

サステナビリティ戦略

サステナビリティに関する考え方および取り組み

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 (Vision2030) 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14次中期経営計画においても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、中期経営計画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。

ガバナンスおよびリスク管理

重要課題の特定にあたっては、中期経営計画策定担当役員の経営企画本部長のもと、P.14～15に記載のプロセスに沿って作業を進めました。また、各プロセスでの進捗状況は適時経営層に報告し、最終的に経営執行会議で審議を経て社長承認されたものを取締役会に報告しています。取締役会は、毎年1回、KPIに対する実績報告を受け、サステナビリティの取り組みを監督しています。また、経営執行会議において、各本部およびグループ会社の中期経営計画の施策取り組み状況の報告を受け、サステナビリティ関連のリスクおよび機会の評価、監督を行っており、社外取締役は、常勤監査等委員である取締役からの報告を通じて監督しています。また、重要課題は3年ごとの中期経営計画策定時に見直し要否を検討することとしています。

7つの重要課題 (マテリアリティ)

 気候変動対策への貢献	1.再生可能エネルギー（非化石エネルギー）の普及 2.エネルギー効率の改善	詳しくは P.40～41
 資源・環境保全	1.資源保全、環境負荷の低減 2.未利用資源の有効活用	詳しくは P.42～45
 お客様・地域との信頼関係の一層の強化	1.お客様満足の追求 2.プラント・設備の安定・継続稼働 3.地域資源循環、地域に新たな価値の創出	詳しくは P.46～47
 パートナーシップとイノベーションの推進	1.デジタル技術の活用 (AI、IoT、ロボットなど) 2.開かれたパートナーシップ 3.イノベーションの推進	詳しくは P.48～49
 人材の活躍促進	1.人材の確保・育成 2.ダイバーシティの推進 3.従業員満足度の向上	詳しくは P.50～53
 安全と健康の確保	1.労働安全衛生の確保 2.従業員の健康管理 3.働きやすい環境の整備	詳しくは P.54～55
 コーポレート・ガバナンスの強化	1.コーポレート・ガバナンスの強化 2.リスクマネジメントの強化 3.コンプライアンスの徹底	詳しくは P.56～61

環境への取り組み

当社グループでは、気候変動対策や資源・環境保全といった世界的な課題に対して、創業以来培ってきたエネルギーの有効活用と環境保全の技術を通じて、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、未利用資源の有効活用に取り組み、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、社内広報活動などをとおして、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しよう努める。

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。

これまでのCO₂排出量削減への貢献

当社が提供する一般廃棄物処理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450万トンものCO₂排出量削減に貢献しています。



※当社が納入した一般廃棄物処理プラントとバイオマス発電プラントについて、前者は環境省「一般廃棄物処理実態調査」の実績を、後者は過去30年間に納入したプラントを対象に算出

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「Vision2030」を2021年に策定し、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、災害激甚化に適応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CO₂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ます。

2. 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「Vision2030」の実現に向け、省エネルギー・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CO₂排出量削減に取り組んでいます。

自社製品・サービスを通じたCO₂排出量削減目標^{※1}と進捗



※1 新規納入発電プラント（2021～2030年度に納入するバイオマス・廃棄物発電プラント）によるCO₂排出削減可能量

※2 2021～2023年度納入プラント（ごみ処理4件、下水汚泥2件、バイオマス15件）の納入翌月からの発電可能量（再生可能エネルギー分）に基づき算定

自社のCO₂排出量削減目標と進捗



※Scope1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

※Scope2においては調整後排出係数で算定する目標値

※グループ会社を含めた2030年度目標値は検討中

※調達品やお客様での当社製品利用によるCO₂排出量（Scope3）についても検討中

※3 2023年度はScope1排出量相当分のJ-クレジットを購入し、2023年度目標であるタクマ本社、播磨工場のScope1およびScope2の実質CO₂排出量ゼロを達成

気候変動対策への貢献

脱炭素社会の実現に向けて、当社のステークホルダーにおいてさまざまな気候変動対策が進められています。これらの機会に対応すべく、当社グループは、バイオマスプラントのEPCやバイオマス・廃棄物由来の電力の供給などを通じて貢献していきます。

再生可能エネルギー（非化石エネルギー）の普及

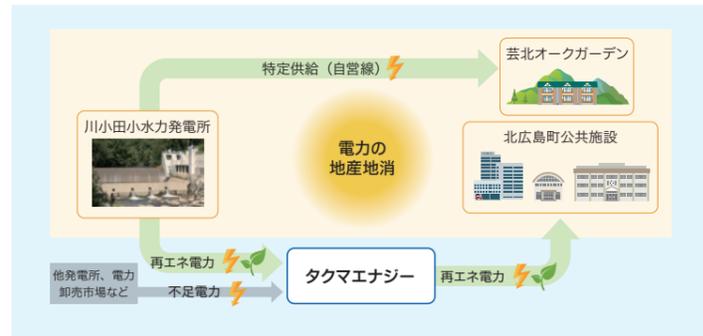
当社グループはボイラ業界のパイオニアとして、これまで多種多様なボイラやエネルギープラントを数多く納入し、再生可能エネルギーと非化石エネルギーの有効活用技術を高めてきました。引き続き、この技術を生かしてバイオマスやRPFなど非化石燃料を活用したプラントを提供するほか、株式会社タクマエナジーを通じたバイオマス・廃棄物由来の電力の供給により、再生可能エネルギー（非化石エネルギー）の普及に取り組んでいます。

1. タクマエナジーを通じた取り組み

小水力発電所を活用した電力の地産地消および包括連携協定の締結

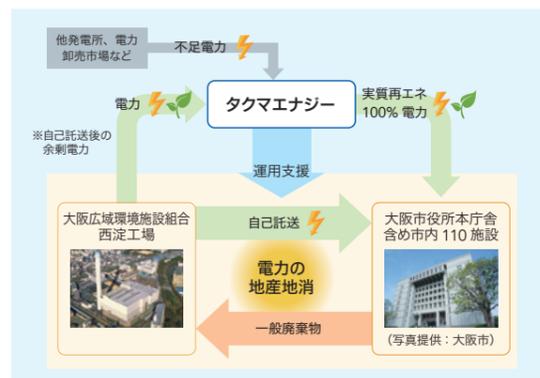
広島県山県郡北広島町にある川小田小水力発電所で発生する余剰電力を、浄化センターや図書館など北広島町の公共施設へ供給する電力地産地消事業を2023年8月より開始しました。

本事業を契機に、同町がめざす2050年ゼロカーボントOWN実現へ向けた地域社会の持続可能な発展に寄与するため包括連携協定も締結、本協定に基づき同町の地域エネルギーマネジメント事業体の設立支援をはじめとする各種取り組みを開始しました。



大阪市および大阪広域環境施設組合の自己託送を含む電力の地産地消事業の開始

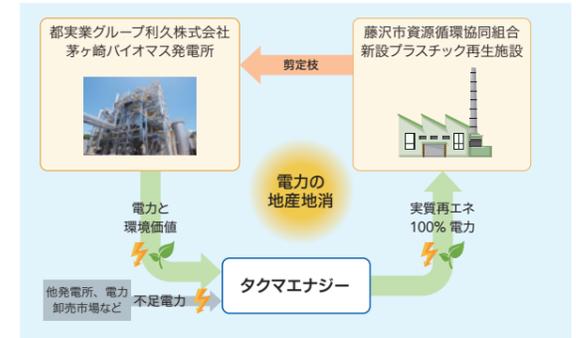
当社が1995年に納入した大阪広域環境施設組合／西淀工場の発電プラントで生み出される余剰電力を、大阪市役所本庁舎など市内110施設へ供給する地産地消事業を2024年4月より開始しました。本事業は自己託送での電力供給に加え、自己託送で賄えない時間帯はタクマエナジーが実質再生可能エネルギー100%電力を供給する取り組みとなっており、「ゼロカーボン おおさか」の実現に大きく寄与する事業となっています。なお自己託送を活用した電力地産地消事業において、本事業は関西最大級の規模となります。



