



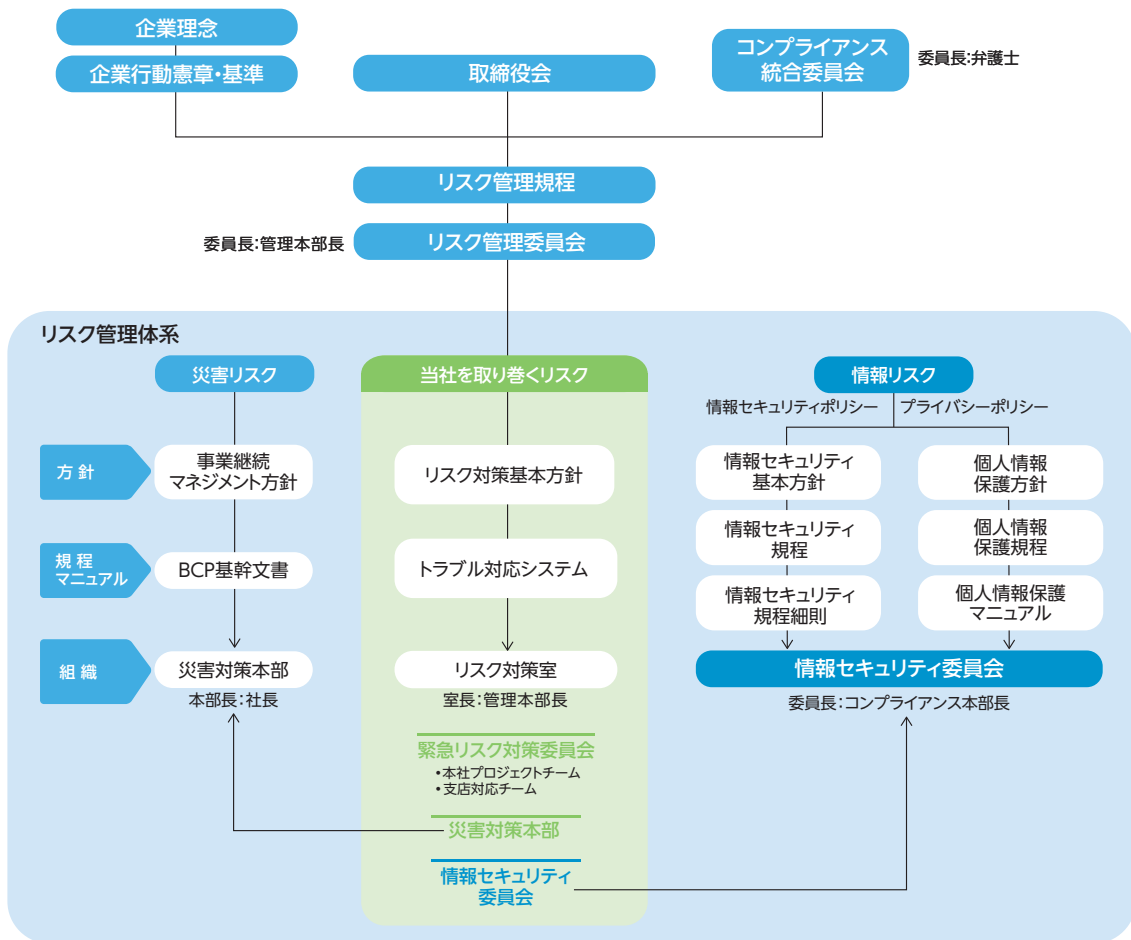
コンプライアンス・リスク管理体制

フジタの考え方・体制

当社は、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、2018年にコンプライアンス本部を新設しました。さらに、大和ハウスグループのリスク管理体制に対応したリスク管理規程を整備しています。

2020年10月からの大和ハウス工業の事業本部制への組織改編に従い、当社は今後、関連事業本部の傘下として、大和ハウスグループ会社間のさらなる連携を強化していきます。今後も引き続き、一層のコンプライアンス・リスク管理体制の強化に努めていきます。

