株式会社荏原製作所

2023 年 ESG 説明会

2023 年 11 月 27 日

イベント概要

[企業名]	株式会社荏原製作所
[企業 ID]	6361
[イベント言語]	JPN
[イベント種類]	アナリスト説明会
[イベント名]	2023 年 ESG 説明会
[日程]	2023 年 11 月 27 日
[時間]	10:00 – 11:10 （合計：70 分、登壇：36 分、質疑応答：34 分）
[開催場所]	インターネット配信
[登壇者]	5 名 取締役 代表執行役社長 兼 CEO 兼 COO　浅見　正男（以下、浅見） 独立社外取締役 取締役会議長　大枝　宏之（以下、大枝） 執行役 経営企画・経理財務統括部長 兼 CFO 細田　修吾（以下、細田） 執行役 技術・研究開発・知的財産統括部長 兼 CTO 三好　敬久（以下、三好） 経営企画部長　大﨑　晃裕（以下、大﨑）

登壇



大﨑：お待たせいたしました。本日はご多用のところ、株式会社荏原製作所の 2023 年 ESG 説明会にご参加いただきまして誠にありがとうございます。ただ今より、会を始めさせていただきます。

本日の資料は、当社ホームページに掲載しております。そちらもご覧いただきながらご参加いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

スピーカー



1 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

それでは、私どもの出席者をご紹介いたします。代表執行役社長兼 CEO 兼 COO の浅見正男でございます。

浅見：よろしくお願いします。

大﨑：執行役、技術・研究開発・知的財産統括部長兼 CTO の三好敬久でございます。

三好：三好です。よろしくお願いいたします。

大﨑：独立社外取締役、取締役会議長の大枝宏之でございます。

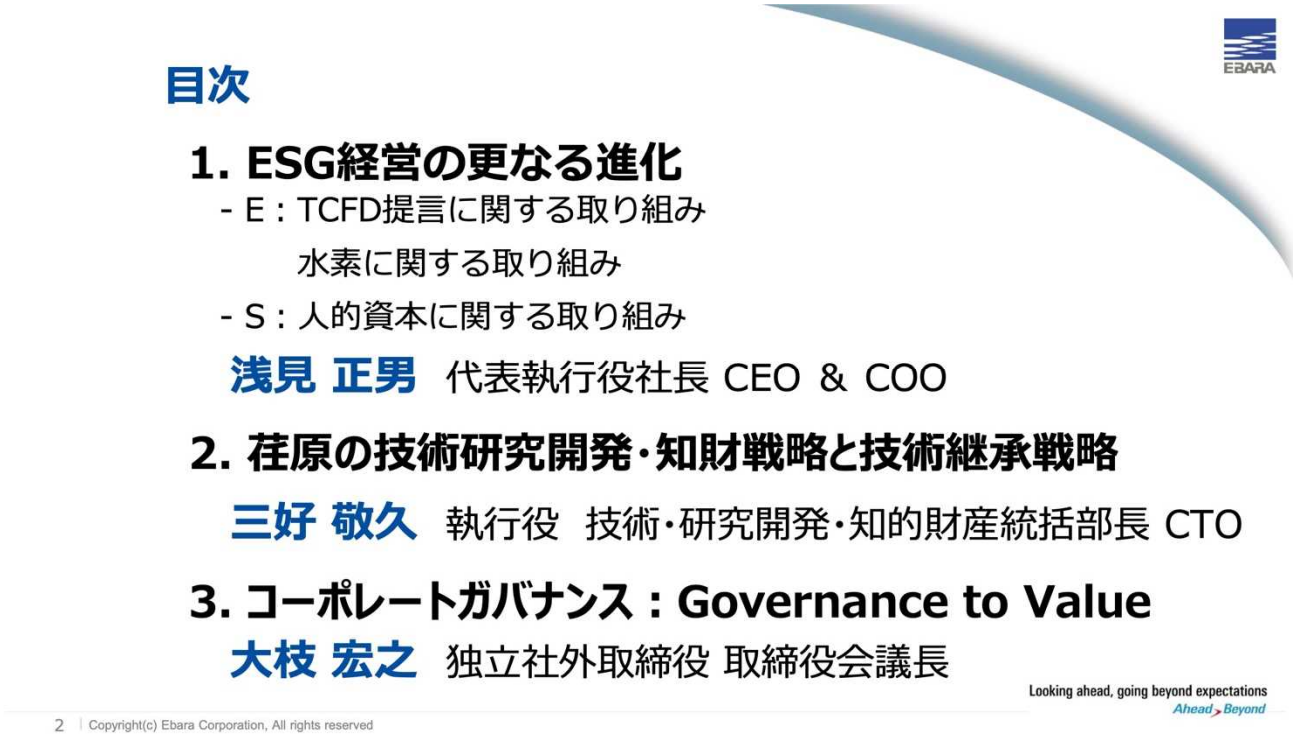
大枝：大枝でございます。よろしくお願いいたします。

大﨑：経営企画・経理財務統括部長 IR 担当執行役の細田修吾でございます。

細田：細田でございます。よろしくお願いします。

大﨑：司会は私、経営企画部の大﨑が務めさせていただきます。プレゼンテーション後、皆様からのご質問をお受けいたします。終了時刻は 11 時 30 分を予定しております。

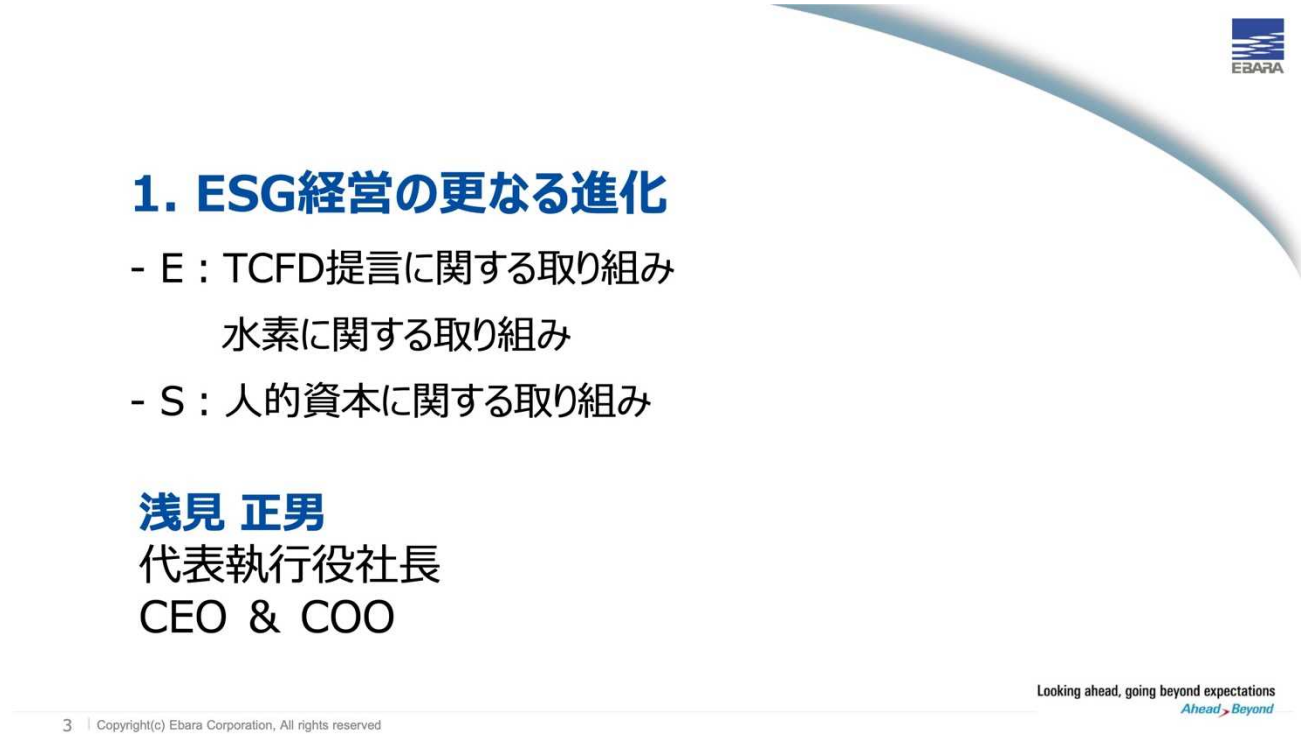
早速、浅見から説明を始めさせていただきます。



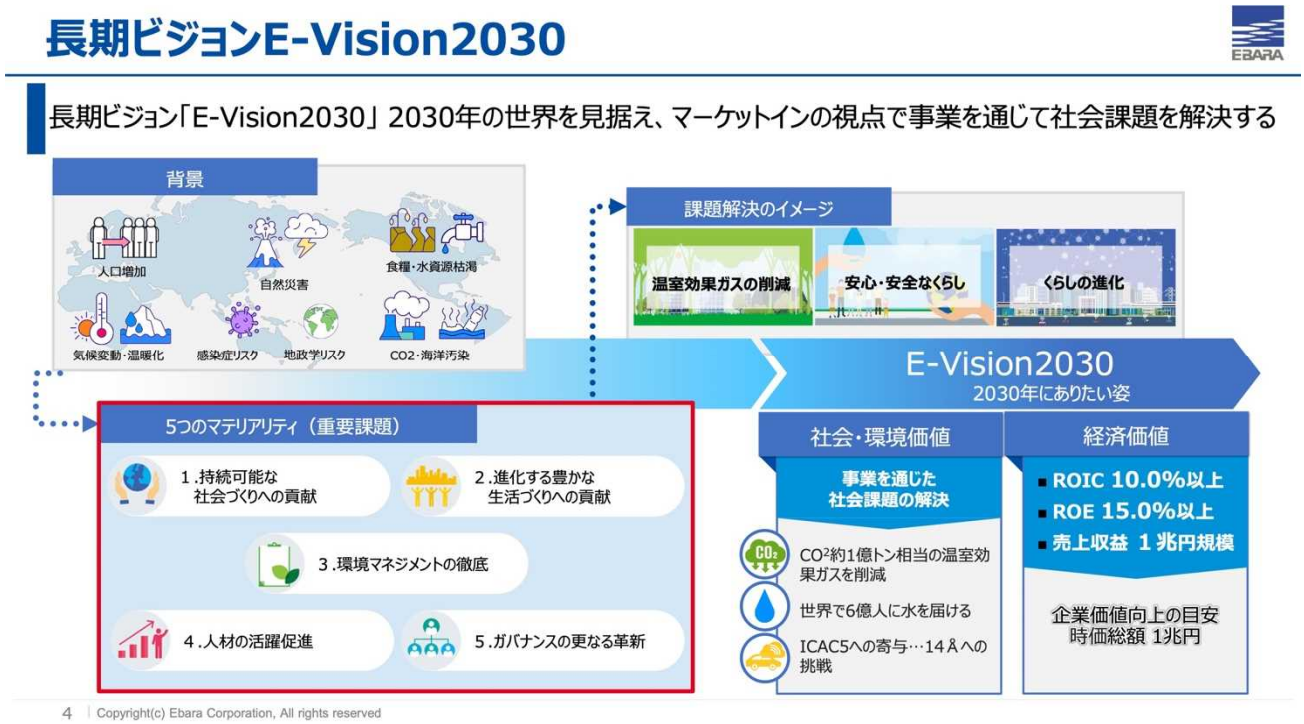
浅見：皆さん、おはようございます。代表執行役社長の浅見でございます。本日はご多用のところ、当社の ESG 説明会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日は、昨年の ESG 説明会から本日までの、当社の ESG にかかわる取り組みの進捗についてご紹介させていただきます。私、浅見、CTO の三好、取締役会議長の大枝からご説明させていただきます。

