



IHI Sustainability Report 2017

SUSTAINABILITY REPORT 2017

CONTENTS

Sustainability Report 2017 について	P2
トップメッセージ	P3
経営と CSR	
経営の考え方	P6
CSR マネジメント	P8
事業を通じた CSR	P13
未来に向けた価値創造	P20
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	P29
コンプライアンス	P35
リスク管理	P41
社会	
お客さまとともに	P52
株主・投資家の皆さまとともに	P57
お取引先とともに	P59
地域社会の皆さまとともに	P63
従業員とともに	P67
環境	
IHI グループの環境経営	P82
グループ環境マネジメント	P89
製品・サービスを通じた環境負荷低減	P95
事業活動を通じた環境負荷低減	P100
パフォーマンスデータ	P112

Sustainability Report 2017 について

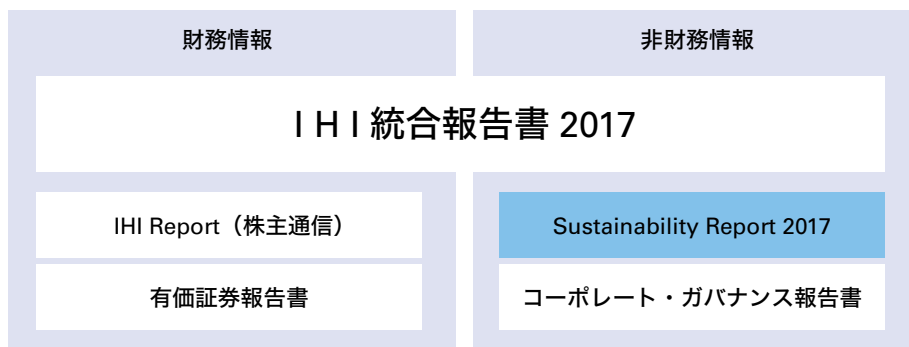
編集方針

IHI SUSTAINABILITY REPORT 2017 は、IHIグループが、創業より 160 年を超える歴史の中で培ってきたものづくり技術に裏付けられた事業活動や社会活動を通じて、社会のさまざまな課題や、持続可能な社会のためにどのように取り組んでいるのかを読者の皆さまにお伝えすることを基本的な考え方としています。

2017 年度は、2016 年度に引き続き財務情報と非財務情報の特にお伝えしたい情報を「IHI 統合報告書 2017」として冊子を発行する一方で、持続可能な社会に貢献するための取り組みや、IHIグループが中長期的にお客さまや社会への価値を創出し続けるグループであることをより深くお伝えするために、SUSTAINABILITY REPORT にて詳細な非財務情報を報告しています。

社会と IHIグループの SUSTAINABILITY に関する最新情報を随時追加、更新し、タイムリーな情報を発信するツールとしていきます。

■ 情報体系図



■ 対象範囲

株式会社 IHI、および主要なグループ会社

(株式会社 IHI の記事・データは「IHI」、グループ会社を含める場合は「IHIグループ」と表記しています。)

■ 対象期間

2016 年度 (2016 年 4 月 1 日～2017 年 3 月 31 日)

ただし、一部には、2016 年度より前あるいは後の活動や情報も含まれています。

■ 発行日

2017 年 12 月 (前回発行 2016 年 9 月)

■ 参考にしたガイドライン

環境省 「環境報告ガイドライン (2012 年版)」

GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティレポーティング ガイドライン第 4 版 (G4)」

■ 免責事項

本報告書には IHIグループの過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通し、経営計画・経営方針に基づいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸条件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。読者の皆さまには、以上をご了承いただきますようお願い申し上げます。

トップメッセージ



IHIグループの使命

IHIグループは、経営理念として「技術をもって社会の発展に貢献する」「人材こそが最大かつ唯一の財産である」の2つを掲げています。

創業から160年以上にわたり積み上げてきた技術と人の力によって、あらゆるステークホルダーや社会の「夢」を実現することが、わたしたちの使命です。そのことを「Realize your dreams」というコーポレート・メッセージに表しました。わたしたちは、この使命を果たすために、持続的な成長と企業価値の向上に取り組み、信頼される企業グループを目指します。

グローバル企業として果たすべき社会的責任

IHIグループが、グローバル企業として国際社会でさらにパフォーマンスを発揮していくことで、多くの「夢」を実現していくことができると確信しています。

パリ協定（気候変動対策）や国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）に注目が集まるように、世界規模の課題はたくさんあります。わたしたちが持つ、技術、人材、世界規模のネットワークを結集すれば、さまざまな国や地域の課題を解決し、持続可能な発展に貢献することができます。わたしたちは、こうしたことが、グローバル企業として果たすべき社会的責任であると考えています。

世界中の様々なニーズに応えるためには、創造と革新を生む組織風土を醸成することが必要であると考え、わたしたちは、多様な人材の登用、育成を推進しています。多様な人材が、価値観を共有することは非常に重要です。そのために、IHIグループのすべての従業員が実践すべきことを「IHIグループ基本行動指針」にまとめ、解説書を18カ国語に翻訳して発行し、全従業員への配布を進めています。



社会とIHIグループをつなげるために



あらゆるステークホルダーの夢を実現する、新たな価値創造企業となるためには、ステークホルダーの皆さまとの密なコミュニケーションが必要です。ステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を重視し、その上で、IHIグループの経営の考え方を丁寧に発信していきます。これからも、IHIグループ一丸となり持続可能な社会の発展に貢献してまいります。今後とも皆さまから、忌憚のないご意見をお寄せいただければ幸いです。

SUSTAINABILITY REPORT 2017

経営と CSR

経営の考え方 **P6**

CSRマネジメント **P8**

事業を通じたCSR **P13**

未来に向けた価値創造 **P20**

経営の考え方

経営理念とグループビジョン

IHIグループは、社会とともに発展するよき企業市民であることを第一義とし、経営理念のもと、グループビジョンにより社会的使命を果たします。

経営理念

技術をもって社会の発展に貢献する
人材こそが最大かつ唯一の財産である

グループビジョン

21 世紀の環境、エネルギー、産業・社会基盤における諸問題を、
ものづくり技術の中核とするエンジニアリング力によって解決し、
地球と人類に豊かさと安全・安心を提供する
グローバルな企業グループとなる

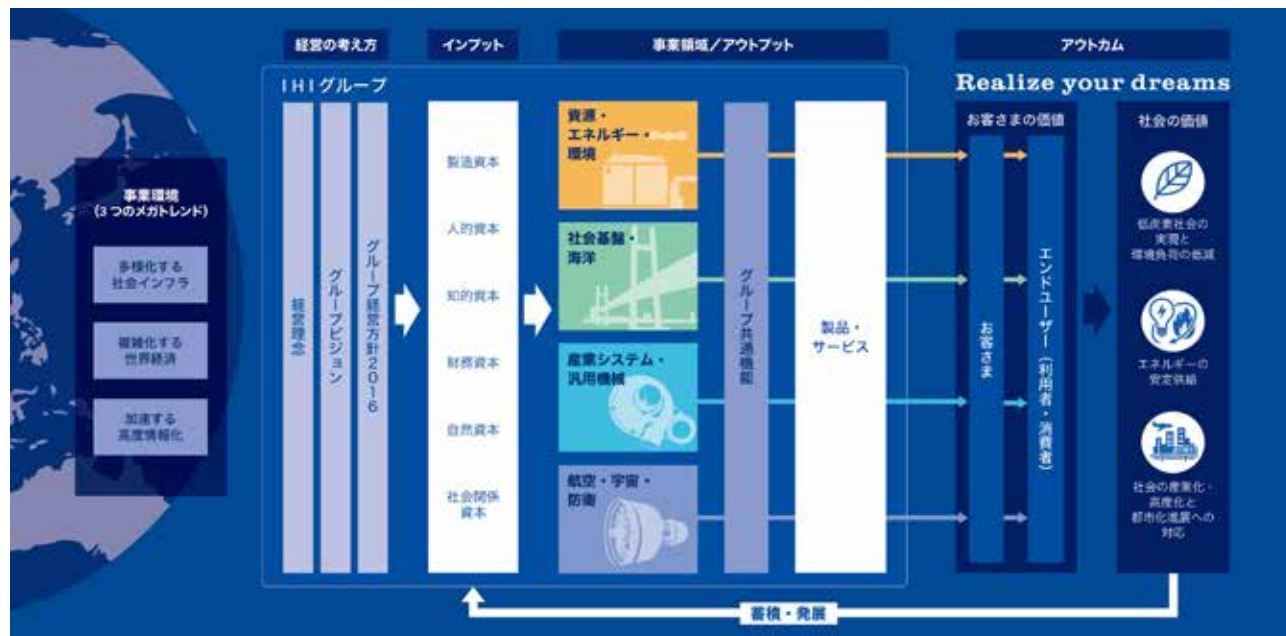
価値創造プロセス

IHIグループは、経営理念のもと、長期的に目指す姿を「グループビジョン」に宣言しています。

グローバルな事業環境の中で、6つの資本（インプット）により、「グループ経営方針」に基づいた事業戦略を4つの事業領域で展開し、製品・サービスを提供（アウトプット）していきます。

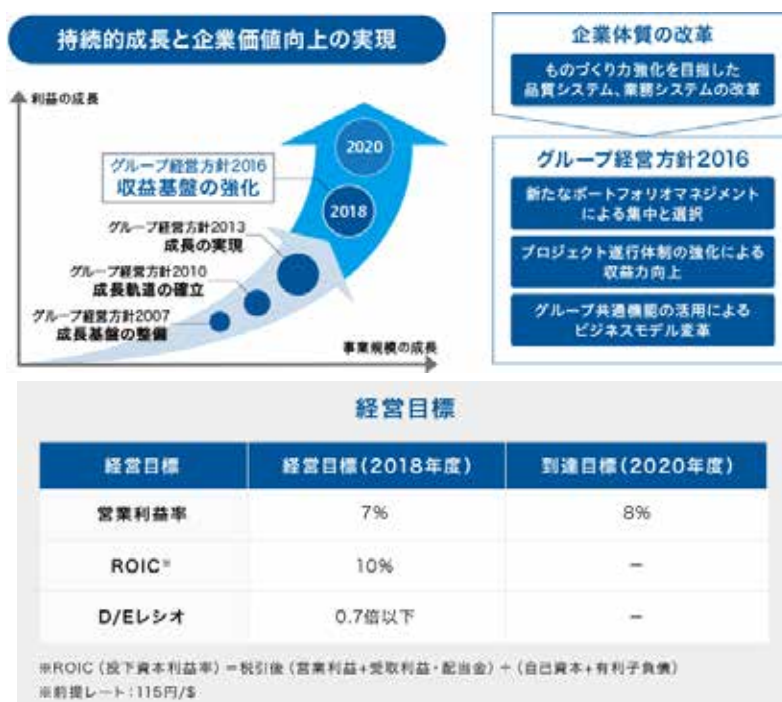
その結果として、お客さまと社会への価値を創造（アウトカム）し続けることで、コーポレートメッセージ「Realize your dreams」を実現します。

そうして蓄積した経験と創造した社会価値を、さらに進化した資本とすることで、持続的な成長を目指します。



グループ経営方針

2016年度に策定した「グループ経営方針2016」では、持続的成長と企業価値向上の実現に向けて、「収益基盤の強化」を図ります。



CSRマネジメント

IHIグループ基本行動指針

IHIグループは、「社会の期待に応えること」が企業の社会的責任、CSR であると考えています。

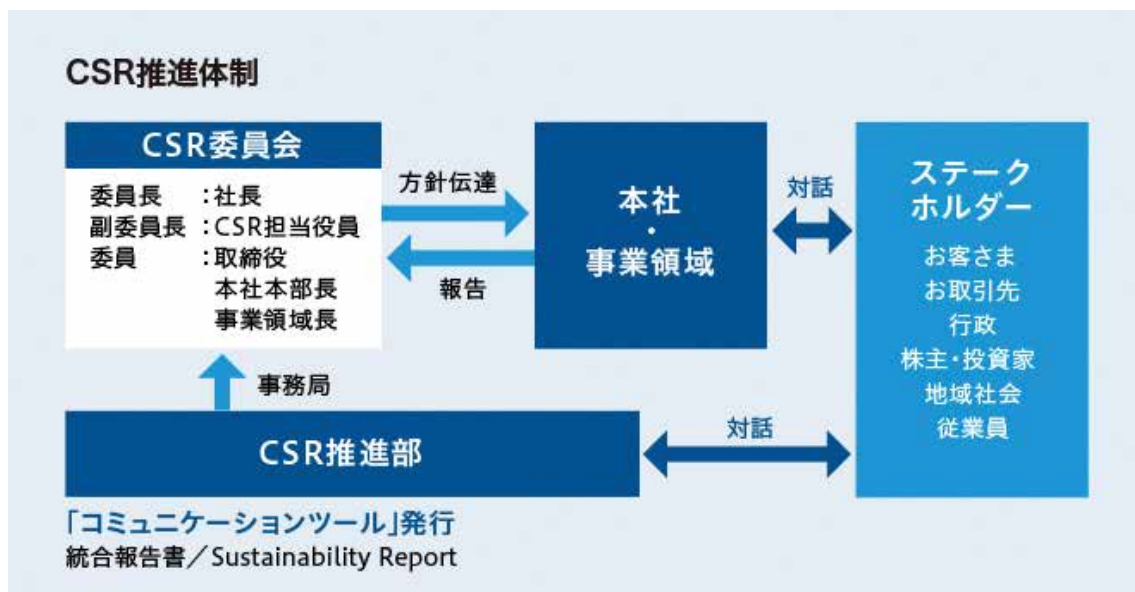
この考え方に基づいて、わたしたちが実践すべきことを「IHIグループ基本行動指針」にまとめました。IHIグループの全員が、この行動指針を十分に理解し、仕事をする上でのよりどころとなるように、日本語のほか 18 カ国語に翻訳して解説書（3.5MB）を作成して社員に展開しています。

CSR推進体制

IHIでは、社長を委員長、コンプライアンス担当役員を副委員長、本社や事業領域の部門長を委員とした CSR 委員会を設置し、この委員会を核とした CSR 推進体制をとっています。

CSR 委員会は、経営幹部が社会の期待を考え、CSR に関する IHIグループの基本方針やその施策などを討議する場として 2013 年度より毎年 1 回開催しています。

2017 年 4 月に開催した第 5 回 CSR 委員会では、外部有識者からグローバルな社会要請について講演をいただき、社会課題起点での経営のありかたを考えました。また、2016 年度に実施した CSR 活動と 2017 年度の方針や施策を確認しました。



人権尊重のための取り組み

IHIグループは、すべての事業側面で人権を尊重した事業活動を行っています。

すべての事業活動のよりどころとなる「IHIグループ基本行動指針」においては、「人権の尊重」を明確に掲げるとともに、リニューアルした解説書を18ヵ国語に翻訳してグループ従業員に配布し、周知浸透をはかっています。また、従業員への人権教育を行なうなど、人権啓発のための活動に真摯に取り組んでいます。人権を取り巻く環境の変化をふまえ、2017年度から人権啓発活動の中心となる委員会の名称を「IHIグループ人権啓発推進委員会」と改めました。人権に対してより幅広い視点で、かつグループ全体で活動していくことを目指しています。

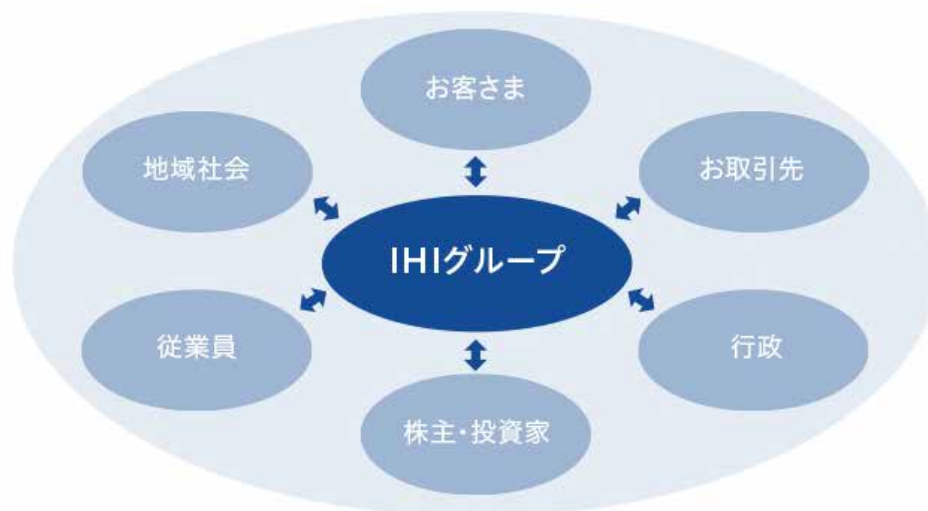
また、お取引の皆さまにも、従業員の基本的な人権、および労働環境および安全衛生への配慮をお願いしております（「IHIグループ調達基本方針」）。今後も、グローバル社会の一員として、CSR調達の徹底に努めていきます。

IHIグループはグローバル企業として、社会的責任を果たすために、これからも、児童労働・強制労働を許さない事業活動を行います。あわせて、IHIグループの取り組みを、ステークホルダーの皆さまへ開示していきます。

ステークホルダーとのコミュニケーション

社会からの期待を知るためには、ステークホルダーとのコミュニケーションが必要であると考えています。わたしたちは、お客さまと様々な対話の機会を設けています。

■ IHIグループのステークホルダー



■ ステークホルダーとの主な対話活動

ステークホルダー	主な対話および方法
お客さま	営業活動、顧客満足度調査、ウェブサイトでの製品・サービス情報、CSRアンケート
お取引先	調達活動、グループ調達基本方針の説明、品質マネジメントシステム調査、調達先表彰制度
行政	関連法令、届出・許認可
株主・投資家	株主総会、決算説明会、工場見学会、海外投資家訪問
地域社会	地域社会への貢献活動（伝統行事への協賛、アトリウムコンサートなど）、IHIフォーラム
従業員	e-ラーニング（アンケート）、従業員意識調査

有識者との対話



コモンズ投信株式会社社長
渋澤 健氏

長期的視点で投資判断をする機関投資家はIHIグループをどのように見ているのか、それを知り経営に活かすことを目的として、2017年3月、コモンズ投信株式会社社長・渋澤 健氏をお迎えして、ダイアログを行いました。

持続的に成長を続ける企業グループであるためには何を重要課題とすべきか、ステークホルダーとのコミュニケーションはどうあるべきか、といったテーマで意見を交換しました。

渋澤氏からは、「企業の価値を創るのは人であり、経営にとっては最も重要なものである」、「コミュニケーションツールとしての統合報告書は、ストーリー性のあるものとし、IHI製品がどのように役に立っているか、社会に与える影響は何かをわかりやすく示す」など、貴重なご意見をいただきました。

展示会への出展

■ IHI フォーラム 2016 を開催

豊洲IHIビルにて、「ICTで進化するIHI」をテーマとした「IHIフォーラム 2016」を開催しました。先端のICT（情報通信技術）と製品・サービス・技術を融合させることで新たな価値を創造する、IHIグループの今の姿を発信しました。「製品・技術展示コーナー」では、ILIPS※を用いた航空機用エンジンのモニタリングの実例や、バーチャルリアリティ技術とロボット技術を融合した遠隔操縦のデモなどを紹介し、お客さまやビジネスパートナーの皆さまより好評をいただきました。

また、子どもたちが楽しみながらIHIの技術や歴史について学べるイベントやIHIグループとゆかりのある地域の名産品を紹介・販売するマルシェを開催し、近隣住民や従業員の家族など多くの来場者でにぎわいました。

※ IHI Group Lifecycle Partner System：リモートモニタリング共通プラットフォーム

■ エコプロ 2016 に出展

IHIグループは、2016年12月に開催された日本最大級の環境展示会「エコプロ 2016 ～環境とエネルギーの未来展」に出展しました。中学生レベルを対象にして、製品・サービスによる気候変動対策をパントマイムやアニメーションなどでご紹介しました。引き続き、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを積極的に図ってまいります。

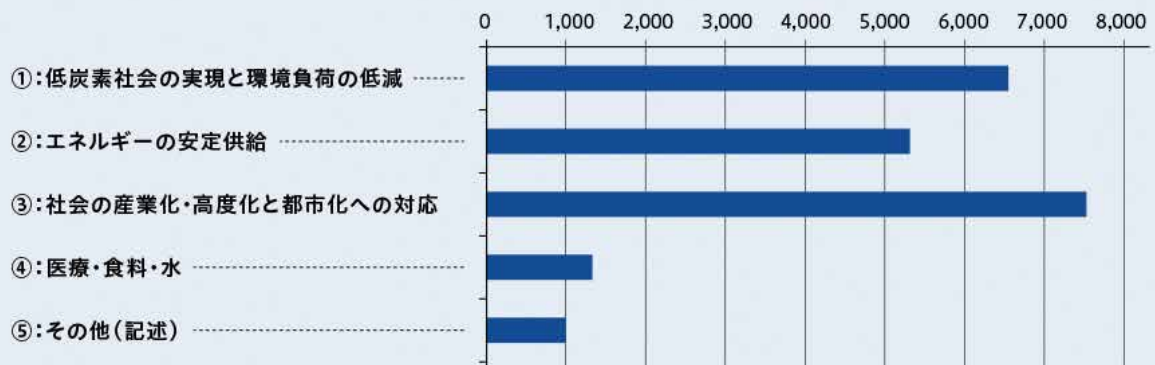


タブレット型端末を活用した
製品・サービス紹介

従業員との対話

統合報告書の発行後に、グループ従業員全員を対象とした e-ラーニングを実施し、事業活動や、CSR 活動への理解度や認識を図るためのアンケートを実施しています。2016 年度は、グループ会社を含む 21,693 人の従業員からアンケートの回答があり、大半の社員は、自分の仕事が社会とどのように結びつき、社会課題の解決に貢献しているかについて理解していることがわかりました。

あなたは自分の仕事(または自部門)が
次のどの「社会課題」の解決に貢献していると思いますか？



社外取締役からのメッセージ



木村 宏

社外取締役

日本たばこ産業株式会社代表取締役社長、取締役会長を歴任し、積極的なグローバル化を推進してきた経営者としての豊富な経験と幅広い見識を持つ。現在は、同社顧問。

■ 世界中で必要とされる企業を目指して

IHIは歴史と伝統の中で、大胆な構造変革を成し遂げ、存続してきた会社です。近年続いていた業績の下振れ要因には対策が打たれ、上昇軌道に乗り始めた今こそが、さらなる飛躍に向けた正念場であると考えます。

かねてより課題であった事業の選択と集中に取り組んでいますが、競争力を高めていくには、まだまだ事業範囲が広すぎる感があり、一層のスピード感を持って事業の継続・撤退の決断をすべきです。一方で、将来の柱となる成長分野については、覚悟をもって長期的な投資を継続することが求められます。

今般の2017年4月から事業領域制への改革は、経営資源を再配分しやすくなった施策として評価できます。基礎技術やお客さま情報の共有化などで、オールIHIの力を結集することが必要です。

更に、トップが意思を持って経営人材を育成することも重要です。若いうちから責任ある仕事を任せ、海外やさまざまな事業分野で経験を積ませることが成長につながります。

これから先の50年を考えれば、経済やテクノロジーの発展に伴い、世界中で街のあり方が変わってくるでしょう。新しい街を丸ごと創れるほどの技術力を持ったIHIが活躍できる場は、限りなく広がっていきます。ものづくりの力で社会の課題を解決し、世界の中で、IHIが“なくてはならない存在”になることを期待しています。

社外監査役からのメッセージ



八田 陽子

社外監査役

KPMG ピートマーウィック税理士法人（現 KPMG 税理士法人）パートナーなどを歴任し、国際税務に代表されるグローバルな業務での豊富な経験と見識を持つ。現在は、国際基督教大学監事。

■ 変化をとらえ、スピーディな変革を

IHIは、戦後日本の社会基盤を築いてきた会社です。築き上げた事業を継続し、発展させるためには、非常に速いスピードで変化する社会や環境の中で、確固たる実績、高い技術力を活かしつつ、その変化にスピード感を上げて対応していく必要があると思います。

特に、事業環境の異なるグローバルビジネスにおいては、変化に対するさらにレベルの高い、そして幅広い対応力がますます重要になります。事業を展開する現地の価値観やルールを十分に理解し、日本におけるやり方をそのまま持ち込むのではなく、グローバルな経営視点を持って対応しなければいけません。

また、変化への対応を可能にするには、新しい考え方や多様な価値観を常に取り入れることができる柔軟な体制を持つことが必要です。時代の変化に敏感な若者、そして現在持てる力を十分に発揮できていないと考えられている女性の活躍推進は非常に重要な鍵を握っていると思います。女性の活躍に関しては、働きやすい環境を充実させることが重要な施策になります。

今後の事業展開では、持ち前の技術と最先端のIoTなどを掛け合わせたうえで、IHIならではの強みを伸ばしていくことが不可欠です。世の中の変化を敏感に捉え、自ら変わることで、スピーディに動ける会社への変革を進めていただきたいと思います。

事業を通じた CSR

IHIグループの重要な社会課題

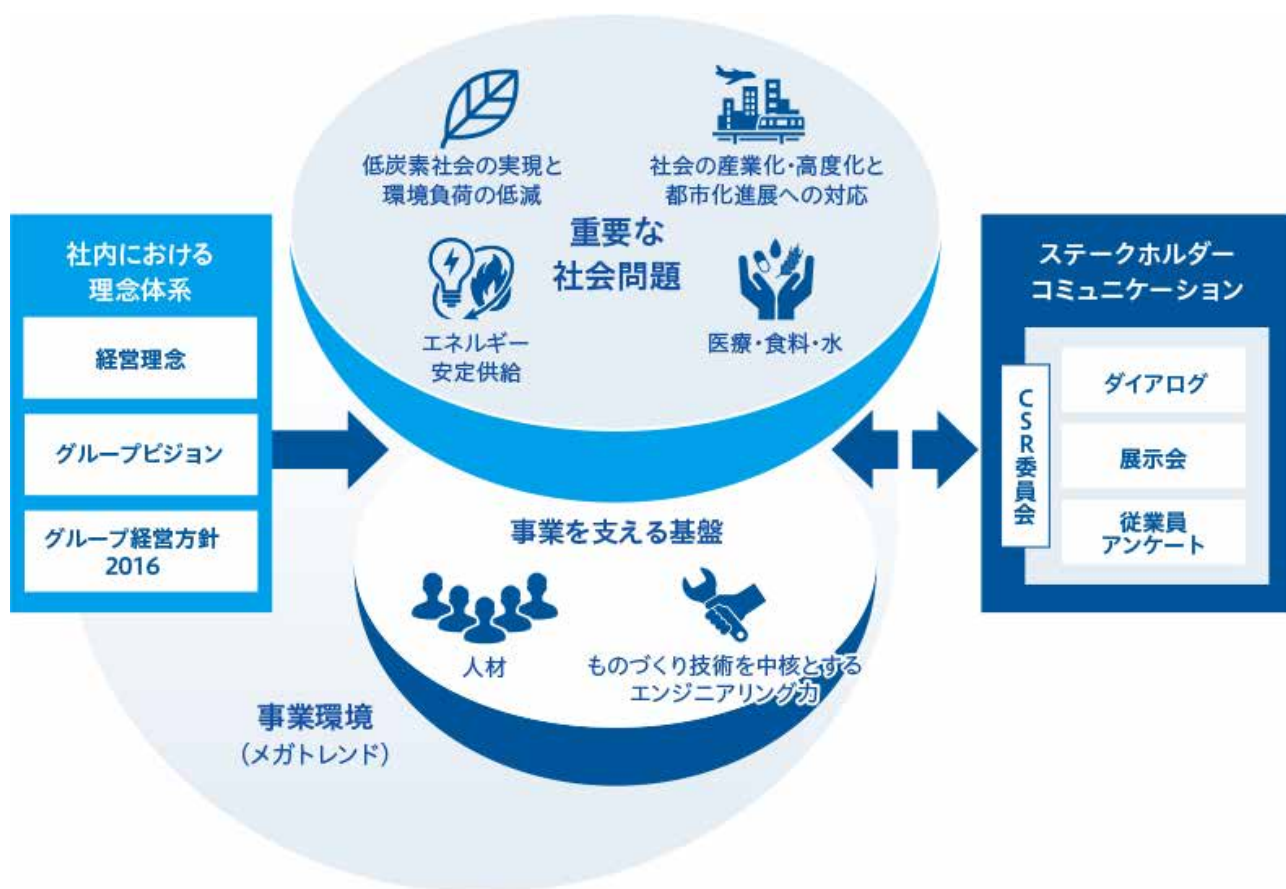
IHIグループは、「ものづくり」技術で社会課題の解決に貢献していきます。

重点的に取り組む社会課題を以下4つのテーマに整理し、各事業領域ではテーマとの関わりを考えながら、課題解決に注力した事業活動を推進していきます。

■ 事業を通じて取り組む社会課題

IHIグループが解決に貢献する社会課題		事業領域				
		資源 エネルギー 環境	社会基盤 海洋	産業機械 システム 汎用機械	航空 宇宙 防衛	新事業の 推進
	低炭素社会の実現と環境負荷の低減 - 事業活動での環境負荷の低減 - 環境に配慮した製品・サービスの提供	●	●	●	●	●
	エネルギーの安定供給 さまざまなエネルギー資源からの電力供給を可能にする製品・サービスの提供	●	●			●
	社会の産業化・高度化と都市化への対応 - 都市機能の充実 - 社会の安全・安心を高める製品・技術の提供 - 産業の生産性向上 - 生産プロセスの確立・改善		●	●	●	●
	医療・食料・水 医療・食料・水に関する課題を解決する新たな製品・技術の提供					●

■ 重要課題の設定のプロセス



■ 社会課題と主な活動テーマ

社会課題	主な活動テーマ	
低炭素社会の実現と 環境負荷の低減 	省エネルギー	●エネルギー効率の向上 ●天然資源（燃料）使用量の抑制・削減
	GHG 削減	●CO ₂ をはじめとする温室効果ガス排出量の抑制・削減
	省資源（燃料を除く）	●天然資源（燃料）使用量の抑制・削減
	環境リスク低減	●公害対策（典型 7 公害） ●製品に含まれる化学物質の環境への放出を防止
	生物多様性の保全	●地域在来生物の保護
エネルギーの安定供給 	電力需要拡大への対応（発電）	●既存のエネルギー創出技術の効率改善
	エネルギー資源開発 （LNG・再生可能エネルギー）	●新たなエネルギー資源・エネルギー創出技術の開発
社会の産業化・ 高度化と 都市化への対応 	都市化に伴う社会基盤の整備	●国土保全および都市機能の創出
	既存社会基盤の更新・長寿命	●防災、国土保全、利便性向上 ●社会的コストの低減
	人・モノの輸送量拡大への対応 ※交通（移動・輸送）の進化・発展	●モビリティの向上
	産業化・産業構造変化への対応 ※工業技術の高度化、科学技術の発展	●製造プロセス改善、技術開発、省力化、先端（要素）技術研究
医療・食料・水 	医療	●医療提供機会の拡大
	食料	●農業・漁業生産量拡大のための生産の効率化
	水	●水の利用効率化 ●水資源開発

SDGs（持続可能な開発目標）への取り組み

国連では 2015 年に「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されました。SDGs を達成することは、社会からの期待であると考えられています。持続可能な社会の実現を目指して、わたしたちは「IHI グループ基本行動指針」にしたがって行動し、事業を通じて SDGs の達成に貢献していきます。



社会課題の解決に貢献する事業

「低炭素社会の実現と環境負荷の低減」に貢献する事業

■ 大型ビジネスジェット機向け「GE Passport 20」エンジンの型式承認を取得

IHIが国際共同開発に参加しているビジネスジェット機向け「GE Passport 20」ターボファンエンジンの型式承認が米国連邦航空局より交付されました。IHIはプログラムシェア約30%で参画しており、ファン静止部・低圧タービン・ギヤシステムなどの開発・製造を担当しています。

