



未来をつなごう
We Build ECO

2017

フジタ“高”環境レポート

Corporate Social Responsibility

■ お問い合わせ先 ■

株式会社フジタ 管理本部 総務部

<http://www.fujita.co.jp/environment/e-report.html>

E-mail: info@fujita.co.jp Tel: 03-3402-1911

大和ハウスグループの経営のシンボルである「エンドレスハート」は、日本およびその他の国における登録商標または商標です。

© Copyright 2017 DAIWA HOUSE INDUSTRY CO., LTD. All rights reserved.

 We Build ECO | 森林育成紙™使用



(F) H29.7①-1 KOJBA

FUJITA

 Daiwa House Group®

編集方針

本レポートについて

本レポートは「社会性・環境性」の大きく2つの要素で構成し、それぞれの項目において当社の事業活動をCSRの視点で捉えた編集となるように心がけました。2017年度版では、2016年度の活動成果をクローズアップした編集方法とし、各報告ページには、Topicsの項目を設けています。

こうした編集とした背景には、ステークホルダーの皆さまに当社をより理解して頂きたいという想いがあります。また、私たちがレポートの編集プロセスにおいて、年度の活動成果を振り返ることで、自社の強みや課題を認識でき、今後のPDCAに活かすことができるという狙いからです。

より多くのステークホルダーの方々にご意見をいただけるよう、「フジタ“高”環境レポート2017」のアンケートをPDF化し、本レポートのPDF版とともに当社ホームページ (<http://www.fujita.co.jp/environment/e-report.html>) に掲載しております。アンケート回答へのご協力をお願いいたします。

お寄せいただきました、ご意見、ご提言は今後の社会貢献・環境保全活動と、“高”環境レポートの制作に活用させていただきたいと考えています。

報告対象範囲

フジタ単体と一部関係会社/グループ会社の情報を含んでいます。

報告対象期間

2016年度(2016年4月～2017年3月)の活動を中心に記載していますが、一部直近の活動に関しても必要に応じて記載しています。

発行について

今回の発行:2017年7月
(前回の発行:2016年7月、次回の発行予定:2018年7月)

参考としたガイドライン

- 環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」

CONTENTS

- 1 目次・編集方針
- 3 トップメッセージ
- 5 フジタの“高”環境づくり
- 7 フジタについて
- 9 **特集**
次世代へつなげる
フジタのまちづくり
～奏の社プロジェクト～

社会性報告

- 13 フジタのマネジメント体制
- 17 お客さま満足の追求のために
- 19 協力会社とともに
- 21 安全な職場環境のために
- 23 働きやすさとやりがいのために
- 26 人材育成のために
- 27 地域・社会のために

環境性報告

- 29 環境目標の全体像
- 31 地球温暖化防止のために
- 33 資源循環を推進するために
- 35 生物多様性保全のために
- 37 主な外部表彰
- 38 第三者意見



今こそ未来を見据えて行動し
持続的成長によって
建設業としての使命を
果たしていきます

代表取締役社長

奥村 洋治

さらなる高みを目指し 一丸となって前進

建設業は2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向けた追い風を受けて軒並み業績好調が続いています。しかしながら、現在の業績はあくまで“特需”であり、その後の先行きは不透明です。建設業は業績が伸びている時にしか将来への準備・投資ができない産業であり、今この時期に、いかに目の前の課題を解決し、将来的に出てくるであろう課題を見据えて行動できるかが持続的成長の分かれ目になると考えています。

「高みを目指し『新しく、強く、より良く』」をスローガンとした新3か年計画がスタートして1年が経ちました。初年度において最終年度の利益目標を達成するなど、業績はすべてにおいて計画を上回る高水準で推移しています。これは、業界全体に吹く追い風の影響もありますが、2015年の合併によるシナジー効果が、種々の案件で発揮され始めたことも要因であると考えています。

今年度以降もより高みを目指し、フジター丸となって前進していきます。

コンプライアンスの遵守と 従業員の安全意識の向上を徹底

フジタの持続的発展に不可欠なのは、ますますの社会貢献、そしてステークホルダーの信頼を獲得していくことです。そのためには、コンプライアンスの遵守、安全の徹底、高い品質の実現と技術力の証明、誠意ある行動が必要です。

すべての事業活動において基盤となる従業員の安全については、原点に立ち返って一人ひとりが安全を強く意識することが重要です。そこで、新たに取り組み始めたのが、作業前に15秒間瞑想する「まぶたの家族」運動。自分がけがをして悲しむ家族の姿を思い浮かべることで、安全に作業を終わらせて帰宅するということの大切さを改めて意識していただいています。

また、コンプライアンスの遵守や誠意ある行動についても、社会からの要請はさらに厳しくなっています。2017年4月、当社は農林水産省東北農政局が発注する土木一式工事に関して、独占禁止法違反の疑いがあるとして、公正取引委員会の立入検査を受けました。社内調査ではこのような事実は確認できませんでしたが、引き続きこの調査に全面的に協力していく所存です。疑いを抱かれた事実を重く受け止め、社内でもただちに関係する全従業員を集め、

違反行動はもとより、疑われるような行動も決してしないよう改めて教育を行いました。常に緊張感を持ち、遵法の精神で業務に励んでいきたいと思えます。

全従業員の幸せと建設業の魅力向上へ

今後の課題は、建設業界全体が抱える「生産性の向上」や「働き方改革」の解決です。「生産性の向上」は、労働者や使用する材料、工法、知識・ノウハウなどのあらゆる視点や方法で考える必要があります。そこで、生産性向上推進部、生産研究部の2部を新設しました。生産性向上推進部は現場を中心とした生産性改善を、生産研究部は省力化・省人化による生産性向上を目指します。また、建設業界の将来を見据えれば、生産性向上とともにイノベーションも欠かせません。そこで、昨年、従業員から革新的なアイデアを募集する「生産性向上・破壊的イノベーションアイデアコンテスト」を開催しました。1,400件を超える応募がありましたが、2～3年以内には複数の提案を具体的な事業に落とし込んでいきたいと考えています。

「働き方改革」については、2007年より業界に先駆けてダイバーシティに取り組んできましたが、2016年度はダイバーシティ社長方針を改訂し、ダイバーシティへの取り組みをより強化していく方向性を示しました。在宅勤務のトライアル、残業事前申告制の導入など、あらゆる取り組みを継続しながら多様な働き方を提供し、全従業員が幸せに働くことができる企業、魅力ある産業の実現を目指していきます。

社会的課題の解決とフジタの使命

建設業の使命は、国民の生活基盤、産業基盤の整備を行うことで国の発展に寄与することです。千葉県習志野市の「奏の杜」プロジェクトでは、これまで培ってきた当社のノウハウや強みを活かして、トータルコーディネーターとしてまちづくり、まち育てをリードし、建設業の領域を超えた地域の魅力創出、持続的発展への貢献を果たしています。これからも本業を通じてステークホルダーの皆さまに確かな品質と技術を提供し、多くの信頼を獲得しながら社会に貢献し続けていきたいと考えています。

そしてこれからは、国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」を基準とした、国際レベルでの社会的課題の解決が企業には求められています。フジタとしては、メキシコでの環境事業、東南アジアでの再生エネルギー事業などに取り組んでおり、今後もさらなる事業への注力を続けていく予定です。また2016年度には、ケニアのナイロビで開催された「アフリカ開発会議(TICAD)」に参加し、フジタの実績や技術について講演を行いました。

アフリカで高まるインフラ需要に対し、日本の高品質なインフラ整備を実現できるよう、アフリカ進出も視野に入れた計画を立てていく予定です。インフラ輸出は世界中の生活の豊かさ、教育・医療の充実、そして究極的には人々の寿命を延ばすことにもつながる貢献性の高い活動であり、日本に対する世界の高い評価、厚い信頼に結びついていくと確信しています。

全従業員の挑戦によって 企業価値を高めていく

日々変動する社会において、私たちはステークホルダーの多岐にわたる要請に柔軟に対応していく必要があります。2020年以降、建設業界は決して楽観視できない状況に変化していくと予想されますが、市場環境が好調な今こそ、来るべきときに向けて準備し、どんな要請にも応えられるだけの力を蓄えておかなければなりません。

そして、これからは“つくる”のみならず、技術力、企画力、提案力、営業力などを駆使し、建築物のライフサイクルや都市開発への取り組みなどを積極的に行うことで、さらなる企業価値の向上を目指します。さらに、フジタの強みを磨き上げ、特定分野・領域でトップクラスへと成長するとともに、従業員一人ひとりが挑戦の姿勢を持ち続け、変革の一步を踏み出すことで、持続的に成長していきます。



フジタの“高”環境づくり

フジタの企業理念は、「自然を 社会を 街を そして人の心を 豊かにするために フジタは たゆまず働く」です。この理念をステークホルダーの皆さまの信頼を得ながら実践していくための基本姿勢が企業行動憲章であり、環境に関する方針を示したものがフジタ・エコ憲章です。また建設業の基軸である安全・品質を含めて、安全・品質・環境方針に示す取り組み姿勢のもと、日々のマネジメントシステムを運用しています。当社のスローガンである“高”環境づくりは、これらの方針を包含したもので、“顧客に必要とされる会社”を目指すフジタのCSRを表現しています。

自然に、社会に、街に、そして人の心に、より高い価値を創造し提供し続けること。それがフジタの“高”環境づくりです。

企業理念

自然を 社会を 街を そして人の心を 豊かにするために フジタは たゆまず働く

スローガン

“高”環境づくり

企業スローガン “高”環境づくりについて

技術力を基盤とする建設業を営む企業として目指すべき姿を示しています。強みを活かした提案力で、快適で豊かな環境を創造しようとするフジタの意思と姿勢を明快に表現しています。

企業行動憲章 ～私たちの基本姿勢～

1. 誠実な企業活動の実践

国の内外を問わず、法令やルールおよび社会の倫理や良識を守るとともに、全ての利害関係者に対して、公平・公正かつ透明な関係を維持し、誠実な企業活動を実践します。

2. 顧客満足の追求

顧客や社会の満足と信頼を得るため、良質で魅力ある商品やサービスを提供するとともに、常に技術や品質・安全の向上と、新しい価値の創造に努めます。

3. 地球環境への貢献

「フジタ・エコ憲章」を実践し、あらゆる企業活動を通じ、環境負荷の低減や持続可能な社会の実現に取り組み、地球の“高”環境づくりに努めます。

4. 地域・社会への貢献

人々に、建設を通じて「ものづくり」の楽しさ、「街づくり」の大切さ、「自然環境」への配慮を伝え広める「築育」活動等をすすめ、地域や社会に参加し貢献します。

5. 反社会的勢力の排除

社会の秩序や安全を揺るがす、反社会的勢力および団体には、毅然とした対応を行い、一切の関係を遮断します。

6. 活力ある企業風土づくり

人権や個性・多様性を尊重し、ゆとりと豊かさを実現するために、快適な職場環境と活力ある企業風土づくりに努めます。

フジタ・エコ憲章

基本方針

フジタは、建設事業が環境問題と深く関わっていることを認識し、企業の社会的責任である「事業活動における環境負荷の低減」、建設業本来の役割である「快適な環境の実現」、並びに「環境への取り組みを実践する企業基盤の確立」を環境に関する経営の3つの柱とし、あらゆる企業活動において環境に配慮した積極的展開と継続的改善を推進する。

行動指針

1. 事業活動における環境負荷の低減

全ての事業活動において、環境に係る法令等の社会からの要求事項を順守するとともに、建設ライフサイクルの全ての段階で環境課題を抽出・検討し、環境汚染の防止・予防や環境負荷の低減に積極的に取り組む。

2. 快適な環境の実現

生態系に配慮した快適な環境を社会へ提供するため、環境の保全、再生、創造を目指した技術開発、計画・設計における環境配慮、並びにエンジニアリングによる新たな事業

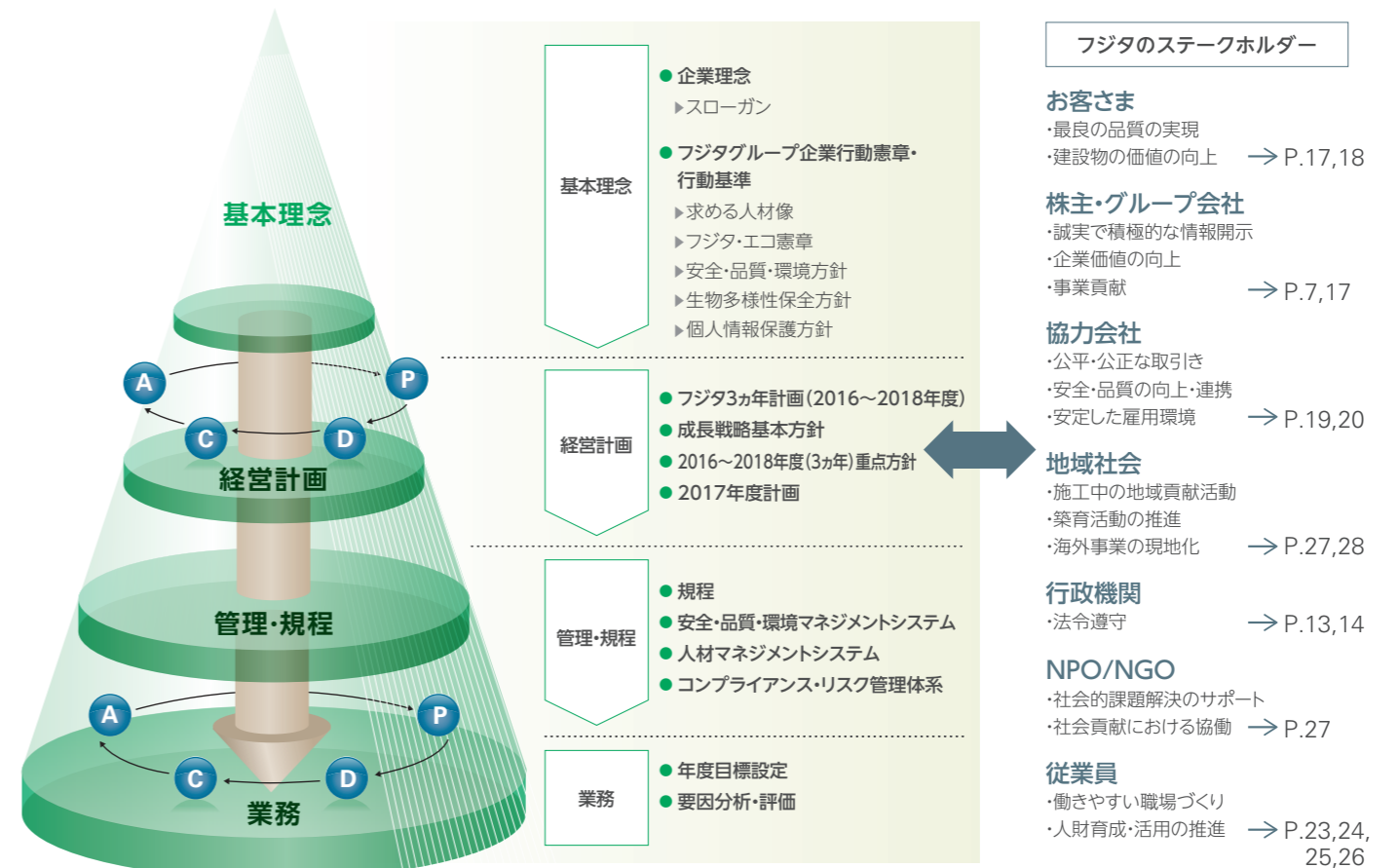
スキームの提供等を積極的に推進し、顧客との合意形成のもとで、持続可能な街づくりや社会基盤の整備に貢献する。

