



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、下図のような一貫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

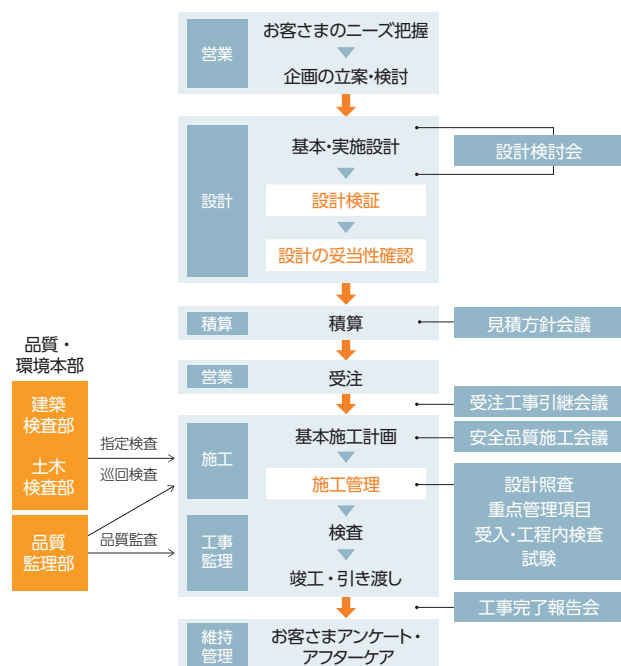
指導を行なっています。

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し、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

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靱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おります。



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。



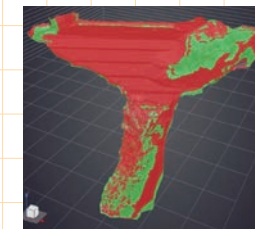
“ぼうさいのフジタ”に向かって

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

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。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人材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。

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) お客さま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

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

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

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。

タ全国連合藤興会加盟企業632社および協力会社企業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。

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。

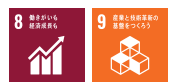
本年度からは、いよいよ働き方改革にともなう労働時間の上限規制がスタートしました。BIMをはじめとするDX化を進めつつ、あらゆる業務・作業の生産性向上を考え、試し、フジタと藤興会とが丸となって取り組まなければならない最重要課題であると認識しております。全国各地藤興会会員からも随時状況のヒアリングを行い、作業時間短縮に向けた意見や提案の収集にも注力してまいります。次に経済状況ですが、度重なる政治不信やさらなる円安の進行、終わりの見えないウクライナ・ガ

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、この状況に適應できるか、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

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考え、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。

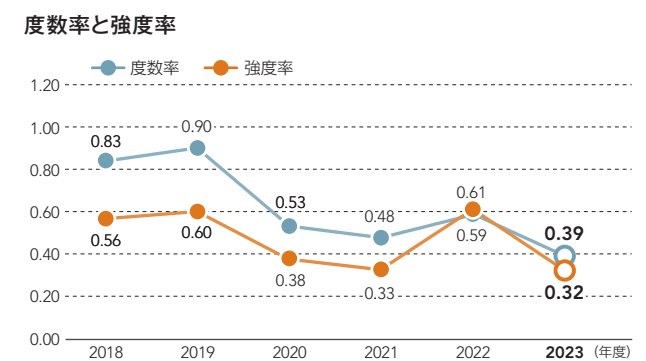


取締役専務執行役員
安全本部長

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。



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

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

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をとまう安全教育にも取り組んでいます。

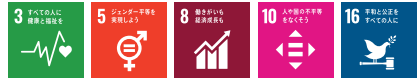
また、2023年度に協力会社の職長に対して、職長・安全衛生責任者教育を初任者コース(2日間)、能力向上コース(1日間)を延べ940名に実施しました。2024年度も継続して実施してまいります。

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。

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。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、障がいを持つ人材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

平均勤続年数

新卒離職率

※2024年3月時点での離職比率

	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

	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

	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%
計	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

