



# お客さま満足のために

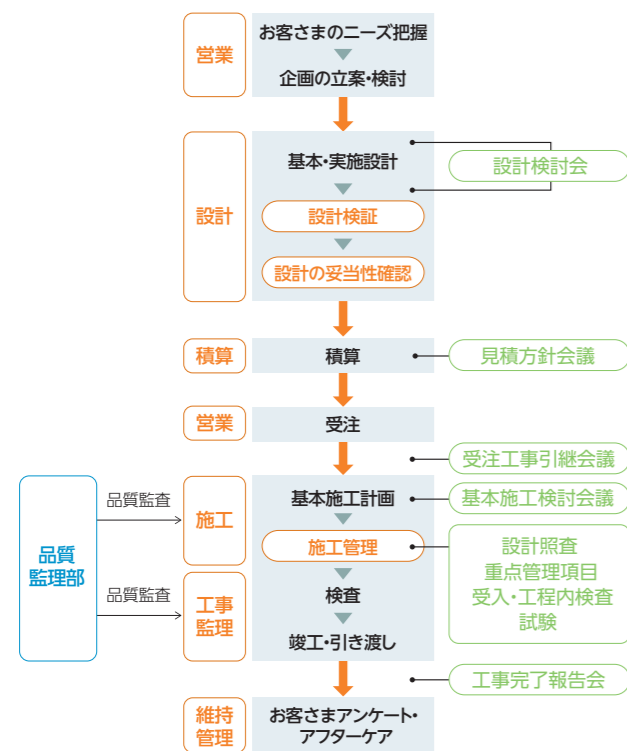
## フジタの考え方・体制

社会的基盤の形成や維持といった建設業の基本的役割と責任を十分に果たすと共に、多様化するお客さまのご要望にお応えするべく、品質の向上を目指しています。

1996年より品質マネジメントシステム (ISO9001 認証取得) を構築・運用し、下図のような品質マネジメント体制で取り組んでいます。そして、お客さまの求める品質をよりの確に実現するため、経営者がシステム全体の運用状況を定期的に点検し、継続的な改善に努めています。また、「品質・環境・物損事故報告制度」を設け、施工中・施工後に事故が起きた場合には、速やかに問題を解決し、再発防止策を水平展開する体制を整えています。

アフターケアについては、情報の一元管理、全店で共有できるデータベース「お客さま対応システム」を構築し、本社・支店が連携して迅速に対応できる体制を整えています。不具合情報は研修などの教育にも反映し、品質の向上と事故の未然防止に役立っています。

品質マネジメント体制図



### 2021年度の品質向上に関する取り組み

- 設計施工工事において設計と工事監理の分業を実施
- 工事監理において外部の専門人材を活用
- 設計品質管理要綱「工事監理の手引き」の見直し
- 顧客目線で取り組むための工事監理者の意識改革

### さらなる品質向上を目指して

お客さま満足のためさらなる品質向上を目指して、2022年度より安全・環境本部の名称を「安全・品質・環境本部」に改称し、「品質監理部」を新設しました。

品質監理部では、建築・土木の施工管理および工事監理に対して独立した立場で品質監査を実施し、フジタ品質の担保ならびに全店の品質監理業務を統括します。これまで各事業部に設けられていた、品質検査および工事監理機能は残しつつ、品質監理部が部門横断的に全社の品質監理体制を監視することで、これまで以上の品質保証体制の構築、工事監理の強化を実現するための取り組みです。

### 一 品質検査水準の統一化

若手社員やベテラン社員に関わらず全員が一定水準で施工中の建物の品質検査が実施できるよう、当社では「施工品質評価基準」を設けてすべての作業所に適用しています。

2022年度は本基準の名称を「建築工事項品質評価書」に改定し公的基準の変更・更新を行うほか、工法の指針についても品質確保と品質向上に向け多方面の視点から見直しを実施します。

### フジタのVE

1968年に日本の建設業で初となるVEを導入して以来、お客さまにご提供する建設物・サービスの価値向上を目指し、VE活動を展開しています。IoT、DX、SDGs、環境などを意識し、変革の時代においてVE検討を業務フローに組み込み付加価値提案と生産性向上を図っています。

#### ■ VE (Value Engineering) とは

お客さまが求めている動き(機能)と、それを手に入れるために必要な資源との関係を評価し、最適な方法を提案することにより、お客さまに高い満足をご提供するエンジニアリング手法です。VEが追求する価値は、機能と資源の関係で表され、VEは価値を向上させるとともに、価値を創造します。

### 建設DXへの取り組み

これまでフジタは「建設ライフサイクル全体のプロセスがデジタル化され、あらゆるものが同時につながり、効率化され、これをもとに新たな価値を提供していく」という建設業の将来像を描き、実現に向けたさまざまな取り組みを進めてきました。

フジタ5ヵ年計画(2022~2026年度)ではそれらの取り組みをさらに加速するため、DX推進を柱の一つに掲げています。

取り組みの一環として2022年度から「デジタル化推進部」を「DX戦略部」に改称し、会社全体のDX推進の舵取り役としての機能を明確化し強化しています。今後も業務プロセスの変革やインフラ整備、人材教育・意識変革までを統合的に推進していく予定です。

#### 一 BIM・CIMの活用

当社はBIM・CIMをDX推進の中核と定め、2021年度にはすでに国内建築におけるすべての設計施工案件でBIMの導入が完了しました。2022年度からは将来の建設プロセス全体のデジタル化を目指し、新たにBIM推進統括部を設置し、BIMの活用を一体的に推進しており、顧客提案から施工、ファシリティマネジメントまで一気通貫で新たな価値の創出と提供を目指します。

