



統合報告書 2021

Integrated Report 2021

明日の空気をつくる。

明日の空気をつくる。

大気社は社会全般を顧客と考えて、全てのお客さまの幸せを願って、

今日も快適な環境を作り出しています。

人がいるところ、空気があるところ、あらゆる場所が私たちの活躍の場です。

一人でも多くの人の役に立ちたい。

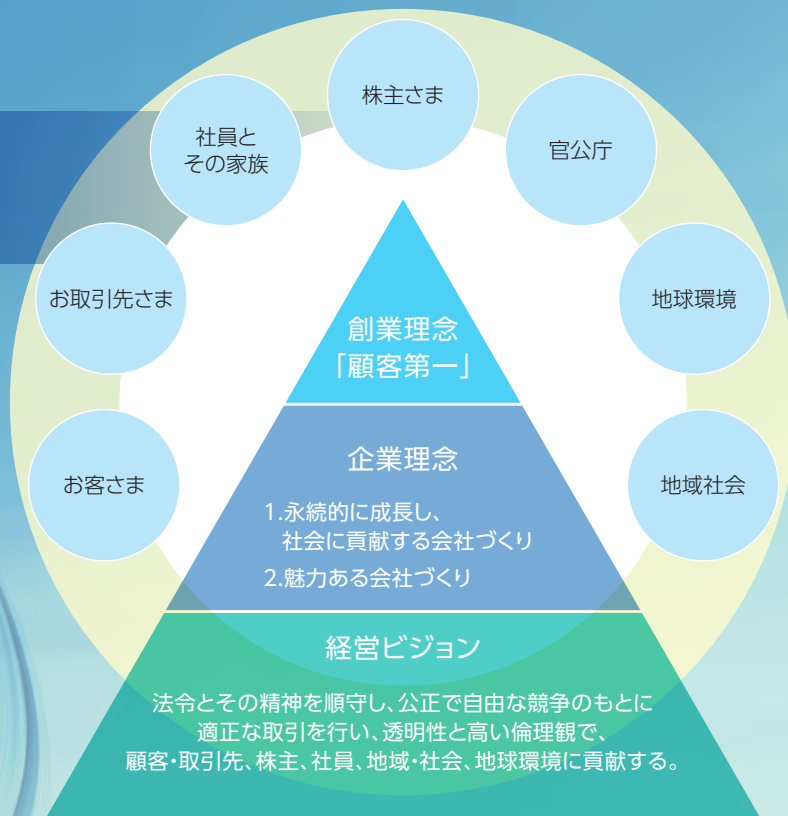
一つでも多くの場所を過ごしやすくしたい。

そんな思いを日々、大切にしています。

目 次

02	大気社の理念体系
03	大気社 価値創造の歴史
06	大気社の現在
07	財務・非財務ハイライト
09	トップメッセージ
13	価値創造プロセス
15	価値創造特集1 進化するクリーンルーム技術
17	価値創造特集2 スマートファクトリーの実現に向けて
19	大気社のマテリアリティ
21	大気社グループ 中期経営計画 2019~21年度
23	事業概況
25	社長・社外取締役 座談会
33	ガバナンス
45	環境
51	人材
59	経営成績の解説と分析
62	グローバル・ネットワーク
63	会社情報・株式情報
64	第三者意見

大気社の理念体系



ステークホルダーエンゲージメント

<https://www.taikisha.co.jp/sustainability/taikisha/stakeholder/>

ツールマップ



編集方針

- 報告対象組織 当社および国内外のグループ会社を対象としています。
- 報告対象期間 2020年度(2020年4月1日～2021年3月31日)の活動を中心に、一部前後の活動を含めて記載しています。
- 発行日 2021年11月
- 次回発行予定 2022年11月
- 参考にしたガイドライン 環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」、「環境会計ガイドライン2005年版」、「生物多様性民間参画ガイドライン(2009年)」、GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」、ISO26000、IIRC国際統合報告フレームワーク
- 制作 株式会社大気社 統合報告書編集委員会
- 連絡先 株式会社大気社 広報課 TEL.03-5338-5052(代)



本社前での記念撮影

History

1913年の創立以来、100年余りの年月が経過し、
大気社グループはおよそ5,000人の従業員を抱えるグローバル企業グループへと発展を遂げました。
当社は創業時から脈々と受け継がれてきた国際性と「顧客第一」の精神を大切にしながら、
さらなる挑戦を続けています。



1927年の社屋

1913 1920 1930 1940 1950 1960

1913-1948

1949-1970

1913-1948

近代日本の基礎づくりを担う



東京海上ビル

当社は1913(大正2)年、ドイツ系の機械輸入商社エル・レイボルド商館を母体とし、「合資会社建材社」の名で歩み始めました。創業当初は、ドイツから輸入した建築材料の販売や据え付けなどを主に行っていましたが、蒸気暖房ボイラ等、設備の納入に工事の仕事をあわせて行う必要が生じたため、ドイツから暖房工事の技師を招へいし、最新式の暖房技術の導入を図りました。

1918年、東京・丸の内に完成した東京海上ビルは、わが国最初の近代的オフィスビルです。当社はこの大建築に強制循環式温水暖房設備と浄化槽を納入し、建築設備業界に確固たる地位を築きました。



スチームゼット

1930年代からは、日本の紡績産業が飛躍的に伸長しましたが、精紡プロセスでは空調システムが必須の設備であり、その設計施工を手掛けた当社は急速に業績を拡大させました。1935年にはアメリカ製の蒸気噴射式冷凍機「スチームゼット」の技術を導入、蒸気噴射式冷凍機の国産化に成功しました。

1949-1970

高度経済成長とともに事業領域を拡大



東洋工業(現・マツダ)F工場

第2次世界大戦によって、日本の製造業は壊滅的な打撃を受けたものの、戦後は繊維産業に加え、カメラ、フィルム、医薬品、電子などさまざまな分野で工場建設が進み、これらの工場では、製品不良を防ぐため、高い清浄度を維持できる空調設備が求められました。当社は、こうしたニーズに応える形で精密空調、そしてクリーンルームへと技術力を高めていきました。

1953年からは自動車の塗装設備事業に本格的に参入しました。モータリゼーションが日本に到来した1959年には、東洋工業(現・マツダ)から初めて自動車塗装一貫ラインの工事を受注。当社にとって、社運をかけたビッグプロジェクトでした。この自動車塗装分野は当社を支える大きな柱のひとつに成長していきました。

1970

1980

1990

2000

2010

1971-1989

1990-2001

2002-2010

1971-1989

グローバルな事業展開



ニューダイ病院

当社は1973(昭和48)年、創立60周年を機に、「建材社」から「大気社」と社名を改め、新たなスタートを切りました。折しも、日本で大気汚染などの公害問題が顕在化し始めた時代です。この社名には「人類をはじめ、全生物の存在と繁栄は正常な大気に依存する」ことを原点として、常に考え行動する「熱と空気のエンジニア集団」を目指すという思いが込められています。

この時期、当社は日系顧客の海外進出に歩調を合わせ、タイ現地会社の設立をはじめ、世界各地に拠点を設置しました。海外工事の経験を積みながら、日系のみならず、地場系、欧米系へも顧客を拡大していきました。

また同年には、第四次中東戦争が勃発。石油供給量減少を理由とした第一次オイルショック、続いて1979年にも第二次オイルショックが起り、「省エネルギー」が産業全体における課題となりました。1980年代に入ると、日系自動車メーカーによるアメリカ進出が加速し始め、当社はホンダアメリカ1期工事、日産アメリカから塗装ロボットを受注。1981年6月には、アメリカに現地法人を設立しました。その後、日系自動車メーカーの北米進出ラッシュに対応し、アメリカのビッグスリー（ゼネラルモーターズ、フォードモーター、クライスラー）からの塗装プラントも受注しました。

国内ではオイルショック以降、大型公共投資の延期・凍結が相次ぐなど「建設冬の時代」を迎えました。しかし、その頃中東地域では豊富なオイルダラーを背景にインフラ投資が盛んとなり、当社はイラン、イラク、アラブ首長国連邦などでプラントや病院の設備工事を受注しました。

1990-2001

IT時代の到来



ペトロナスツインタワー

1990年代は、インターネットや携帯電話の普及によってIT技術の普及が一気に進んだ時代です。クリーンルームの設計施工で先端的な技術を持つ当社は、IT機器の核となる半導体、ハードディスク、コンデンサ等の製造工場建設に参画し、電子部品業界における評価を高めました。

この時期、国内のビル空調分野では、通信関連施設の建設、また、都市部を中心に再開発や高層ビルの建設が増加しました。当社はこうしたプロジェクトを多く手がけると同時に、これまで築いてきたグローバルネットワークを生かし、海外での建設需要も積極的に取り込みました。マレーシアのペトロナスツインタワーなど、当社はランドマークとなる建物の空調設備工事にも携わりました。

2002-2010

グループ総合力の時代へ

IT化の進展は、情報伝達の面で地理的な制約を小さくし、情報処理のスピードを上げました。グローバル化はいっそう進展し、国境を越えた投資や分業が多くの産業で一般化しました。当社グループにおいても、子会社間での調達業務支援や人的資源補完が日常的に行えるようになり、プロジェクトをグループ総合力で解決する事案が増えました。

2020

2011-

2011-

未来を見据えて

2011年度(2011年4月～2012年3月)、日本国内の市場では東日本大震災の影響で経済活動に停滞の動きがみられたものの、海外市場では引き続き新興国を中心に受注が増加しました。これまで当社グループの強みであるグローバルネットワークを生かし、積極的な国際展開を進めてきた結果、同年度は海外完成工事高比率(連結)が51.3%となりました。海外完成工事高比率が50%を超えたのは、創業以来初めてのことです。そして現在、グローバル化は、そのスピードをさらに加速しつつあります。当社は引き続き周辺諸国の拠点と連携を図りながら、現地に根ざした活動の展開を目指していきます。また、社会・顧客のニーズに応え、新たな領域である植物工場事業などにも積極的に取り組んでいきます。

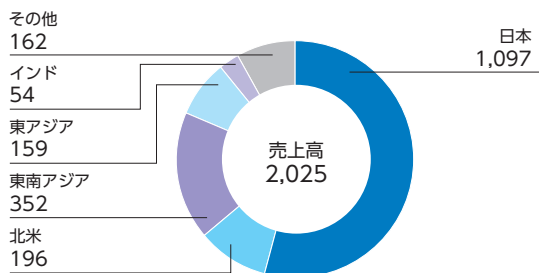


植物工場

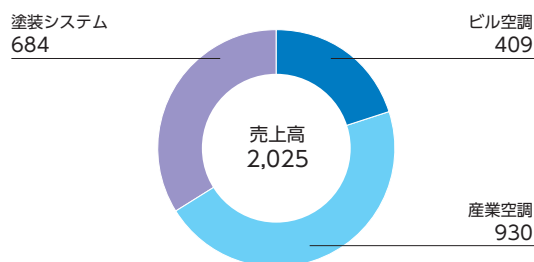


テクニカルセンター

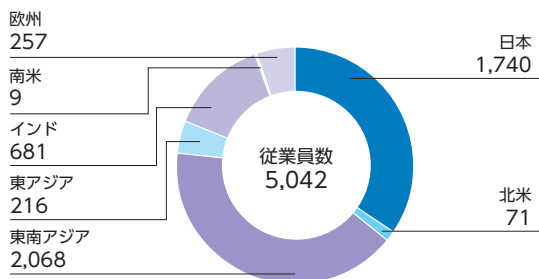
■ 地域別 連結売上高 (億円) (2020年度)



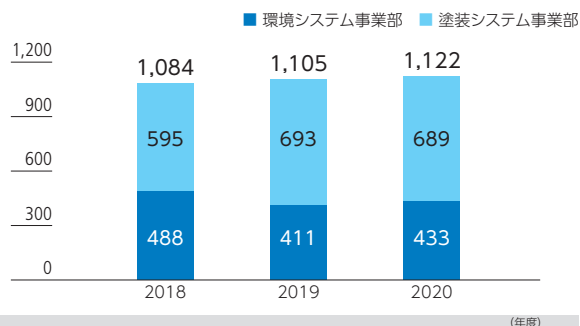
■ 部門別 連結売上高 (億円) (2020年度)



■ 地域別 人員構成比 (人) (2020年度)



■ 研究開発費 (百万円)



■ 自動車塗装プラント事業 売上高

POINT

当社は自動車塗装プラント事業売上高で、
国内第1位／世界第2位を誇る
グローバル環境エンジニアリング企業です。



■ 財務項目

	単位	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
受注高	百万円	165,638	195,268	195,920	189,026	187,311
海外受注高比率	%	57.7	56.7	61.9	52.6	49.8
売上高	百万円	141,160	189,716	216,051	185,421	183,648
海外売上高比率	%	44.4	51.3	57.4	61.6	55.2
営業利益	百万円	5,411	8,325	9,815	8,083	8,669
売上高営業利益率	%	3.8	4.4	4.5	4.4	4.7
経常利益	百万円	6,166	9,033	10,728	9,292	9,579
売上高経常利益率	%	4.4	4.8	5.0	5.0	5.2
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	3,703	4,372	6,200	4,155	6,084
自己資本当期純利益率(ROE)	%	5.8	6.6	8.7	5.3	6.9
総資産	百万円	132,698	156,108	163,014	166,680	188,283
純資産	百万円	66,978	69,602	78,537	84,712	99,669
自己資本比率	%	48.8	42.9	46.2	48.3	50.4
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	5,869	1,812	10,772	7,532	1,401
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	-5,838	-2,336	-1,308	-1,194	-3,900
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	92	-361	-2,569	-3,290	1,264
研究開発費	百万円	744	784	800	876	822
減価償却費	百万円	1,122	1,239	1,211	1,290	1,257
有形および無形固定資産の取得による支出	百万円	-783	-1,398	-3,130	-1,734	-1,247

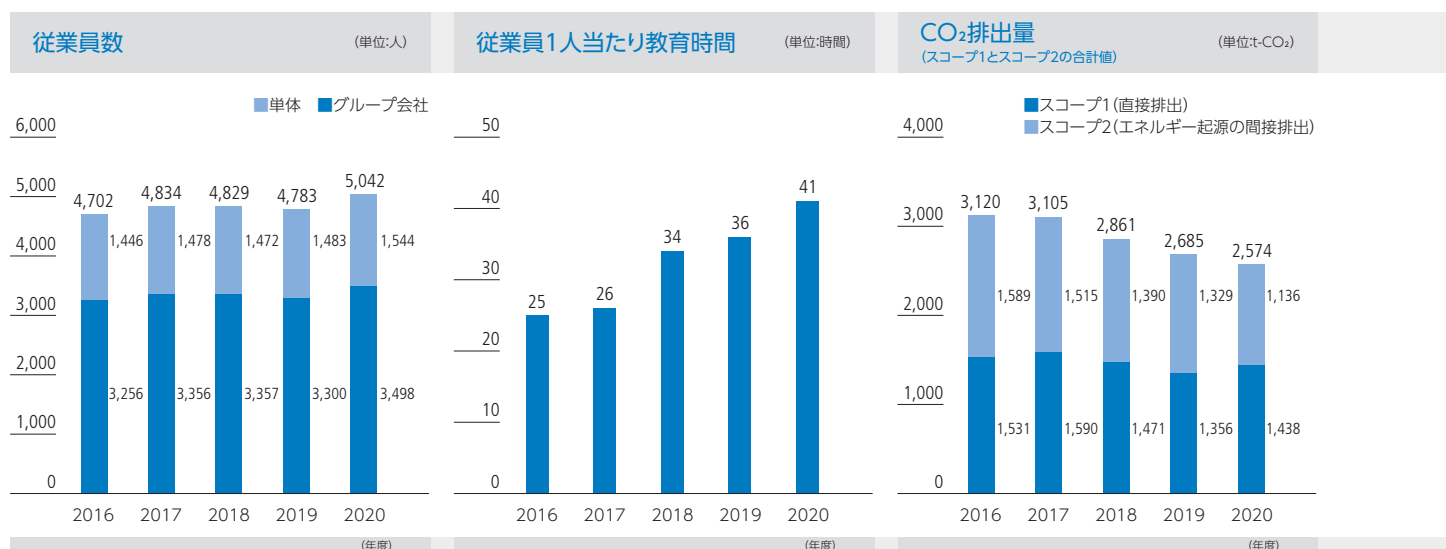
1株当たり:

当期純利益	円	100.73	119.52	170.99	116.08	172.64
純資産額	円	1,762.28	1,834.99	2,087.16	2,282.56	2,690.76
年間配当金	円	30	35	50	45	52
配当性向	%	29.8	29.3	29.2	38.8	30.1
総還元性向	%	29.8	40.0	44.8	80.5	30.2

*米ドルは2021年3月31日の為替レート1ドル=¥103.52で換算しています。

※「[税効果会計に係る会計基準]の一部修正」(企業会計基準第28号 2018年2月16日)等を2018年度から適用しており、2017年度の連結財政状態については、当該会計基準等を選べて適用した後の指標等となっております。

■ 非財務項目



千米ドル*

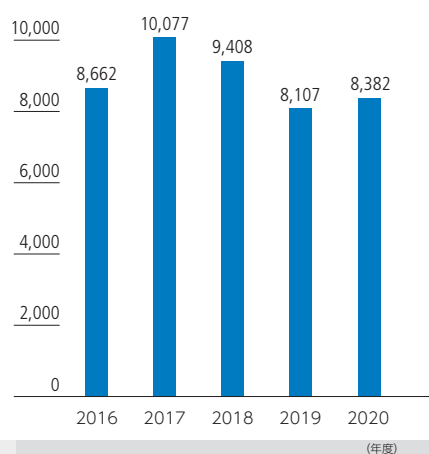
2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2020年度
221,764	218,323	219,844	241,889	226,909	200,469	1,810,596
54.3	50.4	46.2	46.3	45.1	44.1	44.1
212,424	200,604	231,898	225,402	225,378	202,548	1,829,379
55.5	49.3	50.1	47.1	41.3	45.8	45.8
12,734	8,473	12,180	14,035	15,439	11,690	105,586
6.0	4.2	5.3	6.2	6.9	5.8	5.8
12,343	9,842	13,082	15,085	15,991	12,287	110,981
5.8	4.9	5.6	6.7	7.1	6.1	6.1
7,084	6,305	7,254	8,841	9,132	8,279	74,779
7.6	6.8	7.2	8.3	8.4	7.2	7.2
189,566	199,024	215,392	223,080	215,389	228,855	2,066,976
95,921	100,184	110,650	113,649	112,843	126,311	1,140,817
48.0	48.1	48.8	48.8	50.2	52.9	52.9
7,301	6,679	9,337	9,159	21,386	973	8,789
-328	-6,505	1,390	-2,830	-877	-6,913	-62,446
-7,409	-5,286	-885	2,396	-11,475	-1,435	-12,964
889	946	1,024	1,084	1,105	1,122	10,142
1,348	1,290	1,398	2,030	2,167	2,362	18,829
-1,941	-1,807	-3,832	-4,140	-2,086	-2,270	-20,505

米ドル*

204.35	183.16	212.40	259.53	268.07	243.03	2.19
2,633.60	2,799.30	3,087.51	3,193.18	3,176.25	3,552.69	32.09
67	70	75	91	100	90	0.81
32.8	38.2	35.3	35.1	37.3	37.0	37.0
63.8	54.0	42.2	35.1	37.5	37.2	37.2

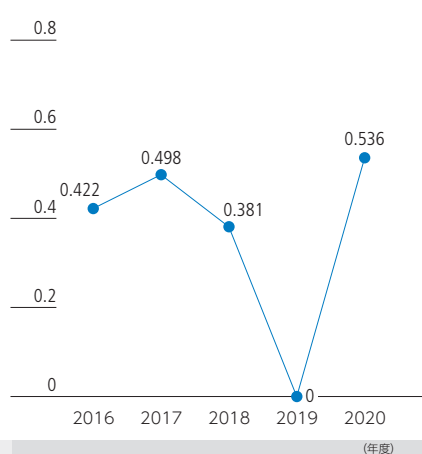
廃棄物排出量

(単位:t)



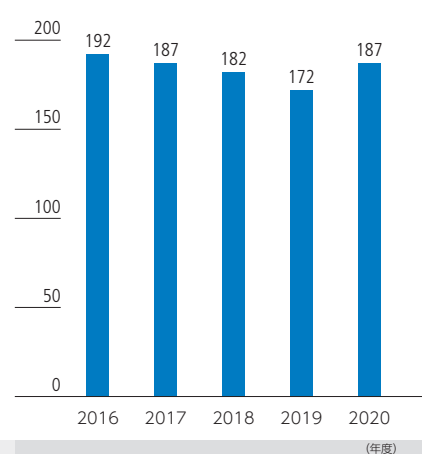
安全度数率

(単位:%)



特許等取得件数

(単位:件)



成長への模索とともに
経営土壌を豊かに、
多様に耕しながら
新たな可能性の道を
探求します。



代表取締役社長

加藤 考二

統合報告書創刊への思い

当社はかねてからCSR報告書を発行し、創業理念や企業理念とそれに基づく活動について開示を行ってまいりましたが、この度、統合報告書を創刊いたします。

株主、投資家の方々をはじめ、すべてのステークホルダーの皆さまに、当社グループの持続的な価値創造に向けた取り組み、日本国内はもとより世界各地のグループ会社との連携など、全体像をご理解いただくため、報告書の内容についてはさまざまな工夫をいたしました。

創刊に当たって、特に重要視したのは、当社の未来の姿についての考え方です。

これまでのCSR報告書の中で、我々の目線は、ともすると過去の実績や現在地点のあり方に焦点が向いていたかもしれません。しかし昨今の世界的環境の変化や社会情勢の激変という大きな流れの中で、改めて経営のあり方を整理し、振り返り、マテリアリティの特定や見直し、価値創造プロセスの可視化を行いました。また昨今、重要視されている非財務情報と将来価値を関連づけ、当社グループをより発展へと繋げる思考の醸成にも取り組んできました。

そうした経緯を経て、私たちのこの先のあり方を語る時期が来たという機運が高まり、このたび新たに統合報告書という形で当社グループの「思い」を表現することにしました。

10年、20年先を見据えて、大気社はこんな姿でありたい。こんなことをやってみたい。この統合報告書には、当社のそんな希望と期待が詰まっています。まだ緒に就いたばかりではありますが、持続的な価値創造に向けた

取り組みを分かりやすく伝え、ステークホルダーの皆さまとともに、建設的対話につながるコミュニケーションツールとなるよう、さらなる進化をはかっていきたいと考えています。

グローバルな社会課題へ取り組む

近年、気候変動をはじめ、エネルギーや資源の枯渇、水不足、生物多様性の損失など、さまざまな社会課題が深刻化し、将来世代の安全安心が脅かされているといっても過言ではありません。

地球温暖化対策の国際的枠組みであるパリ協定には、「世界平均気温の上昇を1.5℃に抑える努力を追求すること」とありますが、目標達成の難しさも指摘され、緊急性・重要性が非常に高い問題です。まさに地球全体の課題ですから、当社だけでなく、人類全体が解決に向けて知恵を絞り、取り組んでいかなければならないテーマです。

世界各国で事業を展開する企業として、当社は「グローバルな社会課題への取り組み」を優先度の高いマテリアリティに位置づけています。人類全体の共通目標であるSDGsについて、17の目標のうち、コア事業に親和性の高い「目標7:エネルギーをみんなにそしてクリーンに」や「目標13: 気候変動に具体的な対策を」をはじめ、さまざまな角度からの取り組みを進めています。元来、当社は建設業という業態ですから、SDGsとの接点は非常に多く、貢献の道が探りやすいとも言えます。

