



Section  
**02**

Initiatives for ESG

# ESGへの 取り組み

サステナビリティに関する取り組み	49
環境への取り組み	50
社会への取り組み	59
企業統治への取り組み	69

# サステナビリティに関する取り組み

## 1 サステナビリティに関する当社の基本的な考え

当社グループは、経営理念として「世の中が必要とするもの、世の中に価値があると認められるものを生み出すことで、社会に貢献し、企業としての価値を高め、長期的な発展と、すべてのステークホルダーの満足をめざす」、2030年に向けた長期ビジョン「Vision 2030」として「ESG経営の推進によりお客様や社会とともに持続的に成長し、再生可能エネルギーの活用と環境保全の分野を中心にリーディングカンパニーとして社会に必須の存在であり続ける」を掲げています。また、長期ビジョン実現に向けた第13次中期経営計画においてESG経営の推進を掲げており、経営理念、長期ビジョンのもと、中計施策を通じてサステナビリティへの取り組みを進めています。

## 2 ガバナンスおよびリスク管理、戦略

当社グループは、第13次中計の策定にあたり、長期ビジョンで掲げたESG経営の推進による「お客様や社会とともに持続的な成長」を実現していくため、さまざまなESG課題について、ステークホルダーにとっての重要度と、自社にとっての重要度の双方の観点から整理し、当社グループが優先的に取り組むべき7つの重要課題(マテリアリティ)を特定しました。また、特定した重要課題に対して、事業活動を通じた取り組み、KPI(数値目標)を策定しました。

P29-30

7つの重要課題

- 気候変動対策への貢献
- 資源・環境保全
- お客様・地域との信頼関係の一層の強化
- パートナーシップとイノベーションの推進
- 人材の活躍促進
- 安全と健康の確保
- コーポレート・ガバナンスの強化

【気候変動に関する方針と取り組み】気候変動対策に関する戦略・シナリオ分析についてはP50-52をご参照ください。  
 【人的資本に関する方針と取り組み】人的資本の充実にに向けた具体的な取り組み内容についてはP63-66をご参照ください。

## 3 指標および目標

KPIおよびそれに対する2022年度末時点の進捗状況は以下のとおりです。

マテリアリティ	KPI	進捗(2022年度末時点)
気候変動対策への貢献	① 自社製品・サービスを通じたCO <sub>2</sub> 排出量削減目標 新規納入発電プラント*によるCO <sub>2</sub> 排出削減可能量 ・2023年度:年間80万トン ・2030年度:年間250万トン ※2021-2030年度に導入する バイオマス・廃棄物発電プラント ② 自社のCO <sub>2</sub> 排出量削減目標(※1~4) ・2023年度:タクマ本社、播磨工場の 実質CO <sub>2</sub> 排出量ゼロ(Scope 1およびScope 2) ・2030年度:タクマ国内全事業所 (本社、支社、支店、工場、工事現場)の 実質CO <sub>2</sub> 排出量ゼロ(Scope 1およびScope 2)	① 自社製品・サービスを通じたCO <sub>2</sub> 排出量削減目標 2022年度:18.4万トン/年 ※2021年度、2022年度納入プラント(ごみ処理4件、 下水汚泥1件、バイオマス10件)の納入翌月からの 発電可能量(再エネ分)に基づき算定 ② 自社のCO <sub>2</sub> 排出量削減目標 2022年度:356トン/年 (2021年度比▲1,616トン)
人材の活躍促進	① 女性総合職・基幹職確保数 35名以上(2021~2025年度累計) ② 育児支援制度利用率 25%以上(2021~2025年度平均)	① 女性総合職・基幹職確保数(2021~2022年度累計) 16名 ② 育児支援制度利用率(2021~2022年度平均) 35%
安全と健康の確保	死亡災害発生件数 0件	死亡災害発生件数(2022年度実績) 0件
コーポレート・ガバナンスの強化	重大なコンプライアンス違反 0件	重大なコンプライアンス違反(2022年度実績) 0件

(※1) Scope 1においてはJ-クレジット等の環境価値によるオフセットを含めた目標値 (※2) Scope 2においては調整後排出係数で算定する目標値  
 (※3) グループ会社を含めた2030年度目標値は検討中 (※4) 調達品や顧客での当社製品利用によるCO<sub>2</sub>排出量(Scope 3)についても検討中

# Environment 環境への取り組み

## TCFD提言に基づく情報開示

### 1 基本的な考え方

当社は、10年先のタクマグループのありたい姿を示した長期ビジョン「Vision 2030」を策定し、その中で「ESG経営の推進により、お客様や社会とともに持続的に成長し、再生可能エネルギーの活用と環境保全の分野を中心にリーディングカンパニーとして社会に必須の存在であり続ける」ことを掲げています。当社のめざす事業の方向性は、温室効果ガスの削減や、災害激甚化に適應する社会インフラの強靱化といった社会要請の方向性と合致していることから、優先的に取り組む重要課題(マテリアリティ)の一つとして「気候変動対策への貢献」を掲げており、2022年4月には気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同表明をしています。当社グループがめざす企業ビジョンの実現に向け、製品・サービスの提供を通じたお客様や社会の課題解決、および当社自身のCO<sub>2</sub>排出量削減による持続可能な社会の実現に資する取り組みの充実を図るとともに、ステークホルダーとの対話を通じた気候変動に関する対応と情報開示の充実に取り組んでいきます。

※ガバナンス、戦略・シナリオ分析、リスク管理の詳細については当社ウェブサイトをご参照ください。  
<https://www.takuma.co.jp/sustainability/environment/tcf.html>

### 2 ガバナンス

当社は、気候変動対策への貢献を重要な経営課題の一つとして認識し、取締役会による監督体制の下、全社的な取り組みを進めています。気候変動対応の担当役員である経営企画本部長(事務局:企画部)が、関係部門に協力を要請または指示し、気候変動が当社事業に及ぼす影響とそれらへの取り組みを取りまとめ、気候変動に関するリスクおよび機会の評価、取り組み状況の確認を行ったうえ、環境委員会(委員長:コンプライアンス・CSR推進本部長)においてレビューし、必要に応じ経営執行会議での審議を経て取締役会に報告しています。取締役会は本報告を通じて気候変動対策に関する当社の取り組み状況、事業方針との整合性を監督し(原則年1回)、また、取締役会は必要に応じて方針の見直し、戦略の決定を行います。

### 3 戦略、シナリオ分析

IPCC(気候変動に関する政府間パネル)やIEA(国際エネルギー機関)が公表する複数のシナリオに加えて、経済産業省や環境省などが発表する資料等も参照のうえ、以下の2つのシナリオ(2°C未満シナリオと4°Cシナリオ)を設定し、当社グループの売上の大半を占める主力事業であり、かつ気候変動の影響を受ける可能性が高い環境・エネルギー(国内)事業を対象にシナリオ分析を行いました。また、対象とする期間については、長期ビジョン「Vision 2030」の最終年度である2030年と設定し、気候変動が事業に影響を及ぼすリスクと機会の特定を行い、課題解決のための対応策を取りまとめています。

設定シナリオ	シナリオ概要	参照シナリオ
2°C未満シナリオ	脱炭素化が進み、世界の平均気温がパリ協定で合意した2°C未満の上昇に抑制されるシナリオ	IEAによるNZE、SDS、APS IPCCによるRCP 2.6
4°Cシナリオ	脱炭素化が思うように進まず、世界の平均気温が4°C以上上昇するシナリオ	IPCCによるRCP 8.5

