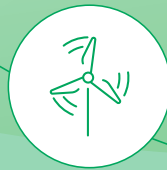


フジタ “高” 環境レポート SUSTAINABILITY 2025



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



編集方針

フジタ“高”環境レポートは、当社の理念、経営ビジョン、サステナビリティ経営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2025へ」のアンケートをPDF化し、本レポートのPDF版と共に当社ホームページコーポレートサイト(<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	2024 年度（2024 年 4 月～ 2025 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：2025 年 8 月 （前回の発行：2024 年 8 月、次回の発行予定：2026 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



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



フジタ技術センター「Webサイト」
https://www.fujita.co.jp/tech_center/



会社案内



定期刊行誌トピックニュース

動画で見るフジタ <https://www.fujita.co.jp/movie/>



「会社紹介ムービー」
建築、土木をはじめとした各事業やソリューション・技術、サステナビリティの取り組みなど当社の特徴についてご紹介します。



「スポーツでまちがひとつに」
フジタのスポーツ協賛に込めた想いを取りまとめた動画です。建物を建てるだけでなく、そこに住まう人々の日々の生活を豊かにしていく「まちづくりのフジタ」の企業姿勢を表現しています。

CONTENTS

1	目次・編集方針
3	大和ハウスグループの理念体系・将来の夢
4	フジタの“高”環境づくり
5	トップメッセージ
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 能登半島復興に見る フジタの防災
15	サステナビリティ経営

	環境
17	環境経営
19	脱炭素社会の実現に向けて
20	資源循環 / サプライチェーン
21	環境の取り組み事例
22	自然共生に向けて

社会

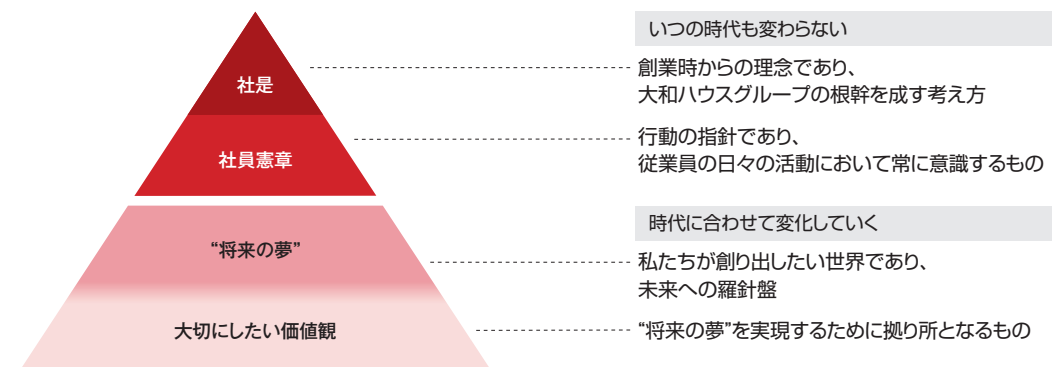
- 23 働きやすさとやりがいのために
- 28 人財育成のために
- 29 安全な職場環境のために
- 31 協力会社と共に
- 34 さらに品質向上のために
- 35 新たな価値・創造のために（防災+ DX）

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

45	主な外部表彰
46	第三者意見

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。



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”を目指すフジタの意思と姿勢を表現しています。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）



地球と未来に、必要とされる会社。

フジタは約束します。建設会社として、未来のために
何ができるのか、探求し続けることを。
環境を思いやり、自然と調和する建物と明日を、デザインすること。
そのために必要な技術革新の歩みを、決して止めないことを。
四季の移ろいと共に、地球の未来をつくる会社・フジタ。

代表取締役社長

奥村 洋治



Top Message

激変する建設マーケットでのさらなる成長に向けて

社会情勢と事業環境

世界情勢は長期化する紛争や大国間の競争の加速、各国の思惑や政策が複雑に絡み合い、地政学リスクの高まりに収束の兆しの見えない、不安定で不確実な社会が続いています。その影響は建設産業にも波及し、物価高騰による建設コスト上昇、労働力不足により都心の大型再開発案件が凍結されるといった、従来の常識では想定されなかった事象が起きています。また、他方では持続可能な社会の実現に向けた課題解決のため、社会から企業への期待や要求は高まり続けています。

このような事業環境下において、企業は不連続な変化への適応力とレジリエンスがより一層求められ、「抜本的な建設ビジネスの変革」を加速しながら、常に「地球と未来に必要とされる会社」であり続ける必要性を強く認識しています。

建設ビジネスの変革に向けた取り組み

従来より建設産業はお客さまの建設需要が起点となる典型的な受注産業でしたが、事業環境の変化により、需要があっても工事の施工ができないという、サプライサイドに制約のあるマーケットへとシフトし始めています。このような状況下において、お客さまのニーズにお応えし続け、建設会社として生き残るためには建設ビジネスの変革は必然と考えています。その施策のひとつとして、当社は建設工事にユニット化・モジュール化の手法を取り入れ工場生産を行う「オフサイト建設」への移行を強く推進していきます。これによって、建設現場における省力化が図れるほか、安全、品質面の向上にも寄与し、大幅な生産性向上が期待できます。その将来を見据え当社は2024年度、PCa(プレキャストコンクリート)工場用地を新たに取得しました。「オフサイト建設」を実現するためには、BIMを基軸とした建設プロセスの変革が必須となりますが、DXを経営の重点施策として位置づけ、社員教育を力強く推進し、人的基盤を強化していきます。

担い手の確保について

生産性の向上と共に、建設業界にとって喫緊の課題となっているのが将来の担い手の確保です。継続的な処遇改善を実施する

ことはもちろんですが、魅力ある産業として人々を惹きつけるためには、働き手のエンゲージメント向上を図ることが重要です。2024年4月より「時間外労働の上限規制」が建設業にも適用されました。2024年度、当社からは一人の違反者も出ていませんが、それに満足するのではなく長時間労働のさらなる是正に努めていくほか、ダイバーシティや健康経営を推進し、誰もが働きやすくやがいの持てる環境整備に努めていきます。

また、ものづくりの主役である協力会社に対しては、サプライチェーン全体の共存共栄のために透明性を持った適正な取引を実践すると共に、さまざまな国籍の労働者の受け入れ支援、インセンティブ制度の整備などを強化し、より強固な信頼を構築していきます。

グリーン・トランスフォーメーション(GX)への取り組み

フジタ技術センターにおいて、先端のGX技術を活用した付属棟を建設しています。当社が独自に開発を進めている、木とコンクリートを組み合わせた「FWdPC[®]構法」を採用することでCO₂削減とオフサイト化を図ったほか、「ZEB」の最高ランク認証を目指してエネルギー消費量の正味マイナスを実現し、グリーンインフラを実装するなど、さまざまな技術を導入しています。建設会社として、あらゆるライフサイクルでの環境負荷“ゼロ”を目指して、研究開発を推進していきます。

ステークホルダーの皆さまへのメッセージ

2024年度、社内で「破壊的イノベーション提案」を募集しました。これは自由な発想で世の中の常識を変えるようなアイデアを求めるもので、社会情勢やテクノロジーの進化に応じて、数年に1度実施しています。過去の提案から具現化したアイデアがいくつもあり、社員の変革マインドの醸成に寄与しています。今回の応募総数は約1,200件となり、変革に向けた新たな種は着実に蒔かれています。激変する建設マーケットでのさらなる成長に向けて、常に変革を起こし、建設ビジネスを新たなステージへ引き上げていく、フジタのチャレンジにご期待ください。

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	3,393人(2025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
- ドバイ支店
- インド事務所
- ヤンゴン支店
- マレーシア支店
- シンガポール事業所
- ドーハ支店
- ケニア支店
- バングラデシュ支店
- フジタアメリカス
- 藤田(中国)建设工程有限公司
- 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

2024年度フジタ業績報告(連結)

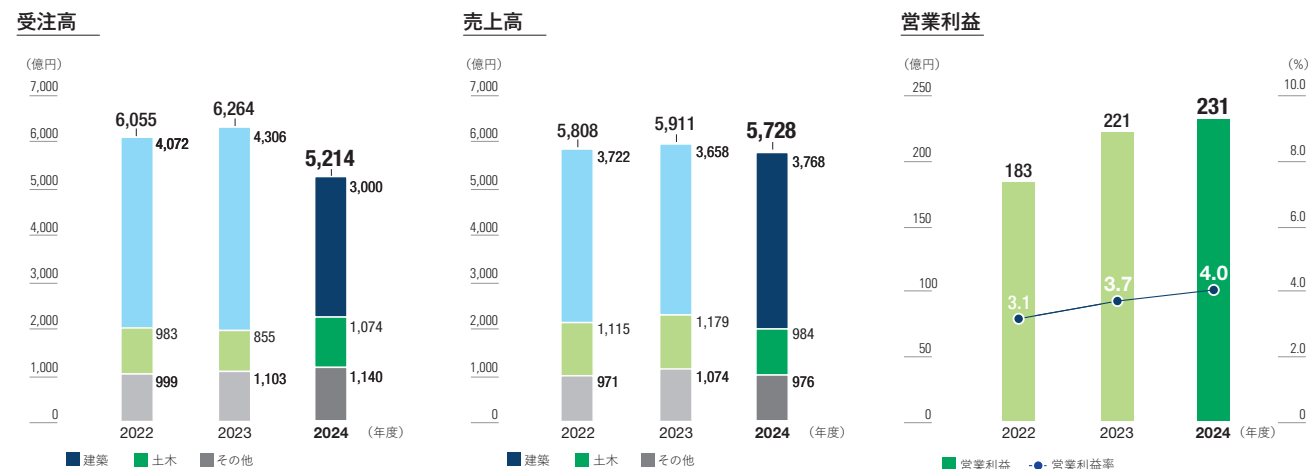
当事業年度における我が国の経済は、高い投資意欲、またインバウンド需要の拡大や雇用の改善、高い賃上げによる所得の改善等により、緩やかな景気の持ち直しの動きが続いています。一方、海外においては、ロシア・ウクライナでの紛争、中国経済の減速や米国での大統領交代による大幅な方針転換など、先行きに対する不透明な状況が推移しています。

建設業界におきましては、公共、民間建設投資ともに堅調に推移しているものの、原材料価格の高騰や需給逼迫による建設コストの増加により、経営環境は引き続き厳しい状況が続きました。

このような環境の中で、中期経営計画の3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」のスローガンのもと、「顧客満足の追求による3ヵ年Rの充実」「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で前期に複数件の大型工事の受注があった反動もあり前期比 16.8%減の 5,214 億円となりました。売上高は、開発事業等における不動産物件売却が前期と比べて減少したことにより、前期比 3.1%減の 5,728 億円となりました。利益につきましては、開発事業等では不動産物件売却減少による減益となったものの、建設事業が前期に比べて利益率が改善傾向となり増益になったため売上総利益は前期比で増加し、販売費および一般管理費が増加したものの、営業利益は 231 億円(前期比 4.5%増)と増益となりました。



業績の詳細については弊社コーポレートサイトをご覧ください

<https://www.fujita.co.jp/company/performance/>



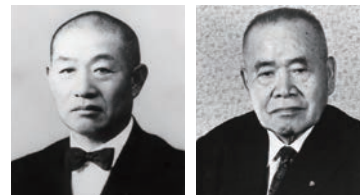
フジタのあゆみと事業

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
広島赤十字病院

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な大型民活事業「大宮ソニックシティ」などを手がけ、「まちづくりのフジタ」を印象づけました。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

沿革
[https://www.fujita.co.jp/
company/history/](https://www.fujita.co.jp/company/history/)



事業紹介
[https://www.fujita.co.jp/
business/](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/](https://www.fujita.co.jp/fujita_leads/)



建築事業

お客さまのニーズに合った施設を、適確な企画・提案、最適で合理的な設計、長年の技術開発に裏付けられた施工技術でご提供します。建物の建設のみならず、その後の維持・管理までも一貫して行える体制を構築しています。



ジオ彩都いろどりの丘(2024年竣工)



土木事業

道路の建設や土地の造成などといった新たにつくり出すインフラ整備工事から、災害に備えた耐震補強や改修工事、構造物の撤去など時代のニーズにお応えします。安全・安心な暮らしの土台をつくるため、最新技術の活用を進めるほか、独自技術の開発を行なっています。



北陸新幹線高架橋(2024年竣工)

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

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。



ニココースタイルニセコ HANAZONO(2024年竣工)



