

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。

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	※非正規雇用の従業員は含まない ※各年度末の従業員数
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%

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

平均年齡

	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%

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	育児休暇	介護休暇
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%

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

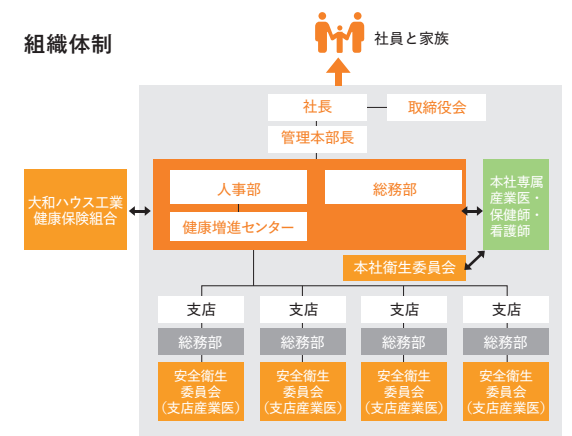
調査の結果を踏まえ「労働時間・休職」項目の改善を継続的に実施してまいりました。それに加え、2024年度は特に「病欠予防・早期発見」を中心に、健康経営の活性化に努めてきました。

※「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カ年計画の進捗

2022年度から開始した5か年計画では「健康管理体制の強化」「健康経営の発信強化」「病気予防・早期発見」「働き方改革」の4つの視点から、さまざまな施策を実施しています。

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。

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カ年計画

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カ年計画戦略マップ

健康投資		健康投資効果		健康経営で解決したい 経営課題	
健康経営課題	取り組み	把握する指標	最終的な指標		
健康管理体制の強化	健康保険組合との連携強化	・各種施策の取り組み状況 ・健康意識アンケート ・健診結果 ・問診 などを活用	・プレゼンティズムの低減 (疾病による生産性低下の防止) ・アブゼンティズムの低減 (休職者の低減) ・ワークエンゲージメントの向上 (従業員の仕事への充実度向上)	生産性向上	
	データの一元化 社内外への情報発信				
健康経営の発信強化	健康経営優良法人認定の継続取得 健康意識アンケート実施によるニーズの把握 健康リテラシーの向上に向けた取り組み			企業価値 向上	
	病気予防・早期発見				定期健診・二次検診の受診率向上に向けた取り組み 管理不良者フォロー体制の確立 ストレスチェックの結果分析・展開 メンタル不調者復職フォロー体制の強化 生活習慣改善に向けた取り組み
					働き方改革
など					

2022年4月 第1版

など

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。

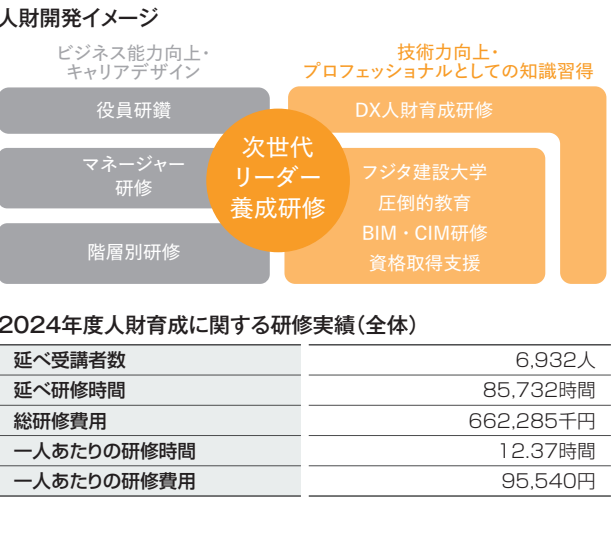
e-ラーニングの実施

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・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。



