

KYOSHIN VALUE REPORT 2026

次の50年に向けた京進の変革



株式会社 京進 [東証スタンダード:4735]

〒600-8177 京都市下京区烏丸通五条下る大坂町382-1

お問合せ先 TEL:075-365-1500 FAX:075-365-1511 E-mail:ask1@kyoshin.co.jp

<https://group.kyoshin.co.jp/>



Value Report 2026.7発行
デジタルパンフレット

ステキな大人が増える未来をつくる

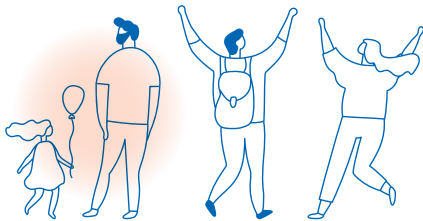


ごあいさつ

私たち京進グループは、1975年の創業以来、教育を通じて
人々の「学び」と成長を支えてまいりました。

50周年を迎えた現在、私たちの事業は学習塾の枠を大きく越え、保育、介護、
語学教育など「人の一生に寄り添う」多角的なサービスへと進化しています。
教育の実践の中で培ってきた「学びの力」を育むノウハウをすべての基盤とし、
各事業が持つ価値を掛け合わせることで、多様化する社会課題の解決に挑んでまいります。

本レポートでは、「ステキな大人が増える未来をつくる」というグループビジョンの実現に向けた、
私たちの価値創造の源泉と、次の50年へ向けた成長ストーリーをお伝えします。



事業

ライフキャリアや
就業を支える

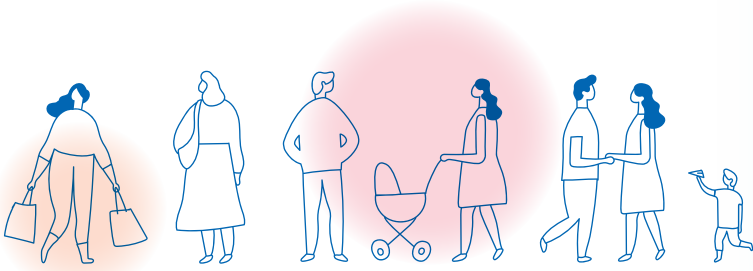
子どもたちの
学びを支える

育児や暮らしを
支える

語学学習や
留学を支える

京進グループビジョン

ステキな大人が増える未来をつくる



組織価値観

経営理念

私たちは、全従業員の物心両面の
豊かさを追求するとともに、
日本と世界の教育・文化の向上、
社会の進歩と善美化に貢献します

経営目標

私たちは、人の一生にかかわる企業として、
地域一、日本一、そして世界一を目指します

グループビジョン

私たちは、ステキな大人が増える
未来をつくります

社是

私たちは、常に創意工夫をし、
絶えざる革新を心がけます

3つの原則

- 1. 私たちは、ひとりひとりを大切にします
- 2. 私たちは、高い志を持ち、仕事を通じて成長します
- 3. 私たちは、常に感動づくりを心がけます

Contents

京進グループの使命とビジョン

コーポレートメッセージ	01
編集方針・目次	02
京進グループの事業	03
価値創造プロセス	05
トップメッセージ	07

核心となる「3つの強み」

成長の3本柱をエンジンとした人材育成力	11
京都・滋賀における圧倒的ブランド力と 地域ドミナント	13
差別化の源泉となる多角化した事業の融合	14

未来を描く全社戦略と事業別アプローチ

中長期方針（2035年のありたい姿）	15
全社戦略	16
学習塾事業	17
語学関連事業	19
保育・介護事業	21
新規事業	23

持続的成長を支える基盤

人材育成・働きやすい職場づくり	25
安心・安全への取り組み	26
コーポレート・ガバナンス リスクマネジメント・コンプライアンス	27

会社・財務情報

業績・財務データ	29
会社概況・株式情報	30

編集方針

本レポートは、株主・投資家をはじめとする
ステークホルダーの皆さまに、京進グ
ループが目指すビジョンや成長戦略、各
事業の取り組みについて、分かりやすくお
伝えすることを目的に発行しております。
皆さまとの対話を深めるためのコミュニ
ケーションツールとしてご活用いただければ幸いです。

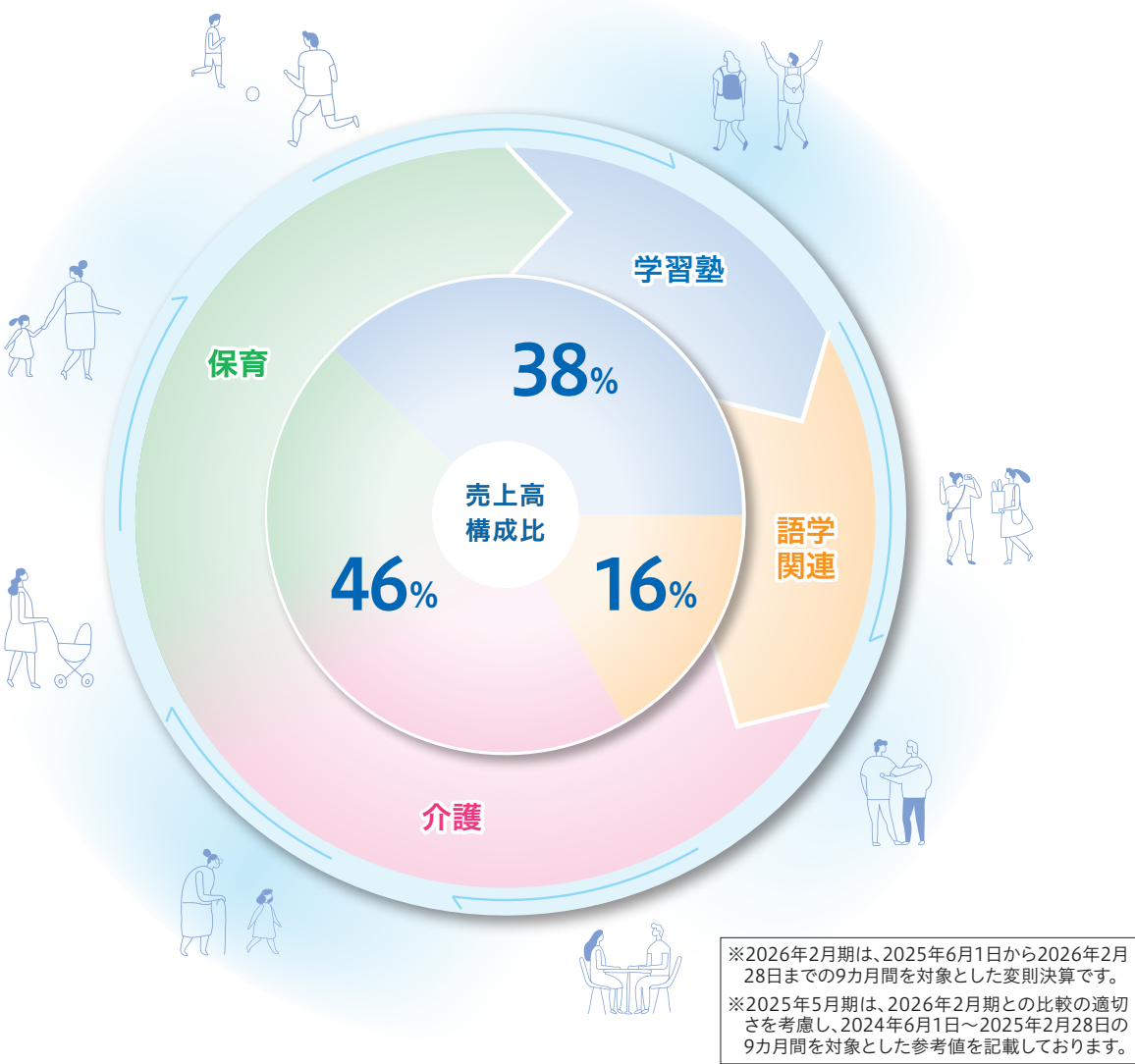
本レポートに記載されている業績予想
や事業展開など、将来の動向にかかる記
載につきましては、発行時点で入手可能
な情報に基づくものであり、不確定な要
素を含んでいます。実際の業績は、今後の
様々な要因により予想と異なる結果とな
る可能性があることをご了承ください。

●京進グループの使命とビジョン

京進グループの事業

京進グループは現在、大きく3つの事業領域を展開しています。子どもたちの目標達成を応援する「学習塾事業」、世界を舞台に活躍する人材を育む「語学関連事業」、そして健やかな成長と安心な暮らしを支える「保育・介護事業」です。

対象とする年代や提供するサービスは多岐にわたりますが、すべての根底には、年齢に関わらず前向きな心を育む「学び」が核として存在しています。ゆりかごからシニア世代まで、一生を通してひとりひとりの豊かなライフステージに伴走し続けます。



※2026年2月期は、2025年6月1日から2026年2月28日までの9カ月間を対象とした変則決算です。
※2025年5月期は、2026年2月期との比較の適切さを考慮し、2024年6月1日～2025年2月28日の9カ月間を対象とした参考値を記載しております。

京進グループの事業所 全489カ所 2026年5月31日現在

小学・中学・高校受験指導【全65校】

京都(22校) 滋賀(23校) 大阪(4校) 奈良(2校)
愛知(12校) ドイツ(1校) 中国(1校)

大学受験指導【全9校】

京都(3校) 滋賀(5校) 愛知(1校)

個別指導【全218教室】

京都(41教室) 滋賀(27教室) 大阪(28教室) 兵庫(19教室)
奈良(14教室) 和歌山(2教室) 愛知(35教室) 石川(2教室)
岐阜(3教室) 三重(6教室) 北海道(2教室) 福島(1教室)
茨城(2教室) 千葉(1教室) 東京(4教室) 神奈川(10教室)
埼玉(4教室) 岡山(3教室) 広島(7教室) 香川(1教室)
徳島(1教室) 福岡(2教室) 鹿児島(2教室) アメリカ(1教室)

英会話【全24校】

京都(4校) 滋賀(5校) 大阪(2校) 兵庫(5校) 埼玉(1校)
東京(1校) 神奈川(4校) オーストラリア(2校)

日本語教育【全14校】

京都(2校) 滋賀(1校) 大阪(1校) 兵庫(1校) 愛知(1校)
東京(6校) ミャンマー(1校) ネパール(1校)

保育【全94園】

京都(2園) 滋賀(18園) 大阪(4園) 兵庫(6園) 愛知(6園)
千葉(15園) 東京(23園) 神奈川(8園) 広島(10園) 沖縄(2園)

学童【全1校】 京都(1校)

介護【全60カ所】

大阪(31カ所) 兵庫(13カ所) 滋賀(1カ所)
埼玉(6カ所) 東京(2カ所)
広島(3カ所) 福岡(5カ所)

リハビリ【全1カ所】

滋賀(1カ所)

フードサービス【全2カ所】

大阪(2カ所)

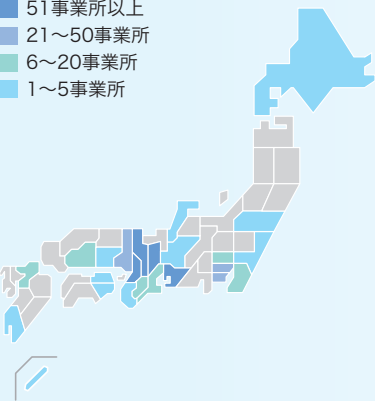
留学準備【全1校】

京都(1校)

※関連団体の社会福祉法人こころざし運営の施設含む

京進グループの事業所(国内)

- 51事業所以上
- 21～50事業所
- 6～20事業所
- 1～5事業所



京進グループ会社 全19社 2026年5月31日現在

海外子会社・関連会社【6社】

Kyoshin GmbH(ドイツ デュッセルドルフ)
Kyoshin USA, Inc.(アメリカ ニューヨーク)
広州京進語言技能信息咨询有限公司(中国 広東省)
English Language Company Australia Pty Ltd.
ELC Career College Pty Ltd.(オーストラリア)
KYOSHIN JETC CO., LTD.(ミャンマー ヤンゴン)

