



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



CSR

フジタ“高”環境レポート

2022



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

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 2022 DAIWA HOUSE INDUSTRY CO., LTD. All rights reserved.

森林育成紙™使用



FUJITA

Daiwa House Group®



編集方針

フジタ“高”環境レポートは、当社の理念、経営ビジョン、CSR活動の実績を一体的に開示し、すべてのステークホルダーの皆さまに当社の事業活動全体をご理解いただくことを目的に発行しています。「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SDGsの視点で捉えた編集となるように心掛けました。

本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り、自社の強みや課題を認識して今後のPDCAに生かすことで、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションの充実を図ってまいります。

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2022」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/sustainability/koukankyo/>）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

2021年度(2021年4月～2022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。

発行時期

今回の発行:2022年8月(前回の発行:2021年8月、次回の発行予定:2023年8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)」

主なコミュニケーションツールのご紹介



会社案内



定期刊行誌
トピックニュース



技術センター Web サイト
https://www.fujita.co.jp/tech_center/

フジタ コーポレートサイトリニューアル

2022年4月よりコーポレートサイトを全面リニューアルしました。デザインの刷新、検索機能の拡充、新規コンテンツの追加など、利用する方へ当社の情報と魅力が伝わるサイトに生まれ変わりました。



当社コーポレートサイト
<https://www.fujita.co.jp/>



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 「風・太陽・水」を用いて 未来を共創する 大和ハウスグループ みらい価値共創センター	15
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	19
リスクマネジメント	22
コンプライアンス	24
社会	
お客さま満足のために	27
協力会社とともに	29
安全な職場環境のために	31
働きやすさとやりがいのために	33
人財育成のために	38
地域・社会のために	39
環境	
環境目標とマネジメント	41
気候変動の緩和と適応に向けて	45
資源循環を推進するために	46
生物多様性保全のために	47
環境データ	48
TOPICS フジタの気候変動経営 ～シナリオ分析でフジタの価値と社会をつなぐ～	49
主な外部表彰	51
第三者意見	52

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
一糸乱れざる団結とたゆまざる努力によってのみ発展すること
- 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進すること

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。

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。

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]**

大和ハウスグループ
共通

第7次中期経営計画(2022年度～2026年度)

エンドレス ソーシャル プログラム(社会性中期計画)

エンドレス グリーン プログラム(環境行動計画)

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
- ▶贈賄防止基本方針
- ▶フジタダイバーシティ社長方針
- ▶健康宣言

経営計画

- フジタ5ヵ年計画(2022年度～2026年度)
- 2022年度業績計画

管理・規程

- 規程
- フジタ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・リスク管理体制

フジタの事業

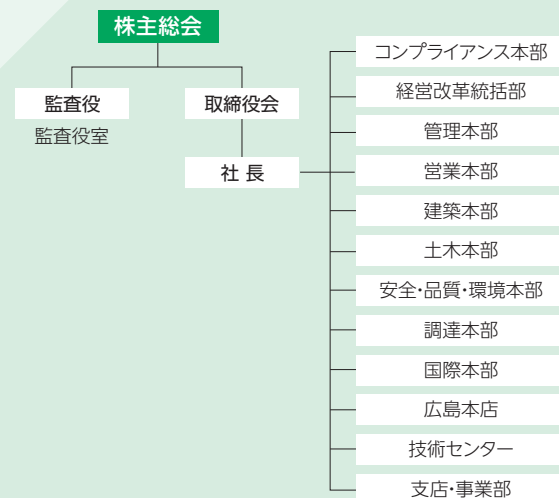
- 年度目標設定
- 要因分析・評価

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	3,494人* (2022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 (2022年4月1日現在)	工学・理学その他博士 38人 技術士 198人 一級建築士 660人 1級建築施工管理技士 1,042人 1級土木施工管理技士 782人 宅地建物取引士 (合格) 599人

組織図・事業拠点



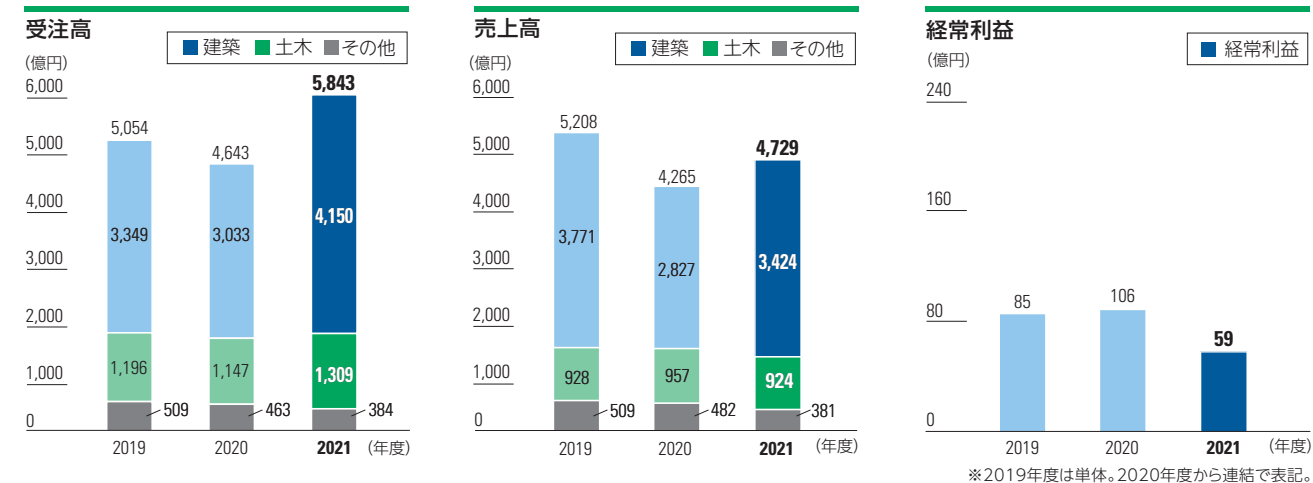
2021年度 フジタ業績報告 (連結)

建設業界においては、公共投資は堅調を維持し、民間投資も国内外の経済活動の持ち直しにより、一部では回復傾向が見られましたが、原材料価格の高騰などの影響を受け、経営環境は厳しい状況が続きました。

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で前期に比べ増加したことにより、前期比25.8%増加の5,843億円、売上高は、建設事業が順調に進捗したことにより、前期比10.9%増加の4,729億円となりました。

利益につきましては、開発事業などの減収にともなう減益により、売上総利益は前期比で減少したものの、間接経費の対象範囲を見直したこともあり販売費および一般管理費は減少し、営業利益は前期比21.7%増加の155億円と増益となりました。経常利益については、前期比44.0%減少の59億円となりました。



中期経営計画：フジタ5ヵ年計画 (2022年度～2026年度) の策定

スローガン

変化をとらえ、強みを磨き、
地球と未来に必要とされる会社

～三本の柱～

顧客満足の
追求

業務改革による
生産性向上

ESGを軸と
した基盤整備

当社は2022年度から新たにフジタ5ヵ年計画 (2022年度～2026年度) を策定しました。

本計画では提案力の強化、既存セグメントでの尖った強みの確立、開発推進による事業構築に注力して顧客ニーズに応え、海外事業においては現地化の推進など収益基盤の構築を進めます。またDX・業務改革による生産性向上や人材基盤の確立を力強く推進していきます。

環境課題については特に温室効果ガスの削減を重要なテーマと捉え、大和ハウスグループのエンドレス グリーン プログラム 2026に従い、当社は2026年度に事業活動における温室効果ガス排出量 (総量) の2015年度比20%削減を目指します。

また、働き方の変化による心身の健康維持について会社もしっかり関与し、最善を尽くすべく健康経営にかじを切っています。そして、ガバナンス面では過去の反省を胸に刻み、継続的教育によるコンプライアンスの遵守を徹底していきます。

フジタは5ヵ年計画の実行を通じて時代や環境の変化によりニーズが変わっても、社会や顧客に必要とされる会社であり続けることを目指します。

シナリオ分析

TCFDへの対応としてシナリオ分析を行い、「重要課題」を抽出しました。新たな重要課題の枠組み、それらの既存の活動との関係や位置付けを示し、フジタ5ヵ年計画 (2022年度～2026年度) にも反映しています。

長期的なシナリオを示すことで、どのような社会状況に対しても事業継続対応ができるように、また変化の激しい社会と事業展開の方向を検討する材料として活用できるようになっています。

シナリオ分析で抽出した
フジタの重要課題 (マテリアリティ)

4つの分野



脱炭素



災害・防災



自然資本



労働・健康

変化をとらえ、強みを磨き、 地球と未来に必要とされる会社

中期経営計画3ヵ年計画(2019～2021年度)の 最終年度である2021年度の振り返り、 成果と課題について

新型コロナウイルス感染症の発生を契機に社会全体は大きく変貌を遂げ、デジタルライゼーション抜きでは成り立たない社会に変化しました。また、温暖化による異常気象に対応すべく、再エネへの転換、自動車のEV化など脱炭素社会への転換が急ピッチで進行しています。そして、社会の成熟によって人々の考え方は多様化し、働き方・ジェンダー・価値観にこれまでにない多様性と共存性が生まれました。その中で伝統的産業と言われてきた建設業も急激に変革を遂げようとしています。

前中期経営計画では、変革に対応しつつ「大型工事」、「海外事業」、「コンプライアンス」の3つの大きなテーマに注力してきました。

大型工事は経験を重ねてきたことで、施工力が確実に向上しており、お客さまにも満足いただけていると感じています。海外事業ではプロジェクトマネジメント面での課題はあるものの、コロナ禍の厳しい環境の中、さまざまな取り組みにおいて一定の成果がありました。そして、安全・品質・コンプライアンスは、過去の反省を踏まえ、つらい思いや出来事を胸に刻み、取り組みを徹底してきました。

全体としては、生産性、収益性などの課題はありますが、引き続き取り組みを進め、カーボンニュートラルなど新たなテーマを中期経営計画に加え、基本戦略を継承していきます。

新中期経営計画策定の背景や方向性について

社会・建設業界の大きな変革を踏まえると、BIM(Building Information Modeling)、CIM (Construction Information Modeling, Management)が将来ビジョンの軸になると捉えています。

建設ライフサイクル全体のプロセスがデジタル化され、あらゆるものが同時につながり、効率化されていく。これは建設

業が将来的に新たな価値を提供していくための根幹になっていきます。前中期経営計画の基本戦略を継承し、BIMIによる建設プロセスの変化に対応しながら、生産性を高め、SDGsにも対応していくことが必要だと考えています。

新たなフジタ5ヵ年計画(2022年度～2026年度)ではスローガンを「変化をとらえ、強みを磨き、地球と未来に必要とされる会社」に掲げました。

その実現のため、下記の3つの柱を掲げました。

1 顧客満足の追求

- 顧客ニーズに応える提案力の強化
- セグメント強化による尖った強みの確立
- 開発推進による事業構築と脱競争

2 業務改革による生産性向上

- DXと業務改革による生産性向上
- 人財基盤の確立
- 海外事業の収益体制の構築

3 ESGを軸とした基盤整備

- 企業統治の強化
- 環境課題・社会的課題に対する事業を通じた貢献

これら3つの柱と取り組み方針に沿って事業を遂行し、時代や環境の変化によりニーズが変わっても、社会に必要とされる会社であり続ける、これが我々の目指す姿です。

フジタの価値創造について

当社は建設業を生業とし、社会のインフラを支える存在として、社会に貢献できる範囲はとて大きいと感じています。そのために大切にすべきことは、お客さまに対して徹底してSDGsに配慮した提案を実施することだと思います。

例えば大和ハウスグループ第7次中期経営計画の重点テーマの1つであるカーボンニュートラル戦略に基づき建築の設計施工のすべての案件に、ZEB化と太陽光発電設置の提案をするなど、社会的課題解決へのニーズに応えてい

きます。防災・減災分野ではすでにさまざまな自治体などと災害時協定を締結しており、緊急時には当社独自の技術や支援物資の提供を続けており、持続可能でレジリエントな社会の実現に貢献しています。また、当社の開発事業についての豊富なノウハウは地方創生に具体的に大きく貢献できるものです。さまざまなパートナーとともに、その地域に最適な「まちづくり」を提案・実現してきました。

社会に対してこれらの貢献を継続しつつ、徹底したDXへの取り組みや業務改革により建設業の在り方自体を変革し、建設業で働く人々の働き方を変えるけん引役を果たしていきたいと思います。

ステークホルダーの皆さまへのメッセージ

この春、当社の研修寮「志」が完成しました。この研修施設は最新技術や新素材を多く採用し、DXを駆使した次世代作業所運営を実践し、LEED®認証・WELL®認証ゴールド取得にも取り組んだ、これからの当社の「志」が詰まった施設です。

我々は、先人たちが築き上げてきた多くの技術やノウハウをこの研修施設で学び、一人ひとりの「志」を育んでまいります。そして過去と未来をつないだその「志」はこれからのフジタの礎となり、必ずや社会に必要とされる新たな価値を創出していくものと確信しています。

「変化をとらえ、強みを磨き、地球と未来に必要とされる会社」になるため、これからもフジタは成長への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亘理郡山元町(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

2021年

設計から施工、建物維持管理にわたる一気通貫でBIMを活用した研修施設が完成。3つの国際認証^(※1)と2つの国内認証^(※2)を取得



大和ハウスグループ
みらい価値共創センター

※1 LEED®・WELL®・SITES®
※2 BELS・JHEP

フジタの事業紹介

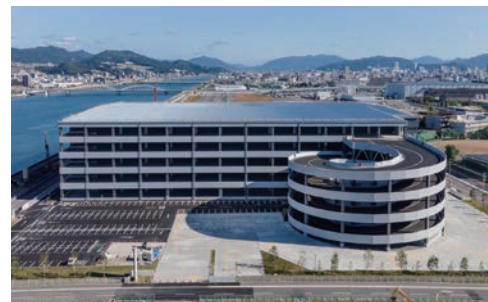
建築事業



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。



中部国際医療センター(2021年)



DPL広島観音(2021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。



気仙沼太陽光発電所(2021年)



新三国トンネル(2021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)



神宮前123ビル(2020年)
撮影 (株)エスエス黒沼芳人

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。



内山工業ユカタン工場(メキシコ、2021年)



ヴァラナシ国際協力・コンベンションセンター
(Rudraksh) (インド、2021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

