

キーコーヒー サステナビリティレポート2026

目次

🍃 特集	03
情熱の源流へ。 一杯のコーヒーが紡ぐ、生産者と生活者の未来	
🍃 サステナビリティを推進するために	07
重要項目（マテリアリティ）と特定プロセス 重要項目に対する中期取り組みテーマ	
🍃 環境	09
地球温暖化への対応 GHG（温室効果ガス）排出量の削減 TCFDの枠組みに基づくシナリオ分析 地球温暖化に適応するための取り組み 地球温暖化を緩和するための取り組み 環境負荷の低減に向けた取り組み 包装容器に関するプラスチック使用量を削減（リデュース） 持続可能な原料を使用した包装容器への転換（リプレイス） リサイクル可能な包装容器への転換（リサイクル） フードロス削減	
🍃 社会	15
品質向上への取り組み 責任ある購買・調達の推進と公正な取引の推進 人権の尊重と働きやすい職場環境 従業員のエンゲージメント向上とダイバーシティの推進 人財育成方針 社内環境整備方針 健康経営方針 地域社会との協和	
🍃 ガバナンス	25
役員一覧（2026年6月26日時点） スキルマトリックス 取締役会の開催状況 監査等委員会の開催状況 取締役会の実効性評価 グループ経営会議の開催状況 内部統制システム コンプライアンス体制	



コーヒーという情熱



サステナビリティ基本方針

コーヒーを究めよう。お客様を見つめよう。
そして、心にゆたかさをもたらすコーヒー文化を築
いていこう。

私たちはこの**企業理念**に基づき、常にコーヒーのお
いしさを創造し、人々の心を満たし続ける企業を目指
しています。そして、その実現のための拠り所として

制定した**行動規範**と指針に則り、すべてのステークホ
ルダーの皆様と共に社会や環境との共生に取り組み
ながら、事業の成長を成し遂げたいと考えています。

私たちがこれから向き合う課題として、「地球温暖
化への対応」「環境負荷の低減」「責任ある調達と商品
の開発・提供」「従業員のエンゲージメント向上とダイ
バーシティの推進」「コーポレート・ガバナンスの強
化」の5つを重要項目として特定しました。

この私たちの認識は社会への約束でもあります。こ
れまで培ってきたキーコーヒーブランドへの社会的
な信用・信頼を一層高め、私たち一人ひとりがさらな
る誇りを持って、企業理念の実践を継続しながら、持
続可能な社会の実現に貢献して参ります。

2021年11月29日制定
2023年03月27日改定

情熱の源流へ。

一杯のコーヒーが紡ぐ、生産者と生活者の未来

気候変動による生産地への影響や需給バランスの変化など、コーヒーを取り巻く環境は厳しい状況が続いています。そのなかで、コーヒーは単なる「嗜好品」という枠を超え、「サステナビリティ」や「多様性」といった、さまざまな価値観と深く結びつくものへと変化してきました。本特集では、一杯のコーヒーにはどんな価値があるのか、どんな思いが込められているのか、生産者と生活者をつなぐキーコーヒーの取り組みを紹介します。

「トアルコトラジャ」の産地で 生産者の思いを五感で受け止める

キーコーヒーは、コーヒーを取り巻く環境の変化と、生活者の皆様の多様化する価値観に真摯に向き合い、「珈琲とKISSAのサステナブルカンパニー」を掲げ、喫茶文化の継承と持続可能なコーヒー生産の実現に向けた取り組みを推進しています。

しかし、生産国の現状や生産者の切実な思いは、数字やデータだけで伝わるものではありません。産地で流れる汗、土の匂い、そして生産者の眼差し。それらを、私たち社員一人ひとりが五感で受け止め、自分自身の言葉で語るからこそ、コーヒーの魅力が生活者の皆様の心へ届くと信じています。

今回の特集では、当社が長きにわたりインドネシアの生産者とともに育ててきたコーヒー「トアルコトラジャ」の産地で実施した「トラジャ研修」について紹介しています。研修に参加した社員たちは、現地の情熱を直接肌で感じ、その価値をステークホルダーの皆様へお届けする架け橋となります。

これまで私たちは「誰でも・簡単に・おいしく」、そして「楽しく・興味深く」、時代の変化に柔軟に対応しながら事業活動に取り組み、コーヒーの魅力を発信してまいりました。今後も、環境・社会・経済の調和を大切に、コーヒーの持続可能性を追求してまいります。

代表取締役社長

紫田 裕

「トアルコトラジャ」の伝道師になるために トラジャ研修レポート

なぜ今、社員が現地へ行くのか 「トアルコトラジャ」の伝道師になるために

「トラジャ研修」は、国内での事前研修と現地研修で構成されています。参加者は、研修で得た知識を自信へ転換し、自らの言葉で語る「伝道師」になることを目的に、「トアルコトラジャ」の価値の再確認から、「トアルコトラジャ」がどのように栽培・精選を経て出荷されているのかを学びました。



研修に参加した社員と、現地赴任者との集合写真

「トアルコトラジャ」とは？ 50年の絆が紡いだ、情熱の結晶

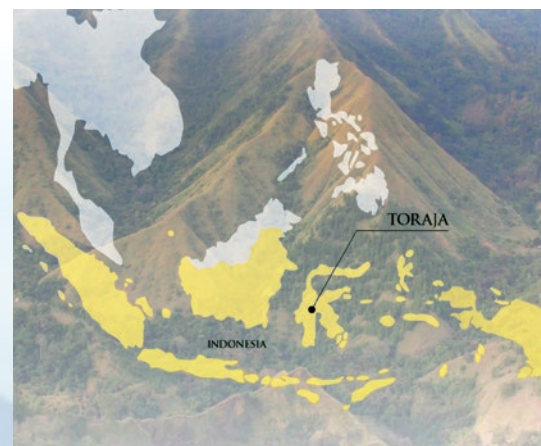
18世紀、「セレベス（スラウェシ）の名品」と謳われながらも、大戦の混乱の中で市場から姿を消した幻のコーヒー。それが、インドネシア・スラウェシ島に産する「トラジャコーヒー」です。キーコーヒーは、この失われた味わいを復活させるべく、1970年代にトラジャでの農園事業を開始。約50年にわたり単なるコーヒーの調達だけでなく、現地のインフラ整備、雇用の創出、品質の追求に取り組んでいます。こうして地域一体となり創りあげたコーヒーが、キーコーヒーと現地の生産者の情熱の結晶である「トアルコトラジャ」です。



Training Report

赤道直下の高地で品質の原点に触れる「現地研修」

「現地研修」はインドネシア・スラウェシ島トラジャ地方にある当社直営の「パダマラン農園」で実施。コーヒーチェリーの収穫から精選などを経て、一杯のコーヒーができるまでのプロセスを体感しました。



カップテストで「トアルコトラジャ」の味わいを再確認

出発前の事前研修

2日間の事前研修を実施。「トアルコトラジャ」の価値について再確認したほか、現地で行っている栽培試験など、サステナビリティに関する取り組みについてのレクチャーを受けました。

トラジャでの研修

コーヒーチェリーの収穫体験

およそ530haの広さを誇るパダマラン農園。完熟したコーヒーを熟練スタッフの指導を受けながら、一粒ずつ丁寧に手摘みで収穫します。



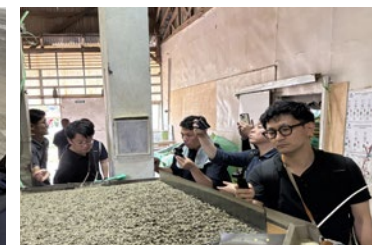
脱肉、水洗工程の体験



収穫したコーヒーチェリーの果肉を取り除く「脱肉」と、脱肉後に水槽で発酵させてミューシレージ(粘液質)を水で洗い流す「水洗」工程を体験。

乾燥、脱殻、選別工程の見学

水洗工程後は、水分含有率が10%程度になるまで乾燥させた後、脱殻機でパーチメント(薄い殻)を取り除きます。その後、機械と手作業で定められた基準に合った生豆を選別。これら一連の工程を見学します。



焙煎、試飲体験

選別された生豆を、自身で焙煎。カップテストで品質の確認をします。



Topics

生産地を知る

現地研修では、市場調査も実施。現地の歴史・文化・人々との関わりを通じて「コーヒー」が単なる商品ではなく、「生産地とのつながり」の上に成り立つ事業であることを学びました。



スラウェシ島の玄関口である都市「マカッサル」で展開するブランドショップ「TOARCO TORAJA COFFEE」を視察

Voice：研修生の声



品質を支える「人」と「環境」の力

SCM本部
関東工場工場長付 係長
工藤 諒

最も強く感じたのは、「トアルコトラジャ」の品質が、自然環境だけでなく、そこに携わる「人」の情熱と、長年にわたるキーコーヒーの取り組みによって支えられているという事実です。

各工程の品質管理の現場を目の当たりにし、現地の生産者とキーコーヒーが品質への高い意識を共有していることに感銘を受けました。生産者と一体となり、品質を守り続けている。この「人」の力が、味わいや品質を生む確かな知識となり、最高のコーヒーを届ける基盤となっているのです。

また、苗木の配布や栽培技術指導、新品種開発につながる栽培試験といった、未来を見据えた取り組みは、気候変動という世界的な課題に対し、持続可能なコーヒー生産につながる活動だと感じました。



