

Section 02

ESGへの 取り組み

環境への取り組み	59
社会への取り組み	65
企業統治への取り組み	73

気候変動対策への貢献 資源・環境保全

当社グループでは、再生可能エネルギー（非化石エネルギー）の普及やエネルギー効率の改善、資源保全・環境負荷低減と、未利用資源の有効活用への取り組みに対して、80年余りにわたり培ったエネルギーの有効活用と環境保全の技術を用いた製品・サービスを提供することで、世界的な課題である気候変動の緩和や環境負荷の低減を図り、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

環境基本方針

当社では、社員全員が地球環境の保全に貢献していくために「環境基本方針」を制定しています。この基本方針は当社の全部署の活動に適用されます。

環境理念 タクマは「技術と人と地球を大切にする」という社是のもとに、事業活動を通して地球環境の保全と豊かな社会の実現に貢献することを目指す。

行動指針

- 1 地球環境の保全と事業活動との調和を、全社の共通認識とする。
- 2 各種の環境法令・規制などの遵守、および国際的な環境標準に適合した環境管理・監査体制のもとに、環境保全活動の継続的な発展を目指す。
- 3 地球環境保全のために、より優れた技術と製品の開発を推し進め、社会に提供する。
- 4 事業活動のあらゆる分野において、省資源、省エネルギー、リサイクル、廃棄物の発生抑制に取り組む。
- 5 環境教育、社内広報活動などとおして、全社員の地球環境保全の重要性に対する自覚と意識の向上を図る。
- 6 当社の環境保全活動に関し、地域社会にも情報を提供するよう努める。

タクマのCO₂排出量削減への貢献

当社が提供する一般廃棄物焼却プラントとバイオマス発電プラントにより、廃棄物・バイオマスをエネルギーに変換して、年間約400万トンものCO₂排出量削減に貢献しています。



当社の納入した
一般廃棄物焼却プラント
によるCO₂排出量削減

1年間で
約50万トン削減!

当社の納入した
バイオマス発電プラント
によるCO₂排出量削減

1年間で
約350万トン削減!

気候変動対策への貢献 エネルギープラント事業を通じた取り組み

当社は、ボイラ業界のパイオニアとして多種多様なボイラやエネルギープラントを数多く納入し、長年にわたりお客様の課題解決に貢献してきました。近年、社会全体で取り組むべき課題として、気候変動の緩和や、そのための脱炭素社会の実現が挙げられており、それらの課題解決には、太陽光・風力・地熱・中小水力・バイオマスといった再生可能エネルギーが重要な役割を果たすといえます。

間伐材等の木質バイオマスは、成長過程で光合成により二酸化炭素を吸収することから、木材のエネルギー利用においても大気中の二酸化炭素濃度に影響を与えないというカーボンニュートラルな特性を有しています。当社は木質バイオマスの活用による再生可能エネルギーの普及を通じて、お客様や社会が抱える課題の解決に貢献していきます。

事業活動を通じた社会への貢献

再生可能エネルギーの普及

水、大気、山林といった環境の保全

カーボンニュートラルによるCO₂排出量削減

気候変動の緩和、 脱炭素社会の実現

1 エネルギープラントの長期安定稼働の実現

お客様に安心してエネルギープラントを運用していただくためには、長期安定稼働に耐えうる高度なプラント設計が欠かせません。当社は長年培った技術と豊富な納入実績に基づき、お客様の要望に応える最適な燃焼方式の選定、プラント設計を行っています。また、プラントの長期安定稼働をより安心かつ確実なものとするサービス（メンテナンスやO&M事業）を提供しています。



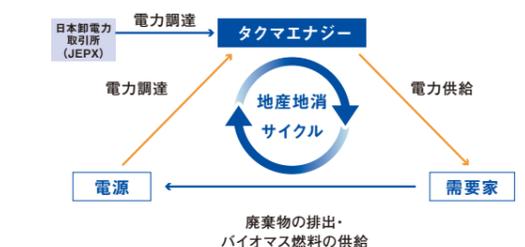
2 未利用資源の有効活用

バイオマス燃料は燃料の性状が一定でないことから、安定的な燃焼を実現させることが難しいという特徴があります。当社は、豊富な経験に基づく高度な技術により、さまざまなバイオマスを安定的に燃焼させ、有効活用することを得意としています。また、資源を極限まで活用するために、プラント設計において、エネルギー効率の向上を常にめざしています。



3 地域循環型社会への取り組み

当社グループでは、2015年に新電力事業を行う株式会社タクマエナジーを設立して以来、当社の建設したプラントで発電した電力を同社が調達し、地域の公共施設等に供給する「電力の地産地消」への取り組みを推進するなど、エネルギープラントを通じた地域循環型社会の実現に取り組んでいます。

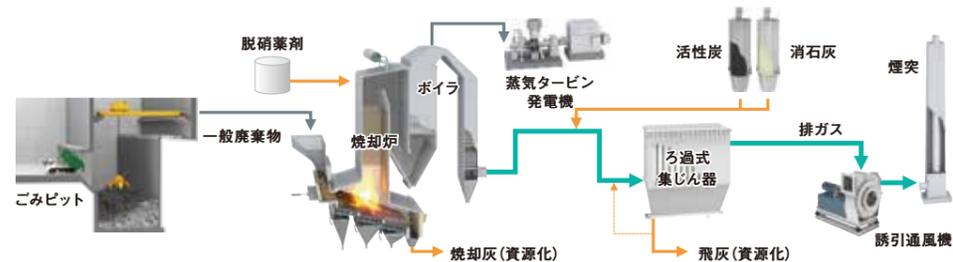


Environment 環境への取り組み

資源・環境保全 一般廃棄物処理プラント事業を通じた取り組み

当社は、1963年に「日本初の全連続機械式ごみ焼却プラント」を納入して以来、国内No.1を誇る360件超の一般廃棄物処理プラントを建設・納入してきました。プラント各所に導入している処理技術の多くは自社で研究・開発したものであり、時代とともに変化する社会のニーズに応えるべく技術研鑽に努め、最高水準へ挑戦し続けています。

当社は、業界のリーディングカンパニーとして、豊富な実績に基づく幅広い製品ラインナップとサービスを通じて、資源・環境保全に貢献しています。

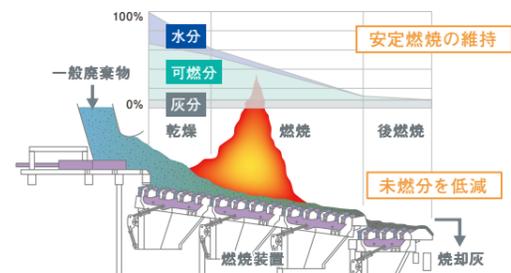


1 資源保全の取り組み

焼却技術、排ガス処理技術を向上させ、灰資源化の推進、薬剤使用量の低減を図り、循環型社会形成に貢献します。

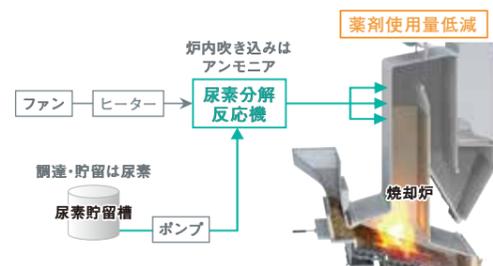
高性能ストーカ炉

当社のストーカは国内No.1の実績における処理経験を生かした改良が施されています。ごみの性状が多様化するなかにおいても安定燃焼を維持し、セメント化に適した均質で燃え残りの少ない焼却灰に仕上げることで、灰資源化事業を推進します。



尿素分解装置を用いた脱硝システム

本システムは、尿素水を尿素分解反応器により脱硝性能に優れたアンモニアガスに変換する技術です。従来の尿素水を炉内に噴霧する無触媒脱硝技術に比べて反応性向上により薬剤使用量を低減することができます。



2 環境保全の取り組み

排ガス処理技術はもちろん、燃焼・維持管理にわたる技術を駆使して、周辺地域の良好な環境を守ります。

高度燃焼システム

レーザー式分析計を用いて応答性を高めた「先行型燃焼制御」や「排ガス再循環システム」などで構成する高度燃焼システムの開発により、ごみ焼却にともない発生するダイオキシン類や窒素酸化物、一酸化炭素などの有害物質の発生を最小限に抑えます。



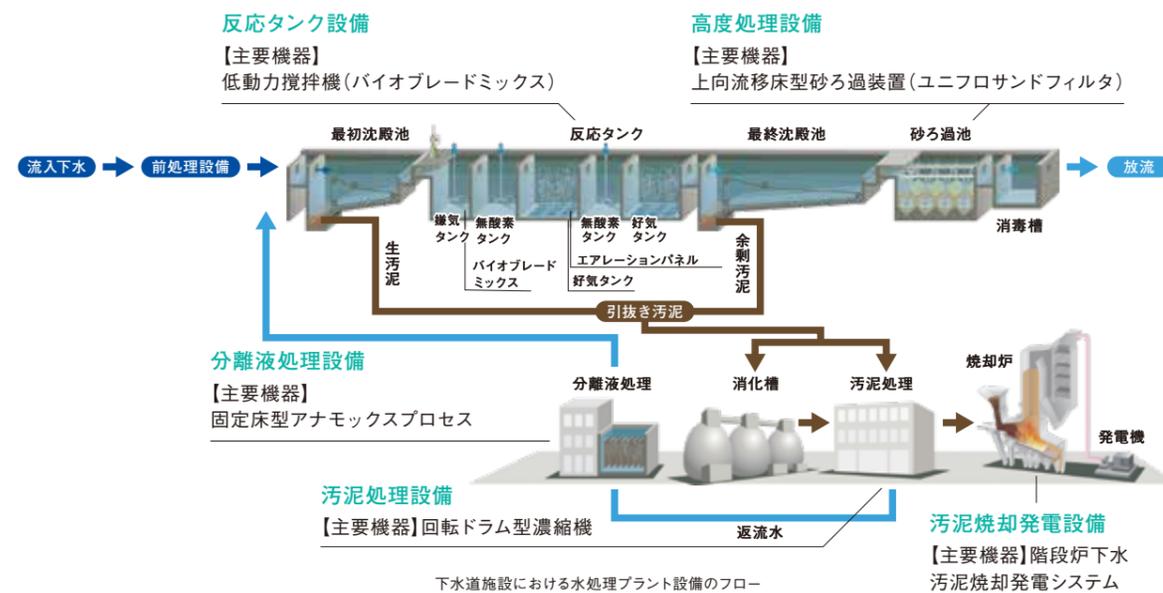
飛灰循環システム

従来、ろ過式集じん器にて捕集される飛灰の中には、まだ除去能力が残っている有害物質除去薬剤(消石灰、活性炭)が存在します。本システムはこの薬剤を含む飛灰を循環利用する技術であり、薬剤使用量を増やすことなく有害ガス除去性能の安定化を実現しています。



