

お取引先様とともに果たすCSR

お取引先様とのコミュニケーションを図りながら、品質、納期、コスト、環境保全、安全の維持向上に共に取り組んでいます。今後はCSR調達の観点から更に広い分野での理解と協力を仰ぎ、共に成長することを目指します。

調達方針

荏原グループは以下の調達方針のもとにお取引先様（製品材料、資材、役務の調達先）とのパートナーシップを築き、公正な取引を行います。

◆ 公正／公平な機会の提供

ISO 9001に基づいてすべてのお取引先様に、競争の機会を広く提供します。取引に当たってはISOに基づく弊社認定制度に則り技術的評価と商業的評価を行い、基本取引契約・工事基本取引契約を結んだ上でお取引を開始させていただきます。

◆ 経済合理性

お取引先様の選定は、資材の品質・信頼性・納期・価格・技術開発力・提案力並びにお取引先様の経営安定性等を十分に評価して行います。製品やユーザとの契約条件によってこれらの評価基準の重み付けが変わってくることもありえます。

◆ 機密保持

お取引を通じて知り得た機密事項については、お取引先様の承諾なしに第三者に開示しないものとします。

◆ 相互信頼

お取引先様との信頼関係・パートナーシップを築くとともに、相互の発展を目指します。

すべての調達部門員は社内外の関係する部門と常に良好な関係を保ち、相互に協力的かつ、創造的な活動をするべきとの心得をもち、仕事が円滑で、そして効率よく業務全体を機能できるよう努力しています。

◆ 社会的信頼

国内外の法令順守、人権尊重、製品・役務の安全、品質保障、労働安全衛生や企業倫理等に配慮したCSR調達を行います。また社会の健全な発展に寄与することを常に念頭に置いています。

◆ グリーン調達

地球環境の保全を考慮して製品作りを有効に促進できるようお取引先の皆様と協力し環境保全活動を推進します。

荏原グループCSR調達ガイドライン

1. コンプライアンス

お取引先様には、当該国および取引に関わる諸国の法令および社会規範等のコンプライアンスを徹底するようお願い致します。

2. 人権や労働安全衛生への配慮

お取引先様には、児童労働、強制労働をはじめとする不当な労働や差別を行わず、基本的な人権を尊重し、安全で衛生的な労働環境を確保するようお願い致します。

3. 環境保全

お取引先様には、地球環境への負荷を低減する活動を、持続的に進めて頂くようお願い致します。詳細は荏原グループグリーン調達ガイドラインをご一読下さい。

4. 適正な品質、価格、納期の確保と安全性

お客様に満足頂ける製品・サービスを提供するため、お取引先様には、安全で優れた品質、市場競争力のある価格、確実な納期の確保と安定的な供給体制を構築した、商品・サービスの提供をお願い致します。

5. 技術力の向上

お取引先様には、継続的に技術力の向上に努めて頂くようお願い致します。

6. 情報公開

お取引先様には、積極的に情報提供及び開示して頂くようお願い致します。

7. 情報セキュリティ

個人情報及び機密情報を適切に管理・保護する体制を整え、不正又は不当に取得、使用、開示、漏洩しないようお願い致します。

8. 知的財産の保護

知的財産を尊重し、他人の知的財産を侵害しないようお願い致します。

9. 反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力との関係は一切遮断していただきますようお願い致します。

CSR調達の推進

持続性のある企業価値（主として財務価値）の向上と社会における価値創造の両立を目指すための舵取りの役割がCSRであることをお取引先様にもご理解いただき、荏原

グループとステークホルダーであるお取引先様が共に事業活動においてCSR活動を実践することで成長し続けていきたいと考えています。

荏原は2008年からCSRレポートを制作し、ホームページ上で取り組み状況を公表しており、CSR調達を実践していくことを調達方針の中で宣言しています。お取引先様にご理解とご協力を頂くために、2012年2月に「荏原グループCSR調達ガイドライン」を制定し、当社ホームページ上でお知らせしています。2012年度以降、当社グループの各調達部門を通じ、お取引先様の事業におけるCSR調達の実施状況を調査させていただく予定です。

