

CSR
フジタ
“高”環境レポート
2023





大和ハウスグループの “将来の夢”

—— パーパス ——

大和ハウスグループ創業100周年に向け、創業者の精神を継承し、これからの当社グループの羅針盤となる“将来の夢”を策定いたしました。この“将来の夢”は、「2055年に私たちが創り出したい世界」と「大和ハウスグループの果たすべき役割」を示しています。

| 将来の夢 |

生きる喜びを、未来の景色に。

| 私たちが創り出したい世界と果たすべき役割 |

生きる喜びを分かち合える世界の実現に向けて、再生と循環の社会インフラと生活文化を創造する。

| ステートメント |

私たち大和ハウスグループは創業以来、「儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる」「“将来の夢”が人や企業を成長させる」という創業者の想いととも歩んできました。

今、私たちが描く“将来の夢”は、人々の「生きる」が地球と豊かに調和し、一人ひとりが自分らしく、おたがいが認めあい、活かしあい、輝きあう世界の実現です。

私たちは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、あらゆる人々と心をつなぎ、自然と共生する街づくりと、幸福で活力にあふれた生き方の創造を通じて、未来の景色を拓いていきます。

大和ハウスグループ経営ビジョン

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

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】

経営ビジョン実現に向けた取り組み

大和ハウスグループ 第7次中期経営計画 (2022年度～2026年度)

フジタ5ヵ年計画

環境長期ビジョン

E 環境報告

社会性長期ビジョン

S 社会報告

コーポレート・ガバナンスの強化

G ガバナンス報告

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

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

フジタ 5か年計画

P11へ

E 環境報告

P17へ

S 社会報告

P25へ

G ガバナンス報告

P39へ

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。

経営体系 (コーポレート・ビジネス・ヒエラルキー)

- 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
- 基本理念
- 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か年計画(2022年度～2026年度)
 - 2023年事業計画
- 管理・規程
- 規程
 - フジタマネジメントシステム
 - 人材マネジメントシステム
 - コンプライアンス・リスク管理体制
- フジタの事業
- 年度目標設定
 - 要因分析・評価

TOP MESSAGE

「誰一人取り残されない
サステナブルな社会、会社」を
つくるために

代表取締役社長

奥村 洋治



これからの社会について

新型コロナウイルスの流行が始まって3年が経過し、感染症法上の位置づけが5類に移行されました。コロナ後の社会はあらゆる分野においてデジタル・トランスフォーメーション(DX)が加速度的に進み、次世代エネルギーへの転換を通じて環境問題を解決し、持続可能な社会を実現するための変革や活動であるグリーン・トランスフォーメーション(GX)が推進されていきます。この2つの潮流を基軸として、あらゆる分野において変革が生まれ、新たな価値の創造へとつながっていくと思われます。そして、その変革には多様な価値観を受け入れることが前提となっています。当社においてもこの流れを踏まえ、フジタ5か年計画(2022年度～2026年度)を策定し、昨年度よりスタートしました。

ESG課題の取り組み

5か年計画策定にあたっては、気候変動にともなうシナリオ分析を実施し、「脱炭素」「災害・防災」「自然資本」「労働・健康」などさまざまなESG課題を抽出し、課題解決に向けた施策を重点方針に反映させました。本年度より取締役会の直轄組織としてサステナビリティ委員会を設置し、各種ESG課題の解決に取り組んでいます。また、「脱炭素」社会の実現に向けては、大和ハウスグループとしての取り組みに加え、フジタ独自のGX戦略の策定を開始しています。

DXの取り組み

5か年計画の主な柱であるDXによる業務改革については、BIM、CIMを使った施策を進めています。川上段階から、竣工後までBIMを取り入れた業務プロセスを検討しており、これが実現することでお客様に対して時間短縮やコスト削減、また完成引き渡し後の管理方法の面で圧倒的な付加価値を提供できると考えています。5か年計画初年度には、集中してBIM教育を行い、人材

基盤が整い実行に移す段階まで来ました。また社員の意識を変革すべく、研修を実施しており、すべての社員に対してDX教育を実施する予定です。各種DX施策を強力に推進し、変革を加速させていきます。

ダイバーシティのさらなる推進

2024年度より建設業においても「時間外労働の上限規制」が適用され、これに対応していくことは、建設業界にとっての大きな課題です。特に作業所においては長時間労働が課題であり、時短の実現が急務となっています。DX施策推進やIoTツール導入による効率化、業務支援による作業所業務量の削減など時短施策を総動員して、解決に取り組んでいきます。

一方で、今までの取り組みが実を結んだものもあります。昨年度東京都より「令和4年度東京都女性活躍推進大賞」の優秀賞を受賞いたしました。これは当社が2007年から女性総合職ネットワーク「F-net」を立ち上げ、女性が働く上での、環境改善のための活動を継続して行ってきたことが評価されたものです。過去からの取り組みをブラッシュアップしていくと同時に、長時間労働の削減も実現することで、さらにダイバーシティを推進していきます。

ステークホルダーの皆さまへのメッセージ

DX、GX戦略を推進することは、生産性を高め、社会やお客様に対して大きな付加価値を提供することはもちろんのこと、社員に対しても長時間労働削減や多様な働き方を提供し、健全なワークライフバランスを実現させ、エンゲージメントを高めていくものとなります。5か年計画に基づいたESG経営を進めることにより、大和ハウスグループが目指す“将来の夢”を実現するとともに、すべてのステークホルダーとのエンゲージメントを高めて「誰一人取り残されないサステナブルな社会、会社」をつくるために取り組んでいきます。

CONTENTS

大和ハウスグループの 将来の夢・理念体系	1
フジタの“高”環境づくり	3
トップメッセージ	4
目次・編集方針	5
フジタについて	6
フジタのあゆみと事業	7
フジタの“高”環境づくりの実現	9
リスクと機会	11
特集	13
フジタのまちづくり ～北4東6周辺地区 第一種市街地再開発事業～	
環境	
環境目標とマネジメント	17
気候変動の緩和と適応に向けて	21
生物多様性保全のために	23
工事が及ぼす環境影響への配慮	24

社会	
お客さま満足のために	25
協力会社と共に	27
安全な職場環境のために	29
働きやすさとやりがいのために	33
人財育成のために	36
地域・社会のために	37
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	39
リスクマネジメント	42
コンプライアンス	44
主な外部表彰	47
第三者意見	48

編集方針

レポート発行にあたって

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がけました。

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2023」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。

発行時期

今回の発行：2023年8月
(前回の発行：2022年8月、次回の発行予定：2024年8月)

報告対象期間

2022年度(2022年4月～2023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。

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



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	3,443人(2023年4月1日現在)
建設業許可	国土交通大臣許可(特-4)第19796号
宅地建物取引業者免許	国土交通大臣(5)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

当社詳細については下記をご覧ください

会社概要・事業内容
<https://www.fujita.co.jp/company/about/>

組織
<https://www.fujita.co.jp/company/organization/>

事業所一覧(住所・連絡先)
<https://www.fujita.co.jp/company/head/>

関係会社
<https://www.fujita.co.jp/company/group/>

海外支店 / 駐在員事務所 / 海外関係会社

- 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
- バン格拉デシュ支店
- ドバイ支店
- インド事務所
- ヤンゴン支店
- マレーシア支店
- シンガポール事務所
- ドーハ支店
- ケニア支店
- ペルー支店
- 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

2022年度フジタ業績報告(連結)

建設業界においては、公共、民間建設投資ともに国内外の経済活動の持ち直しにより、概ね堅調に推移しているものの、原材料価格の高止まりや需給逼迫による建設コストの増加により、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、当社は新たに5か年の中期経営計画を策定し「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」のスローガンのもと、「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」、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、受注高は主に土木の国内官庁が前期に

比べ減少したものの、不動産物件売却により開発事業などが前期に比べ大幅に増加したため、前期比3.6%増の6,055億円となりました。

売上高は、開発事業などにおける不動産物件売却が増加したことおよび建設事業が順調に進捗したことにより、前期比22.8%増の5,808億円となりました。

利益につきましては、建築が資材価格の高騰などにより減益となったものの、開発事業などでは不動産物件売却増加により増益となり、売上総利益は前期比で増加し、販売費及び一般管理費が増加したものの、営業利益は183億円(前期比18.1%増)と増益となりました。



業績の詳細については弊社コーポレートサイトをご覧ください <https://www.fujita.co.jp/company/performance/>



フジタのあゆみと事業



沿革
<https://www.fujita.co.jp/company/history/>



事業紹介
<https://www.fujita.co.jp/business/>



プロジェクトストーリー Fujita Leads
https://www.fujita.co.jp/fujita_leads/

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 藤田一郎・定市の兄弟が広島市で土木・建築請負業を創業(フジタ)

明治維新直後の1869年、薦職であった初代・野村専太郎が、新宿に「野村組」を創業。新時代到来による建設ラッシュで、事業規模を拡大(大和小田急建設)。1910年、兄・藤田一郎と弟・定市によるブラザーズカンパニーとして広島市で土木・建築請負業を創業。その後事業を広島、九州、全国へと拡大(フジタ)。



藤田一郎(兄) 藤田定市(弟)

1945年～ 戦後の復興 高度経済成長を支える

原爆投下直後の広島、そして空襲で打撃を受けた新宿、それぞれの復興・再建に従事し、国の再生に尽力しました。1962年には海外事業の先駆けとして南米調査団を派遣。その後、中南米、グアム、米国、台湾、韓国、中東へ展開し、海外事業を拡大しました。



当社が復旧を行なった
広島日赤病院

1970年～ 建設業からの飛躍 暮らしやすいまち・環境づくり

都市開発事業を強化。郊外型複合施設「広島アルパーク」や31階の超高層ビルを含む本格的な大型民活事業「大宮ソニックシティ」などを手がけ、「まちづくりのフジタ」を印象付けました。また、建設業界では初めてとなる環境専任部署「地球環境室」を設置し、技術力を強みに環境問題への取り組みを始めました。



広島アルパーク

2000年～ 新技術開発で災害などに備え未来をつくる

相次ぐ自然災害の復旧・復興工事に従事し、防災技術の開発・改良を重ねています。また、インフラの維持・更新や環境負荷低減、建設業の担い手不足など多様化する社会課題と建設ニーズに対し、高い品質と技術力で応え、サステナブルな社会の実現に取り組んでいます。



大和ハウスグループ
みらい価値共創センター

建築事業



琉球ホテル&リゾート 名城ビーチ(2022年竣工)

お客様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。

土木事業



佐野太陽光発電所造成(2022年竣工)

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。

フジタの
実績・技術力

大和ハウス
グループの
事業力

まちづくり事業



東松山石橋倉庫(2022年竣工)

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、お客様の資産価値・企業価値の向上に寄与します。

海外事業



ボリビア多民族国オキナワ道路整備計画(2023年竣工)

海外進出を計画するお客様に向け、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様の海外戦略に合わせて最適なプランをご提供します。

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2023」などに体系的に展開しています。

大和ハウスグループが
長期的視点で目指す姿

第7次中期経営計画

E 環境長期ビジョン

S 社会性長期ビジョン

G コーポレート・ガバナンスの強化



フジタの事業

中期経営計画
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、
地球と未来に必要なとされる会社に

～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

フジタ環境目標

フジタの企業理念

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

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カ年計画(2022年度～2026年度)にも反映しています。

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



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カ年計画 (2022年度～2026年度) 環境目標へブレイクダウン
- フジタ5カ年計画 (2022年度～2026年度)
- フジタ環境目標 2023

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
- 多様な人材の育成・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
- フジタのBCP確立と激甚災害への備え
- 継続的教育によるコンプライアンスの遵守
- 資本効率の追求

将来の夢
(パーパス)
の実現へ

リスクと機会

～シナリオ分析でフジタの価値と社会をつなぐ～

中期経営計画：フジタ5ヵ年計画（2022年度～2026年度）の推進

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に

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、推進しています。

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ています。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とらえ、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と関与し、最善を尽くすべく健康経営にかじを切りました。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。

シナリオ分析のプロセス

2020年度、2021年度に部門横断的なワーキンググループを設け、事業活動に影響を及ぼす変化をふまえ、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。シナリオを設定・想定の上、カテゴリー別にリスク・事業機会となる309の重要課題を評価・抽出した結果、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。

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専門

※シナリオ分析のプロセスは「高」環境レポート2022をご参照ください。

家による外部レビューを受けています。

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。また、既存の活動と重要課題との関係、加えて将来のシナリオを示すことで、フジタの気候変動経営、事業展開の方向と背景を社内外に示すことができるようになりました。これらのプロセスと重要課題は社内外に開示しています。

2022年度の運用 気候変動経営・重要課題 4 分野の展開

「重要課題」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、その結果、2022年度部門目標への展開率は79%となりました。目標の進捗管理や新たな課題は、部門・部署のマネジメントで監視・改善しています。



2022 年度版シナリオによる重要課題の更新と展開

2021～2022年度に作成されたIPCC第6次評価報告書、「IEA World Energy Outlook 2022」を参考に、シナリオ更新作業を行い、2件の重要課題を追加しました。これらは2023年度部門目標設定にあたっての検討事項として発信しています。

部門	重要課題
営業	脱炭素
	エネルギー転換(再生可能エネルギー・既存エネルギー)
	リモート・情報
	健康/健康経営
	上記課題を統合した提案・体制
設計	脱炭素
	エネルギー転換
	リモート・情報
	健康/健康経営
	上記課題を統合したライフサイクル設計(設計仕様・基準)
施工	施工の脱炭素化
	施工の自動化・DX
	復旧工事(安全、スピード施工)
調達	BCP体制のレビュー
	サプライチェーンとの連携

部門	重要課題
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)
	炭素の固定化(人工光合成を含む。地中貯留を除く)
	ZEB・防災など適正なコストを実現する新たな建物・設計基準
	施工プロセスの脱炭素化、自動化
	ソフトソリューションを含むBCP
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
	健康/健康経営
	リモート・情報
	安全を踏まえた食の供給
	高層住宅への太陽光発電設備の設置技術【追加】
経営	再生可能電力の導入
	社有車のEV化
	健康/健康経営
	リモート業務にともなう就業体系
	リモート業務にともなうBCP体系
環境	気候変動経営・脱炭素化を経営重要課題へ
	経営層のコミット
	シナリオとマテリアリティ(経営重点方針)の更新
	生物多様性関連リスクと機会の抽出【追加】

2023 年度の取り組み

人権やサプライチェーンなどの課題は、今後注力すべきマネジメントの要素としてフロントローディングやDXなど、マネジメントの枠組みの再構築作業と合わせて展開を予定しています。

