

2024年 ESG説明会

荏原製作所（6361）

Looking ahead,
going beyond expectations
Ahead > Beyond

2024.11.25

株式会社 荏原製作所



浅見 正男

代表執行役社長
CEO & COO



中山 亨

執行役
CRO
(リスク管理／法務／内部統制担当)



大枝 宏之

独立社外取締役
取締役会議長



細田 修吾

執行役
CFO
(経営企画／財務／会計／税務担当)

目次

1. ESG経営の更なる進化

- 2050年カーボンニュートラルの実現に向けたロードマップ
- 人材活躍促進戦略

浅見 正男

代表執行役社長 CEO & COO

2. ESG経営を支えるリスクマネジメント

中山 亨

執行役 CRO（リスク管理／法務／内部統制担当）

3. サステナビリティ経営を推進するコーポレート・ガバナンス

大枝 宏之

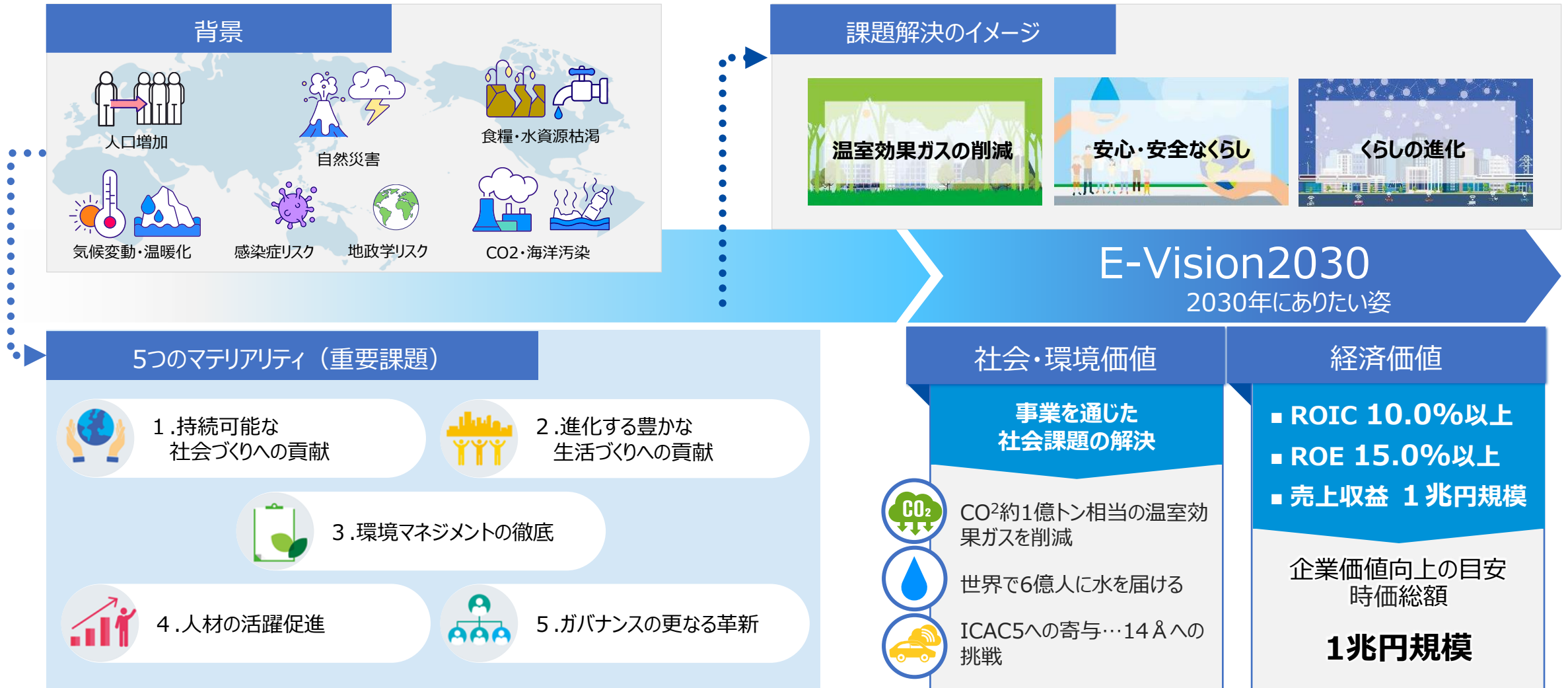
独立社外取締役 取締役会議長

1. ESG経営の更なる進化

浅見 正男

代表執行役社長 CEO & COO

長期ビジョン「E-Vision2030」で掲げる2030年にありたい姿を見据え、マーケットインの視点で事業を通じて社会課題を解決する



中期経営計画E-Plan2025 ESG経営の更なる進化

E-Plan2025で掲げる基本方針/経営戦略

持続可能な社会に向けた高度なESG経営の実践



E : 環境



S : 社会



G : ガバナンス

戦略/取り組み方針

カーボンニュートラル・自社製品・サービスを通じた環境負荷低減

- 事業活動における環境負荷低減
- 自社製品・サービスの提供を通じたGHG排出量の削減
- 水素社会実現のための製品開発・市場投入
- 廃プラスチックのケミカルリサイクル技術の商用化実現

人的資本経営、ダイバーシティの推進、人権尊重

- 人的資本経営の強化
- DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進
- サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス(DD)の推進

コーポレート・ガバナンスの更なる高度化

(取締役会の役割と活動)

- 中長期的課題解決に向けた荏原グループの成長をサポート
- 執行側のサステナビリティに対する監督
- 取締役会とステークホルダーとの対話
- 実効性向上に向けた取り組みの継続

中期経営計画E-Plan2025の非財務目標



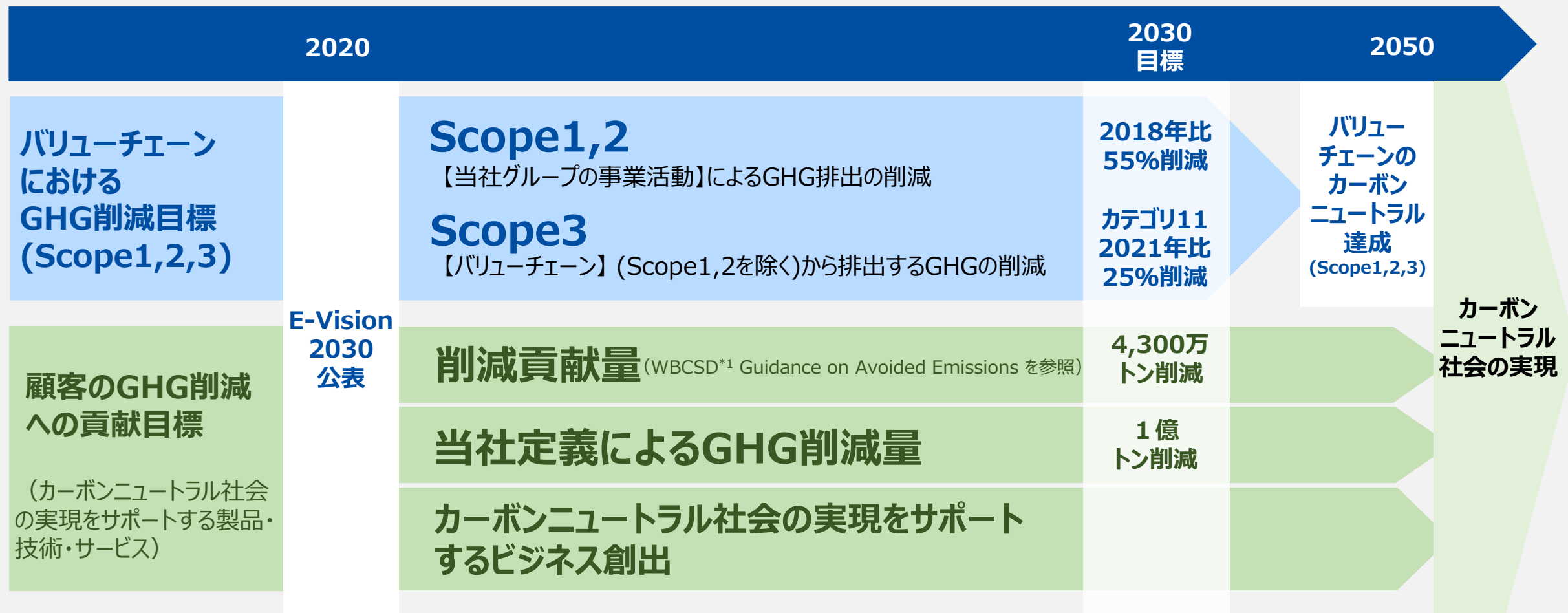
*2024年9月末 現在

FY25 目標項目		FY23 実績	FY24 速報値*	FY25 目標	
環境（E）	● CDP（気候変動）の評価	B	確定次第 公表	B以上維持	
	● Scope1,2 GHG* ¹ 排出量	2018年比 43.2%削減	2025年 公表予定	2018年比 32%削減	
	● Scope3/削減貢献量/他（バリューチェーン）におけるGHG排出量の合理的測定手法の確立	着手	完了	－	
社会（S）	人的資本	● グローバルエンゲージメントサーベイ（GES）スコア	78	83以上	
		● GKP* ² 非日本人従業員比率	23%	25%*	30%
		● 男女の賃金差異解消			
		①GKP* ² 女性ポジション比率	8%	8%*	8%以上
		②女性基幹職比率（単体）	7.2%	7.6%*	8%以上
		● 男性育児休業取得率（単体）	90.8%	94.6%*	100%
	● 障がい者雇用比率（単体＋グループ適用会社4社）	2.54%	2.68%	2.6%以上	
	サプライヤ	● サプライヤ向けの人権 DD の結果に基づく必要な施策の実施	● FY22～世界中のサプライヤを対象にアンケートを実施、FY24-2Qまで1,301社から回答。おおむね問題がないことを確認 ● 当社の基準に満たないサプライヤへ訪問指導や教育資料などを展開し、引き続き改善に向けたフォローを実施		
ガバナンス（G）	● 取締役会のパフォーマンスの深化と Governance to Value への貢献	● 長期視点に立った経営ビジョンの議論の充実 ● サステナビリティに関する議論の深化 ● 委員会の体制及び活動内容の定期的な検証			

