



知的資産経営報告書
2017

目次

知的資産経営報告書 2017



ごあいさつ 3

縫い目のない組織に研ぎをかけ、更なる成長を目指す

経営理念 4

正義と道徳の順守、その先にあるのは喜びそして感謝

私達の歩み 6

フローとストックの二人三脚、そして足並みを揃えた成長

グループ 8

フローからストックまでシームレスに完結できるグループ

事業概要 9

フローとストックを両輪で回す独自のレバレッジ・モデル

目標と方針 10

2020年5月期、グループアセット150億円を目指す

価値創出を支える強みとその連鎖 12

蓄積した強みを活かし、2020年5月期目標を達成する

フロー・ビジネスの強み 14

常に新しい事業にチャレンジし、会社の成長戦略を支える

ストック・ビジネスの強み 15

ハード(スペース)×ソフト(サービス)=収益のプラットフォーム

人・仲間・組織を重んじる 16

基礎的価値観の共有 × 技術・能力の向上 = 人を創る会社

私達の未来 18

基礎的価値観の「共感」に始まる、3階建ての経営計画

2020年5月期の目標と達成に向けた具体的戦術 19

重要業績評価指標に見る2020年の姿

財務ハイライト 20

数字に見る私達の歩みと未来

プロフィール 21

企業概要・グループ年表



※本報告書記載の2020年5月期目標は、株式会社グループの決算期に準じています。

株式会社グループは2001年7月の誕生以来、フロー・ビジネスとストック・ビジネスを融合させた独自のビジネスモデルのもと、「安定性」・「収益性」・「成長性」を一貫する概念に据え、関連会社の株式会社グループファシリティーズ、共同インベストメント株式会社とともに「損得ではなく善悪の判断を明確にする」ことを頑なに守り、多彩な事業への取り組みを通じ成長と社会貢献を求めた挑戦を続けています。

2014年、当社はこれまで培った強みを多方面から分析し、更なる飛躍のために何を守り、何に挑戦すべきかを論じた「知的資産経営報告書2014」を公表しました。その結果、お取引先様や金融機関様、当社への入社をご希望くださる方々をはじめ、多くの方々に当社を深くお見知り置きいただく結果をもたらしました。

これに続く本報告書「知的資産経営報告書2017」では、2014年版報告書において示した計画を振り返るとともに、2020年5月期の経営目標、そしてそれに至る道筋を論じています。

2014年からの3年間、当社は概ね計画通りの成長を遂げることができました。今後、更なる成長を求めするためには、当社の強みであるフロー・ビジネスとストック・ビジネスの融合の深化、更には、フロー・ビジネスとストック・ビジネスの2本柱を守りながら従来の枠組みを超えた取り組みに果敢に挑戦することが欠かせません。

とりわけ、フロー・ビジネスとストック・ビジネスの融合においては、直接部門のみならず、直接部門と間接部門が更に縫い目なく繋がる必要があります。なぜならば、当社における両ビジネスは不可分であり、双方が連携しあってこそ、その価値創出が最大となるためです。高い入居率を保つためにも、レバレッジを効かせた売却を実現するためにも、双方がお互いを尊重し、最大限のシナジーを発揮してこそ、更なる成長を目指すことができるのです。

2020年に向かう道中、私達は変化を楽しみながら、経営目標の達成とより強い組織の構築を目指し、基礎的価値観を共有する仲間とともに、必ずや計画を達成すべく日々の挑戦を続けてまいります。

本報告書を通じ、更に多くの方々に当社の取り組みをご理解いただき、更なる飛躍に向けたお力添えを賜りたく祈念する所存です。



株式会社グループ
株式会社グループファシリティーズ
共同インベストメント株式会社

代表取締役 **池元 宏行**



社員の喜び・当社と関わりを持つすべての人々の喜びを実現する事を常に目指し、正義と道徳を順守し、社会に必要とされる企業として発展し続ける努力をします。

｜ 経営理念 ｜

私達は、正義と道徳、すなわち損得ではなく善悪で物事を判断し行動する基礎的価値観のもと、自利利他の精神でお客様のニーズに尽くし、その結果として社会に必要とされ、発展し続ける企業であろうと心に刻んでいます。

これを実現するためには、当社、そして当社で働く社員一人一人が、お客様を想う熱い心と、何事にも果敢にチャレンジする不屈の精神を常に持ち続けることが不可欠です。そのため当社では、これらを醸成するための理念や情報の共有を含め、職場環境作りには経営資源を傾注することで、自らを高めるためのフィールドを準備しています。

このような環境のもとで社員一人一人がお客様を想って自らを成長させることは会社の発展にも直結します。そして会社の発展は、社員や家族に安定と誇りをもたらすとともに、新たな事業の創出、雇用創出をはじめとする地域社会への貢献により、当社と関わる人々の必然的な増加にも繋がります。その結果、私達が向き合う社会は更に広がり、より多くの人々の喜びを創出する機会に恵まれるのです。

当社は不用意な膨張は決して求めません。物心両面の豊かな状態を保つうえで、社員一人一人を起点とする成長の連鎖を着実に踏みながら、挑戦と発展の永続を目指して努力を続けてまいります。

｜ 社員の行動指針 ｜

当社は、社員一人一人が経営理念を深く理解・共有した上で、更なる高みを目指しながら組織・個人双方の成長・発展を求める「理念経営」を導入しています。

この理念経営を推進・発展させるため、社員一人一人の心の在り方としての役割を担う標(しるべ)、それが「社員の行動指針」です。

これまで当社が築き上げた社風の維持発展、そして一人一人の凡事徹底を土台に、変化や失敗を恐れることなく緊張感を持って挑戦する。その取り組みや結果こそが、社員全員の生き甲斐や働き甲斐を生み出すとともに、当社の理念経営を推し進める強い原動力になると信じています。

凡事徹底・挑戦、そして生きがいへの昇華

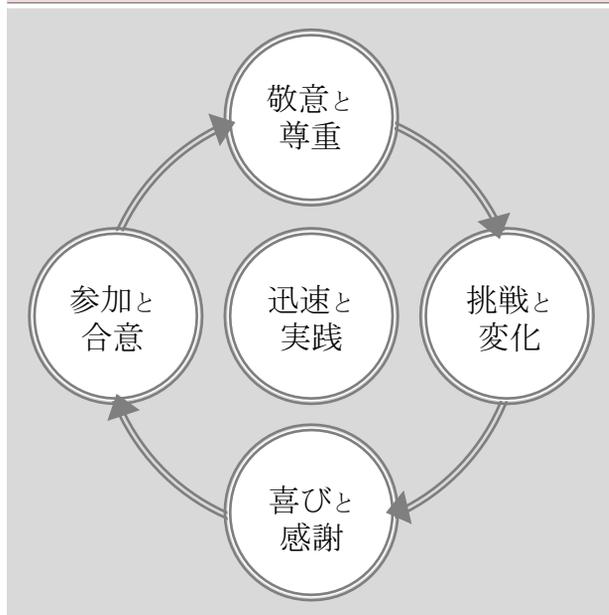
6. 社員全員が生きがいを求めて仕事に打ち込みます。
▲
5. 変化を恐れず、自ら積極果敢に創造し、その変化を楽しみます。
▲
4. 誰もしない未開の仕事もプロフェッショナルの誇りを持って開拓します。
▲
3. 会社は家族を守り・自己を高める場であり、常に学び・努力をします。
▲
2. 常に仕事の期限を意識し、報告・連絡・相談を重視します。
▲
1. まじめで素直な社風を継続発展し続け、社員一丸となって守っていきます。

【社訓】

経営理念、社員の行動指針に則り、日々の行動において守るべき規律、また判断の拠り所となる訓示としての役割を担う社訓。当社では2017年に社訓の見直しを行い、2項目を刷新した新たな5項目を掲げています。

仕事はスピード、まずやること、すぐやることを徹底する「迅速と実践」、自ら参加し合意に至ったことは一丸となって前進する「参加と合意」、関わりを持つすべての人々に対する敬意を持ち、人格を尊重する「敬意と尊重」、常に仕事に挑戦し、変化を糧にする「挑戦と変化」、そして、働くことの喜びと家族・社会への感謝を忘れない「喜びと感謝」、これら社訓の一つ一つを常に大切にしながら、理念の実現に向けた取り組みに日々邁進しています。