3. 環境への取り組みを実践する企業基盤の確立

全社一体となった環境マネジメントシステムを構築し、全ての事業活動において、これを効果的に運用し、継続的改善を図る。また社内外に積極的な情報開示を行い、広く社会とのコミュニケーションを進める。さらに社員一人ひとりに高度な環境保全意識の醸成を図る。

コーポレート・ビジネス・ヒエラルキーとステークホルダー

当社における経営の重要項目である「基本理念」「経営計画」「管理・規程」を上位から階層化し、それぞれの位置づけと、ステークホルダーとの関連性を表現しています。



フジタについて

会社概要

会社名	株式会社フジタ (Fujita Corporation)	宅地建物取引業者免許	国土交通大臣「(3)第6348号」
本社所在地	東京都渋谷区千駄ヶ谷4丁目25番2号	業 態	総合建設業
創 業	1910年12月	主な事業内容	建築・土木ならびに関連する事業
設 立	2002年10月	有資格者数 (2017年4月1日現在)	工学・理学その他博士 35人 技術士 210人 一級建築士 643人 1級建築施工管理技士 953人 1級土木施工管理技士 759人 宅地建物取引主任者(合格) 507人
資本金	140億円		
従業員数	2,939名* (2017年4月1日現在)		
建設業許可	国土交通大臣許可「(特-24)第19796号」 「(特-27)第19796号」		

※出向者などを除く

組織図・事業拠点

●国内拠点



●海外拠点 (2017年4月1日現在)



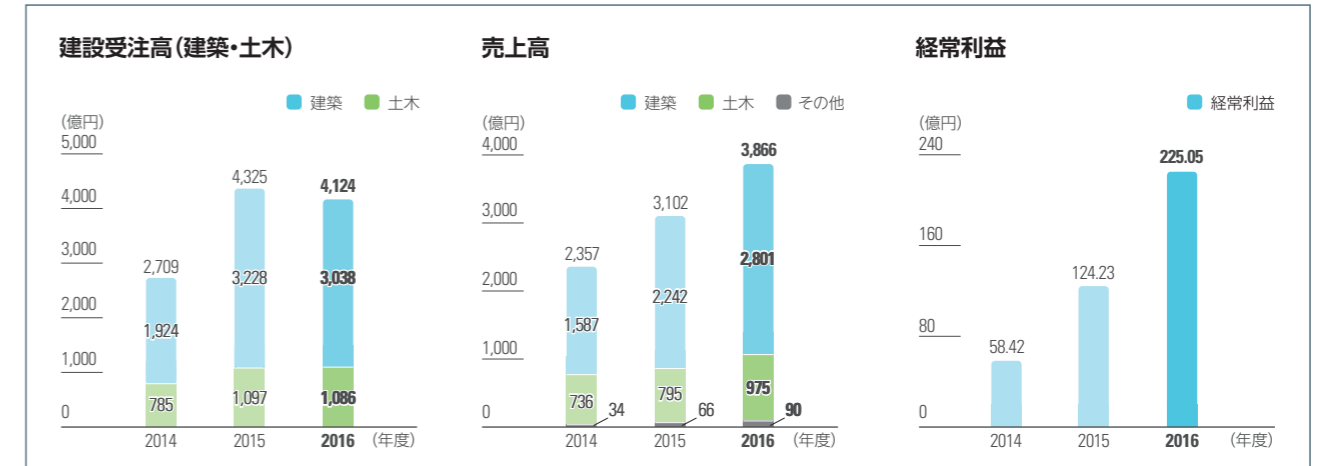
2016年度 フジタ業績報告 (単体)

建設業界においては、公共、民間投資とも堅調に推移し、また、建設技能労働者の不足状況も鈍化傾向となるなど、収益環境は改善する傾向で推移しました。

このような環境の中で、当社は持続的成長を成し遂げるべく、高みを目指し「新しく、強く、より良く」のスローガンのもと、将来を見据えたパイプライン(収益の源泉)の拡充、生産性の向上、経営基盤の強化、以上3点を重点方針として取

り組んできました。

その結果、建設受注高は前期大型工事受注の反動により、前期比4.0%減の4,124億円となりましたが、売上高は、建設事業の手持量の増加により、前期比24.6%増加の3,866億円、利益については、売上高の増加および建築工事の利益率の改善などにより、経常利益が前期比81.2%増の225億円と大幅増となりました。



新3ヵ年計画 (2016~2018年度) の策定

当社は2016年度を開始とする新3ヵ年計画を策定しました。これは、2015年10月にスタートした新生フジタが、強靱かつしなやかに生まれ変わり、今後いかなる経営環境に遭遇しようとも、持続的成長を成し遂げるための基盤となるものです。

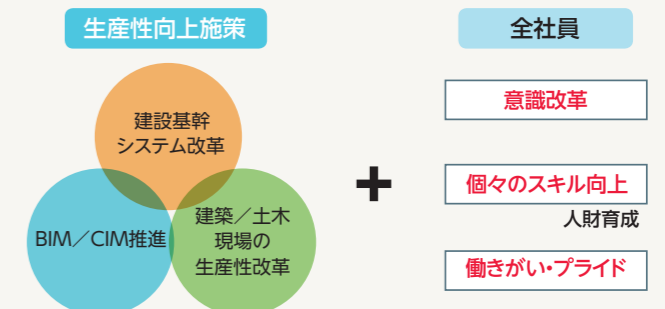
「フジタは顧客と社会に信頼される会社を目指し、社員の幸せを大切にします。」を基本方針として掲げ、原価の低減、生産性の向上を徹底的に追求し、確かな技術と品質で、顧客満足と社会貢献の実現に向け、さまざまな施策に取り組んでまいります。また、変化する社会のニーズを取り込み、常に経営の効率化を図り、持続的に成長を続けます。

- 3ヵ年計画重点方針**
- 将来を見据えたパイプライン(収益の源泉)の拡充
 - 生産性の向上
 - 経営基盤の強化

フジタの生産性向上の取り組みについて

継続的な成長と発展をしていくために、生産性向上と長時間労働是正の実現は、喫緊かつ最大の課題です。目標達成のためには、生産性向上施策を実行するだけでなく、一人ひとりの「意識改革」と「スキルの向上」が大切だと私たちは考えています。

従前の働き方から脱却し新たな働き方へとチャレンジしていく改革の意識こそが飛躍的な生産性の向上への第一歩と捉え、持続的に成長し、発展できる会社、そして、より働きがいのある会社へと変革してまいります。





つくり・守り・育てる 奏の杜4つの特徴

「健やかな時間が息づくまち」というコンセプトをもって誕生した奏の杜。奏の杜には随所にそのコンセプトへのこだわりが見られます。大きく4つの特徴を紹介します。

景観

Landscape

地区全体における電線類の地中化、デザイン性の高い道路舗装や照明器具を採用することでまち全体の統一感を図っています。随所に散りばめられた演出で、機能性だけでなく楽しさも醸成しています。

照明器具

ライティングデザイナー監修のもと、洗練されたデザインのガス灯を採用。温かな光がまちを照らします。



電線類の地中化

電線類を地中化することで、電柱のないまち並みを実現。見通しのよい歩道で防犯対策にも役立ちます。



安全・安心

Safety and Security

公共空間における防犯カメラの設置、不審者の出入り抑制や視認性向上のための道路・公園の整備とともに、住民同士で協力して行う防犯パトロール、通学時の見守りなど、人の目による防犯活動も実施しています。

防犯カメラ

監視性を補完するために28カ所に設置。まちの景観に調和するドーム型を採用しました。



イメージハンプ

住宅エリアの入口には、イメージハンプを設置し、視覚的効果で侵入する自動車を減速させます。



環境

Environment

道路・公園などの基盤整備段階から環境配慮対策を実施し、環境保全に貢献できるまちづくりを進めています。

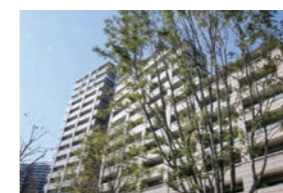
道路舗装

歩道に保水性・透水性の高い舗装を採用することで、路面温度の低減、地下水の枯渇化防止を図っています。



緑化推進

環境配慮に関する整備指針を示した『環境配慮マニュアル』を作成したほか、まち全体の20%以上を緑化とし、自然エネルギーの利用も促進しています。



エリアマネジメント

Area management

奏の杜の魅力を持続的に守り、育てていくために、エリアマネジメント組織を設立し、まちの共有財産(モノ・しくみ・コミュニティ)の維持管理・運営を行っています。

一般社団法人 奏の杜パートナーズ

奏の杜のエリアマネジメントを行う組織。まちに住む人、土地所有者、事業経営者など奏の杜に関わる会員が主体となって運営しています。



「景観形成ガイドライン」の運用

まち全体で守っていくべき独自のルールを「景観形成ガイドライン」として策定、運用することで、「豊かな緑に包まれた美しいまち」を継続的に実現しています。

特集

次世代へつなげる フジタのまちづくり

～奏の杜プロジェクト～

千葉県習志野市にあるJR津田沼駅前に「奏の杜」と名付けられた広大なまちが誕生しました。

「奏の杜」は、地権者さまをはじめ行政、地域住民、デベロッパーの皆さまの想いを実現したまちです。まちづくりで掲げられた4つのテーマをもとに、「奏の杜」の魅力を紹介합니다。

プロジェクトの概要

Project Outline

古くから農業のなごみとして発展してきた千葉県習志野市、JR津田沼駅前の約35haという広大な敷地で進められた土地区画整理事業。そこに住む農業経営者たちが高齢化していく中、「この土地を次の世代に残せるまちにしていきたい」という想いから2003年より準備会が発足し、「景観」「安全・安心」「環境」「エリアマネジメント」の4つのテーマをもとに、開発が進められてきました。

フジタはまちの魅力を持続的に守るために、地権者さまや専門家たちと検討を重ね「まちづくり・まち育てガイドライン」を策定しました。

そして広がっていく、にぎわいと潤いのある暮らし、人と人とのコミュニケーション。ここに住まう人たちとともに、これからもフジタはこのまちを守り、育て、彩っていきます。

ステークホルダーの皆さま

奏の杜は、『後世に残せるような新たな「まち」を創る』という、地権者さまや行政、デベロッパーの皆さまからのご意見を反映し

とともに、まちをつくりあげる

地域のニーズを形にするために、その地域に住む皆さまはもちろん、てまいりました。まちづくりに関わった皆さまのお声をご紹介します。



地域の方々

子育て環境として一番惹かれたことは、非常に開かれたまちである印象を受けたことです。居住者だけでなく、賃貸マンションのオーナーや畑の所有者もコミュニティ活動に積極的に参加し、以前よりお住まいの方はもちろん、新しい住民もさまざまな活動に参加しやすい環境が気に入っています。また、その活動が人の目という防犯対策につながり、まち全体が防犯に強いまち

となることは、子どもを持つ親として魅力を感じています。今後は、いろいろな活動を通して、奏の杜はもちろん、周辺町会の方とも活動をともにし、お祭りなどができるといいと思っています。



「奏の杜」にお住まいの方
吉川様



地域行政



本市における長年の重要な施策でありました、JR津田沼駅南口周辺地域のまちづくりが、組合施行による土地区画整理事業として行われ、「奏の杜」という新たな「まち」が誕生いたしました。

この新たな「まち」の誕生により、津田沼が住みたいまち(駅)の上位にもランキングされるなど、習志野市全体に新たな活力をもたらしております。

今後は、本市において初めての試みとなる「エリアマネジメント」の機能を活かし、「奏の杜」が持続可能な「まち」となること、そしてさらに魅力的な「まち」に育つことを期待しております。

習志野市長
宮本 泰介様



フジタ

まちづくりの舞台となった千葉県習志野市は、当社が古くから多くの地区でまちづくりに取り組んできたゆかりある土地です。その一つの集大成とも言えるのがこの「奏の杜」。事業開始当初から、営業・設計・技術・施工と組織を横断してプロジェクトチームを立ち上げ、奏の杜に関わる皆さまの想いに沿うべく、何度も検討を重ねました。地権者の方々や資産をどのような形で次の世代に残すべきか、お住まいになられる方の「住みやすい」とは何か、地域行政が抱える課

題にフジタは何ができるかなど、いろいろな観点から提案を行い、10年以上にわたってまちづくりを実現してまいりました。フジタの総力を挙げての取り組みが皆さまに喜んでいただけたとすれば、携わったメンバーにとってこの上ない喜びだと思います。



千葉支店
津田沼プロジェクト室
室長
鑑谷 聡



地権者



奏の杜プロジェクトをフジタさんにお任せしたのは、千葉県内でのまちづくりの実績が豊富で、多くのノウハウを持っており安心感があったこと、そして何より社員の方の熱意を感じたからです。

「次の世代に残していくことができるまちをつくりたい」という想いを伝えるところ、フジタさんからは「健やかな時間が息づくまち」というコンセプトを提案いただきました。奏の杜は、そんな

私たちの想いを叶える素晴らしいまちになったと感じています。これからもさまざまな取り組みによって奏の杜が一層魅力的なまちに育ち、住みたいまちとしてあり続けられるよう願っています。



習志野市JR津田沼駅南口
土地区画整理組合
理事長
三代川 利男様



従業員



まちの将来像を描く大きな話から、一人ひとりの地権者に対する土地活用の提案、さらに新しいまちの魅力のブランド化を目指す取り組みに携わりました。特に地権者投票によるまちの名前の決定、エリアマネジメント組織の立ち上げからまちびらきイベント開催まではあつという間で、いずれもまちづくりを志す初心を思い出させるような仕事でしたが、いつまでもそこに留まることはありません。できるだけ早く住民主体の活動に移行することがゴールであり、私たちはその「器づくり」をしているというイメージを持ちながら業務を全うしました。



営業本部 企画営業統括部
地域開発推進部
次長
鶴岡 眞樹



デベロッパー



奏の杜は単なる面整備にとどまらず、土地区画整理事業後のまちづくりを重点に、ハード・ソフトの両面からまちの未来像が描かれ、着実に具現化されていった事業です。フジタさんと権利者の皆さまとが一体となってまちづくりに取り組まれ、短期間で全国でも有数の魅力あるまちが誕生したと認識しています。弊社はこのまちづくりに共感し、計4プロジェクト、1900戸超の住宅を供給させていただきました