2023年度から、SDGs・ESG課題のうち、環境と社会の分野の取り組みを統括し、重要課題の対応方針の報告・協議を行う機関としてサステナビリティ委員会を新設しました。環境にかかわる方針は、サステナビリティ委員会で各部門に共有し、連携して取り組む体制を構築しています。

また、従来の環境マネジメントを推進する環境部に加え、中長期的な環境戦略を立案するGX戦略部を新設し、GX推進に必要な技術を開発する部署として、技術センターの環境研究部をGX推進研究部に改組(名称変更)をしました。

※GX：グリーン・トランスフォーメーションの略

新設したGX戦略部では、カーボンニュートラルの実現に向けた社会システムの変革に対応するGX戦略を立案し、その実現に向けた施策全体の統括および必要な基盤の整備を行います。本社部門において、より戦略的な取り組みを目指しています。

GX 戦略部 活動の柱

- GX戦略の企画立案
- 全社GX施策の統括および各施策の実務への導入のための推進
- 変革を実現するための実行基盤の整備
- GX戦略に関する事項の統括

Comment フジタの GX 戦略

人間活動の影響で深刻な気候変動が進んでいることが明らかになり、温暖化を食い止めるために世界一丸となった取り組みが加速しています。建設業が関わる分野においては、主要材料の鉄鋼やコンクリート、建物の使用に関わるCO₂排出が気候変動に大きな影響を与えています。

当社では2050年カーボンニュートラル達成を目標に掲げていますが、そこに至るまでの道のりはまだ定かではありません。カーボンニュートラル達成に向けては、化石燃料中心の経済・社会、産業構造をグリーンエネルギー中心に移行させ、経済社会システム全体の変革、すなわちGXの実現が必須です。GX戦略部は、脱炭素社会に向けた経済社会システムの変容を一早くとらえ、フジタが描く「未来のカタチ」を具体化するための、ビジョンと戦略の策定を行い、GXを推進してまいります。2023年度はCDP(気候変動)の評価の要件に基づく情報開示の準備を進めています。



経営改革統括部
GX戦略部長
菅原 玲子

フジタのまちづくり

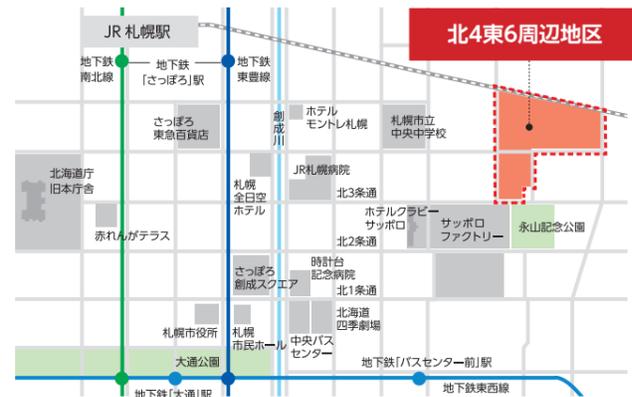
～北4東6周辺地区第一種市街地再開発事業～

2022年5月、札幌市の東部エリアである北4東6周辺地区に、新しい街が誕生しました。「環境共生」という地域課題の解決に向け、約4.1haという大規模な市街地再開発に、大和ハウスグループの総合力で挑みました。「まちづくりのフジタ」にふさわしい、大規模プロジェクトをご紹介します。



北4東6周辺地区は、札幌駅から東に約1km、市の中央を流れる創成川を渡った場所に位置します。となり合うJR「苗穂駅」周辺と合わせて「創成イースト」と呼ばれるこの地区は、日本人の手によるビール醸造発祥の地でもある商業施設「サッポロファクトリー」をランドマークとして、開拓期の情緒を残す街並が特徴的です。

市街地の再開発プロジェクトが続々と進む札幌市内において、創成イーストの活性化を望む地域の方々の想いを背景に、本事業は、かつての北海道ガス 札幌工場跡地を含む約4.1haという広大な敷地に立ち上がりました。

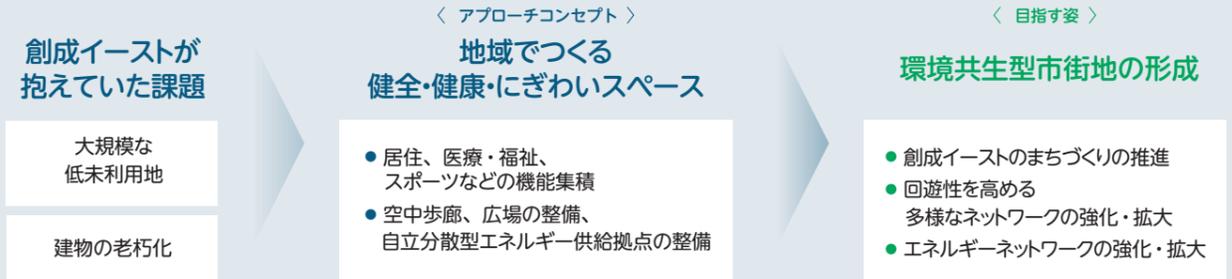


事業概要

所在地	北海道札幌市中央区北4条東6丁目ほか
地区面積	約4.1ha
敷地面積	34,269㎡
施行者	北4東6周辺地区市街地再開発組合
参加組合員	第一工区:札幌市、大和ハウス工業株式会社、住友不動産株式会社、株式会社大京 第二工区:株式会社コスモスイニシア 保留床取得者:合同会社UV3
特定業務代行者	フジタ・岩田地崎建設・田中組・北海道日建設共同企業体
事業経過	都市計画決定 2015年3月 事業着手(事業計画認可) 2016年3月 事業完了(組合解散認可) 2022年4月
工期	第一工区:2016年8月2日～2019年10月31日 第二工区:2019年3月1日～2021年12月17日



2022年8月に敷地内で開催された「VIT Park札幌 47地域交流イベント—47夏フェス」には、地元の方々が数多く訪れ、にぎわいを見せた



地域課題の解決に向けて

明治期の開拓により、北海道では農業・牧畜業・林業・漁業・鉱業・工業などものづくりを担うさまざまな産業の振興策が図られ、創成イーストには多くの工業関連企業が集積しました。しかしながら、昭和47年の札幌オリンピックを皮切りに進んだ開発ラッシュの流れに取り残され、次第に人口の減少、都市機能の低下、住宅環境の悪化などが進行。低未利用地が大部分を占め、建築物の老朽化が課題となっていました。

そのような中、地元住民の方々による地域再生に向けた運動と、北海道ガス札幌工場の操業終了にともなう再開発構想が始動。「環境共生型市街地の形成」をテーマに、エネルギー企業の拠点であった土地の前史に根差しながら、環境と持続的に共生するまちづくりが動き出しました。

「まちづくりのフジタ」が果たした役割

本事業は、「地域でつくる健全・健康・にぎわいスペース」をコンセプトに、居住、医療・福祉、スポーツなど多用途施設が並ぶ複合的なまちづくりを目指してスタートしました。

当社は、2015年に「特定業務代行者」*として本事業に参画し、再開発事業の組み立てから資金計画、関係者との合意形成や行政協議、法定手続きなどを担当するとともに、本事業で建設する各施設的设计・施工を担いました。このように、企画・開発部門と設計・施工部門が両輪となってプロジェクトを進めていく点は、「まちづくりのフジタ」の大きな強みの一つです。

また、再開発事業は多くの地権者の権利関係を整理し、合意形成をしながら事業を推進していくため、事業期間が長期間にわたります。そのため、景気変動や事業者の事情などにより、リスクが生じる場合があります。本事業においても、リーマンショックによる経済停滞や東日本大震災といった多くの景況の変化が生じ、計画の変更や事業者の撤退など、さまざまな課題に直面しました。そうした状況において当社は、大和ハウスグループの不動産デベロッパー「コスモスイニシア」や「スポーツクラブNAS」の施設開発を交渉し、コンセプトに沿った事業者の参画を実現。大和ハウスグループの総合力をまちづくりに結び付け、事業成功への貢献を果たしました。

* 保留床(再開発事業によって新しく生み出された床)の処分について責任を持つことを条件に、建築工事などの施工を含めた事業推進業務を民間事業者が代行する制度



再開発前の「北4東6周辺地区」の様子

営業担当者が語る Project Story

HPIに
掲載中

今回の再開発では、居住・生活スペースだけでなく、複合商業施設へのアクセスの利便性を高めた空中歩廊、体育館、エネルギー供給施設といった多機能な“まち”を実現でき、大きな手応えを感じています。しっかりとテーマのある再開発を実現することで、周辺とも有機的につながる仕組みのある、未来への可能性に満ちたまちづくりができました。



Fujita Leads プロジェクトストーリー
https://www.fujita.co.jp/fujita_leads/redevelopment/



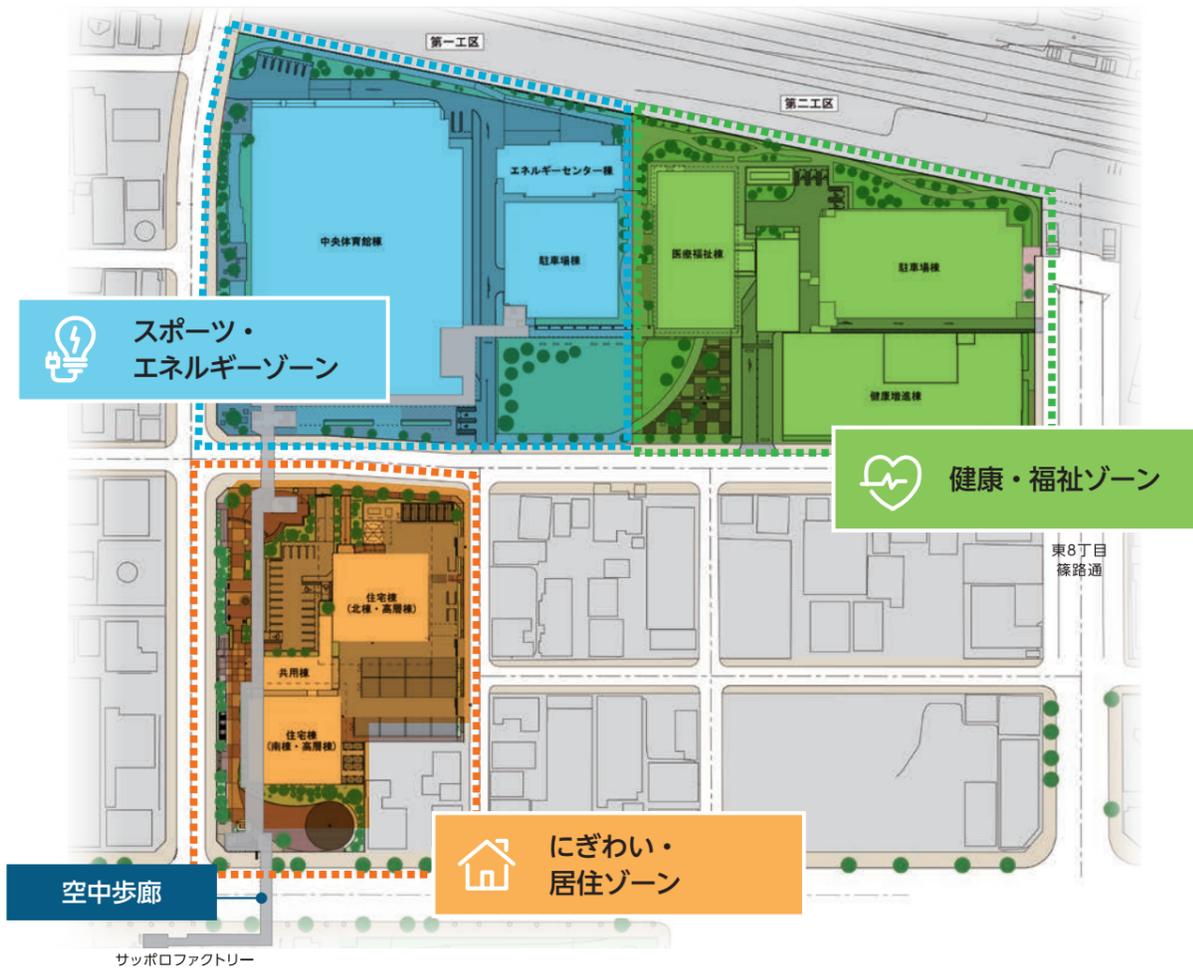
フジタ
北海道支店 営業部
廣川 雅人





「環境共生型市街地」を実現する3つのゾーン

再開発エリアは、それぞれ特性を持つ3つのゾーンに区分され、複合型の市街地を形成しています。全体としてまとまりのある建築物の形状・配置にするとともに、オープンスペースの確保などにより周辺の景観にも配慮しています。



公共公益地区 「スポーツ・エネルギーゾーン」

老朽化により移転・新築された札幌市中央体育館「北ガスアリーナ札幌46」と、北海道ガスの自律分散型エネルギー供給拠点「46エネルギーセンター」が建ち並びます。エネルギーセンターでは、ガスタービンによる発電と同時に、排熱で温水をつくるコージェネレーションの仕組みを利用して、エリア内の各施設へ効率的にエネルギーを供給しています。CEMS(コミュニティ・エネルギー・マネジメント・システム)を導入することで、エネルギーネットワークの最適化(ピークシフトの動きかけ)を行い、環境にやさしく、災害にも強いまちづくりの軸として機能しています。



逆さ台形の外観が特徴的な「北ガスアリーナ札幌46」
日本コンクリート工学会賞 作品賞を受賞

自立分散型エネルギー供給拠点「46エネルギーセンター」

住宅・商業複合地区 「にぎわい・居住ゾーン」

地上21階建て・275戸のツインタワー分譲マンション「ザ・タワーズフロンティア札幌」は、エネルギーセンターからの効率的な共有システムが評価され、グッドデザイン賞を受賞しました。また、道路を挟んで隣接するサッポロファクトリーへとつながる「空中歩廊」は、周辺地区も含めた回遊性を向上させます。寒冷地という環境を考慮し、敷地内には屋根付きの歩行者空間を設けることで、降雪など天候の影響を受けずに安心・快適に移動することができます。



「ザ・タワーズフロンティア札幌」

医療・福祉複合地区 「健康・福祉ゾーン」

大和ハウスグループの不動産デベロッパー「コスモスイニシア」が運営するアクティブシニア向け分譲マンション「イニシアグラン札幌イースト」では、常駐スタッフがシニアの生活をサポートしています。「夏フェス」などのイベント企画などを行い、地域のエリアマネジメント的役割も担っています。