2050年カーボンニュートラルの実現に向けたロードマップ°

カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みの全体像

- 荏原グループは2050年にバリューチェーンにおけるカーボンニュートラルの達成を目指す
- 当社製品を通じて顧客のGHG削減をサポートし、カーボンニュートラル社会の実現に貢献する



バリューチェーンにおけるGHG排出削減目標（Scope1,2）

2030年目標：Scope1,2

2018年比 55%削減（1.5℃水準）※

※削減目標は、パリ協定の1.5℃水準目標と整合。SBT(Science Based Targetsに基づく目標) 水準。2年以内にSBT認定の取得を宣言するコミットメントレターを2024年6月に提出済

排出削減の取り組み

- エネルギーの効率的な利用・省エネルギー化の推進
- エネルギー消費量の多い設備の適切なタイミングでの更新
- 燃料の電化及び再エネ電力調達の拡大
- 太陽光発電設備の導入拡大
- 代替フロンへの転換



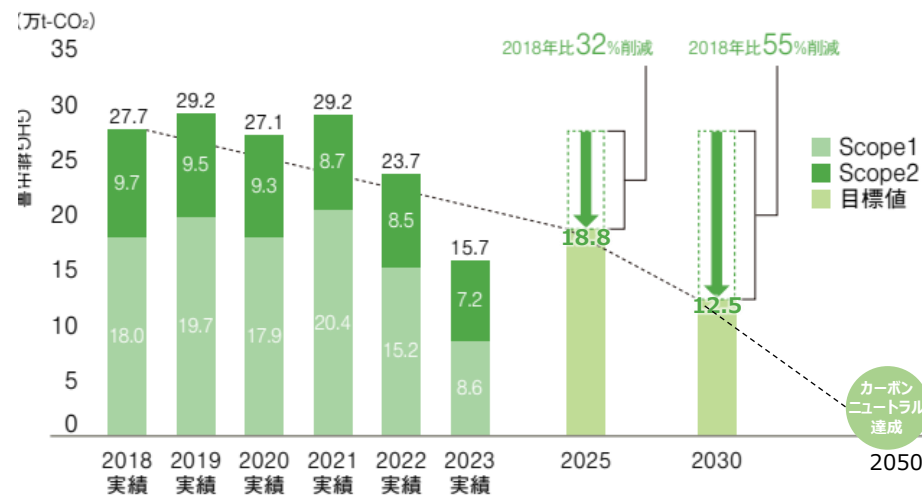
荏原製作所藤沢事業所
太陽光発電設備



荏原冷熱システム（中国）
太陽光発電設備

ロードマップ

Scope1,2排出*1,*2,*3



*1. 排出源の算定対象範囲の見直しを行い、これまで不算入だったグループ会社を基準年（2018年）に遡って排出量に算入。

*2. M&Aによる対象企業の追加などにより、基準年（2018年）に遡って排出量を修正。

*3. 上記の排出量修正の上、目標は基準年（2018年）比で2030年に55%削減を維持。

バリューチェーンにおけるGHG排出削減目標（Scope3）



新規設定

2030年目標：Scope3

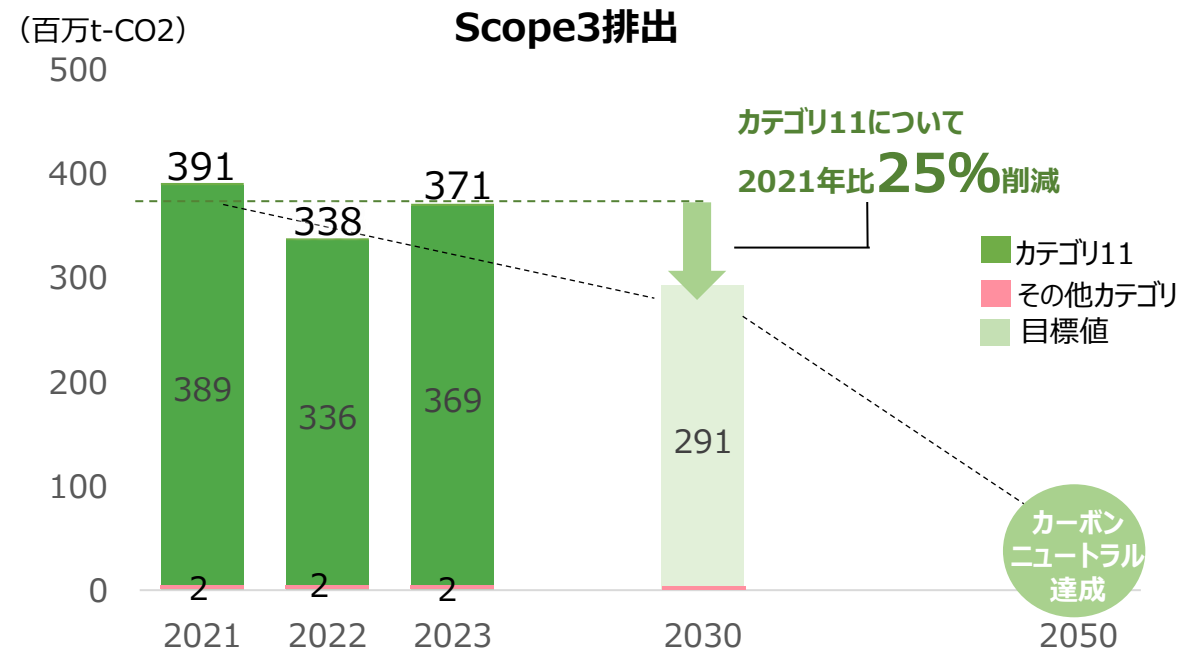
カテゴリ11 2021年比 25%削減（Well Below 2℃水準）※

※削減目標は、パリ協定のWell Below 2℃水準目標と整合。SBT(Science Based Targetsに基づく目標) 水準。2年以内にSBT認定の取得を宣言するコミットメントレターを2024年6月に提出済

排出削減の取り組み

- 当社製品の高効率化
- 顧客、サプライヤーエンゲージメントの推進
- 部品調達時のミルクラン導入

ロードマップ°



2030年目標

1

削減貢献量（WBCSDガイダンス*参照）

2023年～2030年に販売した**当社対象製品が**、製品寿命期間中に削減することのできるCO2換算量の累計

*Guidance on Avoided Emissions

4,300万トン削減

2

当社定義によるGHG削減量

2023年～2030年の販売した**当社定義による製品が**、製品寿命期間中に削減することのできるCO2換算量の累計

1億トン削減

3

カーボンニュートラル社会の実現をサポートするビジネス創出

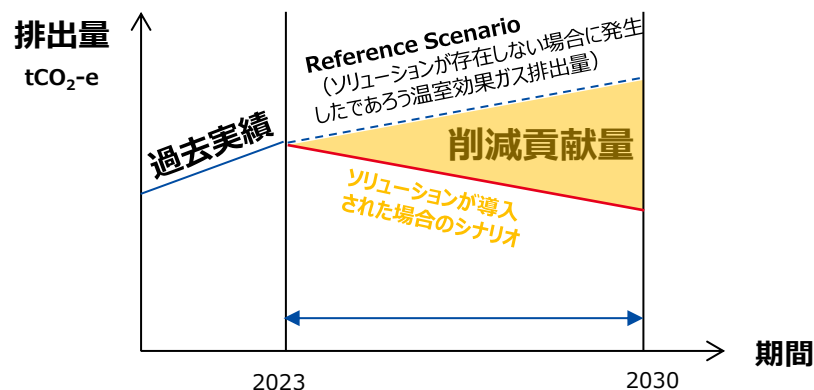
- 削減貢献量（WBCSDガイダンス参照）の目標を設定

① 2030年目標：削減貢献量（WBCSDガイダンス参照） 4,300万トン削減

2023年～2030年に販売した**当社対象製品**が、製品寿命期間中に削減することのできるCO2換算量の累計

WBCSD Guidance on Avoided Emissions の条件

- Scope1,2,3のSBTを公表している
- 化石燃料の探査、採掘、採掘および/または生産、流通、販売を含む活動には直接適用しない
- リファレンスシナリオとの差分を示す



対象製品・サービス

- 省エネルギー型建築・産業設備（ポンプ）
- コンプレッサ＆タービン等の流体機械の改造による高効率化（エンジニアドサービス）
- 水道・農業用水向け高効率送水ポンプシステム
- 廃棄物発電
- バイオマス発電

- 当社定義による製品を顧客が使用することによって、
 - ・LNGプラントの省エネルギー化に寄与する
 - ・半導体製造プロセスの環境負荷低減をサポートする

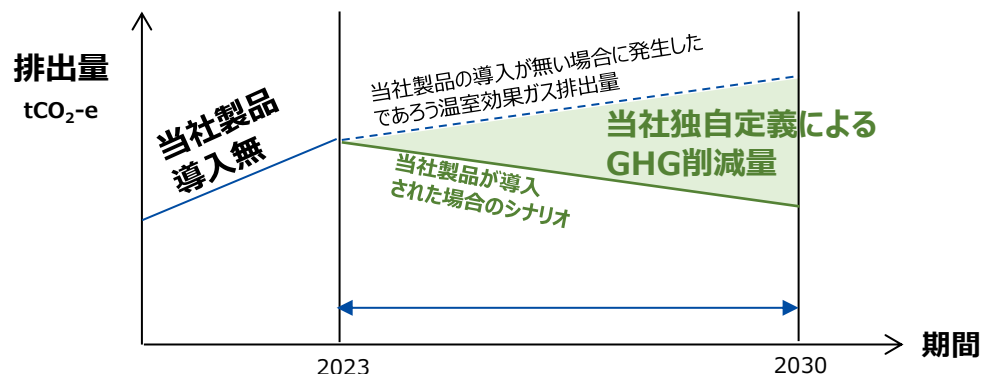
② 2030年目標：当社定義によるGHG削減量

1億トン削減

2023年～2030年に販売した当社定義による製品が、製品寿命期間中に削減することのできるCO2換算量の累計

当社定義によるGHG削減の条件

- LNGプラントが当社製品を使用することにより、プラントの省エネルギーを実現できる
- 半導体製造プロセスにおいて当社製品を使用することにより、地球温暖化係数の高いPFCsガスを化石燃料で燃焼せずに分解除去することができる



