

Sustainability Report 2025

株式会社ロイヤルホテル

Our Purpose

人を、地域を、日本を、世界を あたたかい心で満たしていこう。

人や地域や国の魅力と文化を発見し、理解し、思い出を持ち帰る。

人と人との交流は、それぞれの心にあたたかい思い出を残し、

それぞれの人生を豊かにし、やがて、世界を平和にしてくれる。私たちはそう信じています。

この地球の上で、人と人、地域と地域、国と国の交流の起点となり、

そこからゆっくり波紋が広がるように、心に灯ったあたたかさで世界を満たしていきたい。

お客さま、サプライヤーの皆さま、投資家の皆さま、地域の皆さま、全てのステークホルダーの皆さまと一緒に、

私たちはこの志を実現していきたい。その呼びかけがこのパーパス・ステートメントです。

紡いできたあたたかい思い出、この志を共にする皆さまとの絆、そして、家族に寄り添うようなあたたかい心くばりこそが、

これまでもこれからも変わらない、未来に向けた私たちの誇りの源です。



トップメッセージ

創業以来受け継いできた「あたたかいおもてなし」の精神を礎に 持続可能な社会と、あたたかい心で満ちた世界の実現に向けて

1935年、「賓客のための近代的ホテルを」という地域の皆さまの願いから誕生した私たちは、2025年に創業90周年を迎えました。

これまで、さまざまなステークホルダーの皆さまとの関わりの中で、ホテルというホスピタリティ事業を通じて人と人との交流を支え、「感動と満足」を追求してまいりました。

創業以来受け継いできた「あたたかいおもてなし」の精神は、人、地域、世界を尊重するサステナビリティの考え方と重なり合いながら、私たちの事業に息づいています。

その中核となるのは「人」であり、当社にとって最も重要な経営資産です。一人ひとりがあたたかいおもてなしの精神を体現し、プロフェッショナルとして日々の業務に向き合うことが、価値の創出につながると考えています。

社会環境や求められる責任が大きく変化する中、当社はこれまで培ってきた価値を基盤とし、事業を通じたサステナビリティの実現に、より一層取り組んでまいります。そのための体制整備と現状の可視化を進めながら、着実に歩みを重ねていきます。

