



よい朝のために。

**KYORITSU**  
HOTELS & DORMITORIES

統合報告書2024

# Our Identity

1979年9月27日、共立メンテナンスの歴史が始まりました。

当社は学生寮・社員寮を運営する「寮事業」を基盤として、  
ビジネスホテル・リゾートホテルを運営する「ホテル事業」と  
高齢者向けの住まいを運営する「シニアライフ事業」へと事業領域を拡大。

それぞれの事業には「食と住のサービス提供」という確かな基軸が存在しています。

## 社名に込められた想い

### 『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。

## Business Outline

### ドーマー

「おかえりなさい」の  
心を込めた、安心の住まい

常駐する寮長寮母が一人ひとりの心に寄り添い、管理栄養士が考案した  
朝夕の食事を一食一食手づくり。プライベートな相談に応えるなど、  
心身ともにサポート。

### ドーマーイン

くつろぎを提供する、  
最高のビジネスホテル

くつろぎにこだわり、出張先でも、旅行先でも、わが家に帰ったときと同じよ  
うに仕事の疲れをリセットしていただきたい。そんな想いから生まれた  
“住む感覚”を大切にしたいビジネスホテル。

## 顧客第一を会社の心とする

### 共立リゾート

身体も心も癒される、  
安らぎのリゾート

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と、  
癒しの湯宿。親しみやすいおもてなしに徹し、上質でありながら心から  
安らげる場所を提供。

### ドーマーシニア

お客様一人ひとりの  
「生涯活躍」を応援

心地よい空間づくりと「食事」「日中活動」「睡眠」の3つの生活習慣に  
アプローチすることで、お客様一人ひとりの「生涯活躍」の実現を応援。



# 原点

創業へ突き動かした  
「お客様に申し訳ない」という気持ち

「〇〇学校寮」という看板を掲げた学生寮事業は50年以上前に勤めていた会社で私が編み出したもの。事業は順調に拡大していたが、この会社は私が広めてきた指定学校寮ではなく、自社の社名を掲げた学生会館に転換しようとした。当然、反対しが会社の方針は変わらなかった。

私が譲れなかったのは、利用していただく学校様の「下宿係」というスタンス。

指定学校寮だから寮を私たちに任せてくれた学校様。自分が通う学校の寮だから安心して生活する寮生さん。その親御さん。私たちの寮を選んでくれたお客様に対し、提供するサービスは何一つ変えていないとしても、自社の社名を掲げた学生会館に転換したら、指定学校寮を勝手にやめる



代表取締役会長  
石塚 晴久

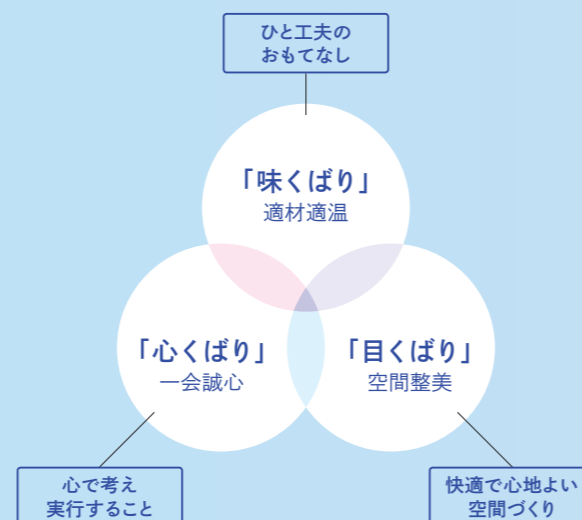
## 過去も未来も変わらない「顧客第一」という言葉の真意

みたいで申し訳ない。  
そうした思いから、お客様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」と考え、1979年に株式会社共立メンテナンスを設立した。

# 下宿屋の心

ちゃんとお世話するという気持ち

入居する学生さんは、初めて東京で生活する方が多く、そういう方をちゃんとお世話するという気持ちが一番大事。こうした「下宿屋の心」で寮生さんに接しているのが、現場の寮母さん・寮長さん。食事一つを例にとっても、寮生さんの顔を見て、朝は「おはよう」、夜は「おかえり」とひと声かけてご飯を出し、最後の一品まで気を抜かずお出しする。この寮母さん・寮長さんの心が共立メンテナンスの文化へと広がっていった。



# 創業の精神

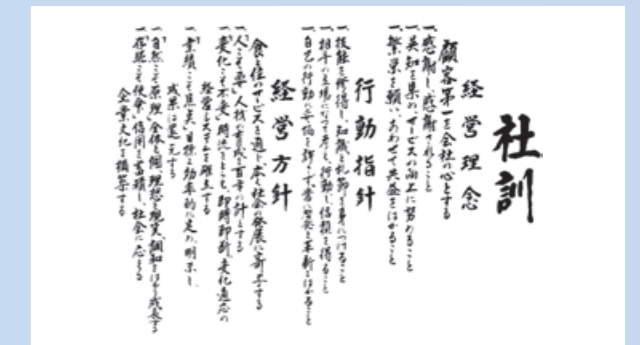
おもてなしの文化

当社に根付く「おもてなしの文化」は、創業当時より寮母さんたちから教わった心。「おもてなしの文化」は指導によって出来るものではない。寮母さん・寮長さんが現場で醸し出している空気を若い社員たちが吸い、そこで一緒に働くことで言葉や態度、考え方が身に付いていく。だから、お客様、現場が大切なのである。これを大切に、貫いてきたことで、「自分たちも頑張ろう」という気持ちになる社員が増えていると感じている。

# これからの時代へ

もっとも大切なこと

私自身、煩惱から抜け出したのは、社長を辞めて会長に就いた60歳のとき。この時、はっきりと分かったことがある。単純に「お客様を喜ばせればいいのだ」と。  
共立メンテナンスが今後も成長していくうえで、もっとも大切なことは「お客様に目を向けること」。お客様を喜ばすという一点に焦点を合わせ、考えや行動のすべてをそこに向けていく。それだけに集中してほしい。



お客様の側になる

頑張り方も、一歩間違えると異なる方向に向かっていってしまう。例えば、今では当社のホテルの名物になっている、『夜鳴きそば』がそうだ。当時、現場でどう提供の仕方をしたのかと聞くと「お一人様1杯限定」だという。自分が利用する側なら、おかわり自由がいいのに、そうならない。つまり、「顧客第一」という言葉は、事業を成長させることが優先にあってはならない。自分自身や自社のためではなく、純粋に「顧客第一」という考えや行動をとらなければならない。お客様の立場になって考えることは定着しつつあると思うが、自分良かれに走ってしまう煩惱とは常に闘っていかなければならない。

未来に向けて

迷ったときの答えや道筋は、その時代や、お客様が必ず示しているもの。それでも道筋が見つからない事業であるならば、撤退すればいい。  
時代時代の「こうなってほしい」、お客様一人ひとりの「こうしてほしい」に、会社と社員一人ひとりがきちんと応えていくことで、人々に信頼され、社会に貢献する企業として歩み続けていくのは、過去も、未来も変わらないだろう。

# 創業

## ビジネスモデルの構築

1980年、専門学校様と業務提携をした学生寮事業の営業を開始。

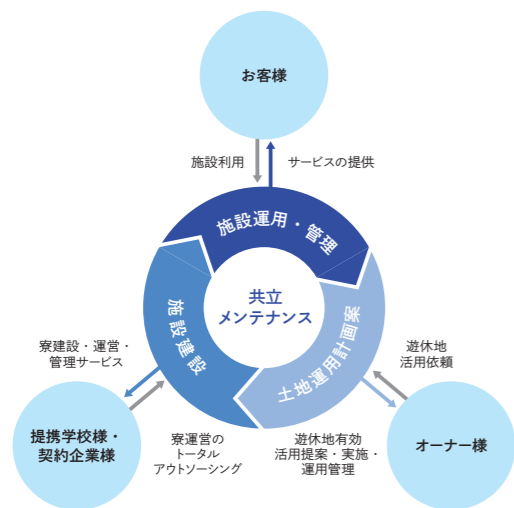
賃貸借契約を活用した独自のビジネスモデルを構築し、お客様、提携学校様・契約企業様、オーナー様との共存共栄を実現。1985年には社員寮事業の営業を開始し、事業規模を拡大。

### 提携学校様・契約企業様へのメリット

- ・自社で所有するより初期投資負担が小さく、コスト削減
- ・低コストで福利厚生を拡充

### オーナー様へのメリット

- ・遊休地や建物を有効活用し長期的な安定収益を実現
- ・安全とコストバランスを重視した施設を設計・建築



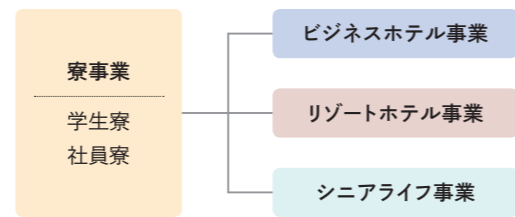
# 進化

## 寮のノウハウを活かした新規事業の創出

1993年、社員寮を「出張時のホテルのように利用できないか」というお客様の声を受けて、寮事業の運営で培ったノウハウを活かしビジネスホテル事業(現：ドミーイン事業)を開始。また契約企業様の福利厚生の充実を図るため、法人向け保養所事業の営業を開始。その後、一般顧客への宿泊販売を行うリゾート事業へと事業規模を拡大する。

さらに、社会課題の解決として1996年に高齢者向けの住まいを運営するシニアライフ事業を開始。

### 当社の根幹である寮事業から継承されてきた3つの柱。



# 発展

## お客様のニーズに合わせた商品・サービスの展開

常に時代のニーズやお客様の価値観の変化を汲み取り、新たなブランドを創出。お客様から支持され、選ばれ続けるための商品・サービスを展開することで、経営基盤のさらなる強化を図る。

### 多様化するお客様のニーズにお応えし、商品・サービスを細分化

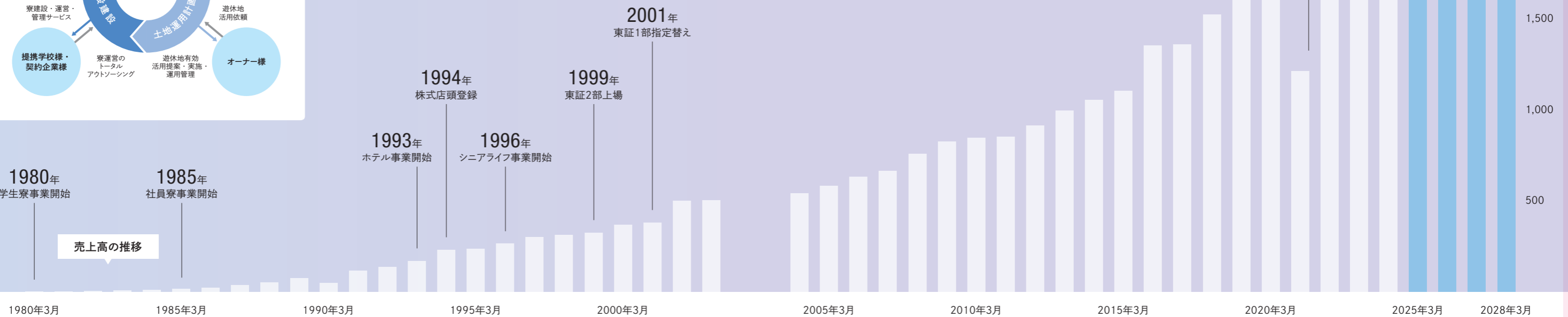
学生寮・社員寮 ドミー	『ドミー』学生寮	『ドミー』社員寮
	『アーバンテラス』シェアハウス	『ドミール』賃貸マンション
ビジネスホテル ドミーイン	PREMIUM	御宿 野乃
	スタンダード	EXPRESS
リゾートホテル 共立リゾート	ラビスタ	癒しの湯宿
	ルシアン	湯めぐりの宿
高齢者向けの住まい ドミーシニア	「介護型」	「自立型」
	「介護・自立」併設	デイサービス

# 挑戦

当社のミッション「食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する」。

一人ひとりのお客様に生涯にわたり末永く当社商品・サービスをご利用いただけるように、ライフステージに合わせた新たな商品価値を創造し続け、国内外問わず未開拓の市場や顧客層にもアプローチし、挑戦する領域を拡大します。

中期経営計画  
Rise Up Plan 2028



# Contents 「統合報告書2024」

## 本冊子でお伝えしたいこと

当社では持続的な企業価値の向上にはさまざまな取組みをバランスさせることが重要と考えています。事業の成長のみを追求する経営ではなく、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共生し、ともに成長していくことを経営の根幹としています。本冊子では、当社が考える企業価値とは何であるかや、企業価値向上のための施策を発信しています。本冊子をご一読いただき、当社の経営の考え方をご理解いただきたいと思います。

### 企業価値向上の考え方

#### 1 企業価値の向上

#### 2 創出価値の拡大

#### 4 資本コストの低減

#### 3 成長性の向上

#### 1 企業価値の向上

当社の存在意義や、目指す企業像を紹介します。

社長メッセージ ..... P9

#### 2 創出価値の拡大

安定的な収益確保に向けた成長戦略や財務戦略を掲載しています。

長期ビジョン／中期経営計画 ..... P14  
 価値創造プロセス ..... P17  
 財務戦略 CFOメッセージ ..... P19

#### 3 成長性の向上

成長に向けた各事業の強みや今後の戦略について語ります。

事業概況 ..... P21  
 寮事業 ..... P22  
 ホテル事業 ..... P23  
 シニアライフ事業 ..... P24  
 特集① 企業価値向上を支える経営基盤の強化 ..... P25  
 特集② 私の「顧客第一の心」 ..... P27  
 特集③ ステークホルダーエンゲージメント ..... P29

#### 4 資本コストの低減

成長を支える仕組みについて、ESGの観点で各種取組みを紹介します。

サステナビリティマネジメント ..... P31  
 環境「環境問題・地球環境」への取組み ..... P33  
 社会「人材」価値創造の源泉「顧客第一を具現化する人の力」 ..... P37  
 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」 ..... P41  
 ガバナンス「コーポレート・ガバナンス」 ..... P45  
 コンプライアンス／リスクマネジメント ..... P50

#### 基本情報

企業情報 ..... P51  
 グループ会社情報 ..... P52  
 財務非財務ハイライト ..... P53  
 財務情報 ..... P54

## 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ご覧いただき、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総合的にご報告することを目的として発行いたしました。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

2023年度(2023年4月1日～2024年3月31日) (※)一部2024年度の活動についても含む

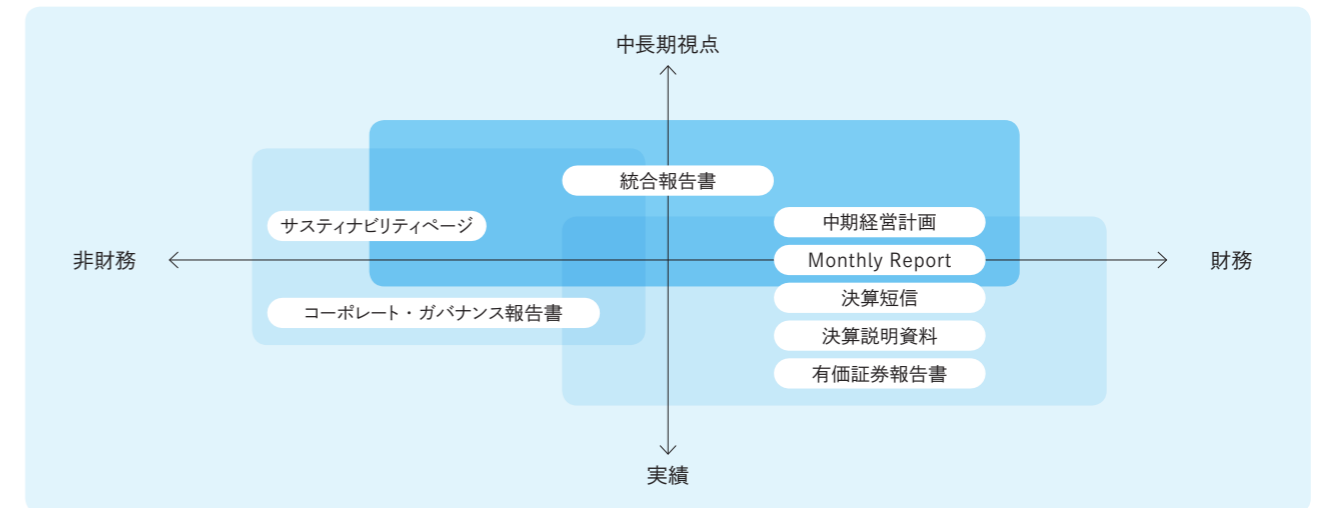
### 発行日

2025年3月

### 見直しに関する 注意事項

本冊子に記載されている業績見直し等の将来に関する記述は、当社が現在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、実際の業績等はさまざまな要因により大きく異なる可能性があります。

