

人材

人材の育成や活用を通じて、一人ひとりの「個」を引き出し、当社グループの持続的成長に貢献しています。

労働安全衛生への取り組み

社長が年度の全社安全衛生方針を表明し、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。

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。



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、社会貢献をもって、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。

2021年度 方針

1 重大・公衆災害の防止

- ① リスクアセスメントや過去災害を基に策定した安全衛生計画の運用による災害防止活動の活性化
- 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 全ての工事において統括管理する意識の向上

4 海外関係会社の安全衛生管理水準の向上

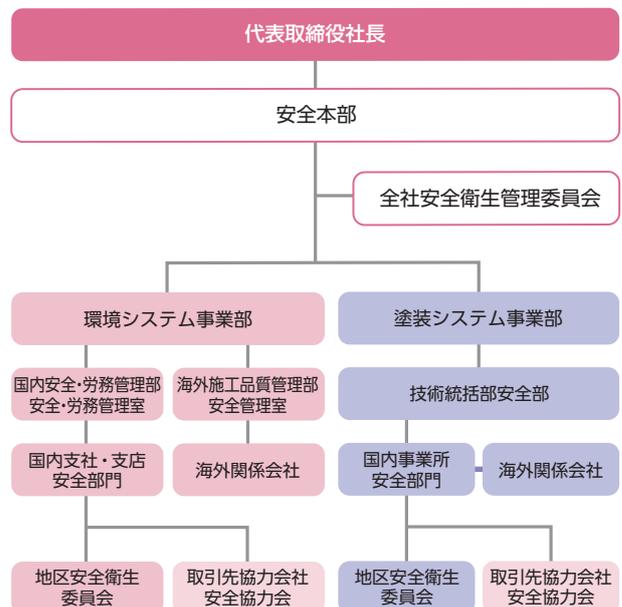
- ① 労働安全衛生マネジメントシステム運営状況の監査及び指導
- ② 安全情報活用によるナショナルスタッフへの類似災害防止教育の強化

2021年 4月 1日

株式会社 大気社 代表取締役社長

加藤 考二

● 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日以上の休業災害)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年の度数率・強度率の推移(国内)



● 労働災害発生状況



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、労働安全衛生管理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。

Voice



大気社タイランド
塗装システム事業部 工事部長
Chayan Piyawat
チャヤン・ピヤワット

大気社タイランドにおける安全への取り組み

大気社タイランドの塗装システム事業部門では、タイ国内における塗装機械設備施工のリーディングカンパニーとして、下記に示す方針に基づき、作業所の全従業員・協力会社従業員・現場関係者に安全で健全な労働環境を提供しています。

1. 連邦および地方の労働安全衛生法・規制を遵守します。
2. 職場の労働安全衛生は、社員や会社の管理下にある人々の最優先事項として対応します。
3. 労働安全衛生の精神は、社員や会社の管理下にある人々の職場および職場外で推進します。
4. インシデント&アクシデントレポートは、当社にとって貴重かつ重要な財産として扱います。
5. すべての労働者や従業員の意見、および労働条件改善のための提案を尊重し、それらの意見を反映します。
6. 管理チームによって設定された目標をサポートしながら推進し、確実に達成するための適切なリソース、情報、およびトレーニングを提供します。
7. 無事故無災害を継続的に達成するために、改善を目的とした関連業務のパフォーマンス測定を定期的に行い、その過程や質の向上に努めます。

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。2020年度はウェブ会議にて研修を実施しました。

(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



労働安全衛生におけるスタッフの育成

当社では海外を含めた安全スタッフの育成を目的として、下記の取り組みを行っています。

- 全社安全スタッフ向け 情報共有サイトを開設
海外を含む当社全ての安全スタッフに向け、情報共有のためのサイトを開設。日本語・英語・中国語に対応し、安全速報やマニュアルを入手できるようにしています。
- 安全に関するスタッフトレーニング
国内では毎年、対象者1,000人に対し、e-ラーニングを2回実施。海外でも2021年度より約500名のナショナルスタッフを対象に同様のe-ラーニングを導入予定です。
- 安全性を含む一般的なトレーニングの実施
当社は各拠点に対し、「店所等は、「社員送り出し教育・事業主研修・作業員送り出し教育・現場作業員教育実施マニュアル」に則り、システム他に関する教育を実施しなければならない」という規則を設け、安全本部をはじめ、拠点ごとにおよそ15種類の安全教育を計画・実施。また、安全本部では年1回、新任スタッフや新任課長向けの研修を開催しています。

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

1.基本的人権の尊重と健全な職場環境の維持

- (1)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。
- (2)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		2018年度	2019年度	2020年度	
社員数(人) (3月末)	単体	男	1,297	1,302	1,356
		女	175	181	188
		合計	1,472	1,483	1,544
	連結	国内	1,669	1,685	1,740
		海外	3,160	3,098	3,302
		合計	4,829	4,783	5,042
平均勤続年数(年)		18.1	17.8	17.4	
非正規社員数(人) (3月末)	嘱託	89	84	85	
	嘱託割合(%)	6.0	5.7	5.5	
	契約社員	92	89	75	
	契約社員の割合(%)	6.3	6.0	4.9	
	合計	181	173	160	
新規採用数(人) (4月～3月末)	新卒	男	47	60	92
		女	7	6	9
		合計	54	66	101
	中途	男	17	13	7
		女	6	5	6
		合計	23	18	13
新卒定着数(人)	44 (2016年入社)	54 (2017年入社)	54 (2018年入社)		
	40 (2019年時)	48 (2020年時)	48 (2021年時)		
新卒定着率(%)		90.9	88.9	88.9	
離職者数(人) (4月～3月末)	定年	27	23	32	
	自己都合	38	29	22	
	合計	65	52	54	
離職率(%)		4.4	3.5	3.5	
定年後再雇用者数(人)		88	82	82	
定年後再雇用率(%)		91.3	89.5	95	
障がい者雇用率(%)		2.14	2.27	2.26	

