



エコ・ファースト企業  
環境大臣認定  
We Build ECO  
Daiwa House Group®



# 2020

フジタ“高”環境レポート  
CSR

## 株式会社フジタ

東京都渋谷区千駄ヶ谷4丁目25番2号 〒151-8570 Tel 03-3402-1911(代表) Fax 03-3404-8477

[www.fujita.co.jp](http://www.fujita.co.jp)

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 2020 DAIWA HOUSE INDUSTRY CO.,LTD. All rights reserved.

森林育成紙™使用



## 編集方針

本レポートは「ガバナンス報告・社会報告・環境報告」の大きく3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SDGsの視点で捉えた編集となるように心がけました。2020年度版では2019年度の活動成果をクローズアップした編集方針とし、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いただきたいという思いがあります。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に生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2020」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(<https://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

2019年度(2019年4月～2020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:2020年7月  
(前回の発行:2019年7月、次回の発行予定:2021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(2018年版)」

## CONTENTS

目次・編集方針	1
大和ハウスグループ 経営ビジョン・企業理念	3
フジタについて	5
トップメッセージ	7
フジタ100年のあゆみ	9
フジタの事業紹介	11
フジタの価値創造	13

特集	15
----	----

### 働きやすさを実現し、 事業を遂行する

ガバナンス	
フジタのマネジメント体制	19

社会	
お客さま満足のために	25
協力会社とともに	27
安全な職場環境のために	29
働きやすさとやりがいのために	31
人財育成のために	36
地域・社会のために	37

環境	
環境目標とマネジメント	39
気候変動の緩和と適応に向けて	42
資源循環を推進するために	44
生物多様性のために	46

主な外部表彰	47
--------	----

第三者意見	48
-------	----

# 大和ハウスグループの理念体系

大和ハウスグループの理念体系は、企業理念(社是)、経営ビジョン、社員憲章の3つで構成されています。



## 私たちは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」の社員として

- 一、品質、技術、情報力の向上に努め、環境に配慮した安全で確かな商品、安らぎとくつろぎの空間を提供します。**[企業の視点]**
- 一、誠意をもってお客様と向き合い、感動と喜びを分かち合います。**[お客様の視点]**
- 一、社会規範に基づく公正正大な行動により、社会的評価を高め、企業価値の向上に努めます。**[株主の視点]**
- 一、感謝の気持ちを忘れず、公正であることに努め、取引先と共に成長・発展を図ります。**[取引先の視点]**
- 一、仕事を通じて自らの成長と幸せを追求します。**[社員の視点]**
- 一、「共創共生」を基本姿勢に、心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指します。**[社員の視点]**



## 株式会社フジタ 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・環境マネジメント方針に示す取り組み姿勢のもと、マネジメントシステムを日々運用しています。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。強みを生かした提案力で、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
2. 顧客満足の追求
3. 地球環境への貢献
4. 地域・社会への貢献
5. 反社会的勢力の排除
6. 活力ある企業風土づくり

**経営体系(コーポレート・ビジネス・ヒエラルキー)**

- 基本理念**
  - 企業理念
  - ▶スローガン
  - フジタグループ企業行動憲章・行動基準
  - ▶求める人材像
  - ▶フジタ・エコ憲章
  - ▶安全・品質・環境マネジメント方針
  - ▶生物多様性保全方針 ▶個人情報保護方針
- 経営計画**
  - 成長戦略基本方針
  - フジタ3か年計画(2019~2021年度)
  - 2020年度計画
- 管理・規程**
  - 規程
  - 安全・品質・環境マネジメントシステム
  - 人材マネジメントシステム
  - コンプライアンス・リスク管理体系
- フジタの事業**
  - 年度目標設定
  - 要因分析・評価

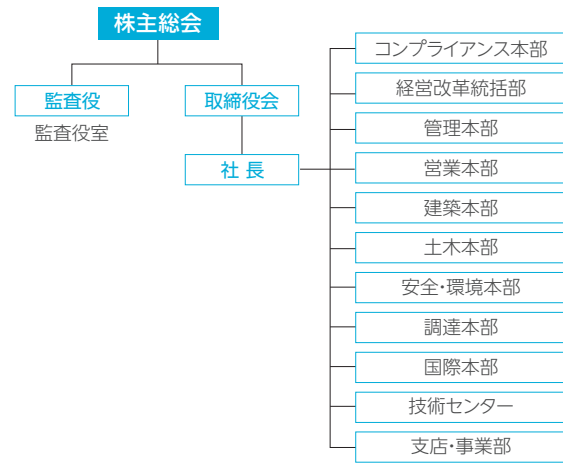


# フジタについて

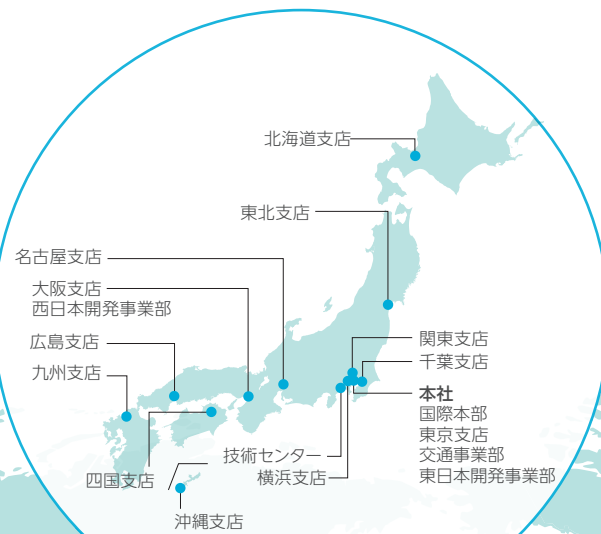
## 会社概要

会社名	株式会社フジタ (Fujita Corporation)	
本社所在地	東京都渋谷区千駄ヶ谷4丁目25番2号	
創業	1910年12月	
設立	2002年10月	
資本金	140億円	
従業員数	3,369人* (2020年4月1日現在) ※出向者などを除く	
建設業許可	国土交通大臣許可〔(特-29、特-30)第19796号〕	
宅地建物取引業者免許	国土交通大臣〔(4)第6348号〕	
業態	総合建設業	
主な事業内容	建築・土木ならびに関連する事業	
有資格者数 (2020年4月1日現在)	工学・理学その他博士	38人
	技術士	200人
	一級建築士	664人
	1級建築施工管理技士	1,025人
	1級土木施工管理技士	789人
	宅地建物取引士(合格)	565人

## 組織図・事業拠点



### 国内拠点 (2020年4月1日)



### 関係会社

- 藤田商事株式会社
- 株式会社テクノマテリアル
- フジタビルメンテナンス株式会社
- 株式会社高環境エンジニアリング
- 株式会社グイスネクスト
- 株式会社エフ・ティー・シー大分

### 海外拠点

### 支店/駐在員事務所

- 上海事務所
- 香港支店
- フィリピン支店
- ソウル支店
- ハノイ事務所
- ホーチミン事務所
- メキシコ支店
- 台北支店
- ドバイ支店
- インド事務所
- ヤンゴン支店
- マレーシア支店
- シンガポール支店
- ドーハ支店
- ケニア支店
- パルー支店

### 関係会社

- フジタアメリカス
- 藤田(中国)建設工程有限公司
- フジタフィリピン
- フジタベトナム
- フジタインド
- フジタメキシコ
- フジタマレーシア
- フジタタイ

- Fujita Americas, Inc.
- Fujita (China) Construction Co., Ltd.
- Fujita Philippines Construction and Development, Inc.
- Fujita Corporation Vietnam
- Fujita Engineering India Pvt., Ltd.
- Fujita Integral Mexico S.A. de C.V.
- Fujita Corporation (M) Sdn. Bhd.
- Fujita Corporation (Thailand) Ltd.

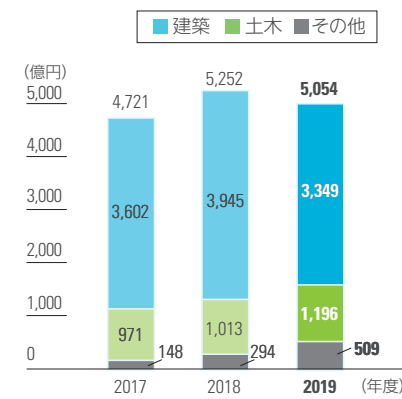
## 2019年度 フジタ業績報告(単体)

建設業界においては、公共投資、民間投資ともおおむね堅調に推移し、労働力不足などの懸念はあるものの、収益環境は堅調に推移しました。

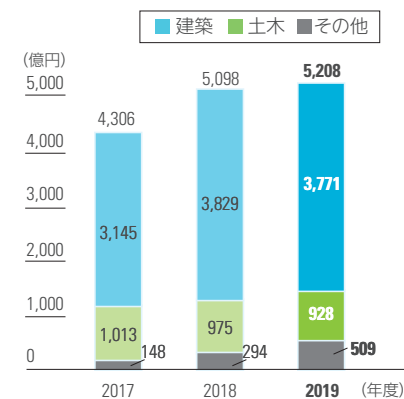
このような環境の中で、当社は新たな中期経営計画を策定し『“志”を高く「変革」を、変わる時代に「成長」を』のスローガンのもと、「持続成長を支える柱」「建設業を極め、新たな領域へ」「ESGを意識した経営の推進」、以上3点を重点方針として取り組んでまいりました。

経営成績につきましては、受注高は主に建築の国内民間で前期に比べ減少したことにより、前期比3.8%減少の5,054億円、売上高は、開発事業の大型案件の売却により、前期比2.2%増加の5,208億円となりました。利益につきましては、建築工事の特定案件の採算悪化および大型工事における追加請負金交渉の長期化により、売上総利益は前期より減少し、販売費および一般管理費は増加し、営業利益は前期比54.9%減少の98億円となりました。経常利益については、前期比61.1%減少の85億円となりました。

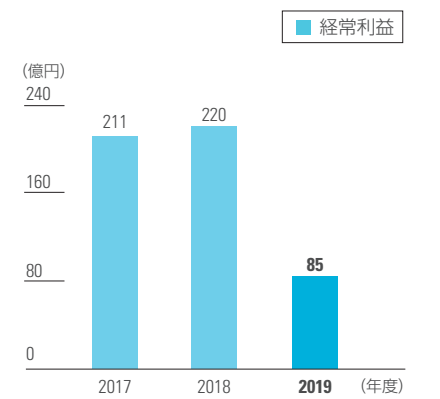
### 受注高



### 売上高



### 経常利益



## 中期経営計画 3カ年計画(2019~2021年度)の策定

### スローガン

“志”を高く「変革」を、変わる時代に「成長」を  
～全社の意識・風土を変え、来る時代の変化に適合しつつ、  
持続成長を推し進める～

### 3カ年計画 重点方針

- 持続成長を支える柱
- 建設業を極め、新たな領域へ
- ESGを意識した経営の推進

当社は2019年度を開始とするフジタ3カ年計画を策定し、運用しています。

本計画では、「持続成長を支える柱」として、収益源の拡大と多様化、海外事業のさらなる拡大、新規事業の育成・創出に取り組むこと、「建設業を極め、新たな領域へ」進むための顧客基盤強化、IoTやロボット技術を活用した生産性向上、技術の伝承と人材育成などさまざまな施策に取り組んでまいります。

また、上記に加えて「ESGを意識した経営の推進」を重点方針のひとつに据え、国内外の事業における環境対策、働き方改革などを通じて社会的課題にも積極的に取り組むほかガバナンスの強化も引き続き進めてまいります。

フジタは3カ年計画の実行を通じて激しい変化の時代にあっても変革に挑戦し、持続的に成長する企業であり続けます。

- 環境貢献型事業
- グリーン購入・調達
- CO<sub>2</sub>削減
- 環境配慮設計・施工
- 廃棄物・省資源対策 など



- 完全週休二日
- 安全な職場環境づくり
- 人材育成・教育
- ダイバーシティ
- 築育活動 など

- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス
- リスク管理 など





# 目まぐるしい 社会変化に対応し、 持続的に成長を遂げる

代表取締役社長

奥村 洋治

## きびしい環境に 打ち勝つために

2019年度、当社は新たな中期経営計画を策定し、『“志”を高く「変革」を、変わる時代に「成長」を』のスローガンのもと、「持続成長を支える柱」「建設業を極め、新たな領域へ」「ESGを意識した経営の推進」、以上3点を重点方針とした新3カ年計画をスタートしましたが、初年度となる2019年度は将来への対応の不足により掲げた計画に対して業績面では下回る結果となりました。

また、新型コロナウイルス感染症拡大にともなう活動自粛や東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の延期など、我が国の経済は新型コロナウイルス感染症の影響により厳しさを増しており、建設業界においても業況悪化と先行きの不確実性の大きさにより、厳しい経営環境が続くことが予想されます。このような状況下において課題を捉え、今後

予想される感染症によるさまざまなリスク、マーケットの変化への対応に全社的に取り組んでまいります。

## 将来を見据え急激に変化する 社会情勢に対応する

新型コロナウイルス感染症拡大により、社会・経済情勢・人々の生活様式などさまざまなものが急激に変化しました。このような状況においても成長するにはどうすればいいのか。私は一番大事なのは、そのときの顧客や社会のニーズに合っているもの、貢献できるものを我々が提供できるかどうか。そして、それを提供するため、より川上段階からの営業活動を意識し、企画提案や新たな開発投資事業の推進など、できることをスピーディーに実行することだと考えています。

また、当社がこれまで得意としてきたセグメントだけでなく、フジタおよび建設業界のリブランド(魅力の再構築)を意識し、これまで注力していな

い分野の大型工事の実績を増やしていくことも重要だと認識しています。

これらを実現するためには、新型コロナウイルスのような予期できない緊急事態にも対応する必要があります。今回の事象では“最優先すべきは人の命で、これに勝るものはない”という共通認識と基本姿勢のもとコロナ対策委員会を立ち上げました。新型コロナウイルス感染症関連の対応に関するガイドラインを定め、在宅勤務の強化、WEB会議など、これまでの働き方を見直し、作業所では抜本的に運営を見直し、ITを活用した非接触型作業所運営を可能にする技術の導入を加速させています。建設業界ではこれまでも、ドローンや、ロボット、遠隔での重機の操作などの技術転換を進めてきましたが、今後その加速は増すものと思われます。今経験している状況を緊急対応後も引き続き推し進め、遠隔建設業の普及を働き方改革に生かしていきたいと考えています。

## 持続的な成長を見据え、 従業員とともに歩む

緊急事態に対応することはもちろん、当社が持続的に成長をするためには人財が何より重要だと捉えています。少子高齢化・人財不足という社会課題は、建設業界にとっても大きな課題です。そのような中で多様で優秀な人財を獲得し、能力を最大限に発揮してもらうことがフジタの持続的な成長・発展には不可欠です。

2019年度はこれまで以上に人財育成に注力し、「圧倒的教育」を開始しました。これは現場のOJTを補完するために、フジタの技術の伝承とスキルの早期習得を目的としています。技術センターに常設の研修室を開設し、独自のカリキュラムを構築しました。「従業員の成長なくして企業の成長はない」このことを踏まえ、今後も将来を担える人財育成に充実した機会と時間を提供していきます。

また、従業員・家族、そしてフジタで

働くすべての人が、健康で心身ともに健やかでいることが当社の発展につながります。今回、新たに健康宣言を策定し、組織体制も構築しました。従業員一人ひとりが成長し、能力を最大限に発揮できる環境づくりにこれからも努めていきます。

## 社会から求められる 企業となるために

私たちは建設業を営んでいます。建設業は「想定外」「予測困難」な災害の脅威から人々の生命や財産を守る役割を担っています。災害に備えた防災・減災対策、強靱な国土形成といった、災害リスクを軽減することは、当社が果たすべき社会的な使命であると認識しています。環境の変化を大きな事業機会と捉え、現代社会が抱える課題やリスクを認識し、それを解決するための新しい価値を事業を通じて提供していく。そうして、持続可能な社会と当社のさらなる発展が実現されると思います。

そして、社会の一員として、ステークホルダーの皆さまが信頼できる企業であるということが不可欠です。2018年度に発生したコンプライアンス違反事案から1年半が経ちましたが、記憶を風化させることなく、改めて「コンプライアンス違反は誰も幸せにしない」ということを忘れず、全社を挙げて、コンプライアンスと安全はすべての前提であるという自覚をもって行動していきます。

最後に、フジタの企業活動の目的は企業理念のもと、確かな品質と技術を提供し、安全・安心といった変わらぬ期待と要請に誠実に応え、社会的責任を果たすことです。『“志”を高く「変革」を、変わる時代に「成長」を』のスローガンのもと、変化に適合する自己変革を前提に、課題解決のためにスピーディーかつ柔軟な経営を実現し、時代の要請に応えながら社会の持続的発展と企業価値の向上を成し遂げてまいります。



# フジタ100年のあゆみ

1869年～

近代化を目指し  
インフラ整備に尽力

1869年

初代 野村専太郎が新宿で「野村組」を創業(大和小田急建設)

1910年

初の本格的土木工事を実施(大和小田急建設)



成宗電車軌道敷設工事

藤田一郎・定市の兄弟が広島市で創業(フジタ)