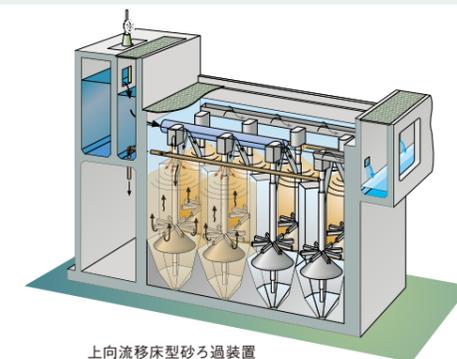
資源・環境保全 水処理プラント事業を通じた取り組み

当社は、下水道施設を中心に50年以上水処理プラント事業を展開し、これまでさまざまな水処理技術を提供し社会が必要とする水資源・水環境の保全に取り組んできました。近年では、さらに、省エネ・創エネ化やLCC(ライフサイクルコスト)削減など社会的ニーズに応じた取り組みも求められており、当社がこれまで培ってきた確かな技術と豊富な経験を生かして、「持続可能な下水道システム」の実現に貢献していきます。



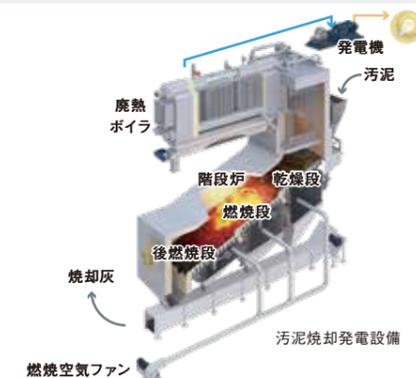
1 上向流移床型砂ろ過装置

上向流移床型砂ろ過装置(ユニフロサンドフィルタ)は、水中の汚濁物質(SS)を除去するもので、主に下水処理場での仕上げ処理に活用され、きれいになった処理水は河川に放流されます。また処理水の一部は施設内での再利用水としても利用され、水資源の保全にも貢献しています。移床型砂ろ過装置としては国内トップシェアを誇り、国内累計2,700台以上の実績がある水質浄化技術のロングセラー商品です。近年では、従来の固定床型砂ろ過装置と同じ面積で処理水量が2~3倍となる新商品の「高速型」を中心に納入実績を増やしており、また、既存の土木躯体を活用し固定床型砂ろ過装置から本装置へ改築更新する事例も増えつつあります。



2 階段炉下水汚泥焼却発電システム

下水の処理過程で発生する汚泥はバイオマスであり、再生可能エネルギーとしての利用が期待されています。従来の汚泥焼却炉は補助燃料が必要で、かつ多くの電気を使用するエネルギー消費型のシステムでしたが、本技術は当社のコア技術である焼却技術とボイラ技術を生かし、汚泥を燃料として一定規模以上では焼却設備の消費電力以上の発電電力が得られる、エネルギー創出型のシステムです。



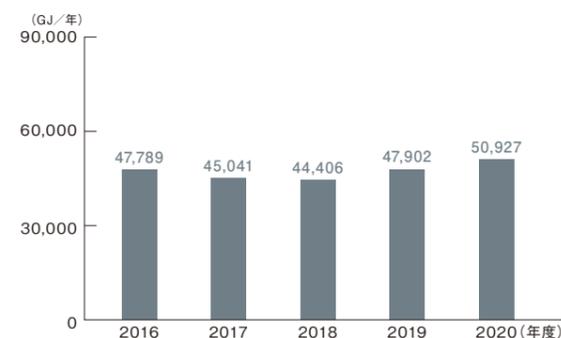
Environment 環境への取り組み

環境報告

当社の事業活動にともなう環境負荷の発生状況および環境配慮等の状況を、環境報告ガイドライン(環境省)に沿って報告します。環境報告は、事業活動全体のうち、環境の視点から抽出された環境情報のみならず、関連する経済および社会的側面に関する情報も含まれます。

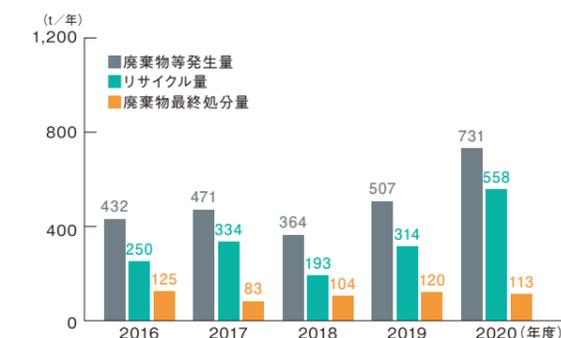
環境データ(単体)

総エネルギー投入量



当社で消費した2020年度の燃料・電気の総エネルギー投入量は、2019年度と比較してやや増加しました。今後、省エネルギーを推進していきます。

廃棄物等発生量

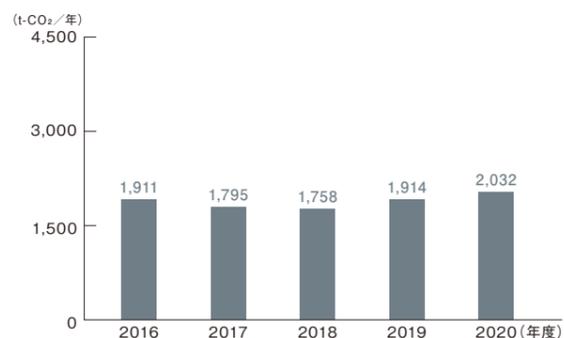


当社で2020年度に発生した廃棄物は、2019年度より増加していますが、リサイクル等の適正処理を行い、最終処分量は減少となっています。今後、さらに廃棄物の発生抑制に努めます。発生した廃棄物はリサイクル、再利用に努めていますが、再利用できない部分は「産業廃棄物管理票(マニフェスト)」制度に基づき適切に処分しています。

PRTR法対象物質排出量

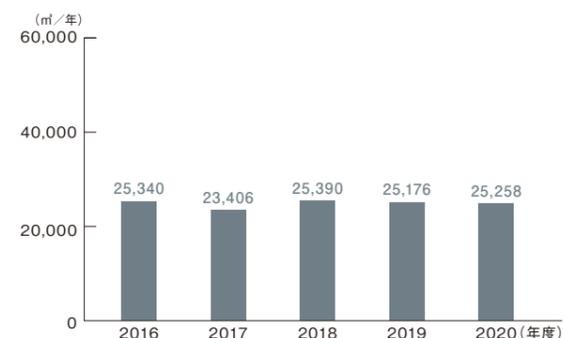
当社の事業では、多量、多量の化学物質を使用することはありませんが、何種類かの指定化学物質を使用しています。そのため、PRTR法の対象物質は法律に従い、行政機関への報告および登録を行っています。

温室効果ガス排出量



当社が排出している温室効果ガスは、CO₂のみです。2020年度は2019年度と比較してやや増加しました。今後、CO₂排出量削減に向けて努力していきます。

水資源投入量



当社の2020年度の水資源投入量は、2019年度と比較してやや増加しました。今後、水資源投入量の削減に向けて努力していきます。

ジクロロメタン(CAS No.75-09-2)

年度	2016	2017	2018	2019	2020
排出量(t/年)	0.43	0.45	0.27	0.08	0.00

トルエン(CAS No.108-88-3)

年度	2016	2017	2018	2019	2020
排出量(t/年)	0.09	0.07	0.06	0.09	0.07

これらの物質は、ボイラ構造物等の防錆塗装に使用されています。

エチルベンゼン(CAS No.100-41-4)

年度	2016	2017	2018	2019	2020
排出量(t/年)	0.14	0.96	0.98	1.34	1.41

キシレン(CAS No.1330-20-7)

年度	2016	2017	2018	2019	2020
排出量(t/年)	2.85	1.18	1.12	1.47	1.54

環境会計

環境会計とは、企業等が、持続可能な発展をめざして、社会との良好な関係を保ちつつ、環境保全への取り組みを効果的かつ効果的に推進していくことを目的として、事業活動における環境保全のためのコストとその活動により得られた効果を認識し、可能な限り定量的(貨幣単位または物量単位)に測定し伝達する仕組みです。

当社グループは、2006年度より「環境会計ガイドライン2005年度版(環境省)」をもとに、独自の環境会計制度を導入し、公開しています。当社グループは環境保全プラント・機器を主力商品としているため、社員の環境保全に関する意識は高く、グループとして環境保全に取り組んでいます。

環境保全コスト

項目	投資(千円)	費用(千円)
事業エリア内コスト		
公害防止コスト	3,291	21,904
地球環境保全コスト	21,339	22,724
資源循環コスト	-	16,984
管理活動コスト	-	26,170
研究開発コスト	42,420	1,607,800
社会活動コスト	-	10,442
合計	67,050	1,706,024