英会話事業【1社】

株式会社 コペル・インターナショナル

日本語教育事業【1社】

株式会社 京進ランゲージアカデミー

保育事業【2社】

株式会社 HOPPA
ビーフェア株式会社

介護事業【5社】

シンセリティグループ株式会社
株式会社 エメラルドの郷
ユアスマイル株式会社
株式会社 優空
株式会社 リンクハート

フードサービス事業【2社】

株式会社 もぐもぐ
株式会社 リッチ

その他 子会社【2社】

株式会社 五葉出版
株式会社 アルファビート

価値創造プロセス

京進グループの価値創造の源泉は、長年にわたり教育の現場で培ってきた「学びの力」を育むノウハウや組織・社員自身が絶えず学び進化する力、地域で築き上げた厚い信頼にあります。

私たちは『リーチング』『アメーバ経営』『経営品質向上活動』の「成長の3本柱」をエンジンに、個人の成長を組織の成長、事業の成果へつなげる仕組みを築いてきました。この教育ノウハウと人材を保育や介護、語学関連事業へと循環させることで、私たちにしか生み出せない独自のシナジーを生み出しています。

各事業を有機的に結び付けることで、社会的価値と経済的価値を両立し、「学び」を核として人の一生に寄り添い、伴走するサイクルを回しています。

京進グループの提供価値（※アウトプット）

子どもたちの学びを支える	自ら学び続ける力や「見えない学び」を育み、脳科学に基づく独自の学習法で、ひとりひとりの第一志望校合格と将来の夢の実現に伴走します。
語学学習や留学を支える	語学教育や留学支援を通じて、多様な価値観を理解し、グローバル社会で自分らしく活躍できる人材を育成します。
ライフキャリアや就業を支える	資格取得やスキルアップ、就労支援を通じて、国内外の多様な人材が年齢に関わらず新たな可能性に挑戦し、働く喜びを感じられるよう応援します。
日々の育児や暮らしを支える	健やかな成長の土台を築く保育、心に寄り添う介護や配食サービスを通じて、全ての人が安心して笑顔で暮らせる毎日を支えます。

グループの価値創造プロセス





学びを核として、
人の一生に寄り添いながら、
新たな価値を創造し続ける
「一生支援企業」へ

代表取締役社長

立木 康之

1977年生まれ、京都市出身、2003年京進入社。学習塾での教務職を経て幼児教育や英会話の部門長、本部長、関係会社代表や当社役員を歴任。趣味は野球観戦。



変化の時代だからこそ、新たな価値を創造

京進グループは2025年6月、おかげさまで創業50周年という大きな節目を迎えることができました。学習塾として京都で創業して以来、多くの皆さまに支えられながら事業を続けてこられたことに、心より感謝申し上げます。

日本社会は転換期を迎えています。少子高齢化の進展に加え、労働力不足の深刻化、外国人材の受け入れ拡大、共働き世帯の増加、さらにはAIをはじめとするテクノロジーの進化など、社会構造そのものが大きく変化しています。教育業界においても少子化の影響は避けられず、従来の延長線上にある事業運営だけでは持続的な成長が難しい時代になりました。

一方で、変化は当社グループにとって必ずしも逆風ではありません。社会課題が顕在化するということは、その課題を解決する新たな価値やサービスが求められるということでもあります。これまで当社グループは、社会の変化やお客さまのニーズに向き合いながら事業領域を広げてきました。そうした歩みを振り返ると、変化は私たちにとって成長の機会です。

足元の事業環境からも、その兆しがうかがえます。学習塾事業では少子化の影響を受けながらも、拠点の統廃合や運営効率化を進めたことで収益性の改善が進みました。語学関連事業では、日本語教育に対する需要の高まりを背景に、国内の日本語学校において留学生の受け入れが順調に推移しています。また、保育・介護事業では高い施設充足率を維持するとともに、新たにグループ入りした株式会社リンクハートの寄与もあり、グループ全体の成長を牽引する存在となっています。

2026年2月期は決算期変更にとりなう9カ月の変則決算ではありましたが、売上高、営業利益、経常利益はいずれも期初発表予想を上回りました。学習塾事業における拠点の統廃合や運営効率化、日本語教育事業の伸長など、構造改革の成果が着実に表れた一年であったと認識しています。

人材・ブランド・事業の融合が成長を支える

当社グループは、「成長の3本柱」をエンジンとした人材育成力、京都・滋賀で培ってきたブランドと信頼、そして多角化した事業の融合を強みとして、社会から必要とされる企業を目指しています。

まず「成長の3本柱」をエンジンとした人材育成力において、私たちは創業以来、人の成長を何よりも大切にしてきました。教育や保育、介護といった事業は、設備やシステムだけで価値を生み

出せるものではありません。お客さまと向き合うひとりひとりの従業員の成長が、サービスの質を決定し、ひいては企業の成長につながると考えています。

その根幹にあるのが、独自の人材育成メソッドである「リーチング」です。リーチングは知識や技能の習得だけを目的とするものではなく、自ら目標を定め、自ら考え、主体的に行動できる人材の育成を目指しています。生徒だけでなく従業員の育成にも活用しており、一人ひとりが成長し続ける組織づくりを支えています。

加えて、当社グループでは経営品質向上活動とアメーバ経営を実践しています。経営品質向上活動を通じてお客さま視点に立った改善を積み重ねるとともに、アメーバ経営によって各組織が収益や課題を主体的に捉えながら成長する仕組みを構築しています。これらを両輪として回すことで、個人の成長だけでなく組織全体の進化につながっています。

また、京都・滋賀で培ってきたブランドと信頼においては、長年にわたり京都・滋賀を中心に事業を展開してきたことで、地域のお客さまとの強固な信頼関係を築いてきました。学習塾として培ってきたブランドや教育に対する姿勢は、保育や介護といった新たな事業領域においても、「京進グループなら安心できる」という評価につながっています。

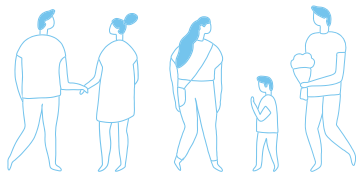
さらに、多角化した事業の融合という意味で、私たちは学習塾、語学、保育、介護をそれぞれ独立した事業とは捉えていません。保育園から学童、学習塾へと続く成長支援や、日本語教育と介護事業との連携など、事業の枠を超えた価値創出を進めています。人材や知見がグループ内で循環することで、新たなサービスや価値の創出につながっていることも私たちの強みです。

京進グループは、これら3つの強みを相互に活かしながら、社会課題の解決と持続的な成長の実現に取り組んでまいります。

2035年に向けたありたい姿

創業50周年という節目を迎え、私たちは改めて「何のために存在するのか」「これからどのような企業を目指していくのか」を見つめ直しています。事業環境が大きく変化する中であっても、私たちが目指す姿の根幹は変わりません。それは、人の成長に寄り添い、ひとりひとりの人生を支える企業であり続けることです。

京進グループのビジョンは、「ステキな大人が増える未来をつくる」です。「ステキな大人」の定義は人によってそれぞれですが、私自身が考える「ステキな大人」とは、「学び続ける人」です。その学びによって、自ら考え、行動し、周囲の人々や社会に良い影響を与えられるようになります。我々は、教育を通じて子どもたちの成長



を支えることはもちろんですが、その先にある人生や社会との関わりまで見据えながら、学びの力でひとりひとりの可能性を広げていきます。

その実現に向けて、私たちは「一生支援企業」という考え方を大切にしています。人の成長や学びは子どもの頃だけで完結するものではありません。乳幼児期から学齢期、社会人、そして高齢期に至るまで、人はそれぞれの人生のステージで新たな学びや支援を必要とします。私たちは、そうした人生のさまざまな場面に寄り添いながら、学びを核として、人々の挑戦や成長を支える存在でありたいと考えています。

私たちが目指す2035年のありたい姿は、学習塾や教育という枠組みをさらに広げ、学びを核に社会課題を解決する真の「一生支援企業」へと進化を遂げることです。ひとりひとりの人生に寄り添い、学びの力でその人が持つ可能性を最大限に引き出していく。そうして、私たちのビジョンである「ステキな大人が増える未来」を実現したいと思います。

この2035年という節目は、私たちが目指すありたい姿を実現していくための重要な通過点であり、決してゴールではありません。創業50周年が新たな歩みの起点であったように、2035年もまた、その先の未来へ向かうための一つの節目です。社会が変化し続ける限り、人々が抱える課題や求められる価値も変わり続けます。だからこそ私たちは、変化を恐れることなく挑戦を続け、学びの力で、人の成長と人生に寄り添う企業として進化してまいります。

【事業ポートフォリオ変革と成長戦略】
学びと支援を通じて人の一生に寄り添う

私たちが目指す「一生支援企業」という姿を実現するためには、社会の変化に合わせて事業そのものを進化させていくことが不可欠です。現在、学習塾を中心とした事業構造から、人の一生に寄り添う事業ポートフォリオへの転換を進めています。

この変化はすでに数字にも表れています。10年前は学習塾事業が売上高の8割以上を占めていましたが、現在では保育・介護事業がグループ売上の4割超を占めるまでに成長しています。社会課題やお客さまのニーズの変化に合わせて事業領域を広げてきた結果、事業構造は大きく変化しました。

もちろん、祖業である学習塾事業は今後も重要な事業基盤です。しかし、少子化が進む中で、これまでと同じ考え方で拠点数の拡大を目指す時代ではなくなりました。今後は不採算拠点の統廃合や拠点の大規模化を進めるとともに、高校生向けブランドへの重点投資などを通じて、収益性と付加価値の向上を図っていきます。一方で、今後の成長を牽引する事業の一つが日本語教育です。

日本では今後も外国人材の受け入れ拡大が見込まれており、日本語教育の社会的な重要性はますます高まると考えています。当社グループは国内トップクラスの学生数を擁する日本語教育事業者として、教育品質の向上とシェア拡大を進めています。さらに、2026年4月には日本語教育事業の関係会社4社を統合し、経理・人事機能の集約や人材交流の促進などを通じて、経営資源の最適化と収益性向上を図っています。日本語教育は単なる学校運営ではなく、日本社会を支える人材の育成という社会的意義を持つ事業であり、今後も積極的な成長を目指していきます。

保育・介護事業についても、大きな成長機会があります。共働き世帯の増加にともなう学童ニーズの高まりや、高齢化の進展による介護需要の拡大は、今後も続くと思われています。2026年4月には学童クラブ「HOPPA長岡京校」を開設し、新たなサービス領域への展開を開始しました。また、介護事業では株式会社リンクハートのグループ化に加え、介護予防領域における新たな取り組みとして、リハビリと学びを組み合わせたリハビリフィットネス「ピタラボ」の展開を進めています。単に介護サービスを提供するだけでなく、健康寿命の延伸や生きがいづくりに貢献することで、新たな価値を創出していきます。

【組織の成長を支える人材基盤強化】
人の力を最大限に引き出し、未来の成長につなげる

当社グループが手がける教育、保育、介護のいずれも、人と人との関わりを通じて価値を提供する事業です。だからこそ、持続的な成長を実現するうえで最も重要なのは人材であり、ひとりひとりの成長が企業価値の向上につながると考えています。

私たちの特長の一つが、人材の循環です。学習塾で学んだ生徒が大学生になって講師として活躍し、その後社員として入社するケースも少なくありません。現在、グループには約4,000人のアルバイト講師がおり、その中から毎年多くの人材が新卒社員として加わっています。京進グループの理念や価値観、教育に対する考え方を理解した人材が育ち、次の世代へと受け継がれていくことは、当社グループならではの強みであると考えています。

また、新卒採用だけでなく、中途採用においても特徴があります。他社で経験を積んだ後に、「もう一度教育に携わりたい」と考え、戻ってくる人材も少なくありません。待遇や条件だけではなく、人の成長に関わる仕事にやりがいを感じて入社する人材が多いことは、私たちの企業文化を象徴していると感じています。