基礎的価値観に基づく日々の規律と訓示



【行動規範(プリンシプル)】

経営理念・社員の行動指針・社訓に連なる考え方、すなわち基礎的価値観に基づく正しい取り組みを示し、基礎的価値観と日々の実務との一致を促進することを目的に、当社では幹部・社員それぞれに向けた「行動規範(プリンシプル)」を設け、実践を促しています。

この行動規範(プリンシプル)は、基礎的価値観に基づく的確なマネジメントや実務を案内するのみならず、日々の取り組みを顧みる指標としても機能し、理念経営の推進・発展に大きな寄与を果たしています。



【グループの歩み】

2001年7月、現社長である池元宏行が「株式会社グループ」を設立、これを機に当社の歴史が始まりました。

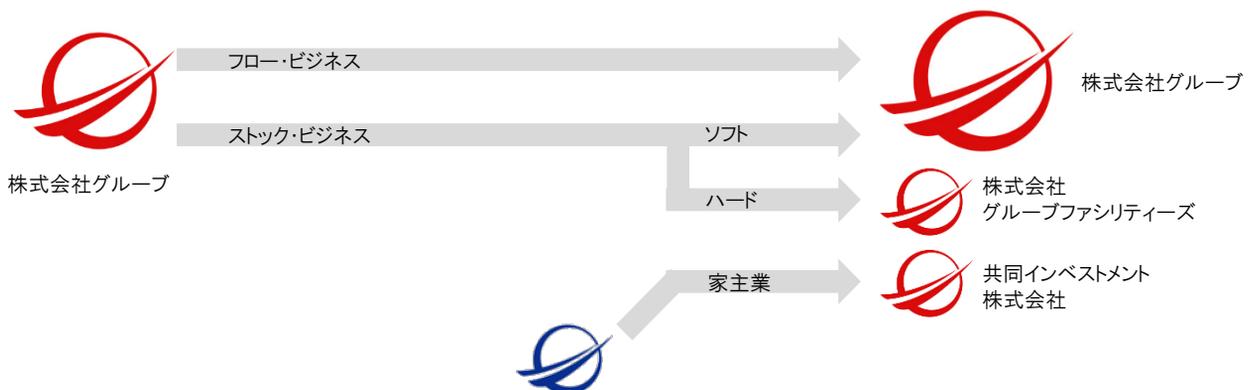
ストック・ビジネスによる「安定性」をビジネスモデルの基盤に据え、その上にフロー・ビジネスによる「収益性」と「成長性」を求める構想を描いた当社は、先行してフロー・ビジネスに取り組むことで経営資源を蓄積、これを原資に積極的なストック・ビジネスを展開することで、当初に構想したフローとストックの両輪体制を確立しました。

その後、ストック・ビジネスのハード・ファンクションを担う「株式会社グループファシリティーズ」の設立、ストック・ビジネスの家主業を専業とし、現社長の父が運営する「共同インベストメント株式会社」の合流により、多様かつ良質な物件の仕入れと良質な物件・入居者サービスによる資産価値の向上を可能とし、ストック・ビジネスを強化するのみならず、バリューアップやレバレッジ効果により、フロー・ビジネスを大きく下支えするにも至りました。

また、これら成長の道中においては、2010年に策定した経営理念・社員の行動指針によって基礎的価値観の共有と経営戦略の統一を図ったほか、盛和塾稲盛塾長の教えによる「損得ではなく善悪で物事を判断する」事業運営を貫き、真に公器としての会社を創造することを守り続けてきたことも、現在の当社を語る上で欠かすことができません。

これら取り組みを積み重ねた結果、現在ではフロー・ビジネスとストック・ビジネスの足並みを揃えた成長が「安定性」「収益性」「成長性」それぞれに大きく寄与するのみならず、「知的資産経営報告書2014」にて計画した「複数年度にわたるプロジェクト」の自然な発生をもたらすにも至っています。

更なる事業の成長を見据える今、当社はこれまで築いた「フロー・ビジネスとストックビジネスの融合」、更には「直接部門と間接部門の連携」に研ぎをかけ、真に「縫い目のない繋がり」のもと、今後の事業拡大を確かな未来として結実すべく挑戦を続けてまいります。





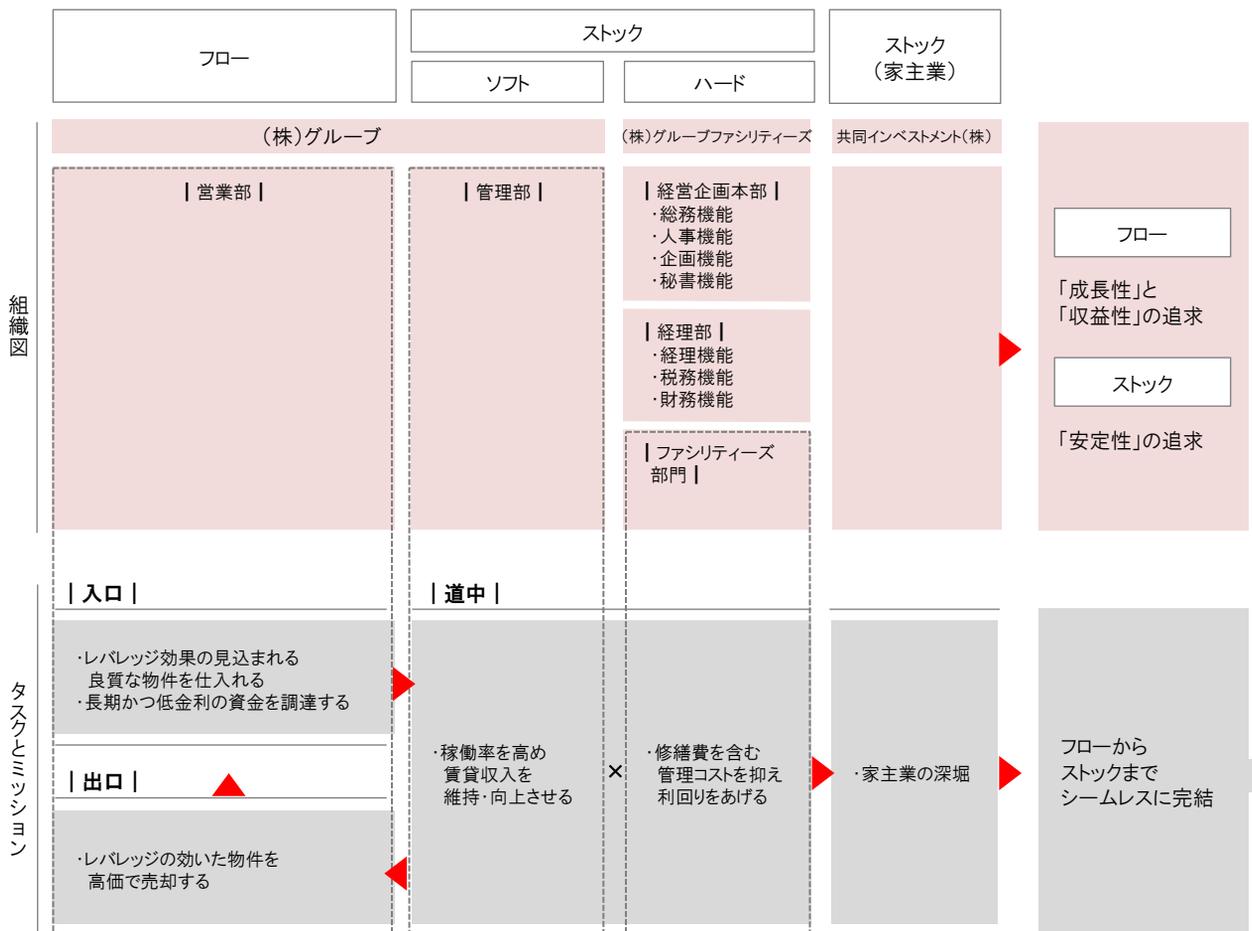
フローとストックを融合させた独自のビジネスモデルを携え
社会に必要とされる企業として絶えず発展する



