FUJITA
Daiwa House Group

フジタ“高”環境レポート

SUSTAINABILITY
2024

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 2024 DAIWA HOUSE INDUSTRY CO., LTD. All rights reserved.

当社HP

未来を、つなごう We Build ECO
森林育成紙®使用
私たちは、持続可能な木材利用を進め、豊かな森林を次世代につなぎます。

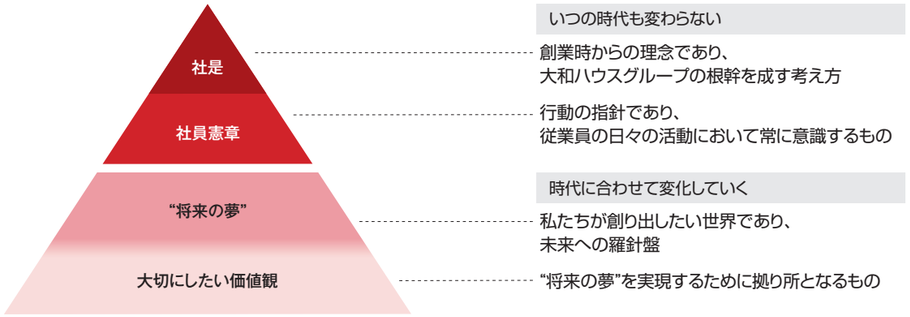
ECO FIRST エコ・ファースト企業 環境大臣認定 We Build ECO Daiwa House Group

non VOC ink

FSC ミックス FSC® C017928

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、いつの時代も変わらない「社是」「社員憲章」と、 時代に合わせて変化していく“将来の夢”
「大切にしたい価値観」で構成されています。



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。

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職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遵往すること

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。

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)

“将来の夢”(パーパス) 創業100周年に向けた私たちの新たな羅針盤です。

生きる歓びを、未来の景色に。

生きる歓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。

大切にしたい価値観 “将来の夢”を実現し、世界から愛される大和ハウスグループとなるために私たちが大切にする価値観です。

❶先の先を読み、自ら変化を起こす。 まだ見ぬ未来を、ワクワクする未来へ。自ら変化を起こし、新たな流れを創り出します。
❷成功も失敗も、夢への糧にする。 挑むことは、夢への糧。失敗を恐れず、一歩を踏み出します。
❸異なりを歓迎し、輝きあう。 多様性を活かし、創造のよろこびを。個性をつなげあい、より輝きを広げます。
❹温かさをもって考え、強さをもってやり抜く。 人と社会と共に、温かい心で。情熱と意思をもって、最後までやり抜きます。
❺夢を実現するひとりとして、人生を楽しむ。 主役は、自分。未来の景色を創る当事者として、人生を楽しみます。

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

生きる歓びを、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

生きる歓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に歩んできました。

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。

将来の夢(パーパス)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
環境への取り組み推進	環境報告
社会への取り組み推進	社会報告
コーポレート・ガバナンスの強化	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

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
  - 求める人財像
  - 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カ年計画(2022年度～2026年度)
- ■2024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

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

▌我々を取り巻く事業環境

社会情勢の不連続な変化は複雑さを増し、将来の不透明感は強く続いています。建設産業においても物価高騰による建設コスト上昇の影響、労働力確保や労働環境改善などの構造的課題への対処、脱炭素社会に向けた環境負荷軽減などへの創造的な問題解決が求められています。

このような事業環境下において、企業には変化への適応力とレジリエンスがより一層求められており、「地球と未来のためのESG経営」および「抜本的な建設ビジネスの変革」を加速させる必要性を強く認識しています。

▌グリーン・トランスフォーメーション(GX)への取り組み

環境課題の解決に向け、「事業活動からのCO_2排出ゼロ」、「脱炭素に貢献する事業の推進」、「新たな環境価値の創出」の3つを柱としたGXを推進しています。

昨年度は、CDP（企業などの環境情報開示のための世界的システムを有する非営利団体）の「気候変動Aリスト」に選定されました。これは気候変動分野の透明性とパフォーマンスにおけるリーダーシップが認められた企業に与えられるもので、当社が推し進めている取り組みが評価されたものです。

このほかにも低炭素コンクリートの研究開発、太陽光・水力・バイオマス等の再生エネルギーの事業展開、当社独自のプライムカーボン技術を活かした自然共生・資源循環へのチャレンジなどを着実に進めており、脱炭素社会の実現に向け今後もGXを推進していきます。

▌建設業2024年問題への取り組み

本年4月より建設業にも適用された「時間外労働の上限規制」は、建設業界全体が乗り越えなければならない重要な課題と捉えています。

当社は、2023年度を準備期間と位置づけ十分な対策を行なってきました。デジタルテクノロジーを活用した効率化、作業所職員の業務支援を行う作業所サポート推進体制の構築、意識変革を含めた個人単位の労働時間管理の厳格化と組織・チームでのフォローなど、各種の施策により労働時間は確実に減少してきています。

作業所においては労働時間の観点だけでなく、労働環境の改善がまだ必要な状況ではありますが、安全第一での作業所運営、施工生産性の継続的向上、適正工期での受注等へ引き続き取り組み、協力会社の皆さまとも連携し魅力ある建設業、作業所を創り出していきます。

▌デジタル・トランスフォーメーション(DX)への取り組み

デジタルテクノロジーの進化は、大きく経験工学に依存している現在の建設プロセス、建設サプライチェーンを大きく変えるものと捉え、当社では、すでにBIMを基軸としたエンドツーエンドの建設プロセスへの変革を目指し取り組みを進めています。また、ここにユニット化・モジュール化の手法を取り入れた工場生産を行う「オフサイト建設」を組み合わせることで、さらに大幅な生産性向上と、建設産業が抱える構造的な課題を解決できるものと考えています。

我々が描く新たな建設ビジネスを実現するためには、既存の枠組み、業務手順などを再定義していくことが不可欠であり、必要となるスキルや、インフラ基盤も変化していきます。

その変化に対応するため、2023年度は社内研修や資格制度を整備し、複数のパイロットプロジェクトにおいて課題抽出、改善を進めるとともに、オフサイト建設へのプランニングも進めてきました。引き続きハード、ソフト両面からのDXへの取り組みを強力に推進し、変革を加速させていきます。

▌ステークホルダーの皆さまへのメッセージ

社長を委員長として、全社の環境・社会の分野の取り組みを統括する「サステナビリティ委員会」を2023年度に設置しました。この組織を中心に、「脱炭素」「災害・防災」「自然資本」「労働・健康」などのESG課題の解決に向けた取り組みを着実に進めています。

我々は、人とデジタルテクノロジーを融合し、GXの視点を大胆に組みこんだ、新たな建設ビジネスプロセスを生み出し、磨き続けていきます。そして、これを実現していくことが、従業員のエンゲージメント向上にもつながると確信しています。

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、「誰一人取り残されないサステナブルな社会、会社」をつくるためにこれからも変革へ向けたチャレンジを続けてまいります。

CONTENTS

1 大和ハウスグループの理念体系・将来の夢
3 フジタの“高”環境づくり
4 トップメッセージ
5 目次・編集方針
6 フジタについて
7 フジタのあゆみと事業
9 フジタの“高”環境づくりの実現
11 特集 フジタの「原点であり未来像」創業の地 広島
15 リスクと機会

環境
17 環境目標とマネジメント
19 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

社会
22 さらなる品質向上のために
23 新たな価値・創造のために
25 協力会社とともに
27 安全な職場環境のために
29 働きやすさとやりがいのために
34 人財育成のために

ガバナンス
35 コーポレート・ガバナンス
38 リスクマネジメント
40 コンプライアンス

43 主な外部表彰
44 第三者意見

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。「環境報告・社会報告・ガバナンス報告」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 2024」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 》 2023年度(2023年4月～2024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：2024年8月
(前回の発行：2023年8月、
次回の発行予定：2025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

コーポレートサイト
https://www.fujita.co.jp/

定期刊行誌
トピックニュース

フジタ技術センター
https://www.fujita.co.jp/tech_center/

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	3,398人(2024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/

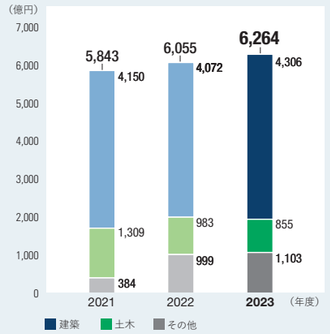
海外支店 / 駐在員事務所 / 海外関係会社

- 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
- バングラデシュ支店
- 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

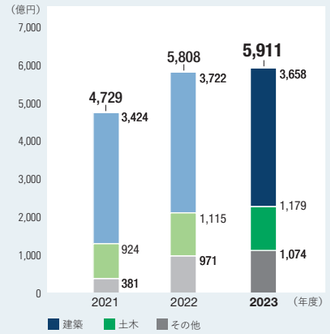
2023 年度 フジタ業績報告（連結）

当事業年度における我が国の経済は、3年間のコロナ禍が収束し、高水準の賃上げや企業の高い投資意欲、またインバウンド市場の回復など、緩やかな景気の持ち直しの動きが続くものの、海外では各所で紛争などが発生していることなど、地政学的なリスクにより先行きに対する不透明な状況が続きました。建設業界におきましては、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、原材料価格の高騰や需給ひっ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、中期経営計画の2年目にあたる当事業年度は、引き続き「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。当期の経営成績につきましては、受注高は主に建築の国内民間が前期に比べ大型工事の受注が多かったことにより前期比 3.5%増の 6,264 億円となりました。売上高につきましては、建築、土木ともほぼ計画通りに期首手持高を消化したことに加え、開発事業等における不動産物件売却が増加したことにより、前期比 1.8%増の 5,911 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等により採算性が低下し減益となったものの、開発事業等では不動産物件の売却増加による増益により売上総利益は前期比で増加し、営業利益は前期比 21.1%増の 221 億円となりました。

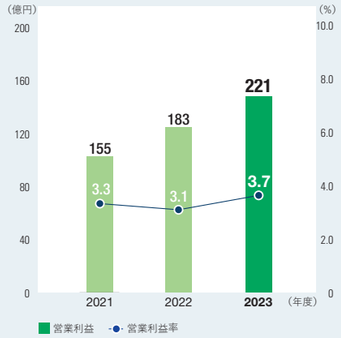
受注高



売上高



営業利益



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～
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、鳶職であった初代・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～
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～
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」を印象づけました。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～
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

ロジクロス座間（2023年竣工）

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。

土木事業

東海環状自動車道 山県インターチェンジ（2023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。

100年のあゆみから
生まれた4つの事業

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

DPL兵庫川西（2023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、お客さまの資産価値・企業価値の向上に寄与します。

