



# 荏原グループ CSRレポート 2016

# 荏原グループ CSRレポート 2016

## 荏原グループCSRレポート2016 編集方針

### 目次

編集方針・目次	02
トップメッセージ	03
グループ概要	04
企業倫理	05
コーポレートガバナンス／中期計画	06
CSR活動テーマ	07
リスクマネジメント	08・09
コンプライアンス	10
人権／安全衛生	11
人材マネジメント	12～14
環境	15・16
地域・社会とのコミュニケーション	17
CSR委員会アドバイザー所感	18
持続的成長を達成するためのCSRを目指して	18

### 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。当社グループは、2008年から、CSRレポートを発行してきました。リスクマネジメント、環境マネジメント、従業員の働く

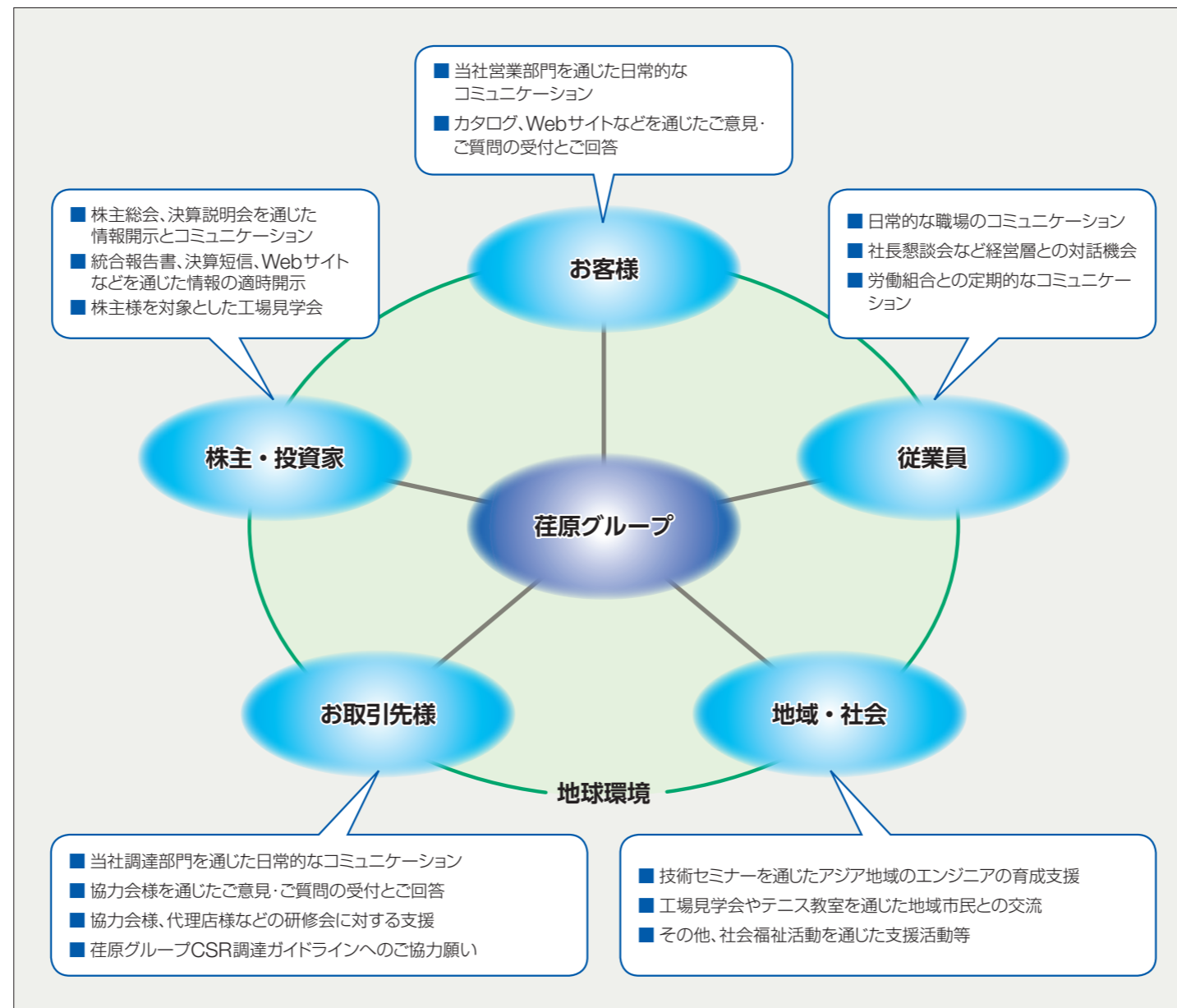
環境、地域・社会とのコミュニケーション等に関して当社グループのステークホルダーにお伝えすることを目的として発行しています。統合報告書と合わせてご覧いただくことで、当社グループについてより深くご理解をいただけたらと考えています。

### 荏原グループと大切な皆様

荏原グループはステークホルダーを大切な皆様と呼びます。

お客様、お取引先様、株主・投資家の皆様、地域社会の皆様と熱意と誠意をもって接します。

#### 大切な皆様とのエンゲージメント



発行年月日：2016年11月1日

制作：荏原製作所 CSR推進室

報告期間：2015年4月1日～2016年3月31日

報告範囲：荏原グループ

報告内容：リスクマネジメント、環境マネジメント、従業員の働く環境、地域社会に対する活動

前号発行年月日：2015年9月30日

次号発行予定：2017年9月

社名表記について：荏原 荏原製作所単体を示す。  
荏原グループ 荏原と荏原の子会社、関連会社

### 関連情報

[統合報告書\(当社グループの価値創造\)に関する情報 >>>](#)

[当社全般に関する情報 >>>](#)

[荏原グループのCSR情報全般 >>>](#)

[環境に関するデータ >>>](#)

[職場環境、人材育成などに関するデータ >>>](#)

[地域社会とのコミュニケーションに関する情報 >>>](#)

### 個人情報保護方針

[個人情報保護方針 >>>](#)

### ご意見・お問合せ

[CSRについて >>>](#)

### 所在地及び連絡先

〒144-8510 東京都大田区羽田旭町11-1

株式会社荏原製作所 CSR推進室

電話：03-3743-6111(大代表) Fax.:03-5736-3109

## トップメッセージ

# リスクマネジメントの強化と働き方の改革をCSR重点課題として取り組みます



株式会社荏原製作所  
代表執行役社長

前田 東一

当社グループのCSR活動報告に先立ち、熊本地震で被災された皆様に心よりお見舞いを申し上げますとともに、犠牲になられた方々に衷心よりお悔やみ申し上げます。被災された皆様の一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

当社グループにおきましては、日頃の訓練の成果もあり、熊本県の半導体製造装置製造工場及び被災地域の営業所において、比較的スムーズに通常操業に戻ることができました。ご心配いただきました皆様にお礼申し上げます。

お客様や自治体様の要請に応じ、お客様の事業継続や地域インフラの復旧・復興に対応しております。また、自治体様から、震災で発生した廃棄物の処理要請にもお応えできる体制を整えております。

熊本地震への対応につきましては、本レポートで報告いたします。

## 中期経営計画E-Plan2016 2年目の振り返り

2015年度の事業環境は、中国の景気減速が続く一方、米国や欧州では回復傾向を示し、また日本においては公共投資が緩やかに減少したものの、民間設備投資に持ち直しの動きが見られるなど、景気回復はまだら模様となりました。このような環境の下での当社グループの2015年度の事業成果は、全体としては2014年度の受注を上回り、売上高もほぼ2014年度並みを維持しました。営業利益は、精密・電子事業の大幅な伸びが連結全体の増益を牽引しました。詳しくは統合報告書2016で述べさせていただきます。

すので、併せてご覧いただきたいと思います。

本レポートでは、こうした事業活動の推進と成長を支えるために、2019年度にありたい姿の1つとして掲げている、「性別、国籍等によらず個々の従業員の能力を伸ばし最大限に発揮させるための環境の整備及び発揮された能力に相応しい対価で報いるための制度導入」の実現に向けた活動と、2016年度末までの中期経営計画に掲げている基本方針「グローバル事業展開を支える経営インフラの拡充を図ること」について報告いたします。

## 経営インフラとしてのリスクマネジメントの強化

長期的なリスクマネジメントのあり方として、グループグローバルで当社グループの企業倫理を共有し、進むべき道を正しく判断できるよう、企業倫理浸透活動を継続的に進めています。同時に個社あるいは、従業員一人ひとりの業務に内在するリスクを回避又は最小化するしくみの継続的改善に取り組んでいます。

2014年度から開始した荏原らしさ浸透活動は、2015年度までに海外グループ会社の管理職層に対し重点的に進めてまいりました。「荏原らしさ」とは、創業の精神、事業の社会的使命、事業活動を行う上での基本姿勢を示す当社グループのアイデンティティです。

まず、管理職層がこれを理解し実践することを目標としました。2016年度からは、海外の一般従業員層に荏原らしさの理解を深めるための活動を進めます。

中期経営計画は荏原らしさを社会に具現化するために行う事業活動の具体的な計画と位置付けています。従業員一人ひとりが荏原らしさを実践することが会社の成長に欠くことのできないものであるとともに、荏原らしさに反する活動は当社グループの社会的使命に反することです。このことを全員が自覚し、自身の行動に責任と誇りを持つようになることを目指しています。

また、個社のリスクマネジメントレベルの向上を目的として、2015年度に海外グループ会社に対してリスクマネジメントガイドラインを展開しました。環境、腐敗防止、労働安全、人権など12項目についてリスクマネジメントの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ました。また日常業務リスクを最小化するため、2014年度に内部統制自己点検ガイドラインを展開し、内部統制体制の整備・改善を図っています。このようにグループ各社が自ら立てた計画に従ってリスクマネジメントのレベルを向上することにより、グループ全体のリスクマネジメントレベルを継続的に改善していきます。

## 働き方改革の推進

グローバル事業展開を支える経営インフラとして、もう1つ重視しているのが働く環境の更なる整備です。これは、2019年度にありたい姿、「性別、国籍等によらず個々の従業員の能力を伸ばし最大限に発揮させるための環境の整備及び発揮された能力に相応しい対価で報いるための制度導入」に関わります。

2015年度に、まず親会社である荏原製作所の女性活躍推進に関する現状把握調査を行いました。その結果、当社には日本人男性の視点で築かれた業務の進め方や風土が根強いことがわかりました。そこで、性別や国籍、多様なライフスタイルやライフステージを尊重し、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮しかつ生産性の高い職場へと変革するために、「意識と風土の改革」、「制度・環境の整備」、「業務改革、業務の見える化」を働き方改革の柱とし、ダイバーシティ宣言として発表しました。当社グループCSR方針に掲げる人権と多様性の尊重、安心・安全な働きやすい職場づくりの具現化に向けた施策を2016年度から実施します。指標の1つに管理職に占める女性の割合を設定し、2017年4月までに5%超にすることを目標とします。

また、2015年度にキャリアマネジメントプログラムを一部の職場に導入しました。今後はこれをさらに多くの職場に展開し、従業員一人ひとりが仕事に対する長期的なビジョンをもって意欲的に働くことができる環境を整備してまいります。

更に、今まで部門や事業所ごとに行ってきた労働安全管理に関して、全社横断的な労働安全体系や統一ルールの整備に着手いたします。

## 国連グローバル・コンパクトの継続支持

荏原グループは、国連グローバル・コンパクトを引き続き支持します。先に述べました取り組みは、国連グローバル・コンパクトの4分野に関わります。

また、SDGs\*が掲げる目標のうち、ポンプ事業、冷熱事業、コンプレッサ・タービン事業をはじめとする風水力機械事業は、水の供給や浄化、社会インフラの整備、エネルギー供給に関する課題解決に応えられます。環境事業は、ごみ処理による資源循環や衛生的な社会づくりに寄与することができます。精密・電子事業は、ICTの進化を支えることにより、人と人とのコミュニケーションの迅速化や様々な産業の効率化、情報へのアクセシビリティの向上等を支えて様々な社会課題の解決に寄与できると考えています。

## 執行役CSR行動計画の制定

こうした、社内課題や様々な社会的課題に着実に対応していくために、2015年度に執行役CSR行動計画を策定しました。2015年度のCSR活動の重点課題は本計画に掲げた事項とし、CSR委員会で進捗状況を確認するとともに、社外取締役や、社外弁護士の第三者的な意見を加味して活動の改善指示を行うしくみとしました。

この行動計画は、執行役からグループ会社を含む配下部門に具体的な実施計画に展開されます。

2016年度からは、事業を通じて社会課題の解決に寄与するとともに、事業活動を支える経営インフラの面においても指標と目標をより明確にし、当社が社会に果たすべき責任と行動を継続的に改善してまいります。

\*SDGs: Sustainable Development Goals 国連が2015年9月に採択した17の目標と169のターゲット。



# 荏原グループについて

荏原グループは、荏原、子会社82社(うち連結子会社54社)及び関連会社10社、計92社で構成されており、カンパニー制度の下、風水力機械カンパニー、環境事業カンパニー、精密・電子事業カンパニーが各分野でグローバルに事業を展開しています。

## 荏原グループ概要 (2016年3月末現在)

- 商号 株式会社荏原製作所  
EBARA CORPORATION
  - 呼称 荏原
  - 創業 1912年11月(みのくち式機械事務所)
  - 設立 1920年 5月(株式会社荏原製作所)
  - 資本金 687億円
  - 代表者 代表執行役社長 前田 東一
  - 本社 東京都大田区羽田旭町11-1
  - 構成 荏原、子会社82社(うち連結子会社54社)及び関連会社10社、計92社
- 風水力機械カンパニー**  
連結子会社 国内 8社 海外34社  
その他 国内 3社 海外15社
- 環境事業カンパニー**  
連結子会社 国内 1社 海外 1社  
その他 国内14社 海外 2社
- 精密・電子事業カンパニー**  
連結子会社 国内 1社 海外 5社  
その他 国内 0社 海外 1社
- コーポレート**  
連結子会社 国内 3社 海外 1社  
その他 国内 3社