官民連携による実質再エネ100%電力の地産地消事業の開始

当社が利久株式会社に納入した茅ヶ崎バイオマス発電所で生み出された電力ならびに環境価値をタクマエナジーが買い取り、それをもとに実質再生可能エネルギー100%の電力として藤沢市資源循環協同組合の施設へ供給する電力地産地消事業を2024年3月より開始しました。

本事業は当社顧客であるバイオマス発電事業を展開する民間企業と地域の自治体による官民連携のスキームであり、本スキームを通じて地域循環型かつ脱炭素社会形成のさらなる推進が可能となります。



2. エネルギープラント事業を通じた取り組み

多種多様なバイオマス燃料を活用したバイオマスプラントの提供

様々なバイオマス燃料がある中、当社は長年培った技術と豊富な納入実績に基づき、4つの燃焼機種からお客様の計画に最適な機種を選定し、プラントをご提案いたします。これにより、お客様のニーズへお応えすると同時に、再生可能エネルギーの普及にも貢献しています。



エネルギー効率の改善

脱炭素社会を維持していくには、当社納入のプラントが長期間、安定的に高い性能を発揮して稼働し続ける必要があります。当社グループでは、プラントの長期安定稼働に寄与するメンテナンスや省エネ提案等のアフターサービスを通じて、エネルギー効率の改善に取り組んでいます。プラントの高い性能の維持と長期安定稼働を実現するため、定期的な点検整備の計画や予防保全等の提案・施工を行うほか、運転データや分析、点検結果の評価に基づく機能改善や省エネ提案を推進しています。



プラントメンテナンス（点検・清掃）の様子

資源・環境保全

資源保全、環境負荷の低減・未利用資源の有効活用

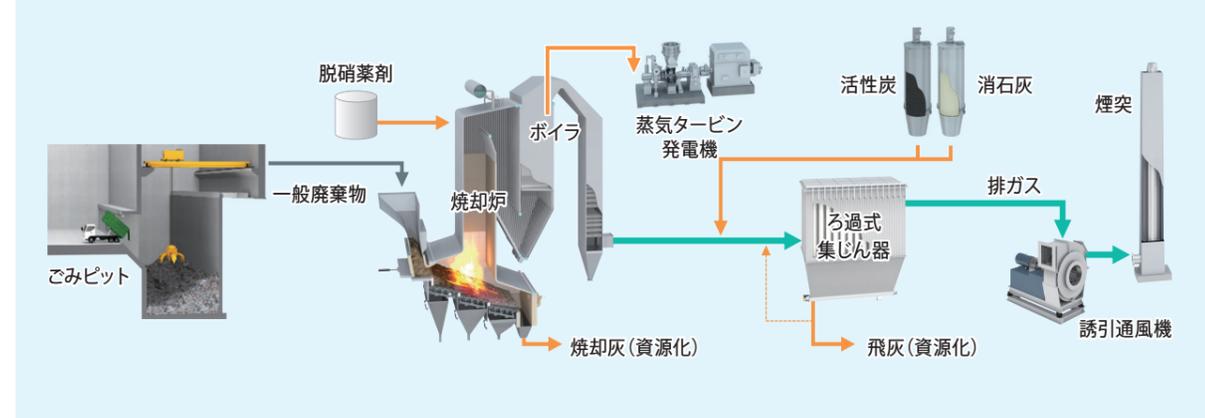
持続可能な社会を実現するための資源・環境保全への取り組みとして、地球温暖化対策や公害対策など環境負荷の低減や、未利用資源の有効活用が求められています。当社グループは廃棄物処理や水処理、公害対策、高効率な熱利用・発電によるエネルギーの有効活用や温室効果ガスの排出量削減など、資源・環境保全の分野で数多くの技術と実績を保有しています。日本のみならず海外においても、衛生環境の向上、環境汚染の防止に役立つこれらの技術を活用し、取り組みを推進していきます。

一般廃棄物処理プラント事業を通じた取り組み

ストーカ式焼却炉

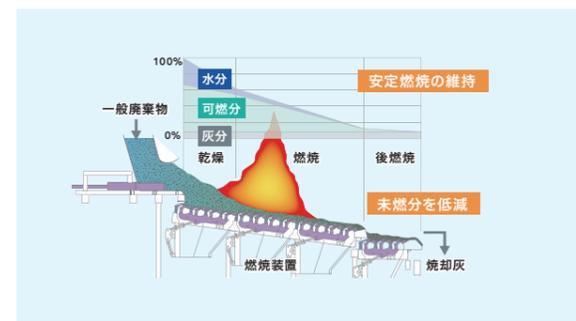
当社は、1963年に日本初の「全連続機械式ごみ焼却プラント」を納入して以来、国内No.1を誇る約370施設の一般廃棄物処理プラントを納入してきました。プラント各所に導入している処理技術の多くは自社で研究・開発したものであり、衛生環境の向上や公害防止、廃棄物エネルギーの有効活用、CO₂排出量の削減など、時代とともに変化する社会のニーズに応えるべく技術研鑽に努め、最高水準へ挑戦し続けています。

一般廃棄物処理プラント（ごみ焼却プラント）のフロー



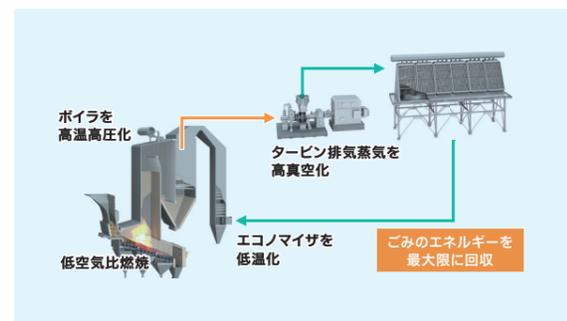
高性能ストーカ炉

国内No.1の納入実績と経験で培った工夫・改善を生かした、ごみの性状が多様化する中においても安定燃焼を維持できる燃焼技術（高性能ストーカ炉）が強みです。また、安定燃焼により焼却灰の性状は均質で燃え残りが少なくなるため、これをセメント資源として有効活用することが可能です。



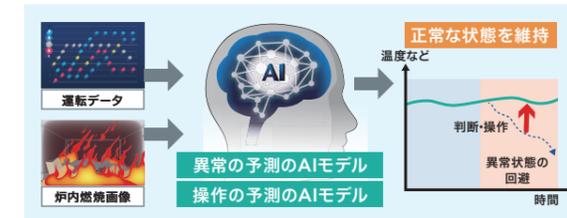
高効率発電システム

高温高圧ボイラをはじめ、低空気比燃焼、低温エコマイザ、タービン排気蒸気の高真空化などの技術を用いた高効率発電システムにより、廃棄物が持つエネルギーを最大限有効活用します。



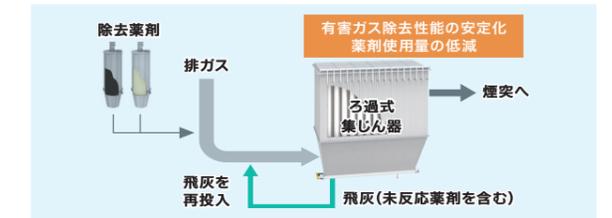
AIを活用した燃焼制御システム

さらなる安定燃焼を実現する次世代の燃焼制御システムです。ごみ焼却特有の燃焼変動を的確に予測し、適切な対応を判断・実行する熟練運転員の操作技術を、AIの活用により再現することで、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することが可能となりました。



