

CORPORATE REPORT 2026

CORPORATE REPORT 2026

フジタ“高”環境レポート



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に活かすことで、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。

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

2025年度（2025年4月～2026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：2026年8月
（前回の発行：2025年8月、次回の発行予定：2027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）」

CONTENTS

1	編集方針・目次	23	社会
3	大和ハウスグループの理念体系	24	働きやすさとやりがい / ダイバーシティ
4	フジタの“高”環境づくり	26	ワークライフバランス
5	トップメッセージ	28	健康経営への取り組み
6	フジタについて	29	人財育成
7	フジタのあゆみと事業	31	安全な職場環境
9	フジタの“高”環境づくりの実現	34	協力会社とともに
11	特集 フジタが示すGXの可能性 技術センター附属棟「続」	35	品質向上
15	サステナビリティ経営	37	新たな価値・創造のために
	環境	39	ガバナンス
17	環境経営	41	コーポレート・ガバナンス
19	カーボンニュートラルに向けて	42	リスクマネジメント
21	サーキュラーエコノミー / 水循環	43	コンプライアンス
22	ネイチャーポジティブに向けて	44	人権
		45	海外事業でのリスク対応 / 従業員研修
			知的財産
			2025年度の主な外部表彰・外部評価

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。



「フジタコンセプトムービー」
移ろいゆく季節の中で、自然に寄り添いながら「地球と未来に必要なとされる会社」を目指しています。



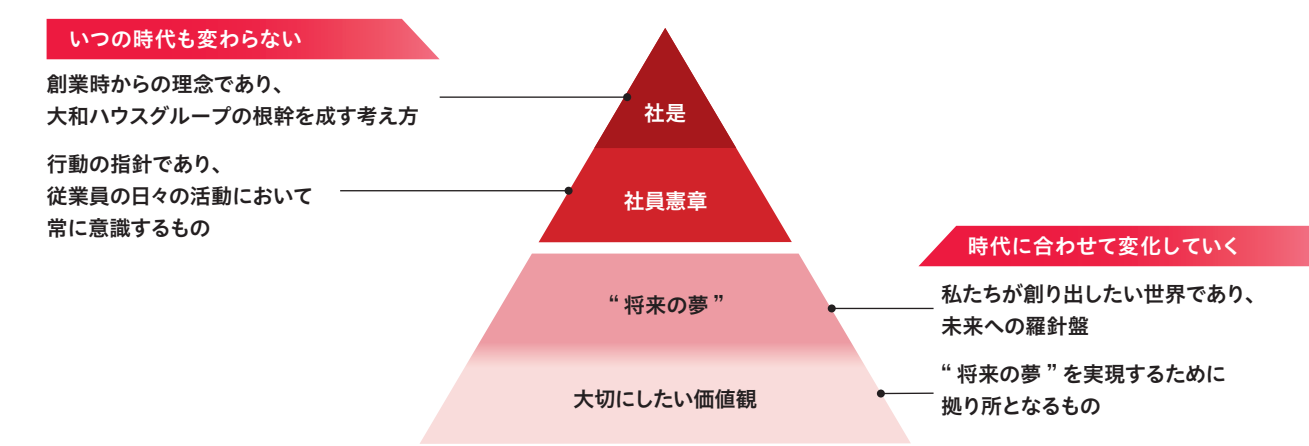
「スポーツでまちがひとつに」
フジタのスポーツ協賛に込めた想いを取りまとめた動画です。建物を建てるだけでなく、そこに住まう人々の日々の生活を豊かにしていく「まちづくりのフジタ」の企業姿勢を表現しています。



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

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 中期経営計画

環境への取り組み推進

社会への取り組み推進

コーポレート・ガバナンスの強化

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”を目指す当社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。それが当社の“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

フジタ中期経営計画

環境報告

社会報告

ガバナンス報告

経営体系（コーポレート・ビジネス・ヒエラルキー）

基本理念

- 企業理念
スローガン
- フジタグループ
企業行動憲章・行動基準
求める人財像
フジタ・エコ憲章
安全・品質・環境マネジメント方針
生物多様性保全方針
個人情報保護方針
贈賄防止基本方針
フジタダイバーシティ社長方針
健康宣言
パートナーシップ構築宣言

経営計画

- フジタ中期経営計画
- 2026 年事業計画

管理・規程

- 規程
- フジタマネジメントシステム
- 人財マネジメントシステム
- コンプライアンス・リスク管理体制

フジタの事業

- 年度目標設定
- 要因分析・評価

1. 事業環境認識

世界経済は、地政学的リスクの高まりやエネルギー・資材価格の変動、サプライチェーンの混乱などにより、不確実性の高い状況が続いています。とりわけ中東情勢をはじめとする国際情勢の変化は、調達コストの上昇や需給環境の悪化を通じて、事業環境に大きな影響を与えています。一方で、気候変動への対応をはじめ、持続可能な社会の実現に向けた企業への期待や要請は高まり続けていることに加え、人口減少や労働力不足などの社会構造の変化も進行しており、これらの課題を踏まえた構造的な変革が求められています。

2. 成長戦略と競争力強化

このような環境認識のもと、収益力の向上と持続的な価値創出を両立させることを重要なテーマとして位置づけており、これまでの延長線ではなく、構造的な改革を通じた企業価値の向上を目指しています。また、環境や社会課題への対応を経営の中核に据え、事業戦略と一体的に推進することによって、社会的価値と経済的価値の双方を高めていきます。

将来を見据えては、最先端の経営・建設システムを有する企業への進化と、特定分野における競争優位の確立に取り組んでいます。その実現に向けて、DXを経営の重点施策として位置づけ、BIMを軸としたDXの実装を推進し、建設DXにオフサイトコンストラクションを融合させる取り組みも推進していきます。

さらに、AIを活用したAXにより意思決定の高度化と迅速化を図り、経験に依存しないデータドリブンな経営へと転換することで、生産性向上と品質確保に加え、環境負荷低減を同時に実現し、持続的な競争力の強化につなげてまいります。

3. 環境経営と価値創出

環境課題への対応は、持続的成長を支える重要な経営課題であると認識しており、大和ハウスの環境行動計画 EGP2029 の達成を目指し、建設ライフサイクル全体でのCO₂排出量削減や資源循環の推進、生物多様性保全による自然環境との調和を着実に進めていきます。

さらに、GXを起点とした事業変革を推進し、環境配慮型建築や再生可能エネルギー分野への展開を通じて、顧客の脱炭素化ニーズに応えるとともに、取り組みを新たな価値創出につなげていきます。あわせて、DXによる生産性向上とGXによる環境価値向上を両輪として推進し、設計、施工、運用

の最適化を通じた企業価値最大化を図ります。

昨年度、技術センターにおいて、先端のGX技術を活用した付属棟が完成しました。木とコンクリートを組み合わせた「FwdPC® 構法」を採用し、CO₂削減とオフサイト化を図ったほか、エネルギー消費量の正味マイナスとなる最高ランク『ZEB』の取得や再生資材の活用など、さまざまな環境価値を具現化しました。今後も、建設会社としてあらゆるライフサイクルでの環境負荷低減を目指し、社会課題の解決と企業価値の向上の両立を図ってまいります。

4. 人的資本・経営基盤の強化

持続的な成長の実現に向けては、人財の確保と育成、ワークエンゲージメント向上を一体的に推進します。引き続き長時間労働の是正に努めるとともに、ダイバーシティ推進や健康経営を通じて多様な人財が活躍できる環境の整備を進めます。またDXの実効性を高めるため、デジタル技術の実装と、それを担う人財基盤の強化により生産性向上を図り、施工能力の確保と強化につなげてまいります。

安全・品質を最優先とした事業運営を徹底するとともに、コンプライアンスの遵守とガバナンスの強化を通じて、持続的に信頼される経営基盤の構築に取り組んでまいります。

5. ステークホルダーの皆さまへ

不確実性の高い環境の中では、変化を機会と捉え、常に変革を起こし続ける姿勢が重要です。今後も、ステークホルダーの皆さまとの対話を大切にしながらDX×オフサイト×GXを軸に成長戦略と環境・社会課題への取り組みを一体的に推進し、地球と社会に必要とされ続ける企業として、持続可能な社会の実現と企業価値の向上の両立を目指してまいります。

代表取締役社長

奥村 洋治

持続可能な社会の実現と
企業価値の向上の両立を目指して

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	3,409人(2026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

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
 - 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
 - ポーランド支店
- フジタアメリカス
 - 藤田(中国)建設工程有限公司
 - フジタフィリピン
 - フジタベトナム
 - フジタインド
 - フジタメキシコ
 - フジタイ

当社の詳細については右記をご覧ください

会社概要・事業内容

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

事業所一覧(住所・連絡先)

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

組織

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

関係会社

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

2025 年度 フジタ業績報告(連結)

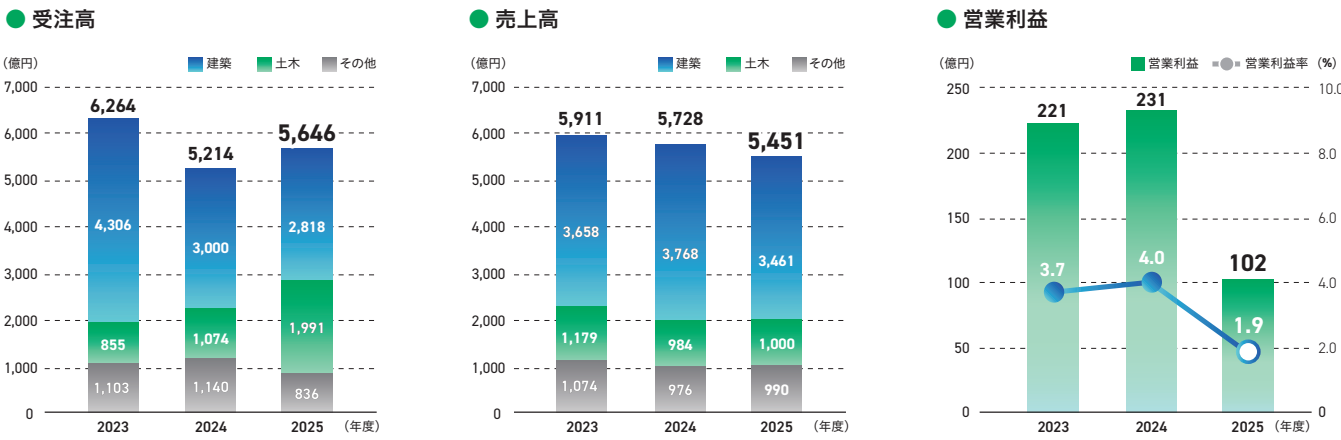
当事業年度における日本の経済は、緩やかな回復基調を維持する一方で、物価上昇の長期化や金利動向、地政学的リスクの長期化などにより、先行きに対する不透明感が残る状況となりました。海外においては、米国を中心とした金融政策の影響や、中国経済の減速、国際情勢の緊張などが見られ、世界経済全体としては不安定な動きが続いています。

建設業界におきましては、公共投資、民間建設投資ともに底堅く推移する一方、建設資材価格や労務費の高止まり、人手不足の深刻化などにより、経営環境は引き続き課題の多い状況となりました。

このような環境の中で、中期経営計画の4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きました。

当期の経営成績については、受注高は主に土木で複数件の大型工事を受注したことにより前期比8.3%増の5,646億円となりました。売上高は、建設事業の進捗率低下と受注の減少により、前期比4.8%減の5,451億円となりました。利益につきましては、建築が資材価格の高騰等により採算性が低下し減益、開発事業等では不動産物件売却は増加したものの前期は比較的採算性の高い物件があった反動により減益となり売上総利益が減少したため、営業利益は102億円(前期比55.8%減)と減益となりました。経常利益については、85億円(前期比61.8%減)、当期純利益については41億円(前期比71.2%減)となりました。



業績の詳細については当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/>



●事業紹介

<https://www.fujita.co.jp/business/>



●プロジェクトストーリー FUJITA LEADS

https://www.fujita.co.jp/fujita_leads/



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。



SGリアルティ新砂



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。



郡山管理型最終処分場

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。



千駄ヶ谷3丁目ビル



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て最適なプランをご提供します。



ケニアモンバス道路

フジタの“高”環境づくりの実現

フジタは、快適で豊かな環境の創造に向けて当社のスローガンである「“高”環境づくり」を通して、持続可能な社会づくりを目指します。

2026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、新たな重点方針を掲げ、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とも連動した重要課題として、「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点方針

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点方針と指標を設定しています。

● フジタ中期経営計画

● フジタ環境目標 /GX 戦略

環境への取り組み



- 建設でのライフサイクルを通じたCO₂排出削減による「気候変動対策」
 - ネイチャーポジティブに向けた「生物多様性保全の実践」
 - 再生材利用拡大、資源消費の最小化による「資源循環への貢献」
 - GXを基軸とした「顧客・地域の課題解決と企業価値創造」
- 事業活動における省エネ化、電化、電力の再エネ化
 - CO₂管理システムを活用した排出量・目標管理の可視化
 - 軽油代替燃料・軽油用燃焼促進剤の利用推進
 - 使用電力の100%再生可能エネルギー化
 - 再生可能エネルギー事業化・PPA事業の推進
 - 社用車での電気自動車導入
 - 環境配慮型建物の提供（ZEB、低炭素建材など）
 - サプライチェーンと連携した排出削減・リスク低減
 - 生態系に配慮した緑被面積の創出（在来種植栽による緑化推進）
 - 営業・設計・施工段階での生物多様性リスク評価
 - 森林破壊ゼロ方針に沿った木材調達
- 再生材の利用拡大
 - 廃棄物削減・リサイクル率の向上、ゼロエミ活動の推進
 - 廃プラスチックのマテリアルリサイクルへの移行推進
 - 水使用量削減、水リスク管理、水資源の持続可能な利用
 - 環境貢献事業の創出
 - GX関連技術の研究開発と実用化
 - 熱中症発生件数ゼロ目標（休業4日以上）
 - 環境教育の推進（環境法令・環境経営・専門教育）
 - TCFD/TNFDへの対応・情報開示

