



よい朝のために。

KYORITSU
HOTELS & DORMITORIES

統合報告書 2026



顧客第一を会社の心とする

ホスピタリティで選ばれる企業であり続けたい。

その一心で、私たちは創業以来、「顧客第一を会社の心とする」という社訓の実践を徹底してきました。

お客様と同じ目線に立って、考え抜く。

どうすれば、もっと喜んでいただけるだろうか。

お客様の笑顔を創造するためなら、

とことん、本気になれる集団が「共立メンテナンス」です。

親代わりになるという「学生寮」の運営を皮切りに

お客様のニーズ、すなわち社会のニーズにお応えするため、

私たちは、寮事業、ホテル事業、シニアライフ事業と

多角的に事業を展開してきました。

すべての事業に共通するのは、食と住を通じたソリューションで、

お客様のライフステージの一コマに、「安心」と「癒やし」を提供し続ける姿勢です。

創業以来、受け継がれてきた「心」

経営理念

顧客第一を会社の心とする

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

行動指針

- 一、技能を修得し、知識と礼節を身につけること
- 一、相手の立場になって考え、行動し、信頼を得ること
- 一、自己の行動に妥協を許さず、常に啓発と革新をはかること

経営方針

食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する

- 一、「人こそ要」 人材の育成を百年の計とする
- 一、「変化こそ不変」時流をとらえ、即時即断、
変化適応の経営システムを確立する
- 一、「業績こそ焦点」目標を効率的に定め、明示し、成果は還元する
- 一、「自然こそ原理」全体と個、理想と現実、調和を図り、成長する
- 一、「存続こそ使命」信用を蓄積し、社会に応える企業文化を構築する

Contents 「統合報告書2026」

本報告書でお伝えしたいこと

当社は、「顧客第一」を原点に、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、社会課題の解決を通じて企業価値を持続的に高めることを目指しています。

本報告書では、中期経営計画「Rise Up Plan 2028」を軸に、持続的な成長に向けた戦略に加え、その実現を支える「食へのこだわり」「人の力」「独自の開発力」という当社ならではの強みに焦点を当てました。これらの強みがどのように社会的価値と経済的価値の創出につながり、持続的な価値創造を支えているのかをお伝えいたします。

本報告書をご一読いただくことで、当社へのご理解を深めていただくとともに、皆様とのより建設的な対話につながることを願っております。

イントロダクション

創業から受け継ぐ企業文化	P1
目次	P2
編集方針と開示メディア	P3
At a Glance	P4

企業価値向上の 取り組み

トップメッセージ	P5
共立メンテナンスのあゆみ～原点～	P11
培ってきた強み	P12
食へのこだわり	P14
人の力	P17
独自の開発力	P21
価値創造プロセス	P24
経営資本	P25
財務戦略 CFOメッセージ	P26
長期ビジョン・中期経営計画	P30

成長性向上の取り組み 利益率向上の取り組み

寮事業	P33
シニアライフ事業	P35
ドーマーイン事業	P37
リゾート事業	P39

資本コスト低減の 取り組み

ステークホルダーエンゲージメント	P41
サステナビリティマネジメント	P42
マテリアリティ	P43
環境	P44
ガバナンス	P48
社外取締役座談会	P52
役員一覧および取締役の選任理由	P56
取締役会のスキル・取締役のトレーニング	P57
コンプライアンス	P58
リスクマネジメント	P59

データ編

財務ハイライト	P60
非財務ハイライト	P61
企業情報	P62
グループ会社情報	P63

よい朝のために。

● 編集方針と開示メディア

編集方針

本報告書は、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、当社グループの経営戦略、業績、サステナビリティへの取り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开示・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

2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)

※一部2026年度の活動も含む

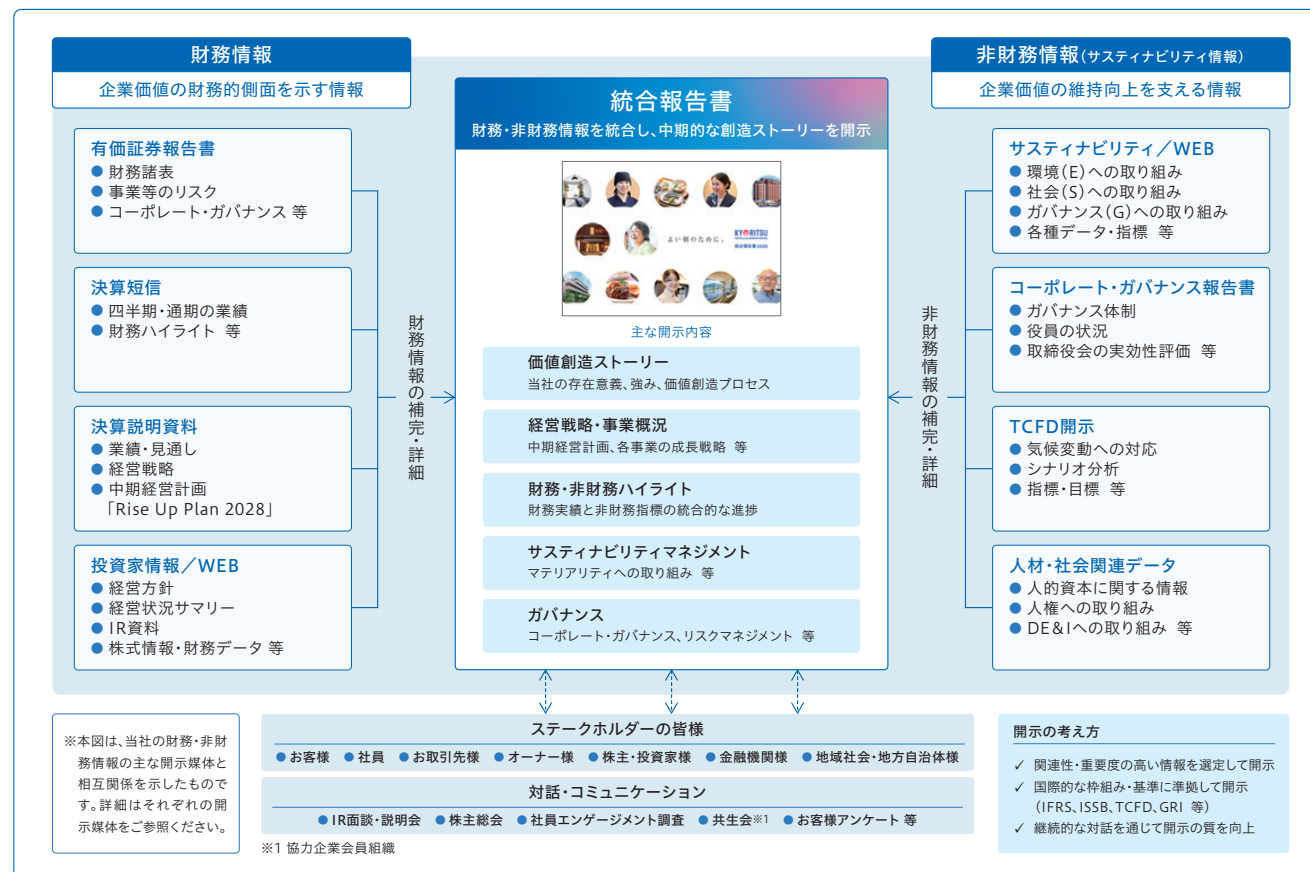
発行日

2026年10月

見通しに関する 注意事項

本報告書に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が本報告書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。

情報開示体系図



当社では、左記の通り統合報告書をはじめとしたさまざまな媒体で情報開示を行っています。統合報告書では掲載しきれないより網羅性の高い情報や関連資料は、以下のQRコードまたはURLよりご確認いただけます。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り組み等について、より一層ご理解いただければ幸いです。

WEBサイトのご案内

投資家情報

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



サステナビリティ

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



At a Glance

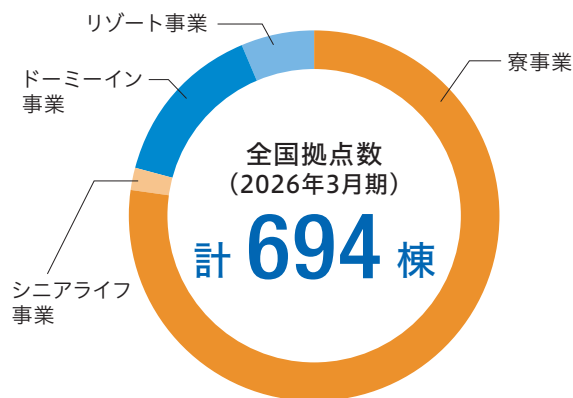
数字で見る共立メンテナンス

創業 1979年9月27日

■共立メンテナンス単体の数値です
(2026年3月末時点)

事業規模

事業セグメント

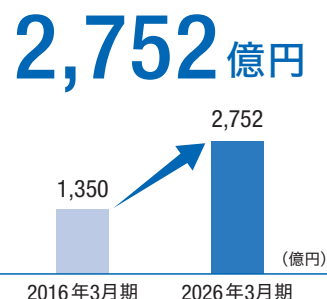


● 寮事業※1	● シニアライフ事業
536 棟 (46,147室)	15 棟 (1,002室)
● ドーミーイン事業	● リゾート事業
100 棟 (17,814室)	43 棟 (4,476室)

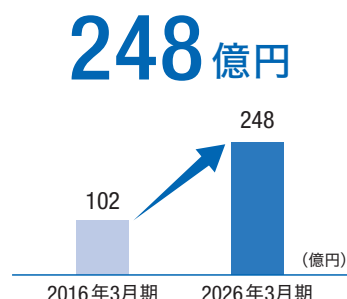
※1 2026年4月1日時点

財務情報※2

売上高



営業利益



※2 共立メンテナンスグループ連結決算

非財務情報

社員数※3

18,399 名

※3 共立メンテナンスグループの正社員・契約社員・パート社員含む

正社員採用数

新卒※4 **330 名** 中途 **272 名**

※4 2026年4月1日時点

食事提供数

寮事業	585.8 万食/年
シニアライフ事業	79.5 万食/年
ドーミーイン事業※5	371.5 万名/年
リゾート事業※6	359 万名/年
夜鳴きそば提供数	422.7 万食/年

※5 朝食利用者数 ※6 タ・朝食利用者数

提携学校数

1,766 校

大学・短大	605 校
専門学校	630 校
予備校	116 校
その他	415 校

ホテル宿泊者数

	1,031.1 万名
ドーミーイン	7,784,553 名
共立リゾート	2,526,957 名

Dormy's会員数

201 万名

E (環境)

GHG排出量 **171,807 t-CO₂**

水の使用量 **673 万m³**

S (社会)

女性管理職比率 **20.1 %**

外国籍社員比率 **4.9 %**

平均勤続年数 **6.3 年**

G (ガバナンス)

社外取締役比率 **35.3 %**

女性取締役比率 **11.8 %**

TOP MESSAGE トップメッセージ

「食と住」の原点から、
「正道」を歩むホスピタリティ
カンパニーへ。

次の50年を拓く成長ストーリー

代表取締役社長

中村 幸治

TOP MESSAGE

トップメッセージ

● 創業の精神と連続最高益の原動力

当社は1979年、「当社の寮に入居された学生様に安心安全な住まいで温かくておいしい家庭料理を提供し、そのご家族の皆様にも安心を届けたい」という“下宿屋の心”を原点に歩み始めました。まだ当社が創業間もない頃から、地主様等との信頼を一つひとつ積み重ね、その「信用創造」を原動力に事業所の開発開業を進めてきた歴史。これこそが、全国約5万室の寮と2万室を超えるホテルネットワークという、現在の「強固な事業基盤」の礎となっています。

宿泊機能に特化して参入する競合他社に対し、当社の競争優位性は、創業より受け継がれてきた経営理念「顧客第一を会社の心とする」の実践と、「一食専心」の精神に裏付けられた独自の「食へのこだわり」をはじめ、食・住・癒やしを一体で提供する付加価値サービスにあります。これを支える現場の最前線で心のこもった温かいおもてなしを体現する社員たちの「人の力」、さらには短期的な経済効率よりもお客様の快適さを最優先する「独自サービスの開発力と継続的実行力」、すなわち「独自の開発力」こそが、当社の地に足のついた持続的な成長を支えてまいりました。

2025年度は、食材費や光熱費をはじめとするコスト上昇に加え、地政学リスクに伴う訪日客の動向変化、さらには災害に関する誤情報の流布による旅行マインドの一時的な冷え込み等、不透明な外部環境に直面した一年でした。しかしながら、このような厳しい状況下においても、当社グループの「食と住」の本質的な強みが逆風を跳ね返し、強固な事業基盤はその真価を発揮いたしました。高水

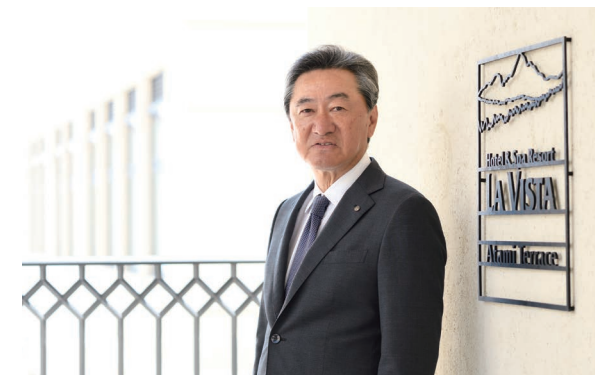
準の期初稼働率でスタートした寮事業では、安定的な成長を維持。ホテル事業においては、インバウンドの潮目の変化に対して迅速かつ柔軟な販売施策へと軌道修正を図り、底堅い国内需要と多様な地域からのインバウンド需要を着実に取り込むことで見事にリカバーを果たしました。さらに、資本効率化と開業コストの早期回収を目的に推進している不動産流動化事業においても、セールス&リースバックを戦略的に実行し、加えて当社グループ会社が着実に役割を全うした結果、グループ連結で過去最高益の更新を達成することができました。これまでの歩みを支え、力強いご声援をいただき続けているステークホルダーの皆様にも、あらためて心より深く感謝申し上げます。

● 新リース会計基準適用と国内外の事業所開発促進

当社はこれまで、賃貸借契約を活用して管理運営室数を飛躍的に増やす「アセットライト経営」を推進してきました。

2027年度から新リース会計基準が適用され、バランスシート上でリース資産・負債のオンバランス化が進みますが、当社はこの変化を、財務戦略を次の一手へ進化させる契機と捉えています。現在のインフレ局面においては、リブランド物件の活用（既存の学生寮・社員寮や既存ホテルの取得および当社への運営者変更による固定費の抑制）を含め、物件を一部保有するメリットもあります。

一方で、マリオットグループやヒルトングループをはじめ



とするグローバルホテルチェーンは、マネジメント・コントラクト（運営委託方式）を中心とした事業モデルを展開し、高い資本効率を実現しています。当社としても、財務健全性の目安である「Net D/Eレシオ1倍程度」を財務規律として維持しつつ、事業用資産のリースと所有のバランスを慎重に見極めながら、中長期的な企業価値の向上を追求してまいります。

この財務戦略の進化の先に見据えるのが、グローバル市場への挑戦です。寮事業・ホテル事業、ともに国内市場はまだまだ出店拡大の余地が十分あるものの、いずれ少子高齢化により市場の拡大はピークを迎えます。そのため、次なる成長の布石として、日本の4～5倍の学生人口を抱え、有力大学周辺で賃料が上昇傾向にある米国の学生寮事業への参入に向けた市場リサーチを開始しました。将来的に、ジャパニーズテイストを打ち出したユニークなスチューデントハウジングをグローバル展開していくと

TOP MESSAGE

トップメッセージ

いう、新たな成長ストーリーの可能性を慎重かつ大胆に探っています。

● 人材と組織のイノベーション —— 属人的な強みを超え、「正道」を組織 に根付かせる

現在、当社グループは社員総数1万8,000名規模の組織へと成長しました。私たちが持続的な成長を実現するうえで最も重要な経営資本は、「人」であり、その根底にあるのが、社訓に掲げる「顧客第一を会社の心とする」精神です。

この精神は、一朝一夕で身に付くものではありません。長年にわたり受け継がれてきた企業文化として組織に根付き、現場で働く一人ひとりの判断や行動に息づいています。だからこそ、お客様一人ひとりに寄り添う温かいサービスを実現でき、他社には容易に模倣できない競争力を生み出しています。

一方、組織がここまで大きくなった今、経営トップとして最も重要な課題だと考えているのは、この強みを「その人にしかできない」属人的な知見にとどめるのではなく、組織全体の力へと昇華していくことです。当社には優れた発想力や現場力を持つ人材が数多く存在します。

その知見や価値観を誰もが実践できる仕組みとして継承していかなければなりません。

その基盤となるのが、当社が長年積み重ねてきた独自の研修・教育・人材育成カリキュラムです。これは単なる研

修制度ではなく、「共立メンテナンスらしいサービスとは何か」「お客様にどう向き合うべきか」という価値観そのものを伝承する仕組みであり、当社の競争力を支える重要な無形資産です。正社員、契約社員に加え、パート・アルバイトや派遣社員まで、お客様と接するすべての人材が同じ価値観を共有し、一貫した品質でサービスを提供できる組織を実現することが、今後の成長には欠かせません。

AIやDXへの取り組みも、この考え方の延長線上にあります。デジタル投資の目的は人を減らすことではありません。定型業務をテクノロジーに委ねることで、社員がお客様との対話や心のこもったおもてなし等、人にしか生み出せない価値の創造に専念できる環境を整えることです。人

とテクノロジーがそれぞれの強みを発揮することで、より質の高いサービスを提供できると考えています。

このようにして、社員一人ひとりがいきいきと働き、成長し続けられる企業風土を醸成していくために、私たちが育成したいのは、マニュアル通りに動くのではなく、お客様にとって、何が最善かを自ら考え行動できる「圧倒的な当事者意識を持つ人材」です。こうした人材への投資はコストではなく、企業の持続的な成長を牽引する最も確実な「未来への先行投資」だと考えています。その意識改革を進めるため、2026年度は年度テーマとして、「正道」を掲げました。これは、己の行動を律し、誠実で正しい行動を貫くという私たちの決意です。企業は個々の集合体です。社員一人



TOP MESSAGE

トップメッセージ

ひとりが、お客様の満足のために現状を超えようと挑戦し続けることで、属人的な強みを越えた組織の成長を実現していきます。

● 社会的価値と経済的価値の融合が生み出す持続可能性

当社グループは、社会貢献活動に取り組むだけでなく、本業を通じて社会課題を解決し、その成果を事業の成長へとつなげるからこそ、サステナビリティの本質であると考えています。この考えに基づき、11項目のマテリアリティ（重要課題）を特定し、サステナビリティ経営を推進して

います。

その代表的な取り組みが、寮事業で展開する「RA（レジデント・アシスタント）プログラム®」です。学生寮を単なる住まいではなく、人とのつながりや主体性を育み、社会で活躍する力を養う場とすることで、社会への貢献と事業の成長を同時に実現しています。

学生様自らが主体となってコミュニティづくりに取り組む経験は、次世代を担う人材の育成という社会的価値を生み出すとともに、当社グループへの共感や信頼を育み、将来にわたる当社独自の商品サービスのブランド選好へとつながっていきます。また、ホテル事業では、当社が展開する地域の中학생・高校生様を対象とした職業体験プログラムや学校様への出張授業等を通じて、地域社会における教育支援に取り組んでいます。

ホスピタリティビジネスの魅力を伝え、将来の担い手を育むことは、地域社会への貢献であると同時に、業界全体の持続可能性にも寄与する取り組みであると考えています。

環境やガバナンスの取り組みについても、本業と一体となって着実に推進しています。

環境面では、高効率な省エネルギー設備の導入や食材管理の高度化による食品ロス削減等、事業活動を通じた環境負荷の低減を徹底しています。また、ガバナンス面においては、中長期的な企業価値向上を支える基盤として、コーポレート・ガバナンスの高度化を推進しています。2026年度より執行役員制度を導入し、経営の「監督」と「執行」の役割を明確に分離することで、迅速な意思決定と実効性の高いガバナンス体制を整えました。さらに、指

名委員会・報酬委員会の機能強化や取締役会における投資判断基準の議論を深化させ、資本コストを意識した投資規律の定着を図ることで、持続的な企業価値の向上を目指しています。