まず、私からは、こちらに記載しておりますように、当社の ESG に関する取り組みの全体像と、環境の E と社会の S に関する進捗についてご説明します。三好からは、当社の技術研究開発・知財戦略と、技術元素表を中心に技術と人にまつわる当社の取り組みについてご紹介します。さらに、大枝からは、当社のガバナンスの取り組みとその進捗についてご紹介させていただきます。



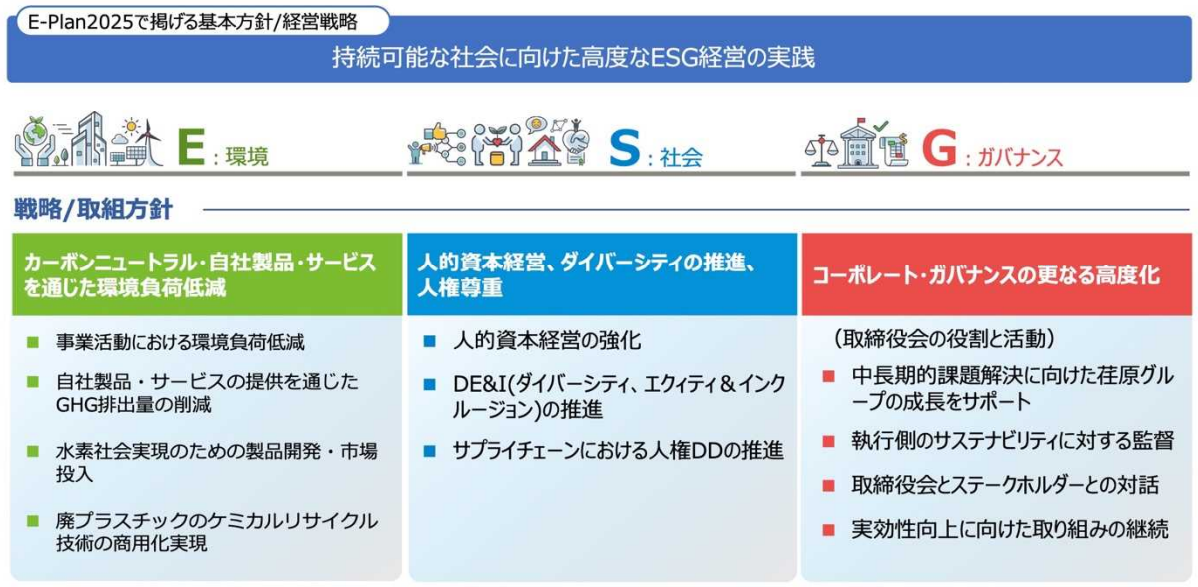
それでは、E と S の進捗についてご紹介いたします。E におきましては、本年追加発表した、TCFD 提言における各事業の気候関連シナリオ分析結果と、財務インパクトの開示につきまして、さらには水素に関する取り組みの進捗をご紹介します。



まず、当社の ESG に関する取り組みの全体像についてご説明させていただきます。当社は、2020 年、2030 年にありたい姿を示した長期ビジョン、E-Vision2030 を発表しました。社会、環境価値

と経済価値を有機的に向上させるために、5 つのマテリアリティを定めました。本日のご説明は、こちらのマテリアリティ達成のための活動のご報告となります。

E-Plan2025 ESG経営の更なる進化



5 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

E-Vision2030 達成に向けた 2 番目の中期経営計画である、E-Plan2025 を今年 2 月に発表しました。その中におきまして、E、S、G それぞれ、取り組む課題をこちらのようにまとめ、日々取り組みを進めております。本日の報告で、それぞれの進捗について触れてまいります。

中期経営計画 E-Plan2025の非財務目標

中期経営計画「E-Plan2025」の最終年度である2025年度に達成すべき非財務目標

非財務指標

E：環境

項目	目標
CDP評価（気候変動）	B 以上を維持
Scope1,2	2018 年比 32%GHG排出量削減
Scope3/削減貢献量/他（バリューチェーン）＊	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

＊2023年11月表記変更

G：ガバナンス

項目
取締役会の パフォーマンスの 深化と G to V*への貢献

S：社会

項目	目標
競争し、挑戦する風土へ変革し、多様な社員が働きやすさを感じて活躍できる環境づくりを目指す ・エンゲージメントサーベイスコア	FY2025 83以上
グローバルモビリティの向上を目指す ・Global Key Position(GKP)における非日本人社員比率(連結)	FY2025 30%
男女の賃金差異解消 ①GKP女性ポジション比率(連結) ②女性基幹職比率(単体)	①FY2025 8%以上 ②FY2025 8%以上
性別に関係なく仕事と育児を両立できる企業風土を醸成 ・男性育児休業取得比率(単体)	FY2025 100% （2023年11月に目標公表）
障がいのある社員の活躍促進 ・障がい者雇用比率 （単体＋グループ適用会社4社）	FY2025 2.6%以上
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	

6 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

E、S につきまして、定量的な目標を掲げております。環境、社会、ガバナンスの各分野の本年度の取り組みについてはこの後詳しくご説明します。

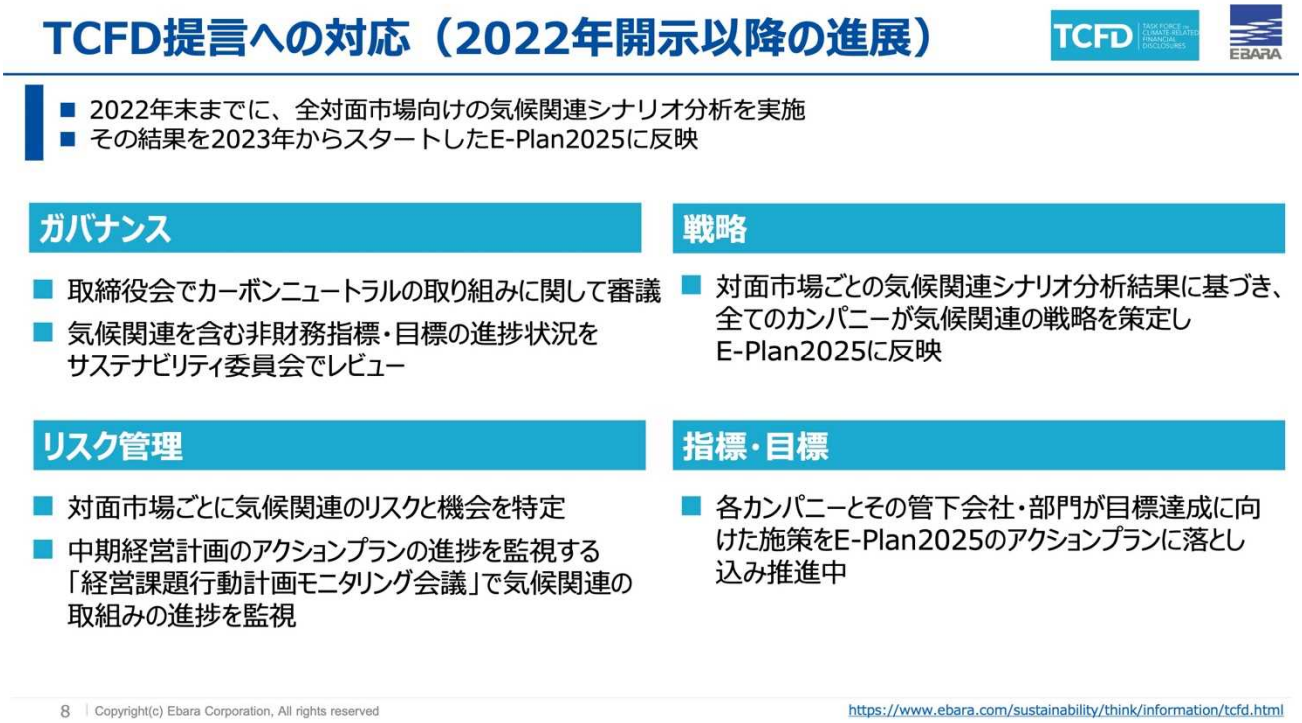
その前に、環境の目標について変更がございますのでご説明します。バリューチェーンにおける温室効果ガス排出削減目標として掲げておりました、Scope3、2030 に二酸化炭素換算として 1 億トン削減という目標につきまして、社内で見直しの議論を行っております。

今年 3 月に WBCSD、持続可能な開発のための経済人会議が発表した、Guidance on Avoided Emissions を踏まえ、当社が事業を通じて二酸化炭素の削減に取り組む内容については、Scope3 削減貢献量と、それらの定義以外で二酸化炭素排出抑制に寄与するものを加えることが適切と判断しております。温室効果ガスプロトコルに定められている、Scope3 に対する目標値につきましては、引き続き社内で議論し、決定次第発表させていただきます。

S、社会に関する目標値に関する進捗につきましては、後ほどご報告させていただきます。



それでは、2023 年の環境に関する活動についてご説明します。当社は、2019 年に TCFD の活動に賛同し、2021 年からガイダンスに沿った情報開示を行っております。