海外事業

エチオピアTICAD産業人材育成センター（2023年竣工）

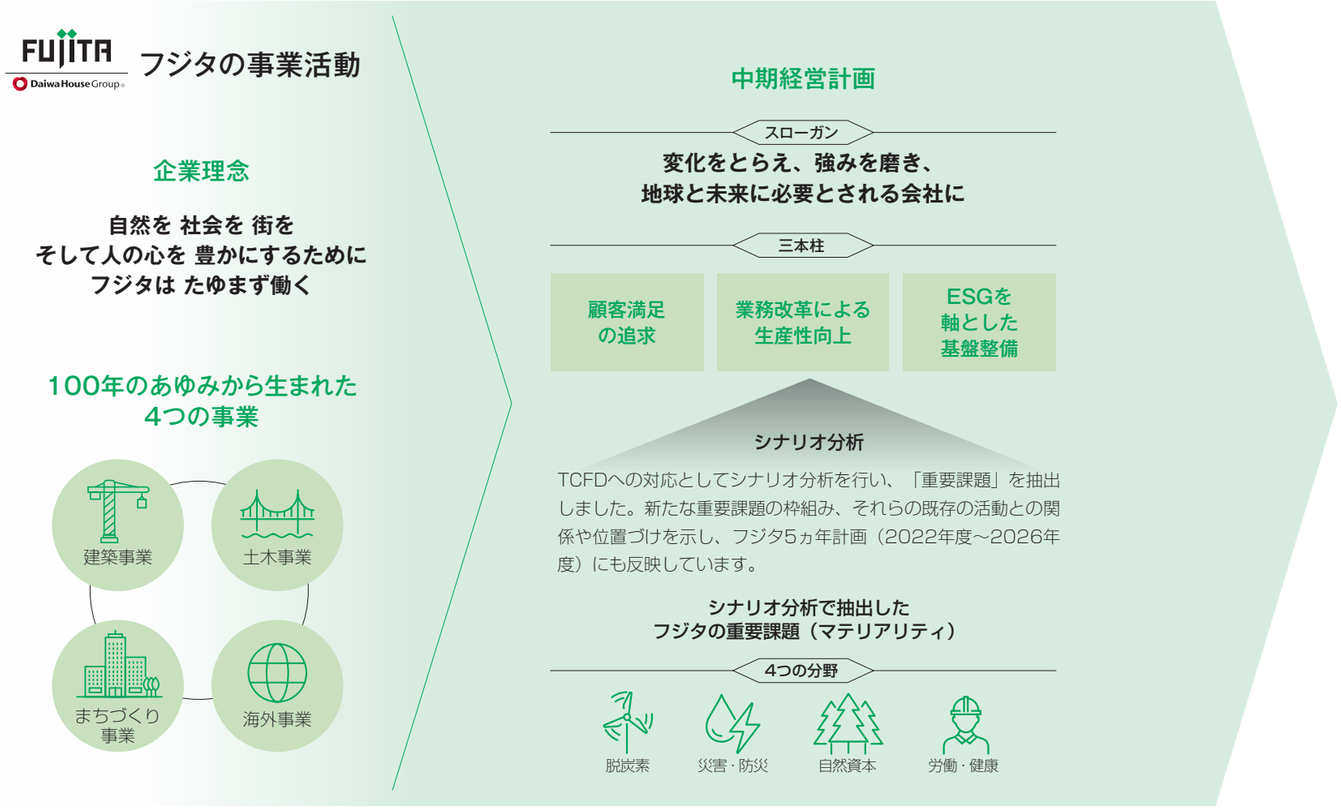
海外進出を計画するお客さまに向け、事業戦略の要となる工場や物流・営業拠点の建築を短期間かつ高品質で実現します。国やエリアで異なるビジネス環境・気候・文化などに精通した現地スタッフがお客さまの海外戦略に合わせて最適なプランをご提供します。

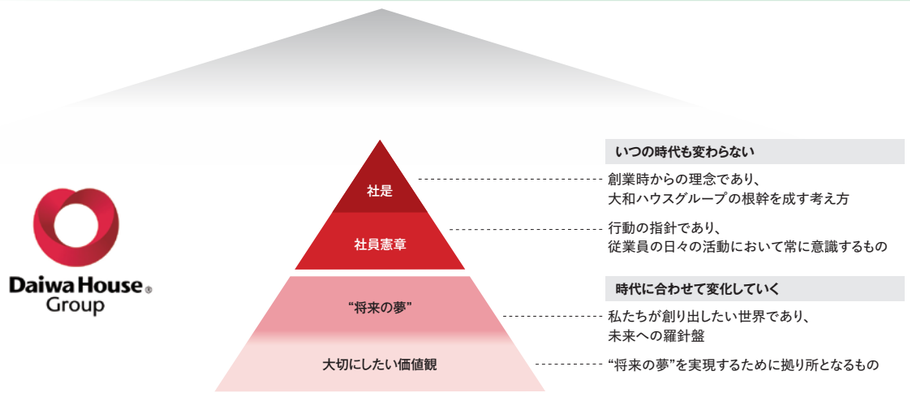
フジタの“高”環境づくりの実現

「“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「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」などに体系的に展開しています。





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、ライフサイクルを分析し、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ヵ年計画（2022年度～2026年度）環境目標へブレークダウン　● フジタ5ヵ年計画（2022年度～2026年度）　● フジタ環境目標

ENVIRONMENT
環境への取り組み

- “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
  - ネイチャーポジティブ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

SOCIAL
社会的課題への取り組み

- 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

GOVERNANCE
企業統治への取り組み

- 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

フジタの「原点であり未来像」
創業の地 広島

フジタは創業の地である広島で自治体や地元企業・地域の皆さまとの関係を深め、
社会に貢献していきます。地域と共存共栄する、あるべき姿を具現化し、
地域とともにサステナブルに成長を続ける姿を作り出していきたい。
そして広島をその模範となる地域としたい、そんな想いを抱いています。
少子高齢化による人口減少や、気候変動による防災・減災対応など地域の課題は多くあります。
しかし、広島にはその課題を解決するポテンシャルがあります。これからもフジタは、
私たちの「原点であり未来像」である広島とともに歩みを進めていきます。

Town Planning

将来のスマートシティの実現に向けて、広島大学・東広島市などとコンソーシアムを組成し、産官学連携による新しいまちづくりに構想段階から関わっています。

また、防災・減災分野においても、広島市の「防災まちづくり事業」を支援しているほか、遠隔操作による無人化施工技術「ロボQS」の被災地への派遣や、フジタが開発した「災害用簡易ベッド」の寄贈など二次災害の抑止や迅速な支援の一助となっています。

1910
藤田一郎・定市の兄弟が広島市で土木・建築請負業を創業

1945
原爆投下後の広島復興・再建に従事

1970
都市開発事業を推進

1990
「広島アルパーク」竣工

1993
「広島県立総合体育館 広島グリーンアリーナ」竣工

2000
建設事業・市街地再開発事業を推進

2011
「東桜町地区第一種市街地再開発事業（アイネスフクヤマ）」竣工

2015
「広島赤十字・原爆病院東棟」竣工

2016
「おりづるタワー」竣工

2019
「グラノード広島」竣工

2021
- 広島本店新設
- 広島大学・東広島市と「包括的な連携推進に関する協定」を締結

「DPL広島観音」竣工

2022
広島県「廿日市市筏津地区公共施設再編事業」ネーミングライツパートナー契約締結

「molten［the Box］」竣工

2023
廿日市市筏津地区公共複合施設「フジタスクエアまるくる大野」竣工

G7サミット関連イベントに出展

「第29回全国男子駅伝」に協賛

2024
「ひろしまフラワーフェスティバル」に出展

当社にとって広島とは

当社は1910年、藤田兄弟により広島市にて土木・建築請負業を創業し、その歴史の中で広島において数多くの施工実績を積み重ね、技術を研鑽してきました。戦後の復興においても社業である建設事業を通じて「広島赤十字病院」「広島城」などの再建に携わっています。

また1955年には広島の復興を夢見る10社（現在は11社）の企業により、二葉会という有志の団体が作られ、当社もこれに参画しています。この、二葉会には規約や組織などはありませんが、“広島を発展させたい”という想いを持った団体により現在も活動が続いています。戦後の“復興”から現在では“発展”に活動の目的を変え、地域社会や住民の皆さまとさまざまな取り組みを進めており、当社もともに広島のさらなる発展に貢献しています。

Hiroshima

フジタの「原点であり未来像」

創業の地 広島

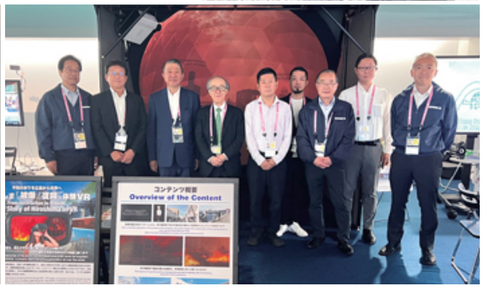
当社には建設事業を通じて社会に貢献する責務があります。
しかし、広島においてはその枠を超えて、あらゆる分野において、
地域貢献活動に携わっていきたいと願っています。
地域の皆さまとともに、共通の目標に向かって一丸となって取り組むことが、
広島とフジタの信頼関係を強固に育んでいくと確信しています。
そして広島での実績をもとに、その輪をほかの地域にも広げていきたいと考えています。

History

広島の歴史の伝承に貢献したいという想いから、被爆者の方の証言や過去の写真などの史実をベースに、被爆前の街並みから戦後の復興までを再現したVR動画“ひろしま「被爆/復興」」体験VR”を制作しました。また、「Pride of Hiroshima」常設展においては企業の視点で語られる広島の復興の物語を紡いでいます。

VRツアー体験中の様子

Pride of Hiroshima 常設展



G7サミット国際メディアセンターでの展示

Event

フジタは広島と世界を結ぶ、平和の花の祭典「ひろしまフラワーフェスティバル」、広島市民球場跡地で開催された「HIROSHIMA GATE PARK FESTA」などさまざまな大規模イベントにも協賛し、広島の魅力を発信するお手伝いをしています。

ひろしまフラワーフェスティバル

「ひろしまフラワーフェスティバル」フジタ屋中華大飯店

HIROSHIMA GATE PARK FESTA

Hiroshima

広島で地域貢献の

Sports

1960年代からフジタが大切にしてきた「スポーツを通じた社会貢献」というアイデンティティは今も変わらずに受け継がれています。広島においても「全国男子駅伝」への協賛や、「スペシャルオリンピックス」へのボランティア参加などを通じて積極的にスポーツ振興に関わっています。

全国男子駅伝

スペシャルオリンピックス

Volunteer

企業が地域の皆さまと信頼関係を築くためには、従業員一人ひとりが地域市民であることを自覚することが大切だと考えています。広島エリアで働く多くの従業員が、有志で地域の清掃活動や緑化活動、平和活動に積極的に参加しています。

平和の池清掃

比治山公園での活動

次世代育成

Nurturing The Next Generation

次世代の建築を担う学生の育成を目的として、広島大学大学院に「フジタ次世代建設技術共同研究講座」を設置しています。また、全国から公募した建築や環境を学ぶ学生らが提案から制作まで取り組む「建築学生ワークショップ宮島2022」に地域協賛として支援するとともに、アドバイザーとして学生に向けた技術的な支援を行いました。

建築学生ワークショップ宮島2022

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財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。

2023年度の振り返り／2024年度の取り組み

2023年度に新設したサステナビリティ委員会では、SDGs・ESG課題のうち、環境と社会の分野の取り組みを総括し、重要課題の対応方針の報告、協議などを行いました。2023年度は3回開催し、健康経営に関しては、従業員に対する「エンゲージメントサーベイ2022」の報告を実施しました。脱炭素に関しては「エンドレス グリーン プログラム 2026」に基づき、2022年度のCO_2排出量実績および2023年度の目標が報告、承認されました。また建物のLCCO_2算定やCDP（気候変動）等の情報開示について、協議・決定いたしました。なお、サステナビリティ委員会とは別に2024年度より建設業においても適用される「時間外労働の上限規制」に対応すべく、社員の労働時間の状況報告、時短施策については月1回程度、会議体を設け、社長、役員含めて議論しました。