【フローからストックまでの一貫体制】

私達は、フロー・ビジネス全般とストック・ビジネスのソフト部門を担う「株式会社グループ」、ストック・ビジネスのハード部門を担う「株式会社グループファシリティーズ」、家主業を専門として担う「共同インベストメント株式会社」の3社により、フローからストックまでをひとつのグループでシームレスに(縫い目なく)完結できる体制、そしてバリューチェーンを構築しています。

このような体制は、グループ全体として経営理念や方針、経営戦略を統一できるメリットを持つほか、所有者・PM(プロパティ・マネジメント)・AM(アセット・マネジメント)の一体化の仕組みづくり、内部一貫施工による物件のバリューアップ、修繕コストの削減、二次リーシングによる高稼働率の確保が図られるなど、フロー・ストックの両ビジネスにシナジーを生み出すとともに、ストック物件購入から一定期間後に高付加価値状態で売却する「育成投資型のビジネスモデル」を実現しています。



事業概要

フローとストックを両輪で回す独自のレバレッジ・モデル



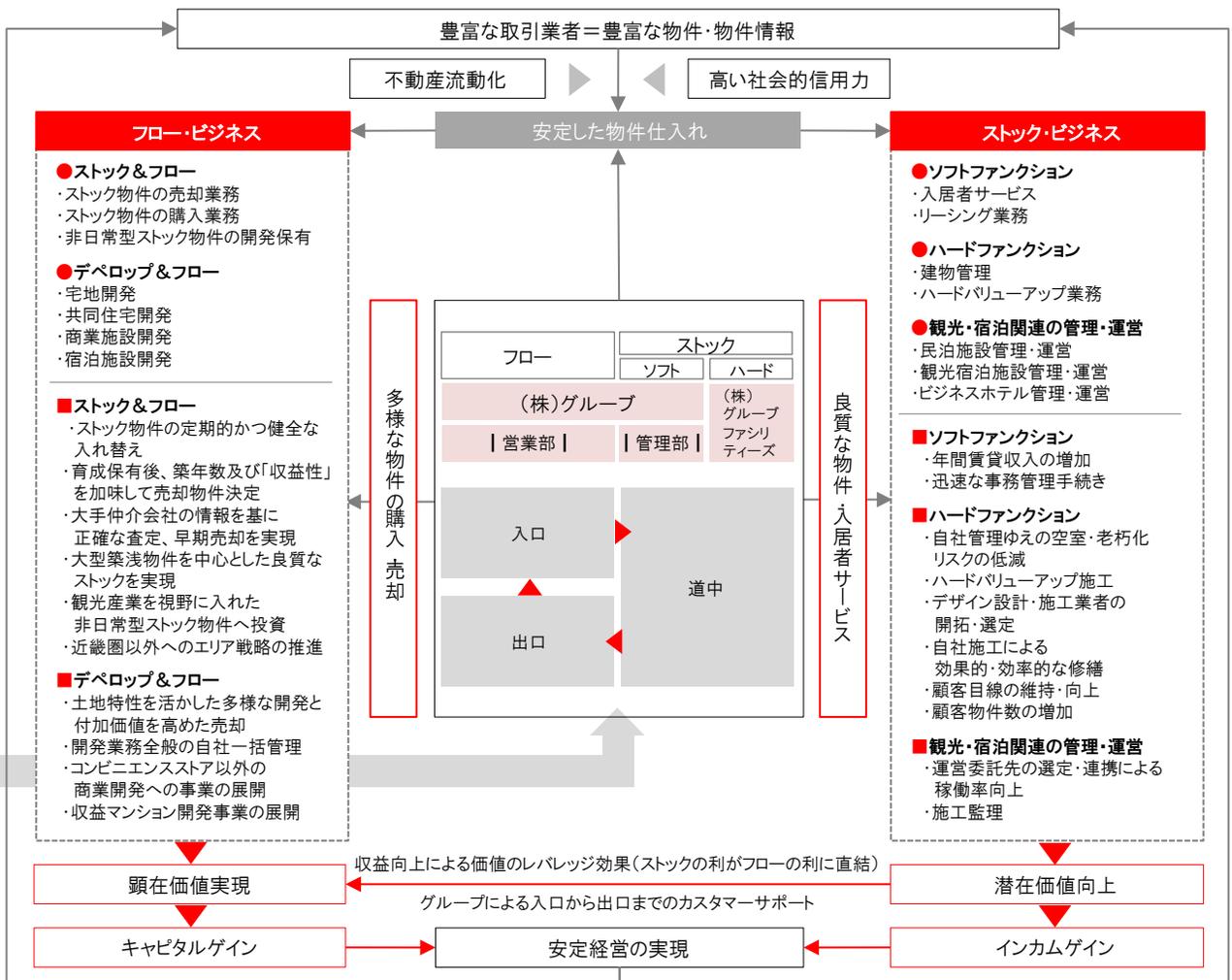
GROOVE
2017

【物件仕入から売却までの流れ】

当社は豊富な取引業者から仕入れた物件に開発・付加価値付与を経て売却益(キャピタルゲイン)を獲得するフロー・ビジネスと、バリューアップを施し、賃貸収益(インカムゲイン)を継続的に獲得するストック・ビジネスを両輪で推進する独自のビジネスモデルを確立しています。

このビジネスモデルのもと、長期かつ低金利に調達した資金を活用し、レバレッジ効果の見込めるフロー向け・ストック向け物件を仕入れ、フロー・ビジネスにおいては、土地特性を活かした多様な開発と付加価値を高めた売却、ストック物件の定期的かつ健全な入れ替えなどに取り組んでいます。また、ストック・ビジネスにおいては、稼働率を高め賃料収入を維持・向上させるとともに、修繕費を含む管理コストを抑えて利回りを最大化する取り組みを行っています。

このような取り組みを通じてレバレッジが効いた物件を、時々の市場環境を見極めて売り急ぐことなく高値で売却、固定的・安定的収入を維持しながら、急成長ではなく安定的な成長を持続しています。



目標と方針

2020年5月期、グループアセット150億円を目指す



| 2020年中期経営計画 |

当社はこれまで、少数精鋭の社員による生産性の高い組織創りに取り組み、絶えず変化する経営環境を的確に見極め、柔軟に適応しながら決して急ぐことのない成長を求めてきた結果、2017年5月期におけるグループ売上高は35億円となりました。また、当該期間中において、「収益性」を追求する観点から物件の取捨選択を行った結果、経常利益は目標を超える5億円を達成、アセットにおいても104億円と目標値を上回る結果となりました。

今後においては、従来と同様に急成長ではなく安定成長を経営方針としながらも、これまでの経営基盤の拡充を踏まえ、2020年5月期の目標を売上高72億円、経常利益率10%以上、アセット150億円、そして新たな指標として安定収入12億円を設定し、「安定性」はもちろん、ためらうことなく「成長性」と「収益性」も追求し、事業の伸長と社会貢献の拡充を目指します。

| 「安定性」・「成長性」・「収益性」の追求 |

経営理念に沿い、当社が社会に必要とされる企業として発展し続けるためには、「安定性」・「成長性」・「収益性」の3本柱を強固かつバランスのとれた状態にすべく、適宜・的確な舵取りを行うことが大切です。

2020年5月期までの経営計画期間中においては、アセットの拡大による経営基盤の更なる盤石化、すなわち「安定性」の更なる強化を求めるとともに、外国人観光客の増加などの社会情勢を追い風と捉え、観光業などへの注力により、フロー・ビジネス、ストック・ビジネスとも従来の枠組みを超えた挑戦に取り組んでまいります。また、フロー・ビジネスにおける複数年プロジェクトの計画的な取り組みを強化することにより、これまで以上に「収益性」・「成長性」を求めた取り組みにも邁進してまいります。

| | 2017年中期経営計画 (2017年5月期目標) | 2017年5月期実績 | 2020年中期経営計画 (2020年5月期目標) |
|-------|-----------------------------|---------------|-----------------------------|
| 「成長性」 | 売上高 40億円 | 売上高 35億円 | 売上高 72億円 |
| 「収益性」 | 経常利益 4億円 | 経常利益 5億円 | 経常利益率※ 10%以上(7.2億円) |
| 「安定性」 | アセット 100億円以上 | アセット 104億円 | アセット150億円 (安定収入12億円) |

