



荏原集团 CSR 报告

2016

关于荏原集团 CSR报告 2016

目录

编写方针、目录	02
社长致辞	03
集团概要	04
企业伦理.....	05
公司治理 / 中期计划.....	06
CSR 活动主题	07
风险管理	08~09
合规	10
人权 / 安全卫生.....	11
人才管理	12~14
环境.....	15~16
与地区、社会的交流.....	17
CSR 委员会顾问有感	18
以为了实现持续成长的 CSR 为目标	18

关于荏原集团 CSR 报告 2016 编写方针

发行 CSR（企业社会责任）报告的目的

荏原集团将“通过高度透明的信息披露，促进与利益相关方的相互理解”制定为 CSR 方针。本集团从 2008 年开始发行 CSR 报告。发行的目的就是向本集团的利益相关方汇报有

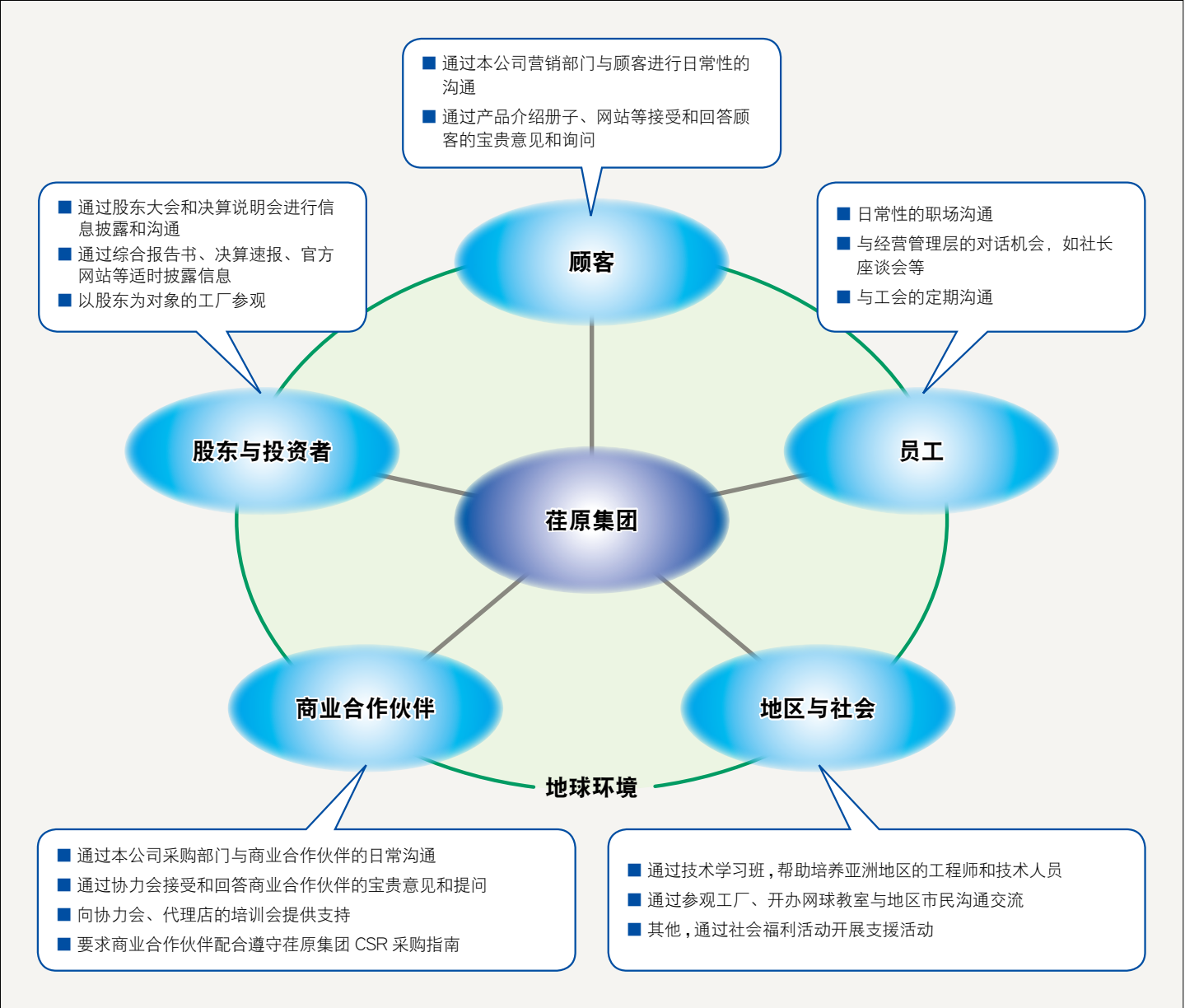
关风险管理、环境管理、员工工作环境、与地区社会的交流等信息。若您结合综合报告书一起阅读，便能更加深入地理解本集团公司。

荏原集团与利益相关方

荏原集团将Stakeholder称为利益相关方。

荏原集团以热情和诚意对待顾客、商业合作伙伴、股东与投资者及地区社会的各界人士。

与利益相关方的纽带



发行日期	：2016 年 11 月 1 日
制作	：荏原制作所 CSR 推进室
报告期间	：2015 年 4 月 1 日～2016 年 3 月 31 日
报告范围	：荏原集团
报告内容	：风险管理、环境管理、员工工作环境、面向地区社会的活动
前一版发布日期	：2015 年 9 月 30 日
下一版发布预定日期	：2017 年 9 月
关于公司名称表記	荏原 代表荏原制作所 荏原集团 荏原和荏原的子公司、关联公司

※ 本报告中所有链接内容均为英语

关联信息

- [综合报告书\(有关本公司集团创造价值的信息\)》](#) [Web](#)
- [有关本公司的整体信息》](#) [Web](#)
- [荏原集团的整体 CSR 信息》](#) [Web](#)
- [环境数据》](#) [Web](#)
- [职场环境、人才培养等的数据》](#) [Web](#)
- [有关与地区社会交流的信息》](#) [Web](#)

保护个人信息方针

[保护个人信息方针》](#) [Web](#)

意见建议及问询

[关于 CSR》](#) [Web](#)

地址和联系方式

东京都大田区羽田旭町 11-1（邮编：144-8510）
株式会社荏原制作所 CSR 推进室
TEL: +81-3-3743-6111（总机）Fax: +81-3-5736-3109

将强化风险管理和改革工作方式作为CSR重点课题向前推进



株式会社荏原制作所
代表执行役社长

前田東一

在进行集团 CSR 活动报告之前，首先，我想向在熊本地震中受灾的各位致以诚挚的问候，对遇难者表示由衷的哀悼。我衷心希望灾区人民可以早日实现灾后重建。

荏原集团由于日常就进行了良好的防灾训练，因此集团位于熊本县的半导体制造装置生产工厂以及位于灾区的营业所，在灾后比较顺利地恢复了生产和运营。在此，我谨向给予荏原关心的各位表示由衷的感谢。

按照顾客和自治体的要求，我们正在积极应对来自顾客的事业持续发展的需求以及地方基础设施修复和重建的需求。同时，我们正在完善能够应对来自自治体的灾后垃圾处理需求的体制。

关于荏原集团在熊本地震中的灾害应对问题，也将在本报告中进行详细介绍。

中期经营计划 E-Plan 2016 第二年回顾

就 2015 年度的外部经营环境来说，中国经济持续减速，而美国及欧洲出现了经济企稳的趋势；日本国内公共投资虽然缓慢减少，但民间设备投资出现了恢复的势头。经济恢复形势此消彼长，整体并不明朗。在这样的环境之下，荏原集团 2015 年度的事业成果，总体来说，订单总金额超过了 2014 年度，销售额与 2014 年度基本持平。在营业利润方面，精密电子事业的大幅度增长带动了集团合并营业利润的增长。具体内容在 2016 年度综合报告书中有详细说明，敬请参阅。

在本报告中，我们将向大家介绍支持以上经营活动的推进和成长相关的两项内容。首先是为实现作为 2019 年愿景之一的“建设职场环境，让员工能够不受性别、国籍等限制，最大限度地发挥能力，并导入与工作能力相当的薪酬制度”而开展的活动。其次是在截至 2016 年度末的中期经营计划中提出的基本方针，即“配合全球化事业的开展，扩充经营管理机能”的相关活动。

作为经营管理机能的风险管理的强化

作为长期性风险管理的方针，为了使全球的集团公司共享荏原的企业伦理，并且能够对前进道路做出正确的判断，我们正在持续推进宣传及贯彻企业伦理的活动。同时，我们还将持续改进规避或最小化各个公司及每位员工业务内部风险的相关制度。

始于 2014 年度的宣传及贯彻荏原风格的活动，截至 2015 年度末，主要针对海外集团公司的管理层来进行。所谓“荏原风格”，就是体现了荏原的创业精神、事业的社会使命、进行经营活动时的基本态度的荏原集团的主体性。

首先我们以管理层的理解 and 实践为目标，从 2016 年度开始，我们将把重点转移到海外一般员工层面，推进加深理解荏原风格的各项活动。

我们将中期经营计划定位为，为了将荏原风格实践到社会活动中所制定的事业活动的具体计划。每位员工对荏原风格的实践，对公司的成长来说是不可或缺的，同时，我们也希望全体员工能够自觉意识到违反荏原风格的行为就是违反荏原集团的社会使命，从而对自身的活动和行为能够抱有责任感和自豪感。

另外，为了提高各个公司的风险管理水平，2015 年度我们面向集团公司提供了风险管理指南。我们督促海外集团公司对自身的环境、防止腐败、劳动安全、人权等 12 个项目的风险管理水平进行自我评价，每个公司均制定了截至 2019 年度末的完善计划。同时，为了将日常业务的风险降至最小，我们在 2014 年度推广了内部控制自我检查指南，以实现内部控制体制的完善和改进。通过以上措施，荏原集团内各公司均按照自己制定的计划不断提高风险管理水平，从而使集团整体的风险管理水平得到持续改善。

工作方式改革的推进

作为支撑开展全球化事业的经营管理机能，我们重视的领域之一就是工作环境的进一步改善。这点与 2019 年集团愿景之一，即“建设职场环境，让员工能够不受性别、国籍等限制，最大限度地发挥能力，并导入与工作能力相当的薪酬制度”密切相关。

在 2015 年度，我们首先在母公司在荏原制作所进行了关于女性员工才能发挥的现状调查。从调查结果中可以看出，荏原集团以日本男性的视点构筑起来的业务推进方式及职场文化依然根深蒂固。因此，为了尊重员工的性别、国籍、多样的生活方式以及所处的人生阶段的差异，并且为了建设能够最大限度发挥每位员工能力且高效的职场环境，我们将“意识和文化的改革”、“制度环境的完善”、“业务改革和业务可视化”

作为工作方式改革的三大支柱，还将其作为我们的多元化宣言并对外发布。我们将于 2016 年度起实施实现荏原集团 CSR 方针中所载的“尊重人权和多样性，创造安心、安全、易于工作的职场环境”的各项具体措施。作为指标之一，我们设定了管理层中女性所占的比例，我们的目标是在 2017 年 4 月前将管理层中女性的比例提高至 5% 以上。

另外在 2015 年度，我们在部分公司及部门导入了职业生涯管理计划。今后，我们将在更多的公司及部门开展该计划，打造每位员工都对自己的职业生涯具有长期规划，从而能够更积极主动完成工作的职场环境。

关于目前由各部门各工厂独立推进的劳动安全管理问题，我们也将着手建立全公司横向贯通式的劳动安全体系和统一的规章制度。

对联合国全球契约的持续性支持

荏原集团将继续支持联合国全球契约。上述举措，与联合国全球契约的 4 个领域密切相关。

在 SDGs* 所载目标之中，在荏原集团以泵事业、冷热事业、压缩机与汽轮机事业为主的风水力机械事业，可以应对水资源的供给和净化、社会基础设施的完善、能源供给等课题的解决；环境事业可在通过垃圾处理实现资源循环以及建设卫生社会等领域有所贡献；而精密电子事业则通过支持 ICT 的发展，使人与人之间的迅速交流、各类产业的高效化、信息获取的便捷性得以实现，并以此在解决各类社会问题中有所作为。

执行董事 CSR 行动计划的制定

为了切实应对公司内部及各种社会性课题，我们在 2015 年度制定了执行董事 CSR 行动计划。我们将 2015 年度的 CSR 活动重点课题写入本计划中，由 CSR 委员会确认进展情况，同时加入外部董事和外部律师的第三方意见，从而对各项活动给予改进性指导。

此行动计划是由执行董事在包括集团在内的管辖部门中开展的具体实施计划。从 2016 年度开始，荏原集团除了通过事业的发展在解决社会性课题上贡献所能以外，还会在支持事业活动的经营管理机能层面，更将进一步明确相关指标和目标，持续完善我们应肩负的社会责任，改进我们的活动。

*SDGs：联合国可持续发展目标(Sustainable Development Goals)，即联合国于 2015 年 9 月通过的 17 个目标及 169 个具体目标。

关于荏原集团

荏原集团由荏原制作所、82 家子公司（其中 54 家为合并子公司）以及 10 家关联公司，合计 92 家公司组成，在事业分公司制度下，风水力机械事业分公司、环境事业分公司、和精密电子事业分公司分别在全球各个领域开展业务。