評価制度においては、各部門、部署そして個人に対し、安全、品質、環境、コンプライアンス等のESG項目が明記され、意識づけされています。2023年度は、2024年度から適用される時間外上限規制の遵守を1年前倒しで評価項目に加えました。環境課題の解決に貢献する取り組み事例については社内で表彰を行なっています。好事例はパフォーマンス・意識向上に向けて水平展開し、環境活動のレベルアップを目指しています。

中長期的な環境戦略を立案するために新設されたGX戦略部では、カーボンニュートラル実現に向けた当社のGX戦略検討を進めました。その結果、技術センターによる新たな木構造技術や環境配慮型コンクリートの開発、エネルギー事業推進部による再エネ事業領域の拡大などに着手しています。2024年度も引き続き、GXの取り組みを拡大していきます。

シナリオ分析による重要課題の更新と展開

2020～2021年度に社内でプロセス開発を含め、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」の4つの分野で、当初309の重要課題を抽出しました。一連のシナリオ分析プロセスは外部レビューを受け、妥当性を確認しています。

重要課題は中期経営計画重点方針から年度部門目標に展開し、部門・部署のマネジメントで進捗を管理しています。

2023年度は、IPCC報告書、IEAの更新情報ほかを反映し、7件の重要課題を追加し、42課題を2024年度の各部門目標設定にあたっての検討事項として通達しています。

部門	重要課題	追加2024
営業	脱炭素	
	エネルギー転換（再エネ・既存エネ）	
	事業地（選定）	
	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	
	ライフサイクル設計（設計仕様・基準）（上記課題を統合）	
施工	施工の脱炭素化	
	施工の自動化（DX含む）	
	復旧工事（安全+スピード施工）	
	DXによるインフラ管理	●
調達	BCP体制のレビュー	
	サプライチェーンとの連携	
技術	再生可能エネルギー+蓄電・蓄エネルギー技術	
	炭素の固定化（人工光合成を含む、地中貯留を除く）	
	ZEB・防災他と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	
	自然資本と共存するまちづくり	
	健康経営	
	リモート・情報	
	安全性を踏まえた食の供給	
	PFOS対策	●
	食品廃棄物のメタン化	●
	高層住宅への太陽光発電設備の設置技術	
管理	再生可能電力の導入	
	社有車のEV化	
	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	
経営	気候変動経営/脱炭素化を経営重要課題に	
	経営層のコミットメント	
	シナリオとマテリアリティ（経営重点方針）の更新	
	排出量取引	●
環境GX	生物多様性関連リスクと機会の抽出	
	民間等による自然の保全地域（自然共生サイト）支援	●
	J-クレジット制度を活用した森林整備（事業）	●
	ブルーカーボン	●

Topics

2023 CDP気候変動Aリスト企業に認定

当社は国際的なESG評価機関CDPにより、2023年度気候変動部門において最高評価である「Aリスト企業」、および「サプライヤーエンゲージメントリーダー」に選定されました。CDPは気候変動対策や情報開示において先駆的な取り組みを行なっている企業や都市を評価しており、当社は今回が初めての認定となりました。

2023年度は全世界で約23,000社（日本企業約2,000社を含む）が気候変動、フォレスト、水セキュリティに関する情報開示を行い、その中から気候変動Aリスト企業に日本から当社を含む112社が選定されました。「サプライヤーエンゲージメント評価」は、企業の気候変動課題に関してサプライヤーとどのように協働して取り組んでいるかを評価するもので、特に優れた働きかけを行なっている企業を「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定しています。

今後も高度化する開示基準の動向を注視しながら、情報開示を推進していきます。

環境目標とマネジメント

関連する主なSDGs

環境長期ビジョン

2021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年度ごとに定め、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。

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

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
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 事業施設運営
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 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”
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”

“高”環境づくりを目指して

大和ハウスグループは、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ヵ年の環境行動計画「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CO_2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。急激に進む生物多様性の損失への対応として、悪影響を減少させるだけでなく自然を回復、再生させることを目指す「ネイチャーポジティブ」を推進します。

また、当社の工事が周辺環境に及ぼしうる影響について、環境法令の遵守はもちろん、環境リスク要因の抽出とその対応計画を踏まえた適正管理を徹底し、影響の最小化に努めています。

2024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

2024年度 重点取り組み事項

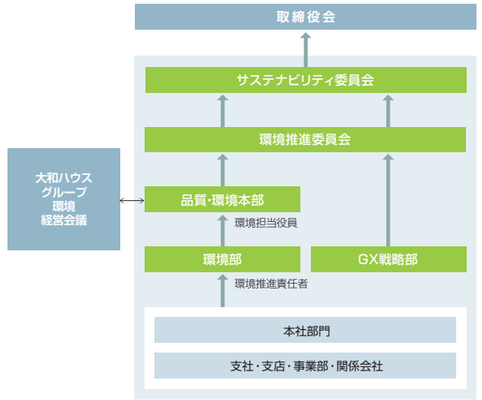
- 環境法令の遵守、重大な環境トラブルの防止
- EGP2026に対応した具体的施策の推進
- フジタ環境目標CO_2総量削減目標の達成
- 施工分野の環境人財の育成、法令知識の拡充と深化

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。

環境に関する取り組みや目標の議論、方針案の策定は「環境推進委員会」で行い、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」へ報告します。環境部は本社部門や支社・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、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ます。

環境マネジメント体制図



資源循環のマネジメント

6 資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”

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。作業所・支店では「建設副産物管理システム」を使用して排出状況を逐次確認するとともに、四半期ごとに廃棄物および水資源の全店実績を集計・分析し、資源循環促進を目指した活動を推進しています。

2023年度は環境法令違反防止の取り組みの一環として「建設副産物管理システム」を全面的にリニューアルしました。建設副産物処理委託契約の内容などに関する法令遵守状況のモニタリング機能を実装することで、期限や届出の抜けを改善し、さらなるコンプライアンスの強化を図っています。

2023年度実績 **資源利用・廃棄物**（国内単体）

廃棄物排出量【建築】 施工面積（m^2）あたり	目標	23.0 kg/m^2以下 **18.5** kg/m^2
混合廃棄物排出量【土木】 売上高あたり	目標	0.63t/億円以下 **0.31** t/億円
廃棄物のリサイクル率【建築・土木】	目標	98%以上 **99.3**%

Topics

使い捨てプラスチック削減活動の推進

海洋プラスチックごみ問題に関する影響を2030年までにゼロにすることを目標に、大和ハウスグループ全体で使い捨てプラスチック削減活動を進めています。当社では、「プラスチック利用ガイドライン」に沿って、2023年11月末をもって事務用品、ノベルティの包装、カトラリー類など使い捨てプラスチック製品13品目の社外向け無償配布および社外向け使用を全面的に禁止としました。ガイドラインの周知・教育と100%遵守を徹底するため、全従業員を対象に動画／理解度テストによるe-ラーニングを実施しました（受講者数5,092名・受講率96.5%）。

ガイドライン遵守状況については、毎年調査を行い、環境経営評価における業績評価に反映させた管理体制をとっています。

プラスチック製クリアフォルダの社外向け使用を禁止し、紙製フォルダに切り替え

気候変動の緩和と適応に向けて

関連する主なSDGs

脱炭素社会の実現に向けて

日本は2050年までにカーボンニュートラル実現を目標に掲げ、2030年度に温室効果ガスを2013年度比で46%削減することを宣言しています。

当社は2023年に脱炭素を牽引するGXリーグに参画し、2024年1月にGXダッシュボードを通じて排出削減目標、サプライチェーンでの排出削減の取り組みを公表しました。経済社会システムの変革に向け、気候変動の緩和と適応を最重点テーマとして、大和ハウスグループが一丸となり、温室効果ガス削減に向けた、SBT、EP100、RE100の国際イニシアチブの目指す脱炭素化、「省エネ」「再エネ」「電化」の取り組みを一段と加速させています。

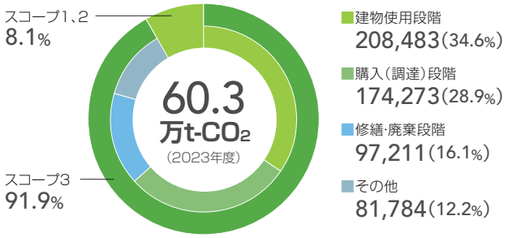
気候変動に関する環境中長期目標

2026	2030	2050
事業活動（スコープ1・2）（国内単体・関係会社）[2015年比] ▲20%	バリューチェーン全体 [2015年比] ▲40%	バリューチェーン全体でのカーボンニュートラル達成

CO_2排出量実績と進捗状況

当社の温室効果ガスの排出量は、事業活動からの排出量（スコープ1,2）は少なく、自社以外の間接排出（スコープ3）が大半を占めています。特に建築物の使用段階での排出量が多く、そのため省エネ・創エネ性能の高いZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の提案・普及を強化しています。また、建築資材の製造過程での排出量も多く、低炭素資材の比率を上げていくことが課題です。そのほか、再エネ発電事業の拡大など、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

バリューチェーンのGHG排出量（国内単体）



単位：t-CO_2

2023年度の実績（国内単体）

Scope1+2

スコープ1+2の2023年度目標2015年比5%増加以下に対して、目標値を達成しました。2026年までに2015年比19%以上の削減を目指しています。

スコープ1+2 CO_2総排出量	2023年度目標	52,893t-CO_2以下
	2023年度実績	49,027 t-CO_2
[内訳]		
施工時CO_2排出量	2023年度目標	51,700t-CO_2以下
	2023年度実績	47,771 t-CO_2
オフィスCO_2排出量	2023年度目標	630t-CO_2以下
	2023年度実績	674 t-CO_2
社用車CO_2排出量	2023年度目標	563t-CO_2以下
	2023年度実績	581 t-CO_2

Scope3

スコープ3の削減に向け、ZEB提案力の強化が課題となっています。また建設資材の製造時のCO_2削減に対しては、削減効果の算定法の検討を進めています。

ZEB率※1	2023年度目標	62.5%以上
	2023年度実績	44.0%
環境貢献事業売上高※2	2023年度目標	480億円以上
	2023年度実績	1,283億円

※1 ZEB率=ZEB物件床面積（㎡）÷全物件床面積（㎡）
ZEBの定義はZEB oriented以上（設計施工の請負）

※2 設計施工でBELS★5以上の工事の売上高の合計

その他の管理項目についてはHPの「サステナビリティ"高"環境」にて公開しています。
https://www.fujita.co.jp/sustainability/env/

CO_2排出量削減の取り組み

2 事業活動におけるCO_2の"チャレンジ・ゼロ"

	2023年度の主な成果	2026年度目標に向けた今後の施策
Scope 1	・重機の軽油使用量の削減 ✓燃焼促進剤（K-S1）の利用拡大 ・CO_2排出量監視システム導入に向けた施工CO_2の集計精度の向上	・次世代型バイオ燃料の利用推進 ・GX建設機械の使用に向けた検証 ・CO_2削減状況の見える化 ・社用車での電気自動車導入
Scope 2	・再エネ利用率 ✓オフィス、施工とも100%を達成 ✓約1.2万t-CO_2を削減	・再エネ利用率　100%継続

Scope 1+2
2026年度目標（2015年比）

施工CO_2 ▲17%

オフィスCO_2 ▲70.8%

ZEBの取り組み

1 まちづくりにおけるCO_2の"チャレンジ・ゼロ"