海外事業

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



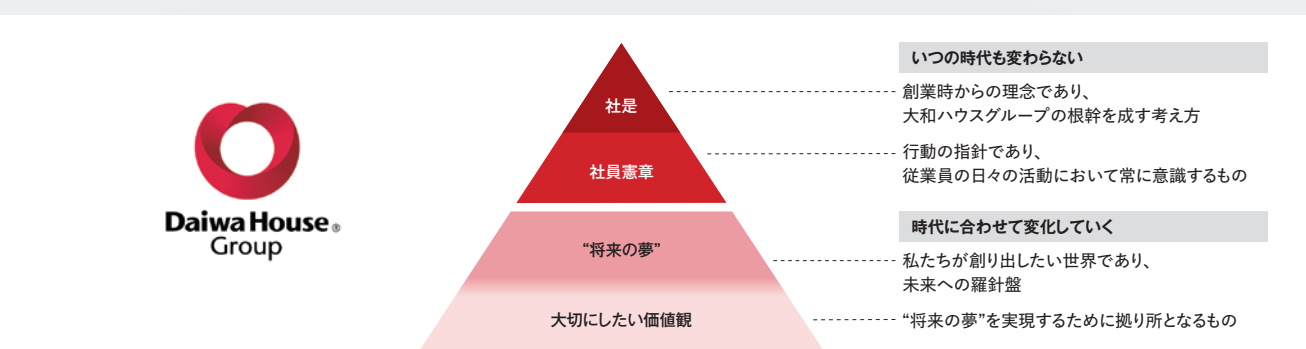
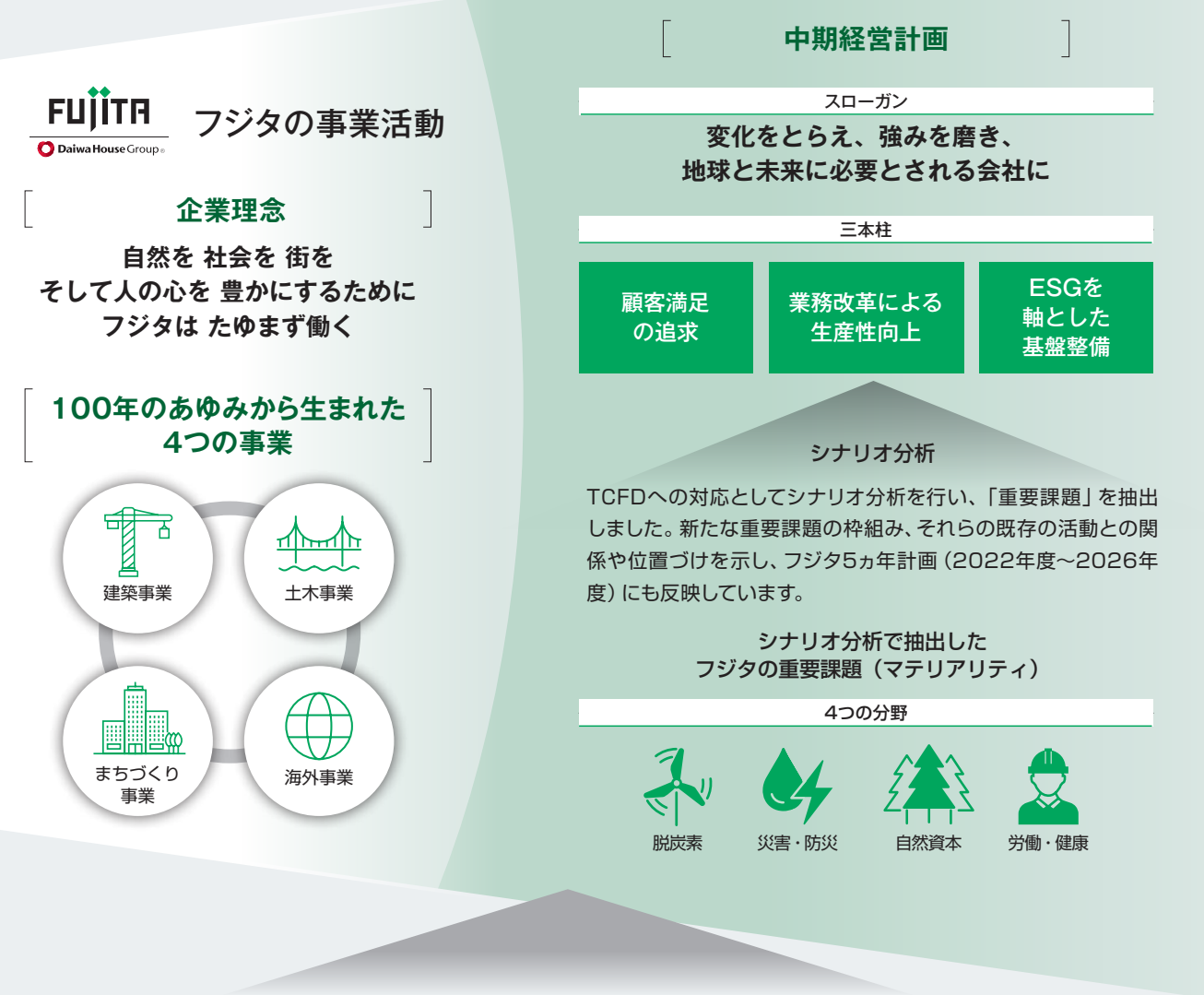
東海理化メキシコ工場(2024年竣工)

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環境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。



能登半島復興に見る フジタの防災

「この街の人々のために」—1945年、創業の地広島で戦後すぐに病院復旧に尽力したフジタの精神は、能登半島地震の復興現場にも受け継がれている。ドローン測量や環境配慮型技術を活用した迅速な工事進捗と、地域住民との日常的な交流や自発的なボランティア活動。技術革新と地域共生を両立させるフジタの防災への取り組みを紹介します。

工事概要 牛尾川 緊急復旧工事

2024年1月1日の能登半島地震により、牛尾川では土砂崩れが発生し、川がせき止められる「土砂ダム」が形成されました。この土砂ダムが決壊すると下流の集落に土石流被害をもたらす危険があったため、フジタは国土交通省北陸地方整備局から日本建設業連合会経由で要請を受けて緊急復旧工事を開始しました。梅雨入り前に応急対策工事を完了し、その後も復旧工事を進めていましたが、2024年9月の記録的豪雨により再び被災する事態となりました。この地震と豪雨による二重の災害を教訓に、フジタは単に元の状態に戻すだけでなく、将来の災害にも耐えられる強固な防災設備の建設を進めています。



フジタと復興

1945年、焼け野原からの出発

1945年8月6日、原爆投下により広島は一面の焼け野原となった。爆心地から半径2km圏内で倒壊を免れた広島赤十字病院は藤田組（現フジタ）施工の建物だった。藤田組自身も甚大な被害を受け、人も機材も不足していたが、「この街の人々のために」と病院復旧に尽力した。この精神が現在まで受け継がれるフジタの防災DNAの原点となっている。



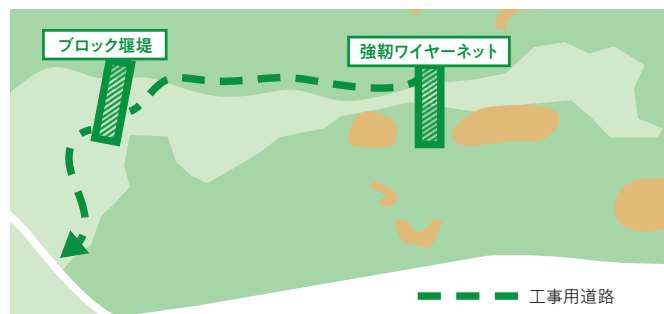
地域に寄り添う復興哲学

フジタの防災への取り組みは「地域との共生」を重視してきた。東日本大震災では宮城県山元町などで津波瓦礫処理と被災地再整備を担当し、住民との対話を重ねて街の再生に尽力。熊本地震では奥村社長が避難所の厳しい環境を目の当たりにして「災害用簡易ベッド」開発を発案。単に元通りに戻すのではなく「よりよい復興」を目指すフジタの哲学となっている。

地震からの緊急復旧

2024年2月～9月

現場への物理的アクセスが最大の課題でした。現地は輪島市道路がありましたが、流木と崩落土により道路が完全に遮断され、重機の進入は不可能な状況。フジタはまず重機進入のための仮設道路建設から着手し、材料仮置きヤードの整備を並行して実施しました。最も困難だったのは、1個6トンの大型コンクリートブロック236個の設置予定箇所への運搬です。白峰から能登まで4時間をかけた長距離輸送の後、100トンラフタークレーンで慎重に設置作業を進めました。そして出水期前の5月には土石流を防止する応急対策工のブロック堰堤が完成し、引き続き流木を捕捉する強靱ワイヤーネットを設置しました。



100トンラフタークレーンでコンクリートブロックの設置

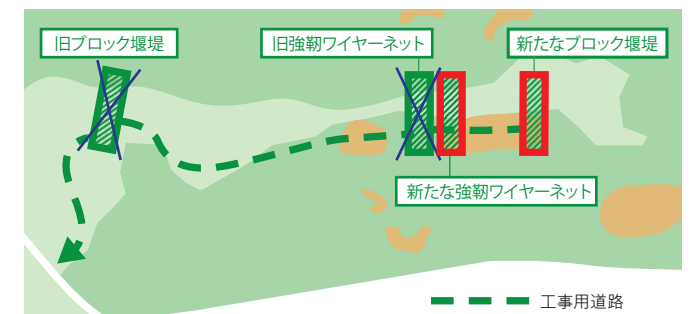


流木を捕捉するための強靱ワイヤーネット

豪雨被災からの抜本的復興

2024年9月～現在

9月21日の線状降水帯による集中豪雨は、時間降水量120mmという記録的な数値を観測しました。この豪雨により土砂ダムが連鎖的に決壊し、構築したブロック堰堤の一部や強靱ワイヤーネットが流出する事態となりました。フジタの重機7台が土石流に巻き込まれて水没し、川幅2mの小川が45m幅の濁流へと変貌、元河床から4m程度土砂で堆積するなど、再び大規模な被害が発生しました。豪雨から1週間後には航空写真による被害状況の確認を完了し、発注者と協議のもと速やかに復旧計画の再構築にとりかかり、流失したブロック堰堤ならびに強靱ワイヤーネットを上流部に再設置しました。今後は本格的砂防堰堤の建設工事が計画されています。



強靱ワイヤーネットを再度設置



強靱ワイヤーネットの上流に新たなブロック堰堤を作成

技術力と地域への想いで挑む 能登復興

能登半島地震の復興現場で、フジタは技術と地域との絆の両面で支援しています。

復興を支える フジタの技術

環境配慮型改良材で効率的に道路を建設

軟弱な地盤に工事用道路を構築するためには、大量の砕石が必要となります。しかし震災の影響により、砕石の調達にも大きな制約がありました。そこで活用されたのが、フジタが独自開発した土質改良材「FTマッドキラー」です。製紙工程で発生するペーパースラッジ灰を原料とし、軟弱な土壌に混合することで瞬時に安定した地盤に改良できる環境配慮型材料です。従来のセメント系や石灰系固化剤と比較して環境負荷が小さいこの改良材を活用し、現場に堆積した崩壊土砂を処理して仮設道路の効率的な構築を実現しました。



FTマッドキラーにより改良した仮設道路

ドローン3D測量で現況を瞬時に把握

震災後、現場の輪島市道路には流木や落石、崩落した土砂が積み重なり、人や車両の通行が完全に不可能な状況でした。フジタはまずドローンを活用した現況把握から着手し、レーザースキャナーを搭載したドローンによる被災現場の3次元測量を実施。地震によって大きく変貌した地形を詳細に把握し、取得したデータをもとに崩壊規模の定量的な分析と必要資材量の正確な算出を行いました。このデータにより、仮設道路建設計画の策定が可能となり、従来手法では長期間を要する現地調査プロセスを大幅に効率化しています。



地震被害を受けた牛尾川流域でのドローン測量状況



技術を超えた 地域との絆

熊本地震の経験で生まれた災害用簡易ベッド

2016年熊本地震でフジタが発案した「災害用簡易ベッド」。能登半島地震では石川県からの要請で100台を緊急寄贈しました。のと里山空港横のボランティアベースキャンプで約9ヵ月間使用され、テント付き組立式設計によりプライバシー確保と飛沫感染防止を両立し、ボランティアの方からは「十分に睡眠・休息が取れる」「明日も頑張れます」と感謝の言葉をいただきました。



テント付きの「災害用簡易ベッド」を寄贈

工事を越えた継続的な地域交流

2024年9月の豪雨災害時、フジタ社員は本来の業務とは別に地域のボランティア活動にも積極的に参加しました。能登町立柳田小学校の近隣にあるバス停の土砂上げ作業を実施し、さらに地域から借用している現場事務所にイルミネーションを設置して明るく彩りました。こうした地域貢献活動が評価され、能登町から感謝状を授与されました。



能登町から授与された感謝状

地元スーパーとの絆

現場近くで震災後も休まず営業を続け地域を支えたスーパーがあり、フジタの作業員も日々の食料調達で利用し、店員との交流を深めました。豪雨災害で店内に土砂が流入した際はボランティアで復旧を支援。このような地域とのつながりが、長期間にわたる復興工事を支えています。



スーパーでの復旧作業

Message

現場社員

若手社員が語る現場の想い

私たちは協力会社の皆さまと連携しながら現場監督業務を担当しています。これまで経験してきた工事では、完成した設計図に基づいて施工を進めるのが一般的でした。しかし今回の復興工事では、現場に足を運び自身の目で状況を把握しながら設計図を作成し、同時に工事を並行して進める必要がありました。

実際に現場で測量作業を行い、どのような設計であれば安全かつ強固な防災設備を構築できるかを検討しながら、協力会社の方々とともに工事を進めてきました。何より励みになるのは、地域の皆さまから直接いただく「ありがとう」という温かいお言葉です。そうした声を原動力として、一日でも早い復興の実現に向けて全力で取り組んでいます。



株式会社フジタ 首都圏土木支部
土木工事部 能登復旧作業所

川上 優之介(左) 三宅 巧真(右)

国土交通省 北陸地方整備局

地域に根ざした確実な現場対応

フジタさんには国が権限代行で直接対応する重要度の高い4地区の一つ、牛尾地区を担当いただいています。能登半島地震後から出水前の限られた工期内で応急復旧となるブロック堰堤の早期完成に向けてご尽力いただきました。さらに豪雨災害後も臨機応変に対応いただき、発注者として助かっています。また、地元の方々と密なコミュニケーションを取り、地元に溶け込み、住民のみなさんから信頼されていると感じています。復興には時間を要しますが、地元との交流を大切にしながら今後も一丸となって取り組んでいきたいと考えています。



国土交通省 北陸地方整備局 能登復興事務所
工務第一課 建設専門官

松窪 賢志 様

協力会社

手探りの現場を支えた信頼関係

当初は2024年5月末で終了予定でしたが、豪雨災害などの影響もあり、結果的に1年3ヵ月が経過しました。先が見えない手探りの状態で、通常の現場とは全く違う不確定要素に戸惑いましたが、規模の大きな現場で被災地に貢献できるやりがいもあり、さまざまなことを学ばせていただきました。現場まで片道3時間かけて通勤する作業員も数名おりますが、フジタさんとの信頼関係はとても良好で、全員で力を合わせて頑張っています。



池田建設工業株式会社

池田 清志 様

サステナビリティ管理体制

当社では、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・協議を行う機関として「サステナビリティ委員会」を2023年度より設けています。「サステナビリティ委員会」は社長を委員長とし、取締役および執行役員、各本部長で構成しています。

環境に関する目標の設定、対応施策は、各本部の環境責任者で構成する「環境推進委員会」で協議し、重要な課題は「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。中長期的な課題に対しては、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、未来につながる新たな施策を提案しています。

社会性に関する方針や制度は、本社主管部門から「サステナビリティ委員会」へ報告し、決定しています。

2024年度の振り返り

サステナビリティ委員会では右表の項目を審議しました。

また評価制度において、各部門で安全・品質・環境・コンプライアンス等の目標、拠点ごとにエネルギー削減目標、全従業員に時間外労働上限規制適用にともなう時間遵守に関する評価項目を追加し、運用・評価しました。環境課題の解決に貢献する開発や取り組みに対する社内表彰制度では、「レインガーデン技術」と「CDP 気候変動 A リスト」が社長表彰を受賞しました。好事例は水平展開し、環境活動のレベルアップにつなげています。

