

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

当社は、富士急グループ「経営理念」「経営ビジョン」に基づき、株主をはじめ、お客様、地域の皆様などの様々なステークホルダーから信頼される経営を行い、グループ価値の向上を図っていくことを基本方針とし、透明性と健全性を確保し、的確でスピーディーな意思決定ができる経営体制の確立と業務執行に対する監督機能の強化を図ることが重要な経営課題のひとつであると考えております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

#### 【原則1-4 政策保有株式】

- ・取引先の開拓や継続して取引関係の維持・強化を図るなどの観点から、当社及び当社グループの中長期的な成長・企業価値の向上に資すると判断する場合には、当該取引先の株式を取得・保有することがあります。
- ・取締役会でリスク、投資効果、取引状況等を個別銘柄ごとに検証し、保有する意義が認められない場合は売却を進めます。なお、2025年度におきましては、当社の保有する政策保有株式のうち、2銘柄の全数売却を実施いたしました。
- ・政策保有株式に係る議決権行使については、中長期的な企業価値向上や株主還元姿勢、コーポレートガバナンス、CSRへの取組みなどを総合的に勘案し、議案毎に検討し議決権を行使いたします。

#### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

会社と取締役との取引に加え、関連当事者との重要な取引についても取締役会の承認を得ることとしております。

#### 【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

##### 1. 多様性の確保についての考え方

当社は、「富士を世界に拓く」という創業精神のもと、経営理念であるオリジナリティの高い『喜び・感動』を国内外のお客様に提供するためには、そのニーズや楽しみ方も国や地域、個人によって様々であることから、女性、外国人、中途採用者に限らず、多様な個性、特徴、経験をもつ人材の採用、起用の継続と、能力と個性を最大限発揮できる育成・環境整備が重要であると考えております。

##### 2. 多様性の確保の自主的、かつ測定可能な目標

###### < 女性の管理職への登用 >

2026年3月末時点の当社の女性社員比率は28.3%、女性管理職比率は12.5%となっております。多様な働き方など、家庭と仕事の両立環境を整備するとともに、新任女性管理職や次世代の管理職候補女性への研修会の実施などを行い、女性社員比率、女性管理職比率の向上を目指してまいります。具体的な達成目標につきましては、「【補充原則3-1 サステナビリティについての取り組み等】1. サステナビリティについての取り組みの(3) 人的資本経営の取り組みの(b) DE & I (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)の推進」に記載のとおりです。

###### < 外国人の管理職への登用 >

2026年3月末時点の当社の外国籍社員は4人、うち外国籍管理職は1人で、現状以上を目指しております。また、当社グループにおける人材のグローバル化を図り、外国人技能実習生受入れに係る事業協同組合を設立し、2021年3月に管理団体の許可を取得しております。

###### < 中途採用者の管理職への登用 >

2026年3月末時点の当社の中途採用社員比率は20%、中途採用管理職比率は23%となっております。新しいサービスの提供や新事業を展開していくため、また即戦力としての期待等から引き続き中途採用を進め、現状以上を目指してまいります。

##### 3. 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

多様な働き方の取組みとして、フレックスタイム制度や育児スライド勤務制度の導入、企業主導型保育所の設置運営など一人ひとりの社員がより柔軟な働き方を選択できる環境を整えるとともに、育児休業、リフレッシュ休暇の取得促進や多拠点勤務の導入など多様な働き方を想定したオフィスフロアの改修などに取り組んでおります。

また、若手の頃から責任ある仕事にチャレンジし、当社グループに変革を起こしながら、発展させていくことができるよう、社員一人ひとりの成長やスキルアップを後押しする教育制度、活躍を評価する表彰制度など、社員を多角的にサポートする制度を導入しております。

特に教育制度では、当社グループの事業運営に必要な専門知識や能力を体系的に習得するため、「専門スキル教育」「社内大学制度」「階層別研修」などの教育プログラムを整備するとともに、大学院・専門学校への進学やMBA取得、海外留学など私費就学のための休職・時短勤務・スライド勤務を認めるキャリアデザインチャレンジ制度を導入し、職員の自己啓発とキャリアアップを支援しております。

なお、人的資本経営の取り組みにつきましては、「【補充原則3-1 サステナビリティについての取り組み等】1. サステナビリティについての取り組みの(3) 人的資本経営の取り組み」に記載のとおりです。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、確定拠出年金制度を導入しており、従業員は用意された運用商品の中から自由に組み合わせて運用を行うことから、加入時等に従業員に対して資産運用に関する教育を実施しております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

1. 会社の目指すところ、経営戦略、経営計画

「経営理念」「経営ビジョン」「企業行動規範」を定めるとともに、富士急グループの中期経営計画を策定し、経営基本方針及びその内容を定めており、その内容を当社のホームページに掲載しております。

- ・「経営理念」「経営ビジョン」 URL : <https://www.fujikyuu.co.jp/integrated/vision/>
- ・「企業行動規範」 URL : <https://www.fujikyuu.co.jp/code/index.html>
- ・「中期経営計画」 URL : <https://www.fujikyuu.co.jp/integrated/strategy/>

2. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書の「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報 1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

3. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書の「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況 1. 機関構成・組織運営に係る事項【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

4. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き

・方針について

当社グループは、「富士を世界に拓く」の創業精神のもと、運輸、不動産、レジャー・サービスなどに関係する事業を行っており、各分野で相互に協力しあいながらそれぞれの分野で企業活動を展開しており、各事業分野についての専門能力、知見、経歴、実績等を勘案し、経営陣幹部の選任、業務執行取締役候補を指名しております。また、企業経営の豊富な経験を有し、専門的な経営経験、知識により当社の業務執行を行う経営陣から独立した客観的視点で、経営全般に対する的確な助言、指導をいただける人材を社外取締役、社外監査役候補として指名することを基本方針としております。

また、経営陣幹部の解任にあたっては、重大なコンプライアンス違反や著しく企業価値を毀損させた場合、長期間にわたり著しく業績不振が続いた場合には、次の手続きにより解任いたします。

・手続きについて

経営陣幹部の選解任及び取締役候補の指名にあたっては、上記基本方針のもとガバナンス委員会の審議を踏まえ、取締役会で決定しております。また監査役候補の指名にあたっては、ガバナンス委員会の審議を踏まえ、監査役会にその内容を説明した上で、監査役会の同意を得ることとしております。

5. 取締役、監査役の選解任については、株主総会招集ご通知参考書類において、その理由を記載しております。

URL : <https://www.fujikyuu.co.jp/soumu/investors/meeting.html>

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取り組み等】

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取り組みは、次のとおりであります。

なお、文中の将来に関する事項は、2025年度末現在において当社グループが判断したものであります。

1. サステナビリティについての取り組み

(1) サステナビリティ全般に関する当社グループの考え方及び取り組み

ガバナンス

サステナビリティ推進体制として、サステナビリティ委員会が中心となり、本社部門及びグループ会社における計画や目標の策定並びにその進捗状況の確認を行うとともに、必要に応じ、その状況を常勤役員会、取締役会に付議・報告いたします。

戦略

当社グループは、「いつも『喜び・感動』」を経営理念として掲げ、「富士を世界に拓く」という創業精神のもと、オリジナリティの高い「喜び・感動」を創造することにより、世界の人々の心の豊かさにご貢献することを目指しております。

サステナビリティ経営を進めるにあたり、社会課題を経営課題に取り込んだ「マテリアリティ」について、従業員アンケート、役員インタビュー等を経て、様々な社会課題約400項目から絞り込み、課題の重要度評価の妥当性を検討した上で次のとおり特定いたしました。

- ・富士山とともに次の100年へ
  - 「富士山の環境保全」「自然環境に配慮した事業の推進」「富士山への感謝」
- ・120%の安心・安全の実現へ
  - 「安心・安全の更なる追及」「法令遵守」「災害リスク対策」
- ・人を育て、寄り添う
  - 「多様な人材が活躍できる職場づくり」「モチベーションの創造」「心と身体の健康推進」
- ・地域とともに創り、ともに栄える
  - 「住みやすく、訪れやすい地域に」「地域貢献活動の推進」「喜び、感動、健やかさの実現」
- ・もっと便利に、もっと愉しく
  - 「イノベーションによる体験価値の創造」「ビジネスの革新」「変わり続ける未来へ」

この5つのマテリアリティは、創業精神「富士を世界に拓く」のもと、サステナビリティ経営を推進する羅針盤であると考えており、マテリアリティへの取り組みを通じて持続可能な社会の実現にご貢献してまいります。

なお、詳細については、当社のホームページに掲載しております。

URL : <https://www.fujikyuu.co.jp/sustainability/materiality/>

## リスク管理

事業に係るリスクを統括するリスクマネジメント委員会(2025年度は4回開催)では、各リスク所管部署からの報告内容を評価し、全社リスクの把握と適切な対応を審議しております。

「気候変動」に係るリスクの管理は、事業部が中心となり、全社的な気候変動に係るリスクへの対応を推進するとともに、取組状況をサステナビリティ委員会(2025年度は12回開催)に報告しております。また、識別した気候変動に係るリスクについて、リスクマネジメント委員会に報告しております。サステナビリティ委員会は、対応策の取組状況や目標の進捗状況を、必要に応じ、常勤役員会、取締役会に付議・報告いたします。