※より明確に「収益性」の成長を求めため、2020年中期経営計画より相対値/絶対値双方から目標を設定しています

【営業方針】

2020年中期経営計画達成を目指すにあたっては、ポートフォリオ戦略・マーケティング戦略・パートナー戦略・人材戦略それぞれの深耕による従来の枠を超えた挑戦を欠かすことができません。

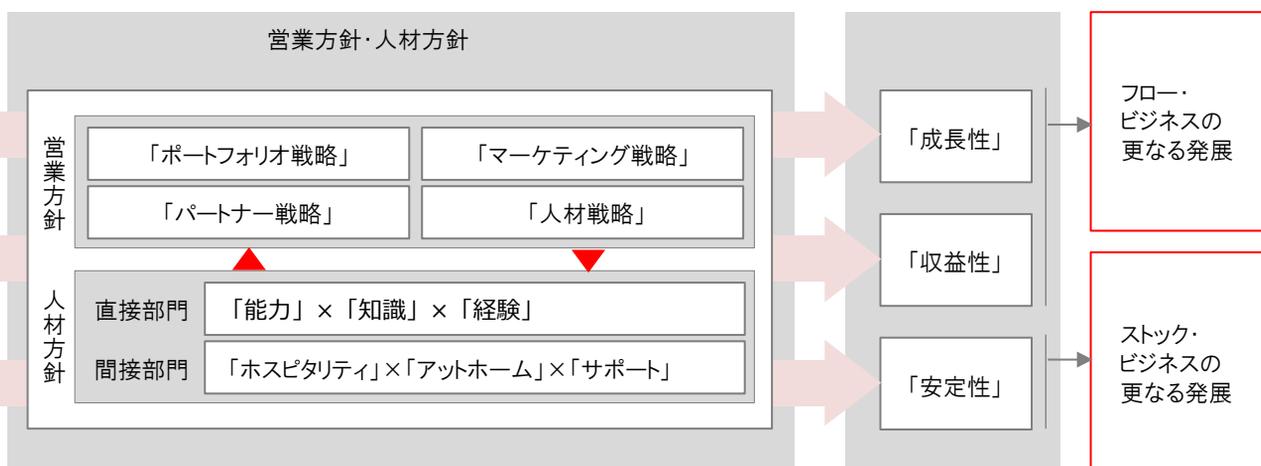
これらの深耕は、フロー・ビジネス、ストック・ビジネスの上層に位置する「全方位融合ビジネス」を結実し、当社をより高いステージに引き上げ、当社や当社の社員が、更なる環境変化や未開の仕事を目一杯楽しむ環境と機会をもたらす結果になると確信しています。

【人材方針】

当社のビジネスモデルは、「成長性」・「収益性」に軸足を置くフロー・ビジネスと、「安定性」に軸足を置くストック・ビジネスの両輪での展開、すなわち相互補完と相乗効果によって経営の持続的安定と成長が実現します。

それゆえ、互いに切磋琢磨しながら走ることはもちろん、社訓に掲げる「敬意と尊重」「喜びと感謝」のもと、相互の担う役割の深い理解、また互いにサポートしあう組織風土の強化を進めるとともに、双方の更なる成長を見据えた両ビジネス協力体制を築くことで、これまで以上に縫い目のない組織の構築を推進してまいります。

これと同様に、直接部門における「(後天的)能力」「(絶対的な不動産)知識」「(積み上げてきた)経験」の掛け算による総合力の向上、また間接部門における、温かく直接部門を支える「ホスピタリティ(おもてなしの精神)」、「アットホーム」で縁の下の力持ちとしての「サポート」向上を方針とし、人創りへの傾注はもちろん、直接部門と間接部門のシームレスな(縫い目のない)連携構築にも取り組んでまいります。



価値創出を支える強みとその連鎖

蓄積した強みを活かし、2020年5月期目標を達成する



【強みの深化と価値創出の連鎖】

2020年5月期目標の達成、またその先の更なる飛躍を追求するにおいては、これまでの取り組みや培った強みに慢心することなく、常に新たな挑戦を積み重ね、事業と組織を確実に伸長させることが不可欠です。

この想いのもと、これまで当社が蓄積した強みを活かしながら誠実な取り組みを積み重ねることで、更なる価値の創出と連鎖のもと、2020年5月期目標を確かな結果として結実させることを目指しています。

【理念・方針から始まる価値創出】

理念経営を導入する当社において、全ての価値創出は理念・方針の上に立脚し、基礎的価値観を共有する人材、そしてその人材によって展開されるビジネス、すなわちフロー・ビジネスとストック・ビジネスへと繋がっています。

フロー・ビジネスとストック・ビジネスは一見別々の事業のように見えますが、それぞれのビジネスは部門間で連携し、縫い目のない繋がりとして双方が密接に結ばれています。また、財務戦略への傾注においては、今後の挑戦を見据えたビジネスの効率化、リスクコントロール、収益構造の効率化を推し進める重要な役割を担っています。

これらの上に位置するポートフォリオ戦略、すなわち当社が持たない経営資源を外部から調達するパートナー戦略と、当社におけるターゲット市場の拡大を意味するマーケティング戦略は、今後当社が飛躍するにあたって欠かせない価値であるとともに、今後の方角を指し示す営業戦略としての役割も担っています。

他方、ポートフォリオ戦略の実現は、パートナー戦略とマーケティング戦略の充足だけでは成立させることができません。すなわちポートフォリオ戦略は、これまで蓄積した強みやテーマの一連を経て創出される価値基盤、とくにフロー・ビジネスとストック・ビジネス、直接部門と間接部門のシームレスな（縫い目のない）繋がりがあってこそ成立する価値であり、理念・方針を起点に積み重ねられた価値基盤なしには成し得ることができません。

これら一連の価値創出の先に待つ未来、それが2020年5月期目標の達成です。

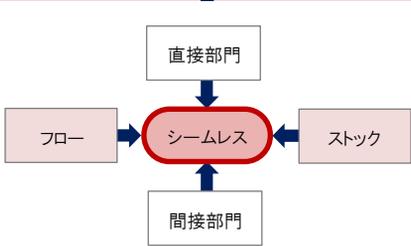


●ブランディング強化に向けた戦略的取り組み
・HPによるブランド力、与信力の向上

●事業規模拡大に伴う社内システムの整備

【営業戦略】

【ポートフォリオ戦略】



【パートナー戦略(対外的)】

●外部協力会社が多い
・外部顧問/税理士事務所 等
・業者訪問エリアの拡大

・コア業者の開拓・増強
・設計・施工会社の開拓
・リーガルチェック強化に
向けた外部弁護士との連携

・マッチング迅速化に向けた
コンサルとの連携

【マーケティング戦略】

●エリア戦略スキームの構築
・エリア戦略パートナーとなる金融機関・
業者の拡大
・遠方エリアでも管理できる管理能力の習得

●日常から非日常へのシフト
・レジデンス以外(観光など)
・テナント物件の増強

【フロー】

●プロジェクトスキームの拡大
・スキーム柔軟化によるプロジェクト種類・
プロジェクト数の増加
・プロジェクトサイズの拡大
・複数年プロジェクトへの計画的取り組み

・成長に伴う複数年プロジェクトの自然発生

●プロジェクトの利益率が高い
・時代趨勢との合致
・開発業務を全て管理し、コスト意識が高い

●プロジェクト出口の安定度が高い
・短期売却の徹底

●フローのサイクルが早い
・決断・決済が早い
・確立されたビジネススキーム
・開発ノウハウの蓄積
・社長以外の人材への判断権限移譲

経営理念に基づく
アライアンスの
最適化

戦略的
リノベーション・
バリューアップ

【財務戦略(対内的)】

●財務への拘りが強い
・金融機関との安定した関係
・税理士立合による専門的
月次決算
・迅速な月次決算

・キャッシュの充実

・税務対策と資金繰りの強化
・経理能力向上
・社内チェック強化
・財務戦略の更なる深化

【ストック】

●収入の「安定性」が高い(安定基盤)
・極めて少ない家賃滞納
・賃収下落が少ない(家賃増額への取り組み)