環境負荷の発生の防止、抑制または回避、影響の除去、発生した被害の回復またはこれらに資する取り組みのための投資額および費用額とし、貨幣単位で測定します。

環境保全対策に伴う経済効果

効果の内容	金額(千円)
廃棄物のリサイクル売却にともなう収入等	7,110

環境保全対策に伴う経済効果は、環境保全対策を進めた結果、企業等の利益に貢献した効果とし、貨幣単位で測定します。

環境保全効果

項目	2019年度	2020年度
(1) 事業活動に投入する資源に関する環境保全効果		
総エネルギー投入量(GJ)	100,973	103,839
水資源投入量(m ³)	47,340	47,295
(2) 事業活動から排出する環境負荷及び廃棄物に関する環境保全効果		
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	4,273	4,422
廃棄物等発生量(t)	1,047	1,209
廃棄物最終処分量(t)	155	164
総排水量(m ³)	47,340	47,299

環境負荷の発生の防止、抑制または回避、影響の除去、発生した被害の回復またはこれらに資する取り組みによる効果とし、物量単位で測定します。

対象期間:2020年4月1日~2021年3月31日

集計範囲:対象会社は、国内では(株)タクマ(本社、各事業所(海外拠点含む)、播磨工場)、(株)日本サーモエナー、(株)タクマテクノス、(株)北海道サニタリー・メンテナンス、(株)タクマテクノス北海道、(株)サンプラント、タクマ・エンジニアリング(株)、タクマシステムコントロール(株)、(株)ダン・タクマ、協立設備(株)、(株)環境ソルテック、(株)タクマプラントとしています。海外では臺田環工股份有限公司、Siam Takuma Co., Ltd.としています。

環境マネジメント

ISO14001取得状況

当社の播磨工場では「ISO14001」の認証取得をしており、国際規格に適合して構築された環境マネジメントシステムに基づいて環境マネジメント活動を行っています。また、グループ会社の株式会社日本サーモエナー、株式会社タクマテクノス、株式会社北海道サニタリー・メンテナンス、株式会社ダン・タクマにおいて「ISO14001」を取得しています。

お客様・地域との信頼関係の一層の強化

当社グループでは、お客様満足の実現、プラント・設備の安定・継続稼働、地域資源循環・地域に新たな価値を創出するといった取り組みを通じて、地域社会やお客様の事業を支えるインフラとして質の高い製品と長期安定稼働を支えるサービスを継続的に提供することで、お客様や地域との信頼関係を維持・強化していきます。

お客様満足の追求

近年、製造・サービスほか、多岐にわたる分野で品質にかかわる消費者（ステークホルダー）の注目度が高まるなか、当社では本社、支社、各支店で「ISO9001:品質マネジメントシステム」を、播磨工場で「ISO9001:品質マネジメントシステム」ならびに「ISO14001:環境マネジメントシステム」を認証取得し、最新の2015年度版にて運用をしています。

当社では品質方針ならびに品質マネジメントシステムにもとづいた製品の品質向上に努めるとともに、顧客満足度を重視した活動を行っています。お客様に喜ばれる製品・プラントをご提供するためには、製品そのものの品質を高めるだけでなく、プラントの計画から納入するまでの各プロセス（営業・計画・設計・購買・製造・施工・管理）における業務・品質ならびに社員の業務能力向上が必要です。

1 品質方針

株式会社タクマは、顧客の期待と高い信頼を得て満足感を与える製品を提供し、かつ、品質マネジメントシステムの有効性の継続的改善を行うために、以下の品質方針を設定する。

品質方針

顧客の満足を得られる製品づくり

当社は上記の品質方針のもと以下3項目を重点項目として掲げ、それにもとづき、営業・計画・設計・購買・製造・施工・管理の全プロセスにおいて、製品およびサービスにおける品質向上を図るためのさまざまな取り組みを行っています。

2 重点項目

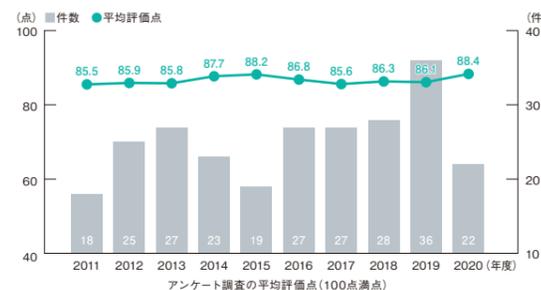
顧客満足を得る価値の創造 顧客ニーズの把握、過去の事例にもとづく改善
 リスクマネジメント 事業環境の変化、ヒューマンエラー対策
 人材マネジメント 人材育成、技術の継承

3 品質向上に向けた主な取り組み

- 各部門プロセスに対する品質目標設定ならびに実施状況の監視測定、評価（年2回）
- QM委員会（品質マネジメントレビュー）の開催（年2回）
- 各部門プロセスの健全性を確認する「内部品質監査」の実施（年1回）
- 社員の業務能力向上を目的とした「業務力達成チェックシート」の運用（年1回）

顧客満足度調査

当社では工事終了後お客様に対して、工事内容、納入機器、当社社員の対応など工事全般にわたる満足度のアンケート調査を実施しています。QM委員会では、お客様からいただいたご意見をもとに現状分析と品質向上対策を検討し、すみやかに社内へ水平展開することで当社の業務品質ならびにお客様へご提供する製品品質の向上に努めています。このアンケート調査結果は、直近10年継続して平均85点以上の高い評価をいただいています。



コミュニティへの参画

当社および当社グループ会社では、適正な情報開示はもちろん、各地域において施設周辺の清掃活動をはじめ、地域住民が集うことができるイベントの開催、災害時の避難所開設など、地域活動への参加や地域住民との交流を積極的に図ること、地域住民の皆さまから安全、安心で信頼される施設をめざし、地域との信頼関係を構築しています。

2020年度は、新型コロナウイルスの感染拡大にともなう影響を受け、活動を縮小しつつも、感染防止対策に努めながら、取り組みを継続しています。ここでは、その一例をご紹介します。



今治市様 今治市クリーンセンター (愛称:バリクリーン)

今治市クリーンセンター（愛称:バリクリーン）では、今治市と施設運営を受託している今治ハイトラスト株式会社の共催で当施設を会場として、2020年10月に「いまばり環境フェスティバル2020」が開催されました。来場者の検温やマスクの着用などによる新型コロナウイルスの感染予防措置を講じながら、施設のプラントホーム内でフリーマーケットや環境啓発イベント等が実施され、フードエリアにも多数の店舗が出店し、1,400人を超える市民の方々にご来場いただきました。

吹田市様 資源循環エネルギーセンター

当社が一般廃棄物処理施設を納入した吹田市では、市民、事業者、学校、行政などの協力関係を深め、環境の保全と創造に取り組むための参加型事業として「すいた環境教育フェスタ」が毎年開催されていますが、2020年度は新型コロナウイルス感染拡大により、ウェブによる開催となりました。当社は納入した吹田市資源循環エネルギーセンターの紹介動画を作成・出展しました。



湖周行政事務組合様 諏訪湖周クリーンセンター

諏訪湖周クリーンセンターの施設運営を受託している諏訪湖ハイトラスト株式会社では、施設の役割や重要性、運営状況等について、住民の皆さまに広く知っていただくため、2017年度から「ecoぽっぽふれあいフェス（運営業務報告会）」を開催していますが、2020年度は新型コロナウイルス感染拡大により中止となりました。イベントは開催できませんでしたが、「えこぽんだより」という施設の紹介や市民生活に役立つ情報を掲載した機関紙を発行し、市民の方々の理解促進に継続的に取り組んでいます。

パートナーシップとイノベーションの推進

第4次産業革命の進展や情報通信技術の進化を背景に従来の製品やサービスは目覚ましい進化を遂げ、社会は急速に変化しています。当社グループでは、デジタル技術の活用のほか、開かれたパートナーシップ、イノベーションの推進といった取り組みを通じて、社会の変化に遅れることなく、社会やお客様のニーズを捉えた提案やそのための研究開発、技術の向上に注力することで、当社グループの強みをさらに強化していきます。

デジタル技術の活用 (AI、IoT、ロボットなど)

第4次産業革命の進展や情報通信技術の進化により、従来の製品やサービスは急速にそのあり方を変えています。プラントのEPCや運転管理、メンテナンスにおいても例外ではなく、人手不足やテレワークの普及なども背景に、デジタル化は一層加速していくものと考えられます。当社でもお客様のプラントの遠隔操作・完全自動運転技術の実現やデータ活用による運営事業の効率化・省力化、EPCやアフターサービスにおける競争力の強化など、付加価値を創出できるよう中長期的な視点から開発や取り組みを進めています。

1 施設やプラントの付加価値向上

遠隔監視・運転支援拠点「Solution Lab」にて、24時間体制での遠隔監視・運転支援を行うほか、各プラントの運転データを収集・分析することで安定運転の実現やメンテナンスの最適化を図るなど、安定したプラント運営を実現する取り組みを行っています。

Topics

AIを活用した燃焼の自動安定化技術の開発

焼却炉の運転を担う熟練運転員と同等の判断が可能な燃焼AIを開発しました。従来の自動燃焼制御システムと組み合わせることで安定した燃焼を維持しつつ、焼却炉における運転員の手動操作を99%削減しています。



2 EPC業務、運転管理・メンテナンスサービスにおける競争力強化

プラントのEPCや運転管理・メンテナンスには長年の経験・ノウハウが必要であり、創業以来のこの経験の積み重ねが当社の強みにつながっています。より質の高いEPCやアフターサービスを提供するため、デジタル技術も活用しながらノウハウや技能を着実に伝承し、一人ひとりの能力のさらなる向上を図ります。また、RPAなどの活用による効率化などを通じ、生産性の向上を図ることで、EPCやアフターサービスにおける競争力の強化を図ります。



開かれたパートナーシップ

お客様や社会に求められる製品やサービスを常に提供できるよう、他の企業や団体との連携をさらに深めることで、提案力の強化や研究開発を加速していきます。

1 リソースの拡充・シナジーの創出

EPC能力の強化を図るため、関連する企業との連携や提携、M&Aを進めています。

Topics

株式会社テクノリンクスの子会社化

環境リサイクル装置*の設計、製作、据付からアフターサービスまでを一貫して行うメーカーである株式会社テクノリンクスを完全子会社化。当社のプラント全体設計能力に、同社の廃棄物性状に合わせた設備のオーダーメイド設計能力が加わることで、よりリサイクル率の高い選別システムの構築が可能になります。