皆さまと培ってきた絆と、創業以来受け継いできた精神を礎に、100周年、そしてその先の未来へ向けて、持続可能な社会と、あたたかい心で満ちた世界の実現を目指します。

代表取締役社長 植田 文一

サステナビリティ戦略

全てのステークホルダーとのエンゲージメントを強化し、持続的な成長を支える経営基盤を築きます

事業活動を通じた環境保全への取組

地球・人・社会の調和と共生を尊重し、地球環境の保全・向上に努めると共に、お客様へのよりよい価値提供を追求します。

DE&Iを軸とした働きやすい・働きがいのある環境づくり

私たちの価値の源泉は「人材」にほかなりません。多様な働き方の推進、健康経営の実践、学びの機会提供により優れた人材の育成に努めます。

地域社会と積極的な関わりによる地域の魅力発信

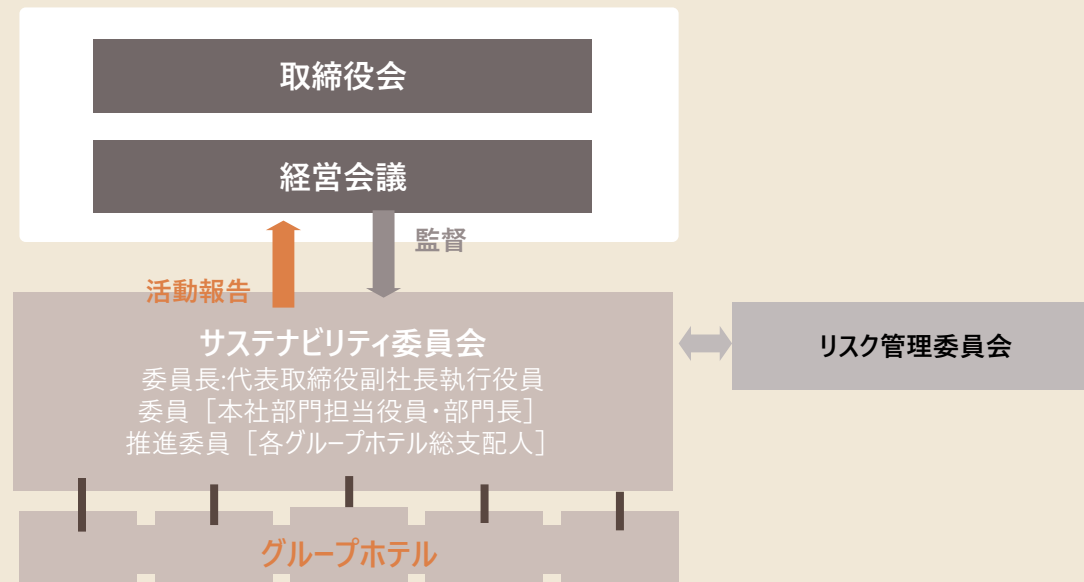
地域のみなさまとの関わりの中で育ってきた当社。地域の価値をより高められる存在であること、地域への貢献を使命とし、ホテルならではのおもてなしを通じて、お客様に地域の魅力を発信していきます。

「安全・安心」を守る体制づくり

「安全・安心」は何よりも重要な価値です。企業としてのガバナンス強化やコンプライアンスへの取り組み、食の安全やバリアフリーの推進など、継続して実効性を高めるための組織・体制を整えています。

サステナビリティの推進体制について

当社ではサステナビリティに関する事項（コンプライアンス及びリスク管理を除く）を議論・推進する機関として「サステナビリティ委員会」を設置しています。委員会では取組状況を年2回確認し、その内容を経営会議および取締役会へ報告することで、適切な監督体制を確保しています。





環境への取組

事業活動を通じた環境保全に取り組み、お客様へよりよい価値を提供します。

プラスチック使用量削減

客室アメニティは再生プラスチックへ素材転換、水平リサイクルを実施し、排出量の削減と資源の再利用に努めています。

また、一部ホテルではアメニティのフロントでのピックアップ形式を導入するほか、ルームキーの木製化や宴会場での炭酸サーバー導入により、プラスチック使用量削減に取り組んでいます。

温室効果ガス排出量削減

温室効果ガスの排出量を測定し、Scope 1・2について公開しています。また省エネ機器への更新や電照のLED化の推進、深夜帯のエレベーター制限、オフィスカジュアルの導入による空調使用の軽減などを通じて、排出量削減に取り組んでいます。

水の保全

リネン類の洗浄など、ホテル運営には多くの水資源を使用するため、節水に取り組んでいます。連泊のお客様には簡易清掃をお選びいただくことで、環境配慮へのご協力をお願いしています。

また、客室内では節水シャワーヘッドや節水型トイレへの切り替えを進めています。加えて、一部レストランでは「節水・節湯自動管理システム」を導入し、水とお湯の使用量を自動抑制することで節水を図っています。

写真左：水平リサイクルによる再生プラスチックを使用したアメニティ
写真右下：清掃リクエスト用のドアサイン

食品ロス対策

調理工程で出る野菜の端材をスープやソースに活用し、食材を無駄なく使い切る工夫をしています。

また、環境省が推奨する「mottECO（モッテコ）」に賛同し、食べ残しのお持ち帰りを推進したり、食品残さを肥料化して栽培したお米を従業員食堂で提供することで、従業員一人ひとりの食品ロスへの意識向上にもつながっています。また、一部の店舗では「食品廃棄物のモニタリングシステム」を導入し、廃棄をAI分析して食品ロスの削減に努めています。

さらに、廃食油をSAF（持続可能な航空燃料）の原料として提供するなど、資源循環やリサイクルにも積極的に取り組んでいます。ご宴会では「3010運動」に賛同し、ポスターやパンフレットを通じて、食品ロス削減のための啓発活動も行っています。





