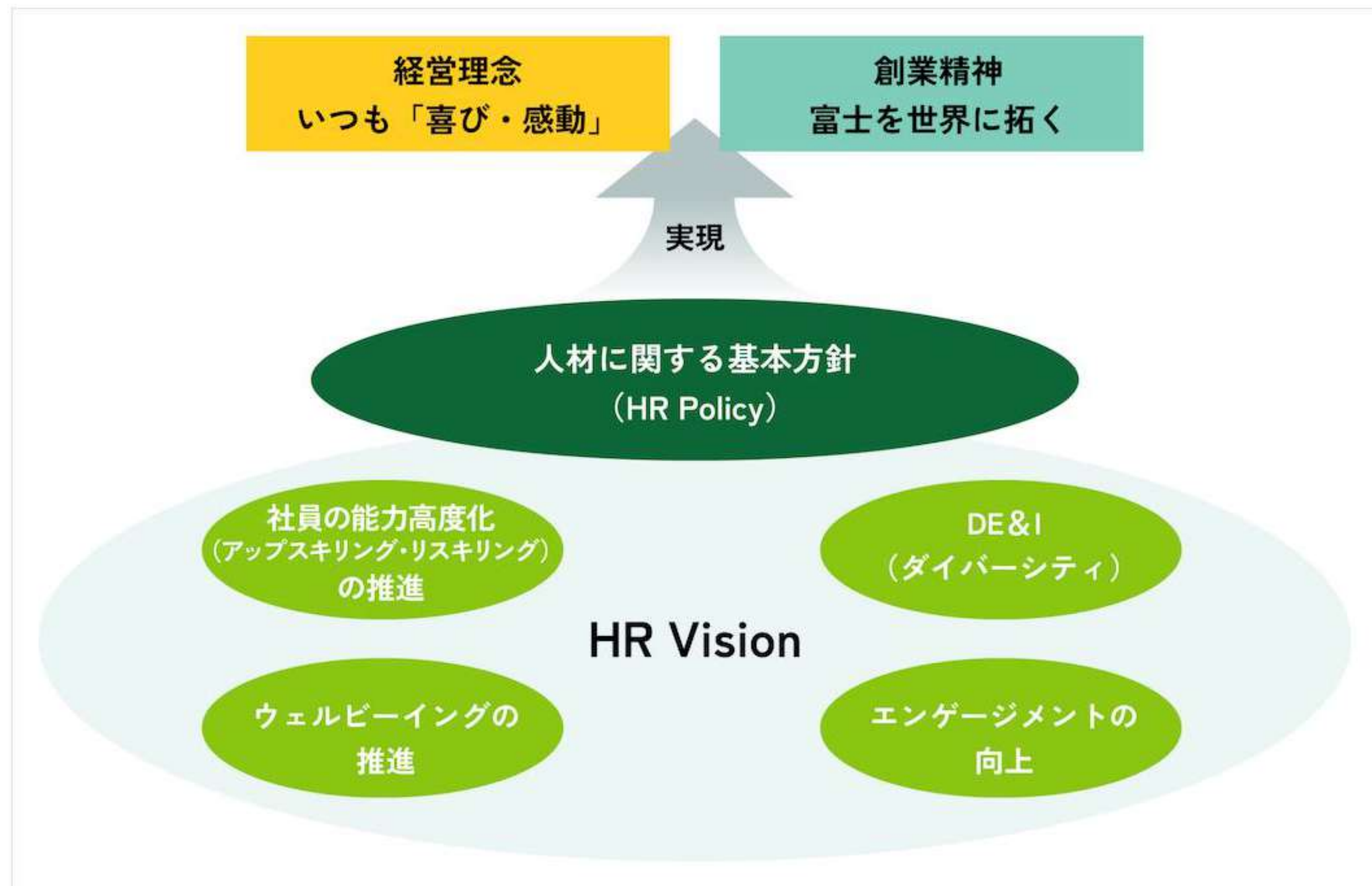


多様な人材が活躍できる職場づくり

基本的な考え方

富士急グループでは、従業員のライフスタイルに応じた多様な働き方に対応し、意欲、能力を存分に発揮できる環境づくりを推進しています。さまざまな価値観、個性を持つ従業員の働き方の選択肢を広げるため、さらなる環境や労働条件の整備、制度設計に努めます。

HR（Human Resource）ビジョンとHRポリシー



推進体制

富士急行株式会社では、取り巻く経営環境が激しく変化するなか、新事業の立ち上げや新しいサービス・施設の提供、既存事業の大幅な業態転換などが必要不可欠であると考えています。DX人材の育成をはじめとしたアップスキリングの推進や、多様な個性、特徴、経験を持つ人材の採用、起用の継続と、能力と個性を最大限発揮できる育成・労働環境整備などに取り組んでいます。

世界中から訪れるすべてのお客様に「安心・安全」で「快適」な質の高いサービス・商品を提供するため、従業員一人ひとりが常に「チャレンジ」し、「イノベーション」を追求できる機会を整備するとともに、多様な人材が融合し「健康」で生き生きと活躍できる環境づくりを推進していきます。

具体的な取り組み

社員の能力高度化（アップスキリング・リスキリング）の推進

当社では従業員の個々の能力をさらに伸ばし、成長するために、アップスキリングを推進し、高い専門性を持ったDXやイノベーション人材を育成していきます。

● キャリア形成プログラム「フジQアカデミー」の創設

当社では、キャリア形成プログラム「フジQアカデミー」を創設しました。「フジQアカデミー」では、DX推進の一環として、全従業員向けDXリテラシー研修やDX人材選抜研修を行っています。また、将来の経営者、幹部候補として育成していきたい人材には、事業運営に必要な専門スキル研修を実施しています。