飛灰循環システム

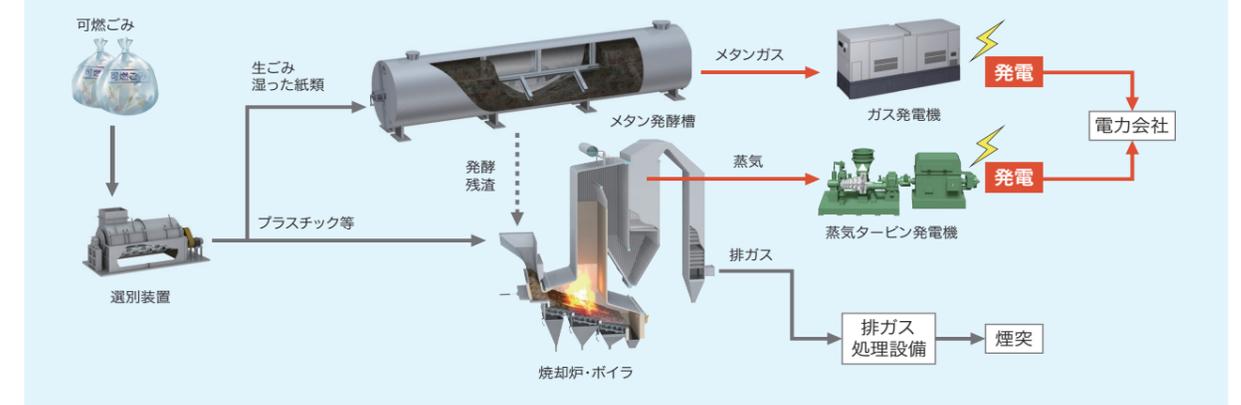
ろ過式集じん器で捕集される飛灰に含まれる、まだ有害物質を除去する能力が残っている薬剤（消石灰、活性炭）を有効利用するシステムを通じて、薬剤使用量や飛灰の発生量を削減します。



バイオガス回収プラント

本製品は、燃えにくい生ごみや湿った紙などの有機性廃棄物を発酵させ、発生するメタンガスを利用してバイオガス発電を行うプラントです。当社はさらに、バイオガス回収プラントとストーカ式焼却炉が一体となったコンバインドシステムを積極的に展開しています。本システムは、焼却に適したごみは焼却炉で、メタン発酵に適したごみはバイオガス回収プラントで処理を行い、それぞれ蒸気タービン発電とバイオガス発電の2種類の発電を行います。ストーカ式焼却炉単独に比べて、また小規模な施設においても高効率なエネルギー回収が実現でき、CO₂排出量のさらなる削減を実現できます。

メタン発酵と焼却によるコンバインドシステムのフロー



基幹的設備の改良

一般廃棄物処理プラントの一般的な耐用年数は15～20年とされていますが、近年、ストックマネジメントの観点から、耐用年数の長い建物は維持したまま老朽化した主要機器を更新し、機能の回復とプラントのさらなる長期稼働を図るとともに、省エネ技術の導入やエネルギー回収率の向上により従来よりもCO₂排出量を削減するニーズが高まっています。当社がこれまで培ってきた燃焼技術、熱回収技術など高度な技術をもとに、付加価値の高い大規模改造工事を実施しています。

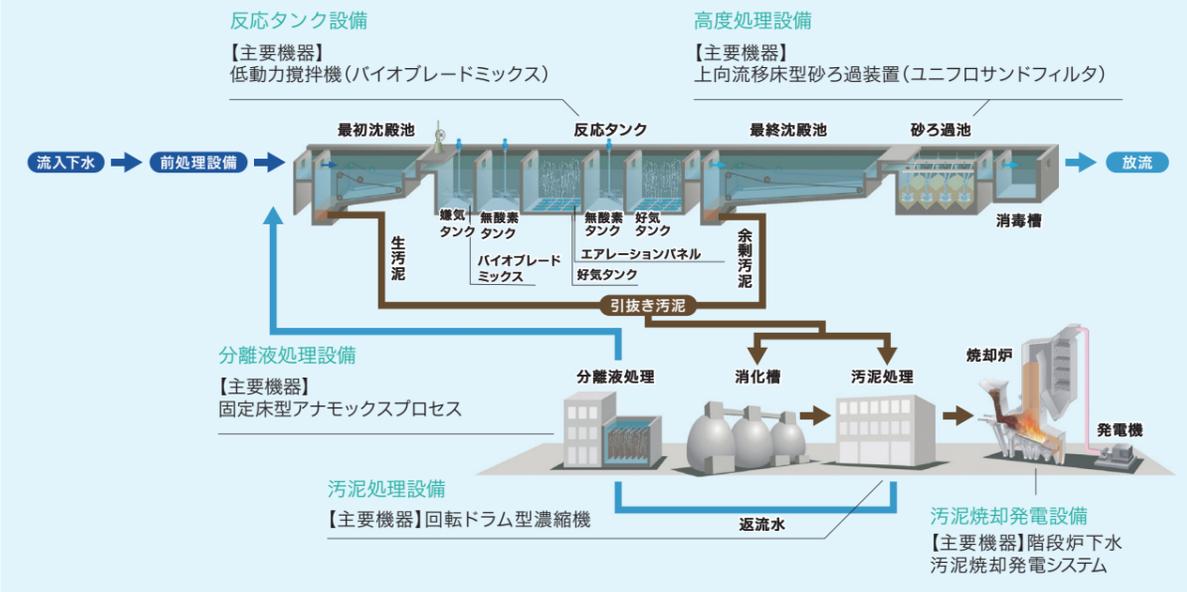
基幹的設備改良工事の実施例



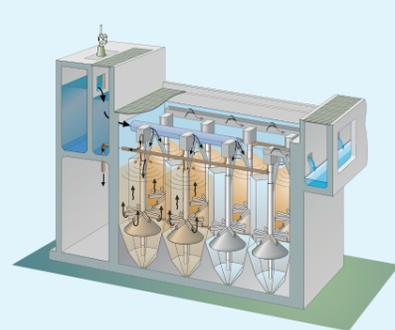
水処理プラント事業を通じた取り組み

当社は、1962年の水処理事業への進出以降、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。近年は下水道事業においても省エネ・創エネ化やLCC(ライフサイクルコスト)の削減などのニーズが高まっており、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」の実現に貢献してまいります。

下水道施設における水処理プラント設備のフロー

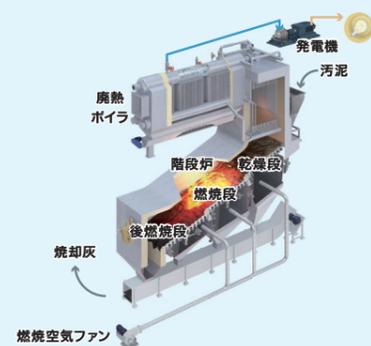


上向流移床型砂ろ過装置 (ユニフロサンドフィルタ)



本製品は水中の汚濁物質 (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、環境負荷の低減に貢献しています。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2,900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」の販売が好調で、東京都や茨城県、京都府などの自治体で採用されています。

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。本製品は当社のコア技術である燃焼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。このシステムは2022年に（一財）新エネルギー財団の新エネルギー大賞（資源エネルギー庁長官賞）や日本エネルギー学会の学会賞（技術部門）を受賞しました。近年では、東京都や札幌市、大阪府などの自治体で採用されています。