### 本冊子の位置づけ



## その他の開示情報のご案内

### ・有価証券報告書

決算・財政状態のみならず、事業の将来性やリスク、コーポレート・ガバナンスなどの情報を記載しています。



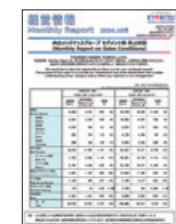
### ・決算説明資料

四半期に一度、決算情報を開示しています。また、半期に一度開催している決算説明会の動画も視聴できます。



### ・Monthly Report

タイムリーな業績を掲載している経営情報です。主に投資家の方に、毎月の速報値を報告しています。



各種資料は以下よりご覧ください。



## 社長メッセージ

# 食と住と癒しのユニークなサービスを 他社とは異なる革新的な価値観で提供。

代表取締役社長

中村 幸治

### 共立メンテナンスへの想い

私が前職を経て共立メンテナンスに入社したのは1995年。その前年が、当社の創業15年目で、学生寮事業を主力事業として上場を果たしていました。当時、寮事業という核になる事業があり、そのリソース(経営資源)をベースにして新規分野に打って出ようというタイミングで、事業開発本部が新設されました。現在の開発本部は当社事業用不動産の開発部門ですが、当時は新規事業を開発しようという目的で新設されました。創業から培ってきた食と住という領域をベースとして、現在のドリーミンの原型となるビジネスホテル事業、リゾートホテル事業、給食・ケータリング事業、外食レストラン事業、高齢者向け住宅事業などが、新規事業として提案されていました。私自身は、現在、当社に入社して約30年になりますが、当社は、創業以来、常に革新的なサービスやビジネスモデルの創造について、さまざまな挑戦を行い続け、現在はホテル事業が大きく花を開き、当社の大きな成長のドライバーになっています。

堅実に伸び続ける寮事業と力強い成長を続けるホテル事業の大きな2本の柱により、現在の売上高は2,000億円を超え、パート社員を加えた社員数は1万5,000名を超えるという、私が入社したころには想像もつかなかった規模に成長しました。その強みの一つは、当社をここまで牽引してきた石塚会長のリーダーシップですが、その一方で、私も含めた経営陣、そして、グループ全体の組織力をまだまだのばしていく必要がある、という課題があります。

当然ながら私自身、当社の石塚会長の影響を色濃く受け

ています。インスパイアされた(薫陶を受けた)経営者の方々は多々いらっしゃいますが、直接会って影響を受けたのは前職の代表オーナーと当社の石塚会長のお二人です。若いころから柔軟に世の中を見つめようという意味で「臨機応変」という言葉が好きでしたが、新卒で前職に入社した際に頂いた同社の経営三原則の一つに「自ら機会を創り出し、機会によって自らを変えよ」という言葉がありました。人は意志があれば変わる機会を見つけることができ、その機会によって会う人や考え方が変わり、自分自身が前向きに変わっていく。それには圧倒的な当事者意識の強さが必要。そうした気持ちは今も持ち続けています。当社に入社したころ、当時の石塚社長から「新規事業部門をとりまとめよ」、その後、「中期経営計画の策定に着手せよ」と言われたのですが、当時は石塚社長自身が、経営執行に関する細かな実務について、全部、ご自身でやられていたことを知りました。組織人事から資金調達、監査法人との対応、寮やホテルの食事メニューも設計図面も方眼紙に手書きでびっしりと描く、施工会社を選定して工事費の価格交渉まで行う…。そのとき思ったことは「現場はともかく、この人ひとりで動いている会社なのだ」「組織力に乏しい、ならば、つくりあげるしかない、果たしてできるだろうか」ということでした。その後は会社としても私自身としても、果敢な挑戦が続きました。その挑戦を支え、成功に導いてきたのが、「お客様をどう喜ばせるか」「顧客第一」といった当社の社風であり企業文化です。その源は石塚会長であり、その熱が全社に伝わり、社名の由来でもある「ヒューマンメンテナンス」、つまり、「人々のお世話をさせていただく」サービスや商品として具現化してきているのです。

### 共立メンテナンスの存在意義

共立メンテナンスという社名は今も分かりにくいと言われますが、「メンテナンスというのは、実はヒューマンメンテナンスなのです」といつも説明しています。現代は非常にストレスの多い世の中なので、当社の学生寮・社員寮である『ドリーミン』に帰ってきたとき、そしてまた、ビジネス出張やレジャーで当社ホテルの『ドリーミン』や『御宿 野乃』に泊まったと

き、休暇が取れて共立リゾートの『癒しの湯宿』や『ラピスタ』に泊まったとき、そこでホッとできる、肩の荷がおろせるということが我々のサービスの真骨頂であり、得意とする領域です。「食と住を通じて」と申し上げていますが、「癒し」を加えた、食と住と癒しで、ホッと顔が緩むような…。それがお風呂であったり、サウナであったり、食事であったり、現場の社員とのコミュニケーションであったりと、そういうものをお客様にお届けすることが、我々の存在意義であり、社会に必要とさ



## ■ 社長メッセージ

れていることなのではないか、と思っています。

CS(顧客満足度)調査においては、多くのメディアに取り上げられ、名だたるホテルが名を連ねるブランド別ランキングでも、当社ホテルのドゥーミーイン・共立リゾートは、上位を占め高評価を獲得しました。この評価の源は何なのか、それは当社のユニークなサービスではないかと自負しています。温泉大浴場に入って、サウナに入って、無料サービスのアイスクリームや夜鳴きそばを食べて、朝は60種類ものバイキングを楽しめる。他のビジネスホテルでは追従できないのではないかとこの自信があります。効率的でコストパフォーマンスのよいサービスを基本としていますが、お客様満足のための投資としてコストをかけるところにはかける、という顧客第一主義が根底にあります。利益率や利益額で当社より上位のホテルプレーヤーはいます。我々も収益を重視していますが、それ以上に大切にしているのがお客様のご満足であり、その結果として事業を成長させることができている。そうした他のプレーヤーとは違う価値観を持って事業に取り組んでいるところがユニークな点です。

このような我々の姿勢が間違っていない、と改めて感じたのがコロナ禍でした。コロナ禍のような未曾有のパンデミックにおいて赤字は出したものの、金融機関の皆様からは危機を乗り切るための資金をご融資いただき、寮やホテルなど各施設のオーナー様からは、賃料の減額やお支払いの延期のご協力をいただくことができ、しかも、銀行やオーナーの

皆様が積極的に対応してくださいました。こうしたことから、お客様を第一とする当社のユニークな事業性が社会に認められている、と感じました。

### 長期ビジョンと中期経営計画について

当社は、長期ビジョンとしてKYORITSU Growth Vision『For The Next Future 3&3&3(トリプルスリー)』および、これを具現化するために5ヵ年を見通した中期経営計画『Rise Up Plan2028』を策定しました。長期ビジョンは、創業50周年の節目となる2030年にあるべき姿を明確に内外に示そう、ということで、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により、2030年の売上高3,000億円、営業利益300億円を定量目標として設定し、その達成には強い自信を持っています。これを実現する中期経営計画の進捗においても、現在、概ね1年前倒しのペースで進んでおり、全体的には順調であります。特にドゥーミーイン事業が大きく牽引している状況で、個別に見ていくと強力な商品・サービスを開発提供できている部門と、一方で、伸びしろはあるものの苦戦している部門があると認識しています。

経営基盤強化のポイントは、やはり人材戦略になります。労働生産性を高めるためにDXを進め、実際にサービスをす

る人材の採用と教育は特に重視しています。そのため企業としての信用力として、知名度を着実に上げていくこと、また、この会社で働いてみたいと思っていただける会社としての魅力づくり、年収水準や休日の取得数など、基本的なスペックはまだ十分とは言えないので、まずは、そこから上げていくことで、まだまだ伸びしろはあると思っています。

ブランド価値の向上については、我々のサービススタイルは、高級リゾートホテルやビジネスホテルとは全く違う領域にあると認識しており、ジャパニーズスタイルのホスピタリティプレーヤーとしてユニークなサービスを提供することが当社のブランド価値と感じています。ドゥーミー、ドゥーミーイン、御宿 野乃、癒しの湯宿やラピスタなど当社のそれぞれのブランドが、それぞれの分野で、ユニークなものを時代に合わせて少し先取りしていくことで、それぞれのブランド価値をさらに高めていきます。

DXにおいては、顧客満足度の向上、労働生産性の向上、集客費用の適正化に向けたDX投資を行い、収益性を向上させていきます。同時にDX推進に伴うセキュリティ強化にも取り組めます。

成長イメージとしては、信用創造のベースとなる寮事業と、成長を牽引するホテル事業、という構図は当面変わりません。また、これに加えて、シニア世代向けのサービスをオプションとした、新たなハイブリッドタイプのシニアレジデンスを伸ばしていこうという構想です。居室数・客室数の2028年時点での目標は、寮50,000室、ドゥーミーイン20,000室、リゾート5,500室としており、販売価格の適正化にも継続的に取り組んでまいります。

### 直近の業績と取組みについて

2024年3月期は中期経営計画の推進に注力し、計画に対する実績を大きく前進させることができました。各事業におきましては、食材費やエネルギーコスト、リネン、清掃費など、変動費用の上昇の影響を受けましたが、寮事業は学生の入寮契約数がコロナ前を上回ったことに加え、徹底したコストコントロールを継続し、販売価格の適正化にも取り組んだことで堅調に推移しました。ホテル事業は想定以上に内需

が回復したことに加え、2024年3月の訪日外国人客数が初めて月間で300万人を超過(出典:日本政府観光局(JNTO)「訪日外客数」)したインバウンドの増加が後押しとなり、過去最高益を更新しました。また、同事業において、顧客満足度向上のための大規模リニューアル工事を積極的に実施していますが、その工事期間中の休館による売上高の機会損失、建築工事コスト上昇による影響をも吸収して収益を上げることができました。

定量目標だけではなく、今後も続く見込まれるコストインフレーションへの対応方法の蓄積など、中期経営計画の初年度として充実したスタートになりました。

### サステナブル経営について

ダイバーシティに関しては、特に女性とシニア世代の方々には当社事業の重要な担い手でもあり、最重要課題として取り組んでいます。パート社員の方を入れると1万5,000～6,000名が当社で働いています。現場、本社、ともに多くの女性社員が在籍していますが、現在のところ、女性の管理職比率がなかなか上がっていない事実があります。管理職になりたくないという女性もいます。そこには、いろいろな現実的な課題があります。それを真摯に正しく理解して、組織的に対応していくことで、モチベーションが上がり管理職になりたいという女性が増えてくれればと思っています。外国籍社員も今はまだ400～500名くらいですが、今後はさらに増えるでしょうし、多様化は必然のこととして進むでしょう。日本的体質、日本人だけの価値観では立ち行きません。臨機応変に対応していくことは、結果的に当社の商品やサービスのグローバル化における強みになると考えています。

当社に投資をしていただいている機関投資家に、オランダの金融機関があります。持続可能な社会に貢献する事業など、社会をより豊かにするESG投資に取り組まれています。毎年お会いするなかで、責任者の方に、当社のESG経営に対する取組みは、まだまだこれからです、と伝えると、彼らの投資対象とする領域の一つに「ヘルシー&ハッピーピープル」という領域があり、「共立メンテナンスの事業領域はまさにそこ。事業そのものがサステナブルなのです」と言われ、

お客様を第一に考える。  
その結果が、  
事業の成長となった。

■ 社長メッセージ

食の領域にこだわる  
ユニークなビジネスモデルで  
毎年、10%の利益成長を継続する。



我々の商品・サービスに対する評価や真価はそこにあると再認識しました。

ステークホルダーの皆様へ

「当社におけるステークホルダーは誰なのか」というと、株主様、お客様、社員の皆様、お取引先様、寮やホテルの建物をお貸しいただいているオーナー様、事業資金を貸してくださっている金融機関の皆様、そして地域社会そのもの、地域住民の皆様。それぞれのステークホルダーの皆様が求めるものは時に相反するケースもあります。それでも、そのすべてのステークホルダーの皆様へ「共立メンテナンスとお付き合いしてよかった」と思っていたきたいのです。会長からの金言、「相手の立場に立て。こちらの利益ばかり考えていては何事もうまくいかない」、これをすべてのステークホルダーの皆様との間で成立させるために、大切なのは、すべてのステークホルダーの皆様が何を求めているのかを知ることです。そのうえで、バランスを取ること。そして、しっかり説明する。私が社長になったとき秘書役に「何年かかってもいいから、すべてのステークホルダーの皆様へ一度は必ずお会いしたいから、訪問のスケジュールを入れてください」と伝えました。これは現在進行形で継続中であり、新たなステークホルダーの皆様との出会いが生まれ続けていますから、これはもう何年かかるか分かりませんが今後も必ず続けてまいります。

ステークホルダーの皆様へ特にお伝えしたいことは、共立メンテナンスが現代のこの社会に必要とされ、あってよかったと思われる会社であり続けたいということです。そのため

には、ビジネスモデルがユニークであることが肝要です。他社とは違う、少し先だけれども「あったらいいよね」というものに我々はチャレンジしていきたい。そういう少し先のサプライズを、常に商品・サービスのなかで実践していくという革新性を提供し続けたい、そういう会社でありたいと思っています。とりわけ、我々が一番ユニークだと思っている季節や地域の特性を有した日本食の提供、食事の領域。ここへのこだわりは今後も最優先していきます。

経営目標として長期的にこだわりたいことは、毎年10%の利益成長を続けたいということです。規模の拡大に伴い、いずれは鈍化していく可能性があります。利益成長率とステークホルダーの皆様へのさまざまな還元率のバランスをしっかりとって、共存共栄、各々の地域社会においてなくてはならない存在感のある企業体への進化を目指してまいります。そして、まだまだ先になるかもしれませんが、その時代に求められるものであれば持続的な経営システムとしてのホールディングス化や経営層のジョブ型採用など、経営システムのアップデートを行い、投資家の皆様をはじめとした各ステークホルダーの皆様のご期待に添えてまいります。

コロナ禍においても、安定した収益構造を堅持し当社の信用創造の基盤として着実に伸び続ける寮事業。そして、いまやこの国の基幹産業となりつつある観光セクターを背景として、現在も、また、将来的にも力強い成長を続けるホテル事業。当社の強みである非常にユニークな2つの事業をメインポートフォリオとして、これから「顧客第一を会社の心とする」という経営理念を体現すべく、革新的な商品やサービスを提供してまいります。今後も末永くご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

長期  
ビジョン

# KYORITSU Growth Vision

トリプルスリー

『For The Next Future 3&3&3』

2030年の目指す姿

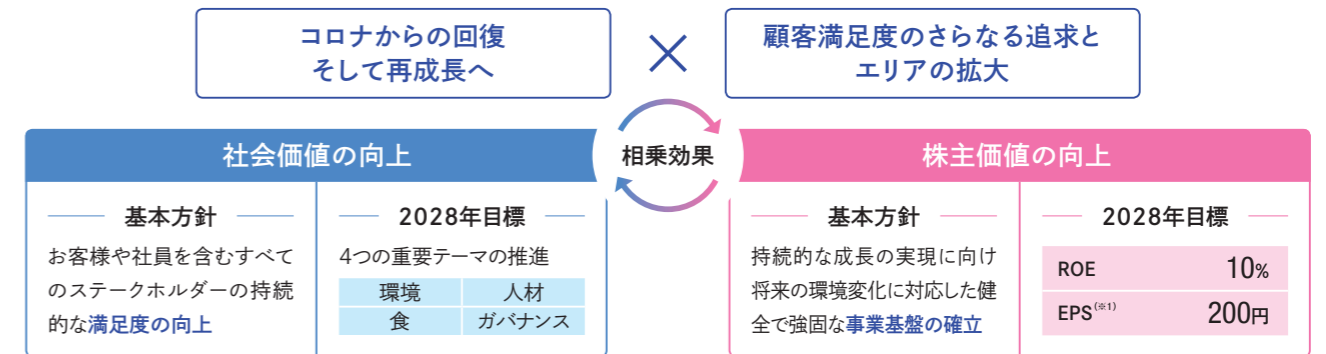
創業50周年の節目に顧客満足度・従業員満足度・ブランド力・労働生産性のさらなる向上と新規開発エリアの拡大

