

# 荏原グループCSRレポート



EBARA GROUP CSR REPORT



# 2017

事業を通じて社会に貢献し、  
自社の成長につなげます

株式会社荏原製作所  
代表執行役社長

前田 東一



## 中期経営計画E-Plan2016を 振り返って

2016年度は、当社グループが掲げる中期経営計画E-Plan2016の最終年度でした。

2014年度から2016年度のE-Plan2016は「『経営基盤強化』から『成長』へと明確に舵を切る変換点」と位置付け、スピード感をもった変化の実現と成長の加速を図る施策に注力しました。その結果、環境プラント事業、精密・電子事業は、売上高、営業利益において、堅調な事業運営が続きました。一方、風水力事業においては、原油価格低迷に伴う、顧客からの発注延期や投

資判断の先送り、中国経済の成長鈍化による需要低迷、国内デフレ経済の長期化などの外部要因に加え、各事業での施策進捗の遅れなどの内部要因により計画が未達となり、全社における達成すべき目標も未達となりました。詳しくは、統合報告書2017に記載しておりますので併せてご覧ください。

## CSR重点課題の取り組み成果と 今後の課題

荏原グループのCSR活動の方針を決定するCSR委員会は、2016年度の重点課題「執行役

# Contents [目次]

TOP MESSAGE	1-2
目次／本冊子について	2
荏原グループのCSR	3-4
CSR推進体制と活動重点テーマ	5-6
グループの成長を支える職場と人づくり	7-12
環境への取り組み	13-16
信頼される会社を目指して	17-19
荏原グループとステークホルダー	20
CSR委員会アドバイザー所感	21
会社概要／業績概要	22

CSR行動計画」を設定しました。本レポートはこの計画に沿って報告いたします。企業倫理の浸透や腐敗防止を目的とした内部通報制度の充実については荏原グループ全体で着実に進展しています。今後の課題として、働き方改革における総労働時間の削減に向けた活動や、海外グループ会社を含めた環境目標の設定、環境マネジメントの推進は引き続き取り組んでいきます。

さらに、当社の製品やサービスを通じて社会や環境に貢献し、自らも継続的な成長を続けるためのビジョンや目標、成果をステークホルダーにより分かりやすく説明できるようにすることも2017年度からの重点課題としています。

## 社会・環境への貢献と 自社の成長の両立を目指して

2017年度から2019年度を計画対象期間とする中期経営計画E-Plan2019を策定しました。当社が目指す「世界規模で事業展開し成長する産業機械メーカー」を早期に実現するため、E-Plan2019は全事業の収益性を徹底的に改善することを目標とし、「成長への飽くなき挑戦」を実施する期間と位置付けています。社会や環境への貢献を積極的に追求していくことで、この計画の目標を達成していけるものと考えます。2017年度はCSR活動と経営の基本方針や経営計画の策定を一体化させる体制を整備し、社会や環境への貢献と自社の成長の両立を目指していきます。

荏原グループは引き続き国連グローバル・コンパクトを支持するとともに、SDGsの目標達成に関わる活動も経営の大切な要素として進めていきたいと考えています。

荏原グループは時代のその先をしっかりと見据えながら皆様の期待に応えるとともに、社会や環境の課題に応える製品やソリューションの提供を目指してまいります。

### 本冊子について

#### CSRレポート発行の目的：

荏原グループは、「透明性のある情報開示によって、ステークホルダーとの相互理解に努める。」ことをCSR方針に定めています。本レポートは、2016年度のCSR活動重点テーマとして位置付けた執行役CSR行動計画を「グループの成長を支える職場と人づくり」、「環境への取り組み」、「信頼される会社を目指して」に整理して、活動と成果を報告します。

統合報告書、荏原のウェブサイトなどと併せてご覧いただくことで、荏原グループについてより深くご理解をいただけると考えています。

制作：荏原製作所 ガバナンス推進部 経営企画課

発行年月日：2017年9月29日

報告期間：2016年4月1日～2017年3月31日

報告範囲：荏原グループ

前号発行年月日：2016年11月1日

次号発行予定：2018年5月

#### 社名表記について：

「荏原」は荏原製作所単体を示す。

「荏原グループ」は荏原と荏原の子会社、関連会社を示す。

#### 関連情報：

##### ▼荏原グループの株主・投資家情報について

<http://www.ebara.co.jp/about/ir/library/annual-report/index.html>

##### ▼荏原グループのCSRについて

<http://www.ebara.co.jp/about/csr/index.html>

##### ▼荏原グループCSRデータについて

<http://www.ebara.co.jp/about/csr/ethics/report/index.html>

##### ▼個人情報保護方針について

<http://www.ebara.co.jp/site/privacy-policy/index.html>

##### ▼ご意見・お問い合わせ

[https://www.ebara.co.jp/contact/csr/report/index.php?contact\\_group=CsrReport](https://www.ebara.co.jp/contact/csr/report/index.php?contact_group=CsrReport)

# 荏原グループのCSR

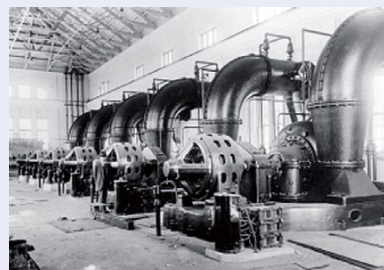
荏原に生き続ける

**熱と誠**

の精神

「熱と誠」は荏原の創業者、畠山一清の座右の銘で、荏原グループの「あるべき姿」を示す原点です。この精神は、創業当時、未知の領域にも果敢に挑戦する原動力となりました。従業員一人ひとりが熱意と誠意をもって自らの仕事に取り組み、社会に貢献できる製品とサービスを創意工夫して提供し、荏原グループの100年を超える歴史を支えてきました。

これからの100年も荏原グループが発展を続けるための価値観として受け継ぎ、安心・安全で快適な社会づくりに貢献していきます。



みのくち式ポンプ

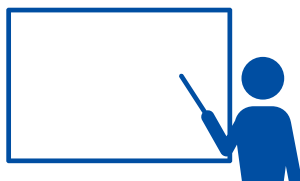


与えられた仕事をただこなすのではなく、自ら創意工夫する熱意で取り組み、誠心熱意これをやり遂げる心をもって仕事をすること。そして、何事も熱意と誠心をもって人に接すれば、相手に通じないことはない。

創業者 畠山 一清



## 「荏原らしさ」をグループ全体で共有



荏原らしさを国内及び海外の全役員と従業員が理解すること、行動基準に即して行動することを目的として研修を継続的に行っています。

	年次CSR研修	海外子会社向け「荏原らしさ」研修	海外子会社向けCSR研修
対象者	国内全役員・全従業員	海外グループ経営層と管理職層	海外グループ従業員
実施期間	2016年度	2014年度～2016年度	2015年度～2019年度
実績	<b>9,336名</b> <sup>*1</sup>	<b>1,776名</b> <sup>*2</sup>	<b>2,435名</b> <sup>*2</sup>
2016年度内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・荏原グループのCSR課題</li> <li>・職場のCSR課題</li> <li>・職場の人権・ハラスメントについて</li> <li>・ダイバーシティ推進の意義</li> <li>・ストレスチェックについて</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・荏原らしさ</li> <li>・コンプライアンス</li> <li>・腐敗防止</li> <li>・荏原グループ行動基準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・荏原らしさ</li> <li>・荏原らしさの3要素</li> <li>・職場の人権問題</li> <li>・腐敗防止</li> <li>・安全保障貿易について</li> <li>・情報セキュリティ</li> </ul>
特徴	eラーニングと集合研修を並用して全員が受講できるようにした。	荏原から講師を派遣。受講者は荏原独自ワークショップを通じ、自分の仕事と荏原らしさの結び付けを自覚した。	2019年度末までに全従業員が受講完了するように9つの言語でプログラムを作成し、各地域に展開している。

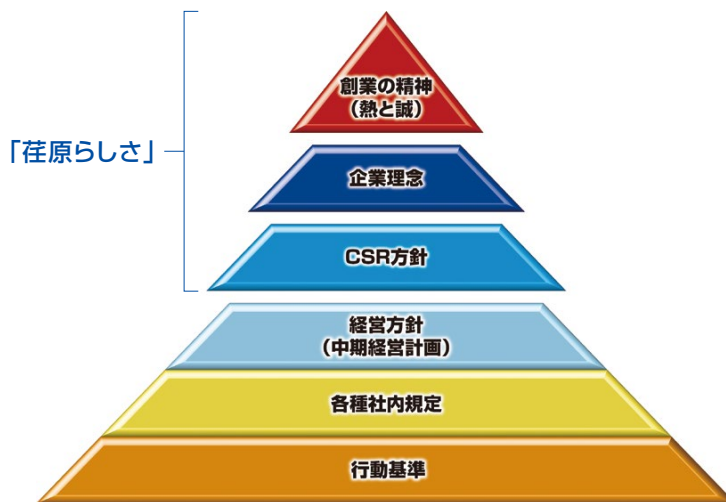
\*1 派遣社員などを含む。

\*2 2016年度末までの累計。

## 荏原グループ企業倫理の枠組み

荏原グループは、2012年11月に創業100周年を迎えた際に、次の100年に向けて企業倫理の枠組みを体系化しました。「荏原らしさ」と呼んでいる荏原グループの普遍的な価値観・志・社会的責任を具現