VOICE **お取引先様の声**

**CSR活動に
共に取り組みます**

Mr. Garry Hartridge
Quality Manager
Baric Systems Limited



Colfax Corporationの一部であるパリック・システムズ・リミテッドは英国にある会社で、石油・ガス、電力業界向けにソリューションを提供しています。特にAPI614に準拠した潤滑油装置やシール装置などの設計・製造を専門にしています。

私たちは荏原製作所の長きにわたるパートナーとして荏原のCSRへのコミットメントを共有し支持しております。私たちは衛生、安全、環境及び福祉への責任を認め、継続的に改善することを約束しています。

お取引先様とともに築く安全

ポンプ機場や排水機場をはじめとするお客様の現場での建設、据付、補修などの工事には協力会社と呼んでいるお取引先様の協力が不可欠です。工事現場では協力会社が「安全衛生協力会」を編成し、安全作業を徹底しています。2011年7月に行われた東北地区の安全大会では、東日本大震災の復旧事業に関連して、放射線環境下での業務遂行について荏原が安全講話を行いました。また、協力会社各社からは地震発生時の状況について報告され、大災害時の協力のありかたについて対話し、工事安全に貢献した協力会社を表彰しました。

お取引先様の協力が事業成功の要


2011年5月に荏原はドライ真空ポンプ10万台出荷を達成しました。これはお取引先様に支えられ、ともに成し得た記録です。東日本大震災後の数ヶ月間も、困難な状況下

にもかかわらずあらゆる業種のお取引先様が部品供給に尽力して下さり、出荷への影響を最小限に留めることができました。

VOICE **お取引先様の声**

**安全第一で
東北の早期復旧の一助に**

〈平成23年度安全大会優良工事表彰会社〉(株)大橋鉄工所
代表取締役 大橋 丈夫 様




被災した沿岸部は、生活の跡形もない、一瞬息が止まる光景が未だ続いています。当社は幸い被災せず緊急作業に対応することができましたが、一番の苦労は燃料調達でした。

また、大雨で水没した機器を急遽、架台で嵩上げし直した機場もありました。足元の悪い多くの復旧作業現場で一年間無事故だったことは、安全大会での会社表彰が、社員の意識をより高めてくれたものと感謝しています。今後も荏原さんと共に、安全を最優先に、東北の早期復興の一助になる工事ができるよう、万全の準備をしておきたいと思います。

VOICE **お取引先様の声**

**東日本大震災を
乗り越えて**

特殊メタル(株)
代表取締役 鈴木 信吉 様



弊社はドライ真空ポンプ用鋳物を供給しております。福島県相馬市に所在し、震災時は震度6弱の揺れに見舞われました。津波と原発事故により従業員も一時避難し、燃料不足により復旧のための業者も呼べない状況に置かれました。何としても復旧をと20日間という短期間で機械設備を稼働できるまでに至りました。

このようなスピード再開は、荏原様をはじめ各協力会社様の多大なるご協力の賜物でもあります。今後も、荏原様のご期待に添えますよう、ご指導のもと良い製品の提供をいたす所存です。

働く環境への取り組み

「人材」は事業の持続的発展を支える大切な源です。
従業員一人ひとりが意欲を持って仕事に取り組めるよう、労使の対話を踏まえながら
各種人事制度の充実を図り、また安全で働きやすい職場環境の維持・改善に努めています。