#### 一 次世代作業所運営へのチャレンジ

作業所における働き方改革および作業所IoTの徹底活用を推進し、作業所の時短を図るため、2022年度に新たに「作業所DX推進部」を設置。また、技術センターなどの技術部門は他社とのアライアンスも積極的に活用しながら技術開発に取り組んでおり、これらの部門を中心として先進技術の作業所への導入を進めます。2022年3月に完成した当社の研修施設「志」の施工ではDXを駆使した次世代作業所運営に挑戦し、パイロットプロジェクトによるデータやノウハウの蓄積を加速させ、全作業所への展開を目指します。

▶ P38 「人材育成のために」を参照

### Topics

#### サーマルカメラ搭載型顔認証システムを開発

作業所においてより効率的な働き方を実現するため、スピーディな本人認証と体表温の測定を行うサーマルカメラ搭載型顔認証システムを複数開発しました。本システムはあらかじめ登録した顔情報をもとにカメラで瞬時に個人を認識し、その情報がクラウドサーバー上に記録される仕組みになっています。記録された情報は、労務安全書類を作成する外部サービス「グリーンサイト」や、就業履歴などを登録・蓄積する「建設キャリアアップシステム(CCUS)」に連携することも可能です。また、作業所の規模や通信環境に合わせて、最適なシステムを導入することができるため、入退場管理の効率化、記録作業の負担軽減などを通じて、作業所における働き方改革実現に貢献しています。



株式会社Olo、株式会社経営共創基盤 (IGPI) と共同開発した「SDORY (スドローリー)」



株式会社キッズウェイと共同開発したタブレット型システム「FACema (フェイスマ)」



## 協力会社とともに

### フジタの考え方・体制

当社では協力会社にも安全・品質・環境などに関する当社の方針を理解してもらうことがお客さま満足の上につながると考えています。協力会社を「ものづくりの主役であり、フジタの建設事業の重要なパートナー」と位置づけ、協力会社組織として「フジタ全国連合藤興会」を構成しています。事業拡大にともない当社にとって協力会社はさらに重要な存在となっており、これまで以上にパートナーシップを強化し、協力会社社会に加盟する企業の事業の安定化や共に成長できる体制づくりを目指しています。

### 適正な調達の実践

当社は「フジタグループ企業行動基準」「調達規程」「調達業務要領」「大和ハウスグループ CSR調達ガイドライン」などにに基づき、協力会社との共存共栄を目指した透明性のある調達を実践しています。調達の基本方針としては、施工技術力の基盤である協力会社との連携のほか、大和ハウスグループの一員としてのメリットを生かし、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。

#### 一 大和ハウスグループ CSR調達ガイドライン

「大和ハウスグループ CSR調達ガイドライン」は右記の通り3つの方針で構成され、社会性や環境性について取引先に遵守していただきたい規範を示しています。「取引先行動規範」と「企業活動ガイドライン」は、取引先が当社と取引する上での、組織としてあるべき姿を示したものとなっています。また、「物品ガイドライン」は、当社のサプライチェーンにおいてリスクが高く、かつ物品としてサプライチェーンの上流まで監査が可能な「建材などの化学物質」「木材などの生物多様性」の管理方針を示しています。引き続き、大和ハウスグループ全体でのシナジーを創出すると共に、今後さらに高みを目指した基準をクリアして環境に配慮した事業を推進していきます。

#### 1. 取引先行動規範(Code of Conduct)

社会性・環境性についての7つの原則

- |                  |             |
|------------------|-------------|
| 1) お客さまとの信頼関係の構築 | 5) 環境の保全    |
| 2) コンプライアンスの確立   | 6) 地域との共創共生 |
| 3) 労働安全・衛生への配慮   | 7) 人権の尊重    |
| 4) 公正な事業活動       |             |

#### 2. 企業活動ガイドライン

社会性・環境性についての20の具体的事項

#### 3. 物品ガイドライン

取引先が調達し当社に納品する物品(建材など)の環境性・社会性についての基準  
下記2つのガイドラインより構成

- 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】

大和ハウスグループ CSR調達ガイドライン  
[https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/csr/pdfs/csr\\_procurement\\_guidelines.pdf](https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf)

#### 一 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年までに建設する建物における木材の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、違法伐採による木材を使用しないよう「CSR木材調達調査」を毎年行い、「トレーサビリティが確認できる木材(Sランク)の拡大」を進めています。2021年度は、木材を扱い施工を行う協力会社56社に調査を依頼した結果、Sランク木材の使用率は89.3%(目標93%)、Cランク木材使用率は3.2%(目標0%)と、責任ある木材調達の意識が浸透してきているものの目標は未達となりました。

2022年度は、2021年に新たに定められた大和ハウスグループの森林破壊ゼロ方針をもとに、型枠合板パネルも調査対象に加え範囲を拡大し、引き続き取引先への改善依頼や個別指導など認証木材の調度を推進していきます。

また、オフィスのグリーン購入については、事務用品を原則グリーン購入として運用し、2021年度のグリーン購入率は98.7%(目標95%)でした。支店ごとのさらなる達成率向上に向け、グリーン購入対象品での購入促進をさらに強化していきます。



#### 一 労働環境の向上に向けて

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。

職場環境の向上に向けた問題点の顕在化、グリーンな取引関係の醸成に向け、大和ハウスグループ取引先アンケート調査を年に1回実施しています。2021年度はフジタ全国連合藤興会加盟企業約1,200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ました。

このほか、CSR調達ガイドラインの遵守状況についても、取引先のセルフチェックを通じたモニタリング調査を行っています。2021年度は対象取引先257社に対し248社(回答率96.5%)が回答しました。今後も、個別フォローを行うなど回答率とガイドライン適合率のさらなる向上に努めます。

また、取引先からの通報制度体制は大和ハウスグループ全体として運用している「パートナーズ・ホットライン」に加えて、フジタ独自の通報窓口「企業倫理ヘルプライン」も設けており、協力会社の社員より個別の相談も寄せられ、労働環