私たちは、「事業成長を通じて社会に貢献する」という創業以来の理念をこれからも大切にし、社会的価値と経済的価値の好循環を広げることで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

● 人とデジタルが生み出す、新たな顧客価値

先ほども申し上げた通り、当社グループのデジタル戦略は、人を置き換えることではありません。デジタルの力で業務を効率化し、人にしか生み出せない価値を最大限に発揮できる環境をつくることにあります。現在、推進しているのは、宿泊の自社予約サイトである公式アプリ『Dormy's』の刷新にあわせて導入した高速チェックインシステムです。自動精算機との連携により、これまでフロントで行っていた手続きを大幅に簡素化し、お客様の利便性向上と現場業務の効率化を同時に実現しました。創出された時間をお客様との対話や、一人ひとりに寄り添ったおもてなしへと振り向けることで、当社独自のユニークなサービス、そのクオリティをさらに高めていきます。

また、OTA（オンライン・トラベル・エージェンシー）に過度に依存することなく、お客様とのダイレクトな接点を強化し、顧客体験（CX）の向上にも注力しています。



TOP MESSAGE

トップメッセージ

2026年4月時点で、会員数200万人を超える公式アプリ『Dormy's』をさらに進化させ、自社ポイント制度を軸に、お客様との継続的な関係を深めることで、自社予約比率の向上を図っています。

こうした取り組みは、収益性の向上に加え、お客様一人ひとりのニーズをより深く理解し、それぞれに最適なサービスを提供するための重要な基盤となります。今後は、生成AIの普及により、お客様のホテルの探し方や予約行動は大きく変化すると考えています。当社では、その変化を見据え、AIO(AI検索最適化)の研究・活用を推進し、AIを活用した検索環境においても、お客様が当社グループの各商品ブランドに直接たどり着き、安心して選んでいただける環境を整えていきます。人の力とデジタルの力を融合することで、当社グループならではの顧客価値をさらなる高みに導き、持続的な成長につなげてまいります。

● 市場の評価に対する問題意識と企業価値の最大化

私は、現在の株式市場における当社の株価バリュエーションに対して、明確な問題意識を抱えています。当社は3期連続で過去最高益を更新し、PBR 1.52倍超、ROE 15.3%台といった主要な経営指標はいずれもプライム市場平均を上回っています。一方で、現在の株価収益率(PER)は12.29倍近辺に留まっております。

昨今のテクノロジーセクターへ資金が集中する市場環

境を勘案いたしましても、高い利益成長、揺るぎないブランド力、そして高い顧客満足度に支えられた当社の本質的な企業価値や中長期の成長ポテンシャルは、現在のバリュエーションに未だ十分に反映されていない水準にあると捉えています。

この現状に甘んじることなく、中長期的にPERをコロナ前の水準である「18~20倍」へと回帰・向上させることは、最優先の経営アジェンダであり、強い決意をもってその実現に邁進してまいります。

● 地に足をつけ、次の50年の企業価値を拓く

中期経営計画「Rise Up Plan 2028」は4年目を迎え、売上高・営業利益ともに目標進捗率は9割を超えています。前期にはドーミーイン国内100棟という節目を迎えましたが、これは私たちにとってあくまで通過点に過ぎません。計画の達成、さらにはその先を見据えながら、次の成長ステージに向けた歩みを着実に進めています。

私がステークホルダーの皆様にもっとお伝えしたいのは、レジデンス領域(寮事業・シニアライフ事業)とホテル領域(ドーミーイン事業・リゾート事業)という、性質の異なる二大ビジネスモデルが非常にうまく噛み合った、当社独自の「ハイブリッド・ポートフォリオ」の強さです。

ホテル事業は、インバウンド需要を取り込みながら高い収益性で成長を牽引する「攻めのエンジン」である一方、地政学リスクや感染症等外部ショックの影響を受けやす



い側面も有しています。

しかし、長期契約をベースとする寮事業は、さまざまな外部環境の変化を経験する中でも、98%台という高い稼働率を維持し、安定したキャッシュ・フローを創出する「守りのエンジン」として、当社の経営基盤を力強く支えています。

この「攻め」と「守り」が相乗効果を発揮するポートフォリオを有しているからこそ、当社は景気や事業環境が大きく変化する局面においても揺らぐことなく、確実な持続成長を遂げることができるのです。

本計画では、5カ年総額2,400億円の投資を通じて、将来の成長を牽引する領域へ資本を最適に配分してまいります。

具体的には、高い成長が期待できるホテル事業への1,750億円(ただし、開業後に不動産流動化で早期回収後、リース運営に転換)、そして安定収益を支える寮事業への200億円を合わせた計1,950億円を新規開発へ投じ

TOP MESSAGE

トップメッセージ

るほか、既存施設の魅力を高め顧客満足度を向上させるための大規模リニューアルに350億円、ホテルのフロントサービスの省力化と利便性向上を加速させるDX・IT投資に100億円を配分します。ホテル領域への重点投資によりトップラインの拡大を図りつつ、安定成長を続ける寮事業への継続投資を両立することで、事業ポートフォリオのバランスを最適化してまいります。

現在、本計画が掲げる最終定量目標である売上高2,800億円、営業利益280億円の達成は、すでに十分に射程圏内に入っております。当期(2027年3月期)は、売上高2,770億円、営業利益260億円を見込んでおり、不動産流動化等の特殊要因を除いた本業の実質的な営業利益では12.7%増益という高い成長にチャレンジする計画です。

計画達成後は、さらなる飛躍に向けて新たな成長ドライバーを本格化させてまいります。レジデンス領域では、首都圏をはじめとした大規模集積地と全国の国立大学様、企業様にフォーカスしたさらなる面展開に加え、少子高齢化に対応した多世代共生型レジデンスの開拓という、エリアとライフステージの二つの軸の拡大。これには、北海道ボールパークをはじめとする「住まいの再定義」を通じた地域創生プロジェクトにも取り組んでまいります。ホテル領域では、『ドリーミーイン』を基盤に、『御宿 野乃』や『ドリーミーインEXPRESS』といった高付加価値・高効率ブランドのドミナント戦略を推進し、「国内400棟体制」への拡大を目指します。また、他の追随を許さないクオリティを追求する共立リゾートの80棟体制へのチャレンジに加え、近未来への懸け橋となる当社独自のスチューデントハウジ

ングとドリーミーインのグローバル展開にも着手してまいります。これらの成長エンジンを力強く回していくことで、創業50周年の節目を迎える2030年に「売上高3,000億円、営業利益300億円」を掲げる長期ビジョン「トリプルスリー(3&3&3)」を通過点として実現し、その先の次の50年を拓く新たな企業価値を創造してまいります。

「顧客第一を会社の心とする」「食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する」という創業の精神に立ち返り、地に足をつけ、正道を歩むことで、足元はもとより中長期的な「株主価値の最大化」に邁進してまいります。株主・投資家の皆様におかれましては、今後ともより一層のご支援、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。



共立メンテナンスのあゆみ～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

すべては、我が子と思う
“下宿屋の心”から始まった。

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』という学生様の想いを、自社都合で変えてしまっている



か」。たとえ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。

初めて親元を離れ、慣れない土地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、「親代わりに、しっかりと世話をしたい」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。この寮長・寮母の心が共立メンテナンスの企業文化として根づいていきました。

... 社名「共立メンテナンス」に
込められた想い ...

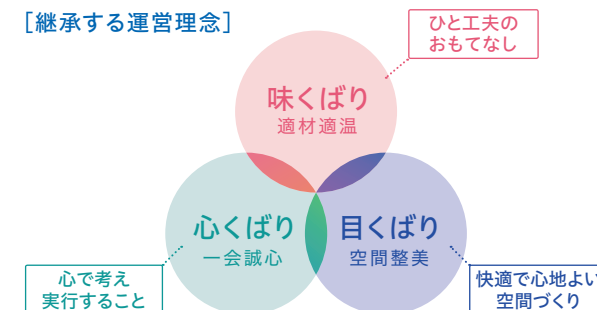
お客様を本当の家族のように思いやり接する姿勢。それこそが、“下宿屋の心”を通して脈々と受け継がれてきたDNAです。

こうした企業姿勢に加え、「創業時、私たちが応援してくださったすべての方々とともに、この会社を通して世の中にしっかりと存在したい」という強い想いを込めて命名されたのが、「共立メンテナンス」という社名でした。

「共立」とは、お客様と共に、社会と共に、応援してくださるすべての方々と共に立つこと。「メンテナンス」とは、語源である「生計を維持する（生業を立てる）」という言葉に由来し、お客様や社員をはじめ、共立メンテナンスにかかわるすべての方々の、日々の営みを支えること。

建物（ハード）ではなく、そこに集う方々の「人生（ライフ）」を支える会社でありたい。私たちの社名には、そんな創業からの変わらぬ決意と、未来への誇りが込められています。

[継承する運営理念]



培ってきた強み

学生寮のノウハウをコアとした新規事業の創出

顧客第一

顧客ニーズを捉えた 独自の事業コンセプト

私たちは、単なる利益追求の多角化ではなく、時代ごとの社会課題に対し、常に「お客様の目線」から新しい「仕組み」を開発し、自らを進化させてきました。

1979

創業

1980

5棟の学生寮からスタート

外国語専門学校様の女子専用寮（木造2階建て・四畳半・28室）の運営から、当社の歩みが始まる。ここで培われた「ぬくもりある家庭料理」と「安全・安心・快適な環境」という「食と住」の原点が、すべての事業のコアとなった。

1985

1部屋から借りられる「社員寮」

自社寮の維持管理は企業様にとって大きな固定費リスクとなったバブル期。そこで当社は、必要な時に、必要な数だけ、窓口ひとつで契約できる革新的な社員寮を開発。



1993

1泊から泊まれる寮＝ドーマーインの誕生

企業様の「短期の出張でも寮のように快適に過ごしたい」というお声に応え、「1泊から契約できる2食付き社員寮」としてホテル認可を取得。これが、ビジネスホテル『ドーマーイン』の原型。



1993

法人向け保養所事業から発展したリゾートホテル

契約企業様の福利厚生の実現を図るため、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。



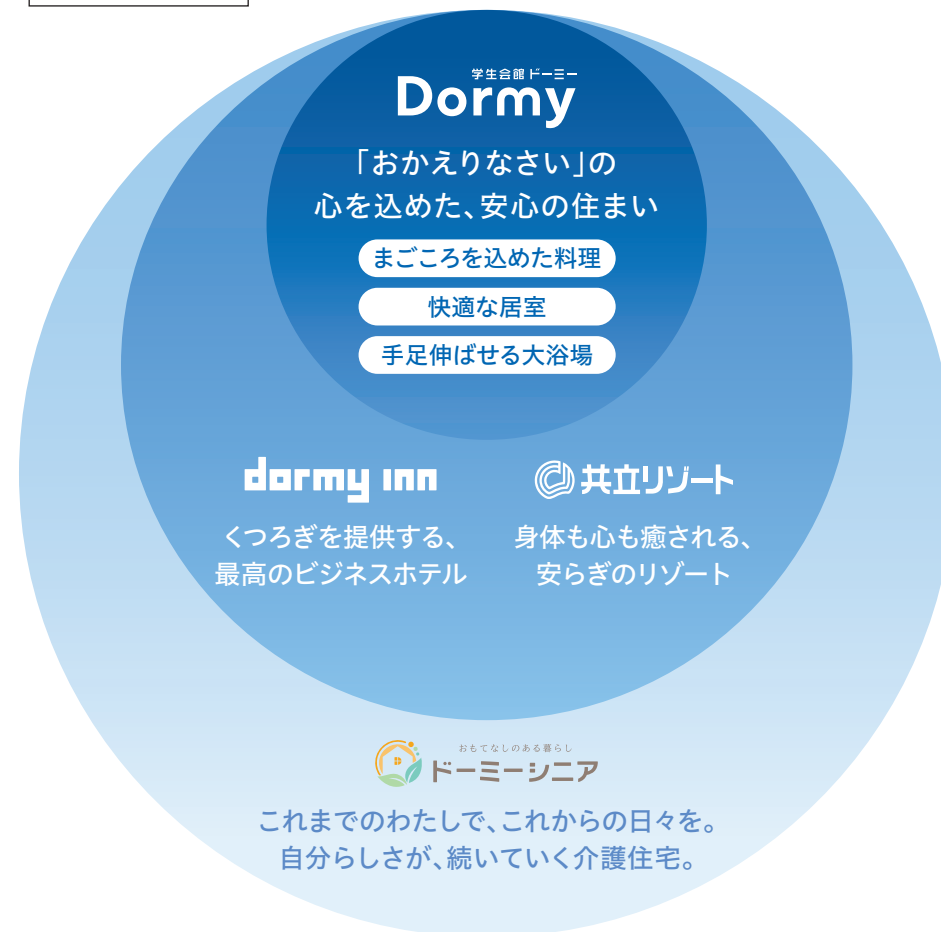
1996

社会課題に対応した高齢者向けの住まい

「建物（ハード）」はそのまま、社会ニーズのトレンドに合わせて、対象とする顧客（ソフト）を柔軟に切り替える。この独自の「ドーマーシステム」を応用し、高齢化社会の到来を見据えてシニアライフ事業へ参入。



事業ドメイン



私たちが提供するものは、単なる建物という空間ではありません。建物の構造（ハード）を標準化しているからこそ、社会の縮みや変化に合わせて「中身（ソフト）」を柔軟に切り替え、お客様のあらゆるライフステージに一生涯寄り添い続けることができます。「食と住」を通じたこの生涯の伴走こそが、お客様の人生を豊かに彩るという私たちの使命の体现であり、当社の高い投資効率と圧倒的な持続可能性の秘訣なのです。

培ってきた強み

顧客第一を実現するための成長基盤の確立

競争優位性

共立メンテナンスには、創業以来、独自に培ってきた3つの強みがあります。
日々変化する事業環境の中でも、当社にしか創り出すことができない価値を生む
揺るぎない原動力として、絶えず研鑽を続けています。

顧客第一

食へのこだわり

食材の
調達力献立の
開発力現場の
再現力

人の力

現場起点
の企画力人材の
開発力人材の
採用力

独自の開発力

独自の
判断基準事業の
展開力市場の
開拓力

独自のオペレーション

挑戦

発展

創業

学生寮
事業開始

1980

社員寮
事業開始

1985

進化

ホテル
事業開始

1993

シニアライフ
事業開始

1996

東証2部
上場

2000

東証1部
指定替え[リゾート]
ラピスタ

2007

[ドリーミン]
EXPRESS
PREMIUM

2009

2010

[ドリーミン]
ドリー-Lei
御宿 野乃

2014

2016

[寮]
アーバン
テラス

2019

2020

新型
コロナウイルス
感染症拡大中期経営計画
Rise Up Plan
2028施設開発
迅速かつ安定的な事業展開

寮 …… 150棟

寮 …… 338棟
ドリーミン …… 9棟
リゾート …… 5棟
シニアライフ …… 3棟寮 …… 419棟
ドリーミン …… 39棟
リゾート …… 19棟
シニアライフ …… 4棟寮 …… 488棟(1990年度比 3.3倍)
ドリーミン …… 86棟(2000年度比 9.6倍)
リゾート …… 41棟(2000年度比 8.2倍)
シニアライフ …… 8棟(2000年度比 2.7倍)

共立メンテナンスの強み 01

食へのこだわり

楽しみと栄養バランスを兼ね備えた食の提供のために

■ 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。管理栄養士と調理師を中心としたチームが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」等、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」の実現に向けた取り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等、食を取り巻く社会課題の解決にも積極的に取り組んでいきます。

■ 当社ならではの3つの強み

寮・ホテル・介護住宅等に展開する「直営キッチン」で均一かつ高品質な食事を提供するため、当社は現場を支える「事業所支援体制」を徹底して強化してきました。その基盤となるのが、創業以来、一貫して培ってきた3つの強みです。これらを通じて、当社ならではの食文化を継承しています。

献立の開発力

管理栄養士と調理師を中心とした研究体制のもと、おいしさと栄養バランスに優れた日替わりメニューや地域特性を捉えた独自の献立を創出する。

現場の再現力

調理基準書による品質管理と、現場でのまごころを込めた料理を掛け合わせ、全国どの拠点でも変わらないおもてなしの味を届ける。

食材の調達力

全国の網羅的なネットワークにより、安全な食材の安定調達と、一括購買による高いクオリティおよび適正コスト化を両立。

● 当社の「食」を創造する基盤

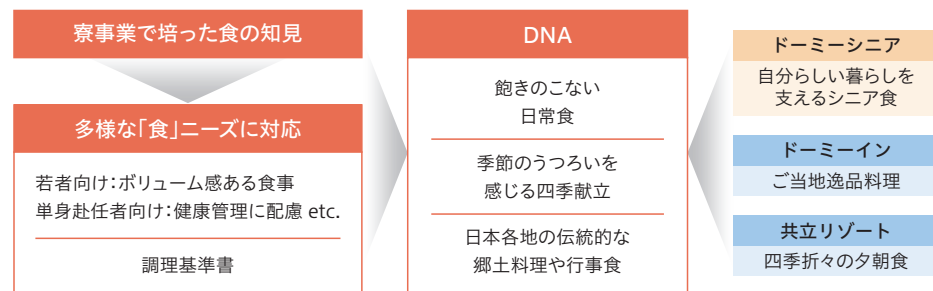


共立メンテナンスの強み 01

食へのこだわり

■「献立の開発力」 多様な食への最適化

管理栄養士と調理師を中心としたチームが、健康に配慮した栄養バランス、おいしさ、楽しさを妥協なく追求し、事業の特色に応じたメニューを開発しています。その基盤にあるのが、寮事業で培った膨大な食の知見です。若者の新生活を支えるボリューム感、単身赴任の社会人が求める健康管理等、多様なニーズに応えるため、全国どの事業所でも質の高い食事提供ができるよう、毎日食べても飽きのこない献立ノウハウを現場とともに構築してきました。このDNAを、ドーミーインのご当地逸品料理や共立リゾートの四季折々の夕朝食、さらにドーミーシアの自分らしい暮らしを支えるシニア食へと応用し、ライフステージや利用目的に応じた最適な食を提供しています。



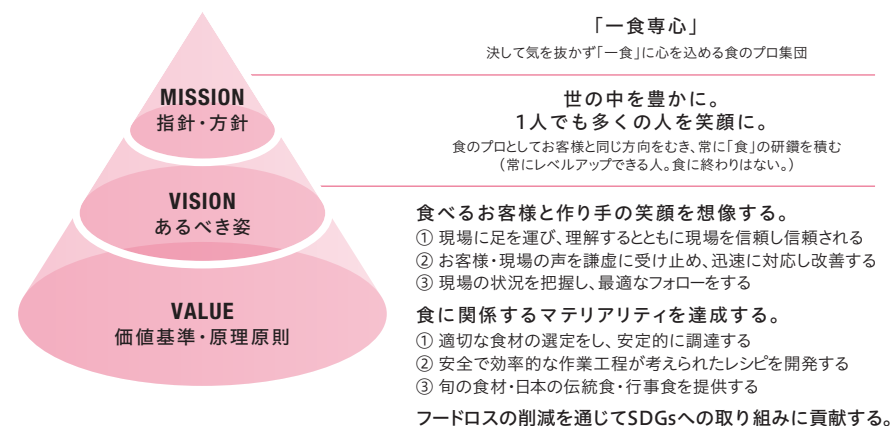
■「現場の再現力」 全国で変わらぬ品質の実現

全事業所の直営キッチンにおいて、高い安全性の確保とまごころを込めた料理の提供を両立することで、安心感やぬくもりといった他社にはない付加価値を届けています。

当社の強みは、各キッチンの設備や動線を考慮した現場で実践しやすい献立設計と、厨房機器の選定にまで踏み込んだ現場支援体制にあります。現場に即した調理基準書とHACCPに準拠した厳格な衛生管理を安全・安心の基盤としながら、食材の計画的な活用による食品廃棄物の削減にも取り組んでいます。