*リサイクルプラントを構成する設備(飲料容器の破砕・選別・圧縮・搬送設備、その他プラスチックの選別・圧縮設備、各種ベルトコンベヤ等)



2 既存事業の維持・拡大に資する取り組み

お客様や地域の課題を解決するための提案力強化に向けて、豊富な知見を有する企業・団体との協働を推進しています。

Topics

今治市クリーンセンターでの取り組み

ごみ処理施設に「フェーズフリー*1」の概念を取り入れ、ごみを焼却するだけでなく、非常時には地域を守る防災拠点として、また平常時には市民に親しまれる施設として、非常時と平常時の両方で地域に貢献する新しいごみ処理施設を建設・運営しています。あらゆる人々が安心して避難できる避難所機能を備えるほか、ソフト面での取り組みとして、市とSPC*2、地元NPOに加え、地元住民とも共同して避難所開設訓練を毎年実施し、訓練から改善を行うことで、災害時の個々の対応能力を向上させ、協力体制を強化しています。また、平常時も市民がスポーツやイベントを楽しむことができる施設とすることで、非常時に役立つだけでなく、平常時も市民に親しまれるフェーズフリーな施設として価値を高めています。

*1 日常的に使用できるだけでなく災害時にも役立つ、という概念

*2 今治ハイトラスト株式会社。当社と当社グループの株式会社タクマテクノスの出資で設立した、今治クリーンセンターの運営事業を行う特別目的会社



3 オープンイノベーションの推進による新規事業への取り組み

大学や他の企業との共同研究のほか、他企業と連携して新規事業の展開や脱炭素技術への取り組みを行います。

イノベーションの推進

近年、気候変動問題を背景に、カーボンニュートラル技術による脱炭素社会の実現や、さらなる環境保全が求められているなか、社会やお客様に求められる技術や製品の開発に向け、研究開発や技術の向上に注力しています。

Topics

株式会社サラ様向け「CO₂供給設備」の開発

バイオマス発電プラントの燃焼排ガスから、安全で経済的なCO₂を大量供給するための設備として開発し、株式会社サラ様へ納入しました。本設備を取り入れたバイオマス発電プラントをグリーンハウスに併設することで、熱・電気とCO₂を野菜栽培に利用する「バイオマス・トリジェネレーションシステム」を実現しています。野菜栽培のエキスパートである株式会社サラ様の知見と当社の排ガス処理技術が融合した本設備を通じて、経済性を有したカーボンネガティブ*1を実現しながら、CO₂施肥効果を利用したスマート農業に貢献しています。なお、本設備は日本機械工業連合会より、「令和2年度 優秀省エネ機器・システム表彰」の日本機械工業連合会会長賞を受賞しています。

*1 CO₂源はカーボンニュートラルな木質バイオマスの燃焼ガスであり、本設備はさらにガス中のCO₂を有効利用しているため、排出量よりも吸収量が多い(=ネガティブな)状態になります。



人材の活躍促進

当社グループの強みである技術・ノウハウやお客様との信頼関係は、当社グループの人材によって培われ継承されてきたものです。人材の確保・育成の強化のほか、ダイバーシティの推進、従業員満足度の向上といった取り組みを通じて、多様な価値観をもつあらゆる人材が能力を発揮することで十分に活躍し、モチベーションを高いレベルに保てる体制を整備することで、当社グループの強みをさらに継承・強化していきます。

人権尊重と差別撤廃

当社では、タクマグループ会社倫理憲章、タクマグループ会社行動基準や就業規則等に、基本的人権の尊重や差別行為の禁止を定めています。さらに、国連グローバル・コンパクトに参加し、人権尊重、人権侵害へ加担しないこと、強制労働・児童労働の廃止や差別の撤廃を支持しています。また、障がい者や高齢者の雇用の促進等に取り組んでいます。

- タクマグループ会社倫理憲章(抜粋)
 4. 基本的人権を尊重し、差別行為はいたしません。
- タクマグループ会社行動基準(抜粋)
 - 【基本的人権の尊重】
 - 9. 差別行為の禁止
 - 10. 社員の人格・個性・プライバシーの尊重
 - 11. 安全な職場環境

従業員とともに

当社では、従業員一人ひとりが持てる力を最大限発揮するとともに、意欲的に仕事に取り組み、働きがいを感じ、長く働けることができる「人材の活躍促進」を重点課題として取り組んでいます。

社員データ	
従業員数	894名(男性819名、女性75名)
平均年齢	43.1歳
平均勤続年数	15.3年
離職率	5.5%(過去3年間)

※2021年3月31日時点

1 人材の確保・育成

人材の確保に関する取り組み

人材不足の解消のため、多様な手法を用いて採用活動を行うほか、新型コロナウイルス感染症対策としてオンライン面接を積極的に取り入れるなど、2020年度は62名の新卒・キャリア採用を行いました。今後も、オンラインのメリットを生かし遠方の求職者向け説明会の実施やアプローチを行う等、引き続き人材の確保に注力していきます。



正社員採用人数(入社ベース:括弧内は女性)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度 ※新卒のみ
新卒採用	18(1)	24(2)	21(2)	20(2)	25(3)	26(2)
キャリア採用	11(1)	10(0)	22(1)	25(1)	37(2)	-
合計	29(2)	34(2)	43(3)	45(3)	62(5)	26(2)

人材の育成に関する取り組み

新卒入社者から職位者まで、各階層で教育を実施しています。また、2020年10月に完成したタクマビル新館(研修センター)を活用して、従業員の能力・技術力向上やマネジメント力向上に取り組んでいます。



2 ダイバーシティの推進

女性活躍推進への取り組み

柔軟な働き方や、継続就業できる職場環境を整備するとともに、当社を理解してもらう取り組みを継続した結果、2021年3月末時点の女性総合職および基幹職の人数(採用内定者を含む)は2016年3月末時点の人数の2倍超となる25名となりました。今後5年間ではさらに取り組みを強化し、直近5年間の女性総合職・基幹職採用者数の2倍(35名)以上を確保することをめざしています。

障がい者雇用への取り組み

各部署で主に一般事務に従事する人のほか、より一層の雇用促進のため、障がい者の就労管理や社内の業務受託を行う「オフィスサポート課」を人事部に設け、現在※5名の障がい者が、事業所内の清掃、軽作業等や、社員福利厚生施設(カフェスペース)の維持管理の業務に就いています。(※2021年4月末時点)

3 従業員満足度の向上

従業員が安心して長く働けることができるための制度

仕事と生活の調和を図るため、および従業員が仕事と育児・介護を両立させながら、その能力を十分に発揮するための支援策として次の制度を導入しています。また、さらに制度を充実させ、周知を図ることで、育児支援制度利用率について現状の倍増の25%以上をめざしていきます。

- 半日年休制度
- 育児休職制度
- 介護休職制度
- フレックスタイム制度
- 在宅勤務制度
- 時差出勤制度
- 妻出産に関する特定休暇制度
- 短時間勤務制度

制度利用者の声(フレックスタイム制度)

子育てをしながら働けることができるのか不安でしたが、フレックスタイム制度を利用することで、悩みは解消されました。一番助かるのは家を8時前に出る小学生の子供を見送ってから出社できることです。年に15回まわってくる地域の旗当番についても、午前休暇をとることなくコアタイムまでの出社が可能です。もちろん、これらの背景には、職場の同僚や所属長の理解や協力があってのものです。(40代、女性、一般職)

キャリア形成の支援の取り組み

従業員のキャリア形成を支援するため、以下の制度を設けています。

- 業務目標の進捗を確認し、部下の希望や提言を上司が直接聞く面接を年2回設定
- 長期的なキャリア形成のための自己申告制度を3年に1回実施
- 一般職、作業職から総合職への職群転換制度

また、新卒・キャリア採用の区別なく、能力のある従業員を昇格・昇進させる制度を取り入れています。

安全と健康の確保

当社グループでは、労働安全衛生の確保、従業員の健康管理、働きやすい環境の整備を通じて、働く人のこころとからだの健康を守り、働きやすい環境を構築することで、製品・サービスの品質や企業としての社会的な信用の低下を防ぎながら、当社の強みである技術・ノウハウやお客様との信頼関係をさらに強化していきます。

労働安全衛生に対する取り組み

2006年度以降、当社は建設業労働安全衛生マネジメントシステムに基づくTK・COHSMSを導入し、自主的かつ積極的な安全衛生活動に取り組んできました。中でも特徴的な施策である、①安全審査②安全衛生教育の必携制度(現場代理人教育)③作業前安全作業手順確認書作成(SSA)については、各部門において着実に浸透し、安全衛生に関する知識レベルは確実に向上しています。

2021年度の安全衛生目標として、「死亡災害・休業災害(4日以上)0件の達成」「安全衛生教育の推進・安全審査要領の厳守・店社安全パトロールの実施」「安全衛生協力会との協力体制強化の推進」を掲げ、店社、作業所、関係請負人一丸となってその役割をしっかりと果たすことにより全社で安全衛生活動の活性化を図ります。

関係者一人ひとりの心の中に、当社安全衛生方針の骨格である「人間尊重を理解し、安全と健康の確保を最優先する」意識がしっかりと根付くよう、現状に満足することなく、さらなる安全衛生活動に取り組めます。

安全衛生活動とその実績

1 安全審査制度

一次協力会社が作成する工事・施工安全衛生計画書をもとに、当社の部内安全衛生管理者等が安全審査を実施し、合格してから着工する制度を採用しています。

本審査の結果、明らかになったリスクを事前に排除し、各作業所における安全な作業環境の確保に努めています。

●2020年度 安全審査実施件数 99件



安全審査会議

2 安全巡視と安全講話

年間計画に基づき、安全衛生委員会(安全衛生委員・指導員で構成)、安全部および施工部門による的確で実効性のある作業所の安全巡視を実施、また同時に現地での安全講話も行っています。

安全巡視では「リスクの早期発見排除」に重点を置き、安全講話では「災害事例等の資料を配布して説明による労働災害防止、作業員の安全意識向上」に努め、作業現場の安全確保に寄与しています。