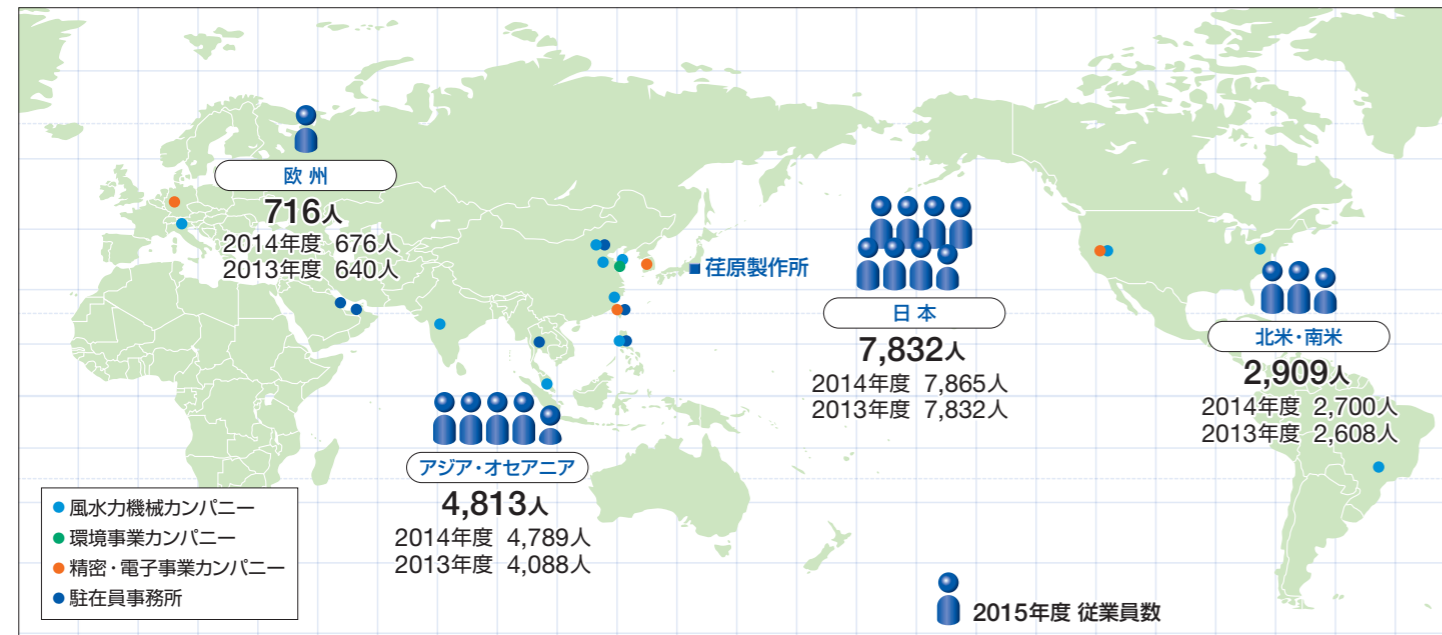
## 事業概要

1912年に創業した荏原は、ポンプやコンプレッサなどの風水力事業を中心とする世界的な産業機械メーカーに成長してきました。そして、燃焼・ガス化技術、水処理技術を核とするエンジニアリング事業、更に半導体製造装置等を扱う精密・電子事業にも領域を広げ、グローバルに事業を展開しています。荏原グループは未来に何が求められるかを常に考え、顧客ニーズを的確かつ先見的に把握し、卓越した技術、製品を追求し続けます。そしてこれからも、優れた製品・プラントと高品質なサービス&サポートによるソリューションの提供を通じて社会に貢献するとともに、グループ全体の更なる発展を目指していきます。

## 主要製品

- 風水力事業(風水力機械カンパニー)  
ポンプ、コンプレッサ、タービン、冷熱機械、送風機
- エンジニアリング事業(環境事業カンパニー)  
都市ごみ焼却プラント、産業廃棄物焼却プラント
- 精密・電子事業(精密・電子事業カンパニー)  
真空ポンプ、CMP装置、めっき装置、排ガス処理装置

## 海外主要拠点・地域別従業員構成 (2016年3月末現在 数値は海外を含む連結)



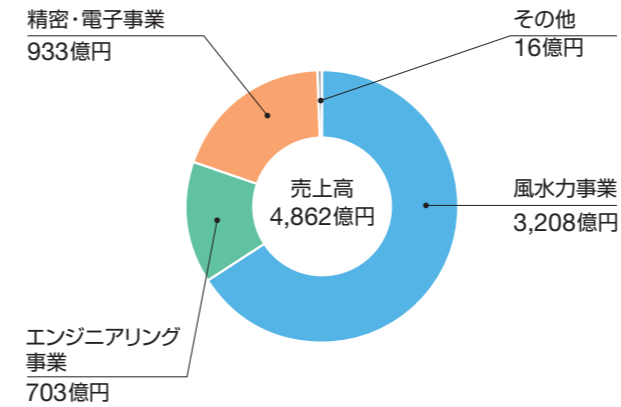
## 業績概要 (2016年3月末現在 数値は海外を含む連結)

- 売上高 4,862億円
- 営業利益 380億円
- 親会社株主に帰属する当期純利益 172億円

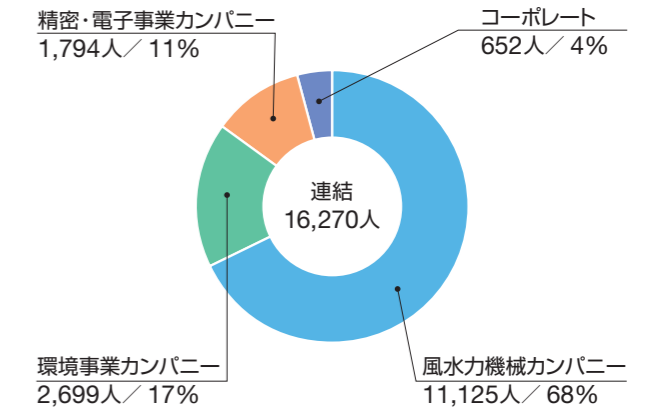
- 海外売上高 2,536億円
  - 従業員 16,270人
- 詳細は、WEBサイトに記載しています。

[株主・投資家情報 >>>](#)

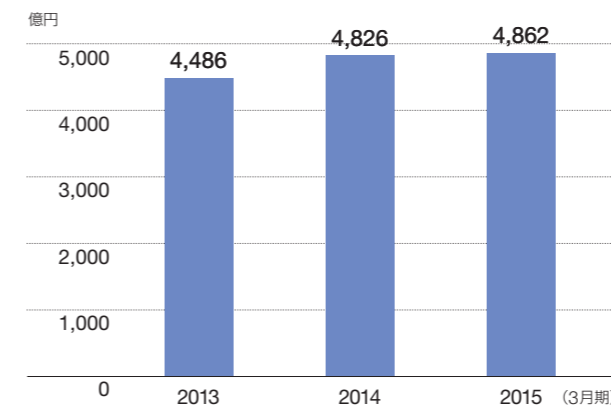
## 事業別売上高の構成



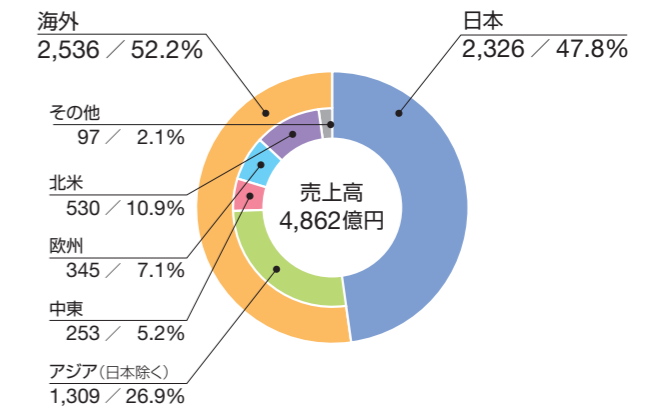
## 荏原グループ従業員構成



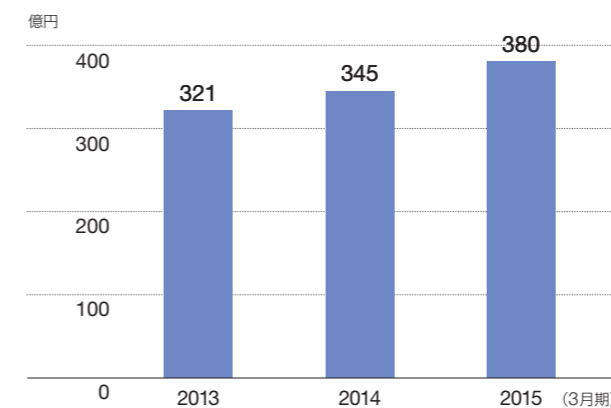
## 売上高



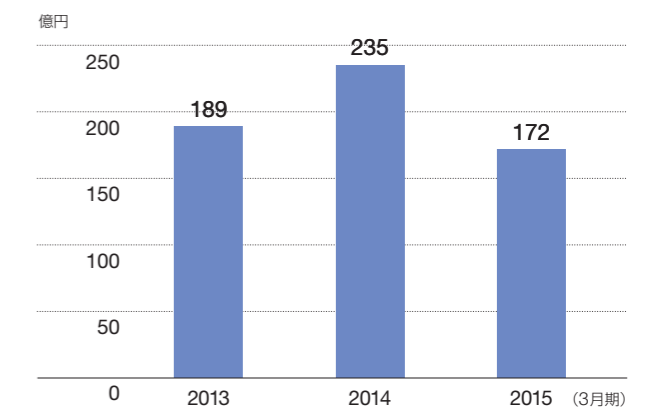
## 地域別売上高の構成 [億円]



## 営業利益



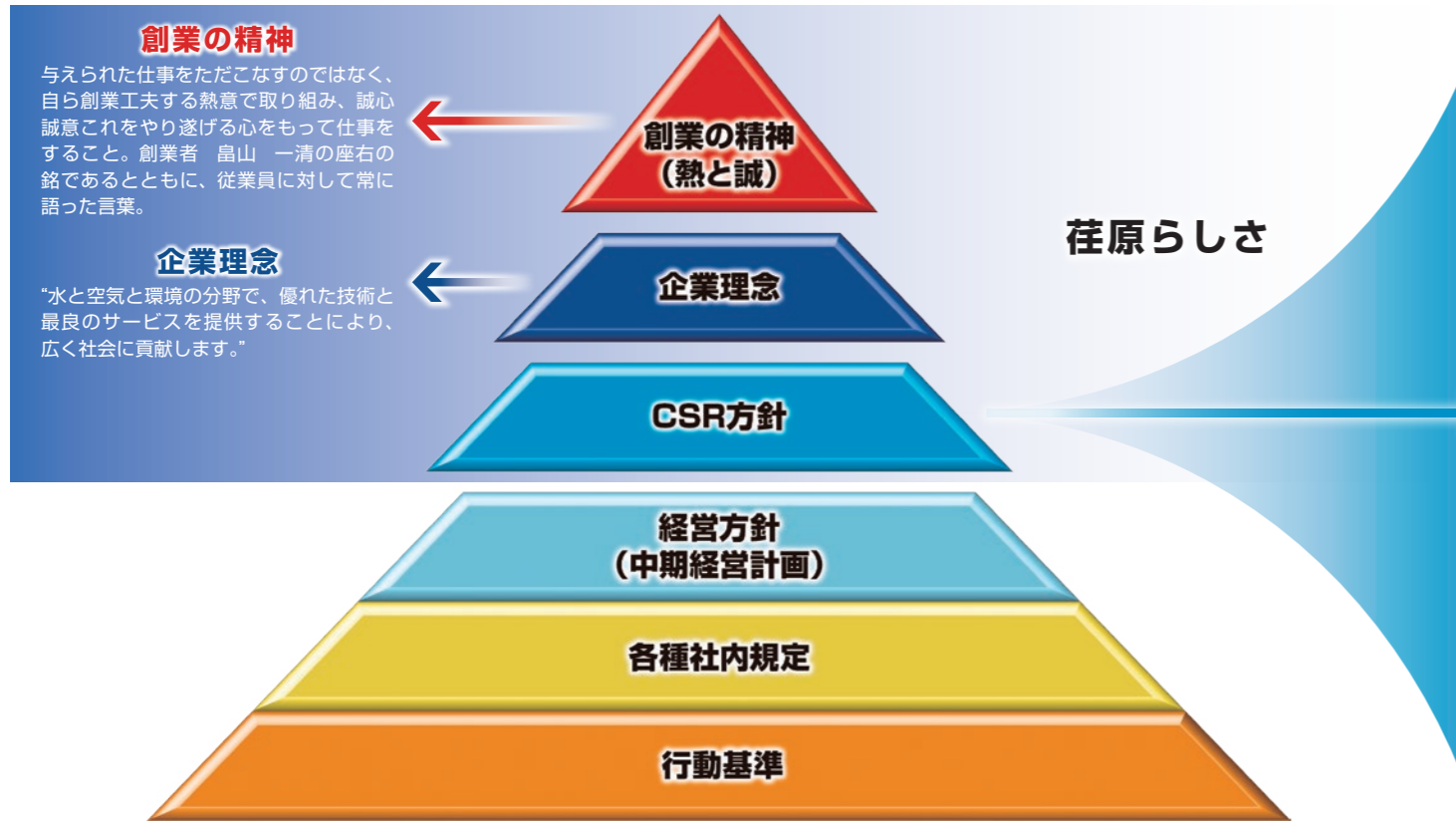
## 親会社株主に帰属する当期純利益



# 荏原グループの企業倫理

## 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・使命・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行動基準と各種社内規定に則って行動し、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。



## 荏原らしさ

創業の精神、企業理念及びCSR方針の三層からなる、企業倫理の枠組みの上位3つは、会社及び従業員の行動様式を特徴づけていることから、「荏原らしさ」と呼んでいます。荏原らしさは、荏原グループのアイデンティティを示すものです。創業の精神「熱と誠」は荏原グループの価値観です。常に熱意と誠意をもってステークホルダーと接します。企業理念は荏原グループの使命を表しています。CSR方針は使命を全うするにあたって、すべての業務を高い倫理観に基づいて実行し、ステークホルダーと良好な信頼関係を築くことを定めています。荏原グループCSR方針は国連・グローバル・コンパクトやISO26000といったグローバル基準を包含しています。

CSR方針に従い、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熱意と誠意をもって提供することが荏原らしさです。

## 荏原らしさ浸透活動

「荏原らしさ」をグループ内に浸透させることを目的として、海外グループ会社を中心に「荏原らしさ研修」を2014年度から2015年度に行いました。<sup>\*1</sup>(一部延期により、2016年度に実施。)

経営層と管理職層を対象として行い、「荏原らしさ」に即した経営を行うとともに、経営者・管理職が荏原らしさを率先垂範することにより、一般従業員にも理解と実践を広げ、荏原グループ共通のアイデンティティの共有を図りました。