一杯になるまでのストーリーを体感

事業本部
九州支社 係長
瀧本 浩之

コーヒーチェリーの収穫から生豆に加工する精選体験を経て、品質の高いコーヒーが生まれるまでの過程と過酷さ、そこで注がれる手間と情熱を、身をもって体感しました。

特に印象に残っているのは、精選工程の大切さです。研修中に、通常の乾燥工程をせず、水分含有率を変えたコーヒーを飲む機会があったのですが、驚くほど味わいが異なるのです。水分含有率という基準の重要性を痛感し、品質への妥協なき姿勢を肌で感じました。

今回の研修で、「トアルコトラジャ」を単なる商品としてではなく、歴史や生育環境、そして生産者の情熱が織りなすストーリーとして深く理解することができました。

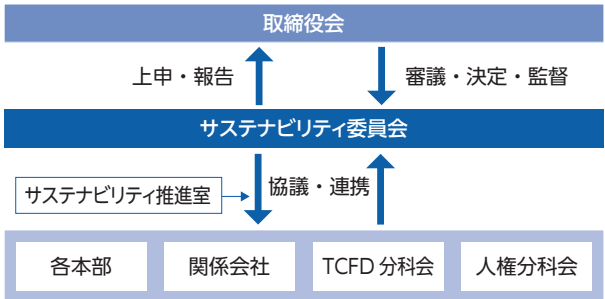
サステナビリティを推進するために

当社グループは、お客様、株主、従業員をはじめとするさまざまなステークホルダーの期待にお応えするため、役員や従業員がキーコーヒー行動規範やサステナビリティ関連方針を遵守し、企業価値を持続的に高めていきます。

サステナビリティに関する施策を推進するにあたっては、サステナビリティ推進室が事務局を担う「サステナビリティ委員会」を設け、傘下に「人権分科会」「TCFD分科会」といった分科会を設置しています。

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ関連方針や重要項目の見直し、重要項目に対する課題(リスク・機会)の整理や戦略立案などはサステナビリティ委員会において協議された後、取締役会に上程され、取締役会で審議・決定。執行部門のサステナビリティに関する取り組み状況は、サステナビリティ委員会が進捗を管理し、年1回取締役会に報告され、取締役会が執行状況の監督を担当します。



(2026年3月末時点)

重要項目に対する中期取り組みテーマ

5つの重要項目に対する、中期取り組みテーマ・指標・目標・実績は以下のとおり(2026年3月末時点)。**2025年度までの取り組み状況を鑑み、2026年度以降の中期取り組みテーマ・指標・目標を見直しました。**

2025年度まで			
中期取り組みテーマ	指標	目標	2025年度実績
地球温暖化への対応			
温暖化に適応した「コーヒー品種の開発」	—	環境変化に強いコーヒーの次世代品種開発についてWCR (World Coffee Research) と協業し、2030年までに商用レベルの栽培試験を実施する。この実現に向けWCRのボードメンバーとして活動拡大に貢献するとともに、次世代品種開発に能動的に関与する。	●IMLVT (国際多地域実証試験) の継続実施。 ●WCRの活動拡大支援実施。
コーヒー生産者の支援	—	協力関係のある生産者にコーヒー苗木の配布や農法を支援し、持続可能な収穫ができるよう支援活動。	●協力関係のある生産者にコーヒー苗木の配布、農法支援を継続。
GHG(温室効果ガス)排出量の削減	GHG 排出量の削減率(連結ベース)	2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年度までにScope1+2排出量を46%削減。(2013年度比)	●2025年度の温室効果ガスは、Scope1+2排出量37.7%削減。(2013年度比)
	再生可能エネルギー電気の導入率(連結ベース)	2030年度までに50%導入。	●2025年度の再生可能エネルギー電気の導入率は、15.6%。
環境負荷の低減			
製造過程で生じる廃棄物のリサイクルの推進	食品リサイクル率	製造過程で生じる廃棄物のリサイクル率は、99%以上を維持。	●食品リサイクル率99.2%。 サマールリサイクル (熱回収) の比率が増えたことにより、前期比△0.2%となった。 ●新規リサイクル方法・リサイクル先の開拓を継続。
包装容器の見直し	プラスチック使用量	バイオマスプラスチックへの置き換えを推進し、2030年度までに自社製造NB商品のプラスチック使用量を重量換算で20%削減。(2018年度比)	●自社製造NB商品のプラスチック使用量を重量換算13.0%削減。(2018年度比)
フードロス削減の推進	—	2030年度までに、商品の賞味期限表示については、年月表示を進める。(一部商品を除く) 2030年度までに、品質優位を前提とし、商品の賞味期間延長を進める。	●一部製品を除き年月表示化は完了。
責任ある調達と商品の開発・提供			
責任ある購買・調達の推進	—	信頼度No.1、最初に選ばれるコーヒー会社の実現に向け、2025年度中に一次サプライヤーへのサステナブル調達アンケート (SAQ) 実施率100%を目指し、当社およびサプライチェーン全体で社会課題に対する改善活動を実施していく。	●3カ年計画に基づき、一次サプライヤーへのSAQを継続し、実施率100%を達成。 各社とのフィードバックと追加確認を通じサプライチェーン全体で改善活動を実施。
従業員のエンゲージメント向上とダイバーシティの推進			
人的資本経営の推進	エンゲージメントサーベイの実施とスコア向上推進	2023年度に初回実施および課題把握を行い、翌年度以降も継続的にサーベイを実施する。	●エンゲージメントサーベイを継続実施し、その結果を基に各組織で課題を把握し改善策を策定・推進。 ●ウェルビーイングプロジェクトチームでは、全社横断課題の把握と改善策の策定・推進。
		2025年度までにウェルビーイングプロジェクトチームを中心に複数の改善策を実施し、スコアを向上させる。	
人財育成の強化	女性管理職比率	2025年度までに6.0%まで向上させる。(2022年度：4.0%)	●女性管理職比率6.5%
	社内資格「キーコーヒー コーヒースペシャリスト」取得率	継続的な試験の実施と意欲醸成および育成によって、取得率が2022年度の15.7%から向上させ、コーヒーのプロ育成に力を入れていく。 ※対象者は正社員・嘱託社員 (一般・定年再雇用)	●「キーコーヒー コーヒースペシャリスト」取得率17.0% ●2025年度スペシャリスト試験合格者数9名
社内環境整備の推進	年次有給休暇取得率	2025年度までに60%に向上させる。 (2019年度 (新型コロナ感染症拡大前の実績)：47.1%) ※対象者は正社員・嘱託社員 (一般・定年再雇用)	●年次有給休暇取得率57.3%
	男性の育休取得率	2025年度～2027年度の3年間の平均を50%以上にする。 (2022年度：28.6%) ※対象者は、正社員・嘱託社員・短期契約社員 (雇用1年以上の見込みを含む)	●男性の育休取得率 2023年度～2025年度の3年間平均57.8%
	男女の賃金の差異	正規労働者 (正社員・嘱託社員) について2030年度までに80%に向上させる。 (2022年度：72.0%) ^(注1)	●男女の賃金の差異70.5% ^(注2)
コーポレート・ガバナンスの強化			
サステナビリティ推進体制の拡充	—	サステナビリティに関する取り組みを推進するための、適切なガバナンス・リスク管理体制を構築する。	●年4回サステナビリティ委員会を開催。中期取り組みテーマごとの進捗確認と来期計画の協議を実施するとともに、中期取り組みテーマ・指標・目標の見直しおよび再設定を行った。

注1 正規労働者は所定労働時間が統一であるため、比較的明解に要因分析ができ、改善策の検討、推進が可能であったことから、まずは正規労働者の雇悪改善に取り組むことを目標に設定。非正規労働者は、労働時間や就業形態が多様なため、より複雑な要因分析を行う必要があり、その方法については並行して検討中である。

注2 計算方法：「女性労働者の平均年間賃金÷男性労働者の平均年間賃金×100%」、平均年間賃金は「総賃金÷人員数」、賃金は、基本給、超過労働に対する報酬、役制ごとに支給される手当、住宅手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

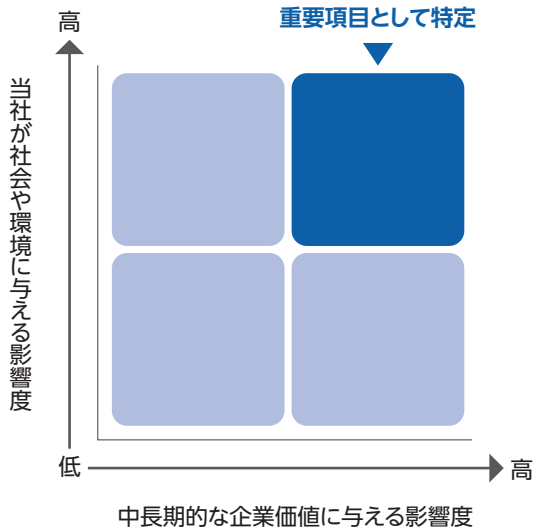
重要項目(マテリアリティ)と特定プロセス

当社が特定する5つの重要項目

「地球温暖化への対応」「環境負荷の低減」「責任ある調達と商品の開発・提供」「従業員のエンゲージメント向上とダイバーシティの推進」「コーポレート・ガバナンスの強化」

重要項目の特定プロセス

- ① 当社のバリューチェーンを「商品企画」「コーヒー生産国」「原料調達」「生産管理」「販売物流」「コミュニケーション」と捉え、それぞれに対するリスクと機会を踏まえ、重要項目の候補を抽出
- ② ①の項目を「当社が社会や環境に与える影響度」と「中長期的な企業価値に与える影響度」の二軸で評価し、重要項目を特定



