10年プラン2035(2026年3月期-2035年3月期)

## 「人的資本」の増強【詳細版】

# Human Capital

## 価値創造基盤に基づいた人的資本に関する基本理念の制定



#### 制定の目的:

「顧客第一」の創業理念を実現するため、事業を通じて社会・環境・経済の3つの価値を創造している これを支える基盤である人的資本について、企業理念や経営ビジョン・事業ビジョンを具体化し、人・組織の 「ありたい姿」を定めるとともに、人材マネジメントの方向性を明確化する

創業理念

社是

「顧客第一」

企業理念

#### 企業経営目的

1. 永続的に成長し、

社会に貢献する会社づくり

2. 魅力ある会社作り

#### 経営ビジョン

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、気球環境に貢献する

#### 事業ビジョン

- 1. グローバルに多様な事業を展開する
- 2. 特色あるエンジニアリング事業を展開する
- 3. 信頼されるアフターサービス事業を展開する

### 人的資本に関する基本理念

行動理念

行動指針

・大気社が求める人材像

行動規範

・行動原則 ・倫理行動基準 ・コンプライアンス活動基準

#### 基本思想(企業理念を支える考え方)

魅力ある会社づくりの企業理念に基づき、人的資本に関する基本理念と実現に向けた指針のもと、仕事を通じて多様な人材の活躍を実現し、個人の創造性と挑戦意欲を育み、全社員が一体となって企業目標を達成します。そして、地球環境への貢献を果たすことで、社員および社会にとって、ユニークな会社づくりを推進します。

#### 人的資本に関する基本理念(経営ビジョン・事業ビジョンを支える考え方)

グローバルに持続的な成長をしていくために、人的資本を「競争力の源泉」の中核と位置づけ、 安定的な事業運営はもとより、自律的に動き企業価値を高める人材を計画的に採用し、育成を 行います。さらに、エンジニアリング力を基軸に、文化や事業の壁や枠を超えた新たな発想や 創意工夫を通じて、イノベーションが創出できるワクワクする職場風土づくりを社員と共に目指します。

#### 人的資本に関する基本理念の実現にむけた指針

- ①社員の自律を大切にし、充実した人材育成制度とキャリア開発に資する経験を通して、成長を支援
- ②社員の成果や貢献を実感できる評価と報酬制度を運用することで、モチベーションを高め、持続的な成長を促進
- ③世界で働く多様な視点や知見を持った人材が交わり、創発する仕組みづくりを行う
- ④社員一人ひとりの価値観を大切にし、自己実現を支援する職場環境や仕組みづくりを行う

## 人的資本に関する基本理念をふまえて、長期ビジョンと10年プラン 2035 実現のための「人的資本」に関する重要テーマから人材戦略を策定

#### 長期ビジョンと10年プラン 2035実現のための重要テーマ

急増するビジネス機会への 対応力の強化のための人的資本 の拡充(質的・量的) エネルギー・空気・水の創造的な エンジニアリングにより、持続可 能な社会へ貢献する 多様な人材・知見を融合し、一人 一人がお互いを尊重し合う グローバル企業となる