荏原集团概要

●公司名称	株式会社荏原制作所 EBARA CORPORATION
●统称	荏原
●公司创立日期	1912 年 11 月（井口式机械事务所）
●公司成立日期	1920 年 5 月（株式会社荏原制作所）
●资本	687 亿日元
●公司代表	代表执行役社长 前田东一
●总部	东京都大田区羽田旭町 11-1
●组成	由荏原、82 家子公司（其中 54 家为合并子公司），以及 10 家关联公司，合计 92 家公司组成
风水力机械事业分公司	合并子公司 日本国内 8 家 海外 34 家 其他 日本国内 3 家 海外 15 家
环境事业分公司	合并子公司 日本国内 1 家 海外 1 家 其他 日本国内 14 家 海外 2 家
精密电子事业分公司	合并子公司 日本国内 1 家 海外 5 家 其他 海外 1 家
其他企业	合并子公司 日本国内 3 家 海外 1 家 其他 日本国内 3 家

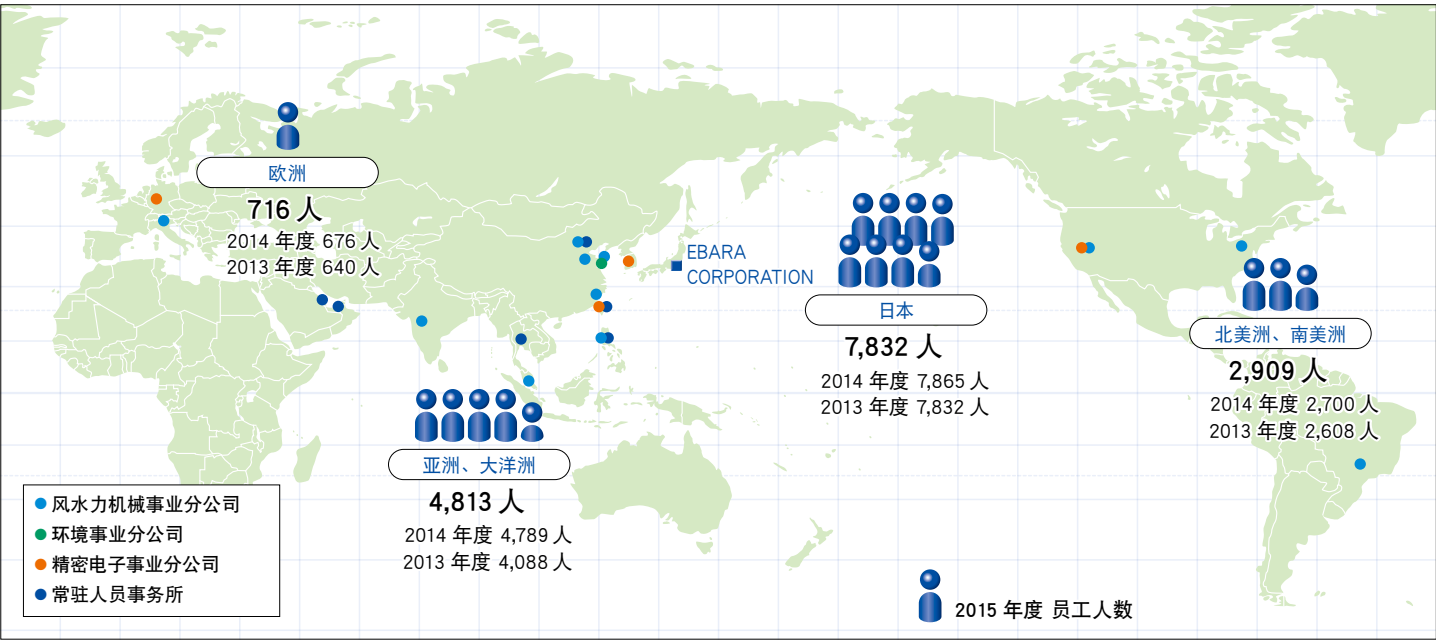
事业概要

荏原创业于 1912 年，现已成长为以泵、压缩机等风水力事业为中心的 global 工业机械制造商。事业不仅扩展到以焚烧炉、气化和水处理技术为中心的工程事业，还进一步扩大到生产半导体制造设备等的精密电子事业领域，在全球广泛地开展事业。荏原集团不断思考未来人们所需，并致力于能够准确把握顾客的未来需求，在各个领域不断追求卓越的技术和产品。在未来的岁月里，荏原集团将继续凭借优质的产品、设备和高品质的服务与支持，通过提供各种解决方案，为社会作出贡献，同时实现整个集团的进一步发展。

主要产品

- 风水力事业（风水力机械事业分公司）
泵、压缩机、汽轮机、冷热机械、送风机
- 工程事业（环境事业分公司）
城市垃圾焚烧设备、工业废弃物焚烧设备
- 精密电子事业（精密电子事业分公司）
真空泵、CMP 设备、电镀设备、废气处理设备

海外主要网点、各地区员工构成

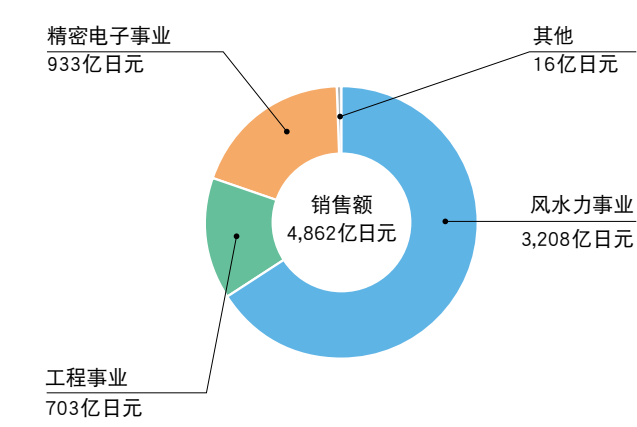


业绩概要

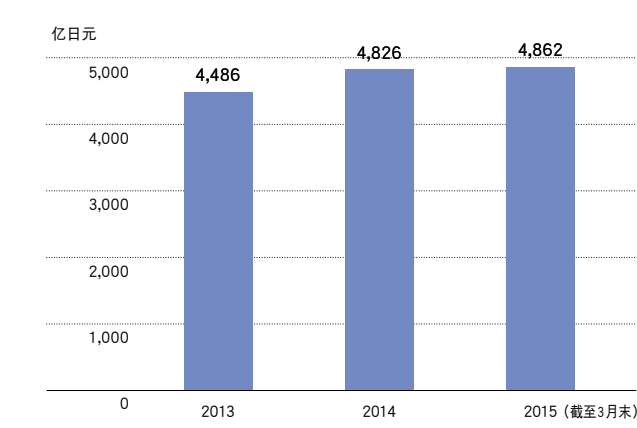
- 销售额：4,862 亿日元
 - 海外销售额：2,536 亿日元
 - 营业利润：380 亿日元
 - 员工人数：16,270 人
 - 归属于母公司股东的当期净利润：172 亿日元
- 详情请参照官方网站。

股东与投资者信息

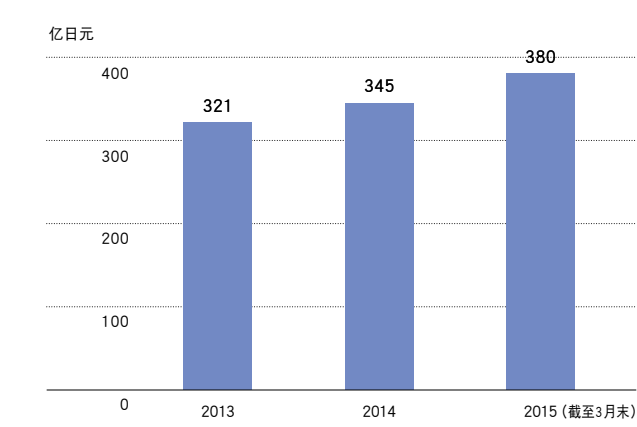
各事业销售额构成



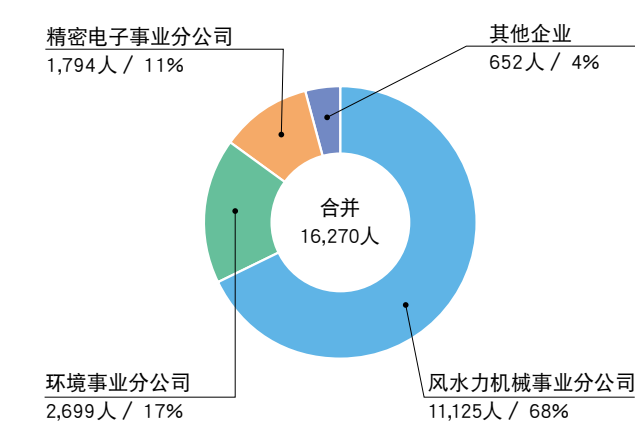
销售额



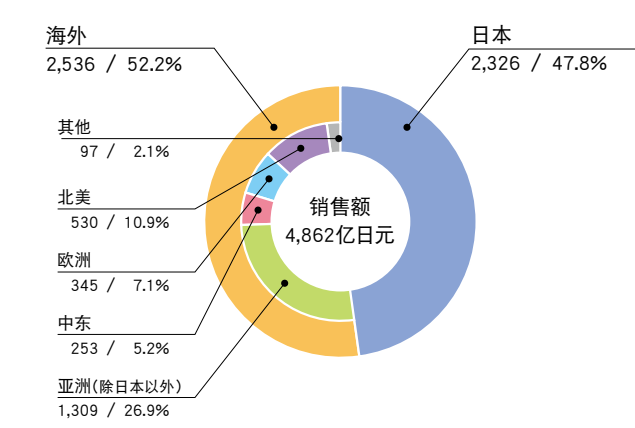
营业利润



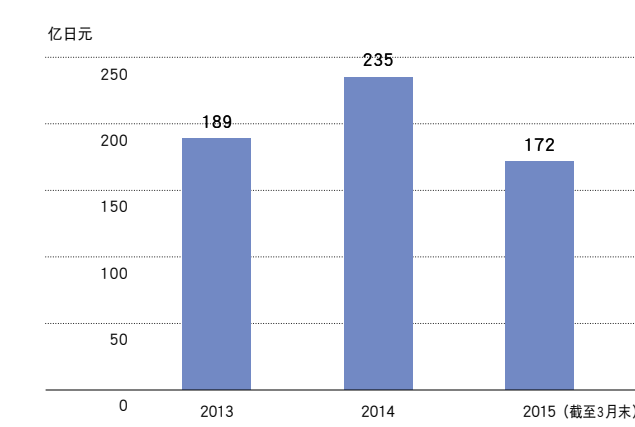
荏原集团员工构成



各海外地区销售额



归属于母公司股东的当期净利润



荏原集团的企业伦理

荏原集团的企业伦理框架

荏原集团在 2012 年 11 月迎来创业 100 周年之际，面向下一个 100 年，对企业伦理框架进行了系统化。我们将荏原集团的普遍价值观、使命和社会责任称为“荏原风格”。为了实践“荏原风格”，我们制定了能适应不断变化的机遇和风险的经营方针，同时我们的每一名管理人员和员工在工作中都遵循行为准则和公司内部各项规章制度，通过技术、产品和服务为解决社会课题做出贡献。



荏原风格

由创业精神、企业理念以及 CSR 方针组成的企业伦理框架前三项为公司及员工的行为规范赋予了鲜明的荏原特征，因此我们称之为“荏原风格”。荏原风格表明了荏原集团的本质。创业精神的“热与诚”是荏原集团的价值观。我们将始终怀着热情和诚意对待利益相关方。企业理念表明了荏原集团的使命。CSR 方针规定了当我们完成企业使命的时候，要基于高度的伦理观开展业务活动，并与利益相关方构筑良好的信赖关系。荏原集团 CSR 方针包括联合国全球契约以及 ISO26000 等在内的国际化标准。

遵循 CSR 方针，以热情和诚意，在水、空气和环境领域提供先进的技术和最好的服务，这就是荏原风格。

宣传及贯彻荏原风格的活动

为了在集团内部宣传及贯彻“荏原风格”，我们在 2014 年度到 2015 年度以海外集团公司为中心实施了“荏原风格培训”。*1（其中部分延期，于 2016 年度实施。）

培训的主要对象是经营层和管理层，我们在致力于实现符合“荏原风格”的经营活动的同时，希望通过经营者和管理层对实践荏原风格的表率作用，推动一般员工的理解和实践，以此实现共享荏原集团的共通本质。



在 Ebara Pumps Malaysia Sdn. Bhd. 的荏原风格培训

*1: 对象公司数：32家(欧洲：4家,中国大陆及台湾地区：11家,东南亚：11家,北美及南美：4家,中东：1家,澳大利亚：1家)；培训人数：1,750名

荏原集团 CSR 方针与国际标准的关系

荏原集团 CSR 方针	联合国 全球契约的 4 个方面	ISO26000		页数
	7 个原则		7 个核心主题	
1. 伦理观：我们以高度的伦理观开展企业活动。		有道德的行为 尊重法律法规 尊重国际行为规范	公司治理	06
① 自豪感：时刻意识到支撑社会、产业和人类生活是我们的使命。				10
② 产品与服务：自主创新,提供客户满意的技术、产品和服务。			消费者问题	年度报告
③ 竞争：在公平自由的竞争环境中开展经营活动。	防止腐败		公平开展事业的习惯	10
④ 环境：致力于改善地球环境。	环境		环境	15~16
2. 信赖关系：我们与利益相关方构筑信赖关系。				02
⑤ 热情与诚意：以热情和诚意待人。		尊重利益相关方利益		02、05
⑥ 人权与多样性：尊重人权和多样性。	人权	尊重人权	人权	11、13~14
⑦ 信息披露：通过高度透明的信息披露,促进相互理解。		说明责任透明度		02
⑧ 职场环境：创造安心、安全、易于工作的职场环境。	劳工标准		工作习惯	11~14
⑨ 沟通：通过高质量的沟通,努力成为能彼此引以为豪的企业。			参与社区活动和促进社区发展	17