IHIは、先進的な空力設計技術により高効率を発揮する低圧タービン翼やファン出口案内翼とファンケースの構造支柱の2つの機能を備えた統合ファン案内翼などの開発を行い、軽量・高効率化による燃料消費率の大幅な改善を実現しました。IHIグループは、今後も環境性能に優れた民間航空エンジンを提供するとともに、世界中の航空機の安心・安全・快適な運航に貢献していきます。



GE Passport 20 (提供: GE 社)

■ 革新的なクロムコーティングのプロセス技術を開発

IHI Hauzer Techno Coating B.V. (ハウザー) は、このたび新しいプラスチック・クロムコーティング技術 (Cromatipic®) を開発し、自動化された加工ラインを設置したコンピテンスセンターをスペインに開所しました。Cromatipic® は、従来のクロムメッキに用いられる有害な六価クロムを使用しない、環境にやさしく高品質な技術です。ヨーロッパでは六価クロムの使用制限が始まっており、今後クロムメッキに代わるコーティング技術の大きな需要拡大が見込まれます。今後、ハウザーでは設備の製造・販売のほか、コーティングの受託加工ビジネスも開始します。幅広いプラスチック製品に加工できる Cromatipic® の特性を生かし、従来の自動車エンジン部品のほか、自動車のインテリアやエクステリア、家電、サニタリー用品、装飾用途など、さまざまなコーティング分野での事業拡大を推進していきます。



コンピテンスセンターのコーティング設置

「エネルギーの安定供給」に貢献する事業

■ インドネシア向け 超々臨界圧石炭火力発電ボイラを受注

IHI は、住友商事株式会社から、インドネシアの国営電力会社である PT.PLN 向けの超々臨界圧石炭火力発電ボイラ（出力 315MW × 1 基）に関する本体機器供給の業務を 2016 年 3 月に受注しました。本件は、PLN の所有するロンタール石炭火力発電所の既設 1-3 号機の隣接地に 4 号機を建設するプロジェクトであり、運転開始は 2019 年の予定です。今回受注した超々臨界圧ボイラは、日本が誇る石炭火力発電技術を用いて、蒸気を超高温・超高压化することで発電効率を高め、燃料の使用量と CO₂ 排出量を抑制するとともに、ボイラをダウンサイジングすることにより、中規模の電力需要と環境負荷低減を同時に実現することが可能となりました。

IHI グループは、今後も著しい成長が見込まれるインドネシアをはじめとするグローバル市場において、高い発電効率と優れた環境性能を誇るボイラを中心とした発電機器・システムの提供により、安定的かつ効率的な電力供給に貢献していきます。



超々臨界圧石炭火力発電ボイラ納入予定地

■ 福島県・相馬港向け大容量 LNG 貯蔵タンクを受注

IHI は清水建設株式会社と共同企業体を組み、福島ガス発電株式会社から、地上式 LNG タンク（貯蔵容量 23 万 kl）1 基の設計・調達・建設業務を受注いたしました。

本受注は、福島県・相馬港における LNG タンクとして、石油資源開発株式会社（JAPEX）の相馬 LNG 基地に建設中の地上式 LNG タンクに続く受注となります。建設にあたっては、IHI が開発した新工法を適用することにより、建設工期の大幅な短縮を実現していきます（2017 年建設を開始、2020 年運転開始予定）。



LNG 貯蔵タンク建設予定地（福島県・相馬港）

「社会の産業化・高度化と都市化への対応」に貢献する事業

■ トルコ最長の吊橋 オスマン・ガーズィー橋（イズミット湾横断橋）が開通

(株) IHI インフラシステムが、トルコで建設を進めていたイズミット湾横断橋（トルコ名：オスマン・ガーズィー橋）の開通式が 2016 年 6 月 30 日に執り行なわれました。本橋は、世界第 4 位の吊橋であり、IHI グループが手掛けた海外橋梁の中で最長のものとなりました。本橋の開通後、通行に要する時間は車やフェリーによる現行の 1 時間から 6 分に短縮され、物流の効率が大幅に改善されています。



オスマン・ガーズィー橋

■ イプシロンロケット 2 号機の打ち上げに成功

(株) IHI エアロスペースが機体システムの開発・製造を担当した国立研究開発法人宇宙研究開発機構（JAXA）のイプシロンロケット 2 号機が 2016 年 12 月 20 日に打ち上げられ、ジオスペース探査衛星を正常に分離しました。

今回の成功によって、今後の打上げ需要に対応するためにわたしたちが取り組んできた打上げ能力の向上、衛星搭載スペースの拡大といったロケットシステム関連の技術開発の成果が実証されたものと捉えております。



イプシロンロケット 2 号機打ち上げ

「医療・食料・水」の課題解決に貢献する事業

■ 高精度高速施肥機「GPS ナビキャスト」で持続可能な食料生産に貢献

(株) IHI スターは、高精度かつ高効率に化成肥料の散布を行う施肥機「GPS ナビキャスト」の開発・製造・販売を行っています。

農作物の生育に欠かせない施肥作業には、正確に肥料を散布するために、トラクタを一定の速度で圃場全体を等間隔に走らせる技量が必要とされてきました。また、持続的農業のためには過剰施肥による環境負荷の増大を防止することも重要となります。「GPS ナビキャスト」では GPS 情報との連動により、トラクタの速度および肥料の流動性に応じて散布量を自動制御するとともに、経路誘導装置がトラクタの走行をサポートすることで、高精度な施肥を誰でも簡単に行えるようにしました。

先進国の農業者の高齢化や新興国の人口増加により、農業の重要性が高まる中、IHI グループは農業機械の ICT 化により農作物の品質向上や収量の安定化を図ることで、低コストで安定的かつ環境に調和した食料生産の実現に貢献していきます。



GPS ナビキャスト

未来に向けた価値創造

技術開発本部長メッセージ



執行役員
技術開発本部長
村上 晃一

技術開発本部は、IHIグループの根幹の1つである「技術」を支える集団です。横浜事業所（神奈川県横浜市）と豊洲本社（東京都江東区）を拠点として、約700人がさまざまな分野の研究開発に関する業務を行なっています。

わたしたちの役割は、大きく2つあります。1つは、グループ内のあらゆる技術ニーズに応えることであり、具体的には新製品・サービスの開発や高付加価値化への取り組みがあります。もう1つは、将来に必要となる技術を見極め、生み出していくことです。

お客さまのニーズは日々新たに变化しており、一日として同じところにはとどまっていません。一方で、わたしたちの納めた工場設備や社会インフラは何十年もの長い期間使われますので、これらは一瞬でも信頼を損なうことがあってはなりません。こうした環境の変化や長期間の社会の要請に対応するためには、幅広い技術を育てるとともに、常に最新の技術へと革新していかなければなりません。そのために、専門分野の人材を一流の技術者として育成することや、世界中の企業、研究機関、大学などと長期にわたるつながりをもつことを、とても大切にしています。時に友として、時に強力なライバルとして、世界中に切磋琢磨する技術者がいることは、わたしたちのかけがえのない財産です。

「技術をもって社会の発展に貢献する」を企業理念に掲げるわたしたちにとって、技術開発は企業活動の原点であり、存在価値そのものです。ひとりひとりの情熱と挑戦心を原動力として、世界の夢を実現するためにこれからも技術の探求を続けてまいります。

グループ技術戦略

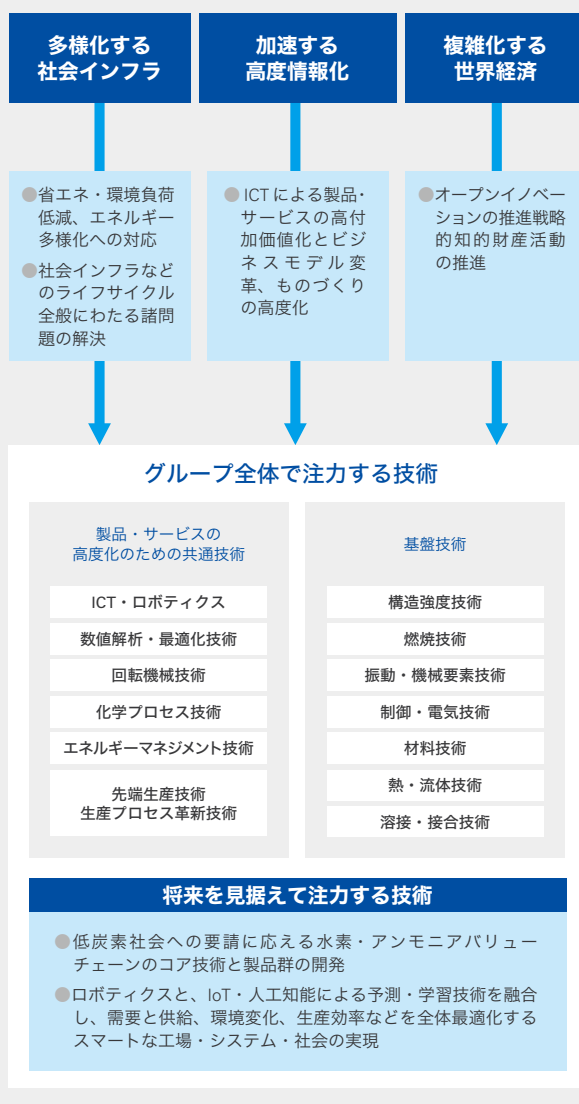
IHIグループでは、中長期的な技術開発の方向性をグループ全体で共有するために、「グループ技術戦略 2016」を策定し、その戦略の実現に向けて日々奮闘しています。本戦略では、将来を見据えて注力する代表的な技術として、「エネルギー」と「機械・装置の知能化」という2つの分野があります。

エネルギー分野では、SDGs（国連の定めた持続可能な開発目標）でも示されているように、環境への影響を可能な限り抑えた、再生可能エネルギーに関連する技術開発が重要です。現在のエネルギーインフラの環境負荷を低減するとともに、さらに環境負荷の少ないエネルギー源である水素やアンモニアの活用や藻類バイオ燃料、海流発電の技術開発に取り組んでいます。

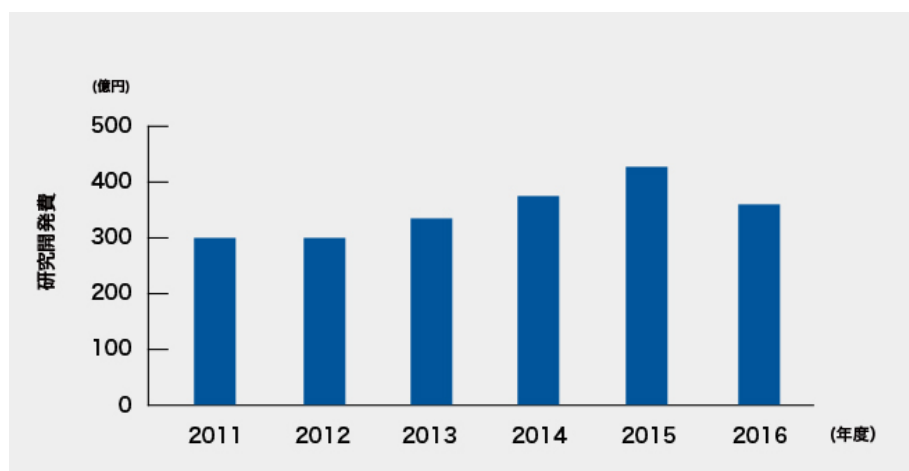
製品・サービスと情報技術の融合を、わたしたちは「機械・装置の知能化」と呼んでいます。賢い機械、自分で考えて判断する装置、すなわち人間と自然に協働する機械や装置をイメージしていただければよいでしょう。この考えに基づいたスマートな工場・社会インフラの提供を目指しています。

また、こうした技術開発を進めるために、協働・協創する技術開発の関係を社外にも広く求めるオープンイノベーションの取り組みも積極的に推進しています。

グループ技術戦略 2016



■ 研究開発費の推移



技術でつくる社会の未来

低炭素社会の実現に向けた新たなエネルギーの創出

地球温暖化防止を目指し、温室効果ガスを減らし持続可能な低炭素社会を実現するため、新たなエネルギーの研究開発に取り組んでいます。

■ 水素・アンモニアバリューチェーン

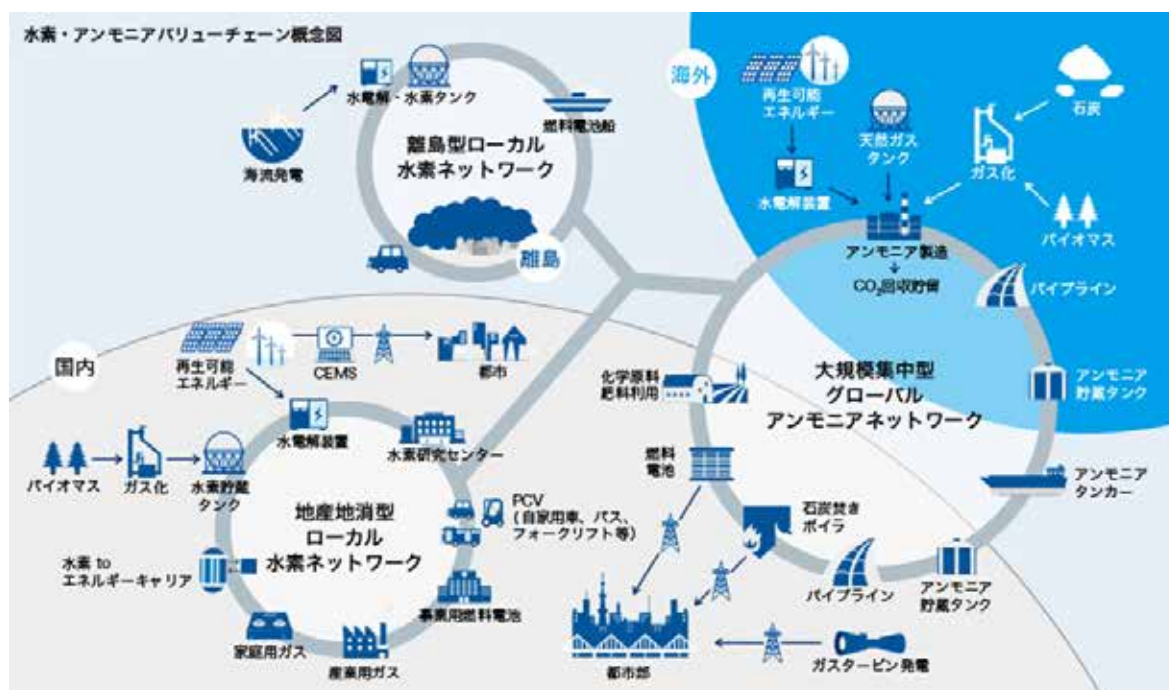
今後、世界各地で電力需要が増加していく中で、生活の利便性と地球環境の保護を両立させるためには、エネルギー源の転換が必要であることは論をまちません。

その解決策の1つとして、使用時にCO₂を発生させないクリーンなエネルギー源として水素が利用拡大されています。水素の利用を広げていくためには、利用者がアクセスしやすいようにインフラを整えていく必要があります。わたしたちはグループの総合力を発揮し、水素の製造から利用までをつなぐバリューチェーンを構築していきます。

現在の水素は、天然ガスや石油に熱を加えて製造する方法が主であり、製造過程でCO₂を排出しています。この課題を解決するため、わたしたちは、太陽光発電などの再生可能エネルギーと未利用廃熱を使って、水を効率的に電気分解する手法の開発に取り組んでいます。また、二塔式ガス化炉 TIGAR[®] によってバイオマスから水素を作り出す技術も、インドネシアで実証を進めています。

水素は液化しにくく、金属を壊れやすくする性質があり、運搬や貯蔵にコストがかかることも課題となっています。わたしたちは、水素を効率よく運ぶためのキャリアとして、水素をアンモニア (NH₃) に変換して使うことに着目しています。アンモニアは、体積あたりの水素含有量が大きく、液化しやすい性質をもっています。また肥料や化学原料として流通しており、輸送インフラがすでに整っていることも、実用化に有利な点です。わたしたちは、設備投資を抑えた形で早期の水素社会を実現するため、さまざまなシーンにおけるアンモニアの利用技術の開発にも注力しています。

アンモニア利用の一環として、ボイラやガスタービンの燃料として利用することに取り組んでいます。アンモニアも水素と同様に利用時にCO₂を発生させないため、石炭やLNGの代わりに利用することでCO₂排出量を削減することができます。わたしたちは、NO_x（窒素酸化物）の生成を抑えながら、アンモニアを安定して燃焼させる技術を確立しています。今後は、2MW 級ガスタービンによる発電の実証試験や石炭焚きボイラへのアンモニア混焼試験などを通して、実用化への取り組みを加速していきます。

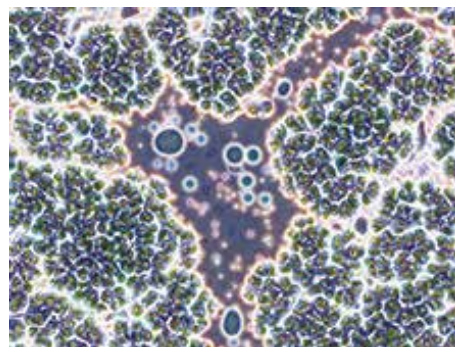


■ 藻類バイオ燃料

IHIグループは、株式会社ちとせ研究所および有限会社ジーン・アンド・ジーンテクノロジーと共同で、2011 年より化石燃料に代わる新たなエネルギー源として「MOBURA」と命名した藻類バイオ燃料の開発を進めています。

従来のバイオ燃料は、とうもろこしやさとうきびなどの食用原料を糖化・発酵させてエタノールを生成しますが、藻類バイオ燃料は、非食用の藻の体内で生産される油分を回収・精製した燃料であるため、食糧と競合しません。また、藻が増殖する際に CO₂ を吸収することから、原油や食糧の価格高騰と地球温暖化を同時に解決するソリューションとして注目が集まっています。国際民間航空機関（ICAO）は、2020 年以降 CO₂ 排出量を増加させないことを目標としており（Carbon Neutral Growth 2020）、そのためには、持続可能なバイオ燃料が大きな役割を果たすと想定されています。

わたしたちは、ボツリオコッカスという藻種を用いて、工業的生産に適した品種の改良や、最適な生産プロセスを開発しています。実用化に向けた取り組みとして、2012 年より NEDO（国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構）の支援を受け、2015 年には、鹿児島県に建設した 1,500m²の培養池を有する試験設備にて、藻体の安定培養に成功しています。また、2017 年 4 月には、NEDO が公募を行なった「バイオジェット燃料生産技術開発事業」の事業委託先として採択されました。今後は、MOBURA をバイオジェット燃料にすることを目指して、規模を拡大した培養設備を海外に建設し、長期連続運転や製造コストの低減などの検証を進めていきます。



藻から油がしみだす様子



屋外培養施設（鹿児島県）

■ 海流発電

日本は国土の四方を海に囲まれた海洋国家であり、地球温暖化問題への対応やエネルギーセキュリティの面から、海洋における再生可能エネルギーの利用促進が求められています。その中でわたしたちは、日本沿岸を流れる黒潮のような海流のエネルギーで、海中に浮かせたタービンを回して発電する大規模発電ファームを構想し、2011 年より NEDO の支援を受け、海流発電システムの技術開発を進めています。海流のエネルギーは季節や時間帯による変動が少ないことから、年間を通して 60% 以上の高い設備稼働率で発電することができます。

実用段階の海流発電システムは、浮体部の幅 100m、タービン翼の直径約 40m、重さ 1,000 トンにもなる大型の構造物で、1 台で 2,000kW を発電します。製作にあたっては、造船事業で培った浮体物の製造技術や、航空エンジンやロケット事業で高めてきた材料技術・加工技術など、わたしたちならではの技術が生かされています。さらに、周囲の環境を察知して常に姿勢を維持し、万が一の危険時には自ら海面まで浮上する自律制御機能技術を用いることで、安定的かつ安全な電力供給を可能にします。

2017 年 7 月、100kW の実証機を完成させました。この装置は、試験を行なう鹿児島県十島村の小中学生からの公募により「かいりゅう」と命名され、口之島（鹿児島県）沖で、100kW 規模の海流発電としては世界初となる水中浮遊式海流発電システムの実証試験を実施し、発電に成功しました。今回得られた成果を活用し、海流エネルギーを有効かつ経済的に利用する本システムを 2020 年以降に実用化することを目指します。



水中浮遊式海流発電システム 海中への設置イメージ



運搬用の台船に乗った実証機「かいりゅう」



「かいりゅう」曳航の様子

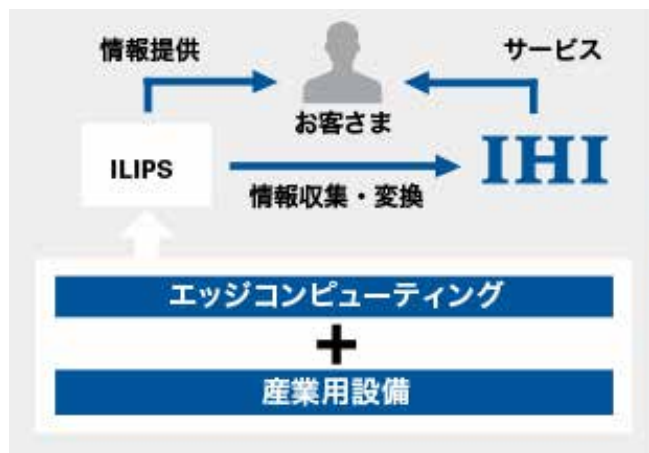
人と機械が共に働く社会を目指して

あらゆるものをインターネットでつなぐ IoT や、AI、ロボティクスなどの最新技術の活用によって、製品・サービスに新たな価値を創造します。

■ ビッグデータを社会の価値へと変える

IHIグループは、共通プラットフォーム ILIPS（アイリップス）を用いた、新しいサービスの創出に取り組んでいます。お客さまへ納めた産業用設備の運転データを分析することで、最適な運用を提案するなど、設備の安定稼働や生産性向上に貢献することを目指しています。

ILIPS のさらなる高度化を実現するために、わたしたちは IoT・AI 技術を駆使した「IoT エッジプロセッシングデバイス」の開発を進めています。インターネットや公衆回線を介さず、産業用設備の近くで高速に、膨大な運転データから分析に必要なデータや特徴を取り出す「エッジコンピューティング」のプロセスを加えることで、ILIPS ではより多くのデータをより速く分析し、多くの価値を生み出せるようになります。わたしたちは、IoT・AI 技術によって、ビッグデータを社会の価値へと変えていきます。



エッジコンピューティングによる価値提供の概念図



IoT エッジプロセッシングデバイス

■ ロボティクスの取り組み ― 知能化された機械がものづくりを、作業現場を、変える ―

わたしたちは、人と機械が連携しお互いの強みを発揮しあって働ける未来の実現を目指しています。

ものづくりの現場では、生産性の向上や労働力不足対策などとして、ロボットの導入が進められています。わたしたちは、搬送や溶接のような単一の作業だけでなく、組み立てや加工といった複雑な作業を人に代わってできるように知能化された産業用機械を開発しています。人が手本を示すことにより人のスキルや技術を習得させたロボットの学習データを複数のロボットにコピーすることで、作業効率の大幅な向上とともに、絶やすことのできない熟練技術の伝承も期待できます。

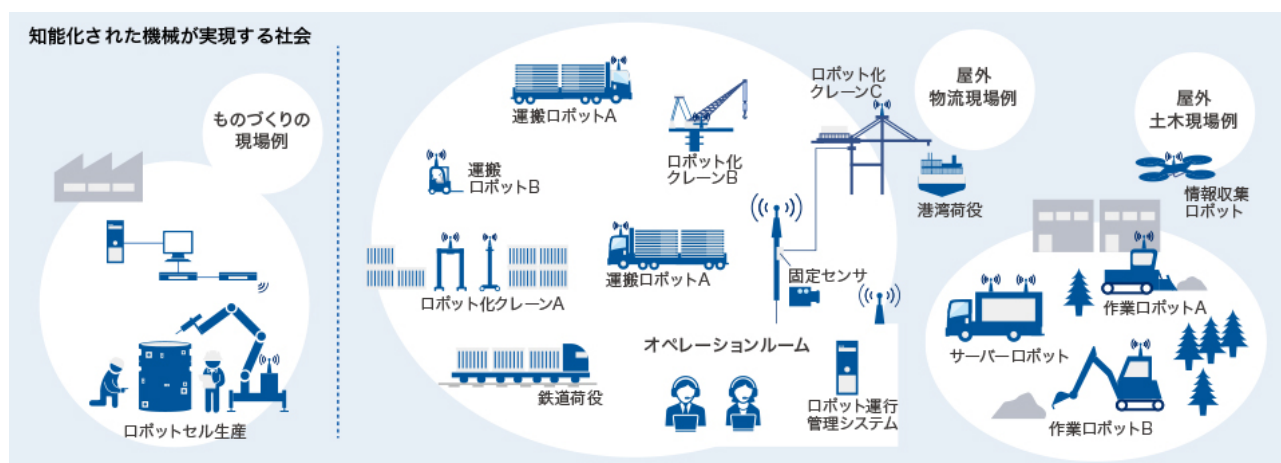
また、屋外作業現場や災害地、海中などのアクセスが難しい場所で作業を行なう無人機システムも開発しています。オペレーターが安全で快適な運転室から複数の知能化された機械を遠隔監視しながら自動運行するシステムです。

無人機システムの実用的な取り組みの先駆けとして、2017 年に国土交通省九州地方整備局九州技術事務所および株式会社フジタと共同で「ロボ QS」を完成させました。バックホウと呼ばれる作業用ショベルカーの操縦席に取り付けることで、無線機による遠隔操作を可能にする装置です。危険な災害現場において、安全で迅速な復旧作業に役立っています。

2020 年に無人機システムの部分的な実用開始を目指し、開発を加速しています。



バックホウに設した「ロボ QS」



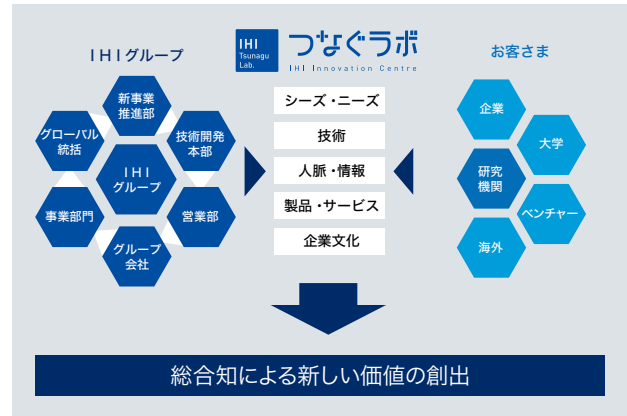
お客さまと IHI グループをつないでイノベーションを起こす

IHI グループは、国内外のさまざまな企業・大学・研究機関との共想・共創を通じたイノベーションを推進し、「新しい価値」の創造に取り組んでいます。

■ 「IHI つなぐラボ」を起点としたイノベーション

IHI グループのオープンイノベーションの起点として 2014 年に開設した「IHI つなぐラボ」への来場者は、3 年間で延べ 7,000 人を超えました。

イノベーションは、技術をはじめ、たくさんのピースをつなぎ合わせてジグソーパズルを完成させるようなものです。足りないピースを埋めるべく、わたしたちが求めている技術に関するセミナーを開催し、積極的に社外技術とのマッチング活動に取り組んでいます。また、多様な視点や技術を持つ異業種企業とともに、未来を洞察するフューチャーセッションを行なっています。セッションでは、想定する未来像に至るために現在すべきことを議論し、同時にイノベーションマインドの醸成を図っています。



つなぐラボの展示スペース「ひらめきエリア」

■ 技術アタッシュェを起点としたイノベーション

2007 年より、ロンドン、ニューヨーク、シリコンバレー、シンガポールの 4 拠点に研究員が「技術アタッシュェ」として駐在しています。技術アタッシュェは、企業や大学などとのグローバルな研究開発ネットワークを構築し、各拠点の特色を生かしたイノベーションを推進しています。

＜米州アタッシュェ（2007 年開設）＞

米国で最も投資が進む ICT / ロボティクス、再生可能エネルギー分野の技術調査に注力し体制を強化するとともに、新製品・新ビジネスの創生・事業化を目指した連携も強化しています。

＜欧州アタッシュェ（2007 年開設）＞

最先端の基盤技術、生産技術を有する大学・研究機関との連携を強化し、革新的な材料開発、生産・検査技術の高度化を目指しています。

＜アジア・大洋州アタッシュェ（2011 年開設）＞

シンガポール科学技術研究庁との連携を強化し、レーザ光によって物体の形状・位置を把握する「三次元レーザレーダ」を活用した社会実験、製造ライン自動化やモニタリング技術をはじめとした、事業に直結した共同開発を進めています。

IHI つなぐラボおよび技術アタッシュェを起点として、社会の課題へのソリューションとなるイノベーションを生み出していきます。

SUSTAINABILITY REPORT 2017

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス **P29**

コンプライアンス **P35**

リスク管理 **P41**

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

IHIは、コーポレート・ガバナンスを、IHIが本来有する力を最大限に発揮するように経営の効率性を高め、持続的成長と企業価値の最大化を担保するシステムと定義しています。わたしたちは、この実現のため、経営監視監督機能と職務執行機能を明確に区分して企業内意思決定の効率化と適正化を図るとともに、関連諸規定の整備やそれを運用する体制を構築して、グループ全体における業務の適正を確保しています。

わたしたちは、コーポレート・ガバナンスの不断の改善を進め、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまに長期にわたって信頼され、ご愛顧いただくことを目指します。

コーポレート・ガバナンス充実にに関する基本方針

IHIは、次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組みます。

1. 株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
2. 株主をはじめとするステークホルダーとの適切な協働に努めます。
3. 会社に関する情報を適切かつ積極的に開示し、ステークホルダーへの説明責任を果たすとともに、透明性を確保します。
4. 取締役会、監査役および監査役会が経営監視監督機能を十分に果たせるよう、それぞれの役割・責務を明確化します。
5. 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行ないます。

企業統治の体制

(1) 取締役会

IHIの取締役会は、取締役14名（うち社外取締役4名）で構成され、IHIの経営上の重要事項およびグループ経営上の重要事項に関する意思決定を行なうとともに、取締役の業務執行について監督を行なっています。

(2) 監査役会

IHIは監査役会設置会社であり、取締役の職務の執行を監査するため監査役5名（うち社外監査役3名）を選任しています。

(3) 業務執行体制

IHIは、取締役会の意思決定機能と監督機能の強化および業務執行の効率化を図るため執行役員制度を導入しています。執行役員は、取締役会の決議をもって任命されます。（25名、うち取締役兼務者8名）