境の改善につなげています。取引先における各種通報制度のさらなる浸透に向けて取り組んでまいります。

2024年度には建設業にも改正労働基準法に基づく罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、フジタ全国連合藤興会加盟企業と作業所の週休2日の実現に向けた「働き方改革」の推進にも取り組んでおり、労働環境の向上を目指しています。

#### 一 協力会社の人財確保に向けて

パートナーである協力会社の担い手確保に向け、フジタ全国連合藤興会加盟企業と共に建設分野特定技能外国人の受け入れや、建設技能者の確保、受け入れ環境の整備に取り組んでいます。

技能者一人ひとりの就業実績や資格を登録する「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、作業所に入場する特定技能外国人の在留資格などの確認、安全衛生教育を徹底し、さらなる建設業の魅力向上から人財確保に努めてまいります。

#### Comment

フジタ全国連合藤興会は、フジタの協力会社組織として全国11地区、約1,200社が加盟し、それぞれの地域においてフジタの重要パートナーとして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います。そして各地域での活動と合わせて全国レベルでも連携を取りながらフジタと藤興会会員各社の発展のために日々力強く活動しております。さらに、次代の藤興会を担う二世会の活動も活発で、藤興会行事への参画や研鑽事業の実施などを通して全国各地で活躍しております。

2021年度は、コロナ禍の中ではありましたが、東京オリンピックと北京オリンピックが同年度に開催され、日本選手の大活躍など明るい話題もありました。一方で、昨年度から本年度にかけて、鋼材をはじめと

する資材の高騰、長期化するロシアのウクライナ侵攻、さらには円安など、経済状況は不透明感が強く、引き続き変化の激しい経営環境であることから、本年度はフジタと藤興会の連携をより一層密にしながら原価の低減と労務力の確保に尽くしてまいります。

「働き方改革」についても2023年度末までの完了に向けて、フジタと藤興会とが一体となり、建設キャリアアップシステムの推進による作業員の待遇改善と合わせて、作業所の生産性向上に注力して4週8開所の達成に向けて全力で取り組みます。

さまざまな課題がありますが、フジタの頼れるパートナーとして、フジタと藤興会会員各社の発展のために努力し、希望と魅力にあふれる建設業を確立すべく活動を進めてまいります。



フジタ全国連合藤興会  
会長  
平岩 敏和様



## 安全な職場環境のために

### フジタの考え方・体制

当社は、協力会社の作業員の皆さまおよび当社従業員の健康と安全を確保し、安心して働けるよう、「安全・品質・環境マネジメントシステム」の一環として、「予防」「全員参加」「継続的な知識と意識の向上」を柱とした、労働安全衛生マネジメントシステムを運用しています。この考え方を基本に、当社従業員、協力会社、作業員の方々が一丸となって、安心して働くことのできる安全な作業所環境の構築を目指します。

また、労働安全衛生マネジメントシステムの運用にあたってはリスクアセスメントが重要であると捉え、各作業に潜む危険性・有害性を特定し、その重篤度と発生頻度のリスクを見積もるとともに優先度を決め、リスク低減対策を検討した上で、作業を開始しています。

#### 2021年度本部長方針： 下記の3項目による100%の安全確保を実現

- ① 施工計画で安全の70%を確保する
- ② 安全教育と作業手順で安全を90%まで高める
- ③ 残る10%のヒューマンエラーを笑顔と声掛けでカバーする

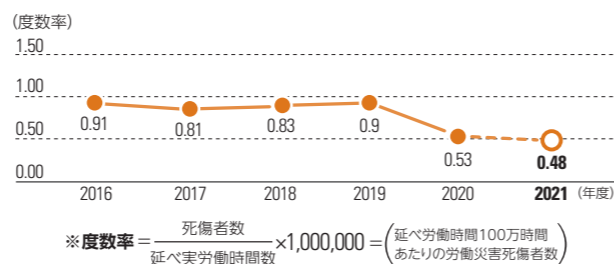
### 2021年度の活動実績と2022年度の目標

2021年度の目標は死亡・重篤災害0件、第三者災害0件、度数率0.50未満でしたが、死亡災害1件、第三者災害1件が発生し、未達の結果となりました。度数率は0.48と目標を達成しましたが、休業4日未満の災害を含めると前年度に比べ増加しており、これまで以上に取り組みを推進しなければならぬ状況にあります。

これらの状況を重く受け止め、2022年度は2021年度の目標を継続し、その達成に向けた重点取り組み事項を設定しました。頻発する不安全行動に起因する災害防止対策に注力するとともに、2024年度の法改正にともなう時間外労働の上限規制を視野に入れて、災害予防と健康確保に取り組んでまいります。

### 重点取り組み事項

- I 安全衛生管理体制の充実による先取りの災害予防
- II 行動災害・事故の防止
- III 良好な衛生環境の確保



### 安全で効率的な作業所管理の実現に向けて

作業所の長時間労働の削減・働き方改革に向け、DXによる業務の効率化を推進しています。安全においても、ITツールの導入による情報共有や作業効率アップを行いながらさまざまな施策に取り組み、質の高い管理を目指しています。

#### — ITツールの現場活用

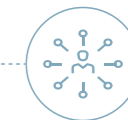
作業所の安全管理業務を軽減するため、安全パトロール報告書ツールのi-Reporter、工事打ち合わせツールのアレンジメントシステム、作業連絡や情報共有を行うCONNET、LINE WORKSなどの各種ITツールを導入しています。

今後は、感染症対策により導入が進んだサーマルカメラ搭載型顔認証システムに、建設業退職金共済組合のポイント登録を連動させ、作業員の方々の就労実績を一元管理する仕組みを導入予定です。

▶ P28 「お客さま満足のために」を参照



安全パトロール報告書 (i-Reporter)



#### — 経営トップによる安全パトロール

当社では「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。全国安全週間、全国労働衛生週間、さらに年末年始労働災害防止強調期間、年度末労働災害防止強調月間に合わせて、全国の作業所の朝礼や昼礼に参加する「経営トップパトロール」を実施しています。