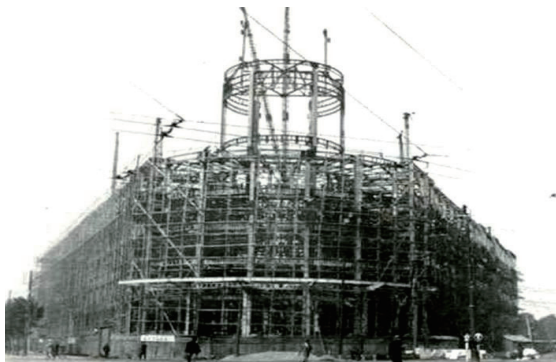


藤田一郎(兄)

藤田定市(弟)

1928年

6,000トンを超える鉄骨を使用した警視庁庁舎鉄骨工事を受注(フジタ)



警視庁鉄骨工事

1945年～

戦後の復興  
高度経済成長を支える

1945年

広島と長崎に原爆が投下され、終戦を迎える



原爆投下直後の広島日赤病院復旧工事に従事(フジタ)

空襲で打撃を受けた新宿の街の復興に従事(大和小田急建設)

1962年

日本で培った実績を世界へ(フジタ)



南米に調査団を派遣

太平洋国際見本市日本館(ペルー)

1964年

東京オリンピック開催

1968年

日本の建設業で初めてVEを導入(フジタ)



駒沢公園オリンピック記念塔(フジタ)

1970年～

建設業からの飛躍  
暮らしやすい街・環境づくり

1975年

世界初の海上空港「長崎空港」が完成(フジタ)



(撮影：1982年)

1983年

3支店でVEマイルズ賞受賞(フジタ)



1985年

都市開発事業を強化(フジタ)



広島アルパーク

埼玉県産業文化センター(ソニックシティ)

1989年

建設業界で初めて環境専任部署「地球環境室」を設置(フジタ)

1993年

マネジメントシステムとして「フジタ・エコ憲章」・「フジタ・エコ行動計画」を策定(フジタ)

1998年

大規模地震に備えた橋脚耐震補強工事を実施(大和小田急建設)



東名高速道路酒匂川橋の補強工事

2000年～

新技術開発で  
災害などに備え未来をつくる

2011年

東日本大震災発生後、東北各地で復興工事を実施



再整備を行った宮城県巨理郡山元町(フジタ)

2013～2015年

2008年に大和小田急建設が、2013年にフジタが、大和ハウスグループへ参画

2015年、フジタと大和小田急建設が経営統合



2016年

雲仙普賢岳の噴火を機に開発を始めた無人化施工技術において、最新型の簡易遠隔操縦装置「ロボQS」を開発



国道220号応急復旧の様子

2017年

独自開発の「鋼製パネルダンパー」や「超高強度コンクリート」で支える全国初となる60階建てマンションが完成



ザ・パークハウス 西新宿タワー-60

2018年

全国初となるコンクリートダム撤去工事が完了



発破解体する荒瀬ダム

建設業界で先駆けてISO45001を取得

2019年

住宅設備機器メーカーの株式会社長府製作所と共同開発した、静かで風が気にならない寝室用パネルエアコン「眠リッチ®」を発売



寝室用パネルエアコン「眠リッチ®」



# フジタの事業紹介

当社は建築事業、土木事業、都市再生事業、海外事業を中心とし社会の基盤づくりに取り組んでまいりました。長年の歴史の中で培った技術力やノウハウを生かし環境配慮にも取り組みながら国内外における土地活用から企画、建設、アフターケアまでお客さまのご要望に応じてまいります。

## 1 建築事業

お客さまのニーズに合った施設を、適確な企画・提案、最適で合理的な設計、長年の技術開発に裏付けられた施工技術でご提供します。建物の建設のみならず、その後の維持・管理までも一貫して行える体制を構築しています。



上智大学アルペ国際学生寮 (2019年)



グランード広島 (2019年)

## 2 土木事業

道路の建設や土地の造成などといった新たにつくり出すインフラ整備工事から、災害に備えた耐震補強や改修工事、構造物の撤去など時代のニーズにお応えします。安全・安心な暮らしの土台をつくるため、最新技術の活用を進めるほか、独自技術の開発を行っています。



新名神高速道路 孤野インターチェンジ (2018年)  
中日本高速道路株式会社提供、2019年3月撮影



市野新田ダム (2019年)

## 3 都市再生事業

建設技術を基盤とする企画提案、開発計画の立案、地権者の合意形成と権利調整。さまざまな事業手法と許認可などの専門知識を駆使するノウハウを用いて、お客さまの資産価値・企業価値の向上に寄与します。



奏の杜プロジェクト (2016年)



ザ・パークハウス  
西新宿タワー60 (2017年)

## 4 海外事業

海外進出を計画するお客さまに向け、事業戦略の要となる工場や物流・営業拠点の建築を短期間かつ高品質で実現します。国やエリアで異なるビジネス環境・気候・文化などに精通した現地スタッフがお客さまの海外戦略にあわせて最適なプランをご提供します。



マツダメヒコビルオペレーション (2014年)



香港空港 (2004年～現在)

事業運営の基盤：

## 環境への配慮

「フジタ・エコ憲章」に基づき、環境を経営の柱のひとつとして取り組んでいます。省エネと快適さを両立させたオフィスビルの建築をはじめ、環境にやさしい施工、水処理や再生可能エネルギー事業を通じて、持続可能な社会づくりに貢献します。

## 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遵守するとともに、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。

1993年4月策定 2012年4月改定



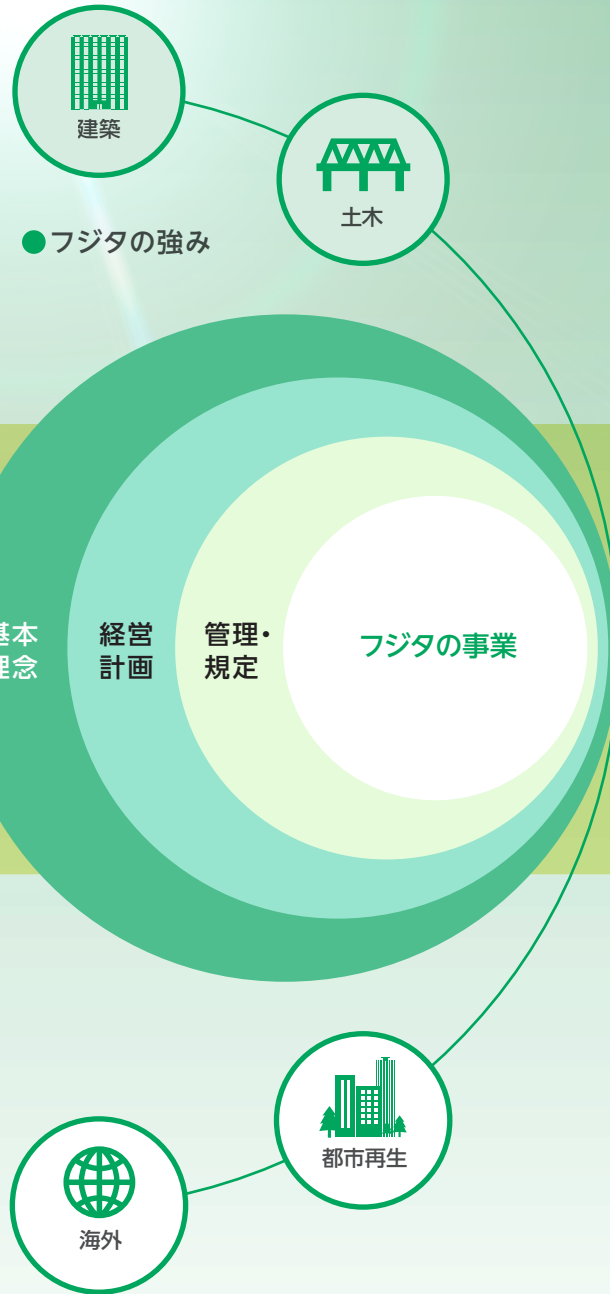
# フジタの“高”環境づくりの実現

「高”環境づくり”を目指すフジタは、事業にともなうリスクと機会、社会が求める活動、マネジメントレビューで示された課題や第三者意見などを踏まえ、社会的価値を共有するための重要課題を設定するとともにSDGsの実現に取り組みます。

## 重要課題に至るリスクと機会

2019年度から環境、社会、ガバナンスに関わる中長期の活動として、23項目の重要課題を掲げて取り組んでいます。課題に至る事業上の要因として、これまでは「産業廃棄物の発生」、「化石燃料の消費」、「生態系破壊」、「緑化」、「天然資源の消費」など、環境中心の分析を行っていました。加えて持続可能性の観点から、「サプライチェーン」「労働力・人材」「事業領域」「不祥事やトラブル」など、社会、ガバナンスに関わるリスクや機会も体系化し、SDGsやESGとも連動した重点課題として、中期経営計画ほかにも展開しています。

## SDGsへの貢献



## 中期経営計画 3年計画

“志”を高く「変革」を、  
変わる時代に「成長」を

～ 全社の意識・風土を変え、  
来る時代の変化に適応しつつ、  
持続成長を推し進める～

- 持続成長を支える柱
- 建設業を極め、新たな領域へ
- ESGを意識した経営の推進

## 「フジタ環境目標2020」

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)」および当社のリスクと機会に基づきフジタ環境目標2020を定めています。フジタ3年計画とも連動し、ESGを意識した経営を推進します。

## 価値創造に向けた重要課題

社内外の専門家の指導も踏まえ、フジタの事業をSDGsやESGの観点でサプライチェーン、ライフサイクルで分析し、建設事業と関連活動に影響する中長期の重要課題と指標を新たに設定しました。

- 21 エンドレスグリーンプログラムおよび環境目標2020
- 中 中期経営計画3年計画
- 長 大和ハウスグループ環境長期ビジョンおよびフジタ環境目標(長期)
- 部 部門施策

## 環境への取り組み



- 21 水資源保護の推進
- 中 水・次世代空調事業の収益事業化
- 21 自然エネルギーの導入
- 長 建築物の長寿命化と廃棄物ゼロエミッションの推進
- 長 資源の持続可能な利用の推進
- 長 ライフサイクルにおける温室効果ガス排出量ゼロの推進(ZEB化、EP100、RE100)
- 長 SBT水準目標の設定
- 21 開発・街づくりにおける生物多様性保全(自主基準の適用)
- 長 チャレンジエコプラス活動(生物生息環境の保全/適正な緑化)の推進
- 長 緑のノーネットロス(復元・代替地確保)の推進
- 長 材料調達による森林破壊ゼロの実現

## 社会的課題への取り組み



- 部 健康経営の導入
- 中 建設基幹システムの整備・運用展開による技術・ノウハウの伝承
- 中 建設現場におけるIoT・ロボット技術などの活用
- 中 働き方改革の実行による完全週休二日の実現
- 中 危険ゼロの安全な職場環境の確立
- 中 多様な人材に対応し得る評価・報酬体系の検討
- 中 BIM・CIMの活用とデータ交換プラットフォームの統一によるフロントローディングの推進
- 中 教育プログラムの開発とイノベーション人材の育成
- 中 再開発・区画整理事業の積極的推進/地方都市創生への具体的貢献の実行
- 長 化学物質による人や生態系への影響の最小化の推進
- 中 海外事業に資するスペシャリストの発掘・確保・育成

## 企業統治への取り組み



- 中 コンプライアンス教育の充実とガバナンス強化

※上記の企業統治の課題はエンドレス ソーシャル プログラム 2021でのグループ共通重要課題です。

## フジタが目指す “高”環境づくりの実現

「高”環境づくり”は、企業としてあるべき姿を示すため、1990年に当社のスローガンとして制定しました。先端技術を建設の中に生かし、快適で豊かな環境(人間環境・社会環境・地球環境)を創造しようとするフジタの意思と姿勢の宣言であると同時に、社会に対して企業としての責任を全うすることを明示しています。

## 「高」-

好・幸・高品質・豊か・21世紀・調和のとれた・先進性・先端技術・グリーン・アメニティ・インテリジェンス

## 「環境」-

全地球・自然・国土・社会・都市・街・建物・住居・職場

## 「つくる」-

建設・研究・開発・創造・計画・社会貢献



フジタの事業継続力

# 働きやすさを実現し、事業を遂行する

当社において人財は事業の根幹を支える重要な経営資源です。従業員一人ひとりが働きやすく、能力を発揮できる環境をつくりだすことがフジタの“高”環境づくりをさらに加速し、よりよい社会の実現につながると考えています。本特集では事業継続をテーマに当社のこれからの働き方に関する取り組みを紹介します。



## フジタは たゆまず働く

人々の生活をより豊かにする建物やトンネル、ダム建設をはじめ、社会インフラの維持・更新、自然災害の脅威から人命や財産を守るための防災・減災、生態系をうまく生かすための自然再生対策など、建設業が果たす役割は刻々と変化し、日々大きくなっています。一方で、少子高齢化による著しい担い手不足や長時間労働を前提とした労働慣行といった課題も多く抱えており、そのような状況下でも建設業の社会的責任を果たし続けることは大きな使命です。その使命を果たすため、自然災害や2020年に発生した新型コ

ロウイルス感染症の拡大など予想できない状況においても、当社が企業理念に掲げる「たゆまず働く」を実践し続けることが不可欠です。

私たちはその“あゆみ”を支える従業員全員が、安全はもとより、健康的で働きやすい環境を構築し、いかなる状況でも常に社会に貢献できる存在であるため、これまでにない新しい発想で、従業員一人ひとりの成長を促し能力を生かす環境づくりに取り組んでいます。

## さまざまな働き方を実現するフジタの取り組み

### 01 多様な働き方を実現するために

担い手不足や少子高齢化といった建設業が抱える課題が深刻化していく中で、社会の要請に応え続けるための事業力強化や新たな強みの構築には、多様で優秀な人財を獲得し、持てる力を最大限発揮してもらうことが不可欠です。フジタはその考えに立ち、ダイバーシティを推進しています。

▶ P35「ダイバーシティへの取り組み」参照



#### ダイバーシティが会社を強くする

当社では、2007年のF-net「女性総合職ネットワーク」立ち上げを契機に、「ダイバーシティが会社を強くする」という方針のもと、女性の活躍支援・機会提供のみならず、国籍、障がいの有無、性的指向など多様性の受容に幅広く取り組んできました。各種制度の整備とその効果的な運用の模索にはじまり、従業員一人ひとりの自律、助け合いの自覚を高めていくことにより、ダイバーシティ推進を実現する組織体制とその風土が醸成されています。



#### 長く働き続けるための「ケア」

従業員が長く働き続けられることは、当社にとってノウハウや知識の蓄積といった観点からも非常に重要であると捉えています。例えば出産・育児、介護・看護など個別の事情や制約を抱える中でもフジタの事業へ最大限に貢献できるような柔軟な制度設計を行い、さまざまなライフスタイルに合わせた「ケア」を実施しています。



#### 活躍できる場をつくり出す「フェア」

性別、年齢、国籍、職歴などさまざまなバックグラウンドを持つ人財に対し、本人の適性や希望を考慮しながら「フェア」な機会提供を図ることにより、地域での障がい者雇用の創出や海外での若手社員の活躍が期待されます。



ミャンマーの大型開発プロジェクトで施工管理リーダーとして活躍する若手女性職員を動画で紹介しています。▶ <https://www.fujita.co.jp/movie/>

#### COLUMN

#### フジタの女性活躍推進



持続可能な社会の実現に女性の活躍は不可欠。高い志を持って個性や自身の力を発揮する20代～40代の女性社員たちを動画で紹介しています。▶ <https://www.fujita.co.jp/movie/>

#### MESSAGE



#### 「人財」こそが会社の力

当社では人材を「人財」と捉え、多様で優秀な人財を獲得し、一人ひとりが強みを最大限発揮することが会社の成果につながると考えています。そのためには多様性を尊重し、能力が発揮できる環境をつくることも不可欠となります。また、新型コロナウイルスによる社会構造の変化や建設業の未来の働き方の変化に合わせて、ダイバーシティの果たす役割も大きくなり、また変革も一層加速するものと見えています。今後も引き続き、多様な人財が活躍できる環境整備に力を入れるとともに、誰もが働きやすい制度のさらなる活用、浸透に向けて取り組みを進めてまいります。

経営改革統括部 ダイバーシティ推進部長 三輪 若菜



## 02 新しい時代に向け 働き方の“常識”を変える

### 意識を変える

激変する社会に対応し、持続的成長を遂げるためには、これまでの“働くこと”への概念を大きく変えなければなりません。時短勤務やテレワークなど、時間・場所にとらわれないこと、フレキシブルに働く中でしっかりと成果を出し続ける。こうした考え・意識が大きな社会のうねりの中でも高い価値を提供する基盤になります。

新型コロナウイルス感染症の影響により、これまでの生活様式が変わるほど社会が激変していますが、当社ではこれまでも“働くこと”へのさまざまな意識変革を行ってきました。そして私たちが今経験している状況はその意識改革を加速させています。



多様な人財が活躍する新しい時代では、これまでの働き方そのものや概念を変え、どのような変化にも対応できる体制や仕組みを構築することが欠かせません。そのために当社では“働くこと”への意識変革と環境づくりを推進しています。

▶ P32「ワーク・ライフ・バランス」参照

### 環境を変える

誰もが働きやすい環境づくりやワーク・ライフ・バランスの向上を実現することは、従業員の労働衛生の改善やモチベーション向上につながり、結果的に高い生産性や効率を生み出します。当社では、社内での決裁や押捺業務を電子化したワークフローシステムの導入により、遠隔対応・ペーパーレス化を積極的に導入するとともに、テレワークやサテライトオフィスでの勤務を可能とするための施設や周辺機器などのハード面での環境整備の充実にも注力してきました。今後もさらに「働き方改革」を支える環境づくりに取り組んでいきます。



