

社会性

広く社会からの信頼を得るために、ステークホルダーの期待に応える事業活動を推進しています。

労働安全衛生への取り組み

社長が年度の全社安全方針を表明し、安全を最優先に考え、快適な職場環境の実現を目指しています。



労働安全衛生の基本的な考え方

当社は、人命尊重を基本理念とし、順法精神に則り、建設業界における社会的責任を果たすため、「安全第一主義に徹した計画・施工」を実践し、働く人の生命と健康を確保して、快適な職場環境の向上に努めています。

株式会社 大気社 全社安全衛生方針

《基本理念》
大気社は、人命尊重を基本理念とし、順法精神に則り、建設業界における社会的責任を果たすため、「安全第一主義に徹した計画・施工」を実践し、働く人の生命と健康を確保して、快適な職場環境の向上に努め、社会貢献を持って、信頼される持続可能な企業活動のできる経営基盤を確立する。

《2020年度方針》

- 1 重大・公衆災害の防止
 - ① 「安全第一」に徹した安全衛生計画の策定
 - ② 組織的安全管理活動による重大・公衆災害の未然防止
- 2 快適な作業環境の形成
 - ① 職業性疾病と健康障害の防止と、心と体の健康維持向上
 - ② 高齢者、未成年者、年少者、女性作業員、未熟練工の「適正配置」
- 3 安全衛生管理水準の向上
 - ① 教育体系に基づく社員安全衛生管理能力向上教育の実施・指導
 - ② 協力会社事業主・作業員に対する安全衛生教育の実施・指導強化
 - ③ 特定元方工事における安全衛生統括管理能力の向上
- 4 海外関係会社の安全衛生管理水準の向上
 - ① 労働安全衛生マネジメントシステム運営状況の監査及び指導
 - ② 海外スタッフへ継続的教育の実施、安全に関する情報の提供

2020年4月1日
株式会社 大気社 代表取締役 社長
加藤 為二

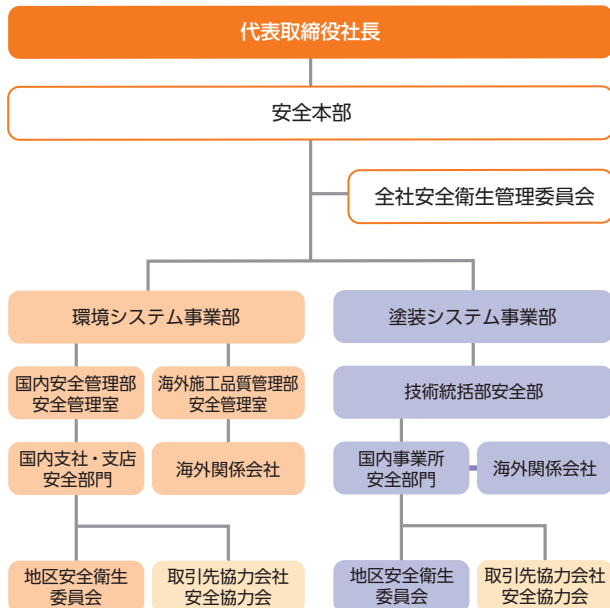
安全衛生管理体制・活動

当社は人命尊重、順法精神を基本理念とした独自の「大気社労働安全衛生マネジメントシステム」を構築しています。

本社に安全本部、事業部に安全管理部門を置き、各支店・事業所の安全活動を支援しながら、統括管理を行っています。



● 安全衛生管理体制図

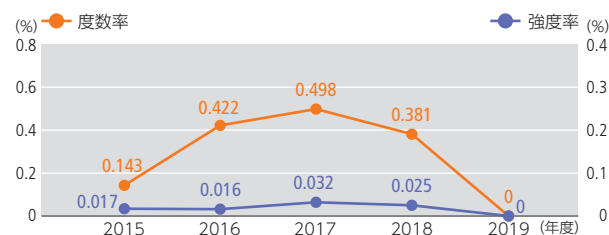


安全活動成果の管理状況

当社では安全活動の効果、労働災害の頻度を表す度数率と、災害の重さを表す強度率を安全指標として計測、監視しています。その推移は以下のようになっています。

度数率:100万延労働時間当たりの労働災害による死傷者数(厚生労働省基準における4日以上休業災害)をもって、労働災害の頻度を表すもの
強度率:1,000延労働時間当たりの労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表したもの
集計範囲:当社施工現場(大気社単体及び協力会社)