●管理能力が高い
・契約書チェックによるリスクヘッジの実施
・迅速な契約審査
・ボスクロのハンドリング管理の実施
・管理の一元化
・ハウスクリーニング士資格取得
(ハード部門全員)

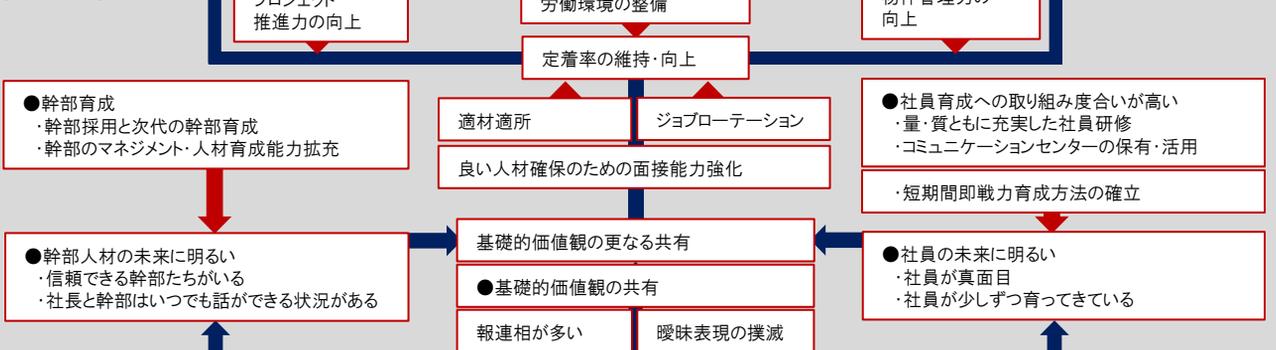
●空室率が低い
・コア業者の協力
・空室45日/100日の線引管理、問い合わせ
管理による注力物件の明確化
・積極的な追電実施
・上記をもとにした空室理由の分析を実施

●ストック入れ替えの健全性が高い
・計画的なストック額の増加

【縫い目のない繋がり】

●部門間連携強化
・直接・間接部門(経理・営業)
・フロー・ストック部門

【人材戦略】



【理念・方針】

●言葉の共通認識化
・ビジョン、ゴール、目的、目標等の定義
※まずは幹部から

●理念の徹底度合いが高い
・理念経営
・挑戦意欲が強い(未来志向充填時間の増加)
・損得だけで判断しない
・判断が早い

●サラリーマン思考からの脱却
・責任意識・チャレンジ力・問題解決力強化
・基礎的価値観の更なる共有

フロー・ビジネスの強み

常に新しい事業にチャレンジし、会社の成長戦略を支える



【高い利益率による「収益性」、「成長性」への貢献】

アセットの定期的かつ健全な入れ替えや土地特性・時代趨勢を鑑みた多様な開発に取り組むフロー・ビジネスは、計画的かつ安定的なプロジェクト売上増加と高い利益率を維持し、「収益性」「成長性」の伸長に大きな寄与を果たしています。

これは、高いコスト意識のもと当社が一括して開発業務を管理するほか、豊富な仲介業者との継続的な情報交換、正確な市場動向の共有、更には当社の投資判断基準を共有するまでに至る良好な関係により、量・質ともに安定した物件情報の入手、スムーズな物件購入・売却を行えることが大きな要因となっています。

また、当社内における投資判断基準、購入・売却時期の決定においても、その時の市場状況を踏まえた迅速な決断・決済を行え、物件購入・売却判断に際しタイミングを逃さない営業判断を実現しています。

【ノウハウの蓄積と案件拡大】

開発業務においては、開発申請・近隣折衝から開発工事関係までのすべてをグループ内で取り組むことから、開発に関するすべてのノウハウをグループ内に蓄積でき、横展開や応用を叶えるビジネススキームの確立として結実することができました。

これらのノウハウやスキームを活かして不動産の立地・面積・土地形状・価格などの諸条件を様々な角度から分析・検証し、物件の持つポテンシャルを最大限に活かした開発に取り組む当社には、仲介業者からも幅広い相談案件がもたらされるのみならず、素早い決断ができるが故、仲介業者における優先的な物件紹介先候補となるにも至っています。

【成長に伴う開発事業の拡大】

当社が培った豊富な実績やノウハウ、そして未開の事業にも果敢にチャレンジする企業風土により、近年では仲介、宅地・マンション・店舗開発事業に加え、新たに観光などの分野にもビジネスフィールドを拡大しています。また、当社の成長に伴う案件規模の拡大により、複数年度にわたるプロジェクトも自然と発生し、フロー・ビジネスはこれまで以上に「収益性」「成長性」に寄与するビジネスとして、その重要性を拡幅しています。

【「収益性」×「成長性」に寄与するフロー・ビジネスにおける当社の優位性】

| 項目 | 2017年実績 |
|------------------------|-----------|
| 計画的かつ安定的なプロジェクト売上 | 1,796百万円 |
| 計画的かつ安定的なアセット入れ替えによる売上 | 454百万円 |
| 計画的かつ安定的なアセット積み増し | 10,400百万円 |
| プロジェクト平均利益率※ | 17.2% |

※プロジェクト平均利益率=全プロジェクト利益率合計÷プロジェクト件数

※ 2017年4月現在



ストック・ビジネスの強み

ハード(スペース)×ソフト(サービス)=収益のプラットフォーム



| 外的要因に左右されない安定収入 |

当社のストック・ビジネスは、グループ内でフローからストックまでをワンストップかつシームレスに完結できるビジネスモデルの一端を担うのみならず、景気変動に極めて左右されやすい不動産業界において外部要因に左右されない安定した収入をもたらす、グループ全体を安定経営に導く重要な役割を担っています。

右肩上がりの資産インフレが見込めない今後の不動産業界において、健全なストック物件の入れ替えや計画的な物件の積み増し、極めて少ない家賃滞納件数の維持、そして賃料増額への取り組みによる安定収入の上積みは、今後の更なる安定成長の要でもあります。

| 高い入居率と優れた部屋付け |

当社は自社所有物件(全1,119戸※)において、96.0%にのぼる高い入居率を誇るに至りました。これは、特に強い繋がりを持つコア業者を筆頭とする多数の仲介業者の協力のほか、空室期間の徹底した線引き管理と注力物件の明確化、問い合わせ物件への積極的なアフターフォロー、更にはこれら取り組みに基づく空室理由の分析と対策実施によって実現しています。※住居全1,046戸、店舗全73戸の合計

| 迅速かつ専門性の高い入居者管理 |

入居者管理の一元化、そして迅速かつ専門性の高い対応は、ストックのハードからソフトまでをグループで担える当社だからこそその強みに他なりません。1.5日以内の契約審査、平均1日の交渉返答期間もさることながら、原則10日以内のポストクロージングの実施、ハウスクリーニング士資格の全員取得などは、その迅速さと専門性の裏付けに他なりません。

| フロー・ビジネスとのシナジー効果 |

フローとストックの両ビジネスを扱う当社は、顧客に求められる物件創りの深化を求め、物件の仕入れ段階からフロー・ストック双方が連携した「入居者目線の物件開発」に努めています。このような顧客目線の物件開発は、長期の入居期間・短期の空室期間実現によるストック・ビジネスの収入向上に繋がるのみならず、バリューアップによる価値のレバレッジ効果により、フロー・ビジネスが担う物件売却時の収益向上にも貢献しています。

| 「安定性」×「収益性」に寄与するストック・ビジネスにおける当社の優位性 |

| 項目 | 2017年実績 |
|----------------------|------------------------|
| 入居率 | 96.0%(住居96.1%、店舗94.5%) |
| 迅速なポストクロージングの実施 | 原則10日以内 |
| 賃料増額戸数(退去前賃料より上昇分) | 91戸(査定戸数217戸) |
| 賃料滞納戸数(1日以上滞納件数の月平均) | 7件 |
| 平均空室継続期間 | 51日間 |
| ハウスクリーニング士取得率 | 入社後3カ月以内取得率100% |