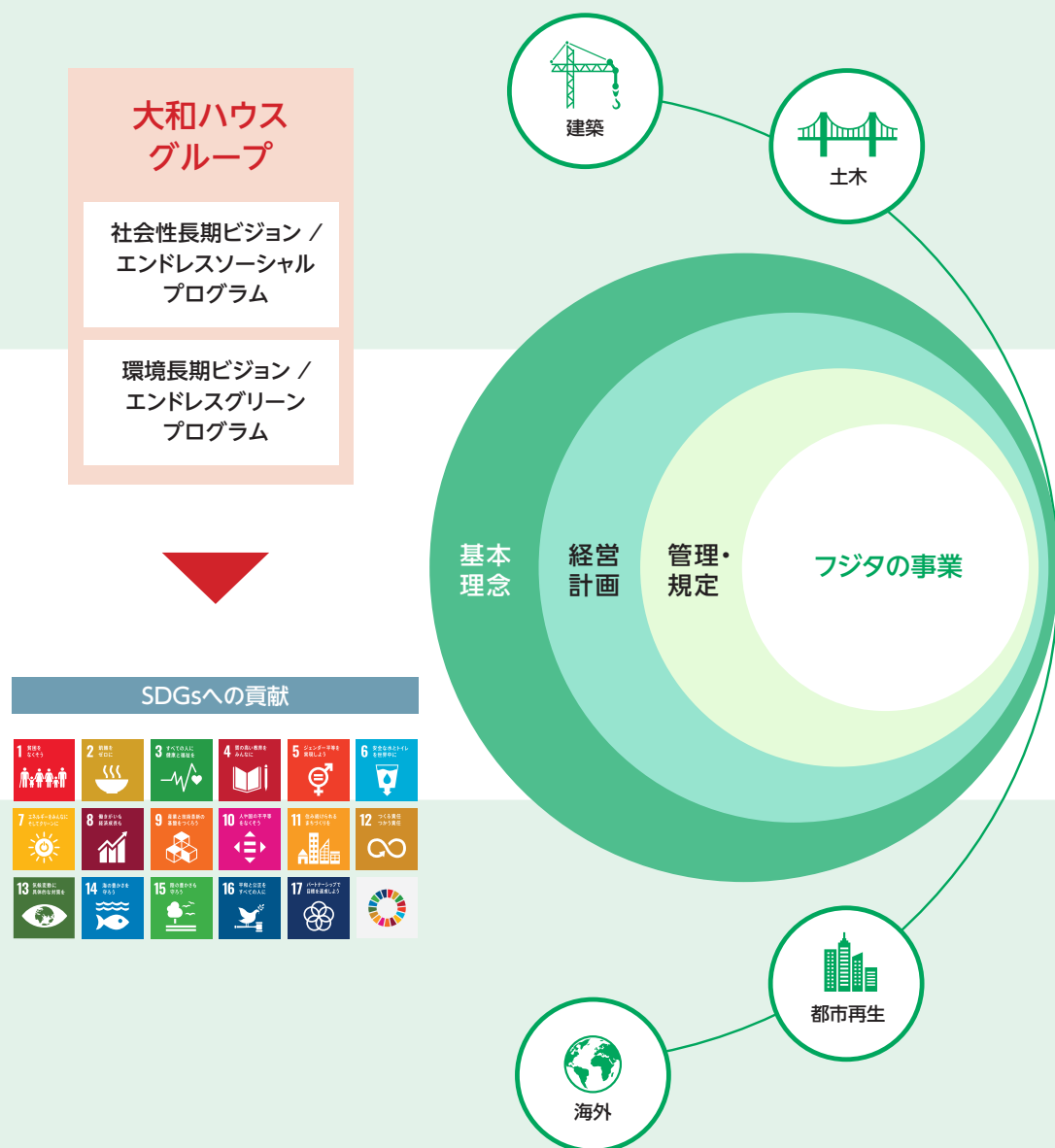
フジタの“高”環境づくりの実現

「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

2022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、新たな重要課題を掲げ、右ページに示す取り組みを進めます。これらは大和ハウスグループが掲げるESGへの取り組み方針である「社会性長期ビジョン/エンドレスソーシャル プログラム(社会性中期計画)」・「環境長期ビジョン/エンドレスグリーンプログラム(環境行動計画)」やSDGsとも連動した重点課題として、「中期経営計画」や「フジタ環境目標2022」などに体系的に展開しています。

● フジタの強み



フジタ5カ年計画 (2022年度～2026年度)

変化をとらえ、
強みを磨き、
地球と未来に
必要とされる会社に

- 顧客満足の追求
- 業務改革による生産性向上
- ESGを軸とした基盤整備

フジタ環境目標2022

大和ハウスグループ「エンドレス グリーン プログラム 2026」および当社のリスクと機会に基づき「フジタ環境目標2022」を定めています。フジタ5カ年計画(2022年度～2026年度)とも連動し、「環境長期ビジョン」で定めた究極のゴールである7つの「チャレンジ・ゼロ」実現に向け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、大和ハウスグループの第7次中期経営計画や当社独自のシナリオ分析に基づく結果を含め、重要課題を設定しました。

- フジタ 5 年計画 (2022 年度～ 2026 年度) 環境目標へブレイクダウン
- フジタ 5 年計画 (2022 年度～ 2026 年度)
- フジタ環境目標 2022

環境への取り組み

▶▶ environment



- 「高」環境提案による差別化
- GHG(温室効果ガス)排出量の削減
- 再生可能エネルギー事業への取り組み
 - 温室効果ガス削減に向けた取り組み
 - エネルギー効率(EP100)に向けた取り組み
 - 再エネ利用率(RE100)に向けた取り組み
 - 環境教育の推進(eco検定の取得)
 - グリーン購入の徹底
 - プラスチック代替削減の推進
 - ノー・ネット・ロスに向けた生物多様性保全と緑の創出
 - 環境貢献事業の推進
- 環境配慮設計環境技術などの顧客提案
- カーボンニュートラルを実現するための開発
- ZEB提案力の強化
- 水使用量の削減による水リスク低減の取り組み
- 木材調達基準の厳格化と運用徹底(森林破壊ゼロ方針)
- 協力会社への環境方針の周知、対話
- 作業所における廃棄物の削減とリサイクル率の向上
- 電気自動車への切り替え推進

社会的課題への取り組み

▶▶ social



- 建設DX、自動設計などのDX実用化
- ファシリティマネジメントを通じた新たな顧客価値の提供
- 防災減災分野の強化
- 地方創生への具体的貢献
- BIM/CIMとITツール活用による業務効率化
- 労務対策による重層下請構造の是正
- 全部門でのフロントローディングの徹底・浸透
- グループでの共同調達シナジーの追求と調達手法の変革
- 多様な人財の育成・確保
- 海外拠点の現地化推進と事業体制整備
- 働き方改革による労働時間短縮
- 危険ゼロ・死亡災害ゼロの実現
- 健康経営の追求とエンゲージメント向上

企業統治への取り組み

▶▶ governance



- 業務フローの徹底による安全・品質確保
- 継続的教育によるコンプライアンスの遵守
- フジタのBCP確立と激甚災害への備え
- 資本効率の追求

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」ー

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」ー

全地球・自然・国土・社会・都市・街・建物・住居・職場

「つくる」ー

建設・研究・開発・創造・計画・社会貢献

「風・太陽・水」を用いて未来を共創する 大和ハウスグループ みらい価値共創センター

多様な世代が学び合い、新しい価値を創出する施設「大和ハウスグループ みらい価値共創センター」(愛称:コトクリエ)が奈良県奈良市に完成しました。

本施設は、大和ハウスグループ創業者・石橋信夫の生誕100周年にあたる2021年に、その精神・DNAを受け継ぐ場所として誕生しました。グループ企業のグローバルな視点を持つ人材を育成する場として利用するほか、幅広く地域住民や異業種の企業・研究機関とも交流できる、開かれた施設を目指して計画されました。建設プロセス自体もグループの“学びのツール”と位置づけて、設計から施工、建物維持管理まで一貫通貫でBIMを活用するほか、新しい技術を積極的に採用しています。省エネ・総エネの環境技術の導入にあたっては、当社においても検討を重ねました。



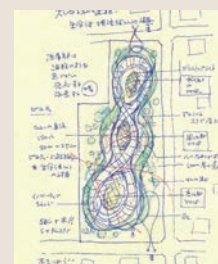
所在地
階数
延床面積
施設内容
基本計画・デザイン監修
設計・施工
施工期間

奈良県奈良市西九条町4丁目1-1
地上4階建て、建物高さ19.66m
17,048.07㎡
ホール・研修室・宿泊施設 など
株式会社小堀哲夫建築設計事務所
大和ハウス工業株式会社・株式会社フジタ
2019年7月～2021年6月

施設紹介

コンセプトは「森の会所」。室町時代に人々が集って歌会や茶会を催した「会所」と、豊かな生態系をイメージした「森」を組み合わせています。DNAを表す「らせん構造」はグループのロゴマーク由来の永遠性を表す「メビウス環」をイメージしており、創業者が21世紀の事業として掲げたキーワード「風・太陽・水」の3つのエリアで構成されています。

現地の発掘調査で出土した平城京遺跡と同一地層の土を外壁材に利用して、大地が隆起したように波打つ曲線的な外観は、大和ハウスグループの次なる100年に向けた飛躍へのシンボルともいえる、斬新かつ有機的なデザインとなっています。



小堀哲夫氏による初期スケッチ



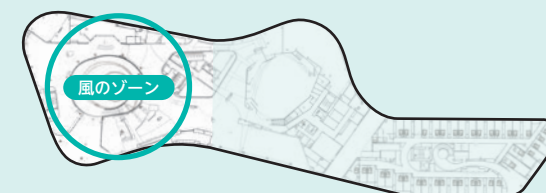
グループ社員によるワークショップ

1階平面図



風

食を通じて語らい、参加者の発想をより一層豊かにする会所。心地よい風が吹き抜ける中庭「風のパティオ」を介して、各部屋が緩やかに接続しています。



心地よい風が吹き抜ける中庭「風のパティオ」

画像センサーによる人の活動に連動した制御

建物内部を一定の間隔でエリア設定し、人の在室率や活動量などを高度に感知する画像センサーを設置しています。画像センサーと連携してきめ細やかな照明や空調の制御を行うことで、省エネを図っています。密集防止による感染症対策や、コミュニケーションの可視化にも役立ちます。

画像センサー



設定自由度の高い広範囲の人物検知



在／不在や推定人数など人の行動に関する情報を取得

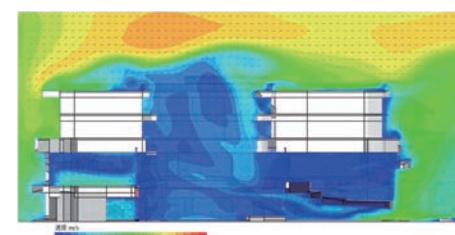


空調・証明などファシリティのスマート制御に役立つ

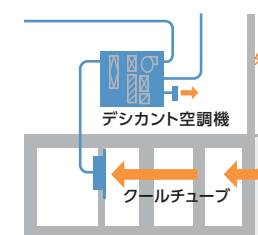
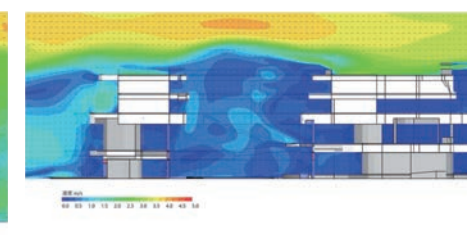
再生可能エネルギーを用いた全館空調

「風のパティオ」では、外気温と施設内の温度をセンサーで感知することで、0.5～1.5m/s程度の風を取り込みます。新鮮で心地よい風が豊かな創造力を育みます。

また、クールチューブと呼ばれるシステムを利用して、地中の熱を冷暖房に利用し、大空間の効率的な空調とエネルギー負荷の低減を実現しています。



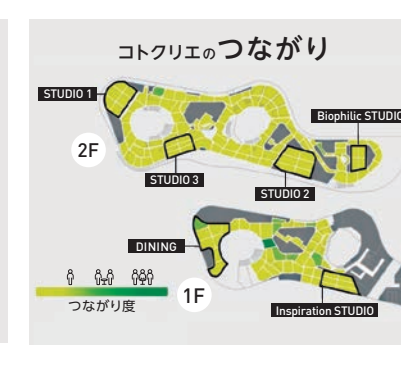
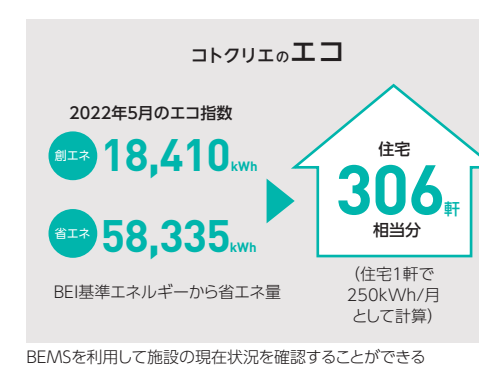
「風のパティオ」の通風シミュレーション



クールチューブ・ピット図

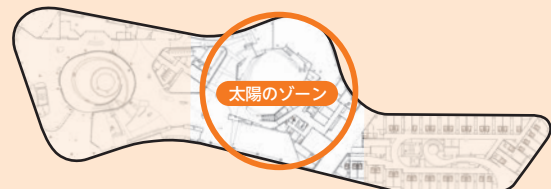
エネルギー管理や在室率を見える化する「BEMS」

施設における省エネ・創エネ技術の効果や、画像センサーによる在室率などを確認できるビルエネルギーマネジメントシステム「BEMS」を導入しています。人の活動に連動して、エネルギー性能と室内環境の最適化を図ります。



太陽

エネルギーに満ちあふれたグローバルな対話の会所。
天然木仕上げにこだわり、直線と曲線が入り組む多目的
スペース「太陽のホール」が建物の核となり、
1～4階をシームレスにつなげるフロア構成となっています。



吉野杉を中心とした木質空間「太陽のホール」

太陽のエネルギーを利用したシステム

施設の屋上には太陽光パネルや、太陽熱集熱パネルを設置し、100kW相当の発電や給湯負荷の低減をしています。また天井には大きなトップライトが配置され、自然採光によって照度と快適性を向上させています。



左：太陽光パネル、右：太陽熱集熱パネル

奈良県産の木材を使用した木造木質空間

「森の会所」の構想に沿い、施設の内外装に多くの木材を使用しています。施設中央に位置する「太陽のホール」は、奈良県産の吉野杉によるルーバーを採用しています。また、奈良県産のヒノキを使用した「木鋼ハイブリッドブレース」（大和ハウス工業株式会社保有技術）やスギを使用した「木鉄ハイブリッド耐火柱」を採用するなど、木材の柔らかな表情と力強さが、建築内外観に躍動感を与えています。原木購入から製材、加工、組立の全工程に設計・施工の担当者が関わるといった、プロセスのデザインも評価され、ウッドデザイン賞2021を受賞しました。

▶P51 「主な外部表彰」を参照



木鋼ハイブリッドブレース
木鉄ハイブリッド耐火柱



木材と鋼材のハイブリッド技術

TOPICS

5つの認証を取得

SDGsに配慮したデザインと技術導入に関する取り組みが高く評価され、国際的な認証であるLEED®（建物の環境性能）、WELL®（利用者の健康や快適性能）、SITES®（ランドスケープの環境性能）の3つを日本で初めて同時取得しました。また、国内認証である「BELS」（省エネルギー）や「JHEP」（生物多様性）と合わせて5つの認証を取得しています。

※LEED、SITES、WELLは、それぞれU.S. Green Building Council®、Green Business Certification Inc.™、International WELL Building Institute™が商標を所有し、許可を得て使用しています。

プロジェクトストーリーを紹介

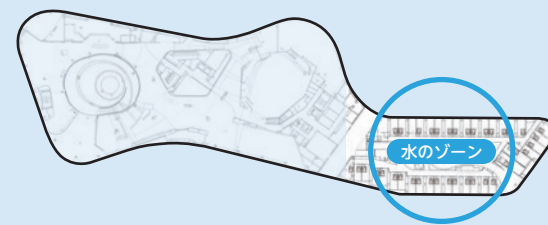
当社コーポレートサイトに、大和ハウスグループ新研修センター建設プロジェクトの施工に関するプロジェクトストーリーを紹介しています。



