

よい朝のために。



統合報告書 2025

KYORITSU
HOTELS & DORMITORIES

「食」と「住」を通じて、 日常に、安心と癒やしを提供する。

1979年9月27日、共立メンテナンスは「寮事業」から歩みを始めました。

学生寮・社員寮の運営を基盤に、
ビジネスホテル・リゾートホテルの「ホテル事業」、
高齢者向けの住まい「シニアライフ事業」へと展開。

すべての事業に共通するのは、
“食と住のサービス提供”で人の暮らしを支えるという姿勢です。



『共立』

お客様と共に、社会と共に、応援して下さるすべての方々と共に立ち、
世の中にしっかり存在するという想いが込められています。

『メンテナンス』

メンテナンスの語源「生計を維持する」に由来して、
社会と共に、「お客様の快適な生活を支える会社」という
想いが込められ、『ヒューマンメンテナンス』と表現しています。

私たちが提供するの、単なる施設運営にとどまりません。

創業以来、大切にしてきたのは、「顧客第一を会社の心とする」という理念の実践。

どんな一言があればうれしいか。どんな工夫があれば満たされるか。
決まり切ったマニュアルではなく、目の前で起きているすべてに目をくばり、手を動かす。

世の中の常識や前提が、簡単にかわってしまう今だからこそ、
私たちはもう一度、お客様をみつめます。

すべての人の、よい朝のために。



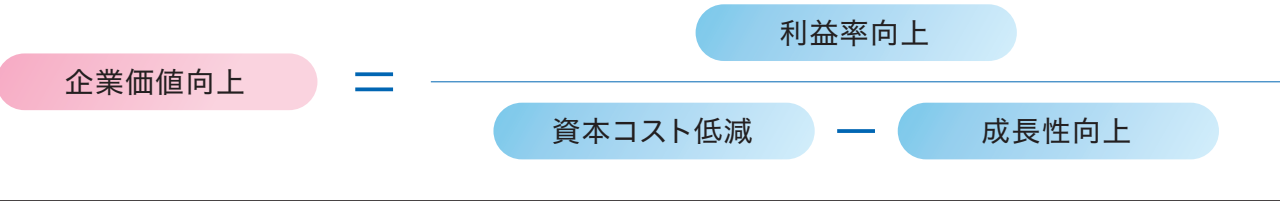
Contents 「統合報告書2025」

本冊子でお伝えしたいこと

当社は、持続的な企業価値の向上には、多様な取組みを統合的に推進することが重要であると考えています。統合報告書2024では、事業成長のみにとどまらず、お客様をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様との共生を図り、ともに成長していくという当社の姿勢をお伝えしました。

統合報告書2025では、そのような基本的な経営の考え方を継承しつつ、2024年3月期に策定した中期経営計画「Rise Up Plan 2028」に基づく各種取組みをより具体化してお伝えすることに重点を置き、その進捗や具体的な成果、今後の展望を中心に構成しています。本冊子をご一読いただき、皆様とのより深い対話につなげていきたいと考えています。

企業価値向上の考え方

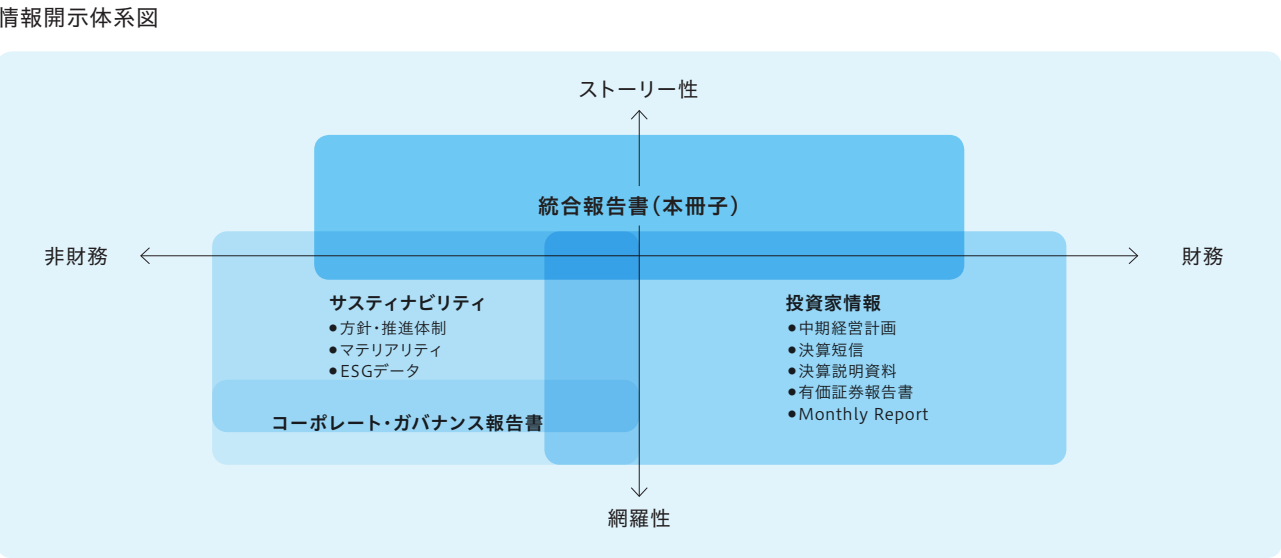


イントロダクション	共立メンテナンスグループのミッション	P1
	社名に込められた想い	P2
	目次・編集方針	P3
企業価値向上の取組み	社長メッセージ	P5
	共立メンテナンスの歩み	P11
	価値創造プロセス	P15
	共立メンテナンスの経営資本	P17
	ステークホルダーエンゲージメント	P18
利益率向上の取組み	寮事業	P19
	ホテル事業	P21
	シニアライフ事業	P23
成長性向上の取組み	財務戦略 CFOメッセージ	P25
	長期ビジョン/中期経営計画	P29
	特集01	P33
	特集02	P35
資本コスト低減の取組み	サステナビリティマネジメント	P37
	マテリアリティ	P38
	環境:「環境問題・地球環境」への取組み	P39
	社会:人材・食	P43
	ガバナンス	P51
	社外取締役対談	P55
	コンプライアンス・リスクマネジメント	P61
基本情報	財務・非財務ハイライト	P63
	企業情報	P65
	グループ会社情報	P66

編集方針と開示メディア

編集方針	本冊子は、株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様には、当社グループの経営戦略、業績、サステナビリティへの取組みを統合的にご理解いただくことを目的に、前年度の実績および今後の展望をお伝えするものです。 編集にあたっては、IFRS財団が提唱する「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省が提唱する「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」等を参照しています。
報告対象組織	株式会社共立メンテナンスおよびグループ会社
報告対象期間	2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）（※）一部2025年度の活動も含む
発行日	2025年10月
見通しに関する注意事項	本冊子に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が本冊子の発行日現在において入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社として約束する趣旨のものではありません。また、当社の現在の計画、戦略、業績見通し等、既存の事実でない内容は、将来に関する見通しであり、実際の業績等はさまざまな要因により異なる可能性があります。

その他の開示項目のご案内



当社の各種情報開示における全体像につきましては、上記の「情報開示体系図」をご参照ください。統合報告書では掲載しきれない詳細情報や関連資料は、右側のQRコードまたはURLよりご確認ください。

統合報告書と併せてご活用いただくことで、当社の事業活動や戦略、サステナビリティへの取組みなどについて、よりいっそうご理解いただければ幸いです。

各種資料は以下よりご覧ください。



<https://www.kyoritsugroup.co.jp/news/>

社長メッセージ

2025年度を「開発・開業元年」と位置づけ、
すべてのステークホルダーの皆様の
期待値を超える企業価値の創造に
取り組んでまいります。

■「開発・開業元年」としての決意 ーレジデンス領域とホテル領域を中核に、持続的成長へー

当社は、安定成長と信用の基盤を担う学生寮・社員寮事業『ドーマー』に、少子高齢化に対応するシニアライフ事業『ドーマーシニア』を加えたレジデンス領域と、観光産業の拡大を背景に成長を遂げるビジネスホテル事業『ドーマーイン』、リゾートホテル・旅館事業『共立リゾート』から成るホテル領域を、当社の成長をけん引する二大ドライバーと位置づけています。これらの主力事業をグループ会社が支える「オール共立メンテナンスグループ」体制のもと、国内を主戦場としながら、将来的には海外市場も視野に入れた事業展開を着実に進めています。

新型コロナウイルス感染症拡大時においては、それまで継続的かつ計画的に推進していた各事業における新規開発・出店計画を大きく見直す必要に迫られました。寮事業では、留学生需要の消失や、地方から都市部への人流抑制の影響を受け、新規開発室数を抑制。ホテル事業においては、国内外からの宿泊需要が激減し、計画中的新規開発案件は原則中止し、着工していた案件についても竣工時期の延期を余儀なくされ、地域からの施設誘致にも苦渋の判断を重ねる日々が続きました。さらに、寮事業・ホテル事業を問わず、すべての既存事業所において、賃借料の減額交渉や支払いの繰り延べなどの緊急対応を実施。当社の成長を支えてきた「開発・拡大の流れ」はやむなく一時停

止となりました。長らくお待ちいただいた皆様には、改めて深くお詫び申し上げます。

しかし、あの苦しい時期を乗り越えたいまこそ、回復・再成長の機会と捉え、皆様のご期待・ご要望にしっかりとお応えしていく。その覚悟のもと、2025年度を当社にとっての「開発・開業元年」とあえて位置づけ、力強く前進します。

寮事業では、首都圏・その他の政令指定都市など、学校様・企業様の大規模集積地での継続的かつ重点的な出店に加えて、各地の国公立大学様向けに出店地域を拡げ、新たに岡山県・香川県・徳島県に進出するなど、大学様・学生様のご要望に幅広くお応えする体制が整備されてきております。また、シニアライフ事業では、認可型の事業の早期確立に向けて、4月に「東京都・大井町」に出店し、10月出店の「東京都・大森町」と合わせ、都内に2棟出店いたします。

ドーマーイン事業では、『ドーマーイン敦賀』と『ドーマーインEXPRESS出雲の国 雲南』、そして、『御宿 野乃熊本』と『御宿 野乃福井』の計4棟、リゾート事業では、世界遺産、京都仁和寺の面前に立地する『京都御室花伝抄』と、熱海地区、最大級のリゾートホテル『ラビスタ熱海テラス』を開業予定でございます。是非、ご期待を賜りたいと思います。

▶詳細はP33特集01へ

代表取締役社長

中村幸治

社長メッセージ

■ 挑戦と創造が息づく、
共立メンテナンスの強み

当社の競争優位性は、「商品・サービスの企画開発力と実行力」、「ユニークなビジネスモデル」、そして新たな挑戦に立ち向かう“サムシング・ニュー”の精神が社内風土として根づいている点にあると考えています。

これらの強みは、寮事業を原点とする創業の志に立脚し、お客様のニーズ＝「こんなサービスがあったらいいな」というお声に応えようと、試行錯誤を重ねてきた歴史そのものです。

例えば、商品・サービスのイノベーションにおいては、ある中小企業の社長様の「社員募集の際に『独身寮完備』と書ければ人材が集まるのに」というお声から、1部屋単位で契約できる社員寮事業が誕生しました。さらに、『『保養所完備』と書ければ…』というご要望をきっかけに、1室単位で契約できる賃貸式保養所（現在の『共立リゾート』）が生まれました。加えて「長期の出張で使える、調理や事務ができるビジネスホテルがあれば…」というニーズに応える形で、長期滞在型ビジネスホテル『ドリーミン』が誕生しました。

こうしたサービスは、その後もたびたびモデルチェンジを経て進化を遂げ、現在のスタイルへと発展しています。

この一朝一夕には築けない企業文化を言葉に表すなら、社訓の一丁目一番地に定めた「顧客第一を会社の心とする」に尽きます。「心とする」とは、単なる理念として掲げるのではなく、特段意識せずとも自然と湧き上がる心情として、お客様の満足を自らの喜びとして感じ、感動するというレベルを意味しています。この理念を実現するためには、フィロソフィ（経営理念を浸透させるための行動指針や価

値観）に対する、トップや幹部層の想いと熱量、そしてそれらを伝える仕組みや日々の言動が欠かせません。業績はもちろん重要ですが、それはお客様のご満足とご支持があってこそ得られる対価であるという考え方を全グループのパート・アルバイト社員を含め、現場から本部に至るすべての役職員に浸透させられているか。私たちは日々、その確認に心を砕いています。

また、「ユニークなビジネスモデル」として、リース契約を活用した土地利用や不動産の流動化により、アセットライトな開発を実現し、限られた投資で効率的に運営室数を拡大してきました。さらに、学校法人様や提携法人様との契約を通じ、店舗や営業スタッフを多数抱えることなく、効率的かつ信頼性の高いマーケティング体制を築いています。この仕組みは、ご入居者様、提携法人様、当社の三者すべてにとって高い満足をもたらす、創業初期から続く当社ならではのモデルです。

現在では、総合法人様向け会員プログラム『詩季倶楽部』や、個人様向けメンバーズアプリ『Dormy's^{ドリーミーズ}』を通じて、当社グループへの信頼と利用拡大を推進しています。加えて、DXを活用したクロスセルマーケティングの推進など、さまざまな場面で“サムシング・ニュー”の創出に取り組んでいます。

■ 創業以来、貫いてきた「人」と「地域」への
想いがサステナビリティへ

当社のビジネスフィールドや商品・サービスは、忙しい日常を送る方々に向けた健康促進サービスです。これはESGテーマである「ハッピー・アンド・ヘルシーピープル」にも合致していることから、当社の事業活動は、創業以来、持続可能性を意識した取り組みの積み重ねであったことに改めて気付かされます。もちろん創業当初は、資本金的な基盤が脆弱であったという背景は否めませんが、銀行様から遊休地活用のご支援をいただき、地主様へ学生寮・社員寮の提案を行うことで、土地有効活用の機会を創出してきました。また、中古の社員寮やホテルをリノベーションし、リブランドによって再生させることで、着実に業容を拡大してきました。

この「再生」「再活用」の姿勢は、今もなお当社の主要な事業所開発の手法として活きています。

例えば、当社の社員寮事業の意義に目を向けると、「社員寮・社宅制度」は、かねてより「企業価値を高める施策」

として評価されてきました。人材獲得競争の激化や都市部の住宅費高騰といった社会背景から、制度の見直しに対するニーズも高まっています。

企業が人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出す「人的資本経営」が進むなか、社員寮はご入居者様の健康促進に寄与するとともに、契約先企業様の従業員エンゲージメントの向上や生産性向上など、多面的な効果が期待されています。

食堂では健康に配慮したメニューの提供や規則正しい生活習慣を促すとともに、社員様同士の交流を促進することで、人脈形成や社会人としての成長にもつながります。このように、社員寮制度は「人」と「不動産」の両面から企業価値を高める「戦略的投資」として再評価されています。

また、学生寮事業も、将来を担う人材の育成を支援する教育機関にとって、人的資本経営を支える重要な機能を果たしていると考えています。

さらに、ホテル事業において提供している、地域性を活かした60種類のバイキング朝食、本格的なサウナ設備付きの温泉大浴場、アイスキャンディーや乳酸菌飲料、夜鳴きそばなどのフリーサービスは、単なる宿泊にとどまらず、「リフレッシュ効果」を通じて、心身の健康促進に寄与する独自のサービスとなっています。

これらを事業法人様向けに会員制サービスとして展開する『詩季倶楽部』も、従業員エンゲージメントの向上を通じ、契約先企業様の企業価値向上に資する取り組みの一つと位置づけられます。

■ 中期経営計画「Rise Up Plan 2028」(2023
～2027年度)第3年度の進捗と今後の展望

中期経営計画「Rise Up Plan 2028」の3年目にあたる2026年3月期において、当社グループの連結営業利益は250億円を計画し、5年目に掲げていた最終目標の280億円に手が届く水準にまで進展しました。

主因は、ドリーミン事業におけるインバウンド需要の急速な回復・増加に伴い、客室稼働率(OCC)と客室単価(ADR)の双方が想定を上回る好調を示したことです。この結果、コストインフレによる変動費の上昇を吸収しつつ、限界利益を大きく上回る収益を確保できました。このような外部環境の追い風を着実に収益へとつなげられた点

は、高く評価できていると考えています。

一方で、寮事業・シニアライフ事業・リゾート事業においては、インバウンドの恩恵が相対的に及びにくく、また変動費の上昇が先行したため、価格適正化や集客力強化の取り組みは継続中です。

外部成長および内部成長の各施策については、一部に遅れは見られるものの、最終年度の目標達成に向けて着実に進捗しています。また、財務面では、不動産流動化の再開が奏功し、財務規律・資本効率ともに順調に推移しています。

業績が当初の想定を上回ったことから、中期経営計画の修正についても視野に入れています。具体的には、2027年3月期(4年目)に主要定量目標の達成が確実となった場合、本中期経営計画を1年前倒しで終了し、次なる5ヵ年計画と10年後を見据えた長期ビジョンの策定・発表に取組む予定です。

そのため、今期からは以下のような領域の見直しと準備を進めています。

- 事業環境設定のアップデート
- 事業ポートフォリオの再設計
- アセットアロケーションの見直し
- 人的資本政策とDX戦略の再評価
- M&Aや海外展開における可能性のさらなる検討など

■ 2026年3月期の見通しについて

まず環境認識ですが、グローバルに見渡しますと、先進国と新興国との間に差はありますが、人口は増加を続け、食糧や気候変動についての課題が継続しています。また、地域紛争が継続し、そこに直接的あるいは間接的に関与する国々が拡大しつつあります。さらに、米国による大規模かつ大幅な関税見直しに関する提起が波紋を駆け、近年にない地政学リスク、すなわち政治的・軍事的・社会的な緊張が高まることで、世界経済や安全保障、治安の見通しが不透明になり、国家間の対立や保護主義化が進み、これらが経済活動や市場に大きな影響を及ぼす可能性があります。そして、日本国内においては、これらに起因して、食料やエネルギーの調達力がよりいっそう弱まり、国民の生活コスト上昇に影響しています。近年の賃上げの効果はあるものの、実質所得が伸び悩んでいるのが現状です。



社長メッセージ

当社の事業に共通して、食材費・人件費・光熱費・清掃リネン等委託費などの変動費用の上昇が顕著であり、これらのコスト増を、室数の規模拡大によるスケールメリットやDX活用による労働生産性の向上、そして、お客様との間でご許容いただける範囲の販売価格の適正化、これらの経営施策によって、2026年3月期の業績見通しとして期初に開示した、営業利益250億円の達成に向けて、歩みを進めています。

寮事業、シニアライフ事業などのレジデンス領域は、1年以上の入居契約を締結しており、期初段階での見通しに大きな差異は生じませんが、ホテル領域については、大半が、毎日の時間単位での変動価格制(=ダイナミックプライシング)を採用しており、インバウンドのお客様の継続的な増加が、客室単価や客室稼働率を上昇させるポジティブな要因になっています。一方で、自然災害やパンデミック、また地政学上のリスクがネガティブに働いた場合は、マイナスの影響を受けますので、国内のお客様へのシフトなど対応策を常に念頭に置きながら、日々の間断ないマネジメントを行っており、こうしたネガティブなイベントが生じない限り、期初に計画した業績の達成は十分に可能と考えています。

■ コンプライアンス経営の深化に向けた課題認識と対応方針

今後も事業領域・規模・出店地域の拡大が見込まれるなかで、当社が提供するレジデンス業界においては、過去の一般的事例として、違法建築、職員によるご入居者様への虐待、ヒューマンエラーに起因する火災や食中毒などの問題が挙げられます。また、ホテル業界では、価格カルテル疑惑や顧客情報の漏洩、従業員による金銭の横領、不正取引、暴力事件などの不祥事が発生しています。加えて、あらゆる業種に共通するリスクとして、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、カスタマーハラスメントなどのハラスメント問題も見逃ごせません。

当社もこれらのリスクから無縁ではなく、大事には至っていないものの、法令遵守はもちろん、社員の倫理意識の醸成、コンプライアンスおよびリスクマネジメント体制の構築が不可欠であると考えています。現在、コンプライアンス意識を高める教育制度の拡充を図るとともに、DXの活用による抑止効果のあるシステム導入を進め、重大な事案に

発展する前段階での兆候やシグナルを早期に検出・察知し、迅速に対応するための多角的な仕組みづくりに取り組んでいます。特に火災や食中毒、金銭上のトラブルといった重大な事件・事故に関しては、兆候が明らかになり次第、その深刻度に応じた対策チームを招集し、柔軟かつ即応的に対応する体制を整備しています。万が一不祥事が発生した際には、迅速かつ正確な情報開示、適切な初動対応、そして早期の事態収束に向けたプロセスを社内に浸透させ、企業としての信頼回復と社会的責任の全うに努めます。そのための知見を社内で蓄積し、不断のリスクマネジメント体制の構築に注力しています。

今後は、こうした体制をさらに高度化させるため、外部の専門家との連携や専門能力を有する人材の確保・育成にも注力し、予防・抑止の両面から体制の強化を進めていきます。

■ 次の50年に向けた企業価値向上への挑戦 — 共立メンテナンスの進化と成長戦略 —

2025年8月末現在、当社の株式価値・企業価値を示す主要指標は以下の通りです。

- PBR(株価純資産倍率)：2.6倍(2025年3月期決算)
- PER(株価収益率)：14.6倍(2026年3月期業績予想)
- ROE(自己資本利益率)：15.7%(2025年3月期決算)

これらの数値は、当社に対する一定の成長期待が市場に織り込まれていることを示しています。しかしながら、PER14.6倍という水準は決して高いとはいえず、むしろ市場平均と同等のポジショニングと捉えることもできます。

視点をグローバルに広げると、例えばヒルトングループのPERは40倍超(2024年12月実績)、マリオットグループは26倍(2025年8月予想)、IHGは23倍以上(2025年8月予想)と高い評価を受けており、中国・上海を拠点とする華住集団(Hワールド・グループ)のPBRも2024年12月末時点で6倍を超えています。

これらの高評価は、チェーンブランドの価値向上に向けた独自の開発戦略や、M&Aによる事業拡大、そしてFC(フランチャイズ)やMC(マネジメント・コントラクト)といったアセットライトな経営スタイルの確立と、それが実現可能であるという市場からの期待の表れです。

国内外を問わず、こうした競合企業との競争が、遠から



ず本格化する時代が到来すると私たちは認識しています。

当社が社会に永く存続し、認知され続ける存在となるためには、レジデンス領域とホテル領域、この二大ビジネスモデルの相乗効果をいっそう進化させる必要があります。

寮事業については、学校法人様・事業法人様が集積している首都圏をはじめとした大都市部への集中出店を継続しながら、全国の地方国公立大学様向けの新規出店を推進しています。将来的には、海外の先進都市で日本らしさを体感できる学生向けの住まいの可能性についても、具体的な調査を進めています。また、シニアライフ事業については、当期に開業する許認可型の介護付有料老人ホーム2事業所を加えて、事業全体としての収益構造の確立を確認したうえで、再出店計画を立案・実行します。一方で、生活支援介護を必要としない高齢者様向けに、生活サポートオプション付き賃貸集合住宅・共同住宅の提供を検討しており、多世代共生型の新しいシニアライフレジデンスを開発する計画です。

ドミーイン事業では、日本全国の都市部に立地する約100か所のドミーインのドミナントエリアに、客層が重ならない和風プレミアムブランドの『御宿 野乃』を出店していきます。さらに、昨今、誘致工場・物流施設・データセンター、アウトレットモールほかエンターテインメント施設など、商業開発が盛んなロードサイドエリアでは、ローコストタイプの『EXPRESS』として出店を進めており、これを全国各地に拡げていきます。海外では、現在の韓国のソウルに2店舗を出店しており、着実な成果を得ています。今後は、ドミーインブランドの認知度を確認したうえで、インバウンドのお客様の多い国々へ、日本のドミーインのサー

ビススタイルをそのまま持ち込むことが可能か、許認可や労務環境など、鋭意、調査を進めています。

リゾート事業については、すでに全国の名湯・名勝地に約40か所を展開し、プレミアムからカジュアルまで多様な宿泊体験を提供しています。現在約80か所の開発用地を順次整備しており、今後は「回湯(=回遊)」によるリピート利用促進とブランド価値の最大化を図り、国内外のお客様に、当社独自の「日本の癒やしのサービス」をご堪能いただくことを目指しています。

一方で、人手不足に起因する、商品・サービス提供の機会損失や、サービスレベル低下の課題については、人的資本経営の主要な施策である、「人材育成・エンゲージメント向上・多様性の尊重・健康経営・人事評価/報酬制度」にリソースを集中し、DX戦略との相乗効果で乗り越えていきたいと考えています。

共立メンテナンスは、まもなく創業50周年を迎えます。現時点で寮事業とホテル事業の開発・開業の余地は大きく、国内市場だけでも、現在の開業能力からして、約30年間は成長が期待できます。しかし、100年企業を目指し、次の50年に向けて新たな一步を踏み出すためには、まず向こう5年間で、外部成長(出店・開発・M&A)と内部成長(人的資本・DX)を両輪とし、すべてのステークホルダーの皆様の期待値を超える企業価値の向上に取り組んでまいりす。また「打つ手は無限」にあり、FCやMCなど新たな事業経営スタイルへの挑戦など、海外市場への展開も視野に入れ、段階的に成果を積み重ねてまいります。

引き続き、変わらぬご支援とご指導を賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

共立メンテナンスの歩み

原点

過去も未来も変わ

らない「顧客第一」という言葉の真意

創業へ突き動かした
「お客様に申し訳ない」という気持ち

共立メンテナンスの創業者であり、現・代表取締役会長の石塚晴久は、若き日、プロの料理人を志して放浪の旅に出たのち、縁あって食堂や社員寮の受託事業の世界に足を踏み入れました。

そのなかで彼は、「企業様の寮を学生様の下宿として活用できないか」との着想から、学生寮事業に携わるようになります。

そして、自身が考案した学校名を冠する「〇〇学校寮」と名付ける仕組みは、学生様・保護者様・学校様の三者すべてにとって安心と信頼を提供するものとして、業界内で着実に広がっていきました。

しかし、当時勤めていた会社が自社の社名を冠した学生会館への転換を打ち出したとき、石塚は強い疑問を抱きます。——「学校様が“指定寮”として私たちに託してくださった意味、そして『自分が通う学校の寮だからこそ安心できる』という学生様の思いを、自社都合で変えてしまっていないのか」。たとえば提供するサービス内容が同じでも、「指定学校寮」の看板を外すことは、学校様・寮生様・そのご家族様の信頼を裏切ることになる——。「お客様に本当に喜ばれるサービスを提供するには、自分でやるしかない」。