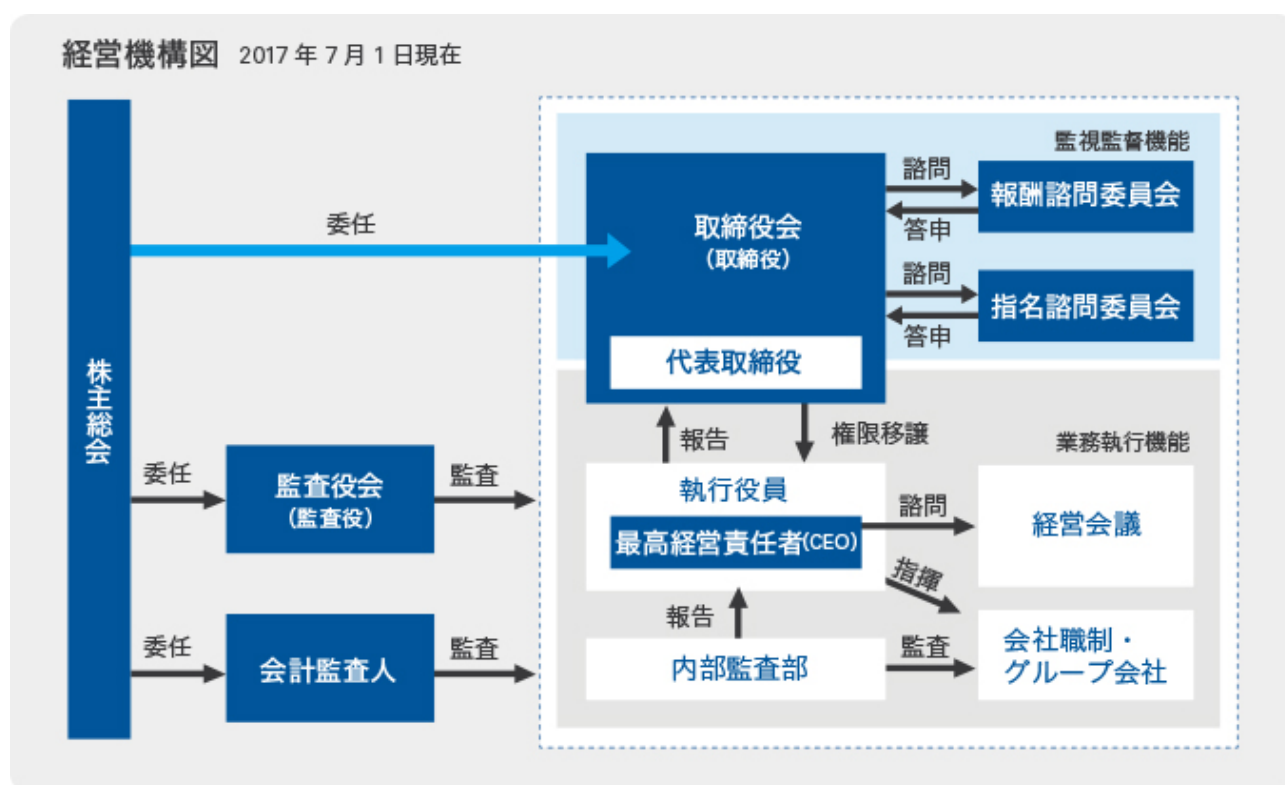
(4) 報酬諮問委員会

役員報酬の妥当性を確保するため、社外取締役3名、社外監査役1名、人事担当取締役および財務担当取締役の計6名にて構成し、委員長を社外取締役とする「報酬諮問委員会」を設置しています。

(5) 指名諮問委員会

代表取締役による役員指名の適切な行使を監督し助言することなどを目的に、代表取締役社長、社外取締役4名の計5名にて構成し、委員長を代表取締役社長とする「指名諮問委員会」を設置しています。

経営機構図



ボードメンバー

<https://www.ihl.co.jp/ihl/company/executivelist/>

■ 役員の構成

2016年

	取締役	監査役	計
社内	10	2	12
社外（社内比）	3（23.1%）	3（66.7%）	6（33.3%）
合計	13	5	18

2017年

	取締役	監査役	計
社内	10	2	12
社外（社内比）	4（28.6%）	3（66.7%）	7（36.8%）
合計	14	5	19

役員の選任

取締役会は、「役員に求める人材像」を策定するとともに、東京証券取引所が規定する独立役員の要件を踏まえ、社外取締役および社外監査役の独立性を実質面において担保することを主眼にした「社外役員独立性判断基準」を策定します。

取締役会は、「役員に求める人材像」および「社外役員独立性判断基準」に従って、IHIグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために最適な役員人事を行なうことを基本方針とします。

役員に求める人材像

IHIは、心身ともに健康であり、以下の各項目を満たす者から役員を選任します。

- IHIグループの経営理念・ビジョンに対して、深い理解と共感を有すること
- IHIグループのビジョンに従って社会的課題を解決し、もってIHIグループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すること
- 卓越した先見性と、深い洞察力を有し、IHIグループの経営に関し適切な意思決定を行なえること
- 高い倫理観を有する人格者であること
- 豊富な経営者としての経験もしくは高度な専門知識を有し、かつグローバルで幅広い視野と見識を兼ね備えること

社外役員独立性判断基準

東京証券取引所が規定する独立役員の要件に加え、以下の基準に基づき独立性を判断します。

1. 大株主との関係

IHIの議決権所有割合 10%以上の大株主ではない（法人の場合は取締役、監査役、執行役、執行役員および従業員）。

2. 主要な取引先等との関係

以下に掲げるIHIの主要な取引先等の取締役、監査役、執行役、執行役員および従業員ではなく、また、過去において業務執行取締役、執行役、執行役員ではない。

- IHIグループの主要な取引先（直近事業年度の取引額が当社の連結売上高 2%以上を占めている）
- IHIグループを主要な取引先とする企業（直近事業年度の取引額が取引先の連結売上高 2%以上を占めている）
- IHIの主要な借入先（直近事業年度の事業報告における主要な借入先）

3. 専門的サービス供給者との関係（弁護士・公認会計士・コンサルタント等）

IHIから役員報酬以外に、年間 1,000 万円以上の金銭その他財産を得ている弁護士、公認会計士、コンサルタント等ではない。

4. 会計監査人との関係

IHIの会計監査人の代表社員、社員ではない。

5. 役員等を相互に派遣する場合

IHIと相互に取締役、監査役を派遣していない。

6. 近親者との関係

IHIグループの取締役、監査役、執行役員およびこれらに準じた幹部従業員の配偶者または2親等内の親族ではない。
また、1から4に掲げる者^{*}の配偶者または2親等内の親族ではない。

※大株主、主要な取引先等が法人である場合、その取締役、監査役、執行役、執行役員およびこれらに準じた幹部従業員に限る。

上記に加えて、社外役員候補者の指名にあたっては、年齢、兼任状況、就任期間等についても考慮します。

役員報酬の決定方針と手続き

IHIは、2017年5月、取締役会において、役員の報酬等の決定に関する方針を次のとおり見直しました。

取締役(社外取締役を除く)および執行役員の報酬の決定に関する基本方針

1. IHIおよびIHIグループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、経営理念・グループビジョンならびにグループ経営方針に則した職務の遂行を最大限に促し、また具体的な経営目標の達成を力強く動機付けるものとする。
2. 年度の業績と連動する年次インセンティブ（業績連動賞与）、および広くステークホルダーとの価値観を共有することを目的とした中長期的な業績や企業価値と連動する中長期インセンティブ（業績連動型株式報酬）の割合を適切に設定することにより、健全な企業家精神の発揮に資するものとする。
3. 「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との経営理念のもと、IHIの経営環境およびIHIが担う社会的役割や責任等を勘案した、IHI役員に相応しい処遇とする。

報酬水準および報酬構成割合

1. 外部専門機関による客観的な報酬市場調査データを定期的に測定し、適切な報酬水準に設定する。
2. IHIの事業の性質やインセンティブ報酬の実効性等を考慮して、①「固定の基本報酬の額」、②「目標業績を達成した場合に支給される年次インセンティブ（業績連動賞与）の額」、③「目標業績を達成した場合に交付される中長期インセンティブ（業績連動型株式報酬）の価値」の割合を、概ね60%：20%：20%となるように設定する。

インセンティブ報酬の仕組み

1. 年次インセンティブとして毎期支給する金銭の額は、業績目標を達成した場合に支給する額を 100 とすると、その達成度に応じて概ね 0 ～ 200 程度で変動するものとする。業績評価指標は、株主との利害共有を目的とした「株主に帰属する連結当期純利益」、「グループ経営方針 2016」で重視する収益性（「連結営業利益率」ならびに「担当事業領域の営業利益率」）、「役員ごとのミッションに応じた個別評価指標」等とし、経営環境や各役員の役割の変化等に応じて適宜見直しを検討することとする。
2. 中長期インセンティブとして毎期交付する株式の数は、業績目標を達成した場合に交付する数を 100 とすると、その達成度に応じて概ね 0 ～ 150 で変動するものとする。業績評価期間は将来の 3 事業年度とし、業績評価期間開始事業年度において業績評価期間最終事業年度の業績目標を設定する。業績評価指標は「グループ経営方針 2016」で重視する業績指標である連結 ROIC（投下資本利益率）とし、グループ経営方針の見直しに応じて適宜変更を検討することとする。

報酬決定の手続き

取締役および執行役員の報酬に関する事項は、その妥当性と客観性を確保するため、IHI が任意に設置する報酬諮問委員会（社外取締役 3 名、社外監査役 1 名、人事担当取締役および財務担当取締役の計 6 名にて構成し、委員長を社外取締役とする）における審議・答申を経て、取締役会で決定することとする。

社外取締役および監査役の報酬

社外取締役の報酬は、その職責に鑑み、基本報酬のみとする。監査役の報酬は、IHI グループ全体の職務執行に対する監査の職責を負うことから基本報酬のみとし、監査役の協議により決定する。

2016 年度役員報酬等の内容

（単位：百万円）

区分	支給人員	報酬等の種類別の総額			報酬等の総額
		基本報酬	株式報酬型ストックオプション	業種連動賞与	
取締役	19 名	479	66	0	546
監査役	7 名	108	-	-	108
合計 （うち社外役員）	26 名 （8 名）	587 （72）	66 （-）	0 （-）	654 （72）

（注）

1. 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
2. 取締役の報酬限度額は、2015 年 6 月 2 日開催の第 198 回定時株主総会において、年額 1,090 百万円以内（ただし、使用人分給与は含まない。）、監査役の報酬限度額は 2014 年 6 月 27 日開催の第 197 回定時株主総会において、年額 120 百万円以内と決議いただいております。
3. 2017 年 3 月 31 日現在の取締役は 13 名（うち社外取締役は 3 名）、監査役は 5 名（うち社外監査役 3 名）であります。上記の取締役、監査役の員数と相違しておりますのは、2016 年 6 月 24 日開催の第 199 回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役 6 名および監査役 2 名が含まれていることによります。

■ 2016 年度の活動 TOPICS

取締役会評価の実施について

IHI は、取締役会の実効性を高める取り組みとして、2015 年度から取締役会評価を毎年実施しており、2017 年度も同様の内容にて、実施予定です。

具体的な実施内容は、以下のとおりです。

- 取締役および監査役全員を対象とした外部コンサルティング会社による匿名のアンケートの実施。アンケート項目は、取締役会の構成・運営、リスクマネジメント、ボードカルチャー等。
- 外部コンサルティング会社によるアンケートの集計および分析。
- アンケートおよび分析結果をもとに、対象役員全員からのヒアリングの実施。また、社外役員を主メンバーとする社外役員懇談会による意見交換の実施。
- 以上の結果を取締役会としての自己評価としてとりまとめ、改善すべき課案を抽出。

■ 取締役会評価結果および今後の取り組み

2015 年度の評価結果への対応

2015 年度の評価において、リスクに対する議論の充実、取締役会における重要議案の審議時間の増加などが課題として認識されました。

この対応として、業務執行状況報告の充実を図ったほか、2016 年 10 月に取締役会の決議・報告事項を見直し、取締役会において議論すべき議案の整理を図りました。

2016 年度の評価結果と対応方針

2015 年度の評価において強みとして認識された、透明性のある運営・議論、コンプライアンスの遵守などについては、2016 年度も高い水準を維持していることが確認されました。また、上記のとおり 2015 年度の課題についても、一定の改善が図られるなど、取締役会の実効性は十分確保されていると評価しております。

一方で、重要な施策に関する議論時間の確保や提案・説明資料の作成上の工夫など、取締役会の更なる議論の充実に向けての課題が認識されました。

IHI 取締役会は、これら課題の解決につながる施策を講じ、取締役会の実効性を更に高める取り組みを進めていくこととしております。

コンプライアンス

基本的な考え方

「コンプライアンス」は、社会の中で企業が活動を行うための基盤となるものです。IHIグループでは、「IHIグループ基本行動指針」に則り、次の行動を実践することと定義しています。

- 法令や社内規定などのルールを大切にし、守ること
- 企業人として公正で、かつ責任ある行動をとること

これらは、法令遵守にとどまらず、変化する社会の価値観や社会からの要請を的確に把握し、社会の期待に応えることです。



「IHIグループ基本行動指針」の解説書

コンプライアンス体制

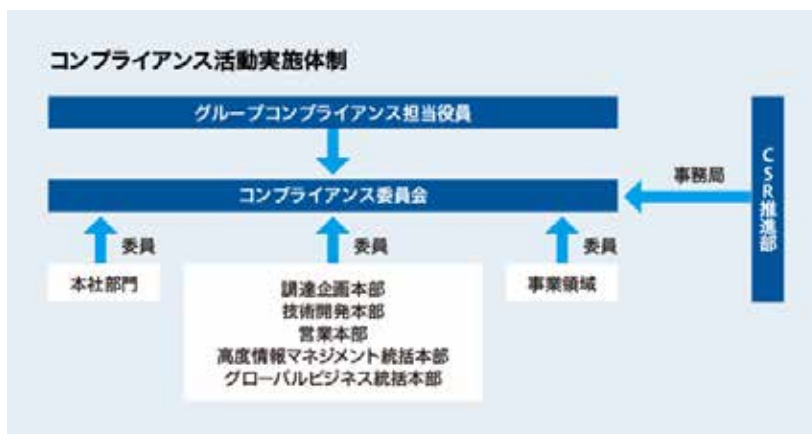
コンプライアンス委員会

IHIでは、コンプライアンスに関わる重要な方針を審議・立案し、コンプライアンス活動を推進することを目的として、「コンプライアンス委員会」を設置しています。

コンプライアンス委員会は、委員長をグループコンプライアンス担当役員、委員を各部門のコンプライアンス実施推進責任者として構成され、四半期ごとに開催しています。委員は、委員会での決定事項を受けて、各部門の事業形態に応じたコンプライアンス活動に取り組んでいます。各部門の活動状況は、委員会で共有し、PDCAを回しながら活動しています。

コンプライアンス体制図

CSR推進部は、コンプライアンス委員会で定めた活動方針に沿って、コンプライアンス活動を企画・実施するとともに、各部門の活動状況をフォローしながら、必要な指導や支援を行なっています。

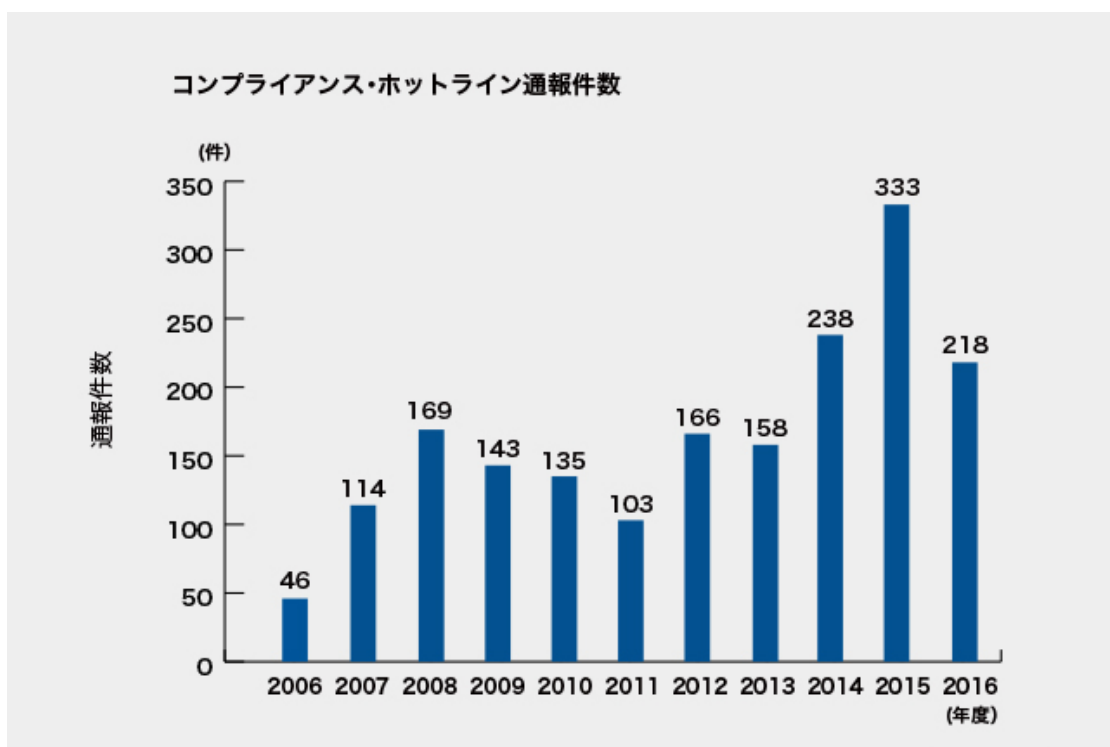
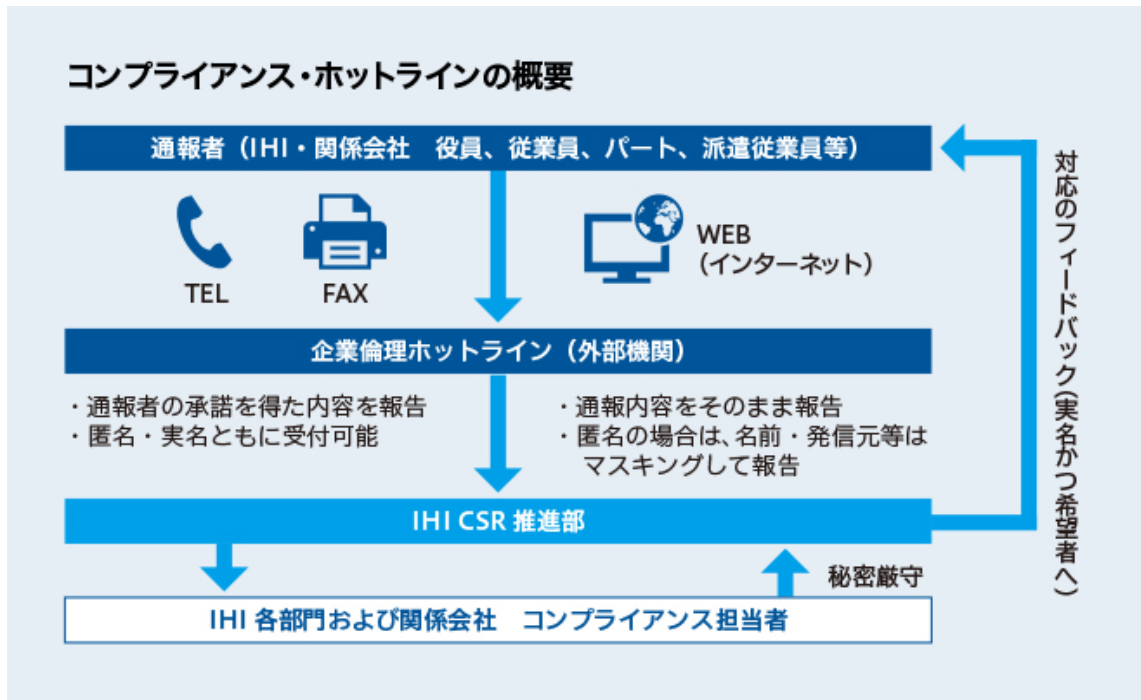


2017年4月1日現在

コンプライアンス・ホットライン

IHIでは、IHIグループ各社の役員または従業員等による法令、社内規定や社内外のルールに対する違反またはその恐れのある行為などを未然にあるいは早期に把握し、適切な是正を図るための内部通報制度として、コンプライアンス・ホットライン（以下、ホットライン）を運用しています。役員や従業員等はこのホットラインを通じて、指揮命令系統を介さずに社外の専門機関に直接通報・相談することができます。また、役員や従業員等一人ひとりにホットラインの仕組みと利用方法を明記した「ホットラインカード」を配布して本制度を周知しています。

2016年度の通報件数は218件で、具体的に調査対応したのは98件でしたが、ルール違反等に関するものよりも職場の人間関係に関する相談が多く寄せられました。



2017年3月31日現在

コンプライアンスの啓発・浸透

教育・研修

コンプライアンスに対する意識の維持・向上のために、教育や研修などを多角的に行なっています。教育対象者に応じた内容で展開することで、効果の高い活動になるよう工夫しています。

●e - ラーニング

毎年テーマを決めて、e - ラーニングによるコンプライアンス教育を行なっています。2016 年度は「データの改ざん」と題して、国内および海外の IHI グループにも展開しました。

●役員研修

IHI の全役員およびグループ会社の役員と管理者を対象にコンプライアンスの研修を実施しています。2016 年度は外部講師により「不祥事の防止、対応における経営幹部の役割」と題した研修を実施しました。

●ライン管理者向け研修

日常業務で部下の指導を行なっている IHI と IHI グループのライン管理者に対して、外部講師を招いてコンプライアンス研修を実施しました。本研修は、2006 年度より継続して実施しており、これまでの参加者は延べ約 740 名以上となりました。

2016 年度の研修の内容は、

- ①コンプライアンス違反を起こさないためのポイントを理解する。
 - ②セルフエスティーム（職業的自尊心）の高い職場風土を醸成することの重要性を認識する。
 - ③ライン管理者として今後のマネジメントの指針を得る。
- を目標観として実施しました。

コンプライアンス違反を生みやすい職場の特徴や、コンプライアンス違反予防のポイントをケーススタディーやセルフエスティームの観点から考察し、職場風土の重要性について学びました。

■ 研修の実績

階層	受講者数
IHI 役員	28 名
グループ会社役員	27 名
IHI およびグループ会社管理者	40 名
ライン管理者研修	73 名

企業倫理月間

一般社団法人日本経済団体連合会の呼びかけに応じて定めている10月の「企業倫理月間」では、代表取締役社長（兼）最高経営責任者からIHIグループ役員・従業員に向けて、「持続的な成長と企業価値の向上を目指すためには、グループの倫理的な行動を通して社会的信用を得ていくことが必要不可欠であり、組織の責任者においては、組織の人や業務の状況を自らの目で確かめて実態を把握し、起こった事象に適切な対策を実施するなど、率先垂範して企業倫理とコンプライアンスに取り組んでもらいたい」とのメッセージを発信しました。

コンプライアンス川柳

従業員一人ひとりが、職場や自分の行動を振り返る機会とするために、コンプライアンス・CSRに関する川柳を募集しました。約200件の応募があり、優秀作品については社内報などで紹介しました。

■ 2017年度の活動計画

2017年度のIHIグループのコンプライアンス活動方針の中では、グループの一人ひとりがコンプライアンス活動に取り組む際には以下の基本的な考え方に留意して取り組んでもらいたいとしています。

- ①社会は常に変化していることを意識して社会の視点で次のことを実践する。
 - 「ルールを守る」
 - 「誠実に行動する」
- ②組織をつくるのは人である。お互いを尊重して良好なコミュニケーションを促進し、「おかしい」と思ったことはすぐに相談できる働きやすい職場環境を築く。
- ③管理者の意識と行動が職場に与える影響は大きい。管理者は部下にとって良き手本となり健全な姿勢を示して自らが先頭に立って迅速に問題を解決する。

組織においては、事業環境の変化に応じて潜在的な課題を識別してコンプライアンス活動計画を策定し、計画の実行と評価、改善を行い、PDCAを繰り返すこととしています。

また、グローバルな事業運営への対応である海外内部通報制度の構築も引き続き取り組んでいきます。

事業活動におけるコンプライアンス

近年の企業活動のグローバル化・ボーダーレス化の進展にともない、海外市場での商取引の機会の維持・獲得を図るには、製品やサービスの価格や質による公正な国際競争が必要であり、不正な利益供与という腐敗した行為は行なわないという考えが国際的な行動規範となっています。

また、国際社会では地域紛争や武装勢力によるテロ行為などを背景として、安全保障輸出管理に関する重要性がますます高まっています。

そのような社会情勢に対応するため、競争法および贈賄禁止法制に関する遵守活動や安全保障輸出管理の取り組みを実施しています。

競争法の遵守

IHIグループは、日本の独占禁止法、米国シャーマン・トラスト法、欧州連合（EU）競争法をはじめとした各国競争法遵守のための教育をグループ全体に展開しているほか、競争法遵守に関する社内規定・ルールの実用などにより、法違反が生じることのないよう、取り組みを充実・強化しています。

なお、2016年度において、競争法に関する法令違反はありませんでした。

贈賄禁止法の遵守

IHIグループは米国 FCPA（海外腐敗行為防止法）、英国 Bribery Act2010（2010年英国贈収賄防止法）、日本の不正競争防止法などの啓発・教育活動、および国内外における営業拠点での法違反リスクのモニタリング活動をグループ全体で展開しています。現在、贈賄の禁止および防止対策の展開に対するグループのコミットメントを反映した「基本規程」および贈賄防止のための具体的な手続きを定めた「運用基準」という二つの社内規定を制定し、運用しています。

なお、2016年度において、贈賄禁止法制に関する法令違反はありませんでした。

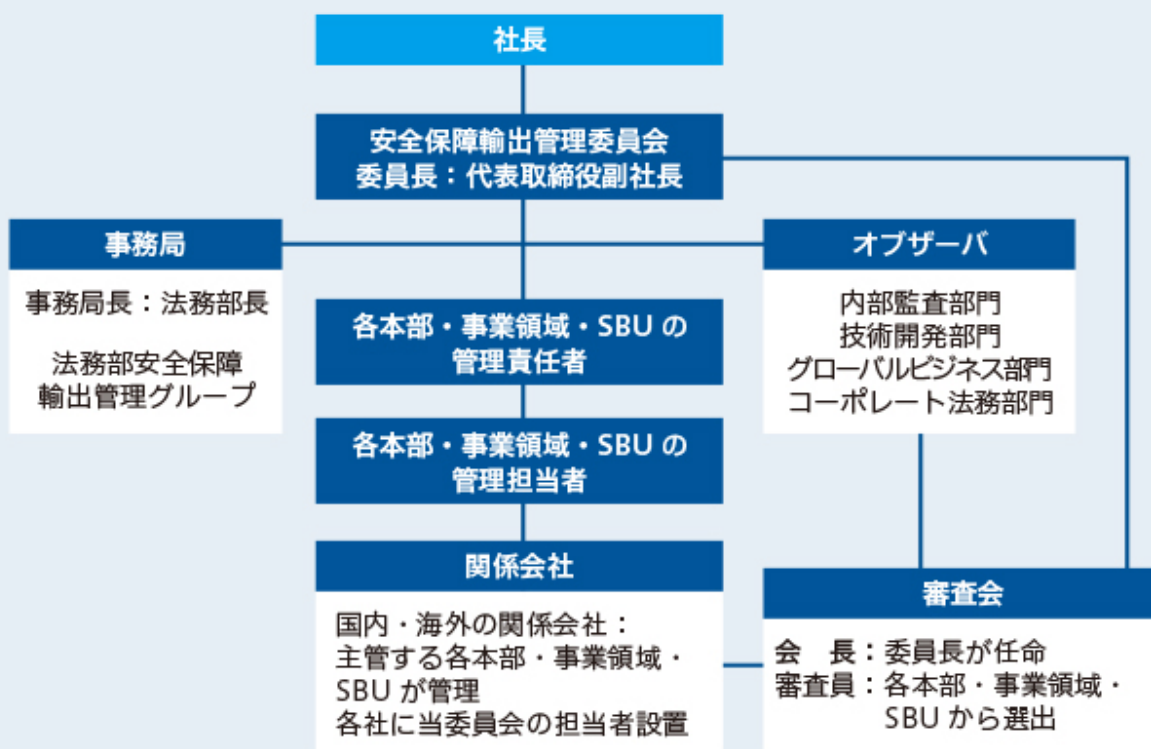
安全保障輸出管理

IHIグループでは、安全保障輸出管理に関する社内規定を制定し、「安全保障輸出管理委員会」を設置して、「外国為替および外国貿易法の遵守」と「リスク管理」に取り組んでいます。

「安全保障輸出管理委員会」は、委員長（代表取締役）、事務局（法務部）、委員（各本部・事業領域・SBUから選出された責任者）と審査員で構成された全社的な組織であり、各部門の海外取引事案についての社内審査、管理状況についての自己監査、関連法規等の情報共有、啓発・教育活動等を実施しています。

また、自己監査での指摘事項や課題をベースとした部門別の業務改善活動を継続的に行ない、管理品質の向上を目指しています。

IHI 全社規定「安全保障輸出管理規程」「安全保障輸出管理委員会規程」に基づき、「全社委員会」を設置している。



■ 2016 年度の活動 TOPICS

2016 年度は、競争法遵守および贈賄防止に関する教育・啓蒙活動の海外展開を本格的にスタートさせ、米国とタイにある関係会社に対して教育を実施いたしました。

■ 2017 年度の活動計画

IHIグループは、競争法遵守、贈賄防止および適切な安全保障輸出管理をはじめとするコンプライアンスに関する諸課題に対して、グループ全体におけるルールの徹底と継続的な教育・啓蒙活動に引き続き取り組んでまいります。

リスク管理

基本的な考え方

IHIグループでは、リスク管理を経営の最重要課題の一つと捉え、グループ全体で強化に取り組んでいます。

IHIグループにおけるリスク管理の基本目的は、事業の継続、役員ならびに従業員とその家族の安全確保、経営資源の保全、社会的信用の確保です。そして、「IHIグループ基本行動指針」に基づき、次の行動指針に沿ったリスク管理を行っています。

1. IHIグループの事業継続を図ること
2. IHIグループの社会的評価を高めること
3. IHIグループの経営資源保全を図ること
4. ステークホルダーの利益を損なわないこと
5. 被害が生じた場合には、速やかに回復を図ること
6. 事態が発生した場合には、責任ある行動をとること
7. リスクに関する社会的要請を反映すること

リスク管理体制

IHIグループでは、最高経営責任者（CEO）が、グループのリスク管理の体制・仕組みを構築し、その維持・運用に責任を持ちます。そして、リスク管理全般に係る重要事項を検討する機関として、CEOを議長とするリスク管理会議を設置しています。

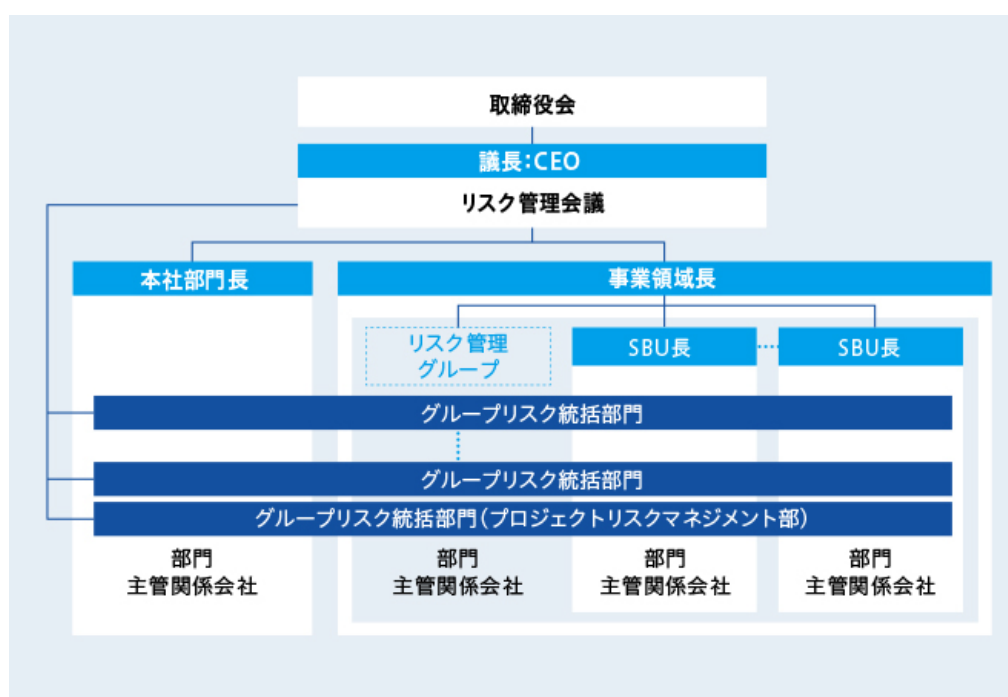
リスク管理会議では、重点的に対処すべきリスクを「IHIグループリスク管理活動重点方針」として定め、IHIの各部門および海外を含むグループ会社は、この方針に沿って、事業計画と合わせたリスク管理活動計画を策定します。そして、計画された活動の実施程度や目標の達成度合いなどを1年に1回自己評価し、グループに影響を与えるリスクについてはリスク管理会議に報告し、是正・改善すべき事項は次年度の計画に反映させます。

なお、グループ全体に共通するリスクに対し、主にIHIの本社部門から構成されているグループリスク統括部門が、その専門性を生かした情報の提供や教育を実施し、各部門やグループ各社のリスク管理活動を支援しています。加えて活動状況をモニタリングし、グループ全体で統一的かつ効率的な活動を推進しています。さらに、内部監査部門は、グループのリスク管理体制の整備状況及び運用状況について内部監査を実施し、必要に応じて是正を指示するなどの適正性の確保に努めています。