化するために、変化する機会やリスクに応じて経営方針を策定し、役員と従業員一人ひとりが各種社内規定と行動基準に則って行動し、技術・製品・サービスを通じて社会課題の解決に貢献します。



### 企業理念

“水と空気と環境の分野で、優れた技術と最良のサービスを提供することにより、広く社会に貢献します。”

### CSR方針

1. 倫理観；私たちは、高い倫理観をもって事業を行います。
2. 信頼関係；私たちは、大切な皆様との信頼関係を築きます。



ウェブサイト関連情報

CSR 方針、経営方針、行動基準の詳細 ▶ [http://www.ebara.co.jp/about/csr/ethics/corporate\\_ethics/index.html](http://www.ebara.co.jp/about/csr/ethics/corporate_ethics/index.html)

## 国際的なイニシアチブを支持

### 国連グローバル・コンパクトの継続支持

国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の4分野10原則を支持しています。日本国内のローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに加盟し、様々な企業・団体と共に持続可能な社会の実現に向けて活動しています。



Network Japan  
WE SUPPORT

### 国連グローバル・コンパクト4分野と本レポートの関連ページ

国連グローバル・コンパクト4分野	報告内容	
人権	信頼される会社を目指して	▶17~19ページ
労働	グループの成長を支える職場と人づくり	▶7~12ページ
環境	環境への取り組み	▶13~16ページ
腐敗防止	信頼される会社を目指して	▶17~19ページ

### SDGs\*と荏原グループ

SDGsには、荏原グループにとって機会となる目標が含まれていると考え、SDGsのターゲット達成に寄与する具体的な取り組みを検討しています。



\* SDGs：国連が2015年9月に採択した社会課題の解決へ向けての17目標と169のターゲット

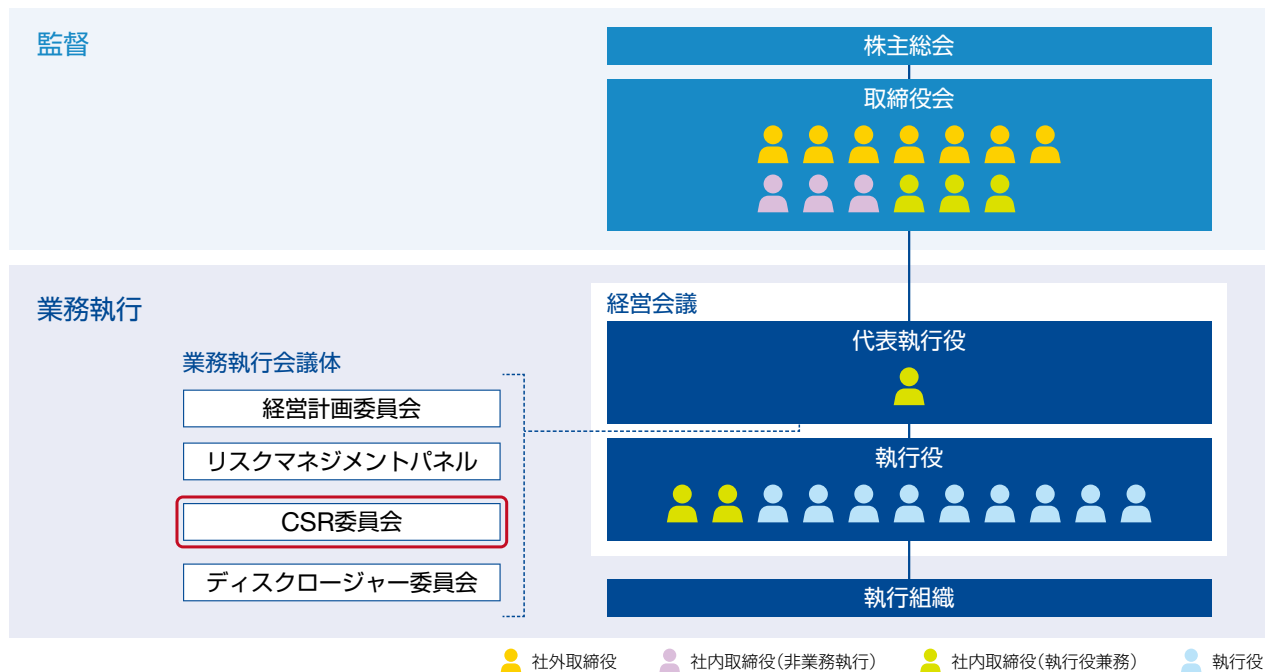
# CSR推進体制と活動重点テーマ

## CSR推進体制

荏原グループのCSR活動の方針の決定とコンプライアンス状況を確認する会議体として、CSR委員会を設置しています。代表執行役社長を委員長とし、全執行役と社外の弁護士で構成され、年4回定期開催しています。社外取締役と執行役を兼務していない社内取締役も陪席し、客観的な意見を頂いています。2016年度にCSR活動を経営の基本方針や中期経営計画の策定と一体のものとして推進することを決定しました。製品やサービスによる事業を通じたCSRと、コンプライアンスやリスクなどの事業を支えるCSRを有機的に推進します。また、荏原グループのCSR経営をより一層推進することを目的として経営者を対象としたCSR研修を2005年度から毎年行っています。2016年度のテーマはダイバーシティ推進とリスクマネジメントでした。

### CSR委員会の位置付け図

2017年6月26日現在



## 執行役CSR行動計画

CSR委員会は、社会・環境・コンプライアンスに関して重点取り組みテーマを毎年度設定し、荏原グループのCSR活動の継続的な改善を図っています。執行役が自ら、その達成状況を評価しています。評価結果は取締役会に報告し、次年度活動に対する意見を頂いています。

## 2016年度執行役CSR行動計画策定プロセス

2015年度執行役CSR行動計画自己評価結果に基づいて、2016年度の重点課題と行動計画を策定しました。CSR委員会において、社外取締役、執行役と兼務していない取締役やコンプライアンス相談窓口を務める社外弁護士の外部意見、コーポレートガバナンス・コードの基本原則2及び3を考慮して策定しました。

ウェブサイト関連情報 コーポレートガバナンス体制・詳細 ▶ <http://www.ebara.co.jp/about/ir/Governance/governance/index.html>

## 2016年度執行役CSR行動計画の達成状況

※詳細な報告・データはウェブサイトにて報告しています。

E-Plan2016*1において CSR活動が目指す姿	2016年度執行役CSR行動計画	達成度*2	本レポートの 活動成果報告ページ
<p>I. 人権と多様性を尊重し働きやすい職場をつくることで、長期的成長戦略の基礎を構築する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成、適切な人事評価、適材適所の配置に継続的に取り組む。</li> <li>「働き方の改革」の推進方針を具体化し、各部門で具体的な計画を立てて実施する。</li> <li>キャリアマネジメントプログラムの対象を広げ、実施する。</li> </ul>		<p>グループの成長を支える職場と人づくり ▶ 7～12ページ 信頼される会社を目指して(人権) ▶ 19ページ</p>
<p>II. 荏原と荏原グループ各社が質の高いコミュニケーションを図ることにより、グループ会社のガバナンス・内部統制レベルを向上するとともに、リスク事象の早期発見を可能にすることで、グループ全体のリスクを低減する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外グループ会社に展開したリスクマネジメントガイドライン*3について、各社の行動計画の実施状況のフォローアップを行う。</li> <li>日本国内グループ会社代表者をCSR委員会に招聘し、ガバナンス強化を図る。</li> <li>「荏原グループ統合内部通報制度」を順次拡大する。新設会社への内部通報制度、整備済みの会社における適正運用の指導を行う。</li> </ul>		<p>信頼される会社を目指して ▶ 17～18ページ</p>
<p>III. 荏原グループ各社への荏原らしさの浸透を進め、企業理念、CSR方針を徹底することで、顧客のニーズに熱意と誠意をもって応えと同時に、コンプライアンス意識を高めて不祥事の未然防止を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>荏原及び日本国内子会社に対してeラーニングによる「荏原らしさ」教育を継続する。</li> <li>海外子会社に対して、eラーニングプログラムを展開する。</li> <li>荏原らしさ研修未実施会社に対して順次研修を行う。</li> <li>各執行役から配下の部門に向けてCSR推進メッセージを発信する。</li> </ul>		<p>荏原グループのCSR ▶ 3～4ページ</p>
<p>IV. 社会・産業・くらしを支える企業グループとして、災害等クライシス発生時も事業を継続し、社会的使命を全うするための基盤を整備する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各組織が事業継続マネジメント(BCM)年度計画を策定し、BCM委員会がその評価を行う。2015年度に実施した活動を継続し、体制の改善を図る。工場及び営業拠点の耐震化計画を実施する。</li> </ul>		<p>信頼される会社を目指して ▶ 17～18ページ</p>
<p>V. 荏原グループの事業所、工場等の活動に起因する環境汚染の予防と是正を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本国内では、2020年度環境目標達成に向けた活動を推進する。</li> <li>海外グループ会社に対しては、汚染予防を目的として、リスクレベルに応じて環境保全調査を行い、改善計画を策定する。</li> </ul>		<p>環境への取り組み ▶ 13～16ページ</p>
<p>VI. ステークホルダーに対し積極的に情報開示を行うことにより、説明責任を果たすと同時にグループの信頼性を拡大する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内外のステークホルダーに対して企業価値を継続的に向上させる情報発信を行う。</li> </ul>		<p>荏原グループとステークホルダー ▶ 20ページ</p>
<p>VII. 企業グループの健全な存続発展を阻むリスクの最小化を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメントパネルによる業務リスク管理を継続する。</li> </ul>		<p>信頼される会社を目指して ▶ 17～18ページ</p>
<p>VIII. グループ全体で腐敗防止に努め、自主的・予防的措置を講じる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>腐敗防止プログラムを継続して実施する。</li> </ul>		<p>信頼される会社を目指して ▶ 17～18ページ</p>