今後は、こうした人材基盤をさらに強化するとともに、グループ内で多様なキャリアを描ける環境づくりも進めていきます。学習塾、語学、保育、介護といった事業を展開しているからこそ、ラ



イフステージや志向の変化に応じて活躍の場を広げられることも、当社グループの大きな特徴です。

一方で、生産年齢人口の減少が進む中、限られた人材でより高い価値を生み出す仕組みづくりが重要になっています。そのため、近年はAIやデジタル技術の活用にも積極的に取り組んでいます。

私たちが目指しているのは、人を減らすためのAI活用ではありません。教育や保育、介護の現場では、記録作成や情報共有など多くの事務業務が発生します。そうした業務を効率化することで、従業員がお客さまや利用者向き合う時間を増やし、人にしかできない対話や支援により多くの力を注げる環境を整えていきたいと考えています。

AIの進化によって業務のあり方は大きく変わっていくでしょう。しかし、人の成長を支え、人の可能性を引き出すという私たちの役割は変わりません。テクノロジーを積極的に活用しながら、人にしか生み出せない価値をさらに高めていくことで、持続的な成長を実現してまいります。

持続的成長とステークホルダーへの還元

当社グループは今後、事業ポートフォリオの変革や収益基盤の強化、人材への投資を着実に進めることで、持続的な成長を実現していきます。そして、その成果を株主の皆様適切に還元していくことが、経営の重要な責務であると認識しています。

当社は2026年1月に新たな株主還元方針を策定しました。連結配当性向30%を目標とするとともに、1株当たり5円の下限配当を設定し、安定的な株主還元を重視する姿勢を明確にしています。短期的な業績変動に左右されることなく、中長期的な視点で企業価値の向上と株主還元の充実を両立させていきます。

また、情報開示の充実に一層力を入れていきます。中長期のありたい姿や事業ポートフォリオの方向性、重要な経営指標などについて、より分かりやすくお伝えするとともに、決算説明会やIR活動を通じて投資家の皆さまとの対話を深めていきます。今回のバリュレポートも、その取り組みの一環です。私たちがどのような価値を提供し、どのような未来を目指しているのかを、できる限り丁寧にお伝えしていきたいと考えています。

この先、社会課題の解決を通じて持続的な成長を実現し、その成果を株主の皆さま、お客さま、従業員、地域社会をはじめとするステークホルダーへ還元していくことこそが、本質的な企業価値向上につながるものと考えています。これからも事業成長と株主還元の両立を図りながら、株主の皆さまとともに持続的な成長と株主価値の向上を目指してまいります。

2026年7月

立木 康之

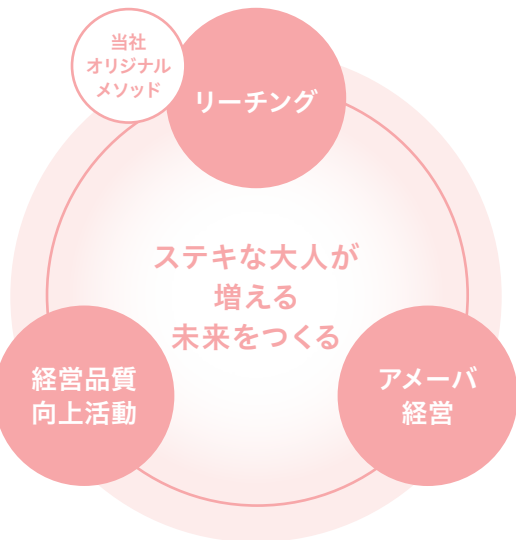
● 核心となる「3つの強み」

私たち京進グループは、創業から50年にわたり、地域での信頼と、教育ノウハウを積み重ねてきました。歴史の積み重ねと事業拡大により、現在は大きく3つの強みを手に入れています。「成長の3本柱をエンジンとした人材育成力」、「京都・滋賀における圧倒的ブランド力と地域ドミナント」、そして「多角化した事業の融合」という核心となる3つの強みを推進力としてさらなる成長を目指し、2035年のありたい姿に向けて取り組んでまいります。



強み1 「成長の3本柱」をエンジンとした人材育成力

当社グループでは、「自立」を共通要素とした人的資本の核となる人材育成力を、「成長の3本柱」と名付け、「リーチング」「アメーバ経営」「経営品質向上活動」という3つの仕組みによって高めています。主体的に考え行動する「個の力」と「組織力」を育むことで、お客さまへ高品質なサービスを提供することを実現しています。



リーチング	長年にわたる学習塾の教育現場での経験をもとに、目標達成に向けた習慣化により個人の「自立」を育成する当社独自のメソッドです。個人がそれぞれ成長することを支援するツールとして、従業員の人材育成だけでなく、顧客への提供にも活用しています。
アメーバ経営	組織を最小単位に分けて効率的に経営し、成果を出す仕組みです。これにより各組織の「自立」を促し、現場における経営者マインドの醸成を図っています。
経営品質向上活動	お客さまへの提供価値や顧客満足度を高めるための変革活動（顧客価値経営）です。経営品質向上プログラムの枠組みに沿って組織経営・運営を整備し、各部・各社が「自立」して創発を進める土壌を作っています。

主体的に考え行動する「個の力」と「組織力」これにより高品質なサービスの提供を実現する

経営品質向上活動のアウトプットである「関西経営品質賞」受賞

当社グループの高い教育品質と組織運営の成果として、日本語教育事業部が「関西経営品質賞 ブロンズ」を受賞いたしました。経営品質向上プログラムの枠組みに沿って組織経営・運営を整備した結果、各校区職員の創発が進み、新制度への移行に際しても組織内の整備に大きく寄与しています。



成長の3本柱を軸に称賛する毎年1回実施の全社表彰式

従業員の日ごろの活動や成果を称賛する表彰式を年に1回実施しています。この表彰式は、称賛の場というだけでなく、参加するすべての従業員の学びの機会として他の部署、社員の活動を共有する場となっています。



成長の3本柱を活かして活躍する従業員の声

当社が掲げる「成長の3本柱」である「リーチング」「アメーバ経営」「経営品質向上活動」は、単なる制度ではなく従業員の普段の業務にしっかりと落とし込まれています。

習慣化ツール「リーチング」で自己研鑽に励み、「アメーバ経営」で現場の経営者マインドを醸成しチームで成果を追求。さらに「経営品質向上活動」により、各拠点でお客さまへの提供価値を高める自律的な創発が進んでいます。この3本柱によって、主体的な「個の力」と「組織力」が掛け合わされ、高品質なサービスの提供へとつながっています。

ここでは、それぞれを普段の業務でどのように実践しているのか、従業員のリアルな声をご紹介します。

リーチング 毎日欠かさないルーティン活動を教えてください



三浦 洋輔 さん（日本語教育）
京進ランゲージアカデミー ブロック長兼校長
朝晩の通勤時に約1時間「歩く」ようにしています。その時間を使って仕事の整理やメンタルを整え、まっさらな状態で業務に臨めるようにしています。この習慣が、日々の冷静な判断やスタッフへの支援につながっています。



大石 さん（学習塾）
個別指導部 課長
感謝の気持ちを必ず相手に伝えるよう意識しています。私の仕事は関わるすべての人に支えられて成り立っているため、常に感謝を忘れず、言葉にして届けることを日々のルーティンにしています。

アメーバ経営 目標に向かって毎月取り組んでいることを教えてください



杉原 史人 さん（学習塾）
個別指導スクール・ワン ブロック長兼教室長
毎月の業績をマスタープランや前年と比較して、どこに問題があるかを見つけ出します。その上で、次にどのような手を打つかPDCAサイクルを回し、生徒数、売上、利益の目標を達成できるようにチーム一丸となって取り組んでいます。



渡邊 啓司 さん（学習塾）
大学受験TOPΣ ブロック長兼校長
個人の強みを活かせる組織づくりです。生徒対応が得意な先生には面談を、募集が得意な先生にはそちらに力を入れてもらっています。一人でできないことは皆で協力し合い、チームで目標達成を目指しています。

経営品質向上活動 顧客に心から喜んでもらうためにこだわっていることを教えてください



T.M さん（介護）
ライフパートナー グループ長兼施設長
小さな変化に気づき、スタッフで共有することです。安全・安心な施設を心がけるとともに、徹底的に利用者の皆さんの目線に立ってレクリエーションの企画を行うなど、常に喜んでいただけることを考えています。



N さん（英会話）
ユニバーサルキャンパス 校長
スタッフの心の余裕がお客さまの笑顔につながると考えています。スタッフが笑顔になれる余裕を生み出す環境づくりが私の役割と認識し、業務や日常の相談など、何でも話しやすく、助け合える関係性を築くよう常に心がけています。

● 核心となる「3つの強み」



強み2

京都・滋賀における 圧倒的ブランド力と地域ドミナント

1975年の創業以来、京都・滋賀を中心に学習塾事業を拡大し、地域随一の生徒数を誇ります。地域に根差したネットワークと確かな合格実績こそが、「京進」という圧倒的なブランド力の源泉です。「京進なら安心」という厚い信頼が、保育・介護事業など認可事業を展開する上でも大きな力となっており、新規開設時における顧客獲得や利用率の向上に直結しています。



強み3

差別化の源泉となる 多角化した事業の融合

当社グループは、学習塾事業で培った教育ノウハウを活かして事業領域を拡大してまいりました。最大の強みは、「学び」を土台とし、「人の一生に寄り添う企業」として、お客さまやご家族に保育から介護まで長期間にわたるサービスをご提供できる点にあります。各事業を有機的に融合させる事業間のシナジーが、圧倒的な差別化の源泉となっています。



合格実績の紹介

これらの圧倒的な合格実績は、当社が長年地域に根差して提供してきた教育の質の高さを示すものであり、「京進」というブランドへの高い信頼の証です。



※ 2026年4月7日時点 京進グループ全体の実績です。

ピタラボ大津皇子山開設の紹介

2026年6月にオープンした「京進のリハビリフィットネス ピタラボ大津皇子山」は、関西みらい銀行の跡地を活用した施設です。長年、金融機関として地域住民に親しまれてきた場所が、「リハビリと学び」を通じた健康維持・交流の場へと再生しました。これは、当社がこれまで培ってきた地域でのブランド力が信頼となり、他業種との連携が実現した跡地活用の新たなモデルであり、高齢者が健康に暮らせる地域社会の実現を目指す当社の想いが形になったものです。



(写真左から) 関西みらい銀行代表取締役社長 原藤様、当社代表取締役社長 立木、大津市長 佐藤様



Pita Lab
京進のリハビリフィットネス ピタラボ

「学び」のノウハウを活かした他事業展開の事例

● 保育園での知育

学習塾の教育ノウハウを活かし、京進のほいくえんHOPPAでは、オリジナルプログラムである「English time」「能力開発 lesson(知育time)」「プログラミングレッスン」を導入し、子どもたちの能力を引き出す保育を展開しています。



● 日本語学校でのリーディング学生手帳

京進の日本語学校では、学生の夢実現・目標達成を手助けするために「リーディング学生手帳」をすべての学生に配布し、利用方法を指導しています。これにより、言語能力の育成だけでなく、自立した学生への成長をサポートしています。

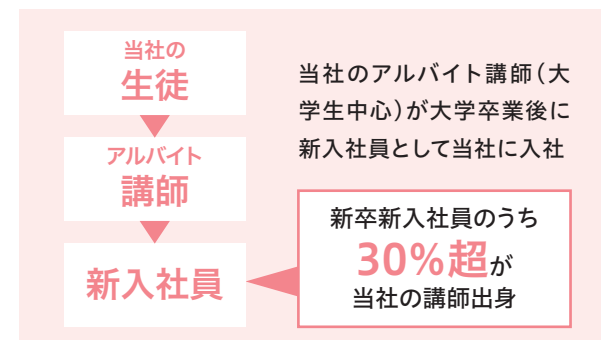


日本語学校で活用しているリーディング学生手帳

生徒や学生(留学生)が成長し、当社グループの人財に

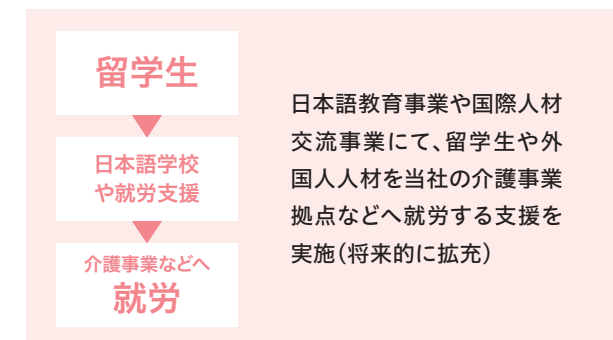
● 生徒からアルバイト講師、そして新入社員として雇用

学習塾を卒業した生徒が大学生となって当社のアルバイト講師を務め、大学卒業後に新入社員として入社するという好循環が生まれています。実際に、新卒新入社員のうち30%超が当社の講師出身となっています。