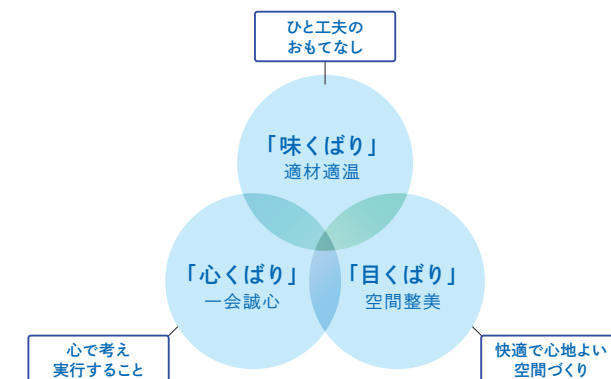
その信念を貫くために、石塚は1979年、自らの手で株式会社共立メンテナンスを設立しました。

■ 原点は、“下宿屋の心”

初めて親元を離れ、東京で新生活を始める学生様を迎え入れるなかで、共立メンテナンスの寮として、何よりも大切にしてきたのは、「しっかりとお世話をしたい」という“下宿屋の心”でした。

その想いを最前線で体現しているのが、日々学生様に寄り添う寮長・寮母です。

例えば食事ひとつをとっても、寮生様一人ひとりの顔を見ながら「おはよう」「おかえりなさい」と声をかけ、温かいご飯



を丁寧に手渡す。その一つひとつの所作には、最後の一品まで決して手を抜かない、寮長・寮母のまごころが込められています。

こうした現場で生まれる温かな空気に触れた社員は、共に働くなかで、言葉づかいや人との向き合い方を少しずつ身につけていきます。このマニュアルや指導だけでは育めないホスピタリティは、寮事業からホテル事業、シニアライフ事業へと拡がり、企業全体の風土として根づいてきました。

そうした背景から「お客様」と「現場」を何よりも大切にし、この姿勢を貫くことで、現場の想いに共鳴し、自らの手で価値を届けようとする社員が今も着実に育まれています。

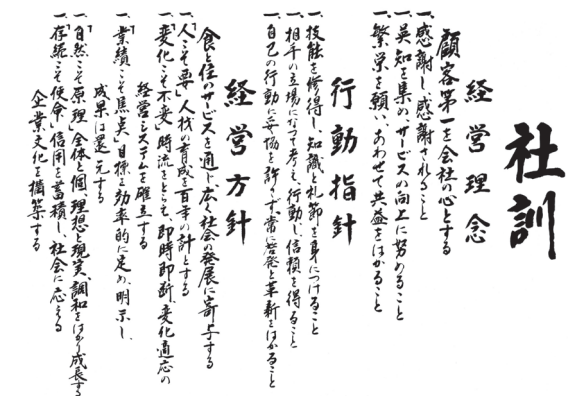
■ 「顧客第一」の真意を貫く姿勢

共立メンテナンスが掲げる「顧客第一を会社の心とする」という経営理念。

この姿勢は、単なるスローガンではなく、社員一人ひとりが日々問い続けるべき原点です。

例えば、今では当社ホテルの名物となった『夜鳴きそば』。その誕生当初、現場では「お一人様1杯限定」というルールで提供されていました。

しかし、お客様の立場に立てば、「おかわり自由のほうがいい」と感じるかもしれない。



現場の判断が「効率性」や「管理のしやすさ」を優先してしまえば、それは本当の「顧客第一」とは言えません。企業が成長を目指すなかでは、知らず知らずのうちに、自社の都合が先行してしまうこともある。だからこそ共立メンテナンスは、「お客様のために」という純粋な視点で常に問い直し、社員一人ひとりが「自分の行動は誰のためか」「自分にとっての顧客とは誰なのか」を見つめ続ける姿勢を、何よりも大切にしてきました。

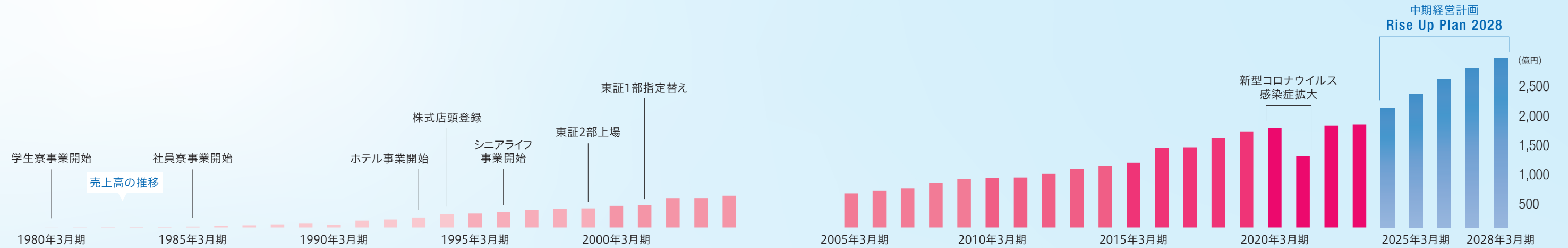
その姿勢こそが、お客様の期待と想像を超える体験を生み出し、共立メンテナンスらしい価値創造へとつながっているのです。

想いを、現場でかたちに。



共立メンテナンスの歩み

創業 — 進化 — 発展 — 挑戦



施設開発

迅速かつ安定的な
事業展開

1990

寮 150 棟

2000

寮 338棟
ドミーイン 9棟
リゾート 5棟
ドミーシニア 3棟

2010

寮 419棟
ドミーイン 39棟
リゾート 19棟
ドミーシニア 4棟

2020

寮 488棟(1990年度比 3.3倍)
ドミーイン 86棟(2000年度比 9.6倍)
リゾート 41棟(2000年度比 8.2倍)
ドミーシニア 8棟(2000年度比 2.7倍)

商品開発

ライフステージに
合わせたご提案

1980 学生寮

外国語専門学校様の女子専用寮として、木造2階建て四畳半居室28室の学生寮からスタート

1985 社員寮

企業の競争力となる福利厚生ニーズに応えて、1部屋単位で契約できる社員寮を展開

1993 ドミーイン

「社員寮を出張利用できないか」という要望に応え、寮事業のノウハウを活かし、快適性を追求したドミーイン事業をスタート

2009 EXPRESS

さまざまな旅のスタイルに応える新しい滞在価値を創り出し、交通結節点となるロードサイドなどに展開

1993 共立リゾート

法人様向け保養所事業を開始した後に、一般のお客様向け宿泊販売でリゾート事業をスタート

2004 癒しの湯宿

名勝・名湯の地で、1棟ごとに異なるコンセプトを屋号に込めた温泉旅館ブランドを展開

1996 ドミーシニア

高齢者社会の兆しが表れ、食と住に「介護」を加えた、安心いただける「サービス付き高齢者向け住宅」を展開



1997 ドミーシニアで行事食

寮・ホテル事業のノウハウを活かし、高齢者向け住まいで御節料理など、特別な行事食をご提供



2003 独自の食材発注システム構築

献立作成と食材調達を一括管理可能とするシステム導入で、食品ロス削減と業務効率化を実現



2014 ドミー Lei

健康志向を重視するなか、女性の美容と健康を意識したコンセプト型の学生寮が誕生



2019 アーバンテラス

節約志向や交流を求める若者向けに、大人のライフスタイルに寄り添うシェアハウスを展開

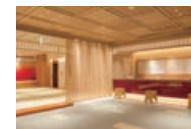


2009 PREMIUM

ご出張のお客様が「次は家族も」と思えるよう、観光も楽しめる演出を施したブランドを展開

2016 御宿野乃

インバウンド増加を背景に、畳文化など日本の魅力を都市部で体験できる和風プレミアムブランドを展開



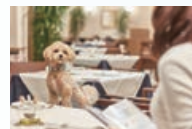
2007 ラビスタ

スペイン語の「ビスタ(眺望)」に由来して、日本各地の絶景を一望できるラビスタシリーズを展開



2017 ルシアン

ペットと一緒に快適に過ごせるルシアンを展開



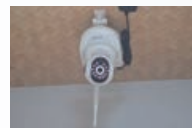
2016 機能訓練特化型デイサービス

身体機能の維持や回復のための訓練を提供する、機能訓練特化型デイサービスを展開



2022 最新ICT活用

「AI見守りセンサー」などのICT導入により、ご入居者様の安全・安心と社員の業務効率向上を両立



メニュー開発

多様な事業で培った
ノウハウを最大限に
活かした食事提供

2006 夜鳴きそば

外食事業のノウハウを活かし、小腹を満たすハーフサイズのラーメンを無料提供



2008 ご当地朝食

各地域の特色を活かした「ご当地逸品料理」を、ドミーインの朝食バイキングで導入



価値創造プロセス

MISSION — 「食」と「住」を通じて、日常に、安心と癒やしを提供する。

INPUT

独自のビジネスモデル

OUTPUT

OUTCOME

経営資本

P17



財務資本



製造資本



知的資本



人的資本



社会・関係資本



自然資本

短期的リスク

- 建築費の高騰
- 金利上昇
- コスト上昇(食材・リネン清掃・人件費・水道光熱費)

長期的リスク

- 少子高齢化・人口減少
- 競争の激化(新規・外資)
- 人手不足
- 自然災害やパンデミック

機会

- 国内外からの観光客増加
- 健康志向の高まり
- テクノロジーの活用

お客様・社会の
ニーズを汲み取る

施設開発

迅速かつ安定的な
事業展開ユニークな
商品・サービス
新たな価値の創造

商品開発

ライフステージに
合わせたご提案

メニュー開発

多様な事業で培った
ノウハウを最大限に
活かした食事提供高効率な
オペレーション力

中期経営計画

Rise Up Plan2028

サステナビリティマネジメント

環境への配慮

人材の育成

食に対する
取組みコーポレート・
ガバナンス

経営理念 顧客第一を会社の心とする

感謝し、
感謝されること繁栄を願い、
あわせて共益をはかること英知を集め、
サービスの向上に
努めること

寮事業 Dormitory business

● 棟数 526 室数 44,908



学生寮・社員寮(ドーマー)

商品 種別	
『ドーマー』学生寮	
『アーバンテラス』シェアハウス	
『ドーマー』社員寮	
『ドミール』賃貸マンション	

- 事業の
特徴
- ・寮長・寮母が常駐
 - ・管理栄養士が考案したメニューを一食一食手づくり
 - ・全室家具付き、選べる居室タイプ
 - ・ダイニングルームやランドリールームなど充実した共用設備

ホテル事業 Hotel business

● 棟数 96 室数 17,180

ビジネスホテル
(ドーマーイン)

商品 種別	
PREMIUM	御宿 野乃
スタンダード	EXPRESS

- 事業の
特徴
- ・清潔で心地よいお部屋
 - ・温泉感覚のゆったりとした大浴場を完備
 - ・その土地ならではの食材を取り入れた、こだわりの朝食をご用意
 - ・夜鳴きそばなどの無料サービス

● 棟数 42 室数 4,260

リゾートホテル
(共立リゾート)

商品 種別	
ラビスタ	癒しの湯宿
ルシアン	湯めぐりの宿

- 事業の
特徴
- ・多彩な無料サービスをはじめ、充実したおもてなし
 - ・プライベートな湯浴みを愉しめる無料貸切風呂を完備
 - (※)一部施設を除く
 - ・四季折々の旬菜や地産地消の厳選食材を活かしたお料理

シニアライフ事業 Senior life business

● 棟数 14 室数 890

高齢者向けの住まい
(ドーマーシニア)

商品 種別	
「介護型」	「自立型」
「介護・自立」併設	デイサービス

- 事業の
特徴
- ・「食事」「日中活動」「睡眠」の3つの生活習慣に独自のアプローチで取組み、お客様一人ひとりの「生涯活躍」の実現を応援
 - ・専門知識と専門技能を持つ社員によるチーム体制を整え、お客様の毎日をサポート

事業を通じた価値提供

2025年3月期

経済価値

株主価値の向上

売上高	228,933 百万円	ROE	15.7%
経常利益	21,417 百万円	EPS	186.6 円
自己資本比率	33.0%		

顧客満足度の追求

- 大規模修繕・リノベーション
- 寮 7 棟 ホテル 18 棟

顧客基盤の拡大

- 会員プログラム『Dormy's』の会員数 約130 万名
- 留学生受け入れ者数 5,935 名
- インバウンド宿泊室数
- ドーマーイン 1,082,032 室
- 共立リゾート 180,417 室
- 合計 1,262,449 室

社会価値

新たな雇用の創出

- 新卒採用者数 278 名 ■中途採用者数 388 名
- (※) 株式会社共立メンテナンス単体の正社員の総数

多様な人材活躍

- 女性管理職比率 17.4% ■中途管理職比率 76.2%
- 外国籍社員比率 4.6%
- (※) 株式会社共立メンテナンス単体の正社員に占める割合

学びの機会の提供

- 延べ 1,050 名の RA 卒業生が社会人として活躍
- 中・高生 84 名のホテル職業体験プログラムの実施

異文化交流促進

- 国際交流寮 275 棟

地域貢献活動

- 子ども食堂の実施 4 回 ■ビーチクリーン活動 2 回

共立メンテナンスの経営資本

当社は創業以来、「顧客第一」を経営理念に掲げ、社会における多様なニーズの変化に対応し、進化・発展を続けてきました。その歴史のなかで、下記に示すさまざまな独自の資本を築き、今後も強化していくことで、社会の発展に寄与する価値を創出しながら、さらなる持続的成長と企業価値向上を目指していきます。

財務資本

当社の強固かつ柔軟な財務基盤を背景に、持続可能な成長に向けた戦略的投資と機動的な資本政策を実施しています。

総資産

301,470百万円

純資産

99,360百万円

現金および預金

25,675百万円

コミットメントライン契約

300億円

製造資本

当社の多様な宿泊および居住ニーズに応える運営資産を基盤とした、製造資本を強みとしています。

寮事業 総拠点数

526棟 44,908室

ホテル事業 総拠点数

138棟 21,440室

シニアライフ事業 総拠点数

14棟 890室

知的資本

当社の40年以上にわたる独自の運営システムや顧客データの活用を通じて、高付加価値なサービスを提供する知的資本を蓄積しています。

全国規模の寮運営を基に、継承されたノウハウ

食と住の安全・安心を維持する規程・マニュアル・運営体制

RAプログラム

※寮内における寮生様同士のコミュニケーションを活性化させる寮生リーダー『RA(レジデント・アシスタント)』を任命し、学びと成長の環境を育むプログラム

人的資本

当社の現場力とホスピタリティを磨き上げた人材を活かし、多様な施設運営を支える人的資本を強みとしています。

社員数

3,235名

(※)株式会社共立メンテナンス単体の正社員・契約社員の総数

コンセプトualスキルを育成する教育研修プログラムを実施

社会・関係資本

当社は地域社会やお取引先様との強固な信頼関係を築き、多様なステークホルダーと連携しながら、安全・安心な居住環境と持続可能なサービス提供を通じて社会・関係資本を育んでいます。

提携先学校数

1,360校

寮の入居者数

45,082名

RAプログラム導入寮

62棟

ホテルの宿泊者数

988.5万人

高齢者向け住まい等の入居者数

640名

共生会(協力企業会員組織)会員社数

121社

自然資本

当社の事業活動が自然資本に依拠している現状を認識し、持続可能な経営の実現に向けて、環境負荷低減に向けた方策を検討・導入していきます。

消費電力

20万MWh

消費都市ガス

1,330万m³

消費淡水

636万m³

ステークホルダー
エンゲージメント

共立メンテナンスの
パートナーシップが生み出す価値

当社は「繁栄を願い、あわせて共益をはかること」を経営理念に掲げており、ステークホルダーの皆様との共存共栄は事業活動における大前提です。お客様、株主様、地域社会の皆様など多様なステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを通じて信頼関係を築き、持続可能な企業価値向上を目指しています。



ステークホルダー	ステークホルダーとの関係	主な対話方法	ステークホルダーの期待
お客様	「顧客第一の心」でご満足いただける商品・サービスを創造 お客様一人ひとりの「こうしてほしい」を感じ取り、一つひとつ真摯に向き合い、丁寧にお応えすることを大切にしています。また「お客様の声」から商品やサービスの改善・開発に努め、顧客満足度の向上を図ります。	●ご利用施設で頂くご意見・ご要望 ●コーポレートのお問い合わせ窓口 ●ご利用施設に関するサポートデスク ●お客様アンケート ●コミュニティサイト ●SNS（ソーシャルネットワークワーキングサービス）	●安全・安心を第一に、付加価値の高い商品・サービスを追求すること ●お客様が認識していないニーズを先取りし、提案していくこと
社員	個々の才能を輝かせるための職場づくり 創業者が掲げた社訓に共感し、「お客様を喜ばせること」が「自らの喜びにもなる」という企業文化が受け継がれてきました。新しい働き方の追求や自律的な成長を支援することで、社員一人ひとりが持つ可能性を引き出す職場づくりを推進します。	●キャリアに応じた教育研修 ●人事評価制度とフィードバック面談 ●キャリアアンケートの実施 ●コンプライアンス・ホットライン（内部通報窓口） ●社内報、部内報、ビジネスチャット ●社長との対談企画	●心身の健康 ●公平・公正な評価と処遇 ●ワーク・ライフ・バランスがとれる柔軟な働き方 ●挑戦できる環境づくり ●キャリアアップ・学びの機会 ●人権尊重・労働法令の遵守
お取引先様	共存・共益を図り、サステナビリティを推進 公正・透明な取引を行い、責任ある調達を実践します。またサプライチェーン全体（購入先様、製造元様、委託先様など）で持続可能な調達活動を推進するための理解・協働を図り、ともに発展できる関係を維持します。	●共生会会報誌『絆流』の発行 ●取引先持株会 ●人権デュー・ディリジェンス ●パートナーシップ構築宣言 ●コンプライアンス・ホットライン（外部通報窓口）	●公平な機会の提供、公明かつ公正な選定 ●サステナブルな調達のための情報共有や協働
オーナー様	オーナー様のご意向を尊重し、安定的な資産運用を継続 長期にオーナー様の大切な資産を保全し、各事業の計画に合わせて、改修工事やリニューアル、事業所で使用する備品や消耗品、エネルギーの調達を行い、「安全・安心」で安定した事業運営の実現を推進します。	●担当者による定期訪問 ●半年に一度の管理報告 ●法令に則った改修工事・定期点検 ●契約更新	●資産運用の安定・継続性 ●自社の商品・サービスに対する信頼 ●資産価値の維持
株主・投資家様	相互理解を深め、企業価値の向上を図る 当社は、経営状態や事業計画など投資判断に資する情報を適時公平に継続して提供しています。また、対話を通じて頂いた意見や懸念等は経営層が出席する会議で報告し、改善に反映させることで、中長期的な企業価値の向上を図ります。	●株主総会 ●決算説明会 ●1on1 ミーティング ●海外 IR ●個人投資家向け説明会	●IR 活動を通じたコミュニケーション ●情報開示の充実 ●外部評価機関への対応 ●サステナビリティ経営の推進
金融機関様	信用を蓄積し、安定的な事業資金を調達 当社の業務内容や財務状況を理解し、経営の健全性を適切に判断できるようわかりやすい情報開示に努め、積極的なコミュニケーションにより、相互理解と信頼関係の形成を図ります。	●担当者による定期訪問 ●業績報告	●安定的な事業規模の拡大 ●財務規律を意識した積極的な成長投資 ●事業発展につながる情報共有や協働
地域社会・地方自治体様	雇用の創出と地域経済の活性化 当社は、事業展開地域における雇用創出や持続可能な街づくり・地域活性化を推進しています。また、地区協議会などに参加し、事業を通じて地域課題の解決を図り、エリアの価値向上と経済効果の創出に貢献しています。	●出店エリアでの採用説明会 ●出店エリアの清掃活動 ●地域活性化につながるイベント運営 ●各地方自治体様への訪問	●事業を通じた経済効果の創出 ●職場見学・職業体験の実施

事業概況

寮事業

寮事業は、当社グループの創業以来、安定的に成長を続け、コロナ禍においても堅実に事業を継続し、お客様の期待に応えてきました。私たちが目指すのは単なる食と住の提供ではなく、“日本一の下宿屋”です。寮生様一人ひとりに寄り添い、食事の質にこだわる独自の寮サービスを提供してきました。今後は、留学生からスポーツ選手、外国人研修センター、多世代共生型など、幅広い領域への展開を推進し、さらなる価値の提供を目指します。



常務取締役
ドミトリーグループ担当
小原 康緒

● 事業概要

当社の基幹事業である寮事業は、全国に526棟・約45,000室（2025年3月末時点）の学生寮・社員寮を運営しています。学生寮では、寮長・寮母が常駐し、管理栄養士が考案した朝夕2食付きの食事を提供。家具付きの居室や充実した共用設備が完備されており、お客様に安心・快適な生活環境を提供しています。

また、国際交流寮やコンセプト寮など、多様なニーズに応える寮も展開しています。社員寮では、企業様のニーズに応じて、必要な期間・室数だけ借りられる柔軟な契約形態を採用しており、オーダーメイドの寮設計や運営を可能とし、福利厚生の一環として活用されています。

● 事業環境の認識

強み

● 業界トップの規模と豊富な運営実績

全国で500棟以上展開し、学生寮・社員寮を合わせて業界No.1のシェアを誇り、年間利用者数は約66,000名にのぼる。約1,300校の学校法人様および約1,000社の企業法人様との提携による安定した需要がある。

● 高いホスピタリティ品質と安心の住環境

寮長・寮母が常駐し、ご入居者様に対して温かいサービスを提供。「下宿」の温もりと安心、管理栄養士による栄養バランスに配慮した朝夕2食の食事（42日サイクルのメニュー等）、全室個室で家具付きの快適な生活空間を提供している。

● 交流促進と学び・成長の場への対応

歓迎会、季節イベントなど寮生様同士の交流を促進するプログラムを多数開催し、コミュニケーションの場を提供。RA（レジデント・アシスタント）プログラムを導入し、寮生様の相談役・イベント立案運営などを担う学生リーダーを育成。留学生様向けの「国際交流寮」も多数運営（2025年3月末時点で全国275棟、約5,900名が入居）し、多文化共生のノウハウを蓄積している。

● 受託運営と設備管理の完全対応力

学校法人様や企業様が保有する寮・社宅、研修施設などを対象に管理・運営を一括受託。食事、清掃、備品調達、コスト管理などをトータルでサポート。日常清掃から法定点検、退去後の修繕・リフォームまでを含めた設備管理体制をお客様のニーズに合わせたオーダーメイドプランにて提供。

課題・リスク

- ・建築費、修繕費の高騰。
- ・労働人口減少、採用難によるサービスレベルの維持困難化。
- ・他業界や開発業者の参入による価格競争の激化。
- ・18歳人口の減少。
- ・学校の統合や淘汰、キャンパスの都心回帰等による寮需要減少。
- ・リモート勤務やDX化など働き方の多様化による、社員寮の需要構造変化。

機会

● 全国展開×企業ニーズ

地方企業様への社員寮提案強化、研修・配属・異動への対応。未出店エリアへの進出、ホテル事業との連携強化。

● 多様化するニーズへの対応

留学生の来日増加、住居不足による学生寮需要の増加。技能実習生の雇用拡大による社員寮需要の拡大。

● ワンストップサービス

受託先様向けに運営・管理＋食事＋安全体制の総合提案。全国の各地域特有のニーズや環境にもオーダーメイドで対応。

● 高品質ホスピタリティ

RAプログラム、手作り中心の食事による競合・同業他社との差別化。採用難、離職防止対策として社員寮活用への期待。

● 多様な人材活用

地方・高齢者・外国人など多様な人材活用により雇用創出に寄与。

● 2024年度の概況

2024年度は、新たに8棟907室をオープンし、期初稼働率は97.0%（前期比1.2ポイント減）でした。特に関西エリアでは4棟568室の開発・開業を積極的に推進。学生寮では国立大学法人神戸大学様と提携し、神戸大学提携国際交流寮「KU ROKKO HOUSE」（175室）をオープンしました。社員寮においても前年より578室の契約増加となり、寮事業全体では、売上高54,923百万円（前期比+5.0%）、営業利益6,070百万円（前期比+3.3%）と堅調な業績を維持しました。

市場の動向については、採用強化や離職防止、人材育成の観点から、寮制度を復活・導入する企業様からの期待が高まっており、新規法人様から当社へのお問い合わせも増加しています。

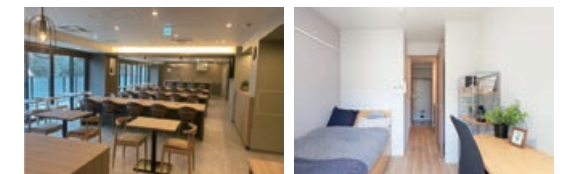
コストインフレーションが加速するなか、コスト管理の再徹底、業務効率化および合理化の継続に加え、販売価格の適正化にも取り組みました。

● 2025年度の見通し

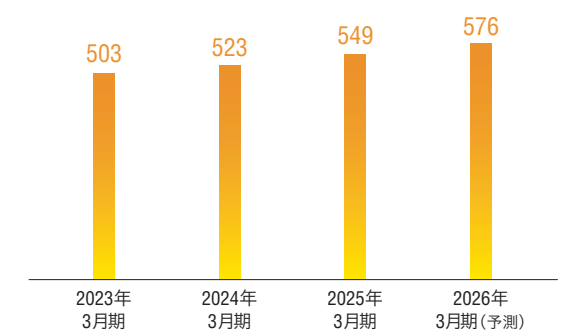
2025年度の売上高は57,600百万円（前期比+5.0%）、営業利益は6,200百万円（前期比+2.0%）を見込んでいます。学生や社会人を中心としたお客様にとどまらず、幅広い年代層にドミニーの魅力を伝える多世代型ドミニーのリニューアル開業、将来的に有料老人ホームやサービス付高齢者向け住宅への業態転換を見据え、初期設計から法基準に対応した「シニア転用対応学生寮」の開発、寮の空室を活用した1泊からの短期滞在を可能とする民泊事業の推進など、お客様の多様なニーズに合わせ新たなドミニーを本格的に始動させていきます。

今後も顧客第一を徹底し、皆様に喜んでいただける寮運営を事業所と一体となって実践し、お客様との絆と信頼をよりいっそう深めるべく、関係強化を図っていきます。

神戸大学提携国際交流寮「KU ROKKO HOUSE」175室



売上高（億円）



2028年目標達成に向けた中期経営計画への貢献

中期経営計画で掲げる成長戦略の一環として、積極的な新規事業所の開発・開業を進めていきます。全国の有力国立大学様周辺への新規開業、特に未出店エリアへのマーケット拡大を推進し、5カ年で6,700室増加の50,000室体制を目指します。