2030年 売上高 **3,000**億円 営業利益 **300**億円

## 中期経営計画 『Rise Up Plan 2028』

骨子

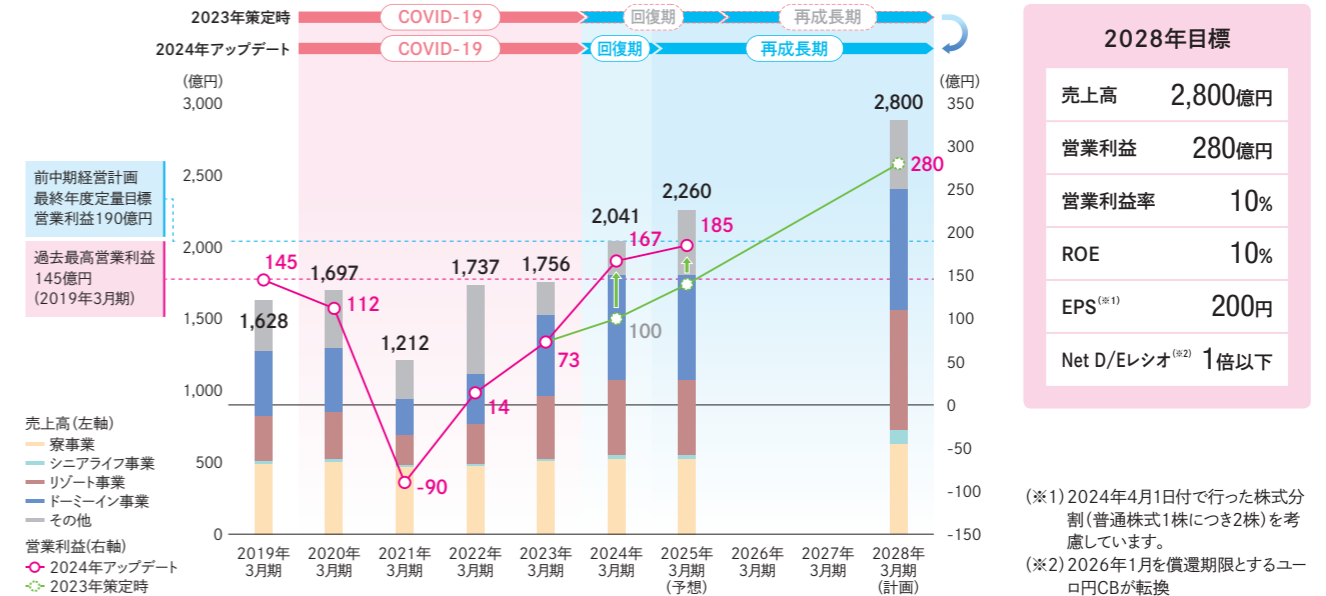
当社グループのミッションと持続的な成長の実現に向け  
社会価値の向上と株主価値の向上を両輪に据えた経営を実践



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

(※)コロナ禍からの早期回復に伴い、2024年に中期経営計画をアップデートしています。

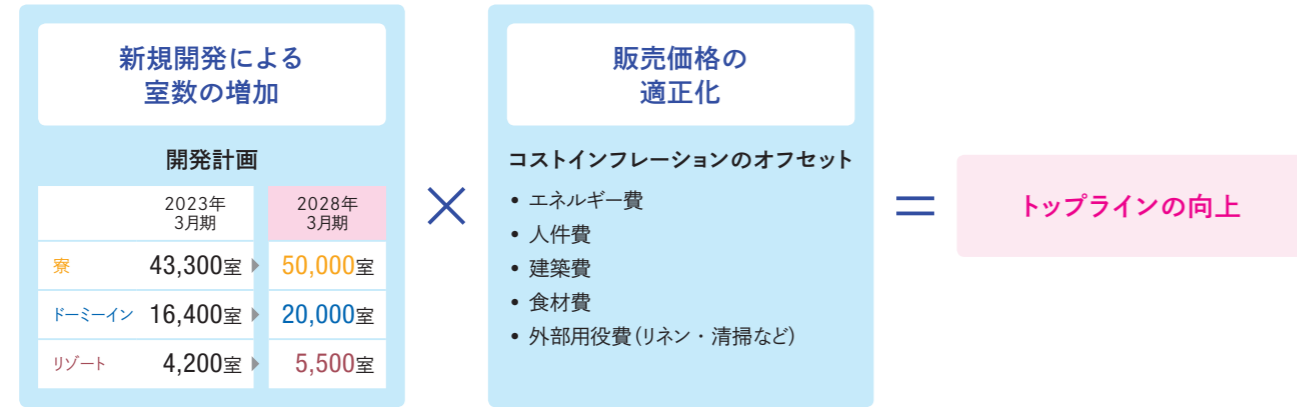




中期経営計画 『Rise Up Plan 2028』

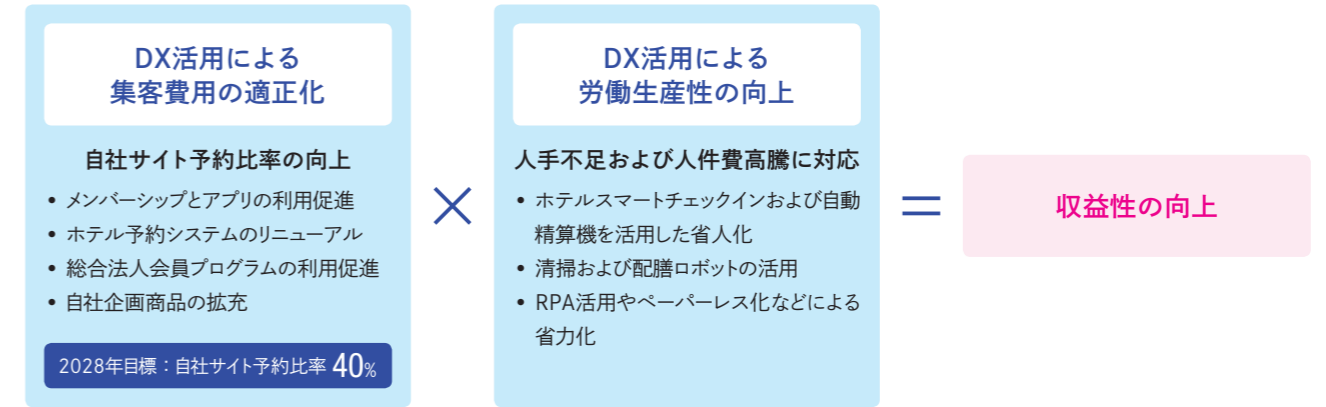
外部成長

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



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



開発計画

**寮事業**

定量目標

**50,000**室(+6,700室)

成長戦略

- 全国の有力国公立大学様の周辺へ積極的に新規開業し、未出店エリアへマーケット拡大
- 学校様・企業様との関係深化によるシェア率アップ
- コストインフレーション等に合わせた販売価格の適正化

出店計画

**ドミーイン事業**

定量目標

**20,000**室(+3,600室)

成長戦略

- 野乃シリーズとEXPRESSをはじめとしたロードサイド型を中心に出店
- コストインフレーション等を鑑みデイリーコントロールによる販売価格の適正化
- 訪日外国人の積極的な取り込み(インバウンド比率目標30%超)
- 全国47都道府県未出店エリアに新規開業し全国展開

出店計画

**リゾート事業**

定量目標

**5,500**室(+1,300室)

成長戦略

- 全国の候補地から年平均3~4事業所を新規出店
- コストインフレーション等を鑑みデイリーコントロールによる販売価格の適正化
- 訪日外国人を積極的に取り込む(インバウンド比率15%超)
- サブブランドの確立に向けた準備ステージ

出店計画

(※)水色は出店計画。その他の色は新規出店となる都道府県。

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との「新包括基本協定」の締結により具体化



⇒詳細はP19-20

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顧客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

⇒詳細はP25-26

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

⇒詳細はP37-40

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、ドミーイン事業を中心に調査再開、事業性の検証ステージへ

⇒詳細はP22-24

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

⇒詳細はP31-32

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組む

⇒詳細はP41-44

# 価値創造プロセス

MISSION 食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する

## INPUT

## 独自のビジネスモデル

## OUTPUT

## OUTCOME

2024年3月期

### 財務資本

総資産	270,921百万円
純資産	86,604百万円
現預金	31,807百万円
コミットメントライン契約	300億円

### 製造資本

■寮事業	
総拠点数	519棟44,057室
■ホテル事業	
総拠点数	137棟21,367室
■シニアライフ事業	
総拠点数	13棟805室

### 知的資本

- 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

- 社員数 3,048名  
(※)共立メンテナンス単体の正社員・契約社員の総数
- コンセプトアール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

- 提携先学校数 約1,300校
- 寮の入居者数 43,624名
- RAプログラム導入寮 57棟
- ホテル宿泊者数 9,379,973名
- 高齢者向けの住まい等の入居者数 520名
- 共生会(協力企業会員組織)会員社数 123社

### 自然資本

- 消費電力 19万MWh
- 消費都市ガス 1,175万㎡
- 消費淡水 599万㎡

- 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

「商品開発」  
ライフステージに合わせたご提案

ユニークな商品・サービス  
新たな価値の創造

「メニュー開発」  
管理栄養士が監修する  
四季折々の食事

「施設開発」  
迅速かつ安定的な  
事業展開

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

人材の育成    環境への配慮    食に対する取り組み    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



- 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

### 学生寮・社員寮(ドミー)

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



## ホテル事業 Hotel business

### ビジネスホテル(ドミーイン)

商品種別	PREMIUM	御野 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



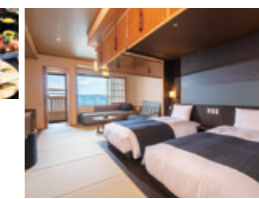
### リゾートホテル(共立リゾート)

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

### 高齢者向けの住まい(ドミーシニア)

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り組み、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

2024年3月期

### 経済価値

#### 株主価値の向上

売上高	204,126百万円
経常利益	21,116百万円
自己資本比率	32.0%
ROE	15.4%
EPS	159.1円

#### 顧客満足度の追求

- 大規模修繕・リノベーション  
寮 6棟    ホテル 16棟

#### 顧客基盤の拡大

- ホテル会員プログラム『Dormy's』リリース
- 留学生受け入れ者数 5,546名
- インバウンド宿泊室数
- ドミーイン 754,340室
- 共立リゾート 115,332室
- 合計 869,672室

### 社会価値

#### 新たな雇用の創出

- 新卒採用者数 261名
- 中途採用者数 393名  
(※)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 15.8%
- 中途管理職比率 77%
- 外国籍社員比率 4.1%  
(※)共立メンテナンス単体の正社員の総数

#### 学びの機会提供

- 延べ779名のRA卒業生が社会人として活躍
- 中・高生向け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 274棟

#### 地域貢献活動

- 子ども食堂の実施
- ビーチクリーン活動の実施

# 財務戦略 CFOメッセージ



## 資本効率・財務規律を意識した積極的な成長投資を継続。

常務取締役  
企画開発グループ担当  
高久 学

コロナ禍ではホテル売上が消失し、人件費や賃料などのコストが発生し続けるなか、存続をかけての資金調達に取組み、日本政策投資銀行様から100億円、ユーロ円CB(転換社債)で300億円、三井住友銀行様を中心とするシンジケートローンで620億円、合計1,020億円の資金を調達することができました。また、オーナー様へは限定的な賃料の軽減をお願いし、多くのオーナー様にご協力をいただきました。改めてステークホルダーの皆様にご感謝申し上げます。

### 財務戦略について

当社は成長途上の会社であり、財務はその成長を積極的に支えるため、バנקローンを中心とした間接金融のみならず、直接金融や不動産流動化など多様化するさまざまな調達手法も活用しながら、成長のための投資資金を調達しています。

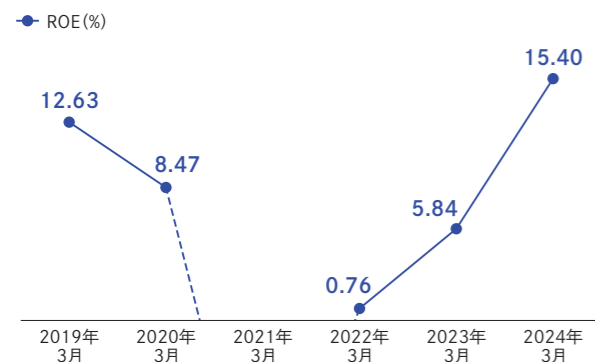
財務的なKPIとしては、資本効率を意識したROEと財務規律を意識したNet D/Eレシオに着目しています。

Net D/Eレシオに関しては、従前から1倍以下を基準としており、コロナ禍前は0.8倍前後を維持しながら毎年成長を続けてきましたので、1倍以下でも十分に成長は可能と考えています。

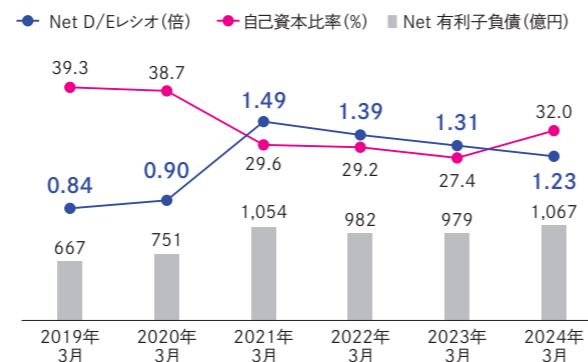
また、2028年3月期から導入予定となっている新リース会計につきましても、現在、財務に与える影響や会計処理およびシステム導入について検討を進めています。

株主還元では、「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」という観点および「長期にわたり安定して着実に株主の皆様へ報いる」という基本スタンスに基づき、安定かつ継続的な増配を目指しています。なお、配当性向につきましては、現在「20%以上」を目標としています。財務バランスを勘案しながら目標配当性向を高めて、株主還元の拡充を進めていきたいと考えています。

### ROEの推移



### Net D/Eレシオと関連指標の推移



### 中期経営計画について

現中期経営計画の最終年度(2028年3月期)の財務目標は「売上高2,800億円、営業利益280億円、営業利益率10%、EPS 200円<sup>(※1)</sup>、ROE 10%、Net D/Eレシオ1倍以下」としており、1年目となる2024年3月期の実績は売上高2,041億円、営業利益167億円、営業利益率8.2%、EPS 159.1円、ROE 15.4%、Net D/Eレシオは1.23倍でのスタートとなりました。当初この中期経営計画の5年間は、計画の最初の2年間を「回復期」、その後の3年間を「再成長期」と位置づけていましたが、初年度(2024年3月期)に業績が想定を超え大幅に回復したことにより、1年前倒して「再成長期」に入ることができました。

そのようななか、本中計の骨子の一つである【外部成長】では、「室数の増加」と「販売価格の適正化」を進めています。「室数の増加」では建築費高騰の影響を受けていますが、ホテル事業では現時点にて比較的投資効率の高い「御宿 野乃」シリーズを中心に開発対応しています。2028年目標開発室数の現在の進捗状況は、寮事業は目標50,000室に対して97%、ドリーイン事業は目標20,000室に対して102%、リゾート事業は目標5,500室に対して98%と概ね順調に進捗しています。また、施設の増加に応じた人材の確保については、寮事業での学校様とのリレーションシップもあり、次年度の新卒採用は計画通り300名超を見込んでいます。

一方、「販売価格の適正化」では、寮事業・ホテル事業ともにコストインフレーションによる影響を吸収し順調に推移しています。

なお、もう一つの骨子である【内部成長】についても、ITを活用したDXの推進による業務効率化を中心に計画的に進捗しています。

投資計画では、5年間総額で合計2,400億円の投資を計画しており、内訳としては再成長の基盤となる新規事業所の開発投資1,950億円、顧客満足度の向上を目的とした大規模リニューアル投資350億円、顧客満足度向上と労働生産性向上のためのDX投資100億円となります。一方の調達サイドでは1,150億円の営業キャッシュフローをベースに、金融機関からの調達に加え、不動産流動化等も活用して調達してまいります。

### 人的資本について

当社は、お世話やおもてなしを主とするサービス業ですので、人的資本は経営面での要となります。そこですべての社員がお客様のために、生き生きと前向きに働ける環境作りが重要であると認識しています。「ES向上なくしてCS向上なし」との認識です。

足元では前期と当期の2期連続でのベースアップを含めた待遇改善を図っており、来期以降のさらなる改善の検討も進めています。また、教育や研修制度の充実にも取組むほか、育休制度の見直しなどの休暇制度や従業員持株会、当社施設の従業員利用制度の拡充など、より良い労働環境の提供に向け福利厚生の実充も積極的に進めています。

### 株主・投資家の皆様へ

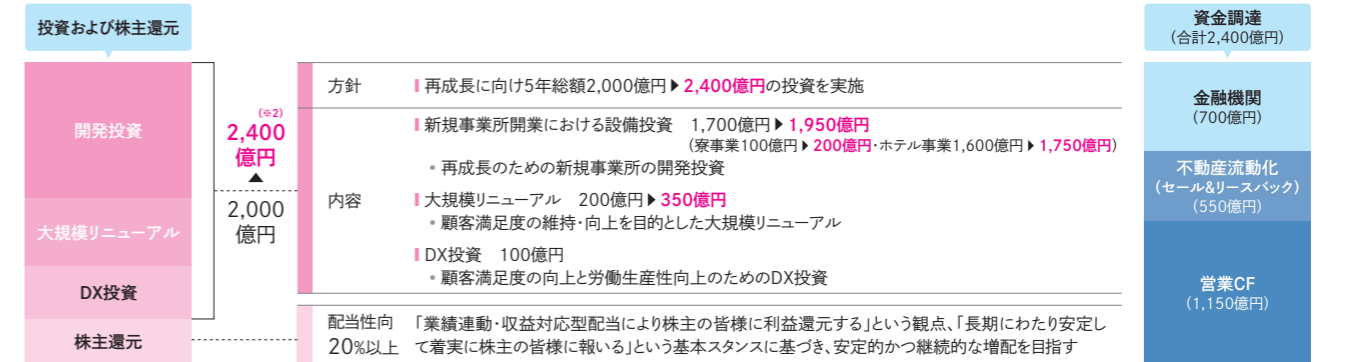
当社は、2024年4月1日付で普通株式1株につき2株の株式分割を行いました。投資単位を引き下げ、株主・投資家の皆様にとってより投資しやすい環境を整えるとともに、株式の流動性の向上と投資家層のさらなる拡大を図ることを目指しています。