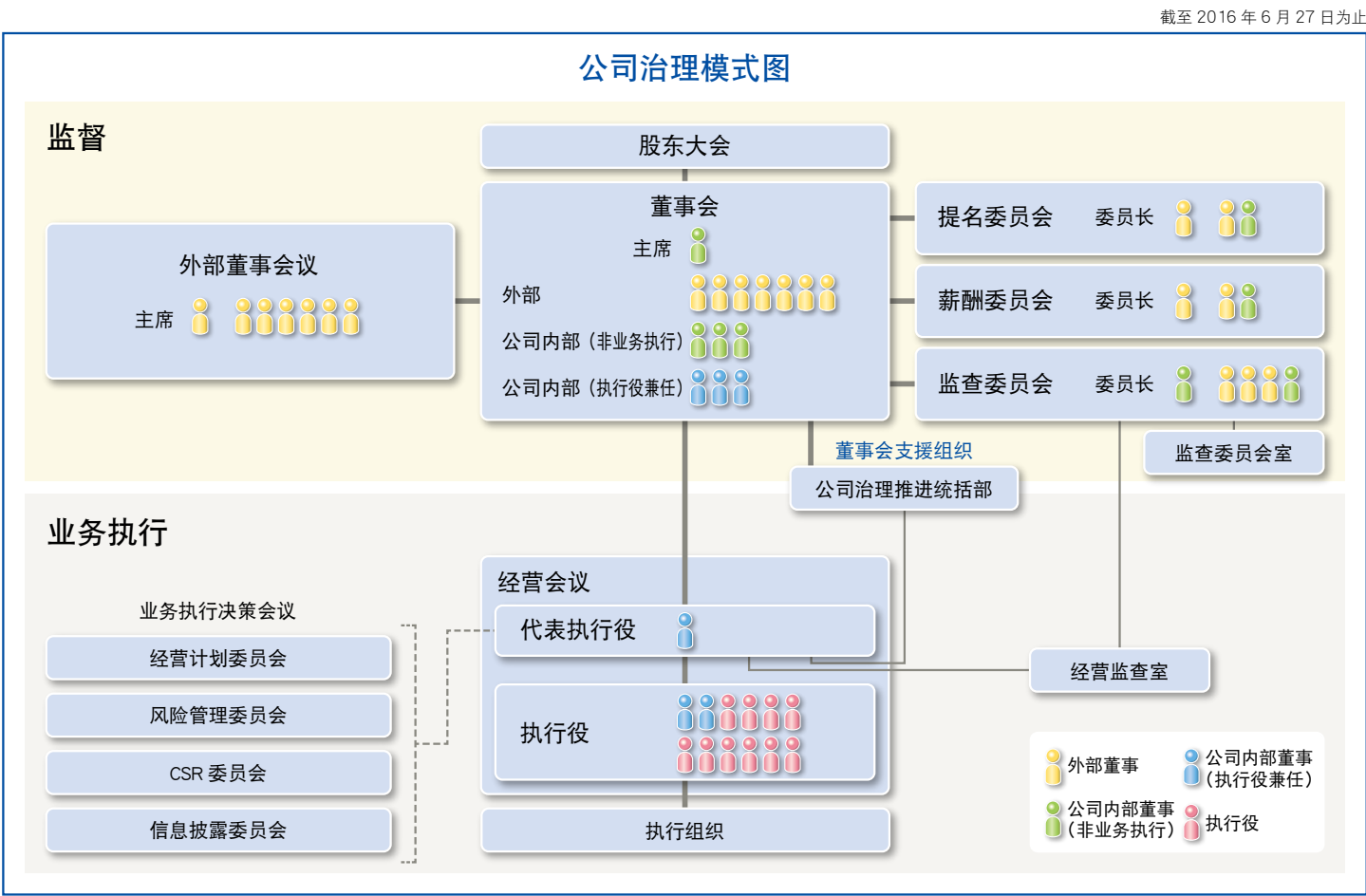
经营方针、公司内部各项规章制度、行为准则

经营方针	具体展示了以荏原风格为基础必须达到的中期经营方针和目标。 E-Plan 2016 >>>
公司内部各项规章制度	为使公司发挥组织功能，明文规定各部门及负责人的职务和权限，及各组织单位必须遵守的规则。
行为准则	明文规定管理人员和员工在执行业务时作为社会的一份子必须遵守的规则。 荏原集团行为准则全文 >>>

公司治理

公司治理体制

荏原把由“创业精神”、“企业理念”、“荏原集团 CSR 方针”所构成的“荏原风格”定为本公司集团的本质以及应共享的价值观，在此“荏原风格”的基础上，我们把通过持续事业发展带来的企业价值的提高以及对股东的利润回报放在最重要的位置，为了实现这个目标，我们始终致力于追求最合理的公司治理并不断将其完善。



公司治理体制一览表		
形 态	设置提名委员会等公司	
董 事 人 数	14 名	
	其中的非业务执行董事（包括外部董事）	11 名
	其中的外部独立董事人数	7 名
	其中的女性	2 名
委 员 会 结 构 的 特 征	各委员会的构成保持外部董事过半数，各委员不兼任委员会	
执 行 役 人 数	13 名（包括代表执行役）	
	其中的女性	0 名
对董事和执行役的激励办法	导入业绩联动型报酬制度 导入期权激励制度	

详情请参见综合报告书>>>[Web](#)

中期经营计划 E-Plan 2016

荏原集团的目标

在中期经营计划 E-Plan 2016 中，我们将通过开展经营活动“确保世界顶级工业机械制造商的地位”设定为集团共同的中长期目标。

荏原集团的愿景

- 在全球范围开展事业，构筑具有全球影响性的高盈利结构。
- 确立在各事业领域的稳固地位。尤其是在泵事业方面，把兼并收购作为经营上的有力选择之一，确保世界市场份额前三强的地位。
- 建设职场环境，让员工能够不受性别、国籍等限制，最大限度地发挥能力，并导入与工作能力相当的薪酬制度。

（设想在 2019 年度末实现）

集团基本方针

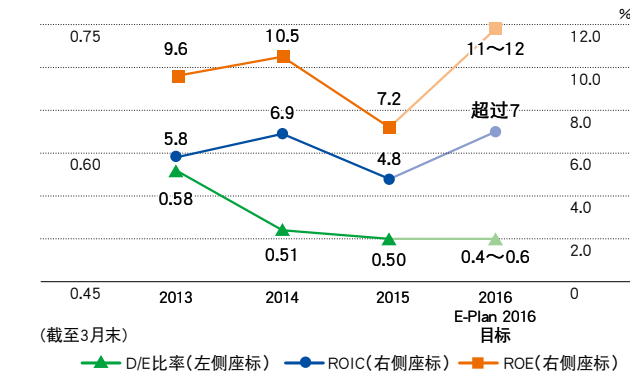
- I. 紧跟市场成长步伐开展公司业务
- II. 将产品、设备的整个生命周期纳入服务业务的范围
- III. 继续强化作为产业机械厂商的核心竞争力（技术实力）
- IV. 配合全球化事业的开展，扩充经营管理机能

E-Plan 2016——第 2 年的主要成果（整个集团的进展）

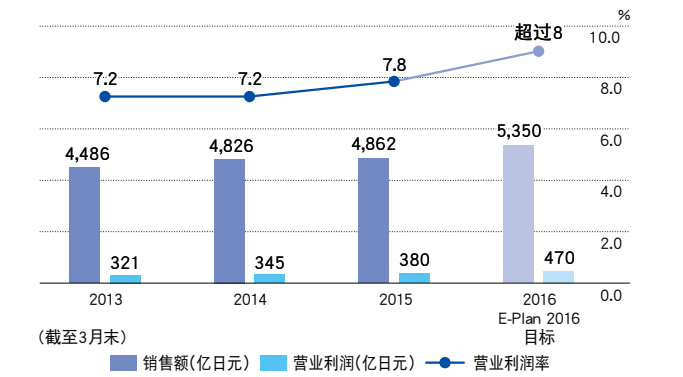
重要经营指标

本集团将投资资本回报率（ROIC）作为“重要经营指标”，目标要实现超过 7%。同时，为了在财务稳定和资本有效利用相互平衡的基础上实现这一目标，我们将表示财务稳定性指标的 D/E 比率与表示资本效率指标的净资产收益率（ROE）定位为经营管理中特别关注指标。

ROIC 等的变化



销售额和营业利润率的变化



E-Plan 2016 >>>[Web](#)

CSR 活动重点主题

执行役 CSR 行动计划

2015 年，荏原制作所转变为设置提名委员会的公司，原来的“董事 CSR 行动计划”转变成成为“执行役 CSR 行动计划”。执行役 CSR 行动计划在社会、环境、治理方面设定每年度的重点努力主题，力求持续性改善荏原集团的 CSR 活动。本行动计划由 CSR 委员会制定，由各委员在作为执行役所管辖范围内展开并进行推动。

同时，我们建立了在年度末由执行役对达成度进行自我评价，以制定下一年度 CSR 行动计划的机制。

2015 年度执行役 CSR 行动计划的制定流程

在本集团的中期经营计划 E-Plan 2016 里标明的“2019 年度的集团愿景”中,作为集团总体设想之一,提出我们要“建设职场环境，让员工能够不受性别、国籍等限制，最大限度地发挥能力，并导入与工作能力相当的薪酬制度”。为了实现这个目标，我们提出了“IV. 配合全球化事业的开展，扩充经营管理机能”这一至 2016 年度末为止的基本方针，同时，我们把落实这一方针的行动计划制定为执行役 CSR 行动计划。

2014 年度 CSR 委员会参照了外部董事及负责合规咨询窗口的外聘律师等的外部意见、社会的重要事项要求以及企业治理守则基本原则的第 2 项及第 3 项，制定了该年度的执行役 CSR 行动计划。

2015年度执行役CSR行动计划和达成度 / 2016年度执行役CSR行动计划

达成度 ◎：达成 2015 年度目标 △：未能在 2015 年度内达成目标 ○：继续维持和管理

E-Plan 2016 期间内 CSR 活动的目标	2015 年度执行役 CSR 行动计划	2015 年度 达成度	2016 年度执行役 CSR 行动计划	相对应的 CSR 方针	活动成果 报告页
I．尊重人权和多样性，创造易于工作的职场环境，以建立长期成长战略的基础。	就推进女性员工才能的发挥，制定推进计划。	◎	●继续致力于人才培养、正确的人事评价、人尽其才的员工配置。 ●将“工作方式改革”的推进方针具体化,各部门制定具体的计划并予以实施。 ●扩大职业生涯管理项目的对象并进行实施。	⑥人权与多样性：尊重人权和多样性。 ⑧职场环境：创造安心、安全、易于工作的职场环境。	11 ～ 14
II．荏原及荏原集团各公司致力于高质量的沟通，谋求提高集团公司的治理与内部控制水平，同时通过尽早发现风险迹象，降低集团整体的风险。	●对内部控制是否有效地发挥了作用进行自我评价。 ●CSR 委员会对 CSR 活动主题的进展状况进行确认，做出改善指示。 ●邀请日本国内集团公司的代表参加 CSR 委员会，加强公司治理。 ●对海外集团公司开展内部通报制度。 ●通过员工与经营层的直接对话，以及利用所有机会与利益相关方进行对话，使之理解经营层致力于 CSR 的姿态及想法。	○	●对在海外集团公司开展的风险管理指南，跟进各公司行动计划的实施状况。 ●邀请日本国内集团公司的代表参加 CSR 委员会，谋求加强公司治理。 ●逐步扩大“荏原集团综合内部通报制度”。在新设公司建立内部通报制度，对已完成制度建设的公司进行使制度合理运行的相关指导。	⑨沟通：通过高质量的沟通，努力成为能彼此引以为豪的企业。	08 ～ 09
III．推动将荏原风格宣传并贯彻到各荏原集团公司，贯彻企业理念和CSR方针，以热情和诚意对待顾客的需求，同时提高合规意识，要对各类事故防患于未然。	●对国内外集团公司开展教育启发活动，宣传及贯彻荏原风格。 ●代表执行役利用公司内刊、创业纪念日、新年伊始讲话、基本行为原则再确认日等传递 CSR 实践的信息。 ●执行役通过对下属员工传递 CSR 活动实践的信息，促进部门内部的 CSR 意识启发。 ●以日本国内集团公司的经营层和员工为对象，进行 CSR 培训。 ●确认员工的合规贯彻情况。	◎	●对荏原及日本国内子公司，持续通过网上教育进行“荏原风格”教育。 ●对海外子公司，开展网上教育方案。 ●对尚未实施荏原风格培训的公司，依次开展培训。 ●各执行役面向下属部门传递 CSR 推进信息。	⑤热情与诚意：以热情和诚意待人。	05、10
IV．作为一个支撑社会、产业、人类生活的企业集团，要进一步完善在发生灾害等危机时也能使业务持续进行，以完成所肩负社会使命的相关基础制度和建设。	●强化 BCMS*1。	○	●各组织制定 BCM 年度计划，由 BCM 委员会对其进行评估。持续开展 2015 年度实施的活动，致力于改善体制。实施工厂及销售网点的抗震防灾计划。	①自豪感：时刻意识到支撑社会、产业和人类生活是我们的使命。	08
V．预防和纠正因本集团的事业所、工厂等活动而产生的环境污染。	●积极推进国内集团公司业务网点的环保活动，贯彻危险品管理和高压气管理。 ●积极推进海外集团公司的工厂型事业所的环境保护。	○	●在日本推动实现 2020 年度环境目标的活动。 ●海外集团公司根据风险水平进行环保调查，制定改善计划以防止污染。	④环境：致力于改善地球环境。	10 ～ 16
VI．通过积极地向利益相关方披露信息，在履行说明责任的同时提高集团的信赖性。	运用 CSR 报告、综合报告书、公司内刊、公司内网、公司官方网站等传播媒体，传递推进 CSR 方针的信息及 CSR 信息。	◎	面向公司内外的利益相关方传递信息持续提高企业价值。	⑦信息披露：通过高度透明的信息披露，促进相互理解。	02
VII．力求将阻碍企业集团健全持续发展的风险最小化。	●实现海外集团公司风险管理指南的目标。 ●作为信息安全的课题，为了妥善管理利益相关方的个人信息，完善相关规定和基础设施。	○	继续由风险管理委员会进行风险管理。	②产品与服务：自主创新，提供客户满意的技术、产品和服务。	08 ～ 09
VIII．全集团采取自主的预防措施，彻底防止腐败。	●持续推进防止腐败机制。	○	继续推进防止腐败机制。	③竞争：在公平自由的竞争环境中开展经营活动。	10