建築物の使用段階でのCO_2排出量削減を進めるために、設計・施工建物のZEB化を進めています。2030年までに原則、全棟ZEBにするとともに、すべての建物に太陽光発電システムを搭載することを目指します。

株式会社プレステージ・インターナショナル 岩手BPOフォートレス(2024年竣工)では高性能断熱材、エコガラスにより外皮性能を向上させ空調容量の抑制を行なうとともに、高COP型空調機による台数制御とDCモーター全熱交換器を採用、照明には昼光センサーによる自動調光制御、タイムスケジュール制御、人感センサー等複数の制御システムを併用するなどの省エネ対策を行い、ZEB Ready認証を取得しています。

ZEB Ready認証建物
㈱プレステージ・インターナショナル 岩手BPOフォートレス（岩手県一関市）

サプライチェーンとの連携

3 サプライチェーンにおけるCO_2の"チャレンジ・ゼロ"

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。

2023年度実績（国内単体）

	SBTレベル目標設定率	廃棄物ゼロエミ目標設定率	水リスク調査実施率
2023年度目標	55%	40%	85%
2023年度実績	64%	40%	92%

※主要取引先25社を対象に調査

関連する主なSDGs

生物多様性保全のために

生物多様性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、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。また自然共生社会の実現に向け、生物多様性を含めた自然資本の質の向上に取り組んでいます。今期よりTNFDへの対応に向けて、事業と自然との関連性の整理、自然関連の依存や影響およびリスクと機会の評価、リスク低減と機会獲得のための検討を進めていきます。

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”などに関するさまざまな研究開発と事業での実施支援を行なっています。

主な実施項目
- ネイチャーポジティブ定量評価手法
- ICTを活用した生態系サービスモニタリング手法
- グリーンインフラ技術
- 自然共生サイト※登録支援

2023年度実績 **生物多様性**（国内単体）

在来種植栽実施率	2023年度目標	8%以上
	2023年度実績	41.7%

5 生物多様性損失の“チャレンジ・ゼロ”

2024年2月に開催された「グリーンインフラ産業展2024」では、レインガーデン技術と地域性種苗による緑化技術の実物展示、ホタルモニタリングシステムの映像展示のほか、木質バイオマス発電燃焼灰の資源化技術、メビオトープ（雨水貯留・活用・流出抑制技術）、当社が設計施工しモニタリングや管理方法などを支援した自然共生サイトに登録予定の事例を紹介しました。

また、絶滅危惧種を含む外構緑地の保全活動を通してAGC株式会社様の自然共生サイト登録支援を行い、2023年10月に環境省より正式に認定されました。お客さまとフジタ双方のネイチャーポジティブにつながる活動を広げています。

※「自然共生サイト」…民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域として国が認定する区域のこと。

Keidanren Initiative for Biodiversity　30by30　グリーンインフラ 自然と共に創る社会インフラ

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

希少動植物の事前調査とコクランの保全活動

当社が業務代行を務める京都府内の土地区画整理事業において、事業区域内の希少動植物を自主的に事前調査し、存置緑地および伐採予定地にコクラン（京都府:要注目種）の生育を確認しました。工事による影響範囲を設定し、存置緑地内への移植保全に取り組みました。コクランは、土壌中の共生菌により生育でき、共生菌が分布しやすいブナ科などの樹木周辺が移植先として適するなど、移植が非常に難しい植物です。実施にあたっては、兵庫県立大学大藪崇司准教授から移植する植物や移植先、移植方法などについて指導していただき、43株のコクランを移植保全しました。作業所がモニタリングしながら管理しており、地域の重要種の保全になるだけでなく、類似のラン科植物の移植方法の参考事例として活用されます。

生育が確認されたコクラン
（2023年7月3日）

移植作業状況
（2023年10月31日）

関連する主なSDGs

さらなる品質向上のために

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、さらなる品質の向上を目指しています。フジタは1996年より品質マネジメントシステム（ISO9001認証取得）を構築し、下図のような一気通貫の品質マネジメントプロセスを運用しています。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てています。

上席執行役員
品質・環境本部長
組田 良則

施工プロセスを遵守した品質管理の徹底

品質確保のための管理体制の強化

2023年度より建築検査部、土木検査部が品質・環境本部に加わり、より独立した立場で品質管理を徹底する体制となりました。

建築検査部では、重要工事の初期、中間、竣工時指定検査により、施工水準の向上を図ることで顧客満足を高めるための指導を行なっています。

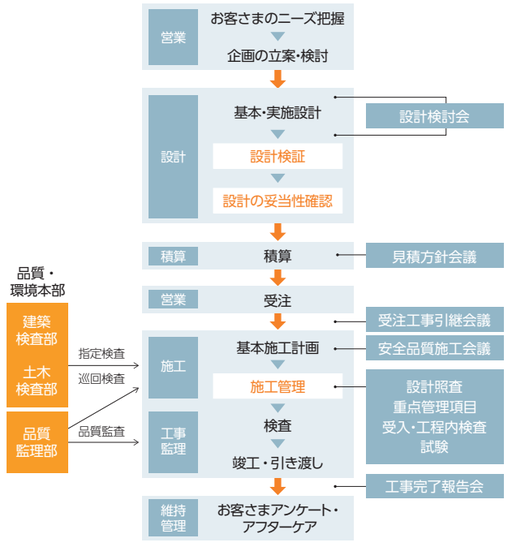
土木検査部では、全作業所を対象とした巡回検査により、品質管理状況の確認、および工事成績評価点向上のための指導を行なっています。

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施工管理要領および建築設計・監理要領のプロセスが適切に運用されていることを確認する品質監査を実施し、全店の品質管理業務の点検を行なっています。

2024年度からは施工開始時の安全品質施工会議での品質チェック体制を強化しました。フロントローディングを徹底し、事前に品質リスクを抽出して、アフタークレームや品質事故を防止する対策を全員で共有する取り組みです。

また、品質事故に関する統計的な管理指標を新設しました。全社および支店の品質に関する数値目標を明確にすることで品質事故防止を徹底します。

品質マネジメントプロセス



真因分析と再発防止の組織風土を醸成

万が一、品質物損事故が発生した場合には即時に経営層まで情報が報告され、全社で対応できる体制を整備しています。事故報告会においては真因の分析と再発防止策の検討がされるとともに、情報の水平展開や社員教育への反映を確実に行い、同様の事故を二度と起こさない組織風土を醸成しています。

2024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と教育
- 施工プロセスを遵守した品質管理の徹底
- 品質不具合・事故の即時全社共有
- AI・DXによる品質向上へのチャレンジ

新たな価値・創造のために

関連する主なSDGs

防災・減災への取り組み

国土の地理的・地形的・気象的な特性から、近年、災害に対する強靱性（レジリエンス）を向上させる取り組みが各地で進められており、その課題解決は建設会社の社会的な責務となっています。フジタでも「いのちとくらしを守る防災・減災」分野を気候変動経営の重要課題（マテリアリティ）として抽出し、専門部署を設置して取り組みを強化しています。

フジタのBCP体制

各自治体やお客さまと災害時協定を締結し、当社の元施工物件の被災状況を収集し、対応できる体制を整えています。また緊急通行車両の登録整備や協力会社との協定締結など、日々の積み重ねを大切にすることで、有事の際の速やかな初動を実現しており、インフラの早期復旧や二次災害の抑制に貢献しています。

防災・減災に寄与する技術の開発

災害を「防ぐ」「最小化する」「復旧する」ためのフジタの技術開発の歴史は長く、従前から建物の免震・制振技術や土木構造物の耐震補強技術といった、災害予防フェーズにおいて社会インフラの強靭化に貢献する技術の開発に取り組んできました。

1991年の雲仙普賢岳の火山災害を機に、国土交通省九州技術事務所と連携して、遠隔操作によるフジタの無人化施工技術「ロボQ（ロボQSの前身）」を開発しました。現在も改良を重ねながら数多くの災害現場へ配備され、危険地域での二次災害を抑止しています。また、被災状況を迅速に把握・分析できるドローンシステムや、浸水災害からの復旧の効率化に寄与する土質改質材の開発など、災害復旧フェーズにおいても当社の技術が大きく貢献しています。

ロボQS

Topics

能登半島地震への対応

能登半島地震の対応において当社は、災害協定に基づき、国土交通省北陸地方整備局より日本建設業連合会経由で要請を受け、石川県輪島市の町野川水系牛尾川の緊急復旧工事を担当しました。本地震では、崩れた斜面の土砂が川をふさぐ河道閉塞が発生。これにより自然発生した土砂ダムの決壊による土石流の危険性を取り除く工事を実施しました。いたるところで土砂崩れが発生し上流への道路が寸断されているため、資機材の搬入が困難な場面もありますが、発注者、設計者と連携して安全監視を行いながら対策工事を進める中、梅雨入り前には応急対策工のブロック堰堤が完成しました。

一方、石川県より要請を受け、義援物資として災害用簡易ベッドを100台被災地に寄贈しました。現在、輪島市に開設された災害ボランティアの方々のベースキャンプ地で活用いただいています。今後も引き続き、あらゆる防災技術を駆使して対応にあたってまいります。

ブロック堰堤

災害用簡易ベッド

Topics

“ぼうさいのフジタ”動画のご紹介

当社は災害の予防だけでなく、ひとたび災害が起こった際の緊急対応や応急対策、さらにはその後に続く復旧、復興までの一連のフェーズにわたって貢献することが「防災」ととらえています。フジタが取り組んできた「防災」技術を動画でご紹介します。

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、人財教育・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。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BIMを活用することによって新たな価値の創出と提供を目指します。2023年度にはISO19650に基づくBIM BSI Kitemark認証を取得し、BIM導入の成熟度を示すことが可能となりました。また当社独自のBIM認定制度を整備し、社内のBIM人財の育成にも注力しています。

生成AIの活用

近年、急速な進歩を遂げている生成AI分野においても業務への実装に着手しています。2023年度には300名規模のトライアルを実施し、その有効性や効果的な活用方法を検証しました。セキュリティ対策や運用ルールの整備を並行し、業務変革をさらに推進していきます。

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、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。

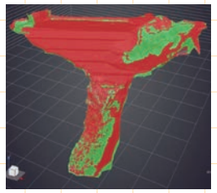
フジタは2021年に完成した「大和ハウスグループ みらい価値共創センター コトクリエ」や2022年に完成した当社の研修センター宿泊施設「志」の施工においてDXを駆使した次世代作業所運営に挑戦しました。2023年度はそのノウハウを発展させて複数のパイロットプロジェクトを稼働し、その有効性を実証しています。今後もデータやノウハウの蓄積を加速させ、全作業所への展開を目指します。

Topics

土木作業所における生産性向上への取り組み

当社の春木沢ダム作業所では、従来の測量ではすべてを把握できない複雑な地形に対して、UAV測量（Unmanned Aerial Vehicle 無人航空機）やCIMを活用して現地形に合わせた設計モデルを作成し、施工後の手戻りや手直しをなくすことができました。

また、マシンガイダンス、ブルドーザー誘導測量システム、振動ローラ転圧管理システムなどのICT機器を活用するとともに、現場内にWifiを設置してリアルタイムで転圧状況を確認するなど、大規模重機土工事における生産性向上への取り組みを積極的に行なっています。


現地形に合わせた設計モデルの作成

ブルドーザー誘導測量システム

協力会社と共に

関連する主なSDGs

当社では協力会社を「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。ものづくりの主役である協力会社に安全・品質・環境などに関する当社の方針を理解してもらうことがお客さま満足の向上につながると考え、「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「サプライチェーン サステナビリティ 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。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。