次の100年に向けた人材育成に取り組みます

取締役常務執行役員(人事・法務・広報統括部長) 渋谷 勝



- 荏原グループを取り巻く経営環境は急速なスピードでグローバル化が進み、それに伴い海外事業も更に拡大しています。
- 私たちは「日本は世界市場の中の一つである」との認識を新たにした中期経営計画に対応すべく、グローバルビジネスに積極的に挑戦する人材、自ら創意工夫し、世界規模で行動することのできる人材を更に育成します。
- 人は人によって磨かれる、と言われますが、荏原グループには創業100年の間にこの伝統が培われ、定着しています。次の100年に向かって更に発展するために、視線を世界に向けて人事施策の改革に取り組んでいきます。

E-Plan2013における人事方針

「荏原グループの持続的発展のため、チャレンジ精神をもって創意工夫する多様な人材を獲得、育成し、実力が最大限発揮できる職場環境を整える」との基本方針の下、人事・人材開発に関する以下の方針を実現していきます。

- ① 各事業のグローバル展開に必要な、高レベルのマネジメント人材を継続的に獲得し定着させるための基盤整備として、海外重要子会社の経営層を対象にした「世界共通化」人事制度を導入していきます。
- ② 戦略的重点地域出身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ていきます。
- ③ グループ会社を含む人材ローテーション制度の整備・推進を図り、グループ内における人材面での交流と連携を促進すると共に、適材適所の人材配置を実現していきます。
- ④ 日本採用の若手社員に対し、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仕組みを導入します。日本採用社員の半数以上が入社10年目以前に海外勤務経験を有する状況を創出します。
- ⑤ 性別等個別の事情に関わらず、個々の人材がもつ能力を最大限に業務へと投入することができる就業環境を確立します。
- ⑥ 以上の①～⑤の観点を含め、グループ全体視点での人材開発制度を整備・推進していきます。

全従業員に快適な職場であるために

すべての従業員を対象とした人権研修

2009年度より、荏原グループで働くすべての従業員(契約社員、パート社員、派遣社員、請負会社などを含む)を対象に行っているCSR研修では、「人権」を毎年テーマに取り上げています。2011年度は人権の定義、パワーハラスメントの未然防止、パワーハラスメント防止規程について周知し、約4,400名が受講しました。また、グループ全体でパワーハラスメントのない職場環境を実現するために荏原グループ各社の経営層を対象とした研修を

実施しました。2011年度コンプライアンス浸透調査アンケートでは、荏原グループ全体として「過去1年間、周囲でパワーハラスメントを見かけたことがある」と回答した割合が減少しており、着実に成果が出ていると認識しています。今後も人権啓発研修を継続していきます。

ハラスメント相談窓口

荏原に設けている「ハラスメント相談窓口」では、ここ数年間、年間約20件の様々な人権に関する相談があり、グループ各社の相談窓口と連携しながら対応しています。

また、CSR委員会(20ページ参照)にグループ各社の相談窓口で対応したハラスメント案件を報告し、再発防止と窓口体制の強化のため情報共有を図っています。今後も「ハラスメントのない、誰にとっても働きやすい職場づくり」のために、継続的な周知啓発活動を実施し、安心・信頼のできる相談窓口を心がけていきます。

／ 荏原グループ全体の人材育成

グループ各社がそれぞれに行ってきた「人材育成」を荏原グループ全体で行うようにしました。

「荏原グループ研修」を2011年4月から開始し、延べ903人の荏原グループ社員が受講しました。本研修は、特に若手・中堅社員のビジネスパーソンとしての能力を高めることを目的としたOff-JT*1プログラムです。荏原およびグループ会社9社から選出された委員で構成される「荏原グループ人材育成委員会」で研修の企画・検討を行いました。各研修プログラムの内容は「研修で学んだことを翌日の業務から活かす事ができる」ことを意識して作りこみました。また、これまで研修終了直後に行っていたアンケートを廃止し「1ヶ月後アンケート」を実施することにより「研修内容が業務にどのように活かされたか」を検証することにしました。

また、荏原では「人材採用」と「人材育成」の企画・構想を1部門で行う仕組みに変え、「採用→入社→配属→OJT*2→ビジネスパーソンとしての成長」という社員の成長軌跡を一貫して企画・構想できるようにしました。荏原グループ全体の人材育成プログラム及び体系について今後更に充実させていきたいと考えています。