● 日本語学校で学んだ外国人材を介護事業などで雇用

将来的には、日本語教育事業や国際人材交流事業を通じ、当社グループで学んだ留学生や外国人材の自社介護拠点などへの就労支援を進めます。人材不足という社会課題に対しても、グループ内で「自立型採用」を確立し、持続可能な事業基盤を構築します。



採用難や就労人口という課題に対し自立型の採用基盤として拡充していく

● 未来を描く全社戦略と事業別アプローチ

中長期経営方針（2035年のありたい姿）



中長期経営方針（2035年のありたい姿）

創業50周年を経て、私たちは改めて「京進グループが何のために存在するのか」を見つめ直しました。周囲に良い影響を与えられる「ステキな大人が増える未来をつくる」ため、私たちは乳幼児期から高齢期までのあらゆるライフステージで、「学び」を核に人の一生を支援する「一生支援企業」への飛躍を目指します。

2035年に目指す姿

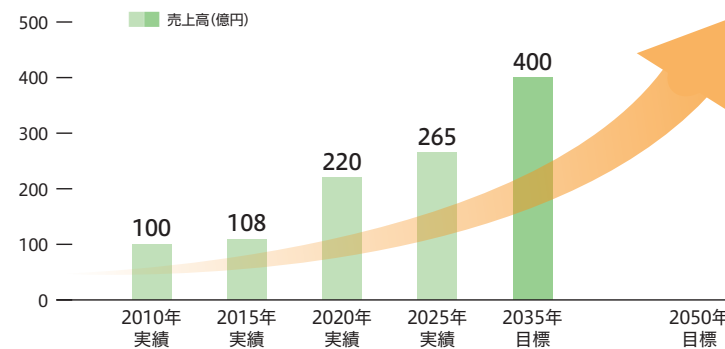
全社業績目標と利益率（稼ぐ力）の飛躍的向上

2035年のありたい姿として、グループ売上高目標400億円を設定します。規模の拡大だけでなく、強い経営基盤を確立する「稼ぐ力」の強化として、営業利益率10%を重要KPIに据え、コミットします。

売上高
400億円

営業利益率
10%

全社売上高の目標推移

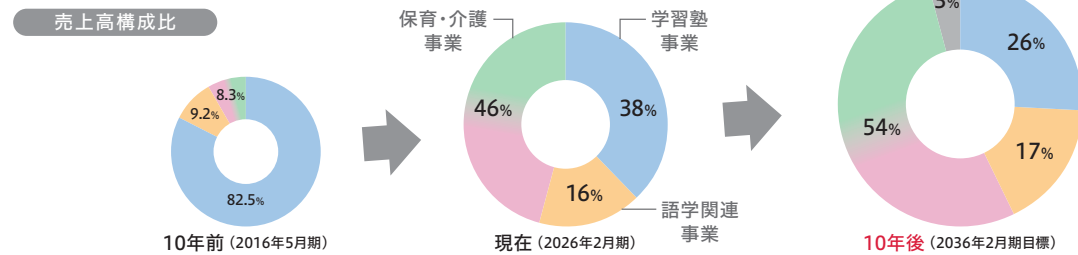


「人の一生を支援する」事業ポートフォリオへの完全移行

10年前の京進グループは、売上高の82.5%が学習塾事業でした。現在は、学習塾以外の部門が過半を占める安定したハイブリッド構造の構築に成功しています。2035年に向けては、この多角化をさらに進め、各事業を成長させることで、「人の一生を支援する」事業ポートフォリオへの完全移行を果たします。

- 学習塾事業(売上高構成比 約26%:売上高約107億円)
高付加価値化と首都圏展開による収益構造の確立。
- 語学関連事業(売上高構成比 約17%:売上高約70億円)
国内外での圧倒的なシェア拡大。
- 保育・介護事業(売上高構成比 約54%:売上高約220億円グループ最大の柱)
介護事業の継続的な成長と、保育・学童分野における積極的なM&Aの推進。

事業ポートフォリオの変遷（10年前・現在・10年後の構成比推移）



長期構想2050

当社グループは、次の50年に向けた未来への指針として、2050年を見据えた「新長期構想」を制定いたしました。少子高齢化の進展や労働力不足、テクノロジーの進化など、私たちを取り巻く社会環境は激しく変化しています。社会が複雑化するからこそ、「人が学びたい、成長したい、よりよく生きたい」という願いや、学びが持つ重要性はこれまで以上に高まっています。私たちは、「人の一生に寄り添う企業」へと進化を遂げ、自分たちの仕事を通じて人々の幸せに貢献し、社会から必要とされ続ける企業であり続けるために、以下の「3つの挑戦」を掲げて未来を切り拓いてまいります。

3つの挑戦

- ① 30の社会課題への挑戦
“学び”で社会を良くする企業へ
- ② 100人の社長創出への挑戦
次世代の経営人材が生まれ続ける企業へ
- ③ 3,000億円企業への挑戦
人の一生に寄り添い、成長し続ける企業へ

● 未来を描く全社戦略と事業別アプローチ

全社戦略



成長を導く全社戦略

売上高400億円、営業利益率10%の達成に向け、私たちは各事業を個別に成長させるのではなく、経営資源をグループ全体で最適配分し、シナジーを創出する独自の成長戦略を実行します。本戦略は、①「事業ポートフォリオの移行」、②「株主重視の財務・資本戦略による企業価値の最大化」、③「DX・AI戦略の展開」の3つを三位一体で連動させ、付加価値を従業員や社会に還元しながらさらなる高収益を生み出す付加価値還元サイクルを回していくものです。

「人の一生を支援する」事業ポートフォリオへの完全移行

● 社会課題の解決を直接的なビジネスに

「学び」を核とした事業展開により、「深刻な労働力不足」「多様な人材の活躍推進」「人生100年時代のキャリア形成」といった現代の社会課題に直接的に挑みます。各事業を有機的に結びつけ、社会貢献と持続的な利益成長を両立させます。

● 人材ポートフォリオの構築と戦略的ジョブローテーション

個人の強みを活かす「戦略的ジョブローテーション」を確立します。また、国際人材交流事業を通じて、自社で日本語教育を受けた外国人材をグループ内の介護・保育現場へ安定供給する「自立型採用基盤」を構築し、業界共通の採用難を克服します。



株主重視の財務・資本戦略による企業価値の最大化

● 成長投資による資本収益性の向上

学習塾事業や保育事業の構造改革によって生み出される安定したキャッシュを源泉とします。これを市場拡大が見込まれる介護事業や日本語教育事業、学童保育、DX実装へ重点投資し、資本コスト以上のリターンを創出します。

● 手厚い利益還元とPBR1倍の早期超過

連結配当性向30%の目標と、年間配当下限「5円」の維持による手厚く安定的な還元を実施します。「資本コストを上回るROEの達成」と「株主重視の利益還元」の両輪により企業価値を最大化し、PBR1倍の早期超過を推進します。

DX・AI戦略の展開

● 「人にしかできない付加価値業務」へのリソース集中

教育や保育、介護の現場は人と人との関わりこそが最大の価値です。記録作成などの事務作業をテクノロジーによって効率化するため、LangGenius社と協業し生成AIプラットフォーム「Dify」を導入しました。面談の自動要約やナレッジ共有などを実装し、従業員が目の前のお客さまのケアや教育に専念できる環境を整えます。

● 生産性の向上と従業員への還元、利益率向上の両立

コーポレート部門を中心にデジタル人材の育成を進め、業務の圧倒的な効率化を図ります。採用難に伴う人件費高騰などのコスト増を十分に吸収できる体制を整え、「従業員への還元」と「高い利益率の達成」を同時に実現する高収益組織へと変革します。

デジタル人材育成プラットフォーム「KDA」の設立

全社のDX戦略推進と人材育成の拠点として、新たに「Kyoshin Digital Academy (KDA)」を立ち上げました。部署の壁を越えて多様なデジタル人材を結集する「バーチャル組織」として機能させることで、「人にしかできない付加価値業務へリソースを集中させる環境づくり」の実行スピードを加速させます。データ活用を通じた顧客生涯価値(LTV)の最大化と、持続的な企業価値の向上を力強く牽引します。

京進デジタルアカデミーのウェブサイトはこちら
<https://digital-academy.kyoshin.co.jp>





学習塾事業

1975年の創業以来、京都・滋賀を中心に展開し、地域随一の生徒数を誇る当社の中核事業です。「大学受験TOPΣ」や「個別指導スクール・ワン」などのブランドを通じて、中学・高校・大学受験をサポートしています。長年の教育現場で培った独自の教育メソッド「リーチング」を用いた人材育成力と、「京進なら安心」という圧倒的なブランド力を活かし、生徒一人ひとりの「自立」を支援する高品質な教育サービスを提供しています。

京進の中学・高校受験
TOPΣ

京進の大学受験
TOPΣ

京進の個別指導
スクール・ワン

京進の小学校受験
ぶれわん

SWOT分析

強み

Strength

- 地域に根差したネットワークと合格実績に基づく圧倒的なブランド力
- 高校生を対象とする高付加価値戦略（「大学受験TOPΣ」）
- ひとりひとりに寄り添い褒めて伸ばす「個別指導スクール・ワン」を展開するノウハウ

弱み

Weakness

- 旧来のドミナント地域における、少子化・世代交代に伴う顧客獲得力の低下
- 特定ドミナントエリア以外におけるブランド認知度および展開力

機会

Opportunity

- 国・自治体の「高校授業料の無償化」政策拡大により、浮いた予算が高付加価値サービスへ再配分（塾代への増加）される動き
- EdTech市場の急速な成長
- 大手の寡占化と中小塾の淘汰

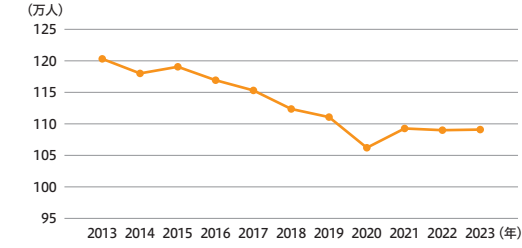
脅威

Threat

- 少子化の進行（0-14歳人口は直近10年で約16%減）とターゲット人口の大幅な減少
- 教育コスト負担増に伴う消費者の二極化と通塾率の低下

Data 子どもの教育に関するデータ

■ 15歳人口の推移（※1）

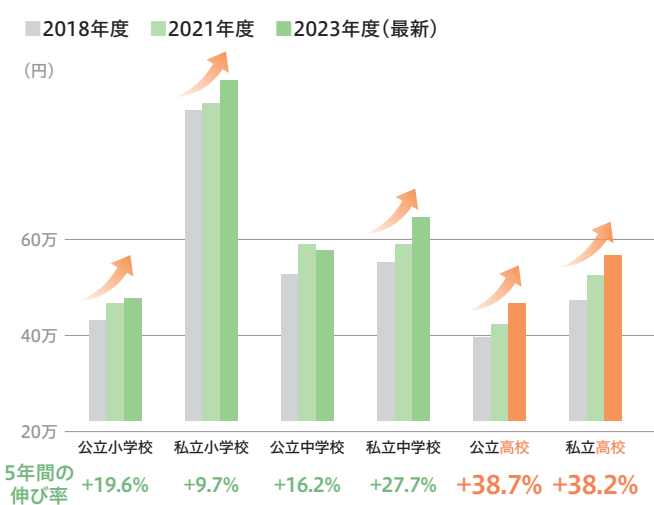


※各年の15年前の出生数を参考とした、みなし数値をグラフにしています

■ 公立 中3生の通塾率（※2）

地域	2017年度	2025年度	増減
全国	61.4%	56.9%	-4.5%
京都	65.5%	59.9%	-5.6%
滋賀	62.3%	58.5%	-3.8%
東京	70.0%	68.2%	-1.8%
埼玉	68.3%	64.0%	-4.3%
神奈川	74.3%	71.9%	-2.4%