※重要項目は適宜見直しを実施し、サステナビリティ委員会での協議を踏まえ、取締役会にて決議を行います。

2026年度		
中期取り組みテーマ	指標	目標
地球温暖化への対応		
温暖化に適応した「コーヒー品種の開発」	—	2030年度までに、WCRが新品種候補の実証栽培試験を実施するために、当社はWCRのボードメンバーとして能動的に関与する。
—	—	※「コーヒー生産者の支援」に関する取り組みは、子会社であるインドネシアの現地法人「PT. TOARCO JAYA」の事業として継続する。
GHG(温室効果ガス)排出量の削減	GHG 排出量の削減率(連結ベース)	2027年度までに40%削減、2030年度までに46%削減する。(いずれも2013年度比)
	再生可能エネルギー電気の導入率(連結ベース)	2027年度までに25%導入、2030年度までに50%導入する。
環境負荷の低減		
製造過程で生じる廃棄物のリサイクルの推進	食品リサイクル率	99%以上を維持する。
容器包装における環境配慮素材の使用推進	包材の環境配慮素材の使用率	環境配慮素材の積極的活用を基本方針とし、事業特性や技術動向を踏まえつつ、実効性のある取り組みを推進することで毎年度、前年度を上回る水準で環境配慮素材使用率を向上させる。
フードロス削減	—	キーコーヒーブランド製品すべてのアイテムを対象に、賞味期間延長や保存性を考慮した原材料・商品設計を推進する。
責任ある調達と商品の開発・提供		
責任ある購買・調達の推進	取引継続性・業務影響度・取引額に基づき選定した、重点サプライヤーへのサステナブル調達アンケート (SAQ) の回答企業向けフィードバック実施率	2027年度末時点で、対象となる回答企業向けフィードバックを100%実施する。
従業員のエンゲージメント向上とダイバーシティの推進		
人的資本経営の推進	エンゲージメント関連指標	2027年度は2025年度から向上、2030年度は2027年度から向上を目指す。
人財育成の強化	女性管理職比率	2027年度末時点は8.0%、2030年度末時点は10.0%を目指す。
	社内資格「キーコーヒー コーヒースペシャリスト」取得率	2027年度は2025年度から向上、2030年度は2027年度から向上を目指す。
社内環境整備の推進	年次有給休暇取得率	2027年度末時点は65%、2030年度末時点は70%を目指す。
	男性の育休取得率	2027年度末時点は50.0%、2030年度末時点は85.0%を目指す。(いずれも3年間平均)
	男女の賃金の差異	2027年度末時点は75.0%、2030年度末時点は80%を目指す。
	所定外労働時間	前年を下回ることを目指す。
健康経営の推進	健康経営優良法人の認定	2027年度までに認定取得、2030年度まで総合評価向上を目指す。
コーポレート・ガバナンスの強化		
サステナビリティ体制の強化	「サステナビリティ体制の実効性評価」実施と改善策の実行	毎年度1回評価を行い、改善策を実行する。

環境

地球温暖化への対応

地球温暖化は、気温の上昇だけではなく、湿度の上昇や降雨サイクルの変化などさまざまな自然環境の変化を引き起こします。コーヒーは農作物であることから自然環境の影響を受けやすく、地球温暖化はコーヒーの栽培に大きな影響を及ぼします。当社では、気候変動や自然災害が事業リスクを及ぼす可能性を鑑み、地球温暖化への対応を積極的に行っています。

環境方針

私たちは、脱炭素社会の実現と循環型社会の実現を目指し、持続成長が可能な環境経営に取り組みます。

キーコーヒーは、コーヒーを通じてお客様に安らぎと満足をお届けするとともに、地球温暖化への対応と環境負荷の低減に取り組み、生物多様性を維持した、自然ゆたかな美しい地球を次世代へ引き継ぎます。

- 1 地球温暖化への対応として、温室効果ガス排出量の削減に取り組むとともに、持続可能なコーヒー生産に関する取り組みを推進します。
- 2 環境負荷低減のため、事業の効率化、合理化を推進し、汚染の予防を図り、フードロスの削減に努めます。
- 3 環境マネジメントシステムの運用により、自らの環境成果（パフォーマンス）を継続的に改善します。
- 4 事業活動、商品・サービスに関わる環境関連法規、当社が合意した規則を遵守します。

この環境方針を達成するため、全社で環境目標を設定し、実行します。この環境方針は社員に広く通知して、意識向上を図るとともに、あらゆる方々にも公開します。

2011年04月01日制定
2023年03月27日改定

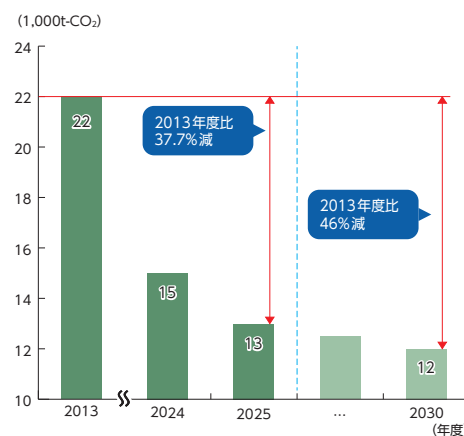
GHG（温室効果ガス）排出量の削減

当社グループは、「2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年度までにScope1+2*排出量を46%削減（2013年度比）」という目標を掲げています。また、再生可能エネルギー電気の導入率は「2030年度までに50%」を目指し、グループ全体でGHG排出量の削減に取り組んでまいります。

2025年度のGHG排出量は、Scope1+2で13千t-CO₂（2013年度比37.7%減）、使用電力に占める再生可能エネルギー電気の導入率は、15.6%でした。

※ Scope1：企業・組織が自ら排出するGHG排出量（燃料の燃焼、工業プロセス）
Scope2：購入した電力・熱等の間接的なGHG排出量

GHG排出量（Scope1 + 2）



TCFDの枠組みに基づくシナリオ分析

長期目標として地球の気温が産業革命前から1.5℃／2℃または4℃上昇するシナリオを仮定して、気候変動による影響に関する分析を実施しています。

1.5℃／2℃上昇シナリオ

リスク・機会			考察 【▲リスク、●機会】	重要度	時間軸	リスクへの対応策
大分類	中分類	小分類				
移行リスク	政策と法	炭素価格の上昇	▲国内外で炭素税が導入され、工場、営業所等でのGHG排出量に対して炭素税が賦課され、経費が増加。 ▲包装・原材料等に炭素税が転嫁され、売上原価が増加。	大	中～長期	■燃料転換、省エネ推進。 ■再生可能エネルギー利用。 ■環境配慮型の製造方法や商品開発。
	テクノロジー	低炭素な新しい生産技術の開発	▲新技術に対する投資判断を誤ることで、短期間での設備更新が必要となり、製造原価が増加。 ▲新しい低排出技術への移行経費の増加。	中	短～中期	■新たな製造技術の研究。 ■GHG排出量削減を考慮した効率化投資。
	市場	環境に配慮した商品に対する消費者の嗜好の変化	▲環境配慮型商品の需要が増加するなか、消費者、取引先等への対応が不十分となり、市場の支持を獲得できない。顧客離れとなり収益減少。	中	中～長期	■環境配慮型の商品開発を推進。 ■GHG排出量の少ない商品開発や責任ある調達の実施を推進。
	評判	地域社会のレジリエンスに配慮する企業への消費者の嗜好の変化 気候変動の対応に対する株主の関心の拡大	▲GHG排出量削減など環境への取り組みが不十分である場合、消費者からの企業イメージが悪化し、収益減少。 ▲気候変動への対応や情報開示への対応を怠ることによる企業評判および株価低下。	中	中～長期	■気候変動対応に関する情報発信を強化。
機会	商品、サービス	—	● GHG排出量の少ない商品・サービスの開発により、需要を獲得し、収益拡大。 →消費者や取引先（BtoB、BtoC）との関係において、信頼を築き収益拡大。	中	短～中期	■GHG排出量の少ない商品・サービスの開発を推進。（GHG排出量の少ない製造、包材見直し等） ■環境配慮型の販売を強化し、市場拡大。
	資源効率	—	● バリューチェーン全体で、より効率的な輸送手段を使用。 ● より効率的な生産や流通プロセスを構築。 →GHG排出量削減に取り組むことで、運用コストを削減でき、価格競争力が強化され収益拡大。	中	短～中期	■バリューチェーン全体でGHG排出量削減を強化。

4℃上昇シナリオ

リスク・機会			考察 【▲リスク、●機会】	重要度	時間軸	リスクへの対応策
大分類	中分類	小分類				
物理リスク	急性	異常気象の発生割合・深刻度の増加	▲ 異常気象の発生割合・深刻度の増加により、有形固定資産（工場、事業所等）や在庫などの物理的資産が破壊され、操業停止による収益減少。 ▲ 輸送やサプライチェーンの中断、エネルギーや公益事業の停止がもたらされ、生産能力が低下し、収益減少。	大	短～長期	■リスクの影響度に応じた対応策。 ■サプライヤーとの情報連携。
	慢性	長期的な気候の変化（平均気温や降水等）	【海外】 ▲ 異常気象・気象パターンの変化により、コーヒー豆の生産量が減少し、調達困難となり原価高騰、収益減少。 ▲ 原材料生産拠点において、気候変動・気象パターンの変化（洪水・干ばつなど）の影響により、物流の滞りや海運輸送ルートの変更・貿易規制・関税などがもたらされ、原価が増加。	大	長期	■コーヒー品種の開発、栽培技術の研究。 ■調達地域の多様化。 ■コーヒー配合技術の研究。
			【国内】 ▲ 海面上昇リスクに伴い、施設（工場、事業所）撤退、資産への影響。 ▲ リスクが高まることにより、さまざまな保険料が増加し、経費増加。	中	長期	
機会	商品、サービス	—	● 影響度が少ないコーヒー生産地で収穫された生豆、品種での配合を用いて商品開発する。開発力による差別化を図り、収益増加。 ● 気温上昇による、熱中症対策の商品開発（コーヒー、飲料等）により収益増加。	中	長期	■コーヒー栽培技術や研究成果を、新たなビジネスへ展開。