Environment

社会的課題への取り組み



- 凡事徹底による「重大災害、重大品質事故の撲滅」
 - 建設DX・オフサイト建設の促進による「建設産業の構造的課題解決および生産性向上」
 - 働き方改革、健康経営、人財育成施策、ダイバーシティ推進を通じたエンゲージメント向上による「イノベティブで活気ある組織文化づくり」
- 公正な取引、監査・改善、支援・連携等を通じた「責任あるサプライチェーンの実施」
 - まちづくり、災害支援、防災貢献等を通じた「地域貢献」

Social

企業統治への取り組み



- コンプライアンス遵守
 - 各種法令等の変更への適切かつ迅速な対応
 - 業務フローに則った業務遂行の徹底
- グループガバナンスの強化
 - 激甚災害等に備えたBCP体制の平時運用

Governance

技術センター 附属棟

「続」

2025 年 9 月、神奈川県厚木市に位置するフジタ技術センターに、附属棟が竣工しました。大きなガラス窓と木質の外壁、それらを彩る植栽など、緑豊かな山あいの自然に馴染む外観を持つこの建物は、柱・梁などの建物の構造から、壁や床の仕上げに至るまで、フジタの最新の環境技術・製品を盛り込み設計・建設されました。

GX（グリーン・トランスフォーメーション）につながる技術や、人の心を豊かにする空間づくりを次世代へと受け継ぐための施設として、「続（つづく）」と名付けられた附属棟を、その建設に携わった 4 人の社員の視点からご紹介します。

フジタならではの挑戦で、GXを実現する建物

「時代の先端情報・技術に対応しつつ、木質の温かみ・心地よさを感じられる建物」をコンセプトにつくられた技術センター附属棟「続」。中原一樹はその作業所長として、プロジェクトの工事責任者を務めました。

社内の最先端とアイデアが結集

本プロジェクトの話を初めて聞いたのは、今から 2 年ほど前のことでした。技術センターの敷地内に GX 施策に特化した最先端のパビリオンをつくるということで、いろいろな新しいトライアルがあるのだろうと、ワクワクしたのを覚えています。

実際に材料も構法も新しいものばかりなので、それぞれゼロからのスタートでした。材料一つとっても、確立された入手ルートはありません。多くの試行錯誤を経て「続」を形にしていくのは大変ではありましたが、同時にそのような進め方をするプロジェクトは滅多になく、周囲に経験した人もいなかったのが、新たな挑戦ができるという意味で、最後までワクワクし続けた現場でした。

GXを次の時代へつなぐ

「続」は外観も内観も木質素材を前面に出しているのですが、勘違いされがちなのですが、完全木造ではありません。今回用いた当社独自の FWdPC® 構法は、鉄筋コンクリートと木を組み合わせたハイブリッド構造であり、この点が

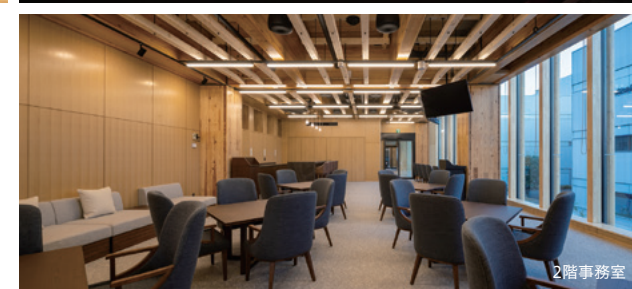
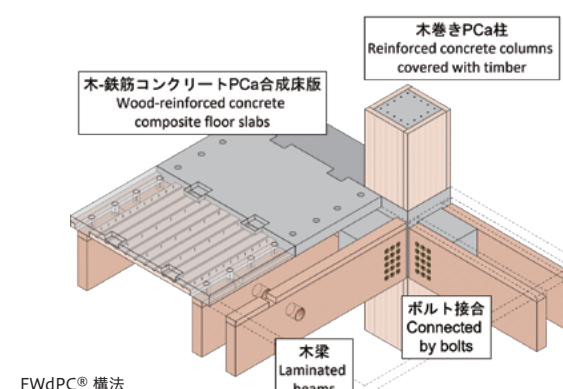
【延床面積】
689.62㎡
【外部評価】
LEED Gold（省エネ・水資源・室内環境など総合的な環境性能評価でゴールドを取得）、BELS「ZEB」（省エネと太陽光発電で年間一次エネルギー消費量実質ゼロ達成）、CASBEE S（環境品質と環境負荷の両面から評価した環境性能効率 S ランク評価）
【環境負荷低減効果】
建設時までの CO₂ 排出量 126 トン削減（在来 RC と FWdPC® 構法の比較）
【用途】
営業用 PR、会議、研修など



1階エレベーターホールとエントランス。フジタブルーの壁はフジタの作業服をリサイクルした素材で、さらに敷地内の植物の葉や枝を圧密加工している（再生ボード「PANECO®」）



「続」の一番の特徴になっています。鉄筋コンクリートの頑丈さと木材の温かみを生かしたプレキャスト工法で、環境面だけでなく、省力化や安全性向上などの建設業界の課題に対するオフサイトコンストラクションの取り組みでもあります。実証も兼ねた今回の工事の中では、木とほかの材料をいかに調和させるかを考え、社内外の新しい技術やデザイン、アイデアも積極的に活用しました。ほかにも、



周辺の里山生態系に配慮した緑化や、木質でありながら高い耐火性能を持つカンタイパネル®、木質バイオマス発電の副産物であるバイオ炭を用いたインターロッキングブロックなど、多くの環境配慮技術・製品を取り入れました。その結果、現時点では当社の最先端をしっかりと凝縮した建物になっていると思います。

しかし今、世の中はものすごい速度で変化し続けており、少し先の未来の最先端は全く違う形をしているかもしれません。「続」を私たちの GX の到達点ではなく次への一手と捉え、時代の課題に向き合い、研究・開発を通じて持続的な社会貢献を目指します。

経営改革統括部
研修センター
「続」作業所長
中原 一樹

持続可能な建物をつくる 新しい技術への挑戦

「続」に活かされているフジタの環境配慮技術・製品の中から、今回、初めて実装された FWdPC® 構法とカンタイパネル® について、開発を担当した千濱彬比古と高橋優斗が対談し、プロジェクト期間を振り返ります。

|||| 実装を経て、さらなる改善へ

千濱：「続」は FWdPC® 構法を採用しており、私は床の構造実験とモックアップの施工を担当しました。木質構造分野では住宅等の低層建築に着目した研究が多いので、当社にはそもそも木質構造を扱う研究者はいません。私も専門はコンクリート系の構造なので、「続」に FWdPC® 構法を採用するにあたっては木材の勉強から始まりました。そのため、モックアップの施工が当社で最初の木・RC ハイブリッド構法を採用した施工となったわけですが、何せ初めてのことでしたから、かなり大変でした。



高橋：私が開発に携わったカンタイパネル® も、「続」が初適用案件でした。それも開発後すぐのことだったので、やはりすべての段階で初めてのことばかりでした。私だけでなく、製造を担う株式会社芳賀沼製作や設計担当者、現場で施工する方々、誰もが皆初めてなんです。そこで私は開発担当者として、それぞれの段階で細かい注意点や調整箇所を説明し、想定外の事態にもすぐに調整するよう心がけました。かなり苦労したなという思いもありますが、その分、私自身の成長にもつながったと実感しています。

カンタイパネル® は「木をたくさん使う」「表面の仕上げ

カンタイパネル® の外観。間伐材・木材を多く使用したカーテンウォール形式の木質耐火外壁。大和ハウス工業株式会社、株式会社芳賀沼製作と共同開発した



木材を打込んだプレキャストコンクリートカーテンウォール



に木材を使う」というコンセプトのもと、環境に配慮した製品の開発を目指しました。芯材の組み立てには接着剤を使用しないためビスを外すだけで分別リサイクルができるという点も、資源循環を考えた設計です。

千濱：FWdPC® 構法は、木材の活用によるGXと建設現場の作業省力化に着目して開発しました。作業員不足や高齢化、熟練工の減少といった課題に対しては、あらかじめ工場で部材を製造し現場に運んで組み立てるプレキャスト工法を導入することで、現場の負担軽減や工期短縮による省エネルギー化を実現しています。今後もより幅広い現場に展開していくための性能向上に挑戦していきます。



工場で製造して現場で組み立てるプレキャストを導入。地上躯体は耐震壁以外すべてプレキャスト化

高橋：カンタイパネル® は、まずは社内・グループ内で適用事例を増やして普及拡大に向けて邁進したいと思います。これからもっとたくさんの場所に私たちが開発した技術・製品が取り入れられ、皆さんの目に触れるところで社会や環境に貢献していければ良いと思います。



技術センター
建築研究部
高橋 優斗

技術センター
建築研究部
千濱 彬比古

多種多様な木材の 特徴を活かす

再生可能な素材であることや、炭素固定※などの環境負荷低減の観点から、近年、木材への注目度が高まっています。「続」には求められる機能や調達性を考慮し、多種多様な木材が用いられました。それらの調達段階の技術検討を担ったのが、桂大輔です。

※炭素固定とは、大気中のCO₂を樹木や海洋、土壌などに吸収・蓄積させることで、地球温暖化対策として重要な役割を担っている

|||| 試行錯誤で広がる木材の可能性

「続」の柱や梁は、実はかなりのオーバースペックになっています。2階建どころか、12階建にしても問題ない強度を備えているのですが、これは今後、フジタが中大規模の建物の設計・施工を行う際に活用できる技術・材料を開発したいという狙いが当初よりあったからです。さらに全国での事業展開も見据え、並行して東日本でも西日本でも材料を調達できる体制づくりを進めてきました。

一口に木材と言っても、今回採用した木材の種類はさまざまです。杉やヒノキや松といった樹種だけでなく、CLT、集成材などのエンジニアリングウッドや大断面製材など、製造方法も多様です。そのような多種多様な木材を調達するにあたり、本プロジェクトではグローバルに木材を扱う総合商社である双日建材株式会社にご協力いただきました。

木材とコンクリートを組み合わせたり、外部に使用したりといった新たな試みをする際には、設計段階からさま

2階ベランダの天井部分。あえて複数の木材保護方法を用いることで、木材・防腐処理ごとの経年変化の違いを検証している



ざまな試験を行い、安全性や耐久性を実証しながら取り入れました。中でも特に難しかったのが、コンクリートと木材が接する FWdPC® 構法です。まずモックアップをつくってみたのですが、いろいろな原因で木材に反りが生じたり、RCと木材がはがれてしまったりといくつもの問題が起きました。

工業化されて安定していると言われるエンジニアリングウッドでもやはり木なので、使ってみて初めてわかる特徴はあります。それを見据えながら設計や製造をしていかなければならないということも、本プロジェクトで学んだことです。

また、外部に木材を使うにあたっては、耐久性が課題となりました。そこでご協力いただいたのが、フジタ発祥の地である広島のお舗企業、株式会社ザイエンスです。元々、昔の鉄道の枕木や、木製の電柱に使う木材を製造していた企業で、長年にわたり防腐・防蟻処理の技術開発を続けてきました。それらを取り入れることで、雨風や紫外線に長期間耐えられる外装をつくることができました。

このように外部の協力も得ることで、私が予想していた以上に多くの木材を使用することができました。この結果を活かし、「続」では今後のさらなる木材活用に向けた耐久性検証を行なっています。同じ場所であえて木材や保護剤を変えることで経年変化の違いを観察し、評価していく計画です。今後もいろいろな試行錯誤を続け、木材によるGXを進化させていきます。



「続」の正面玄関部分の柱。寺社仏閣に使われるような大径木から製材を製造した。高度な木材乾燥技術が用いられているので、このような太い柱でも中まできちんと乾燥できている。戦後に植林された森林は現在、使用に適した時期を迎えている。将来を考えると、伐採し新しく植林することで、数十年後に使える森林へと更新する必要がある。当社は森づくり・林業支援の観点からも、木材活用に取り組んでいる

サステナビリティ経営

サステナビリティ管理体制

フジタでは、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」を設置しています。「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。

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。

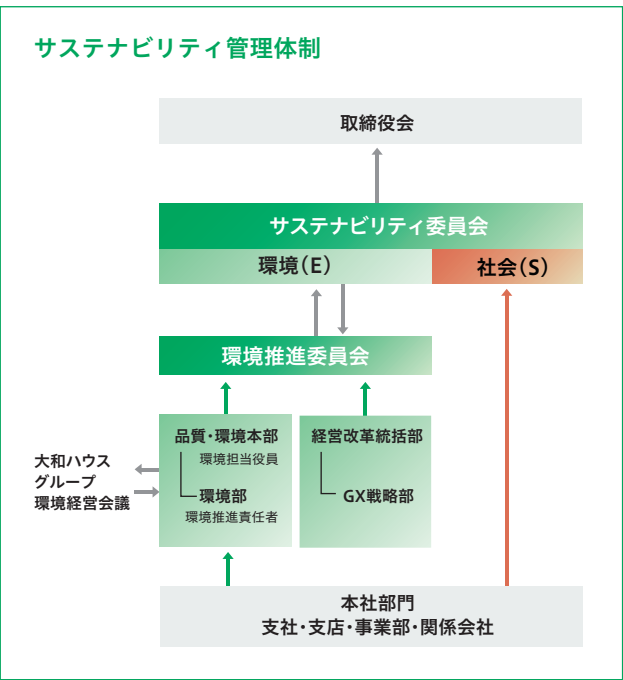
環境目標や施策の展開は、環境部が本社部門や支社・支店・事業部・関係会社へ指示や実施状況の確認を行い、要因分析と改善に向けた支援を実施します。