このようなPDCAサイクルを回すことで、リスク管理の継続的な改善と高度化を図っています。

2017年度は、これまで以上にリスク管理活動を強化することを目的として、本社組織内に「プロジェクトリスクマネジメント部」、事業領域内に「リスク管理担当部門」を設置しました。これらの組織が連携することで、大型受注案件や大型投資案件の審査やモニタリングを効率的に行なえる体制としました。

■ リスク管理体制図



2017年4月1日現在

■ 2016 年度の活動 TOPICS

2016 年度の主な活動内容は次のとおりです

1. 大型受注工事の下振れ防止

2017 年度には、進行中の大型プロジェクトにおいて下振れが発生しました。採算悪化要因の多くは初期計画に起因していたため、2016 年度に運用を開始した①初号機要素・少経験値要素の抽出、②認定レビューによるレビュー、③新分野工事審査会の設置、などの制度の定着を図っています。また、下振れの早期察知と迅速な対応、継続的な PJ 遂行体制・リスク管理体制の強化を行いました。

2. 品質システム・業務システムの改革

ものづくりシステム戦略本部（2015 年度に新設）が中心となって、品質保証システムの再構築を重点的に推進しました。全社重要品質不適合対策会議の特別点検で課題を洗い出し、IHI グループ内に水平展開するとともに、QMS に沿った活動（教育・訓練、調達先評価・監査、各種レビュー、標準化）および QMS そのものの改善を実施しました。監査体制の強化に加えて、JV や調達を含む品質マネジメント力の強化も課題であり、引き続きものづくり力強化に向けて継続的に取り組んでいます。

3. 大型投資の適正化

大型投資案件に関して、新しい投資審査プロセスを適用しながら、計画の妥当性・トールゲートなどの審査、および定期的な進捗状況の確認を行ないました。

4. 時間外労働の適正化

労働時間の適正把握や、毎月の労働時間実績のフィードバックを通じた管理の徹底などを行いました。また、各部門の時間外労働適正化の方針と具体的施策を水平展開しました。昨今の長時間労働時間に対する行政の取り組みを踏まえ、働き方改革推進による生産性向上と、それによる長時間労働の撲滅に取り組めます。

5. 安全衛生

災害の撲滅と安全衛生管理レベルの向上を図る必要があり、過去の災害などの教訓を踏まえた同種災害の再発防止の徹底、リスクアセスメントによる危険源の洗い出しの徹底を進めます。

■ 2017 年度リスク管理活動重点方針

2016 年度は、進行中の一部の大型プロジェクトで採算が悪化したこと、また、関係会社業績が悪化したことで、期中に業績予想の下方修正が発生し、計画未達となりました。安全面では、IHIグループでの災害発生件数をゼロにすることができませんでした。このような状況の下、リスクの顕在化を防ぐとともに、万一、顕在化した際には、適切な対応を実施できるよう過去の教訓を踏まえた対策を徹底する必要があります。そのため、2017 年度は、次の活動に重点的に取り組みます。

1. 安全管理の徹底
2. 大型プロジェクトの着実な遂行とリスクマネジメント体制の運用徹底による工事利益の確保
3. 品質システム、業務システムの改革
4. 働き方改革推進による長時間労働の排除
5. 変化する経営環境・競争環境への対応
6. 大型投資の適正性の確保
7. グローバル戦略の実行に伴うリスクへの適切な対応
8. コンプライアンスの強化
9. 営業秘密・個人情報・重要技術情報の流出防止
10. 情報セキュリティの確保
11. 環境法令遵守の徹底
12. 災害や事故発生時の適切な対応
13. ステークホルダーとの信頼関係回復に向けた取り組み
14. ダイバーシティ向上の一層の推進
15. ハラスメント対策の徹底
16. 人権教育・啓発活動の推進

プロジェクト遂行体制

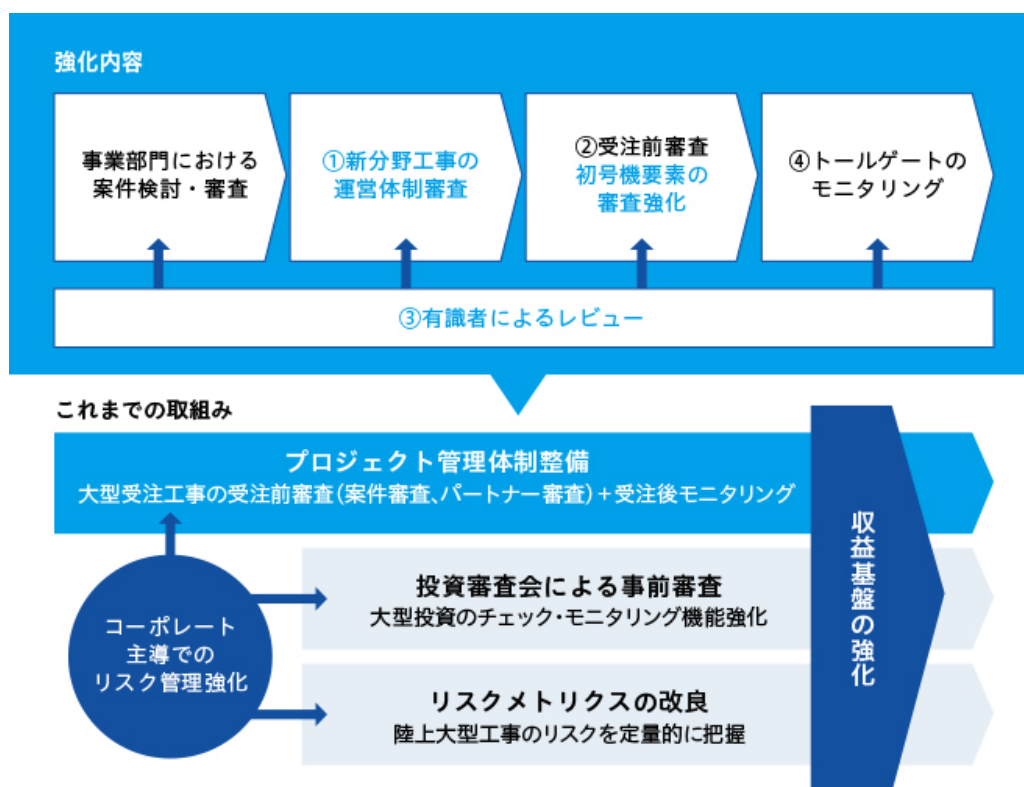
プロジェクトリスクマネジメント部の設立

2014年度から2016年度にかけて、大型プロジェクトでの多額の損失発生が続いたことを踏まえ、2017年4月に、リスクマネジメント体制の強化を目的として、プロジェクトリスクマネジメント部を設立しました。当該部門は、収益確保のために、大型プロジェクトや投資のリスクを分析、検討し、確実なプロジェクト遂行を支える役割を担っていきます。設立にあたり、これまで分散していた受注前の審査機能と、受注後のプロジェクトのモニタリング機能を一つに集約しました。これにより、受注前に把握したリスクをモニタリングに確実に反映し、さらにモニタリングで得た知見を受注前審査へフィードバックできるようにするなど、より強固な体制を築きました。

大型プロジェクトの審査プロセスの強化

プロジェクトの審査プロセスの強化では、損失発生の原因となった新分野の工事および初号機要素・リスクの洗い出しを徹底し、審査を確実に実施していきます。また、見積り精度の向上やモニタリング体制を継続的に強化しリスクを確実に潰し込んでいくとともに、プロジェクト進行状況の見える化と有識者の拡充、各ステージにおけるレビューの実施により、大型プロジェクトの着実な遂行と工事採算の下振れ防止を徹底していきます。

■ 大型案件を下支えする仕組み



「トールゲート方式」とは

個別プロジェクトの「見積もりから引渡し」までの主要マイルストーンを定め、各ステージでプロポーザル・マネージャー（見積作成責任者）もしくはプロジェクト・マネージャー等が作成した主要成果物を、幹部や関係者等がレビューする仕組みです。トールゲート方式では、各ステージで定められたトールゲートに合格しなければ、次のステージに進むことはできません。

プロジェクトにおける管理体制

大型プロジェクト案件（工事進行基準対象工事[※]などの請負金規模の大きいプロジェクト案件）の実施段階において、プロジェクトの管理状況・リスク評価を調査し、大型プロジェクトの損益見通しが透明性を持って適正に算出されているかを評価しています。

2016 年度期末決算において、調査を行なったプロジェクト総数はグループ会社を含めて 89 件、調査対象プロジェクトの売上高の合計は、連結売上高の約 15%でした。IHIグループが実施する国内外の大型プロジェクト案件について、以下の視点でプロジェクトの管理状況のモニタリングを行なっています。

- 受注後におけるプロジェクト管理体制（遂行体制および実行計画）の妥当性
- プロジェクトの進捗に合わせた工事原価総額（工事完成時点での最終費用）の管理状況の適正性
- プロジェクトの損益見通しの透明性、適正性および適時性

なお、超大型プロジェクトや損益の悪化しているプロジェクトについては、建設地や建造場所を訪問して遂行状況の確認や担当者へのヒアリングを行なうなど、より詳細なモニタリングを実施しています。また、損益悪化要因の早期発掘と対策ならびに大きな下振れを起こした部門への支援、事態の収束・解決を促進するとともに、フィードバック情報の共有化を行ない、後続案件の見積もり精度向上を推進しています。

また、大型プロジェクト案件の見積り段階において、プロジェクト遂行体制および実行計画の妥当性の確認を中心とした、プロジェクト遂行上のリスクに関する審査業務を実施するとともに、それらを継続的にフォローすることで受注後の採算性の維持に努めています。

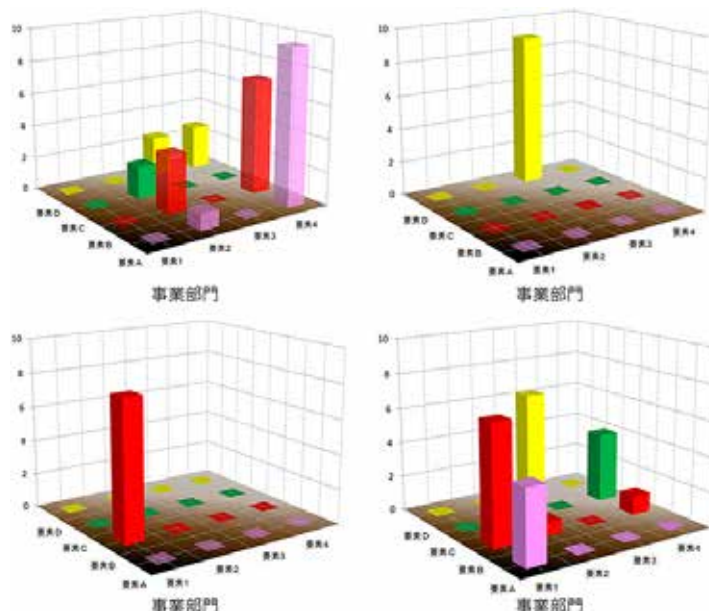
今後も適正性・適時性定着のため、現地調査を含めプロジェクトの管理状況・リスク評価の調査を継続的に実施し、監査品質を高めていきます。また、各部門の自律的な評価を促すため、実施する調査項目の事前連絡、さらに調査結果の横通し情報を「事例集」として公開するなど、監査結果のフィードバック情報を充実する取り組みも継続して実施します。

※工事進行基準対象工事：

工事が完成した時点で売り上げや利益を計上するのではなく、工事の進捗状況に合わせて年度ごとに売り上げや利益を計上する大型受注工事を指します。

■ 2016 年度の活動 TOPICS

損益悪化事象を、機種・設備構成や発生事業部門、マネジメント形態などに着目して整理・分析することにより、おのこの特質を把握する取り組みを継続するとともに、把握した内容を具体的に事業部門へフィードバックすることで、後続案件での問題の発生防止および早期発見に取り組んでいます。



BCP（事業継続計画）の策定

激甚災害に対する事前対策などについて社内規定を定め、各事業所・部門において BCP を策定しています。

毎年 5 月は各部門が策定している BCP を見直す「BCP 見直し月間」とし、社員の安否確認システムへの登録促進、携帯用防災心得の配布、緊急連絡網の再確認、防災備品の確保など、さまざまな見直しを行なっています。また、防災訓練においては被災想定を訓練毎に変化させ、さまざまな角度から BCP の確認を行なっています。

社員に配布した防災心得カード

IHIグループ 従業員防災心得	IHIグループ 従業員防災心得
iS-Anpi安否確認	外出中・通勤途中に被災した場合
被災伝言ダイヤル	在宅時に被災した場合
関係連絡先リスト	社内で被災した場合
IHI GROUP	IHI GROUP

■ 2016 年度の活動 TOPICS

2016 年 12 月、IHI は、事業継続に関する取り組みを積極的に行なっている事業者と認められ、国土強靱化貢献団体として「レジリエンス認証」を取得しました。

この認定制度は、国の制定したガイドラインに基づいて、社会全体の強靱化を進めることを目的として制定されたものです。

2016 年度から、「IHI の防災力を国内一流のものとし、IHI グループの強靱性向上を実現する」ことを目指した新しい防災 3 年計画を策定し、活動を継続しています。

国内外に各種インフラストラクチャーを供給している企業としての責任を念頭に置き、防災力向上に向けた不断の努力を続けています。



情報セキュリティの維持・向上

機密情報に対する考え方

お客さまやお取引先さまの機密情報、会社の経営情報や技術情報などを確実に保護するために、IHIグループは情報セキュリティポリシーを定め、情報の適正な管理と情報セキュリティの維持・向上に取り組んでいます。

情報セキュリティ対策

情報セキュリティのリスクに対して、ルール、ツール、教育の3つの側面から対策を実施しています。

ルール面では、「情報セキュリティポリシー」「情報セキュリティ対策基準」「情報システム利用者規程」などの諸規定を定めています。ツール面では、ウィルス対策ソフトウェアなどのセキュリティツールを導入し、適宜最新機種に更新しています。これらのルールやツールに対する従業員の理解を深めるために、e-ラーニングを毎年実施し、セキュリティ意識の維持・向上を図っています。2016年度の従業員のe-ラーニング受講率は98.5%でした。

2011年に世間で注目を集めた標的型攻撃メールによるウィルス感染に対しては、従前より政府機関や専門会社と連携しながら諸対策を講じてきており、2017年3月現在まで流出被害は確認されていません。

情報セキュリティマネジメントシステムの運用

IHIの主要部門と主要なグループ会社で構成する情報セキュリティ部会を四半期ごとに開催し、情報セキュリティ対策の計画、実施、点検を1年サイクルで実施しています。

グループ会社に対しては、2005年度から毎年、情報セキュリティ対策に関する内部監査を実施し、改善を指導しています。2016年度は全グループ会社（48社）を対象に1次調査（文書調査）を、対象会社を5社に絞って2次調査（訪問調査）を行ないました。監査の結果、セキュリティ対策に関する重大な不備は認められませんでした。

重大な問題が発生した場合は、「グループ危機管理基本規程」に基づいて対応します。

IHIグループの中でも国の重要な業務に携わる部署およびグループ会社では、社外の専門機関による情報セキュリティの国際規格（ISO27001）の認証審査を毎年受けて、高いセキュリティレベルの維持に努めています。

■ 2016年度の活動 TOPICS

IHIグループ全体を対象に、2015年に制定された「グループ情報セキュリティポリシー」および「グループ情報セキュリティに関する基本規程」の2つの規程に従い、国内および海外関係会社に対して情報セキュリティに関する体制構築と活動の推進を実施しました。また、海外関係会社向けの情報セキュリティ教育として、e-ラーニング形式による教育（13社）を実施しました。

■ 2017年度の活動計画

国内および海外のグループ企業に対し、情報セキュリティに関するPDCA活動を実施し、マネジメントシステムの定着を図るなど、今後も、新しいICT技術の業務利用に対応したセキュリティ対策を進めていきます。

知的財産の保護

基本的な考え方

IHIグループでは、事業戦略および技術戦略に基づき知的財産に関する活動を強化し、グループ一体となった知財マネジメント体制を構築しています。リスクマネジメントの観点から、グループの知的財産を確実に保護し、かつ第三者の知的財産権を尊重することを基本方針としています。

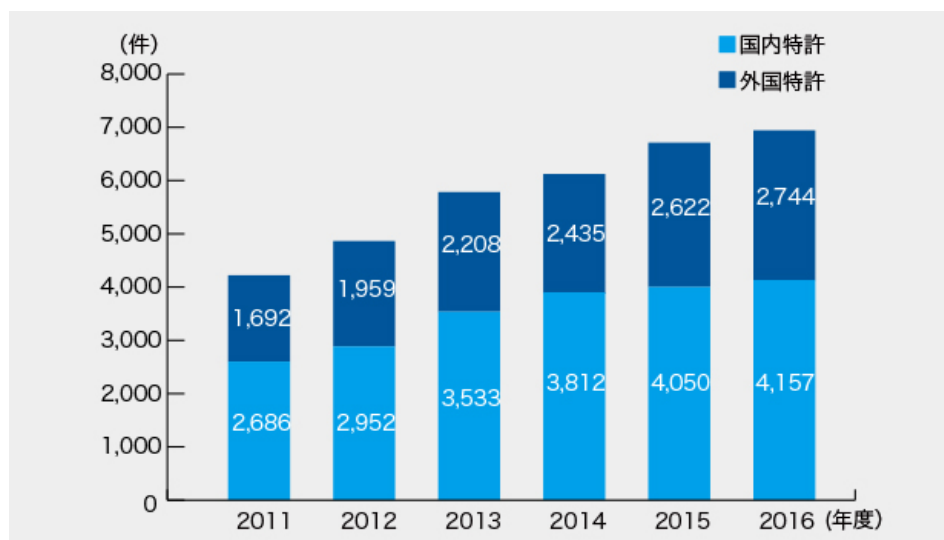
また、技術保護の観点で、権利化／秘匿化の方針を定め、事業や製品に応じた戦略的知財活動を推進しています。

知的財産の保護活動と第三者の知的財産権の尊重

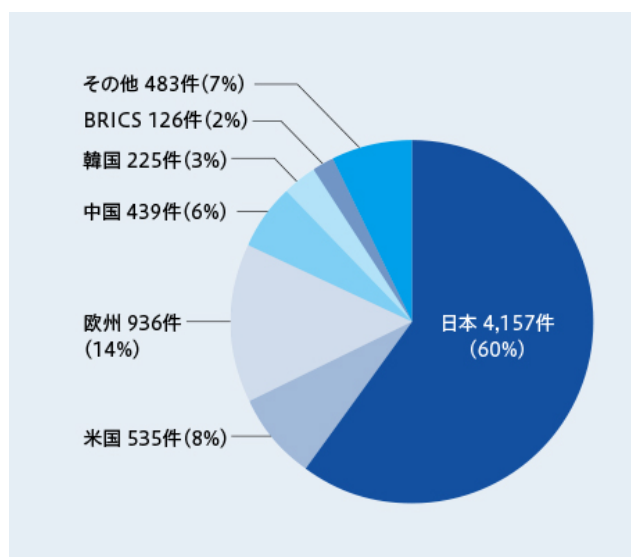
事業のグローバル化に合わせ、国内特許出願に加えて外国特許出願を増加させています。

また、知的財産部の特許調査専門チームにより他社特許を調査し、第三者の知的財産権を尊重して事業リスクを低減させています。

■ 特許保有件数の推移（国内・外国）



■ 地域別特許保有件数（2016 年度）



従業員への教育・研修

入社1年目から5年目までの社員を対象にe-ラーニングによる知的財産教育を実施しています。また、各事業部や関係会社を対象に、特許の調査や権利化指針、著作権、ブランド保護など、知的財産全般に関する教育に取り組みました。2016年12月には、社外講師によるグループ向け知財講演会を行い、最近のビジネス戦略と知財活動について知識と意識の向上をはかりました。

■ 2016年度の活動 TOPICS

グループ経営方針 2016 の目標実現に向けて

グループ経営方針 2016 に掲げた収益基盤の強化を実現に向けて、事業戦略の遂行のために戦略的な知財活動を進めてまいりました。グローバルな事業展開に応じて外国出願を増加させるとともに、権利の活用も視野に入れて知的財産ポートフォリオの構築を進めました。また、グループの知的財産権の保護を強化し、グループ全体として事業リスクの低減に努めました。

■ 2017年度の活動計画

2017年度は、発明者のインセンティブの向上と知的財産権の一層の活用を図るために、産業財産権の取り扱いに関する社内規程を7月に改訂しました。また、知的財産の量だけでなく質にも着目した活用を図り、グループ経営方針 2016 に掲げた目標に向けて、各事業に応じた戦略的知財活動をさらに強化してまいります。

SUSTAINABILITY REPORT 2017

社会

お客さまとともに **P52**

株主・投資家の皆さまとともに **P57**

お取引先とともに **P59**

地域社会の皆さまとともに **P63**

従業員とともに **P67**

お客さまとともに

責任者メッセージ



取締役
常務執行役員
営業本部長

桑田 敦

IHIグループの全営業パーソンに対し今年度の重点施策として、まず、お客さまと「同じ方向を見つめ、お客さまに寄り添う営業活動の実践」を掲げています。わたしたちは、主としてお客さまからの個々の引合への対応を通して、お客さま満足度の向上を目指して活動していますが、「モノ」を売る視点から一歩踏み出し「お客さまの中長期の方向性、事業戦略をより深く理解し、IHI全体の技術力によってお客さま価値の創造をいかに実現していくか」を大きな目標としています。

お客さま満足のために、営業パーソンの行動指針として以下の4点を掲げ、全営業パーソンの意識、行動改革を進め、結果としてグループ全体の受注、利益目標を達成することを推進しています。

1. 「モノ売り」脱却の意識改革と実行
2. 国内と海外の壁を取り払った総合営業活動の加速
3. IHIファンのお客さまを1社ずつ増やす活動の展開
4. お客さまに信頼される営業人材の育成

お客さま満足への取り組み

IHIグループは、お客さま満足度の向上の視点から、営業のあり方、営業活動の方法、マナー、礼節などの基本の理解の徹底、また事業部門における品質管理の徹底、製品安全の充実に向けた教育・研修を実施しています。全社共通の階層別教育をはじめ、事業部門ごとも随時教育・研修を継続しています。

新入営業パーソンへの研修では、お客さま視点の大切さをより早い時期から身に付けるように、心構えと具体的アクション、両面での研修を毎年開催しております。今年度は、約60名の新人および営業部門への転入社員への研修（計4日間）で、営業実務の習得に加え、営業の幹部、先輩からの経験談の講話や、各部門の営業部門長によるパネルディスカッションを通じた営業の考え方の理解などを目的として実施しました。また、各事業部門での工場研修を通じたわたしたちの“ものづくり”の理解、各製品のコスト構成や安全、コンプライアンス遵守の重要さの理解も進めており、多面的な教育を通してお客さま満足度の向上を目指しています。

品質向上への取り組み

IHIグループでは、「お客さまから満足と信頼の得られる社会的に有用な製品・サービスを、安全性に十分配慮して積極的に開発・提供し、技術をもって社会の発展に貢献すること」を基本として、事業を展開しています。

全体的な取り組みとして、グループ会社も交えて、品質委員会を実施しています。2016年度は、品質管理プロセスの再構築、品質監査体制の強化、品質を支える事業運営の強化の3点に重点的に取り組みました。

品質管理プロセスの再構築については、製造プロセスを詳細フローに表現し直しリスクアセスメントを行ないました。アセスメントの実施の際には製造以外の生産技術、設計、調達部門も参加しました。また個別対応だけでなく経営的視点での品質改善・水平展開にも努めました。

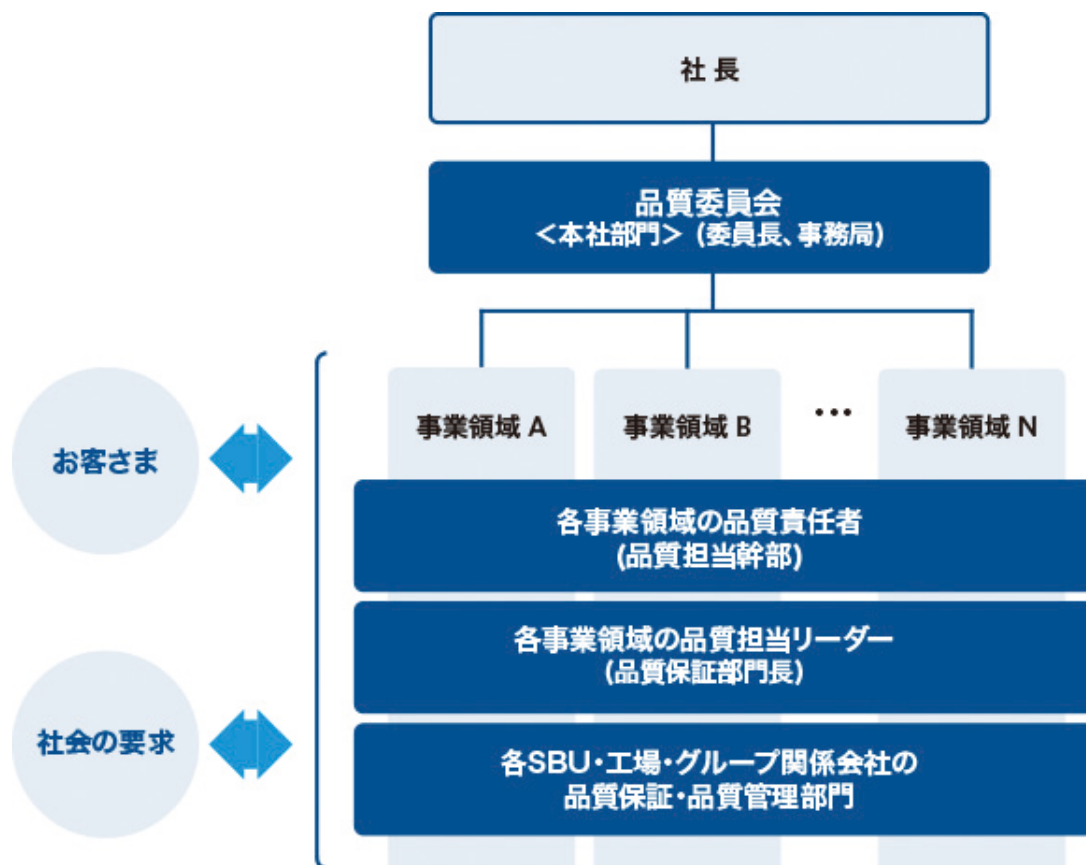
品質監査体制の強化については、複数の関係会社の内部監査に参加し、経営全体、品質システムの状態を評価するとともに、監査内容や監査手順のベストプラクティス・Lessons learnedを水平展開しました。監査力強化のために内部監査員教育もグループ横断で実施し、500名弱が受講しました。

品質を支える事業運営の強化については、前年度発生の不適合要因から溶接・熱処理・塗装などの重要工程の不適合流出歯止め、実作業と手順書の不一致撲滅など水平展開課題を設定し、各事業部門でブレークダウンして現場で使えるルール・手順書・QC工程表の見直し、教育、および活用に取り組みました。その実施内容や有効性評価を品質に関連する会議や品質マネジメントシステム内部監査などを通して確認し、新たな課題を抽出しました。

品質保証・品質管理の具体的な活動は、それぞれの事業部門が担当しています。

品質委員会では、事業部門で取り組んでいる重点施策の成果・課題を確認し、有益なノウハウの蓄積・普及を図るなど、グループ内の連携をいっそう深めて、全社的によりよい品質保証・品質管理が実践されるようPDCAサイクルを回しています。

■ 品質保証推進体制図



2017年4月1日現在

品質マネジメントシステムの運用

IHIグループの事業部門ではISO9001などの品質マネジメントシステムを業務に取り込んでいます。外部審査機関による審査を毎年受けて、システムと業務の改善を続けています。グループ会社（子会社）においても、国内グループ会社の31社／部門と、現地で継続的に設計・製造・サービス提供を行なっている海外グループ会社の35社がISO9001などの認証を取得し、運用しています。

なお、2016年度は製品・サービスに関する規制に関して重大な違反・不適合はありませんでした（IHIおよび調査実施済みのグループ会社）。

ISO9001:2015年版への移行期限（2018年9月）に合わせ、認証を取得している事業部門では品質マネジメントシステムの再構築の完了あるいは再構築中の状態にあります。移行に関わる教育講座を2016年度に新設し、約20回の開催で400名弱が受講しました。

従業員への教育・研修

IHIグループでは、品質管理の徹底、お客さま満足度の向上、製品安全の充実に向けた教育・研修を実施しています。全社共通の階層別教育をはじめ、事業部門ごとにも随時教育・研修を実施しています。

新入社員研修では、お客さま視点の大切さをより早い時期から身に付けられるように、マインドと実践、両面でのマナー講座を開催しました。入社2年目社員を迎えた研修では品質、知的財産に関する講義を実施しました。入社3年目社員向けの研修では、技術者倫理、安全に力を入れ、中堅社員へはものづくりに関する研修を設けました。これらはグループ会社も含めて実施され、各研修に400名以上が参加しました。昨年度は新たに、入社3年目社員向けに品質マネジメント・製品安全の重要性を再認識するための講座と、製造部門の新任職長・班長向けに品質マネジメントにおける問題解決・課題達成の2講座を設定し、それぞれ約200名、約100名が参加しました。

2016年度に開催した品質および製品安全関連の教育は5講座、合計13回で、約200名が受講しました。



入社3年目社員研修：品質マネジメント・製品安全



班長研修：QC手法を用いた問題解決

安全設計の実践と品質向上への取り組み

IHIグループでは製品の安全性向上に取り組んでいます。

開発段階では、製品が使用される状況とそのライフサイクルを考慮してリスクアセスメントを行ない、可能な限りリスクを低減するよう設計上の対策を講じ、それでも残留するリスクの情報をお客さまに提供するように努めています。また、設計変更を行なうときには変更箇所に関連してその影響範囲も含めてリスクアセスメントを実施することになっています。

量産品において、グローバル化、環境規制および安全への強化、性能向上などの外部環境のニーズ変化にお応えするため、より一層の安全設計の実践と製造品質の向上を目指す活動をしています。具体的には、標準ラインアップを整理し、設計標準化を推進する専門設計組織を設置しました。設計段階では、設計検討項目を徹底して見直しました。調達先については、評価項目を見直し、評価と指導を開発段階から実施して品質の作り込みを行なっています。

また、グループの品質委員会でこれらの取り組み事例を共有し、他の製品、機種にも展開を図っています。

なお、2016年度は重大な製品事故はありませんでした（IHI単体および調査実施済みのグループ会社）。

■ 2016 年度の活動 TOPICS

アメリカ航空宇宙局（NASA）さまから特別功労賞を受賞

アメリカ航空宇宙局（NASA）さまから、明星電気（株）が開発したイオン観測装置 DIS（Dual Ion Sensor）に対し、特別功労賞が授与されました。

本装置は、明星電気（株）と米国 NASA ゴダード宇宙センター（GSFC）、米国サウスウエスト研究所（SwRI）、宇宙航空研究開発機構（JAXA）宇宙科学研究所が連携し、2008 年より開発を行ってきました。

2015 年 3 月、ケープカナベラル空軍基地から打ち上げられた地球磁気圏を観測する衛星 MMS（Magnetospheric Multi Scale）に本装置が 16 台搭載され順調に稼動し、高品質なデータ観測を続けています。

MMS は磁気圏プラズマ観測において、はじめて時間分解能・空間分解能の両面で電子の運動論物理の観測を可能にした衛星であり、明星電気（株）はこの分野の研究発展に向けて、今後も貢献していきます。



NASA さまからいただいた特別功労賞の賞状

北海道ガス株式会社さまからの感謝状を受領

プロセスプラント SBU は、元請となる東京ガスエンジニアリングソリューションズ株式会社さまより受注した北海道ガスさまの石狩 LNG 基地における No.2 貯槽工事機械工事の施工に際して、豊富な経験と優秀な技術を発揮し、誠心誠意をもって工事の完成の為に尽力したことがお客さまに評価され、2016 年 10 月、北海道ガス株式会社さまより感謝状を受領いたしました。