Ebara Pumps Malaysia Sdn. Bhd. の荏原らしさ研修

\*1 対象会社数:32社(ヨーロッパ:4社 中国・台湾:11社 東南アジア:11社 北・南米:4社 中東:1社 オーストラリア:1社) 受講人数:1,750名

## 荏原グループCSR方針とグローバル基準との関係

荏原グループCSR方針	国連・グローバル・コンパクト 4分野	ISO26000 7原則	ISO26000 7中核主題	本誌 ページ
	1. 倫理観; 私たちは、高い倫理観をもって事業を行います。		倫理的行動 法支配尊重 国際行動規範尊重	ガバナンス
① 誇り; 社会・産業・暮らしを支えることが存在意義であると自覚します。				10
② 製品とサービス; 創意工夫し、お客様に喜ばれる技術、製品、サービスを提供します。			消費者課題	統合報告
③ 競争; 公正かつ自由な競争の下に活動します。	腐敗防止		公正な事業慣行	10
④ 環境; 地球環境の改善に努めます。	環境		環境	15~16
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。		ステークホルダーの利害尊重		02
⑤ 熱意と誠意; 熱意と誠意をもって接します。				02,05
⑥ 人権と多様性; 人権と多様性を尊重します。	人権	人権の尊重	人権	11, 13~14
⑦ 情報開示; 透明性のある情報開示によって相互理解に努めます。		説明責任 透明性		02
⑧ 職場環境; 安心・安全な働きやすい職場をつくります。	労働		労働慣行	11~14
⑨ コミュニケーション; 質の高いコミュニケーションを通じ、互いに誇りをもてる企業を目指します。			コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	17

## 経営方針・各種社内規定・行動基準

<b>経営方針</b>	荏原らしさに基づいて達成すべき中期的な経営の方針と目標を具体的に表したものです。 <a href="#">E-Plan 2016 &gt;&gt;&gt;</a>
<b>各種社内規定</b>	会社を組織として機能させるために各部署及び担当者の役割分担と権限を明確にして、各組織単位が守らなければならないルールを明文化したものです。
<b>行動基準</b>	役員と従業員が業務を遂行する際に社会の一員として順守しなければならないルールを明文化したものです。 <a href="#">荏原グループ行動基準全文 &gt;&gt;&gt;</a>

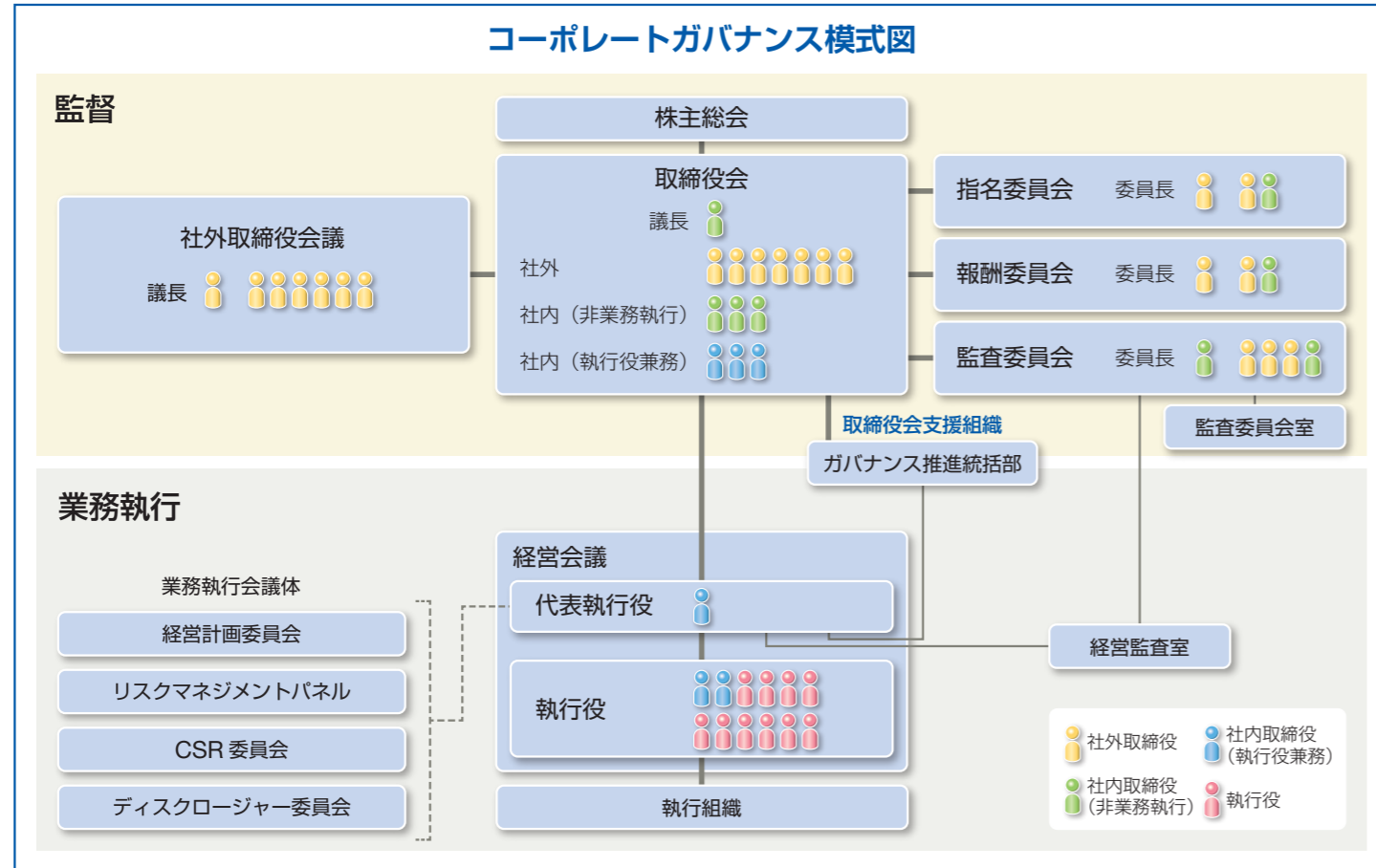
# コーポレートガバナンス

## コーポレートガバナンス体制

荏原は、「創業の精神」、「企業理念」、「荏原グループCSR方針」から構成される「荏原らしさ」を当社グループのアイデンティティ／共有すべき価値観と定め、この「荏原らしさ」のもと、持続的な事業発展を通じた企業価値の向上及び株主への利益還元を

経営上最も重要な事項と位置付け、その実現のために、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組めます。

2016年6月27日現在



コーポレートガバナンス体制一覧表		
形態	指名委員会等設置会社	
取締役の人数	人数	14名
	うち非業務執行の取締役(社外取締役を含む)	11名
	うち独立社外取締役の人数	7名
	うち女性	2名
委員会構成の特徴	各委員会は社外取締役を過半数とし、委員会を兼務しない構成	
	執行役の人数	13名(代表執行役を含む)
取締役・執行役へのインセンティブ付与の施策	うち女性	0名
	業績連動型報酬制度の導入 ストックオプション制度の導入	

詳細は統合報告書へ >>>

# 中期経営計画 E-Plan2016

## 荏原グループが目指すもの

中期経営計画E-Plan2016では、事業活動の発展を通じて「世界トップクラスの産業機械メーカーの地位を確保する」ことをグループ共通の中長期的目標としています。

### 荏原グループのありたい姿

- 世界的規模で事業展開を行う中で、グローバルに存在感を発揮する高収益体質を構築します。
  - 各事業領域において確固たる地位を構築します。特にポンプ事業においては、M&Aも経営の選択肢と捉え、世界シェアトップ3メーカーとしてのポジションを確保します。
  - 性別、国籍等によらず個々の従業員の能力を伸ばし最大限に発揮させるための環境の整備、及び発揮された能力に相応しい対価で報いるための制度を導入します。
- (2019年度末時点を想定)

## グループ基本方針

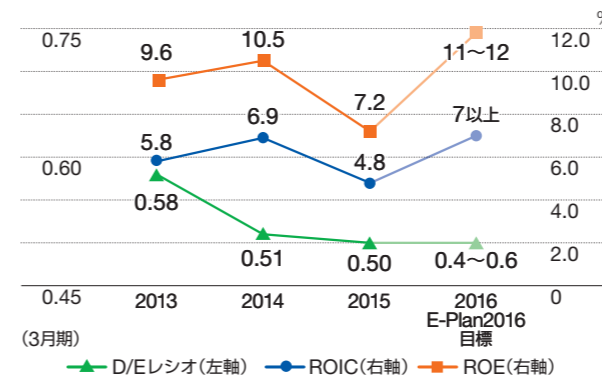
- I. 市場の成長を確実に当社ビジネスに取り組むこと
- II. 製品・プラントのライフサイクル全体を対象とするサービス業たること
- III. 産業機械メーカーとしてのCore Competence(技術力)を継続的に強化していくこと
- IV. グローバル事業展開を支えるインフラの拡充を図ること

## E-Plan2016 — 2年目の主な成果(グループ全体での進捗)

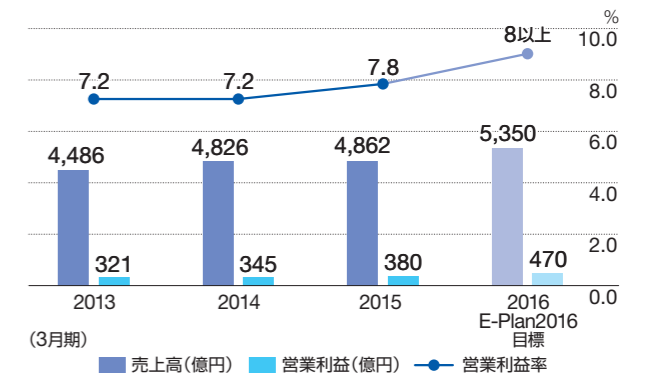
### 重要経営指標

当社グループでは、投下資本利益率(ROIC)を「重要経営指標」と位置付けており、達成すべき目標値として、7%以上を設定しています。この目標値を、財務の安定性と資本の効率的な利用の両面から偏ることなく達成していくために、安定性指標としてのD/Eレシオと、効率性指標としての自己資本利益率(ROE)を経営管理上留意すべき指標と位置付けています。

### ROIC等の推移



### 売上高営業利益率の推移



E-Plan 2016 >>>



# CSR活動重点テーマ

## 執行役CSR行動計画

2015年に指名委員会等設置会社に移行したことに伴い、従来の「取締役CSR行動計画」を「執行役CSR行動計画」としました。執行役CSR行動計画は、社会・環境・ガバナンスに関して、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ることを目的としています。本行動計画はCSR委員会が制定し、委員が執行役として所掌する配下に展開され、推進されます。

達成度を執行役が期末に自ら評価し、次年度のCSR行動計画を策定するしくみとしています。

## 2015年度執行役CSR行動計画策定プロセス

当社グループの中期経営計画E-Plan2016に掲げる「2019年度にありたい姿」のグループ全体ビジョンの1つとして掲げている「性別、国籍等によらず個々の従業員の能力を伸ばし最大限に発揮させるための環境の整備、及び発揮された能力に相応しい対価で報いるための制度を導入する。」の実現に向け、2016年度末までの基本方針として掲げている「IV.グローバル事業展開を支える経営インフラの拡充を図ること」に対する行動計画を執行役CSR行動計画として決めました。

2014年度CSR委員会において、社外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、社会の重要な要請事項として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。

## 2015年度執行役CSR行動計画と達成度／2016年度執行役CSR行動計画

達成度 ○:2015年度の目標を達成した。 △:2015年度中に目標達成できなかった。 ○:維持・管理を継続

E-Plan2016期中においてCSR活動が目指す姿	2015年度執行役CSR行動計画	2015年度達成度	2016年度執行役CSR行動計画	対応するCSR方針	活動成果報告ページ
I.人権と多様性を尊重し働きやすい職場を作ることで、長期的成長戦略の基礎を構築する。	女性活躍推進について、推進計画を策定する。	◎	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑥ 人権と多様性:人権と多様性を尊重します。</li> <li>⑧ 職場環境:安心・安全な働きやすい職場をつくります。</li> </ul>	11~14
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部統制が有効に機能したかどうかを自己評価する。</li> <li>CSR委員会においてCSR活動テーマの進捗状況を確認し、改善指示を行う。</li> <li>日本国内の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>海外グループ会社に対し、内部通報制度を展開する。</li> <li>従業員と経営層が直接対話することや、あらゆる機会を通じてステークホルダーとの対話を行うことで、経営層のCSRへの取り組み姿勢、考え方を理解してもらう。</li> </ul>	○	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑨ コミュニケーション:質の高いコミュニケーションを通じ、互いに誇りをもてる企業を目指します。</li> </ul>	08~09
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内外グループ会社に対して荏原らしさ浸透のための教育・啓発活動を行う。</li> <li>代表執行役は社内報、創業記念日、始業式、行動基本原則再確認の日等でCSR実践についてメッセージを発信する。</li> <li>執行役は、配下従業員に対してCSR活動実践を発信することにより、自部門におけるCSRに対する意識啓発を行う。</li> <li>日本国内グループ会社の経営層、従業員を対象としたCSR研修を行う。</li> <li>従業員のコンプライアンス徹底状況を確認する。</li> </ul>	◎	<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ついて順次研修を行う。</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑤ 熱意と誠意:熱意と誠意をもって接します。</li> </ul>	05,10
IV. 社会・産業・暮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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業継続マネジメントシステム(BCMS*1)を強化する。</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>各組織が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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 誇り:社会・産業・暮らしを支えることが存在意義であると自覚します。</li> </ul>	08
V. 当社グループの事業所、工場等の活動に起因する環境汚染の予防と是正を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内グループ会社の事業拠点における環境保全活動の推進及び危険物管理・高圧ガス管理徹底。</li> <li>海外グループ会社の工場系事業所における環境保全推進。</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本では、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ついては、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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 環境:地球環境の改善に努めます。</li> </ul>	10~16
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。	CSRレポート、統合報告書、社内報、イントラネット、当社webサイトなどの伝達媒体を用いて、CSR方針推進のメッセージやCSR情報を発信する。	◎	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑦ 情報開示:透明性のある情報開示によって相互理解に努めます。</li> </ul>	02
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外グループ会社におけるリスクマネジメントガイドラインの目標を達成する。</li> <li>情報セキュリティの課題として、ステークホルダーの個人情報を適切に管理するために規程とインフラを整備する。</li> </ul>	○	リスクマネジメントパネルによるリスク管理を継続する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>② 製品とサービス:創意工夫し、お客様に喜ばれる技術、製品、サービスを提供します。</li> </ul>	08~09
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>腐敗防止プログラム継続実施。</li> </ul>	○	腐敗防止プログラムを継続して実施する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>③ 競争:公正かつ自由な競争の下に活動します。</li> </ul>	10

