

DE&I宣言書



四国DE&I宣言企業リーグの趣旨に賛同し、以下の取組みを行います。

私たち株式会社フジタ 四国支店は フジタのダイバーシティ社長方針に基づき「フェア」と「ケア」を基軸としたDE&Iの取組みを進めます。

育児・介護に関する休暇・休職制度が取得しやすい職場環境づくりに積極的に取り組みます。

①2028年3月までに男性育休取得率 85%以上を目指します。(会社目標)

四国支店では、育児休職を申請した方が取得しやすい環境を整えます。

②四国支店では、介護制度等に関する情報発信を随時行うとともに、

介護セミナーや介護eラーニング等、介護に関する取組への積極的な参加を促します。

2026年5月26日

株式会社フジタ四国支店

支店長 川上 正晴

フジタダイバーシティ社長方針

～ダイバーシティがフジタを強くする～

ダイバーシティがフジタを強くすることを信じ、企業活動のあらゆる局面において取り組みを推進する

当社は今、DXによる企業変革や働き方改革、GXによるカーボンニュートラルに挑戦しているが、新しいことに取り組むには、多様性に富んだ人財の掛け合わせによるイノベーションを創出することが必須である。

また、中期経営計画に掲げる「変化をとらえ、強みを磨き、地球と未来に選ばれる会社」になるためには、多様な人財の確保、その能力を十分発揮できる環境を整える「ダイバーシティの推進」がこれまで以上に重要となってくる。

引き続き「フェア」と「ケア」をフジタのダイバーシティ推進の基軸とする

ダイバーシティ社長方針を発信して以来、「フェア」と「ケア」を基軸としてダイバーシティを推進してきた。さらなるダイバーシティの推進を図るためには引き続き「フェア」と「ケア」を基軸として取り組みを進めていく。

「フェア」とは、当社の目標達成に対する貢献に応じて、公平・公正に機会提供や処遇を行うことである。「ケア」とは、一人ひとりの個別事情や制約に対する配慮・支援である。一人ひとりのライフスタイルに応じて、最大限フジタに貢献できるような柔軟な制度設計をすることで、仕事と生活をより豊かに両立できるようなライフデザインが描ける取り組みを進めたい。

一人ひとりが自らの成長を追求して能力を最大限に発揮できる仕組み作りと、お互いの多様性を尊重し、受け入れる柔軟で強い組織風土を目指す

女性活躍推進をはじめ様々な施策に取り組んできたことにより、取り組みを開始した2008年と比較して、ダイバーシティは社員に浸透していると認識している。

しかし、人財の多様性、働き方の多様化が進んだ今だからこそ、社員一人ひとりが自身のキャリアとライフを見つめて、そのキャリアプランをしっかりと描く機会を提供するなど、その能力を最大限に発揮できる仕組みが必要と考える。また、お互いの多様性を尊重し、受け入れる柔軟で強い組織風土を構築し、意思決定層の多様化も進めることで、より強いフジタを目指す。

社員一人ひとりが仕事に誇りとやりがいをもって取り組み、「地球と未来に選ばれるフジタ」となるためダイバーシティ推進に努めていくので、全社員の理解と協力をお願いしたい。

2024年 7月 1日

社長 奥村 洋治

2008年12月 1日 制定

2016年10月 1日 第1回 改訂

2024年 7月 1日 第2回 改訂