● キャリアチャレンジ制度

当社では、主体的に行う職業能力開発を支援するため、従業員に向けて留学や大学院への通学支援を行っています。

● 階層別社内研修の実施

当社の従業員が目指す職務要件では、「コンセプチュアルスキル（総合判断力）」「マネジメントスキル（管理能力）」「ヒューマンスキル（対人関係能力）」「テクニカルスキル（業務遂行能力）」の4つを必要なビジネススキルと捉えています。階層別研修は、そのなかでも主に「コンセプチュアルスキル」「マネジメントスキル」「ヒューマンスキル」の3つの能力を職位に応じ、段階的に高めていく集合教育です。「テクニカルスキル」は、「専門スキル教育」などの機会を通じ習得を目指していきます。また、サステナビリティに関連する講義も開催しています。

● スキルマトリックスに基づく教育プログラムの導入

当社では、スキルや人材の状況を可視化し、組織内で現在または将来的に不足するスキルを明確にするため、優れた業績や成果を生み出している従業員の特性評価や、それまでの業務経験、知識、資格などから個々の「スキルマトリックス」を作成し、これに基づく「育成プログラム」を計画しています。スキルマトリックスの可視化により、効率的な人材配置や人材育成を進めることができると考えています。

● 資格取得支援制度の強化

当社では、高い専門性を持つ人材を育成するため、特定の資格を取得した従業員に資格取得報奨金を支給しています。対象資格は語学検定、宅地建物取引主任者、電気主任技術者、行政書士など多岐にわたります。今後も対象資格の範囲を広げていきます。

ダイバーシティ＆インクルージョン

富士急グループでは、性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な人材が公平・公正に個々の能力を最大限に発揮できるよう、以下のような取り組みを進めています。

● 女性活躍の推進

女性従業員の活躍に向け、女性のキャリア採用の強化や、仕事と家庭の両立環境を整備し、出産、育児などさまざまなライフイベントにおいても働きやすい環境づくりを行っています。また、新任女性管理職や次世代の管理職候補女性への研修会などを実施し、女性従業員比率、女性管理職比率の向上に努めています。

2025年3月には女性の活躍に関する取組状況が優れている企業として、最も高い3段階目のえるぼし認定を受けました。

富士急行の女性管理職比率(2025年3月時点)

12 パーセント
(2030年目標 20パーセント以上)



えるぼし認定

● キャリア採用の強化

従来の富士急グループにはない経験、スキル、専門知識を有する人材を確保するため、キャリア採用を強化しています。当社では既存の従業員からの紹介を通じた採用（リファラル採用）や、キャリアアップや家庭の事情などを理由に当社を一度退職した方々の積極的な採用（ジョブリターン制度）を行っています。

● 外国人比率の向上

異なるバックグラウンドを持つことによる多様性を活かした変革や価値創出のため、外国籍を持つ従業員の採用を推進しています。

仕事・育児の両立支援

富士急グループでは、少子化や、家族についての価値観の多様化という背景から、仕事と育児の両立ができる環境づくりに向けて取り組んでいます。

●企業内保育所の設置

富士急グループ従業員の子どもを預かる保育所として2015年4月に「フジQキッズガーデン」[（外部サイト）](#)を開設しました。利用需要の高まりから2017年に新園舎を建設し、定員も増員（現在定員50名）して移転しました。

新園舎に移転してからは、空き定員を活用した「地域枠」を設け、地域住民にも利用いただけるようになりました。年中無休、延長保育が21時まで可能という利便性の良さから、年末年始や大型連休も勤務のある利用者から「仕事と子育ての両立に役立つ」と好評を得ています。保育内容もアート、体育、英語など子どもたちの個性を伸ばすプログラムが充実しており、富士急ハイランドへの散歩やイベント参加など富士急グループの特性を活かした活動も行っています。



フジQキッズガーデンの様子



●育児休暇中のスキルアッププログラムの導入

当社では、育児休暇を「ブランク」ではなく、キャリア形成の「チャンス」として捉え、育児休暇中の従業員のスキルアップを目的としたプログラムを導入しています。本プログラムでは仕事と育児の両立に関するオンライン講座を受講したり、会社の情報や上司からのメッセージを受け取ったりすることができ、育児休暇中の孤立を防止するとともに、スムーズな復職を後押ししています。復帰後に利用できる制度も充実しており、育児時短勤務は子どもが小学校3年生になるまで、育児スライド勤務は中学校就学前まで利用可能です。待機児童問題で、保育園に子どもを預けることが困難な従業員に関しては、子どもが3歳になるまで育児休暇の延長を認めています。2020年には、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証である「くるみん認定」を受けました。

●男性従業員の育児休業取得の義務化

当社では、男性従業員の育児休業取得促進のため、休業を取る従業員の不安解消や、休業をより取りやすい環境づくりとして、休業分の給料補填（日数上限あり）を行っています。給料補填は、性別問わず育児休業を取得した社員を対象としており、従業員が安心して働ける環境づくりに取り組んでいます。



くるみん認定マーク

●ストック有給休暇制度の導入

当社では、2022年より、付与から2年を超過した未取得の有給休暇を積み立て、傷病、育児、介護、不妊治療、つわりによる休業時に使用できる制度を導入しました。

確定拠出年金制度の導入

富士急グループでは、将来のための資産を自分自身で準備することを目的として選択制企業型確定拠出年金制度を導入しています。自身で積立金額を設定し、約20種類の運用商品から選択できることから、ライフプランに合わせて活用されています。

積立時・運用益受取時ともに税制面での優遇があることもメリットで、原則60歳までは引き出すことができないため、公的年金の上乗せになり、老後資金の蓄えとして期待できます。