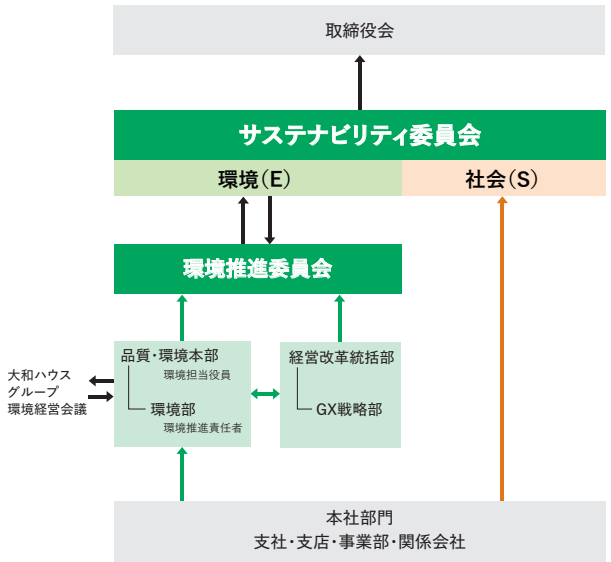
2025年度に向けて

開発中の木混構造 FWdPC® 構法による実証やプライムカーボン® のプラント検証など、カーボンニュートラル実現に向けた技術開発を加速します。また健康経営の追求や現場力の向上を目指した教育などを通じて従業員のエンゲージメント向上を目指していきます。重大トラブルの防止に向けては、業務フローの展開と運用強化を実施する計画です。

気候関連リスクと機会・重要課題の特定プロセス

当社は、気候変動や自然環境の変化が事業に及ぼすリスクを最小化し機会を最大化するために、シナリオ分析を実施しています。国内外の動向、政策・法規制の動き、国際評価機関の要請事項などを考慮し、リスクと機会を抽出しています。抽出したリスクと機会は、関連部署で評価、分析し、特定した重要課題を含め対応策を検討します。その結果を環境推進委員会に報告、協議を行い、社長を委員長とするサステナビリティ委員会で審議の上、目標・方針・戦略に反映させています。

サステナビリティ管理体制



サステナビリティ委員会の審議内容

E	「フジタ環境目標」2023 実績および 2024 目標
E	「GX 推進戦略」
E	「CDP2024 回答の承認」
S	従業員に対する「エンゲージメントサーベイ 2023」
S	「ダイバーシティ推進方針」

気候関連リスクと機会・重要課題の特定プロセス

Step1	●当社グループ・業界・社会・国・ステークホルダーを取り巻く社会環境・経済の国内外動向・変化、政策・制度、各種報告書等を含むインプット情報の収集・整理・分析
Step2	●関連部署によるリスク・機会の抽出 ●当社グループにとっての重要項目の抽出
Step3	●関連部署によるリスク・機会の事業インパクト評価、特定 ●重要項目の分析、シナリオ更新、重要課題の更新
Step4	●関連部署による特定されたリスク・機会、重要課題への対応策の協議・検討
Step5	●環境推進委員会へ報告、協議の上、サステナビリティ委員会で審議、決議、承認 ●目標、方針、戦略に反映

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応

当社は気候変動に起因する課題を事業活動に影響を与える重要事項と捉えています。TCFD のフレームワーク「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に沿った環境課題への対応の概要をステークホルダーに向けてご報告いたします。

ガバナンス／リスク管理

気候関連を含む環境全般のリスクと機会、重要課題への対応方針について審議する組織として、P15 に示すサステナビリティ管理体制を取っています。

▶ P15 サステナビリティ管理体制、気候関連リスクと機会・重要課題の特定プロセス 参照

戦略

短中長期の気候関連リスクと機会が事業活動およびサプライチェーン全体にもたらす影響を抽出・評価するために、移行シナリオ(1.5℃シナリオ)・物理的シナリオ(4℃シナリオ)でシナリオ分析を実施しました。リスク・機会への対応策を踏まえ、重要課題(マテリアリティ)を特定し、社内の承認プロセスを経て、方針・戦略・目標・施策等に反映させています。

リスクと機会・対応策(概要)

分類	気候変動 リスク・ 機会項目	事業への影響		事業インパクト 重要度		発生 可能性	時間軸※	当社の対応策	
		リスク	機会	4℃ シナリオ	1.5℃ シナリオ				
移行	政策・法規制	炭素価格の上昇	●炭素税・炭素賦課金の引き上げによる建設コストの増加 ●新規の建設投資の減少	●再生可能エネルギー事業の拡大 ●カーボנקレジットプロジェクトへの投資拡大	小	中	高	中期～長期	●次世代燃料の利用拡大、電動建機の導入 ●太陽光発電、バイオマス、小水力等の再エネ事業拡大 ●カーボנקレジットによる独自技術の価値向上
		脱炭素関連の法規制強化	●建築物省エネ法、LCA 等の規制・義務化への対応コスト増 ●対応の遅れによる受注機会の喪失	●新築 ZEB、改修 ZEB の受注拡大による収益の増加 ●ライフサイクルで環境負荷を低減し建物価値が向上	小	大	高	短期～長期	●ZEB 予測システム開発と全棟 ZEB 化に向けた営業提案 ●ZEB・建物 LCA の専門家育成強化
	技術	脱炭素社会に向けた技術の進展	●脱炭素関連技術の開発・導入の遅れによる競争力の低下 ●資金力・開発力の格差による機会の逸失	●低炭素・炭素固定・再資源化等の技術による新規事業 ●木構造建築物の需要拡大	小	小	高	短期～長期	●バイオ炭を活用した技術の研究開発（プライムカーボン®、インターロッキング、レインガーデン土壌など） ●木造木質建築の開発・実証
物理的	慢性	平均気温上昇	●熱中症による労働者の安全・健康リスク上昇とその対策費の増加 ●工期遅延による賠償金や対応コストの増加	●健康経営対応による企業価値向上 ●生産性向上のための施工プロセスでの DX 拡大	中	小	高	短期～長期	●熱中症予防対策の強化 ●健康経営の強化（労務環境対策、メンタルヘルスへの対応） ●施工 DX 技術（BIM、自動化、オフサイト化）の開発と導入
		気候変動に起因する自然資本の損失	●木材の質低下・調達困難、水不足による事業の遅延・中断 ●自然資本維持の規制・監視強化への対応コスト増	●水資源循環に関する技術の需要拡大 ●ネイチャーポジティブに貢献する技術の需要拡大	中	小	中	中期～長期	●木材調達・水リスクに対するサプライチェーン連携強化 ●ネイチャーポジティブ技術の研究開発
	急性	異常気象の激甚化	●大規模自然災害発生による事業の遅延・中断 ●工期の遅延、それにとまう対応コスト、損害保険費用の増加	●災害の復旧・復興工事の増加 ●防災インフラ技術、脱炭素型まちづくりの需要拡大	中	小	高	短期～長期	●防災・減災関連の技術開発・グリーンインフラ技術の活用推進 ●官民学連携の脱炭素型まちづくり構想への参画

※時間軸：短期（1 年未満）、中期（1 年以上 5 年未満）、長期（5 年以上）

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)への対応

建設業は木材や水等の自然資源を多く使用することから、TNFD において重要なセクターです。2024 年度は、当社の事業が自然環境に与える影響について、TNFD が推奨する枠組みに沿った俯瞰的な把握・分析を行いました。その結果、建築・土木・開発・再

エネ事業を、特に自然資本との関わりが深く、評価・分析の重要度が高い事業として抽出しました。今後はこれらの分析結果に基づき、社内外関係者との協議を通して、リスクと機会の分析の深化と対応策の検討を行い、経営施策へ反映していく予定です。

※ TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）および TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）への対応については、HP「フジタの環境経営」で詳しく開示しています。
HP リンク：https://www.fujita.co.jp/sustainability/management/

環境経営

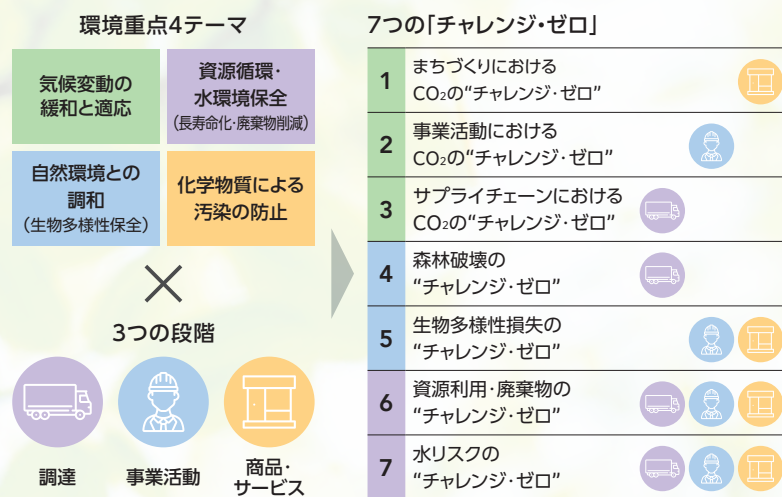
環境長期ビジョン

当社は、大和ハウスグループ共通の環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”のもと、サステナブル（持続可能な）社会の実現を目指し、グループ、グローバル、サプライチェーンを通じて環境負荷“ゼロ”に挑戦しています。

この長期ビジョンを達成するために、「4つの環境重点テーマ」と「3つの段階」から、特に重点的に取り組むものとして7つの「チャレンジ・ゼロ」を設定しています。この長期的な方向性を出発点とし、そこから逆算（バックキャスト）する形で、2030年のマイルストーン、5ヵ年ごとの環境行動計画「EGP（エンドレス グリーン プログラム）」を策定し、環境活動を推進しています。

「未来から今を考える——」

フジタグループでは、この視点で、持続可能な社会の実現に向けた歩みを進めています。



Challenge ZERO
2055

環境負荷
“ゼロ”に挑戦*

※気候変動の緩和と
適応は2050年

フジタの環境活動方針

環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2026」（2022年度～2026年度）に基づき、フジタグループでは環境目標を32の管理指標に落とし込み、四半期ごとに進捗管理と報告を行っています。また、当社独自の「環境活動方針」を軸として年度ごとに重点テーマを設定し、取り組みを推進しています。「2025年度環境活動方針」では《法令違反“ゼロ”》《重大な環境事故“ゼロ”》《EGP2026目標達成》を目標に掲げています。環境教育をとおして法令遵守を徹底し、環境リスクの最小化に取り組んでいきます。



フジタのGX戦略

脱炭素社会に向けた経済社会システムの変容をいち早くとらえ、当社が描く「未来のカタチ」を具現化するためのビジョンとして、2024年度にGX戦略を策定いたしました。フジタはDXを推進力の一つとして建設・街づくりのあらゆる場面でGXを進め、地球と未来に必要とされる価値を提供し続ける会社を目指していきます。

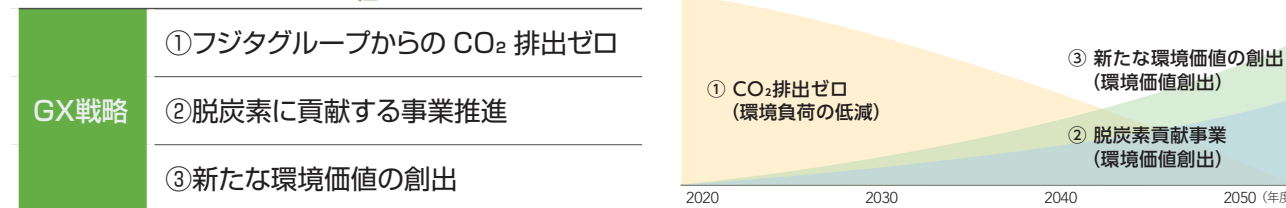
GX戦略における3つの柱を軸に、「エンドレス グリーン プログラム 2026」の目標必達、再エネ発電事業などの社会と顧客の脱炭素への貢献、プライムカーボン®に代表される画期的な技術開発、資源循環・自然共生の視点から

の持続可能な地域づくりを進めていきます。

持続可能な成長と脱炭素化の実現を両立するためには、同じ目標を共有するステークホルダーとの連携が重要となります。大和ハウスグループでは、SBT、EP100、RE100などの国際イニシアチブに参加し、国際的課題に対応しています。また、フジタではTCFD、GXリーグ、気候変動イニシアティブ（JCI）に賛同し、エネルギー効率の向上、再生可能エネルギーの導入を加速させる気候変動対策を強化しています。

GX戦略 3つの柱

3つの柱



気候変動に関する環境中長期目標

「4つの環境重点テーマ」のうち、「気候変動の緩和と適応」を最重点テーマとして、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、大和ハウスグループが一丸となり取り組みを加速しています。大和ハウスグループの中長期目標と整合した温室効果ガス削減目標を定め、確実な削減に向けた実効的な施策を実施していきます。

フジタグループの温室効果ガス排出量削減目標



Topics

炭素を固定したバイオ炭インターロッキングブロック

株式会社トクヤマ、株式会社トクヤマアートLABOと共同で、CO₂排出量を実質ゼロとした歩道用舗装材「バイオ炭インターロッキングブロック」を開発しました。コンクリートに木質バイオマス発電の副産物であるバイオ炭を混ぜ、CO₂排出量削減と資源の有効活用を実現した製品です。脱炭素に貢献する製品として、普及に向けた取り組みを継続します。

バイオ炭インターロッキングブロック



(a) 断面
(上:バイオ炭無し、下:バイオ炭有り)

(b) 敷設状況

「エンドレス グリーン プログラム」EGP2026

2024年度 目標・実績・振り返り

2024年度は、CO₂排出量削減に重点を置いた施策を実施した結果、事業活動全体のCO₂排出量が大幅に減少しました。

■ 施工におけるCO₂排出量削減

「TansoMiru 管理」システム導入によるCO₂排出量の可視化が、現場の意識変化とCO₂集計の効率化や精度向上につながりました。施工の総CO₂排出量は目標48,000t-CO₂以下に対し36,663t-CO₂となり、目標達成率は建築で156%、土木で115%と大幅な達成となりました。

■ 事務所のCO₂排出量削減

夏季・残暑でガス空調の使用が増加し、事務所の総CO₂排出量は目標623 t-CO₂以下に対し693t-CO₂と未達成でした。排出量の多い拠点で実施した省エネ診断の結果を踏まえ、設備改善を検討していきます。