／ グローバルな事業展開を支える人事体制

荏原グループにおける海外での事業は益々重要性を増しており、海外売上高比率と海外従業員比率は50%に達しようとしています。この事業環境に対応し、海外を含めた人材を有効活用するために2011年4月に海外人事を担当する部門を設置しました。優れた人材を継続的に獲得し、定着させる基盤整備として「世界共通化人事制度」を構築し、2013年度よりグループ会社に順次運用します。また、主に入社10年目以下の日本採用の社員を対象に海外勤務経験を促進するプログラムを開始し、2011年度は9名が海外赴任しました。今後も対象者を増やし、日本

採用社員の半数以上が入社10年目以前に海外経験を有する状況を創出していきます。

／ 労使のコミュニケーション

荏原は、ユニオンショップ制に基づいて、経営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、適度な緊張関係を保ちつつ、信頼関係を維持・向上できるように日々努めています。労働組合との対話は、各事業所やカンパニー単位でも行っています。荏原グループ各社では、労働組合を結成していない会社においても、会社と従業員の対話に重きを置いており、労働条件や労働環境の整備に努めています。年に一度、グループ各社の経営側と従業員の代表が一同に集う労使会議を開催し、荏原グループの情報共有を図っています。

2011年度は、東日本大震災に起因する原子力発電所の事故により、大口電力需要者に対して夏場の電力不足対策を行うことが国から求められました。輪番操業、サマータイム制、夜勤対応等の対策を講じる上で、育児や介護を要する社員への配慮などを労使で検討し対応しました。

VOICE

働きがいのある会社をめざして!

荏原合同労働組合
執行委員長 内山 喜公



荏原は産業機械メーカーとして「ものづくり」を生業とする会社です。この会社を支えている技能・技術はこだわりを持った社員から生み出されています。一人ひとりのこだわりを形に変える力は、風通しの良い良好な労使関係があってこそその賜物です。まもなく会社は創業から100周年を迎えますが、私たちを取り巻く事業環境はグローバル競争の中にあります。グローバル競争に立ち向かうために、労働組合は、組合員一人ひとりの当事者意識を高めると同時に、質の高い労働運動にこだわり続けます。そして長い歴史の中で培った「本音で話し合える労使関係」のもと、荏原が担う社会的責任を果たしながら、「働きがいのある会社」をめざしていきます。

*1【Off-JT】 Off the Job Trainingの略。オフジェイティーと読む。社外での研修等により、従業員を訓練すること。

*2【O J T】 On the Job Trainingの略。オージェイティーと読む。職場での業務を通じて、従業員を訓練すること。

ワーク・ライフ・バランス*1

2010年9月より毎週水曜日を「新・ノー残業デー」としています。内閣府が提唱する「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けて、仕事のやり方を変える「カエル!ジャパン」プロジェクトに参画し、ポスターの掲示をしたり、終業時間に放送や音楽を流すことで、退社を促すきっかけ作り、雰囲気作りをしています。また、男性社員の育児への積極的参加を推進するため、出産・育児の休暇制度に「配偶者の出産・育児休暇」を設け、休暇日数の増加と期限の延長を行いました。更に、夏季の電力不足対策として羽田事務所で実施したサマータイム制は、勤務時間帯を本来の「8時45分～17時15分」から「8時～16時30分」とし、更に出勤は7時～8時の時差出勤も可能としました。これにより終業時間帯は15時30分～16時30分となり、終業後の時間をどのように過ごすかを考えることで従来の「働き方」について見直すきっかけ作りにもなりました。今後も充実したワーク・ライフ・バランスの実現に向けて諸施策の実施、改善を行っていきます。