● 過去5年の【国内】度数率・強度率の推移

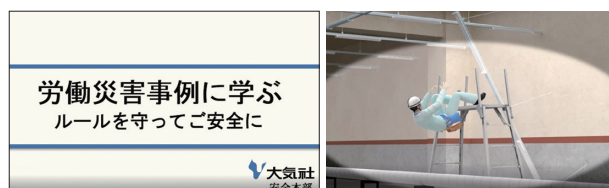


● 労働災害発生状況



災害防止の取り組み

今年度、墜落転落災害をはじめとする、過去災害事例の動画を作成し、類似災害防止のための閲覧を開始しました。今後、この動画を海外拠点にも展開する予定です。



海外拠点における労働安全衛生管理向上の取り組み

安全本部で2年に一回、各海外拠点の事務所および作業所が拠点のOHSAS*に基づいた労働安全衛生管理活動に適合しているか監査を実施しています。

※OHSAS:Occupational Health and Safety Assessment Seriesの略称で、労働安全衛生マネジメントシステムに対する規格のことを指す。企業で働く人々の身体的・精神的健康を守るためのマネジメントシステムを構築する基準のような役割を持っており、これを実施することで組織の労働安全衛生水準を継続的に改善していくことが可能となる。



各国のナショナルスタッフを招いての会議や安全研修

毎年、海外拠点の技術・安全スタッフを日本に招集して安全教育を行い、安全管理技術の向上を図っています。

(海外拠点メンバー安全教育項目)

- ①安全活動ガイダンス
- ②各国安全活動プレゼン
- ③グループ討議
- ④国内現場視察
- ⑤危険体感訓練
- ⑥各種安全管理手法教育
- ⑦意見交換ミーティング 他



Voice



大気社フィリピン
安全部長
DONALD MARIA L. DATARIO
ドナルド マリア L. ダックリオ

大気社フィリピンにおける安全への取り組み

大気社フィリピンは、特に高所作業(天井内を含む)災害や感電、火災事故の防止のためにリスクアセスメントを継続的に実施し、絶えず作業員に予定外作業を禁止する意識付けを行っています。

安全目標

- ①災害による休業を“0”とします
- ②安全巡視ではその場ですぐに問題を解決します
- ③労働安全衛生の法令を順守します
- ④労働安全衛生目標と労働安全衛生の基本を常時管理します
- ⑤作業員の安全と健康を常に管理します
- ⑥安全第一を実践することは家族第一へつながると全員で認識します

品質向上への取り組み

高い評価と信頼を得るため、品質の向上に継続して取り組んでいます。



環境システム事業部の基本的な考え方

環境システム事業部では、「変化する社会の要求事項と品質マネジメントシステムの中で業務プロセスの管理と改善を継続的に行い、ムダ・ムラ・ムリの無い品質を目指す」を品質方針の基本理念に掲げ、業務プロセスごとに行動指針を展開し、活動しています。

塗装システム事業部の基本的な考え方

塗装システム事業部では、品質方針の基本理念にある「顧客のニーズと期待に応える塗装設備を提供し続け、顧客の信頼と社会からの高い評価を獲得する」を受けて、下記の3つを品質方針に掲げ、品質保証体系の業務の流れに沿ったQCフォロー表をチェックリスト化してプロジェクトを推進しています。

- ① 環境にやさしい塗装設備を提供する
- ② 技術の改良、設計品質の維持改善、施工品質の向上に努める
- ③ その結果、生産性をアップしてコストダウンを図り顧客の要求品質に応える

活動内容(設計・施工品質の向上)

設計プロセスで、お客さまのニーズに基づいた設計方針を展開してシステムを構築し、設計検討会・審査会で審査し、施工部門に引き継いでいきます。

プロジェクト着工前には、営業・設計・安全・品質・購買・工事の各部門責任者が一体となって、施工方針会・検討会で欠陥工事や法令違反に関わるリスク、右記6つの「品質管理重要課題」、その他プロジェクト特有のリスクを洗い出し、施工計画に反映しています。

- ① 重要機能室の漏水防止
- ② クロスコネクション防止
- ③ 油・薬液・廃液漏れ防止
- ④ 排煙風量不足防止
- ⑤ コイル凍結防止
- ⑥ 既存生産設備停止の防止

また、着工前に現場所長・部課長・品質部門が連携して下記5つの項目に重点を置いて活動しています。

- ① 設計図チェック
- ② 施工要領書チェック
- ③ 施工図作図ルールの作成
- ④ 施工図チェック
- ⑤ 納入機器仕様チェック

現場での施工品質チェックは、工事の節目毎に協力会社による自主点検、作業所長による自主点検を実施し、施工前・施工中・竣工前に、技術部や品質管理部による品質検査を実施し、不具合内容については、検査記録に基づき定期的に是正状況を確認し、是正が完了するまで確認・フォローしています。

工事完成後、試運転調整、性能検証により設計条件を満たしていることを確認した上で竣工報告会で評価しPDCAを回しています。

また、品質に関する標準化資料の整備と定期的な社員教育を強化し、技術社員のレベルアップを図っています。



現場品質/パトロール

海外拠点の品質向上の取り組み

海外拠点の品質向上に向け、拠点の幹部候補生を大気社に出向させ、日本で「基礎技術力や現場実践についての教育」を行うことで、海外拠点社員のレベルアップを図っています。

