

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"> ●2016年も人権啓発をCSR研修のテーマとする。 ●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。
ハラスメント対応	<ul style="list-style-type: none"> ●国内グループ会社に対する研修を実施。(4社、約900名受講) ●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) 	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"> ●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。 ●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。 ●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。 	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●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。
海外グループにおける労働安全衛生調査	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●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。 	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。