■ 電気自動車（CEV）導入の推進

社用車へのクリーンエネルギー自動車（CEV）*の計画的な導入を進め、2024年目標の導入率8.10%以上に対し8.14%と達成しました。社用車のリース契約更新時での電気自動車への切り替えと同時に充電設備設置の検討を進めています。

*クリーンエネルギー自動車（CEV）の定義：ガソリンを燃料としていない EV（電気自動車）、PHV（プラグインハイブリッド自動車）、FCV（燃料電池自動車）

■ 建物のZEB化推進

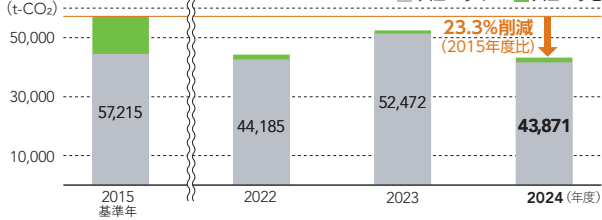
2023年度目標未達成となったZEB率（自社設計施工）への対応として、2024年度にZEB予測システムの開発に取り組み、初期段階で予測システムを用いた省エネ性能（BEI）の分析に取り組んだ結果、目標65%以上に対し88.5%と大幅に達成することができました。今後は、工事費の高騰などの影響で未達成となったZEB率（開発）についても、初期段階での検討に取り組んでいきます。

2024年度実績を含む環境データについては、HP「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/>

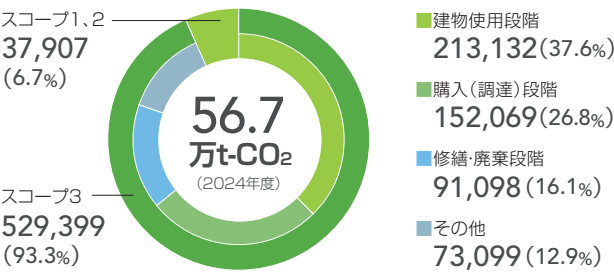
CO₂排出量実績と進捗状況

CO₂排出量の推移

事業活動（スコープ1+2）



バリューチェーンのGHG排出量（国内単体）



CO₂排出量実績・目標

フジタグループ全体	単位	排出量実績				排出量目標	
		2015年基準年	2022年	2023年	2024年	2030年度	2050年度
スコープ1	t-CO ₂	44,452	42,510	51,328	42,367		
スコープ2*	t-CO ₂	12,763	1,675	1,144	1,504		
スコープ1+2合計	t-CO ₂	57,215	44,185	52,472	43,871		
フジタ 国内単体	単位	排出量実績					
		-	2022年基準年	2023年	2024年		
スコープ3（カテゴリ11）	t-CO ₂	-	491,052	545,301	213,132		

*2022年度より、スコープ2の算定方法をマーケット基準に見直しています。（基準年から2021年度まではロケーション基準で算定）

CO₂排出量削減の成果と施策

	2024 年度の主な取り組み	EGP2026 目標に向けた今後の施策
スコープ1	・施工CO ₂ 管理システム「TansoMiru管理」の導入 および、月次の実績値集計への変更 ・燃焼促進剤（K-S1）利用の支援強化 ・電気自動車の導入	・「TansoMiru管理」によるCO ₂ 目標管理 ・次世代バイオ燃料の利用推進 ・燃料業者と連携した給油量の把握 ・GX建設機械の利用検討とモデル作業所での検証
スコープ2	・オフィス、施工の再エネ利用率100%を継続 ・オフィス照明のLEDへの切り替え	・「TansoMiru管理」と連携した電力の自動集計
スコープ3	・開発した「ZEB予測システム」による設計初期でZEB検討	・全棟ZEB化を目指した川上での検討徹底

資源循環の取り組み

建設廃棄物の削減とリサイクルを推進するため、土木工事や建物の用途に応じた排出量目標を設定し、「建設副産物管理システム」を使った排出管理を行なっています。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、資源循環の促進を図っています。

2024年度は環境法令違反の防止を強化するため、2023年度にリニューアルした「建設副産物管理システム」に産業廃棄物処理委託業者の許可期限を色別表示する機能を追加し、更新状況の早期把握により期限切れを防止することでコンプライアンスの強化につなげています。

サプライチェーンとの連携

当社は「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」のもと、サプライヤーとともに環境負荷低減に取り組んでいます。環境中期目標「2030年までにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量を2015年度比で40%削減」に向けて、主要サプライヤーに対し、GHG排出量削減・資源循環・水リスク管理の目標設定状況を調査しています。2024年度は未回答企業やSBT水準に満たない目標設定の企業との対話を重ね、回答率100%を達成し、目標引き上げに前向きな意見をいただきました。その結果、SBTレベルでの目標設定率は2023年度の64%から84%へと大きく改善しました。今後は廃棄物ゼロエミッションの分野においても、「なぜ目標を持つことが重要なのか」という意義の共有から丁寧に働きかけていきます。

6 資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”

2024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 22.5kg/m ² 以下 21.9 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 0.33 t/億円
廃棄物のリサイクル率【建築・土木】	目標 98%以上 99.7%

施工CO₂の削減 ～「TansoMiru管理」の導入～

2 事業活動におけるCO₂の“チャレンジ・ゼロ”

当社は事業活動によるCO₂排出量（スコープ1、2）の9割以上を占める施工時CO₂排出量の削減に注力しています。排出の主因は、クレーンやブルドーザーなどの建設機械による燃料の燃焼です。こうした現状を踏まえ、施工時のCO₂排出量をより正確に把握するため、2024年度から工事の進行状況に応じて排出量を記録する「進行基準」へと集計方法を変更、あわせて、排出状況を月次で可視化する「TansoMiru管理」システムを導入しました。

「このシステムの開発段階からトライアルに参画し、現場の声をもとに改修を重ねてきました。苦勞を乗り越え、信頼性と透明性の高い数値を瞬時に把握できる環境が整ったことは、携わった全員にとって大きな喜びです」と、環境部担当者の童さんは振り返ります。今後はスコープ2のCO₂排出量可視化にも取り組み、事業活動全体のCO₂削減に向けて着実に歩みを進めていきます。



品質・環境本部
環境部次長
童阿瑪



ENVIRONMENT

環境の取り組み事例



ENVIRONMENT

自然共生に向けて



ZEB予測システムの開発

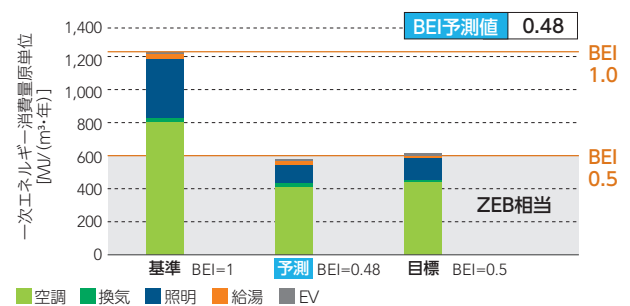
ZEB認証に必要な省エネ性能の計算指標であるBEI (Building Energy Index) の算出は、計算が煩雑で数週間の時間がかかり、ZEB化の検討が迅速に行えないことが課題でした。

そこで当社は、ZEB提案に迅速な対応ができるよう、建築・設備仕様が確定していない設計初期段階から、省エネ性能 (BEI) の予測が可能なシステムを開発し、運用しています。本システムは、図面がなくても、部屋の用途ごとの床面積や主な設備仕様、設計目標値などの最低限の情報を入力するだけで簡単にBEIを予測することができます。これにより、BEI値の把握にかかる作業時間を数週間から1時間以内に短縮できました。

1 まちづくりにおけるCO₂の“チャレンジ・ゼロ”

当社は、設計の川上段階からのスピーディーなZEB提案を可能とすることで、2030年度に当社が設計・施工する建物の全棟ZEB化を目指します。

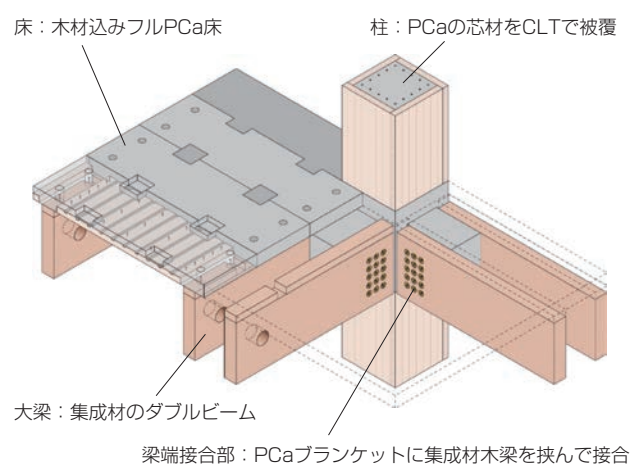
BEIの予測結果例



木構造技術の開発

住宅・建築物分野の脱炭素化の重要な取り組みの一つである木造化に対し、当社は独自技術として木材とコンクリートを組み合わせた木質混合構造「FWdPC® 構法」の開発を進めています。「FWdPC® 構法」は木材で覆った鉄筋コンクリート柱と集成材の梁で構成するハイブリッド構法です。CO₂固定に有効な木構造とフジタの得意分野であるプレキャストコンクリート (PCa) 技術を組み合わせ、脱炭素と省力化を実現します。現在、フジタ技術センター敷地内で本構法を採用した付属棟を建設中です。付属棟では「カンタイパネル」「バイオ炭インターロッキングブロック」「炭素貯留型レインガーデン」などのさまざまな開発技術を適用します。フジタのGX技術を体感する場として活用する予定です。

FWdPC® 構法の基本構成模式図



作業服のアップサイクルプロジェクト

GX戦略の柱の一つ「新たな環境価値の創出」に向け、資源循環の推進に取り組んでいます。その一環として、未利用資源の活用に着目し、2024年度は従業員の使用済み作業着を再活用するアップサイクル実証を行いました。アップサイクルとは、不要になったものに付加価値を加え、新たな製品へと生まれ変わらせる取り組みです。今回はコースターに再生し、今後はイベント等でお客さまへ配布を予定しています。部署や作業所の協力のもと進めた本プロジェクトは、社内の環境意識を高めるきっかけにもなっています。今後は多方面との連携を視野に、対象とする素材

や再生品の活用領域を本業と親和性のある形で広げる可能性を模索していきます。



ネイチャーポジティブに向けた取り組み

生物多様性保全方針

～身近な自然と暮らしを守る～

当社は生物多様性保全方針のもと、ネイチャーポジティブ経営に向けた取り組みを進めています。

2024年度には自然資本への依存や影響を評価し対応していくために、TNFD開示に向けた準備段階である「スコーピング」を実施しました。このほか、自然の多様な機能を生かした「グリーンインフラ」の実装に向けた研究開発や、土地利用改変による生物多様性への影響を定量評価す

5 生物多様性損失の“チャレンジ・ゼロ”

るツールの開発にも注力しました。

また、自然共生に特化した部署を設置し、環境認証取得支援のほか、ネイチャーポジティブの貢献につながるシステムやツール開発を進めています。

脱炭素、資源循環との関連性も考慮しながら、社内外での対話を重ね、適切な自然資本の利用に基づく、自然共生社会の実現を目指していきます。

2024年度実績 生物多様性(国内単体)		
在来種植栽実施率	2024年度目標	12%以上
	2024年度実績	56%

森林破壊ゼロに向けた取り組み

建設業においては、構造材やコンクリート型枠材において木材を多く使用します。当社では森林破壊ゼロ方針のもと「生物多様性ガイドライン【木材調達編】」を運用し、サプライチェーン全体で森林破壊ゼロに取り組んでいます。目標達成には木材調達先である一次・二次サプライヤーとの協働が不可欠となるため、各社に森林破壊ゼロ方針の策定に賛同いただくための対話を継続しています。毎年森林破壊ゼロ方針設定率に関する調査を実施し、サプライチェーン一体での連携を進めています。

4 森林破壊の“チャレンジ・ゼロ”

Cランク木材*比率の低減

森林破壊リスクのあるCランク木材の使用比率ゼロを目指し、目標を設定し進捗管理を行っています。2024年度はCランク木材比率目標2%以下に対し1.9%と、前年度と比較しても4.9ポイントの大幅削減となりました。

*「Cランク木材」定義
「生物多様性ガイドライン【木材調達編】」に基づき、合法性と持続可能性の観点から、調達木材をSSS・SS・S・Cランクの4段階で評価。Cランク木材は、「供給源が明らかであること」「天然林の大伐採がない」などの評価基準を満たさない木材。

Topics

技術センターにおける自然共生型の緑地管理

TNFDでは事業における自然共生が求められています。その推進方法検討の一助とするため、自社施設である技術センターにおいて生物多様性に配慮した緑地管理手法の検証を進めています。2024年度は包括的な生物調査を実施、重要種の把握と除去が必要な外来種を把握しました。今後はこれらのデータに基づく植栽管理を推進、ランドスケープアプローチ*の視点も取り入れた緑地管理に取り組んでいきます。

*ランドスケープアプローチ: 自社敷地のみならずその周辺の自然への配慮や、ステークホルダーとの協働により課題解決を行うこと。

2024年度調査で確認された生物種(一例)

植物	コイケマ、クララ、オニシバリ
哺乳類	タヌキ、アナグマ
鳥類	セグロセキレイ、ビンズイ
爬虫類・両生類	シマヘビ、ヒガシニホントカゲ
昆虫類	ショウリョウバッタモドキ
水生生物	ドジョウ



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。当社は、公平・公正に機会提供や処遇を行う「フェア」と、一人ひとりの個別事情や制約に対する配慮・支援を行う「ケア」を基軸として、ダイバーシティを推進してきました。ワークライフバランスの満足度を高める取り組みを進めるとともに、お互いの多様性を尊重し、受け入れる柔軟で強い組織風土を構築し、意思決定層の多様化を進めることで、より強いフジタを目指します。

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。2024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。

Topics

内閣府開催のイベントに登壇しました

内閣府主催の「第8回理工系女子応援ネットワーク会議」が2024年10月23日、全国から110団体が参加する中、オンラインで開催されました。当社は「夏のリコチャレ」参画企業の代表として、事例発表を行いました。「夏のリコチャレ」とは女子小中高生の理工系分野への興味・関心を高めるための取り組みで、内閣府・文部科学省・経団連が共同開催しています。当社は2017年から参画し、技術センターで最新技術の見学や女性技術者とのコミュニケーションを実施しています。長年の取り組みが評価され、今回のイベント登壇となりました。



