

SOCIAL

社会

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

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

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%

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%

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%