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）

省資源・省エネルギーの推進や廃棄物の抑制、温室効果ガスの排出量削減に取り組んでいきます。また、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。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。

環境データ（単体）	2019	2020	2021	2022	2023
総エネルギー使用量 (GJ/年)	47,902	50,927	53,982	51,685	52,845
廃棄物等発生量 (トン/年)	507	731	671	671	471
リサイクル量 (トン/年)	314	558	495	472	321
廃棄物最終処分量 (トン/年)	120	113	101	107	66
温室効果ガス排出量 (t-CO ₂ /年)	1,914	2,032	2,137	553	601
水使用量 (m ³ /年)	25,176	25,258	31,387	27,033	37,814

PRTR対象物質排出量	2019	2020	2021	2022	2023
ジクロロメタン (CAS No.75-09-2) (トン/年)	0.08	0.00	0.00	0.11	0.00
エチルベンゼン (CAS No.100-41-4) (トン/年)	1.34	1.41	1.51	1.02	1.67
トルエン (CAS No.108-88-3) (トン/年)	0.09	0.07	0.13	0.12	0.07
キシレン (CAS No.1330-20-7) (トン/年)	1.47	1.54	1.62	1.05	1.80

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	181,571	248,742
地球環境保全コスト	105,441	163,476
資源循環コスト	—	13,809
管理活動コスト	—	52,065
研究開発コスト	67,988	2,352,809
社会活動コスト	—	11,800
合計	355,000	2,842,701

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	6,195

環境保全対策にともなう経済効果は、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	2022年度	2023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)	100,685	93,544
水資源投入量 (m ³)	46,094	61,880
(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 ₂)	2,626	2,326
廃棄物等発生量 (t)	1,198	1,059
廃棄物最終処分量 (t)	149	179
総排水量 (m ³)	46,183	61,880

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：2023年4月1日～2024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。

お客様・地域との信頼関係の一層の強化

当社の製品・サービスは地域社会やお客様の事業を長期安定的に支えるインフラとして機能しており、当社グループが事業を維持・拡大していくためには、安全で高品質な製品・サービスを継続的に提供し、お客様や地域との信頼関係を構築することが必要不可欠です。引き続き、お客様満足の追求、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、お客様や地域との信頼関係を維持・強化していきます。

KPI

2024年度より顧客満足度に関するKPIを設定しました。

顧客満足度

最高評価回答：60%以上

※顧客満足度調査のうち、お客様対応や製品品質全般の総合評価に関する設問（4段階評価）の最高評価割合



品質方針

当社は、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、お客様から頂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。

4. 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85点以上の高い評価を頂いています。

お客様満足の追求

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。

プラント・設備の安定・継続稼働

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。各運営施設は、本社に併設したプラント遠隔監視・運転支援拠点「Solution Lab」とリアルタイムで運転状況を共有するとともに、運転・維持管理総合支援システム「POCSYS」にて機器の稼働状況、整備状況を集約管理し、解析したデータを運営施設へフィードバックすることで安定稼働の確保、運営品質の向上を実現しています。また、保全技術のデータ化、見える化を促進し、運営品質のさらなる向上および長期継続性の確保にも積極的に取り組んでいます。



Solution Labを通じた遠隔監視・運転支援

地域資源循環、地域に新たな価値の創出

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。

阿南ハイトラスト株式会社

施設運営を受託しているエコパーク阿南では、毎年8月に「夏休みECOイベント」を開催しています。2023年度は、工場見学・職業体験ツアーやコースター作りなどの親子体験教室のほか、駄菓子屋やスーパーボールすくいなどの縁日も開催され、親子で学び楽しめるイベントとなりました。また、リサイクル品やハンドメイド品などのフリーマーケットやキッチンカーによる飲食コーナーもあり、多くの市民の方々にご参加いただきました。



かしはらハイトラスト株式会社

クリーンセンターかしはら周辺の新沢地区では、毎年5月頃に「新沢クリーンキャンペーン」を開催しています。2023年度で延べ9回目となる清掃活動に参加し、地元施設（小学校・公民館など）周辺の清掃と草刈りを行いました。かしはらハイトラストでは、地域社会の担い手として安全・安定した施設運営はもちろんのこと、地域の清掃活動やイベントにおいても中心的な役割を担うことで、地域に欠かせない存在となるべく地域社会への貢献活動に力を入れていきます。





パートナーシップとイノベーションの推進

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、社会環境の変化に対応し、お客様のニーズを捉えた提案やそのための研究開発、技術力の向上に注力することで、当社グループの競争力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在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、人手不足なども背景にデジタル化は一層加速しています。当社でもプラントの遠隔操作やAIによる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

最新のIoTソリューションを活用した遠隔監視・運転支援拠点「Solution Lab」にて、24時間体制でプラントの監視と運転支援を実施しています。さらに、AIによる燃焼制御システム「ICS」の導入によるごみ焼却炉の手动操作の削減や、各プラントの運転データを収集・解析するシステム「POCSYS」の機能強化と活用により、安定運転の実現と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。



Solution Lab

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

当社は創業以来、豊富な経験と蓄積された技能を強みに、質の高いEPCおよび運転管理・メンテナンスサービスを提供しています。これらの経験を次世代に確実に伝承するため、デジタル技術を活用し、知見の共有・形式知化に取り組んでいます。これにより一人ひとりの能力向上とサービスの品質向上を図るとともに、デジタルツールの導入による効率化とコスト削減を実現し、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。一例として、3Dスキャナによりプラント内の最新状況を把握し、設計やメンテナンスの精度向上を図るなど、さまざまな取り組みを推進しています。



焼却炉内部の3D スキャン

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ー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事業・ストック型ビジネスの強化・人員拡充など機能充実を図るため、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

環境・エネルギー（国内）事業を中心に周辺事業の拡大などによる事業領域拡大をめざし、M&Aやアライアンスの検討を進めています。

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。

1. 燃焼ガス中のCO₂を農業で有効利用

当社はバイオマス発電所において発生する燃焼ガス中のCO₂を農作物育成に直接利用するCO₂供給装置(t-CarVe[®])、および「熱」「電気」も温室に供給するトリジェネレーションシステムを実用化し、納入実績を有しています。現在、町田市バイオエネルギーセンター（一般廃棄物処理施設）から発生する燃焼ガス（「焼却施設の燃焼ガス」と「バイオガス化施設のバイオガスエンジンの燃焼ガス」）に適用し、温室にて農作物（イチゴ）の育成を評価するとともに、収穫された農作物の安全性を評価する実証事業を、町田市のご協力のもと、イオンアグリ創造株式会社とともに実施中です。



2. CO₂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CO₂を対象に、「非水系吸収液」を用いた化学吸収法によるCO₂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。省エネルギー化、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しました。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。



3. 排ガス中のCO₂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CO₂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、ファインカーボンなど化学品の原料としての利用が見込まれます。2023年度には環境省の「廃棄物処理施設を核とした地域循環共生圏構築促進事業」に採択され、本技術の事業化実現可能性調査を実施しました。現在静岡大学の技術指導のもと、研究開発を実施中です。



4. 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中に含まれるCO₂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、東邦ガス株式会社、荏原実業株式会社と共同研究を実施中です。



人材の活躍促進

長期ビジョン「Vision2030」の実現に向けたセカンドステップである第14次中期経営計画では、経営戦略に連動した人事施策を推進し、社員の能力・スキルの向上を図り、エンゲージメントを高めることで経営基盤の強化を図るべく、以下の方針のもと人材への投資を進めています。