また、2025年3月31日を基準日とした株主優待制度の拡充も決定し、株主の皆様への還元拡充も進めてまいります。

なお、株式市場からの評価についても注視しており、IR活動には特に力を入れています。コロナ禍により中止していた海外IRも含め、多くのステークホルダーや投資家の皆様にご説明する機会をより多く設けるなど、積極的に取組んでいます。また、「ドリーインは知っているが、共立メンテナンスやKYORITSUは知らない」といった課題についても、IR活動のみならず箱根駅伝でのCMをはじめとしたPR活動なども通じて、企業認知を得ることに努めてまいります。

今後も企業価値を高める成長投資を継続的に実行するとともに、株主還元の拡充やROEの持続的な向上などを意識しながら、当社らしい価値創造を続けてまいります。そして、当社の持続可能な成長ストーリーと事業の魅力と可能性、その実績について引き続き皆様へタイムリーにお伝えしてまいりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

### 投資および株主還元と資金調達



(※1) 2024年4月1日付で行った株式分割(普通株式1株につき2株)を考慮しています。  
(※2) 赤字は、中期経営計画発表(2023年5月)よりアップデートした数値です。

# 事業概況

当社グループでは、「食と住のサービスの提供」という基軸のもと、「寮」「ホテル」「シニアライフ」の3つの事業を全国に展開し、あらゆるライフステージでの「癒し」の提供を通じ、お客様の快適で豊かな日常をサポートしています。



## 寮事業



棟数：519 室数：44,057

創業から続く当社の中核事業で、約1,300校の学校法人様と約1,000社の企業様の寮を運営。寮長・寮母が常駐し、利用者の心身をサポートするユニークなビジネスモデルが事業の安定成長を支えています。

## ホテル事業



●ドリーミン 棟数：95 室数：17,107  
●共立リゾート 棟数：42 室数：4,260

高いブランド力を有し、全国規模でビジネスホテルとリゾートホテルを展開。当社グループの成長ドライバーとして新たな展開を目指しています。

## シニアライフ事業



棟数：13 室数：805

「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」を運営する育成事業。「食事」「日中活動」「睡眠」の3つの生活習慣を整えることで、生涯活躍の実現を目指しています。

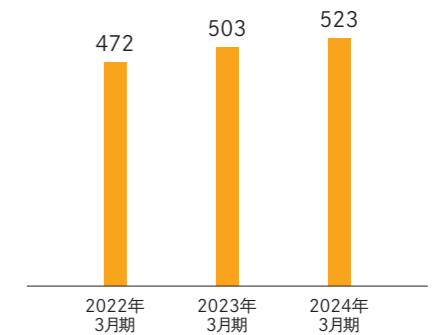
## 寮事業

寮事業は、当社グループの創業から安定的に成長し、コロナ禍においても堅実に事業を継続させてお客様の期待に応えました。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。寮生さんを見つめ、食事にこだわる独自の寮サービスを、留学生からスポーツ分野へ領域を広げ、また外国人研修センター・就労支援施設等、食を中心とした施設(寮)づくりを推進してまいります。

### 2023年度の概況

2023年度は、新棟を12棟オープンし、稼働率もコロナ前の98%に戻りました。通常、新棟は開業費などでマイナススタートになりますが、当初からほぼ100%近い稼働率でマイナスを補うスタートになりました。さらに、留学生や技能実習生の受入促進や地方の国公立大学様への寮誘致活動、老朽化した事業所のシェアハウス再生などにより増収増益となりました。コロナ前に超高速回線のネット環境を整え、クラスターを一度も出さずに寮生さんを支えたコロナ禍の対応が学校様や企業様との絆を強くし、多くの寮生様をご案内いただいた結果、現在の高稼働率につながっています。

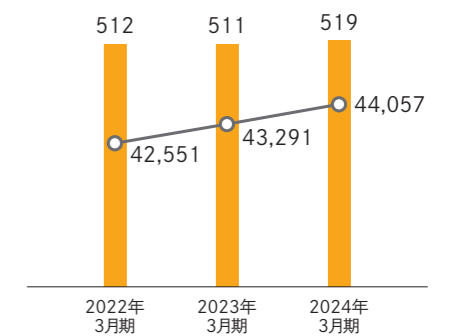
売上高(億円)



### 中期経営計画における戦略・主な取組み

学生寮・社員寮を継続的に安定成長させることがベースです。売上、室数、契約のいずれも安定的に伸長しており、直近では地方の大学様に注力しています。現在20都道府県に出店していますが、新たに7県への出店が確定しています。建設費の高騰が出店リスクになっていますが、新設による出店を検討しながら、当社が得意とするリノベーションによる出店を進めていきます。また、学校様・企業様との関係深化による業界シェア(率)アップ、コストインフレーションに応じた販売価格の適正化に取り組んでいます。

棟・室数



### 2024年度の見通し

エネルギーコストの増加が予想されるなかで、お客様との関係をより深化させながら、徹底したコスト管理や販売価格の適正化などに取組むことで、増収増益を維持したいと考えています。

### 独自のビジネスモデル

常務取締役  
ドミトリーグループ担当  
小原 康緒



私たち寮事業では、働く社員が皆、いま、その寮にいる寮生さんを想い、寮生さんの日々の心を見つめています。これが一番の強みであり特徴です。特に食事へのこだわりは強く、一切外注せず、自分たちで食材を切るところから調理し、温かいものは温かいうちに召し上がっていただきます。四季を感じていただくメニューにもこだわり、高騰している秋のサンマも必ずお出ししています。「ちょっと待ってね」と声をかけてでも、焼きたてを召し上がっていただくことにこだわっています。この、寮生さん第一に徹した学生寮・社員寮を日本一の規模で展開しながら、留学生と日本人を交流させる「国際混住寮」や食でアスリートをサポートする「MEAL TRAINING」、あらゆる世代が入居できる「誰でもドリー」など、新たなチャレンジを開始しました。

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”へと進化してまいります。

## 2023年度の概況

2023年度は、コロナ後の回復ステージとの想定を大幅に上回るペースで早期回復を実現しました。コストインフレーションが厳しさを増すなかでも、国内の出張・レジャーの回復ならびにインバウンドの急増等、急激な環境変化への確に対応するとともに、時流に即した販売価格の適正化も奏功し、過去最高益を更新しました。コロナ禍で縮小した運営体制を回復できず稼働を制限している同業他社も多いなか、雇用を守り抜いてきた当社グループが、ほぼフル稼働で対応できたことも大きく寄与しました。

## 中期経営計画における戦略・主な取組み

基本的な成長戦略は、外部成長と内部成長の両輪で事業を進展させます。外部成長は、まだ見ぬお客様にも当社ホテルで「よい朝」を迎えていただきたいの思いを実現すべく、新たなエリアへも積極出店し、全国津々浦々へと広がるネットワークの構築を目指して規模の拡大を図ります。内部成長は、DX投資を積極的に行い、自社予約サイト強化による集客費用の適正化や快速チェックインシステムの導入等による労働生産性の向上を進めることで、さらなる収益性の向上につなげます。

## 2024年度の見通し

南海トラフ地震注意情報と台風の影響で夏季需要が一時的に低迷したものの、通期では引き続き旺盛な国内外の需要を的確に捉え、さらなる販売価格の適正化や公式サイト強化等の対策効果も踏まえ、ドリーミン事業、リゾート事業ともに堅調に推移すると見込んでいます。

## 独自のビジネスモデル

取締役  
ホテル事業戦略本部長  
鈴木 真樹



当社グループの強みは、飽くなき顧客満足の追求です。社訓に掲げている「顧客第一の心」が、常に本物であるよう磨き続け、全社員がお客様の身になって考え抜いた小さな工夫やこだわりが詰まった“びっくり箱”のようなホテル、それがドリーミンであり、共立リゾートです。ゆえに、「人材」こそがビジネスモデルの要であり、「顧客満足の向上」のためには「従業員満足の向上」が最重要課題と捉え、働く処遇・環境の改善ややりがいの創出に一層注力しています。今後は、既存のビジネスホテルやリゾートホテルの枠にとどまらず、ロードサイドホテルやベッソト同伴ホテルをはじめ多彩なバリエーションでお客様の人生に寄り添うホテルグループを目指しつつ、「人が人を想う気持ち」だけは不変の要として、人をつなぎ、地域をつなぐホテルネットワークを日本全国に、そして世界も視野に広げてまいります。

# 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」を応援しております。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、進化を続けてまいります。

## 2023年度の概況

2023年度は、介護付き有料老人ホームを2棟オープンさせ、運営数は13棟805室となりました。新規オープン2棟の貢献もあり、売上は前期比28.6%増となり、利益は新規オープンの開業費等により、前期比約1億8,000万円の減益となりました。新規にオープンした事業所の稼働は順調に進捗しているものの、よりスピードアップする必要があると認識しています。

## 中期経営計画における戦略・主な取組み

基本的には、70～80室の介護付き有料老人ホームを中心に年間2棟のオープンを継続しており、2025年度には16棟1,040室を予定しています。開発はこの1,000室を超えた段階で一区切りとし、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物件開発を進めながら、寮事業とのコラボレーションで既存の寮をシニアの方も入れる全世代型寮に移行するなど、新たな取組みで新規オープンを目指します。

## 2024年度の見通し

2024年度は、シニアライフ事業14棟目となる、介護付き有料老人ホーム『ドリーミ中野弥生町』85室をオープンします。それにより2025年3月期末には運営棟数および室数は、14棟890室（前期比10.6%増）となります。また、前期にオープンした介護付き有料老人ホーム『ドリーミ目白台』と『ドリーミ杉並今川』の稼働も着実に増加しており、さらなる事業成長を目指し取り組んでまいります。

## 独自のビジネスモデル

取締役  
シニアライフ事業本部長  
君塚 良生



自社でメニュー開発から食材選定をし、それぞれの事業所で調理を行っているケースは極めて稀ですが、ドリーミシニアではこうした「食事」の提供にこだわってまいりました。このおいしい「食事」をしっかりと食べてエネルギーを蓄え、積極的に「日中活動」をしていただき、生活リズムを整え、質の高い「睡眠」をとっていただく。ドリーミシニアは、この「食事」・「日中活動」・「睡眠」のサイクルを回していくことで、生活習慣病や認知症の予防・改善につなげ、ご入居者様の「生涯活躍」の実現を応援してまいります。

シニアライフ事業は、寮事業・ホテル事業で提供してきた「顧客第一の心」を、より親身に提供したい高齢者の皆様に向けた事業です。この「顧客第一の心」をより高いレベルで実現しながら、より多くのご入居者様にご利用いただくことにより、事業の成長を実現してまいります。

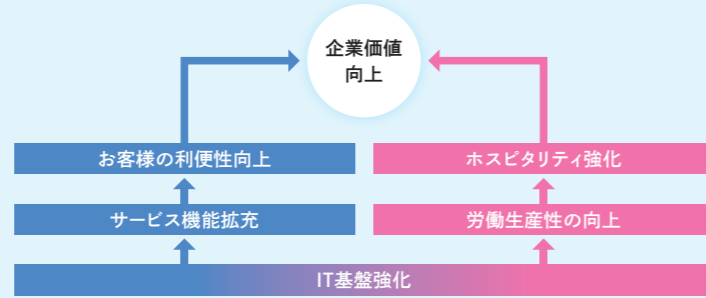
特集① 企業価値向上を支える経営基盤の強化

# デジタル技術の活用による段階的なオペレーション改革で「人にしかできないパーソナルなサービス」を追求します

少子高齢化による生産労働人口の減少が懸念される今、当社が顧客満足度の維持・向上を図るためには、IT投資によるデジタル技術の活用が必要不可欠です。

しかしすべてをデジタル化していくことがゴールではありません。社員の「業務負担」を減らし、本来注力したい「人にしかできないパーソナルなサービス」にシフトしていくことで、「顧客第一を会社の心とする」という経営理念を体現できる環境整備を当社の内部成長の要の一つとして捉えています。

## 「人とデジタルの最適な関係」を目指す



## 寮 寮生活を支援する専用アプリ『Domico(ドミコ)』の開設で、食品廃棄物削減を実現

学生寮・社員寮をご利用いただく入居者様向けに、スマートフォン用アプリ『Domico(ドミコ)』を提供しています。寮長・寮母とのコミュニケーションツールとしてだけでなく、アプリを通じた喫食管理を行うことで、食品廃棄物の削減を目指しています。

また、入館手続きから入居中の各種手続きのオンライン化、データベース化によって、紙資源の消費抑制につながり、よりサステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

### 顧客価値向上 Domicoの特徴

#### ① いつでもどこでも食事予約が可能

これまでは食堂でのみ予約を受け付けていましたが、お手持ちのスマートフォンから簡単に申し込むことができます。(一ヶ月分の食事の申し込みも3ステップで完結)

#### ② 残食数が分かる

「食事予約を忘れたが、コンビニで買って帰るのも面倒」「急遽予定がなくなり早く帰れることになった」などといった突発的な食事需要にも対応いたします。

#### ③ 献立の詳細が分かる

毎日の献立内容が写真付きで表示されるほか、摂取カロリーや栄養素などの成分目安を知ることができ、栄養バランスを気にされる方をサポートいたします。



#### ④ 各種手続きも簡単に

ご入居者様と寮長・寮母が個別に連絡をとれるメッセージ機能や、入館時の手続き、外泊申請などの各種手続きをオンラインで簡単に行うことができます。

### 事業継続性向上 デジタル化による業務上の効果

- ・ 適正発注による食材費のコントロール
- ・ 新規・更新手続き等の作業工数削減
- ・ 安否確認の体制強化

- ・ 避難先を示すハザードマップ表示によるBCP対策強化



## ホテル 快速チェックインからはじまる、快適な滞在

ホテルのご予約後、ご宿泊情報を事前にご登録いただくと、スムーズにチェックインができる『快速チェックイン』サービスを拡充しました。これまでフロントで記入いただいていた宿泊カードの代わりに、メンバーシッププログラム『Dormy's(ドミーズ)』から事前に必要な情報を登録いただくと、機械にQRコード<sup>(※)</sup>をかざすだけで、チェックインが完了します。2024年11月現在、利用可能ホテルは『ドミーイン東京八丁堀』『ラピス東京ベイ』『global cabin横浜中華街』の3棟。2025年7月までに、約80棟での導入を予定しています。



### 顧客価値向上

#### 快速チェックインの特徴

事前に取得したQRコード<sup>(※)</sup>を現地ホテルに設置してある機械にかざしてチェックイン。カードキーまたはルームキーを受け取り、チェックイン手続き完了です。

(※) QRコードは株式会社デンソーウェーブの登録商標です。



### 事業継続性向上 デジタル化による業務上の効果

- ・ 社員のチェックイン/チェックアウト対応の負担軽減
- ・ 自動化による人的ミスの削減



## シニアライフ 睡眠の質を数値化し、体内時計を整え、健康を維持

ドミーシニアでは、眠りの質と認知症の相関関係に着目し、ご入居者様の「睡眠の質向上」に力を入れています。

### 顧客価値向上 各システムの特徴

#### ① 『見守りAIセンサー』

居室内での転倒・ベッドからの転落等の異常を検知し、社員のタブレットに通知します。見守りAIセンサーがあることで、夜間の過剰な居室訪問が軽減でき、眠りを妨げることもありません。



#### ② 調光調色照明システム『Synca(シンカ)』

自然光を演出できる照明システムを導入し、ご入居者様の体内時計を整え健康維持をサポートしています。



### 事業継続性向上 デジタル化による業務上の効果

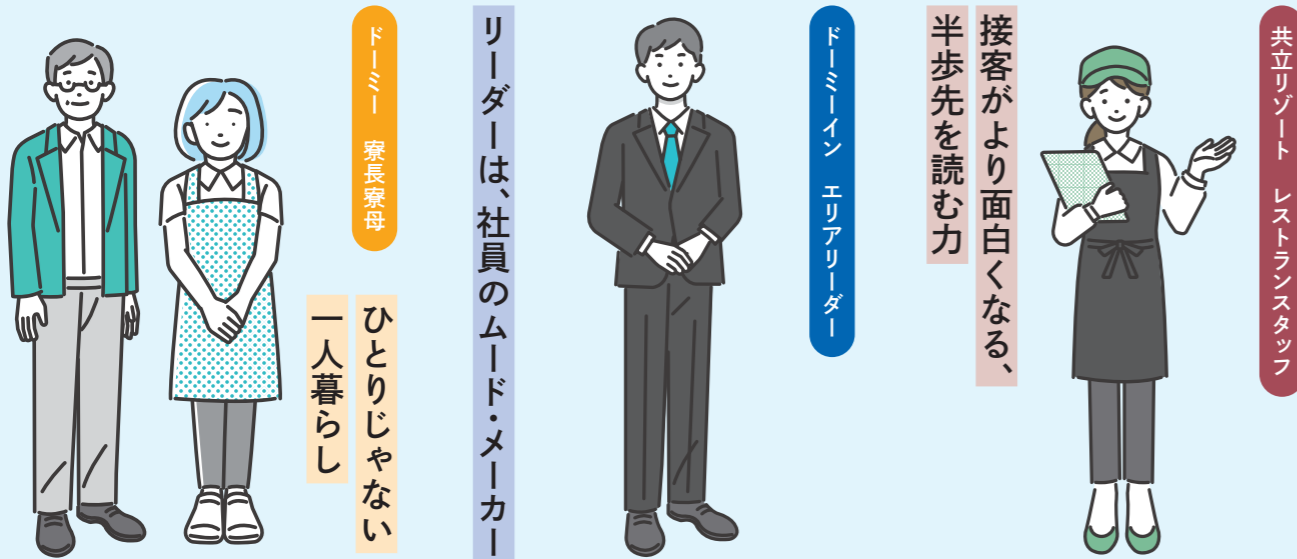
- ・ 居室訪問の回数を必要最小限に抑え、見回りする社員の負担軽減

- ・ 緊急度の高いご入居者様を瞬時に判断
- ・ エビデンスに基づき、再発防止策を検討

特集② 私の「顧客第一の心」

# 社員一人ひとりのお客様を想う心が 顧客満足度の向上につながる

当社の原点は、経営理念にある「顧客第一を会社の心とする」です。社員は、お客様一人ひとりの「こうしてほしい」に気づき、叶えていくことで、想像と期待の斜め上をいく「おもてなし」を実現しようと、誠心誠意、取り組んでいます。