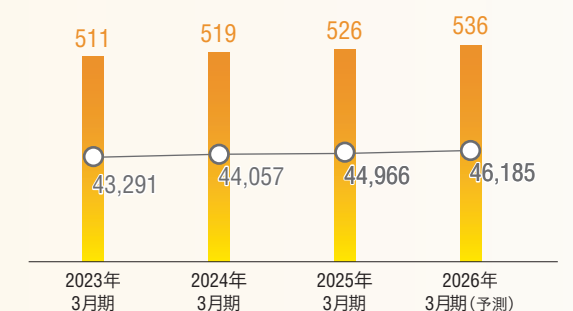
学生寮においては、学校様と共同で企画・開発を進める提携寮を中心に、国立大学様を含む全国の主要拠点においてマーケットニーズに即した展開を加速します。

社員寮では、プライベートを確保しながらもコミュニケーション空間を兼ね備えた付加価値の高いワンルームタイプへの需要が高まっており、こうしたニーズに合わせた開発も強化していきます。

既存事業所では、大規模リニューアル工事を実施し、トレーニングジムやコミュニティラウンジ、コワーキングスペースなど共用設備の充実を図り、顧客満足度の向上に取組みます。また、国内の進学人口の増加や人口全体の高齢化、多

様化するライフスタイルに対応するため、当社グループで培ったノウハウを活かし、学生様からご高齢者様まで多世代共生を見据えた未来型ドミニーの基盤づくりを推進していきます。販売価格の適正化やコストインフレーションへの対応、徹底したコスト管理を継続し、売上高の拡大だけでなく、利益率向上による安定的な成長にも貢献していきます。

棟・室数 ■ 棟数（棟） ○ 室数（室）



事業概況

ホテル事業

ホテル事業は、徹底した顧客満足の追求から生まれるコストパフォーマンスの高い商品・サービスを通じ、国内外のお客様からご愛顧いただき、当社グループの成長を牽引しています。『ドリーミン』と『共立リゾート』、「都市型」と「郊外型」それぞれのホテルのアライアンスで地域をつなげ、人をつなげ、社会を元気にする“総合ホテルネットワーク”へと進化していきます。



取締役
ホテル事業戦略本部長
鈴木 真樹

● 事業概要

当社のホテル事業では、国内外で138棟・約22,000室（2025年3月末時点）のビジネスホテル『ドリーミン』と、リゾートホテル・和の湯宿『共立リゾート』を運営しています。また、ビジネスホテルでありながら、観光ニーズに応えた和風プレミアムブランド『御宿 野乃』や、眺望を楽しめる『ラビス

タ』など、多様なお客様の宿泊ニーズに応えるべく、ブランドの拡充を進めてきました。各施設では温泉大浴場や地元食材を活かした料理、『夜鳴きそば』といった無料サービスなど、ホテルの常識にとられない独自のサービスを提供し、常にお客様に“くつろぎ”と“癒やし”を届けることを追求しています。

● 事業環境の認識

強み

● 差別化したブランド戦略と付加価値

顧客体験を重視した高付加価値型のブランド地位を確立。「温泉・大浴場付きビジネスホテル」「夜鳴きそば」「地元食材の朝食」などの独自のサービスで差別化を図る。

● 寮事業との相乗効果による独自のノウハウと組織文化
学生寮・社員寮運営で培われたご入居者様目線のサービス思想がホテル事業にも活かされている。寮事業の“家庭的なホスピタリティ”をホテル運営に昇華、現場スタッフの接客姿勢が強み。

● 人材育成・組織構造の整備

公正かつ標準化された人事制度と、OJT・キャリアパス整備を通じて、現場のサービス品質を高める体制を構築。階層別研修やジョブ別研修、eラーニング制度を導入し、未経験からでも安心して成長できる人材育成体制を整備。

● DX推進による業務効率化と利便性向上

予約システムやスマートチェックイン、統合データベース構築に注力し、お客様の利便性向上と業務効率化による収益性改善を図っている。『顧客』『施設』『人材』などのデータを一元管理し、分析・意思決定に活用、戦略的な運営力を強化している。

● 多拠点展開で安定した稼働と予約対応力

全国に138棟展開（2025年3月末時点）している施設が、地方都市や温泉地を含めた広域の顧客基盤を確立。全国対応の営業・採用・オペレーション体制を基盤に、地方都市での市場浸透や堅牢な競争優位性を構築。

課題・リスク

- ・AIやIoTなどの最新技術への対応力、人材採用力や物件開発力はさらなる強化が必須。
- ・労働人口の減少による人手不足やコストインフレーションの進行。
- ・各国の通商政策の動向や為替変動等による景気後退。
- ・自然災害激甚化や酷暑化による旅行需要の変動。
- ・海外企業の国内市場参入による競争激化。

機会

● インバウンド需要の回復と拡大

コロナ収束後の訪日外客数の回復を背景に、インバウンド比率30%超を目指す戦略を推進。

● 新規開業・施設拡充による供給能力の向上

出店地域とブランドバリエーションの拡張。
目標室数をドリーミン事業では20,000室、リゾート事業では5,500室とする計画。

● DX・省力化技術導入による業務効率化

スマートチェックイン、自動精算機、清掃ロボットなどの導入により、お客様の利便性向上と業務効率化の両立を図り、人手不足への対応と収益性改善に資する戦略。

● 人材戦略による組織強化とサービス向上

充実した研修制度（コンバート研修・OJT強化など）や柔軟なキャリアパス制度により、人材育成と離職防止に取組み、サービス品質を維持・向上させる基盤を形成。

● 2024年度の概況

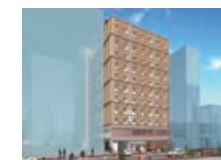
2024年度は、国際情勢の不安定化、物価高の進行、さらには8月に台風や豪雨災害、南海トラフ地震臨時情報発表等の影響で一時的に予約のキャンセルが集中するなど、変化の激しい事業環境でした。そのなかで、インバウンドの増加を中心とした宿泊需要の拡大を適時的確に捉えつつ、コストインフレーションに対応したレベニューマネジメントを徹底して行い、ランニングコストの増大はもちろんのこと、顧客満足度の維持・向上のために取組んだ大規模リニューアル工事費用の増加も吸収して、大幅な増収増益となり、過去最高益を更新しました。

また、単なるコストインフレーションに対応した値上げに留まることなく、老朽化の進む施設を中心とした大規模リニューアルや計画的な修繕に戦略的に取組むなど、顧客満足とともに従業員満足の向上にも努めました。

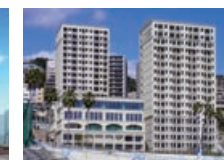
● 2025年度の見通し

当期は、コロナ対応により抑制期間が続いていたホテル事業の開発出店ペースを加速させるべく「開発・開業元年」と位置づけ、ドリーミン事業で4棟、リゾート事業で2棟の開業を計画しています。既存事業所についても大規模リニューアル計画を策定し、継続的に取組んでいきます。

インバウンド需要の安定的な獲得やレベニューマネジメントの精度向上による販売価格の適正化を進め、コストインフレーションへの対応も含め、引き続き増収増益を実現していきます。



御宿 野乃熊本
2025年11月（開業予定）

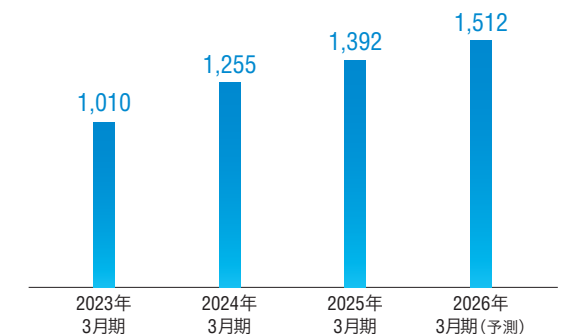


ラピスタ熱海テラス
2026年3月（開業予定）

- ドリーミン敦賀
2025年10月（開業予定）
- EXPRESS雲南
2025年10月（開業予定）
- 御宿 野乃福井
2026年2月（開業予定）
- 御室花伝抄
2026年3月（開業予定）

※2025年6月末時点での開業予定

売上高（億円）



2028年目標達成に向けた中期経営計画への貢献

成長戦略の外部成長については、出店地域とブランドバリエーションの拡張による規模の拡大を目指します。

2028年3月期に向けた開発の進捗状況としては、ドリーミン事業が目標室数20,000室に対して既に100%の見通しであり、リゾート事業が目標室数5,500室に対して、約90%の進捗となっています。

ドリーミン事業では、既存事業所出店エリアへのドミナント効果を狙った「野乃ブランド」の展開を加速し、さらには新たに「ロードサイド」タイプの開発にも取組み、持続的な規模の拡大を目指していきます。

リゾート事業では、国内外の観光ニーズから人気の高い温泉地への出店を継続しつつ、中古案件のリノベーションやモビリティハウスの活用など、建築コストの高騰に対応し得る戦略的な開発手法も導入し、開発ペースを加速していきます。

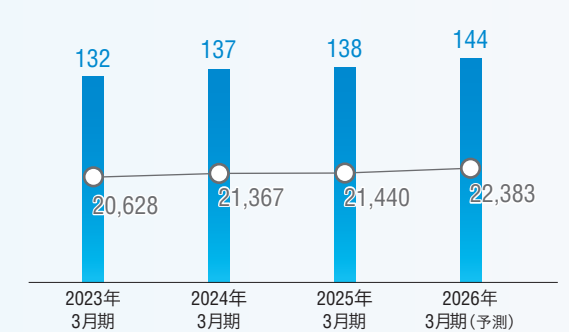
内部成長については、自社予約サイトならびに会員様専用アプリ『Dormy's』のコンテンツの拡充やユーザビリティの改

global cabin横浜中華街 78室



また、2025年度は、「全棟リクルーティングセンター化」構想の始動により採用活動を大幅に強化、さらには自社予約サイトや会員様専用アプリ『Dormy's』のリニューアル等を実施し、顧客満足度の向上にも取組み、事業課題への対応も着実に進めていきます。

棟・室数 ■ 棟数（棟） ○ 室数（室）



事業概況

シニアライフ事業

シニアライフ事業は、ご入居者様一人ひとりの「生涯活躍」を応援しています。まごころを込めた食事をお召し上がりいただくなど、寮とホテルの居心地のよい空間づくりで培ったノウハウを存分に活かし、快適で充実した毎日を提供しています。当事業を、寮事業・ホテル事業に続く3本目の柱にし、成長させられるよう、進化を続けていきます。



取締役
シニアライフ事業本部長
君塚 良生

● 事業概要

当社のシニアライフ事業は、ご高齢者様向けの住宅事業として、介護付き有料老人ホーム7事業所、住宅型有料老人ホーム2事業所、サービス付き高齢者向け住宅5事業所(うち3事業所は特定施設入居者介護の指定を受けている)の合計14事業所(890室)の有料老人ホームと2か所の通所介護

事業所の運営を行っています。「食事・日中活動・睡眠」の3つのテーマに注力し、それぞれに適正な対応を行うことにより、規則正しい生活サイクルを作り出し、日常生活レベルを活性化、それにより生活習慣病さらには認知症の予防改善につなげていく運営を目指し、ご入居者様の生涯活躍を応援していきます。

● 事業環境の認識

強み

●寮・ホテル運営のノウハウを活用した「食・住」サービス
寮事業やホテル事業で培った快適な住環境づくりや食事提供のノウハウを高齢者向けの住まいに昇華している。
管理栄養士・栄養士作成の献立を各事業所の厨房で毎日手づくりして提供、生活習慣病・認知症予防にも配慮している。

●「食事」「日中活動」「睡眠」の3つのテーマ
ご入居者様の「生涯活躍」を支援

生活習慣全体を対象とした独自のアプローチで、「栄養バランスの良い食事」「生きがいを促すアクティビティ」「質の高い睡眠」を組み合わせた健康支援を行う。
アクティビティケアとして学習やサークル、趣味を通じた認知症予防プログラムを展開している。

●最先端の見守りシステムを導入

AIセンサーによる心拍数・呼吸・転倒などの見守り機能を導入し、ご入居者様の安全を確保すると同時に、睡眠の妨げを低減する調光調色照明システムで睡眠リズムの調整を促進。顔認証カメラシステム導入により、認知症のご入居者様の無断での外出防止にも対応している。

●多様な居室形態と多店舗展開

介護付有料老人ホーム、住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅の複数形態を提供し、さまざまなニーズにも対応している。2025年3月末時点で、首都圏中心に14事業所890室を展開。

●実践力を向上させる研修体制

ご入居者様やご家族様に迅速で丁寧に応じるスタッフ育成のため、ディスカッション研修・認知症研修・アセスメント研修を取り入れ、現場で有効なスキルを養成している。

課題・リスク

- ・事業所スタッフの離職問題、採用難。
- ・建築費の高騰による開発コストの増大。
- ・IoTの活用、機械化」と「人の手、思い」のバランス取りの巧拙。

機会

●高齢者人口増加に伴う住宅・介護需要の継続拡大

75歳以上の人口は2025年には3,677万名、2036年に高齢化率33.3%、2067年には38.4%に達する見込み。サービス付き高齢者向け住宅や有料老人ホーム等へのニーズは今後も拡大。安定的な市場展開の機会も伸長。

●IT技術の活用による差別化と効率向上

IoT、AIセンサー技術の導入により、ご入居者様の健康管理や安全面をリアルタイムに支援することが可能。ご入居者様の満足度と運営効率の両面で競争力を向上。

●当社グループの不動産ネットワークの活用

当社グループの寮・ホテル用地など、豊富な不動産情報を活用し、迅速な事業拡張を実現。

●寮・ホテルに続く3本目の成長ドライバー

当事業は「育成事業」として重点的に事業拡大計画を策定。多世代型寮の開発など新商品開発を推進。

●地域コミュニティや価値共創型施設への需要増加

地域社会との交流を促進するコミュニティ型施設への関心が上昇。「生涯活躍」支援により、アクティビティ・学習・地域との連携活動を強化、差別化と入居満足度向上を推進。

● 2024年度の概況

2024年度は、介護付き有料老人ホーム『ドーマー中野弥生町』85室をオープンしました。これにより、2025年3月末時点で、運営棟数は14棟、総室数は890室となり、定員数は前期比10.6%の増加となりました。

業績面では、売上高は3,231百万円(前期比+921百万円・+39.9%)と大幅な成長を実現し、利益は新規開業費などの影響により、赤字ではあるものの前期比225百万円の改善となりました。

また、前年度に開業した『ドーマー目白台』および『ドーマー杉並今川』の稼働は着実に増加しており、将来の黒字化の基礎となる売上高増加に注力した1年となりました。

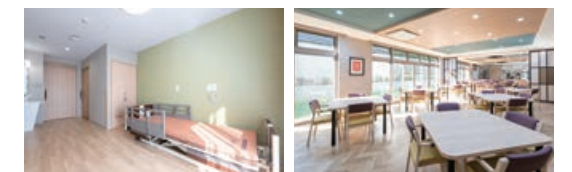
● 2025年度の見通し

2025年度につきましては、売上高は40億円台に達する予測をしています。

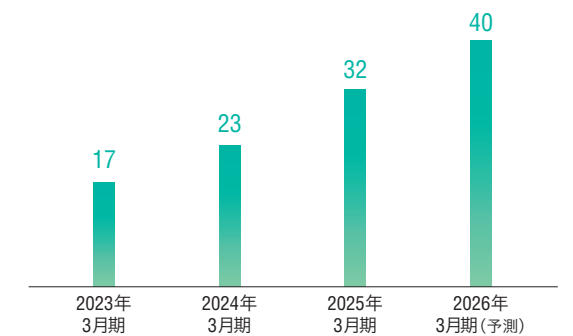
新規事業所開発については、70～80室の介護付き有料老人ホームを中心に年間2棟の開業を進めてきた結果、2026年3月末時点には16棟1,040室となる予定です。

新規事業所開発は、この1,000室を超えた段階で一区切りとし、将来的な収益改善のために全事業所の稼働を90%台に乗せる足固めをしたいと考えています。その一方で、新しいコンセプトの商品開発にも着手し、寮事業の運営で培ったノウハウを活かし、既存の寮事業所をご高齢者様もご利用いただける全世代型寮へ進化させるなど、新たな開発にも取組んでいきます。

介護付有料老人ホーム「ドーマー中野弥生町」85室



売上高 (億円)



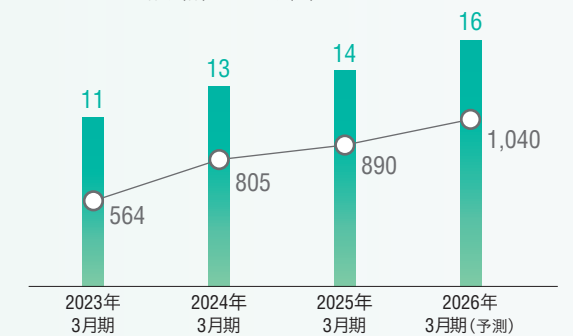
2028年目標達成に向けた中期経営計画への貢献

2023年度に事業所開発に向けた基本方針を変更しました。具体的には、これまで進めてきた有料老人ホームの開発を一時凍結し、改めて本事業の事業性の確認を行うこととしました。そのうえで、従来の有料老人ホームのカテゴリーには当てはまらない、新しい形態の多世代型寮の開発を企画中です。この分野に注力することで中期経営計画への貢献を目指していきます。

一方で、これまで進めてきた有料老人ホームについては、2025年10月に開業予定の『ドーマー大森町』を含め16事業所・1,040室の規模まで拡大する予定です。この拡大に伴い、2028年度には直近の数年間で開発を進めてきたすべての事業所が安定稼働に達する見込みであり、売上規模は50億円台半ばに達する見込みです。また、利益の観点からも、2027～2028年度においてプラス方向の寄与が可能になると見込んでいます。

さらに、現在企画中の多世代型寮の開発を進めることにより、ご高齢者様を含む多様なニーズに応え、安心してお住まいいただける住環境を作り上げていきます。こうした流れを受け、中期経営計画に対し、収益面でよりいっそう貢献ができるシニアライフ事業を確立していきます。

棟・室数 ■ 棟数(棟) -○- 室数(室)



財務戦略 CFOメッセージ

企業価値の向上

利益率の向上

成長性の向上

資本コストの低減

基本情報

「持続的成長」と
「財務健全性の維持・向上」
の両立を実現してまいります。

常務取締役
経営企画グループ担当 高久 学

2024年度決算の振り返り および中期経営計画の進捗

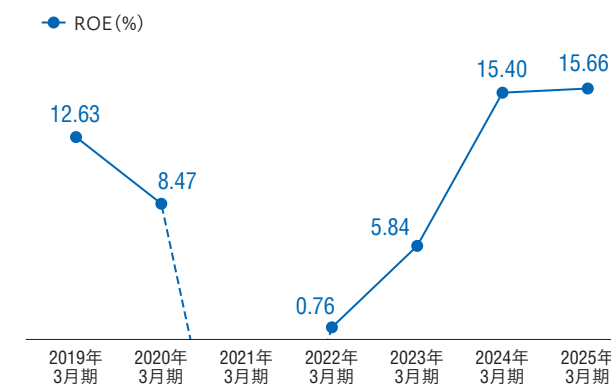
2024年度は、雇用および所得環境の改善や個人消費の持ち直しの兆しが見られる一方で、各国の通商政策の動向や為替変動等の影響もあり、先行き不透明な状況が継続しました。そのようななか、食材費や人件費を中心としたコスト上昇の影響を想定以上に受けましたが、販売価格の適正化への取り組みなどが功を奏し、大規模リニューアル工事費用の増加も吸収し、業績は2期連続での最高益を更新しました。

また、中期経営計画の進捗については、掲げた各施策を実行するなか、訪日外客数が想定を大幅に上回り、販売価格の適正化なども寄与した結果、当初の想定より1年早いペースで業績が推移しています。

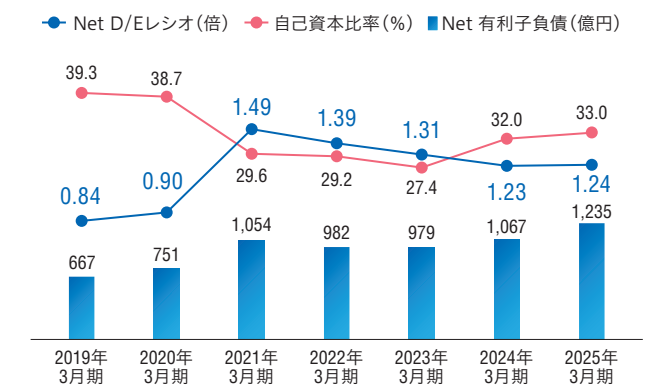
現時点における2028年までの目標開発室数への進捗は、寮事業が目標50,000室に対して97%、ドミーイン事業が目標20,000室に対して102%、リゾート事業が目標5,500室に対して98%と概ね順調に推移しています。また、施設の増加に対応する人材の確保については、寮事業における学校様とのリレーションシップもあり、新卒採用者を中心に十分に確保できる見込みであり、次年度の新卒採用計画では約380名の入社を予定しています。

なお、中期経営計画の最終年度の定量目標に対する2025年3月期の実績（KPI）は、売上高が2,289億円と81.7%、営業利益が204億円と72.8%、営業利益率は8.9%とあと1.1ポイント、ROEは15.7%と超過、EPSも186円と93%、NetD/Eレシオは1.24倍とあと0.24ポイントと順調に推移しています。

ROEの推移



Net D/Eレシオと関連指標の推移



財務・資本政策の基本方針

当社は、「持続的成長の実現」と「財務健全性の維持・向上」の両立を、財務・資本政策の基本方針としています。

これを実現するため、成長投資に対しては収益性とリスクの両面から精緻な評価を行い、資本効率の最大化に取り組んでいます。

具体的には、ROEを重要な経営指標と位置づけており、資本コストを上回るリターン確保を目指しています。当社の中期的な目標として、ROEを安定的に10%以上に維持・向上させることを掲げており、その実現に向けて事業ポートフォリオの見直しやコスト構造改革、資本効率を意識した投資配分を進めています。

一方で、成長投資を積極的に推進するなかでも、健全な財務基盤の維持は重要であると認識しており、NetD/Eレシオをコアな健全性指標として掲げています。現時点では、NetD/Eレシオ1.0倍以下が適正水準と考えており、手元流動性の適正な確保と有利子負債の効率的な運用を通じて、財務の安定性を維持していきます。

リスクコントロールの面では、経営リスクの全社的な可視化および管理に取り組んでおり、主要な財務リスク（為替、金利、信用など）に対しては、ヘッジの活用やリスク限度の明確化といった具体策を講じています。また、内部統制および内部監査部門による定期的な検証とフォローアップを通じ、ガバナンスの実効性を高めています。

中長期的な企業価値創造に向けた財務戦略

当社は長期ビジョンとして「KYORITSU Growth Vision」、サブタイトルとして「For The Next Future 3&3&3（トリプルスリー）」を掲げています。3&3&3（トリプルスリー）とは、「100年企業」を標榜する当社が創業50周年に当たる2030年に、売上高3,000億円、営業利益300億円を達成することを目標とし、併せて顧客満足度・従業員満足度・ブランド力・労働生産性のさらなる向上と新規開発エリアの拡大を図ることを目指しており、長期的には、これを一つの通過点と位置づけています。

長期ビジョンを実現するための具体策として、中期経営計画「Rise Up Plan 2028」を策定し、取り組みを進めています。「Rise Up Plan 2028」では、骨子を「コロナからの回復 そして再成長へ」と「顧客満足度のさらなる追求とエリアの拡大」と設定しました。具体的には【外部成長】として「新規開発による室数の増加」と「販売価格の適正化」によりトップラインを向上させること、【内部成長】として「DX活用による集客費用の適正化」と「DX活用による労働生産性の向上」により収益性の向上を図ることとし、併せて人材戦略、サステナビリティ戦略にも取り組んでいます。また、新たにアクティブシニアを対象とした施設を含めたシニアライフ事業の育成強化、海外事業の検討など、新しい領域への取り組みも進めています。

当社は創業以来「顧客第一を会社の心とする」という経営理念のもと、「食と住のサービスを通じ、広く社会の

財務戦略 CFO メッセージ

発展に寄与する」という経営方針を掲げ、実践してきました。そして2018年からは、コーポレートスローガンとして「よい朝のために。」を加え、食と住を通じて心からのくつろぎや安らぎをご提供し、すべての方々が生き生きとした豊かな人生をおくり、希望と活力にあふれた新しい1日を迎えていただけるよう、「よい朝」をつくる活動を推進しています。

この活動を継続的に進化させることによって、長期的な経済的価値と社会的価値を創造し提供していきます。

収益性の向上と資本コストの低減

現時点における当社の資本コストは、7～8％程度と認識しており、本中期経営計画ではROE目標を10％に設定しています。足元では、ホテル事業におけるインバウンド需要の増加という追い風のもと、販売価格の適正化による収益性改善が進み、本計画目標を上回るROEを実現しています。ROEにつきましては、エクイティスプレッド確保の観点から、安定的に10％以上を維持することを目指しており、本計画に掲げる各施策の推進を通じて、さらなる収益性の向上を目指していきます。

PBRについては、当社の企業価値や成長性をご評価いただき、現在2倍超と市場平均を上回っていますが、まだまだ成長余地があると認識しており、引き続きROEの向上を図るとともに、投資家様との対話や積極的な

IR・PR活動を通じて成長戦略を明確に発信し、さらなるPBRの向上を目指していきます。

さらに投資家様との対話やガバナンス強化などを通じて、資本コストの低減にも積極的に取り組んでいきます。

キャッシュアロケーション

本中期経営計画の期間中に創出される営業キャッシュフローは1,250億円と見込んでおり、これに不動産流動化による550億円と金融機関様からの調達600億円を加え、総額2,400億円を原資とする計画です。この資金をもとに、当社の2大エンジンである安定成長を続ける寮事業と、成長率の高いホテル事業における新規開発投資に1,950億円、既存施設への大規模リニューアルに350億円、そしてお客様の利便性向上と業務効率化を目的としたDX投資に100億円を充てる方針です。

なお、新規開発や大規模リニューアルにおいては、建築コストの上昇が大きな課題となっていますが、設計・設備面での工夫や比較的投資効率の高い『御宿 野乃』シリーズの展開などにより、効率性を確保しつつ、収益性の検証を厳しく行っています。

