

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

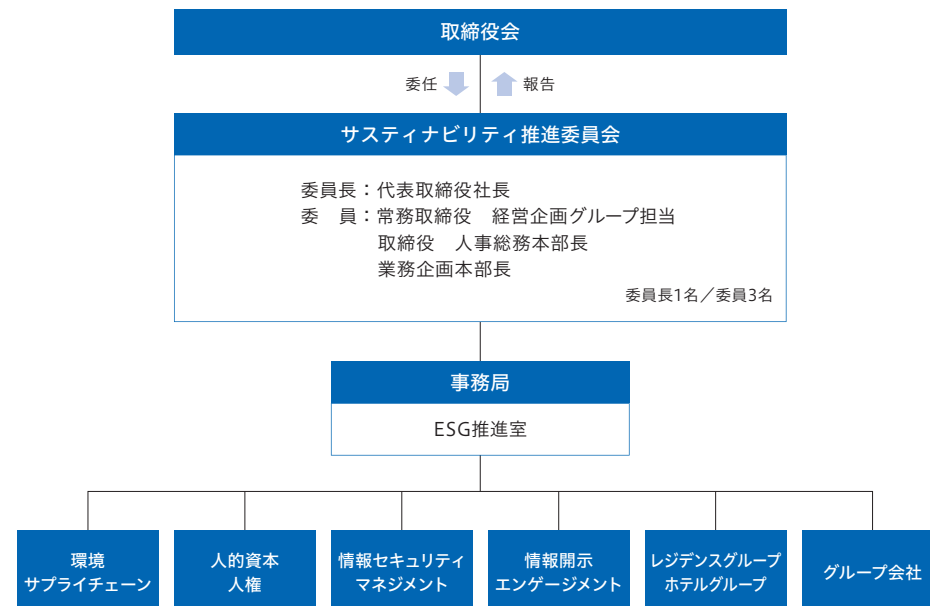
私たち共立メンテナンスグループは、「食と住のサービス」を通じて、心からのくつろぎや安らぎをご提供し、すべての方に生き生きとした“豊かな人生”と希望と活力にあふれた新しい1日を迎えていただけるよう、「よい朝」をつくる事業活動を行っています。また、お客様と共に、社会と共に、そして応援して下さるすべての方々と共に立ち、世の中にしっかり存在するという意味を、社名の「共立」に込め、創業以来、事業活動に伴う社会的責任を重要課題と位置づけてきました。

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。

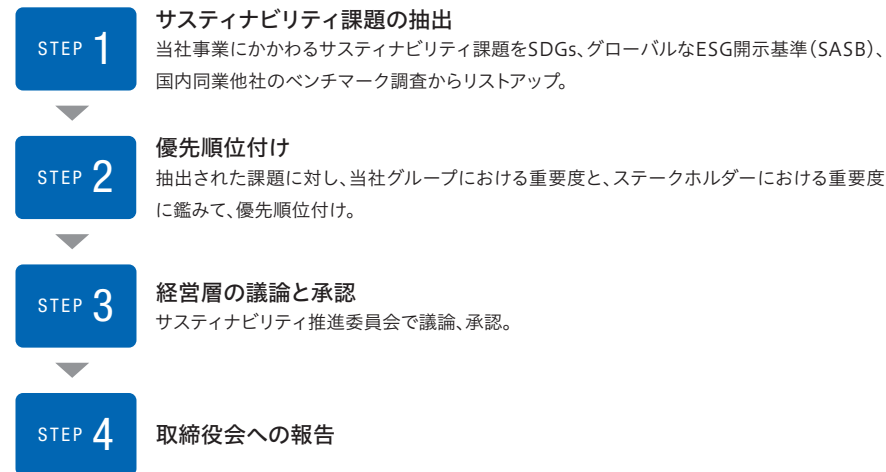
グループ各社とも連携を図りながら、マテリアリティに対する取り組みをより戦略的・実践的に進めていきます。各分科会は年4回（四半期に1回）の開催を予定しており、概要は以下のとおりです。

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 ジェンダー平等を實現しよう
		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 健康と長寿を促進しよう 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 平和と公正を實現しよう 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。