## 03 建設業の在り方を 進化させる

フジタでは「ITツールを活用した、一人ひとりの作業効率向上」を進めています。危険、重労働、長時間労働といったイメージの残る建設業を技術の力で変えていくことで、より楽しく、より魅力的な産業へと進化させます。

### ITツールを活用し作業効率を向上

移動時間を削減する双方向通信カメラ「CONNET」や、安全帳票を管理する自社開発アプリ「アレンジメントシステム」、巡回業務や安全点検を行う四足歩行ロボット「Spot」など、人が行う手作業の自動化や、遠隔監視・指示をするツールを開発・導入しています。各種ITツールを駆使して一人ひとりの作業効率を上げることで、工程管理や品質管理など本来の施工管理業務に集中し、より質の高い建物をお客さまへ提供できるよう“高”環境づくりの実現を目指しています。

◀ソフトバンクロボティクスとの建設現場における実証実験 ©Boston Dynamics



### comment

建築本部 建築統括部  
生産性向上推進部長  
兼技術センター 副所長  
加藤 五月



### 魅力ある産業へと進化

「すべての技能労働者はロボットの操作・管理者となり、品質や安全をより一層注視しながら作業を進めている。その一方で、施工管理者はロボットが生み出す定量的な作業の進捗を監視しながら、VEや新工法の検討を進め、より安全でより高品質な、よりよい建物をより早く提供するための業務に集中している。そして、ロボットを動かして、デザイン性に富んだ建設物をつくり出す仕事として子どもたちに人気の職業となっている——」そんな未来はすぐそこに来ている。

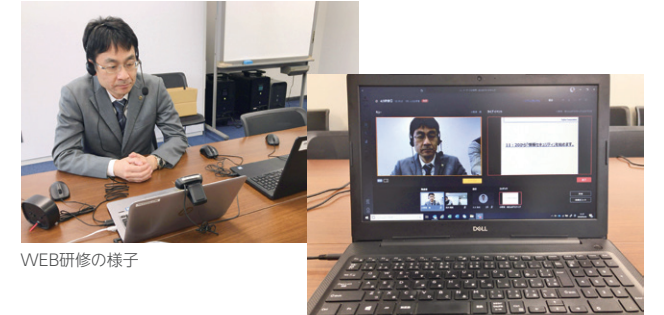
人とロボットがバランスよく共存するIoT(モノのインターネット)作業所運営を実現させ、魅力ある産業として業界をけん引する会社になっていきたいと思っています。

## 04 新しい人財育成のかたち

あらゆる環境が複雑性を増し、かつてない予測困難な激しい変化の時代において、企業の持続的な成長を推し進めるためには、未来を切り開く人財を育成する充実した教育と、それを可能にする柔軟な基盤が重要となります。

### いつでもどこでも学べる環境づくり

これまで在宅勤務やテレワークなどの制度やハード面の環境整備に取り組んできた結果、新型コロナウイルスの影響下においても大きな混乱なく、スムーズにリモートでの各種研修や発表会などが実施されました。2020年度新入社員研修においても同様に展開し、すべての研修をWEBに切り替え在宅の環境で行いましたが、通常の研修と遜色なく実施することができました。さまざまな社会変化を想定して人財育成のシナリオを臨機応変に見直し、常に人財力を高めることが当社の価値向上につながっています。



WEB研修の様子

### comment



西日本支社  
設備統括部 設備部  
2020年度新入社員  
三好 椋太

### 変化する時代の働き方を考えるきっかけに

新型コロナウイルスの感染拡大によって当初予定されていた入社式や集合研修が中止となる状況に、少なからず不安や戸惑いがありました。そのような中で新入社員研修がWEB研修に切り替わったことについて、初めての試みにも関わらず例年と変わらない研修が実施されたこと聞いて、フジタにはとても頼りになる先輩たちがいるのだと思いました。しかしながら、対面以外で相手に思いを伝える難しさも同時に痛感し、これからの時代の働き方を考えるよい機会となりました。

現在は作業所に配属となり、日々新しいことを学んでいます。フジタの社員としての自覚と責任を持ち、失敗を恐れず多くのことを経験して成長していきたいと思っています。

### MESSAGE

### 個性が生きる働き方

人口が減少する中、「一億総活躍社会」、「働き方改革」と政治主導で急激に労働環境が変わってきています。今回の新型コロナウイルスの影響で、もう一段変化のスピードが上がりました。大型のPCやモニターを必要とする設計部門や積算部門ではテレワークは不可能かとも思いましたが、感染防止のため緊急対策的ではありましたが、装備を自宅に送付することで、そのハードルを一気に越えました。内勤部門の社員の誰もがテレワークをできるようになったのです。

当社はダイバーシティを推進しています。それを進め、育児、介護などさまざまな事情のある人や、出社をせずに働きたい人などが今以上に活躍でき、専門知識や異色の経験を有する人が集中的にある期間や時間に働くなど、さまざまな人財が力を発揮できる会社になろうと考えています。

時間や就業場所は限りなくフリーになっていくのです。作業所もIoTで遠隔管理が進みます。社会インフラの維持整備、顧客満足などを働く意義とし、いろいろな個性がそれぞれの持ち味を生かし、生き生きと働く姿がそこにあります。

執行役員  
管理本部副本部長 兼 人事部長  
川口 雅史







# 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。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。

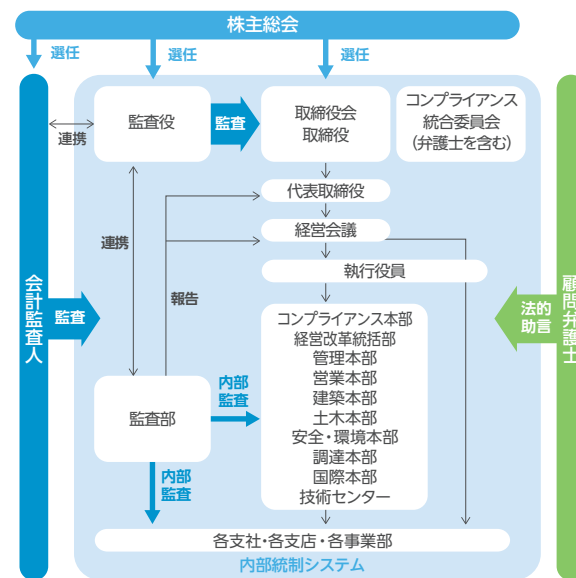
### ● 内部監査について

監査部では、事業所・グループ会社の役職員に対するヒアリング、書類などの確認を実施することにより、法令および規程などに則った業務が遂行されているかの検証・評価を実施しています。監査の結果、改善すべき指摘事項

が発生した際は、その点について対応策の提出を求めるとともに主管部門からの意見も求めています。

2019年度より監査の体制としては、チェックリストによる事業所での自己点検(毎月)、本監査での確認、必要に応じたフォロー監査の3段階の構造とし、監査を実施しています。

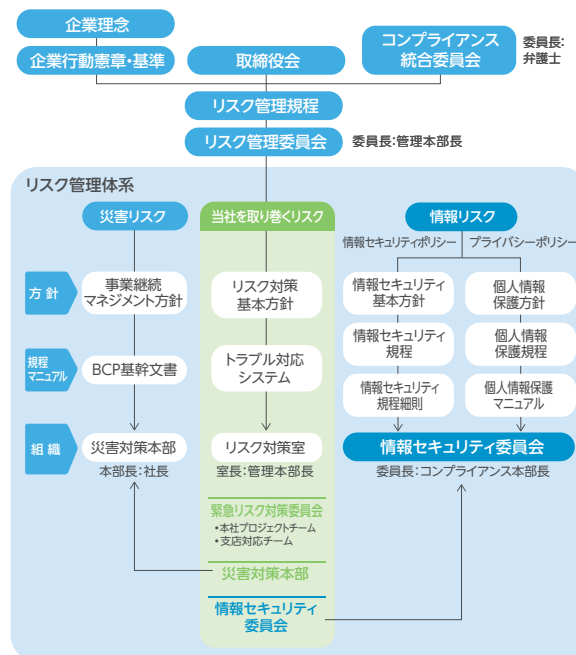
2020年度コーポレート・ガバナンス体制図



## コンプライアンス・リスク管理体制

当社は、大和ハウスグループリスク管理委員会と連携し、トラブルやリスクへの早期対応と情報共有を行うとともに、2018年にはコンプライアンス本部を新設しました。さらに、大和ハウスグループのリスク管理体制に対応したリスク管理規程を整備し、今後も引き続き、一層のコンプライアンス・リスク管理体制の強化に努めてまいります。

2020年度コンプライアンス・リスク管理体制図



- 委員会
- コンプライアンス統合委員会
  - リスク管理委員会
  - 緊急リスク対策委員会
  - 情報セキュリティ委員会

## 再発防止に向けて

2018年度に発生したコンプライアンス違反事案を受け、当社では継続してコンプライアンス意識の向上を図るため、さまざまな取り組みを実施し、再発防止に努めています。

### ● リスク管理規程の改正

大和ハウスグループのリスク管理規程の改正に連動し、当社のグループでも改正を行いました。本改正は2020年4月から施行されており、それぞれの事業分野におけるリスク責任者である「リスクオーナー」を規定し、責任の所在を明確にすることで管理体制の強化を図っております。

### ● 独占禁止法に関する監査の実施

2019年度より各支店の官庁土木部門について営業、工事、積算などの関係部署にヒアリングを行い、業務の記録の確認、入札書類のチェックなどを実施しています。

2019年度の監査の結果、業務はすべて適正に行われており、独占禁止法への抵触はありませんでした。本取り組みは今後も継続してまいります。

### ● ガバナンス体制の強化

2019年度に社内人財として、社内弁護士を2名新たに雇用し、ガバナンス強化を図っています。

## 社員教育の実施

コンプライアンス意識の向上を目的に社員への教育を充実させています。2019年度の教育実績は下記の通りです。

2019年度 教育実績

研修名	回数	人数
等級別研修(下期は「圧倒的教育」)	—	1,031名
副社長によるリスクミーティング(国内本社全店1回ずつ、海外4カ国(中国、ミャンマー、ベトナム、メキシコ))	全20回 (新型コロナウイルスの影響により中止あり)	1,836名
コンプライアンス研修(営業職向け) 独禁法、贈収賄について	年2回	520名
eラーニング(5月、12月実施)	5月:実施期間中に95%、未受講者フォローで100%達成(対象者4,876名) 12月:実施期間中に97%、未受講者フォローで99%達成(対象者4,864名)	

関係会社への研修(藤田商事へ1回、ハラメントについて)

## ハラメントの防止

2019年4月にハラメント防止規程を策定し、セクシュアルハラメント、パワーハラメントおよび妊娠・出産・育児休職・介護休職などに関するハラメントを防止するために従業員が遵守すべき事項ならびに防止措置などを定めました。また、セクシュアルハラメントに関する研修を当社で初めて一斉研修で行うとともに、各店におけるハラメント窓口の対応者の研修を実施し、さらなる意識向上を図りました。

## フジタのマネジメント体制

### ヘルプライン

当社では、従業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・相談窓口を設けており、当社および当社のグループに適用しています。2018年度からは国内において完全匿名のヘルプライン窓口を新設し、海外においても大和ハウスグループの企業倫理・人権ホットラインを導入しているほか、中国では独自の窓口を設けています。2019年度、完全匿名のヘルプラインには、労働時間の不適切管理やハラスメントへの対応などについての声が寄せられ、通報内容を受けて適宜対応を講じるなど、リスクを未然に防止するための一翼を担っています。このほかの実績として社外窓口への通報が1件、大和ハウスグループへの通報が国内外合わせて4件となりました。2020年度も引き続き、運用を強化する予定です。

### Sustainability Survey (旧CSR意識調査)の実施

大和ハウスグループでは2004年度より“職場環境の改善”を目的とした社会的要請による従業員の行動・意識を調査する取り組みとしてモニタリング調査を実施しており、当社においては2016年度より実施しています。

2019年度より名称を「CSR意識調査」から「Sustainability Survey」へ変更し“従業員の働きがい”の向上に重点を置いた総合的な調査へと変革しました。Sustainability Surveyは、「企業倫理綱領及び行動規範」における遵守レベルや職場環境についてモニタリングし、その結果をもとに「職場環境の問題点」を顕在化し、社内風土の改善につなげていく調査であり、職場に関する約60問の設問で構成されています。イントラネット上の匿名アンケートによって導き出された組織のありのままの姿から、リスク行動を顕在化させ、組織としての業務や意識を改善することにより、リスク撲滅へとつなげます。

内容はすべて大和ハウスグループ独自のものとしています。結果は点数化し、平均点を算出しており、前年度の結果と比較して1年間での従業員の意識の変化を確認したり、全社平均と比較して自部門の取り組みが不足している点を把握するなどしてセルフチェック(自己診断)を行っています。この結果から「自分たちの職場の課題やリスク」を認識

し、リスク撲滅に向けた職場の自発的な改善活動へと展開し、持続可能な企業に向けた原動力となる従業員の働きがいの向上につなげることを目的としています。

### 2019年度 当社のスコア

	大和ハウスグループ平均	フジタ
Sustainability Survey	73.77点	74.24点

### ●意識の改善に向けて

Sustainability Survey実施後、各職場において全体会議などの機会を活用し、調査結果から読み取れる従業員の意識の傾向や課題、取り組みの不足箇所を共有する機会を設けています。また、次年度へ向けた最重点改善項目の設定と具体的な改善策の検討を「職場の意識改善計画書」にまとめ、次年度の調査結果で確認するという仕組みで運用し、継続的な職場改善を行っています。

### 組織環境改善のPDCAサイクル(年間スケジュール)

4月	Do	計画の実行による意識改善 (一人ひとりの日頃の判断・行動による 職場風土醸成)
5月		
6月		
7月		
8月		
9月	Check	調査実施 (フィードバック資料作成・データ分析)
10月		
11月		
12月	Action & Plan	結果確認、今年度の活動の振り返り、次年度に向けた目標・計画の策定
1月		
2月		
3月		

### 海外でのリスクへの取り組み

海外事業の拡大にともなう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、本社、各海外拠点に加え、専門機関なども交えた協力体制を構築しながら対応にあたっています。

2019年度は副社長(当時)が、海外4か国(中国、ミャンマー、ベトナム、メキシコ)を訪問し、リスクミーティングを通じて各国の法令を遵守するよう啓蒙活動を行いました。

海外各拠点においてはそれぞれの地域の状況に応じた新型コロナウイルス感染症への対応を求められています。引き続き、従業員の安全と衛生を守りながら、近年の混沌とした国際社会情勢下においても、治安の確認はもちろん、医療機関などを含めた居住環境などをしっかりと調査した上で、活動領域を拡大していきます。



ミャンマーでのリスクミーティングの様子

### 情報セキュリティ

当社では、情報セキュリティ教育において、eラーニングや「標的型攻撃メール」訓練を実施しています。2019年度は全従業員に対し、eラーニングと「標的型攻撃メール」訓練を1回ずつ実施し、情報セキュリティの知識向上につなげています。今後は、情報漏えい対策として情報機器が適切に利用されているかを全支店で確認し、是正を図るほか、パソコンの盗難・紛失がないか現物確認を行うなど、情報管理の徹底を図っていく予定です。

### BCP活動への取り組み

当社は、すべての災害に対応すべく「フジタ防災基本計画」を制定し、それに基づいて運用しており、国土交通省の関東地方整備局および近畿地方整備局において、「建設会社における災害時の事業継続力認定」を受けています。

2019年度は、首都直下地震を想定し、都心の都市機能が麻痺した場合に、代替拠点を中心に速やかに対応できるように神奈川県厚木市にある技術センターと連携した訓練を実施しました。また、西日本エリアでは西日本支社を中心に、各支店間の連携を広域で図る訓練を実施し、拠点間の協力体制の構築を図りました。

東日本支社 交通事業部では、小田急電鉄株式会社をはじめとする小田急グループ各社と応急復旧業務に関する合同研修会を引き続き実施しています。

また、2019年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止などの対応に向け、従業員が安全・安心に暮らし、働ける環境構築のため、本社、各海外拠点が連携し、支援物資を日本から送るなどの対応を行ってきました。

当社では引き続き、有事の際にも社会インフラを支えるという社会的使命を果たし続けるため、BCPに対する取り組みを強化していきます。



実践的なBCP訓練を実施



代替拠点となる技術センターとWEB会議システムを活用し、連携して訓練を実施



## フジタのマネジメント体制

### 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」を基本理念として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に努めています。知的財産情報の重要性を踏まえ、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取り組んでいます。また、発明を行った従業員に対しては、職務発明規定により発明報奨金を支給するなど従業員の貢献に対する評価と処遇を適切に講じ、発明創出に対するモチベーションの維持・向上を図っています。

### ●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、2019年度末時点で526件です。また、2019年度の国内特許出願件数は、158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、ロボットやIoT(モノのインターネット)などのIT分野、排水・廃棄物の処理方法などの環境分野のほか、SDGsを踏まえた取り組みに関する分野の割合が増加しています。