教育方針	<ul style="list-style-type: none"> 海外拠点でナショナルスタッフを指導できる人材を育成する 日本での仕事の方法・進め方を学び、拠点に合った手法で展開する 将来の拠点幹部育成のため、品質管理・業績管理を学び、拠点へ展開する
目指す姿	日本で1億円規模のプロジェクトを管理する作業所長レベルのスキルを身に付ける
習得技術	日本語能力試験 N4(中学生～高校生レベル)、1級管工事合格レベル
教育内容	<ul style="list-style-type: none"> 日本語教育(語学、ビジネスマナー、日常生活とマナー) 基礎技術教育(空気線図、配管・ダクトの基礎技術等) CADEWAソフトによる施工図作成、現場実践教育(18か月で2現場を経験)
研修期間	2～3年間

今期の教育受け入れ人数は2名でスタートしましたが、来期は8名を予定し、日本流の現場品質管理を海外拠点に浸透させていきます。



海外拠点の幹部候補生に向けた、国内での日本語教育

Voice



環境システム事業部
大阪支社
施工品質管理部長

今井 哲也

わかりやすい資料づくりで、技術力・品質意識の向上と現場支援を目指す

大阪支社の施工品質管理部では、現場で実施した品質検査結果を、現場、技術部、設計部へ水平展開するとともに、2018年に立ち上げた現場支援室が現場へ配信する前の技術支援業務の資料をチェック・確認しています。

品質検査では、検査結果や指摘事項をただ伝えるだけではなく、若手社員や協力会社の方の、技術力向上に繋がるよう「品質に興味を持ってもらえる」、「目で見て解る(理解する)」資料を、配信・提供できるよう心掛けています。

また、現場支援室の技術支援業務では、質の高い施工計画・施工要領等の資料を提供し「支援室に依頼して良かった」としてもらえるよう心掛けています。現場の技術部・協力会社の円滑な業務遂行のため、依頼された業務は、可能な限り全て対応したいと考えています。そのために施工品質管理部内で、適材適所の人員配置の検討や、互いにサポートし合える体制づくりにも取り組んでいます。

Column

業務の分業による効率化とタブレット端末を活用した連携 渋谷エリアの新ランドマーク「渋谷スクランブルスクエア」

2019年8月、渋谷エリアの新たなランドマークとして「渋谷スクランブルスクエア」が竣工しました。この地上約230m、47階建ての大規模複合施設は、中低層階が商業施設、高層階がオフィスフロアとなっており、当社は高層階の空調設備工事を請け負いました。

昨今の施工現場では、設備工程の短工程化や現場担当者の業務量の増加により、繁忙期が長期化する傾向にあります。そのため進捗確認や自主検査を実施する時間が、必要なタイミングで十分に確保できず、手戻りの発生や長時間労働の要因となっていました。

当社の施工現場ではこうした事態を防ぐため、検査をルーティン化することにより、適切なタイミングで自主検査を実施する体制を構築しました。また、現場進行・搬入・検査・仮設材といった業務を分業化し、現場担当者の業務量を低減しました。

さらに、タブレット端末を通じ、クラウドやビジネスチャットツールを活用することで、情報共有やコミュニケーションの効率化も実現しました。

これらの取り組みは、お客さまからの信頼の獲得にも繋がっています。当社は、今後のプロジェクトにおいても、現場担当者の業務の平準化や情報共有の効率化に注力し、いっそうの施工品質確保と生産性向上に努めてまいります。



渋谷スクランブルスクエア

労働慣行[人権の尊重・人材の育成]

働きがいのある魅力ある会社づくりに取り組んでいます。



人権に対する基本的な考え方

当社は、グローバルに事業を展開する企業として、人権の尊重を最も重要な事項の一つと考え、「大気社行動規範」において、基本的人権を尊重し、差別的取り扱いやハラスメントなどの個人の尊厳を損なう行為を行わないことを規定しています。「世界人権宣言」や「労働における基本原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を尊重し、社員や取引先も含め、人権に配慮した事業活動を行うよう努めています。

当社の人権に関する考え方を社員に周知するとともに、内部監査や内部通報窓口を通じて人権に反する行為を把握し、適切な対応を迅速に取るなどの取り組みを進めています。

大気社行動規範（一部抜粋）

I. 行動原則

3. 私たちは、顧客・取引先、株主、地域・社会、地球環境への貢献を第一に行動するとともに、社員の人権に適切な配慮を行います。

II. 倫理行動基準

- 基本的人権の尊重と健全な職場環境の維持
 - 企業活動において基本的人権を尊重し、人種、宗教、思想信条、出身、性別、障がいの有無、身体的特徴、年齢など、当社の業務と関係しない事柄に基づく差別を行いません。
 - 職場における性的嫌がらせ、また上下関係や立場の優位を利用した嫌がらせは、意図的であるか否かを問わず禁止します。