ましたが、時間の経過とともにまちが成長し、お客さまに評価されていくのを実感しました。今後もエリアマネジメントの活動などが継続され、さらに魅力のあるまちへ成長していくことを期待しています。



三菱地所レジデンス株式会社
執行役員 街開発事業部長
岡田 友裕様

フジタのマネジメント体制

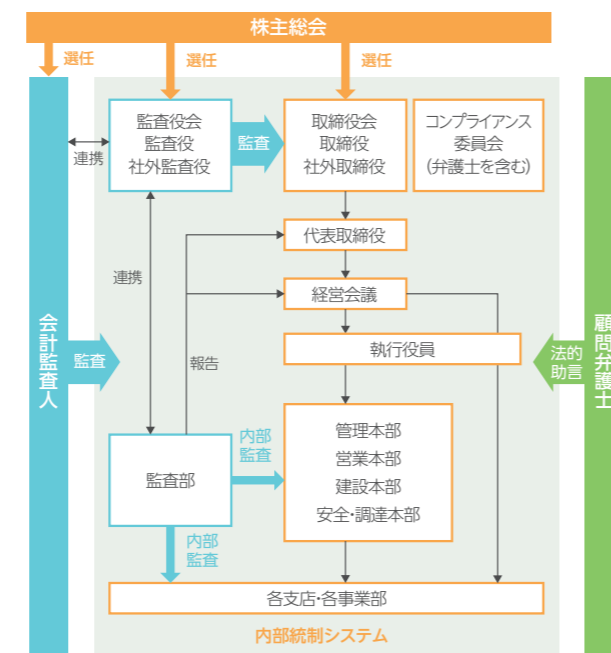
コーポレート・ガバナンス体制

当社のコーポレート・ガバナンスは、経営を迅速かつ公正に行うための社内機構であり、監査機関を設置し第三者の視点で絶えずチェックする機能の付加によって透明性の確保および経営の質の向上を目指すものです。

その中核となる内部統制では、職務執行時における管理体制の透明性確保や、業務上のコンプライアンス(法令遵守)の確保、リスク管理体制などを規定しています。当社では従業員全員が「経営判断の原則」を正確に理解し、各々の立場で判断・行動することが大切であると考えています。

なお、このコーポレート・ガバナンス体制は、大和ハウスグループのコーポレート・ガバナンスガイドラインに則したもので、同体制の一部を構成するものでもあります。

品質マネジメントのプロセス

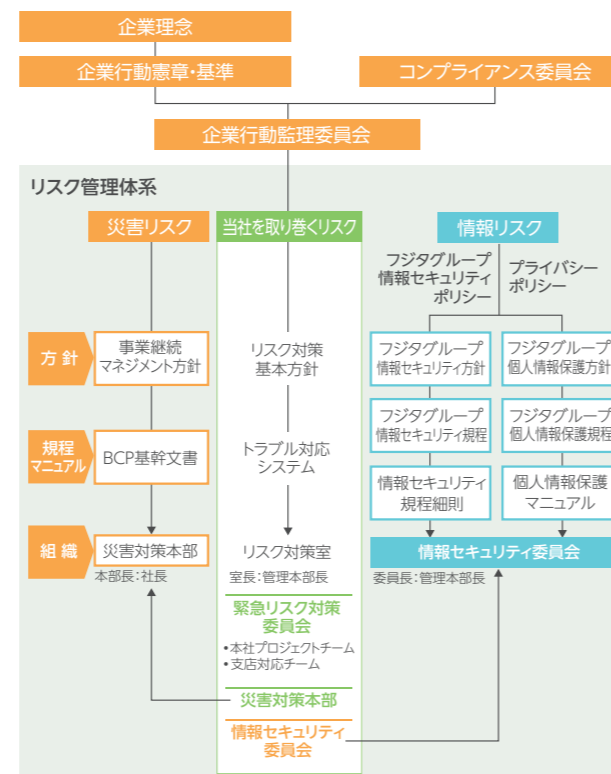


コンプライアンス・リスク管理体制

コンプライアンス・リスクについては、企業行動全般の適正をチェックするため、弁護士などの有識者を含めたコンプライアンス委員会(年2回開催)、および「フジタグループ企業行動憲章」の運用と従業員への浸透、トラブル・事故についての検証と是正・再発防止を推進する企業行動監理委員会を組織し、運営しています。さらに、企業行動監理委員会の委員長である管理本部長が全支店・事業部を年1回巡回してリスクミーティングを開催し、管理職・作業所長を対象にトラブル事例の情報共有、再発防止に向けた対策、企業行動憲章の徹底などをテーマに講義を行っています。

また、当社では従業員が利用できるヘルプラインを外部機関に設置しているほか、大和ハウスグループの企業倫理・人権ヘルプラインも利用できるシステムとなっています。

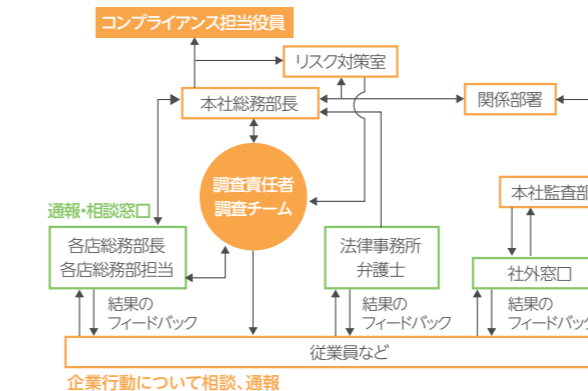
コンプライアンス・リスク管理体制図



企業倫理ヘルプラインについて

当社では、不祥事防止のため、社員から、法令違反や倫理違反について通報や相談を受け付ける通報・相談窓口を設けています。2016年度からは「内部統制報告制度」がすべての上場会社に適用され、当社においても所要の内部統制システムを整備し、利用範囲をフジタグループ各社に拡大しました。今後も企業倫理への取り組みを強化し、社内でのコンプライアンス意識の醸成に努めていきます。

ヘルプライン制度



公正取引委員会による立入検査について

当社は、農林水産省東北農政局が発注する土木一式工事に関して、独占禁止法違反の疑いがあるとして、2017年4月4日に公正取引委員会の立入検査を受けました。当社としては、公正取引委員会の調査に全面的に協力してまいります。

Topics

情報セキュリティの強化

2016年度は、情報セキュリティ教育および情報漏えい対策の取り組みを強化しました。情報セキュリティ教育に関して、6月にはe-ラーニング、9月には「標的型攻撃メール」訓練を実施しました。2017年度は情報セキュリティ教育の回数を増やし、訓練を継続して行う予定です。情報漏えい対策については、情報機器が適切に利用されているかを全支店で確認し、是正を図りました。また新たな対策として、パソコンの盗難・紛失がないか現物確認を実施し、今後も継続して実施していく予定です。



安全マニュアル

リスク管理の強化

国内外のリスクが多様化・複雑化する中、当社は企業行動監理委員会を年に4回、情報セキュリティ委員会を年に2回開催しています。これらは、大和ハウスグループリスク管理委員会と連携し、トラブル・リスクへの早期対応と情報共有に結びついています。各階層別の社員研修においては、コンプライアンス、情報セキュリティに関してタイムリーなテーマを用いて実習を行うなど、社員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上を図っています。当社は今後もリスク管理体制の強化に取り組んでいきます。

国際リスク管理

海外事業の拡大にともない、国際リスク管理体制の強化に取り組んでいます。進出国のリスク情報取得や緊急時の対応など、専門機関と協力体制を構築しています。

2016年度は、安全マニュアルの内容に沿って、備蓄品の整備、訓練計画の立案など、海外における緊急時の対応をより具体化しました。

従業員の安全を守るため、近年の混沌とした社会情勢を鑑み、治安の確認はもちろん、医療機関などの居住環境もしっかりと調査した上で、活動領域を拡大していきます。

CSR調達ガイドラインに則した取り組み

当社では大和ハウス工業株式会社 CSR調達ガイドラインに則り、情報開示、法令遵守、安全衛生、公正な取引、環境安全、地域共生、強制・児童労働の禁止などの活動を展開するとともに、業務監査、内部監査にて運用を確認しています。

(※詳細はp20をご覧ください)

フジタのマネジメント体制

BCP訓練の実施

当社のBCPは、BCP委員会を中心にBCP中期活動計画に基づき取り組んでいます。

2016年12月には本社ビル在館者約600名、自衛消防隊30名、災害対策本部対応班25名の規模でBCP訓練を実施し、在館者および来館者の安全確保、本部の初動訓練を行いました。実施後、課題事項を班長会議で共有し振り返りを行いました。見えてきた課題を改善し、次回に活かしていきます。支店訓練も2017年2月～3月で実施し、本社・広島支店間では支払処理に関するBCP訓練も実施しました。2016年度下期には、本社内において安否確認訓練を定例化し、備蓄物資の拡充(毛布類、食料、トイレ用品など)、非常用電源の増設を行いました。さらに、国内拠点や現在施工中・過去の施工物件および顧客先のBCP対応に備えるため、地図情報システムの導入を進めています。

2017年度以降は、これまでの課題を踏まえた訓練計画に基づき、本支店で訓練を継続していきます。社員一人ひとりの安否確認を基本に置き、本社ビルが被災したことを想定しての災害対策本部設置、非常電源使用、緊急時無線通話、負傷者発生時の応急手当など不測の事態を想定し、BCPの精度向上に取り組んでいきます。



災害対策本部の様子

Topics

熊本地震の対応

2016年4月14日の前震、16日の本震と立て続けに大きな被害をもたらした「平成28年熊本地震」。当社では16日に本社および九州支店に災害対策本部を設置し、17日からお客さま対応を本格化しました。他支店からは、ブルーシートや飲料水などの救援物資、社員からの義援金が届けられました。5月13日に設置された熊本地震対応事務所には、延べ約100名の応援スタッフが駆けつけ、宿舍の確保や施工物件の被害状況確認などのサポートを行いました。

現在は、阿蘇大橋地区において発生した大規模な斜面崩壊による二次災害を防ぐための緊急対策工事などを進めています。今後も1日も早い地域復興に向け、支援を継続していきます。



熊本地震対応事務所

Voice

1日も早い復旧を

当社が行った約50件の復旧工事の多くが、体育館や学校、病院、ショッピングセンターなど地域住民の生活に寄り添った建物でした。中でも、地域のコミュニティ拠点である大型ショッピングセンターの復旧工事では、地域住民の生活を取り戻すため迅速に復旧に取り組み、地震発生から2.5ヶ月後に全館オープンすることができました。

九州支店
建築工事部次長 **穴見 栄**



発災当初より、九州地区以外の地域から当社社員だけでなく、協力会社の方々の支援もいただき、ハイスピードで生活拠点の復旧を行ってきました。一方で、宿舍の手配や応援スタッフの配属体制など、初動対応における具体的課題も見えてきました。今後もチームワークを継続し、復興支援を行うとともに、いざというときのための支援体制整備に取り組んでいきたいと考えます。

管理本部 総務部 次長
(当時 九州支店 総務部 次長) **松長 邦浩**



安全・品質・環境マネジメントシステム

継続的に事業を行う上での社会的企業責任として、安全で快適な職場環境の提供、お客さまに満足いただける製品・サービスの提供、自然環境保護を重んじた地域・地球環境との共生を実現するべく、マネジメントシステムの運用、認証登録をしています。

このマネジメントシステムは、全社での運用(組織の一体化)、日常の業務と連動した運用(業務の一体化)、かつ安全・品質・環境分野を統合した運用(分野の一体化)が行われていることが特徴で、「リスクおよび機会への取り組み」「目標の達成」「継続的改善」に役立てています。

2016年度は各部門合わせて231件の内部監査を実施し、経営層による年2回のマネジメントレビューを実施しました。その結果、「将来を見据えたパイプラインの拡充」、「技術開発・技術革新を加速させた生産性の向上」、「安全・品質・環境・コンプライアンス分野のリスク予防と改善」、「ワークスタイルの変革とタイムマネジメントの徹底」、「事業活動を継続するためのBCP継続整備」などの社長指示事項を発信し、活動を進めています。

知的財産に関する基本方針

「競争優位性の確保と競争秩序の維持」を基本理念に知的財産活動を行っています。技術開発成果を迅速に権利化することで競争優位性の確保に努め、特許などの調査体制を整備し、他社の知的財産を尊重すると同時に競争秩序の維持を図っています。また、知的財産情報の重要性をふまえ、社内に対する知的財産情報の発信・収集体制を構築するとともに、特許権に基づく実施許諾を積極的に行うことで、知的財産権の活用にも取り組んでいます。なお、2016年9月には、すでに施行された特許法の一部改正に対応した職務発明制度を規定する知的財産管理規定の改訂を実施し、従業員の発明に対するモチベーション維持・向上のため、発明者の貢献に対する評価と処遇を適切に講じています。

保有特許件数の推移

保有特許件数(海外で取得した特許を含む)は、2016年度末時点で449件です。また、2016年度の国内特許出願件数は、47件であり、事業領域の拡大にともなって出願件数は増加傾向にあります。出願分野の内訳では、当社の中核事業である建設分野に加え、近年は、ロボットによる生産性向上といった新たな建設事業関連分野やIoTに関する出願の割合が増加しています。

知的財産の管理体制

技術センターに知的財産部をおき、特許権をはじめとした知的財産権に関する調査・権利化・管理・権利侵害の対応などについて、研究開発部門や事業部門と連携を取りながら活動しています。また、2016年度からクラウドサービスによる特許管理システムを導入し、知的財産権の管理効率化と省力化を図り、研究開発成果であり、会社の重要な財産となる特許権を中心に、知的財産権の取得・維持・放棄のすべてにおいて、定められた社内フローに基づいて管理しています。加えて、発明の創出、実施に基づく発明報奨金の支給手続き、知的財産に対する役職員の意識向上を目的とした知的財産講習会などを行っています。