*1 BCMS：Business Continuity Management System

风险管理

2019 年度的集团愿景

包括海外集团公司在内的荏原集团所有员工将荏原风格及行动准则作为共同的本质和价值观而进行分享。

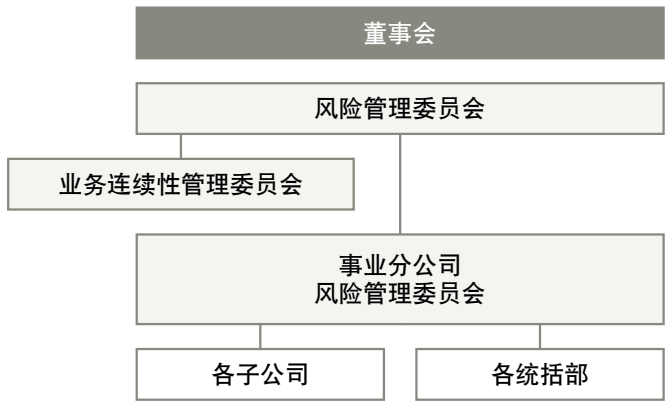
所有的集团公司都以集团共通的风险管理指南为基准，致力于建立预测风险防患于未然的体制。

风险管理的基本方针

为了使阻碍荏原集团健全持续发展的所有风险最小化，我们致力于把原有的以“应对发现个别风险”为中心的活动，转换到以“预测风险防患于未然”为重点的风险管理上。为此，我们认为依据荏原集团伦理体系的根本，即“荏原风格”，每个员工的意识革新和实践才是顺利推进事业的基础，我们将以此为重点开展活动。

详情请参见综合报告书>>>[Web](#)

风险管理的体制



主要的风险对象

- 合规风险
- 关于财务报告可靠性的风险
- 销售案件风险
- 投资融资损失风险
- 环境风险
- 其他的业务风险
- 由事故、自然灾害、传染病等非日常业务因素所引起的各种类或性质的风险

机构	目的	构成
风 险 管 理 委 员 会	对荏原集团的风险管理活动进行统括、综合审议、优化指导和协助	成员：所有执行役；议长：代表执行役社长 事务局：内部控制及风险管理统括部
业务连续性管理委员会	大规模灾害时的业务连续	成员：所有执行役；委员长：代表执行役社长 事务局：内部控制及风险管理统括部
事 业 分 公 司 风 险 管 理 委 员 会	对事业分公司及旗下子公司个别销售案件风险、投资融资风险的对应，以及风险管理活动（包括 RMP 决定事项）的开展	成员：由事业分公司总裁任命 委员长：事业分公司总裁

构筑风险管理体制以支持 2019 年度的集团愿景

本公司为了将集团风险最小化，在 2014 年对海外集团公司进行了劳动安全、危险品管理、安全保障贸易管理、环境保护等风险应对情况的调查，并且在此基础上，于 2015 年制定了集团共通的风险管理指南。为了对象海外集团公司能在 2019 年之前达到以上项目的风险管理级别，各公司制定了行动计划，正在努力执行。

今后海外事业将会进一步扩大，我们正在努力完善对以绑架、恐怖活动等为首的海外紧急事态的应对体制。



内部控制及风险管理统括部长
中山亨

2015 年度的目标与成果

重点事项	目标	成果
企 业 伦 理 的 理 解 与 渗 透	在日本国内外的集团公司中宣传和贯彻荏原集团的企业伦理。	●对 17 家海外子公司 561 名员工进行了荏原风格培训，理解度达到 99%。 ●以国内子公司为对象实施了 CSR 培训（网上教育），理解度达到 97%，培训参加率达到 94%。
推 进 风 险 管 理 体 制 的 构 筑	在海外子公司制定了基于风险管理指南的行动计划，努力达到风险管理应有水平。	以 28 家海外子公司为对象制定了行动计划并向各公司的董事会做了报告，正在努力完善各公司的风险管理体制。
业 务 连 续 性 管 理 体 系 (BCMS*1) 的 构 筑	通过 PDCA*2 循环，提高 BCMS 的适应性和效果。	●在荏原的全国的网点，各事业所、事务所及事业分公司根据 BCMS 年度计划按各个组织制定了年度计划，进行了灾害对应训练及各种完善措施。 ●由 BCM 委员会对各组织的活动进行评价，以促进其持续改善。
内 部 控 制	继续实施集团内部控制的改善活动及充实集团管理体制。	根据 2014 年在所有子公司开展的“内部控制自我检查指南*3”，坚持不懈地对内部控制的完善状况进行确认和改善。
信 息 安 全	制定与实施符合 E-Plan 2016 具体措施的全球体制的构筑计划，推进和完善集团各公司的各项规章制度。	●荏原改订了信息安全基本规章及相关规定。 ●制定了信息安全指南，并对集团公司也进行普及，以维持并推进信息安全。

2015 年度的活动：风险管理指南（RMGL）的普及

为了在整个集团强化风险管理活动，以 CSR 方针为基础，选定劳动安全、危险品管理、安全保障贸易管理、环境保护等为主题，制定了 RMGL，在 28 家海外子公司进行了推广。以 2016 年为中间目标，为了在 2019 年实现完善方针的所有项目，海外子公司制定了行动计划，努力提高风险管理水平。内部控制部门及各方面的专业部门对当地进行走访，进行情况调查并对改善提出建议并加以协助。

RMGL 的项目

大分类项目	中分类项目
1 荏原风格	荏原风格
	荏原集团行为准则
2 公平交易	禁止不公平竞争的交易
	保护供应商
3 环境	防止大气污染
	防止水质污染
	废弃物管理
4 安全保障贸易管理	
5 人权	
6 劳动安全	员工的安全
	预防火灾
	危险品的管理

RMGL 的运用流程



*1 BCMS：Business Continuity Management System
*2 PDCA：通过计划 (Plan) → 执行 (Do) → 检查 (Check) → 行动 (Action) 系统，进行持续性的改善
*3 内部控制自我检查指南：为了荏原集团各公司能够积极主动地完善、运用和改善内部控制的自我检查指南

2016 年度的课题与目标

重点事项	2016 年度的课题	2016 年度的目标	2016 年度的活动计划
企 业 伦 理 的 理 解 与 渗 透	荏原及日本国内子公司：尊重人权及多样性，采取措施力求实现活跃有效的沟通。 海外子公司：对管理层以外的员工实施宣传和贯彻荏原风格的活动。	荏原及日本国内子公司：对于在2015年度合规问卷调查中发现的职场CSR课题，每一名员工都要自觉认识并采取行动。 海外子公司：力图荏原风格培训项目的多语言化。	荏原及日本国内子公司：进行内部培训以促进解决 CSR 的课题。 海外子公司：面向管理层以外的员工推进培训项目的多语言化。
推进风险管理的构筑	●继续协助完善 RMGL 项目。 ●为了巩固依据 RMGL 而完善的体制，建立日常检查机制。	将依据 RMGL 所确立的事项作为日常的自我检查项目进行再整理，力求活动的落实。	●从 RMGL 项目中选出需要持续进行日常检查的事项，列入内部控制自我检查指南。
B C M S	改善和强化业务连续性活动。	通过训练等构筑有效的业务连续性系统，确保当发生大规模灾害时，可以迅速确保员工及其家属的安全，及时开展业务连续性活动及业务恢复活动。	●在前年度的 BCM 委员会评价的基础上，制定荏原及全国网点的 BCMS 年度计划，同时各事业所、事务所及事业分公司按各组织单位制定年度计划。进行灾害对应训练和各种完善措施，力求持续性的改善。 ●完善对绑架、恐怖活动等海外紧急事态的应对体制，实施将海外某一网点为例的模拟演练。 ●完善以所有海外网点为对象的紧急联络体制。
内 部 控 制	继续实施集团内部控制的改善活动。	●对新的合并决算的子公司以及因兼并收购等而新加入集团的公司等，建立并完善其内部控制体制。 ●对规模扩大的子公司强化内部控制体制。	●对新的合并决算公司，由总公司在现场实施全公司等级评价，并针对待改善课题的完善进行支援。 ●对预期事业规模扩大的公司，进行对业务流程的评价和完善。
信 息 安 全	强化整个集团的信息安全体制。	致力于掌握海外网点和关联公司的信息管理情况和 IT 环境，并致力于改善其 IT 环境。	关于 IT 安全，我们将继续在海外子公司进行 IT 环境调查，并且采取必要的应对措施。

风险管理的详情>>>[Web](#)

熊本地震的应对处理（从地震发生之时到 2016 年 6 月末）

由于平常就积极地进行灾害对策训练，我们迅速地做到了员工人身安全确认、运送救援物资以及供应链的情况确认，使熊本事业所的生产得以持续进行。在此经验之基础上，我们将努力找出课题并继续对 BCMS 加以改善。



合规

基本方针

为了成为受利益相关方信赖的优秀企业公民，我们不仅遵守法令，更将诚实地践行公司内部规定、其他规则、以及包含常识、良知在内的社会规范。也就是说，遵照 CSR 方针中规定的内容，即“以高度的伦理观开展企业活动的同时，与利益相关方（包括客户、商业合作伙伴、股东、投资者、地区社会、员工在内的所有利益相关方）构筑信赖关系”，开展经营活动是我们的基本方针。

荏原集团行为准则

为使荏原集团每个管理人员及员工抱有高度的伦理观和自 订的必须遵守的行为准则。
豪感，严格要求自己，完成自己的任务，履行自己的责任而制

荏原集团行为准则>>>[Web](#)

荏原集团行为准则			
序言	规定合规是一切的基础。		
第 1 章 我们的使命和自豪感	制定了我们集团主要业务的标准。	1. 尊重客户 2. 销售活动	3. 技术、生产活动 4. 采购活动
第 2 章 我们的承诺	制定了我们对利益相关方的承诺。	1. 尊重基本人权 2. 防止腐败 3. 管理与公开信息 4. 管理、保全公司资产	5. 构建易于工作的职场环境 6. 改善地球环境 7. 与地区、社会的融合
附记 五条基本行为原则	在遵守行为准则的基础上，另外制定了在行动之前需要先确认的五条基本行为原则。	1. 自觉认识到任何细微的行为都有可能导导致严重的后果。 2. 行动前应确认其目的和意义。 3. 行动时遵守既定的程序和规则。 4. 回顾并确认已作出的行为，同时对其结果负责。 5. 拓展视野，行动的同时也关注自己业务范围以外的领域。	

合规体系

在代表执行役社长担任委员长的 CSR 委员会下设立了荏原集团合规联络会、合规联络委员以及内部控制窗口。

合规体系示意图>>>[Web](#)

机构说明

截至 2016 年 4 月为止

CSR 委员会	委员长由代表执行役社长担任。委员全为执行役。顾问为公司外聘律师。目的是审议以下课题，即本公司集团的企业伦理、合规、公司治理、内部控制、环境保全、拥有人权以及维持发展与利益相关方的良好关系。同时，对这些课题作出纠正和改善的指示。
荏原集团合规联络会	以日本国内集团公司的企业伦理负责人、管理者为对象召开。共享集团内部有关合规的信息。（全国 70 名）
合规联络委员	他们承担起各职场合规咨询窗口的职责，并开展培养员工合规意识的活动。
内部通报窗口	集团接受来自公司内外有关合规的通报，在公司内外均设立了咨询窗口。同时也设立由监查委员会负责的咨询窗口。