成長投資の重点分野としては、より高い成長性が期待できるホテル事業を中心に推進する一方で、寮事業においても引き続き安定的な成長投資を継続していきます。

株主還元方針

株主還元については、「業績連動・収益対応型配当により株主の皆様へ利益還元する」との観点、ならびに「長期にわたり安定して着実に株主の皆様へ報いる」という方針に基づき、安定的かつ継続的な増配を目指しています。今後も財務バランスを勘案しながら、現状の目標である「配当性向20％以上」を下限として、最適な株主還元を検討していきます。なお、現時点においては、今後の成長性に鑑み、DOEよりも配当性向を重視するほうがTSRの向上に寄与すると考えています。

本中期経営計画の期間中は、新規開発などの成長投資に積極的に資金を振り向け、中長期的な企業成長を図る一方で、足元においても着実な成長により配当実額を高めることで、TSR向上を実現していきます。

また、株主優待制度についても、2025年3月31日を基準日として、株主優待券の増額、利用期間の延長、優待券の電子化など大幅な拡充を行い、より多くの株主様に当社サービスをご利用いただけるよう推進しています。

ステークホルダーの皆様へ

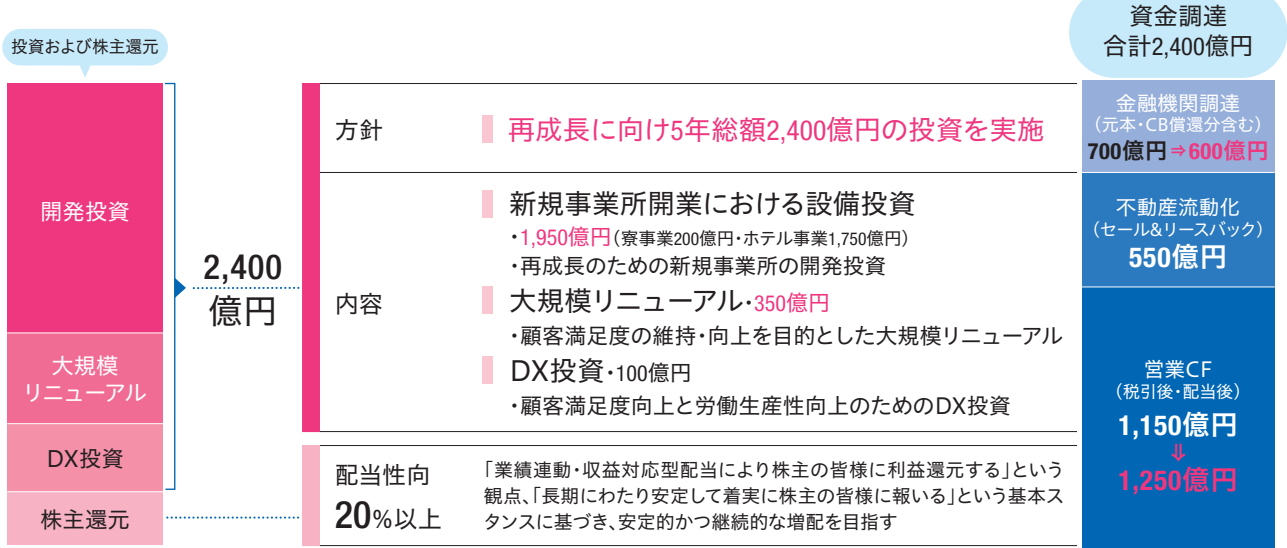
当社は、経営方針として「食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する」を掲げ、祖業である寮事業において「お客様のお役に立つ」や「お世話する心」といっ



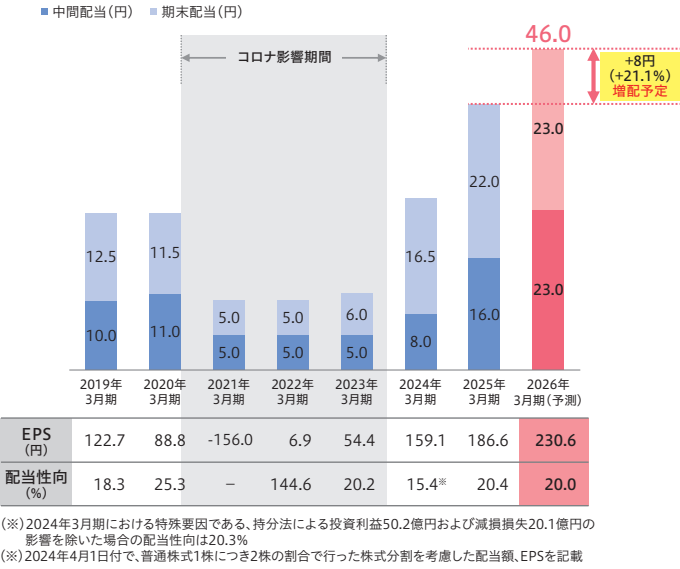
たアイデンティティを育み、その想いのなかから、ホテル事業が生まれ、今日に至っています。この当社特有のアイデンティティを忘れることなくさらに進化させ、安定成長が見込まれる「寮事業」と成長著しい「ホテル事業」の2大エンジンを、さらに強化するとともに、新たな商品やサービスの開発を推進し、持続的な企業価値の向上を図っていきます。

また、「資本コストや株価を意識した経営」にも真摯に取り組み、ステークホルダーの皆様からのご助言を頂戴しながら、資本コストや株価の趨勢をしっかりと認識し取り組んでいきますので、引き続きご支援・ご声援のほど何卒よろしくお願いいたします。

投資および株主還元と資金調達



配当



株主優待

- 「株主優待券」(7月・12月)
- 「長期保有株主優待券」(7月)
- 「リゾートホテル優待」(7月・12月)

ご所有株式数	株主優待券	長期保有株主優待券*	リゾートホテル優待*
100株以上～200株未満	2,000円分	2,000円分	1枚
200株以上～500株未満	4,000円分	4,000円分	2枚
500株以上～1,000株未満	8,000円分	6,000円分	
1,000株以上～2,000株未満	16,000円分	10,000円分	3枚
2,000株以上～5,000株未満	30,000円分	20,000円分	10枚
5,000株以上～10,000株未満	50,000円分	40,000円分	
10,000株以上	120,000円分	60,000円分	

(※)「長期保有株主優待券」は3月31日時点で当社の株式を3年以上継続保有されている株主様が対象
(※)「リゾートホテル優待」の割引率(目安)は下記の通りとなります。詳細は当社コーポレートサイトにてご確認ください
平日(および一部特定期間): 通常料金の約30%割引
休前日・特日等: 通常料金の約10%割引

2030年に目指す社会実現に向けて

KYORITSU GROWTH VISION 2030

共立メンテナンスグループでは、2030年に目指すべき長期ビジョン『For The Next Future 3&3&3』の実現に向け、2023～2027年度の5年間に取組むべき中期経営計画を策定しました。この中期経営計画への取組みを通じ、当社グループのミッションと持続的な成長の実現に向け、社会価値の向上と株主価値の向上を両輪に据えた経営を実践していきます。

2018～2022年度

KYORITSU
JUMP UP
PLAN

2023～2027年度

KYORITSU
Rise Up
Plan

2030年

KYORITSU GROWTH VISION
For The Next Future

3 & 3 & 3

2030年の目指す姿

創業50周年の節目に顧客満足度・従業員満足度・ブランド力・
労働生産性のさらなる向上と新規開発エリアの拡大

売上高 3,000 億円
営業利益 300 億円

中期経営計画 「Rise Up Plan 2028」

コロナからの回復
そして再成長へ

顧客満足度のさらなる追求と
エリアの拡大

当社グループのミッションと持続的な成長の実現に向け、
社会価値の向上と株主価値の向上を両輪に据えた経営を実践

社会価値の向上

基本方針

お客様や従業員を含む
すべてのステークホル
ダーの持続的な満足
度の向上

2028年3月期目標

サステナブルな社会
の実現に向けた取組み
を積極的に推進

環境	人材
食	ガバナンス

相乗効果

株主価値の向上

基本方針

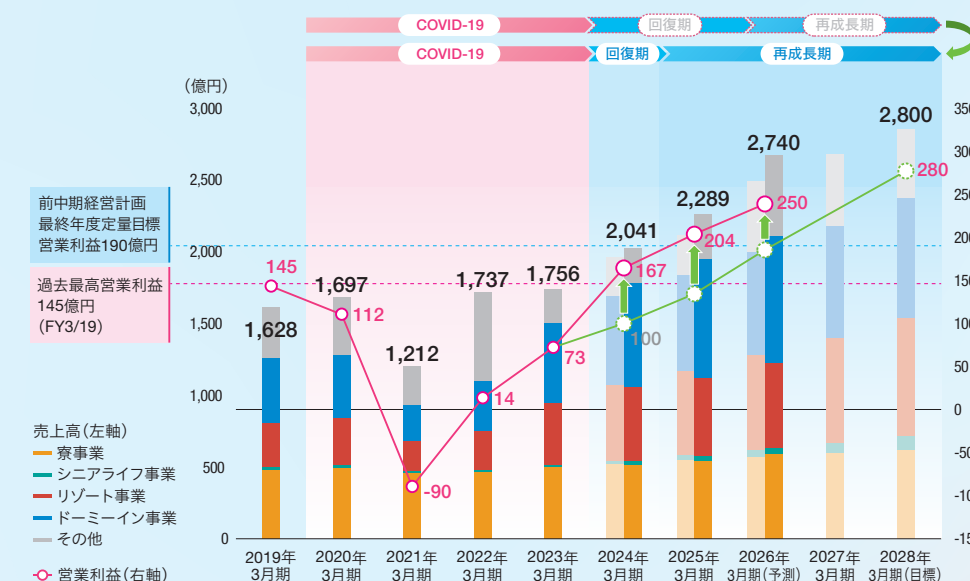
持続的な成長の実現に
向け将来の環境変化に
対応した健全で強固な
事業基盤の確立

2028年3月期目標

ROE	10%
EPS(※1)	200円

定量目標

寮事業およびホテル事業を中心に着実な成長を遂げ、
5年間の売上高平均成長率10%、営業利益平均成長率30%を目標とする



2028年3月期目標

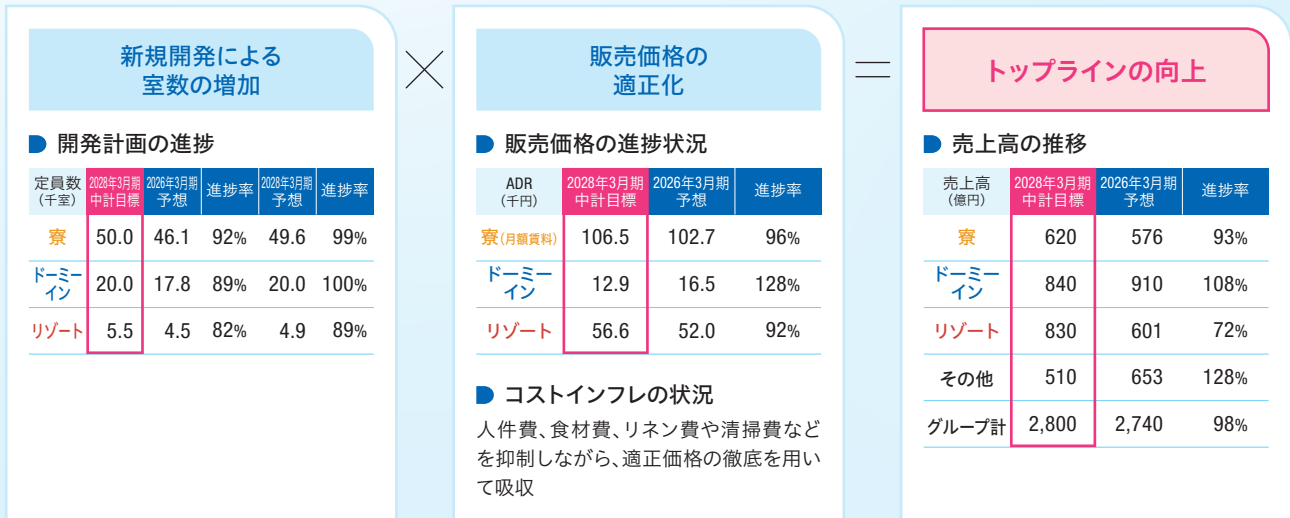
売上	2,800億円
営業利益	280億円
営業利益率	10%
EPS(※1)	200円
ROE	10%
Net D/Eレシオ(※2)	1倍以下

(※1) 2024年4月1日付で普通株式1株につ
き2株の割合で株式分割
(※2) 2026年1月を償還期限とするユーロ
円CBが転換

中期経営計画「Rise Up Plan 2028」

外部成長

新規開発による居室および客室数の増加と販売価格の適正化を進め、
トップラインの向上を図る



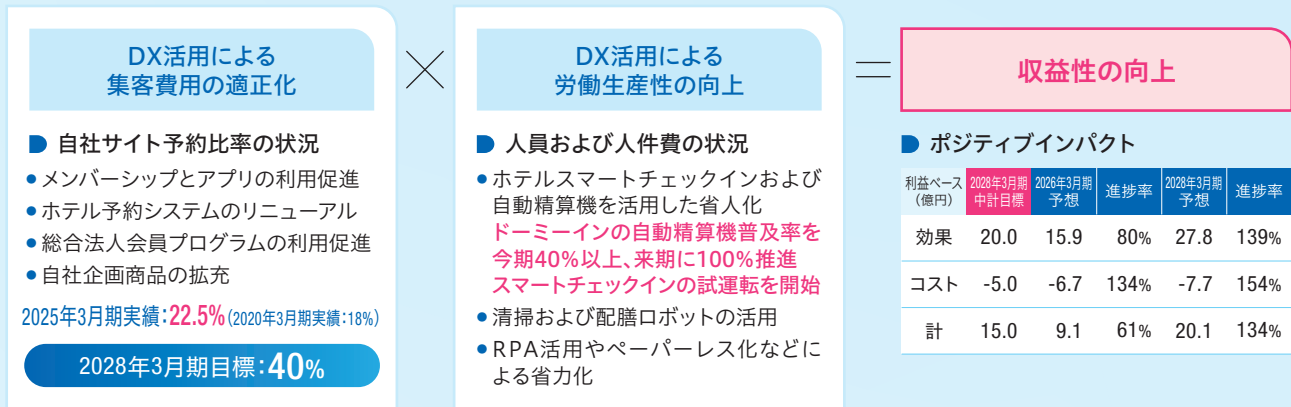
寮事業およびホテル事業の開業見込み

	実績				意思決定済・事業化予定					
	2024年3月期		2025年3月期		2026年3月期		2027年3月期		2028年3月期	
寮・ドミール	+12棟*	+1,037室*	+8棟*	+907室*	+12棟*	+1,364室*	+10棟*	+2,195室*	+11棟*	+1,245室*
	期末棟数	519棟	期末棟数	526棟	期末棟数	536棟	期末棟数	546棟	期末棟数	557棟
	期末定員室数	44,057室	期末定員室数	44,908室	期末定員室数	46,185室	期末定員室数	48,380室	期末定員室数	49,625室
	リース比率	86.9%	リース比率	87.1%	リース比率	87.1%	リース比率	87.0%	リース比率	86.5%
	[L] 弘前、[L] 仙台小松島 [L] 仙台鉄砲町、[L] 山形本町 [L] あすと長町、[L] 大塚 [L] 葛西グローバルハウス [L] 中野坂上、[L] 相模大野 [L] 大和南、[L] 京都西院、[L] 神戸山手		[L] 大森北、[L] 堺海岸通り [L] 西葛西北口、[L] 西葛西南口 [L] 千種南、[L] 大阪京橋 [L] グローバルハウス仁川 [L] KU ROKKO HOUSE		[L] 札幌西11丁目、[L] 札幌西18丁目 [L] 高松、[L] 仙台川内 [L] 西大路五条、[L] 壬生三条 [L] 坂戸駅前、[L] 名駅亀島アネックス [L] 徳島岡山南方、[L] 浦安3 [L] 相模大野2		北海道 - 東北 - 関東・甲信越 5棟 東海・北陸 - 関東・甲信越 3棟 東海・北陸 2棟 近畿 2棟 中国・四国 1棟 近畿 6棟 中国・四国 - 九州・沖縄 2棟		北海道 - 東北 - 関東・甲信越 5棟 東海・北陸 - 関東・甲信越 3棟 東海・北陸 2棟 近畿 2棟 中国・四国 1棟 近畿 6棟 中国・四国 - 九州・沖縄 2棟	
ドミーイ	+4棟*	+750室*	+1棟*	+78室*	+4棟*	+637室*	+6棟*	+1,135室*	+6棟*	+1,123室*
	期末棟数	95棟	期末棟数	96棟	期末棟数	100棟	期末棟数	106棟	期末棟数	112棟
	期末定員室数	17,107室	期末定員室数	17,180室	期末定員室数	17,817室	期末定員室数	18,952室	期末定員室数	20,075室
	リース比率	97.5%	リース比率	98.5%	リース比率	96.9%	リース比率	92.1%	リース比率	89.8%
	EXPRESS 豊橋 野乃浅草別邸 [L] 野乃別府 [L] 青森		[L] global cabin横浜中華街 (リニューアル)		敦賀 EXPRESS 雲南 [L] 野乃福井 [L] 野乃熊本		北海道 1棟 東北 1棟 北海道 1棟 東北 - 関東・甲信越 1棟 東海・北陸 1棟 関東・甲信越 1棟 東海・北陸 1棟 近畿 1棟 中国・四国 - 近畿 1棟 中国・四国 2棟 九州・沖縄 1棟		北海道 1棟 東北 - 関東・甲信越 - 東海・北陸 1棟 関東・甲信越 1棟 東海・北陸 - 近畿 1棟 中国・四国 - 近畿 - 中国・四国 - 九州・沖縄 1棟	
リゾート	+1棟*	+75室*			+2棟*	+306室*	+3棟*	+203室*	+2棟*	+146室*
	期末棟数	42棟	期末棟数	42棟	期末棟数	44棟	期末棟数	47棟	期末棟数	49棟
	期末定員室数	4,260室	期末定員室数	4,260室	期末定員室数	4,566室	期末定員室数	4,769室	期末定員室数	4,915室
	リース比率	73.8%	リース比率	73.8%	リース比率	74.1%	リース比率	71.0%	リース比率	67.5%
	[L] ラピスタ横浜須賀崎音崎テラス				京都御室花伝抄 [L] ラピスタ熱海テラス		北海道 - 東北 - 北海道 - 東北 - 関東・甲信越 - 東海・北陸 1棟 関東・甲信越 1棟 東海・北陸 - 近畿 1棟 中国・四国 - 近畿 - 中国・四国 - 九州・沖縄 1棟		北海道 - 東北 - 北海道 - 東北 - 関東・甲信越 - 東海・北陸 1棟 関東・甲信越 1棟 東海・北陸 - 近畿 1棟 中国・四国 - 近畿 - 中国・四国 - 九州・沖縄 1棟	
全社リース比率		88.7%			89.2%	88.8%			87.3%	86.2%

※開発案件の棟数・室数の増加数を示している(期末稼働棟数・室数の前期末からの増加数を表しているものではない)
(※)[L]はリース案件、下線を引いている文字は不動産流動化可能の案件

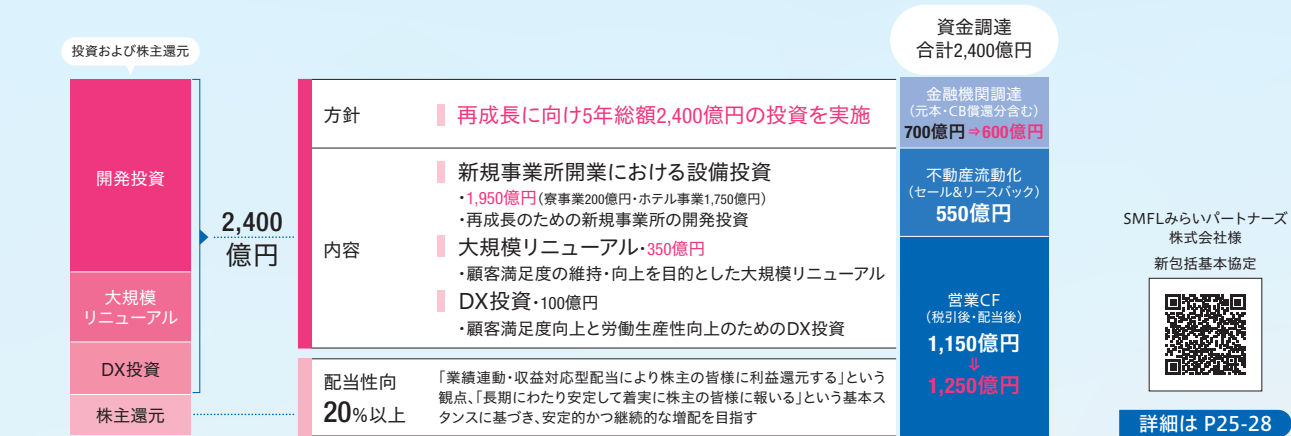
内部成長

DX活用による集客費用の適正化と労働生産性の向上を進め、
収益性の向上を図る



投資および株主還元と資金調達

今後のさらなる成長ステージの実現に向け、積極的な開発投資および大規模リニューアル・DX投資を計画。投資資金は、回復する営業キャッシュ・フローに加え、不動産流動化や金融機関様からの調達を活用。不動産流動化については、SMFLみらいパートナーズ株式会社様との「新包括基本協定」の締結により具体化。



DX 戦略

デジタル技術を活用することにより、サービスの質を高めお客様の
の利便性および満足度の向上を図ることに加えて、業務の効率化
による労働生産性および収益性の向上を図る

育成事業・海外事業展開

- 第三の柱として育成中のシニアライフ事業(高齢者住宅事業)を積極展開
- 新型コロナウイルス感染症の影響で中断していた海外進出については、新中期経営計画期間中に
おいて、寮事業、ドミーイ事業を中心に調査再開、事業性の検証ステージへ

サステナビリティ戦略

グループを取り巻く環境の変化を見据え、当社グループのミッショ
ンに沿った4つの重要テーマと11項目のマテリアリティを設定し、
中長期的な企業価値の向上と持続可能かつ「ヘルシー＆ハッピー
ピープル」な社会の実現を目指す

人材戦略

研修制度および人事制度の拡充・見直しによる
従業員満足度の向上と、事業拡大のベースとなる
優良な人材の安定確保

食に対する取組み

当社のビジネスモデルの中心には「食」があり、
「一食」に心を込める食のプロ集団が全事業の
メニュー開発に取り組む

挑戦の、その先へ。

— 共立メンテナンスの迅速かつ安定的な事業展開 —

コロナ禍に伴う人流の抑制や建築費の高騰により、新規出店による開発拡大は一時足踏みを余儀なくされました。しかし今、私たちはその苦難の時期を乗り越え、中期経営計画に掲げる「外部成長」の柱として、新規出店戦略がいよいよ再始動します。

「開発・開業元年」というスローガンのもと、2025年度は以下の新規出店を進めていきます。

● レジデンス領域



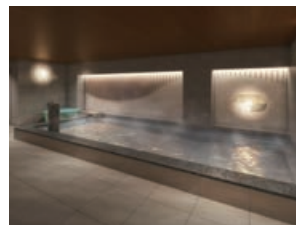
学生寮 2026年4月開業

ドーミー東海大 Hills

全493室の東海大学様専用寮『ドーミー東海大 Hills』は東海大学前駅より徒歩約7分の好立地。ドーミーでは初めて一つの寮に4タイプの居室が混在しており、10種類の共用設備を完備し、留学生様、体育会系学生様など多様なニーズにお応えする設備となっています。絶景が広がるテラスはHillsという名にふさわしい眺望です。



トレーニングルーム「ドミジム」



サウナ水風呂付大浴場

※画像は完成イメージであり、実際とは異なる場合があります

介護付有料老人ホーム 2025年10月開業

ドーミー大森町

全80室の『ドーミー大森町』は大森町駅から徒歩約6分。羽田空港や横浜方面へのアクセスに優れ、利便性の高いエリアに出店。ご入居者様の状態を把握し、いち早く異常を検知するAI見守りシステムや館内に居ながら体内時計を整える調光調色システムを導入し、ご入居者様の安全・安心や快適性を確保しています。



居室



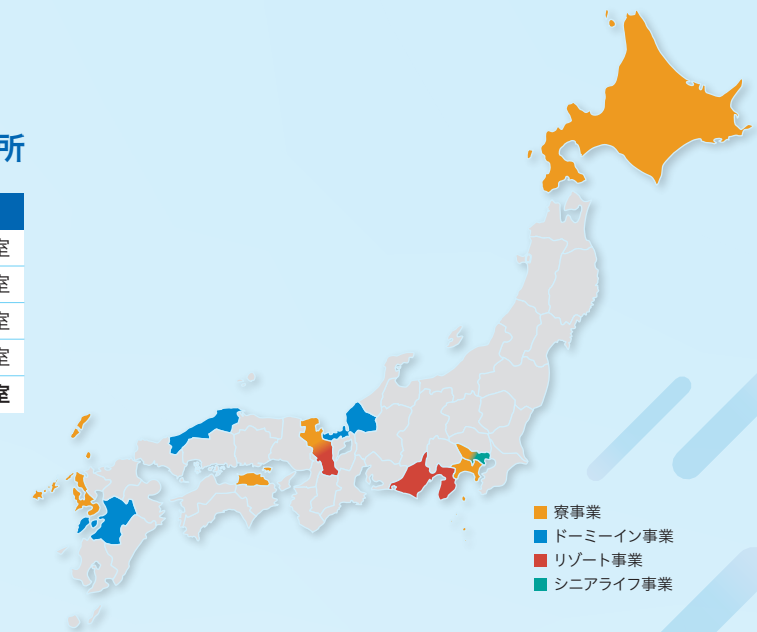
ダイニングルーム



※画像は完成イメージであり、実際とは異なる場合があります

● 2025年度開業予定の事業所

事業	棟数	室数
寮事業	12棟	1,364室
ドーミーイン事業	4棟	637室
リゾート事業	2棟	306室
シニアライフ事業	2棟	150室
合計	20棟	2,457室



● 寮事業
● ドーミーイン事業
● リゾート事業
● シニアライフ事業

● ホテル領域



ビジネスホテル 2025年7月開業

ドーミーイン EXPRESS 出雲の國 雲南

島根県で6棟目、全94室の『ドーミーインEXPRESS出雲の國 雲南』は松江自動車道の三刀屋木次ICから約1分の好立地。雲南市が市街地活性化計画の一環としてオープンし、大浴場は、宿泊客以外も日帰り湯として利用できます。長期滞在向けのレジデンスルームやユニバーサルルームも完備しています。