\*1 E-Plan2016 : 2014年度～2016年度までの中期経営計画。

\*2 達成度 : 各々の執行役による4段階評価の平均としています。

\*3 リスクマネジメントガイドライン : 13ページを参照ください。



# グループの成長を支える職場と人づくり

## 活動の背景

荏原の本社がある日本は現在、高齢化が進んでおり、介護と就業の両立という課題がクローズアップされてきています。荏原グループが世界市場で成長を続けるには、多様な人材確保に加え、従業員一人ひとりの最適なワーク・ライフ・バランスの実現、能力を最大限に発揮できる就業環境の整備が不可欠になっています。

また、人事制度においてもグローバル市場に適應する仕組みづくりによって「競争し挑戦する企業風土」の確立が必要となっています。

## CSR行動計画と活動内容

多様性を尊重し、働きやすい職場環境をつくり、長期的な成長戦略につなげていくことを重点課題として取り組みました。これは、人材マネジメントの4つのテーマ「グローバル人材の活躍推進」、「能力を伸ばし最大限に発揮してもらう環境の整備」、「ダイバーシティ推進」、「発揮された能力や成果に相応しい対価で報いるための制度の導入」に則しています。2016年度は、キャリアマネジメントプログラムの本格導入、女性管理職比率の上昇などについて成果が得られました。

## 2016年度の主な取り組みと成果

取り組み	成果
人材育成、適正な人事評価、適所の配置に継続的に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2017年4月に、管理職に占める女性比率5%の目標に対して5.2%を達成した。</li> <li>● E-Plan2016期間中、海外グループ会社から国内グループ会社に出向者を36名受け入れ、国内グループ会社から144名をグループ会社などに赴任させた。</li> </ul>
「働き方改革」の推進方針を具体化し、各部門で具体的な計画を立てて実行する	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 競争し挑戦する企業風土づくりのための制度設計を完了した。</li> <li>● 日本国内の8拠点で女性従業員が主導的に働き方改革を推進した。</li> <li>● 長時間労働削減の諸施策を導入した。</li> </ul>
キャリアマネジメントプログラムの対象を広げ、実施する	<ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリアマネジメントプログラムの本格導入を開始した。(577名参加)</li> </ul>



## 責任者からの振り返り

### 21世紀前半の事業拡大に向け、 “競争し挑戦する企業風土”を目指す

執行役 人事・法務・総務統括部長 飯島 久



中期経営計画E-Plan2019を進めるに当たり私たちは、「日本は世界市場の一つである」との認識をもっていきます。年齢や性別、国籍などにかかわらず、実力を有する従業員が世界各国で大きな役割を担い、達成した成果を公正に評価される「役割等級人事制度」を荏原及び国内主要グループ会社において2017年度から導入できるよう、2016年度に制度設計を完了しました。

組織のフラット化・大型化を大胆に推し進めることで、グローバル競争に対応したスピード感のある事業遂行が可能な組織とします。キャリアマネジメントプログラムは2017年度に3年目となり、更に拡大するとともに、会社と人事部門が従業員のキャリア開発に積極的に関与し、その能力を伸ばせる環境をつくります。

全世界の16,300余名の荏原グループ従業員がCSR方針の下、人権と多様性を尊重しながら、自らの能力と可能性を追求できる就業環境づくりを私たちは推進します。

## 2016年度データハイライト



E-Plan2016期間中に  
海外から日本に出向した総人数

**36名**



E-Plan2016期間中に  
日本から海外に赴任した総人数

**144名**

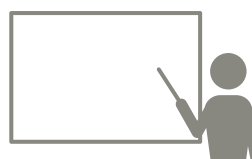


女性管理職比率

2017年4月実績（荏原単体）

**5.2%**

（2020年度目標：7%超）



キャリアマネジメントプログラム  
参加者数（荏原単体／累計）

2015年度 **85名** ▶ 2016年度 **577名**

## ウェブサイト関連情報

人権尊重の基本方針 ▶ [http://www.ebara.co.jp/about/csr/social/human\\_rights/1209102\\_2774.html](http://www.ebara.co.jp/about/csr/social/human_rights/1209102_2774.html)

雇用・労働環境のありたい姿 ▶ <http://www.ebara.co.jp/about/csr/social/environment/index.html>

人事・人材開発方針 ▶ <http://www.ebara.co.jp/about/csr/social/environment/index.html#anc1199853>

市場がグローバルに広がるに伴い、国や地域の隔てなくグループ会社間の協業/連携が進んでいます。そうした環境の中、国内グループ会社と海外グループ会社の間で、また海外のグループ会社の間においても、人材の交流を進めています。

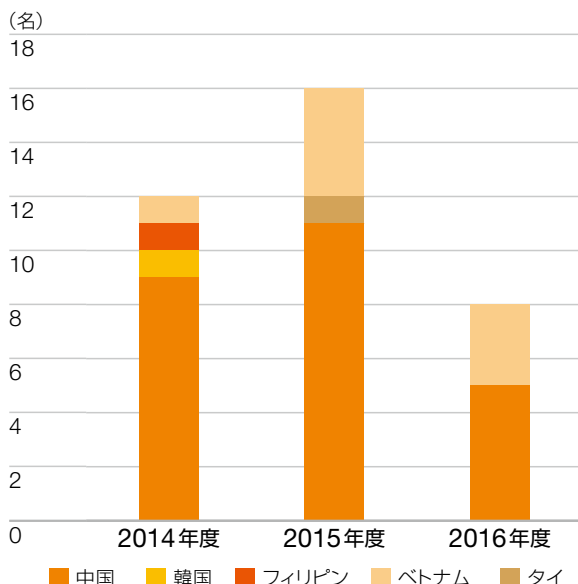
## 海外グループ会社従業員の日本への出向

海外でのビジネス展開のために、日本及び拠点間のより強固な連携体制が求められています。海外拠点での生産体制が確立した現在、日本の人材を海外に赴任させる方法から、海外のグループ会社の人材を日本に出向させるケースが増加しています。人材の選定や異動時の就業条件の決定、就業環境の整備など、各種人事インフラの整備と改善を進めています。

日本での勤務期間は数か月～2年程度ですが、日本の本社や事業所で、業務の進め方や技術を習得するだけでなく、荏原や日本国内のグループ会社従業員と強固な連携のパイプをつくることにも大きな役割を果たしています。

荏原及び国内グループ会社は2014年度から2016年度の3年間で、5か国（中国、韓国、タイ、フィリピン、ベトナム）から36名の従業員を受け入れています。

### E-Plan2016期間中 海外から日本出向従業員数（国別）



## VOICE

### 海外グループ会社からの出向者の声

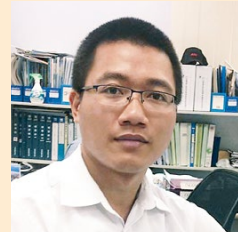
ベトナムのグループ会社、Ebara Vietnam Pump Company Limited (EVPC) から、技術設計者のプロジェクトマネージャとしての技術やノウハウを習得するために荏原に出向しました。現在はEVPCの大きなプロジェクトに携わり、ポンプシステムの提案を行いながら、EVPCのプロジェクトを日本からサポートしています。

最初の3か月間は日本の文化や食事に慣れませんでした。今は日本の生活を楽んでいます。日本での業務はEVPCでの業務の延長ではなく、新しいプロジェクト（約1億円規模のプロジェクト）を任されています。そこではプロジェクト全体のマネジメントを学びつつ、ポンプデザインの新しい技術を習得することもできました。このような日本の職場環境には大変満足しています。