お客さま満足のために

フジタの考え方と体制

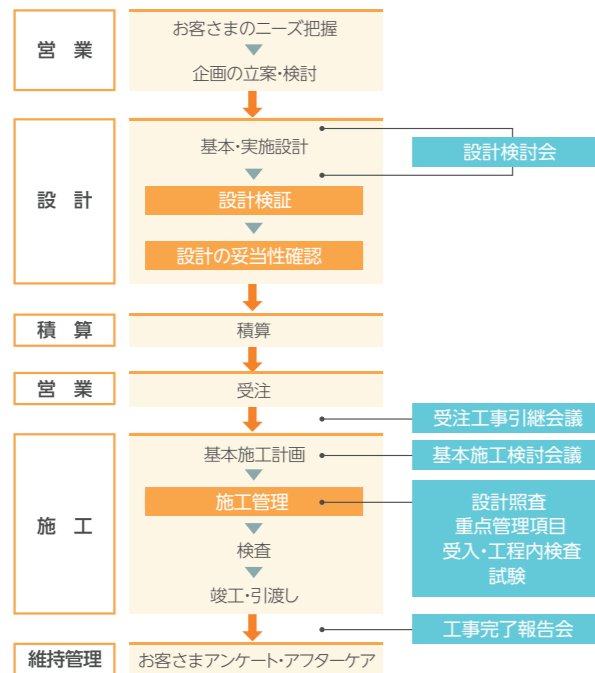
○ お客さま満足度と品質の向上を目指して

社会的基盤の形成と維持という建設業の基本的役割と責任を十分に認識し、多様化するお客さまのご要望にお応えするべく、品質の向上を目指しています。

1996年より品質マネジメントシステム(ISO9001認証取得)を構築・運用し、下図のような品質・維持体制で取り組んでいます。そして、お客さまの求める品質をよりの確に実現するため、経営者がシステム全体の運用状況を定期的に点検し、継続的な改善に努めています。

また、「品質・環境事故報告制度」を設け、施工中・施工後に事故が起きた場合には、速やかに問題を解決し、再発防止策を水平展開する制度を設けています。さらに、アフターケアについては、情報の一元管理、全支店共有ができるデータベース「お客さま対応システム」を構築することで、本社・支店連携で迅速な対応をとる体制としています。不具合情報は研修などの教育にも反映し、品質向上と事故の未然防止に役立っています。

品質・維持体制図



○ 建築品質向上委員会の取り組み

1995年のPL法(製造物責任法)施行や自然災害などを通じて、お客さまが求める品質管理は、より高度になってきています。現場社員のさらなる技術知識向上を通じて、我々の製品である建造物に対するお客さまの信頼性を高めるための活動をしています。

品質向上のため、施工上・設計上の課題を挙げ、委員会で対策・対応を検討し、社内へ水平展開を行っています。また、全国の建築部門社員が参加し、実際の施工現場(集合住宅、物流倉庫作業所など)で研鑽会を開催することで、品質事故防止に努めています。また、2016年度は既製コンクリート杭工事の施工記録や写真について、管理期間を10年から永久管理に変更するなど、自社施工物件における管理方法の見直しを行いました。

○ 「フジタグローバルスタンダード」の策定

お客さまのグローバルな事業展開が加速するとともに、当社においても海外建設事業がますます拡大しています。お客さまの進出される国や地域によって、法規制や諸制度、労務・資材などの調達環境が異なる中で、当社は地域差のない高い品質レベルをお客さまに提供するために、「フジタ国際標準仕様(フジタグローバルスタンダード)」を2015年度に策定し、運用しています。

Topics

現場環境に適合させた品質維持

当社は海外建設事業における各国でのコンクリートの配合・養生などを定めたコンクリート工事標準仕様書の作成を進めています。これまで各国の気候や入手できる材料によって製造するコンクリートが不均質になっていましたが、仕様書を設けることで、海外でも安定的に品質の高いコンクリートを製造することができ、施工品質の向上を図っています。



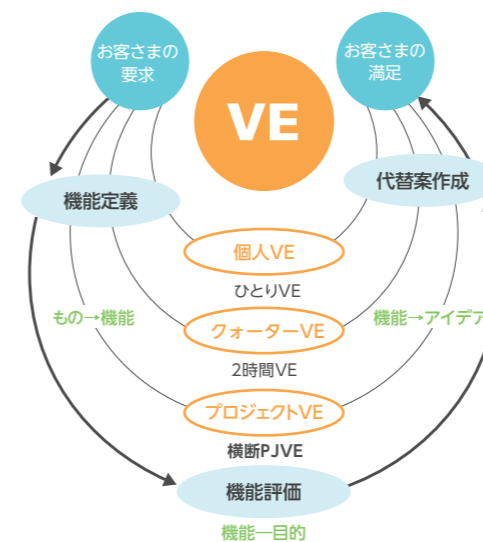
コンクリート取り扱いについて説明する様子(メキシコ)

フジタのVE(バリュー・エンジニアリング)

1968年に日本の建設業では初となるVEを導入して以来、当社は、お客さまにご提供する建設物・サービスの価値向上を目指し、すべての分野・部門においてVE活動を展開しています。

VEの考え方

$$\text{Value (価値)} = \frac{\text{Function (機能: 得られた効用の大きさ)}}{\text{Resources (資源: 使用した資源の大きさ)}}$$



■ VE(Value Engineering)とは

お客さまが求めている働き(機能)と、それを手に入れるために必要な資源との関係性を評価し、最適な方法を提案することにより、お客さまに高い満足をご提供するエンジニアリング手法です。VEが追求する価値は、機能と資源の関係で表され、VEは価値を向上させるとともに、価値を創造します。

○ 2016年度のVE活動

2016年度は、VE推進活動による企業価値向上・経営課題解決・業績向上を基本方針としました。プロジェクトごとにVEを行うプロジェクトVEでは、各部門・支店での課題解決をテーマとし、業務に直結したVE活動を実施しました。全17チームの内16チームの提案が採用され、今後は実行に移す予定です。

また、旧大和小田急建設との統合により、VEリーダー資格取得者が増加し、さらに、海外のナショナルスタッフ9名を含むVEリーダー125名が新たに誕生しました。2017年度もフジタ全体のVE力を高め、生産性向上につなげていきます。

Topics

VE発表会 優秀賞事例

2016年6月、VE発表会を開催しました。フジタと協力会社、関係会社の優れたVE事例の報告、情報交換を通じてVE技術の向上と強化・蓄積を図ることが目的です。生産性向上、顧客満足向上、技術的課題解決などにつながる多岐にわたるアイデアが共有されました。

～優秀賞事例:藤田(中国)建設工程有限公司～ 「海外赴任者の定期健康診断受診率の改善」

国内勤務者に比べて、海外赴任者の定期健康診断の受診率が低いという課題があった藤田(中国)建設工程有限公司において、受診率向上を図るVE活動を行いました。中国各地で日本人医師による日本と同レベルの健康診断が受診できるよう、巡回健診システムを構築しました。その結果、受診率が42%から89%と前年比47ポイント増、さらにコストも前年比32%減となり、「資源削減かつ機能向上」を実現しました。

Voice

VEを次世代に

東洋大学理工学部建築学科の教育プログラムに「建築プロジェクトマネジメント演習」があります。建築プロジェクトの実現に向けて必要なマネジメントの重要性をさまざまな演習で体験的に理解することが目的です。プロジェクトのマネジメントに創造的な手順があること、VEの考え方そのものが既存の認識の壁を克服し、新しく目標を再構築する取り組みであることを理解してほしいとの思いから、建設VEの本家であるフジタに応援をいただいてもう10年余になります。チームデザインということを重視し、多様な考え方を取りまとめていることが何より教育的であり、今後の建設業界を担う学生には重要な場であると実感しています。今後も、このような関係を継続していただきたいと期待しています。

東洋大学 理工学部 建築学科
教授
秋山 哲一様



協力会社とともに

フジタの考え方と取り組み

当社では、協力会社にも安全・品質・環境などに関する当社の方針を理解してもらうことが、お客さま満足度の向上につながると考えています。協力会社を「ものづくりの主演であり、フジタの建設事業の重要なパートナー」と位置づけ、技術と経験に優れた協力会社との共生を図っています。

2015年10月に大和小田急建設と合併し、2016年4月には旧大和小田急建設協力会社「共栄会」が「全国連合藤興会」に加わり、2017年4月には「フジタ全国連合会」に改称しました。



フジタ全国連合会定時総会

Voice

幅広いノウハウを活かし、さらなる発展を

フジタと大和小田急建設の合併により、フジタ全国連合会には新たに174社の協力会社が加盟しました。より幅広くなった安全、品質、生産性向上などにおけるノウハウを活かし、成果に結び付け、フジタの成長と共に私たちも一体となって発展していく必要があると考えています。そのための1つとして、2017年度はフジタが主催する「生産性向上・破壊的イノベーションアイデアコンテスト」にフジタ社員のみならず協力会社からもアイデアを募集中です。

これまでの絆を信じ、「フジタだからできる」と言われるほどの強い信頼関係で、建設業全体に貢献していきたいと思っております。



フジタ全国連合会
会長 池田 慎二様

2016年度の活動と実績についての総括

2016年度は、「技能労働者の処遇改善」に重点を置いた取り組みを行いました。この取り組みにあたっては、全国の協力会社へのヒアリングや意見交換を実施し、社会保険加入促進、協力会社の技術力向上・担い手確保支援などに取り組みました。

Topics

労働力不足解決に向けた、協力会社との取り組み

東京オリンピック・パラリンピック開催に向けて工事が増加する中、建設業界では現場で作業にあたる協力会社の技能労働者が不足する事態が懸念されています。当社においても、協力会社と強固なパートナーシップを結び、さらに現場を強化していくために、次のようなサポートを行いました。

① 応援ネットワークの構築

東京オリンピックに向けた建設投資の拡大、地震などによる自然災害復旧などによる労務対策として、協力会社が自社の活動エリアを越えて応援対応するネットワークを拡充します。2016年度は、技能労働者不足が懸念される職種の協力会社情報の見える化など、応援ネットワークシステムを構築しました。今後は、タイムリーな情報更新など、具体的な運用方法を定め、労務不足や災害などの有事に備えます。

② 協力会社の能力向上支援

協力会社の技術力向上を目的として、作業所に就労する技能労働者に対し、技能検定資格取得の促進、育成にかかる教育費用の支援などの能力向上を促進します。

2016年度は、1級技能検定の合格者に対して、受検手数料を負担する取り組みを行い、各支店、作業所にポスターを掲示し、周知を行いました。

③ 新卒採用に関する支援

パートナーである協力会社の担い手確保を支援し、施工・生産体制の安定化を図るとともに、共存共栄の実現を目的として、学生を対象とした現場見学会を開催し、協力会社を学生にPRする場を設けます。2016年度は、1月に工業高校の生徒80名を作業所に招き、現場見学会を行ったほか、協力会社9社の建設事業説明会を行いました。

2017年度につきましても、引き続き取り組みを継続していきます。



協力会社の建設事業説明会の様子

海外におけるパートナー選定の実施

海外で高い施工品質を保つためには、信頼できるパートナーの選定が欠かせません。2015年度から、ASEAN地域で大規模なメーカー調査を実施し、内装、材料、施工メーカーなど数百家からパートナーとして相応しい企業を選定、訪問しています。引き続き、海外におけるパートナー体制の確立を目指していきます。

適正な調達の実践

当社は「フジタグループ企業行動基準」、「調達規定」、「調達業務要領」、「大和ハウス工業株式会社 CSR調達ガイドライン」などにに基づき、透明性のある協力会社との共存共栄を目指した調達を実践しています。

調達の基本方針としては、施工技術力の基盤である協力会社との連携のほか、大和ハウスグループの一員としてのメリットを最大限に活かし、お客さまからのニーズに応えた高品質な建物を提供する確かなパートナー協力会社の選定をしています。

大和ハウス工業株式会社 CSR調達ガイドライン

「大和ハウス工業株式会社 CSR調達ガイドライン」は下記の通り3つの方針から構成され、社会性や環境性について取引先に遵守いただきたい規範を示しています。「取引先行動規範」と「企業活動ガイドライン」は、取引先が当社と取引をする上での、組織としてあるべき姿を示したものとなっています。また、「物品ガイドライン」は、当社のサプライチェーンにおいてリスクが高かつ物品としてサプライチェーンの上流まで監査が可能な「建材等の化学物質」、「木材等の生物多様性」などの管理方針を示しています。

1. 取引先行動規範(Code of Conduct)

社会性・環境性についての7つの原則

- ① お客さまとの信頼関係の構築
- ② コンプライアンスの確立
- ③ 労働安全・衛生への配慮
- ④ 公正な事業活動
- ⑤ 環境の保全
- ⑥ 地域との共創共生
- ⑦ 人権の尊重

2. 企業活動ガイドライン

社会性・環境性についての20の具体的事項

3. 物品ガイドライン

取引先が調達し当社に納品する物品(建材など)の環境性・社会性についての基準。

下記2つのガイドラインより構成

- ① 化学物質管理ガイドライン【基本編】
- ② 生物多様性ガイドライン【木材調達編】

認証木材の調達に関する取り組み

当社は大和ハウスグループが定める、「生物多様性ガイドライン【木材調達編】」に基づき、適正な調達を実践しています。また、2017年5月20日に施行された「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律(グリーンウッド法)」に基づき、法令に適合して伐採された木材およびその製品の流通、利用の促進に努めています。

(※詳細はp34をご覧ください)

大和ハウス工業株式会社 CSR調達ガイドライン
http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

安全な職場環境のために

フジタの考え方と体制

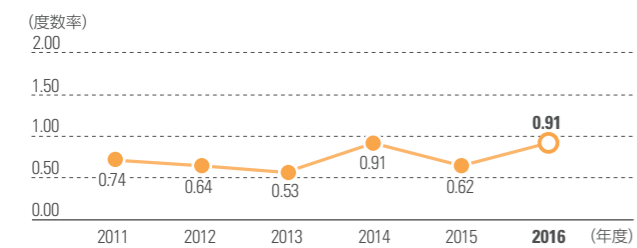
当社は、協力会社の作業員の皆さまと当社従業員の健康と安全を確保し、安心して働いてもらえるよう、「安全・品質・環境マネジメントシステム」の一環として、「予防」「全員参加」「継続的な知識と意識の向上」を柱とした、労働安全衛生マネジメントシステムを運用しています。業務に潜む健康・安全リスクの重大さや可能性をあらかじめ予測し、その予測結果に基づいて対応策を決定・運用しています。さらに、作業所では当社経営陣のパトロールや協力会社社会の事業主によるパトロールを行っています。また、管理職による月例の安全パトロールを実施し、災害ゼロを目指して日々改善を重ねています。

2016年度の目標と活動成果

2016年度の実績については、目標「死亡災害0件」に対して当社災害は0件で目標を達成しました。一方、「度数率0.60以下」に対して「0.91」で目標未達、「第三者災害0件」に対して1件で目標未達という結果になりました。

これらの状況を重く受け止め、2017年3月1日～5月15日まで「労働災害撲滅強調期間運動」として、社長が指揮をとり、危機感の共有と災害を起こさないという強い安全意識の醸成を図りました。また、この安全意識は経営幹部、支店・事業部幹部社員および協力会社事業主、作業員まで徹底的に浸透させました。さらに、2017年3月には、社長による作業所の特別安全パトロールを実施し、その結果を全作業所に配信し、安全に対する意識啓蒙を図りました。

度数率の推移



$$\text{度数率} = \frac{\text{死者数}}{\text{延べ実労働時間}} \times 1,000,000 = \left(\frac{\text{延べ労働時間100万時間あたりの労働災害死者数}}{\text{延べ実労働時間}} \right)$$