WATER

水

過去に向きあい、未来の自分を想起するための会所。
創業者の世界観を表現した「水のサロン」には、
出土した井戸を修復し設置しています。



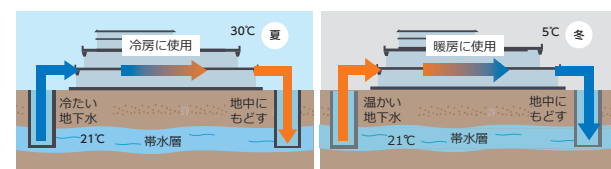
「水のサロン」には、計画地から出土した1300年前の井戸を展示

地下水を利用する帯水層蓄熱システム「ATES」

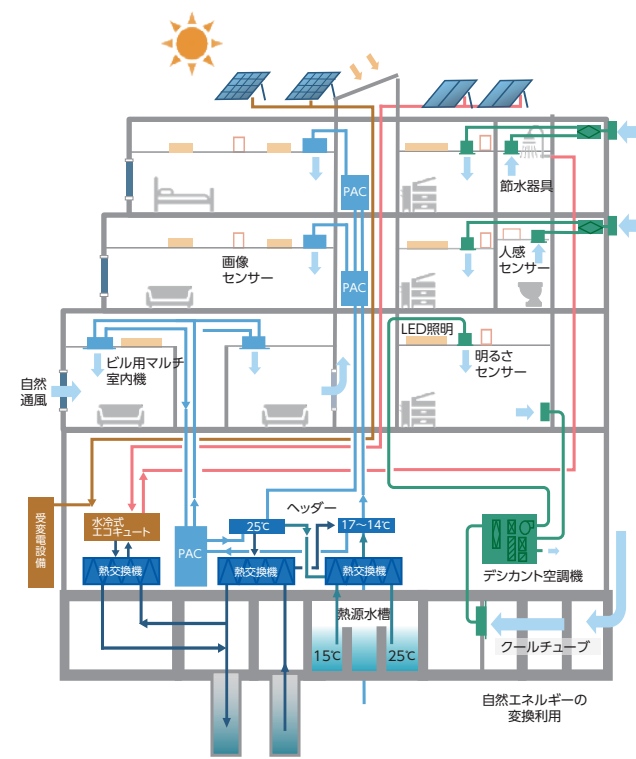
地中熱を蓄える熱源水槽

再生可能エネルギーである地下水熱を、建物の空調に利用する帯水層蓄熱システム「ATES（エーテス）」を採用しています。年間を通して一定の温度を保つ地下水を地下約200mからくみ上げ、外気温度に比べて、夏季には冷たい地下水を冷房運転の、冬季には温かい地下水を暖房運転の熱源として井戸の「熱のみ」を利用し、帯水層へ全量戻す仕組みです。建物の空調の熱源はすべて「ATES」でまかなっており、空調時の排熱を大気に放出しないため、ヒートアイランド現象の緩和にもつながります。このシステムでは、国内最大規模となっています。

また、地下ピットに600tの熱源水槽を設置し、地中熱を蓄えることで消費エネルギーの平準化を図っています。



帯水層蓄熱システム「ATES」



設備概念図

恵みの雨を受け止めるレインガーデン技術

雨水を敷地外に出さずに浸透・保水する土壌構築システム「レインガーデン」により、周辺環境を含めた公共下水道への負荷を低減し、水害発生を抑制します。

雨水活用では、屋根で受けた降雨を地下の貯留槽に貯め、屋外散水やトイレの洗浄水として再利用し、水道使用量の節減を図っています。

▶P46 トピックス「レインガーデン」を参照



レインガーデン
左：降雨時、右：降雨後5時間経過後

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制

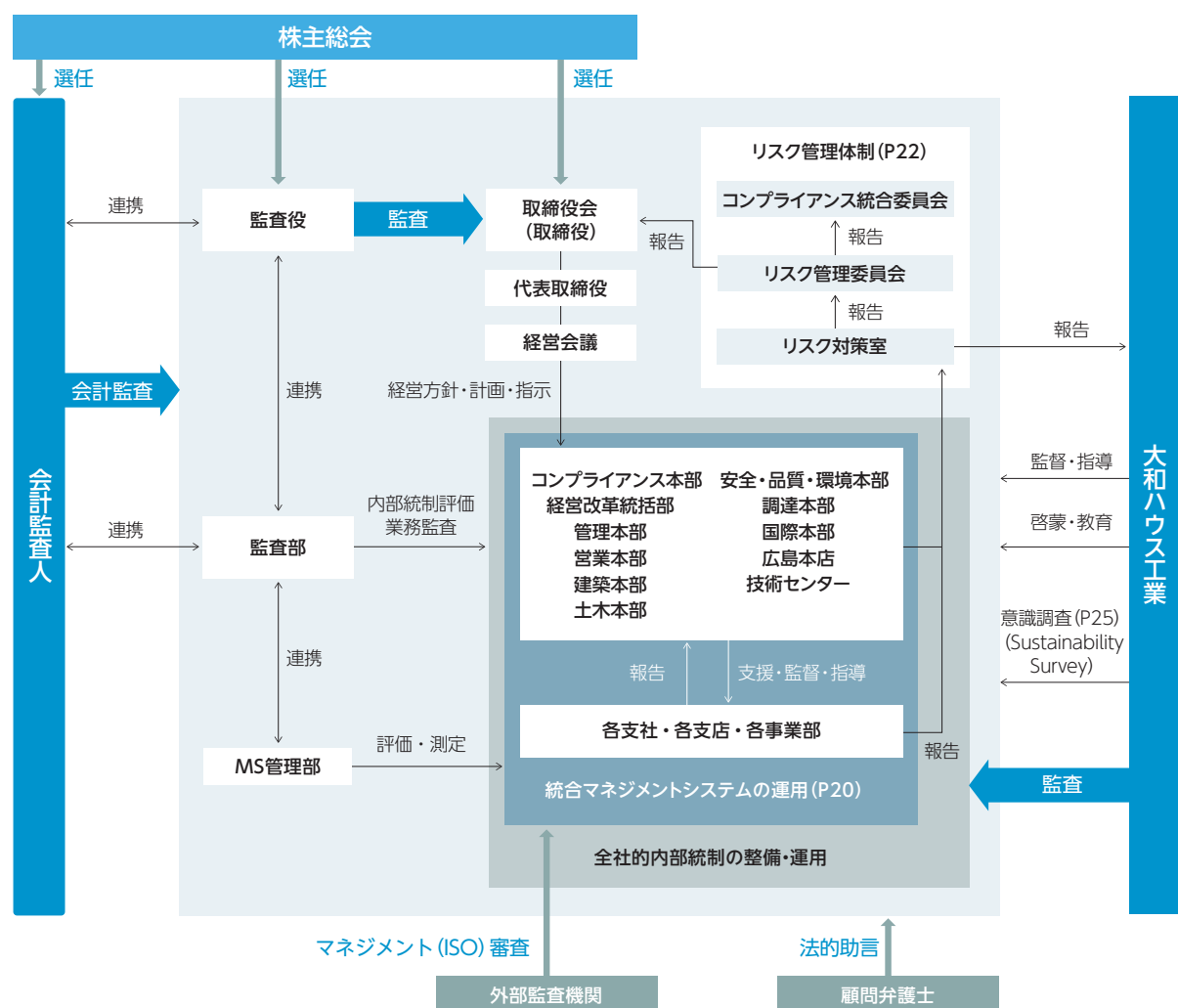
当社のコーポレート・ガバナンスは、経営を迅速かつ公正に行うための社内機構であり、監査機関を設置し第三者視点のチェック機能により透明性の確保および経営の質の向上を目指すものです。

その中核となる全社的内部統制では、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、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。これらは会社法も踏まえた取締役会、監査役に加え、監査部監査や、弁護士など有識者を構成員に含めたコンプライアンス統合委員会を設置し、企業活動における法令遵守、公正性、倫理性を確保しています。

当社ガバナンス組織における会議体において議論された事項については適宜、大和ハウスグループのガバナンス組織へ報告され、常に連携を図りながらグループとしてのガバナンス強化に努めています。

2022年度コーポレート・ガバナンス体制図



ー ガバナンスの監視 内部統制評価と業務監査

全社的内部統制として、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・評価を当社の監査部が実施しています。

また監査の結果、改善すべき指摘事項が発生した場合、再発防止が課題となります。原因と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。

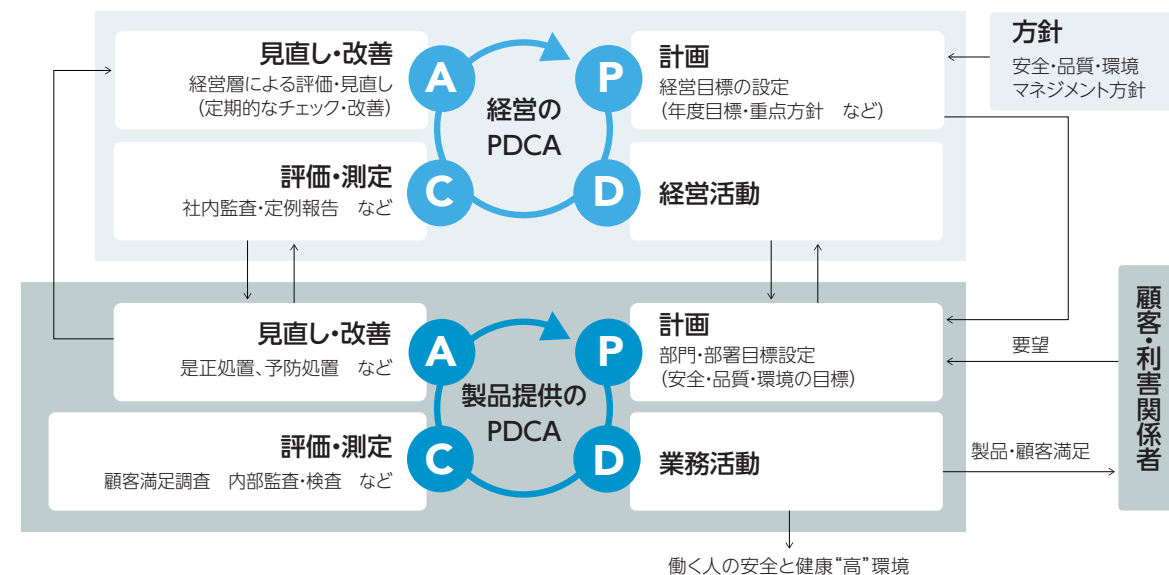
ー 統合マネジメントシステム

目標達成と製品・活動の適合性を確保するマネジメント

前述のガバナンス体制を踏まえ、各部門が目標達成と製品・活動の適合性を確保する経営および業務運用プロセスが「フジタマネジメントシステム」です。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年度からはマネジメントの目的を、「安全・品質・環境」とどまらず「目標達成とリスクの回避」へと大きく転換し、それにとまらずマニュアル類の改訂、部門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体系化、重大な品質事故につながる施工プロセスの改善、事故報告のワークフロー化などを継続的に展開しています。2021年度も目標設定・評価とマネジメントレビューの統合運用、GRIやグローバルコンパクトなどESG・SDGsと連動するマネジメント要素の取り込みなど、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



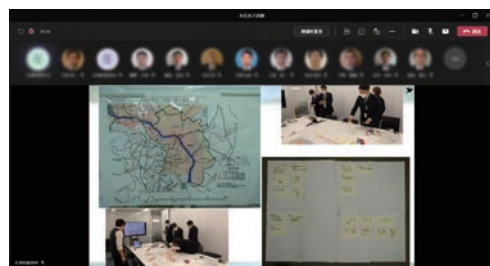
BCP

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、有事には速やかに災害対策本部が設置される体制を整備しています。その計画に基づきBCP運用をしており、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。本認定は、災害発生時に自社事業を継続し得る備えや体制が整備されていることを示すもので、2021年度はマニュアルや作業所の体制、備蓄品保管状況といった当社の災害時の事業継続体制を細部まで見直しました。

また毎年実施しているBCP訓練において、2021年度は風水害をメインテーマとし、河川が決壊した際のシミュレーションを行うなど、昨今多発している台風や豪雨災害に対するより実践的な訓練をBCPコンサルタントの協力を得ながら実施しました。

2022年度はBCP中長期計画の策定、風水害ガイドラインの更新など、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に、BCPに対する取り組みを強化していきます。

また、従業員の命と健康を優先し、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ています。クラスターの発生防止、事業継続のための感染防止策として、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環境を構築するなど、引き続き従業員が安全・安心に暮らし、働ける環境を整備し、本社、各拠点が連携した取り組みを行なっています。



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、情報セキュリティ委員会を設置し、情報管理規程ならびに個人情報保護規程に基づき、情報リスクに関する管理体制の確立に努めています。また、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。2021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」の訓練を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。

また、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を控えた6月には「標的型攻撃メール」の注意喚起を行うとともに、社内向けのイントラネットで定期的にウイルス対策などの注意喚起を実施しています。

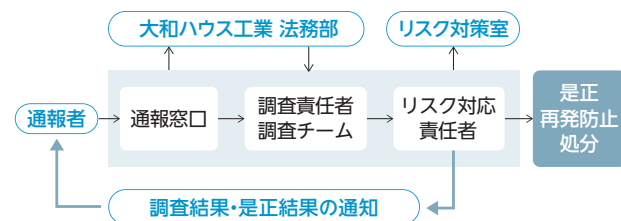
今後も引き続き、セキュリティ強化や情報漏えい対策、情報機器の適切な利用と情報管理の徹底に取り組んでいきます。

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しています。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。2021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8件ありました。2022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

コンプライアンスの取り組み

ESG、SDGsを踏まえた経営にともない、リスクやコンプライアンスの範囲は、気候変動、サプライチェーン、人権など、法令遵守の枠にとどまらず広がっています。このようなコンプライアンスを含む経営方針は、「企業行動憲章・基準」、「フジタ5ヵ年計画重点方針」から「部門・部署目標」に展開され、実務は「フジタマネジメントシステム」で運用しています。

各種法令への取り組み

一 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。2021年度は官庁建築部門について監査を実施した結果、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。

一 下請法に関する取り組み

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。再発防止に向け、改めて、社員向けコンプライアンス研修において下請法をテーマとした研修を2020年度に引き続き行いました。このような研修など、社内の周知徹底を図り、2021年度は下請法に関するトラブルはありませんでした。今後も継続して研修・教育を実施していきます。

人権についての取り組み

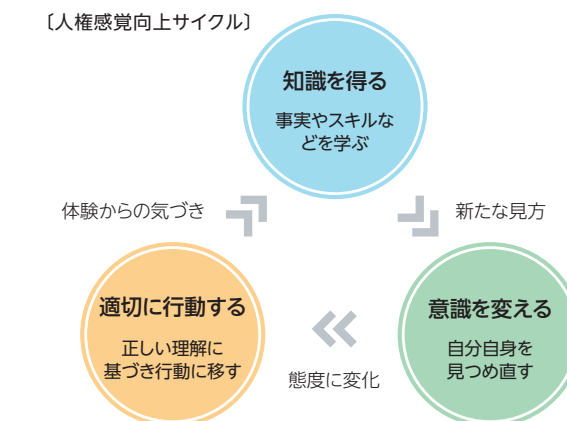
一 私たちの人権啓発ビジョンー 常に公正で公平な対応の実践

当社は大和ハウスグループの人権啓発ビジョン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の環境にも、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の尊重に関する基本方針
<https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/csr/jinken/>

一 ハラスメント防止

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。

また外国人技能実習生については、これまで安全面での対応が中心でした。2022年度からは人権面の状況確認を内部監査項目に加えました。

コンプライアンス

海外でのリスクの取り組み

海外事業において、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。2021年度は、海外作業所社員を対象とした安全・品質・コンプライアンス意識の向上を目的とした研修を30回にわたり実施し、事故、コンプライアンス違反を防止する取り組みを行いました。このほか人権、ハラスメント教育も実施し、コンプライアンス本部と共同で弁護士を講師に招き、2回にわたり講習を開催。国内外より合わせて320名以上が参加しました。また、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などを行いました。

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、事業活動の継続を図っていきます。

企業風土の醸成

一 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積極的に実施しています。2021年度の教育実績は以下の通りです。

2021年度 教育実績

研修名	回数	人数
圧倒的教育	29 回	2,562 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）	16 回	923 名
コンプライアンス研修（新規営業配属者等向け） 独占禁止法、贈賄防止について	1 回	21 名
e-ラーニング 11 月～1 月	4,969 名 未受講者フォローで 100%実施	
コンプライアンス研修（コンプライアンス経営）	1 回	423 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）		

一 Sustainability Survey の実施

大和ハウスグループでは“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「Sustainability Survey」を実施しています。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“従業員の働きがい”の向上に重点を置いた総合的な調査です。

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働きがい向上（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。

2021年度 当社のSustainability Surveyスコア

大和ハウスグループ平均	フジタ
73.34 点	74.57 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。2022年度は若手社員によるボトムアップ型の改善策の検討など、新たな試みにも取り組んでいます。