同じく大和ハウスグループの「スポーツクラブNAS」が運営する「NAS Vit Park札幌」は、札幌エリアで最大規模のフィットネス施設であり、地域交流を促すイベントを開催するなど、新しいまちを盛り上げています。



「イニシアグラン札幌イースト」(左)
「NAS Vit Park札幌」(右)

ステークホルダーの声

地権者 様

北4東6周辺地区第一種市街地再開発事業の完成により、空中歩廊で接続したサッポロファクトリーと共に創成イーストエリアの新たな拠点が形成されました。並行して進められた苗穂駅周辺地区の再開発事業とも連動して、今や「新しい都心」として注目を集める創成イーストエリアのまちづくりを一層進展させる起爆剤としての役割を發揮し、新幹線札幌駅東口の開設計画も相まって、民間投資や都市基盤整備が活性化しています。

フジタは、経済社会環境が変動する中であって、再開発組合のパートナーとして、設計・施工の代表企業として、長期にわたり再開発事業の推進を担い、創成イーストエリアの拠点形成に大きく寄与していただきました。今後も、転換期にある札幌のまちづくりに貢献されることを大いに期待しています。



北4東6周辺地区市街地再開発組合事務局長
株式会社ノーザンクロス
代表取締役
山重 明 様

施設運営者 様

マンション居住者様からは、「歩いて通えるところにスポーツクラブができたことで運動を始めるきっかけになった」、「フィットネスが習慣化できた」など嬉しいお声をいただいております。またスイミングをはじめとしたお子様の習い事は特に人気です。近隣の商業施設「サッポロファクトリー」とも空中歩廊でつながっているので、スクールでお子様をお預かりしている間にお買い物も済ませるなど、利便性も感じていただけているようです。

エリア内の施設はもちろん、近隣の小中学校などとも連携し、引き続き地域の皆さまの健康づくり、コミュニティづくりをお手伝いしてまいります。



スポーツクラブ
NAS株式会社
NAS Vit Park札幌
支配人
金澤 彩 様



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は、人・街・暮らしの価値共創グループとして持続可能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

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。

段階	7つの「チャレンジ・ゼロ」
調達 資源探掘 原材料輸送 資材製造 資材輸送	1 まちづくりにおけるCO ₂ の“チャレンジ・ゼロ” 2 事業活動におけるCO ₂ の“チャレンジ・ゼロ” 3 サプライチェーンにおけるCO ₂ の“チャレンジ・ゼロ”
事業活動 事務・車両 工場・物流 施工・改修 解体 事業施設運営	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”
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	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”

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、中期経営計画と連動して具体的な目標と計画を定めた5カ年の環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム (EGP)」を設定しています。2022年度よりスタートした「EGP2026」(2022~2026年度)に沿って、年度ごとに具体的な方針・目標値を定めた環境目標を設定し、事業における重点テーマを主軸とした環境活動を全社で展開しています。

EGP2026では、事業活動におけるCO₂排出量の大幅削減をはじめ、全棟ZEB・ZEH化、全棟太陽光発電搭載を推進するなど、“脱炭素”に資する活動に重点を置き取り組みます。また、当社の工事が周辺環境に及ぼす影響について、環境法令の遵守はもちろん、適正管理を徹底し、影響の最小化に努めています。

2023年度は「安全・品質・環境本部」から「品質・環境本部」と、品質と環境に特化した本部となり、環境推進体制を改めました。最前線の作業所まで取り組みを浸透させ、全社で環境トラブルゼロと環境目標達成を目指します。

2023年度 環境目標

- 法令違反“ゼロ”
- 重大な環境トラブル“ゼロ”
- EGP2026目標達成

2023年度 重点取り組み事項

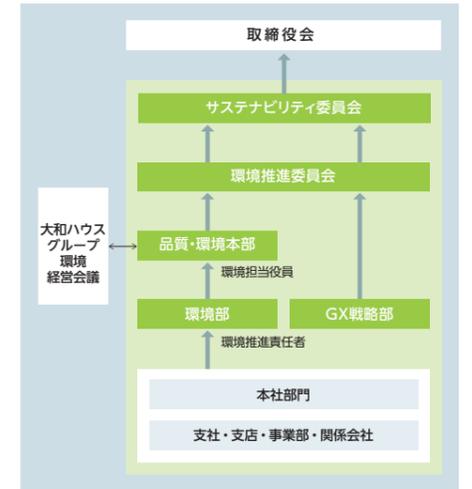
- 環境法令の遵守
- 重大な環境トラブルの防止
- EGP2026に対応した具体的施策の推進
- GX実現に向けた部署間連携の推進

環境マネジメント体制

当社ではグループの環境長期ビジョンと環境行動計画に沿って、環境負荷低減と企業収益向上の両立を目指し、環境経営を推進しています。2023年度からは、環境経営の推進体制を明確化し、全社での環境活動を強化するために環境マネジメント体制を変更しました。

環境に関する取り組みや目標を議論し、方針案を策定する機関として「環境推進委員会」を設置しました。重要な課題は社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」へ報告し、全社で一貫した環境活動を推進します。環境部では従来通り本社部門や支社・支店・事業部・関係会社へ指示や実施状況の確認を行い、要因分析と改善に向けた支援を実施します。カーボンニュートラルの実現に向けた中長期的な課題については、新設のGX戦略部を中心に、社内横断的なメンバーで構成したワーキンググループで検討し、未来につながる“高環境づくり”へ新たな施策を提案していきます。

環境マネジメント体制図



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おります。サプライヤー企業と協働した環境負荷低減を進めるべく、大和ハウスグループの「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」において環境保全の取り組みに関する基本原則を定め、社会性・環境性に配慮した調達を進めています。

建設工事の主要な資材のサプライヤーに対しては、温室効果ガス排出量の削減、資源循環、水リスク管理についての調査を毎年実施し、実態把握ととも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。2022年度の主要サプライヤー25社への調査では、温室効果ガス削減目標(SBTレベルに整合)を17社で設定済みでした。引き続きサプライヤーとの対話を深め、協働して排出削減を進めていきます。

Topics

脱炭素・資源循環に関する実証試験事業を本格開始

沖縄県石垣市と当社は、「SDGs未来都市」の実現や、当社が開発を進めるリン吸着炭「プライムカーボン®」などを活用した、脱炭素・資源循環事業の推進に向けての包括連携協定を締結し、2022年10月から石垣市内のパートナー事業者と実証試験を本格始動しました。

本事業では、木質バイオマス資源を活用して再生可能エネルギーを創出するとともに、発電時に発生するバイオ炭を原料に、特殊処理を行い、プライムカーボン®を製造した後、下水処理場からリンを回収し、肥料および堆肥として田畑へ施用することで農地への炭素貯留に取り組みます。これにより脱炭素と資源循環を両立するとともに、サンゴの保全にもつながる環境総合事業の構築を目指します。また、発電時に排出される木質由来のCO₂排ガスを微細藻類の培養や、作物の栽培などに活用する革新的な技術の確立にも取り組みます。



代表者による記念撮影

環境目標とマネジメント

掲載以外の管理指標、全社(海外・関係会社を含む)を対象とした活動結果はコーポレートサイトにて公表しています。

2022年度の主な活動結果と 2023年度の目標(国内単体)

😊 2022年度目標達成 ☹️ 2022年度目標未達成

チャレンジ・ゼロ	管理指標	管理施策	2022年度目標 (括弧内は2015年比のCO ₂ 排出量の削減率)	2022年度実績 (括弧内は2015年比のCO ₂ 排出量の削減率)	2022年度 自己評価	2023年度目標 (括弧内は2015年比のCO ₂ 排出量の削減率)
まちづくりにおけるCO ₂	ZEB率	設計施工の新築物件のZEB化推進 ZEB実施率を床面積で管理 ※ ZEBの定義はZEB Oriented以上 ZEB率=ZEB物件床面積(m)÷全物件床面積(m)	60% 以上	63.7%	😊	62.5% 以上
事業活動におけるCO ₂	CO ₂ 排出量 【建築新築】	工事でのCO ₂ 排出量の削減 軽油代替燃料の利用拡大、省燃費運転、電化の推奨など	25,020t-CO ₂ 以下(+39%)	17,098t-CO ₂ (-5%)	😊	23,700t-CO ₂ 以下(+32%)
	CO ₂ 排出量 【土木】		30,410t-CO ₂ 以下(+2%)	22,063t-CO ₂ (-26%)	😊	28,000t-CO ₂ 以下(-6%)
	CO ₂ 排出量 【国内:事務所】	面積あたりのエネルギー使用量削減 再エネ電力契約、および非化石証書購入による再エネ化100%、省エネ活動	914t-CO ₂ 以下(-56%)	639t-CO ₂ (-69%)	😊	629t-CO ₂ 以下(-70%)*
	CO ₂ 排出量 【国内:社用車】		ガソリンなどの使用量削減 エコドライブ推奨、電気自動車などの低環境負荷車両への変更	545t-CO ₂ 以下(+20%)	592t-CO ₂ (+31%)	☹️
	再エネ利用率 【国内単体(施工・オフィス)】	RE100の早期達成 再エネ電力契約、および非化石証書購入による再エネ化	80% 以上	97.9%	😊	100%
	グリーンエネルギー自動車導入率	EV、PHVなどのグリーンエネルギー自動車の導入推進	1.6% 以上	1.8%	😊	7.5% 以上
サプライチェーンにおけるCO ₂	主要サプライヤーの SBTレベルCO ₂ 削減目標設定率	サプライチェーンでのCO ₂ 排出削減 主要サプライヤー(25社)への目標設定要請と設定に向けた対話実施	30% 以上	68%	😊	55% 以上
森林破壊	Cランク木材比率	森林破壊の恐れのある木材調達ゼロ 生物多様性ガイドライン(木材調達編)に基づき評価	10% 以下	16.2%	☹️	6% 以下
生物多様性損失	生物多様性自主基準適合率	自社開発事業、区画整理事業で生物多様性ガイドラインを運用 生物多様性自主基準適合チェックリストによる評価	100% (提案ベースBランク以上)	100%	😊	100%
資源利用・廃棄物	廃棄物排出量 【建築新築】 ※施工面積(m)あたり	建設廃棄物の適正管理と資源循環の推進 施工計画段階での目標値と削減策の設定、管理システムでの監視	23.5kg/m ² 以下	20.5kg/m ²	😊	23.0kg/m ² 以下
	混合廃棄物排出量 【土木】 ※売上高あたり		0.64t/億円 以下	0.6t/億円	😊	0.63t/億円 以下
	廃棄物のリサイクル率 【建築新築】		98% 以上	98.6%	😊	98% 以上
	廃棄物のリサイクル率 【土木】		98% 以上	99.5%	😊	98% 以上
水リスク	水使用量 【国内:事務所】 ※面積(m)あたり	水使用量の削減推進 節水についての啓蒙活動、節水機器取り付け	430ℓ/m ² 以下	417ℓ/m ²	😊	426ℓ/m ² 以下
	主要サプライヤーの水リスク調査実施率	サプライチェーンでの水環境保全とリスク対策 主要サプライヤー(25社)に対する水リスク調査の実施要請	20% 以上	80%	😊	85% 以上
環境マネジメント	環境貢献事業売上高	省エネルギー性能に優れた非住宅・住宅の施工拡大 設計施工案件でBELS★5以上	440億円 以上	566億円	😊	480億円 以上
	eco検定取得率	従業員の環境リテラシー、環境マインドの向上	55% 以上	62.3%	😊	68% 以上

※ 2022年度に対象範囲を見直し、目標値を再設定しています。



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

わが国は2050年カーボンニュートラルの実現、また、2030年度に温室効果ガスを2013年度から46%削減することを目指し、さらには50%の高みに向け挑戦し続けることを宣言しました。当社グループにおいても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要テーマとして、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。

当社は大和ハウスグループの一員として、SBT、EP100、RE100の3つの国際イニシアチブに加盟、当社としてTCFDに賛同、GXリーグに参画し、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。情報開示においては、TCFDフレームワークに基づき、今まで進めてきた環境課題に対する取り組みを整理し、気候関連の情報開示に取り組んでいます。

省エネ

再生エネ

産官学の協働

情報開示

気候変動に関する環境中長期目標

温室効果ガス排出量削減目標



Topics

自社施設におけるカーボンニュートラルの取り組み

2022年に竣工した研修センター宿泊施設「志」は、自社物件という特性を生かし、カーボンニュートラルを目標としたさまざまな課題に取り組みました。外皮性能の向上や、高効率設備機器の採用、屋上全面への太陽光発電設備の設置などによるエネルギー消費量削減のほか、顔認証検温システムや、多機能エアシャワー、パネルエアコンなど快適・健康性向上のための技術も搭載しています。

寄宿舎としては日本で初めて国際的な認証制度「LEED」のゴールドと「WELL」のゴールドを同時取得しました。また、年間の一次消費エネルギー量収支を0に近づける「ZEH-M Ready」の評価を受けています。自社の技術をアピールするショールームとしても活用し、お客さまの環境負荷低減への貢献につなげています。



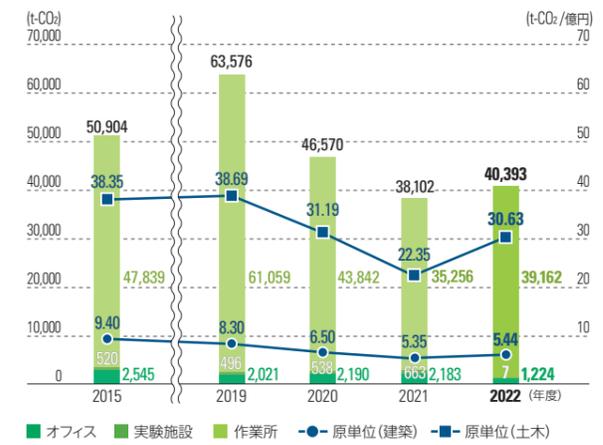
フジタ研修センター宿泊施設「志」外観

CO₂排出量削減の実績と取り組み

2022年度からスタートしたEGP2026では、2015年度を基準としてCO₂削減率目標(国内単体)を設定しています。2022年度フジタの国内CO₂総排出量は、40,393t-CO₂となり、2015年度比で20.6%の削減となりました。2026年度目標に対しては19%削減を超える水準の排出量となりました。

フジタでは事業活動でのCO₂排出削減策の一つとして、再生可能エネルギーの利用を積極的に進めています。2022年度は、工事で使用する電力の約8割が再生可能エネルギー由来の電力でした。再生可能エネルギーへの切り替えが難しい賃貸事務所などでは、非化石証書の購入を開始し、使用電

