

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乘っ取られ、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。

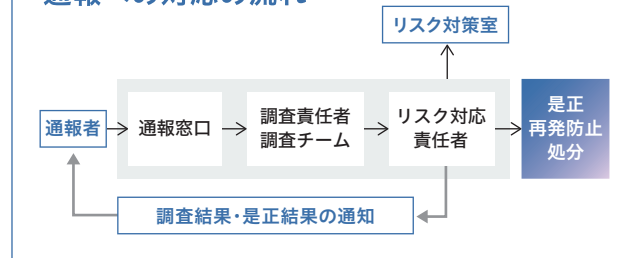
※ クラウドベースのモバイルデバイス管理およびモバイルアプリケーション管理サービス。企業がスマートフォン、タブレット、PC などの幅広いデバイスを一元的に管理できるよう設計されている

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。

通報への対応の流れ



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。