メニュー開発力を支える人材基盤

「一食専心」の志を次世代へ継承し、当社の強みである「食」の品質をさらに高めるため、食のプロフェッショナル育成の基盤づくりを推進しています。2022年度にはコース別人事制度に『フーズスペシャリスト』を導入し、専門キャリアのロードマップを明確化しました。さらに、長年の経験に基づく知恵と技術を体系化し、独自のミッション・ビジョン・バリューを策定。この強固な育成基盤と適切なリーダーシップにより、社員一人ひとりの能力を最大化し、次世代を担う後継者の輩出と持続的な組織力の強化を実現していきます。



また、この基盤の上に、出汁のとり方や適切な温度での提供、心地よい接客といった現場社員へのきめ細やかな教育・研修を重ねています。

これにより、全国どの事業所でも変わらない安全・安心を維持しながら、家庭的な味わいと温かなおもてなしを安定的に届ける体制を構築しています。この「現場の再現力」こそが、当社の確固たる信頼とブランド価値を築く重要な基盤です。

共立メンテナンスの強み 01

食へのこだわり

■「食材の調達力」 レジリエンスを備えた調達体制

全国の指定仕入れ業者様との連携を大切に、「良質かつ適正コスト」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。近年の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制。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するとともに、調達環境の変化にも柔軟に対応できる代替食材への迅速な切り替えに取り組みました。さらに、今後の事業拡大を見据え、お取引先様との共創による新たな流通モデルの構築も推進しています。

品質と安全の徹底管理

● 寮事業

現場の調理環境と顧客ニーズに合致した柔軟な食事提供

事業所ごとに異なるニーズや厨房設備、人員体制に配慮し、現場の調理担当者と密に連携しながらメニューを開発しています。作業効率やオペレーション負荷を考慮し、限られた環境下でも栄養バランスとおいしさを両立した高品質な食事の提供に努めています。また調理責任者が日頃培った知識や経験、アイデアを共有・発信できる機会を設け、その内容を実際の寮食メニューへ反映しています。こうした現場発の創意工夫こそが、メニューの充実に向けた源泉です。



● ホテル事業

現場マネジメントとリスク管理体制の構築

料飲部門の運営責任者が定期的に現場を巡回し、自ら現場に入り、オペレーション上の課題把握や衛生・食材管理の確認、接客品質の向上等、多面的な視点からフィードバックを実施しています。またパート・派遣社員を含む全社員を対象とした衛生講習や感染症リスクの高まる時期に応じた監査を強化することで、品質管理を徹底しています。さらに営業前後のミーティングによる意思疎通に加え、縦横のレポートラインを密接に連携させることで、強固なガバナンス体制を構築し、現場の声を吸い上げる仕組みを実現しています。



■「食」の品質を支える試食会の実施

新たに開業する事業所の試食会を実施し、提供する料理の味や品質、盛り付け等を確認しています。フーズ本部や各事業の責任者が意見を交わしながら改善を重ね、開業時から高い品質を実現するとともに、当社ならではの「食」のさらなる向上につなげています。



● シニアライフ事業

専門性を高める調理研修の多層化と栄養ケアマネジメント

高度な専門知識が求められる介護食では、2021年度より外部講師を招き、管理栄養士・栄養士・調理師向けの座学と調理実務研修を実施しています。実務研修では、各事業所が日頃提供する食事を題材に、「より食べやすく」「より飲みこみやすくする」ための技術や知識を習得し、その内容を現場で反映しています。2026年度からは初級・中級研修へ体系化し、今後は栄養ケアマネジメントの実践につなげ、一人ひとりに寄り添った食事提供を目指します。



● 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を「最優秀衛生調理場賞」、99点・98点を獲得した事業所を「優秀衛生調理場賞」として表彰。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。

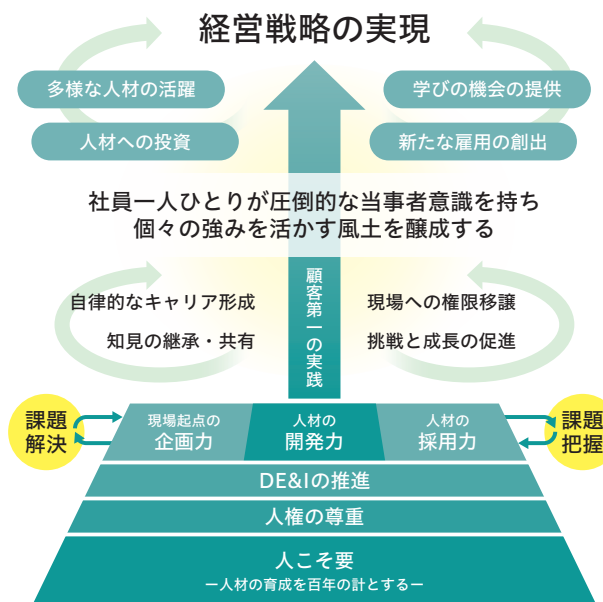


人の力

顧客第一の理念を具現化するための人材基盤

■ 基本的な考え方

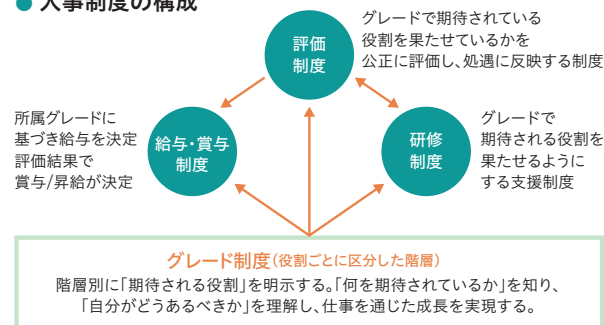
社訓に掲げる経営方針のひとつに「人こそ要」という考えがあります。これは、人材の育成を百年の計と捉え、人の成長こそが企業の持続的な発展を支えるという、当社経営の根幹をなす価値観です。また「顧客第一を会社の心とする」という精神は、すべての判断・行動の起点であり、創業以来受け継がれてきた企業文化の中核です。顧客第一の精神を実現するのは、一人ひとりの社員の力であるとの考えのもと、当社は「人の力」と「組織の力」の最大化を図っています。その実現に向け、「人材」「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）」「人権の尊重」を重要課題と位置づけ、計画的に推進しています。具体的には、「現場起点の企画力」「人材の開発力」「人材の採用力」という3つの強みを基盤に、人材への継続的な投資を行うとともに、多様な背景を持つ社員が活躍できる「DE&I」の推進と「人権の尊重」を通じて、互いを尊重し合える企業文化を醸成しています。



■ 「現場起点の企画力」 理念を仕組みへと昇華

事業拡大に伴う組織成長と職種の多様化を支える人的資本の強化策として、コース別人事制度を導入しています。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」の2軸で運用しています。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、国籍・性別・雇用形態にとらわれない自律的な挑戦や行動が公正に評価される仕組みを構築しています。引き続き公平に昇進・昇給する制度を整備し、多様な人材の活躍と定着率向上を図っていきます。

● 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。

■ 社訓の浸透による、現場への権限移譲

お客様のご要望は千差万別であり、画一的なマニュアルのみでは真の感動は生み出せません。そこで当社は、社訓をベースとした独自の行動指針を事業ごとに制定・浸透させています。この確固たる理念が現場の共通のレギュレーションとして機能しているからこそ、社員一人ひとりが自らの裁量で、目の前のお客様に寄り添った最適解を即座に判断・実行できる「自走型組織」を実現しています。



人の力

「人材の開発力」 戦略的育成と自律的キャリアの融合

人事制度における各グレードに求められる役割やスキルを段階的に習得できるよう、職場での実践(OJT)と連動した階層別・年次別研修(OFF-JT)を実施し、自律型人材の育成を推進しています。さらに、このグレード別の育成に加え、中長期的な視点で組織を牽引する人材を輩出するための「次世代リーダー育成プログラム」を構築しています。

● 階層別研修の拡充と次世代リーダー育成プログラムの開発

研修名	2024年度実績	2025年度実績
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	・東京科学大学 産学協働プログラム 管理職2名、中堅社員3名 ・管理職向け外部研修派遣 7名 ・次世代リーダー向け外部研修派遣 トライアル 3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	・中堅社員向け外部研修派遣 トライアル2名 ・若手・中堅社員向けオンライン研修 トライアル10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	・中堅管理職研修 副部長・リーダー層25名 ・初級管理職昇格研修 リーダー層70名 ・中堅社員昇格者研修 入社4～5年目中心17名 ・若手社員研修 入社1～3年目96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)	・新入社員研修330名(4月306名、10月24名) ・新入社員フォローアップ研修 264名(10～12月) ・中途入社ガイダンス314名(隔月)

社員一人ひとりの「成長したいという熱意」を後押しする環境づくりに注力しています。研修運営においては、勤続年数や評価スコアに基づく研修参加基準を定め立候補者を募り、審査を経て受講する「評価連動型研修」を導入。この運用が研修参加のステータス性を高め、評価への意識浸透とエンゲージメント向上に寄与しています。今後は人的資本ポートフォリオに基づく投資の最適化を推進し、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の醸成をさらに加速させる方針です。また、社員のキャリア志向や貢献意欲を把握するため、全社員対象の「キャリアアンケート」を年1回実施しています。社員の声を反映した学びの場として、資格取得を支援する「資格取得支援制度」や、働きながら学位取得を目指す「進学支援制度(通称:共立大学)」を設け、自律的なキャリア形成を支える仕組みを構築しています。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、組織を超えた適材適所の人材配置を推進する等、個々の強みを最大限に活かすキャリア支援を行っています。

ホテルグループの育成プログラム

	初級	中級	上級	管理職候補		管理職	
キャリアパス							
	役割を理解し 物事の達成を通じ 幸福感を得られる	自身の行動に妥協せず 問題点を認識した うえで成長を目指す	物事を自分事と捉え 周囲の人と 協力しながら 業務改善ができる	課題解決を通じ 最適解を 模索できる	事業所全体の さまざまな 課題解決を通じ 最適解を 模索できる	理想と現実を 見極め、 責任を持って 正しい判断と 行動ができる	中期業績目標 達成に向け、 業務改善と 課題解決を 推進できる
	入社時研修	中級研修	上級研修	課題把握 実践プロジェクト	次期管理職育成研修	新任管理職研修	課題解決 実践プロジェクト
	フォロー面談				他社ホテル宿泊研修	管理職研修	
	フォローアップ研修				ホテルグループ内公募制度		
研修・施策	トレーナー面談						
	スキルUP応援施策	ドメイン事業×リゾート事業		コンバート研修			

自らの意志でキャリアを拓く

2021年入社後、『ラビスタ草津ヒルズ』でのフロント業務や『塩の湯温泉 蓮月』の開業に携わりました。その後、新入社員のトレーナーを務めたことをきっかけに、「現場スタッフを別の形で支えたい」「より広い視野とスキルを身につけたい」という思いが強くなり、総合職へのキャリアチェンジを決意。2024年からホテル業務管理部に所属。現場で培った経験を活かし、現在は経理業務の確認や新規システムの導入・展開等、ホテル運営を後方から支える業務に取り組んでいます。



宮田 帆風

人の力

「人材の採用力」 事業拡大を支える採用ネットワーク

当社には、年齢・国籍を問わずに活躍できるフィールドがあり、事業規模の拡大に伴い、新卒・中途にかかわらず必要な人材を積極的に採用し、新たな雇用を創出しています。

寮事業で培った 各学校様とのリレーション

学生寮の運営を通じて、全国の各学校様と長年培ってきた強固な信頼関係とネットワークは、当社の採用活動における唯一無二の基盤です。全国規模での安定的かつ効率的なリクルーティング活動を実現しています。

学校説明会 参加実績	2023年度	2024年度	2025年度
参加校数	116校	149校	170校

棟数の拡大が採用力を強める 「地域密着型リクルーティング」

ホテルの新規出店エリアにおいては、各ホテルを地域密着型の採用拠点とし、地元採用を強化しています。開発によって運営する棟数が増えるほど、独自の採用ルートが拡大・強化されていく持続可能なシステムを構築しています。

高校訪問実績	2024年度	2025年度
ドリーミン	165校	201校
リゾート	42校	151校
計	207校	325校

支配人×人事部 訪問強化により訪問数1.7倍

「将来世代の職業観を育む」

全国の中高生に向けて、それぞれの事業所を舞台とした職業体験プログラムや、学校への出張授業といった地域に根差した活動を多角的に展開しています。この活動を通じて、子どもたちが働く喜びや職業観を育むための「教育支援」を積極的に進めるとともに、将来、ホスピタリティ業界を担う人材の裾野を広げています。

	2024年度	2025年度
職場見学	6回	10回
職業体験	43回	70回
出張授業	7回	9回
講演	1回	1回
総計	57回	90回

DE&I

多様な人材が長期的に安心して働ける職場づくり

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、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、留学等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。



● 育児休業取得率

項目	2023年度	2024年度	2025年度
女性	100%	100%	100%
男性	51.4%	56.7%	76.3%

心理的安全性を高めるウェルビーイングの推進

寮生様向けのサービスとして導入した医療相談サービス「ファストドクター」を福利厚生として寮長・寮母も利用可能とする等、現場で働く社員が安心して業務に専念できる環境整備を進めています。

人権の尊重

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、新任管理職研修等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/social/humanresources/rights/>

共立メンテナンスの強み 02

人の力

Q. あなたにとっての「顧客第一」とは？

味くばり・心くばり・目くばりを
モットーに、寮生様の踏み出す
一歩を後押しすること。

寮母(ドーミー国分寺コミュニティハウス)
千田 千恵



お客様の期待に応えるだけで
なく、一歩先の満足と安心を
提供すること。

支配人(ドーミーインPREMIUM銀座)
田中 圭



寮や共立全体のサービスを
通じたお役立ちを模索し続け、
お客様の声に応えること。

学生第1事業部リーダー
堤 理沙



チームの力を合わせ、お客様
一人ひとりを笑顔にする最高の
おもてなしを届けること。

料理長(ザ・ビーチタワー沖縄)
比嘉 大樹



現場や本部の皆さんが安心して
働けるような環境を数字の
観点から作っていくこと。

経営管理部
荒川 海人



スタッフ一人ひとりがお客様の
目線に立っておもてなしをする
ことが顧客第一につながる。

支配人(水の音)
野口 ゆいこ

Our spirit is to put customers first

「お客様に喜んでいただきたい」いつもこの想いを胸に、自身の仕事を通じて「顧客第一」実現を追求していきます。

一人ひとりの声を大切に、
期待の一歩先を見据えた最善の
暮らしの場を創造し続けること。

企画開発部
山根 航平



スタッフを大事にすること。
現場の充実がお客様へのよい
対応につながると思っています。

ケアスタッフ(ドーミー目白台)
三友 真理恵



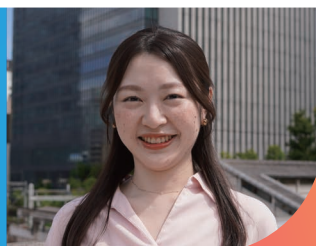
妥協なき食の安全とおいしさを
追求し、お客様と作り手、
双方の喜びに貢献すること。

フーズ管理部リーダー
芹沢 菜由



数ある宿泊施設の中から私どもの
ホテルを選んでいただいた
大切な気持ちを裏切らないこと。

副支配人(ドーミーインPREMIUM小樽)
金昇鉉(キム スンヒョン)



社員がいきいきと活躍する
環境をつくり、お客様満足を
実現すること。

人事企画部リーダー
橋本 朋美



お客様の立場で考え、何を求め
られているのかを察し、一歩先
の気配りを大切にすること。

料飲スタッフ(京都 御室花伝抄)
野稻 陽人

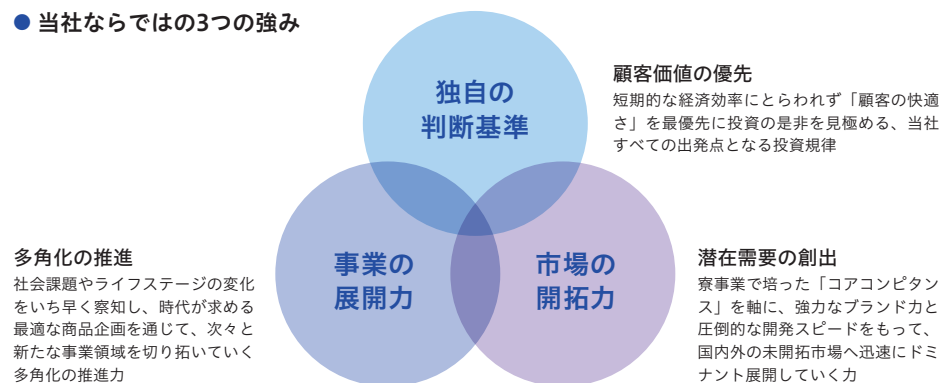
独自の開発力

継承されてきた「創造的思考」が、新たな感動価値を創造する

■ 基本的な考え方

当社が継承してきた「独自の開発力」とは、時代ごとの社会課題やお客様の「言葉にならないニーズ」を深く汲み取り、常にお客様の目線から新しい「仕組み」や「快適さ」を生み出し、自らを進化させてきた組織資本の本質です。学生寮・社員寮の共通基準の確立をはじめ、ビジネスホテルに大浴場やサウナを導入した『ドリーミーイン』の革新、さらにはリゾート施設や高齢者向けの住まいへの展開等、業界の常識を根底から覆すイノベーションを培ってきました。絶えず変化するライフステージのニーズに応え、それぞれの事業において変わらない安心感とブランドへの深い愛着を形成していくこの創造的思考は、連動する3つの強みによって形作られています。まず、短期的な経済効率性にとらわれず、お客様の快適さを最優先する「独自の判断基準」がすべての出発点です。そして、社会の変化をいち早く察知し、ライフステージに寄り添った最適な商品企画で新たな事業領域を切り拓く「事業の展開力」。これらを支え、強力なブランド力と圧倒的な開発スピードをもって未開拓の市場をスピーディーに広げていく「市場の開拓力」。この3つの結集により、当社は社会課題の解決を次の成長へと変える強固な価値創造体制を築いています。

● 当社ならではの3つの強み



■ 「独自の判断基準」 目先の損得より、長期的な顧客価値

短期的な採算や効率のみを追求するのではなく、当社には「お客様が本当に喜ぶのであればまずはやってみよう」という長期志向の投資規律があります。これこそが、社訓にある「顧客第一を会社の心とする」を一切のブレなく実践している証です。この経営の判断基準と連動しているのが、日常の小さな気づきから「あったら喜ぶもの」を具現化する、現場発のアイデアがカタチになる風土です。全社員がお客様の「目に見えないご要望」に主体的に目をくぼる無数のクリエイティビティが、他社には真似できない唯一無二のイノベーションと、強いブランド愛着を生み出す原動力となっています。

■ 常識を覆した「大浴場」の設計思想とイノベーションの原点

寮事業で培ってきた「手足が伸ばせる大浴場」「心地よいベッド」「活力を生むおいしい朝食」という3つの提供価値をビジネスホテルへ転換する試みは、当時、業界の既存概念からは異端と捉えられました。実際に『ドリーミーイン浅草』へ最初の大浴場を導入した際も、「ビジネスホテルには不要な無駄の多い設備だ」と周囲から懐疑的な目を向けられたのが事実です。しかし、目先の客室数（効率）ではなく、移動や仕事で疲弊したお客様の言葉にならないニーズに応えることを最優先した結果、圧倒的なリピート率を獲得。今や業界の新たなスタンダードを確立するにいたりました。



■ 現場発の「安心」の具現化



お客様の「人目を気にせず大浴場を利用したい」というお声をきっかけに、「すべてのお客様に大浴場を楽しんでいただきたい」と、2023年より女性向けの専用入浴着を全事業所へ導入しました。さらに、性別や体型を問わず着用できるオリジナル専用入浴着をメーカーと共同開発し、誰もが安心して寛げる環境づくりを進めています。

独自の開発力

継承されてきた「創造的思考」が、新たな感動価値を創造する

■「事業の展開力」 ライフステージに寄り添う事業の拡大

進学や就職を機に地元を離れる若年層を中心に、東京圏へ転入する人々が急増した時代背景のもと、当社は学生寮の共通基準を確立して「住まいの安心」という新たな市場を拓きました。その後、企業の福利厚生が問われる時代となると、地価高騰や採用変動のリスクを抑えた「賃貸式社員寮」という独自の仕組みを開発。自前で寮を保有・運営することが重荷となっていた企業の課題を解決し、新たな市場を創出しました。さらに、ビジネスホテルやリゾート施設、高齢者向けの住まいへと、時代とともに変化する人々のライフステージに寄り添いながら、常に先手を打った商品企画で新たな事業領域を切り拓いてきました。このように「食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する」という経営方針のもと、社会課題の解決とライフステージに合わせた事業展開を両立し続けます。