組織風土改善委員会

「組織風土改善委員会」は、全社員が相互信頼・協調の精神のもと、物質面、精神面での働きがいを感じられる組織風土をつくることを目的として、1975年に発足しました。業務の改善・制度の改正について広く社員との意見交流を図るとともに関係部門と協力しながら、調査・検討・立案を行います。就業規則など社員の処遇にかかわる制度の重要な変更については、立案担当者から委員会に意見を求めるなど、社員の意見や思いを積極的に取り入れるための活動に取り組んでいます。また「全社風土改善委員長」は、労使協定などにおいて、社員の過半数代表者として、労働者側の締結当事者の役割を担います。

● 社員データ（集計範囲：大気社単体）

項目	2017年度	2018年度	2019年度		
社員数(人) (3月末)	単体	男	1,314	1,297	1,302
		女	164	175	181
		合計	1,478	1,472	1,483
	連結	国内	1,679	1,669	1,685
		海外	3,155	3,160	3,098
		合計	4,834	4,829	4,783
平均勤続年数(年)	18.1	18.1	17.8		
非正規社員数(人) (3月末)	嘱託	87	89	84	
	契約社員	87	92	89	
	合計	174	181	173	
新規採用数(人) (4月～3月末)	新卒	男	51	47	60
		女	3	7	6
		合計	54	54	66
	中途	男	23	17	13
		女	7	6	5
		合計	30	23	18
新卒定着数(人)	40 (2015年入社)	44 (2016年入社)	54 (2017年入社)		
	34 (2018年時)	40 (2019年時)	48 (2020年時)		
新卒定着率(%)	85.0	90.9	88.9		
離職者数(人) (4月～3月末)	定年	26	27	23	
	自己都合	28	38	29	
	合計	54	65	52	
定年後再雇用者数(人)	86	88	82		
定年後再雇用率(%)	87.0	91.3	89.5		
障がい者雇用率(%)	2.23	2.14	2.27		

ハラスメント対策

職場におけるハラスメント（セクシュアル・マタニティ・パワー・その他）について専用の相談窓口を設けています。またコンプライアンス部による社内通報窓口および社外通報窓口への通報でも対応しています。

相談者・通報者は「内部通報規程」などにより保護され、相談があり次第、解決に向け迅速な対応を実施しています。また研修において「対話の必要性」や「予防と解決の重要性」などについて啓発活動を実施しています。

人材育成の基本的な考え方

エンジニアリング会社である当社の最大の財産は“人”であり、「人材育成」を最も重要な経営課題の一つと位置付けています。

社員一人一人の専門性を高めることはもちろん、「プロジェクトやチームのマネジメント能力」「お客さま・お取引先さま・上司・同僚・部下とのコミュニケーション能力」の向上を目指した研修制度を揃えています。社員が必要と考える知識吸収やスキル取得に役立つ研修カリキュラムを引き続き改善・整備し、狙いに基づいた研修を展開しています。

自立型人材の育成を目的として早期での“プロフェッショナルおよびリーダー人材”養成を目指します。

人材開発ビジョン

1 高い倫理観を持った人材を育成する

- グローバルな視点を持ち、社会規範、法令、規則、規定などを順守し、公正で公平な事業活動を展開できる人材

2 仕事を通じて、組織や個人の目標・ビジョンを実現できる人材を育成する

- 豊かな創造性を持つ人材
- 相互信頼を基本に行動し、協調性、合理性を持つ人材

3 市場の変化に柔軟に適應できる人材を育成する

- グローバルに仕事ができる人材
- 事業領域拡大にチャレンジできる人材

キャリアアップ・資格取得支援

社員の中長期的な成長・スキルアップを支援するための仕組みとしてキャリアプラン制度を導入しています。企業理念に基づき、「仕事を通じて個人の創造性・活動性を実現できる働きがいある会社づくり」の実現に向け、社員自身が能動的に能力開発に取り組んでいくための支援を行っています。

公平・公正な評価

当社の人事評価制度は、公平・公正の理念のもと、人事考課を実施しています。

人事考課にあたっては、各社員に必要とされる能力や熱意・行動、業績への貢献度で評価し、人材育成につなげるため、評価結果を本人にフィードバックしています。特に能力評価の一項目であるスキルにおいては、等級と職種ごとに見える化した定義に基づいた評価が行えるようにしています。

期初には、社員とその上司が面談を通して職務目標や自己成長目標の設定を行い、各月には目標達成のために月次のPDCAサイクルを意識して上司との月次対話を実施し、社員の育成と指導を図っています。