注) NZE: ネットゼロ排出シナリオ、SDS: 持続可能な開発シナリオ、APS: 発表誓約シナリオ、RCP: 代表的濃度経路シナリオ

シナリオ分析結果のまとめ

項目		リスク・機会の概要		対応策	影響度	
2°C未満シナリオ	政策と法	カーボンプライスの導入	炭素税等のカーボンプライシングの導入にともない事業コストが増加する。 <b>リスク</b>	●自社の省エネ・脱炭素にかかる取り組みの推進 ●将来的にはサプライヤーと協働した温室効果ガス排出削減への取り組み	→	リスクはあるが、対応可
		CO <sub>2</sub> 排出にかかる規制・政策の強化	気候変動対策が自治体の入札要件となり、脱炭素社会に向けた取り組みの進捗が受注機会に影響を及ぼす。 <b>機会</b> <b>リスク</b>	●一般廃棄物処理プラントへのCCUS実装等、脱炭素化や地域循環共生圏の実現に向けた取り組み ●自社の事業活動にともなう温室効果ガス排出量の段階的かつ着実な削減	↗	リスク対応することで、ビジネス機会が拡大
		エネルギーミックスの変化	政府の掲げるエネルギーミックス方針や、再エネ志向の高まりにより、当社主力製品であるバイオマス発電、高効率廃棄物焼却発電の需要が一層増加する。 <b>機会</b>	●需要増加に対する社内リソースの質と量の拡充 ●デジタル技術の活用、研究開発/エンジニアリング力の継続的強化	↗	ビジネス機会の拡大
		FIT/FIP等の再エネ導入支援制度の見直し	バイオマス燃料の基準見直し等によりバイオマス発電に対する再エネ導入インセンティブが縮小し、バイオマス発電プラントの需要が減少する。 <b>リスク</b>	●比較的燃料規制の影響が限定的とされる中小型バイオマス発電での市場プレゼンスの維持・拡大 ●産業用ボイラの燃料転換等のFIT/FIPに依存しない需要の取り込み	→	リスクはあるが、対応可
	市場	社会や顧客ニーズの変化	3R (Reuse, Reduce, Recycle) の取り組みが一層強化されることにより、焼却処理される廃棄物が減少し、ごみ焼却プラントの需要が減少する。 <b>リスク</b>	●(2030年時点においては、焼却施設の急激な需要減少にはならないものの) 市場動向を踏まえ、バイオガス回収プラント、マテリアルリサイクル等の焼却に依存しない処理方式の対応強化 ●メンテナンス、運転管理、O&M等のストック型ビジネスの強化	→	リスクはあるが、対応可
			蒸気、温水、電気等の供給を通じた地域産業（農業施設、工業団地等）との連携強化や防災拠点としてのニーズが高まる。 <b>機会</b>	●多様化するお客様のニーズや事業環境の変化を的確に捉えた最適ソリューションの提供 ●新たな事業スキームや戦略的パートナーシップの構築	↗	ビジネス機会の拡大
技術	脱炭素・再エネ・省エネ技術の普及	カーボンニュートラル実現に向けたソリューション（水素発電・アンモニア発電・CCUS等）の需要が高まる。 <b>機会</b> <b>リスク</b>	●CO <sub>2</sub> マネジメント技術、カーボンフリー技術等の脱炭素関連技術の開発 ●一般廃棄物処理プラントへのCCUS実装等、脱炭素化や地域循環共生圏の実現に必要な技術の具現化	↗	リスク対応することで、ビジネス機会が拡大	
4°Cシナリオ	物理リスク（慢性）	平均気温の上昇	熱中症等により従業員・作業員等の業務効率が低下する。 <b>リスク</b>	●デジタル技術やドローン技術等の活用による屋外作業時間の削減・効率化	→	リスクはあるが、対応可
	物理リスク（急性）	異常気象の激甚化	豪雨や台風などの頻発化・激甚化による資材調達や工事の遅延が発生し、工期への影響を含めた事業コストへ影響する。 <b>リスク</b>	●部品や機器の標準化・共有化の推進 ●部品・資機材の適正ストックの保有（Supply Labの活用） ●保険や契約でのリスクヘッジを含めたBCP対策の強化	→	リスクはあるが、対応可

4 リスク管理

企画部を事務局として外部専門家を交えたワーキンググループを設け、経営と財務への影響が大きいリスクと機会を特定し、シナリオ分析を実施し、取締役会に評価・分析結果の報告を行いました。取締役会は、本報告を通じて気候変動に関する当社の取り組み状況を監督しています。

なお、当社はリスク管理規程に基づく全社的なリスクマネジメント体制を構築しており、各事業部門において、事業に対し負の影響を及ぼす可能性のあるリスクの抽出、回避、移転、低減などの対策等を含めたリスク管理を行っており、今後、気候変動リスクについても本リスクマネジメント体制の中に組み込み、コンプライアンス・CSR推進本部が一元的に管理していきます。

5 指標と目標

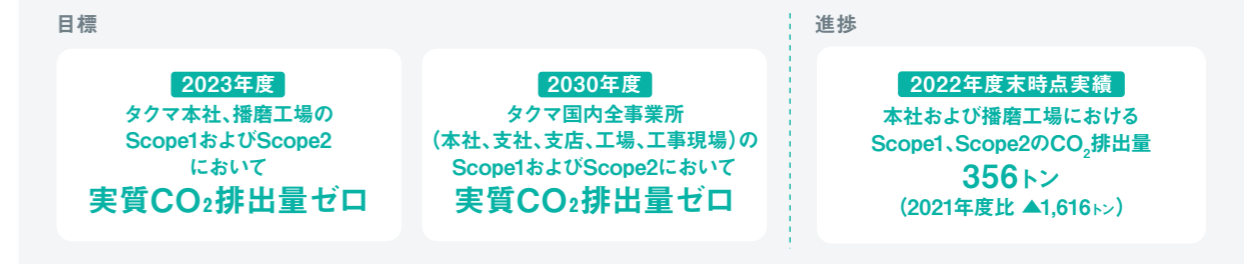
国がめざす「2050年カーボンニュートラル」の実現および、当社が掲げる長期ビジョン「Vision 2030」の実現に向け、省エネ・脱炭素化に資する製品・サービスの提供を通じてお客様や社会の課題を解決するとともに、当社自身のCO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいます。

>> 1 自社製品・サービスを通じたCO<sub>2</sub>排出量削減目標と進捗



※1 2021~2030年度に納入するバイオマス・廃棄物発電プラント  
※2 2021~2022年度納入プラント(ごみ処理4件、下水汚泥1件、バイオマス10件)の納入翌月からの発電可能量(再エネ分)に基づき算定。

>> 2 自社のCO<sub>2</sub>排出量削減目標と進捗



※グループ会社を含めた2030年度目標値は検討中。 ※調達品やお客様の当社製品利用によるCO<sub>2</sub>排出量(Scope3)についても検討中。

# 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てき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」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できるよう努める。

## タクマのCO<sub>2</sub>排出量削減への貢献

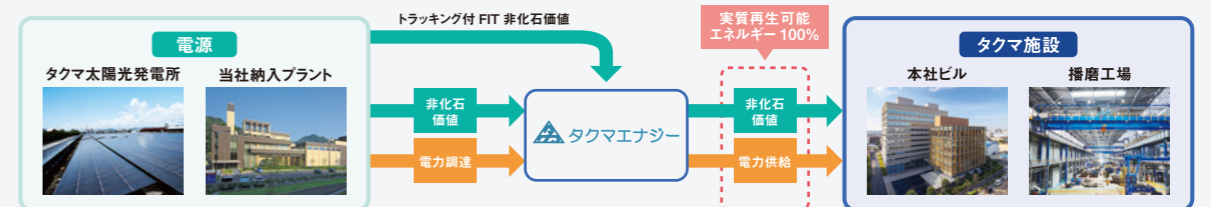
当社が提供する一般廃棄物焼却プラントとバイオマス発電プラントにより、廃棄物・バイオマスをエネルギーに変換して、年間約400万トンものCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献しています。



### 取り組み事例

#### タクマ本社ビルと播磨工場に再エネ100%電力を導入

当社は、当社子会社の株式会社タクマエナジーが供給する実質再生可能エネルギー100%の電力を、2022年4月1日より本社ビルおよび播磨工場に導入しました。この電力には、2013年に播磨工場に設置したタクマ太陽光発電所や、これまで当社が納入したバイオマス発電プラント・廃棄物処理プラントで生み出された電力が利用されています。これにより、当社の本支店・工場におけるCO<sub>2</sub>排出量を年間約1,616t-CO<sub>2</sub> (2021年度実績)削減します。



## 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、ボイラ業界のバ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。

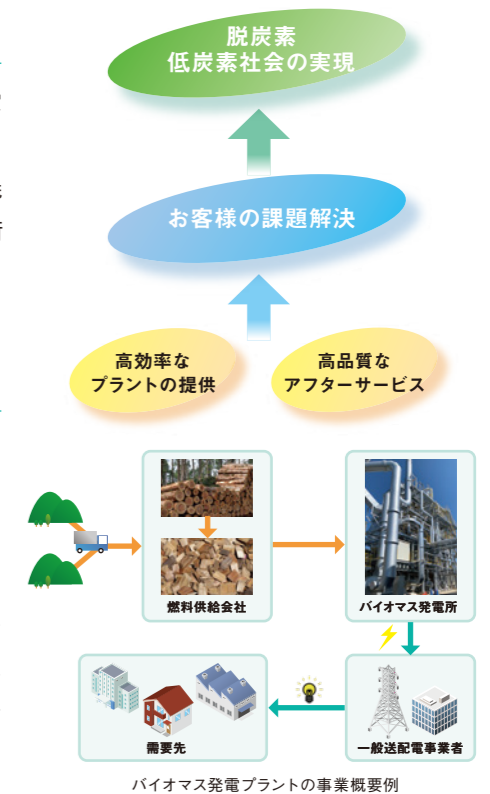
### 事業活動を通じた社会への貢献

#### 1 未利用資源の有効活用

当社エネルギープラント事業における主力製品である、バイオマス発電プラント・ボイラプラント・廃棄物処理プラントで活用される燃料の多くは、化石燃料と異なり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。当社は長年培った技術と豊富な納入実績に基づき、お客様の計画に最適な燃焼機種を選定し、高効率なプラントを提供します。