知的財産への取り組み

一 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。

一 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、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。

保有件数の推移

当社における2021年度末時点での保有特許件数は560件（国内特許552件、外国特許8件）です。2021年度の国内特許出願件数は204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。また、新たに法改正された建築物の意匠登録は10件を数え、建築物デザインの分野においても差別化による競争優位性の確保に努めています。特許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。



意匠登録事例の研修宿泊施設（意匠登録第1712612号）の正面側参考斜視図

▶ P38 「人材育成のために」を参照

Comment

コンプライアンス経営の定着に努めてまいります

2021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、引き続き①業務に必要な法令知識の習得、②法令遵守にとどまらない規範意識の定着に注力しました。その結果、前年度に引き続き重大なコンプライアンス違反は発生しませんでした。しかし、これに慢心することなく、これまで以上に現場を含めた社員との対話を通じて、幅広く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法令知識の習

得に向けて研修・教育を継続して実施していきます。法令遵守にとどまらない規範意識の定着に向け、外部講師による社員教育や、階層別教育でのコンプライアンス研修、e-ラーニングによるコンプライアンス教育などを継続して実施し、全社員に対し規範意識の大切さを繰り返し伝えていきます。

また、前年度に引き続き毎月、リスク管理委員会を開催し、各本部・支店・グループ会社ヘリスク情報の水平展開を図り、グループ体となって再発防止の徹底を図っていきます。2022年度も引き続き、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

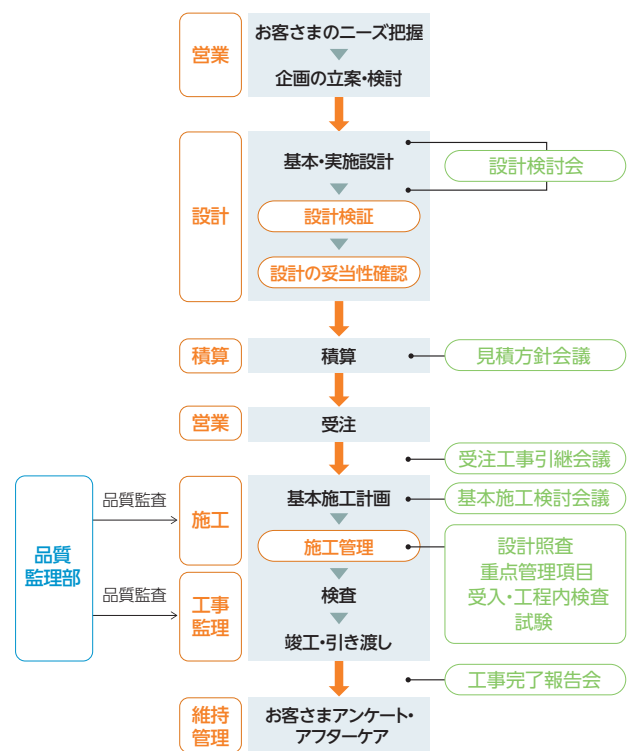
フジタの考え方・体制

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。

アフターケアについては、情報の一元管理、全店で共有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。

品質マネジメント体制図



2021年度の品質向上に関する取り組み

- 設計施工工事において設計と工事監理の分業を実施
- 工事監理において外部の専門人材を活用
- 設計品質管理要綱「工事監理の手引き」の見直し
- 顧客目線で取り組むための工事監理者の意識改革

さらなる品質向上を目指して

お客さま満足のためさらなる品質向上を目指して、2022年度より安全・環境本部の名称を「安全・品質・環境本部」に改称し、「品質監理部」を新設しました。

品質監理部では、建築・土木の施工管理および工事監理に対して独立した立場で品質監査を実施し、フジタ品質の担保ならびに全店の品質監理業務を統括します。これまで各事業部に設けられていた、品質検査および工事監理機能は残しつつ、品質監理部が部門横断的に全社の品質監理体制を監視することで、これまで以上の品質保証体制の構築、工事監理の強化を実現するための取り組みです。

一 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」を設けてすべての作業所に適用しています。

2022年度は本基準の名称を「建築工事項品質評価書」に改定し公的基準の変更・更新を行うほか、工法の指針についても品質確保と品質向上に向け多方面の視点から見直しを実施します。

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。IoT、DX、SDGs、環境などを意識し、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。

■ 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。

建設DXへの取り組み

これまでフジタは「建設ライフサイクル全体のプロセスがデジタル化され、あらゆるものが同時につながり、効率化され、これをもとに新たな価値を提供していく」という建設業の将来像を描き、実現に向けたさまざまな取り組みを進めてきました。

フジタ5ヵ年計画(2022～2026年度)ではそれらの取り組みをさらに加速するため、DX推進を柱の一つに掲げています。

取り組みの一環として2022年度から「デジタル化推進部」を「DX戦略部」に改称し、会社全体のDX推進の舵取り役としての機能を明確化し強化しています。今後も業務プロセスの変革やインフラ整備、人材教育・意識変革までを統合的に推進していく予定です。

一 BIM・CIMの活用

当社はBIM・CIMをDX推進の中核と定め、2021年度にはすでに国内建築におけるすべての設計施工案件でBIMの導入が完了しました。2022年度からは将来の建設プロセス全体のデジタル化を目指し、新たにBIM推進統括部を設置し、BIMの活用を一体的に推進しており、顧客提案から施工、ファシリティマネジメントまで一気通貫で新たな価値の創出と提供を目指します。

一 次世代作業所運営へのチャレンジ

作業所における働き方改革および作業所IoTの徹底活用を推進し、作業所の時短を図るため、2022年度に新たに「作業所DX推進部」を設置。また、技術センターなどの技術部門は他社とのアライアンスも積極的に活用しながら技術開発に取り組んでおり、これらの部門を中心として先進技術の作業所への導入を進めます。2022年3月に完成した当社の研修施設「志」の施工ではDXを駆使した次世代作業所運営に挑戦し、パイロットプロジェクトによるデータやノウハウの蓄積を加速させ、全作業所への展開を目指します。

▶P38 「人材育成のために」を参照

Topics

サーマルカメラ搭載型顔認証システムを開発

作業所においてより効率的な働き方を実現するため、スピーディな本人認証と体表温の測定を行うサーマルカメラ搭載型顔認証システムを複数開発しました。

本システムはあらかじめ登録した顔情報をもとにカメラで瞬時に個人を認識し、その情報がクラウドサーバー上に記録される仕組みになっています。記録された情報は、労務安全書類を作成する外部サービス「グリーンサイト」や、就業履歴などを登録・蓄積する「建設キャリアアップシステム(CCUS)」に連携することも可能です。また、作業所の規模や通信環境に合わせて、最適なシステムを導入することができると、入退場管理の効率化、記録作業の負担軽減などを通じて、作業所における働き方改革実現に貢献しています。



株式会社Olo、株式会社経営共創基盤 (IGP) と共同開発した「SDORY (スドリー)」



株式会社キッズウェイと共同開発したタブレット型システム「FACEma (フェイスマ)」



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。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 | 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.co.jp/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

― 認証木材の調達、グリーン調達・購入

木材調達において、大和ハウスグループでは環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」を掲げ、2030年までに建設する建物における木材の調達にともなう森林破壊をゼロにし、2055年までに全事業における材料調達による森林破壊ゼロの実現を目指しています。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、違法伐採による木材を使用しないよう「CSR木材調達調査」を毎年行い、「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。2021年度は、木材を扱い施工を行う協力会社56社に調査を依頼した結果、Sランク木材の使用率は89.3%(目標93%)、Cランク木材使用率は3.2%(目標0%)と、責任ある木材調達の意識が浸透してきているものの目標は未達となりました。

2022年度は、2021年に新たに定められた大和ハウスグループの森林破壊ゼロ方針をもとに、型枠合板パネルも調査対象に加え範囲を拡大し、引き続き取引先への改善依頼や個別指導など認証木材の調達を推進していきます。

また、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、2021年度のグリーン購入率は98.7%(目標95%)でした。支店ごとのさらなる達成率向上に向け、グリーン購入対象品での購入促進をさらに強化していきます。

― 労働環境の向上に向けて

当社では、サプライチェーン全体における共存共栄と新たな連携による相互の付加価値向上を目指す「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

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の醸成に向け、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。2021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。

このほか、CSR調達ガイドラインの遵守状況についても、取引先のセルフチェックを通じたモニタリング調査を行っています。2021年度は対象取引先257社に対し248社(回答率96.5%)が回答しました。今後も、個別フォローを行うなど回答率とガイドライン適合率のさらなる向上に努めます。

また、取引先からの通報制度体制は大和ハウスグループ全体として運用している「パートナーズ・ホットライン」に加えて、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。取引先における各種通報制度のさらなる浸透に向けて取り組んでまいります。

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。

― 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に向け、フジタ全国連合藤興会加盟企業と共に建設分野特定技能外国人の受け入れや、建設技能者の確保、受け入れ環境の整備に取り組んでいます。

技能者一人ひとりの就業実績や資格を登録する「建設キャリアアップシステム(CCUS)」の加入促進と活用により、作業所に入場する特定技能外国人の在留資格などの確認、安全衛生教育を徹底し、さらなる建設業の魅力向上から人財確保に努めてまいります。

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。

2021年度は、コロナ禍の中ではありましたが、東京オリンピックと北京オリンピックが同年度に開催され、日本選手の大活躍など明るい話題もありました。一方で、昨年度から本年度にかけて、鋼材をはじめと

する資材の高騰、長期化するロシアのウクライナ侵攻、さらには円安など、経済状況は不透明感が強く、引き続き変化の激しい経営環境であることから、本年度はフジタと藤興会の連携をより一層密にしながら原価の低減と労務力の確保に尽くしてまいります。

「働き方改革」についても2023年度末までの完了に向けて、フジタと藤興会とが一体となり、建設キャリアアップシステムの推進による作業員の待遇改善と合わせて、作業所の生産性向上に注力して4週8開所の達成に向けて全力で取り組みます。

さまざまな課題がありますが、フジタの頼れるパートナーとして、フジタと藤興会会員各社の発展のために努力し、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。この考え方を基本に、当社従業員、協力会社、作業員の方々が一丸となって、安心して働くことのできる安全な作業所環境の構築を目指します。

また、労働安全衛生マネジメントシステムの運用にあたってはリスクアセスメントが重要であると捉え、各作業に潜む危険性・有害性を特定し、その重篤度と発生頻度のリスクを見積もるとともに優先度を決め、リスク低減対策を検討した上で、作業を開始しています。

2021年度本部長方針： 下記の3項目による100%の安全確保を実現

- ①施工計画で安全の70%を確保する
- ②安全教育と作業手順で安全を90%まで高める
- ③残る10%のヒューマンエラーを笑顔と声掛けでカバーする

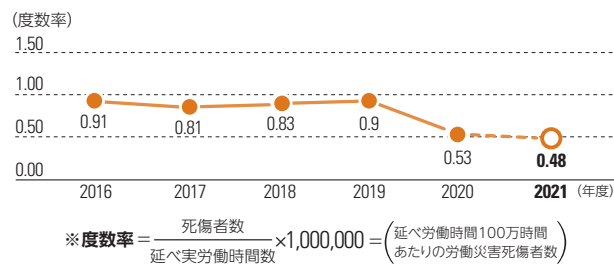
2021年度の活動実績と2022年度の目標

2021年度の目標は死亡・重篤災害0件、第三者災害0件、度数率0.50未満でしたが、死亡災害1件、第三者災害1件が発生し、未達の結果となりました。度数率は0.48と目標を達成しましたが、休業4日未満の災害を含めると前年度に比べ増加しており、これまで以上に取り組みを推進しなければならない状況にあります。

これらの状況を重く受け止め、2022年度は2021年度の目標を継続し、その達成に向けた重点取り組み事項を設定しました。頻発する不安全行動に起因する災害防止対策に注力するとともに、2024年度の法改正にともなう時間外労働の上限規制を視野に入れて、災害予防と健康確保に取り組んでまいります。

重点取り組み事項

- I 安全衛生管理体制の充実による先取りの災害予防
- II 行動災害・事故の防止
- III 良好な衛生環境の確保



安全で効率的な作業所管理の実現に向けて

作業所の長時間労働の削減・働き方改革に向け、DXによる業務の効率化を推進しています。安全においても、ITツールの導入による情報共有や作業効率アップを行いながらさまざまな施策に取り組み、質の高い管理を目指しています。

— ITツールの現場活用

作業所の安全管理業務を軽減するため、安全パトロール報告書ツールのi-Reporter、工事打ち合わせツールのアレンジメントシステム、作業連絡や情報共有を行うCONNET、LINE WORKSなどの各種ITツールを導入しています。

今後は、感染症対策により導入が進んだサーマルカメラ搭載型顔認証システムに、建設業退職金共済組合のポイント登録を連動させ、作業員の方々の就労実績を一元管理する仕組みを導入予定です。

▶ P28 「お客さま満足のために」を参照



安全パトロール報告書 (i-Reporter)

— 経営トップによる安全パトロール

当社では「三現主義」(現地へ行き、現物を見て、現実を確認する)に基づく安全管理を実践しています。全国安全週間、全国労働衛生週間、さらに年末年始労働災害防止強調期間、年度末労働災害防止強調月間に合わせて、全国の作業所の朝礼や昼礼に参加する「経営トップパトロール」を実施しています。

また、日常の安全管理状況を確認するため、経営陣や安全担当部門の幹部が事前の予告を行わない抜き打ちパトロールを継続的に実施し、緊張感を持った安全管理の実践と安全意識の向上を図っています。



経営トップによる安全パトロール

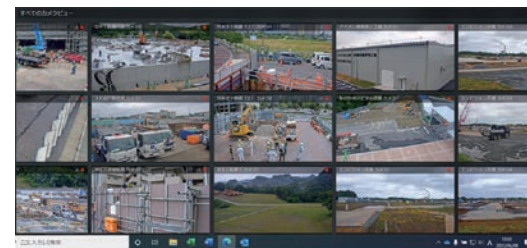
— 従業員教育・事業主教育

2021年度より、従業員の安全教育については個人の能力に合わせたクラス分けを行い、クラスごとに必要な安全管理能力が向上するよう取り組み、レベルアップを図っています。また、災害防止は、元請会社と協力会社が一丸となり取り組むことで成し遂げることができます。事業主を対象とした安全教育も継続して実施しています。

Topics

現場の遠隔監視システムを構築

多くの作業所で場内にWebカメラを設置し、工事の進捗状況や悪天候時の状況確認、出入口の出入庫管理などに利用しています。全国に設置されたWebカメラ画像是本社で一覧でき、遠隔による安全パトロールが可能となっています。2022年度は遠隔監視の強化策として、機器類、通信網、組織体制のシステム構築に取り組めます。



各作業所のWebカメラ画像

作業員の健康管理向上に向けて

— 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。新規入所時の血圧測定、既往症・服薬・身体機能確認などを実施するとともに、朝礼・昼礼・作業終了時の体調確認を徹底しています。また、事業主教育においては、定期健康診断の有所見者に対する二次検診の励行、公的補助制度の紹介を行い、さらなる推進を図っています。

Comment

安全・快適で 生産性の高い職場づくりへの取り組み

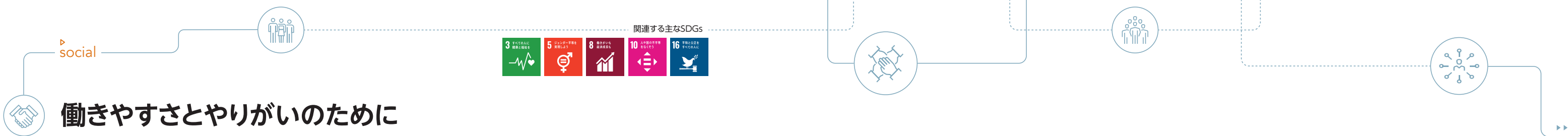
2024年度より建設業にも改正労働基準法に基づく罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されます。2011年度以降の建設投資が拡大する中にあっても、建設業就業者数は500万人前後の横ばい状況で推移しており、ピーク時の1997年から約3割減少しています。さらに2040年までに約4割減少するとされています。55歳以上の高齢技能者の活躍と若手技能者の入職が望まれ、高齢者にやさしく、若者に希望を与える職場づくりが課題です。

