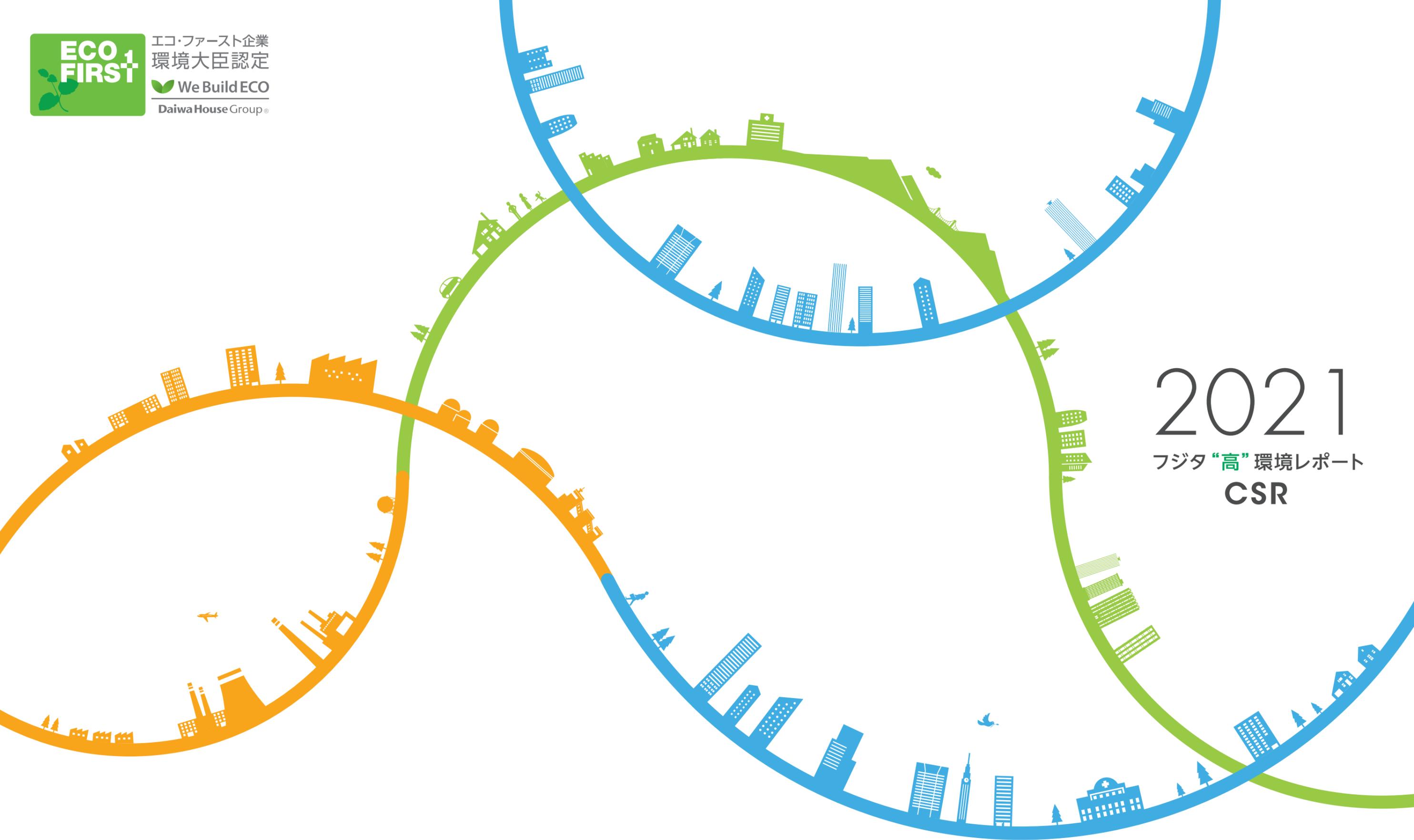




エコ・ファースト企業  
環境大臣認定  
We Build ECO  
DaiwaHouse Group®



# 2021

フジタ“高”環境レポート  
CSR

## 株式会社フジタ

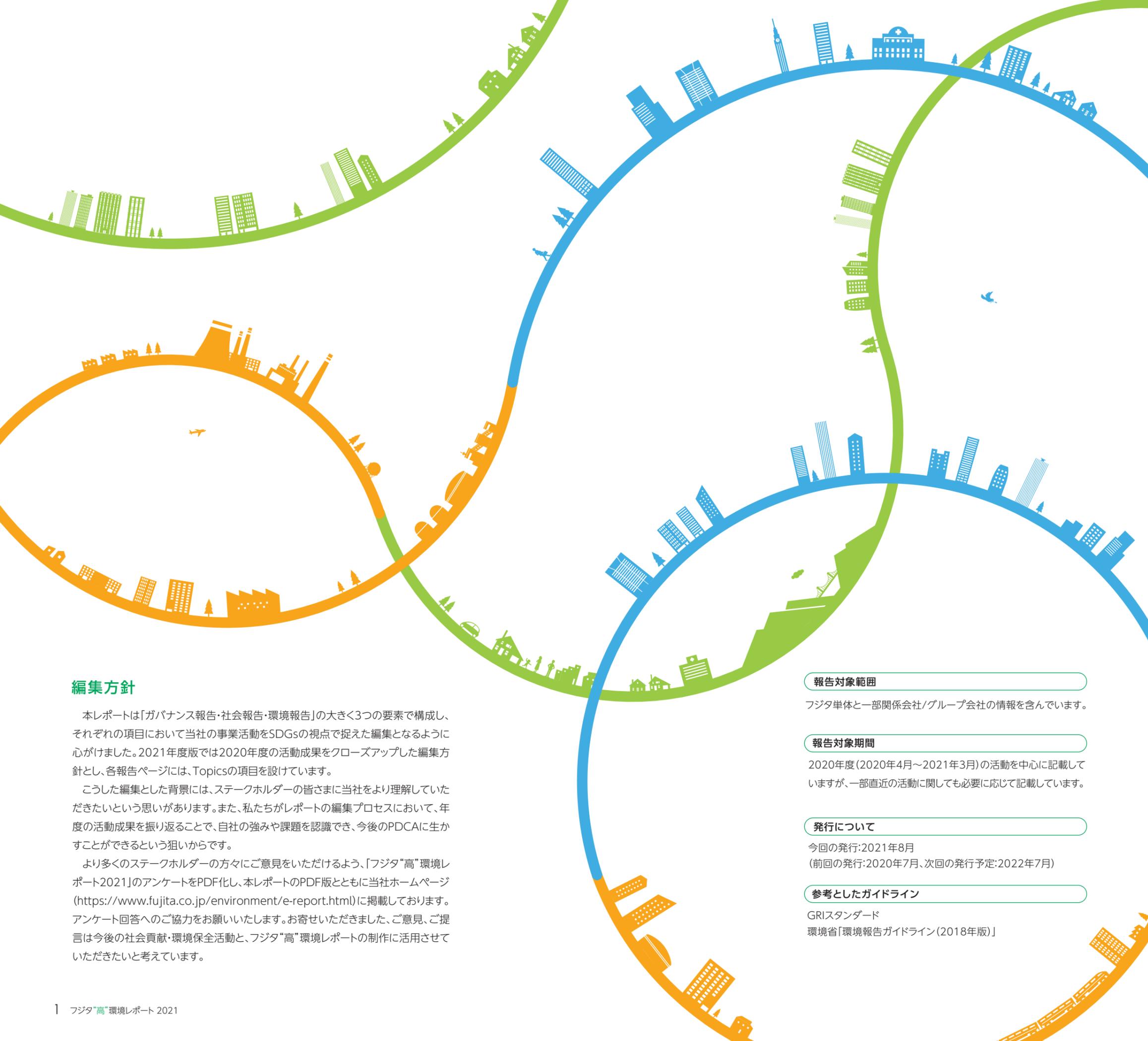
東京都渋谷区千駄ヶ谷4丁目25番2号 〒151-8570 Tel 03-3402-1911(代表) Fax 03-3404-8477

[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 2021 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。2021年度版では2020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2021」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、フジタ“高”環境レポートの制作に活用させていただきますと考えています。

### 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

2020年度(2020年4月～2021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:2021年8月  
(前回の発行:2020年7月、次回の発行予定:2022年7月)

### 参考としたガイドライン

GRIスタンダード  
環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

## C O N T E N T S

- 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

## ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス .....15
- コンプライアンス・リスク管理体制 .....18

## 社会

- お客さま満足のために ..... 23
- 協力会社とともに ..... 25
- 安全な職場環境のために ..... 27
- 働きやすさとやりがいのために ..... 29
- 人財育成のために ..... 35

## 環境

- 環境目標とマネジメント ..... 36
- 気候変動の緩和と適応に向けて ..... 40
- 資源循環を推進するために ..... 42
- 生物多様性保全のために ..... 44
- 主な外部表彰 ..... 45
- 第三者意見 ..... 46

# 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。

## 企業理念(社是)

- 一. 事業を通じて人を育てること
- 一. 企業の前進は先づ従業員の生活環境の確立に直結すること
- 一. 近代化設備と良心的にして誠意にもとづく労働の生んだ商品は社会全般に貢献すること
- 一. 我々の企業は我々役員全員の一条乱れざる団結とたゆまざる努力によるのみ発展すること
- 一. 我々は相互に信頼し協力すると共に常に深き反省と責任を重んじ積極的相互批判を通じて生々発展への大道を邁往すること

## 企業理念(社是)

グループの根幹を成す考え方であり、将来にわたって私たちが共有すべきものです。

## 経営ビジョン

私たちが時代に必要とされる存在となるために打ち出したグループの方針であり、各々の事業において実践すべきものです。

## 社員憲章

私たちの行動の指針であり、日々の活動において常に意識すべきものです。

## 経営ビジョン

### 心を、つなごう

私たちは「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、お客様と共に新たな価値を創り、活かし、高め、人が心豊かに生きる社会の実現を目指します。そして、お客様一人ひとりとの絆を大切に、生涯にわたり喜びを分かち合えるパートナーとなって、永遠の信頼を育みます。

## 社員憲章

### 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明正大な行動により、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。【社会の視点】



# 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)
- 2021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
- 人財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

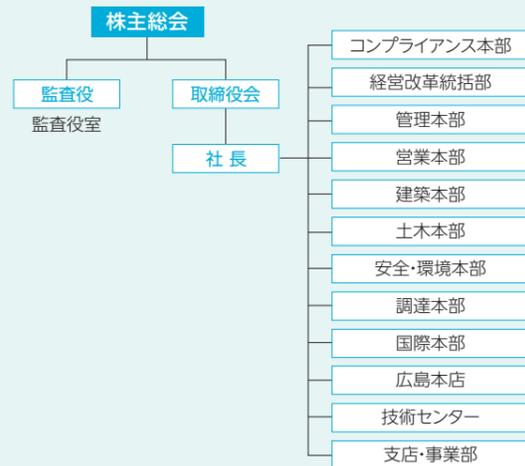
- 年度目標設定
- 要因分析・評価

# フジタについて

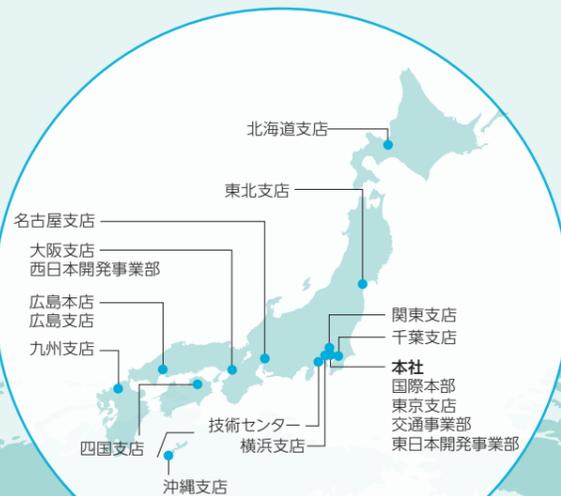
## 会社概要

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	3,316人* (2021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 (2021年4月1日現在)	工学・理学その他博士	37人
	技術士	200人
	一級建築士	664人
	1級建築施工管理技士	1,027人
	1級土木施工管理技士	782人
	宅地建物取引士(合格)	576人

## 組織図・事業拠点



### 国内拠点 (2021年4月1日現在)



### 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
- 株式会社ダイスネクスト
- 株式会社エフ・ティー・シー大分
- 株式会社アイテック計画

### 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
- ペルー支店

### 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

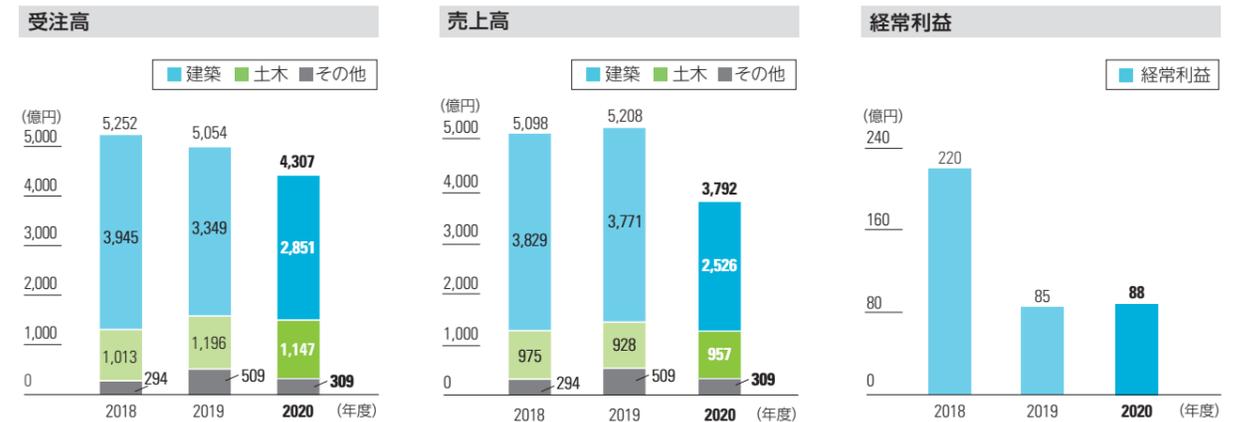
- Fujita Americas, Inc.
- Fujita (China) Construction Co., Ltd.
- Fujita Philippines Construction and Development, Inc.
- Fujita Corporation Vietnam
- Fujita Engineering India Pvt., Ltd.
- Fujita Integral Mexico S.A. de C.V.
- Fujita Corporation (M) Sdn. Bhd.
- Fujita Corporation (Thailand) Ltd.