大浴場と併設の畳式レストラン



頭から水を浴びることができる「いんこの一撃」

リゾートホテル 2026年3月開業

ラビスタ熱海テラス

熱海の高台に、ラビスタシリーズの新たなフラッグシップとして全239室の『ラビスタ熱海テラス』がオープン。東京から新幹線で約40分、温泉・自然・歴史・グルメが集まるエリアに立地。客室・温泉・レストラン・屋上から海・夜景・花火を一望でき、四季折々の夜景を非日常体験として提供いたします。



最上階の天然温泉大浴場



地産地消にこだわった選べる和食・ビュッフェ提供



※画像は完成イメージであり、実際とは異なる場合があります

一人ひとりの強みを活かし、未来が動き出す。

—「理想の職場」を自分たちの手で—

現場と本部が一体となって進化する、共立メンテナンスの組織力

全国規模で進む新棟開発を計画通り実現させる体制を構築するため、現場主義を貫く強い組織づくりを進めています。

その実現に欠かせないのは、既存の枠組みにとらわれることなく、自ら課題を見つけ、考え、行動できる“自走型人材”が育つ風土です。

そして本部は、現場がより顧客満足度の高いホスピタリティを実現するための「伴走者」として、後方支援を担

いながらしっかりと支えています。

多様な個の力を活かし合い、共に成長する。その積み重ねが組織の原動力となり、「現場主義」に根ざした価値創造をより大きな推進力へとつなげています。

「理想の職場」は、私たち一人ひとりが主体的に創り上げていくもの。当社はその理念を胸に、持続的な成長を遂げながら、未来への挑戦を続けます。



寮の付加価値向上『RAプログラム』

「共に暮らし、共に成長する」住環境を実現

寮事業では、単なる「住む場」ではなく、「学び・成長の場」としての寮運営を重視し、2015年より経験学習プログラム『RAプログラム』を導入しています。

『RAプログラム』を推進する専属チームがレジデンス支援部 RA推進チームです。その役割は、RA^(※)の成長を後押しし、課題や困難に直面してもRA自身が乗り越えられるよう伴走することにあります。他寮での課題解決事例を共有しながら、アドバイスに偏らずフォローを中心に、目標達成や個々の悩みの解消を支援します。

(※) RA(レジデント・アシスタント)とは、寮内での生活支援やコミュニティ形成を担う居住型の学生リーダーです

レジデンス支援部RA推進チーム社員コメント

RAプログラムは導入から10年目を迎えました。全国15棟・37名からスタートした本プログラムは、2025年3月末現在で62棟・210名にまで拡大。RAは新入寮生のサポートをはじめ、多様な価値観を持つ寮生様同士の円滑な関係づくりにも尽力します。

さらに地域活動や寮生様のキャリア支援にも貢献しており、各学校様から高い評価を頂いています。今後は、RAの成長支援に留まらず、並行して全寮導入に向けた準備を加速することで、「共に暮らし、共に成長する」住環境を未来にわたって育んでいきます。



坂井 愛



新棟開発を支える、現場主導の強い組織へ

ホテル事業では、加速する新規事業所の開発に主体的に対応するため、日々の改善がホテル全体の価値向上につながるという考えのもと、現場から事業拡大を支える自走型組織の実現を目指しています。

現場発の改革プロジェクト

現場で直面するさまざまな問題に対して、事業所社員が主体となって課題解決に取り組むプロジェクトが進んでいます。日々の業務から着想された改善策が、ホテル全体の価値向上へとつながっています。

【食部門の構造改革】

料飲スタッフのキャリア形成に必要なロードマップを策定し、業務理解・技能向上を目的とした研修を実施しています。また、社員の意見を反映したシフト選択制の導入など、現場起点の構造改革を推進しています。

【施設保全の可視化】

施設保全を推進するため、定期点検や修繕計画を管理できるシステムの開発、現場での緊急対応方法を具体的に可視化する案の策定など、施設価値の維持・向上に向けた取組みを強化しています。

【商品力の強化】

事業所ごとのファン形成や適正販売価格の検討、他社ホテルの調査宿泊、さらにインバウンドのお客様の快適な滞在を支援する新システムの導入などに取組み、販売力の底上げにつなげています。

【社員のキャリアデザイン支援】

社員一人ひとりが自身の強み・価値観・スキルを見つめ直し、将来のキャリアを主体的に描けるような環境づくりに取り組んでいます。

その一環として、一定期間異なる業務やサービススタイルを経験する「コンバート研修」を導入しました。

この研修により、社員は広い視野と柔軟な対応力を養うとともに、業務に対する理解を深め、各職種の魅力や面白さに触れることができます。さらに、フロントや料飲など普段かかわらない業務を体験することで、新たな知識を得るだけでなく、社員自身が自然に「自分にはどの業務が向いているか」に気づく機会となっています。



サステナビリティマネジメント

サステナビリティ方針

私たち共立メンテナンスグループは、「食と住のサービス」を通じて、心からのくつろぎや安らぎをご提供し、すべての方に生き生きとした“豊かな人生”と希望と活力にあふれた新しい1日を迎えていただけるよう、「よい朝」をつくる事業活動を行っています。

また、お客様と共に、社会と共に、そして応援してくださるすべての方々と共に立ち、世の中にしっかり存在するという

意味を、社名の「共立」に込め、創業以来、事業活動に伴う社会的責任を重要課題と位置づけてきました。

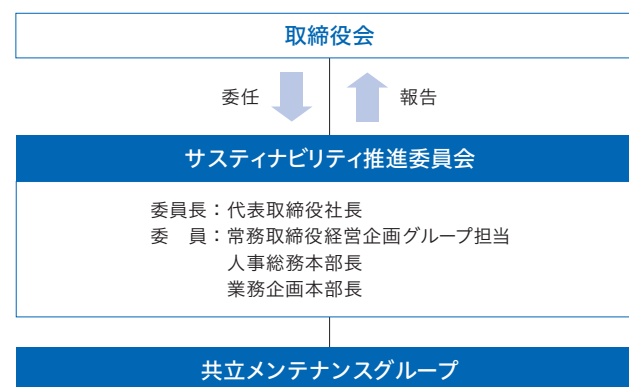
これは、近年のSDGs達成へ向けた貢献や、環境・社会・ガバナンス(ESG)課題への取組みにもつながっており、これからも事業活動を通じた中長期的な企業価値の向上とともに、持続可能な社会の実現を目指していきます。

サステナビリティ推進体制

サステナビリティを巡る課題への取組みを推進するため、2022年4月に社長を委員長とする直轄組織「サステナビリティ推進委員会」が発足しました。

本委員会は、取締役会からの方針を受けて、サステナビリティを巡る各種議論を行い、サステナビリティに関する各種方針や目標、施策などを決定し、その進捗状況を取締役会へ定期的に報告しています。

また、取締役会では、毎年、経営戦略や経営計画の進捗状況を確認・分析するなかで、経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略についても審議し、見直しを図っています。



サステナビリティ推進委員会における主な議論の内容

・TCFD提言に基づく情報開示 ・温室効果ガス排出量の把握 ・各種方針作成 等

サステナビリティ推進委員会 担当者メッセージ

お客様の先にあるものを知ることからスタート

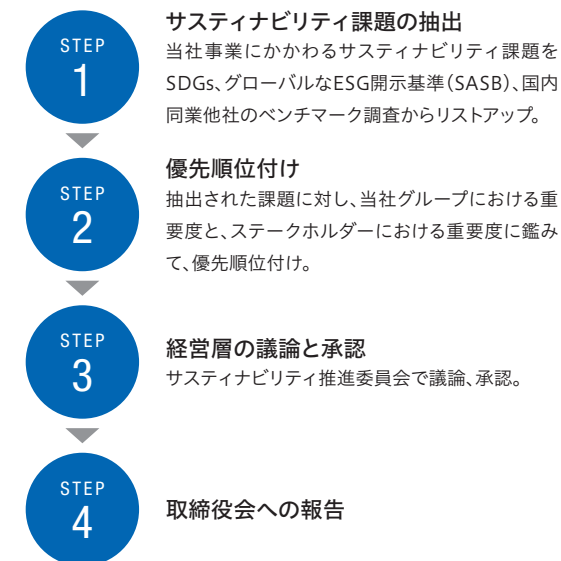
当社は、お客様を喜ばせるということが全社員に浸透している会社です。そして社名の「共立メンテナンス」に込めた通り、全社員が目のお客様だけでなく、その先にあるサステナビリティを巡る課題解決に取組み、各学校様、地域社会の皆様、株主・投資家の皆様など、多様なステークホルダーの方々と「共に生きていく」ことを重要視しています。これまでも寮事業を中心に、ご入居者様と協働した環境保全活動やホテル出店に伴う全国各地の雇用創出および学びの機会提供、地域ごとの食文化を活かした料理提供など、経済性を越えた事業展開を可能としてきました。今後もステークホルダーの皆様からの期待と信頼にお応えするため、その源泉となる適切な情報開示を行いながら、新しいサービス・価値を創造し続け、持続可能な社会を実現することを目指してまいります。



業務企画本部長
小林 篤志

マテリアリティ特定プロセス

当事業にかかわるサステナビリティ課題をSDGsやグローバルなESG指標、国内同業他社のベンチマーク調査からリストアップし、抽出した課題に対し、当社グループにおける重要度と、ステークホルダーにおける重要度に鑑みて、優先順位付けを行いました。



各マテリアリティとSDGsとの関連性、当社の取組みは以下の通りです。

マテリアリティ		当社の取組み	関連 SDGs
E 環境	温室効果ガスの削減	・省エネ機器への切り替え ・温泉排出熱の二次利用 ・EV（電気自動車）等のエコカー推進支援 ・産業廃棄物の実績管理	6 気候変動に具体的な対策を 12 つきとどける責任
	使い捨てプラスチックの削減	・アメニティ提供の見直し	13 気候変動に具体的な対策を 14 海の豊かさを守ろう
	水資源の有効な活用	・リネン不交換実施（連泊 WECO 清掃） ・節水設備の導入	
S 社会	新たな雇用の創出	・積極的な雇用創出 ・障がい者雇用	
	多様な人材の活躍	・管理職の女性比率向上促進 ・ジェンダーレス制服導入	4 働きがい、経済成長 5 ジェンダー平等を促進しよう 8 豊かさを創出しよう
	人材への投資	・研修制度の拡充	
	学びの機会の提供	・寮 RA プログラムの実施 ・ホテル事業所の職業体験プログラムの実施 ・共立国際交流奨学財団を通じた海外学生支援 ・就学支援プログラムの提供	
	食の安全・安心	・HACCP に準拠した衛生管理	
食	食品廃棄物の削減	・寮事業所のご入居者様専用アプリ『Domico』における食品廃棄物削減の取組み ・食品廃棄物の削減と再資源化	3 健全な食生活 12 つきとどける責任
	健康志向	・健康に配慮した食事の提供 ・子ども食堂	
G ガバナンス	ガバナンスの強化	・ガバナンス体制の整備 ・コンプライアンスの推進 ・ハラスメント教育の実施	10 人や組織の繁栄 16 公平な裁判と法の支配 17 持続可能なパートナーシップを築こう

E 環境 「環境問題・地球環境」への取り組み

環境問題や地球環境への取り組みは、当社の事業展開および持続可能な社会のために必要不可欠な取り組みであると捉えています。そして、自然資本の保全を前提とした「持続可能な社会」の実現と事業発展を目指し、当社の全事業のサービスを通じて下記の項目を遵守し、環境負荷の低減を行っていきます。

環境方針

当社グループは「食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する」を経営方針としており、環境問題への適切な対応は、持続可能な社会の実現に不可欠だと認識し、事業活動に取組んでいきます。当社グループの事業特性やサービスの性質に鑑み、意識の向上、環境負荷の低減、法令遵守に対して以下の基本原則を適用します。

● 意識の向上

環境を保全・改善する姿勢を明確にし、法令遵守や環境配慮の意識を高め、持続可能な社会の実現や地域の生態系を保全する取組みに貢献します。

また、お客様、お取引先様にも本方針をご理解いただき、ご支持いただくよう働きかけます。

● 環境負荷の低減

・エネルギー効率の高い高効率機器の導入や建物の点検、修繕を定期的に行うことなどで、省エネルギーを進め、資源の有効利用や温室効果ガスの削減に努めます。

・廃棄物の削減、使い捨てから再利用への転換、発生日の分別徹底やリサイクルの促進を通じて環境保全に努めます。

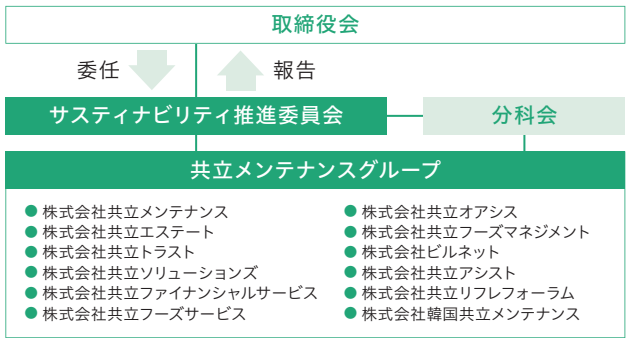
● 法令遵守

環境にかかわる法令や規則、協定等を遵守します。法令や規則、協定に抵触する開発や廃棄物が発生した場合は、環境許可を取得したうえで適切な管理を行います。

本方針は、環境問題への適切な対応のため、継続的に見直しを行います。また、本方針は当社の取締役会において承認されています。

推進体制

環境問題・地球温暖化への取り組みについては、分科会を設置し、ESG推進室が各部門と連携して、各種活動に関する情報収集や共有を図り、戦略策定や目標のモニタリング、方針整備を進め、全社一丸となって環境保全活動を推進しています。



気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) への取り組み

気候変動への取り組みは、自社の事業展開にとっても、持続可能な社会のためにも必要不可欠と位置づけています。そのため、2022年度に、気候変動に関連するリスクと機会が経営に与える財務影響の評価・開示を推奨するTCFDの提言に賛同し、気候変動対策に積極的な役割を担い、情報開示に努めていきます。



ガバナンス

● 気候変動関連課題に関する取締役会の監督

当社グループでは、気候変動をガバナンスプロセスに組み入れ、リスク管理の統括機関として取締役会が気候変動関連のリスクおよび機会の管理プロセスに関与しています。取締役会の下部にあるサステナビリティ推進委員会が、気候変動に関する事項について、立案、協議、決定し、気候変動への取り組みを管理、統括しています。

● 気候変動関連課題に関する意思決定

代表取締役社長は、サステナビリティ推進委員会による気候変動関連課題に関する報告を受け、気候変動関連リスクおよび機会に係る具体的な対応策と目標管理について最高執行レベルの責任者として意思決定（確認・承認）を行い、年2回の頻度で取締役会に報告しています。

戦略

当社グループでは、脱炭素社会への移行に伴う不確実性の高い将来に対し、産業革命期以前と比較した気温上昇が1.5℃未満と4℃の世界観において、主たる事業である寮・ホテル・シニアライフの3つの事業を対象にシナリオ分析を行いました。想定した期間および財務影響の大きさとして「短期：2026年まで」「中期：2030年まで」「長期：2050年まで」および「大：15億円以上」「中：5億円以上15億円未満」「小：5億円未満」と定義しています。

1.5℃シナリオにおけるリスクおよび機会

観 点	想定される事象	リスク	機会	想定される財務影響	影響を受ける事業				想定する時間軸と財務影響の大きさ		
					寮	イン	リゾート	シニア	短期	中期	長期
政策・法規制	炭素税等の温室効果ガス排出量に対する課税	✓		排出する温室効果ガス（Scope1,2）排出量に応じた炭素税の課税	✓	✓	✓	✓	－	中	大
		✓		お取引先様への炭素税課税により、食材・アメニティ・各種機器の価格が上昇	✓	✓	✓	✓	－	小	中
	食品廃棄物に対する規制強化	✓		廃棄物の削減を促すため、調理方法の見直しや新規投資が発生	✓	✓	✓	✓	－	小	中
	プラスチック廃棄物に対する規制強化	✓		規制の影響を緩和するため、再利用や脱プラスチックの使用を促進する	✓	✓	✓	✓	－	小	中
技術	再生可能エネルギーの生産効率が向上		✓	再生可能エネルギーの価格が低下、炭素税の負担も減らしやすくなる	✓	✓	✓	✓	－	小	中
	省エネ機器の効率が上昇	✓	✓	機器の効率化で、買い替えによる効率化と既存品の取り替えによる座礁資産の発生が見込まれる	✓	✓	✓	✓	－	小	中
市場	お客様の気候変動への危機感や関心が高まり、価値観が変化する	✓		温室効果ガス排出量削減への取り組み姿勢が、住居を選択するお客様にとっての魅力となる	✓			✓	小	小	中
評判	投資家様、採用応募者様の気候変動への関心の増加	✓		気候変動への対応により、株価が変動したり、採用活動にも影響が生じる	✓	✓	✓	✓	小	中	中

4℃シナリオにおけるリスクおよび機会

観 点	想定される事象	リスク	機会	想定される財務影響	影響を受ける事業				想定する時間軸と財務影響の大きさ		
					寮	イン	リゾート	シニア	短期	中期	長期
急性	台風・豪雨やそれに伴う洪水・土砂崩れの発生頻度や被害が増加し、拡大する	✓		施設の損壊により、修繕コストが発生する	✓	✓	✓	(※)	小	小	中
		✓		施設の損壊により、事業停止に至る	✓	✓	✓	(※)	小	小	中
		✓		交通遮断によりサプライチェーンが分断され、食材や資材が届かず、事業停止に至る	✓	✓	✓	(※)	小	小	中
		✓		交通遮断により社員が通勤できなくなり、事業停止に至る			✓		小	小	中
慢性	地球温暖化の進行により、平均気温が上昇する	✓		お客様の熱中症リスクが高まり、行動変化や体調悪化が生じる	✓	✓	✓	✓	－	小	中
		✓		社員の熱中症リスクが高まり、通勤スタイルや就業スタイルが変わる	✓	✓	✓	✓	－	小	中
		✓		空調コストが増加する	✓	✓	✓	✓	－	小	中

(※)シニアライフ事業では、災害リスクが高い立地への拠点展開を行わない方針を取っています

E 環境

リスク管理

抽出・評価

当社グループでは、気候変動を企業存続の重要な課題と認識し、リスクのみならず機会の面からも適切に対応することが持続的な成長につながると考えています。

取締役会から委任を受けた「サステナビリティ推進委員会」にて議論し、当社グループの課題や経営に与える財務影響の大きさを影響度と発生可能性の両面から総合的に評価し、優先度を決定します。事業におけるリスクおよび機会は、当社グループの課題やステークホルダーからの要請・期待、事業における環境側面の影響評価結果等を総合的に踏まえて特定し、今後の経営計画のなかで管理・対応を行っていきます。

管理

サステナビリティ推進委員会は、取締役会からの要請を受けて、サステナビリティに関する各種方針や目標、施策などを議論および承認し、取締役会へ報告しています。

プロセス

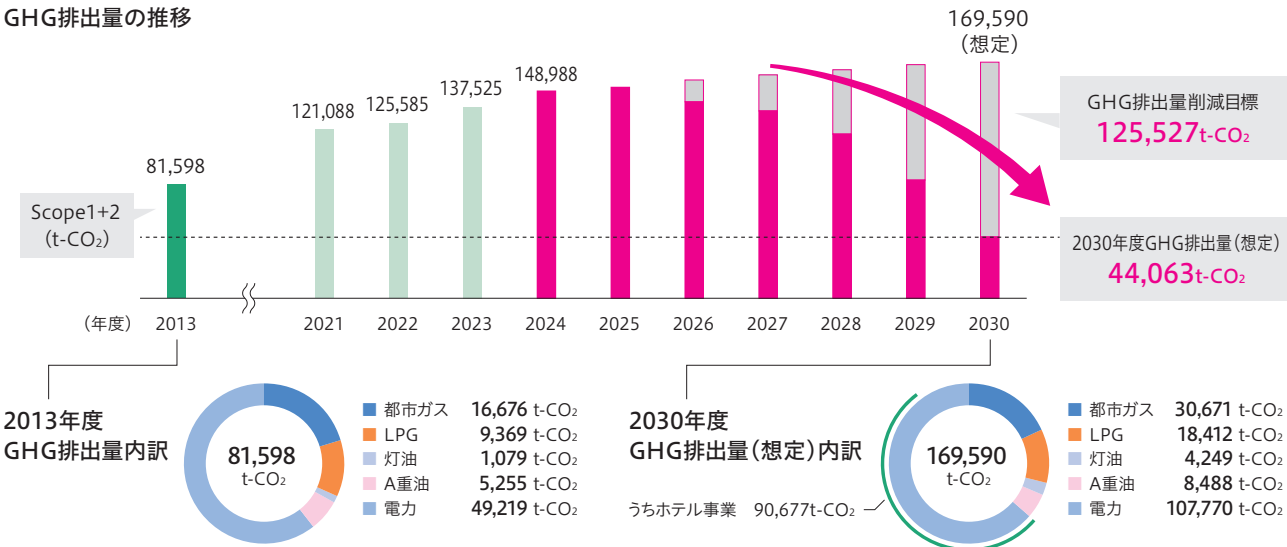
当社グループは、気候変動に対してリスクと機会の両面から検討することが重要であると考えています。そのため、気候変動リスクのモニタリングに留まらず、関連部署やグループ会社との連携を強化し、機会の面からも評価しています。サステナビリティ推進委員会で議論および承認し、取締役会へ報告後、関連部署に指示を出す仕組みになっています。

指標および目標

当社グループは、温室効果ガス排出量 (Scope1,2) を2030年度までに2013年度比46%削減することを目標としています。

指標	指標の説明
Scope1 排出量	当社の燃料（都市ガス /LPG/ 灯油 /A 重油）の使用により排出される GHG 排出量 （※）使用量は実績、排出原単位は環境省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」に基づく
Scope2 排出量 （マーケット基準）	当社の電気などの使用により排出される GHG 排出量 （※）使用量は実績、排出原単位は環境省「電気事業者別排出係数一覧」「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」に基づく

GHG排出量の推移



削減計画

Scope1

各施設の効率的なエネルギー使用およびエネルギー効率の高い機器への切り替えを進めています。

Scope2
（電力）

2026年度以降、電力使用量が多く、高圧電力を受電している施設を中心に、段階的に「再生可能エネルギー由来の電力の調達」および「非化石証書等による環境価値の調達」を進めていきます。

温室効果ガスの削減

産業廃棄物の実績管理

マニフェストによる産業廃棄物の種類や処理方法に関する実績データを体系的に管理することで、資源循環型の運用体制を構築しており、間接的な温室効果ガスの削減に貢献しています。



EV(電気自動車)等のエコカー推進支援

ホテル事業の一部事業所において、「電気自動車用充電スタンド」を設置するなど、電気自動車普及のサポートを通じて、間接的な温室効果ガスの削減に貢献しています。また、現在当社グループで使用している業務用車両や送迎車両等についても、将来的な車種の拡充に合わせて、順次、エコカーへの切り替えを推進していきます。



省エネ機器への切り替え

エアコンやボイラーなどエネルギー使用量の大きい機器について、中長期的な温室効果ガス削減を目指し、使用エネルギーの最適化に向けた設備投資を実施しています。高効率な機器への計画的な更新を通じて、事業活動に伴う温室効果ガス排出量の低減に努めています。



温泉排出熱の二次利用

温泉排出熱の一部を、冬季の路面凍結防止（ロードヒーティング）や屋根の融雪に二次利用することで、水資源と熱エネルギーを有効活用しています。



使い捨てプラスチックの削減

アメニティ提供の見直し

ホテル事業において、従来客室内に設置していた使い捨てプラスチックのアメニティなどは、必要とされるお客様へのご提供とし、一部のリゾートホテルでは、バイオマス由来のアメニティを導入することで、海洋汚染の原因となるプラスチック廃棄物の発生を抑えています。



水資源の有効な活用

リネン不交換実施(連泊WECO清掃)

地球環境に配慮したおもてなしとして、連泊するお客様には「清掃不要・シーツ類不要カード」をご用意し、洗濯時に使われる水の削減を目的とした「連泊WECO清掃」へのご協力を呼び掛けています。



節水設備の導入

貴重な水資源を有効活用するため、効率的な設備機器の導入を行っています。例えば、事業所において水消費量の多い設備機器のうち、シャワー、トイレについて、節水型の機器を採用するなど、水利用の削減に取り組んでいます。

S 社会「人材」

価値創造の源泉

「顧客第一を具現化する人の力」

基本的な考え方

当社の社訓の根幹には、「顧客第一を会社の心とする」という理念があります。これは、当社においてすべての判断・行動の起点となる最も重要な価値観であり、企業文化の中核をなすものです。この理念を実現するため、人材（人材の採用・育成・戦力化）、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）、人権の尊重を重要課題と捉え、意欲的・計画的に推進することを会社経営の根幹としています。今後も人材への投資を継続的に強化しながら、価値創造の源泉である「人の力」と「組織の力」の最大化を図り、持続的な企業価値

向上を目指していきます。

またDE&Iの推進では、出産、育児、介護や、国籍、LGBTQ+など、さまざまな事情や背景をもつ社員が互いを認め合い、尊重し合える企業文化を醸成することが、社員がお客様のために生き生きと働ける職場づくりにつながると考え、全社的に進めています。そして当社の事業活動の影響を受けるすべての方々の人権が尊重されなければならないことを理解し、その責務を果たすよう適切に対応していきます。

当社の成長を支える人材基盤



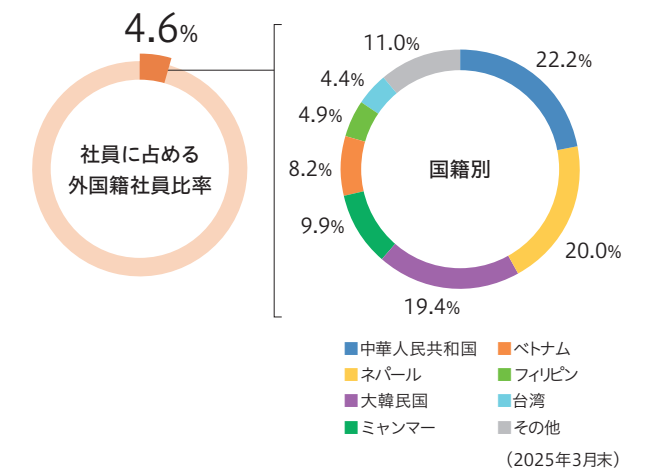
人材

新たな雇用の創出

● 年齢・国籍を問わない人材活躍のフィールド

年齢・国籍を問わずに活躍できる多様なフィールドがあり、事業規模の拡大に伴い、必要な人材を新卒・中途にかかわらず採用し、新たな雇用を創出しています。

寮の管理業務は、主に40～60代の方々自身が自身のキャリアを再構築する場として当社を選び、全国600か所以上の事業所で就業しています。また新規開発計画に基づくホテル出店エリアでの地元採用の強化および職業体験プログラムや学校内での講演会実施を推進し、教育支援とリクルーティング活動の両輪を回すことで、将来世代の人材確保に注力しています。当社の強みである寮事業で培った各学校様とのリレーションやグループ会社である韓国共立メンテナンスと連携した海外現地採用によってさらに採用効率を高め、企業の持続的成長を支える人材確保に努めています。