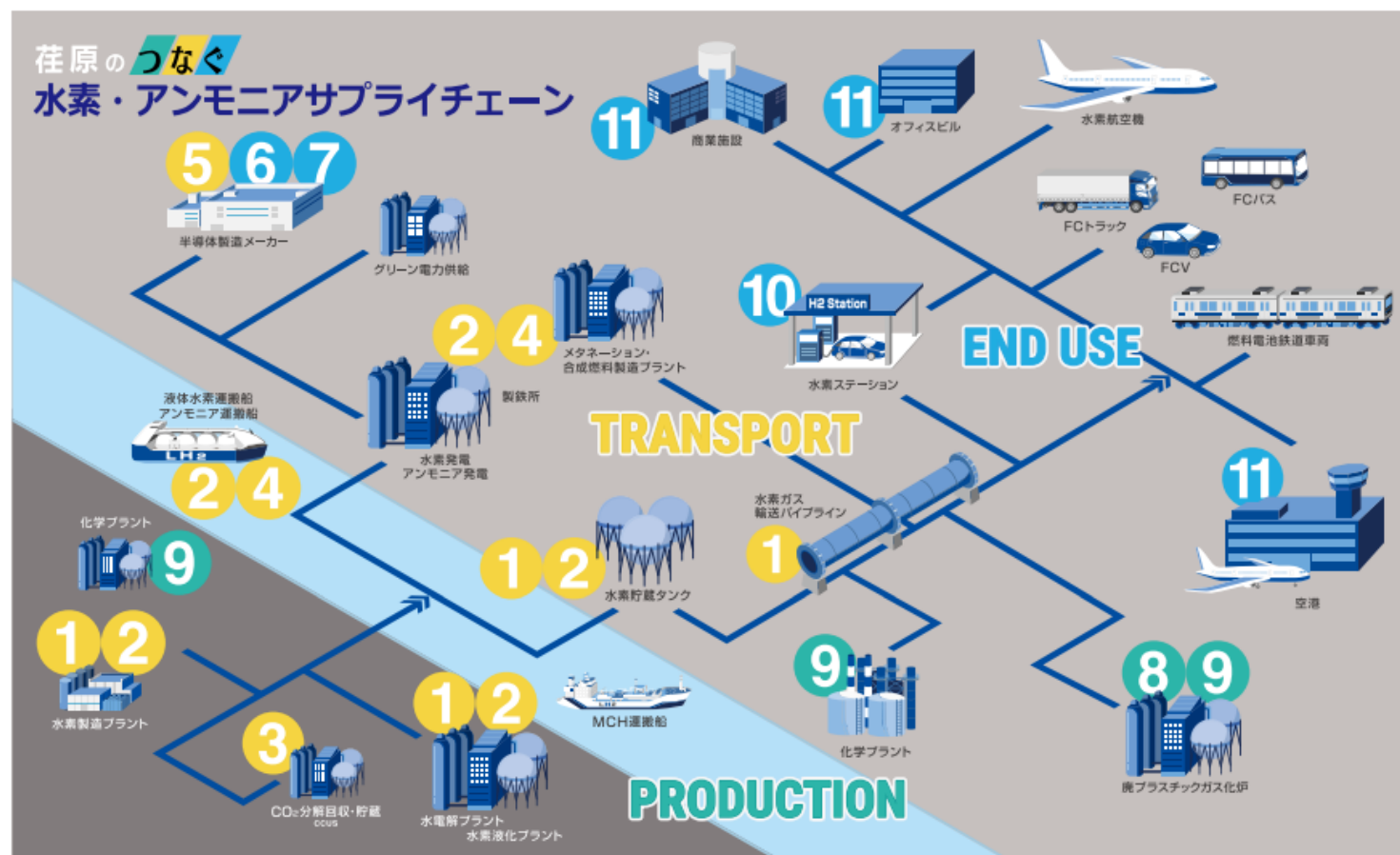
対象製品

- **エキスパンダ**
LNGプラントにおいて、LNGをタンクに貯蔵する際の余剰圧力のエネルギーを回収し発電することにより、LNGプラントの省エネルギー化に寄与
- **排ガス処理装置**
 - ・水素燃料を用いた燃焼式
 - ・フッ素固定式
 - ・乾式 など



水素及びアンモニア向けなどGHG排出削減に貢献する製品・サービスの開発・提供により、
カーボンニュートラル社会の実現をサポートする

③ カーボンニュートラル社会の実現をサポートするビジネス創出



人材活躍促進戦略

E-Vision2030



4. 人材の活躍促進

2030年までに国籍・性別を問わず、
自ら考え、スピード感をもって、
積極的に新たな挑戦をし、目に見える成果を出す企業へ

エンゲージメントサーベスコア

86以上

GKP*非日本人社員率

50%以上

GKP*女性ポジション比率

10%以上

E-Plan2025

<E-Plan2025人事戦略骨子>

- ①多様な人材の活躍促進とグローバル基盤の確立
- ②グローバル共通人材マネジメント基盤の構築
- ③ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

エンゲージメントサーベスコア

83以上

GKP非日本人社員率

30%以上

GKP女性ポジション比率

8%以上

男性育児休業取得率

100%

女性基幹職比率

8%以上

障がい者雇用比率

2.6%以上

荏原が実現したい世界観
(One Ebara HR)

世界中のどこから入社しても、多様・多能な人材がグローバルで
活躍できる仕組みを整えることで、経営計画の実現とともに企業価値の向上に寄与する

【1. 人材】

事業に大きく貢献できる人材を
発掘・輩出するとともに
グローバル視点での
人材配置の最適化する

【2. 制度/文化】

挑戦を促す文化を形成し
従業員のエンゲージメントを
高める

【3. 組織】

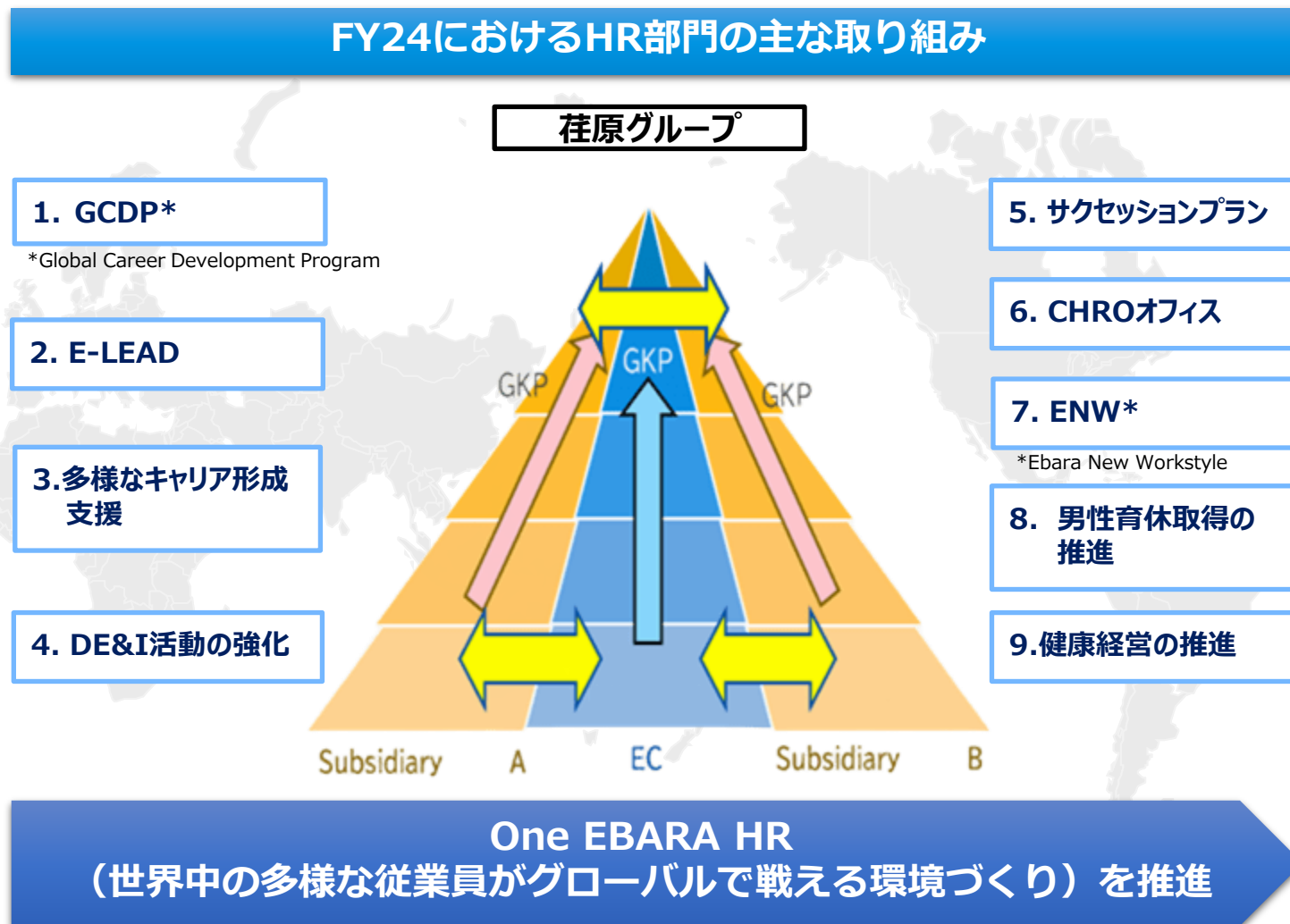
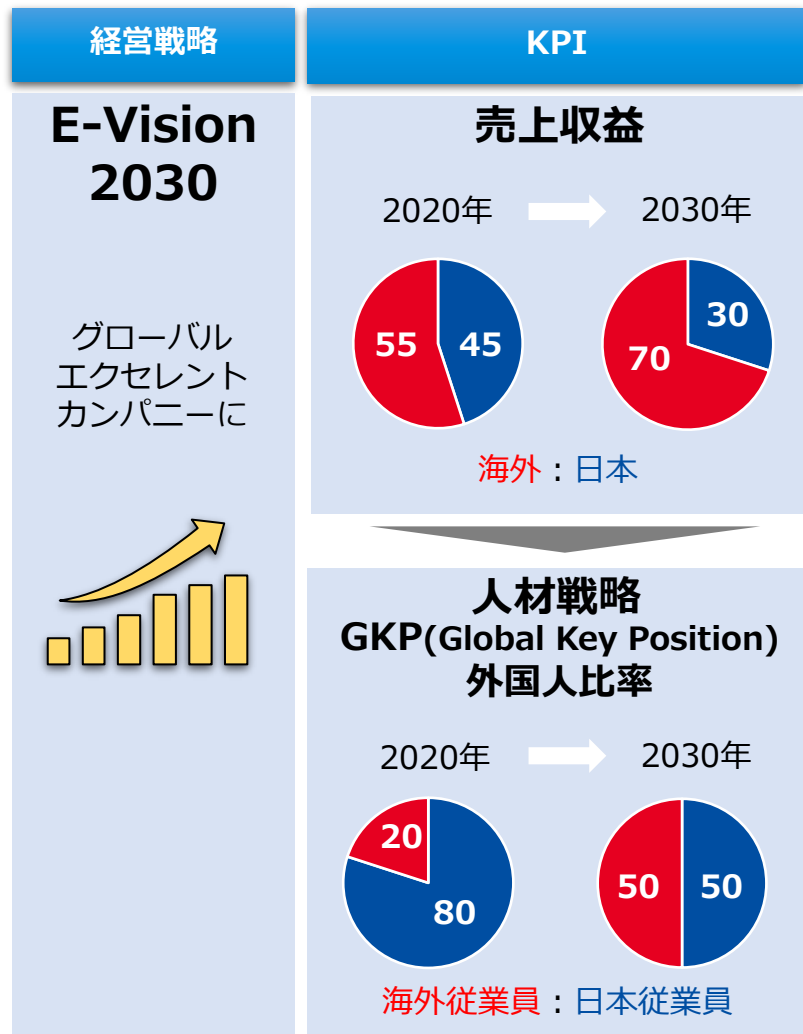
事業に寄り添い
経営戦略のパートナーとなる
人事組織へ変革する