CO₂排出量の推移



※2022年度より再生可能エネルギー利用および非化石証書購入によるCO₂排出量の削減効果を反映

力を再生可能エネルギーで賄う取り組みを強化しています。2023年度に当社単体で購入電力の100%再生可能エネルギー化を目指します。

今後の事業拡大にともない、施工のCO₂排出量削減には、引き続き削減の取り組み強化が必要と認識しています。

2022年度の主な成果

- 再生可能エネルギーの利用と非化石証書の需要家買いによる再生エネ化**
再生エネ利用率 オフィス：100%、施工：94.3%
全社で約1万tのCO₂を削減
- 工事現場の重機による軽油代替燃料の利用**
GTL燃料 29万ℓ利用
軽油使用に比べて約6万tのCO₂を削減
※GTL燃料：天然ガスから製造された燃料、CO₂排出量が軽油比-8.5%

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**
当社単体で購入電力の100%再生可能エネルギー化を達成(2023年度)、軽油代替燃料(GTL燃料、次世代バイオディーゼル燃料)の利用推進
- 新築建物のZEB・ZEH化**
ZEB提案力の強化、ZEB率目標を設定(2030年度に100%)
- 事業活動における省エネ対策**
施工現場で省燃費型重機の利用・省燃費運転の推進、電気自動車の導入、グリーン調達推進
- 新たな脱炭素技術の研究・開発と実用化**

ZEBの取り組み

当社が提供する建築物使用時のエネルギー消費にともなうCO₂排出量は、当社の事業活動に関連するCO₂排出量の中で大きな割合を占めています。よりエネルギー消費性能の高い建物をご提案するべく、ZEB提案力の強化、エネルギー消費性能に関する目標値を設定した運用など、提供する建物のZEB化を目指しています。

2023年に竣工した神奈川電設株式会社様本社では、開口部分を必要最低限とし、エコガラスや外壁断熱材などで断熱性を高めることで必要な空調エネルギーを抑制するなど、エネルギー削減に効果的なさまざまな手法を取り

入れることで、年間約49t(50%)のCO₂削減が見込まれています。



ZEB Ready認証建物 神奈川電設株式会社本社(神奈川県茅ヶ崎市)
Photo by Masato Kawano (Nacása & partners Inc)



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。

生物多様性に関する2030年度までの中期目標として、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生物多様性関連のエコプラス活動100%実施を設定し、活動レベルでの運用に向け検討を始めています。また、社内横断的な組織「生物多様性専門部会」では、自然の多様な機能を評価し活用する

“グリーンインフラ”、生物多様性の減少傾向を食い止め回復に向かわせる“ネイチャー・ポジティブ”の実現に向けたさまざまな研究開発と事業での実施支援に取り組んでいます。

2023年1月には「フジタのグリーンインフラ4原則」を制定し、公表しました。

当社は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、生物多様性を含めた自然資本の質の向上を目指した取り組みを推進していきます。

※ 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

フジタのグリーンインフラ4原則

- 緑地などの自然の多様な機能を計画・設計段階で積極的に活用すること
- 元々ある自然環境の価値を認識し、保全・活用すること
- 生活者の安全・安心を損ねないこと、ウェルビーイングを向上すること
- 周辺環境や地球環境と調和すること

生物多様性保全方針
<https://www.fujita.co.jp/company/charter/?open=Biodiversity#Biodiversity>



外部イニシアチブへの参画

- 経団連生物多様性宣言イニシアチブ
- 生物多様性のための30by30アライアンス(環境省)
- #はじめようグリーンインフラキャンペーン(国土交通省)

Topics

ヒメボタルの調査と保全活動

当社が業務代行を務める土地区画整理事業の区域内の緑地にヒメボタルの生息情報を得たことから、地域の自然保護団体の協力を得て生息環境の保全に取り組みました。ヒメボタルは生息地の減少などにより、準絶滅危惧種に指定されています。

生息状況の調査にあたり、ネットワークカメラや一眼レフカメラでホタルの生息区域を動画撮影し、専用のソフトウェアで成虫の発生量や場所を解析する「ホタルモニタリングシステム」を開発。システムの活用により、効率よく、高精度な調査が可能となりました。

生息場所の調査内容に基づき、生息地の造成地盤高の設計や表土移植、夜間照明による影響を軽減するなど保全措置を講じた結果、施工後の2022年5月に緑地内で施工前と同等のヒメボタルの発生を確認しました。緑地は、自治体と自然保護団体がヒメボタル保全地の看板を設置して維持管理されています。



ヒメボタルの成虫



保全した緑地の全景

工事が及ぼす環境影響への配慮

工事での環境リスク管理と環境活動の推進

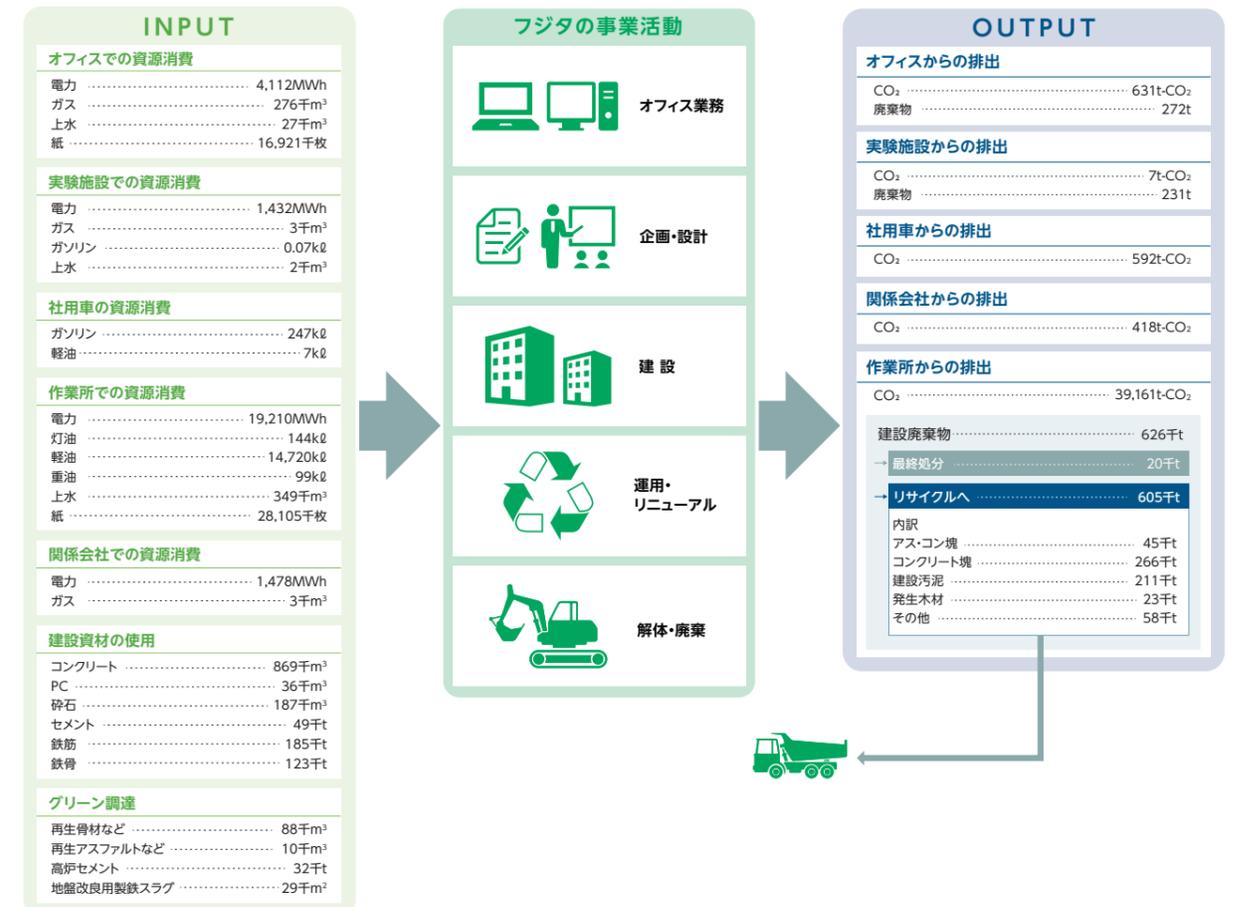
当社では、基本計画策定時に工事によって発生する恐れのある環境影響を抽出し、それらの発生を抑制するための手順や万が一発生した場合の対応方法を定めています。施工中の環境活動の運用状況や環境法令の遵守状況などは、定期的な現場パトロールを行い、問題があれば作業手順の見直しや緊急時対応設備の改善など再発防止を指導しています。また、各作業所での創意工夫ある優れた環境活動は、好事例として全店へ展開し、環境配慮施工につながる環境活動の好循環を目指して、取り組みを継続していきます。

資源循環のマネジメント

建設廃棄物については、土木の工種や建物の用途別に排出量目標を設定し、削減およびリサイクル活動を推進しています。排出状況は、作業所・支店で「建設副産物管理システム」を使用して逐次確認するとともに、四半期ごとに全店実績を集計・分析し、資源循環促進を目指した活動を推進しています。

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。汚染土壌、アスベスト、フロン、PCBなどの有害物質の扱いについては、「建設廃棄物等適正処理要領」「化学物質適正管理規定」などで手順を定めています。関連する法規制の改正に対しては、迅速に周知し、対応の指示や運用の変更を行い、適正に管理、処理を行なっています。

事業活動における物質・エネルギーのINPUT・OUTPUT





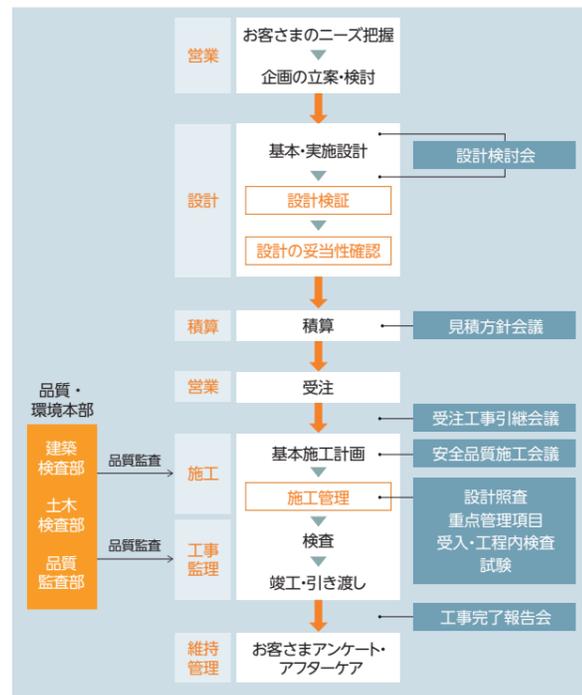
お客さま満足のために

社会的基盤の形成や維持といった建設業の基本的役割と責任を十分に果たすとともに、多様化するお客さまのご要望にお応えするべく、品質の向上を目指しています。

1996年より品質マネジメントシステム(ISO9001認証取得)を構築・運用し、下図のような品質マネジメントプロセス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的確に実現するため、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。

品質マネジメントプロセス



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年度より本社部門に「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します。

2023年度には、これまで建築本部・土木本部に設置していた「検査部」を「品質・環境本部」へ移管し、業務執行部門から独立した品質検査体制を強化しました。

品質検査水準の統一化

若手社員やベテラン社員にかか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。

2023年度 品質向上に関する重点取り組み事項

- 品質確保のためのフロントローディングを実施
- 施工プロセスを遵守した品質管理の徹底
- 真因分析と再発防止の組織風土を醸成
- DXによる品質管理手法へのチャレンジ

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築物・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。

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ました。

会社全体のDX推進を統括する「DX戦略部」を舵取り役として、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ます。

BIM・CIMの活用

当社はBIM・CIMをDX推進の中核と定め、すでに国内建築におけるすべての設計施工案件でBIMの導入を完了しています。2022年度に設置した「BIM推進統括部」を軸として、建設プロセス全体での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貫通貫で新たな価値の創出と提供を目指します。また

2023年度からは当社独自のBIM認定制度を整備し、社内のBIM人材の育成にも注力していきます。

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、作業所の時短をさらに加速させるため、2023年度に「作業所DX推進部」を「作業所サポート推進部」に改称し、作業所の支援体制を強化しました。また、技術センターにおいては「生産改革研究部」を「DX推進研究部」に改称し、DX戦略との連携を明確化し、他社とのアライアンスを積極的に活用しながら技術開発に取り組んでいます。

フジタは2021年に完成した「大和ハウスグループ 未来価値共創センター コトクリエ」や2022年に完成した当社の研修センター宿泊施設「志」の施工においてDXを駆使した次世代作業所運営に挑戦しました。2023年度はそのノウハウを発展させて複数のパイロットプロジェクトを稼働しています。今後も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。

Topics

施工DX PR動画を公開

フジタの作業所において、現在導入しているソリューションの一部をご紹介します動画を公開しました。常に最先端の技術を取り入れ、進化していくフジタの施工現場の一端を知ることができる動画となっています。



動画ライブラリー
<https://www.fujita.co.jp/movie/>



Topics

「OpenSpace」の活用

当社では、360度カメラで撮影した画像・動画をAI活用により図面上の位置に紐付けて記録できる現場管理ツール「OpenSpace」を導入しています。

国内外の数多くの作業所における活用が評価され、OpenSpace社よりアジア太平洋地区の「Company With the Most Capture Minutes (もっとも撮影時間が長い会社)」アワードを受賞しました。DX推進に大きな効果をもたらすICTツールとして、今後も活用方法の検証を進めていきます。



OpenSpace社 日本部門アワードにおいてMVP賞を受賞



協力会社と共に

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、協力会社組織として「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が定める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。

サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

大和ハウスグループでは、調達を含めた事業におけるさまざまなリスクに対応するため、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た「CSR調達ガイドライン」を2015年に制定し運用していましたが、より時代に即したガイドラインとして「大和ハウスグループ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」に改定し、2023年度より運用を開始しています。

本改訂においては、環境、災害、人権、セキュリティなど世界的規模の問題に対する適切な対応が課題となっている背景を踏まえ、大和ハウスグループが将来の夢として描く「生きる喜びを分かち合える世界」の実現に向け目指すべき姿を考慮した見直しとなっています。

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ともに、協力会社との連携を深めながら、今後さらなる高みを目指した基準をクリアして社会・環境に配慮した事業を推進してまいります。

大和ハウスグループ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

1. 取引先行動規範(Code of Conduct)改定版

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) 高い倫理観に基づく事業活動 | 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・環境性に関して具体的な事項を示したもの