### ●知的財産の管理体制

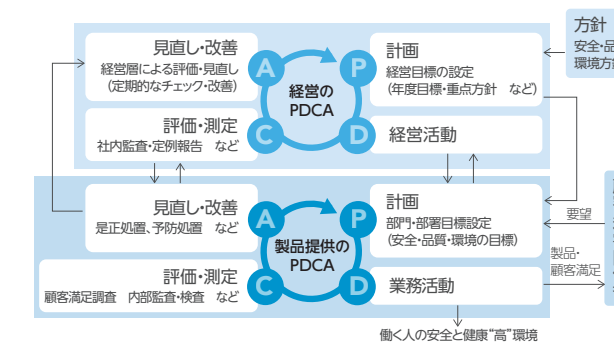
技術センター管理部に知的財産グループをおき、特許権をはじめとした知的財産権に関する調査・権利化・管理・権利侵害の対応などについて、研究開発部門や事業部門と連携を取りながら活動しています。また、クラウドサービスによる特許管理システムを活用することにより、会社の重要な財産である知的財産の、提案から維持・放棄までのすべてを一元管理しています。加えて、各技術部門の代表者で構成される知的財産審査委員会を設置することで、保有している知的財産権の維持・放棄の判断を行い、適切な知的財産の管理体制を築いています。

## フジタのマネジメントシステム

### 統合マネジメントシステム

営業、設計、工事、調達、技術、研究など、すべての部署業務はマネジメントの要素でもあり、目標達成とリスク回避が必須です。そこで部門ごと、要素ごとだった運用を改善し、①安全、品質、環境を中心にすべての業務を扱う(マネジメント要素の統合)、②本社、支店などを含む全社一体で運用する(組織の統合)、③当社の日頃の業務プロセスに規格要求事項を当てはめる(業務の統合)の3点を実現し運用しています。

2019年度は安全・品質・環境にとどまらず、業績達成とそれを阻害するリスクを回避するというマネジメントの目的を明確化し、フジタのマネジメントシステムを体系的に整理記載するよう、運用方法と「共通要領」ほかを改定し、統合度をさらに改善しました。国際部門でも同様のマネジメントシステムを展開していますが、事故の未然防止に向け運用を充実させるため、海外で使いやすい内容に再構築し「運用基準」[要領]類を改定しました。



### 安全・品質・環境マネジメント方針

「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 たゆまず動く」という企業理念のもとに、顧客満足を提供し社会的責任を果たすことが、フジタの企業活動の目的である。そのためにフジタは課題となるリスクを見極め、これを低減するとともに、法令他の要求事項や自ら定める基準等を順守し、次の基本姿勢をもって企業活動のプロセスとその成果を検証・改善し、マネジメントを持続的に成長させる。

- 安全** 安全で快適な職場環境を提供し、フジタの管理下で働くすべての人々の協働および参加をとおして信頼される企業であり続ける。
- 品質** 求められる製品とサービスを確かな技術で提供し、顧客から信頼される企業であり続ける。
- 環境** 「フジタ・エコ憲章」に基づき、汚染予防・環境保護を通じて、地球環境との調和を図り、社会から信頼される企業であり続ける。

2019年1月改定

### マネジメントシステムの運用・内部監査・マネジメントレビュー

当社のマネジメントシステムは、マニュアルや要領に従い、要求事項や社会的課題からリスクと機会を見極めて目標設定し、活動と成果を評価の上、継続的に改善しています。

2019年度は品質などの事故を未然に防止するため、マネジメントレベルでの分析シートを開発し、運用を開始しました。

また「効果的な業務改善につながる内部監査の実施」を監査方針に掲げ、社内のガバナンスやリスク管理の課題も踏まえた各部門合わせて226件の内部監査と、部門ごとと経営層それぞれ年2回のマネジメントレビューを実施しました。これらの監査や運用の結果を評価し、マネジメントシステムに改善の余地があること、「マネジメントシステムを有効に活用し事故・手戻りを防ぐ」「災害防止に向けた原因究明とプロセス改善」「すべての拠点で事業継続体制を整備」など6項目の社長指示事項を展開しました。このほか改善につながる内部監査、マネジメントレビューを実現するため、内部監査報告会とDVD「有効な内部監査に向けて」による教育を本格的に運用しました。

### マネジメントシステムと外部認証

現在、本社ほか国内全店でISO9001(品質)、ISO14001(環境)、ISO45001(安全)を認証登録(一般財団法人建材試験センター)しています。関係会社2社や海外5拠点でも認証登録しており、2019年度は新たにインドでISO45001を認証登録したほか、ベトナムでも準備を進めています。

### Topics

### SDGs・ESG研修の実施

2019年5月、12月、全支店のマネジメントシステム担当者などを対象に、SDGsやESGの理解を深める研修を実施しました。2020年度は対象範囲を広げるとともに、SDGsの関係付けにとどまらず新たなリスクや事業機会など、サプライチェーンやライフサイクル全体を見据えた、実務的な成果を目指しています。



研修受講メンバー

### Comment

### コンプライアンス経営の定着に努めてまいります

2019年度は、過年度に発生した2つのコンプライアンス違反事案の反省を踏まえて、特に、①規範意識の定着②法令の知識習得に注力しました。まだ道半ばではあるものの、結果として、重大なコンプライアンス違反は発生しませんでした。ただ、これに慢心することなく、当社はこれまで以上に、現場を含めた社員との対話を通じて、コンプライアンス経営の定着に向けて努力してまいります。

そのため、法令遵守に対する規範意識の定着に向けて、これまで実施してきた幹部社員教育や、階層別教育でのコンプライアンス研修、ならびにeラーニングによ

るコンプライアンス教育を続けるだけでなく、経営幹部が海外も含めた各支店に足を運んで教育を実施し、全社員に対し法令遵守の大切さを繰り返し伝え、規範意識の定着を図っています。

また、毎月リスク管理委員会を開催し、情報の水平展開を図り、再発防止の徹底を図っています。

2020年度も引き続き、さらなる国内外のコンプライアンス・リスク管理体制の強化に努めてまいります。



執行役員  
コンプライアンス本部長  
中井 雅章





## お客さま満足のために

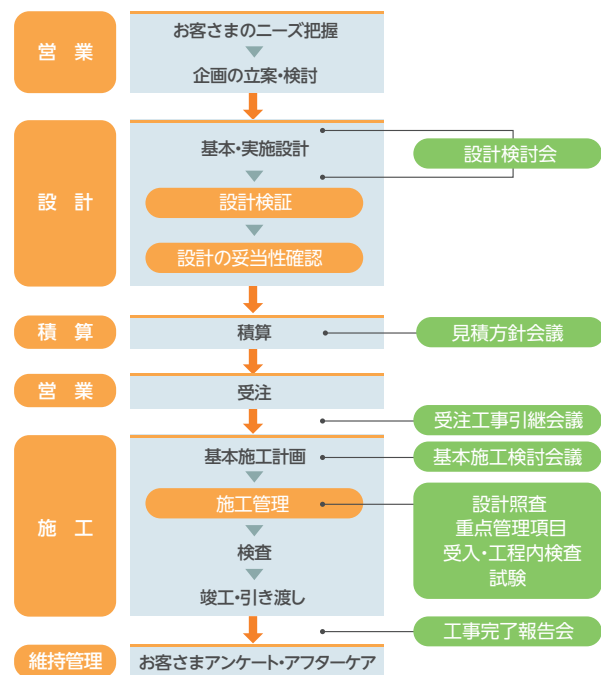
### フジタの考え方・体制

社会的基盤の形成や維持といった建設業の基本的役割と責任を十分に果たすとともに、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、下図のような品質マネジメント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、施工中・施工後に事故が起きた場合に、速やかに問題を解決し、再発防止策を水平展開する「品質・環境・物損事故報告制度」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・支店が連携した迅速な対応を可能とする体制を整えています。不具合情報は研修などの教育にも反映し、品質の向上と事故の未然防止に役立っています。

#### 品質マネジメント体制図



### よりよい品質を目指した取り組み

#### 省力化に向けた技術開発

建設技能者の高齢化や若年入職者の減少による将来的な労働者不足などの課題を解決するため、ICT(情報通信技術)やIoT(モノのインターネット)、ドローン(小型無人機)などを活用し、生産性向上につなげる技術開発を積極的に行っています。

さらに現場での安全性の向上、地域社会での防災・減災に貢献する独自の技術開発にも取り組んでいます。

#### Topics

### クラウド型管理システム「CONNET(コネット)」を共同開発

大和ハウス工業と当社、株式会社キッズウェイの3社は、クラウド型管理システム「CONNET(コネット)」を共同開発しました。CONNETは、スマートフォンやタブレットに対応したアプリケーションで、ビデオチャット機能を有し、ユーザー同士が離れた場所においてもリアルタイムに状況を共有できます。また、撮影した写真に双方で書き込みをしながら通話が可能のため、より正確な指示が可能となります。建設現場をはじめとしたさまざまな状況で「業務の効率化」「移動時間の削減」「確認待ち時間の短縮」などが見込まれ、働き方改革を推進します。



### BIM・CIMへの取り組み

設計者、発注者、施工担当者など、各関係者間での合意形成をスムーズにするBIM・CIM。当社においては、2019年度は設計施工一貫BIMの活用9件、CIM22件と、着実に実施件数を伸ばしています。今後は2021年度までに国内におけるすべての設計施工案件でBIMを導入、2025年度までに設計施工一貫BIMの100%導入を行い、それまで蓄積したBIMデータを建物維持管理に活用することを目指しています。また、CIMにおいても施工におけるさらなる有効活用の追求を図ります。

### 品質検査水準の統一化

若手社員やベテラン社員に関わらず全員が一定水準で施工中の建物の品質検査が実施できるよう、当社では「施工品質評価基準」をすべての作業所に適用しています。2020年度には、これまで蓄積したデータを建設基幹システムに統合させ、品質向上につなげるとともに、技術・ノウハウの伝承に活用します。

#### 建設基幹システム

個人のノウハウと経験を共有するために構築した「建設基幹システム」を2019年度より運用開始しました。すべての作業所情報を集約し、技術の速やかな継承を果たす仕組みとして積極的に活用します。

### 海外における品質確保

お客さまのグローバルな事業展開が加速するとともに、当社の海外での建設事業も拡大しています。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、地域差に関わらず一定の高い品質レベルを提供するために、「フジタ国際標準仕様(フジタグローバルスタンダード)」を運用しているほか、海外での建築技術に関する課題に対しテーマごとに取り組む「国際対応専門技術プロジェクト」を行っています。

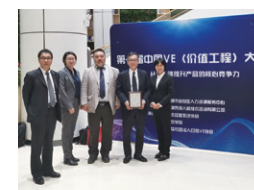
### フジタのVE

1968年に日本の建設業で初となるVEを導入して以来、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、VE活動を展開しています。国内のみならず、関係会社の藤田(中国)建設工程有限公司でも積極的にVEに取り組んでいます。2019年には、上海VE協会が主催する第1回中国VE大会にて中国で最も活発にVE活動を行った日本企業の代表として表彰を受けました。

#### ▶P47「主な外部表彰」参照

#### ■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。



第1回中国VE大会にて

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

#### Topics

### 東南アジアでの建物外壁の品質確保に向けて

東南アジアでは、多くの建物でレンガやブロックを積み重ね、モルタルを塗って壁をつくります。当社が東南アジアで手がけるラグジュアリーホテルやアパートメントホテルには高層建物が多くあり、これら建物外壁からのモルタル落下を未然に防ぐため、さまざまなモルタル工法に対して、ひび割れの防止や、付着性などの検証・評価をしています。海外の建築工事では、風土、慣習、法律、規格、材料、施工方法など日本と異なる点が多くあります。当社はその地域に適した管理を行い、品質向上に努めています。

レンガ壁にモルタルを施工している様子(ミャンマー)





## 協力会社とともに

### フジタの考え方・体制

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の上につながると考えています。協力会社を「ものづくりの主役であり、フジタの建設事業の重要なパートナー」と位置づけ、協力会組織として「フジタ全国連合藤興会」を構成しています。今後もパートナーシップを強化するとともに、協力会社会に加盟する企業の事業の安定化やさらなる成長を図れる体制づくり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」「大和ハウスグループ CSR調達ガイドライン」などに基づき、協力会社との共存共栄を目指した透明性のある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会との連携のほか、大和ハウスグループの一員としてのメリットを生かし、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として協力会社の選定をしています。

### 大和ハウスグループ CSR調達ガイドライン

「大和ハウスグループ CSR調達ガイドライン」は右記の通り3つの方針で構成され、社会性や環境性について取引先に遵守して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く、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。引き続き、大和ハウスグループの強みを生かして、グループ全体でシナジーを創出していきます。

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

#### 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】

大和ハウスグループ CSR調達ガイドライン  
[https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr\\_procurement\\_guidelines.pdf](https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf)

### パートナーズ・ホットラインの浸透に向けて

フジタ全国連合藤興会加盟企業約1,200社などを対象に、大和ハウスグループパートナーズ・ホットラインを導入し、取引先からの通報制度体制を構築しています。2019年度に実施した「取引先アンケート調査」でホットラインの認知数を確認し、約6割が把握していることがわかりました。今後もホットラインのさらなる浸透に向けて取り組んでいきます。また、フジタ独自の通報窓口「企業倫理ヘルプライン」も設けており、協力会社からの相談も寄せられ、職場環境の向上につなげています。

### 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。違法伐採による木材を使用しないよう「CSR木材調達調査」を毎年行っています。2019年度は、木材を扱い施工を行う協力会社42社に調査を実施しました。その結果、Sランク木材の使用率は80%以上と当社の目標を上回ったものの、Cランク木材使用率は、目標未達となったことを踏まえ、引き続き、Sランク木材の調達に注力していきます。

### Topics 建設キャリアアップシステム (CCUS) への取り組みを推進

技能者一人ひとりの就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価・処遇、工事の品質向上、現場の安全管理、作業の効率化などにつなげる「建設キャリアアップシステム (CCUS)」。

2019年度より本格運用がはじまり、当社は事業者としての登録申請を行い、技能者の適正な評価や処遇の改善につなげています。今後も協力会社と連携し、適正な運用、加入促進に向けた各支店からの呼びかけのフォロー、協力会主催の説明会の実施により、引き続き登録者の拡大を図ります。

### 労働環境の向上に向けて

作業所の週休2日実現に向けた「働き方改革」の推進に加え、改正労働基準法に基づく罰則付きの時間外労働の上限規制が2024年度から建設業に適用されることを踏まえ、フジタ全国連合藤興会加盟企業も取り組みを推進しています。フジタ全国連合藤興会の幹部企業との意見交換会で出た課題と解決策を踏まえ、2020年度に4週6閉所、2021年度に4週8閉所を目指しています。

### 協力会社の人財確保に向けて

パートナーである協力会社の担い手確保の支援を行っています。2018年度に若手入職希望者を対象とした各協力会社の企業説明会の際に配布するため、フジタのものづくりを支える重要なパートナーであることを強調した採用パンフレットの作成に着手し、2019年度より活用しています。



採用パンフレット

### Comment

フジタ全国連合藤興会はフジタの協力会社組織として全国11地区の約1,200社が参画し、地域性を踏まえながら安全や品質の確保・生産性の向上などさまざまな活動を展開しています。

「フジタのものづくりの重要パートナー」そして「フジタから選ばれた企業集団」であると自負し活動しております。また藤興会の次代を担う二世会も各地で活躍しています。

フジタ発展のお役に立つとともにフジタの成長に合わせ私たちも一体となって発展していく必要があります。施工品質や生産性の向上など建設事業の価値を最大化する「バリューエンジニアリング (VE) 活動」に

も積極的に取り組んでおります。毎年フジタが主催するVE発表会では全国の藤興会会員企業も発表し表彰されるなど「オールフジタ」の体制で活動を展開しております。

2019年度は建設キャリアアップシステムや働き方改革への対応など建設業を取り巻く環境に大きな変化がありました。これらの対応には課題も少なくなく、引き続き取り組んでいく所存です。次世代に建設業の魅力伝えていく活動も重要と考えています。

今後もフジタの発展に寄与すべく会員各社切磋琢磨し、フジタと共存共栄を図るとともに藤興会会員企業のさらなる発展のため活動を広めてまいります。



フジタ全国連合藤興会  
会長 加藤 義明様





# 安全な職場環境のために

## フジタの考え方・体制

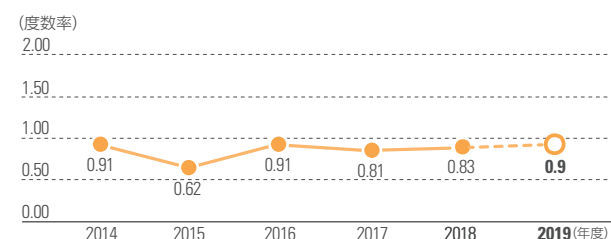
当社は、協力会社の作業員の皆さまおよび当社従業員の健康と安全を確保し、安心して働いてもらえるよう、「安全・品質・環境マネジメントシステム」の一環として、「予防」「全員参加」「継続的な知識と意識の向上」を柱とした、労働安全衛生マネジメントシステムを運用しています。「フジタの安全文化を確立しみんなでつくる危険ゼロ!」をスローガンとして掲げ、業務に潜む健康・安全リスクの重大さや可能性をあらかじめ予測し、その予測結果に基づいて対応策を決定・運用しています。また、各支店・事業部に安全管理指導職を、大型工事の作業所を中心に安全を専門に管理する安全専任者を配置し、各作業所の安全指導を実施する体制を強化しています。

## 2019年度の目標と活動実績

2019年度の目標と実績については次の通りです。発生件数0件を目標と定めた死亡・重篤災害は2件発生し、また0.5以下を目標としていた度数率も0.9という結果となり、ともに目標未達となりました。なお第三者災害についても目標0件のところ、発生件数6件で未達となりました。これらの状況を重く受け止め、2020年度の重点取り組み事項を次のように定め、今後、危険ゼロの安全な職場環境の確立に向けて改善に取り組んでまいります。