【4. 働く環境】

人材活躍を支える基盤を整備し
従業員が安心して働ける
環境をつくる

E-Vision2030実現に向けたOne EBARA HRの推進

E-Vision2030で掲げる海外事業展開を実現するため、“One EBARA HR”を推進し、グローバルでの人材マネジメントを強化



人材活躍促進戦略 - 2024年の主な取り組み



- グローバル人材育成の取り組みとして以下赤枠内2つを推進

One Ebara HR

【1. 人材】

事業に大きく貢献できる人材を
発掘・輩出するとともに
グローバル視点での
人材配置の最適化する

【2. 制度/文化】

挑戦を促す文化を形成し
従業員のエンゲージメントを
高める

【3. 組織】

事業に寄り添い
経営戦略のパートナーとなる
人事組織へ変革する

【4. 働く環境】

人材活躍を支える基盤を整備し
従業員が安心して働ける
環境をつくる

グローバル人材開発プログラム GCDP(Global Career Development Program) の展開

グループグローバル全体での人材交流を活性化

- ✓ 荏原グループ全社員から公募制で選ばれた人材を対象にした国外でのキャリア形成プログラム。プログラム開始から累計163名を派遣（2024年には新たに25名を派遣）
- ✓ 2024年からカンパニーをまたぐ異動を開始
- ✓ 2025年から年齢の上限を廃止予定

グローバルリーダーシップ研修 E-LEADの展開

将来の荏原グループを牽引するグローバル経営者候補人材の発掘及び育成、参加者間ネットワークの醸成

- ✓ 2023年よりグローバル版リーダーシップ研修としてE-LEAD Aを企画、実施
- ✓ 2025年より上位階層を対象としたE-LEAD Bを準備中

多様なキャリア形成を実現する
仕組みの整備

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
(DE&I) 活動の強化

サクセッションプランの展開

カンパニー人事/
CHROオフィス連携強化

ENW (Ebara New
Workstyle) の展開

男性育休取得の推進

健康経営の推進

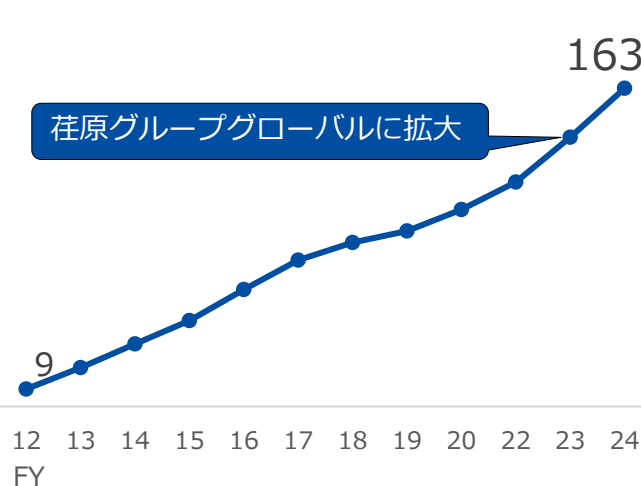
人材活躍促進戦略 – GCDPとE-LEAD

グローバル人材開発プログラム (GCDP: Global Career Development Program) の展開

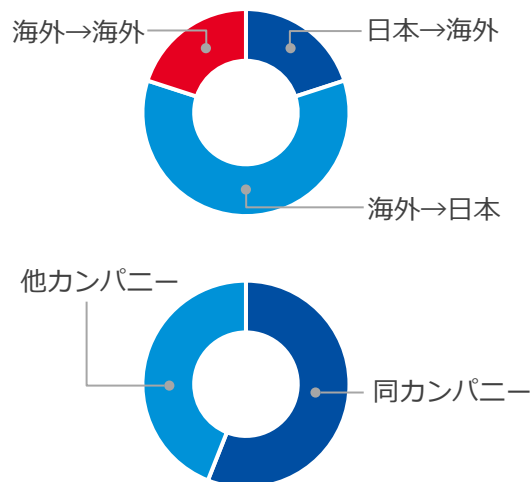
公募により、2年間海外に人材を派遣する育成プログラム(累計163名を派遣)

- ✓ 2023年からは「日本→海外」だけでなく、「海外→日本」や「海外→海外」の派遣も可能に
- ✓ 2024年からカンパニーを横断する派遣を開始
- ✓ 2025年から年齢の上限を廃止予定

GCDP累計派遣人数



2024年派遣実績



E-LEAD

(EBARA Leadership Exploration And Development Program)

将来の荏原グループを牽引するグローバルリーダー候補社員（国内外の荏原グループ全社から選抜）を対象とした英語によるプログラム

- (目的) グローバルな事業成長と企業変革を牽引する荏原グループのリーダー育成及び参加者同士のグローバルなネットワーク構築
- (参加者) 2023年：20名、2024年度18名
- (期間) 6ヶ月間（オンライン及び対面、3時間 x 17回）

階層別人材開発プログラムの全体像

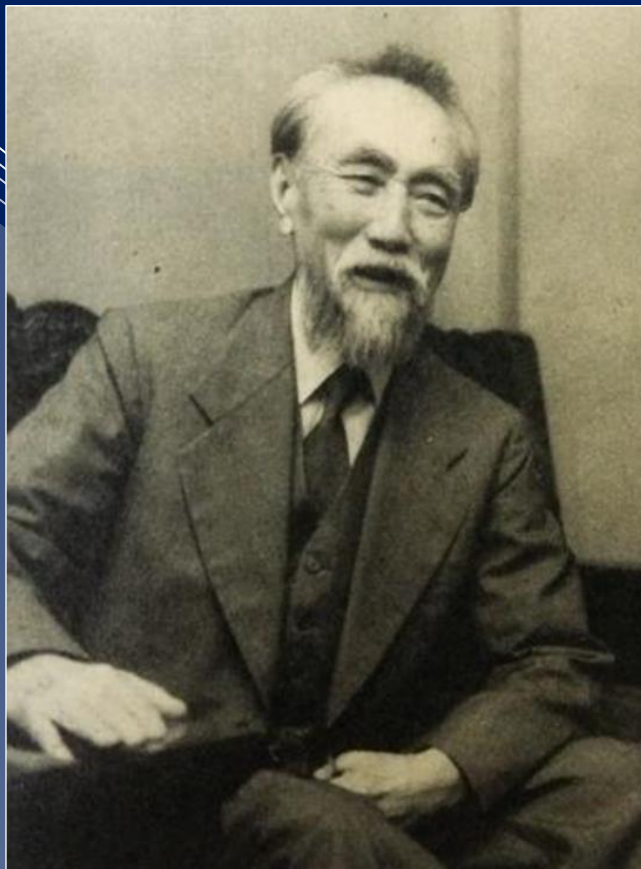


2. ESG経営を支えるリスクマネジメント

中山 亨

執行役

CRO（リスク管理／法務／内部統制担当）



創業者 畠山一清

1910年代、現代化を進める東京では、200万人市民はたった1本の水路に頼っていた。創業者の畠山一清は、これに危機感を抱いた。

関東大震災の2年前、1921年に関東で大きな地震が発生。
この状況を受け、畠山一清は、ポンプを寄贈し、水路の整備に貢献した。

1923年、関東大震災が発生。これらポンプ、水路が機能し、
いち早く水のインフラの復旧ができ、火災拡大や悪疫蔓延を阻止することができた。

荏原のリスク対応の考え方の変化

- 時代の変化・事業拡大と共に、リスク認識が薄れ、2000年代に事故、不祥事が発生
- 創業者の畠山一清が築いた基盤に立ち返り、Passiveなリスク対応から改めてProactiveな対応へ

