

マテリアリティ(重要課題) / 主な取組、指標 (KPI)

マテリアリティ	重要課題	主な取組	KPI	目標設定	(参考)実績 <small>※特に断りが無い場合は2022年度実績</small>
<p>イノベーションを通じた持続可能な地球環境の実現</p> <p>脱炭素社会への移行、生物多様性の保全など、環境課題への対応はすべての経済主体にとって重要なファクターとなっています。</p> <p>環境分野で長年事業を展開してきた荏原実業グループはその知見をもとに、さまざまなイノベーションを生み出すことで、地球環境の維持・改善を”ビジネス”を通じて推進していきます。</p>	脱炭素	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ・創エネ製品の普及 脱炭素につながるイノベーションの創出 	メーカー事業の売上高	中期経営計画「EJ2027」※にて設定 ※策定中(2024.2.20現在)	(2023年度) 76.5 億円
	自然共生	<ul style="list-style-type: none"> 海洋環境の保護・食糧の確保に係るイノベーションの創出 	研究開発投資額	中期経営計画「EJ2027」※にて設定 ※策定中(2024.2.20現在)	(2023年度) 7.3 億円
	水・資源循環	<ul style="list-style-type: none"> 資源リサイクルニーズに応える研究開発強化 	Scope1、2排出量	2022年度排出量を基準として、2030年度までにScope 1+2合計の 45% を削減する	Scope 1+2排出量 1,252 t-co2
	自社事業の環境負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> 事業の二酸化炭素排出量の削減 	<p>エンジニアリング事業の売上高</p> <p>各種施工管理技士+技術士の人数</p> <p>インフラ関係の研究開発件数</p>	中期経営計画「EJ2027」※にて設定 ※策定中(2024.2.20現在)	(2023年度) 176.7 億円
水インフラ	<ul style="list-style-type: none"> 官民連携事業への参画 水インフラ事業の領域拡大 	中期経営計画「EJ2027」※にて設定 ※策定中(2024.2.20現在)		各種施工管理技士:356名※ 技術士:13名※ ※延べ人数	
レジリエンス	<ul style="list-style-type: none"> 防災・減災ソリューションの拡大 地域の防災・減災の役割を担う活動 	中期経営計画「EJ2027」※にて設定 ※策定中(2024.2.20現在)		(2023年度) 2 件	
<p>未来に向けた水と空気のインフラづくり</p> <p>“水”と“空気”を扱う荏原実業グループの事業は、特に上下水道や防災・医療など、“社会インフラ”の維持において重要な役割を果たしてきました。</p> <p>人口減少や気候変動により既に変化を始めているこの日本社会において、その役割への期待は大きく高まっています。荏原実業グループは社会の変化に対応し、未来を見据えたインフラづくりに貢献していきます。</p>	クリーンエア	<ul style="list-style-type: none"> 空気調和・衛生関連のソリューションの普及促進 感染症との共存社会の実現 	<p>重大な不具合件数</p> <p>死亡、重要な休業災害(4日以上)の発生件数</p> <p>協力会社を含む各種法令関連の教育訓練</p>	発生件数:0件	0 件
	品質	<ul style="list-style-type: none"> 専門家としての高い誠実性 顧客満足の上昇 		発生件数:0件	0 件
	安全	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害の防止 安全管理に係る関連法規の遵守 		研修の実施	(2023年度) 年間実施回数: 14 回
<p>信頼に応えるソリューションの提供</p> <p>荏原実業グループがお客様に提供するソリューションは、従業員や取引先その他のステークホルダーの協力によって成り立っています。品質はもとより、働く方の安全や取引の公正さ、調達経路の安定性は、事業の継続にとって特に重要です。</p> <p>荏原実業グループは、お客様をはじめとするステークホルダーとの間に信頼を積み重ね、持続可能なソリューションを追求していきます。</p>	サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達の実施 人権の尊重 相互理解と信頼に基づくパートナーシップの構築 	女性管理職比率	2024年度までに 5.0% に引き上げる	2.20%
	人づくり	<ul style="list-style-type: none"> 採用手法の拡充とオンボーディング施策の強化 人的資本の開発 	男性育児休業取得率	2024年度までに 100% に引き上げる	10%
	働きやすさ	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティの推進 健康経営の推進 	有給休暇取得率	2027年度までに 80% に引き上げる	65%
	ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 企業アイデンティティの確立 多様なアイデアが生まれる組織風土の醸成 	エンゲージメントサーベイの肯定回答率	(実施回数を重ねた上で検討)	68.50%
	企業文化	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント 法令遵守 経営の透明性、公正性及び監督機能の充実 	健康経営度総合評価	2027年度までに、偏差値 50.0 を達成	46.7