北海道で消費される天然ガスの多くが、道内唯一の大型 LNG 受入基地である石狩 LNG 基地から出荷されています。No.2LNG 貯槽は、将来増加が予想される北海道の天然ガス需要への柔軟な対応と LNG 調達の多様化に備えて建設されたもので、石狩 LNG 基地の安定操業に貢献することで北海道の暮らしを支えることが期待されています。

わたしたちは、これからもクリーンエネルギーの安定供給を支える技術をもって、持続可能な社会の実現のために貢献していきます。



北海道ガス株式会社さまからいただいた感謝状

東北電力株式会社さまからの感謝状を受領

プロセスプラント SBU は、新仙台火力発電所第 3 号系列 LNG 燃料設備新設工事において、LNG タンクや LNG 気化設備からなる LNG 受入基地設備の建設にあたり、豊富な経験に基づく施工能力の発揮や最新技術の適用による工事完遂をご評価いただき、2016 年 11 月に東北電力株式会社さまより感謝状を受領いたしました。

東日本大震災により被災した東北地方の復興に寄与すべく早期の設備完成を目指すお客さまのご期待にお応えし、IHI が開発したタンクの短納期工法である JCM 工法を初めて適用して、LNG タンクの工期短縮を実現しました。

東北電力さまはこの第 3 号系列新設工事が、大震災からの「復興」「発展」の先駆けとなると共に電力業界全体の発展に資するものであるとのご評価を受け、米国エジソン電気協会よりエジソン賞を受賞されています。

わたしたちは、安全、品質、環境負荷低減を高いレベルで両立するような技術をもって、持続可能な社会の実現のために貢献していきます。



東北電力株式会社さまからいただいた感謝状

製品・サービスに関する情報開示

IHI グループは、広く社会の皆さまにわたしたちのことをより身近に感じていただけるよう、テレビ CM、新聞広告、ウェブサイトなどを通じた各種媒体による発信を積極的に実施しています。このような施策にあたっては、事実に基づいた正確な情報発信のため、社内関連部署と連携し、お客さまなど関係する社外の皆さまにもご理解をいただくとともに、著作権法や商標法といった関連法規・関連業界の規定に則った対応に努めています。また、定期的に効果測定を実施し、施策の改善に努めています。

なお、2016 年度において広告宣伝活動に関する関連法規違反に該当する事例の報告はありませんでした。

株主・投資家の皆さまとともに

責任者メッセージ



理事
広報・IR部長
白井 崇喜

IHIグループは、株主・投資家の皆さまとの信頼関係の強化を図るため、企業価値の向上を意識したIR活動を行なっています。適時・適切な情報開示はもとより、株主・投資家の皆さまからのお問い合わせには迅速・正確に対応することを旨とした説明責任を果たしていきます。

広報・IR部では、機関投資家の皆さま向けに、四半期決算ごとに決算説明会もしくはテレフォン・カンファレンスを開催して、決算の内容や経営方針の進捗状況などについて説明しています。当日中にホームページでその模様の動画もしくは音声の配信も行ない、広く株主・投資家の皆さまにお知らせしています。

また、国内・海外の機関投資家の皆さまと、個別取材や個別訪問などを通じて、直接コミュニケーションを取る機会を多く設け、IHIグループについて理解を深めていただけるように取り組んでいます。

今後とも、株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションのさらなる充実を目指していきたいと考えています。

基本的な考え方

IHIは、投資者への適時、適切な会社情報の開示が健全な金融商品市場の根幹をなすものであることを十分に認識し、情報開示については、透明性の高い経営の全社的な推進をその基本理念とし、資本市場関係者に対して、経営または業務に関する重要な情報を、常に投資者の視点に立って迅速、正確、継続的、公平に開示し、また経営の方向性および主要な業務について誠実に説明責任を果たすことを基本方針としています。

IR活動およびSR活動の推進体制

広報・IR部を担当する取締役がIR（インベスターリレーション）活動の統括を、総務部を担当する取締役がSR（シェアホルダーリレーション）活動の統括を行なうとともに、重要情報の収集、共有化、開示、保存その他IR活動全般について情報共有を図るため、広報・IR担当取締役のもと、広報・IR部、総務部、経営企画部、財務部から構成する連絡会を設けています。

IR情報の発信

株主・投資家の皆さまとの適時・適切なコミュニケーションを図るため、「IHI統合報告書」を発行し、正確な財務情報・非財務情報を開示しています。アナリスト・機関投資家の皆さまに対しては、主要な情報開示の一例として、第2四半期決算および期末決算の発表時に決算説明会を、第1四半期決算および第3四半期決算の発表時にテレフォン・カンファレンスを開催しています。毎回約100名の皆さまにご参加いただき、当該期間の決算の内容と、「グループ経営方針2016」の進捗状況などについて、説明しています。



IHI 統合報告書 2017

株主との対話

IHIは、上記の基本方針のもと、IR・SR活動を推進しており、各種開示資料の充実を図るとともに、決算に関する説明会や事業部門ごとの説明会を開催し、その内容をインターネットで配信するなど積極的かつ公平な開示に努めています。

また、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主さまと、重要な経営上の方針およびコーポレート・ガバナンスなどについて議論することとしており、IRについては広報・IR部が、SRについては総務部が対応し、申込者や対話の目的、内容に応じ、取締役または担当する執行役員が同席しています。また、主要な対話内容については、取締役会へ報告しています。

海外投資家との対話

海外投資家の皆さまにもIHIグループの事業活動に対する理解を深めていただけるように、IR活動を積極的に行なっています。海外投資家への個別訪問、カンファレンスへの参加や個別取材への対応などを通してコミュニケーションの機会を確保しています。2016年度は、前年度と同じく、経営層が北米、欧州、アジアに赴き、現地の機関投資家の皆さまと直接コミュニケーションを取る機会を設けました。訪問した投資家の皆さまからは、「トップマネジメント自らの言葉で直接説明を受けることができた点がよかった」「丁寧な説明により、足元の事業概況が理解できた」といったご感想をいただきました。

なお、2016年度は、海外への個別訪問、カンファレンスへの参加や個別取材への対応など合わせて、延べ約170社の海外投資家の皆さまとのコミュニケーションの機会を設けました。

■ 2016年度の活動 TOPICS

株主さま向け工場見学会の実施

IHIは、株主の皆さまに長期にわたって信頼・ご愛顧いただくことを目的とした「情報提供サービス」の新しい取組みとして、本サービスに加入されている株主さまを対象に、横浜事業所にて「工場見学会」を実施いたしました。IHIグループの製品や技術開発の現場を見ていただくことで、IHIグループのものづくり力や社会とのつながりを体感いただけたと考えております。2017年度も引き続き実施予定です。



■ 2017年度の活動計画

2017年度は、「グループ経営方針2016」の2年目にあたり、4つの事業領域に関して収益基盤の強化の取り組みを、説明会等を通じて、アナリスト・投資家の皆さまにご理解いただけるように、取り組んでまいります。

お取引先とともに

責任者メッセージ



常務執行役員
調達企画本部長
水本 伸子

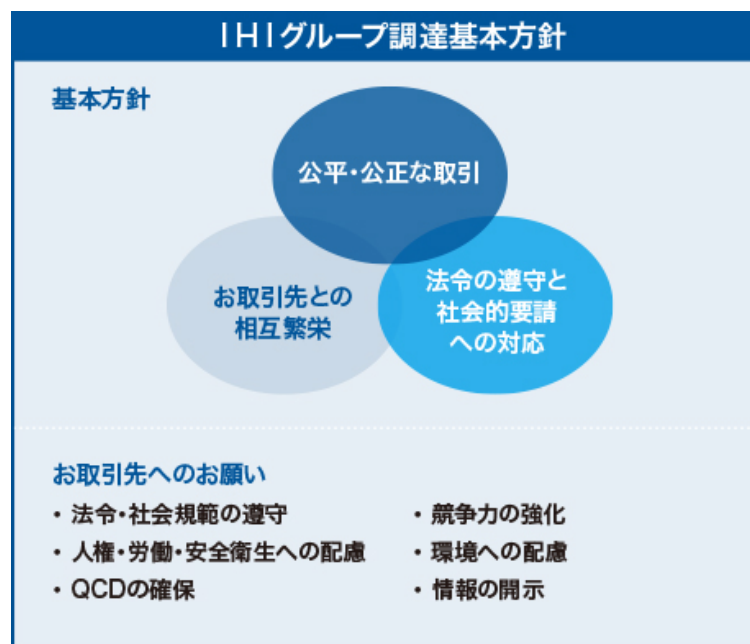
IHIグループは、「公平・公正な取引」「お取引先との相互繁栄」「法令の遵守と社会的要請への対応」を3つの柱とする「グループ調達基本方針」をもとに調達活動を行っています。

企業活動に必要な資材や機器類を調達する際には、法令の遵守はもちろんのこと、人権や環境、紛争鉱物^{*}の問題などについて配慮する必要があります。そのような社会からの要請に応えるために、社員への教育を徹底するとともに、お取引先とも共有し、共存共栄を目指していきます。

※紛争地域において産出された鉱物を購入することが現地の武装勢力の資金調達につながり、結果として当該地域の紛争に加担することを危惧される鉱物の総称。

基本的な考え方

IHIグループにとって、資材やサービスを提供いただく国内外のお取引先は、相互繁栄を目指す重要なパートナーです。わたしたちは、国内外の法令遵守と社会的要請への対応を調達関係者の基本的心得の一つとし、また公平かつ公正なお取引先の選定・評価を通じて、相互の競争力強化と繁栄を理念とした調達活動を展開しています。



公平かつ公正な取引

IHIグループでは、公正かつ適正な取引を行なうことにより社会的責任を果たすことに努めています。

社会の求める製品・サービスを提供すべく、お取引先に対しては、技術・品質・価格を正しく評価したうえで、必要に応じて技術・管理面についての助言を行なっています。

また、各地域の調達拠点を中心にグローバル調達を推進するにあたり、輸出入関連規制、環境、人権・労働・安全衛生に関する社会的要請に応えるため、グループ内で教育・啓発活動を進め、国際基準やルールを遵守しています。

お取引先との相互繁栄

IHIグループでは、お取引先と情報や方針を共有することで、よりよい調達活動の実現に向けて取り組んでいます。これまで以上にパートナーシップを強め、共存共栄をはかっていくために、お取引先と協働し VE 活動※などを通して品質・コスト・納期の改善効果を共有し強固な協力関係の構築に努めています。

※ VE:VE (Value Engineering) とは、製品やサービスの「価値」を、それが果たすべき「機能」とそのためにかける「コスト」との関係で把握し、システム化された手順によって「価値」の向上をはかる手法です。

お取引先に対する責任

「グループ調達基本方針」を通して、お取引先と調達活動における社会的要請の共有をはかってまいりました。

国内調達に関しては、請負のお取引先とは二次以降のサプライチェーンの共有も行い、震災発生時等においてもお取引先と被災情報の把握に努めています。

海外調達に関しては、東南アジアを中心に世界各地域に調達拠点を置き、グローバルマルチソース化による最適調達網の構築に取り組んでいます。新興国のお取引先には技術支援や品質指導を行い、相互繁栄に努めています。

お取引先とともに

IHIグループでは、特に優れた実績を残されたお取引先に対して表彰を行い、連携の強化をはかっています。2016 年度は、Tata Steel (Thailand) Public Co., Ltd. へ感謝賞を贈呈しました。Tata 社は、プラント建設現場向けの資材の供給を担うパートナーです。高い製品品質や、工程の進捗に応じたフレキシブルな納品などの貢献により、プラント建設工事の品質が向上したことに対して、感謝の意を表しました。



バンコクでの表彰
Tata Steel (Thailand) Public Co., Ltd.

法令の遵守への取り組み

IHIグループでは、下請代金支払遅延等防止法（以下、下請法）や建設業法などの調達関連法規に関する教育や内部監査に注力し、コンプライアンス強化をはかっています。

教育に関しては、調達関連法規の遵守を目的として、グループ内で教育講座を実施しています。この講座では、業務上、下請法や建設業法の理解が必要と考えられる部門にも門戸を広げ、グループ全体の、法令の理解と適正な業務運営に対する意識向上に努めました。2016年度開講の下請法講座には122名、建設業法講座には87名が参加しました。

また、グループの調達部門を対象に下請法に関する内部監査、指導を行なっています。2012年度からは下請法の自主点検活動を促進し、改善活動の徹底をはかっています。

その他にも海外調達関連法規については、従来IHIで実施していた輸入申告業務の自主点検の対象を昨年度よりIHIグループに拡大し、輸入申告のさらなる適正化および標準化に努めています。加えて、現地調達要員育成講座を開設し、グローバルでの調達コンプライアンスを徹底する取り組みを行なっています。

CSR調達の推進

IHIグループは、2012年度に「グループ調達基本方針」を公表し、浸透をはかるため主要なお取引先に対し方針の配布やアンケート調査を行ないました。

その結果を踏まえ、2014年度以降、お取引先には改善の支援などのフォローを実施しています。今後も、対応が難しいお取引先に対し支援を継続実施していきます。

グループ内向けには、調達に関わる社員4,900名を対象にした下請法や英国現代奴隷法などのCSR調達に関するeラーニングを行ない、調達コンプライアンスの徹底をはかっています。

こうした社会的要請への対応をお取引先にも賛同いただき、また調達関係者の基本的心得とすることで、相互の競争力強化と繁栄をはかっています。

紛争鉱物への対応

「グループ調達基本方針」の一部として「紛争鉱物に関するグループ基本方針」を制定しました。IHIグループは、コンゴ民主共和国およびその隣接国で産出される紛争鉱物を使用する材料、部品、製品の調達は行なわない方針です。なお、本方針は主要なお取引先にも通知し、お客さまから情報開示の依頼があった場合などには、対応へのご協力をお願いしています。

英国現代奴隷法への対応

IHIグループはCSR調達の推進の一環として、調達に関わる社員4,900名を対象にした下請法や英国現代奴隷法などに関するeラーニングを行ない、調達コンプライアンスの徹底をはかっています。

今後もグループ内においてさらなる周知を行っていきます。

反社会的勢力への対応

IHIグループでは、調達活動において、反社会的勢力と一切関係を持たないよう徹底し、お取引先にも、反社会的勢力との関係遮断を取引条件の一つとして明確に提示しています。

特に反社会的勢力との繋がりが指摘されやすい業界のお取引先に対しては、条件の提示を徹底し、反社会的勢力の排除に向けた一層の取り組み徹底をはかっています。

■ 2016 年度の活動 TOPICS

「グループ調達基本規程」の展開

IHIグループは、「調達基本方針」の展開に加え、3つの基本方針（「公平・公正な取引」「お取引先との相互繁栄」「法令の遵守と社会的要請への対応」）を業務プロセスに落とし込み、ルール化した「調達基本規程」を公布し、2017年4月に施行しました。

本規程を国内だけでなく海外にも展開すべく、海外調達拠点（上海、シンガポール、ロンドン、ニューヨーク）にて海外の関係会社に向けた説明会を開催し、グループ全体で調達におけるコンプライアンスの重要性について、認識を共有しました。今後も、グループ内での周知徹底をはかるとともに、さらなる調達ガバナンスを効かせてまいります。

グローバル調達要員の育成

IHIグループはグローバル調達要員の育成のため、海外関係会社現地採用のナショナルスタッフの受け入れ研修と、国内関係会社社員への海外調達教育を行っています。

2016年度は、タイの関係会社IHI ASIA PACIFIC PTE. LTD. (Thailand) より現地採用のナショナルスタッフ1名をIHI本社で受け入れ、1年間の調達実務研修を行いました。

また、国内関係会社のIHIポールワースからは、3名を半年間受け入れ、IHI本社にて海外調達実務教育を行いました。

IHIグループは、グループ全体でグローバルレベルでの調達要員の育成に引き続き取り組んでまいります。

■ 2017 年度の活動計画

グローバル企業として調達コンプライアンスを徹底するために、IHIグループ国内外の関係会社への調達方針の周知徹底・調達担当者への調達コンプライアンス教育の実施・海外関係会社向け調達コンプライアンス講座の開設について、取り組みを進めます。

地域社会の皆さまとともに

責任者メッセージ

地域社会とのコミュニケーション活動を推進します



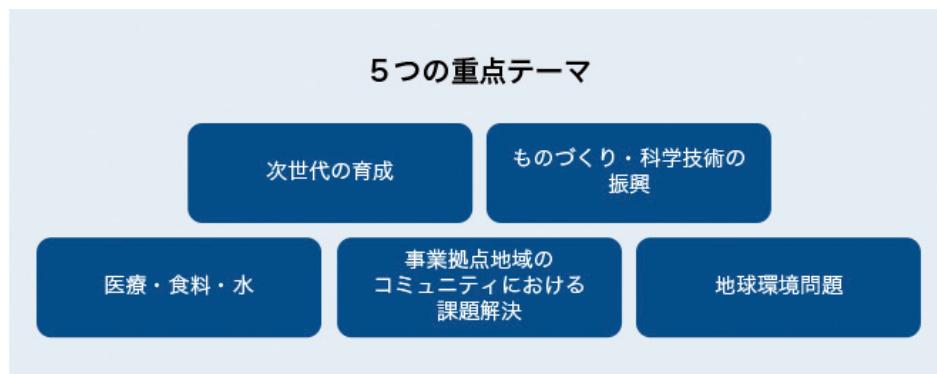
取締役
執行役員
総務部長

栗井 一樹

企業も、地域コミュニティを形成する一員として、地域の皆さまとの円滑なコミュニケーションを通じて、地域の課題解決等に取り組んでいく責任があります。IHIグループは全国にある拠点において、地域との密接な関係づくりに取り組んでいます。

基本的な考え方

「社会の期待に応えること」—IHIグループは事業を通じてだけでなく、5つの社会活動テーマを定め、さまざまな活動に取り組み、社会の期待に応えています。



■ 2016年度の社会貢献活動の支出総額：2.06億円

次世代の育成

小中学生向け出前授業を開催

CSR 活動の一環として、2016 年度には、近隣の小中学生約 370 人を対象にジェットエンジンをテーマとした出前授業を開催しました。この授業コンテンツはお茶の水女子大学と共同開発したもので、映像でジェットエンジンの歴史と仕組みを学習した後、プロペラカーによる実験を通じて理解を深めてもらいました。理科の面白さや学校での勉強がどのように社会の役に立つのかを伝える内容となっており、児童・生徒たちからは「ジェットエンジンのことがよく分かった」「理科に興味を持った」等の声を聞くことができました。

ものづくり企業である IHI は今後もエンジニアの芽を育てる活動を進めていきます。



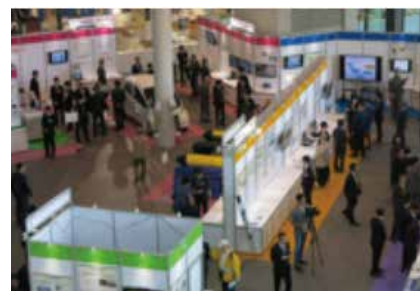
本社大研修室での授業風景
右はお茶の水女子大・吉村特任准教授

ものづくり・科学技術の振興

IHI フォーラム 2016 の開催

IHI グループの製品・技術の展示を中心に、講演会や IHI グループと関連の深い地域の名産物の紹介等、各種イベントを開催いたしました。

IHI グループのお客さまや取引先はもちろん、地域住民や地域小学校等、約 7,000 名の幅広いステークホルダーの方々にご来場いただきました。



医療・食料・水

WFP ウォーク・ザ・ワールドへの参加

IHIグループは、世界の食料問題の解決に貢献するために国連世界食料計画（WFP）協会の活動に参加しています。毎年「WFP ウォーク・ザ・ワールド（チャリティウォーク）」に協賛し、多くの従業員が参加をしています。2016年度は、IHIグループから450人を超える従業員（家族を含む）が、横浜みなとみらい地区で開催された本イベントに参加しました。参加費の一部と参加者からの募金は「国連WFP学校給食プログラム」に活用され、途上国の子どもたちの健全な成長を支え、教育の機会を広げるために使われます。



WFP ウォーク・ザ・ワールドの参加者（2016年5月）

事業拠点地域のコミュニティにおける課題解決

相生ペーロン祭

IHIの海上運動会を由来とし、今日では相生市の主要行事となっています。IHI相生工場前の水面で開催され、毎年十万人規模が来場、ペーロン競漕にはIHIグループの船も出場しています。



相馬野馬追

甲冑を纏った騎馬による神旗争奪戦を行なう祭礼で、千年を超える歴史を有しています。相馬中村神社の神輿をIHIの若手従業員が担ぎ、事業所長も馬上の人となります。



車椅子バスケットボールイベント

IHIグループが活動を支援している一環で、車椅子バスケットボールのイベントを呉市体育館で開催いたしました。当日は、グループ従業員のほか、呉市長、近隣住民を含め、約 300 名の方々に来場いただき、プロの選手によるエキシビジョンマッチや体験会、集合写真撮影等、大いに盛り上がりました。



IHIアトリウムコンサート

豊洲IHIビルでは、コンサートを年2回開催し、ご年配の方からお子さま連れまで幅広い皆さまにお楽しみいただいております。2016年度は、第4回・第5回目の開催を数え、それぞれ約800名、1,000名の近隣住民の皆さまにお越しいただきました。

地球環境問題

愛知事業所の取り組みについて → [環境 P102](#) 参照

従業員とともに

責任者メッセージ



理事
人事部長

志田 真人

人材の成長なくしてIHIグループの成長なし

IHIグループは、「人材こそが最大かつ唯一の財産である」の経営理念のもと、最も重要な経営資源である人材の強化に取り組んでいます。

事業のグローバル化に伴うグローバル人材の育成については、優秀な人材を国内にとどまらず、海外からも積極的に採用するとともに、語学や異文化コミュニケーションなどさまざまな研修を行ない、世界で活躍できる人材への成長支援を進めています。

また、グループの重点課題として「働き方改革」にも積極的に取り組んでいます。ムダの排除や業務の標準化にとどまらず、業務プロセスを徹底的に見直して、業務生産性の向上につなげます。さらに、そのために必要な ICT 基盤の整備やフレックスタイム制・在宅勤務などの勤務制度の拡充も図ることで、労働時間を削減し、社員ひとりひとりがいきいきと活躍し続けられる職場環境を整備しています。

わたしたちは、多様な人材がもつ能力を最大限に発揮できる職場作りを通して、最大かつ唯一の財産である「人」を大切にする企業グループとして、これからも更なる成長を実現していきます。

基本的な考え方

IHIグループでは、ともに働くすべての人びとの人格、個性を互いに尊重し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、働く人びとのゆとりと豊かさの実現に努めています。

多様な考え方を結び付け、創造と革新を生み出す組織風土を醸成することを目的に、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。現在、「女性」・「外国人」・「障がい者」・「高齢者」を中心に幅広く施策を展開しており、さまざまな個性・価値観をもつ人材が活躍できる職場づくりを進めています。また、人権の重要性を十分に認識し、事業活動の中でつねに尊重するよう努めています。

グループ人材マネジメント方針

IHIグループでは、グループビジョンに掲げる「地球と人類に豊かさと安全・安心を提供するグローバルな企業グループとなる」ためには、従業員が共通の価値観のもとで、持てる能力を最大限に発揮できるよう仕組みや環境を整備し、風土改革を進めることが必要であると考えています。

そこで、2013年に、グループ全体で共有すべき人材マネジメントに関する考え方を「グループ人材マネジメント方針」として決めました。「グループ」「グローバル」「ダイバーシティ」をキーワードに、「求める人材像」に沿った各種施策を、採用・配置・育成・評価などのプロセスごとに展開しています。

グループ人材マネジメント方針

IHIグループは、「経営理念」および「IHIグループビジョン」のもと、ものづくり技術の中核とするエンジニアリング力によってお客さまの価値創造を果たすため以下を推進する。

1. 「グローバル」「ものづくり技術・エンジニアリング力」「世界に通用する業務品質」の視点で卓越した能力を持つプロフェッショナルの集団となるため、グループ従業員が共有すべき価値観として「求める人材像」を定め、その浸透を図る。
2. 「求める人材像」を指針に人材マネジメント諸施策を実施し、グループ従業員の成長機会を提供する。
3. 多様な人材が「経営理念」、「IHIグループビジョン」に共感し、能力を発揮できる環境を実現する。

求める人材像

誠実と信頼 Integrity and Trust	お客さまと社会のために For Customers and Society
創造と革新 Innovation and Creation	チームワーク Team Work
世界レベルのプロフェッショナル World-class Professional	

キーワード

グループ	グローバル	ダイバーシティ
------	-------	---------

従業員の基本情報

■ 従業員数（IHIグループ）

地域	人数
日本	22,752
アジア・オセアニア	3,856
米州	1,166
欧州・中東・アフリカ	1,885
合計	29,659

（2017年3月31日現在）

■ 年齢・男女別の従業員数（IHI）

	男性	女性	計
30歳未満	1,810	263	2,073
30歳～39歳	1,994	302	2,296
40歳～49歳	2,083	349	2,432
50歳～59歳	1,168	84	1,252
60歳以上	570	7	577
合計	7,625	1,005	8,630

（2017年3月31日現在、正規従業員および再雇用者）

■ 雇用形態別の従業員数 (I H I)

	男性	女性	計
正規従業員	7,216	964	8,180
再雇用者	181	1	182
受入出向者	228	40	268
顧問・嘱託	216	10	226
パート	83	389	472
期間従業員	56	17	73
合計	7,980	1,421	9,401

(2017 年 3 月 31 日現在、派遣従業員は 1,307 人)

■ 男女別の離職率、勤続年数

入社後 3 年以内の離職率

	男性	女性	計
離職率	4.9%	6.7%	4.2%

(2014 年度定期入社者を対象としている)

平均勤続年数

	男性	女性	計
勤続年数	15.4 年	11.1 年	14.8 年

(2017 年 3 月 31 日現在)

人権の尊重

人権啓発活動の推進

IHIグループでは、「人材こそが最大かつ唯一の財産である」という経営理念に基づき、人権問題への取り組みを推進しています。わたしたちの人権啓発活動のはじまりは、1981年に全社同和推進委員会を発足させたときにさかのぼります。このとき、「企業の社会的責任の自覚のうえにたって、企業活動の重要な課題の一つとして、差別のない明るい社会づくりを目指し、同和問題の解決に積極的に取り組む」という基本方針を策定しました。

それ以来、全社委員会の方針・計画に基づき、各事業所においても「地区同和推進委員会」を設置し、人権をめぐる国内外の潮流・社会環境の変化をふまえ、同和問題をはじめ各事業所に合わせた幅広い人権問題について、人権教育・啓発など具体的な活動を展開しています。なお、人権に対してより幅広い視点で、かつグループ全体で活動していくことを目指し、2017年度から委員会名を「全社同和推進委員会」から「IHIグループ人権啓発推進委員会」に変更しました。一方、国内から海外に目を向ければ、児童労働や強制労働などが人権問題となるケースが見られます。したがって、グローバルな観点から人権問題に対応することも重要であると考えています。

こうした背景において、2010年度に改訂した「グループ基本行動指針」においても「人権の尊重」をより明確に表明し、グループ全体の取り組みとして今後も継続していくこととしています。これらの活動は経営幹部にも報告を行い、グループ全体で推進することの重要性をつねに確認しています。なお、IHIグループでは、人権問題、児童労働、強制労働に該当する事例の報告はありませんでした。

人権研修

2016年度は階層別研修や事業所研修、外部講習会に5,187名が参加し、人権やコンプライアンス、ハラスメント等について考えを深めました。

各国新入社員の男女別の賃金

IHIグループでは、国内はもとより海外においても、仕事の内容や責任に応じた公正・公平な処遇を目指しています。また、性別による処遇の差はありません。

多様性の推進

創造と革新を生む組織風土を醸成するためには、IHIグループのダイバーシティ（多様性）を推進することが重要です。現在、女性・外国人・障がい者・高齢者の活躍推進を4つの柱にして重点的に取り組んでいます。

採用

IHIでは、多様な人材を採用することを目的として、国籍、性別、年齢を問わず採用活動を実施しており、卒業後3年以内の方も募集対象としています。

採用にあたっては、「グループ人材マネジメント方針」に掲げた「求める人材像（誠実と信頼、お客様と社会のために、創造と革新、チームワーク、世界レベルのプロフェッショナル）」に共感する応募者について、適性や能力に基づき選考を行なっています。また、面接等にあたる関係者に対して、公正な採用選考のための教育を実施しています。

グローバルに活躍できる多様な人材を採用するために、応募の機会を幅広く設け、米国、英国、韓国、シンガポールで説明会の開催実績があります。過去5年間の外国人採用実績は、2012年15名、2013年14名、2014年11名、2015年9名、2016年7名、2017年8名です。

■ 採用実績（IHI）

	2015 年度	2016 年度	2017 年度
技術系	204 (24)	229 (21)	193 (19)
事務系	57 (23)	59 (19)	52 (16)
合計	261 (47)	288 (40)	245 (35)
うち、外国人	9 (4)	7 (2)	8 (3)

() 内は女性

IHIでは、キャリア採用に積極的に取り組んでいます。2016年度は153名を採用しました。キャリア採用者が会社の制度を知り、社内にネットワークを構築することを目的として座談会を年1回開催しています。また、派遣従業員の中から正規従業員に登用する仕組みとして、期間従業員制度を導入しています。これは、6ヵ月の雇用契約について3年を上限として更新し、一定の基準を満たした従業員を正規従業員に登用する制度です。

障がい者の雇用

IHIでは、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指し、障がい者の雇用を推進しています。障がい者雇用率は2017年6月1日時点で2.01%です。今後も、ハローワークとの連携などを通じて積極的な障がい者雇用を行なっていきます。

■ 障がい者雇用率の推移 (IHI)

	IHI雇用率	法定雇用率
2013年度	1.87%	2.0%
2014年度	2.04%	2.0%
2015年度	2.17%	2.0%
2016年度	2.14%	2.0%
2017年度	2.01%	2.0%

(各年度6月1日時点)

60歳以上の従業員の雇用

IHIでは2013年4月より、これまでの再雇用制度に替わり、満65歳までの選択定年制度を導入しています。本制度は、高年齢者雇用に関連した法改正などへ対応するだけでなく、従業員個々人が定年年齢を自ら選択できるようにすることによって、満60歳以降も引き続き現役としていきいきと働くうえでの諸環境を整備することを目的としたものです。2016年4月には制度の魅力を高めるための見直しも実施し、60歳を迎えた従業員のうち、8割強が60歳以降も現役として活躍しています。

女性の活躍推進

IHIでは、女性の採用を推進するため、女性向けパンフレットや採用ホームページでの女性特集ページの作成、女性を対象とした採用セミナー等を実施しています。2017年3月14日には、重工メーカーで働くことを実感していただくために、理系女子学生を対象とした「理系女子就職セミナー」を開催しました。

■ 新卒女性の採用実績 (IHI)

2013年度	33名 (技術系13名、事務系20名)
2014年度	31名 (技術系11名、事務系20名)
2015年度	47名 (技術系24名、事務系23名)
2016年度	40名 (技術系21名、事務系19名)
2017年度	35名 (技術系19名、事務系16名)

(2017年4月1日時点)

■ 女性の大卒採用の目標 (I H I)

	現状※	今後の目標値
事務系	34%	35%以上
技術系	10%	10%以上
大卒計	15%	15%以上

※ 2015 ～ 2017 年度の平均

I H Iグループでは、多様な人材が経営理念に共感し、能力を発揮できる環境を実現するための取り組みを行なっています。

2012 年度から開始した女性管理職向け研修では、女性管理職の意識改革やリーダーシップ能力の向上、ネットワーク構築を支援しています。2013 年度から始めた各地区女性従業員の支援体制を整えるためのネットワークリーダー活動は、2017 年度から 3 期目に入り、女性従業員を対象としたワークショップや講演会の開催など、多彩な活動を総勢 12 名で行なっています。2013 年度から実施している女性管理職を対象とした講演会では、2014 年度から対象者を女性管理職とその上司に拡大し、ダイバーシティ推進企業の執行役員人事担当をゲストに招き、女性管理職のキャリア形成や上司による育成支援の意識づけを行ないました。また、女性管理職候補育成のため、人事部による女性管理職候補者の上司に対するヒアリングを継続的に実施しています。



