



働きやすさとやりがいのために

フジタの考え方・体制

人権について

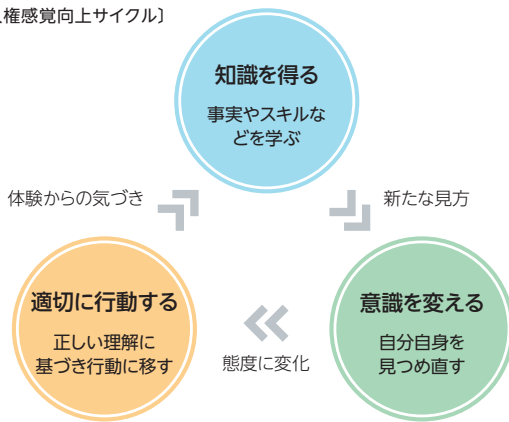
— 私たちの人権啓発ビジョン — 常に公正で公平な対応の実践

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容し、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方針
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2017/jinkenhousin2018.pdf>

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。

人事データ

	2018年度	2019年度	2020年度
男性	2,676	2,768	2,835
女性	469	525	557
(うち外国籍)	59	76	87
計	3,145	3,293	3,392

※各年度末の従業員数

	2019年度	2020年度	2021年度
男性	152	177	64
女性	56	48	29
計	208	225	93

	2018年度	2019年度	2020年度
男性	10.1	11.8	3.4
女性	2.7	7.1	0.0
男女平均	8.3	10.6	2.7

※2021年3月時点での離職比率

	2018年度	2019年度	2020年度
男性	43.0	42.6	42.1
女性	37.3	36.7	36.7
男女平均	42.2	41.7	41.2

	2018年度	2019年度	2020年度
男性	17.4	16.7	16.3
女性	5.5	5.5	6.0
男女平均	15.6	15.0	14.7

女性総職比率

	2016年4月	2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月
女性総職(名)	235	263	310	367	417	430
総職全体	2,801	2,862	2,985	3,183	3,351	3,306
女性比率 (%)	8	9	10	12	12	13

女性管理職比率

	2016年4月	2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月
女性総職(名)	4	6	8	9	14	17
管理職全体	609	636	790	808	848	862
女性比率 (%)	1	1	1	1	2	2

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、2019年度からは「4週6閉所」を推進しています。また、作業所の業務を支援するため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の構築を行なっています。

「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。

生活と仕事を両立する勤務体制づくり

当社では、多様で柔軟な働き方を選択できる仕組みを整備しています。フレックスタイム勤務に加え、始業・終業の時刻をずらした「スライド勤務」や前日の終業後から翌日の始業まで10時間半を確保する「勤務間インターバル10.5」などに取り組んでいます。

休暇・休職制度取得状況 (2020年4月～2021年3月)

	男性	女性	計
看護休暇	6	25	31
介護休暇	12	8	20
育児休職	3	21	24
介護休職	0	0	0

産前産後休業・育児休職からの復職率：99.1%
(2015年4月～2021年3月)

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、育児や介護、看護のための利用を中心に適用していましたが、多様な人財の活躍推進および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、2020年度に新たにテレワークハンドブックを整備し、運用を開始しました。以前から設置している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。

今後テレワークのさらなる拡大を推進するためには、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。

テレワークの環境整備に向けた取り組み

- ワーキングチームの立ち上げ
- フジタテレワークハンドブックの策定
- 支店や社員寮におけるサテライトオフィスの拡充 など



交通事業部サテライトオフィス(新宿)



東京都江戸川区にあるサテライトオフィス