2000年代～
2010年代

PASSIVE

2000年代の事故、不祥事への対応

- ダイオキシン流出事故や独禁法法令違反等
- ↓
- これら過去に発生した事故、不祥事への再発防止対策
 - 新たな事案を起こさないためのガバナンス強化

積極的なリスク
対応にシフト

2020年代

PROACTIVE

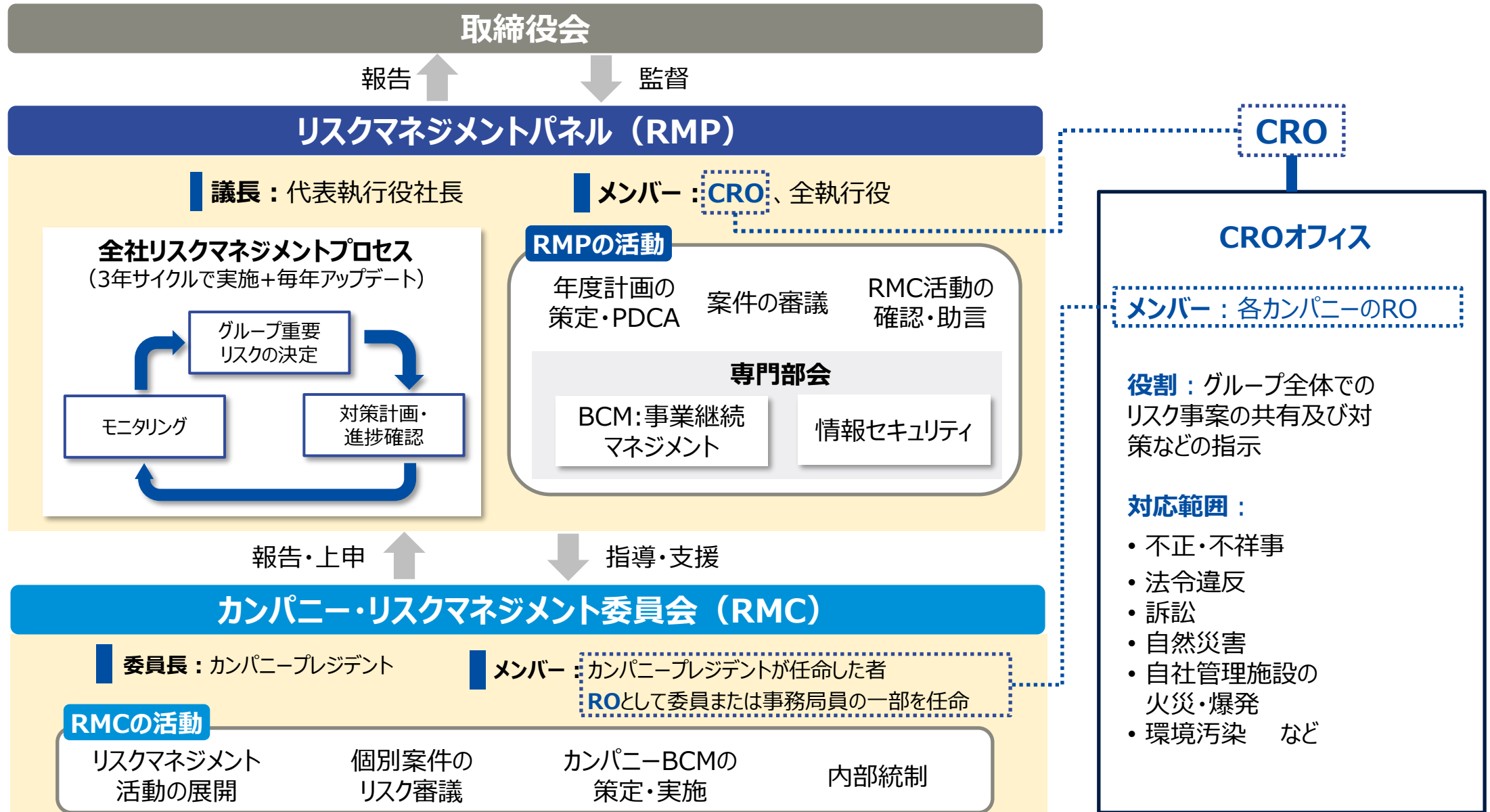
内的リスク

先取りでのコンプライアンス強化、法令改正等、新たな社会的要請への対応

外的リスク

新たなトレンドを察知し、パンデミック、地政学リスク、新たなテクノロジーリスクなどへの対応

全体のリスク察知体制、分析・判断体制の強化



リスクアセスメントと重要リスクの特定

- 全社リスクアセスメントを3年に1回実施し、重要リスクを特定。直近では2022年に11の重要リスクを特定
- 各リスク担当部門を設定。年に1回、RMP等に報告。各カンパニーのリスク対応状況も、年に1回RMPに報告

リスクアセスメントプロセス (2022年の実績)

106のリスク項目の ロングリストを作成

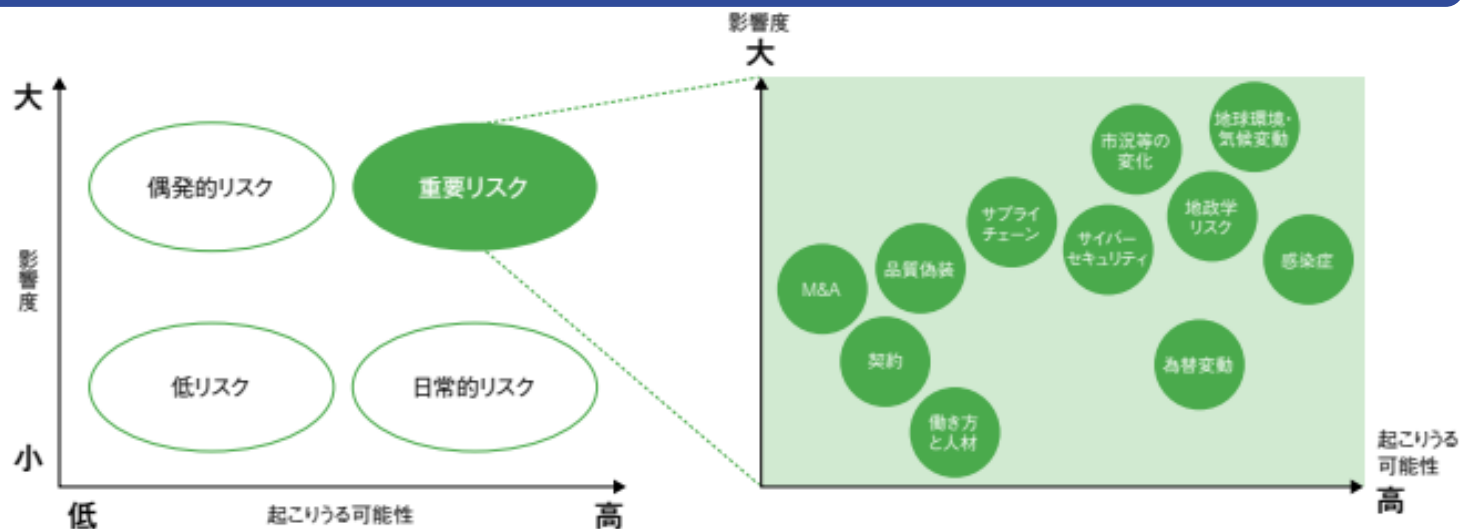
- 経営幹部などにアンケート調査
- 各リスク項目に対し、影響度、発生可能性、対策十分性を点数付け

RMP事務局で、 24のショートリストを選定

- ①影響度、②発生可能性、
③対策十分性、を考慮し、
24のリスク案を選定

RMPで審議し、 11の重要リスクを特定

2022年のリスクアセスメントの結果



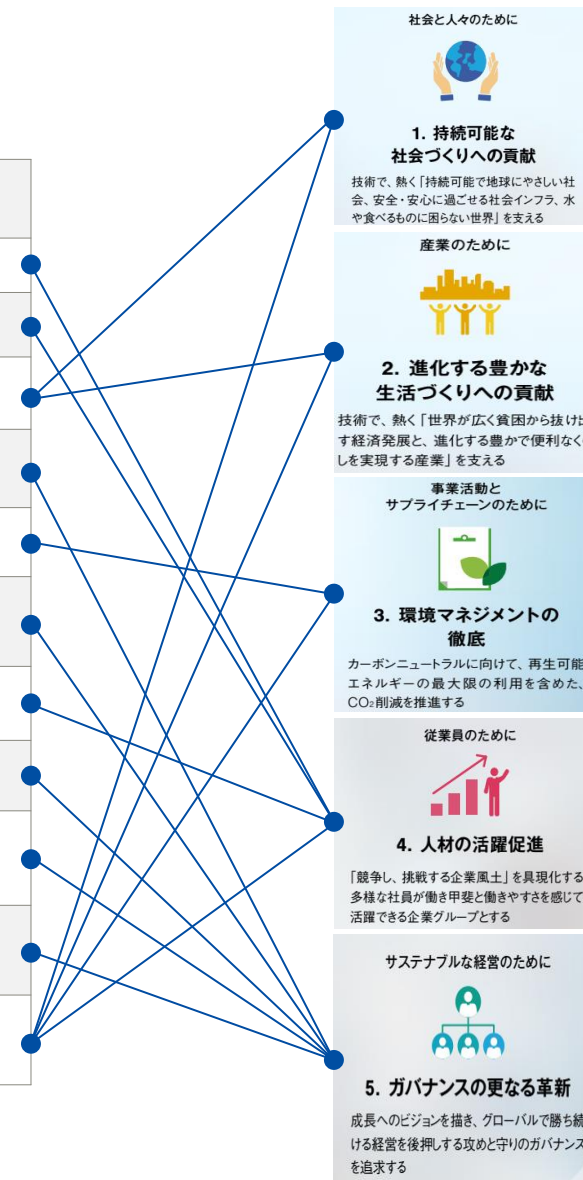
リスクアセスメントの今後のさらなる発展

1. グループ内連動の強化
 - ◆ 各事業部門でのリスクアセスメントの強化 ◆ 全社リスクアセスメントとの連動
2. 環境変化に迅速に対応する機動的リスクアセスメント
 - ◆ 中間年での簡易アセスの実施によるリスク認識のアップデート