また、日常の安全管理状況を確認するため、経営陣や安全担当部門の幹部が事前の予告を行わない抜き打ちパトロールを継続的に実施し、緊張感を持った安全管理の実践と安全意識の向上を図っています。



経営トップによる安全パトロール

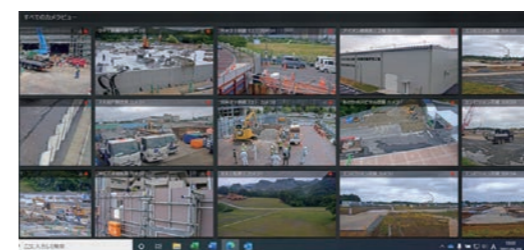
#### — 従業員教育・事業主教育

2021年度より、従業員の安全教育については個人の能力に合わせたクラス分けを行い、クラスごとに必要な安全管理能力が向上するよう取り組み、レベルアップを図っています。また、災害防止は、元請会社と協力会社が一丸となり取り組むことで成し遂げることができます。事業主を対象とした安全教育も継続して実施しています。

### Topics

#### 現場の遠隔監視システムを構築

多くの作業所で場内にWebカメラを設置し、工事の進捗状況や悪天候時の状況確認、出入口の出入庫管理などに利用しています。全国に設置されたWebカメラ画像是本社で一覧でき、遠隔による安全パトロールが可能となっています。2022年度は遠隔監視の強化策として、機器類、通信網、組織体制のシステム構築に取り組めます。



各作業所のWebカメラ画像

### 作業員の健康管理向上に向けて

#### — 健康管理への取り組み

作業員の高齢化が進み、疾病の報告が増加しています。新規入所時の血圧測定、既往症・服薬・身体機能確認などを実施するとともに、朝礼・昼礼・作業終了時の体調確認を徹底しています。また、事業主教育においては、定期健康診断の有見者に対する二次検診の励行、公的補助制度の紹介を行い、さらなる推進を図っています。

### Comment

#### 安全・快適で生産性の高い職場づくりへの取り組み

2024年度より建設業にも改正労働基準法に基づく罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されます。2011年度以降の建設投資が拡大する中にあっても、建設業就業者数は500万人前後の横ばい状況で推移しており、ピーク時の1997年から約3割減少しています。さらに2040年までに約4割減少するとされています。55歳以上の高齢技能者の活躍と若手技能者の入職が望まれ、高齢者にやさしく、若者に希望を与える職場づくりが課題です。

2021年度フジタでは「施工計画で安全の70%を確保し、教育と作業手順で安全を90%まで高め、残る10%のヒューマンエラーを笑顔と声掛けでカバーする」をモットーに取り組み、2022年度もこの方針を継続して推進してまいります。工事着手前の課題である「現場に即した詳細な工種別施工計画の作成」に対しては、対象工種を細部まで照査し、設計が可能となるBIM・CIMの活用を推進して解決してまいります。躯体などの現地生産を極力減らしてプレキャスト化することにより、安全で快適な生産性の高い施工を目指します。

環境面においては、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、「再エネ電力RE100」「GTL燃料の使用」に積極的に取り組んでまいります。安全・品質・環境マネジメントシステムを活用し、PDCAを回すことにより改善を繰り返し、目標達成に向け尽力する所存です。



執行役員  
安全・品質・環境本部長  
藤森 一弘



# 働きやすさとやりがいのために

## フジタの考え方・体制

### 人事労務に関する考え方と制度

当社では、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に挑戦できる機会を提供しています。さらに、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設け、制度の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。

### ワークライフバランス

#### 働き方改革の推進

働き方改革の一環として、作業所の生産性向上と長時間労働の削減を図るため「作業所DX推進部」を新設しました。作業所の業務を支援するITツールの導入を進めるとともに、内勤者による支援体制を構築してまいります。

▶ P28 「お客さま満足のために」を参照

#### 「働き方改革」のポリシー

働き方改革で「法律を遵守」し、「生産性を向上」させるとともに、さまざまな環境にある社員が皆、働きやすい多様な働き方を提供し、社員の「夢」、「生きがい」、「成長」を実現する。

### 多様な働き方を実現するテレワークの推進

当社では2017年度から在宅勤務制度の運用を開始し、生活と仕事を両立する勤務体制づくりを進めてまいりました。現在はテレワーク制度として、多様な人材の活躍推進と業務効率化による生産性向上、新型コロナウイルスへの対応を目的に、制度を運用しています。

サテライトオフィスと合わせて業務環境を構築することにより、新しい働き方を追求するとともに、有事の際のBCP対策にもつながっています。テレワークの推進に向け、雇用形

態の多様化や従業員の就業状況の見える化、外勤者のテレワーク環境の整備など多くの課題があります。作業所におけるIoTツールの積極的活用と業務の整理、人材マネジメントシステムの改革などと合わせて、質の高い環境で働ける企業を目指します。

#### 人事データ

	2019年度	2020年度	2021年度
男性	2,768	2,835	2,806
女性	525	557	582
(うち外国籍)	76	87	88
計	3,293	3,392	3,388

※各年度末の従業員数

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	177	64	73
女性	48	29	30
計	225	93	103

	2019年度採用	2020年度採用	2021年度採用
男性	15.1	11.3	3.1
女性	10.7	4.2	6.9
男女平均	13.9	9.8	4.3

※過去3年間の新卒採用者の2022年3月時点離職比率

	2019年度	2020年度	2021年度
男性	42.6	42.1	42.5
女性	36.7	36.7	37.1
男女平均	41.7	41.2	41.2

	2019年度	2020年度	2021年度
男性	16.7	16.3	16.6
女性	5.5	6.0	6.6
男女平均	15.0	14.7	14.7

#### Topics

#### 海外赴任者の生活支援を実施

海外で働く全地域の従業員とご家族を対象に日本食材などを提供する取り組みを、労働組合と共同で継続的に実施しています。また2021年からは日本食材、日用品、医薬品、書籍などを購入できるショッピングサイトの運用も行なっています。