#### 「人的資本」の増強に向けた3つの人材戦略+2つの重点施策

人材戦略

- ① グローバルな人材ポートフォリオ・マネジメントの構築
- ② 必要な人材の採用と育成
- ③「イノベーション」と「ワクワク」を生み出す職場風土

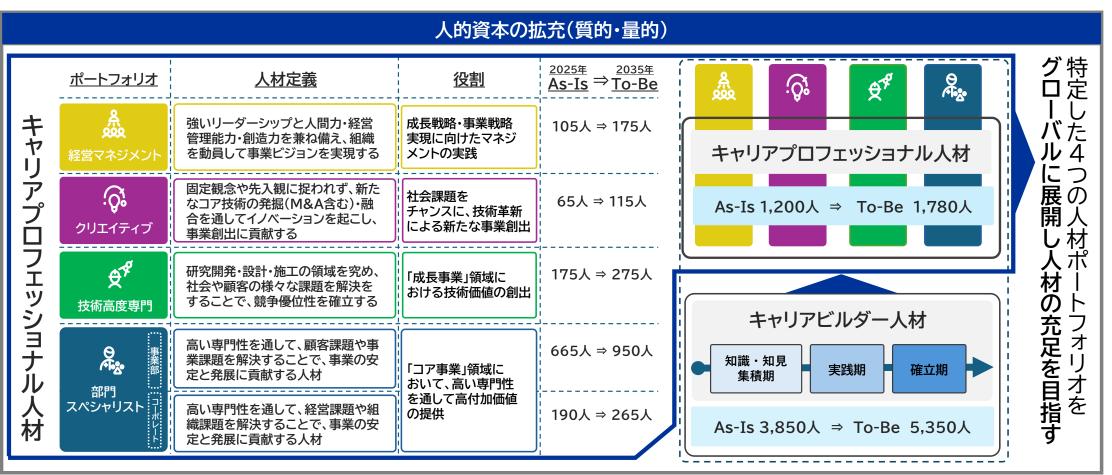
重点施策

- ① エンジニアリングカの強化
- ② グローバル化対応力の強化

## 人材戦略①:グローバルな人材ポートフォリオ・マネジメントの構築



## 1. 成長戦略を実現するために必要な人材像を特定し、人材ポートフォリオを可視化



## 人材戦略①:グローバルな人材ポートフォリオ・マネジメントの構築



## 2. 人材ポートフォリオ・マネジメントシステムを基軸に人材戦略を実現する

#### ポートフォリオ・マネジメント

#### 人材ポートフォリオ

人的資本に関する基本理念と10年プラン 2035をふまえて、4つの人材タイプに分け、4象限に整理し、可視化

#### 人材マネジメント

人材ポートフォリオのAs-IsとTo-Beの ギャップを埋めるために必要な人材施策 の策定および現場での運用

#### 人材データの構築

人材ポートフォリオ、人材マネジメントを運用するため管理、推進体制 データ基盤の構築と管理

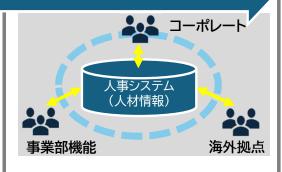
#### 連動



人的資本に関する基本理念と 10年プラン 2035に連動して4つ の人材タイプを明確に定義し、適 切な選別を行うことで、As-Isと To-Beの人材の質と量を可視化



採用、育成、配置・異動、評価、 報酬、等級の6つの柱となる制度が、 人材タイプごとに**スピード感と柔軟** 性を持って連動した運用を実現



人事機能を強化するために、人事システム(人材データ)の更なる充実と、**事業部門、コーポレート、グロー** バルでの連携による効果的な運用

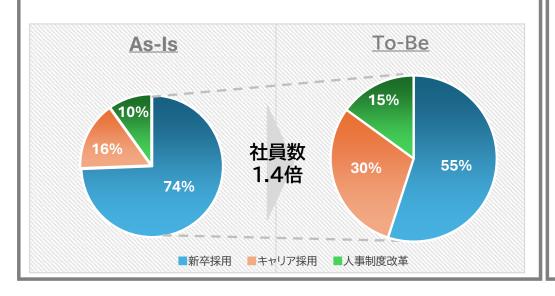
## 人材戦略②:必要な人材の採用と育成



## 人材採用/人事制度改革·早期人材育成プログラムを通して 人的資本(質的・量的)の拡充を目指す

#### 人材採用/人事制度改革

優秀な人材を確保するために必要な手段として、新卒採用の 多角化(大学連携・奨学金制度)とキャリア採用の拡大(スカウト、 リファラル、アルムナイ等)による即戦力の拡大と人事制度改革 (社内ローテーション、定年延長、ジョブ型雇用)等、多様なアプローチによる効果的な人材採用・活用戦略を実現する



## 早期人材育成プログラム全体像 若手社員に対して育成プログラムを充実させると共に、社員の 潜在能力を見極め各習熟段階に応じた早期人材育成を目指す キャリアプロフェッショナル人材 (戦略的4つの人材像) キャリアジャンプ 確立期 (リーダー研修) STEP3 実践期 (レベルアップ研修) STEP2 知識·知見集積期 (基礎技術研修) 22