#### 2 エネルギープラントの長期安定稼働

エネルギープラントでは、定期的な整備を行っていたとしても、予期せぬ機器トラブルが発生し、計画外の停止を余儀なくされることがあります。当社は、長期停止リスクを低減することを目的に、安定稼働に欠かせない部品をストックし迅速に供給できるアフターサービス体制を構築するため、当社播磨工場にアフターサービス拠点「Supply Lab」を2023年1月より稼働しました。Supply Labの稼働後も、メンテナンス、改造工事、O&M（運転管理・維持管理）業務等のアフターサービスを通じて、お客様の施設の長期安定稼働を実現していきます。

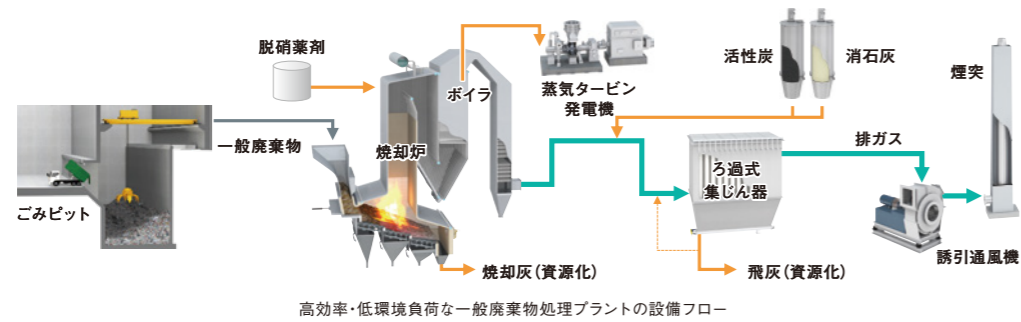


バイオマス発電プラントの事業概要例

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370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。

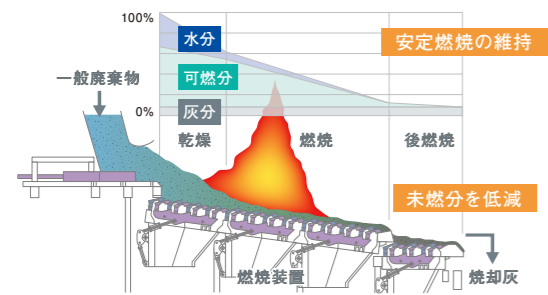


1 資源保全の取り組み

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

当社ストーカは国内No.1の納入実績と処理経験で培った工夫・改善が施されています。ごみの性状が多様化する中においても安定燃焼を維持し、均質で燃え残りの少ないセメント資源化に適した灰性状に仕上げることで、焼却灰の資源化を推進します。



●飛灰循環システム

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有効利用する技術であり、薬剤使用量ならびに飛灰の発生量を削減し、効率的かつ経済的な飛灰の資源化を推進します。

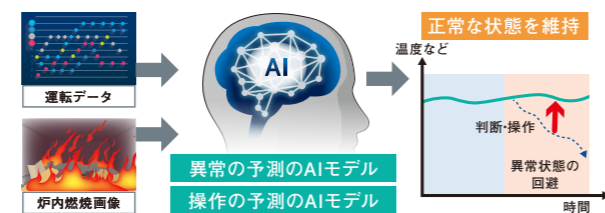


2 環境保全の取り組み

AIを活用した燃焼制御と高効率発電の導入により、周辺地域の環境を守り、CO<sub>2</sub>排出量を削減します。

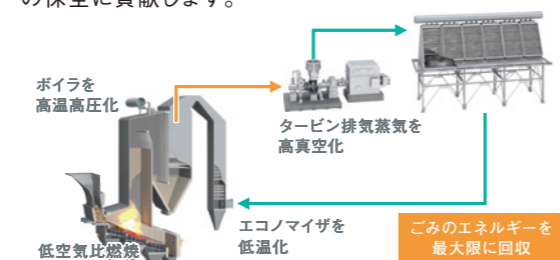
●AIを活用した燃焼制御システム

AI技術を活用した次世代の燃焼制御システムで、熟練運転員の操作技術を再現します。ごみ焼却特有の燃焼変動を的確に予測して、適切な対応を判断・実行できるため、中長期的にごみ質が変動する場合においても、常に安定した燃焼状態を維持します。



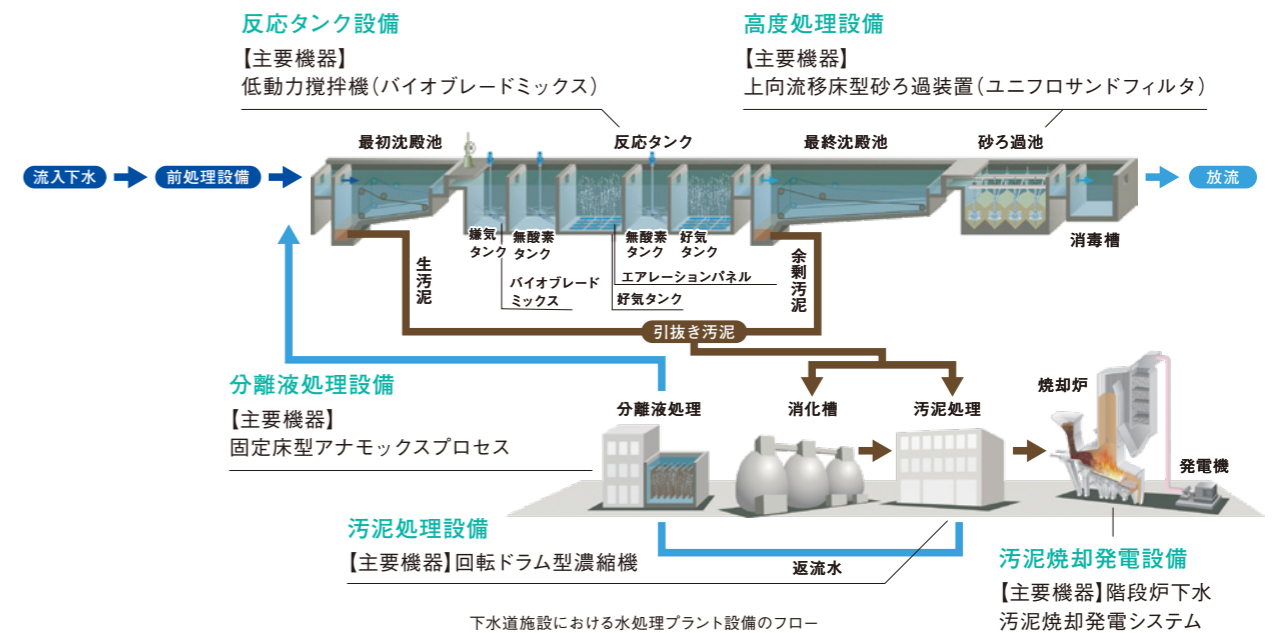
●高効率発電システム

CO<sub>2</sub>排出量削減の観点から、一般廃棄物処理プラントでは高効率発電技術が求められています。当社は高温高圧ボイラをはじめ、低空気比燃焼、低温エコノマイザ、タービン排気蒸気の高真空化などの高効率発電技術で、地球環境の保全に貢献します。



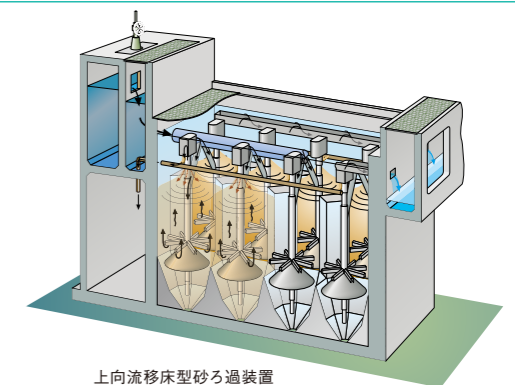
資源・環境保全 | 水処理プラント事業における資源・環境保全の取り組み

当社は、1962年に水処理事業へ進出以降、60年以上にわたりさまざまな水処理装置を製造し、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。