EVPCに戻った際は、日本で習得した技術や仕事のやり方を活かし、プロジェクトマネージャとして活躍していきたいです。また大きなプロジェクトのマネジメントに携わりながら、EVPCの成長に貢献していきたいと考えています。

荏原  
システム事業部  
エンジニアリング部  
ポンプシステム技術課

PHAN TIEN THANH



# ダイバーシティ推進・働き方改革

WEB ウェブサイト関連情報  
多様性の尊重、ダイバーシティ宣言、データ  
▶ [http://www.ebara.co.jp/about/csr/social/human\\_rights/1209101\\_2774.html](http://www.ebara.co.jp/about/csr/social/human_rights/1209101_2774.html)

ダイバーシティ推進と働き方改革は両輪と考えて、「意識改革・風土改革」、「制度・環境の整備」、「業務改革・業務の見える化」の3方向から様々な施策に取り組んでいます。

## ダイバーシティ推進のための 管理職研修の実施

荏原の室長、支店長\*1を対象に、女性の活躍推進の必要性の理解とダイバーシティマネジメントに関する知識習得を目的とした研修を実施しました。この研修では日本の女性が置かれている社会的背景や男女の働き方の違いなどについて講義を受けるとともに、受講者同士のディスカッションを行いました。受講者からは「性別役割分担意識によって、女性が働くことの難しさを知った」、「仕事に対する考え方が男性と異なることを知った」、といった声が多く寄せられ、受講後アンケートから受講者の4割が「部下とのコミュニケーションの改善」に取り組んだことが分かりました。このことから、女性従業員の育成に対する意識醸成が図られたと考えています。今後、仕事と育児・介護の両立や、在宅勤務の導入などによる働き方の多様化を進める中で、従業員一人ひとりの個別事情に応じた職場マネジメントの推進が課題であると考えています。

\*1 室長、支店長：部門長相当職

## ダイバーシティマネジメント研修受講者数

2016年実施  
 **177名**



ダイバーシティマネジメント研修の様子

## VOICE

### 研修受講者の声

今回の研修を通して、ダイバーシティ推進とは「女性」だけでなく、一般職、総合職、シニア、更に外国籍従業員も含めた「多様な人を受容し、個々の力を最大限に引き出して組織成果を達成する」というマネジメントであり、それが管理職に求められていることを認識しました。また、研修内で示された女性従業員の意識調査結果から上司の思いと部下の意識に大きなギャップが存在することを認識したので、まずは自ら意識を変える必要があると感じました。技術部は様々な経歴の従業員で構成されており、加えて海外拠点とは相互に出向者を受け入れてきた歴史があるため、より成長できる業務を与えることや相談しやすい雰囲気づくりはうまくできていると思います。今後は部内ローテーションや海外勤務も含め、皆が様々な角度から仕事を見て経験値を上げてもらえるよう全体最適視点でのマネジメントを進めていきます。

荏原  
カスタムポンプ事業部 技術部 部長  
久保田 裕之



### 柔軟な働き方の実現を目指して

ダイバーシティ推進・働き方改革の一つである「制度・環境の整備」として、仕事と育児・介護の両立を目的とした在宅勤務制度のトライアルを実施しました。

トライアルは15名の従業員が毎週1、2回の頻度で在宅勤務を行いました。育児や介護で短時間勤務をせざるを得ない従業員が、在宅勤務日にフルタイムで働くことができるようになり、家庭生活を充実させながら業務を通じて従業員の成長が期待できることを確認しました。この結果を受けて、2017年4月より在宅勤務制度の正式導入を決定しました。

# 競争し挑戦する企業風土づくり

WEB ウェブサイト関連情報  
ワーク・ライフ・バランスの諸制度と利用状況データ  
▶ <http://www.ebara.co.jp/about/csr/social/environment/index.html#anc1199852>

多様なバックグラウンドをもった一人ひとりが、自らの能力や個性を存分に発揮できる組織（組織の大型化・フラット化）と、入社年数が少なくとも実力と意思で大きな役割にチャレンジすることのできる人事制度（役割等級制度）への見直しを図り、「競争し挑戦する企業風土」づくりを進めています。

## キャリアマネジメントプログラムの水平展開

従業員は会社が指定した部署で、指示された仕事だけを行う傾向から、自分でキャリアを考え、その実現を目指すという「挑戦する風土」へ変革することを目的として、キャリアマネジメントプログラムを実施しています。本プログラムは各従業員のキャリア志向を会社・上司に伝え、会社と従業員が共にキャリア志向の実現を目指すためのプログラムです。2015年度に富津事業所でのトライアル実施を経て、2016年度より本格実施しました。2016年度はトライアルに参加した従業員を含め、風水力機械カンパニーの従業員577名を対象に実施しました。上司と部下がコミュニケーションを通じて双方でキャリアを考え、本プログラムに沿って配置計画と育成計画を同時に行っています。2017年度はコーポレート部門の従業員を対象に実施し、更に全従業員に拡大していきます。

## キャリアマネジメントプログラムの流れ

### Stage 1

#### キャリアについて学び、考える

- 自分を理解する
- 環境を理解する

#### How?

- キャリアデザイン研修
- 情報提供

### Stage 2

#### キャリアを伝える

- 希望キャリアを考える
- 人事部門との面談で伝える
- キャリアプランでの具体化

#### How?

- 人事部門とのキャリア面談
- キャリアプラン作成

### Stage 3

#### キャリアを実現する

- 会社ニーズと摺合せ、道筋とゴールを具体化し、自己成長に取り組む

#### How?

- キャリア方針決定
- 育成プランの策定
- 本人へのフィードバック
- 実践

## VOICE

### キャリアマネジメントプログラム参加者の声

私は、納期や生産工程に直接影響を及ぼすことのできる業務を経験したいと考えていました。そのため、キャリアマネジメントプログラムによって、標準ポンプの製造部品管理の業務から工程管理の業務に異動しました。異動したことで、組立ラインへ生産指示を出す上で1日単位の生産状況、生産台数など全体の流れが理解でき、お客様への納期を意識した適切な判断ができるようになりました。現在は、工場全体の目標である標準ポンプ納期順守率100%を目指して、消火ポンプをメインに達成できるようチャレンジしています。キャリアプログラムは新たな業務を経験するだけでなく、更にチャレンジしてみたい業務や課題を考える良い機会になりました。

荏原  
標準ポンプ事業部  
生産管理第一課  
齋藤 昭弘



Stage 2での人事部門（奥2名）とのキャリア面談



# 安心・安全な職場づくりに向けて



ウェブサイト関連情報

荏原グループ 安全衛生方針、データ  
▶ <http://www.ebara.co.jp/about/csr/social/environment/index.html#anc1199851>

2016年度に労働安全を全社的に推進する部門を立ち上げ、グループ横断的な労働安全管理体制や全社統一の安全基準・規程の整備に着手しました。2017年度からは、過去の労働災害発生状況の分析を含め、第三者の専門的な知見も取り入れながら、潜在的なリスクの洗い出しや類似災害の予防についての施策・安全教育を全社的に展開することで、「労働災害発生ゼロ」を目指します。

衛生面では、従業員一人ひとりが生き生きと働くことができるよう、ストレスチェックによる組織分析の活用や、従業員を対象とした体力測定や食生活チェックなど健康の保持・増進施策を実施していきます。

## グループレベルでの労働安全方針策定

荏原グループは、CSR方針に定める「安心・安全な、働きやすい職場をつくります」に基づき、安全衛生方針を2016年10月1日に策定しました。この方針は、ワーク・ライフ・バランスの実現や心の健康づくりを含む安全衛生が何事にも優先される職場環境の構築・維持を目的とし、「安全衛生の優先」、「安全衛生マネジメントシステムの整備・実行」、「安全衛生意識の向上」、「法令の順守」を目指し、全社的に取り組んでいくことを従業員に宣言しました。

## 安心・安全な職場に関する 労使対話・協議

荏原では、安全衛生管理に関する方針を決議する機関として、各事業所長と荏原合同労働組合役員が安全衛生について審議する「中央安全衛生委員会」を設置しています。

2016年度は、全社的な労働安全衛生マネジメントシステム整備の一環として、従来、事業所ごとに策定していた「安全衛生計画」を、中央安全衛生委員会で審議・承認し、全社統一の重点項目を設定した上で各事業所に展開することが決議されました。

安全衛生計画は、各事業所が実行し、進捗については定期的に中央安全衛生委員会で確認していきます。

## 健康経営優良法人2017認定法人・ 大規模法人部門(ホワイト500)への選出

荏原は、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営認定制度」において、優良な健康経営を実践している大規模法人を顕彰する「健康経営優良法人ホワイト500」に選定されました。荏原は、従業員の健康は企業にとって重要な基盤と考え、健康診断の100%実施や生活改善プログラムの展開など、従業員の健康の保持・増進に向けた施策を行っており、その取り組みを高く評価いただきました。