KPI

経営戦略に連動した人事施策として、多様な人材の確保、人材育成、働きがい・働きやすさのさらなる向上に取り組みます。施策のKPIとして以下を設定しています。

女性総合職・基幹職の確保

35名以上^{※1}

育児支援制度利用率

25%以上^{※2}

従業員エンゲージメント

最高評価回答の割合
50%以上
(2024年度より新設)^{※3}

※1 2021年4月1日～2026年3月31日の累計

※2 2022年3月期～2026年3月期の平均

※3 従業員意識調査のうち、「仕事のやりがい」「会社に対する誇り」に関する各設問（5段階評価）の最高評価割合

人的資本に関する取り組み

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「Vision2030」の実現に向けた経営基盤強化の一環として「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、多様な施策を実行しています。特に、当社の認知度向上のため、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、自治体主催企業研究活動への参画、広告の掲出などの多様な手段により、当社の事業内容や、社風、働き方、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。

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、新卒入社者、キャリア入社者ともに増加しており、価値観の多様化が広まる中、社員間の相互理解や社内連携の強化、業務の効率化を図る目的で、コミュニケーション能力の強化を意図した研修に注力しています。



新入社員研修
(水処理施設見学)



新入社員研修
(グループワーク発表)



新入社員研修
(エネルギープラント見学)

Topics

新入社員によるリクルートカタログ表紙デザインコンペ

新人研修の課題の一つとして、2021年度からリクルートカタログのデザインに取り組んでいます。新入社員の会社に対する理解を深めること、ならびに、若い人の感性で学生に向けたメッセージを発してもらうことを目的に、表紙のデザインコンペをグループワーク形式で実施しています。



新人デザインコンペの作品をもとに仕上げた各年度の表紙

キャリア形成支援に関する取り組み

当社では3年おきに自己申告を実施しています。これは、従業員が自らのキャリア形成、異動・転勤、能力開発等に関してどのような希望を持っているのかを人事部に直接申告することができる制度で、また、希望者に対して、人事部長、コーポレート・サービス本部長、所属する本部・センターの担当役員との面談を実施しています。さらに、2023年度から新卒3年目社員を対象に人事部長面談を実施。仕事に関する不安や希望などヒアリングしています。これらの申告や面談内容を、今後の配置やキャリア形成に活用し、従業員のモチベーション向上につなげていきます。

働きやすく、安心できる就労環境をめざし、GLTD制度を導入

2024年4月に、病気やけがによる休業のため、所得が減少しても生活の安定が図られる仕組みとして、GLTD(長期所得補償保険)制度に会社として加入(全員加入)しました。従業員にとって働きやすく、安心できる就労環境をめざすとともに、従業員エンゲージメントの向上に努めていきます。

ダイバーシティの推進

日本において人口減少が進む中、事業を維持・拡大していくためには、年齢や性別、国籍などによらず、さまざまな人材を確保し、多様な人材が長期にわたって活躍し続けられる環境づくりが重要です。タクマグループが今後も持続的に成長できるよう、人事諸制度や職場環境を整備していきます。

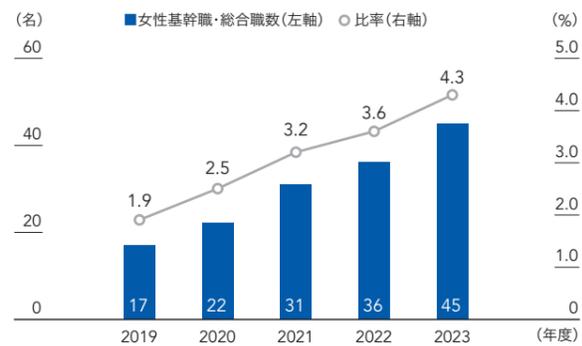
1. 女性活躍推進

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。

2023年度は、合計13名（新卒採用者3名、キャリア採用者10名）の女性総合職・基幹職を確保し、2021～2023年度の累計で29名となりました。

女性基幹職・総合職の数と全従業員に対する比率



2. シニア活躍推進

当社では、2024年4月現在43名の定年後継続雇用者が勤務しています。長期ビジョン「Vision2030」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。

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担当者を配置するほか、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、2024年4月現在、20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。

障がい者数と実雇用率の推移



従業員満足度の向上

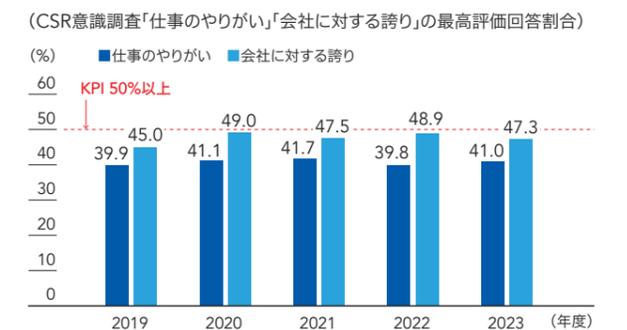
多様な人材が長期にわたって活躍し、お客様に満足いただける製品・サービスを提供するためには、従業員の満足度を高める必要があります。従業員への意識調査結果をもとに、人事諸制度や環境整備の改善に役立てることで、従業員の満足度向上に取り組んでいきます。

1. 従業員エンゲージメント

2024年度より、従業員の働きがい、働きやすさに関するKPIとして、毎年実施しているCSR意識調査のうち、「仕事のやりがい」「会社に対する誇り」の最高評価回答割合を50%以上とすることを目標に掲げました。

従業員の働きがい、働きやすさを高める取り組みとして、上司部下のコミュニケーションを促し相互理解を図ること、個々の適性や成長を考慮した配置・異動、研修制度の充実のほか、安心安定した生活を送るため処遇面や諸制度の見直し、就労環境の整備、育児・介護等と仕事の両立支援、人事評価の納得性向上など、多岐にわたる取り組みを、社内の声や労働組合との対話、協議などを踏まえ、継続的に進めています。

最高評価回答割合の推移



2. 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います。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。

3. 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、きめ細かな周知を図った結果、2021～2023年度の平均で44%の利用率となりました。

また、時間・場所にとらわれない柔軟な働き方として、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に在宅勤務制度を活用しています。

- 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

2023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	52名
育児休業を取得した男性従業員数	24名
育児休業等の取得割合	46.1%
育児目的の休暇のみを取得した男性従業員数	13名
育児目的の休暇を含めた取得率	71.1%

制度利用者の声（在宅勤務制度）

子どもが小学校低学年であり、病気になった時の通院や警報発令による休校時など、親として自宅で子どもを見守る必要がある場合に在宅勤務を活用しています。自分が不在であることによる家庭（子ども）、職場のどちらの負担も抑えることができ、大変助かっています。
（40代、男性、管理職）

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を向上させ、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。

労働安全衛生の確保

2006年度以降、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに快適な職場環境を形成するため、当社はタクマ建設業労働安全衛生マネジメントシステム（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います。その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書（SSA）については、各部門において着実に浸透し、安全衛生水準は確実に向上しています。

2023年度の振り返り

2023年度は安全衛生目標として、「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」「安全衛生協会との協体制強化を推進し、強固な安全意識の共有」を掲げ当社と関係請負人が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。

2024年度の取り組み

2024年度は安全衛生目標として、「安全審査での重篤災害につながる危険ポイント検出と低減対策の徹底」「安全パトロールでの重篤災害につながる危険ポイント検出と低減対策の徹底」「安全意識向上のための各種教育の受講」「協力会社との連携強化による安全衛生活動の活性化」を掲げ、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づくよう、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。