3. 物品ガイドライン

リスクが高く、かつ物品そのものに基準を設けることで管理が可能な「化学物質」と「生物多様性」についてのガイドライン

- 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】

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、調達量の多い木材に関する調査を毎年行い、合法性と持続可能性の観点から森林破壊につながるリスク状況の把握と、高リスク部材に対する改善に取り組んでいます。2022年度は、木材を扱い施工を行う協力会社48社に調査を依頼した結果、森林破壊リスクのあるCランク木材の使用率は16%（目標10%以下）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。また、2022年度からは型枠合板も調査対象とし、47社に調査を依頼しています（管理目標対象外）。引き続き、取引先への改善依頼や個別指導などにより認証木材の調達を推進していきます。

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、2022年度のグリーン購入率は98.2%（目標95%以上）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。2022年度は、2021年度に取引のあったフジタ全国連合藤興会加盟企業670社および協力会社企業513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「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン(旧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なっています。2022年度は対象取引先491社に対し448社（回答率91.2%）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日本全国11地区の約1,200社が加盟するフジタの協力会社組織として、全国レベルで連携を図りながらフジタと藤興会会員各社の発展のための活動を展開しています。また、各11地区内においても、各地区藤興会がそれぞれの地域でフジタの重要なパートナーとして、日々の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しています。未来の藤興会を担う二世会の活動も大変活発で、藤興会行事への参画や研修事業などを通じ、研鑽を積みながら全国各地で活躍しています。

2023年度に入り、ようやく生活もコロナ禍前の状況に戻りつつある中で、藤興会活動も再スタートを切り、フジタと藤興会会員各社にとって新たな飛躍の年となることを期待しています。一方で、終わりの見えないウクライナ侵襲と、それにともなう原油や資材の高騰、円安の進行など、経済環境はより厳しくなることが予想されます。フジタと藤興会では、あらゆる環境に対応するためフロントローディングを強化し、無理・無駄のないスムーズな作業所進捗を目指し、原価低減と限られた労務力の最適化に尽くしてまいります。

「働き方改革」についても4週8開所に向けて、フジタと藤興会とが一体となりBIM/CIMを含むDX化を進めつつ、あらゆる業務・作業の生産性向上を考え、試行・実践しながら全力で取り組みます。

多くの課題がありますが、今こそフジタと藤興会がコロナ禍で失われたコミュニケーションを密に復活させ、膝と膝を突き合わせた本音の議論で相互に信頼できるパートナーとして力を合わせて、希望と魅力にあふれる明るい未来の確立に向けて力強く活動してまいります。



フジタ全国連合藤興会
会長
平岩 敏和様



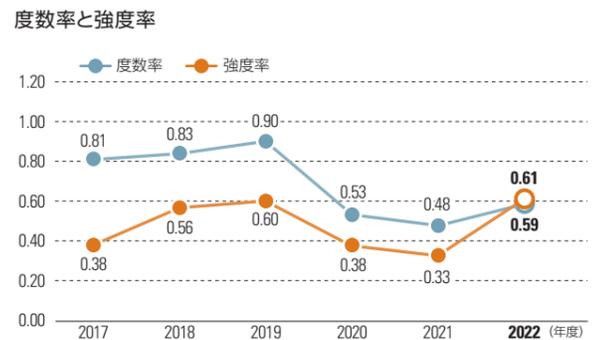
安全な職場環境のために

当社は、協会の建設従事者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、協会、建設従事者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見え、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定め、リスク低減対策を検討した上で、作業を開始しています。

2022年度の活動実績

2022年度の安全衛生目標は「死亡・重篤災害“ゼロ”」「第三者災害“ゼロ”」「度数率0.50未満」でしたが、死亡災害が2件発生し、休業4日以上の災害を対象とした度数率は0.59となり、目標を達成することができませんでした。墜落・転落、重機などによる重篤となりうる災害も複数発生しており、従業員や建設従事者の安全意識向上教育の強化のみならず、安全管理体制を再構築しなければならない状況にあります。



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

$$\text{※強度率} = \frac{\text{延べ労働損失日数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000 = \left(\frac{\text{延べ実労働時間1,000時間あたりの労働損失日数}}{\text{延べ実労働時間数}} \right)$$

2023年度の目標

2022年度の災害発生状況を重く受け止め、昨年度までの「安全・品質・環境本部」から、2023年度より「安全本部」として独立させ、安全管理機能の強化を図ります。安全管理機能の強化を図ります。また、人員を増強し、建築・土木の各部門に長けた人材を配置しました。さらに、全国の各作業所に設置したWEBカメラによる「遠隔監視センター」を開設しています。

2023年度の安全衛生目標とその達成に向けた重点取り組み事項5点を下記の通り設定しました。頻発する不安全行動に起因する災害発生の防止対策に注力するとともに、2024年度に施行される建設業への時間外労働上限規制適用を視野に入れて、災害予防と健康確保に取り組んでまいります。

2023年度 安全衛生目標

- 「死亡・重篤災害“ゼロ”」
- 「第三者災害“ゼロ”」
- 「度数率0.45未満」

2023年度 重点取り組み事項

- フロントローディングで安全管理をリードする
- 日々のOJTで職員の安全感性を向上させる
- 作業所安全管理体制のDX化を推進する
- みんなで安全管理密度を高める
- 作業所では従業員・建設従事者の私病、通勤時交通災害を抑制する

安全管理のDX化 遠隔監視センターの設置

全国の各作業所では、場内にWEBカメラを積極的に設置し、工事の進捗状況、悪天候時の状況確認、出入口の出入庫管理などの効率的な現場管理に利用しています。安全管理のDX化の一環として、2022年度より本社安全部に「遠隔監視センター」を開設し、専任の担当者を配置しました。遠隔監視センターでは、WEBカメラを設置した全作業所のWEB映像を一覧でき、不安全な設備や行動がないか遠隔による安全管理を行っています。



遠隔監視センターでの安全管理

▶ P26 建設DXへの取り組み

安全で効率的な作業所管理の実現に向けて

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。また、全国安全週間、全国労働衛生週間、さらに建設業年末年始労働災害防止強調期間、建設業年度末労働災害防止強調月間に合わせて、全国の作業所への経営陣による朝礼または昼礼参加の「経営トップパトロール」を年間行事として実施しています。

また、日常の安全管理状況を確認するため、経営層および本社工事・安全部門の幹部が、事前予告なしの抜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

従業員の安全衛生教育については、30代前半までに基本的な安全衛生知識をマスターし、現場の状況に応じた確かな安全衛生管理のできる能力を身に付けるための新たな教育体系を構築しています。2023年度から試験的な研修を開始し、2024年度から本格的な運用を目指します。また、経営

層、本社、支店などが実施する安全パトロールに若手従業員が同行し、より実践的なOJTをとまなう安全教育にも取り組んでいます。

災害防止は元請会社と協力が一丸となって取り組むことで成し遂げることができます。全国の各拠点で協会の社会と意見交換を行うとともに、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。

2022年度 安全管理に関する研修実績

	圧倒的教育	安全部員・安全専任者教育
延べ受講者数	1,079名	195名
延べ研修時間	3,777時間	780時間
従業員一人あたりの研修時間	3.5時間/名	4.0時間/名

外国人労働者への安全教育

国内の建設従事者向けに作成したポケット版テキスト「安全作業のポイント」の翻訳版として、英語版・韓国語版・中国語版・台湾語版を作成し、各国の建設従事者の方々の安全教育に活用しています。

2022年度はベトナム語版を作成し、希望された協会社会へ配布しました。協会社会と連携し、外国人労働者の方々に対しても、適切な安全教育を実施してまいります。



Comment

最前線の作業所は、厳しい安全、品質、工程、原価、環境の各管理を求められており、作業所従業員への支援が急務となっています。支援体制を構築するにあたっては、着工前のフロントローディングの充実・強化が必須の課題と言えます。そして、作業所のみでは解決できない課題は、営業、建築、土木、安全、品質・環境、調達の各本部・支店が協働して解決していかなければなりません。

安全管理については各作業所への巡回頻度を増やし、通達や事務連絡だけでは浸透しづらい根本的な問題の核心を、最前線の従業員へ直接伝えていきます。安全パトロール担当者は、巡回中に気づいた課題を従業員に伝え、相談に乗り、支援していく姿勢を強化してまいります。また、若手従業員の育成・実践不足も喫緊の課題であり、新たな教育体系を構築し、集合研修や巡回指導などで成長を促します。

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ます。作業所業務を合理化するDXをはじめ、さまざまな施策を進めており、従業員一人ひとりが自身の業務のスピードアップ、時間短縮策を考えていかなければなりません。課題はたくさんありますが、一つひとつ克服し、安全で健康的な職場環境を築いてまいります。



代表取締役
専務執行役員
安全本部長
平野 徹



働きやすさとやりがいのために

当社において、人材は事業の根幹を支える重要な経営資源です。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を選択できる機会をつくり出すことが、フジタの“高”環境づくりをさらに加速し、よりよい社会の実現につながると考えています。

このような考えの基に推進する当社のダイバーシティは、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その取り組みを拡大してきました。さらに、個人の置かれた状況に応じて多様な柔軟な働き方を選択できる制度を設け、育児・介護の休職制度においては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。

働き方改革の最重要課題である「作業所の生産性向上」と「長時間労働の削減」に向けては、建設DXを推進し、作業所の業務を支援するITツールの導入などを進めるとともに、より一層の組織的な支援体制を構築しています。

▶ P26 建設DXへの取り組み

社員のエンゲージメント向上に向けた意識調査

大和ハウスグループでは、従業員一人ひとりにとっての「働きがいと誇りを実感できる」職場に向けた改善活動に役立てる意識調査を毎年実施しています。2022年度に実施した「Engagement Survey」では、“将来の夢”(パーパス)を実現するための原動力となる、従業員エンゲージメントの現在地を見える化しました。従業員エンゲージメント向上の要因となる働きがいを高めていくためには、個人の努力もさることながら、そこで働く従業員の「あり様」に影響を与える職場環境・風土の改善が必要不可欠です。

そのため、「Engagement Survey」の結果と従業員との対話から課題を特定し、従業員が未来に向けた行動が取れるよう、エンゲージメント向上策を「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。

▶ P45 企業風土の醸成

人事データ

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	2,835	2,806	2,753
女性	557	582	585
(うち外国籍)	87	88	82
計	3,392	3,388	3,338

※非正規雇用の従業員は含まない ※各年度末の従業員数

	2021年度	2022年度	2023年度
男性	64	73	80
女性	29	30	25
計	93	103	105

※非正規雇用の従業員は含まない

	2020年度採用	2021年度採用	2022年度採用
男性	18.6	12.5	0.0
女性	8.3	17.2	0.0
男女平均	16.4	14.0	0.0

※非正規雇用の従業員は含まない ※2023年3月時点での離職比率

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	42.1	42.5	42.8
女性	36.7	37.1	37.2
男女平均	41.2	41.2	41.8

※非正規雇用の従業員は含まない

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	16.3	16.6	16.7
女性	6.0	6.6	7.2
男女平均	14.7	14.7	15.2

※非正規雇用の従業員は含まない

Comment

従業員と会社が共に成長し、豊かな未来をつくるためには、多様な属性や個人の状況にとらわれることなく、持っている力を最大限に発揮できる職場環境が必要不可欠です。フジタでは2007年からダイバーシティに取り組んでおり、女性活躍推進や障がい者雇用、育児や介護のための制度づくりなど、さまざまな施策を進めてまいりました。

コロナ禍を越えた今、ダイバーシティを取り巻く環境は大きく変化しています。

これからも世の中の変化をとらえ、従業員と共に積極的にダイバーシティ施策を推進してまいります。



経営改革統括部
ダイバーシティ推進部長
鷺頭 直子

女性活躍推進

2007年に「女性総合職ネットワーク」F-netを立ち上げ、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450名を超え、それぞれの立場でキャリアアップし、作業所長として活躍する人材も育っています。これらの継続的な取り組みにより令和4年度東京都女性活躍推進大賞において優秀賞(産業分野)を受賞しました。

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。

▶ P47 主な外部表彰

女性総合職比率

	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
女性総合職(名)	310	367	417	430	448	454
総合職全体	2,985	3,183	3,351	3,306	3,310	3,271
女性比率(%)	10	12	12	13	14	14

女性管理職比率

	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
女性管理職(名)	8	9	14	17	20	21
管理職全体	790	808	848	862	852	842
女性比率(%)	1.0	1.1	1.7	2.0	2.3	2.5

障がい者雇用の促進

個々の障がいの状態に配慮した環境整備と、本人の適性や希望を考慮した職務の提供を図ることで、障がいを持つ人材の雇用と活躍を促進しています。全国の各拠点と連携を強化し、雇用管理・就業環境などのさらなる改善・工夫に取り組んでいます。

また、地方における障がい者の雇用機会を創出するため、九州エリアで農園型の障がい者雇用に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。

▶ P38 サムライセブン・パラ水泳の社員選手が活躍

ワークライフバランス

多様な働き方を実現するテレワーク制度

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在宅勤務とサテライトオフィス勤務を定め、多様な人材の能力活用の推進と業務効率化による生産性向上を目的に、制度を運用しています。

制度の運用と合わせ、全国の拠点にサテライトオフィスを設け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、人材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。

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。

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(仕事と介護の両立支援サービス)
- 介護セミナー
- 介護に関する個別相談会

休暇・休職制度取得状況(2022年4月~2023年3月) (名)

	男性	女性	計
看護休暇	19	51	70
介護休暇	13	11	24
育児休職	21	19	40
介護休職	1	1	2

産前産後休業・育児休職からの復職率(産後/パパ育休を含む):100%
(2022年4月~2023年3月)

男性の育児休職取得率(産後/パパ育休を含む):25%
(2022年4月~2023年3月)

※年度内に育児休職を取得した人数/年度内に子が誕生した人数



働きやすさとやりがいのために

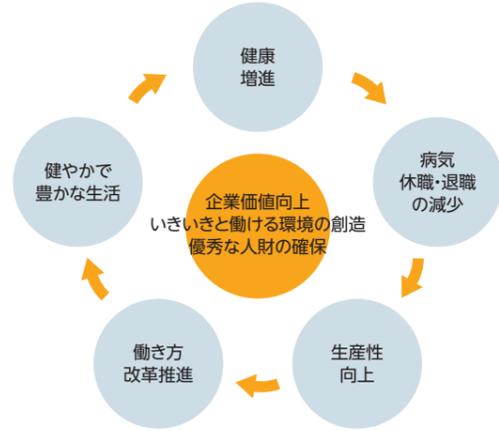
健康経営への取り組み

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とらえ、2018年度より戦略的に実践する「健康経営」*を推進しています。