そうした中、当社として何ができるのかということを真剣に考え、求めていくと、当然、解決方法は簡単には見つかりません。しかし顧客のニーズにお応えし、社内でも探求を続ければ、少しずつでも何らかの答えに近づくのではないのでしょうか。また全社でそういう動きを創りたいという希望があります。

現中期経営計画は、「特色あるエンジニアリングを通じ、最適な環境を創造するグローバルな企業グループを目指す」というスローガンを掲げています。気候変動への対応については、まさに本業の部分であり、それができなければ地球上で企業として成り立っている意味がないと考えなければなりません。

たとえば今、特に求められている新型コロナウイルス感染問題について、当社では空調制御技術を活かした、さまざまなエンジニアリングが可能です。診察時やPCR検査時に、必要な場所に配置するだけでウイルス感染リスクを低減できる移動式エアバリアユニットの開発や、感染リスク低減が図れる空調システムの研究など、すでにさまざまな活動を行っています。

我慢の時間がアドバンテージになる

本年は中期経営計画の締めくくりとなる、最終年度にあたりますが、新型コロナウイルス拡大の影響により、計画の進捗、成果について、いくつかの課題が出てきました。

国内市場のビル空調分野においては、緊急事態宣言などによる設備投資への影響がありましたが、その後は回復しています。一方、産業空調分野においては、景気悪化の影響、先行き不透明感の高まりから、慎重な局面が続いています。海外市場については、産業空調分野、自動車塗装分野とともに、設備投資は調整局面が続きました。

急激な社会状況の変化に対して、影響を最小限にするため、さまざまな対策を行っていますが、国際情勢への対応は難しさもあります。欧米ではコロナ対策が一巡し、経済も回復に向かって動いていますので、当社としてはこの地域に注力しながら、状況の厳しい東南アジアへも対応していきたいと考えています。来年に向けて、どこかで経済回復への流れが出てくることが予想されますので、リスク分散をしながら、業績回復を目指します。

このような環境下でも、中期経営計画で目指した戦略に基づき、さまざまな取り組みを着実に実行してまいりました。

1つ目は「新規事業の拡大」として、植物工場事業のさらなる拡大・拡充です。プラント建設から野菜の生産・販売まで一貫したソリューションを提供する子会社を設立し、初の自社量産実証工場を建設。コンビニなど業務用野菜を求めるベンダー様向けに、天候の影響を受けやすい露地ものではなく、植物工場で生産する安全安心な野菜を安定的にお届けする計画です。

当社にとって、総合アグリ事業者を目指す新たな挑戦ではありますが、この分野の探求を始めてから、すでに10年の月日が流れ、技術的な知見も蓄積されています。コツコツと続けてきた経験が与えてくれるアドバンテージを活かして、新分野開拓にひるまず進んでいきます。

2つ目は「付加価値の向上」における取り組みとして、静電気の力で自動車塗装を行うシステム「i-ESTA100TE」をトヨタ車体株式会社様と共同開発いたしました。自動車塗装における塗料の微粒化と車体への塗着を、従来のエアを用いることなく静電気の力だけで行うことで、塗着効率100%を実現することができ、そのため環境負荷の低減も可能です。

また中期経営計画の基本方針「グローバル市場における確固たる地位の確立」のもと、インドでクリーンルーム向け高品質パネルを製造販売するNicomac社へ資本参加いたしました。同社のパネル製造・据付技術と、当社の空調設備技術の融合を図り、今後、ますます需要が高まる医薬品メーカー向けクリーンルーム市場への対応力を強化いたします。

植物工場、塗装、空調と、当社を支える技術の開発と発展は、継続的に行うことがもっとも重要だと考えています。新たな取り組みの場合、結果がすぐには出ないこともあるでしょう。それでも諦めずに続けることが重要だと考えます。現場の社員には「我慢した時間がアドバンテージになる」という話をよくします。時間というのは、他社が追従しようとしても簡単に埋まるものではありません。また、新たな挑戦に失敗はつきものですが、失敗を恐れる必要も無いでしょう。失敗の中に発見があり、成長へと続くからです。

幸い、当社には試行錯誤の時間を許容できる体力があります。中期経営計画は3年間という比較的短期間の取り組みですが、これは過程の中での進捗を確認するものです。実際には少なくとも10年程度のスパンでイメージを持ち、少しずつ前進をしていくのが重要だと考えています。

「人」とともに成長する企業へ

事業環境は一段と不確実性を増しています。10年後、20年後の産業構造、社会環境の変化を見据えて競争優位を築くため、現行のビジネスモデルを補強し、事業ポートフォリオのグランドデザインの策定を行います。同時に社会における当社の使命、役割、あるべき姿を問い直すのが、現在、取締役会の主要なミッションです。

この大きなテーマを深掘りするにあたり、社内の人間だけでは十分な発想が広がりません。今年度より、新たに2名の社外取締役を迎えて、取締役会の構成を充実させ、実効性確保、多様性と専門性のさらなる強化を図りました。

取締役会で4名の社外取締役の方々とフリーディスカッションをすると、異なる意見が続々と出て、常に驚くことばかりです。育ってきた仕事環境が異なるからでしょう。同じ現象について議論しても、ものの見方や発想の道順がまったく違うのです。

グローバルな潮流も踏まえて、ESGやSDGsの視点をもとに、持続可能性を追求する経営は、当社グループの生き残りのためにも必須事項です。社外取締役には社内の人間が気づきにくいポイントを指摘していただき、当社の企業理念である「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」をともに実践できるよう、執行の背中を押して欲しいと考えています。

また技術を追求するエンジニアリング会社であるからこそ、当社の最大の財産は「人」です。成長を目指して、新たな事業展開を行おうとしても、先頭に立って旗を振る優れた人材がいなければ、机上の空論になってしまいます。



今後の人材育成について考えると、キーワードは「ダイバーシティ」だと思います。私たちはできるだけ多様な人材を入社させ、育て、送り出したいと考えています。海外スタッフにも優秀な人材が育っていますから、今後は日本へのフィードバックも可能ですし、交流を増やすというのもよいアイデアです。いろいろな経験を積んだ人が、また新たな芽を出してくれることを期待しています。

同時に社内での働きやすさを追求することも重要です。当社は「人材の確保」に対する取り組みとしてテレワーク制度の充実をはかり、「健康経営優良法人2021」(ホワイト500)の認定を受けました。「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つの課題について具体的な施策と指標を定め、すべての社員が心身共に健康で幸福に働けるよう、健康増進活動を実施しています。

なおDXについて、建設業界は比較的、この分野の発展が遅れていることもあり、まだまだ進化の余地があります。「ICTを活用した技術革新への対応と生産性の向上」は、当社のマテリアリティの1つで、業務の部分はもちろん、事業分野でもさらなる進展が望めます。これをよい形で実践できれば、他社との差別化にもつながるでしょう。

今年度からは、デジタル戦略のグランドデザインを「中長期的な最適」と「全社ベースでの最適」という2つの観点から鳥瞰的に議論するため、「デジタル戦略委員会」を設置しています。このテーマについては、次期中期経営計画での詳細な策定を進めています。

未来の空気を創るために

時間は瞬く間に過ぎ去っていきます。私たちは今、新・中期経営計画で発表する具体性の高い議論を進めつつ、その先の10年に取り組むべき中長期のテーマも探求を続けています。

将来予想は行いますが、あくまでも予想であり、それが単純に当たるとは思っていません。ただし従来の事業の延長線上では、新たな進展は望めないと考えるべきでしょう。今後、我々はさまざまな場にターゲットを置いて、自らに問いかけ、こんなにも幅を広げられるのだという答えを求めていきます。

現在、最先端の開発室とともに、当社の情報発信や顧客とのコミュニケーション拠点として、展示とプレゼンテーションの機能を兼ね備えた「デジタルツインセンター(仮称)」の建設計画を進めています。担当者には「いったいどのようなものを創りたいのか」という問いを何度も投げかけ、その度にコンセプトを練り、まさにあっと驚くような場が生まれつつあります。私たちの発展への道が、また一本、新たに引かれたのではないかと考えています。

当社ホームページのトップには次のような言葉を掲げています。

「未来の子どもたちにきれいな空気を残すために、
環境への負荷を減らし、持続可能な社会づくりに挑み続けます。」

この言葉に真摯に向き合い、これからも日々研さんを重ね、前進を続けたいと考えています。

当社が創業理念に掲げる「顧客第一」の精神とは、ステークホルダー（社会全般）から持続性のある信頼を得ることを意味します。大気社グループでは、この精神を大切に、常に時代の変化を見据え、地球環境や社会の課題をいち早く捉えながら、事業を通じて社会・環境・経済の3つの価値を創造し、持続可能な社会に貢献しています。

大気社を取り巻く環境

社会課題

● 気候変動

● エネルギー・資源・水問題

社会の潮流

● デジタル技術の飛躍的な進展
● 人口構造の変化
● 製造ラインのスマート化

● 都市のあり方の変化（スマートシティの出現）
● パンデミックの脅威拡大

経営資源の活用（インプット）

財務資本

強固な財務基盤

- 純資産 **1,263億円**
- 自己資本比率 **52.9%**

人的資本

競争力を支える多様な人材
人事施策の整備・充実

- 純連結従業員 **5,042人**

製造資本

- 事業所・工場数
国内 **27か所** 海外 **52か所**
- カスタマーサービス拠点数
国内 **77か所** 海外 **25か所**
- 設備投資 **24億円**

知的資本

創業108年の歴史に裏付けられた確かな技術・ノウハウ
産業空調の強み（個社追求をベースに蓄積）
業界No.1のグローバル実績
暗黙知を形式知化する技術プラットフォームの充実

- 研究開発費 **112億円**
- 特許保有件数（国内+海外） **約187件**

社会・関係資本

世界23か国にわたるグローバルネットワーク
ステークホルダーとの信頼関係・連携
顧客・社会の課題解決を図り、オープンイノベーションにつながる研究開発体制

- 6地域（米国、中国、タイ、インド、イタリア、日本）に展開

自然資本

エネルギー・資源の有効利用
自然の恵みである「空気」の利活用

大気社の強み・特長

ビル空調

エネルギー・空気・水を最適にコントロールする環境負荷低減技術の活用（温湿度・気流・清浄度など）

気候変動対策を軸とした

塗装システム

- 食料不足
- 健康・医療への意識の高まり
- きれいな水、空気、感染予防へのニーズの高まり

サステナブルな社会の実現に向けて

経済価値	社会価値	環境価値
経済的付加価値の創造とステークホルダーへの再配分	健康的で快適な生活、安心・安全な社会の実現、持続可能な農業の推進、スマートファクトリー化への貢献	お客さまの環境課題の解決を図り、豊かな地球環境を未来へ引き継ぐ

事業活動の成果(アウトプット)

財務成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 経常利益 122億円 ● 配当性向 37.0% ● ROE 7.2% ● 営業活動によるキャッシュ・フロー 9億円
人材の活性化	<p>豊かな創造性・活動性の発揮 働きやすい職場環境の創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「健康経営優良法人2021 大規模法人部門(ホワイト500)」に認定
競争力の強化	<p>イノベーションの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 省エネ/省コスト/環境対応技術・自動化技術の進化 ● 植物工場事業の領域拡大、自社量産工場の設立 <p>多数の取引実績(国内)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 顧客 1,412社、協力会社 1,703社
環境ソリューション	<p>[空調システム分野] 自社設計プロジェクトでのCO₂排出削減の推進</p> <p>[塗装システム分野] 自動車生産台数1台あたりのCO₂排出削減の推進</p>

産業空調

多種多様な機器・アプリケーションを組み上げ最適システムを提供するインテグレート力

植物工場に象徴されるユニークな技術力

ソリューション提供

世界トップクラスの塗装品質の実現とそれを可能とする塗装技術に関する深い知見

産業ロボットを自在に操る高度な自動化技術・ノウハウ

当社の「価値創造」に関する具体的な取り組みは、P15~18の特集へ

価値創造
特集

1

P15

モノづくり現場の省エネルギー化を実現

進化するクリーンルーム技術

価値創造
特集

2

P17

自動車塗装ラインにおけるデジタル技術の活用

スマートファクトリーの実現に向けて

1

進化するクリーンルーム技術

空気中の塵やホコリ、有機化合物、微生物などを低減し、温湿度・気圧などが制御された清浄空間であるクリーンルーム。この設備は電子部品、精密機械部品から化学品、医薬品、など、あらゆるモノづくりの現場で活躍しています。近年、環境配慮への意識が高まる中、クリーンルームにおいても、さらなる省エネルギー化に向けた取り組みが進んでいます。当社では、クリーンルームを局所化することで、お客さまの生産環境における環境負荷の低減に貢献しています。

大気社 クリーンルームの歴史

当社創業から間もない1930年代、日本の紡績産業の伸長に伴い、紡績工場の空調システムの需要が高まる中、当社はこれら工場の設計・施工を多く手掛け、産業空調の技術を磨いてきました。

1960年代の高度経済成長期は、繊維産業に加えてカメラ、フィルム、電子機器、医薬品分野で工場の建設が進み、当社も多くの空調設備工事を請け負いました。ここで求められたのは、製品の不良を防ぐための、高い清浄度を維持できるような環境です。クリーンルームと呼ばれる空気清浄室は、1950年代の日本ではきわめてまれな設備環境でしたが、当社は1954年のフィルム製造工場での工事をきっかけに、電子機器工場や医薬品工場でのクリーンルームを手掛け、技術力を高めていきました。

1980年代後半からはIT技術の普及が一気に進み、産業分野ではIT機器の核となる半導体の集積度がさらに高度化していきました。半導体の製造工程では超清浄空間が不可欠となり、より高性能な設備が必要とされたことで、スーパークリーンルームの時代と言われるようになりました。

このような背景から、空調設備には清浄度や均一な気流分布の確保が要求され、その一方で省エネルギー、安全性、省スペース、工期短縮などとともに、低コストな設備が求められるようになりました。当社はこうした業界のニーズに応え、システムや商品および施工技術の研究開発を進めてきました。現在は、高いレベルの清浄環境と徹底した温湿度管理を実現するクリーンルーム技術を強みとしています。

カーボンニュートラル社会の実現に向けた課題と対策

2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、日本の産業界では省エネルギー化への取り組みが加速しています。

半導体など精密機器の製造工程で使用されるクリーンルームは、特に高いレベルの清浄環境と徹底した温湿度管理が要求されることから、空調システムや熱源機器、フィルターなど多くの設備で構成されています。そのため工場の中でも消費エネルギーが大きく、近年は省エネ化が課題となっています。

こうした状況を解決するため、当社では全体を超高清浄化するのではなく、必要な部分を局所的にクリーン化する方法（ミニエンバイロメント化）を通じて、お客さまを支援しています。空間の極小化によって省エネルギーが実現し、設備のインシャルコストやランニングコストを削減、製品の品質や歩留まりの向上にも貢献しています。また、気流改善、排気量の削減や排熱利用、外気冷熱を活用した熱源システム導入など、工場全体の省エネ化の提案もあわせて行っています。

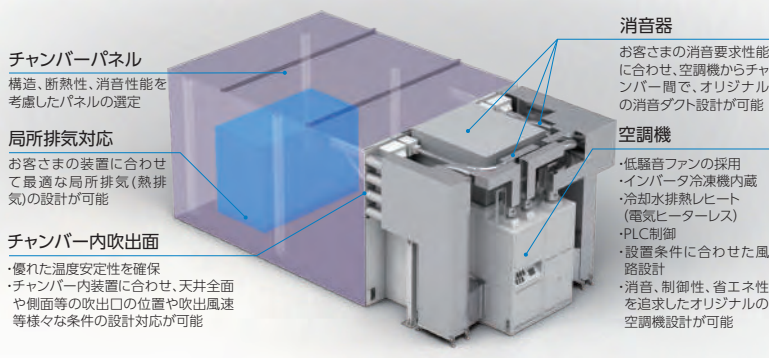
当社の技術で貢献できること —ミニエンバイロメント化の2つの流れ—

1 半導体など精密機器製造のための環境

● 精密温調チャンバー:建設業の枠を超え、装置メーカーとして活躍

半導体製造において装置まわりや、超精密加工や測定、検査を可能にする環境空間を構築する精密温調チャンバー。1/100℃レベルの精密温度制御に加え、独自開発の音響解析ソフトや自社の音響施設を活用し、ハイレベルな静音性（振動対策）を提供しています。

当社はこれまでお客さまの温湿度や風速等の環境条件、スペースの要求に合わせて、チャンバーの構造や材質、空調機まで、柔軟性のある設計対応でお客さまの製造環境へのご要望に応えてきました。

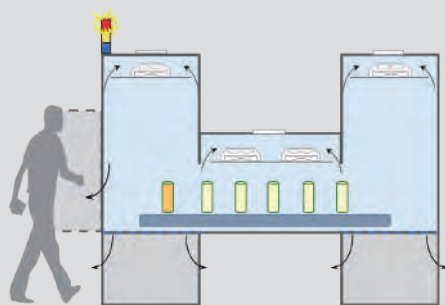


2 リチウムイオン電池製造における環境

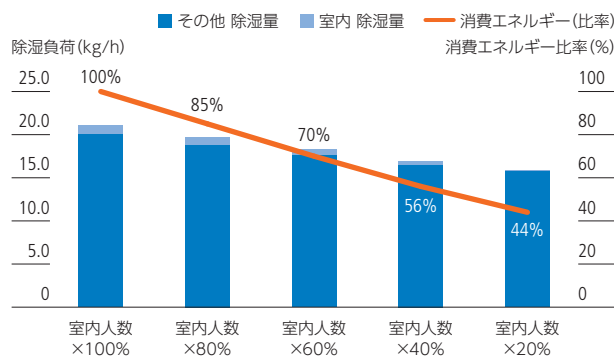
● 低露点室:低湿度の環境を実現するため、局所低露点化制御を導入

当社の低露点室は、必要最小限のエリアのみを超低湿度化することができます。夜間や人・モノの出入り時等、負荷変動に追従するシステムの開発により、エネルギー消費の極小化を目指しています。局所化した環境を低露点に維持するだけでなく、その環境の扉を開放するメンテナンス時にも低露点に維持できるよう、除湿機変風量制御の開発に取り組んでいます。本システムは、自動車のEVシフトで期待が高まる「全固体電池」の製造にも応用可能です。

リチウムイオン電池組立工程(イメージ)



● 負荷追従低露点室の省エネ性(参考値)



今後の展望

ミニエンバイロメント化技術については、当社技術開発センター内に、開発と検証を目的とした検証室を新たに構築しました。今後はプレゼンテーションルームとしても利用し、お客さまに性能、安定性、省エネ性を実感していただけるような環境を整えていきます。

また、上記とは別に、検証室を活用し未来に向けた技術開発も行っています。IoT技術の進歩でさまざまな情報が空調制御(省エネ、局所、高精度化)に活用できるようになっても、空間環境などはその場に計測器を設置する必要があることは変わりません。そのために、計測が困難なケースを想定する技術(デジタルツイン)の開発に取り組み、これを活用していくことで、低炭素社会に貢献することを目指します。

新研究所によるニーズを先取りした開発の実現

大気社は2023年に新研究所の開設を予定しています。新研究所では、お客さま、学術研究機関やスタートアップ企業などとのオープンイノベーションによる価値創造により、ニューラルネットワークなどの革新的な技術開発を推進し、お客さまや社会のニーズを先取りした開発を実現します。

新研究所のあり方 お客さま(社会)のニーズを先取りした技術開発ができる研究施設

オープンイノベーション による価値創造

- ・お客さま(5G・先端医療)
- ・社員・学術研究機関・スタートアップ企業

プレゼンテーション

ICTやMRを駆使した各種製造デモ室により、温度安定性技術や気流制御技術、最新の省エネ技術などを実際に体感してもらい、顧客、海外など他地域と一体となった技術開発を実現する。

研究所の姿

Society5.0が目指す次世代ヘルスケア、スマートモビリティ、スマートファクトリー、スマートアグリが求める革新技术の開発を行っており、SDGsを目指す社会構造の変化に貢献していく。

SDGs・Society5.0 の実現

経済発展と社会課題の解決を両立し、気候変動対策、地球環境の維持保全に貢献する。

デジタル革新技術

- ①画像認識
- ②ロボット
- ③特殊制御技術
- ④データ解析技術(ビッグデータ)
- ⑤センシング技術

2 スマートファクトリーの 実現に向けて

～IoT・AIを活用した生産条件の最適化と品質の安定化～

製造業では、デジタル化に伴う技術革新、労働人口の減少、カーボンニュートラル社会へのシフトなど、多くの課題に対応することが求められています。これらの課題に対応するため、IoTやAIを活用し生産性・品質向上に取り組む「スマートファクトリー」に注目が集まっています。スマートファクトリーでは、生産ラインのデータを収集・分析・自己学習し、生産ラインの改善に活用することで、生産オペレーションの最適化や、品質向上を目指します。



スマートファクトリー ニーズの高まり

スマートファクトリーとは、IoTやAIなどの先進技術を用いてデータの活用や分析を行い、製造プロセスの改善や稼働の効率化を実現する工場のことです。

2011年にドイツ政府が製造業の革新を目指すプロジェクト「インダストリー4.0」を提唱して以来、このスマートファクトリーの考え方は世界的に注目されるようになりました。

日本も例外ではなく、人口減少や高齢化、カーボンニュートラルの実現といった観点から、スマートファクトリー化に取り組む企業が増加しています。また近年は、コロナ禍による感染防止対策として、人の接触・密集を避けつつ事業を継続することを目的に、デジタル技術を活用した遠隔コミュニケーションの実現や、作業の自動化等を導入するケースもあります。

製造業における課題

IoTやAIなどを用いた技術革新

労働人口の減少

カーボンニュートラル社会へのシフト

スマートファクトリー

- 生産オペレーションの最適化
- デジタルトランスフォーメーションの実現
- どこでも、素早く、同一品質の製品が生産可能

i-Navistarの開発で生産現場の課題を解決

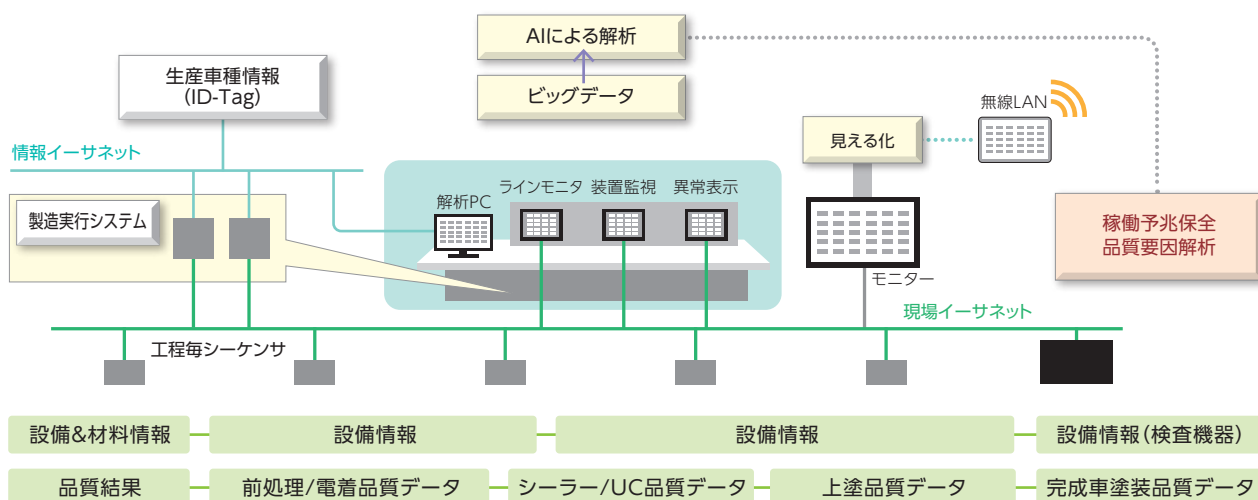
当社は、1950年代に塗装システム事業に本格参入して以来、長年にわたり日本国内をはじめ世界各国の自動車メーカーの大型塗装の設計・施工を手がけ、高い塗装品質の実現を図ってきました。プラントエンジニアリングを多く提供する中で培ってきた塗装プロセス全体に及び豊富な知識やノウハウの蓄積は、当社の大きな強みとなっています。