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)対策として、管理本部内に専用の相談窓口を設けています。

相談者はハラスメント防止規程により保護され、窓口では相談を受け次第、解決に向け迅速な対応を実施しています。また、コンプライアンス部と顧問弁護士事務所に内部通報窓口を設けており、ハラスメントに関する通報を受けた場合は内部通報規程に則って適正に対応します。

ハラスメント防止に向けた取り組みとしては、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きます。

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。

グローバル人事制度

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、2021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。

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3,302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、2021年4月1日現在、中国・韓国ほか8カ国20名の外国籍社員が在籍しています。

2021年4月の新卒採用においては、採用人数87名中、女性社員が16名、外国籍社員が1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、2019年5月より山梨県甲府市の「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。

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。

今年度から女性の社外取締役が就任します。これまで培ってきた経験や知識を社内でも共有し、各種制度等へ反映させることで、女性社員のさらなるキャリア支援の強化やモチベーション向上に努めていきます。

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。2020年度は定年退職者20

人のうち19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。

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向上のため、テレワーク制度、勤務間インターバル制度および時間単位の有給休暇制度を導入しています。柔軟で多様な働き方の実現に向けて、各種制度の活用推進を行ってまいります。

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	2週間限度で失効有給休暇を利用可能	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
	失効有給休暇を利用可能	無給で可
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%)
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
	失効有給休暇を利用可能	無給で可

● 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
産休取得者数(人)	2	3	4	2
育休取得者数(人)	4 (うち、男性2)	4 (うち、男性0)	10 (うち、男性3)	15 (うち、男性7)
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)	22	23	21	22
全社員の有給休暇平均取得日数(日)	7.0	9.1	10.3	9.8

健康経営

大気社は、会社の成長を支える社員は重要な経営資源のひとつであることから、社員の心身の健康の維持・増進を重要な経営課題のひとつと位置づけ、2020年に「健康経営宣言」を発表し、企業理念である「永続的に成長し、社会に貢献する会社づくり」「魅力ある会社づくり」の実現を推進しています。

社員の健全な心と体の維持・増進のため、当社では、業界の特性や社員の勤務形態などを踏まえ、特に「長時間労働の低減」「生活習慣の改善」「メンタルヘルスの向上」「ワークライフバランスの支援」の4つの課題に着目し、具体的な施策と指標を定め、継続的な健康増進活動を実施しています。

大気社グループは自社で健康保険組合を設立し、健康・こころのオンライン「健康ダイヤル24」を開設しています。社員や家族の心身の不安や悩みに、経験豊かな医師や保健師、看護師、管理栄養士などの専門相談スタッフが対応し、年中無休・24時間体制で迅速・的確にサポートしています。

2021年度からは、健康保険組合とのコラボヘルスにより、健保組合の正職員保健師と人事課が共同で社員の生活習慣病対策を企画・運営しています。あわせてストレスチェックとは別に、社員の「心の健康調査」も実施予定であり、調査に回答した社員に対してヒアリングを行い、メンタル専門産業医による面談等を通じて、心の不調による長期休職や離職の予防を行います。

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態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。

会社が保険料を全額負担する形で導入した団体長期障害所得補償保険(GLTD)制度に関しては、2020年度に加入対象を契約社員まで広げました。治療のため長期休職する60歳未

満の正社員と契約社員に対し、標準報酬月額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治療に専念できる環境を整え、早期の就労復帰を支援します。

このたび当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2021(大規模法人部門)ホワイト500」に認定されました。社員の健全な心と身体を保つことが企業理念に通ずると捉え、今後も社員の健康対策に取り組んでいきます。



● 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。

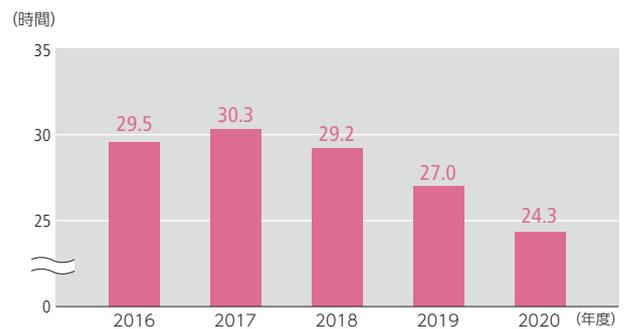
二次予防 **早期に発見し、迅速に適切に対応する取り組み**

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)



調達

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。2020年度は新型コロナウイルスの影響により、開催を見送りました。

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2020年度の優良企業の選定を行いました。



ウェブによる表彰式の様子

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。

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。

基本的な考え方

環境システム事業部では、「お客さまの満足を得るために高い品質水準を維持し、さらに品質改善と標準化を進め、信頼と満足いただける建築設備やサービスを提供する」を品質方針に掲げ、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、次の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および、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、不具合内容は、検査報告書を基に適宜、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後、竣工報告会で評価しPDCAサイクルを回しています。

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。

オンライン研修の導入

従来、国内各拠点で行っていた若手社員の技術力向上研修に、コロナ禍における感染防止対策として、2020年度よりWeb会議システムによるオンライン研修を導入しました。

オンライン研修の導入により、社員の現場からの移動負担が減少し、他店研修への参加も可能となり、社員からも好評であるため、今後もオンライン研修を中心とした技術力向上研修によって、若手社員の技術力のレベルアップを図っていきます。