2021年度フジタでは「施工計画で安全の70%を確保し、教育と作業手順で安全を90%まで高め、残る10%のヒューマンエラーを笑顔と声掛けでカバーする」をモットーに取り組み、2022年度もこの方針を継続して推進してまいります。工事着手前の課題である「現場に即した詳細な工種別施工計画の作成」に対しては、対象工種を細部まで照査し、設計が可能となるBIM・CIMの活用を推進して解決してまいります。躯体などの現地生産を極力減らしてプレキャスト化することにより、安全で快適な生産性の高い施工を目指します。

環境面においては、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、「再エネ電力RE100」「GTL燃料の使用」に積極的に取り組んでまいります。安全・品質・環境マネジメントシステムを活用し、PDCAを回すことにより改善を繰り返し、目標達成に向け尽力する所存です。



執行役員
安全・品質・環境本部長
藤森 一弘



働きやすさとやりがいのために

フジタの考え方・体制

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。

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、作業所の生産性向上と長時間労働の削減を図るため「作業所DX推進部」を新設しました。作業所の業務を支援する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を構築してまいります。

▶P28 「お客さま満足のために」を参照

「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。

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、生活と仕事を両立する勤務体制づくりを進めてまいりました。現在はテレワーク制度として、多様な人財の活躍推進と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、制度を運用しています。

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。テレワークの推進に向け、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。

人事データ

従業員数	2019年度	2020年度	2021年度
男性	2,768	2,835	2,806
女性	525	557	582
(うち外国籍)	76	87	88
計	3,293	3,392	3,388

※各年度末の従業員数

新卒採用人数	2020年度	2021年度	2022年度
男性	177	64	73
女性	48	29	30
計	225	93	103

新卒離職率

	2019年度採用	2020年度採用	2021年度採用
男性	15.1	11.3	3.1
女性	10.7	4.2	6.9
男女平均	13.9	9.8	4.3

※過去3年間の新卒採用者の2022年3月時点離職比率

平均年齢

	2019年度	2020年度	2021年度
男性	42.6	42.1	42.5
女性	36.7	36.7	37.1
男女平均	41.7	41.2	41.2

平均勤続年数

	2019年度	2020年度	2021年度
男性	16.7	16.3	16.6
女性	5.5	6.0	6.6
男女平均	15.0	14.7	14.7

Topics

海外赴任者の生活支援を実施

海外で働く全地域の従業員とそこそご家族を対象に日本食材などを提供する取り組みを、労働組合と共同で継続的に実施しています。また2021年からは日本食材、日用品、医薬品、書籍などを購入できるショッピングサイトの運用も行なっています。

配送料の一部を会社が負担することで利用を促進し、コロナ禍における海外生活の一助となる取り組みとなりました。



労働組合より目録の贈呈

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年から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

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、それぞれの立場でキャリアアップし、作業所長職に就く人財も育っています。

人手不足が業界全体の課題となる中、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。

女性総合職比率

	2017年 4月	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月
女性総合職(名)	263	310	367	417	430	448
総合職全体	2,862	2,985	3,183	3,351	3,306	3,310
女性比率(%)	9	10	12	12	13	14

女性管理職比率

	2017年 4月	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月
女性管理職(名)	6	8	9	14	17	20
管理職全体	636	790	808	848	862	852
女性比率(%)	0.9	1.0	1.1	1.7	2.0	2.3

育児・介護支援

こ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。

主な育児・介護支援策

- 育児関連補助金制度
- ベビーシッター派遣事業割引券利用
- 企業主導型保育園との契約による選択肢拡充
- 育児ハンドブックおよび育児休復職前の面談
- 介護ハンドブック
- 介護コンシェルジュ
- 介護セミナー

育児と仕事の両立 オンラインセミナーの実施

男性社員も参加し、育児期間前後のキャリア形成、仕事と育児の両立のための工夫、コミュニケーションの重要性について、外部講師の講義と参加者同士の意見交換を交えたセミナーを開催しました。33名が参加し、事後アンケートには、復職後のキャリアビジョンを改めて考える機会となった、日常の中で実践できる小さなヒントを得られた、パートナーと共有したい内容だった、などの声が寄せられました。今後も定期的に開催を企画し、両立支援に取り組みます。

介護ニーズ調査の実施

2021年度は3回目となる介護ニーズ調査を実施し、従業員2,733名(回答率63.8%)の回答を得ました。前回2017年度の結果と比較して社内制度の認知度・利用数が向上し、社内における相談の心理的ハードルが下がっている一方で、仕事と介護の両立に不安を感じるという回答も一定数見られました。調査結果をもとに今後もさらなるサポート体制の充実を図り、より長く安心して働ける職場環境の整備に取り組みます。

休暇・休職制度取得状況(2021年4月～2022年3月)

	男性	女性	計
看護休暇	14	51	65
介護休暇	22	15	37
育児休職	6	22	28
介護休職	0	0	0

産前産後休業・育児休職からの復職率：100%
(2021年4月～2022年3月)

障がい者雇用

雇用機会の創出

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、熊本県で農園型の障がい者雇用を継続的に実施しています。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の中で、2021年度はコロナ感染予防対策に十分留意しながら東京都立特別支援学校の高校生2名の実習も受け入れました。引き続き、障がいに配慮した職場環境整備に努めてまいります。

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。

さまざまな健康に関する継続的な取り組みが評価され、2021年の認定に引き続き健康経営優良法人の認定を取得しました。今後も、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。

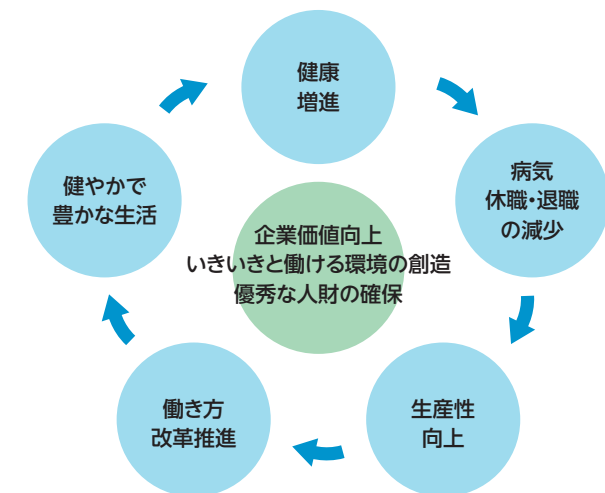
そのためには、従業員とご家族そしてフジタで働くすべての皆さんが健康第一で心身ともに健やかであることは欠かせません。

フジタは健康をとことん追求する会社を目指します。

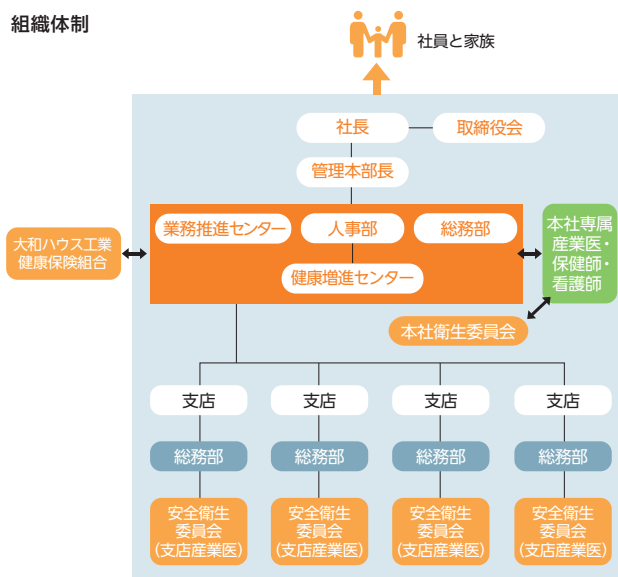
企業の発展とフジタに関わる皆さんの健康維持増進はともにあるという考えのもと、健康意識が高まるように積極的に働きかけます。

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



組織体制



3ヵ年計画の活動実績

当社は2018年度より健康経営の取り組みを開始し、2019年度より「発信」「予防」「知識」の3つを方針の柱に据えた3ヵ年計画を策定し実施しました。2021年度は健康経営専門の部署として「健康増進センター」を新設するとともに各支店で健康経営担当者を選任し、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。

3ヵ年計画の目標の一つである定期健診・二次検診受診率100%については、定期健診は100%を達成、二次検診は2021年度94.1%と目標未達となったものの、2019年

度の69%を大幅に上回る受診率を達成しました。業務時間内での受診の推進や、該当者の上司も含めた呼びかけが結果に表れました。また、喫煙率については3ヵ年で5%減少しましたが、2021年度目標20%に対して結果25%と未達となりました。引き続き禁煙外来の補助金制度の活用など、禁煙のきっかけを提供し喫煙率の低下に取り組みます。

3ヵ年計画に基づく「健康経営」の基礎固めを中心とした取り組みにより、従業員の健康に対する意識は着実に高まっていると云えます。さらなる推進に向け2022年度から5ヵ年計画を策定し、経済産業省が行う2021年度健康経営度調査によって浮き彫りとなった「生活習慣」「労働時間・休職」の改善へ重点的に取り組み、従業員一人ひとりの健康リテラシー向上に努めます。

3ヵ年計画実績

	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	・健康増進センター設置
健康施策	・健康関連施策の検討	・健康関連補助金の支給開始 ・専属産業医・保健師の配置	・定期健診受診率 100% ・二次検診受診率 94.1% ・健康アプリによる全社的取り組み実施
禁煙対策	喫煙率 30%	喫煙率 28%	喫煙率 25%
知識	禁煙時間の段階的設定 ・健康セミナー開催 ・e-ラーニング実施		

5ヵ年計画戦略マップ

健康投資	
健康経営課題	取り組み
健康管理体制の強化	健康保険組合との連携強化 データ一元化
健康経営の発信強化	社内外への情報発信 健康経営優良法人認定の継続取得 健康意識アンケート実施によるニーズの把握 健康リテラシーの向上に向けた取り組み
病気予防・早期発見	定期健診・二次検診の受診率向上に向けた取り組み 管理不良者フォロー体制の確立 ストレスチェックの結果分析・展開 メンタル不調者復職フォロー体制の強化 生活習慣改善に向けた取り組み 感染症拡大防止対応
働き方改革	総労働時間・時間外労働時間削減に向けた取り組み 長時間労働者面談、勤務状況ヒアリングの実施

5ヵ年計画に向けて

スローガン

自分らしく健康に働き続けるために、意識や行動を変えるきっかけづくりを推進します

ポイント

- 健康課題解決に向けた健康施策の実施
- 健康管理システムの導入による健康情報の一元化
- 定量的な指標*による健康経営推進状況の測定

※健康経営の定量的指標
アブセンティーズム……病気で休むことによる生産性損失を計る指標
プレゼンティーズム……健康に不安を抱えつつ仕事をこなしていることによる生産性損失を計る指標
ワークエンゲージメント……従業員の仕事に対するポジティブで充実した心理状態

5ヵ年計画

健康経営項目	課題	主な取り組み
健康管理体制の強化	・全社健康経営推進体制 ・組織の強化	・健康管理システム導入による健康情報の集約、一元化
健康経営の発信強化	・社内外への発信と従業員への浸透 ・生産性向上に向けた数値の測定 ・健康リテラシー向上	・健康経営優良法人認定 ホワイト500を目指した取り組み強化 ・健康アンケート実施による指標の測定
病気予防・早期発見	・フィジカル・メンタル両面からのフォロー ・各種健康施策の計画と実施	・管理不良者のフォロー体制確立 ・生活習慣改善への施策 ・健康関連補助金の一層の拡充
働き方改革	・労働時間削減への取り組み	・長時間労働者面談や、勤務状況ヒアリングなどの継続実施

健康投資効果		健康経営で解決したい経営課題
把握する指標	最終的な指標	
・各種施策の取り組み状況	・プレゼンティーズムの低減 (疾病による生産性低下の防止)	生産性向上
・健康意識アンケート	・アブセンティーズムの低減 (休職者の低減)	
・健診結果		企業価値向上
・問診 などを活用	・ワークエンゲージメントの向上 (従業員の仕事への充実度向上)	

2022年4月 第1版

働きやすさとやりがいのために

健康経営実現のための2021年度の取り組み

健康アプリを活用したウォーキングイベントの実施

自身の健康状態・活動状況を見える化できるツールとして、健康アプリを導入しています。アプリを通じてウォーキングイベントを開催し歩数上位者へ健康グッズをプレゼントするなど、健康に関心を持つきっかけ・機会を提供しています。



健康アプリ歩数画面

管理不良者・メンタルヘルスへのフォロー強化

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。

メンタルヘルスに対しては、支店で実施しているカウンセリングと合わせて、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。

健康補助金制度の拡充

2020年度に運用を開始した定期健康診断以外のがん検診などに対する補助金制度について、2021年度は補助額の上限を引き上げ、補助対象の範囲を広げました。病气予防・早期発見につながる検診や禁煙外来の受診など、積極的な健康・予防を推進しています。インフルエンザへの予防接種については昨年度に引き続き従業員の家族も対象とし、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、2021年度は本社を中心にオンラインで「睡眠セミナー」に80名、メンタルヘルスに関する「セルフケアセミナー」に114名が受講しました。

e-ラーニングの実施

ヘルスリテラシー向上を目的に、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、2021年度は76.7%と非常に高い受講率となりました。

健康弁当の販売

従業員の食事環境を快適にし、健康管理に役立てることを目的に、出張お弁当販売を導入しています。季節に合わせて栄養バランスに配慮した総菜・お弁当をそろえ、利用促進を図っています。



Sport in Life コンソーシアムに加盟

2022年1月にスポーツ庁が主催する「Sport in Life コンソーシアム」に加盟しました。国民のスポーツ実施率向上という目標の実現に向けて、「健康アプリを活用した運動推奨」や「運動クラブ活動の支援」といった従業員の健康維持・増進の意識向上を図る取り組みを継続的に推進しています。



スポーツエールカンパニーの認定を取得

「スポーツエールカンパニー」とは、スポーツ庁が、運動不足である「働き盛り世代」のスポーツの実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、社員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行なっている企業として認定する制度です。当社のこれまでの取り組みが評価され、2022年1月に「スポーツエールカンパニー2022」の認定を取得しました。



人財育成のために

フジタの考え方・体制

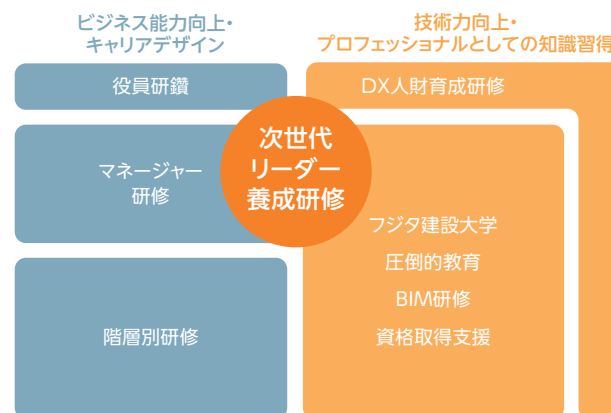
当社の人財育成に対する考え方は「フジタが求める人財像」に基づいており、これらを実現するための「人財育成体系」は「場を与えるOJT」をベースとしながら、OFF・JTで必要なビジネス能力の習得や専門技術力のさらなるレベルアップを図る研修を組み合わせ実施しています。OFF・JTの主な研修制度には、階層別研修や基礎技術と専門知識を大学のカリキュラムのように学ぶ「フジタ建設大学」に加え、技術の伝承を集中的に行うための「圧倒的教育」などがあり、多様な目的に応じた研修の機会を設けています。また、自律的キャリア形成に向け、計画的に複数のキャリア（職務・職場）を経験させると共に、「キャリア申告制度」を設け本人の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