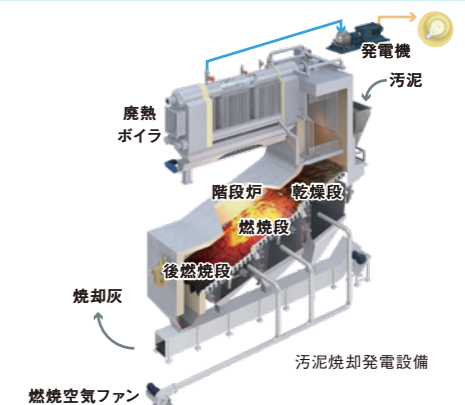
1 上向流移床型砂ろ過装置

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2,800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。

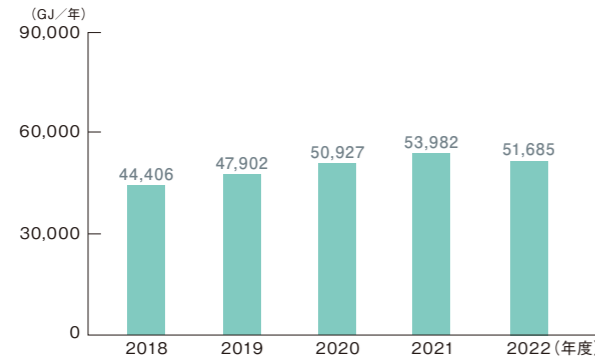


環境報告

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。

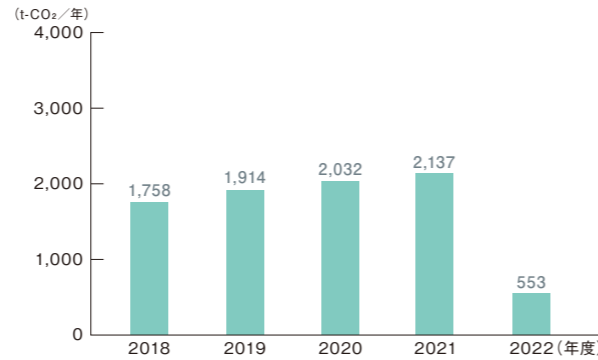
環境データ(単体)

総エネルギー投入量



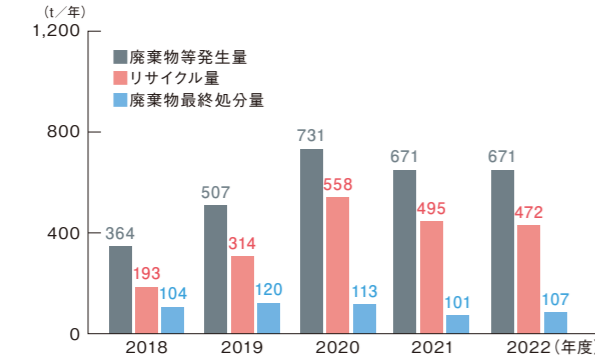
当社で消費した2022年度の燃料・電気の総エネルギー投入量は、2021年度と比較してやや減少しました。今後も、省エネルギーを推進していきます。

温室効果ガス排出量



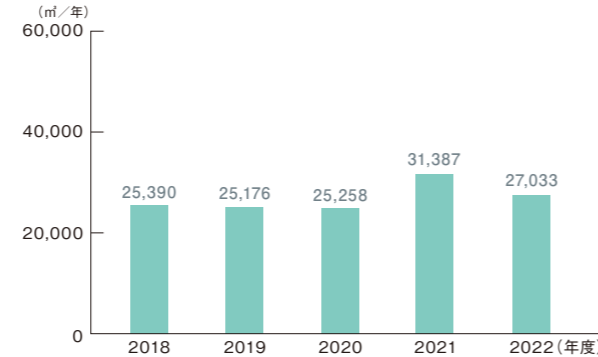
当社が排出している温室効果ガスは、CO<sub>2</sub>のみです。2022年度は、タクマ本社ビルと播磨工場に再エネ100%電力を導入したことで、2021年度と比較して大幅に減少しました。今後も、CO<sub>2</sub>排出量削減に向けて努力していきます。

廃棄物等発生量



当社で2022年度に発生した廃棄物は、2021年度と同量でしたが、リサイクル等の適正処理量がやや減少したことで、最終処分量もやや増加しました。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。

水資源投入量



当社の2022年度の水資源投入量は、2021年度と比較して減少しました。今後も、水資源投入量の削減に向けて努力していきます。

PRTR法対象物質排出量

当社の事業では、多種類、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。

ジクロロメタン(CAS No.75-09-2)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
排出量 (t/年)	0.27	0.08	0.00	0.00	0.11

トルエン(CAS No.108-88-3)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
排出量 (t/年)	0.06	0.09	0.07	0.13	0.12

エチルベンゼン(CAS No.100-41-4)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
排出量 (t/年)	0.98	1.34	1.41	1.51	1.02

キシレン(CAS No.1330-20-7)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
排出量 (t/年)	1.12	1.47	1.54	1.62	1.05

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。

環境会計

環境会計とは、企業等が、持続可能な発展を目指して、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率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	235,529	263,398
地球環境保全コスト	81,214	106,246
資源循環コスト	—	15,059
管理活動コスト	—	35,400
研究開発コスト	67,586	1,908,385
社会活動コスト	—	10,980
合計	384,329	2,339,468

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及び費用額とし、貨幣単位で測定します。

環境保全効果

項目	2021年度	2022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)	109,051	100,685
水資源投入量(m <sup>3</sup> )	52,425	46,094
(2) 事業活動から排出する環境負荷およ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 <sub>2</sub> )	4,587	2,626
廃棄物等発生量(t)	1,167	1,198
廃棄物最終処分量(t)	148	149
総排水量(m <sup>3</sup> )	51,926	46,183

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。

環境保全対策にともなう経済効果

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	12,378

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。

対象期間:2022年4月1日~2023年3月31日

集計範囲:対象会社は、国内では株式会社タクマ(本社、各事業所(海外拠点含む)、播磨工場)、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、株式会社タクマテクノス北海道、株式会社サンプラント、タクマ・エンジニアリング株式会社、タクマシステムコントロール株式会社、株式会社ダン・タクマ、協立設備株式会社、株式会社環境ソルテック、株式会社タクマプラント、株式会社テクノリンクスとしています。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」の認証登録をしており、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う取り組みを通じて、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対する社会的な注目度が高まっています。このような中、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・品質の管理ならびに社員の業務能力向上が必要です。

このため当社では本社、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」および「ISO14001:環境マネジメントシステム」を認証取得し、最新の2015年度版に基づいた運営により、製品および各種業務の品質向上に努めています。

## 品質方針

株式会社タクマは、顧客の期待と高い信頼を得る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しています。

### 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ています。それに基づき、営業・計画・設計・購買・製造・施工・管理の全プロセスにおいて、製品および各種業務の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。

#### 1 重点項目

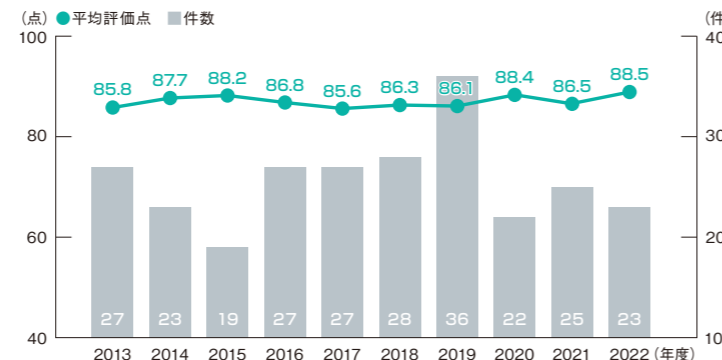
- 顧客満足を得る価値の創造 ..... 顧客ニーズの把握、過去の事例にもとづく改善
- リスクマネジメント ..... 事業環境の変化、ヒューマンエラー対策
- 人材マネジメント ..... 人材育成、技術の継承

#### 2 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)
- 各部門プロセスにおけるマネジメントシステムの状況を評価する「内部品質監査」の実施(年1回)
- 従業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)