ドミー ケアスタッフ 寮長寮母

ひとりじゃない  
一人暮らし

リーダーは、社員のムードメーカー

ドミーイン エリアリーダー

接客がより面白くなる、  
半歩先を読む力

共立リゾート レストランスタッフ

誰も実家から離れるのは寂しいことですので、寮生様とのコミュニケーションを何より大事にしています。寮生様の顔や雰囲気や「今日体調悪いのかな?」「何かあったのかな?」と、不思議と分かるようになりました。

管理職研修で「ES(従業員満足)なくしてCS(顧客満足)なし」というお言葉を頂いて以来、社員が笑顔で働けない職場では、お客様の笑顔を生み出せないことを胸に刻み、各支配人と連携しながら、働きやすい職場づくりに注力しています。

お客様のささいな動きを見逃さず、言われる前に、寒そうにしていたら空調を調節、お箸を落とされた音がしたらすぐに持って行きます。最近はお客様が何を落とされたか、音だけで分かるようになってきました(笑)。

ドミーシニア ケアスタッフ

悲しみ以上に糧となるもの

ここでは、お客様がご入居される背景からお客様の人生を知り、日々家族のように接しています。お客様の人生の最期に立ち会うということは、悲しみ以上に、経験そのものが財産となり、人としての心が磨かれていくのです。



フーズスペシャリスト

これぞ、「一食専心」の体現

作り手の手を煩わせないように、現場に足を運び、作り手やお客様の生の声を聞きながら「これをお客様に食べていただきたい」という気持ちで献立を考えています。



## 事例紹介 | "Goodつながる"KYORITSU STORY

第一線で活躍する社員の「お客様を想う心」や「おもてなし」により、お客様から感謝のお言葉やお手紙が日々届いています。当社では、それらを社内報の連載企画『"Goodつながる"KYORITSU STORY』として紹介し、社員一人ひとりが当社の強さ、そして培ってきた文化を改めて感じ共有することで、さらなる顧客満足度の向上を追求しています。

『"Goodつながる"KYORITSU STORY』に込めた想い  
コロナ禍でコミュニケーションが希薄化するなかでも、社員の「GOOD JOB」で、お客様と社員の距離が「グッとつながる」エピソードを発掘し、全社に届けたいという想いで企画されました。

お客様からのメッセージ 学生寮篇

差出人は、先日満期退寮された寮生様のご祖母様。  
毎日、手作りの寮食を提供している寮母、パート社員への感謝を綴ってくださいました。

食は、1日3食、365日ただの一度も欠かすことのできない、とても大切な贈り物でございます。孫がお世話になりました最初のころは、スマホで「今日のご飯」と言って、毎日写真を送ってきてくれておりました。それを見て「ああ!!おいしそう」「これ何?」と、わたしも喜んでおりました。その後も孫からは、「朝は、パンもあるけど僕はご飯をお願いして、パンについているコーヒーを特別に付けてもらって…」 「そんなの両方はだめよ」と孫との会話も弾みました。孫は食事に行くことが何よりも楽しみ

の様子でした。写真を見て、いろいろと心を込めて献立されている様子を垣間見ることができ、想像以上で安心いたしました。本当に3年間ありがとうございました。そのさまざまなご苦労は、筆舌には尽くせませんが心より御礼申し上げます。この先の人生で時には、ドミー百万遍でおいしかった贈り物を思い出し、あの頃は幸せだったと思いつき日ごととあります。ありがとうございました。

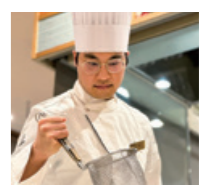


お客様からのメッセージ ドミーイン篇

学生時代にドミーインに宿泊し、一杯の「夜鳴きそば」から受けた感動を、今度は私がお客様にご提供したいと入社に至った社員に届いたメッセージです。

まさに伝説の夜鳴きそば職人現る。以前、ドミーインPREMIUM長崎駅前に来たときにも夜鳴きそばを食べたのですが、威勢のよい男性社員が夜鳴きそばを作っていました。それが忘れられず、長崎出張の際は必ず長崎駅前を利用していますが、ここ最近の宿泊ではなかなか会うことが叶いませんでした。昨日久しぶりに会えました。勢いが以前にも増して、本物のラーメン屋よりも迫力があって、店内の雰囲気もよく活気がありま

した。味はいつも通りとてもおいしかったです。他のドミーインも泊まりますが、あそこまで本気を出して夜鳴きそばに対しての姿勢が真摯な人は唯一長崎駅前だけだと思います。口コミでも見ましたが、夜鳴きそばに対して熱く語っている社員がいましたが多分、その方だろうなと思います。今後も続けてほしいものです。



お客様からのメッセージ 共立リゾート篇

聴覚障害のお客様をスムーズにご案内できなかった悔しさから、独学で手話を学んだ新入社員が拙いながらも、再度聴覚障害のお客様を対応した際に届いたお手紙です。

耳の聞こえない両親にとって、旅行は楽しみもあるけど、その反面、人に迷惑をかけないか不安だったようです。そんな旅先で温かく声をかけていただき、覚えてたの手話で挨拶までしてくれて、本当にうれしかったそうです。手話は英語と同じで使わないとすぐに忘れてしまうものですが、これからも耳の聞こえない人を「おもてなし」してあげてください。昨日手話で挨拶してくれているときに後ろのほうで見守ってくれている同僚の方を目にしました。Fさんの頑

張る姿を応援してくれるととてもいい環境で働いておられるのだなと思いました。とっても心地よいホテルで過ごさせていただき、思い出がまた一つ増えました。また来させていただきたいです。ありがとうございました。



特集③ 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。共立メンテナンスを応援して下さるすべてのステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを育みながら、持続的な価値創出に取組んでまいります。



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 ・お客様サイト ・コミュニティサイト ・SNS(ソーシャルネットワークサービス)	・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、製造元、委託先など)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」で安定的な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 当社の経営状態や今後の事業計画など、投資判断になり得る企業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を経営層が出席する会議に定期報告しており、指摘を把握することで経営の改善に活かし、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分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	雇用の創出と地域経済の活性化 当社が新店するエリアにおける雇用創出や持続可能な街の形成と地域活性化を図っています。また、地区協議会などに参加し、地域の課題に対する事業を通じた解決を図り、エリアの価値向上や経済効果の創出に寄与しています。	・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	・事業を通じた経済効果の創出 ・職場見学・職業体験の実施

## Pick Up

### お客様

### 学生寮の最前線に迫る! 『第9回RA(レジデント・アシスタント)サミット2024』活動報告

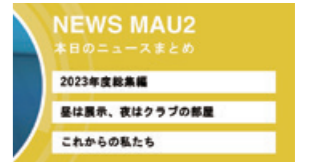
当社の学生寮では、寮生同士のコミュニケーションを活性化させる寮生リーダー『RA(レジデント・アシスタント)』を任命することにより、寮を単なる「生活の場」ではなく、「学びと成長の場」へと進化させてきました。このRA(入居者)主導でイベントを企画・運営する『RAプログラム』を当社は2014年度より採用し、年に一度の活動報告会「第9回RAサミット2024」には、44大学49寮のRA154名が参加し、自身の寮をより良いものにするための取組みを発表しました。



### プレゼンした代表寮のコメント

#### 武蔵野美術大学第二学生寮

今回ドキュメンタリー映像をプレゼンに組み込むという構成を考え、映像の撮り方やアナウンサーのような話し方など、「夕方の情報番組」を参考にしました。今後は工場見学やアートイベント巡りなど、美大寮らしいイベントを追求していきたいです!



#### ドーミー聖蹟桜が丘

寮生全員の仲の良さを訴求できるようなプレゼンテーションを意識しながら、「面白さ」の要素も随所にちりばめました。また他寮の発表を聞くことができ、大変刺激になりましたね。来年度はイベント活動にも力を入れ、さらなる飛躍の年にしたいです!



### お取引先様

### 社会性の高い企業を目指すための大切なパートナー『共生会』

当社が創業して16年目の1994年に、創業者の石塚晴久が「いいものをより安く提供できる社会性の高い企業を目指す」ことを掲げ、当社と協力関係にある企業様との間で会員組織『共生会』を発足しました。以来、各企業様の業容を会員間で共有することで、あらゆる面において支援し合い、共に切磋琢磨しながら強い企業体質をつくっていき活動し、2024年度の会員数は123社に上ります。大切にしているのは、「心」が通う仲間としての「絆」です。そうした共生会の人と人、会社と会社との「絆」を会員組織の皆様や当社の社員に伝播していくため、2012年には会報誌『絆流』を創刊しました。2024年度は決算説明会、体験宿泊視察旅行やサステナビリティ経営をテーマとした講演会を開催しました。



### オーナー様

### 『亀島川温泉 新川の湯 ドーミーイン東京八丁堀』

### 杉田産業株式会社 代表取締役 杉田恵三様のコメント

長年にわたり地域や利用する人の生活や文化に影響を与えるものだということを考慮するならば、共立メンテナンスの経営理念に価値がある。それを選んで行くのが土地を所有する者の責務と考えます。竣工して、開業日に宿泊させていただいたときには、念願の温泉にゆっくりと浸かり、良い仕事ができたと充実感と感謝で幸福感に満たされる思いでした。大勢のお客様が楽しそうに食事をしている様子を見たときに、ふと、これがオーナー冥利というものかと気づきました。もちろん私が企画したわけではなく、設計、施工、資金など、多くの方々の想いと力によって成り立っており、私の役割は最終的な責任を取ってGOサインを出しただけですが、それによって、多くの人の想いと力を発揮する場が作られて成就し、多くのお客様の笑顔や人生の一場面がここにあるわけです。



そうした場を提供し、事業の一番下の基盤にオーナーとして弊社がいると思うと、このすべての重さに相当する充実感を感じることができるのはオーナーならではのことで、そのとき初めて気が付いて実感しました。



# 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。

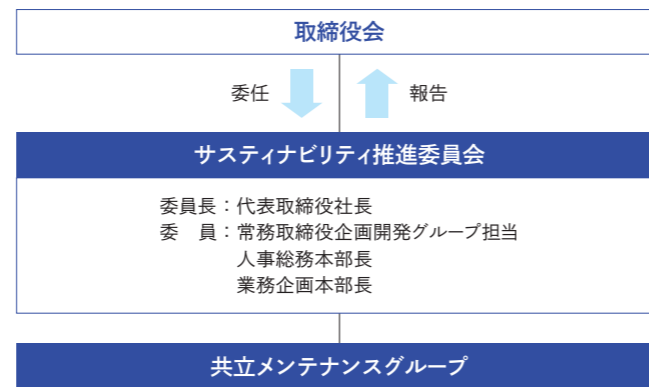
これは、近年のSDGs達成へ向けた貢献や、環境・社会・ガバナンス(ESG)課題への取組みにもつながっており、これからも事業活動を通じた中長期的な企業価値の向上とともに、持続可能な社会の実現を目指してまいります。

## 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」を発足いたしました。

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集計
- ・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

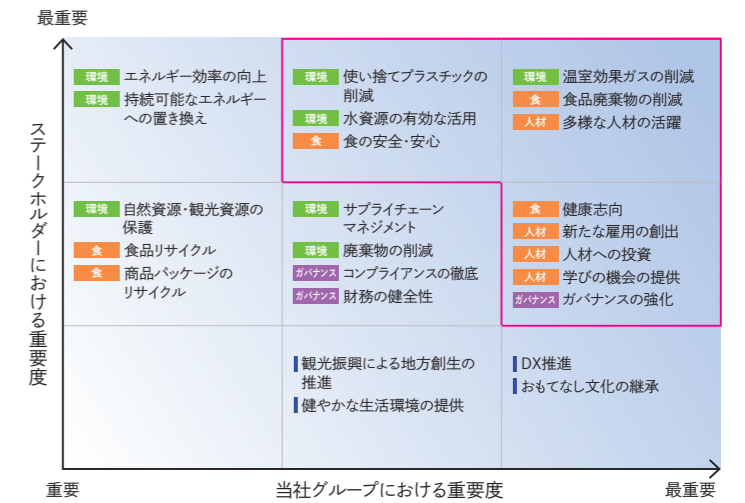
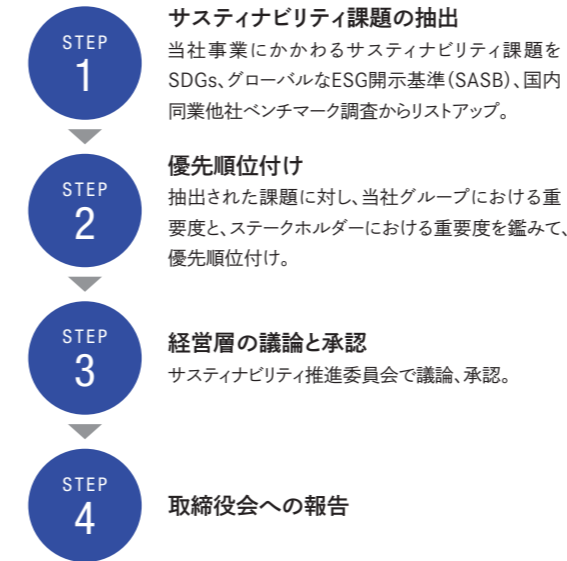
当社は、お客様を喜ばせるということが全社員に浸透している会社です。そして社名の「共立メンテナンス」に込めた通り、全社員が目のお客様だけでなく、その先にあるサステナビリティを巡る課題解決に取組み、各学校様、地域社会の皆様、株主・投資家の皆様など、多様なステークホルダーの方々と「共に生きていく」ことを重要視しています。これまでも寮事業を中心に、入居者様と協働した環境保全活動やホテル出店に伴う全国各地の雇用創出および学びの機会提供、地域ごとの食文化を活かした料理提供など、経済性を越えた、事業展開を可能としてきました。今後もステークホルダーの皆様からの期待と信頼にお応えするため、その源泉となる適切な情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

当社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を鑑みて、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業廃棄物の実績管理</li> <li>省エネ機器への切り替え</li> <li>EV(電気自動車)等のエコカー推進支援</li> <li>温泉排出熱の二次利用</li> </ul>	6, 12
	使い捨てプラスチックの削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>アメニティ提供の見直し</li> </ul>	13, 14
	水資源の有効な活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>リネン不交換実施(連泊WECO清掃)</li> <li>節水設備の導入</li> </ul>	
S 社会	新たな雇用の創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的な雇用創出</li> <li>障がい者雇用</li> </ul>	4, 5, 8
	多様な人材の活躍	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職の女性比率向上促進</li> <li>ジェンダーレス制服導入</li> </ul>	
	人材への投資	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修制度の拡充</li> </ul>	
食	学びの機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>寮RAプログラムの実施</li> <li>就学支援プログラムの提供</li> <li>共立国際交流奨学財団を通じた海外学生支援</li> <li>ホテル事業所の職業体験プログラムの実施</li> </ul>	
	食の安全・安心	<ul style="list-style-type: none"> <li>HACCPに準拠した衛生管理</li> </ul>	
	食品廃棄物の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>寮事業所における食品廃棄物削減の取組み</li> <li>食品廃棄物の削減と再資源化</li> </ul>	3, 12
G ガバナンス	健康志向	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康に配慮した食事の提供</li> <li>子ども食堂</li> </ul>	
	ガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>ガバナンス体制の整備</li> <li>コンプライアンスの推進</li> <li>ハラスメント教育の実施</li> </ul>	10, 16, 17

## E 環境 「環境問題・地球環境」への取組み

環境問題や地球環境への取組みは、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まいります。

### 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」をミッションとしており、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と認識し、事業活動に取組んでまいります。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等で、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。