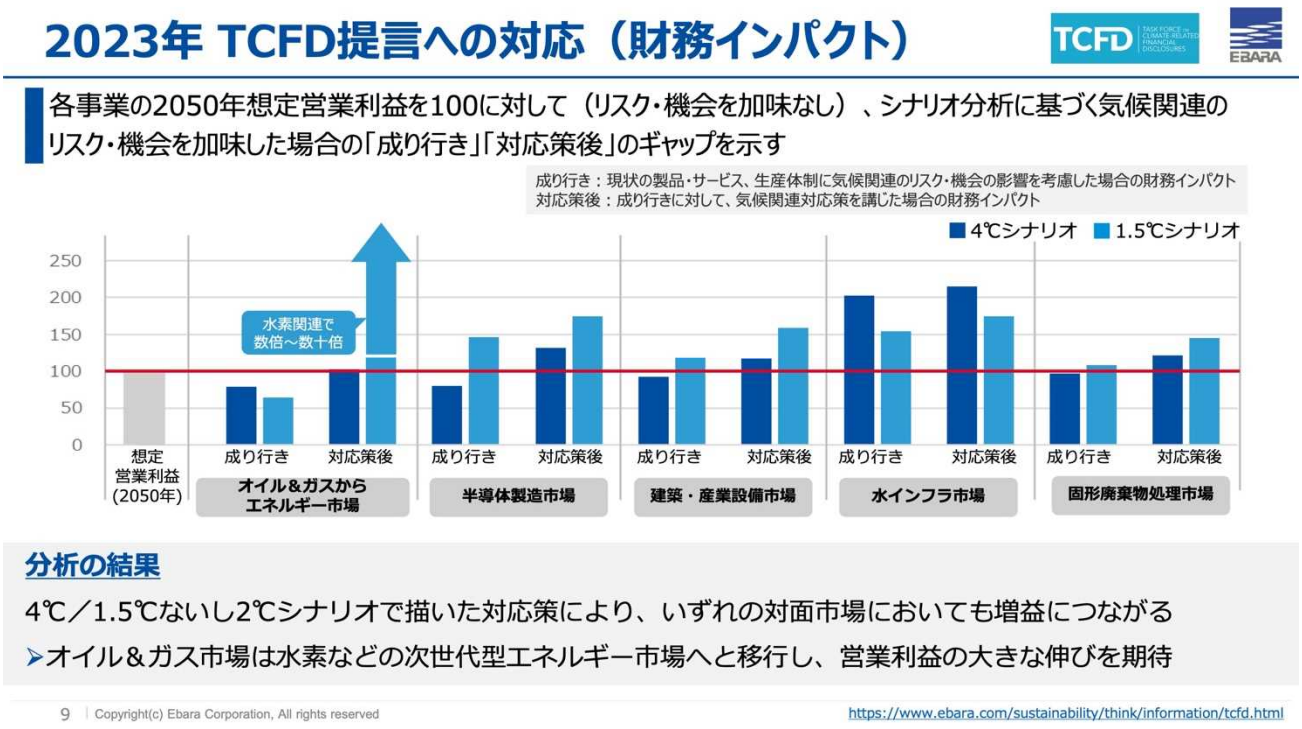


本年の取り組みについてご説明します。ガバナンスに関して、10 月に取締役会は当社グループのカーボンニュートラルの取り組みについて審議しました。取締役においてもカーボンニュートラルの取り組みについて執行側の議論の内容をレビューし、当社のカーボンニュートラルの進捗状況や現在の取り組みに不足している点などについて審議しました。

戦略については、2022 年末までに全ての対面市場向けの気候関連シナリオ分析を行いました。その結果を 5 つのカンパニーが、それぞれ 2023 年からスタートした E-Plan2025 の戦略に反映させました。

気候関連の重要なリスクと機会は、経営課題行動計画モニタリング会議で監視しております。指標と目標の詳細は、当社 Web サイトで公開しております。

この目標達成に向けた施策は、各カンパニーが E-Plan2025 のアクションプランに落とし込んで推進しております。



2023 年には、新たに 3 つの対面市場の気候関連の財務インパクト情報を公開しました。シナリオ分析に基づく気候関連の機会・リスクを加味していない各事業の 2050 年想定営業利益を 100 にしたときに対して、シナリオ分析に基づく気候関連のリスク・機会を加味した場合の成り行き、対応策後のギャップを示しております。

4°Cシナリオ、1.5 ないし 2°Cシナリオで描いた対応策によって、各対面市場における戦略は営業利益の拡大につながるレジリエンスな戦略だと考えております。

当社エネルギーカンパニーが現在、対面しているオイル&ガス市場は、今後、水素などを利用した次世代のエネルギー市場へと移行していくシナリオから、水素関連の技術開発、製品開発は財務に大きなプラスのインパクトを与える機会であると考えて、コーポレートプロジェクトを進めております。

水素に関する取り組み

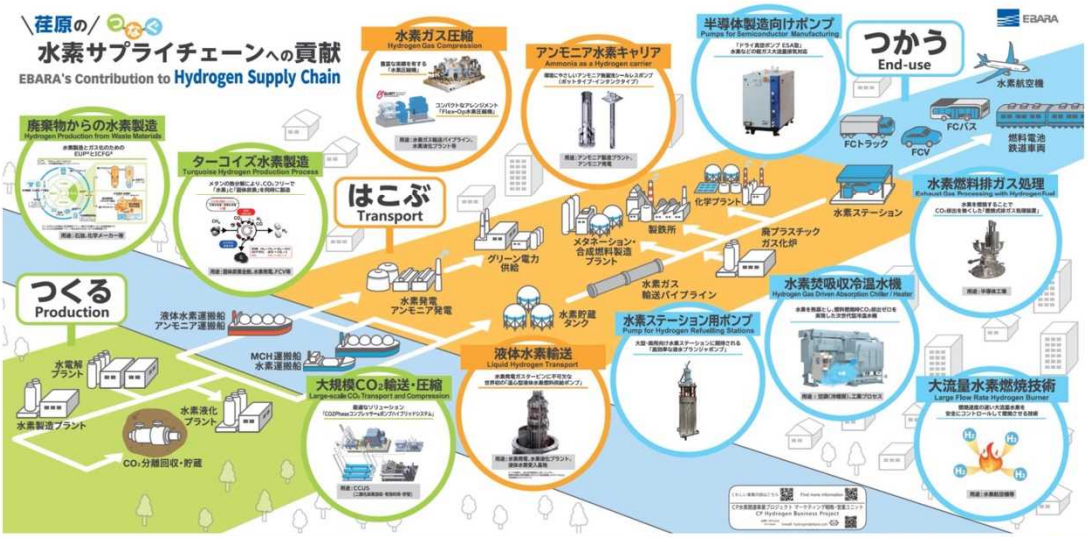
Looking ahead, going beyond expectations
Ahead Beyond

10 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

それでは、今後期待される水素関連の技術開発、製品開発に関してご説明します。

荏原ならではの環境・社会への貢献：水素関連技術

- 電力、非電力（運輸、産業、民生）すべての分野に新製品を投入予定
- 水素関連事業の拡大を軸として、脱炭素社会の構築に貢献



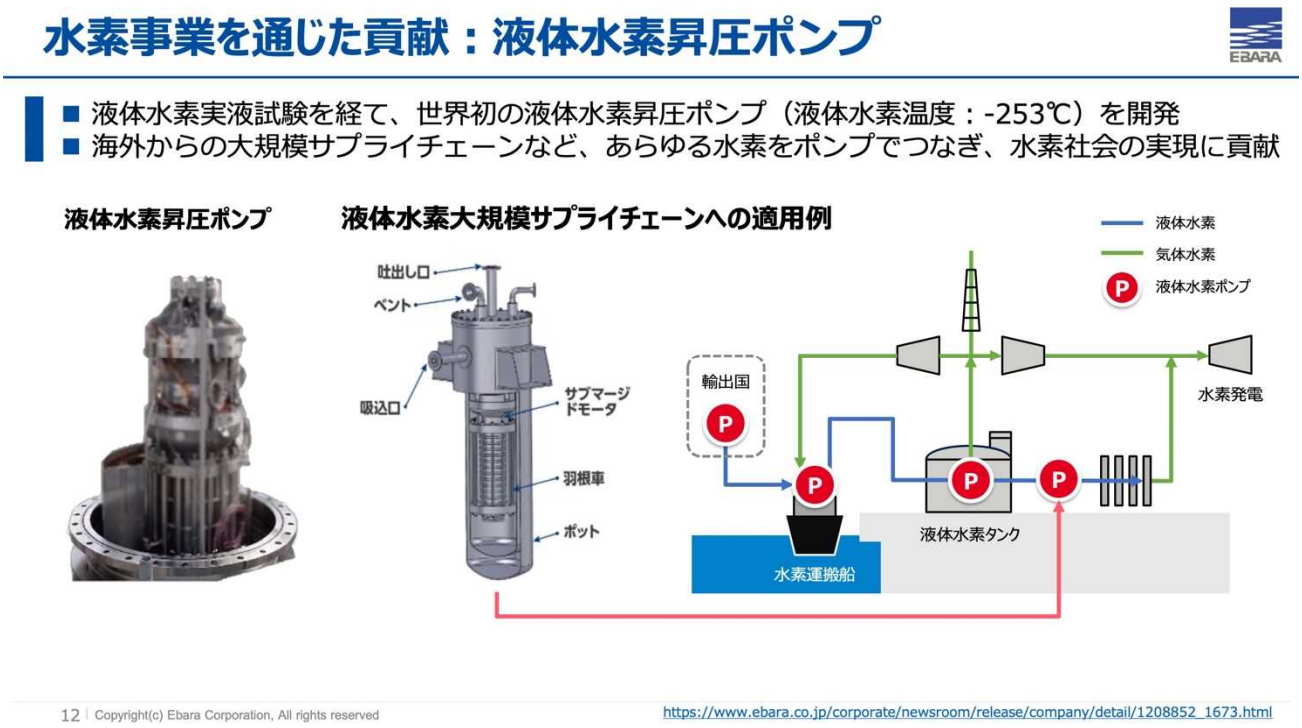
11 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

https://www.ebara.com/startup/hydrogen/

エネルギー市場は、石油、石炭、天然ガスなどの化石燃料から、水素をはじめとする脱炭素型の次世代エネルギー市場へと移行することが期待されております。その背景として、2050 年末までにカーボンニュートラルを達成すると表明した国は 144 カ国に上り、その方策の 18%が水素の利活用との試算も発表されております。

荏原グループは、世界で急速に成長する水素市場に対して貢献するために、つくる、はこぶ、つかうのすべての分野で、クリーン水素関連技術の社会実装に努めております。

また、LNG 用クライオポンプ、液体水素向けポンプなどで培った極低温技術を、衛星用民間ロケットの燃料供給用ポンプにも活用するなど、情報通信の向上に貢献してまいります。



それでは、その製品の具体例についてご紹介します。当社は、液体水素実液試験を経て、2023 年 2 月、世界初の液体水素昇圧ポンプの開発に成功しました。大規模サプライチェーンへの適用を目指し、市場投入への準備を進めております。

