



コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制

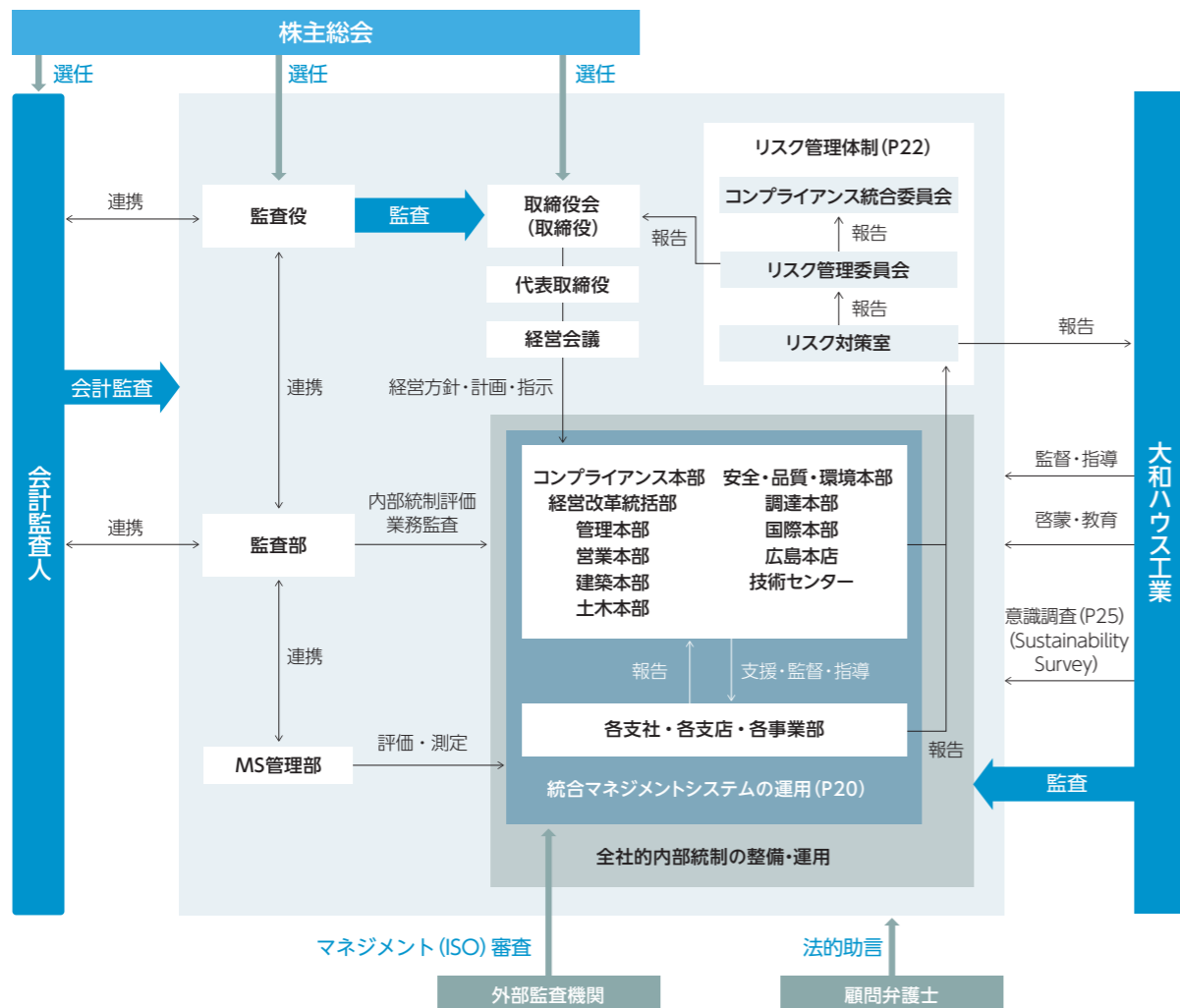
当社のコーポレート・ガバナンスは、経営を迅速かつ公正に行うための社内機構であり、監査機関を設置し第三者視点のチェック機能により透明性の確保および経営の質の向上を目指すものです。