人材への取組

多様な人材が成長し、活躍し続けられる環境づくりを通じて、世界にあたたかい心を満たす人材を育てます

採用 多様な人材の確保

多様な価値観や経験を持つ人材の確保に向け、採用活動を強化しています。若年層向け住宅補助制度の拡充により、関西圏中心だった採用活動を日本全国へと広げています。また女性採用比率を継続的に高い水準で維持するとともに、外国籍スタッフの雇用拡大や中途採用の強化など、幅広い人材の確保に取り組んでいます。また、退職者の再雇用制度を整備し、多様な経験を持つ人材が再び活躍できる環境づくりを進めています。

育成 学びと挑戦を支える人材育成

従業員の成長とキャリア形成を支援するため、多様な学びの機会を提供しています。1970年代から継続している海外有名レストランへの長期調理研修では、これまでに135名を派遣し、知見の習得につなげてきました。また、職種別・階層別研修やeラーニングを活用したリスキリング支援にも取り組んでいます。

語学力の向上にも力を入れており、外国人講師による英語研修に加え、AIを活用した段階別の英語学習プログラムや多言語研修を実施しています。また、外国籍スタッフを対象とした日本語研修など、多様な人材が能力を発揮できる環境づくりを進めています。あわせて公的資格取得支援制度を通じて、自発的な学びや挑戦を後押ししています。さらに、事業拡大を支える人材基盤の強化に向け、宿泊施設責任者を対象とした経営人材育成プログラムを実施しています。

接遇インストラクター制度を通じて、創業以来受け継がれてきたおもてなしの心を次世代へ継承しています。接遇を実践するだけでなく、その考え方を自ら伝えらえる人材を育成し、あたたかい心を組織全体へ広げています。

写真：イメージ

定着 長く安心して働ける職場づくり

社内公募制度の創設や職務の明確化により、自ら手を挙げて挑戦できる環境づくりを進めています。

エンゲージメントの向上を重要な経営課題と位置づけ、定期的な調査や研修を実施し、従業員の声を組織運営や職場環境の改善に活かしています。また、一般職を対象としたメンター制度を設け、職場への定着や成長を支援しています。

登用 多様な人材の活躍推進

部門横断の女性活躍推進チームでは、女性の視点から職場環境や制度に関する提言を行い、経営陣との対話を通じて改善につなげています。

女性管理職を対象としたメンター制度を導入し、管理職としての成長やキャリア形成を支援しています。

環境 安心して働ける環境整備

事務部門におけるオフィスカジュアルの導入や男性育児休業の取得促進など、多様な働き方を支援しています。また、育児・介護に関する制度については、法定基準を上回る内容を整備し、ライフステージの変化に応じて安心して働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。

おもてなしの心と食の技術を未来へつなぐ人材育成

受け継いだおもてなしの心と食の技術を、
学びと挑戦を重ねながら次世代へつないでいます

接遇インストラクター制度

創業以来大切にしてきた「お客様を第一に考える心」を次世代へ継承するため、約20年前から接遇インストラクター制度を運用しています。

接遇の五原則である「あいさつ」「表情」「身だしなみ」「言葉遣い」「態度」を体系的に学ぶ研修に加え、実践や講師経験を通じて、おもてなしの本質を深く理解した人材を育成しています。
これまでにグループ全体で約50名の接遇インストラクターを輩出しており、新入社員研修や階層別研修、さらには社外研修などで活躍しています。

接遇インストラクター制度の特徴は、接遇を実践するだけでなく、その考え方や価値を周囲に伝えられる人材を育てる点にあります。認定後も継続的な研修や学びの機会を設けることで、ロイヤルホテルらしいおもてなしの精神を組織全体に浸透を図っています。