これらの知識やノウハウをベースに、IoT・AIを活用して設備状態の予兆保全、品質の要因解析を行うことができるシステムが「i-Navistar」です。

i-Navistarは、自動車塗装ラインの「車種生産情報」に応じて、「設備・装置稼働情報」「工程環境条件」といった各種データを、製品ごとに時系列でトラッキング（追跡）し、リアルタイムで生産ライン全体の稼働状況を把握します。また、生産された各種製品の検査および品質データをリンクし解析することで、稼働の予兆検知と不具合発生の要因を出力します。

i-Navistarの導入により、生産ライン全体を俯瞰した各種生産条件の最適化、生産品質のさらなる安定化が効率的に短時間で実現し、生産性が飛躍的に向上することはもちろん、生産現場が抱える熟練者不足の課題解決にもつながるものと考えています。

● i-Navistarの概要



i-Navistarの機能

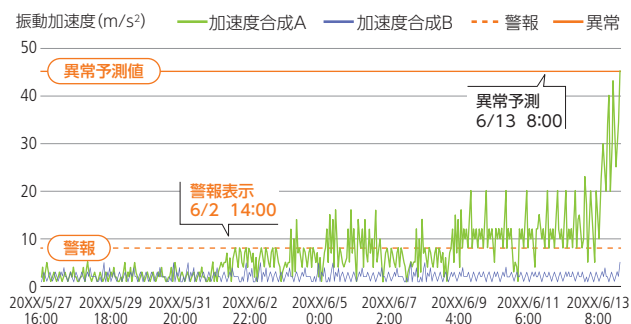
① 稼働解析システム

自動車の塗装ラインは、多種多様な設備で構成されています。設備の故障が発生すると、長時間ラインが停止し、大きな損失が発生してしまう可能性があります。

稼働解析システムは、センシング・解析ソフト・アウトプットツール・ネットワークを活用することで、設備に異常が発生するタイミングを予測し、異常が発生する前に警報を表示します。

設備の故障を予兆することで、稼働停止を未然に防ぎ、安定化を実現します。

● モーター故障の予兆事例

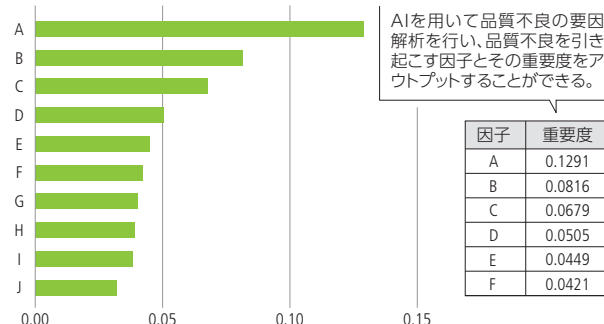


② 品質解析システム

製品に品質不良が発生した場合、従来はエンジニアが長時間かけてデータの分析と検証を繰り返しながら不具合発生 の要因を追究していました。

品質解析システムは、被塗物ごとに車種生産情報および生産時の塗料・設備条件を生産履歴として保存し、塗装品質をリンクさせることで、生産履歴の見える化を実現します。さらにAIを用いて品質不良の要因を予測し、予測した要因をアウトプットすることができます。

● 品質不良発生時の要因解析事例



将来に向けたシステムの進化

i-Navistarについて、設備状況の要因解析システムはすでに国内外への展開が始まっています。今後はスマートファクトリーの実現に向けたさらなるi-Navistarの活用として、エネルギー管理システムの開発や、デジタルツインへの対応を進めています。

特に、デジタルツインに対応することで、現実の工場から生産情報を収集して仮想空間にリンクさせ、工場内の設備を再現し、稼働状況や品質情報を仮想空間上で監視・管理できるシステムの構築を目指しています。

このシステムの特長は、生産状況をリアルタイムに把握できるため管理精度が向上するだけでなく、センサーの情報をを用いた異常発生前の予兆の検知や異常が発生した際の管理、生産状況が変化した場合のシミュレーションを行うことが可能です。

システムの活用により、遠隔地からのリモートでの監視や、生産オペレーションの進化に寄与します。

マテリアリティ特定プロセス

社会的責任に関わる従来型・網羅視点の各種フレームやガイドラインに加え、統合報告フレーム、SRI(社会的責任投資)の視点、グローバルリスク、SDGsなど、サステナビリティを取り巻く新たな課題も幅広く考慮に入れ、マテリアリティ候補を設定しました。外部基準による重みづけ評価として外部フレーム・ガイドラインに基づいた、社会全般の認識としての重みづけに加え、当社の主要な顧客のマテリアリティに基づいた客先目線の重みづけを定量化・可視化しました。なお昨年は、CEOサクセッションプランや、取締役スキル・マトリックスの作成を実施しました。これらを展開するプロセスでは、昨年見直しを行ったマテリアリティの考え方が活かされています。

候補リスト策定
(課題の抽出)

重要度の評価
(外部ステークホルダーの視点・事業への
インパクトの視点の2軸)

妥当性の
確認・討議

特定
(更新)

マテリアリティ体系

「持続的な価値創造の実現」を可能とするビジネスモデルの構築のため、当社の強みやDNAを活かした8つのマテリアリティを1.経営・事業戦略に直結する項目と、2.社会価値を創出する項目に分けて特定し、さらにそれらを実現するうえで必須な3.「経営インフラ基盤」を整理しました。

〈目指すべき方向性〉「持続的な価値創造の実現」を可能とするビジネスモデルの構築

1

- 技術競争力・イノベーション力の強化
企業競争力、顧客満足の源泉であり、新たな事業を生み出すエンジンにもなる技術力、イノベーション力を高めていく。
- グローバルな社会課題への取り組み
ESG等の新たな事業を生み出し、また、ビジネスモデルを強化する機会として、戦略的に取り入れていく。
- デジタル革新と生産性向上
ビジネスとして、また、労働生産性の向上(働き方改革推進)の一環として、テクノロジー導入・活用。

2

ESGの各領域で社会価値を創出

環境(E)

- 気候変動の緩和と適応
温室効果ガスの排出削減と吸収の対策を行う「緩和」と、すでに起こりつつある気候変動影響への防止・軽減のための備えと、新しい気候条件の利用を行う「適応」と両面を想定。
- 汚染防止と環境負荷低減への取り組み
大気汚染の防止、化学物質の管理など。

社会(S)

- 人材確保と人材育成
価値(イノベーション)を創出し、競争力を支える優秀な人材を確保し、定着を図り、育成していく。
- 働きやすい職場環境の整備
ダイバーシティ、多様で柔軟な働き方、ワークライフバランス、働きがい・従業員満足の向上。

ガバナンス(G)

- 実効性の高い
コーポレート・ガバナンス
ブランド価値の毀損や財務上の損失を回避し、自らのビジネスモデルを実現するための戦略を着実に実行し、持続的に企業価値を高める企業統治の仕組み。



3

持続的な価値創造を実現する上で必須な「経営インフラ基盤」
ビジネスモデルの持続可能性を見据え、整備していかなければならない基盤。

- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 品質/安全
- 情報セキュリティ
- 地域社会への貢献

持続可能な価値創造の実現に向けて



事業環境が大きく変化するなか、「10～20年後の産業構造、社会環境の変化を見据え、需要の変化にしっかり対応し競争優位を築くためには、現行のビジネスモデルの延長線上の議論では不十分」「外部動向を戦略的に取り込みビジネスモデルを補強し、事業ポートフォリオ全体の価値を高めていく必要がある」との認識のもと、当社においては2019年度より継続的に、取締役会メンバーによる長期戦略の議論を進めています。2021年度は、第1回目のフリーディスカッションを7月10日に実施しました。

今回は特に、新しく2名の社外取締役が加わったことで、取締役会の多様性・専門性のさらなる強化が図られました。当日は、

各メンバーがバックグラウンドや知見を活かしつつ、気候変動・エネルギー、天然資源、健康・医療、食料、宇宙、デジタル革新など幅広いテーマで、ESGやSDGsの視点も含め、将来性や市場性等に関する活発なディスカッションを行いました。

秋には第2回目の実施を予定しています。今後、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた長期ビジョン・長期戦略、それらに適合した次期・中期経営計画の策定につなげ、会社としてできる限りの一貫した流れの中でメッセージを打ち出すことを目指しています。

グローバルな社会課題への取り組み ～SDGs(持続可能な開発目標)への対応～

大気社グループが事業を通じて貢献する主なSDGs

大気社グループは、持続可能な社会の実現のために世界全体で取り組む共通目標である「持続可能な開発目標(SDGs)」を支持し、より事業への結びつきが強い目標を中心にSDGsの達成に向けた取り組みを進めています。

● SDGsに貢献する大気社の取り組みの例

社会へのインパクト	大気社の取り組み
目標2 持続可能な食と農業	<ul style="list-style-type: none"> ● 植物工場事業への取り組みを通じ、安定して食料が生産・供給できる持続可能な農業の推進に貢献(天候に左右されず365日安定した計画栽培/グリーンな環境での完全無農薬栽培)
目標3 すべての人に健康と福祉を実現	<ul style="list-style-type: none"> ● 医薬品の製造プロセスでの最適環境の実現に、当社固有の高度な室圧制御技術や、これまで多く手がけてきた実績・ノウハウを生かし貢献 ● 空調制御技術を用いた新型コロナウイルス感染防止への貢献 ● 医療従事者向けにウイルス感染リスク低減を実現する移動式高性能エアバリアユニット「Air Infection Block Plus(通称AIB+)」を開発 ● ウイルス感染リスク低減仕様・避難所用シェルター「バリアキューブ」を開発 ● VOCを無害化する排気処理技術により、大気汚染防止に貢献
目標7 クリーンなエネルギーへのアクセスの確保	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギー効率の高い技術の開発・普及の促進 ● 太陽光・風力・水力・地熱・太陽熱・バイオマスなど再生可能エネルギーの導入 ● 水素などを含む次世代エネルギーの取り組み ● 自動車塗装設備におけるさらなる低温排熱回収の検討、コンパクト化、乾燥炉焼き付け温度低温化などの技術開発の推進
目標9 持続可能な産業化の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● IoT・AIなどを活用した新たなソリューションの開発推進 ● 工場・ビルのスマート化に際して、革新的なICT技術を取り入れ、生産装置の稼働状況・人員・室内環境データをもとに循環風量を制御する空調システムを開発 ● IoT・AIを活用して塗装工場における稼働停止や品質不良発生時の要因解析を行うシステムの開発・事業化 ● 自動車塗装システムにおけるロボット技術を応用し、さまざまな工程の自動化に取り組む ● 高塗着効率塗装システムの開発・商品化(100%塗着効率を目指す)
目標11 持続可能な都市および人間居住の実現	<ul style="list-style-type: none"> ● 誰もが健康で快適に暮らせる持続可能かつ強靱な建築設備の構築 ● 建築設備の長寿命化への取り組み
目標12 持続可能な消費生産形態の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 施工現場における廃棄物の排出削減、化学物質の適正管理 ● 大気・水・土壌への放出削減 ● 環境負荷の小さい建築設備の提案・供給、グリーン調達の推進 ● 植物工場産野菜のロングライフ化による食物ロスの削減
目標13 気候変動とその影響への具体的な対策	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社の設計施工による設備の運用段階におけるCO₂排出に関し、長期的な削減目標のもと積極的に排出削減に取り組み、脱炭素社会の実現に貢献 ● 「環境システム事業」2013年度を基準年とし、2030年までに25%削減、2050年までに80%削減を目標とする ● 「塗装システム事業」2050年には自動車1台当たりCO₂排出量の実質ゼロ化の実現を目指す(自社独自の自動車塗装ラインのエネルギー試算モデルによる) ● 気象変動や自然災害に対するレジリエンス・適応策の一環としての植物工場事業の推進

理念体系

創業理念「顧客第一」

顧客とは広義において社会全般を意味する。顧客第一の精神とは、永続性のある信頼を顧客から得ることである。そのためには、個人あるいは企業自身の行動が、先方に利益と幸福をもたらすという信念に立脚して、自己の良心に従い、何事にもベストを尽くさなければならない。

企業理念

1 永続的に成長し、社会に貢献する会社づくり

- ①付加価値の増大を通じて企業の永続的成長を図り、もって顧客、関連企業の繁栄と、社員の豊かな生活づくりをめざす。
- ②社会のニーズに合致した技術を通じて、豊かな環境の創造と産業社会の発展を図り、もって社会への貢献をめざす。

2 魅力ある会社づくり

- ①仕事を通じて、個人の創造性、活動性を実現できる、働き甲斐ある会社づくりをめざす。
- ②相互信頼、協調、合理性の精神のもとに、全社員が一体となって企業目標を達成する組織風土の会社づくりをめざす。
- ③〈エネルギー・空気・水〉の探求を通じて、技術、市場、人材開発等、企業経営のあらゆる面においてユニークな会社づくりをめざす。

中期経営計画における基本方針と方向性・戦略

基本方針	方向性	戦 略
グローバル市場における確固たる地位の確立 競争力・収益力を高め、国内外設備業界における確固たる地位の確立を目指す。	事業基盤の強化 競争力の向上 収益性の向上	<ul style="list-style-type: none"> ● バランスの取れた事業ポートフォリオの構築～環境変化、景気変動への対応 ● 付加価値の向上～省エネ・省コスト・環境対応技術や自動化技術など ● 研究所の拡充・活用～技術開発力の強化と、技術の見える化による提案力の強化 ● 成長市場への経営資源の重点配分 ● 生産性向上～現場作業の工法・業務プロセスの改善と水平展開、IT活用など
将来への取り組みの強化 市場環境の変化を見据え、ビジネス機会とする仕組み・体制づくりを推進する。	事業領域の拡大 環境対応	<ul style="list-style-type: none"> ● 既存主要事業領域の深化 ● 新規事業の拡大～植物工場事業や自動車以外の大型自動塗装事業など ● 顧客の環境課題の解決力強化～空調事業で培った技術力を活かした、温室効果ガスや環境負荷物質の削減など
魅力ある会社づくりと強固な経営基盤の構築 会社の魅力を高める人材戦略と、社会的信用を高めるコーポレート・ガバナンス体制の強化を進める。	人材戦略 ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材の確保～柔軟な働き方を可能にする制度の拡充や処遇の向上、勤務時間の低減など会社の魅力を高める施策 ● キャリアプラン制度の浸透～社員の能力伸長とやる気の向上 ● コーポレート・ガバナンス体制の強化～取締役会の経営監督機能の向上、資本コストを意識した経営など ● 国内外における内部統制体制の強化

長期ビジョン

「特色あるエンジニアリングを通じ、
最適な環境を創造するグローバルな企業グループを目指す」

技 術

エネルギー・空気・水に関わる技術で、お客様の多様なニーズを満たすエンジニアリング集団を目指す。

環 境

先進的なソリューション技術でお客様の環境課題を解決し、豊かな地球環境を未来へ引き継ぐことに貢献する。

人 材

個人の創造性・多様性を尊重し、社員が自己の成長と働く喜びを感じることができる風土を大切にする。

2021年3月期の実績(一例)

- 安定的な調達先、協力業者の確保
- 健全な財務基盤の維持

- IoT・AIなどを活用～新たなソリューションの開発推進
- PR力強化による企業認知度の向上

- プロジェクト管理体制の強化

- 未進出国への事業エリア拡大
- 海外グループ企業とのアライアンス推進～海外顧客ニーズへの対応力強化

- 事業を通じてSDGs、ESGなどの社会的ニーズに対応～新たなビジネス機会として追求

- 多様な人材の活用による人的資源と組織力の増強
- 各海外子会社の状況に合わせた社員の確保

- グローバルなリスク管理体制の拡充～法務リスク、情報セキュリティ、コンプライアンスなど

1.塗着効率100%の自動塗装システムの実現

当社は、電気で塗料を微粒化する静電霧化塗装システム「i-ESTA100TE」をトヨタ車体株式会社様と共同で開発。本システムにより、これまで難しいとされた塗着効率100%を実現し、ブース関連設備の簡略化・エネルギー削減に加え、環境負荷の低減が可能となりました。



2.植物工場事業のさらなる領域拡大と、初の自社量産工場の建設

2021年9月、自社量産工場からレタスを初出荷。これを機に当社グループでは、プラント建設から野菜の生産・販売まで手がける総合アグリ事業者として、新たなブランド構築を目指します。



3.テレワーク制度の導入と「健康経営優良法人2021」(ホワイト500)の認定取得

→ テレワーク P.55 → 健康経営 P.56

今後も、柔軟な働き方を可能にする制度の拡充や処遇の向上、勤務時間の低減など会社の魅力を高める施策を推進。



経営数値目標

2022年3月期 数値目標

受注工事高	完成工事高	経常利益	親会社株主に 帰属する 当期純利益	自己資本 利益率 (ROE)	投資計画
2,650億円	2,600億円	160億円	100億円	8%以上	200億円

自己資本利益率(ROE)については、資本コストを上回ることを目指し、企業価値の向上に努めます。

受注高

1,355億円
構成比
67.6%

環境システム事業

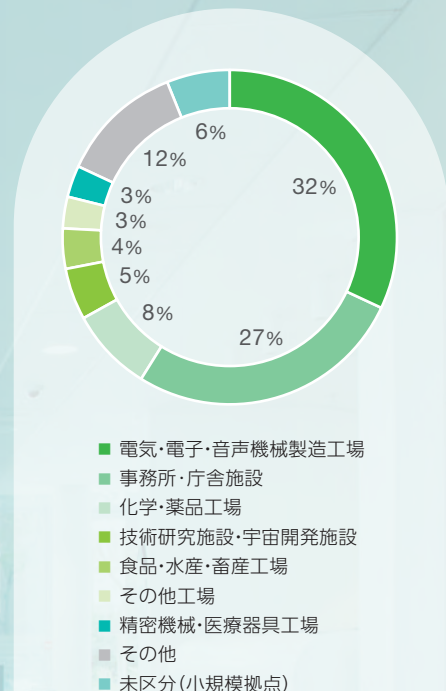
経営資源の重点配分とお客さまへの積極的な提案活動により、さらなる受注拡大を目指します。

「ビル空調システム事業」および「産業空調システム事業」を国内から海外まで幅広く展開し、お客さまの環境価値向上に貢献しています。

ビル空調システム事業では、オフィスビルをはじめ、学校、病院、ホテル、美術館、空港ターミナルなど、多くの人々が集まる施設の新築からリニューアルまで、人々や環境に配慮した快適な空間を提供する空調設備の設計・施工を行います。

産業空調システム事業では、電子部品、医薬品、バイオテクノロジーの分野など、製造過程で高潔浄環境が要求される生産工場や研究施設を対象に、モノづくりに不可欠な空調設備の最適化を担います。

また、排気処理装置や公害防止装置などの環境保全装置の提供にも注力しています。



市場種別

受注状況

地域別

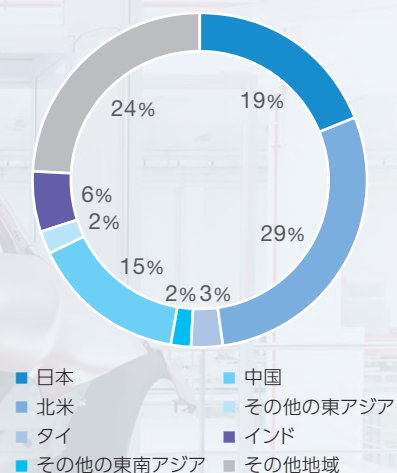
塗装システム事業

経営資源の重点配分と海外グループ会社との連携により、さらなる受注拡大を目指します。

排気処理や気流制御など、空調設備事業で培ったコア技術をベースに発展し、高い塗装品質の実現と省エネルギー技術や先進的な環境技術を調和させた自動車塗装プラントの設計・施工を行っています。近年では、航空機や鉄道車両の塗装などにも取り組んでいます。

自動車塗装プラントは、日本国内をはじめ、アメリカ、ヨーロッパ、韓国、中国、インドなど各国の自動車メーカーから受注を獲得しており、現在、世界トップクラスのシェアを誇っています。塗装ロボット、搬送システム、塗料供給システム、ひいては工場全体の設計から建設まで、トータルなプラントエンジニアリングを提供します。

近年は、塗着効率100%を追求し、使用塗料・VOC排出量のミニマム化を目指すとともに、お客さまのエネルギーマネジメントにも貢献しています。



主な国または地域

・東南アジア: シンガポール、マレーシア、インドネシア、フィリピン、ベトナム、他
・東アジア: 台湾、韓国
・北米: アメリカ、カナダ、メキシコ
・その他地域: ロシア、南米、他

649億円
構成比
32.4%



省エネ空調システム

常時最適な設定値を算出し、リアルタイムに運転設定する熱源最適制御システムの導入により、空調設備全体として効果の高い省エネルギー運転が可能。



クリーンルーム

最適換気回数で要求クリーン度を達成するばかりでなく、超精密温度制御、騒音制御、微振動制御、分子汚染制御等による最先端の製造環境を実現。



医薬品製造関連

工場・研究所の最新GMPに適合したバリデーション支援、室圧制御、過酸化水素除染システムの導入等により医薬品メーカーの要求に幅広く対応。



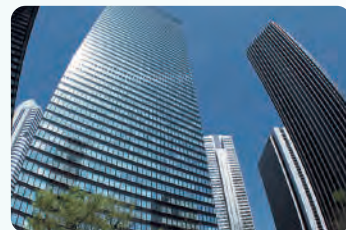
VOC処理・悪臭防止システム

有機溶剤、悪臭ガスを処理効率の高い蓄熱式燃焼システムで処理。必要に応じて疎水性ゼオライトの濃縮装置と組み合わせた省エネの最適システムを提案。



ベジファクトリー

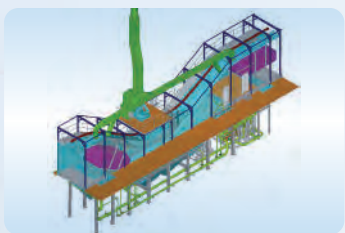
光、温度、湿度、養液などを正確にコントロールし、植物体生理に最適な栽培が可能な完全人工型・水耕栽培植物工場を展開。世界で唯一の結球レタスの量産化を実現。



リニューアル

熱源・空調・電気設備等のリニューアルで、ビル・工場等の資産価値を向上し、生産性を高め、運転管理費や光熱水費を含むライフサイクルコストを低減。

提供する技術・サービス



前処理装置

鉄粉除去システムや高効率洗浄システム、脱脂工程での対向流循環槽、水洗工程での高圧スプレーなど、処理品質向上と省エネルギーに配慮した独自設備。



電着装置

多くのラインに採用されている電着槽の対向流循環方式(C-FLOW電着循環システム)を提供。UF膜やRO膜による塗料回収率の高い多段水洗システムも準備。



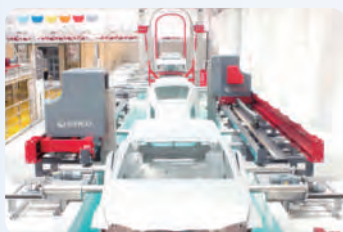
塗装ブース

高品質塗装を実現するブース室内環境とともに、高性能・低騒音を誇るサーキュラ洗浄器、ドライ式スクラパー、排気リサイクルや空調制御等の技術を駆使した省エネ化を提案。



ロボット塗装システム

CADシミュレーションを活用し、最も効率的な塗装手順とロボット必要台数・配置を算出。お客様のニーズに対応した最適な機器を選定し、システムを構成。



コンベヤシステム

搬送設備として、前処理・電着ライン向け、中塗・上塗ライン向けの各コンベヤに独自システムを用意。コンパクトで生産効率の高い工場レイアウトを実現。



航空機・鉄道車両塗装

自動車塗装で培ったノウハウをもとに、生産性と品質を高め、材料の削減や危険作業の低減をもたらす自動化設備を納入。多種多様な部品に対応。



写真左から、加藤 考二、来住 晶介、福家 聖剛、彦坂 浩一、水本 伸子、山内 達夫

コーポレート・ガバナンスと新たな価値創造

大気社は長期成長に向けて、社会の要請に応える新たな価値創造を目指しています。同時に、コーポレート・ガバナンスの実効性を高め、企業価値の向上に資する経営体制を構築すべく、継続的な取り組みを進めています。ここでは2名の新任を含む社外取締役4名と加藤社長の座談会を実施し、今後の方向性について話し合ってもらいました。