■ 子ども一人当たりの学校外活動費の推移（年間）（※3）



※1：総務省統計局2025年資料より ※2：文部科学省「学校基本調査」「全国学力・学習状況調査」より ※3：文部科学省「子どもの学習費調査」結果より

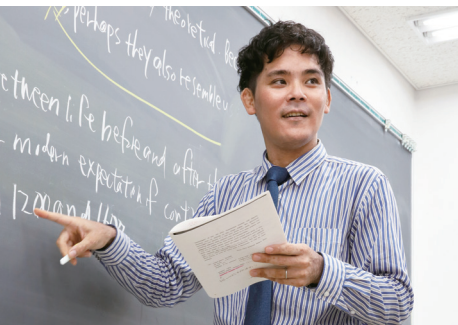
2026年2月期の成果と課題認識

2026年2月期（変則9カ月）の業績は、売上高7,710百万円（調整後前年同期比1.0%減）、セグメント利益1,326百万円（同6.0%増）となりました。市場の縮小により売上高は微減となったものの、不採算教室の閉鎖や拠点の大規模化といったスクラップ&ビルド（構造改革）を断行し、コスト構造の最適化を進めたことが利益の向上に寄与しています。定性的な成果として、主要2ブランド（集合指導・個別指導）における新年度（1月～3月）入会数が、閉鎖拠点の影響を吸収しつつ前年比103%超と堅調に推移しています。一方で、少子化による長期的なターゲット人口減少は依然として続いており、市場縮小の影響をカバーするためのさらなる構造改革の推進と、顧客一人当たりの単価向上（高付加価値化）と、AIの活用などのDXが今後の大きな課題と認識しています。



重点施策：事業特性に応じた「強み」による解決

「少子化」によるターゲット人口減少の脅威に対し、当社は「高校授業料の無償化」政策の拡大により、家庭の予算が高付加価値サービスへ再配分される動きを絶好の機会と捉えています。成長エリアである首都圏（埼玉など）への新規出店など市場環境の変化に応じた既存校の移転・統廃合や優位マーケットへの積極的な展開を進めます。さらに、これまで培った確かな教育ノウハウをもとに、高校生指導の強化などの高付加価値戦略を実行し、グループ全体の成長を支える強靱な収益体質の構築を推進してまいります。



取締役メッセージ

高付加価値化と新たな学びの提供で、学習塾事業を再成長へ

少子化の逆風の中、集合塾部門では不採算教室の統廃合などによる構造改革を断行し、収益性の改善が着実に進んでいます。今後は「高校授業料の無償化」の追い風を最大限に活かし、高校生指導の強化をはじめとする高付加価値戦略を推進します。圧倒的なブランド力を武器に、グループの成長を力強く支える強靱な収益体質を構築してまいります。



取締役
関 隆彦

多様化する教育ニーズに対し、個別指導部門では、ひとりひとりを大切に、「褒めて伸ばす」指導で生徒の学力向上を支援しています。高校生への指導および大学受験における年内入試に強みを持っています。今後は、首都圏への展開やEdTechを融合させた「ハイブリッド個別指導」の展開を加速させ、選ばれ続けるブランドへの取り組みと収益性の向上に努めてまいります。

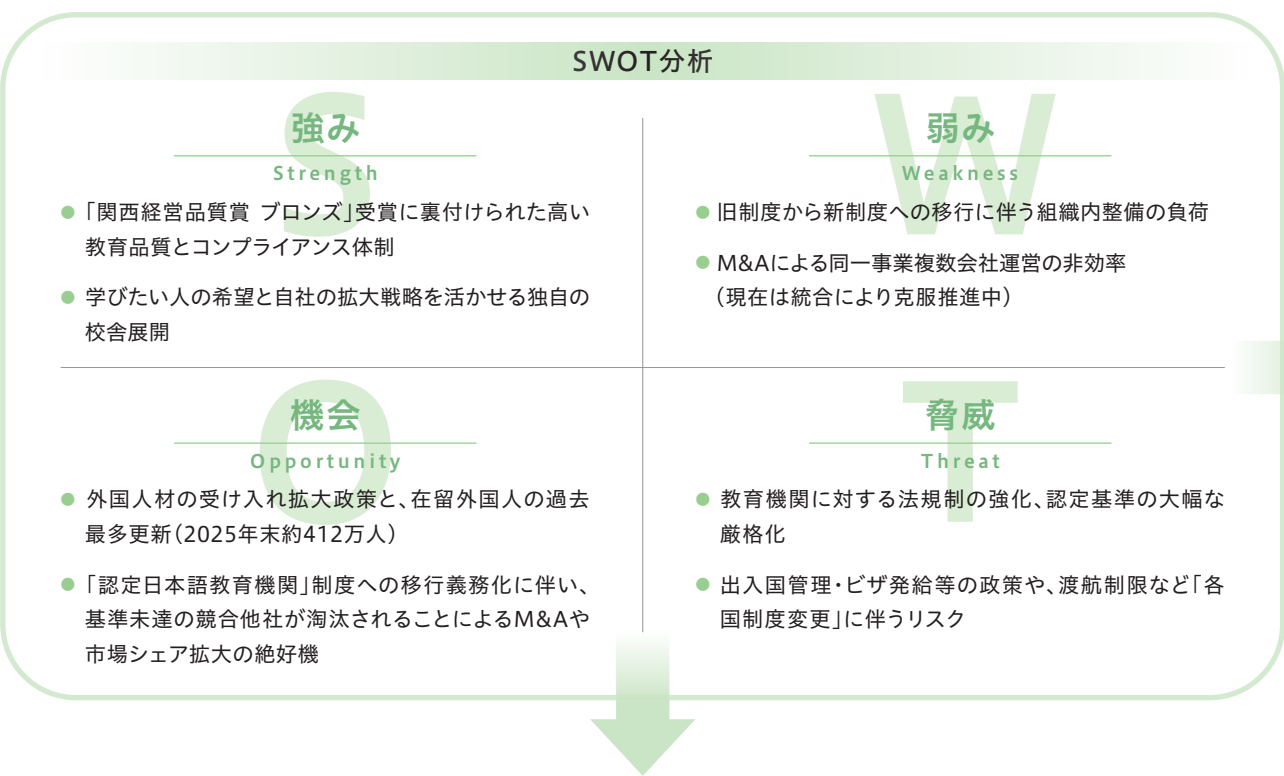


取締役
青松 武志

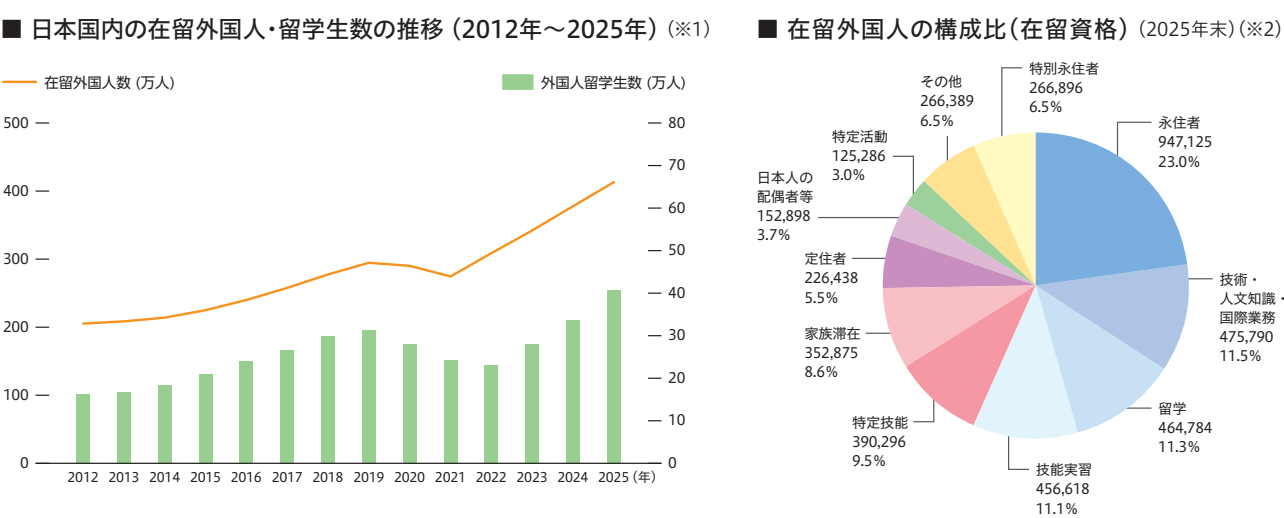


語学関連事業

「日本と世界の発展の架け橋となる人材の育成」を掲げ、国内外で日本語学校を展開する事業です。単なる語学教育にとどまらず、学習塾事業で培った教育メソッド「リーチング」を活用し、自立した留学生の育成をサポートしています。また、自社で教育を受けた外国人材をグループ内の保育・介護事業などへ就労支援する「自立型採用基盤」の役割も担い、人材不足という社会課題の解決とグループ全体の成長に大きく貢献しています。



Data 外国人・留学生に関するデータ



※1、※2：出入国在留管理庁 独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）より

2026年2月期の成果と課題認識

2026年2月期（変則9カ月）の業績は、売上高3,333百万円（調整後前年同期比2.5%増）、セグメント利益25百万円（同74.0%減）となりました。新規留学生の入学が順調に推移し増収となったものの、利益面では海外拠点の渡航制限による影響を大きく受けました。定性的な成果として、経営品質向上プログラムの枠組みに沿った組織経営が評価され「関西経営品質賞 ブロンズ」を受賞し、新制度移行に向けた組織内整備が大きく進展しました。また、経営資源の最適化と収益性の向上を目的に、関係会社4社の統合を決定しています。今後は、関係会社統合のシナジーを早期に創出し、大幅に低下した利益率の改善と、新制度下におけるコンプライアンス体制の維持・強化が課題となります。



重点施策：事業特性に応じた「強み」による解決

「認定日本語教育機関」制度への移行に伴う基準の厳格化により、対応に苦慮する競合他社が多数存在しています。当社は、「関西経営品質賞 ブロンズ」受賞に裏付けられた高い教育品質と強固なコンプライアンス体制を武器に、これを絶好の機会と捉えています。優良なアセットをM&Aなどで積極的に吸収し、アグレッシブに市場シェアを拡大させます。さらに、関係会社の統合による業務効率化を図りながら、海外における語学学校の展開も加速させ、グローバル市場での成長の核としてまいります。



取締役メッセージ

制度変革を絶好の機会と捉え、圧倒的シェアの獲得とグローバル展開、人材交流を推進する

「日本と世界の発展の架け橋となる人材の育成」を掲げる日本語教育事業は、今、大きな飛躍の機会を迎えています。「認定日本語教育機関」への制度移行に伴い業界の基準が大幅に厳格化される中、当社が受賞した「関西経営品質賞 ブロンズ」は、私たちの高い教育品質と強固なコンプライアンス体制の証明です。この絶対的な強みを活かしたM&Aにより、市場再編を主導し圧倒的なシェア獲得を目指すとともに、関係会社4社の統合によるシナジーを早期に創出し、収益性を高めます。

また、国内の日本語教育事業にとどまらず、海外における語学学校の拡大展開をさらに加速させ、グローバル市場での成長の核へと育て上げます。さらに、国際人材交流事業を通じて、自社で教育を受けた留学生や外国人材を当社の介護事業などへ就労支援する「自立型採用基盤」を拡充します。これにより、人材不足という社会課題の解決に直接的に貢献するとともに、グループ全体の持続的な成長を力強く牽引してまいります。