VOICE

サマータイム制度を機に意識改革

荏原 情報通信統括部
システム開発室 加藤 陽一



電力不足対策として導入されたサマータイム制度では、「気合を入れて早起きをしなければ。」と少々不安がありました。被災地の方々のご苦勞に比べればと毎日頑張りました。

振り返ってみると、時間の使い方への意識が変わったと思います。短時間でいかに効率よく仕事を終えるか、関係者と協力していかに成果を出していくか、時間の有効活用をより考えながら仕事に取り組むようになりました。また、普段より早く帰宅する機会も増え、子どもと一緒に夕食をとったり、お風呂に入ったりと有意義な時間を持つこともできました。制度導入が1つのきっかけになりましたが、今後もこの意識、取り組みは継続していきたいと思っています。

■ 主なグループ会社のワーク・ライフ・バランス関連制度の利用状況

社名	EBR	IBET	IBEYH	EHB	ERS	EETC	EEP	EFT	EA
全従業員数	2,713	985	426	152	763	369	1,904	218	135
有給休暇取得率(%)	72.7	53.8	66	57	44	72	60.5	75	52.7
育児休暇取得件数(件)	29	13	6	0	7	3	4	1	5
介護休暇取得件数(件)	0	0	1	0	0	0	0	0	1
平均勤続年数(年)	18.4	12.1	14.4	13.5	14.0	14.6	11.1	11.7	17.0

EBR: 荏原製作所
IBET: 荏原テクノサーブ(2012年4月より荏原製作所)
IBEYH: 荏原由倉ハイドロテック(2012年4月より荏原製作所)
EHB: 荏原ハマダ送風機
ERS: 荏原冷熱システム
EETC: 荏原エリオット
EEP: 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

ダイバーシティ対応

外国籍社員の採用

「事業領域のグローバル化」に対応できる人材の獲得が求められる中、荏原では外国籍社員の採用活動に力を注いでいます。従来も日本の大学に在籍する外国人留学生を新入社員として採用していましたが、「日本以外の大学に在籍する外国人学生」を日本国籍者と同等条件で採用を始めました。2012年4月には中国国籍の新卒エンジニア3名と中国、韓国からの留学生4名の外国籍社員が入社します。グローバルビジネスのキーパーソンとして活躍してもらうことを期待する他、国内各職場のグローバル化にも一石を投じて欲しいと考えています。近い将来、多くの社員が海外拠点で仕事をするのが予想されますが、「海外拠点と国内拠点の意識的な距離」を縮めるためにも国内拠点のグローバル化を進めます。各職場において、多様な考えを持つ外国籍社員を受容することからスタートしていきたいと考えています。また、そのためのサポート体制の構築が今後の課題となっています。

■ 主なグループ会社のダイバーシティ データ

社名	EBR	IBET	IBEYH	EHB	ERS	EETC	EEP	EFT	EA
全従業員数	2,713	985	426	152	763	369	1,904	218	135
女性従業員数	487	297	63	19	151	40	122	26	66
女性管理職人数	32	4	2	1	5	6	3	0	1
障害者実雇用率(%)	1.62	1.57	2.12	—*	1.23	0.54	1.1	0.92	—*
外国人雇用人数	20	1	0	1	3	7	0	1	0
定年退職者雇用人数	180	30	59	10	62	36	38	5	14

EBR: 荏原製作所
IBET: 荏原テクノサーブ(2012年4月より荏原製作所)
IBEYH: 荏原由倉ハイドロテック(2012年4月より荏原製作所)
EHB: 荏原ハマダ送風機
ERS: 荏原冷熱システム
EETC: 荏原エリオット
EEP: 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

*「—」は障害者雇用促進法対象外

労働安全衛生

労働安全衛生関連法令及び、社内の安全衛生管理規程の順守を徹底しています。化学物質を扱う職場では、その危険性や人体への影響を把握し、作業手順を整備しています。更に安全教育・訓練を実施し、安全第一に努めています。