当社は、このような製品の開発、販売を通じて、世界の水素社会の実現に貢献していきます。

人的資本に関する取り組み

Looking ahead, going beyond expectations
Ahead Beyond

13 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

これからは、人的資本に関する取り組みについてご紹介します。

人事戦略全体像

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イスコア	GKP非日本人社員率	GKP女性ポジション比率
86以上	50%以上	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イスコア	GKP非日本人社員率	GKP女性ポジション比率
83以上	30%以上	8%以上

男性育児休暇取得率	女性基幹職比率	障がい者雇用比率
100%	8%以上	2.6%以上

施策

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&インクルージョン
✓ Ebara New Workstyle*1 ✓ Global Career Development Program *2 ✓ 社内公募	✓ 役割等級制度の運用徹底 ✓ Global Key Position*3 ✓ キャリアマネジメントプログラム ✓ HCM(Human Capital Management)の構築	✓ 採用・育成の多様化 ✓ 女性活躍推進 ✓ 障がいのある社員の活躍促進

*1 Ebara New Workstyle：荏原グループにおける新しい働き方／*2 Global Career Development Program：公募制による荏原グループ全社員への海外でのキャリア形成プログラム
*3 Global Key Position：グループ全体の役割等級が高いマネジャーを多様化する取組み

14 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

荏原がグローバルエクセレントカンパニーになるために、E-Vision2030 では、重要課題として人材の活躍促進を掲げております。人材の活躍促進では、共創し、挑戦する企業風土がさらに磨かれるように、多様な従業員の働きがいと働きやすさを両立させることで、最大限に能力が発揮できる環境を整えてきております。

それらを実現するために、E-Plan2025 の人事戦略におきましては、3 つの骨子と 6 つの KPI を設定しました。この 3 つの骨子と 6 つの KPI をもとに人事施策を検討、実行しております。

E-Plan2025非財務目標とKPIの進捗と課題

KPI	2022年実績	2023年見込み	2025年目標	2023年の取組み内容・今後の課題
グローバルエンゲージメントサーベイスコア(連結)	79	78	83以上	• 数値改善が鈍化傾向 (2023年10月13日に結果が出たため分析・対策検討中)
Global Key Position(GKP)における非日本人社員比率(連結)	23%	23% (2023/11/1時点)	30%以上	• E-LEADプログラム（グローバル次世代リーダー育成）やグローバル人材育成プログラムへの外国籍社員・女性社員の参加者を増加
GKP女性ポジション比率(連結)	7%	8% (2023/11/1時点)	8%以上	
女性基幹職比率(単体)（法）	6.5%	7.2% (2023/11/1時点)	8%以上	• 多様な人材の活躍を推進するために、学びたい・挑戦したい社員に対してキャリアチェンジを目指せるような仕組みを構築 • リーダー候補の早期選抜・育成を強化
男性育児休業取得比率(単体)（法）	79.6%	100% (2023/11/1時点)	100%	• 特別公休も含めた育児を目的とした休暇の実態を把握 • 男性社員の育児休業取得促進のための施策を実施
障がい者雇用比率（単体+グループ適用会社社）	2.37%	2.54% (2023/6/1時点)	2.6%以上	• 荏原グループの障がい者雇用管理を一元化 • グループ一体で障がい者雇用・事業を推進 • キャリア形成の視点で障がいのある社員の能力開発を行い、事業プロセス内での活躍の場を拡大

（法）…公表が義務化された指標

15 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

3 つの KPI の現在の進捗と、2025 年に向けた今後の課題についてご説明します。2023 年のグローバルエンゲージメントサーベイスコアは、2022 年と比較して 1 ポイント低下しました。国内は改善傾向にありますが、海外が悪化傾向にあります。詳細や対策につきましては分析、検討を行っているところです。

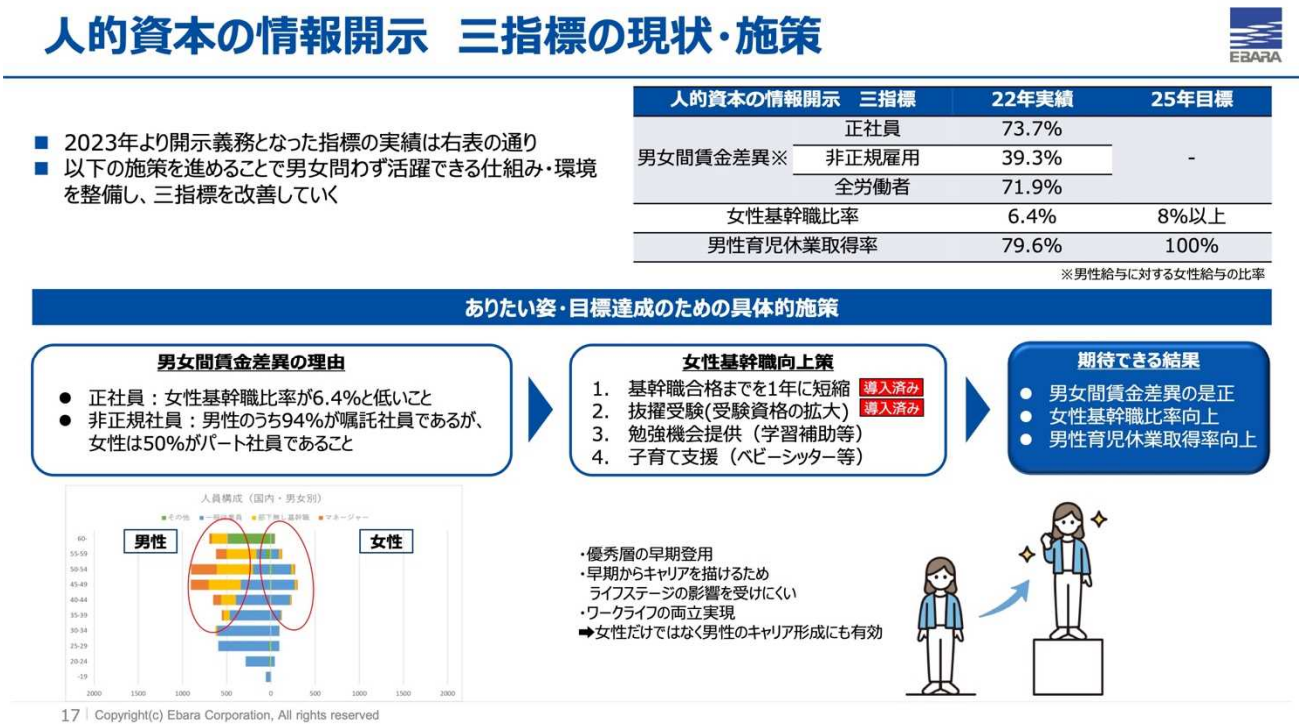
Global Key Position と荏原が呼んでおりますキーファクターと、女性基幹職比率においては、目標達成に向けておおむね順調に推移しております。伸びていない Global Key Position の非日本人社員比率につきましては、グローバル次世代リーダー育成を目的とした、E-LEAD と呼ぶプログラムなど、2023 年度から始めた育成プログラムを通じて強化を図っていく予定です。

男性育児休業取得比率は、特別公休を含めた実態を今後、開示していく予定としております。2023 年度の数値は途中経過のため、集計上は 100%となっております。引き続き高いレベルを維持し、2025 の目標は 100%といたします。あわせて、育児休業のみの取得率向上も目指してまいります。

障がい者雇用比率は、6 月 1 日時点で 2.54%に向上しました。引き続きグループ一体となって、障がい者雇用とその活躍に向けた取り組みを推進してまいります。



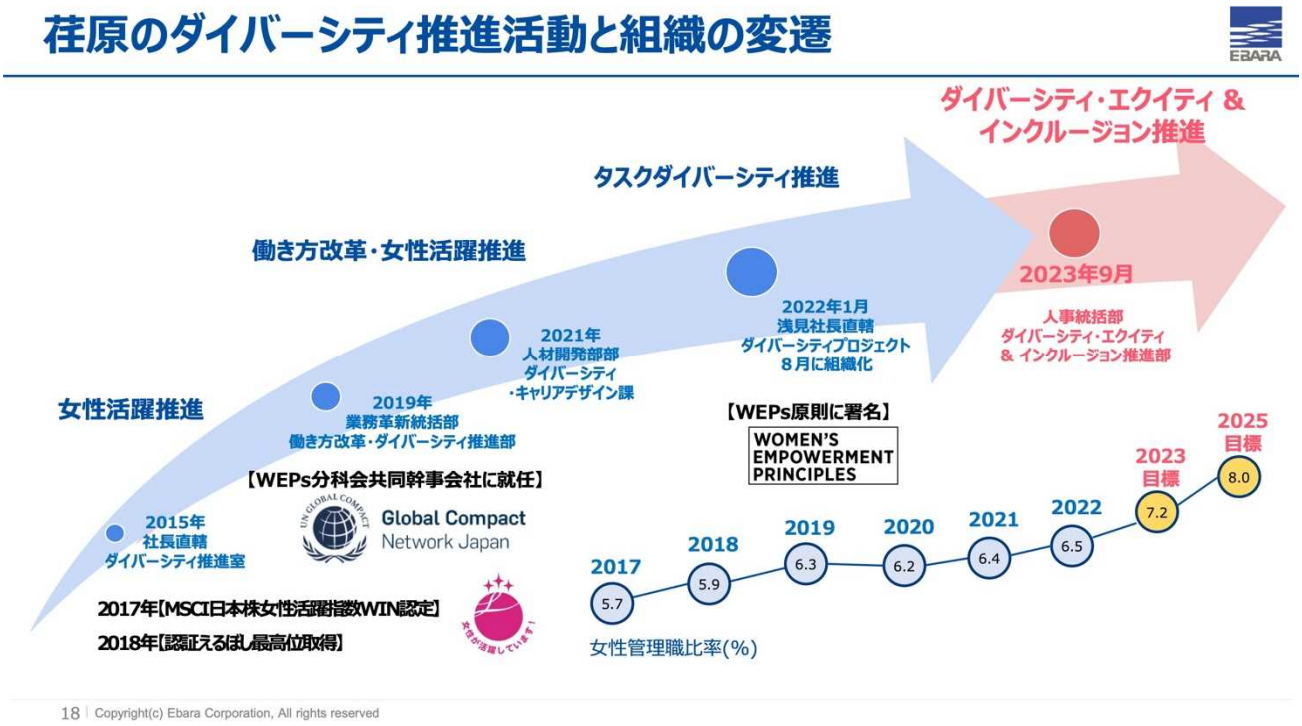
こちらは、先ほどの KPI の進捗をグラフで示したものです。エンゲージメントサーベイにつきましては改善が鈍化しているものの、他の指標につきましてはおおむね改善していることがご確認いただけるかと思います。