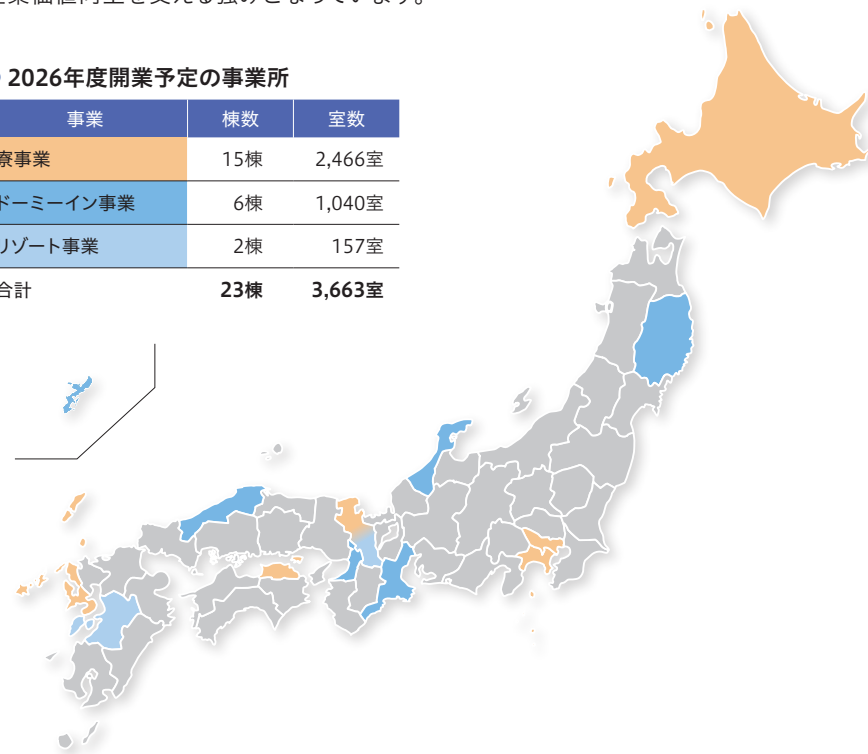


■「市場の開拓力」 時代の一步先を見据えた「新たな価値」の創出

寮事業で磨き上げたコアコンピタンスを柔軟に応用し、親和性の高い周辺領域へと事業をスピーディーに横展開してきました。この開拓力を支えるのが、各事業における「強力なブランドの創出」と、それを全国へ一気に浸透させる「圧倒的な事業所開発スピード」です。さらに、新築開発のみならず、既存物件の再生（リブランド）やアセットライトな手法を組み合わせることで、市場のトレンド変化を逃さない迅速なドミナント展開を実現しています。一つの事業で培ったブランド力と開発ノウハウを次の成長原動力へと循環させ、迅速かつ安定的に未開拓の市場を切り拓いていく。この強固な市場の開拓力こそが、当社の持続的な企業価値向上を支える強みとなっています。

● 2026年度開業予定の事業所

事業	棟数	室数
寮事業	15棟	2,466室
ドーマーイン事業	6棟	1,040室
リゾート事業	2棟	157室
合計	23棟	3,663室



共立メンテナンスの強み 03

独自の開発力

特集:「RAプログラム®」が創出する社会的価値と経済的価値両立の好循環

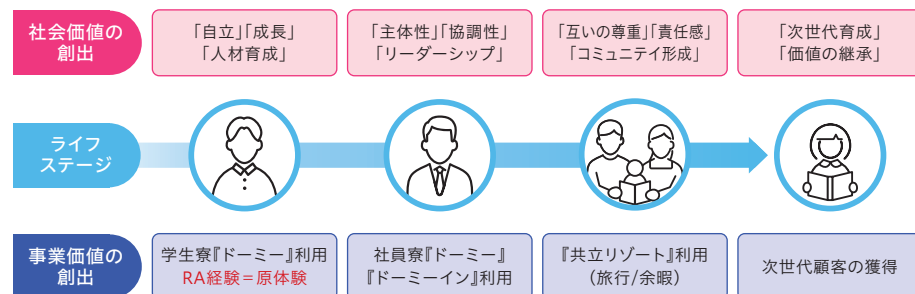
■「RAプログラム®」を通じた「経験価値」の創出

共立メンテナンスでは、学生寮において独自の「RAプログラム®」を導入しています。RA(レジデント・アシスタント)とは学生の立場で寮生様の身近な相談役となり、寮生様同士の交流の活性化を担う存在。寮を単なる住まいではなく、「社会を生き抜く力や絆」という新たな価値を提供する場と捉え、それらの「経験価値」が得られるコミュニティとして機能させる仕組みを創出しています。



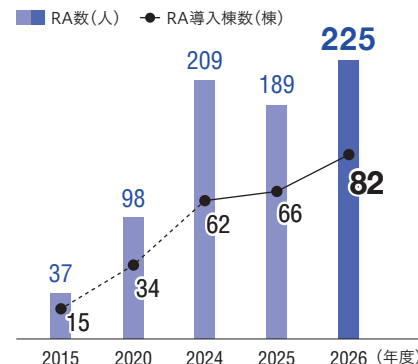
■ RAプログラム®がもたらす社会的価値と経済的価値の両立

多様な学生が暮らす寮は、まさに社会の縮図です。RAは対話による課題解決やイベント企画等の実践を通じ、社会で通用するスキルを身に付けます。ここで培われた主体性や協調性、他者を思いやる姿勢は、組織への貢献にとどまらず、家庭や地域社会等においても、人とのつながりを育み、よりよい社会の実現に寄与します。当社はこうした一人ひとりの成長を起点に、その価値が次世代へと受け継がれる好循環を創出しています。また学生時代のRA経験が「原体験」となり、将来的な『ドミーイン』や『共立リゾート』の利用につながる等、生涯にわたる関係性を構築します。この継続的な結びつきがブランドへの信頼を育み、長期的な企業価値の向上を支えています。



■ RAプログラム®を支える独自の仕組みを構築

RAプログラム®は長年にわたる継続的な支援と投資により維持・運営されており、専属のRA推進チームが各寮への伴走支援を行っています。年間1億円超の資金を投入して活動の質を担保し、2026年3月時点で約1,000名のRA経験者とのネットワークを築いてきました。さらに、全国で活躍するRAが一堂に集い、活動成果を発表する『RA SUMMIT』等のイベントを通じ、RAの成長促進と当社ブランドへの共感を育んでいます。こうした取り組みは、寮生様だけでなく、当社にかかわるあらゆるステークホルダーに多面的な価値をもたらし、強固なエンゲージメントの構築へとつながっています。



■『RA SUMMIT』に参加されたステークホルダーの声

RAプログラム®が寮の活性化だけでなく学生自身の成長につながっていると強く実感

学生が想像以上の熱意を持ってRA活動に力をいれており、寮の活性化だけでなく、学生自身の成長にもつながっていることがよくわかりよかったです。RA SUMMITがあることで学生同士のモチベーション向上にもつながると思いました。(学校関係者)

■「あの日の感動を、次の世代へ。」RA出身社員が紡ぐ、成長のバトン

学生寮で過ごしたからこそ「寮で育まれる価値」の大きさを実感し、今度はその価値を自らの仕事として社会に届けたいと考え、当社に入社しました。当時、父や母のように温かく寄り添ってくださった寮長・寮母さんと、今ではRAの皆さんを支える立場として一人ひとりの成長に携われることに、やりがいを感じています。今後はRA経験を強みに、寮や学校の垣根を越えて全国の寮生リーダーが学び合う場を創出し、学生寮のリーダー育成文化を発展させることで、次世代人材の成長と、よりよい社会の実現に貢献していきたいと考えています。



有田 桃果

価値創造プロセス



経営資本

(2026年3月末時点)



財務資本

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 **316,655** 百万円

純資産 **145,528** 百万円

現金および預金 **29,961** 百万円



製造資本

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 **536** 棟 **46,147** 室

ホテル事業 総拠点数 **143** 棟 **22,290** 室

シニアライフ事業 総拠点数 **15** 棟 **1,002** 室



知的資本

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

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

社員数

18,399 名

※株式会社共立メンテナンス
グループの正社員・契約社員・
パート社員含む

コンセプチュアル
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

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
1,766 校

寮の入居者数
47,225 名
※2026年4月時点

RAプログラム®
導入寮
66 棟

ホテルの
宿泊者数
1,031.1 万名

高齢者向け住まい
等の入居者数
737 名

共生会
(協力企業会員組織)
会員社数
121 社



自然資本

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 **25** 万MWh

消費都市ガス **1,496** 万m³

水の使用量 **673** 万m³

※株式会社共立メンテナンス単体

財務戦略 CFO メッセージ

持続的な企業価値向上と、 変化に強い強靱な 財務基盤の構築

常務取締役 経営企画グループ担当

高久 学

● 業績の振り返りと見通し

2026年3月期は、緩やかな景気回復基調が続く中、食材費や人件費等の継続的なコスト上昇に加え、災害に関する風評による訪日需要の落ち込みや政治的問題による訪日客の減少等、さまざまな外部環境の変化の影響を受けました。

このような環境下において、寮事業では、4月に12事業所1,364室を新たに開業し、期初稼働率は97.4%という高水準でスタートしました。またインフレによる運営コストの上昇に対応すべく、コスト管理の徹底や販売価格の適正化に取り組み、安定的な成長を実現しました。

ホテル事業では、新たに5事業所を開業し、大阪・関西万博による宿泊需要増や年間4,200万人を突破したインバウンド需要等を的確に捉えつつ、販売価格の適正化を徹底したことが奏功し、高稼働・高単価を維持して推移しました。また、自社ポイント制度の導入やスマートチェックインの導入拡大等にも取り組み、お客様の利便性や労働生



産性の向上を推進しました。

この結果、2026年3月期は、売上高2,752億円、営業利益248億円、親会社株主に帰属する当期純利益187億円を計上し、段階利益において20%以上となる高い成長を実現し、3期連続で過去最高益を更新することができました。

今後の見通しにつきましては、国内経済は緩やかな回復基調のまま推移することが見込まれ、外国人の訪日需要は増加するものと想定される一方、中東情勢等の地政学リスクや物価上昇による影響について、十分に注視していく必要があると認識しています。

このような中、当社グループでは、さらなる成長に向けた新規事業所の開発や顧客満足度の維持・向上のための計画的な既存事業所の大規模リニューアル工事等を着実に推進するとともに、サステナビリティ戦略、人材戦略、DX戦略にも注力し、社会情勢の変化に対応しうる盤石な経営基盤の構築に取り組んでまいります。

2027年3月期は、寮事業において、4月に全国で合計13

事業所、2,401室を開業し、期初稼働率が98.5%（前年比+1.1ポイント）と好調なスタートを切ることができました。当社の強みである安心・安全をさらに多くのお客様に提供していくとともに、コストインフレーションに対応すべく、徹底したコスト管理を継続し、販売価格の適正化にも注力していきます。

ホテル事業においては、引き続き旺盛な国内需要に加え、インバウンドが増加傾向であり、ドリーミン事業、リゾート事業ともに前年を上回るRevPAR（客室単価に稼働率を乗じた係数）でのスタートとなりました。当期は合計8事業所の開業を予定しており、新たなエリアへも積極的に出店することで、全国へ広がるネットワークの構築と規模の拡大を進めます。また、メンバーシッププログラム『Dormy's』のアプリリニューアルをはじめとして、会員基盤の強化による集客費用の適正化や、スマートチェックインシステムの導入拡大等により、お客様の利便性と労働生産性の向上を図ることで、さらなる収益性の拡大につなげていきます。

これらを踏まえ、2027年3月期の業績見通しは、売上高2,770億円、営業利益260億円、経常利益260億円、親会社株主に帰属する当期純利益180億円を予想しています。

なお、経常利益と親会社株主に帰属する当期純利益につきましては、一見すると前期比で減少する予測となっていますが、これは2026年3月期の特殊要因が影響しているためです。具体的には、大規模な不動産流動化の実施や減損損失の計上、税効果会計による税金費用の減少といった一過性の要因によるもので、この特殊要因を除いた実質的な比較においては、売上高は、前期比9.9%の増加、営業利益は12.7%の増加、経常利益は6.2%の増加、親会社株主に帰属する当期純利益は4.2%の増加となり、2027年3月期も、引き続き成長を見込んでいます。

財務戦略 CFO メッセージ

● 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に、今後の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つつ、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付け、資本コストを上回るリターンを確保を意識しています。中期的な目標として、安定的に「ROE10%以上」とすることを掲げており、2026年3月期の実績は15.3%となりました。引き続き、事業ポートフォリオの検証やコスト構造改革、資本効率を意識した投資配分等を積極的に進めていきます。

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いう認識のもと、Net D/Eレシオを財務健全性指標と位置付けています。現時点では「Net D/Eレシオ1.0倍以下」を適正基準と考えており、2026年3月期の実績は好業績に加え、転換社債の株式への転換行使もあったことから、0.62倍へと大幅に改善し、

適正基準をクリアしております。

今後も、安定的な財務基盤をベースに、成長投資を継続し、不動産流動化等による早期の資金回収も活用しながら、適切な財務バランスの維持に努めてまいります。

● 中長期的な企業価値創造戦略

当社は、間もなく創業50周年を迎えます。そしてこれからの50年、つまり100年企業へと向かうための足がかりとなる長期ビジョンとして、2023年に「KYORITSU GROWTH VISION」を掲げており、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で、2030年に売上高3,000億円、営業利益300億円の達成を目指しています。

この長期ビジョンを実現するための具体策として、2024年3月期から2028年3月期までの5カ年を対象とする中期経営計画「Rise Up Plan 2028」を作成し、各種施策を着実に進めています。

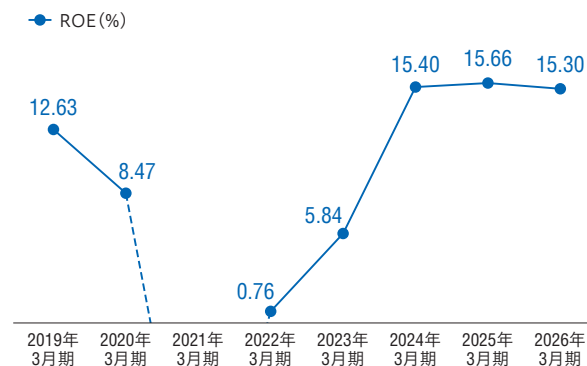
「Rise Up Plan 2028」では、「コロナからの回復 そして再成長へ」および「顧客満足度のさらなる追求とエリアの拡大」を骨子とし、外部成長としては、「新規開発による室数の増加」と「販売価格の適正化」によりトップラインを向上させること、内部成長としては、「DX活用による集客費用の適正化」と「DX活用による労働生産性の向上」により収益性の向上を図ることを主要な施策としております。これらと併せて、人材戦略、サステナビリティ戦略にも一体となって取り組んでいるほか、アクティブシニア向け施設を含めたシニアライフ事業の育成強化、海外事業の調査検討等、新しい領域への挑戦も進めています。

中期経営計画の進捗につきましては、最終年度の定量目標に対する2026年3月期の実績として、売上高は目標の98.2%に達し、営業利益は88.5%まで迫っております。営業利益率においては9.0%とあと1.0ポイントの位置につけており、ROEは15.3%、EPSは221.8円、Net D/Eレシオは0.62倍と、主要KPI3項目はすでに目標値をクリアし、極めて順調に推移しています。外部環境は依然として先行き不透明であり、決して予断を許さない状況ですが、中期経営計画の達成が射程圏内に入ってきたと考えています。

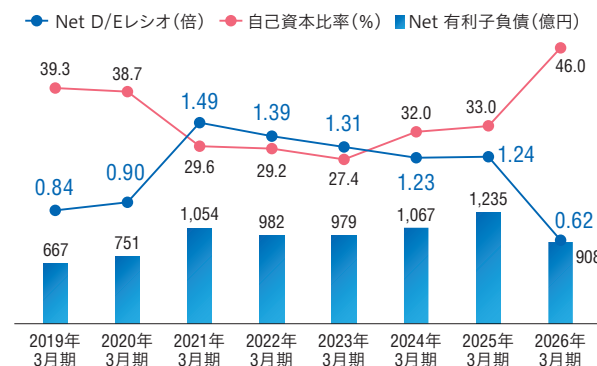
また、当社は創業以来「顧客第一を会社の心とする」という経営理念のもと、「食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する」という経営方針を掲げ、実践してきました。そして「よい朝のために。」というコーポレートスローガンを掲げ、食と住を通して心からのくつろぎや安らぎをご提供し、すべての方が生き活きたした「豊かな人生」をおくり、希望と活力にあふれた新しい1日を迎えていただけるよう、「よい朝」をつくる活動を実践しています。

中期経営計画の達成や長期ビジョンの実現に加え、これらの活動を継続的に取り組み、進化させることで、持続可能な経済的価値と社会的価値の向上を図ってまいります。

ROEの推移



Net D/Eレシオと関連指標の推移



財務戦略 CFO メッセージ



● キャッシュアロケーション

キャッシュアロケーションについては、中期経営計画の5年間の営業キャッシュ・フローを1,250億円(税引後・配当後)と見込んでいます。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大エンジンであり安定成長を続ける「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、既存施設の大規模リニューアル投資に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・IT投資に100億円を充当する方針です。

なお、新規開発投資や大規模リニューアル投資においては、建築コストの上昇が大きな課題となっていますが、設計面での工夫や施工業者の開拓、リブランド案件の検討、比較的投資効率の高い『御宿 野乃』シリーズの展開等、多角的なアプローチをすることで、収益性の検証を精緻に行いながら、スピードを緩めずに投資を実行していきます。

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が中心となりますが、寮事業においても引き続き成長投資を継続してまいります。

● 収益性の向上と資本政策

現時点における当社の資本コストは、8～9%程度と認識しており、先述の中期目標である「ROE10%以上」という基準はエクイティスプレッドを創出するための不可欠な指標として重要視しています。2026年3月期は、主に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、お客様の利便性向上への取り組みや販売価格の適正化が奏功し、収益性の改善が進展して、ROE15.3%となりました。今後も、安定的にROE10%以上をベースラインとし、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と資本効率の改善を追求していきます。

また、適時適切な情報開示と積極的なIR・PR活動を通じて、成長戦略を発信しつつ、機関投資家や個人投資家の皆様との対話を重ね、当社に対する理解を深めていただくことで、市場からの信頼を高め、資本コストの低減にも積極的に取り組んでまいります。

投資および株主還元と資金調達

投資および株主還元



方針 再成長に向け5年総額2,400億円の投資を実施

内容

- 新規事業所開業における設備投資
・1,950億円(寮事業200億円・ホテル事業1,750億円)
・再成長のための新規事業所の開発投資
- 大規模リニューアル・350億円
・顧客満足度の維持・向上を目的とした大規模リニューアル
- DX・IT投資・100億円
・顧客満足度向上と労働生産性向上のためのDX投資

配当性向 20%以上 「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、「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、安定的かつ継続的な増配を目指す

資金調達
合計2,400億円

金融機関調達
(元本・CB償還分含む)
600億円

不動産流動化
(セール&リースバック)
550億円

営業CF
(税引後・配当後)
1,250億円

財務戦略 CFO メッセージ

● 株主還元方針

当社の成長を支えてくださる株主の皆様への利益還元は、経営の最重要課題の1つと認識しています。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%」を下限として、最適な株主還元を検討していく方針です。現時点においては、今後の成長性に鑑み、株主資本を基準とするDOE(株主資本配当率)よりも、純利益を基準と

する配当性向を重視するほうが、株主総利回り、すなわちTSRの向上に寄与すると考えています。

中期経営計画の期間中は、新規開発等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利益実額を増加させ、1株当たり利益、すなわちEPSを高め、増配していくことで、TSRの向上を実現していきます。