今後も、「安心・安全な働きやすい職場づくり」を推進し、一層、健康経営に取り組んでいきます。



2017  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500



# 環境への取り組み

## 活動の背景

地球規模の気候変動や生物多様性の減少などが進みつつあり、私たちの生活や経済基盤である安定した地球環境が損なわれつつあります。荏原グループでは、事業活動に伴う環境汚染の予防と環境への負荷の低減に継続的に取り組むとともに、水と空気と環境の分野における社会的課題の解決や循環型社会の形成に貢献することを目指しています。環境管理の継続的改善はその基盤となるものと考えています。

## CSR行動計画と活動内容

2020年度に向けた中長期「荏原グループ環境目標」を設けています。2016年度は、日本においてはISO14001:2015年版（以下ISO14001:2015）への対応、事業所ごとに運営していた荏原の環境マネジメントシステムを一本化（マルチサイト化）することを重点的に取り組みました。海外においては、グループ会社の事業活動に起因する環境汚染の予防を徹底することに焦点をおいて取り組みました。

## 2016年度の主な取り組みと成果

取り組み	成果
<p>国内における荏原グループ環境目標（2020年度）の達成に向けた活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 荏原において、ISO14001:2015への移行と荏原事業所の認証の統合（マルチサイト化）に向けた準備を完了した。</li> <li>● 業界トップクラスで高効率かつ、ランニングコストに優れている3つの新機種ポンプを上市した。</li> <li>● 国内の事業所やグループ会社に対する第三者監査において、労働安全パトロールを同時実施することで、監査の効率と質の向上を図った。</li> </ul>
<p>海外グループ会社における環境・安全に関する順法監査と環境マネジメントの推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● リスクマネジメントガイドライン<sup>*1</sup>の環境項目を内部統制自己点検ガイドライン<sup>*2</sup>に統合した。</li> <li>● ブラジルの子会社2社に対して、環境・安全に関する第三者監査を行い、廃棄物及び排水は適切に管理されたことを確認した。</li> </ul>

\*1 リスクマネジメントガイドライン（RMGL）：海外グループ会社のリスクマネジメントレベルの向上を目的として環境、腐敗防止、労働安全、人権など12項目についてのリスクマネジメントレベルを自己評価させ、2019年度末までの整備計画を会社ごとに策定した指針。

\*2 内部統制自己点検ガイドライン（ICGL）：荏原グループ各社が主体的に内部統制を整備・運用・改善するための自己点検指針。

## 責任者からの振り返り

### 地球環境の保全に貢献する製品を最小の環境負荷で生産する

執行役常務 環境統括委員会 委員長 野路 伸治



現在、世界の多くの国と地域において大気汚染、水質汚濁、土壌汚染などの環境汚染が深刻化し、同時に環境法令の改正とその厳格な運用が相次いでいます。荏原グループは、全ての生産拠点で環境マネジメントシステムを確実に運用し、環境汚染の防止と環境法令の順守を徹底してまいります。また生産工程の見直しを絶え間なく行い、事業活動に伴う環境負荷の削減に努めます。荏原グループの製品はライフサイクルが長く、製品製造段階に比べて製品使用段階における環境負荷が大きい特徴があります。省エネルギー性能の高い製品、メンテナンスのしやすさによる製品長寿命化など、地球環境の保全に貢献する製品の拡充に努めていきます。

2016年度は、事業所ごとに構築していた荏原の環境マネジメントシステムの一本化を進めました。これにより環境マネジメントシステムの継続的な改善を効率的に行うことが可能となります。また、業界トップクラスの高効率を達成したポンプ製品の上市や、既納入施設の延命化及び温室効果ガスの排出削減対策を行い、製品・サービスにおける環境負荷の削減を進めました。

引き続き環境に配慮した事業活動を行う一方、水と空気と環境の分野における最高の製品、サービスの提供を通じて、社会的課題の解決に貢献していきます。

### 2016年度データハイライト（国内連結子会社含む\*1）



水使用量

**623**千m<sup>3</sup>

（2020年度目標：517千m<sup>3</sup>）



CO<sub>2</sub>排出量

**39**千t

（2020年度目標：継続的に削減）



廃棄物のマテリアルリサイクル率と  
最終埋立処分率

マテリアルリサイクル率

最終埋立処分率

**99%** / **0.9%**

（2020年度目標：95%以上 / 3%未満）



化学物質排出量

PRTR法\*2対象物質

VOC\*3（8物質）

**51**t / **48**t

（2020年度目標：継続的に削減 / 56.3t以下）

#### ウェブサイト関連情報

荏原製作所 環境方針 ▶ <http://www.ebara.co.jp/about/csr/environment/vision/index.html>

環境マネジメント体制 ▶ <http://www.ebara.co.jp/about/csr/environment/management/index.html>

荏原グループ環境目標（2020）と2016年度の成果 ▶ [http://www.ebara.co.jp/about/csr/environment/targets\\_data/index.html](http://www.ebara.co.jp/about/csr/environment/targets_data/index.html)

経年環境パフォーマンスデータ ▶ [http://www.ebara.co.jp/about/csr/environment/targets\\_data/index.html](http://www.ebara.co.jp/about/csr/environment/targets_data/index.html)

\*1 電気供給事業を行っている（株）イースクエアを対象外としています。

\*2 PRTR法：特定化学物質の環境への排出量の把握及び管理の改善の促進に関する法律。

\*3 VOC：Volatile Organic Compounds（揮発性有機化合物）。

# 荏原グループ環境目標(2020年度)の達成に向けて

荏原グループ環境目標(2020年度)の達成に向けて、目標の一つである「環境マネジメントへの取り組み」に関して、荏原は2016年度にISO14001:2015への移行と並行して、事業所ごとに取得していた認証を統合する、即ちマルチサイト化の準備を進めました。

## 環境マネジメントシステムの一体化

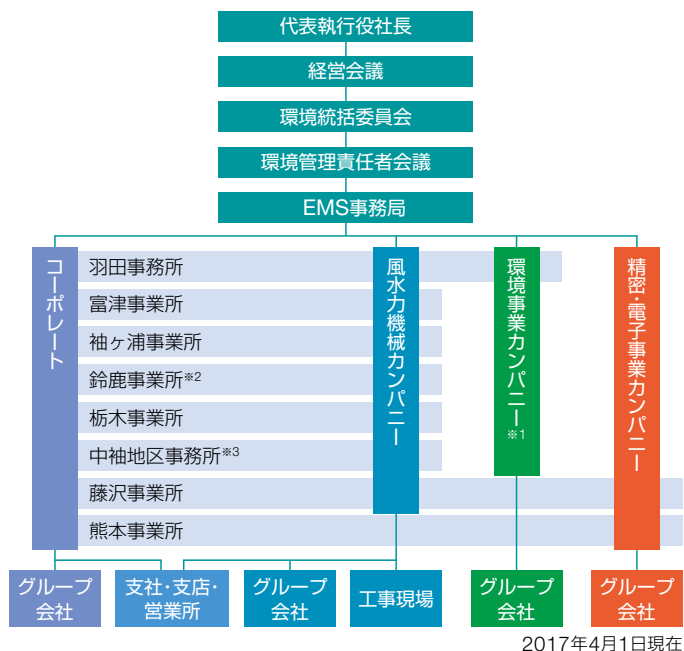
荏原では、環境マネジメントシステム(以下、EMS)を事業プロセスや事業戦略と融合させるため、ISO14001:2015への移行を行い、製品や生産工程、経営課題に関わるEMSの強化を図っています。

従来、荏原では環境汚染に対するリスク管理に主眼を置いて事業所ごとにEMSを構築し、運用してきましたが、事業所間においてマネジメント文書体系や環境マネジメント業務を行う人員の経験の違いにより、システムの質の均一性が確保できていません

でした。そこで、ISO14001:2015への認証移行作業では、今後のEMSの効率化や、他のシステムとの複合化への対応を視野に入れ、認証を一本化する作業(マルチサイト化)を併せて進めました。

これにより、活動の基盤となる環境方針、マニュアル、規程類が共通化されました。また、活動状況を確認する手段である内部監査方法なども統一し、一元的な管理が可能となるなど、荏原としての環境に対するガバナンスが強化されています。今後は海外グループ会社に対しても、荏原グループとして統一感をもった環境管理活動を推進します。

## 2017年度 荏原環境マネジメント推進体制及び適用範囲



### 【荏原ISO14001認証の適用範囲】

- コーポレート(羽田事務所、富津事業所、藤沢事業所、袖ヶ浦事業所、熊本事業所、栃木事業所)
- 風水力機械カンパニー
- 精密・電子事業カンパニー

なお、※1~3は、次の理由で荏原ISO14001認証範囲から除く。  
 ※1 環境事業カンパニーは、荏原環境プラント(株)のEMS認証に含まれる。  
 ※2 鈴鹿事業所は、(株)荏原風力機械のEMS認証に含まれる。  
 ※3 中袖地区事務所は、(株)荏原金属のEMS認証に含まれる。