2023年度 安全審査実施件数 127件



安全審査会議

2. 安全パトロールと安全講話

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パトロールを実施、また同時に現地での安全講話も行っています。安全パトロールでは「リスクの早期発見排除」に重点を置き、安全講話では当社の安全衛生活動の取り組み、災害事例等の資料を配布して作業員の危険意識向上を図り、作業現場の安全確保に努めています。

2023年度 安全パトロールの実績

安全衛生委員会（安全衛生委員・指導員）： 95回
安全部： 197回
施工部門： 308回



安全パトロール

3. 安全衛生教育

(1) 現場代理人教育

当社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。

対象期間2004年4月～2024年3月

延べ受講者数	41,225名
修了試験合格者数	23,952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た安全作業を実施していただくため、基本的事項の安全衛生教育を実施しています。



安全保護具などの点検

(3) 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は創立記念日にて、また一次協力会社につきましては安全衛生推進大会にて表彰を行っています。表彰会社代表者の掛け声のもと、全社一丸となって指差唱和を行い、安全に対する意識を高めて大会を締めくくりました。

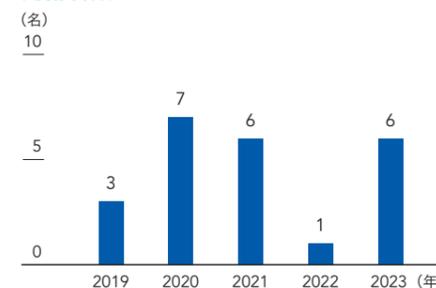


スローガンの指差唱和

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）

2023年の当社延べ実労働時間は約297万時間で、労働災害件数および休業災害件数はともに2022年より増加しました。

死傷者数



度数率・強度率

年	度数率		強度率	
	当社	全国平均	当社	全国平均
2019年	0.87	1.69	2.16	0.29
2020年	1.62	1.30	0.03	0.24
2021年	1.85	1.39	0.12	0.41
2022年	0.27	1.47	0.01	0.22
2023年	2.02	1.69	0.02	0.29

（参考）建設業（総合工事業）の全国平均度数率・強度率

※度数率
100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す。
 $\frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ実労働時間}} \times 1,000,000$

※強度率
1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。
 $\frac{\text{延べ労働損失日数}}{\text{延べ実労働時間}} \times 1,000$

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。

働きやすい環境の整備

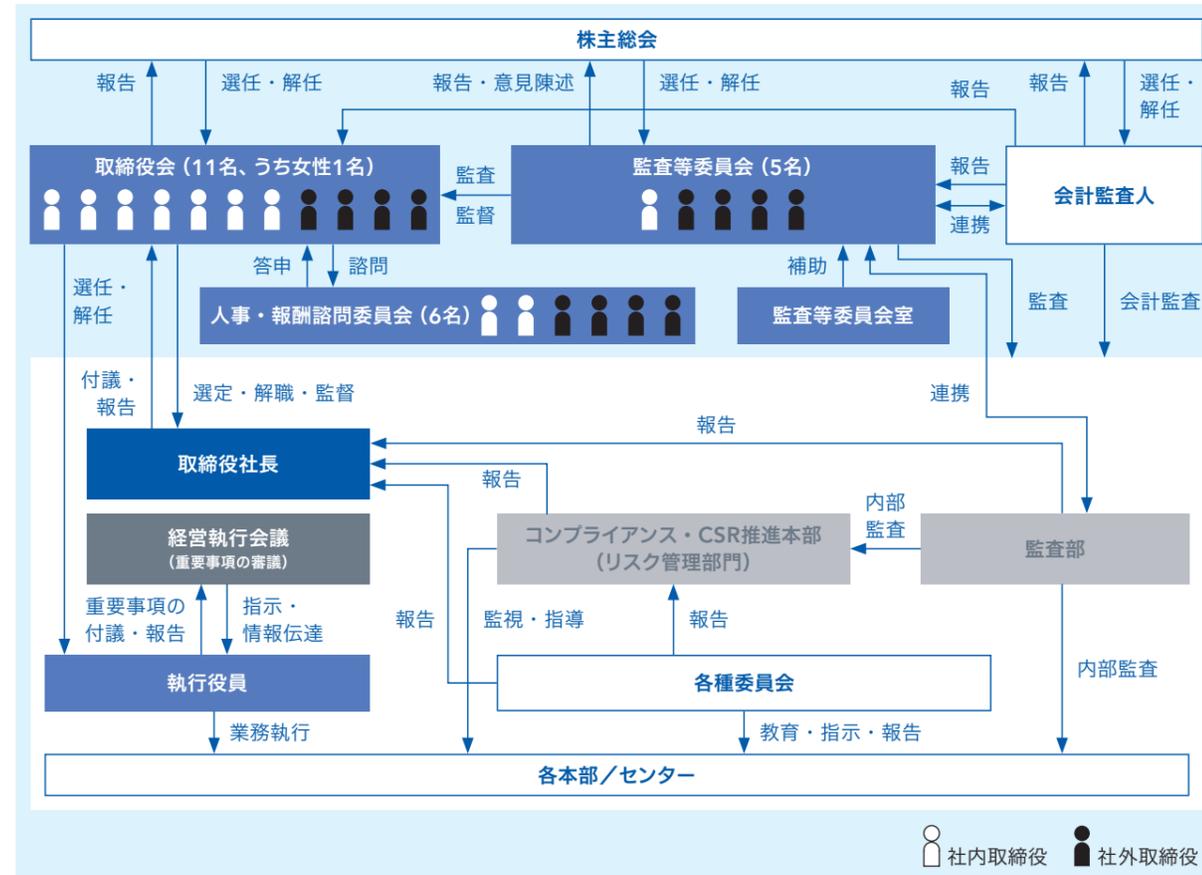
時間・場所にとらわれない柔軟な働き方の推進として、生産性向上や、育児・介護・病気療養など仕事と生活の両立を図ることを目的に在宅勤務制度やサテライトオフィス、フレックスタイム制度や時差出勤制度を導入しています。また、社員のコミュニケーションや交流を促すほか、業務に集中できる場の提供など、働きやすさを追求したオフィス環境の整備も進めています。

コーポレート・ガバナンスの強化

企業統治の体制

当社のガバナンス体制は以下の通りです。

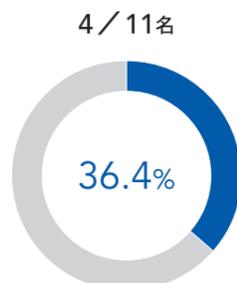
(2024年6月25日現在)



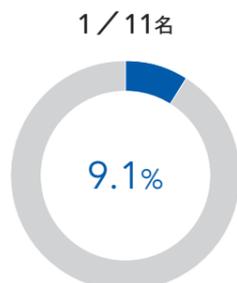
コーポレート・ガバナンス体制一覧表

形態	監査等委員会設置会社
取締役会議長	代表取締役社長
取締役の人数	11名
うち社外取締役	4名
独立役員の数	4名

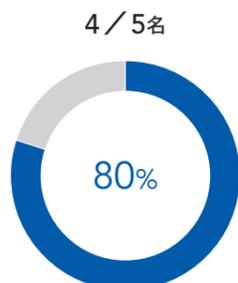
社外取締役比率



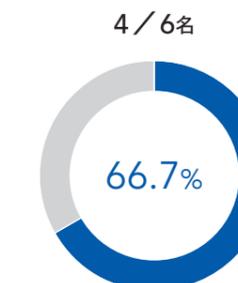
女性取締役比率



監査等委員会
社外取締役比率



人事・報酬諮問委員会
社外取締役比率



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グループ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。