2023 年より開示義務となった指標の実績と目標は、表のとおりです。正社員の男女間賃金差異が生じている背景には、女性基幹職比率が低いことが挙げられます。

女性基幹職比率を向上するために、4 つの施策を実施、検討しており、ライフイベントに影響されることなく、早期にキャリアを描けるような仕組みづくりをしてまいります。

このような仕組みづくりを行うことで、男女を問わず活躍できる環境を実現し、男女間賃金差異の是正、女性基幹職比率の向上だけではなく、社員のキャリア形成にもよい効果をもたらして、男性育児休業取得率も向上すると期待しております。



荏原は、より強い企業となり、成長し続けるために、多様な人材の登用を目的としたダイバーシティ推進に力を入れております。

2023 年 9 月からは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの三位一体の取り組みとして、荏原の DE&I を強力に推進していくために、ダイバーシティプロジェクトをダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進部に開所、および組織再編しました。グローバルエクセレントカンパニーを目指して、DE&I を強力に推進してまいります。

以上、私から E と S の本年度の取り組みについてご報告いたしました。

大﨑：続きまして、執行役、技術・研究開発・知的財産統括部長兼 CTO の三好より、荏原の技術研究開発・知財戦略と技術継承戦略について説明します。

2. 荏原の技術研究開発・知財戦略と技術継承戦略

執行役
技術・研究開発・知的財産統括部長 兼 CTO
三好　敬久

Looking ahead, going beyond expectations
Ahead Beyond

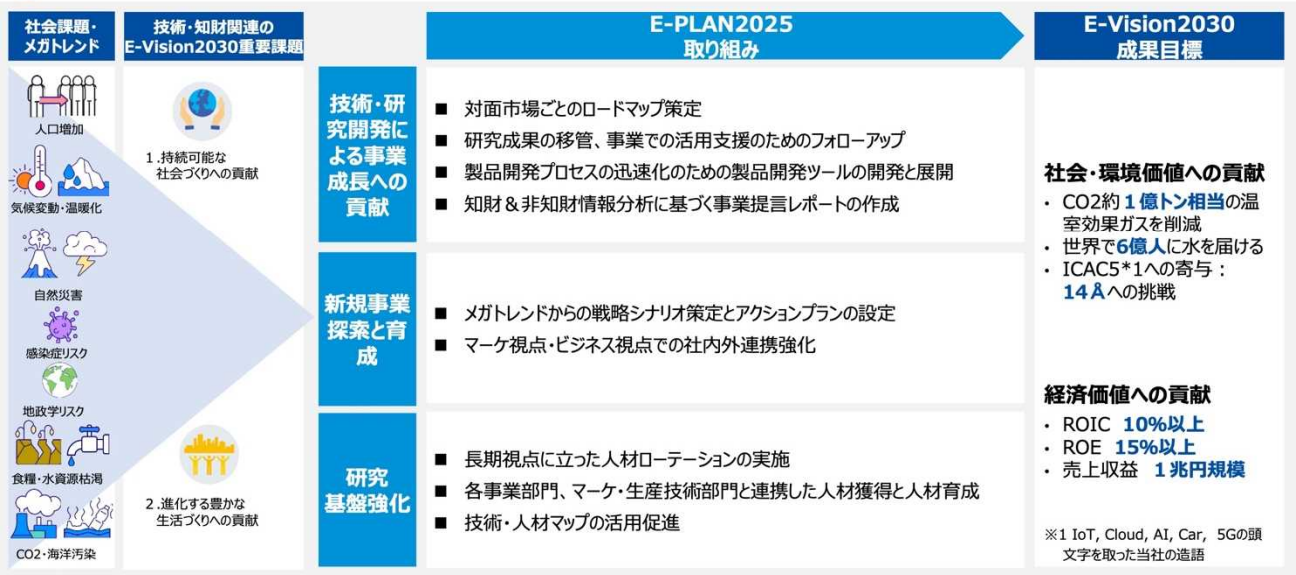
19 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

三好：皆様、本日は当社の ESG 説明会にご参加くださり、誠にありがとうございます。CTO の三好でございます。

ここからは、当社の技術研究開発および知財戦略と、技術元素表を核とする技術継承戦略についてご説明します。

荏原の技術・研究開発・知財戦略

社会課題を捉えた研究開発活動の推進により、経済価値と社会・環境価値への貢献を実現



20 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

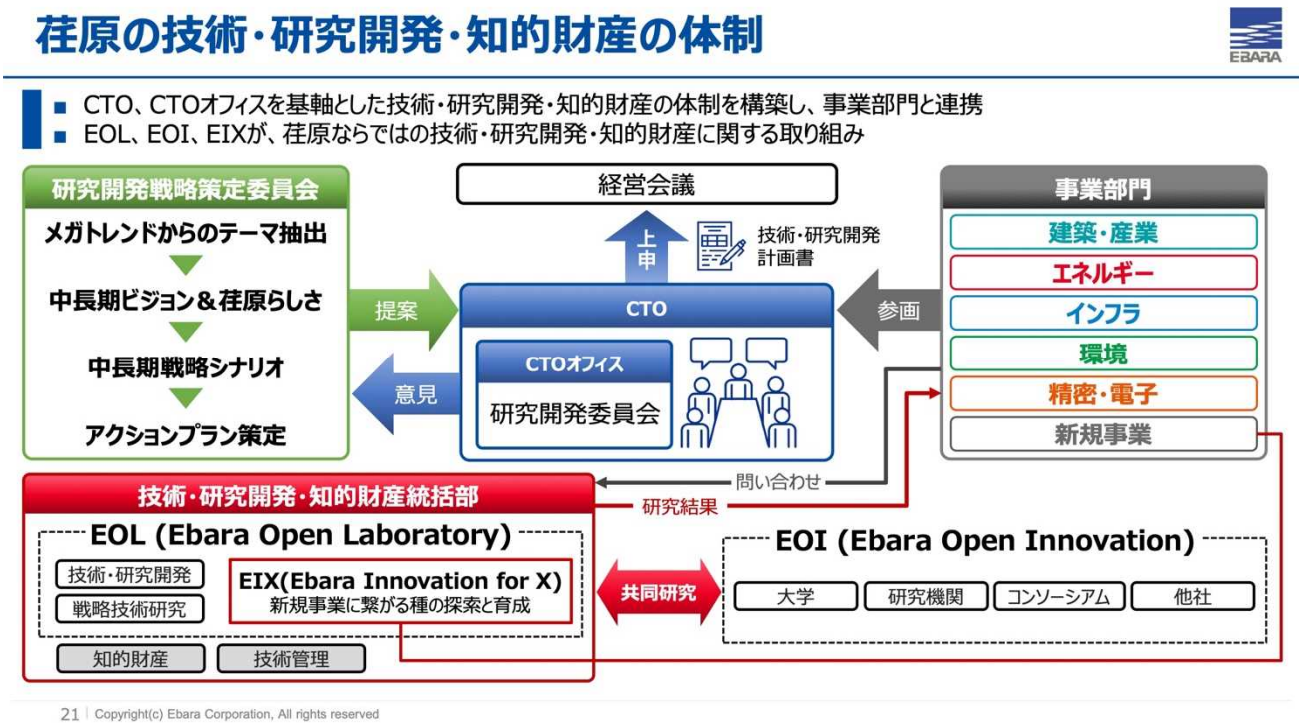
こちらの図は、当社の技術・研究開発・知財に関する活動の全体像を示したものです。左側に示したように、人口増加、気候変動、さらには CO2 排出量削減といった社会課題のメガトレンドを捉えた上で、先ほどの浅見の報告にもありました当社の 5 つのマテリアリティのうち、特に持続可能な社会づくりへの貢献、および進化する豊かな生活づくりへの貢献を実現するための研究開発を進めております。

具体的な活動としては、3 つの柱がございます。一つ目は、技術・研究開発による事業成長への貢献です。市場ごとの研究開発ロードマップの策定を進めるとともに、研究開発活動によって生まれた成果の移管、事業での活用支援のためのフォローアップを行っております。また、知財活動として、知財および非知財の情報分析に基づいた事業提言レポートを作成し、直接的に事業貢献を果たしております。

二つ目の柱は、新規事業の探索と育成です。先に述べた、メガトレンドからの研究開発の戦略シナリオを策定するとともに、具体的なアクションプランを設定します。研究開発部門だけでやりますと見落としがちになる顧客視点を、マーケティング部門、それから事業部門と連携することによって補う体制としております。

さらに三つ目の柱は、研究基盤の強化です。多くの事業を抱える当社の共通技術である流体、材料、解析技術などの基盤技術を強化するために、長期視点に立った人材ローテーションの実施、それから技術・人材マップを用いて、後継者が不足する技術に対する人材補強などを行っています。この点につきましては、後ほど詳細に説明します。

これらの 3 つを柱とする活動を通じて、E-Vision2030 の成果目標である、社会・環境価値と経済価値の向上への貢献を果たしてまいります。



こちらは先のスライドでご説明した、研究活動を実現する組織体制です。私の直下には、今年から、各カンパニーの技術責任者およびマーケティング責任者から構成される CTO 室を設置しました。各要素技術を束ねて、それらの組み合わせを模索して、新たな価値創造を目指しております。

また、これまでの研究開発テーマは、各事業部門と研究開発が個別に協議して決定しておりました。しかし、それでは視野の広さ、それから中長期的視点に欠けるのではないかという課題があったために、2030 年以降を見据えた中長期の技術研究開発戦略のシナリオおよびアクションプランを策定する研究開発戦略策定委員会を、今年から設置しております。

この組織の特徴は、戦略を提案して終わりではなく、毎年メガトレンドからのシナリオを見直し、戦略を見直して、継続して活動していく点にございます。

また、研究開発の実行組織の特徴として、2009 年の荏原総合研究所の本社統合に伴い推進された、オープンイノベーションを主体とする研究開発体制が挙げられます。左下にあります、EOL です。この Ebara Open Laboratory は、研究を担う当社の研究員が、国内外の大学および研究機関と共同研究開発を実施しているものです。

また、新事業を探索して育成する仕組みとしては EIX、Ebara Innovation for X が挙げられます。これらの体制を通じて研究開発活動を進めることにより、現在の事業の成長および新事業創出への貢献を果たそうとしております。