常務執行役員 調達本部長
岡田 正博

サプライチェーンマネジメント

大和ハウスグループの一員としてのスケールメリットを活かし、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。また、人材交流やシステム、プラットフォームの整備などグループのシナジーを最大化するための取り組みを推進しています。

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 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・環境についての7つの原則

1) お客様との信頼関係の構築
2) 高い倫理観に基づく事業活動
3) 労働安全・衛生への配慮
4) 公正な事業活動
5) 環境の保全
6) 地域との共創共生
7) 人権の尊重

2. 企業活動ガイドライン

社会性・環境性に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

大和ハウスグループでは、事業におけるさまざまなリスクに対応するため、社会性や環境について取引先に遵守していただきたい規範を示した「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」を制定し運用しています。本ガイドラインは、気候変動、人権、情報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「生きる歓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内容となっています。2023年度、当社は全国11地区において取引先を対象にガイドラインの説明を実施し、さらなる浸透を図りました。また、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。2023年度は対象取引先487社に対し409社（回答率83.9%）から回答がありました。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。

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年までに住宅・建築関連事業における木材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。2023年度は、森林破壊リスクのあるCランク木材の使用率は改善しており、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。

Cランク木材使用率（当社単体）

	調査会社数	2022年度実績	2023年度目標	2023年度実績
木材	47 社	16.2%	6.0%	6.8%
型枠合板	44 社	29.3%	管理目標対象外	22.3%

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、2023年度のグリーン購入率は98.2%（目標95%以上）でした。また社外に配布する事務用品や販促品、ノベルティの包装、カタログ用のバッグ類、カトラリーなどに使い捨てプラスチックの使用を取り止めるなど脱プラスチックに向けた取り組みを推進しています。

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」を公表しており、2024年度からは社会情勢を鑑み、宣言の内容を改訂しています。職場環境の向上に向けた問題点の顕在化、クリーンな取引関係の醸成に向けては、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。2023年度は、2022年度に取引のあったフジタ全国連合藤興会加盟企業632社および協力会社会企業520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、是正・改善を実施しています。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。

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外国人労働者の受け入れや、労務山積システムを利用した建設技能者の確保、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、作業所に入場する外国人労働者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、全地区が連携を図り、フジタと藤興会会員各社の発展のために日々活動しております。そして、各地区藤興会は、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を展開しております。また、将来の藤興会を担う各地区二世会の活動も大変活発で、各種藤興会行事への参画や二世会独自の研修事業などを通して研鑽を積みながら全国各地区で活躍しています。

本年度からは、いよいよ働き方改革にともなう労働時間の上限規制がスタートしました。BIMをはじめとするDX化を進めつつ、あらゆる業務・作業の生産性向上を考え、試し、フジタと藤興会とが一丸となって取り組まなければならない最重要課題であると認識しております。全国各地区藤興会会員からも随時状況のヒアリングを行い、作業時間短縮に向けた意見や提案の収集にも注力してまいります。次に経済状況ですが、度重なる政治不信やさらなる円安の進行、終わりの見えないウクライナ・ガザ地区問題、本年秋のアメリカ大統領選挙による影響など、国内外とも非常に不安定な状況が続いております。今後より厳しい経済環境になることも見据える必要があると考えており、フジタと藤興会による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ながら原価の低減と限られた労務力の最適化を図れるよう力を尽くしてまいります。

本年度は、我々を取り巻く環境の変化がさらに激しさを増し、かつ多くの課題もありますが、この状況に適応できるか、できないかで来年度以降の明暗が大きく分かれる勝負の年と感じております。そんな今だからこそ、この状況をチャンスととらえ、フジタと藤興会が、お互いが頼れるパートナーとして本音の議論を重ね、力を合わせ、希望と魅力にあふれる明るい未来が確立できるよう、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

関連する主なSDGs

当社は、協力会社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、協力会社の建設従事者の皆さまおよび当社従業員が一丸となって、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。

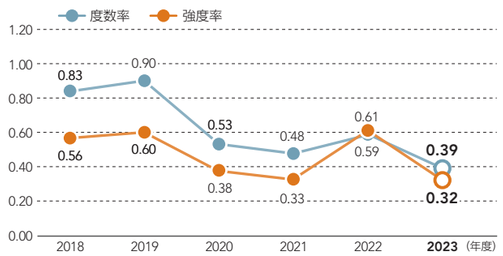
また、労働安全衛生マネジメントシステムの運用にあたってはリスクアセスメントが重要であるととらえ、各作業に潜む危険性·有害性を特定し、その重篤度と発生頻度のリスクを見積もるとともに優先度を決め、リスク低減対策を検討した上で、作業を開始しています。

取締役専務執行役員
安全本部長
平野 徹

2023年度の活動実績

2023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0.45未満」でしたが、死亡災害はゼロ、休業4日以上の災害を対象とした度数率は0.39となり、目標を達成することができました。しかしながら、重篤災害が1件発生し、総災害件数を減少させることができず取り組むべき課題は多く残っており、より一層の安全衛生管理の徹底と推進が求められています。

度数率と強度率



※度数率＝ 死傷者数 / 延べ実労働時間数 ×1,000,000＝（延べ労働時間100万時間あたりの労働災害死傷者数）

※強度率＝ 延べ労働損失日数 / 延べ実労働時間数 ×1,000 ＝（延べ実労働時間1,000時間あたりの労働損失日数）

2024年度の目標

2024年度の安全衛生目標とその達成に向けた重点取組事項5点を下記の通り設定しました。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年度から施行された建設業への時間外労働上限規制適用を視野に入れて、災害予防と健康増進に取り組んでまいります。

2024年度 安全衛生目標

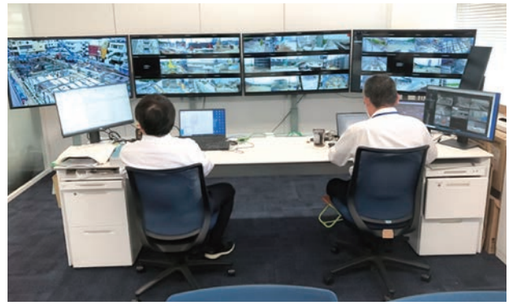
「死亡·重篤災害"ゼロ"」
「第三者災害"ゼロ"」
「度数率0.45未満」

2024年度 重点取組事項

- フロントローディングによる先手の安全管理
- 協力会社の建設従事者·当社従業員の安全感性の向上
- 作業所安全管理のDX推進
- みんなで安全管理密度を高める
- 作業所での建設従事者·当社従業員の私病、通勤時交通災害の抑止

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、出入口の入退場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内に「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なっています。



遠隔監視センターでの安全管理

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安全パトロールを継続的に実施し、常日頃から緊張感を持った手を抜くことのない安全管理の実践を図っています。

経営トップによる安全パトロール

従業員教育·職長·安全衛生責任者教育·事業主教育

従業員の安全衛生教育については、30歳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的確な安全衛生管理のできる能力を身に付けるための教育体系を再構築しています。2024年度から本格的な運用を開始しました。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をともなう安全教育にも取り組んでいます。

また、2023年度に協力会社の職長に対して、職長·安全衛生責任者教育を初任者コース(2日間)、能力向上コース(1日間)を延べ940名に実施しました。2024年度も継続して実施してまいります。

災害防止は元請会社と協力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。全国の各拠点で協力会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まいります。

2023年度 安全管理に関する研修実績

	圧倒的教育	職長·安責者教育（初任者コース）	職長·安責者教育（能力向上コース）	事業主研修
延べ受講者数	530人	390人	550人	500人
延べ研修時間	2,120時間	5,460時間	3,300時間	1,000時間
一人あたり時間	4.0時間/人	14.0時間/人	6.0時間/人	2.0時間/人

関連する主なSDGs

働きやすさとやりがいのために

当社において、人財は事業の根幹を支える重要な経営資源です。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。

管理本部人事部長　**久保田 敏夫**

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。2023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。

ダイバーシティ

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。

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、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、管理職や作業所長として活躍する人財も育っています。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。2023年度は自由参加でのランチミーティングやロールモデル紹介を実施して「社員同士のゆるやかな関係づくり」を推進しています。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。

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、障がいを持つ人財の雇用と活躍を促進しています。

2023年度は全国の各拠点との連携を強化し、ハンドブックの作成や勉強会の開催など雇用管理・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。

Topics

「ライフ・ワーク・バランスEXPO東京2024」に登壇

誰もがいきいきと働ける職場環境の実現を目指して、ライフ・ワーク・バランスについて考える東京都主催のイベント「ライフ・ワーク・バランスEXPO東京2024」において、当社が先進企業の事例として紹介され、女性活躍推進の取り組みやその成果について来場者の皆さまにご説明しました。

パネリストとして登壇した 執行役員管理本部長 前原 克充

人事データ　※非正規雇用の従業員は含まない

従業員数　※各年度末の従業員数

	2021年度	2022年度	2023年度
男性	2,806人	2,754人	**2,704人**
女性	582人	585人	**592人**
（うち外国籍）	88人	82人	**79人**
計	3,388人	3,339人	**3,296人**

新卒採用人数

	2022年度	2023年度	2024年度
男性	73人	80人	**88人**
女性	30人	25人	**22人**
計	103人	105人	**110人**

平均年齢

	2021年度	2022年度	2023年度
男性	42.5歳	42.8歳	**42.9歳**
女性	37.1歳	37.2歳	**37.4歳**
男女平均	41.2歳	41.8歳	**41.9歳**

平均勤続年数

	2021年度	2022年度	2023年度
男性	16.6年	16.7年	**17.0年**
女性	6.6年	7.2年	**7.8年**
男女平均	14.7年	15.2年	**15.4年**

新卒離職率　※2024年3月時点での離職比率

	2021年度採用	2022年度採用	2023年度採用
男性	17.2%	4.1%	3.8%
女性	24.1%	0.0%	0.0%
男女平均	19.4%	2.9%	2.9%

女性総合職比率

	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
女性総合職	367人	417人	430人	448人	454人	**462人**
総合職全体	3,183人	3,351人	3,306人	3,310人	3,271人	**3,242人**
女性比率	12%	12%	13%	14%	14%	**14%**

女性管理職比率

	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
女性管理職	9人	14人	17人	20人	21人	**22人**
管理職全体	808人	848人	862人	852人	842人	**801人**
女性比率(管理職)	1.1%	1.7%	2.0%	2.3%	2.5%	**2.7%**

ワークライフバランス

フレックスタイム・短時間勤務やテレワークなど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整備し、全国の拠点にサテライトオフィスを設置しています。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。

時間外労働上限規制への対応

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。

2023年度は時短の意識改革、業務量の削減、業務効率の向上などの施策を全店へ展開しました。

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。特に近年は男性の育児休暇取得にも注力し、目標を定めて積極的な取得を推進しています。また、2023年度は育児中の社員に向けたキャリア形成研修も実施しました。

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（2023年4月～2024年3月）

	看護休暇	介護休暇	育児休職	介護休職
男性	34名	12名	29名	1名
女性	62名	15名	27名	0名
計	**96名**	**27名**	**56名**	**1名**

産前産後休業・育児休職からの復職率：100%
（2023年4月～2024年3月）

男性の育児休職取得率：40%
（2023年4月～2024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。2022年度から5ヵ年計画を策定し、経済産業省による健康経営度調査の結果を踏まえ、「生活習慣」「労働時間・休職」項目の改善を継続的に実施してまいりました。それに加え、2023年度は「メンタルヘルス対応」、「病気予防」への取り組みを強化しました。