## 指標及び目標

サステナビリティ全般に関する指標及び目標については、次のとおり設定しております。数値については、都度見直し・更新を実施してまいります。

### 目標

・温室効果ガス(2018年度比)	2030年度50%削減、2050年度ニュートラル
・自社起因の運転事故、インシデント数	ゼロ(毎年度)
・自社起因の死者、治療を要する期間が30日以上者の発生数	ゼロ(毎年度)
・富士山エリアにおける当社グループ利用者数	年間2,000万人(2030年度までに)
・管理職に占める女性労働者の割合	15%(2030年度までに) 1
・男性労働者の育児休業取得率	100%(2030年度までに) 1

### モニタリング指標

・事業エリアへの観光流入客数	約6,117万人(2023年度実績)	2
・富士山周辺の事業エリアにおける夜間人口	約107万人(2020年度実績)	3
・富士山周辺の事業エリアにおける昼間人口	約106万人(2020年度実績)	3
・山梨県(富士東部)における定住意識	71.6%(2021年度実績)	4
・静岡県(東部)における住みよさ	89.7%(2024年度実績)	5
・地域還元に資する支出額	約35億円(2024年度実績)	6
・ワークエンゲージメント	2.51(2024年度実績)	7

- 1 富士急グループにおける主要会社(従業員数101名以上の会社)を対象に抽出
- 2 「山梨県 観光入込客統計調査(令和5年度)」・「静岡県 観光交流の動向(令和5年度)」を基に事業エリアへの流入観光客数を算出
- 3 「国勢調査(令和2年度)」を基に富士山周辺の事業エリアにおける夜間・昼間人口を算出
- 4 「山梨県 県民意識調査(令和3年度)」内「定住意識」より「あなたは、山梨県にこれからも住み続けたいと思いますか。」という問いに対して「住みたい」を選択した人の割合を算出(富士・東部地域)
- 5 「静岡県 県政世論調査(令和6年度)」内「静岡県の住みよさ」より「静岡県は住みやすいところだと思うか」という問いに対して「思う」を選択した人の割合を算出(東部地域)
- 6 地域還元に資する支出額を合算し算出
- 7 グループ全社で行っているストレスチェックよりワークエンゲージメントの平均数値を算出

## (2)TCFDに基づく開示情報

### ガバナンス

「(1)サステナビリティ全般に関する当社グループの考え方及び取り組み ガバナンス」に記載のとおりです。

### 戦略

気候変動は、当社グループの事業活動に対して、さまざまな「リスク」と「機会」をもたらす可能性があり、これらに対応していくことが当社グループの長期的な存続と成長に重要であると認識しております。

TCFDの提言にあわせて、低炭素化社会への移行に伴うリスク(移行リスク・4 シナリオと1.5 を活用)と物理的な影響に伴うリスク(物理リスク・4 シナリオと2 シナリオを活用)に分類し、主に運輸業、レジャー・サービス業の重要なリスク及び機会を析出し、対策を講じております。なお、検討においてはIPCC(気候変動に関する政府間パネル)、IEA(国際エネルギー機関)等のシナリオを参照しております。

### リスクと機会

	項目	財務的影響	時間軸	重要度	
移行リスク	市場	電力等のエネルギーコストの増加	間接費(運営費)の増加	長期	大
	技術	電気自動車の普及による鉄道の環境優位性の低下	製品及びサービスに対する長期需要低下に起因した売上減少	中期	大
	政策	環境配慮型のバスやタクシーの導入コストの増加	資本支出の増加(設備投資の増加)	長期	大
物理リスク	急性	炭素税導入等によるコストの増加	間接費(運営費)の増加	長期	大
		項目	財務的影響	時間軸	重要度
		自然災害の頻発による当社グループ施設への被害の発生、損害保険料の増加	保険料の上昇	長期	大
		台風や豪雨の頻発による鉄道、バス運休	生産能力低下による減収	長期	大
	慢性	気温上昇や降水量の増加による屋外遊戯施設、アウトドア施設利用者の減少	製品及びサービスに対する需要低下に起因した売上減少	長期	大
		別荘地の気温上昇による避暑地としての機能低下	製品及びサービスに対する需要低下に起因した売上減少	長期	
		熱中症などの労働災害の増加	生産能力低下による減収	中期	

機会	製品とサービス	項目	財務的影響	時間軸	重要度
		クリーンエネルギーである電力を動力とするバスや鉄道への利用者のシフト	製品及びサービスに対する需要増加に起因した売上増加	長期	
		寒冷期の短縮による利用者の増加	製品及びサービスに対する需要増加に起因した売上増加	長期	大
		都市部から郊外(当社事業エリア)への人口流入	製品及びサービスに対する需要増加に起因した売上増加	長期	
	レジリエンス	低炭素、環境配慮にいち早く対応することによる投資家や顧客からの信頼向上	資本へのアクセス向上	中期	
	エネルギー源	自家発電や省エネ化の推進によるランニングコストの減少	間接費(運営費)の減少	中期	大

- 1 時間軸 中期: ~2030年、長期: ~2050年を想定しています。
- 2 重要度 リスク・機会の「発生の可能性」とリスク・機会が顕在化した場合の「事業インパクトの大きさ」とを軸に重要度を評価し、特に重要度が高いと考えられるものを大で示しています。

#### リスクと機会への対応策

	対応策
移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非化石証書及びカーボンクレジットの購入</li> <li>・低炭素設備機器への更新</li> <li>・太陽光発電設備の導入</li> </ul>
物理リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国・地方自治体の補助制度の活用</li> </ul>
機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・鉄道事業の安全関連対策(鉄道設備投資計画のうち安全に関する対策)</li> <li>・ICS・ガス施設の電化に伴う投資</li> <li>・EVバスへの切り替え</li> <li>・省エネ設備の導入・更新</li> <li>・太陽光発電設備の導入</li> </ul>

#### リスク管理

「(1)サステナビリティ全般に関する当社グループの考え方及び取り組み」 リスク管理」に記載のとおりです。

#### 指標及び目標

「(1)サステナビリティ全般に関する当社グループの考え方及び取り組み」 指標と目標」に記載のとおりです。

### (3)人的資本経営の取り組み

#### 人材に関する基本方針

世界中から訪れる全てのお客様に「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、社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」で生き活きと活躍できる環境づくりを推進してまいります。

#### (人材育成方針)

- ・グループ会社を統率する経営幹部の育成
- ・個性を活かし、自ら考え、行動する人材の育成
- ・新たな価値を創造するイノベーション人材の育成

#### Human Resource Vision(人的資本経営に関するマテリアリティ)

##### (a)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

社員の個々の能力を更に伸ばし、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まいります。

#### (2025年度の主な取り組み)

##### DX人材の育成に向けたDX研修の実施

- ・社員の創造性と課題解決能力の向上や水平展開を進めるため、生成AIパスポートの受検促進を実施。生成AIワークショップ参加者147名、Copilotの導入説明会参加者71名、生成AIパスポートの資格取得者10名

##### 「スキルマトリックス」による能力の可視化

- ・SPI試験結果を基に、「対人」「協調」「活動」「課題遂行」「企画」の5つのスキルを可視化
- 「フジQアカデミー」(専門スキル教育)の継続開講

- ・2025年度から「グローバル」を新たに追加し6分野で開講。各講座の基礎コースは継続し、発展コースを新たに実施。知識の定着及び活用を図った。参加人数のべ968名。

フジQアカデミー:人事・労務・総務・法務・監査、営業・マーケティング、経理・財務・管理会計、企画・技術、グローバル・異文化理解計6分野

##### コンセプトualスキル教育の実施

- ・SPI試験結果を基に、「対人」「協調」「活動」「課題遂行」「企画」の5つのスキル領域において、個人の得意分野を伸ばすことで組織力向上に寄与

##### 公的資格範囲の拡大と資格手当の拡充および試験対策講座の実施

- ・資格の追加と高難易度資格保有者への補助手当の拡大を実施
- 業務に即した専門スキル研修の追加
- ・専門スキル研修としてPOP作成研修、面接官研修の実施(グループ合同・手上げ制)

(今後の取り組み方針)

DX推進体制の高度化

全社横断的なDX推進体制を構築するため、グループ各社のDX推進を担う「DX推進リーダー」を中心に高度なDX教育を継続して実施するとともに、事業革新・事業効率化に必須となっている生成AIの利活用を積極的に推進する。

生成AIの実践的活用促進

- ・社員の創造性と課題解決能力の向上や水平展開を進めるため、生成AI活用事例共有や生成AIパスポートの受検促進を行う
- 異業種交流型DXチャレンジプログラムの実施

- ・選抜者に対して専門的なスキルを習得するため外部セミナーへ派遣

「スキルマトリックス」による能力の可視化

- ・2025年度に実施した5つの領域の可視化から次の段階にステップアップし、業務経験、知識(資格など)から個々の「スキルマトリックス」の可視化

「フジQアカデミー」(専門スキル教育)の継続開講

- ・基礎コース・発展コースともに継続して実施。2026年度から新たにDXを追加し、グループ会社社員の参加を促す

コンセプトチュアルスキル教育の実施

- ・2025年度実施内容を踏まえ、得意分野を更に伸張させる教育研修を実施

キャリアアップに関する取り組み

- ・キャリアデザインチャレンジ制度の要件拡大・活性化を図る

- ・社内FAの実施(手上げ制)、社内副業(ダブルジョブ)の検討開始

- ・単発プロジェクトの社内公募制

グループ全体でのスキルの底上げを実施

- ・更なるグループパワー創出のため、グループ人材の能力高度化や人材交流によるシナジー効果創出、生産性向上などを行う

- ・グループ社員が参加しやすく、現業での業務に役立つ研修の実施

- ・グループキャリア研修・マネジメント研修の実施、グループ人材交流の実施

公的資格範囲の拡大と資格手当の拡充および試験対策講座の実施

視察支援制度の導入

業務に即した専門スキル研修の追加

- ・シニアを対象としたセカンドキャリア研修

- ・店舗レイアウト、SNS活用、写真の撮り方、接客英語等の実施

(達成目標)目標達成年度2030年度まで

DX人材育成

目標 DX研修を受講した社員のうちDXプロジェクトに参画した人数100名

2025年度実績 62名

アップスキリング支援

研修教育費(一人当たり)