2026年3月期の配当金につきましては、過去最高益となった好調な業績を反映し、前期から1株当たり8円増配の年間46円、前期比21.1%の増配とし、配当性向は20.7%となりました。2027年3月期につきましては、2026年3月期の特殊要因の影響で、親会社株主に帰属する当期

純利益は若干減少しますが、安定的な還元水準を維持すべく、前期と同額となる年間配当46円、配当性向23.2%を計画しています。

また、個人投資家の皆様には、当社施設のファンになっていただけるよう、株主優待制度の拡充にも取り組んでいます。2025年度より株主優待券の増額や利用期間の延長、ならびに電子チケットへの移行を実施したほか、3年以上継続保有されている株主の皆様への長期保有株主優待券や、平日に通常料金の約30%割引となるリゾートホテル優待等もご用意しております。

● ステークホルダーへのメッセージ

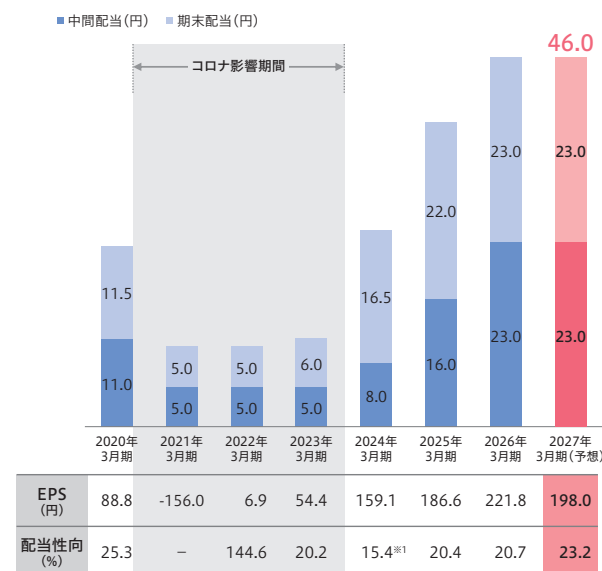
当社グループは、これまですべてのステークホルダーの皆様への温かいご支援に支えられ、歩みを進めることができました。この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

当社では経営理念の一つに「繁栄を願い、あわせて共益をはかること」を掲げ、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ある、との認識を持っており、この理念を忘れることなく、今後とも事業活動を推進してまいります。

足元の外部環境は、コストインフレの継続、為替や国際情勢に起因する需要の変動等、不確実性が益々高まっていますが、あらゆる環境変化に対応できる筋肉質な経営体質を維持し、安定成長が見込まれる「寮事業」と成長著しい「ホテル事業」の両輪をさらに強化しつつ、新たな商品やサービスの開発も進めてまいります。

引き続きステークホルダーの皆様からのご助言を頂戴しながら、持続的な企業価値の向上に邁進していきますので、今後とも変わらぬご支援を何卒よろしくお願い申し上げます。

配当



※1 2024年3月期における特殊要因である、持分法による投資利益50.2億円および減損損失20.1億円の影響を除いた場合の配当性向は20.3%
※2024年4月1日付で、普通株式1株につき2株の割合で行った株式分割を考慮した配当額、EPSを記載

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※2	リゾートホテル優待※3
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	

※2 「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

※3 「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年間に取り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り組みを通じ、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
の実現に向けた取り組
みを積極的に推進

環境	人材
食	ガバナンス



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

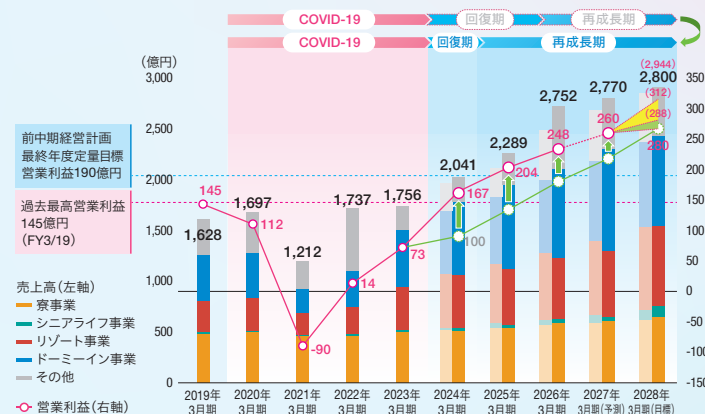
2028年3月期目標

ROE	10%
EPS※1	200円

※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

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※2	200円
ROE	10%
Net D/Eレシオ	1倍以下

※2 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

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

新規開発による室数の増加

開発計画の進捗

定員数 (千室)	2028年3月期 中計目標	2026年3月期 実績	進捗率	2028年3月期 予想	進捗率
寮	50.0	46.1	92%	49.6	99%
ドリーミン	20.0	17.8	89%	20.0	100%
リゾート	5.5	4.4	81%	4.9	89%

販売価格の適正化

販売価格の進捗状況

ADR (千円)	2028年3月期 中計目標	2026年3月期 実績	進捗率
寮(月額賃料)	106.5	96.8	91%
ドリーミン	12.9	16.6	129%
リゾート	56.6	48.4	86%

コストインフレ
の状況

人件費、食材費、
リネン費や清掃
費等を抑制しな
がら、適正価格
の徹底を用いて
吸収

トップラインの向上

売上高の推移

売上高 (億円)	2028年3月期 中計目標	2026年3月期 実績	進捗率
寮	620	579	93%
ドリーミン	840	922	110%
リゾート	830	570	69%
その他	510	680	133%
グループ計	2,800	2,752	98%

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	+1,037室※1	+8棟※1	+907室※1	+13棟※1	+1,405室※1	+15棟※1	+2,466室※1	+11棟※1	+1,203室※1		
	期末棟数	519棟	期末棟数	526棟	期末棟数	536棟	期末棟数	543棟	期末棟数	554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	46,147室	期末定員室数	47,926室	期末定員室数	49,129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	86.9%	リース比率	86.7%		
	[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]仙台南内Hills、[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 西山南方、[L]浦安3、[L]相模大野2 [L]東戸塚GR		[L]八王子大塚、[L]東海大Hills、[L]市谷加賀 Ritsumeikan Uji Dormitory、[L]山科東野 [L]国分寺コミュニティハウス、[L]高松西宝町 [L]長崎新大工町、[L]長崎平和公園 [L]創成イースト、[L]吉祥寺国際学生会館 [L]牛込神楽坂、[L]アーバンテラス日吉高田 [L]両国、衣笠等持屋		北海道	－	東北	1棟
ドリーミン	+4棟※1	+750室※1	+1棟※1	+78室※1	+4棟※1	+636室※1	+6棟※1	+1,040室※1	+6棟※1	+1,111室※1		
	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	17,814室	期末定員室数	18,854室	期末定員室数	19,965室		
	リース比率	97.5%	リース比率	98.5%	リース比率	97.6%	リース比率	96.6%	リース比率	95.9%		
	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 豊南 [L]野乃福井 [L]野乃熊本		四日市 [L]千歳 小松 那覇(県庁前) EXPRESS陸前高田 [L]梅田東		Standard	－	－	
リゾート	+1棟※1	+75室※1			+1棟※1	+239室※1	+2棟※1	+157室※1	+2棟※1	+86室※1		
	期末棟数	42棟	期末棟数	42棟	期末棟数	43棟	期末棟数	45棟	期末棟数	47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	4,476室	期末定員室数	4,633室	期末定員室数	4,719室		
	リース比率	73.8%	リース比率	73.8%	リース比率	75.1%	リース比率	72.6%	リース比率	71.2%		
	[L]ラビスタ横須賀観音崎テラス				[L]ラビスタ熱海テラス		京都 御室 花伝抄 ラビスタ南阿蘇		旅館タイプ	－	－	
								ラビスタ	－	－		
								リゾートタイプ	1棟	24室		
								リブランド	1棟	62室		
全社リース比率		88.7%		89.2%		89.0%		88.5%		88.2%		

※1 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な案件

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

DX活用による集客費用の適正化

- 自社サイト予約比率の状況
- メンバーシップとアプリの利用促進
- ホテル予約システムのリニューアル
- 総合法人会員プログラムの利用促進
- 自社企画商品の拡充

2026年3月期実績: **25.8%**
(2020年3月期実績: 18%)

2028年3月期目標: **40%**



DX活用による労働生産性の向上

- 人員および人件費の状況
- ホテルスマートチェックインおよび自動精算機を活用した省人化
ドミーイン全棟への自動精算機導入を完了するとともに、スマートチェックインの活用を拡大し、サービス品質を向上
- 清掃および配膳ロボットの活用
- RPA活用やペーパーレス化等による省力化



収益性の向上

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。

投資および株主還元



方針	再成長に向け5年総額2,400億円の投資を実施
内容	- 新規事業所開業における設備投資 ・1,950億円(寮事業200億円・ホテル事業1,750億円) - 再成長のための新規事業所の開発投資 - 大規模リニューアル・350億円 ・顧客満足度の維持・向上を目的とした大規模リニューアル - DX・IT投資・100億円 ・顧客満足度向上と労働生産性向上のためのDX投資
配当性向	20%以上
説明	「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、「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、安定的かつ継続的な増配を目指す

資金調達 合計2,400億円

金融機関調達 (元本・CB償還分含む)	600億円
不動産流動化 (セール&リースバック)	550億円
営業CF (税引後・配当後)	1,250億円

SMFLみらいパートナーズ
株式会社様
新包括基本協定



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、ドミーイン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

食に対する取り組み

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

事業概況

レジデンスグループ

寮事業



「おかえりなさい」の 心を込めた、安心の住まい

創業以来、受け継がれてきた“下宿屋の心”を大切に、一食一食まごころを込めて提供する「ぬくもりある家庭料理」と寮長・寮母による見守りを通じて、一人ひとりの暮らしに寄り添っています。日々の困りごとにも親身に対応しながら安心して生活できる環境を支え、時代とともに変化する多様なライフスタイルやニーズに応える寮づくりを進めています。

寮事業概要

当社の基幹事業である寮事業は、全国に536棟・46,147室（2026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、家具付きの居室や充実した共用設備に加え、管理栄養士を中心に考案した朝夕2食の食事を提供し、安心して快適な生活環境を整えています。また、国際交流寮やコンセプト寮等、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、オーダーメイドによる寮設計・運営を通じて、企業の福利厚生を支援しています。

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

学生寮・社員寮を合わせて全国に536棟を展開し、業界No.1のシェアを有する。年間利用者数は約66,000名、1,766校の学校法人様および909社の企業法人様との提携による安定した顧客基盤を確立。

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、入居者様に対して温かなサービスを提供。“下宿屋”のぬくもりと安心に加え、管理栄養士が考案した朝夕2食の食事や家具付き個室を備え、安心・快適な住環境を実現。

交流促進と学び・成長の場への対応

歓迎会、季節イベント等寮生様同士の交流を促進する企画を多数開催し、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・イベント立案運営等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（2026年3月末時点で全国273棟、約5,640名が入居）し、多文化共生のノウハウを蓄積。

受託運営と設備管理の総合対応力

学校法人様や企業法人様が保有する寮・社宅、研修施設等を対象に管理・運営を一括受託。食事、清掃、備品調達、コスト管理等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、食材費、水光熱費の高騰。
- ・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需要減少。
- ・リモート勤務やDX化等働き方の多様化による、社員寮の需要構造変化。

機会

法人需要の拡大と新規エリア展開

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。技能実習生を含む外国人材の雇用拡大による社員寮需要の拡大。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®、各寮で提供する「ぬくもりある家庭料理」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

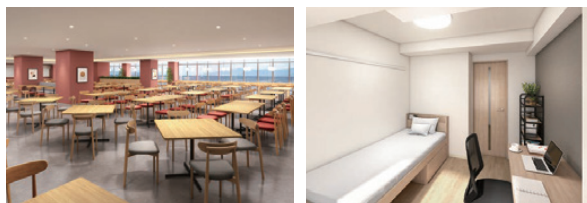
地方・高齢者・外国人等多様な人材活用により雇用創出に寄与。

事業概況 | 寮事業

[2025年度の概況]

2025年度は、全国で新たに13棟1,405室を開業し、期初稼働率97.4%と高水準でスタートしました。当事業は、企業の人的資本投資や採用強化を背景とした寮制度見直しのニーズを的確に捉え、社員寮の稼働数を前年より247室伸ばしました。学生寮では『ドミー仙台南Hills』をオープンする等多様な学びの環境を支援したほか、中四国エリアへの進出等、出店エリアの開拓にも注力しました。業績面では、販売価格の適正化と稼働増加が寄与し、売上高は57,924百万円（前期比5.5%増）、営業利益は6,194百万円（前期比1.9%増）と堅調に推移しています。食材費や人件費等のコストインフレーションに対しても、徹底したコスト管理と価格転嫁により影響を吸収し、堅調に推移しました。

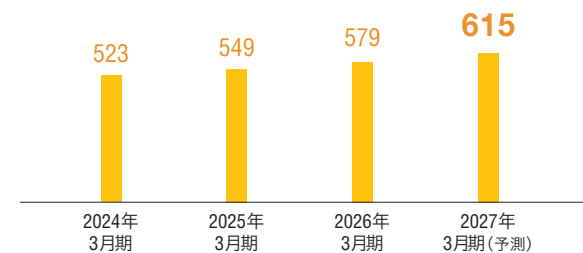
ドミー東海大Hills 493室 2026年4月開業



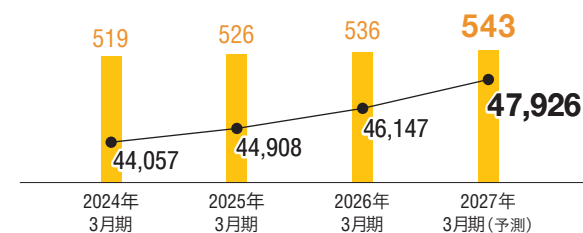
[2026年度の見通し]

2026年度の売上高は61,510百万円（前期比+6.2%）、営業利益は6,880百万円（前期比+11.1%）の増収増益を見込んでいます。当期は関東最大級493室の東海大学様専用寮『ドミー東海大Hills』や長崎県初進出となる2棟を含む全国15棟2,466室の新規開業を計画しており、期初稼働率は98.5%（前期比1.1ポイント増）と高水準でスタートしました。また、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ーの魅力を伝える多世代型ドミーのリニューアル開業等、お客様の多様化するニーズに対応した新たなドミーの展開を本格的化していきます。あわせて、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を目指します。

売上高（億円）



棟・室数 ■ 棟数（棟） ● 室数（室）

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。

学生寮では、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、プライベート空間を確保しながらもコミュニケーション機能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拡大を見据え、開発を強化していきます。また既存事業所では、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等共用設備の充実を図り、顧客満足度の向上に取り組みます。さらに、多様化するライフスタイルや人口構造の変化を見据え、当社グループで培ったノウハウを活かしながら、学生様からご高齢者までが共生する「未来型ドミー」の基盤づくりを推進していきます。

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一層深めるべく関係強化を図っていきます。

事業概況

レジデンスグループ

シニアライフ事業



これまでのわたしで、これからの日々を。
自分らしさが、続いていく介護住宅。

安心で快適な住まいの提供を通じて、入居者がこれまでと変わらない暮らしを続けられる環境づくりを目指しています。寮事業やホテル事業で培ったノウハウを活かし、お身体の状態に合わせたサポート体制を整えながら、生涯にわたりいきいきと過ごせる毎日を支えています。

[シニアライフ事業 概要]

シニアライフ事業は、高齢者向けの住宅事業として、介護付有料老人ホーム9事業所、住宅型有料老人ホーム1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15事業所（1,002室）の有料老人ホームと2か所の通所介護事業所を運営しています。「食事・日中活動・睡眠」の3つのテーマに注力し、規則正しい生活サイクルを整え、日常生活機能の維持・向上を図ることで、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ています。

[事業環境の認識]

強み

| 寮・ホテル運営で培った「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活かし、高齢者向け住宅を展開。
本部と事業所の管理栄養士・栄養士が連携し、入居者の健康状態に配慮した食事を毎日提供することで、生活習慣病・認知症予防を支援。

| 「食事」「日中活動」「睡眠」を軸とした支援

生活習慣全体を対象とした独自のアプローチで、「食べる楽しみを育む食事」「生きがいを促すアクティビティ」「質の高い睡眠」を組み合わせ入居者の生涯活躍を支援。学習やサークル活動、趣味を通じた認知症予防プログラムを展開。

| 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・転倒等の見守り機能を導入し、入居者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、認知症の入居者の無断での外出防止にも対応。

| 多様な居室形態と運営実績

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展開。2026年3月末時点で、首都圏中心に15棟1,002室を運営し、多様なニーズに対応する事業基盤を構築。

課題・リスク

- ・事業所社員の離職問題、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

65歳以上の人口は2025年には約3,677万名、2036年に高齢化率33.3%、2065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、入居者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。入居者の満足度と運営効率の両面で競争力を向上。

| 寮・ホテルに続く事業の柱へ成長

当事業は「育成事業」として重点的に事業拡大計画を策定。多世代型寮の開発等新たな商品開発を推進。

| 地域共創型住宅への需要拡大

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

事業概況 | シニアライフ事業

[2025年度の概況]

2025年度は、新たに『ドーマー大森町』と『ドーマー大井町二葉』の2棟を開業しました。一方、2025年11月に『ドーマー城北公園』を閉鎖したため、2026年3月末時点の事業所数は15棟、客室数は1,002室となりました(前期は14棟・890室)。この事業規模の拡大により、売上高は40億円(前期は32億円)となり、着実な成長を遂げています。当事業では寮事業やホテル事業で培ってきた運営ノウハウを最大限に活かし、「自分らしい暮らし」が続けられる環境づくりに注力しています。また、人材育成や職場環境の向上にも継続的に取り組んでおり、サービス品質の向上と組織基盤の強化を進めています。

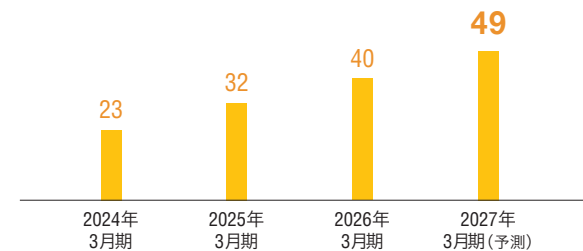
ドーマー大森町 80室 2025年10月開業



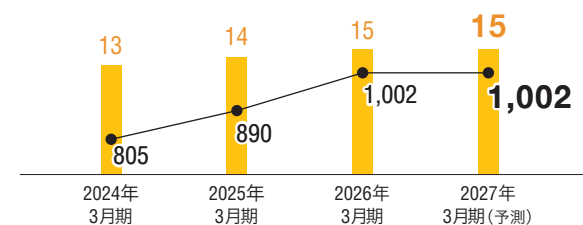
[2026年度の見通し]

シニアライフ事業は当社グループの中長期的な成長を担う重要な育成事業として位置づけています。2026年度の売上高は49億円(前期比+22.5%)を見込んでおり、これまで寮事業やホテル事業の運営で培ってきた「食と住」のノウハウを最大限に活かしながら、ご高齢者を含む多様なニーズに応える新しいコンセプトの住環境開発を推進しています。具体的には、将来的な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、初期設計段階から法基準に対応した「シニア転用対応学生寮」の開発を進める等、グループの事業基盤を活かした多世代共生型の事業モデルを本格的に始動させます。入居者様の「生涯活躍」を支援する付加価値の高いサービスを通じて社会課題の解決に貢献し、事業基盤の強化と収益性の向上を図っていきます。

売上高 (億円)



棟・室数 ■ 棟数(棟) ● 室数(室)

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見直し、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たうえで、改めて本事業の事業性を踏まえ、成長戦略の再検討を行いました。そのうえで、従来の有料老人ホームの枠組みにとられない、新しい形態の多世代型寮の開発を企画中です。学生様からご高齢者まで、多様な世代が安心して暮らせる住環境を提供し、当社グループの強みを活かした新たな事業モデルの確立を目指します。

一方で、既存のシニアライフ事業は2025年10月に開業した『ドーマー大森町』を含め、2026年3月末時点で15棟・1,002室の規模まで拡大しました。この事業規模の拡大に伴い、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50億円台半ばになると想定しています。また、利益面においても、2027～2028年度においてプラス寄与が可能になると見込んでいます。