#### 3 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すみやかに検討し、社内へ水平展開することでお客様へ提供する製品品質および当社の業務品質の向上に努めています。



アンケート調査の平均評価点(100点満点)  
このアンケート調査結果は、直近10年継続して平均86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、災害時を想定した避難訓練など、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で、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ます。

近年は、新型コロナウイルスの感染拡大にともなう影響を受けていますが、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。



### 町田ハイトラスト株式会社

施設運営を受託している町田市バイオエネルギーセンターでは、3R (Reduce:発生抑制、Reuse:再使用、Recycle:再生利用)への啓発を目的としたイベントを、2022年度は4月、7月、11月の3回開催しました。

イベントでは、施設見学スタンプラリーやリサイクル工作ワークショップ、ごみ収集体験、伐採した竹を使ったごみ分別釣りゲームなど、さまざまなコーナーをご用意し、500名を超える市民の方々にご参加いただきました。

### ほくたんハイトラスト株式会社

施設運営を受託しているクリーンパーク北但では、施設周辺の自然と触れ合い、豊かな自然と命の大切さを学ぶ場として整備された「里山」を活用して、年間を通じてさまざまな自然体験イベントが行われています。

2022年10月に開催した「いも掘り&キノコ等収穫祭」では、春に植えたサツマイモの収穫を行った後、専門家によるキノコに関する講義や実際に山に登っての学習を実施し、多数の親子連れにご参加いただきました。



## プラントの安定稼働への取り組み

当社グループでは、DBO事業など、一般廃棄物処理プラントの運転・維持管理を一括で受託する「長期包括運営事業」を多くの地方自治体のお客様より受託し、施設の運営を行っています。

長期包括運営事業で得たプラントの運転・維持管理のノウハウを生かし、2019年に民間企業様向けに当社初のO&M(運転管理・維持管理)業務を株式会社サラ様より受託して以来、複数の民間企業様よりプラントのO&M業務を受託しています。

各事業所においては、運転維持管理総合支援システム「POCSYS」で運転状況や機器の稼働状況を収集し、解析したデータを運営へフィードバックするほか、ウェアラブルカメラを使用した遠隔での現場支援等も活用し、プラントの安定稼働を実現しています。また、月例のお客様連絡会議を通じ、施設の運転状況のご報告と情報交換を実施し、安全・安心な施設運営に向けた取り組みを継続しています。

当社グループは今後も、グループ会社である株式会社タクマテクノスと当社が長年蓄積したノウハウを結集して、プラントの最適な運転・維持管理を行うことで、施設の長期安定運転を実現していきます。



設備点検の様子



ウェアラブルカメラを現場支援に活用

## 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かたを変えています。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、安定的なプラント運営を実現する取り組みを行っています。



#### 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が必要であり、当社は創業以来、この経験の積み重ねが強みに繋がっています。経験や技能を着実に伝承し質の高いEPCやアフターサービスを提供するため、デジタル技術の活用により、知見やノウハウをさらに形式知化し、一人ひとりの能力のさらなる向上を図ります。また、RPA等の活用による効率化などを通じ、限られた時間の中でより注力すべき内容に時間や人材を投入することで、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

急速に社会が変化する今、その変化を機敏に捉えたスピーディな事業展開が必要です。求められる製品やサービスを常に提供できるよう、他の企業や組織との連携をさらに深めることで、お客様への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

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。

#### 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に、当社にはない知見をパートナーの力をお借りして提案力を強化しています。

#### 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の開発に取り組んでいます。

### 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ます。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

#### 1 排ガス中のCO<sub>2</sub>を固体炭素化

一般廃棄物処理プラントから発生する排ガス中から分離・回収したCO<sub>2</sub>を原料とし、同プラントで発生するエネルギーを利用して、固体炭素を製造する技術です。カーボンブラックなど化学品の原料としての利用が見込まれ、現在静岡大学の技術指導のもと、研究開発を実施中です。



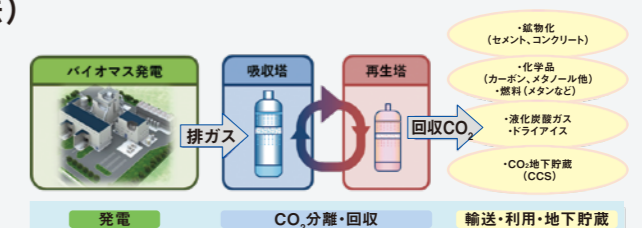
#### 2 都市ガスとして利用もできるバイオメタネーション

生ごみなどのメタン発酵により発生するバイオガスや排ガスに含まれるCO<sub>2</sub>に水素を加えて微生物の力でメタンに変換することにより高濃度のバイオメタンを生成する技術です。設備の消費エネルギーが低く運転安定性も高いことが特徴です。発電燃料や都市ガスとしての利用など汎用性は高く、現在京都大学、北海道大学、国立環境研究所、東邦ガス、荏原実業と共同研究を実施中です。



#### 3 CO<sub>2</sub>の分離・回収技術(化学吸収法)

バイオマス発電プラントや一般廃棄物処理プラントの排ガスから発生するCO<sub>2</sub>を対象に、「非水系吸収液」を用いた化学吸収法によるCO<sub>2</sub>分離・回収技術の開発を、国立研究開発法人産業技術総合研究所との共同研究で行っています。省エネ化、設備のコンパクト化が期待できるもので、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)より日本製紙株式会社と共同で受託したCCUS研究開発・実証関連事業において、当該技術の調査を実施するとともに、今後、プラント由来の排ガスに本吸収液を適用・評価して実用化を進めます。



# 人材の活躍促進

長期ビジョン「Vision 2030」のファーストステップである第13次中期経営計画の達成をめざし、お客様や社会の課題解決に資する事業活動を展開するため、経営基盤の強化策として以下の方針のもと人材への投資を進めています。

## 人材の育成に関する方針

市場環境の変化や多様化する顧客ニーズを的確に捉え、顧客の課題解決を通じて社会の長期的、持続的な発展に貢献することをめざし、多様な価値観やバックグラウンドを持つ人材を確保し、社員に能力向上、能力発揮の機会を提供し、成長を促していきます。

## 社内環境整備に関する方針

多様な人材が長期にわたって活躍することができるよう、働きがい、働きやすさを高めるべく人事諸制度、職場環境の整備を図ります。

## 人材の確保・育成

### 1 人材確保

長期ビジョン「Vision 2030」を実現するため、経営基盤の強化の一環として「新卒25名程度、キャリア35名程度」を目標に人材確保を進めています。

新卒採用では、「母集団形成」、「応募への動機づけ」、「選考」の各段階で、さまざまな施策を実施してきました。特に、当社の認知度を高めるため、YouTubeの活用、大学・高専・高校への訪問、学内セミナーや合同企業セミナーへの参加、インターンシップや1日就業体験の開催などにより、当社の事業内容や社風、活躍している社員像などを伝えることで当社への応募・入社意欲を高めるよう取り組んでいます。また、キャリア採用においても、人材紹介型を主ルートに据えつつも、スカウト型やリファラル採用等、採用ルートを多様化し、取り組みを強化しています。



従業員データ(単体)

※2023年3月31日時点

従業員数	1,002名(男性917名、女性85名)	平均勤続年数	14.8年
平均年齢	42.8歳	自己都合離職率	1.7%(2022年度)

正社員採用数の推移(( )内は女性)

(単位:名)

年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度※新卒のみ
新卒採用	21(2)	20(2)	25(3)	26(2)	28(4)	35(4)
キャリア採用	20(1)	24(1)	37(2)	53(5)	41(3)	—
計	41(3)	44(3)	62(5)	79(7)	69(7)	35(4)

## 2 教育システムの整備

新卒入社者、キャリア入社者、職位者など、幅広い階層で従業員の能力向上やマネジメント力向上など、従業員のレベルアップを図るべく、教育制度の整備・充実に取り組んでいます。

近年は、採用数が増加している中で、新型コロナウイルス感染拡大により社内交流が希薄化していることを課題とし、特にコミュニケーション能力の強化を目的とした研修に注力しています。