●2020年度安全巡視の実績

安全衛生委員会(安全衛生委員・指導員)	40回
安全部	110回
施工部門	255回



安全巡視

3 安全衛生教育(現場代理人教育)

社員および協力会社の監督員に対し安全意識・知識レベルの向上を図るため店社および作業所で専門的安全衛生教育を実施しています。

2004年4月1日から開始した教育によって安全衛生法令等に精通した人材を各作業所に配置し、事故・災害を未然に防止する体制を整えています。

●2004年4月～	延べ受講者数	36,470名
2021年3月	うち修了試験合格者数	19,804名



(左)本社会場 (右)東京支社会場

4 VR(仮想現実)による危険体感教育

2020年度よりVRによる教育を本社、東京支社をはじめ各支店や各作業所で行い、危険感受性を高め、安全意識の高揚を図り、労働災害防止に取り組んでいます。

●2020年度 体験者数	当社社員	458名
	各協力会社	128名



VRによる危険(墮落)体感教育

建設部門安全衛生表彰と安全衛生推進大会

当社では、作業所における労働災害の防止に努め無災害記録を達成した社員に対して、創立記念日に社内表彰を行いました。また、無災害記録に貢献していただいた一次協力会社につきましては安全衛生推進大会で表彰予定でしたが、2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点より誠に残念ですが大会中止に至り、授与式は取りやめとなりました。ただし、無災害記録表彰につきましては、授与品の発送をもって表彰に代えさせていただきました。

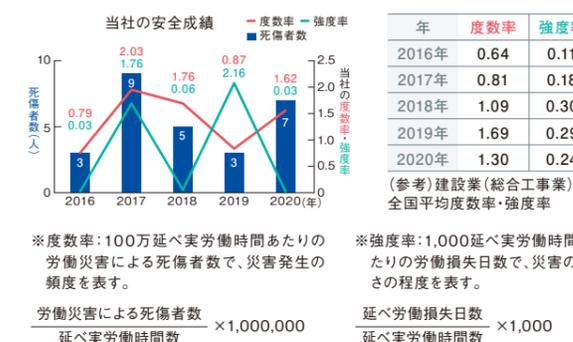


社内無災害記録達成表彰の様子

近年の当社労働災害発生状況(死傷者数および度数率・強度率)

2020年の当社延べ労働時間は約430万時間となりました。労働災害件数および休業件数ともに2019年より大幅に増加しました。

強度率は全国平均を大幅に下回りましたが、度数率は全国平均を上回るという厳しい状況となりました。この状況に歯止めをかけるため関係者が一体となり、引き続き努力を重ね、リスク管理を徹底して安全衛生管理体制をますます充実させるとともに、確固たる決意で労働災害を撲滅していきます。



従業員の健康管理

定期健康診断の受診後のフォローについては、産業医と連携し、個々の従業員に対して、検査や治療の勧奨、産業医による保健指導を実施しています。また、長時間労働となった従業員については、就労状況を把握し、必要に応じてヒアリングを実施、所属長には対応策を考えてもらう等の取り組みを行っています。さらに、健康増進に関する従業員の取り組みについて、カフェテリアプランを利用した費用の支援も行っています。

コーポレート・ガバナンスの強化

当社グループでは、コーポレート・ガバナンスの強化のほか、リスクマネジメントの強化、コンプライアンスの徹底を通じて、透明性が高く適正な意思決定が可能な体制の構築と、適切なリスクの把握と管理、また各種法令違反による事業停止、社会的な信用の低下を防ぐことで、企業価値の最大化をめざします。

企業統治の体制

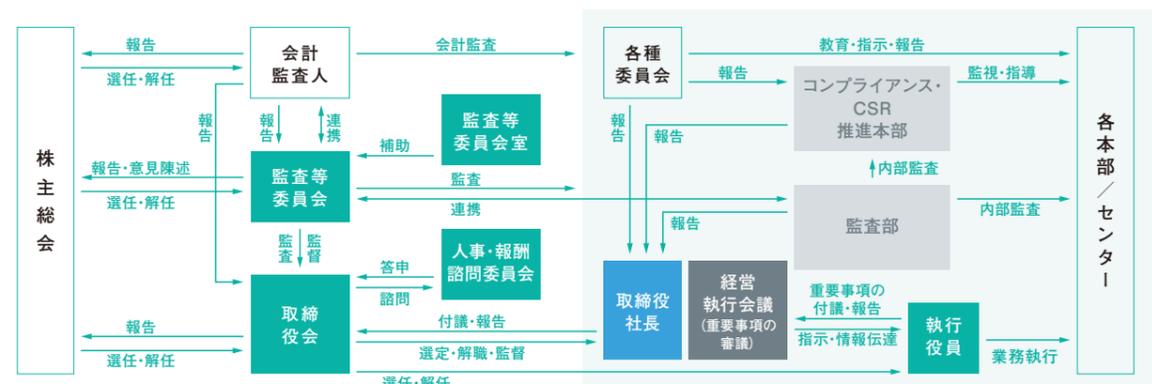
1 コーポレート・ガバナンスに関する基本的な方針

長期にわたって当社の企業価値を守りかつ着実に増大させていくためには、事業の発展のみならず企業運営において明確なガバナンスが確立されていること、すなわち経営に対する株主の監督機能が適切に発揮され、また執行者による業務執行の過程が透明で合理的・効率的でかつ適法であることが必要不可欠であり、そのためにもコーポレートガバナンス・コードの趣旨を適切に理解し、自律的かつ計画的に実践していくことが、経営の最重要課題の一つであると認識しています。

2 当社のガバナンス体制

当社のガバナンス体制は以下のとおりです。

(2021年6月25日現在)



3 取締役会

当社の取締役会は、2021年6月25日現在、取締役（監査等委員である取締役を除く）6名および監査等委員である取締役5名（うち社外取締役4名）で構成され、毎月1回の定期開催を原則として必要に応じ適宜開催し、当社の経営にかかわる重要な事項や法令で定められた事項について意思決定を行うとともに、取締役の職務の執行を監督しています。

取締役 11名（男性10：女性1） うち社外取締役 4名（男性3：女性1）

4 執行役員

経営の意思決定の迅速化および経営責任の所在明確化のため、執行役員制度を導入し、会社の業務執行を委任された責任者として執行役員15名（2021年6月25日現在、取締役兼務を含む）を選任しており、取締役会に付議する事項および、その他業務執行に関する重要な事項を審議するとともに、取締役会での決議事項や業務執行にかかわる重要事項を的確に執行部門に指示・伝達する機関として社長執行役員を議長とする経営執行会議を設置しています。

5 監査等委員会

監査体制としては、社外取締役4名を含む5名の監査等委員で構成する監査等委員会が会計監査および業務監査にあたっています。監査等委員は、取締役会および経営執行会議等の重要な会議に出席し、業務執行状況の適時かつ確かな把握と監視に努め、それぞれの職歴・経験等を生かし、客観的視点に基づき必要に応じて意見を述べるなど、取締役の職務の執行について厳正な監査を行っています。また、監査等委員会の監査が実効的に行われる体制を確保するため、代表取締役と監査等委員が定期的に会合を持ち意思疎通を図っています。

6 監査等委員会室

監査等委員会の職務を補助する部門として監査等委員会室を設置しています。

7 人事・報酬諮問委員会

前記の体制に加え、取締役、執行役員候補者選定および報酬等の決定における透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能の充実に資することを目的として、独立役員、代表取締役、人事担当役員で構成し、独立社外取締役が過半数を占める人事・報酬諮問委員会を設置しています。

取締役・執行役員を選任する基準

1 役員選任に関する方針

取締役会は、有効な議論ができる適正な員数を維持し、当社の経営にかかわる基本方針や重要事項の決定、および取締役・執行役員の職務の執行を監督する役割を適切に果たすため、各取締役が持つ知識・経験・能力のバランスに配慮した構成とするものとしています。また、取締役会が定めた「役員選任に関する方針」において、適正な選任プロセスの確保、取締役候補・執行役員の基本要件、取締役候補・執行役員等それぞれの選任基準、取締役・執行役員の解任基準を定めています。

2 役員選任の手続

独立役員、代表取締役、人事担当役員で構成し、独立社外取締役が過半数を占める人事・報酬諮問委員会が、取締役会に定めた「役員選任に関する方針」に基づき代表取締役社長を含む取締役・執行役員を選任について審議し、同委員会から答申・勧告を受けた取締役会はこれを尊重し、業務執行経歴、職務執行状況等を踏まえ十分に審議したうえで最終決定しています。

独立役員選任基準

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

社外役員の独立性については、東京証券取引所の独立性基準に加え、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」に基づき判断しています。

社外役員の独立性判断基準

以下のいずれかに該当する場合には、当社にとって十分な独立性を有していないものとみなす。

- (1) 当社を主要な取引先とする者※1又はその業務執行者※2
- (2) 当社の主要な取引先※3又はその業務執行者
- (3) 当社から役員報酬以外に一定の額※4を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。）
- (4) 当社から役員報酬以外に一定の額※4を超える寄付または助成を受けている者（当該寄付または助成を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。）
- (5) 当社の主要株主※5又はその業務執行者

※1「当社を主要な取引先とする者」とは、直前事業年度においてその者の連結売上高の2%以上の支払いを当社から受けた者をいう。

※2「業務執行者」とは業務執行取締役、執行役員、執行役員その他の使用人等をいう。

※3「当社の主要な取引先」とは、直前事業年度において当社の連結売上高の2%以上の支払いを当社に行った者をいう。

※4「一定の額」とは、直前事業年度において、個人の場合は1,000万円以上、団体の場合はその者の総売上高の2%以上となる額をいう。

※5「主要株主」とは、総議決権の10%以上の議決権を保有している者をいう。

Governance 企業統治への取り組み

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等

1 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

2016年6月28日開催の第112期定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等の額を年額350百万円以内と定めることを決議しています。当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は6名です。

