

I H I SUSTAINABILITY REPORT 2018

IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018

CONTENTS

IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 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
IHIグループにとっての重要課題	P9
社会課題解決への貢献	P12
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	P19
コンプライアンス	P24
リスク管理	P28
環境	
IHIグループの環境経営	P35
グループ環境マネジメント	P40
製品・サービスを通じた環境負荷低減	P43
事業活動を通じた環境負荷低減	P45
社会	
お客さまとともに	P51
株主・投資家の皆さまとともに	P54
お取引先とともに	P56
地域社会の皆さまとともに	P60
従業員とともに	P63
パフォーマンスデータ	P76
GRI スタンダード対照表	P81

IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 について

編集方針

IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 は、IHI グループが、さまざまな社会課題の解決や持続可能な社会の実現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。

2018 年度は、財務情報と非財務情報を掲載した「IHI 統合報告書 2018」を発行するとともに、詳細な非財務情報をより深くお伝えするために、SUSTAINABILITY REPORT を発行します。Web サイトは「CSR の取り組み」の中で、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、タイムリーな情報発信のためのツールとしています。

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

2017 年度 (2017 年 4 月 1 日～2018 年 3 月 31 日)

ただし、一部には 2017 年度より前や後の活動や情報も含まれています。

発行日

2018 年 9 月 (前回発行 2017 年 12 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・レポート・スタンダード」

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



社会と企業の持続可能性が改めて注目され、長期目線での成長が求められるようになってきました。ESG（Environment：環境、Social：社会、Governance：ガバナンス）が多くの企業で重視されており、国連でもSDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）が採択されました。これらの動きは、国や企業などがパートナーシップを結んで社会の課題を解決し、永く住み続けられる世界を実現することが大切であることを示唆しています。

IHIグループは、事業を支える重要な基盤としてESGへの取り組みを強化します。そして、SDGsに示される社会課題を製品・サービスによって解決することで、持続可能な社会を実現していきます。

「環境」については、お客さまの生産効率を向上させる製品・サービスの提供を通じて、省エネルギーや環境負荷の低減に貢献しています。これからは、低炭素・脱炭素につながる製品がますます求められるようになります。わたしたちも技術開発本部内にカーボンフリーエネルギープロジェクト部を立ち上げるなど、技術の力で社会課題を解決すべく、集中的に技術開発に取り組んでいます。

「社会」の側面では、ダイバーシティへの取り組みが企業価値の向上に不可欠だと考えています。グループ全体としては、性別、人種、国籍、障がいの有無、年齢、性的指向などに関わらず、多様な人材が活躍できる制度や風土作りをさらに進めていきます。また、環境の変化にフレキシブルに対応していくためには、社員一人ひとりの業務スキルについても多様性が必要だと考えています。グループ会社間の異動を一層促進するなど、若手のうちから幅広い経験を積めるようにしていきます。

「ガバナンス」については、2018 年度から、取締役会が重要事項の議論と経営の監視に集中できるよう付議基準を改訂し、6 月末からは社外取締役が 3 分の 1 を占める体制となりました。さまざまなバックグラウンドを持つ社外役員の意見を経営に取り入れることで、国内外のガバナンスの体制の整備やリスクマネジメントを強化し、風通しの良い経営体制づくりを目指します。

SDGs による「ビジネスを通じた社会課題の解決」の考え方は、わたしたちの経営理念である「技術をもって社会の発展に貢献する」と合致するものです。また、社会課題の解決には、イノベーションやビジネスチャンスが秘められていると考え、積極的に取り組んでまいります。

経営とCSR

経営の考え方	6
IHIグループにとっての重要課題	9
社会課題解決への貢献	12

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 ー IHIグループの目指す姿 ー

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、
ものづくり技術を中核とする
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

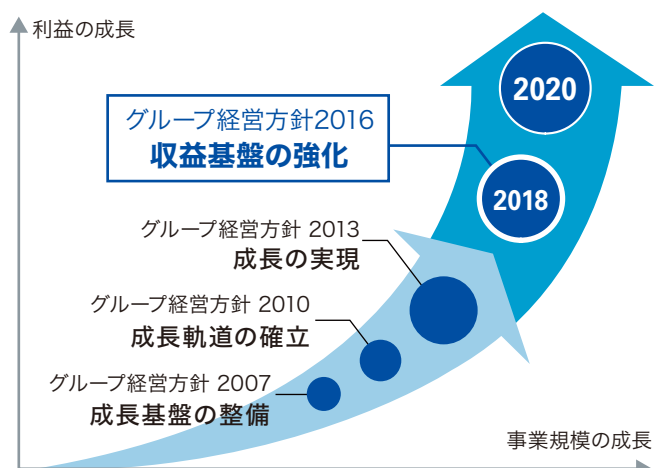
IHIグループビジョン

<https://www.ihigroup.co.jp/ihigroup/company/policy/vision/>

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」を最重視しています。

持続的成長と企業価値向上の実現



企業体質の改革

ものづくり力強化を目指した
品質システム、業務システムの改革

グループ経営方針2016

新たなポートフォリオマネジメント
による集中と選択

プロジェクト遂行体制の強化による
収益力向上

グループ共通機能の活用による
ビジネスモデル変革

経営目標

経営目標	経営目標 (2018年度)	到達目標 (2020年度)
営業利益率	7%	8%
ROIC※	10%	—
D/E レシオ	0.7 倍以下	—

※ ROIC(投下資本利益率) = 税引後(営業利益+受取利息・配当金)
÷ (自己資本+有利子負債)