特定した11の重要リスク

特定したリスクとマテリアリティとの関係

No.	項目名	具体的なリスクの例
1	新型感染症	・新型コロナ、インフルエンザ
2	人材不足	・人材の流出・喪失、人材の過不足、人件費の上昇
3	原材料の調達困難	・原材料市場の変化、原材料の供給途絶、諸外国からの外圧、生産・在庫管理の失敗
4	サイバーセキュリティ	・第三者による盗取、不正アクセス・ウィルス感染等 ・設備・機器・情報システム等の不稼働
5	持続可能な社会への適応	・持続可能な社会への対応の失敗、税制の変更
6	一方的不利益契約の締約	・重要取引先への契約違反により、契約解除・賠償請求を受ける ・引渡条件、保証条件が曖昧で支払いに不具合
7	働き方改革	・働き方の変化による不適合が増大
8	納期・性能未達	・生産能力を上回る受注、品質格差、品質偽装
9	安全保障貿易管理	・海外への製品・技術輸出が貿易規制へ抵触 ・輸出した製品・技術が規制対象国へ転売され、軍事目的等に利用される
10	M&Aの失敗	・事業の見通が外れて損失を被る ・表明保証によるリスク回避が不十分で予想外のコストが発生
11	自然災害	・地震、噴火、津波、台風、豪雨、等



リスク環境の変化

リスク対応

内的リスク

- 事業のグローバル化のさらなる拡大
- 対面別市場体制による事業の自立化
- 下請規制や安全保障貿易管理の強化

- **ガバナンス体制の更なる強化**
・CxO制の導入など
- **事業部門のリスク対応体制の強化**
・事業部門の内部統制、安全保障貿易管理の強化など
- **遵法体制のさらなる強化**
・下請法等の遵守体制の強化など

外的リスク

- ロシア・ウクライナ問題など地政学リスク
- 生成系AIなど新たなテクノロジーリスク
- グローバルでの気象災害等の激甚化

- **新たな脅威や課題(エマージングリスク) への対応**
・地政学リスクや生成AIリスクへの対応など
- **自然災害などの激甚化や質の変化への対応**
・オールハザード型BCPへの転換など
- **リスク予知の高度化やリスクの移転**
・インテリジェンス情報収集体制の構築、グローバル保険導入など

荏原のリソースを活用した有事やリスクへの貢献

- リスク対応は、リスクを社会的価値に転換する取り組みであり、企業価値の増大につながる

11. 自然災害

水害に対応する「荏原レスキュー」



福岡県久留米市にて洪水被害を受けた小学校のプールでの清掃活動(2023年)



「住宅における水害対応マニュアル」

11. 自然災害

激甚災害に備え、国土強靱化に資する排水処理



巨大ポンプが活躍する首都圏外郭放水路

写真出典：関東地方整備局ホームページ
(<https://www.ktr.mlit.go.jp/edogawa/edogawa00611.html>)
写真提供：国土交通省関東地方整備局江戸川河川事務所



福島・新潟豪雨災害での排水ポンプ車の活躍(2004年)

5. 持続可能な社会への適応

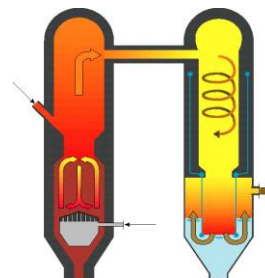
温室効果ガス削減に貢献する排ガス処理装置

可燃性ガス・地球温暖化ガス（PFCsガス）を高効率処理可能な燃焼式排ガス処理装置

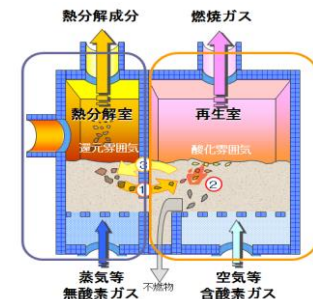


5. 持続可能な社会への適応

廃プラスチックの処理・再資源化



EUP®加圧2段式ガス化プロセス



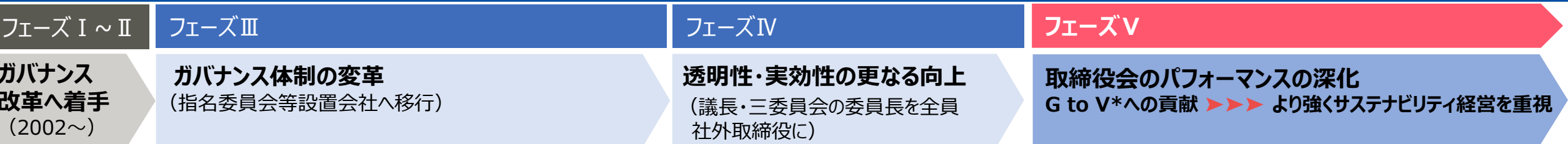
ICFG®内部循環流動床ガス化システム

3. サステナビリティ経営を推進するコーポレート・ガバナンス

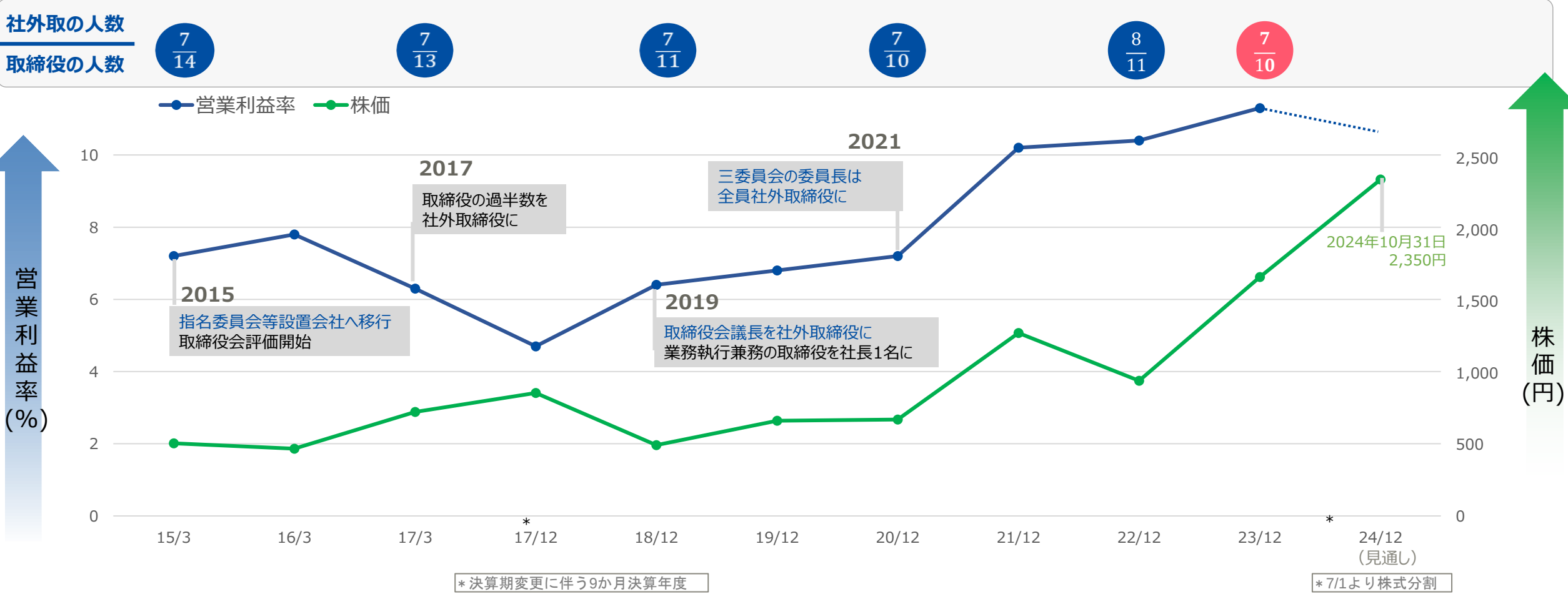
大枝 宏之

独立社外取締役 取締役会議長

1. コーポレート・ガバナンスの変遷



*G to V : Governance to Value



2. サステナビリティ経営を重視するコーポレート・ガバナンスの実践

- 当社は、2022年よりGovernance to Valueという独自のスローガンを掲げ、コーポレート・ガバナンスを進化させ、企業価値を向上させていくことを目指している
- 今後の更なる進化の方向性として、より強くサステナビリティ経営を重視したGovernance to Value を実践していく（[ご参考](#) 参照）
- 2024年、この取締役会のあり方を「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」において明確化した