あたたかい心で人と向き合う姿勢を受け継ぎながら、お客様に安心と感動をお届けできる人材の育成を通じて、おもてなしの文化を未来へつないでいます。



写真：接遇インストラクター認定バッジ



写真：イメージ

伝統の味と技術を未来へつなぐ人材育成

「食のロイヤル」として培ってきた味と技術を次世代へ継承するため、人材育成に力を入れています。

その代表的な取り組みの一つが、1976年から続く海外調理研修制度です。将来の料理長候補となる若手料理人を海外へ派遣し、本場の調理技術や食文化に触れる機会を提供しています。現地のレストランや調理学校での学びを通じて、技術だけでなく、異なる文化や価値観を理解する視野や責任感を養っています。

また、料理コンクールへの挑戦も積極的に支援しています。コンクールでは、限られた時間の中で高い完成度を追求するため、徹底した準備や研鑽が求められます。その過程で培われた知識や経験は日々の業務にも活かされ、料理品質の向上や新たな価値創造につながっています。

ロイヤルホテルは、先人たちから受け継いだ確かな技術とお客様を第一に考える姿勢を大切に守りながら、新たな挑戦を後押しすることで、次代の「食のロイヤル」を担う料理人の育成に取り組んでいます。



健康経営への取組

従業員とその家族の心身の健康がおもてなしの礎です
トップによる「健康経営宣言」のもと、取組を推進しています

健康増進の取組

従業員の健康増進とワークライフマネジメントを重要な経営課題として推進しています。定期健康診断の100%受診の徹底、二次健診の受診勧奨、高リスク者への特定保健指導などを行っており、これらの取り組みが評価され、5年連続で「健康経営有料法人」に認定されました。乳がんや子宮頸がん検診等の女性特有疾病の健診を実施するほか、乳がんセルフチェッカーを配布し意識向上に努めています。

禁煙プログラム提供などの取り組みを進めるとともに、2022年には就業時間内の禁煙をルール化し、喫煙率の低減につなげました。

また、医学博士と連携し、専門的なアドバイスや健康セミナーなどを通じて、従業員の健康増進や生活習慣改善に向けた取組を推進しています。

健康の啓発活動

健康に関する情報発信を行い、従業員の意識向上に努めています。外部講師による健康啓発研修を定期的実施しています。

相談窓口・制度

健康管理室を設置、産業医との連携により疾病の相談などに対応しています。

がん相談窓口を設置し、就業との両立や復帰の支援、各種制度の案内を実施しています。

働きやすい環境の整備

従業員が心身ともにリフレッシュできるよう、食堂や休憩室などの快適な空間づくりと維持・管理に努めています。

適正な労働時間を守るため、業務効率化に継続的に取り組んでいるほか、労働時間に関する研修を実施しています。

安全な労働環境のため、施設・手順の見直しや注意喚起、対策事例の情報共有を実施しています。

メンタルヘルス対策

ストレスチェックを年1回実施し、100%の受検率を達成しています。

外部カウンセラーによる相談窓口を設置しています。

メンタルヘルスに関する研修を実施しています。

健康経営優良法人 認定

従業員とその家族の心身の健康が
当社のおもてなしの礎であると考えています。
代表取締役社長による「健康経営宣言」のもと
従業員の健康を推進する取り組みを実施。
「健康経営優良法人」認定を6年連続で受けました。





安全・安心への取組

「安全・安心」は何よりも重要な価値です
継続して実効性の高い体制を整えています

ガバナンス

取締役の多様性を確保し、適正な機能発揮を図っています。

全社研修の実施や内部通報窓口の設置により、コンプライアンスの
遵守と徹底に努めています。

各事業に影響を与えるリスクの発見・特定と経営に与えるインパクトの
把握を目的として「リスク管理委員会」を設置し、リスクの回避と軽減に
努めています。

防災

定期的に火災や地震を想定した避難訓練や救急救命講習を実施して
います。

帰宅困難者の受け入れを想定した備蓄を行うなど、地域の防災への
備えにも取り組んでいます。

食の安全

HACCPに基づいた衛生管理を実践しています。

メニュー表記の管理・検証、従業員への定期的な研修を行うなど、
食の安全・安心を守るための体制を整備しています。

バリアフリー

施設のバリアフリー化を推進するとともに、館内のバリアフリー情報を
ウェブサイトで発信しています。

疾病などで尿漏れパッドをご利用のお客様が廃棄に困らないよう、
男性用お手洗いの各個室にもサニタリーボックスを設置するほか、
客室内のサニタリーバッグを防水性の高い仕様に変更し、大人用の
紙パンツも匂いや漏れを気にせず捨てられるようになりました。