- I 「三現主義」により作業所の安全衛生環境を確保
- II 「凡事徹底」による不安全行動の災害・事故の防止
- III 有害な作業環境への適切な予防対策の実施

※三現主義とは、現地で現物を見て、現状を確認すること



$$\text{※度数率} = \frac{\text{死傷者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000,000 = \frac{\text{延べ労働時間100万時間あたりの労働災害死傷者数}}{\text{延べ実労働時間数}}$$

## 災害のない作業所の実現のために

災害のない作業所を実現するために、個々の安全意識の向上、安全衛生水準の向上に向けたさまざまな活動を行っています。

### 事業主安全研修会

2018年度より、事業主を対象とした安全研修会を実施しています。発生している災害の多くは2次以降の作業員であることから、1次のみならず2次以降の事業主も集めた研修を行っています。災害の発生傾向、事業主としての責務(法規制・フジタのルール)などを再認識してもらうことにより災害を減らす取り組みを行っています。



事業主安全研修会(東北)

### 新任安全管理職研鑽会

新たに安全管理部門へ就任した管理職に対して、知識やモチベーションの共有を目的として研鑽会を実施しています。2019年度は、「安全を管理する者として何をすべきか」について討議を行いました。今後も安全な職場環境を確立するという信念を全社に浸透させるため、継続してまいります。

### 安全専任者研修会

2019年度は外部の有識者の講話に加えて新たにグループ討議などを行う研修を2回実施し、お互いに専任者としての意識・知識のレベルアップを図りました。また研修修了者には徽章を渡し、モチベーションアップにも取り組みました。

## 安全パトロール

作業所の朝礼・昼礼参加による安全パトロールを定期的に変更しています。安全品質施工会議で決められた事項が確実に実施されているか、災害が発生した作業所については再発防止策が確実に実施されているかのチェックを厳格化し、対策効果を検証することで、作業所・支店・事業部・支援部署がともに組織としてPDCAサイクルを確立しています。



経営トップによる安全パトロールの状況

## Topics

### 一声かけ運動

フジタの全店で展開している安全活動のひとつに「一声かけ運動」があります。2019年度には、さらなる安全意識の向上を目指し、協力会社との協同による「一声かけ運動」のポスターを制作しました。

「一声かけ運動」は、他業種の人やほかの会社の人でも、不安全行動を見かけたら、すぐさま注意し、是正して同じ職場で働く仲間を危険から守るということを目指した活動です。

ものづくりのために集まったメンバーが、「おはよう」「お疲れさま」といった言葉を交わすことで、気軽に声をかける雰囲気醸成され、自然なコミュニケーションが生まれます。そうして仲間意識がつけられ連携が深まることで、災害が1件でも減ることを目指しています。



「一声かけ運動」ポスター

## 作業員の安全衛生向上に向けて

### 健康管理への取り組み

作業員の高齢化が進み、疾病の報告が増加しています。当社は事業主安全研修会などを通じて事業主に対して健康診断の受診とフォローの指導を行っています。新規入所時には既往歴や薬の服用状況を確認し、職長へ適正配置を呼びかけるとともに、日々の声かけ・コミュニケーションで健康管理の向上に努めています。

2019年度は労働衛生コンサルタントによる講話を取り入れ、健康管理の重要性について認識を深めました。

## Comment

### 安全で快適な職場づくりに向けて

2019年度は2件の死亡災害が発生させてしまい、お亡くなりになられた方々およびご遺族の皆さまに心からお悔やみを申し上げます。また、発注者・工事関係者の皆さまには多大なご迷惑をおかけいたしましたこと、深くお詫び申し上げます。

このような不幸な災害を二度と起こさぬよう、当社の安全文化である「作業所で働くすべての人々が安全で快適に作業を行うために、関係するすべての個人と組織が安全を最優先する気質を有すること」を念頭に職場運営に取り組んでまいります。

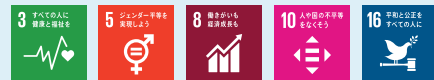
わが国の建設業界は高齢化が進み作業員の34%が55歳以上という状況です。担い手不足対策として外国人技能者の就労も増加しつつあります。また、新型コロナウイルスの影響により、建設現場においても感染予防をしながら安全に工事を進める、綿密な安全管理が求められています。

フジタはこれらの社会的課題に真摯に向き合い、課題解決に全力を尽くします。環境の変化を業務改革のチャンスと捉え「IoTを活用した3密を防ぐ安全衛生管理」に積極的に取り組み、ステークホルダーの皆さまに「環境に配慮した安全で確かな商品や施設、安らぎとくつろぎの空間」をお届けいたします。



執行役員  
安全・環境本部長  
進藤 敏則





# 働きやすさとやりがいのために

## フジタの考え方・体制

### ●人権について

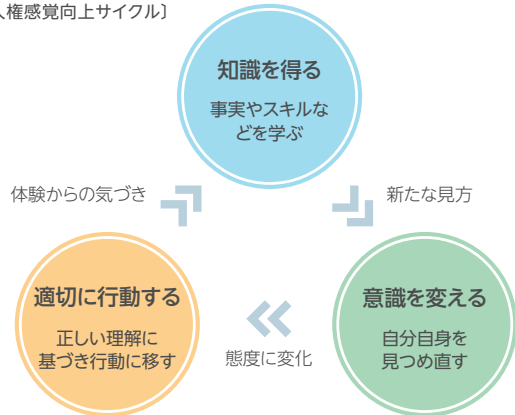
#### —私たちの人権啓発ビジョン— 常に公正で公平な対応の実践

当社は大和ハウスグループの人権啓発ビジョンおよび人権方針に基づき、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。

一人ひとりの従業員が個人の尊厳を守り基本的人権を尊重した事業活動を行うことで、ステークホルダーの皆さまやその周辺的环境にも、好循環を生みだします。

#### 私たちの人権啓発ビジョン

(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、お客さま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容し、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。

大和ハウスグループ人権方針  
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2017/jinkenhoujin2018.pdf>

## 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もって、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、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。

### 人事データ

従業員数	(名)		
	2017年度	2018年度	2019年度
男性	2,563	2,676	2,768
女性	427	469	525
(うち外国籍)	44	59	76
計	2,990	3,145	3,293

※各年度末の従業員数

### 新卒採用人数

	(名)		
	2018年度	2019年度	2020年度
男性	119	152	177
女性	37	56	48
計	156	208	225

### 新卒離職率

	(%)		
	2017年度	2018年度	2019年度
男性	10.9	8.4	7.2
女性	6.3	0.0	1.8
男女平均	9.9	6.4	5.8

※2020年3月時点での離職比率

### 平均年齢

	(歳)		
	2017年度	2018年度	2019年度
男性	43.3	43.0	42.6
女性	37.3	37.3	36.7
男女平均	42.4	42.2	41.7

### 平均勤続年数

	(年)		
	2017年度	2018年度	2019年度
男性	17.9	17.4	16.7
女性	5.2	5.5	5.5
男女平均	16.1	15.6	15.0

### 女性総合職比率

	2015年4月	2016年4月	2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月
女性総合職	169	235	263	310	367	417
総合職全体	2,025	2,801	2,862	2,985	3,183	3,351
女性比率	8%	8%	9%	10%	12%	12%

### 女性管理職比率

	2015年4月	2016年4月	2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月
女性管理職	3	4	6	8	9	14
管理職全体	464	609	636	790	808	848
全体比率	1%	1%	1%	1%	1%	2%

## ワーク・ライフ・バランス

### 働き方改革の推進

働き方改革を推進するため、2019年度からは「4週6閉所」にチャレンジし、2021年度に「4週8閉所」を目指しています。また、作業所の業務を支援するためITツールの導入を進めるとともに、内勤社員による支援体制の構築を行っています。

#### 「働き方改革」のポリシー

働き方改革で「法律を遵守し」、「生産性を向上」させるとともに、さまざまな環境にある社員が皆、働きやすい多様な働き方を提供し、社員の「夢」、「生きがい」、「成長」を実現する。

### 在宅勤務制度

2017年4月から在宅勤務制度の運用をスタートし、さまざまな職種の従業員延べ約60名が利用しています。2019年の夏には、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会期間中の交通混雑緩和に向けた取り組みであるスムーズビズ推進期間に、「フジタスムーズビズ2019」と題してさらなる在宅勤務の推進を図りました。

これまでの経験を生かし、新型コロナウイルスの流行時における在宅勤務の移行においても、当社では大きな混乱や問題なく各従業員が在宅での勤務を実施し、通常時同様の業務遂行を図ることができました。

### サテライトオフィス

「多様な働き方」への対応の一環として、サテライトオフィスの新設、活用を進めています。通勤時間削減による時間創出や業務に集中できる環境創出による効率化、また、有事の際に業務継続可能な環境の整備などを目的としています。2019年度は新たに1か所開設し合計6か所となり、利用日数159日、延べ45名が利用しました。2020年度はさらなる稼働率の向上に向けて取り組んでまいります。



交通事業部サテライトオフィス(新宿)

### 生活と仕事を両立する勤務体制づくり

多様で柔軟な働き方を選択できる取り組みが進んでいます。従前より制度として制定していたフレックスタイム勤務に加え、各支店のトライアル事例として始業・終業の時刻をずらした「スライド勤務」や前日の終業後から翌日の始業まで10時間半を確保する「勤務間インターバル10.5」などが実施されています。

### 休暇・休職制度取得状況 (2019年4月～2020年3月)

	男性	女性	計
看護休暇	6	33	39
介護休暇	18	9	27
育児休職	2	20	22
介護休職	0	0	0

産前産後休業・育児休職からの復職率:98.8%  
(2015年3月～2020年3月)

### 作業所巡回カウンセリングの実施

不調を予防するとともに心身の健康を保持し活力ある組織づくりを目指し、日頃支店で実施しているカウンセリングと併せて、産業カウンセラーによる作業所巡回カウンセリングを実施し、メンタル面のケアを開始しました。生活状況、勤務状況、心身の健康状態などのチェック項目に基づいてカウンセリングを行い、必要に応じて産業医面談や追加カウンセリングへ誘導しています。

2019年度は1支店につき月2回程度の頻度で実施し、延べ45作業所において個人面談を行いました。

# 働きやすさとやりがいのために

## 健康経営への取り組み

当社では、従業員の健康保持や増進への取り組みが、企業価値、収益性などを高める投資であるとの考えにたち、健康管理を経営的視点から捉え戦略的に実践する「健康経営」\*を推進しています。2019年度はこれまでの体制を一步進んだものにし、「健康経営」を推進していくための基盤となる「健康宣言」を策定しました。

この宣言のもと、フジタで働くすべての皆さんの健康増進と企業価値の向上に向けて健康経営に全力で取り組んでまいります。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

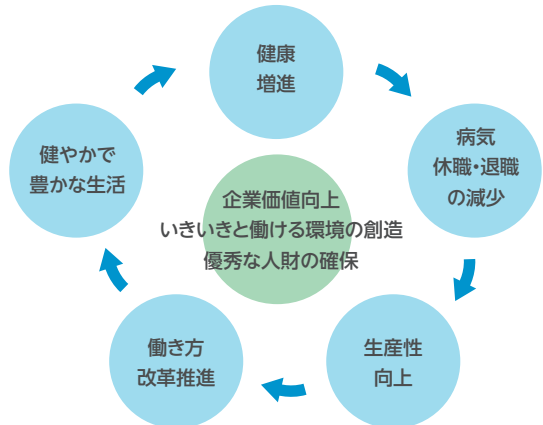
### 健康宣言

わたしたちは人々が心豊かに生きる社会の実現を目指しています。そのためには、従業員とご家族そしてフジタで働くすべての皆さんが健康第一で心身ともに健やかであることは欠かせません。

フジタは健康をとことん追求する会社を目指します。

企業の発展とフジタに関わる皆さんの健康維持増進はともにあるという考えのもと、健康意識が高まるように積極的に働きかけます。そして自分らしく健康に働き続けられる企業を目指して健康経営に取り組むことをここに宣言します。

### 健康経営のPDCAサイクル



## 健康経営の三本柱

当社の「健康経営」の方針として、「発信」「予防」「知識」を三本柱とした3ヵ年計画を策定し、健康経営の現状を把握するために2018年度に実施した健康経営度調査の結果を踏まえながら、体系的に取り組んでいくことを決定しました。

### 健康経営の主な取り組み

#### 1. 発信 ..... 健康施策の積極的な発信

#### 2. 予防 ..... 病気の重症化の予防

定期健康診断、二次精密検査受診の徹底  
受動喫煙への対策  
メンタルヘルス対策  
健康診断結果データの活用

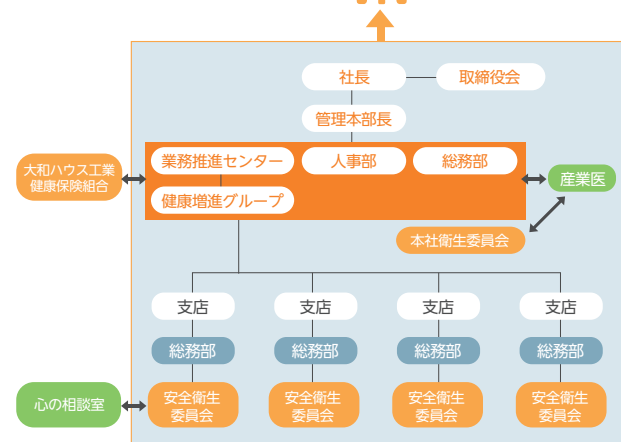
#### 3. 知識 ..... 健康の保持・増進のための知識向上

健康知識習得の機会の創出

### 3ヵ年計画

	2019年度	2020年度	2021年度
発信	健康宣言の策定	健康管理体制の強化、発信	
健康施策	健康関連施策の検討	健康関連補助金支給の検討・実施	補助金、補助内容の拡充
予防	喫煙率 30%	〈目標〉喫煙率 25%	〈目標〉喫煙率 20%
禁煙対策	禁煙時間の周知 禁煙時間の段階的設定	禁煙時間の段階的設定	就業時間内の全社禁煙(作業所を含む) 喫煙所の撤去
知識	健康セミナー開催 eラーニング実施	専任産業医によるセミナー開催 eラーニング実施	

### 組織体制



## 2019年度の取り組み

### ●喫煙に対する取り組み

2019年に行った「喫煙・禁煙に関するアンケート」の結果、当社の喫煙率は約30%となり、厚生労働省調査の「習慣的に喫煙している者」の割合17.8%を大きく超えていることがわかりました。これを受け、年5%の喫煙率低下を目標とし、2019年10月より喫煙室の利用時間を制限するとともに、毎月22日を禁煙日(スワンスワンの日)とし禁煙意識が高まるよう周知しました。また、2020年度には従業員が禁煙外来を受診する際の補助金支給を実施する予定です。

### ●3大疾病サポート保険への加入

当社の健康経営の方針は病気の「予防」がベースになっていますが、病気になってしまった際のサポートの充実も図っています。2019年度より3大疾病に対する保険に全社員が加入。保険料は会社が負担し、万が一の事態にも安心して働き続けられるようサポート体制を整えています。

### ●健康のための教育

全従業員を対象にeラーニングを通じて健康に関する教育を実施しています。毎月発行している健康だよりの内容など、身近な話題を出題し、従業員自身の健康理解促進に注力しています。

### ●健康セミナーの実施

健康に対する理解促進を目的に、本社、支店でさまざまなセミナーを開催しています。実施したセミナーの一部については右記をご覧ください。

## 2020年度の取り組み

### ●専任産業医の設置とサポートの拡充

2020年4月から専任の産業医を設置し、従業員の健康管理の充実を図っています。健康リスクの高い社員をしっかりとフォローできる体制を整えていきます。また「女性のヘルスケアサポート窓口」を新設し、女性特有の悩みなど個人の相談にも対応できる体制を構築しています。

## Topics

### 2019年度に実施した健康に関するセミナー

#### 参加型健康関連コミュニケーションイベント

自分の体力や健康管理に意識を向けるきっかけとして、大和ハウスグループのスポーツクラブNAS株式会社より講師を招き、健康セミナー(睡眠について)と体力測定(4種目)を実施しました。合計2回開催し、参加者多数の盛況となりました。



#### スポーツレクリエーション

スポーツレクリエーションを職員組合と共催しました。部門全体で楽しみながら実施することで、コミュニケーションの活性化と日頃の運動不足解消を図りました。



#### アンガーマネジメント研修

メンタルヘルス不調の予防対策の一つとして、外部講師によるアンガーマネジメント研修を実施しました。自分の感情と向き合い、うまくコントロールするトレーニングを受けることで、日々の生活や職場での円滑なコミュニケーションにつなげていきます。

#### 食育マルシェ

外部より食のスペシャリストを招き、季節に応じた多彩な野菜や果物の知識を学ぶ「食育マルシェ」を開催しました。当日は指定農園から届いた朝採れ野菜の配布もあり、日々の食生活に正しく野菜を取り入れることの大切さを考えるセミナーとなりました。





## 働きやすさとやりがいのために

### ダイバーシティへの取り組み

当社のダイバーシティへの取り組みは、2007年、業界に先駆けてスタートし、これまで女性活躍・外国籍社員や障がい者などを対象にダイバーシティへの取り組みを拡大してきました。