労働安全衛生教育

災害発生の要因として、新規入所者などの未熟練者、作業環境に慣れていない者の災害が多い傾向があります。この課題解決に向けて、作業所間における教育内容の平準化に注力し、さらなる理解・浸透度の向上を目指しています。

労働安全衛生教育研修

労働安全衛生教育は、各階層別教育で安全の項目を設けて行っているほか、管理職、協力会社、技術開発担当者、グループ会社とそれぞれの役割や立場に合った内容として、理解度テストを実施し、受講者の意識を向上させています。

教育ツールの作成

2016年度においては、高齢作業員の災害発生を撲滅させるために、教育用DVDを新たに制作しました。DVDは、協力会社にも貸し出しを行い、最前線での災害予防に取り組んでいます。また、安全作業のポイントをまとめた蛇腹式のポケット版「建設現場 安全作業のポイント」も作成し、職長に配布をすることで、さらなる意識向上を図っています。



Topics

「まぶたの家族」運動を実施

「まぶたの家族」運動とは、自分が事故や災害でけがをして家族を悲しませることがないように、15秒間瞑想をし、「安全に作業を行うこと」を誓う取り組みです。

毎日、朝礼の「安全コーン」前と、昼礼のストレッチ後の計2回行い、家族の顔を思い浮かべながら、安全に対する意識を強化させています。



15秒間の瞑想の様子

安全パトロール

フジタでは定期的に作業所の安全パトロールを実施しています。2016年度は経営陣によるトップパトロールを7月と10月の2回行ったほか、管理職による月例パトロール、安全・調達本部長によるパトロール、協力会社社会によるパトロールなどを行い、全対象作業所174カ所において合計で419回実施しました。

また、2016年度の安全成績を反省するとともに、2017年3月に定例以外の社長によるトップパトロールも実施し、さらなる安全意識への引き締めを呼びかけました。2017年度は、トップパトロールの回数を年間2回から4回に増やし、活動の強化を目指してまいります。



社長によるパトロール

その他の取り組み

昼礼の実施

2015年度から開始した昼礼は、2016年度より全作業所で必ず実施するようルール化しました。

安全専任者の配置

大型工事の作業所において、安全を専門に管理する担当者を配置しています。安全専任者は、現役社員だけでなく、知識や経験の豊富な再雇用社員も担当しています。

安全標語の募集

安全スローガンを広く周知し不安全行動や不安全作業をなくすため、安全標語の募集を実施しました。社員、協力会社から合計3,582通の応募があり、最優秀作品は横断幕や垂れ幕として各現場に掲示しました。

メンタルヘルスアンケート

モデル作業所にてフジタ社員を対象にメンタルヘルスアンケートを実施しました。今後は「健康KY（危険予知活動）」も含めて各作業所で取り組んでいく予定です。

Topics

厚生労働省副大臣が安全パトロール視察

2016年6月29日、とかしきなおみ厚生労働副大臣（当時）が、東京都新宿区で当社が建設を進める工事現場を安全パトロールに訪れました。今回視察されたのは、完成後、国内で最も高い高層マンションとなる作業所で、作業所が行っている安全で快適な職場環境づくりについて作業所長が説明をした後、とかしき前副大臣は作業所内を視察されました。「皆さんの士気が高く、細かいところに気配りし、安全に取り組んでいることを肌で感じた」と評価いただき、とともに、「このまま無災害を貫き、高さにプラスして安全性でも日本一になってほしい」と激励をいただきました。



説明を受けるとかしき前副大臣

Message

常務執行役員
安全・調達本部長 **工藤 強**



2016年度は前年度に比べて、経営統合などにより延べ労働時間が約2割増加しました。災害総件数はわずかに減少しましたが、残念ながら休業4日以上の災害は大きく増加となりました。従前は、「踏み・転倒」や「きれ・こすれ」などが主だった災害の傾向が、「墜落・転倒」や「挟まれ・巻き込まれ」に変化していることに危機感を感じています。要因として考えられるのは、作業のマナーからくる油断や不安全行動と考えます。そこで、今期の活動として「凡事徹底」をキーワードに、役員や支店幹部および専門工事会社事業主などによる「気づき」に注目した効果的なパトロールの実施、送り出し教育や新規入所者教育などの基本活動の再構築、家族の笑顔が最大の災害抑止となる「まぶたの家族」運動の推進などにより、高い緊張感を醸成し、作業に潜む形骸化やマナー化の排除を目指します。「フジタの安全文化を確立し、みんなであつくる危険ゼロ」のスローガンのもと、作業に関係するすべての人が、心を一つにして安全・安心に取り組むことが肝要と考えます。

働きやすさとやりがいのために

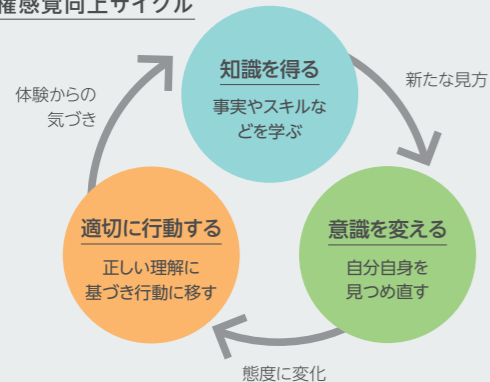
人権について

○ 私たちの人権啓発ビジョンー 常に公正で公平な対応の実践

当社は大和ハウスグループの人権啓発ビジョンに基づき、目指す姿に近づくために、人権啓発をはじめ、さまざまな機会を通して、能動的に学習し、自らの人権感覚を高めます。

私たち自身が、目指す姿に近づくことで、ステークホルダーの皆さまやその周囲の環境にも、好循環を生みだします。

人権感覚向上サイクル



- さまざまな人に配慮した商品やサービスを提供し、お客様の心豊かな暮らしを支えます。
- 人権に対する真摯な取り組みが企業価値を高め、株主の信頼につなげます。
- ビジネスパートナーとの共存共栄の精神を育み、相互理解に基づく対等な関係を築きます。
- 従業員の多様な個性を肯定的に受け入れ、働きがいがあり、能力や人格を高め合う企業風土を創ります。
- 地域市民の想いを理解し、偏見のない共生社会の実現に貢献します。

人事・労務に関する考え方と制度

当社では、誰もが自らの意欲と能力を持って、さまざまな働き方や生き方に挑戦できる機会を提供しています。さらに、個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方を選択できる制度を設けています。また、子育て支援を目的とする「次世代育成支援対策推進法」の趣旨に鑑み、制度の適用範囲を法定基準よりも拡大するなど、より働きやすい職場環境を整えています。

2016年度は、「生産性の向上」を目標に、「ワークスタイルの変革」「働き方の改革とタイムマネジメントの徹底」を具体的項目として掲げ、長時間労働の削減、ワークライフバランス向上に取り組まれました。

人事データ

従業員数

	2014年度	2015年度	2016年度
男性	1,682名	2,382名	2,415名
女性	126名	202名	367名
外国籍	21名	31名	35名
計	1,808名	2,584名	2,782名

※各年度末の従業員数

新卒採用人数

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
男性	71名	88名	107名	110名
女性	23名	29名	29名	32名
計	94名	117名	136名	142名

新卒離職者率

	2014年度	2015年度	2016年度
男性	12.7%	10.2%	11.2%
女性	17.4%	3.4%	0.0%
計	13.8%	8.5%	8.8%

※2017年5月時点での離職比率

平均年齢

	2014年度	2015年度	2016年度
男性	43.3歳	43.2歳	43.2歳
女性	32.5歳	32.6歳	37.4歳
計	42.5歳	42.4歳	42.4歳

平均勤続年数

	2014年度	2015年度	2016年度
男性	18.5年	18.2年	18.1年
女性	5.6年	6.8年	4.8年
計	17.6年	17.3年	16.3年

ワークライフバランスの取り組み

○ 長時間労働の削減とワークライフバランス

建設現場では、自然環境の影響や納期の厳守などから、長時間労働が常習化傾向にあります。こうした事業環境において、当社は意識改革に取り組んでいます。

長時間労働削減の一環として、2016年度は全従業員を対象にタイムマネジメントに関する教育を継続して実施し、e-ラーニングにて時短意識向上に向けた啓蒙活動を行いました。また、残業する場合は所属長の承認を必須とする「時間外勤務申請システム」や、本社・支店事務所の深夜時間帯（22時から6時）の勤務を原則禁止する「深夜ロックアウト」を新たに導入し、長時間労働への意識改革に乗り出しています。

作業所では、2016年度より毎月1回と定期的に土曜閉所を推進し、より働きやすい環境づくりに取り組んでいます。また、作業所ノー残業デーの取り組みや、異動時休暇取得の促進を継続して実施しました。

さらに、メンタルヘルス対策として、新たにストレスチェック検査を実施し、分析結果を各事業所へフィードバックしたほか、以前より本社に設置している、「心の相談室」を東京支店にも増設し、社員個々のケアを行っています。なお、2017年度には東北、名古屋、大阪、広島、九州の各支店にも相談室を設ける予定です。今後もワーク

2016年度の休暇・休職制度取得状況

	男性	女性	計
看護休暇	5名	17名	22名
介護休暇	12名	6名	18名
育児休職	1名	20名	21名
介護休職	1名	0名	1名

各種制度

主な特別休暇

- ・ リフレッシュ休暇
- ・ 勤続リフレッシュ休暇(10・20・30年)
- ・ 異動時休暇
- ・ 失効有給休暇活用制度
- ・ 看護休暇
- ・ 介護休暇
- ・ 産前産後休暇

記念日休暇

- ・ 従業員が「記念日」と指定する日を「記念日休暇」と位置づけることで、有給休暇取得の促進を図っています。

時間有給休暇制度

- ・ 1時間単位で有給休暇を取得することができます。

スタイルやタイムマネジメントの変革に取り組み、フレキシブルな働き方ができる体制づくりを継続していきます。

Topics

在宅勤務のトライアルを実施

当社では、在宅勤務制度の導入に向け、従業員80名を対象に2016年10月3日から12月22日までの約3ヶ月間、トライアルを実施しました。

トライアル終了後に行ったアンケートの結果、通勤負担がなくなることにより、家族との時間や育児・介護の時間が確保できるといったプラスの意見がある一方、PC環境の不具合や従業員同士のコミュニケーション不足や業務が限定的になるなどの課題も明らかになりました。2017年度の導入後も個々に課題を改善しながら、全社展開を推進しています。

○ 介護支援の充実

当社は、今後さらに必要性が高まるとして、介護支援に対する制度の充実を図っています。

全従業員を対象に実施した介護ニーズ調査では、介護と仕事の両立に不安があるといった声が多数寄せられました。そこで、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を制作し、当社の介護支援に関する情報や介護のノウハウを周知しました。

また、外部講師によるセミナーを、希望者を対象に2015年度から開催しています。2016年度は6月と11月に「遠距離介護」「認知症」をテーマにし、支店からもテレビ会議を利用して計67名の従業員が受講しました。



仕事と介護の両立支援ハンドブック

働きやすさとやりがいのために

ダイバーシティの取り組み

急速な人口減少の局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている現代社会の中で、ニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業における人財の多様性(ダイバーシティ)を確保することが不可欠となっています。建設業においても、若者の就業離れや技術者の高齢化への対応が求められています。

○ フジタのダイバーシティの取り組み

2007年、フジタは業界の中でも先駆けてダイバーシティに対する取り組みをスタートさせ、F-net「女性総合職ネットワーク」を立ち上げました。その後、ダイバーシティ推進室の設立や次世代育成支援対策推進法「くるみん」の認定取得など、従業員一人ひとりが、いきいきと自己の能力を発揮し、活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

また、2018年度には総合職に占める女性の割合について、10%以上を目指しています。

- 2007年 F-net「女性総合職ネットワーク」活動開始
- 2008年 「ダイバーシティ社長方針」を策定
- 2009年 ダイバーシティ推進室を設置
- 2012年 次世代育成支援対策推進法「くるみん」認定取得
- 2016年 ダイバーシティへの対応強化のため、ダイバーシティ推進室をダイバーシティ推進部へ。



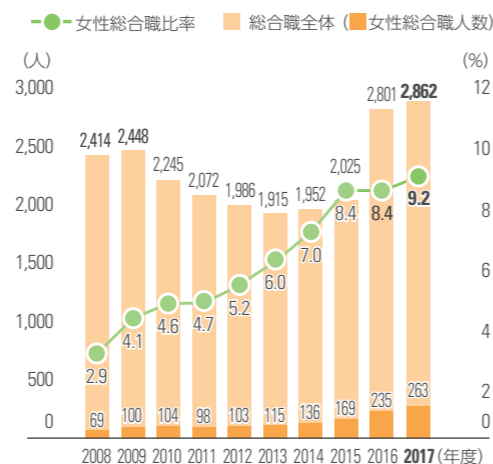
次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の両方に基づく「一般事業主行動計画」提出
「ダイバーシティ社長方針」を改訂

○ F-netとは

フジタには、女性総合職で構成されるネットワーク「F-net」があります。フジタは、ダイバーシティの実現に向けて、まず、「多様性の理解の向上」と「女性の活躍支援・機会提供」に注力することとし、女性社員の「人財の確保」と「戦力化」を目指してF-netが結成されました。

F-netは2007年の発足以来、今年で10年目を迎え、現在263名の女性総合職が活動に参加し、部署、職種、年代を超えたネットワークが構築されています。

女性総合職の人数と比率の推移



○ 2016年度の取り組み

2016年11月、ダイバーシティ推進部とF-netの共催で「全店女性作業所勤務者意見交換会」を開催しました。建設現場では、ワーキングマザーや若手の女性所長が誕生するなど、さまざまな働き方のロールモデルが増えてきています。今回の意見交換会では、その方々をパネラーとして招き、パネルディスカッションを行いました。



パネルディスカッションの様子

従業員とのコミュニケーション

○ 労使間のコミュニケーション

労使間の関係や会社の事業活動の円滑化を目的に、労使懇談会を実施し、定期的な話し合いの場を設けています。

○ コミュニケーションツール

従業員への情報発信・コミュニケーションを目的に、イントラ・印刷物の社内報を発行しており、最新のプロジェクト報告や、社員の紹介などを掲載しています。また、「TOPIC NEWS」を年2回発行し、ステークホルダーの皆さまにフジタの最新情報を発信しています。



社内報

人財育成のために

フジタの考え方と体制

○ 人財育成に対する考え方

当社の人財育成に対する考え方は、「人財育成基本方針」に基づいており、「人財育成体系」を構築するにあたっては、「場を与えるOJT」を主軸とし、節目ごとにOFF・JTでの研修を組み合わせています。

さらに「場を与えるOJT」の効果を上げるために、CDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)制度を導入し、本人の適性・希望を考慮しながら、計画的に複数のキャリア(職務・職場)を経験させています。また「キャリア申告制度」では、本人の将来目標を確認し、実現に向けてフォローを行っています。