目標 2023年度比120%以上

2025年度実績 2023年度比160%

(b)DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進

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取り組みを進めてまいります。

(2025年度の主な取り組み)

女性活躍の推進

- ・女性社員と女性取締役との座談会の実施

外国人人材の採用を強化

- ・グループ会社にて外国人技能実習生の採用を強化し、技能実習生:25名、特定技能:13名採用

キャリア採用の強化(多様性を持った人材)

- ・エリア採用(山梨県限定)を開始し、2026年4月入社で1名内定

男性労働者の育休の義務化

- ・育児休業を取りやすい環境づくりとして休業分の給料補償を2025年4月度から実施

- ・2025年度実績5名中5名取得、取得率100%の維持(2週間以上の取得)

育児・介護に関する取り組み

- ・やまなし共育未来宣言への参加

(今後の取り組み方針)

多様性への配慮(SOGI、国籍)

- ・管理職への多様性に関する意識改革研修等の実施

- ・パートナーシップ制度の導入検討

キャリア採用の強化(多様性を持った人材)

- ・IT/DX専任人材採用強化

- ・エリア採用の強化

外国人人材の採用強化

- ・総合職の採用

- ・技能実習生、特定技能の採用強化

- ・外国人労働者の日本語能力向上支援(日本語能力テストの補助)

男性労働者の育休の義務化

- ・育児休業取得100%の維持

育児・介護と仕事の両立支援の促進

- ・介護と仕事の両立に関する管理職研修の実施

- ・育児サポート社員へのインセンティブ制度の導入検討

- ・ベビーシッター補助の実施

- ・従業員及びその家族を対象とした介護リスクに備える任意加入型保険制度の新設

高齢人材への対応

- ・勤務環境の整備、転倒防止などの対応、フレイルチェックの実施

## 障害者雇用の促進

・勤務環境の整備、既存業務の棚卸による業務の把握、各団体への働き掛けによる採用強化

(達成目標) 目標達成年度2030年度まで

指標	目標	実績(2025年度)
管理職に占める女性労働者の割合	2030年3月までに20%以上	12.5%
労働者に占める女性労働者の割合	2030年3月までに40%以上	28.3%
男性労働者の育児休業取得率	2030年3月までに100%	100%
労働者の男女の賃金差異	2030年3月までに80%以上	73.5%

(c) ウェルビーイングの推進

社員の心身の健康が、お客様への「安心・安全」や質の高いサービスにつながることを常に意識し、社員一人ひとりとその家族に寄り添った取り組みを実施してまいります。

(2025年度の主な取り組み)

### 安全・健康への取り組み推進

- ・健康経営の取り組みや社内への浸透を強化し、健康経営優良法人(大規模法人)を3年連続で認定取得
- ・健康や働き方に関する認定制度へ継続して認定取得(健康経営優良法人・やまなし健康経営・スポーツエルカンパニー)
- ・がん対策推進企業アクション推進パートナー企業に登録
- ・生活習慣、ストレスチェック、健康診断データの一元管理を健康管理システムの導入によって可能にし、結果の見える化と分析を実施

### メンタルヘルス対策の実施

- ・外部相談窓口を導入し、メンタルヘルスだけでなく健康・子育てなどライフワークに関する相談対応も可能
- ・ワークライフバランスの推進
- ・社員の家族向けファミリーデーの開催
- ・多拠点勤務(東京、山梨、甲府、自宅(育児・感染症対策))の開始

(今後の取り組み方針)

### 安全・健康への取り組み推進

従業員の安全、健康確保のため、安全衛生管理体制の整備・運用に向けた取り組みを行う

- ・健康管理やウェルビーイングに関するセミナーの実施(動画配信・ウェビナー)
- ・家族向け、家族と共に参加できる健康イベントの実施(料理・ウォーキングなど)
- ・社員の健康管理を一任する保健師、看護師の採用を検討
- ・血圧・脂質・血糖に関する治療への補助、社員の家族を対象とした健康診断補助の実施
- ・健康グッズ購入補助の実施

### メンタルヘルス対策の実施

- ・社内外講師によるメンタルセミナーの実施
- ・プレゼンティーズム測定結果の活用
- ・ストック有給休暇の利用拡大
- ・アニバーサリー、資格取得、自己啓発、ボランティア活動などでも利用可能とする
- ・人間ドックや健康診断の結果に基づく再検査など、健康に関わるものにも利用可能とする
- ・有給休暇の前倒し付与の実施
- ・入社時に11日前倒し付与し、入社後に安心して働ける環境づくりを行う
- ・ワークライフバランスの推進
- ・社員の家族向けファミリーデーの定期的な開催
- ・ライフパートナーを得る機会の提供
- ・従業員間のコミュニケーション強化
- ・部活動や同好会の設立による社員間のコミュニケーション強化を図る
- ・条件付き無償自販機の設置
- ・仕事と治療の両立支援の強化
- ・体調や病状に応じた出勤トライアル制度(お試し出勤)の設定(短時間出勤や週3日出勤など)
- ・がんの場合は休職期間を3年に延長
- ・将来への備えの実施
- ・GLTD(団体長期障害所得補償保険)の制度拡充検討
- ・確定拠出年金制度の拡充検討

(達成目標) 目標達成年度2030年度まで

### 安全・健康への取り組み推進

健康経営優良法人ホワイト500を目指す

#### 喫煙率の減少

目標 10%未満

2025年度実績 16.5%

#### 適正体重維持者率

目標 70%以上

2025年度実績 64.1%

(d) エンゲージメントの向上

全ての社員がワクワク感と夢をもって「チャレンジ」できる職場環境と、当社ならではの働きやすい人事施策に取り組んでまいります。

(2025年度の主な取り組み)

### 職場環境の改善(働きやすい環境整備)

- ・本社保屋(山梨本社1階)の工事を実施し、2026年4月完成。全階改装が完了。
- ・社員寮は2026年6月からリノベーション開始。2026年12月完成予定。

プレゼンティーズム(健康問題による出勤時の生産性低下)の調査を毎月1回開始  
・コンディションチェック(体調・職場の人間関係・業務への前向きさ)を測定し、コンディションの状態や変化に注視しフォロー体制を構築。

自己申告書のフォーム見直しによる心理的安全性の確保

・自己申告書は2025年度からタレントマネジメントシステムにて回収開始。リアルタイムでの情報更新を可能とし、状況に応じた申告や異動希望等を提出できるようになった。

福利厚生の拡充

・グループ施設利用補助の見直しを図り、利用件数の増加

・自家用車で出勤する社員の通勤費(ガソリン代)支給を実施

(今後の取り組み方針)

職場環境の改善(働きやすい環境整備)

・山梨本社にキッズスペースを設置し、子どもを見ながら仕事ができる環境づくりを実施

・山梨本社1階改修工事により、誰でもトイレ(車いす・オストメイト対応)を新たに設置し、バリアフリー化を実施

・空気清浄機の導入(ウイルス・花粉対策)

プレゼンティーズム調査(月1回)の継続実施

・各部署、各個人の変化把握と対策の実施

・メンタル予兆者の発見と対策の実施

労働環境の改善(働き方改革)

・有給取得率の増加

・時間単位有給を取得可能とする

・ノー残業デー(本社)への取り組み強化

・フレックスのコアタイムの短縮(11:00~15:00)等

・管理職へのステップアップ意欲の向上

福利厚生の拡充

・利用補助の拡大

・各種手当の見直し

・従業員慰安行事内容の見直し

(達成目標)目標達成年度2030年度まで

職場環境の改善(働きやすい環境整備)

・ワークエンゲージメント指標数値の改善

目標 2.0

2025年度実績 2.36

ストレスチェック結果を基に、ワークエンゲージメントに関する項目から算出(1~4点で評価、ストレスが高い方を4点、低い方を1点とする)

労働環境の改善(働き方改革)

・有給取得率の向上

目標 70%

2025年度実績 54.8%

#### (4) 知的財産への投資

当社は持続的成長において、固定概念にとらわれることなく、オリジナリティの高いハード、ソフトを創り出すことが重要であると考えており、新しい商品、サービス、施設等の開発に戦略的かつ積極的に投資を行っております。

また、当社グループでは、従来より、多くの商品、サービス等について意匠登録や商標登録をし、知的財産権の確保を図っております。

知的財産権の管理体制としては、当社グループの知的財産権を本社で一元管理し、マネジメントする体制を構築しております。

引き続き、当社グループの商品、サービス等について、権利の保全に努めていくとともに、富士急グループ全体のブランド戦略に取り組んでまいります。

#### 【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

法令又は定款に定めるもののほか、重要性に応じて取締役会において決議、報告する事項を「取締役会付議基準」で定めております。それ以外の業務執行の決定については、「常勤役員会付議基準」「業務分掌規程」「専決権限規程」で定めております。

#### 【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役の独立性について、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準を満たすことを前提としつつ、企業経営の豊富な経験や、専門的な知識・経験により当社の経営全般に対する確かな助言をいただくことで、経営体制がさらに強化できることを期待することができるか否かといった観点から、その独立性を判断しております。

また、例えば当社との間で以下のような関係にある者については、当該関係があることによりその独立性を阻害するおそれがないかにつき、特に慎重に検討することとしております。