配送料の一部を会社が負担することで利用を促進し、コロナ禍における海外生活の一助となる取り組みとなりました。



労働組合より目録の贈呈

### ダイバーシティへの取り組み

当社のダイバーシティへの取り組みは、2007年から業界に先駆けてスタートし、これまで女性活躍・外国籍社員や障がい者などを対象にダイバーシティへの取り組みを拡大してきました。

#### 女性活躍推進

当社では2007年にF-net「女性総合職ネットワーク」を立ち上げ、これまでにさまざまな課題への取り組みを通じて女性活躍を推進してきました。10年を超える活動の結果、発足当時48名であったメンバーも400名を超え、それぞれの立場でキャリアアップし、作業所長職に就く人材も育っています。

人手不足が業界全体の課題となる中、女性従業員の活躍は当社の経営においても非常に重要な課題と認識し、さらなる女性活躍に向けて、取り組みを進めてまいります。

#### 女性総合職比率

	2017年 4月	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月
女性総合職(名)	263	310	367	417	430	448
総合職全体	2,862	2,985	3,183	3,351	3,306	3,310
女性比率(%)	9	10	12	12	13	14

#### 女性管理職比率

	2017年 4月	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月
女性管理職(名)	6	8	9	14	17	20
管理職全体	636	790	808	848	862	852
女性比率(%)	0.9	1.0	1.1	1.7	2.0	2.3

### 育児・介護支援

こどもを持つ従業員や介護が必要な家族を持つ従業員をサポートすることで業務時間を確保できるよう、さまざまな支援を実施しています。

#### 主な育児・介護支援策

- 育児関連補助金制度
- ベビーシッター派遣事業割引券利用
- 企業主導型保育園との契約による選択肢拡充
- 育児ハンドブックおよび育児復帰前の面談
- 介護ハンドブック
- 介護コンシェルジュ
- 介護セミナー

#### 育児と仕事の両立 オンラインセミナーの実施

男性社員も参加し、育児期間前後のキャリア形成、仕事と育児の両立のための工夫、コミュニケーションの重要性について、外部講師の講義と参加者同士の意見交換を交えたセミナーを開催しました。33名が参加し、事後アンケートには、復職後のキャリアビジョンを改めて考える機会となった、日常の中で実践できる小さなヒントを得られた、パートナーと共有したい内容だった、などの声が寄せられました。今後も定期的に開催を企画し、両立支援に取り組めます。

#### 介護ニーズ調査の実施

2021年度は3回目となる介護ニーズ調査を実施し、従業員2,733名(回答率63.8%)の回答を得ました。前回2017年度の結果と比較して社内制度の認知度・利用数が向上し、社内における相談の心理的ハードルが下がっている一方で、仕事と介護の両立に不安を感じるという回答も一定数見られました。調査結果をもとに今後もさらなるサポート体制の充実を図り、より長く安心して働ける職場環境の整備に取り組めます。

#### 休暇・休職制度取得状況 (2021年4月～2022年3月) (名)

	男性	女性	計
看護休暇	14	51	65
介護休暇	22	15	37
育児休職	6	22	28
介護休職	0	0	0

産前産後休業・育児休職からの復職率：100%  
(2021年4月～2022年3月)

### 障がい者雇用

#### 雇用機会の創出

障がいのある方がいきいきと活躍できる環境の提供と地方貢献を目的に、熊本県で農園型の障がい者雇用を継続的に実施しています。都市部に比べ就業機会の少ない地方での障がい者雇用は、雇用促進だけでなく、地域の課題解決にも貢献できると考えています。また、継続的なインターンシップ受け入れの中で、2021年度はコロナ感染予防対策に十分留意しながら東京都立特別支援学校の高校生2名の実習も受け入れました。引き続き、障がいに配慮した職場環境整備に努めてまいります。

# 働きやすさとやりがいのために

## 健康経営への取り組み

当社では、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に立ち、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」\*を推進しています。

さまざまな健康に関する継続的な取り組みが評価され、2021年の認定に引き続き健康経営優良法人の認定を取得しました。今後も、下記の健康宣言に沿って、フジタで働くすべての人の健康増進と企業価値向上に向けて健康経営に全力で取り組んでいきます。



\*「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。

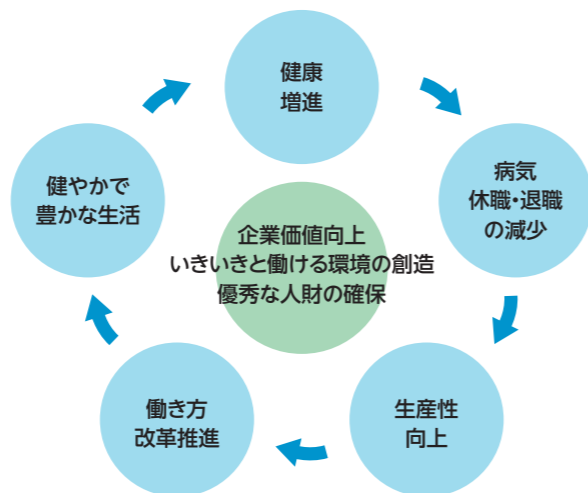
そのためには、従業員とご家族そしてフジタで働くすべての皆さんが健康第一で心身ともに健やかであることは欠かせません。