※ 入居率は2017年3月31日現在、その他項目は2017年5月現在



人・仲間・組織を重んじる

基礎的価値観の共有 × 技術・能力の向上 = 人を創る会社



【基礎的価値観の共有】

当社はこれまで、全社員参加型の全体ミーティング(年2回)、キックオフミーティング(年2回)の開催、輪読を通して意見を述べ合い、社長自らも経営者としての意見・会社としての考えを語る勉強会(週1回)などを通し、経営理念や社員の行動指針・社訓の浸透に努めてきました。これらの取り組みは理念経営の根底となる基礎的価値観の共有に寄与し、現在では今後の飛躍に欠かせない挑戦意欲の向上、未来志向の時間の増加、また組織を動かす立場を志す人材の増加も見られるに至っています。

【能力・技術の向上】

当社は「人を創る会社」を標榜するため、また激しい環境変化の中で楽しみながら挑戦し続ける組織とするため、幹部の人材育成能力・経営能力向上を目的とした幹部会(毎週)や幹部合宿の開催、社員においては毎週の勉強会に加え、鹿児島コミュニケーションセンターを活用したミーティングや研修、外部講師を招聘した研修などを積極的に開催することで人材育成の質と量を拡充し、戦略を担う能力と技術の向上を絶えず求め続けています。

【人を創る会社】

これからの当社の舵取りに不可欠である幹部人材においては、直近3年において部長2名が誕生するに至りました。現在では、社長ならびに信認の厚い幹部4名が盛んに意思疎通を図り、基礎的価値観に基づいて組織全体を先導しています。また、社員の行動指針にそぐう真面目さ、そして素直さを持つ社員一人一人が着実に成長を遂げ、人を創る会社としての前進を各層で垣間見るに至っています。



【基礎的価値観の共有、能力・技術の向上に取り組む当社の優位性】

| 項目 | 2017年実績 | |
|-------|-----------------------|---------|
| 理念・方針 | 社員一人あたり経常利益 | 17百万円 |
| | 年間会議開催種目数(主要会議) | 9種類 |
| | 年間会議開催時間(総時間) | 1,488時間 |
| 人材戦略 | 各種イベントの年間平均満足度 | 81.8% |
| | 教育訓練年間開催種目数(研修カテゴリー数) | 10種類 |
| | 年間教育訓練時間(総時間) | 1,176時間 |

※ 2017年4月現在



| 人材育成に力を注ぐ経営幹部 |



| 足立 良弘 | 株式会社グループ 常務取締役

人材育成は日々の積み重ねであり長期的に取り組む姿勢が大切だと考えています。そして社員の成長を促すために社員の失敗を恐れず信頼して新しいことにチャレンジさせる場を提供することを意識しています。社員が自身の目標に向かって前進するために俯瞰と寄添い指導を適時使い分けて行うことで人材育成に日々取り組んでいます。



| 藤井 一彦 | 株式会社グループ 取締役 管理部長

「社員の心に火をつける。」をテーマに経営理念・社員の行動指針・社訓・基礎的価値観の共有から共感へと深化を促しています。また単に数字を追うだけでなく、敬意と尊重・喜びと感謝に担保された人間関係、仕事仲間を越える信頼関係の構築と「相手のことを相手以上に思う」思いやりの気持ちを持てる質の高い人間教育を目指し取り組んでおります。



| 武市 靖 | 株式会社グループ 経理部 部長

人材育成が会社にとって最も重視すべきものの一つである事は言うまでもありません。会社の成長と社員の成長はイコールであり、一朝一夕では成し得ないものです。人は失敗をするものです。重要なのは失敗を通じて如何に成長できるかです。積極的な失敗を許容し、更なる成長に導く、そんな人材育成を掲げております。



| 西尾 正仁 | 株式会社グループ 経営企画室 室長

会社の成長エンジンのコアコンピタンスが基礎的価値観の共有にあると信じて、これを伝える言葉や機会を作っていくこと。また、それに照らしてまずは自分が正しく作用しなければならないと思っています。そして、個性や多様性を認め、時間を掛けて関係性を築き、一人一人の成長を支えることを目標としています。



【 これからの営業戦略 】

当社は2020年5月期目標達成を、「3階建ての経営計画」により実現することを描いています。

営業戦略の土台となる1階部分を担い、安定収入の更なる盤石化を目指すストック・ビジネスでは、取り組みの深化と関連事業への挑戦にて、より良質な物件・入居者サービスの提供に努め、アセット150億円の実現、ならびに安定収入12億円の達成を目指してまいります。

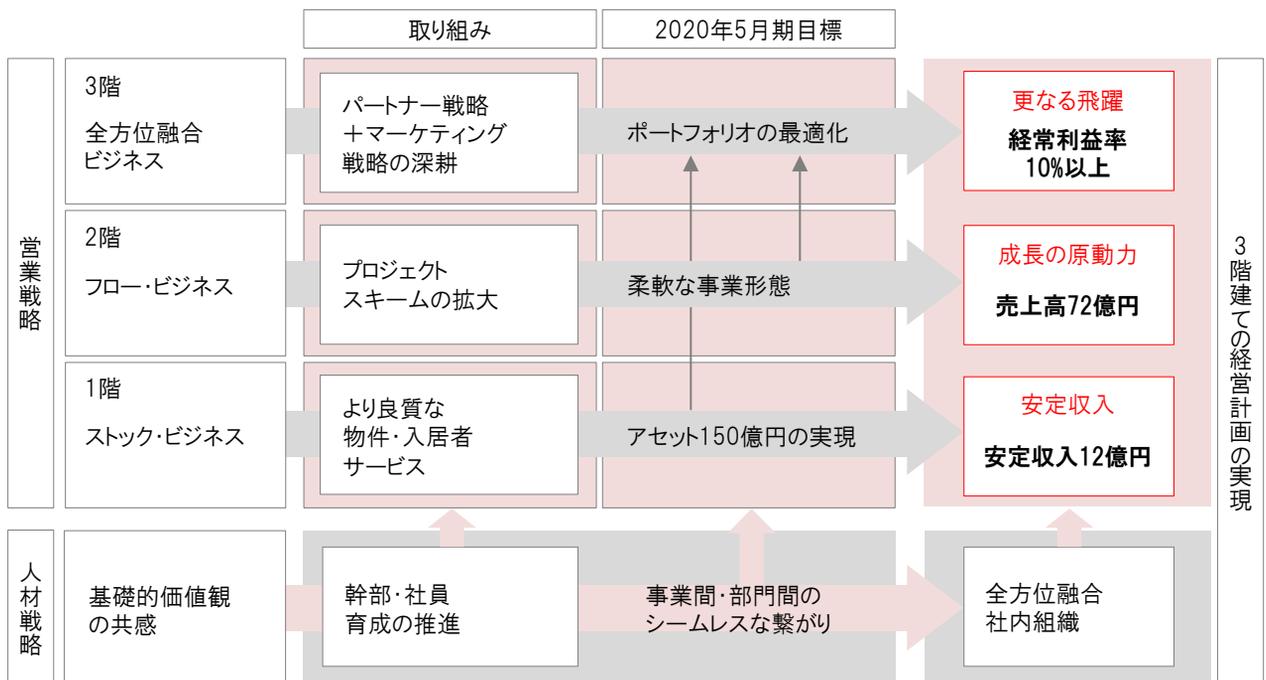
2階部分を担い、当社の成長の原動力となるフロー・ビジネスにおいては、単年度プロジェクトの拡充はもちろん、計画的な複数年度にわたるプロジェクトの取り組み、また種類の拡充に挑戦することでプロジェクトスキームを拡大し、柔軟な事業形態のもと、更なるキャピタルゲインの創出により売上高72億円の実現に邁進します。

そして最上階となる3階部分においては、自社に不足する経営資源を外部に求めるパートナー戦略、地方都心部への進出やオフィス・観光業などをはじめとする非日常型物件を求めるマーケティング戦略の深耕を進めることで、最適なポートフォリオのもとで経常利益率10%以上を目指してまいります。