1.5℃／2℃上昇シナリオと4℃上昇シナリオ：IEA（国際エネルギー機関）やIPCC（気候変動に関する政府間パネル）等から公表される気候関連シナリオの俗称で、各シナリオが示す温度への気温上昇を抑えるために必要な経済施策、またその気温上昇時に想定される環境被害などを示しています。

地球温暖化に適応するための取り組み

IMLVT（国際多地域実証試験）への参画

『[コーヒーの2050年問題](#)』の影響を軽減するために、2016年にWCR(World Coffee Research)との協業を開始。持続可能なコーヒー生産に向けた事業に取り組んでいます。

2017年からはインドネシア・トラジャ地方の直営パダマラン農園にて、世界中から選抜されたコーヒーの優良品種を育て、地球温暖化による気候変動や病害虫への耐性を持ちつつ、ゆたかな味わいも備えた優良品種の開発につながるWCRの栽培試験『[IMLVT\(国際多地域実証試験\)](#)』に参画しています。



当社独自の栽培試験の推進

トラジャ地方の生産農家と協力し、独自の栽培試験にも取り組んでいます。トラジャ地方は同県内でも栽培環境がエリアによって異なるため、その場所に合った栽培方法の検証などさまざまな栽培試験を行っています。



「コーヒーの未来部」シリーズの展開

コーヒーの品種を楽しむ、品種の多様性を守る「コーヒーの未来部」シリーズを展開しています。2025年度は第4弾として、『エチオピアJARC74148』を発売。これは、2024年度に実施した[エチオピアにおける、小規模生産者支援](#)の際に連携した「ジマ農業研究センター（JARC）」が、病害対策として発表した品種「74148」を商品化したものです。

人財開発課が主催するオープンカンパニーでも、エチオピアにおける小規模生産者支援の活動とともに、『エチオピアJARC74148』を紹介。学生に向けて気候変動の現状やエチオピアのコーヒー文化などについて紹介しました。



『エチオピアJARC74148』は、エチオピアのJARCにも御礼の意を込めてお届けしました



オープンカンパニーは2日間開催。約60名の学生に対してコーヒーの生産地における小規模生産者支援の取り組みを紹介しました

地球温暖化を緩和するための取り組み

コーヒーを通じたアップサイクル活動

『[コーヒーグラウンズ\(抽出後のコーヒー粉\)](#)』や、コーヒー生豆を輸入する際に使用する「麻袋(またい)」を活用したアップサイクルに取り組んでいます。コーポレートサイトでの発信などを通じて、サステナブルに関する啓蒙活動を推進しています。



「[コーヒーグラウンズ](#) メジャースプーン」は、コーヒー1杯分の抽出に必要なコーヒー粉(約10g)をすりきり1杯で計量できる、コーヒー専用のメジャースプーンです。素材の一部にコーヒーグラウンズを使用しています



全国に展開する「KEY'S CAFÉ」の一部店舗では、当社の工場で排出された麻袋(またい)をアップサイクルしたテーブルを使用しています

直営パダマラン農園での排水処理、コーヒーの果肉を利用した堆肥作り

トラジャ地方の直営パダマラン農園では、コーヒー生豆の精選に使用した排水をそのまま河川に流すのではなく、適切な処理を行って中和させています。

そのほか、脱肉したコーヒーの果肉は水牛の糞などと混ぜ合わせて発酵させ、肥料として直営農園で利用しています。



コーヒーの果肉などを発酵させている様子

食品循環資源の再生利用状況

食品製造過程で発生する廃棄物の抑制・減量化・再生利用に取り組んでいます。

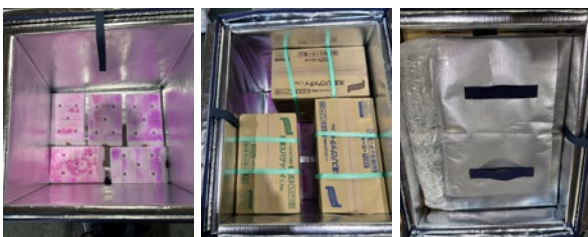


工場で排出された麻袋(またい)を近隣農家へ提供。マルチング材として再利用されています

商品配送時のドライアイス使用量を削減

お取引先へ冷凍商品を配送する際の資材として、蓄冷材と高断熱の落とし蓋を導入。これにより、ドライアイス使用量を年間約60トン削減[※]し、二酸化炭素(CO₂)排出量の削減に貢献しました。

※ 2023年度比



保冷ボックス内の荷詰めの様子

環境負荷の低減に向けた取り組み

レギュラーコーヒーの製造過程における省エネ化や廃棄物のリサイクル活動は、GHG排出量削減に貢献しています。また、商品包材使用量の削減や脱プラスチックへの取り組みは、生活者や取引先から要望・期待されています。当社では「環境に配慮した商品開発の考え方」を制定しており、この方針のもと商品開発を推進しています。

環境に配慮した商品開発の考え方

私たちは、環境価値 (Environmental Value) を高める商品開発を通じ、地球温暖化への対応と環境負荷の低減に取り組み、生物多様性を維持した、自然ゆたかな美しい地球を次世代へ引き継ぎます。

1 包装容器に関する考え方

- 包装容器に関するプラスチック使用量を削減 (リデュース)
 - 包装の簡素化や設計見直しによる包装容器の使用量削減
 - 新たな包装容器を採用したプラスチック使用量削減
- 持続可能な原料を使用した包装容器への転換 (リプレイス)
 - 石油由来のプラスチックでなく、バイオマス原料を使用したものに転換
- リサイクル可能な包装容器への転換 (リサイクル)
 - 再生樹脂の積極的な採用
 - リサイクルしやすい包装容器への転換

2 フードロス削減の考え方

- 容器包装の改良等による賞味期限延長を推進
- 賞味期限の「年月表示」切り替えを推進

2023年03月27日制定

包装容器に関するプラスチック使用量を削減 (リデュース)

主力となるレギュラーコーヒー商品に使用している包材を環境に配慮した資材へ順次切り替えています。商品パッケージの減層化や薄肉化を推進するとともに、一部粉商品ではコーヒー生豆を輸入する際に使用している麻袋 (またい) をアップサイクルした包材を採用。プラスチック使用量の削減を実現しています。



パッケージの一部に麻袋 (またい) をアップサイクルした資材を使用した商品の一例

持続可能な原料を使用した包装容器への転換 (リプレイス)

家庭用コーヒーブランド「KEY DOORS+ (キードアーズプラス)」の包材には、大容量粉商品に「再生PET樹脂」を、簡易抽出型のドリップ オン[®]に「植物由来原料」を一部使用しています。インスタントコーヒー商品では、瓶タイプのラベルと詰め替え用の袋にバイオマス素材を一部使用したインキを採用しています。



リサイクル可能な包装容器への転換 (リサイクル)

大容量粉商品の一部では、リサイクルしやすいスチール缶を使用するなど、リサイクル可能な包装容器を採用。限りある資源を有効活用しています。



フードロス削減

主力となるレギュラーコーヒー商品や一部飲料商品については、品質の確認を行ったうえで、賞味期限の延長および「年月日」表示から「年月」表示へと変更しています。

また、一部業務用冷凍商品については、解凍不要で提供でき、店舗での廃棄ロス削減に貢献する商品も販売しています。



品質・食品安全方針

お客様からの信頼を第一に、法令・規制などの社会的規範の遵守はもとより、お客様の期待やニーズを満足させることができるように、品質マネジメントシステム、食品安全マネジメントシステムを継続的に改善し、次のことを実現します。

お客様に品質で選ばれ、選んでいただいたお客様に満足でお応えする、人々のこころを満たし続ける企業を目指します。

- 1 製品の設計・開発、製造、納入、サービス、提案に至るまで、一貫した品質保証を実施します。
- 2 お客様の視点に立った、製品の設計・開発を推進します。
- 3 お客様に安心してご使用いただける製品を提供します。
- 4 食品安全、品質向上を目指す文化の醸成を進めます。

この品質・食品安全方針を達成するため、部門別に品質・食品安全目標を設定し、実行します。
この品質・食品安全方針には見直しの枠組みを与え、社員に広く通知して、意識向上を図ります。

2011年10月12日制定
2024年02月26日改定

品質向上への取り組み

食品安全マネジメントシステム「FSSC22000」

当社は、食品安全マネジメントシステム「FSSC (Food Safety System Certification) 22000」の認証を、生産部門(本社生産管理部、および全国4カ所の工場)にて取得しています。また、外部環境の変化に伴い、認証制度とともに当社の食品安全のレベルも継続的に向上させています。

品質保証体制の充実

コーヒーの味いにこだわり、衛生管理を徹底することすべてが、お客様にコーヒーのおいしさを提供し喜びで満たしていくためのサービスの一環と考えています。

(1) おいしさをお届けする

生産地から工場での焙煎加工までに複数回のカップテストを行い、厳しい品質基準に適合した原料生豆のみを使用。当社独自の焙煎プロファイルを開発し、コーヒー豆が本来持つ味わいを最大限に引き出しています。