取締役会

当社の取締役会は、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。

また、当社は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(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。

監査等委員会

監査体制として当社は監査等委員会設置会社制度を採用しており、5名の監査等委員(うち社外取締役4名)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的確な把握と監視に努め、必要に応じて意見を述べ、期末には全執行役員による内部統制システムに係る自己点検・評価を実施するなど、取締役の業務執行について厳正な監査を行っています。

なお、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、監査等委員が十分にその職務を行うことができる体制を整備しています。

人事・報酬諮問委員会

取締役、執行役員の候補者選定および報酬の決定において透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能の充実を図ることを目的として、人事・報酬諮問委員会を設置しています。また、構成員は独立役員(社外取締役4名)、代表取締役、人事担当役員の数6名であり、構成員の過半数を独立社外取締役が占めています。

人事・報酬諮問委員会は、役員の選解任ならびに報酬に関する事項、最高経営責任者の後継者計画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ています。

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。

2023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、2024年度から始まった第14次中期経営計画策定に関する審議を複数回実施することで、事業ポートフォリオや資本政策等について議論が深まるなど、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。

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	当社取締役に必要なスキルセット						2023年度における取締役会の出席状況	2023年度における監査等委員会の出席状況	2023年度における人事・報酬諮問委員会の出席状況	
			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	9年	●	●	●	●		●		17回 / 17回 (100%)	—	2回 / 2回 (100%)
西山 剛史	取締役専務執行役員	8年	●		●			●		17回 / 17回 (100%)	—	—
竹口 英樹	取締役専務執行役員	8年	●	●		●				17回 / 17回 (100%)	—	—
田中 康二	取締役常務執行役員	7年	●		●	●		●	●	17回 / 17回 (100%)	—	—
濱田 州朗	取締役常務執行役員	3年	●	●				●		17回 / 17回 (100%)	—	—
大石 裕	取締役常務執行役員	3年	●					●	●	17回 / 17回 (100%)	—	2回 / 2回 (100%)
真杉 敬蔵	取締役 (監査等委員)	3年	●					●	●	17回 / 17回 (100%)	18回 / 18回 (100%)	—
藤田 知美	社外取締役 (監査等委員)	5年	●					●	●	17回 / 17回 (100%)	18回 / 18回 (100%)	2回 / 2回 (100%)
金子 哲哉	社外取締役 (監査等委員)	4年	●			●	●			17回 / 17回 (100%)	18回 / 18回 (100%)	2回 / 2回 (100%)
永塚 誠一	社外取締役 (監査等委員)	2年			●	●				17回 / 17回 (100%)	18回 / 18回 (100%)	2回 / 2回 (100%)
遠藤 真廣	社外取締役 (監査等委員)	2年						●		17回 / 17回 (100%)	18回 / 18回 (100%)	2回 / 2回 (100%)

※上記一覧表は、取締役の有するすべての知見や経験を表すものではありません

取締役の報酬等

報酬等の決定方針

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。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。

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40%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40%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。

報酬決定の手續

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。

なお、資本効率性をより一層意識した経営を実践していくため、2024年度からの第14次中期経営計画の開始に合わせ、連結受注額と連結経常利益に加えて、ROEを業績評価指標に組み入れることとしました。具体的には、当該年度における連結経常利益の額、連結経常利益の目標達成率、連結受注額の目標達成率、ROE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することとします。

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（2023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)	269	194	35	40	6
取締役 (監査等委員) (うち社外取締役)	56 (36)	56 (36)	—	—	5 (4)

※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

リスクマネジメント/コンプライアンス

リスクマネジメントの強化

当社は、「リスクマネジメント方針」に則り、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。

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。

コンプライアンスの徹底

当社では、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。



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。

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の手続きについて定めた「競合他社営業関連部署との接触管理規程」を制定し、正当な業務執行としての接触を事前に所属本部長/センター長およびコンプライアンス管理部署に申請のうえ承認を得るとともに、接触後に報告を行うこととしています。

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」を社内ホームページで配信し、日常業務や社内研修で活用しています。

コンプライアンス・CSR推進教育

2023年度は以下の通り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、2023年10月には、外部から専門の講師を招き、経営層に向けた社内CSR講演会を実施しました。

- 第1期 「独占禁止法と競合他社営業関連部署との接触について」
 - 第2期 「秘密情報と営業秘密の保護強化」
 - 第3期 「安全保障輸出管理の基礎2023」
 - 第4期 「個人情報保護法および個人情報管理規程について」
- 実施回数 : 年4回 部署数 : 49部署 延べ受講者数 : 5,139名

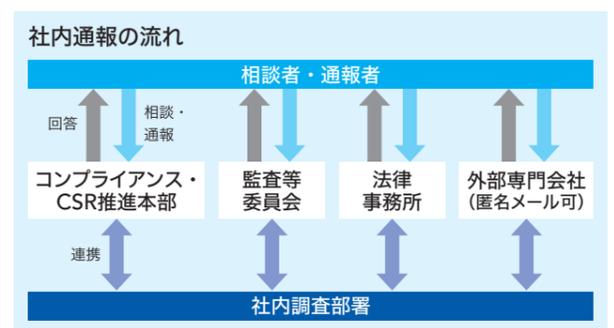
経営層向けCSR講演会

実施日	2023年10月25日
講演テーマ	独占禁止法コンプライアンス～談合の予防と対処～
講演者	御堂筋法律事務所 弁護士 武井 祐生 氏



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回実施しています。特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あらた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。

役員一覧

取締役



なんじょう ひろあき
南條 博昭

代表取締役社長
兼 社長執行役員

1982年 4月 当社入社
2013年 4月 執行役員
2014年 4月 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 取締役
2016年 4月 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 専務執行役員
2019年 4月 代表取締役社長
兼 社長執行役員 (現)



にしやま つよひと
西山 剛史

取締役 兼 専務執行役員
営業統轄本部長
兼 事業管理本部長

1985年 4月 当社入社
2015年 4月 執行役員
2016年 4月 経営企画本部長
2016年 6月 取締役 (現)
2018年 4月 常務執行役員
2019年 4月 専務執行役員 (現)
営業統轄本部長
兼 事業管理本部長 (現)



たけくち ひでき
竹口 英樹

取締役 兼 専務執行役員
エンジニアリング統轄本部長
兼 管理センター長

1985年 4月 当社入社
2015年 4月 執行役員
2016年 4月 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 取締役 (現)
2018年 4月 常務執行役員
2019年 4月 専務執行役員 (現)
エンジニアリング統轄本部長
兼 管理センター長 (現)



たなか こうじ
田中 康二

取締役 兼 常務執行役員
営業統轄本部 国際本部長

1986年 4月 当社入社
2017年 4月 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 取締役 (現)
2018年 4月 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 常務執行役員 (現)
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 営業統轄本部 国際本部長 (現)



はまた くにお
濱田 州朗

取締役 兼 常務執行役員
経営企画本部長

1990年 7月 当社入社
2018年 4月 執行役員
経営企画本部副本部長 兼 企画部長
2021年 4月 経営企画本部長 (現)
2021年 6月 取締役 (現)
2022年 4月 常務執行役員 (現)



おおいし ひろし
大石 裕

取締役 兼 常務執行役員
コーポレート・サービス本部長

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
営業統轄本部
エネルギー本部副本部長
2021年 4月 コーポレート・サービス本部長 (現)
2021年 6月 取締役 (現)
2023年 4月 常務執行役員 (現)



ますぎ けいさく
真杉 敬蔵

取締役
(監査等委員)
(常勤)

2001年 1月 当社入社
2021年 4月 監査等委員会室参与
2021年 6月 取締役 (監査等委員) (現)