## VOICE 環境担当者の声

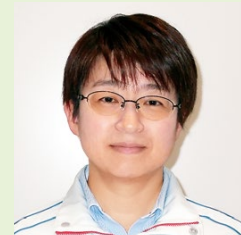
ISO14001:2015の発行を機に、事業所・事務所(以下、サイト)ごとに運営していたEMSを荏原全体で一つのシステムに統合することになり、私は統合のために結成されたワーキンググループに参加しました。

本グループでは全サイトのEMSを俯瞰し、各サイトの環境影響にも対応できる仕組みづくりを心がけました。環境方針を全社で一つとし、事業を通じて環境に貢献する活動とサイトの汚染予防の活動を両立できるマニュアルや規程をつくりました。環境目標には業務効率の改善を通じた省エネルギーの実現、環境配慮型の製品を通じたお客様の環境負荷の低減などを設定し、機会とリスクを捉えたEMSを運営できるようにしています。ISO14001:2015の主旨である経営に資する

EMSとして継続的な改善を図っていきたいと思います。

荏原  
内部統制・リスク管理統括部 環境推進課

瀧澤 悦子





# 海外グループ会社の環境マインド向上

荏原グループの連結売上高に占める海外売上比率は52.7%となっており、年々増加しています。グローバルな成長を図るためには、各国・地域における環境法令を順守し、環境汚染の予防を行いながら事業活動を行うとともに、各拠点の従業員が、環境管理の継続的な改善に向けた意識を更に醸成させることが必要だと認識しています。

## 海外事業所における環境監査

荏原は2014年度から、リスク管理部門の環境管理及び安全管理有識者を海外グループ会社の生産拠点に派遣し、現地で「環境・安全に関する第三者監査」と称した環境監査を行っています。2015年度までは中国、東南アジアを中心に監査を行ってききましたが、2016年度はブラジルの子会社2社を調査しました。調査の結果、環境汚染の兆候はありませんでしたが、空圧配管からのエア漏れ低減、塗料系廃棄物の管理の改善などを指導しました。

また、2017年3月末時点で海外グループ会社9社がISO14001認証を取得しています。第三者機関による認証の維持・更新審査を通じ、法的要求事項の把握と順守、事業活動の環境側面に沿った環境パフォーマンスデータの取得と、環境パフォーマンスの改善を着実に進めます。

## 海外サイトに求める環境管理手順を 内部統制自己点検ガイドライン (ICGL) に追加

2016年度に荏原グループ各社が主体的に内部統制を整備・運用・改善するための自己点検指針として使用しているICGLに環境管理手順を追加しました。グループとして、環境法令の順守を確実にいきます。

1 法的要求事項を把握し、順守評価を行う。

2 順守評価結果について内部監査を行う。

3 監査結果を経営層がレビューする。

4 荏原本社に提出する。

## VOICE

### 海外サイト環境担当者の声

Ebara Indústrias Mecânicas E Comércio Ltda. (EIMCO) と EIMCO の子会社 Thebe Bombas Hidráulicas S.A. (THEBE) は 2016 年度に荏原の環境推進課による「環境・安全に関する第三者監査」を受けました。ブラジルの法律に基づいて、環境と安全に関する資料やデータの分析、両社の施設の点検が行われ、今まで行ってきた活動の振り返りができたとともに、荏原の目的に沿った新たな挑戦的な課題を見出すことができました。

EIMCO の環境部は既にブラジルの法律を順守しています。さらに、当社の活動の環境影響を監視し、管理するための自主規制を実施しています。

結果を分析して具体的な改善のためのビジョンを提示し、工場内の圧縮空気をモニタリングして記録するなどの具体的な取り組みを開始しました。

天然資源保全の必要性は世界的に関心が高まり、国・社会・個人は環境への責任を果たさなければなりません。私たちは、ブラジルでの事業活動において環境と安全への取り組みを継続的に改善することによって労働環境と地球環境の改善に貢献します。

Ebara Indústrias Mecânicas E  
Comércio Ltda.  
Quality System and  
Environment Coordinator

Ricardo Pires



# 信頼される会社を目指して

## 活動の背景

荏原グループのグローバル事業展開を支えるためには、グループガバナンスとリスク管理の対応強化が必要です。グループガバナンス強化に向けたグループ運営規程の見直し・運用徹底、グループ共通の達成目標に基づく各社リスク管理体制の整備を目的としたリスクマネジメントガイドライン（RMGL）\*1、各社内部統制強化に向けた内部統制自己点検ガイドライン（ICGL）\*2などの枠組みを整備し、グループ会社に展開しています。これらを活用・浸透させ、継続的にリスク管理体制の改善を図っています。

## CSR行動計画と活動内容

2016年度は、グループ会社のガバナンス・内部統制レベルの向上、コンプライアンス意識の向上、事業継続マネジメント（BCM）活動の継続的改善、腐敗防止対策などの施策に取り組みました。ICGLに人権、安全保障貿易管理、環境などのリスク管理項目を拡充し、グループ内部統制の更なる強化を目指しています。

また、荏原及び日本国内のグループ会社を対象としたコンプライアンスアンケートによって、従業員のコンプライアンス意識の把握や課題抽出を行っています。

## 2016年度の主な取り組みと成果

取り組み	成果
海外グループ会社に2015年度に展開したRMGL整備に向けたフォローアップを継続する	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 海外子会社が2019年度までに達成することを目標としているRMGLは2016年度中に95%達成した。</li> <li>● ICGLに人権、安全保障貿易、環境などのリスク管理項目を拡充し、継続的な自己点検と改善を推進した。</li> </ul>
コンプライアンスアンケートの内容を刷新しコンプライアンス意識の分析と改善を図る	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス浸透調査アンケートを外部に委託し、外部のベンチマークとの比較、会社・部門レベルの傾向やリスク分析を通じて良好な位置付けであることが分かった。</li> </ul>
腐敗防止徹底、コンプライアンス徹底を目的に、海外荏原グループ・ホットラインのエリアを拡大する	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中国に加え、ベトナム、インドネシアで弁護士事務所を窓口とするホットラインを開設した。</li> </ul>
リスクマネジメントパネル*3を軸としたリスク管理を継続する	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 海外を含む緊急連絡体制を整備した。</li> <li>● 年4回の定期開催及び個別案件審議のため、計9回開催した。</li> </ul>
腐敗防止プログラム*4を継続的に実施する	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 対象海外子会社（34社）で腐敗防止プログラムの継続実施を確認した。</li> </ul>

\*1 RMGL：13ページを参照ください。 \*2 ICGL：13ページを参照ください。

\*3 リスクマネジメントパネル：全執行役がメンバーである荏原グループのリスクマネジメントを統括し、総合的に審議するとともに、改善指導・支援を行う機関。

\*4 腐敗防止プログラム：荏原及び各子会社における①代表者による腐敗防止宣言、②腐敗防止基本方針、③賄賂防止細則の制定、を組み込んだリスク管理プログラム。



## グローバル事業を支えるリスクマネジメント活動の展開

内部統制・リスク管理統括部長 中山 亨

E-Plan2016の3年間に、海外グループ会社を含めて内部統制レベルの向上、コンプライアンス意識の向上、リスク管理体制強化に取り組むことは、グローバル事業を展開する中で重要なCSRのテーマだと捉えて活動を進めました。

2015年に労働安全、危険物管理、安全保障貿易管理、環境保全などに関する「リスクマネジメントガイドライン(RMGL)」を作成し、海外子会社28社に展開し、各社に対応状況の確認、未対応項目に対する実施計画の作成を求め、整備を進めてきました。主要な製造子会社に対しては現地を訪問し、実態把握と改善指導などを行いました。

グループ内部統制体制強化を図るため、2014年に「内部統制自己点検ガイドライン(ICGL)」を海外子会社に展開し、内部統制部門がグループ各社の整備支援を行っています。リスクマネジメント項目もICGLに段階的に組み込み、各社が継続的に自己点検を行い、自律的に改善に取り組む体制づくりを目指します。

これまで取り組んできたリスクマネジメント活動のグループ各社への浸透と定着化を目指すとともに、海外への展開が遅れていた事業継続マネジメント活動や情報セキュリティなどの強化を図り、各事業のグローバル展開を支えてまいります。

### 2016年度データハイライト



#### コンプライアンスアンケート

(国内グループ)

回答率

回答者

**95%** **8,666名**



#### 海外荏原グループ・ ホットラインの設置 (累計)

2016年度

中国 **5社**  
ベトナム **1社**  
インドネシア **1社**

2015年度

中国 **3社**



#### リスクマネジメントガイドラインの 2019年度までの目標

**95%達成**



#### 海外緊急事態発生時に備えた シミュレーション 訓練実施

#### ウェブサイト関連情報

リスクマネジメントのありたい姿、基本方針、体制 ▶ [http://www.ebara.co.jp/about/csr/social/risk\\_management/index.html#anc1197751](http://www.ebara.co.jp/about/csr/social/risk_management/index.html#anc1197751)