また、2019年6月26日開催の第115期定時株主総会において、上記の報酬枠とは別枠で、譲渡制限付株式取得の出資財産とするための報酬として、取締役(監査等委員である取締役を除く)に対して、年額90百万円以内の金銭報酬債権を支給すること(これにより発行または処分される当社普通株式の総数は年120,000株以内)を決議しています。当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は6名です。

また、2016年6月28日開催の第112期定時株主総会において、監査等委員である取締役の報酬等の額を年額72百万円以内と定めることを決議しています。当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は4名です。

2 報酬等の決定の方針の決定方法

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等を決定するための方針として、取締役会決議により「役員報酬等に関する方針」を定めています。本方針は必要に応じ人事・報酬諮問委員会への諮問・答申を経て取締役会の決議により見直すものとしています。

3 報酬等の決定方針の概要

(1) 基本方針

報酬決定にあたっての基本方針を以下のように定めています。

- 当該役員の役割と責務に相応しい水準であり、かつ優秀な人材確保に資するものであること
- 年度業績および中長期的な企業価値向上に対する動機づけを適切に考慮した報酬体系であること
- 株主をはじめとするステークホルダーに対し、説明責任を果たせるよう透明性、客観性の高い決定プロセスを確保すること

(2) 報酬体系

取締役および執行役員の報酬は、固定報酬、年度業績に応じて支給される賞与、中長期的な企業価値向上に対する動機づけのための株式報酬(譲渡制限付株式報酬)で構成しています。

- 固定報酬
役位ごとにその役割と責務に応じた額を設定し月例で支給する。
- 賞与
年度業績や目標達成度等の指標をもとに算定基準を策定し、同基準を目安として支給の要否、額を取締役会で決定し、毎年一定の時期に支給する。賞与の固定報酬(年額)に対する比率は、最大で25%を目安とする。
- 株式報酬
事前交付型の譲渡制限付株式報酬とし、毎年一定の時期に、役位ごとにその役割と責務に応じた金銭報酬債権を付与し、当該金銭報酬債権の払込みと引き換えに当社株式を交付する。株式報酬の固定報酬(年額)に対する比率は、最大で30%を目安とし、上位の役位ほどその比率を高めるものとする。

(3) 報酬決定の手続

独立役員、代表取締役、人事担当役員で構成し、独立社外取締役が過半数を占める人事・報酬諮問委員会が役員報酬等に関する方針に基づき、報酬等に関する制度、各取締役の報酬等の額または算定基準、その他役員の報酬等に関する事項を審議し、取締役会に答申します。同委員会から答申を受けた取締役会はこれを尊重し、十分に審議したうえで決定します。

また、個別の報酬額の決定にあたっては、当社グループの業績状況、他社役員の報酬水準や従業員給与の水準等を踏まえ、その妥当性を検証するものとしています。

当事業年度においては、外部調査機関の役員報酬調査データも参考にしながら、各取締役の報酬等の額および算定基準について人事・報酬諮問委員会で審議し、その答申を踏まえ、取締役会が決定しています。

(4) 当事業年度にかかる取締役の個人別の報酬等の内容が方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

当事業年度にかかる取締役の報酬等は、役員報酬等に関する方針に基づく透明性、客観性の高いプロセスのもと、人事・報酬諮問委員会において、当社グループの業績状況、他社役員の報酬水準や従業員給与の水準等を踏まえ、その妥当性を検証し、取締役会は同委員会の答申を尊重し、十分に審議したうえで個別の報酬額を決定しており、取締役会はその内容が方針に沿うものであり、妥当であると判断しています。

(5) 業績連動報酬に関する事項

当社グループは、主に受注生産型の事業形態であり、また、連結経常利益を最も重要な経営指標と位置づけていることから、年度業績に応じて支給する賞与の算定にあたっては、業績評価指標として連結受注額と連結経常利益を採用しています。

具体的には、当該年度における連結経常利益の額、連結経常利益の直近3か年の平均に対する伸び率、連結経常利益の目標達成率、連結受注額の目標達成率をもとに算定テーブルで係数を算定し、同係数に基づき賞与額を決定しています(連結経常利益の実績値は連結対象会社の役員賞与控除前)。評価対象となる目標値は、5月に発表する決算短信における業績予想数値を使用しています。

なお、当事業年度における指標の目標と実績は、連結受注額 180,000百万円、連結経常利益 11,500百万円の目標に対し、連結受注額 188,563百万円、連結経常利益 11,234百万円(役員賞与控除前)の実績となりました。

(6) 非金銭報酬等の内容

取締役に対する中長期的なインセンティブの付与および株主価値の共有を目的として、譲渡制限付株式報酬を付与しています。譲渡制限期間は当社普通株式の割当を受けた日から30年間とし、当該期間の満了もしくは当該期間中に死亡、任期満了、定年その他正当な事由により取締役会があらかじめ定める地位を退任した場合に譲渡制限を解除するものとしています。

(7) 取締役の報酬等の総額等

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)	※業績連動報酬等は取締役(監査等委員を除く)に対する賞与。 ※非金銭報酬は取締役(監査等委員を除く)に対する譲渡制限付株式の付与による報酬額。
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等		
取締役(監査等委員を除く)	283	196	40	45	6	
取締役(監査等委員)(うち社外取締役)	56(36)	56(36)	-	-	7(6)	

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性を高めるため、全取締役に対して取締役会の実効性に関するアンケートならびにヒアリングを実施し、その結果を分析・評価し担当役員から取締役会に報告するとともに、その分析・評価の結果を取締役会において審議しています。

2020年度の評価においては、取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会の責務、総評の4つの視点から取締役会の実効性に関する分析・評価を行いました。その結果、取締役会のウェブ開催や資料のペーパーレス化を図るなど取締役会の効果的かつ効率的な運営を実現したほか、取締役会の活性化、議論の充実化を図る観点から、取締役会付議事項の見直しなど、取締役会の機能向上・実効性確保に向けた取り組みが継続的になされており、当社取締役会の実効性は確保されていると判断されました。一方で、長期的な視野に立った戦略的テーマの審議・進捗報告を取締役会議題としてテーマアップすることなどがあげられました。本分析・評価の結果を踏まえ、引き続き実効性の向上に努めていきます。

内部統制

当社は、会社法に基づいて「内部統制システム構築の基本方針」を決議し、状況の変化に応じて、その内容の点検・改善に努めています(全文は当社ホームページに掲載しています)。また、2006年度にコンプライアンス推進体制を構築し、関係法令や社内規程を含めた企業倫理を周知徹底する啓発・教育活動を継続的に実施し、コンプライアンスの徹底を図っています。そして、損失の危険の管理に関しては、リスク管理規程を定め個々のリスクについての管理責任者を決定し、同規程に従いリスク管理体制を構築しています。不測の事態が発生した場合には、社長を本部長とする有事対策本部を設置し、危機管理にあたることとし、迅速な対応によって損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整えています。

さらに、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制報告制度に対応し、財務報告の虚偽記載を発生させないための内部統制の構築ならびに評価を行い、当社グループの財務報告に係る内部統制は有効である旨を記載した内部統制報告書を開示しています。

当社は、今後もコンプライアンスの浸透・定着に努め、リスクマネジメントの深化を図り、業務を適正かつ効率的に遂行していきます。

Governance 企業統治への取り組み

役員紹介

取締役

(2021年6月25日現在)



代表取締役社長 社長執行役員
南條 博昭 (なんじょう ひろあき)
 1982年4月 当社入社
 2009年4月 同 エンジニアリング統轄本部
 プロジェクトセンター環境技術1部長
 2010年9月 同 エンジニアリング統轄本部
 プロジェクトセンターエネルギー技術1部長
 2013年4月 同 執行役員
 エンジニアリング統轄本部
 プロジェクトセンター副センター長兼
 エネルギー技術1部長
 2014年4月 同 エンジニアリング統轄本部
 プロジェクトセンター長
 2015年6月 同 取締役 執行役員
 2016年4月 同 取締役 常務執行役員
 エンジニアリング統轄本部長兼管理センター長
 2018年4月 同 取締役 専務執行役員
 2019年4月 同 代表取締役社長 社長執行役員(現在に至る)

主に計画技術部門に従事、技術全般を統括する専務執行役員エンジニアリング統轄本部長を経て、現在は業務執行の最高経営責任者である社長執行役員を務め、経営全般を統括しており、当社の業務および経営に関して豊富な経験と知見を有しています。



取締役 専務執行役員
西山 剛史 (にしやま つよひと)
 1985年4月 当社入社
 2012年4月 同 営業統轄本部事業管理本部業務1部長
 2014年4月 同 経営企画本部企画部長
 2015年4月 同 執行役員
 経営企画本部副本部長兼企画部長
 2016年4月 同 経営企画本部長
 2016年6月 同 取締役 執行役員
 2018年4月 同 取締役 常務執行役員
 2019年4月 同 取締役 専務執行役員(現在に至る)
 同 営業統轄本部長兼事業管理本部長(現在に至る)

主に事業管理部門、営業部門、経営企画部門に従事、現在は営業全般を統括する専務執行役員営業統轄本部長を務め、当社の業務および経営に関して豊富な経験と知見を有しています。



取締役(監査等委員)
真杉 敬蔵 (ますぎ けいぞう)
 2001年1月 当社入社
 2014年4月 同 経営企画本部経理部長
 2016年4月 同 経営企画本部企画部長
 2018年4月 同 コーポレート・サービス本部総務部長兼法務部長
 2021年4月 同 監査等委員会室室長
 2021年6月 同 取締役(常勤監査等委員)(現在に至る)

主に経理部門や経営企画部門に従事したほか、総務部長兼法務部長として株主対応等の総務業務や予防法務等の法務業務に従事、現在は常勤監査等委員を務め、当社の業務に関して豊富な経験と幅広い知見を有しています。