【 これからの人材戦略 】

営業戦略を遂行するための人材戦略においては、基礎的価値観の共有を超えた「共感」を起点に据え、更なる人材育成や行動規範(プリンシプル)に沿った幹部・社員育成を推進します。この取り組みをもとに、フロー・ビジネスとストック・ビジネス、直接部門と間接部門のシームレスな(縫い目のない)繋がりを求め、全方位融合の社内組織の結実を目指してまいります。

【 基礎的価値観の「共感」に始まる、3階建ての経営計画 】



2020年5月期の目標と達成に向けた具体的戦術

重要業績評価指標に見る2020年の姿



目標達成に向けた具体的戦術

私達はこれまで蓄積した強みの更なる深化、ならびに新たな挑戦に取り組むことで、当社の未来を描く3階建ての経営計画、および2020年5月期目標の確かな結実を目指してまいります。

| | 具体的取り組み | |
|------|------------------------------|--|
| 営業戦略 | パートナー戦略 +マーケティング 戦略の深耕 | <ul style="list-style-type: none"> ・業界の直接、間接を問わず、不確実な時代に適応するために必要な情報を常にインプットできる環境構築 ・不動産業界・経済界開催フォーラムなどへの積極的な参加によるネットワークの拡大 ・国内外の同業からのサポート体制を構築するためのパートナー発掘と関係強化 |
| | プロジェクトスキームの拡大 | <ul style="list-style-type: none"> ・【宅地卸事業】 仕入先拡大を目的とする主要住宅街エリアの仲介会社の新規開拓 ・【コンビニエンスストア開発事業】 取扱件数拡大のために既存のテナント仲介会社とのさらなる関係構築 ・【共同住宅開発事業】 木造アパートからマンションへの規模拡大を目的とする協力業者の新規開拓 ・【商業施設開発規模拡大】 ドラッグ・飲食・物販など中規模テナントをターゲットとする物件持ち込み営業の強化 ・【宿泊施設開発】 進出加速に向けた設計・建設会社・ホテル運営会社などの新規協力業者開拓と協力体制の整備 ・【エリア拡大】 大手仲介会社からの地方案件情報収集を目的とする定期的な東京本社訪問実施 |
| | より良質な物件・入居者サービス | <ul style="list-style-type: none"> ・長期入居を目指した入居者管理・建物管理の向上、建物のバリューアップの実施、および賃料増額への挑戦 ・長期空室物件・テナント物件の早期成約に向けたコア業者へのリーシング強化・募集ツール完成度の向上 |
| 人材戦略 | 基礎的価値観の共有 | <ul style="list-style-type: none"> ・全体MTG(年2回)、コンバ(月1回)、幹部合宿(年1回)に加え、「より容易な共有の入口」となる仕掛けの新設(基礎的価値観のさらなる共有、および当社で働くことへの「誇り」を醸成する仕組みの整備) ・基礎的価値観を学ぶ「管理職合宿」などの中間管理職ベクトル統一機会の充実、および、より底堅い組織の構築 |
| | 幹部・社員育成の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・共有された考え方を武器に、成長の阻害要因となる壁を共に解決する組織体制の構築 ・新人事評価制度(2017年6月導入)の活用による幹部・社員の目標と会社の目標の共通化推進 ・新人事評価制度による自らの役割の明確化、および上司における部下の目標達成支援への着眼推進 |
| | 全方位融合社内組織 | <ul style="list-style-type: none"> ・「考え方と働き方は一体であり、その動きが自分の目標に直接繋がる」ことを社員全員が理解する組織風土の深化 ・失敗を許容する会社として、積極的な挑戦を推奨する組織風土の深化 ・変化への対応・健全な自己否定を常に心に抱き、自らに相応しい目標を設定し、果敢に挑戦する組織風土の深化 ・人としての善悪を優先しながらも、仕事の目標を達成する逞しい精神力を持った社員・組織風土の深化(道徳を忘れた経済は罪悪である。経済を忘れた道徳は寝言である) ・会社や上司によるフィードバック・中間面接などを通じた社員への寄り添いとサポートの促進 |

2020年5月期の重要業績評価指標目標

| フロー 項目 | 2017年実績 | 2020年5月期目標 |
|------------------------|-----------|-------------------|
| 計画的かつ安定的なプロジェクト売上 | 1,796百万円 | 3,500百万円 |
| 計画的かつ安定的なアセット入れ替えによる売上 | 454百万円 | 1,000百万円~1,200百万円 |
| 計画的かつ安定的なアセット積み増し | 10,400百万円 | 15,000百万円 |
| プロジェクト平均利益率 | 17.2% | 10%以上※ |

※プロジェクト平均利益率の2017年実績は外的要因による伸びを伴う実績であり、2020年5月期目標はボーダーラインとなる値を設定しています

| ストック 項目 | 2017年実績 | 2020年5月期目標 |
|----------------------|------------------------|------------------------|
| 入居率 | 96.0%(住居96.1%、店舗94.5%) | 96.5%(住居96.7%、店舗95.0%) |
| 迅速なポストクロージングの実施 | 原則10日以内 | 原則9日以内 |
| 賃料増額戸数(退去前賃料より上昇分) | 91戸(査定戸数217戸) | 110戸(査定戸数300戸) |
| 賃料滞納戸数(1日以上滞納件数の月平均) | 7件 | 5件 |
| 平均空室継続期間 | 51日間 | 45日間 |
| ハウスクリーニング士取得率 | 入社後3カ月以内取得率100% | 入社後3カ月以内取得率100% |

財務ハイライト

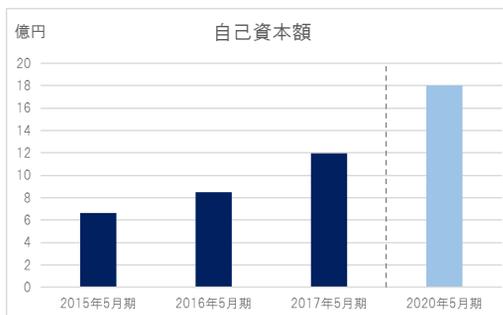
数字に見る私達の歩みと未来



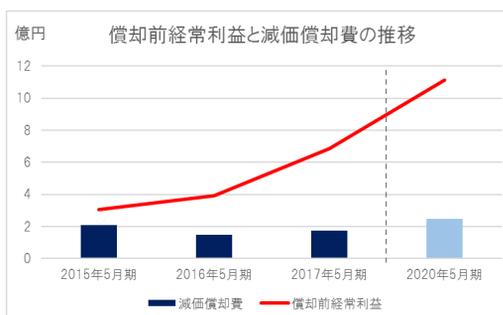
財務数値の推移と計画

※2017年5月期は見込み値

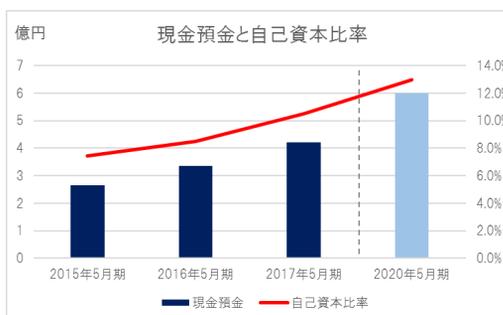
成長性



収益性



安定性



項目

2017年実績

| | | |
|------|---|-------|
| 財務戦略 | 月次決算所要日数 | 5営業日 |
| | 加重平均借入(融資)期間 (※短期プロジェクトに対する短期融資分を含む) | 19.1年 |
| | 証書貸付割合(証書貸付/有利子負債) | 95.9% |
| | 証書貸付融資期間の平均 | 23.6年 |

| |
|---------|
| 2017年実績 |
| 5営業日 |
| 19.1年 |
| 95.9% |
| 23.6年 |



GROOVE

- 商号 株式会社グループ
- 代表者 池元 宏行
- 設立 2001年 7月13日
- 資本金 80,000,000円
- 所在地 〒541-0056
大阪市中央区久太郎町2-5-28
久太郎町恒和ビル6階
- 事業内容 不動産の管理・売買・仲介
自社賃貸物件運営・管理
不動産コンサルティング