フジタは健康をとことん追求する会社を目指します。

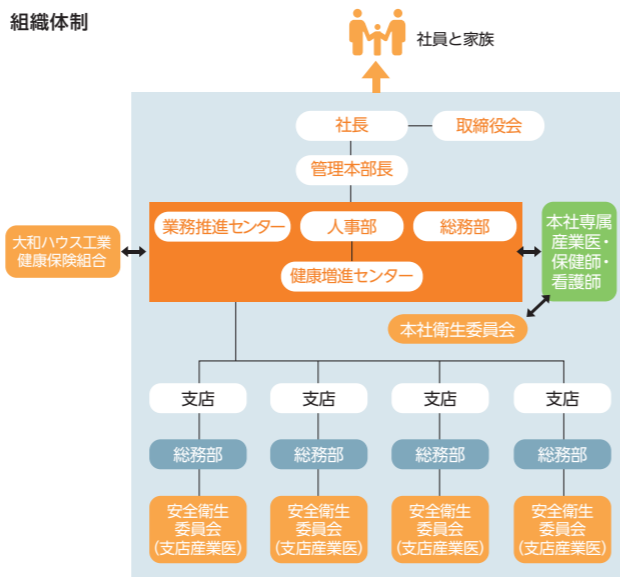
企業の発展とフジタに関わる皆さんの健康維持増進はともにあるという考えのもと、健康意識が高まるように積極的に働きかけます。

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。

### 健康経営のPDCAサイクル



### 組織体制



### 3か年計画の活動実績

当社は2018年度より健康経営の取り組みを開始し、2019年度より「発信」「予防」「知識」の3つを方針の柱に据えた3か年計画を策定し実施しました。2021年度は健康経営専門の部署として「健康増進センター」を新設するとともに各支店で健康経営担当者を選任し、メンタル面も含めた包括的な健康の実現を推進できる体制を構築しました。

3か年計画の目標の一つである定期健診・二次検診受診率100%については、定期健診は100%を達成、二次検診は2021年度94.1%と目標未達となったものの、2019年

度の69%を大幅に上回る受診率を達成しました。業務時間内での受診の推進や、該当者の上司も含めた呼びかけが結果に表れました。また、喫煙率については3か年で5%減少しましたが、2021年度目標20%に対して結果25%と未達となりました。引き続き禁煙外来の補助金制度の活用など、禁煙のきっかけを提供し喫煙率の低下に取り組めます。

3か年計画に基づく「健康経営」の基礎固めを中心とした取り組みにより、従業員の健康に対する意識は着実に高まっていると云えます。さらなる推進に向け2022年度から5か年計画を策定し、経済産業省が行う2021年度健康経営度調査によって浮き彫りとなった「生活習慣」「労働時間・休職」の改善へ重点的に取り組み、従業員一人ひとりの健康リテラシー向上に努めます。

### 3か年計画実績

	2019年度	2020年度	2021年度
発信	健康宣言の策定	健康管理体制の強化、発信	健康増進センター設置
健康施策	健康関連施策の検討	健康関連補助金の支給開始 専属産業医・保健師の配置	定期健診受診率100% 二次検診受診率94.1% 健康アプリによる全社的取り組み実施
禁煙対策	喫煙率 30%	喫煙率 28%	喫煙率 25%
知識		禁煙時間の段階的設定	健康セミナー開催 e-ラーニング実施

### 5か年計画戦略マップ



## 5か年計画に向けて

### スローガン

自分らしく健康に働き続けるために、意識や行動を変えるきっかけづくりを推進します

### ポイント

- 健康課題解決に向けた健康施策の実施
- 健康管理システムの導入による健康情報の一元化
- 定量的な指標による健康経営推進状況の測定

※健康経営の定量的指標

アブセンティーズム……病気で休むことによる生産性損失を計る指標  
プレゼンティーズム……健康に不安を抱えつつ仕事をこなしていることによる生産性損失を計る指標  
ワークエンゲージメント……従業員の仕事に対するポジティブで充実した心理状態

### 5か年計画

健康経営項目	課題	主な取り組み
健康管理体制の強化	・全社健康経営推進体制 ・組織の強化	・健康管理システム導入による健康情報の集約、一元化
健康経営の発信強化	・社内外への発信と従業員への浸透 ・生産性向上へ向けた数値の測定 ・健康リテラシー向上	・健康経営優良法人認定ホワイト500を目指した取り組み強化 ・健康アンケート実施による指標の測定
病気予防・早期発見	・フィジカル・メンタル両面からのフォロー ・各種健康施策の計画と実施	・管理不良者のフォロー体制確立 ・生活習慣改善への施策 ・健康関連補助金の一層の拡充
働き方改革	・労働時間削減への取り組み	・長時間労働者面談や、勤務状況ヒアリングなどの継続実施



## 働きやすさとやりがいのために

### 健康経営実現のための2021年度の取り組み

#### 健康アプリを活用したウォーキングイベントの実施

自身の健康状態・活動状況を見える化できるツールとして、健康アプリを導入しています。アプリを通じてウォーキングイベントを開催し歩数上位者へ健康グッズをプレゼントするなど、健康に関心を持つきっかけ・機会を提供しています。



健康アプリ歩数画面

#### 管理不良者・メンタルヘルスへのフォロー強化

定期健康診断の結果、管理不良者と判断された従業員については担当部門より上司に報告し、産業医や保健師と面談の上、医療機関の受診や治療を促しました。特に保健師との面談では、改善に向けた食事指導や生活習慣の指導なども行なっています。

メンタルヘルスに対しては、支店で実施しているカウンセリングと合わせて、産業カウンセラーによる作業所巡回カウンセリングを実施し、メンタル面のケアに取り組んでいます。

#### 健康補助金制度の拡充

2020年度に運用を開始した定期健康診断以外のがん検診などに対する補助金制度について、2021年度は補助額の上限を引き上げ、補助対象の範囲を広げました。病气予防・早期発見につながる検診や禁煙外来の受診など、積極的な健康・予防を推進しています。インフルエンザへの予防接種については昨年度に引き続き従業員の家族も対象とし、1,500名を超える多くの方が制度を活用しました。