社外取締役(監査等委員)
岩橋 修 (いわはし おさむ)
 1974年4月 警察庁入庁
 1985年3月 在タイ日本国大使館一等書記官
 1995年8月 熊本県警察本部長
 1999年8月 内閣官房内閣安全保障・危機管理室危機管理総括審議官
 2004年6月 警察庁長官官房審議官
 2005年3月 近畿地区警察局長
 2006年10月 全日本空輸株式会社(現ANAホールディングス株式会社)入社
 同 常勤顧問
 2007年9月 株式会社三光マーケティングフーズ社外監査役
 2012年6月 当社監査役
 2013年11月 ANAホールディングス株式会社 退社
 2013年12月 公益財団法人警察育英会 専務理事
 2016年6月 当社取締役(監査等委員)(現在に至る)
 2019年9月 株式会社三光マーケティングフーズ社外監査役 退任

警察庁において多くの要職を歴任、各種のリスクマネジメントに関する豊富な経験と高い見識を有しているとともに、当社を含めた上場企業の社外監査役、監査等委員である社外取締役を長年務め、監査・監督に関する十分な知見と経験を有し、さらに、これらの業務に携わった経験から財務および会計に関する知見を有しています。



取締役 専務執行役員
竹口 英樹 (たけぐち ひでき)
 1985年4月 当社入社
 2012年4月 同 エンジニアリング統轄本部
 プロジェクトセンター環境技術1部副部長
 2014年4月 同 エンジニアリング統轄本部
 プロジェクトセンター環境技術1部長
 2015年4月 同 執行役員
 エンジニアリング統轄本部
 プロジェクトセンター副センター長兼
 環境技術1部長
 2016年4月 同 エンジニアリング統轄本部
 プロジェクトセンター長
 2016年6月 同 取締役 執行役員
 2018年4月 同 取締役 常務執行役員
 2019年4月 同 取締役 専務執行役員(現在に至る)
 同 エンジニアリング統轄本部長兼
 管理センター長(現在に至る)

主に計画技術部門に従事、現在は技術全般を統括する専務執行役員エンジニアリング統轄本部長を務め、当社の業務および経営に関して豊富な経験と知見を有しています。



取締役 常務執行役員
田中 康二 (たなか こうじ)
 1986年4月 当社入社
 2009年4月 同 経営企画本部欧州企画部副部長
 2011年8月 同 経営企画本部企画部長
 2014年4月 同 コーポレート・サービス本部人事部長
 2017年4月 同 執行役員
 コンプライアンス・CSR推進本部長兼
 コーポレート・サービス本部長
 2017年6月 同 取締役 執行役員
 2018年4月 同 コンプライアンス・CSR推進本部長兼
 コーポレート・サービス本部長
 2021年4月 同 取締役 常務執行役員(現在に至る)
 同 国際本部長兼コンプライアンス・CSR推進本部長
 2021年6月 同 国際本部長(現在に至る)

主に情報システム、人事等のニュートラル部門、経営企画部門、海外事業管理部門に従事、現在は常務執行役員として、海外事業を所管する国際本部長を務め、当社の業務および経営に関して豊富な経験と幅広い知見を有しています。



社外取締役(監査等委員)
藤田 知美 (ふじた ともみ)
 2004年10月 弁護士登録(大阪弁護士会)
 北浜法律事務所入所
 2012年1月 同 パートナー弁護士
 2016年3月 同 退所
 2016年4月 弁護士法人イノベンティア創業
 パートナー弁護士(現在に至る)
 2017年2月 日本ライセンส์協会理事
 2018年4月 京都大学法科大学院非常勤講師(現在に至る)
 2019年6月 当社取締役(監査等委員)(現在に至る)
 2019年6月 太陽誘電株式会社社外監査役(現在に至る)
 2020年2月 日本ライセンส์協会副会長(現在に至る)

弁護士法人イノベンティアのパートナー弁護士として法律事務所の共同経営に携わるほか、日本ライセンส์協会副会長や京都大学法科大学院非常勤講師としても活動し、知的財産や事業再生、M&A、会社法等の企業法務分野における豊富な経験や専門的な知見を有するとともに、当社監査等委員である社外取締役に加え、上場企業の社外監査役を務めています。



社外取締役(監査等委員)
伊藤 嘉章 (いとう よしあき)
 1985年10月 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所
 同 パートナー就任
 2001年7月 同 シニアパートナー就任
 2008年7月 同 退所
 2014年6月 伊藤公認会計士事務所代表(現在に至る)
 2014年7月 内外トランスライン株式会社
 2015年3月 社外取締役(現在に至る)
 2020年6月 当社取締役(監査等委員)(現在に至る)

太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)において長年、上場企業の監査業務、IPO支援およびコンサルティング業務等に従事、同所シニアパートナーを務めたほか、上場企業の社外取締役を長年務め、財務および会計に関する豊富な経験と専門的な知見、ならびに監査・監督に関する十分な経験と知見を有しています。



取締役 執行役員
濱田 州朗 (はまだ くにのり)
 1990年7月 当社入社
 2012年4月 同 エンジニアリング統轄本部
 管理センター管理部副部長
 2013年6月 同 エンジニアリング統轄本部
 管理センター管理部長
 2018年4月 同 執行役員
 同 経営企画本部副本部長兼企画部長
 2021年4月 同 経営企画本部長(現在に至る)
 2021年6月 同 取締役 執行役員(現在に至る)

主に設計部門、原価管理部門に従事、現在は財務および経営計画策定・実行等を所管する執行役員経営企画本部長を務め、当社の業務および経営に関して豊富な経験と知見を有しています。



取締役 執行役員
大石 裕 (おおいし ひろし)
 1988年4月 株式会社第一勧業銀行(現株式会社みずほ銀行)入行
 同 証券株式会社 人事部副部長
 2008年1月 同 経営企画部副部長
 2013年1月 株式会社みずほ銀行 証券・信託連携推進部長
 2013年4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ
 お客さまサービス部長兼管理部長
 2016年4月 同 執行役員
 同 営業統轄本部エネルギー本部副部長
 2019年8月 同 コーポレート・サービス本部長(現在に至る)
 2021年4月 同 取締役 執行役員(現在に至る)
 2021年6月 同 取締役 執行役員(現在に至る)

株式会社第一勧業銀行(現株式会社みずほ銀行)入行以来、同行およびグループ会社において、預金・為替・融資・外国為替、事業企画、人事、カスタマーサービス等の業務に従事、また、当社において民間向け製品・サービスの営業部門に従事し、現在は総務、人事等を所管する執行役員コーポレート・サービス本部長を務め、当社の業務および経営に関して十分な経験と知見を有しています。



社外取締役(監査等委員)
金子 哲哉 (かねこ てつや)
 1981年4月 株式会社第一勧業銀行(現株式会社みずほ銀行)入行
 2000年9月 同 シンガポール支店 副支店長
 2002年4月 株式会社みずほ銀行
 (現株式会社みずほ銀行)シンガポール支店 副支店長
 2004年11月 同 国際管理本部付参事
 2005年4月 同 横浜営業部長
 2008年4月 同 海外営業推進部長
 2010年4月 同 ヒューマンリソースマネジメント部付審議役
 株式会社みずほフィナンシャルグループ
 経営企画部付審議役
 みずほ総合研究所株式会社 同 取締役 執行役員 教育事業部長
 2010年11月 同 取締役 執行役員 教育事業部長
 2011年5月 同 退任
 2011年6月 兼松株式会社 取締役
 2014年6月 同 常務執行役員
 2019年6月 同 退任
 2019年6月 株式会社ユウシュウ建物(現 株式会社有終コーポレーション) 常勤監査役
 2020年6月 当社取締役(監査等委員)(現在に至る)
 2020年6月 株式会社有終コーポレーション 代表取締役社長(現在に至る)

グローバル展開する兼松株式会社において長年、取締役および常務執行役員を務め、企業経営に関する豊富な経験と知見を有しているとともに、株式会社第一勧業銀行(現株式会社みずほ銀行)における豊富な海外勤務経験等から海外事業に関する知見を有しています。

執行役員

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------------|
| 常務執行役員
建設センター長
谷 良二 | 常務執行役員
設計センター長
内山 典人 |
| 常務執行役員
エネルギー本部長
足立 光陽 | 常務執行役員
技術センター長
田口 彰 |
| 執行役員
環境本部長
富田 秀俊 | 執行役員
プロジェクトセンター長
前田 典生 |
| 執行役員
建設センター副センター長
中村 圭志 | 執行役員
コンプライアンス・CSR推進本部長
榎本 康 |
| 執行役員
設計センター副センター長
柴田 清 | |

社外取締役メッセージ

私は、警察庁を中心に32年余り国家公務員として勤務したのち、別の上場企業の社外監査役などを経て9年前に当社社外監査役に就任しました。当時、社外役員は私を含め2名だけでしたが、その後3名、4名と増員され、現在は女性も加わって多様性が増したうえに、全員が監査等委員である取締役となり体制が強化されています。もちろん、形式的に体制が整っても不正や不祥事が防止できるわけではなく、実質的にその機能を発揮するためには、会社、社外役員両者の不断の努力が必要です。その点当社においては、定期的に社長との懇談会を行い忌憚のない意見交換をしているほか、執行役員との面談や、子会社・各種現場の視察等、社外取締役の理解が深まるよう配慮がなされ、我々社外取締役もそのような機会には積極的に取り組んでいます。

9年前に比べ当社の情報開示も積極的にになり、IR説明会やウェブサイトの充実等、ますます社外のステークホルダーの皆さまから見た透明性の強化に寄与するものと思います。また、長期ビジョン「Vision 2030」が経常利益2倍という成熟業種の企業としては意欲的な目標となったことは歓迎されるでしょうし、各事業目標とSDGsとの関連を明示したことも、当社のESG重視の姿勢をアピールするものと期待しています。

社外取締役(監査等委員) 岩橋 修



2020年度は、新型コロナウイルスの感染拡大という、世界的な混乱の中で幕を開けました。このような状況下においても、当社は、環境・エネルギープラント事業を通じて社会に貢献すべく、時差出勤や在宅勤務の拡充を速やかに実行するなど、感染防止の対策を講じながら日々の業務に取り組んできました。取締役会をはじめとする各種委員会・会議においても、適宜ウェブ会議やペーパーレス会議システムを活用し、忌憚のない意見を取り交わすことができていると感じます。我々社外取締役は、当社の業務執行を担当していませんが、それぞれが培ってきた専門的な知見を生かして意見を述べ、社内取締役の皆さまと活発な議論を行っています。