### 女性活躍推進

#### ●F-netでの取り組み

女性活躍を目的に2007年にF-net[女性総合職ネットワーク]を立ち上げ、さまざまな課題に取り組んできました。発足当時48名であったメンバーも400名を超える人数となり、当社の発展の原動力のひとつとなっています。

2019年度は、立ち上げから10年の活動の区切りを記念し東日本と西日本の2か所で総会を実施しました。10年間の活動を振り返るとともに、女性管理職やワーキングマザー、海外・営業の前線で活躍する女性社員のロールモデルを紹介し、さらなる女性活躍への意識向上を図りました。

またこれからのF-netのあり方についてアンケートを実施したところ、活動の継続を望む声も多かったことから、今後もネットワークを保ちながら、女性の活躍の場を広げてまいります。

※F-netとは  
女性総合職で構成されるネットワーク。ダイバーシティの実現に向けて、「多様性の理解の向上」と「女性の活躍支援・機会提供」に注力し、女性社員の「人財の確保」と「戦力化」を目指して結成されました。



F-net10周年総会(東日本開催)

#### ●リコチャレで女子学生の進路選択を応援

内閣府男女共同参画局が中心となって推進する「理工チャレンジ(リコチャレ)」に参画し、建設業に関心のある女子小中高生を対象に、夏休み期間に技術センター見学会を毎年開催しています。進路選択の一助となるよう参加者と女性技術者とのコミュニケーションの場を設けるなど、建設業の魅力を伝える取り組みを継続してまいります。

### 育児・介護支援

#### ●育児支援サポート

2019年度に10歳以下のこどもを持つ従業員約600名にアンケートを実施し、ニーズ抽出と支援策を検討しました。アンケート結果を踏まえた具体的支援の一つとして、2020年度より企業主導型保育所を運営する法人と契約を結び、全国84か所の保育所で0~2歳のこどもを対象とした預け先を確保することで、産休・育休取得者が早期に安心して復帰でき、子を持つ男性社員も利用できる環境を整えました。今後も従業員の子育てサポートを展開し、より長く安心して働ける職場環境の整備に取り組めます。

#### ●介護と仕事の両立

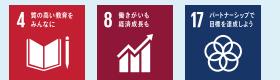
介護と仕事の両立支援として、外部講師を招いたセミナーを毎年実施し、その動画を配信していつでも社員が視聴できるようにしています。また、社員本人だけでなくその家族も利用できる相談デスクを設け、施設やケアマネージャーの紹介、申請の代行などの介護サポートを提供しています。すでに50名が会員登録し、介護との両立に役立てています。今後もニーズ調査などを実施し、さらなるサポート体制の充実を図ります。

### 障がい者雇用

#### ●雇用機会の創出

障がいを持つ方がいきいきと活躍できる環境の提供と地方貢献を目的に、熊本県で農園型の障がい者雇用を開始しました。都市部に比べ就労機会の少ない地方での障がい者雇用は、雇用促進だけでなく、地域の課題解決にも貢献できると考えています。また、継続的なインターンシップ受け入れや障がいに配慮した職場環境整備に努めています。

## 人財育成のために

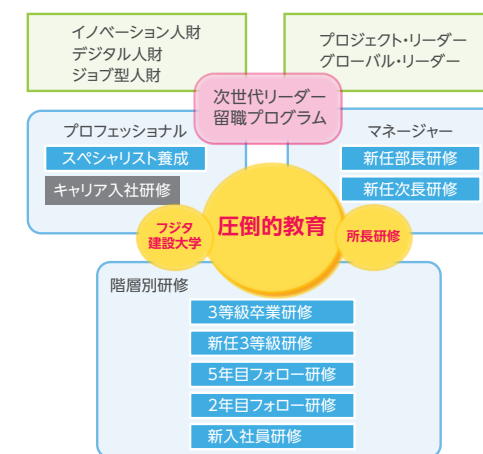


### フジタの考え方・体制

当社の人財育成に対する考え方は、2003年に制定された「人財育成基本方針」と「フジタが求める人財像」に基づいており、これらを実現するための「人財育成体系」は「場を与えるOJT」をベースとしながら、OFF・JTで、必要なビジネス能力の習得や専門技術力のさらなるレベルアップを図る研修を組み合わせて実施しています。OFF・JTとしての当社の主な社内研修制度には、階層別研修や基礎技術と専門知識を大学のカリキュラムのように学ぶ「フジタ建設大学」に加え、2019年度より技術の伝承を集中的に行うための集合教育「圧倒的教育」を新たに開始するなど、多様な目的に応じた研修の機会を設けています。また、自立的キャリア形成に向け、計画的に複数のキャリア(職務・職場)を経験させるとともに、「キャリア申告制度」を設け本人の将来目標を確認し、実現に向けたフォローを行っています。

しかしながら、現在のように変化が激しく、先行き不透明、不確実、複雑な時代においては、これを乗り越え、力強く未来を切り開く人財を育成することが急務となっています。このため、これまでの人財育成基本方針・人財像を抜本的に見直すとともに、従来の研修における底上げ方式を前提とした画一的な教育システムを改善し、多様性を尊重した育成方式を採用するなど、人財マネジメントシステムの改革に向け、2019年度より人事/人財開発部門で検討を進めています。

### 新たな人財開発・育成イメージ



### 社員の教育

#### ●圧倒的教育

社会が激しく変化し業務の複雑さが増している中で、日々最前線では的確な判断が求められています。特に作業所においては、仕事量の増加に加え、人員年齢構成のいびつさにより、作業所での実務経験やOJTだけでは技術伝承や必要な教育が十分に行えなくなっています。これに対応するため、2019年度より「フジタ建設大学」や階層別研修とは別に、若手社員の実務能力アップと判断力強化を目的として、全若手社員を対象に集中的な集合教育「圧倒的教育」を開始しました。新たに技術センター内に設立した研修センターで、5~10日間にわたって社内外の講師による講義などを行うことで、職場に必要なスキルや判断力を養成しています。2019年度は計11回、520名が参加し、実施後のアンケートでは約8割の参加者が非常に役に立ったと前向きな回答をしました。

### グローバル人財の育成

現在、国際本部および海外の事業部に所属する人員はナショナルスタッフを含めると1,000名を超えています。国際本部では社員の語学力向上を支援しており、安心して海外赴任ができるよう国際教育を進めています。

#### ●現地化推進とナショナルスタッフ育成

海外16の国と地域に拠点を持つ当社では、現地化を推進しています。現地で採用したナショナルスタッフについては、日本国内の社員と同じ意識をもって働けるよう育成を行っています。2019年度は中国、韓国、メキシコから計9名のナショナルスタッフを、施工管理の技術を習得するため、研修として日本国内の作業所に配属となっています。

#### ●アニュアルグローバルカンファレンス

2019年11月、本社にて「Annual Global Conference」を行いました。中期経営計画の実行に向けた海外事業の戦略と施策を議論する目的で、幹部および日本と海外拠点のナショナルスタッフ約70名が一堂に会しました。経営陣との活発な議論を通じ、現状の課題をさらに明確にすることができました。





## 地域・社会のために

### フジタの築育活動

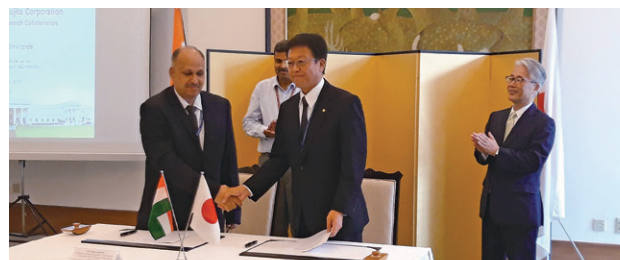
当社は、建設業として地域社会とのコミュニケーションや自然環境への配慮、「築育」活動などに積極的に取り組んでいます。「築育」とは、次代を担う子どもたちや若者、そして地域住民の方々にもものづくりの楽しさ、街づくりの大切さ、自然環境への配慮などを伝え、広めていくことを目的とした活動で、2019年度も各地でさまざまな築育活動・社会貢献活動に取り組みました。フジタはこれらの活動を通して、建設業の使命やスケールの大きさ、高度な技術力などを多くの方に理解していただき、将来を築く建設技術者を育てていきたいと考えています。



### 2019年度の取り組み

#### インド工科大学ルールキー校と地震防災に関する共同研究契約を締結 技術センター

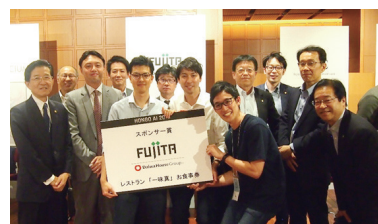
日本の建物に多用されている免制震技術をインドで実装するための基礎的な設計アプローチについて検討することを目的に、当社技術センターとインド工科大学ルールキー校との共同研究契約が締結されました。技術・情報の交流を深めるとともに、インドにおける中高層建物への当該技術の適用を通じて、その耐震性・強靭性を向上させ、震災軽減と社会活動の持続性向上に貢献します。



調印式の様子

#### AIスタートアップ企業コンテストに協賛 オープンイノベーション推進部

AIを生かして事業を行うスタートアップ企業によるピッチコンテスト(短時間のプレゼンテーション)「HONGO AI 2019」にイベントスポンサーとして協賛しました。産業構造の変革への寄与が期待できる優良なAIスタートアップ発掘を支援することで、建設現場での効率化や省人化など、建設業の生産性向上を実現する技術開発につなげていきます。



画像認識を中心とした課題解決を行う株式会社ACESをフジタ賞として表彰

#### 学生へ建設業の魅力を発信 名古屋支店

高等専門学校で環境都市工学を学ぶ学生を対象にした「シビルエンジニアリング入門」講座が開かれ、(一社)土木技術者女性の会中部支部が講演を行いました。同会会員である当社の社員も講師として参加し、将来の建設産業を担う学生に向け、土木の仕事紹介をテーマに、作業所の労働環境やワークライフバランスの確立などについて実体験をもとに講演を行いました。



講演の様子

#### 小学生向けに環境学習冊子を作成 関東支店

新潟市中部調整池作業所にて、下水道の歴史や下水処理場、合流改善の役割などをイラストでわかりやすく解説した冊子「水キレイ工場のおはなし」を作成し、地域の小学校25校へ寄贈しました。総合的な学習や環境学習の教材として活用していただき、下水処理場や建設現場で働く魅力を伝えていきます。



冊子「水キレイ工場のおはなし」

#### 防災・復興の技術開発を紹介 技術センター

内閣府などが主催する「ぼうさいこくたい(防災推進国民大会)2019」に参加し、災害用簡易ベッドなど当社の防災技術をPRするとともに、防災に取り組む方々との連携構築を図りました。当社は、重機搭載型遠隔操縦ロボット「ロボQS」など災害復旧・防災技術の開発をはじめ、今後もさまざまな災害対応を踏まえ継続的な技術開発に取り組んでいきます。



展示の様子

#### 台風19号などへの義援金を寄付

2019年10月12日に日本に上陸した台風19号および10月24日からの大雨にともなう災害への義援金を、日本赤十字社へ寄付しました。寄付にあたっては、当社が施工した埼玉県赤十字血液センターが所属する埼玉県支部と、同じく当社が施工した安曇野赤十字病院へ訪問し、寄付を行いました。



安曇野赤十字病院にて

#### 湘南ベルマーレフジタスペシャルデーを開催

オフィシャルクラブパートナーを務めるJリーグサッカークラブ「湘南ベルマーレ」の公式戦において、「フジタスペシャルデー」が行われました。当日は、ラジコンバックホウを使った飴すくいゲームや現役選手と記念撮影できるフジタブースを出展し、子どもから大人まで大勢の方楽しんでいただきました。また、1993年頃に使われていた「フジタブルー」が再現されたオリジナルタオルマフラーを先着配布し、スタジアム一体となって選手を応援しました。



エスコートキッズとの試合前の集合写真 / ©SHONAN BELLMARE

#### ラグビー女子セブンズ大会で マダガスカル代表を支援

当社が社会貢献活動として注力している7人制ラグビーの普及促進とアフリカ地域支援の一環として、岐阜県郡上市で開催された遠征および「郡上グローバルラグビー女子セブンズ大会」にて、マダガスカル共和国代表の活動支援を行いました。東京2020オリンピック競技大会出場に向けて経験値を高めるとともに、地域との文化交流も図られました。



マダガスカル共和国代表チーム

#### 日本サッカー協会とパートナーシップ契約を締結

日本サッカー協会(JFA)とJFA Youth & Development Programme(JYD)パートナーシップ契約を締結しました。これはフットボールの普及や次世代選手の育成促進を目的としたプログラムで、当社は今後、JYDグリーンプロジェクトパートナーとして、サッカーをはじめとするスポーツ施設環境の向上を目的とした各種事業をサポートしていきます。



JFA田嶋会長(右)との協業に向けた対話





# 環境目標とマネジメント

## 環境長期ビジョン

当社は大和ハウスグループの一員として環境負荷“ゼロ”に挑戦するグループ環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”を共有し、これを踏まえたフジタ環境目標を展開しています。

### 環境長期ビジョン “Challenge ZERO 2055”



## 高環境づくりを目指して

当社は、大和ハウスグループ“Challenge ZERO 2055”とその実現に向けた、2019年～2021年までの3年間の環境行動計画「EGP(エンドレス グリーン プログラム)2021\*」などに整合したフジタ環境目標を作成しています。“EGP2021”の推進と“高環境づくり”のさらなる深耕(= 持続可能な社会“SDGs”の実現を!)をスローガンに「法令違反・重大な環境事故“ゼロ”」「環境社会貢献事業”、“環境配慮型施工”の推進」「次世代に向けた戦略的な環境経営の推進」の3つの実施項目を定め、取り組みを推進しています。2020年度には、当社個別の「環境中長期目標」を設定するとともに、「フジタの中長期的な企業価値の向上」に向け、地球温暖化や気候変動による事業環境の変化に対する自社事業(経営)へのリスクと機会を検討する、気候変動に対するシナリオ分析を開始します。

また、大和ハウスグループは2018年3月に再生可能エネルギーを推進する国際イニシアティブ「RE100」に加盟し、2040年までに事業において使用する電力の100%を再生可能エネルギーにすることを宣言しました。当社においても「RE100」の早期達成および再エネ利用率の目標達成に向けて、再エネの拡大を推進してまいります。

大和ハウス工業の2019年度環境経営評価では、5段階評価のうちのS評価となり、当社は2013年以降連続して最上位を取得しています。

\* 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、環境長期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。

## 国内作業所に対する環境パトロール

当社は、環境法令遵守状況、環境活動の運用状況など、環境目標達成と環境事故の未然防止を目的に定期的に現場パトロールを実施しています。

2019年度は、支店・事業部で各作業所に対し4回、本社環境部では各支店の作業所に対して2回、合計1,413回実施しました。一方で建設廃棄物委託手続きの不備が8件、作業オイル漏れ2件、集中豪雨による濁水流出2件などが発生しました。これらの課題に対し、作業手順の見直しや緊急時対応設備の改善など、再発防止に取り組むとともにパトロールでも確認してまいります。

## 環境教育の実施

当社では、社員の環境意識・知識向上を目的に、入社年数に応じたさまざまな環境教育を実施しています。

2019年度は、廃棄物処理法などの法令、当社の環境保全活動と好事例・環境事故事例、SDGs・ESGなど環境経営の基礎について研修を実施しました。このほか、作業所とそれを支援する従業員を対象とするeラーニングとして、6月に「資源・廃棄物」、11月に「CO<sub>2</sub>・建設公害」をテーマに延べ3,700名にeラーニングを実施しました。受講率は94%、理解度は90%となり、理解度の低い課題は次回の教育やパトロールで展開しています。

また、2021年度までに社員のeco検定®取得率を25%にする目標を掲げ、初年度2019年度目標5%に対し18.6%となり、環境活動のモチベーション向上につながっています。