※「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。

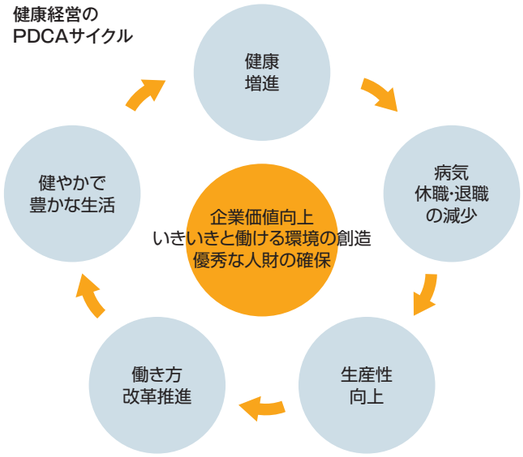
そのためには、従業員とご家族そしてフジタで働くすべての皆さんが健康第一で心身ともに健やかであることは欠かせません。

フジタは健康をとことん追求する会社を目指します。

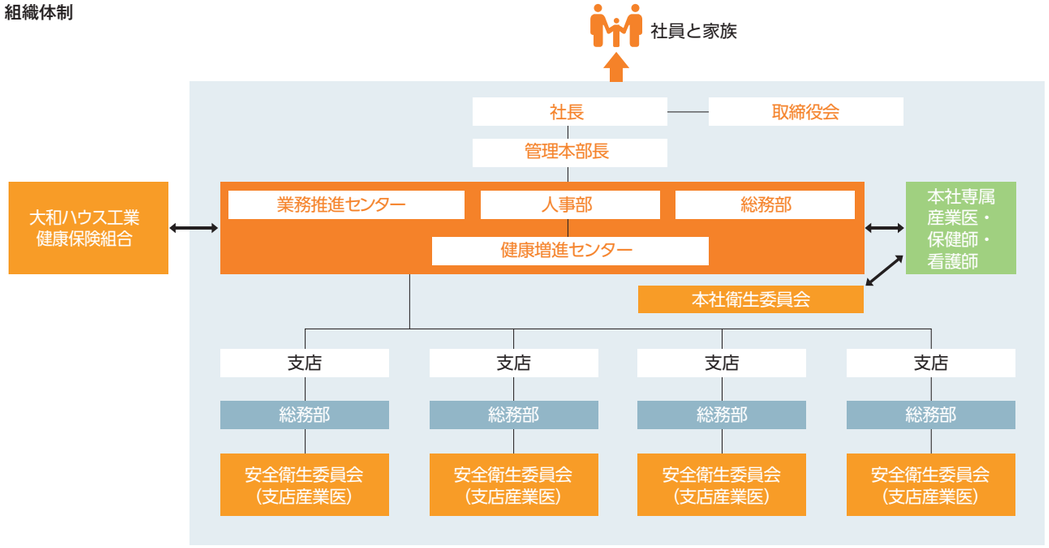
企業の発展とフジタに関わる皆さんの健康維持増進はともにあるという考えのもと、健康意識が高まるように積極的に働きかけます。

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



5ヵ年計画の進捗

2022年度から開始した5ヵ年計画では、「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。「健康管理体制の強化」においては、2022年度に導入した健康管理システムを健診予約や未受診者勧奨、管理不良者面談などに活用することで、担当者の業務の効率化を実現しました。また、メンタルヘルス対策推進のため、管理職向け「ラインケアセミナー」を実施し、安心して働くために相談しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

5ヵ年計画の目標の一つである「定期健診100%受診・二次検診の受診率向上」については、2023年度は定期健診は100%受診を達成、二次検診の受診率は95.3%で前年比6.9%増、管理不良者のうち保健指導を受診した割合は98.6%で前年比26.5%増と前年を上回る結果となり、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。

2024年度は、健康経営5ヵ年計画の中間年度にあたります。今年度末に計画の進捗を測定し、見直しやさらなる施策の検討を行います。健康経営をより促進していくために、「心と体の健康」に注力することにより、社員一人ひとりが自分らしく、健康的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

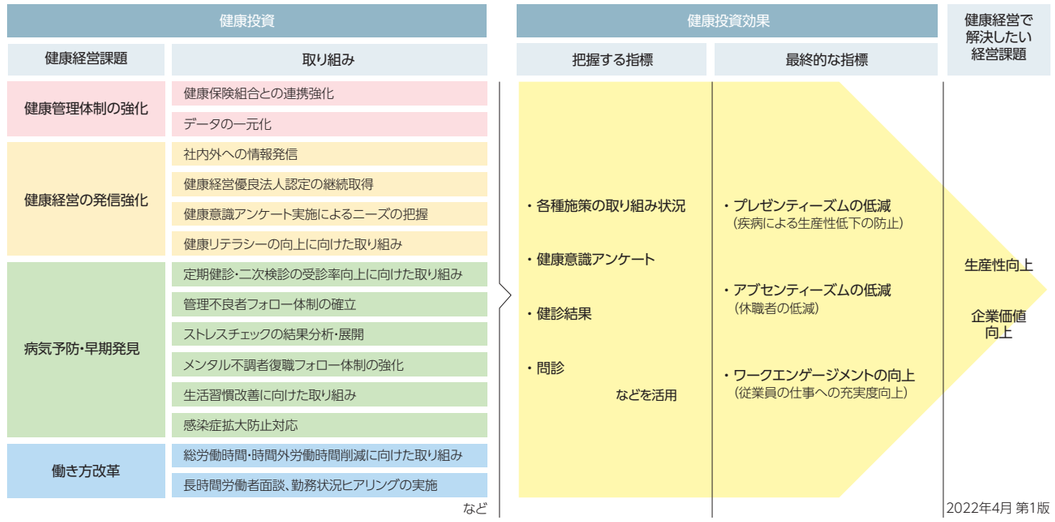
- 健康課題解決に向けた健康施策の実施
- 健康管理システムの導入による健康情報の一元化
- 定量的な指標※による健康経営推進状況の測定

※健康経営の定量的指標
アブセンティーズム…… 病気での休務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行なっ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ヵ年計画戦略マップ



健康経営実現のための2023年度の取り組み

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、2023年度は39歳以下被扶養者（配偶者）の健康診断を補助対象とし、ご家族の健康管理にも注力しています。病気予防·早期発見につながる検診や禁煙外来の受診、SAS（睡眠時無呼吸症候群）の簡易検査などに補助金を支給し、積極的な健康·予防を推進しています。利用者も年々増加し、2023年度は2,000名を超える方が制度を活用しました。

禁煙チャレンジ

喫煙·受動喫煙対策の取り組みとして、2022年度より自ら禁煙を望んでいる社員を募集する「フジタ禁煙チャレンジ」を開始しました。社員のチャレンジを、保健師によるカウンセリングや定期的なメールによりさまざまなアドバイスを送り、つらい時の励ましを行なってフォローしています。昨年度に続き禁煙成功者が出ており、本人のみならずご家族の受動喫煙対策の面からも好評を得ています。

健康管理システムHM-neo

2022年度に導入した健康管理システムHM-neoにより、従業員自身で定期健康診断の日程変更や健康診断結果の閲覧をすることが可能となりました。また、定期健康診断、二次検診の未受診者をシステム内で管理できるようになり、業務の効率化を実現しました。

健康アプリを使用したウォーキングイベントの実施

健康増進を目的とした健康アプリを活用した歩数チェックを実施しています。歩数上位者や厚生労働省が推奨する歩数を達成した社員には、健康グッズのプレゼントも企画しています。参加者からは「イベントがきっかけで歩くことがより好きになった。これからもウォーキングを続けていきたい」など好評を得ています。

女性特有の健康課題について

女性特有の健康課題の現状を把握し、健康保持·増進することを目的としたアンケートを女性従業員対象に実施し、85.6%と高い回答率を得ました。

従業員に対する健康教育

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、2023年度は健康意識アンケートで従業員のニーズが最も高かった「肩こり·腰痛·頭痛セミナー」や、口腔に関する「オーラルケアセミナー」を初めて開催しました。セミナー後に実施したアンケートでは満足度が97.7%と好評を得ています。

健康セミナーの様子

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、2023年度はメンタルヘルス対策を推進するため、管理職向け「ラインケアセミナー」を実施し、対象者の97%が参加しました。

e-ラーニングの実施

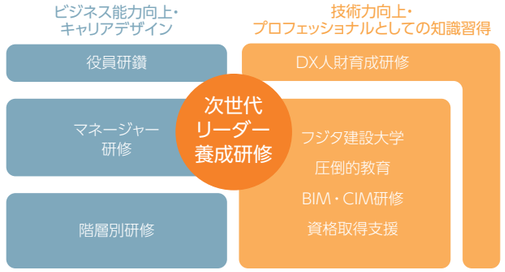
ヘルスリテラシー向上を目的に、e-ラーニングを活用した健康に関する教育を年1回実施しています。毎月発行している健康だよりの内容を中心に、身近な健康の話題を学ぶ内容となっており、2023年度は94.6%と高い受講率となりました。

人財育成のために

関連する主なSDGs

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「フジタが求める人財像」にもとづいており、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て実施しています。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）を経験させると共に、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。

人財開発イメージ



2023年度人財育成に関する研修実績（全体）

延べ受講者数	8,368人
延べ研修時間	118,118時間
総研修費用	644,027千円
一人あたりの研修時間	14.12時間
一人あたりの研修費用	76,963円

人財開発·育成に向けて

当社では、従業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。2023年度からは学習クラウドサービス（FUJITA-LMS）を導入し、研修およびe-ラーニングを一元管理することで、効率的な学習機会の提供·管理を行なっています。

また、フジタのDX変革を成功に導くために、全社員の意識を変革することを目的として、DX研修を実施しました。本研修は当社の宿泊研修施設「志」において、1泊2日の集合形式で全46回実施し、総合職社員2,084名が参加しました。

フジタ研修センター宿泊施設「志」

DX研修

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「リスキリング·リカレントプログラム」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

多様かつ複雑となる環境課題を的確に理解し、積極的に取り組む「人づくり」を目指して、2019年よりeco検定取得を推進しており、2023年度は取得率目標68%に対し71.9%を達成しました。eco検定推進企業に登録し、東京商工会議所による「eco検定合格者数ランキング2023」で当社は第3位（従業員数300名以上の部門）に選定されました。

一般教育では、全社員を対象に環境経営、当社の環境活動、プラスチック利用ガイドラインについて理解を深めるe-ラーニングを実施しました。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階級別教育に加え、社内の建設大学で専門知識を有した社員による総合環境講座を実施し、継続的な技術伝承および最新知識の更新を図っています。

そのほかの各種教育

- ▶P28 従業員教育·職長·安全衛生責任者教育·事業主教育
- ▶P33 従業員に対する健康教育
- ▶P41 ハラスメント防止·人権意識の向上に向けて
- ▶P41 従業員研修の実施（コンプライアンス）