一方、OFF・JTとしての当社の社内研修制度には、「フジタ建設大学」のほか、階層別研修、職能別研修などがあり、多様な目的に応じた研修を設けています。

また、さらなるグローバル展開を見据え、幹部候補社員を対象に語学留学を実施しています。2016年度は2名が研修を終え、2017年度は3名が派遣される予定です。そのほかにも、神田外語大学から講師をお招きし、3ヶ月1クールとする英語語学研修も2015年度より継続しています。

「人財育成基本方針」

- 1 「フジタが求める人財像」に向かって、自ら考え、自ら行動する人財を育成する。
- 2 自らを変革・個人力を強化し、組織行動によって成果を出せる人財を育成する。
- 3 高いマネジメント力と強いリーダーシップを備えた幹部人財を意図的に育成する。
- 4 技術を磨き、フジタの独自性ある価値を創造する専門家を育成する。
- 5 育成にあたっては「場を与えるOJT」を主軸とし、節目ごとに「OFF・JT」を組み合わせて行う。

○ フジタ建設大学

フジタ建設大学は、社内研修制度として約40年の歴史があります。主に技術系若手社員を対象として、大学の専門カリキュラムのように、仮設・コンクリート・鉄骨といった重要な基礎技術を、集合教育や通信教育で学んでいくシステムです。講義聴講にとどまらず、演習や工場見学、作業所見学なども取り入れています。また、講師は、フジタの社員が自ら務め、理論に加えて実体験や経験に基づいた講義とし、技術の伝承を行っています。さらに、プレゼンテーション研修なども実施することで、実務能力の向上が図られています。



新入社員実践研修塾

Topics

ナショナルスタッフ向け フジタ リーダーシップ研修

2017年2月、現地化促進の一環として、海外拠点9カ国のナショナルスタッフ18名がリーダーシップ研修を3日間受講しました。

日本の作業所を見学したり、ワークショップを行うことで、フジタの価値観や各国のビジョン、リーダーとしての行動などを学びました。



Voice

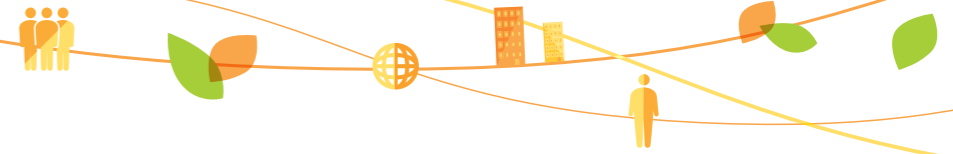
リーダーシップ研修に参加して

今回の研修では、リーダーとしての自分の強みと弱みを認識することができたほか、自身のリーダーシップに対する意識向上にもつながったと感じています。

また、ワークショップを通して、初めて集まった各海外拠点の参加者同士が互いを高めあい、協力することができました。



メキシコ北部事業部 設計部
ビクトル ウゴ トレボ エルナンデス



地域・社会のために

フジタの考え方

○ フジタの築育活動

当社は、建設業として地域社会とのコミュニケーションや自然環境への配慮、「築育」活動などに積極的に取り組んでいます。

「築育」とは、次代を担う子どもたちや若者、そして地域住民の方々にもものづくりの楽しさ、まちづくりの大切さ、自然環境への配慮などを伝え、広めていくことを目的とした活動で、2016年度も各地でさまざまな築育活動・社会貢献活動に取り組みました。

フジタはこれらの活動を通して、建設業の使命やスケールの大きさ、高度な技術力などを多くの方に理解していただき、将来を築く建設技術者を育てていきたいと考えています。



2016年度の取り組み

○ 献血活動で厚労省大臣より感謝状を授与

明治神宮会館において、「第52回献血運動推進全国大会」が開催され、当社の社内献血の実績に対して厚生労働大臣より感謝状をいただきました。式典には、日本赤十字社名誉副総裁として皇太子殿下・同妃殿下も出席される中、307の対象団体の代表として参列しました。



表彰式の様子

○ 席田シールド作業所で見学会を開催 【九州支店】

2016年8月、席田シールド作業所にて小学生を対象とした見学会を行いました。福岡市の募集により集まった小学生と保護者「夏休み下水道たんけん隊」約120名に下水道施設がどのように生活に役立っているかを施設や現場の見学を通して紹介しました。



質問をする子どもたち

○ 東京大学社会連携講座 「インテリジェント施工システム」発足

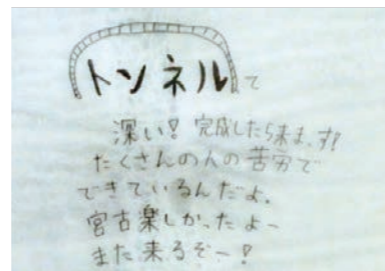
当社と東京大学は、社会連携講座「インテリジェント施工システム」を発足させました。この講座では当社で保有する無人化施工技術と東京大学の精密機器技術を連携して、インフラ点検・補修工事や災害復旧工事における最先端技術を使った施工システムを創出することを目指しています。



発足祝賀会出席者

○ 中学生が田老トンネル作業所を見学 【東北支店】

盛岡市の中学生66名を対象に、総合学習および復興教育の一環として、「国道45号 田老地区道路工事」の見学会を行いました。復興道路の必要性を説明した後、実際に発破を行い、トンネルの掘り方の説明やコンクリート打設に至るまでの流れを学習しました。



防水シートに寄せられたメッセージ

○ 地域の子どもたちがゴミ処理施設を見学 【横浜支店】

高座清掃工場作業所にて見学会を行いました。この工事は海老名市・座間市・綾瀬市の新たなゴミ処理施設を建設する事業であり、地域の子どもたちへ事業内容を紹介する築育プログラムを行っています。当日は19名が参加し、施設や工事、仕事のことなど質疑応答も盛んに行われました。



地下のゴミピットの掘削作業を見学

○ 山元町ふれあい産業祭に参加 【東北支店】

東日本大震災で甚大な被害を受けた宮城県山元町で開催される「山元町ふれあい産業祭」に参加しました。当社は6年連続で参加しており、ご当地グルメや特産物が販売される中、高所作業車の体験試乗会を開催し、たくさんの子どもたちが参加しました。



高所作業車の体験試乗会

○ 日本身体障がい者水泳連盟と オフィシャルパートナー契約締結

2016年8月、日本身体障がい者水泳連盟とオフィシャルパートナー契約を結びました。オフィシャルパートナーとして、障がい者水泳競技の運営や団体の広報活動などをサポートすることによって、障がい者の社会参加を促進するとともに、障がい者水泳を盛り上げてまいります。



オフィシャルパートナー契約締結の調印式

○ 湘南ベルマーレと オフィシャルパートナー契約締結

2016年12月、Jリーグサッカークラブ「湘南ベルマーレ」を運営する株式会社湘南ベルマーレとクラブパートナー契約を締結しました。1968年に藤和不動産サッカー部として創部した「湘南ベルマーレ」は、1975年にフジタ工業（現フジタ）にチームが移管され、以降当社は1999年まで日本サッカーリーグ、Jリーグにわたってスポンサーを務めていました。今回、18年ぶりに支援することになり、サポーターや地域の皆さまと一体となって、Jリーグ2017シーズンを盛り上げてまいります。



熟戦を繰り広げる湘南ベルマーレ

○ 吉田義人事務所とスポンサー契約締結

当社は、株式会社吉田義人事務所とスポンサー契約を締結し、吉田義人氏が監督を務める7人制ラグビーのクラブチーム「サムライセブン」の活動をサポートしています。オリンピック正式種目としても注目される7人制ラグビーの普及、魅力発信に尽力してまいります。



ユニフォーム前面には当社のロゴが

環境目標の全体像

環境マネジメント体制

当社の環境マネジメントは、安全・品質と統合したマネジメントシステムを採用しています。連動した運用をすることで、事業活動や業務における安全・品質・環境の一体化を図っています。また、環境教育を実施し、全社的な環境意識の醸成を図っています。（※詳細はp16をご覧ください）

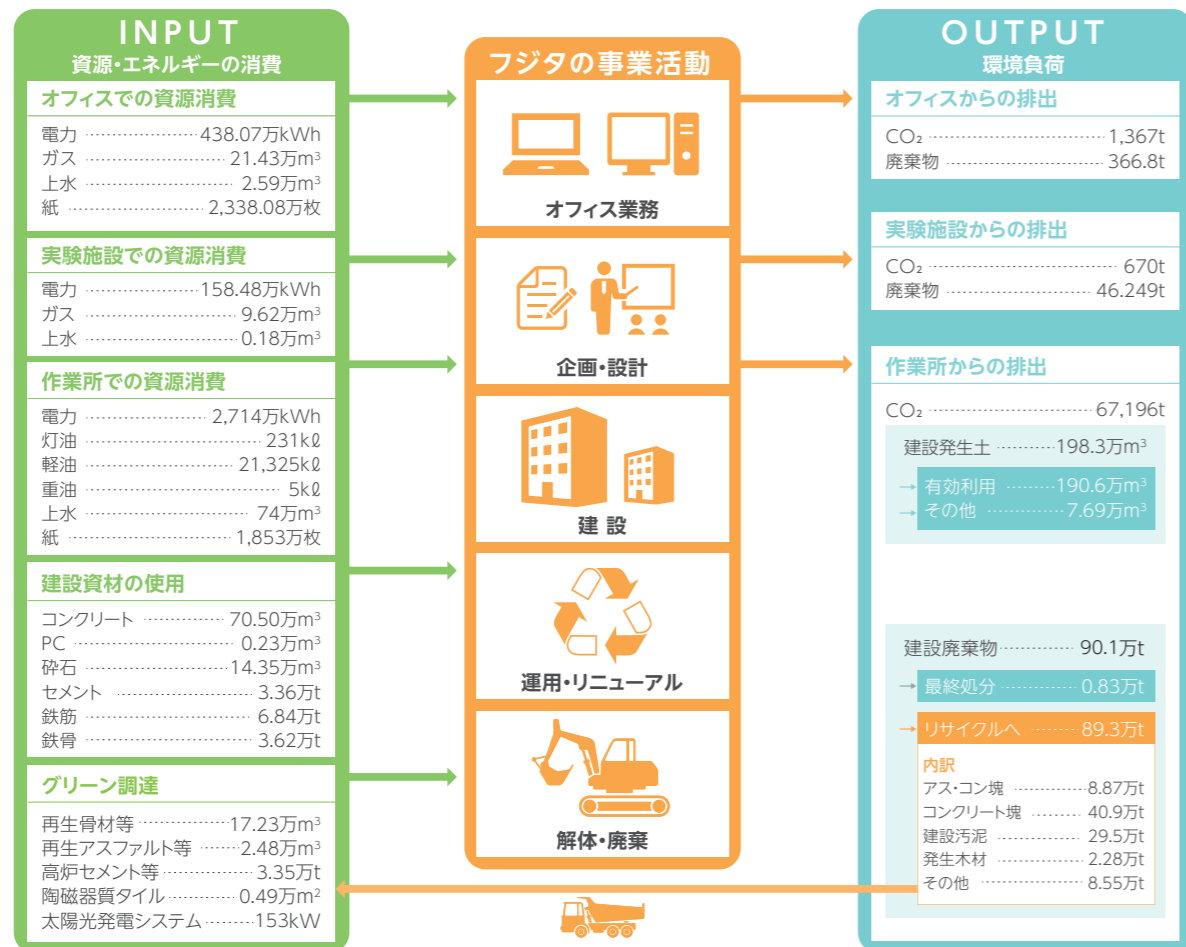
環境目標

当社は、2014年度から新たに大和ハウスグループ「エンドレスグリーンプログラム（環境行動計画）※」に合わせた環境マネジメントを展開しています。

大和ハウス工業の環境指標にフジタの目標を整合し、社会状況とも連動した戦略的な指標や活動施策の進捗管理にも目を向け、2016年度もほぼ目標を達成できました。大和ハウス工業による環境経営評価も、2013～2015年度の3年連続で、3段階の最上位であるAランクを獲得しています。2016年度からは、5段階評価に設定され、最上位であるS評価でした。また、長期ビジョンとして、CO₂削減については2005年度比で2030年に67%、2055年度に80%削減を目指しています。主な環境活動の実績は、以下のとおりとなっています。

※エンドレスグリーンプログラム：大和ハウスグループでは、環境ビジョンの実現に向け、中期経営計画の対象期間に合わせて、およそ3か年ごとに具体的な目標と計画を「エンドレスグリーンプログラム」として策定し、活動を推進しています。

事業活動における物質・エネルギーのINPUT・OUTPUT



2016年度の主な活動結果と2017年度の目標

☺ 2016年度目標達成 ☹ 2016年度目標未達成(前年度より改善) ☹ 2016年度目標未達成(前年度より悪化)

分野	重点テーマ	管理指標	2016年度活動施策	2016年度目標	2016年度実績	2016年度自己評価	2017年度目標
戦略的環境活動	環境貢献型事業の拡大	環境エンジニアリング事業売上高	売上高を目標に、下記の事業を推進する(高環境エンジニアリング、フジタビルメンテナンスと連携)。EAPメンテナンス事業、LED照明、FTマッドキラー販売、メガソーラー事業、その他	—	15.2億円	—	—
	商品サービスによるCO ₂ 削減貢献の拡大	CO ₂ 削減貢献量 CO ₂ 削減率	省エネ法対象案件(延床面積300㎡以上)について、CO ₂ 削減貢献量をCASBEE参照値との原単位差により算出、管理する。 省エネ法対象案件(延床面積300㎡以上)についてCO ₂ 削減率をBEI値をもとに算出、管理する。	(耐用年数25年)7.0万t-CO ₂ /年以上	(指定耐用年数)27.5万t-CO ₂ 以上	☺	(指定耐用年数)27万t-CO ₂ 以上
地球温暖化対策	事業活動(オフィス)にともなうCO ₂ 排出の削減	事務所CO ₂ 排出量(面積あたり)	事務所のCO ₂ 削減策として、面積あたりのエネルギー(電気、燃料など)使用量を運用監視する。	36.1kg/㎡以下	39.8kg/㎡	☹	40.5kg/㎡以下
		車両(工事以外)CO ₂ 排出量(台数あたり)	事務所車両のCO ₂ 削減策として、台数あたりの燃料使用量を運用・監視する。	5.2t-CO ₂ /台以下	3.8t-CO ₂ /台	☺	4.1t-CO ₂ /台以下
	事業活動(施工)にともなうCO ₂ 排出の削減	施工(建築)CO ₂ 排出量(売上高あたり) 施工(土木)CO ₂ 排出量(売上高あたり)	工事のCO ₂ 削減策として、「CO ₂ 削減活動シート」を活用し、運用監視する。またモデル作業所では重機台数などを集計し、CO ₂ 実排出量を算出する。	17.4t-CO ₂ /億円以下 44.9t-CO ₂ /億円以下	11.4t-CO ₂ /億円 40.7t-CO ₂ /億円	☺ ☺	11.9t-CO ₂ /億円以下 42.8t-CO ₂ /億円以下
生態系の保全	開発・街づくりにおける生物多様性保全	緑被率	緑化規制のある案件について緑被率を算出、管理する。	20.0%以上	30.0%	☺	24.3%以上
廃棄物・省資源対策の推進	生産・施工段階の廃棄物削減	建築廃棄物排出量(有価物以外総量)(施工面積あたり)	有価物を除く建設廃棄物の施工面積あたりの総排出量の運用を監視する。	(総量)48.0kg/㎡以下(混廃6kg/㎡は自主管理)	34.5kg/㎡	☺	(総量)35.5kg/㎡以下(混廃6kg/㎡以下)
		土木混合廃棄物排出量(売上高あたり)	混合廃棄物の売上高(JV親は全体売上高)あたりの排出量の運用を監視する。	1.5t/億円以下	0.9t/億円	☺	1.1t/億円以下
	建設廃棄物(副産物)のリサイクル推進	施工(建築)リサイクル率 施工(土木)リサイクル率 施工(解体)リサイクル率	建設廃棄物が中間処理施設でリサイクルされる割合を増やすよう運用を監視する。	95.0%以上 95.0%以上 95.0%以上	99.5% 99.8% 98.6%	☺ ☺ ☺	95%以上 95%以上 95%以上
有害・化学物質対策の推進	居住系施設の室内空気質の改善	測定とフィードバック	住宅のVOC測定を法令以上の基準(2015年度法令基準値の1/2)で管理する	154.0%以上	155%	☺	100%以上
サプライチェーン	グリーン購入・調達推進	グリーン購入率 ガイドラインの運用・制定(木材)	オフィス文具・備品などのグリーン購入を進める。 グリーン購入法変更に基づき、フジタの木材調達に関する方針を周知する。	86.0%以上	96.1%	☺	95%以上
廃棄物・省資源対策の推進*	建設廃棄物の適正管理	電子マニフェスト利用の推進	電子マニフェスト利用の推進	枚数ベース80.0%以上	95.9%	☺	枚数ベース80%以上
環境提案環境技術*	環境提案(民間)の推進	環境提案の実施	環境技術などの提案を進める。	提案件数・採用件数(担当部門で数値決定)	448件	☺	提案件数・採用件数(担当部門で数値決定)