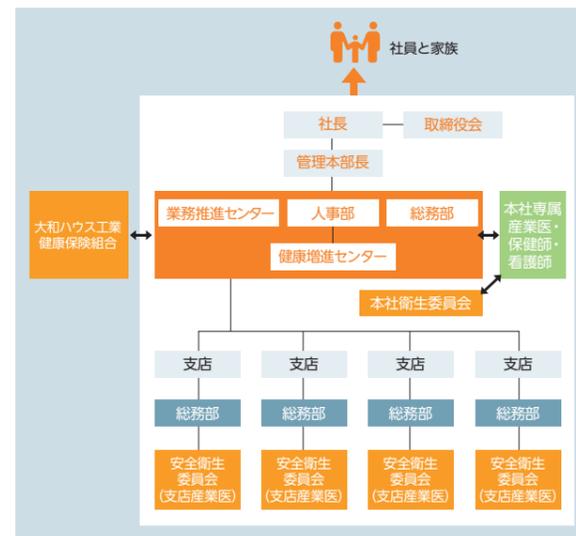
2019年度には3か年計画を策定し、「健康経営の基礎固め」を中心とした取り組みを実施しました。2022年度からは新たに5か年計画を策定し、経済産業省が行う健康経営度調査によって課題が浮き彫りとなった「生活習慣」「労働時間・休職」の改善への重点的な取り組みを開始しました。

*「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営のPDCAサイクル



組織体制



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。

Comment

健康増進センター医務室には、産業医2名(常勤・非常勤)、保健師1名(常勤)、看護師1名(非常勤)の医療職がいます。2020年度より、健康診断結果のハイリスク者へのアプローチ、個別支援の禁煙チャレンジ、各種面談、健康診断結果のデータ化などに継続して取り組んでいます。今後の課題はメンタルヘルス対策のフォローや連携であり、健康診断結果の分析によるフジタの傾向を見ていくことで、より効果的な働きかけを検討してまいります。新型コロナウイルスの影響を受け、急激な変化の中、健康や生活について考える方は多かったのではないのでしょうか。生活習慣の見直しや改善に取り組むことは、5年後10年後の自分の健康状態への投資でもあります。ご自身だけで難しいときは、「健康経営」として会社や私たちもサポートさせていただきます。フジタにおいて、「心身ともに健やか」で「自分らしく健康に働き続けられる」ことを目指して、一緒に取り組んでいきましょう。



保健師 小澤 奈穂
産業医 世古 義規
看護師 羽山 あけみ

5か年計画の進捗

2022年度から開始した5か年計画では、「健康管理体制の強化」「健康経営の発信強化」「病気予防・早期発見」「働き方改革」の4つの視点から、さまざまな施策を実施しました。特に、「健康管理体制の強化」においては、健康診断結果や面接指導結果などを管理するシステム「HM-neo」を導入し、健康情報の一元化と、担当者の業務の効率化を実現しました。また、「健康意識に関するアンケート」を年1回実施し、健康経営推進に関する理解度・プレゼンティーズム・ワークエンゲージメントの指標を定期的に測定しています。これらの指標は、各部門が取り組む「働き方改革」における生産性向上の施策へ活用してまいります。

5か年計画の目標の一つである定期健診受診率100%・二次検診の受診率向上について、定期健診は100%を達成したものの、二次検診は88.4%と前年より下回る結果となってしまいましたが、管理不良者数や二次検診対象者数は減少しており、従業員一人ひとりの健康意識が向上しつつあると評価しています。

喫煙率については昨年度より減少し、24.5%という結果であり、引き続き禁煙外来の補助金制度の活用や禁煙チャレンジキャンペーンの開催など、禁煙のきっかけを提供し喫煙率の低下に取り組めます。

2022年度に健康管理システムの導入や定量的な指標

の測定開始と社外への公表などをより一層推進し、2023年度はこれらを活用し、効果検証、評価改善を進め、従業員一人ひとりが自分らしく健康に働き続けることができる企業を目指してまいります。

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……病気で休職による生産性損失を測る指標
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か年計画

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 ・生産性向上へ向けた数値の測定 ・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	・労働時間の削減	・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

5か年計画戦略マップ

健康投資		健康投資効果		健康経営で解決したい経営課題
健康経営課題	取り組み	把握する指標	最終的な指標	
健康管理体制の強化	健康保険組合との連携強化	・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 企業価値向上
	データの一元化			
健康経営の発信強化	社内外への情報発信	・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			
病気予防・早期発見	健康リテラシーの向上に向けた取り組み	・健診結果	・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)	
	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			
働き方改革	生活習慣改善に向けた取り組み	・問診 などを活用	2022年4月 第1版	
	感染症拡大防止対応			
	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			

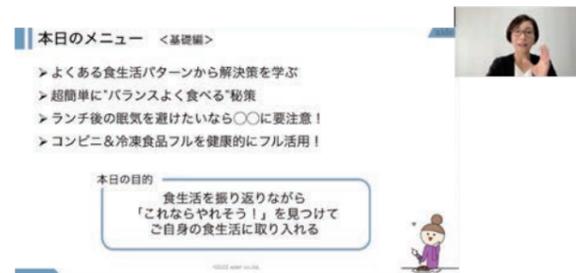


働きやすさとやりがいのために

健康経営実現のための2022年度の取り組み

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、2022年度は本社を中心にオンラインで「睡眠セミナー」に70名、コンビニ食や冷凍食品を活用した「食事セミナー」に87名が参加しました。



食事セミナーの様子

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、2022年度は補助額の上限を大幅に引き上げ、補助対象の範囲を広げました。定期健康診断で二次精密検査の対象となった際の受診料も補助の対象としました。病気予防・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。昨年度は1,700名を超える多くの方が制度を活用しました。

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「動き盛り世代」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、2023年2月に「スポーツエールカンパニー2023」の認定を取得しました。



スポーツエールカンパニー認定証

禁煙チャレンジ

喫煙・受動喫煙対策として、2022年度より「フジタ禁煙チャレンジ」を開始しました。自ら禁煙を望んでいる社員を募集し、保健師が定期的なサポートをしています。禁煙成功者からは、「カウンセリングと定期的なメールによるさまざまなアドバイスと適切な指導があり、褒めてもらうことで禁煙に対するモチベーションを維持できた」「自分自身で動機づけができ、今回の禁煙は長続きしそうな気がする」など、好評を得ています。

従業員に対する健康教育

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。

また、2022年度の従業員教育として、対人関係をストレスの要因としないために役割期待のズレを解消する「職場のコミュニケーションのコツ」をテーマとしたセルフケア研修を行い、2,296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、女性特有の健康課題など健康に関連する問題を出題し、2022年度は75.6%と高い受講率となりました。

人財育成のために

変化が激しく、先行きも不確実で複雑な時代において、困難を乗り越え、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。当社の人財育成に対する考え方は「フジタが求める人材像」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さまざまな研修を組み合わせ実施しています。また、社員のキャリア形成のため計画的に複数のキャリア（職務・職場）を経験させるとともに、自律的キャリア形成を支援する「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。

新たな人財開発イメージ



2022年度人財育成に関する研修実績(全体)

のべ受講者数	6,655名
のべ研修時間	87,338時間
総研修費用	532,296千円
一人あたりの研修時間	13.12時間
一人あたりの研修費用	79,984円

専門教育の強化に向けて

当社では、社員の実務能力アップと判断力の養成を目的として、社内外の講師による研修「圧倒的教育」を行なっています。さらに、「35歳で作業所長を務める人材」と「大型プロジェクトをマネジメントできる人材」の育成を強化するため、全社横断的な取り組みとして専門教育の見直しを図っています。

見直しにあたっては「インストラクショナルデザイン(研修設計)」の考え方にに基づき、育成対象者の視点で見た職務分

析を基点に、ニーズの抽出・研修コンテンツ設計、ツール選定、そして社内講師の育成に至るまで、研修改善に取り組んでいます。この改善プロジェクトを通じて、より効果的な技術伝承方法や技術力向上教育のあり方をブラッシュアップしています。

また、より効果的な研修手法としてアクティブラーニングを取り入れ、受講者同士でのディスカッションやグループワークを用いて、自ら主体的・能動的に考える力、他者理解、相互コミュニケーション力も強化する仕組みとしています。

各種教育の実施

リカレント・リスキリング

デジタル化や外部環境の急激な変化に応じて、個人に求められるスキルも多様化しています。当社は、希望する従業員がいつでも自由に学び直しができる「リカレント・リスキリングプログラム」を提供しています。また、これらのプログラムを各研修と組み合わせることで、自発的な学習への意欲向上と自律的なキャリア構築といった一人ひとりの意識向上も期待しています。

主なプログラム

- 学びライブラリー
- DXオンライン学習講座
- 英語オンライン学習講座

環境教育

多様化・複雑化する環境問題に積極的に取り組む「人づくり」の一環として、当社ではeco検定取得を推進しており、2022年度は取得率目標55%に対し62.3%を達成しました。

また、2022年度は全社員を対象に環境経営や当社の環境活動についての教育を行いました。専門教育では、環境関連法令や環境事故防止に重点を置いた環境関連の総合教育を実施し、e-ラーニングで理解度を確認しています。こうした体系的な教育プログラムを通じて環境経営の基盤強化を継続していきます。

そのほかの各種教育

- ▶ P30 従業員教育・事業主教育(安全)
- ▶ P35 従業員に対する健康教育
- ▶ P44 ハラスメント防止・人権意識の向上に向けて
- ▶ P45 従業員研修の実施(コンプライアンス)



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つくりの楽しさ、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、2022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。



「第8回アフリカ開発会議 (TICAD8)」 サイドイベントに参加

2022年8月にチュニジアで開催された「第8回アフリカ開発会議 (TICAD8)」に参加し、サイドイベントにて、日本・アフリカ間のビジネス交流促進の方途についてプレゼンテーションを行いました。さらに、日本の企業団体とアフリカ各国の政府企業団体間における協力に関する覚書を締結し、共に成長するパートナーとして関係を構築することを表明しました。



プレゼンテーションの様子

カンボジア王国政府関係者が作業所を見学

横浜支店

神奈川県座間市で物流施設を建設する作業所で、カンボジア王国 国土整備・都市計画・建設省を対象とした見学会を開催しました。これは独立行政法人 国際協力機構 (JICA) が主催する研修の一環で、免震構法やハイブリッド構造のPCa工法「FSRPC-B構法」など、当社の建設技術

と日常の施工管理手法を説明しました。日本とカンボジアにおける建設技術の交流がさらに発展することを期待しています。



「建築学生ワークショップ 宮島2022」に協賛・参加

広島支店

NPO法人アートアンドアーキテクトフェスタが主催する「建築学生ワークショップ宮島2022」に、協賛・参加しました。全国から選ばれた次世代の建築を担う大学生が、歴史の文脈に基づく小作品をつくり、厳島神社境内に展示するワークショップで、学生が豊かな発想力を発信する場として多くの注目が集まりました。当社の建築技術・建築施工部門の社員がアドバイザーとして参加し、3ヶ月間、学生たちと共に制作に携わりながら技術的な支援を行いました。



アドバイザー参加した作品とチームの皆さん

防災イベントでフジタブースを出展

技術センター・土木本部

神奈川県・葉山町による合同総合防災訓練「ビッグレスキューかながわ」と、内閣府主催の「ぼうさいこくたい2022」に出展参加しました。出展ブースでは、土質改良材「FTマッドキラー」、遠隔操縦ロボット「ロボQS」、災害用簡易ベッドなどを実物展示し、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。



神奈川県 黒岩知事へ防災技術を説明

「ふくしまマルシェ ランチ&物産直売会」を開催

営業本部、首都圏土木支店

当社が正会員として参加している「ふくしま応援企業ネットワーク」主催による、「ふくしまマルシェ ランチ&物産直売会」を本社にて開催し、多くの従業員が訪れました。これは、東日本大震災での原子力発電所事故の影響による福島県への風評被害払拭に向けたイベントです。県産品を実際に手に取り、購入することで、時間経過とともに薄れてしまう福島への関心や応援する心を、社員一人ひとりが考える機会となりました。



物産直売の様子

「スペシャルオリンピックス2022広島」にボランティア参加

広島支店

知的障がいを持つ方々のスポーツの全国大会「第8回スペシャルオリンピックス日本 夏季ナショナルゲーム・広島」が開催され、当社従業員がボランティアとして参加しました。約1,500名の選手団が実力を発揮できるよう、来場者の誘導、飲料や弁当の供給などさまざまな役割を担いながら、選手一人ひとりの雄姿と、障がいの有無を超えたスポーツの素晴らしさを体感しました。



ボランティアの様子

サムライセブン・パラ水泳の社員選手が活躍

当社で働きながら、さまざまなスポーツで活動する選手たちが、目覚ましい活躍を見せています。

7人制ラグビーチーム「サムライセブン」に所属する佐竹克基選手、荒井僚太選手の2



佐竹選手(左)と荒井選手(右)

名が「第77回国民体育大会」の東京都代表に選抜され、第3位入賞を果たしました。

また、パラ水泳選手として活動する富樫 航太郎選手は「第39回日本パラ水泳選手権大会」で4種目に出場し、すべての競技で優勝しました。さらに200m自由形では、大会新記録を樹立する素晴らしい結果を残しました。



富樫 航太郎選手

Comment

フジタ初のパラスイマーとして活動しながら、情報システム部で行先表示のデジタルサイネージ化や課題管理システムなどのアプリケーション構築を担当しています。業務と水泳の両輪に挑戦することができ、とても光栄に感じています。