《出席者》

代表取締役社長執行役員

加藤 考二

1978年入社。取締役兼常務執行役員環境システム事業部長兼技術企画部長、経営企画本部長、取締役兼専務執行役員管理本部兼CSR担当、代表取締役副社長執行役員管理本部管掌を経て、2019年4月より現職。

社外取締役

彦坂 浩一

2015年より当社監査役を経て、2017年に社外取締役就任。弁護士としての長年の活動から、内部統制・ガバナンス等に関する豊富な経験と高い見識を有する。4月より新設されたガバナンス委員会の委員長を務める。

社外取締役

福家 聖剛

2017年より当社監査役を経て、2019年に社外取締役就任。長年にわたり、大手生命保険会社の経営者を務め、内部統制・ガバナンス・人材開発・人事労務等に関する豊富な経験と高い見識を有している。企業でリーダーシップを発揮した経験を活かし、2020年より取締役会議長、指名諮問委員会の委員長を務める。

社外取締役

来住 晶介

今年6月より、当社社外取締役に就任。長年、大手事業会社の経営者として活躍し、情報通信分野や内部統制・ガバナンスについて豊富な知識や経験を有する。今年度より発足された報酬諮問委員会の委員長を務める。

社外取締役

水本 伸子

大手事業会社に技術系社員として入社し、研究職として活躍。2018年、同社初の女性取締役となる。DX分野、業務改革、人材開発等に関する豊富な知識や経験を有している。今年6月に当社社外取締役に就任。その他、経済産業省総合資源エネルギー調査会基本分科会の委員も務めている。

《ファシリテーター》

有限責任監査法人トーマツ パートナー
公認会計士

山内 達夫

有限責任監査法人トーマツに入社後、監査業務や株式公開支援業務などに従事したのち、2012年からは経済産業省にて産業競争力強化法の創設、コーポレート・ガバナンス施策などの業務に携わる。現在は、コーポレート・ガバナンス、非財務情報を活用した経営管理体制構築などのコンサルティング業務に従事している。



詳細は、右記をご覧ください。

● マネジメント体制・取締役経歴

P.33-34

座談会実施：2021年8月10日

新任社外取締役から見た大気社の印象

山内 本日は、コーポレート・ガバナンスに関する取り組みの話と、長期の視点で大気社がどう価値創造を果たしていくかという話を皆様からお聞かせいただきたいと思います。

まず、今回新たに社外取締役に就任された水本取締役、来住取締役に伺います。水本取締役は、大気社では初めての女性取締役となりましたが、ダイバーシティ・インクルージョンの観点も含め、大気社という会社に対する率直な印象をお聞かせください。

水本 私はあまり女性を意識していませんが、建設業の中で大気社は変わろうという意志を持った会社という印象を受けました。私が社外取締役に選任されたことも、そうした意志の表れとして受け止めています。まだ大気社の中では限られた女性社員としかお話しできていませんが、私自身も男性を中心とする業界で長年働いてきましたので、その経験を活かした役割も果たし、会社の変化を支えていきたいと思っています。

山内 来住取締役はいかがですか？

来住 私は、前職が情報通信・IT系の会社だったのですが、非常に競争が厳しい業界で、いろいろなビジネスやテクノロジーが常に生み出され、それを追いかけていくことが求められる世界でした。大気社の一員となって感じているのは、今の世の中が目指すESG/SDGsの流れに直接かかわるエネルギー・空気・水を扱う会社であり、大きなフォローの風が吹いていることへの期待と、さらに将来に向けて次のビジネスを見出すべく、全役員がディスカッションを重ねていることへの新鮮な印象です。その整然かつ正攻法で取り組むスタンスに感銘を受けました。

山内 社会の期待に応じてビジネスを検討する際に、社外取締役の意見も積極的に取り入れるなど、外部の知見を活かして変化を目指していく想いが感じられるということですね。新たな事業展開や業務の改革を進めていく中で、水本取締役より、業務改革などの経験からアドバイスいただけますでしょうか？

水本 来住さんもESG/SDGsの流れについて触れられましたが、長く存続していく会社は変わり続けるものですので、社会にそうした流れが起きている現在は、会社が変化によって成長するチャンスだと思います。私自身の経験も踏まえた助言・提言によって、加藤社長が中心となって進められるさまざまな変革へのチャレンジをフォローしていく考えです。



取締役会の活性化と諮問委員会の設置

山内 2015年からコーポレートガバナンス・コードが適用され、大気社のガバナンスもこれまで大きく変化してきました。加藤社長はその変化を振り返り、どのように捉えていますか？

加藤 2015年当時、私は管理本部長としてコーポレートガバナンス・コード適用への対応に携わりましたが、その少し前から着手した取り組みは、正に「コーポレート・ガバナンスとは何ぞや?」というところから始まりました。それまでの建設業界は、他と比べて変化の少ない業界であり、このままでは社会の中で取り残されてしまうという危機を感じていました。ガバナンス拡充の一環として社外取締役を増員し、皆さんから外部の視点で経営の監視・助言を受ける中で、それが刺激となって社内の意識を変え、会社全体の変化につながっていくという期待を持っていました。この6年間はガバナンス拡充とともに、社会の動きに対する社内の認識も広がってきたようです。

山内 昨年度からは社外取締役の福家取締役が、取締役会議長を務めていますが、大気社のガバナンスの変化をどう認識していますか？

福家 この1年間、取締役会の議長として取締役会の活性化を図るべく、出席者が自由闊達に議論できるような運営を目指してきました。そのなかで、私が社外監査役に就任した4年前と比較すると、業務執行取締役の皆さんが事業部・本部の代表といった立場を超えて、会社がどうあるべきかを活発に議論する形になっていることを実感しています。一方で社外取締役に、リスク回避に向けた守りのガバナンスにも増して、企業価値向上にむけた新たな取り組みを支えるガバナンスが求められる状況にあって、社内外の役員の議論が相乗的



にシナジーを生む形になってきているように思います。2年目を迎えた今、業界の変化やコロナ禍の影響、ESG/SDGsの流れなど新たな動きの中で、技術開発やIT分野に詳しい来住さんと水本さんが社外取締役に加わり心強い思いです。また加藤社長をはじめ業務執行取締役の皆さんは、私たち社外取締役の自由な発言を受け入れるマインドセットを備えられていて、私自身もやりがいと責任を感じるところです。

山内 取締役会議長として、特に意識している課題や心掛けはありますか？

福家 取締役会において建設的な議論が行われるようにするため、議長自らの責務として、経営会議への陪席や担当部署からの説明を通じて議案に対する理解を深めるとともに、社外取締役や監査役との事前の意見交換により、審議のポイントについて共有しておくことが大切だと考えています。また社外取締役を中心に構成される諮問委員会や、その他の各種委員会において十分に議論を進めた上で、取締役会を開催・運営し、議論を仕上げる場になっています。

山内 彦坂取締役は2017年に社外取締役に就任され、この中で在籍年数が一番長いですが、社外取締役のやりがいと難しさをどのように感じますか？

彦坂 私は長年、弁護士として仕事をしてきましたが、今までの弁護士が紛争解決を主な業務としていたのに対し、最近は課題解決への取り組みが求められるようになってきました。同様に社外取締役の役割も、その会社の課題をいかに解決するかという点が重視されています。法曹としての経験を活かし、テニスコートに例えれば、場面に応じて、安全な真ん中にストレートで球を返すのか、リスクを取ってラインぎりぎりに攻めていくのかといった経営判断のアドバイスや議論を行い、課題解決を図ることが私にとってやりがいであり、そこに

難しさもあると言えます。世の中の変化とともに法律も変わり、規制の強化だけでなく緩和される動きもありますので、そうした流れを的確に捉え、課題解決のバージョンアップを図っていきたいと思っています。

山内 福家取締役から諮問委員会の話がありましたが、取締役会の諮問機関として設置されている三つの諮問委員会における取り組みについて、それぞれの委員長からご説明願います。

彦坂 ガバナンス委員会は、先ほど加藤社長がおっしゃった近年のガバナンス拡充をさらに進めるべく、今回新たに設置された諮問委員会です。内部統制の最適化に関する取締役会からの諮問に答申し、取締役会への提言も行います。建設業界で最もガバナンスが進んだ会社の実現に寄与したいと考えています。

福家 指名諮問委員会は、当社CEOのサクセッションプラン策定に関与し、これまで制度設計や人材要件などについて議論を進めてきました。今後は、候補者の選定や評価運営について具体化していくこととなりますが、社外取締役による選定・評価に対し社内の納得感を得るためには、制度的な保証だけでなく、普段から人物を知る機会を設けるような運用が必要だと認識しています。また、CEOの人材要件は当社が期待する最高の人材像と言えるものであり、その考え方を社員に対する評価に至るまで通底させることが重要となることから、今後、人事制度・人事運営への具体的な反映についても注視していきたいと思っています。なお、昨年度は委員会のルーティン業務として、取締役会からの諮問に基づき、取締役候補者の選任や、業務執行取締役の評価について審議を行い、人材要件の充足に向けたローテーションについても妥当性を評価しました。

来住 報酬諮問委員会というのは、取締役の皆さんのモチ



ベーションに直結することを議論するわけで、そのあり方は指名諮問委員会・ガバナンス委員会と連携しながら決めていく必要があります。そして、世の中の流れとともに報酬も変化していく部分があるので、そうした動向も捉え、当社の報酬体系に適切に取り入れていくべきでしょう。今後は、各取締役の業績を評価していく上で、KPIの設定が議論のポイントになってくると考えています。まず、自社の戦略、目的を達成するために、どのような報酬をどの程度支払うべきかを確認したいと思います。

気候変動とエネルギー問題に集中した議論

山内 続いて、長期の視点での価値創造についての話を伺いたいと思います。7月10日に取締役会メンバーの皆さんに集まっていただき、長期的なビジョンや今後のポートフォリオ、経営資源配分などについて議論する「役員フリーディスカッション」を実施しました。大気社ではこうした議論の場を2019年から設け、取締役および監査役の方々も交えて積極的な意見交換を行っています。7月の議論を振り返り、皆さんの考えをお聞かせください。

加藤 当社グループは長年、お客さまから課題を与えられ、それを解決することを得意としてきた会社です。つまり具体的なテーマに対応することには長けているのですが、社会や環境の変化に対し、何を目指すべきかというようなテーマについては、なかなか考えを打ち出せない一面があります。そうした点で助言を得るべく、社外取締役の皆さんに多様な視座から意見を述べていただいております。それが社内への刺激にもなっています。この先、議論の内容を当社グループの将来における「What?」(何をすべきか)につなげ、さらに執行サイドでの「How to?」(どう実現するか)へと展開していく考えです。

山内 役員フリーディスカッションでは、幅広いテーマが取り上げられましたが、特に気候変動やエネルギー問題に関して議論が集中しました。これらは大気社のビジネスにどのような影響があると認識していますか？

加藤 エネルギーについて「作る」「貯める」「使う」という三つの側面で捉えると、当社グループの事業は「使う」ところでの技術的貢献を果たすものであり、今後の展開もその方向性が中心になると思います。エネルギーを「作る」ビジネスは大

きな資本力が必要で、当社グループ単独で展開していくことは難しいでしょう。しかし「使う」の上流に位置する「貯める」については、何かアイデアがあればチャレンジしたいですし、「作る」についても、他社との協業などによる展開は視野に入れておきたいです。将来、バランスのいい成長戦略が実現できれば理想的ですね。

来住 冒頭申し上げましたように、当社グループには今フォローの風が吹いており、気候変動やエネルギー問題はその典型例です。しかしこれらの分野も、今後競争が激しくなっていくしますので、できるだけ早く着手し、また単一のテーマに捉われず複数の種をまいていくべきだと考えます。ぜひスピーディーに取り組んでほしいですし、当社グループはそれが可能だと思います。まずは走ってみて、その中で見えてくるものを捉え、軌道修正していくやり方もあるでしょう。



加藤 来住さんがおっしゃる通り、まずトライすることが大事で、そこからしか答えが出てきません。この意識を業務執行サイドとしても、会社全体としても共有し、早急に動いていきます。開発部門の取り組みにおいても、お客さまからの課題を待つ姿勢から、自ら課題を見つけ出して価値の創出を目指す姿勢への転換が求められます。将来の顧客を想定しつつ、これまでと違うフィールドでの種まきといったことも必要になってくるでしょう。今後は技術革新や技術投資、R&Dについて真剣に取り組んでいかなければ、企業として生き残ることは困難です。その意味では、フォローの風への期待もありますが、同時に危機感を持っています。

水本 R&Dには大きく二つの役割があります。ひとつは既存



事業のドクター&ナースの役割、もうひとつは企業として100年続いていくために、次の事業の柱となる技術を探る役割です。時間軸は違いますが、この二つの取り組みを両立させなければ、企業としての存続が難しくなるのではないのでしょうか。7月の役員フリーディスカッションでは、非常に幅広い議論の広がりがあったのですが、その中で何をしたいのか?という疑問も浮かびました。会社の事業が変化していく中でも、大気社として何をすべきというコアの部分は不変だと思いますし、世の中の課題を解決するという点では、正に大気社こそ気候変動に関する課題について解決策を導き出せる会社だと考えています。加藤社長がおっしゃった、お客さまから与えられた課題を解決するスタンスから脱却していく上で、気候変動という課題は大きなチャンスであり、世の中の方向性としても、多くの会社がこのテーマに対処しなければ生き残ることができないと認識し、取り組んでいるものです。一方、これから10年後の社会がどうなっていくのか、それは誰にもわからないことであり、楽観論に拠らずいろいろなシナリオを想定することが求められています。当社においても、気候変動というテーマに対して、自分たちが何をすべきかという点を見つめ直すことで、そこに社内のパワーを集中することが可能になるのではないのでしょうか。

加藤 大気社として何をすべきかというのは、気候変動というテーマを前にしても、私を含め社内で育った人間にとって、なかなか明確にならないところがあります。そこを見つめ直していく取り組みの一つが役員フリーディスカッションであり、社外取締役の皆さんのご意見を伺いつつ、社内の人間はもう一度内側から会社を照らすことで、さまざまな気付きやきっかけを得

ようという目的があります。その気付きやきっかけによって考え方に変化が生まれ、会社全体の新たな動きにつながっていけば、前に進むことができますので、次の役員フリーディスカッションでは、そうした展開を目指していくことになります。

新たな価値創造につながる事業展開へ

山内 7月に開催した、今年度第1回目となる役員フリーディスカッションは、当日の議論だけでなく、事前のアンケートや資料提供も充実した形で行われたこともあり、気候変動・エネルギー関連の他にも、天然資源、健康・医療、食料、デジタル革新など多岐にわたるテーマについて議論されました。彦坂取締役、福家取締役はどのように感じられましたか?

彦坂 いろいろな興味深い話を伺える機会となりましたが、私からはZEB*の話を中心に、大型3Dプリンタや現場における遠隔操作でのロボット活用など、業務効率化にかかわる技術の話もさせていただきました。昨年からこれまで役員フリーディスカッションには2回参加しましたが、前回は比較的、現実を踏まえた内容だったのに対し、今年7月の議論では夢を語る部分や可能性の広がりを感じる内容が多く、また一方では、今から進めなければ取り残されてしまうといったテーマもあり、充実したディスカッションだったと思います。

福家 ディスカッションの司会役として、皆さんには目先のことに限らず広がりのある議論をお願いしましたが、私自身のプレゼンは植物工場の実証開発や、パンデミックに対応した新たな空調システムの開発といった足もとのテーマについて

* Net Zero Energy Building(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の略称で、「ゼブ」と呼ばれる。快適な室内環境を実現しながら、建物全体で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物のこと。



の次世代対応が中心になりました。これは昨今の事業環境においては、当社のコア・コンピタンスである「空気」に関わる分野での取り組みを対応の起点にすることが、戦略合理性が高いと判断しているからに他なりません。ただ、現状の事業モデルの延長線上に解がないのも事実であり、10年・20年先の次世代ビジネスモデルを明確にした上で、商品・技術戦略や市場戦略について議論する必要があると感じています。

来住 私は、これまでと異なるジャンルで事業展開していく場合でも、やはりエネルギーや空気、水といった大気社の強みとのかかわりが、取り組む理由になるだろうと思っています。そのかかわりの部分で、当社グループが社会において存続する納得性が得られてこそ、福家さんがお話しされた植物工場、さらにはスマートシティや宇宙開発といったテーマへの拡がりも出てくるのではないのでしょうか。そして宇宙開発など先進的なテーマにおける取り組みは、それ自体がただちに利益拡大に結び付くのではなく、技術面あるいはビジネス面で足もとの現業に反映される形で、将来の業績に貢献していくと考えられます。またスマートシティについては、これまで当社グループが対象としていた建物の中でなく、地域社会が対象になってきますので、どのようなパートナーと連携し、どのように収益化するかなど、ビジネスモデルが大きく変わっていくでしょう。

山内 非業務執行サイドの「思い」や「理想」、「夢」など、7月の長期の価値創造に向けた議論を受けて、この10月には、業務執行サイドからの説明を中心とした役員フリーディスカッションが行われる予定ですが、水本取締役はどんな期待感を持っていますか？

水本 大気社という社名には、私自身、学生時代の専攻が大気

乱流だったこともあり、不思議な縁を感じています。どのような事業領域ともつながりを持てるような広い可能性がありますよね。そうした可能性を活かし、ビジネスを拡げていけることが当社グループの強みだと思っており、今回の役員フリーディスカッションでは、自分たちの強みを打ち出した方向性について、業務執行サイドだけではなく、実務担当の皆さんからも生の声が聞けることを楽しみにしています。正に足もとだけでなく、未来を見据えたディスカッションになる気がします。

..... チャレンジに向けた意思決定と取り組み

山内 今後、新たな価値創造につながる事業展開に向けて、大気社が持つ強みをどう活かし、経営資源をどの領域に投入していくかという経営判断が行われます。新しいビジネスの創出は、強い想いが込められながらも、収益化までに一定の時間を要するといった課題があります。社外取締役の皆さんのご経験から、こうした事業創出にかかる意思決定の難しさや、どう乗り越えてきたのかについて、意見をお聞かせください。

来住 当社グループは10年後、あるいはその先を見据えた取り組みを進めていきますが、やはり10年先を読むということは難しいと思います。いくつかの種まきを準備し、順次実施していく。そしてスモールスタートで立ち上げ、1年後・3年後といったマイルストーンを設けて達成度を測り、事業の継続・撤退や他への転用などを判断するといった方針が必要です。こうした取り組みは、役員主導で進めるよりも、当社グループの10年後・20年後を担う若手や中堅の社員が中心となり、事



業部横断的に連携する形で進めることが望ましいですね。

彦坂 取締役会によるリスク監督の観点では、新たな事業に進出することによるリスクと、進出しないうことによるリスクを総合的に見て判断しなければいけない難しさがあります。SDGsや気候変動、脱炭素など昨今のテーマは、当社グループとして進んでいかないことによるリスクが大きいもので、私たちと業務執行サイドが継続的に議論し、そのリスクへの対応を判断していくべきでしょう。そうした議論において来住さんが今おっしゃった、会社の将来を担う若手・中堅社員とのコミュニケーションが重要になってくると思います。

加藤 これからの取り組みで一番重視しているのは、私を含む業務執行取締役・執行役員に、世の中がこんなに変化してきている、うっかりすると取り残されてしまうという危機感を持ってもらうことです。会社組織というのは、やはり社員が上司を見ているので、上に立つ人に危機感がなければ全体に浸透することはありません。会社を支える若手・中堅社員に危機感を醸成したいという意識をもって、変革を進めていきます。

福家 新たな取り組みによるリスクを取らなければ、会社が存続できないというのは、極端な言い方ではありますが事実だと思います。取り組みの最終的な判断は経営トップが行いますが、企業価値向上策としての妥当性や会社として受け入れるコストや損失に対する考え方については、非執行の社外取締役として説明が求められるところです。投資に関するルールや回収のモニタリングルール等については、今後ガバナンス委員会での議論も踏まえ、私たち社外取締役が監督機能を果たさなければならぬと認識しています。その適切な運営はリスク管理に留まらず、経営のダイナミズムを支えるエンジンのパワーアップにもつながると思っています。

水本 加藤社長がおっしゃった危機感というのは、社員の皆

さんからすれば、会社が潰れる様子もなく自分たちもきちんと仕事をこなしてという中で、なかなか実感を持ってないのではないのでしょうか。そういう意味では、危機感よりも例えば「最近問題化している気候変動というテーマで、大気社はこんなことができる」といった成長感を社内で共有し、そこに向けて社員がチャレンジするような仕組みを作っていくことが有効なのではないかと感じました。そして取締役会によるリスク管理とガバナンス担保のもと、社長がOKを出したことを実現していく中で、社内がおのずと変化していくのであれば理想的だと思います。

大気社が実現していく長期成長への期待

山内 長期の企業価値創造に向けた成長戦略を考えていく上で、大気社として重視すべきことや、技術など強みの活用について皆さんの意見をお聞かせください。

来住 会社の存在意義というのは、当然ながら社会課題の解決や社会価値の提供にあるわけで、それを実現する手段が当社グループの技術だと考えます。社内には有していない技術については、例えば外部との提携や出資等を通じて確保する方法もありますし、そこはリスクを検討しながら進めていくところですが、社内で確立した既存技術や開発中の新技術は、特にSDGsの達成に貢献できる部分が多いので、長期の成長戦略においてSDGsを事業展開の判断軸とし、社会の期待に応えていくべきだと思います。また、当社のように技術志向の強い会社では逆説的にになりますが、マーケティングや現場での営業活動をより重視し、独りよがりの技術開発に陥らないよう心掛けることが重要だと感じています。

福家 今後の成長戦略を考えていく上で課題となるのは、アライアンスの問題だと思います。新しい分野での事業展開を進めるにあたっては、M&Aを含めたアライアンス対応が大きな選択肢のひとつになることは間違いありません。ただ、これまで当社グループが海外で進めてきた対応は当該エリアにおける地域マーケット戦略を目的とするものであり、技術面におけるコラボレーションや地域を越えたシナジーを目指した形での取り組みは必ずしも十分でなかったと思います。今後、新たな事業分野への進出を図る上で、技術に関する事業投資について検討していく余地があると考えます。

彦坂 ベンチャーへの投資は、先進技術に関する情報獲得においても有効な面があります。大気社という名前があれば、いろいろな話が持ち込まれてくるでしょうし、ビジネスや技術面でヒントを得る機会、あるいはアンテナを張る機会として、ベンチャー投資を実行することも一つの方法ですね。

加藤 今、お話しいただいた技術投資・ベンチャー投資については、重要なポイントとして認識しています。もともと植物工場の取り組みも2010年に始めたベンチャー投資に端を発するもので、10年以上継続しているプロジェクトです。星の数ほどあるベンチャー企業の中から、どのようにパートナーを見出し、事業に取り込んでいくかという方法論を長期の成長戦略として確立すべく、検討を進めているところです。