#### 健康セミナーの実施

健康に対する理解促進を目的としたセミナーを実施しており、2021年度は本社を中心にオンラインで「睡眠セミナー」に80名、メンタルヘルスに関する「セルフケアセミナー」に114名が受講しました。

#### e-ラーニングの実施

ヘルスリテラシー向上を目的に、e-ラーニングを活用した健康に関する教育を年1回実施しています。全従業員を対象に健康診断受診の意義など健康に関連する問題を10問程度出題し、2021年度は76.7%と非常に高い受講率となりました。

#### 健康弁当の販売

従業員の食事環境を快適にし、健康管理に役立てることを目的に、出張お弁当販売を導入しています。季節に合わせて栄養バランスに配慮した総菜・お弁当をそろえ、利用促進を図っています。



#### Sport in Life コンソーシアムに加盟

2022年1月にスポーツ庁が主催する「Sport in Life コンソーシアム」に加盟しました。国民のスポーツ実施率向上という目標の実現に向けて、「健康アプリを活用した運動推奨」や「運動クラブ活動の支援」といった従業員の健康維持・増進の意識向上を図る取り組みを継続的に推進しています。



#### スポーツエールカンパニーの認定を取得

「スポーツエールカンパニー」とは、スポーツ庁が、運動不足である「働き盛り世代」のスポーツの実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、社員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行なっている企業として認定する制度です。当社のこれまでの取り組みが評価され、2022年1月に「スポーツエールカンパニー2022」の認定を取得しました。



## 人財育成のために

### フジタの考え方・体制

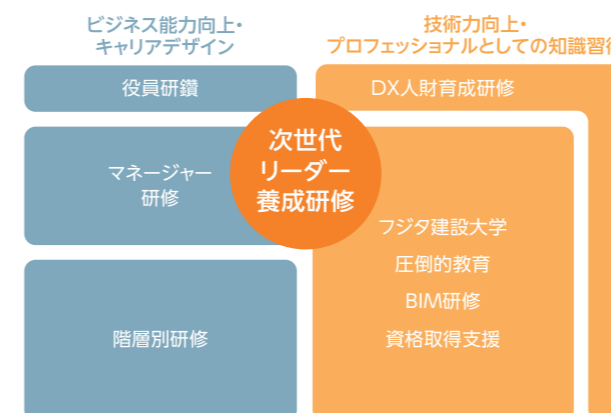
当社の人財育成に対する考え方は「フジタが求める人財像」に基づいており、これらを実現するための「人財育成体系」は「場を与えるOJT」をベースとしながら、OFF・JTで必要なビジネス能力の習得や専門技術力のさらなるレベルアップを図る研修を組み合わせ実施しています。OFF・JTの主な研修制度には、階層別研修や基礎技術と専門知識を大学のカリキュラムのように学ぶ「フジタ建設大学」に加え、技術の伝承を集中的に行うための「圧倒的教育」などがあり、多様な目的に応じた研修の機会を設けています。また、自律的キャリア形成に向け、計画的に複数のキャリア（職務・職場）を経験させると共に、「キャリア申告制度」を設け本人の将来目標を確認し、実現に向けたフォローを行なっています。

### 人財開発・育成に向けて

現在のように変化が激しく、先行き不透明、不確実、複雑な時代においては、これを乗り越え、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。このため、これまでの人財像を抜本的に見直すとともに、従来の研修における底上げ方式を前提とした画一的な教育システムを改善し、多様性を尊重した育成方式を採用するなど、人財マネジメントシステムの再構築に向け、人事/人財開発部門で検討を進めています。

2021年度には、技術センター敷地内で建設を進めていた研修センター宿泊施設「志(こころざし)」が竣工しました。研修受講者がその「志」を実現するため、人財育成や技術力の底上げを図る場として2022年4月より利用を開始しています。

### 新たな人財開発・イメージ



### Topics

#### 研修センター宿泊施設「志」が竣工

自社物件という特性を生かし、新しい技術や新素材・資材を取り入れ、IoTを駆使した次世代作業所運営や、環境に配慮した各種認定取得に挑戦するなど、多くの課題に取り組みました。

認定取得においては、年間の一次消費エネルギー収支を0に近づけるZEH-M Readyの評価を受けました。さらに、省エネ効果などの環境評価システム「LEED認証」、建物エネルギー性能と利用者の健康・快適性の評価システム「WELL認証」の取得を目指しています。



▶P27 「お客さま満足のために」を参照

### 従業員の教育

#### 一 圧倒的教育

当社では、従業員の実務能力アップと判断力強化を目的とした「圧倒的教育」を行なっています。研修センターを拠点とし、5~7日間にわたって社内外の講師による講義などを通じて、職場に必要なスキルや判断力を養成しています。2021年度はすべてWeb形式で開催し、延べ2,324名が参加しました。また、受講者からの多様なカリキュラムのニーズに応え、いつでもどこでも学べる環境を提供する自由選択型のe-ラーニングプログラム「学びライブラリー」を開発しました。ビジネス基礎の強化、自社の理解促進、資格取得促進の3つを柱としたカリキュラムを配信し、積極的な個人学習を促進するとともに、今後は部下・後進の育成に向け活用の幅を広げていきます。

#### 一 環境教育の実施

2021年度は全従業員へ環境経営や脱炭素に関する教育を行いました。専門教育では、圧倒的教育や、フジタ建設大学で環境関連の総合教育、e-ラーニングで法令や環境事故防止の重点教育を実施しました。

eco検定取得推進では2021年度目標40%に対し47.2%と目標を達成。2026年度までに取得率80%を目指し、継続して体系的な教育プログラムや情報発信を通じた環境経営の基盤強化を図ります。