## 2020年度 フジタ業績報告(単体)

建設業界においては、公共投資は堅調に推移した一方、民間投資は新型コロナウイルス感染症の世界的流行による経済の不透明感が影響し、企業の設備投資が抑制傾向となった結果、競争環境が激化しました。

このような環境の中で、当社は『“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および土木の海外で前期に比べ減少したことにより、前期比14.8%減少の4,307億円、売上高は、建設事業の進捗率低下と受注の減少により、前期比27.2%減少の3,792億円となりました。利益につきましては、建築工事の採算性の改善により売上総利益は前期より増加し、販売費および一般管理費が増加したものの、営業利益は前期比23.5%増加の122億円となりました。経常利益については、前期比3.6%増加の88億円となりました。



## 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います。

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います。

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2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

# 変化する社会に新しい価値を提供し、成長し続ける

## 2020年度の市場環境や業界の変化について

新型コロナウイルス感染症の影響により、社会の価値観、行動様式、企業の在り方などが大きく変化し、産業構造の変容を迫られています。そのような環境の中で企業の持続的な発展と持続可能な社会を築いていくために、デジタル技術や新技術の必要性がさらに高まった1年だったと感じています。激しい社会変化に柔軟に対応するために、建設業界ではi-Constructionを掲げて生産性向

上を進めております。このデジタル化の波は建設業においてこれまで以上の安全・品質・効率化を実現し、業界自体を進化させる好機だと捉えています。私たち一人ひとりが現場をはじめさまざまな職場で仕事のやり方を変え、会社を変えていくという意識を持つことが業界全体に活気をもたらすことにつながると考えています。

また昨年度は、健康や働きやすい職場環境の実現がより注目された1年であったと思います。当社ではこれまでの取り組みが認められ、2020年度に健康経営優良法人

2021に認定されました。2021年度は現中期経営計画の最終年度でもあり、計画の達成はもちろん、その先に「人々が心豊かに生きる社会の実現」を目指し、健康の維持増進を通じた企業経営に取り組んでまいります。

## 3カ年計画の重点方針の進捗について

2019年度より始まった中期経営計画ですが、昨年度は業績面で計画を下回る結果となりました。数年前まで追い風が吹いていた建設業界は今、その流れが変わり、競争が激しくなっています。業績に関しては、当社が以前から課題とするコスト競争力に加え、提案力の不足による結果だと反省しています。

このような結果に対応するためには、新しい価値観や事業環境を前提とした長期的視点での戦略や提案が必要です。我々に不足しているものや必要なものを見極め、前例にとらわれない柔軟な発想と、変化をためらわない強い志を持って行動していかなければ、この課題を克服できないと考えています。

また、新型コロナウイルス感染症の影響で、当社が得意とする海外事業のプロジェクトにおける中断・遅延の発生や、国内外のプロジェクトでの発注計画の見直しや延期などが起きており、競争環境はより厳しいものになっています。これらの状況に対応するためにお客さまの課題を解決する提案力や得意なセグメントの強みを生かして、同業との差異化を図ること、DXの推進を通じたデータの可視化など、有効な施策を打っていくことが肝要だと感じています。

また、本業の建設以外にも異業種とのアライアンスなどを積極的に進め、柱となる事業の育成に取り組んでまいります。

## フジタの社会的責任について

感染症をはじめ、自然災害、気候変動など社会課題が複雑かつ多様になっている今、当社が貢献すべき課題は多種多様になってきています。新型コロナウイルス感染症により、新しい生活様式や社会の価値観が形成されましたが、今後もその流れはさらに加速し、持続可能で強靱な経済社会への再構築に向け、社会全体が動いていくことが予想されます。また、脱炭素社会、カーボンニュートラル実現など

地球環境への取り組みも求められています。当社は建設業を生業としていますが、人々の暮らしや事業を守る強固なインフラの提供や、街づくりや地域のつながりづくりに取り組んでおり、その責任は社会にとって、とても大きいと考えています。

当社の使命は「事業を通じて、社会に有用で安全・安心なインフラの提供と維持管理を行い、持続可能でレジリエントな社会の実現に貢献する」ことです。大和ハウスグループの環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム」のもと、地球環境への影響を配慮しつつ、この使命を実現すべく、企業活動を進めていきます。

## ステークホルダーの皆さまへのメッセージをお願いします

2021年度より以前からある広島支店に加え、広島本店を新たに設けました。創業の地である広島はフジタにとって「原点であり、未来像」だと思っています。

当社には、国内に12の支店がありますが、それぞれの地域で正しい姿で活動できているか。地域と共存共栄する、正しい(あるべき)支店の姿とは何なのか。この答えを出すために、広島本店を設立しました。それぞれの地域で必要とされ、真のパートナーとして認められることが当社のサステナブルな成長に必要なことだと認識しています。事業を展開するそれぞれの地域において価値を発揮し、社会から求められる真のパートナーとなっていきたいと思えます。社会変化の波もいつまで続くのかわかりません。だからこそ、「我々は変化が起こり続ける限り、我々自身も変わり続ける」という覚悟を決め、変化の時代にその変化を逆手にとって、新しい価値の創造につなげ、持続的な成長を目指していきます。

中期経営計画で掲げたスローガンである『“志”を高く「変革」を、変わる時代に「成長」を』にこめた想いを実践し、これからも成長へのあくなき挑戦を続けてまいります。

代表取締役社長

奥村 洋治

# 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**  
6,000t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)



警視庁庁舎鉄骨工事

## 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



再整備を行な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作装置「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。

## 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。



津田沼ザ・タワー  
(2020年)



東京ベイ潮見プリンスホテル(2020年)

## 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なっています。



三島海岸 防潮堤(2020年)



首都高速3号渋谷線(下り)「渋谷入口」(2020年)

## 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。



本厚木駅南口地区第一種市街地再開発事業(2021年)



富山市総曲輪三丁目地区第一種市街地再開発事業(2019年)  
撮影 (株)エスエス北陸支店 成伯 淳一

## 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合わせて最適なプランをご提供します。



Hotel Nikko Hai Phong,  
Roygent Parks Hai Phong(ベトナム)(2020年)

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

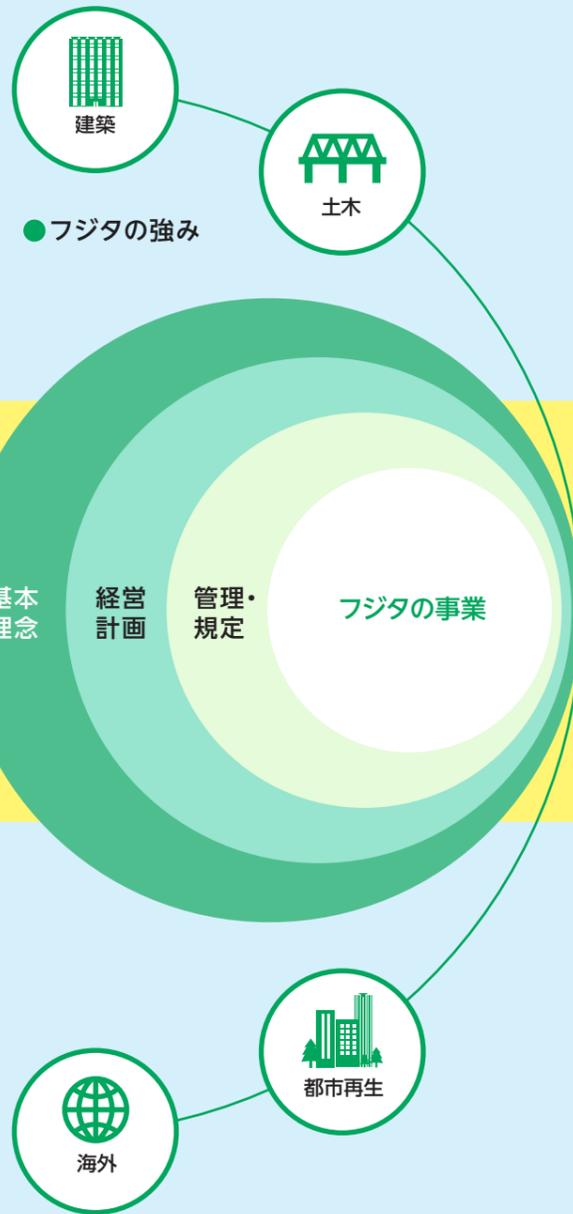
# フジタの“高”環境づくりの実現

「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なっていました。加えて持続可能性の観点から、「サプライチェーン」「労働力・人財」「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、中期経営計画などにも展開しています。

## SDGsへの貢献



## 中期経営計画 3か年計画

“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合しつつ、  
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2021」

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2021を定めています。フジタ3か年計画とも連動し、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設定しています。

2022年度からは、シナリオ分析に基づく重要課題を含め、新中期経営計画を展開する予定です。

- 21 エンドレスグリーンプログラム  
および環境目標2021
- 中 中期経営計画3か年計画
- 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2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



# コーポレート・ガバナンス

## フジタの考え方・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視点のチェック機能により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）、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。

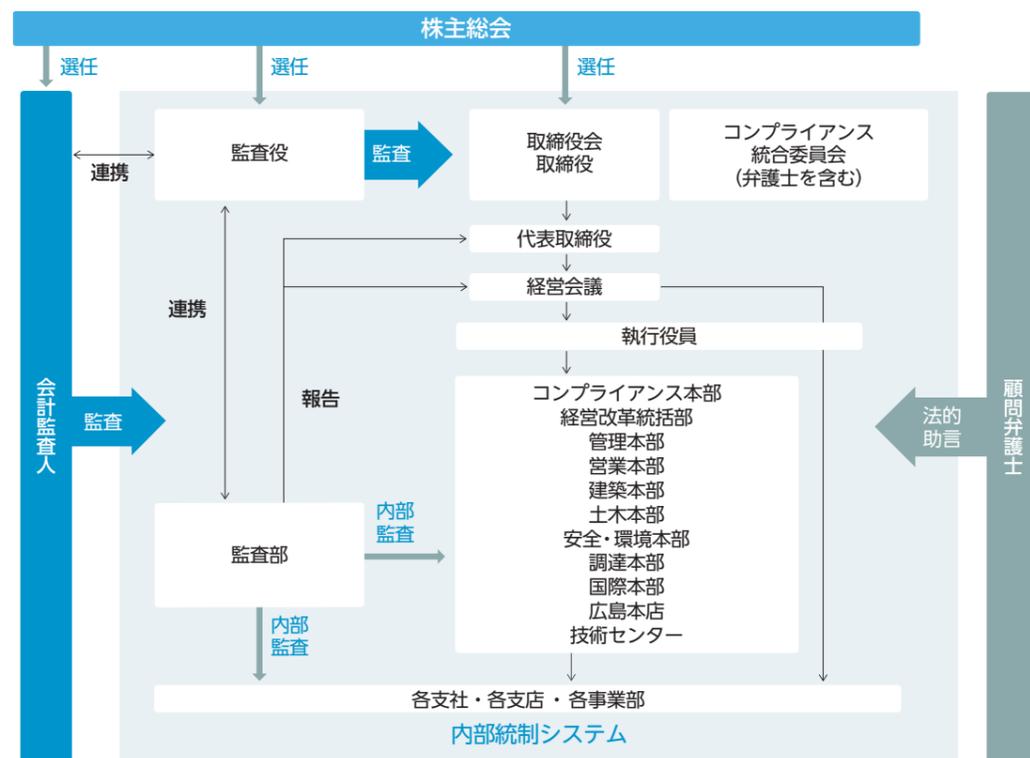
監査の結果、改善すべき指摘事項が発生した際、その点について対応策の提出を求めるとともに主管部門からの指導につなげています。