### ■教育研修イメージ



講義

グループワーク

プラント見学

### ■教育体系図



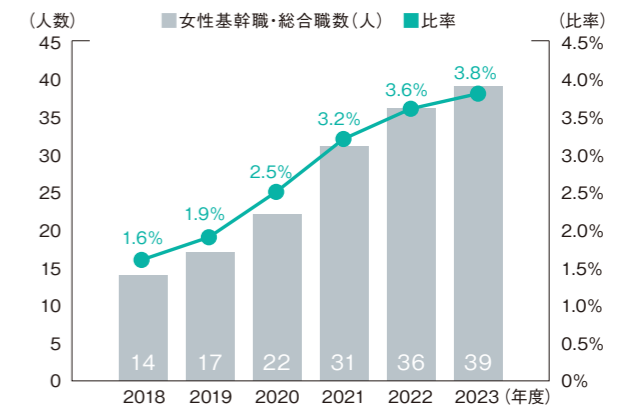
## ダイバーシティの推進

### 1 女性活躍推進

当社では、重要課題(マテリアリティ)のKPIや、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の一つとして、採用や一般事務職から総合職への登用により、女性総合職・基幹職を2021~2025年度累計で新たに35名以上確保することを目標としています。

目標の達成に向け、新卒採用において、自治体が開催する女子学生向け企業研究プロジェクトへの参画や、女子大主催の説明会、女子学生を対象とした合同説明会への参加など、女子学生との接点増加に努めるほか、キャリア採用においては、求人依頼部署と女性採用に関して協議し、女性が活躍できるポジションを増やすなどの取り組みを推進しています。

2022年度は、合計6名(新卒採用者3名、キャリア採用者3名)の女性総合職・基幹職を確保し、2021年度、2022年度の累計で16名となりました。



女性基幹職・総合職の数/全従業員に対する比率

2 シニア活躍推進

2023年4月現在、当社では41名の定年後継続雇用者が勤務しています。

長期ビジョン「Vision 2030」の実現のためには、シニア社員の豊富な知識、経験を生かして活躍してもらうことが必要です。また、50歳代は、体力、健康、家族環境等において転換点を迎える時期であり、職業生活においても、今までの豊富な知識や経験を生かすことができる一方で、技術の発展や価値観の多様化により、必要に応じて過去の経験や従来の考え方・価値観を変えていくことも重要となります。

そのため、人事諸制度の見直しに加え、50歳代の従業員が今までの知識や経験を生かすことと、新たな考え方や価値観に触れることを両立させ、生き生きと仕事に取り組むことができるよう、自己学習を通じた学びと気づきの場を提供することを目的とした教育(e-ラーニング)を実施しています。



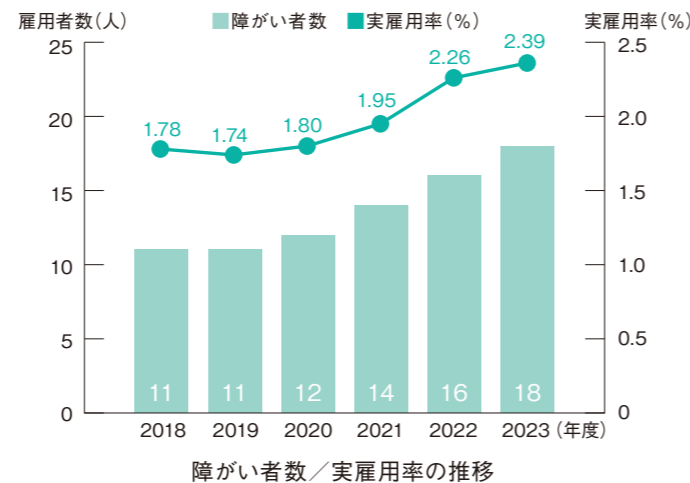
50代社員向け教育受講者の声

- 私には、改めてやりたいこと、やらなければならないことがたくさんあることが明確になった。この目標に向かって、今までの経験と知識、また、新しい情報・通信技術についていけるよう努め、新しいことへの柔軟な対応力をつけたい。
- 親の介護のことは頭にはあったが、全く勉強しておらず、今回の受講が非常に役に立った。色々な手順がすでに構築されていることを知ることができたので、今後は自分自身の立場でより深く検討したい。

3 障がい者雇用の促進

当社では、障がい者の就労支援に注力するため、2020年4月より人事部内に専門部署を設置し、障がい者の就労支援員を配置するほか、障がい者就労支援機関のサポートを受けながら、障がい者の就労支援と定着に取り組んでおり、2023年4月現在、18名の障がい者がそれぞれの特性に応じて、事業所内の清掃や社内各部署から受託した資料のデータ化、郵便物・宅配便の仕分け・発送、名刺発注などの業務に従事しています。

また、障がい者支援学校等への訪問、職場実習の受入れ、合同面接会への参加などにより、人材の確保に努めています。



従業員満足度の向上

1 人権尊重・ハラスメント防止

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おります。

また、定期的な教育(e-ラーニング・対面研修等)を通して、安全な職場環境整備やハラスメント防止にも取り組んでいます。

Topics

ビジネススキルアップ研修会  
「職場環境の活性化」の開催

2022年11月、課長職向けに「ビジネススキルアップ研修会」を実施しました。研修会では外部講師を招き、コミュニケーションスキルの向上や、ハラスメントについての理解促進と現状点検、防止に向けた指針づくりを通じて、職場環境の活性化を図りました。



2 育児支援／柔軟な働き方の推進

当社では育児支援制度(育児休職、出生時育児休業、フレックスタイム勤務、在宅勤務、短時間勤務)の利用率を2020年度実績の倍増以上の25%をめざすこと(2021～2025年度平均)をKPIとして定めており、従業員が仕事と育児・介護を両立させながら活躍するための支援策として以下の制度を導入するほか、子どもが生まれた従業員に対して個別に制度を案内するなど、きめ細やかな周知を図った結果、2021～2022年度の平均で35%の利用率となりました。

また、時間・場所にとられない諸制度の見直しの一環として、新型コロナウイルス感染症の5類移行後も、生産性向上や、育児・介護・病気療養など仕事と生活の両立を図ることを目的として在宅勤務を活用しています。



- 育児休職／出生時育児休業
- 在宅勤務
- 介護休職
- 短時間勤務
- フレックスタイム勤務
- 妻出産に関する特定休暇

2022年度男性の育児休職・出生時育児休業の利用率

配偶者が出産した男性従業員数	育児休業を取得した男性従業員数	育児休業等の取得割合
34人	11人	32.3%

※上記のほか、育児目的休暇のみを取得した男性従業員は19人で、育児目的休暇を含めた取得率は88.2%となります。

制度利用者の声(育児休職)

乳児期は子どもにとっても親にとっても大切な時期で、夫婦二人で協力し合って子育てに専念したいと考え、育児休職を取得することに決めました。

育児休職を取得したことで、子どもの日々の成長を肌で感じられてとても嬉しかったことと同時に、育児の大変さを身をもって体験することができました。育児休職取得後は、より一層、妻に任せきりにならないように率先して家事・育児に取り組み、子どもとの時間を大切にするようになりました。(30代、男性、営業職)



# 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、働く人のこと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安全衛生教育の必修制度(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。

2022年度の安全衛生目標として、「安全衛生教育の活性化によるルール違反の撲滅」「リスク低減措置の確立」「災害低減を目指した新しい安全パトロールの展開」「安全衛生協力会との協力体制強化を推進し、強固な安全意識の共有」を掲げ当社、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した。

2023年度の安全衛生目標は、「セーフティアセスメントでの重篤災害につながる危険ポイント不検出ゼロ」「安全パトロールでの的確な安全指導」「作業所長、職長・安全衛生責任者の安全衛生管理活動における指導力強化」「安全衛生協力会との協力体制強化を推進し、強固な安全意識の共有」を掲げ、関係者一人ひとりのことの中に、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。

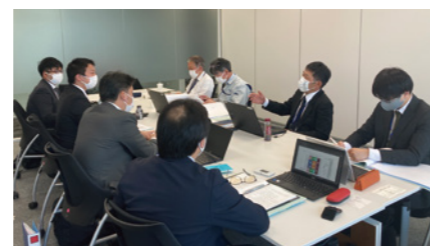
## 安全衛生活動とその実績

### 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。

●2022年度 安全審査実施件数 98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。

●2022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)	68回
安全部	238回
施工部門	334回



安全巡視

## 3 安全衛生教育

### 1 現場代理人教育

従業員および協力会社の監督員に対し、的確な安全指導と現場責任者としての責務を果たすため、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月開始～ 2023年3月	延べ受講者数	39,352名
	うち修了試験合格者数	22,401名



現場代理人教育(本社会場)