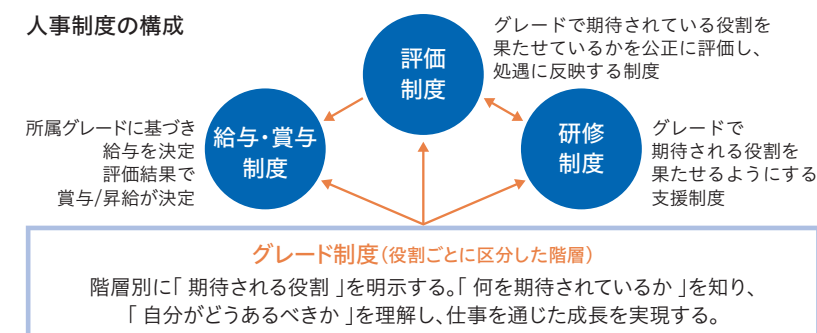
多様な人材活躍

● 公正評価・昇進のコース別人事制度

事業拡大に伴う組織成長と職種の多様化に対応するため、2016年よりコース別人事制度を導入しました。MBO（目標管理制度）を採用し、経営計画に合わせて社員一人ひとりに目標を分担する「業績目標」と経営理念の実践を重視した

「行動評価項目」を設けています。またパート社員や派遣社員から正社員への登用制度を設けており、雇用形態にとられない社員の行動が公正に評価され、公平に昇進・昇給する制度を整備し、社員の定着率向上を図っています。

人事制度の構成



コース区分

コース名	該当部署
総合職	全部署
スペシャリスト	フーズ本部
ホテリア	ホテル事業所
ウェルフェア	シニアライフ事業所

コース転換とは
キャリア形成を目的として、コースを変更することを「コース転換」といいます。コース転換者は、会社の人員状況や、本人の適性・意向に鑑み、総合的な判断により決定します。

雇用形態を超えた職場環境づくり

学生アルバイトによる業務マニュアル作成

当社は、雇用形態にかかわらず、すべての社員が働きやすい環境を整える取組みを推進しています。その取組みの一環がホテル事業で行われているホテルに勤務する学生アルバイトの有志による『DOMINISTAゼミナール』です。本取組みでは、学生自身がフロント業務などを通じて感じた困り事を起点に、実用性と共感性を重視した業務マニュアルを新しく就業する学生アルバイト向けに作成しています。さらに、業務改善の提案についても学生が社員と直接ディスカッションを行うことで、より主体的な就業を促しています。

このような現場主体の取組みは、学生アルバイトの定着率向上の一助となるとともに、現場でのサービス品質の安定および向上を支える源泉となっています。



半年の制作期間を経てホテル業務管理本部長への最終プレゼンに臨み、承認されました。その後、全国の各事業所に配布されました。

S 社会「人材」

人材への投資

● 研修制度の拡充

職場での実践を通じた成長を重視し、OJTとOFF-JTの両面から継続的な学びの機会を提供しています。また階層別・年次別研修を実施し、役割や成長段階に応じた育成を行う一方、各事業部では専門性向上を目的とした実践的な課題

選抜研修(管理職)	・東京理科大学大学院MOT(2年間) 管理職1名 2025年3月卒業 ・管理職向け外部研修派遣 トライアル1名 ・女性管理職向け外部研修派遣 トライアル2名
選抜研修(一般社員)	・若手社員向け外部研修派遣 トライアル1名
階層別研修 年次研修	・中堅管理職研修 副部長層38名 ・初級管理職昇格研修 リーダー層71名 ・中堅社員昇格者研修 入社4～5年目中心27名 ・若手社員研修 入社1～3年目84名
入社時研修	・新入社員研修 280名(4月) ・新入社員フォローアップ研修 217名(10～12月) ・中途入社ガイダンス 265名(隔月)

● 多様な成長機会と自律的キャリア支援

社員一人ひとりの自発的な学びや将来のキャリア、勤務希望、働きやすさなどを申告できる機会として、全社員を対象に年1回『キャリア申告制度』を実施し、制度設計に社員の声を反映しています。また、この申告を踏まえ、社員の意志で学びの機会を得られる研修体系を整備し、受検費用を会社が支援する「資格取得支援制度」や、働きながら学位(短期大学

解決を通じて、自律型人材の育成に取り組んでいます。さらに、中長期的な視点で次世代リーダー育成にも注力し、上級管理職を対象とした戦略型人材育成プログラムを通じて、次代を担う人材の輩出に取り組んでいます。

管理職向け選抜研修

選抜研修の一環で、業務と両立しながらMOTを取得

本プログラムを通じ、数字の扱いや統計的思考を磨き、管理職に求められる資質を再認識したことで、マネジメントを見直す契機となりました。修士論文では「学生寮の顧客満足度」をテーマに、要因や相互影響を定量・定性両面から分析。この経験を活かし、寮事業の成長と持続的な価値提供に貢献していきます。



高橋遼平

士または学士)の取得を目指す「進学支援制度(通称:共立大学)」を設け、勤続年数にかかわらず、実力次第でキャリアアップが可能な仕組みとなっています。さらに、公募による異動制度を通じて社員の意向を尊重し、部署を超えた適材適所の人材配置を推進するなど、社員の強みを最大限に活かすキャリア支援を行っています。

学びの機会の提供

留学生支援と国際交流を育む
奨学財団の活動

一般財団法人共立国際交流奨学財団は、当社会長の石塚晴久が個人資産を寄付し、国際社会で活躍する人材の育成と国際交流の促進を目的として、1995年に設立されました。同財団は、ホームステイや文化体験、交流イベントなどを通じて、日本文化への理解と相互交流を促すとともに、日本で学ぶ外国人留学生に奨学金を支給し、2025年度までに19か国・延べ1,155名に提供してきました。奨学生の多くは、当社が運営する学生寮ドーミーに入居し、日常生活を通じて日本人学生や他国の留学生と交流を深め

ています。食事や共同生活のなかで培われる異文化理解や友情は、教室だけでは得られない貴重な学びとなっています。こうした活動は、当社の社会貢献活動の重要な柱であり、多様な価値観を尊重し、持続可能で平和な国際社会の実現に寄与しています。



DE&I

● 「仕事」と「育児・介護」の両立支援

当社は、社員が「仕事」と「育児・介護」を両立できるような環境を整えるため、一定期間の休業ならびに時短勤務や看護・介護休暇を希望する社員への対応を行っています。性別に関係なく育児休業が取得できる風土の醸成に取り組んでおり、事業所勤務社員を含む男性育児休業取得者数は年々増加しています。さらに柔軟な働き方を支援するため、2024年度より、育児短時間勤務制度の適用範囲を3歳未満から18歳未満に拡大しました。今後は場所にとられない働き方として、在宅勤務に関する規程の整備や育児、介護、留学などを理由として退職した社員が再入社できる制度の導入に向けて取り組んでいきます。



仕事と子育ての両立のための福利厚生

育児短時間勤務制度

仕事と子育ての両立を実現するために、18歳に満たない子を養育する社員・パート社員が、育児のために育児短時間勤務を申し出ることができます。

育児支援金制度

社員が経済的に安心して子育てできることを応援する制度です。社員に第3子以降で扶養される子がいる場合は、会社から育児支援金が支給されます。

育児休業取得率

単位	項目	2022年度	2023年度	2024年度
(%)	女性	100%	100%	100%
	男性	38.1%	51.4%	56.7%

人権

● 人権尊重への取り組み

当社では、人権・多様性の尊重および差別・ハラスメント等の禁止を定めたコンプライアンス・マニュアルを発信し、ハラスメント防止の義務化や懲戒処分の対象となる行為について就業規則に明記しています。また人権問題やハラスメントの早期把握・解決を図るため、外部の第三者を窓口とするコ

ンプライアンス・ホットラインを設置し、新入社員研修や中途入社ガイダンス、新任管理職研修などを通じて周知徹底し、未然防止に努めています。

2024年12月に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく「共立メンテナンスグループ人権方針」を策定しました。内容は以下よりご確認ください。
<https://www.kyoritsugroup.co.jp/sustainability/humanresources/>

推進担当者メッセージ

お客様に寄り添う人材、そして成長し続ける人材を育成

当社の経営理念の筆頭にある「顧客第一を会社の心とする」。この理念を実践するためには、「お客様に寄り添える人材」をいかに育成するかがポイントになります。新入社員は入社後まもなくすると「顧客第一」「お客様に喜んでいただく」ことが当たり前になる、さらにお客様の「こんなサービスがあったらいいな」の実現に挑戦する、そのような企業文化を大切にしていきたいと考えています。

そのうえで、最前線でサービスを提供する人材や高い専門性を発揮する人材など、多彩な人材を十分に確保することは容易ではありませんが、一般的な募集方法に加えて、寮事業で培ってきた各学校様とのリレーションの活用や各事業所を地域密着型の採用拠点とする試みなど、当社ならではの採用ルートからの人材確保にもチャレンジしています。

さらに入社後には、各事業の特性に応じたスキル獲得から定着への施策、テーマ別や階層別研修の拡充、自発的な学びやキャリア形成の支援、次世代リーダー育成プログラムの開発など、一人ひとりの成長段階に応じた人材育成施策を展開しています。

取締役
人事総務本部長
武者 隆之

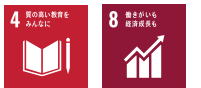


S 社会「食」

価値創造の源泉

「顧客第一を具現化する食へのこだわり」

事業所支援体制の強化



事業所支援の柱は「メニュー開発」と「食材仕入れ」であり、全国の各事業所における「食」の提供を事業ごとの特性に応じて支えています。

メニュー開発

お客様の期待にお応えすることを起点に、現場の運営体制に鑑み、日本の伝統食・行事食や旬の食材を取り入れ、四季の移ろいを感じられるメニューを提供することが、当社の食に対するこだわりです。現場の運営体制強化においては、キッチン設備や動線などの状況を踏まえ、作業効率を重視した献立設計や調理基準の策定、厨房機器の提案まで幅広く対応し、現場と連携したメニュー開発を推進しています。

食材仕入れ

全国の指定仕入れ業者様との連携を大切にし、「良質かつ低コスト」で「継続的な安定調達」を重視しながら、毎日必要な食材を各事業所へ確実に届ける体制を構築しています。

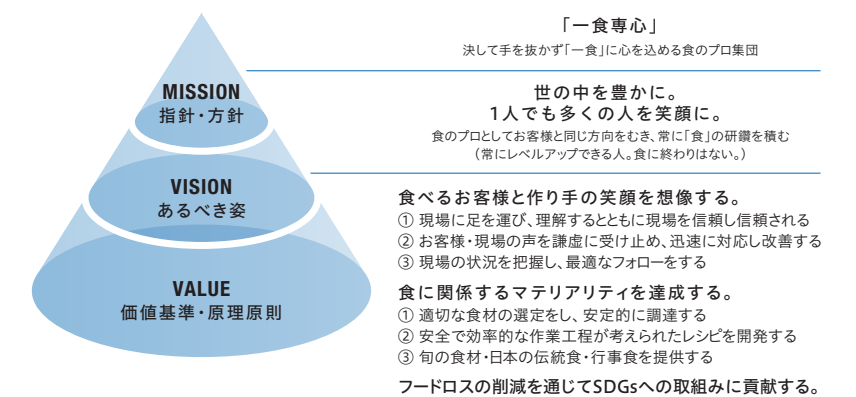
食材費高騰への対応としては、スケールメリットを活かした集中購買により中間コストを抑え、食材の安定的な確保に向けては、トレーサビリティ体制を整備し、供給量不足に対応する代替食材への迅速な切り替えに取組みました。さらに、今後の事業拡大を見据え、お取引先様との連携による新たな流通モデルの構築も進めています。

事業の特色に応じて、食文化と健康を両立したメニューを開発



フーズスペシャリスト

2022年度よりコース別人事制度に『フーズスペシャリスト』を導入し、食のプロフェッショナルとしてのロードマップを明確化しました。社員が共通の目標に向かって能動的に取組めるよう、これまでの経験に基づく知恵と技術をもとに、ミッション・ビジョン・バリューを策定しました。こうした育成基盤の確立により、適切なリーダーシップ、明確なコミュニケーション、個々の能力の最大化を通じ、組織力強化および次世代後継者の育成に取組んでいます。



専門性を高める「スキル評価」の導入

フーズスペシャリストとしての専門性を高めるため、「スキル評価」を導入し、フーズスペシャリストに求められるスキルを①メニュー開発、②衛生管理、③開業支援、④食材仕入れの4つに分け、階層別に評価基準を設定しました。

さらに、実技試験として『技術マスター検定』を導入し、合格することだけが目的ではなく、自身の強みと弱みを正しく理解することにも重きを置いて取組んでいます。

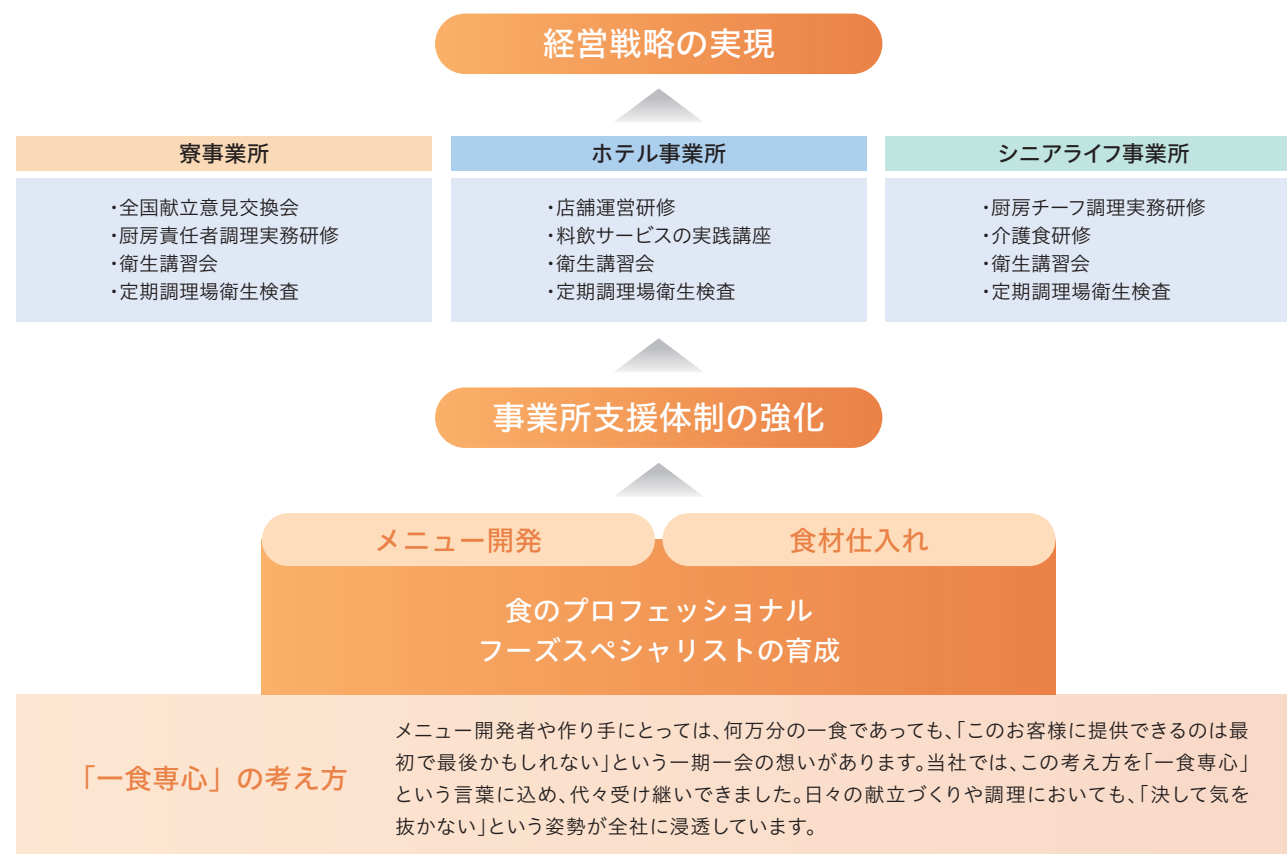
	メニュー開発	衛生管理	開業支援	食材仕入れ	
グレード1	メニュー作成 11項目	知識・衛生 8項目	技術・開業 11項目	受発注・食材仕入 14項目	→ 44項目
グレード2	メニュー作成 9項目	知識・衛生・技術 14項目	開業・導入 11項目	受発注・食材仕入 11項目	→ 45項目

基本的な考え方

当社は「食は生命の源」という考えのもと、安全・安心を第一に、直営キッチンによるおいしく健康的なお食事を提供することにこだわり、お客様の笑顔を創造してきました。管理栄養士を中心としたチームが栄養バランスに配慮したメニュー開発と適切な食材選定を行いながら、事業の特色に応じて、日々の活力となる「家庭的な料理」、地域色を活かした「ご当地料理」、日本の食文化を継承する「四季折々の料理」など、楽しみと栄養バランスを兼ね備えた食事を提供しています。

今後は、事業拡大に対応する支援体制の強化に加え、次世代を担う食のプロフェッショナル『フーズスペシャリスト』の育成プログラムにさらに磨きをかけ、当社独自の食文化の継承と発展を目指します。そして当社のマテリアリティである「食の安全・安心」「健康志向」「食品廃棄物の削減」の実現に向けた取組みをいっそう加速するとともに、食物アレルギー対応や地産地消の推進など、食を取り巻く社会課題の解決にも積極的に取組んでいきます。

当社の「食」を創造する基盤



食の安全・安心

「食品衛生委員会」の設置と外部専門検査機関による定期検査実施により、HACCPに対応した衛生管理に取組む

健康志向

現場や顧客のニーズを的確に捉え、健康志向や多様な食文化に対応したメニュー開発に取組む

食品廃棄物の削減

食品の在庫と調達量の適切なコントロールに加え、喫食数管理を行うことで食品廃棄物の削減に取組む

S 社会「食」

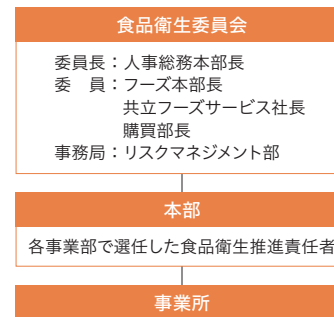
食の安全・安心



● HACCP に準拠した衛生管理

継続的に安全・安心な食事を提供するため、「衛生管理基準書」を全面改定し、2019年に食品衛生委員会が発足。全事業所へ「HACCP^(※)の考えに準拠した衛生管理」を導入しています。今後は、各部門と連携して、各事業所での活動に関する情報収集や共有を図り、戦略策定や目標のモニタリング、方針整備を進め、全社一丸となって衛生管理の可視化と衛生教育・研修制度を確立し、衛生管理レベルの向上および衛生教育の強化を図っていきます。

(※)HACCPとは、食品等事業者自らが食中毒菌汚染や異物混入等の危害要因(ハザード)を把握したうえで、原材料の入荷から製品の出荷に至る全工程のなかで、それらの危害要因を除去または低減させるために特に重要な工程を管理し、製品の安全性を確保しようとする衛生管理の手法です。



● 定期調理場衛生検査の実施

全事業所を対象に、外部委託による「定期調理場衛生検査」を実施しています。

調査概要	
実施	年に1回(4月～翌年3月に順次実施)
検査の流れ	準備→検査→結果報告→改善活動→改善報告
検査項目数	43項目100チェック(目視監査)
検査結果報告	常務会および食品衛生委員会

「最優秀衛生調理場賞」表彰式開催

100点を獲得した事業所に対して、「最優秀衛生調理場賞」として賞するとともに、安全・安心に配慮した食事提供に尽力いただいた感謝を改めて伝えるため、食品衛生委員長が事業所へ赴き、表彰式を開催しました。



健康志向



現場やお客様のニーズを的確に捉え、健康志向や多様な食文化に対応したメニュー開発に取り組んでいます。栄養バランスはもちろん、食べる楽しさや満足感にもこだわり、事業ごとに特色ある“健康を支える食”を提供しています。

● 健康を支える食事設計

ベジプロスで叶える旨味と栄養の両立

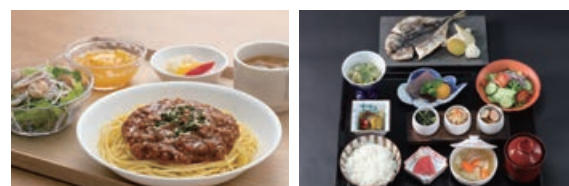
シニアライフ事業では、認知症予防や栄養バランスへの配慮として、野菜の皮や芯など廃棄されがちな部分を活用した「ベジプロス」を導入。旨味成分により減塩でも深い味わいを実現し、低脂質・高たんぱくなど健康志向のメニュー開発に活用。食品ロス削減にも貢献しています。



● 多様な食ニーズへの対応

代替肉や低アレルギーで広がる食の選択肢

寮事業では、健康・環境・宗教的配慮に対応するため、植物由来の「大豆ミート」などの代替肉を導入しています。ホテル事業のリゾートホテル・旅館においては、2025年7月より、特定原材料等28品目を除去した低アレルギーメニューの提供を開始しました。



トレーニング効果を引き出すアスリート献立

アスリートは、ハードな練習を積んでも、食事をおろそかにすれば体調を崩しやすくなり、継続的なパフォーマンス向上は望めません。そのため、食事はトレーニングの一部と捉え、適切な栄養摂取とコンディション管理をサポートするアスリート向けの献立を作成しています。運動量の多いアスリートの消費エネルギーに見合った適切な食事を摂ることは、コンディション維持とトレーニング効果の最大化に直結します。また、食事の提供にとどまらず、寮生の皆様が自分に必要なエネルギー量や栄養素を理解し、日々の生活で「自己管理能力」を身につけていただけるよう、定期的に栄養に関する情報発信も行っています。高校生・大学生・社会人など多様なお客様のニーズを的確に捉えながら、専任の献立開発者が事業所ごとのメニューを設計し、試合前の調整食など、柔軟に対応しています。

お客様のご要望を的確に捉え、栄養価はもちろん、嗜好や食のトレンドも踏まえた献立や食環境づくりに取り組んでいます。例えば、暑い日でも食べやすいように冷たい麺類を取り入れたり、主食・主菜・副菜を一度に摂れる丼を増やすなど、食欲を維持する工夫をしています。今後は、公認スポーツ栄養士としての専門性を活かし、アスリート向けの献立作成に携わる人材の育成や選手への個別指導を含めたサポート体制の強化を目指していきます。



公認スポーツ栄養士 島 寿子

食品廃棄物の削減

在庫量と喫食量の適切なコントロールに加え、現場社員による食材の有効活用や在庫を活用した献立・メニューの開発、「お取引先様の在庫ゼロ」協力等の情報交換を丁寧に行い、トータルの食品廃棄物の削減に努めています。また、循環型社会の実現に向けて、廃食用油の回収を協力会社様へ依頼し、バイオディーゼル燃料や薬用ハンドソープへの再資源化の取り組みを開始しました。



推進担当者メッセージ

お客様に喜んでいただける「食」を提供

「食」は当事業の中心にあり、「お客様に喜んでいただくことを第一に」という共立メンテナンスらしさが最も発揮される領域です。大切にしているのは、「作り手の理解があってこそお客様満足につながる」という考え方。そのため机上で献立を組み立てるだけではなく、現場で実際に活躍できる食のプロフェッショナルの育成に注力しています。2024年度は市場調査や競合分析を行い、当社の強みを見極めたうえでメニューに反映させる実務研修およびプレゼンテーションを実施しました。さらに、環境負荷の低い厨房設備や作業効率を高める調理器具の導入、衛生管理強化プロジェクトによる課題解決にも積極的に取り組んでいます。今後も現場と連携し、「何が顧客満足度につながっているのか」を追求しながら、お客様に喜んでいただける食事を提供していきます。

取締役
フーズ本部長
百瀬 利恵



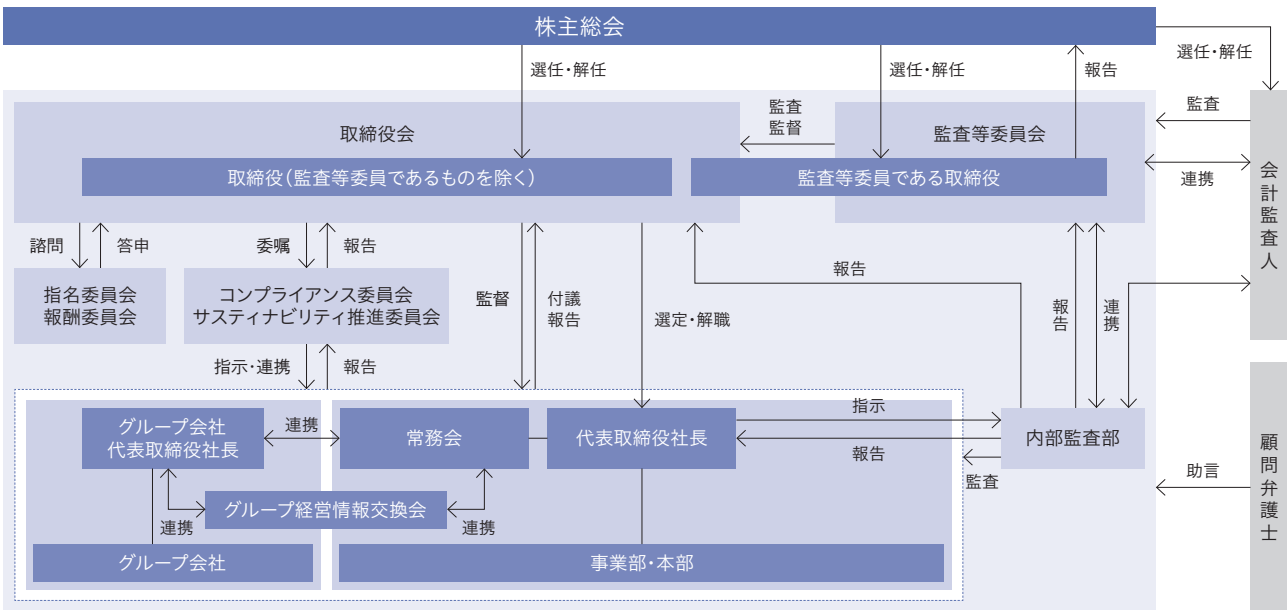
G ガバナンス 「コーポレート・ガバナンス」

基本的な考え方

当社は、創業以来「顧客第一を会社の心とする」を経営理念として、「食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する」ことを経営方針としています。また、永続的発展と長期的な株主利益の最大化を目指すため、コーポレート・ガバナンスの充実が不可欠と考え、経営の意思決定の迅速化、経営の監督機能の強化、説明責任の重視・徹底、迅速かつ適切な情報開示等を行っており、透明性、健全性等を確保することが重要な経営課題であると認識しています。