\*1 BCMS: Business Continuity Management System

# リスクマネジメント

## 2019年度にありたい姿

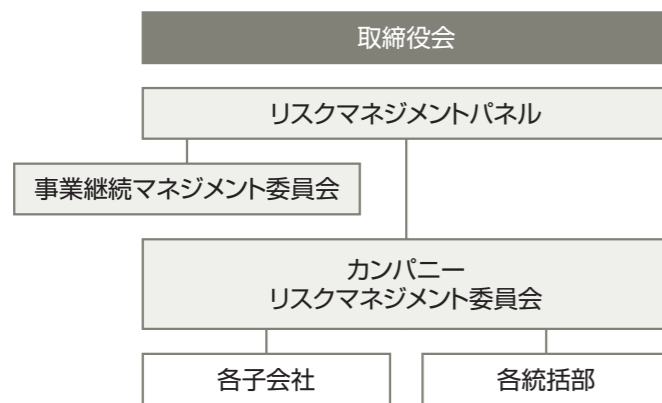
海外グループ会社を含めた荏原グループの全従業員が荏原らしさ及び行動基準を共通のアイデンティティと価値観として共有します。すべてのグループ会社においてグループ共通のリスク管理指針に基づきリスクを予見し未然に防止する体制の構築を目指します。

## リスクマネジメントの基本方針

荏原グループの健全な存続発展を阻むあらゆるリスクを最小化するために、従来型の「発現した個別リスクへの対応」を中心とした活動から「リスクを予見し未然に防止すること」に重点を置いたリスクマネジメントに転換を図っています。そのために、荏原グループの倫理体型的の基本である「荏原らしさ」を踏まえた従業員一人ひとりの意識改革とその実践こそ事業の円滑な基盤となるものと考え、重点的に取り組んでいきます。

[詳細は統合報告書 >>>](#)

## リスクマネジメントの体制



### ■対象とする主なリスク

- コンプライアンスリスク
- 財務報告の信頼性に関わるリスク
- 営業案件リスク
- 投融資損失リスク
- 環境リスク
- その他業務リスク
- 事故、自然災害、感染症等の非業務要因によって引き起こされる種類、性質のリスク

機関	目的	構成
リスクマネジメントパネル	荏原グループのリスクマネジメント活動の統括、総合的な審議、改善指導・支援	メンバー：全執行役、議長：代表執行役社長 事務局：内部統制・リスク管理統括部
事業継続マネジメント委員会	大規模災害時における事業継続	メンバー：全執行役、委員長：代表執行役社長 事務局：内部統制・リスク管理統括部
カンパニーリスクマネジメント委員会	カンパニー及び傘下の子会社における個別の営業案件リスク・投融資損失リスクへの対応、及びリスクマネジメント活動(RMP決定事項を含む)の展開	メンバー：カンパニープレジデントが任命した者 委員長：カンパニープレジデント

## 2019年度のありたい姿を支えるリスクマネジメント体制の構築

当社はグループリスクを最小化する手段として、2014年に労働安全、危険物管理、安全保障貿易管理、環境保全等のリスクに関する対応状況について、海外グループ会社に調査を行い、それを基に2015年にグループ共通のリスク管理指針としてリスクマネジメントガイドラインを展開しました。2019年までに、対象とした海外グループ会社においてこれらの項目におけるリスク管理レベルを達成するため、各社にて行動計画を作成し、取り組んでいます。

今後のさらなる海外事業拡大に備え、誘拐、テロ等を始めとする海外緊急事態の対応体制整備に取り組んでいます。



内部統制・リスク管理統括部長  
中山 亨

## 2015年度の目標と成果

重点事項	目標	成果
企業倫理の理解と浸透	国内外グループ会社に荏原グループの企業倫理を浸透させる。	●海外子会社17社の561名に荏原らしさ研修を実施し、理解度99%を達成した。 ●国内子会社を対象とするCSR研修(eラーニング)を実施し、理解度97%、受講率94%を達成した。
リスクマネジメント体制の構築推進	海外子会社においてリスクマネジメントガイドラインに基づく行動計画を作成し、リスク管理レベル達成に取り組む。	対象とした海外子会社28社において、行動計画を作成し、各社取締役会に報告した。各社整備に取り組む。
事業継続マネジメントシステム(BCMS*1)の構築	PDCA*2サイクルを通じてBCMSの適切性・実効性を向上させる。	●荏原の全国の拠点において、BCMS年度計画に基づき、各事業所、事務所、事業カンパニーが組織ごとに年度計画を策定し、災害対応訓練や各種の整備を行った。 ●各組織の活動をBCM委員会が評価し、継続的改善に活かした。
内部統制	グループ内部統制の改善活動の継続実施及びグループ管理体制を充実させる。	2014年に全子会社に展開した「内部統制自己点検ガイドライン*3」に基づき内部統制整備状況の継続的確認、改善に取り組んだ。
情報セキュリティ	E-Plan2016の施策に適合するグローバル体制構築の計画策定・実施及びグループ各社の規程類の整備を推進する。	●荏原が情報セキュリティ基本規程及び関連規程を改訂した。 ●情報セキュリティガイドを作成し、グループ会社にも展開し、情報セキュリティの維持推進を図っている。

## 2015年度の活動：リスクマネジメントガイドライン(RMGL)の展開

グループ全体でリスクマネジメント活動を強化するため、CSR方針を基に労働安全、危険物管理、安全保障貿易管理、環境保全等をテーマとして選定し、RMGLを作成し、海外子会社28社に展開しました。海外子会社各社において2016年までに中間目標、2019年までに整備方針の全項目を達成するよう、行動計画を策定し、リスク管理レベルの向上に取り組んでいます。内部統制部門や各分野の専門部署が現地を訪問し、状況調査及び改善に向けた助言・支援等を行っています。

### RMGLの項目

大分類項目	中分類項目
1 荏原らしさ	荏原らしさ
	荏原グループ行動基準
2 公正取引	不公正な競争による取引の禁止
	ベンダー保護
3 環境	大気汚染防止
	水質汚染防止
	廃棄物管理
4 安全保障貿易管理	
5 人権	従業員の安全
6 労働安全	火災予防
	危険物管理

### RMGLの運用プロセス



\*1 BCMS: Business Continuity Management System

\*2 PDCA: Plan→Do→Check→Actionのシステムによる継続的な改善

\*3 内部統制自己点検ガイドライン: 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



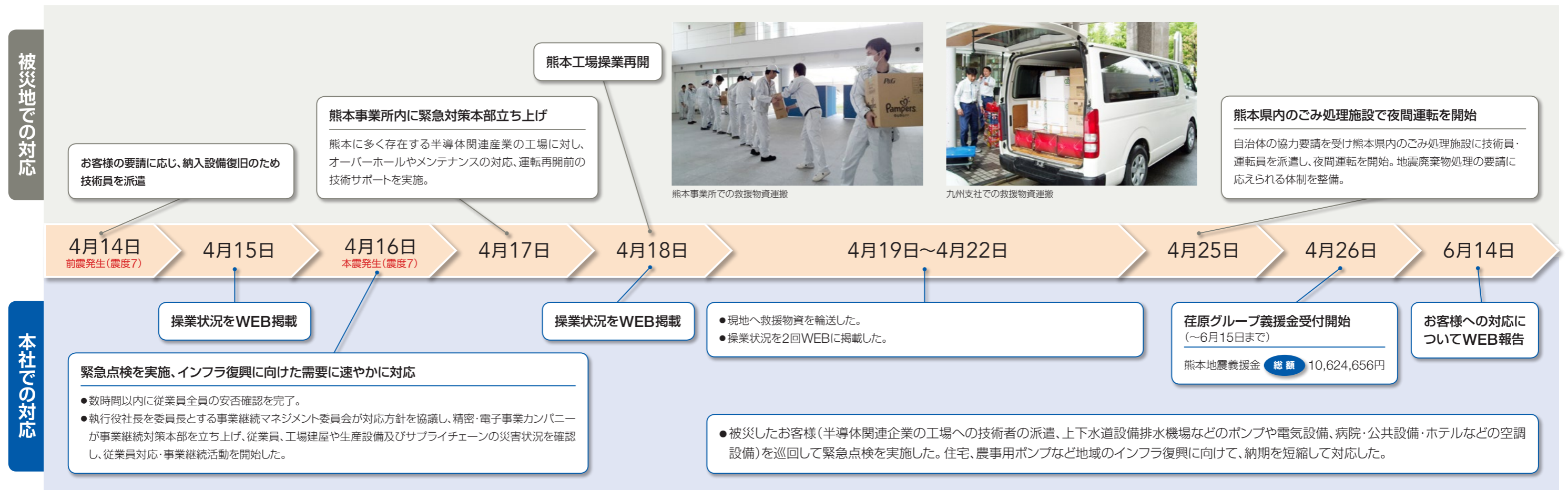
2016年度の課題と目標

重点事項	2016年度の課題	2016年度の目標	2016年度活動計画
企業倫理の 理解と浸透	<p>荏原及び国内子会社：人権、多様性の尊重、コミュニケーション活性化のための施策実施。</p> <p>海外子会社：管理職以外の従業員に対して荏原らしさ浸透活動の実施。</p>	<p>荏原及び国内子会社：2015年度コンプライアンスアンケートの結果から見えた職場のCSR課題を従業員一人ひとりが自覚して行動する。</p> <p>海外子会社：荏原らしさ研修プログラムの多言語化を図る。</p>	<p>荏原及び国内子会社：CSR課題の解決に資する社内研修を行う。</p> <p>海外子会社：管理職以外の従業員に向けて、研修プログラムの多言語化を進める。</p>
リスクマネジメントの 構築推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●RMGL項目の整備支援を継続。</li> <li>●RMGLにて整備した体制の定着化を図るため、日常点検を行うしくみの構築。</li> </ul>	<p>RMGLで整備された事項を日常的な自己点検項目として再整理し、活動の定着化を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●RMGLの項目の中から日常点検を継続すべき事項を抽出し、内部統制自己点検ガイドラインへ移行する。</li> </ul>
B C M S	<p>事業継続活動の改善強化。</p>	<p>大規模災害発生時に、いち早く従業員及びその家族の安全を確保し、速やかに事業継続活動及び事業復旧活動を実施するために、訓練等を通じて実効性のある事業継続システムを構築する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●前年のBCM委員会による評価を踏まえ、荏原及び全国の拠点におけるBCMS年度計画を策定し、各事業所、事務所、事業カンパニーが組織ごとに年度計画を策定する。災害対応訓練や各種の整備を行い、継続的改善を図る。</li> <li>●誘拐・テロ等の海外緊急事態の対応体制を整備し、海外1拠点を事例としたシミュレーション訓練を実施する。</li> <li>●全海外拠点を対象とした緊急連絡体制を整備する。</li> </ul>
内部統制	<p>内部統制改善活動の継続実施。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新たに連結対象となった子会社、M&amp;A等で新たにグループ入りした会社等に対する内部統制体制の整備・構築。</li> <li>●規模が拡大する子会社の内部統制体制強化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新たに連結対象になった会社については、本社よりオンサイトによる全社レベルの評価を実施し、改善課題について整備支援を行う。</li> <li>●事業拡大が見込まれる会社については、業務プロセスの整備・評価に取り組む。</li> </ul>
情報セキュリティ	<p>グループ全体での情報セキュリティ体制の強化。</p>	<p>海外拠点や関連会社での情報管理状況把握、IT環境の把握と改善に取り組む。</p>	<p>ITセキュリティについては、海外子会社におけるIT環境を調査し、必要な対応を継続する。</p>

リスクマネジメントの詳細 >>> 

熊本地震への対応(地震発生～2016年6月末)

日頃から取り組んでいた災害対策訓練の効果により迅速な安否確認、救援物資輸送、サプライチェーンの状況確認、熊本事業所における生産継続を行うことができました。この経験を踏まえ、課題の抽出とBCMSの継続改善に取り組んでいます。



## コンプライアンス

### 基本方針

ステークホルダーから信頼される良き企業市民であるために、法令順守のみならず、社内規程・その他のルール、社会規範、そして常識・良識を含めて、誠実に実践すること、すなわち、「高い倫理観をもって事業を行うとともに、大切な皆様(お客様、お取引先様、株主・投資家、地域社会、従業員を含む、すべてのステークホルダー)との信頼関係を築きます。」というCSR方針に基づく事業活動を行うことを基本方針としています。

### 荏原グループ行動基準

荏原グループの役員・従業員一人ひとりが、高い倫理観と するために守らなければならない基準を定めています。りをもって、自らを律し、自らの職務を遂行し、自らの責任を全う

「荏原グループ行動基準」>>> [Web](#)

荏原グループ行動基準		
序	コンプライアンスが基本であることを規定しています。	
第1章 私たちの使命と誇り	当社グループの主要業務の基準を定めています。	1.お客様の尊重 2.営業活動 3.技術・生産活動 4.調達活動
第2章 私たちの約束	ステークホルダーに対する約束を定めています。	1.基本的人権の尊重 2.腐敗防止 3.情報の管理と開示 4.会社資産の管理・保全 5.働きやすい職場づくり 6.地球環境の改善 7.地域・社会との融和
付記 行動基本原則5か条	行動基準を順守した上で更に行動する前に確認する5か条を定めています。	1.いかなる些細な行動も重大な結果につながることを自覚する。 2.行動する前に、その目的及び意味を確認する。 3.行動にあたっては、定められた手順・ルールに従う。 4.行動を振り返り、確認するとともに、行動の結果に責任を持つ。 5.視野を広く取り、自己の担当部分以外にも配慮しつつ行動する。

### コンプライアンス体制

代表執行役社長を委員長とするCSR委員会の下に荏原グループコンプライアンス連絡会とコンプライアンス・リエゾン委員、内部統制窓口を置いています。

コンプライアンス体制図 >>> [Web](#)