単位「t-CO₂」はCO₂換算重量を表します。*印は、大和ハウスエンドレスグリーンプログラムの環境目標に含まれない、フジタ独自の環境目標(従来の継続活動目標)

環境保全コスト区分

単位:百万円

大区分	中区分	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
事業エリア内コスト計	公害防止コスト	2,156.5	2,165.6	2,036.6	2,732
	地球環境保全コスト	275.4	576.3	296.0	517
	資源循環コスト	3.8	1.2	4.9	1
	産業廃棄物処理・リサイクル費用 一般廃棄物処理・リサイクル費用 マニフェスト費用	1,877.3 1,840.9 23.3	1,588.0 1,548.4 27.5	1,735.7 1,685.7 36.0	2,214 2,164 33
上下流コスト計	グリーン購入コスト、環境配慮設計コスト	9.3	79.0	74.7	138.6
管理活動コスト計	ISO運用コスト、環境情報開示コスト、公害監視コスト、環境教育コスト、環境改善コスト	267.8	174.1	256.4	330
研究開発コスト計		40.3	101.8	193.0	89.6
環境損傷・修復コスト計	環境修復コスト(土壌汚染浄化費用)、その他コスト(PCB関連費用)	161.0	42.0	205.6	0
総計		2,475.7	2,520.7	2,766.3	4,019.6

地球温暖化防止のために

フジタの考え方と体制

地球温暖化対策として、建設業に求められる役割は、ますます大きくなってきています。当社は、建設物のライフサイクルそれぞれの段階で、CO₂の削減に取り組んでおり、CASBEE®(建築環境総合性能評価システム)^{*1}を使用した自主評価や環境配慮型技術の開発など、低炭素社会の実現に向けて事業活動を行っています。

2016年度のCO₂排出量は、69,233t-CO₂となり、事業活動とも連動したことにより、前年度よりも増加となりました。またScope3についても試算に向けた検討を進めています。

*1 CASBEE®:一般財団法人建築環境・省エネルギー機構の登録商標です。当社は使用許諾に基づき使用しています。

設計時の取り組み

当社では、延床面積300m²以上の設計案件に対し、CASBEE®での自主評価を行い、建物の環境性能の向上、CO₂排出量の削減に努めています。2016年度は、CO₂削減貢献量が27.5万t-CO₂、BEI値が0.7という結果となりました。

また、省CO₂建築の開発においては、省エネルギー建物の外皮における計画、設計に必要な設計フローをお客さまに提案する取り組みに注力しました。

ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビルディング)の実現に向けて

昨今、ZEBに関する関心が高まっている中で、フジタでも多様な環境配慮技術を設計段階で導入し、消費エネルギーの削減と再生可能エネルギーを利用したZEB化の実現に向けて、研究開発・実証実験に取り組んでいます。

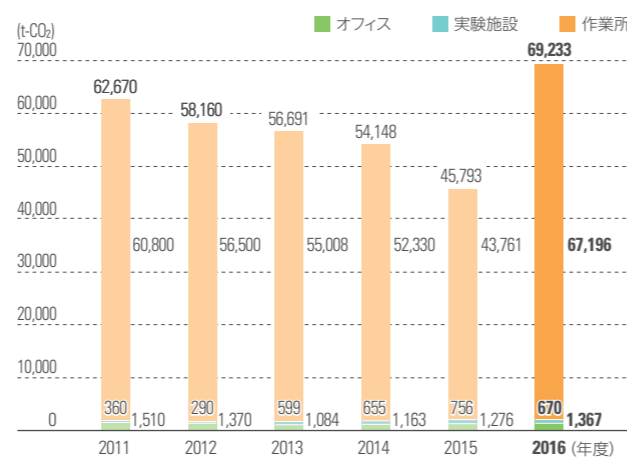


当社が設計・施工を担当した千葉県一宮町役場。BCPを見据えて多様なZEB技術が適用されており、CASBEE®評価でSランクを取得。

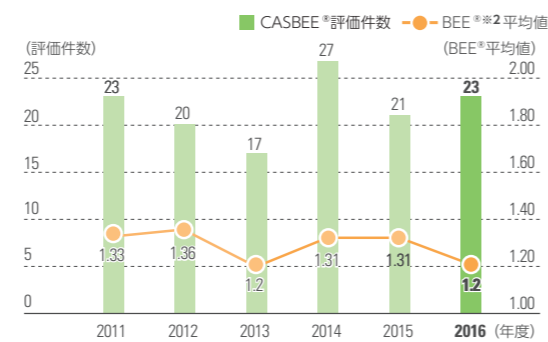
主なZEB技術

太陽光発電・エコアトリウム・BEMS・風力発電・太陽熱利用・地熱利用・最適空調・熱源などをさまざまな案件で導入し、エネルギーの軽減を図っています。

CO₂排出量の推移

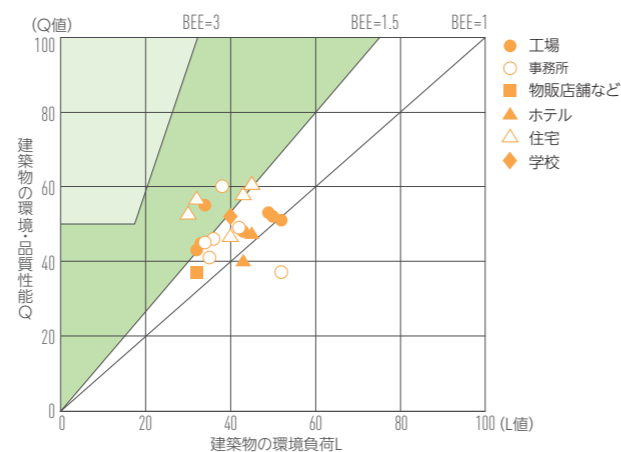


CASBEE® 評価の推移



*2 BEE®: (財団法人建築環境・省エネルギー機構の登録商標です。当社は使用許諾に基づき使用しています。) 建物の環境性能を表す指標で、大きいほど性能が高く、標準的な建物ではBEE=1となります。

CASBEE® 評価の分布状況



施工時の取り組み

当社は施工段階において、建設機械・トラックなどの省燃費運転、発生土などの効率的な運搬、仮設照明の高効率化などに取り組んでいます。

2016年度は、建築17.4t-CO₂/億円以下、土木44.9t-CO₂/億円以下を目標として取り組んだ結果、建築11.4t-CO₂/億円、土木40.7t-CO₂/億円の結果となりました。アイドリングストップを中心に取り組んだほか、すべての作業所に「CO₂削減活動実施率調査シート」を配布し、教育時や朝礼、環境パトロールなどで活用しました。また、2016年度からは全作業所で施工高あたりのCO₂排出量を把握し、課題を抽出しています。2017年度も、重機台数およびCO₂排出量を四半期ごとに集計し、抽出された課題の改善に取り組んでいきます。

Topics

省燃費運転機能付重機の活用で燃費改善

作業に応じてエンジン回転数を自動調整する省燃費運転機能付重機や、モーター併用のハイブリッド重機を各作業所で導入・活用しています。これら重機を導入することで、約25%の燃費改善が見込まれるため、今後も各作業所で導入を拡大していきます。



Topics

省燃費運転研修を実施

省燃費運転は、一つの工程において生産性・効率性の向上をもたらします。当社は全社的に省燃費運転に関する取り組みを継続しており、2016年度は、各作業所にて省燃費運転研修を実施しました。

まず、省燃費運転の方法をDVDで紹介し、その後に運転方法を実技にて確認しました。省燃費運転は、燃料・コスト・CO₂排出量を削減し、地球温暖化防止に役立つため、今後も継続して取り組んでいきます。



オフィスでの取り組み

オフィスにおける環境活動では、事務所および車両のCO₂削減量を指標として、オフィスにおけるエネルギー使用量を毎月管理・公開することにより、PDCAの展開を意識した取り組みを行っています。2016年度は、事務所が39.8kg/m²、車両が3.8t-CO₂/台という結果となり、事務所に関してはCO₂排出量が前年より増え、目標未達となりました。主な要因としては、人員増による電気、ガス使用量の増加が挙げられます。

2017年度は、従来の省エネ活動に加えて、タイムマネジメント活動とも連動した使用量の削減、クールビズ・ウォームビズ期間の適切な設定と運用に取り組めます。

低燃費車の導入台数

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
車輛総数	95台	112台	111台	134台
低燃費車数	3台	5台	5台	14台

資源循環を推進するために

フジタの考え方と方針

当社は循環型社会を実現するために、建設現場からの廃棄物や発生土砂の減量化などに取り組んでいます。建設廃棄物の管理としては、関連情報をすべて管理する「建設副産物管理システム」を運用しています。また、紙や電子でのマニフェストをはじめ、マニフェストを使わない広域再生利用や専ら物^{*}、建設発生土などの情報も一元管理をし、処理の適正化を推進するとともに、廃棄物管理の省力化も進めています。

※専ら物:廃棄物だが専ら再生利用の目的となる廃棄物のこと。紙、鉄、びん、古繊維の4種類が該当する。

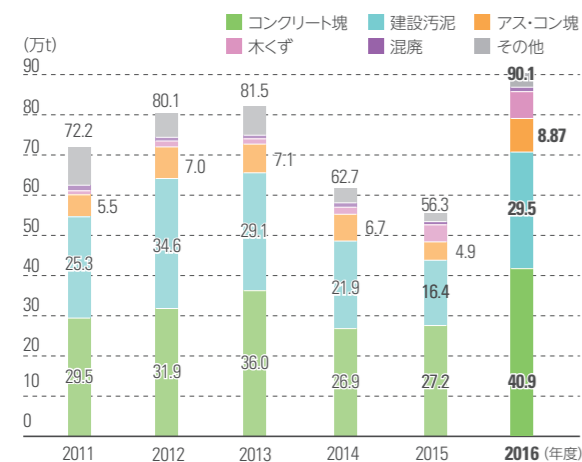
○ 廃棄物発生量と最終処分量の推移

2016年度の建設廃棄物は、計90.1万tとなりました。建築(新築)の総排出量は、目標48.0kg/m²に対し、34.5kg/m²の結果となり、土木混合廃棄物の排出量は、目標1.5t/億円以下に対し、0.9t/億円という結果になりました。

また、建設廃棄物リサイクル率95%以上を目指し、分別回収やリサイクル率の高い中間処理施設を持つ混合廃棄物処理委託先の選定、建設副産物管理システムを活用した四半期ごとのPDCAを展開しました。

建設副産物管理システムの運用上の課題も抽出し、建設廃棄物等適正処理要領の改訂や建設副産物管理システムの改善を行いました。

建設廃棄物排出量の推移(項目別)



Topics

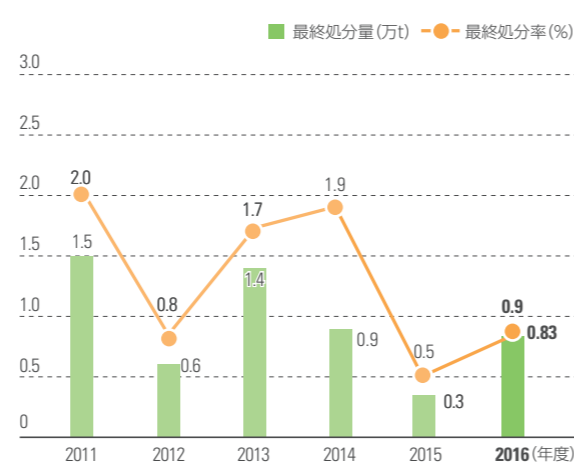
指導員配置による廃棄物の減量化

建築工事の作業所では、狭隘な作業環境から、廃棄物の分別が困難な場合が多く、排出量削減やリサイクルが課題となっています。

当社は、分別教育や指導員を配置することで、廃棄物の分別・減量化の効果を上げており、ほかの作業所においても展開を図っています。設置した分別コンテナには、分別手順を掲示し「見える化」することで、スタッフの分別方法の認識を深めることができます。さらに、指導員が廃棄状況を点検し、混合廃棄物の割合を削減させています。