コンプライアンス・リスク管理体制図



大和ハウスグループとの連携

大和ハウス工業の事業本部制への移行により、これまで大和ハウス工業本社がグループ全体を管理してきた体制から、各事業本部で管理する体制へ移行しました。それに従い、フジタではこれまで実施してきた当社内のリスク管理を継続しつつ、2021年度からは当社が所属する大和ハウス

工業関連事業本部リスク管理委員会と連携して、当社内のリスク管理委員会を開催し、報告する運用へと移行します。運用においては毎月、当社内でリスク管理委員会を実施し、資料の提出・報告を行い、関連事業本部で行われるリスク管理委員会に参加し、連携を図っていきます。

コンプライアンス・リスク管理体制

コンプライアンスの取り組み

法令遵守に向けて

関連法令を遵守し、コンプライアンス意識のさらなる向上のためのさまざまな取り組みを実施しています。

リスク管理規程の改訂

大和ハウスグループリスク管理規程の改訂に連動し、当社グループでも改訂を行いました。本改正ではフジタ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・運用の強化に努めました。

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。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、テレビ会議など、オンラインも含めて監査を実施しました。2020年度の監査の結果、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。

下請法に対する取り組み

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。指導内容としては ①必要記載事項を記載すべき発注書面の内容不備 ②下請代金の支払い遅延の2点です。

上記の指導に対しては、すでに是正の上、同委員会に報告済みです。

また、社員向けのコンプライアンス研修においても下請法をテーマとした研修を初めて行い、社内の周知徹底を図りました。今後も継続して研修・教育を実施していきます。

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ています。2020年度の教育実績は下記の通りです。

2020年度 教育実績

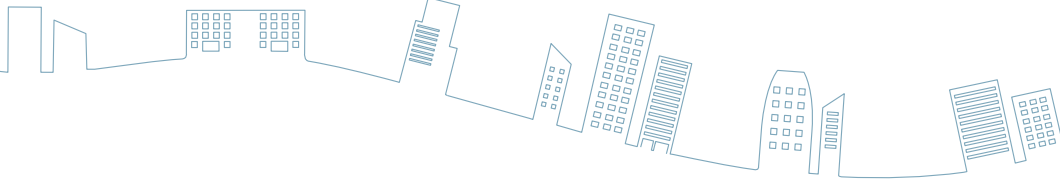
研修名	回数	人数
圧倒的教育	16回	1,380名
管理部門管掌取締役・管理本部長・コンプライアンス本部長によるリスクミーティング (国内 海外 1回ずつ)	17回	1,086名
コンプライアンス研修 (営業職向け) 独占禁止法、贈賄防止について	2回	403名
eラーニング 12月～1月	4,788名 未受講者フォローで100%実施	
コンプライアンス研修 (下請法)	1回	882名

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)

ハラスメントの防止

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。



Sustainability Survey (IBCSR意識調査) の実施

大和ハウスグループでは2004年度より“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を実施しており、フジタにおいても2016年度より実施しています。

2019年度より名称を「CSR意識調査」から「Sustainability Survey」へ変更し、関連業務のデータと組み合わせ分析することで、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へと変革しました。

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」をとらえ、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。

2020年度 当社のスコア

	大和ハウスグループ平均	フジタ
Sustainability Survey	73.59 点	74.77 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。

組織環境改善のPDCAサイクル(年間スケジュール)

4月	Do	計画の実行による意識改善 (一人ひとりの日頃の判断・行動による職場風土醸成)
5月		
6月		
7月		
8月		
9月		
10月	Check	調査実施 (フィードバック資料作成・データ分析)
11月		
12月	Action & Plan	結果確認、今年度の活動の振り返り、次年度に向けた目標・計画の策定
1月		
2月		
3月		

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年度からは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するための一翼を担っています。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。2020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5件ありました。2021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

