

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。

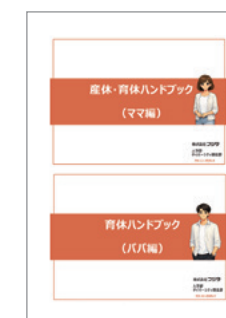
育児支援

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

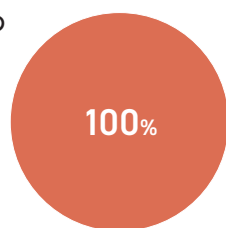
● 女性総合職比率

	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%

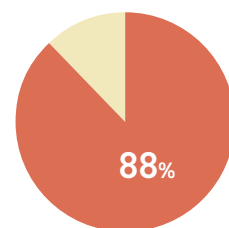
● 休暇・休職制度取得状況（2025年4月～2026年3月）

	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

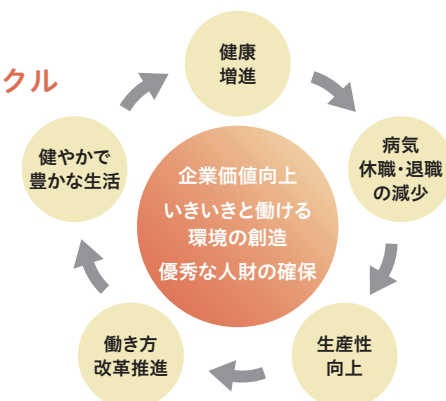
2022年度～2025年度の活動実績

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。

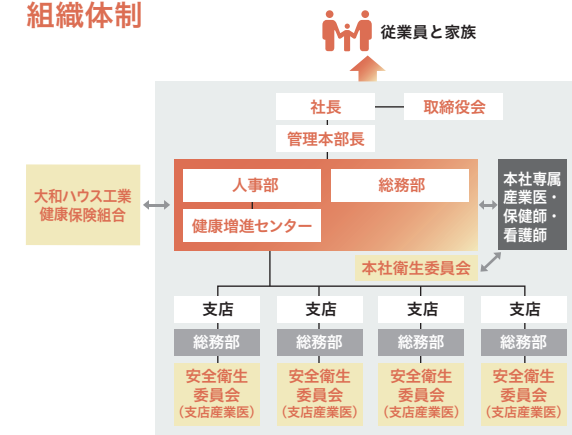
2022年度には健康管理システムを導入し、医療職による従業員の健康情報の把握と早期対応を可能としました。また、管理職向けラインケアセミナーの実施や2024年度からのメンタルヘルスサービスの拡充、健康関連補助金の上限引き上げなど、心身の健康保持・増進に向けた取り組みを継続的に実施しています。

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

健康経営のPDCAサイクル



組織体制



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

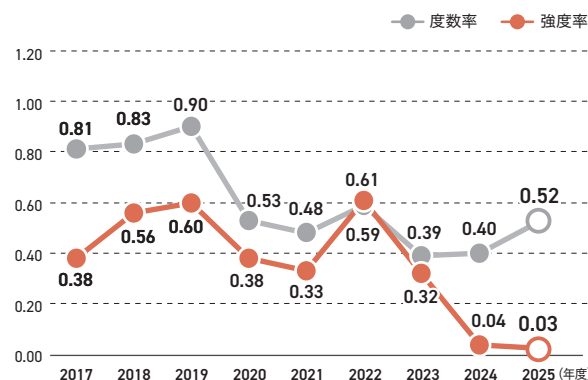
2025年度の活動実績

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

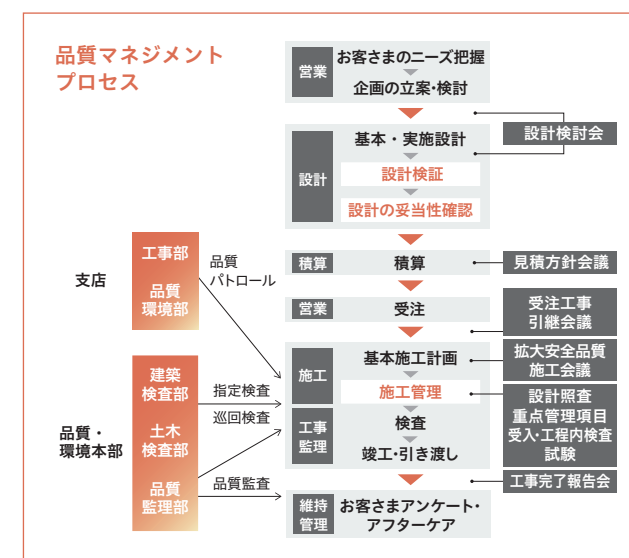
篠原 博

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」

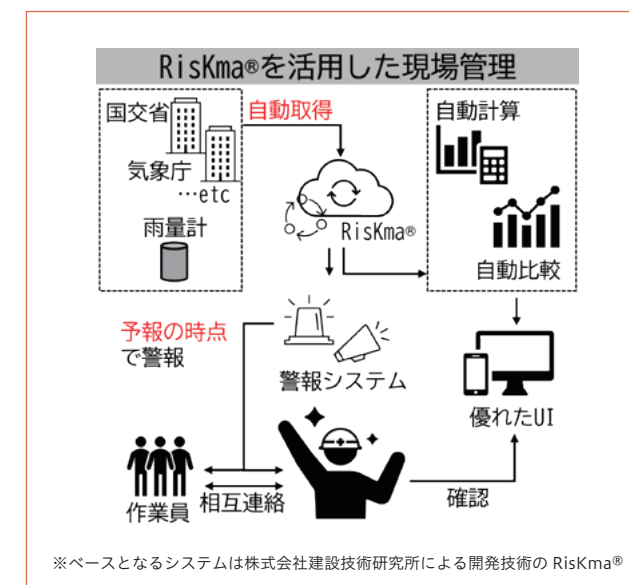
1991 年の雲仙普賢岳噴火を契機に開発した無人化施工技術「ロボ Q」は、改良を重ねながら多くの災害現場で活用され、二次災害の防止に貢献しています。最新の「ロボ QS」は、汎用油圧ショベルに短時間で装着可能な遠隔操作システムで、災害直後の応急復旧において安全かつ迅速な作業を実現します。また、当社は災害時協定締結事業者として、令和 7 年度広島市総合防災訓練で「ロボ QS」を用いた道路啓開作業に参加し、同市との災害時の連携強化を図りました。



「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。