■ 内部通报窗口

在日本国内，我们设立了集团各公司的“内部咨询窗口”和接受来自所有国内集团公司通报的“外部咨询窗口”，而外部咨询窗口所收到的通报则由母公司荏原进行调查等协助。就海外集团公司方面，各公司正在推进设立“内部咨询窗口”，而“外部咨询窗口”正分阶段地进行设立。在 2015 年度，我们为中国 3 家公司设立了外部窗口。

并且在提高集团整体透明度的同时，监控通报案件，根据需要来督促海外集团公司重新审视及强化内部通报窗口制度，推动能够支持健全的自立运营的“外部咨询窗口”的设立。

合规重点事项

重点事项	2015 年度的措施与成果	2016 年度的计划
防 止 腐 败	至 2015 年度为止，我们对 23 家海外子公司实施了有关荏原集团防止腐败机制的培训。（1,244 人参加了培训）	对于直到 2015 年度为止尚未实施培训的海外子公司，我们将实施有关荏原集团防止腐败机制的培训。其他针对海外子公司的培训将酌情开展计划和实施。
安 全 保 障 贸 易 管 理（STC*1）	●CSR 培训实施了包括安全保障贸易管理内容在内的教育。 ●为了确认出口管理内部规章（CP）等的遵守情况，实施了内部监查。没有发现违法行为。 ●作为 RMGL 的一环，为了推进 STC 的完善和运用，通过提供管理要点及规则的范本，对海外集团公司进行了协助。	●为了遵守外汇法（零违规），计划性地推行通过教育及培训等手段实施的内部启发、交易审查、内部监查等，并且切实执行 STC。 ●实施持续性的支援以开展与 STC 有关的 RMGL。
内 部 通 报 窗 口	●在运用内部通报制度时，不只是解决通报内容，还分析了通报的原因并反馈至培训等，注意到了 PDCA 循环，对职场环境的改善起到了作用。 ●设立了海外集团公司用的外部咨询窗口（3 家中国公司）。	我们对设立了内部通报窗口的公司的运用情况进行确认，并且酌情向尚未设立的海外子公司进行推广。
危 险 品 管 理	●依据 RMGL，海外集团公司从防火及危险品管理的观点出发进行自我检查，并且制定行动计划，致力于完善措施。 ●在国内网点，根据消防法管理危险品、制定消防计划以及进行训练等。	●海外集团公司继续进行完善工作。另一方面，总公司会根据需要对其进行协助。完善内部控制自我检查指南以使活动得到落实。 ●对于不适用消防法的国内小规模销售网点也要制定消防计划并实施训练。
禁 止 不 公 平 竞 争 与 提 倡 公 平 交 易	遵守反垄断法： 我们对公开招标按月进行了监查，确认是否没有存在问题。12 月以全公司为对象*2 在销售部门召开了由律师主持的反垄断法培训会。 遵守建设业法： 根据建设业法令遵守指南的改定，我们在请求报价时对关于防止劳动灾害的对策做出了明文规定。 遵守分包法： 通过采购业务联络会的例会我们谋求共享新闻公告等信息。	我们将继续严格守法并对法律改订等周围环境的变化进行应对及监控。

实践公平、自由的竞争

■ 荏原集团采购方针要点

荏原集团的目标是通过公正、公平的采购活动，与商业合作伙伴建立长期的合作关系，共存共荣。

采购方针>>>[Web](#)

■ 荏原集团 CSR 采购指南的概要

我们把希望得到商业合作伙伴协助的项目汇集在 CSR 采购指南里，并公布于网页上。

荏原集团 CSR 采购指南>>>[Web](#)

对冲突矿产问题的对应>>>[Web](#)

■ 年度 CSR 培训

荏原集团所处的环境、利益相关方的需求、风险回避等，这些作为我们应尽的“企业的社会责任”被市场和各界所期待。为了让全体员工能够理解并实践这一点，从 2009 年度开始以全体员工为对象进行 CSR 培训。每一年度我们都努力对内容进行重新评估。培训后通过理解确认测试和问卷调查，对接受培训人员的理解度进行测量，用来改善下一年度的培训内容。2015 年度的理解度确认测试所有项目的正确率都达到了 97%以上。

2015 年度的培训 目录

1. 荏原风格
2. 荏原风格的 3 要素
3. 推进多元化
4. 职场的人权问题
5. 心理健康
6. 防止腐败
7. 关于灾害时的业务连续
8. 安全保障贸易管理的基础
9. 信息安全

*1 STC : Security Trade Control

*2 以全公司为对象：在日本国内实行公开招标的集团公司

人权

尊重人权基本方针

荏原集团 CSR 方针中明确阐述我们将尊重利益相关方的人权及多样性，同时我们将积极实践这一方针。通过开展尊重人权的企业活动，在获得利益相关方的信赖的同时与之构筑良好关系，努力提高企业价值。尊重人权的思想基于 ILO 国际劳动基准。

2015 年度人权启发教育的措施与成果 / 2016 年度的计划

重点事项	2015 年度的措施与成果	2016 年度的计划
持续开展 CSR 培训	以日本国内全体员工为对象，每年实行的 CSR 培训里都含有人权启发教育的主题。	●2016 年也仍然将人权启发作为 CSR 培训的主题。 ●计划于 2019 年度内，海外子公司全体员工完成包括人权启发在内的 CSR 培训项目。
对应骚扰问题	●对日本国内集团公司实施了培训。（4 家公司，约 900 人参加） ●由合规联络委员实施了符合职场需求，如防止骚扰等的培训。（共实施 16 次，约 500 人参加）	根据问卷调查等的结果，与集团公司合作酌情实施培训，力求减少骚扰问题。
RMGL 的人权尊重项目	按照 RMGL，针对劳动条件及禁止童工和强制劳动等人权问题制定了完善指南，由海外集团公司进行自我检查，制定行动计划，努力开展和完善。	海外子公司也要在推进内部规章的完善的同时，努力进行教育和启发。

合规问卷调查

为了促进合规意识的渗透，从 2004 年度开始，我们就已经实施了以日本国内集团全体员工为对象的合规渗透问卷调查，我们把员工的回答率看作员工对合规的关心程度，因此一直敦促员工进行回答。2015 年度的回答率达到了 90% 以上，这个结果说明，我们基本上已实现了让员工都来关心合规的目的。2015 年度我们实施了以具体把握合规课题为目的的问卷调查。

此外，我们发现员工对骚扰问题及违反规则等有关心的倾向，因此我们针对有高度关心倾向的组织和公司，研究并实施培训等的对策，推动 PDCA 循环，力求改善职场环境。

对合规联络委员实施关于骚扰问题的咨询应对培训

合规联络委员作为“身边的咨询窗口”，将接受担心违反合规的员工的咨询作为职责之一。每年对合规联络委员实施“合规联络委员培训”，使其理解公司内外的合规违反的倾向，并在职场推广预防违反合规的对策。合规联络委员在职场接受的咨询中，有很多是关于骚扰问题的内容，因此很多委员提出想知道接受这类咨询时具体的对应方法。为了响应这个要求，2015 年度的合规联络委员培训，实施了以掌握关于骚扰问题的基本知识以及咨询应对技巧为目的的培训。由外部讲师讲解，50 名联络委员以角色扮演形式学习了骚扰问题的应对方法。大家认为，“理解了骚扰问题的现状和背景”“了解到接受咨询的思想准备和关怀咨询者的重要性”。

劳动安全卫生

安全卫生基本方针

为了实现荏原集团的 CSR 方针“创造安心、安全、易于工作的职场环境”，我们制定了“荏原集团安全卫生基本方针”。在此基础之上，力求维持并改善包括工作生活平衡及心理健康在内的安全卫生为第一要务的职场环境。

安全卫生体制

安全卫生管理基本上是根据公司业务上的组织，由管理监督者进行，同时通过由法律规定的管理者等及安全卫生负责部门的技术性专门管理、计划、规划和指导协助，做进一步的推动。

安全卫生数据

主要日本国内集团公司

职场工伤状况	年度	EBR	ED	EHB	ERS	EETC	EEP	EFT	EA
全体员工(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
	2012	20	1	5	7	4	34	0	1
工 伤 发 生 件 数 (件)	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 : EBARA CORPORATION ED : EBARA DENSAN LTD. EHB : Ebara Hamada Blower Co., Ltd.*1
ERS : Ebara Refrigeration Equipment & Systems Co., Ltd. EETC : Elliott Ebara Turbomachinery Corporation
EEP : Ebara Environmental Plant Co., Ltd. EET : EBARA FIELD TECH.CORPORATION
EA : Ebara Agency Co., Ltd.
*1 度数率根据死亡和休业工伤件数算出 * 工伤发生件数（件）包括非休业工伤件数在内

2015年度安全卫生活动的措施与成果 / 2016年度的计划

主题	2015 年度的措施与成果	2016 年度的计划
增进健康、改善生活习惯	●1,490 名员工参加了健走、禁烟、午饭记录、运动支援这 4 个项目，致力于增进健康和预防生活习惯病。 ●开始了以派驻海外的员工及随行家属为对象的巡回保健指导，努力掌握并改善在当地的生活环境和医疗情况。 ●为了改善饮食生活，员工食堂引进了健康食谱。	●为了让更多的员工能够参加，我们要继续策划新的项目，强化增进健康预防生活习惯病的对策。 ●作为能够尽早发现身心健康问题的机会，定期持续实施海外巡回保健指导，同时坚持强化对包括随行家属在内的派驻人员的支持。
海外集团的劳动安全卫生调查	●将针对劳动安全的完善指南规定进 RMGL，并正在 28 家海外公司推进完善。 ●专业部门的人员访问了 7 家海外子公司，确认了情况并协助其进行完善。	对 28 家海外子公司中在 RMGL 方面还留有课题的公司，要继续进行情况确认并协助完善，同时要确立集团公司能够持续运用和改善的机制。

■ 荏原取得了“株式会社日本政策投资银行（DBJ）健康经营等级”的最高级别

“DBJ 健康经营等级”是对致力于关心员工健康问题的优秀公司进行挑选和评估，再根据评估结果设定融资条件，这是日本政策投资银行实施的世界首创的融资制度。主要来说：
1. 开展定期及持续性的风险评估和劳动安全卫生管理；2. 对健康课题多角度的分析；3. 将由不良生活习惯引起的慢性病做

为健康课题。由产业医师和产业医疗人员进行指导及生活改善举措等，与健康保险工会合作，致力于增进员工的健康，荏原的这三点得到了高度的评价，取得了最高级别的认证。



认定证书

*1 Ebara Hamada Blower Co., Ltd. : 于 2016 年 10 月将公司名称变更为 Ebara Fan & Blower Co., Ltd.

人才管理

2019 年度的愿景

建设职场环境，让员工能够不受性别、国籍等限制，最大限度地发挥能力，并导入与工作能力相对应的薪酬制度。为了实现愿景，设定了四个重要主题。

- 推进国际人才的能力发挥
- 完善使员工能发展并最大限度发挥能力的环境
- 推进多元化
- 导入与所发挥的能力及成果相对应的薪酬制度

人事与人才开发方针

荏原制定了“从全世界范围获取并培养富于挑战精神和锐意创新的多样人才，营造舒适而能够最大限度发挥其实力的职场环境”这一人事与人才开发的基本方针。为了实现这一方针和愿景，在到 2016 年度末为止的中期经营计划期间内，通过实行以下的措施，力求整个集团和全球视野上的人事与人才开发制度的完善。

- ① 事业运营上重要的各国及地区的人才由集团总部直接录用，培养成在该地区开展事业所必须的骨干人才。同时，为有计划地给予青年员工养成能够承担全球化事业发展的人才所必需的基本素质的机会，导入有利于丰富其海外从业经验的具体机制。
- ② 包括集团公司在内完善人才轮岗制度，在集团内部有计划地促进人才交流与协作，同时为努力培养人才实现重视职业生涯规划的人才分配。
- ③ 确立无性别、国籍等之类的歧视，让每个员工都能够人尽其才的就业环境。
- ④ 对于集团公司经营人才，谋求完善共同适用的人事制度（指名、评价、报酬等），同时构筑获取和培养集团经营人才的机制。

致力于支持 21 世纪上半叶事业发展的人事制度、计划和人才开发

我们将继续抱着“日本是国际市场的一部分”的认识来面对中期经营计划 E-Plan 2016 的最后一个年度。作为基本，我们认为只有能承担包括日本在内的全球市场事业发展的人才，才是能够创造企业新价值的最重要经营资源。

在国内，我们尊重员工的多样性，作为能有效发挥作用的人事系统，我们在 2015 年度试验性地引进了职业生涯管理制度，今后还会继续扩大推广。同时，为了更好地实现安心、安全、易于工作的就业环境，我们在制定所有事业所共通的劳动安全方针的同时，也会推进所有事业所办公楼的抗震加固工作。