夏のリコチャレ 技術センターでの見学の様子

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」の「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名だったメンバーも470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。

2024年度は建築系・土木系の女性従業員を対象に、「キャリアアップミーティング」を開催しました。本取り組みでは、女性が長く働き続けられるよう、働き方の選択肢を示し、キャリアについて考える機会を提供するとともに、支店や年代を超えたネットワークづくりを支援しました。



土木部門のキャリアアップミーティング

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。

2024年度は全国の各拠点との連携を強化し、障がい理解のためのハンドブックの作成や合理的配慮に関する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おり、地域社会の課題解決の一助として貢献できると考えています。

多様性を尊重し、それぞれの事情・背景に配慮しながら、安心して働ける環境、能力を発揮して活躍できる職場を提供できるように努めてまいります。

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IoT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。

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継続して全店へ展開していきます。

介護支援

介護が必要な家族を持つ従業員をサポートすることで仕事と介護の両立を実現できるよう、当社では10年以上前からさまざまな支援を実施しています。従業員が介護に直面した際にスムーズに対応できるよう「介護ハンドブック」を配布し、必要な知識や制度について理解を促進しています。また、「介護コンシェルジュ」サービスを導入し、介護と仕事の両立に関する個別相談や情報提供を行っています。

さらに、将来の備えとして定期的に「介護セミナー」を開催するとともに、専門家による「個別相談会」も実施し、従業員一人ひとりの状況に応じたアドバイスを提供しています。こうした取り組みを通じて、介護による離職防止と安心して働ける環境づくりを進めています。今後も多様なライフステージに対応した支援を充実させてまいります。

育児支援

こどもを持つ従業員をサポートすることで優秀な人材の確保と定着を促進するために、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、2024年度は男性の育児休業取得率が80%超へと大きく向上しました。

社内での育児に関する情報共有も活発に行っており、「パパのロールモデル紹介」では、さまざまな職種の男性従業員が自身の育児経験や仕事との両立方法を発信しています。

制度面では、ベビーシッター派遣事業割引券の活用や企業主導型保育園との契約など、実効性のある支援を提供しています。さらに、育児ハンドブックを配布し、上司と人事担当を交えた育児休業前や復職後の面談を通じて、スムーズな職場復帰をサポートしています。今後も多様な働き方を支援する環境づくりを進めてまいります。



SOCIAL

働きやすさとやりがいのために

人事データ

従業員数

	2022年度	2023年度	2024年度
男性	2,754人	2,704人	2,651人
女性	585人	592人	599人
(うち外国籍)	82人	79人	81人
計	3,339人	3,296人	3,250人

※非正規雇用の従業員は含まない
※各年度末の従業員数

新卒採用人数

	2023年度	2024年度	2025年度
男性	80人	88人	104人
女性	25人	22人	31人
計	105人	110人	135人

※非正規雇用の従業員は含まない

平均勤続年数

	2022年度	2023年度	2024年度
男性	16.7年	17.0年	17.0年
女性	7.2年	7.8年	8.3年
男女平均	15.2年	15.4年	15.4年

※非正規雇用の従業員は含まない

女性総合職比率

	2023年4月	2024年4月	2025年4月
女性総合職	454人	462人	478人
総合職全体	3,271人	3,242人	3,231人
女性比率	14%	14%	15%

休暇・休職制度取得状況(2024年4月~2025年3月)

	看護休暇	介護休暇	育児休職	介護休職
男性	29人	44人	39人	0人
女性	59人	27人	33人	1人
計	88人	71人	72人	1人

産前産後休業・
育児休職からの復職率
(2024年4月~2025年3月)

100%

男性の育児休職取得率
(2024年4月~2025年3月)

80%

新卒離職率

	2022年度採用	2023年度採用	2024年度採用
男性	17.8%	12.5%	3.4%
女性	0.0%	0.0%	4.5%
男女平均	12.6%	9.5%	3.6%

※非正規雇用の従業員は含まない ※2025年3月時点での離職比率

平均年齢

	2022年度	2023年度	2024年度
男性	42.8歳	42.9歳	42.9歳
女性	37.2歳	37.4歳	37.7歳
男女平均	41.8歳	41.9歳	42.0歳

※非正規雇用の従業員は含まない

女性管理職比率

	2023年4月	2024年4月	2025年4月
女性管理職	21人	22人	29人
管理職全体	842人	801人	868人
女性比率(管理職)	2.5%	2.7%	3.3%

健康経営への取り組み

当社では、従業員の健康保持や増進への取り組みが、企業価値、収益性などを高める投資であるとの考えに立ち、健康管理を経営的視点から捉え、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

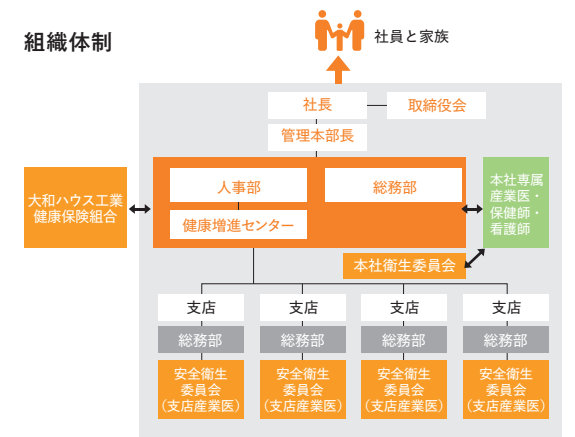
調査の結果を踏まえ「労働時間・休職」項目の改善を継続的に実施してまいりました。それに加え、2024年度は特に「病気予防・早期発見」を中心に、健康経営の活性化に努めてきました。

※「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

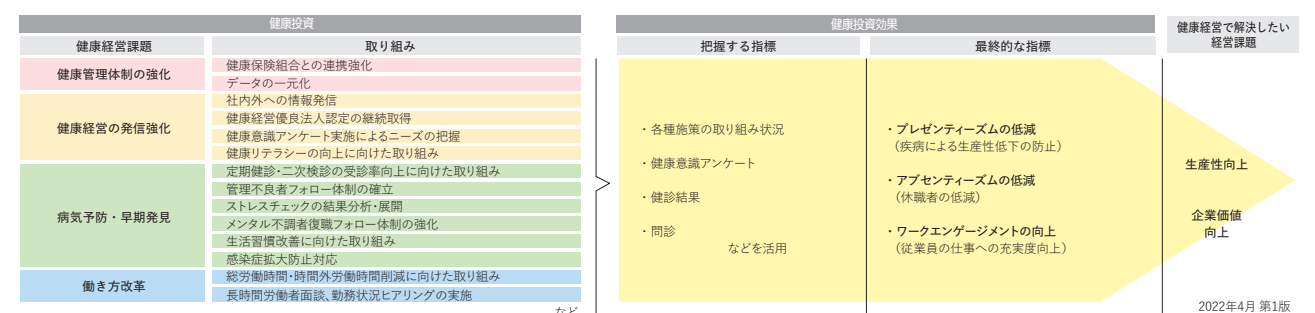
2022年度から開始した5ヵ年計画では「健康管理体制の強化」「健康経営の発信強化」「病気予防・早期発見」「働き方改革」の4つの視点から、さまざまな施策を実施しています。特に「健康管理体制の強化」においては、2022年度に導入した健康管理システムにより、従業員の利便性向上、質の高いサービス提供を実現しました。また2024年度は「病気予防・早期発見」の観点からメンタルヘルス等サービスの拡充や、人間ドック受診の勧奨なども実施しました。

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、2024年度は定期健診100%受診・二次検診受診率は84.2%と2023年から微減となりましたが、高い受診率で推移しています。そのほかにも保健指導を受診した管理不良者の割合が目標95.0%以上にに対し実績98.5%と目標超過、喫煙率は目標24%以下に対し

実績23.3%と減少傾向にあり、従業員一人ひとりの健康意識が向上しつつあります。

2025年度も引き続き「病気予防・早期発見」を優先項目として位置付け、メンタルヘルスケアの充実や生活習慣の改善に向けた取り組みを行い、健康経営を推進していきます。心と身体の健康維持と増進に注力することにより、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。

5ヵ年計画戦略マップ



2022年4月 第1版

健康経営実現のための2024年度の取り組み

「健康経営優良法人」認定を取得

健康経営優良法人認定制度は、経済産業省が創設した制度で、従業員の健康管理を経営的な視点で戦略的に取り組んでいる企業を日本健康会議が認定する顕彰制度です。当社はさまざまな健康に関する継続的な取り組みが評価され、健康経営優良法人の認定を取得しました。



「東京都スポーツ推進企業」認定を取得

東京都では、従業員のスポーツ促進や、スポーツ支援に取り組む企業などを「東京都スポーツ推進企業」として認定しています。当社は、「アプリを利用したウォーキングイベント」や「社内の運動クラブ活動の支援」など、従業員がスポーツに親しめる環境づくりに取り組んでいます。



「スポーツエールカンパニー」認定を取得

スポーツ庁では、従業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を「スポーツエールカンパニー」として認定しています。当社はこれまでの取り組みが評価され、2024年12月に「スポーツエールカンパニー2025」の認定を取得しました。



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。メンタルヘルスについては、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、2024年度よりメンタルヘルスのサービスを拡充し、電話やメールのほか、対面（出張）、WEBによる相談など、従業員のニーズに合わせてカウンセラーに相談ができるようになりました。

健康セミナーの実施

健康に対する理解促進を目的としたセミナーを実施しており、2024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睡眠セミナーや、高齢化社会にスポットを当てたシニアの健康課題、認知症セミナーを開催しました。セミナーでは下肢の筋力を測定するロコモ度チェックを実施するなど、セミナー後に実施したアンケートでは参加者の96%が「満足」と回答しました。

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年度は要望が多かった二次健診への補助を開始し、2024年度は熱中症のリスクを把握するための遺伝子検査サービスが補助対象となりました。禁煙外来への受診、SAS（睡眠時無呼吸症候群）の簡易検査などにも補助金を支給し、2024年度は2,000名を超える従業員と家族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「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、保健師による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やつらい時の励ましなど、いつでも相談できる体制でフォローを行っています。このような継続した取り組みの結果、喫煙者は2023年度比－1.4%と減少傾向にあります。

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べるよう出題しています。2024年度は90.1%と高い受講率となりました。

女性特有の健康課題について

厚生労働省が毎年3月を「女性の健康週間」と定めていることに合わせ、女性限定でのセミナーを開催し、現代女性の生活習慣の特徴と対策について、「食事・運動・睡眠」の観点から講師による講演が行われました。また、女性特有の健康課題の把握や、健康保持・増進を目的としたアンケートを実施し、75%を超える回答を得ました。

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る実施しています。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



2024年度人財育成に関する研修実績(全体)

延べ受講者数	6,932人
延べ研修時間	85,732時間
総研修費用	662,285千円
一人あたりの研修時間	12.37時間
一人あたりの研修費用	95,540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。2024年度は各職種の研修企画・設計、実施、結果の検証を一元的に管理するために、研修情報一元化システムを構築しました。また、アクティブラーニング型の研修を充実させ、従来の座学研修から、受講生主体の能動的な研修を実施しています。2024年度は建築・土木の作業所長を対象に、作業所長としての職務を全うするための、知識・意識・行動をブラッシュアップすることを目的として「作業所長研鑽会」を実施しました。本研修は集合形式で建築・土木別に全18回実施し、284名が参加しました。



作業所長研修

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

当社では、環境問題に関する基礎知識を身につける手段として「環境社会検定試験(eco検定)®」の受験を推進し、全社で環境リテラシーの向上に取り組んでいます。2024年度は取得率目標75%に対し83.5%を達成し、東京商工会議所主催「eco検定合格者数ランキング2024」で3年連続上位に選定されました。全従業員を対象とした一般教育では、2024年度は環境戦略や再生可能エネルギー導入の背景をテーマにe-ラーニングを実施しました。また、階層別教育では、環境関連法令遵守や環境事故防止について動画を交えた講座や、環境目標の達成に向けた教育を年間通し対面で実施しています。専門教育では、技術伝承や最新情報を伝えるフジタ建設大学において、専門知識を有する社員による総合教育講座を提供しています。

注）環境社会検定試験(eco検定)®は東京商工会議所の登録商標です。

そのほかの各種教育

▶ P28	従業員に対する健康教育
▶ P30	従業員教育・職長・安全衛生責任者教育・事業主教育
▶ P43	ハラスメント防止・人権意識の向上に向けて
▶ P43	従業員研修・啓蒙の実施(コンプライアンス)



SOCIAL

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。



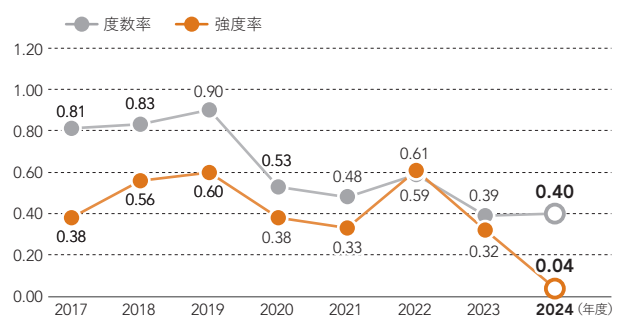
取締役専務執行役員
安全本部長

平野 徹

2024年度の活動実績

2024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・重篤災害はゼロ、休業4日以上災害を対象とした度数率は0.40となり、目標を達成することができました。しかしながら、延べ労働時間に対する全災害の災害発生率が改善していないこと、大きな災害につながりかねない災害が発生していることなど、取り組むべき課題は多く残っています。2024年度は安全施策の一つとして「安全の誓いの日」を設け、より一層の安全衛生管理の徹底と推進を図ってまいりました。

※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)



2025年度の目標

2025年度の全店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が、残念ながら2025年4月に死亡災害が1件発生しました。今後は不安全行動に起因する災害発生の防止対策により一層注力するとともに、全社員が日々の業務の中で「安全第一」と「業務フロー」を徹底し、災害予防と健康増進に取り組んでまいります。

2025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0.35未満」

2025年度 重点取組事項

- フロントローディングによるリスクアセスメント徹底
- 職員・作業員の安全知識と感性の向上
- みんなで安全管理密度を高める
- 作業所安全管理のDX推進
- 職員・作業員の私病、通勤時交通災害を抑止する