2020年度の監査体制は、チェックリストによる事業所での自己点検（毎月）と結果の社内展開、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、監査を実施しました。

### ガバナンス体制の強化

2020年度には社内弁護士を1名追加で雇用し、さらなるガバナンス体制の強化を図りました。

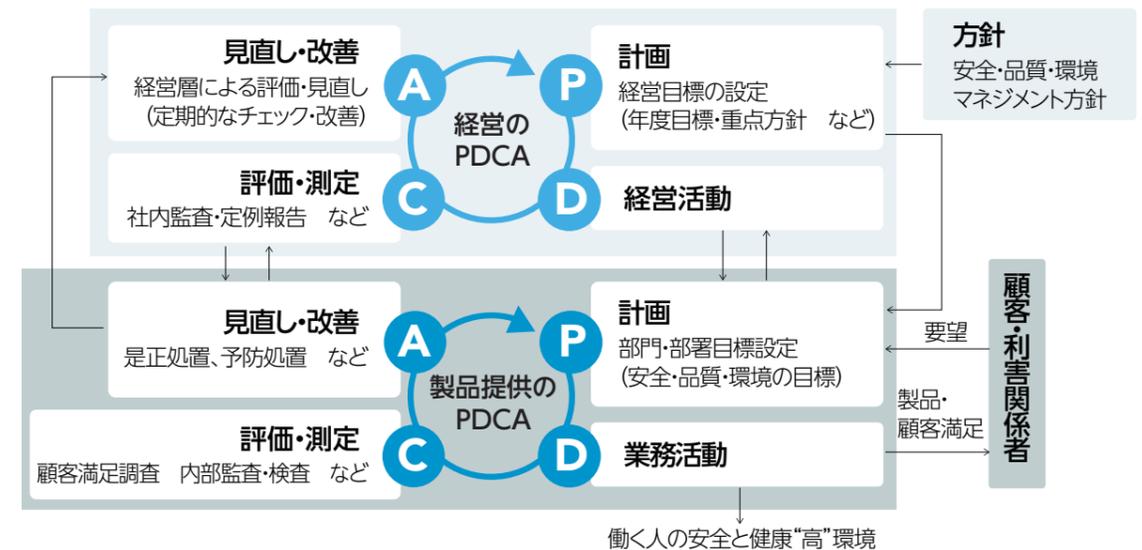
2021年度コーポレート・ガバナンス体制図



## 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、すべての部署の業務はマネジメントの要素でもあり、それぞれ目標達成とリスク回避が必須です。そこで規格認証に沿って、部門ごと、また品質、環境、安全ごとに行われていた運用を改善し、①安全、品質、環境ほか、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点を実施し、運用しています。

2020年度はマネジメントの目的を、「安全・品質・環境」にとどまらず「目標達成とリスクの回避」へと大きく転換し、それともなうマニュアル類の改定、全部門のマネジメントレビューのフィードバック、マネジメント教育のレベルとカリキュラム構成の体系化、国際本部・事業部版マニュアルの改定に取り組みました。このほか重大な品質事故につながる施工プロセスの改善、パトロールの強化、品質・環境・物損事故報告のワークフロー化など、統合度をさらに改善しました。



### 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 たゆまず働く」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議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

# コーポレート・ガバナンス

## 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を設定し、活動と成果を評価の上、継続的に改善しています。

2020年度の内部監査では、「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、再発防止に必要な重点項目を抽出、展開しました。

運用面では感染症対応としてリモート監査を試行し、件数は前年度より減りましたが、各部門合わせて159件の内部監査を実施し、部門ごとに内部監査報告会を実施しました。

また各部門、経営層がそれぞれ実施した年2回のマネジメントレビューでは、目標達成や運用を評価し、マネジメントシステムの改善課題を踏まえた6項目の社長指示事項として「プレコンストラクションアプローチ」「現場状況に即した施工計画・作業手順」「原因分析と情報共有」「マネジメントシステムの活用」「デジタルイゼーション促進と働き方改革」「健康維持と企業価値の向上」を展開しました。

このほか、マネジメントシステム教育の体系化と展開、審査指摘事項37項目、マネジメントレビュー6項目、監査5項目など58項目の改善を行い、マニュアル、共通要領、基本計画書など9文書を改定しました。

## マネジメントシステムと外部認証

現在フジタ全部門一括で、ISO9001(品質)、ISO14001(環境)、ISO45001(安全)規格の認証登録を一般財団法人建材試験センターから受けています。同センターによるフジタのマネジメントシステム統合度は100%の判定で、審査も統合審査方式で行われています。このほか、関係会社2社、海外6拠点でも独自に認証登録しています。

## 品質事故とマネジメント改善

2020年度は工事中の重大な品質事故が複数発生しました。技術上の処置対応もさることながら、工事再開にあたっては、お客さまからマネジメント上の分析を踏まえた再発防止策を強く求められました。

マネジメントの専門家による「施工プロセス」の分析を行い、役割と責任、担当者の力量、検査・承認のステップほかの課題が抽出されたことから、組織体制と支援、教育体系、パトロールの充実などの再発防止をまとめるとともに、全店展開に向けて「施工管理要領」を改定し、一連の改善を完了しました。事故のマネジメント分析は再発防止にも有効であることから、現在も定期的の実施しています。



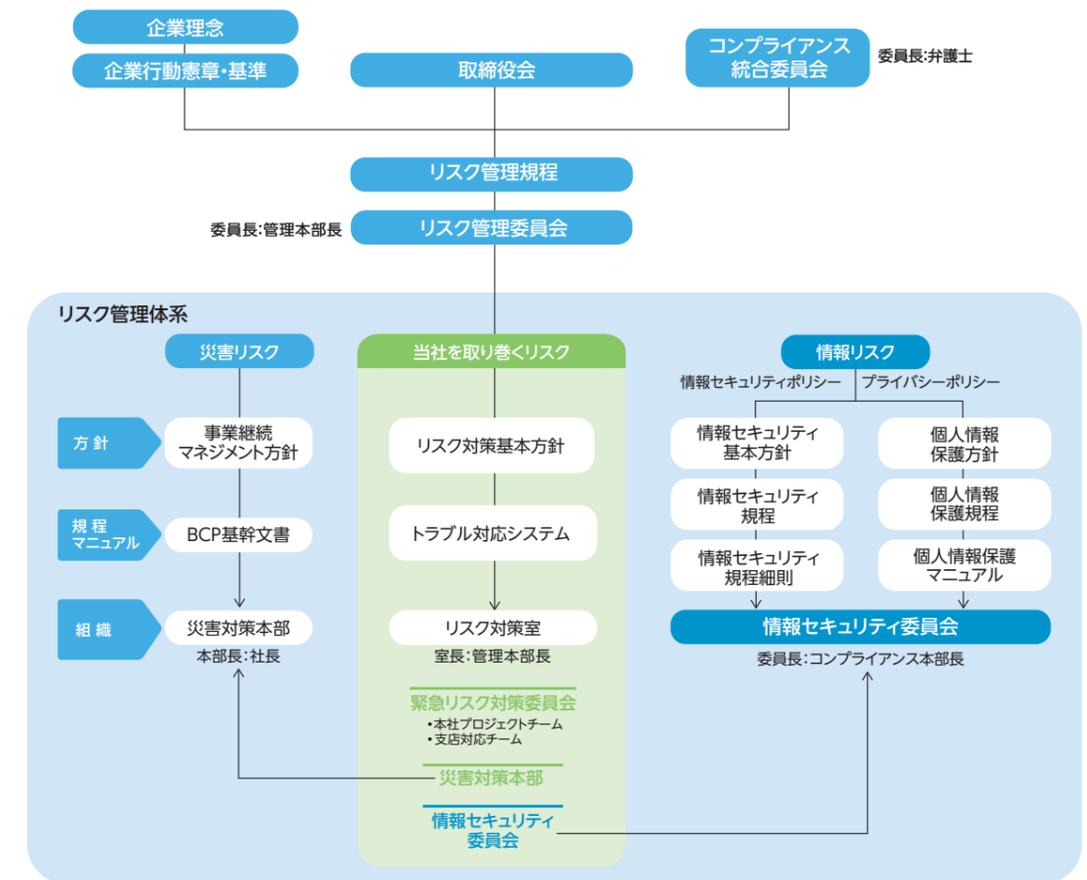
# コンプライアンス・リスク管理体制

## フジタの考え方・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ています。

2020年10月からの大和ハウス工業の事業本部制への組織改編に従い、当社は今後、関連事業本部の傘下として、大和ハウスグループ会社間のさらなる連携を強化していきます。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いきます。

コンプライアンス・リスク管理体制図



## 大和ハウスグループとの連携

大和ハウス工業の事業本部制への移行により、これまで大和ハウス工業本社がグループ全体を管理してきた体制から、各事業本部で管理する体制へ移行しました。それに従い、フジタではこれまで実施してきた当社内のリスク管理を継続しつつ、2021年度からは当社が所属する大和ハウス

工業関連事業本部リスク管理委員会と連携して、当社内のリスク管理委員会を開催し、報告する運用へと移行します。運用においては毎月、当社内でリスク管理委員会を実施し、資料の提出・報告を行い、関連事業本部で行われるリスク管理委員会に参加し、連携を図っていきます。

# コンプライアンス・リスク管理体制

## コンプライアンスの取り組み

### 法令遵守に向けて

関連法令を遵守し、コンプライアンス意識のさらなる向上のためのさまざまな取り組みを実施しています。

### リスク管理規程の改訂

大和ハウスグループリスク管理規程の改訂に連動し、当社グループでも改訂を行いました。本改正ではフジタ本社のリスク管理委員会だけでなく、各本部・支店においても月1回の事業部門リスク管理委員会を開催し、自部門でもリスク管理を徹底するよう、それぞれの委員会の役割を明確化し、体制・運用の強化に努めました。

### 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。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、テレビ会議など、オンラインも含めて監査を実施しました。2020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、懸念事項についても該当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。

### 下請法に対する取り組み

2020年度に行われた公正取引委員会の調査において、下請法に関して同委員会から口頭指導を受けました。指導内容としては ①必要記載事項を記載すべき発注書面の内容不備 ②下請代金の支払い遅延の2点です。

上記の指導に対しては、すでに是正の上、同委員会に報告済みです。

また、社員向けのコンプライアンス研修においても下請法をテーマとした研修を初めて行い、社内の周知徹底を図りました。今後も継続して研修・教育を実施していきます。

### 社員研修の実施

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。2020年度の教育実績は下記の通りです。

#### 2020年度 教育実績

研修名	回数	人数
圧倒的教育	16回	1,380名
管理部門管掌取締役・管理本部長・コンプライアンス本部長によるリスクミーティング (国内 海外 1回ずつ)	17回	1,086名
コンプライアンス研修 (営業職向け) 独占禁止法、贈賄防止について	2回	403名
eラーニング 12月～1月	4,788名 未受講者フォローで100%実施	
コンプライアンス研修 (下請法)	1回	882名
関係会社への研修 (テクノマテリアルへ1回 ハラスメント防止について)		

### ハラスメントの防止

2019年4月にハラスメント防止規程を策定し、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントおよび妊娠・出産・育児休暇・介護休暇などに関するハラス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。

これまでに研修などさまざまな取り組みを行い、ハラスメントに対する知識と意識の向上を図っています。

### Sustainability Survey (IBC SR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”を目的として従業員の行動・意識を調査する取り組みを実施しており、フジタにおいても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、関連業務のデータと組み合わせることで、持続可能な企業に向けた原動力となるよう“従業員の動きがよい”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、回答結果データを会社全体および職場単位で確認・分析しています。この結果から「自分たちの職場の課題や顕在化していないリスク」をとらえ、今後のより健全な職場づくりと従業員の動きがよい向上(経営基盤の強化)と健全な組織風土醸成に役立てることを目指しています。

#### 2020年度 当社のスコア

	大和ハウスグループ平均	フジタ
Sustainability Survey	73.59点	74.77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、この調査結果を分析し、次年度の最重要改善項目とその具体的な改善策を「組織環境改善計画書」とし