» 2025 年度の振り返り

サステナビリティ委員会では、「フジタ環境目標」2024 実績 /2025 目標、CDP 気候変動 2025 回答の承認、従業員に対する「エンゲージメントサーベイ 2024、2025」について報告・協議しました。また事業を進めるうえで、品質・安全・業務効率・リスク排除・予防などのあらゆる観点から最適なプロセスを追求し、その流れを図や文章で可視化した業務フローハンドブックを作成し、全役職員に業務フローの運用を展開しました。このほかの環境実績として、「建物の省エネ性能（BEI）予測システム」の開発が社長表彰を受賞しました。建物の ZEB 化検討の効率化により環境性能の高い建物提案につなげていきます。

» 2026 年度に向けて

環境・GX の推進において、気候変動、自然共生、資源循環の分野でのありたい姿を明確にし、顧客や地域とともに環境課題の解決と企業価値を創造していきます。また BIM を軸とした建設プロセスの一体化やオフサイト化を進め、生産性向上と品質確保と同時に、環境負荷の低減に資する取り組みを進化させていきます。持続的な成長の実現に向けて、人財の確保と育成、ワークエンゲージメント向上を推進し、多様な人財が活躍できる環境の整備に引き続き注力していきます。



気候関連リスクと機会・重要課題の特定プロセス

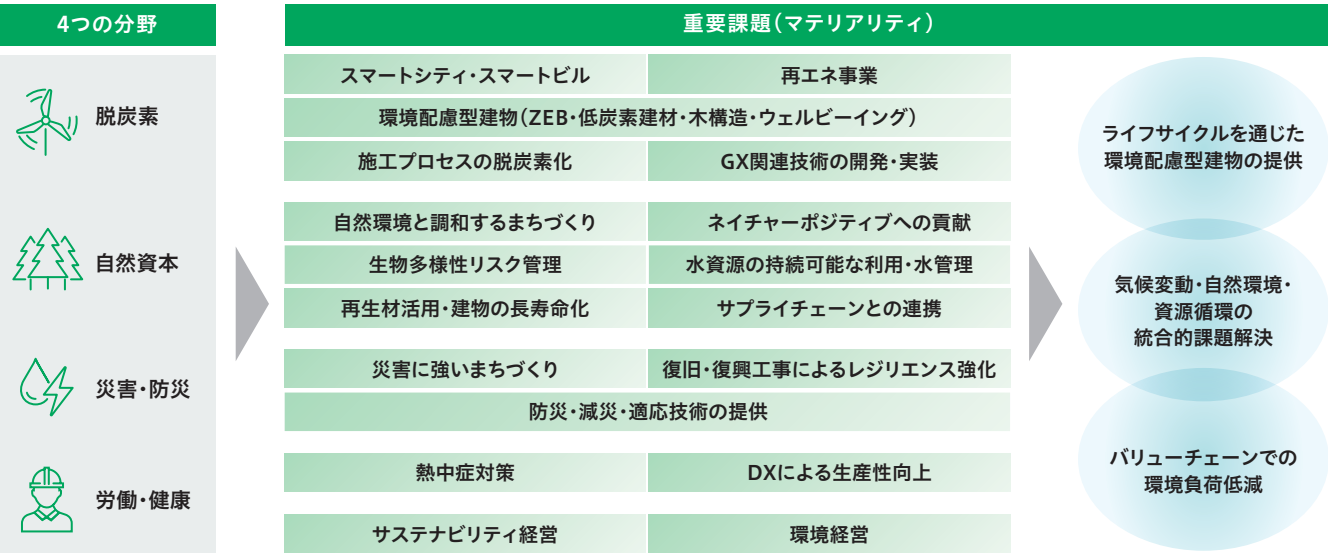
当社は、気候変動や自然環境の変化が事業に与えるリスクを抑え、機会を最大限に生かすため、シナリオ分析を実施しています。国内外の動向や政策・法規制の変化、各種報告書、国際評価機関からの要請などを踏まえてリスクと機会を抽出し、関連部署において評価・分析と対応策を検討しています。その内容は環境推進委員会で報告・協議したうえで、社長を委員長とするサステナビリティ委員会で審議し、目標・方針・戦略に反映しています。

2025 年度は、前年度に抽出したリスクと機会を再評価し、今後 10 年間の動向や社会要請を踏まえて、重要課題と対応策を関連部署と協議しました。結果は、部門目標の検討事項として社内に展開するとともに、2035 年に向けた GX 戦略にも反映しています。



フジタの重要課題（マテリアリティ）

気候変動・環境に関わる状況の変化が当社の事業活動に与える影響の分析内容をもとに、当社が取り組むべき重要課題を特定しました。



TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への対応

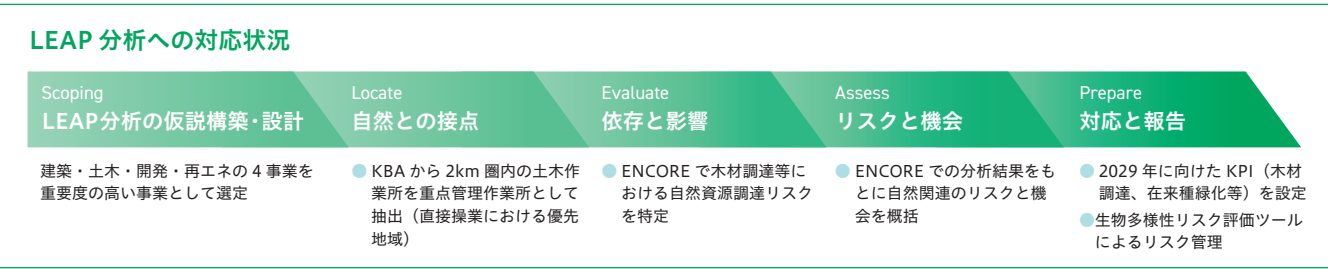
当社は 2023 年に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に賛同を表明し、提言に沿った情報開示を進めています。

ガバナンス リスク管理	気候関連、自然関連を含む環境経営に関わる中長期的な重要事項等について審議・決定する組織として、サステナビリティ管理体制を取っています。環境活動については、統合マネジメントシステムに沿って運用し、管理しています。 → 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 → P38 統合マネジメントシステム
戦略	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に及ぼす短・中・長期の影響を把握するため、移行シナリオ（1.5℃シナリオ）および物理シナリオ（4℃シナリオ）を用いたシナリオ分析を実施しました。分析結果を踏まえ、リスク・機会への対応策を整理し、重要課題（マテリアリティ）として特定したうえで、社内の承認プロセスを経て方針・戦略・目標・施策に反映しています。2025 年度は、政策・規制の動向や社会要請の変化を踏まえ、関連部署へのヒアリングを通じて対応策の実効性を確認し、重要課題を更新しました。これらの結果を 2026 年度からの中期経営計画と連動し、GX 戦略の更新につなげています。 → P16 フジタの重要課題（マテリアリティ） → P18 フジタの GX 戦略
指標・目標	2050 年カーボンニュートラルの達成に向けた CO ₂ 排出量削減目標を設定しています。当社の事業活動（スコープ 1、2）に加え、スコープ 3 における CO ₂ 排出量の多くを占めるカテゴリー 11（建物使用段階）を削減目標の対象としています。 → P18 環境中長期目標 → P19 CO ₂ 排出量実績・目標

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)への対応

当社は、建設事業にともなう自然資源の利用や水・大気・土壌への影響を踏まえ、2024 年度より、TNFD 最終提言 v1.0 に沿って、自社事業が自然環境に与える影響の分析を進めています。2025 年度は、自然リスクの高い国内土木作業所を対象に、環境影響評価の実施状況や自然保護区域（KBA）

との近接性を確認し、35 カ所を重点管理候補として抽出しました。今後は、営業・設計・施工段階での自然環境への配慮を強化し、木材調達、サプライヤー連携を通じて、ネイチャーポジティブへの対応と TNFD 開示の充実を図ります。



※ 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、当社 HP で詳しく開示しています。環境・TCFD / TNFD に基づく情報開示 <https://www.fujita.co.jp/sustainability/disclosure/>

Environment

環境

環境経営

環境長期ビジョン

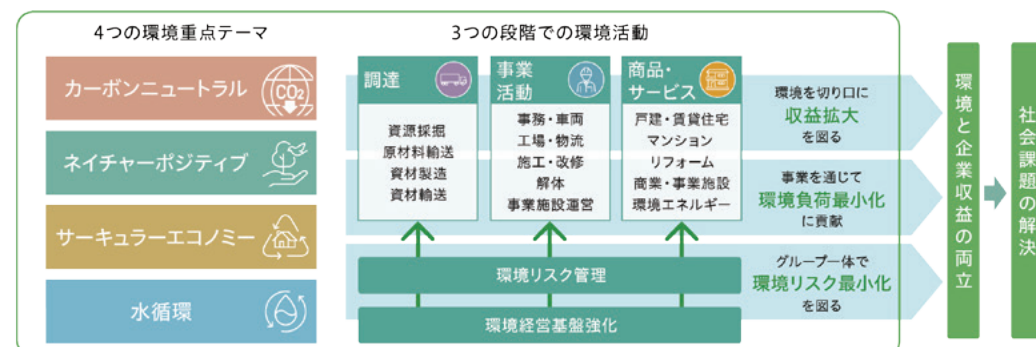
大和ハウスグループでは、創業 100 周年にあたる 2055 年※を見据えて、環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”を策定。2026 年度の「エンドレス グリーン プログラム」策定にともない、環境長期ビジョンのマイルストーンを 2030 年から 2035 年に見直しました。サステナブル（持続可能な）社会の実現を目指し、4 つの環境重点テーマ（カーボンニュートラル、ネイチャーポジティブ、サーキュラーエコノミー、水循環）に関して 3 つの段階（調達、事業活動、商品・サービス）を通じ、環境負荷“ゼロ”に挑戦します。

※カーボンニュートラルに関しては、社会的要請を踏まえ、2050年としている

環境行動計画 エンドレス グリーン プログラム

環境長期ビジョンの実現に向け、中期経営計画と合わせて、およそ 3～5 カ年ごとに具体的な目標と計画を「エンドレス グリーン プログラム（EGP）」として策定し、活動を推進しています。2026 年からは、新たな環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2029」（2026 年～2029 年）が始動しています。環境への取り組みを通じて事業および企業価値を高め、「環境と企業収益の両立」の実現を目指し、大和ハウスグループ一丸となって取り組みを推進していきます。

大和ハウスグループ 環境行動計画の全体像



フジタの環境活動方針

フジタは、自社のマネジメントシステムに ISO14001 の要求事項を導入し、事業活動にともなう環境負荷の低減に取り組んでいます。環境活動方針のもと、法令遵守、環境事故の未然防止、環境目標の達成を進め、環境活動とプロセスの継続的な改善を図っています。

このうち環境目標は、大和ハウスグループの環境行動

計画と連動して設定し、四半期ごとの集計・報告により達成状況を把握しています。進捗管理の際は、未達成項目の課題抽出と分析、改善を継続することで、環境パフォーマンスの向上につなげています。

2025 年度の環境事故件数は 17 件で、重大事故は発生していません。廃棄物処理法に関連する事案が全体の約 7 割を占めたことから、マニフェスト交付ルールの徹底に加え、環境パトロールおよび環境教育を強化し、法令遵守と事故の未然防止に努めます。

フジタの GX 戦略

急速に変化する情勢の中で、持続可能な社会の実現に向け、当社が目指す“高”環境づくりを具現化するための GX 戦略を深化しています。当社は、「気候変動」「自然共生」「資源循環」を統合的に捉え、顧客や地域とともに課題解決につながる環境価値を創出し、持続可能なまちづくりに貢献していきます。

GX 戦略ではバリューチェーンでの環境負荷低減と新たな環境価値の創出を進めるべく、中長期目標と KPI を設

定するとともに、その達成に向けたロードマップ作成を進めています。取り組みの方向性と時間軸を明確にすることで、施策を着実に実行し、進捗を継続的に確認・改善しながら、実効性の高い環境経営を推進していきます。

また、持続可能な社会を実現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、RE100 などの国際イニシアティブに参加し、国際的課題に対応しています。また、当社ではTCFD、気候変動イニシアティブ（JCI）、企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）などに参加し、活動を強化しています。



※「水循環」については、「自然共生」と「資源循環」の両方に関わるテーマとして、GX戦略の中で統合的に取り組む

» 環境中長期目標

	気候変動 カーボンニュートラル	自然共生 ネイチャーポジティブ	資源循環 サーキュラーエコノミー
2050 年度 目標	カーボンニュートラルの実現 温室効果ガス排出量ネットゼロ	ネイチャーポジティブの実現	サーキュラーエコノミーの実現 水資源の持続可能な利用
2035 年度 目標	バリューチェーン全体で▲ 35%削減 (2020 年度比) 全棟 ZEB・ライフサイクル CO ₂ 削減 DX・ロボット等先端技術による生産性向上 再エネ事業の拡大	事業を通じた生物多様性の保全 ネイチャーポジティブ貢献度評価と継続改善 持続可能な木材調達	資源消費量を考慮した設計・施工の推進 水資源の保全・循環利用・水リスク管理
2029 年度 目標	スコープ1,2: ▲37.8%削減 (2020年度比) スコープ3 : ▲22.5%削減 (2020年度比) 新築建物の ZEB 率 80% 以上 太陽光発電システム搭載率 90% 以上 電気自動車 (CEV) 導入率 50% 以上	在来植栽実施率 50% 以上 調達木材の S ランク比率 99% 以上 生物多様性リスク評価実施率 100%	電炉材採用率 50% 以上 建設廃棄物リサイクル率 98% 以上 節水性能の高い水栓機器採用率 50% 以上