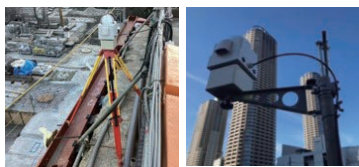
安全管理のDX化 遠隔監視センターの設置

全国の各作業所では、場内にWEBカメラを設置し、工事の作業状況、悪天候時の状況確認、入退場管理などの効率的な現場管理に利用しています。また、新たに移動式のWEBカメラを導入し、ブラインドになる危険警戒箇所へ積極的に設置しています。

本社安全部内の遠隔監視センターでは、専任の担当者を設置してカメラを設置した全作業所の映像を閲覧でき、不安全な設備や行動がないか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



移動式WEBカメラ

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、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、事前予告なしの抜き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確か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年度からは、安全本部が現場へ訪問して指導を行う若手職員出前教育の運用を開始し、延べ931名に実施しました。また、安全衛生基本教育動画を40本以上制作して社内ホームページに掲載し、教育コンテンツとして活用を開始しています。経営層、本

社、支店などが実施する安全パトロールでは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。

また、労働安全衛生規則改正(2024年4月1日施行)により、化学物質管理者の選任が義務化されたことにともない、当社職員を対象に化学物質管理者教育を実施しました。協力会社の職長に対しては、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471名に実施しました。2025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。

2024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	若手職員 出前教育	化学物質 管理者教育
延べ受講者数	492 人	232 人	239 人	876 人	931 人	91 人
延べ研修時間	1,722 時間	3,248 時間	1,355 時間	1,752 時間	931 時間	637 時間
一人あたり時間	3.5 時間 / 人	14.0 時間 / 人	5.7 時間 / 人	2.0 時間 / 人	1.0 時間 / 人	7.0 時間 / 人

Topics

「まぶたの家族運動」動画のご紹介

当社は、すべての作業所において「まぶたの家族運動」を行なっています。まぶたの家族運動はかけがえのない家族に悲しい思いをさせないために、安全で確実な作業を行い、無事に家族のもとに帰ることを瞑想し誓うことで、安全意識を高めるための運動です。





SOCIAL

協力会社と共に

関連する
主なSDGs



フジタは、ものづくりを支える協力会社を“建設事業を共に推進する重要なパートナー”と位置づけ、フジタ全国連合藤興会とともに歩んでまいりました。激動の時代を乗り越えて培った深い信頼と強固なパートナーシップは、両輪となって共存共栄の未来を拓く原動力となっています。

私たちは透明性の高い調達を徹底し、“フジタグループ企業行動基準”や“調達業務要領”そして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”に基づき、環境保全やコンプライアンスへの意識を協力会社と共有しています。また、協力会社とのさらなる連携強化のため、年に一度、匿名形式の「取引先アンケート」を実施して、調達業務における課題や改善点を直接的に把握し、迅速かつ実効性ある改善施策を展開しています。さらに、認証木材調達の推進、環境への配慮に基づくグリーン調達など、持続可能な未来の実現に向けた取り組みをグループ一丸で推進しています。

私たちフジタは、引き続き 協力会社とともに、より強固で信頼あるパートナーシップを築き、持続可能で豊かな社会づくりに貢献してまいります。



専務執行役員
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。

2024年12月より、当社では大和ハウスグループのスケールメリットを最大限に活かすため、集中発注の取り組

みを開始しました。これは大和ハウス工業とフジタの案件を集約し、工種ごとにグループ担当者を設置する新たな調達手法です。この取り組みにより、協力会社の受注量を安定的に確保し作業の山積みを平準化することで、工程管理の効率化と協力会社との関係強化を図っています。大小さまざまな案件をグループ全体で戦略的に発注することで、協力会社の経営の安定化にも貢献し、持続可能なサプライチェーン構築を目指しています。

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”（パーパス）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年度に実施したセルフチェックの結果に基づき、2024年度は各支店や協力会社への説明会等を通じて共有し、課題認識の浸透を図りました。引き続き大和ハウスグループの方針に沿った取り組みを進め、セルフチェック再開時には回答率とガイドライン適合率の向上を目指します。

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

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。2024年度は、森林破壊リスクのあるCランク木材の使用率が1.9%となり、2024年度の目標値2%を達成しました。責任ある木材調達の意識が協力会社に浸透してきた結果として、着実に改善が進んでいます。新規取引先への説明会実施などを通じて、2026年度目標の0%達成に向けて、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	2023年度実績	2024年度目標	2024年度実績
木材	43 社	6.8%	2%	1.9%
型枠合板	36 社	22.3%	管理目標対象外	5.8%

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、2025年度も社会情勢を鑑み宣言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。2024年度は、2023年度に取引のあったフジタ全国連合藤興会加盟企業617社および協力会社512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、高い回答率(藤興

会92.9%、協力会社93.6%)を得ました。調査結果は各支店にフィードバックし、支店から対策コメントを取りまとめて全対象会社へ返信するなど、双方向のコミュニケーションによる是正・改善を実施しています。



藤興会説明会

協力会社の労働環境の改善に向けて

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」を設けています。この制度については取引先アンケートで認知度を確認しており、より多くの協力会社に認知していただくため、ア

ンケート結果のフィードバック時に制度の案内を盛り込むなど、周知活動を強化しています。通報制度の適切な運用により、協力会社の社員から寄せられる相談に対応し、労働環境の改善につなげています。

職長インセンティブ制度による協力業者との関係強化

建設技能者不足に対応するため、2024年10月より「職長インセンティブ制度」を運用開始しました。優良な協力会社および優秀な職長に対し、作業所運営への貢献に応じてインセンティブを支給することで、共に成長し信頼関係を築くことを目指しています。資格や推薦レベルに応じてマイス

ターSSからマイスターBまで分類し、約300名を対象としてスタートしました。今後さらに人数を伸ばしていきます。本制度により、優秀な建設技能者に、より多くフジタの現場で働いていただくことを期待しています。



SOCIAL

協力会社と共に

協力会社の担い手確保に向けて

パートナーである協力会社の担い手確保に向け、今後の受注予想を踏まえた作業員の山積状況と協力業者のキャパシティを可視化し、過不足状況の把握・対策に取り組んでいます。特に主要協力会社については、5年先までの労務山積み

概算を把握し、支店との情報交換会を通じて現状の作業所における労務状況を共有しています。また、「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、作業所に入場する労働者の適正管理と安全衛生教育を徹底しています。

Comment

フジタ全国連合藤興会はフジタの協力会社組織として日本全国11地区の約1,200社が加盟しており、フジタと藤興会会員各社の発展のために日々活動をしております。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。

現在、アメリカのトランプ政権による関税や外交などの強硬で急速な政策展開により、世界経済や安全保障の先行きは極めて不透明となっており、日本としても難しい対応を迫られることが必須です。今後、為替や物価の急激な変動、海外から調達している資機材の不足など、我々の経営に直結するさまざまな変化が突然起こり得るため緊迫した状況が続くものと思われます。そのような状況下だからこそ、我々藤興会1,200社がフジタとも連携してアンテナを高く張り、組織を挙げて最新の情報を集め、それを共有することで、皆で難を逃れ、組織の力を生かしてピンチもチャンスに変えていけるような逞しい姿勢で臨むことが重要であると考えております。

一方でここ数年の建設市況を見ると、全国的に仕事量に対して建設業者と建設労働者の不足が顕在化してきております。この状況に対応するためにも、フジタと藤興会とがー丸となってBIM/CIMをはじめとするDX化を進めて、あらゆる業務・作業の生産性向上を図ることが最重要課題であると認識しております。

また、最近では大型物件の受注が増えてきております。大型物件については、フジタと藤興会によるフロントローディングをより一層強化し、無理・無駄のない計画のもとスムーズな工事進捗を目指し、原価の低減と限られた労務力の最適化を図り、大きな利益を得られるよう力を尽くしたいと考えております。

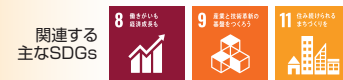
本年度も、我々を取り巻く環境変化は激しく、かつ取り組むべき多くの課題もありますが、どのような変化が訪れたとしても条件はほかのライバルと同様です。今年度もフジタと藤興会が、お互いに頼れるパートナーとして力を合わせ、その結束力と組織力でライバルをリードし、希望溢れる明るい未来が確立できるよう、力強く活動してまいります。

フジタ全国連合藤興会
会長
平岩 敏和様



SOCIAL

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の確に実現するため、経営者がシステム全体の運用状況を定期的に点検し、継続的な改善に努めています。

また「品質・環境・物損事故報告制度」を設け、施工中・施工後に事故が起きた場合には、速やかに問題を解決し、再発防止策を水平展開する体制を整えています。アフターケアについては、情報の一元管理、全店で共有できるデータベース「お客さま対応システム」を構築し、本社・支店が連携して迅速に対応できる体制を整えています。不具合情報は研修などの教育にも反映し、品質の向上と事故の未然防止に役立てています。



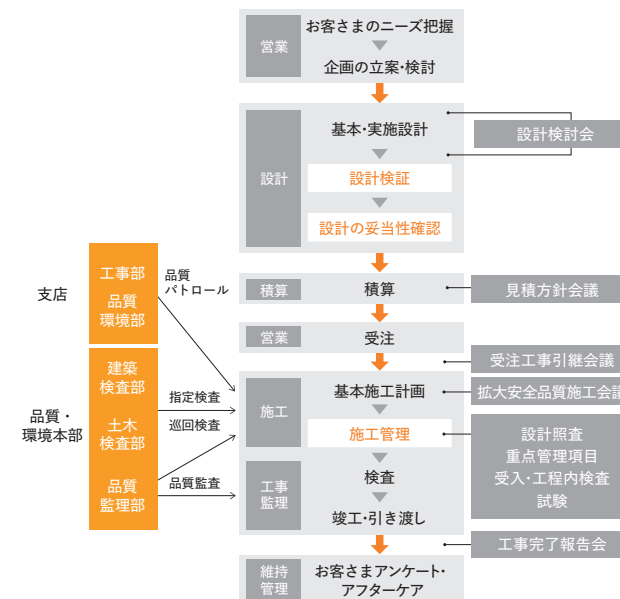
上席執行役員
品質・環境本部長
組田 良則

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

品質・環境本部内の建築検査部、土木検査部が独立した立場で検査を実施し、品質管理体制を担っています。重要工程での品質チェックを行うとともに、検査を通じて施工水準向上や工事成績評価点向上のための指導を実施しています。品質監理部による品質監査では作業所の品質管理プロセスを点検し、継続的な品質確保に努めています。

2025年度からは、各支店に品質環境部を新設し、現場に密着した品質管理体制の強化を図っています。また、検査の第三者性と独立性をさらに高めるため、支店に所属していた検査役を品質・環境本部の直轄とする体制に移行しました。この組織再編により、より客観的な立場から品質品質マネジメントプロセス



チェックを実施し、全社的な品質水準の向上と均質化を推進しています。

フロントローディングによる品質確認の徹底

工事着工前の「拡大安全品質施工会議」を39作業所で開催しました。2024年度から本部管轄でより多くの関係者が参加する形式に拡充し、図面内容のチェックや過去の品質事故事例を踏まえた対策を協議することで、品質リスクの早期発見と対応を強化しています。2025年度からは専門技術に特化した職員が参加してさらなる改善を図るなど、より効果的なフロントローディングになるように取り組んでいます。

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。事故報告会では真因分析と再発防止策の検討を行い、各支店でも定期的に報告会を開催し情報共有を図っています。社内イントラネットには過去の事例をキーワード検索できるシステムを構築し、全社展開するとともに社員教育プログラムに事故事例を教材として活用し、さまざまな教育機会を通じて同様の事故を二度と起こさない組織風土の醸成に努めています。

2025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
- 施工管理プロセスの遵守徹底とチェック
- 即時報告徹底と関係者を巻き込んだ早期対応
- 品質改善活動の推進

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、専門部署である防災技術部を設置して取り組みを強化しています。同部署では防災技術の開発推進および統括機能を担い、各分野のスペシャリストが連携して全社的な防災・減災への対応力向上を図っています。災害予防から復旧まで一気通貫のソリューション提供を目指しています。

災害現場を支える無人化施工技術

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開発した遠隔操作による無人化施工技術「ロボQ」は、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制しています。最新の「ロボQS」は、市販の汎用油圧ショベルに簡単に装着でき、遠隔から操縦できる技術です。運搬性・装着性に優れ、災害発生直後の緊急的な初動の応急復旧作業に適しています。複数のメーカー・機種種の油圧ショベルに短時間で装着可能で、ワゴン車での運搬も可能な機動性を有し、緊急時の安全性も確保されています。土石流災害や崩落事故などでの復旧活動において、人が安全な場所から作業を行うことで二次災害を防止し、迅速な復旧作業を実現しています。



ロボQS



宮崎県日南市で復旧活動を行うロボQS

フジタの防災・減災で大切にしていること

フジタでは、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。

災害の予防、緊急対応、復旧・復興に貢献するため、ハード・ソフト両面での技術開発に継続的に取り組んでいます。



2025年1月に広島市と「災害時における応急対応物資等の提供に関する協定」を締結しました。

Topics

宇宙から見守る災害現場～SAR^{*}衛星技術の実証～

フジタでは、広島大学と共同で小型SAR衛星「StriX」を活用した地表面監視技術の実証実験を進めています。SAR衛星データを用いることで、天候や昼夜を問わず広域の地表情報を取得し、災害現場の全容を迅速に把握することが可能です。この技術では、地震前後の衛星画像を比較解析することで、斜面の変動状況を色で可視化し、人が近づけない危険地域での安全管理への活用を目指しています。能登半島地震の復旧現場においても実際に技術検証を行い、有効性を確認しました。現在は10日間隔での観測ですが、将来的には小型SAR衛星コンステレーションの構築により、日本全国の日々観測体制の実現が目指されており、宇宙技術を駆使した次世代の災害対応手段として期待されています。

※SAR:合成開口レーダー(Synthetic Aperture Radar)

建設DXへの取り組み

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、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

BIM・CIMの活用

当社はBIM・CIMをDX推進の基軸と定め、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。また、当社では2023年度より独自のBIM認定制度を整備し、全社規模でBIM人材の育成にも注力しています。2024年度は認定合格者が1,700名を超え、人的基盤の整備は着実に進んでいます。



財教育・意識変革までを統合的に推進しています。また、建設ビジネスの変革の実現およびイノベーション創出のために、国内外のベンチャー企業や協力会社に限らず異業種企業など幅広く、さまざまな形でのコラボレーションにも積極的に取り組んでいます。