(2) 衛生管理を徹底

全国4カ所の工場では、「HACCP(Hazard Analysis and Critical Control Point)」の発想を取り入れ、「ホワイトゾーン＝清潔作業区域」「ブルーゾーン＝準清潔作業区域」「イエローゾーン＝通常作業区域」「レッドゾーン＝外気と同等」の4つのゾーンに分け、区域ごとに適当な空気調和を行っています。

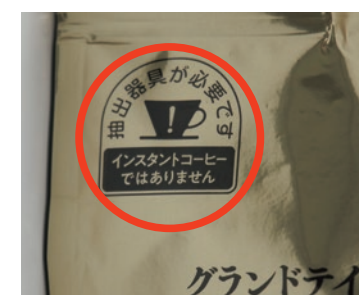
(3) 定期監査の実施

当社が求める品質レベルを実現するために、自社工場や協力工場への定期監査を実施しています。
工場監査では、当社基準に基づくチェックリストを用いて、工場構内・製造現場での監視体制や防虫防鼠対策、異物混入防止に関するルール(私物持ち込み制限、薬品管理)などが適正に実行されているかを監査し、リスク低減を進めています。

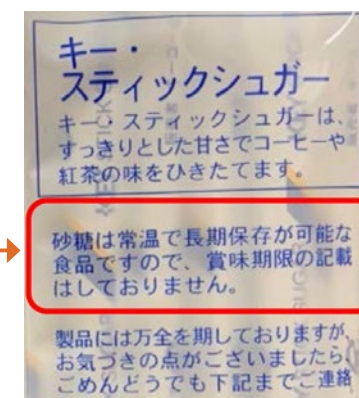
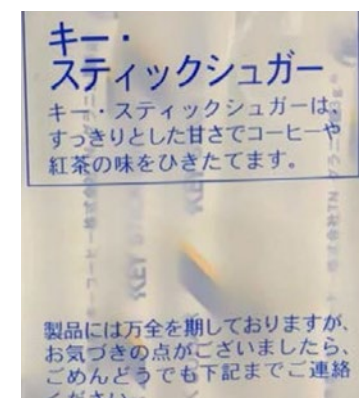
分かりやすい表示への取り組み

商品をお客様に安心・信頼してご利用いただくためには、商品に正確で分かりやすい表示を記載することが必要と考えています。

商品パッケージへの表示例



袋内のコーヒーがインスタントコーヒーではないことを表示



スティックシュガーに賞味期限が記載されていない理由を表示

責任ある購買・調達方針

私たちは、コーヒー、その他原料、資材、商品等を購買・調達する際の条件として、品質・機能・性能、価格、納期といった項目だけでなく、人権、労働、環境、腐敗防止等の社会課題に関連する項目への取り組みも考慮し、サプライチェーン全体を通じて企業の社会的責任を果たしてまいります。

1 品質とゆたかさの向上

1920年の創業以来の経営理念である「品質第一主義」を支えるキーコーヒーの基準を満たすコーヒー、その他原料、資材、商品等を適正な価格で購買・調達します。

これらの取引は、法令・ルールを遵守するとともに、健全な商習慣に従い、取引に関わる全てのサプライチェーンの発展及びゆたかさの向上に貢献します。

2 人権の尊重・労働者の安全と健康の確保

関係各国の法令のもと、透明な購買・調達活動を実施するとともに、人権に関する国際規範を支持尊重した上で、強制労働、児童労働、あらゆる差別等の人権侵害を排除した購買・調達を推進します。

また、取引を通じて、サプライヤーの皆様の労働者に対し、快適な作業環境が形成され、安全と健康が確保されていることを確認し、取引に関わる全てのサプライチェーンにおける労働災害防止に配慮します。

3 環境への配慮

コーヒー、その他原料、資材、商品等が生産できる持続可能な環境実現に向け、森林、土壌、生物多様性の保全に十分配慮し、企業としての責任を果たす購買・調達を推進します。

4 公正な取引

お取引先の信頼に背くことのないように、一人ひとりが日々自らに問い、行動するために「キーコーヒーの行動規範」を定めています。サプライヤーの皆様と公正かつ倫理的な取引を行うため、法令を遵守することはもとより、国際通念や社会のルールに沿った購買・調達を推進します。

2023年03月27日制定

責任ある購買・調達の推進と公正な取引の推進

当社は、ビジネスパートナーに[サプライヤーガイドライン](#)を公開するとともに本内容にご賛同いただけるよう説明会を行い「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」によるアンケートや面談を実施。サプライチェーン全体で課題に対する改善活動を行っています。また、公正な取引を推進すべくコーヒー栽培農家と密にコミュニケーションをとり、高品質なコーヒーを作るパートナーとして協働を進めています。



人にも自然にも優しいコーヒー

当社は持続可能な生産を目指し、人にも自然にも優しいさまざまなコーヒーを販売しています。

(左から)「レインフォレスト・アライアンス認証農園産コーヒー」「有機栽培コーヒー」「フェアトレードコーヒー」



人権の尊重と働きやすい職場環境

企業活動を行ううえで、ステークホルダーの尊重と共生は不可欠です。当社ではすべてのステークホルダーとの共生を目指すとともに、人権の尊重と従業員にとって働きやすい環境の整備に取り組んでいます。

人権方針

人権に関する基本的な考え方

私たちは、「心にゆたかさをもたらすコーヒー文化を築いていこう」という企業理念の実践を通じ、すべてのステークホルダーの皆様とともに社会や環境との共生に取り組みながら、事業の成長を成し遂げていきたいと考えます。

私たちは事業活動に関わるすべての人の人権を尊重する責任があることを認識し、以下の国際的な規範等に基づき、その責任を果たしてまいります。

- 「国際人権章典」
- 「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」
- 「国連グローバル・コンパクトの4分野10原則」
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 日本政府「『ビジネスと人権』に関する行動計画」

私たちは人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、性的指向、性自認、年齢、障がい等に基づく差別及びハラスメントの禁止、安全かつ健康的な労働環境の提供、結社の自由、団体交渉権、公正な報酬、児童労働・強制労働の禁止等の人権尊重の取り組みを推進していきます。

このことを社内外に明示するために、人権方針(以下、「本方針」)を定めます。

適用範囲

本方針は、当社グループすべての従業員及び役員に適用します。

その上で、当社グループのサプライヤー等ビジネスパートナーの皆様にも、本方針の支持をお願いします。

人権尊重の実行

- 1 当社グループの事業活動が人権への負の影響を直接に引き起こしたことが明らかとなった場合はもちろん、取引関係等を通じた間接的な関与が明らかとなった場合も、人権を侵害された人の救済に取り組みます。
- 2 当社グループの事業活動を行うそれぞれの国・地域において人権に関する法規制を遵守します。さらに、人権に関する社会の要請に、真摯に対応していきます。
- 3 本方針をグループ全体の事業活動に組み込み、効果的に実行できるよう、事業方針等に反映します。
- 4 当社グループの全体で人権尊重に取り組み、その効果を高めるため、責任者を明確にし、各計画の策定と実行、結果の評価と是正・改善を繰り返していきます。

2023年03月27日制定

従業員のエンゲージメント向上とダイバーシティの推進

当社では、持続可能な成長と発展には人的資本の価値を最大化することが重要であるという認識のもと、「人的資本に対する考え方」および、それに則った「人財育成方針」「社内環境整備方針」「健康経営方針」を定めるとともに、人的資本経営に取り組む「人財開発課」と全社横断で人選した「ウェルビーイングプロジェクトチーム」が中心となって、エンゲージメント向上とダイバーシティ推進に向けたさまざまな活動を展開しています。

人的資本に対する考え方

私たちは、持続的な企業の成長と発展を実現するために、従業員一人ひとりが持てる能力やスキルを引き出し、企業価値を最大化する経営に取り組みます。従業員の心身の健康はその基盤であるとの認識のもと、健康経営は長期的な経営戦略の一環であると考えます。

そして、企業・従業員の両者が、コーヒーのリーディングカンパニーとしての理念やビジョン、ミッションを共有し、しっかりとした帰属意識と相互の信頼のもと、共通する目的を果たしていくことで、人々の心にゆたかさが溢れる社会を創り上げることができると考えます。

従業員のエンゲージメント向上とダイバーシティの推進、そして健康と働きがいの両立を支える仕組みの整備を通じて、様々な立場の従業員が主体性を発揮し、イキイキと働きがいを持って成長・発展し続けることのできる組織集団への進化を目指します。

<人財育成方針>

- キーコーヒービジョンを実現し続けるために、企業と従業員が継続的な対話を通じてそれぞれの存在意義・価値を認め合うことで共に成長します。
- 主体的意欲を刺激するアップスキリングの機会を提供し、情報に敏感なビジネス人財及び専門性の高いコーヒーのプロを育成します。
- 従業員一人ひとりの多様性を受け止め、活躍を促し組織の発展に繋げることのできる、求心力のあるマネジメント人財を育成します。