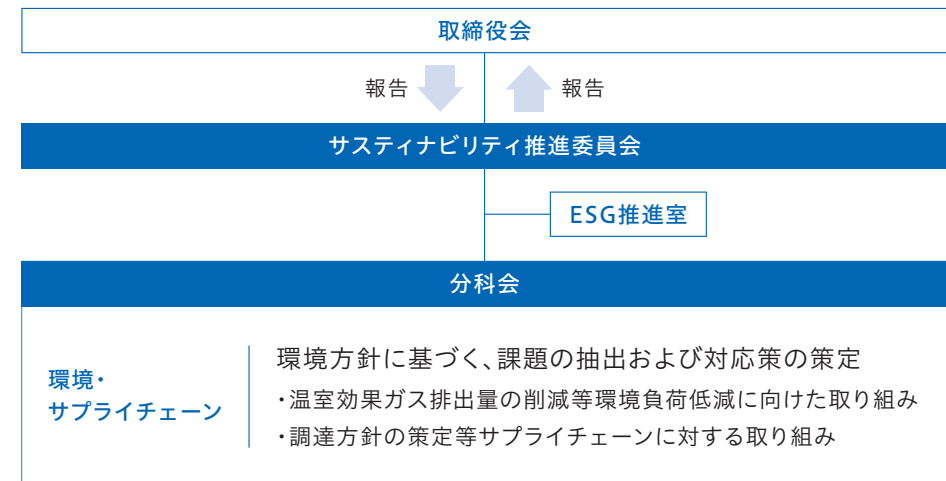
● 法令遵守

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

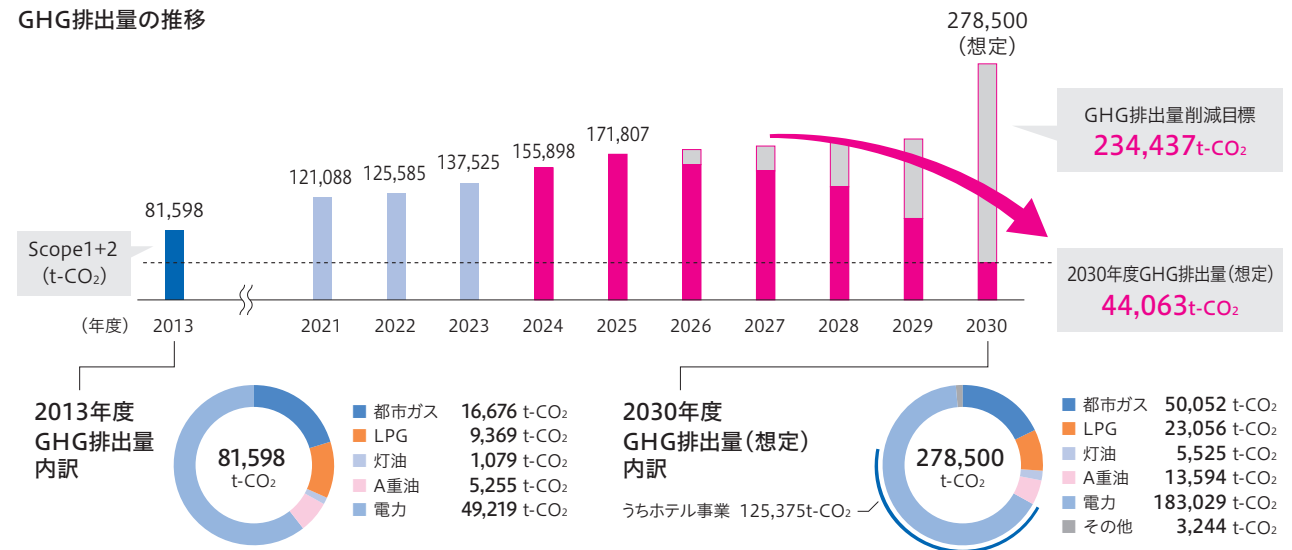
当社グループは、気候変動に対してリスクと機会の両面から検討することが重要であると考えています。そのため、気候変動リスクのモニタリングに留まらず、関連部署やグループ会社との連携を強化し、機会の面からも評価しています。サステナビリティ推進委員会で議論および承認し、取締役会へ報告後、関連部署に指示を出す仕組みになっています。