(1) 過去に当社又はその子会社の業務執行者であった者

(2) 過去に当社を主要な取引先(取引先グループの連結売上高の2%を超える者)とする者の業務執行者であった者

(3) 過去に当社の主要な取引先(当社連結売上高の2%を超える者)の業務執行者であった者

(4) 当社から役員報酬以外に多額(1事業年度において100万円以上)の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(法人、組合等の団体である者に限る)に過去に所属していた者

(5) 当社の主要株主(当該主要株主が法人である場合は、当該法人の業務執行者又は過去に業務執行者であった者)

(6) 上記(1)~(5)の近親者

(7) 当社と社外役員の相互就任の関係にある先の出身者

(8) 当社が寄付(1事業年度において100万円以上)を行っている先又はその出身者

【補充原則4 - 10 指名・報酬委員会】

- ・取締役会の諮問機関として、取締役社長、社外取締役、社外監査役、弁護士などの第三者を委員とするガバナンス委員会を設置しております。
- ・委員の過半数を社外取締役と社外監査役、外部有識者が占めることで、独立性・客観性を高めております。
- ・取締役、監査役、執行役員を選解任及び個人別の報酬、ガバナンスに関する事項などについて審議することにより、統治機能の強化と充実を図るとともに意思決定プロセスの透明性、客観性を高めております。

【補充原則4 - 11 取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

取締役会の定数を20名以内とし、社外取締役6名を含む13名(男性11名、女性2名)で構成しております。社外取締役6名はそれぞれ企業経営の豊富な経験、専門的な知識を有した方々であり、当社の経営全般に対し助言をいただいております。取締役のスキル・マトリックスに関しては、当社ホームページ( URL : <https://www.fujikyuu.co.jp/soumu/investors/meeting.html> ) において公表しております「第125回定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料22ページ」に記載しております。

【補充原則4 - 11 取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況】

当社ホームページ( URL : <https://www.fujikyuu.co.jp/soumu/investors/meeting.html> ) において公表しております「第125回定時株主総会招集ご通知44ページ」に記載しております。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価】

取締役会の実効性確保に向け、取締役による自己評価アンケートの実施に加え、顧問弁護士にオブザーバーとして取締役会を傍聴いただき、取締役会の規模・構成・運営方法・審議事項・支援体制その他の取締役会がその役割・責務を実効的に果たす上で重要と考えられる事項について、取締役会全体の分析・評価を実施いたしました。取締役会の実効性は概ね確保されていると評価されましたが、抽出された課題をはじめ、更なる改善の余地があると認識しております。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役へのトレーニング】

定期的にコンプライアンス等に係る研修を実施するとともに、個々の取締役、監査役に適したトレーニングの機会の提供・斡旋を行い、その必要費用について広く支援を行っております。また、社外取締役・監査役に対しては、就任時に当社の事業・財務・組織等をご理解いただくための資料を配布するなどし、その役割・責務を実効的に果たしうる環境の整備に努めております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主・投資家の皆様との双方向の建設的な対話を促進し、これによる持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、株主価値の向上に努めております。

(1) 株主との対話に関する責任者の指定

担当部署：社長室

担当責任者：執行役員社長室部長(IR担当)

事務連絡責任者：社長室次長

(2) 社内部署の有機的な連携のための方策

当社の株主・投資家の皆様との対話の促進に向け、IR担当部長は毎月の決算報告会やグループ会社との経営会議等に出席し、経営情報の収集や関連部署との連携を図っております。

(3) 個別面談以外の対話の手段の充実に関する取組み

株主総会を株主の皆様との重要な対話の場と位置付け、株主総会において、当社事業に関する十分な情報開示の確保をはじめ、株主の皆様からの信任を得られるような運営に努めております。

また、年2回の機関投資家向け説明会、施設見学会、株主内覧会等を実施し、株主・投資家の皆様とのより緊密なコミュニケーションの実現に努めております。

(4) 株主の意見・懸念のフィードバックのための方策

株主・投資家の皆様との対話において把握されたご意見等を担当部署でとりまとめ、経営陣幹部や関連部署と共有し、その活用・改善に努めております。

(5) インサイダー情報の管理に関する方策

株主・投資家の皆様の実質的な平等性を確保すべく、公平な情報開示に努めることを基本方針としております。インサイダー情報の管理については、「内部情報管理規程」により、役職員等がその職務に関して取得した内部情報の管理及び服務に際し遵守すべき基本的事項を定めております。また、定期的にインサイダー取引防止研修を実施し周知徹底を図っております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付	2026年7月1日

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

企業価値の向上(資本コストや株価を意識した経営の実現)に向けた中期的な方針

富士急グループは、「超日常」の創造により、社会的価値と経済的価値の両立を目指します。具体的な施策や指標など詳細につきましては、巻末の添付資料「資本コストや株価を意識した経営の実現」に掲載しております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
公益財団法人堀内浩庵会	6,456,246	12.09
株式会社エフ・ジェイ	6,354,148	11.90
日本生命保険相互会社	5,276,598	9.88
富国生命保険相互会社	4,862,000	9.11
朝日生命保険相互会社	3,060,000	5.73
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,696,300	5.05
株式会社東京ドーム	1,526,070	2.86
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 スルガ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	1,277,500	2.39
株式会社山梨中央銀行	1,236,834	2.32
共栄火災海上保険株式会社	1,036,443	1.94

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明 **更新**

- ・「大株主の状況」については、2026年3月31日現在の状況を記載しております。以下の補足説明も同様です。
- ・上記のほか当社保有の自己株式1,502,386株があります。
- ・割合は、自己株式を控除して算出しております。
- ・富国生命保険相互会社は、上記以外に当社の株式450千株を退職給付信託として信託設定しており、その議決権行使の指図権は富国生命保険相互会社が留保しております。なお、株主名簿上の名義は「株式会社日本カストディ銀行(三井住友信託銀行再信託分・富国生命保険相互会社退職給付信託口)」であります。
- ・みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 スルガ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行の持株数1,277千株は、スルガ銀行株式会社が、みずほ信託銀行株式会社に委託した退職給付信託の信託財産であり、その議決権行使の指図権はスルガ銀行株式会社が留保しております。



会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
佐藤 美樹		朝日生命保険相互会社特別顧問  当社は同社との間で資金借入等の取引を行っておりますが、借入金利率については市場金利に基づいて合理的に決定しております。	同氏は、朝日生命保険相互会社において特別顧問を現任されており、企業経営の豊富な経験を有しておられることから、同氏が培ってきた専門的な経営経験を活かし、当社の業務執行を行う経営陣とは異なる独立した客観的視点に立って、経営全般に対する確かな助言をいただくことにより、経営体制がさらに強化できるものと判断し、社外取締役として選任しております。同氏と当社経営陣との間には、著しい影響を及ぼし得るような関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。
大原 慶子			同氏は、弁護士としての専門的かつ高度な知識や豊富な国際経験を有しておられることから、同氏が培ってきた知識や経験を活かし、当社の業務執行を行う経営陣とは異なる独立した客観的視点に立って、経営全般に対する確かな助言をいただくことにより、経営体制がさらに強化できるものと判断し、社外取締役として選任しております。同氏と当社経営陣との間には、著しい影響を及ぼし得るような関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。
清水 博		日本生命保険相互会社代表取締役会長  当社は同社との間で資金借入等の取引を行っておりますが、借入金利率については市場金利に基づいて合理的に決定しております。	同氏は、日本生命保険相互会社において代表取締役会長を現任されており、企業経営の豊富な経験を有しておられることから、同氏が培ってきた専門的な経営経験を活かし、当社の業務執行を行う経営陣とは異なる独立した客観的視点に立って、経営全般に対する確かな助言をいただくことにより、経営体制がさらに強化できるものと判断し、社外取締役として選任しております。同氏と当社経営陣との間には、著しい影響を及ぼし得るような関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。
米山 好映		富国生命保険相互会社取締役会長  当社は同社との間で資金借入等の取引を行っておりますが、借入金利率については市場金利に基づいて合理的に決定しております。	同氏は、富国生命保険相互会社において取締役会長を現任されており、企業経営の豊富な経験を有しておられることから、同氏が培ってきた専門的な経営経験を活かし、当社の業務執行を行う経営陣とは異なる独立した客観的視点に立って、経営全般に対する確かな助言をいただくことにより、経営体制がさらに強化できるものと判断し、社外取締役として選任しております。同氏と当社経営陣との間には、著しい影響を及ぼし得るような関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。

伊岐 典子	公益財団法人21世紀職業財団特別顧問	同氏は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長や同省東京労働局長、外務省ブルネイ駐劄特命全権大使等を歴任されるなど豊富な経験を有しておられることから、同氏の様々な分野における業務経験を活かし、当社の業務執行を行う経営陣とは異なる独立した客観的視点に立って、経営全般に対する確かな助言をいただくことにより、経営体制がさらに強化できるものと判断し、社外取締役として選任しております。同氏と当社経営陣の間には、著しい影響を及ぼし得るような関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。
斎藤 裕	株式会社東京ドーム代表取締役社長執行役員	同氏は、株式会社東京ドームにおいて代表取締役社長執行役員を現任されており、企業経営の豊富な経験を有しておられることから、同氏が培ってきた専門的な経営経験を活かし、当社の業務執行を行う経営陣とは異なる独立した客観的視点に立って、経営全般に対する確かな助言をいただくことにより、経営体制がさらに強化できるものと判断し、社外取締役として選任しております。同氏と当社経営陣の間には、著しい影響を及ぼし得るような関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する  
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	ガバナンス委員会	4	0	1	1	1	1	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	ガバナンス委員会	4	0	1	1	1	1	社内取 締役