## 2019年度の主な活動結果と2020年度の目標

😊 2019年度目標達成 🙄 2019年度目標未達成(前年度より改善) 😞 2019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	2019年度活動結果 *新規管理指標については2020年度活動結果	2019年度目標	2019年度実績	2019年度自己評価	2020年度目標	
地球温暖化対策	建物運用にともなうCO <sub>2</sub> 削減貢献の拡大	CO <sub>2</sub> 削減貢献量	省エネ法対象案件(延床面積300㎡以上)について、CO <sub>2</sub> 削減貢献量を大和ハウス工業指定方法で算出、管理する。	—	33.74万t-CO <sub>2</sub>	—	—	
		CO <sub>2</sub> 削減率	省エネ法対象案件(延床面積300㎡以上)についてのCO <sub>2</sub> 削減率をBEI値をもとに算出、管理する。	事務所・学校・工場 0.69以下 ホテル・病院・物販店舗・飲食店・集会所 0.77以下 集合住宅・複合用途 0.84以下	0.45 0.84 0.80	😊 😞 😊	0.67以下 0.75以下 0.83以下	
	事業活動(オフィス)にともなうCO <sub>2</sub> 排出の削減	ZEB販売率	事務所・倉庫・工場、物販を対象に省エネ提案、補助金活用を推進する。延床面積ベースで販売率を試算する。	0.5%	68.1%	😊	34%	
		事務所CO <sub>2</sub> 排出量(面積あたり)	事務所のCO <sub>2</sub> 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とともに、タイムマネジメント活動とも連動させる。	40.81kg-CO <sub>2</sub> /㎡以下	39.46kg-CO <sub>2</sub> /㎡	😊	40.52kg-CO <sub>2</sub> /㎡以下	
	事業活動(施工)にともなうCO <sub>2</sub> 排出の削減	車両(工事以外)CO <sub>2</sub> 排出量(台数あたり)	事務所車両のCO <sub>2</sub> 削減策として、台数あたりの燃料使用量を運用監視する。	4,005kg-CO <sub>2</sub> /台以下	3,787kg-CO <sub>2</sub> /台	😊	3,893kg-CO <sub>2</sub> /台以下	
		施工(建築)CO <sub>2</sub> 排出量(売上高あたり)	工事のCO <sub>2</sub> 削減策として、「CO <sub>2</sub> 削減活動シート」を活用し、運用監視する。また全作業所において重機台数などを集計し、CO <sub>2</sub> 排出量を算出する。	7.38t-CO <sub>2</sub> /億円以下	8.30t-CO <sub>2</sub> /億円	😞	7.38t-CO <sub>2</sub> /億円以下	
	RE100の早期達成	施工(土木)CO <sub>2</sub> 排出量(売上高あたり)	同上	30.23t-CO <sub>2</sub> /億円以下	38.69t-CO <sub>2</sub> /億円	😞	30.23t-CO <sub>2</sub> /億円以下	
		施工再エネ利用率[新規]	国内新規着工作業所を対象に、仮設電力の再生可能エネルギー利用率の向上を推進する。	—	—	—	国内新規作業所原則利用開始 2021年度目標1.6% (建築3.0%・土木0.6%)	
	生体系の保全	開発・街づくりにもなう生物多様性保全	緑被率	環境配慮設計による緑被率の管理・提案と在来種植栽など周辺環境との調和の検討・提案をする。	25.5%以上	38.6%	😊	26.0%以上
			生物多様性自主基準適合率	3,000㎡を超える自社開発事業、区画整理事業(プロポーザル)での生物多様性ガイドラインを運用する。	100%	100%	—	100%
廃棄物・省資源対策の推進	建設廃棄物(副産物)の廃棄物削減	建築廃棄物排出量(総量・混廃)(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総排出量を運用監視する。	(総量)30kg/㎡以下 (混廃)6kg/㎡以下	(総量)20.38kg/㎡ (混廃)5.67kg/㎡	😊	(総量)30kg/㎡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あたり排出量を運用監視する。	0.96t/億円以下	0.60t/億円	😊	0.93t/億円以下	
	建設廃棄物(副産物)のリサイクル推進	リサイクル率	排出品目種類に対応した徹底した分別と混合廃棄物を削減する。	95%以上	98.8%	😊	95%以上	
		水資源保護	建築工事における水使用量(売上高あたり)	サンプル作業所数を拡大し、作業所の雨水・中水利用による水リスク低減を推進する。売上高当たりの水使用量を算出する。	2017年度比 ±0% 86kg/億円以下 2017年度比 ±0% 45.2kg/億円以下	108.6kg/億円 166.5kg/億円	😞 😊	2017年度比 ±0% 86kg/億円以下 2017年度比 ±0% 45.2kg/億円
事務所水使用量(面積あたり)	節水機器取り付けの検討、水使用量の削減を推進する。		2017年度比 2%削減 0.45kg/㎡以下	0.43kg/㎡	😊	2017年度比 2%削減 0.44kg/㎡		
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	自主基準適合率	ホルムアルデヒド平均濃度達成率 厚生労働省指針値以下達成率 品確法特定測定物質5物質を対象に測定し、法令以上の基準(厚生労働省指針値の1/2)で管理する。	100%	100%	😊	100%	
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	オフィス文具・備品などのグリーン購入を推進する。	95%以上	98.8%	😊	95%以上	
		木材調達評価	Sランク率 CSR調達ガイドラインの運用	80%以上	81.1%	😊	92%以上	
戦略的環境活動	環境貢献型事業の拡大	環境貢献型事業の売上高	フジタグループ内で連携し、EAPメンテナンス事業、FTマッドキラー販売、省エネ診断・提案工事(建物ソリューション/リニューアル事業)などの環境事業を推進する。	—	20.1億円	—	—	
		環境提案(民間)の推進	建物の省エネルギー性能に優れた非住宅・住宅工事(自社設計施工物件)の売上高をBEI値をもとに算出、環境事業を推進する。 上段:非集合住宅(BEI値0.8以下) 下段:集合住宅(BEI値0.85以下)	420億円 150億円	494.4億円 74.5億円	😊 😞	450億円 180億円	
マネジメント	環境教育の推進	環境資格取得率(eco検定)	社内公的資格に登録。環境知識向上に向けたカリキュラムを社内教育に組み込む。	5%以上	18.6%	😊	20%以上	

単位[t-CO<sub>2</sub>]はCO<sub>2</sub>換算重量を表します。

# 環境目標とマネジメント

## 環境会計のコストパフォーマンス改善に向けて

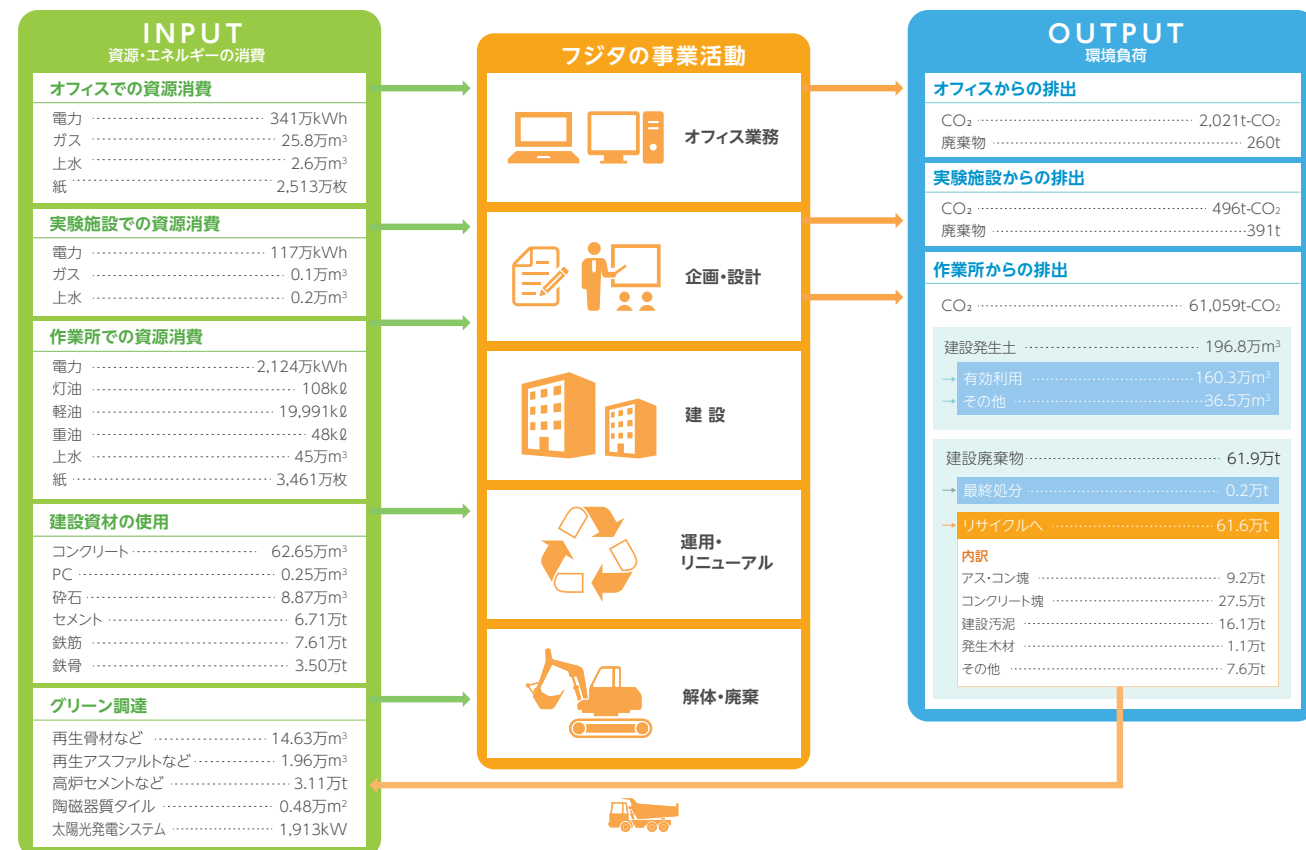
近年、環境経営の推進、脱炭素社会に向け、環境技術開発費や人件費は増加傾向にあります。2019年度は、温暖化・資源保護対策、環境教育に注力した一方、土壌汚染浄化など環境損傷修復コストは減少し、前年度比14%減となりました。環境教育と予防的対策で、環境会計のコストパフォーマンスの改善を図ります。

### 環境会計

単位:百万円

大区分	中区分	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
事業エリア内コスト 計	公害防止コスト	517.3	653.8	745.1	633.8	
	地球環境保全コスト(温暖化対策費用、資源保護費用、生態系保護費用、節水費用)	10.0	5.0	12.0	19.7	
	資源循環コスト	産業廃棄物処理・リサイクル費用	2,164.7	2,020.9	3,725.2	3,499.7
		一般産業廃棄物処理・リサイクル費用	33.4	36.8	56.5	63.7
		マニフェスト費用	17.0	17.9	18.3	13.4
		2,215.2	2,075.6	3,800.0	3,576.8	
		2,742.5	2,734.4	4,557.1	4,231.5	
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	138.6	149.0	218.0	328.5	
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	330.6	308.3	1,082.2	444.8	
研究開発コスト 計		89.6	159.5	217.7	342.2	
社会活動コスト 計				2.2	5.4	
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)	0.0	12.1	167.3	30.0	
総計		3,301.3	3,363.3	6,244.3	5,382.3	

## 事業活動における物質・エネルギーのINPUT・OUTPUT



# 気候変動の緩和と適応に向けて

## 脱炭素社会の実現に向けて

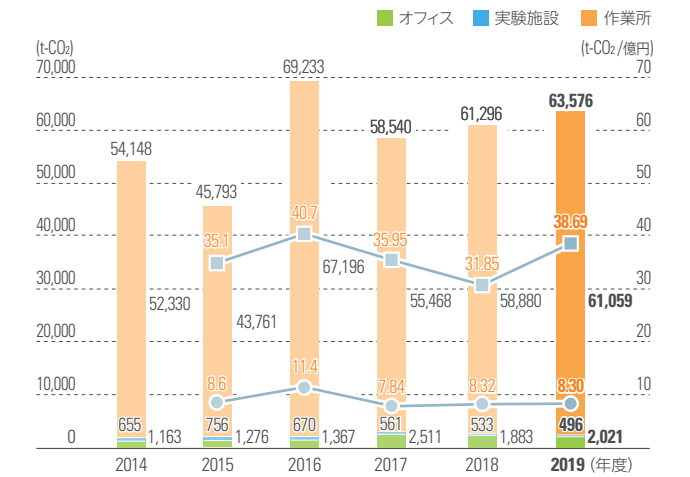
2019年度のCO<sub>2</sub>総排出量は、63,576t-CO<sub>2</sub>(前年度比3.6%増)となり、新たな施策導入が課題となっています。そこで2020年度は「RE100\*1の早期実現に向けた「再エネ利用率」目標の設定」など、脱炭素社会に向けて、さらなる深化を目指しています。

例として、営業部門ではSDGsとも連動した「環境技術の提案」。設計・技術部門では、従来の環境配慮設計やCASBEE\*\*2評価に加え「ZEB・LEED認証への対応」、施工部門では「事務所での再生可能エネルギー電力の導入」「省燃費運転プログラムの改定」、調達部門では「取引企業に対するCO<sub>2</sub>・水使用量の削減目標の設定」を展開する予定です。

また組織横断的なメンバーと外部講師による「シナリオ分析」を行い、持続可能な社会に向けた中長期の経営や技術の方向性を探ります。

\*1 RE100: 企業が自らの事業の使用電力を100%再エネでまかなうことを目指す国際的なイニシアティブ。RE(Renewable Energy)  
 \*2 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建築物の環境性能で評価し格付けする日本国内の手法です。当社は使用許諾に基づき使用しています。

### CO<sub>2</sub>排出量の推移



2014年度以前の原単位は建築と土木の合算であるため、2015年度以降を掲載しています。

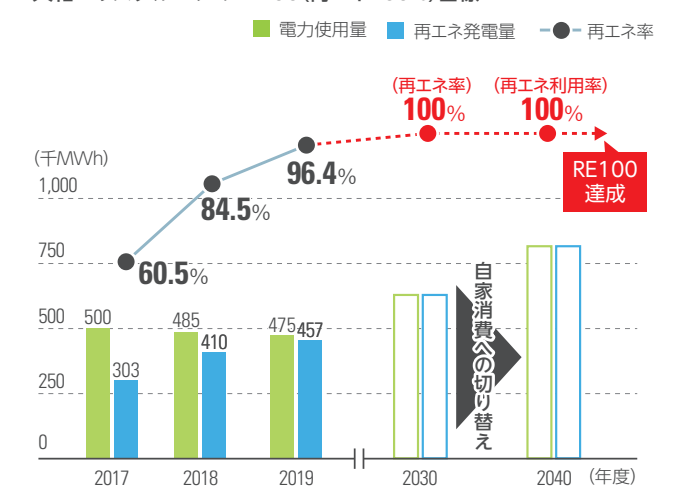
## 「RE100」早期実現に向けた再生可能エネルギーの利用を開始

2018年3月に大和ハウスグループが加盟した国際イニシアティブ「RE100」では、全グループ企業の電力利用量に対する再生可能エネルギー発電の割合を、2030年に買電を含め「100%」、2040年には自家消費で「100%」まかなう目標を掲げています。これを踏まえ当社でも、発電由来を明らかにする「トラッキング付き非化石証書」を付与した再生可能エネルギーの利用を開始しています。

作業所については、2019年11月から利用条件の合う作業所から利用を開始。2021年度目標として「再エネ利用率1.6%」を設定しています。

オフィスでは、2020年4月から技術センターでの利用を開始。2020年度目標として「再エネ利用率36.6%」を設定しています。

### 大和ハウスグループのRE100(再エネ100%)目標





## 気候変動の緩和と適応に向けて

### 施工時の取り組み

施工でのCO<sub>2</sub>排出量は、2021年度までに2017年度比20%削減を目指しています。

2019年度は、RE100の早期実現に向けた再生可能エネルギー導入、大和ハウス工業との「省燃費運転研修会」共催など、さまざまな取り組みを実施したものの、目標は未達となりました。2020年度は、効率的な運搬、省燃費運転機能重機やICT重機のさらなる推進に取り組みます。



省燃費運転研修会 実技

座学

### オフィスでの取り組み

オフィスについては、事務所および車両のCO<sub>2</sub>排出削減量を指標に取り組んでいます。

2019年度は、環境月間(6月)・地球温暖化防止月間(12月)に全社的環境イベントによる啓発、クールビズ・ウォームビズの運用、省電力オフィスへの移転、低燃費車導入に努めました。2020年度も、省エネ活動に加え、

RE100実現に向け再生可能エネルギー導入を進めます。

#### 低燃費車の導入台数

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
車両総数	134台	141台	143台	158台
低燃費車数	14台	22台	26台	36台
導入率	10.4%	15.6%	18.2%	22.8%

### Topics

#### シナリオ分析に向けて ワークショップ開催

シナリオ分析は、気候変動が引き金となって生じる可能性がある社会の変化に、自社の事業や経営がどのように対応していくかを検証し、再構築するものです。前回の第三者意見でもコメントがあるように、社会や投資家にとっても非財務情報である環境情報開示の背景として、近年はその重要性を増しています。

フジタではこれまでSDGs、ESGをテーマとする、担当者研修を継続的に行ってきましたが(2019年度は2回開催)、12月には外部講師の指導のもと、シナリオ分析を試行するワークショップを開催しました。気候変動にともない起こり得る事象を考え出し、当社にとってのリスクや機会を判別し、将来像をまとめていく作業となりました。

このテーマの重要性に鑑み、並行して社内に設置されている環境技術委員会でも新たな環境テーマとして「シナリオ分析」掲げる準備を進めました。2020年度から2年間の予定で、技術や経営を含む組織横断的な技術プロジェクトを立ち上げ運営します。そこで気候変動にともなう食料・災害・資源などの、世界で起こるさまざまなリスクに対してフジタの持続可能性を考え、フジタの重要課題を背景に技術戦略・メニュー、分析技術・プロセスを構築します。



## 資源循環を推進するために

関連する主なSDGs



### 資源循環のためのマネジメント

建設廃棄物管理にあたっては、法に基づく遵守事項を「建設廃棄物等適正処理要領」に規定し、運用しています。また管理実務では、建設廃棄物に関わるすべての情報を扱う「建設副産物管理システム」を運用し、処理の適正化と管理の省力化を進めています。

2019年度は、建設廃棄物処理委託手続きの不備を踏まえ、建設廃棄物責任者・担当者の役割と手順を見直し、同要領を改定しました。

### ゼロエミッション(リサイクル率100%)の達成に向けた取り組み

建設廃棄物については法に基づく適正処理のほか、工種・用途別に目標を設定した削減・リサイクル活動を柱としています。

削減活動ではプレキャスト化やシステム型枠の活用、プレキャストの推進、リサイクル活動ではリサイクルステーションによる正確な分別回収、委託先の厳選などを施策に取り込みました。どちらも四半期ごとの全店集計・分析管理で2019年度目標を達成し、特にリサイクル率は98.8%と高水準でした。