2021年度からは、第13次中期経営計画の下で、当社の新しいステージが始まります。環境保全や再生可能エネルギーの活用は、今や世界的な重要課題であり、当社事業の発展・拡大は、ステークホルダーの皆さまはもちろん、社会全体の利益に適うものと考えています。今後も社外取締役の一人として、当社の成長に貢献したいと思っています。

社外取締役(監査等委員) 藤田 知美



2020年に当社の社外取締役(監査等委員)に就任して早くも1年が経過しています。就任前からの印象どおり、公正さや誠実さといった価値観を大切にしており、コンプライアンス意識が高いことを改めて実感しています。取締役会では、重要案件はすべて議案として上程されており、また、新規案件や過去のトラブル案件についても各業務執行取締役の方々において十分に議論されており、経営の透明性は十分確保されていると考えられます。

また、2021年度より長期ビジョン「Vision 2030」と第13次中期経営計画をスタートさせました。そこでは将来ビジョンをより明確にして事業拡大、収益力の強化を中心として、詳細な内容が記載されています。また国内事業のみならず海外進出にも触れています。海外進出については何よりリスク管理が最重要課題と考えられるため、注視していきたいと考えます。またSDGsに沿った環境保全についても十分配慮された内容となっており大いに期待できる内容と確信しています。

最後に、他の3名の社外取締役の方々とチームワークを組んで、社外取締役として貢献していきたいと考えます。

社外取締役(監査等委員) 伊藤 嘉章



社外取締役として、取締役会等に参加し、議論をしてきましたが、常に、誠実な対応で、実のある議論ができたと感じています。オンライン会議も多くなりましたが、全員が参画意識を持てるように工夫された会議運営でした。

その議論の中で、私が感じたのは、お客様との長い関係が続くビジネスモデルで、当社とお客様との間の信頼関係がしっかり構築されており、それが、事業拡大の基礎となっていること、そして、新館(研修センター)竣工、播磨新工場着工に象徴されるような、将来の技術革新のための投資を着実にやっていることです。この現在と未来の両方を見据えた戦略こそ、当社が必要としているものですし、その精神が2021年度から始まる長期ビジョン「Vision 2030」・第13次中期経営計画にも反映されていると考えます。

現在当社が持っている強みと、SDGsが世界経済の中心テーマとなっている追い風の環境を生かして、さらなる発展を大いに期待したいと思います。

この1年、コロナ禍により実現はあまりできませんでしたので、落ち着きましたら、現場にも足を運び、より現場感覚も踏まえた貢献をしていきたいと考えています。

社外取締役(監査等委員) 金子 哲哉



Governance 企業統治への取り組み

リスクマネジメントの強化

リスクマネジメント体制

長期にわたり、当社の企業価値を守りかつ着実に増大させていくためには、当社グループの事業目標の達成を阻害するようなリスクに対して、効果的に対応する必要がありますと認識しています。

当社は、「リスクマネジメント方針」にのっとり、全社のリスクを当社の主要業務となるプラント建設に係る「プロジェクトリスク」、DBO事業に係る「DBO事業プロジェクトリスク」および「DBO事業プロジェクト運営・維持管理業務リスク」ならびに、その他の会社事業活動に係る「潜在的リスク」、「顕在化リスク」および「財務報告に係るリスク」に分け、リスクマネジメント体制を構築しています。

また、グループ会社についても「タクマグループコンプライアンス・CSR推進連絡会」を通じて、グループ会社におけるリスクマネジメントの構築と管理強化を進めています。

リスクマネジメント方針

【リスクマネジメントの基本目的】

リスクとは、当社グループの事業目標の達成を阻害し、ステークホルダーに損失または不利益を生じさせる可能性がある全ての事象をいう。

当社グループは、リスクのマイナスの影響を最小限に抑制しつつリターンを最大化を追求することによって、企業価値を高めることを目的としてリスクマネジメントに取り組むものとする。

【リスクマネジメントの行動指針】

1. 当社のリスクマネジメントに関する責任は、最高経営責任者である社長にある。
2. リスクマネジメント活動は、全ての役員、社員が参加する。
3. リスクマネジメント活動は、リスク管理規定等リスク関連諸規定にもとづき遂行する。
4. リスクマネジメント活動は、中期経営計画および年度計画にしたがって遂行し、継続的に改善を図る。
5. リスクが顕在化した場合には、損失の最小化のために速やかに責任ある行動をとり、必要に応じて臨時の組織を設けて対応する。
6. グループ各社のリスクマネジメント活動は、各社が自主的方針、計画にもとづいて遂行し、当社の組織が支援する。

事業継続計画(BCP)

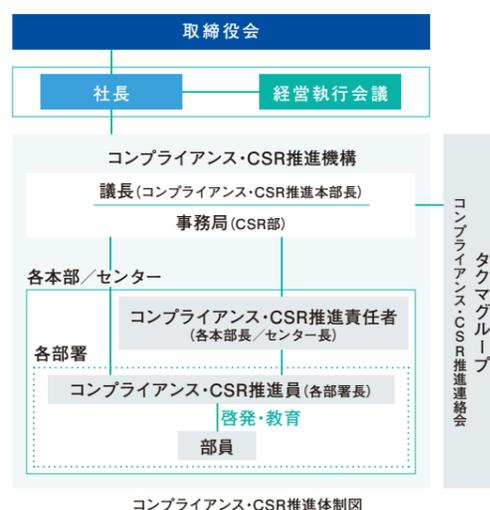
当社は、大規模災害、パンデミック等の緊急事態の発生時において、業務を適切に実施し事業の継続を図るために、右の方針に基づく「事業継続計画書」を策定するとともに、定期的に防災訓練等を実施しています。

1. 役員・社員等の安全を確保するために防災対策を進めるとともに、緊急時においても事業継続を可能とする体制を維持し被害を極小化する。
2. 仕入先・協力会社と連携し事業を維持することによって顧客の要望に応え、早期の災害復旧を目指す。
3. 事業継続を通じて社員、家族、株主、近隣住民をはじめ、多くのステークホルダーからの信頼と社会的要請に応える。

コンプライアンスの徹底

コンプライアンス・CSR推進体制

当社は、社内にはコンプライアンス・CSR意識を浸透させることを目的に設置した「コンプライアンス・CSR推進機構」によって、その推進を図っています。本機構は、コンプライアンス・CSR推進本部長を議長とし、事務局をCSR部に置き、各本部／センターおよび部署単位で実行組織を編成しています。各本部／センター内のコンプライアンス・CSRの推進の責任者として、各本部長／センター長が「コンプライアンス・CSR推進責任者」に就任し、部署内におけるコンプライアンス・CSRの啓発・教育を行う者として、各部署長が「コンプライアンス・CSR推進員」に就任しています。本機構の会議は、年1回、推進責任者を招集し会社全体のコンプライアンス・CSR推進状況を審議する「定例会」と、四半期に1回、推進員を招集し各部署でのコンプライアンス・CSR浸透を図るための教育研修を実施する「部会」から構成されています。また、グループ全体においてもコンプライアンス、リスクの管理が徹底されるよう、各社の代表を招集する「タクマグループコンプライアンス・CSR推進連絡会」を設置しています。



公正な事業慣行

法令遵守の取り組み

【独占禁止法遵守への取り組み】

当社では、独占禁止法に対して永続的な法令遵守を確保するために、「独占禁止法遵守誓約書管理規程」を制定し、対象者は独占禁止法を遵守する旨の誓約書を提出するように定めています。また、上記の対象者が競合他社の営業関連部署と接触する場合、正当な業務執行としての接触を、事前に所属本部長／センター長に申請し、承認を得ることとしています。

【法令改廃情報提供システムの導入】

当社では、法令改廃情報提供システムを導入し、常に最新の法令改廃情報を把握しています。

【コンプライアンスマニュアルの活用】

「タクマグループ会社倫理憲章」や「タクマグループ会社行動基準」に基づいて、従業員各々が守るべきルールやとるべき行動を「解説」と「Q&A」でまとめた「コンプライアンスマニュアル」を全社員に配付し、日常業務や部内研修で活用しています。

コンプライアンス・CSR推進教育

当社では、社内にはコンプライアンス・CSRを浸透させることを目的に設置した「コンプライアンス・CSR推進機構」によるコンプライアンス・CSR推進教育を実施しています。2020年度は以下のとおり4回のコンプライアンス・CSR推進教育を実施しました。また、定期的に経営層に向けたCSR講演会を実施しています。

- 第1期 企業不祥事について～不正が起きるメカニズム～知的財産権～著作権、商標権、意匠権について～
- 第2期 環境講座「身近なことから環境問題を想う」
- 第3期 安全保障輸出管理の概要、タクマCSR理解度テスト2020
- 第4期 社内通報制度、インサイダー取引

開催回数 年4回 部署数 45部署 延べ受講者数 4,453名

経営層向けCSR講演会	
開催日	2020年10月28日
講演テーマ	ESG経営推進に向けて
講演者	KPMGあずさサステナビリティ株式会社



社内通報制度

当社では、違法、不正を未然に防止するとともに早期発見および是正措置を講ずることによりコンプライアンス経営の推進を図ることを目的として、2006年度から社内通報制度を運用しています。

通報窓口としては、社内には監査等委員会とコンプライアンス統括部門、社外に法律事務所と匿名の電子メールでの通報も受け付けることができる外部専門会社を設置しています。また、通報したという行為自体を理由に不利益な取り扱いを受けることがないことを、「社内通報規程」および「タクマグループ会社行動基準」で定めています。

CSR意識調査

コンプライアンス・CSRの意識レベルや推進教育の浸透度を定量的に把握し、各年度の活動の総括および次年度の活動計画の参考とするとともに、今後のコンプライアンス・CSR推進活動に活用することを目的として、「CSR意識調査」を年に1度実施しています。とくに前回の調査と比較して点数が低下した項目については改めて教育を行うなど、調査結果を積極的に活用しています。