※ 前提レート: 115円/\$

CSR の取り組み

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を作成して社員に展開しています。

IHI グループ基本行動指針

私たち IHI グループは、「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」との経営理念のもとに、地球的課題を意識し、お客さまや取引先、株主のみならず、ともに働く人びと、そして地域社会や国際社会の期待に応えるためにわたし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ことに努めます。

あらゆる場面に共通する私たちの基本的な態度

法の支配の尊重と倫理的な行動

私たちは、法令の意味するところを理解したうえでこれを大切にし、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します。

人権の尊重

私たちは、人権の重要性を十分に認識し、事業活動のなかで常に尊重するよう努めます。

相互理解の促進

私たちは、私たちを取り巻く人びとと互いに理解しあうために、事業活動に関わる情報を発信し、それが周囲に与える影響について説明するとともに、常日頃から意見を交換することに努めます。

私たちを取り巻く人びとや社会・環境に対する責任

製品・サービスをとおしてつながる人びとに対する責任

- ① 私たちは、事業を行なうにあたって関わる人びとと互いに信頼できる関係を築き、持てる能力を最大限に活用し、様々な分野の社会的課題の解決に役立ち、世界の人びとのさらなる豊かさの実現のための製品・サービスを開発し、提供します。
- ② 私たちは、開発、提供する製品・サービスの安全性に十分配慮するとともに、お客さまおよびユーザの満足を得られているかを確認し、絶えず製品・サービスの水準を高めるように努めます。
- ③ 私たちは、取引にあたっては相手に不正な行為や不当な利益を求めたりすることなく、公正で自由な開かれた関係を築きます。

ともに働く人びとに対する責任

私たちは、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ます。

地域社会および国際社会に対する責任

- ① 私たちは、一人ひとりが社会の一員であることを自覚し、社会が抱える課題の解決のために積極的に活動します。
- ② 私たちは、世界のいかなる地域で事業活動を行なうときでも、それぞれの地域固有の文化の価値を理解し、その地域の人びとの期待に応えるよう努めます。
- ③ 私たちは、社会の秩序や安全に脅威を与える勢力および団体に対しては毅然とした態度で臨みます。

地球環境に対する責任

私たちは、地球環境がすべての社会・文化の存立基盤であることを認識し、将来の世代の人びとが必要とするものを損なうことのないように注意を払い、製品・サービスの提供のみならずあらゆる事業活動の局面で、地球環境の保全および環境負荷の低減に努めます。

経営幹部の役割と責任

経営幹部の役割

- ① 経営幹部は、この指針の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範してこの指針の趣旨を実践します。
- ② 経営幹部は、ともに働く人びとにこの指針を周知徹底のうえ、実効ある社内体制の整備を行ない、絶えず企業としての価値を高めることに努めます。

経営幹部の責任

経営幹部は、この指針に反するような事態が発生したときには、自ら解決に当たり、原因究明と再発防止に努め、社会に対して迅速かつ的確に情報を開示し、権限と責任を明確にしたうえで、自らを含めて厳正な処分を行ないます。

解説書

https://www.ihl.co.jp/csr/governance/pdf/CJ093_IHI_21.pdf

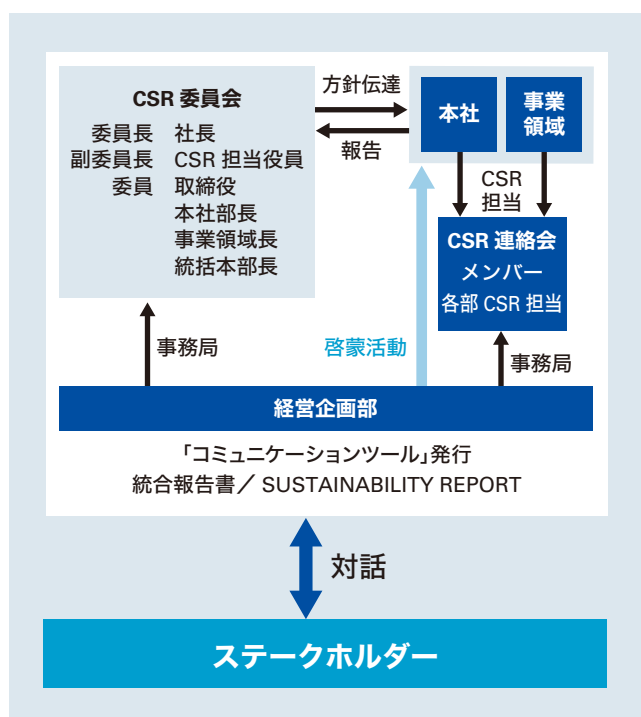
CSR推進体制

IHIでは、社長を委員長、CSR 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年 1 回開催しています。