## 人材戦略③:「イノベーション」と「ワクワク」を生み出す職場風土

## 個の自律性を高め、DE&Iの推進を通して 革新(イノベーション)を生み出し、ワクワクする職場風土を醸成する

#### 挑戦

個々及びチームの能力を最大限に発揮できるよう、社員 一人ひとりが能動的に挑戦できる組織や制度を構築する

## DE&Iの推進

醸成

DE&Iの推進とは、 多様な人材が能力を発揮できる 職場環境を整備すること

評価

働きやすさ 働きがい

「年代」「ジェンダー」「国籍」「障害」に加え、「キャリア」「スキル」 「価値観」「ライフスタイル」の違いを尊重し、認め合う文化を育む 経験

挑戦した経験を評価し、称賛・反省を促すことで、新たな価値を 創出する風土を醸成し働きやすさと働きがいの向上を実現する

#### 具体的な施策

- ◆トップメッセージ
- →改善委員会(多様性を生かす場)
- ◆目的別研修
  - ·心理的安全性研修
  - ・アンコンシャスバイアス研修
  - ・ラインケア研修
- 社内報の発行

- ◆人的資本開示
- ◆多様な人材の確保
  - 新卒、キャリア、カムバック
- ◆女性の活躍推進
  - ·女性意識向上研修
  - キャリアプランの再設定
- ◆外国籍人材の活躍推進
  - ◆障害者の雇用推進

  - ◆シニアの活躍推進
  - ◆自律的キャリア形成
  - ◆海外トレーニー制度
  - ◆社内公募制度

- ◆ホワイト500取得
- ◆男性育休取得
- ◆両立支援制度

支援

- ・ベビーシッター支援制度
- ・半日テレワーク
- ◆フレックスタイム制度

- ◆社員の健康促進
  - ·保健師現場巡回
  - ·二次健診受診率向上
- ◆エンゲージメントの向上
  - ・ストレスチェック
  - ・パルスサーベイ

## 重点施策①:エンジニアリング力強化



## 技術戦略に特化した人材戦略を推進し、エンジニアリングカの強化に挑戦

#### エンジニアリング力強化施策

エンジニアリング力を強化するにあたり、今後フォーカス すべき3つの課題に積極的に取り組む

- ✓ 技術高度専門人材

研究開発・設計施工の領域を究め、 社会や顧客の様々な課題を解決する

- ・「高度専門人材認定制度」の運用と強化 技術高度専門人材の内、市場や分野ごとのTOP人材を認定する 制度を通じ、社会のニーズに応える技術価値を提供する
- 事業部門 <del>ア本印</del> スペシャリスト人材 <sup>定義</sup>

高い専門性を通して、 顧客課題や事業課題を解決する

・「Design・Build&Care人材」の育成と増強

「Design(設計)」「Build(施工)「Care(アフターケア)」を すべて担える技術人材を育成

✓ 新たな「専門教育機関」の設立

半導体・製薬など特定の分野に特化した技術人材を育成

#### キャリアプラン実現のための施策

知識、経験、技術力、マネジメント力を評価した 技術カルテを基軸に、成長機会を提供しキャリアプランを実現

✓ 技術カルテによる自律的な成長を支援



技術カルテをもとに知識・資格・スキルの習得度を把 握し、自身の現在地と理想のGAPを理解する

✓ レベル向上に向けた知識、スキル、経験値の付与



育成プランのもと、ローテーション・技術教育・ OJTを通じて、知識・スキル・経験を得ることでレ ベルアップを図る

✓ キャリアプラン実現に向けた面談



キャリアプロフェッショナル人材の4つの人材ポー トフォリオ選択のための育成プラン説明と本人意 思確認による配置転換

## 重点施策②:グローバル化対応力の強化



## 現地経営幹部、社員に対して、各国特有事項と配慮した 個別施策に基づいた人材育成を実施