取締役
上坊 孝次



保育・介護事業

「人の一生に寄り添う企業」として、認可保育園(HOPPAなど)や民間学童クラブ、高齢者向け住宅、デイサービス(リンクハートなど)を展開しています。保育では学習塾の教育ノウハウを取り入れた「知育」プログラム等で差別化を図り、介護では地域の金融機関跡地を活用したリハビリフィットネス施設を開設するなど、地域社会に根差したサービスを提供しています。現在ではグループ売上高の過半を占める最大の柱となっています。



SWOT分析

強み

Strength

- 学習塾で培った教育ノウハウ(知育やプログラミングなど)の展開力
- 介護事業における「京進なら安心」という地域ドミナントのブランド力と信頼
- 外国人留学生を介護現場へ就労支援する「自立型採用基盤」

弱み

Weakness

- 労働集約型モデルにおける従業員一人当たりの生産性の限界
- 事業間シナジー(クロスセル・相互送客)を最大化する共通プラットフォームの未確立

機会

Opportunity

- 【保育】「こども誰でも通園制度」の始動や、「小1の壁」による民間学童保育へのニーズ拡大
- 【介護】高齢化の進展と健康寿命延長のニーズ拡大(リハビリ特化型など)

脅威

Threat

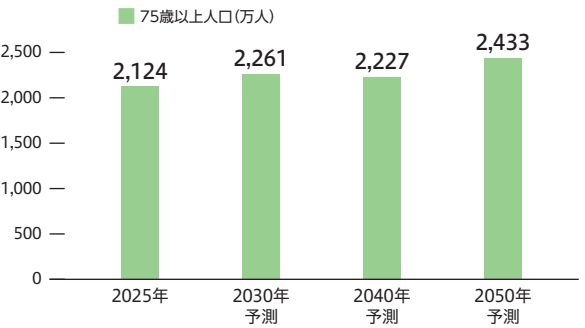
- 「人手不足の恒常化と人件費の高騰」の永続化
- 2026年度の介護報酬改定(ICT・ロボット活用要件の厳格化)

Data 高齢化に関するデータ

■ 高齢者数推移予測 (※)

年	75歳以上人口	75歳以上割合
2025年	2,124万人	17.20%
2030年	2,261万人	18.80%
2040年	2,227万人	19.70%
2050年	2,433万人	23.20%

※ 総務省統計局「人口推計」より



2026年2月期の成果と課題認識

2026年2月期(変則9カ月)の業績は、売上高9,241百万円(調整後前年同期比6.0%増)、セグメント利益303百万円(同10.1%増)となりました。各施設が高い充足率を維持したことに加え、2025年10月に株式を取得した株式会社リンクハートの寄与により、大きく増収増益を達成しました。定性的な成果として、保育事業では学童クラブの第1号施設を開校し「切れ目のない支援体制」を強化しました。介護事業では、関西みらい銀行の跡地を活用したリハビリフィットネス施設「ピタラボ大津皇子山」の開設を進めるなど、新たな成長ドライバーの確保が進んでいます。一方で、恒常的な人手不足と人件費の高騰は共通の課題であり、積極的なM&Aや新規開設に伴う投資をこなしつつ、現場の生産性をいかに向上させるかが今後の重要課題です。



重点施策: 事業特性に応じた「強み」による解決

保育における「小1の壁」へのニーズ拡大、介護における健康寿命延長ニーズの増大といった事業機会に対し、当社の強みを活かした戦略を推進します。保育事業では、学習塾のノウハウを活かした独自の知育プログラムなどで他社との圧倒的な差別化を図ります。介護事業では、周辺サービスの拡張や出店を加速させるとともに、共通の脅威である「人手不足と人件費の高騰」に対しては、生成AIの導入など現場の徹底したDXを推進します。これにより従業員一人当たりの生産性を向上させ、持続可能な高収益モデルを確立してまいります。



取締役メッセージ

「小1の壁」から「高齢社会」まで。社会課題を成長機会に変える挑戦

「人の一生に寄り添う」ため、共働き世帯の「小1の壁」に応える民間学童クラブの展開や、シニアの「健康寿命延長」に向けたリハビリ特化型施設の開設を加速し、切れ目のない支援体制を強化しています。

一方で、業界の脅威である「人手不足と人件費高騰」には、生成AI導入など徹底したDX推進で立ち向かいます。テクノロジーで従業員の生産性を飛躍的に高め、社会に不可欠なサービスを持続可能な高収益モデルへと進化させてまいります。

保育事業は、子どもたちの人生のスタートを支える「一生支援企業」の根幹です。私たちは地域に根差し、時代を超える「100年続く園づくり」を目指しています。

学習塾で培った教育ノウハウを活かした独自の「知育」や「プログラミング」を提供し、他社との差別化を図ることで、保護者から「選ばれる保育園」を実現します。安全・安心な環境で子どもたちの健やかな成長の土台を育み、グループ全体の成長を支える基盤を構築してまいります。

取締役
青松 武志



取締役
田中 亨



新規事業

社会の課題に先駆け、人の一生を支える企業へ。
あゆみを止めない「絶えざる革新」の軌跡

私たち京進グループは1975年の学習塾創業以来、社会ニーズの変化に付き合い、時代ごとに求められる価値を創造してきました。「待機児童」や「労働力不足」、「高齢化」といった課題に対し、「学び」を土台とした新規事業を立ち上げ、成長の柱へ育てています。次の50年も絶えざる革新で、人の一生を支える企業として進化し続けます。

新規事業開発の歴史

教育の多様化と基盤構築期（2000年代）		
2004年	「個別指導スクール・ワン」のFC化を開始、世の中のオンライン学習に先駆けてインターネットでの遠隔指導「e-DES（Net学習事業）」を開発	 Net学習センター「e-DES」  ぶれわん開校時
2005年	関西の私立小学校受験対策「ぶれわん」を設置し、幼児教育へ参入	
2007年	新規事業開発の専門組織「京進これから研究所」を設置	
2008年	自立できる人材育成のためのプログラム「リーチング」を開発	
グローバル・保育領域への挑戦期（2000年代末～2010年代前半）		
2009年	「留学生30万人構想」を見据え、日本語教育事業に参入	 日本語学校 OLJ校（旧校舎）  保育事業開始
2010年	（株）オー・エル・ジェイの株式をM&Aにより取得し、日本語教育を本格拡大	
2011年	深刻化する「待機児童問題」の解消に向け、保育事業へ参入	
2014年	海外人材の教育・就職を支援する「国際人材交流事業」を開始 ビーフェア（株）のM&Aにより保育事業を拡大	
ライフサポート領域への飛躍期（2010年代後半～現在）		
2017年	シンセリティグループ（株）の株式をM&Aにより取得し、「介護事業」へ本格参入	 介護事業開始  フードサービス事業開始
2018年	女性の資格取得を支援する「これから保育士」を開発し、キャリア支援事業を設置	
2019年	介護施設へ安全な食事を提供する「フードサービス事業」を拡大（（株）リッチのM&A）	
2025年	健康寿命を延ばすための介護予防「リハビリフィットネス（ピタラボ）」を開設	
2026年	「小1の壁」解消に向け、学童クラブ「HOPPA」を開設	

ピックアップ

革新のエンジン「京進これから研究所」

50年先、100年先も成長し続ける企業であるために、京進グループでは2007年に「京進これから研究所」を設立しました。ここでは、社内外の有識者ネットワークや大学機関などと連携し、未来予測に基づいた探索領域（教育・福祉・国際化など）から、次代の社会ニーズに応える新たな事業の種（シーズ）を発掘・企画しています。この組織の存在こそが、京進グループの多角化を牽引する力となっています。

対談

「絶えざる革新」を次世代へ。
社会のニーズに寄り添う
他業種との「共創」。

福澤 一彦（前社長／現 相談役）右 × 松本 敏照（専務取締役）左

京進グループは1975年の創業以来、社会のニーズに応える形で数々の新規事業を立ち上げてきました。50周年を機に、新規事業開発を牽引してきた二人が、これまでの歩みを振り返り、次の50年を担う次世代へ引き継ぐべき「京進のDNA」を語り合います。

アイデアの源泉

すべての新規事業は「社会へ貢献できる・社会が必要としている事業（大義）」から始まる

—— お二人が手掛けられてきた数々の新規事業は、どのような社会のニーズやきっかけから生まれてきたのでしょうか。「アイデアの源泉」についてお聞かせください。

福澤：新しい事業を立ち上げる時、その根底には「社会へ貢献できる・社会が必要としている事業」でなければならない、という強い信念がありました。単に「儲かりそうだから」という理由だけで始めた事業は、過去の経験からも決して長続きしません。

松本：本当にそうですね。例えば、2011年に参入した保育事業は深刻な「待機児童問題」への対応ですし、2017年の介護事業への本格参入は高齢化社会における「介護」という切実な社会ニーズから生まれたものです。

福澤：祖業の学習塾も、子どもたちの学力だけでなく人間性の向上という理念からスタートしています。領域は変わっても、「社会課題を解決し、人々の暮らしを豊かにする」という価値感こそが、京進のすべての新規事業の源泉であり、私たちのブレない軸です。

具現化のプロセス

「0から1」の苦悩と、
M&A先へフィロソフィーを根付かせる次なる課題

—— 経験のない領域で、アイデアをどのように形にしてこられたのでしょうか。「具現化のプロセス」におけるご苦労を教えてください。

福澤：新規事業で一番苦労するのは、間違いなく「0から1（ゼロイチ）」を作るプロセスです。当初は自分たちだけで何とかしようとする「自前主義」の限界にぶつかり、挫折も経験しました。介護事業への参入時には、社内から「なぜ京進が介護をやるのか」と反対されたこともありました。松本：あの時は徹底的に議論しましたね。その生みの苦しみの中で導き出した答えが、既に知見を持つ仲間とともに歩む「共創（ともに創る）」という手法でした。ただ、文化も背景も異なる組織が真に融合するには、京進のフィロソフィー（組織価値観）を共有し、共鳴してもらうプロセスが不可欠です。ここは難易度が高く、現在も大きな課題です。

松本：独自の成長の三本柱をM&A先の現場に根付かせる取り組みも、これからが本番ですからね。

福澤：ええ、まだ道半ばです。しかし、持続可能な「共創」を成し遂げるには、単なる事業統合ではなく、根底にある想いや価値観を丁寧にすり合わせ、浸透させていくプロセスこそが極めて重要です。この課題から逃げず、粘り強く実践することが成功につながると考えています。

未来へ向けて

年齢に関わらず「学び」を核とする京進の力を、
次の50年へ

—— これまでの変遷と教訓を踏まえ、これからの50年を担う次世代の社員たちに、どのような想いを引き継いでいってほしいですか。

松本：最も引き継いでほしいのは、すべての事業の核である「学び」への挑戦です。「学ぶ」ことは、いくつになっても人に成長の喜びや生きる活力をもたらしてくれます。子どもたちだけでなく、シニア世代のリハビリや介護予防においても、この「学びの力」が人々の前向きな心を支えていると思っています。

福澤：そして、その「学び」を支え続けるために、組織自体が「絶えざる革新」を繰り返していくスタンスを忘れないでほしい。直近で立ち上げた学童保育やリハビリフィットネスも、社会ニーズを考えた革新の精神から生まれています。

松本：「京進これから研究所」のミッションもまさにそこにあります。国内外の市場ニーズを貪欲にキャッチし、M&Aや最新テクノロジーを取り入れながら、これからの社会に必要な事業領域を自ら開発していく。この姿勢を次世代の主役たちには引き継いでほしいですね。

福澤：時代が変わっても、私たちが培ってきた「社会貢献」「共創」「学び」「絶えざる革新」というDNAがあれば、京進グループは100年先も社会に必要とされ、成長し続けることができると確信しています。