腐敗防止宣言 ▶ <https://www.ebara.co.jp/about/csr/social/commitment/index.html>

調達方針、CSR 調達ガイドライン ▶ <https://www.ebara.co.jp/about/csr/social/commitment/index.html#anc1196964>

安全保障貿易管理 ▶ <https://www.ebara.co.jp/about/csr/social/commitment/index.html#anc1196963>

# 人権の尊重

## ハラスメント対策に向けた取り組み

2015年度に実施したコンプライアンス浸透調査アンケートの結果から、ハラスメントに対する関心が高まっていることを確認し、以下の施策を2016年度に行いました。

- CSR研修による国内外グループ全体への教育。
- 職場ごとへの人権啓発活動を目的としたコンプライアンス・リエゾン\*への教育。
- イン트라ネット掲載の人権啓発コンテンツの拡充。
- 相談窓口の再周知。

上記施策の実施により、ハラスメントに対する認知及び意識が高まり、相談件数増加につながりました。全相談件数51件中32件がハラスメントに関する相談となり、過去最高となりました。

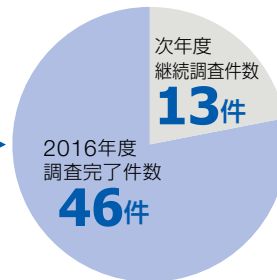
\*コンプライアンス・リエゾン：各職場の身近なコンプライアンス相談窓口として配置。従業員のコンプライアンス意識の醸成活動も行う。

## コンプライアンス相談窓口 2016年度運用実績

2016年度 通報件数

新規相談件数	51
前年度継続件数	8

※2015年度実績：48件



### 【コンプライアンス相談窓口方針】

①不祥事の未然防止、②不祥事の早期発見、③働きやすい職場づくり、④問題点を社内で自主的に改善する力を高める。

### 【コンプライアンス相談窓口運用】

通報事案は全件調査を行っており、四半期ごとに開催するCSR委員会にて報告し、改善のPDCAを回しています。

# 腐敗防止とコンプライアンスの徹底

## 海外荏原グループ・ホットラインエリア拡大

子会社における腐敗防止プログラム強化の一環として、荏原グループ・ホットラインの適用エリアを拡大しています。

2015年度Transparency International Corruption Perceptions Index (腐敗認識指数)が中位国よりも下回る国で事業活動を行っているグループ会社を対象に、社内通報窓口とは別に本社直結のホットラインの開設を推進しています。ホットラインの開設に伴って、2016年度に新しく設置したベトナムとインドネシアでホットライン説明会と腐敗防止研修を同時開催しました(受講者：ベトナム(54名)、インドネシア(77名))。

今後も東南アジアを中心に対象エリアの拡大を図ります。

# グループの発展を阻むリスクの最小化

大規模災害、重大事故、情報漏えい、誘拐などの犯罪被害、不正・不祥事などグループ内で発生し得る様々な緊急事態に迅速に対応するため、緊急事態発生時には海外を含めたグループ会社からカンパニー及びコーポレートリスク管理部門を通じて速やかに社長に報告される体制を整備しています。

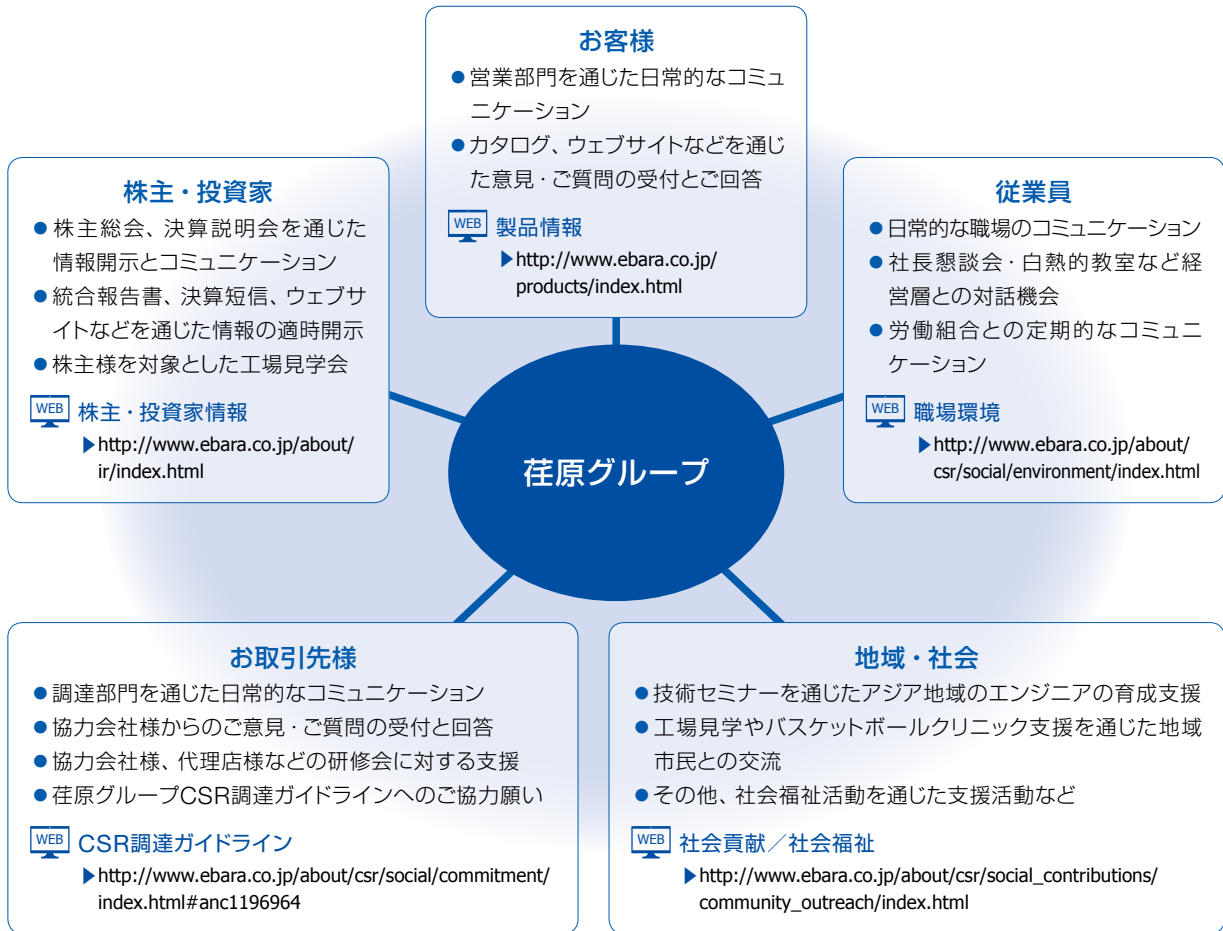
クライシスマネジメント規程を定め、緊急事態の規模や種類に応じて、社長の判断に基づきクライシス対応体制を設置し、クライシスによる被害を最小限にとどめることに努めています。



# 荏原グループとステークホルダー

荏原グループはCSR方針においてステークホルダーを大切な皆様と表現しています。荏原グループは大切な皆様との信頼関係を築くことをCSR方針に定め、お客様・お取引先様・株主・投資家の皆様・地域社会の皆様に熱意と誠意をもって接します。

質の高いコミュニケーションを図るため、様々なエンゲージメントの機会を設けています。

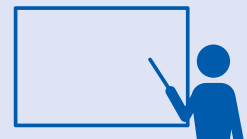


## IN FOCUS 畠山清二記念荏原基金

荏原は、「畠山清二記念荏原基金」を1989年に設立し、荏原グループが事業で培った技術や経験を東南アジアを中心とした地域社会の発展に役立てるため、無償の技術セミナーを開催しています。さらに、2015年より発展途上地域の大学のニーズに応えるため、当社のポンプユニット及びポンプのカットモデルを寄贈する活動を行っています。



ポンプセミナー（ベトナム）



技術セミナー  
2016年度実績

開催 **4**か国 **7**講座  
受講者数 **343**名

## CSR委員会アドバイザー所感

第一芙蓉法律事務所 弁護士 木下 潮音 氏

第一東京弁護士会所属。

2013年4月より、荏原製作所CSR委員会アドバイザーをご担当いただいています。

企業、従業員、労働組合の関係を幅広くサポートし、企業の社会的価値を向上させていくことを信条としてご活躍されています。

荏原グループCSRレポート2017では、冒頭の社長メッセージにおいて「事業を通じて社会に貢献し、自社の成長につなげます」と明言され、CSR活動が事業活動そのものであり、また企業の成長のドライブの役割を果たすことを自覚した中期経営計画E-Plan2016の振り返りが報告されています。さらに2017年度から2019年度を計画対象期間とする次期中期経営計画E-Plan2019においては、全事業の収益性を徹底的に改善することを目標とするとして、社会や環境への貢献を積極的に追及していくことで、この目標を達成していけるものと考えられていることが述べられています。