#### 機関説明

2016年4月現在

CSR委員会	委員長は代表執行役社長。委員は全執行役。アドバイザーは社外弁護士。当社グループの企業倫理、コンプライアンス、コーポレートガバナンス、内部統制、環境保全、人権擁護等、ステークホルダーとの良好な関係の維持発展のための課題の審議と是正・改善指示を行う。
荏原グループ・コンプライアンス連絡会	国内グループ会社の企業倫理責任者、担当者を対象に開催。グループ内でのコンプライアンスに関する情報共有を行う。(全国 70名)
コンプライアンス・リエゾン委員	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。
内部通報窓口	社内外から、コンプライアンスに関する通報を受け付け、解決する窓口を社内と社外に設置。監査委員会が担当する窓口も設置。

#### ■ 内部通報窓口

日本国内は、グループ各社の「社内相談窓口」と国内グループ全社からの通報を受け付ける「社外相談窓口」を設置しています。社外相談窓口が受け付けた通報は親会社である荏原が調査などの支援を行っています。海外グループ会社においては、各社の「社内相談窓口」の設置を進めています。「社外相談窓口」は段階的に設置を進めており、2015年度は中国3社を対象とする社外窓口を設置しました。

グループ全体の透明性を高くするとともに、通報案件をモニタリングし、必要に応じて、内部通報窓口制度の見直し、補強を海外グループ会社に促し、健全な自立運営をサポートすることができる「社外相談窓口」の設置を進めています。

### コンプライアンス重点事項

重点事項	2015年度の施策と成果	2016年度の計画
腐 敗 防 止	2015年度までに、海外子会社23社に、荏原グループ腐敗防止プログラムに関する研修を実施した。(1,244名受講)	2015年度までに研修未実施の海外子会社に対して、荏原グループ腐敗防止プログラムに関する研修を実施する。その他海外子会社に対する研修は、適宜計画、実施していく。
安 全 保 障 貿 易 管 理 ( S T C *1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSR研修に安全保障貿易管理のコンテンツを含めて教育を実施した。</li> <li>輸出管理内部規程(CP)等の順守状況確認のため、内部監査を実施した。法令違反は観察されなかった。</li> <li>RMGLの1項目として、STCの整備・運用を推進するため、管理ポイントやルールの雛形の提供等により海外グループ会社を支援した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外為法順守(法令違反ゼロ)に向け、教育・訓練等による社内啓発、取引審査、内部監査等を計画的に実施し、STCを確実に遂行する。</li> <li>STCに関するRMGLの展開を図るための継続的支援を実施する。</li> </ul>
内 部 通 報 窓 口	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部通報制度の運用にあたっては、通報内容の解決だけでなく、通報の原因を分析し、研修にフィードバックする等、PDCAサイクルを意識し、職場環境の改善につなげた。</li> <li>海外グループ会社用の社外相談窓口を開設した(中国3社)。</li> </ul>	内部通報窓口設置会社の運用状況を確認し、適宜、未設置の海外子会社へ展開していく。
危 険 物 管 理	<ul style="list-style-type: none"> <li>RMGLに従い、海外グループ会社において火災予防及び危険物管理の観点で自己点検を行い、行動計画を策定して整備に取り組んでいる。</li> <li>国内の拠点では消防法に基づく危険物の管理、消防計画の作成及び訓練等に取り組んでいる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外グループ会社は整備を継続する。一方、本社は必要に応じてその支援活動を行う。活動の定着化を目的として内部統制自己点検ガイドラインの整備を行う。</li> <li>消防法が適用されない国内の小規模営業拠点についても、消防計画を作成し訓練を実施する。</li> </ul>
不正な競争禁止と公平な取引	<p>独占禁止法順守：公共入札に関して月次モニタリングを行い問題のないことを確認した。12月に弁護士による独禁法研修会を全社対象*2に営業部門に開催した。</p> <p>建設業法順守：建設業法令遵守ガイドライン改訂により、労働災害防止対策に関して見積依頼時に明文化することとした。</p> <p>下請法順守：調達業務連絡会の定例会にて、報道発表等情報の共有を図った。</p>	継続順守と法改正等の取り巻く環境の変化対応・モニタリングを行う。

### 公正かつ自由な競争の実践

#### ■ 荏原グループ調達方針の骨子

荏原グループは公正・公平な調達活動を通じ、お取引先様と長期的なパートナーシップを築くことで共存・共栄を目指します。

調達方針 >>> [Web](#)

#### ■ 荏原グループCSR調達ガイドラインの概要

お取引先様にご協力いただきたい項目をCSR調達ガイドラインにまとめ、WEBサイトに公開しています。

荏原グループCSR調達ガイドライン >>> [Web](#)

紛争鉱物への対応 >>> [Web](#)

#### ■ アニュアルのCSR研修

荏原グループをとりまく環境、ステークホルダー様達のニーズ、リスク回避、等『企業の社会的責任』として世の中から求められることをすべての従業員が理解し、実践できるよう2009年度から全従業員を対象としCSR研修を行っています。毎年度、内容の見直しを図っています。研修後には理解確認テストとアンケートで受講者の理解度を計り次年度に向けた研修内容の改善に利用していません。2015年度の理解度確認テスト正解率が全項目97%以上を達成しました。

#### 2015年度の研修 目次

1. 荏原らしさ
2. 荏原らしさの3要素
3. ダイバーシティ推進
4. 職場の人権問題
5. メンタルヘルス
6. 腐敗防止
7. 災害時の事業継続について
8. 安全保障貿易管理の基礎
9. 情報セキュリティ

\*1 STC: Security Trade Control

\*2 全社対象: 国内で公共入札を行っているグループ会社



## 人権

### 人権尊重基本方針

ステークホルダーの人権と多様性を尊重することを荏原グループCSR方針に明示し、実践しています。人権を尊重した企業活動を行うことで、ステークホルダーからの信頼を得るとともに良好な関係を構築し、企業価値の向上に努めています。人権尊重についての考え方は、ILO国際労働基準を基本としています。

### 人権啓発のための2015年度の施策と成果／2016年度の計画

重点事項	2015年度の施策と成果	2016年度の計画
CSR研修の継続実施	日本国内全従業員を対象に毎年行っているCSR研修のテーマに人権啓発を含めている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2016年も人権啓発をCSR研修のテーマとする。</li> <li>●2019年度までに海外子会社全従業員が人権啓発を含むCSR研修プログラム受講を完了する。</li> </ul>
ハラスメント対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国内グループ会社に対する研修を実施。(4社、約900名受講)</li> <li>●ハラスメント等、職場のニーズに沿った研修をコンプライアンス・リエゾンが実施。(16回実施、約500名受講)</li> </ul>	アンケート結果等から、グループ会社と連携し、ハラスメント削減に向けた研修を適宜、実施していく。
RMGLの人権尊重項目	RMGLに従い、労働条件や児童・強制労働の禁止といった人権に対する整備指針を定め、海外グループ会社が自己点検を行い、行動計画を策定して整備に取り組んでいる。	海外子会社においても社内規程の整備を進めるとともに、教育・啓発に取り組む。

### コンプライアンスアンケート

国内グループ全従業員を対象としたコンプライアンス浸透アンケートは、コンプライアンス意識の浸透をはかることを目的に2004年度から実施し、回答率=コンプライアンスへの関心度ととらえて従業員に対して回答を促してきました。2015年度の回答率は90%以上に達し、この結果をもってコンプライアンスに関心をもつという目的はほぼ達成しました。2015年度はコンプライアンス課題を具体的に把握することを目的としたアンケートを実施しました。

ハラスメントや規則違反等に懸念を抱いている傾向が見られたので、傾向の高い組織や会社に対して研修等の対策を検討、実施し、職場環境の改善が図れるようPDCAサイクルをまわしていきます。

### コンプライアンス・リエゾンに対するハラスメント相談対応研修実施

コンプライアンス・リエゾンは、「身近な相談窓口」として、コンプライアンス違反の懸念を抱いている従業員の相談を受け付けることを役割の一つとしています。コンプライアンス・リエゾンに対しては「コンプライアンス・リエゾン研修」を毎年行い、社内外のコンプライアンス違反の傾向を理解し、コンプライアンス違反の予防対策を職場に展開しています。コンプライアンス・リエゾンが職場で受ける相談の多くがハラスメントに関する内容であるため、相談を受けたときにどのように対応したら良いのか具体的な対処方法を知りたいという要望に応じて、2015年度のコンプライアンス・リエゾン研修はハラスメントの基礎知識の習得と相談対応スキルを身につけることを目的とした研修を行いました。社外講師を招いて50名のリエゾンがロールプレイング形式でハラスメント対応方法を学び、「ハラスメントの現状と背景を理解できた。」「相談対応への覚悟と相談者への配慮の重要性等を理解できた。」といった感想が寄せられました。

## 労働安全衛生

### 安全衛生基本方針

荏原グループのCSR方針「安心・安全な、働きやすい職場を作ります」の実現に向け、「荏原グループ安全衛生基本方針」を制定しました。これに基づき、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する職場環境の維持・向上を目指します。

### 安全衛生体制

安全衛生管理は会社業務上の組織に準拠し、管理監督者が行うことを基本としながら、法令に定められた管理者等や安全衛生担当部門の技術的専門的管理、計画、企画、指導援助により、その推進を図っています。

### 安全衛生データ

#### 主な国内グループ会社

職場災害状況	年度	EBR	ED	EHB	ERS	EETC	ECP	EFT	EA
全従業員(人)	2015	4,022	219	155	562	459	2,173	199	145
度 数 率	2012	0.2	2.4	11.4	4.5	5.3	0.9	0.0	3.3
	2013	0.4	5.0	3.7	3.0	1.3	1.1	0.0	8.1
	2014	0.1	2.4	3.6	0.7	5.6	0.5	0.0	8.1
	2015	0.4	4.8	0.9	0.8	4.5	1.1	0.0	8.1
災 害 発 生 件 数 ( 件 )	2012	20	1	5	7	4	34	0	1
	2013	18	2	1	7	1	39	0	3
	2014	9	1	1	1	5	24	0	2
	2015	13	2	2	1	4	34	0	2

EBR：荏原製作所 ED：荏原電産 EHB：荏原ハマダ送風機\*1  
ERS：荏原冷熱システム EETC：荏原エリオット ECP：荏原環境プラント  
EFT：荏原フィールドテック EA：荏原エージェンシー  
\*度数率は死亡、休業災害件数にて算出 \*災害発生件数(件)は不休災害件数を含む

### 安全衛生活動2015年度の施策と成果／2016年度の計画

テーマ	2015年度の施策と成果	2016年度の計画
健康増進・生活習慣病対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>●1,490名がウォーキング・禁煙・昼食レコーディング・運動支援の4つのプログラムに参加し健康増進・生活習慣病改善に取り組んだ。</li> <li>●海外赴任者・帯同家族を対象とした巡回保健指導を開始し、現地での生活環境・医療事情の把握・改善に取り組んだ。</li> <li>●食生活の改善を目的として、従業員食堂に健康志向のメニューを取り入れた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●より多くの従業員が参加できるように新たなプログラムを企画し、健康増進・生活習慣病予防対策を強化して行く。</li> <li>●定期的・継続的に海外での巡回保健指導を実施し、心身の不調の早期発見の機会とすると同時に、帯同家族を含めた赴任者のサポートを強化していく。</li> </ul>
海外グループにおける労働安全衛生調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>●RMGLに労働安全に対する整備指針を定め、海外28社で整備を進めている。</li> <li>●専門部署の人員が海外子会社7社を訪問し、状況確認と整備支援を行った。</li> </ul>	海外子会社28社のうち、RMGLにおいて課題が残る会社について状況確認と整備支援を継続するとともに、グループ会社が継続的に運用・改善を図るしくみを確立する。

### ■ 荏原は「株式会社日本政策投資銀行(DBJ)健康経営格付」で最高ランクを取得

『DBJ健康経営格付』は、従業員の健康配慮への取り組みに優れた企業を評価選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという日本政策投資銀行が実施する世界で初めての融資メニューです。主に、1.定期・継続的なリスクアセスメント・労働安全衛生マネジメントの展開、2.健康課題の多角的な分析、3.生活

習慣病を健康課題として、産業医・産業保健スタッフによる指導・生活改善プログラム等健康保険組合と協働した従業員の健康増進を促す取り組みの実施の3点が高く評価され、最高ランクの認証を得ました。



認定証

\*1 EHB 荏原ハマダ送風機：2016年10月より荏原風力機械に社名変更。

## 人材マネジメント

### 2019年度にありたい姿

性別、国籍等によらず個々の従業員の能力を伸ばし最大限に発揮させるための環境の整備、及び発揮された能力に相応しい対価で報いるための制度を導入します。ありたい姿になるために四つの重要テーマを設定しました。

- 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おう環境の整備
- 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

### 人事・人材開発方針

荏原は、「チャレンジ精神をもって創意工夫する多様な人材を世界中から獲得・育成し、実力が最大限発揮できる働きやすい職場環境を整える」という人事・人材開発基本方針を掲げています。2016年度末までの中期経営計画期間においては、その方針及びありたい姿の実現に向け、以下の施策を実行していくことで、グループ全体・グローバル視野での人事・人材開発制度の向上を目指しています。

- ① 事業運営上重要となる各国／地域の人材をグループ本社として採用し、当該地域での事業展開に必要な中核的人材として育成します。また、若手従業員に対し、グローバル事業展開を担う人材としての基礎的資質を養う機会を計画的に与えるために、海外勤務経験を促進するための具体的しくみを導入します。
- ② グループ会社を含む人材ローテーション制度の整備を図り、グループ内における計画的な人材面の交流と連携を促進するとともに、人材の育成を図るためのキャリアパスを重視した人材配置を実現します。
- ③ 性別・国籍等個別の事情に関わらず、個々の人材が持つ能力を最大限に発揮できる就業環境を確立します。
- ④ グループ会社経営人材に対し共通して適用可能な人事制度（指名、評価、報酬等）の整備・改善を図るとともに、グループ経営人材獲得・育成のためのしくみを構築します。

### 21世紀前半の事業発展を支える人事制度・施策と人材開発に取り組みます。

中期経営計画E-Plan2016の最終年度は、引き続き、「日本は世界市場の一つである」との認識を持って臨みます。その基本として、日本を含むグローバル市場での事業発展を担う多くの人材こそが、新たな企業価値を創造する最も重要な経営資源であると考えています。

国内においては、従業員の多様性を尊重し、それを有効に機能させる人事システムとしてのキャリアマネジメント制度を15年度の試験導入に引き続き、拡大して展開を始めます。また、安心・安全な、働きやすい就業環境を更に実現するために、全事業所共通の労働安全方針を策定するとともに、全事業所の建物の耐震補強工事を進めます。