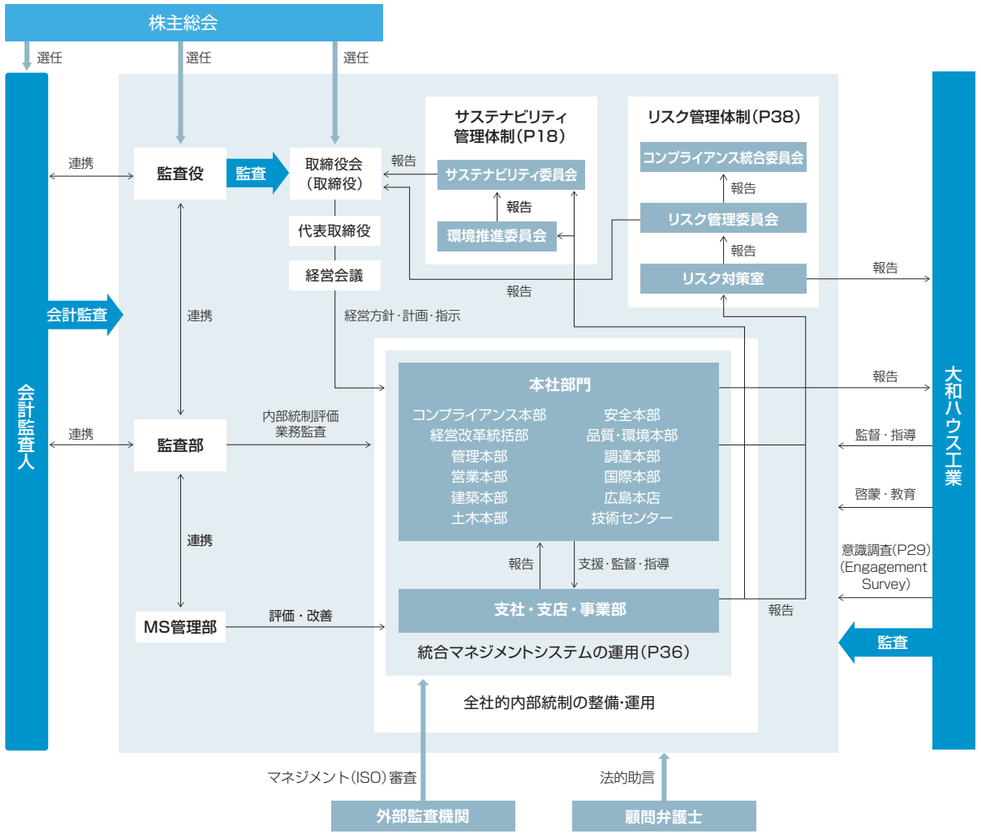
関連する主なSDGs

コーポレート・ガバナンス

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。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、リスクマネジメント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」、企業行動憲章および企業行動基準を正確に理解し、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。具体的には、内部統制体制として、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。また、リスクマネジメント体制として、各種審議会でリスクの分析・検証・評価を行うとともに、顕現したリスク事象に対しては、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、対応策・再発防止策の策定と実施に取り組んでいます。2023年度は、さらに企業活動の監督機能を高めるべく、大和ハウスグループ外の社外取締役を1名増員しました。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。

常務執行役員
コンプライアンス本部長
中井 雅章

コーポレート・ガバナンス体制図



ガバナンスの監視　内部統制評価と業務監査

監査部が行う業務監査では、法令および規程、全社的内部統制などに則った業務が遂行されているか、支店・事業部・グループ会社を対象に、ヒアリング、書類確認を実施しています。監査の結果、改善すべき指摘事項は、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も、「目標達成とリスクの回避」へと転換し、それにともなう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、品質施工プロセス監査、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。

2023年度は、フロントローディング、DXなどを反映した施工プロセス再構築、国際部門マネジメントシステムの再構築などに取り組みました。

2024年度は、施工プロセスのさらなる改善、国際部門マネジメントシステムの運用本格化、グループマネジメントシステムの見直しに取り組みます。

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。

2023年度はシナリオ分析・重要課題を更新したほか、環境リスク要因を更新し16業務1,873項目で、機械部業務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「リスクの発見と対応・改善」「効果的なマネジメントシステム運用」を方針に掲げ、目標管理など8分野の重点項目を抽出し、展開しました。

「内部監査チェックリスト」は2022年度から「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、改定していますが、昨年度は3～3.2版を運用し、各部門合わせて225件(内勤137件、作業所88件)の内部監査を実施し、目標設定、業務フロー、安全管理、労働環境など、不適合16件、観察事項75件、改善提案30件を挙げ、部門ごとに内部監査報告会を実施改善しました。なお一連の「内部監査チェックリスト」改善は、「目標達成に向けた内部監査の改善とその効果」にまとめ、日本VE協会バリュー・カンファレンス2023で発表し、ベスト・プレゼンテーション賞を獲得しました。

2024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、「業績達成」「成果物」「事故・災害・トラブルを回避」を内部監査方針に掲げ、安全、品質、労働環境など7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」「労働環境/労働時間」「コンプライアンス」「DX」「フロントローディング/目標と進捗管理」「環境/GX」「人財育成/作業所支援」の9課題について、社長指示事項を発信し、活動に反映、展開しています。最新の課題では「人財戦略/エンゲージメントの向上」など、内容も変化しています。

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12文書を改訂または準備しました。

コーポレート・ガバナンス

マネジメントシステムと外部認証

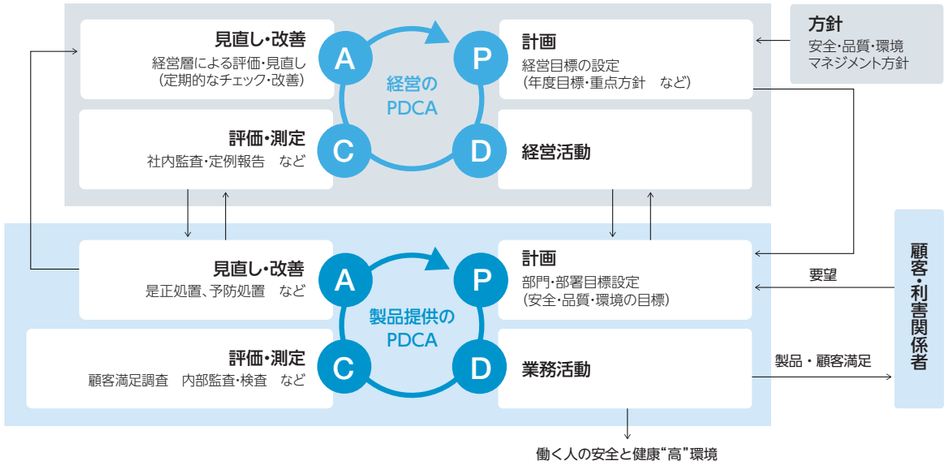
現在フジタ全部門一括で、ISO9001（品質）、ISO14001（環境）、ISO45001（安全）規格の認証登録を一般財団法人建材試験センターから受けています。同センターによるフジタのマネジメントシステム統合度判定は最高ランクで、審査も統合審査方式で行われています。このほか、関係会社2社、海外5拠点でも独自に認証登録しています。2023年度の審査では「拠点でのリスク要因の抽出」「作業所の順守評価」についての不適合2件の他、観察事項3件、推奨事項22件、日々の検出事項26件があり、それぞれ処置・再発防止策を実施しました。

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年度から品質・環境本部に建築・土木検査業務を移管した他、品質監理部を設置し、品質施工（監理）プロセス監査を運用しています。事故分析では、関係部門・部署が連携し、技術上、施工プロセス上の課題を踏まえ、再発防止を展開しています。また、前年度は事故の即時報告運用と重大品質事故の定義を新たに設定しました。

以上の運用に加え、フロントローディング、BIM/CIMおよびDXを含めた建築および土木「施工管理要領」を2024年5月に改定しました。2024年度は「信頼される品質」をスローガンに掲げ、重大品質事故度数率0.1未満を目標に、関係部署が連携しながら、本部を含めた検査・パトロールの充実、品質・環境・物損、安全などの即時報告に取り組みます。



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

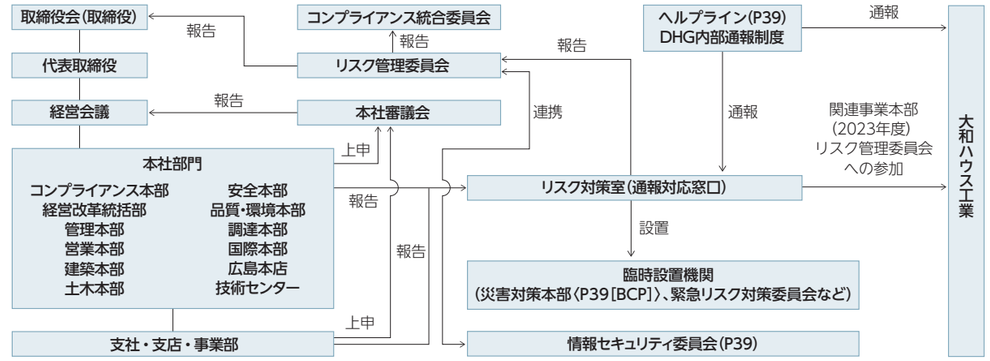
リスクマネジメント体制

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、さまざまなケースを想定したリスク回避に努めています。

さらに、大和ハウス工業へトラブルやリスクの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連動し、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。

また、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・検証するとともに、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。

リスク管理体制図



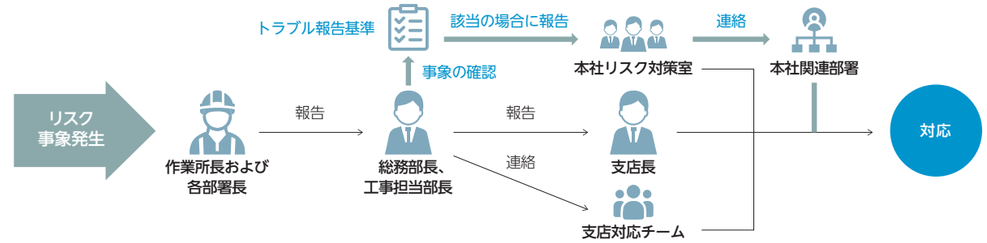
リスク管理規程

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、各支店・事業部においても月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・運用の強化をしています。

リスク・トラブル対応フロー

日常の業務の中で作業所および各部署において、さまざまなリスクやトラブル事象が発生する場合もあります。そうした際にも速やかに各支店・部門が以下のフローに従い、連携して対応しています。

リスク・トラブル対応の流れ



リスクマネジメント

BCP

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、2023年度は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、2023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。河川が氾濫した際のシミュレーションや地震発生時の初動対応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。

2024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。

地震発生時の初動対応シミュレーションを実施

VRを活用し巨大地震を体感

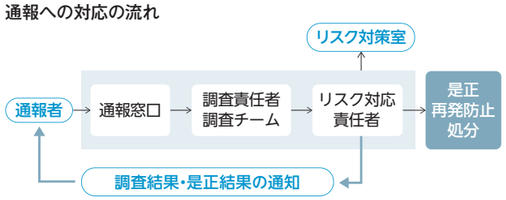
情報セキュリティ

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。情報セキュリティ教育においては、最新の事例を踏まえた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。2023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回ずつ行い、情報セキュリティの知識向上に取り組みました。また、大和ハウス工業において、グループIT基本規程、グループITセキュリティ基準が策定されたことにともない、2023年度末にフジタグループIT基本規程、フジタグループ情報セキュリティ規程を策定しました。これまで各社でそれぞれ異なっていた規定、基準を統一し、2024年度から運用を開始しました。今後も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などに取り組んでいきます。

ヘルプライン

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。2023年度の実績として社外窓口への通報が1件ありました。2024年度も引き続き運用を強化していきます。

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、広がりをみせています。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、営業部門·技術部門などの関係部署へヒアリングを行い、業務の記録の確認、関係書類のチェックなどを実施しています。また、2023年度も引き続き官庁土木と一部の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。