補足説明

2015年4月より、取締役会の諮問機関として取締役社長、社外取締役、社外監査役及び弁護士などの第三者を委員とするガバナンス委員会を設置し、取締役、執行役員の指名及び報酬、ガバナンスに関する事項について審議することにより、統治機能の強化と充実を図るとともに意思決定プロセスの透明性、客観性を高めております。

#### 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役は、監査法人と監査計画策定時及び監査報告実施時に意見交換をするなどの連携を行っております。また、「財務報告に関する内部統制」に伴う監査方針について随時、協議を行っております。

また、当社は取締役社長の直下組織で内部監査部門である監査室に総員7名を配置し、内部監査規程に基づく適正な業務監査を定例的に行って、監査役は監査室と緊密な連携を保ちながら、当社及び子会社等の実地調査・書類監査を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

#### 会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
数原 英一郎	他の会社の出身者													
関 光良	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

#### 会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
数原 英一郎		三菱鉛筆株式会社代表取締役会長	同氏は、三菱鉛筆株式会社において代表取締役会長を現任されており、企業経営の豊富な経験を有しておられることから、同氏が培ってきた専門的な経営経験を活かし、かつ客観的・中立的な立場での指導・監査を期待できるものと判断し、社外監査役として選任しております。同氏と当社経営陣との間には、著しい影響を及ぼし得るような関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。
関 光良		株式会社山梨中央銀行代表取締役会長 当社は同行との間で資金借入等の取引を行っておりますが、借入金利率については市場金利に基づいて合理的に決定しております。	同氏は、株式会社山梨中央銀行において代表取締役会長を現任されており、企業経営の豊富な経験を有しておられることから、同氏が培ってきた専門的な経営経験を活かし、かつ客観的・中立的な立場での指導・監査を期待できるものと判断し、社外監査役として選任しております。同氏と当社経営陣との間には、著しい影響を及ぼし得るような関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。

#### 【独立役員関係】

独立役員の人数

8名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

## 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する  
施策の実施状況

その他

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除く。)に対して、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的に、株式報酬制度を導入しております。

本制度は、当社が拠出する金銭を原資として、当社株式が信託を通じて取得され、取締役に対して、当社が定める役員株式給付規程に従って、当社株式及び当社株式を時価で換算した金額相当額の金銭が本信託を通じて給付されます。なお、取締役が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として取締役退任時となります。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

## 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

2025年度における当社の取締役13名に対する報酬は、179,895千円であり、うち6名の社外取締役に対する報酬は、52,800千円であります。また、当社の監査役4名に対する報酬は、48,500千円であり、うち2名の社外監査役に対する報酬は、17,600千円であります。当社は、2006年6月27日開催の第105回定時株主総会において取締役の報酬限度額は、年額270百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)と決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は16名です。また、当該金銭報酬とは別枠で、2018年6月22日開催の第117回定時株主総会において取締役(社外取締役を除く。)に対する「株式給付信託(BBT)」の報酬限度額は、2019年3月末日で終了する事業年度から2023年3月末日で終了する事業年度までの5事業年度及びその後を開始する5事業年度ごとに、60百万円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役(社外取締役を除く。)の員数は7名です。当社監査役の金銭報酬の額は、2019年6月20日開催の第118回定時株主総会において、年額100百万円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名です。

報酬の額又はその算定方法の決定方針  
の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

各取締役の報酬額は、株主総会で決定された報酬限度額の範囲内で、役位、経歴、実績等を総合的に勘案し、取締役会の諮問機関として、取締役社長、社外取締役、社外監査役及び弁護士などの第三者を委員とするガバナンス委員会への諮問・答申を経て、その審議結果に基づき取締役会で決定します。また、各監査役の報酬額は、株主総会で決定された報酬限度額の範囲内で、監査役の協議により決定されます。なお、取締役の報酬は、取締役の職務遂行の対価として毎月支給する金銭報酬である「基本報酬」と、短期インセンティブとして当事業年度の連結業績等を勘案して決定し、毎年一定の時期に金銭報酬として支給する「賞与」、また、中長期インセンティブとして株主価値との連動を促す「株式報酬(株式給付信託(BBT))」(社外取締役は除く。)から構成されます。

報酬等の種類ごとの具体的な比率については、予め決まるものではなく、業績結果で変動するものとしているため、定めておりません。また、決定方針は、ガバナンス委員会への諮問・答申を経て、取締役会で定めることとしております。なお、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、ガバナンス委員会が決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会もその答申を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役へのサポートは総務部が行い、社外監査役へのサポートは監査役事務担当が行っております。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

### 1. 業務執行に関する状況

当社は、従来から社外より取締役及び監査役を招聘しており、取締役会は社外取締役6名を含む13名(提出日現在)で構成され、経営上重要な事項の決定及び業務執行状況の監督を行うなどを目的に年9回開催しております。監査役会は社外監査役2名を含む4名(提出日現在)で構成されており年10回開催しております。

当社では、意思決定の迅速化、業務執行の効率化を図るとともに、経営の監督と業務執行の役割を明確にすることを目的とした執行役員制度を2012年6月より導入しております。このほか、常勤の役員で構成する常勤役員会を随時開催し、取締役会の定める基本方針にもとづいて、社長が業務を執行するにあたり、経営の基本計画と、業務執行の基本方針を確立するため、経営に関する重要事項の審議を行っております。また、原則として毎週1回、常勤の役員と執行役員による執行役員会を開催し、社長の方針及び指示事項の実施状況報告並びに、各室部関連事項の協議を行い、円滑なる業務運営の推進を図っております。

なお、当社の社外取締役及び社外監査役は、当社経営陣と直接の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員であります。社外取締役は当社の業務執行を行う経営陣から独立した客観的視点で、経営全般に対する確かな助言を行い、監督機能の強化が図られております。また、社外監査役も専門的な知識・豊富な経験に基づく見地から、当社の経営全般に対し指導及び監査を行っております。

さらに、取締役会の諮問機関として取締役社長、社外取締役、社外監査役及び弁護士などの第三者を委員とするガバナンス委員会を設置し、取締役の指名及び報酬、執行役員の指名、ガバナンスに関する事項について審議しており、統治機能の強化と充実を図るとともに意思決定プロセスの透明性、客観性を高めております。

### 2. 内部監査・会計監査の状況

当社は、取締役社長の直下組織で内部監査部門である監査室に総員7名を配置し、「内部監査規程」に基づく適正な業務監査を定例的に行っております。

また、当社は、2007年度に会計監査人として「きさらぎ監査法人」と監査契約を締結いたしました。同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別な利害関係はなく、第125期において監査業務を執行した公認会計士は鶴田慎之介、高岡宏成の各氏であり、その監査業務に係る補助者は7名(公認会計士5名、その他2名)であります。なお、きさらぎ監査法人は、2022年7月1日付で「Moore至誠監査法人」と合併し、「Mooreみらい監査法人」に名称を変更いたしました。これに伴いまして、当社の監査証明を行う公認会計士等は「Mooreみらい監査法人」となりました。

### 3. 責任限定契約の内容の概要

当社と各社外取締役及び各社外監査役は、会社法第427条第1項の規定により、各社外取締役及び各社外監査役が任務を怠ったことによる損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令の定める最低責任限度額であります。

### 4. その他

- (1)「コンプライアンス管理規程」に基づき、コンプライアンス委員会を設置し、定期的なコンプライアンス遵守方策の策定・見直しを行う体制としております。
- (2)金融商品取引法に基づく内部統制制度に対応するため、コンプライアンス委員会を中心に、財務報告の信頼性を確保する体制を構築しております。
- (3)「リスク管理規程」に基づき利益障害要因となるリスクの検討を行い、社長への諮問などを行うリスクマネジメント委員会を設置しております。

## 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は監査役設置会社として、上記のとおり業務執行を行う経営陣から独立した社外取締役(6名)及び社外監査役(2名)を複数選任しております。

会社経営戦略の決定、業務の執行に関する重要な決定事項に関して、社外取締役からは適宜質問、助言を、また、社外監査役からは適宜意思決定の適正性を確保するための質問、助言をいただいております。会社経営の透明性と健全性を確保し、的確でスピーディーな意思決定ができる経営体制と業務執行に対する監督機能の強化が図られていると判断し、現状のコーポレート・ガバナンス体制を構築しております。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月17日開催の第125回定時株主総会では、招集通知を開催日の19日前(法定期日の5日前)に発送するとともに、開催日の26日前(法定期日の5日前)にTDnet及び自社ウェブサイトに掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	2026年6月17日開催の第125回定時株主総会は、集中日の9日前(7営業日前)に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を実施しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の一部(狭義の招集通知、株主総会参考書類)の英訳を実施しております。
その他	事業報告の記載事項について、映像を使用したビジュアル化を図っております。

### 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	中期経営計画、株主総会情報、株主通信、決算情報、株価情報、優待券情報について掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署: 社長室 担当責任者: 執行役員社長室部長(IR担当) 事務連絡責任者: 社長室次長	
その他	株主優待券の拡充として、2006年3月期末株主から長期保有優待制度を導入いたしました。 また、2025年3月期末株主に発行する株主優待券から有効期間を従来の6ヶ月間から1年間に延長いたしました。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	富士急グループ「企業行動規範」、「職員倫理規程」、「人権方針」、「腐敗行為防止方針」を制定しております。 また、「コンプライアンス管理規程」、「リスク管理規程」に基づきコンプライアンス委員会、リスク管理委員会を設置しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループのマテリアリティ「富士山とともに次の100年へ」において、富士山の環境保全、自然環境に配慮した事業の推進に取り組むことを目指しており、実現に向けた様々な取り組みを展開しております。なお、詳細については、当社のホームページに掲載しております。 URL: <a href="https://www.fujikyuu.co.jp/sustainability/">https://www.fujikyuu.co.jp/sustainability/</a>

ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	経営理念・経営ビジョンを策定し、ホームページ等で情報を提供しております。
その他	地域の行事・ボランティア活動への積極的な参加を行い社会貢献を行っております。

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

内部統制システムの整備状況は、役職員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するとともに効率的に行われる体制作りや、情報の保存及び管理に関する体制作りのほか、監査役監査が実効的に行われることを確保するための体制作りなどの基本方針を取締役会において決定し、必要に応じて改正を行い整備しております。

< 決議事項 >

#### 1. 業務における基本方針

富士急グループは十二分に安全を心がけ、「夢・喜び・やすらぎ・快適・感動・健やかさ」を提供するアメニティビジネスのリーディングカンパニーを目指します。

また、具体的な行動をおこす指針として以下の「経営ビジョン」の基に、行動してまいります。

- ・世界中のお客様の立場に立って、120%の安全と最高のホスピタリティの提供を目指します。
- ・株主価値の向上に努めます。
- ・自然環境、地域社会を大切に、皆様から信頼される会社になります。
- ・社員が夢と誇りを持てる会社となります。

#### 2. 富士急グループの取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社取締役会の諮問機関として取締役社長、社外取締役、社外監査役及び弁護士などの第三者を委員とするガバナンス委員会を設置し、取締役、監査役、執行役員を選解任及び取締役の個人別の報酬、ガバナンスに関する事項について審議することにより、統治機能の強化と充実を図るとともに意思決定プロセスの透明性、客観性を高める。
- (2) 富士急グループの役職員の職務の執行が法令及び定款に適合し、かつ社会的責任を果たすため、富士急グループ「企業行動規範」、「職員倫理規程」、「人権方針」、「腐敗行為防止方針」を富士急グループの全役職員に周知徹底させるとともに、「コンプライアンス管理規程」に基づき、コンプライアンス委員会を設置し、定期的なコンプライアンス遵守方策の策定・見直しを行う体制としている。
- (3) コンプライアンスに係る研修、マニュアルの作成・配付等を行うことなどにより、富士急グループの役職員の知識を高め、コンプライアンスを尊重する意識を醸成していくよう取り組む。
- (4) 当社取締役社長に直属する内部監査部署として監査室を設置し、監査部門担当取締役がその業務を管掌する。監査室は、定期的に業務監査実施項目及び実施方法を検証し、必要があれば監査方法の改善を行う。
- (5) 万一、法令及び定款に抵触するおそれのある事態が発生した場合には、その内容や対処案が速やかに取締役社長に報告され、コンプライアンス委員会又は常勤役員会において審議される体制とする。
- (6) 富士急グループの役職員が、社内においてコンプライアンスに抵触する行為を行うか、若しくは行われようとしていることに気がついた場合は、「内部通報規程」の「ヘルプQライン」制度に基づき、監査室（ヘルプQライン相談窓口）及び常勤監査役、並びに会社が指定した顧問弁護士に直接通報、相談できる体制とし、当該通報等を理由に通報者に対して不利益な扱いを行わない。

#### 3. 取締役の職務の執行にかかる情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 取締役の意思決定又は取締役に対する報告及び重要な書類・保存・廃棄に関しては、「文書取扱規程」及び「文書管理規程」に基づき行う。
- (2) 情報の管理については、「内部情報管理規程」のほか、「情報セキュリティ基本方針」、「情報セキュリティ管理基準」に基づき厳正な管理を行う。

#### 4. 富士急グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 「リスク管理規程」に基づき、リスクマネジメント委員会を設置し、利益障害要因となるリスクの抽出、分析、評価等を行う。
- (2) リスクマネジメント委員会は、富士急グループが保有するリスクを定期的に報告させ掌握するとともに、必要に応じ具体策を検討・実行するためのワーキンググループを編成させるなどを行い、更に監査室と連携したリスク管理を行う。
- (3) 当社の各室部及び富士急グループ各社は、それぞれリスク管理を行い、その管理状況を定期的に監査室に報告するとともに、監査室は監査を実行し、法令及び定款に違反並びにその他の事由に基づき損失の危険のある業務執行行為を発見した場合には、発見された危険の内容及びそれがもたらす損失の程度等について直ちに取締役社長、各室部長及び当該グループ会社の取締役社長へ通報する。
- (4) 地震など自然災害が発生した場合は、事業資産の損害を最小限にとどめ、かつ事業継続と早期復旧の実現を目的として策定した事業継続計画(BCP)に基づき、迅速に対応する。また、感染症の流行に対しては、富士急グループの役職員への感染予防や感染時の対応など必要な措置を講じ、鉄道事業やバス事業の継続運行のための体制を講じる。
- (5) 「災害対策本部規程」及び「事件、事故等に係わる内部情報の管理に関する規程」に基づき、災害対策本部のほか、必要に応じた危機管理体制を構築する。

#### 5. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 将来の事業環境を踏まえ中期経営計画及び各年度予算を立案し、会社として達成すべき目標を明確化するとともに、部門ごとに業績目標と責任を明確化し、かつその評価方法を明らかにする。
- (2) 執行役員制度により、意思決定の迅速化、業務執行の効率化を図るとともに、経営の監督と業務執行の役割を明確にする。
- (3) 定例の取締役会において重要事項の決定をすするとともに、常勤取締役・常勤監査役が出席し、経営の基本計画・方針を確立するため必要と認められる事項を審議、決定する常勤役員会及び常勤取締役・常勤監査役・執行役員等が出席し、業務執行状況の報告と各室部関連事項の協議を行う執行役員会を定期的に開催し、業務執行を機動的に行う。なお、各会議体への付議事項は、基準を明確化し、効率的な職務執行が行われる体制とする。
- (4) 日常の職務遂行に関しては、「業務分掌規程」、「専決権限規程」に基づき各室部長が意思決定ルールに則り職務を遂行する。

## 6. 財務報告の信頼性を確保するための体制

- (1) 金融商品取引法に基づく内部統制制度に対応するため、コンプライアンス委員会を中心に、財務報告の信頼性を確保する体制を構築する。
- (2) 監査室は、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価の基準に準拠して、内部統制システムの整備及び運用状況を評価し、是正すべき事項を発見した場合は、速やかに改善を図る。
- (3) 内部統制の状況について、取締役会へ報告し、承認を得る。

## 7. 富士急グループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 富士急グループ「企業行動規範」及び「職員倫理規程」、並びに「コンプライアンス管理規程」に基づき、コンプライアンス体制強化に努める。
- (2) グループ会社管理の担当部を当社内に置くとともに、「関係会社管理規程」に基づき、各グループ会社の状況に応じて必要な管理を行うほか、指導・育成する。
- (3) 監査室は富士急グループの各社に対して監査を実施し、リスクの評価及び適切な管理状況の報告を行う。
- (4) 富士急グループ各社の経営については、その自主性を尊重しつつ、事業内容の定期的な報告のほか、重要案件については合議制のもとに事前協議を行う。
- (5) グループ会社経営者から、当社の取締役社長・関係取締役・常勤監査役に対して半期に1回の決算報告、年1回の予算報告を実施し、全体方針の統制を図る。

## 8. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制

監査役の職務を補助するため、専任の事務スタッフを監査室内に必要な員数配置する。

## 9. 前項の使用人の取締役からの独立性及び監査役の指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 前項の当該スタッフは監査役の指示に基づき、その職務を行う。
- (2) 前項の使用人の人事異動、人事評価、懲戒等の人事考課については、人事担当取締役と常勤監査役と事前協議のうえ実施する。
- (3) 富士急グループの役職員は、監査役又は前項の使用人が職務に関する報告を求めたときは、速やかに報告を行うものとする。

## 10. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

- (1) 富士急グループの役職員は、富士急グループに重大な損失を与える事項が発生し、又は発生するおそれがあるときや、富士急グループの役職員による違法又は不正な行為を発見したときは、監査役に報告する。
- (2) 監査役は必要と認めた事項について、富士急グループの役職員に対して報告を求めることができる。
- (3) 富士急グループの役職員が監査役へ報告を行った場合、当該報告をしたことを理由に報告者に対して不利益な扱いを行わない。
- (4) 取締役社長と監査役による定期会合を年1回開催し、意見交換と意思の疎通を図る体制を構築する。

## 11. その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 常勤監査役は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、常勤役員会・執行役員会・重要な会議に出席するとともに、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて役職員にその説明を求めることができる。
- (2) 監査役は、当社の会計監査人から監査内容について説明を受けるとともに、情報の交換を行うなど連携を図っていく。
- (3) 当社は、監査役が職務の執行について必要な費用を負担し、監査役から前払いの請求があった場合はこれに応じる。

## 12. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方とその整備状況

富士急グループは、反社会的勢力や関連団体と断固として対決し、いかなる取引も行わない。

また、その旨を富士急グループ「企業行動規範」、「職員倫理規程」に定め、富士急グループの役職員全員に周知徹底するとともに、平素より警察、弁護士等の外部専門機関と連携し、排除運動や各種研修受講、教育などを実施し、啓蒙活動を行っている。