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。

2021年度には、技術センター敷地内で建設を進めていた研修センター宿泊施設「志(こころざし)」が竣工しました。研修受講者がその「志」を実現するため、人財育成や技術力の底上げを図る場として2022年4月より利用を開始しています。

新たな人財開発・イメージ



Topics

研修センター宿泊施設「志」が竣工

自社物件という特性を生かし、新しい技術や新素材・資材を取り入れ、IoTを駆使した次世代作業所運営や、環境に配慮した各種認定取得に挑戦するなど、多くの課題に取り組みました。

認定取得においては、年間の一次消費エネルギー収支を0に近づけるZEH-M Readyの評価を受けました。さらに、省エネ効果などの環境評価システム「LEED認証」、建物エネルギー性能と利用者の健康・快適性の評価システム「WELL認証」の取得を目指しています。



▶ P27 「お客さま満足のために」を参照

従業員の教育

一 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。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、職場に必要なスキルや判断力を養成しています。2021年度はすべてWeb形式で開催し、延べ2,324名が参加しました。また、受講者からの多様なカリキュラムのニーズに応え、いつでもどこでも学べる環境を提供する自由選択型のe-ラーニングプログラム「学びライブラリー」を開設しました。ビジネス基礎の強化、自社の理解促進、資格取得促進の3つを柱としたカリキュラムを配信し、積極的な個人学習を促進するとともに、今後は部下・後進の育成に向け活用の幅を広げていきます。

一 環境教育の実施

2021年度は全従業員へ環境経営や脱炭素に関する教育を行いました。専門教育では、圧倒的教育や、フジタ建設大学で環境関連の総合教育、e-ラーニングで法令や環境事故防止の重点教育を実施しました。

eco検定取得推進では2021年度目標40%に対し47.2%と目標を達成。2026年度までに取得率80%を目指し、継続して体系的な教育プログラムや情報発信を通じた環境経営の基盤強化を図ります。

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、2021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。



広島大学・東広島市と共に取り組む新しいまちづくり

広島本店

東広島市と周辺地域におけるSociety5.0やスマートシティの実現に向け、広島大学・東広島市と共に包括的な連携推進に関する協定を締結しました。当社は、創業の地である広島に2021年4月に広島本店を新設し、地域への貢献や地元企業との関係深耕といった活動をより一層加速させています。これまで培ったまちづくりの実績とノウハウ、環境、防災などのICT技術、そしてデジタルによるシミュレーション技術を提供することで、安全と安心を支え、多様な人々が共に暮らし、誰もが健康に生活できるスマートシティの実現を目指します。



広島大学 越智学長(中央)、東広島市 高垣市長(右)との調印式

第4回アジア・太平洋水サミットに協賛

九州支店

熊本市において開催された第4回アジア・太平洋水サミットにスポンサーとして協賛しました。同時開催のオンライン展示会では、当社が保有する再生可能エネルギーシステム「FSBRシステム®(嫌気処理技術)」を発信しました。持続可

能な水管理、水を通じた平和と地域の安定など、多様な水問題の解決に対して、水関連インフラ分野における当社の経験、技術で貢献してまいります。



ケニアモンバサで継続的な地域支援を実施

国際事業部

三菱商事株式会社とのコンソーシアムで建設しているケニアのモンバサ港周辺道路開発事業において、学校や地域コミュニティへさまざまな支援を継続的に行なっています。2021年度は、小学校へ食品・衛生用品・教育用品の寄贈、河川を横断するポートオペレーターへの安全指導と救命用具の寄贈など15の支援を行いました。



学生への支援の様子

女子学生に建設業の魅力をPR

ダイバーシティ推進部

建設業に関心のある女子小中学生を対象に、技術センターのオンライン見学会を開催しました。見学会は、内閣府・文部科学省・経団連が推進する「理工チャレンジ(リコチャレ)」の一環として実施され、建築・土木・環境・生産改革研究に携わる女性社員から、自身の研究がどのように社会に貢献しているか、どのような学生時代を送ったかなどを説明しました。首都圏のほか全国各地と海外からも参加者が集まり、より広く当社の事業と建設業の魅力を伝えることができました。



オンライン見学会の様子



関連する主なSDGs



子どもたちが津波から街を守る堤防を見学

東北支店

宮城県南三陸町の折立川堤防作業所で、近隣小学校や住民の皆さんに向けた作業所見学会を開催しました。堤防築造や国道の嵩上げなど、津波から街を守るためにどのように工事を進めてきたかを説明しました。また完成した堤防の上をウォーキングし、美しい春の湾や折立川の景色を楽しんでいただきました。



堤防の上をウォーキング

スポーツ応援動画「スポーツでまちがひとつに」を制作

「スポーツを通じて、人とまちを笑顔にしたい」——「つながり」をコンセプトに、当社が支援している4つのスポーツと当社の想いを1本のムービーに束ねました。国内外で働くフジタの社員やそのご家族によるさまざまな「パス」が繋がっていく様子を、ぜひご覧ください。



<https://www.fujita.co.jp/movie/>



日本サッカー協会より特別感謝表彰を受賞

日本サッカー協会(JFA)の創立100周年記念にあたり、特別感謝表彰を受賞しました。当社は、1968年に藤和不動産サッカー部として「湘南ベルマーレ」を創部して以来、日本サッカーの発展の一翼を担ってきました。2019年にはJFA Youth & Development Programme (JYD) パートナシップ契約を締結し、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ます。今後もJYDパートナーとして支援を継続し、サッカー界のさらなる発展に貢献してまいります。



Topics

防災に向けたさまざまな取り組み

全国で災害復旧活動・支援を実施

2021年度、全国各地で多くの自然災害が発生しました。当社は、複数の災害復旧活動や寄贈により感謝状を賜りました。

- 7月に発生した豪雨災害にて平塚市へ災害用簡易ベッドを寄贈
- 8月に発生した豪雨災害にて広島市へ災害用簡易ベッドを寄贈
- 8月に発生した豪雨災害における国道9号(島根県出雲市)の災害支援活動
- 9月に発生した国道220号(宮崎県宮崎市)の土砂災害における災害復旧等支援活動

など



宮崎河川国道事務所より感謝状



当社が開発した災害用簡易ベッド

平塚市と災害時における支援協定を締結 横浜支店

平塚市と「災害時における応急復旧作業及び物資等の提供に関する協定」を締結しました。災害発生時において、当社の保有する遠隔操縦ロボット「ロボQS」などで応急復旧作業を行うほか、「災害用簡易ベッド」や土質改良材である「FTマッドキラー」などを提供し、最大限の協力を行います。



平塚市 落合市長(左)との調印式

防災・復興の技術開発を紹介 土木本部、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)2021」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。



ロボQSの操作体験

環境目標とマネジメント

環境長期ビジョン

2020年度に大和ハウスグループの環境長期ビジョンを改定し、重点テーマの内容の拡充を図るとともに、今後注力すべき7つの「チャレンジ・ゼロ」を新たに設定しました。当社は大和ハウスグループの環境長期ビジョンを踏まえた環境活動方針と環境目標を定め、環境課題に対して社会の要請に応える企業として、環境活動を推進し、環境負荷「ゼロ」を目指しています。

大和ハウスグループ 環境重点4テーマ

気候変動の緩和と適応	脱炭素社会の実現に向け、徹底した省エネ対策の推進と再生可能エネルギーの活用によりライフサイクルにおける温室効果ガス排出量ゼロを目指します。また、気候変動による負の影響を回避・最小化する適応策により、気候変動リスクに強い事業活動の実践と安全・安心な社会の実現を目指します。
自然環境との調和 (生物多様性保全)	自然資本の保全・向上に向け、材料調達による森林破壊ゼロの実現と、自然環境と調和した緑あふれるまちづくりにより、生物多様性のノー・ネット・ロスを目指します。
資源循環・水環境保全 (長寿命化・廃棄物削減)	資源循環型社会の実現に向け、住宅・建築物の長寿命化と廃棄物のゼロエミッション、さらに再生材の活用により、資源の持続可能な利用を目指します。また、サプライチェーンを通じて、水使用量の削減と循環利用、水環境の保全に取り組み、水資源の持続可能な利用を目指します。
化学物質による汚染の防止	住宅・建築物のライフサイクルを通じた化学物質の適正管理に取り組み、人や生態系に著しい悪影響を及ぼすリスクの最小化を図ります。

高環境づくりを目指して

環境長期ビジョンの実現に向け具体的な目標と計画を定めた環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム (EGP)」に沿って、フジタの事業における重点テーマごとに「環境目標」を設定し、環境活動を全社で展開しています。2021年度は、環境活動方針「“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」について、環境活動を推進しました。

また2020年度から取り組んでいたシナリオ分析で抽出された重要課題について、2022年度からの中期経営計画への目標展開を行いました。

▶P49 トピックス「シナリオ分析」を参照

Challenge ZERO
2055
環境負荷
“ゼロ”に挑戦※

大和ハウスグループは、人・街・暮らしの価値共創グループとしてサステナブルな社会の実現を目指し、グループ、グローバル、サプライチェーンを通じて環境負荷“ゼロ”に挑戦します。

※気候変動の緩和と適応は2050年

段階

調達

資源採掘
原材料輸送
資材製造
資材輸送

事業活動

事務・車両
工場・物流
施工・改修
解体
事業施設

商品・サービス

戸建・賃貸住宅
マンション
リフォーム
商業・事業施設
環境エネルギー

7つの「チャレンジ・ゼロ」

- 1 まちづくりにおけるCO₂の
“チャレンジ・ゼロ”
- 2 事業活動におけるCO₂の
“チャレンジ・ゼロ”
- 3 サプライチェーンにおける
CO₂の“チャレンジ・ゼロ”
- 4 森林破壊の
“チャレンジ・ゼロ”
- 5 生物多様性損失の
“チャレンジ・ゼロ”
- 6 資源利用・廃棄物の
“チャレンジ・ゼロ”
- 7 水リスクの
“チャレンジ・ゼロ”

Comment

脱炭素社会の実現に向けて

社会のあらゆる側面で急速かつ広範な変革が求められる中、当社は2021年度を“脱炭素元年”と位置付け、2022年度より新たな方針のもと、事業の全ライフサイクルでの環境負荷低減に向けた基盤整備と革新的な技術開発の早期適用を掲げ始動しました。GHG排出量の大幅削減、スコープ3への対応を中長期課題と捉え確実に進めてまいります。



安全・品質・環境本部
環境部長
古澤 富貴



サプライチェーンにおける環境負荷の低減

当社は資材の調達から工事、建設物の使用・廃棄に至るまでのサプライチェーン全体における環境負荷の低減が重要であると認識しています。建設工事における主要な資材のサプライヤーに対して、温室効果ガス排出量の削減、廃棄物の削減、水リスク管理についての調査を毎年実施し、実態把握と共に環境負荷低減への意識向上を促す活動を行なっています。2021年のサプライヤー調査の結果、資材使用時の温室効果ガス排出量削減が不十分であることが明らかになりました。今後もサプライヤーの皆さまと連携して、環境負荷低減の取り組みを強化していく予定です。

また建築物の使用時におけるエネルギー消費量の削減については、設計時に建築物のエネルギー消費性能に関する目標値を設定し、提供する建物のZEB化を目指しています。



ZEB Ready 認証建物 横浜武道館(神奈川県横浜市)

工事での環境リスク管理と環境配慮施工

工事着工前に環境リスクの確認を行なっています。基本計画策定時に、工事によって発生する可能性のある環境影響を抽出し、それらの発生を抑制するための手順や、万が一発生した場合の対応方法を定めています。CO₂発生量や廃棄物排出量については、目標値を定め、目標達成のための具体的な実施策を講じています。施工中の環境活動の運用状況や環境法令遵守状況などは、定期的に現場パトロールを実施し適切に運用されているか確認を行い、問題があれば作業手順の見直しや緊急時対応設備の改善などの再発

防止を指導しています。各作業所での創意工夫ある優れた取り組みは「エコプラス活動」として環境マネジメントの中で運用し、社内の環境表彰で評価しています。こうした好事例は、地球温暖化対策、資源循環・廃棄物削減、生物多様性保全、建設公害対策、環境教育、近隣コミュニケーションなど分野別にまとめた「エコプラス活動運用ガイド」として水平展開し、環境負荷の削減につながる環境配慮施工の好循環とさらなる推進を継続してまいります。

Topics

工事でGTL燃料の利用を開始

当社の建設工事でのCO₂排出量の8割以上は、重機の燃料である軽油に由来するものです。軽油からのCO₂排出量を削減するために、軽油よりCO₂排出量が8.5%少ないGTL燃料の利用を開始しました。GTL燃料は天然ガス由来の製品で、すやNO_x、SO_x、PMなどの発生も少なく、環境負荷の少ないグリーンな軽油代替燃料です。当社技術センター敷地内で施工した研修施設工事での利用を皮切りに、15ヶ所(2021年3月時点)の工事で利用しています。今後もGTL燃料を積極的に利用すべく、供給会社や工事の協力会社と連携し普及に努めてまいります。



GTL燃料を利用したバックハウ

環境目標とマネジメント

2021年度の主な活動結果と2022年度の目標

😊 2021年度目標達成 😞 2021年度目標未達成(前年度より改善) 😟 2021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	2021年度活動管理施策	2021年度目標	2021年度実績	2021年度 自己評価	EGP2026 2022年度目標
地球温暖化対策	建物運用にともなうCO ₂ 削減貢献の拡大	CO ₂ 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 ₂ 削減貢献量を大和ハウス指定方法で算出、管理	—	79.22万t-CO ₂	—	—
		CO ₂ 削減率(BEI値)	省エネ法対象案件(延床面積300㎡以上について)のCO ₂ 削減率をBEI値で管理	事務所・学校・工場 0.65以下	0.56	😊	全用途平均0.6
				ホテル・病院・物販店舗・飲食店・集会所 0.72以下	0.65	😊	
				集合住宅・複合用途 0.82以下	0.78	😊	
		ZEB販売率(BEI値0.5以下の自社設計施工の延床面積比)	事務所、倉庫・工場を対象に目標BEI値を設定し、省エネ提案などを推進	35.0%以上	48.3%	😊	60.0%以上
	事業活動(オフィス)にともなうCO ₂ 排出の削減	事務所CO ₂ 排出量(面積あたり)	事務所の面積あたりのエネルギー(電気、燃料など)使用量の運用監視とタイムマネジメント活動の推進	40.10kg-CO ₂ /㎡以下	43.31kg-CO ₂ /㎡	😟	フジタ国内単体(総量)914t-CO ₂ 以下 フジタ関係会社(総量)154t-CO ₂ 以下
		社用車(工事以外)CO ₂ 排出量(台数あたり)	社用車の台数あたりの燃料使用量を監視	3,805 kg-CO ₂ /台以下	3,540kg-CO ₂ /台	😊	(総量)545t-CO ₂ 以下
	事業活動(施工)にともなうCO ₂ 排出の削減	施工(建築)CO ₂ 排出量(売上高あたり)	工事用の「CO ₂ 削減活動シート」で、電気使用量と重機台数などを集計し、CO ₂ 排出量を算出、管理	7.03t-CO ₂ /億円以下	5.35t-CO ₂ /億円	😊	(総量)25,020t-CO ₂ 以下
		施工(土木)CO ₂ 排出量(売上高あたり)		28.82t-CO ₂ /億円以下	22.35t-CO ₂ /億円	😊	(総量)30,410t-CO ₂ 以下
	RE100の早期達成	施工再エネ利用率	国内新規着工作業所は原則、仮設電気は再生可能エネルギー利用とし、再エネ電力使用量を管理	建築3.0% 土木0.6%	(建築)48.0% (土木)9.9%	😊	全作業所で80%
		事務所再エネ利用率	自社保有建物を対象に、再生可能エネルギー利用を推進	35.4%以上	39.5%	😊	全拠点で85%
生物多様性の保全	開発・街づくりにと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	27%以上	38.6%	😊	在来種植栽実施率4%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)で生物多様性ガイドラインを運用	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(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排出量を監視	30kg/㎡以下	24.33kg/㎡	😊	23.5kg/㎡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	0.90t/億円以下	0.53t/億円	😊	0.64t/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の削減推進	95%以上	98.8%	😊	98%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)	完了した作業所について、売上高あたりの水使用量を算出、管理	2017年度比 ±0% 86kℓ/億円以下	107kℓ/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	315kℓ/億円	😊	2017年度比 ±0% 452kℓ/億円以下
		事務所水使用量(面積あたり)		2017年比 5%削減 0.439kℓ/㎡以下	0.319kℓ/㎡	😊	2017年比 7%削減 0.430kℓ/㎡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	室内空気質自主基準適合率	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	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	オフィス文房具・備品などのグリーン購入を推進	95%以上	98.7%	😊	95%以上
		木材調達評価	生物多様性ガイドライン(木材調達編)に基づき実態評価し、推奨(Sランク)木材率を管理	93%以上	89%	😟	森林破壊リスクあり10%以下
	主要取引先のCO ₂ 削減	CO ₂ 目標設定率	主要取引先へのCO ₂ 削減目標設定要請と指導を実施	90%以上	86%	😟	SBTLレベル目標設定率30%以上
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	自社設計施工物件で、省エネルギー性能に優れた非住宅・住宅工事の売上高を管理し、環境事業を推進 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)	470億円 210億円	1,468.2億円 18.8億円	😊 😟	BELS★5以上440億円
	環境提案(民間)の推進	提案件数・採用件数	環境技術、環境配慮などの環境提案の推進	各部門・部署で決定(前年度より増加)	提案件数:961件 採用件数:93件	—	各部門・部署で決定(前年度より増加)
マネジメント	環境教育の推進	環境資格取得率(eco検定)	部署別にeco検定取得率目標を設定し、全社員の環境知識向上を推進	40%以上	47.2%	😊	55%以上