さらに、上述の多世代型寮の開発を進めることにより、ご高齢者を含む多様なニーズに応え、安心して住まいいただける住環境の創出を進めるとともに、収益基盤の強化を図り、中期経営計画におけるシニアライフ事業の貢献拡大を目指していきます。

事業概況

ホテルグループ

ドリーミン事業

くつろぎを提供する、
最高のビジネスホテル

「住むホテル」という発想のもと、出張先でも、旅行先でも、我が家に帰ったときと同じようにくつろげる空間を提供しています。

寮事業で培った“下宿屋の心”を受け継ぎながら、快適性と心地良さを追求し、旅の疲れを癒やすホテルを目指しています。

[ドリーミン事業概要]

ドリーミン事業は、ビジネスパーソンから観光・レジャー利用者まで幅広いお客様に向けたホテルサービスを提供しています。「住むホテル」をコンセプトに、快適な客室環境に加え、大浴場やサウナ、地域の特色を取り入れた朝食、夜鳴きそば等独自のサービスを展開し、宿泊そのものの価値向上に取り組んでいます。

また、全国主要都市や観光地への出店を進めることで、ビジネス需要と観光需要の双方を取り込み、安定した事業基盤を構築しています。近年はインバウンド需要の回復や国内旅行需要の拡大を背景に、既存ホテルの収益力向上と新規出店を推進するとともに、省エネルギー設備の導入や地域との共生を通じて持続可能なホテル運営を実践しています。

[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」「ご当地朝食」等の独自サービスにより差別化を実現。

寮事業との相乗効果による独自のノウハウと組織文化

寮事業で培った入居者様目線のサービス思想や、家庭的な温かさや快適性を兼ね備えた独自のホスピタリティを提供。

人材育成によるサービス品質

公正かつ標準化された人事制度と、OJTを通じて、現場のサービス品質向上を支える人材育成を推進。階層別研修や評価連動型研修を導入し、未経験からでも安心して成長できる育成体制を整備。

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に寄与。

多拠点展開で安定した顧客基盤

全国に100棟(2026年3月末時点)展開し、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強みに、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等の技術革新への対応に加え、人材採用力や物件開発力のさらなる強化が必要。
- ・労働人口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30.0%超を安定的に維持する戦略を推進。

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。中期経営計画で掲げる20,000室体制を推進。

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、清掃ロボット等の導入により、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寄与。

人材戦略による組織力強化

コンバート研修やOJTの充実、柔軟なキャリアパス制度を通じて、人材の定着と育成に取り組み、サービス品質を維持・向上させる基盤を形成。

事業概況 | ドーミーイン事業

[2025年度の概況]

2025年度は、『ドーミーイン敦賀』等新たに4棟636室をオープンし、ビジネスから観光まで幅広い宿泊需要に対応しました。旺盛な国内需要やインバウンドの増加を的確に捉えたレベニューマネジメントの徹底により、客室単価は14,853円(前期比+7.7%)へと向上し、RevPARの大幅な上昇が業績を牽引しました。

また、顧客利便性の向上と事業効率化を両立するDX戦略としてスマートチェックインシステムの導入を拡大したほか、自社予約比率が27.1%へ改善し、集客手数料の低減にもつながりました。この結果、リネンや人件費等のコスト増を力強く吸収し、売上高は92,225百万円(前期比+10.1%)、営業利益は19,090百万円(前期比+23.8%)と大幅な増収増益を達成しました。顧客満足度向上のための大規模リニューアル工事も計画的に実施し、ブランド価値の向上と中長期的な収益力の強化を推進しています。

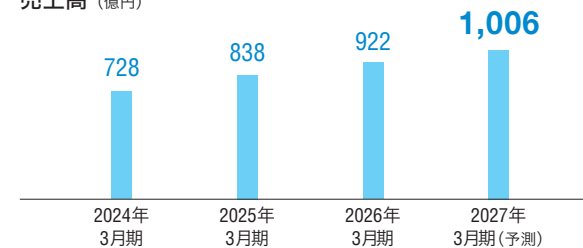
ドーミーイン敦賀 199室 2026年3月開業



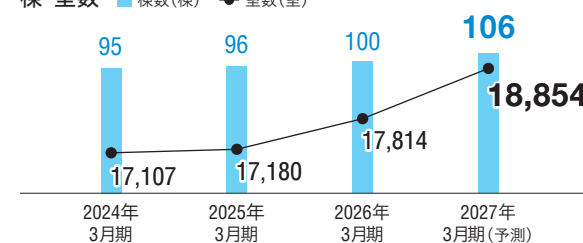
[2026年度の見通し]

2026年度の売上高は100,560百万円、営業利益は20,660百万円と力強い成長を見込んでいます。旺盛な宿泊需要を的確に捉え、ダイナミックプライシングによるレベニューマネジメントを徹底することで、RevPARの大幅な向上を図り、開業準備費用や運営コストの増加を吸収して二桁成長を織り込んでいます。出店戦略では、沖縄県初進出となる『ドーミーイン那覇<県庁前>』等新たに6棟1,040室の開業を予定し、全国ネットワークのさらなる拡大を推進します。また、計画的な大規模リニューアル工事を継続実施するほか、メンバーシップアプリ『Dormy's』のリニューアル等会員プログラムの強化による集客費用の適正化や、スマートチェックインシステムの導入拡大等により、お客様の利便性向上と労働生産性の向上を両立し、収益性のさらなる拡大につなげていきます。

売上高 (億円)



棟・室数 ■ 棟数(棟) ● 室数(室)

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牽引役として、ドーミーイン事業は積極的な開発・出店を進めており、最終年度の目標室数である20,000室に対して、すでに100%の達成を見込んでいます。既存の出店エリアにおけるドミナント効果を狙った和風プレミアムブランド『御宿 野乃』の展開を加速させるほか、新たにロードサイドエリアでの『EXPRESS』ブランドの開発にも注力し、全国ネットワークの拡充と持続的な事業成長を目指します。

内部成長の柱としては、DXを活用した集客費用の適正化と労働生産性の向上に注力しています。メンバーシップアプリ『Dormy's』の機能拡充や会員プログラムの強化を推進し、最終的に自社予約比率40%の達成を目指します。また、スマートチェックインや自動精算機等の導入拡大によって業務の省力化を進め、現場社員がお客様への質の高いホスピタリティの提供に専念できる環境を構築します。

既存事業所においては、計画的な大規模リニューアル工事を継続し、顧客満足度とブランド価値の向上を図ります。今後も旺盛な国内宿泊需要やインバウンドを的確に捉えたレベニューマネジメントの徹底により、コストインフレーションを力強く吸収しつつ、収益性のさらなる拡大を実現し、グループ全体の中期的な目標達成と持続的な価値創造に貢献していきます。

事業概況

ホテルグループ

リゾート事業

身体も心も癒される、
安らぎのリゾート

上質な空間にシンプルなおもてなしを融合し、心から安らげる滞在を提供しています。“下宿屋”から進化した“宿屋”として、その土地ならではの魅力あふれる景色や温泉、味覚、人情を感じられる「にっぽんのリゾート」を創り続けています。

[リゾート事業 概要]

リゾート事業は、全国の温泉地や景勝地でリゾートホテルや和の湯宿を展開しています。地域の旬の食材を活かしたこだわりの「食」と、多彩な湯処や無料の貸切風呂による「湯」のおもてなしを特長とし、夜鳴きそば等の独自サービスや、現代の多様な旅のスタイルに合わせた贅沢な癒やしの空間を提供しています。近年はインバウンド需要の取り込みや高付加価値なプレミアムブランドの展開を進めており、寮事業・ドリーミン事業に並ぶ事業の柱として、リピーターを中心に高い支持を獲得しています。

[事業環境の認識]

強み

| 「食」と「湯」にこだわった高い商品力

地域の旬の食材を活かした料理や、趣向を凝らした大浴場・無料の貸切風呂等、リピーターを生む独自のおもてなしを確立。

| 多様な価格帯・ニーズへの対応

贅を尽くした最高級の湯宿から、ファミリーや一人旅でもカジュアルに使えるスタイリッシュなリゾートまで、顧客の予算や目的に応じた多様なブランドを展開。

| 『ドリーミン』とのシナジーと高い認知度

ビジネスホテル事業で圧倒的な支持を得ている『ドリーミン』や『御宿 野乃』のブランド力とメンバーシップアプリ『Dormy's』を活用した相互送客を実現。

| 独自のおもてなしとドミナント展開

創業事業である学生寮・社員寮で培った、“下宿屋の心”を原点とする温かいおもてなしと、特定エリアへの集中出店によるドミナント戦略を強みとし、高い顧客満足度と効率的な運営を実現。

課題・リスク

- ・深刻な人手不足と採用・人件費コストの上昇
- ・エネルギー・食材費・建築費の高騰
- ・自然災害や気候変動による旅行需要の変動

機会

| インバウンド需要の地方拡散

ゴールデンルート(東京・京都・大阪等)から地方の温泉地・リゾート地へと外国人観光客の足が伸びており、日本の伝統的な「温泉宿文化」を現代風にアレンジした宿泊体験への需要が上昇。

| 高付加価値な体験ニーズの拡大

宿泊そのものに加え、旅先での体験や癒やしを求める旅行需要が拡大しており、上質な顧客体験を提供するプレミアムリゾートホテル市場は堅調に推移。

| DX活用による顧客体験価値の向上

AIやIoTを活用して業務の最適化を進めることで、社員がお客様との接点創出や付加価値の高いサービス提供に注力できる体制を構築。

事業概況 | リゾート事業

[2025年度の概況]

2025年度は、静岡県に『ラビスタ熱海テラス』(239室)を新たに開業し、地域の魅力を活かしたリゾート空間の提供を推進しました。レベニューマネジメントの強化により客室単価が39,708円(前期比+3.8%)に向上したほか、インバウンド比率は14.9%、自社予約比率は23.7%とそれぞれ上昇し、売上高は57,031百万円(前期比+2.9%)と増収を確保しました。一方、利益面については、人件費や清掃費等のコストインフレーションに加え、新規開業に伴う準備費用の先行発生、将来を見据えた大規模リニューアル工事による影響等が重なり、営業利益は1,950百万円(前期から11.1億円減)となりました。こうした環境下においても提供価値に見合った販売価格の適正化やコスト構造の改善を進めるとともに、インバウンド需要のさらなる取り込みやサービス品質向上に取り組み、将来の成長に向けた事業基盤の強化を進めました。

ラビスタ熱海テラス 239室 2026年3月開業

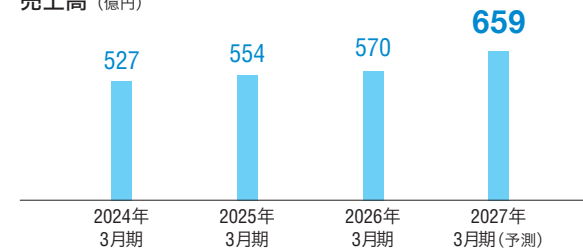


[2026年度の見通し]

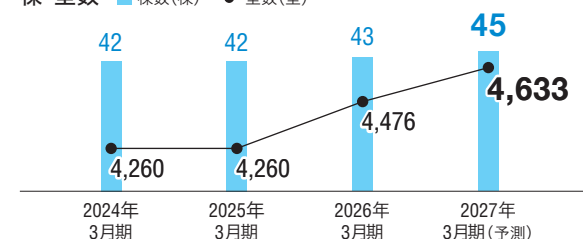
2026年度の売上高は65,880百万円、営業利益は3,000百万円の大幅な増収増益を見込んでいます。引き続きインバウンドを含む旺盛な宿泊需要を背景に、提供価値に見合った販売価格の適正化とレベニューマネジメントの徹底により、RevPARの向上と収益性の確実な改善を図ります。当期は、新たな花伝抄シリーズとなる『京都 御室 花伝抄』や、熊本県初進出となる『ラビスタ南阿蘇』の2棟157室の新規開業を予定しており、日本各地の魅力ある観光地への積極的な展開を推進します。

また、顧客満足度をより一層高めるための大規模リニューアル工事を計画的に実施し、ブランド価値の維持・向上に努めます。リネンや清掃費等のコストインフレーションを力強く吸収しながら、国内外の多様な宿泊ニーズを取り込み、収益基盤の強化を図っていきます。

売上高 (億円)



棟・室数 ■ 棟数(棟) ● 室数(室)

2028年目標達成に向けた
中期経営計画への貢献

リゾート事業は中期経営計画の一翼を担う事業として、国内外から人気の高い名湯・名勝地への出店を継続しています。最終年度の目標である5,500室に対し、すでに84%の進捗に達しています。開発面では、建築コストの高騰等に対応するため、中古案件のリノベーションやモビリティハウスの活用といった戦略的な開発手法を導入し、さらなる開発ペースの加速と持続的な規模の拡大を目指します。

またメンバーシップアプリ『Dormy's』のコンテンツ拡充やユーザビリティの改善により、新規会員様の獲得とリピーター様へのサービスを強化し、集客手数料の適正化を図りながら最終的に自社予約比率40%の達成を目指します。さらに、全国に展開する施設間での「回湯(回遊)」を促進し、ブランド価値の最大化を図ります。

既存事業所においては、大規模リニューアル工事を計画的に実施し、顧客満足度を高め提供価値の向上を推進します。今後は当社ならではの「日本の癒やし」を提供し続けることで国内外の多様な宿泊ニーズに応え、グループ全体の持続的な価値創造と中期経営計画の達成に貢献していきます。

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、地域社会の皆様等、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。	●ご利用施設でいただくご意見・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、委託先様等）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等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、対話を通じていただ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、地区協議会等に参加し、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

サステナビリティマネジメント

サステナビリティ方針

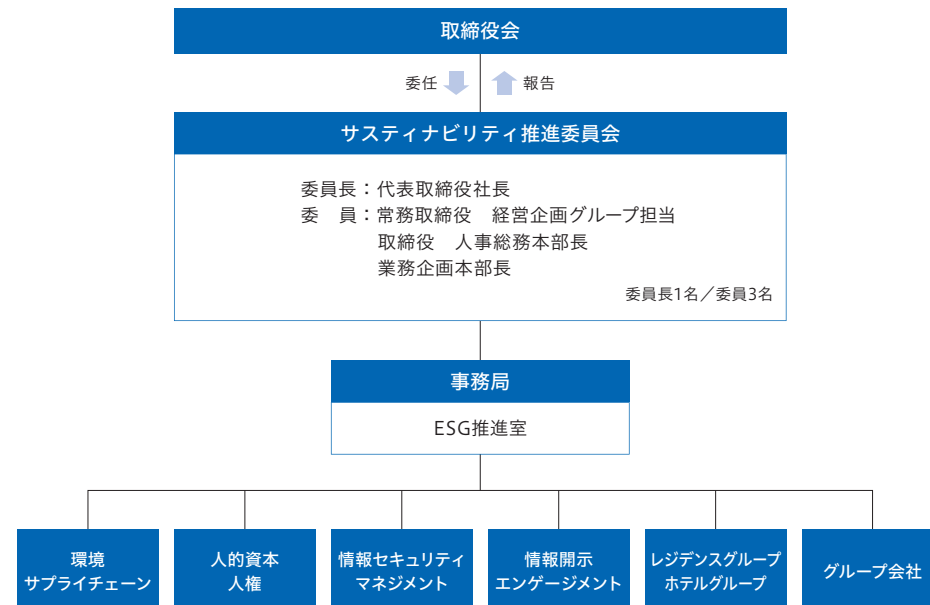
私たち共立メンテナンスグループは、「食と住のサービス」を通じて、心からのくつろぎや安らぎをご提供し、すべての方に生き生きとした“豊かな人生”と希望と活力にあふれた新しい1日を迎えていただけるよう、「よい朝」をつくる事業活動を行っています。また、お客様と共に、社会と共に、そして応援して下さるすべての方々と共に立ち、世の中にしっかり存在するという意味を、社名の「共立」に込め、創業以来、事業活動に伴う社会的責任を重要課題と位置づけてきました。

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）課題への取り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り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、施策等を決定し、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、2026年1月には本委員会の下部組織として5つの「分科会」を立ち上げました。

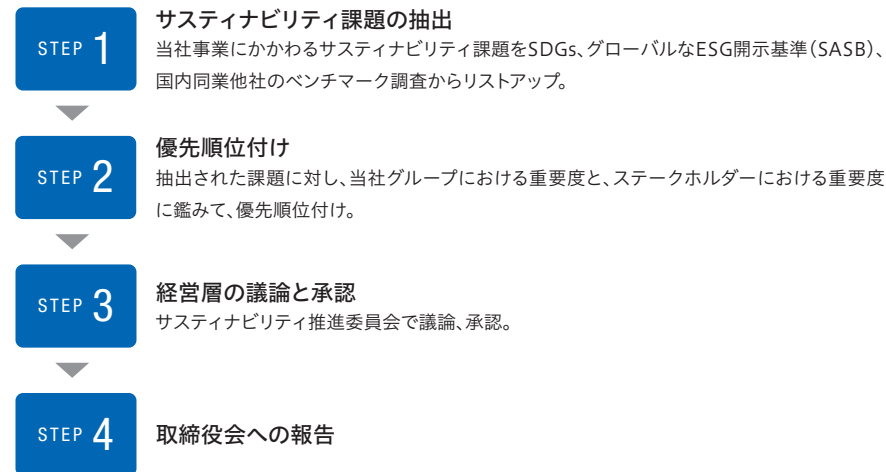
グループ各社とも連携を図りながら、マテリアリティに対する取り組みをより戦略的・実践的に進めていきます。各分科会は年4回（四半期に1回）の開催を予定しており、概要は以下のとおりです。

分科会名	討議事項
環境・サプライチェーン	環境方針に基づく、課題の抽出および対応策の策定 ・温室効果ガス排出量の削減等環境負荷低減に向けた取り組み ・調達方針の策定等サプライチェーンに対する取り組み
人的資本・人権	人材育成や多様性の確保等、人的資本の開示拡充 ・人権デュー・ディリジェンスの実施 ・自律的キャリア支援や労働環境の整備に向けた取り組み
情報セキュリティマネジメント	重要情報資産の特定、およびセキュリティリスクの評価 ・全役職員を対象とした、定期的な情報セキュリティ教育の実施 ・バリューチェーン全体における情報漏洩対策の強化
情報開示・エンゲージメント	ステークホルダーに対する、適切かつ迅速なESG情報の開示 ・ESGレーティング評価の向上に向けた、非財務情報の収集と分析 ・統合報告書等を通じた、透明性の高いレポートの推進
レジデンスグループ・ホテルグループ	各事業部でのマテリアリティに対する取り組みの推進 ・地域社会と共生した、安全・安心なサービス環境の提供 ・環境・調達方針に沿った、現場でのESG活動の推進

マテリアリティ

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、当社の取り組みは以下の通りです。

マテリアリティ		当社の取り組み	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 清潔な水と衛生を確保する 12 持続可能な消費と生産	
	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	人材	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 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を推進しよう
		人材への投資	・研修制度の拡充	8 働きがいも経済成長も
		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	食の安全・安心	・HACCP に準拠した衛生管理	
		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り組み ・食品廃棄物の削減と再資源化	3 健康と長寿を促そう 12 持続可能な消費と生産
		健康志向	・健康に配慮した食事の提供	
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 人や国ごとの格差をなくそう 16 平和と公正を築こう 17 パートナーシップで目標を達成しよう	

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、事業活動に取り組んでいます。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り組みに貢献します。

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、使い捨てから再使用への転換、発生ごみ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。