山内 最後に、これから大気社が目指す長期成長への期待感をお聞かせください。

水本 社会の要請や課題、お客さまの困りごとを解決できる会社だと思っています。そのお客さまも、従来のビジネスを通じたお客さまだけでなく、解決を求めているお客さまを探して、さまざまなテーマに取り組んでいくような、そうした会社としての成長に期待しています。

来住 少子高齢化や労働人口の減少によって、10年先・20年先の建設業界は現在以上に厳しい環境に置かれ、自動化技術による労働生産性の向上競争は、今後ますます盛んになるでしょう。その結果、業界再編の動きや異業種の参入なども起こってくると思います。こうした変化に備えつつ、事業を拡大するためには、先ほどから繰り返し述べてきましたフォローの風に乗って、新市場のお客さまにも大気社の強みを活かした顧客価値を提供しながら、長期の成長を遂げてほしいですね。

彦坂 大気社の名のもと、きれいな空気を世の中に届けるビ



ジネスは、建物における空調需要の拡大にとどまらず、もっと幅広い領域に求められ、広がっていくでしょう。その価値提供を通じて豊かな未来を支え、成長し続けてほしいと思います。

福家 当社グループは、創業理念である「顧客第一」を企業文化として大切にしています。ただ、かつての世代が共有した「顧客第一」と、現在の社会環境の中で若い世代が捉える「顧客第一」は、意味が変わっていると思います。先ほど水本さんがおっしゃった新たなお客さまも顧客とする考え方も含め、これからの大気社が大切にすべき「顧客第一」の意味するところを明確化し、社長と従業員が共有した上で全社一丸となって取り組んでいけば、一段の事業成長が期待できると思います。

加藤 今日は先日の役員フリーディスカッションに加え、中身の濃い、多くの意見を伺うことができました。この内容を経営トップとして今後の参考にするというだけでなく、私自身から社内・社外に発信する内容として整理し、取り入れていきたいと考えています。

山内 皆さん、本日は長時間にわたりありがとうございました。



ガバナンス

永続的に成長し、社会に貢献するために
コーポレート・ガバナンスを強化し、
魅力ある会社づくりに取り組んでいます。

マネジメント体制

取締役

代表取締役社長執行役員

加藤 考二



1978年 4月 当社入社
2005年 6月 取締役
2007年 4月 環境システム事業部長付
2009年 4月 執行役員環境システム事業部技術企画部長
2010年 4月 常務執行役員環境システム事業部長兼技術企画部長
2010年 6月 取締役常務執行役員環境システム事業部長兼技術企画部長
2012年 4月 取締役常務執行役員経営企画本部長兼環境担当兼経営企画室長
2013年 4月 取締役常務執行役員経営企画本部長兼CSR担当
2014年 4月 取締役常務執行役員管理本部長兼CSR担当
2016年 4月 取締役専務執行役員管理本部長兼CSR担当
2017年 4月 代表取締役副社長執行役員管理本部管掌
2018年 4月 代表取締役副社長執行役員
2019年 4月 代表取締役社長執行役員(現在)

取締役専務執行役員 /
塗装システム事業部長

早川 一秀



1979年 4月 当社入社
2012年 4月 執行役員環境システム事業部技術統括部長
2013年10月 執行役員環境システム事業部営業統括部長
2014年 4月 上席執行役員環境システム事業部営業統括部長
2016年 4月 上席執行役員環境システム事業部営業担当副事業部長兼営業統括部長
2017年 4月 常務執行役員経営企画本部長
2017年 6月 取締役常務執行役員経営企画本部長
2018年 4月 取締役常務執行役員塗装システム事業部副事業部長
2019年 4月 取締役専務執行役員塗装システム事業部長(現在)

取締役専務執行役員 / 管理本部長

中島 靖



1982年 4月 当社入社
2014年 4月 執行役員環境システム事業部技術統括部長
2015年 4月 上席執行役員環境システム事業部技術統括部長兼海外統括部長
2016年 4月 上席執行役員環境システム事業部技術担当副事業部長兼技術統括部長兼海外統括部長
2017年 4月 常務執行役員環境システム事業部副事業部長
2017年 6月 取締役常務執行役員環境システム事業部副事業部長
2019年 4月 取締役専務執行役員環境システム事業部長
2021年 4月 取締役専務執行役員管理本部長(現在)

取締役専務執行役員 / 経営企画本部長 兼
CSR担当

中川 正徳



2009年 4月 株式会社みずほコーポレート銀行(現 株式会社みずほ銀行)本部
経営管理部門戦略投資部長
2012年10月 当社入社
2013年 4月 経営企画本部経営企画室長
2014年 4月 管理本部副本部長
2017年 4月 常務執行役員管理本部長兼CSR担当
2018年 6月 取締役常務執行役員管理本部長兼CSR担当
2021年 4月 取締役専務執行役員経営企画本部長兼CSR担当兼
グローバル戦略部長
2021年10月 取締役専務執行役員経営企画本部長兼CSR担当(現在)

取締役専務執行役員 /
環境システム事業部長

長田 雅士



1983年 4月 当社入社
2007年 4月 執行役員環境システム事業部企画室長
2009年 4月 常務執行役員企画本部兼環境担当兼経営企画室長
2009年 6月 取締役常務執行役員企画本部長兼環境担当兼経営企画室長
2012年 4月 取締役常務執行役員環境システム事業部中部支店長
2015年 4月 Taikisha (Singapore) Pte.Ltd. 社長
2019年 4月 理事塗装システム事業部海外統括部長
2020年 4月 常務執行役員経営企画本部長
2021年 4月 専務執行役員環境システム事業部長
2021年 6月 取締役専務執行役員環境システム事業部長 (現在)

取締役 (社外)

彦坂 浩一



1983年 4月 朝日信用金庫入庫 (1985年3月退職)
1992年 4月 弁護士登録中島法律事務所
(現 あかねくさ法律事務所) 入所 (現在)
1999年 4月 関東弁護士連合会理事
2005年 4月 日本弁護士連合会常務理事
2006年 6月 株式会社アドウェイズ取締役 (社外取締役)
2010年 6月 同社監査役 (現在)
2014年 4月 東京弁護士会副会長
2015年 6月 当社監査役
2017年 6月 当社取締役 (現在)
2019年 4月 関東弁護士会連合会副理事長 (2020年3月退任)

取締役 (社外)
取締役会議長

福家 聖剛



2014年 4月 明治安田生命保険相互会社執行役副社長
2014年 7月 同社取締役執行役副社長
2016年 4月 同社取締役 (2016年7月退任)
2016年 6月 みずほ信託銀行株式会社監査役 (社外監査役)
2016年 7月 明治安田生命保険相互会社顧問 (2019年6月退任)
2017年 6月 みずほ信託銀行株式会社取締役
(社外取締役・監査等委員) (2020年6月退任)
当社監査役
2019年 6月 当社取締役 (現在)

取締役 (社外)

来住 晶介



1980年 4月 沖電気工業株式会社入社
1995年 4月 同社情報通信システム事業本部マルチメディアシステム
開発センター マルチメディアシステム開発部長
2004年 4月 同社シリコンソリューションカンパニーバイスプレジデント兼
デザイン本部長
2006年 4月 同社執行役員
2008年 4月 同社常務執行役員
2008年10月 株式会社OKIネットワークス代表取締役社長 (2010年3月退任)
2010年 6月 沖電気工業株式会社取締役 (2012年6月退任)
沖電線株式会社取締役
2012年 6月 沖電線株式会社代表取締役社長 (2018年3月退任)
2018年 4月 沖電気工業株式会社専務執行役員兼EMS事業本部長
2020年 4月 同社専務執行役員兼コンポーネント&プラットフォーム事業本
部長兼コンポーネント&プラットフォーム事業本部開発本部長
(2021年3月退任)
2021年 6月 当社取締役 (現在)

取締役 (社外)

水本 伸子



1982年 4月 石川島播磨重工業株式会社 (現 株式会社IHI) 入社
2004年 7月 同社TX準備室長
2006年 4月 同社経営企画部新事業企画グループ部長
2008年10月 同社人事部採用グループ部長
2012年 4月 同社CSR推進部長
2014年 4月 同社執行役員グループ業務統括室長
2016年 4月 同社執行役員調達企画本部長
2017年 4月 同社常務執行役員調達企画本部長
2018年 4月 同社常務執行役員高度情報マネジメント統括本部長
2018年 6月 同社取締役常務執行役員高度情報マネジメント統括本部長
2020年 4月 同社取締役
2020年 6月 同社顧問 (現在)
2021年 6月 当社取締役 (現在)

監査役

常勤監査役 (社外)

花澤 敏行

常勤監査役

脇田 誠

常勤監査役

松永 広幸

監査役 (社外)

小林 茂夫

監査役 (社外)

早田 順幸

氏 名	在任期間	取締役候補者が有する専門性及び経験							指名諮問 委員会	報酬諮問 委員会	ガバナンス 委員会
		企業経営	技術開発 IT戦略	グローバル・ ビジネス	業界知見 市場認識	人材開発 人事労務	内部統制 ガバナンス	法務 財務・会計			
加藤 考二	12年9か月	●	●		●	●	●		●	●	●
早川 一秀	4年	●	●		●						
中島 靖	4年	●	●	●	●						●
中川 正徳	3年	●		●		●	●	●			●
長田 雅士	-	●		●	●						
彦坂 浩一 (社外)	4年						●	●	●	●	○
福家 聖剛 (社外)	2年	●				●	●		○	●	●
来住 晶介 (社外)	-	●	●				●		●	○	●
水本 伸子 (社外)	-	●	●			●			●	●	●

(注) 1. 上記一覧表は、候補者の有する全ての知見を表すものではありません。
2. ○は、委員長を表します。

コーポレート・ガバナンス

全てのステークホルダーから信頼される体制・仕組みを構築しています。

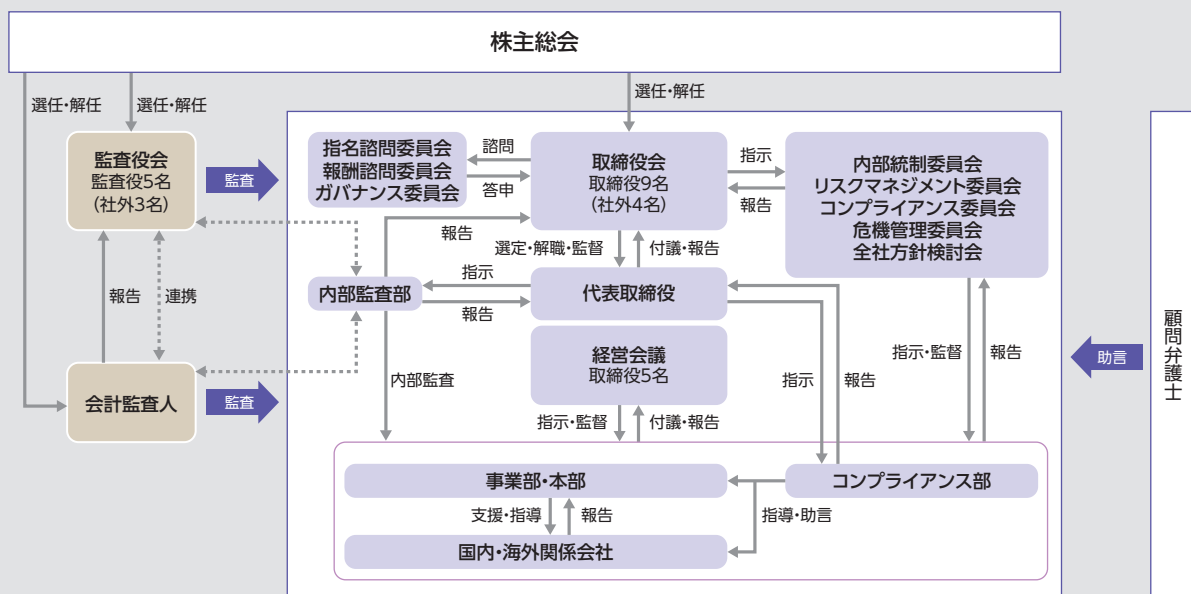
基本的な考え方

当社は、創業理念(社是)「顧客第一」の精神※に則り、企業理念と経営ビジョンの実現のために、コンプライアンスを徹底し、公正で透明性の高い経営を行うことで、全てのステーク

ホルダーから信頼され、健全に成長発展する企業グループを目指すことを、コーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

※「顧客」とは、広義において社会全般を意味します。『「顧客第一」の精神』とは、永続性のある信頼を「顧客」から得ることです。

● コーポレート・ガバナンス体制図(2021年6月30日現在)



コーポレート・ガバナンス体制




当社は、基本方針に従い、監査役会設置会社の体制を基礎として、コーポレート・ガバナンスの一層の充実・強化に向け、

社外取締役の活用による取締役会の監督機能の強化、執行役員制の導入による取締役会の意思決定の迅速化等を実施し、当社グループのガバナンス強化、経営改革に継続して取り組んでいます。

取締役(社内)
 取締役(社外)
 監査役(社内)
 監査役(社外)

	構成	内容	開催回数
取締役会	<p>議長: </p> <p> </p> <p>取締役9名 (社内:5名、社外:4名)</p>	当社グループの経営方針、法令および定款に定める事項、ならびに経営上の重要事項に関し意思決定するとともに、各取締役および各執行役員の業務執行の状況を監視・監督しています。	毎月1回 必要に応じて臨時に開催
監査役会	<p> </p> <p>監査役5名 (社内:2名、社外:3名)</p>	監査計画の協議、監査結果の報告などに関する意見交換、会計監査人の選解任または不再任に関する事項、および会計監査人の報酬などに関する同意など、監査役会の決議による事項について検討を行っています。	原則として毎月1回

 取締役(社内)
  取締役(社外)
  監査役(社外)

	構成	内容	開催回数
指名諮問委員会	 委員長: 1名(社外) 取締役5名(社内:1名、社外:4名)	取締役、CEOの指名などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会を設置しています。同諮問委員会では、取締役候補者選任に加えて、CEOサクセッションプランについても審議を行っています。	必要に応じて開催 (2020年度:11回開催)
報酬諮問委員会	 委員長: 1名(社外) 取締役5名(社内:1名、社外:4名)	取締役の報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、報酬諮問委員会を設置しています。同諮問委員会では、2019年8月に導入した業務執行取締役業績連動型株式報酬制度について審議を行うなど、その実効性・透明性を高める取り組みを実施しています。	必要に応じて開催 (2020年度:5回開催)
ガバナンス委員会	 委員長: 1名(社外) 取締役7名(社内:3名、社外:4名) 監査役1名(社外:1名)	グループ全体のガバナンス体制の向上を目的として、内部統制に関する取締役会の諮問機関となるガバナンス委員会を設置しています。同委員会では、当社グループの内部統制の最適化に関して、取締役会からの諮問に答申するほか、取締役会に対し提言を行っています。	年に2回以上 必要に応じて開催

コーポレート・ガバナンスを支える取り組み

当社は、コーポレート・ガバナンスを支える取り組みとして、①経営会議、②内部統制委員会、③リスクマネジメント委員会、④コンプライアンス委員会、⑤全社方針検討会等、各会議体、委員会を設置し、各々の活動及び相互の連携により、ガバナンス体制の強化を図っています。

また、これらの取り組みは、定期的にモニタリングを行い、継続的に見直しを実施しています。

取締役会の実効性評価

評価方法

当社は、少なくとも年に一度、自社の取締役会の実効性を高め、外部のステークホルダーへの情報提供を充実させるために、取締役会の実効性分析・評価を実施し、評価結果を踏まえた課題とその対応方針につき取締役会で審議しており、その結果の概要を開示しています。

当社は、2015年度から取締役会の実効性分析・評価を実施しており、毎年、評価結果を踏まえた課題とその対応方針について取締役会で審議しており、これまで各会議体の役割や運営方法の見直し、取締役会への報告事項の見直し、グループ全体のリスク管理態勢に関する議論の充実、社外取締役・社外監査役のみの意見交換会の開催、指名・報酬諮問委員会の設置など、取締役会の監督機能の一層の強化にむけた取り組みを実施してきました。また、2019年度より、実効性分析・評価の結果を踏まえ、10年後20年後の産業構造・社会環境の変化及び将来像を見据えた取締役会メンバーによる長期戦略の議論を実

施しており、2020年度においても、オフサイト・ディスカッションを含む活発な討議を実施しました。これらを踏まえ、2020年度の実効性分析・評価では、取締役会議長を中心として、取締役会全体を対象に、従来の「取締役会の果たすべき役割」と「取締役会がその役割を果たすために考慮すべき項目」に加え、当社グループを取り巻く経営環境等を踏まえ取締役会がその実効性を一層高めるうえで優先的に検討すべき事項に関する意見を収集すべく、全取締役・監査役が質問票に回答し、また、外部アドバイザーによる客観的分析結果を基に、取締役会で認識された課題の共有やその対応方針等につき、審議しました。

評価結果

上記の結果、取締役会の実効性が確保されていると評価しました。

当社の取締役会は、創業理念(社是)「顧客第一」を実践し、永続的成長及び中長期的な企業価値向上に資するため、経営に係る重要事項の意思決定を行うとともに、経営全般に対する監督機能を効果的に発揮する役割を担っています。これらの役割を果たすべく、取締役会での議案の審議は、十分な資料提供と討議時間を確保して実施されているほか、重要な業務執行の状況についても定期的に報告を受けています。

抽出された課題への取り組み

前年度の実効性分析・評価で課題として認識した事項については、順次改善を進めています。長期戦略に関しては、事前質問票への回答を踏まえ、当社の将来に向けた価値創造の軸となる、技術競争力・イノベーションの強化、グローバルな社会

課題の戦略への取り込み、デジタル革新と生産性向上などのテーマについて、取締役会メンバーがオフサイトの場で、活発な議論を実施しました。グループ全体のリスク管理や内部統制の体制については、M&Aに関するガバナンスにつき討議の機会を設けるなど、取締役会における監督機能の充実を図りました。また、指名諮問委員会において、社長の後継者計画のほか、業務執行取締役候補者、監査役候補者の選定プロセスについて審議するなど、実効性・透明性を高める取り組みを実施しました。新型コロナウイルスの感染危機への対応については、危機管理委員会からの報告等を通じて経営陣による実務対応を支援するとともに、運営状況についての監督に引き続き注力しました。

一方で、実効性を更に高めていくための課題として、次に示す事項について取り組んでいく必要性が認識されました。長期戦略に関するオフサイトの討議の場を更に増やすとともに、本年度の質問票に対する回答・意見も踏まえてテーマをより多面的に設定し、「目指す将来の事業ポートフォリオの姿」の方針策定に資する活動を継続していきます。取締役会メンバーの構成に関し、経営戦略に照らして自らが備えるべき知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスを特定し、更なる多性の向上を図ります。デジタルトランスフォーメーションについては、執行側に新設したデジタル戦略委員会における推進状況を監督していきます。グローバルなリスク管理の体系化については、取締役会の諮問委員会として新設したガバナンス委員会を軸とし、執行側の内部統制委員会との連携を密に保ちながら、成長と実効性の両面を意識した監督を検討していきます。また、中長期のビジネスモデルを見据えた「個性と多様性を意識したグローバル人材の育成」を推進する活動状況についても監督していきます。

当社は、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実と強化を図るために、今回認識した課題に優先度を踏まえ対応し、継続的に取締役会の実効性向上のための施策を検討していきます。

内部監査

内部監査部は、代表取締役社長の直属部門として、各業務執行部門に対して監査を実施し、監査結果を代表取締役、取締役会、監査役会、会計監査人に報告しております。各業務執行部門に対しては、改善すべき点の指導や助言を行うとともに、改善状況についてフォローアップを行っております。

2020年度は、国内外の事業拠点に対して、「業務の有効性・効率性」「財務報告の信頼性」「法令順守」「資産の保全」の観点から、建設業法や独占禁止法・競争法など業務と密接に関連する法令の順守状況、工事プロジェクトの契約管理の状

況、施工活動の適正性などを監査しました。

また内部監査部は、当社グループの財務報告に関わる内部統制の整備・運用状況の評価を実施し、取締役会への付議を行いました。

取締役・監査役の選任とトレーニング

取締役会は、当社を取り巻く経営環境を踏まえ、意思決定と経営の監督機能が最も効果的かつ効率的に機能するよう、多様性と適正な員数を維持しています。また、取締役会における審議の活性化と意思決定の透明性の確保、取締役・執行役員に対する取締役会の監督機能の強化を目的として、独立社外取締役を選任しています。

監査役会は、取締役会の職務執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に関わる権限の行使といったその役割・責務に鑑み、財務・会計に関する十分な知見を有する者を1名以上選任しています。各監査役は、監査役会の定めた監査基準および分担に従い監査を実施しており、重要な意思決定の過程と業務執行の状況を把握するため、必要に応じて取締役および執行役員などに対して、業務執行に関する報告を求めています。また、稟議書など重要文書の閲覧を行うとともに、取締役会、経営会議などの重要な会議に出席するほか、重要な案件の検討および意思決定プロセスの現状について、内部監査部、コンプライアンス部をはじめ関係各部署から必要な情報を収集し、必要に応じて業務改善などの提言を行っています。

取締役・監査役の選任条件

取締役・監査役	<ul style="list-style-type: none"> ● 人格および見識に優れ、高い倫理観と順法精神を有すること ● 職務遂行にあたり健康上の支障がないこと
取締役(社内)	<ul style="list-style-type: none"> ● 知見・実績を踏まえ、各業務分野から偏りなく選定 ● 当社の創業理念および企業理念を十分に理解し、企業統治能力に優れていること ● 事業に関する十分な知識・経験、能力があり、将来的な発展を実現する能力を有すること ● 全社的に経営を監督する見地から、客観的かつ迅速に分析・判断する能力に優れていること
取締役(社外)	<ul style="list-style-type: none"> ● 高い見識と異なる分野の経験を有する人物を選定 ● 客観的かつ独立的な立場から、取締役会において意見を適切に反映させることができること
監査役(社内)	<ul style="list-style-type: none"> ● 監査役監査規程が定める職責を果たすのに必要な能力があると認められる者 ● 当社業務に精通し、十分な知識と経験、能力を有すること

監査役 (社外)	<ul style="list-style-type: none"> ● 監査役監査規程が定める職責を果たすのに必要な能力があると認められる者 ● 会社経営や財務・会計、法律等の専門分野に関する豊富な知識と経験を有し、役割を適切に果たすために必要な時間・労力が確保できること
-------------	---

当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役に対して、その経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、当社の経営課題、財務・法令順守等に関する必要な知識の習得を目的とした研修等を継続的に実施しています。また、必要に応じて随時、外部教育訓練を斡旋し、その費用は会社負担としています。これらに加え、社外取締役・社外監査役に当社グループの企業理念、企業経営、事業活動、組織等必要と思われる内容に関する理解を深めることを目的とした研修を実施するとともに、随時、これらに関する情報提供を行っています。

役員報酬

方針

当社は、役員の報酬の額またはその算定方法の決定に関する方針を以下のとおり定めています。

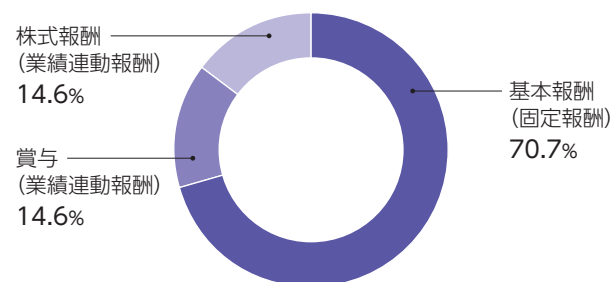
(1) 報酬制度の基本的な考え方

業務執行取締役(執行役員兼務取締役)の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績連動報酬である「賞与」および「株式報酬」で構成されています。「賞与」および「株式報酬」については、業績目標達成のインセンティブとして、連結経常利益と連動するものです。非業務執行取締役(社外取締役および執行役員を兼務しない取締役。以下同じ。)および監査役の報酬は、「基本報酬」のみとし、「賞与」および「株式報酬」は支給していません。