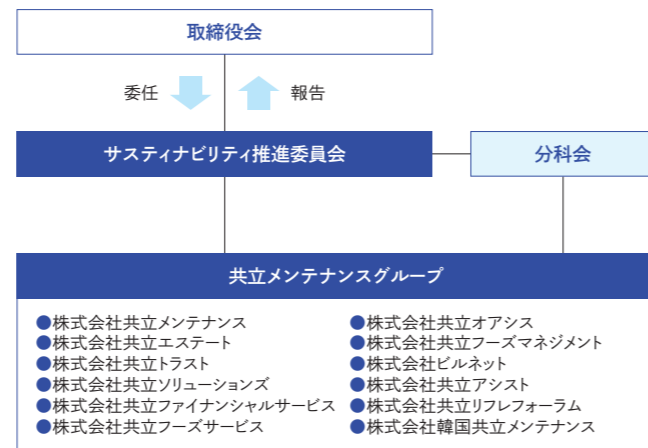
#### 法令遵守

環境に関わる法令や規則、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おります。

### 推進体制

環境問題・地球温暖化への取組みについては、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、全社一体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)への取組み

気候変動への取組みは、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、情報開示に努めてまいります。



### ガバナンス

当社では、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と機会の管理プロセスに関与しており、取締役会の下部にあるサステナビリティ推進委員会が、サステナビリティ方針のもと、気候変動に関する情報の収集・分類、ポリシーの策定・実行を行っています。

### 戦略

当社では、2022年度よりシナリオ分析を実施し、気候変動によるリスク・機会を再確認するとともに、1.5°C・4°Cシナリオについて、それぞれ移行リスク・物理リスクの両面から、想定される事象と自社への財務影響、影響を受ける事業と財務影響の大きさを時間軸ごとに「大・中・小」として設定しています。

#### 1.5°C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	✓		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替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	✓		温室効果ガス排出削減への取組み姿勢が、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°C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	✓	✓	✓	(※1)	小	小	中
		✓		施設の損壊により、事業停止に至る	✓	✓	✓	(※1)	小	小	中
		✓		交通遮断によりサプライチェーンが分断し、食材や資材が届かず、事業停止に至る	✓	✓	✓	(※1)	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

(※)短期：2024～2026年 中期：2030年まで 長期：2050年まで (※1)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しない方針を取っております。  
 (※)財務影響の大きさ「大：15億円以上、中：5億円以上15億円未満、小：5億円未満」

## リスク管理

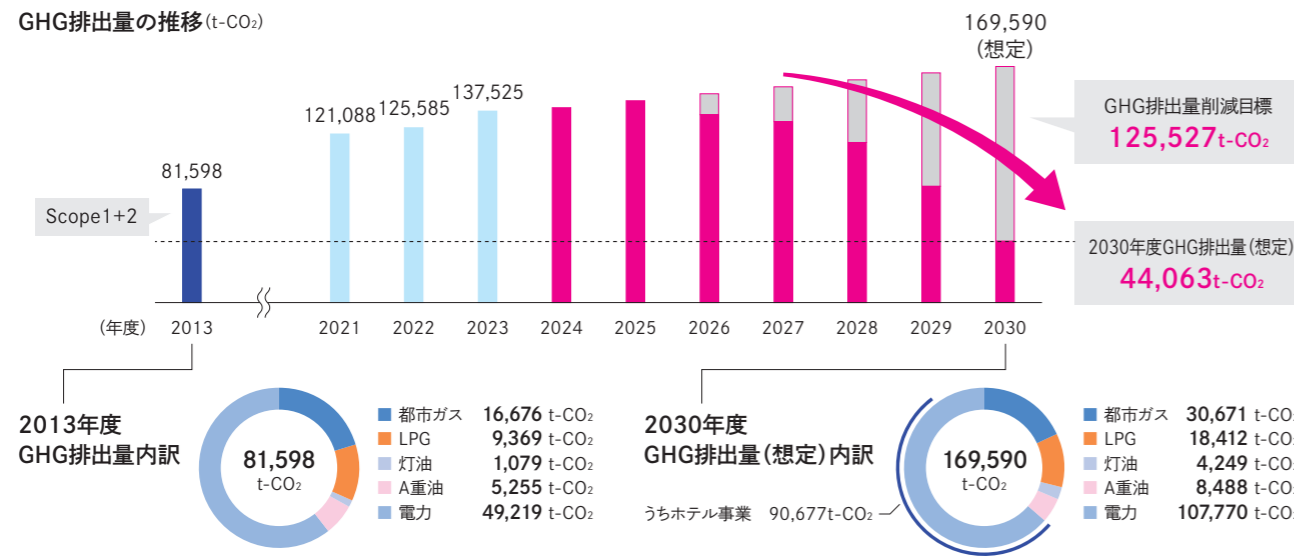
当社は、気候変動を企業存続の重要な課題と認識し、リスクのみならず機会の面からも適切に対応することが持続的な成長につながると考えています。P33に記載の通り、取締役会から委任を受けた「サステナビリティ推進委員会」のなかで、経営に及ぼすインパクトの大きさを財務に与える影響度と発生可能性の両面から総合的に評価し、優先度を議論しています。

## 指標および目標

当社は、2030年までに2013年対比温室効果ガス(Scope1,2)排出量を46%低減し、44,063t-CO<sub>2</sub>とすることを目指します。

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DBに基づく
Scope2排出量	当社の電気エネルギー使用により排出されるGHG排出量(化石燃料由来/再生可能エネルギー由来に層別し管理) (※)使用量は実績、排出原単位は契約電力事業者公開の数値に基づく

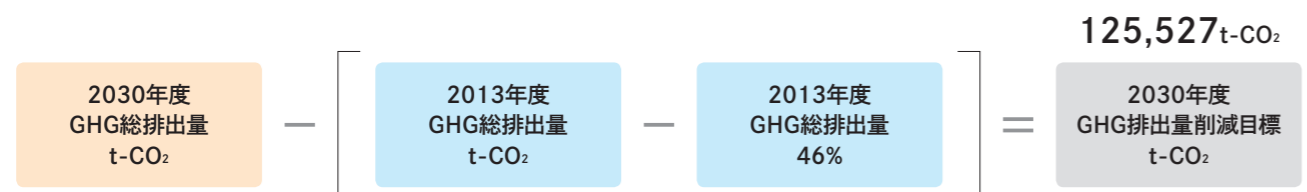
GHG排出量の推移(t-CO<sub>2</sub>)



### 削減計画

**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「CO<sub>2</sub>を排出しない再生可能エネルギー電源に由来する電力」および「非化石証書等」の調達(電力需給契約)へ順次切替える。

**都市ガス** 2026年度以降、カーボンオフセット都市ガスへ段階的に切替える。  
「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度」における「調整後排出係数」をゼロとすることが可能なカーボンオフセット都市ガスへ順次切替える。



## 温室効果ガスの削減

### 産業廃棄物の実績管理

廃棄物の適切な管理のために、マニフェスト伝票による産業廃棄物の種類や排出量の年間実績データを集計しています。また、温室効果ガスの一種であるフロン類の年間漏洩量についても集計し、それぞれ各自治体へ報告を行っています。これらの取り組みを通じて、GHGの排出抑制に貢献しています。

### 省エネ機器への切り替え

当社の事業所におけるエネルギー消費の高い設備機器は、エアコンなどの空調機器およびボイラー等の昇温機器となります。GHGの排出削減への取り組みとして、これら設備については、計画的に高効率機器への切り替えを進めています。

### EV(電気自動車)等のエコカー推進支援

ホテルグループの一部事業所において、「電気自動車充電器」を設置するなど、電気自動車普及のサポートを通じて、環境負荷の軽減に努めています。また、現在当社が使用している業務用車両や送迎車両等についても、将来的な車種の充実にあわせて、順次、環境負荷の低いエコカーへの切り替えを推進してまいります。



### 温泉排出熱の二次利用

排出される温泉水の一部を、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

客室内に設置していた使い捨てプラスチックの歯ブラシやヘアブラシなどは、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、脱炭素素材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」へのご協力を呼びかけています。

### 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、節水型シャワーヘッドや節水型トイレを採用するなど、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」

お客様と寄り添える人材をいかに育成するか。

社員のポテンシャルや個性を引き出すことで、当社の価値創造力を最大化します。

### 基本的な考え方

当社は、創業より「人こそ要（人材こそ事業の柱であり要）」を経営方針の一つに掲げており、人材（人材の採用・育成・戦力化）、DEI、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まいります。

また「DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）」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まいります。

### 当社の成長を支える人材基盤

経営戦略の実現

社員一人ひとりが圧倒的な当事者意識を持ち、  
個々の強みを活かす風土を醸成する

人材 P38

#### 1 多様な人材採用

事業活動と連動したリクルーティングフィールドの拡大

#### 2 育成による経営理念の実践

コース別人事制度による公正な評価と「お客様に寄り添える人材育成」を重視

#### 3 多様な成長機会と 自立的キャリア形成支援

・社員の意志で学びの機会を得られる研修体系  
・公募による異動機会の提供

DEI P39

多様な価値観を尊重し合い長期的に安心して働ける職場づくり

人権 P39

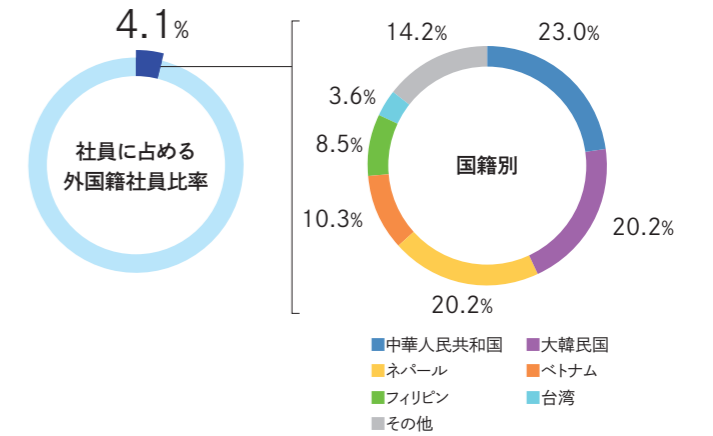
社員および当社の事業に関わるすべてのお客様、サプライチェーン上における人権の尊重

## 人材

当社は、実際に仕事を進めていくなかで得る知識やスキルを成長の軸としながら、研修でコア能力を強化し、個人単位の成長から、より大きな組織単位の成長へとレベルアップさせていくことが重要であると考えており、顧客満足向上のための重点施策の一つとして、お客様の気持ちにお応えできる、能力の高い人材の安定確保に取り組んでおります。

### 1 多様な人材採用

当社には、年齢・国籍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、新たな雇用を創出しています。さまざまな職種でのキャリアを活かせる寮の管理業務は、40～60代の方々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ヵ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まいります。

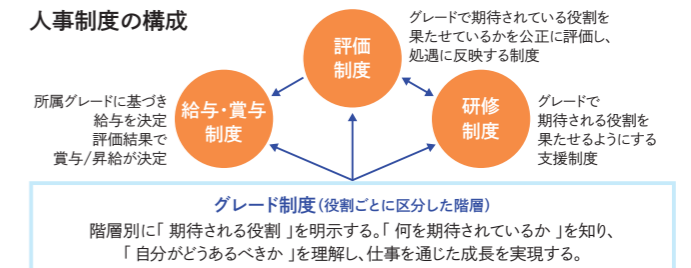


2024年3月末

### 2 育成による経営理念の実践

当社は急速に成長する組織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。本制度は「社員の成長を通じて、会社の成長・発展に寄与する」を目的としており、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」に加え、経営理念の実践を重視した「行動評価項目」を設け、「顧客第一を会社の心とする」という普遍的な価値観を常に維持していく風土づくりを推進しています。また上長の推薦による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、雇用形態の垣根を超えて、組織への貢献を伴う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	コース転換とは
総合職	全部署	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・意向を鑑み、総合的な判断により決定します。
スペシャリスト	フーズ本部	
ホテルエ	ホテル事業所	
ウェルフェア	シニアライフ事業所	

### 3 多様な成長機会と自立的キャリア形成支援

当社は、職場で積み重ねる「仕事の実践」から習得する知識・スキルを成長の軸と捉え、OJTとOFF-JTの両側面から継続的な学びと成長機会を提供しています。その他、社員の意志で学びの機会を得られる研修体系を導入し、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（短期大学士または学士）を取得する『進学支援制度（通称：共立大学）』などを設けています。また幹部候補者育成を目的とした選抜型研修を実施しており、勤続年数が短い社員でも実力さえあれば、キャリアアップを実現しています。さらに公募による異動機会を提供し、社員の意向を鑑み部署を超えた適材適所の人材配置を行うための制度整備を推進するなど、社員の強みを最大限に引き出すキャリア形成支援を行っています。



DEI

多様な人材の活躍



キャリア申告制度

『キャリア申告制度』とは、働きやすい環境づくりの推進のため、全社員を対象に年に1回、社員自ら将来のキャリアプランや勤務希望地域、働きやすさなどについて会社に申告する制度です。定期的に社員の声を集めることで、さまざまな制度設計へ反映し、働きやすい環境づくりを行っています。

「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。男女分け隔て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。今後は場所にとらわ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

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子以降で税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。

深夜業の制限

就学前の子を養育する社員・パート社員が育児のために深夜労働(22時~5時の労働)を制限する申出ができます。

従業員持株会の入会促進

当社では、福利厚生の一環として、従業員持株会制度を導入し、社員の経営への参画意識と自律的資産形成の意識向上の観点から持株会入会を促進しています。当社の持株会では、社員が株式を購入する際に会社が奨励金を支給することで、少ない自己資金で株式を取得できる仕組みを整えています。奨励金の割合は、一口購入額の20%で、社員の努力によって会社の業績が向上すれば、その成果が株価に反映され、社員自身の資産形成として還元される仕組みとなっています。社員の資産形成と企業価値の向上が互いに実現する仕組みを構築することで、持続可能な成長サイクルが生まれることを目指しています。

人権

人権尊重への取り組み



当社の原点は、経営理念にある「顧客第一を会社の心とする」です。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心をくばり、「どうすれば、本当にお客様に喜んでいただけるか」を追求し続けてまいりました。その源泉は「人」であり、私たちは、自らの事業活動の影響を受けるすべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解し、その責務を果たす指針として、国連人権理事会で採択された「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」を定め、人権尊重の取り組みを推進してまいります。

学びの機会の提供

職業観を育む『DOMINISTA CHALLENGE(ドミニスタチャレンジ)』

ホテル事業において、2019年より中・高校生を対象に、ホテルで働く楽しさや醍醐味を経験いただく“学びの場”の提供として、職業体験プログラム『DOMINISTA CHALLENGE』を実施しています。プログラム内では、フロント受付など各部署の業務内容や役割、お客様に快適にお過ごしいただくための工夫などについて学び、「職業観」を育むキャリア教育の一環としてご活用いただいております。



ドミーインPREMIUM下関の職業体験プログラム参加者の声

将来について考える第一歩になった気がします。社員同士の連携が大事で、みんなでホテルを作っていて、一つひとつ間違えたら大変になりそうなので責任感があると思いました。実際に体験してみて、慎重かつ早くが難しかったです。めったにない機会をありがとうございました。楽しかったです。  
高校2年生・女性

学校講演受講者の声

講話を聞いてホテルの仕事の魅力ややりがいについて学ぶことができました。お客様の状況を傾聴し、最適解を提案するということがホテルの最大の役割だということが分かりました。理由を否定せずに傾聴する力、相談して提案する力などは、学校や家などの日常生活でも身に付けることができることを知り、高校生のうちに身に付けておきたいと感じました。  
高校1年生・女性

推進担当者メッセージ

お客様に寄り添える人材を育成

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。社員は入社後まもなくすると「顧客第一」「お客様を喜ばせる」といったことが当たり前になり、お客様に寄り添える人材に成長します。それは、理念が企業文化として根付いていることの影響が大きいと思っています。現場でサービスを提供する社員と専門性のある人材の確保は容易ではありませんが、寮事業で培ってきた各学校様とのリレーションやドミーインの高い認知度の効果もあり、多様なルートから人材の採用することが可能となっています。現在、育児介護の時短勤務制度の対象を18歳に引き上げるなど働きやすい職場づくりに努めており、今後は住環境の充実に注力するなど、雇用の安定につなげていきます。

取締役  
管理グループ担当 兼  
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」

いかにおいしい食事を提供するか。

管理栄養士と第一線の作り手のアイデア力で、当社の価値創造力を最大化します。

## 基本的な考え方

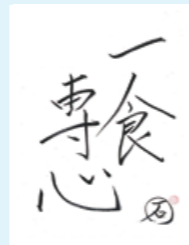
当社は「食は生命の源」という考えのもと、安全・安心を第一においしく健康的なお食事を直営キッチンで提供することにこだわり、お客様の笑顔を生み出してきました。管理栄養士が中心となって、栄養バランスの整ったメニュー開発と適切な食材選定を行いながら、事業の特色に合わせて、日々の活力となる「家庭的な料理」、その土地ならではの「ご当地料理」、日本の食文化を継承する「四季折々の料理」など、栄養だけでなく、いつお越しいただいても楽しんでいただける食事を作り続けます。今後の重点課題として捉えているのは、事業規模の拡大に対応する事業所支援体制の強化および「食のプロフェッショナル」の育成プログラム構築です。また全国規模の食事付寮の運営において培った献立数や受発注システム、配送システムなどのノウハウが現在、当社の「食」を支えています。