てまとめ、各職場においてこれに基づく効果的な改善活動を行なっています。

#### 組織環境改善のPDCAサイクル(年間スケジュール)

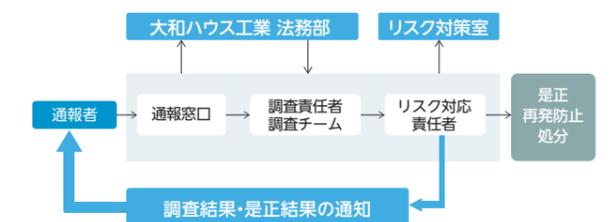
月	フェーズ	内容
4月	Do	計画の実行による意識改善 (一人ひとりの日頃の判断・行動による職場風土醸成)
5月		
6月		
7月		
8月		
9月	Check	調査実施 (フィードバック資料作成・データ分析)
10月		
11月	Action & Plan	結果確認、今年度の活動の振り返り、次年度に向けた目標・計画の策定
12月		
1月		
2月		
3月		

### 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設置し、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。また、大和ハウスグループにおいてもグループの全役職員に対して5つの内部通報窓口を設置し、企業倫理、人権などあらゆる観点から通報ができる仕組みを確立しています。

海外においても大和ハウスグループにてグローバル内部通報制度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。2020年度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5件ありました。2021年度も引き続き、運用を強化する予定です。

#### 通報への対応の流れ



# コンプライアンス・リスク管理体制

## リスクマネジメント

### BCP

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。

2020年度は、前年度末より引き続き、新型コロナウイルス感染症に対する感染防止策を徹底し、新たに当社独自のテレワークハンドブックの策定、サテライトスペース、個人ブースなどのニューノーマルオフィスの充実を図りました。また、従業員の命と健康を優先すること、クラスターの発生防止、事業の継続のため感染防止策として、新型コロナウイルスを迅速に検出するPCRスクリーニング検査を導入し従業員が利用できるよう整備しました。従業員が安全・安心に暮らし、働ける環境を構築するため、本社、各拠点で連携した取り組みを行なっています。

また、2020年度はコロナ禍ではありましたが、三密を避けるなど衛生上の配慮をし、リモートにてBCP訓練を実施し、非常時の対応方法について、全店の緊急対策本部要員にてそれぞれの役割分担を再確認しました。さらに、地震だけではなく、近年激甚化している集中豪雨や台風への対応方法を再検討し、当社独自のガイドラインを策定し確認をしました。

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。



リモートによるBCP訓練の様子

### 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。2020年度も前年度に引き続き全従業員に対し、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取り組みました。

新型コロナウイルスの影響によりテレワークが加速しており、異なる環境での業務遂行が常態化している状況下において、今後は、セキュリティ強化や情報漏えい対策、情報機器の適切な利用と情報管理の徹底に取り組んでいきます。

### 海外でのリスクへの取り組み

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、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。

2020年度はWEBシステムを活用したリスクミーティングを通じて各国の法令の遵守を徹底するよう啓蒙活動を行ないました。

新型コロナウイルス感染症拡大に関し、国内と各海外拠点が連携し、感染防止対策の実施徹底や支援物資送付などの対応を行なってきました。また、従業員が安全・安心に暮らし、働ける環境の構築のため、帯同家族を含めた従業員の帰国や帰国後のフォローを継続して実施しています。

引き続き、従業員の安全を守りながら、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、事業活動の継続、事業領域の拡大を図っていきます。

### 知的財産に関する基本方針

当社は「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なっています。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するとともに、他社の知的財産を尊重することで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、発明を行な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

当社における2020年度末時点での保有特許件数は548件(国内特許539件、外国特許9件)です。また、2020年度の国内特許出願件数は187件(ノウハウを含む)であり、事業領

域の拡大にともない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、工事施工の省力化・省人化のためのロボティクス分野を含めたデジタル・トランスフォーメーション(DX)への取り組みや、脱炭素技術や廃棄物処理・資源有効再利用技術などの環境分野に関する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置き、特許権をはじめ、2020年4月の法改正により建築物、内装などが保護対象に拡充された意匠権を含め、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を提案から維持・放棄まで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。

## Comment

### コンプライアンス経営の定着に努めてまいります

2020年度は、過去に発生した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た結果、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、経営幹部による海外も含めた各

支店に対するWEB会議も使用した教育を実施し、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。

法令の知識習得では、独占禁止法や建設業法だけでなく、事業運営に必要な関連法令を含めた幅広い法令知識の習得に向けて研修・教育を継続的に実施していきます。

また、毎月リスク管理委員会を開催し、各本部・支店へ情報の水平展開を図り、全社一体となって再発防止の徹底を図っています。

2021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。



上席執行役員  
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

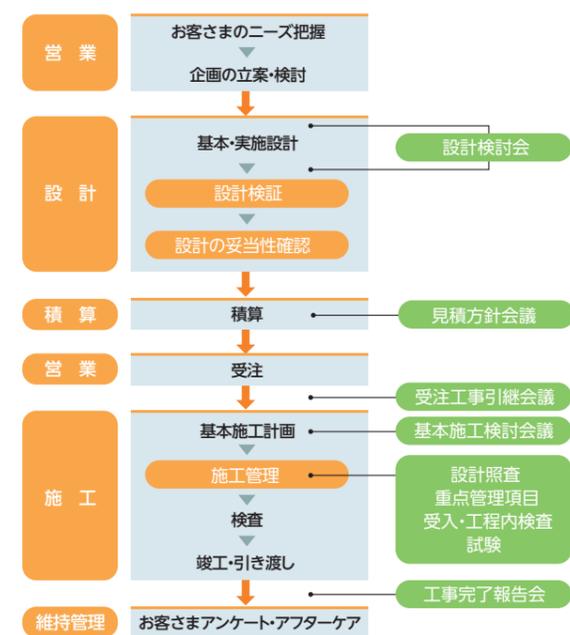
## フジタの考え方・体制

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共に、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、「品質・環境・物損事故報告制度」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体制を整えています。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」を構築し、本社・支店が連携して迅速に対応でき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。

また、2019年度から運用を開始した「建設基幹システム」では、個人のノウハウと経験を共有するため全作業所の情報を集約し、技術の速やかな継承を図っています。

### 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

### 技術開発・アフター体制など

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なっています。

2021年度からは設計部門に工事監理機能の強化のため工事監理部を新設、さらにアフター体制の強化のため全支店にBLC(Buil Life Care)推進部を新設し、お客さまの満足向上に向けた組織体制の構築を行なっています。

### Topics

#### FCF工法による外壁改修 仁保ビル外壁改修その他工事

安全性の確保、施工性の向上、工期短縮などの面から当社保有技術の【FCF工法】を採用して、外壁改修工事を行なっています。

【FCF工法】とは、『Fast Failsafe Climbing Form』(水平昇降ロボットジャッキシステム)の略で、外部足場ユニットを複数のロボットジャッキによって建物から支持した鋼管ロッドを把持して昇降させるシステムです。

低い位置で外壁改修作業用足場を組み立て、高層部まで足場をジャッキアップすることで、高所での足場組立作業を無くし、安全性を最大限確保することができます。

加えて、足場の資材・組立解体を従来工法に比べ削減することができるため、CO<sub>2</sub>の発生量を低減し(本施工の場合25%程度に削減)、クリーンな施工を実現しています。



仁保ビル外壁改修工事 (発注者:西日本電信電話株式会社 施工場所:広島市)

## 建設DX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。当社では、2021年度からは国内建築におけるすべての設計施工案件でBIMを導入しています。そのBIMデータを設計だけでなく施工にも活用し、建築生産プロセス全体のデジタル化を推進しています。また、竣工後にお客さまが使えるBIMとしてFM(ファシリティ・マネジメント)ツールの開発も進めています。土木分野のCIMについても引き続き施工における有効活用を図っています。

当社のビジネスにおけるDXの推進を通じて、日本が目指すSociety5.0を支える社会インフラのデジタル化に貢献していきます。

### 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。

また、工法の指針についても品質確保と品質向上のため多方面の視点から見直し、適宜各種規程の改訂も実施しています。

## コロナ禍の海外作業所支援

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ海外作業所に対するリモート支援を推進しています。作業現場において360度カメラやWEBカメラ、WEB会議システムなどを活用し、遠隔からの海外作業所の見える化を行い、より多くの目で現場を見ることで安全で確実な施工を目指しています。

エチオピアの作業所では、日本とカタールの拠点事務所からカメラを通して現場状況を把握した上で安全・品質・工程管理の支援を行なっております。

今後も海外作業所ではITツールを積極的に導入して、安全・品質・スピードの向上によるお客さま満足の追求と共に、BCPの観点にも注目しさまざまな取り組みを進めます。

## 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。

2019年度からIoT、DX、SDGsを意識したVE活動を展開し、変革の時代においてVE検討を業務フローに組み込み付加価値提案と生産性向上を図っています。また、全社および協力会社と関係会社も含めて毎年度開催しているVE実施事例の発表会では2020年度より環境賞を設け、環境に配慮したVE活動にも積極的に取り組んでいます。

### 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。

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

### コロナ禍の海外作業所管理



# 協力会社とともに

関連する主なSDGs



## 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。事業拡大にともない当社にとって協力会社はさらに重要な存在となっており、これまで以上にパートナーシップを強化し、協力会社会に加盟する企業の事業の安定化や共に成長できる体制づくりを目指しています。

## 適正な調達の実践

当社は「フジタグループ企業行動基準」「調達規程」「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「建材などの化学物質」「木材などの生物多様性」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全体でのシナジーを創出すると共に、今後さらに高みを目指した基準をクリアして環境に配慮した事業を推進していきます。

### 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
- 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】

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)

## 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」を毎年行なっています。2020年度は、木材を扱い施工を行う協力会社65社に調査を依頼しました。その結果、Sランク木材の使用率86.2%、Cランク木材使用率は1.3%と、前年度の実績、Sランク木材の使用率81.1%、Cランク木材使用率5.7%から大幅に改善しました。今後も引き続き、取引会社への改善依頼や個別の指導など認証木材の調達を推進していきます。

2021年度はCランク木材使用率ゼロを目指すとともに、中期経営計画の集大成としてさらに高い目標を設定し、適正な調達に向け注力していきます。

## 労働環境の向上に向けて

職場環境の向上に向けた問題点の顕在化、グリーンな取引関係を醸成するため、大和ハウスグループ取引先アンケート調査を年に1回実施しています。2020年度はフジタ全国連合藤興会加盟企業約1,200社を対象にインターネットを利用した匿名の調査を実施しました。

また、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。このホットラインについては2020年度に実施した取引先アンケート調査において、周知が課題であるとの結果が浮き彫りとなりました。今後さらなる浸透に向けて取り組んでまいります。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、協力会社の社員より個別の相談も寄せられ、労働環境の改善につなげています。

2024年度には建設業にも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と作業所の週休2日の実現に向けた「働き方改革」の推進にも取り組んでおり、労働環境の向上を目指しています。

## Topics

### 建設キャリアアップシステム(CCUS)への取り組みを支援

建設作業員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、建設作業員の処遇改善につながるシステムである建設キャリアアップシステム(CCUS)の適正な運用と加入促進に取り組んでいます。

2021年2月からは、当社が協力会社に代わり代行申請を開始し、協力会社の登録支援と登録者の拡大を図っています。また、CCUS登録技能者用にヘルメットシールを作成し、作業所でのCCUS登録技能者の見える化による技能者登録の促進と、作業所における就業履歴蓄積数の向上を目指した取り組みも行なっています。今後も協力会社と連携し、事業者登録および技能者登録の拡大への取り組みを支援していきます。



CCUS登録技能者用ヘルメットシール

## 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、約1,200社が加盟し、それぞれの地域においてフジタの重要パートナーとして安全推進活動をはじめ、品質、環境、生産性向上などさまざまなテーマで活動を展開しています。そして各地域での活動と合わせて全国レベルでも連携を取りながらフジタと藤興会会員各社の発展のために日々力強く活動しております。さらに、次代の藤興会を担う二世会の活動も活発で、藤興会行事への参画や研鑽事業の実施などを通して全国各地で活躍しております。

2020年度以降、特に建築部門における競争が激化し、受注環境が大変厳しい状態が続いていると認識しております。フジタの頼れるパートナーとして、各社における原価低減努力はもとより、藤興会として各社の知恵

を結集して川上段階で原価低減につながる提案をすることで、フジタの受注につなげることが喫緊の課題であると考えております。

また、2024年度の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の建設業への適用を踏まえて、「働き方改革」についても取り組みを強化していく必要があると考えます。各社間での情報交換も密にしながら、建設キャリアアップシステムの推進をはじめとする作業員の待遇改善や、作業所における生産性向上への取り組みを加速して、フジタと共に4週8閉所の達成に向けて注力していく所存です。

今後もフジタと藤興会会員各社の発展のために努力を重ねるとともに、希望と魅力にあふれる建設業を確立すべく活動を進めてまいります。



フジタ全国連合藤興会  
会長  
平岩 敏和様

# 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、安心して働けるよう、「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。運用においては、定めた方針や目標についてのPDCAのサイクルを回し継続的改善を図り、「笑顔あふれる安全な職場」「会社が認める高い品質」「未来につながるやさしい環境」づくりをマネジメントしています。

また、スローガンとして「フジタの安全文化を確立しみんなでつくる危険ゼロ!」を掲げ、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。