カーボンニュートラルに向けて

2025 年度目標・実績・振り返り

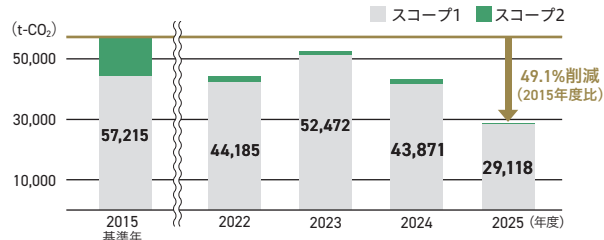
「エンドレス グリーン プログラム 2026」における 2025 年度の CO₂ 排出量削減に関する主要 KPI の実績は次の通りです。

	EGP2026 KPI		2025 年度目標	2025 年度実績	2025 年度振り返り
スコープ 1	施工における CO ₂ 排出量削減	CO ₂ 排出量【建築】2015 年度比	16,200 t-CO ₂ 以下 (▲ 10.0%)	8,140t-CO ₂ (▲ 54.4%)	脱炭素化が難しい工事もあった中、CO ₂ 排出量削減目標を大幅に達成しました。特に施工 CO ₂ 管理システム「TansoMiru 管理」の導入により、施工段階での排出量の可視化、代替燃料や低炭素重機の活用、集計精度の向上が目標達成に大きく貢献しました。
		CO ₂ 排出量【土木】2015 年度比	28,000 t-CO ₂ 以下 (▲ 6.2%)	16,367t-CO ₂ (▲ 45.1%)	
	事務所の CO ₂ 排出量削減	CO ₂ 排出量【国内：オフィス（事務所）】2015 年度比 ※実験棟除く	617 t-CO ₂ 以下 (▲ 70.5%)	572 t-CO ₂ (▲ 78.1%)	事務所・車両ともに CO ₂ 削減目標を達成。車両ではクリーンエネルギー自動車の導入拡大が貢献しました。職員数の増加や削減が困難な拠点での取り組みが課題です。
		CO ₂ 排出量【国内：オフィス（車両）】2015 年度比	518.7 t-CO ₂ 以下 (+14.3%)	475 t-CO ₂ (▲ 4.6%)	
スコープ 2	再エネ電力の推進	クリーンエネルギー自動車 (CEV) ※導入率	10% 以上	14%	経営層への目標周知、および早期切替計画の推進により、電気自動車の導入率は目標を達成。充電設備の整備と長距離移動時の制約が課題です。
		再エネ利用率【国内単体 施工】	100%	100%	
スコープ 3	建物の ZEB 化推進	再エネ利用率【国内単体 オフィス（事務所・車両）】	100%	100%	7 割弱の拠点で再エネ電力契約を締結済。制約があり契約ができない施工現場や賃貸事務所では非化石証書の購入で対応し、国内は再エネ 100% を達成しています。
		ZEB 率（請負）	67.5% 以上	74.6%	
スコープ 3	建物の ZEB 化推進	ZEB 率（開発）	67.5% 以上	0%	ZEB 化が困難な大型案件が増加し、推進上の課題が顕在化しました。案件ごとの特性に合わせた対応を進めています。

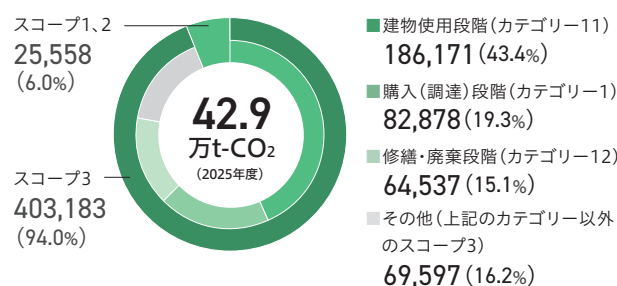
※クリーンエネルギー自動車(CEV)の定義：EV(電気自動車)、PHV(プラグインハイブリッド自動車)、FCV(燃料電池自動車)を指す。ガソリンを燃料としているHV(ハイブリッド車)は含まない
2025年度環境データについては、HP[サステナビリティ>"高"環境]にて公開
フジタ高環境レポートサステナビリティ | 株式会社フジタ <https://www.fujita.co.jp/sustainability/koukankyot/>

CO₂ 排出量実績と進捗状況

● CO₂排出量の推移(連結) 事業活動(スコープ1+2)



● バリューチェーンのCO₂排出量(国内単体) 単位:t-CO₂



● 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	2025年	2030年度	2050年度
スコープ 1	t-CO ₂	44,452	42,510	51,328	42,367	29,039	▲ 40% (2015 年比)	カーボン ニュートラル
スコープ 2 *	t-CO ₂	12,763	1,675	1,144	1,504	79		
スコープ 1 + 2 合計	t-CO ₂	57,215	44,185	52,472	43,871	29,118		
削減率	%	-	22.8	8.3	23.3	49.1		
フジタ 国内単体	単位	排出量実績						
		-	2022年基準年	2023年	2024年	2025年		
スコープ 3 (カテゴリ 11)	t-CO ₂	-	491,052	545,301	213,132	186,171		

※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る(基準年から2021年度まではロケーション基準で算定)

» CO₂ 排出量削減の取り組みと施策

	2025 年度の主な取り組み	課題	今後の施策
スコープ 1	建物用途・土木工種別目標の最前線への展開	工事内容の変更にともなう目標と実績の乖離	データ分析に基づいた用途・工種別目標設定と集計の精度向上
	「TansoMiru 管理」システムを活用した施工 CO ₂ 排出量の可視化	管理システムのユーザビリティ向上	管理システム改善の継続
	燃焼促進剤 (K-S1) 利用の徹底 低炭素型重機の利用と電化の推進	低炭素型重機の導入コスト増	軽油代替燃料等の利用拡大
	電気自動車への切替	電気自動車の車種不足、充電設備の整備、長距離移動の制約	電気自動車への切替計画の早期策定
スコープ 2	再エネ電力 100% 利用の推進	自家発電比率の低さ	「TansoMiru 電力」を使ったリアルタイム集計の実証実験
	LED 照明への切替 省エネ検証試験 (事務所) の実施	賃貸事務所で LED 照明切替が困難	LED 照明への切替推進の継続 BIM-FM を活用した施設管理の推進
スコープ 3	全棟 ZEB 化に向け、設計初期での「省エネ性能 (BEI) 予測システム」による検討実施	環境負荷低減効果とコストの提案が不十分	川上での環境提案の体系化を推進

ライフサイクル CO₂

フジタは、設計・施工から運用・解体に至る建物のライフサイクル全体を通じて、CO₂ 排出削減に取り組んでいます。特に建物の使用段階での CO₂ 排出割合が高く、ZEB (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル) 化の推進と屋根上への太陽光発電システム搭載に力を入れています。建物の ZEB 化では、建築・設備の仕様が確定していない設計初期段階から検討することで、適切なコストでの提案と建物使用時のランニングコストおよび環境負荷低減に貢献しています。また、使用する建材の購入 (調達) 段階での CO₂ 排出に対しては、構造の合理化や低炭素コンクリート等の環境配慮建材の活用を検討し、排出削減を図っています。

サプライチェーンとの連携

フジタグループでは 2050 年のカーボンニュートラルの実現に向けて、2035 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 2020 年度比で 35 % 削減する目標を掲げています。資材調達から、施工、竣工後の建物運用、解体に至る建物のライフサイクル全体での環境負荷の低減を進めるうえで、建設業の排出量の多くを占める調達段階での削減が特に重要であるため、サプライヤーとの連携を強化しています。

主要サプライヤーに対しては、温室効果ガス排出量や資源循環に関する具体的な目標設定の働きかけに加え、水

リスク調査、持続可能な木材調達、森林破壊ゼロ方針への賛同要請などを進めてきました。2026 年度から自然資本・低炭素建材に関する取り組みにも拡大し、協力会社の皆さまと対話を重ねながら、持続可能なサプライチェーンの構築に向けて協働を進めていきます。

PPA 事業の推進

当社は、施工した建物の屋根を賃借し、太陽光発電設備を設置する PPA 事業を展開しています。発電した電力は、建物内への供給や小売電気事業者を介して販売し、再生可能エネルギーの普及を推進しています。お客さまは初期投資を負うことなく、再エネ導入が可能となり、長期的な電力コストの安定化と CO₂ 排出削減の両立を実現できます。施工者の強みを生かした環境価値の創出で、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



サーキュラーエコノミー / 水循環

資源循環の取り組み

建設副産物管理にあたって、法に基づく遵守事項を「建設廃棄物 / 副産物管理要領」に規定し、「建設副産物管理システム」による管理と環境法令の遵守を徹底しています。リデュース、リユース、リサイクルの促進を通じて、建設プロセス全体で資源循環の高度化に取り組んでいます。

環境重点テーマの一つであるサーキュラーエコノミーの実現に向けて、「つくる」「つかう」「再生する」を軸とした取り組みを進めています。多くの資材を扱う建設業では、建物を建てる時だけでなく、使用段階、将来の改修や解体段階まで見据えて資材を循環させることが重要です。そのため、再生材の積極的活用、再利用に向けた分別・解体、再資源化の技術開発や仕組みづくり、既存建物の長寿命化などを通じて、資源を次の価値へとつなげる建設の実現を目指しています。

TOPICS 大阪・関西万博におけるバスターミナル事業のリデュース・リユースの取り組み

2025 年開催の大阪・関西万博において、フジタはマルビル大阪・関西万博バスターミナルの建設および解体を担当し、親会社である大和ハウス工業と連携して廃棄物の抑制と資材の再使用を推進しました。

設計段階から『建設のその後』を見据え、リユースを前提とした施工方法を提案することで、建物外装を含む多様な資材の再利用を実現しました。

さらに、設計時には活用方針が未定だった資材や設備につ

いても、大和ハウスグループのネットワークを生かしてリユース先の確保に取り組み、太陽光パネルや EV バス急速充電器、デジタルサイネージなどの活用につなげました。今後もサーキュラーエコノミーへの移行に向けた取り組みを着実に進めていきます。



マルビル 大阪・関西万博バスターミナル 解体工事

水循環

気候変動の影響による水害の増加や淡水資源の枯渇、国内における上水道インフラ整備にともなう水道料金の上昇が懸念される中、水環境の保全および水資源の持続

的な利用は、コスト管理の面からも一層重要となってきます。環境重点テーマ「水循環」に関する取り組みとして、事業活動における水使用量削減の強化と調達段階での水リスク低減を進めるとともに、水環境負荷の低減や水資源の有効利用等に貢献する商品・技術提案にも注力しています。

TOPICS レインテックガーデン® の社会実装

近年、気候変動にともなう豪雨への備えとして、グリーンインフラが注目されています。雨水を集めて緑地の一部に貯留し、浸透を促す雨庭は、敷地外への雨水流出を抑制し、地下水涵養への効果が期待されています。当社は炭素を固定したバイオ炭やリサイクル材を材料とした植栽基盤材“ピクソイル®”を用いる独自の雨庭技術“レインテックガーデン®-CCS”を開発しました。本技術は、雨庭による雨水管理に加え、緑地へ

の炭素貯留を行うことで、カーボンニュートラルや循環型社会の実現にも貢献します。技術センター附属棟に続き、日本大学郡山キャンパスにも 2026 年 3 月に導入しました。地下水で灌水する口ハスの森「ホール」の緑化屋根の余剰水と屋根雨水の地中浸透に取り組んでいます。



日本大学郡山キャンパスに導入したレインテックガーデン®-CCS

ネイチャーポジティブに向けて

フジタは生物多様性保全方針を具体化する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。2025 年度は、事業地におけるネイチャーポジティブ管理体制の構築や重点管理作業所の選定による管理の強化、自然の多様な機能を生かしたグリーンインフラの活用促進に向

けた研究・ツール開発、環境認証取得支援などを実施しました。

気候変動、資源循環、ウェルビーイング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ます。

生物多様性保全方針 ～身近な自然と暮らしを守る～

生物多様性保全方針の項目	2025 年度実施内容および今後の施策
1 環境影響の把握と保全のためのミティゲーション	ネイチャーポジティブ経営に向けた社内体制の構築とツールの整備 - 川上での事業地の生物多様性リスク評価・ミティゲーション措置 営業 リスク情報の引継 企画・設計 施工 生物多様性リスク評価 → 適切なミティゲーション措置 - 全事業における事業前後の生息地評価ツール - 工事現場の生物情報記録ツール 「いきもの見聞録」
	重点管理作業所の抽出・パトロール強化 合法性・持続可能性に配慮した木材調達
2 自然と共生する環境の再生・創出	在来種（地域性種苗）を使用した緑化の実施 顧客の自然共生サイトの取り組み支援
3 研究開発・技術導入	グリーンインフラの取り組み支援 - 雨庭技術「レインテックガーデン®」 - グリーンインフラ機能評価 ほか
4 ステークホルダーとの連携	サプライヤーへのアンケート調査とダイアログ実施
5 社員への教育	グリーンインフラ認知度向上イベント開催

TOPICS ネイチャーポジティブへの取り組み事例

●在来種による緑化

当社の技術センター附属棟にて、周辺生態系に配慮し、多様な在来種による植栽を実施しました。外構植栽の草本類はすべて地域性種苗としました。



外構植栽

壁面緑化

●顧客の自然共生サイトの取り組み支援

当社が施工した 2 件の緑地が「自然共生サイト」に認定されました。

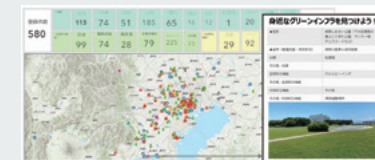


バローの森

島本ヒメボタル・カヤネズミ保全地

●グリーンインフラ認知度向上イベント開催

環境月間に参加型イベント「身近なグリーンインフラを見つけよう!」を開催。GIS（地理情報システム）で従業員によるグリーンインフラマップづくりを行い、認知度が前年比約 5 倍になりました。