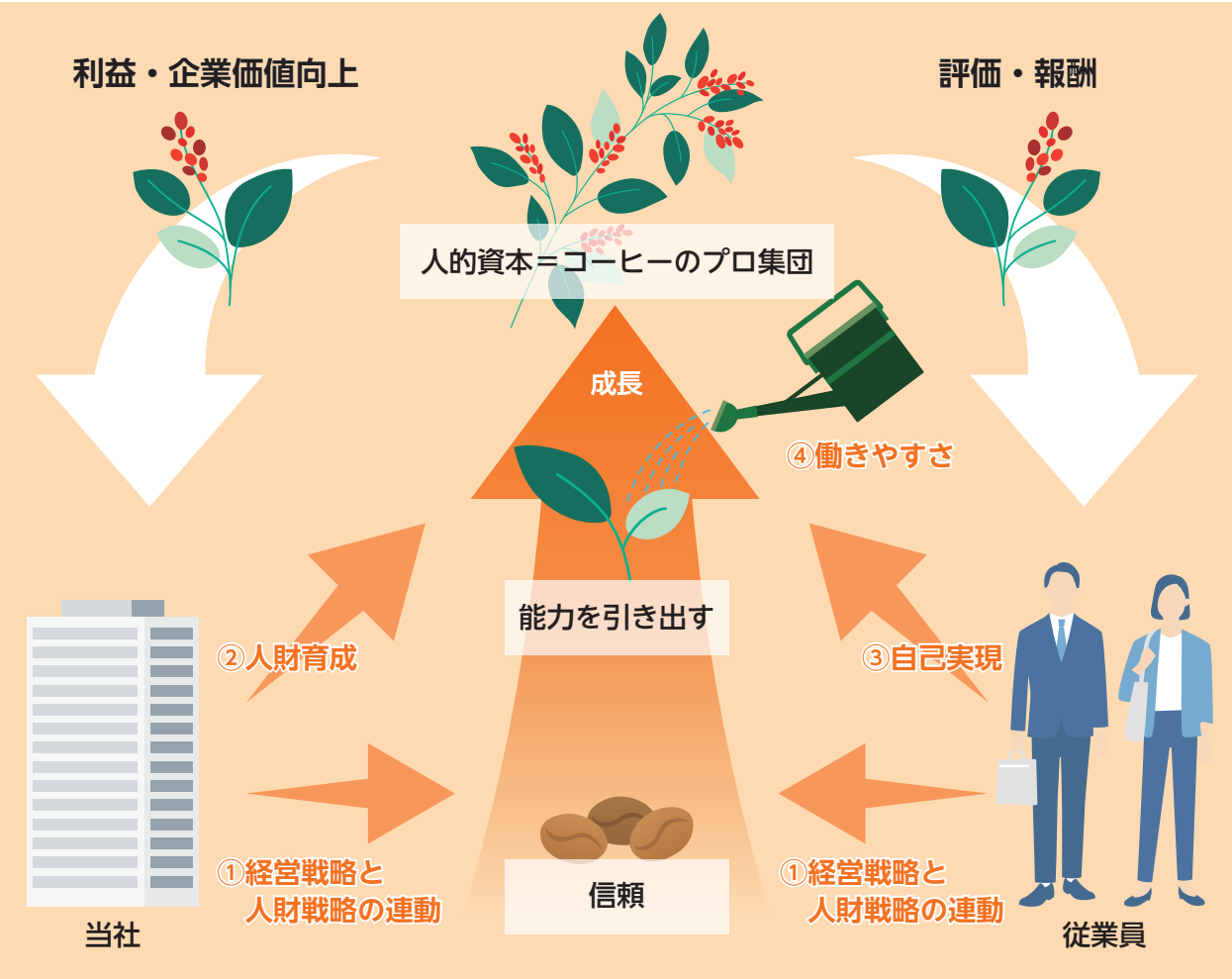
<社内環境整備方針>

- 予測不能な変化が続く環境において企業の適応力と可能性を広げ続けるために、多様なキャリアイメージの形成及びその実現を長期的に支援します。
- 誰もが働きやすい職場環境とするために、有給休暇の取得率向上等、従業員の生活の基盤を安定的に確保するための施策を実施し、柔軟な働き方を促進します。

<健康経営方針>

- 従業員の心身の健康を、持続的な企業の成長と発展の重要な基盤と位置づけ、健康経営を長期的な経営戦略の一環として推進します。
- 定期健康診断の受診およびストレスチェックの受検を全従業員に推奨・徹底し、これらを会社の責務として確実に遂行します。従業員が心身ともに健康保持・増進することでパフォーマンスを最大化させ、それを安定的に発揮できる環境づくりを通じて、組織全体の基盤強化を図っていきます。
- 人こそが企業の最大の競争力であるという考えのもと、働きがいと健康の両立を支援する取り組みを推進し、あらゆるステークホルダーの皆様からの信頼に応えていきます。

2023年03月27日制定
2025年10月01日改定



人財育成方針

研修制度・資格制度

従業員の「学び続ける意欲」に応えるために、コーヒーに関する研修制度や、コーヒーについての高度で専門的な知識を身に付け、語ることのできる人財になることを目的に各種社内資格制度を設けています。各種研修・資格制度はライフステージやキャリア別に実施し、従業員の段階的な成長に寄与しています。



各種研修や資格試験の様子

オリジナル学習プラットフォームの配信

“[いつでも][どこでも][何度でも]学習ができる”をコンセプトとした、オリジナル学習プラットフォーム「KEYラーニング」を配信しています。社員の自主学習に役立つ情報を集約し、「情報に敏感なビジネス人財」かつ「専門性の高いコーヒーのプロ」である“キーコーヒープロフェッショナル”の育成を目指しています。



「KEYラーニング」ロゴ

社内環境整備方針

多様性確保に向けた人財育成

経営の中核を担う管理職層において、一層の多様性の確保が必要と考え、次の目標設定をします。

中途採用については、契約社員や有期雇用社員の正社員登用、異業種からのキャリア採用、経営幹部候補となり得るマネジメント人財の採用に取り組んでいます。また、海外を含む関連会社での人財活用は、当社の理念を深く理解する各社がそれぞれ運営することを基本とし、国内外において国籍に関係なく成果をあげた人財を積極的に管理職に登用しています。

	2025年度 ^(※1)	
	実績	目標
管理職 ^(※2) 比率		
①女性管理職比率	6.5%	6.0%
②中途採用者管理職比率	42.2%	45.0%
③外国籍管理職比率	1.3%	2.0%
④年次有給休暇取得率 ^(※3)	57.3%	60%
⑤男性の育休取得率	57.8% ^(※4)	50% ^(※5)
⑥男女の賃金の差異 ^(※6)	70.5%	80% ^(※7)

※1 実績と目標はいずれも単体
※2 管理職は課長クラス以上
※3 年次有給休暇取得率は2019年度(新型コロナウイルス感染症拡大前)の実績の47.1%を平常時として目標設定した
※4 2023年度～2025年度の3年間平均
※5 2025年度～2027年度の3年間平均
※6 計算方法:「女性労働者の平均年間賃金÷男性労働者の平均年間賃金×100%」、平均年間賃金は「総賃金÷人員数」、賃金は、基本給、超過労働に対する報酬、役割ごとに支給される手当、住宅手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く
※7 2030年度までの目標

「特定技能制度」の活用

2024年度より、当社と縁の深いコーヒー生産国であるインドネシアから、特定技能外国人を3名受け入れています。さまざまな立場の従業員がイキイキと働くことのできる組織集団の形成に向けて取り組んでいます。



柔軟な働き方の推進

当社は全従業員がイキイキと働き続けるため、柔軟な働き方を可能にする制度を設けています。

●スーパーフレックス制度

コアタイムを設けず、午前6時から午後10時までの間で始業・終業時刻を柔軟に設定できる制度。社員^(※1)の自律的な時間活用と生産性向上を図っています。

●育児短時間勤務制度

小学校を修了するまでの子を養育する従業員が、勤務時間を短縮して働くことができる制度。法令で定める基準を上回る対象期間を設け、育児と仕事の両立および継続的なキャリア形成を支援しています。



●時間単位の有給休暇制度

年次有給休暇を1時間単位で取得できる制度。社員^(※2)一人ひとりの生活スタイルや通院や育児、介護、私用など突発的な用事に対応しやすい、柔軟な休暇取得を可能としています。

※1 嘱託社員を含む

※2 嘱託社員・短期契約社員を含む

キャリア実現のサポート

当社は全従業員が理想のキャリアを実現するための支援制度を設けています。

●副業・兼業制度

当社での業務を本業としながら、副業・兼業への従事を認める制度。社外で培った経験や知見を当社での業務に還元することで、社員の成長と組織の活性化を図っています。

●私事休職

社員のキャリア形成や自己成長、ボランティア活動、家庭事情などを理由とした休職を認める制度。多様なライフステージや価値観に応じた挑戦や経験を支援し、安心して働き続けられる環境づくりを推進しています。

●自己申告制度

社員が自身の業務状況やキャリアに関する希望、会社へ伝えたい事項などを申告できる制度。社員一人ひとりの声を把握し、主体的なキャリア形成と適切な配置・育成の実現を図っています。