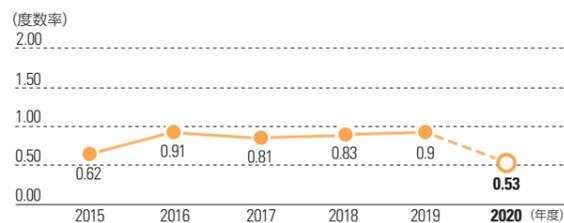
## 2020年度の目標と活動実績

死亡・重篤災害は、発生件数0件の目標に対し、国内と海外において合計3件発生し、また度数率も目標0.5未満に対し0.53、第三者災害についても目標0件に対し1件発生となり、いずれも未達となりました。これらの状況を重く受け止め、2021年度は2020年度の重点取り組み事項を継続し、特にヒューマンエラー対策に注力し、今後も危険ゼロの、誰もが安全に、安心して働ける「エイジフレンドリー職場」づくりによる健康確保と災害予防に取り組んでいきます。

## 重点取り組み事項

- 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



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

## 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、組織としての安全力の向上、個々の安全力の向上を目指してさまざまな活動を行っています。

### 安全緊急集会

2019年度に発生した死亡災害を受け、全作業所を対象に、安全緊急集会をWEB会議システムを活用して全15回にわたり実施しました。経営陣からの「安全は何よりも優先される」という強いメッセージの発信と、作業所長一人ひとりがフジタの安全をつくり上げていくという決意を表明しました。

### 支店・事業部 幹部・管理職教育

災害防止には作業所における安全管理体制の構築に加え、各種法律に定められている事項の遵守だけでなく、+αの安全施策が必要となります。2020年度はWEB会議システムを活用して、元労働基準監督署署長の労働衛生コンサルタントによる幹部・管理職教育を開催し、心得ておくべき事柄や、注意すべき事項についての認識を深めました。

### 作業所長教育

実際に作業所を預かるリーダーである作業所長に向けて、元請けとしての安全管理に関するさまざまな教育を行っています。災害を未然に防ぐために、元請けとして法律的に求められていることは何か、また、協力会社に対して何を指導する必要があるのかに始まり、実際に発生した近時の災害事例やトラブル事例などを水平展開し、安全管理の重要性を喚起しています。



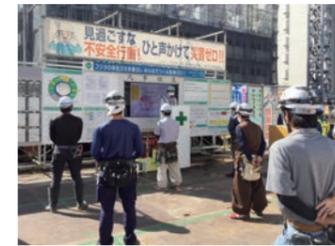
幹部・管理職教育の様子



## 安全パトロール

フジタでは建設現場の安全衛生管理状況を確認するため、安全パトロールを定期的に行い、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の確認をしています。

2020年度からは、緊張感を持って日々の安全管理業務を継続実施することを狙いとして、経営陣や安全担当部門の幹部による事前の予告を行わない抜き打ちでのパトロール制度の運用を開始しました。結果は社内システムにも公開され、日々の安全管理に対する意識を高める効果にもつながっています。



経営トップによる安全パトロール

## Topics

### IoTによる安全管理の取り組み (WEBカメラ、Wearableカメラの活用)

新型コロナウイルス感染症の流行による人の移動制限の中、安全管理においても現地に赴いてパトロールを行うことが困難な状況が増えています。そこで、パトロールの機会の減少を補完するため、IoTによる安全管理の実践としてWEBカメラ、Wearableカメラを活用した安全管理に取り組んでいます。

作業所に設置されているWEBカメラを利用して、現場から離れた場所からでも多くの目でタイムリーに、かつ、Wearableカメラでは、固定式のカメラでは見切れてしまう細部まで作業状況を確認することができ、災害の発生要因として90%以上を占める不安全行動の防止に役立っています。

今後もIoTを活用した安全管理システムの導入と定着を図り、危険の芽を早期に摘むことを目指していきます。



Wearableカメラを活用したパトロール

## 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。当社は事業主との対話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なっています。新規入所時の際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。

## Comment

### 労働安全衛生マネジメントシステムの運用による安全への取り組み

建設業の後継者不足とそれを補うためのさまざまな社会環境の変化により、安全管理の在り方にも変化が求められています。高齢者や外国人就労者の増加、建設機械の進化や無人化施工など、過去の経験に基づく安全対策だけでは、職場の安全確保が困難な時代になっています。

この変化の激しい時代に対応するため、フジタでは、労働安全衛生マネジメントシステムを運用し、リスクアセスメントに基づく予防型の安全管理を推進しています。死亡災害・重篤災害・第三者災害は危険な状態と危険な行動が合致したときに発生します。

計画段階で危険な状態を取り除き、安全の70%を確保します。安全教育や現場に即した作業手順の周知徹底により安全を90%まで高めま。残る10%はヒューマンエラーです。最近の労働災害の90%以上がこのヒューマンエラーに起因しています。職場のコミュニケーションと危険予知活動の活性化により、ヒューマンエラーを抑止します。

環境面では、2050年の脱炭素社会達成に向け、環境配慮設計、再生可能エネルギーの使用、エネルギー効率の向上を推進していきます。

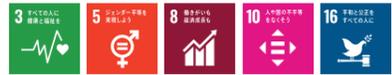
マネジメントシステムを運用しPDCAを回すことで、環境に配慮した安全で快適なエイジフレンドリー職場を築いていきます。



上席執行役員  
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

関連する主なSDGs



## フジタの考え方・体制

### 人権について

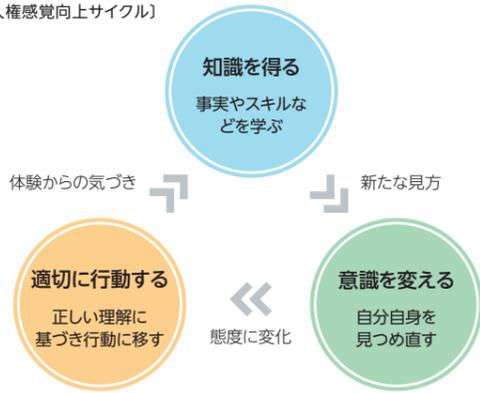
#### 「私たちの人権啓発ビジョン」 常に公正で公平な対応の実践

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、好循環を生み出します。

### 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、株主の信頼につながります。
- 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	2018年度	2019年度	2020年度
男性	2,676	2,768	2,835
女性	469	525	557
(うち外国籍)	59	76	87
計	3,145	3,293	3,392

※各年度末の従業員数

新卒採用人数	2019年度	2020年度	2021年度
男性	152	177	64
女性	56	48	29
計	208	225	93

新卒離職率	2018年度	2019年度	2020年度
男性	10.1	11.8	3.4
女性	2.7	7.1	0.0
男女平均	8.3	10.6	2.7

※2021年3月時点での離職比率

平均年齢	2018年度	2019年度	2020年度
男性	43.0	42.6	42.1
女性	37.3	36.7	36.7
男女平均	42.2	41.7	41.2

平均勤続年数	2018年度	2019年度	2020年度
男性	17.4	16.7	16.3
女性	5.5	5.5	6.0
男女平均	15.6	15.0	14.7

女性総合職比率	2016年4月	2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月
女性総合職(名)	235	263	310	367	417	430
総合職全体	2,801	2,862	2,985	3,183	3,351	3,306
女性比率(%)	8	9	10	12	12	13

女性管理職比率	2016年4月	2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月
女性総合職(名)	4	6	8	9	14	17
管理職全体	609	636	790	808	848	862
女性比率(%)	1	1	1	1	2	2

## ワークライフバランス

### 働き方改革の推進

働き方改革の一環として、2019年度からは「4週6閉所」を推進しています。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、内勤者による支援体制の構築を行なっています。

### 「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。

### 生活と仕事を両立する勤務体制づくり

当社では、多様で柔軟な働き方を選択できる仕組みを整備しています。フレックスタイム勤務に加え、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」などに取り組んでいます。

### 休暇・休職制度取得状況

	男性	女性	計
看護休暇	6	25	31
介護休暇	12	8	20
育児休職	3	21	24
介護休職	0	0	0

〔産前産後休業・育児休職からの復職率：99.1%  
(2015年4月～2021年3月)〕

### 多様な働き方を実現するテレワークの推進

当社では2017年度から在宅勤務制度の運用を開始し、育児や介護、看護のための利用を中心に適用していましたが、多様な人財の活躍推進および業務効率化による生産性向上、新型コロナウイルスへの対応を目的に、2020年度に新たにテレワークハンドブックを整備し、運用を開始しました。以前から設置しているサテライトオフィスと合わせて業務環境を構築することにより、新しい働き方を追求するとともに、有事の際のBCP対策にもつながっています。

今後テレワークのさらなる拡大を推進するためには、雇用形態の多様化や従業員の就業状況の見える化、外勤者のテレワーク環境の整備など多くの課題があります。作業所におけるIoTツールの積極的活用と業務の整理、人財マネジメントシステムの改革などと合わせて、質の高い環境で働ける企業を目指します。

### テレワークの環境整備に向けた取り組み

- ワーキングチームの立ち上げ
- フジタテレワークハンドブックの策定
- 支店や社員寮におけるサテライトオフィスの拡充 など



交通事業部サテライトオフィス(新宿)



東京都江戸川区にあるサテライトオフィス

# 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立ち、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。

これまでの取り組みの結果、2020年度は健康経営優良法人の認定を取得することができました。引き続き、下記の健康宣言に沿って、フジタで働くすべての人の健康増進と企業価値向上に向けて健康経営に全力で取り組んでいきます。



\*「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。

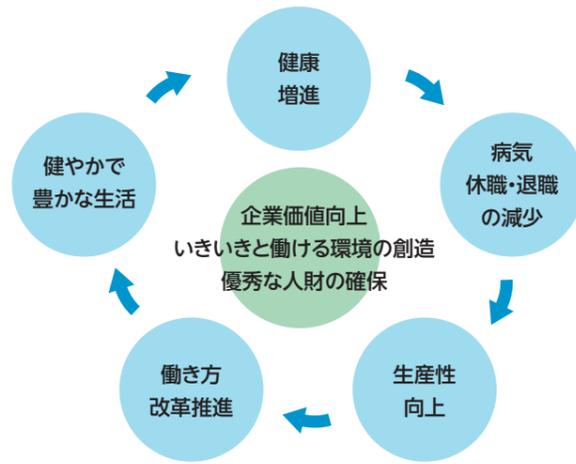
そのためには、従業員とご家族そしてフジタで働くすべての皆さんが健康第一で心身ともに健やかであることは欠かせません。

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」方針として、「発信」「予防」「知識」を三本柱とした3か年計画を策定し、健康経営の現状を把握するために2018年度より実施している健康経営度調査の結果を踏まえながら、体系的に取り組みを進めています。2021年度は健康経営のさらなる推進を目的に健康経営専門の部署として「健康増進センター」を新設し、メンタル面も含めた包括的な健康の実現を推進できる体制を構築しました。

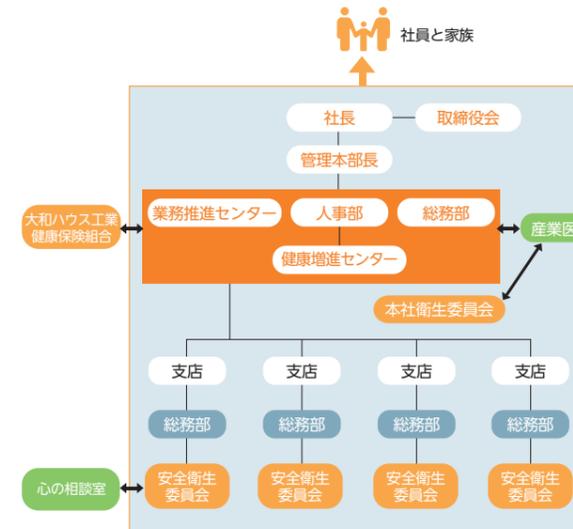
### 健康経営の主な取り組み

- 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創出

## 3か年計画

	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 ・定期健診・二次検診受診率100%	・補助金、補助内容の拡充 ・健康アプリによる全社的取り組み実施
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



## 3か年計画の進捗

3か年計画における2020年度目標の定期健診・二次検診受診率100%に対し、結果94%でしたが、2019年度の69%を大幅に上回る受診率を達成しました。二次検診受診率の向上では業務時間内での受診を推進するとともに、該当者の上司も含めた受診の呼びかけが結果に表れました。

また、2020年度のもう一つの数値目標である喫煙率25%に対し、結果は前年度より低下したものの28%と未達となりました。喫煙率の低下については、喫煙をやめるきっかけづくりを通じて実現することを目指しており、禁煙外来の補助金制度の導入などを実施しています。2021年度は、2022年度までの健康経営優良法人ホワイト500の取得を見据えて、引き続き2次検診受診率100%と喫煙率低下を目標としながら、定期健康診断で収集したデータの活用や、管理不良者へのフォロー体制の充実などを検討しています。また、復職者へのサポート体制などの構築も進めており、健康経営の基礎固めの年として取り組みを推進していきます。

