

# 人材

人材の育成や活用を通じて、一人一人の「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。



変革・成長を支える人的資本経営を推進し  
新たな価値を創造する企業へと進化してまいります。

代表取締役専務執行役員 管理本部長

中島 靖

## 社員一人一人の成長とスキルアップを支援

昨今、人的資本への投資がクローズアップされ、持続的な企業価値向上の推進力が無形資産、特に人的資本にあるとの意識が高まっています。当社は、中期経営計画(2022-2024年度)において、「変革・成長を支える経営基盤の強化」を基本方針の一つに掲げ、長期視点での経営戦略の実現に向けた人材の育成と確保、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を推進し、これらに付随する社内環境整備を通じて、「イノベーションを生み出す組織風土づくり」「社員エンゲージメントの向上」「計画的な人材価値の開発」に取り組んでいます。

社員一人一人の専門性を高めるだけでなく、「お客さま・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、社員のエンゲージメント向上、健康・安全の確保、コンプライアンス意識の醸成・浸透などの研修を通じて、企業理念である永続的に成長し、社会に貢献する会社を目指しています。

その企業理念達成のため当社が求める人材像、「1.モラル意識の高い社員」「2.コミュニケーション意欲の高い社員」「3.チャレンジ意欲のある社員」「4.高い業務能力を持つ社員」「5.広い視野を持つ社員」「6.マネジメント力のある社員」を育成目標と考え、入社年度から、目標達成に向けて主体的な行動ができる人材の育成に取り組んでいます。

個人の成長とスキルアップを支援する仕組みとして、中長期的なキャリアプラン制度を導入しています。本制度では全社員が自律的に能力開発に取り組むためのキャリアプランを作成し、定期的な上司との1on1ミーティングを通じて、目標達成に向けた必要なスキルや能力を可視化するなど、計画的に取り組んでいます。また、中堅社員向けには、専門能力だけでなく

経営知識を高め、経営感覚を養えるようなプログラムを新たに準備し、2023年度より個人個人の達成レベルに合わせたカリキュラムを実施しています。

## 高度専門人材認定制度を導入

大気社グループは、これまでコア事業の掘り下げを中心に、お客さまのニーズに応え、成長産業に追随することで発展を果たしてきました。そして、技術の標準化や品質・サービスの改善に継続的に取り組み、景気の低迷局面においても生産性を追求することによって、110年にもわたる歴史を刻むことができます。

しかし、今日のように社会や経営環境が目まぐるしく変化するなかで、現行の延長線上の取り組みだけでは十分とは言えません。他社と差別化され、特化した技術を強みとし、お客さまの期待に応えるだけでなく、その期待を上回る新しい価値を生み出す企業へと進化していく必要があります。

その進化を支えていくのが、高い技術力や専門知識を持つプロフェッショナル人材です。当社ではそのような人材を「高度専門人材」として定義し、特定の職務に秀でた能力を発揮し実務成果を出してきた職務領域を持っている社員を、今年度は12人認定しました。一つの魅力的なキャリアとして位置づけるとともに、キャリア開発方針である「社員一人一人がプロ意識を持ち、市場価値の高い人材になる」という方針を体現する制度です。

当社は、こうした高い技術力や専門知識を有する「高度専門人材」が豊富に活躍する企業風土を作り上げていく取り組みを継続していきます。

## 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の尊重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  
(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。

### 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、通報窓口寄せられた内容等を踏まえた動画を作成し、問題行為の気づきと相談・通報の重要性を周知するとともに、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、「人的資本の確保・育成」を最も重要な経営課題の一つと位置づけています。

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・取引先さま・上司・同僚・部下とのコミュニケーション能力」の向上を目指したカリキュラムの提供や必要な知識吸収・スキル習得に役立つ研修を展開しています。

今後も挑戦を奨励する職場づくり、成長を実感するキャリア育成制度の充実、健康経営の推進および経営人材やプロ人材の計画的育成に向け、「人」の潜在能力を引き出し成長できる仕組みづくりを目指していきます。

今後も当社が掲げる戦略目的を達成するために必要なスキル・能力・コンピテンシー(行動特性)を定め、これらの獲得のために社員が自律的に学習するプロセスを促進・支援する活動と仕組みづくりに努めていきます。

### 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、社員が主体的に中・長期の成長目標を設定し、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、成果主義に基づく業績数値等のみでの評価だけでなく、当社が社会にもたらす付加価値の創造に対する貢献度も重視した評価を行っています。

また、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のか、周囲を巻き込みながら、未知のこと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の観点も考慮しています。

### グローバル人事制度

海外市場では、経済発展と環境保全を両立させ持続性ある社会を維持発展させるため、多様な国において、革新的な技術を急速に伝播させるグローバル化と独自色ある現地資本がけん引するローカル化が、同時に進展していくものと考えられます。

こうした世の中にあって、産業分野毎に高度化するグローバルなニーズと国・地域の個別ニーズに呼応していくため、海外17か国に所在する当社グループ企業の機能や役割を明確にし、意思決定を迅速・的確に行いその組織運営効率と統治力をさらに高めていきます。