期末の評価では、行き過ぎた成果主義が陥りがちな業績数値結果だけの社員評価ではなく、社員個々の長期的な成長目標に対してどの程度能力を伸ばせたかという観点とともに、周囲を巻き込みながら、未知の事にも挑戦心を持って意欲的に取り組み、努力と工夫を重ねたかなど、社会に当社がもたらしたい付加価値創造にいかに関与できたかを重視し評価を行っています。

● 全社研修体系表

意識付けを目指すことを主目的としたマインド研修 知識習得を目指すことを主目的としたスキル研修 新規及び変更の研修

対象者	階層別研修				目的別研修				海外拠点 プロジェクト スタッフ 向け研修		
	階層別役割認識				キャリア 形成	コンプラ イアンス	安全 管理	グローバル化		技術・営業実務	
職務階層	(全社員対象)				全社員対象	(全社員対象)	(技術系社員対象)	(対象者)	(環境システム事業部社員対象)	(塗装システム事業部社員対象)	
経歴階層											
上級幹部職											
中級幹部職											
非中級幹部職											
新入社員											

労働慣行[人材の多様性・ワークライフバランス]

働きがいのある魅力ある会社づくりに取り組んでいます。



ダイバーシティの実現に対する基本的な考え方

企業にとって、ダイバーシティへの取り組みは、さらに重要度を増しています。多様な考え方や価値観を認め合うことで、変化する環境やニーズに対応でき、より働きやすく魅力のある仕事環境につながるものと考えます。

海外子会社・関連会社には3,098名のさまざまな国籍の社員が在籍する一方、国内組織にも、2020年4月1日現在、中国・韓国ほか7カ国19名の外国籍社員が在籍しています。

2020年4月の新卒採用においては、採用人数101名中、女性社員が9名、外国籍社員が2名となっており、今後も国籍・性別・障がいの有無にとらわれない採用活動を行ってまいります。

障がい者雇用に関しては、法定雇用率を上回る採用を継続して行っています。一例として、2019年5月より甲府の「指定障害者福祉サービス事業所」と連携し、リモート雇用に取り組んでいます。当社で直接雇用し、勤務場所の提供と支援を「指定障害者福祉サービス事業所」で行うことで、安心して働ける環境が実現しています。ダイバーシティへの取り組みは優秀な人材確保につながり、かつ社員の就労意欲向上にも貢献できるものと考えます。

ナショナルスタッフの活躍推進

当社では、国境を越えたナショナルスタッフの活躍推進に向けて、将来的な多国間での人材の横移動に対応できるグローバル人事制度の導入を進めています。

本制度は、企業理念の実現にあたって社員に期待される役割を定義し、公平、公正な評価実施や適切な報酬反映を実現しています。

2014年度より本制度の順次導入を進めており、2020年4月時点では、インド、インドネシア、タイで運用されています。

今後は、海外子会社・関連会社における人材の現地化のために、ナショナルスタッフの要職への登用や権限委譲を進めていきます。

定年後の再雇用について

年齢においても多様な人材の活躍に取り組んでおり、定年

後再雇用制度を導入しています。2019年度は定年退職者19人のうち17人が再雇用を選択しました。ライフサイクルに合わせた業務や処遇のプランを用意しています。

女性社員の活躍推進

ダイバーシティへの取り組みの一つとして、当社は女性社員の活躍を推進しています。社員にとって魅力ある会社にするためには、全ての社員が活躍し、個性と能力が十分に発揮される環境を整えることが必要不可欠です。

2016年には、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、女性管理職比率アップという目標を策定し、徐々に成果をあげてきました。2019年4月には新たな行動計画を策定し、「女性の新卒採用者数を過去3年比で2倍に増やす」という目標を掲げています。

今後、女性社員の積極的採用と育成を行うとともに、スキルアップのための研修や働きやすい制度をさらに充実させ、女性社員のさらなるキャリア支援を強化していきます。

ワークライフバランスの充実に対する基本的な考え方

仕事は、暮らしを支え、やりがいや喜びをもたらしますが、生活の充実も重要であり、その調和が人生の生きがいや喜びを倍増させると考えます。また、有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものと考えます。

ワークライフバランスの向上のため、2020年4月より、テレワーク制度を導入。柔軟で多様な働き方を実現します。

育児・介護の両立を支援する制度

当社では、社員の仕事と育児・介護の両立を支援する各種制度を導入しています。法定を上回る制度も多く、2019年には、介護休業補償保険を全額会社負担で付保し、介護休業を取得する社員に給与の約8割を補償する制度を導入しました。

また、次世代育成支援対策推進法に基づき、社員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定しています。