●社内公募制度

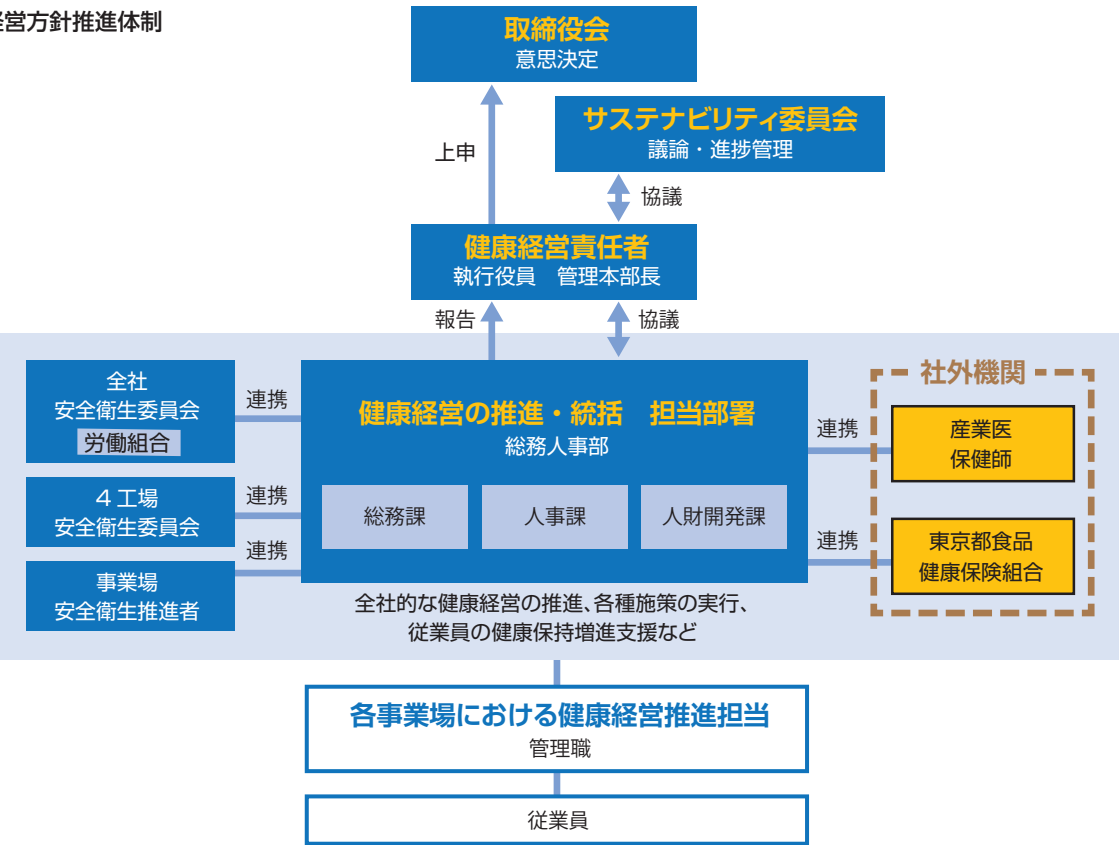
社内で人員を募集する部署に対し、社員が自ら応募し、選考を経て異動できる制度。自律的なキャリア選択と新たな業務への挑戦を後押しし、社員の成長と活躍の機会を広げています。

健康経営方針

「健康経営方針」を策定

2025年10月、人的資本経営のさらなる推進を目的に、「健康経営方針」を策定しました。働きがいと健康の両立を支える仕組みを整備。従業員が主体性を発揮し、成長・発展を続けることのできる企業づくりを目指しています。

健康経営方針推進体制



安全衛生委員会

安全な労働環境づくりと労働者の健康障害防止および健康増進を目的に、安全衛生委員会を月1回以上開催しています。本委員会では危険業務の削減や職業性・災害性・疾病、過剰労働による健康障害の予防に向けた施策など、安全と衛生の両方の観点から目標を設定し、さまざまな施策に取り組んでいます。

「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定

経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人認定制度」にて、「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定されました。当社では、今回の健康経営優良法人認定を受け、さらなる健康経営の推進に取り組んでいます。



社内で行われている「健康チェックイベント」の様子



地域社会との協和

インドネシアでの取り組み

年に1度、直営パダマラン農園があるインドネシア・スラウェシ島トラジャ地方にて、生産者の栽培意欲や栽培技術向上を目的とした「KEY COFFEE AWARD(キーコーヒーアワード)」を開催しています。その年に収穫されたコーヒーを、品質や生産量など総合的な観点で選考し、良質なコーヒー生産に携わった生産者やそのエリアを表彰しています。



2026年2月に開催した「KEY COFFEE AWARD」では「ボロン」エリアを表彰。別日には同エリアにて、今回のアワード表彰を称えるためのイベントを開催。イベント内では、コーヒー栽培に関するセミナーのほか、苗木やコーヒーチェリーで作った堆肥を提供し、生産者との親睦を深めました。

「工場直送 チャリティセール」と被災地支援

コーヒー文化の啓発と被災地復興支援等を目的に、10月1日の「国際コーヒーデー」に合わせ、本社ビル前にて「工場直送 チャリティセール」を開催しています。会場では、チャリティブレンドの販売に加え、コーヒーの試飲提供などを実施し、コーヒーを通じて社会貢献活動に取り組んでいます。

チャリティセールの売上は「キーコーヒー クレルージュ基金」からの拠出金と合わせ、国内被災地や、コーヒー生産国を中心とする海外の厳しい環境で暮らす子どもたちを支援するために寄付しています。



キーコーヒー クレルージュ基金…創業100周年記念日である2020年8月24日に設立された基金。キーコーヒーグループの役員および従業員の募金やイベント等のチャリティ活動を通じて、コーヒー生産国の社会福祉、自然環境の保全、また、災害救済のための支援のほか、日本国内外における災害救済や、コーヒー文化の継承、社会貢献につながる先への寄付について、支援を行っています。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「品質第一主義」に基づき、お客様、株主、社員をはじめとする様々なステークホルダーの期待にお応えするため、企業理念「コーヒーを究めよう。お客様を見つめよう。そして、心にゆたかさをもたらすコーヒー文化を築いていこう。」を掲げ、常にコーヒーのおいしさを創造し、人々の心を満たし続けることを使命とし、企業価値の向上に努めております。

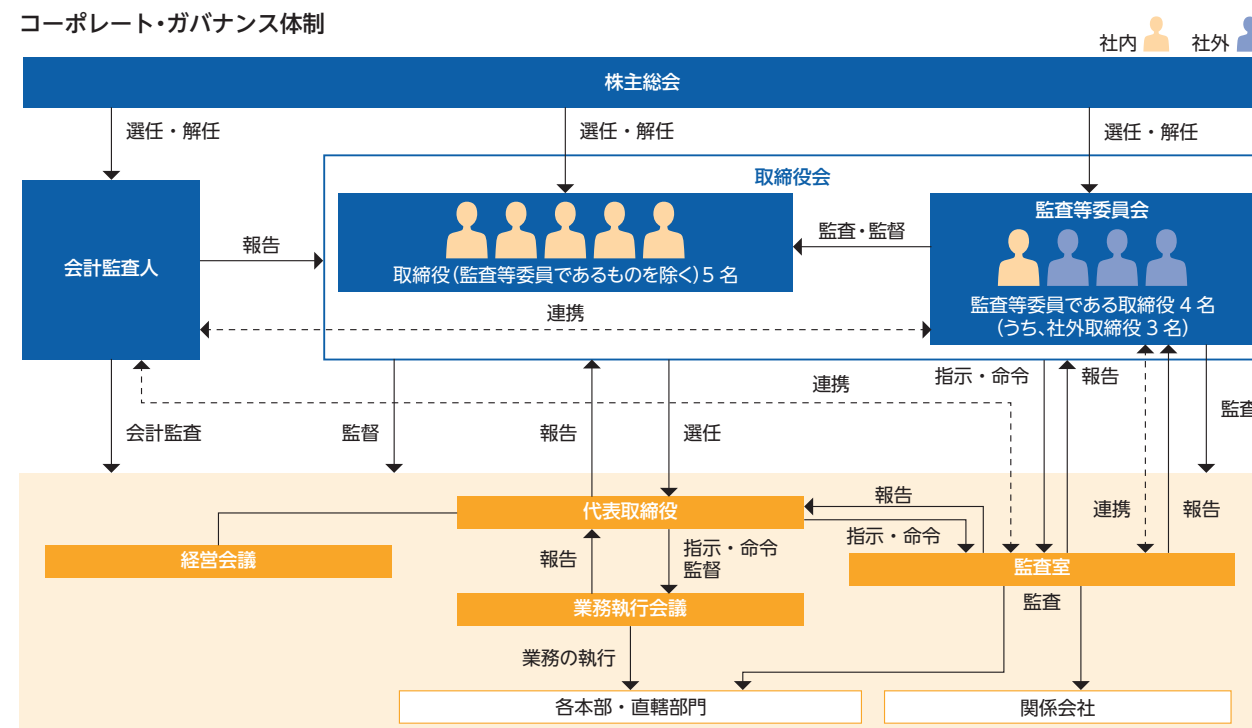
また、コーヒーのバリューチェーンを担う企業として、コーヒーの未来と持続可能な社会の実現に貢献していく所存であります。創業以来、長年にわたり積み重ねてきた知恵や技術等を活かし、コーヒー生産国と消費国における社会課題解決に取組み、サステナビリティを実現してまいります。そのためには、コーポレートガバナンスの一層の強化が不可欠であり、経営の透明性を確保しながら、支援、支持を得続ける体制の確立に取組み続けます。

当社は、監査等委員会設置会社として、4名の監査等委員である取締役がモニタリング機能を重視することで、経営の健全性の維持、強化を図るとともに、取締役会を中心とした当社にふさわしいコーポレートガバナンス体制を構築しております。具体的には、取締役会を中心とした意思決定プロセスでの審議を充実させるため、執行役員制度の導入で経営と業務執行を分離させ、業務執行会議を設置するとともに、「組織規程」、「職務分掌規程」、「職務権限規程」の社内規程により各部門の役割分担および責任と権限を明確にすることで、経営環境の変化に迅速な対応を行える体制を確立しております。