荏原グループ各社は、総括安全衛生管理者が安全と快適さが両立できる職場を目指した管理計画を策定しています。リスクアセスメントの結果を基に安全衛生管理方針を掲げ、管理計画を立てて方針達成に向けた活動を実践しています。ヒヤリハット活動*2、5S活動*3、危険予知活動、指差呼称等の自主的な安全活動や安全衛生教育の徹底を織り込み、関係者全員が計画達成に向けた活動を行っています。安全を確保するため、従業員一人ひとりが「ケガをすると大変だ」、「かけがえのない命を大切にしよう」という意識を持ちながら作業を行い、また安全管理者及び推進者は産業医とともに安全パトロールを毎月実施し、見出された問題点や課題をすべての職場に展開して改善を図っています。

■ 主なグループ会社での労働災害発生状況

職場災害状況	年度	EBR	IBET	IBEYH	EHB	ERS	EETC	ECP	EFT	EA
全従業員数	2011	2,713	985	426	152	763	369	1,904	218	135
度 数 率 (%)	2009	1.06	0.48	0.76	4.3	0	0	0.75	0	11.82
	2010	0	1.46	0.85	13.8	0	0	1.12	0	3.14
	2011	0.38	1.5	0	4.6	0	0	0.79	0	6.52
災害発生件数 (件)	2009	24	1	1	3	0	2	33*	0	4
	2010	10	3	1	3	0	4	25*	0	1
	2011	10	3	0	1	0	8	31*	0	2

EBR: 荏原製作所 IBET: 荏原テクノサーブ(2012年4月より荏原製作所)
 IBEYH: 荏原由倉ハイドロテック(2012年4月より荏原製作所)
 EHB: 荏原ハマダ送風機 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

※ 労働災害には至らない軽微な災害を含む。

/// 社員の生活改善プログラム

定期健康診断での有所見者減少、及び生活習慣病の予防・改善を目的に、ウォーキングプログラムを実施しています。プログラム参加者には歩数計を支給し、参加者各自がプログラム専用ウェブサイトにて一日の歩数を記録します。参加者同士で歩数を確認し合うことができ、「昨日は何歩歩いた?」「誰々に何歩勝っている、負けている」等の会話が社内によく聞かれます。個人参加の他、職場や有志等団体でのチーム参加もあり、社員同士のコミュニケーションを活性化の一助にもなっています。2009年度は200人弱の参加者でしたが、「歩くだけ」と言うシンプルさが好評で、2010年度は約400名、2011年度は500名を超えました。8ヶ月間に亘るプログラム終了後の定期健康診断では、体重や血圧、血糖値等健診データに改善が見られた社員には賞を与え、活動の励みにするようにしてい

ます。「体重が10kg以上減った」「所見が無くなった」等具体的な成果は、従業員自身の喜びであるとともに、会社の財産でもある労働力の向上にもつながると考えています。従業員が健康を保ちながら、働くことができるしくみをバックアップしていきたいと考えています。

/// メンタルヘルス対策


従業員が心身の健康を維持して日々生き生きと仕事ができるようメンタルヘルス対策の強化に努めています。早期対応・早期治療を目的に専門のメンタルヘルス相談窓口を設置し、荏原本社でメンタルヘルス担当医(精神神経科)の診察を受けられるようにしています。また個々の職場におけるメンタルヘルス対策には上司の適切な言動が重要であることから、2011年度は、グループ各社の組織統括職者(ラインマネージャー)を対象に「メンタルヘルス研修会」を国内支社支店含め29回開催し、延べ902名が受講しました。

またメンタルヘルス対策に関し、会社が実施している取り組み、及び就業規則等で定められている職場復帰プログラム等関連規程を整理・明文化した「心の健康づくりマニュアル」を10月に制定しました。心の健康づくりに職場ぐるみで取り組むよう、努めています。