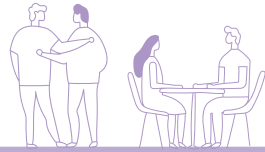
Profile

**福澤 一彦**（ふくざわ かずひこ）
株式会社京進 相談役
2003年入社。新規事業企画室長、京進これから研究所所長などを経て、2017年に代表取締役社長に就任。社長退任後は相談役となり、豊富な経営経験を活かして現在も新たな事業開発に携わり、後進の育成を行っている。

**松本 敏照**（まつもと としてる）
株式会社京進 専務取締役 兼 京進これから研究所所長
2004年入社。個別指導部、FC事業部、経理部、経営企画部などの部長を歴任し、2024年より現職。当時の新規事業であったフランチャイズ事業拡大の立役者であり、現在は次世代の柱となる新規事業の育成に注力している。

● 持続的成長を支える基盤

人材育成と働きやすい環境づくり



「人」こそが、最大の資源

当社グループは「人」を最大の資源と捉え、「全従業員の物心両面の豊かさの追求」と「仕事を通じた成長」を原点に、一人ひとりが成長意欲を発揮できる仕組みを整えています。これは「成長の3本柱（リーチング、アメーバ経営、経営品質向上活動）」と連動しており、独自メソッドを学ぶ多様な研修を通じて、従業員の自立的な成長を後押ししています。

取り組みの詳細についてはこちら <https://group.kyoshin.co.jp/effort/human-resource/>



将来を見据えた人材育成 ～自立して成長する機会の提供～

様々な成長機会の提供

当社では、キャリアに応じた多彩な研修のほか、次世代の経営や事業運営を担う人材を早期に発見・育成するための特別な研修や制度を設けています。

● 幹部・リーダー育成の仕組み

将来の経営幹部輩出を目的とし、半年間にわたり経営の基本リテラシーを身に付ける「社内経営セミナー（MBA研修）」や、役員および外部講師が次世代のリーダー層を体系的に指導する「次世代リーダー研修」などを実施し、高い視座と経営者マインドを養う機会を設けています。

● 自立的なキャリア形成の支援

組織主導のキャリアパスだけでなく、従業員の主体性を尊重する仕組みとして、年に1回自らの成長を振り返り新たな職場（部門・職場）への希望を提出して異動を促進する「自己申告」制度や、募集のある部署への異動に自ら手を挙げ、グループ会社を含めた自発的なキャリアチェンジへ挑戦できる「社内公募制度」を整備しています。

ダイバーシティ・ワークライフバランスの取り組み

京進では、「社員を大切に社風」を重視し、より良い労働環境を意識した職場づくりを進めています。創業時より新卒・中途を問わず男女差別のない雇用と昇進機会の確保を前提とし、女性、障がい者、外国人材の積極雇用を進めています。人生における多様なライフイベントに直面しても、必要な時に必要な制度を活用し、その高い能力を最大限に発揮し続けられるような支援体制と職場開発を徹底しています。

ワークライフバランスのための制度（一例）

● 育児時短勤務の小学校卒業までの延長

「小1の壁」問題を解消し仕事と育児を両立できるよう、育児時短勤務の利用可能期間を法定基準を大きく上回る「小学校を卒業するまで」に延長しています。

● 継続勤務を可能にする職場開発

夜型勤務が多い学習塾事業の特性から生じる「結婚・出産後の継続勤務の難しさ」という課題に対し、日中勤務が中心となる保育事業などの業態をグループとして展開し、社内で継続勤務が可能な職場（キャリアパス）を自ら開発しています。

● その他の各種福利厚生

住宅取得助成金、永年勤続慰労旅行、子育て応援祝い金制度、契約保養施設、慶弔見舞金などを完備しています。

ダイバーシティ・ワークライフバランスの状況

従業員の要望を定期的に把握し、職場環境の改善が続けた結果、多様な人材の活躍や育休取得・復職において高い水準を維持しています。

	2023	2024	2025
女性の占める割合 役員	18.2%	16.7%	18.2%
女性の占める割合 正社員	29.9%	30.7%	31.1%
女性の占める割合 管理職	22.3%	20.5%	20.6%
女性の育児休業制度利用者数※	100.0% (21名中21名)	100.0% (17名中17名)	100.0% (16名中16名)
男性の育児休業制度利用者数※	50.0% (6名中3名)	66.7% (12名中8名)	90.0% (10名中9名)
育児休業からの女性社員の復職率※	85.7% (14名中12名)	83.3% (12名中10名)	94.1% (17名中16名)

※各年2月末時点の数値です。

外部機関からの主な評価

● くるみん認証



● ワークライフバランス大賞



● ホワイト企業アワード



● 持続的成長を支える基盤

安全・安心への取り組み



全ての事業において、 お客さまの安全・安心こそが最重要

当社グループは、お客さまの安全・安心を最優先した体制づくりを進めています。

「卓越した安全・安心」を目指して、全事業所における安全に関する報告やミーティングでの情報共有、それらについての本社への連絡体制を構築しています。今後も、取り組みをさらに進化させるべく、全社をあげて取り組み続けていきます。

安全と安心への取り組み

全社的な取り組み

毎年6月10日、12月10日を「安全の日」とし、全ての職場で観客と従業員の安全・安心について協議し、対策の改善を続けています。

情報の更新と改善

・お客さまの声を生かすしくみの整備

災害や事故に備えて

・マニュアルの整備と日常的な対応確認
・避難訓練・防災訓練の実施
・従業員が救急救命の資格取得、または各事業所での救命訓練実施

誰もが使いやすいシステムを

・従業員同士、お客さまとの連絡にデジタルコミュニケーションを活用
・災害時、従業員安否確認システムの導入

従業員採用にあたって

・契約書などで、法令や行動指針遵守の誓約
・コンプライアンスについての研修や意識喚起の実施

採用後の啓蒙

・定期的なメッセージ配信

従業員の心のケアにも配慮

・社外相談窓口の設置

日々、安全と安心のために

・日報やミーティングで安全に関する気づきを共有
・本社と各事業所の情報共有を徹底

各事業での取り組み

モニターカメラでのチェック



常時施錠で不審者侵入対策



通塾時の出迎えと見送り



生徒の入退室を連絡（※希望者）



● 学習塾での取り組み

地域社会と連携して、地域の安全にも貢献するため警察や地元団体と協力し「こども110番のいえ」に登録しています。

運営管理責任者を各校・教室で選任し、営業中は責任者が常時いる体制を作っています。また、校内のアクシデントに備え「安全管理マニュアル」を徹底。ケガなどに備えて塾総合保険に加入しています。

● 日本語教育事業での取り組み

安全管理マニュアルを整備して万が一の事故や災害に備えるとともに、防災訓練や救急救命講習などを定期的実施しています。
また、母国を離れて日本で暮らす留学生に安心して学んでもらえるようにスクールカウンセラー制度を整えています。

● 保育事業での取り組み

子どもたちの安全のため、食物アレルギー対応、散歩ルートの安全確認など、さまざまなリスクを想定したマニュアルを作成し、整備しています。併せて、月に1度は災害を想定した避難訓練も実施しています。
また、緊急時に備えて保護者への一斉配信システム等を整備しています。

ウェブサイトのご紹介：安全と安心への取り組み

全ての事業において、安全・安心に関して改善改良を続けています。京進ウェブサイトでは、毎年の安全の日を実施していることや、京進で実施している安全対策を掲載しています。



安全と安心への取り組みウェブサイトはこちら
<https://group.kyoshin.co.jp/safe/>



● 持続的成長を支える基盤

リスクマネジメント・コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループは、重大な危機の発生を未然に防ぐこと、および万一重大な危機が発生した場合に事業活動への影響を最小限に留めることを経営の重要課題と位置づけ、「リスク管理規程」を定め、代表取締役社長を統括責任者とする「リスク管理委員会」を中心にリスクマネジメントを行っています。

業務における適法・適正な手続きは、社内規程類を整備、運用し、それを確認するため、業務執行部門とは独立した社長直轄の監査部により、監査を実施しています。また、近年の事業拡大により増加している関係会社については、「関係会社管理規程」に基づき、リスク管理を行っています。

リスク情報

当社グループが、財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があると認識している主要なリスクは、以下の通りです。

- 1 安全・安心に関するリスク
 - 2 災害や感染症の発生に関するリスク
 - 3 法的規制に関するリスク
 - 4 企業の存続に関するリスク
 - 5 業績変動に関するリスク

事業などのリスクの詳細についてはこちら <https://group.kyoshin.co.jp/ir/policy/risk/>



ガバナンスの変遷

年 月	種 別	取り組み内容
2007年9月	内部統制会議設置	内部統制システムの整備・構築の一環として、内部統制会議を設置。内部統制システムに関わる基本方針の実行に関する案件について協議を行う。
2009年3月	リスク管理委員会設置	リスク管理全体を統括する組織として、代表取締役社長を統括責任者とし、取締役で構成される「リスク管理委員会」を設置。また、下部組織として、「J-SOX委員会」「安全対策委員会」「衛生委員会」などの「リスク管理小委員会」も設置。
2009年5月	監査役会設置 会計監査人選任	会社法に定める大会社には該当していないが、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため、同法の規定に基づく監査役会および会計監査人を設置。
2014年9月	執行役員制度導入	業務執行に係る責任と役割の明確化、意思決定・業務執行の迅速化を図るため、導入。
2015年8月	監査等委員会設置	コーポレート・ガバナンスの一環として、取締役会の監督機能強化を図るため、会社法改正により創設された監査等委員会設置会社制度に移行。
2024年8月	会計監査人選任	会計監査人として、監査法人京立志を選任。

7の小委員会からなるリスク管理委員会

安全対策委員会

グループ全体で「卓越した安全・安心」の風土醸成を推進。

ハラスメント防止委員会

誇りを持って働ける職場づくりを推進。

関係会社リスク委員会

事業拡大に伴う関係会社のリスクを予測し、改善策を検討。

J-SOX(内部統制報告制度)委員会

関連法令を遵守し、透明性・信頼性の高い財務報告を作成。

労務委員会

従業員の心と身体を守る労働環境づくりを推進。

コンプライアンス委員会

倫理観の向上と違法行為の未然防止を図る。

事業継続計画(BCP)委員会

大災害や事故に備え、社員の安全を軸とした事業継続体制を検討。

● 持続的成長を支える基盤

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

企業価値を高めるため、社会からの信頼向上に努め 経営環境の変化に対応した迅速な意思決定と経営の健全性を追求する体制を構築しています

当社では、コーポレート・ガバナンスを、株主、顧客、従業員、ビジネスパートナー、地域社会などの全てのステークホルダーとの関係における企業経営のあり方であると認識しています。取締役や従業員に対しては、法令の遵守に留まらず、企業倫理の重要性を認識し、社会貢献を目指した誠実で倫理的な行動をとることを要求しています。また、「経営理念」をはじめとして、重視する価値観を明文化し、お客さまや社会一般からの信頼向上に努めることを全社的な方針として取り組んでいます。