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。



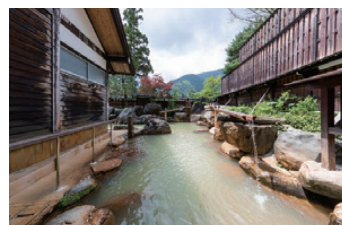
省エネ機器への切り替え

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。

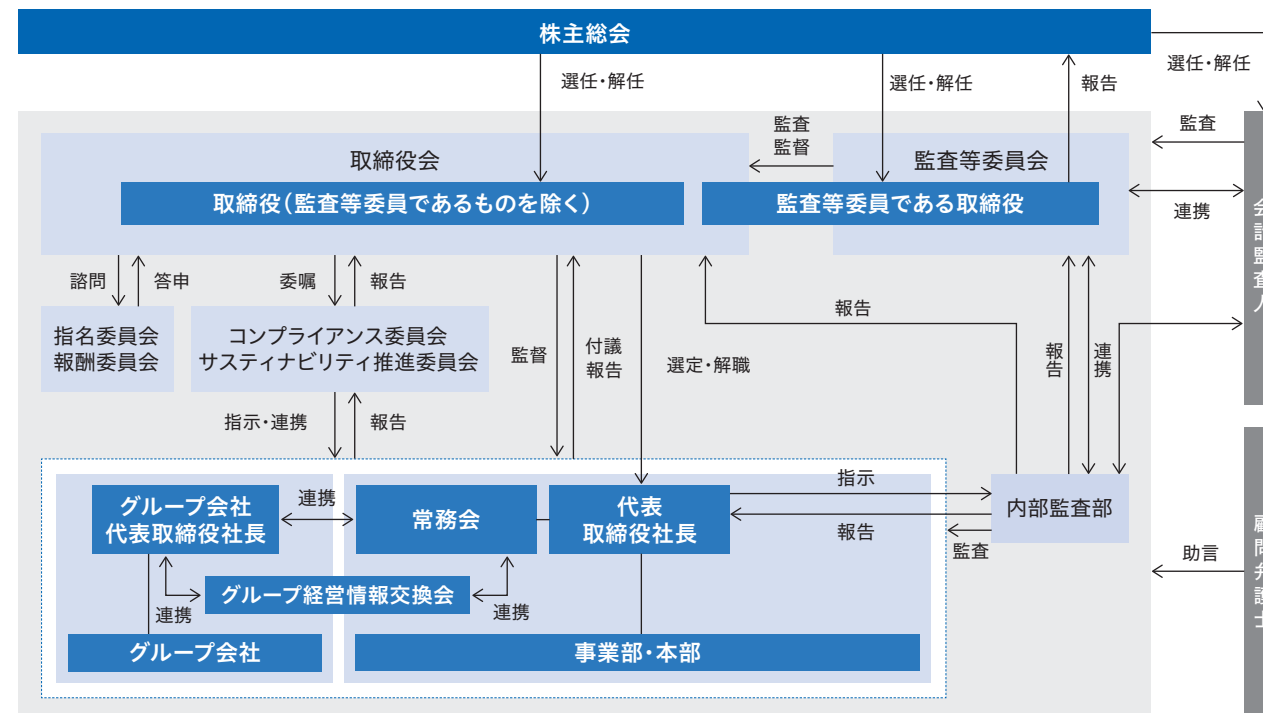
ガバナンス 「コーポレート・ガバナンス」

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

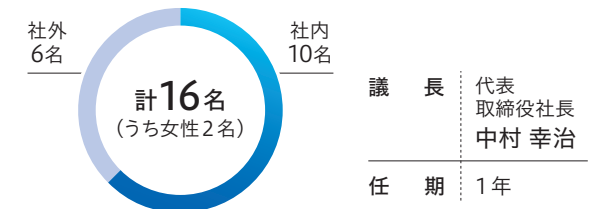
当社は会社法に基づく機関として、株主総会、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しており、これらの機関のほか、指名委員会、報酬委員会、グループ経営情報交換会、常務会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ推進委員会を設置しています。