働きやすさとやりがい

当社において、人財は事業の根幹を支える重要な経営資源です。誰もが自らの意欲と能力をもって、さまざまな働き方や生き方を選択できる機会をつくり出すことが、フジタの“高”環境づくりをさらに加速し、よりよい社会の実現につながると考えています。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

» 従業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。2025 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。

ダイバーシティ

フジタ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・外国籍従業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、参加メンバーはそれぞれの立場でキャリアアップし、管理職や作業所長として活躍する人財も育っています。

2025 年度は健康増進センターと協働し、全女性従業員を対象に、女性特有の健康課題に関する情報を提供する「女性の健康とキャリアセミナー」をオンラインで実施し

ました。また、現在当社に 500 名近く在籍する女性総合職を対象とする意識調査を実施し、キャリア意識等について調査しました。調査結果は経営層へ報告し、今後の人財戦略に活かしていきます。

将来の人財を育成するため、内閣府・文部科学省・経団連が共同開催する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「夏のリコチャレ」に参画し、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ました。



夏のリコチャレ

障がい者雇用の促進

当社は個々の障がいの状態に配慮した環境整備と、本人の適性や希望を考慮した職務の提供を図ることで、障がいを持つ人財の雇用と活躍を促進しています。

2025 年度は障がいを持つ人財が社内の業務支援を行うオフィスサポートチームを設置しました。郵便物の仕分けやデータ処理まで約 130 の業務を受託し、各部署の業務

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。2026 年度からはテレワークに関する規程を新たに設置し、育児や介護などの事情を持つ従業員は、月に一定日数のテレワークを実施できるようになりました。

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、フジタでは 2015 年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

サポートを推進しています。

関わった多くの部署より、「とても頼もしい存在、大変助かっている。」との評価を受け、障がい者雇用に対する理解も広く進んでいます。

また、パラ水泳や視覚障害者柔道などのパラスポーツへの支援も継続的に行っています。

今後も多様性を尊重し、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いきます。

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いきます。

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財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職取得にも注力し、2025 年度は男性の育児休職取得率（子女出生の特別休暇含む）が 88% 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、「パパ編」と「ママ編」2 種類の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職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いきます。



人事データ

● 従業員数

	2023年度	2024年度	2025年度
男性	2,704人	2,651人	2,610人
女性	592人	599人	625人
(うち外国籍)	79人	81人	88人
計	3,296人	3,250人	3,235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

	2024年度	2025年度	2026年度
男性	88人	104人	131人
女性	22人	31人	35人
計	110人	135人	166人

※非正規雇用の従業員は含まない

● 平均勤続年数

	2023年度	2024年度	2025年度
男性	17.0年	17.0年	16.5年
女性	7.8年	8.3年	8.6年
男女平均	15.4年	15.4年	15.4年

※非正規雇用の従業員は含まない

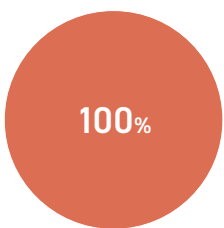
● 女性総合職比率

	2024年4月	2025年4月	2026年4月
女性総合職	462人	478人	506人
総合職全体	3,242人	3,231人	3,114人
女性比率	14%	15%	16%

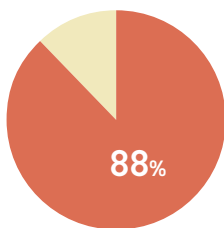
● 休暇・休職制度取得状況（2025年4月～2026年3月）

	看護休暇	介護休暇	育児休職	介護休職
男性	76人	56人	79人	0人
女性	89人	34人	26人	1人
計	165人	90人	105人	1人

● 産前産後休業・育児休職からの 復職率 (2025年4月～2026年3月)



● 男性の育児休職取得率 (2025年4月～2026年3月)



● 新卒離職率

	2023年度採用	2024年度採用	2025年度採用
男性	17.5%	6.8%	4.8%
女性	8.0%	18.2%	3.2%
男女平均	15.2%	9.1%	4.4%

※非正規雇用の従業員は含まない ※2026年3月時点での離職比率

● 平均年齢

	2023年度	2024年度	2025年度
男性	42.9歳	42.9歳	42.5歳
女性	37.4歳	37.7歳	37.6歳
男女平均	41.9歳	42.0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

	2024年4月	2025年4月	2026年4月
女性管理職	22人	29人	37人
管理職全体	801人	868人	857人
女性比率	2.7%	3.3%	4.3%

健康経営への取り組み

フジタでは、「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」を企業理念に掲げ、事業を推進しています。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から、健康管理を経営的視点から捉え戦略的に実践する「健康経営」を以下の通りに推進します。

※「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

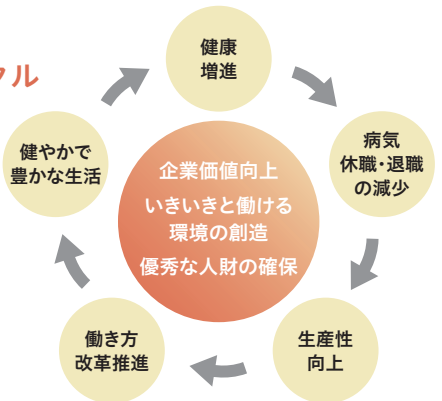
わたしたちは人々が心豊かに生きる社会の実現を目指しています。そのためには、従業員とご家族そしてフジタで働くすべての皆さんが健康第一で心身ともに健やかであることは欠かせません。

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。

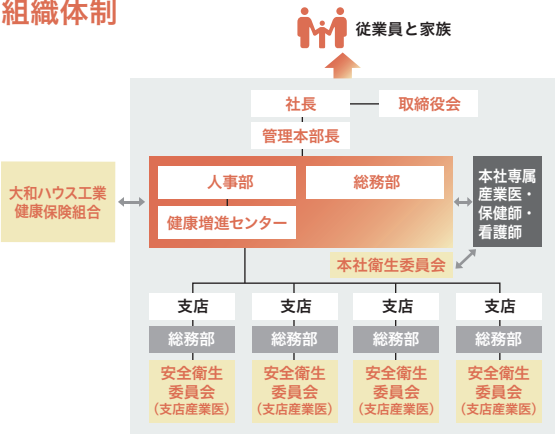
そして自分らしく健康に働き続けられる企業を目指して健康経営に取り組むことをここに宣言します。

代表取締役社長 奥村 洋治

健康経営の PDCA サイクル



組織体制



2022年度～2025年度の活動実績

2022年度から「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、さまざまな施策を計画的に実施してきました。

2022年度には健康管理システムを導入し、医療職による従業員の健康情報の把握と早期対応を可能としました。また、管理職向けラインケアセミナーの実施や2024年度からのメンタルヘルスサービスの拡充、健康関連補助金の上限引き上げなど、心身の健康保持・増進に向けた取り組みを継続的に実施しています。

これらの取り組みを通じて、従業員一人ひとりの健康意識の向上や主体的な健康行動につながる意識変容が進むなど、健康づくりの定着が進んでいます。結果として、2025年度のストレスチェック受検率は96.6%、保健指

導対象者の受診率は97.1%（2022年度72.1%）、喫煙率は23.2%（2022年度24.5%）となるなど、各指標において2022年度より改善し、目標水準を達成しました。

今後の取り組み

「病気予防・早期発見」を重点課題に、これまで取り組んできた各種施策を継続実施するとともに、治療と仕事の両立の支援にも取り組んでいきます。

- 一人ひとりが健康に働き続けるため、主体的な行動変容につながる施策の実施
- 健康診断の受診率100%、二次検診の受診率向上による病気の早期発見、重症化予防および早期治療を促進し、健康リスクを低減
- 高水準のストレスチェック受検率の維持、高ストレス者の適切な把握、心身のケアと復職支援の施策継続
- 治療と仕事の両立を支援する施策の検討、実施

2025 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、従業員の健康管理に戦略的に取り組む企業を、日本健康会議が認定する制度です。当社は、継続的な健康施策が評価され、「健康経営優良法人」に認定されました。



» 「東京都スポーツ推進企業」認定を取得

東京都スポーツ推進企業は、従業員のスポーツ促進に取り組む企業を東京都が認定する制度です。

当社は、ウォーキングイベントや運動クラブ活動支援などを通じ、従業員がスポーツに親しめる環境づくりを推進しています。



» 「スポーツエールカンパニー」認定を取得

スポーツエールカンパニーは、従業員の健康増進に向けたスポーツ推進に積極的に取り組む企業を、スポーツ庁が認定する制度です。当社は、これまでの取り組みが評価され、「スポーツエールカンパニー」に認定されました。



» 健康セミナーの実施

健康理解の促進を目的に、各種セミナーを継続的に実施しています。2025 年度は、がんやオーラルケア、シニア世代の健康課題をテーマとしたセミナーを開催したほか、ロコモ度チェックなども実施しました。参加者アンケートでは 92.4% が「満足」と回答しており、健康意識の向上や行動変容のきっかけづくりにつながっています。

» オフィスヨガの実施

ストレス・疲労の軽減や、デスクワークによる慢性痛予防、姿勢改善などを目的に、「オフィスヨガ」を実施しました。講師を招き、腰痛改善・疲労回復・集中力向上を

テーマに、自席で椅子に座ったままでも実践できるヨガレッスンを開催しました。心身のリラックス効果があり、終了後も継続してヨガに取り組む従業員が見られるなど、健康意識の向上や運動習慣の定着につながっています。



» やることチャレンジ

健康ポータルサイト「PepUp」を活用し「運動」「睡眠」「禁煙」などの生活習慣カテゴリーから目標を選択し、毎日の実施状況を記録する「やることチャレンジ」を実施しました。自身の健康診断結果や生活習慣を振り返りながら健康行動に取り組む機会となり、400 名を超える従業員が参加しました。

» 健康意識に関するアンケートの実施

女性特有の健康課題を含む従業員の健康課題の把握と健康保持・増進を目的としたアンケートを実施し、70% を超える回答を得ました。アンケート結果を分析し、今後の健康施策の企画・改善に活用していきます。

従業員に対する健康教育

» e-ラーニングの実施

ヘルスリテラシー向上を目的に、健康教育として年 1 回 e-ラーニングを実施しています。「健康だより」を活用した身近な健康テーマを取り上げることで、日常生活の中で健康を意識する機会づくりを推進しています。2025 年度の受講率は 95.3% となりました。

» 女性特有の健康課題について

全女性従業員を対象に、「女性特有の健康課題とキャリア」をテーマとしたセミナーを実施しました。産婦人科医を講師に迎え、ライフステージごとの健康課題や女性の健康特性について考える機会となりました。

人財育成

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。フジタ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実施しています。また、従業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）を経験させるとともに、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っています。

人財開発イメージ



● 2025 年度人財育成に関する研修実績（全体）

延べ研修時間	214,027時間
一人あたりの研修時間	67.9時間
一人あたりの研修費用	109千円

人財開発・育成に向けて

当社では、従業員の実務能力の向上と判断力の強化を目的として、「圧倒的教育」と称する若手従業員に対する重点的な教育を、職種別に実施しています。本教育では、アクティブラーニング型の研修を充実させ、従来の座学中心の研修から、受講者主体の能動的な研修へと転換し、知識や実務能力の定着を図っています。

また、人事制度に基づき、等級昇格時には階層別研修を集合形式で実施し、自らの成長に向けたキャリアプランの確立や、実務リーダーとしての能力開発に力を入れています。さらに、マネージャー研修では、管理職として必要なマネジメント能力の強化を中心に行っています。

このほかにも多様な研修を実施し、従業員の能力開発と成長を後押ししています。



各種教育の実施

» リカレント・リスクリリング

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「リスクリリング・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 ● 英語オンライン学習講座	● DX 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得る手段として「環境社会検定試験（eco 検定）[®]」の受験を推進しています。2025 年度からは関係会社を含むフジタグループ全体へ対象を拡大し、環境リテラシーの向上に取り組んでいます。フジタ単体では 2025 年度の取得率目標 85% に対し 90.2% を達成しました。さらに、東京商工会議所主催「eco 検定合格者数ランキング 2025」で 4 年連続上位に選定され、表彰を受けました。

全従業員を対象とした一般教育では、2025 年度にサーキュラーエコノミーをテーマとした e-ラーニングを実施しました。専門教育では、社内の専門知識を有する従業員による総合教育講座に加え、建設大学で技術の伝承や最新情報の共有を行っています。階級別教育では、環境への取り組みの背景を重要テーマとし、環境法令遵守にとどまらず、環境目標の達成に向けて、脱炭素化、資源循環、生物多様性に関する施策を伝える対面教育を年間を通して実施しています。

※環境社会検定試験（eco 検定）[®] 東京商工会議所の登録商標です

その他の各種教育	P27 ▶ 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 P42 ▶ ハラスメント防止・人権意識の向上 P43 ▶ 従業員研修
----------	--

安全な職場環境

当社は、協力会社の皆さまを含むすべての働く人の生命と健康を守ることを、事業活動の大前提としています。優れた建造物をつくり上げることは当社の使命であり、その過程において安全がないがしろにされることは決してあってはなりません。その認識のもと、「人命第一」を基本に据え、労働安全衛生マネジメントシステムの運用を通じて、安全で安心して働ける作業所環境

の構築に取り組んでいます。特に、各作業に潜む危険性・有害性を見逃さず、リスクアセスメントに基づいて優先度を明確にしたうえで、適切な低減対策を講じることを徹底しています。加えて、安全知識と感性の向上、安全管理の密度と質の向上を重点に推進し、協力会社の皆さまと一体となって災害の未然防止に努め、社会から信頼される現場づくりを進めてまいります。