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

第5章 取締役会等の役割と責務（取締役会）

第12条 第4項

取締役会は、当社グループが ESG を踏まえた高度なサステナビリティ経営を実践し、SDGsをはじめとする社会課題の解決に事業を通じて持続的に貢献することで社会・環境価値を向上させ、あわせて ROIC 経営・ポートフォリオ経営の実践により経済価値を向上させていくことが重要な経営課題であると認識しています。取締役会は、上述の内容が実践されることにより、当社グループが持続的に成長原資を生み出し、さらなる価値創造へつなげていくことができるよう、長期の事業環境を見据えた経営の基本方針を策定し、その継続的な実行を監督します。

3. 取締役会の実効性評価を改革のドライバーに活用

2015年から取締役会の実効性評価を毎年実施。認識された課題に向き合い、解決に取り組むことで、継続的にコーポレート・ガバナンスの改革・強化を図る

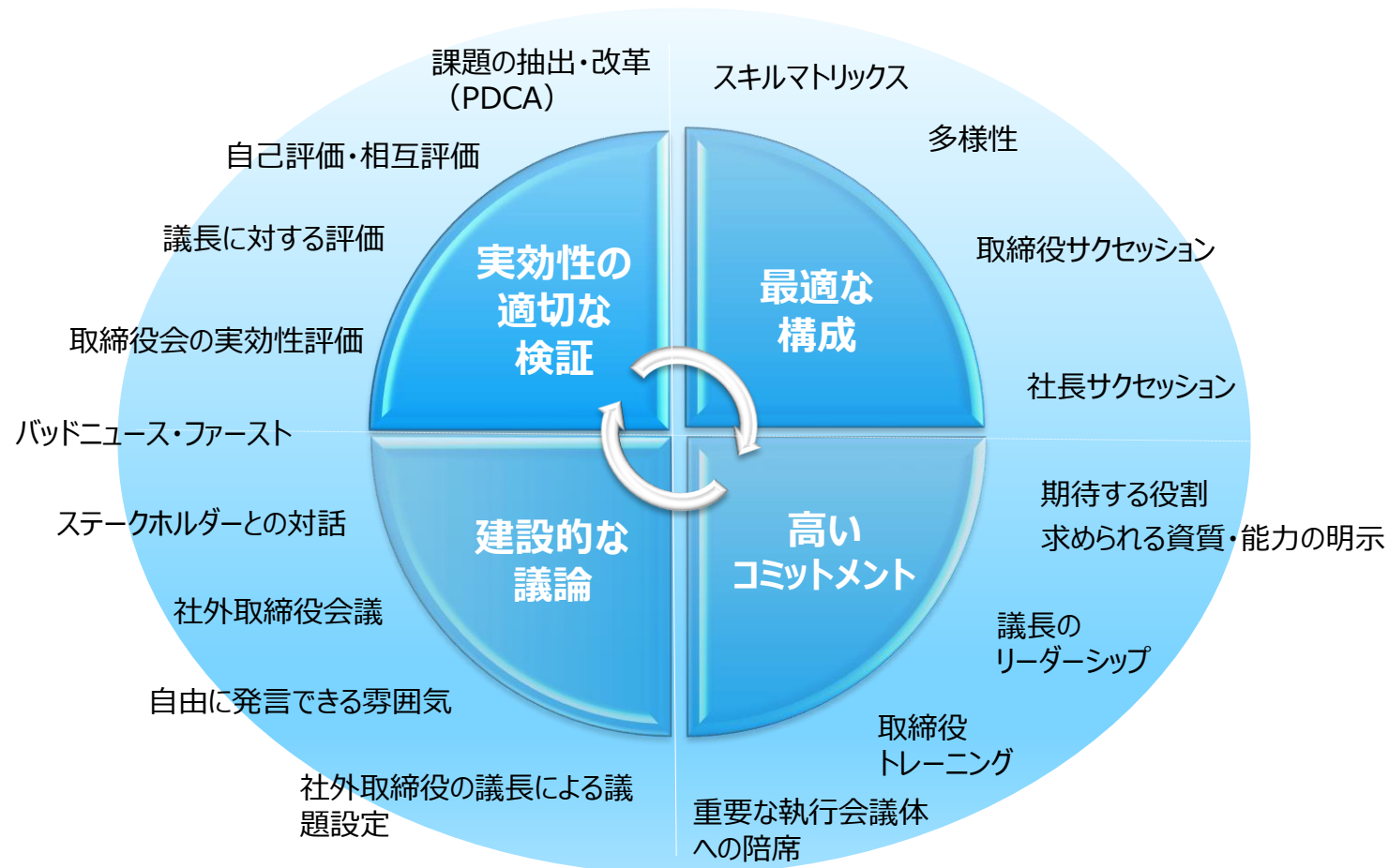
実効性評価の概要

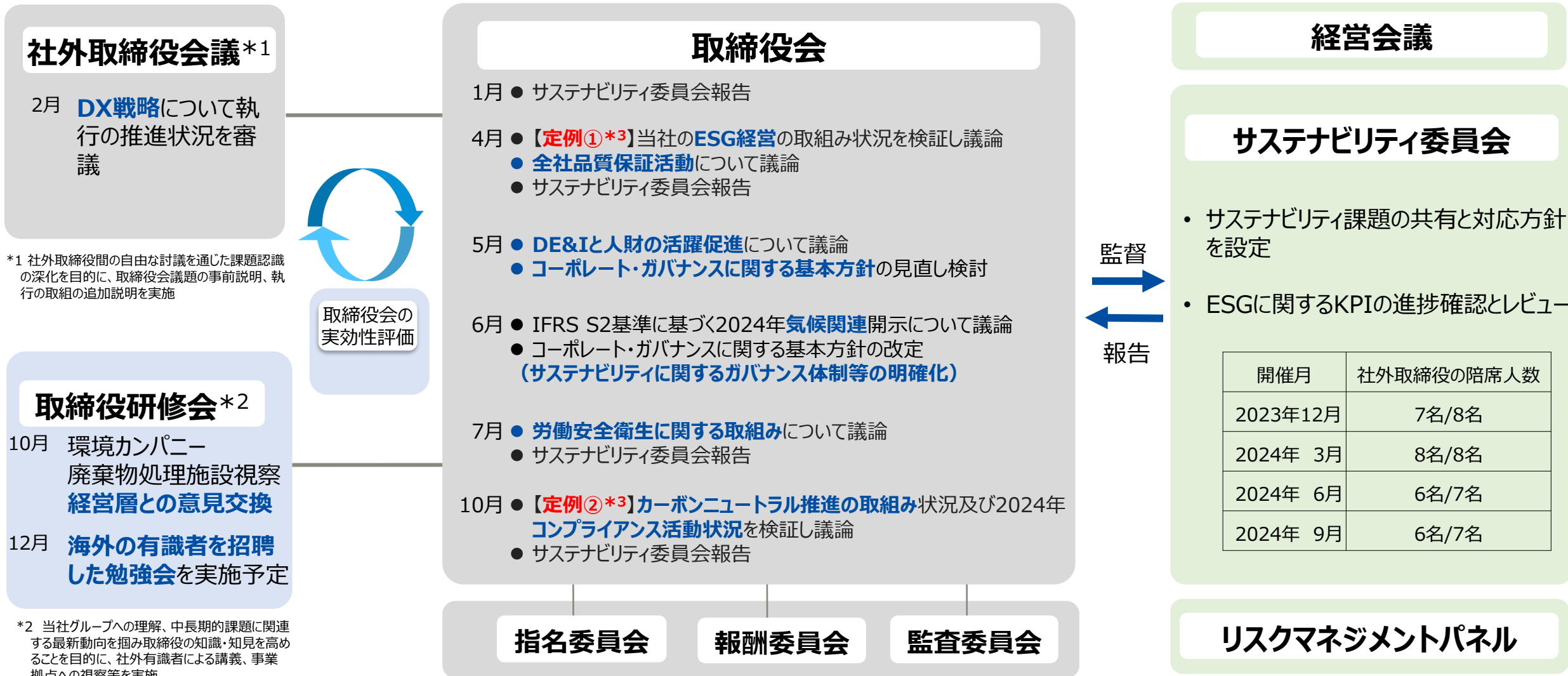
- 独立社外取締役の**議長が実効性評価を主導**し、個別インタビューを実施
- 各取締役との個別インタビューで**自己評価・ピア（相互）評価**を実施
 - 2021年に当社が制定した**取締役の役割及び資質・能力**を基に評価
 - 評価結果のエッセンスを指名委員会と共有し、**取締役再任の参考**に活用
- 各取締役に議長の評価をヒアリング（議長は離席）
- 実効性評価で認識された**課題を翌年の取締役会の議題に反映**させ、**PDCAサイクルを実行**
- 数年に一回、独立した外部専門家による評価及びベンチマーク分析を行い、**客観性を確保**

4. 更なる進化を目指す取締役会のカルチャー

取締役会は、更なる進化を続けるため、建設的な議論と評価を歓迎する健全で強いカルチャーを持ち、それを活性化させていく

カルチャーの活性化に必要な4つの視点と具体的な要素





*1 社外取締役間の自由な討議を通じた課題認識の深化を目的に、取締役会議題の事前説明、執行の取組の追加説明を実施

*2 当社グループへの理解、中長期的課題に関連する最新動向を掴み取締役の知識・知見を高めることを目的に、社外有識者による講義、事業拠点への視察等を実施

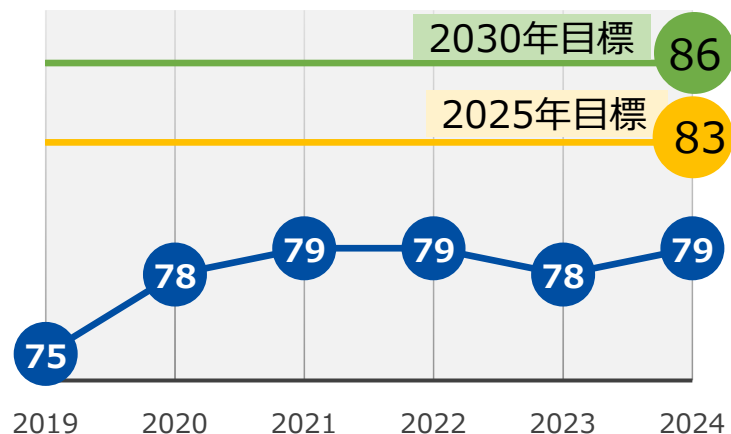
*3 取締役会として議論すべき気候・自然関連・人権・人的資本などをはじめとするサステナビリティに関する審議を取締役会の年間議題に組み込み定期的に必要な時間を確保した上で様々な観点から議論を実施