我们继续打造优质的就业环境，力求能够使全世界约 16,000 名荏原集团员工在基于 CSR 方针，尊重人权与多样性的同时，自身能力及可能性得到更大的发展。



执行役
人事、法务、总务部统括部长
饭岛久

2015年度扩充人才的措施与成果 / 2016年度的计划

主题	2015 年度的措施与成果	2016 年度的计划
推进国际人才的能力发挥	<ul style="list-style-type: none">●派遣青年员工 17 名到 9 个国家的海外重要业务网点（中国、美国、巴西、越南、菲律宾、印度尼西亚、新加坡、UAE、巴林）。●荏原接收了来自海外当地法人的 13 名借调人员（中国、越南、泰国），促进了人才交流。●实施了包括经营层在内的外派时的赴任前培训。●招聘和培训了外籍员工。	<ul style="list-style-type: none">●继续向海外派遣青年员工，一直以风水力机械事业分公司为中心实行了派遣，今后在集团总部也将予以实施。●继续接收海外当地法人的借调。●作为对外籍员工的跟进，实施面向外籍员工的职业生涯管理项目。
推进多元化	<ul style="list-style-type: none">●对推进女性员工才能的发挥进行了实地调查并对课题进行了分析。●开始着手进行工作方式改革。●发表了多元化宣言。●对经营层实施了关于推进女性员工才能发挥的演讲会。	<ul style="list-style-type: none">●实施以高级管理层为对象的多元化培训。●尝试性地实施导师制度。●通过与生产革新运动合作推进销售网点的工作方式改革。
整备人尽其才的环境	<ul style="list-style-type: none">●在富津事业所实验性地实施了结合业务战略和人才培养的“职业生涯管理项目”。●面向在工作的同时还要育儿和看护的员工，制定并完善了介绍本公司及公共部门支援制度的指南。●导入了离职员工的再雇佣制度。	<ul style="list-style-type: none">●扩大“职业生涯管理项目”的对象范围，进行全面实施。●尝试性地实施在家远程办公，为担负育儿和看护责任的员工提供灵活的劳动环境。
与成果相对应的薪酬制度	<ul style="list-style-type: none">●将绩效考核制度扩大导入到全体员工，成为具有更强说服力的制度。●导入“改革挑战目标”制度，鼓励向更高目标挑战的氛围。	<ul style="list-style-type: none">●配合将从 2017 年度开始的新中期经营计划，探讨能够对应全球化和多元化的从组织体制到人事制度的“理想的愿景”。

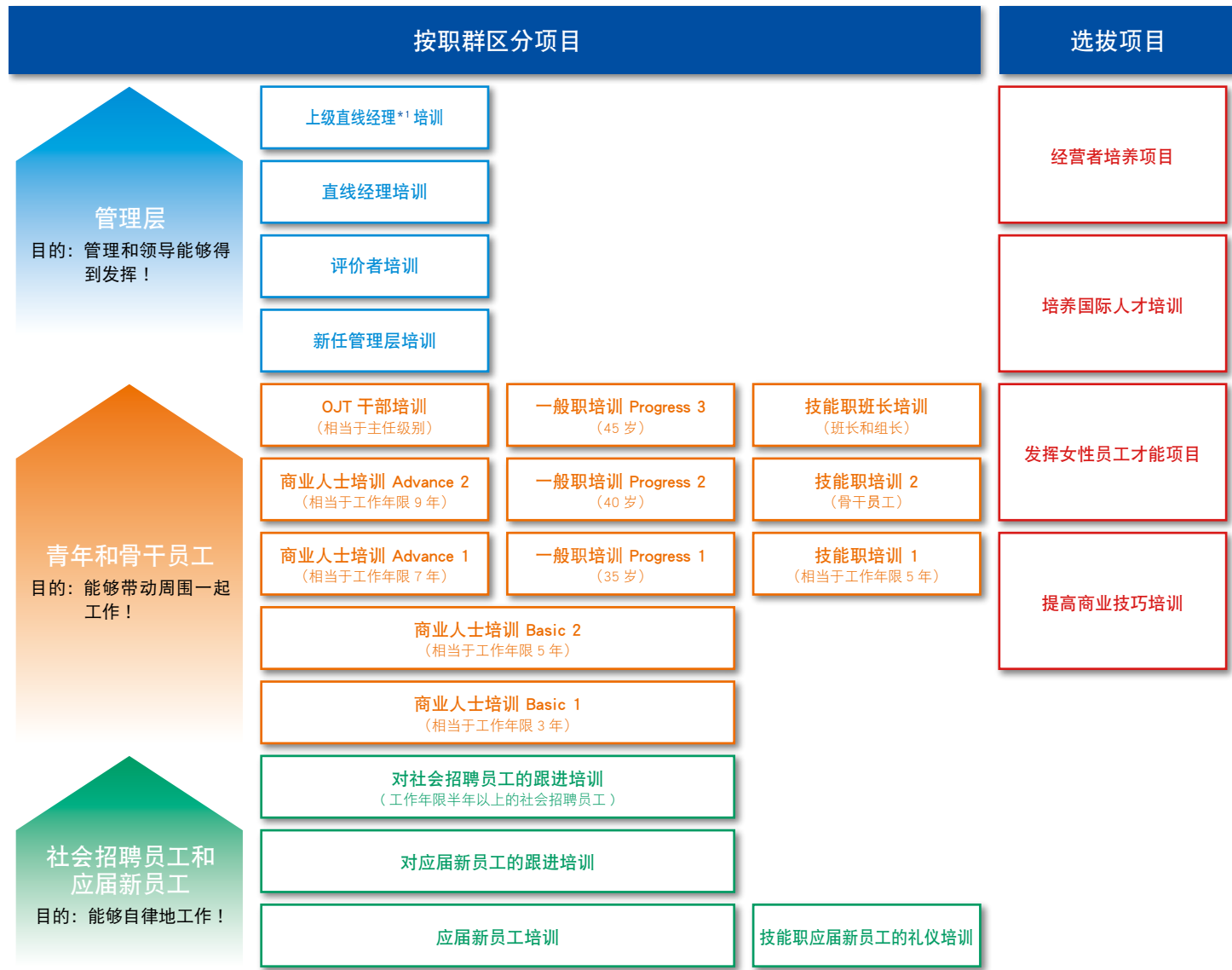
推进国际人才的能力发挥

人才管理

日本国内集团培训项目的全景

从 2011 年度开始的荏原集团培训（按职群区分项目）由人才培养委员会进行重新评估，每年都会加以更新。

作为推进多元化的一环，以转换为综合职的女性员工为对象，2015 年度开始了“发挥女性员工才能项目”。



全年接受培训人数：4,470 人（每人培训成本大约 32,000 日元） 全年培训投资：2015 年度（荏原实绩）145,217 千日元（比前一年增加 10%）

推进国际人才的能力发挥

以培养未来承担全球化事业持续发展的人才为目标，2011 年度起，我们开始实施青年员工派赴海外的“国际人才培养项目”，至 2015 年度为止已达到 50 名以上。在 2015 年度有 28 名奔赴中国、越南、新加坡、巴西、巴林、UAE 等国活跃在海外。

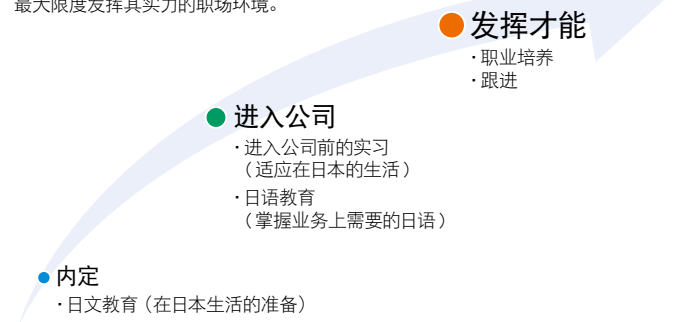
同时，还在外派人员归国后举行“成果报告会”。在 2016 年 2 月为 2014 年度第 3 期 12 名外派归国人员举行了“成果报告会”。结束两年外派的人员向经营层汇报了他们在与日本不同的环境中，各自获得的多种多样的经验以及成长的成果。

外籍员工的招聘情况（日本）

从 2011 年起积极在总公司招聘外籍员工。这是人事与人才开发方针里“从全世界范围获取并培养富于挑战精神且锐意创新的多样人才”的中心活动。

招聘和培养外籍员工

从全世界范围获取并培养富于挑战精神且锐意创新的多样人才，继续营造能够最大限度发挥其实力的职场环境。



《招聘外籍员工的目的》

- 人才的全球化（包括一起工作的日本员工的全球化）
- 与招聘的日本员工相比优秀（能力和积极性方面）
- 来自于战略性重点地区的人员（中国、印度、韩国、台湾等）

各国应届毕业生的招聘人数

※ 在职中（截至 2016 年 9 月为止）

	中国	韩国	台湾	印度	其他
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				

其他国籍：2013、2016 年度 乌兹别克斯坦、2014 年度 越南

与海外集团公司的人事部门之间的交流

荏原正在推进与海外当地公司的人事部门之间的交流。

2015 年 5 月在荏原机械（中国）有限公司以及荏原机械淄博有限公司进行了人事部门间的信息交流。同时针对当场提出的评价制度上的课题，11 月在荏原机械（中国）有限公司做了更进一步的讨论。

海外集团公司的国际人才开发

中国的子公司荏原机械（中国）有限公司（EMC）在 2015 年 10 月举办了“第一届 EMC 中层管理职级提升培训”。这个培训的目的是为了让 EMC 的中层干部在理解荏原的历史及荏原风格的同时，能够在全球范围内发挥能力。

培训结束后，参加人员发表了正面的意见，认为“加深了对公司历史和未来愿景的理解”，表示“在今后的工作中将牢记荏原风格，以 EMC 的‘热情和诚意’为荏原集团的成长做贡献”。

作为了解海外集团公司人才开发活动的实际情况的机会，荏原的人才开发室也视察了培训。



第一届 EMC 中层管理职级提升培训的情形

*1 直线经理：组织统括职

推进多元化

推进多元化的方针

我们认为荏原集团要在全球市场持续发展就必须确保多样性，推进确立对性别、国籍等无歧视偏见，让每个员工都能够人尽其才的就业环境。我们将在日本国内纠正管理层即为日本人且为男性的陈腐观念，推进选用外籍人才，提拔更多女性担任管理职。

■多元化宣言（2016 年 1 月）

- 创造每一个员工都能发挥优势，通过工作得以发展的环境。
- 推动相互尊重价值观，彼此共鸣的企业文化的改革，实现公司的发展和对社会的贡献。
- 进行业务革新和生产革新，努力打造可以选择多样化工作方式的职场。

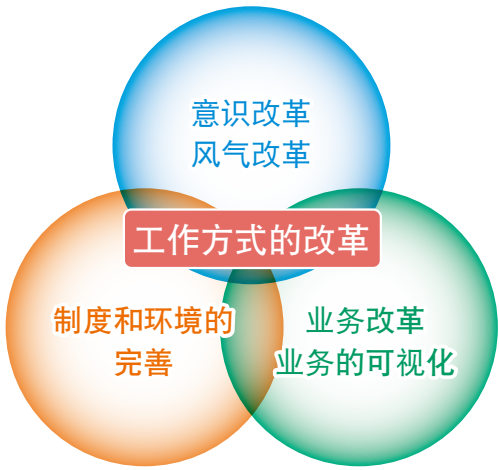
2015 年度的措施与成果

1. 对有关推进女性员工才能发挥的实际情况实施调查
并对课题进行分析

为了掌握女性员工才能发挥的情况，对员工进行了听证和意识调查，并分析了人事数据。结果很清楚地表明，制度、环境和业务的进行方式没有跟上实际劳动情况的变化。我们认识到不仅是女性才能的发挥，一些男女共通的课题的解决也很重要，于是我们将推进多元化的方向定位为“工作方式的改革”。

2. 着手进行工作方式的改革

通过“意识改革和风气改革”、“制度和环境的完善”、“业务改革和业务的可视化”这三个方面努力推进课题的解决。



3. 多元化宣言的公布

我们将多元化宣言定位为今后推进活动的指南，向公司内外公布。

2015 年度的主题

■针对经营层的演讲会

以荏原的经营层及日本国内的集团公司经营者为对象，邀请外部讲师以“作为经营战略的女性才能发挥”为题召开了演讲会，共有 104 人参加。讲师传达了“女性的才能发挥需要‘持续就业’和‘职业发展’两方面支持”的信息，参加演讲会的经营层也积极地提问，对这部分内容加深了理解。



有关推进女性才能发挥的演讲会

2016 年度的课题与措施

主题	2016 年度的课题	2016 年度的措施
意识改革和风气改革	● 管理层的意识改革 ● 推进女性才能发挥情况的披露	● 实施以高级管理层为对象的多元化培训
制度和环境的完善	● 推进管理职和综合职的职业开发及能力开发	● 尝试性地实施导师制度（以女性综合职为对象）
业务改革和业务的可视化	● 以提高生产性为目的的非现场业务的业务改革	● 通过与生产革新运动协作推进业务网点的工作方式改革

劳动环境的完善

完善使员工能最大限度发挥能力并发展的环境

在富津事业所，努力实现通过思考自我的职业生涯，并自我钻研和累积多样化的职务经验，是与人才培养相通的。从这个认识出发，2015 年度开始实施“职业生涯管理项目”。具体来说，就是人事人员听取员工个人所希望的职业，并与业务部门沟通调整，对必要的调动进行研究并加以实现的机制。通过

人事制度改革

在转向到“发展”的中期经营计划的基础上，为了让每一名员工都能为实现这一高目标而积极挑战，在评价制度之一的 MBO*1 里导入了高难度的“改革挑战目标”。员工通过挑战更高

各项协调工作与生活的措施

- 为了让员工了解工作生活兼顾支援制度的概要，认真考虑兼顾工作与看护，我们制作了“看护两立支援制度活用指南”。推荐员工事先在心中假设发生“万一”的情况，通过这个指南在获取正确知识的同时能够与家人交流讨论，以备不时之需。
- 作为完善工作与家庭两立、灵活就业环境的一环，我们将从 2017 年度开始实施在家远程办公制度。为此，2016 年度将