## 地域・社会のために

### フジタの築育活動

当社は、建設業として地域社会とのコミュニケーションや自然環境への配慮、「築育」活動などに積極的に取り組んでいます。「築育」とは、次代を担う子どもたちや若者、そして地域住民の方々にもつくりの楽しさ、街づくりの大切さ、自然環境への配慮などを伝え、広めていくことを目的とした活動で、2021年度も各地でさまざまな築育活動・社会貢献活動に取り組みました。フジタはこれらの活動を通して、建設業の使命やスケールの大きさ、高度な技術力などを多くの方に理解いただき、将来を築く建設技術者を育てていきたいと考えています。



### 広島大学・東広島市と共に取り組む新しいまちづくり

#### 広島本店

東広島市と周辺地域におけるSociety5.0やスマートシティの実現に向け、広島大学・東広島市と共に包括的な連携推進に関する協定を締結しました。当社は、創業の地である広島に2021年4月に広島本店を新設し、地域への貢献や地元企業との関係深耕といった活動をより一層加速させています。これまで培ったまちづくりの実績とノウハウ、環境、防災などのICT技術、そしてデジタルによるシミュレーション技術を提供することで、安全と安心を支え、多様な人々が共に暮らし、誰もが健康に生活できるスマートシティの実現を目指します。



広島大学 越智学長(中央)、東広島市 高垣市長(右)との調印式

### 第4回アジア・太平洋水サミットに協賛

#### 九州支店

熊本市において開催された第4回アジア・太平洋水サミットにスポンサーとして協賛しました。同時開催のオンライン展示会では、当社が保有する再生可能エネルギーシステム「FSBRシステム®(嫌気処理技術)」を発信しました。持続可

能な水管理、水を通じた平和と地域の安定など、多様な水問題の解決に対して、水関連インフラ分野における当社の経験、技術で貢献してまいります。



### ケニアモンバサで継続的な地域支援を実施

#### 国際事業部

三菱商事株式会社とのコンソーシアムで建設しているケニアのモンバサ港周辺道路開発事業において、学校や地域コミュニティへさまざまな支援を継続的に行なっています。2021年度は、小学校へ食品・衛生用品・教育用品の寄贈、河川を横断するポートオペレーターへの安全指導と救命用具の寄贈など15の支援を行いました。



学生への支援の様子

### 女子学生に建設業の魅力をPR

#### ダイバーシティ推進部

建設業に関心のある女子小中学生を対象に、技術センターのオンライン見学会を開催しました。見学会は、内閣府・文部科学省・経団連が推進する「理工チャレンジ(リコチャレ)」の一環として実施され、建築・土木・環境・生産改革研究に携わる女性社員から、自身の研究がどのように社会に貢献しているか、どのような学生時代を送ったかなどを説明しました。首都圏のほか全国各地と海外からも参加者が集まり、より広く当社の事業と建設業の魅力を伝えることができました。



オンライン見学会の様子



### 子どもたちが津波から街を守る堤防を見学

#### 東北支店

宮城県南三陸町の折立川堤防作業所で、近隣小学校や住民の皆さんに向けた作業所見学会を開催しました。堤防築造や国道の高上げなど、津波から街を守るためにどのように工事を進めてきたかを説明しました。また完成した堤防の上をウォーキングし、美しい春の湾や折立川の景色を楽しんでいただきました。



堤防の上をウォーキング

### スポーツ応援動画「スポーツでまちがひとつに」を制作

「スポーツを通じて、人とまちを笑顔にしたい」——「つなぐ」をコンセプトに、当社が支援している4つのスポーツと当社の想いを1本のムービーに束ねました。国内外で働くフジタの社員やそのご家族によるさまざまな「パス」が繋がっていく様子を、ぜひご覧ください。



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



### 日本サッカー協会より特別感謝表彰を受賞

日本サッカー協会(JFA)の創立100周年記念にあたり、特別感謝表彰を受賞しました。当社は、1968年に藤和不動産サッカー部として「湘南ベルマーレ」を創部して以来、日本サッカーの発展の一翼を担ってきました。2019年にはJFA Youth & Development Programme (JYD) パートナーシップ契約を締結し、サッカーをはじめとするスポーツ施設環境の向上を目的とした各種事業をサポートしています。今後もJYDパートナーとして支援を継続し、サッカー界のさらなる発展に貢献してまいります。



### Topics

### 防災に向けたさまざまな取り組み

#### 全国で災害復旧活動・支援を実施

2021年度、全国各地で多くの自然災害が発生しました。当社は、複数の災害復旧活動や寄贈により感謝状を賜りました。

- 7月に発生した豪雨災害にて平塚市へ災害用簡易ベッドを寄贈
- 8月に発生した豪雨災害にて広島市へ災害用簡易ベッドを寄贈
- 8月に発生した豪雨災害における国道9号(島根県出雲市)の災害支援活動
- 9月に発生した国道220号(宮崎県宮崎市)の土砂災害における災害復旧等支援活動

など



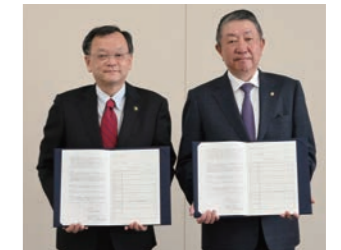
宮崎河川国道事務所より感謝状



当社が開発した災害用簡易ベッド

#### 平塚市と災害時における支援協定を締結 横浜支店

平塚市と「災害時における応急復旧作業及び物資等の提供に関する協定」を締結しました。災害発生時において、当社の保有する遠隔操縦ロボット「ロボQS」などで応急復旧作業を行うほか、「災害用簡易ベッド」や土質改良材である「FTマッドキラー」などを提供し、最大限の協力をを行います。



平塚市 落合市長(左)との調印式

#### 防災・復興の技術開発を紹介 土木本部、技術センター

内閣府などが主催する「ぼうさいこくたい(防災推進国民大会)2021」に参加し、災害用簡易ベッドなど当社の防災技術をPRするとともに、防災に取り組む方々との連携構築を図りました。



ロボQSの操作体験