	96,688	124,212	139,368
事業利益(百万円)		10,005	6,806	7,193	8,499	5,632	△ 8,331	6,133	△ 196	8,712
当期利益(百万円)		10,474	△ 4,280	1,397	1,150	△ 6,798	△ 11,193	3,068	△ 8,579	4,064
親会社の所有者に帰属する当期利益(百万円)		7,560	△ 1,398	1,170	632	△ 6,447	△ 10,085	1,437	△ 6,801	2,905
EBITDA(百万円)		19,394	16,245	16,761	17,728	14,319	△ 98	14,416	7,400	16,777
営業活動によるキャッシュ・フロー(百万円)		20,964	4,990	16,658	15,971	26,072	3,420	23,830	28,783	29,879
投資活動によるキャッシュ・フロー(百万円)		△ 16,835	△ 13,982	△ 5,281	△ 7,457	△ 15,348	△ 12,924	△ 3,522	△ 8,788	△ 13,582
財務活動によるキャッシュ・フロー(百万円)		589	12,545	△ 11,390	△ 9,496	△ 12,338	15,890	△ 9,511	△ 18,755	△ 20,329
基本的1株当たり当期利益(円)		100.74	△ 19.56	12.91	5.72	△ 88.62	△ 141.30	11.31	△ 84.45	27.52
売上収益事業利益率(%)		4.3	2.9	2.9	3.5	2.4	△ 5.0	3.5	△ 0.1	3.6
親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE) (%)		33.8	△ 4.2	2.8	1.2	△ 22.2	△ 37.8	2.3	△ 15.7	6.6
資産合計税引前利益率(ROA) (%)		4.6	1.0	1.2	1.2	△ 3.8	△ 5.5	0.8	△ 3.2	2.5
株価収益率(倍)		16.9	—	192.9	400.7	—	—	157.0	—	78.8
1株当たり配当額(円)		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
配当性向(%)		5.0	—	38.7	87.4	—	—	44.2	—	18.2
店舗数(店)		2,509	2,738	2,721	2,709	2,665	2,843	2,785	2,640	2,583

※国際会計基準〔IFRS〕により作成された連結財務諸表の数値を使用しております。

・事業利益＝売上収益－売上原価－販売費及び一般管理費

・EBITDA＝事業利益＋減価償却費及び償却費（使用権資産の減価償却費を除く）

・売上収益事業利益率＝事業利益/売上収益

・ROE＝親会社所有者に帰属する当期利益/親会社の所有者に帰属する持分（期中平均）

・ROA＝税引前利益/総資産（期中平均）

※ 株価収益率及び配当性向については、1株当たり当期損失である年度は記載しておりません。

※ 店舗数は年度末時点のものとなっております。

会社情報

会社概要（2024年3月末現在）

商 号	株式会社コロワイド
所在地	神奈川県横浜市西区みなとみらい二丁目2番1号 ランドマークタワー12階
設 立	1963年4月
資本金	279億5百万円
主な 事業内容	1. 飲食店の経営 2. 各種食料品の仕入販売及び加工販売 3. 煙草、酒類の販売 4. カラオケルームの経営

株式の状況（2024年3月末現在）

発行可能株式 総数	普通株式	112,999,820株
	優先株式	30株
	第2回優先株式	50株
	第3回優先株式	100株
発行済株式の 総数	普通株式	86,903,541株
	優先株式	30株
	第2回優先株式	30株
	第3回優先株式	90株
単元株式数	普通株式	100株
	優先株式	1株
	第2回優先株式	1株
	第3回優先株式	1株
株主数	普通株式	111,024名
	優先株式	1名
	第2回優先株式	1名
	第3回優先株式	1名

役員（2024年6月末現在）

代表取締役会長	蔵人 金男
代表取締役社長	野尻 公平
取締役	磯野 健雄
取締役	松見 大輔
取締役	植田 剛史
取締役	空野 純子
取締役	福田 守雄
取締役（監査等委員）	宇田 猛
取締役（監査等委員）	福崎 真也
取締役（監査等委員）	熊王 斉子
取締役（監査等委員）	樋口 一成

大株主（2024年3月末現在）

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行(株) (信託口)	7,418	8.6
(株)サンクロード	5,766	6.7
蔵人 良子	4,062	4.7
蔵人 賢樹	2,864	3.3
蔵人 金男	2,691	3.1
(株)日本カストディ銀行(信託口)	1,275	1.5
鈴木 理永	1,094	1.3
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	579	0.7
BofA 証券(株)	379	0.4
(株)みずほ銀行	354	0.4

※ 持株比率は自己株式（196,199株）を控除して計算しております。

グループ体制（2024年6月末現在）