さらに、今後の取組みとして各条項に定める担当者の下で、内部統制システムについての不断の見直しによってその改善を図り、効率的で適法な企業体制を維持してまいります。

参考資料「模式図」：巻末「添付資料」をご覧ください。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、上記記載の内部統制システムの基本方針に基づき、反社会的勢力や関連団体と断固として対決し、いかなる取引も行わない旨を富士急グループ「企業行動規範」、「職員倫理規程」に定め、当社及び富士急グループの役職員全員に周知徹底するとともに、平素より警察、弁護士等の外部専門機関と連携し、排除運動や各種研修受講、教育などを実施し、啓蒙活動を行っております。

### その他

#### 1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

### 適時開示体制の概要

#### 1. 会社情報の適時開示に係る基本姿勢

当社は、株主やお客様などステークホルダーから信頼いただける経営を行うことを基本方針としており、この方針は「経営ビジョン」として社員に周知徹底するとともに、会社情報の適時・適切な開示は企業にとって極めて重要な責務であると認識し、各法令・規則及び社内規程・基準に則り、ホームページ等においても開示を適宜行っております。

#### 2. 会社情報の適時開示に係る社内体制

当社は、当社及びグループ会社に関する重要な財務的・社会的・環境的側面の経営情報の適時・適正な開示を行うべく、「内部情報管理規程」「事件、事故等に係る内部情報の管理に関する規程」を制定しております。

これらの規程に基づく当社及び当社グループ情報の適時開示に係る体制は以下のとおりです。

(1) 当社は、重要な経営情報の管理のため、総括責任者と管理責任者を設けております。

(2) 役職員等は、当社等及び他社の経営に重大な影響を及ぼす決算・業績予想値、決定事実、発生事実その他の重要事実(以下「重要事実」という。)について、重要事実となる時期において、管理責任者に報告するものとしております。また、重要事実が発生若しくは存在していること又は発生若しくは存在する可能性があることを発見した場合、直ちに管理責任者に報告するものとしております。

(3) 各室部長は、所属する役職員等から重要事実に関する報告を受けた場合、直ちに管理責任者に報告するものとしております。

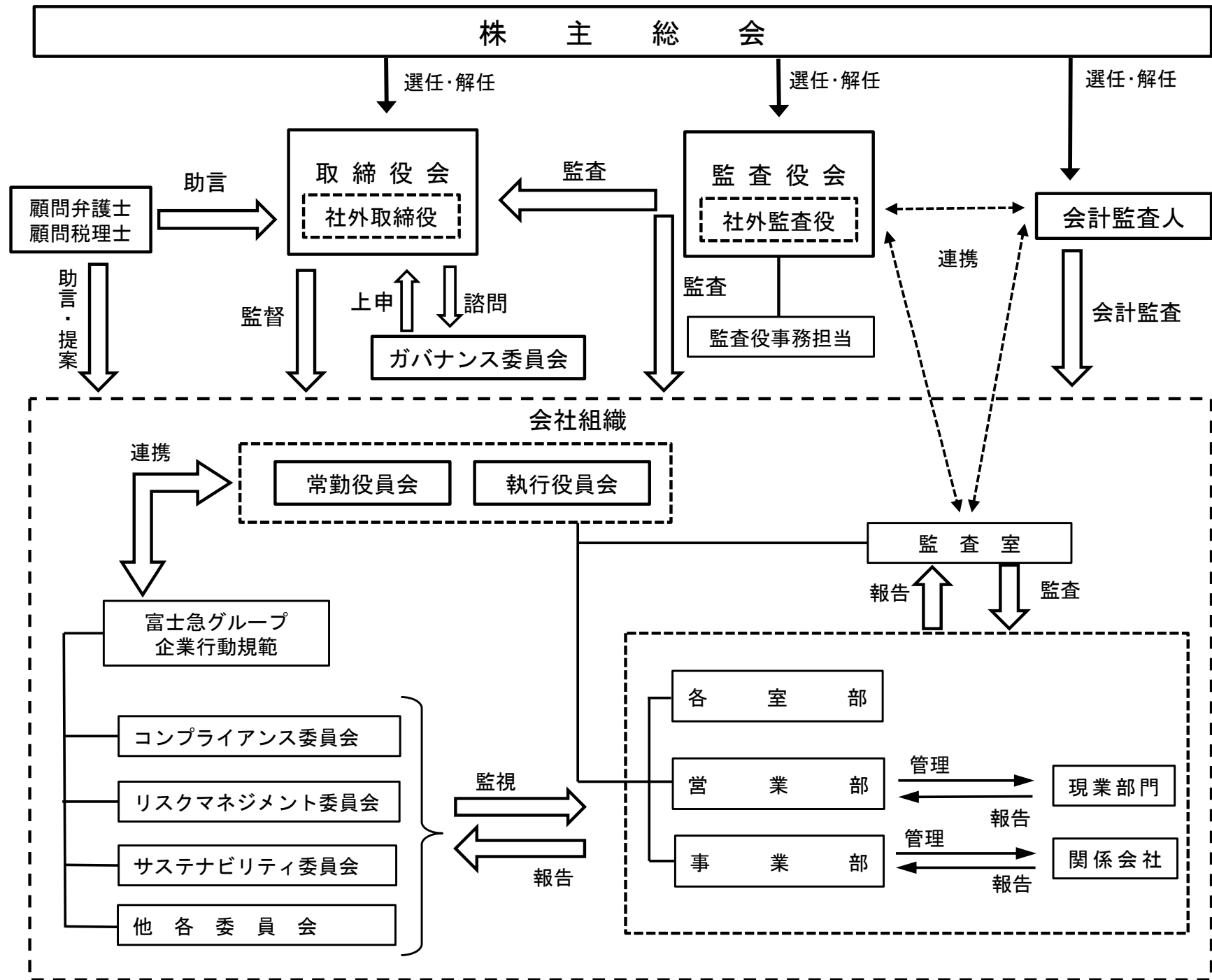
(4) 重要事実に関する報告を受けた管理責任者は、必要に応じて弁護士等の専門機関に照会して当該情報が法令に定める重要事実に該当するか否かを判断し、該当する場合は総括責任者に報告するとともに、情報の漏洩防止、内部者取引防止の措置を講ずることとしております。

(5) 上記手続により、重要事実の決定があったとき又は重要事実が発生したときは、すみやかにこれを公表する体制となっております。

(6) 管理責任者は、内部者取引等の法令違反を未然に防止するため、役職員等に重要事実の管理の重要性を認識させ、内部者取引規制に関する関係法令及び内部情報管理規程の周知徹底を図るとともに、必要に応じて外部講師による研修会を開催するなど教育・研修を行っております。

#### 3. 適時開示に係る社内体制のチェック機能

当社は、内部監査部門として監査室を設置し、各々の業務が経営ビジョンや規則・規程に基づいて正しく効果的に行われているか、また、コンプライアンス等の適正性の観点からも調査・評定し、この改善、指導を行うことを使命とする内部監査体制を構築しております。公正かつ適時・適切な会社情報の開示が行われているかどうかの検証としては、上記の内部監査部門及び公認会計士等の外部監査の連携による定期的な監査を実施しております。