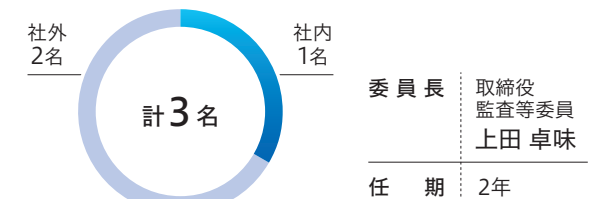
コーポレート・ガバナンス体制の概要

組織形態: 監査等委員会設置会社 (2026年6月末時点)

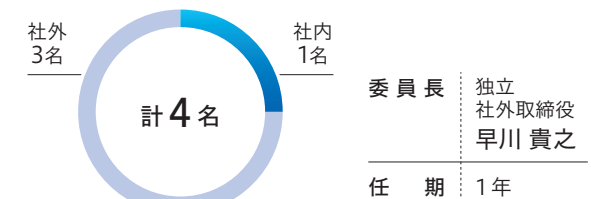
取締役会



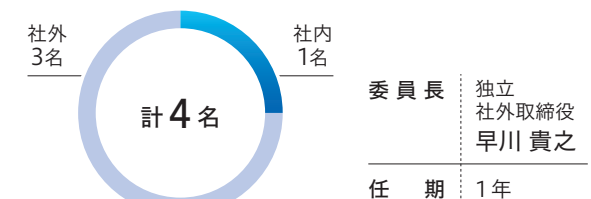
監査等委員会



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

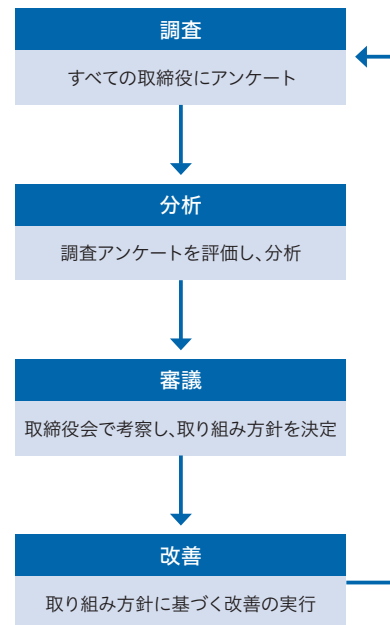
実効性評価

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と、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考えています。

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 所有株式数：－株 取締役会出席状況：12/12回	独立 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 所有株式数：－株 取締役会出席状況：12/12回	独立 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 所有株式数：－株 取締役会出席状況：12/12回	独立 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 所有株式数：－株 取締役会出席状況：11/12回	独立 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 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 所有株式数：－株 取締役会出席状況：11/12回	独立 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 所有株式数：－株 取締役会出席状況：12/12回	独立 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。

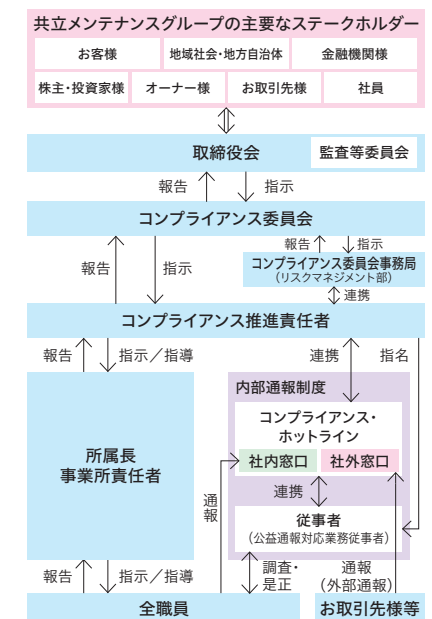
コンプライアンス委員会では、制度の適切な活用と通報の促進に向けて、通報方法の周知や内部通報制度に関する啓発活動を継続的に実施しています。

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