(2) 報酬の構成

ア 当社の役員報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績連動報酬である「賞与」および「株式報酬」で構成され、役員区分に応じた適用は以下のとおりです。

● 業務執行取締役の報酬比率(2020年度)



- ・取締役(社外取締役を除く):基本報酬、賞与、株式報酬
- ・社外取締役:基本報酬
- ・監査役:基本報酬

イ 業務執行取締役の総報酬に占める固定報酬と業績連動報酬(賞与と株式報酬の合計)の割合は、標準支給ベースで概ね6:4とし、これに以下「(3)業績連動報酬の仕組み」により変動いたします。

(3) 業績連動報酬の仕組み

業績連動報酬は、「賞与」と「株式報酬」により構成されます。業績連動報酬は、連結経常利益の一定割合を基礎的な支給額とし、50%相当額を「賞与」として、50%相当額を「株式報酬」として支給します。

「賞与」は業績確定後に現金で支給され、「株式報酬」は業績確定後にポイントを付与します。付与されたポイントは、原則として業務執行取締役の退任時に当社株式または時価相当の金銭で支給されます。

連結経常利益は、当社の中期経営計画における重要なKPIの一つであることから、業績連動報酬の算定に係る指標として連結経常利益を選定しています。基礎となる連結経常利益の一定割合に加えて、一定の金額を超えた場合には追加割合を乗じた金額を上乗せすることにより、中期経営計画の数値目標の達成および更なる業績向上へのインセンティブとなることが期待されます。

(4) 報酬水準

報酬水準については、第三者機関が実施する調査データの中から、同業他社等の報酬データを分析・比較し、報酬諮問委員会にて検証しています。

報酬の決定方法

「(1)報酬制度の基本的な考え方」を踏まえ、取締役会の委任を受けた代表取締役が、取締役の報酬制度・水準等を独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会への諮問を経た上で決定します。また、決定した内容についても報酬諮問委員会に報告しています。これらを通じて、報酬の決定プロセスに関する客観性および透明性を高めています。

方針の決定方法

役員の報酬等の決定方針は、報酬諮問委員会への諮問を経た上で、取締役会で決定します。



コーポレート・ガバナンス報告書
<https://www.taikisha.co.jp/corporate/governance/pdf/pdf-index-01.pdf>

リスクマネジメント

リスクを組織的に管理し、その回避や低減に努めています。

基本的な考え方

当社は、「永続的に成長し、社会に貢献する会社づくり」という企業理念を掲げています。事業を継続し、持続的に発展するために、重大なリスクの低減と顕在化するリスクの最小化に努めています。リスクマネジメント委員会において、当社グループの統合的な観点から、各リスクのリスク度(重要度)評価、対応すべきリスクの選定、リスク低減に向けた方針等の策定を行っています。また、災害、事故、事件などの危機発生に備え、危機管理体制の構築、事業継続計画(BCP)を策定しています。

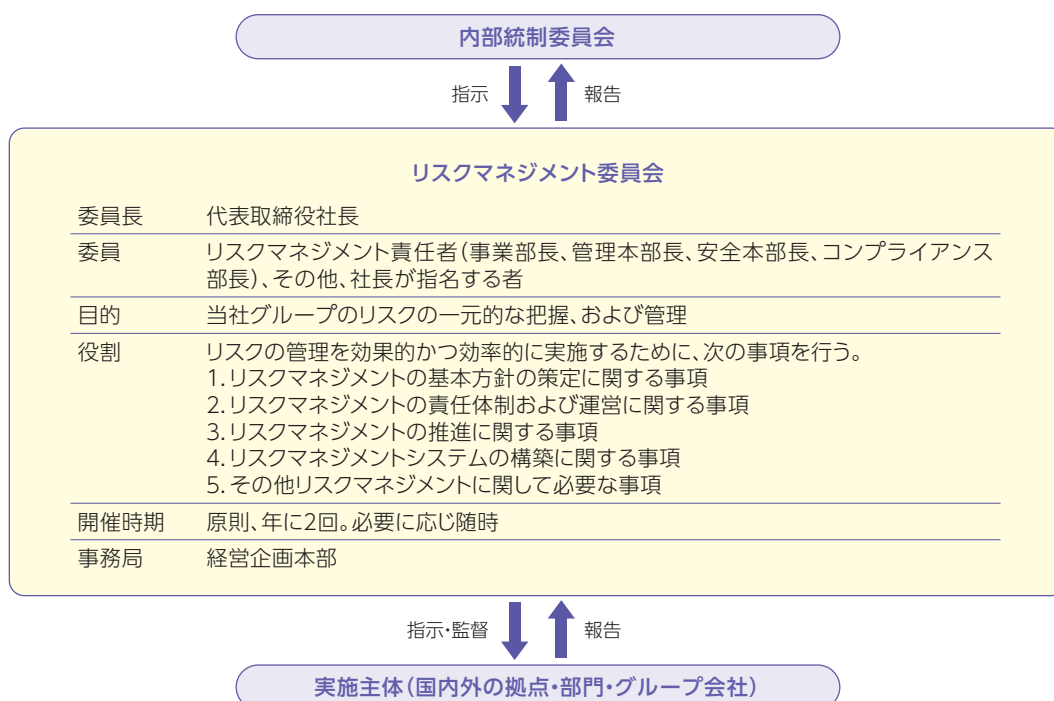
リスク管理体制

当社では、リスクマネジメント規程を定め、これに基づいてリスクマネジメント委員会を設置し、当社グループのリスクの一元的かつ効果的・効率的な管理を実施しています。同委員会は、代表取締役社長を委員長として、年に2回および必要時に開催することとし、全社的なリスクマネジメントの基本方針および責任体制、運営などを定め、周知・徹底を図っています。

品質管理、安全管理、コンプライアンス、財務などの各部門の所管業務に付随するリスクについて、各所管部門がリスクの抽出を行い、「経営への影響」と「発生の頻度」を考慮して「リスク度(重要度)」を判定し、優先的に対応すべきリスクを選定した上で、重点管理方針・目標の立案を行い、リスクマネジメント委員会へ報告します。リスクマネジメント委員会では、全社的・統合的な観点から各リスクのリスク度評価および重点管理方針・目標について討議し、基本方針の策定を行います。また、各所管部門は、活動計画の遂行状況のモニタリングを実施し、その結果をリスクマネジメント委員会へ報告します。リスクマネジメント委員長は、全社のリスクマネジメントの状況を取りまとめ、内部統制委員会での討議を経て、年に2回、取締役会への報告を行います。

2020年度のリスクマネジメント委員会においては、各リスクの影響度と管理水準の推移が見える化し、よりきめ細かく評価し、方針を策定するとともに、昨年度より継続している新型コロナウイルスの感染拡大を経営に大きな影響を与える最重要リスクの一つととらえ、対策本部を立ち上げグループ全体の対応に当たっています。

リスクマネジメント体制



主なリスクと対応策

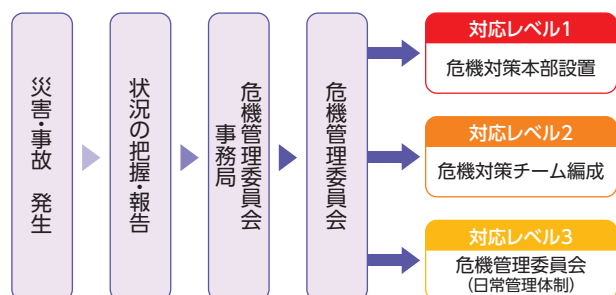
リスク	内容	対応方針・対応策等
民間設備投資の変動のリスク	受注環境の悪化、顧客の設備投資の減少・投資分野の変化により、受注工事高が減少	<ul style="list-style-type: none"> ● 営業体制の強化による顧客のすそ野拡大 ● 原価低減による受注競争力の強化 ● 自動化技術を軸とした塗装分野の新規市場・新規顧客の開拓
新型コロナウイルス感染拡大に関するリスク	新型コロナウイルス(COVID-19)の感染拡大による従業員の健康被害、建設資材の調達遅延や建設工程の停止など	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長を対策本部長とする危機対策本部による、グループ全体の危機管理対応 ● 建設現場における安全衛生管理・感染予防対策の徹底 ● 時差出勤、在宅勤務の推進
海外事業及び海外関係会社の管理・統制に関するリスク	予期しない現地法規制の改正、政情不安等海外関係会社の事業計画未達による業績悪化	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外進出先の政治・経済・法令の動向に関する積極的な情報収集 ● 先物為替予約等のヘッジによるリスクの低減 ● 海外関係会社のガバナンス体制の高度化
人材に係るリスク	技術者育成の遅れ、スキル・経験を有する技術者の不足	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修を通じた基礎技術力の向上と現場における実践教育の推進 ● 働き方改革・長時間労働対策による、魅力ある職場づくりと人材確保 ● 海外拠点における、グローバル人事制度の導入、中核人材の確保と育成、現地化の推進
法令順守に係るリスク	独占禁止法違反、建設業法違反、労働基準法違反	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス教育プログラムの継続的な実施とフォロー活動 ● ルール違反を起こさない風土・仕組みづくり
重大事故や品質不具合による瑕疵等のリスク	施工段階における重大事故、品質不具合等の重大な瑕疵	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全管理体制の強化 ● 施工管理システムの見直し、IT化推進

危機管理体制

国内外の不測の災害や事故、事件などの発生に備え、危機管理の基本方針を定め、危機管理体制を構築しています。

危機が発生した場合、人命や事業継続に対する影響度に応じて対応レベルを3段階に区分し、それぞれのレベルに対応した危機対策を実施します。危機管理委員長には管理本部長が就任するほか、特に重大な危機と判断した場合には代表取締役社長が対策本部長として対応します。

● 危機管理体制図



海外危機管理体制

当社グループの事業領域は、グローバルに拡大を続けています。円滑な事業活動のためには、多種多様なリスクに対応可能なように、海外における危機管理対策を行っていく必要があります。

当社では、人命最優先という観点から海外赴任・海外出張者が業務に安心して専念できるように、社員が犯罪やテロなどの危機から予防もしくは回避するための「海外セキュリティ対策マニュアル」等と危機が発生した際に本社と海外拠点对応する内容を定めた「海外危機管理ガイドライン(本体編)」を策定しています。

さらに海外渡航前の社員各自の安全管理には、事前準備学習資料としてeラーニングで受講できるように用意しています。

また、危険レベルが高い地域への出張に際しては、事前に当該国の最新状況を調査し、安全な交通手段やルート、安全な宿泊施設の検討など安全対策を確保の上、出張可否を検討しています。

海外渡航後についても、社員に安心して働いてもらえるように、海外での病気、けがなどの緊急時の病院の紹介、交通手段や通訳の手配、治療費等の支払保証、患者移送などを本人や家族に代わってコーディネートできる会社と契約しています。

事業継続計画 (BCP)

危機の発生を想定し、社員が速やかに事業の復旧にあたることを目的とした事業継続計画(BCP)を策定しています。

危機管理マニュアルは、主に大規模な地震を想定し、社員とその家族を最優先で守る内容としています。事業所では、無線電話の通話訓練、備蓄品の在庫・期限切れの確認などを定期的実施しているほか、安否確認システムへの回答訓練を実施しています。社員の安全のため、全社で自衛消防隊を結成し活動を行っています。継続的に避難訓練・自衛消防隊講習会の実施の他、AED講習会・応急救護講習会も実施しており、社内のみならず社外でも対応できるよう訓練しています。公共交通機関が止まることを想定し、帰宅距離を把握するためのアンケートを実施するなど、災害対策の意識を向上させる取り組みも継続しています。



防災訓練の様子



AED・応急救護講習会の様子

情報セキュリティ

業務を行う上で接するお客さまやお取引先さまの情報、社員ほかの個人情報などの漏えいを防止するため、グループ全体で情報管理体制を強化しています。

全社員やITシステム・設備構築担当者など担当ごとに細則を定めた情報セキュリティ規程や個人情報保護方針に基づく規程などを整備するとともに、情報セキュリティガイドブックを通じて具体的な対策を紹介するなど、全役員や社員の意識の向上に努めています。

種類	対策
ルール・規程の周知徹底	情報セキュリティ規程制定
	情報セキュリティガイドブック作成
	役員・社員へのeラーニング実施
不正利用対策	情報端末データの暗号化
	パスワード認証による情報端末起動
	ユーザー認証によるアクセス管理
	入退室のセキュリティ対策
	メール添付ファイル自動暗号化
マルウェアなど外部からの脅威への対策	ウイルス対策
	修正プログラム自動適用
	Webフィルタリング
	迷惑メール対策
	社内ネットワークにおける不正通信の監視

コンプライアンス

最大の経営リスクは法令違反であるとの認識の下、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

基本的な考え方

当社は、企業理念の実現に向けてコンプライアンスを徹底するために行動規範を定め、法令はもとより倫理・良識を順守して公正で透明度が高い経営を行うことで、全てのステークホルダーに貢献する企業を目指すことを明確にしています。こうした意識を高め、実践していくことが当社に期待された社会的責任を果たすことであり、コンプライアンスの確立につながるものと考えています。

コンプライアンス体制

企業倫理と法令順守の意識を全社員に浸透させ、コンプライアンス経営を推進するため、コンプライアンス委員会、コンプライアンス部、コンプライアンス・オフィサーおよび内部通報窓口を設けています。コンプライアンス活動に関する年度方針・年度計画の検討とその達成状況の検証は、全社方針検討会で行います。

コンプライアンス委員会は、代表取締役社長が委員長を務め、毎月開催しています。委員会では、当社の事業全般についてのコンプライアンス上の課題の検討・対応および法令順守の状況の検証を行っています。コンプライアンス上の重大な事象が発生し、または発生するおそれがあるときは、全役員が出席する全社コンプライアンス委員会を招集し、これに対処します。

代表取締役社長直属の独立した部署であるコンプライアンス部は、コンプライアンス活動の年度方針・年度計画に基

づいて、コンプライアンス・マニュアルの作成・配付、社内イントラネットでの情報発信、内部通報制度の周知、コンプライアンス教育、法令順守状況のモニタリングと改善指導などを継続的に実施し、活動状況をコンプライアンス委員会に報告しています。

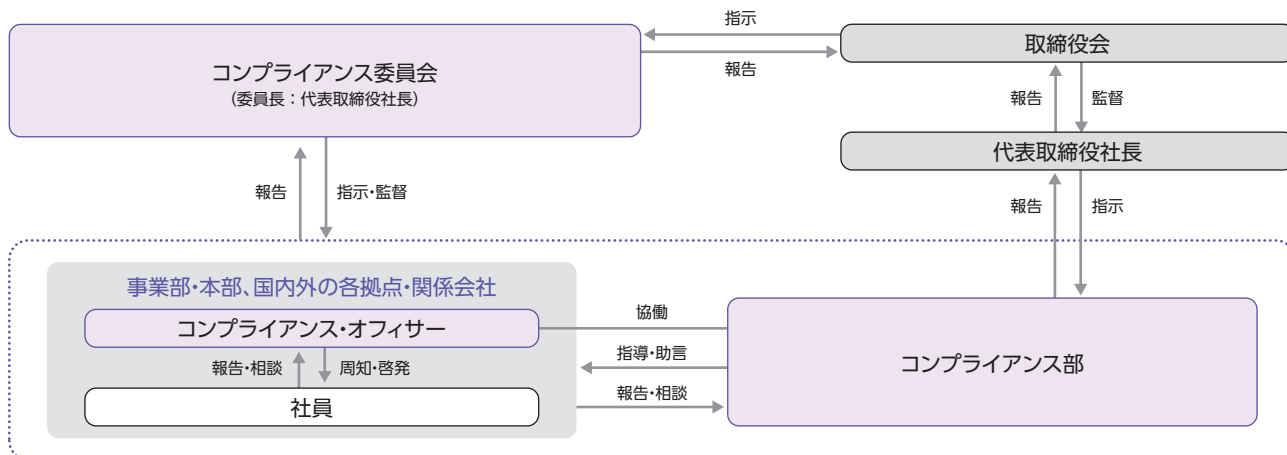
コンプライアンス部と協働して活動にあたるコンプライアンス・オフィサーを、本社の各事業部・本部と国内外の各拠点に配置しています。海外拠点のコンプライアンス・オフィサーは、現地の法規制に関する情報をコンプライアンス部と共有し、コンプライアンスに関する情報の周知と教育・啓発活動を行っています。なお、当社では国や地域ごとの税務関連法令、国際ルール等に従って税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適正な納税を行っています。

コンプライアンス・リスクのモニタリング

コンプライアンス部は、国内外の拠点の法令順守状況を継続的にモニタリングしています。モニタリングでは、拠点ごとにA、B、Cの3つのグレードで評価し、課題の認識と改善に向けた指導を行っています。

国内のモニタリングでは、独占禁止法を始めとする法令や社内ルールの順守・運用状況に加え、企業理念や内部通報制度などの周知の状況や労働環境などの課題を広く確認・検証しています。また、協力会社に対し、当社との取引の条件・内容は適正か、当社の社員から不適切な働きかけを受けていないかなどを調査するほか、当社の内部通報制度（通報窓口）の周知を行っています。

● コンプライアンス体制図



海外のモニタリングでは、その国ごとの国情を踏まえた拠点固有のリスクや、贈収賄、入札談合・カルテルなどに関する法令の順守のための管理体制の整備・運用状況、内部通報制度の周知の状況などを確認・検証しています。

● モニタリングにおけるコンプライアンス・リスク評価グレード

グレード	評価3段階
A	軽微な事案は発生するが、自ら発見し自主的に適切な対応を取っている
B	軽微ではない事案が発生しており、法令等順守態勢の改善が必要である
C	重大な事案が発生し、企業倒産またはそれに準ずるリスクがある

コンプライアンス定着の取り組み

コンプライアンスを実践するための基準をまとめたコンプライアンス・マニュアルを全社員に配付して、コンプライアンスの周知・徹底を図っています。毎年10月をコンプライアンス推進月間と位置づけ、全社員を対象としたコンプライアンス・マニュアルの読み合わせ、誓約書の提出、標語の社内募集を実施して、コンプライアンス意識の浸透・定着化を図っています。標語については、当社グループの社員からコンプライアンスに関連する作品を広く募り、国内と海外それぞれの最優秀作品を啓発ポスターとして国内外の拠点で掲示しています。

また、企業理念・行動規範の定着化とコンプライアンス教育の一環として、全社員を対象としたeラーニングを実施しています。eラーニングでは、建設業法、独占禁止法、工事原価の不正処理、ハラスメント防止、情報セキュリティといった、当社の社員として理解しておくべきことを網羅するとともに、実施時期や方法など実効性を高めるための工夫を図っています。

● 啓発ポスター



国内拠点向け



海外拠点向け

コンプライアンス研修の実施

コンプライアンス部は、違反した場合に影響が大きいと考えられる重要な法令や社内ルールを周知・徹底してコンプライアンス違反のリスク低減を図るため、国内外の社員を対象とした研修を実施しています。

2020年度は、国内ではハラスメント防止と情報セキュリティを主要なテーマとし、海外では企業理念、不正事例の紹介、内部通報制度、贈収賄や入札談合・カルテルに関する法規制などを取り上げました。

● コンプライアンス・マニュアル



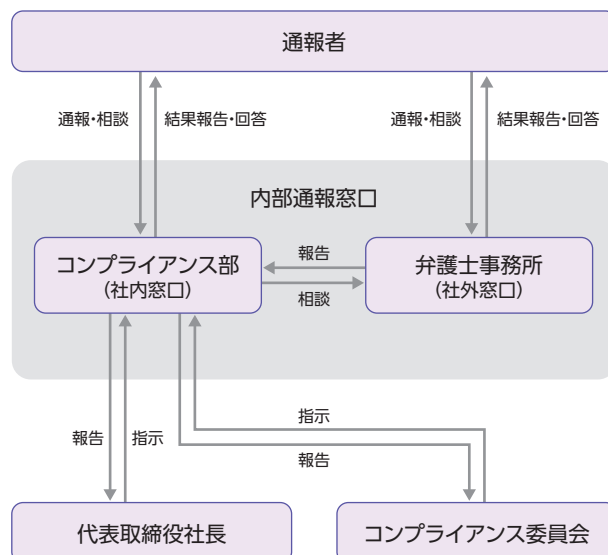
内部通報制度

法令や社内ルールの違反、倫理上問題のある行為などを早期に把握して解決するための内部通報制度を整備し、コンプライアンス部と顧問弁護士事務所に通報窓口を設けています。通報窓口は当社グループの社員だけでなく、派遣社員や取引先の社員も利用できます。

内部通報制度の運用にあたっては、通報者に関する情報の秘密保持および通報者が通報を行ったことを理由とした解雇などの不利益な取り扱いの禁止を内部通報規程に定めて、通報者の保護を図っています。

2020年度は当社および主要な関係会社の通報窓口にて24件の通報が寄せられ、いずれの通報についても速やかに調査を実施し、適切に対応しています。

● 内部通報フロー



株主・投資家とのコミュニケーション

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。

情報ツール

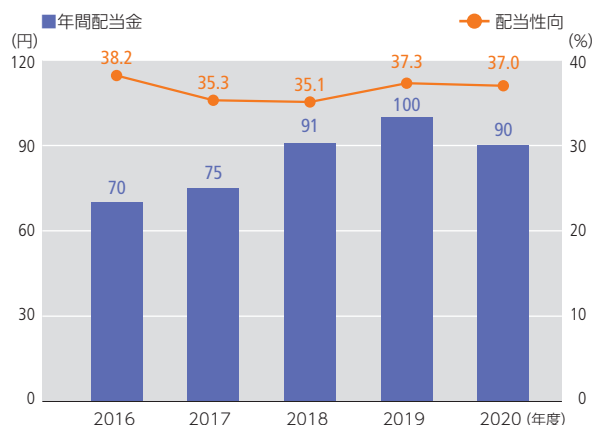
株主や投資家の皆さまに配付する印刷物として、株主通信（6月、11月発行）を制作しています。

ホームページでは印刷物の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。

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。

● 年間配当金と配当性向の推移



外部からの評価

ホームページによる当社の情報発信は、日興アイ・アール株式会社の「2020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4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。