医療・食品・電子機器・輸送機器・インフラ施設などの分野で培った環境技術の開発力・設計力・プロジェクトマネジメント力といったエンジニアリング力の向上に留まることなく、財務力・営業力・調達力といった能力が発揮できるように、人材を横断的かつ柔軟に活用できる組織機能に改めていきます。

また、現地採用社員だけでなく、海外で活躍したい社員に求められる役割と能力を見直し、各人の意欲と能力を高める啓蒙と育成活動に注力していきます。

### ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の実現に対する基本的な考え方

企業にとって、D&Iへの取り組みは、さらに重要度を増しています。2023年4月にはダイバーシティ&インクルージョン推進課を新設し、性別や年齢、国籍、障害の有無に加え、職務経験、スキル、価値観など、社員の個性やアイデンティティを活かした当社らしいダイバーシティマネジメントを目指します。

海外子会社・関連会社には約3,500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、2023年4月1日現在、中国・韓国ほか7か国19名の外国籍社員が在籍しています。2023年4月の新卒採用においては、採用人数75名中、女性社員が7名、外国籍社員が3名となっており、属性にとられない採用活動を行っています。

障害者雇用に関しては、国内主要事業所での雇用に加え、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。D&I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。

### 社員エンゲージメント向上に対する基本的な考え方

社員一人一人が健康で主体的にやりがいを持って働ける職場づくりを目指し、仕事の達成感や社会への貢献を通じて成長していくには、社員エンゲージメントの向上が重要であると考えています。

そのためには、長時間労働の改善やワークライフバランスの推進等の働き方改革に取り組むとともに、人事評価制度の適切な運用や成長を実感できるキャリア育成制度を推し進めていきます。さらに、公募制度等を導入して、挑戦する機会を提供し、失敗を恐れずチャレンジする風土の醸成を目指していきます。

### 定年延長と選択定年制の導入

当社は年齢を問わず多様な人材の活躍を推進しています。2023年4月に定年年齢を60歳から65歳に延長し、同時に60歳から64歳の間で選択定年制を導入しました。

個人のライフプランや健康状態に合わせて定年年齢を自ら選択できる制度にすることで、やりがいと安心感を持って働くことができる環境の整備をしています。

### 女性社員の活躍推進

D&I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。

女性活躍推進法に基づく一般事業主計画は2022年4月に行動計画を刷新し、管理職に占める女性労働者の割合について2021年建設業平均値をベンチマークとして3%以上とする目標を掲げ、2023年4月時点で3.3%を達成しました。

今後、女性社員の積極的採用と育成を行うとともに、全ての社員が活躍し、個性と能力を十分に発揮できる環境の整備を

進め、社員にとって魅力ある会社づくりに努めていきます。

### 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。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割を補償するなど、法定を上回る制度を多数設けています。

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、男性社員の育児休業取得率が19.2%(2021年度)から36.4%(2022年度)へと増加しています。

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やすい仕組みづくりを進めていきます。

#### ● 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	特別有給休暇として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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
産休取得者数(人)	4	2	3	3
育休取得者数(人) (新規取得者数)	男性:3 女性:4	男性:7 女性:2	男性:9 女性:2	男性:16 女性:4
育児休業復職率(%)	100	100	100	100
短時間勤務制度利用者数(人)	21	22	20	16
全社員の有給休暇平均取得日数(日)	10.3	9.8	10.3	11.1

### 健康経営

当社は、会社の成長を支える社員は重要な経営資源の一つであることから、社員の心身の健康の維持・増進を重要な経営課題の一つと位置づけ、2020年に「健康経営宣言」を発表しました。

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、健康増進に向けた取り組

みを推進しています。

社長を健康管理責任者とし、管理本部長を健康経営施策推進責任者に任命しています。当社人事部が中心的な機能を有し、産業医・保健師・各地区衛生委員会・当社グループ健康保険組合・組織風土改善委員会とともに、社員の健全な心と体の保持、意欲の充実を図るため、さまざまな健康経営施策の立案・実施、その効果の検証と継続的な改善を行っています。

当社は、経済産業省および東京証券取引所が選定し、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)ホワイト500」に3年連続で認定されました。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。



### 心の健康調査

調査に回答した社員へのヒアリングや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を防止

**団体長期障害所得補償保険(GLTD)制度**  
保険料は当社全額負担で、病気がケガの治療のため長期休職する65歳未満の正社員と無期転換契約社員に対して収入を補償することにより、治療に専念できる環境を整え、早期の就労復帰を支援

### 各種無料相談サービスの設置

当社グループ健康保険組合が開設する「からだこころの健康相談」、外部委託の「無料カウンセリングサービス」など、社員やその家族の心身の不安や悩み等に専門相談スタッフが対応する複数の無料相談サービスを設置し、年中無休・24時間体制でサポート

#### ● 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**      **早期に見出し、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。