次世代作業所運営へのチャレンジ

フジタは現在DXを駆使した次世代作業所運営を全社のスタンダードに引き上げるため、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。また各拠点に作業所サポートセンターを設置し、IoTツールの利活用の定着に向けて現場に寄り添ったサポート体制を築いています。2024年度は社長表彰にDX賞を設けて優れた取り組みを称賛するとともに、好事例の水平展開を行いました。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。



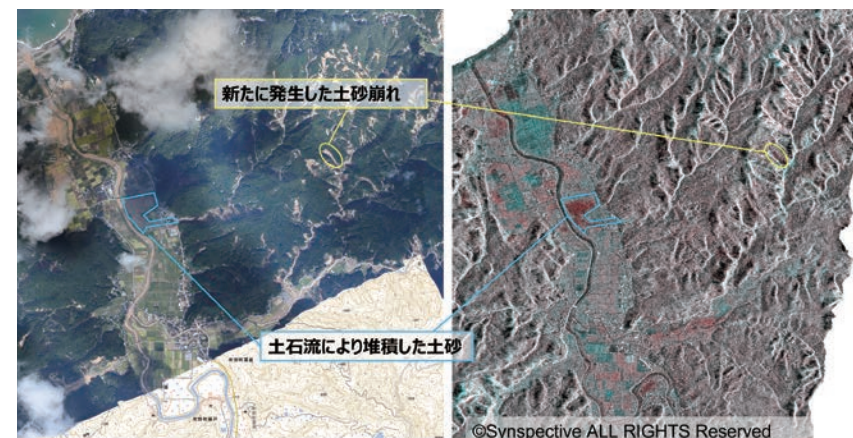
作業所サポートセンター



Synspectiveの小型SAR衛星



SAR衛星による地表観測イメージ

2024年9月能登半島豪雨前後で撮像した小型SAR衛星StriXのデータを利用した解析例
出典：国土地理院ウェブサイト

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制につきまして

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。

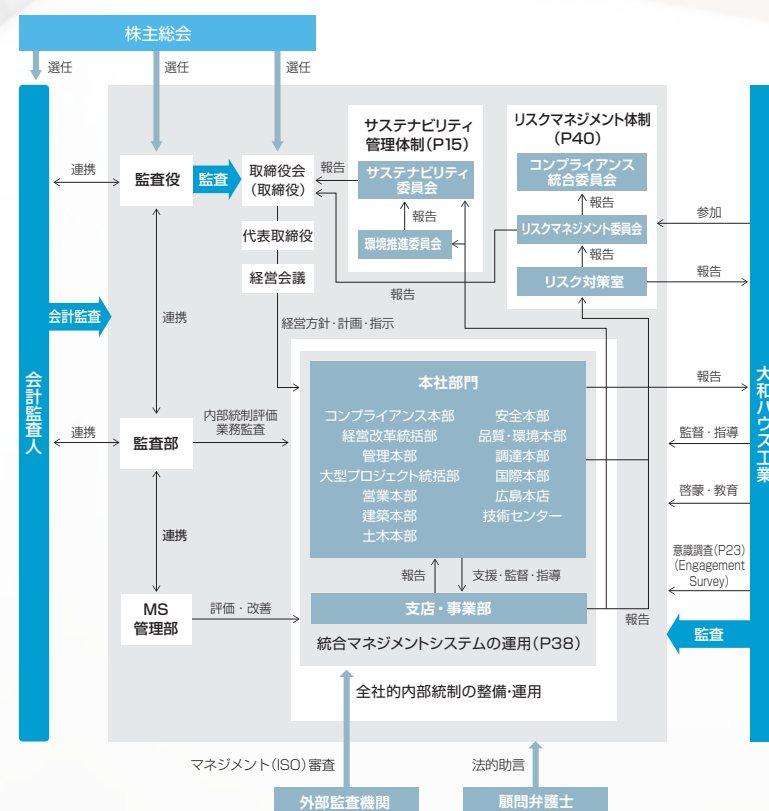
当社では取締役、執行役員、監査役および従業員全員が「経営判断の原則」、企業行動憲章および企業行動基準を正確に理解し、各々の立場で判断・行動することが大切であると考えています。また、リスクマネジメント体制として、各種審議会でリスクの分析・検証・評価を行うとともに、顕現したリスク事象に対しては、リスクマネジメント委員会、各主管本部ならびに監査部門が連携して、対応策・再発防止策の策定と実施に取り組んでいます。

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マネジメント体制を構築してまいります。

取締役常務執行役員
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、全社的な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トラブル回避が必須です。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、それにも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、事故報告の情報システム化、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。

2024年度は、国際全4部門でマネジメントレビューを含む本格運用を開始しました。またISO 19650に基づくBIM、Buldee、セールスフォースなど、新たに導入された情報ツールとの整合性をレビューしました。

2025年度は、品質事故を予防する「業務フロー・プロセス」の見直し・改定、国際部門マネジメントシステムの現地化に取り組めます。

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

2024年度は支店・事業部、関係会社25部門の監査を行いました。課題を踏まえ2025年度は従来の監査のほか、「労働安全衛生」「建設業法」など、20課題30項目（作業所）、15課題26項目（支店・事業部）の自主点検項目を設定し展開します。

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。2024年度はシナリオ分析・重要課題を更新し、部門目標に展開したほか、「環境リスク要因特定表」の更新、太陽光発電事業の追加登録、運用変更にもなう様式改定を行いました。

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。

運用状況や成果を確認・改善する内部監査では「業績達成のためのマネジメント」「事故・災害・トラブルを回避するマネジメント」を方針に掲げ、気候変動など8項目の重点項目を抽出し、「内部監査チェックリスト」に展開しました。

「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、2024年度は4～4.1版を運用し、各部門合わせて237件（内勤138件、作業所99件）の内部監査を実施し、目標設定、業務プロセス、環境課題など、不適合28件、観察事項69件、改善提案94件、好事例46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、バリュー・カンファレンス2023でベスト・プレゼンテーション賞を獲得したほか、2024年度はVE協会誌「バリュー・エンジニアリング第327号」への掲載、審査機関の審査員研修でも発表報告しました。

2025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、「業務フロー・業務プロセスに基づくマネジメント」など3項目を内部監査方針に掲げ、安全、品質、労働環境/エンゲージメント、環境、気

GOVERNANCE

コーポレート・ガバナンス

候変動など8項目の重点項目を抽出し、展開します。

目標達成や運用を評価・改善するマネジメントレビューは、各部門、経営層がそれぞれ年2回実施します。前期の課題を踏まえて2024年度は、「安全」「品質」「労働環境/労働時間」「業績」「GX/環境」「法令遵守/マネジメントシステムの見直し」「フロントローディング」「強みをつくるDX」「人材戦略/エンゲージメントの向上」の9課題（下期は6課題に統合）について、社長指示事項を発信し、活動に反映、展開しました。

2025年度は、「安全」「品質」「業績」「DX」「GX/人材/コンプライアンス」に加え、「業務フロー・プロセスの運用」の6課題を社長指示事項として展開しています。

このほか審査改善項目を含めて、気候変動など22課題28項目の運用課題に取り組み、延べ13文書を改訂または準備しました。

マネジメントシステムと外部認証

現在フジタ全部門一括で、ISO9001（品質）、ISO14001（環境）、ISO45001（安全）規格の認証登録を一般財団法人建材試験センターから受けています。同センターによるフジタのマネジメントシステム統合度判定は最高ランクで、審査も統合審査方式で行われています。

2024年度の審査では「事務管理部門のマニフェスト管理」についての観察事項1件、推奨事項15件、日々の検出事項があり、それぞれ処置・再発防止策を実施しました。

このほか、品質を支援するマネジメントの一環として、ISO19650（BIM）の認証登録を受けています。関係会社3社、海外5拠点でも独自に認証登録しています。

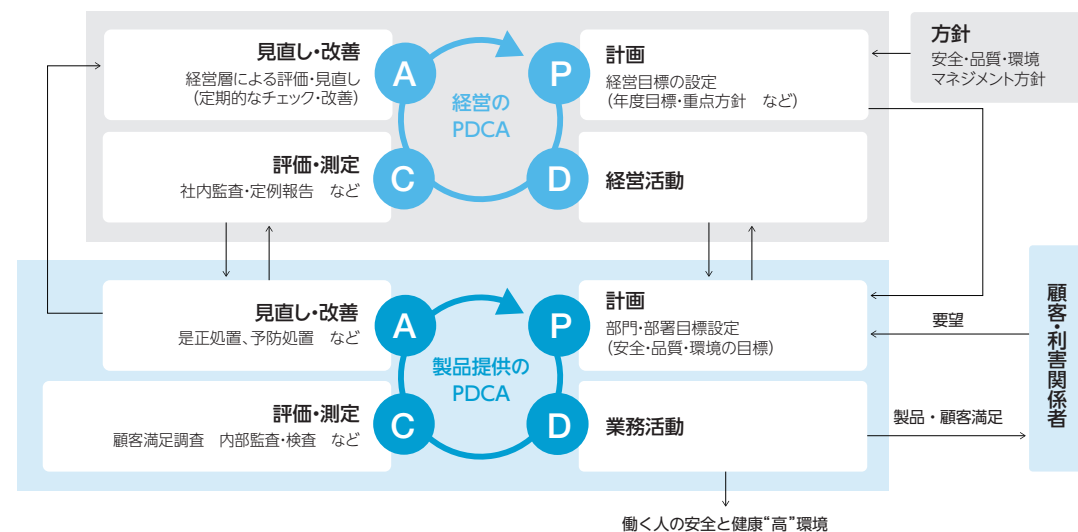
品質事故とマネジメント改善

2021年度の重大な品質事故では、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、施工プロセス上の分析を踏まえた再発防止策をお客さまから求められるようになりました。これをきっかけに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ほか、品質監理部を新設し、施工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。

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、事故・災害の即時報告システムの変更を実施しました。しかしながら複数の品質事故も発生したことから、品質事故を予防するプロセスとして「業務フロー（受注・業績フロー）」を改定しました。

2025年度は「すべて即時報告!」をスローガンに加え、重大品質事故度数率0.15未満、利益損失率0.15%以下を目標に、品質確保のためのフロントローディング、「業務フロー」をはじめとする施工管理プロセスの遵守徹底とチェックほかに取り組みます。



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

GOVERNANCE

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

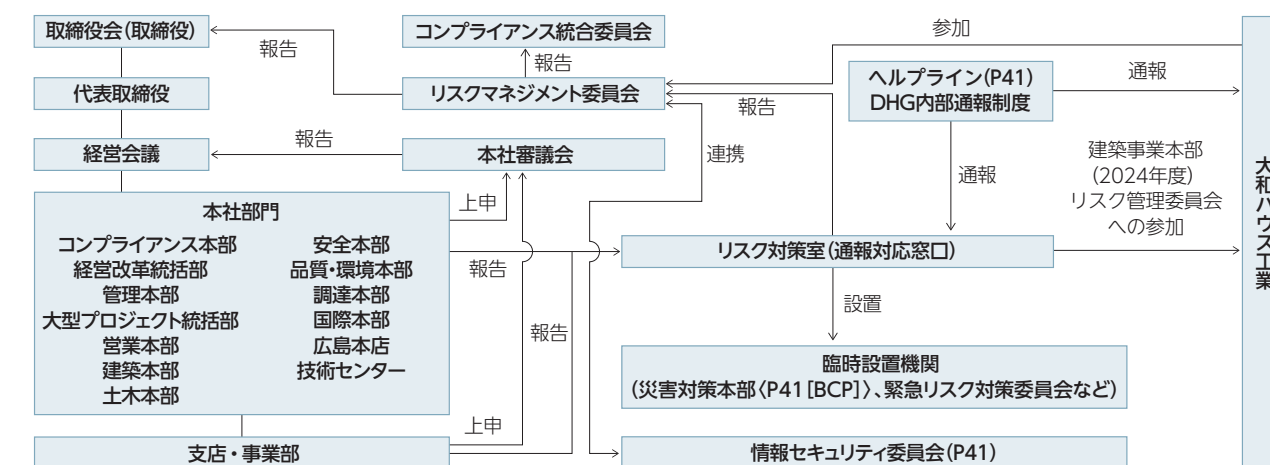
当社は、あらゆるリスクに対して「早期発見、早期対応-予防を徹底し、予兆を見逃さない」を基本姿勢として、さまざまなケースを想定したリスク回避に努めています。

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マネジメント体制と連動し、大和ハウスグループとの連携を強化しなが

ら、リスクマネジメントを行なっています。

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。

リスクマネジメント体制図



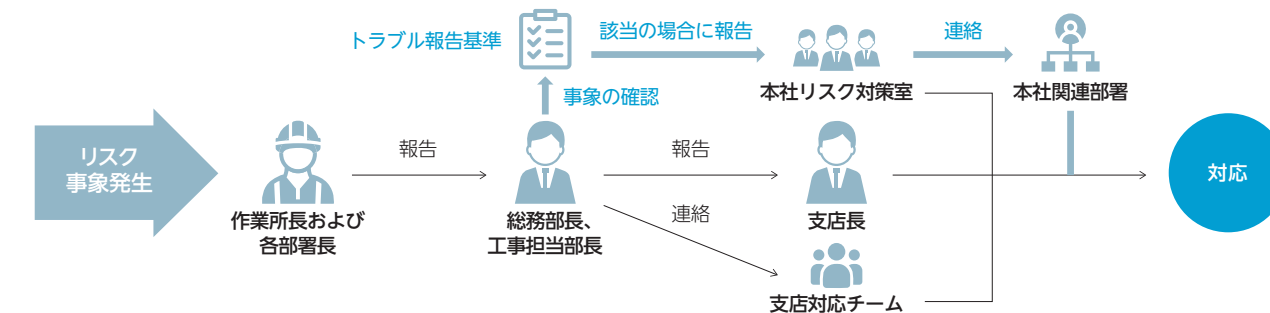
リスクマネジメント規程

リスクに対して適切に対応するためにリスクマネジメント規程を策定しています。その規程をもとに、リスクマネジメント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。本社のリスクマネジメント委員会だけでなく、各支店・事業部においても月1回の事業部門リスクマネジメント委員会を開催し、自部門でもリスクマネジメントを徹底するよう、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があります。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、連携して適切に対応しています。

リスク・トラブル対応の流れ



GOVERNANCE

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、2024年度は地震発生時の初動対応を全社で統一する目的でチェックリストを整備するなど、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、2024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。土砂災害や水害発生への予測力向上や、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。

2025年度はBCP中長期計画の継続実施、災害時の通信手段の見直し、災害時の社内情報集約の仕組みづくりなど、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。