その中核となる全社内部的統制では、職務執行時における管理体制の透明性確保や、業務上のコンプライアンス、リスク管理体制などを規定しています。当社では従業員全員が「経営判断の原則」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。このコーポレート・ガバナンス体制は、大和ハウスグループのコーポレート・

ガバナンスガイドラインに則したもので、同体制の一部を構成するものでもあります。これらは会社法も踏まえた取締役会、監査役に加え、監査部監査や、弁護士など有識者を構成員に含めたコンプライアンス統合委員会を設置し、企業活動における法令遵守、公正性、倫理性を確保しています。

当社ガバナンス組織における会議体において議論された事項については適宜、大和ハウスグループのガバナンス組織へ報告され、常に連携を図りながらグループとしてのガバナンス強化に努めています。

2022年度コーポレート・ガバナンス体制図



一 ガバナンスの監視 内部統制評価と業務監査

全社内部的統制として、事業所・グループ会社の役員員に対するヒアリング、書類などの確認を実施することにより、法令および規程などに則った業務が遂行されているかの検証・評価を当社の監査部が実施しています。

また監査の結果、改善すべき指摘事項が発生した場合、再発防止が課題となります。原因と対応策の提出を求めるとともに主管部門からの指導につなげています。

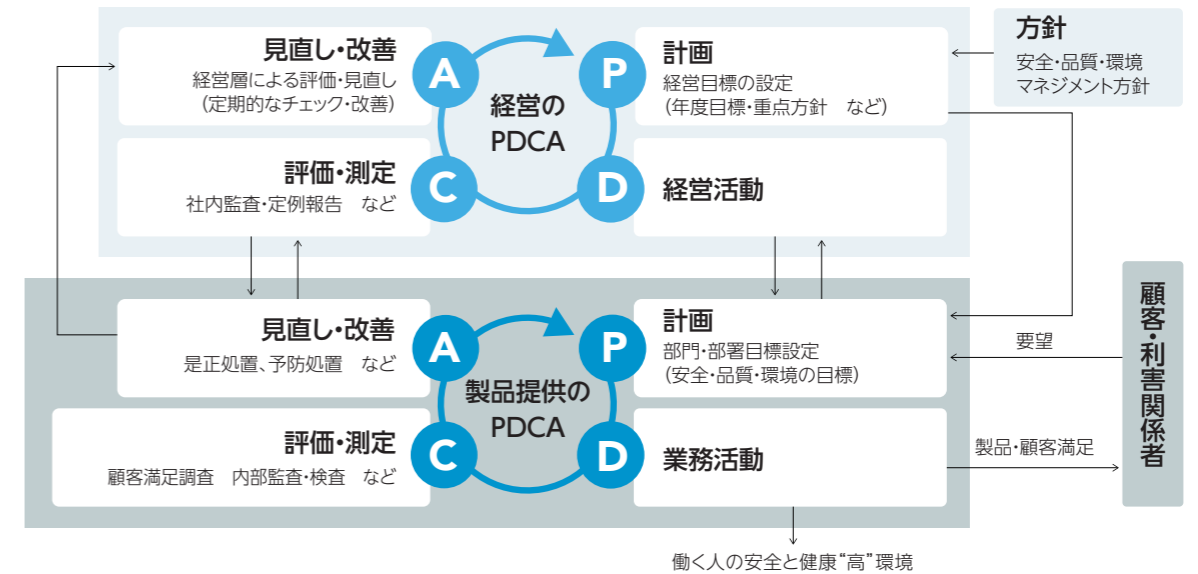
一 統合マネジメントシステム

目標達成と製品・活動の適合性を確保するマネジメント

前述の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もあり、それぞれ目標達成とリスク回避が必須です。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、①安全、品質、環境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当社の日頃の業務プロセスに規格要求事項を当てはめる（業務の統合）の3点を実施し、運用しています。

2020年度からはマネジメントの目的を、「安全・品質・環境」にとどまらず「目標達成とリスクの回避」へと大きく転換し、それにとまらぬマニュアル類の改訂、部門マネジメントレビューのフィードバック、マネジメント教育の体系化、重大な品質事故につながる施工プロセスの改善、事故報告のワークフロー化などを継続的に展開しています。2021年度も目標設定・評価とマネジメントレビューの統合運用、GRIやグローバルコンパクトなどESG・SDGsと連動するマネジメント要素の取り込みなど、統合度をさらに改善しました。



