

Social

社会

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も進めることで、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。

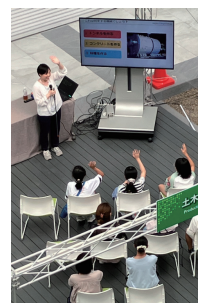
女性活躍推進

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

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。

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

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

● 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

● 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%

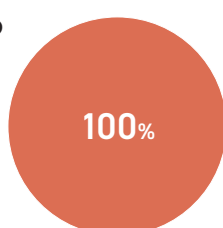
● 女性管理職比率

	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%

● 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)