全世界の16,000名の荏原グループ従業員が、CSR方針のもと、人権と多様性を尊重しながら、自らの能力と可能性の更なる発展を目指せる就業環境を作っていきます。



執行役 人事・法務・総務統括部長  
飯島 久

### 人材力拡充に向けた2015年度の施策と成果／2016年度の計画

テーマ	2015年度の施策と成果	2016年度の計画
グローバル人材の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●若手従業員17名を事業上の重要海外拠点9か国(中国、アメリカ、ブラジル、ベトナム、フィリピン、インドネシア、シンガポール、UAE、バーレーン)に派遣した。</li> <li>●海外現地法人からの出向者を13名(中国、ベトナム、タイ)荏原が受け入れ、人材交流を促進した。</li> <li>●経営層も含めた派遣時の赴任前研修を実施した。</li> <li>●外国籍従業員の採用・育成を行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●海外への若手従業員の派遣を継続、風水力機械カンパニー中心に行ってきた派遣を、コーポレートにおいても実施する。</li> <li>●海外現地法人からの出向受入を継続する。</li> <li>●外国籍従業員のフォローアップとして、外国籍従業員向けのキャリアマネジメントプログラムを実施する。</li> </ul>
ダイバーシティ推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性従業員の活躍推進に関する実態調査を行い、課題を分析した。</li> <li>●働き方改革への取り組みに着手した。</li> <li>●ダイバーシティ宣言を公表した。</li> <li>●経営層を対象とした女性活躍推進に関する講演会を実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●上級管理職対象のダイバーシティ研修を実施する。</li> <li>●メンター制度のトライアルを実施する。</li> <li>●生産革新運動との連携による営業拠点の働き方改革を推進する。</li> </ul>
能力を伸ばし最大限に発揮してもらおう環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>●事業戦略と人材育成を融合した『キャリアマネジメントプログラム』を富津事業所で試験的に実施した。</li> <li>●育児や介護をしながら働く従業員に向けて、当社や公的な支援制度等を紹介するマニュアルを整備した。</li> <li>●退職者リターン雇用制度を導入した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●『キャリアマネジメントプログラム』の対象者を拡大し、本格的に実施する。</li> <li>●育児や介護を抱える従業員に柔軟な労働環境を提供するため、在宅勤務のトライアルを実施する。</li> </ul>
成果に応じた報償制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全従業員に業績連動賞与を拡大導入し、より納得感の高い制度とした。</li> <li>●『変革チャレンジ目標』制度を導入し、より高い目標に挑戦する風土への働きかけを行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2017年度より始まる新しい中期経営計画に合わせ、組織体制から人事制度まで、グローバルやダイバーシティにも対応した“あるべき姿”を検討する。</li> </ul>



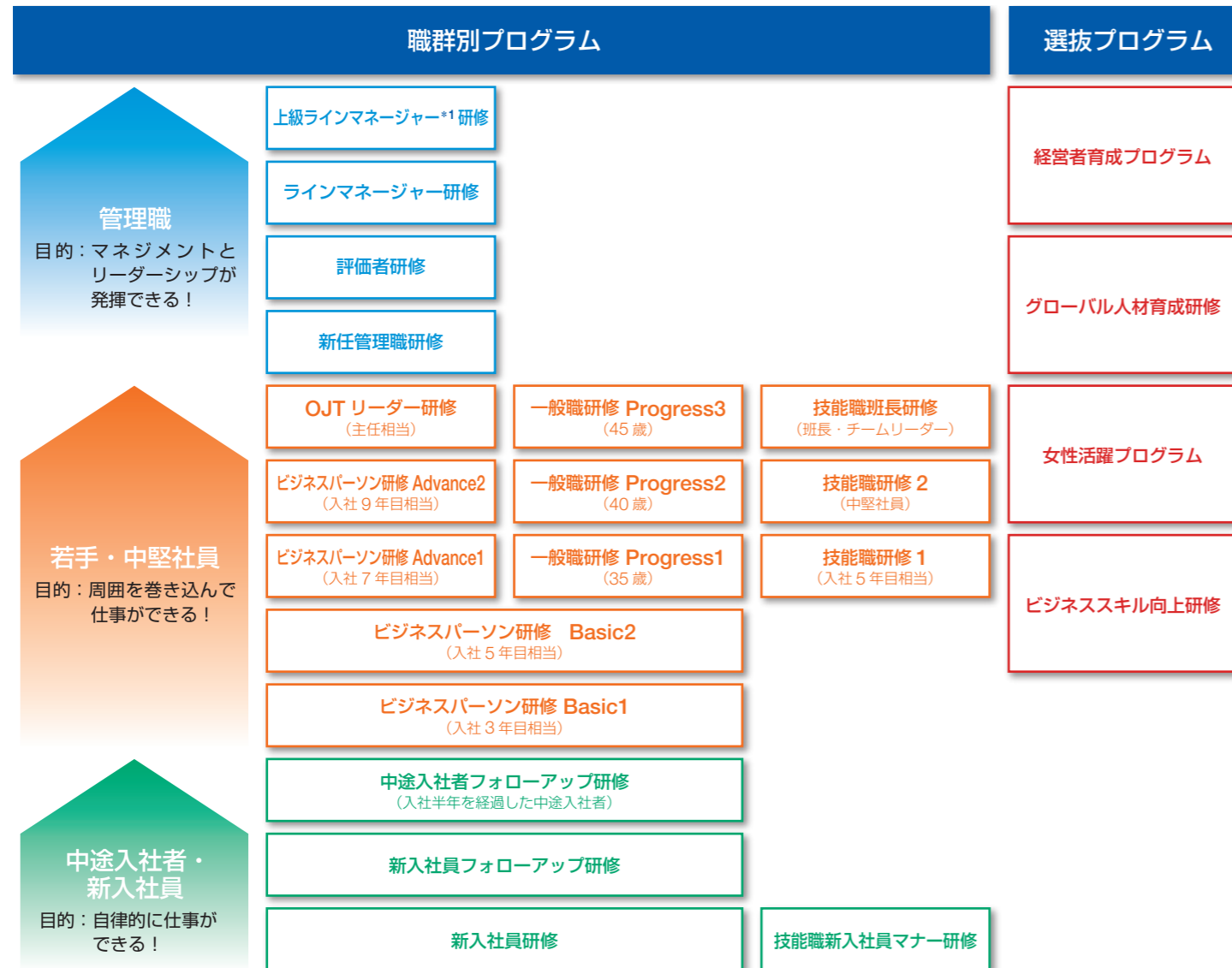
## グローバル人材の活躍推進

## 人材マネジメント

### 日本国内のグループ研修プログラムの全体像

2011年度よりスタートした荏原グループ研修(職群別プログラム)は人材育成委員会にて見直しを行い、毎年ブラッシュアップしています。

2015年度はダイバーシティ推進の一環で女性総合職転換者を対象とした「女性活躍プログラム」をスタートしました。



年間受講者数：4470人(一人当たり研修コスト≒32,000円) 年間研修投資：2015年度(荏原実績)145,217千円(前年比10%アップ)

### グローバル人材の活躍推進に向けて

将来に向けてグローバル事業の継続的発展を担える人材の育成を目標に、若手従業員を海外に派遣する「グローバル人材育成プログラム」を2011年度に開始し、2015年度まで延べ50名以上を派遣しました。2015年度は中国、ベトナム、シンガポール、ブラジル、バーレーン、UAE等に28名が赴任し活躍

しています。また、派遣対象者の帰任時には「成果報告会」を実施しており、2016年2月に2014年度派遣の3期生12名の「成果報告会」を行いました。それぞれ2年の赴任期間を終えた対象者が各個人発表において、日本と異なる環境での様々な経験で得た成長の成果を経営層に報告しました。

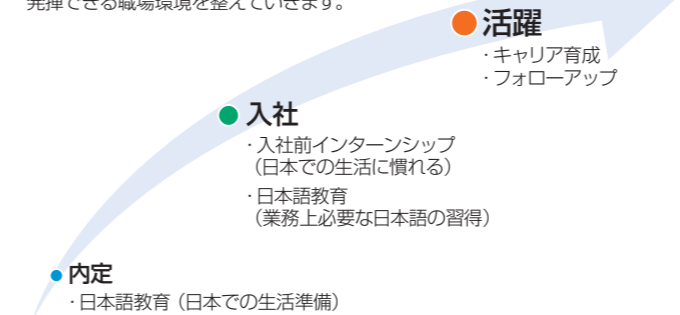
\*1 ラインマネージャー：組織統括職

### 外国籍人材の採用状況(日本)

2011年より積極的に外国籍従業員の当社採用を進めております。これは、人事・人材開発方針にある「チャレンジ精神をもって創意工夫する多様な人材を世界中から獲得・育成する」の中心的活動です。

#### 外国籍従業員の採用・育成

チャレンジ精神をもって創意工夫をする多様な人材を世界中から、獲得・育成し、実力が最大限発揮できる職場環境を整えていきます。



#### 《外国籍従業員採用の目的》

- ① 人材のグローバル化(ともに働く日本人のグローバル化含む)
- ② 日本人採用者に比して優秀(能力・意欲面)
- ③ 戦略的重点地域の出身者(中国、インド、韓国、台湾他)

#### 国別新卒採用数

※在籍中(2016年9月現在)

	中国	韓国	台湾	インド	その他
2016	4	4	5	3	1
2015	6	6	7	5	
2014	6	4	4		1
2013	5	4		4	1
2012	5	2			
2011	2				

その他国籍：2013、2016年度 ウズベキスタン 2014年度 ベトナム

### 海外グループ会社人事部門との交流

海外現地法人との人事部門間の交流を進めています。

2015年5月には荏原機械(中国)有限公司及び荏原機械淄博有限公司にて人事部門間の情報交換を行いました。またその場で挙げた評価制度上の課題に対し、11月に荏原機械(中国)有限公司にて、さらに議論を深めました。

### 海外グループ会社におけるグローバル人材開発

中国の子会社荏原機械(中国)有限公司(EMC)は、2015年10月に「第1回EMC中間幹部底上げ研修」を行いました。この研修は荏原の歴史や荏原らしさを理解しながら、EMCの中間幹部層がグローバルに活躍できるようにすることを目的として行われました。

研修終了後、参加者の間から「会社の歴史や将来のあるべき姿への理解が一層深まった。」「今後の仕事で荏原らしさを心がけ、EMCの「熱と誠」をもって荏原グループの成長に貢献していきます。」といった前向きな声が寄せられました。

荏原の人材開発室も研修を視察し、海外グループ会社における人材開発活動の実態を知る機会となりました。



第1回EMC中間幹部底上げ研修の様子

## ダイバーシティ推進

### ダイバーシティ推進方針

荏原グループがグローバル市場において成長し続けるためには多様性の確保が必要であると考え、性別・国籍等個別の事情に関わらず、個々の人材が持つ能力を最大限に発揮できる就業環境の確立を進めます。国内においては、日本人でかつ男性という管理職の従来イメージを排して、外国籍人材と女性の管理職登用を推進します。

#### ■ダイバーシティ宣言(2016年1月)

- 一人ひとりが強みを発揮し、仕事を通じて成長できる環境をつくります。
- お互いの価値観を尊重し、相互に響き合う企業文化への変革を進め、会社の成長、社会への貢献を実現していきます。
- 業務革新・生産革新を行い、多様な働き方を選択できる職場づくりを目指します。

### 2015年度の施策・成果

#### 1. 女性従業員の活躍推進に関する実態調査実施、課題分析

女性の従業員の活躍に関する状況を把握するため、従業員へのヒアリングや意識調査、人事データの分析を行いました。その結果、制度、環境、業務の進め方が労働実態の変化に追いついていないことが明らかになりました。女性の活躍のみならず、男女に共通した課題解決が重要であると認識し、ダイバーシティ推進の方向性を「働き方の改革」と位置づけました。

#### 2. 働き方の改革への取り組み着手

課題解決に向け、「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分野で取り組みを進めていきます。



#### 3. ダイバーシティ宣言の公表

今後の推進活動の指針として策定、社内外に公表しました。

### 2015年度トピックス

#### ■経営層に対する講演会

荏原の経営層及び日本国内のグループ会社経営者を対象に、外部講師を迎えて「経営戦略としての女性の活躍推進」と題した講演会を開催しました。104名が聴講し、講師から「女性の活躍には、『就業継続』と『キャリアアップ』の両方が必要」とのメッセージがあり、聴講した経営層は積極的に質問をして理解を深めました。



女性の活躍推進に関する講演会

### 2016年度の課題と施策

テーマ	2016年度の課題	2016年度の施策
意識改革・風土改革	●管理職の意識改革 ●女性活躍推進状況の開示	●上級管理職対象のダイバーシティ研修実施
制度・環境の整備	●管理職・総合職のキャリア開発、能力開発推進	●メンター制度のトライアル実施(女性総合職対象)
業務改革・業務の見える化	●生産性向上を目的とした執務職の業務改革	●生産革新運動との連携による営業拠点の働き方改革の推進

## 労働環境の整備

### 能力を伸ばし最大限に発揮してもらう環境の整備

富津事業所において、自らのキャリアについて考え、自己研鑽や多様な職務経験を通じてその実現に取り組むことが人材育成につながるとの考えから、「キャリアマネジメントプログラム」を2015年度からスタートしました。具体的には、人事スタッフが個々の従業員にキャリア希望のヒアリングを行い、事業部門とす

### 人事制度改革

「成長」への舵をきった中期経営計画を踏まえ、その実現のために従業員一人ひとりが高い目標に向けて積極的にチャレンジするよう、評価制度の一つであるMBO\*1に高難易度の「変革チャ

### ワーク・ライフ・バランスの諸施策

- 従業員が両立支援制度の概要を知り、仕事と介護の両立を真剣に考えるきっかけとなるよう「介護両立支援制度活用マニュアル」を作成しました。予め「もしも」を想定して正しい知識を得るとともに、家族で話し合い、備えておくことを従業員に推奨しています。
- 仕事と家庭の両立に向けた柔軟性の高い就業環境整備の一環として、在宅勤務制度を2017年度から実施致します。それに向け、2016年度は対象者を限定したトライアルを実施します。

### 労働組合の対話

荏原は、ユニオンショップ制に基づいて、経営者側と労働組合が定期的に、また必要に応じて労使協議会を開催し、適度な緊張感を保ちつつ、信頼関係を維持・向上できるよう日々努めています。労働組合の視点から企業運営を把握し、経営の健全性などを確認できる労使協議会は、労働組合にとって重要な位置付けである一方、経営者側にとっても従業員の声を確認できる大切な場となっています。