这项措施，实现了与实施前相比更多的员工调动，同时提高了直线经理对下属的培养意识，以及重新认识到部门轮岗的必要性等，实施职业生涯管理项目的成效得到了确认。今后我们将继续扩大实施对象，在更多的职场实行这项措施。

的目标，在促进个人发展的同时，谋求实现公司和业务的稳步发展。

限定对象进行尝试性实施。

- 为了支持员工工作与家庭的两立，从 2015 年 1 月导入了“离职员工再雇佣制度”。本制度是让由于生活事件等原因不得已离职的员工能够回公司复职的制度。现有 11 名员工希望复职。同时在导入制度后，到目前为止已有 3 名员工复职。我们期待今后利用本制度的员工在复职后，能继续活用在本公司积累的知识和经验发挥才能。

关于工作与生活的协调制度的利用情况等》》》[Web](#)

与工会之间的交流

荏原根据工会制度，经营方与工会之间定期或根据需要召开劳资协议会，适当保持相互之间的紧张感，努力维持与提高彼此的信赖关系。劳资协议会能够以工会的视点把握企业的管理，确认经营的健全性。因此，劳资协议会一方面对于工会来说具有重要地位，另一方面也是经营方能够确认员工心声的重要机会。

在 2015 年度，我们对劳动协约进行了大幅度的重新评估，改订了公司住宅和宿舍制度，扩大了单身赴任援助规定的适用

范围，同时为促进工作与生活的协调，增加了时间单位带薪休假的小时数、放宽了对子女的护理休假的条件并且增加了看护休假的天数。

同时，为促进员工休假，劳资合作实施了促进连续休假的措施。公司也积极支持员工申请休假，努力打造易于申请休假的职场环境。今后劳资之间也将继续秉承诚实沟通，努力完善劳动条件和劳动环境。

取得休假的情况》》》[Web](#)

*1：贡献目标管理制度（MBO）：为了实现全公司经营计划，各组织及个人设立的目标相串联的机制。

环境管理

荏原集团的目标

荏原集团的环境愿景

1. 通过经营活动建立自然与技术相和谐的社会是荏原集团的目标。
2. 我们通过提供技术、产品、服务为地球环境保护做出贡献。

环境管理方针

为了保护地球环境，我们努力减少自身的经营活动给环境带来的负担，并不断致力于预防环境污染。我们通过经营活动，努力开发新的技术和产品，为循环型社会的形成做出贡献，同时也为实现上述目标提供整体解决方案^{*1}。

[荏原集团的环境方针](#) >>> 

环境管理推进体制

荏原集团以环境担当役員为最高责任人，以环境统括委员同时，荏原集团以 ISO14001 为基础实施环境管理，共有 23 个事务所、事业所和集团公司取得了认证。

[环境管理推进体制示意图](#) >>> 

[取得 ISO14001 认证的详情](#) >>> 

强化全球性的环境管理

推进对海外网点的环境安全相关的守法调查

为了进一步推动事业的全球化开展，荏原集团正在新增海外的活动网点。但是，世界上不断有国家和地区因空气污染、水质污浊、土壤污染等日益深刻的环境问题，而对环境法规进行修订，并严格地予以执行。因此，我们担心荏原集团在海外的环境风险会不断提高。

为此，荏原着手确认各海外网点的环境法规的遵守情况，以协助推进和落实针对海外网点制定的风险管理指南，并于 2015 年度对在中国的关联公司进行了调查。我们将继续在海外的主要生产网点开展调查，研究并实施必要的方法以切实预防环境污染，降低环境法规的风险。

同时，自 2002 年以来在日本国内的集团公司实行的全公司一般环境教育，也将被推广到全球。我们将通过激发海外集团员工的环境意识，推动环境法规的切实遵守和本公司产品环境性能的进一步改善。

在日本国内我们计划对各事业所单独取得的 ISO14001 认证进行统一（多站点化）。通过提高环境管理的效率，与海外网点分享积累的环境管理经验，力求进一步提高全球化环境管理的水平。



执行役常务
环境统括委员会委员长
野路 伸治

^{*1} **整体解决方案**：不仅仅从单个的技术要素进行研究，还结合多个过程、装置、材料来对问题进行解决的技术，或是解决问题的机制。

^{*2} **LCA**：生命周期评估（Life Cycle Assessment）

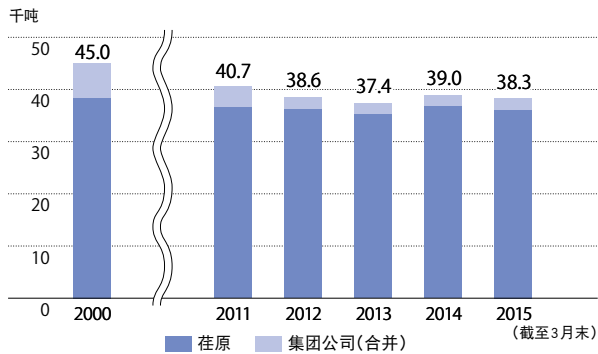
荏原集团的环境目标（2020 年度）与 2015 年度的成果

荏原集团的环境目标（2020 年度）	2015 年度的成果
1. 日常业务中开展的环境保护活动	
① 遵守防止水质污染、大气污染等环境法令规定的自主管理标准值。	各事务所、事业所开展防止污染活动，并全部达标。
② 继续减少各事务所、事业所的废弃物排放量。 将废弃物的材料回收利用率维持在 95% 以上。 将最终填埋处理率维持在低于 3% 的水平。 贯彻遵守废弃物委托处理合同书中的法定记载事项。 推广优良公司认证制度。	材料回收利用率达到 97.2%。 最终填埋处理率达到 2.3% 的目标。 优先、积极地与取得优良认证的公司签署处理委托合同，使优良公司认证制度得以推广。
③ 继续削减 CO ₂ 排放量。	与 2014 年度同比削减 1.9%。
④ 上水使用量与 2000 年度同比削减 30%。	与 2014 年度同比增长 13.6%，与 2000 年度同比削减 14.6%。
⑤ 继续削减 PRTR 排放量。 VOC 排放量与 2000 年度同比削减 30%。	PRTR 排放量与 2014 年度同比削减 4%。 VOC 排放量与 2000 年度同比削减 39%。
⑥ 全部事务所、事业所在实施研究开发计划、设备计划、施工、运用时，要切实把握环境风险，努力将风险最小化。	在事务所、事业所实施环境审查，努力将风险降到最低。施工期间无任何环境污染事故。
2. 在经营活动中对环境保护的贡献	
⑦ 为实现各项产品均具备业界最领先的环境性能，制定并努力实现相关方针和目标。	结合客户要求，将环境因素纳入众多的产品与服务中（节能化、小型化、低噪音化等）。
⑧ 建立并运行相应机制，加强对采购品中所含化学物质的管理，确保本公司产品成分信息对客户的公开。	精密电子事业分公司正在利用软件服务来收集和管理采购品中含有的化学物质信息。
⑨ 从 LCA ^{*2} 的视点，持续审查涂料成分、材料成分的技术标准，力求在产品整个生命周期中削减其带来的环境负荷。 建立 CSR 采购中环保项目的相应标准并推进实施。	为削减产品对环境的负担，荏原正在使用“与安全、环境相关的设计基本指针”。它要求采购品中不得含有石棉，铜合金中不得含有 4% 以上的铅，涂料中不得含有六价铬、铅等。
⑩ 加大应对温室效应产品的供应力度。 a 用于生产太阳能电池的干式泵 b 用于海水淡化的泵和设备 c 核电站用泵 d 高效电机驱动的节能通用泵 e 高效冷冻机 f 生物质利用项目	扩充了搭载 IE3、IE4 高效电机的产品系列，同时也扩充了通过控制转速提高运转效率的产品系列。 开发了无需将泵全部拆解，只从检查窗口即可交换零件等的产品，便于维修。 提高了大容量排气用干式真空泵对反应副产物的耐腐蚀性和节能性。
3. 环境管理措施	
⑪ 在全集团范围内适用环境管理系统，通过不断调整以建立共通的标准规则。将环境管理系统与能源管理、劳动安全卫生、质量管理等系统联合运行。	荏原全部的事务所、事业所的各网点都已取得 ISO14001 认证。现在我们正着手向 2015 年版 ISO14001 的认证进行过渡以及将各网点认证进行统一，并预定于 2017 年完成认证过渡和认证统一。
⑫ 在日本国内外的集团主要网点，我们持续实施集团总部主导的环境审计，贯彻环境风险管理。	我们对日本国内共 10 家机构实施了集团总部主导的环境审计，并完成了必要的改善。 对各机构的环境风险进行评估，实施了经营上有重点的环境管理。
⑬ 为使环保意识植根于集团员工心中，我们实施了关照生物多样性的环境教育，开展了保护森林等一系列环保贡献活动。	通过重视生物多样性的环境贡献活动，使环保意识植根于集团员工心中。荏原作为神奈川县森林再生合作伙伴，积极支持神奈川县的水源林建设活动。
⑭ 我们通过 CSR 报告持续公开与经营活动有关的环境信息，尤其致力于完善产品的环境评估信息。 同时，我们将不断提高符合环保认证产品的销售额。	我们发行了荏原集团 2015 年度 CSR 报告。 关于其他成体系的措施正在准备阶段。
⑮ 荏原集团充分利用在经营活动、环保活动中获得的专业知识，积极开展环境技术学习会等活动，贡献社会。	通过畠山清二纪念荏原基金在东南亚 [※] 举办了技术学习会。 ([※] ：召开地为越南、泰国、柬埔寨)

环境监控数据

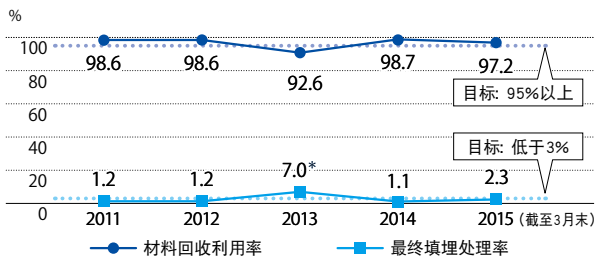
各项环境数据>>>[Web](#)

CO₂ 排放量的变化趋势（电力、燃料相关的 CO₂）



◆ 因为 2000 年度为目标基准年，排放系数采用 2000 年时的温室效应对策推进法施行令中规定的 0.357 kg/kWh。

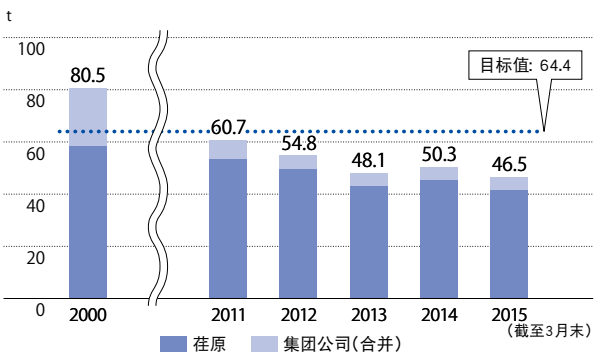
材料回收利用率和最终填埋处理率的变化



◆材料回收利用率：[材料回收利用量 / （材料回收利用量＋填埋量）]×100（%）
◆最终填埋处理率：（最终填埋处理量 / 废弃物量）×100（%）
◆最终填埋处理量：包括排出后直接填埋处理的废弃物及经中间处理后未被利用而被填埋的残渣。

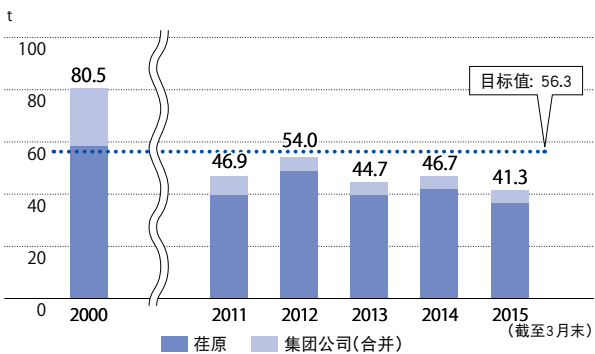
* 因为从一部分事业所、事务所排放出无法分类的污泥状物质，使材料回收利用率、最终填埋处理率恶化。