GROOVE
ファシリティーズ

- 商号 株式会社グループファシリティーズ
- 代表者 池元 宏行
- 設立 2012年12月26日
- 資本金 30,000,000円
- 所在地 〒545-0014
大阪市阿倍野区西田辺町2-6-8
- 事業内容 不動産の管理
清掃・営繕・リフォーム

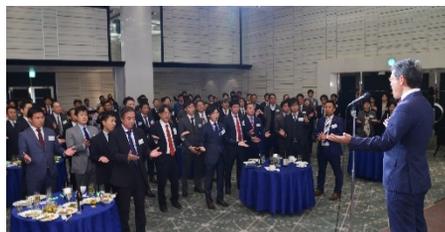
【グループ年表】

- 2001年 7月 株式会社グループ設立
- 2008年 3月 株式会社グループ増資
資本金5,000万円
- 2010年 4月 『経営理念』
『社員の行動指針』制定
- 2011年 5月 株式会社グループ増資
資本金5,900万円
- 2012年 7月 池元宏行 共同通商株式会社
代表取締役就任
- 2012年12月 株式会社グループファシリティーズ設立
- 2013年12月 鹿児島県肝属郡南大隅町佐多伊座敷に
社員保養所開所(賃貸物件)
- 2014年 3月 株式会社グループ増資
資本金8,000万円
株式会社グループファシリティーズ増資
資本金600万円
鹿児島県肝属郡南大隅町佐多馬籠に
社員保養所取得(所有物件)
- 2014年 5月 株式会社グループ 本店移転
- 2014年 6月 共同通商株式会社
共同インベストメント株式会社に社名変更
- 2016年 9月 株式会社グループファシリティーズ増資
資本金2,500万円
- 2017年 3月 株式会社グループファシリティーズ増資
資本金3,000万円



学びと研鑽

- ・池元イズム勉強会 (1回/週)
- ・幹部会(1回/週)
- ・外部講師研修(2回/年)
- ・禅寺研修への参加、外部セミナー受講



チーム力強化

- ・上半期・下半期キックオフ
- ・グループ合同茶話会(兼誕生日会)(1回/月)
- ・協力業者を招いての忘年大会
- ・社員表彰(1回/年)



レクリエーション

- ・お花見
- ・家族参加謝恩会
- ・社員研修旅行
2013. バリ島 2014. ベトナム
2015. バリ島 2016. セブ島

| 幹部版 |

| NO | PRINCIPLE |
|----|------------------------------|
| 1 | 基礎的価値観を軸にして多様性を許容する。 |
| 2 | 部下に対して敬意と尊重を持って接する。 |
| 3 | 幹部はメンバーよりも大きな声で挨拶する。 |
| 4 | 部下への感謝の気持ちをはっきりと言葉にする。 |
| 5 | 1日に1枚以上はサンクスカードを書く。 |
| 6 | 自ら先んじて信頼関係を築きに行く。 |
| 7 | 部下に人の悪口を言わない。 |
| 8 | 好き嫌いで部下に対応しない。 |
| 9 | 注意・指摘はタイムリーに行う。(早すぎず、遅すぎず) |
| 10 | 叱ることの目的はメンバーの心に灯をつけること。 |
| 11 | 感情的に部下を叱責しない。 |
| 12 | 積極的な失敗は許容する。 |
| 13 | 部分最適ではなく全体最適で言動する。 |
| 14 | 報告・連絡・相談は相手の顔を見て対応する。 |
| 15 | FBの内容は必ず社長に報告する。 |
| 16 | 減点主義ではなく加点主義のマネジメントをする。 |
| 17 | FB 時にはコーナーで座る。 |
| 18 | 縦串・横串・斜め串の活性化を自発的に実践する。 |
| 19 | 部門のコンパは月に1回実践する。 |
| 20 | メンバーとの飲み会は23時までとする。 |
| 21 | 幹部は幹部間、一般社員との間で人間関係の問題を起こさない |
| 22 | 社長に言い辛い内容ほど速やかに報告する。 |
| 23 | 幹部は「サラリーマン的」と揶揄されることに嫌悪感を持つ。 |



【社員版】

| NO | PRINCIPLE |
|----|---|
| 1 | 挨拶は自ら率先し、相手の目を見て明るく元気に大きな声で行う。 |
| 2 | 感謝の気持ちをすぐに言葉や行動で示す。 |
| 3 | 自ら周りや上司を信頼して相談する。 |
| 4 | 正しい事を言うだけではダメ、正しい伝え方があるようやく成り立つ。 |
| 5 | 報告は自ら率先してスピーディーに聞き手が欲しい内容から伝える。 |
| 6 | 全ての業務は関係者に完了報告を行って終了とする。 |
| 7 | メンバー同士で他者の悪口を言うのではなく、まずは自身に矢印を向ける。 |
| 8 | 活発な議論は推奨するが、感情的な発言(利己的)は絶対に控える。 |
| 9 | 業務中の無駄話で相手の時間を奪わない。 |
| 10 | 会社の共有物を大切に扱う。(社用車・備品・携帯電話・コピー枚数等) |
| 11 | 時間厳守する為、常に5分前行動を実践する。 |
| 12 | 社内にかかってきた電話は人任せにせず、必ず3コール以内に受電する。 |
| 13 | 社内で業務時間内の飲食は周囲への配慮と節度を持って行う。 |
| 14 | 当日のスケジュールは前日までに精査し、計画的に一日を迎える。 |
| 15 | 社歴、職域に関係なく自分より年齢の高い人への敬意と配慮を持って接する。 |
| 16 | 周囲に迷惑を掛けぬよう日々の健康管理に配慮する。 |
| 17 | 会社の行事には積極的に関心を持つ。 |
| 18 | お酒を強要しない、また一気飲みしない。 |
| 19 | 社員間での金銭の貸し借りをしない。 |
| 20 | PCや携帯で私的な利用をしない。 |
| 21 | PCを社外に持ち出す際は上長の許可を得る。 |
| 22 | 帰社時はPCをキャビネット内に収納し、施錠をする。 |
| 23 | 離席の際は机上の整理を心掛ける。 |
| 24 | 毎月決められた日に必ずキャビネット内の整理を行う。 |
| 25 | 落ちていたゴミは進んで拾う。 |
| 26 | 常に皺や解れのない清潔な状態で制服・スーツを着用し、パンツはプレスされクリースがわかる状態を保つ。 |
| 27 | 電話をする際は、周囲に迷惑がかからぬよう適切な声量で話す。 |
| 28 | 髪型は常に清潔を心掛け、特に男性社員は耳に髪がかぶさらないよう意識する。 |
| 29 | 男性は手の爪をきちんと切って清潔感を保つ。女性はネイルをする場合、清潔感を保つ。 |
| 30 | 髭の手入れを怠らず、出勤前には必ず鏡でチェックする。 |
| 31 | Yシャツはきちんと糊付けされプレスしたものを着用し、袖口や首元は常に清潔な状態を保つ。 |
| 32 | ネクタイは日々ローテーションする。 |
| 33 | 外勤時は、鞆はリュックタイプを避け、ショルダータイプやビジネスタイプを選ぶ。 |
| 34 | 靴は常にブラッシング、磨きなど手入れをする。 |
| 35 | スーパークールピズ・クールピズ時のアンダーシャツは袖口や襟元から見えないものを着用する。 |
| 36 | Yシャツの下に着るアンダーシャツは原則、白とする。 |
| 37 | 客ではなくお客様(さん)、業者ではなく業者様(業者さん)、入居者ではなく入居者様(入居者さん)と呼ぶ。 |
| 38 | 相手を問わず、敬意と尊重を持って接し、高圧的・傲慢な言動、行動は厳に慎む。 |
| 39 | 報連相をする際、決して言い訳をせず必ずメモをとり、後にトレースする。 |
| 40 | 「本当はこういふつもりだった」と言い訳せず、結果に責任を持つ。 |
| 41 | 「やったことがない」を出来ない理由にしない。 |
| 42 | 「いっぱいいっぱい」と言わない。 |



GROOVE