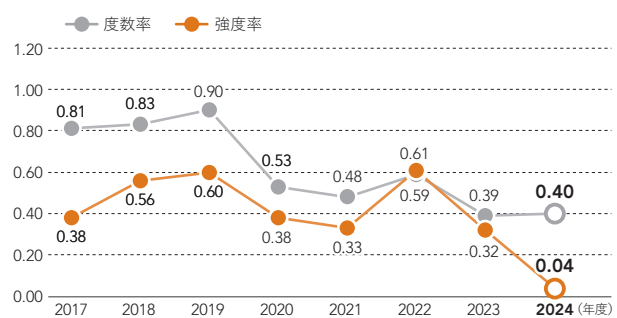
取締役専務執行役員
安全本部長

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。

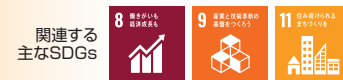
本年度も、我々を取り巻く環境変化は激しく、かつ取り組むべき多くの課題もありますが、どのような変化が訪れたとしても条件はほかのライバルと同様です。今年度もフジタと藤興会が、お互いに頼れるパートナーとして力を合わせ、その結束力と組織力でライバルをリードし、希望溢れる明るい未来が確立できるよう、力強く活動してまいります。

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。



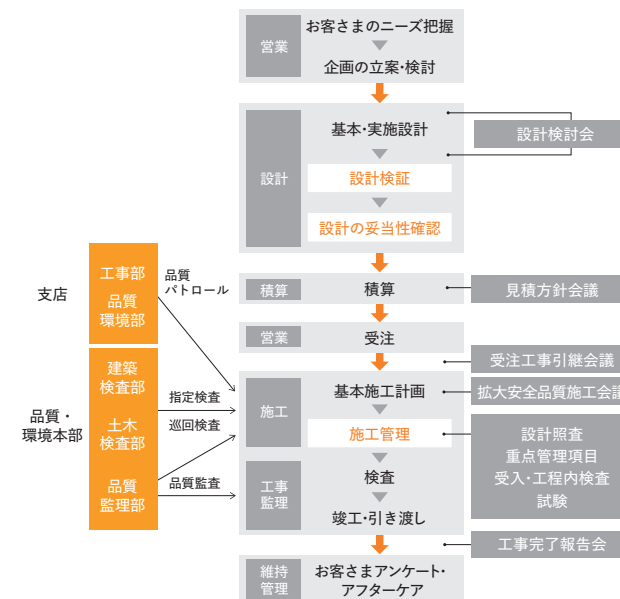
上席執行役員
品質・環境本部長
組田 良則

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

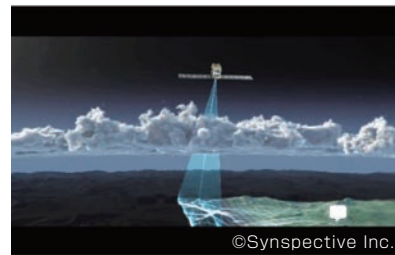
フジタは現在DXを駆使した次世代作業所運営を全社のスタンダードに引き上げるため、複数のパイロットプロジェクトを稼働し、その有効性を実証しています。また各拠点に作業所サポートセンターを設置し、IoTツールの利活用の定着に向けて現場に寄り添ったサポート体制を築いています。2024年度は社長表彰にDX賞を設けて優れた取り組みを称賛するとともに、好事例の水平展開を行いました。今後もデータやノウハウの蓄積を加速させ、全作業所への展開を目指します。



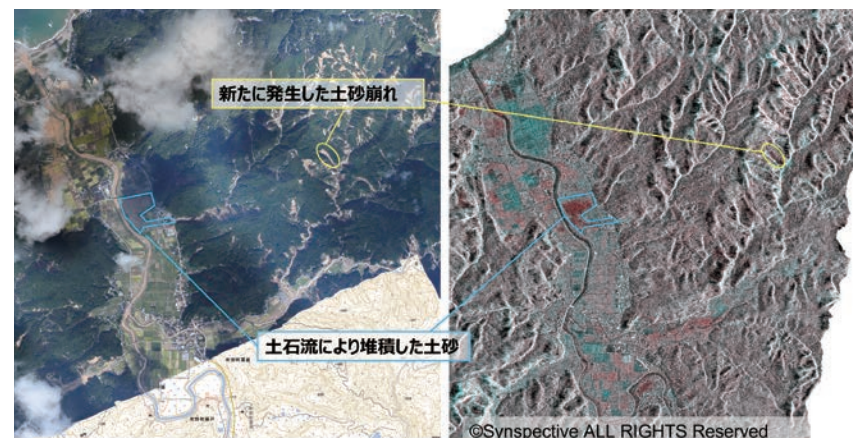
作業所サポートセンター



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