取締役副社長執行役員
安全本部長

平野 徹

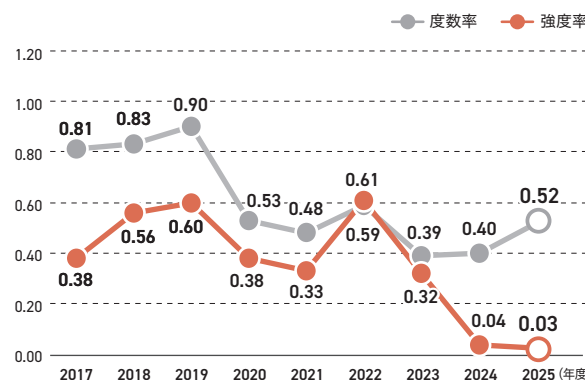
2025年度の活動実績

2025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0.35未満」でしたが、死亡・重篤災害はゼロ、第三者災害は1件、休業4日以上 の災害を対象とした度数率は0.52となり、目標を達成することはできませんでした。

※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）

度数率・強度率の推移



2026年度の目標

2026年度は全店安全衛生目標とその達成に向けた重点取り組み事項3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より一層注力するとともに、全従業員が日々の業務の中で「安全最優先」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いきます。

2026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」

2026年度 重点取り組み事項

- 職員・作業員の安全知識と感性の向上
- 安全管理の密度と質の向上
- 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。ブラインドになる危険警戒箇所には、移動式のWEBカメラを積極的に設置しています。2025年度は設置台数を増やし、監視を強化しました。

本社安全部内の遠隔監視センターでは、専任の担当者を配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っています。



遠隔監視センター

安全で効率的な作業所管理の実現

» 経営トップによる安全パトロール

フジタでは「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」を毎年実施しています。

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。



● 2025年度 安全管理に関する研修実績

	圧倒的教育	新入社員教育	若手職員出前教育	職長・安全責任者教育 （初任者コース）	職長・安全責任者教育 （能力向上コース）	事業主研修
延べ受講者数	585人	120人	910人	81人	127人	1,666人
延べ研修時間	2,048時間	840時間	910時間	1,134時間	724時間	3,332時間
一人あたり時間	3.5時間 / 人	7時間 / 人	1.0時間 / 人	14.0時間 / 人	5.7時間 / 人	2.0時間 / 人

TOPICS まぶたの家族運動

当社は、すべての作業所において「まぶたの家族運動」を行っています。まぶたの家族運動はかけがえ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。



「まぶたの家族」運動紹介動画

協力会社とともに

建設業を取り巻く環境が大きく変化する中、フジタは、協力会社を「建設事業をともに推進する重要なパートナー」と位置づけ、持続可能な調達の高度化に取り組んでいます。2026年度は積算と調達の協働を一層強化し、案件の初期段階から調達に関与することで、精度の高い原価を構築し、見積・契約段階における適正な価格形成を推進してまいります。あわせて、超大型工事も見据えた労働力・施工体制の早

期確保に取り組むとともに、内装・家具を含むインテリア分野の対応力を全店で高め、建物の価値向上と収益機会の拡大につながる調達を進めます。さらに、単価や歩掛、施工実績などの情報を蓄積・活用し、透明性の高い原価形成とコンプライアンスの徹底を図ることで、サプライチェーン全体の安定性向上と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



執行役員調達本部長

茂川 和生

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、人財交流やシステム、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、フジタ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・集中購買に取り組んでいます。これは大和ハウス工業と当社の案件を集約し、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目減らすことで、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、社会や環境に関し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。

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。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。2026年度からは、調査対象木材の範囲を拡大するとともに、新たな目標を設定し、森林破壊ゼロの実現に向けた木材調達を一層推進していきます。

● Cランク木材使用率(当社単体)

	調査会社数	2024年度実績	2025年度目標	2025年度実績
木材	67社	1.9%	0%	3.1%
型枠合板	21社	5.8%	管理目標対象外	0.3%

労働環境の向上

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」※を公表しています。2026年度も社会情勢を鑑み宣言内容を改訂しています。また、本宣言は職場環境の向上に向けた課題の把握と、クリーンな取引関係の醸成に向けて、大和ハウスグループ取引先アンケート調査を年1回実施しています。

2025年度は、フジタ全国連合藤興会加盟企業614社および協力会社519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100%、協力会社95.3%）を得ました。調査結果は各支店にフィードバックし、支店からの対策コメントを取りまとめた全対象会社へ返信をし、双方向のコミュニケーションによる是正・改善を図っています。

※パートナーシップ構築宣言
https://www.fujita.co.jp/assets/file/partnership_building_declaration.pdf?date=260611

協力会社の労働環境の改善

取引先からの通報制度として、大和ハウスグループ全体で運用している「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、協力会社の従業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会社との関係強化

当社では、優良な協力会社および優秀な職長と、ともに成長し信頼関係を築くことを目指して「職長インセンティブ制度」を運用しています。

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、2026年5月現在延べ520名の登録者がいます。今後もさらに人数を伸ばし、より多くの優秀な建設技能者に当社の現場で働いていただけるよう制度の深化を図っていきます。

協力会社の担い手確保

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み状況と協力会社のキャパシティを可視化し、過不足状況の把握と対策に取り組んでいます。特に主要な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。あわせて「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。

また、2025年度は、当社と主要協力会社の役員・担当者がネパールを訪れ、現地の人財紹介機関や訓練施設を視察しました。海外人財も含め、今後も優秀な人財の雇用促進に取り組んでいきます。

フジタ全国連合藤興会は日本全国 11 地区の約 1,200 社が加盟しており、フジタの協力会社組織として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。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。

本年は、アメリカの動向に加え、イスラエルによる攻撃の影響もあり、中東情勢の先行きが見通せない状況にあります。加えて、依然として続くロシアのウクライナ侵攻や台湾問題などにより、世界の安全保障は極めて不透明化しております。その軍事的、政治的な影響を受け、原油高による資材の高騰や不足、レアアースの輸出規制などが、世界経済ならびに日本の経済にも深刻な影響を及ぼしています。今後も物価の急激な変動、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変化が突如起こり得る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 社のネットワークを活かして最新の情報を集め、それをフジタと共有することで影響を最小限に抑えるとともに、全員で知恵を絞り資材の高騰や不足を克服して、この全世界的なピンチをもチャンスに変えていけるようなたくましい姿勢で臨むことが重要であると考えています。

一方、我が国の将来的な建設市況を見ると、10 年後の建設投資額は現在に比べて増加すると予想されており、現在でも顕在化している建設労働者の不足が業界にとってさらに深刻な課題となるこ

とは明白です。この状況に対応するためにも、フジタと藤興会とが一丸となって BIM をはじめとする DX の推進により、あらゆる業務・作業の生産性向上を図り、受注体制をしっかりと維持していくことも重要な課題であると認識しております。

また、本年度より超大型物件が本格的にスタートいたします。超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、無理や無駄のない計画のもとで、スムーズな工事進捗を目指すことが重要です。あわせて、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すとともに、地域の枠を越えて各地区藤興会が連携し、総力を挙げて施工に当たる体制を整える必要があると考えています。

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。本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

品質向上

当社は、社会基盤を支える建設会社として、お客さまに信頼される品質を確保するとともに、環境負荷の低減に取り組んでいます。品質面では、ISO9001 に基づく品質マネジメントシステムのもと、計画から施工、アフターケアまで一貫した管理を徹底しています。また、施工段階での品質リスクを洗い出し、早期に対策と今後の対応方針を明確化するとともに、「すべて

即時報告」の考え方に基づく迅速な初動対応と再発防止の徹底により、被害拡大の抑制と信頼回復に努めています。環境面では、重大な法令違反ゼロ、環境事故ゼロを目指し、施工時の CO₂ 排出量削減、省エネルギー機械や低炭素技術の活用、資源循環の推進を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



上席執行役員
品質・環境本部長

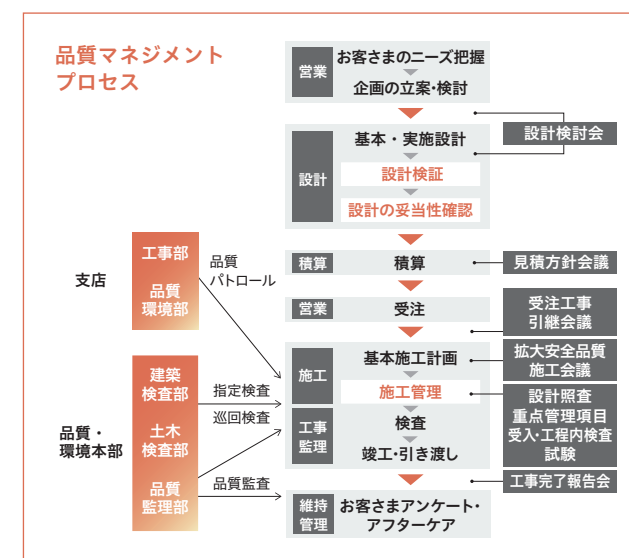
篠原 博

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。

また、現場に密着した品質管理体制の強化を図るとともに、検査の第三者性と独立性をさらに高めるため、客観的な立場から品質チェックを実施し、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

2025 年度は、工事着工前に、「拡大安全品質施工会議」を建築・土木 60 作業所で開催しました。本部管轄でより多くの関係者が参加する形式へと拡充し、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。品質物損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、全社展開しています。あわせてこれらの事故事例を教育プログラムの教材として活用し、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。

2026 年度 品質向上に関する重点取り組み事項

- フロントローディングによる品質ミス・ロスの低減
- 業務フローに準拠した品質管理の徹底
- 即時報告と組織的連携による早期対応の徹底
- 技術者基盤の強化と品質改善活動の推進

新たな価値・創造のために

防災・減災

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、全社的な防災・減災への対応力向上を図っています。

また、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おり、被災地の復旧・復興工事への対応力強化にも引き続き取り組んでおり、特に初動対応力の強化を進めています。

» 令和 6 年能登半島地震町野川（牛尾川）緊急復旧工事竣工



2026 年 3 月に竣工した 令和 6 年能登半島地震町野川（牛尾川）緊急復旧工事

2024 年 1 月 1 日に発生した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実施しました。梅雨入り前に応急対策として土石流を防止するブロック堰堤と流木を捕捉するための強靱ワイヤーネットを施工しましたが、同年 9 月の記録的豪雨により発生した土石流により被災しました。

この豪雨被害を踏まえて再検討された対策方針に従い、応急対策施設の復旧工事を実施し、2026 年 3 月に緊急復旧工事が竣工しました。二重の災害を教訓に安全に留意し

ながら、引き続き恒久対策となる砂防堰堤^{※1}の建設工事を進めています。

※1 土石流など上流から流れ出る有害な土砂を受け止め、貯まった土砂を少しずつ流すことにより下流に流れる土砂の量を調節する施設

» 小型 SAR 衛星技術の実用化

広島大学と共同で小型 SAR^{※2}衛星「StriX」を活用した地表面変化把握技術の実証実験を進めています。SAR 衛星データは、天候や時間帯の影響を受けにくく広域の地表情報を取得できるため、災害発生後の状況把握を迅速に支援する手段として期待されています。本技術では、災害前後や時期の異なる衛星データを比較解析し、地表面の変化を分析・可視化することで、人が近づきにくい上流部の斜面等について、広域的な状況把握や点検箇所の抽出への活用を目指しています。能登半島地震の復旧現場では、大規模斜面崩壊が発生した箇所を対象に技術検証を行い、一定の有効性を確認しました。将来的には、世界中で観測頻度の向上が見込まれており、宇宙技術を活用した次世代の災害対応手段として期待されています。



Synspective の小型 SAR 衛星「StriX」

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

» 無人化施工技術「ロボ QS」

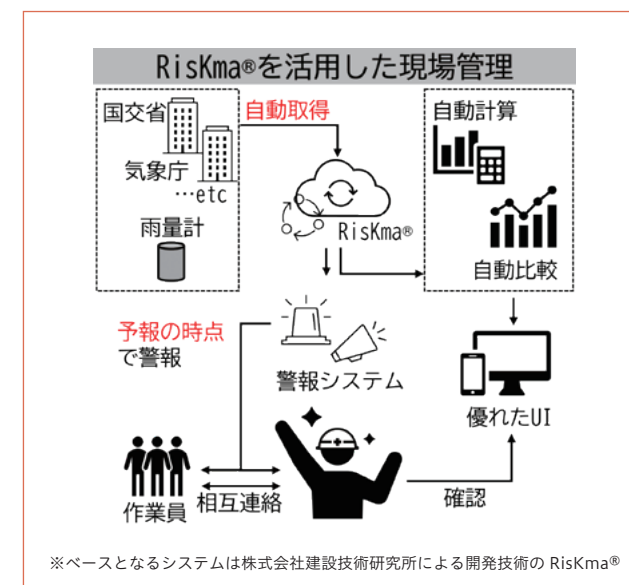
1991 年の雲仙普賢岳噴火を契機に開発した無人化施工技術「ロボ Q」は、改良を重ねながら多くの災害現場で活用され、二次災害の防止に貢献しています。最新の「ロボ QS」は、汎用油圧ショベルに短時間で装着可能な遠隔操作システムで、災害直後の応急復旧において安全かつ迅速な作業を実現します。また、当社は災害時協定締結事業者として、令和 7 年度広島市総合防災訓練で「ロボ QS」を用いた道路啓開作業に参加し、同市との災害時の連携強化を図りました。



「ロボ QS」を用いた道路啓開訓練

» 水害予測技術の開発

当社では河川に隣接した工事現場を対象に、雨量予測、河川水位、浸水リスクを一元管理する情報システムを導入し、実証実験を行っています。気象庁の予報雨量をもとに最大 84 時間先までの連続雨量を自動集計し、現場ごとに設定した基準値を超える予報があった場合に自動でアラートを通知するもので、本システムを活用した工事では、最大 3.5 日先までの降雨予報をもとに工程管理を行うことが可能となります。これにより、翌週、翌日の休工判断といった先を見据えた計画を立てることで、現場の安全性向上と災害リスクの低減を実現していきます。