単位[t-CO₂]はCO₂換算重量を表します。



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

日本政府の2050年カーボンニュートラル宣言を踏まえ、当社グループにおいても環境長期ビジョンの改定を行い、2050年カーボンニュートラル実現を掲げて、気候変動の緩和と適応を最重点テーマとし、温室効果ガス削減のための取り組みを一段と加速させています。

大和ハウス工業は、大和ハウスグループ全体での目標を

掲げ、国際イニシアチブEP100・RE100に加盟し、SBT認定を取得しています。当社は大和ハウスグループの一員として、世界標準の脱炭素の目標達成に向けて活動を推進しています。事業活動での脱炭素と、商品・サービスを通じた脱炭素の取り組みによって気候変動の緩和に貢献してまいります。



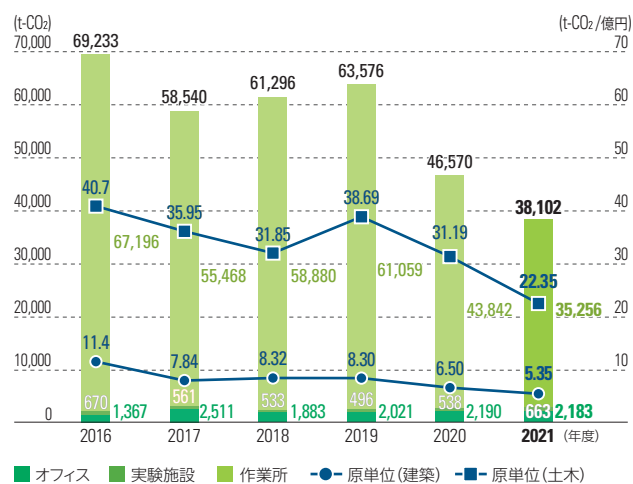
CO₂排出量削減を進めるために

2021年度のCO₂総排出量は、38,102t-CO₂(前年度比18.2%減)となりました。事業活動でのCO₂排出削減策として、再生可能エネルギーの利用を積極的に進めています。オフィスでは、2021年12月から東京支店での再エネ利用を開始し、技術センターと合わせて全体の39.5%が再エネ電力となりました。施工では、2021年度末で約6割の工事現場で再エネ電力を利用しています。2023年には全社で再エネ利用率100%達成を目標に掲げています。

以上のように、さらなるCO₂排出量削減のため、従来の省エネ活動に加えて、再生可能エネルギーの利用促進、軽油代替燃料の利用などの取り組みを推進しています。しかしながら長期目標である“排出ゼロ”を達成するには、新たな施策導入が必須の課題と捉えています。

当社では事業のバリューチェーン全体でのCO₂排出量削減を進めるために、さまざまな取り組みを推進しています。

CO₂排出量の推移



カーボンニュートラルに向けた取り組み

● エネルギー使用からのCO₂排出削減

RE100の早期達成・軽油代替燃料(GTL燃料、バイオディーゼル燃料など)の利用推進

● 新築建物のZEB化

省エネ設計による建物運用時のCO₂削減・エネルギー効率の改善・ZEB提案の拡大など

● 事業活動における省エネ対策

施工現場で省燃費重機を活用・省燃費運転研修の実施・グリーン調達推進・電気自動車の導入

● 新たな脱炭素技術の研究・開発と実用化

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。2021年度は環境パトロールや監査で、産業廃棄物の排出において適正な手続きが徹底されていない事例が指摘されました。指摘事項については是正を行うと共に、再発防止のため、作業所勤務者を対象とした研修やe-ラーニングで適正処理に関する教育を実施しました。

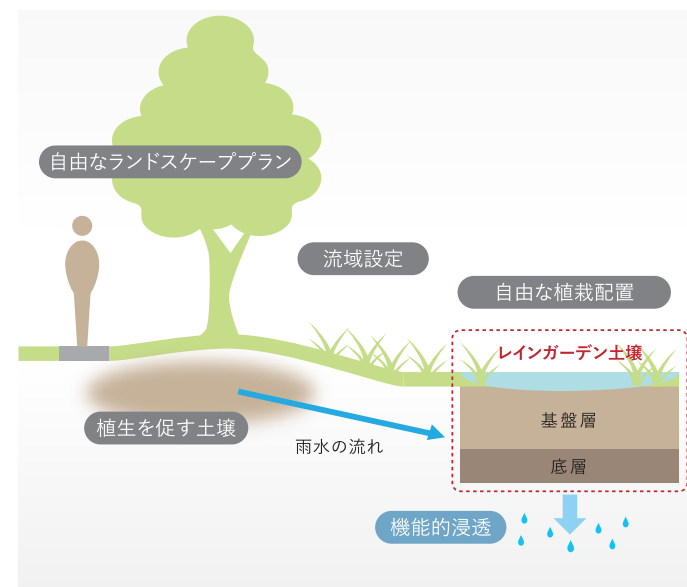
また、資源循環推進のために、工種・用途別に建設廃棄物の排出量目標を設定し、削減・リサイクル活動を進めています。進捗状況は、作業所・支店で逐次確認をすると共に、四半期ごとの集計・分析を行なっています。2021年度は全社では排出量目標を達成していますが、一部の工事では目標値を超過しました。分別収集の徹底や廃棄物削減の取り組みを強化し、引き続きゼロエミッションを目指した活動を推進していきます。

Topics

恵みの雨を受け止めるレインガーデン技術

近年、都市化によってコンクリートやアスファルトといった不透水層が増加し、雨水が浸透しづらくなったことに加え、気候変動の影響も相まって水害リスクや環境負荷のリスクが増大しています。レインガーデン技術は、当社独自の土壌設計ノウハウにより雨水の「浸透」と「保水」の両立を実現し、これらのリスクを低減する土壌構築システムです。

レインガーデンの配置と効果



● 環境負荷を低減する人工土を採用

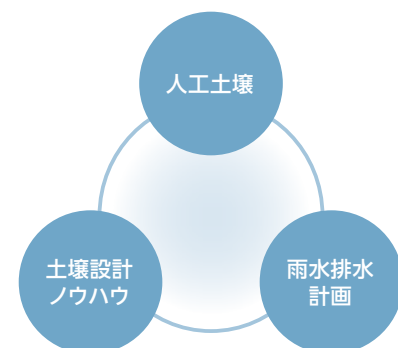
石炭火力発電所から発生する石炭灰や浄水場発生土などのリサイクル人工土を用いて、適度な浸水性と保水性を兼ね備えたレインガーデン土壌を構成しています。

● 既存の雨水利用技術と組み合わせる 雨水貯留量を管理

屋根で受けた降雨は既存の雨水利用技術を活用し、外構への降雨はレインガーデンを適用して、複合的な雨水管理を図ることができます。

● 植栽育成に適した土壌

レインガーデン土壌は、雨水を適度に保水するため植栽の生育度が高く、機能とデザインを両立したさまざまなランドスケープを実現します。また、土壌内の水分蒸発(気化熱)によりヒートアイランド抑制が期待できます。





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」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。より積極的に社会と関わることを目的に、2022年度から新たに経団連の「生物多様性宣言イニシアチブ」※¹による「経団連生物多様性宣言・行動指針(改定版)」への賛同を表明し、活動方針や活動事例を公表しました。国際社会の一員としてこれからも生物多様性の重要性を認識し、保全の取り組みを推進してまいります。

フジタ環境目標の中では、「開発・街づくりにと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きました。2022年度からは、「在来種植栽実施率」を新たな指標に加え、生物多様性の質の向上を目指します。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。

社内横断的な組織「生物多様性専門部会」では、大和ハ

ウスグループの環境行動計画「EGP2026」の早期達成に向けた企業戦略を検討するとともに、自然の多様な機能を評価し活用する「グリーンインフラ」を当社の事業に提案・導入するためのさまざまな研究開発と、工事での希少種保全支援・環境調査に取り組んでいます。フジタの生物多様性に関する長期目標(～2030年度)である①ノー・ネット・ロス※²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・ロスに向けた当社独自の行動計画案を策定し、2030年までのロードマップの作成と評価の試行を行いました。2022年度からさらに一歩踏み込み、ネイチャー・ポジティブ※³に向けた研究を開始しています。

- ※¹ 経団連生物多様性宣言イニシアチブ
<http://www.keidanren-biodiversity.jp/>
- ※² 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
- ※³ ネイチャー・ポジティブ：「2030年までに生物多様性の減少傾向を食い止め、回復に向かわせる」という地球規模の目標

Topics

土地区画整理事業で自然環境保全活動

東京都郊外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。造成工事の実施にあたり東京都と「東京における自然の保護と回復に関する条例第47条第5項の規定」に基づく協議を行い、専門家をアドバイザーとした相談、全作業員への自然環境保全教育などを行いながら、自然環境保全に取り組んでいます。希少種の移植や保全地の設置も、工事の進捗に合わせ実施しています。



残留緑地における湿地環境の創出

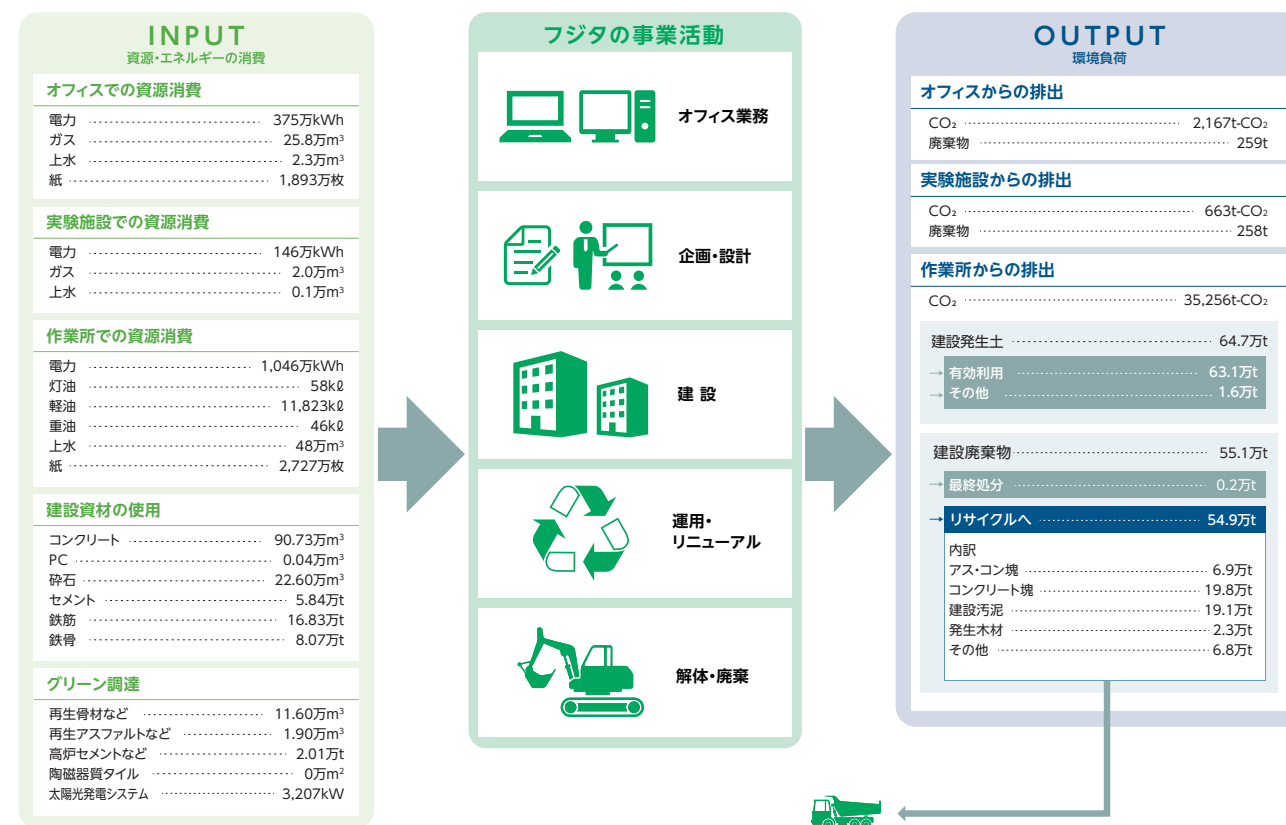
環境データ

環境会計

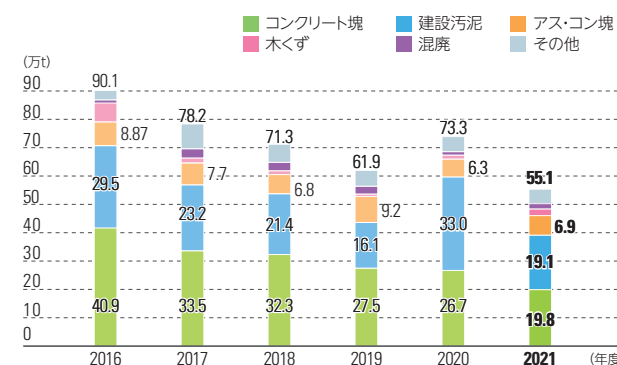
単位:百万円

大区分	中区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
事業エリア内コスト 計	公害防止コスト	745.1	633.8	1,069.3	814.7
	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)	12.0	19.7	243.4	210.4
	資源循環コスト	3,725.2	3,499.7	4,643.1	3,203.5
	産業廃棄物処理・リサイクル費用	56.5	63.7	42.7	53.9
	一般産業廃棄物処理・リサイクル費用	18.3	13.4	18.6	18.9
	マニフェスト費用	3,800.0	3,576.8	4,704.4	3,276.2
		4,557.1	4,231.5	6,017.2	4,301.3
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	218.0	328.5	184.3	287.7
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	1,082.2	444.8	253.1	149.7
研究開発コスト 計		217.7	342.2	378.7	337.0
社会活動コスト 計		2.2	5.4	4.2	9.8
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)	167.3	30.0	166.1	83.2
総計		6,244.3	5,382.3	7,003.5	5,168.7