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。

2020年度は、11月に22社29名で決算説明会を開催し、10月には個人投資家説明会に代えて、会社説明動画を制作し、ホームページ上で公開しました。

2021



環境

空調事業で培った技術力を強みに
温室効果ガスや環境負荷物質を削減し、
低炭素社会の実現を目指します。

環境マネジメント

環境マネジメントシステムを継続的に運用し、環境意識の向上と環境リスクの低減を図っています。

環境経営ビジョン

環境関連事業を営む企業として、大気社のソリューション
技術でお客さまの環境価値向上と地球環境保全に努めます。

1 環境経営の充実

日々変化する社会動向を的確にとらえ、地球環境に関する社会の課題解決に積極的に取り組みます

環境マネジメントシステムを継続的に運用し、環境リスクの低減を図ります

社外に向けて環境情報を積極的に開示するとともに、社内環境教育の充実、環境意識の向上を図ります

2 環境ビジネスの推進

ライフサイクルでのエネルギーマネジメントを推進し、当社が提供する設備システムの運用時におけるCO₂排出量を低減します

排気・廃水処理技術を向上させ、環境汚染防止に貢献します

環境に配慮した新技術、製品の研究開発を推進します

3 環境保全活動の推進

事務所、研究所におけるエネルギー使用量を把握し、低減に努めます

作業所における周辺環境対策、建設副産物対策、有害物質対策を徹底します

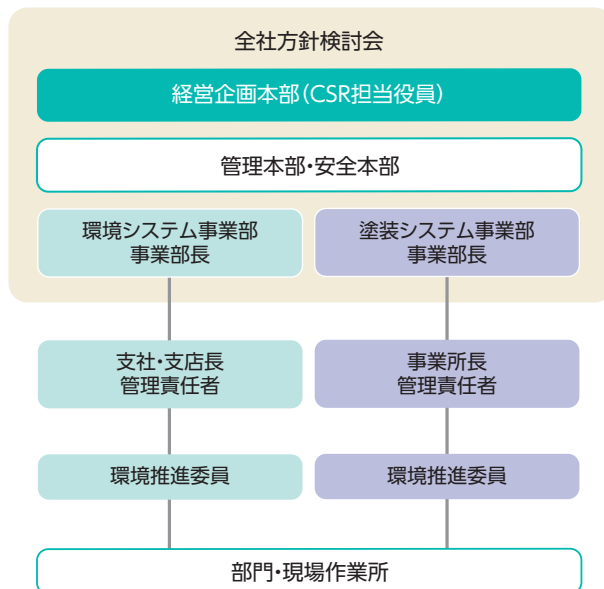
グリーン調達を推進します

運営・推進体制

「環境経営ビジョン」に基づき、環境への取り組みを推進するために、CSR担当役員を責任者として、全社的な行動計画のとりまとめと取り組み状況の確認・評価および目標の見直しを実施しています。今後も環境マネジメントシステムの運用を通じて継続的に改善を行い、環境保全活動のレベルアップを図っていきます。

なお、ISO14001に基づき当社の環境方針は各取引先にも配付し、その順守に協力していただいています。

● 環境マネジメントシステムの運営・推進体制図

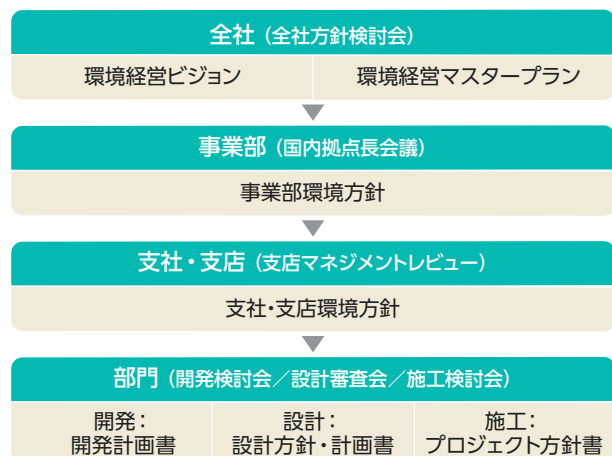


環境管理活動

全社の「環境経営ビジョン」「環境経営マスタープラン」をもとに、「事業部環境方針」を掲げ、「支社・支店環境方針」を策定。また、業務プロセスにおける環境影響を評価し、環境影響評価表を作成しています。これらをもとに各部門では、プロジェクトや開発テーマごとの「開発計画書」「設計方針・計画書」「プロジェクト方針書」に落とし込み、日々の環境管理活動を推進しています。

また、「全社方針検討会」「国内拠点長会議」「支店マネジメントレビュー」「開発検討会」「設計審査会」「施工検討会」において、それぞれ方針・活動の有効性確認を行い、環境管理活動の確認を行っています。

● 環境管理活動の展開



法規制の順守と環境クレームへの対応

当社の業務において考慮すべき環境関連法規の改正情報および各都道府県・政令指定都市の条例の情報を社内資料データベースに掲載し、全社員への周知を図っています。また、品質保証体系図に業務プロセスごとの関連法規情報を記載することで、順守をより確実にしています。さらに、全社で発生した環境に関わるクレームは、発生原因・是正・予防策を含めて社内資料データベースに掲載し、情報共有を図っています。

2020年度に発生した重大な環境クレームは0件でした。過去に起きたクレームの再発防止のため、社員教育を全拠点で行うとともに現場パトロールなどを通して指導・教育を行っています。

ISO取得状況

環境システム事業部、塗装システム事業部ともに、品質と環境を統合し、ISO規格2015年度版の認証を受けています。

● 大気社グループISO取得状況

国名	会社名	ISO 9001	ISO 14001
日本	Taikisha Ltd.	●	●
中国	Wuzhou Taikisha Engineering Co.,Ltd.	●	●
台湾	Taikisha (Taiwan) Ltd.	●	
タイ	Taikisha (Thailand) Co.,Ltd.	●	●
ベトナム	Taikisha Vietnam Engineering Inc.	●	●
フィリピン	Taikisha Philippines Inc.	●	
シンガポール	Taikisha (Singapore) Pte. Ltd.	●	●
マレーシア	Taikisha Engineering (M) Sdn. Bhd.	●	
インドネシア	P.T. Taikisha Indonesia Engineering	●	
インド	Taikisha Engineering India Pvt. Ltd.	●	●
アメリカ	TKS Industrial Company	●	●
イタリア	Geico S.p.A.	●	●

国内拠点の取得率は、両事業部ともに100%となっています。

環境会計

当社では、環境省・環境会計ガイドラインの基本的考え方を踏まえ、環境保全にかかるコストとそれに伴う経済効果を算定しています。

環境保全コスト	費用額	主な取り組みの内容
事業エリア内コスト	1,780百万円	廃棄物処分コスト、エコカー導入
管理活動コスト	12百万円	自社環境マネジメントシステムの運用コスト、環境教育
研究開発コスト	313百万円	環境配慮型製品・サービスの研究開発費用
社会活動コスト	1百万円	自然保護団体への寄付
合計	2,106百万円	

環境保全対策に伴う経済効果	費用額	主な取り組みの内容
収益額	6百万円	廃棄物再資源化による有価物の売却益
費用節減	4百万円	エコカー導入による節減効果
合計	10百万円	

環境教育（新入社員向け）

毎年新入社員に対し、環境経営ビジョンと環境マネジメントシステム導入教育、および各部門の環境管理業務の教育を実施しています。さらに「特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習」「有機溶剤作業主任者技能講習」「酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習」などの技能講習を受講し、関連資格を取得することで、入社1年目から化学物質・有害物質の管理知識を習得しています。

低炭素化への取り組み[大気社グループ]

サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

気候変動のリスクと機会

2030年に向けて国連が採択した「持続可能な開発目標(SDGs)」では、17項目からなるグローバル目標の中で、気候変動による地球上の生物維持システムの存続危機を認識し、その影響を軽減するための緊急対策を強く求めています。そうした中、国連気候変動枠組条約第21回締約国会議(COP21)で採択された「2020年以降の温暖化対策の国際枠組み(パリ協定)」が発効しました。同協定が目指す世界平均気温の上昇抑制を実現するために、温室効果ガス(GHG)の排出量を低減する「低炭素化」、さらには「脱炭素化」への取り組みが重要となっています。

当社は、台風や大雨などの災害により事業の継続に支障が生じることや、環境関連の規制強化が事業展開に影響を与えること、環境への取り組みが不十分となった場合に、事業機会の損失や顧客離れが起きることを気候変動のリスクと認識しています。

その一方で、気候変動は、環境対応ニーズを拡大し、当社の環境技術を多くのお客さまにご活用いただく機会をもたらすと考えられます。

具体的には、太陽光・風力・水力・地熱等の自然エネルギーを利用した発電、熱供給設備の技術革新が進むことによる既存熱源供給システムの再構築や新規プラント建設、および関連

施設の設備工事の需要、再生電力の発電や水素燃料電池から発生する排熱利用設備など、エネルギー転換産業関連設備の需要などが挙げられます。

当社はこれらの機会を的確にとらえ、事業を通じて「脱炭素化」を推進していきます。

省エネ・省資源の成果

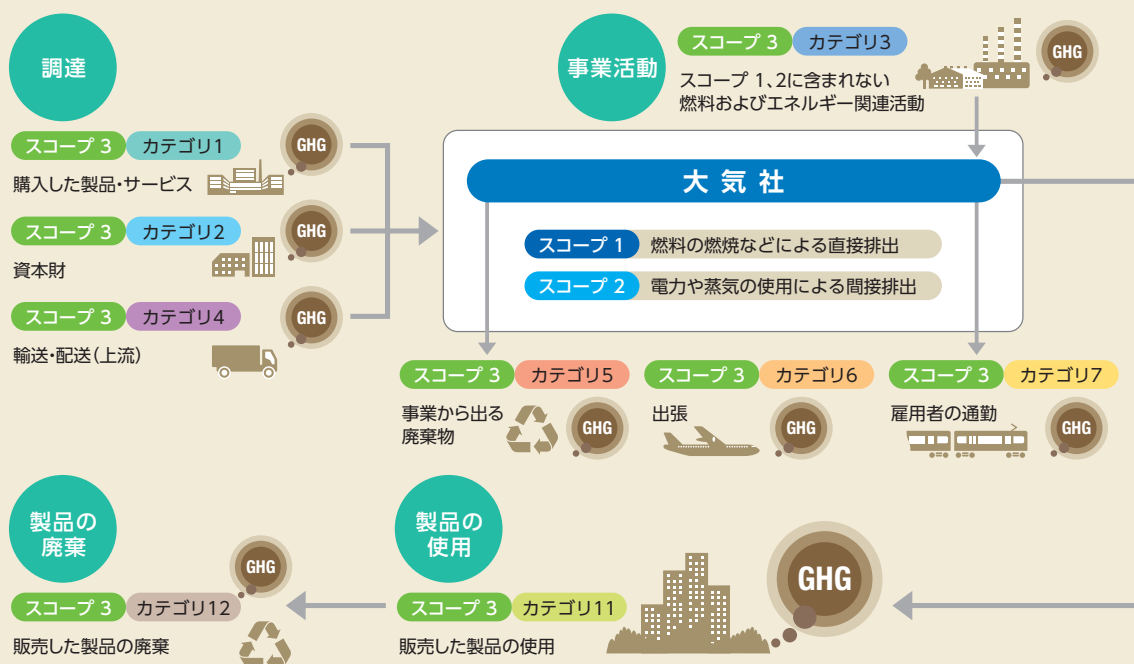
2020年度の事務所全体(国内)の電力使用量は、137kWh/m²となりました。引き続き、クールビズや効率的な空調温度の設定など、社員一人一人の意識を高めて節電対策を徹底し、省エネ・削減活動に努めていきます。

CO₂削減のための「スコープ1、2」の把握

地球温暖化対策に貢献するため、企業には、施工現場や事務所での事業活動で温室効果ガスの排出量を削減することが求められています。

当社の2020年度の温室効果ガスの排出量は、燃料の燃焼などによる直接排出量【スコープ1】が1,438t-CO₂、電力などの使用に伴う間接排出量【スコープ2】が1,136t-CO₂となりました。今後も、施工現場や事務所での省エネルギーに継続して取り組んでいきます。

● サプライチェーン全体での温室効果ガス(GHG)排出量管理イメージ



スコープ3の内訳

2020年度の当社のサプライチェーンでの温室効果ガス排出量【スコープ3】は3,870,868t-CO₂で、うちカテゴリ11「販売した製品の使用」が最も多く、92.93%を占めています。サプライチェーンでの温室効果ガス排出量のうち、当社が提供する設備の運用段階の排出量が最大であることを踏まえ、省エネルギー性能の高い設備システムの提供にこれまで以上に注力していきます。

また、サプライヤーとの連携を通じてグリーン調達をいっそう推進するとともに、建設副産物の削減と産業廃棄物の適正処理を継続して実施することで、資材などの生産・運搬・廃棄に伴う温室効果ガス排出を抑制し、地球環境保全に貢献していきます。

環境システム事業での取り組み

環境システム事業による「低炭素化」の推進は、お客さまの空調・衛生設備などの運用段階における省エネルギー提案を通じた取り組みが中心です。

当社は、工場やオフィスビル、病院など幅広い分野における空調・衛生設備の設計・施工を国内外のお客さまに提供していますが、それらの設備が長年の運用において排出するCO₂量は、建築物の施工によるCO₂排出量を大きく上回ります。環境システム事業部は、建築物のライフサイクルを通じて使用エネルギーを抑制するシステムを提案し、優れた「低炭素化」「環境負荷低減」技術を提供します。



詳細は、下記をご覧ください。

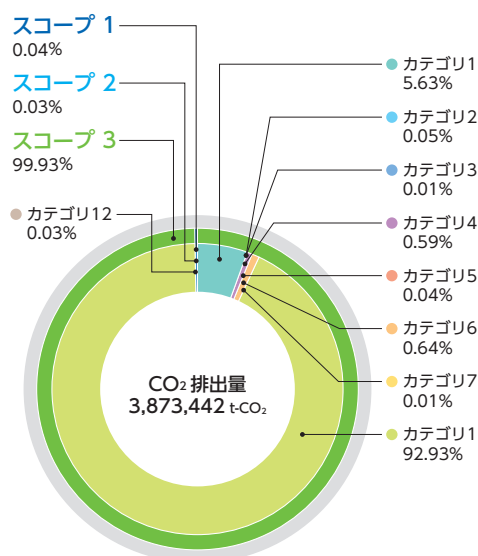
- 環境配慮設計と省エネ提案活動 **P.49**
- 省エネルギー技術の開発 **当社サステナビリティサイト**



詳細は、下記をご覧ください。

- 塗装工程からのCO₂排出量の削減活動 **P.50**
- カーボンニュートラルへ向けて今後の新たな中期計画の策定

● スコープ・カテゴリ内訳



※原単位は、環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(ver.3.1)」国立研究開発法人 産業技術総合研究所 安全科学研究部門 社会とLCA研究グループ 一般社団法人サステナブル経営推進機構「LCIデータベース IDEAv2(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)」を使用

スコープ・カテゴリ	算定方法*	排出量(t-CO ₂)
スコープ 1	—	1,438
スコープ 2	—	1,136
スコープ 3		3,870,868
カテゴリ1 購入した製品・サービス	原材料・資材の調達量(金額データ)から算定	218,253
カテゴリ2 資本財	設備投資金額から算定	1,773
カテゴリ3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	購入した電気、燃料の量から算定	388
カテゴリ4 輸送・配送(上流)	調達した原材料・資材の調達に伴う輸送費から算定	22,998
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	発生した廃棄物の種類別排出量から算定	1,417
カテゴリ6 出張	移動手段別の出張旅費金額から算定	24,817
カテゴリ7 雇用者の通勤	従業員への交通費支給額から算定	369
カテゴリ8 リース資産(上流)	スコープ1、2で算定済み	—
カテゴリ9 輸送、配送(下流)	該当する活動なし	—
カテゴリ10 販売した製品の加工	一部該当する製品はあるが、売上高における割合が極めて少ないため除外	—
カテゴリ11 販売した製品の使用	当社が納入した設備の運用に伴う排出量、当社が納入した機器からのHFC漏出量、想定使用年数から算定	3,599,767
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	主要器材の種類別重量から算定	1,086
カテゴリ13 リース資産(下流)	該当する活動なし	—
カテゴリ14 フランチャイズ	該当する活動なし	—
カテゴリ15 投資	スコープ1、2を開示していない投資先企業が多いためカテゴリ15推計値の妥当性が低く、また、カテゴリ15推計値がサプライチェーン全体に与える影響が小さいため除外	—
スコープ 1・2・3合計		3,873,442

低炭素化への取り組み[環境システム事業]

お客さまの空調・衛生設備などの運用段階における温室効果ガス排出量の削減に貢献しています。

ビル・工場などの空調システムの分野における活動

環境配慮設計

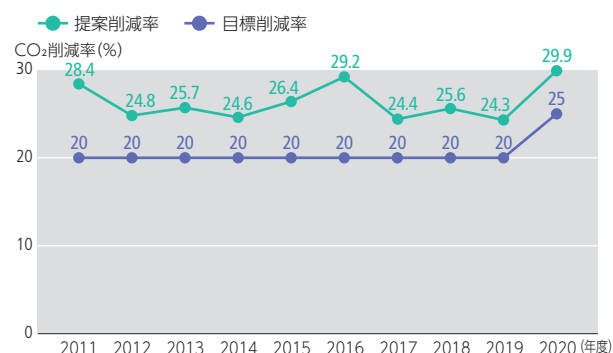
環境システム事業では、環境配慮設計推進の一環として、お客さま保有設備の省エネルギー化(環境負荷の低減)を実現する提案活動を行っています。省エネルギー提案は、「現状を把握する省エネ診断」、「将来構想を踏まえた詳細提案」、「設計・施工」、「運用段階の効果検証」のサイクルを繰り返し行います。

2016年5月に閣議決定された地球温暖化対策計画による2030年度のエネルギー起源CO₂排出量目標(2013年度比25%減)に貢献するため、シミュレーションにもとづく「熱源最適制御システム」を独自に開発、時々刻々と変化する外部条件に応じた最適な運転制御により、熱源システムの省エネルギー量を最大化し、CO₂排出量削減、ランニングコスト低減に貢献します。

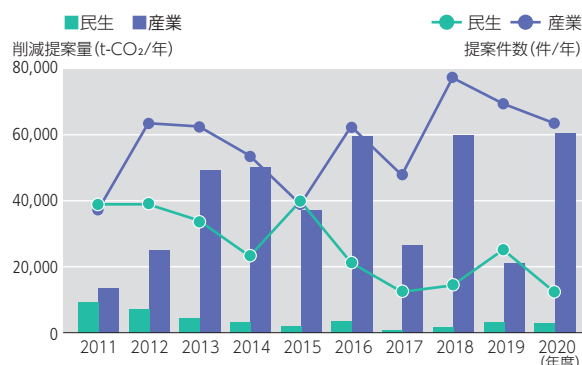
さらに、工場・ビルのスマート化に応じて空調設備もAIやIoTの技術進化を取り入れ、生産装置稼働状況・人員・室内環境に追従して循環風量を制御するクリーンルームシステムや室圧制御システムの省エネルギー技術の開発を進めています。

当社の提案によって、お客さま保有の設備から排出するCO₂量の削減割合をCO₂削減率としています。直近10年間のCO₂削減率の推移を図1に示します。2020年度は自社設計プロジェクトにおけるCO₂削減率の目標値を加重平均25%以上と定めて活動し、目標値を上回る29.9%を達成しました(事業年度別のCO₂削減提案率は、提案対象の直近実績を比較基準としている)。提案件数とCO₂削減提案量を、民生(事務所・病院等)と産業(工場等)に分類し、図2に推移を示します。スコープ3のカテゴリ11に相当するCO₂削減提案量は、約94.8万t-CO₂(15年間の運用効果)となります。

● (図1) 提案によるCO₂排出量削減率の推移



● (図2) CO₂削減提案量と提案件数の推移

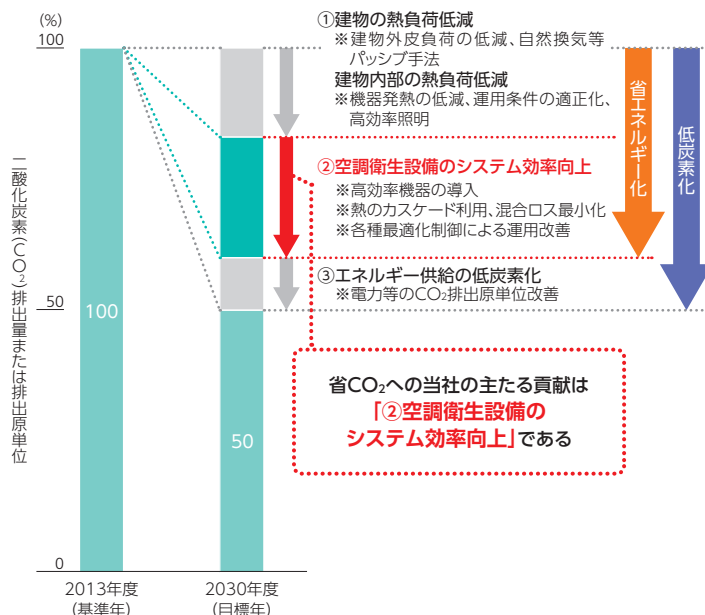


2020年以降の新たな中期計画の策定

2030年に向けてCO₂排出量の大幅削減が求められる中、2020年以降の新たな中期計画目標として、2013年基準による設計施工での原単位CO₂排出量(2020年度の完成工事高をベースに試算)を、2030年までに25%削減することを掲げています。

この中期計画目標を達成するために、自社設計案件においては、現状で当社が保有している省エネルギー技術を、さらには、現在開発中の生産装置追従制御などの省エネルギー技術を用いて、2030年度の目標達成を目指していきます。

● CO₂削減ロードマップ(イメージ)



低炭素化への取り組み[塗装システム事業]

自動車などの塗装工程での温室効果ガス排出量の削減に貢献しています。

自動車塗装システムの分野における活動

塗装工程からのCO₂排出量の削減活動

自動車製造工程の中でも、エネルギー使用量が多い塗装工程の環境負荷低減に貢献するため、塗装システム事業では、自動車製造工程における塗装設備からのCO₂排出量の削減案を提案してきました。

2000年より、自動車塗装ラインのエネルギー試算モデルによりCO₂削減を試算し、2020年に70kg-CO₂/台の中期目標を達成するべく、各年度に提案検討を進めてきました。

2005年には160.1kg-CO₂/台であったCO₂排出量から、2012年には第1次中期目標である100kg-CO₂/台を達成、さらに2015年にはドライサーキュラー（プレコート剤を用いた乾式ブース）などの設備技術により、第2次中期目標である80kg-CO₂/台を達成しました。

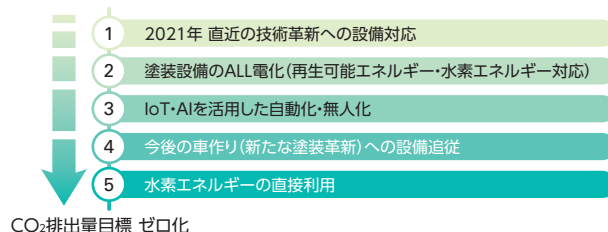
2020年におきまして、新たに段ボールフィルターを用いた乾式ブース、省エネミスト加湿システムを採用したコンパクト空調機、などの新技术を拡充し、2015年に策定した第3次中期目標である70kg-CO₂/台を達成しました。

