

リゾートトラスト株式会社

第 51 回定時株主総会 質疑応答概要

当社の第 51 回定時株主総会における、議題に関する質疑応答の概要、及び質疑応答の冒頭にご説明した、株主の皆様のご関心が高いと思われる事項についての概要を掲載いたします。

開催日時：2024 年 6 月 26 日（水）午前 10 時

開催場所：名古屋市中区錦一丁目 19 番 30 号

名古屋観光ホテル 3 階「那古の間」

【議題に関する質疑応答の概要】

Q1	私が株を買う理由は、株価の上昇、配当、優待の内容の三つです。リゾートトラストの株は、優待を目的に買っています。優待を使えばトラスティで 5 割引になり、非常に魅力的であるため、活用させていただいていますが、トラスティがどんどん閉館しています。その理由と今後、復活があるかどうか教えていただけますか。
A1	<p>（議長 代表取締役 伏見）</p> <p>一般向けホテルの「ホテルトラスティ」は、コロナ禍において、会員制ホテルに今後の資源を投入してさらなる成長を図るということで、撤退という判断をしました。</p> <p>現在、一般ホテルにつきましては、横浜とハワイにカハラホテルというブランドを展開しております。横浜のカハラは、会員制クラブの会員様のご利用が、ホテル稼働のうちの 3 割を超えておりまして、会員の皆様から非常に高い支持を得ています。そのため、現状では、一般ホテルについては、カハラブランドを中心に今後の展開を考えていきたいと思っております。</p> <p>トラスティについては、現状、東京、名古屋、大阪の 3 施設となっており、優待利用を楽しみしていた株主様には申し訳ありませんが、トラスティブランド展開の計画はございません。</p>

Q2	<p>一般的にホテル業では、収益に関して、インバウンドの影響が出ていると思います。リゾートトラストは、一般ホテルとは異なる会員制であると思いますが、インバウンドに対する考え方と、今後どのように対応していくのか教えていただけますか。</p>
A2	<p>(議長 代表取締役 伏見)</p> <p>現在、インバウンドは、一般ホテルであるトラスティとカハラにつきましては、受け入れを続けておりまして、今後もインバウンドの受け入れを進めていこうと思っております。</p> <p>会員制ホテルは不動産が付きますので、基本的に日本国内に住所または会社をお持ちの方に限らせていただいております。海外の方のご利用は1%に満たないという形になっております。まず、そういう意味では、インバウンドの恩恵は受けておりません。</p> <p>ただし、海外からの問い合わせ等は増えておりまして、海外の会員制クラブであるバンヤンツリーといった高級会員制との一部トライアルの提携をさせていただきます。これにつきましても、既存メンバーの利用を害してはなりませんので、5施設のみ1日5名まで、という限定の枠の中で、双方のメンバーシップを認めるような運用をします。</p> <p>今後、メンバーのニーズに合致するか判断しながら、そのような受け入れを含めた海外の方向けの商品等を、まだトライアルの段階ですが検討していきたいと思っております。</p>

【株主様のご関心が高いと思われる事項についてのご説明の概要】

新施設開業に伴う人財確保に関する当社の対応について

(議長 代表取締役 伏見)

現在、国内の労働人口の減少等の影響で、多くの業界が人手不足に陥り、特にサービス業界においては、その影響を大きく受けている状況ですが、当社においては、「中長期的な人員不足に備えた人材の確保」を中期経営計画の中で掲げ、「事業に必要な人財を早期に確保すること」及び「グループ力向上につながる強い人財基盤を確立すること」を重点取り組み事項としております。

これに基づく直近の具体アクションとして、先ず、「採用面」では、より早く優秀な社員を獲得するために、新卒採用においては、様々な大学や専門学校と連携したインターンシップや会社説明会の実施等、従来の採用活動を更に強化・拡大することに加え、インスタグラムやユーチューブといった SNS の展開や、各種採用広告への掲示等によって、当社の魅力を採用市場で積極的に発信し、認知度を高めることにも力を入れております。

その結果、直近の当社の採用ホームページへのアクセス数は、昨年と比較して2.3倍に増え、2025 卒の当社への新卒エントリー数も大幅に増加し、現時点での内定確約数は、計画を上回っている状況です。

また、中途採用にも力を入れており、新たに導入したリファラル採用制度、これは、既存の社員からの紹介採用制度であり、有効な採用手法の一つとなっております。

更に昨年度より、本格的に外国人材の採用を開始し、現状は、主にフィリピンやミャンマーの方々に多数働いていただいております。

これらの取り組みの結果、この春オープンいたしましたサンクチュアリコート高山の他、10月に開業予定のサンクチュアリコート琵琶湖につきましても、必要な人員数を順調に確保できております。

次に、「採用した人財に長く勤め活躍してもらうための環境整備、すなわち定着対策」にも力を入れております。

処遇面では、定期昇給と合わせまして、平均5.3%の賃上げを行いました。本年度の賃上げは、昨年度に続いて2年連続、かつ、前回実績を上回るものです。また、職場環境の整備面では、年間休日120日に加え、衣・食・住・資産形成・健康・余暇充実等に関する福利厚生、例えば、寮・社宅・従業員食堂・カフェテリアプラン・持株会等がございますが、これらで年間34億円規模に及ぶ投資をしております。当社の福利厚生制度の特徴は、男女問わず、幅広い年齢層の様々な人生のシーンで

活用できるように、細やかに設計されていることが特徴で、このような制度設計が評価され、昨年度は、福利厚生表彰・認証制度である「ハタラクエール」において「福利厚生推進法人」という外部認証をいただきました。

社員の定着の指標となる「離職率」につきましては、厚生労働省の最新の「雇用動向調査」によれば、2023年上半期の宿泊業・飲食サービス業の「離職率」は14.8%であるのに対し、当社の「離職率」は、2023年度は9.27%と、10%を切り、大幅に平均より下回っております。

また、更に直近の新たな取り組みとしては、本年4月1日に「カスタマーハラスメントに対する行動方針」を定め、発表しております。これは、厚生労働省が発表している「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」に基づいて作成したものです。当社の社員ひとり一人が、その尊厳を傷つけられることなく、心身ともに健康で、安心して働ける職場環境を実現することが、お客様により満足頂けるサービスを提供することに繋がると考え、お客様とのより良い関係の構築を目的としているものです。

人財確保面では、今後もこのような取り組みを続け、「事業に必要となる人財」を早期に獲得・確保し、社員の1人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できる基盤を整え、「強い人財力を源泉とする各事業の持続的成長」に努めてまいります。

※掲載内容は、株主総会開催時点の情報です。

以上