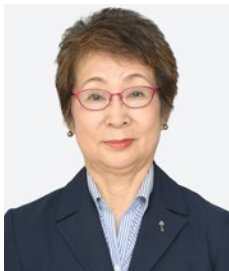
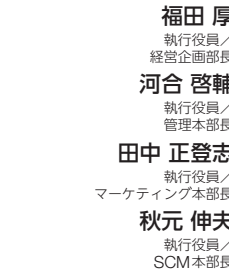
グループ関係会社に関しましては、グループ各社の主体性を重視しつつ、重要案件につきましては、当社において制定した「関係会社管理規程」の定めに従い、当社の承認または協議のうえ実施する体制としております。

2023年06月28日更新

コーポレート・ガバナンス体制



役員一覧 (2026年6月26日時点)

 柴田 裕 代表取締役社長 コーヒーの未来部長、 監査室 管掌	 川股 一雄 取締役会長 経営全般、危機管理担当	 小澤 信宏 取締役 副社長執行役員 営業統括、事業本部・流通営業 本部・広域営業本部・ストラ テジーソリューション事業部・ イリー事業部 管掌、労務担当	 安藤 昌也 取締役 専務執行役員 最高財務責任者、経営企画部・ 秘書広報部・品質保証部・管理 本部・マーケティング本部 管 掌、コンプライアンス担当	 中野 正崇 取締役 常務執行役員 SCM本部 管掌
 渡部 聡 取締役 監査等委員 常勤	 中川 幸三 社外取締役 監査等委員 非常勤	 柴本 淑子 社外取締役 監査等委員 非常勤	 東 志穂 社外取締役 監査等委員 非常勤	 福田 厚 執行役員／ 経営企画部長 河合 啓輔 執行役員／ 管理本部長 田中 正登志 執行役員／ マーケティング本部長 秋元 伸夫 執行役員／ SCM本部長 柳 雅人 執行役員／ 事業本部長 兼 事業推進部長 前田 重敏 執行役員／ 流通営業本部長 松澤 真一 執行役員／ 広域営業本部長

スキルマトリックス

氏名	専門性と経験								
	役職	在任年数	社外独立	グループ経営・ガバナンス	製造・研究開発	営業・マーケティング	財務／法務・リスクマネジメント	業界の知識・経験	リレーションシップ
柴田 裕	代表取締役社長	29年		●		●		●	●
川股 一雄	取締役会長	23年		●	●	●		●	
小澤 信宏	取締役 副社長執行役員	19年		●		●		●	●
安藤 昌也	取締役 専務執行役員	8年		●		●	●	●	
中野 正崇	取締役 常務執行役員	5年		●	●	●		●	
渡部 聡	取締役 監査等委員	1年		●	●		●	●	
中川 幸三	社外取締役 監査等委員	11年	●	●			●		
柴本 淑子	社外取締役 監査等委員	7年	●			●			●
東 志穂	社外取締役 監査等委員	5年	●	●			●		

(注) 在任年数は、各候補者が当社の取締役役に就任してからの年数(2026年6月開催の定時株主総会終結の時まで)

取締役会の開催状況

当社の取締役会は、代表取締役社長 柴田裕が議長を務めています。その他、業務執行取締役、取締役監査等委員および、社外取締役監査等委員の計9名で構成されており、月1回定例開催するほか、必要に応じて臨時開催し、法令および定款の定めに従い経営上重要な事項の審議・決定をしています。当社事業に精通した業務執行取締役と社外取締役3名を含む監査等委員である取締役で構成することによりコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るとともに、取締役会が業務の執行の決定を広く取締役に委任することを可能にすることで、業務執行と監督を分離し、経営の意思決定の迅速化を図っています。2025年度の実効性向上における個々の取締役の出席状況と具体的な検討内容については、以下のとおりです。

区分	氏名	開催回数	出席回数
代表取締役社長	柴田 裕	20回	20回
取締役会長	川股 一雄	20回	19回
取締役 副社長執行役員	小澤 信宏	20回	20回
取締役 専務執行役員	安藤 昌也	20回	20回
取締役 常務執行役員	中野 正崇	20回	20回
取締役 監査等委員	清水 信行 ^(※1)	5回	5回
取締役 監査等委員	渡部 聡 ^(※2)	15回	15回
社外取締役 監査等委員	中川 幸三	20回	20回
社外取締役 監査等委員	柴本 淑子	20回	20回
社外取締役 監査等委員	東 志穂	20回	20回

決議事項	経営方針、役員の報酬等、中間配当実施、組織人事関連、政策保有株式の保有合理性検証、予算・計画、設備・システム投資等、規程改廃、グループ内融資、資金調達、法定書類承認、サステナビリティの取り組み等
協議事項	取締役会の実効性評価、システム投資、人的資本経営等
報告事項	グループ経営状況、月次業績進捗、取締役の業務執行報告等

※1 清水信行は2025年6月25日開催の定時株主総会の終結の時をもって取締役（監査等委員）を退任しておりますので、退任までの期間に開催された取締役会・監査等委員会の出席状況を記載しております。
※2 渡部聡は2025年6月25日開催の定時株主総会において取締役（監査等委員）に就任しておりますので、就任後に開催された取締役会・監査等委員会の出席状況を記載しております。

監査等委員会の開催状況

当社の監査等委員会は、常勤監査等委員である取締役1名および社外取締役3名の計4名で構成されています。常勤監査等委員は、取締役会のほか、業務執行会議等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見陳述を行う等、取締役の業務執行を監視できる体制となっています。また、モニタリング機能を重視することにより、経営の健全性の維持・強化を図っております。具体的には、社外取締役それぞれの知見と経験を活かし、経営全般、ブランド価値向上などの観点により取締役の職務執行をチェックしています。監査等委員会は、監査計画に基づいて、原則として月1回定例開催するほか、必要に応じて臨時開催し、常勤監査等委員を中心として計画的・組織的な監査を実施しています。2025年度の監査等委員会における個々の監査等委員の出席状況と主な活動については、以下のとおりです。

区分	氏名	開催回数	出席回数
取締役（常勤監査等委員）	清水 信行 ^(※1)	5回	5回
取締役（常勤監査等委員）	渡部 聡 ^(※2)	13回	13回
社外取締役（監査等委員）	中川 幸三	18回	18回
社外取締役（監査等委員）	柴本 淑子	18回	18回
社外取締役（監査等委員）	東 志穂	18回	18回

決議事項	監査方針・監査計画、職務分担、会計監査人の再任、会計監査人の監査報酬に関する同意、監査等委員でない取締役の選任・報酬に関する意見形成、監査等委員会の監査報告書等 18件
協議事項	執行役員ヒアリング等 10件
報告事項	日常監査の活動状況（四半期、通期）、往査結果等 31件

取締役会の実効性評価

当社取締役のうち約半数は業務執行取締役であり、取締役会での決定事項を速やかかつ確実に実行できる体制としています。また、取締役会では執行状況等を適宜モニタリングしており、その評価等を踏まえ一層の実効性向上に努めています。2026年5月開催の実効性向上に関する評価を実施しました。

1. 評価方法

- (1) 全取締役に対する事前配付アンケートへの無記名回答方式
- (2) 主なアンケート項目
 - ①取締役会の構成について
 - ②取締役会の運営について
 - ③取締役会における議論について
 - ④取締役会の役割・機能、ガバナンス体制について

2. 評価結果の概要

上記の回答結果を踏まえて取締役会において議論した結果、当社取締役会は概ね実効性があるものとして評価しました。2024年度の評価で抽出された次の課題、「取締役のトレーニングの機会の不足」「中長期の企業価値向上のための議論の不足」「内部統制やリスク管理についての取締役会の監督の強化」「取締役会での活発な充実した議論」に対し、2025年度はそれぞれ改善に取り組み、一部については一定の改善が確認されました。一方で、各課題に対する評価はいまだ十分ではないとの結果であり、また、新たに「取締役会資料の内容、分量、時期」も課題として抽出されました。今後も継続して改善に取り組み、さらなる取締役会の実効性向上を図っていきます。

グループ経営会議の開催状況

当社は、グループ各社の社長と当社の取締役が出席する「KG（キーコーヒーグループ）会議」を原則として毎月開催し、グループ各社の課題と重要項目に関する討議を行い、グループ総合力の強化を図っています。

Topics（トピックス）

2025年7月30日、京都の老舗喫茶店「株式会社イノダコーヒ」を連結子会社化いたしました。イノダコーヒは1940年に京都市で創業し、コーヒー豆の製造・販売を行うほか、現在、京都市を中心に喫茶店等を9店舗運営しております。今後も、両社のシナジーの発揮により、コーヒー業界におけるプレゼンス向上および企業価値向上に努めてまいります。



イノダコーヒ

内部統制システム

当社は「[内部統制システムに関する基本方針](#)」を定め、内部統制システムを整備するとともに、運用の徹底を図っています。また、規程遵守の状況確認と内部統制が有効に機能していることを確認するために、監査室が内部監査を実施しています。監査室は監査等委員および会計監査人とも連携し、監査の実効性を確保しています。そのほか、すべての役員、従業員が、法令、定款および社会規範を遵守して行動することを徹底するため、「企業理念・行動規範」をカード化し、常時携帯させるとともに適宜社員教育等を行い、年に1回誓約書の提出を義務付けています。

コンプライアンス体制

当社は、法令や社内規程に照らして疑義のある行動等については、従業員が直接情報提供（通報）を行う手段として、監査室にコンプライアンスコールを設置し、運営しています（内部通報制度）。通報者の保護に関しては「内部通報規程」に基づき通報者に不利益が生じないような対策を講じます。監査室における内部監査において、コンプライアンスの遵守状況の監査を定期的に行い、代表取締役に報告しています。