100億宣言

株式会社TEAM SUPER BEST（飲食業）



直営店舗と主力商品

〇本社所在地：東京都港区
〇事業概要：飲食店の直営運営（都心部での多業態ドミナント展開）および飲食企業向け経営コンサルティング
〇常時使用する従業員：313名
（2026年6月時点）
〇現在の売上高：11億円
（2026年6月期）
〇法人番号：6010401155980
〇Web：https://team-superbest.com/

企業理念・100億宣言に向けた経営者メッセージ



代表取締役
山本　勇太

『食で笑う。』 ― 食の未来を、もっと楽しく。

私はこれまでに二度、100店舗規模の立ち上げと拡大を経験してきました。三度目となる今回、TEAM SUPER BESTで挑むのは店舗数を追うことではありません。食に関わる仕事を、子どもたちが憧れる仕事に変えることです。社員が家族に向かって「お父さんね、こんな仕事をしているんだよ」と胸を張って言える会社をつくる。そのために必要な原資と機会の規模が、売上高100億円です。100億円は目的ではなく、理念『食で笑う。』を一人でも多くのお客様と仲間、そして一つでも多くの街へ届けるための通過点にすぎません。2020年10月の創業から6年で24店舗、売上高11億円まで来ました。ここから2032年6月期に162店舗、売上高100億円の達成へ。人が育ち、地域に愛され、新しい食文化を生み出す「人生最高のTEAM」を、必ずつくり上げます。

売上高100億円実現の目標と課題

実現目標

2032年6月期に売上高100億円達成を目指す。2026年6月期の11億円から6年で約9.5倍、年平均46%の成長となる。

道筋は三段階。第一段階は2028年6月期までに東京都心部の出店基盤を固め、M&Aも加えて30億円規模へ。第二段階は2030年6月期までに小型セントラルキッチンを稼働させ60億円規模へ。第三段階として2032年6月期に162店舗、売上高100億円を達成する。

売上高は2024年6月期3.2億円、2025年6月期6.3億円、2026年6月期11.0億円と直近2年で3.4倍に伸ばしてきた。この速度を、資金と人材の制約を外しながら維持する。

課題

① 出店スピードと資金繰りのバランス
直営の多店舗展開は先行投資が重く、現状の調達手段では年間10店舗程度が上限。金融機関との連携と資本政策で、ピーク時年間33店舗の出店を支える資金基盤を整える。

② 若手人材の確保と教育
出店数は店長人材の供給量で決まる。新卒採用を軸に先行採用へ切り替える。

③ 全社に共通する社内文化の形成
人数と業態が増えるほど理念と基準は薄まる。属人化させず、仕組みで支える。

売上高100億円実現に向けた具体的措置

目指す成長手段

① 超ドミナント戦略
東京都心部に集中して出店し、エリア内の認知とシェアを一気に高める。物件情報、人材、食材の各面で規模の効果を効かせ、1店舗あたりの立ち上がりを速める。

② 多業態ポートフォリオ
既存ブランドを軸に新ブランドを加え、同一エリア内で客層と利用シーンを重ねずに店舗数を積み上げる。ブランドごとに出店チームを置き、複数ブランドの同時並行出店を可能にする。

③ 小型セントラルキッチンの導入
仕込みを集約し、原価率と店舗作業時間を同時に下げる。小型店でも品質を保てる体制をつくり、出店できる物件の幅を広げる。

④ M&Aによる拡張
2028年6月期中に、経営改善に関わっている飲食企業を取り込み、業態と人材を一度に獲得する。2031年6月期にも10店舗規模のM&Aを行う。

実施体制

資金　補助金の活用に加え、金融機関からの調達と第三者割当増資を組み合わせ、調達手段を複線化する。出店ペースを資金制約で止めないことを最優先に置く。

人材　新卒採用を積極的に行い、育成期間を織り込んだ先行採用を進める。社内研修プログラムで店長候補を計画的に育て、出店計画と人材供給を連動させる。

文化　ドミナント化により店舗間の距離を縮め、社員が日常的に行き来できる状態をつくる。定期研修で理念と運営基準を全社で揃え、それを伝えられるトレーナーを各エリアに配置する。M&Aで加わる会社にも同じ枠組みで早期に浸透させる。