食の多様性

朝食ビュッフェにおいて食材ピクトグラムを導入し、様々な文化圏の方
に安心して召しあがっていただける取り組みを推進しています。

様々な文化圏の方に安心して食事を楽しんでいただけるよう、ヴィーガ
ン対応のフルコースメニューやアラカルトを販売しています。

カスタマーハラスメント対応方針

従業員が心身ともに健康で働き続けられる職場環境を確保するため、
「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定しました。厚生労働
省のマニュアルに基づき対象となる言動を定義し、悪質な事案には
毅然と対応するほか、従業員への教育や相談窓口の設置を通じた
ケア体制を構築しています。





社会貢献への取組

地域のみなさまと培ってきた絆を
より強く、未来に向かって繋げていきます

地域の魅力発信

ホテルの内装やアメニティ、料理に地域ならではの文化や特色を取り入れることで、ホテルを訪れたお客様へ地域の魅力をお届けしています。地場食材や特産品の提供をはじめ、地元の工芸品を使用したインテリアなどを取り入れています。

地域とのつながり

地元のお祭りなど地域の催事への参加や、ホテル周辺地域の清掃活動を実施しています。

大規模災害時の帰宅困難者の受け入れに関する協定を各自治体と締結しています。

学びの機会の提供

地域団体や教育機関と協力し、近隣の小学生の校外学習や中高生に向けて、当社の事業や取り組みを通じたサステナビリティ学習プログラムを提供しています。リーガロイヤルホテル大阪では、地元小学生の校外学習を受け入れ、ホテル見学やスタッフとの交流を通して地域に親しむ学びの場を提供しました。

寄付活動

宴会プランの売上の一部を「緑の募金」に寄付し、環境保全活動を支援しています。

分別回収したペットボトルキャップの売却益で、開発途上国にポリオワクチンを届ける活動に協力しています。従業員スペースでの回収のほか、一部のホテルではロビーでの分別回収活動を実施しています。

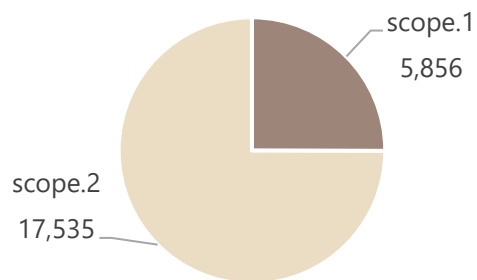
創業90周年事業の一環として従業員を対象としたチャリティウォークイベントを3回実施し、様々な社会課題の解決に取り組む6団体に寄付しました。



写真左：地域交流ワークショップの様子
写真右：近隣学校の校外学習の様子

データ集

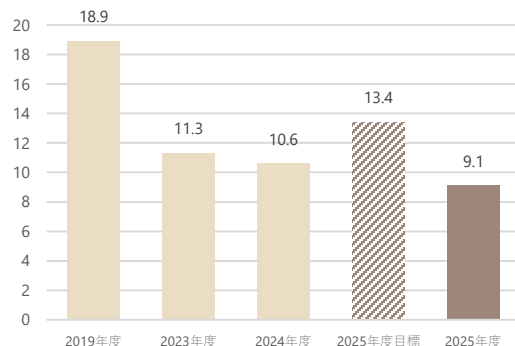
温室効果ガス排出量 [tCO₂e]



※下記の本社および連結子会社が運営する施設の合計値
株式会社ロイヤルホテル本社、リーガロイヤルホテル東京／広島／小倉、リーガ
グラン京都、リーガプレイス肥後橋／京都 四条烏丸