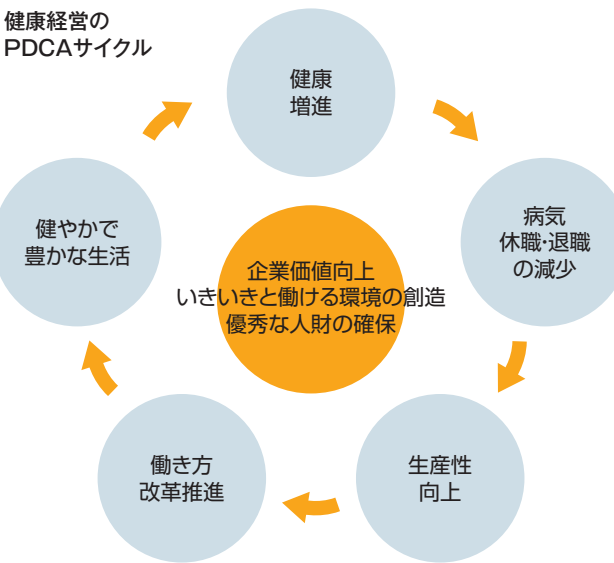
わたしたちは人々が心豊かに生きる社会の実現を目指しています。

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。

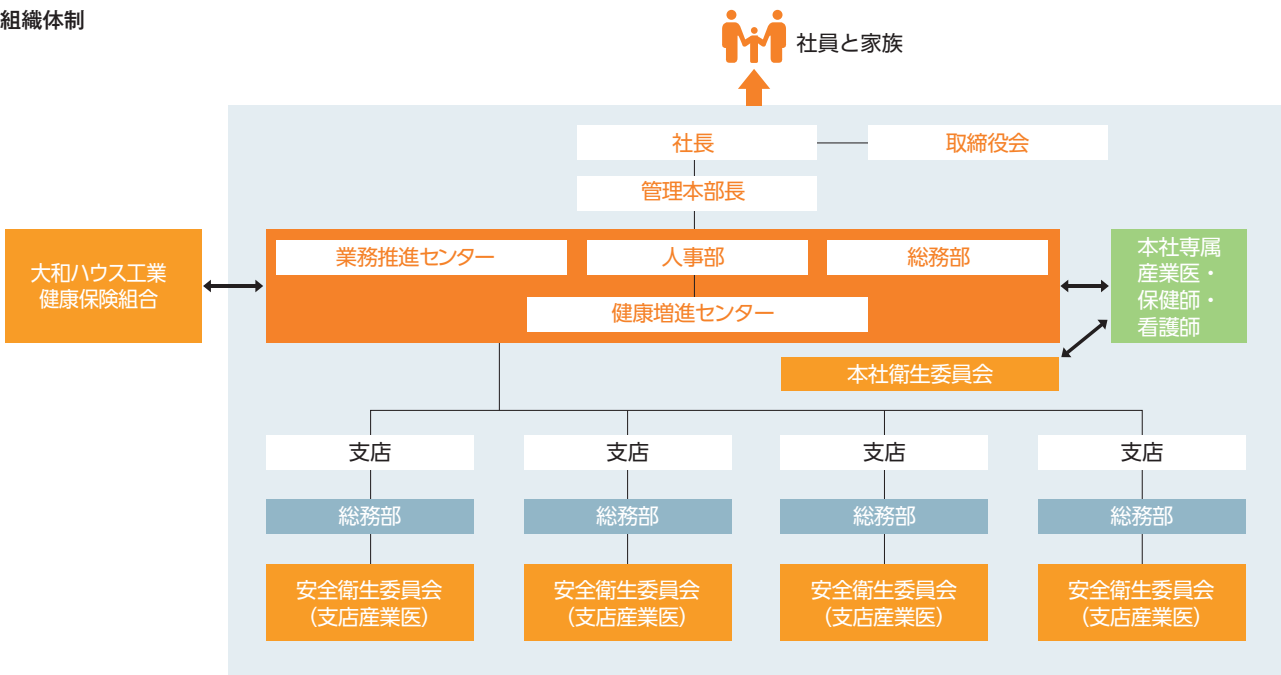
フジタは健康をとことん追求する会社を目指します。

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。



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

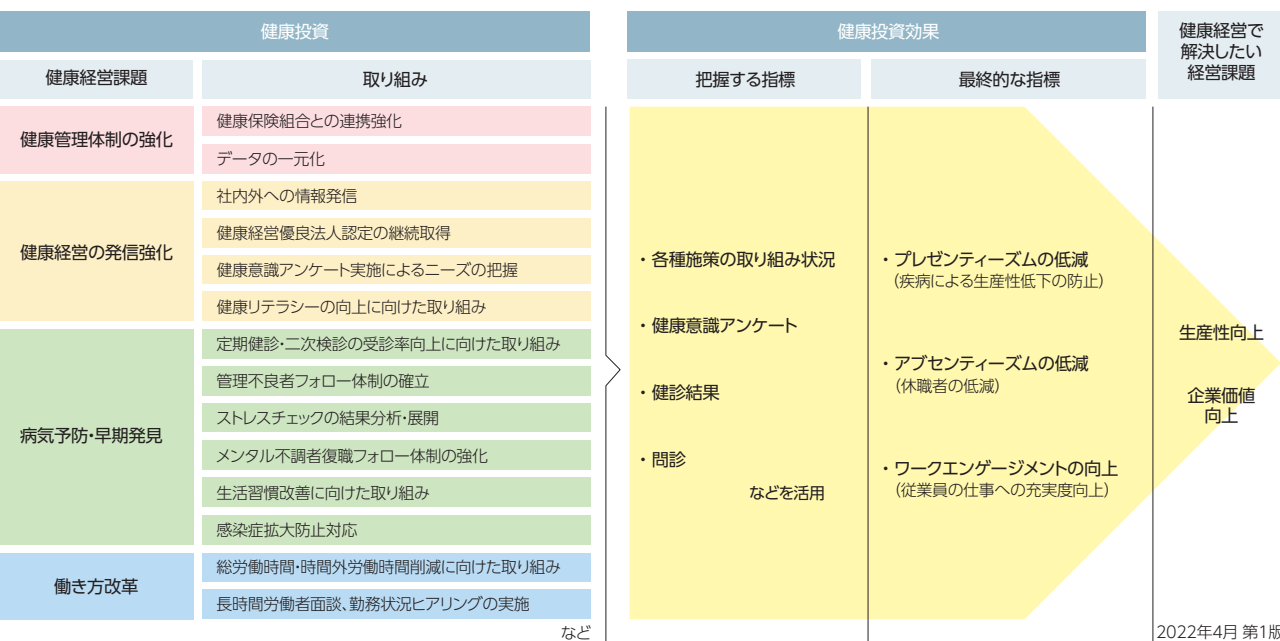
ポイント

- 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
アブセンティズム……… 病気で休むことによる生産性損失を測る指標
プレゼンティズム……… 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測る指標
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。

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

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。

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。

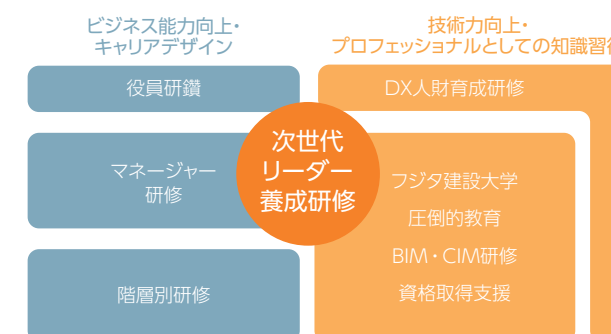
e-ラーニングの実施

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

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



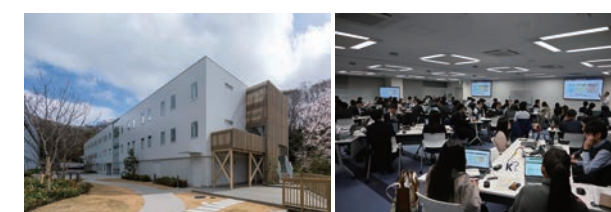
2023年度人財育成に関する研修実績(全体)

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。

その他の各種教育

- ▶ 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)