

経営資本と強み

藤田観光が持つ様々な経営資本と強みを生かし、新たな価値を創造しています。

経営資本

財務資本

環境に左右されないゆるぎない基盤を構築するために、財務体質のさらなる健全化を図ります。競争力と顧客満足度向上を目的とし、収益拡大に寄与する投資を積極的に行うとともに、内部留保の拡充を目指してまいります。

2024年12月期末時点

売上高	営業利益	設備投資額	自己資本比率
762億円	123億円	29億円	27.3%

事業資本

自社所有地においては、庭園や温泉などの資源、文化財や歴史的建造物を活用し、新たな価値の創出に取り組んでいます。また、施設運営にあたっては、ニーズやブランドの特性を踏まえ、戦略的に立地選定を行っています。

歴史的建造物	全国に広がる運営施設	ホテル椿山荘 東京・箱根小涌園 一帯の資産	温泉水などの 資源活用
--------	------------	-----------------------------	----------------

知的資本

70年間の歴史のなかで、各施設のブランドと、そのブランドを支える運営ノウハウを積み上げてきました。「お客様のライフスタイルに寄り添う」ユニークな事業展開でブランド価値のさらなる向上を目指します。

伝統のブランド	ビジネスホテルをはじめとする 運営ノウハウ
---------	--------------------------

人的資本

「企業の根幹は人である」という理念のもと、人材の確保と育成を最優先課題として捉えています。求める人材の獲得につながる好循環を進めて、持続的な成長基盤の構築を目指してまいります。

「いつも、ありがとうの いちばん近くに。」 を目指した教育メソッド	専門スキルや資格を 保有する人材 (コンシェルジュ・料飲サービス・ 調理・庭園管理など)
---	---

社会関係資本

地域に根ざした宿泊施設などを運営する当社は、ステークホルダーとの関係構築を重視しています。お客さまや地域社会とのつながりを強化し、持続的な成長を目指してまいります。

会員組織 「THE FUJITA MEMBERS」 を通じたコミュニケーション	社会貢献活動	お取引先との関係
---	--------	----------

自然資本

お客さまが快適さと持続可能性を両立させたご滞在を選択できるよう、宿泊施設やレストランなどにおいて、サステナビリティの取り組みを推進しています。

CO ₂ 排出量合計	取水量
36,482 t-CO ₂	ホテル椿山荘東京 288千m ³ 箱根小涌園 1,580千m ³

※CO₂排出量は2023年4月～2024年3月実績
※取水量は2024年1月～2024年12月実績

強み

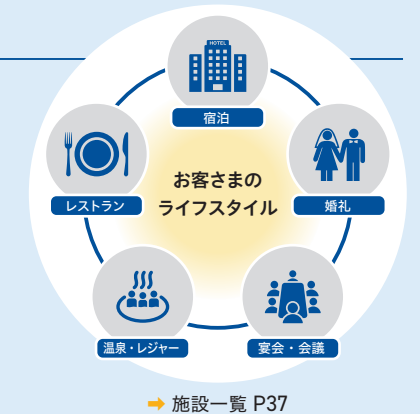
当社グループは、多様な事業ポートフォリオを展開していることが特徴の一つです。事業間のシナジーを生かし、お客さまの人生のシーンに寄り添い、新たな価値を提供することによって、事業をさらに進化・発展させることを目指します。

顧客接点の拡大と深耕

● 様々なライフスタイル、シーンに対応する事業展開

当社グループはこれまで「私たちは、健全な憩いの場と温かいサービスを提供することによって、潤いのある豊かな社会の実現に貢献したいと願っております。」という社是をもとに、ビジネスや観光レジャー、ライフイベントなど多様なニーズに対応する事業を展開してまいりました。

2020年に長期ビジョン「みんなが笑顔になるために、ライフスタイルに寄り添うユニークな事業展開で、成長し続けます。」を策定し、お客さまの人生の様々なシーンに寄り添い、培ってきた歴史・文化・伝統を守りながら新たな価値を提供することで、事業のさらなる進化、発展を目指しています。



● 会員制度「THE FUJITA MEMBERS」による長期的関係構築

「THE FUJITA MEMBERS」を通じて、お客さまと長期的な関係を築いています。本プログラムでは、アプリやデジタルツールを活用したデータ収集、分析による継続利用を促進するサービスや利便性の向上に加え、会員属性の分析を活用した潜在顧客の獲得を目指しています。また、顧客データを基盤としたサービス改善に取り組み、藤田観光ブランドのさらなる価値向上を推進しています。

THE FUJITA
MEMBERS

相乗効果

ホスピタリティ・マインドをもった人材

● ホスピタリティ・マインドの継承

当社グループの従業員に通底する価値観が「オール藤田ホスピタリティ・マインド」であり、全てのサービスの基盤となっています。各事業所にて「ヒューマン・リソース・デベロップメント・リーダー（HRDL）」を選任し、雇用形態に関わらず入社時に「オール藤田ホスピタリティ・マインド」を浸透させるための組織横断的なプログラムを実施しています。HRDLは人財戦略部と連携しながら、現場に即したきめ細かな育成を推進しています。この仕組みにより、従業員が藤田観光ならではのホスピタリティ・マインドを実践できる環境を整えています。

● 継続的なスキル向上の仕組み

グループ全体のサービス品質を高い水準で維持するため、事業所間での人材ローテーションを推進しています。従業員は、異なる事業や地域での経験を通じてスキルを磨き、幅広い知見を習得しています。

また、年に一度「調理部門・接客部門技能コンテスト」を実施し、事業部・事業所を越えて技術を磨き合う仕組みを整えています。これにより、個々のスキル向上に加え、チーム全体としての結束力を高め、さらなるサービス品質の向上につなげています。