今後、男性社員が育児に参加できる環境の整備、介護支援制度の充実を図ることを通して、誰もがいきいきと働き活躍できる職場づくりに取り組みます。

● 育児・介護支援制度

項目	大気社	法定
育児休業	主たる生計維持者の場合、基本給の30%を支給	無給で可
育児に伴う勤務時間短縮	小学校3年の3月末まで	3歳まで
看護休暇	小学校3年の3月末まで	小学校入学前まで
配偶者出産休暇	有給で3日まで	—
介護休業	介護休業給付(給与の約67%)に約13%を上乗せ給付	介護休業給付(給与の約67%)
	主たる生計維持者の場合、基本給の20%を支給	無給で可
介護休暇	1年限度で週に2日まで(1年換算では約104日)	1年に5日まで

● 支援制度および有給休暇の取得実績(集計範囲：大気社単体)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
産休取得者数(人)	4	2	3	4
育休取得者数(人)	7	4 (うち、男性2)	4 (うち、男性0)	10 (うち、男性3)
育児休業復職率(%)	100	100	100	100
復職12カ月後の定着率(%)	100	100	100	100
短時間勤務制度利用者数(人)	21	22	23	21
全社員の有給休暇平均取得日数(日)	6.0	7.0	9.1	10.3

社員の心身の健康

大気社グループの健康保険組合を設立しており、健康・こころのオンライン「健康ダイヤル24」を開設し、社員や家族の心身の不安や悩みに、年中無休・24時間体制で経験豊かな医師、保健師、看護師、管理栄養士などの専門相談スタッフが素早く、的確にサポートしています。また、改正労働安全衛生法によるストレスチェック制度導入と同時に、社員が自らの心の状況に向き合い対処できる機会を提供し、支援できる仕組みを整えました。引き続き、集団分析による職場環境づくりも進めていきます。

2019年4月にインターバル制度を導入し、終業時間から8時間のインターバルを設けることで、長時間労働を行った社員の休息時間を確保しています。

2019年10月には会社が保険料を全額負担する形で、団体長期障害所得補償保険(GLTD)制度を導入しました。治療のため長期休職する60歳未満の正社員に対し、標準報酬月額額の80%の収入を補償します。就労時と同等レベルの手取給与を確保しながら療養に専念できる環境を整え、早期の就労復帰を支援します。

● メンタルヘルス対策

一次予防 メンタルヘルス不調者の発生を未然に防ぐ取り組み

社内研修などにより社員の認識を高めています。

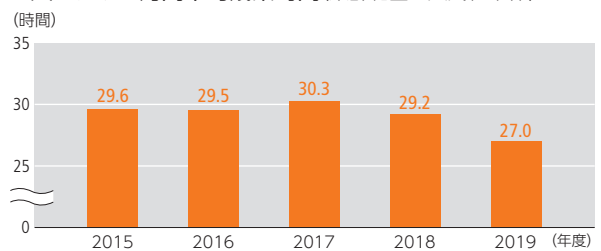
二次予防 早期に発見し、迅速に適切に対応する取り組み

不調者の上司・部門長からの相談・連絡に対し適切な助言・指示を行い、必要に応じて社員との面談を行います。

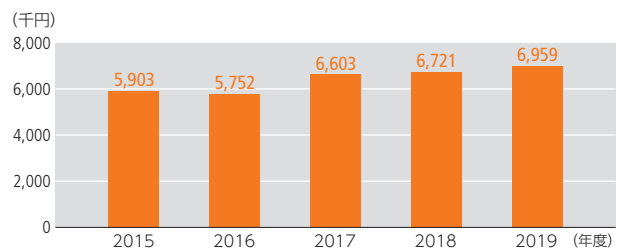
三次予防 病状を適切に把握・管理し病気の重症化を防ぐ取り組み

不調者発生の場合には、管理本部人事部が即時対応し、復職までフォロー・支援します。

● 1人あたりの月間平均残業時間(集計範囲：大気社単体)



● 1人あたりの月間完工高(集計範囲：大気社単体)



Voice



環境システム事業部
九州支店 技術部
田川 大地

育児休業取得で地元を離れて出産する妻をサポート

2019年6月中旬から約1か月半、育児休業を取得しました。当時私たち夫婦は地元である福岡県を離れ、私の勤務先があった宮崎県に居住していましたが、互いの実家のある福岡県ではなく、宮崎県で出産することになりました。当時常駐していた現場の所長や上司、先輩社員からの勧めもあり育児休業を取得しました。

私が育児休業を取得し、妻の側において精神的、身体的ケアを行うことで、知り合いもいない土地で第一子の出産・育児に臨む妻の不安を解消することができたと思います。一人目の出産で、互いに協力して育児に取り組んだことは、私たち夫婦にとって貴重な経験となり、家族の絆を深めることができました。