株 主 総 会

選任・解任

選任・解任

選任・解任

顧問弁護士  
顧問税理士

助言

取締役会  
社外取締役

監査

監査役会  
社外監査役

会計監査人

助言・提案

監督

上申

諮問

ガバナンス委員会

監査

監査役事務担当

会計監査

会社組織

連携

常勤役員会

執行役員会

監査室

報告

監査

富士急グループ  
企業行動規範

コンプライアンス委員会

リスクマネジメント委員会

サステナビリティ委員会

他各委員会

監視

報告

各室部

営業部

事業部

管理

報告

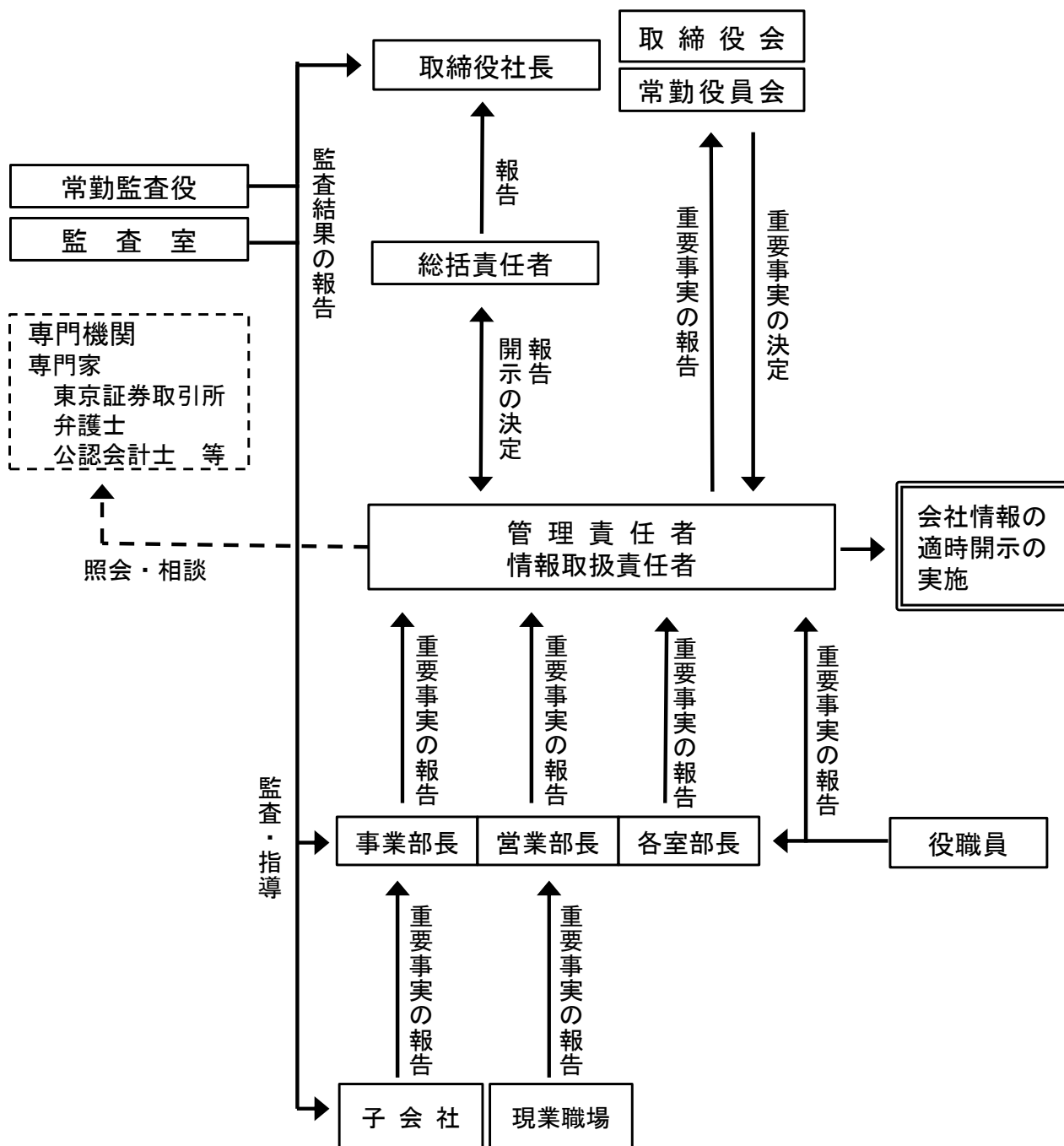
管理

報告

現業部門

関係会社

# 適時開示体制の概要



## 富士急グループの人材に関する基本方針

世界中から訪れる全てのお客様に「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、社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。

### ◆人材育成方針◆

- ・グループ会社を統率する経営幹部の育成
- ・個性を活かし、自ら考え、行動する人材の育成
- ・新たな価値を創造するイノベーション人材の育成

## Human Resources Vision

### アップスキリングの推進

社員の個々の能力を更に伸ばし、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

### DE&Iの推進

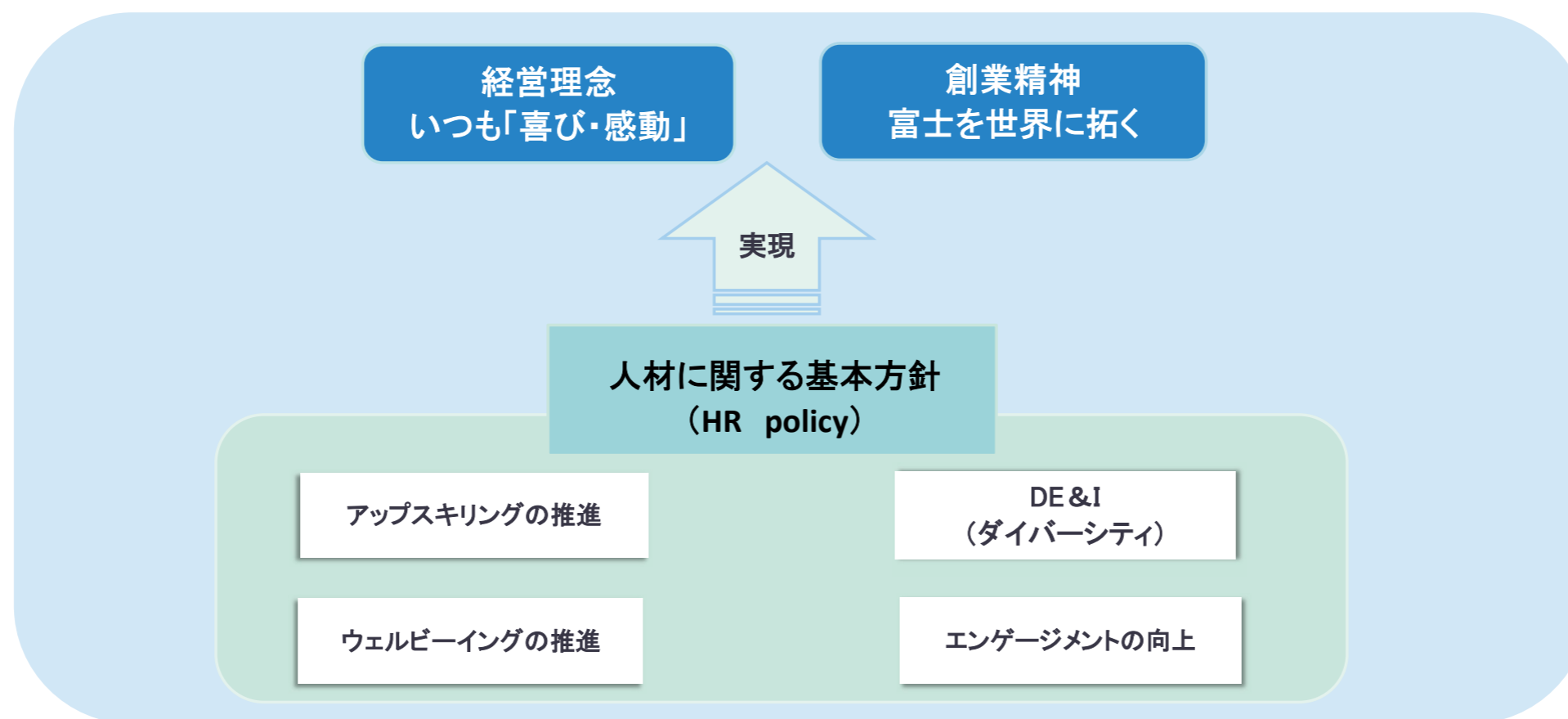
性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な人材が公平・公正に個々の能力を最大限に発揮できる取り組みを進めていきます

### ウェルビーイングの推進

社員の心身の健康が、お客様への「安心・安全」や質の高いサービスにつながることを常に意識し、社員一人ひとりとその家族に寄り添った取り組みを実施していきます

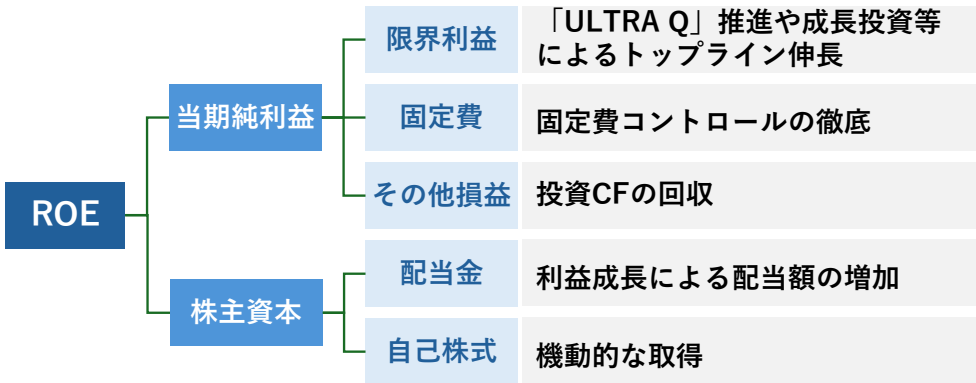
### エンゲージメントの向上

全ての社員がワクワク感と夢をもって「チャレンジ」できる職場環境と、当社ならではの働きやすい人事施策に取り組めます

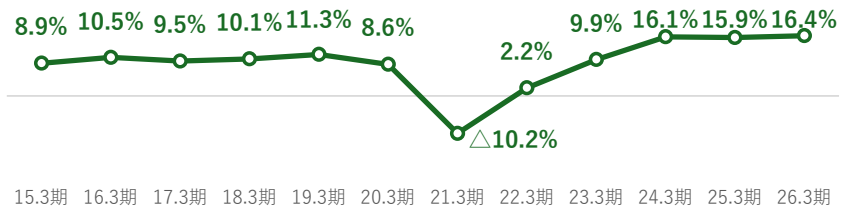


# 企業価値の向上（資本コストや株価を意識した経営の実現）に向けた中期的な方針

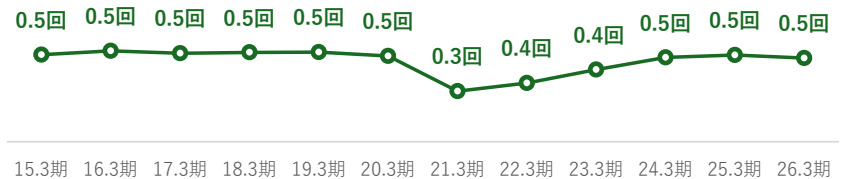
中長期的には株主資本コストを上回るROE14%以上を目指す



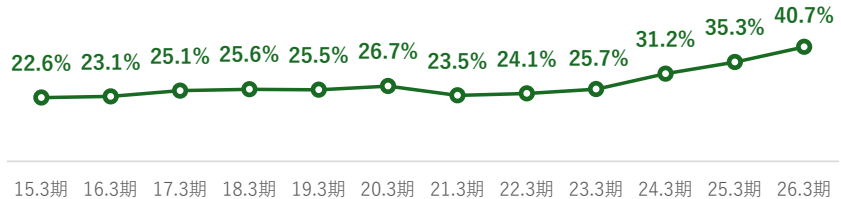
営業利益率 (%)



総資産回転率 (回)



自己資本比率 (%)



ROE (%)