VOICE

**職場の
コミュニケーションで
心の健康を**

メンタルヘルス担当医
三村 将



1日のうちの長い時間を過ごす職場環境・特に人間関係はストレスの要因となることがあります。自分自身の「気づき」はもちろんですが、ラインマネージャーが、今までその人との「ズレ」にいち早く気づき、傾聴することがメンタルヘルス疾患への早期対応へとつながります。そのためにも日頃から、職場内でのコミュニケーションを円滑にしておくことが重要です。個人情報の取り扱いに配慮し人事労務部門とも連携しながら、積極的にメンタルヘルス対策に取り組んでいきましょう。

*1【ワーク・ライフ・バランス】仕事と生活の調和をとること。
 *2【ヒヤリハット活動】「ヒヤリ」としたり「ハッ」としたりする事象を防止するための活動。
 *3【5S】整理、整頓、清掃、清潔、躰

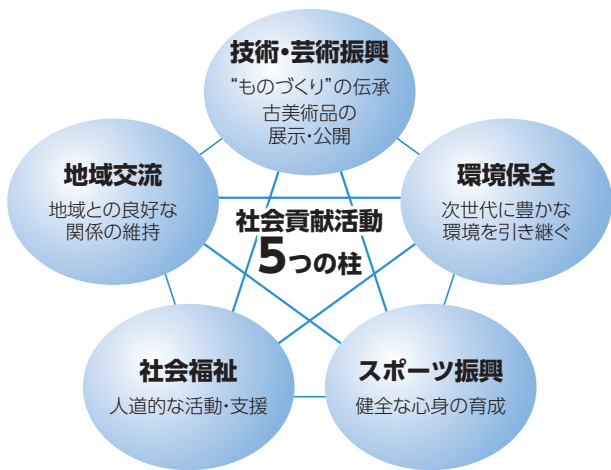
地域・社会への取り組み

荏原グループは事業を通じて社会的責任を果たすとともに良き企業市民として、技術・芸術振興をはじめとする5つの分野において社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

社会貢献活動の5つの柱

荏原グループは技術・芸術振興、地域交流、環境保全、スポーツ振興、社会福祉を社会貢献の5つの柱とし、荏原グループ各社による自主的な取り組みをはじめ、自治体、学術機関、NPO、NGOとの協働による様々な活動を幅広く展開しています。

また、社会貢献活動の実施に当たっては、単に物資や資金の提供だけでなく、従業員やその家族が参加して地道に長く活動を継続しています。



技術振興

畠山清二記念荏原基金

技術振興の中核となっている「畠山清二記念荏原基金」による国際セミナーは2011年度もタイのアジア工科大学、ベトナムのハノイ工業大学など6箇所で開催し、348名が参加しました。セミナーのテーマは現地のニーズに応えるべく、ポンプの灌漑設備、排水機場への適用技術、ポンプ及び冷凍機の運転制御、メンテナンス中心としました。

インターンシップ

エリオットカンパニー（米国）では、夏季に毎年10～20名の学生インターンシップを受け入れています。学生の専攻は各種工学の他、化学、安全、会計、経営、人事系、サプライチェーンマネジメントなど幅広い分野に及んでいます。学生には機械製造に対する新しい発想での提案や課題解決にむけた活動を実践してもらっています。インターンシップ期間中の活動に対しては報酬も支払っています。また、荏原の精密・電子事業カンパニーでは、独立行政法人国立高等専門学校機構に協力して、高等専門学校の学生を米国のEbara Technologies Incorporated (ETI) で



エリオットカンパニー（米国）インターンシップ参加学生

インターンシップとして受け入れています。2011年度には3人の日本人の学生がETIに派遣され、半導体製造装置の製造技術を学びました。2012年度より、夏季に韓国や日本の大学生の実地訓練を日本国内で受け入れる予定です。