安全・品質・環境マネジメント方針

「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」という企業理念のもとに、顧客満足を提供し社会的責任を果たすことが、フジタの企業活動の目的である。そのためにフジタは課題となるリスクを見極め、これを低減するとともに、法令他の要求事項や自ら定める基準等を順守し、次の基本姿勢をもって企業活動のプロセスとその成果を検証・改善し、マネジメントを持続的に成長させる。

- 安全** 安全で快適な職場環境を提供し、フジタの管理下で働くすべての人々の協議および参加をとおして信頼される企業であり続ける。
- 品質** 求められる製品とサービスを確かな技術で提供し、顧客から信頼される企業であり続ける。
- 環境** 「フジタ・エコ憲章」に基づき、汚染予防・環境保護を通じて、地球環境との調和を図り、社会から信頼される企業であり続ける。

2019年1月改定



コーポレート・ガバナンス

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、活動と成果を評価の上、継続的に改善しています。

今期はシナリオ分析のほか、環境リスク14業務1,700項目で、エネルギー事業を追加登録しました。作業所では「基本計画書」「工事安全衛生計画書」で、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。

2021年度の内部監査では、「業務改善につながる内部監査」を方針に掲げ、「目標設定」「施工プロセス」など、再発防止に必要な重点13項目を抽出、展開しました。運用面では感染症対応としてリモート監査を含め、各部門合わせて223件の内部監査を実施し、部門ごとに内部監査報告会を実施しました。

2022年度は事故分析、内部監査報告会、マネジメントレビュー、業務監査結果を踏まえ、「業務管理プロセスの確認」「幹となる課題発見と改善」を内部監査方針に掲げ、チェックリストの全面改定、本部からの参画を展開中です。

各部門、経営層がそれぞれ実施した年2回のマネジメントレビューでは、目標達成や運用を評価し、改善課題を踏まえた社長指示事項として「業績目標に対する長期的な視点」「DX推進と業務プロセス改善」「幅広いコンプライアンス遵守」「施工プロセスによる品質管理」「労働環境の整備」「新中期経営計画達成のためのマネジメント」を掲げ、2022年度の活動を展開しています。

このほか、目標設定・評価とマネジメントレビューの統合運用、審査関連50項目ほかの運用課題に取り組み、マニュアル、共通要領、基本計画書など9文書を改訂または準備しました。

マネジメントシステムと外部認証

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。同センターによるフジタのマネジメントシステム統合度判定は100%で、審査も統合審査方式で行われています。このほか、関係会社2社、海外6拠点でも独自に認証登録しています。

2021年度の審査では目標の展開、検査の可否判定、原因分析についての観察事項がありましたが、それらに対して、処置・再発防止策を実施しました。

品質事故とマネジメント改善

2021年度に工事中の重大な品質事故が複数発生しました。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、お客さまからも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るようになりました。

事故分析の際は、マネジメント担当部署による「施工プロセス」の分析を行い、役割と責任、担当者の力量、検査・承認のステップほかの課題から再発防止をまとめるとともに、全店展開に向けて建築・土木それぞれの「施工管理要領」を改訂しています。

事故のマネジメント分析は再発防止に有効であることから継続的に実施しています。2021年度は「計画」「検査・確認・承認」「作業手順」ほかが施工プロセス上の課題として挙げられ、教育体系、パトロールの充実などの施策を展開したほか、工事監理部を新設しました。同部は発展的に2022年度から品質監理部として活動を始めています。