合計 22,391

特定プラスチック排出量 [t]

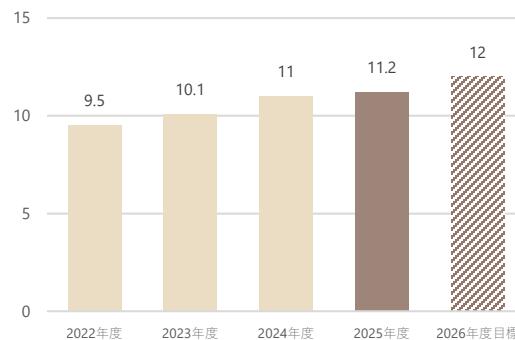


※原単位（特定プラスチック排出量総量を排出量に密接にかかわる値
＝宿泊人数で除した値）

※集計対象ホテル：リーガロイヤルホテル大阪／東京／京都／広島／
小倉、リーガグラン京都、リーガプレイス肥後橋／京都 四条烏丸

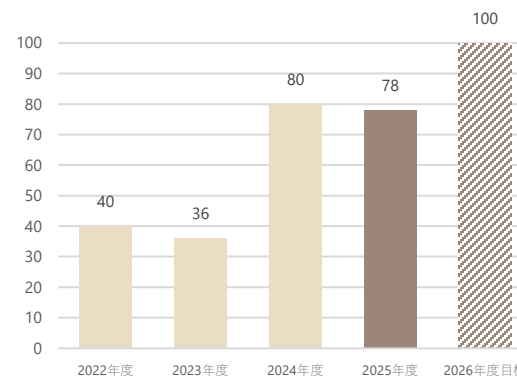
※2025年度目標値は2022年度に設定したもので、2023年度でその目
標を達成していますが、目標設定年度まで継続してこれを下回る水準にな
るよう、プラスチック排出量削減を推進しています。

管理職に占める女性労働者の比率 [%]

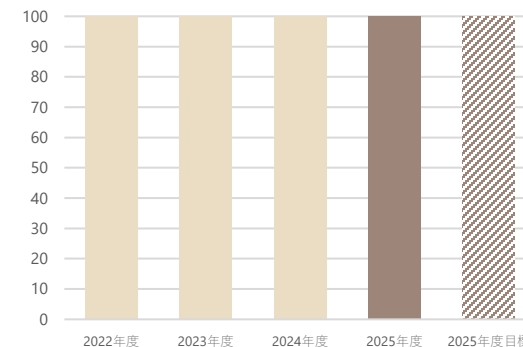


※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき算出

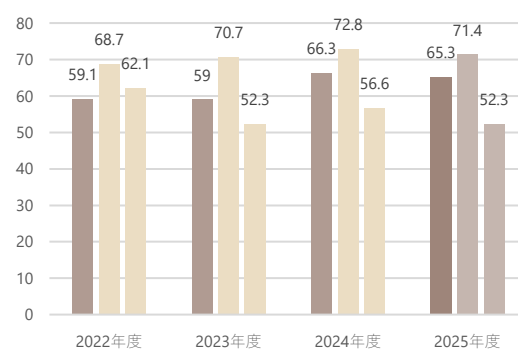
男性育児休暇取得率 [%]



ストレスチェック受検率 [%]

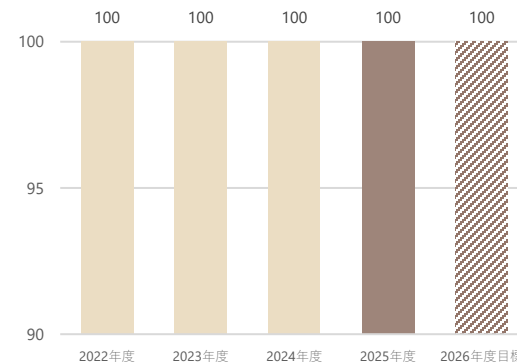


労働者の男女の賃金の差異 [%]



※左側バーより、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用者

健康診断受検率 [%]



年次有給休暇取得率 [%]