「女性活躍推進講演会」パネルディスカッションの様子

■ 女性管理職比率の推移 (I H I)

		2015 年 4 月時点	2016 年 4 月時点	2017 年 4 月時点
総管理職数		2,847 名	2,630 名	2,626 名
うち女性管理職数		60 名 (2.1%)	66 名 (2.5%)	68 名 (2.7%)
	部長級	14 名	19 名	21 名
	課長級	46 名	47 名	47 名

※ () 内は管理職数に占める女性管理職数の割合。

※管理職数には出向者を含む (2016 年度からグループ内異動者は含まず)。役員は含まず。

■ 女性管理職数の目標 (I H I)

	2018 年度目標値	2020 年度目標値
比率 (全管理職中)	3%	3.5%

■ 女性役員数 (I H I)

	2020 年度目標値
人数	役員 1 名以上

※ 2017 年 4 月 1 日付で女性執行役員 1 名、社外監査役 1 名

海外現地採用の従業員の活躍推進

IHIグループでは、2013年に制定した「グループ人材マネジメント方針」に基づくグローバル人材の育成やダイバーシティ推進の一環として、性別・学歴・年齢・国籍を問わず能力ある人材を積極的に採用・登用しています。海外拠点ごとに、「グループ人材マネジメント方針」に定める「求める人材像」を基に、その国の労働市場・慣行を考慮しながら、必要な人材を適宜採用しています。

教育については、2014年よりグループ内海外拠点の現地マネージャー育成を目的とした研修を実施しており、2016年度も中国域内とアジア・大洋州域内に開催しました。過去3年間で、中国域内で延べ40名、アジア・大洋州域内で延べ62名が参加しました。今後も各国でビジネスを担う現地マネージャーの育成を図っていきます。

■ 海外現地採用における管理職数

会社	人数
ICL	1名
IHIAP※	10名
IHIINC.	9名

※ IHIAPはIHIAPTを含む

■ 2016年度の活動 TOPICS

従業員の育児休業からの早期・円滑な職場への復帰支援と、仕事と育児の両立支援を目的として、さまざまな取り組みを行なっています。

2017年5月に、従来からある社内相談窓口に加え、社外相談窓口（通称、育児アドバイザー）を設置しました。保育所探しや子育て全般の悩みについて、専門知識を持ったアドバイザーに相談することができるものです。また、2016年度から準備を進め、2017年5月には相馬事業所に、2017年8月には瑞穂事業所に、企業内保育所を開設しました。

今後も、さらなる取り組みを通じて、ワークライフバランスの実現を支援する環境の整備を進めていきます。

働きやすい職場づくり

安全と健康の確保は、極めて重要な経営課題の1つです。

IHIでは毎月、グループの安全衛生管理状況や健康管理状況を全役員に報告しています。

グループのすべての従業員が、持てる能力を最大限に発揮できるよう、安全衛生やリスク管理、メンタルヘルス、ハラスメントの防止、労働組合とのさらなる信頼関係の醸成など、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。

安全衛生管理の徹底

IHIグループでは、従業員一人ひとりが働きがい・生きがいを持って働くことができる環境をつくるのが、個人の生産性向上や職場活性化につながるものと考え、12名の産業医、45名の保健師等の支援のもと、健康管理やメンタルヘルスケアに取り組んでいます。

特にメンタルヘルス教育では、ディフェンス（不調者へのきめ細かい個別フォロー、復職支援特別勤務制度や再適応プログラムを活用した対応）・オフense（メンタルタフネス；モチベーションやコミュニケーション、パフォーマンスを向上させるための教育など）を実施し、管理監督者から新入社員まで、メンタル疾患に負けない人づくりと職場づくりを目指しています。

また、メタボリック症候群や偏った生活習慣の改善、禁煙などの健康対策にも継続して取り組んでいます。

■ 健康管理データ（IHI）

	2014 年度	2015 年度	2016 年度
健康診断有所見率	64%	63%	65%
特定保健指導対象者 （メタボリックシンドローム）	20%	20%	20%
喫煙率	27%	26%	26%

IHIグループでは、グループ共通の行動指針である「安全五原則」に基づき、労働災害の撲滅に取り組んでいます。

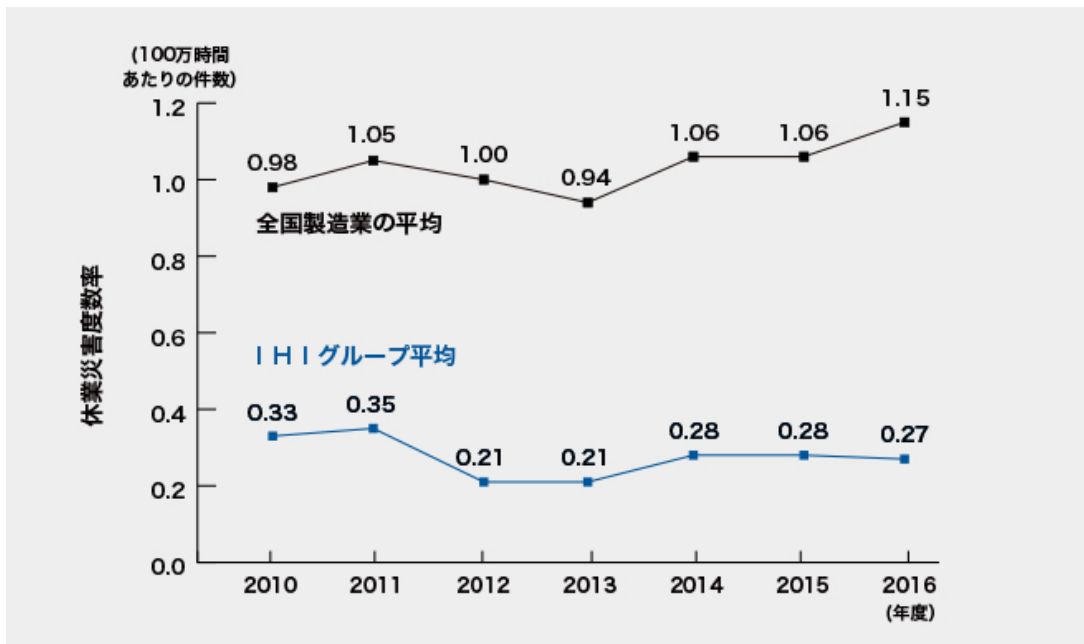
工場や建設現場では、リスクアセスメントの実施により、本質的・物理的対策を優先した確実なリスク低減を図り、労働災害撲滅に向けて、職長・班長・現場所長をはじめとする従業員の安全教育を定期的に行なっています。また、工場構内で働く協力業者に対しても、安全管理水準の向上に向けた支援を行ない、共に安全な職場づくりに取り組んでいます。

わたしたちは、こうした安全衛生の確保に向けた取り組みを、労働安全衛生マネジメントシステムに基づいて実施しています。

【安全五原則】

- 一．安全はすべてに優先する
- 一．危険な作業はしない、させない
- 一．災害要因の先取り
- 一．ルールを守る
- 一．自ら努力する

休業災害度数率（IHIグループ）



ワークライフバランスの推進

IHIでは、従業員一人ひとりが働きやすい職場環境を実現し、仕事と家庭をバランスよく両立させながら働くことを目的として、ワークライフバランスの実現を支援する制度の充実に取り組んでいます。

具体的には、①フレックスタイム制度の活用、②年次有給休暇を活用した長期休暇の取得促進、③育児・介護のための諸制度の整備、④定時退場日の設定などを実施しています。

短時間勤務制度の適用者（IHI）

2012 年度	130 名
2013 年度	137 名
2014 年度	151 名
2015 年度	145 名
2016 年度	149 名

チャイルドケア休暇の取得者（IHI）

2012 年度	406 名
2013 年度	420 名
2014 年度	400 名
2015 年度	622 名
2016 年度	674 名

介護休業の取得者（IHI）

2012 年度	5 名
2013 年度	3 名
2014 年度	2 名
2015 年度	8 名
2016 年度	11 名

育児休業の取得状況と取得後の復職率（IHI）

2012 年度	101 名（復職率 95%）
2013 年度	89 名（復職率 100%）
2014 年度	92 名（復職率 100%）
2015 年度	82 名（復職率 100%）
2016 年度	89 名（復職率 100%）

■ 年次休暇平均取得日数（IHI一般従業員）

2012 年度	16.14 日
2013 年度	16.27 日
2014 年度	16.02 日
2015 年度	15.92 日
2016 年度	16.50 日

IHIでは、毎年、労働時間管理に関する方針を定め、不要不急の時間外労働を抑制し、ワークライフバランスの実現を目指しています。主な取り組みとしては、効率的な業務遂行や業務の平準化の推進、また部門ごとの行動計画の策定や事業所一斉定時退場日の設定、役員会議への時間外労働の発生状況報告などがあります。

■ 月平均時間外労働時間の推移（IHI）

2012 年度	21.8 時間
2013 年度	22.7 時間
2014 年度	23.3 時間
2015 年度	23.8 時間
2016 年度	23.9 時間

労使のパートナーシップ

IHIは、IHI労働組合連合会と、相互理解に根ざす信頼関係に基づき労働協約を締結しています。

日常の諸問題を迅速に解決するための労働協議会、経営方針や決算について話し合うための経営協議会、工場部門の生産を維持向上するための生産協議会など、労働協約に沿って労使で諸協議会を開催し、働きやすい職場環境づくりのため、協力し合っています。

■ 労働組合の加入者数（IHI）

拠点	人数	拠点	人数
武蔵	1,795	富岡	667
東京	1,542	相生	505
横浜	1,461	呉	501
相馬	913	名古屋	500
合計			7,884

（2017 年 3 月 1 日現在）

全社業務改善活動である「I-Project」において、経営者と従業員の対話の機会を設けています。2016年度は7事業所・9グループ会社で意見交換を含めた懇談会を実施しました。生産現場のある訪問先については、現場視察の時間を設け、現場で従業員とのコミュニケーションの機会を設けました。

また、経営者と労働組合代表とが出席して実施する経営協議会において、会社の方針を説明したり、組合からの提案を受けたりする機会を設けています。このうち年3回は社長が出席しての意見交換を行なっています。

IHIでは、2015年度より「グループ中央安全衛生委員会」を設置し、関係会社と一体で安全衛生に関する労使の意見交換を行なっています。また、労使合同で工場・建設工事のパトロールを定期的に行ない、現場の安全確保と安全衛生管理のレベルアップを図っています。

労働に関する苦情処理

IHIでは、従業員の苦情を公正迅速に処理し、明朗な職場環境を樹立することを目的として、労働協約に基づき苦情処理委員会を設置しています。2016年度の苦情受付は0件です。

■ 2016年度の活動 TOPICS

健康経営優良法人 2017（ホワイト500）に認定

IHIグループの4社（株式会社IHI、株式会社IHIエスキューブ、IHIプラント建設株式会社、新潟原動機株式会社）は、経済産業省等から「健康経営優良法人 2017（ホワイト500）」に認定されました。グループ健康経営宣言に掲げた、個人と組織の健康リスク低減や健康度向上による職場活性化、及び家族を含めた健康保持増進に関する取り組みが評価されたものと考えています。加えて、IHIは株式会社日本政策投資銀行から「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」の最高ランクを取得しました。



人材育成

人材育成の取り組み

IHIグループでは、「グループ人材マネジメント方針」の中の育成については、「グループ人材育成方針」を定め、その方針に基づき教育を実施しています。

具体的には、「グループ人材マネジメント方針」に定める「求める人材像」を育成の基軸として育成体系と教育カリキュラムを設定し、新入社員から新任部長までの各階層を対象としたグループ共通の階層別教育を実施しています。また、経営人材を育成するための特別研修、グローバル人材を育成するための研修、女性管理職を対象とした研修があります。さらに、業務の専門性を高めるために、選択可能な公開講座も設けています。

また、評価・配置と整合性のある人材育成を進めるため、人材育成の手段の一つとして、年3回の面談を通して従業員全員に評価者から評価結果をフィードバックする場を設け、評価された点、改善すべき点を示し、各人の能力開発につなげています。

グローバル人材の育成

IHIグループでは、グローバル人材の育成に力を入れています。海外派遣型の研修として、2016年度はインド滞在集中研修に30名、経済産業省の「国際化促進インターンシップ事業」に1名を派遣しました。これら海外派遣型の研修は、語学力の習得のみならず、異文化への理解を深めることも目的としています。国内での研修としては、英語力強化に向け、2013年度から社内に英会話ブースを設置し、業務の合間に英語学習ができる環境を整えており、2016年度は342名が受講しました。このほか、誰もが個人の希望に応じて受講できる公開講座として、語学や異文化理解に関する講座も開講しています。2015年4月には人材育成の中核施設としてIHIグループ人材開発交流センター「I-STEP 湘南」（神奈川県横須賀市）を開所し、2016年3月までに延べ1万人を超える国内外グループ従業員が活用しています。これからも単なる研修会場にとどまらず、世界で働くグループの仲間が集い、企業理念・価値観を共有する場、活発にコミュニケーションする場、共に学び成長する場として活用していきます。



インド滞在集中研修で
SRM大学（インド）の先生方と

技能伝承

IHIでは、ものづくり技術を支える拠点である各工場において、コアな技能（溶接、機械加工など）を伝承していく必要性を明確にしています。それぞれの分野において専門性の高い技能を有し、後進育成に取り組む役割を担う従業員を「匠」と認定し、計画的な技能伝承を推進する「匠制度」を導入しています。

2016年度は45名が匠として認定されました。

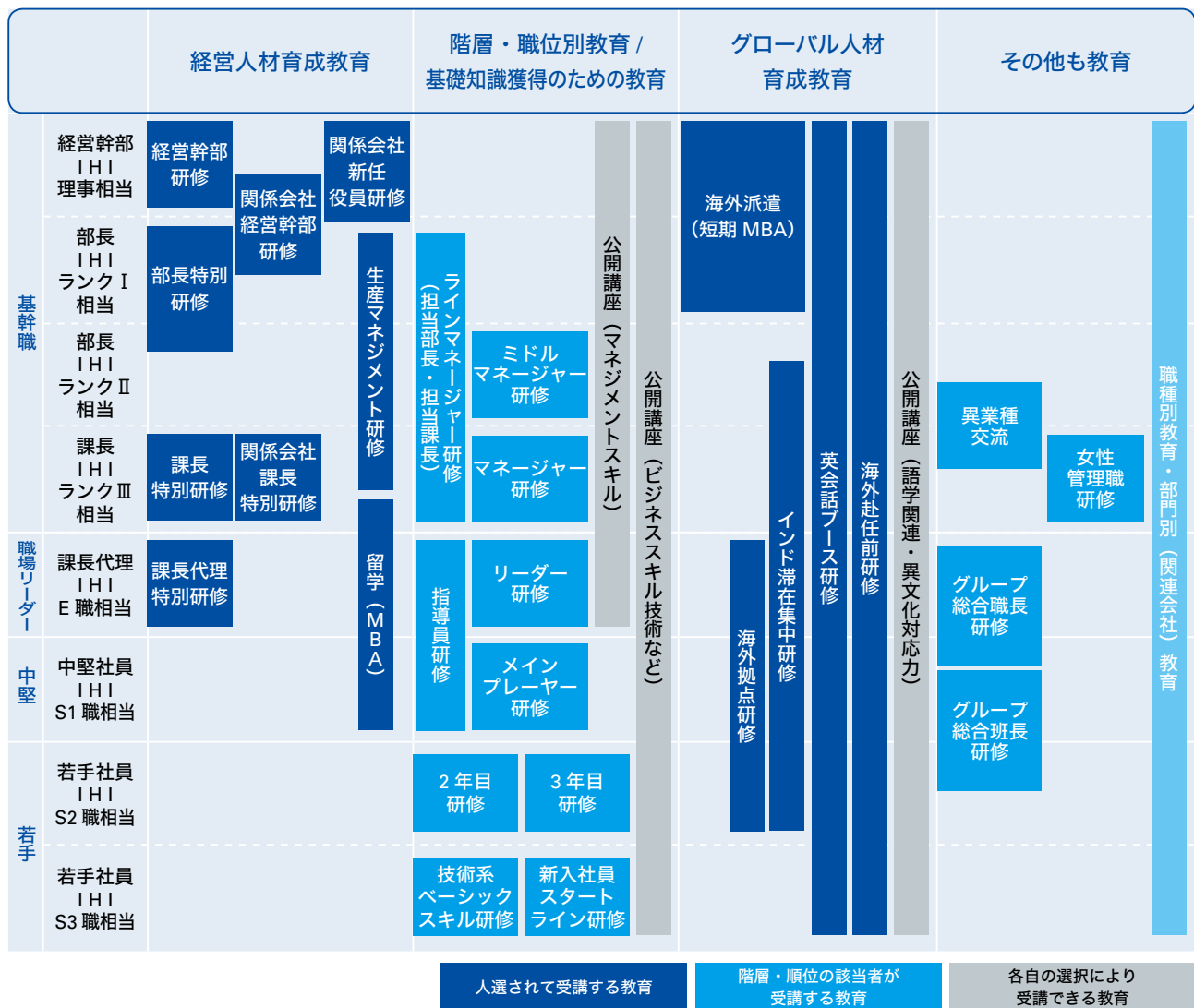


専門性の高い技術を有する鑄造の様子

■ 「匠」認定者数（IH I）

溶接	6 名
組立	6 名
機械加工	14 名
試験・検査	10 名
保全	3 名
その他	6 名
合計	45 名

■ 教育研修プログラム



■ 主な教育の受講者とのべ受講時間数（IH Iグループ）

	受講者数	受講時間
階層別	約 2,500 人	約 1,270,000 時間
公開講座	約 5,600 人	約 55,000 時間

SUSTAINABILITY REPORT 2017

環境

ＩＨＩグループの環境経営 **P82**

グループ環境マネジメント **P89**

製品・サービスを通した環境負荷低減 **P95**

事業活動を通した環境負荷低減 **P100**

IHIグループの環境経営

責任者メッセージ



CSR 推進部長
大島 千佳子

地球温暖化による異常気象が頻発する中、国境を越えた環境リスクに対応するために、国際社会では「パリ協定の発効」や「持続可能な開発目標（SDGs）の採択」などが進められています。

IHIグループでは2013年度に、経営方針を踏まえた「グループ環境ビジョン」を策定しました。このビジョンは、2018年度の環境活動のあるべき姿を示したもので、3本の柱で構成しています。

第1の柱は、お客さまがわたしたちの製品・技術・サービスをご利用いただくことで、お客さまのもとで環境負荷を低減する「製品・サービスを通した環境負荷低減」です。

第2の柱は、わたしたちの事業活動や生産活動そのものが、環境負荷を低減することを目指す「事業活動を通した環境負荷低減」です。

第3の柱は、この第1の柱と第2の柱を支える「グループ環境マネジメントの推進」です。2018年度のビジョン達成に向けて、グループ全体で環境活動に取り組んでいます。

わたしたちの事業領域は、資源・エネルギー・環境、社会基盤・海洋、産業システム・汎用機械、航空・宇宙・防衛など多岐にわたります。それぞれの事業は、「気候変動の進行を緩和すること」と「気候変動による影響に適応すること」という両方に対応できるポテンシャルがあります。今般の組織改訂で、1事業本部・8セクターを4つの事業領域に再編しました。これにより、従来よりも幅広い枠組みの中で環境経営を推進できる体制となり、新しいイノベーションを創出することが期待できます。

「IHIグループならこんなことができるのではないか」という社会からの期待に応えることで、企業価値を高め、ファン層の拡大を図ります。わたしたちの環境への取り組みが、サステナブルな地球環境の実現に貢献し、同時にビジネスチャンスにつながることを確信して、挑戦を続けてまいります。

基本的な考え方

IHIグループは、地球環境にかかる負荷を低減し、地球環境を守る使命があると考え、「グループ基本行動指針」において「地球環境に対する責任」を挙げています。これに基づいて「グループ環境基本方針」を定め、地球環境の保全および環境負荷の低減に向けて、継続的かつ積極的に取り組んでいくことを宣言しています。

わたしたちはこれまで、生産拠点の環境保全活動を中心に取り組んできましたが、お客さまに提供する製品やサービスを通して環境負荷を低減し、社会の持続的発展に貢献していくことも、わたしたちの重要な使命と考えています。そこでわたしたちは2013年度に、6年後の2018年度における環境活動のあるべき姿を示した「グループ環境ビジョン2013」を定めました。この環境ビジョンの達成に向けて、3か年ごとに活動計画を立てて環境活動を行なっています。

2013～2015年度の最初の3か年を「グループ環境経営の基盤づくり」と位置づけ、「製品・サービスを通じた環境負荷低減」、「事業活動を通じた環境負荷低減」および「グループ環境マネジメントの推進」を3つの柱とする「グループ環境活動計画2013」を策定して活動しました。この結果、グループ環境経営の基盤を固めることができました。

2016年度からの後半3か年は「グループ環境経営の実践段階」と位置づけ、前半3か年と同じく3本の柱で構成された「グループ環境活動計画2016」を策定しました。現在は、この計画の2年目に入っています。これまで構築してきた仕組みを活用して個々の取り組みのレベルアップを図ることで、グループ全体での環境経営を実践し、2018年度末までに「グループ環境ビジョン」の達成を目指します。



グループ環境基本方針

IHIグループ環境基本方針

(環境管理体制の構築)

第1条 環境管理体制を構築し、具体的な目的・目標を設定して確実に実行・評価し、継続的改善を図る。

(環境法令等の遵守)

第2条 環境関連法令・協定および関連業界の方針・計画を遵守するにとどまらず、必要に応じ自主管理基準を定めて運用し、環境管理の向上に努める。

(環境に配慮した製品の提供)

第3条 地球環境の負荷低減に貢献する製品・サービスを社会に提供する。

(事業活動における環境負荷低減)

第4条 IHIグループのすべての事業活動において環境保全および環境負荷低減に努める。

(環境教育)

第5条 環境教育を通じて、IHIグループ各社の役員、従業員、派遣社員等、業務に従事するすべての者の環境意識を高め、自らが環境問題に関心を持ち、行動できるようにする。

(情報開示)

第6条 地域社会との融和および地球環境の保全のために、社会活動への参加と情報開示およびコミュニケーションを積極的に行なう。

2015年10月改訂

グループ環境ビジョン

■ グループ環境ビジョン 2013（2013～2018年度）

IHIグループは世界中のお客さま・パートナーとの協業を通して
地球環境を守り続けるグローバルな企業グループとなる

■ 環境ビジョン達成のイメージ

わたしたちは「製品・サービスを通じた環境負荷低減」、「事業活動を通じた環境負荷低減」、「グループ環境マネジメントの推進」の3つのテーマごとに、その達成されたイメージを以下のように描いています。

製品・サービスを通じた環境負荷低減

- 事業活動で1年間に排出するCO₂が30万トン未満。一方、製品・サービスによって、世界中のお客さまが排出するCO₂を総計で年間1,000万トン以上削減できている。
- 事業領域の経営目標に、製品・サービスによるCO₂排出削減貢献量が示されている。
- 環境配慮製品の売上比率が70%を超えている。
- 「IHIグループの製品・サービスは地球環境保全につながるね。」と思われている。
- 地球環境保全に貢献する製品が、多数の表彰を受けている。

事業活動を通じた環境負荷低減

- グループ全体として、事業活動で排出するCO₂の削減目標を達成している。
- 工場やオフィスの省エネルギー活動が進み、ムダな電気や燃料を使っていない。
- グリーン調達を促進して、環境配慮をしているお取引先さまを積極的に活用している。
- 製品に含まれる有害な化学物質の管理を徹底し、お客さまからの信頼を得ている。
- 生物多様性に配慮した事業活動ができている。

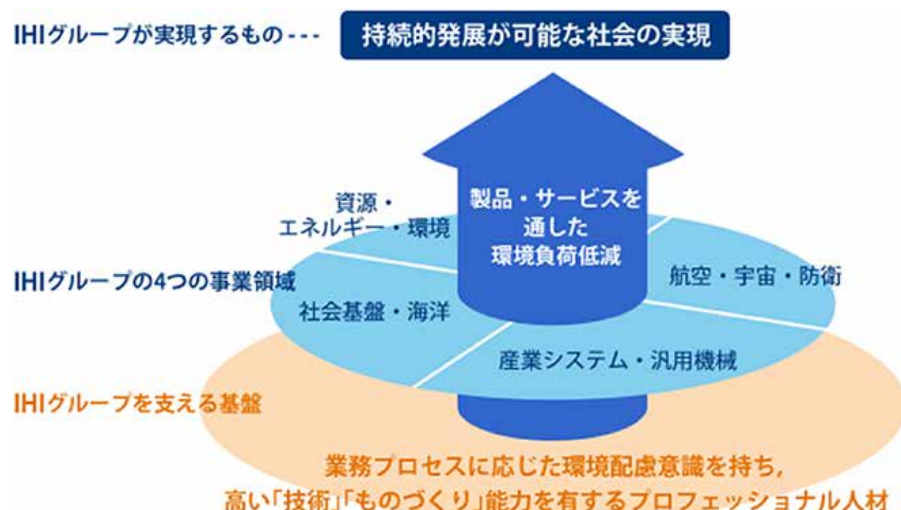
グループ環境マネジメントの推進

- 国内・海外の生産拠点を含め、環境負荷低減の項目と削減目標を共有している。
- 国内・海外の主要な生産拠点は、環境マネジメントシステムを導入し、継続的な環境経営ができる体制を整えている。
- 各国、各地域における環境法令の厳格化への対応に関して、グローバルな観点で情報を共有できている。
- 社内の自主的な監査によって、課題の把握と対策が迅速に実施できる仕組みができている。
- 社内報やイントラネットなどを活用し、環境活動の状況をいち早く展開できている。

IHIグループが目指すのは、かけがえのない地球を守るために持続的発展が可能な社会を実現することです。

そのためにわたしたちができることは、「資源・エネルギー・環境」、「社会基盤・海洋」、「産業システム・汎用機械」、「航空・宇宙・防衛」、4つの事業領域から提供される製品・サービスを通して、世界中のお客さまの環境負荷低減に貢献することです。ただし、これはわたしたちだけで実現できるものではなく、世界中のお客さまやパートナーの皆さまとの連携が不可欠です。

そのためにわたしたちは、全員がそれぞれの業務プロセスに応じた環境配慮意識を持ち、高い「技術」「ものづくり」能力を有するプロフェッショナルな人材となるよう、人材育成にも力を入れていきます。



■ 環境ビジョンの達成に向けて

「グループ環境ビジョン 2013」の実現に向けて、「製品・サービスを通した環境負荷低減」と「事業活動を通した環境負荷低減」を推進するにあたり、わたしたちが貢献できる環境課題を3つに整理しました。

1. 省エネルギー、地球温暖化対策
2. 循環型社会形成
3. 環境保全
 - 化学物質対策、環境リスク対策
 - 生物多様性

わたしたちの事業活動は、「管理」「営業」「研究開発」「設計」「調達」「製造」「輸送」「建設」「試運転」の9つの業務プロセスに分類できます。この事業活動の成果として生み出された製品・サービスは、「使用」「保守」「廃棄」の3つの段階に分類されます。

このマトリクスの中には、それぞれの業務プロセスにおいて取り組むべきテーマを、3つの環境課題に分類して示しています。従業員ひとりひとりが環境配慮意識を高く持てるような取り組みにつなげていきます。

業務 プロセス		各業務プロセスにおける取り組みのポイント			
		省エネルギー 地球温暖化対策	循環型社会形成	環境保全	
				化学物質対策 環境リスク対策	生物多様性
事業活動を通じた環境負荷低減	管理	◎グループ環境経営の推進			・生物多様性と事業の関係性整理、基本方針の策定
	営業	◎環境配慮製品の提案 ◎環境保全製品の提案 ・CO削減貢献度の高い製品の提案・ニーズ掘り起こし			
	研究開発	◎省エネルギー、環境負荷低減、エネルギー多様性への対応を可能とする技術開発 ◎環境配慮製品ガイドラインの策定・運用 ◎環境配慮製品の拡大 ◎環境保全製品の拡大 ◎CO削減貢献度評価の公表			・製品含有化学物質対策の推進
	設計	・3Rを考慮した製品開発・設計			
	調達	◎グリーン調達の推進			・製品含有化学物質対策の推進 ・希少資源の使用状況把握 ・紛争鉱物への対応
	製造	・製造現場、輸送における省エネルギーの推進	・製造現場、輸送における廃棄物発生量の削減	・PRTR対象物質の使用量削減 ・環境リスクの低減	・製造現場における生物多様性保全
	輸送				
	建設	・建設現場における省エネルギーの推進	・建設現場における廃棄物発生量の把握・削減	・建設現場で使用する化学物質の適正管理・処理 ・環境リスクの低減	
	試運転				
	製品・サービスを 通じた環境負荷低減	使用	◎環境配慮製品の提供 ◎環境保全製品の提供		
保守		◎CO削減貢献度の高い製品の提供			
廃棄		◎環境性能の維持と改善			

グループ環境活動計画

「グループ環境活動計画 2016」で定められている各項目および目標と、初年度である 2016 年度の実績とその評価(◎、○、△、×の 4 段階)を以下に示します。

活動計画	2018 年度に向けての目標	2016 年度の評価・実績	
製品・サービスを通じた環境負荷低減	製品・サービスによる CO2 排出削減貢献量が年間 1,000 万トン超	△	製品・サービスによる CO2 排出削減貢献量が年間 1,000 万トン超
	環境配慮製品の売上比率 70%超	○	認定数 15
事業活動を通じた環境負荷低減	エネルギー使用量・CO2 排出量を 2015 年度比で原単位 3%以上低減	△	エネルギー使用量：2015 年度比 4.0%増加
		△	CO2 排出量：2015 年度比 0.9%増加
	廃棄物排出量を 2015 年度比で原単位 3%以上低減	△	2015 年度比 0.5%増加
	水資源使用量を 2015 年度比で原単位 3%以上低減	×	2015 年度比 4.1%増加
グループ環境マネジメントの推進	重大な環境法令違反・環境事故ゼロ	◎	発生件数ゼロ
	環境 e ラーニングの受講率	△	受講率 84.3%
	CDP 気候変動の評価がマネジメントレベル以上	◎	リーダーシップレベル A-
	日経環境経営度調査のスコアが 400 以上（フルスコア 500）	◎	429

グループ環境マネジメント

環境マネジメント体制

IHIグループは今般の組織改訂で、1事業本部・8セクターを4つの事業領域に再編しました。これにより、従来よりも幅広い枠組みの中で環境経営を推進できるような体制となりました。

わたしたちは、CSR担当役員を委員長とする「全社環境委員会」において、グループ全体の環境活動方針を策定するとともに、活動実績を評価・フォローしながら活動を推進しています。全社環境委員会において決定された取り組み方針や決定事項に対しては、「事業領域・SBU環境管理責任者連絡会」を開催し、事業領域やSBUから、主管の国内および海外グループ会社まで、周知、展開を図っています。IHIの各地区の事業所に対しても「地区事業所環境管理責任者連絡会」を開催し、グループとしての取り組みの積極的な展開を図っています。

また、事業領域やSBUでは、グループ全体のリスク管理活動のひとつである環境リスクを低減するための環境設備投資や、法規制への対応、省エネ・廃棄物排出量の削減など環境負荷低減への取り組みなど、個別テーマに沿った環境活動計画を年度初めに立案し、進捗を含めてフォローアップし、PDCAサイクルを回す仕組みを実践しています。



環境管理範囲

IHIグループでは、環境管理の対象を、海外グループ会社を含む連結対象会社としています。

グループ各社には、工場を有し生産活動を行う会社、エンジニアリングと現場での建設工事を主体とする会社、工場を持たず事務所部門のみの会社など、さまざまな事業形態が存在します。そのため、各会社の事業所、工場や事務所を、年間のエネルギー使用量などによって分類し、環境管理活動の単位としています。拠点単位で、それぞれの事業活動に適した環境情報の収集、環境負荷低減などの環境管理活動を展開、実施しています。