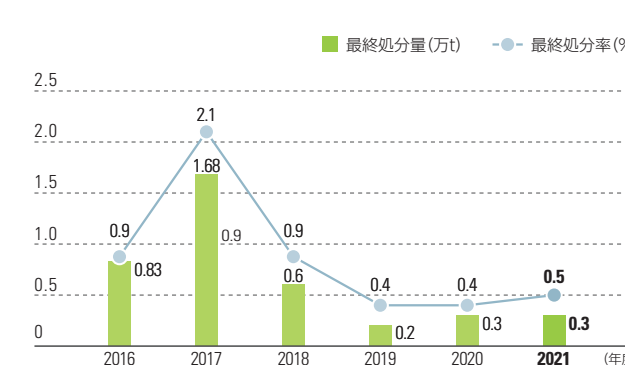
事業活動における物質・エネルギーのINPUT・OUTPUT



建設廃棄物排出量の推移(項目別)



最終処分量の推移





フジタの気候変動経営

～シナリオ分析でフジタの価値と社会をつなぐ～

シナリオ分析のプロセス

アドバイザーとして神田外語大学 石井教授を迎え、全11回(2020年度6回、2021年度5回)、部門横断的なワーキンググループを開催し、気候変動ほか事業活動に影響を及ぼす変化を踏まえ、TCFD要件に適合するプロセス開発とシナリオ分析を行いました。

シナリオ分析のプロセス		2020年度 上期 下期		2021年度 上期 下期		対応する TCFD 要件
プロジェクトチーム・シナリオ分析手法の決定	多角的かつ包括的にシナリオ分析を行うための組織横断的なチームを年度ごとに編成(2021年度は重要課題を反映)し、シナリオ分析の目的と進め方を確認	●		●		ガバナンス マテリアリティ評価
シナリオの選定	IPCC 1.5℃特別報告書、IEAレポートから、1.5℃および4℃シナリオを基本シナリオに選定。このほか、建設業界全体・フジタの事業に影響を及ぼすシナリオとして、国際社会・経済状況についての公的予測や条約・宣言等から、感染症、大規模災害、財政破綻、少子化、格差など幅広い分野を追加(追加シナリオ)		●			シナリオ群の特定、決定
フジタの自社対応シナリオ設定・シナリオ評価	1.5℃シナリオ(2020年度)、4℃シナリオ(2021年度)、それぞれの追加シナリオから想定される自社対応シナリオを設定。シナリオの確実性、リスク・機会・コスト、業界や自社のビジネスインパクト、効果・社会性から重要性を評価し、リスト化		●	●	●	ビジネスインパクト の評価
重要課題の抽出・シナリオ統合・内部レビュー	リスク・機会・コスト面を中心にフジタの重要課題を抽出し、カテゴリ別、年代順に整理・統合。各年度最終2回の分析では、財務、調達、支店、関係会社(2020年度)、環境研究、営業(2021年度)ほか部門を拡大したレビューを実施		●	●	●	潜在的レスポンス の特定
文書化・情報開示	成果物は社内イントラネットにて公開		●	●	●	文書化と開示
経営計画・技術戦略案への提案	経営戦略への統合に向け、分析結果を経営層と共有。気候変動経営に向け、重要課題・気候変動のリスクと機会への対応をマネジメントシステムと連動し、運用を提案。中期経営計画、部門長期戦略、部門ほかに展開			●	●	ガバナンス
外部レビュー	2022年1月に、2年間のシナリオ分析資料(15件)をエビデンスとして、コンサルタント会社による分析プロセスのレビューを実施				●	—

分析作業は常にフィードバックしながら実施したため、実際のプロセスは前後している場合があります

シナリオ分析の結果と意義

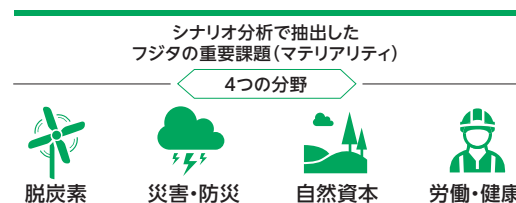
社内で「シナリオ分析プロセス」を開発し、「重要課題」を抽出評価したことで、手順やシナリオの独自性を確保しました。なおプロセスの妥当性を確認するため、この分野に精通したコンサルタント会社による外部レビューを受けています。

1 重要課題 —フジタの長期的課題と方向性—

521のシナリオを設定・想定の上、カテゴリ別に年表化し、リスク・事業機会となる309の重要課題を評価・抽出しリスト化しました。その結果、重要課題は「脱炭素」「災害・防災」「自然資本」「労働・健康」の4つの分野に集約されました。

2 気候変動経営の展開 —フジタのリスクと機会—

「重要課題」と「気候変動経営」を中期経営計画重点方針、部門長期戦略、技術開発戦略、部門目標に反映・展開しました。これにより、再生可能エネルギー、防災、健康経営など既存の活動と重要課題との関係や位置付け、加えて将来のシナリオを明確に示すことで、事業展開の方向を検討する材料として活用できるようになりました。



当社の中長期的な企業価値の向上に向けて、気候変動への対応と経営の継続性を両立する具体的な事業や技術を抽出し、中長期目標を策定するための重要課題を提案することを目的に、2020年4月～2022年3月の2年間、社内メンバーによるシナリオ分析作業を行いました。ベースシナリオによる物理的変化や社会的変化を年表に落とし込み、さらに想定されるシナリオを加え、各シナリオのリスクと機会を評価抽出する作業の結果、そこから「脱炭素」「災害・防災」「自然資本」「労働・健康」の4つに集約される300を超える重要課題が挙がりました。これらを中期経営計画重点方針、部門長期戦略、技術開発戦略、部門目標に反映し、展開・運用しています。

今後の展開 — 気候変動経営を顧客・社会に示す —

シナリオ分析に基づく重要課題を経営層と共有し、2022年度からの中期経営計画、部門長期戦略、技術開発戦略に反映されることとなりました。これらの施策はマネジメントシステムの枠組みに沿って、年度の部門目標に展開され、進捗管理とレビュー・改善を実行します。また、社内イントラネットのほか、社外に対しては本レポートや雑誌などへの論文投稿を通して情報開示します。

コンサルタント会社による外部レビュー指摘事項への対応のほか、気候変動経営に影響を及ぼす社会動向やベースシナリオ改定を反映し、定期的にシナリオを更新します。

シナリオ分析による重要課題

部門	重要課題	部門	重要課題
営業	脱炭素	技術	再生可能エネルギー+蓄電・蓄エネルギー技術(メタノール・バイオ燃料)
	エネルギー転換(再生可能エネルギー・既存エネルギー)		炭素の固定化(人工光合成を含む。地中貯留を除く)
	リモート・情報		ZEB・防災ほかとコストを実現する新たな建物・設計基準
	健康/健康経営		施工プロセスの脱炭素化、自動化
	上記課題を統合した提案・体制		ソフトソリューションを含むBCP
設計	脱炭素	管理	グリーンインフラ、ノー・ネット・ロスなど自然資本と共存するまちづくり
	エネルギー転換		健康/健康経営
	リモート・情報		リモート・情報
	健康/健康経営		安全を踏まえた食の供給
	上記課題を統合したライフサイクル設計(設計仕様・基準)		再生可能電力の導入
施工	施工の脱炭素化	緑地	気候変動経営・脱炭素化を経営重要課題へ
	施工の自動化・DX		経営層のコミット
	復旧工事(安全、スピード施工)		シナリオとマテリアリティ(経営重点方針)の更新
調達	BCP体制のレビュー		
	サプライチェーンとの連携		

経営計画への提案資料「フジタの気候変動経営」より抜粋

Comment



神田外語大学
グローバル・リベラルアーツ学部
教授 兼 学長補佐
教育イノベーション研究センター長
石井 雅章 教授

シナリオを経営方針や部門目標に展開するのは重要なプロセスです。参加したメンバーにはぜひ部門目標と施策を実行する役割を担っていただきたいと思います。

経営戦略をシナリオと関連付けて発信することも重要で、御社にとって「ありたい未来」が何か、経営トップ自ら発信することは信頼性の確保や納得感にもつながります。

また、本来のシナリオ分析は気候変動以外にも応用できます。ジェンダーや人権へのより細やかな対応など、社会の変化にアンテナを広げ、想像力と創造力を使って未来をどう想定し行動するか、各自が業務に照らした関わり方を考えてみてください。

主 な 外 部 表 彰

2021年度表彰の紹介

「昭和電工(大分県立)武道スポーツセンター」がBCS賞を受賞

フジタ・末宗組JVが施工した「昭和電工(大分県立)武道スポーツセンター」(大分県大分市)が、日本建設業連合会第62回BCS賞を受賞しました。本施設は自然公園の山上に佇む県民念願の屋内スポーツ拠点と防災拠点を兼ね備えた施設です。大分県産の一般製材によるアーチ状トラス屋根架構が、シャープなフォルムと武道精神につながる静・動併せもつ空間性を有し、風・緑・光を体感する競技空間の魅力を発信しているとして評価されました。



大分県産のスギを使用したダイナミックな大屋根の架構が印象的

当社の施工物件3件が「ウッドデザイン賞2021」を受賞

ウッドデザイン賞は、“木のある豊かな暮らし”の普及・発展と国産材の需要拡大による適正な森林整備を目指し、木の良さや価値を再発見させる製品や取り組みについて特に優れたものを消費者目線で評価する顕彰制度です。第7回の開催となる今回、当社施工の「大和ハウスグループ みらい価値共創センター」(奈良県奈良市)、「小田急参宮橋駅」(東京都渋谷区)、「石岡市庁舎」(茨城県石岡市)の3件がソーシャルデザイン部門 建築・空間分野で受賞しました。



大和ハウスグループ
みらい価値共創センター



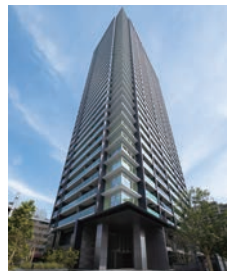
小田急参宮橋駅



石岡市庁舎

「ジオタワー南森町」が環境配慮物件として2件の賞を受賞

2021年に当社が設計施工した「ジオタワー南森町」(大阪府大阪市)は、建物の四方を開放された歩道と緑地帯で囲い、地域とのつながりを意識した新たな景観を創出しています。そのほか、省エネ性能の高い設備機器の標準設置や、全居室の窓に高い遮熱・断熱効果を持つLOW-E 複層ガラスを採用し冷暖房負荷を軽減するなど、さまざまな環境配慮を行なっています。これらの取り組みが高く評価され、令和3年度おおさか環境にやさしい建築賞の住宅部門賞と、令和3年度おおさか気候変動対策賞特別賞を受賞しました。



グリーンプロムナードを有する建物

そ の ほ か の 受 賞

受賞	表彰対象
木材利用推進中央協議会 木材利用優良施設コンクール優秀賞	昭和電工(大分県立)武道スポーツセンター(大分県大分市)
一般社団法人日本構造物診断技術協会 第33回技術・研究発表会 第17回野尻賞	「鉄道営業線橋梁における既設盛土一体化橋梁工法による耐震補強工事報告」 交通事業部 土木工事部 江原季映
一般社団法人鉄道建築協会 鉄道建築協会賞 作品部門 入賞	小田急小田原線 代々木八幡駅(東京都渋谷区)
令和2年度 廃棄物資源循環学会賞 論文賞	「清掃工場の排ガス・回収CO ₂ を用いて促進炭酸処理を施した焼却主灰の溶出および力学特性」 技術センター 環境研究部 繁泉恒河、久保田 洋、高地春菜

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。環境省等の各種検討会の委員長/委員などを歴任。東京大学法学部卒

この1年で情報開示の世界は大きく動き、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示の主流化がディ・ファクト(標準)となりましたが、2つの大きな流れになったと判断しています。この2つは相互協力の覚書があるように対立ではなく主として目的、対象の違いです。

1つは国際サステナビリティ基準審議会(ISSB/国際会計基準を所管するIFRS財団が2021年11月に設立)が進める狭義のTCFDで、主として金融向けの情報開示です。G20も支持し、いずれ財務報告の基準になっていくものと推察しています。

もう1つはGRI(Global Reporting Initiative)が進める広義のTCFDで、企業の発展戦略を求めており、ステークホルダーとのエンゲージメント(意見反映プロセス)が欠かせません。金融以外も含むマルチのステークホルダーとのダイアログ(対話)などのベースとなるものであり、この点がISSBとGRIが覚書を交わした背景でもあります。

欧州は広義のTCFDを法規制により進めようとしており、連結はもとよりバリューチェーン全体での取り組みが求められます。

貴社の場合は巨大な上場企業の連結会社で非上場ですが、自社自体が大企業でありしかも海外事業ではグループで重要な役割を担っておられます。特に海外のマルチのステークホルダーに対してはダイアログの実施如何に関わらず、いつでも対応できるよう開示しておくことの重要性が高まってきていると考えます。英語版の充実も必要と考えます。

今年の報告書は読みごたえは増しており評価しますが、以上の観点も含めいくつか述べさせていただきます。

第三者意見を受けて

後藤様、昨年に引き続き本レポートへの貴重なご意見を賜り、御礼を申し上げます。

情報開示における世界的な潮流についての的確な解説と助言は、時代に即して当社の情報開示を見直し続けていくうえで、貴重な機会であると捉えております。今年度のレポートに関しても昨年度の第三者意見でいただいたご指摘をふまえ、意識的に掲載内容を見直しており、一定の評価を頂戴したことは我々にとって非常に励みになるものです。

今年度より、新たな中期経営計画の策定にともない重要課題を体系的に再定義し、目標管理などマネジメントに展開しております。これはシナリオ分析の外部レビューでの意見も反映したものです。また、TCFDの期待する移行計画についても、該

環境権は人権という考えが世界的に浸透してきており、人権・人財取組も環境経営の重要な要素で、デュー・デリジェンスが必須になりつつあります。ベースとして益々「高」環境づくり」の推進が生きてくると思われます。

新中期経営計画、特に3つの柱の実行が、理念やビジョンの実現にしっかり結びついているのかを、もっと明確に示されるとストーリー性が増します。フジタマネジメントシステムは経営統合システムと言ってもよく、Planの基となる各方針の更なる上位概念である理念・ビジョンとの結びつけを可視化し、Proactiveに実現され、企業価値向上に寄与することを期待します。

価値創造について「SDGsに配慮した提案」を掲げておられ適切と考えます。SDGsが社会課題そのものであり社会の変革を追求するものであるという本質をおさえておられますが、すべての社員がこのことを認識し、あらゆる提案にこのことが配慮されていることが担保されていることを期待します。

データ類の範囲に関して、できるかぎり海外も含め連結が望ましいですが、必ずしも明確ではありません。それぞれのデータのカバー範囲は可能な限り明示すべきと考えます。シナリオ分析は、プライム市場の各社が苦慮していることを実効的に実施され開示されており日本企業の見本の一つになると思います。TCFDの期待する移行計画にも結実することを期待します。

最後に、アンケートや外部レビューなどを実施されており評価できますが、結果の公表および対応等についても開示されることを期待したい。

当する環境目標・施策に対して長期的な計画を策定し、運用を進めております。

その反面で改善すべき課題もご指摘いただきました。開示するデータの対象範囲の明確化や海外ステークホルダーとのコミュニケーションを含め、改善を図ってまいります。また、本レポートでは当社独自の取り組みにフォーカスしている側面がありますが、人権などグループ全体で取り組んでいるテーマについても読者にご理解いただけるように構成上の工夫を検討してまいります。

今後もステークホルダーの皆さまからの声を具体的な企業活動につなげることで、時代や環境の変化によりニーズが変わっても、社会に必要とされる会社であり続ける所存です。

常務執行役員 管理本部長 高山浩一郎