▶P27 「お客さま満足のために」を参照



リスクマネジメント

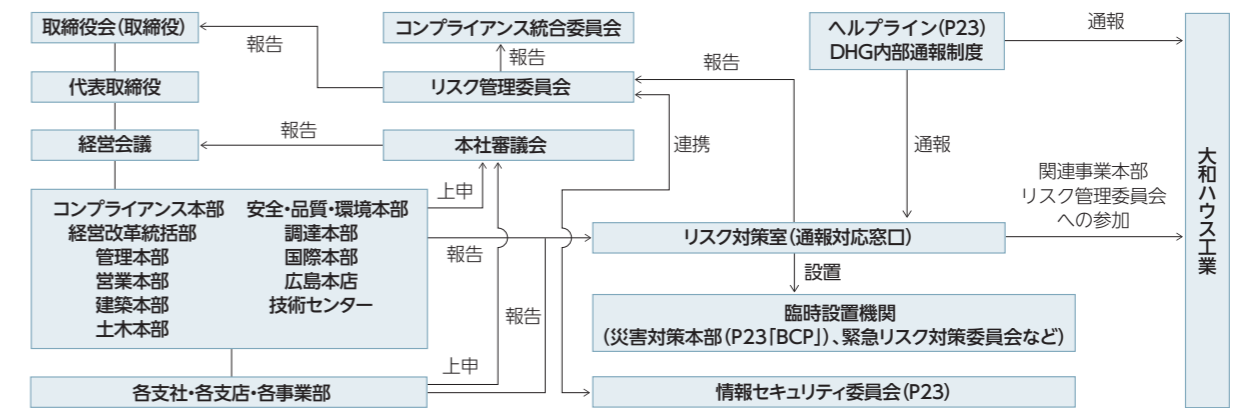
リスクマネジメント体制

当社は、あらゆるリスクに対して、「早期発見、早期対応」を基本姿勢として、さまざまな現場でのリスク回避に努めています。2021年度は当社グループでリスク管理規程を見直し、2022年度に改訂しました。本改訂ではリスク管理委員長を社長とするとともに、リスク管理委員長代理の職を新設し、管理本部長が務めることで、リスク管理体制の強化、およびリスクに迅速かつ確に対応することが一層可能となりました。また、大和ハウスグループリスク管理委員会と連携し、トラブルやリスクへの早期対応と情報共有を行うとともに大和ハウスグループのリス

ク管理体制とも連動しています。2020年10月の大和ハウス工業における事業本部制への組織改編から、当社は関連事業本部の傘下として、大和ハウスグループとの連携を強化しながら、リスク管理を行なっています。

リスク管理体制の強化

組織対応力の強化に向け、2022年度からは西日本支社と国際本部の2部門において、これまで総務部に組み込まれていた審査部が「法務審査部」として独立しました。

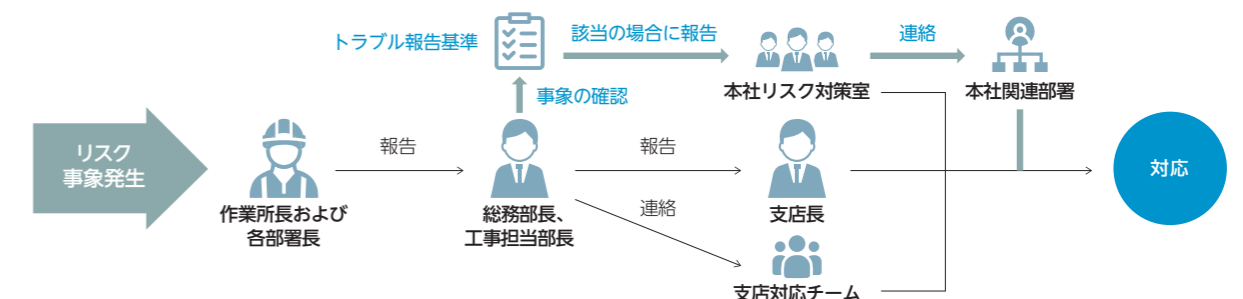


リスク管理規程

当社ではリスクに対して、適切に対応するためにリスク管理規程を策定しています。リスク管理規程をもとに、リスク管理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。本社のリスク管理委員会だけでなく、各本部・支店においても月1回の事業部門リスク管理委員会を開催し、自部門でもリスク管理を徹底するよう、それぞれの委員会の役割を明確化し、体制・運用の強化をしております。

リスク・トラブル対応フロー

当社は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・検証し、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。また作業所および各部署において、リスク事象が発生した場合は各支店・部門が下記のフローで連携し、対応しています。