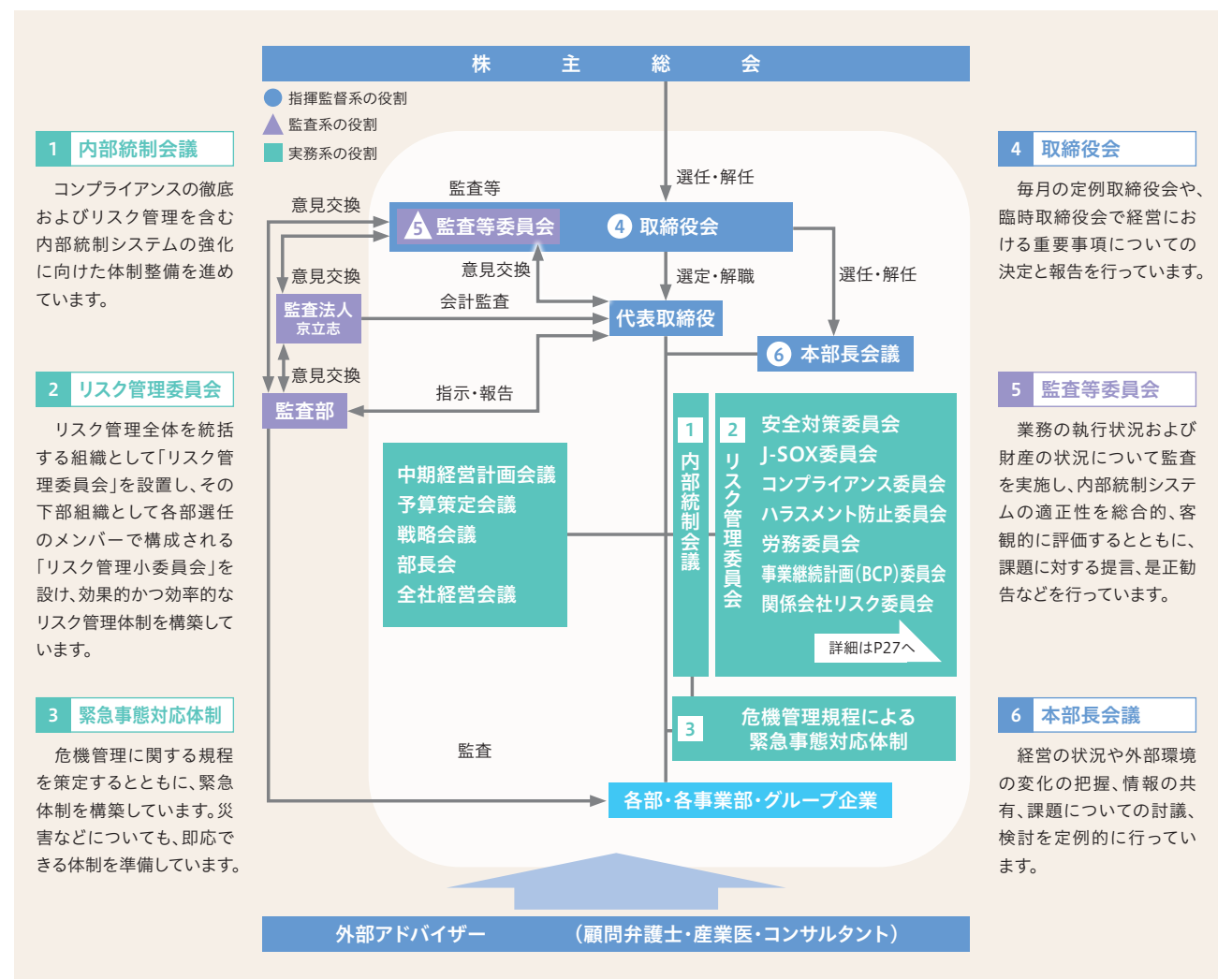
社は「私たちは、常に創意工夫をし、絶えざる革新を心がけます」に則り、経営環境の変化に対応した迅速な意思決定を行うとともに、経営の健全性を追求することで企業価値を高めることを目指しています。これを徹底することが、健全な経営基盤である組織風土を醸成し、内部統制システムを構築・強化することにつながります。今後も、公正かつ適切な企業活動を行い、社会的責任を果たします。

取締役紹介

代表取締役 社 長	立 木 康 之	専務取締役	松 本 敏 照		
取締役	樽 井 みどり	取締役	上 坊 孝 次	取締役	関 隆 彦
取締役	青 松 武 志	取締役	田 中 亨	取締役	松 原 博 之
社外取締役	市 原 洋 晴	社外取締役	竹 内 由 起	社外取締役	山 田 洋 平

※取締役のうち、市原洋晴、竹内由起、山田洋平は監査等委員である取締役であります。

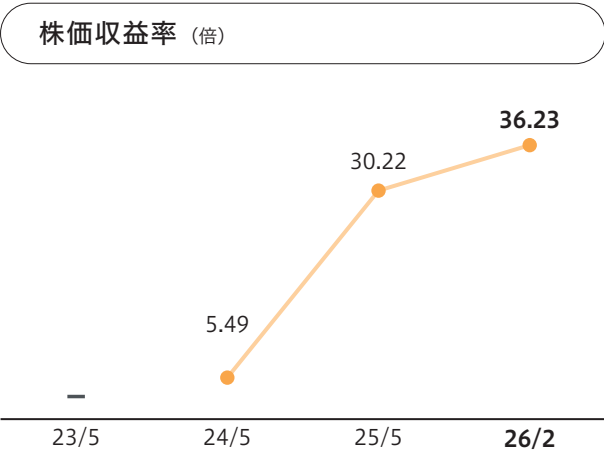
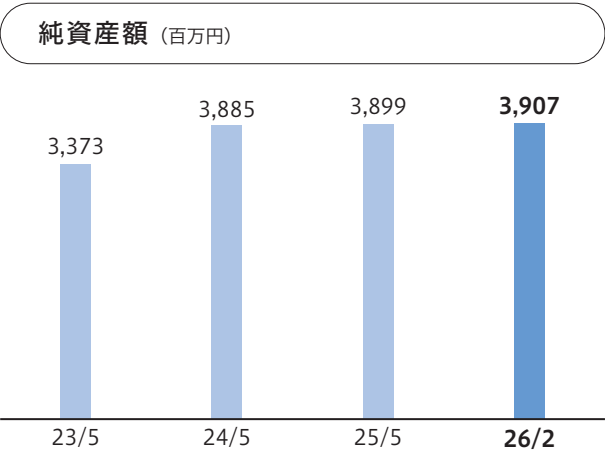
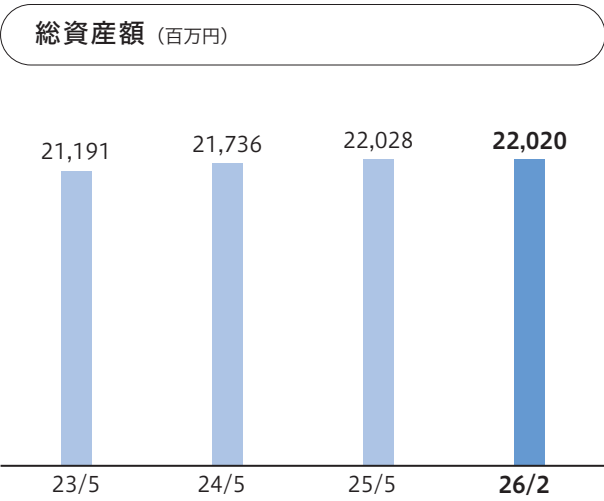
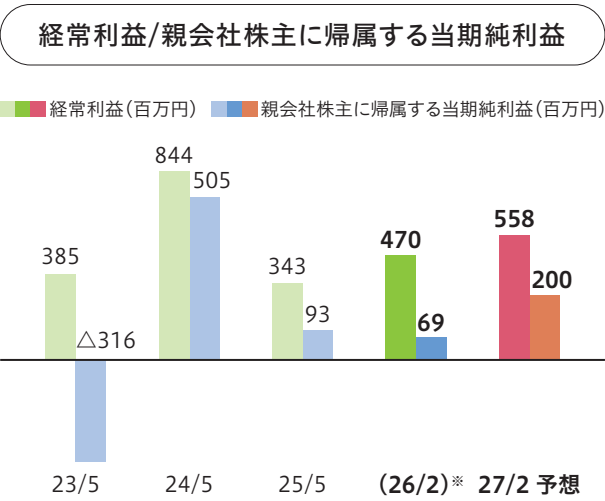
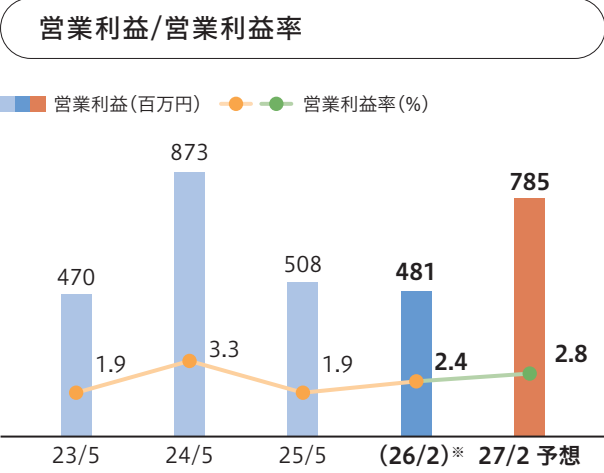
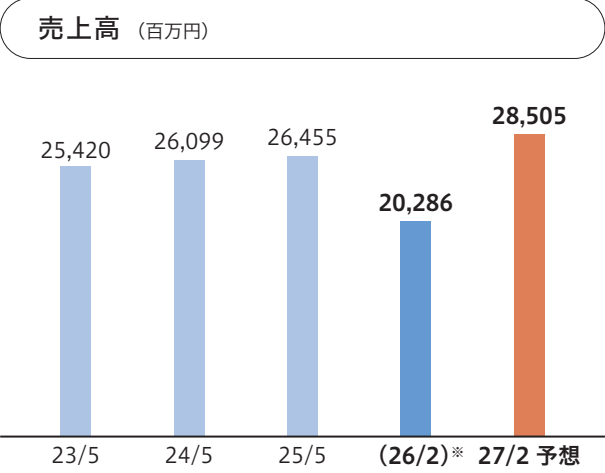
ガバナンス体制図・委員会概要



● 会社・財務情報

業績・財務データ

※2026年2月期より決算期（事業年度の末日）を5月31日から2月28日へ変更しております。
※2026年2月期は決算期変更の経過期間となることから9カ月間の変則決算となっております。



● 会社・財務情報

会社概況・株式情報

会社概況 2026年2月28日現在

商 号 株式会社 京 進（英語名 KYOSHIN CO., LTD.）
本社所在地 〒600-8177 京都市下京区烏丸通五条下る大坂町 382-1
TEL 075-365-1500（代表）
創 業 1975年6月
設 立 1981年4月2日
資 本 金 327,893千円
従業員数 2,195名（連結）

株式情報 2026年2月28日現在

発行可能株式総数 22,640,000株
発行済株式の総数 8,396,000株

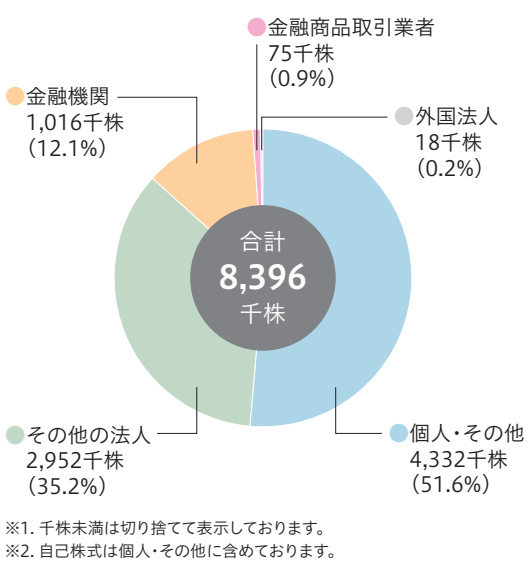
株主数 **2,985**名

大株主（上位10名）

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
株式会社TCKホールディングス	2,811	36.57
京進取引先持株会	371	4.83
京進社員持株会	267	3.48
株式会社三菱UFJ銀行	260	3.39
立木 康之	250	3.25
株式会社京都銀行	208	2.71
株式会社滋賀銀行	206	2.68
石田 里実	200	2.60
立木 七奈	200	2.60
株式会社りそな銀行	130	1.69

※1. 当社は、自己株式(710,258株)を保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。
※2. 持株比率は自己株式を控除して計算しております。

所有者別株式数分布 2026年2月28日現在



株主還元方針

新たな株主還元方針、社会価値を生み出し経済価値へ転換

連結配当性向30%目標
+
NEW 1株あたり5円の下限配当(フロア)の設定

2026年1月13日公開の配当方針変更のお知らせにて、1株あたり5円配当を下限とし、連結配当性向30%を目標として配当金額を決定する方針へ
今後も社会価値を生み出し経済価値へと転換することで、中長期的に安定配当をより確かなものとし、株主の皆さまに安心して当社株式を保有していただきたい