Appendix

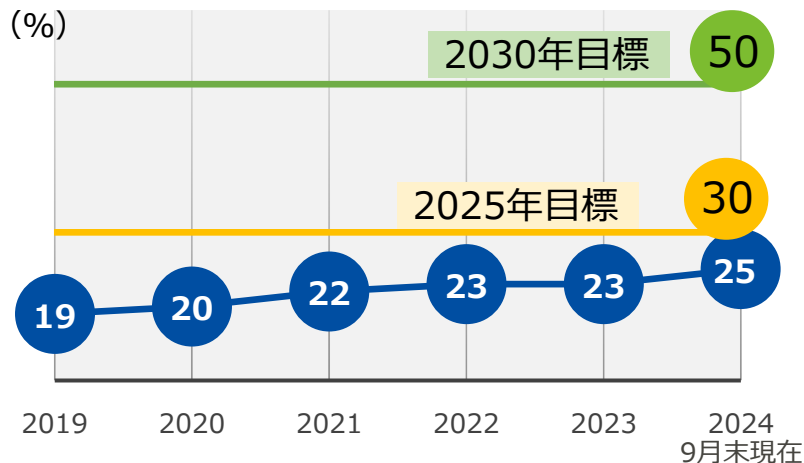
E-Plan2025 主要KPIの進捗状況



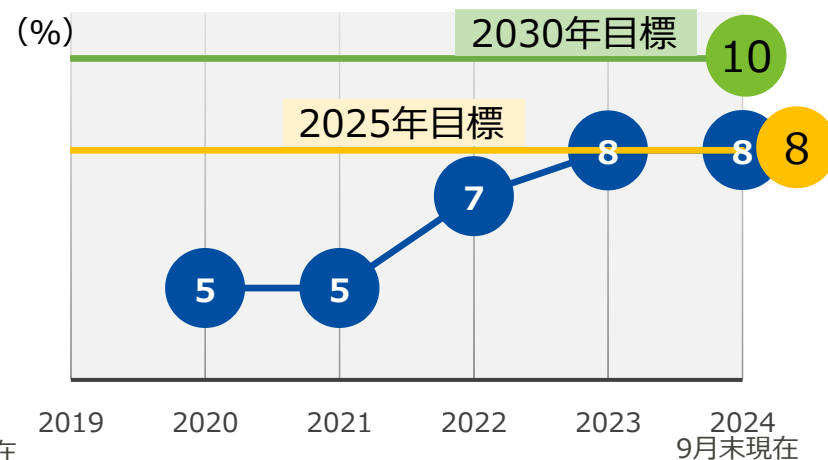
① グローバルエンゲージメントサーベイスコア（連結）



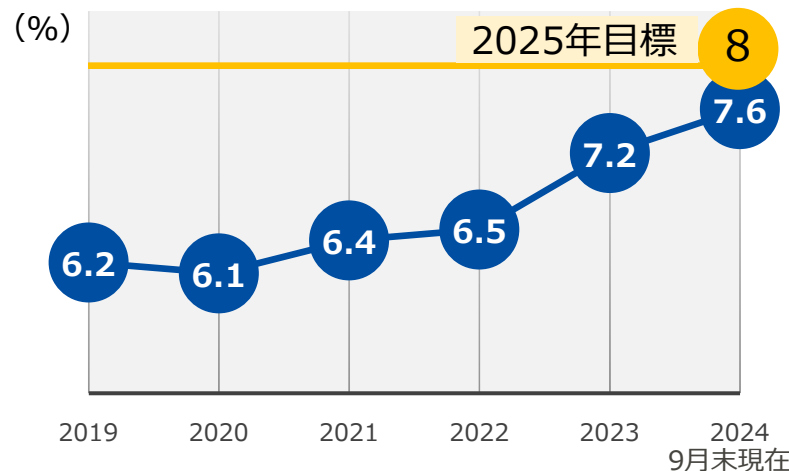
② GKP*非日本人従業員比率（連結）



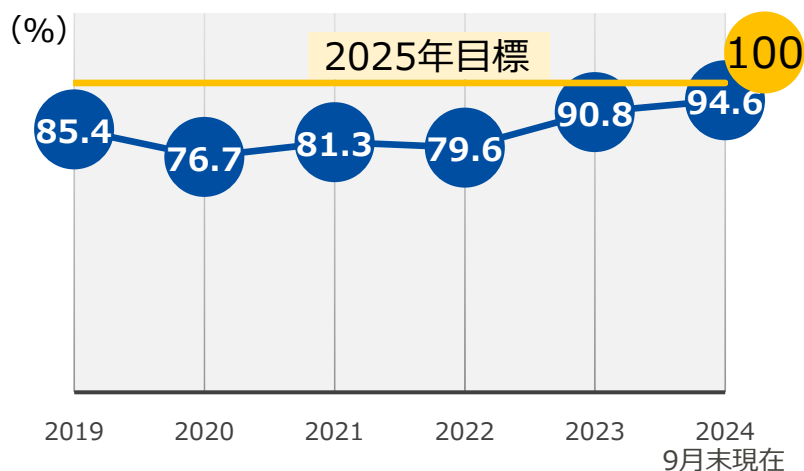
③ GKP*女性ポジション比率（連結）



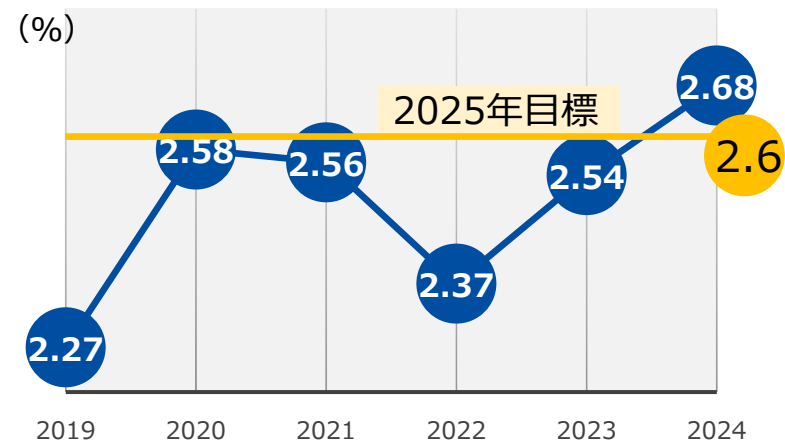
④ 女性基幹職比率（単体）



⑤ 男性育児休業取得比率（単体）



⑥ 障がい者雇用比率（単体+グループ適用会社4社）



社外からの評価



FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

MSCI
ESG RATINGS



CCC	B	BB	BBB	A	AA	AAA
-----	---	----	-----	---	----	-----

2024 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



Corporate Governance
of The Year

2024



Sompo Sustainability Index



*THE USE BY EBARA CORPORATION OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF EBARA CORPORATION BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED 'AS-IS' AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

*株式会社荏原製作所のMSCIインデックスへの組み入れや、MSCIのロゴ、商標、サービスマークやインデックス名の使用は、MSCIまたはその関係会社による株式会社荏原製作所の後援、宣伝、販売促進ではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。



SPORTS
YELL
COMPANY
2024



2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500



DX認定

NIKKEI
Smart Work
★★★★★ 2025

NIKKEI
SDGs
Management Survey 2024
★★★★★



DX注目企業2022
Digital Transformation



公益社団法人
日本証券アナリスト協会
The Securities Analysts Association of Japan

ディスクロージャー
2024年度 優良企業



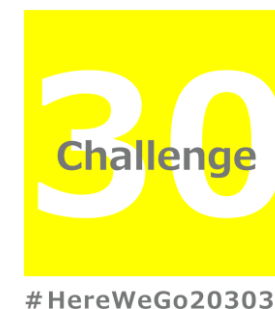
In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



国連グローバル・
コンパクトの署名



荏原グループ統合報告書2024



2024年6月に発行

POINT

- ・価値創造ストーリーを分かりやすい表現に見直し
- ・生産革新活動や知財におけるROICマネジメントなどの進捗状況の説明
- ・取締役会の活動や、株式市場と社外取締役との対話の掲載



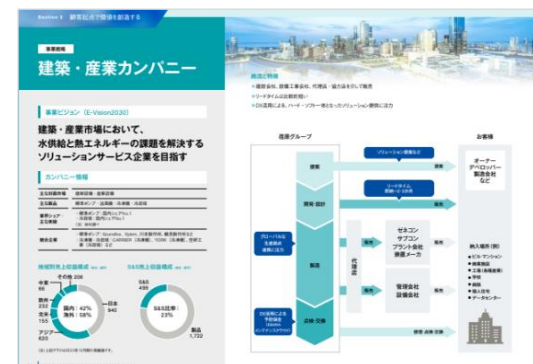
価値創造ストーリー



コア技術や事業間シナジー



ビジネスモデル



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

ありたい姿と経営資本の関係



ROICマネジメント



株式市場と社外取締役との対話



免責事項

本資料に記載されている業績予想・計画ならびに将来予測は、本資料の発表日現在において入手可能な情報及び、将来の業績に影響を与える不確実な要因に係る本資料発表日現在における仮定を前提としています。実際の業績は、今後様々な要因によって大きく異なる結果となる可能性があります。