小中学校教育支援

事業所周辺地域の小中学校の企業訪問や職場体験を受け入れ、ものづくりの大切さや素晴らしさを学んでもらっています。



中学生職場体験授業支援 金属加工に挑戦

その他、2011年度には荏原湘南スポーツセンター茅ヶ崎校で中学生4名がテニススクールの職業体験をしました。クラブ内の清掃、お客様のお出迎え、テニスレッスンの補助、レッスン内容のレポート作成を体験するとともに、お客様の要望を的確にとらえて対応する心構えなどを学びました。

環境保全

日比谷公園自然観察会と絵画プログラム

14回目となった2011年度の「世界の子ども環境絵画展」では、「日比谷公園自然観察会と絵画プログラム」を新たなイベントとして行いました。従業員の家族の他、社外からも募集し、19名の子どもが参加しました。自然観察会

では、自然観察指導員東京連絡会の指導員から、公園に生息している植物や昆虫などについて説明を受け、セミの抜け殻から種類を見分ける方法などを学びました。自然観察会の後に銀座アートホール*1に移動し、印象に残った動植物の絵を描きました。子どもたちが生き生きと画用紙いっぱい絵を描く姿や作品から自然に対する感動が伝わってきました。



日比谷公園自然観察会

社会福祉(災害支援)

東日本大震災被災地支援

震災直後に「荏原グループ東北地方太平洋沖募金会」を立ち上げ、2012年3月末まで募金活動を行いました。日本国内のグループ会社18社、海外グループ会社4社、従業員(OB会、労働組合、職場・職域単位での募金)から総額2億338万7,225円が寄せられ、宮城県、岩手県、福島県、及び茨城県共同募金会に送金致しました。

その他、海外グループ会社12社は各国の支援機関を通じて被災者への寄付を行いました。

また、東京都大田区が宮城県東松島市で行っているボランティア活動に延べ27名の荏原グループの従業員が参加しました。ボランティアに参加した従業員は、瓦礫の撤去、津波の被害にあった家屋や公園の清掃、雨水側溝にたまったヘドロの掻き出し作業や除草作業、ランチ交流会の準備作業などに従事しました。

荏原グリーン基金による被災地支援

緑の保全活動を支援する荏原グリーン基金では、公益社団法人国土緑化推進機構の東日本大震災復興支援「緑の募金」使途限定募金や、小学校や仮設住宅を夏季の暑さから守る緑のカーテンを設置する認定NPO法人自然環境復元協会の活動を支援しました。

*1【銀座アートホール】「世界の子ども環境絵画展」を後援いただいている画廊。

VOICE

少しでも被災地の役に立ちたい

荏原(イー・シー・イー 出向)
青木 昭二



私が被災地支援ボランティア活動に参加したきっかけは、被災地の現状を自分の目で確かめ、少しでも現地の方の役に立ちたいという思いからでした。これまで週末をはさむ日程で計4回、延べ13日活動に参加しました。大田区の東松島市への支援は震災直後から続いており、現地の方との信頼関係が築かれています。そのため、活動中には大田区の“縁(えにし)”ビブスを着ているだけで、現地の方が声をかけてくださり、時には感謝の言葉をいただくこともあります。現地ではまだボランティアを必要としています。今後も参加したいと考えています。

タイ洪水復旧支援

荏原タイランドは、バンコク首都圏庁に対し、荏原機械(中国)製の排水用ポンプなど135台を無償で提供しました。

また、荏原は洪水で研究施設と建物に甚大な被害が出たアジア工科大学に復旧支援のために100万円を送りました。



バンコク都知事(右)へのポンプ贈呈式
(左:荏原タイランド 中野)

台風12号発生時の避難者受入活動に協力

和歌山県白浜町を流れる富田川が避難判断水位を超えたため、荏原環境プラントが運転管理を受託している白浜町清掃センターが近隣住民約300名の避難場所となりました。避難者受入活動に全面的に協力しました。

その他の継続活動

その他の継続活動については荏原ホームページで紹介しています。<http://www.ebara.co.jp/csr/community/>