取引先との関わり

公平・公正を基本とした調達活動を推進しています。



調達基本方針

当社は、公平・公正を基本とし、以下の方針により調達活動を行っています。

- 法令およびその精神の順守
- 合理的な取引先の選定と適正な取引
- 機密情報の管理
- 資源保護、環境保全への配慮
- 取引先との信頼関係促進 など

取引先の選定の仕組み

公平、公正な取引を行うため、複数の取引先に見積りを依頼し、購買品質（仕様・性能・納期・価格など）の評価によって取引先を選定することを基本としています。価格交渉は、合理的な根拠（過去の実績など）に基づき実施します。

機密情報の管理

機密情報、個人情報、顧客情報の各取り扱いは、「情報セキュリティ規程」に基づき厳正に管理しています。情報漏えいを未然に防止するため、「機密漏えい防止に関する誓約書」により取引先に注意喚起を行っています。

取引先との連携

取引先との良好な関係を維持・継続するために、取引に関わる法令の改正を理解し、注意点の確認や社会の変化に対応した業務フローの相互理解を深めるため、「連絡会」を開催し、取引先とともに勉強しています。2019年度は、東京、大阪、中部、札幌、東北、九州、広島にて、機材業者約300社を対象に合計9回実施しました。

反社会的勢力の排除

当社は、「大気社行動規範」により、反社会的勢力が業務に関与することを拒絶し、あらゆる要求を拒否しています。また、社員が反社会的勢力と関わりを持つことを禁止しています。全ての取引先の反社会的勢力との関係排除を明確にするため、基本契約書および個別契約書に反社会的勢力排除条項を入れて締結しています。新規に取引を開始する取引先は、反社会的勢力との関わりが無いことを確認し、契約をしています。

グリーン調達優良企業表彰制度

当社は、グリーン調達活動のさらなる推進を図るため、2011年度より年に一度、グリーン調達への貢献度が高く、また自ら積極的に環境活動に取り組まれているお取引先さまを優良企業として表彰しています。表彰にあたっては「環境活動調査」を行い、環境マネジメントシステム(EMS)の評価を鑑み2019年度の優良企業の選定を行いました。



グローバル調達活動

当社では、海外拠点の調達データを共有するシステムを構築し、サプライチェーンの見える化を進め、調達の最適化を推進しています。海外の取引先に対し、適時・適切に契約の履行がなされるように、定期的な履行状況のチェックなどを行っています。

地域社会への貢献

企業市民の一員として、地域社会への貢献活動に取り組んでいます。



基本的な考え方

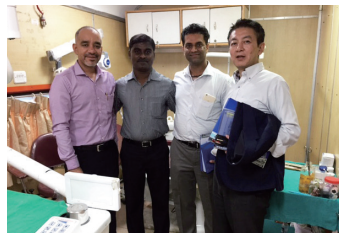
当社の経営ビジョンでは、地域・社会を重要なステークホルダーの一つに位置付け、文化や慣習の尊重と発展への貢献や地域・社会貢献活動への参加を積極的に推進しています。

地域・社会との良好な関係を構築し、社会と共生する企業市民の一員として、地域・社会の課題解決や発展に向けてさまざまな活動を行っています。

社会貢献活動

インドの診療列車・LIFELINE EXPRESSを支援

大気社インドでは社会貢献の一環として、2017年から Impact India Foundation という NGO 団体が提供するプロジェクト「LIFELINE EXPRESS」を支援しています。これは検査機器や手術設備を備えた移動型診療列車を使って農村部などの遠隔地を巡回し、地域の住民に無償で医療行為を提供するものです。近年では、北部のミルザプルという農村地区に列車を走らせ、白内障手術・歯科検診・言語聴覚士による診断・てんかんの診療などを行うプロジェクトに協賛しました。大気社インドは本プロジェクトに対し、今後も積極的な支援を実施していく予定です。



列車内の様子

地域貢献活動

本社オフィスで「パン・焼き菓子の社内販売会」を開催

2020年2月、本社オフィスにて、新宿福祉作業所で製造されたパンや焼き菓子の社内販売会を開催しました。新宿福祉作業所は、新宿区における障がいを持つ方々の就労支援のための施設のひとつで、この作業所で製造されたパンや焼き菓子を食べることも就労支援の一助となります。

食品ロス削減の視点から、パンは事前申込制で販売され、当日はラスクやマフィンといった焼き菓子が販売されました。当社での販売会開催は初めてということもあり、焼き菓子の数量

を多めに用意していましたが、開始30分で完売し、大盛況のパン販売会となりました。

また、今回はカフェスペースを併設したことで、役職や部署を越えた社員同士のコミュニケーションが広がりました。



(その他国内拠点での活動)

- ・大阪支社:北海道ユニセフ協会へカレンダー・手帳の寄付
- ・東北支店:「広瀬川1万人プロジェクト」
(広瀬川流域の一斉清掃ほか)
- ・中部支店:エコキャップ収集、「栄豊会」物品収集
- ・九州支店:エコキャップ収集、使用済み切手収集