## Comment

2021年度より新設された「健康増進センター」では、従業員の健康保持・増進により企業価値の向上を図るためのさまざまな取り組みを計画しています。その取り組みの基本となるのが定期健康診断です。受診率100%をもって現在の健康状況を把握し、再検査が必要な方や近い将来疾病発症につながるリスクを持つ方に必要な治療を促すと同時に、医療職

(産業医、保健師など)と連携して適切にフォローします。一方で、メンタル面での不調者も毎年一定数発生しています。メンタル不調者を発生させない未然防止はもとより、発症した場合に必要な専門的治療や休業、スムーズな職場復帰の支援などを行い、従業員の皆さんの健康づくりに注力してまいります。



管理本部 人事部  
健康増進センター長  
小林 節

## 働きやすさとやりがいのために

### 健康経営実現のための2020年度の取り組み

#### 管理不良者へのフォロー

定期健康診断の結果、管理不良者と判断された従業員については担当部門より上司に報告し、産業医や保健師と面談の上、医療機関の受診や治療を促しました。特に保健師との面談では、改善に向けた食事指導や生活習慣の指導なども行なっています。また、定期的に診断結果を提出してもらい、継続的なフォローに取り組んだ結果、該当者の半数以上の検査数値が改善しました。

#### 健康補助金制度の開始

定期健康診断以外のがん検診などに対する補助金制度を開始しました。2020年度はインフルエンザへの予防接種については従業員の家族も対象にしたことで、1,500名を超える多くの方が制度を活用しました。

#### 健康セミナーの実施

健康に対する理解促進を目的としたセミナーを実施しており、2020年度は本社を中心にオンラインで「免疫力アップと快眠」をテーマとしたセミナーを開催しました。オンラインという特性から、作業所や自宅など全国から各回約80名が参加し、これまでと比較してより参加しやすいセミナーとなりました。



オンライン健康セミナーの様子

#### eラーニングの実施

毎月発行している健康だよりの内容をもとに、eラーニングを活用した健康に関する教育を年1回実施しています。全従業員を対象に健康診断受診の意義など健康に関連する問題を10問程度出題し、2020年度は92%と非常に高い受講率となりました。

### トレーニング動画の配信

在宅勤務などにおける運動不足解消のため、当社が支援する7人制ラグビーチーム・サムライセブンに所属する社員選手によるトレーニング動画を配信しました。椅子に座りながら気軽にできるトレーニングをベースとしたメニューで、社内報などを通じて全社展開を行い、多くの反響がありました。



自宅でできるトレーニングを動画で解説

### スクリーニング検査の実施

新型コロナウイルス感染が拡大する状況において、当社で働く従業員の命と健康を優先しクラスター感染を発生させないことを目的に、感染防止策として「新型コロナウイルス迅速検出システム」を導入し、従業員を対象にスクリーニング検査を実施しています。これまでに延べ2,500名の検査を行い、感染拡大防止に努めています。



スクリーニング検査の様子

### 作業所へのカウンセリング

不調を予防するとともに心身の健康を保持し、活力ある組織をつくることを目指し、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、メンタル面のケアに取り組んでいます。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。2020年度は70作業所、延べ380名の面談を行い、作業所で働く従業員の悩みやメンタル面でのサポートを実施しました。

### 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

##### キャリアアップミーティングの開催

当社では2007年にF-net「女性総合職ネットワーク」を立ち上げ、これまでにさまざまな課題への取り組みを通じて女性活躍を推進してきました。10年を超える活動の結果、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ました。2020年度は女性従業員が作業所で長く働き続けることの難しさを次なる課題と捉え、建築施工系女性総合職キャリアアップミーティングをオンラインで開催し、建築施工経験者の女性従業員計77名の参加のもと年代別に意見交換を行いました。参加者からは、今後のライブイベントやキャリアデザインを描く上で貴重な機会となったとの反響がありました。

人手不足が業界全体の課題となる中、作業所における女性従業員の活躍は当社の経営においても非常に重要な課題と認識し、さらなる女性活躍に向けて、取り組みを進めてまいります。



キャリアアップミーティングの様子

#### 育児・介護支援

子どもを持つ従業員や介護が必要な家族を持つ従業員をサポートすることで業務時間を確保できるよう、さまざまな支援を実施しています。

##### 育児関連補助金制度

2020年10月より、2歳までの子どもを持つ夫婦共働きの従業員に、病児保育、ベビーシッターなどに対する補助金制度を開始しました。

#### ベビーシッター派遣事業割引券利用

2020年度より、子どもを持つ従業員の業務時間の確保や職場復帰のハードルを下げることを目的に、公益社団法人全国保育サービス協会の承認を受け、ベビーシッター派遣に対する割引券の利用を開始しました。

#### 介護に関するeラーニングの実施

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ていましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年度はオンラインセミナーとeラーニングを実施しました。

eラーニングでは将来に備え、介護保険の仕組みや介護と仕事の両立のポイントなどを中心に設問を作成し、受講対象者の78%が回答しました。2021年度は介護に関するニーズ調査を行い、その結果に基づいてeラーニングとセミナーを実施する予定です。

#### 障がい者雇用

##### 雇用機会の創出

当社では障がいのある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、2020年度より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の受け入れや障がいに配慮した職場環境整備にも努めています。



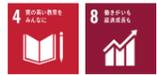
農園で収穫された野菜を使用した社員寮の食事



農園内での水耕栽培作業の様子

# 人財育成のために

関連する主なSDGs



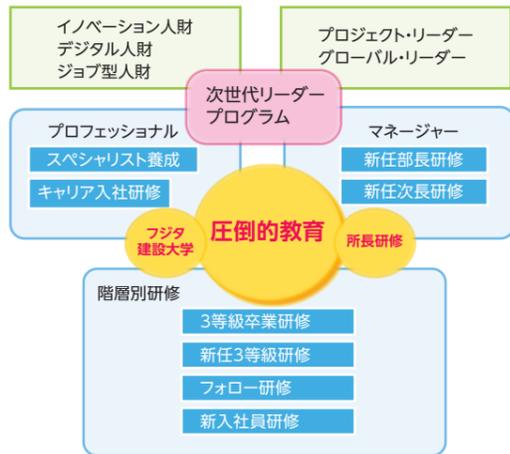
## フジタの考え方・体制

当社の人財育成に対する考え方は「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の主な研修制度には、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、技術の伝承を集中的に行うための「圧倒的教育」などがあり、多様な目的に応じた研修の機会を設けています。また、自律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）を経験させると共に、「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なっています。

## 新たな人財開発・育成に向けて

現在のように変化が激しく、先行き不透明、不確定、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再構築に向け、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・イメージ



## 従業員の教育

### 圧倒的教育

当社では、従業員の実務能力アップと判断力強化を目的とした「圧倒的教育」を行なっています。2019年に技術センター内に設立した研修センターを拠点とし、5～7日間にわたって社内外の講師による講義などを通じて、職場で必要なスキルや判断力を養成しています。2020年度はすべてWEB形式で開催し、計90回、1,730名が参加しました。WEB開催により、時短勤務者や海外勤務者など、これまでの集合型研修では参加が困難であった従業員も研修を受講することが可能となりました。実施後のアンケートでは、自己の目指す将来像を考える機会となったという声のほか、利便性、時間・コストの節約、感染防止などの観点から多数の参加者からWEB研修の受講に前向きな回答が得られました。



より幅広い研修に対応するため技術センター敷地内に宿泊施設を建設しています (2022年3月竣工予定)

### 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、現地で採用したナショナルスタッフを含め1,400名を超えています。各国のオフィスや作業所における健康・衛生管理の徹底、赴任者への語学力向上支援など、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

海外の16の国と地域に拠点を持つ当社では、各地域の商習慣や文化などを尊重するとともに、技能向上、現地での雇用創出を目的として、事業運営の現地化を推進しています。2020年度は中国、韓国、メキシコから計6名のナショナルスタッフが、施工管理の技術を習得するために研修として日本国内の作業所に配属となりました。このような研修を通じて、ナショナルスタッフにも当社の日本国内従業員と同じ意識を持って働けるよう育成を行い、事業運営の現地化への取り組みを進めています。

# 環境目標とマネジメント

関連する主なSDGs



## 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」に挑戦する大和ハウスグループの環境長期ビジョン「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、環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」と、その実現に向けた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」と整合し、フジタ独自の項目を含めた「フジタ環境目標2021」を設定しています。

また環境方針として、「EGP2021」の推進と「高環境づくり」のさらなる深耕(一持続可能な社会“SDGs”の実現を!)をスローガンに掲げ、3つの実施項目「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」を定め、環境活動を推進しています。

環境目標は、活動の分野ごとに具体的な管理指標と目標値を定めており、事業活動に対してさまざまな面から環境に対する取り組みを進めています。2020年度は、新規に着工する作業所においては、原則として再生可能エネルギー由来の電力を使用することとし、再エネ利用の拡大を図りました。

菅首相は「2050年までに温室効果ガスの排出を実質ゼロにすること」を宣言し、世界は確実に「脱炭素社会の実現」に向けて動いています。当社グループでは、気候変動の緩和と適応に関する環境長期ビジョンの見直しを行うとともに、特に重要な7つの目標を「チャレンジ・ゼロ」として設定しました。当社においても低炭素から脱炭素へ舵を切ります。2021年度を当社の脱炭素元年と位置づけ、環境に対する取り組みを強化していきます。また当社では、昨年度から検討を進めているシナリオ分析で抽出された重要課題と当社グループの7つの「チャレンジ・ゼロ」を踏まえた、2022年度からの新中期経営計画の環境目標への展開を予定しています。

## 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。2020年度は、感染症対策のため本社環境部による環境パトロールの実施は見送らざるを得ない状況でしたが、支店・事業部による各作業所の環境パトロールを合計1,575回実施しました。

一方で建設廃棄物委託手続きの不備が6件、工事中の粉塵の流出が1件発生しました。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、再発防止に取り組みと共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、従業員の環境意識・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。

2020年度は、「圧倒的教育」(P35「人財育成のために」参照)において、SDGs・ESGなど環境経営の基礎、当社の環境保全活動についての研修を実施しました。このほか専門教育として、主に作業所と工事を支援する従業員を対象に、フジタ建設大学や環境eラーニングで廃棄物処理法などの法令や環境事故例、環境活動の好事例についての教育を実施しました。理解度の低い課題は、次回の教育や環境パトロールでフォローアップを実施しています。また、大和ハウスグループ全体の取り組みであるeco検定®取得推進について、2年目となる2020年度は2021年度の目標である、取得率20%を上回る29.2%を達成しました。2021年度は目標を40%に上方修正し、継続して環境教育の基盤強化を図ります。

# 環境目標とマネジメント

2020年度の主な活動結果と2021年度の目標

🟡 2020年度目標達成 🟠 2020年度目標未達成(前年度より改善) 🟢 2020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	2020年度活動施策	2020年度目標	2020年度実績	2020年度自己評価	2021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の指定方法で算出、管理する。	—	75.21万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 0.67以下	0.44	🟡	0.65以下	
				ホテル・病院・物販店舗・飲食店・集会所 0.75以下	0.80	🟡	0.72以下	
	ZEB販売率 BEI値0.5以下の自社設計施工(事務所・工場・倉庫)の延床面積	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。	34.0%以上	61.8%	🟡	35.0%以上		
			事業活動(オフィス)にともなうCO <sub>2</sub> 排出の削減	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。	40.52kg-CO <sub>2</sub> /㎡以下	40.51kg-CO <sub>2</sub> /㎡	🟡
	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監視する。	3,893kg-CO <sub>2</sub> /台以下	3,957kg-CO <sub>2</sub> /台	🟢	3,805kg-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。また全作業所では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	6.50t-CO <sub>2</sub> /億円	🟡
	RE100の早期達成	施工(土木)CO <sub>2</sub> 排出量(売上高あたり)	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。	30.23t-CO <sub>2</sub> /億円以下	31.19t-CO <sub>2</sub> /億円	🟡	28.82t-CO <sub>2</sub> /億円以下	
				施工再エネ利用率	国内新規作業所原則利用開始	(建築)16.2% (土木)—	—	国内新規作業所原則利用 2021年度目標1.6% (建築3.0%・土木0.6%)
	生物多様性の保全	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。	26%以上	36.1%	🟡	27%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)の排出削減	建築廃棄物排出量(総量・混廃)(施工面積あたり)	有価物を除く建築廃棄物の施工面積あたり総排出量を監視する。	(総量)30kg/㎡以下 (混廃)6kg/㎡以下	(総量)23.93kg/㎡ (混廃)7.45kg/㎡	(総量)🟡 (混廃)🟢	(総量)30kg/㎡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監視する。	0.93t/億円以下	0.64t/億円	🟡	0.90t/億円以下
	水資源保護	建設廃棄物(副産物)のリサイクル推進	リサイクル率	排出品目の種類に対応した徹底した分別と混合廃棄物の削減をする。	95%以上	98.9%	🟡	95%以上
			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。売上高あたりの水使用量を算出する。	2017年度比 ±0% 86kℓ/億円以下	85.2kℓ/億円	🟡	2017年度比 ±0% 86kℓ/億円以下
					土木工事における水使用量(売上高あたり)	2017年度比 ±0% 452kℓ/億円以下	611kℓ/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年比 3%削減 0.448kℓ/㎡以下	0.319kℓ/㎡	🟡	2017年比 5%削減 0.439kℓ/㎡以下			
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 の推進	グリーン購入率	オフィス文房具・備品などのグリーン購入を推進する。	95%以上	94.7%	🟢	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	92%以上	86%	🟡	93%以上
	主要取引先のCO <sub>2</sub> 削減	目標設定率	契約実績上位社へのCO <sub>2</sub> 削減調査要請、対象調達先に対するCO <sub>2</sub> 削減目標設定要請・指導を実施する。	80%	86%	🟡	90%	
戦略的環境活動	環境貢献型事業の拡大	環境貢献事業売上高	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。	—	14.6億円	—	—	
			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)	450億円	1,047.4億円	🟡	470億円	
	環境提案(民間)の推進	提案件数・採用件数	環境技術、環境配慮などの提案を進める。	180億円	138.9億円	🟡	210億円	
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。	20%以上	29.2%	🟡	40%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