情報セキュリティ

情報セキュリティ委員会を設置し、情報管理規程および個人情報保護規程に基づき、情報リスクマネジメント体制の確立に努めています。2024年度は新たに、情報セキュリティ強化対応として、「パソコンにおけるUSB接続型記録媒体」の制限を実施しました。情報セキュリティ教育においては、引き続き最新の事例を踏まえたe-ラーニングの実施、「標的型攻撃メール」訓練は、初めて大和ハウスグループ合同メール訓練に参加する形で実施し、さらなる情報セキュリティの知識向上に取り組んでいます。

フジタグループ会社の情報セキュリティ強化の対応として、グループ会社の情報セキュリティ規定・細則の策定支援を実施しました。2025年度は新たにグループ会社のシステム監査、IT連絡会の実施を計画しています。今後もグループ会社も含めた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。



初動対応のシミュレーションを実施(本社)

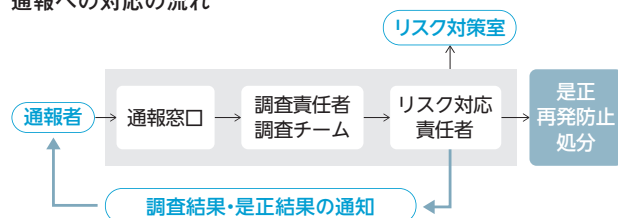


代替拠点となる技術センター(神奈川県厚木市)とも連携して訓練が行われました。

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。

通報への対応の流れ



GOVERNANCE

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、広がりを見せています。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・行動基準」、「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、各種法令の遵守に向けた取り組み、検証を続けています。

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ヘ

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、2024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、懸念事項について該当はありませんでした。

建設業法に関しては、2024年度、建設業法改正にともない、リスクミーティングにおいて、その内容の周知・説明を関係者向けに実施しました。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。

2024年度は、贈収賄・独禁法・建設業法などの法令違反は発生しておらず、2025年度も引き続き、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。

Topics

2024年度は、初の試みとして全社でのコンプライアンス意識向上を図るため、コンプライアンス本部などが主導し「コンプライアンス月間」を新たに設け、啓蒙活動を実施しました。具体的には各事業所が1ヶ月間のコンプライアンス月間を設定し、当該期間内で取り組み計画を作成・実行しました。併せてコンプライアンスに関する意識と知識を習得するきっかけとして、コンプライアンス本部などの担当者が10支店2事業部(計12事業所)を訪れ、「建設業法」についての講義や「過去の行政処分事例」「エンゲージメントサーベイの傾向」「監査指摘事項」、支店・事業部の相談事例と関係法令についてなどを

テーマに研修を行いました。

今後も引き続き、コンプライアンス意識の定着を目指し、リスクの未然防止となる取り組みを進めていきます。



コンプライアンス研修の様子



ポスターを作成しコンプライアンス月間を呼びかけました。



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

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
<https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/csr/pdfs/2017/jinkenhoujin2018.pdf>

海外でのリスクの取り組み

海外事業においては、リスクマネジメント体制の強化に取り組んでいます。進出国に関するリスク情報の収集や緊急時の対応については、本社および各海外拠点に加え、専門機関とも連携した協力体制を構築し、従業員が安全かつ安心して暮らし、働ける環境の整備を進めています。そうした中、2024年度には、海外出張者を対象とした安全セミナーの開催や緊急事態を想定した机上訓練の実施、新規進出予定国における人権デューデリジェンス基礎調査などを行いました。

2025年度も引き続き、各国の法令を徹底して遵守するための啓発活動を推進するとともに、事故、コンプライアンス違反、情報漏えい、ハラスメント、人権侵害の防止に向けた取り組みを継続してまいります。



世界各国で事業を手掛けています。
写真＝東海理化メキシコ工場(2024年竣工)

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。

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。

2024年度は、国内で実施したリスクミーティングおよび関係会社への研修において、ハラスメントに関する事例を展開・周知するほか、人権啓発e-ラーニングを実施し95.5%の回答率となりました。

従業員研修・啓蒙の実施

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。2024年度の教育実績は以下の通りです。

2024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)	14回	1,981名
コンプライアンス本部長による リスクミーティング	12回	869名
社長によるコンプライアンス研修	2回	641名
e-ラーニング (贈収賄、独禁法、建設業法について)	1回	5,689名
関係会社へのコンプライアンス研修	4回	599名
建設業法研修 (専任技術者、営業管理職員など向け)	2回	101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

当社では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2024年度末時点での保有特許件数は926件（国内特許898件、外国特許28件）です。2024年度の国内特許出願件数は103件であり、事業領域の拡大にともない保有件数は増加傾向にあり、建築物の意匠登録による建築物デザインの分野を含め、差別化による競争優位性の確保に努めています。

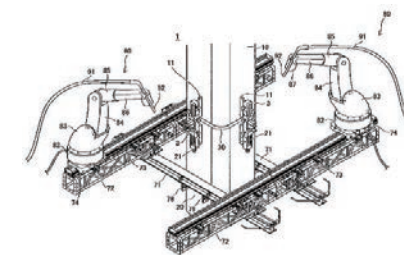
特許出願分野の内訳では、当社の中核事業である建設分野に加え、近年は、施工の省力化・省人化のためのロボティクス分野を含めたデジタル・トランスフォーメーション（DX）への取り組みや、資源有効再利用技術、脱炭素技術などのグリーントランスフォーメーション（GX）への取り組みに関する割合が増加しています。

Topics

【発明の名称】 鋼管柱の溶接方法
【特許番号】 特許第7603278号
【登録日】 令和6年12月12日
(2024.12.12)

【発明を実施するための形態】

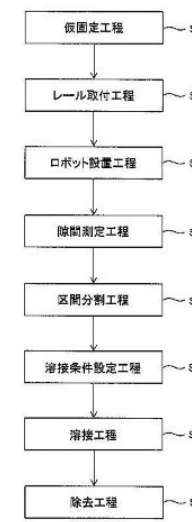
本発明は仮固定された上部鋼管柱と下部鋼管柱とを溶接用ロボットを用いて溶接する際に、上部鋼管柱と下部鋼管柱との隙間の大きさに応じてロボットが自動的に溶接範囲を決定して溶接を行うことで、安定した品質の溶接工程を実現するものです。なお、本発明は大和ハウス工業株式会社、十一屋工業株式会社との共同特許になります。



発明を実施するための模式的斜視図



溶接用ロボットによる鋼管柱の溶接状況



特許添付図

主な外部表彰

2024年度 表彰の紹介

「ヴァラナシ国際協力・コンベンションセンター」が JAPAN コンストラクション国際賞を受賞

当社が施工した「ヴァラナシ国際協力・コンベンションセンター」（設計：株式会社オリエンタルコンサルタンツグローバル、株式会社日建設計）が、国土交通省主催の第7回「JAPAN コンストラクション国際賞（国土交通大臣表彰）」を受賞しました。本施設は、国際会議、政府会合、文化行事などに対応し、知的交流・人材交流の拠点として、ヴァラナシ市の文化・歴史的重要性をPRする目的で建設されました。本賞では、質の高いインフラを実現したことが評価され、建設プロジェクト部門で受賞しました。



ヴァラナシ国際協力・コンベンションセンター
(インド共和国・2021年3月竣工)

「中部国際医療センター」が医療福祉建築賞 2024 を受賞

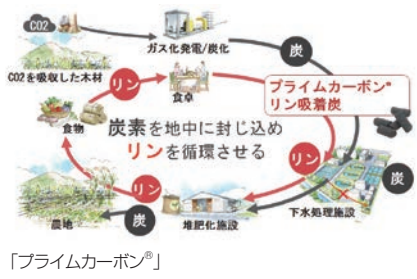
フジタ・TSUCHIYA 特定建設工事共同企業体が施工した「中部国際医療センター」（設計：株式会社久米設計）が、一般社団法人日本医療福祉協会主催の「医療福祉建築賞 2024」を受賞しました。本賞は竣工後3年以内の医療福祉施設を対象に、デザインだけでなく利用者の快適性や、スタッフの使い勝手といった視点もあわせて総合的に評価し、優秀と認められた施設を表彰するものです。本施設は502床を備える総合病院で、地域とのつながりを意識した設計や、利用者や地域住民にとっての居場所の重要性が評価されました。



中部国際医療センター
(岐阜県美濃加茂市・2021年9月竣工)

「プライムカーボン®」が日本炭化学会研究発表会にて技術賞を受賞

当社の独自技術「プライムカーボン®」に関する発表「堆肥形状とリン含有バイオ炭の有無が堆肥の肥効に及ぼす影響」が、東北大学で開催された第22回日本炭化学会研究発表会にて技術賞を受賞しました。「プライムカーボン®」は、再生可能エネルギーの創出や下水処理施設からのリン資源の回収など、多様な分野にまたがる総合的な取り組みです。この「プライムカーボン®」を加工した「プライム堆肥®」は、牛糞や発電副生炭といった副産物から生まれる自然な肥料で、本発表ではペレット化された「プライム堆肥®」の高い肥効について報告し、その成果が学術的にも認められました。



「プライムカーボン®」

その他の受賞

受賞名	表彰対象
一般財団法人ヒートポンプ・蓄熱センター「令和6年度デマンドサイドマネジメント表彰」優秀賞	大和ハウスグループ みらい価値共創センター (奈良県奈良市)
「厚生労働省労働基準局長表彰」 「群馬労働局長表彰」	株式会社SUBARU 仮称第2群馬部品物流センター 建屋能増工事(群馬県太田市)

受賞名	表彰対象
公益社団法人日本パリュウ・エンジニアリング協会 2024年度協会顕彰 VE経営者賞	代表取締役専務執行役員 安全本部長 平野 徹
令和6年度 中央職業能力開発協会会長表彰	技術センター 建築研究部 添田 智美 広島支店 建築技術統括部 技術部 若林真一

第三者意見

河口 眞理子

立教大学特任教授、相模屋食料株式会社CEO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。



「“高”環境」レポートに第三者意見を述べさせていただくのは、今回が3回目になります。

初年度に指摘させていただいた生物多様性の取り組みについて、昨年度の報告書では、生物多様性保全の取り組みとして、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、グリーンインフラ技術開発および自社や顧客のOECM登録支援など、国の『生物多様性国家戦略』にそった取り組みが多く報告されました。さすが企業理念を「自然」から始める企業ならではの対応です。今年度はTNFD開示にむけたスコーピングの実施や、自然共生に特化した部署を設置するなど、活動の進化が伺えます。中でも土地利用改変による生物多様性への影響を定量評価するツールの開発は、今後の生物多様性保全活動を加速化させることと期待します。

目標に対する2024年度の進捗では、在来植栽実施率は目標12%に対して56%、森林破壊リスクのあるCランク木材の使用比率は、目標2%以下に対して1.9%(前年比4.9ポイント減)と着実に成果を出されているのも頼もしいです。さらに、技術センターにおける自然共生型の緑地管理手法の検証は、ビジネスに直結する取り組みとお見受けします。しかし、2030年までにネイチャーポジティブに転換させるためには、より高い目標設定と活動の加速化を期待します。

気候変動に関しては、施工におけるCO₂削減管理システム導入が功を奏し、CO₂排出量を大幅に削減できたことは評価できます。削減量の可視化により現場の意識改革が促進されたことも活動推進へのエンジンになると期待します。今回特筆すべきは、トップメッセージでも紹介された、独自開発の木とコンクリートを組み合わせたFWdPC®構法です。木材はCO₂の固定機能だけでなく、建物内の調湿効果も期待されますし、木材に囲まれた居住空間は安

第三者意見を受けて

今年も貴重なご意見や課題提起を賜り、また取り組みの方向性を後押ししていただき、御礼を申し上げます。

一昨年、初めて河口様にご意見を頂戴して以来、生物多様性テーマの陣容を大きく見直しました。2025年度はフジタGX戦略において自然共生に焦点を当て、中長期的な生物多様性に関する目標および施策の検討を進めていきます。

本レポートでご紹介した各種取り組みが進展した背景としては、経営層をメンバーに含む委員会を設置したことにより、戦略から運用

らぎをもたらします。使用木材は森林破壊リスクフリーと考えられますが、国産材であれば、日本の生物多様性保全に資する森林経営を後押しする、ウィンウィンの構法と考えます。同様にウィンウィンといえば、歩道用舗装材のバイオ炭インターロッキングブロックもバイオマス発電の副産物を利用することでサーキュラーエコノミーに貢献し、同時に脱炭素にも資する技術です。大量の資材を使う建設業でこれらの技術が早くデファクトになることを期待します。

以上の環境の取り組みは順調に進捗しているように思います。一方「人の問題」は建設業にとり環境以上に喫緊の経営課題であることは、トップメッセージからもうかがえます。「担い手」の確保は日本全体で深刻な問題ですが、特に猛暑や豪雨などの悪天候にも悩まされる建設業に優秀な人財を集めることは大変なご苦労があると推測されます。それを反映しているのか、人事関連データの開示は上場企業以上に詳細に開示されています。

また従業員エンゲージメントや建築系・土木系の女性従業員を対象としたダイバーシティの取り組みにも真実度を感じられます。さらに、社長が強調される建設ビジネスモデルの転換＝オフサイト建設への移行は、建築技術およびイノベーションに基づく取り組みであり、生産性向上に資するだけでなく、働きやすい職場の提供という点からも人財対策としても注目されます。

災害や事故が多発する現在、協力会社を含めた現場で作業に携わる人たちの安全を担保する仕組みを徹底させることは、企業理念の体现そのものです。今回の特集、能登半島復興活動は頻発する異常気象の中で、頼もしく思いました。本当のイノベーションとはハードの技術開発にとどまりません。「まぶたの家族運動」のような一人ひとりの心に訴えるソフトがあってこそ、その力を発揮します。ハードとソフトのイノベーションを積み上げつつ「自然を、社会を、街を、人の心を」豊かにするお仕事にまい進されることを期待しています。

まで連動する組織体制を整備したこと、技術センター付属棟建設によって実践的な機会を得たことが主な要因ととらえています。

シナリオ分析で抽出した重要課題「脱炭素」「災害・防災」「自然資本」「労働・健康」の本質的な解決には、諸課題の関連性や相互への影響を広くとらえることが重要と考えています。それが大和ハウスグループの「将来の夢」(パーパス)実現につながると強く認識し、今後も企業理念を軸として取り組みを加速してまいります。

取締役専務執行役員 管理本部長 前原充亮