リサイクルステーション

最終処分量の推移

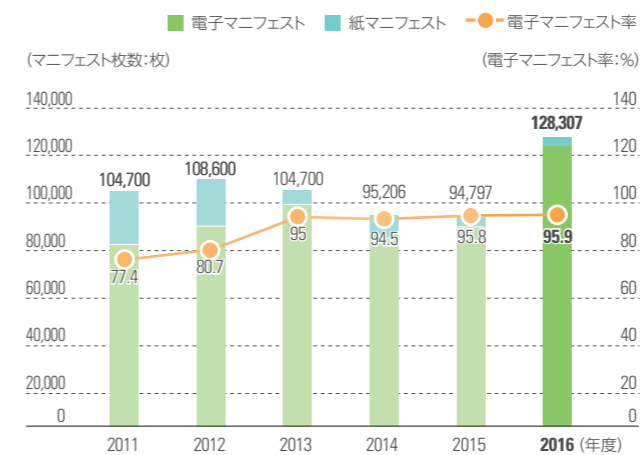


○ 電子マニフェストの浸透と管理の強化

当社は、電子マニフェスト導入の推進に取り組んでおり、作業所での積極的な協力体制のもと、2016年度は導入率が95.9%と前年度に続き高水準となりました。

引き続き、電子マニフェスト未導入の取引先に対しては、情報提供や指導により利用率の向上を目指していきます。

電子マニフェストの利用状況



○ 有害物質の取り扱い

建設物の新築、解体、技術研究を行う際は、アスベストやPCB、フロン、土壌汚染といった有害物質を扱います。

当社では関連する法規制の把握・周知といった情報管理から、実際の処理に必要な技術・体制構築の検討までを、毎年の環境活動項目に設定し、「建設廃棄物等適正処理要領」「化学物質適正管理規程」などの手順に沿って、PDCAを回すことでその適正な処理に努めています。

また、2012年度からは、東日本大震災を受けての除染工事や除染類似作業にともない、環境活動項目に除染作業に関する項目を加え、除染技術の評価などにも取り組んでいます。対象となる作業には「除染特別地域・汚染状況重点調査地域内での建設工事における労働安全衛生管理について」に、環境および安全上の作業基準をまとめ、運用しています。

○ アスベスト対策とPCB管理

建設物を解体する工事の際はアスベスト調査を行い、対策をふまえた作業を進めています。また、労働安全衛生上の観点から、石綿健康手帳制度の周知を行っています。

PCBの管理拠点では定期的に保管状態の確認を行っています。今後は、技術センターとグループ会社テクノマテリアルの残り2カ所の処理を進めてまいります。



PCBの保管状況(技術センター)

○ その他の取り組み

当社では、大和ハウス工業株式会社 CSR調達ガイドラインに沿って現場・事務所・オフィスにおいて、サプライチェーン全体を通してのグリーン調達に取り組んでいます。作業所では、木材調達において、グリーンウッド法に対応した、国産材、産地証明、認証マーク付きの認証木材を活用しています。

また、2016年度からは本社オフィスの一部でフリーアドレスを採用し、ペーパーレス化を通じて、廃棄物削減に取り組んでいます。



合法性と産地が記載された木材



生物多様性保全のために

フジタの考え方と方針

建設業は、事業と生態系との関連性が強く、自然生態系に与える影響をきちんと認識し、事業の上流から下流まで一貫して生物多様性保全に取り組むことが重要です。

当社は2010年に制定した生物多様性保全方針をもとに、建設工事の計画・設計・施工および施工後の各段階において、身近な自然への影響を可能な限り低減することを目指しています。

2016年度の取り組み

2016年度は、大規模壁面緑化・希少種保全案件のモニタリング・保護および当社技術センターにおける外来種除去などを行いました。建設本部環境エンジニアリングセンターでは建設業として関連の深い、屋上・壁面緑化の事例調査・蓄積、技術指針の随時見直しおよび竣工案件における緑地・生物多様性のモニタリングを継続しました。

また設計部門では、緑化規制のある案件についての緑被率を管理し、植栽計画をすることで、生物多様性保全に努めています。2017年度も引き続き、同様の活動を行います。

生物多様性保全方針

～身近な自然と暮らしを守る～

この地球上には、たくさんの生きものたちが存在し、それらが互いにつながりを持って生きることによって生態系が維持され、私たち人間も生かされています。

フジタはこの事実をしっかりと認識し、彼らの暮らしとつながりを維持していくことが重要と考えます。

基本理念

私たちは、「自然を 社会を 街を そして人の心を 豊かにするために フジタは たゆまず働く」という企業理念を背景に、様々な生きものたちとその暮らしを守ることの重要性を認識し、事業活動のあらゆる場面で、次の視点を持って行動します。

具体的な取り組み

生態系に関する情報・技術を活用した、建設事業のライフサイクル全般における環境配慮、ならびに顧客と地域・社会とのコミュニケーションのサポートなど、総合建設業としてこれまで培ってきた技術力や調整力、視野を活かし、建設事業を通じた生物多様性の保全・再生・創出を目指します。

1. 計画・設計・調達・施工・維持保全・解体等の様々な場面・段階において、自らの事業が生態系に及ぼす影響を把握・評価し、負荷の回避・低減に取り組めます。
2. 生物多様性保全・再生・創出のための技術の開発、導入に取り組めます。
3. 顧客・行政・企業・NGO・地域住民の方との連携を積極的、かつ継続的に行います。
4. 取り組み浸透のため、全社員への教育や周知を行います。

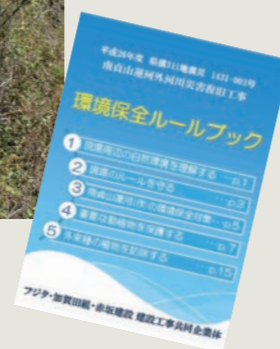
Topics

動植物管理手法「いきもの見聞録」を開発

建設現場に生息する動植物の情報をスマートフォンなどのGPS機能付き携帯情報端末を使用し、現地でGIS(地理情報システム)に記録、オンラインで関係者に情報共有する動植物管理手法「いきもの見聞録」を開発しました。この手法を用いることにより、野生動植物やその生息環境の効果的な保全を図っています。



いきもの見聞録を導入した作業所では、希少種や外来種の図鑑と発見したときの対処方法などを記載した「環境保全ルールブック」を配布し、環境教育を実施している。



これまでに、自然環境保全地域に隣接した津波被災地での震災復旧工事で適用しました。希少動植物を記録するなど、建設工事における野生動植物の保全対策に活用できることを実証しました。

コープ共済プラザ、国土交通大臣賞を受賞!

～自然と建物の融合、都市環境に貢献する壁面緑化～



2016年12月に完成した「コープ共済プラザ」が、第15回 屋上・壁面・特殊緑化技術コンクールで「壁面・特殊緑化部門国土交通大臣賞」を受賞しました。この賞は2013年に「キャナルシティ博多 イーストビル」が受賞して以来、当社にとって2度目の受賞となります。コープ共済プラザにおける当社の緑化の取り組みについてご紹介します。

概要と評価点

東京都渋谷区に建つ「コープ共済プラザ」は、2016年12月に当社の施工で完成しました。8階建の東西ファサード2面にわたり設置した壁面緑化は、その面積1,800㎡と国内最大規模の画期的かつ先進的な環境配慮技術として注目されています。外装に配置した3,700本のワイヤーや鎖樋に植物が絡むように計画された「グリーンブラインド」は、夏の強い日差しをやわらげ、都心のヒートアイランド現象の緩和へ貢献しています。

建物全体を一つの環境装置として捉えた計画・設計として、自然と建築デザインが密接に融合している点、植物を数年かけて生長させて壁面緑化を



壁面に配置されたワイヤー、鎖樋は3,700本にもものぼり、1,800㎡の壁面緑化は国内最大級の規模。



建物を印象づけるチェーンは、日差しを緩和する機能があるほか、メンテナンス時の転落防止などにも役立っている。

完成させる点などが高く評価され、今回の受賞に至りました。

緑化システムについて

東西2面のファサード部のほぼ全面に設置された「グリーンブラインド」は、各階のバルコニーに連続した植栽帯を設け、ワイヤーや鎖樋など外装デザインを構成する複数の登はん支持材に常緑つる性植物を登はんさせるとともに、上部から葉に水を与え、気化冷却効果をより高めた環境緑化システムです。バルコニーの植栽帯に十分な客土厚を確保することで、根圏を広く確保した恒久的な大規模壁面緑化に適した植栽基盤となっているほか、平場にもハーブを植えることで屋内で働く人々に癒しを与えています。

持続的かつ汎用性の高い壁面緑化とするため



バルコニーの平場にはハーブを植え、屋内で働く人々に癒しを与えている。



モックアップでの実証実験を9ヶ月間行い、植物の特性や隣り合うチェーンの適正な間隔などを探る。

に、植物の特性に応じて遮光と採光のバランスを保ちながら、維持管理を行っています。

主な外部表彰

[2016年度表彰の紹介]

厚生労働省労働基準局より無災害表彰を受賞

「仙台地区第十九治山工事」

東日本大震災で被災した海岸防災林の復興を行うため、海岸林の育成基盤造成工事に携わりました。約1年間の工事期間において、産業安全の重要性を深く認識し職場の災害防止に努めた結果、無災害で工事を完了させたことを評して、厚生労働省労働基準局より無災害表彰を受賞いたしました。



建設業労働災害防止協会より安全衛生表彰にて優良賞を受賞

「第二東名高速道路 額田インターチェンジ工事」

当社は、新東名高速道路の岡崎東インターチェンジを含む2.8kmの区間を施工し、施工期間約6年、およそ120万時間の工事を無災害で完成させました。このことを評し、建設業労働災害防止協会主催の安全衛生表彰において優良賞を受賞したほか、作業所での取り組みをまとめた研究論文が高い評価を受けました。



広島市よりひろしま街づくりデザイン賞を受賞

「広島修道大学3号館」

当社の施工で2013年に竣工した「広島修道大学3号館」が、広島市主催の「ひろしま街づくりデザイン賞」を受賞いたしました。広島市の豊かな自然や街並みに配慮し、良好な景観の形成に貢献したとして、当社および設計を担当した株式会社日建設計が表彰されました。



全国火薬類保安協会より会長表彰を受賞

「新名神高速道路 原萩谷トンネル西工事」

新名神高速道路の整備にともなうトンネル工事「新名神高速道路 原萩谷トンネル西工事」において、火薬類災害の発生防止に向けた取り組みが評価され、全国火薬類保安協会より優良事業所として会長表彰を受賞いたしました。当作業所では、従業員が利用する施設の環境改善や保安管理教育の充実を推進し、火薬取り扱い時における安全意識の向上を図りました。



その他の受賞

- 国土交通省 関東地方整備局東京国道事務所 平成27年度難工事功労表彰「新宿地下歩道出入口その1工事」
- 石川県 第29回いしかわ広告景観賞 石川県商工会連合会賞「ぶどうの木食品工場新築工事」
- 公益財団法人 都市緑化機構 第15回屋上・壁面・特殊緑化技術コンクール 壁面・特殊緑化部門国土交通大臣賞「コープ共済プラザ」▶P36
- 中国四国農政局 平成28年度農業農村整備事業優良工事等の受注者の表彰 優良工事表彰「高瀬農地保全事業 D2号排水トンネル建設工事」
- 日本建設業連合会九州支部 2016年度優良現場支部長表彰「長崎自動車道 中尾トンネル工事」

第三者意見



みずぐち たけし
水口 剛 様

略歴

高崎経済大学教授。筑波大学第三学群社会工学類卒業。経営学博士(明治大学)。商社、監査法人などの勤務を経て、97年高崎経済大学経済学部講師。08年より現職。専門は責任投資、非財務情報開示。環境省・グリーンボンドに関する検討会座長、ESG検討会委員などを歴任。主な著書に『責任ある投資-資金の流れで未来を変える』(岩波書店)、『社会を変える会計と投資』(岩波書店)、『環境経営・会計』(共著、有斐閣)、『環境と金融・投資の潮流』(編著、中央経済社)など。

誠実な取り組み姿勢

報告書全体を通して御社の誠実な姿勢が伝わってきます。顧客満足や職場の安全、働きやすさなどのそれぞれの面で多様な取り組みをされていることがわかります。熊本地震直後から対策本部を設置され、救援や復旧活動に取り組みされたことにも敬意を表します。災害時には、優れた建設会社があることの価値がよくわかります。公正取引委員会の立入検査を受けたことを自ら開示していることも、誠実さの表れとして評価したいと思います。CSRの基本的な考え方は根付いているものと感じました。

脱炭素社会における事業の姿

一方で、報告書からはよく読み取れないこともありました。それは、21世紀の社会課題にどう取り組み、それを経営にどう統合しようとしているのかというビジョンです。例えば世界はパリ協定によって平均気温の上昇を2℃未満に抑えることに合意しました。今世紀後半にはCO₂排出量の実質ゼロを目指すという社会の中で、御社はどのような位置を占めようとしているのでしょうか。

たしかに29ページに環境目標として「CO₂削減については2005年度比で2030年度に67%、2055年度に

80%削減]を目指す」と記されています。これは、御社もその一員である大和ハウスグループの「環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”」の一部を取り入れたものと思います。しかし報告書冒頭の企業理念やスローガンは従前のままです。

子会社となっても独自の理念や行動憲章を維持することはよいと思います。一方でグループとしての方針を受け入れるのも当然かもしれません。ですが、この2つの立場をどう融合するのでしょうか。そのことを会社としてどれほど真剣に検討し、新たな目標を受け入れることで事業をどのように変えようとしているのか。そういったことが報告書の記述から浮かび上がってくる感じはしません。しかもパリ協定成立という、経済の前提条件を変えるような出来事に対して、将来の事業の姿をどう構想しているのか。従来のCSRから一歩進んで、いわば戦略やビジョンの中にESG(環境・社会・ガバナンス)の要素を組み込んでいく統合的な経営が求められるのではないのでしょうか。

サプライチェーンにも注意を

気候変動と並ぶ21世紀の重要課題が、格差の拡大と人権侵害です。ILOの2012年の報告によれば、世界で強制労働の状況におかれている人は2090万人。そのうち1870万人が民間セクターによるもので、地域別ではアジア太平洋地域が1170万人と最大です。海外事業の多い御社の対策は万全でしょうか。CSR調達ガイドラインについての説明もありますが、資材調達と工事現場の両面で実効性のある人権デューデリジェンスが必要だと思います。

このように、考慮すべきESG課題の範囲は広がっています。これまで誠実にCSRに取り組んでこられた御社だからこそ、より広範なESG課題へと視野を広げて取り組みの深化を図ってほしいと願っています。

第三者意見を受けて

水口様、本年のレポートに貴重なご意見をくださり誠にありがとうございます。

当社は、グローバル戦略として建設事業や開発事業を国外に拡大しておりますが、海外展開をする企業として、「持続可能な開発目標(SDGs)」を基準とした社会的課題の解決が求められていると認識しております。今回いただきました海外でのサプライチェーンにおける人権デューデリジェンスにつきましても、事業を展開する上での今後の課題とさせていただきます。

また、大和ハウスグループ方針の融合につきましては、グループ企業の一員として、さまざまなグループビジョンを当社内にも浸透させ、運用レベルでも実践しておりますが、持続可能な社会へ貢献するために取り組み方針を改めて検証するとともに、活動を充実させ、当レポートで皆さまにお伝えできるようにしてまいります。

今回いただいたご意見もふまえ、今後もCSR活動をより一層推進してまいります。

代表取締役専務 管理本部長 土屋 達朗