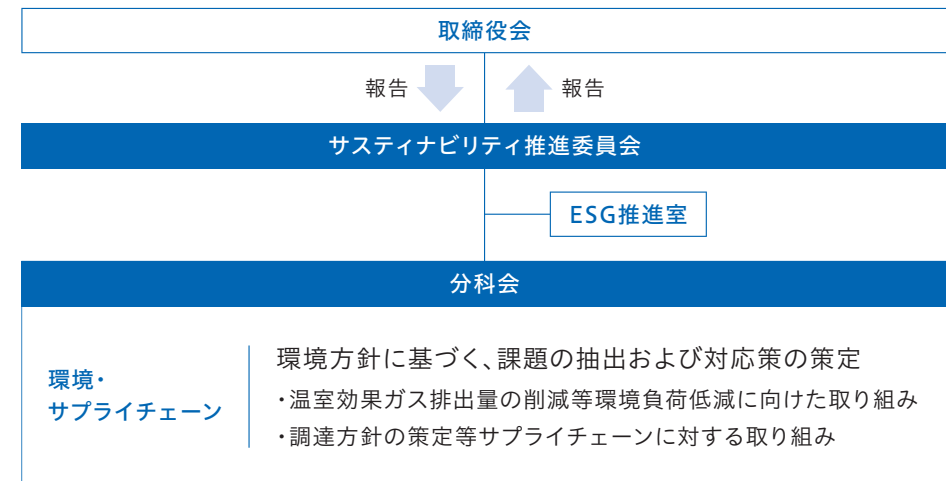
● 法令遵守

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。



2026年1月より当社グループのマテリアリティに対する取り組みをより戦略的・実践的に進めていくため、サステナビリティ推進委員会の下部組織として「環境・サプライチェーン分科会」を立ち上げました。分科会は年4回(四半期に1回)の開催を予定しております。

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ます。



環境

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

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、施策等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

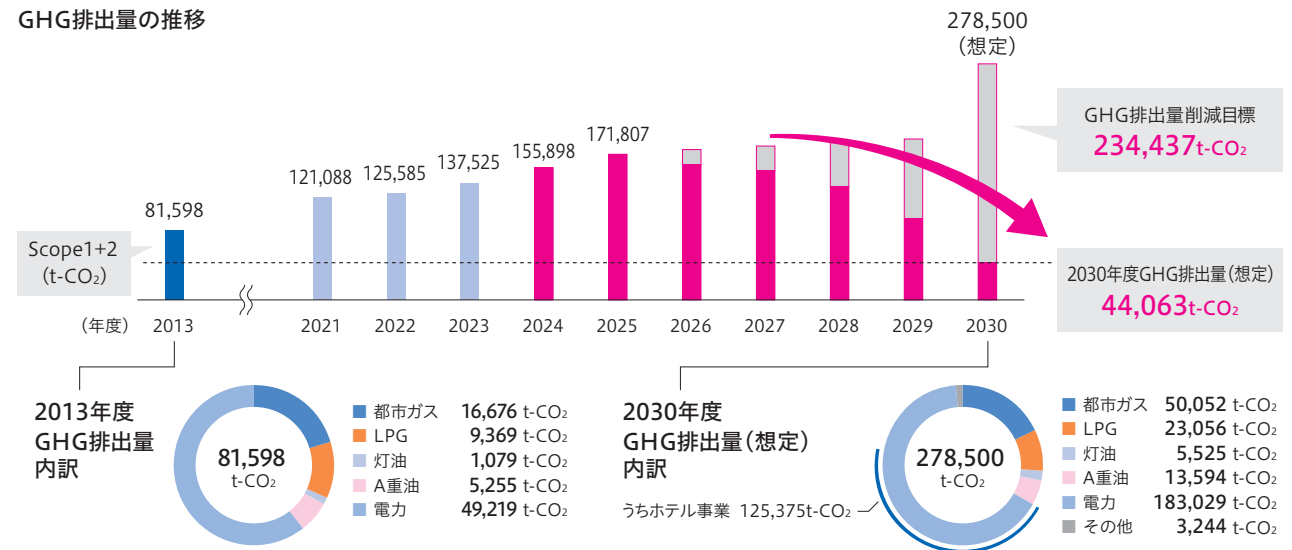
当社グループは、気候変動に対してリスクと機会の両面から検討することが重要であると考えています。そのため、気候変動リスクのモニタリングに留まらず、関連部署やグループ会社との連携を強化し、機会の面からも評価しています。サステナビリティ推進委員会で議論および承認し、取締役会へ報告後、関連部署に指示を出す仕組みになっています。

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）	当社の電気等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

各事業所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きます。

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事業所を中心に、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。

環境

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」を設置する等、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。



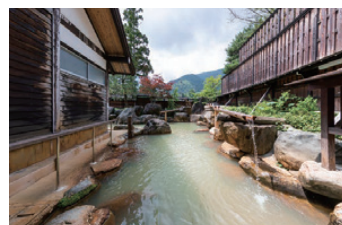
省エネ機器への切り替え

エアコンやボイラー等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きます。



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等は、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^{ウェコ}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等、水利用の削減に取り組んでいます。

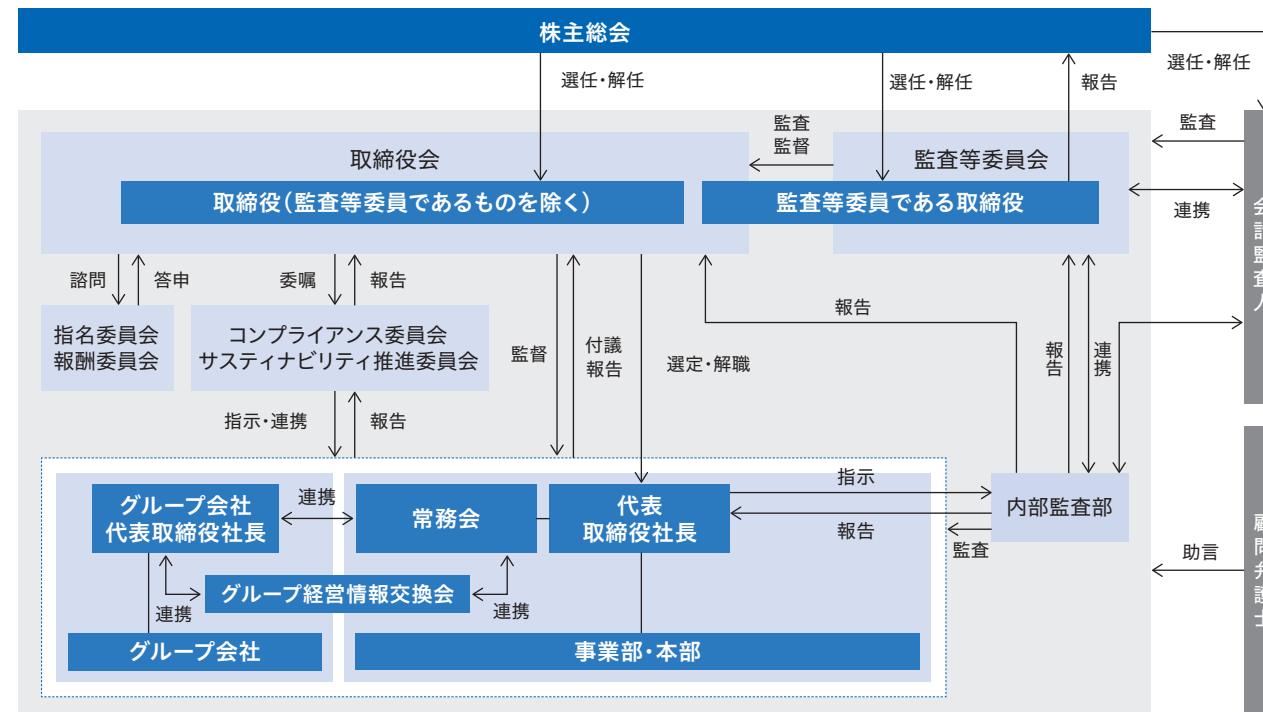
ガバナンス 「コーポレート・ガバナンス」

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、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

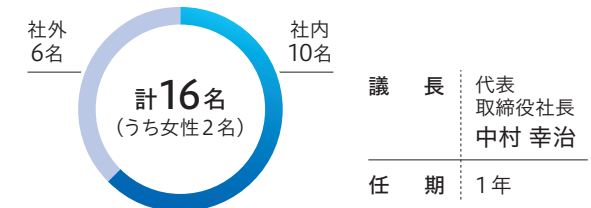
当社は会社法に基づく機関として、株主総会、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しており、これらの機関のほか、指名委員会、報酬委員会、グループ経営情報交換会、常務会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ推進委員会を設置しています。



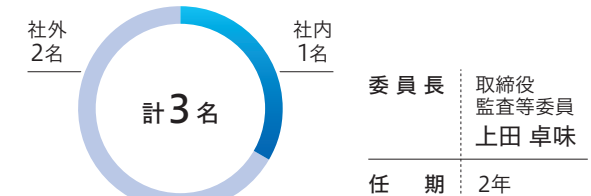
コーポレート・ガバナンス体制の概要

組織形態：監査等委員会設置会社（2026年6月末時点）

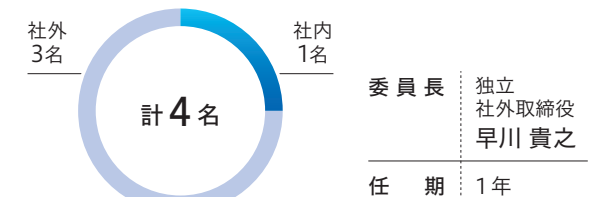
取締役会



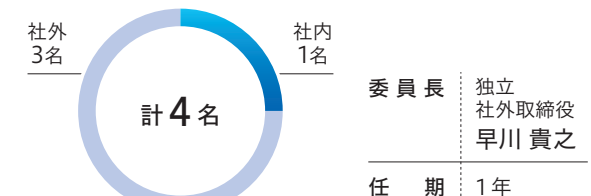
監査等委員会



指名委員会



報酬委員会



ガバナンス

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り組み

1989年	社訓制定
2007年	コンプライアンス委員会設置
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。
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り組みを推進する。
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。
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・多様性推進等の施策の展開を図る。
	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。
	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。
2024年	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て、取締役会の諮問に基づき、社外取締役を中心とする指名委員会にて審議を行い、取締役会決議を経て、方針を策定する。
2026年	執行役員制度の導入 2026年3月30日開催の取締役会において、執行役員制度の導入を決議。取締役会による経営監督機能と業務執行機能を分離し、ガバナンスの強化および意思決定の迅速化を図る。

ガバナンス

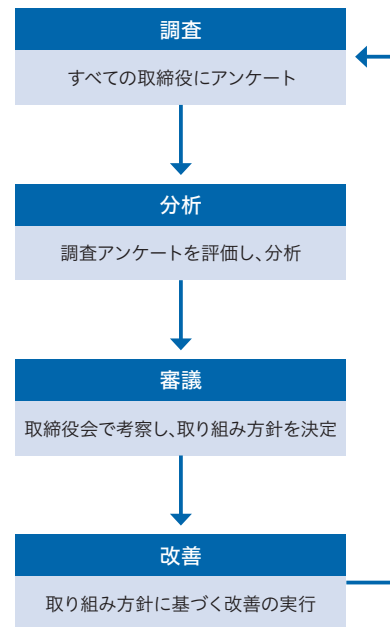
実効性評価

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、客観性と透明性を担保するため、第三者機関の助言や知見を活用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。

2025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等については、第三者機関からも高い評価を得ました。また、総括においても昨年を上回るスコアであったことから、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、2026年度より導入した執行役員制度等の実施を通じて、監督と執行の役割分担の明確化を図り、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2025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り組みについて、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、当社の経営理念を实践でき、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。

ガバナンス

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

取締役の報酬等の総額

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	業績連動報酬等	非金銭報酬等 (株式報酬)	
取締役(監査等委員である取締役を除く。) (うち社外取締役)	1,182 (19)	292 (19)	820 (-)	69 (-)	15 (4)
取締役(監査等委員)(うち社外取締役)	27 (14)	27 (14)	- (-)	- (-)	3 (2)
合計(うち社外取締役)	1,209 (34)	319 (34)	820 (-)	69 (-)	18 (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。2026年3月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9銘柄を継続保有することとしました。なお、当該株式の貸借対照表計上額の合計は、連結純資産の2.0%にとどまっており、今後も資本効率の向上に向け、継続的な検証と見直しを行っていきます。

社外取締役座談会

持続的な企業価値向上に向けたガバナンスの進化と深化 ガバナンス改革は「整備」から「実効性」の段階へ



平田 恭信 社外取締役



久保 成人 社外取締役



小田 恵子 社外取締役



早川 貴之 社外取締役



川島 時夫 社外取締役（監査等委員）



宮城 利章 社外取締役（監査等委員）

ガバナンス体制についての 評価と課題

久保: 当社のコーポレートガバナンスは着実に進化しています。指名委員会や報酬委員会の設置に加え、コンプライアンス委員会やサステナビリティ推進委員会の活動も活発化し、取締役会の実効性評価も毎年継続して行われており、形としてはかなり整ってきたと思います。実効性についても、皆さんの努力によって充実してきていると感じています。

ただしガバナンスには完成形がなく、特にコンプライアンスについては終わりのないテーマです。本社だけが法令遵守を徹底していても意味がありません。当社には全国の寮、ホテル、介護住宅等、数多くの現場があり、現場の一人ひとりまでその意識を浸透させていく必要があります。頭で理解するだけではなく、日々の業務の中で自然と根付いている状態にしなければならない。そのためには不断の努力が必要だと思っていますし、私も注視していきたいと思っています。

平田: 当社ではインシデントレポートやアクシデントレポートが増加している段階にあります。これは事故が増えたということではなく、社員の問題意識の浸透の表れであり、ガバナンスは進んでいると感じています。私個人としても、このような危機管理、企業倫理・安全にかかわることに

社外取締役座談会

さらなる注意を払い、会社に貢献したいと考えています。

早川: 2025年度は、取締役会のあり方について非常に多くの議論を行った一年でした。外部機関による分析も踏まえながら、取締役会の実効性について継続的に議論しています。今期以降期待できることとして、執行役員制度の導入は非常に大きいと思っています。取締役の数を減らし、執行役員を増やした最大の目的は、監督と執行の役割を明確に分けることです。これはガバナンス強化につながります。われわれは、監督する役割を意識して執行側の議論に参画しており、議論の中身が徐々に変わってきていると感じています。

今後はその中身をどれだけ濃くできるかが重要になります。形式として整ってきた部分は多いのですが、率直に言えばまだ緒に就いたばかりとも言える。今後は取締役会がより監督機能に重点を置き、執行側が自らの役割をしっかりと担うことで、議論の質そのものが変わっていくのではないかと期待しています。



宮城: 私もコンプライアンス経営やリスクマネジメントは年々進化していると感じています。ただ、取締役会の実効

性という観点では、さらなる進化の余地を残していると思っています。社外取締役には、経営戦略への助言や監督機能が期待されていますが、現状はその専門性や多角的な視点をさらに深く経営に反映させていく途上にあるという認識です。

たとえば、取締役会での質疑応答においては、現状は丁寧な報告と確認が中心となる傾向があります。今後は、経営陣との間で双方向の活発な意見交換をさらに増やしていくことが期待されます。取締役会の実効性をより高めるためには、経営戦略や将来ビジョンについて、執行側と社外取締役がこれまで以上に深く、一歩踏み込んだ対話を行える場へと昇華させていく必要があると考えています。

川島: 取締役会の実効性評価に従い、ガバナンスを構成する主要要素は備わってきていると感じています。私はリスクマネジメントについて注視していますが、コンプライアンス委員会によるリスクマネジメント報告はしっかりとなされている。ただ今後は各要素の深化がテーマになってくるでしょう。例えばコーポレート部門と各事業部が連携して、具体的にどのようなアクションプランを作成し、どのように現場を巻き込んでリスク予防をしていくのか。また人材戦略についても、施策は多く出てきていますがそれが現場にしっかりと刺さっているのか、モニタリング体制は十分か。そうした観点でのガバナンスの深化が必要でしょう。

さらに、コーポレート・ガバナンス・コードでも一つの焦点になっていますが、資本コストを意識して事業ポートフォリオをどう分析／評価していくのかといった経営資源の配分についても取締役会でより深く議論すべきではないかと感じています。



人的資本をどう企業価値向上につなげていくべきか

平田: 当社の創業の理念である「顧客第一」は憲法のようなもので、これからも忘れないでいて欲しいと思います。私が病院長を務めた東京通信病院でも「患者ファースト」を常に心がけてきました。これは短期的には収益に結びつかないものではありませんが、利用者はよく見ているもので、長期的な信用に結びつくものです。特に現在のように自然災害、パンデミック、海外の紛争等がいつ発生するかわからない時代にこそ、この姿勢はお互いの信頼関係を維持する上でますます重要になると感じています。

小田: 当社は寮、ホテル、シニアライフという事業を展開していますが、いずれも「人」がいなければ成り立たない事業です。ですから人材をどう確保し、どう定着させていくかは、これからも極めて重要なテーマです。

特に私は、離職された方の背景をもっと丁寧にみていく必要があると考えています。社員の方に継続的に幸せに

社外取締役座談会

働いていただくためにはどうしたらいいのか。その要素は数値で測れるものばかりではなく、職場の雰囲気、肌感や感性、温かみといった数値化できないものにもありますので、そうしたものを分析して解決に導くということが今後より一層必要なのではないのでしょうか。

働き方の制度設計についても、ライフスタイルの多様化を前提に考えていく必要があると思います。特に女性は結婚、出産、育児等人生の大きな変化を経ても長く働き続けられる制度設計が大切です。

また私はこれからの社会は、AIを活用して効率を高めることによって労働時間を短くするべきだと考えています。そうして生じる時間のゆとりこそ、チャンスがあります。考える時間ができることで、アイデアや社員自身の成長の芽が生まれてくるかもしれませんし、余暇に家族と旅行した時に、自分が勤務するホテルの改善策が見えてくるかもしれません。ライフスタイルの多様化によって、社員の頭の中や体験したことからのフィードバックをもらって企業が成長するような働き方の制度設計ができればいいですね。

宮城: 当社の最大の強みはやはり「人」だと思います。現場には非常に優秀な方が多い。以前、社内ベンチャーのよう



な取り組みをもっとやったらどうかという話をしたことがあります。現場には、「こういうことをやってみたい」「こう変えたらもっとよくなる」というアイデアを持っている人がたくさんいました。そうした意見をもっと吸い上げて、会社全体で活かしていくことが重要だと思っています。そのためには上の立場の人が現場の社員に「もっと意見を言ってほしい」と伝え続けることが必要だと思っています。そして、よい提案や挑戦をした人には、きちんと評価し、報いる。人が働く目的としてももちろん報酬は非常に重要ですが、やりがい、働きがい、ワクワク感といったものを醸成していくような制度を作っていく。それが熱量になって会社を動かしていくのではないのでしょうか。

株主様はじめ多くのステークホルダーの皆様あつての当社ですが、私たちの事業は地域社会と共存しなければ存立できないものです。地域社会の中に私たちの社員がいるわけですから、社員が当社の最も重要なステークホルダーの一つであるということを今一度きちんと認識すべきです。

川島: 現場の声を吸い上げるのはわれわれ監査等委員の仕事でもあります。現場に赴き、皆さんが考えていることやニーズを把握し、本社に持ち帰って経営メンバーと議論するというのが監査等委員のミッションの一つです。現場のコミュニケーション、会議体がどうなっているのか、内部通報の制度がきちんと機能しているか。人材活用がきちんとできるような人事制度、評価制度が運用されているか。仕組みをチェックすることもわれわれの仕事です。

人材活用については、当社は人材戦略が発展途上であり、人材ポートフォリオの分析と可視化がまだきちんとできていないと思います。当社の人材のどこに弱点があるのか、どこを補強していくべきか、といった全体像を作っていくことが大事です。その人材戦略の深化をわれわれが後押

ししたいと考えています。



持続的な企業価値向上に向けて 社外取締役として果たすべき役割

早川: 当社はこれまで、監査等委員会設置会社への移行や社外取締役の増員等、コーポレート・ガバナンス・コードへの対応を進めてきました。現在は形としてはかなり整ってきています。ただ形を作って終わりではありません。そこにどう魂を入れていくのが重要です。今後は、株主・投資家の皆様だけではなく、社員、お客様、お取引先様、地域社会の皆様等、あらゆるステークホルダーの声をより真摯に受け止めながら、経営へ反映していく必要があります。また、人的資本への投資やIT投資等、どこへ経営資源を配分していくのかという議論も、今後ますます重要になります。

資本コストや資本収益性を意識した経営という観点では、ROICを含めた議論も深めていかなければなりません。建築コストの上昇やリース会計等、新たな論点も増えています。限られた経営資源をどこへ投資し、どのような成