» 防災技術の海外展開

JBP（日本防災プラットフォーム）は、メーカー、建設会社、コンサルティング会社、損害保険会社、ITベンダーなどが参加する民間主体・産官学連携の防災プラットフォームです。日本の防災技術を海外へと展開する取り組みを行い、国内外の災害による被害を削減するとともに、日本の優れた防災技術をビジネスとして拡大していくことを目指しています。当社は JBP の幹事会社として、これらの活動に積極的に参加・協力しています。

建設 DX への取り組み

当社は、建設ライフサイクル全体をデジタルでつなぎ、生産性向上と新たな価値創出を同時に実現することを目指し、DX を全社横断で推進しています。2025 年度は、その取り組みを一層加速させました。

中核となる「BIM を軸とした一気通貫の建設プロセス

への変革」に向けて、営業・設計・積算・施工・維持管理に至る各工程のプロセスオーバーラップ、プロセス間連携の強化および、データ連携の高度化に取り組んできました。これらを段階的な実証・検証を重ねながら推進し、お客さまへの提案の高度化や関係者間の合意形成の迅速化、数量算出や施工計画の精度向上など、プロジェクトの効率性を着実に高めています。

さらに、蓄積されたデータを活用した分析・予測の実現、判断プロセスの高度化、業務の自動化等へ発展させていくため、スタートアップ企業とのコラボレーションやパートナーシップを通じた AI 活用も開始しました。

»DX × オフサイトコンストラクション

建設 DX に、オフサイトコンストラクションを融合させる取り組みを推進しています。自社開発プロジェクト等での実証を通じて、現場作業の省人化・省力化、安全性・品質の向上、工期短縮といった具体的な効果があることを確認しました。今後は、BIM と連動したプレキャスト部材やモジュール化の活用をさら



自社開発プロジェクト「リーラ品川戸越」
（東京都 2026 年 2 月竣工）

に拡大し、施工プロセスの変革を加速させ、建設プロセス全体をさらに進化させていきます。

» 現場での DX 実効性を高める

DX の実効性を高めるため、人財育成と意識醸成に継続して取り組んでいます。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 人財の育成を推進してきました。2025 年度には累計合格者数が 3,000 名を超えており、デジタル活用を支える人財基盤が着実に強化されています。

また、2026 年 4 月には「デジタルエンジニアリングセンター」を新設しました。この施設を通じて、現場に最適なデジタル施策を計画・実装し、現場の DX 実効性を組織的に高めていきます。そして、企業価値向上と社会課題解決につながる「サステナブルな次世代の建設システムの確立」に向けて引き続き推進していきます。

Governance

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

当社のコーポレート・ガバナンスは、経営を迅速かつ公正に行うための社内機構であり、監査機関を設置し第三者視点のチェック機能により透明性の確保および経営の質の向上を目指すものです。

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

» 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

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あり、目標達成とトラブル回避を行う必要があります。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ました。現在は①品質、環境、安全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フジタの日頃の業務プロセスに規格要求事項をあてはめる（業務の統合）の3点を実施し、運用しています。

フジタでは2020年度より、マネジメントの目的を「目標達成とリスクの回避」へと転換し、それにとまなうマニュアル類の改訂、重大な品質事故につながる施工プロセスの改善、事故報告のシステム化、品質施工 / 監理プロセス監査、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実施しています。

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みました。

2026年度は、組織体制の変化を踏まえた業務プロセスの構築、拡大安全品質施工会議の充実による事故予防などに取り組めます。

» 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、活動と成果を評価したうえで、継続的に改善しています。

作業所では「基本計画書」「工事安全衛生計画書」により安全・品質・環境リスクを抽出し、目標または管理項目として運用しています。

「内部監査チェックリスト」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・内容に改定し、運用しています。2025年度は、各部門合わせて229件（内勤149件、作業所80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43件、観察事項134件、改善提案159件、好事例90件を挙げ、部門ごとに内部監査報告会を行い改善しました。

2026年度は内部監査、品質施工 / 監理プロセス監査、業務監査、外部審査（ISO認証審査）などの結果、災害・事故、マネジメントレビュー、ISO14001:2026の改訂を踏まえ、「業務フロー・業務プロセスに基づくマネジメント」「全社および部門マネジメントレビューの展開」など4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2025年度は、「安全」「品質」「業績」「業務フロー・プロセスの運用」「DX」「GX / 人材 / コンプライアンス」の6課題（下期は新たに「大型プロジェクトの推進」を加えた7課題）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。

2026年度は、「事業と業績」「大型プロジェクトの推進」「人材・組織とコンプライアンス」「DX・オフサイト建設」「安全」「品質と環境」の6課題を社長指示事項として展開しています。

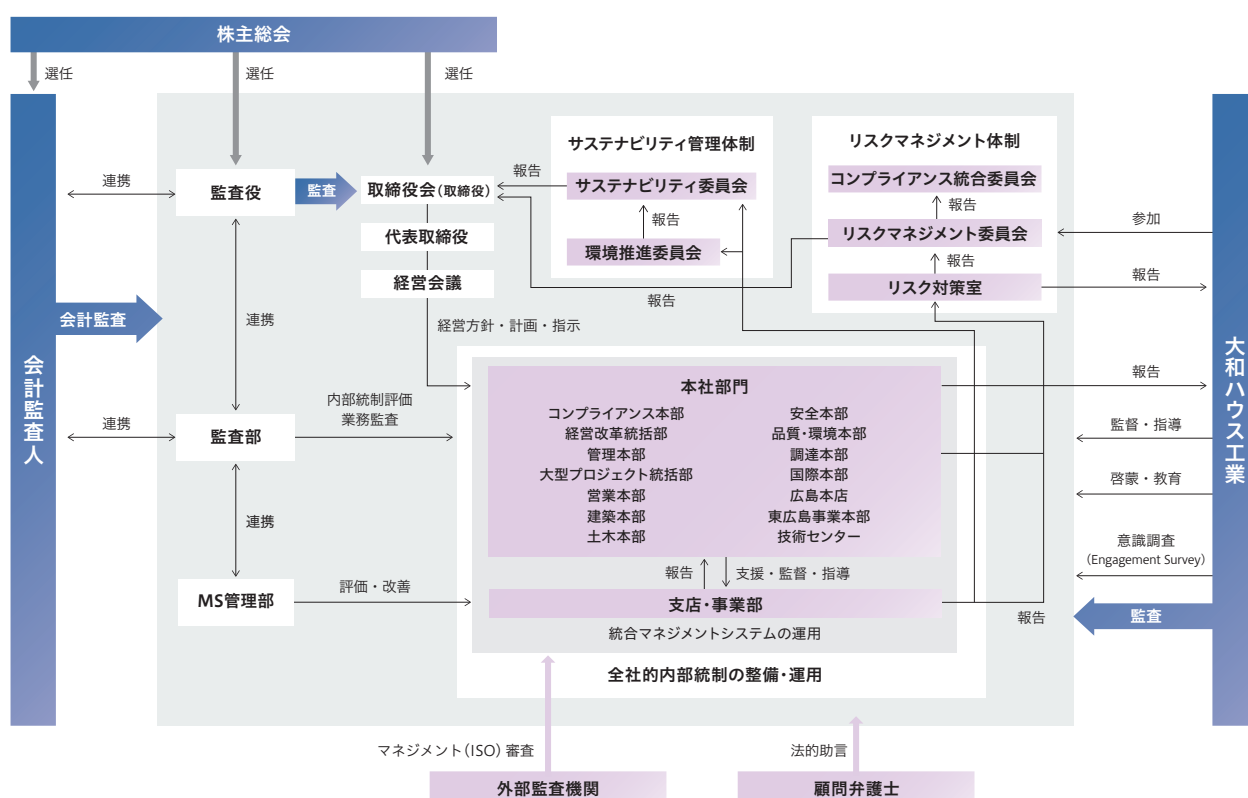
» マネジメントシステムと外部審査(ISO認証審査)

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。同センターによる当社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。

2025年度の審査では、観察事項2件、その他に推奨事項48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。

コーポレート・ガバナンス体制図



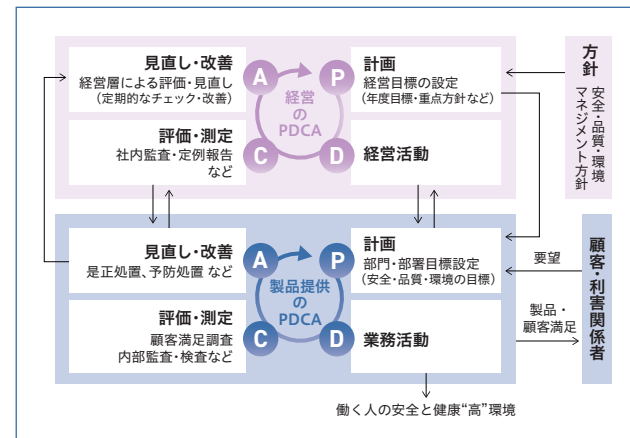
» 品質事故とマネジメント改善

2021 年度に発生した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はお客さまから施工プロセス上の分析を踏まえた再発防止策を求められました。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、品質施工／監理プロセス監査を運用しています。事故分析では、関係部門・部署が連携し、技術上、施工プロセス上の課題を踏まえ、再発防止を展開しています。

2025 年度は「信頼される品質 すべて即時報告！」をスローガンに掲げ、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、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、拡大安全品質施工会議でのリスク抽出を行いました。その他にも、利益損失を防ぐために、専門チームによる指導の強化に取り組みました。

2026 年度も引き続き、「信頼される品質 すべて即時報

告！」をスローガンに、フロントローディングによる品質ミス・ロスの低減や、即時報告と組織的連携による事故への早期対応と再発防止などに取り組みます。



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

リスクマネジメント

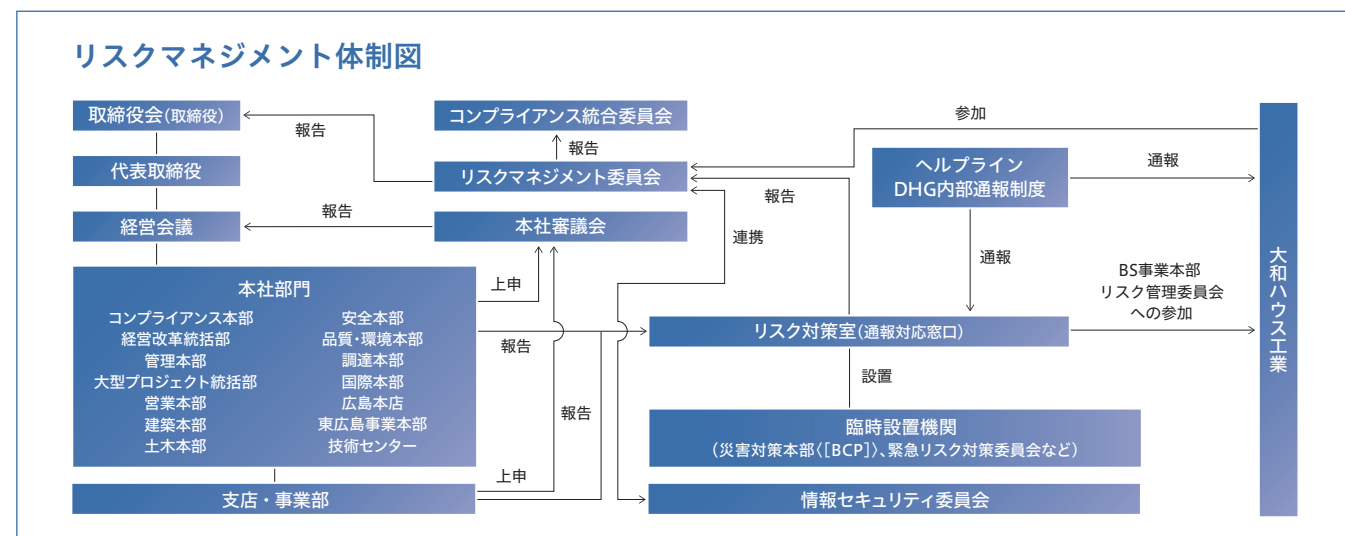
リスクマネジメント体制

フジタは、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、リスク回避に努めています。

さらに、トラブルやリスクを予見・確認した場合は大和ハウス工業へ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。



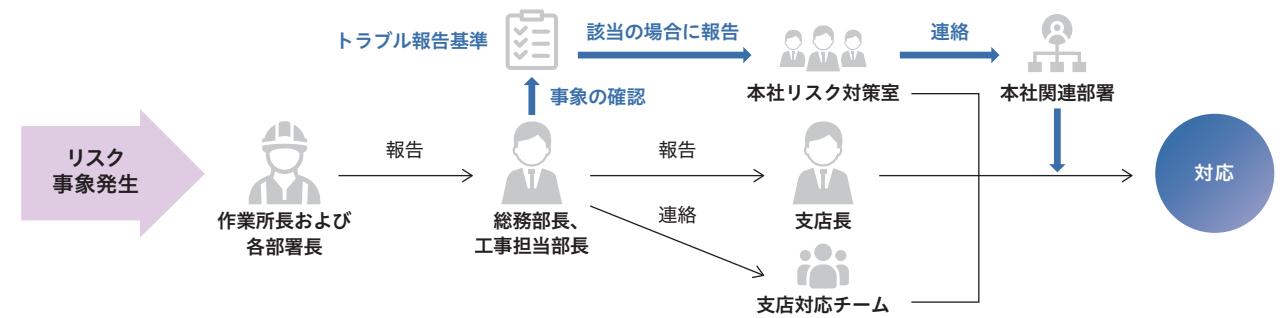
リスクマネジメント規程

リスクに対して適切に対応するため、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ています。各支店・事業部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

作業所および各部署における日常の業務の中では、さまざまなリスクやトラブル事象が発生する可能性があります。発生した際には、速やかに各支店・事業部が所定の対応フローに従い、本社リスク対策室や本社関連部署と連携して対応しています。