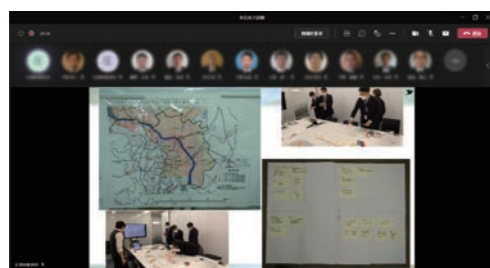
BCP

当社は、すべての災害に対応すべく「フジタ防災基本計画」を制定し、有事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。その計画に基づきBCP運用をしており、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、「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。本認定は、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もので、2021年度はマニュアルや作業所の体制、備蓄品保管状況といった当社の災害時の事業継続体制を細部まで見直しました。

また毎年実施しているBCP訓練において、2021年度は風水害をメインテーマとし、河川が決壊した際のシミュレーションを行うなど、昨今多発している台風や豪雨災害に対するより実践的な訓練をBCPコンサルタントの協力を得ながら実施しました。

2022年度はBCP中長期計画の策定、風水害ガイドラインの更新など、有事の際に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。

また、従業員の命と健康を優先し、新型コロナウイルス感染症に対する感染防止策を徹底しています。クラスターの発生防止、事業継続のための感染防止策として、新型コロナウイルスを迅速に検出するPCRスクリーニング検査を導入し従業員が利用できる環境を構築するなど、引き続き従業員が安全・安心に暮らし、働ける環境を整備し、本社、各拠点が連携した取り組みを行なっていきます。



リモートによるBCP訓練の様子

情報セキュリティ

当社では、情報セキュリティ委員会を設置し、情報管理規程ならびに個人情報保護規程に基づき、情報リスクに関する管理体制の確立に努めています。また、情報セキュリティ教育において、e-ラーニングや「標的型攻撃メール」訓練を実施しています。2021年度も前年度に引き続き全従業員に対し、e-ラーニングと「標的型攻撃メール」の訓練を1回ずつ実施し、情報セキュリティの知識向上に取り組みました。

また、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を控えた6月には「標的型攻撃メール」の注意喚起を行うとともに、社内向けのイントラネットで定期的にウイルス対策などの注意喚起を実施しています。

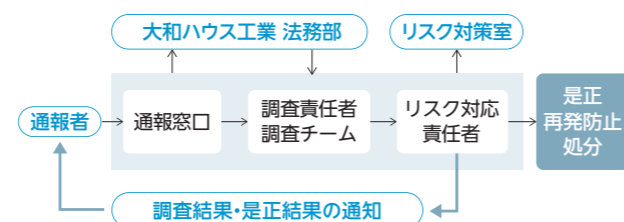
今後も引き続き、セキュリティ強化や情報漏えい対策、情報機器の適切な利用と情報管理の徹底に取り組んでいきます。

ヘルプライン

当社では、従業員から法令違反や倫理違反について通報や相談を受け付ける通報・相談窓口を設けており、当社および当社グループに適用しています。2018年度から国内において完全匿名のヘルプライン窓口を設置し、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声が寄せられ、通報内容を受けて適宜対応を講じるなど、リスクを未然に防止しています。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に対して5つの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。2021年度の実績として社外窓口への通報が1件、大和ハウスグループへの通報が国内外合わせて8件ありました。2022年度も引き続き、運用を強化する予定です。

通報への対応の流れ



コンプライアンス

コンプライアンスの取り組み

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っています。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・基準」、「フジタ5ヵ年計画重点方針」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

一 独占禁止法に関する監査の実施

2019年度より各支店の官庁土木部門について営業、工事、積算などの関係部署にヒアリングを行い、業務の記録の確認、入札書類のチェックなどを実施しています。2021年度は官庁建築部門について監査を実施した結果、業務はすべて適正に行われており、独占禁止法への抵触、懸念事項についても該当はありませんでした。本取り組みは今後も継続してまいります。

一 下請法に関する取り組み

2020年度に行われた公正取引委員会の調査において、下請法に関して同委員会から口頭指導を受けました。再発防止に向け、改めて、社員向けコンプライアンス研修において下請法をテーマとした研修を2020年度に引き続き行いました。このような研修など、社内の周知徹底を図り、2021年度は下請法に関するトラブルはありませんでした。今後も継続して研修・教育を実施していきます。