建設業法に関しては、2023年10月に、建設業法関連の管理、手続きに関する業務を集中管理し建設業許可の適正維持をより強化するため、コンプライアンス本部にライセンス管理室を新設しました。

さらに、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これまで継続的に実施してきました。

2023年度は、贈収賄·独禁法·建設業法などの法令違反は発生しませんでした。2024年度は、今一度、再発防止と一層のコンプライアンス意識の向上を図ってまいります。

人権についての取り組み

人権尊重に関する基本方針

大和ハウスグループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に記載のある、人権を尊重する企業の責任をふまえ「大和ハウスグループ人権方針」を専門家からのアドバイスを受けながら策定。2017年12月の取締役会決議を経て2018年1月に制定しました。

また、2004年1月に定めた「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範(2022年4月改定)」において、「人権の尊重(私たちはあらゆる人々の尊厳と基本的人権を尊重し、人種·国籍·民族·性別·性的指向·性自認·障がいの有無·年齢·信条·宗教·社会的身分などを理由とした差別や、職場におけるハラスメントを行いません)」を明記し、さらに、自社およびサプライチェーンに対して強制労働や児童労働を禁止しています。この「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」は世界中の従業員に伝達すべく、英語と中国語にも翻訳しています。

大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範
https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/csr/pdfs/code_of_conduct.pdf

大和ハウスグループ人権方針(PDF)
https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/csr/pdfs/2017/jinkenhousin2018.pdf

ハラスメント防止・人権意識の向上に向けて

2019年4月に当社独自の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。2023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96.5%の回答率となりました。

コンプライアンス

海外でのリスクの取り組み

海外事業においては、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、従業員が安全·安心に暮らし、働ける環境を整えています。

2023年度の取り組みとしては、海外拠点を対象に安全·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ました。

2024年度も引き続き、各国の法令の徹底遵守に向けた啓蒙活動を推進するとともに、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継続して行なっています。

世界各国で事業を手掛けています。
写真=ヴァラナシ国際協力・コンベンションセンター(Rudraksh)

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、従業員および関係会社への教育を充実させ積極的に実施しています。2023年度の教育実績は以下の通りです。

2023年度 教育実績

研修名	回数	人数
圧倒的教育でのコンプライアンス研修 (等級別、役職別など)	25 回	3,144 名
コンプライアンス本部長による リスクミーティング	17 回	1,071 名
宣誓式のコンプライアンス研修	1 回	182 名
e - ラーニング (贈収賄、独禁法、建設業法について)	1 回	5,463 名
関係会社へのコンプライアンス研修	4 回	約 560 名
建設業法研修 (専任技術者、営業管理職員など向け)	3 回	296 名

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2023年度末時点での保有特許件数は766件(国内特許757件、外国特許9件)です。2023年度の国内特許出願件数は116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DXへの取り組みや、廃棄物処理·資源有効再利用技術、脱炭素技術などのGXへの取り組みに関する割合が増加しています。

Topics

自動巡回システム

本発明の自動巡回システムは、無人移動体と、無人移動体に搭載された全方位カメラと、無人移動体および全方位カメラを制御する移動体制御部と、作業現場の地図、地図内で無人移動体を移動させるため予め定めた移動経路および全方位カメラにより撮影された映像を記憶するデータサーバーとを備えます。移動体制御部は、移動経路に沿って無人移動体を移動させながら、全方位カメラにより無人移動体の周囲を360度にわたって撮影させ、全方位カメラにより撮影された映像を地図の対応する位置に紐付けてデータサーバーに記憶させることで、より効率的に作業現場の巡回を行うことができます。

発明の名称:自動巡回システム
特許番号:特許第7285108号
登録日:令和5年5月24日(2023.5.24)

特許添付図

◀ 本件特許の実施事例

(本件は無人移動体として、四足歩行ロボットSpotの利活用を想定した特許になります)

主な外部表彰

2023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」が世界的な建築アワードで Best of Best を受賞

大和ハウス工業株式会社と当社の設計・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『コトクリエ』(2021 年 10 月竣工)」(奈良県奈良市)が、米国の国際的デザイン賞「The Architecture Master Prize™ (アーキテクチャー・マスタープライズ)(AMP)」において、Institutional Architecture 部門(施設建築部門)で受賞するとともに、最優秀賞にあたる Best Of Best に選ばれました。

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」

「パークドーム熊本」が日本建築家協会(JIA)25年賞を受賞

当社と株式会社第一工房が設計、当社が施工した、熊本県民総合運動公園屋内運動広場(パークドーム熊本・1997 年 3 月竣工)が、完成から 25 年以上の長きにわたり、建築の存在価値を発揮し、美しく維持され、地域社会に貢献してきた建築物として、公益社団法人日本建築家協会 第 23 回「JIA25年賞」に選定されました。本施設は全天候型の運動施設で、多彩なスポーツ大会やイベントに利用され、長く市民に愛されてきた人気の施設です。

パークドーム熊本

「molten [the Box]」が第36回日経ニューオフィス賞を受賞

当社が設計・施行し 2022 年に竣工した、株式会社モルテン様のテクニカルセンター「molten [the Box]」が、「快適かつ機能的」なオフィスとして表彰される、日経ニューオフィス賞中国ニューオフィス推進賞<中国経済産業局長賞>を受賞しました。施設の名称である“molten [the Box]”には、「Think outside the box (既成概念を超えて考えよう)」というメッセージが込められており、その想いを具現化したこの建物は、さまざまな用途・空間から構成され、多様な分野のクリエイターが集い、交流・活動し、新たな発想を生み出すための場にふさわしいものとなっています。

molten[the Box]

「ハイリフト無濁浚渫工法」が令和 5 年度日本建設機械施工大賞を受賞

当社と株式会社河本組が共同で開発した「ハイリフト無濁浚渫工法」が、一般社団法人日本建設機械施工協会(JCMA)が主催する「令和 5 年度日本建設機械施工大賞」で優秀賞を受賞しました。この賞は、建設事業における建設機械および建設施工に関する技術などに関して、調査・研究、技術開発、実用化などによりその向上・普及に顕著な功績をあげたと認められる業績を表彰するものです。ダム湖において、真空とスラリー搬送の組み合わせにより水質汚濁を発生させずに高揚程の堆砂除去を可能にし、環境に優しく効率的な作業が行えること、ダムの堆砂問題解決に貢献する取り組みであることが高く評価されました。

ハイリフト無濁浚渫工法

その他の受賞

受賞名	表彰対象
日建連表彰2023「土木賞」	「北大阪急行線の延伸事業のうち土木工事」(大阪府豊中市)
令和5年度「港区みどりの街づくり賞」	「ザ・パークハウス 三田ガーデンレジデンス&タワー」(東京都港区)

受賞名	表彰対象
建築研究開発コンソーシアム 第21回アイデアコンペ 最優秀賞	「建築資材マネジメントシステムの構築と規格化」技術センター 建築研究部 小原グループ
公益社団法人 日本バリュー・エンジニアリング協会 2023年度 普及功労賞	品質・環境本部 神谷 進

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。

昨年に続き、2回目の第三者意見を述べさせていただきます。昨年は、企業理念において「自然」を最初にしたフジタの企業姿勢に感銘を受けた一方で、重点課題の一つ自然資本(生物多様性保全)の取り組みが、変動対策に比べて手薄なことを指摘させていただきました。生物多様性は、気候変動と並ぶ人類の生存に脅威となる地球環境問題で、建設業の影響が極めて大きいのです。世界経済フォーラムの報告書※では、建築物は世界の温室効果ガス排出量の37%に責任があるだけでなく、都市化は地球上の生物種の34%に影響を与えていることが指摘されています。

2023年に国が策定した『生物多様性国家戦略2023-2030』では、具体的な目標として2030年までに生物多様性の減少傾向を反転させるネイチャーポジティブ(自然再興)社会への転換、および自然や生態系への配慮や評価が経済活動に組み込まれ評価される経済システムの構築等があげられています。それを実現する政策の目玉の一つが「30×30」すなわち2030年までに陸域と海域の30%を、保護地域か自然共生サイト(OECM)に登録して、生態系を回復させる取り組みです。

今年の”高”環境レポートでは、生物多様性保全に対して一歩踏み込んだ姿勢が読み取れました。生態系回復を図る活動として、ネイチャーポジティブ定量評価手法や、ICTを活用した生態系サービスモニタリング手法の活用が始まったこと、グリーンインフラ技術開発が進んでいること、自社や顧客のOECM登録支援を始めたこと、が記載されています。生物多様性の取り組みが国家戦略にもそった生物多様性保全ビジネスに進化しているように見受けられます。また実績として在来種植栽実施率は目標の8%に対して実績41%と、計画を大きく上回っており、今後の活動の加速化を期待します。

気候変動問題の取り組みに関しては、Scope1,2の排出量が目標を大幅に下回っており、現場の努力を感じます。Scope3に関しては、ZEB比率は目標62.5%を大きく下回る44%にとどまったのに対して、環境貢献事業売上高は、目標480億円の3倍弱の1,283億円となっています。またサプライチェーンとの連携も目標を上回る実績です。気候変動対策全体を会社としてどのように評価しているのか、未達と大幅達成の背景は何かなど、総括の説明を加えてはいかがでしょうか。

人財に関しては、トップメッセージにてDXを活用した生産・施工の取り組みが紹介されています。労働時間の制限のみならず、昨今激化する異常気象も、自社および協力会社での働き手を確保する上で大きな課題でしょう。単に労働関係の法規制に従うだけでなく、働き手に選ばれる職場を提供し続けることが経営上ますます重要になります。

屋外作業が多いフジタの場合は、安全な労働環境の確保と防災減災は表裏一体だと思われ、これらを経営上統合する発想が重要になります。その点で期待するのが、新設されたGX戦略部と、社長を委員長とした「サステナビリティ委員会」です。気候変動、生物多様性、有害化学物質管理、水資源管理、防災減災など、それぞれやることはまったく異なる分野ですが、これらの多くの根っこはつながっています。現場同士ではそのつながりは見えませんが、全社をカバーする新たな体制によりこれらを俯瞰することで関連が見えてきます。それらをトップメッセージにもあるDXを活用することで、部署横断的な横連携および経営戦略と連動させることが可能となるのではないでしょうか。実際に生物多様性のOECM登録などにその効果は表れていると考えられ、今後の展開を期待します。

なお、特集「創業の地 広島」は、フジタの広島との強いつながりを感じましたし、地域をサポートする企業として原爆からの復興以降、さまざまな取り組みが紹介されており興味深いものでした。地方衰退が叫ばれる中、ここにあるフジタの広島へのコミットメントの取り組みが広島復興と地域活性化に果たした役割を分析することで、日本各地の地域創生への示唆が得られると思います。

最後に事務用品やノベルティなどに使い捨てプラスチックの使用禁止を打ち出されたことは画期的だと思います。大量の資材を扱うゼネコンとしては些細な取り組みに見えるかもしれないですが、小さく軽く安価で使いやすいものだけに全面禁止するのが難しい面もあり、それを実行することが社員一人ひとりの意識改革につながるものと考えます。

最後になりますが、未上場でありながらきちんとした情報開示とステークホルダーとの対話をする姿勢から会社の誠実さを感じます。地球沸騰の時代、さらなる活動の深化に期待しています。

※世界経済フォーラム
https://www.weforum.org/press/2024/06/green-building-revolution-could-open-1-8-trillion-global-market-opportunity-by-2030/ (2024.7.12 アクセス)