わたしたちは2016年度に、グループの環境管理の中期活動計画として、2018年度を目標とする「グループ環境活動計画2016」を策定しました。

2016年度のデータは、2017年7月1日の時点で集計した数値です。

環境マネジメントシステムの認証取得状況

■ IHI 地区事業所

地区事業所・拠点名		EMSの種類	審査登録機関※1	認証取得年月
武蔵相馬地区	相馬第一工場	ISO14001:2004	BVJC	1999 年 12 月
	相馬第二工場	ISO14001:2004		
	瑞穂工場	ISO14001:2004		
横浜事業所	横浜事業所	ISO14001:2015	JQA	1998 年 7 月
	横浜工場	ISO14001:2015		
	車両過給機 SBU 技術統括センター 実験評価部	ISO14001:2015		
	技術開発本部	ISO14001:2015		
愛知事業所	愛知工場	ISO14001:2015	NK	2000 年 5 月
相生事業所	相生事業所	ISO14001:2004	JQA	2000 年 6 月
	相生工場	ISO14001:2004		
	D&D パーク	ISO14001:2004		
	鋳造部	ISO14001:2004		
呉事業所	呉事業所	ISO14001:2004	JQA	2000 年 6 月
	呉第二工場	ISO14001:2004		
資源・エネルギー・環境事業領域 プロセスプラント SBU※2		ISO14001:2004	LRQA	1999 年 3 月

※1 認証機関

JQA：一般財団法人 日本品質保証機構

BVJ：ビューロベリタスジャパン株式会社

NK：一般財団法人 日本海事協会

LRQA：ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッド

※2 SBU：Strategic Business Unit

■ 国内関係会社

主管部門	会社名・拠点名		EMS の種類	審査登録機関	認証取得年月
資源・エネルギー・ 環境 事業領域	株式会社 I H I 環境エンジニアリング	知多処理事業所	ISO14001:2004	JQA	2003/11/28
		名古屋処理事業所	ISO14001:2004	JQA	2003/11/28
	株式会社ディーゼルユナイテッド	相生工場	ISO14001:2004	JQA	2000/06/02
	新潟原動機株式会社	太田工場	ISO14001:2004	LRQA	2004/05/17
		新潟鋳造工場	ISO14001:2004	LRQA	2004/05/17
		新潟内燃機工場	ISO14001:2004	LRQA	2004/05/17
		新潟 GT 工場	ISO14001:2004	LRQA	2004/05/17
	ニコ精密機器株式会社	六日町工場	ISO14001:2004	LRQA	2001/09/07
社会基盤・海洋 事業領域	株式会社 I H I インフラシステム	堺工場	ISO14001:2015	JQA	2012/06/08
産業システム・ 汎用機械 事業領域	株式会社 I H I アグリテック	松本本社	ISO14001:2015	LRQA	2016/03/02
		岡山事業所	ISO14001:2015	ロイド	2016/03/02
	株式会社 I H I 回転機械 エンジニアリング	辰野事業所	ISO14001:2004	DNV	2000/09/29
	株式会社 I H I ターボ	木曽第一工場	ISO14001:2004	DNV	2002/04/26
		木曽第二工場	ISO14001:2004	DNV	2002/04/26
		木曽第三工場	ISO14001:2004	DNV	2011/04/26
		新町工場	ISO14001:2004	DNV	2009/07/01
航空・宇宙・防衛 事業領域	株式会社アイ・エヌ・シー エンジニアリング	本社	ISO14001:2004	BSK ^{※2}	2000/03/27
	株式会社 I H I エアロスペース	富岡事業所	ISO14001:2004	BVJ	2002/05/29
		相生試験場	ISO14001:2004	BVJ	2002/05/29
		武豊試験場	ISO14001:2004	BVJ	2002/05/29
	株式会社 I H I エアロマニュファクチャリング	本社第 1 工場	ISO14001:2004	DNV	2000/09/29
	株式会社 I H I キャスティングス	相馬工場	ISO14001:2004	BVJ	1999/12/05
	株式会社 I H I マスターメタル	本社工場	ISO14001:2004	JQA	2000/06/02
高度情報 マネジメント 統括本部	株式会社 I H I 検査計測	福浦事業所	ISO14001:2004	JAPEIC ^{※3}	2004/03/16
		立川事業所	ISO14001:2004	JAPEIC	2014/12/04
	明星電気株式会社	本社工場	ISO14001:2004	JQA	2001/11/02

※2 BSK：公益財団法人防衛基盤整備協会

※3 JAPEIC：一般財団法人発電設備技術検査協会

■ 海外関係会社

主管部門	会社名	EMS の種類	審査登録機関	認証取得年月
産業システム・汎用機械 事業領域	IHI Ionbond AG	ISO14001:2004	Swiss Association for Quality and Management Systems (SQS)	2013/07
	IHI 寿力圧縮技術（蘇州）有限公司	ISO14001:2004	Lloyd's Register Quality Assurance	2014/06
	IHI TURBO (THAILAND) CO.,LTD.	ISO14001:2004	BUREAU VERITAS	2004/11
	無錫石播増圧器有限公司	ISO14001:2015	XING YUAN CERTIFICATION CENTRE CO.,LTD.	2013/06
	長春富奥石川島過給機有限公司	ISO14001:2004	SGS	2014/02
	IHI Charging Systems International GmbH	ISO14001:2004	TÜV Süd	2016/04
	IHI Charging Systems International S.p.A	ISO14001:2004	TUV Italia S.r.l.	2016/04
	IHI Charging Systems International Germany GmbH	ISO14001:2004	TÜV Süd	2016/05

外部審査および内部監査での主な指摘事項

IHIグループはISO14001を認証取得しているすべての拠点において、外部審査を受け承認されました。

2016年度の主要な指摘事項は次のとおりです。（改善の機会に相当）

- テーマ、目的・目標に関する事項
- 環境活動における記録に関する事項
- 環境設備など運用管理に関する事項
- 緊急事態への対応に関する事項
- 環境教育実施に関する指摘
- 環境側面の抽出・評価に関する事項

なお、ISO14001を認証取得しているすべての拠点では、外部審査に加え、内部監査を実施しています。

2016年度の内部監査での主な指摘事項は、次のとおりです。

- テーマ、目的・目標に関する事項
- 環境活動における記録に関する事項
- 環境設備など運用管理に関する事項
- 環境教育実施に関する指摘

環境法令遵守状況

2016年度、IHIグループは環境法令遵守状況を評価するために、環境事故、環境法令違反の定義を見直しました。これは環境に関する事故、環境法令違反などを減らし再発を防止することを目的に、グループの拠点で発生する環境事故などを適切に把握し、重大性の評価と発生の要因分析を行なうものです。

この結果、2013年度以降は、重大な環境事故・法令違反の発生はありませんでした。

環境コミュニケーション

社外からの評価

外部機関が行っている各種調査への回答を通して、IHIグループの環境活動について積極的に開示しています。環境経営の積極的な推進、グループ一丸となった環境活動が徐々に認められ、評価されています。

■ 日本経済新聞社「企業の環境経営度」調査

日本経済新聞社は毎年、日本の主要な企業に対して、環境配慮と経営効率の向上をいかに両立しているかを評価する調査を行ない、結果をスコアとランキングで公表しています。

評価項目としては「環境経営推進体制」、「汚染対策・生物多様性対応」、「資源循環」、「製品対策」、「温暖化対策」の5項目からなり、それぞれ100点、合計500点満点で評価されます。

時期	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
スコア	403	411	436	429
順位	123 (438)	129 (419)	66 (413)	75 (396)

順位の（ ）内は製造業者数の総数
フルスコアは 500 点

■ CDP 気候変動

CDP（旧称：カーボンディスクロージャープロジェクト）は、世界の大手投資家が共同で設立した非営利団体です。企業や自治体などに対して質問状を送付し、回答を評価・公表することで、気候変動問題への対処を促進しています。CDPが持つ、企業などの環境配慮に関する一次情報の質は高く評価されており、その格付けは世界の機関投資家が注視しています。

時期	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
スコア	開示 91	開示 91	開示 91	A-（リーダーシップ）
	実績 B	実績 A	実績 B	

展示会への出展

IHIグループは、2016年12月8日～10日に東京ビッグサイトで開催された日本最大級の環境展示会「エコプロ2016」に出展しました。気候変動対策に貢献するわたしたちの製品・技術・サービスについて、実機や模型などを展示するほか、重工業になじみのない方にも親しんでいただけるようにアニメーションを制作してご紹介しました。

わたしたちのブースにはビジネスパーソンその他、小中学生や一般生活者など、のべ5,500名超の方にご来場いただき、以下のような感想をいただきました。

- 世界の環境課題を含む社会課題解決をリードしてほしい
- 環境変化への対応を、技術により解決できるのであれば、非常に素晴らしい
- 環境がIHIグループによってよりよくなることを期待している

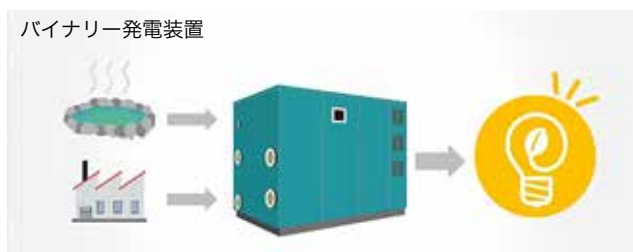
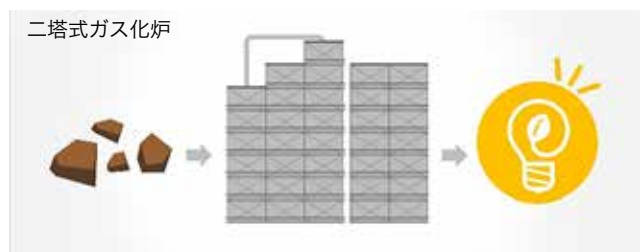
わたしたちは、地球温暖化問題の解決に向けてIHIグループが果たす役割を効果的に伝える取り組みを、今後も続けてまいります。



エコプロ2016 IHIブースの様子



アニメーションによる製品・サービスの紹介



従業員への啓発

IHIグループでは地区ごとにISO14001を取得しており、全社的な教育プログラムである階層教育と、ISO14001を取得している拠点ごとに行なう環境教育を実施しています。

わたしたちは地球環境保全と環境負荷低減に努める義務や、環境への取り組み方針などを受講者に周知させることを目的に、入社3年目の従業員を対象とした階層教育と、国内関係会社を含めた従業員全員に対するe-ラーニングを実施しました。

その他、省エネや化学物質管理について外部専門家を活用した環境教育を実施しました。この環境教育はIHIの地区事業所および主要グループ各社における有資格者やISO14001内部監査員の資質向上、より効率的な環境活動の実践を目指し、社内外の専門家を招いて実施しています。

また、毎年6月の環境月間では、従業員の環境への意識向上を目的とした環境クイズを実施しています。2016年はグループ全体で4,694人がクイズに参加しました。

製品・サービスを通した環境負荷低減

環境配慮製品

IHIグループでは、2014年度より「環境配慮製品認定制度」を運用しています。本制度は、独自の基準に基づき、地球環境の負荷低減に貢献する製品・サービスのなかで特に優れたものを、環境配慮製品として認定する制度です。

本制度の運用を通して従業員の環境意識を醸成するとともに、環境に配慮した製品・サービスを社会へ提供することで、世界全体の環境負荷低減および地球環境の保全に貢献していきます。

2014年度に4点、2015年度に6点、2016年度に5点を環境配慮製品として認定し、現時点における認定数は計15点になりました。今後も順次、認定製品を増やしていきます。

認定製品は以下のウェブサイトで詳しくご紹介しています。ぜひご覧ください。

■ 認定プロセス

以下5項目について評価し、一定の水準を満たす製品・サービスを、IHIグループの全社組織「環境委員会」において審査し、環境配慮製品として認定しています。認定の有効期間は3年間です。

	省エネ エネルギー消費効率の向上、排出エネルギーの回収・活用、エネルギー負荷の平準化
	温室効果ガス（GHG）の削減 温室効果ガスの排出抑制・吸収・固定・貯留・分解、再生可能エネルギーの創出、フロン類の削減
	省資源 製造時・使用時・保守時の天然資源投入量の低減、リサイクルへの配慮
	環境リスク低減 廃棄物の低減、公害（大気汚染、水質汚濁、土壌汚染、騒音、振動、地盤沈下、悪臭）の低減、環境保全に資する情報の監視・観測
	生物多様性保全 生物由来の資源への配慮、設置場所への配慮

認定製品

2016年度認定

■ 大型ディーゼルエンジン

排気ガス規制をクリアする省エネ仕様エンジンです。大型低速ディーゼルエンジンはタンカーやコンテナ船などの大きな船を動かし、中速ディーゼルエンジンはフェリーを動かしたり離島などで発電設備として活躍します。運用状況に合わせて燃料を切り替えることができるデュアルフュエルタイプもあります。



■ 自動状態診断システム LC-A (Life Cycle Administrator)

LC-A は機関プラント全体の統合サポートシステムです。膨大な機関室内の計測データを機械学習をはじめとする高度な解析技術でリアルタイムに解析し、予防保全、最適設定値算出、トラブルシューティング、保守管理支援などの各機能により、船舶安全運航とライフサイクルコストの最小化を実現しています。



■ 磁性粉濃度測定装置 TF-Detector

鉄などの微量な磁性体濃度を測定する装置です。潤滑油の磁性をモニタリングすることによって摺動部品の磨耗状態を把握でき、損傷・事故を防ぐことができます。粉体中の磁性粉検知も可能です。

本製品は、明陽電機株式会社との共同開発品です。



■ 導体片検出装置 MF-Detector

アルミ合金、銅合金、すず合金などの微小導体片を検知する装置です。潤滑油中の導体微小異物を常時モニタリングすることにより、機器の初期損傷を検知でき、重大な損傷・事故を防ぐことができます。



■ 省エネ型立体駐車場 NPC24H 立川緑町第2パーキング

建物の省エネ評価制度である BELS（建築物省エネルギー性能表示制度）において最高ランク星5つを、駐車場として初めて取得しました。今後も環境に配慮した駐車場を提供していきます。



2015年度認定

■ 高濃度有機性排水処理設備 IHI-IC リアクター

ビール工場などの有機性排水を効率よく処理する装置です。処理の過程でメタンガスを生成するので発電機やボイラーの燃料として利用することができます。



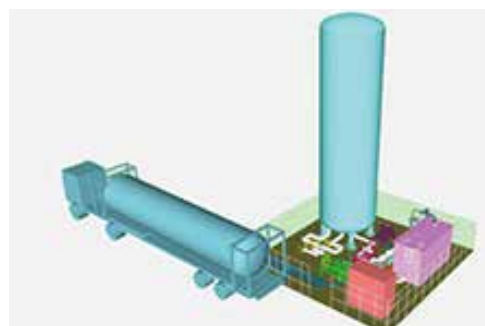
■ 100kW 級バイナリー発電システム HEATINNOVATOR®

産業向けに 80℃～200℃の未利用熱で発電します。摺動部がないオイルフリー磁気軸受による省メンテナンス性と、モジュールの最適配置による省スペースを実現します。



■ 分散型 LNG 貯蔵設備 LNG スマートサテライト

LNG を貯蔵および気化し、需要家へ燃料ガスを供給します。LNG への燃料転換と分散化貯蔵を最短工事期間で実現します。



■ 産業用太陽光発電システム

太陽光は代表的な再生可能エネルギーです。設備設置にあたって調査、設計、施工、メンテナンス、各種手続までトータルでお客さまをサポートします。



■ 超高压液体窒素除染技術 NitroJet®

超高压の液体窒素を吹き付けることで、洗浄、はつり、切断ができます。高い汚染物質除去性能を有し、水を使わないために排水処理が不要です。



■ 自転車シェアリングシステム コミュニティサイクル

街中に設置されたどこの拠点でも自転車の貸出・返却ができるシステムです。自動車などから自転車への交通転換を促進し、CO₂ の排出削減と豊かな街づくりに貢献します。



2014年度認定

■ ガソリン車用ターボチャージャー

ターボチャージャーを自動車に搭載することで、エンジンのパワーを向上させることができ、ダウンサイジングによる燃費向上を実現します。



省エネ



温室効果ガスの削減



省資源



環境リスク低減



生物多様性保全



■ 小型バイナリー発電装置 ヒートリカバリー HR シリーズ

高効率タービンにより、70℃～95℃の未利用熱で発電します。系統連系機能(低圧)を標準装備した最大送電端発電出力 20kW の小型パッケージタイプです。



省エネ



温室効果ガスの削減



省資源



環境リスク低減



生物多様性保全



■ 真空脱脂洗浄機 IWV-34C

金属加工部品を脱脂洗浄するコンパクトな装置です。真空蒸気洗浄の優れた洗浄効果に、独自のクライオ乾燥システムを組み込み、今までにない高速乾燥と溶剤消費量の削減を実現しました。



省エネ



温室効果ガスの削減



省資源



環境リスク低減



生物多様性保全



■ 環境配慮型ビル 豊洲フォレシア

敷地面積に対して 44% の緑化率を確保。外気や自然光の取り入れ、IHI 製リチウムイオン電池を用いた電力ピークカットなどによる環境配慮の他、多様な防災システムを備えています。



省エネ



温室効果ガスの削減



省資源



環境リスク低減



生物多様性保全

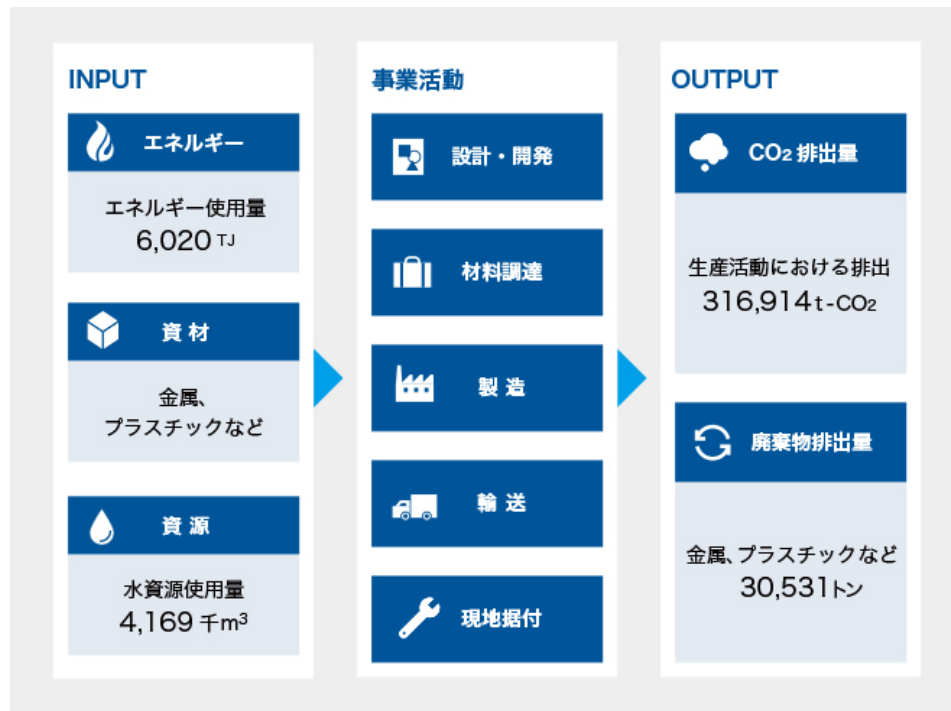


事業活動を通した環境負荷低減

マテリアルバランス

2016 年度における IHI グループのマテリアルバランスは、以下のとおりです。

わたしたちは、事業活動による環境負荷を低減するために、資源使用量や各種排出物の低減活動に積極的に取り組んでいます。



気候変動対策への貢献

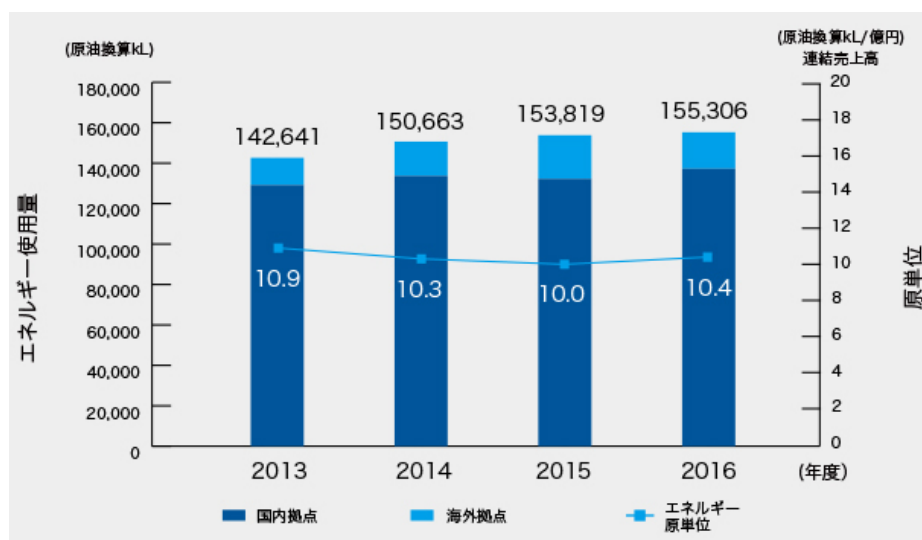
エネルギー消費量・温室効果ガス排出量の低減

IHIグループでは、エネルギーを効率よく使用し、CO₂排出量を削減するための省エネ活動を推進しています。2018年度に向けての活動目標は、売上高当たりのエネルギー使用量（エネルギー消費原単位）を、2015年度に比べて3%以上低減することとしています。この目標を達成するために、省エネ型設備の導入、外部専門家による省エネ研修などを実施しています。省エネ研修では、設備ごとに管理標準を見直し、エネルギー管理レベルの向上を図っています。

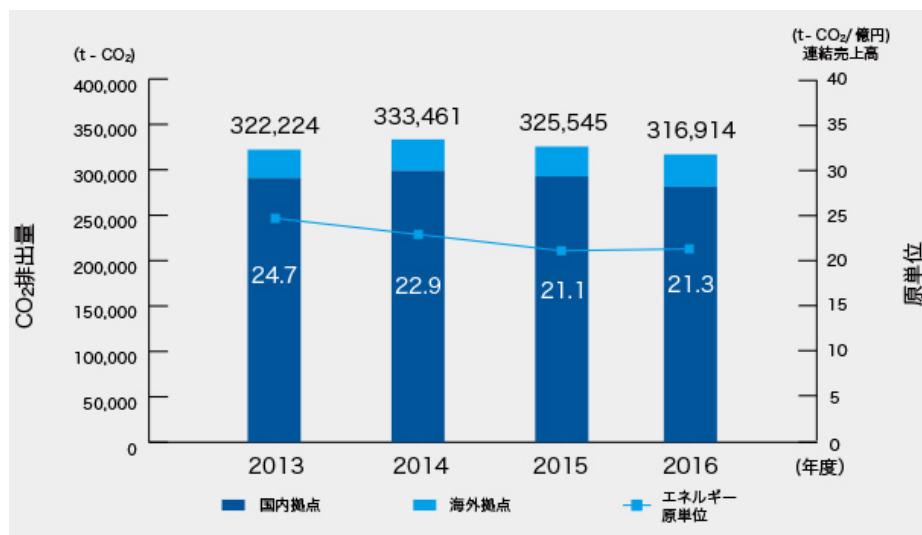
IHIグループの2016年度のエネルギー消費原単位は10.4（原油換算kL/億円）となり、2015年度と比べて4.0%増加となりました。2016年度のCO₂排出量は31.7万トン※で、前年度に比べて2.7%低減しました。CO₂排出原単位は21.3（t-CO₂/億円）で、前年度に比べて0.9%増加となりました。2017年度はエネルギー使用量、CO₂排出量ともに、目標を達成するための取り組みを積極的に進めていきます。

※電力消費によるCO₂排出量の計算に、電気事業者別排出係数を使用しました。

■ IHIグループ エネルギー使用量



■ IHIグループ CO₂ 排出量



輸送時のエネルギー消費量の低減

IHIグループは「グループ環境活動計画 2016」のなかで、製品などの輸送時のエネルギー消費量を、前年度と比べて原単位で1%以上削減するという目標をたてて活動しています。

輸送時のエネルギー消費量を削減するために、内航船や船台の積極的な使用によるモーダルシフトを推進しています。船舶を使用できない製品などの場合にはトラックを使用し、輸送効率を高めるために最大積載率のより大きなトラックの使用、積載率の向上に取り組んでいます。

資源循環型社会への貢献

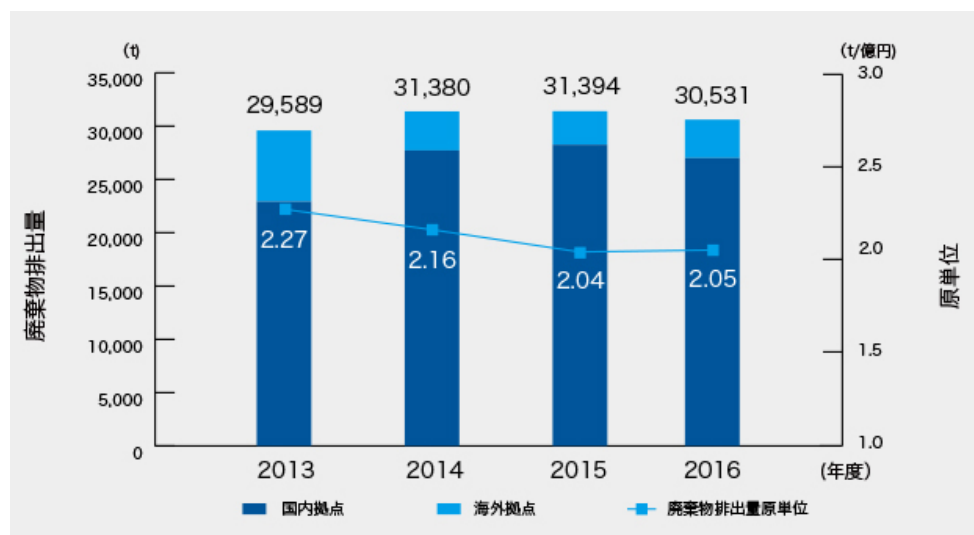
廃棄物排出量の低減

IHIでは、3R（リデュース・リユース・リサイクル）を推進するとともに、廃棄物の適正な処理に努めています。2012年度よりIHIのすべての事業所に電子マニフェストを導入し、廃棄物処理法の関係法令の遵守に努めています。

2015年度は独自の「廃棄物取組要領」を作成し、要領に沿った管理を徹底したことにより、廃棄物管理レベルの向上を図りました。2016年度は本社と各地区事業所とで廃棄物に関する意見交換会を実施し、廃棄物リスクに関する課題を共有しました。

また、IHIグループでは、事業活動における廃棄物を分別して再資源化や有価物化を行なうなど、廃棄物排出量の低減に向けて取り組んでいます。2018年度に向けての目標は、売上高あたりの廃棄物排出量（廃棄物排出量原単位）を、2015年度比で3%以上低減することとしています。2016年度の廃棄物排出量は30,531tでした。2016年度の廃棄物排出原単位は2.05（t/億円）で、2015年度に比べて0.5%増加しました。廃棄物排出原単位の目標達成に向けて、2017年度以降も取り組みを進めていきます。

■ IHIグループ 廃棄物排出量



有害廃棄物の適切な管理

高濃度 PCB 使用電気機器については、2009 年度より無害化処理を開始しており、現在約 98%の処理が完了しています。低濃度 PCB は 55% の処理が完了、安定器は 56% の処理が完了しており、2018 年度末には処理困難物以外は処理を完了する予定です。

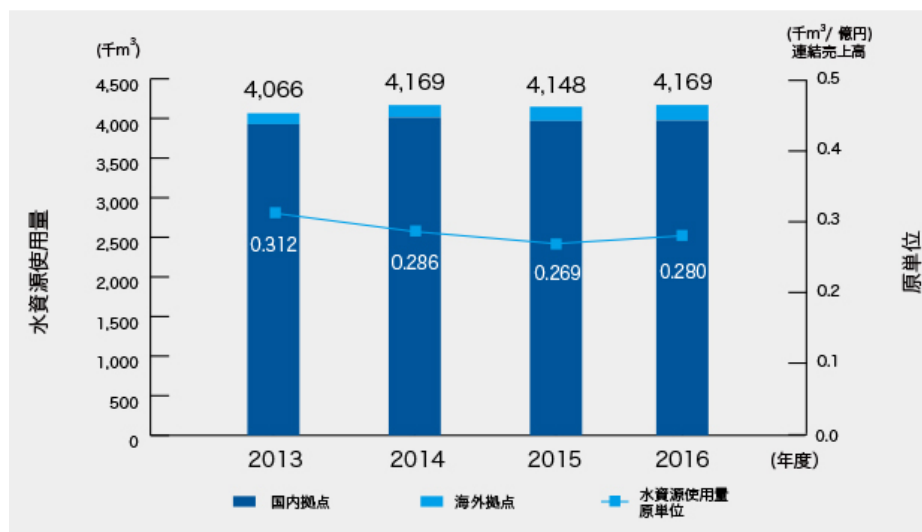
水資源使用量の低減

IHIグループは、上水管、工業用水配管および排水管の漏水対策に取り組んでいます。

これらの配管は、工場内に埋設管として敷設されていることが多く、経年変化による老朽化が進んでいます。老朽化した埋設配管を対象に、工場ごとに複数年度にわたる更新計画をたてて、更新しています。更新に際しては、漏水を早急に発見できるように地上敷設、埋設したボックス内に敷設する方式、配管サポートによる架空配管などの対策を講じています。

また、水資源使用量の低減にも取り組んでいます。2018年度に向けての目標は、売上高あたりの水資源使用量（水資源使用量原単位）を、2015年比で3%低減することとしています。2016年度の水資源使用量は4,169千 m^3 でした。2016年度の水資源使用量原単位は0.280（千 m^3 /億円）で、2015年度と比べて4.1%増加しました。

■ IHIグループ 水資源使用量



環境リスク低減の推進

事業所周辺環境への配慮

■ 水質汚濁防止対策の取り組み

IHIグループは、工場から出る排水処理の水質を常時監視し、放流先である公共水域（海域、河川など）の環境保全に取り組んでいます。そのために、工場内の排水処理設備の日々のメンテナンスを通じて老朽化した処理設備・機器や計測器などを洗い出し、更新時期の優先順位づけをする環境リスク診断を行なっています。

わたしたちはリスク診断の結果を、環境リスク低減計画書として見える化をしています。翌年度の更新工事に対し、毎年本社が環境関連特別枠予算として取りまとめ、社内協議後に予算編成することで、工場担当部門が確実に更新工事を実施できる仕組みをとっています。環境関連特別枠予算の対象は、環境リスク対策だけでなく、使用中の PCB 含有機器の撤去、更新（処分は含まない）を行なう PCB 対策、省エネ対策、温暖化対策が対象です。

2016 年度は、水質汚濁防止対策として、相生事業所と相馬事業所で排水処理施設の設備更新検討を行ない、2017 年度に排水処理設備を更新する予定です。

■ 土壌汚染に対する取り組み

土壌汚染により有害物質を直接または間接的に摂取することで、人の健康や生物に影響をおよぼす恐れがあります。

IHIグループでは、事業所内の定期的なパトロールや老朽設備の更新などにより、有害物質の漏えいを防止しています。また、2013 年度までに、工場跡地などを含む 68 の生産拠点で使用されてきた特定有害物質[※]や油脂類の使用履歴調査を完了し、その情報をデータベース管理しています。

※土壌汚染対策法第 2 条に規定される 25 物質（鉛、六価クロム、水銀など）

化学物質情報管理の推進

製品含有化学物質の適切な管理

IHIグループの製品含有化学物質管理に取り組む考え方を、以下のように定めました。

IHIグループ製品含有化学物質管理基本方針

IHIグループは、お客さまへ提供する製品・サービスの競争力を向上させるために、ここに製品含有化学物質管理基本方針を定める。

〔活動の基本〕

IHIグループは、製品・サービスを上市する国、地域の化学物質に関する法令等およびお客さまの要求事項で規制された「禁止物質」や「管理物質」を特定し、サプライチェーンを通じて適切に製品含有化学物質を把握、管理する。