Voice



Geico S.p.A.
コーポレート・アイデンティティ
シニアマネージャー

Chiara Pasetti
キアラ パセッティ

Geico S.p.A.での取り組み

当社とアライアンス関係にあるGeico S.p.A.は地域やコミュニティの一員として経済面での貢献だけでなく社会的な責任を果たすことが重要な役割と考えています。

地域の人々向けのイベントを主催したり、イタリア初の企業図書館を設立するなどの地域社会と協働する施策を行い、地域や社会に開かれた姿勢で、コミュニティや社会に好循環をもたらすことを目指しています。

また非営利団体の活動のサポートにも継続的に取り組んでいます。難病と闘う子どもたちの夢をかなえる、世界的なボランティア団体、「メイク・ア・ウィッシュ」と協力して「ウィッシュ・チャレンジ」と題した従業員の1日ボランティア活動を2年連続で実施しました。プログラムに参加した従業員は、重病の子どもたちの夢を実現するための活動を行い、子どもたちの笑顔を引き出していました。



ウィッシュ・チャレンジのイベントの様子

株主・投資家

より開かれた会社を目指し、株主・投資家の皆さまに向けて財務情報、経営情報などを公開しています。



情報開示方針

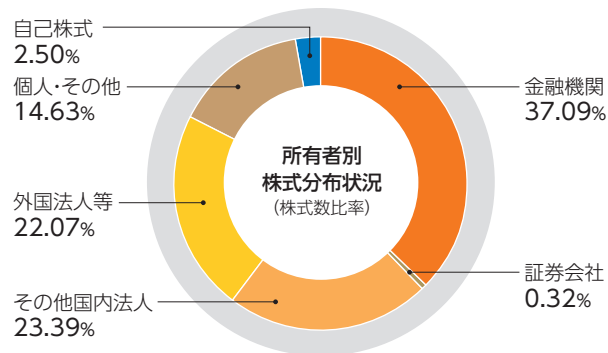
当社は、「法令とその精神を順守し、公正で自由な競争のもとに適正な取引を行い、透明性と高い倫理観で、顧客・取引先、株主、社員、地域・社会、地球環境に貢献する」という経営ビジョンのもと、当社に関する重要な情報を、透明性、公平性、継続性を基本として迅速に開示します。

株主還元の基本方針

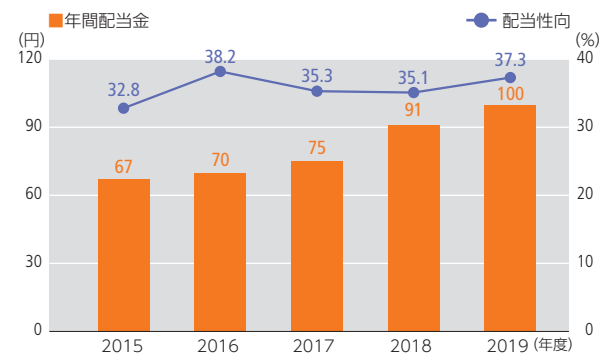
当社は、配当金による株主の皆さまへの還元を最重要施策の一つとして考えており、連結配当性向35%を目標とし、かつ、安定的な配当を実施していきます。

株式情報 (2020年3月31日現在)

発行可能株式総数	100,000,000株
発行済株式の総数	35,082,009株
株主数	3,169名



年間配当金と配当性向の推移



対話の状況

6月に行われる定時株主総会のほか、5月と11月に決算説明会を開催しています。また不定期ですが、年に数回、個人投資家の皆さま向けの会社説明会を開催しています。

2019年度は、5月に19社24名、11月に14社16名に決算説明会を開催し、9月には野村インベスター・リレーションズ株式会社主催の「個人投資家向け会社説明会」、12月には「野村IR 資産運用フェア2019」に参加しました。

情報ツール

株主や投資家の皆さまに配付する印刷物として、株主通信(6月、11月発行)やアニュアルレポート(8月発行)を制作しています。

Webでは印刷物のPDFファイルのほか、東京証券取引所の開示項目である決算短信や有価証券報告書・四半期報告書、中期経営計画や決算説明会の資料やファクトブックなどを公開しています。

外部からの評価

Webサイトによる当社の情報発信は、日興アイ・アール株式会社の「2019全上場企業ホームページ充実度ランキング」において、企業ホームページ最優秀サイトに選出されるなど、外部から高い評価を受けています。

また当社は、SOMPOジャパンアセットマネジメント株式会社の運用プロダクトにおける「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に3年連続で採用されました。調査会社によるESG評価を重視する同指標への採用は、当社がESGへの取り組みを継続的に実施してきたことを示すものと受け止めています。