PRTR 法规定的目标物质排放量的变化趋势



◆ PRTR 法：关于把握特定化学物质对环境的排放量及促进改善管理的法律。

PRTR 法规定的目标物质中 VOC 排放量的变化趋势



◆ VOC: Volatile Organic Compounds（挥发性有机化合物）

2015 年度的主要成果

重点事项	目标	成果
对海外业务网点环境安全的守法情况进行确认	●研究辅助措施以推进风险管理指南 ●掌握各网点对法规的遵守情况，以及了解是否有越来越显著的环境风险	随着大气污染等公害问题越来越深刻，中国对环境法规相继进行了改订和新的制定，我们与审查机关联合对 6 家中国集团公司※进行了守法情况的调查。对各网点计划并执行了两天的调查，第一天主要实施现场确认，第二天以浏览资料和采访环境负责人为主。 通过实地现场调查，我们了解到通过对以下项目进行重点确认，就可以掌握大的环境风险的情况。 1. 环境影响评价报告书：报告中记载了现场重要的环境管理项目，相当于与当地政府的环境协议书。 2. 危险品与废弃物的保管情况：我们了解到法定的保管标准十分严格，容易触及法律风险。 3. 产生粉尘的情况：熔接和研磨作业中会产生粉尘，我们了解到这是现场的重要确认事项。 从 2015 年度的调查中获得的经验，将对今后的集团环境管理提供极大帮助。 （※调查对象公司：① 荏原机电（昆山）有限公司（EDKM）② 荏原机械（中国）有限公司（EMC）烟台 ③ 荏原机械淄博有限公司（EMZ）④ 嘉利特荏原泵业有限公司（EGP）⑤ 烟台荏原空调设备有限公司（YEACE）⑥ 荏原电产（青岛）科技有限公司（EDQ）） 此外，对 EPPI（菲律宾）、EVPC（越南）、EPE（意大利）、SUMOTO（意大利），分别实行了一天的现场调查以确认环境管理情况。
事业所的废弃物管理业务的效率化	减轻了废弃物代处理的业务负担	除了需要判断指示的部分以外，荏原将废弃物处理业务实行外包。我们将委托处理合同书及管理票的合规检查、与处理企业间的协调、对处理企业进行现场确认等业务委托给专家，一方面减轻了荏原的废弃物管理业务的负担，同时保证了委托处理合同的合法性，确保对处理企业进行现场确认。
降低日本国内分店和营业所的废弃物风险以提高业务效率	●遵守委托处理合同书中的法定记载事项 ●确保对处理企业现场确认的实际效果	在以首都圈为中心的事务所开始了废弃物处理相关业务的代理服务。由于荏原的事务所遍布日本全国各地，就此种规模的废弃物处理业务，我们要求业务外包方必须同样具有全国规模，且旗下拥有协作处理企业。通过委托业务，减轻了与处理企业间的协调、付款、票据管理等业务负担，降低了废弃物风险，使公司可将精力集中到销售等核心业务上来。

■ 开始对海外网点开展全公司一般环境教育

2000 年 3 月藤泽事业所发生二恶英泄漏事故。因为此次事故，荏原开始面向全体员工（包括机构内合作公司员工及派遣公司员工）实施全公司一般环境教育，海外网点也包括其中。在海外网点基本以环境管理部门员工为主要培训对象，为了让更多的员工能够了解相关内容，我们将相应地调整教育内容。

面向海外网点的 2015 年版环境教育的主要项目

1. 二恶英泄漏事故的教训和荏原的承诺
2. 荏原的化学品管理
3. 荏原的温室效应对策措施（节能和氟利昂的妥善管理）

2016 年度的课题与目标

重点事项	课题	目标
ISO14001 认证的多站点化向 2015 年版规格认证过渡	●对 2015 年版 ISO14001 改订的应对措施 ●环境管理规定类的重审	●运用符合 2015 年版 ISO14001 的管理系统，实施内部检查（第一方检查），为 2017 年度的正式运用做准备。 ●以向 2015 年版 ISO14001 过渡为契机，推进荏原制作所事业所认证的统合（多站点化），确立管理系统。
推进海外集团公司的环境管理	●防止环境污染、遵守环境法规 ●制定有关危险品管理和节能的指南 ●进一步推行环境教育	●在中国和巴西等主要生产网点，与认证机关共同开展环境和安全的守法调查。 ●向海外网点提供危险品管理及节能的内部指南，力求推进风险管理指南。 ●向海外网点提供 2016 年度版中英文环境教育资料，以提高集团员工的环境意识。
降低日本国内分店和营业所的废弃物风险以提高业务效率	●减轻有关分公司、分店、营业所废弃物委托处理业务的负担	●将 2015 年导入首都圈的废弃物委托处理的代理服务扩大到北海道地区、中国地区、中部地区。（计划于 2018 年度上半期之前，在所有的分公司、分店和营业所导入该制度。）

与地区、社会的交流

社会贡献活动的基本方针

荏原集团规定以通过经营活动贡献社会作为企业理念，经营之外也通过各种各样的交流对地区和社会作贡献。

因为，荏原集团认为与地区、社会谋求积极的交流，帮助地区解决课题，建设更好的社会是企业的重要任务之一。

荏原集团为了更深一步推进这个思想，制定了社会贡献活动方针，作为活动的核心。

社会贡献活动方针

荏原在有关“水、空气和环境”这一经营领域方面，以“技术支持”和“教育支持”为核心进行社会贡献活动。

活动主题

荏原集团根据社会贡献活动方针，通过以下三个主题开展社会贡献活动。藉由活动与支持团体及地区居民交流，在把握课题和需求的变化的同时，始终不断地进行改善。

① 发挥经营优势的贡献

在超过了 100 年的经营活动中积累的技术与知识是荏原集团的强项。积极发挥这个强项,继续推进荏原风格的社会贡献活动。

② 人才培养活动

通过科学技术、环境、传统、体育等各种活动为培养下一代人才作贡献。

③ 适应需求的活动

准确把握地区和社会的课题，继续推进合乎需求的贡献活动。

2015 年度的活动目标与成果

活动主题	活动目标	活动成果
发挥经营优势的贡献	在超过了 100 年的经营活动中积累的技术与知识是荏原集团的强项。积极发挥这个强项，推进荏原风格的社会贡献活动。	<ul style="list-style-type: none">● 畠山清二纪念荏原基金 技术学习班 举办国家：4 个、开讲技术学习班：7 个、听讲人数：409 名● 泵的捐赠活动 一处（柬埔寨工科大学）给水泵成套装置 1 台、泵切割模型 2 台、流量计 1 台、其他附属品 1 套● 参观工厂（藤泽事业所） 接纳件数 220 件 参加人数 3,888 名
人才培养活动	通过科学技术、环境、传统、体育等各种活动为培养下一代人才作贡献。	<ul style="list-style-type: none">● 对全国青少年少女挑战创造大赛的特别赞助 参加团队（预赛）660 队 （决赛）60 队● 举办未来理科女生～制造咖啡馆～活动 参加人数 初高中生 73 名 家长 22 名● 支持羽田 VICKIES 女子篮球俱乐部的“篮球讲座” 举办次数 63 次 参加人数 3,922 名
适应需求的活动	掌握地区和社会的课题，推进合乎利益相关方需求的贡献活动。	<ul style="list-style-type: none">● TABLE FOR TWO 捐赠供餐数 38,646 份● 重建支援市集 参展团体 10 家● 支援 WWF 活动 捐赠金额 500 万日元

2015 年度的主要活动

■ 畠山清二纪念荏原基金

为了响应发展中地区的大学“对用于研究和教育的最新型泵有很大需求，但苦于没有预算”的声音，“畠山清二纪念荏原基金”从 2015 年开始了捐赠本公司生产的泵成套装置以及泵切割模型活动。

[畠山清二纪念荏原基金的详情](#) >>> [Web](#)

■ 开发青少年少女的创造性

本公司对公益社团法人发明协会主办的全国青少年少女挑战创造大赛进行了特别赞助。我们希望通过该大赛，让全国的青少年少女学习到制造的乐趣、团队的重要性、丰富的想象力和行动力，进而成长为承担未来科学技术研究的人才。

[活动详情](#) >>> [Web](#)



全国青少年少女挑战创造大赛表彰仪式

■ 支援理科女生

为了让初高中女生了解更多活跃在制造业领域的女性，我们与讲谈社 Rikejo 共同举办了“未来理科女生～制造咖啡馆～”的活动。今后也将继续传递“制造并非男性的专属领域，女性也可在其中发挥才能”的信息,谋求改善大家对制造领域的印象。

[活动详情](#) >>> [Web](#)

2016 年度的活动方针（目标）

1. 进一步推动发挥经营优势的贡献，开展新的社会贡献活动的策划和实施。
2. 在新的领域开展人才培养活动。
3. 进一步推动员工能轻松愉快地参加的社会贡献活动。

■ TABLE FOR TWO

2015 年度在总公司及三个工厂的员工食堂新开展了“通过工作餐为社会做贡献”活动。在这个活动中，员工食堂每卖出一份健康午餐将捐赠 20 日元为发展中国家儿童提供一份供餐，同时解决发达国家的肥胖问题和发展中国家的粮食短缺问题这两个课题。

[活动详情](#) >>> [Web](#)



“通过工作餐为社会做贡献”活动

■ 东日本大地震重建支援市集

为了支持东日本大地震受灾地的产业，接受复兴厅受灾人员支援协调事业的请求，我们召开了“心灵重建市集及手工艺品展览会”，贩卖东北三县的特产和手工艺品。

[活动详情](#) >>> [Web](#)



市集的情形



第一芙蓉法律事务所
律师
木下潮音女士

隶属于第一东京律师会。
自2013年4月起,担任荏原制作所CSR委员会顾问。针对企业、员工及工会关系广泛提供顾问服务,她怀着提高企业社会价值的信念,活跃于集团的各项工作当中。

正如前田东一代表执行役社长在社长致辞里对中期经营计划 E-Plan 2016 第二年的回顾中所论述的,荏原集团 CSR 报告 2016 的特点就是将焦点集中在两处。其一,是针对作为 2019 年度愿景之一提出的“建设职场环境,让员工能够不受性别、国籍等限制,最大限度地发挥能力,并导入与工作能力相当的薪酬制度”的活动内容;其二,是关于到 2016 年度末为止的中期经营计划里提出的基本方针“配合全球化事业的开展,扩充经营管理机能”的报告。

因此,与以往的报告相比较,这次对有关人权、劳动安全、人才管理、推进国际人才的能力发挥、推进多元化以及劳动环境的阐述和信息很充实,明确了荏原集团员工工作方式的现状问题及面向未来的改革方针。多元化的推进和工作方式的改革是日本所有企业都需要努力的方面。特别是在多个国家开展事业的荏原集团,很希望表明自己的应对是较为先进的,但同时也坦率承认“荏原集团以日本男性的视点构筑起来的业务推进方式及职场文化依然根深蒂固”(摘自社长致辞)。荏原集团承认这一现状的不足,表达了改善的决心。

荏原集团充分认识到 CSR 报告书承担着披露非财务信息及展示企业成果的作用,在此之上,明确了 PDCA 的起点并明示了改善的目标,意义深远,应予以肯定。

此外,在扩充经营管理机能方面,关于风险管理,在详细报告 2015 年度的目标和成果的同时,按时间经过对 2016 年 4 月熊本地震这一最近的自然灾害发生后的应对措施进行了记述。通过这一记述再次表明,荏原集团的本职在于社会基础设施的维持与修复以及各类环境对策等,发挥着支持多地震和风雨灾害的现代日本的作用。努力扩大这种对社会具有影响力的事业,会进一步加强社会和投资者等利益相关方的信赖,期待荏原集团今后的事业继续发展壮大。

我认为 CSR 代表着企业经营活动的应有之义,并非是指企业脱离经营活动而有意为之的善举。我期待着编入经营计划的 CSR 活动今后也能继续得到稳步推进,关于 CSR 活动的报告也能坚持不懈地开展下去。

要制作 2016 年版 CSR 报告,我认为有必要对照 E-Plan 2016 的目标,回顾迄今为止的两年间实现的内容,并确认今后的课题。

在作为整个集团提出的 2020 年愿景之中,“建设职场环境,让员工能够不受性别、国籍等限制,最大限度地发挥能力”呈现出了一定的进展,但是日本产业社会里,以男性为中心的企业文化根深蒂固,改革并不容易,有必要继续推进工作方式的改革。这不单纯是为了员工的问题,通过积极地引进多样性,适应更广泛的社会需求,才有可能进一步成长。从这一视点出发,我想与负责部门一起继续将改革推展至事业部门。

在“积极开拓新兴市场,发挥全球影响力”方面,为了管理海外集团公司面临的经营上的风险和内部控制上的风险,我们制定了风险管理指南和内部控制自我检查指南,并努力落实。这些在今后荏原集团各公司于全球范围内实践企业社会责任上,将成为经营管理机能的一部分,因此我们在努力进一步提高这两个指南的质量的同时,也将继续推进它们在新集团公司的普及和落实。

另外,我们将“在水、空气和环境领域积极提供先进的技术和最好的服务,为社会作出广泛贡献”这一荏原集团应该实践的社会责任制定为具体的执行役 CSR 行动计划,并进行了进度管理。关于这些在这次的报告里也进行了汇报。

荏原集团在任何时候都把支撑社会、产业和人类生活作为社会使命。我们认为经营的持续才是社会责



内部控制及风险管理统括部长
中山亨

任的所在,基于这个认识,我们致力于全集团的经营持续计划的制定。在今年春天,日本熊本县发生了大地震。我们尽全力并尽快恢复了经营和生产活动。这个经验在对今后可预测到的地震灾害等的风险管理中将发挥积极作用,让我们更好地实践社会责任。

现在,国际上有从经营机会和风险评估两方面参考 SDGs 等指标来着手解决全球化社会课题的动向。坚持实践社会责任,以经营活动来适应未来的市场需求,从而带来事业的持续发展。作为荏原集团,从这一观点出发,我们将继续努力推进 CSR 活动。

公开信息是企业应肩负的社会责任的重要要素。荏原集团也将继续通过 CSR 报告、综合报告书、官方网站等渠道推进高度透明的信息公开。我们期待通过这次的报告,大家对荏原集团努力实践社会责任的活动能够有进一步的理解。