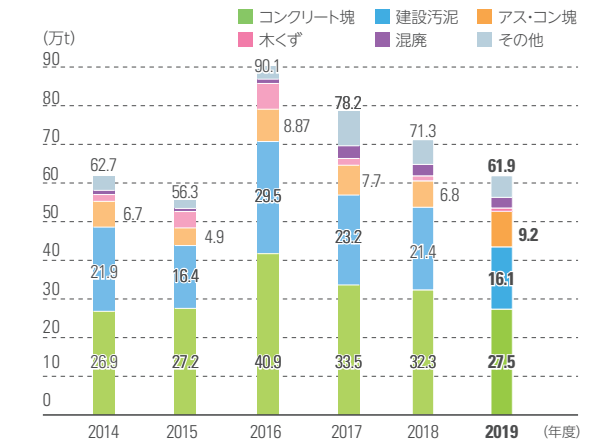
このほか地域と連携して行った14,000m<sup>3</sup>の震災がれきを活用した築堤工事は、社会価値とのトレード・オンを目指す貴重な事例として今後重視していきます。これらの施策は2020年度エコプラス活動\*事例に加え、全店の作業所で展開を図ります。

\* エコプラス活動:作業所における環境負荷低減のための創意工夫ある活動

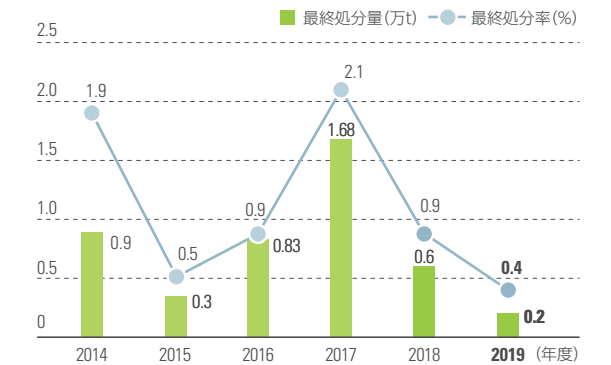


震災がれきを防波堤に有効活用

### 建設廃棄物排出量の推移(項目別)



### 最終処分量の推移



### グリーン調達・購入

当社では、「大和ハウスグループ CSR調達ガイドライン」に沿って、作業所・オフィスのサプライチェーン全体でグリーン調達・購入に取り組んでいます。

木材調達による森林破壊ゼロ(2030年)を目指し、2019年度から調達基準を「合法性の疑われる木材の削減」から「トレーサビリティが確認できる木材(Sランク)の拡大」に改定しました。全店調達部門へのCSR教育、全国での協力会社説明会で認知度が向上したこともあり、Sランク率は、81.1%(目標80%)を達成しました。

2020年度は、グリーンウッド法を踏まえた木材調達強化、取引先CO<sub>2</sub>削減目標設定に取り組みます。

オフィスのグリーン購入は98.8%(目標95%)を達成し、中でもパソコンなど情報システム関連機器に関しては100%でした。また新たにオフィス水使用量を管理指標に設定し、2021年度までに2017年度比5%削減を目指し、拠点ごとで管理しています。



## 資源循環を推進するために

### 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、汚染土壌、アスベスト、フロン、PCBなどの有害物質を扱う場合があります。

当社では関連する法規制の把握・周知、実際の処理に必要な技術・体制構築を、毎年環境活動に設定し、「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適正処理に努めています。また、当社は土壌汚

染対策法に基づく指定調査機関に登録しており、工事に先立つ汚染土壌対策を行っています。

建設物を解体する工事の際はアスベスト調査を行い、対策を踏まえた作業を進めるとともに、労働安全衛生法に基づく、石綿に関する健康管理手帳の制度の周知を行っています。

現在、東日本開発事業部でPCBの保管を外部に委託、自治体への報告を行い管理しています。

### 建設公害への対応

建設工事ともなう騒音・振動、粉じん、水質汚濁、地盤沈下などの対策は必須となっています。工事に先立つ基本計画策定時には、これらの法的要求事項や管理手順を計画し、近隣の方々に影響がないような工事を行うようにしています。

騒音・振動・粉じん対策として、低騒音重機の活用、作業時間の調整、防音設備の設置、仮囲いやシートの設置、作業場の舗装や散水、運搬車両の洗浄などを行い、トンネル掘削での発破作業では、独自開発技術である「ドラムサイレンサー」を活用した消音技術も活用しています。

水質汚濁に対しては、河川や地下水、生物に影響する有害物質が流出しないよう、当社では重要な緊急事態項目として、予防処置を中心に知識の習得や教育を行っています。



ゼネレーター漏油対策



ドラムサイレンサー

### Topics

#### エコバッグ配布によるプラスチックごみリデュース活動



2019年12月の地球温暖化防止月間に、「エコバッグ配布によるプラスチックごみリデュース活動」を展開し、フジタ、および関係会社、協力会社で約11,000枚(うち海外拠点17ヶ国に約2,000枚)のエコバッグを配布しました。フジタ全体でグローバルに取り組んだこの活動は、環境省の「Plastics Smart(プラスチック・スマート)」\*にも参加登録しています。この取り組みは、国内で好評だったほか、海外拠点オフィスのナショナルスタッフの皆さんからもエコバッグを受け取った喜びの声が続々と寄せられました。

プラスチックごみの海洋汚染による生態系への悪影響や、原材料である石油類がもたらす温暖化、資源枯渇などの問題に対して、少しでも貢献できるよう、資源循環を意識した企業活動を続けていきます。



\*Plastics Smart: 海洋プラスチックの削減に向けて「プラスチックとの賢い付き合い方」を全国的に推進するために環境省が立ち上げたキャンペーンのこと。海洋プラスチックごみ問題に取り組む企業・個人・団体・自治体が「Plastics Smart」キャンペーンに賛同・登録し、活動内容を国内外に発信しています。

## 生物多様性保全のために

関連する主なSDGs



### 自然環境に配慮した建設事業を目指して

当社は生物多様性保全方針のもとに、建設事業の計画・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。

同方針は2010年、名古屋での生物多様性条約締約国会議(COP10)を機に策定しましたが、SDGs・ESGの広がりや2020年秋開催予定のCOP15で新たな国際目標が示されることを踏まえ、2019年7月、9年ぶりに改定しました。改定にあたり高崎経済大学水口剛教授ほか、有識者の意見を反映し、社内外に展開しています。

関連する目標としては、緑被率、環境配慮設計の運用に加え、緑の消失面積、自主基準適合率を指標として運用を始めました。(▶P40「2019年度の主な活動結果と2020年度の目標」参照)

また組織横断的な生物多様性専門部会を運営し、「生物多様性自主基準」「緑化に関するガイドライン」を発行、工事での希少種保護支援、環境調査などに取り組んでいます。

長期目標には緑のノー・ネット・ロス(2025年)、エコプラス活動100%実施(2030年)を掲げ、2020年度は保全活動、グリーンインフラ、緑化手法、環境認証に取り組めます。過去の事業も継続調査・評価し、生態系回復を目指します。

### 生物多様性自主基準

設計や工事における生物多様性保全にあたり、何をすればよいか。これに応えるべく生物多様性専門部会企業戦略WGでは、計画設計、工事、維持運営での活動事例を4段階に整理設定した「生物多様性自主基準」を公開しました。

2020年度から運用を始め、全作業所において各現場に合わせた必須の活動から、生物多様性保全の効果の高い「エコプラス活動」への取り組みを推進しています。

### Topics

#### ニホンイシガメの移植保護と代替休憩場所の造成

福岡市内の大学構内で行っている圃場整備工事において、福岡県により絶滅危惧Ⅱ類に指定されているニホンイシガメを調整池工事箇所で見つかり、別の池へ移植し保護しました。

また、改良工事するため池がニホンイシガメの休憩場所となっているという情報により、代替の休憩場所(ため池)を造成しました。



移植保護されたニホンイシガメ

#### 鳥屋野潟の健康診断に協力

2019年8月から9月にかけて、新潟市の中心に位置する鳥屋野潟にて、新潟市南商工振興会が主催する「鳥屋野潟の市民による健康診断(環境調査)」に協力しました。地域活性化のコアとなる鳥屋野潟の現状を知り、安全・安心を確認するため、人の健康の保護、水生生物の保全、生活環境の保全、レクリエーションの適性に関する観点で水質、底質、魚類(環境DNA調査)の調査を行いました。結果を分析し、持続的な水環境の保全に向けた報告と提案を、地元の小・中・高校生や鳥屋野潟の関係者に行いました。



環境学習を兼ねた鳥屋野潟での環境調査



# 主な外部表彰

2019年度  
表彰の紹介

## 「北ガスアリーナ札幌46」が日本コンクリート工学会賞作品賞を受賞

当社を含む4社が設計施工した「北ガスアリーナ札幌46」が日本コンクリート工学会賞作品賞を受賞しました。この賞は、コンクリートで構成され、その美的価値、独創性および周辺環境との調和において技術面も含めて優れている作品に贈られます。本建物は逆さ台形の外観が特徴的で、外壁は白樺の幹をイメージした不規則な出目地の入った外装コンクリートの仕上げとなっています。市民のスポーツ活動を支える中心的な役割を果たすとともに、スポーツを通じた街のにぎわい創出が期待されます。



北ガスアリーナ札幌46外観

## 「おりづるタワー屋上展望台『ひろしまの丘』」が木材利用優良施設コンクールで国土交通大臣賞を受賞

当社施工物件の「おりづるタワー 屋上展望台『ひろしまの丘』」が、木材利用推進中央協議会が主催する「令和元年度木材利用優良施設コンクール」において、国土交通大臣賞を受賞しました。この賞は木材の利用分野の拡大や特色ある木材利用を図った優良施設に贈られるもので、既存の躯体を生かしながらオフィスビルから複合商業ビルへ大規模改修し、内装・外装に木材を効果的に使用することにより観光施設としてリニューアルした点が評価されました。



おりづるタワー外観

ウッドデッキの展望台「ひろしまの丘」

## 「ザ・パークハウス あざみ野一丁目」がグッドデザイン賞を受賞

株式会社野生司環境設計の監修のもと当社が設計施工を行った横浜市青葉区にある集合住宅「ザ・パークハウス あざみ野一丁目」が、2019年度グッドデザイン賞を受賞しました。豊かな自然環境と、長きにわたり洗練され続けてきた街並みとの調和を大切にしながら、都心の集合住宅にはない、まるで「別荘地のような優雅で落ち着いた暮らし」の具現化を実現しました。

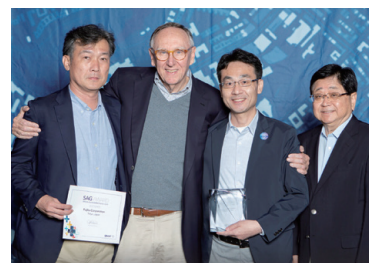


豊かな自然の中に行むエントランス

## 地図情報を利用した社内プラットフォーム導入でSAG賞を受賞

世界最大規模のGIS（地図情報システム）イベントにて、「SAG賞（Special Achievement in GIS Award）」を受賞しました。この賞は、GISのソフトウェアを開発する米Esri社が、先進的かつ革新的なGISの導入および活用によってコミュニティや社会の変革に貢献したと認める団体を表彰するものです。

当社では、建築、土木、開発など部門を超えた情報を一元的に管理し、社内のあらゆるシステムと連携するGISプラットフォームを構築し、活用しています。地図を利用した組織横断的な情報共有が進み、業務の効率化やコスト削減が実現するなど、さまざまな業務で活用されていることが高く評価されました。

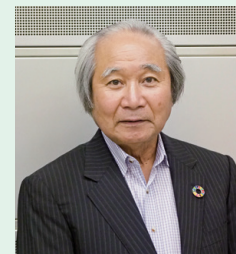


授賞式にて

### その他の受賞

受賞	表彰対象
厚生労働大臣表彰 優良賞	石岡市新庁舎建設工事、新名神高速道路 菟野工事
福岡市 工事成績優良業者	雑餉隈第6雨水幹線築造工事(2)、那珂(西春町四丁目)地区下水道築造工事
国土交通省九州地方整備局 国土交通行政功労表彰 災害復旧等功労業者	平成30年4月大分県中津市の土砂崩落における土砂撤去作業での遠隔操縦ロボット「ロボQ5」出動
第19回日本建築家協会環境建築賞 一般建築部門最優秀賞 空気調和・衛生工学会賞 技術賞 建築設備部門	コープ共済プラザ
ウッドシティTOKYOモデル 建築賞 奨励賞	Gビル自由が丘01 B館
令和元年度 土木学会賞	技術賞 東京電力福島第一原子力発電所事故により放出された放射性物質汚染の除染事業 田中賞作品部門 横浜港北ジャンクション高架橋、菟野第二高架橋
上海VE協会第1回中国VE大会 田中賞	藤田(中国)建設工程有限公司

# 第三者意見



後藤 敏彦 NPO法人サステナビリティ日本フォーラム代表理事

認定NPO法人環境経営学会会長、(一社)グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事、NPO法人日本サステナブル投資フォーラム理事・最高顧問、(一社)グリーンファイナンス推進機構理事、レジリエンスジャパン推進協議会理事など。環境省事業//環境情報開示基盤整備事業WG座長/環境コミュニケーション大賞審査委員/日中韓三カ国環境大臣会合(TEM)付設環境産業円卓会議(TREB)団長/環境DDの手引き検討会委員長など複数委員会の座長・委員など。東京大学法学部卒。

ゼネコンの環境部門の方々が1990年代初頭からCSDという研究会を作られ、私は業界外のメンバーとして参加させてもらっていました。その頃、まぎれもなく環境技術の先端を走っておられたのが貴社で、本社ビルの展示も何度も見学させていただきました。本年度はRE100にも取り組みを開始されるなど環境全般について取り組まれているのは評価できますが、その伝統が続いているのかが読み取れない点は少し残念です。

報告書は中期計画がメインですが、長期は大和ハウスグループとの共通として掲げられていますので、これでよいと思います。ただ、金融安定理事会のタスクフォースTCFDの提言(勧告)が求めるシナリオ分析などに関しては触れられていません。企業規模から考え、また大和グループの一員としても一緒に対応すべきと考えます。

掲げられたスローガンは「Transforming our world」というSDGsとも整合しています。

2020年版は2019年版に比較し、変革に取り組まれていることがよく読み取れます。

また、「高」環境「つくる」でSDGsと結びつけられており、今後アウトサイド・インでビジネス機会につなげられることを期待したいです。

ポストコロナのビジネスにとって環境はますます重要性を増すと考えます。環境を対象物とみならず西欧の二元論的環境観は立ちいなくなってきたと思います。「共創共生」という基本姿勢には、人間も自然の中の一員、すなわち環境は対象物ではないという意味があると思います。これもアジア発企業の強みですので強く打ち出してもらいたいと期待します。

コロナ後も世界的には都市化の流れは変わらないと思います。日本では分散化の流れが出てくるか要観察です。いずれにせよ環境と密接な関係のある健康・衛生がキーワードの一つになると思いますが、その意味で健康経営宣言はタイムリーでした。

早くから女性活躍に取り組んでおられ進展しているのは高く評価できますが、やはり女性の構成比率が低いことには課題を感じます。

21世紀はアジアが大きく発展することが予測されています。そこに多くの拠点を構えておられるのは強みです。ただし、多くの日本企業が失敗しているのですが、先進国目線で進出し、それぞれの国の文化と歴史の研究と尊重が足りないことが原因と考えます。グローバル人材育成と現地化推進をもってリスクを縮小し機会を増やされることを期待します。また、理念やスローガンはSDGsとタグ付けされず共通言語として浸透に役立つようです。

コンプライアンスを法令遵守と捉えられていますが、あまりにも狭すぎます。法令遵守はミニマム中のミニマムで、リスクマネジメントの一つです。ソフトローを中心とした国際的規範にも沿うのがコンプライアンスであり、理念、ビジョン、憲章や、受け入れた顧客などからの要請の積極的実現もコンプライアンスです。

グローバルに発展していくためにはGRIスタンダードなどの国際的な報告基準も参考にされる必要があると考えます。また、データは単体が多いようですが、連結が原則という方向とされることを進言させていただきます。開示情報が増えますが、冊子とWEBの併用で対処されることをご検討をお薦めします。

最後に、多くの従業員の顔が見える編集は好感が持てます。

### 第三者意見を受けて

後藤様、本年のレポートに貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございます。今回頂きましたご意見につきましては、事業を展開する上での今後の経営課題として取り組んでまいります。

頂いた課題の中で、シナリオ分析につきましては気候変動に対するBCPと捉え、TCFDの技術文書に沿った分析を進め、長中期計画への反映、社会的価値を共有する技術や事業戦略の提案を目指しています。また、海外事業と現地化につきましては、ますます重要性を増してきていることから、ここ数年、国際部門のマネジメントシステム展開に注力しており、グローバル人材の育成を進めています。

新型コロナウイルス感染症拡大が世界の秩序や価値観を大きく変えようとしています。新型コロナウイルスを含め、幅広いリスクを前提とし、有事にも強い強靱な国土、経済社会の構築に向けて引き続きイノベーションを加速させてまいります。

当社が1986年から掲げている企業理念には、ESGやSDGsの概念がこめられており、30年以上前から現在、将来にわたりこの理念を不変軸として、企業理念の体現による当社の価値創造に取り組んでおります。当レポートで皆様へ分かりやすくお伝えできるよう今後とも改善してまいります。

上席執行役員 管理本部長 高山 浩一郎