

1. この会社が目指す姿が理解できるか

理解できる。

「食の未来を創造し、豊かな生活と社会の発展に貢献する」ことを目指して「価値ある豊かさの創造」を試みていることが読み取れた。すかいらーくグループの経営基盤である「日本最大の事業スケール」「多様なニーズに応えるブランドポートフォリオ」「垂直統合サプライチェーン」を活かし、ビジネスモデルの強化を図っていると記載されていた。また、ビジネスモデルの強化のため、「既存店舗の売上最大化」「新たなビジネスモデルの開拓」「海外への事業領域拡大」「デジタルトランスフォーメーション」「人財力の強化」を行っていることが記載されており、目的達成のために行っていることが具体的に理解できた。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

理解できる。

財務データから、新型コロナウイルス感染症の影響で大きく業績を落とした2020年と比較すると、営業利益率、当期利益、自己資本比率などを伸ばすことができたことが分かった。これは、コロナ禍の事業環境に対応するため「既存店の強化」「コスト削減の徹底」「宅配・テイクアウトの強化」「メニューの拡充とプロモーションの進化」「店舗改装やサービス品質の向上」を実行した結果である。したがって、すかいらーくホールディングスは、変化する事業環境に迅速に対応し、外食、中食、内食と、顧客のニーズに合わせたサービスを提供することができる会社であると推察できる。

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

理解できる。

上記のWithコロナのオペレーション戦略だけでなく、ポストコロナの成長ロードマップも示されていた。コロナ禍である第1フェーズ、ポストコロナからコストプッシュの事業環境に移り変わる第2フェーズ、淘汰の時代である第3フェーズの3段階のフェーズで持続可能な成長を目指す戦略が記載されていたので、中長期的な社会への価値提供が見込める。少子高齢化に伴う就業人口の減少や所得水準の停滞が続く中、女性の社会進出が進み、共働き世帯も増加することで食の外部化と外食比率上昇が見込まれる、これからの社会で、顧客のニーズに応える商品や体験価値をすかいらーくホールディングスは提供できると考えられる。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

思う。

多様な人材が活躍できる人材戦略を掲げており、グループにおける多様な職種への積極的な転換配置を通じてレストランビジネスで働く従業員一人一人の人材力の強化を図っている。また、コロナ禍における新しい生活様式に合わせた施策を積極的に推進しつつ、多様な従業員一人一人が生き生きと健康に働ける施策についても継続して取り組んでいることから、組織と従業員個人が、多様性を生かしつつ活動の根底で同じ思いを持って相互の成長に貢献し続けるようエンゲージを高めることができる環境が整っていると言える。ゆえに、すかいらーくホールディングスでは従業員一人一人が「社会に食を通じた価値提供をする」という役割を担うことができると考えられる。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

「レストランサービスを担う優秀な人材の開発に向けて、積極的に投資を行っている」との記載があるが、具体的にどのようなことにどのくらいの投資を行っているのかが明記されていれば、すかいらーくホールディングスが行う「人材力の強化」がこういったものなのかが分かりやすくなると思われる。