2015年度は、労働協約の大幅な見直しを行い、社宅・寮制度

## 人材マネジメント

り合わせ、必要な異動を検討・実現していくしくみです。この取り組みにより、実施前と比べて多くの従業員の異動を実現することに加え、ライン長の育成意識の向上や部門ローテーションの必要性を再認識するなど、有効性が確認できました。今後は、対象者を拡大し、この取り組みを多くの職場で行っていきます。

レンジ目標」を導入しました。従業員がより高い目標にチャレンジすることで、個々の成長を促すとともに、会社・事業の着実な「成長」の実現を目指します。

- 従業員の仕事と家庭の両立を支援するため、2015年1月より「退職者リターン雇用制度」を導入しました。本制度は、ライフイベントなどにより退職せざるを得なくなった従業員が、会社に復職できる制度です。現在、11名の従業員が復職を希望しています。また、導入以降、これまでに3名の従業員が復職しています。今後も本制度を利用した従業員が、復職後、当社で培った知識、経験を活かし活躍してくれることを期待しています。

[ワーク・ライフ・バランス制度の利用状況等 >>>](#)

の改定、単身赴任援助規程の適用拡大、ワーク・ライフ・バランス推進策として、時間単位有給休暇の取得時間数の拡大、子の看護休暇の要件緩和、介護休暇の取得日数拡大を実施しました。

また、休暇取得推進策として、労使で協力し連続休暇取得推進策を実施しました。会社としても休暇取得を積極的にバックアップし、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めました。今後も、労使の誠実なコミュニケーションを欠かすことなく、労働条件・労働環境の整備に努めていきます。

[休暇取得状況 >>>](#)

\*1：貢献目標管理制度(MBO) 全社経営計画の実現に向け、各組織、そして個人へと目標が連鎖するしくみ。



## 環境マネジメント

### 荏原グループが目指すもの

#### 荏原グループ環境ビジョン

1. 荏原グループは事業活動を通じて自然と技術が調和する社会を目指します。
2. 技術、製品、サービスの提供を通じて地球環境保全に努めます。

### 環境マネジメント方針

私たちは、地球環境を保護するため、自らの事業活動が及ぼす環境への負担を低減すること、及び環境汚染の予防に継続的に取り組みます。私たちは事業活動を通じて、循環型社会形成に貢献するための技術・製品の開発に努め、これを実現するためのトータル・ソリューション\*1を提供します。

[荏原グループ環境方針 >>>](#) 

### 環境マネジメント推進体制

荏原グループは、環境担当役員を最高責任者とし、環境統括委員会を頂点とする環境マネジメント推進体制を構築しています。

[環境マネジメント推進体制図 >>>](#) 

また、荏原グループではISO14001に基づいた環境管理を行っています。認証登録しているのは23の事務所・事業所やグループ会社です。

[ISO14001登録状況の詳細 >>>](#) 

### グローバル環境マネジメント充実に向けて

#### 海外サイトでの環境・安全に関する順法調査の推進

荏原グループは、事業のグローバル展開をいっそう進めるため、海外での活動拠点の新設を進めています。しかし、世界の多くの国と地域では大気汚染、水質汚濁、土壌汚染などの問題が深刻化し、環境法令の改正とその厳格な運用が相次いでいます。このため、海外荏原グループにおける環境リスクが増加することが懸念されます。

そこで荏原は、海外サイトを対象に策定されたリスクマネジメントガイドラインの推進、定着を支援するため、各海外サイトの環境法令順守状況の確認に着手しました。2015年度は中国に所在する関係会社を対象に調査を行いました。引き続き海外の主な生産拠点を対象に調査を進め、環境汚染の予防と環境法令リスクの低減が確実なものとなるよう、必要な手立てを検討し実施します。

また2002年から日本国内の荏原グループ会社で行っている全社一般環境教育のグローバルな展開を開始しました。海外荏原グループ従業員の環境マインドの啓発を通じ、環境法令の確実な順守と当社製品の環境性能のいっそうの改善を進めます。

国内では事業所ごとに取得していたISO14001認証の統一（マルチサイト化）を計画しています。国内環境マネジメントの効率化を通じ、これまでに国内で培った環境管理のノウハウを海外サイトに提供することで、グローバル環境マネジメントの一層の充実を目指します。



執行役常務 環境統括委員会 委員長  
野路 伸治

\*1 トータル・ソリューション：個々の要素技術からのアプローチだけでなく、複数のプロセス・装置・材料を統合した問題解決技術、または解決のためのしくみ。

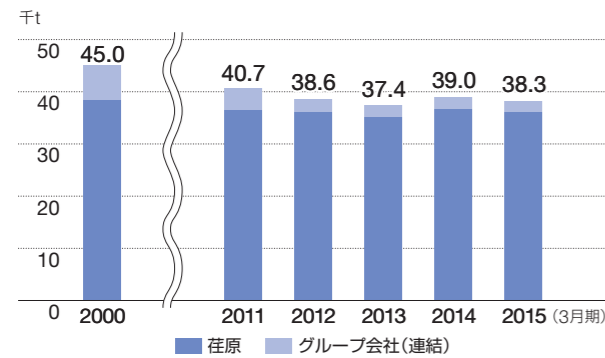
\*2 LCA：ライフ・サイクル・アセスメント

### 荏原グループ環境目標（2020年度）と2015年度の成果

荏原グループ環境目標（2020年度）	2015年度の成果
<b>1. 日常業務における環境保全活動</b>	
① 水質汚濁防止、大気汚染防止など環境法令に対する自主管理基準値を順守する。	事務所・事業所ごとに汚染防止活動を実施し、基準値を全てクリアした。
② 各事務所・事業所は廃棄物の排出量を継続的に削減する。廃棄物のマテリアルリサイクル率95%以上を維持する。最終埋立処分率3%未満を維持する。廃棄物処理委託契約書における法定記載事項の順守を徹底する。優良認定制度の活用を図る。	マテリアルリサイクル率97.2%を達成。最終埋立処分率2.3%で目標達成。優良認定業者との処理委託契約が励行されており、優良認定制度の活用が推進されている。
③ CO <sub>2</sub> 排出量を継続的に削減する。	2014年度比1.9%削減。
④ 上水使用量を2000年度比30%削減する。	2014年度比13.6%増加。2000年度比14.6%削減。
⑤ PRTR排出量を継続的に削減する。VOC排出量を2000年度比で30%削減する。	PRTR排出量は2014年度比4%削減。VOC排出量は2000年度比39%削減。
⑥ すべての事務所・事業所で、研究開発計画、設備の計画、工事、運用に際し環境リスクを把握し、リスクの最小化を図る。	事務所・事業所での環境審査を実施し、リスクの最小化に努めている。工事に際しての環境汚染事故は無し。
<b>2. 事業活動における環境保全への貢献</b>	
⑦ 製品ごとに業界トップクラスの環境性能達成に向けた方針、目標を設け、その実現を図る。	顧客要求を踏まえ、製品・サービスの多くで環境配慮（省エネルギー化、小型化、低騒音化、等）が進められた。
⑧ 調達品中の含有化学物質情報を管理し、当社製品中の含有情報を顧客へ伝達するためのしくみを確立し運用する。	精密・電子事業カンパニーにおいて、調達品中の含有化学物質情報の収集と管理を行うアプリケーションサービスを運用中。
⑨ LCA*2の観点から、塗料成分、材料成分等の技術標準を継続的に見直し、製品のライフサイクルを通じた環境負荷の削減に努める。CSR調達における環境配慮項目について、基準を設け推進する。	製品の環境負荷削減に向け、「安全・環境に関する設計の基本的指針」を運用中。調達品中のアスベスト含有禁止、銅合金への鉛の4%以上の含有禁止、塗料への六価クロム・鉛の含有禁止等を実施中。
⑩ 地球温暖化対策分野に使用される製品の提供を促進する。 a 太陽電池製造用ドライポンプ b 海水淡水化向けポンプ及び機器 c 原子力発電所向けポンプ d 高効率モータによる省エネルギー汎用ポンプ e 高効率冷凍機 f バイオマス活用事業	IE3、IE4プレミアムモータを搭載した製品のラインアップを拡充。加えて回転数制御による効率的運転を図った製品ラインアップを拡充した。ポンプを全分解せず点検窓から部品交換できるなど、メンテナンス性を向上させた製品を拡充した。大容量排気用ドライ真空ポンプにおいて、反応副生成物に対する耐腐食性と省エネ性を向上させた。
<b>3. 環境マネジメントへの取り組み</b>	
⑪ 環境マネジメントシステムをグループで運用し、ルールの共通化に向けて継続的な見直しを行う。環境マネジメントシステムとエネルギー管理、労働安全衛生、品質管理等とのマネジメントシステムを連携させる。	荏原全ての事務所・事業所で各サイトごとにISO14001の認証を維持している。2015年版ISO14001への認証移行と、各サイトごとの認証の一本化を目指した作業を開始した。認証移行と認証統一は2017年の予定。
⑫ 国内外のグループ主要拠点でコーポレート環境監査を継続的にを行い、環境リスク管理を徹底する。	国内の合計10組織に対してコーポレート環境監査を実施し、必要な改善を完了した。それぞれの組織の環境リスクを評価し、経営上のメリハリつけた環境管理に活かしている。
⑬ 生物多様性に配慮した環境教育、森林保全活動などの環境貢献活動を実施し、グループ全従業員に高いエコマインドを定着させる。	生物多様性に配慮した環境貢献活動を通じ高いエコマインドを定着。荏原は神奈川県森林再生パートナーとして、神奈川県の水源森林作り活動を支援している。
⑭ CSRLレポートによって継続的に事業活動に伴う環境情報を公開する。特に、製品の環境評価情報の充実に努める。環境ラベル適合製品の売上を継続的に向上させる。	荏原グループCSRLレポート2015を発行。その他、体系的な取り組みについては準備段階。
⑮ 荏原グループの事業活動、環境保全活動で培った専門知識を活かし、環境技術セミナー等の社会貢献活動を行う。	島山清二記念荏原基金による東南アジア*での技術セミナーを実施した。（※：ベトナム、タイ、カンボジア）

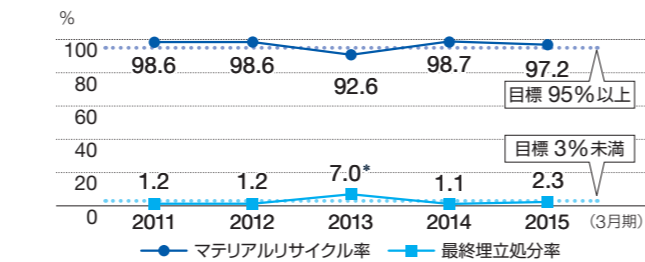
環境モニタリングデータ 各環境データ >>> [Web](#)

CO<sub>2</sub>排出量の推移(電力・燃料由来)



◆目標基準年を2000年度としているため、排出係数は2000年時点の地球温暖化対策推進法施行令の0.357kg/kWhを適用しています。

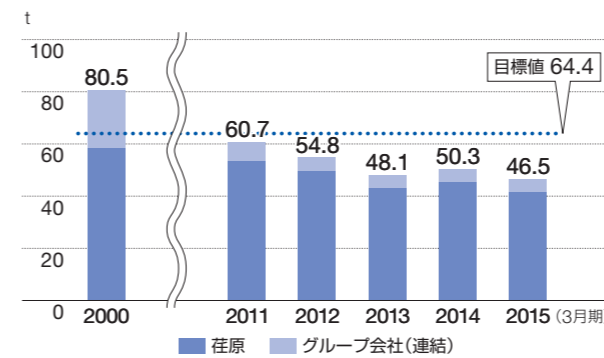
マテリアルリサイクル率と最終埋立処分率の推移



◆マテリアルリサイクル率：  
[マテリアルリサイクル量 / (マテリアルリサイクル量 + 埋立量)] × 100 (%)  
◆最終埋立処分率：(最終埋立処分量 / 廃棄物量) × 100 (%)  
◆最終埋立処分量：排出後そのまま直接埋立処分される廃棄物と、中間処理後再利用されず埋め立てられる残渣を含む。

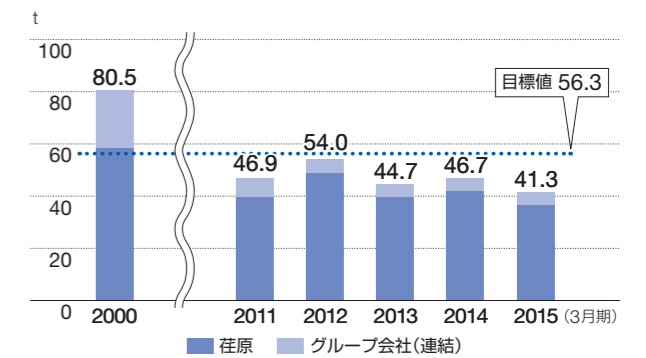
\*事業所、事務所の一部から分別できない汚泥状物質が排出されたため、マテリアルリサイクル率、最終埋立処分率が悪化した。

PRTR法対象物質排出量の推移



◆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。

PRTR法対象物質中のVOC排出量の推移



◆VOC: Volatile Organic Compounds (揮発性有機化合物)