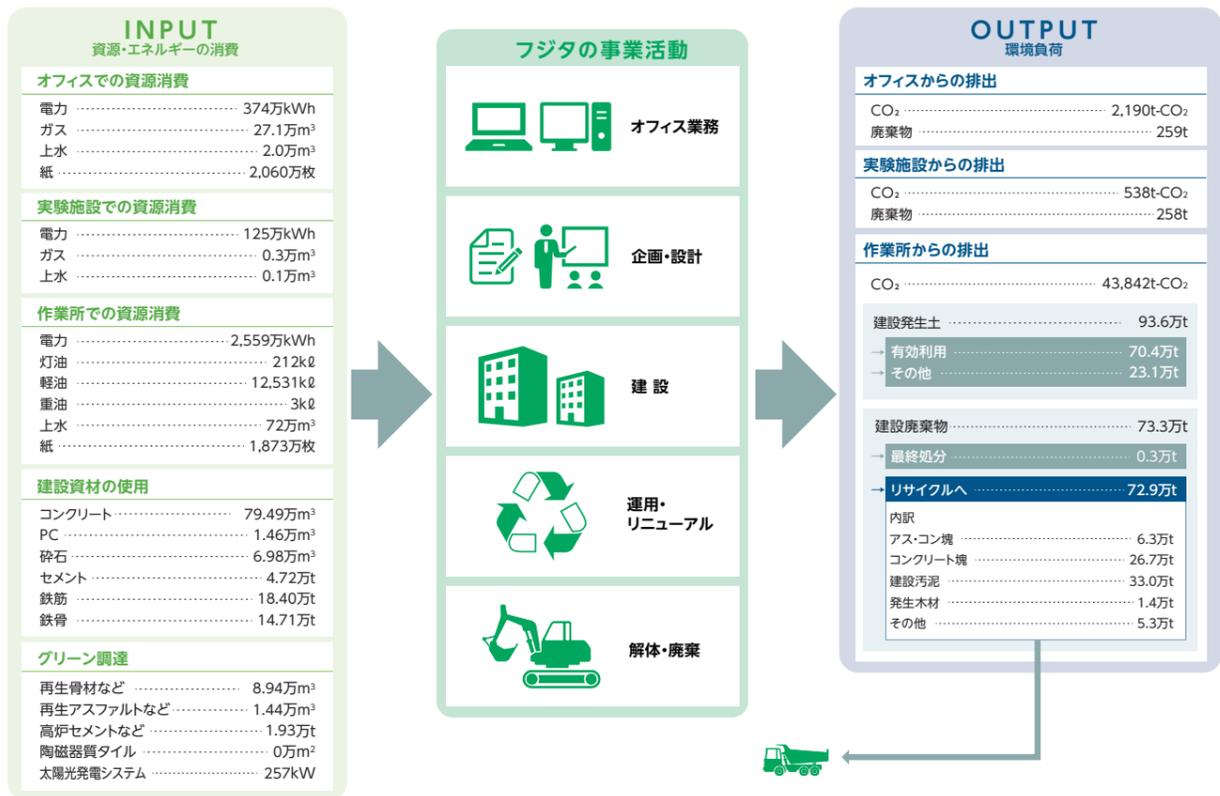
## 環境会計のコストパフォーマンス改善に向けて

近年、脱炭素社会へ向けた環境経営促進のため、環境技術開発費や人件費は増加傾向にあります。2020年度は完成工事高の増加にともなって産業廃棄物処理・リサイクル費用が増加し、総計は前年度比30%増となりました。また、地球環境保全コスト、公害防止コスト、石綿除去にともなう環境損傷・修復コストなどが増加しました。一方、監査や教育のオンライン化が進み、管理活動コストは減少しました。今後も事業規模に見合った環境コストとなっているか、継続して監視を行います。

### 環境会計

大区分	中区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
事業エリア内コスト 計	公害防止コスト	653.8	745.1	633.8	1,069.3
	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)	5.0	12.0	19.7	243.4
	資源循環コスト	2,020.9	3,725.2	3,499.7	4,643.1
	産業廃棄物処理・リサイクル費用 一般産業廃棄物処理・リサイクル費用 マニフェスト費用	36.8 17.9	56.5 18.3	63.7 13.4	42.7 18.6
		2,075.6	3,800.0	3,576.8	4,698.6
		2,734.4	4,557.1	4,231.5	6,017.2
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	149.0	218.0	328.5	184.3
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	308.3	1,082.2	444.8	253.1
研究開発コスト 計		159.5	217.7	342.2	378.7
社会活動コスト 計			2.2	5.4	4.2
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)	12.1	167.3	30.0	166.1
総計		3,363.3	6,244.3	5,382.3	7,003.5

## 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

2020年度のCO<sub>2</sub>総排出量は46,570t-CO<sub>2</sub>(前年度比26.7%減)でしたが、長期目標を踏まえた新たな施策の導入が課題となっています。

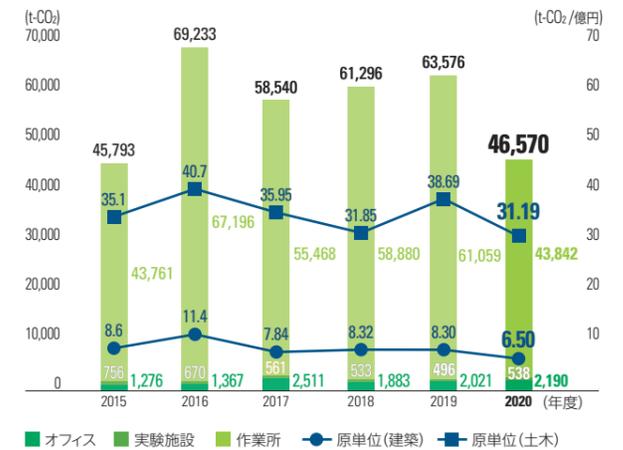
「気温上昇を1.5℃以内に抑えるには2050年までにCO<sub>2</sub>排出量を正味ゼロにする必要がある」というIPCCのシナリオに沿って、社会的にも脱炭素に向けた動きが加速しています。

そこで2021年度は「RE100\*の早期実現に向けた“再生エネルギー”35.4%」など、脱炭素社会に向けて「次世代に向けた戦略的な環境経営の推進」の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「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」、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」を展開します。

\*RE100:企業が自らの事業の使用電力を100%再生エネルギー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)

### CO<sub>2</sub>排出量の推移



## 「RE100」早期実現に向け再生可能エネルギーの利用を開始

大和ハウスグループは2018年に国際イニシアティブ「RE100」に加盟し活動を推進しています。グループ企業の電力使用量に対する再生可能エネルギー発電量の割合(再生エネルギー率)を“100%”とする目標を掲げ、2020年に達成しました。今後は発電した再生可能エネルギーの自家消費量(再生エネルギー利用率)を増加させ、2040年には“100%”をまかなう目標を掲げています。

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積極的に進めています。施工では2019年11月から利用条件の合う作業所で、オフィスでは2020年4月から技術センターでの再生エネルギー利用を開始しました。順次、利用施設を拡大し、2021年はオフィスの電力使用量の35.4%を再生エネルギーとする目標を掲げています。

### 大和ハウスグループのRE100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。

2020年度は、RE100の早期実現に向けた再生電力の利用、計画変更による建設機械使用削減(残土場外移動の低減、揚重機使用期間短縮)、作業員へのCO<sub>2</sub>削減教育、調達先へのCO<sub>2</sub>削減要請ほかに取り組みました。

2021年度は、GTL燃料、省燃費運転機能重機やICT重機の使用推進を展開します。



AIS機能付きバックホウ

再生電力利用の推進

## オフィスでの取り組み

オフィスでは事務所および車両のCO<sub>2</sub>排出削減に取り組んでいます。2020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。2021年度は、LED照明への切り替えや各種省エネ活動に加え、RE100早期実現に向け再生可能エネルギーの導入を加速します。

### 低燃費車の導入台数

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
車両総数	141台	143台	158台	159台
低燃費車数	22台	26台	36台	45台
導入率	15.6%	18.2%	22.8%	28.3%

## Topics

### シナリオ分析の実施

2020年度から社内プロジェクトを立ち上げ、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に基づくシナリオ分析を進めています。これはフジタの企業価値向上に向け、気候変動への対処と経営の持続性を両立する具体的な事業や技術を抽出し、中長期目標となる課題を提案するものです。

外部講師の指導のもと6回のワーキングでは、管理・営業・設計・工事・技術・調達など多様なプロジェクトチーム体制とシナリオ分析手法の決定、IPCC1.5℃特別報告書・IEAなどの基本シナリオ選定、ベースシナリオ・追加シナリオから想定される独自シナリオの設定と評価、新たな分野のメンバーを加えてのレビューを経て、当社の重要課題を抽出しました。また気候変動に限定せず、フジタの事業に影響するシナリオ(感染症、大規模災害、財政破綻、格差問題など)も併せて検討しました。

その結果、370項目のシナリオを抽出し年表化した「シ

ナリオと潜在的レスポンス」、リスク・機会・コスト・確からしさ・効果/社会性などを視点にした重要課題125、同キーワード30を抽出した「シナリオの評価」、当プロジェクトでのシナリオ分析プロセスを示す「シナリオ分析の進め方」ほかをまとめ、社内公開しています。

評価の高い重要課題として、防災、労働、食料、施工プロセスが挙がっており、2021年度は関連部署メンバーを加え、経営面、技術面での中長期課題を提案するため、4℃シナリオのほか、ビジネスインパクトを含むシナリオの見直し、精査を進めています。



# 資源循環を推進するために

## 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年度に建設廃棄物責任者・担当者の役割と手順を見直し、「建設廃棄物等適正処理要領」を改定しました。引き続き適切な運用管理を行なっていきます。

## 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た取り組みを進めています。

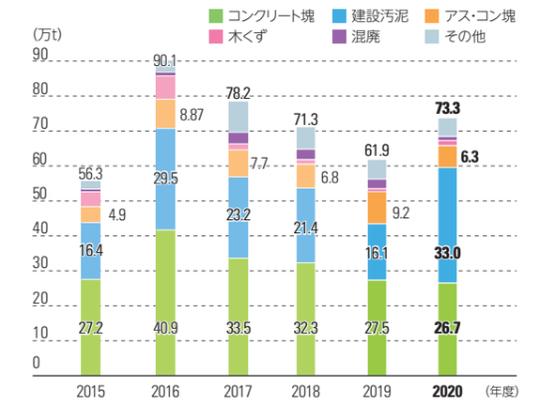
効率的な建設廃棄物削減活動を実践するため、事前計画段階で資材プレカット・定尺搬入の推進、PC・ユニット化やシステム型枠の活用、地盤改良の設計変更や工法の見直しによる掘削残土・コンガラなどの廃棄物の場外処分量の削減を図っています。高いリサイクル率の実現に向け、分別ステーションの設置、写真・大型分別看板による表示、優良廃棄物業者との委託契約、工程・状況に応じた産廃ヤードの運営などのほか、条件の合う作業所では混廃BOXを廃止し全品目分別を目指したゼロエミッション活動にも積極的に取り組んでいます。これらの活動により四半期ごとの全店集計・分析管理で2020年度目標を達成しました。今後も工種・用途を考慮した排出目標の設定と管理を徹底していきます。