わたしたちは、サプライチェーンを通じて製品に含まれる化学物質情報を把握し、お客さまへ適切に情報伝達する仕組みの構築に取り組んでいます。

外部専門家のアドバイスのもと、農業機械分野を対象に含有化学物質の情報伝達スキームとして chemSHERPA を導入しました。

今後、グループ内の他の製品についても、お客さまからの要望に応じて同様の仕組みの拡大を図っていきます。

化学物質の排出量と移動量

IHIグループでは、PRTR 制度で指定され、生産活動で使用する化学物質の使用状況の把握に努めています。そして工場ごとに該当する化学物質の排出（大気、公共水域、土壌）と移動量（下水道、廃棄物）を集計し、国へ届け出しています。

2016 年度の第一種指定化学物質の排出量および移動量は次のとおりです。

■ IHIグループ PRTR 法 第一種指定化学物質 排出量および移動量

（単位：t）

政令番号	第一種指定化学物質名	排出量（大気・水域・土壌への合計）	移動量（下水道・廃棄物への合計）
37	4、4'-イソプロピリデンジフェノール	0.0	1.2
53	エチルベンゼン	37.9	6.4
80	キシレン	82.3	14.5
87	クロム及び三価クロム化合物	0.0	47.6
186	ジクロロメタン	2.2	1.9
300	トルエン	51.5	3.0
308	ニッケル	0.0	1.6
374	ふっ化水素及びその水溶性塩	0.0	6.3
384	1-プロモプロパン	4.0	0.7
小計		177.9	83.2
合計		261.1	

2016 年度は、IHIグループにおける「特定第一種指定化学物質」の取り扱い実績はありませんでした。

生物多様性保全の取り組み

取り組み方針

■ 生物多様性に関する国内外の動向

国際生物多様性年とされる 2010 年、愛知県で生物多様性条約第 10 回締約国会議（COP10）が開催されました。COP10 で採択された「新戦略計画・愛知ターゲット」では、企業を含むあらゆるレベルの関係者が持続可能な生産および消費に向けた計画を達成するために行動することが明記され、具体的行動を求める考え方が示されました。また、日本国内においても、1995 年の「生物多様性国家戦略」策定に続き、2008 年には「生物多様性基本法」が制定され、政府としても企業の自発的な取り組みを促す状況となっています。

近年では、2010 年に採択された愛知目標を達成するために「生物多様性国家戦略 2012-2020」が 2012 年 9 月に閣議決定されました。「生物多様性国家戦略 2012-2020」では「愛知目標の達成に向けた我が国のロードマップ」が提示されると共に、2020 年度までに重点的に取り組むべき施策の方向性として「5 つの基本戦略」（※）が設定されています。

（※）5 つの基本戦略

- （１）生物多様性を社会に浸透させる
- （２）地域における人と自然の関係を見直し・再構築する
- （３）森・里・川・海のつながりを確保する
- （４）地球規模の視野を持って行動する
- （５）科学的基盤を強化し、政策に結びつける

■ IHI グループの生物多様性保全活動

生物多様性に関する国内外の動向を踏まえ、わたしたちは、生物多様性保全を進める取り組みを行っています。

生物多様性の位置づけ

IHI グループでは「グループ環境基本方針」に基づき、環境保全に取り組んでいます。この活動を通じて生物多様性に影響を及ぼしていることを認識し、環境負荷低減と生物多様性保全を推進しています。また事業所周辺においては、地域と連携した活動によって生物多様性保全に貢献しています。

今後は、生物多様性に関する役員・従業員の啓発に努め、事業活動や社会貢献活動を通じて生物多様性の保全や持続可能な地球・社会の実現に取り組んでいきます。

生物多様性保全の取り組み事例

- 事業所内緑地の外来種の在来種への転換
- 事業所内にビオトープ設置・管理
- 事業所内緑地見学会の実施
- 森林保全活動

■ 愛知事業所の取り組み

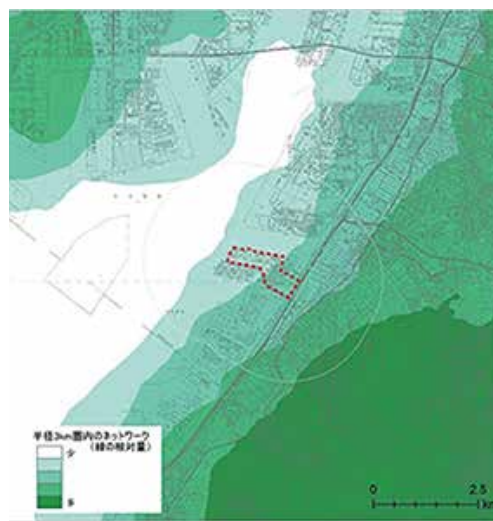
I H I 愛知事業所のある愛知県知多市は、農地や村林地を中心に市全体の 54%が緑に覆われ、臨海工業地帯の「グリーンベルト」や市街地の公園緑地など、多くの緑があふれています。愛知事業所でも、産業道路沿いに長さ約 230m、幅約 100m のグリーンベルト（緩衝緑地）を中心に 68,613m² の緑地を保有しています。

愛知事業所では、事業所内の緑地を整備して地域住民の自然観察会や、地元大学生による在来種の植樹会など生物多様性に配慮した活動を進めています。

詳細な活動は以下をご覧ください。

■ 過去の活動（2010 ～ 2012 年度）

2010 年度、愛知事業所の広大な緑地を生物多様性の保全という観点で活用できないか検討するために、現状分析を行ないました。その結果、愛知事業所の緑地はグリーンベルトの緑地を中核として、背後の里山の緑と海とをつなぐ生態系ネットワークの中に位置していることが分かりました。また、哺乳類のタヌキ、鳥類のカワセミやコゲラ、昆虫類ではコクワガタやモンキチョウなど 33 種もの生物の存在を確認することができ、生物多様性を保全する機能があることが分かりました。このことから、今後の緑地整備をするにあたっての方針と作業の優先順位を検討し、周囲の生態系の一部としてさまざまな動物が生息、往来できるように、緑地の活性化を開始しました。



愛知事業所の半径 3km 圏内の緑地面積率
 [写真提供 / エコアセットコンソーシアム
 (株式会社インターリスク総研、住友林業緑化株式会社、
 株式会社地域環境計画、住友林業株式会社)]



タヌキため糞



コクワガタ



ベニシジミ

[写真提供 / エコアセットコンソーシアム (株式会社インターリスク総研、住友林業緑化株式会社、株式会社地域環境計画、住友林業株式会社)]

2011 年以降、愛知事業所内緑地にて植物の観察会や虫取りなどを通じて、多様な動植物とふれあひながら自然の大切さを学ぶことを目的としたイベントを定期的に開催しています。

2011 年 12 月には愛知事業所の緑地において、「命をつなぐ PROJECT」の大学生ワークショップが行なわれました。このプロジェクトでは、知多半島臨海部（東海市・知多市）に立地する企業群が持つ緑地を結び、生態系ネットワーク形成するとともに、その緑地内でフォーラムを開催したり、実験区を設定してモデル的な整備を行なったりすることで、その担い手を育成することを目的としています。愛知事業所はこのプロジェクトに活動の場となる緑地を提供することによって、近隣企業や大学、行政などと連携し、活動を支援しています。

ワークショップには、このプロジェクトの取りまとめを行なっている NPO 法人 日本エコロジスト支援協会の引率のもと、愛知県や三重県の大学生など 23 名が参加し、愛知事業所の緑地で野鳥の観察や緑地の整備作業体験などを行ないました。その後、参加した大学生の皆さんは「知多半島に豊かな生態系を形成するための企業緑地のあるべき姿」を検討し、企業緑地を題材としたフリーペーパーや生態系 MAP の作成を行ないました。

本プロジェクトによる自然環境保全や普及啓発活動、次世代の担い手育成などの取り組みは高く評価されており、愛知環境賞「優秀賞」や環境省主催のグッドライフアワードにて審査委員特別賞を受賞しています。



「命をつなぐ PROJECT」に参加された皆様



ワークショップの様子

■ 最近の活動（2013～2016 年度）

愛知事業所では敷地内の樹木を外来種から在来種へ転換する活動の一環として、在来種の苗を生育させるための種苗園を設置しています。この種苗園で苗から樹木に生育した外来種を敷地内の緑地に戻すことによって、在来種への転換を図っています。2014 年度には種苗園にて敷地内の在来種の苗を植える植樹会を開催しました。植樹会には、「命をつなぐ PROJECT」の学生実行委員会メンバーが参加し、在来種と外来種について一通り知識を共有した後、実際の作業を行ないました。

また、愛知事業所では「命をつなぐ PROJECT」を取りまとめている NPO 法人 日本エコロジスト支援協会主催のイベントである「LOVE! GREEN DAY」を 2012 年度より毎年開催しています。このイベントは、知多半島臨海部の企業緑地を一斉に一般公開するものです。愛知事業所ではカミネッコンと呼ばれる再生紙段ボールでつくられた植栽用ポットを使って在来種であるエノキやケヤキの植樹を行なう活動や、ピオトープでヌマチチブやヤゴ、ゲンゴロウといった水辺の生き物を観察する活動を行ってきました。参加者の方より「事業所のなかにさまざまな生き物がいることを初めて知った」「もっといろいろな生き物を見たい」といった喜びの声をお寄せいただいています。今後もこの構内緑地（グリーンベルト）が一般市民や従業員の憩いの場・勉強の場となるよう、活動を続けていきます。



植樹会の様子



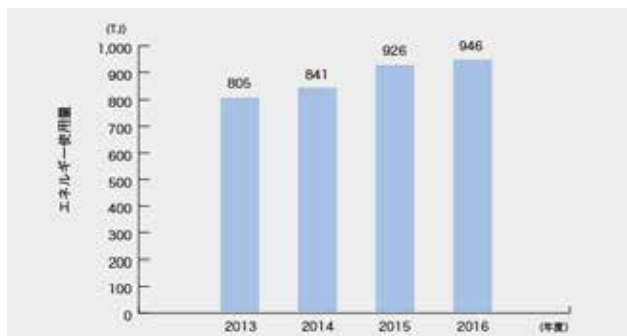
LOVE! GREEN DAY 2016 に参加された皆様

サイトデータ

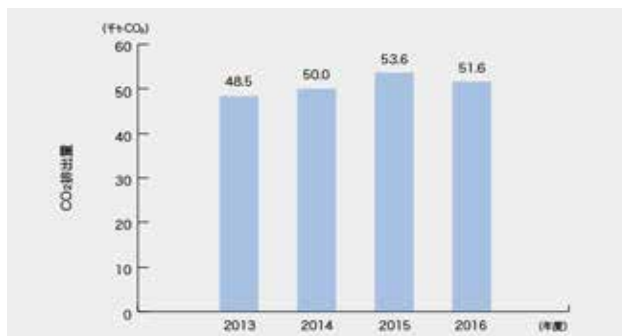
武蔵・相馬地区

集計範囲：相馬事業所、瑞穂工場

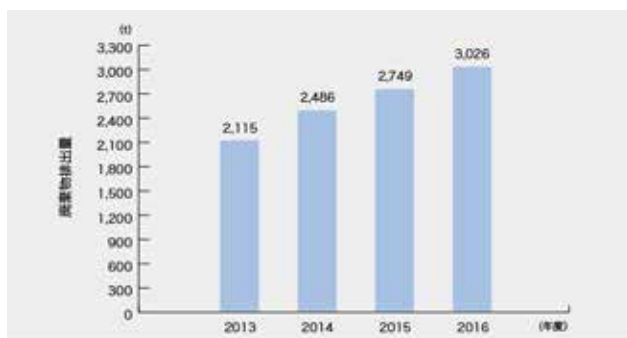
■ エネルギー使用量



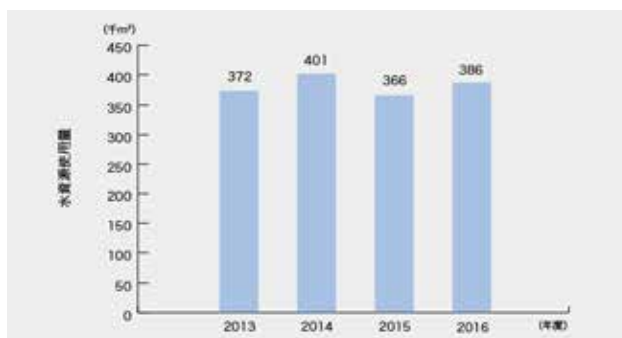
■ CO₂ 排出量



■ 廃棄物排出量



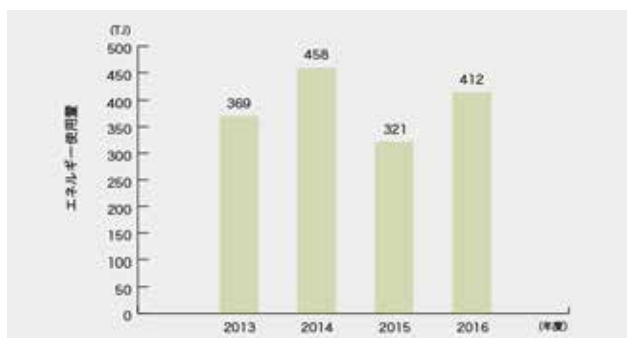
■ 水資源使用量



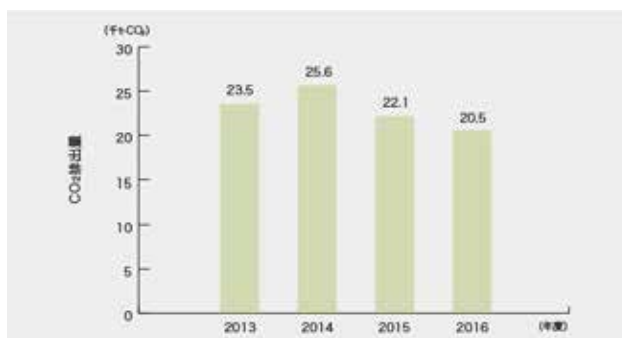
横浜事業所

集計範囲：横浜工場、車両過給機 SBU 技術統括センター 実験評価部、技術開発本部、横浜総務部

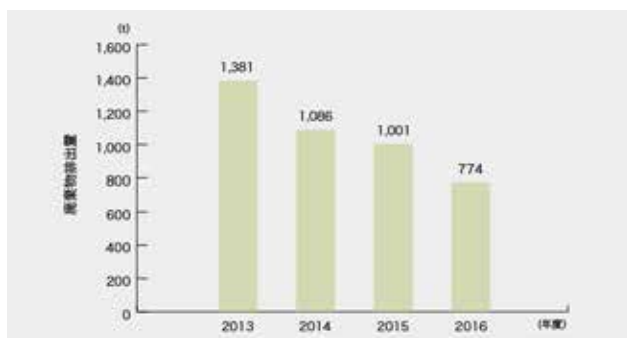
■ エネルギー使用量



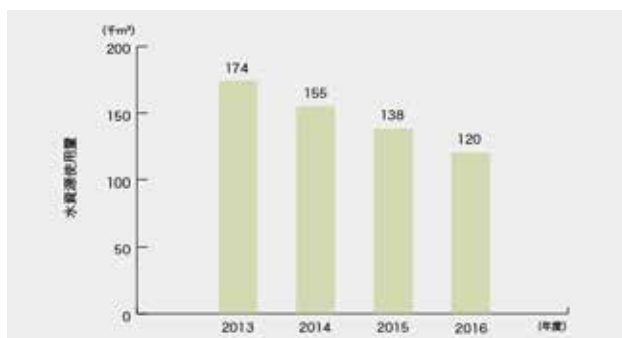
■ CO₂ 排出量



■ 廃棄物排出量



■ 水資源使用量



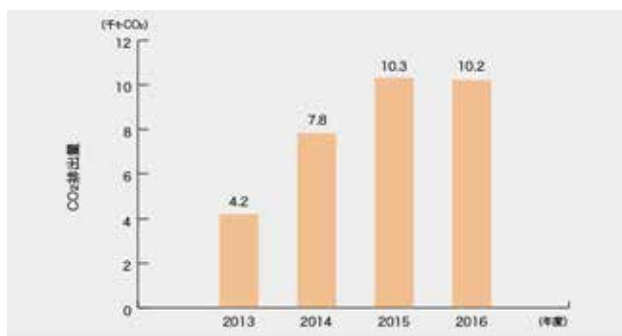
愛知事業所

集計範囲：愛知工場

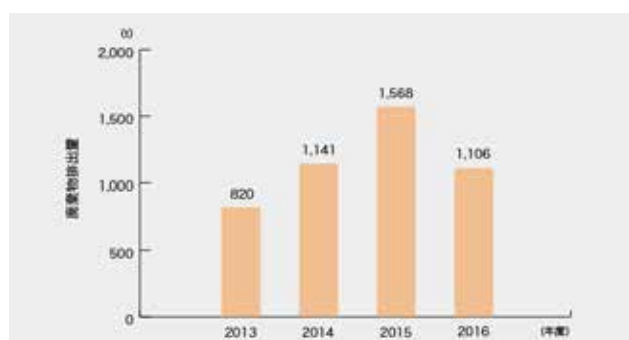
■ エネルギー使用量



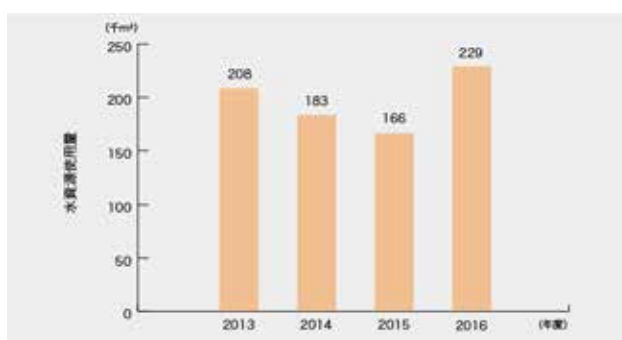
■ CO₂ 排出量



■ 廃棄物排出量



■ 水資源使用量



相生事業所

集計範囲：相生工場、鑄造部、相生総務部

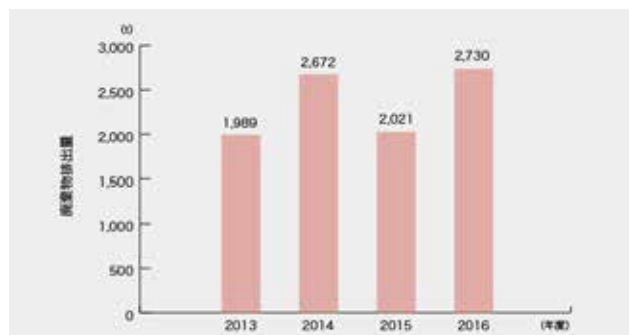
■ エネルギー使用量



■ CO₂ 排出量



■ 廃棄物排出量



■ 水資源使用量



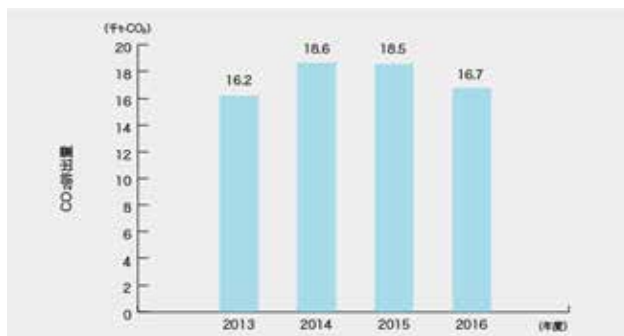
■ 呉事業所

集計範囲：呉第二工場、呉総務部

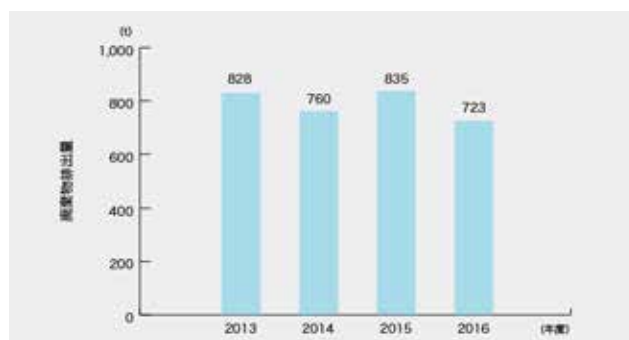
■ エネルギー使用量



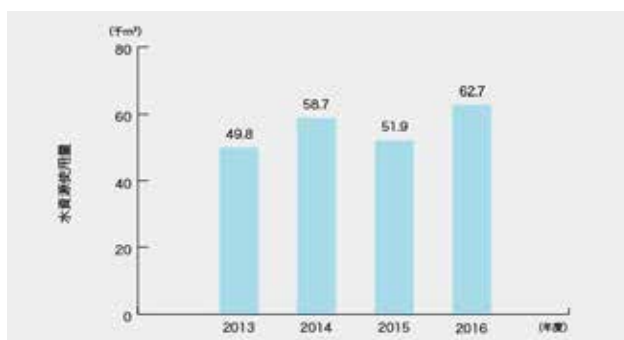
■ CO₂ 排出量



■ 廃棄物排出量



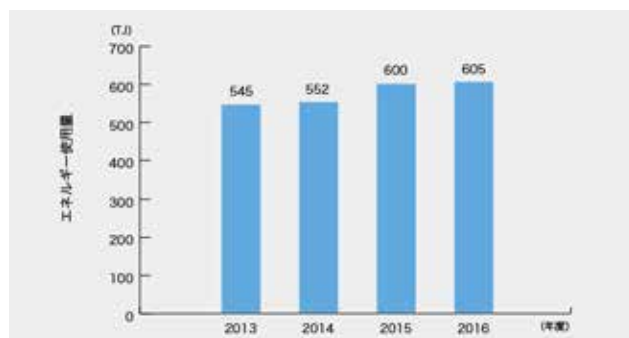
■ 水資源使用量



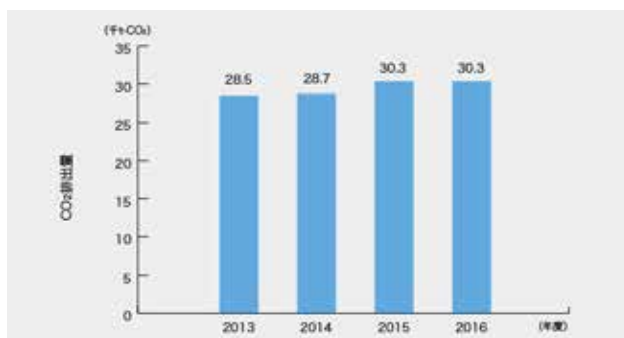
■ 本社地区

集計範囲：豊洲センタービル、豊洲センタービルアネックス、豊洲IHIビル

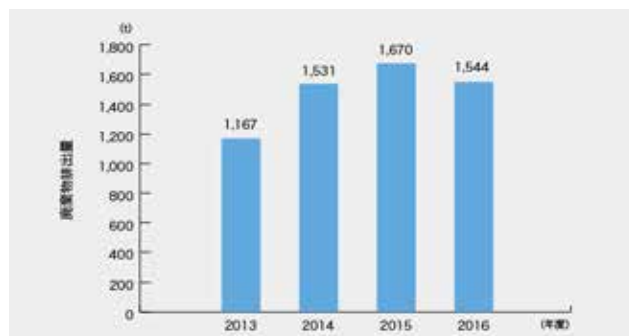
■ エネルギー使用量



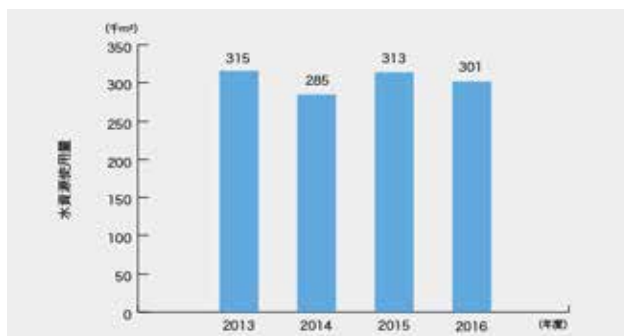
■ CO₂ 排出量



■ 廃棄物排出量



■ 水資源使用量



パフォーマンスデータ

財務情報								
	単位	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016年度実績
売上高	億円	11,872	12,218	12,560	13,040	14,558	15,393	14,863
営業利益	億円	613	433	421	532	632	220	473
親会社株主に帰属する当期純利益	億円	297	238	333	331	90	15	52
研究開発費	億円	292	300	302	335	370	416	355
設備投資額	億円	863	535	550	545	639	508	527
減価償却費	億円	382	411	417	404	432	467	466
海外売上高	億円	5,120	5,210	4,863	6,185	7,580	7,969	7,574
海外売上高比率	%	43	43	39	47	52	52	51
総資産	億円	13,614	13,381	13,642	14,963	16,908	17,150	16,928
有利子負債残高	億円	3,733	3,452	3,538	3,578	4,106	3,745	3,719
純資産	億円	2,536	2,584	2,992	3,625	3,595	3,333	3,376
営業活動によるキャッシュ・フロー	億円	955	247	743	392	635	953	653
投資活動によるキャッシュ・フロー	億円	▲777	▲377	▲610	▲622	▲746	▲355	▲289
フリーキャッシュ・フロー	億円	177	▲129	133	▲230	▲110	598	364
財務活動によるキャッシュ・フロー	億円	▲259	▲385	▲31	113	334	▲475	▲219
1株当たり当期純利益 (EPS) ^{※1}	円	20.29	16.26	22.81	22.51	5.88	0.99	3.40
1株当たり純資産額 (BPS) ^{※2}	円	162.33	170.84	197.08	223.68	224.03	206.16	206.03
1株当たり配当金	円	3	4	5	6	6	3	0
営業利益率	%	5.2	3.5	3.4	4.1	4.3	1.4	3.2
ROIC ^{※3}	%	6.2	4.6	4.5	5.3	5.8	2.3	5.0
ROA ^{※4}	%	2.1	1.8	2.5	2.3	0.6	0.1	0.3
ROE ^{※5}	%	13.2	9.8	12.4	10.5	2.6	0.5	1.6
D/Eレシオ ^{※6}	倍	1.47	1.34	1.18	0.99	1.14	1.12	1.10

上記は、I H I 単体と表記されていない場合はI H Iグループ連結の値です。

※1 親会社株主に帰属する当期純利益÷発行済株式総数

※2 純資産÷発行済株式総数

※3 税引後(営業利益+受取利息・配当金)÷(自己資本+有利子負債)

※4 親会社株主に帰属する当期純利益÷(前期末・当期末平均 総資産)

※5 親会社株主に帰属する当期純利益÷(前期末・当期末平均 自己資本)

※6 有利子負債残高÷純資産

項目		2016年度実績	2017年度計画	将来目標
CSR全般				
施策	従業員の意識醸成	eラーニングによる社会課題意識の醸成	教育対象の拡張	地球的課題を意識し、ステークホルダーの期待に応えるために私たちがなすべきことを自ら実践し、それぞれからの信頼を得ることによって将来にわたって企業としての存在価値を高める
関連データ	CSR認知度	90%以上	90%以上	
ガバナンス				
施策	リスク管理	18項目の活動重点方針を定めて活動	16項目の活動重点方針を定めて活動	-
関連データ	社外取締役の取締役会出席率	各社外取締役の出席率が75%以上	各社外取締役の出席率が75%以上	各社外取締役の出席率が75%以上
コンプライアンス				
施策	コンプライアンス教育	セルフエスティームに関するプログラムを展開	継続	法令の意味するところを理解したうえでこれを大切に守り、社会的なルールや国際的な取り決めにも反することのないよう、誠実、公正を旨として倫理的に行動する
	コンプライアンス推進体制のグローバル化	海外従業員向けeラーニングの展開	海外ホットライン制度の運用開始	グローバル化に対応したコンプライアンス推進体制の確立
関連データ	ホットライン通報件数	218件	-	-
サプライチェーン				
施策	調達方針の徹底	国内外I H Iグループへの周知徹底	国内外I H Iグループへの周知徹底	主要なサプライヤーへ「I H Iグループ調達基本方針」を展開することにより信頼関係を構築し相互の競争力強化と繁栄を目指す
	調達担当者の教育	● 調達関係者へのeラーニングの実施 ● 海外関係会社向け調達コンプライアンス講座の開催	● 調達関係者へのeラーニングの実施 ● 海外関係会社向け調達コンプライアンス講座テキスト作成とその開催（中国、韓国から実施）	グローバル調達コンプライアンス徹底
労働安全				
施策	安全衛生管理の徹底	● 重点関係会社に対する指導・支援 ● 「安全衛生管理評価手法」の関係会社への展開 ● 海外安全衛生管理強化 ● 健康経営宣言の発信 ● 「健康経営優良法人」選定	● 関係会社を含む「グループ労使パトロール」の実施 ● 重点関係会社に対する指導・支援 ● HSE マネジメントシステムの標準モデルの作成・健康経営の取り組み推進・治療と職業生活の両立支援	ともに働くすべての人びとが安全で健康に働くことができる職場環境の確保に取り組む
関連データ	災害度数率	0.27	0.2未満	-
	年次休暇の取得	16.5日	16日以上	-

項目		2016年度実績	2017年度計画	将来目標
ダイバーシティ				
施策	女性の活躍推進	●ワークライフバランスの促進 ●グループ一体となった女性活躍推進 ●男性従業員の女性活躍推進に対する意識改革 ●女性同士のネットワーク構築支援	継続	多様な人材が「経営理念」「H Iグループビジョン」に共感し、能力を発揮できる環境を実現する
		●グループ全体での女性活躍推進講演会、ダイバーシティ推進月間(11月)の実施 ●事業所内保育所(相馬、武蔵)設置準備 ●2020年度の数値目標公開	●グループ全体での女性活躍推進講演会、ダイバーシティ推進月間(11月)の実施 ●事業所内保育所、育児アドバイザーサービス開始・在宅勤務制度、配偶者転勤休職制度の整備	
	障がい者雇用の拡大	障がいのある従業員のための相談窓口設置	継続	
	高年齢者の活用	60歳以上の基準賃金改善(選択定年制度適用者)	●ライフプランセミナーの見直し ●60歳以上の業績評価の運用の見直し	
	外国人の活用	重点地域(アジア)からの採用	受入体制の強化(指導員研修の充実等)	
関連データ (I H I)	女性採用数	大卒:40名(14%)	大卒:35名(14%) 技能系:4名	大卒: 計15%以上 (技術系10%以上、事務系35%以上を目安とする) 技能系: 2016年度~2018年度 計15名以上
	女性管理職数	66名(2.5%)	68名(2.6%) (2017年4月1日実績)	3%(2018年度) 3.5%(2020年度)
	女性役員数	2名 (うち1名は社外監査役)	4名 (うち3名は社外役員)	1名以上(2018年度) 1名以上(2020年度)
	育児休業取得後の復職率	100%	100%	100%
	障がい者雇用率	2.14	2.3%以上	2.3% (2018年4月)
	外国人新卒採用	7名	8名 (4月入社者のみ、 10月入社者は未定)	-

項目		2016年度実績	2017年度計画	将来目標
環境				
施策	環境マネジメント	「グループ環境活動計画 2016」制定	中長期的な環境課題の検討	【「IHIグループ環境ビジョン2013」(2018年度)の到達点】 世界中のお客さま・パートナーとの協業を通して地球環境を守り続けるグローバルな企業グループとなる
関連データ	事業活動におけるCO ₂ 排出量	31.7万トン	-	30万トン未満(2018年度)
	製品・サービスによるCO ₂ 削減量	250万トン以上	500万トン以上	1,000万トン(2018年度)
	環境配慮製品の認定数	認定数15	売上比率の拡大	売上比率70%以上(2018年度)
	CDP開示スコア	リーダーシップレベル A-	マネジメントレベル以上	-
	CDP気候変動実績スコア			-
	日経環境経営度調査スコア(500点満点)	429	400以上	400以上



【お問い合わせ先】

株式会社 I H I

CSR 推進部

〒135-8710 東京都江東区豊洲三丁目1番1号 豊洲IHIビル

TEL (03) 6204-7046 FAX (03) 6204-8618

ホームページアドレス <http://www.ihi.co.jp>