



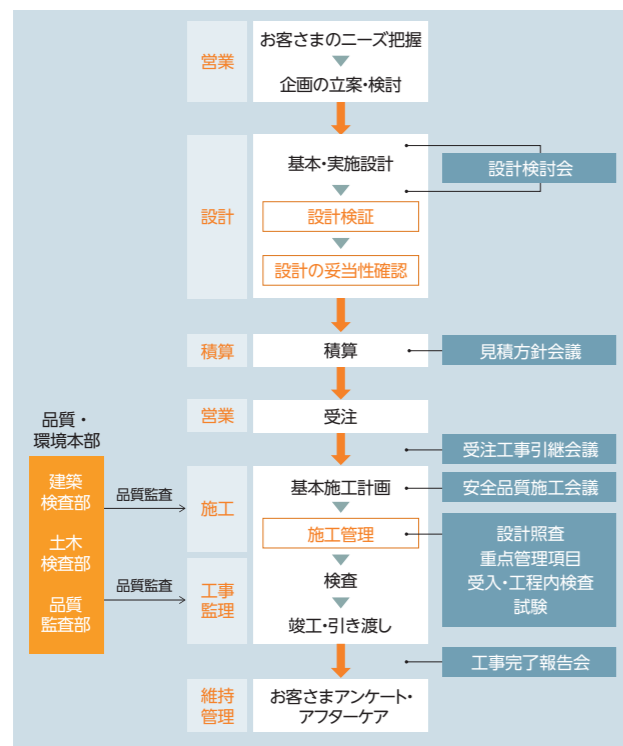
お客さま満足のために

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気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 みらい価値共創センター 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



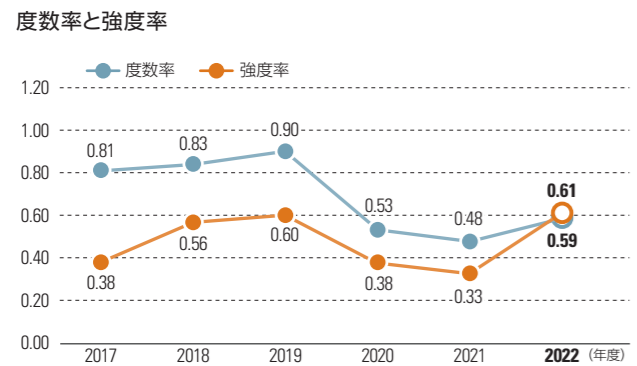
安全な職場環境のために

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、協会社、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。



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

※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会社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社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、希望された協会社へ配布しました。協会社と連携し、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

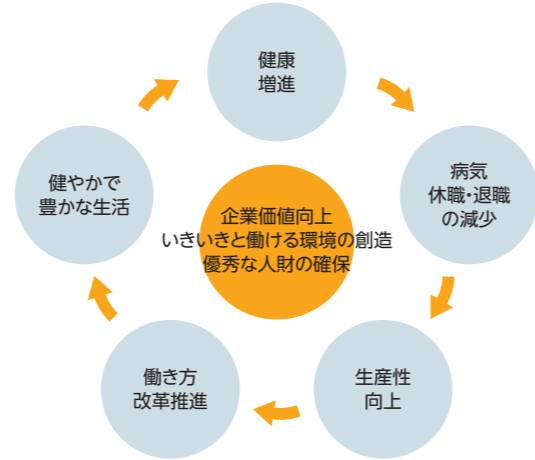
健康経営への取り組み

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。

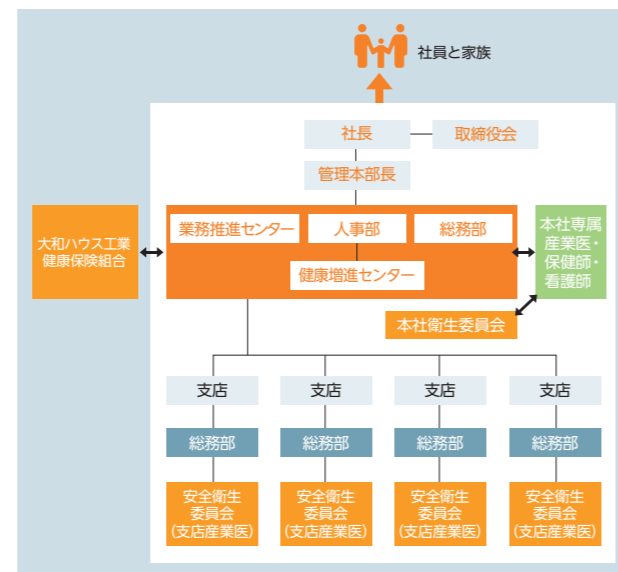
2019年度には3か年計画を策定し、「健康経営の基礎固め」を中心とした取り組みを実施しました。2022年度からは新たに5か年計画を策定し、経済産業省が行う健康経営度調査によって課題が浮き彫りとなった「生活習慣」「労働時間・休職」の改善への重点的な取り組みを開始しました。

*「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が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	・ 生産性向上	
	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			

2022年4月 第1版

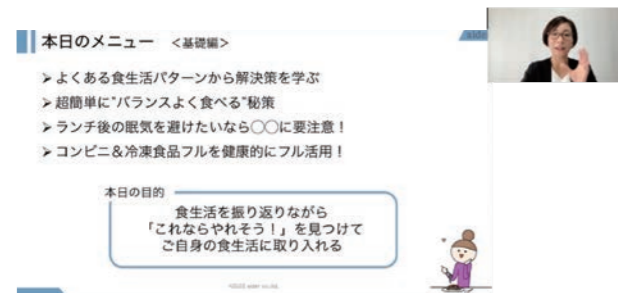


働きやすさとやりがいのために

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。

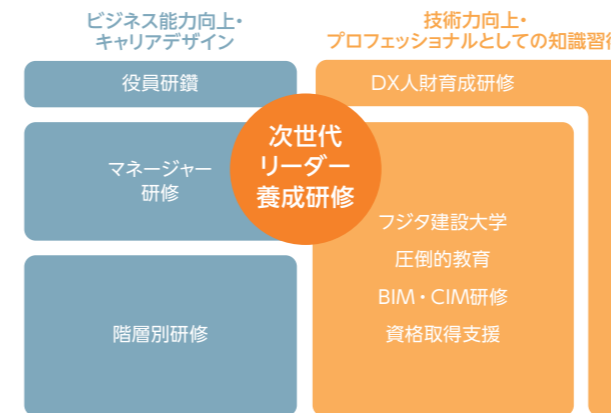
e-ラーニングの実施

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財」と「大型プロジェクトをマネジメントできる人財」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。

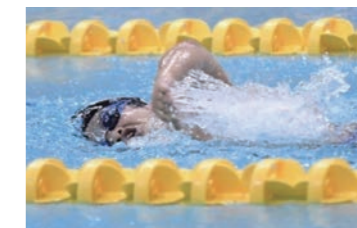
7人制ラグビーチーム「サムライセブン」に所属する佐竹克基選手、荒井僚太選手の2



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