定着　社内ESシステムを導入し、働きがいと在籍率を数値で把握しながら改善を回す。

※本宣言は企業自身がその責任において売上高１００億円を目指して、自社の取組を進める旨を宣言するものです

株式会社TEAM SUPER BEST（飲食業）

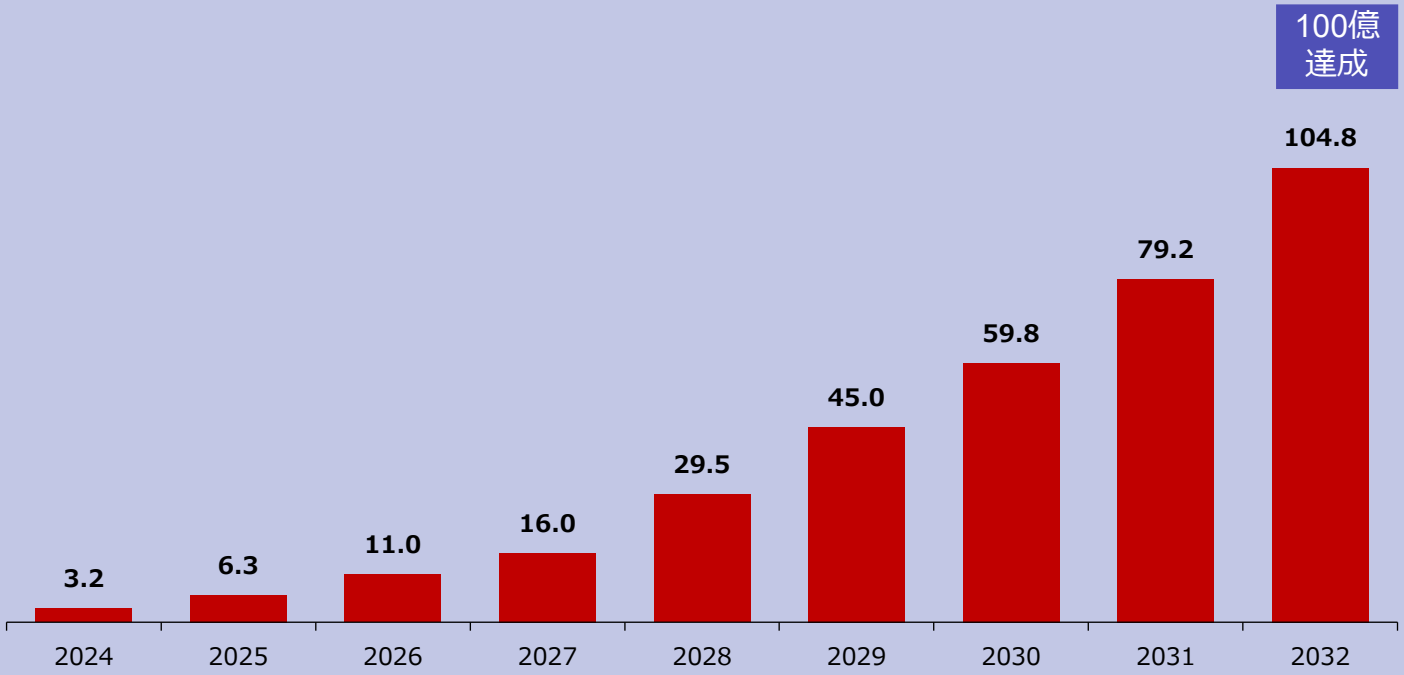
売上高100億円実現までの成長シナリオ

2020年10月の創業から6年で売上高11億円、直営24店舗。ここから2032年6月期の売上高100億円達成まで、三段階で駆け上がる。

第一段階　基盤形成（2027年6月期～2028年6月期）　東京都心部にドミナントを築き、M&Aで業態と人材を取り込み、売上高30億円規模へ。ブランドごとに出店チームを立ち上げ、複数ブランドを同時に開ける体制をつくる。社員比率を高め、店長候補の供給を出店計画に先行させる。

第二段階　加速（2029年6月期～2030年6月期）　小型セントラルキッチンを稼働させ、原価率と店舗の仕込み時間を同時に下げる。1人当たりの生産性を引き上げながら業態を増やし、売上高60億円規模へ。

第三段階　到達（2031年6月期～2032年6月期）　年間30店舗前後の出店に10店舗規模のM&Aを加え、2032年6月期に162店舗、売上高100億円を達成する。



成長を支える三つの投資

人　新卒採用を軸に先行採用へ切り替える。社内研修プログラムで店長候補を計画的に育て、出店計画と人材供給を連動させる。

仕組み　小型セントラルキッチンで仕込みを集約し、原価率と店舗での作業時間を同時に下げる。小型店でも品質を保てる体制をつくる。

資金　補助金、金融機関からの調達、第三者割当増資を組み合わせ、出店ペースを資金制約で止めない。

数字で見る現在地

売上高　11.0億円（2026年6月期、2年で3.4倍）

直営店舗　24店舗（2026年8月末）

常時使用する従業員　313名（2026年6月時点）

○法人番号：6010401155980