2015年度の主な成果

重点事項	目標	成果
海外事業拠点における環境・安全に関する順法状況の確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>●RMGLを推進するための支援策の検討</li> <li>●法令順守状況の把握、顕在化しつつある環境リスクの有無</li> </ul>	<p>大気汚染等の公害問題の深刻化に伴い、環境法令の改訂、新設が相次ぐ中国に所在するグループ会社のうち6社<sup>(※)</sup>に対して審査機関と協同で順法状況を調査しました。各サイトとも2日の工程で調査を企画し、初日は主に現場確認を実施、2日目は主にドキュメント閲覧、環境事務局ヒアリングを中心に作業を行いました。</p> <p>現地調査の結果、以下を重点的に確認することで大きな環境リスクを確認できることがわかりました。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 環境アセスメント報告書：現場の重要な環境管理項目が記され、地元行政との環境上の協定書に該当します。</li> <li>2. 危険物と廃棄物の保管状況：法定保管基準が厳しく定められ、法的リスクに晒されやすいことがわかりました。</li> <li>3. 粉塵の発生状況：溶接や研磨作業に伴い粉塵が発生します。現場での重要な確認事項であることがわかりました。</li> </ol> <p>2015年度の調査で得られた知見は、今後のグループ環境管理に極めて有用なものとなりました。</p> <p>(※調査対象会社：①荏原機電(昆山)有限公司(EDKM) ②荏原機械(中国)有限公司(EMC)烟台 ③荏原機械淄博有限公司(EMZ) ④嘉利特荏原泵業有限公司(EGP) ⑤烟台荏原空調設備有限公司(YEACE) ⑥荏原電産(青島)科技有限公司(EDQ))</p> <p>その他、EPPI(フィリピン)、EVPC(ベトナム)、EPE(イタリア)、SUMOTO(イタリア)に対し、環境管理状況を確認するための現地調査を各1日ずつ行いました。</p>
事業所における廃棄物管理業務の効率化	廃棄物処理委託に関する業務負荷の削減	荏原の判断、指示が必要な業務を除く廃棄物管理業務をアウトソーシングしました。処理委託契約書・マニフェストの順法チェック、処理業者との調整作業、処理業者に対する現地確認などを専門家へ業務委託することにより、荏原の廃棄物管理業務の負荷が削減できたほか、適法な処理委託契約の締結と処理業者に対する確実な現地確認が行えました。
日本国内の支店・営業所における廃棄物リスクの低減と業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●処理委託契約書の法定記載事項の順守</li> <li>●処理業者に対する現地確認の実効性の確保</li> </ul>	首都圏を中心とした事務所で廃棄物事務業務の代行サービスの委託を開始しました。事務所は日本全国に存在するため、その廃棄物事務業務の代行には傘下に協力処理業者を抱える全国規模の業務委託先と提携することが必要です。業務委託により、処理業者との調整作業、代金支払い、マニフェスト管理等に関する業務負荷が削減でき、廃棄物リスクの低減と、営業活動などのコア業務への集中に成果を上げています。

■ 全社一般環境教育の海外サイトへの展開を開始

2000年3月の藤沢事業所ダイオキシン流出事故を契機に荏原の全従業員(構内協力会社従業員、派遣会社従業員を含む)を対象に実施してきた全社一般環境教育を海外サイトでも開始しました。海外サイトにおいては、環境管理部門員を主な受講対象に想定していますが、より幅広い受講者に聴講してもらえるよう、教育紙面の改善を重ねて参ります。

海外サイト向け2015年版教育の主な項目

1. ダイオキシン流出事故の教訓と荏原の約束
2. 荏原の化学物質管理
3. 荏原の地球温暖化対策(省エネとフロン)の適正管理)

2016年度の課題と目標

重点事項	課題	目標
ISO14001認証のマルチサイト化 2015年版規格への認証移行	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2015年版 ISO14001改訂への対応</li> <li>●環境管理規程類の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2015年版ISO14001に準拠したマネジメントシステムを運用し、内部監査(第一者監査)を実施し、2017年度の本格運用に備える。</li> <li>●2015年版ISO14001への移行を機に荏原製作所事業所の認証の統合(マルチサイト化)を推進し、マネジメントシステムを確立する。</li> </ul>
海外グループ会社の環境マネジメント推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●環境汚染の防止、環境法令の順守</li> <li>●危険物管理や省エネに関するガイドラインの作成</li> <li>●環境教育の一層の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中国及びブラジルに所在する主な生産拠点において、認証機関と合同で環境・安全に関する順法調査を実施する。</li> <li>●危険物管理や省エネに関する海外サイト向け社内ガイドラインを提供し、リスクマネジメントガイドラインの推進を図る。</li> <li>●英語と中国語による環境教育資料の2016年度版を海外サイトに提供し、グループ従業員の環境マインドの向上を図る。</li> </ul>
日本国内の支店・営業所における廃棄物リスクの低減と業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●支社支店営業所における廃棄物処理委託事務に関する業務負荷の低減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2015年に首都圏に導入した廃棄物処理委託事務の代行サービスの利用を北海道地方、中国地方、中部地方に拡大する。(2018年度前期までに全ての支社・支店・営業所にて導入する。)</li> </ul>



## 地域・社会とのコミュニケーション

### 社会貢献活動の基本方針

荏原グループは、事業活動を通じて社会に貢献することを企業理念に定めていますが、事業以外でもさまざまなコミュニケーションを通じて地域・社会の発展に貢献しています。

これは、地域や社会と積極的にコミュニケーションを図り、地域の課題解決やよりよい社会づくりに関わっていくことが、企業の重要な役割のひとつだと考えているからです。

荏原グループではこの考えを更に推進するため、活動の軸となる社会貢献活動方針を制定しました。

#### 社会貢献活動方針

荏原は、事業フィールドである「水と空気と環境」に関わる分野で「技術支援」と「教育支援」を軸とした社会貢献活動に取り組む。

### 活動テーマ

荏原グループでは、社会貢献活動方針に従い、以下の3つのテーマで社会貢献活動を展開しています。活動にあたっては、支援する団体や地域の方々とのコミュニケーションを通じて、変化する課題やニーズを把握しながら、常に改善を重ねています。

#### ① 事業活動を活かす。

100年を超える事業活動で培った技術・ノウハウは荏原グループの強みです。この強みを積極的に活用し、荏原らしい社会貢献活動を推進していきます。

#### ② 人材を育てる。

科学技術・環境・伝統・スポーツなど、様々な活動を通じて次世代を担う人材の育成に貢献します。

#### ③ ニーズに応える。

地域や社会の課題を的確に把握し、ニーズにあった貢献活動を推進していきます。

### 2015年度の活動目標と成果

活動テーマ	活動目標	活動の成果
事業を活かした貢献	100年を超える事業活動で培った技術・ノウハウは荏原グループの強みです。この強みを積極的に活用し、荏原らしい社会貢献活動を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 島山清二記念荏原基金 セミナー開催国4か国、7講座、受講者数 409名</li> <li>● ポンプの寄付活動 1か所(カンボジア工科大学)給水ポンプユニット1台、ポンプカットモデル2台、流量計1台、その他付属品1式</li> <li>● 工場見学(藤沢事業所) 受入件数 220件 参加者 3,888名</li> </ul>
人材を育てる活動	科学技術・環境・伝統・スポーツなど様々な活動を通じて次世代を担う人材の育成に貢献する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 少年少女チャレンジ創造コンテストへの特別協賛 参加チーム (予選) 660チーム (決勝) 60チーム</li> <li>● ミライリケジョ〜モノづくりカフェ〜の開催 参加者 中高生 73名 保護者 22名</li> <li>● 羽田ヴィッキーズによるバスケットボールクリニック支援 開催回数63回 参加者3,922名</li> </ul>
ニーズに応える活動	地域や社会の課題を的確に把握し、ステークホルダーのニーズにあった貢献活動を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TABLE FOR TWO 寄付給食数 38,646食</li> <li>● 復興支援マルシェ 出展団体 10団体</li> <li>● WWF活動支援 寄付金額 500万円</li> </ul>

### 2015年度の主な活動

#### ■ 島山清二記念荏原基金

「島山清二記念荏原基金」は、2015年より発展途上地域の大学の「研究・教育に使う最新のポンプが欲しいが予算がない」との声に応えるため、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開始しました。

[島山清二記念荏原基金詳細 >>> !\[\]\(c1b924320d9ec7587a1dd427119524d0\_img.jpg\)](#)

#### ■ 少年少女の創造性開発

当社は公益社団法人発明協会の主催する全日本少年少女チャレンジ創造コンテストに特別協賛しました。このコンテストを通じて、全国の少年少女にモノづくりの楽しさ、チームワークの大切さ、豊かな発想力と行動力を身につけてもらい、ひいては将来の科学技術を担う人材に成長して欲しいと思っています。

[イベントの詳細 >>> !\[\]\(dcadc17c064c775919616fcc152162e9\_img.jpg\)](#)



少年少女チャレンジ創造コンテスト表彰式

#### ■ リケジョ(理系女子)支援

講談社Rikejoと共同で女子中高生にモノづくりで活躍する女性を知ってもらイベント「ミライリケジョ〜モノづくりカフェ〜」を開催しました。「モノづくり=男子の現場」ではなく、女性が活躍できるフィールドであることをこれからも発信していき、モノづくりの現場に対するイメージ向上を図ります。

[イベントの詳細 >>> !\[\]\(20381bbfcc9afff7583e1276335f61d6\_img.jpg\)](#)

### 2016年度の活動方針(目標)

1. 事業を活かした貢献をさらに推進し、新たな社会貢献活動の企画立案・実施を進める。
2. 人材を育てる活動を新たな分野でも取り組む。
3. 従業員が気軽に参加できる社会貢献活動をさらに推進する。

#### ■ TABLE FOR TWO

2015年度は新たに本社及び3つの工場の従業員食堂で「社会で社会貢献」活動を開始しました。「ヘルシーなランチ1食ごとに20円を開発途上国の子どもの給食1食分として寄附し、メタボに悩む先進国と、食料不足に苦しむ開発途上国の2つの課題を同時に解決する」という活動を導入しました。

[活動の詳細 >>> !\[\]\(a97e5ec31e247abfe5544bdfb2d7a4e9\_img.jpg\)](#)



「社会で社会貢献」活動

#### ■ 東日本大震災復興支援マルシェ

東日本大震災の被災地の産業支援を目的に、復興庁の被災者支援コーディネート事業からの要請を受けて、東北三県の特産品・クラフト品を販売する「心の復興マルシェ・クラフトフェア」を開催しました。

[イベントの詳細 >>> !\[\]\(dffe09748843fd3d5aba496d56ff67d2\_img.jpg\)](#)



マルシェの様子



第一芙蓉法律事務所  
弁護士  
木下 潮音様

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2016の特徴は、トップメッセージで中期経営計画E-Plan2016 2年目の振り返りとして前田東一代表執行役社長が述べられています。2019年度の在りたい姿の一つとして掲げられている「性別、国籍等によらず個々の従業員の能力を伸ばし最大限に発揮させるための環境の整備及び発揮された能力に相応しい対価で報いるための制度導入」に向けた活動と、2016年度末までの中期経営計画に掲げている基本方針「グローバル事業展開を支える経営インフラの拡充を図ること」の報告に焦点が絞られていることです。

そのため、従来の報告書に比較して、人権、労働安全、人材マネジメント、グローバル人材の活躍推進、ダイバーシティ推進及び労働環境に関する記述と情報が充実し、荏原グループにおける従業員の働き方の現状の問題点の認識とその将来に向けた改革の方針が明確になりました。ダイバーシティや働き方改革は、わが国のすべての企業が取り組みを求められているところです。特に、多国籍に事業を展開する荏原グループにおいては、より先進的な対応が行われていると主張されたい気持ちがあるはずですが、率直に「当社には日本人男性の視点で築かれた業務の進め方や風土が根強いことがわかりました。」(トップメッセージより)と現状の弱みを認めて、改善の決意が述べられています。

CSR報告書が企業の成果を非財務情報として開示する役割を担うものであることを十分に認識されたうえで、PDCAのスタートポイントを明らかにし、改善の目標を明示されたことは意義深いものと評価しています。

また、経営インフラの拡充に関しては、リスクマネジメントについて2015年度の目標・成果が詳細に報告されるとともに、直近の自然災害リスクである2016年4月以降の熊本地震への対応が、時間経過に沿って明らかにされています。この記述から改めて荏原グループの本業が社会インフラの維持復興と環境対策等にあり、地震や風水害に見舞われることが多い現代日本を支える役割を果たされていることが明確になります。このような社会に対するインパクトのある事業の拡充を図ることは社会や投資家等のステークホルダーからの信頼をより高めることであり、是非、これからも荏原グループの経営の拡大が望まれるところです。

CSRIは企業の事業活動の在り方そのものであり、企業が事業活動を離れてあえて特別な善行を積むことを指すものではないと考えます。これからもしっかりと経営計画に組み込まれたCSR活動を推進されて、その報告が継続的になされることを期待しております。

2016年版のCSRレポートの作成に当たっては、E-Plan2016の目標に照らして、これまでの2年間で達成したことを振り返り、今後の課題を確認する必要があると考えました。

グループ全体として掲げた2020年にありたい姿のうち、「性別、国籍等によらず従業員の能力を伸ばし最大限に発揮させるための環境の整備」は一定の進展を見せていますが、日本の産業社会に深く根付いた男性中心の企業文化の変革は容易ではなく、引き続き働き方改革として推進していく必要があります。これは単に従業員のための問題ではなく、積極的に多様性を取り込んで、より広範な社会ニーズに応えていくことでさらなる成長が可能になるという視点から担当部門とともに事業部門への展開を推進していきたいと考えています。

「成長市場を積極的に取り込みグローバルに存在感を発揮する」に当たっては、海外グループ会社が直面する事業上のリスク、内部統制上のリスクを管理するためのリスクマネジメントガイドラインおよび内部統制自己点検ガイドラインを策定し、定着を図ってきました。これらは、今後、荏原グループ各社がグローバルに社会的責任を果たしていくうえで、経営インフラの一つとなりますので、両ガイドラインの一層の質的向上を図るとともに、新たにグループに加わる会社への展開を継続していきます。

さらに、「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し、広く社会に貢献する」という荏原グループとして果たしていくべき社会的責任を具体的に執行役CSR行動計画として定め、進捗管理を進めてきました。これについても今回のレポートで報告いたしました。

荏原グループは、いついかなる時も社会・産業・くらしを支えることを社会的使命としています。事業を継続す



内部統制・リスク管理統括部長  
中山 亨

ることこそが社会的責任であると認識し、グループ挙げての事業継続計画の策定に注力しています。これに関しては、今春発生した熊本地震の際に全力で早期の事業再開に努めた経験を今後予想される震災等のリスク管理に予防的に生かすことで、社会的責任を果たして参ります。

現在、国際的には、産業界としてSDGsなどの指標を事業機会とリスクの評価の両面で参考にしながらグローバルな社会的課題解決に取り組んで行こうとする動きが見られます。荏原グループとしても、社会的責任を継続的に果たし、事業活動として将来の市場ニーズに応えていくことが持続的な成長につながっていくという観点から、引き続きCSR活動の推進を図って参ります。

企業が果たすべき責任の重要な要素として、情報の公開が求められています。荏原グループとしても、CSRレポート、統合報告書、ウェブサイトなどを通じて引き続き透明性高く情報公開を進めていく予定にしております。今回の報告を通じて荏原グループの社会的責任への取組についてご理解いただけることを期待しています。