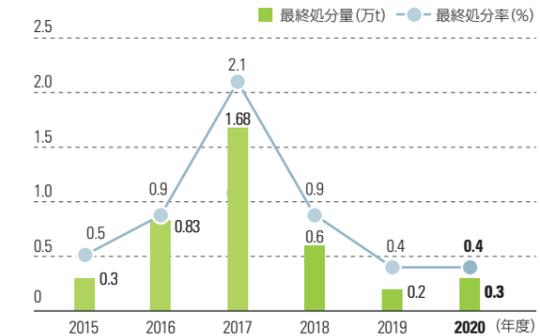
ゼロエミッションの実践



### 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。

木材調達では森林破壊ゼロ(2030年)を目指し、2019年度から「トレーサビリティが確認できる木材(Sランク)の拡大」を進めています。

オフィスのグリーン購入については事務用品を原則グリーン購入として運用していますが、2020年度グリーン購入率は94.7%(目標95%)と未達でした。パソコンなど情報システム関連機器ではグリーン購入率100%を達成、感染症対策用品ではグリーン購入とならない品目がありました。グリーン購入率の低い品目について改善を進めていきます。

オフィスの水使用量は、2021年度までに2017年度比5%削減を目指して拠点ごとに管理していますが、2020年度に前倒しで5%以上の削減を実現しました。引き続き管理を行なっていきます。

## 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、法改正にともなう対応の指示、実際の処理に必要な技術・体制構築を毎年の環境活動に設定し、「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なっています。

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き石綿に関する健康管理手帳の制度の周知を行なっています。東日本開発事業部で外部に委託し保管していたPCBについては、規程に基づき昨年適正な処分を完了しました。関係会社である株式会社テクノマテリアルにおいて保管中のPCB汚染物は、毎年保管状態を自治体へ報告しています。

### 建設公害への対応

建設工事にともなう騒音・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生じないように工事を進めています。騒音・振動・粉じん対策として、低騒音重機の活用、防振マットの使用、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なっています。油圧機器を使用する作業（鉄筋引張試験など）では中和剤、防油堤、オイル吸着マットを設置し漏油防止対策を実施しています。

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を流出させないように、予防処置方法や緊急時管理手順、再発防止処置方法を定め、運用しています。



重機作業防振マットの採用      pH処理装置・濁水処理装置の使用

### Topics

#### エコプラス活動の展開

当社では、地球温暖化対策、資源保護対策、生態系保護、建設公害対策、地域社会とのコミュニケーション活動など、作業所の特性・工種を踏まえた創意工夫ある環境関連の取り組みを「エコプラス活動」と呼び、環境活動方針の重点取り組み事項に掲げ、環境配慮型施工を推進しています。計画段階で環境活動内容を織り込むことで、コスト削減、工期短縮、環境保全などに結びつくよう、協力会社とも連携して取り組んでいます。作業所の環境活動を廃棄物、CO<sub>2</sub>削減、建設公害対策、生態系保護などカテゴリー別に、かつ目的や効果を踏まえた活動のレベルを4段階に分けて事例一覧を作成し、これを環境表彰の評価基準としても採用しています。作業所から挙げたエコプラス活動をまとめた事例集を社内で開催し、新たな環境配慮型施工につながる活動の好循環を目指しています。



エコプラス活動事例：地盤改良の設計変更（スタビミキサー工法）により、残土や廃棄物（コンガラ）排出量を大幅削減

## 生物多様性保全のために

### 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（2019年7月改定）のもと、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。

フジタ環境目標の中では、「開発・街づくりにもなう生物多様性保全」として、「緑被率」「生物多様性自主基準適合率」の目標を設定し運用しています（P37「2020年度の主な活動結果と2021年度の目標」参照）。このほか設計・工事での環境活動として、生物生息環境の保全「生物保全計画・施工管理」と、適正な緑化「建築緑化計画・施工管理」の運用を行なっています。

また自然環境保全に関する社内横断的な組織「生物多様性専門部会」では、在来種植物選定などのガイドラインの作成、「生物多様性予測・評価手法」「緑化機能の評価・計画設計手法」「在来種の復元・緑化手法」などの研究開発、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。フジ

タの長期目標（～2030年度）である①ノー・ネット・ロス\*の達成、②森林を破壊する木材調達ゼロ、③生物多様性自主基準100%達成、④エコプラス活動100%実施に向けて、2021年度はノー・ネット・ロスへの方針・対応策の検討も開始します。

ノー・ネット・ロス：開発などによる生物多様性へのマイナスの影響をミティゲーション（影響の回避、低減、代償の優先順）によりプラスマイナスゼロにすること

### 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ワーキンググループでは、2019年に計画設計・工事・維持運営での活動事例を4つのレベルに整理・設定した「生物多様性自主基準」を策定しました。2020年度から運用を始め、全作業所において必須の環境活動（レベル1、2）から生物多様性保全効果の高い「エコプラス活動」（レベル3、4）の取り組みを推進しています。

### Topics

#### 大規模造成工事にて生物多様性保全に向けたさまざまな対策を実施

大阪府内の土地区画整理事業では、過去の調査記録から工事区域内に希少動植物の生息が確認されていました。自主的な生態系調査（一部、地元の自然保護団体と協力）を実施し、重要種の野鳥などの保護施設を設置しました。また、希少な植物の造成前の種子採取・保管や地域の生態系に影響を及ぼす特定外来種の植物駆除のほか、環境保全ルールブックを作成し作業所の従業員や作業員の教育資料として活用しています。



ケリ（大阪府準絶滅危惧）仮保護湿地の設置



特定外来種（オオカワデジヤ）の駆除

# 主な外部表彰

2020年度  
表彰の紹介

## 荒瀬ダム本体等撤去工事が 日建連表彰2020 第1回土木賞を受賞

フジタ・中山建設JVが施工した荒瀬ダム本体等撤去工事(熊本県八代市)が、一般社団法人日本建設業連合会主催の日建連表彰で第1回土木賞を受賞しました。同工事は、国内初となる本格的なコンクリートダムの撤去工事となります。インフラの老朽化にともない、将来的に増加が予測される既存構造物の撤去工事の先駆けであり、施工計画や環境配慮の考え方・手法などは今後の類似事業での指針となり得ると評価されました。



発破による解体工事の様子

## 「エキキターレ」がひろしま街づくりデザイン賞を受賞

2019年に当社が施工した「エキキターレ」が、広島市の魅力向上に貢献している建物として、広島市が主催する第17回ひろしま街づくりデザイン賞の街並み部門を受賞しました。「エキキターレ」は、店舗やオフィスなどの複合施設「GRANODE広島」と広島テレビ様、エネルギー・コミュニケーションズ様の社屋の間に賑わい創出のためにつくられた、イベントにも活用できる広場です。広島陸の玄関口であるJR広島駅エリアに新たな魅力を生み出すことで、フジタ創業の地・広島へのさらなる発展に貢献してまいります。



JR広島駅北口の憩いの広場「エキキターレ」

## 「重機搭載レーザー計測システム」が 日本建設機械施工大賞 選考委員会賞を受賞

当社とジオサーフCS株式会社が2018年に共同開発した「重機搭載レーザー計測システム」が、日本建設機械施工大賞の選考委員会賞を受賞しました。本技術は、重機オペレーターが操縦しながら出来形座標を取得できる技術です。従来の出来形確認は、丁張と補助員による計測機器を用いた作業で対応していましたが、本技術の活用により計測にかかる時間が短縮でき、省力化による施工の生産性向上につながります。



オペレーターは重機から降りることなく出来形を確認できる

## 寝室用パネルエアコン「眠リッチ®」がグッドデザイン賞を受賞

2019年に発売を開始した寝室用パネルエアコン「眠リッチ®」が、2020年度に当社の開発商品として初めてグッドデザイン賞(空調家電・機器部門)を受賞しました。独自性の高い技術を開発して眠りの質にこだわっている点や、病院や介護施設、高齢者施設などへも大きな設備投資なく導入できる点が評価されました。



### そのほかの受賞

受賞	表彰対象
第33回 いしかわ広告景観賞 石川県知事賞(民間部門)	恵愛みらいクリニック(石川県)
令和元年度 ダム工学会 技術賞	市野新田ダム(新潟県)
令和2年度 日本応用地質学会 論文賞	「斜面安定解析への二相流解析適用に関する基礎的研究」土木本部 防災技術部 石田純平
2020年度 公益社団法人精密工学会 高城賞	「スペクトル画像を用いた土質パラメータの推定に基づく建設機械の走破性判定」技術センター 生産改革研究部 山本新吾、千葉拓史 株式会社高環境エンジニアリング 茶山和博
令和2年度 海外インフラプロジェクト 優秀技術者 国土交通大臣賞	東アジア・アセアン事業部 香港部 橋詰 亮

# 第三者意見

## 後藤 敏彦

特定非営利活動法人 サステナビリティ日本フォーラム代表理事

(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)環境パートナーシップ会議理事、(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、認定NPO法人環境経営学会特別顧問、など。環境省事業//民間事業者の気候変動適応の促進に関する検討会委員など。東京大学工学部卒



パンデミックの後は社会が大きく変わるというのが歴史の示すところです。人類は気候危機などを目前にして2015年にSDGsとパリ協定の採択でもってパラダイムシフトを起こそうとしました。近代始まって以来の進歩・成長というパラダイムは地球環境・資源が無限という錯覚に基づいていましたが、有限の地球環境の中での持続可能な発展というパラダイムへのシフトです。コロナはこのシフトを指数関数的に加速する駆動力と考えられます。

業績がこのところ低調なのはたいへん残念ですが、変化を加速させ発展軌道に乗せられることを期待したい。変化をexponentialに加速させるには抜本的対策が必須で、DXやAI活用はその一つではありませんが世界から周回遅れの日本でのBusiness as usual (BAU)的な発想では全く追いつけません。2022年からの新中期経営計画策定に期待するところ大です。トップメッセージには多くの課題認識が示されていますが、どう具体的な抜本的施策につなげていくかについての可視化の工夫が必要と考えます。メッセージにある支店の役割の見直しは、少子高齢化の中で東京一極集中は2050年までには破綻しかねませんので大変タイムリーと思いました。

コンプライアンスを法令遵守と捉えられていますが、昨年も指摘させていただきましたが、これはミニマムであり、あまりにも狭い解釈です。コロナ後、世界では「ビジネスと人権」の課題がコンプライアンスやリスクマネジメントの大きな課題になってきています。日本でも

昨年「ビジネスと人権」に関してNAP(National Action Plan)が公表されましたが、そのベースにある国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」もすべて「法令」ではありません。SDGsもその多くが人権に関するものでありますが、これも「法令」ではありません。ハラスメント以外、世界から厳しい目で見られている外国人技能実習生の課題を含め人権課題に関して報告書では多くは取り上げられておりません。法令以外の国際規範の遵守は特にグローバル展開では大きなレスポンスと見えます。

上記と関連してリスク管理体系の説明が少しわかりづらいと感じます。リスクマネジメントのステップである発見・評価・対応策などのプロセスが分かりやすい工夫を期待します。また、具体策として例えばサプライチェーンマネジメントでは木材調達などの記述はありますが、デュー・デリジェンス(含む、人権、環境)については触れられていません。

気候変動について適応の取り組みがあまり見えません。シナリオ分析をされており適応策も検討されていると思いますが防災対策だけでなく戦略的環境活動推進のためにも可視化は必要と考えます。

最後に、報告の世界はこの1年大きく変化しつつあります。過言を恐れず言えば「広義のTCFD開示の主流化」の方向です。企業の発展戦略、気候危機対応戦略、SDGs対応戦略などの一体化と首尾一貫した説明が求められる方向です。

### 第三者意見を受けて

後藤様、本年も本レポートならびに当社が向き合う諸課題について貴重なご意見をいただき、感謝申し上げます。

新型コロナウイルスの世界的な感染拡大は、私たちの価値観や従来常識としてきたあらゆる事象に対し、大きな影響をもたらすと共にさまざまな課題を投げかけております。そのような状況において、当社もこれまでの業務のあり方や働き方を抜本的に見直し、長期的かつ持続的な企業価値の向上を目指しています。

昨年度から始まったシナリオ分析ですが、組織横断的プロジェクトで、気候変動を中心に事業に影響する約500のシナリオと防災、労働、食料、施工プロセスなど30分野の重要課題を抽出しました。新たな発想での具体的施策と紐づけ、TCFDが示す手順のレビューを踏まえ、エネルギー、脱炭素、街づくりな

どの場面で展開できるよう準備を進めてまいります。コンプライアンスが法令遵守に止まらないことは認識しており、特に建設業が直面する外国人技能実習生については、「外国人の就労に関する管理基準」で運用しております。この他リスク管理やサプライチェーンなど、法令では取まらない社会的課題への取り組みについても本レポートを通じてしっかりとお伝えできるよう、検討してまいります。

今回いただいたご意見もふまえ、2022年度から始まる新中期経営計画策定では新たな成長へ向け変化を加速するとともに持続可能な社会の実現に向けた具体的な活動と改善を進めてまいります。

常務執行役員 管理本部長 高山浩一郎