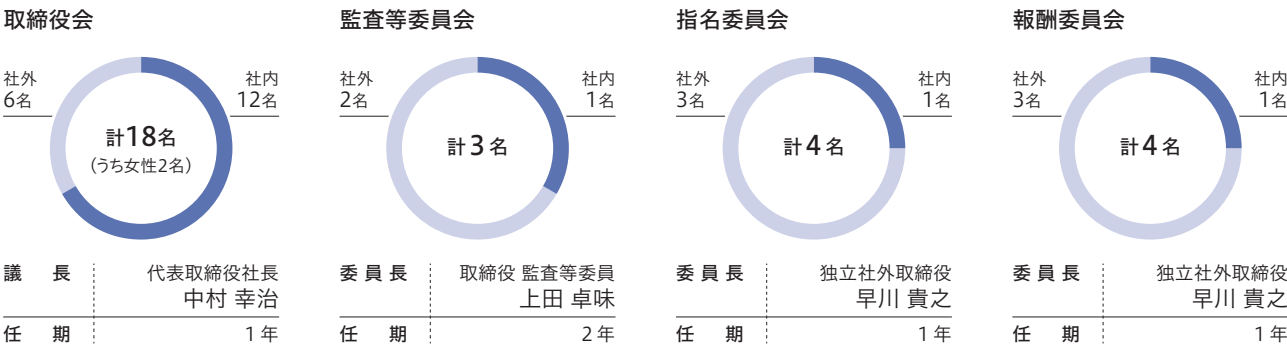
ガバナンス体制図

当社は会社法に基づく機関として、株主総会、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しており、これらの機関のほかに、指名委員会、報酬委員会、グループ経営情報交換会、常務会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ推進委員会を設置しています。



コーポレート・ガバナンス体制の概要

組織形態：監査等委員会設置会社（2025年6月末時点）



取締役会、各委員会の概要

	年間開催回数	概要
取締役会	12回	取締役会は取締役会規則に基づき、毎月1回、年12回の定例取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、法令ならびに定款で定められた事項について報告・審議および決定をしています。
監査等委員会	12回	監査等委員会は監査等委員会規則に基づき、毎月1回以上開催するほか、必要に応じて随時開催し、監査等委員会監査基準に基づき、取締役会の職務執行の監査および監査報告の作成ならびにその他の法令および定款に定められた職務を行っています。
指名委員会	3回	指名委員会は取締役の指名に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的として設置しています。具体的には、取締役候補者との面談等を実施し、個々の候補者の選定理由や能力が当社の取締役選任方針に照らして妥当か否かを審議しています。また、サクセッションプラン・取締役会のスキル・マトリックス等も審議しています。
報酬委員会	4回	報酬委員会は取締役の報酬に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的として設置しています。具体的には、取締役の個別報酬である基本報酬、役員賞与および譲渡制限付株式に係る非金銭報酬（株式報酬）について審議しています。

コーポレート・ガバナンス強化の取組み

1989年	社訓制定	2022年	サステナビリティ推進委員会設置 サステナビリティ推進体制を強化するため、代表取締役社長を委員長とする直轄組織「サステナビリティ推進委員会」を設置し、ESG推進室や各事業部門、グループ会社と連携して活動を推進する。環境対応・地域社会貢献・多様性推進などの施策の展開を図る。
2007年	コンプライアンス委員会設置 取締役会の下にコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス委員会事務局を中心に体制の強化を図る。		過半数を独立社外取締役とする指名委員会および報酬委員会設置 社外取締役を中心とする指名委員会および報酬委員会を設置し、取締役会の諮問に基づき審議した内容の取締役会に対する答申、取締役会の委任に基づく審議・決定、職務遂行状況の取締役会に対する報告を行うことで、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を担保する体制をさらに強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図る。
2015年	監査等委員会設置会社へ移行 社外取締役選任開始 2015年6月25日開催の第36回定時株主総会の決議により、当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行。この移行により、取締役会の議決権を有する監査等委員が監査を担うことで、監査・監督の実効性の向上を図る。さらに、内部統制部門および会計監査法人と連携し、より効果的な監査業務の遂行を図っている。		譲渡制限付株式報酬制度の導入 取締役（監査等委員および社外取締役を除く）が株価変動による利益・リスクを株主様と共有し、企業価値向上のためのインセンティブを強化することを目的とし、譲渡制限付株式報酬制度を導入する。
2019年	女性取締役の選任開始 取締役会の構成において、性別、職歴、年齢にとらわれず、知識・経験・能力のバランスを重視し、ジェンダー平等の実現に向けた取組みを推進する。		後継者計画の基本方針を策定 経営トップの継続性を担保し、社長交代時に備えた候補者の育成・選定プロセスを明確化することを目的とし、社外取締役を中心とする指名委員会にて検討し、取締役会で正式に決議し、方針を策定する。
2020年	取締役会における社外取締役比率を3分の1以上に引き上げ コーポレート・ガバナンスの強化を目的として、社外取締役の増員を進め、社外取締役の割合を取締役会全体の3分の1以上とする。 独立性や専門性を重視した社外取締役の選任を通じて、経営の透明性と客観性を確保し、持続可能な企業価値の向上を目指す。	2024年	

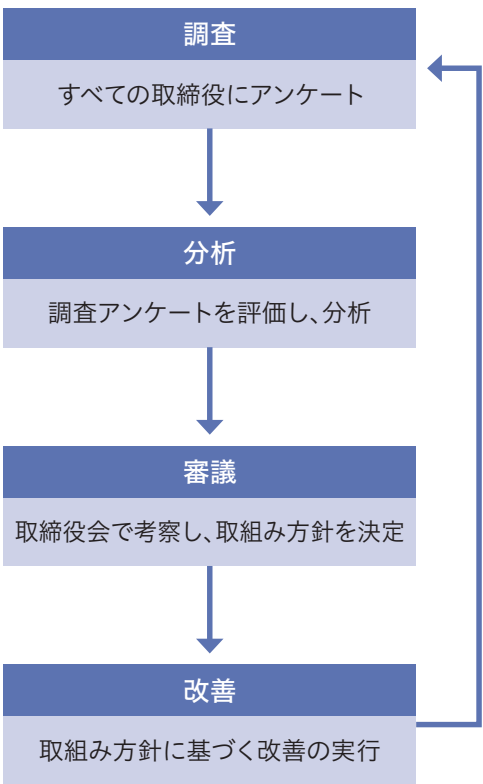
実効性評価

当社は、今後の取締役会の構成および運営等のいっそうの改善を図ることを目的に、毎年1回、事業年度末である3月末から5月にかけて取締役会全体の実効性に関する分析・評価（取締役会実効性評価）を実施しています。

分析・評価の方法としては、全取締役を対象に、他社情報や外部の知見を参照した匿名方式のアンケートによる自己評価を行い、全対象者から回答を得たうえで、取締役会において分析・評価の内容を確認しています。

2024年度の分析・評価においては、取締役会の構成・規模、運営、監査機関との連携、株主・投資家の皆様との関係などについては、高く評価されており、また、2023年度と同様のガバナンス体制が維持されているとの評価もなされたことなどから、当社の取締役会はその役割期待を適切に果たし、引き続き取締役会の実効性が十分に確保できているものと分析・評価しています。

なお、取締役会の役割・機能のさらなる発揮に向けて、取締役会付議基準の見直しなどに関して期待する声があることを踏まえて、特に具体的に検討を進め、引き続き取締役会の実効性向上に取り組んでいきます。



サクセッションプラン

当社は「社長の後継者計画（サクセッションプラン）基本方針」を定めています。

社長の後継者選定においては、中長期的に育成された後継候補者のなかから、代表取締役が適切な時期に候補者を取締役会へ推薦し、取締役会は推薦された候補者を指名委員会へ諮問します。社外取締役を中心とした指名委員会は、独立した視点や幅広い視野から、多角的な検討や経営経験のある社外取締役による経営的視点を加えて十分議論し、取締役会へ審議結果を答申します。取締役会は、指名委員会の答申を受け、最終的な議論のうえ、社長を決定します。

なお2024年度は、基本方針に基づいた後継者計画の進捗状況および今後の取組みについて、社外取締役を中心とした指名委員会の審議を経て、取締役会にて議論しました。

【選考プロセス】

- 1

後継候補者の選出

国籍や人種、性別、職歴、年齢を問わず、当社の経営理念を実践でき、豊富な知識・経験を備えている者のなかから複数名の「後継候補者」を選出する。
- 2

候補者の育成

複数名の後継候補者に対して、当社・グループ会社を問わず、常日頃から現場における難易度の高い業務経験・経営経験等を積めるよう育成計画を策定し、十分な時間と資源をかけて計画的に育成を行う。
- 3

最終候補者の絞り込み

中長期的に育成された後継候補者のなかから、代表取締役が適切な時期に候補者を取締役会へ推薦する。取締役会は、推薦された候補者を指名委員会へ諮問する。
- 4

指名委員会による評価

指名委員会は、独立した視点や幅広い視野からの多角的な検討や経営的視点を加えて十分に議論し、指名委員会は取締役会へ審議結果を答申する。
- 5

取締役会による決定

取締役会は、指名委員会の答申を受け、最終的な議論のうえ、社長を決定する。

役員報酬

基本方針

取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬決定に際しては各職責を踏まえた適正な報酬とすることを基本方針としています。

取締役報酬の構成

取締役報酬の構成は、毎月支給する基本報酬、ならびに毎年一定の時期に支給する役員賞与および譲渡制限付株式に係る株式報酬で構成しています。基本報酬は、在任役職・事業貢献度合いに応じた職位給および役職給と、個別評価に応じて決定する業績給で構成しています。役員賞与は業績連動型の報酬としており、その主な指標として、個別当期純利益を採用しています。当該指標を採用した理由は、当該年度の最終的な業績を示した数値であり、業績連動型報酬の算定の基礎となる基準として最も合理的であると考えているためです。譲渡制限付株式に係る株式報酬は、長期的な企業価値向上に関するインセンティブを付与するという見地から、各取締役に對して在任役職等に応じて、支給しています。

なお、社外取締役および監査等委員である取締役の報酬は、毎月支給する基本報酬で構成しており、客観性・公平性を保つために、固定の報酬としています。

報酬の種類	算出方法
基本報酬	事業成績、会社経営への貢献度合い等について個別評価
業績連動型報酬(賞与)	個別当期純利益を指標とする
譲渡制限付株式報酬	在任役職等に応じて付与

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)					対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	業績連動型 報酬	退職慰労金	譲渡制限付 株式報酬	左記のうち、 非金銭報酬	
取締役 (監査等委員および社外取締役を除く)	963	266	640	—	56	56	11
取締役 (社外取締役を除く監査等委員)	11	11	—	—	—	—	1
社外取締役	31	31	—	—	—	—	6

取締役報酬の決定プロセス

当社の取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針は、取締役会が事前に、委員の過半数を独立社外取締役とする報酬委員会に諮問した上で、取締役会の決議により決定しており、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等は、報酬委員会にて、取締役の個人別の報酬等の決定方針に基づき、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、会社業績その他の指標を踏まえて慎重に審議し決定しています。また、監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で監査等委員会である取締役の協議により決定しています。

政策保有株式について

政策保有に関する方針

当社は、取引関係を強化する目的で、政策保有株式としてお取引先様の株式を保有しています。

当社経営企画本部および取引主管部署において、対象会社の現時点および将来の収益性等を踏まえ、同社との取引関係の強化が当社の企業価値の維持および向上に寄与するか否かという観点から、当該株式保有の適否について判断することとしています。

政策保有の検証

当社が保有するお取引先様の株式につきましては、全銘柄につき、当社経営企画本部が毎年1回、取引主管部署に対し

て、当初の株式取得目的と現在の取引金額および取引内容等の取引状況、資本コスト等による経済合理性を勘案のうえ、その保有状況を確認しています。

その結果、当該株式の保有が当初の株式取得目的に合致しなくなった株式は、売却等により縮減を図っています。

また、検証内容については毎年、取締役会に報告しています。

なお、2024年度末に当社が保有するお取引先様の株式について、保有目的および保有の合理性を検証した結果、上場株式全12銘柄を継続保有することとしました。

社外取締役対談

「食・住・癒やし」を通じた企業価値のさらなる向上に向け、
強固なガバナンス体制の維持・継続を目指していきます。



—— 当社のガバナンス体制についての評価と課題

川島：私が社外取締役（監査等委員）に着任してからの6年間を振り返ると、当社のガバナンスは大きく進化しました。まず、指名委員会と報酬委員会が設置され、経営体制に社外の目がよりいっそう入るようになったことです。各委員会の活動内容をさらに拡充・強化する必要がありますが、大きな前進です。加えて、コンプライアンス委員会での活動により、内部通報制度も含めてリスクマネジメント活動が目に見えて強化されています。さらにサステナビリティ推進委員会が組成され、その活動内容も定期的に可視化されており、ガバナンスは着実に強化されています。

久保：そうですね。ガバナンスを考えるうえで、コンプライアンスの徹底も重要です。コンプライアンスを全国の現場に浸透させるには、頭で理解するだけでなく、日々の業務に自然と根付くようにすることが必要ですから、これからも不斷の努力を続けてほしいですね。

宮城：その点では、コンプライアンス委員会が立ち上が

り、リスクマネジメント強化に向けても機能していることは大きな進展ですね。

平田：はい。コンプライアンスの重要性が浸透していることは、四半期ごとのインシデントレポート等からも窺えます。

早川：私も川島さんと同様に、2020年の社外取締役就任以来、当社のガバナンスの進化を目の当たりにしてきました。2015年に監査等委員会設置会社に移行後、取締役会としてはコーポレート・ガバナンスコードをすべて遵守する形で運営してきましたが、実質的には緒に就いたばかりの部分もあります。しかし、コロナ禍で赤字決算を経験した当社が、経営陣の強いリーダーシップの下、直近2期連続で過去最高益を達成しているのは評価できますし、株主総会のアットホームな質疑対応からも、顧客第一主義の経営理念を徹底していると感じます。幅広い事業展開をしているからこそ、今後はリスクマネジメントをさらに強化する必要があると感じます。

小田：人がかかわる、体温を感じられるガバナンスを志向することも重要です。女性の活躍や働き方の多様化に向けた制度設計も、コミュニケーションを通じてさらに改善できる余地があると考えます。

—— 当社の企業価値について

宮城：証券出身者として、企業価値を株式時価総額の視点で考えると、当社の創出する「食」「住」「癒やし」の魅力は、AIの活用等DXの推進による生産性や業務効率を高めることを通じて、今後さらに高まっていくと思います。

平田：そうですね。収益面ではホテル事業が大きな役割を果たしている一方、持続可能な安定性という点で、コロナ禍でも盤石だった寮事業の存在は大きいです。寮事業は、若年層に単なる居住空間だけでなく人々との交流の場も提供しており、社会生活を支える重要な役割を果たしています。このような価値は、よりいっそう前面に打ち出すべきだと思います。

久保：収益力の向上には即効性のない領域への注力も必要であると思います。例えば、売上高の過半を占めるホテル事業は現在、インバウンド需要が成長を牽引していますが、それ以前より長期にわたり当社施設をご利用いただいた国内のお客様に対する意識を、改めて高めることも当社の存在意義につながります。また、地域社会からの期待に応えることも重要だと思います。地域の行政や観光関連団体、経済界、生産者様との連携を強化し、地域と共に発展する共存共栄の精神が、当社の企業価値向上や存在意義に結びつきます。こうした地域への貢献実績は、社内外へ積極的に訴求する価値があると思います。

早川：私も地域との共生は重要なポイントだと思います。地域と共に発展し、「共益をはかる」との理念を貫くことも重要と考えています。

川島：株主様、従業員、お客様、お取引先様、地域社会とともに価値を創出し、その価値から得られる利益を適切に配分するマルチステークホルダーの考え方は、当社の特徴の一つですね。

小田：ええ。寮事業とシニアライフ事業は日常、ホテル事業は非日常という違いはありますが、いずれも「少しの贅沢」を添えて心地良いサービスを提供することで価値を生み出しています。海外留学生や訪日観光客の増加を踏まえ、これまで以上に世界へ視野を広げると、企業価値がもう一段高まると思います。

—— ステークホルダーの皆様へのメッセージ

早川：社外取締役の使命は、中長期的な企業価値向上に資する助言・提言を行い、経営全体や利益相反について監督することにあります。当社の今後の成長戦略を見据えると、建築コストの増大などで投資環境は厳しくなりますが、ROICを用いた投資判断基準や、株主・投資家様からの期待に沿った資本コストを意識した成長戦略となるよう、財務バランス等も踏まえ取締役会等に反映していきたいと思います。

平田：私は病院経営で培った知見を、当社の健康経営に活かします。社員の健康のみならず、リスク管理の視点から会社の健全性にも貢献するという意味です。事業に関しては、シニアライフ事業が進める自立型高齢者向けの居住空間は、社会貢献と収益性の両面で有望と感じており、この領域でも貢献したいと思います。

小田：私は、当社の3事業が展開する施設から共通して感じられる「心身が整うような心地よさ」を明確に言語化し、ステークホルダーの皆様言葉としてその価値を伝えることで貢献していきます。同時に、取締役会では敢えて空気を読まない発言をすることで、一石を投じる役割も果たしていきます。

川島：私も、取締役会で空気を読まない提言をすることで貢献していきます。監査等委員としては、リスクマネジメントの強化等、内部統制システムの高度化に資する提言をすると同時に、企業の競争力の源泉である人材についても、戦略的な人材投資を目指すべきポートフォリオに照らして助言していきたいと思います。さらに、事業ポートフォリオについては、事業別ROICの議論を進め、資本コストをより明確に意識したキャピタル・アロケーションを取締役会で議論していきたいと考えます。

久保：人材に関しては、技術で省力化・自動化を進める領域と、人が生み出す価値の領域を明確にし、省力化の一步先に行く人的資本への投資を強化することが重要だと思います。また宿泊施設については、文化や芸術といった金銭価値に換算しにくい分野の力も活用し、お客様に元気を与える試みも面白く、いずれも将来の企業価値向上につながると思います。

宮城：地域社会への貢献を一つの柱として積極的に発信していくことが重要だと思います。実際に多くの取組みを進めているのですから、それを明確に示すことで地域の存続や日本全体の活力につながるはずで。さらに、非財務的価値への投資家様の関心は高まっており、社長ご自身のお考えや熱意を示すことが、今後の企業価値向上に不可欠だと考えます。

役員一覧

取締役



石塚晴久
代表取締役会長

略歴ならびに当社における地位および担当
1979年 9月 当社設立
1999年 4月 当社代表取締役社長
2006年 6月 当社代表取締役会長(現任)



中村幸治
代表取締役社長

略歴ならびに当社における地位および担当
1995年 4月 当社入社
1999年 4月 当社管理本部経理部長
2004年 5月 当社執行役員グループ管理本部統括財務経理部長
2006年 6月 当社取締役グループ管理本部統括財務経理部長兼経営管理部長
2008年 5月 当社取締役グループ管理本部経営企画部門担当兼総合企画部長兼統括財務経理部長
2010年 5月 当社取締役グループ管理統括本部経営企画本部長
2016年 4月 当社取締役経営企画本部長
2018年 4月 当社取締役経営企画本部長兼IR室長
2019年 4月 当社常務取締役企画開発グループ担当
2021年 4月 当社代表取締役社長(現任)



相良幸宏
常務取締役
ホテルグループ担当

略歴ならびに当社における地位および担当
1991年 11月 当社入社
2001年 5月 当社執行役員ドーミーイン事業部長
2006年 6月 当社取締役事業開発本部HOTEL&SPA事業部長兼スパセラピー事業部長
2006年 10月 当社取締役ホテル事業本部長
2008年 5月 当社取締役ホテル事業本部ドーミーイン部門担当
2009年 5月 当社取締役ホテル事業統括本部ドーミーイン事業本部長
2011年 6月 当社取締役ホテル事業統括本部ドーミーイン事業本部長兼西日本事業部長兼海外事業開発部長
2016年 4月 当社取締役ドーミーイン事業本部長
2019年 4月 当社常務取締役ホテルグループ担当
2022年 6月 当社常務取締役ホテルグループ担当兼ドーミーイン事業本部長
2023年 4月 当社常務取締役ホテルグループ担当(現任)



小原康緒
常務取締役
ドミトリグループ担当

略歴ならびに当社における地位および担当
1998年 1月 当社入社
2007年 6月 当社寮事業本部東日本支社第1事業部長
2015年 4月 当社執行役員寮事業統括本部寮事業首都圏本部長兼企業第1営業部長
2017年 4月 当社執行役員寮事業本部首都圏統括事業部長
2019年 4月 当社執行役員寮事業本部長
2021年 4月 当社常務執行役員ドミトリグループ担当兼寮事業本部長
2021年 6月 当社常務取締役ドミトリグループ担当兼寮事業本部長
2022年 4月 当社常務取締役ドミトリグループ担当(現任)



高久 学
常務取締役
経営企画グループ担当

略歴ならびに当社における地位および担当
1997年 8月 当社入社
2010年 5月 当社グループ管理統括本部経営企画本部財務経理部長
2015年 4月 当社グループ管理統括本部経営企画本部経営管理部長兼財務部長
2016年 4月 当社グループ管理部門経営企画本部経営管理部長兼財務部長
2017年 4月 当社執行役員経営企画本部経営企画部長
2019年 4月 当社執行役員経営企画本部長兼経営企画部長
2021年 4月 当社常務執行役員企画開発グループ担当兼経営企画本部長
2021年 6月 当社常務取締役企画開発グループ担当兼経営企画本部長
2022年 4月 当社常務取締役企画開発グループ担当兼経営企画本部長兼総合営業本部長
2023年 10月 当社常務取締役企画開発グループ担当兼経営企画本部長
2024年 4月 当社常務取締役企画開発グループ担当
2025年 10月 当社常務取締役経営企画グループ担当(現任)



鈴木真樹
取締役
ホテル事業戦略本部長

略歴ならびに当社における地位および担当
1997年 9月 当社入社
1998年 10月 ㈱共立トラスト入社
2003年 1月 当社入社
2009年 5月 当社執行役員ホテル事業統括本部リゾート事業本部長
2011年 6月 当社取締役ホテル事業統括本部リゾート事業本部長兼東日本事業部長兼ホテル営業推進部長
2012年 5月 当社取締役ホテル事業統括本部リゾート事業本部長
2016年 4月 当社取締役リゾート事業本部長
2020年 4月 当社取締役リゾート事業本部長兼事業推進部長
2021年 4月 当社取締役リゾート事業本部長
2023年 4月 当社取締役ホテル事業戦略本部長(現任)



君塚良生
取締役
シニアライフ事業本部長

略歴ならびに当社における地位および担当
2009年 5月 当社入社
執行役員寮事業統括本部東日本本部第2事業部長
2009年 4月 同社代表取締役社長
2015年 4月 当社執行役員寮事業統括本部寮事業支店統括本部長
2016年 6月 当社取締役寮事業統括本部寮事業支店統括本部長
2023年 4月 当社取締役施設開発管理本部長
2016年 11月 当社取締役シニアライフ事業本部長(現任)



横山 博
取締役
開発本部長

略歴ならびに当社における地位および担当
1992年 11月 当社入社
2007年 6月 ㈱ビルネット入社 取締役副社長
2009年 4月 同社代表取締役社長
2016年 4月 当社入社 執行役員事業開発本部長
2016年 6月 当社取締役事業開発本部長
2019年 4月 当社取締役開発本部長
2023年 4月 当社取締役施設開発管理本部長
2024年 4月 当社取締役開発本部長(現任)



百瀬利恵
取締役
フーズ本部長

略歴ならびに当社における地位および担当
2005年 11月 当社入社
2011年 6月 当社フーズ本部フーズ開発部長
2016年 4月 当社執行役員フーズ管理本部長兼フーズ管理部長
2019年 4月 当社執行役員フーズ本部長
2019年 6月 当社取締役フーズ本部長
2020年 7月 当社取締役フーズ本部長兼メニュー開発部長
2022年 4月 当社取締役フーズ本部長(現任)

取締役



武者隆之
取締役
人事総務本部長

略歴ならびに当社における地位および担当
2011年 3月 当社入社
2013年 4月 当社ホテル事業統括本部ドーミーイン事業本部ドーミーイン業務企画室長
2014年 4月 当社ホテル事業統括本部ドーミーイン事業本部西日本事業部長兼ドーミーイン業務企画室長
2015年 4月 当社ホテル事業統括本部ドーミーイン事業本部ドーミーイン人材開発室長
2016年 4月 当社ドーミーイン事業本部管理統括部長
2019年 4月 当社管理グループ人事総務本部長
2020年 4月 当社管理グループ人事総務本部長
2023年 6月 当社取締役管理グループ担当兼人事総務本部長
2025年 10月 当社取締役人事総務本部長(現任)



稲岡秀晃
取締役
法人営業本部長 兼
支店法人営業部長

略歴ならびに当社における地位および担当
1988年 4月 日興證券㈱兜町支店入社
2008年 8月 日興シティグループ証券㈱法人本部部長
2009年 11月 日興コーディアル証券㈱第三事業法人部長
2014年 3月 SMBC日興証券㈱横浜支店長
2017年 3月 同社執行役員近畿本部長
2020年 4月 日興アイ・アール㈱常務取締役
2023年 10月 当社入社総合営業本部長
2024年 4月 当社グループ営業企画本部長
2024年 6月 当社取締役グループ営業企画本部長
2025年 4月 当社取締役法人営業本部長兼支店法人営業部長(現任)



久保成人
取締役
独立 社外

略歴ならびに当社における地位および担当
1977年 4月 国土交通省入省
2010年 8月 国土交通省鉄道局長
2012年 9月 同省大臣官房長
2013年 8月 同省観光庁長官
2015年 9月 同省退任
2016年 6月 公益社団法人日本観光振興協会理事
2019年 6月 当社取締役(現任)
2020年 6月 東京空港交通㈱専務取締役
2022年 4月 東武トップツアーズ㈱代表取締役会長執行役員
2025年 4月 東武タワースカイツリー㈱顧問(現任)