人権についての取り組み

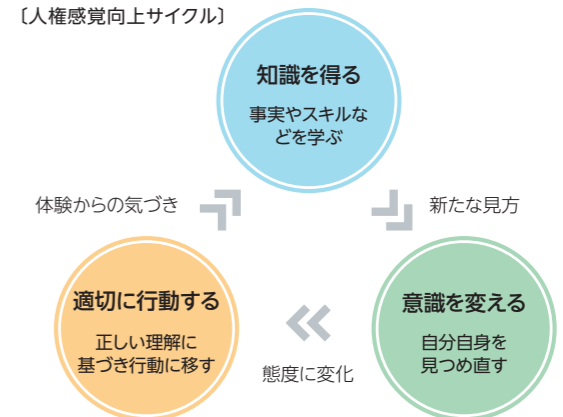
一 私たちの人権啓発ビジョン 常に公正で公平な対応の実践

当社は大和ハウスグループの人権啓発ビジョンおよび人権方針に基づき、目指す姿に近づくために、人権啓発をはじめ、さまざまな機会を通して、能動的に学習し、自らの人権感覚を高めます。

一人ひとりの従業員が個人の尊厳を守り基本的人権を尊重した事業活動を行うことで、ステークホルダーの皆さまやその周辺の環境にも、好循環を生み出します。

私たちの人権啓発ビジョン

〔人権感覚向上サイクル〕



- さまざまな人に配慮した商品やサービスを提供し、お客さまの心豊かな暮らしを支えます。
- 人権に対する真摯な取り組みが企業価値を高め、株主の信頼につながります。
- ビジネスパートナーとの共存共栄の精神を育み、相互理解に基づく対等な関係を築きます。
- 従業員の多様な個性を肯定的に受け入れ、働きがいがあり、能力や人格を高め合う企業風土を創ります。
- 地域市民の想いを理解し、偏見のない共生社会の実現に貢献します。

大和ハウスグループ人権の尊重に関する基本方針
<https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/csr/jinken/>

一 ハラスメント防止

2019年4月に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・育児休業・介護休業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。

また外国人技能実習生については、これまで安全面での対応が中心でした。2022年度からは人権面の状況確認を内部監査項目に加えしました。

コンプライアンス

海外でのリスクの取り組み

海外事業において、国際リスク管理体制の強化に取り組んでいます。進出国のリスク情報取得や緊急時の対応など、本社、各海外拠点に加え、専門機関なども交えた協力体制を構築しながら対応にあたっています。2021年度は、海外作業所社員を対象とした安全・品質・コンプライアンス意識の向上を目的とした研修を30回にわたり実施し、事故、コンプライアンス違反を防止する取り組みを行いました。このほか人権、ハラスメント教育も実施し、コンプライアンス本部と共同で弁護士を講師に招き、2回にわたり講習を開催。国内外より合わせて320名以上が参加しました。また、リスクミーティングを通じて各国の法令の遵守を徹底するよう啓蒙活動などを行いました。

新型コロナウイルス感染症拡大に関し、国内と各海外拠点が連携し、感染防止対策の実施徹底や支援物資送付などの対応を行ってきました。また、従業員が安全・安心に暮らし、働ける環境の構築のため、帯同家族を含めた従業員の帰国や帰国後のフォローを継続して実施しています。

引き続き、従業員の安全を守りながら、近年の混沌とした国際社会情勢下においても、治安の確認はもちろん、医療機関などを含めた居住環境などをしっかりと調査した上で、事業活動の継続を図っていきます。

企業風土の醸成

一 社員研修の実施

コンプライアンス意識の向上を目的に社員への教育を充実させ積極的に実施しています。2021年度の教育実績は以下の通りです。

2021年度 教育実績

| 研修名 | 回数 | 人数 |
|---|------------------------|--------|
| 圧倒的教育 | 29回 | 2,562名 |
| 管理部門管掌取締役・管理本部長・コンプライアンス本部長によるリスクミーティング（国内 海外 1回ずつ） | 16回 | 923名 |
| コンプライアンス研修（新規営業配属者等向け） 独占禁止法、贈賄防止について | 1回 | 21名 |
| e-ラーニング 11月～1月 | 4,969名 未受講者フォローで100%実施 | |
| コンプライアンス研修（コンプライアンス経営） | 1回 | 423名 |
| 関係会社への研修（テクノマテリアルへ1回 ハラスメント防止について） | | |