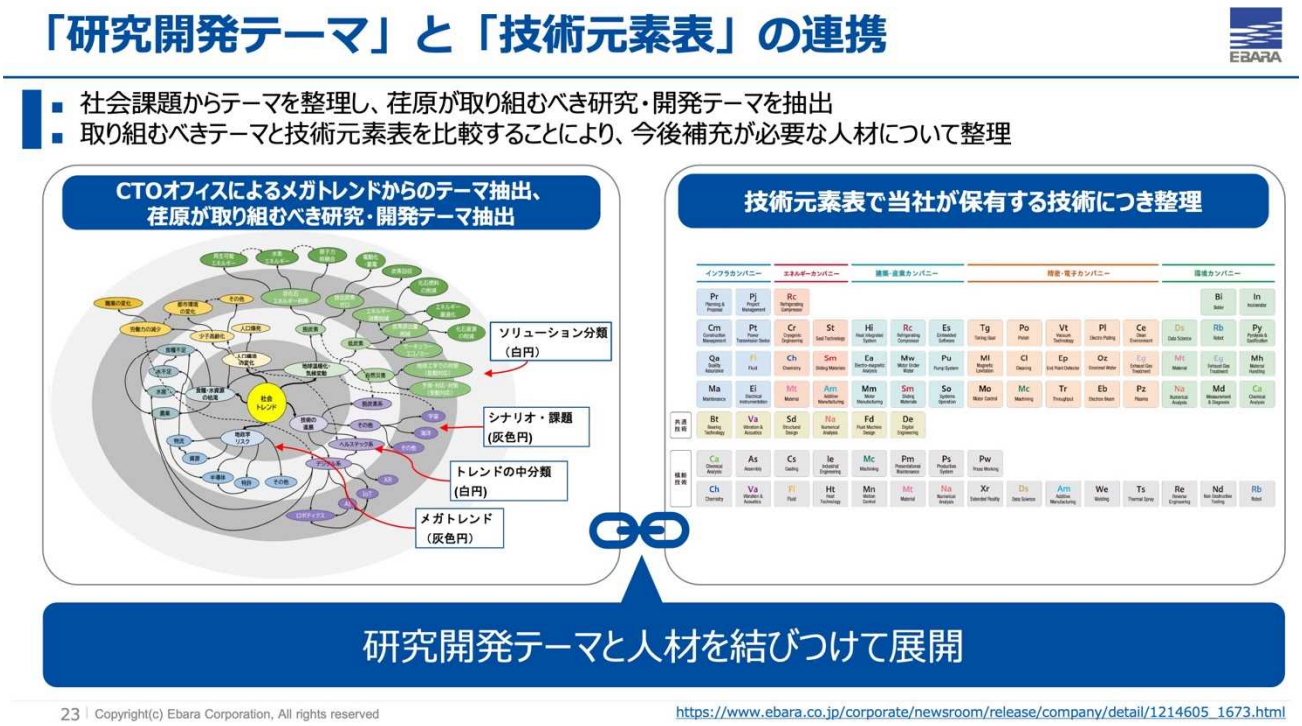
「技術元素表」



また、当社では技術と人の結びつきを技術・人材マップにより整理する試みを継続しており、それを可視化したものが、ここに示した技術元素表です。

2022 年に初めて公開し、社内外からの反響も大きく、今年度は対面市場別に組織が変わったことを反映して、5 カンパニー別の技術についてアップデートするとともに、複数のカンパニーに共通する共通技術、さらには全社横断的な重要な共通技術についても今回整理し直しております。

この技術元素表の活用により、社内外のコラボレーションを進めるとともに、人材が不足する重要な技術については人材の補強、それからローテーションを行って、確実に技術を継承、発展させていく体制を整えていきます。



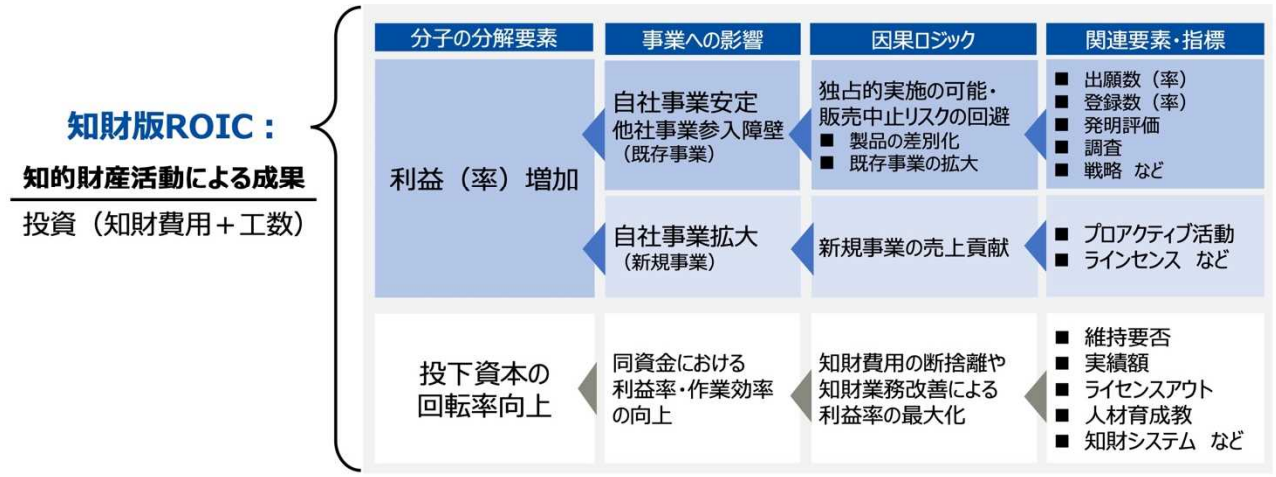
前の 2 枚のスライドで、CTO 室の活動内容、それから技術元素表の取り組みについてご紹介しました。

ここでは、その両者の結びつきについて説明します。CTO 室がメガトレンドからテーマを抽出しますが、その実行については人材が必要になります。これらを、技術元素表を用いて適材適所を実現するとともに、現在当社が保有していない技術、それから人材については社内外から補充を検討し、研究開発テーマの遂行に必要な体制をつくっていきます。

そのために、引き続き人と技術をひもづけて整理する試みを継続し、今後も進化させていく予定です。

知的財産活動の取り組み（知財ROIC）

知財版ROICを策定・モニタリングすることで知的財産活動を効率化し事業、会社への貢献を更に高める



24 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

最後に、知財活動の取り組みについてご紹介します。知的財産活動としては、製品別、それから対面市場別、知的戦略の展開や IP ランドスケープを用いた知財プロアクティブ活動を推進しております。

中でも、知的財産活動がどの程度、事業収益に貢献できているかを可視化する方法として、こちらに示しております、知財 ROIC を展開しております。

これは、分母に、経営指標の ROIC と同様に投資、知財の場合は知財費用と、それから知財部門のメンバーの工数を加えたものになります。分子には、知的財産活動による成果として利益、利益率の増加に資する活動として出願数、それから登録数を挙げております。さらには、売上拡大につながる活動として、プロアクティブ活動やライセンス数も挙げております。

この分子を構成する要素は、現時点では要素ごとの数値化にとどまっております。これらの数値を年度ごとに比較することで改善状況の把握は可能ですが、知財 ROIC においても、経営指標の ROIC と同様に、最終的には数値化を目指したいと考えております。

この ROIC を向上させて、投下資本の回転率を向上させるために、知財費用の断捨離、それから知財業務の業務改善等を積極的に進めてまいります。

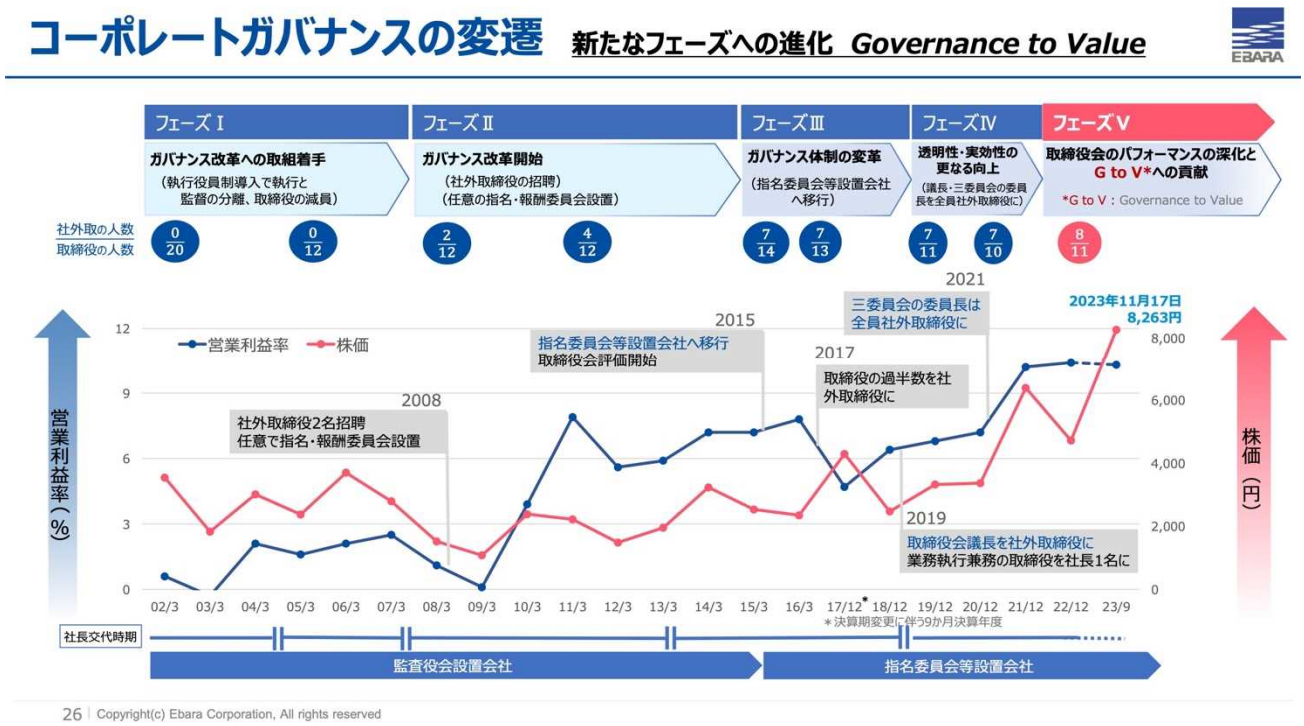
以上、三好から、当社の技術・研究開発および知財戦略と、技術元素表を中心とする人と技術のかかわる当社の戦略につきご説明しました。