社外取締役座談会

長戦略を描いていくのか。その議論の質を高めていくことが、これからの取締役会に求められていると思います。

宮城: 今回、執行役員制度が導入され、執行側の新たな体制も始動しました。監督と執行の役割分担は今後さらに明確になっていくはずですが。私たち社外取締役としても、経営陣がどのようなビジョンを持ち、どのような課題認識を持っているのかをしっかりと理解しながら、議論していく必要があります。

今、投資家の皆様が見ているのは、過去の数字だけではありません。来年、再来年、あるいは5年後、10年後にどんな会社を目指しているのか。どのような価値を生み出そうとしているのか。そうした非財務的な部分への関心が非常に高まっています。だからこそ、経営として何を目標としているのかを、もっと発信していく必要があると思っていますし、その議論を深めていくことも社外取締役の役割です。

川島: 当社はBtoC企業ですので、最終的には現場で高品質なサービスを提供できているかどうかが企業価値につながります。ですから私は、現場が本当に機能しているか、現場で何が起きているのかを徹底的に見ていくことが、自分の役割だと考えています。そうした意味で、現場の声をきちんと把握し、それを経営陣へ届けていくことは繰り返になりますが、監査等委員として非常に重要です。ガバナンスというと、本社機能や制度設計に目が向きがちですが、当社の場合は現場が価値を生み出しています。ですから、現場まで届くガバナンスになっているのかを見続けていかなければなりません。

リスクマネジメントについても、今後さらに重要性が高まると思っています。例えばサイバー攻撃への対応です。最近は多くの企業で大きな問題になっていますし、実際に事業への影響も非常に大きい。当社としても、全社的な視



点でしっかり対策を講じていく必要があります。

久保: 企業というのは、ともすれば短期的な収益に目が向きがちです。しかし、長期的な企業価値向上を考えるのであれば、社会的価値をどう生み出していくかも同時に考えなければなりません。企業は社会的価値と経済的価値の両方を追求していくことでトータルの企業価値が高まります。当社は、寮事業からスタートした会社です。寮で温かい食事を提供し、ホテル、シニア事業へと展開し、人の暮らしを支えてきた。その原点には、非常に大きな社会的意義があると思っています。

もちろん事業において収益性は重要ですが、これらの事業は短期的な数字だけでは測れない社会的価値を持っている。それが経済的価値とともに企業価値を高めることにつながっていくのだと思います。私は社外取締役として、社会的価値と経済的価値の両方を意識しながら発言していきます。

平田: 私はシニアライフ事業に期待しています。同事業は寮事業、ホテル事業に比して後発であり、それなりの苦労がありますが、徐々に軌道に乗ってきています。特に介護住宅の一步手前の自立型住宅は入居者様の自由度が高く

好評ですので、今後、特に有望と考えています。ただ価格的には一般の団塊の世代には高価に感じられる懸念があり、もう一工夫欲しいところですね。

小田: 共立メンテナンスは、「食」「住」「癒やし」を提供する会社だと認識しています。寮、ホテル、シニアライフという事業はそれぞれ異なりますが、いずれも人の生活や心に深くかかわっている。その意味では、私は「ウェルネスインフラ」のような存在になっているのではないかと思います。

そして、その価値が今、「共立メンテナンス」というブランドとして少しずつ確立されてきているのではないのでしょうか。ただ、これからさらに進化していくためには、役員も含めて、もっと外の世界に触れていくことが求められています。

同じ壁の中だけにいると、どうしても見えるものが限られてしまう。違う文化や価値観に触れ、新しい空気を吸うことで、初めて見えてくるものがある。そうした経験や感性が、これからの時代にはますます重要です。取締役会でも、もっと熱量のある議論ができるようにしたいですね。私自身も、時には空気を読みすぎず、違う視点から発言することで、議論に新しい風を吹き込める存在でありたいと考えています。



ガバナンス

役員一覧および取締役の選任理由

氏名	選任理由
 代表取締役会長 石塚 晴久 所有株式数: 2,117,968株 取締役会出席状況: 10/12回	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。候補者の経営実績、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あります。
 代表取締役社長 中村 幸治 所有株式数: 29,854株 取締役会出席状況: 12/12回	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おります。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あります。
 常務取締役 レジデンスグループ担当 小原 康緒 所有株式数: 16,710株 取締役会出席状況: 12/12回	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あります。
 常務取締役 経営企画グループ担当 高久 学 所有株式数: 16,664株 取締役会出席状況: 12/12回	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あります。
 常務取締役 ホテルグループ担当 横山 博 所有株式数: 42,894株 取締役会出席状況: 12/12回	ホテル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あります。
 取締役 ホテル事業戦略本部長 鈴木 真樹 所有株式数: 14,578株 取締役会出席状況: 12/12回	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あります。

取締役

氏名	選任理由
 取締役 フーズ本部長 百瀬 利恵 所有株式数: 8,006株 取締役会出席状況: 12/12回	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あります。
 取締役 人事総務本部長 武者 隆之 所有株式数: 4,476株 取締役会出席状況: 12/12回	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あります。
 取締役 法人本部長 稲岡 秀晃 所有株式数: 4,219株 取締役会出席状況: 12/12回	証券業界に長年にわたってかかわっており、法人営業に関して豊富な知見を有しています。また、マネジメントおよび企業経営に関する経験も豊富であり、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あります。

取締役

各役員の略歴ならびに当社における地位および担当については以下をご参照ください。
<https://www.kyoritsugroup.co.jp/company/officer/>



ガバナンス

役員一覧および取締役の選任理由

	氏名	選任理由
社外取締役	 取締役 久保成人 独立 所有株式数：－株 取締役会出席状況：12/12回	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おります。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あります。
	 取締役 平田恭信 独立 所有株式数：－株 取締役会出席状況：12/12回	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おります。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あります。
	 取締役 早川貴之 独立 所有株式数：－株 取締役会出席状況：12/12回	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おります。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あります。
	 取締役 小田恵子 独立 所有株式数：－株 取締役会出席状況：11/12回	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おります。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あります。
取締役	 取締役（監査等委員） 上田卓味 独立 所有株式数：63,628株 取締役会出席状況：12/12回	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（監査等委員） 宮城利章 独立 所有株式数：－株 取締役会出席状況：11/12回	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。
	 取締役（監査等委員） 川島時夫 独立 所有株式数：－株 取締役会出席状況：12/12回	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等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	会長	○		○	○	○	○	○		
2	中村幸治	男性	社長	○		○	○	○				○
3	小原康緒	男性	常務	○		○	○				○	○
4	高久 学	男性	常務	○		○	○	○			○	○
5	横山 博	男性	常務	○		○						○
6	鈴木真樹	男性	取締役	○		○	○					
7	百瀬利恵	女性	取締役	○		○						○
8	武者隆之	男性	取締役	○		○			○	○	○	○
9	稲岡秀晃	男性	取締役		○	○	○	○	○	○		○
10	久保成人	男性	取締役	○	○	○			○	○		○
11	平田恭信	男性	取締役		○	○			○	○		
12	早川貴之	男性	取締役		○	○	○	○	○	○		
13	小田恵子	女性	取締役		○	○	○			○		
14	上田卓味	男性	監査等委員	○	○	○		○	○	○		
15	宮城利章	男性	監査等委員		○	○	○					
16	川島時夫	男性	監査等委員		○	○		○	○			

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等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初めてわれわれ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、株主様等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。

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、2025年度の受付件数は284件でした。

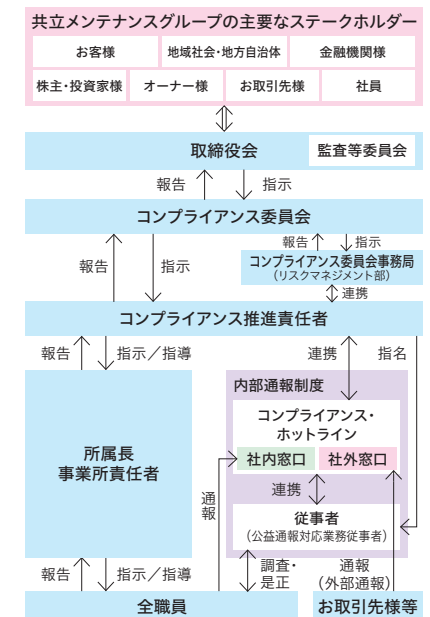
コンプライアンス委員会では、制度の適切な活用と通報の促進に向けて、通報方法の周知や内部通報制度に関する啓発活動を継続的に実施しています。

また、社員向けの窓口に加え、お取引先様や協力会社様等の社外関係者からの通報に対応する「外部通報窓口」も設けており、当社グループ全体で不正の早期検知と、通報を契機とした業務運営の改善に取り組んでいます。

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。



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、事業上のリスクを洗い出すとともに、自社が抱える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。

「リスクマップ」要約版



財務ハイライト

■ 共立メンテナンスグループ連結の数値です

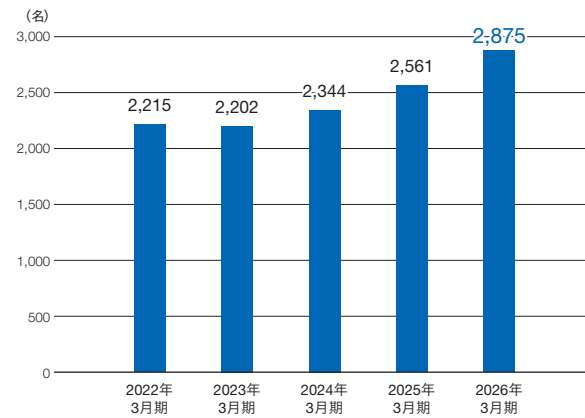
項目	単位	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
経営成績											
売上高	(百万円)	135,828	152,021	162,811	169,770	121,281	173,701	175,630	204,126	228,933	275,247
営業利益または営業損失(△)	(百万円)	11,815	13,087	14,567	11,205	△9,057	1,431	7,326	16,708	20,491	24,845
経常利益または経常損失(△)	(百万円)	7,135	8,778	9,567	12,499	△9,116	1,814	7,115	21,116	21,417	26,204
当期純利益または当期純損失(△)	(百万円)	11,514	12,928	14,321	6,927	△12,164	539	4,241	12,414	14,562	18,709
営業利益率	(%)	8.7	8.6	8.9	6.6	—	0.8	4.2	8.2	9.0	9.0
設備投資額	(百万円)	25,659	21,384	17,481	22,632	12,440	9,519	13,338	17,904	48,052	42,176
減価償却費	(百万円)	3,945	4,429	4,759	5,260	4,962	6,070	6,117	6,780	7,716	9,036
財政状況											
総資産	(百万円)	173,609	190,929	202,531	217,086	239,032	241,723	272,308	270,921	301,470	316,655
現金および預金	(百万円)	15,210	17,298	16,643	18,303	24,588	37,942	56,027	31,807	25,675	29,961
負債	(百万円)	109,289	119,157	122,961	133,131	168,247	171,137	197,728	184,317	202,109	171,126
有利子負債	(百万円)	71,800	78,877	83,367	93,444	130,043	136,172	153,932	138,603	149,240	120,792
純資産	(百万円)	64,320	71,839	79,570	83,954	70,784	70,586	74,579	86,604	99,360	145,528
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)	14,412	13,029	17,963	16,460	△17,835	25,721	7,753	24,083	29,449	50,921
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△28,263	△16,676	△21,474	△22,904	△10,006	△16,731	△6,651	△31,533	△43,682	△44,478
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	3,139	5,804	2,606	8,208	34,239	4,130	16,982	△16,792	8,195	△2,166
フリーキャッシュ・フロー	(百万円)	△13,851	△3,646	△3,511	△6,444	△27,841	8,990	1,102	△7,450	△14,233	6,443
1株当たり指標											
BPS※	(円)	830.31	921.39	1,020.37	1,076.62	907.72	905.20	956.14	1,109.91	1,272.69	1,600.64
EPS※	(円)	92.18	112.93	122.70	88.84	△155.99	6.91	54.38	159.12	186.56	221.84
1株当たり配当金※	(円)	15.5	20.0	22.5	22.5	10.0	10.0	11.0	24.5	38.0	46.0
財務指標											
自己資本比率	(%)	37.0	37.6	39.3	38.7	29.6	29.2	27.4	32.0	33.0	46.0
ROE	(%)	11.7	12.9	12.6	8.5	—	0.8	5.8	15.4	15.7	15.3
ROA	(%)	6.9	7.1	7.3	6.0	—	0.8	2.8	7.8	7.5	8.5
配当性向	(%)	16.8	17.7	18.3	25.3	—	144.6	20.2	15.4	20.4	20.7

※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。2017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。

非財務ハイライト

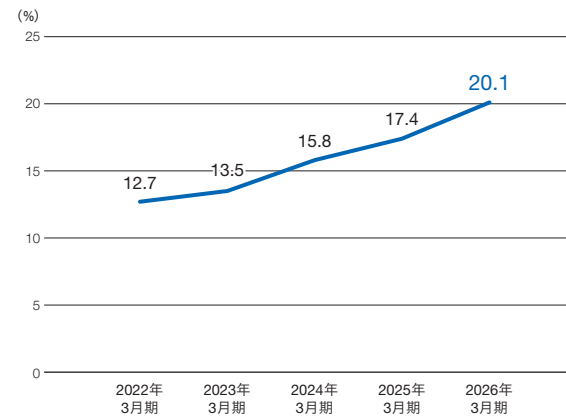
■株式会社共立メンテナンス単体の数値です

社員数



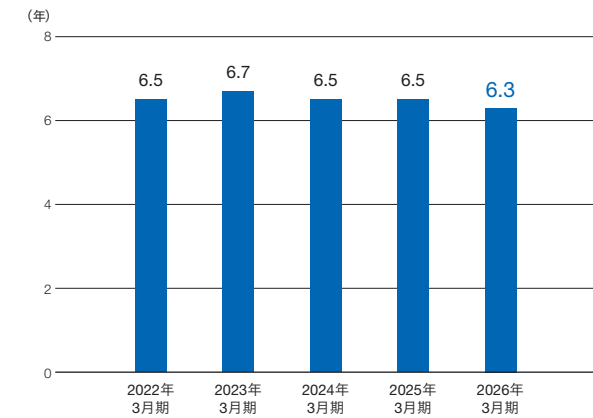
※集計対象は正社員のみとしています。

女性管理職比率



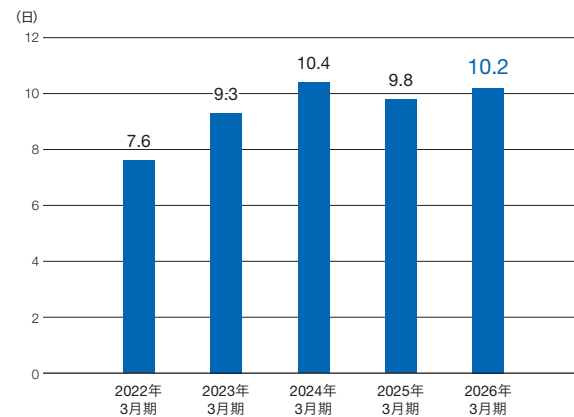
※集計対象は正社員のみとしています。

平均勤続年数



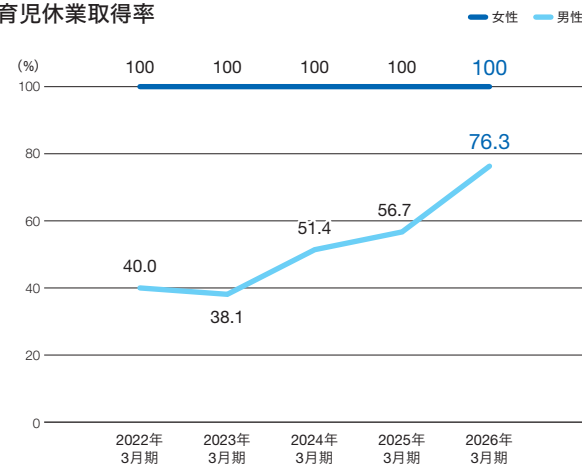
※集計対象は正社員のみとしています。

平均有給休暇取得日数



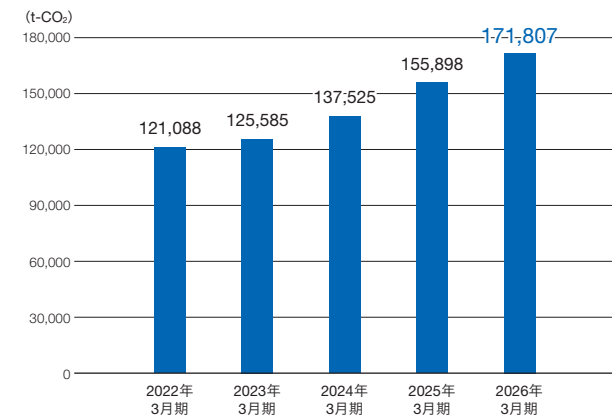
※集計対象は正社員のみとしています。

育児休業取得率



※集計対象は正社員のみとしています。

温室効果ガス排出量



企業情報

会社概要 (2026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	6,614名(連結)
資 本 金	22,971百万円
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 (2026年3月31日現在)

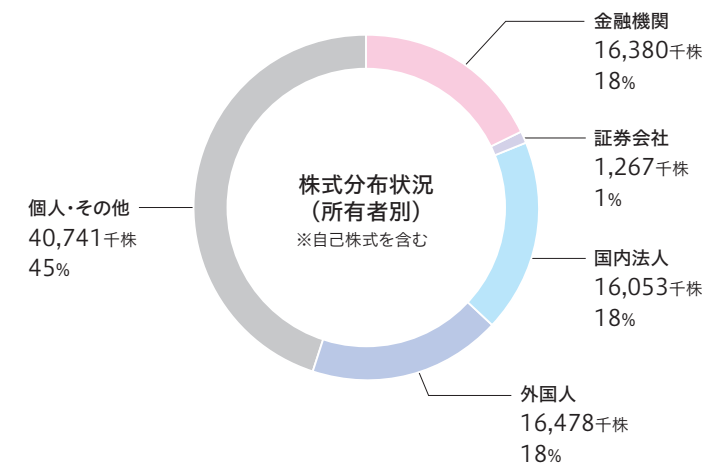
発行可能株式総数	118,000,000株
発行済株式の総数	91,243,720株(自己株式324,610株を含む。)
当事業年度末の株主数	78,325名

大株主の状況 (2026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	9.33
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	8,056	8.86
一般財団法人共立国際交流奨学財団	4,075	4.48
石塚 晴久	2,117	2.32
(株)日本カस्टディ銀行(信託口)	1,962	2.15
(株)三井住友銀行	1,585	1.74
野村信託銀行(株)(投信口)	1,524	1.67
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL 常任代理人 ゴールドマン・サックス証券(株)	1,218	1.34
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	1.20
JP MORGAN CHASE BANK 385781 常任代理人 (株)みずほ銀行決済営業部	1,021	1.12

※持株比率は自己株式(324千株)を控除して計算しております。

株式所有状況 (2026年3月31日現在)



グループ会社情報

当社グループは、株式会社共立メンテナンスおよび連結子会社11社、非連結子会社6社より構成されております。連結子会社および非連結子会社では、総合ビルマネジメント事業、フーズ事業、デベロップメント事業等を主な業務としています。



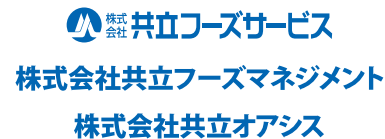
国内

総合ビルマネジメント事業



- 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

フーズ事業



- 外食事業
- 受託給食事業
- ホテル・レストラン等の受託運営事業

デベロップメント事業



- 建築・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

その他事業



- 単身生活者支援事業
- 保険代理店事業



- 総合人材サービス事業
- PKP事業(自治体向け業務受託事業)



- 融資事業および事務代行業

国外

ホテル事業



- ドーミーイン事業(ビジネスホテル)

非連結子会社

株式会社 共立アシスト

株式会社旅館奥ノ坊

Kyoritsu Maintenance (Thailand) Co., Ltd.

Kyoritsu Maintenance Sriracha Co.,Ltd.

株式会社 共立食品

株式会社 共立リフレフォーラム



コーポレートスローガンに込められた想いや、それを現場で形にする社員たちの挑戦・具体的な取り組みにフォーカスした連載記事を、コーポレートサイトのオウンドメディア『KYOMO』にて定期配信しています。現場の熱量やサービス進化の裏側を、ぜひご覧ください。

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



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