ITは私にとって初めての領域であり、入社3年目の現在でも学びの多い毎日ですが、新しいことにも積極的にチャレンジできる職場環境に感謝しています。

今後の目標は、業務と競技でたくさんの人を笑顔にし、そして人と人をつなぐことです。

私自身も楽しむことを忘れず、何事にも積極的に取り組んでいきたいと思っています。



経営改革統括部
 情報システム部
 富樫 航太郎



コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制

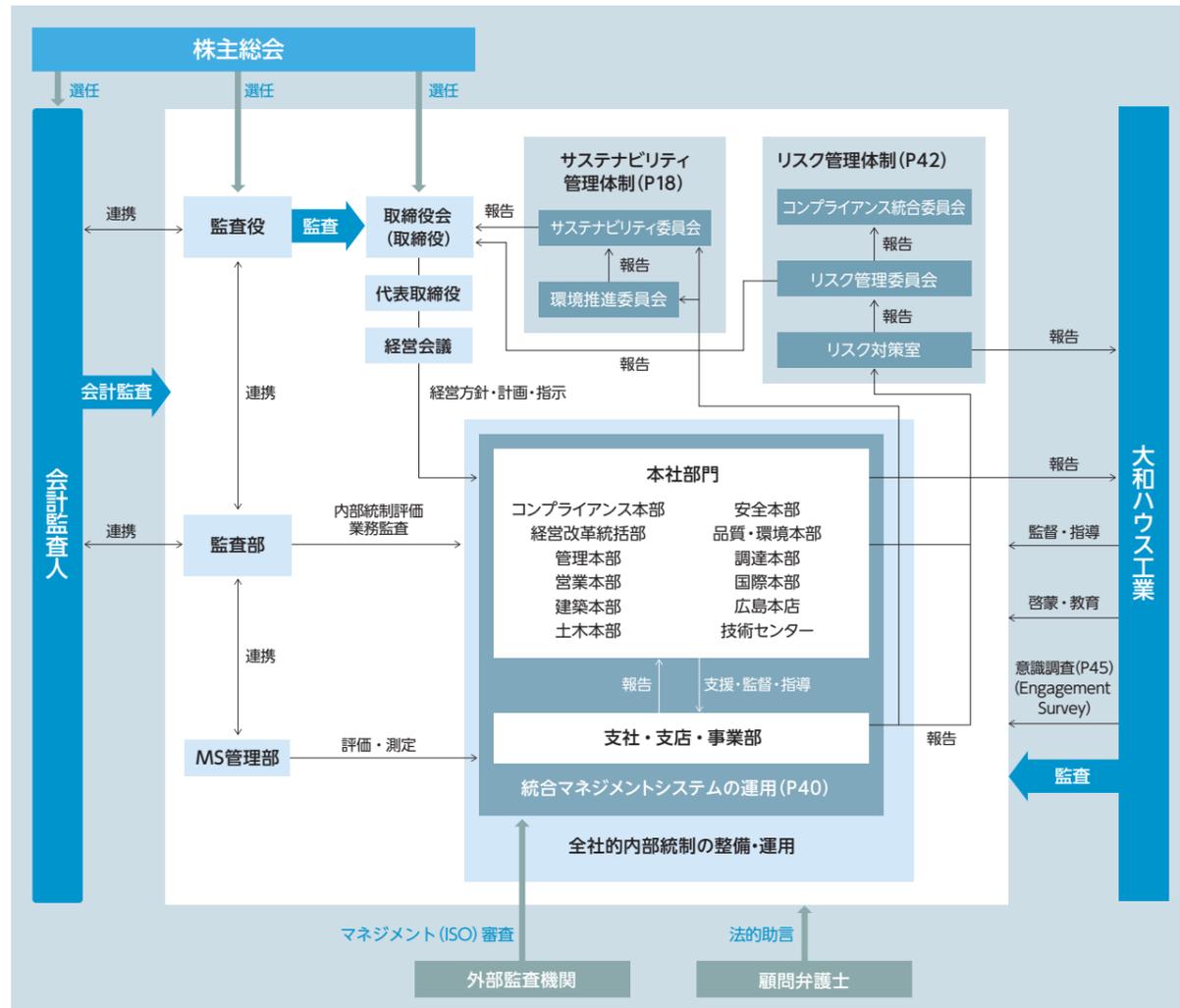
当社のコーポレート・ガバナンスは、経営を迅速かつ公正に行うための社内機構であり、監査機関を設置し第三者視点のチェック機能により透明性の確保および経営の質の向上を目指すものです。

その中核となる全社的內部統制では、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。

コーポレート・ガバナンス体制図



Comment

フジタの持続的成長を支える経営基盤の強化に努めてまいります

中期経営計画では、持続的に成長し社会から信頼される企業であり続けるための「経営基盤の強化」、その中でもコーポレート・ガバナンス体制およびリスク管理体制の整備と強化を目標の一つに掲げました。初年度である2022年度は「原点回帰」とし、顕現したリスク事象について、リスク管理委員会、各主管本部ならびに監査部門が連携して、改めて対応策・再発防止策の策定と実施に取り組みました。

一方、経営環境は、想定を超える物価上昇などの影響があり、非常に厳しい状況が続きました。2023年度は、物価の高止まり懸念に加え、海外景気の下振れ、不安定な国際情勢、作業所従業員の長時間労働、技能労働者の不足など、当社を取り巻くリスクを見極め、的確に対応することが重要であると考えています。

まず、本年4月より、不透明な経済情勢や事業環境のリスクに対して、経営の客観性・健全性を高めるべく監査役を1名増員しました。また、作業所の重大災害リスクに対して監視体制を強化すべく安全本部を新設(安全・品質・環境本部からの独立)し、ガバナンス体制を強化しました。引き続き基礎を強固なものとしつつ、不透明な事業環境に動じない内部統制体制およびリスク管理体制を構築してまいります。



上席執行役員
コンプライアンス本部長
中井 雅章

ガバナンスの監視 内部統制評価と業務監査

全社的內部統制として、事業所・グループ会社を対象に、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に対しては、当該部門に原因と対応策(再発防止策)の提出を求めるとともに、主管部門による指導・改善につなげています。

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」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、それにとまらぬマニュアル類の改訂、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、GRI/EcoVadis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、目標設定・評価とマネジメントレビューの統合運用などを継続的に展開しています。

2022年度は、品質施工プロセス監査の新設、事故分析方法と体制の更新、「目標設定と進捗管理の手引き」「作業所管理必携」「OJT指針」の改定などに取り組みました。2023年度は、フロントローディングやDX、GXなどの業務プロセス、CDPなどのマネジメント要素の変化に対応するマネジメントの再構築に取り組みます。



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。

2022年度はシナリオ分析・重要課題を更新したほか、環境リスクを更新し14業務1,700項目で、エネルギー事業を追加登録しました。作業所では「基本計画書」「工事安全衛生計画書」で、安全・品質・環境リスクを抽出し、目標または管理項目として運用しています。

内部監査では「業務管理プロセスの確認」「幹となる課題発見と改善」を方針に掲げ、部署計画、業務手順など5項目の重点項目を抽出し、展開しました。これに合わせてチェックリストを「目標達成の課題抽出」「業務プロセス運用の確認」「課題と原因の深掘り」を重視した項目と内容に厳選、大きく改定し、有効な指摘件数を1.17倍に改善しました。各部門合わせて289件(内勤138件、作業所151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。

2023年度は事故分析、内部監査報告会、マネジメントレビュー、業務監査結果を踏まえ、「リスクの発見と対応・改善」ほかを方針に掲げ、安全、品質など8項目の重点項目を抽出し、展開します。

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、これらの課題を踏まえて「安全」「品質」「業績」「マネジメントシステムの見直し」「労働環境」「GX」「DX」「人材育成」の8課題について、社長指示事項を発信し、今年度の活動に反映、展開しています。このほか審査対応など、全53項目の運用課題に取り組み、全11文書を改訂または準備しました。

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判定は100%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4拠点でも独自に認証登録しています。2022年度の審査では「リスクアセスメントと対策順位」「状況を踏まえた目標設定」「事故原因の分析」についての指摘があり、処置・再発防止策を実施しました。

品質事故とマネジメント改善

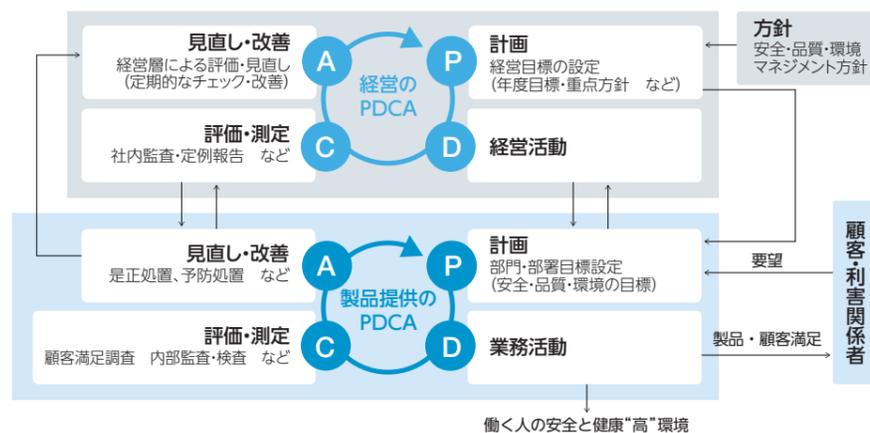
2021年度に工事中の重大な品質事故が複数発生し、技術上の処置対応もさることながら、工事再開にあたっては、お客さまからも施工プロセス上の分析を踏まえた再発防止策を求められるようになりました。

これを受け2022年度、施工プロセスを監査する品質監理部を新設しました。指摘と課題として「基本計画書の作成」「施工計画」「工程管理」「品質パトロールの実施」が挙げられました。

また事故分析では、「なぜなぜ分析」を加え、「施工プロセス」上の課題を中心に再発防止をまとめています。課題として「施工当日の施工管理の実施・記録」「検査・試験の実施」「次工程への引渡し許可」が挙げられました。

それぞれ施工プロセスを改善するとともに、2023年度の内部監査重点項目に反映しています。

2023年度は関係部署が連携しながら、本部を含めたパトロールの充実、品質・環境・物損、安全などの事故分析と改善に取り組みます。



安全・品質・環境マネジメント方針
https://www.fujita.co.jp/company/charter/?open=Management#Management



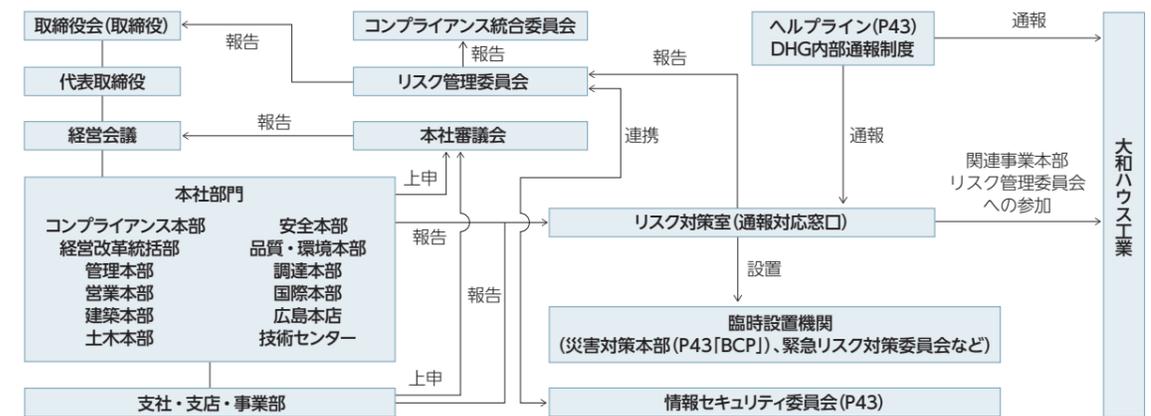
リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

当社は、あらゆるリスクに対して、「早期発見、早期対応-予防を徹底し、予兆を見逃さない」を基本姿勢として、さまざまな現場でのリスク回避に努めています。2022年度には、当社グループでリスク管理規程を改訂しました。本改訂ではリスク管理委員長を社長とするとともに、リスク管理委員長代理の職を新設し、リスク管理体制の強化、およびリスクに迅速かつ的確に対応することが一層可能と

なりました。また、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大和ハウスグループのリスク管理体制とも連動しています。2020年10月の大和ハウス工業における事業本部制への組織改編から、当社は関連事業本部の傘下として、大和ハウスグループとの連携を強化しながら、リスク管理を行なっています。

リスク管理体制図



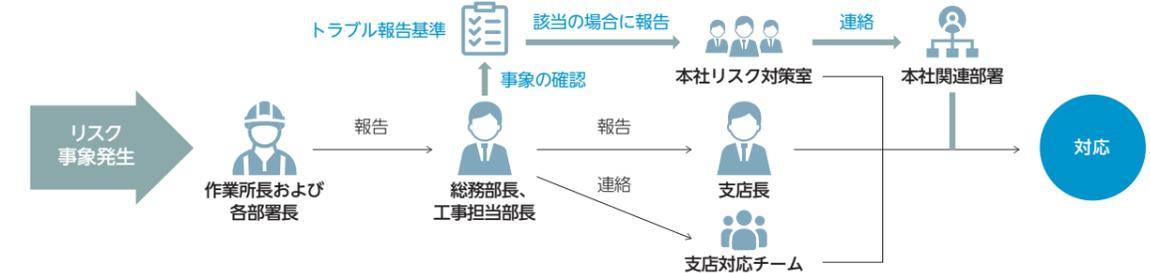
リスク管理規程

当社ではリスクに対して、適切に対応するためにリスク管理規程を策定しています。リスク管理規程をもとに、リスク管理委員会で定期的にリスクマネジメントに関する議論を行い、あらゆるリスクに対する予防と対応策を検討しています。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・運用の強化をしております。

リスク・トラブル対応フロー

当社は本社審議会を設置し、建設工事受注および不動産事業推進などについて、各種基準に基づき、リスクを分析・検証し、必要に応じて専門家の意見を聴取し、職務権限に則って適正に審議・決議する体制をとっています。また作業所および各部署において、リスク事象が発生した場合は各支店・部門が下記のフローで連携し、対応しています。

リスク・トラブル対応の流れ





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、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を運用しており、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。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、2022年度はテレワークの浸透も考慮したBCPマニュアルの修正や風水害ガイドラインの策定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、2022年度は風水害および首都直下型地震をメインテーマとして2回実施し、河川が決壊した際のシミュレーションや災害対策本部を代替拠点である技術センターへ移管するシミュレーションを行うなど、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。

2023年度はBCP中長期計画の継続実施、災害時の通信手段や発電・蓄電設備の見直しなど、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。



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。2022年度には、当社グループで情報セキュリティ規程を見直し、スマートデバイスやクラウド、DX推進の両輪としての情報セキュリティ対策といった社会動向の変化などを踏まえた改訂を行いました。

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。2022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。

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員職員に対して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。2022年度は、公益通報者保護法の改正にともない、大和ハウスグループの内部通報規程、および当社グループのヘルプライン規程を改訂しました。

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。2022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。2023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

入札や契約および下請け取引の適正化に向け、コンプライアンス本部を中心に、業務の適正性、各種法令の遵守状況を検証しています。

独占禁止法に関しては、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へヒアリングを行い、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。2022年度は、昨年度に引き続き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。