大﨑：続きまして、独立社外取締役、取締役会議長の大枝より、コーポレートガバナンス、Governance to Value について説明します。



大枝：荏原製作所の取締役会議長をしております、大枝でございます。私は、2018 年から荏原製作所の独立社外取締役になり、その後、指名委員会の委員長を 3 年務め、昨年 3 月から取締役会の議長をしております。本日は皆様、ご参加いただき誠にありがとうございます。

これから、当社のガバナンスについてご説明させていただきます。



当社のコーポレートガバナンスの変遷、進化について説明します。当社にとりまして 2000 年代前半は、事業ポートフォリオの適正化がうまくいかない、例えば海外事業が赤字で撤退した等があり、それに加えてコンプライアンス関係の不祥事も発生し、また収益の低迷が長く続き、まさにガバナンス不全に陥り、経営の危機に瀕していた時期でした。

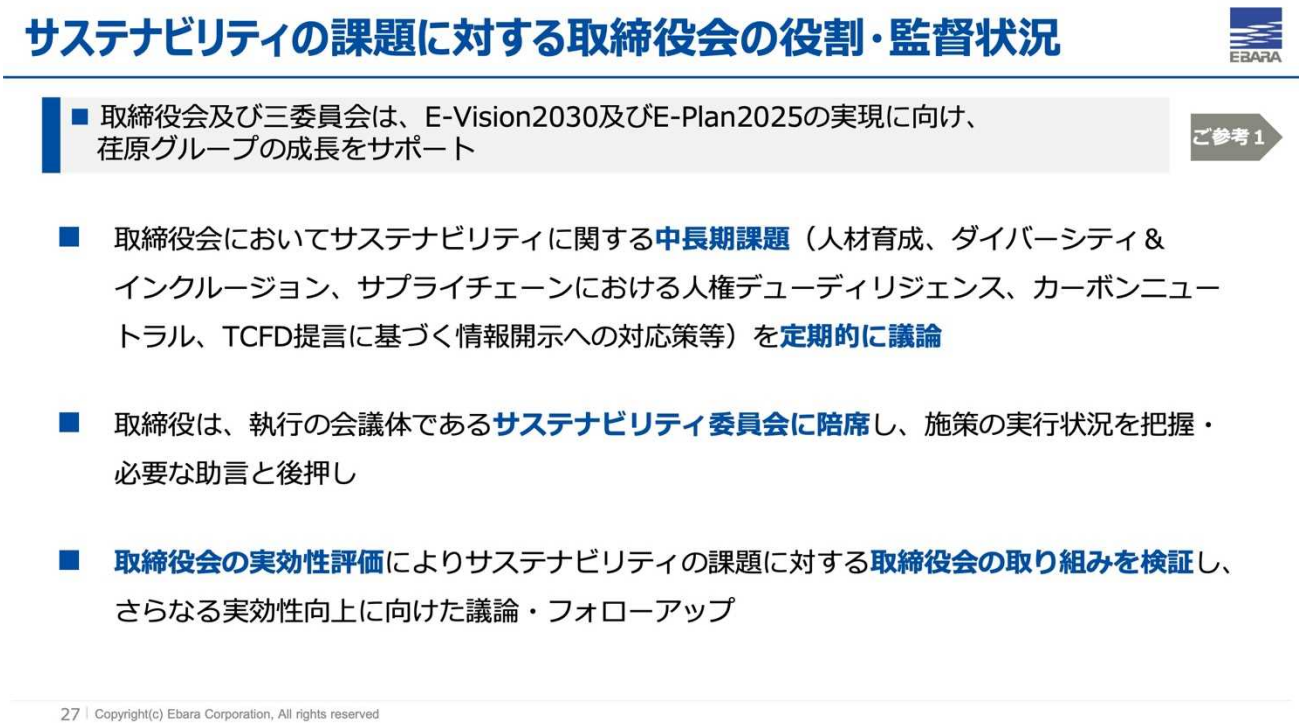
2007 年に社長に就任した矢後氏は、ガバナンス改革をドライバーに経営を立て直そうと考えました。そして、ガバナンス改革案を次々と実行していきました。

2008 年に独立社外取締役 2 人が初めて就任し、2015 年には指名委員会等設置会社に移行して、独立社外取締役が 7 人となりました。その後は、執行と監督を明確に分離するとの方針で、執行の取締役の数を減らしてきて、現在は 11 人の取締役のうち、社外取締役が 8 人、執行の取締役は社長 1 人のみになりました。

このページでは、売上高営業利益率の推移を青色の折れ線グラフで示しています。ガバナンス改革の進展に対応して収益も改善され、2010 年以降は売上高営業利益率が 5%を超え、さらに 2021 年以降は 10%を超えるレベルに上昇しております。

また、当社の株価の推移を赤色の折れ線グラフで示しています。収益の改善、ガバナンスの進化等に伴って、特に直近 5 年間を見ると、基調としては右肩上がりで推移しています。11 月 14 日の当社の第 3 クォーター決算発表の翌日、当社の株価は年初来高値の 8,060 円まで上昇し、終値は 7,960 円でした。当社の時価総額を 7,960 円で計算すると約 7,350 億円で、上場後の過去最大の時価総額となりました。

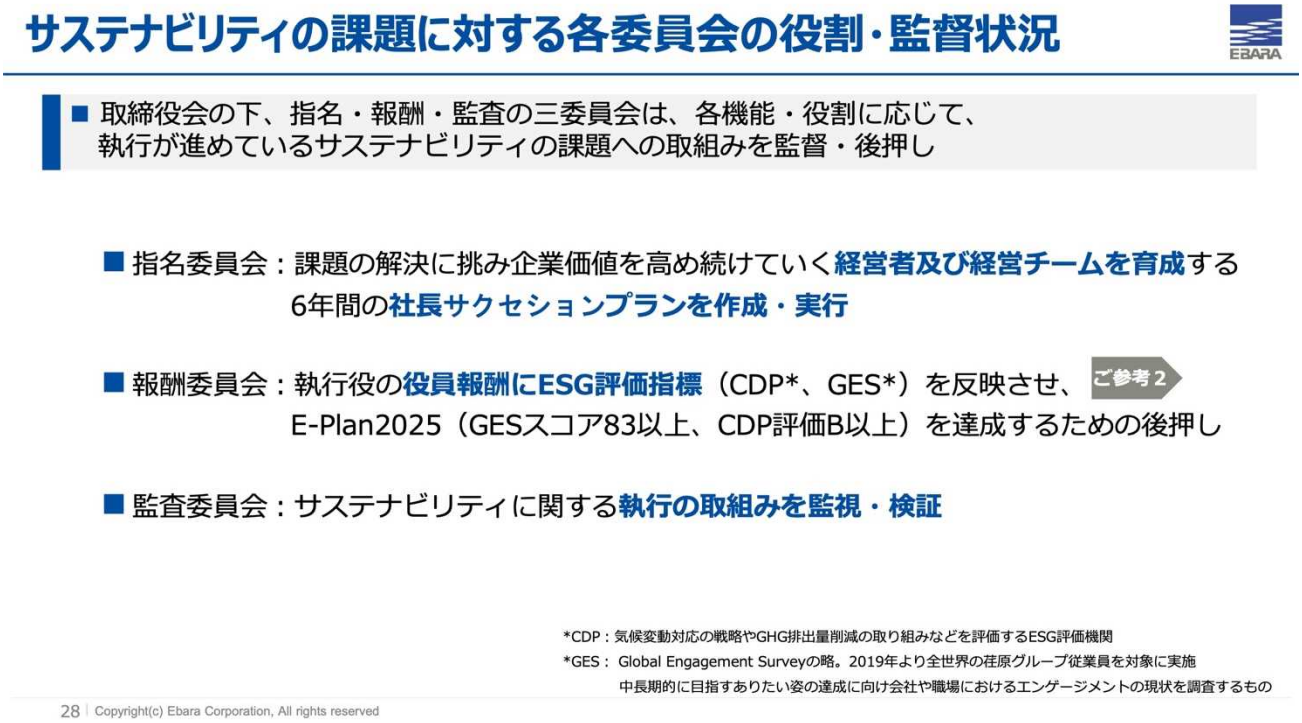
当社のガバナンス改革は、現在フェーズⅣからフェーズⅤに入っております。取締役会が企業価値向上に貢献し、具体的な成果を出していく Governance to Value を目指しています。そして、E や S の取り組みに対して、取締役会も積極的に貢献し、取締役会自体のパフォーマンスを向上させていくフェーズであると考えています。



続きまして、27 ページでは、サステナビリティの課題に対する取締役会の役割・監督状況を、次の 28 ページでは、同じく各委員会の役割・監督状況について説明します。

当社では、取締役会に加えて、三委員会それぞれが、執行を推進するサステナビリティを監督する体制をとっており、その具体的な内容を当社の中期経営計画 E-Plan2025 に明記しております。

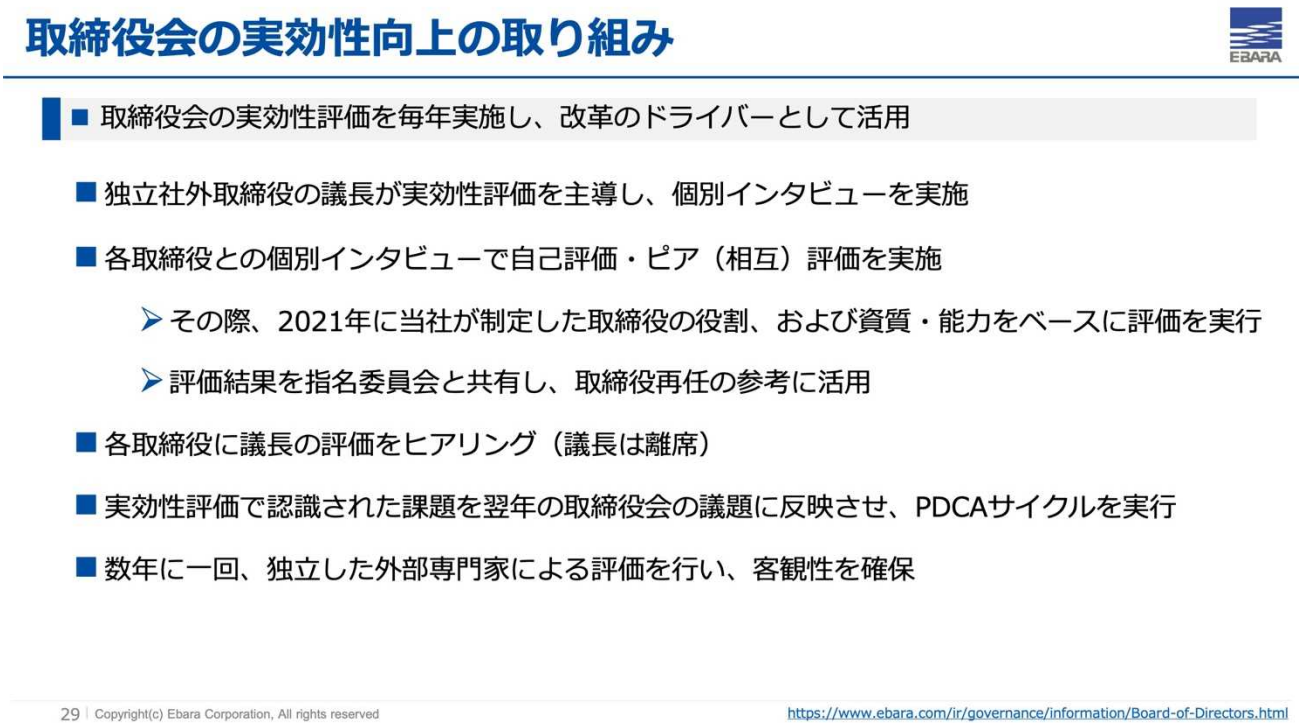
まず、取締役会においては、サステナビリティに関する中長期課題を設定し、定期的に議論しております。また、取締役は執行の会議体であるサステナビリティ委員会に陪席し、施策の実行状況を把握するとともに、必要な助言と後押しを行っております。さらに、取締役会の実効性評価の中で、サステナビリティの課題に対する取締役会の取り組みについて検証を行い、さらなる実効性向上に向けた議論やフォローアップを行っております。