平田恭信
取締役
独立 社外

略歴ならびに当社における地位および担当
1974年 12月 東京大学医学部附属病院内科入局
1976年 6月 三井記念病院内科医員
1981年 7月 米国州立ミネソタ大学内科リサーチフェロー
1992年 4月 東京大学医学部附属病院内科医局長
2004年 4月 東京大学医学部附属病院内科医局長
2013年 4月 東京通信病院病院長
2019年 4月 東京通信病院名誉病院長(現任)
2019年 6月 一般財団法人運輸交通SAS対策支援センター専務理事(現任)
2020年 6月 当社取締役(現任)



早川貴之
取締役
独立 社外

略歴ならびに当社における地位および担当
1972年 4月 ㈱三井住友銀行入行
2006年 4月 同行執行役員東日本第三法人営業本部長
2009年 5月 銀泉㈱専務執行役員
2010年 6月 ㈱陽栄ホールディング代表取締役社長(2017年6月退任)
2013年 6月 兼㈱陽栄代表取締役社長(2017年6月退任)
2016年 6月 リケンテクノス㈱監査役
2017年 5月 同社取締役(監査等委員)
2017年 5月 ㈱ティーケービー取締役
2017年 6月 東陽興産㈱取締役
2019年 5月 ㈱ティーケービー監査役
2020年 6月 当社取締役(現任)



小田恵子
取締役
独立 社外

略歴ならびに当社における地位および担当
1994年 4月 山陽放送㈱入社
2001年 1月 ㈱生島企画室所属
2005年 6月 JAT㈱代表取締役社長(現任)
2017年 4月 地方創生・観光プロモーションコンソーシアム理事
2017年 12月 内閣府クールジャパン官民連携プラットフォーム構成員(現任)
2019年 5月 医療法人社団 天地水風 理事(現任)
2020年 6月 当社取締役(現任)

取締役(監査等委員)



上田卓味
取締役
(監査等委員)

略歴ならびに当社における地位および担当
2000年 4月 当社入社
2000年 6月 当社取締役グループ経営本部長
2002年 4月 当社取締役副社長管理本部長
2009年 5月 当社取締役副社長グループ管理統括本部担当
2016年 4月 当社取締役副社長グループ管理部門担当兼PKP事業本部長
2017年 4月 当社代表取締役社長
2021年 4月 当社取締役相談役
2021年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)



宮城利章
取締役
(監査等委員)
独立 社外

略歴ならびに当社における地位および担当
1992年 8月 SMBC日興証券㈱名古屋支店事業法人部長
1997年 2月 同社西武支店長
1998年 2月 同社本社第一金融法人部長
2000年 3月 同社兜町支店長
2001年 9月 同社お客様相談室長
2004年 6月 日興フィナンシャルインテリジェンス㈱常勤監査役
2008年 6月 内藤証券㈱取締役
2010年 6月 同社常勤監査役
2015年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)



川島時夫
取締役
(監査等委員)
独立 社外

略歴ならびに当社における地位および担当
1982年 4月 ㈱三菱UFJ銀行入行
2008年 9月 同行ドイツ総支配人兼デュッセルドルフ支店長
2011年 4月 オムロン㈱入社
2011年 6月 同社監査役
2019年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)
2019年 6月 デイリーホールディングス㈱監査役(現任)
2020年 6月 リコーリース㈱取締役(監査等委員)(現任)

取締役の選任理由

氏名		選任理由
取締役	代表取締役会長 石塚晴久	創業者として40年以上にわたり当社の経営を指揮し、当社の発展に貢献してきました。経営実績、先見性に富む事業における幅広い知見、持続的企業価値向上のためのリーダーシップは、今後の当社のさらなる成長のために必要であることから、引き続き選任をお願いするものです。
	代表取締役社長 中村幸治	長く企画開発系の業務に携わるとともに、長年にわたり取締役として経営を担い、2021年4月からは代表取締役として経営の指揮を執っています。お客様のご満足を第一とする企業文化を実践し、強固な事業基盤の構築、さらなる企業体質の強化を実現するために、豊富な業務経験と経営に関する知見、ならびにリーダーシップが必要であることから、引き続き選任をお願いするものです。
	常務取締役 ホテルグループ担当 相良幸宏	ホテル事業の業務に携わるとともに、取締役として経営を担っており、当社における豊富な業務経験と経営に関する知見を有しています。また、人格、見識ともに優れていることから、引き続き取締役として選任をお願いするものです。
	常務取締役 ドミトリグループ担当 小原康緒	寮事業の業務に携わるとともに、当社における豊富な業務経験と経営に関する知見を有しています。また、人格、見識ともに優れていることから、引き続き取締役として選任をお願いするものです。
	常務取締役 経営企画グループ担当 高久 学	経営企画、財務経理の業務に携わるとともに、当社における豊富な業務経験と経営に関する知見を有しています。また、人格、見識ともに優れていることから、引き続き取締役として選任をお願いするものです。
	取締役 ホテル事業戦略本部長 鈴木真樹	ホテル事業の業務に携わるとともに、取締役として経営を担っており、当社における豊富な業務経験と経営に関する知見を有しています。また、人格、見識ともに優れていることから、引き続き取締役として選任をお願いするものです。
	取締役 シニアライフ事業本部長 君塚良生	シニアライフ事業の業務に携わるとともに、取締役として経営を担っており、当社における豊富な業務経験と経営に関する知見を有しています。また、人格、見識ともに優れていることから、引き続き取締役として選任をお願いするものです。
	取締役 開発本部長 横山 博	事業開発の業務に携わるとともに、取締役として経営を担っており、当社における豊富な業務経験と経営に関する知見を有しています。また、人格、見識ともに優れていることから、引き続き取締役として選任をお願いするものです。
	取締役 フーズ本部長 百瀬利恵	フーズ事業の業務に携わるとともに、取締役として経営を担っており、当社における豊富な業務経験と経営に関する知見を有しています。また、人格、見識ともに優れていることから、引き続き取締役として選任をお願いするものです。
	取締役 人事総務本部長 武者隆之	人事総務の業務に携わるとともに、取締役として経営を担っており、当社における豊富な業務経験と経営に関する知見を有しています。また、人格、見識ともに優れていることから、引き続き取締役として選任をお願いするものです。
	取締役 法人営業本部長 兼 支店法人営業部長 稲岡秀晃	証券業界に長年にわたって関わっており、法人営業に関して豊富な見識を有しており、マネジメント経験および企業経営に関する経験を豊富に有しています。また、人格、見識ともに優れていることから、引き続き取締役として選任をお願いするものです。
	監査等委員 上田卓味	当社において長年経営に携わり、経営に関する豊富な経験と見識を有しています。これらを活かした当社の取締役の職務執行の監督のほか、監査等委員である取締役としての職務の適切な遂行が期待できることから、引き続き監査等委員である取締役として選任をお願いするものです。
社外取締役	取締役 久保成人	長年にわたり国土交通行政、観光行政にかかわっており、その経験と豊富な知識に基づいた、客観的で広範かつ高度な視野を有しています。これらを活かした当社経営に対する適切な助言や監督が期待できることから、引き続き社外取締役として選任をお願いするものです。
	取締役 平田恭信	長年にわたり臨床医および大学教員として医療・教育活動にかかわるとともに、その経験と知識に基づいた病院・大学等のマネジメント経験を有しています。これらを活かした当社の経営ならびに健康・衛生面における適切な助言や監督が期待できることから、引き続き社外取締役として選任をお願いするものです。
	取締役 早川貴之	大手都市銀行における勤務経験に基づく財務・会計や市場分析に関する高度な知識と、不動産事業会社経営により培われた、企業経営に関する幅広い見識を有しています。これらを活かした当社経営の意思決定および業務執行に有用な助言が期待できることから、引き続き社外取締役として選任をお願いするものです。
	取締役 小田恵子	長年にわたり日本観光や日本食文化の国際的発信、地域創生に携わっています。その経験と豊富な知識を活かした当社経営に対する意思決定および業務執行に有用な助言が期待できることから、引き続き社外取締役として選任をお願いするものです。
	監査等委員 宮城利章	証券業界で経営に携わり、経営に関する経験と見識を有しています。これらを活かした取締役の職務執行に対する監督、助言、および監査等委員である取締役としての職務の適切な遂行が期待できることから、引き続き監査等委員である社外取締役として選任をお願いするものです。
	監査等委員 川島時夫	金融機関での長年の勤務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。これらを活かした取締役の職務執行に対する監督、助言および監査等委員である取締役としての職務の適切な遂行が期待できることから、引き続き監査等委員である社外取締役として選任をお願いするものです。

取締役会のスキル

当社の取締役会は、各取締役とともに高い専門性を有し、全体として知識・経験・能力のバランスと女性取締役の選任などにより多様性が確保された体制となっています。なお、このスキル・マトリックスは、外部環境や当社の状況を踏まえ、適宜見直しを行っていきます。

スキル・マトリックス

No.	氏名	性別	現在の当社における地位	当社事業 知見	特定業界 知見	企業経営・ 経営戦略	営業・ マーケティング	財務・会計・ IR	法務・ リスクマネジメント	人事・労務・ 人材開発	DX・IT戦略	ESG・ サステナビリティ
1	石塚晴久	男性	代表取締役会長	社内		○	○	○	○	○		
2	中村幸治	男性	代表取締役社長	社内		○	○	○				○
3	相良幸宏	男性	常務取締役	社内		○	○				○	○
4	小原康緒	男性	常務取締役	社内		○	○				○	○
5	高久 学	男性	常務取締役	社内		○	○	○			○	○
6	鈴木真樹	男性	取締役	社内		○	○					
7	君塚良生	男性	取締役	社内		○	○					
8	横山 博	男性	取締役	社内		○						○
9	百瀬利恵	女性	取締役	社内		○						○
10	武者隆之	男性	取締役	社内		○			○	○	○	○
11	稲岡秀晃	男性	取締役	社内	○	○	○	○	○	○		○
12	久保成人	男性	取締役	独立 社外	○	○			○	○		○
13	平田恭信	男性	取締役	独立 社外		○	○		○	○		
14	早川貴之	男性	取締役	独立 社外	○	○	○	○	○	○		
15	小田恵子	女性	取締役	独立 社外	○	○	○			○		
16	上田卓味	男性	取締役 (監査等委員)	社内	○	○		○	○	○		
17	宮城利章	男性	取締役 (監査等委員)	独立 社外	○	○	○					
18	川島時夫	男性	取締役 (監査等委員)	独立 社外	○	○		○	○			

(※)各取締役が保有するスキルのうち、当社が特に期待する分野・経験のスキルを表しており、すべてのスキルを表しているものではありません。

取締役のトレーニング

当社では、監査等委員を含む取締役に対し、知識の向上を図るため、就任時に外部研修を受講させるとともに、就任後も法改正に対応する外部専門家による勉強会を開催するなど知識習得の機会を提供することとしています。

また、各事業本部に必要な知識習得のため、適宜外部セミナー等への参加を推奨しています。

コンプライアンス

■ コンプライアンスに関する基本姿勢

当社では、コンプライアンスに関する基本姿勢を以下の通り定め、すべての社員に徹底し、日々の業務における実践を促しています。

● 共立メンテナンスグループ コンプライアンスに関する基本姿勢

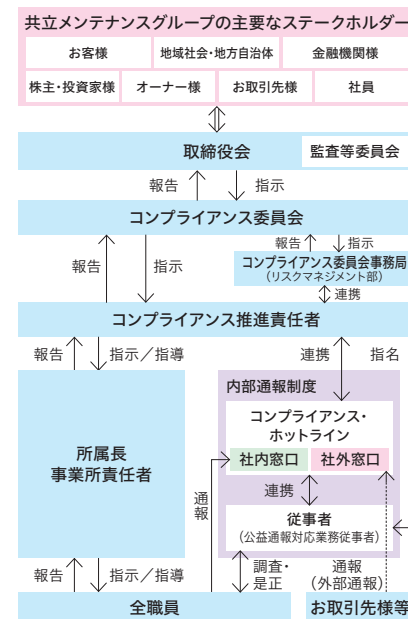
社名の『共立』メンテナンス」には「お客様と共に、社会と共に、そして応援して下さるすべての方々と共に立ち、世の中にしっかり存在する」との想いが込められています。そして、会社が存続し、ビジネスを続けていくためには、世の中のルール、社会のルールを守ることが大前提であり、社会からの信頼が得られてはじめて我々は成長することができます。共立メンテナンスグループでは、コンプライアンスを経営上の最重要課題

の一つとして位置づけており、コンプライアンスを遵守することは、役職員一人ひとりの行動の根幹となります。社訓として定められた経営理念・行動指針・経営方針等に加えて、当社コンプライアンス・マニュアルに記されているコンプライアンス・ポリシー（遵守事項）を役職員一人ひとりが遵守することで、お客様、お取引先様、株主様などのすべてのステークホルダーの皆様からいっそう信頼され、選ばれる企業を目指します。

■ コンプライアンス推進体制

当社は、2007年に「コンプライアンス規程」を制定し、法令や企業倫理の遵守を推進するため、取締役会の下に、代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しました。

コンプライアンス委員会事務局はリスクマネジメント部が担当し、コンプライアンスの運営を統括しています。本委員会では、四半期ごとにコンプライアンスに関連する事項についてPDCAを推進しているほか、全役職員に向けて「共立メンテナンスグループ・コンプライアンス・マニュアル」を発信し、「コンプライアンスについての基本姿勢」および「遵守事項」を周知し、社内研修や情報発信等を通じ、役職員に対する啓発に取り組んでいます。また、共立メンテナンスの本部長、およびグループ会社社長を「コンプライアンス推進責任者」として定め、グループ内の各部門の業務に即したコンプライアンスの実践にも取り組んでいます。このほか、内部通報窓口を設置し、不適切な行為の早期検知にも取り組んでいます。



■ 内部通報制度

当社は、公益通報者保護法の趣旨に基づき、不正行為や法令違反の早期発見・是正を通じて、企業としての社会的信頼の維持・向上を図るため、当社グループ全役職員を対象とした「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

このホットラインは、内部通報制度規程に基づき、当社グループのすべての社員および関係者（同居親族や1年以内退職者等）が匿名でも利用可能な通報・相談窓口として運用しており、2024年度の受付件数は260件でした。

■ コンプライアンス・アンケートの実施

コンプライアンス委員会では、コンプライアンス意識の定着と制度の実効性向上を目的として、毎年、全役職員を対象に「コンプライアンス・アンケート」を実施しています。

このアンケートにより、グループ全体におけるコンプライア

ンスや内部通報制度の浸透状況を把握するとともに、重要度の高いテーマを抽出し、組織内の課題への対応につなげていきます。また、アンケートの実施を通じて、グループ役職員のコンプライアンスに対する関心や着意の向上も目指しています。

リスクマネジメント

■ リスクに関する基本姿勢

当社は、事業を取り巻くさまざまなリスクに対し、リスクマネジメントの実践を通じて、事業の安定的な継続とさらなる発展を目指しています。

また、商品・サービスの品質と安全性の確保を最優先とし、お客様、株主様、お取引先様をはじめとするステークホルダーおよび全役職員の利益を損なう要因の除去・軽減に努めています。

さらに、重大な危機が発生した場合には、当社の社会的責任を踏まえ、「人命の安全確保を最優先」と位置づけ、全役職員が一丸となって対応にあたり、損失の最小化、被害からの復旧、再発防止に全力で取り組みます。

■ リスクアセスメントとリスクマップ

企業を取り巻くリスクが複雑化・多様化するなか、当社では全社的なリスク認識と管理体制の強化を目的として、「リスクアセスメント」を実施しています。

この取り組みを通じて、変化の激しい社会環境や不確実性の高まりを踏まえ、事業上のリスクに対するステークホルダーの皆様へのアカウンタビリティの強化に努めています。

また、アセスメント活動においては、リスクの可視化と評価プロセスを通じて、役職員一人ひとりのリスクマネジメントに対するリテラシーやリスク感度の向上を図ることも重要な狙いとしています。

企業活動は、適切なリスクテイクによって企業価値を高めていく営みでもあります。当社では、リスクアセスメントを経営資源の効果的・適切な配分につなげる重要な手段と位置づけ、今後も粘り強く推進していきます。

■ リスクマネジメント推進体制

当社では、「リスク管理基本規程」および「危機管理基本規程」に基づき、コンプライアンス委員会がリスク管理を所掌しています。本委員会の事務局はリスクマネジメント部が担当し、リスク管理を統括しています。

平時においては、コンプライアンス委員会が四半期ごとにリスク管理に関連する事項についてPDCAを推進しているほか、年1回の「リスクアセスメント」を通じて、全社的なリスクの認識・評価・低減に取り組んでいます。

また、重大な危機が発生した際には、代表取締役社長を最高責任者とする緊急対策本部を速やかに設置し、人命の安全確保を最優先に、地域社会と連携しながら誠実かつ適切に事態に対応します。同時に、可能な限りお客様へのサービス提供を継続できる体制を整備しています。

こうしたリスクマネジメントの推進体制を通じて、当社は持続的な成長と企業価値の向上を図っています。

「リスクマップ」要約版



財務・非財務ハイライト

項目		単位	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
財務 (※1)	経営成績					
	売上高	(百万円)	135,053	135,828	152,021	162,811
	営業利益または営業損失(△)	(百万円)	10,244	11,815	13,087	14,567
	経常利益または経常損失(△)	(百万円)	5,970	7,135	8,778	9,567
	当期純利益または当期純損失(△)	(百万円)	9,775	11,514	12,928	14,321
	営業利益率	(%)	7.6	8.7	8.6	8.9
	設備投資額	(百万円)	15,686	25,659	21,384	17,481
	減価償却費	(百万円)	3,602	3,945	4,429	4,759
	財政状況					
	総資産	(百万円)	161,402	173,609	190,929	202,531
	現金および預金	(百万円)	25,960	15,210	17,298	16,643
	負債	(百万円)	103,428	109,289	119,157	122,961
	有利子負債	(百万円)	67,435	71,800	78,877	83,367
	純資産	(百万円)	57,974	64,320	71,839	79,570
	キャッシュ・フロー					
	営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	8,222	14,412	13,029	17,963
	投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△13,971	△28,263	△16,676	△21,474
	財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	15,708	3,139	5,804	2,606
	フリーキャッシュ・フロー	(百万円)	△5,749	△13,851	△3,646	△3,511
	1株当たり指標					
	BPS(※2)	(円)	749.28	830.31	921.39	1,020.37
	EPS(※2)	(円)	78.64	92.18	112.93	122.70
	1株当たり配当金(※2)	(円)	13.0	15.5	20.0	22.5
	財務指標					
	自己資本比率	(%)	35.9	37.0	37.6	39.3
	ROE	(%)	11.4	11.7	12.9	12.6
	ROA	(%)	6.5	6.9	7.1	7.3
	配当性向	(%)	16.5	16.8	17.7	18.3
非財務 (※3)	社員数(※4)	(名)	1,362	1,597	1,848	1,997
	女性管理職比率(※4)	(%)	—	—	—	11.3
	平均勤続年数(※4)	(年)	5.2	4.9	4.8	5.0
	平均有給休暇取得日数(※4)	(日)	—	—	—	5.4
	育児休業取得率(※4)	女性 (%)	—	—	—	100
		男性 (%)	—	—	—	0
	CO ₂ 排出量	(t-CO ₂)	69,918(※5)	74,744(※5)	76,369(※5)	81,613(※5)

(※1) 共立メンテナンスグループ連結の数値です。
(※2) 2017年4月1日および2024年4月1日付でそれぞれ普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。2016年3月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定し、1株当たり当期純利益、1株当たり当期純損失(△)および1株当たりの純資産を算定しています。
(※3) 株式会社共立メンテナンス単体の数値です。 (※4) 集計対象は正社員のみとしています。

2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
169,770	121,281	173,701	175,630	204,126	228,933
11,205	△9,057	1,431	7,326	16,708	20,491
12,499	△9,116	1,814	7,115	21,116	21,417
6,927	△12,164	539	4,241	12,414	14,562
6.6	—	0.8	4.2	8.2	9.0
22,632	12,440	9,519	13,338	17,904	48,052
5,260	4,962	6,070	6,117	6,780	7,716
217,086	239,032	241,723	272,308	270,921	301,470
18,303	24,588	37,942	56,027	31,807	25,675
133,131	168,247	171,137	197,728	184,317	202,109
93,444	130,043	136,172	153,932	138,603	149,240
83,954	70,784	70,586	74,579	86,604	99,360
16,460	△17,835	25,721	7,753	24,083	29,449
△22,904	△10,006	△16,731	△6,651	△31,533	△43,682
8,208	34,239	4,130	16,982	△16,792	8,195
△6,444	△27,841	8,990	1,102	△7,450	△14,233
1,076.62	907.72	905.20	956.14	1,109.91	1,272.69
88.84	△155.99	6.91	54.38	159.12	186.56
22.5	10.0	10.0	11.0	24.5	38.0
38.7	29.6	29.2	27.4	32.0	33.0
8.5	—	0.8	5.8	15.4	15.7
6.0	—	0.8	2.8	7.8	7.5
25.3	—	144.6	20.2	15.4	20.4
2,138	2,166	2,215	2,202	2,344	2,561
11.6	11.7	12.7	13.5	15.8	17.4
5.1	6.0	6.5	6.7	6.5	6.5
8.3	8.1	7.6	9.3	10.4	9.8
100	100	100	100	100	100
3.0	12.2	40.0	38.1	51.4	56.7
83,646(※5)	78,045(※5)	121,088(※6)	125,585(※6)	137,525(※6)	148,988(※6)

(※5) 集計対象は、株式会社共立メンテナンスの本支店およびホテル事業のみとしています。
(※6) 集計対象は、株式会社共立メンテナンスの本支店および寮事業、ホテル事業、シニアライフ事業としています。

企業情報

会社概要 (2025年3月31日現在)

会 社 名	株式会社 共立メンテナンス	Kyoritsu Maintenance Co., Ltd.
設 立	1979(昭和54)年9月27日	
社 員 数	6,213名(連結)	
資 本 金	79億6,498万6,119円	
本 社	〒101-8621 東京都千代田区外神田2丁目18番8号	TEL:03-5295-7777

株式情報 (2025年3月31日現在)

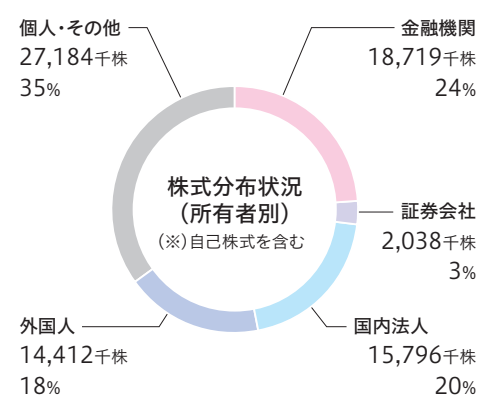
発 行 可 能 株 式 総 数	118,000,000株
発 行 済 株 式 の 総 数	78,439,636株(自己株式368,148株を含む)
当事業年度末の株主数	43,962名

大株主の状況 (2025年3月31日現在)

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
(株)マイルストーン	8,485	10.86
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	7,765	9.94
(株)日本カストディ銀行(信託口)	4,838	6.19
一般財団法人共立国際交流奨学財団	4,075	5.21
石塚 晴久	2,111	2.70
(株)三井住友銀行	1,585	2.03
MSIP CLIENT SECURITIES 常任代理人 モルガン・スタンレーMUFG証券(株)	1,407	1.80
野村信託銀行(株)(信託口)	1,139	1.45
日本生命保険相互会社 常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行(株)	1,097	1.40
CACEIS BANK, LUXEMBOURG BRANCH/UCITS-FULL TAX 常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店	752	0.96

(※)持株比率は自己株式(368千株)を控除して計算しています。

株式所有状況 (2025年3月31日現在)



グループ会社情報

会 社 名	株式会社共立エステート
設 立	1983(昭和58)年4月1日
事 業 内 容	建設・企画・設計・仲介事業 分譲マンション事業 その他開発付帯事業

会 社 名	株式会社共立トラスト
設 立	1997(平成9)年10月1日
事 業 内 容	単身生活者支援事業および保険代理店事業

会 社 名	株式会社共立フーズサービス
設 立	1998(平成10)年6月19日
事 業 内 容	外食事業

会 社 名	株式会社共立オアシス
設 立	2020(令和2)年12月25日
事 業 内 容	ホテル・レストラン等の受託運営事業

会 社 名	株式会社共立フーズマネジメント
設 立	2021(令和3)年9月1日
事 業 内 容	受託給食事業

会 社 名	株式会社共立ソリューションズ
設 立	1999(平成11)年12月3日
事 業 内 容	総合人材サービス事業 PKP事業(自治体向け業務受託事業)

会 社 名	株式会社共立ファイナンシャルサービス
設 立	2000(平成12)年6月1日
事 業 内 容	融資事業および事務代行業

会 社 名	株式会社ビルネット
設 立	1960(昭和35)年11月4日
事 業 内 容	オフィスビルマネジメント事業 レジデンスビルマネジメント事業

会 社 名	株式会社韓国共立メンテナンス
設 立	2011(平成23)年7月18日
事 業 内 容	ドーマーイン(ビジネスホテル)事業

会 社 名	株式会社共立アシスト(特例子会社)
設 立	2012(平成24)年8月1日
事 業 内 容	清掃業務・事務補助業務

会 社 名	株式会社共立リフレフォーラム
設 立	2023(令和5)年10月1日
事 業 内 容	スパセラピー事業

WEBサイトのご案内

当社では、経営情報やサステナビリティに関する取組みをWEBサイトでタイムリーに発信しています。最新の情報については、当社WEBサイトをご覧ください。

IR情報



<https://corp.kyoritsugroup.co.jp/ir/>



サステナビリティ



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





『統合報告書 2025』アンケートのお願い

このたびは、共立メンテナンスグループの『統合報告書 2025』をご覧いただき、誠にありがとうございます。

当社グループでは、事業成長を追求するのみにとどまらず、すべてのステークホルダーの皆様と共に成長していくことを経営の根幹に据えております。本報告書を通じて、当社の経営方針や戦略、社会貢献に向けた取り組みをご理解いただくとともに、ステークホルダーの皆様とのより深い対話のきっかけとなれば幸いです。

さて、本報告書に関しまして皆様のご意見・ご感想をお聞かせいただき、より一層の開示内容の改善・拡充に取り組んでまいります。お手数ではございますが、下記のアンケートにご協力いただきますようお願い申し上げます。

[\[アンケートはこちらから\]](#)

株式会社共立メンテナンス
ESG 推進室