ふじた ともみ
藤田 知美

社外取締役
(監査等委員)

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)
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)
太陽誘電株式会社 社外監査役
2020年 2月 日本ライセンス協会 副会長 (現)
2022年 4月 京都大学法科大学院客員教授
2023年 6月 米国カリフォルニア州弁護士登録
2024年 3月 京都大学法科大学院客員教授 退任
2024年 4月 スタイルム測定大阪株式会社
社外監査役 (現)
2024年 6月 太陽誘電株式会社 社外取締役
(監査等委員) (現)



かね てつや
金子 哲哉

社外取締役
(監査等委員)

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 横浜営業部部長
2008年 4月 同 海外営業推進部部長
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
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
株式会社コウシュウ建物
(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)
株式会社有終コーポレーション
代表取締役社長
2023年 6月 同 退任



ながつか せいいち
永塚 誠一

社外取締役
(監査等委員)

1980年 4月 通商産業省 (現 経済産業省) 入省
1984年 9月 米国ブラウン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)
(出向) 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 6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
2022年 6月 当社取締役 (監査等委員) (現)
2024年 5月 一般社団法人日本自動車工業会
副会長・専務理事 退任
2024年 6月 シャープ株式会社社外取締役 (現)

執行役員 (取締役兼務をのぞく)



えんどう まさひろ
遠藤 眞廣

社外取締役
(監査等委員)

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
2007年 6月 同 退所
2007年 7月 遠藤公認会計士事務所 代表 (現)
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)
2022年 6月 当社取締役 (監査等委員) (現)
2023年 6月 櫻島埠頭株式会社 社外監査役 退任

とみ た ひでとし
富田 秀俊
常務執行役員
営業統轄本部
環境本部長
なかむら けいじ
中村 圭志
常務執行役員
エンジニアリング統轄本部
建設センター長

まえだ のりお
前田 典生
常務執行役員
エンジニアリング統轄本部
プロジェクトセンター長
そのもと せうし
榎本 康
執行役員
コンプライアンス・CSR推進本部長

しば た ますし
柴田 清
執行役員
エンジニアリング統轄本部
設計センター長

すぎた まさゆき
杉田 昌之
執行役員
営業統轄本部 エネルギー本部長

はしもと じゅんいち
橋本 順一
執行役員
エンジニアリング統轄本部
建設センター副センター長

いけだ こうじ
池田 広司
執行役員
エンジニアリング統轄本部
技術センター長

い い た たかし
飯田 隆
執行役員
営業統轄本部
国際本部副本部長 兼 国際部長

社外取締役メッセージ

市場のニーズに合致した 的確な判断を行うことで、 当社の課題解決に取り組んでいきます



社外取締役（監査等委員）
藤田 知美

業界では数少ない環境・エネルギー分野のプラント専門メーカーである当社は、長年培ってきたノウハウや機動的で柔軟な対応、お客様に対する真摯な姿勢など、他社にはない強みを発揮できる立ち位置にあります。サステナビリティや環境保全への関心が世界的に高まる中、強みを生かした新技術の開発などにより世の中のニーズに応えることで、業界における存在感をさらに高めることができると考えています。

その一方で、国内のプラント需要は少子化などの影響から長期的には減少すると予想されます。そうした局面でも当社が必要とされる企業であり続けるため、今後は海外事業の体制を強化し、日本で培ったノウハウを国ごとにカスタマイズしていくことが必要となるでしょう。また、人的資本を強化するため、世の中の動きに合致した柔軟な働き方ができ、業務を通じて従業員が成長できるような職場環境・制度を整えることも重要です。さらに、国内のプレーヤー統合の機会を逃さないことや、世の中のニーズを捉えた技術開発を継続することも不可欠です。取締役会としてこれらの進捗管理を適切に行い、タイムリーに的確な判断をしていくことで、当社の課題解決に取り組んでいきます。

中長期的な成長の柱として 海外事業の確立に貢献していきます



社外取締役（監査等委員）
永塚 誠一

当社の海外事業は、東南アジアを中心に展開し、中長期的にはグループ事業の一つの柱として育成・拡大することを基本方針にしています。現在の海外事業の売上は全体の約1%ですが、長期ビジョン「Vision2030」最終年度には5%に引き上げることをめざしています。

アジア新興国・地域では、人口増加や都市化にともなって、廃棄物処理や水処理などの社会インフラ需要が高まるなど、環境関連で大きな拡大が見込まれます。当社は、ポイラで培った燃焼技術を中心に、一般廃棄物処理プラントのEPCやO&Mなど、各地域のニーズに応じた製品・サービスを提供してきた実績があり、この技術やノウハウが海外での課題解決にも大きく貢献できると考えます。

海外事業はリスクも高く、インドや中国メーカーなどとの厳しい競争もありますが、国内受注によって得られる事業収益を維持・拡大しつつ、成長が見込める将来事業と位置づけ力強く推進することが、中長期的な企業価値の向上には不可欠であると考えています。タイ・台湾を拠点に体制整備をさらに推進し、適切なパートナーとの連携やDXなどの最新技術による付加価値の向上を通じた差別化により受注拡大を図り、成長の柱として育成・拡大していきます。

前中期経営計画期間は、新型コロナや諸コスト上昇の影響を受ける中でも一定の成果が残せたと評価しています。EPC事業に加え、ストック型ビジネスにつながるO&M受託の強化は、お客様に対するサービス向上と収益構造の強化にとって有効だったと考えます。一方で、より高い成長のためにはさらなるリソースが必要と感じており、その手段としてM&Aが考えられますが、前中計期間では成立には至らなかったため、今後の課題と認識しています。

新中期経営計画は、基本方針の策定後に各部門を巻き込み、それぞれの施策を具体化する方法でまとめていきました。大型・長期案件が多い現状では収益に波はあるものの、中長期的には業績拡大が見込まれます。そのための人的資本や研究開発への投資、播磨新工場の稼働も着実に進んでいることから、新中計期間は、前中計で蒔いた種を大きく育てる3年間だと認識しています。また、気候変動対策や環境保全につながるESG関連の技術開発は、今後の成長のための鍵であると捉えていますし、株主還元についてもこれまでになかった規模を計画しています。新中計全体として、ステークホルダーの皆さまのご期待にかなう計画であると考えています。

前中計で蒔いた種を大きく育て、 ステークホルダーの皆さまの ご期待に応えていきます



社外取締役（監査等委員）
金子 哲哉

取締役会に臨む数日前に会議資料が送付され、なおかつ、質疑応答形式での丁寧な事前説明が行われます。十分に準備の時間があることから、万全の状態で行き届いた体制が整備されていると言えます。また、業務執行取締役は事前に経営執行会議で諸議題を十分に議論している一方で、私たちの意見にも大きな関心を持って取締役会に参加し、議論を行っているため、社外取締役のモニタリング機能は深まる方向に進んでいます。私たち社外取締役の質問や意見を通じて気づきがあれば本望ですし、当社の取締役会には議論を尽くす度量があることから、社外取締役としての職責を果たせる環境にあると感じています。

現状、ガバナンスにおいて喫緊の課題はありませんが、一般的にどんな企業でも平時と有事の局面があり、有事になれば平時のモニタリング以上の胆力と見識が問われます。また、有事の芽は、平時の活動にあることも多く、平時のモニタリングを通じた情報収集が必要です。今後も、当社の企業価値創造のために視座を高め、的確な質問や助言・提案により、取締役会の議論を深めていきます。

取締役会の実効性と透明性を高め、 モニタリング機能を深化していきます



社外取締役（監査等委員）
遠藤 眞廣