### 2 建設従事者教育

協力会社の建設工事従事者に対し、安全ルールを遵守して安全作業を実施していただくため安全衛生教育を実施しています。



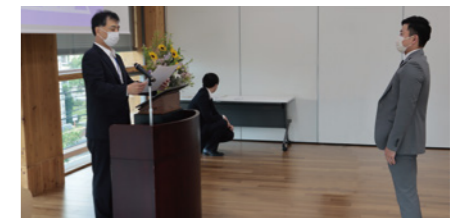
安全保護具などの点検

## 4 安全衛生管理におけるDX推進

安全衛生管理活動の中で、情報のデータベース化、情報展開の迅速性、通信伝達の効率性と確実性、見える化など業務の量的削減につなげる有効な手段としてICTを活用し、災害を減少させる重要な手段として質的な変容(DX)を推進しています。

## 建設部門安全衛生表彰と安全衛生推進大会

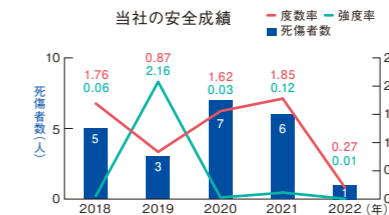
当社では、作業所における労働災害の防止に努め無災害記録を達成した従業員に対して、創立記念日に社内表彰を行いました。また、無災害記録に貢献していただいた一次協力会社につきましては安全衛生推進大会で表彰予定でしたが、2022年度も新型コロナウイルス感染拡大防止の観点より誠に残念ですが大会中止に至り、授与式は取りやめとなりました。ただし、無災害記録表彰につきましては、授与品の発送をもって表彰に代えさせていただきます。



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)

2022年の当社延べ労働時間は約364万時間となりました。労働災害件数および休業件数ともに2021年より減少し、度数率、強度率も減少しました。



※度数率:100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。

労働災害による死傷者数  
延べ実労働時間数 ×1,000,000

年	度数率	強度率
2018年	1.09	0.30
2019年	1.69	0.29
2020年	1.30	0.24
2021年	1.39	0.41
2022年	1.47	0.22

(参考)建設業(総合工事業)の全国平均度数率・強度率  
※強度率:1,000延べ実労働時間あたりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

延べ労働損失日数  
延べ実労働時間数 ×1,000

## 従業員の健康管理

定期健康診断の受診後のフォローとして、産業医と連携し個々の従業員に対して、再検査や治療の勧奨、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・自覚症状等の把握、産業医面談の勧奨のほか、必要に応じて人事部によるヒアリングや、所属長に対する是正指導等に取り組んでいます。さらに、労働時間の状況について、労働組合との協議の場を設け、情報共有、対策に関する意見交換・協議を行っています。



## 独立役員を選定基準

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します。
- (1) 当社を主要な取引先とする者\*1またはその業務執行者\*2
  - (2) 当社の主要な取引先\*3またはその業務執行者
  - (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、会計専門家または法律専門家(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またはその業務執行者

\*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、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。

## 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年1回実施し、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。  
2022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、総評に加え、取締役会の監督機能の充実を図ることを目的として設置している人事・報酬諮問委員会の運営の5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、中長期的な視点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、議案説明資料を事前に確認するための十分な時間を確保しにくいとの課題も認識されたため、一部資料については従前より早く配付する等の対応を図り、実効性のさらなる向上に努めていきます。

## 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 報酬決定の方針

取締役会決議が定めた役員報酬等に関する方針において、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

## ●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可否、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。

なお、社外取締役および監査等委員である取締役の報酬は固定報酬のみを支給するものとしています。

## ●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。  
なお、監査等委員である取締役の報酬等は、株主総会で決議された額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定します。

## ●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。

## ●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。

## ●取締役の報酬等の総額等(2022年度)

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)
		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)	273	189	45	39	6
取締役(監査等委員)(うち社外取締役)	54(33)	54(33)	-	-	6(5)

※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。

## 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。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。

役員紹介 (2023年6月27日現在)

取締役

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
2018年 4月 同 エンジニアリング統轄本部長兼 管理センター長
2019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 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部副本部長
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本部長
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・サービス本部長兼法務部長
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 営業統轄本部国際本部長兼 コンプライアンス・CSR推進本部長
2021年 6月 同 営業統轄本部国際本部長(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、現在は海外事業を所管する常務執行役員営業統轄本部国際本部長を務め、当社の業務および経営に関して豊富な経験と知見を有しています。

取締役 常務執行役員 濱田 州朗 (はまた くにお)
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 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
2022年 4月 同 取締役 常務執行役員(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・実行等を所管する常務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 常務執行役員 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
2008年 1月 みずほ証券株式会社 人事部副部長
2013年 1月 同 経営企画部副部長
2013年 4月 株式会社みずほ銀行 証券・信託連携推進部長
2016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
2019年 8月 当社 執行役員 同 営業統轄本部エネルギー本部副本部長
2021年 4月 同 コーポレート・サービス本部長(現在に至る)
2021年 6月 同 取締役 執行役員
2023年 4月 同 取締役 常務執行役員(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、人事等を所管する常務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。

取締役(常勤監査等委員) 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、経営企画部門、総務部門、法務部門に従事、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 日本ライセンス協会理事
2018年 4月 京都大学法科大学院非常勤講師
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 日本ライセンス協会副会長(現在に至る)
2022年 4月 京都大学法科大学院客員教授(現在に至る)
2023年 6月 弁護士登録(米国カリフォルニア州)

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での共同経営に携わるほか、日本ライセンス協会副会長や京都大学法科大学院客員教授としても活動し、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と専門的な知見を有しているとともに、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、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。

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 株式会社みずほコーポレート銀行(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 国際管理部付参事役
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
2010年 7月 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
2010年 7月 みずほ総合研究所株式会社(出向) 上席執行役員 教育事業部長
2010年 11月 みずほ総合研究所株式会社 上席執行役員 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
株式会社ユウシュウ建物(現株式会社有線コーポレーション) 常勤監査役
2020年 6月 当社取締役(監査等委員)(現在に至る)
株式会社有線コーポレーション 代表取締役社長
2023年 6月 同 退任

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、また当社を含む民間企業での監査役および監査等委員である取締役を務め、監査、監督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。

社外取締役(監査等委員) 永塚 誠一 (ながつか せいいち)
1980年 4月 通商産業省(現経済産業省)入省
1984年 9月 米国防立大学経済学大学院留学(修士号取得)
1994年 5月 通商産業省(現経済産業省)通商政策局 通商調査室長
1995年 5月 外務省(出向) 在ジュネーブ国際機関日本政府代表部 参事官(WTO担当)
1998年 6月 経済産業省貿易局貿易調査課長
1999年 6月 宮崎県庁(出向)商工労働部次長
2001年 1月 経済産業省経済産業政策局調査課長
2003年 7月 同 製造産業局自動車課長
2005年 9月 同 通商政策局通商交渉官
2007年10月 独立行政法人国際協力機構(JICA)理事
2009年 8月 経済産業省大臣官房審議官(製造産業局担当)
2010年 7月 同 近畿経済産業局長
2011年 8月 同 商務情報政策局長
2013年 10月 同 退職
2013年10月 三井住友海上火災保険株式会社 顧問
2014年 5月 一般社団法人日本自動車工業会 副会長・専務理事(現在に至る)
2022年 6月 当社取締役(監査等委員)(現在に至る)

通商産業省(現経済産業省)入省以来、多くの要職を歴任し、在ジュネーブ国際機関日本政府代表部や独立行政法人国際協力機構(JICA)での経験を有し海外事業に精通しているほか、現在は一般社団法人日本自動車工業会副会長・専務理事として活動するなど、産業政策、通商政策に関する豊富な経験と知見を有しています。

社外取締役(監査等委員) 遠藤 眞廣 (えんどう まさひろ)
1985年10月 日新監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所
1989年 3月 公認会計士登録
1989年 5月 税理士登録
1997年 8月 センチュリー監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)パートナー就任
2007年 6月 同 退所
2007年 7月 通商公認会計士事務所 代表(現在に至る)
2015年 6月 櫻島埠頭株式会社 社外監査役
2020年12月 神戸監査法人 統括代表社員(現在に至る)
2022年 6月 当社取締役(監査等委員)(現在に至る)
2023年 6月 櫻島埠頭株式会社 社外監査役 退任

現EY新日本有限責任監査法人において、長年公認会計士として上場企業の監査業務に従事、同所パートナーを務めたのち、2007年7月に遠藤公認会計士事務所の代表に就任、また2020年12月に神戸監査法人を設立し統括代表社員として活動するほか、上場企業の社外監査役を務めるなど、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。