一 Sustainability Survey の実施

大和ハウスグループでは“職場環境の改善”を目的として従業員の行動・意識を調査する取り組み「Sustainability Survey」を実施しています。関連業務のデータと組み合わせることで、持続可能な企業に向けた原動力となるよう“従業員の働きがい”の向上に重点を置いた総合的な調査です。

Sustainability Surveyは、「企業倫理綱領及び行動規範」における遵守レベルや職場環境についてモニタリングし、その結果をもとに「職場環境の問題点」を顕在化し、社内風土の改善につなげていく調査です。イントラネット上の匿名アンケートによって導き出された組織のありのままの姿から、リスク行動を顕在化させ、組織としての業務や意識を改善することにより、リスク撲滅へとつなげます。

内容はすべて大和ハウスグループ独自のものとしています。結果は点数化し、平均点を算出しており、前年度の結果と比較して1年間での従業員の意識の変化を確認したり、全社平均と比較して自部門の取り組みが不足している点を把握するなど、回答結果データを会社全体および職場単位で確認・分析しています。この結果から「自分たちの職場の課題や顕在化していないリスク」とらえ、今後のより健全な職場づくりと従業員の働きがい向上（経営基盤の強化）と健全な組織風土醸成に役立てることを目指しています。

2021年度 当社のSustainability Surveyスコア

| 大和ハウスグループ平均 | フジタ |
|-------------|--------|
| 73.34点 | 74.57点 |

意識の改善に向けて

Sustainability Survey実施後、各職場において全体会議などの機会を活用し、調査結果から読み取れる従業員の意識の傾向や課題、取り組みの不足箇所を共有する機会を設けています。また、この調査結果を分析し、次年度の最重要改善項目とその具体的な改善策を「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。2022年度は若手社員によるボトムアップ型の改善策の検討など、新たな試みにも取り組んでいます。

知的財産への取り組み

一 知的財産に関する基本方針

当社は「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なっています。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に努めています。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、発明を行な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評価と処遇を適切に講じ、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。

一 知的財産の管理体制

技術センターに知的財産部を置き、特許権をはじめ、2020年4月の法改正により建築物、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、会社の重要な財産である知的財産を提案から維持・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。

保有件数の推移

当社における2021年度末時点での保有特許件数は560件（国内特許552件、外国特許8件）です。2021年度の国内特許出願件数は204件（ノウハウを含む）であり、事業領域の拡大にともない出願件数は増加傾向にあります。また、新たに法改正された建築物の意匠登録は10件を数え、建築物デザインの分野においても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、工事施工の省力化・省人化のためのロボティクス分野を含めたデジタル・トランスフォーメーション（DX）への取り組みや、脱炭素技術や廃棄物処理・資源有効再利用技術などの環境分野に関する割合が増加しています。



意匠登録事例の研修宿泊施設（意匠登録第1712612号）の正面側参考斜視図

▶ P38 「人材育成のために」を参照

Comment

コンプライアンス経営の定着に努めてまいります

2021年度は、過去に発生した2つのコンプライアンス違反事案の反省を踏まえて、引き続き①業務に必要な法令知識の習得、②法令遵守にとどまらない規範意識の定着に注力しました。その結果、前年度に引き続き重大なコンプライアンス違反は発生しませんでした。しかし、これに慢心することなく、これまで以上に現場を含めた社員との対話を通じて、幅広くコンプライアンス経営の定着に向けて努力してまいります。

そのため、法令の知識習得では、独占禁止法や建設業法だけでなく、事業運営に必要となる関連法令を含めた法令知識の習

得に向けて研修・教育を継続して実施していきます。法令遵守にとどまらない規範意識の定着に向け、外部講師による社員教育や、階層別教育でのコンプライアンス研修、e-ラーニングによるコンプライアンス教育などを継続して実施し、全社員に対し規範意識の大切さを繰り返し伝えていきます。

また、前年度に引き続き毎月、リスク管理委員会を開催し、各本部・支店・グループ会社へリスク情報の水平展開を図り、グループ一体となって再発防止の徹底を図ってまいります。2022年度も引き続き、コンプライアンス・リスク管理体制の強化に努めてまいります。



上席執行役員
コンプライアンス本部長
中井 雅章