カーボンニュートラルへ向けて 今後の新たな中期計画の策定

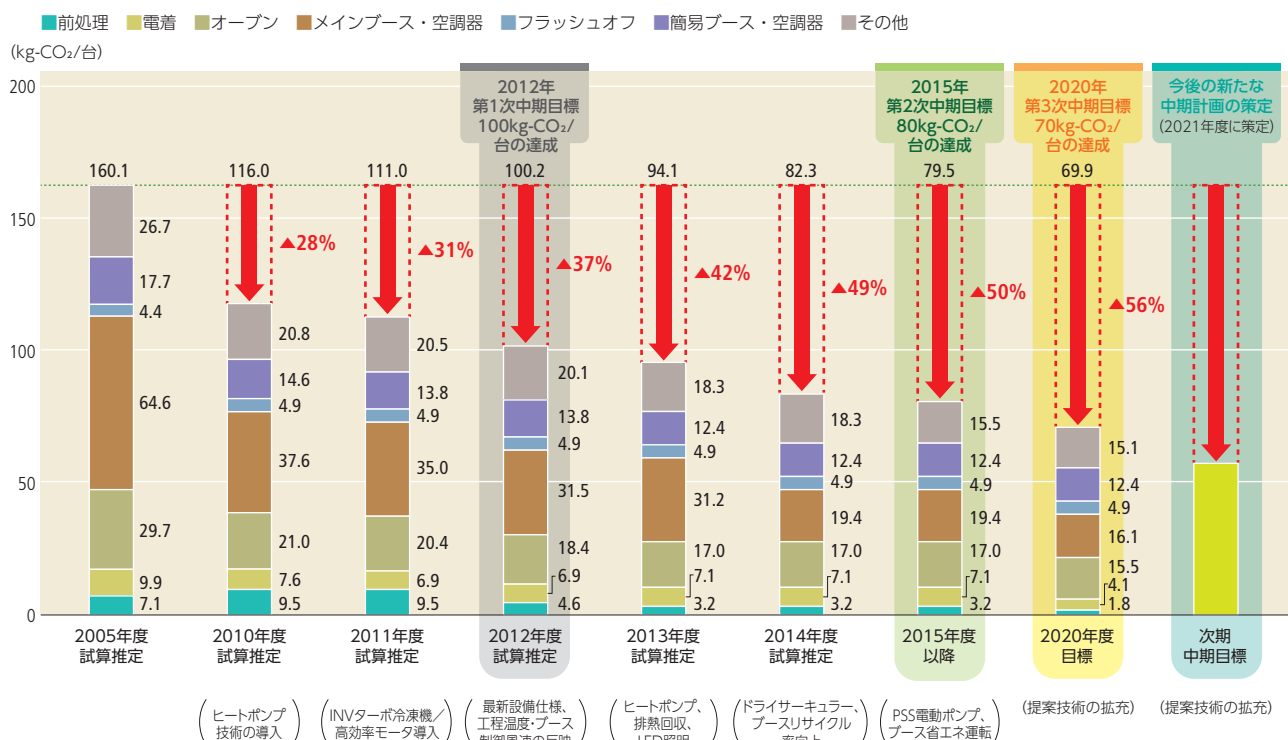
2020年現在、各国の地球温室効果ガスの排出状況から、各国やお客さまである自動車メーカー各社から、カーボンニュートラルに向けての目標値策定や具体的検討が加速してきています。この状況から、塗装システム事業部としては、自動車メーカー各社の長期目標を見据え、2021年度中にも自動車塗装工程に対する新たな中・長期のCO₂削減目標を策定します。具体的には、以下に示す取り組みの検討をはじめており、自動車メーカーや関係各企業と連携することで、カーボンニュートラルの実現と地球環境保全に貢献したいと考えています。

● 自動車塗装工程でのCO₂削減提案

CO₂排出量削減への取り組み



● 自動車塗装工場のCO₂排出量試算 — 削減提案の推移と今後の目標 —



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

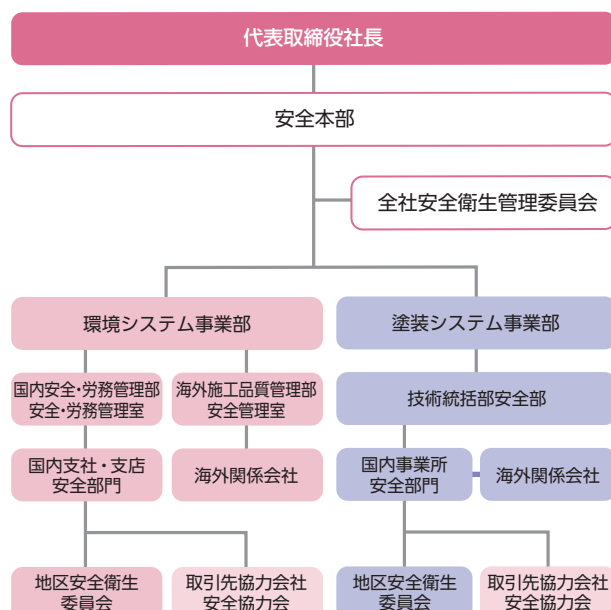
4 海外関係会社の安全衛生管理水準の向上

- 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 孝二

● 安全衛生管理体制図

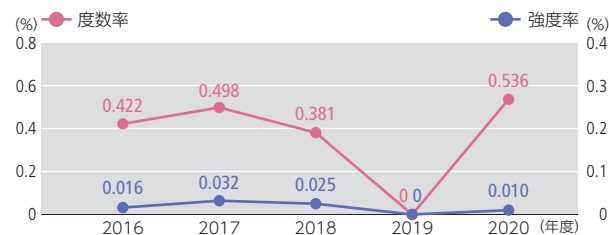


安全活動成果の管理状況

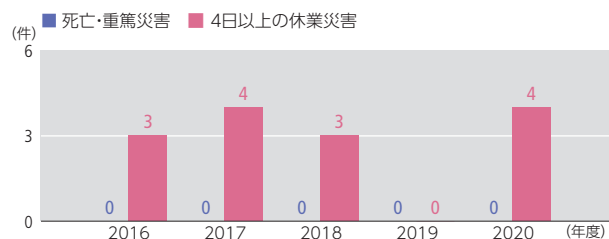
当社では安全活動の効果を、労働災害の頻度を表す度数率と、災害の重さを表す強度率を安全指標として計測、監視しています。その推移は以下のようになっています。

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。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。

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実施し、その過程や質の向上に努めます。

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いきます。

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。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

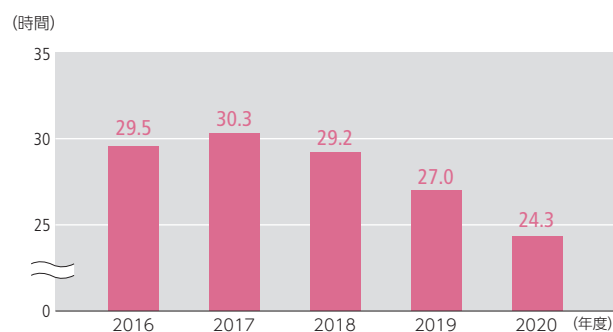
不調者の上司・部門長からの相談・連絡に対し適切な助言・指示を行い、必要に応じて社員との面談を行います。

三次予防

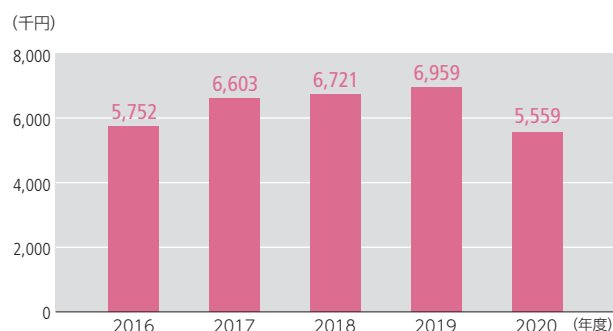
病状を適切に把握・管理し、病気の重症化を防ぐ取り組み

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。



経営成績の解説と分析

連結貸借対照表

単位：百万円

	2020年3月期	2021年3月期
資産の部		
流動資産		
現金預金	57,626	52,059
受取手形・完成工事未収入金等	96,726	101,413
有価証券	3,500	2,000
未成工事支出金	3,097	1,816
材料貯蔵品	358	679
その他	7,979	8,068
貸倒引当金	△329	△649
流動資産合計	168,958	165,387
固定資産		
有形固定資産		
建物・構築物	8,632	8,035
機械、運搬具及び工具器具備品	11,002	11,720
土地	2,038	1,772
その他	703	553
減価償却累計額	△11,884	△11,931
有形固定資産合計	10,493	10,150
無形固定資産		
のれん	755	4,084
顧客関連資産	—	1,389
その他	2,824	2,976
無形固定資産合計	3,580	8,450
投資その他の資産		
投資有価証券	24,388	32,677
繰延税金資産	655	1,026
退職給付に係る資産	5,181	9,111
その他	2,187	2,100
貸倒引当金	△55	△48
投資その他の資産合計	32,357	44,866
固定資産合計	46,430	63,468
資産合計	215,389	228,855

	2020年3月期	2021年3月期
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金等	57,623	52,050
短期借入金	6,460	6,588
未払法人税等	1,481	1,607
未成工事受入金	14,342	14,200
完成工事補償引当金	836	475
工事損失引当金	289	403
役員賞与引当金	116	63
その他	12,772	11,528
流動負債合計	93,924	86,919
固定負債		
長期借入金	1,952	4,769
繰延税金負債	4,497	8,821
役員退職慰労引当金	51	40
役員株式給付引当金	109	171
退職給付に係る負債	1,706	1,507
その他	305	315
固定負債合計	8,622	15,625
負債合計	102,546	102,544
純資産の部		
株主資本		
資本金	6,455	6,455
資本剰余金	5,058	5,058
利益剰余金	90,842	95,701
自己株式	△2,593	△2,594
株主資本合計	99,762	104,620
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	8,376	14,237
繰延ヘッジ損益	△0	△3
為替換算調整勘定	372	△237
退職給付に係る調整累計額	△302	2,416
その他の包括利益累計額合計	8,447	16,412
非支配株主持分	4,633	5,277
純資産合計	112,843	126,311
負債純資産合計	215,389	228,855

連結損益計算書

単位：百万円

	2020年3月期	2021年3月期
完成工事高	225,378	202,548
完成工事原価	187,683	168,521
完成工事総利益	37,694	34,027
販売費及び一般管理費		
役員報酬	894	870
従業員給料手当	8,911	8,538
役員賞与引当金繰入額	116	63
退職給付費用	534	560
役員退職慰労引当金繰入額	15	12
役員株式給付引当金繰入額	109	61
通信交通費	1,227	823
貸倒引当金繰入額	△62	201
地代家賃	1,539	1,603
減価償却費	1,947	2,084
のれん償却額	92	638
その他	6,928	6,878
販売費及び一般管理費合計	22,254	22,336
営業利益	15,439	11,690
営業外収益		
受取利息	358	291
受取配当金	635	593
保険配当金	124	145
不動産賃貸料	109	100
その他	221	483
営業外収益合計	1,450	1,613
営業外費用		
支払利息	174	173
売上割引	160	101
不動産賃貸費用	23	27
為替差損	385	330
貸倒引当金繰入額	4	213
持分法による投資損失	74	65
その他	75	104
営業外費用合計	898	1,016
経常利益	15,991	12,287
特別利益		
固定資産処分益	58	618
投資有価証券売却益	447	—
段階取得に係る差益	—	61
特別利益合計	506	680
特別損失		
固定資産処分損	83	425
減損損失	97	359
投資有価証券売却損	0	—
投資有価証券評価損	0	0
のれん償却額	455	—
特別損失合計	637	784
税金等調整前当期純利益	15,860	12,184
法人税、住民税及び事業税	4,636	3,755
法人税等調整額	1,560	△243
法人税等合計	6,197	3,512
当期純利益	9,663	8,671
非支配株主に帰属する当期純利益	530	392
親会社株主に帰属する当期純利益	9,132	8,279

連結包括利益計算書

単位：百万円

	2020年3月期	2021年3月期
当期純利益	9,663	8,671
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△3,465	5,860
繰延ヘッジ損益	0	△3
為替換算調整勘定	147	△546
退職給付に係る調整額	△891	2,758
持分法適用会社に対する持分相当額	△16	6
その他の包括利益合計	△4,225	8,076
包括利益	5,437	16,748
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	5,001	16,245
非支配株主に係る包括利益	436	503

連結キャッシュ・フロー計算書

単位：百万円

	2020年3月期	2021年3月期
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	15,860	12,184
減価償却費	2,167	2,362
のれん償却額	548	638
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△100	304
完成工事補償引当金の増減額(△は減少)	50	△400
工事損失引当金の増減額(△は減少)	△112	114
役員退職慰労引当金の増減額(△は減少)	△11	△10
役員株式給付引当金の増減額(△は減少)	109	61
退職給付に係る資産及び負債の増減額	△242	△97
受取利息及び受取配当金	△993	△884
支払利息	174	173
段階取得に係る差益	—	△61
持分法による投資損益(△は益)	74	65
固定資産処分損益(△は益)	24	△193
投資有価証券売却損益(△は益)	△447	—
投資有価証券評価損益(△は益)	0	0
売上債権の増減額(△は増加)	7,852	△4,096
たな卸資産の増減額(△は増加)	△311	1,050
未収入金の増減額(△は増加)	205	△16
仕入債務の増減額(△は減少)	2,054	△6,558
未成工事受入金の増減額(△は減少)	△193	△209
未払消費税等の増減額(△は減少)	748	423
預り金の増減額(△は減少)	452	△550
未払費用の増減額(△は減少)	△104	△29
その他	△1,251	△622
小計	26,555	3,645
利息及び配当金の受取額	993	884
利息の支払額	△170	△173
法人税等の支払額	△5,992	△3,382
営業活動によるキャッシュ・フロー	21,386	973
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の預入による支出	△3,199	△4,071
定期預金の払戻による収入	4,067	3,023
有形及び無形固定資産の取得による支出	△2,086	△2,270
有形及び無形固定資産の売却による収入	44	824
投資有価証券の取得による支出	△5	△14
投資有価証券の売却による収入	499	—
投資有価証券の償還による収入	0	0
連結の範囲の変更を伴う子会社出資金の取得による支出	—	△4,290
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による収入	—	311
子会社株式の条件付取得対価の支払額	△131	—
長期貸付けによる支出	△61	△54
長期貸付金の回収による収入	50	49
保険積立金の積立による支出	△0	△0
保険積立金の払戻による収入	—	1
長期前払費用の取得による支出	△19	△20
その他	△37	△400
投資活動によるキャッシュ・フロー	△877	△6,913
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	△4,959	565
長期借入れによる収入	1,378	4,601
長期借入金の返済による支出	△1,569	△2,814
リース債務の返済による支出	△62	△100
非支配株主への払戻による支出	△133	—
自己株式の純増減額(△は増加)	△0	△0
配当金の支払額	△3,273	△3,418
非支配株主への配当金の支払額	△536	△267
連結の範囲の変更を伴わない子会社株式の取得による支出	△2,316	—
財務活動によるキャッシュ・フロー	△11,475	△1,435
現金及び現金同等物に係る換算差額	△48	△799
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	8,985	△8,175
現金及び現金同等物の期首残高	49,861	58,846
現金及び現金同等物の期末残高	58,846	50,670

グローバル・ネットワーク

当社は、「環境システム(ビル空調・産業空調)」と「塗装システム」を事業の柱とし、環境エンジニアリング企業としてグローバルに事業を展開しています。建設業の中で当社は海外売上比率が極めて高いことが特徴で、19カ国に40の海外連結子会社を有しています(2021年3月31日現在)。日系メーカーの海外展開に対応し、これらのグローバル・ネットワークが、海外プロジェクトの受注に大きく貢献しています(2020年度の海外売上比率は45.8%)。

グローバル・ネットワーク (数字は現地法人の設立年)

Europe

2009 ロシア
2011 イタリア ◆¹
◆1. イタリアはGeico S.p.A.社とのアライアンス締結年

Asia

1971 タイ
1981 マレーシア
1985 シンガポール ◆²
1989 台湾
1990 インドネシア
1992 韓国
1994 中国
1995 インド
1995 フィリピン
1998 ベトナム
2011 カンボジア
2013 ミャンマー
2019 ラオス

◆2. シンガポールは支店設立年(会社設立は2004年)

North America

1981 アメリカ
1985 カナダ
1990 メキシコ

South America

1996 ブラジル

グループ企業

■ 日本

サンエス工業(株)
日本ノイズコントロール(株)
東京大気社サービス(株)
(株)ベジ・ファクトリー
(株)フレデリッシュ

■ ヨーロッパ

Geico S.p.A.
J-PM Systems GmbH
Geico Russia LLC
Geico Taikisha Germany GmbH

■ アジア

五洲大気社工程有限公司
北京五洲大気社設備有限公司
Geico Painting System (Suzhou) Co., Ltd.
上海東波大気輸送系統設備有限公司
天津東樁大気塗装輸送系統設備有限公司
天津大気社塗装系統有限公司
大気社香港有限公司
華氣社股份有限公司
韓国大気社
Taikisha (Thailand) Co., Ltd.
Taikisha Trading (Thailand) Co., Ltd.
Token Interior & Design Co., Ltd.
Thaiken Maintenance & Service Co., Ltd.

TKA Co., Ltd.
BTE Co., Ltd.
Taikisha Vietnam Engineering Inc.
Taikisha Lao Co., Ltd.
Taikisha (Cambodia) Co., Ltd.
Taikisha Philippines Inc.
Taikisha (Singapore) Pte. Ltd.
Taikisha Engineering (M) Sdn. Bhd.
Makiansia Engineering (M) Sdn. Bhd.
P.T. Taikisha Indonesia Engineering
P.T. Taikisha Manufacturing Indonesia
Taikisha Myanmar Co., Ltd.
Token Myanmar Co., Ltd.
Taikisha Engineering India Private Ltd.
Geico Paint Shop India Private Ltd.
Nicomac Clean Rooms Far East LLP

■ 北米・中南米

TKS Industrial Company
Encore Automation LLC
J-CO America Corporation
Taikisha Canada Inc.
Taikisha de Mexico, S.A. de C.V.
Taikisha Mexicana Services, S.A. DE C.V.
J-CO Mexico, S. de R.L. de C.V.
Taikisha do Brasil Ltda.
Geico Brasil Ltda.

会社情報

商 号 株式会社 大気社(Taikisha Ltd.)

創 業 1913年4月10日

設 立 1949年7月7日

資 本 金 6,455百万円

従 業 員 数 (個別)1,544名 (連結)5,042名

取締役および監査役、株式情報については下記URLにてウェブサイトをご覧ください。

【取締役および監査役】

<https://www.taikisha.co.jp/corporate/information/officer/>

トップページ > 企業情報 > 大気社グループについて

> 役員紹介

【株式情報】

<https://www.taikisha.co.jp/ir/stock/info/>

トップページ > 株主・投資家情報 > 株式・株主情報

> 株式情報

株主メモ

証 券 コ ー ド 1979

事 業 年 度 毎年4月1日から翌年3月31日まで

定 時 株 主 総 会 毎年6月

基 準 日 定時株主総会・期末配当 3月31日

中間配当 9月30日

その他必要があるときは、あらかじめ公告いたします。

単 元 株 式 数 100株

株主名簿管理人 東京都千代田区丸の内一丁目3番3号(2021年11月22日より)

特 別 口 座 の 東京都中央区八重洲一丁目2番1号(2021年11月21日まで)

口 座 管 理 機 関 みずほ信託銀行株式会社

事 務 取 扱 場 所 東京都千代田区丸の内一丁目3番3号(2021年11月22日より)

東京都中央区八重洲一丁目2番1号(2021年11月21日まで)

みずほ信託銀行株式会社 本店証券代行部

郵便物送付先 〒168-8507 東京都杉並区和泉二丁目8番4号

みずほ信託銀行株式会社 証券代行部

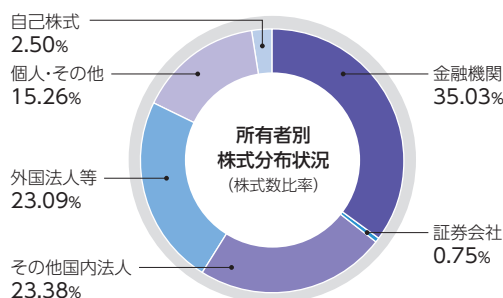
電話お問合せ先 ☎ 0120-288-324(フリーダイヤル)

公 告 方 法 電子公告により行います(当社ウェブサイトに掲載)。

ただし電子公告による公告ができない場合は、日本経済新聞に掲載して行います。

株式状況

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 3,421名



大株主 (所有株式数上位10名)

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,306	9.67
株式会社建材社	1,730	5.06
株式会社日本カストディ銀行(信託口9)	1,690	4.94
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,134	3.32
ザ バンク オブ ニューヨーク メロン (インターナショナル)リミテッド 131800	1,054	3.08
大気社協力会社持株会	1,053	3.08
大気社社員持株会	1,020	2.98
株式会社第二建材社	1,000	2.92
住友不動産株式会社	981	2.87
日本生命保険相互会社	866	2.53

(注) 1.当社は、自己株式877,423株を保有しておりますが、上記の大株主からは除いております。

2.持株比率は、自己株式を控除して計算しております。

3.「持株数」は千株未満を切り捨てて表示しております。



株式会社日本政策投資銀行
設備投資研究所
エグゼクティブフェロー

竹ヶ原 啓介 氏

マテリアリティ分析や価値創造モデルの策定、これらを題材とする社内各層での議論など、この数年、貴社のサステナビリティ経営の進展を間近で拝見する機会に恵まれた者として、トップメッセージが力強く謳う「この先のあり方を語る」統合報告書への移行の節目に立ち会えるのは大変光栄です。

今号では、中期経営計画の解説が加わるなど、これまでの体系から幾つかの変化が見られました。特に目を引くのが、ガバナンス情報の充実です。社長と社外取締役による座談会では、長期視点での価値創造を主題に、多様な専門性を持つ社外取締役と経営トップとの議論が詳しく再現されています。経営戦略とサステナビリティの統合を意識した構成であり、新たに開示された取締役のスキル・マトリックスと相まって、コーポレートガバナンス・コードの改定趣旨に応える、統合報告らしい優れたコンテンツだと思います。

事業を通じた価値創造を具体的に見せる姿勢も顕著です。今号では、価値創造の特集ページにおいて、環境システム事業部のクリーンルーム技術と、塗装システム事業部のスマートファクトリーの取り組みが紹介されます。いずれも、ユーザーの省エネや生産性の改善を介して、気候変動緩和というインパクトをもたらす事業として印象的ですが、この情報は、後段の環境関連の開示と組み合わせることで一段とメッセージ性が高まる仕掛けになっています。具体的には、サプライチェーン全体での温室効果ガス削減の部分です。GHG管理イメージで全体像を俯瞰したうえで、スコープ3（販売製品の使用段階の排出量）が大宗を占めるという分析結果が示されます。通常、このカテゴリーで発生する温室効果ガスの管理は困難とされますが、特集と併せ読むことで、貴社の場合、エンジニアリング力を活かして、ストック相手の事業機会へとつながる可能性が強く示唆されます。気候変動対応が、貴社の中長期のビジネスモデルを機会面で規定するという、統合報告にふさわしいメッセージが浮かび上がる巧みな構成です。

その他にも、これまでの「社会性」という表題が「人材」に置き換わり、今後社会面の開示が価値創造の源泉としての人的資本に向かうことを期待させる変化なども目につきました。

このように、次の段階に向けた材料が随所に配されていますが、相当意識して読み込まないと一連のストーリーとして見えてこない点は今後の課題といえます。長期ビジョン、中計、マテリアリティなど各要素が、相互にどう接続して価値創造プロセスを構成するのか、生み出されるアウトカムは具体的にどんな価値を指すのかを、読み手により分かりやすく伝える工夫が求められます。個々にはしっかりと作り込まれたコンテンツだけに、これらが有機的に統合して価値創造プロセスとして一覧化されることで、貴社のサステナビリティ戦略と事業との関係性はより明確になると思います。次期中計に合わせて更なる進化に期待しております。

意見を受けて



CSR担当役員 取締役 専務執行役員 中川 正徳

竹ヶ原様にはいつも温かいお励ましをいただき、心より感謝申し上げます。

今回の統合報告書創刊にあたり、当社グループでは、これまでの非財務情報と経営戦略・事業戦略との結合性を高め、企業価値の持続的な成長を新しい形で、よりわかりやすくお示しすることに努めました。まだスタート地点に立ったばかりで試行錯誤の段階ではありますが、今後、ご指摘いただいた長期ビジョンを軸としたストーリー性、コンテンツの有機的な統合などを意識し、さらなる進化を目指してまいります。ステークホルダーの皆さまには、こうした過程をご覧いただくことで、当社に対するご理解の一助となれば幸いに存じます。

引き続き忌憚のないご意見を賜りますようお願いいたします。



株式会社大気社

〒160-6129

東京都新宿区西新宿8丁目17番1号 住友不動産新宿グランドタワー

【お問い合わせ先】 広報課

TEL.03-5338-5052(代) FAX.03-5338-5195

<https://www.taikisha.co.jp>