今後もマテリアリティである「食の安全・安心」「食品廃棄物の削減」「健康志向」の実現に向け、さらなる成長と革新を目指します。

### 当社が目指す食事提供

#### 「一食専心」お客様を笑顔に。作り手を笑顔に。

メニュー開発者、作り手にとっては、何万分の「一食」であっても、「このお客様に提供できるのは、最初で最後かもしれない」という一期一会の気持ちで当社では「一食専心」という言葉を通して受け継がれてきました。日々の献立づくりや調理において、「決して気を抜かない」という姿勢が全社的に浸透しています。



### 経営戦略の実現

寮事業所	ホテル事業所	シニアライフ事業所
<ul style="list-style-type: none"> <li>・厨房責任者調理実務研修</li> <li>・“食べて強くなる”アスリート献立研修</li> <li>・衛生講習会</li> <li>・定期調理場衛生検査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗運営研修(メニュー開発・販売促進・衛生管理の実践研修)</li> <li>・ドリンクサービス実践講座(ワイン・日本酒)</li> <li>・衛生講習会</li> <li>・定期調理場衛生検査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厨房チーフ調理実務研修</li> <li>・介護食研修(かむ力・飲み込み力に合わせた食事提供)</li> <li>・衛生講習会</li> <li>・定期調理場衛生検査</li> </ul>

支援

支援

支援

#### 事業所支援体制の強化 P42

- ① コース別人事制度「フーズスペシャリスト」新設
- ② 定期調理場衛生検査の実施

#### 安全・安心 P43

継続的に安全・安心な食事を提供するため推進組織「食品衛生委員会」を設置。また外部専門検査機関による定期検査も導入しHACCPに対応した衛生管理を行う。

#### 食品廃棄物の削減 P43

食品の在庫と調達量の適切なコントロールに加え、喫食管理を行うことで食品廃棄物の削減に努める。

#### 健康志向 P43

日本の伝統食・行事食や旬の食材・四季を感じる献立など栄養バランスを考えた手作り感あふれる食事を提供する。

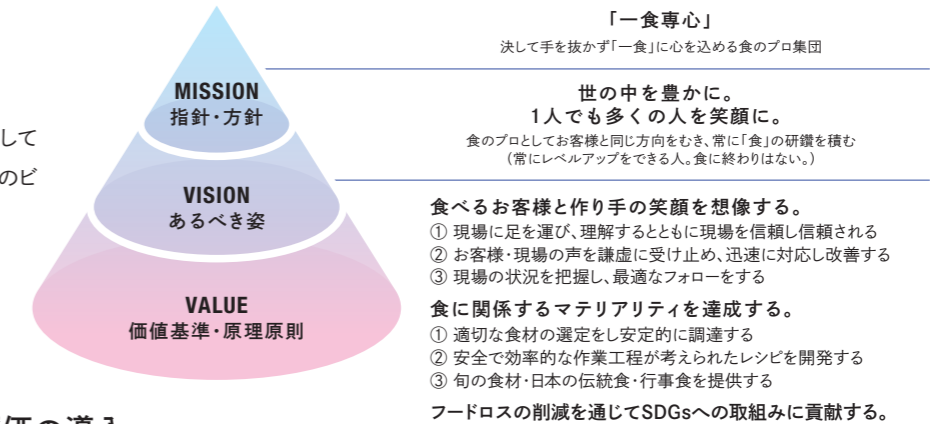
## 事業所支援体制の強化

### ① コース別人事制度「フーズスペシャリスト」新設

当社が提供する「食事」はフーズ本部が「献立作り」「食材調達」を一括するとともに、「事業所の業務支援」を行っています。当社の根幹を担う食を通じた価値創造力を高めるため、当社は事業所支援の体制強化および「一食専心」の志の浸透を図ることを目的として、コース別人事制度に「フーズスペシャリスト」を新設し、フーズ本部で働く社員を専門職として確立した育成基盤を構築しています。

#### ● ビジョンの策定と浸透

「一食専心」の実践を「行動評価」として組み込むため、「フーズスペシャリスト」のビジョンを新たに策定しました。



#### ● 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、③開業、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り組んでいます。

	メニュー開発	衛生	開業	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・食材仕入れ 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・食材仕入れ 11項目	→ 45項目

### 受検者の声

ドミーインのメニュー開発担当として、自分の調理技術に力不足を感じる場面が多々ありました。部内メンバーとの差は歴然でしたので、自分の調理技術のスキルアップをしたいと思い、『技術マスター検定』を受検しました。結果として、「食材カット」についてはおおよ達成できましたが、「調理技術」については、合格はしたものの、課題の残る結果でした。今回の検定で明らかになった強みは自信にして、弱みはしっかり受け止めます。スキルと経験を備えた、説得力のあるフーズスペシャリストになることが私の目標です。



### ② 定期調理場衛生検査の実施

2023年4月～2024年3月にかけて、当社の事業所を対象とした外部委託による「定期調理場衛生検査」を実施しました。

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)

### 「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」として称するとともに、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。



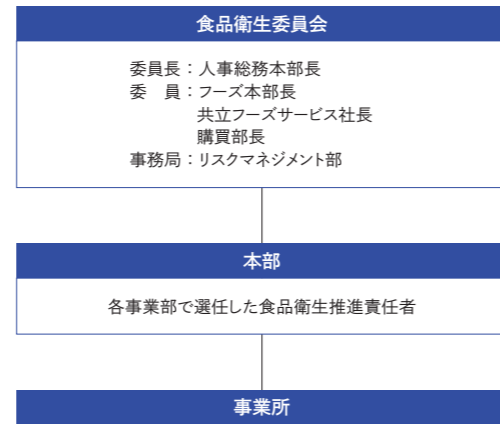
## 安全・安心



### HACCPに準拠した衛生管理

当社は継続的に安全・安心な食事を提供するため、2019年に食品衛生委員会を発足し、「衛生管理基準書」を全面改定し、全事業所へ「HACCP<sup>®</sup>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、全社一体となって衛生管理の見える化と衛生教育・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まいります。

(※) 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。



## 食品廃棄物の削減



### 食品廃棄物の削減と再資源化

バイキングレストランでは、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、「取引先の在庫ゼロ」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。



## 健康志向



### 健康に配慮した食事の提供

ドーミーシニアにつきましては、お客様一人ひとりの「生涯活躍」の実現を応援するために、脳機能の活性化に有効とされているアマニ油をメニューに取り入れるなど、和食材を中心に健康と栄養のバランスを考えた食事を、各施設の厨房で毎日手作りにして提供しています。学生寮・社員寮につきましても、飽きのこない家庭料理を中心に、旬の食材を取り入れた栄養バランスのよい健康志向の食事を提供しております。また、女性専用寮ドーミーLeilにて10~20代の女性向けに「美容と健康」をテーマにしたメニューにも取り組んでいます。

### COLUMN①

#### 私のアイデア料理コンテストの開催



2004年に寮長・寮母からアイデアレシピを募る私の一品コンテストとしてスタートした『私のアイデア料理コンテスト』。現在に至るまで、数多くのアイデアメニューが寮食として提供されており、現場と本部が一体となって寮生様に美味しい食事を提供していこうという想いのもと実施されている当社の伝統あるイベントの一つです。



#### 選考基準

①寮食で使用している食材かどうか。 ②大量調理(100食)の対応が可能かどうか。 ③寮の衛生ルールに則っているか。

#### 2024年に開催した第20回私のアイデア料理コンテスト

テーマ：こーんな〇〇揚げ作っちゃいました (※)優秀作品一部抜粋

#### ピタパンで作るカレーパン

家庭料理を作りおてもなしをするのが好きな夫婦で、日々味見をしながら寮生様に食事を提供しています。今回は大好きなカレーパンを朝食のピタパンで作ろうと閃きました!



優秀作品

#### さんま蒲焼 天丼

「こーんな〇〇揚げ作っちゃいました」という題でしたので、アゲたものをさらにご飯の上にアゲちゃおうと考えました。極力下ごしらえをしなくて済む食材を選びました。



優秀作品

### COLUMN②

#### ドーミーインのささいなこだわり ~『ご麺なさい』に込めた想い~



『夜鳴きそば』は、夜間に小腹が空いたお客様のための夜食として、2009年から提供している無料のハーフラーメンです。しかし『夜鳴きそば』を楽しみにご宿泊されたお客様であっても、何らかのご事情で、営業時間の21時半から23時に間に合わなかったというケースがありました。そんなお客様を少しでも笑顔にしたいと発案したのがオリジナルのカップラーメン『ご麺なさい』です。23時から25時の間にフロントにお声がけいただいたお客様には、「ごめんなさい」というお詫びの気持ちを添えて、お渡ししています。



### 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」は当社事業の中心にあり、「お客様が喜ぶことをしよう」という共立メンテナンスらしさが最も発揮されています。寮事業では栄養バランスの取れた日替わりメニューを提供し、ホテル事業ではご当地料理、できたてを味わうライブキッチンによる演出、季節のうつろいを感じ目で楽しんでいただく会席料理等をお召上がりいただいています。シニアライフ事業では、ご入居者様の生活習慣病や認知症の予防・改善に取組み、健康的な食生活を支えています。こうしたことを可能にしているのが、安全性を第一に作りあげた社内オペレーションと現場の情熱。そして、お取引先様のご理解・ご協力の賜物です。この食に関するノウハウの蓄積で、食育活動やアスリート向けのメニュー開発など新たな需要の創造も可能としています。今後も「おいしさ」と「安心」を追求し、お客様に喜んでいただける食事を提供してまいります。

取締役  
フーズ本部長  
百瀬 利恵



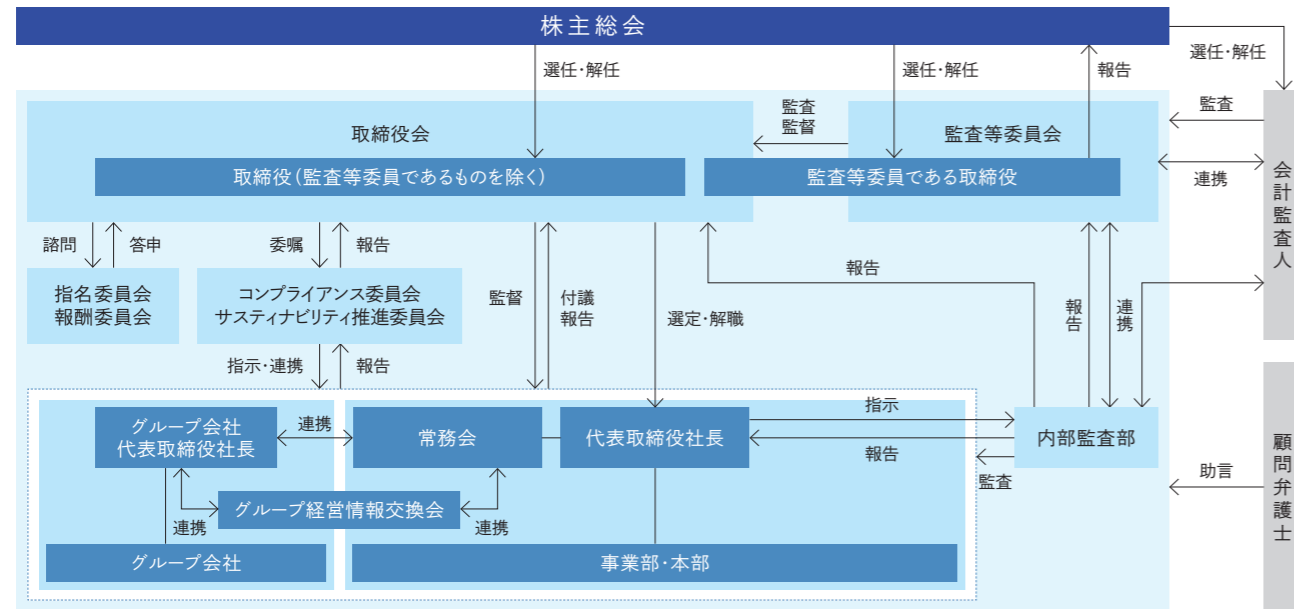
# G ガバナンス 「コーポレート・ガバナンス」

## 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」ことをミッションとしております。また、持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おります。

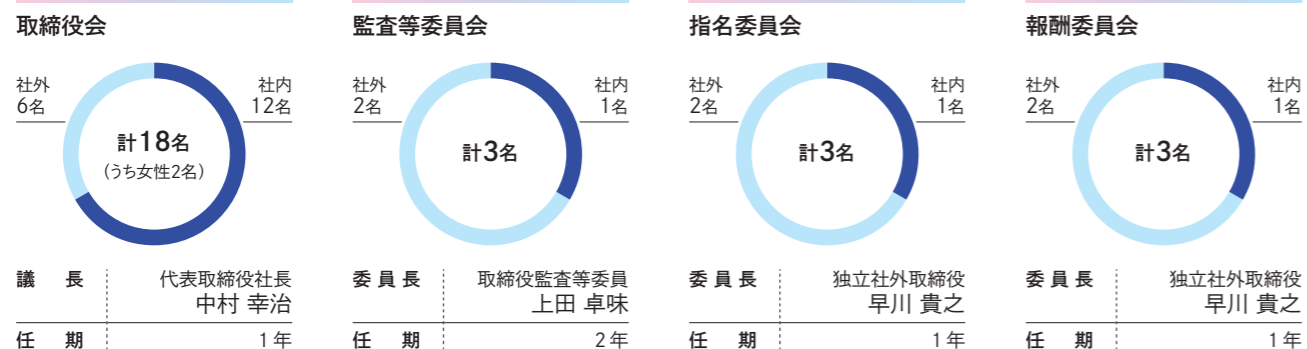
## ガバナンス体制図

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おります。



## 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(2024年6月末時点)



## 取締役会、各委員会概要

	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、1ヵ月に1回以上開催するほか、必要に応じて随時これを開催し、監査等委員会監査基準に基づき、取締役会の職務の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	2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を審議しています。
報酬委員会	3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。

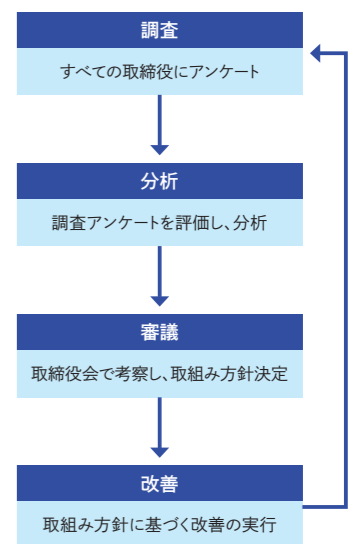
## 実効性評価

当社は、今後の取締役会の構成および運営等の一層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)を実施しております。

分析・評価の方法としては、全取締役を対象に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、取締役会において内容を確認しております。2024年3月期は、他社情報や外部の知見を参照し、アンケート設問項目の見直しを行いました。

前年度の分析・評価においては、取締役会の構成・規模、取締役会の運営、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、前年度と比較してガバナンス体制が拡充された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、取締役に対するトレーニング機会や、社外取締役に対する会社や事業情報の提供機会などを、より充実させていくこと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まいります。



## 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おります。

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おります。



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
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 当社執行役員ドメイン事業部長
2006年 6月 当社取締役事業開発本部HOTEL&SPA事業
部長兼スペシャリー事業部長
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メイン部門担当
2009年 5月 当社取締役ホテル事業統括本部ドメイン
事業本部長
2011年 6月 当社取締役ホテル事業統括本部ドメイン事業
本部長兼西日本事業部長兼海外事業開発部長
2016年 4月 当社取締役ドメイン事業本部長
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メ
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)



武者隆之
取締役
管理グループ担当 兼
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メイン事業本部
ドメイン業務企画室長
2014年 4月 当社ホテル事業統括本部ドメイン事業本部
西日本事業部長兼ドメイン業務企画室長
2015年 4月 当社ホテル事業統括本部ドメイン事業本部
ドメイン人材開発室長
2016年 4月 当社ドメ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(現任)



稲岡秀晃
取締役
グループ営業企画
本部長

略歴ならびに当社における地位および担当
1988年 4月 日興証券御用支店入社
2008年 8月 日興シティグループ証券法人本部長
2009年 11月 日興コーポリアル証券第三事業法人部長
2014年 3月 SMBC日興証券御用支店長
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(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 同省鉄道局長
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(株)専務取締役
2022年 4月 東武トップツアーズ(株)代表取締役会長執行役
員(現任)



小原康緒
常務取締役
DMITリーグループ担当

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 当社察事業本部東日本支社第1事業部長
2015年 4月 当社執行役員察事業統括本部察事業首都圏
本部部長兼企業第1営業部長
2017年 4月 当社執行役員察事業本部首都圏統括事業部長
2019年 4月 当社執行役員察事業本部部長
2021年 4月 当社常務執行役員DMITリーグループ担当兼察
事業本部長
2021年 6月 当社常務取締役DMITリーグループ担当兼察事
業本部長
2022年 4月 当社常務取締役DMITリーグループ担当(現任)