当社の三委員会が、サステナビリティの課題に対してどのように取り組んでいるかについて説明します。

指名委員会は、課題の解決に挑み、企業価値を高め続けていく経営者および経営チームを育成するために、6 年間の社長サクセッションプランを作成し、実行しています。報酬委員会は、執行役の役員報酬に ESG 評価指標を反映させて、その達成を後押ししています。監査委員会は、サステナビリティに関する執行の取り組みを監視し、検証しています。

以上申し上げた内容で、取締役会および各委員会それぞれが主体的に、そして戦略的にサステナビリティに関与しているのが当社の特徴であると思います。



当社が 2015 年から毎年行っている、取締役会実効性評価の内容および特徴について説明します。まずは、取締役会議長である私が実効性評価を主導し、取締役全員に対して個別にインタビューを行います。

そして、これは当社の特徴といえますが、各取締役との個別インタビューの中で自己評価を行うことに加えて、相互評価、いわゆるピアレビューを行っています。その際、2021 年に当社が制定した取締役の役割および資質、能力をベースに、各取締役が取締役会に対してどのように貢献しているかを聞いています。そして、この評価結果のエッセンスを指名委員会と共有し、取締役再任の参考として活用しています。

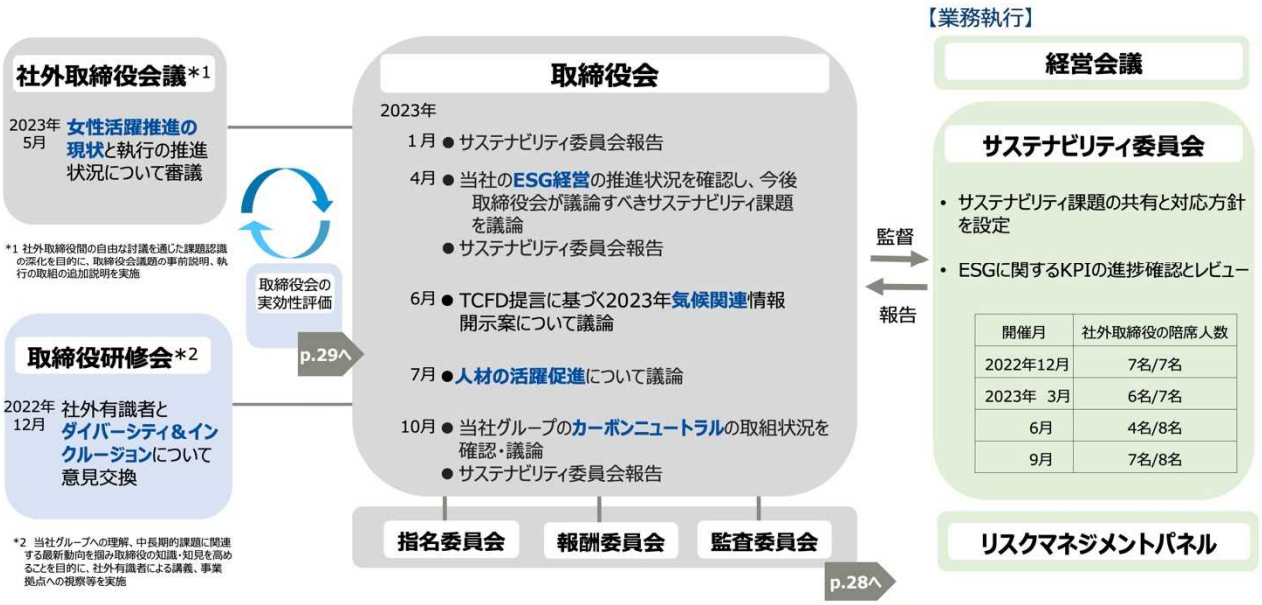
議長の評価につきましては、実効性評価のときに各取締役から議長に対する評価をヒアリングし、最終的には取締役会で、翌年度も引き続きこの議長に任せてよいかを決めています。いずれも、議長が席を外した状態で行っています。

実効性評価で認識された課題を取締役会で議論して取りまとめ、その内容を開示した上で、翌年の取締役会の議題に反映させ、PDCA サイクルを実行しています。

また、実効性評価の客観性を確保するために、数年に一回は、議長に代わって、独立した外部専門家によるインタビューおよび評価を行っております。

以上で、私の説明を終わります。

ご参考1 サステナビリティ関連のガバナンス体制・最近の取組状況



 Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

ご参考2 短期業績連動報酬（STI）における評価指標

■ 連動対象
執行役の報酬全体の約30%を占める短期業績連動報酬の10%部分

短期業績連動報酬における評価指標・評価ウェイト

評価指標		評価ウェイト
業績指標	連結投下資本利益率（ROIC）	45%
	連結営業利益	
	S&S売上収益	
MBO	担当事業毎のKPIに基づき設定	45%
ESG指標	“E（環境）”： CDP*	10%
	“S（社会）”： GES*	

*CDP：気候変動対応の戦略やGHG排出量削減の取り組みなどを評価するESG評価機関
*GES：Global Engagement Surveyの略。 2019年より全世界の荏原グループ従業員を対象に実施。中長期的に目指すありたい姿の達成に向け会社や職場におけるエンゲージメントの現状を調査するもの

 Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

https://www.ebara.com/ir/governance/information/Policy-on-Compensation.html

社外からの評価

FTSE4Good

FTSE Blossom Japan

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2023 CONSTITUENT MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

DBJ 環境格付 2022

Corporate Governance of The Year

2023 Sompo Sustainability Index

MSCI ESG RATINGS AA

CCC B BB BBB A AA AAA

*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。

2023 IR Prime Business Award 優良企業賞 member of Japan Investor Relations Association

2007・2023 IR IR向上企業 Premium member of Japan Investor Relations Association

SUSTAINA ESG AWARDS 2023 GOLD CLASS Overall Category

SUSTAINA ESG AWARDS 2023 BRONZE Industries

SPORTS YELL COMPANY 2023

2023 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

女性が活躍しています!

NIKKEI Smart Work ★★★½ 2024

NIKKEI SDGs Management Survey 2023 ★★★½

DX認定

DX注目企業2022 Digital Transformation

 Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

https://www.ebara.co.jp/ir/business/information/sri.html

賛同・コンソーシアム

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

GX League

Semiconductor Climate Consortium FOUNDING MEMBER

In support of WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES Established by UN Women and the UN Global Compact Office

Human Capital Management 人的資本経営コンソーシアム

The Valuable 500

国連グローバル・コンパクトの署名

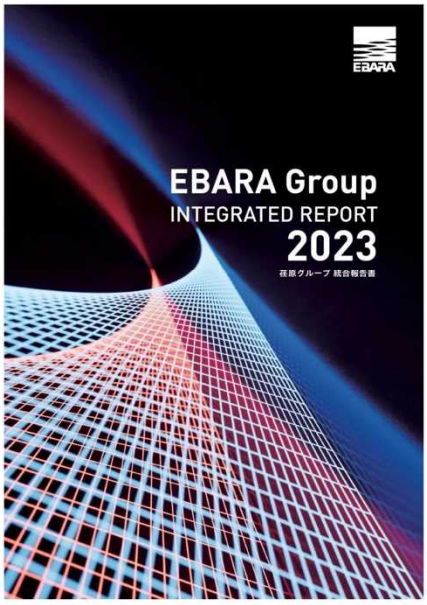
ICGN MEMBER Inspiring global governance standards www.icgn.org

30 Challenge #HereWeGo203030

 Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

https://www.ebara.co.jp/ir/business/information/sri.html

統合報告書2023



CONTENTS

価値創造の仕組み
2 荏原グループの企業倫理の枠組み
3 荏原グループの存在意義と歴史
5 価値創造ストーリー
7 荏原が社会に生み出す価値
中長期の企業価値創造
9 長期ビジョンE-Vision2030と中期経営計画E-Plan2025
11 社長メッセージ
15 CFOメッセージ
17 財務・非財務ハイライト
19 前中期経営計画E-Plan2022の振り返り
23 新中期経営計画E-Plan2025
27 E-Vision2030とE-Plan2025 非財務目標とKPI
29 気候変動に対する取り組み
31 データドリブン経営の実現を目指して
特集
33 技術戦略と技術元素表
事業戦略
37 新規事業
39 新規事業(水素・宇宙)
41 建築・産業カンパニー
43 エネルギーカンパニー
45 インフラカンパニー
47 環境カンパニー
49 精密・電子カンパニー
価値創造の基盤
51 人材戦略
53 研究開発・知的財産戦略
55 DX戦略
57 リスクマネジメント
59 コンプライアンス
61 環境マネジメント
63 社会に対する取り組み
65 取締役会議長とステークホルダーとの対話
67 取締役
69 取締役の略歴
71 取締役会の役割と構成
73 コーポレートガバナンス
85 執行役の略歴
コーポレートデータ
87 10か年データ
89 連結財務諸表
93 ESG 5か年データ
94 外部からの評価
95 会社情報／株式情報

34 | Copyright(c) Ebara Corporation, All rights reserved

https://www.ebara.com/ir/library/annual-report/index.html

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。