過去の重大リスク事案に対する再発防止とコンプライアンス意識向上に向けては、従業員向けに、贈収賄・独禁法・建設業法・下請法などをテーマとしたコンプライアンス研修を実施しています。このような研修や、社内の周知徹底により、2022年度は重大な不正・トラブルはありませんでした。このような取り組み、研修は今後も継続してまいります。

人権についての取り組み

— 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

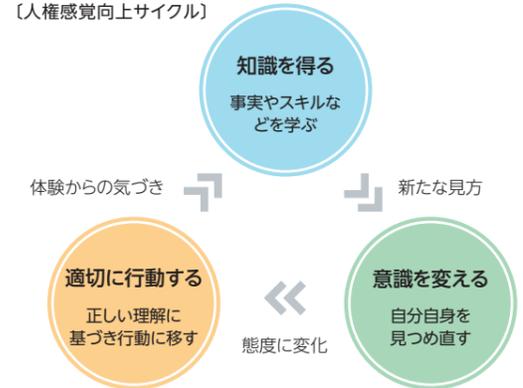
当社は大和ハウスグループの人権啓発ビジョンおよび人権方針に基づき、目指す姿に近づくために、人権啓発をはじめ、さまざまな機会を通して、能動的に学習し、自らの人権感覚を高めます。

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/social/jinken/



ハラスメント防止・人権意識の向上に向けて

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・育児休職・介護休職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。2022年度は、国内および海外で巡回実施したリスクミーティングにおいて、ハラスメント・人権に関する事例を展開・周知するほか、人権e-ラーニングを実施し97.1%の回答率となりました。

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が、2022年度より人権面の状況確認を内部監査項目に加えて実施しています。

コンプライアンス

海外でのリスクの取り組み

海外事業においては、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。

2022年度は、海外事業所を対象に安全・品質・コンプライアンス意識の向上を目的としたリスクミーティングを実施し、事故、コンプライアンス違反、情報漏洩、ハラスメント、人権侵害を防止する取り組みを行いました。また、腐敗防止に向けた取り組みとして、現地法人においても贈賄防止規程を制定し、各国の法令の徹底遵守に向けた啓蒙活動を推進しています。

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

従業員研修の実施

コンプライアンス意識の向上を目的に従業員への教育を充実させ積極的に実施しています。2022年度の教育実績は以下の通りです。

2022年度 教育実績

研修名	回数	人数
圧倒的教育 (等級別、役職別など)	22回	のべ6,655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	国内向け14回 海外向け3回	1,018名
コンプライアンス研修 (営業部門、工事部門向け) 贈収賄、独禁法、不正会計について	1回	のべ828名
e-ラーニング 贈収賄、独禁法について	国内・海外計1回	5,240名
関係会社への研修	2回	のべ510名

Engagement Surveyの実施

大和ハウスグループでは2022年度より「Engagement Survey」(旧Sustainability Survey)を実施しています。

2021年度まで実施していた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」を顕在化させ、社内風土の改善につなげていく調査でした。

「Engagement Survey」は従業員一人ひとりにとって「働きがいと誇りを実感できる」職場に向けた改善活動と働きがい向上に役立てるために行うものであり、従来の「リスク」や「働きがい」といった指標に加え、「従業員エンゲージメント」など、客観性や数値の信用度が重要とされる項目について第三者の監修を受けた設問に変更して実施しました。

知的財産への取り組み

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、企業価値の向上に努め、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。

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

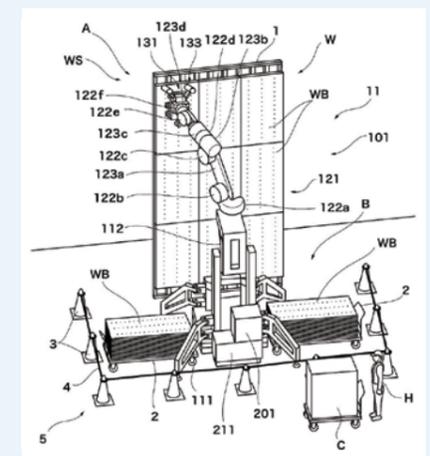
当社における2022年度末時点での保有特許件数は631件(国内特許622件、外国特許9件)です。2022年度の国内特許出願件数は124件(ノウハウを含む)であり、事業領域の拡大にともない保有・出願件数は増加傾向にあります。また、新たに法改正された建築物の意匠登録は10件を数え、建築物デザインの分野においても差別化による競争優位性の確保に努めています。特許出願分野の内訳では、当社の中核事業である建設分野に加え、近年は、工事施工の省力化・省人化のためのロボティクス分野を含めたデジタル・トランスフォーメーション(DX)への取り組みや、脱炭素技術や廃棄物処理・資源有効再利用技術などの環境分野に関する割合が増加しています。

Topics

「内装ボード張りロボット」の発明

当社では、人とロボットの共生をコンセプトに、建設現場の生産性の向上を目指して、さまざまなロボットを開発しています。

「内装ボード張りロボット」は、建物内の壁を構成する内装ボードを全自動で施工する、当社独自開発のロボットです。ロボットによって内装ボードを正しい施工領域に貼り付ける作業を実施するコンピュータプログラムと合わせて、「ボード貼付け方法、ボード貼付け装置、およびコンピュータプログラム」の名称で2022年度に特許登録(特許7229076)しています。



「内装ボード張りロボット」の特許図面

主な外部表彰

2022年度 表彰の紹介

「大和ハウスグループ みらい価値共創センター」が環境配慮物件として3件の賞を受賞

当社の設計・施工による研修施設「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)は、先進的な省エネ技術を採用した環境配慮型施設です。さらに、外構に種多様性の高い緑地を創出し、地域に開かれた施設として環境学習プログラムなどを定期的に開催しています。こうした地域の気候変動適応力を向上させる取り組みが高く評価され、「気候変動アクション大賞」を含む3件の賞を受賞しました。

環境省 令和4年度気候変動アクション環境大臣表彰 先進導入・積極実践部門(緩和・適応分野) 気候変動アクション大賞
一般社団法人サステナブル経営推進機構 第5回エコプロアワード 優秀賞
国土交通省 第3回グリーンインフラ大賞 生活空間部門 優秀賞



環境配慮型施設としてZEB Ready*を実現した建物

*ZEB Ready…再生可能エネルギーを除き、基準一次エネルギー消費量から50%以上の一次エネルギー消費量を削減した建築物

「molten[the Box]」が第11回ひろしま建築文化賞で大賞を受賞

世界的なスポーツ用品メーカーである株式会社モルテン様のテクニカルセンター「molten[the Box]」が、当社の設計・施工により2022年に竣工し、広島県内の魅力ある建築と都市の建設に貢献したとして「ひろしま建築文化賞」の大賞を受賞しました。「Think outside the box(既成概念を超えて考えよう)」というメッセージを具現化した本物件は、さまざまな用途・空間から構成されています。多様な分野のクリエイターが交流・活動することで生み出される、地域活性化の核となる新たなものづくりが期待されます。



新たなものづくりの礎となる開発拠点

「ロマンスカーミュージアム」がグッドデザイン賞を受賞

当社が設計・施工し、2021年に開業した「ロマンスカーミュージアム」(神奈川県海老名市)が2022年度グッドデザイン賞を受賞しました。本施設は「Playing Garage(魅せる検車庫)」をデザインコンセプトに、隣接する海老名検車庫との一体感を醸成した、国内最大規模の民間鉄道博物館です。小田急電鉄様の特急電車として長く親しまれている歴代ロマンスカーの車両展示をはじめ、幅広い層の方々を楽しめる企画・デザイン設計が評価されました。



検車庫をイメージした臨場感ある展示演出

令和4年度 東京都女性活躍推進大賞 優秀賞(産業分野)を受賞

令和4年度東京都女性活躍推進大賞において優秀賞(産業分野)を受賞しました。本表彰制度は、東京都が、すべての女性が意欲と能力に応じて、多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて、女性の活躍推進に取り組む企業や団体、個人を表彰するものです。女性総合職ネットワーク「F-net」を立ち上げ、組織的に女性活躍を推進している当社の取り組みが評価されました。



その他の受賞

受賞名	表彰対象
公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会 第17回日本ファシリティマネジメント大賞 特別賞	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)
一般社団法人ニューオフィス推進協会 第35回日経ニューオフィス賞 ニューオフィス推進賞	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)
一般社団法人ニューオフィス推進協会 第35回日経ニューオフィス賞 東北ニューオフィス奨励賞	プレステージ・インターナショナル 秋田BPO横手キャンパス (秋田県横手市)
公益社団法人 全国市街地再開発協会 令和4年度 市街地再開発等功労者表彰	北4東6周辺地区市街地再開発組合(北海道札幌市)

受賞名	表彰対象
大阪府大阪市 令和4年度おおさか環境にやさしい建築賞 商業施設その他部門賞	福岡運輸株式会社 大阪茨木配送センター (大阪府茨木市)
一般社団法人全日本建設技術協会 令和3年度全建賞 インフラ整備の事業及び施策の部 災害復旧・復興事業特別枠 河川部門	鬼怒川緊急対策プロジェクト (茨城県常陸市ほか)
東京労働局 令和4年度安全衛生に係る 東京労働局長表彰 優良賞	ザ・パークハウス 市谷加賀町レジデンス(東京都新宿区)
一般社団法人公共建築協会 第18回公共建築賞 公共建築賞・優秀賞	新宿交通結節点整備事業/JR新宿ミライナタワー(東京都渋谷区)

第三者意見

河口 真理子

立教大学特任教授、不二製油グループ本社ESGアドバイザー

一橋大学大学院修士課程修了(環境経済専攻) 2020年3月まで大和総研にて、サステナビリティの諸課題について、企業の立場(CSR)、投資家の立場(ESG投資)、生活者の立場(エシカル消費)の分野で20年以上調査研究、提言活動を行ってきた。現職では、サステナビリティ学についての教育と、エシカル消費、食品会社のエシカル経営に関わる。国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、日本サステナブル投資フォーラム、WWFジャパンなどのNGO団体の役員も多数務める。著書は「ソーシャルファイナンスの教科書」、「SDGsで「変わる経済」と「新たな暮らし」(ともに生産性出版刊行)ほか。



今回初めて第三者意見を述べさせていただくにあたり、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」を知り、大変感銘を受けました。そもそも建設業は、自然の中に、自然を制御・改変しつつ人工物を構築する仕事なので、人や技術を重視する理念やスローガンが多いのですが、あえて「自然」を最初にしたその姿勢と、社員全員がこの思いを共有されているのは素晴らしいです。

本報告書では、昨年策定したフジタ5か年計画、環境行動計画「EGP2026」の初年度の実績が記載されています。DXとGXに同時に注力しいずれもGXを戦略として強化していること、長年地道に取り組んできたダイバーシティが対外的にも評価されていること、目標を大幅に上回るCO₂排出削減を実現したこと、寄宿舎としては日本初のLEED認証とWELL認証を自社施設で取得したこと、生物多様性に関して「グリーンインフラ4原則」を策定したことなど、計画初年度にふさわしい前向きな姿勢が読み取れます。環境対策はデジタル技術と融合させることでさらなる進化が加速するので、いずれも戦略として強化していく経営判断には期待をします。また札幌市の街づくりは、今後目指すべきコンパクトシティとしての先駆的事例として私自身住んでみたいと思わせる再開発プロジェクトです。

一方で、活動が緒に就いたところなので課題も見えます。最初に気になったのは、シナリオ分析であげた4つの重要課題のうち、「脱炭素」、「労働・健康」の取り組みについての記載は多いものの、「自然資本」「災害・防災」についての記載があまり見られないことです。

第三者意見を受けて

河口様、この度は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。

サステナビリティの諸課題に精通した専門家のご意見は当社の情報開示を見直し続けていく上で、貴重な機会ととらえております。長年の取り組みや新たなチャレンジに対外的な評価を得たことを励みとしながらも、ご指摘いただいた点に真摯に向き合い対処していく所存です。

まず重要課題のうち「自然資本」については、体系的な取り組みには至っておりませんが、社内の生物多様性専門部会でネイチャーポジティブへの転換を模索しており、グリーンインフラ、在来種緑化、木構造物、農産物貯蔵などの技術開発を進めています。社内の経営課題としての位置づけ、認識を深めるとともに、その成果は建築・土木・まちづ

特に「自然資本」については、企業理念の最初に「自然」がある割には、取り組みが少ない印象です。「自然環境に配慮した建設事業を目指して」の箇所が該当するのかと思いましたが、せっかく「自然資本」を重要課題としたのであれば、自然の力を活用した環境対策ネイチャー・ベースド・ソリューション(NbS)に踏み込み、木材の調達と建築だけでなく土木事業を含めて包括的に自然資本と向き合った取り組みをお願いします。脱炭素と生物多様性は両輪ですから、すでに先行している脱炭素戦略とセットで行うのが効果的です。

さらに、生物多様性の取り組みとして開示されている森林破壊リスクのある木材調達率の低減は重要な取り組みです。しかし目標未達となっています。理解が進まないなどの理由がありましたが、根本原因についても知りたいところです。生物多様性を毀損するのは木材だけに限りません。ほかの調達資材や施工技術などの、生物多様性リスクの把握と削減の取り組みも進めていただきたいです。

重要課題の「災害・防災」に関してですが、今や気候変動による異常気象は、世界的な脅威です。これまで以上に災害に強いインフラ・街・建物が求められます。温暖化対策として緩和(脱炭素)中心から、適応(防災)も含む2軸を強く打ち出していくかがでしょうか。また、猛暑や台風、嵐、大雪などは、屋外作業にとり大敵であり、今まで以上に従業員の健康・安全対策が求められます。

いずれにせよ、未上場でありながらしっかりした報告書を開示することは、環境に大きな影響を与える建設会社の責務を果たしている査証です。フジタ5か年計画とその先に向けて一層の取り組みと開示の進化を期待しています。

くりを通じてお客さまへ提案し実践してまいります。

一方「災害・防災」に関しては、自治体などと災害時協定を締結し、緊急時には支援物資の提供を続けるほか、遠隔操作ロボットなどの技術開発にも長年注力してきました。最近では専門部署を設置したほか、気象災害をリスクや緊急事態に反映、点検するよう施工プロセスも改定しております。持続可能でレジリエントな社会の実現に向け、具体的な成果を広く紹介できるよう、活動を継続、拡大してまいります。

企業理念を普遍的な考え方として、ステークホルダーの皆さまからのご期待に応え、行動していくことで、大和ハウスグループが目指す「将来の夢」の実現を目指してまいります。

執行役員 管理本部長 前原克亮