リスク・トラブル対応の流れ



BCP

すべての災害に対応すべく、「フジタ防災基本計画」を制定するとともに、災害発生時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。

当社では、「フジタ防災基本計画」に基づく BCP（事業継続計画：Business Continuity Plan）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、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「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。

2025 年度の取り組みでは、災害発生時の従業員安否状況、施工中作業所・竣工物件の被害状況を全社で一元管理できるダッシュボードを開発し、より迅速に、よりの確な対応ができる体制を構築しました。また、毎年実施している BCP 訓練は、風水害および南海トラフ地震をメインテーマとして 2 回行いました。大規模な水害発生に備えた予測力の向上や、地震発生時の初動対応シミュレーションを

複数拠点と連携して実施するなど、BCP コンサルタントの協力を得ながらより実践的な訓練とすることができました。

2026 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、マニュアル・ガイドラインの刷新などを通して、災害時で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

2025 年度は、従業員の Microsoft 365 アカウントが第三者に乗っ取られ、顧客等へフィッシング詐欺メールが送信される重大なインシデントが発生しました。メールボックスへの不正アクセスによる個人情報漏えいの可能性も判明しています。再発防止策として、全役職員のパスワード強化（15 桁以上）および Microsoft Intune[※]による条件付きアクセスを導入し、会社貸与 PC 以外からの Microsoft 365 へのアクセスを遮断しました。

こうしたサイバー攻撃の脅威が高度化する背景には、AI の劇的な進化による攻撃手法の巧妙化があります。また、業務での AI 利用では、ハルシネーション（もっともらしい誤情報の生成）、ディープフェイク、情報漏えい、著作権侵害など、新たなリスクも顕在化しています。一方で、これらのリスクに適切に対処しながら AI を活用することは、企業にとって不可欠です。

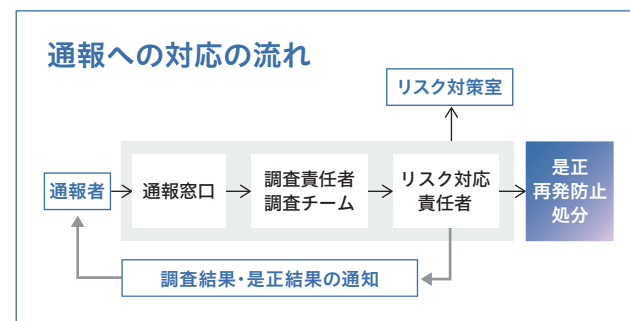
2026 年度は、社内関係部門と連携し、情報セキュリティ対策と AI ガバナンス・リスク管理の体制強化を一体的に推進するとともに、従業員の IT・AI リテラシー向上を図り、新たな価値創造に向けた IT・AI 基盤を整えていきます。

[※] クラウドベースのモバイルデバイス管理およびモバイルアプリケーション管理サービス。企業がスマートフォン、タブレット、PC などの幅広いデバイスを一元的に管理できるよう設計されている

ヘルプライン

フジタグループでは、従業員からの法令違反や倫理違反に関する通報や相談を受け付ける通報・相談窓口を設けています。2018 年度には、国内において完全匿名のヘルプライン窓口を設置しました。これまでに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情報が寄せられており、通報内容を調査し適宜対応を講じるなどして、リスク削減に努めています。

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を対象とする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。



コンプライアンス

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」、「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、業務の適正化や各種法令の遵守

に関する取り組みおよび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を対象に、営業部門・技術部門などの関係部署へヒアリングを行い、業務の記録の確認、関係書類のチェックなどを実施しています。

建設業法や取適法に関しては、法改正にともない、適宜周知・説明を実施しています。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継続的に実施してきました。2026 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ります。

TOPICS コンプライアンス月間

2024 年度から始めた「コンプライアンス月間」を、2025 年度も 9 月初旬から 10 月末日まで実施しました。

コンプライアンス本部が主導し、「一人ひとりの行動が、フジタの未来を創る。」を 2025 年度の全体スローガンとして掲げ、支店・事業部ごとにそれぞれに合った目標（スローガン）と、独自の取り組みを設定しました。また、会社全体でコンプライアンスの意識と知識を高めることを目的として、期間中、コンプライアンス本部などの担当者が 10 支店 3 事業部（計 13 事業所、大型作業所でも開催）を訪れ、支店・事業部に所属する若手従業員等を対象とするコンプライアンス研修を開催しました。



コンプライアンス研修の様子



支店・事業部ごとにそれぞれに目標（スローガン）、独自の取り組みを記載できるコンプライアンス月間のポスター

人権

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踏まえ、専門家からのアドバイスを受けながら「大和ハウスグループ人権方針」を策定しました。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）」を明記するとともに、自社およびサプライチェーンに対して強制労働や児童労働を禁止しています。この「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」は世界中の従業員に伝達すべく、英語と中国語にも翻訳し、展開しています。

ハラスメント防止・人権意識向上

2019 年 4 月にフジタ独自の「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。

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>

海外事業でのリスク対応

海外事業においては、リスク管理体制の強化に取り組んでいます。進出国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。

2025 年度には、本社および海外拠点の責任者が参加しての緊急事態を想定した机上訓練を実施するとともに、人権リスクへの対応強化の一環として、海外プロジェクトにおける労働環境、贈収賄、マネーロンダリング等のリスク評価を含めた人権デューデリジェンスの具体的な実施手順を定めた「人権 DD 実施のガイドライン」を新たに策定しました。本ガイドラインでは、デスクトップベースの調査、オンサイトでのインタビュー・研修等の実施、ならびに報告書作成およびフォローアップに至る一連のプロセスを体系的に整理しています。

2026 年度も引き続き、各国の法令遵守に向けた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、情報漏洩、ハラスメントや策定したガイドラインに基づいた人権侵害の防止に向けた取り組みを継続し、海外事業におけるリスク管理の高度化を図っていきます。



東京エレクトロンコリア株式会社 平澤 PTSC2（2025 年 10 月竣工）

従業員研修

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。2025 年度の教育実績は以下の通りです。

● 2025年度 従業員への教育実績

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）	17 回	2,627 人
コンプライアンス本部長によるリスクミーティング	13 回	223 人
コンプライアンス月間の研修	28 回	1,092 人
e - ラーニング（贈収賄、独禁法、建設業法について）	1 回	5,817 人
関係会社へのコンプライアンス研修	1 回	831 人
不動産営業に関するコンプライアンス研修	15 回	約 440 人
建設業法研修（専任技術者、営業管理職員など向け）	3 回	294 人

知的財産

知的財産に関する基本方針

フジタは「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を図っています。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適切な評価と処遇を講じ、発明創出に対するモチベーションの維持・向上を図っています。

知的財産の管理体制

技術センターに知的財産部を設置し、特許権をはじめ、2020 年 4 月の法改正により建築物や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、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。

特許の保有

当社における 2026 年度開始時点での保有特許件数は 1,050 件（国内特許 1,017 件、外国特許 33 件）です。2025 年度の国内特許出願件数は 119 件であり、事業領域の拡大にともない特許の保有・出願件数は増加傾向にあります。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、ファシリティマネジメントを含めて一気通貫で BIM を活用するための建物設計の自動化や、工事施工の省力化・省人化を目的としたロボティクス化などのデジタル・トランスフォーメーション（DX）への取り組み、木造木質建築技術、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 2025 年度の特許取得事例

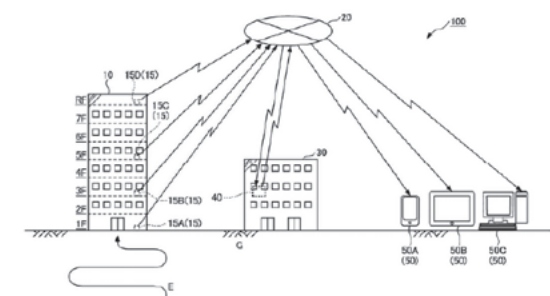
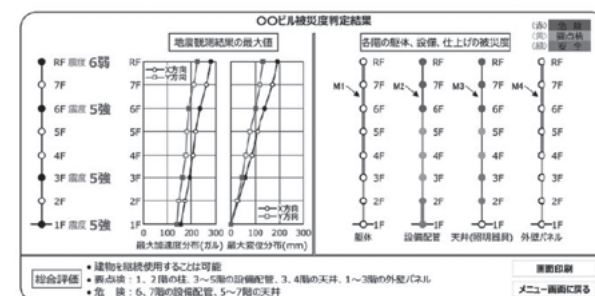
【発明の名称】 被災度表示装置と被災度特定表示システム、及びプログラム

【特 許 番 号】 特許第 7725764 号

【登 録 日】 令和 7 年 8 月 12 日（2025.8.12）

【発明を実施するための形態】

本発明は地震後に複数回の建物の被害状況（被災度）を素早く判定し、避難の要否や建物の継続利用の可否の判断をサポートするシステムに関するもので、モデルを用いた各階における被災度の表示方法を特徴としています。本発明は FEMO システム（登録商標）として展開しています。



2025年度の主な外部表彰・外部評価

2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)シグネチャーパビリオン
「null²」(ヌルヌル)が「みんなの建築大賞 2026 大賞」を受賞
「いのちの遊び場 クラゲ館」がギネス世界記録™に認定



null² (大阪府大阪市・2025年3月竣工)

フジタ・大和リース特定建設工事共同企業体が実施設計・施工を担当した「null²」が、前年に完成・発表した建築のうち最も優れた作品を一般投票で選ぶ第3回「みんなの建築大賞」において大賞を受賞しました。

また、当社が実施設計・施工を担当した「いのちの遊び場 クラゲ館」は、「単一のイベントで行われた映像に合



いのちの遊び場 クラゲ館 (大阪府大阪市・2025年2月竣工)

わせたライブパフォーマンスの最多バリエーション数」と「クラゲの形をした最大の屋根」の2件で、ギネス世界記録™に認定されました。

「null²」は身体とデジタルが融合する未来空間、「いのちの遊び場 クラゲ館」は創造性を育む体験施設として、来場者に高く評価されました。

「ヤンゴン・マンドレー鉄道整備事業フェーズ1
CP101工区(パズンダウン〜バゴー)の内、土工工事」が
OCAJI プロジェクト賞を受賞



ヤンゴン・マンドレー鉄道 (ミャンマー連邦共和国ヤンゴン市・2024年11月竣工)

当社が施工した「ヤンゴン・マンドレー鉄道整備事業フェーズ1 CP101工区の内、土工工事」が、一般社団法人海外建設協会主催の「OCAJI プロジェクト賞」を受賞しました。本工事は、ミャンマーのヤンゴンとマンドレーを結ぶ既存鉄道路線の施設・設備改修工事であり、当社は約71kmの工区を担当し、厳しい環境下での高品質な施工が評価されました。

「ニッコースタイルニセコ HANAZONO」が
World's Best New Ski Hotel 2025
(世界で最も素晴らしい新しいスキーホテル)を受賞

当社が事業主として開発を推進し、施工を手掛けた「ニッコースタイルニセコ HANAZONO」が「World's Best New Ski Hotel 2025 (世界で最も素晴らしい新しいスキーホテル)」を受賞しました。本賞は、世界各国のスキーリゾートやホテルを対象に、優れた取り組みを表彰する国際的な表彰プログラムです。スキー観光業界の関係者と一般投票により選出され、同ホテルは業界内の評判と顧客満足度の両面で評価されました。



ニッコースタイルニセコ HANAZONO (北海道虻田郡・2024年9月竣工)

「ロジクロス名古屋みなと」が省エネ大賞
経済産業大臣賞 (ZEB・ZEH 分野) を受賞



ロジクロス名古屋みなと (愛知県名古屋市・2024年10月竣工)

当社が施工した「ロジクロス名古屋みなと」が一般財団法人省エネルギーセンター主催の「省エネ大賞 経済産業大臣賞 (ZEB・ZEH 分野)」を受賞しました。本賞は、企業や施設における優れた省エネルギーの取り組みや、省エネ性能に優れた製品・ビジネスモデルを表彰するものであり、経済産業大臣賞は当該賞における最高位に位置づけられています。西日本最大級となる大規模物流施設において、オーナー・テナント・設計者・施工者が一体となりZEB化を目指した点が評価されました。

● その他の表彰・評価

受賞名	表彰対象
CDP 気候変動 2025 A (最高評価)	気候変動に対する戦略や温室効果ガス排出量削減の取り組み
CDP サプライヤーエンゲージメント評価「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」2025 (最高評価)	気候変動に対する企業の取り組みを「ガバナンス」「目標」「スコープ3 排出量」「バリューチェーン・エンゲージメント」の4分野から評価
日本ウッドデザイン協会「ウッドデザイン賞 2025」	間伐材耐火外壁「カンタイパネル」
「令和7年度おおさか環境にやさしい建築賞 (住宅部門賞)」	ジオ島本1工区 (大阪府・三島郡)
「ジオ デザイン オブ ザ イヤー 2025 (審査員特別賞)」	ジオタワー新町 (大阪府・大阪市)
「令和7年度沖縄県福祉のまちづくり賞 (奨励賞)」	THE NEST 那覇 (沖縄県・那覇市)
令和7年度空調調和・衛生工学会大会「優秀講演奨励賞」	大空間における部分空調システムに関する研究 (第2報) 内部発熱及び外乱が空調ゾーン形成に及ぼす影響の検証【技術センター GX 推進研究部 中川曉登】
第124回日本養豚学会大会「若手優秀発表賞」	リン吸着性バイオ炭による豚舎排水からのリン回収技術の検討【技術センター GX 推進研究部 尾崎洋輔】
カナダ・プリティッシュコロンビア州政府 カナダ・アルバータ州政府 Canada Wood (カナダ木材振興機関)	日本の非住宅木造の発展に対する革新性とリーダーシップを称えて La pause Shiraishi (ラ・ポーズ白石/福岡県・京都郡)