高久 学
常務取締役
企画開発グループ担当

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
営管理部長兼財務経理部長
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(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)



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 同大学医学部循環器内科科長
2013年 4月 東京通信病院病院長
2019年 4月 同病院名誉病院長(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(株)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兼㈱陽
栄代表取締役社長
2013年 6月 リケンテックス(株)監査役
2016年 6月 同社取締役(監査等委員)(現任)
2017年 5月 ㈱ティーケービー取締役
2017年 6月 東陽興産(株)取締役
2019年 5月 ㈱ティーケービー監査役(現任)
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(株)入社
2001年 1月 ㈱生島企画室所属
2005年 6月 JAT(株)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)
2020年 6月 当社取締役(現任)

取締役(監査等委員)



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
執行役員察事業統括本部東日本本部第2事
業部長
2015年 4月 当社執行役員察事業統括本部察事業支店統
括本部長
2015年 6月 当社取締役察事業統括本部察事業支店統括
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)



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PK
P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(株)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(株)常勤監査役
2008年 6月 内藤証券(株)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 同行ドイツ総支店兼デュッセルドルフ支店長
2011年 4月 オムロン(株)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 ディーティーホールディングス(株)監査役(現任)
2020年 6月 リコーリース(株)取締役(監査等委員)(現任)

## 取締役会のスキル

当社の取締役会は、各取締役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まいります。

### 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。

## 役員報酬

取締役の報酬は、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ています。基本報酬は、個別評価に応じて決定し、毎年、事業成績、会社経営への貢献度合い等について個別評価を行ったうえで決定します。なお役員賞与は業績連動型の報酬で、主な指標は当期純利益を採用しています。

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)	706	257	418	—	30	30	11
取締役 (社外取締役を除く監査等委員)	9	9	—	—	—	—	1
社外取締役	27	27	—	—	—	—	6

# コンプライアンス

## コンプライアンスに関する基本姿勢

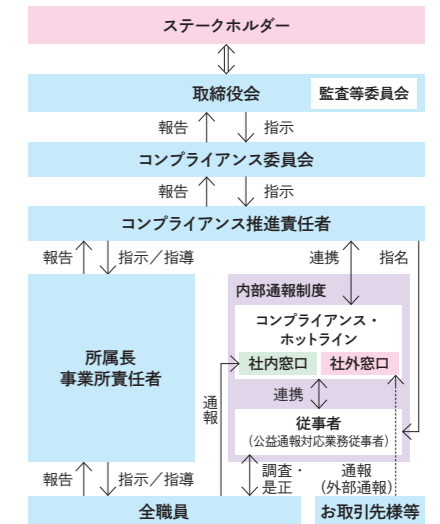
当社では、コンプライアンスに関する基本姿勢を以下の通り定め、すべての社員に周知しております。

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・マニュアルに記載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一層信頼され、選ばれる企業を目指します。



## 内部通報制度

公益通報者保護法の趣旨に従い、以下の行為を早期発見・是正し、当社グループの社会的信頼を確保することを目的として、内部通報制度規定に基づき、「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

- ・法令等に反する行為
- ・社内規定、マニュアルに反する行為
- ・社会通念上不適切な行為

## 外部通報

コンプライアンス推進の一環として、お取引先など社外からの外部通報窓口を設置しています。

- ・不正、法令違反(キックバック、架空請求、書類改ざん、不正な接待/贈答品の要求、マネーロンダリング(資金洗浄)の疑いのある取引等)
- ・人権侵害、差別、ハラスメント
- ・立場を利用した嫌がらせ
- ・その他、違法行為や倫理に反すること

## 贈賄行為の防止に向けた取組み

当社グループでは、贈賄や汚職行為の社会的重要性を認識し、適切な対応に取組み、以下の基本方針を定め、社員に周知・徹底を図っています。

(以下、当社コンプライアンス・マニュアル「(遵守事項)5 商取引に基づかない金品受領の原則禁止、および贈賄の禁止」より抜粋)

商取引に基づかない金品の授受は原則行いません。また、取引先に対する贈答・接待等は社会通念上妥当な範囲を超えて行いません。公務員やみなし公務員に対する贈答・接待に際しては国家公務員倫理規程等の関係法令を遵守するとともに、不正な利益の供与等をしません。

- (1) 商取引に基づかない金品受領の原則禁止**  
お客様・取引先等からの商取引に基づかない金品贈答のお申出に対しては、辞退することを原則として対応しなければなりません。
- (2) 過剰な贈答や接待等の禁止**  
取引先やその役職員などの関係において、社会的常識を逸脱した接待・贈答・その他利益の授受を行ってはいけません。
- (3) リベート要求の禁止**  
ビジネス上の立場を利用して、取引先に金品や接待等のリベートを求めてはいけません。
- (4) 贈賄等の禁止**
  - ①公務員に対し、不正に金銭その他の利益を供与したり、供与の申し出をしてはいけません。
  - ②公務員に対し、国家公務員倫理法、国家公務員倫理規程その他の各官公庁や地方自治体で定める同種の規程等に抵触する贈答・接待を行ってはいけません。
  - ③取引先の役職員に対し、事業上の決定等に不正に影響を及ぼすことを目的に不正職務行為を依頼し金銭その他の利益を供与したり、そうした申し出をしてはいけません。また、同様に供与や申し出に応じてはいけません。

# リスクマネジメント

当社は「損失の管理に関する規定その他の体制」を以下の通りとしております

- (1) 当社は、「リスク管理基本規程」により、リスク管理をコンプライアンス委員会の分掌として規定しております。
- (2) 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ております。
- (3) 当社は、「リスク管理基本規程」および「危機管理基本規程」に基づき、リスクマネジメントを実践するとともに、危機発生時における安全の確保と損失の最小化を図ります。

当社では、以下を目的として全社リスクアセスメント活動を実施しております

- (1) 当社を取り巻くリスクを可視化し、重要度を判別するとともに重要度の高いリスクへの組織対応に結び付ける。
- (2) 当社が抱えるリスクについて、ステークホルダーに対するアカウンタビリティを高める。
- (3) 活動プロセスを通じて社員のリスクマネジメントに対するリテラシーとリスク感度の向上を図る。

# 企業情報

## 会社概要 (2024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 5,939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 (2024年3月31日現在)

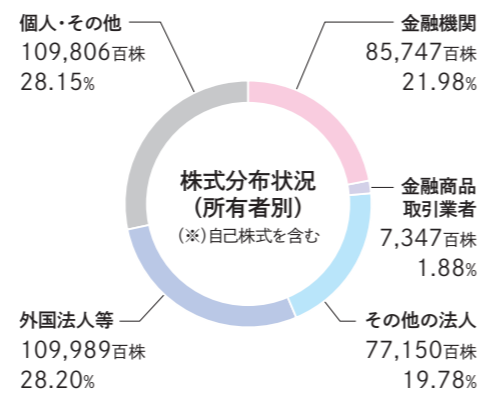
発行可能株式総数 59,000,000株  
(※)当社は、2024年4月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っております。これに伴い、発行可能株式総数は118,000,000株となっております。  
 発行済株式の総数 39,219,818株(自己株式205,451株を含む)  
(※)当社は、2024年4月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っております。これに伴い、発行済株式の総数が39,219,818株増加しております。  
 当事業年度末の株主数 25,012名

## 大株主の状況 (2024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	4,242	10.87
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	3,409	8.73
(株)日本カストディ銀行(信託口)	2,457	6.29
一般財団法人共立国際交流奨学財団	2,037	5.22
石塚 晴久	1,052	2.69
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN (CASHPB) 常任代理人 野村證券(株)	992	2.54
MSIP CLIENT SECURITIES 常任代理人 モルガン・スタンレーMUFG証券(株)	931	2.38
(株)三井住友銀行	792	2.03
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)	548	1.40
GOLDMAN, SACHS & CO. REG 常任代理人 ゴールドマン・サックス証券(株)	521	1.33

(※)持株比率は自己株式(205千株)を控除して計算しております。

## 株式所有状況 (2024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	会社名	株式会社共立トラスト
設立	1983(昭和58)年4月1日	設立	1997(平成9)年10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	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	会社名	株式会社共立オアシス
設立	1998(平成10)年6月19日	設立	2020(令和2)年12月25日
事業内容	外食事業	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	会社名	株式会社共立ソリューションズ
設立	2021(令和3)年9月1日	設立	1999(平成11)年12月3日
事業内容	受託給食事業	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	会社名	株式会社ビルネット
設立	2000(平成12)年6月1日	設立	1960(昭和35)年11月4日
事業内容	融資事業および事務代行業	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	会社名	株式会社共立アシスト(特例子会社)
設立	2011(平成23)年7月18日	設立	2012(平成24)年8月1日
事業内容	ドミーイン(ビジネスホテル)事業	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://www.kyoritsugroup.co.jp/ir/>

### サステナビリティ



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

# 財務非財務ハイライト

項目	単位	2020年3月	2021年3月	2022年3月	2023年3月	2024年3月
<b>経営成績</b>						
売上高	(百万円)	169,770	121,281	173,701	175,630	204,126
営業利益または営業損失(△)	(百万円)	11,205	△9,057	1,431	7,326	16,708
経常利益または経常損失(△)	(百万円)	12,499	△9,116	1,814	7,115	21,116
当期純利益または当期純損失(△)	(百万円)	6,927	△12,164	539	4,241	12,414
営業利益率	(%)	6.6	—	0.8	4.2	8.2
設備投資額	(百万円)	22,632	12,440	9,520	13,338	17,904
減価償却費	(百万円)	5,260	4,962	6,070	6,117	6,780
<b>財政状況</b>						
総資産	(百万円)	217,086	239,032	241,723	272,308	270,921
現預金	(百万円)	18,303	24,588	37,942	56,027	31,807
負債	(百万円)	133,131	168,247	171,137	197,728	184,317
有利子負債	(百万円)	93,444	130,043	136,172	153,932	138,603
純資産	(百万円)	83,954	70,784	70,586	74,579	86,604
<b>キャッシュ・フロー</b>						
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	16,460	△17,835	25,721	7,753	24,083
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△22,904	△10,006	△16,731	△6,651	△31,533
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	8,208	34,239	4,130	16,982	△16,792
フリーキャッシュ・フロー	(百万円)	△6,444	△27,841	8,990	1,102	△7,450
<b>1株当たり指標</b>						
BPS <sup>(※1)</sup>	(円)	1,076.62	907.72	905.20	956.14	1,109.91
EPS <sup>(※1)</sup>	(円)	88.84	△155.99	6.91	54.38	159.12
1株当たり配当金 <sup>(※1)</sup>	(円)	22.5	10.0	10.0	11.0	24.5
<b>財務指標</b>						
自己資本比率	(%)	38.7	29.6	29.2	27.4	32.0
ROE	(%)	8.5	—	0.8	5.8	15.4
ROA	(%)	6.0	—	0.8	2.8	7.8
配当性向	(%)	25.3	—	144.6	20.2	15.4
<b>非財務<sup>(※2)</sup></b>						
社員数 <sup>(※3)</sup>	(名)	2,138	2,166	2,215	2,202	2,344
女性管理職比率 <sup>(※3)</sup>	(%)	11.6	11.7	12.7	13.5	15.8
平均勤続年数 <sup>(※3)</sup>	(年)	5.1	6.0	6.5	6.7	6.5
平均有給休暇取得日数 <sup>(※3)</sup>	(日)	8.3	8.1	7.6	9.3	10.4
育児休業取得率 <sup>(※3)</sup>	女性 (%)	100	100	100	100	100
	男性 (%)	3.0	12.2	40.0	38.1	51.4
CO <sub>2</sub> 排出量	(t-CO <sub>2</sub> )	—	—	121,088	125,585	137,525

(※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を行っております。2020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又は1株当たり当期純損失(△)を算定しております。また、配当金の額につきましては、当該株式分割を考慮した配当金の額を記載しております。  
 (※2) 株式会社共立メンテナンスの数値です。 (※3) 集計対象は正社員のみとしております。

# 財務情報

## 連結損益計算書

(単位：百万円)

	2023年3月期 (2022年4月1日～2023年3月31日)	2024年3月期 (2023年4月1日～2024年3月31日)
売上高	175,630	204,126
売上原価	142,871	155,132
売上総利益	32,758	48,993
販売費及び一般管理費		
給料手当及び賞与	5,434	5,842
福利厚生費	1,147	1,301
賞与引当金繰入額	606	1,009
役員賞与引当金繰入額	289	486
退職給付費用	131	145
役員退職慰労引当金繰入額	1	2
販売促進費	2,280	2,540
業務委託費	2,085	2,504
賃借料	1,361	519
支払手数料	10,254	14,733
減価償却費	459	551
その他	1,378	2,649
販売費及び一般管理費合計	25,431	32,285
営業利益	7,326	16,708
営業外収益		
受取利息	109	119
受取配当金	129	161
持分法による投資利益	—	5,025
その他	577	497
営業外収益合計	815	5,804
営業外費用		
支払利息	575	672
支払手数料	35	482
新型コロナウイルス対策費用	100	—
その他	314	240
営業外費用合計	1,026	1,395
経常利益	7,115	21,116
特別利益		
投資有価証券売却益	18	—
特別利益合計	18	—
特別損失		
子会社株式評価損	—	441
事業撤退損	—	1,137
減損損失	345	2,015
その他	371	453
特別損失合計	716	4,047
税金等調整前当期純利益	6,417	17,069
法人税、住民税及び事業税	1,309	2,620
法人税等調整額	866	2,033
法人税等合計	2,175	4,654
当期純利益	4,241	12,414
親会社株主に帰属する当期純利益	4,241	12,414

## 連結貸借対照表

(単位：百万円)

	2023年3月期 (2023年3月31日)	2024年3月期 (2024年3月31日)
<b>資産の部</b>		
<b>流動資産</b>		
現金及び預金	56,027	31,807
受取手形、売掛金及び契約資産	15,211	17,915
販売用不動産	11,750	11,451
仕掛販売用不動産	6,873	9,643
未成工事支出金	95	265
その他	8,918	9,367
貸倒引当金	△74	△64
流動資産合計	98,802	80,385
<b>固定資産</b>		
<b>有形固定資産</b>		
建物及び構築物	88,893	94,006
減価償却累計額	△41,250	△45,323
建物及び構築物(純額)	47,643	48,682
土地	39,862	42,646
建設仮勘定	14,811	18,850
その他	19,486	21,766
減価償却累計額	△14,849	△16,643
その他(純額)	4,637	5,123
有形固定資産合計	106,954	115,303
無形固定資産	4,154	4,487
<b>投資その他の資産</b>		
投資有価証券	3,525	15,018
長期貸付金	1,612	526
差入保証金	18,581	18,893
敷金	19,915	20,551
繰延税金資産	5,864	3,525
その他	12,606	12,026
貸倒引当金	△113	△106
投資その他の資産合計	61,991	70,433
固定資産合計	173,100	190,224
<b>繰延資産</b>		
社債発行費	405	311
繰延資産合計	405	311
資産合計	272,308	270,921

(単位：百万円)

	2023年3月期 (2023年3月31日)	2024年3月期 (2024年3月31日)
<b>負債の部</b>		
<b>流動負債</b>		
支払手形及び買掛金	7,249	9,394
短期借入金	23,947	26,860
1年以内償還予定の社債	4,880	4,880
未払法人税等	865	2,640
賞与引当金	1,935	2,928
役員賞与引当金	289	486
その他	28,215	23,936
流動負債合計	67,383	71,127
<b>固定負債</b>		
社債	18,580	13,700
転換社債型新株予約権付社債	30,082	30,052
長期借入金	75,743	62,453
長期預り保証金	3,066	3,305
繰延税金負債	23	0
退職給付に係る負債	1,029	986
役員退職慰労引当金	255	258
事業撤退損失引当金	—	1,160
資産除去債務	492	499
その他	1,072	773
固定負債合計	130,345	113,189
負債合計	197,728	184,317
<b>純資産の部</b>		
<b>株主資本</b>		
資本金	7,964	7,964
資本剰余金	12,862	12,920
利益剰余金	53,845	65,167
自己株式	△349	△331
株主資本合計	74,322	85,721
<b>その他の包括利益累計額</b>		
その他有価証券評価差額金	160	675
繰延ヘッジ損益	648	692
為替換算調整勘定	△589	△601
退職給付に係る調整累計額	36	117
その他の包括利益累計額合計	256	882
純資産合計	74,579	86,604
負債純資産合計	272,308	270,921

よい朝のために。

**KYORITSU**  
HOTELS & DORMITORIES



株式会社共立メンテナンス

〒101-8621 東京都千代田区外神田2丁目18番8号



## 『統合報告書 2024』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 2024』をご覧いただき、誠にありがとうございました。

当社グループでは、事業成長の追求のみならず、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。企業価値の向上は、単なる経済的成長にとどまらず、社会的責任を果たし、より良い未来を共創することにあると考えています。本冊子を通じて、当社のビジョンや戦略、また社会貢献に向けた取り組みをご理解いただければ幸いです。

さて、皆様のご意見・ご感想をお聞かせいただき、今後の参考にさせていただきたいと考えております。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