取締役スキルマトリックス

氏名	当社における役職	取締役在任年数	当社取締役会に必要なスキルセット							取締役会出席状況(2022年度)	監査等委員会出席状況(2022年度)	人事・報酬諮問委員会出席状況(2022年度)
			企業経営	エンジニアリング(技術・品質・コスト管理)	営業・事業戦略	国際事業	財務・会計	人事・人材開発・ダイバーシティ	法務・コンプライアンス・リスク管理			
南條博昭	代表取締役社長	8年	●	●	●	●		●		17回/17回中(100%)	-	2回/2回中(100%)
西山剛史	取締役専務執行役員	7年	●		●			●		17回/17回中(100%)	-	-
竹口英樹	取締役専務執行役員	7年	●	●			●			17回/17回中(100%)	-	-
田中康二	取締役常務執行役員	6年	●		●	●		●	●	17回/17回中(100%)	-	-
濱田州朗	取締役常務執行役員	2年	●	●				●		17回/17回中(100%)	-	-
大石裕	取締役常務執行役員	2年						●	●	17回/17回中(100%)	-	2回/2回中(100%)
真杉敬蔵	取締役(監査等委員)	2年						●	●	17回/17回中(100%)	18回/18回中(100%)	-
藤田知美	社外取締役(監査等委員)	4年	●					●	●	17回/17回中(100%)	18回/18回中(100%)	2回/2回中(100%)
金子哲哉	社外取締役(監査等委員)	3年	●			●				17回/17回中(100%)	18回/18回中(100%)	2回/2回中(100%)
永塚誠一	社外取締役(監査等委員)	1年			●	●				13回/13回中(100%)	13回/13回中(100%)	1回/1回中(100%)
遠藤眞廣	社外取締役(監査等委員)	1年					●			13回/13回中(100%)	13回/13回中(100%)	1回/1回中(100%)

※上記一覧表は、取締役の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

執行役員(取締役兼務をのぞく)

常務執行役員  
エネルギー本部長  
足立 光陽 (あだち みつあき)

常務執行役員  
技術センター長  
田口 彰 (たぐち あきら)

常務執行役員  
環境本部長  
富田 秀俊 (とみた ひでとし)

常務執行役員  
プロジェクトセンター長  
前田 典生 (まえだ のりお)

常務執行役員  
建設センター長  
中村 圭志 (なかむら けいじ)

執行役員  
コンプライアンス・CSR推進本部長  
榎本 康 (えのもと やすし)

執行役員  
設計センター長  
柴田 清 (しばた きよし)

執行役員  
エネルギー本部副本部長  
杉田 昌之 (すぎた まさゆき)

執行役員  
建設センター副センター長  
橋本 順一 (はしもと じゅんいち)

社外取締役メッセージ



2023年度は当社第13次中期経営計画(2021年度から2023年度)の最終年度にあたります。2021年度、2022年度は、新型コロナウイルスの感染拡大やロシア・ウクライナ問題等の地政学的要因で社会情勢が大きく変動しましたが、そのような中であっても当社はお客様の声に真摯に耳を傾け、着実に事業を推進してきました。

また、2023年度より有価証券報告書へのサステナビリティ開示が義務化されるなど、気候変動や人的資本・多様性への取組みの重要性が増しているところ、当社は「技術を大切に 人を大切に 地球を大切に」を社是とし、これらの点にも積極的に取り組んでいます。

2023年度は第13次中期経営計画の達成に向けて、さまざまな課題を解決しつつ事業を進めていく所存です。

適切に会社を経営して事業を進めるためには実効的な取締役会が不可欠と考えますが、当社の取締役会は様々なバックグラウンドを持つ人材で構成され、活発な議論が交わされています。また取締役会実効性評価等により、我々が期待される機能を果たすことができているかを検証し、よりよい取締役会をめざしています。

私自身も、社外取締役としての役割を果たし、当社の企業価値向上に貢献していきたいと思っております。

社外取締役(監査等委員) 藤田 知美 (ふじた ともみ)



私が社外取締役に就任した2020年は新型コロナウイルス感染症の流行が始まった年で、会議もオンライン開催が多く、現地視察も計画通りできない状況でしたが、2022年度は会議もリアル開催が増え、現地視察も行うことができるようになり、会社への理解も深まりました。

特に現地視察においては、当社の持つ技術力の高さ、ダイナミズムに直に触れることができ、また現場の抱える課題などを直にお聞きすることができました。現地視察で得た知見も踏まえたうえで、取締役会等の議論に参加して、会社の方向感、課題の把握と解決策について、現場を理解したうえでの率直な議論ができていますと感じます。

ESGの重要性が高まる中、当社の持つ技術が今後いかに貢献できるのか、また貢献度をさらに高めるために何ができるのか、全力で考え、取り組んでいただきたいと思います。環境問題に対する貢献についてアピールを強めていくことも必要かもしれません。

タクマビル新館(研修センター)が稼働し、播磨新工場も竣工、中途採用を増やすなど、人材の増強にも注力しています。長期に渡るプロジェクトが多い中、一朝一夕には数字に現れないかもしれませんが、これらの投資を中長期的な成長のためにいかに有効に機能させ、活用していくか、我々に課された大きな使命だと思っておりますし、それを遂行する力が当社にはあると感じています。

社外取締役(監査等委員) 金子 哲哉 (かねこ てつや)

## 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、適切に対応する必要があると認識しています。

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、リスク管理規程等リスク関連諸規程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、必要に応じて臨時的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、定期的に訓練を実施しています。

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

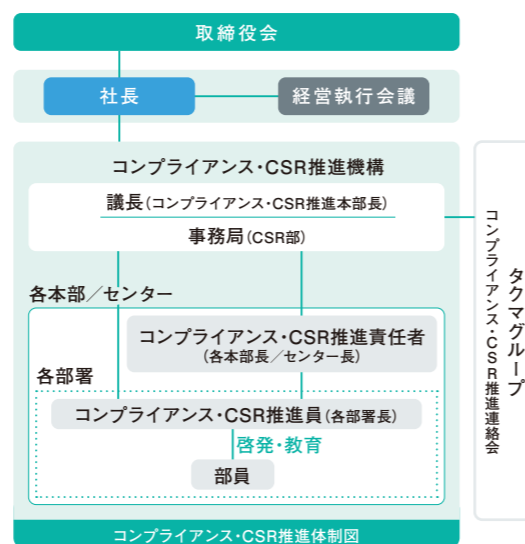
### コンプライアンス・CSR推進体制

当社は、社内にコンプライアンス・CSR意識を浸透させることを目的に、「コンプライアンス・CSR推進機構」を設置しています。

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、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。本部/センター内のコンプライアンス・CSR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、コンプライアンスや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。

2022年度は以下のとおり5回のコンプライアンス・CSR推進教育を実施しました。また、2022年10月には、外部から専門の講師をお招きし、経営層に向けた社内CSR講演会を実施しました。

- 第1期：インサイダー取引について、減災と企業防災
- 第2期：アンコンシャス・バイアスを学ぶ
- 第3期：安全保障輸出管理の基礎2022
- 第4期：企業不祥事～「ムシ型不正」と「カビ型不正」～
- 特別研修：職場におけるハラスメントの防止、社内通報制度

開催回数 年5回 部署数 49部署 延べ受講者数 6,074名

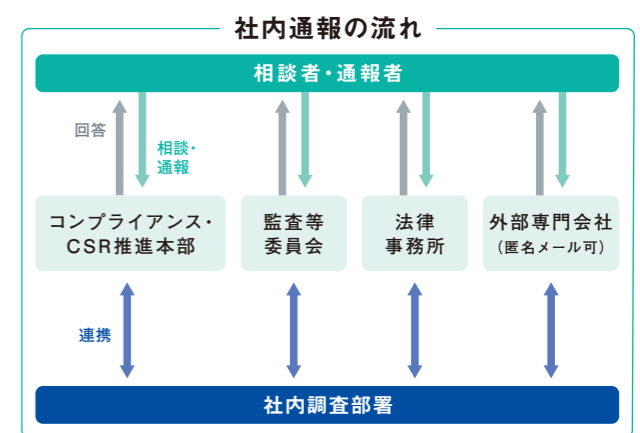


### 社内通報制度

当社では、違法、不正行為を早期に発見し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。

通報窓口には、コンプライアンス統括部門と法律事務所、匿名のメールでの通報を受け付ける外部専門窓口を設置しています。あわせて2020年度には、内部通報制度のさらなる実効性向上を図るため、社内窓口で監査等委員会を追加しました。また、通報や調査に協力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。

さらに、本制度が正しく理解され活用されるよう全対象者に通報窓口を記載したカードを配付し、本制度の周知を行っています。



### 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。