このように荏原グループにおいては、実はCSR活動は事業活動の主要な内容そのものであり、CSRの推進が企業利益と企業価値の向上に直接結びつくものであることが自覚されていることはたいへんに重要であり、継続的なコミットメントにつながっていきます。CSRは企業がその収益を社会に還元する活動と捉えることは不十分であり、事業活動そのものにCSRが組み込まれているものです。

荏原グループは世界各地で企業を展開する企業として、多様な従業員との雇用契約を締結しているものであり、男女や国籍などによる差別のない、安全で良好な労働条件を常に確保していく必要があります。この点において荏原製作所が健康経営優良法人



2017認定法人・大規模法人部門（ホワイト500）

に選出されたことは大きな成果であります。さらにグループ各社の改善に期待しています。また、環境への取り組みは荏原グループの本業そのものであり、具体的に荏原グループとしての環境方針を実行するだけでなく、荏原グループの事業活動の進展が世界の環境問題の改善に資するところであることを明確にさせていただけたと感じています。

また、企業としての持続性の確保のためにはグローバルガバナンスとリスク管理の対応強化が必要であると指摘されています。日本を代表し世界に知られた大企業においてもコーポレートガバナンスの綻びが企業存続の危機を現実のものとしています。そのような事態を招くことは絶対にあってはならないことであり、荏原グループにおいては、海外グループ各社を含めて内部統制レベルの向上、コンプライアンス意識の向上、リスク管理体制強化に取り組まれています。特に、「荏原らしさ」をグループ全体で共有する活動に注目しています。どこにどのような役割でも荏原グループの一人一人が社会に果たす役割を共有することにつながり、荏原グループが大きな成果を上げるいわば「基礎体力」を醸成するものと考えられるからです。

## CSR委員会アドバイザー所感を受けて

木下先生からご指摘をいただきました通り、事業活動そのものにCSRが組み込まれていることを強く自覚し、今後の活動を推進していきます。2017年度においては、ESGの観点から、CSR活動を見直します。具体的には、当社の歴史、社会動向を踏まえ、持続可能な社会の実現に向け、幅広い課題の中から当社及びステークホルダーの視点を入れて選定した、「重要課題（マテリアリティ）」を確定し、当社が優先的に取り組むべき課題の対応方針及びKPIを策定する予定です。今後は、設定したKPIで重要課題への対応を

進捗管理することで、当社グループの事業を通じて社会や環境の課題解決に寄与するとともに、生産プロセスにおける環境負荷低減や、労働安全の確保、災害やクライシスに備えたリスクマネジメントの強化をグループグローバルで取り組んでいきます。



荏原  
ガバナンス推進部長  
江口 修

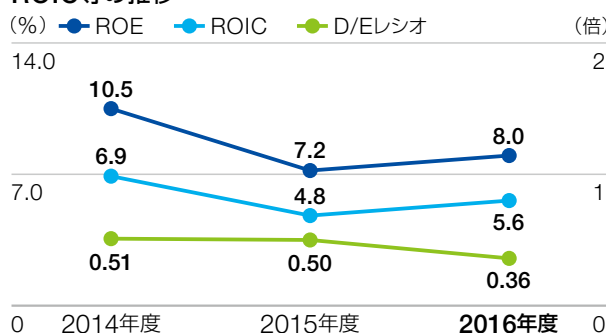
# 会社概要

商号	株式会社 荏原製作所
呼称	荏原
証券コード	6361 (東京証券取引所一部上場)
本社	〒144-8510 東京都大田区羽田旭町11-1
Tel	03-3743-6111 (大代表)
創業	1912年(大正元年)11月
設立	1920年(大正9年)5月
資本金	787億円(2017年3月31日現在)
従業員数	連結 16,317名(2017年3月31日現在) 単体 4,014名(2017年3月31日現在)
売上高	連結 4,761億円(2017年3月31日現在) 単体 2,233億円(2017年3月31日現在)
荏原グループ	荏原グループ：荏原製作所及び子会社86社(うち連結子会社56社)及び関連会社8社により構成
主要品目	風水力機械カンパニー(風水力事業)：ポンプ、コンプレッサ、タービン、冷熱機械、送風機 環境事業カンパニー(環境プラント事業)：都市ごみ焼却プラント、産業廃棄物焼却プラント、水処理プラント 精密・電子事業カンパニー(精密・電子事業)：真空ポンプ、CMP装置、めっき装置、排ガス処理装置

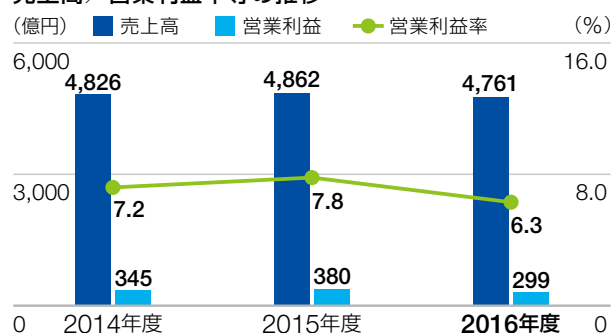
## 業績概要 (2017年3月31日現在 数値は海外を含む連結)

### 中期経営計画「E-Plan2016」重要経営指標

#### ROIC等の推移

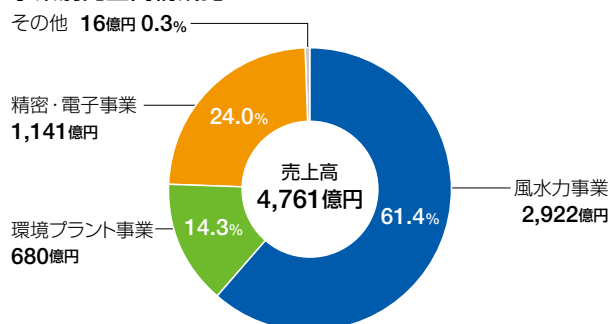


#### 売上高/営業利益率等の推移

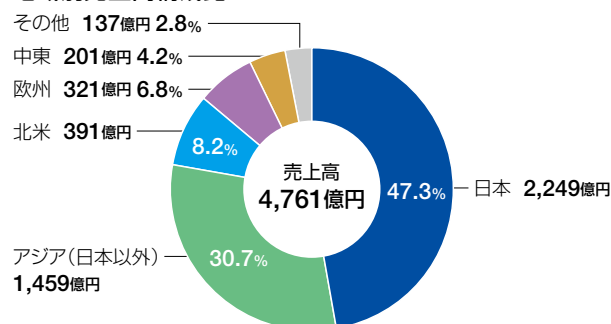


### セグメント別の概況

#### 事業別売上高構成比



#### 地域別売上高構成比



#### ウェブサイト関連情報

中期経営計画 ▶ <http://www.ebara.co.jp/about/ir/information/management/index.html>  
財務データ ▶ <http://www.ebara.co.jp/about/ir/earnings/financial-highlights/index.html>

## 荏原グループの事業領域



### 風水力機械カンパニー

#### ▶ ポンプ事業

ビルやマンションなどの建築設備、各種産業、家庭向けの標準ポンプやポンプユニットから、上下水道、雨水排水、農業用水、発電所、オイル&ガス関連プラントなど社会インフラや産業施設で使われる大型ポンプや高圧ポンプなど各種ポンプを提供しています。

#### ▶ コンプレッサ・タービン事業

気体を圧縮して移送するコンプレッサ、蒸気エネルギーを回転力に回収するタービン。石油精製プラントや、プラスチック、化学繊維などの原料となるエチレン等を生産する石油化学プラントで使用されるコンプレッサ、蒸気タービンを提供しています。

#### ▶ 冷熱事業

ビルや大型商業施設の冷暖房設備などで使用される冷凍機、熱交換によって昇温した冷却水の熱を外気に放熱して冷却する冷却塔及び関連システムを提供しています。



### 環境事業カンパニー

#### ▶ 環境プラント事業

燃焼・ガス化技術をベースに、都市ごみ焼却施設を中心としたプラント施設の設計・建設・運営管理・保守までを一貫して手がけています。

※水処理事業については、三菱商事(株) 日揮(株)との3社提携による関連会社のwing(株)が行っています。

### 精密・電子事業カンパニー

#### ▶ 精密・電子事業

今日の加速する情報化社会に欠かせない半導体やフラットパネル、LEDなどを製造するために必要なクリーンな真空環境をつくるドライ真空ポンプ、有害ガスや温暖化ガスを処理する排ガス処理装置、半導体を生成するウエーハをナノレベルで平坦化するCMP装置などを提供し、より便利な社会の実現を支えています。



株式会社 荏原製作所

〒144-8510 東京都大田区羽田旭町11-1  
TEL: 03-3743-6111 (大代表) FAX: 03-5736-3105  
<http://www.ebara.co.jp>



この用紙は、森を元気にするための間伐と間伐材の有効活用に使われます。



この印刷物は、適切に管理された森林からの原料を含む「FSC® 認証紙」を使用しています。



この印刷物は、植物油 100%の「Non VOC インキ」を使用し、有害な物質を含む湿し水が不要な「水なし印刷」を採用しています。