2017 年度からは CSR 連絡会を設置し、委員会での決定事項の展開やフォローがよりきめ細かくできる体制としました。また、2018 年 4 月には、CSR 推進部の機能の一部を経営企画部に統合するなど、ESG（E：環境、S：社会、G：ガバナンス）への取り組みを重要課題と位置づけ、持続可能な社会の実現と成長し続ける企業であることを目指して組織を見直しました。

CSR推進体制



ステークホルダーとの対話

IHIグループにとってのステークホルダーである「お客さま」「お取引先」「行政」「株主・投資家」「地域社会」「従業員」との対話をさまざまな方法で行なっています。

これらの対話を通じて、「社会からの期待」を知り、企業活動に反映させています。

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

IHIグループにとっての重要課題

重要課題の特定

ステークホルダーからの要請に応えるために、IHIグループが優先的に取り組むべき「重要課題」を特定しました。

重要課題特定プロセス

step1 重要課題の抽出

非財務情報開示についてのガイドラインなどから網羅的に 51 の課題を抽出

- GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード
- SDGs
- 国連グローバル・コンパクト（UNGC）
- Dow Jones Sustainability Index（DJSI）

step2 事業との整合の確認

国内の課題やIHIグループの各種方針、事業内容と照合し 20 の課題に集約

- 内閣府 第5次科学技術基本計画
- IHIグループ基本行動指針
- グループ経営方針 2016

経営方針

<https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/>

step3 重要課題の特定

20の課題を次の2種類に分け、①に分類された14の課題は関係部門の確認を経て重要課題として特定

① 事業を支える基盤として取り組む課題

- 気候変動への対策
- 資源循環型社会の形成
- 地球環境の保全
- お客さま満足度の向上
- サプライチェーンマネジメントの強化
- 地域社会との共存共栄
- 多様な人材の育成
- 労働環境の向上
- 人権の尊重
- コーポレート・ガバナンスの強化
- コンプライアンスの強化
- 情報セキュリティの強化
- 適時・適切な情報開示
- リスク管理の徹底

② 事業（製品・サービスの提供）を通じて取り組む課題

- エネルギーや資源の安定供給
- 社会インフラの構築と保全
- モビリティ社会の発展
- ものづくり力の強化と高度化
- 宇宙空間の利用
- 安全かつ安心な生活の確保

重要課題への取り組み

事業を支える基盤として取り組む課題

事業を支える基盤として取り組む 14 の課題を、環境、社会、ガバナンスに整理しました。

これまで、ESG に関する取り組みを非財務サマリー（P78）として開示してきました。今後は、これまでの取り組みも踏まえ、新たに特定した重要課題について取り組み目標を設定し、ESG マネジメントを進めていきます。

事業を支える基盤として取り組む重要課題

環 境 —環境負荷の低減—		P34
気候変動への対策		P45
資源循環型社会の形成		P46
地球環境の保全		P48
社 会 —豊かな社会の実現—		P50
お客さま満足度の向上		P51
サプライチェーンマネジメントの強化		P56
地域社会との共存共栄		P60
多様な人材の育成		P67
労働環境の向上		P71
人権の尊重		P56、P66
ガバナンス —誠実な企業経営—		P18
コーポレート・ガバナンスの強化		P19
コンプライアンスの強化		P24
情報セキュリティの強化		P32
適時・適切な情報開示		P53、P54
リスク管理の徹底		P28

事業を通じて取り組む課題

前頁で述べたとおり、わたしたちは、製品やサービスの提供により取り組む重要課題を6つ取り上げました。

このほか事業を支える基盤として取り組む「環境」の各テーマは、製品やサービスの提供においても欠かせないものです。環境も含む新たに特定した重要課題は、これ

まで重点的に取り組んできた社会課題および活動と下の表のように関連付けられました。

わたしたちは、引き続き、事業を通じて社会課題の解決に取り組んでまいります。

事業を通じて取り組む重要課題ー新たに特定した課題とこれまで取り組みの関係ー

新たに特定した重要課題	これまでの考え方と活動	
	社会課題	主な活動テーマ
環境ー環境負荷の低減ー ● 気候変動への対策 ● 資源循環型社会の形成 ● 地球環境の保全 事業を支える基盤として取り組む課題として特定された「環境」の各テーマは、事業（製品・サービスの提供）を通じて取り組むべき課題と位置づけている	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	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 ● CO₂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
● エネルギーや資源の安定供給	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	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
● 社会インフラの構築と保全 ● モビリティ社会の発展 ● ものづくり力の強化と高度化 ● 宇宙空間の利用	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	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ー交通（移動・輸送）の進化・発展ー ● モビリティの向上 産業化・産業構造変化への対応ー工業技術の高度化、科学技術の発展ー ● 製造プロセス改善、技術開発、省力化、先端（要素）技術研究
● 安全かつ安心な生活の確保	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	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。わたしたちは、SDGs を達成することが、社会からの期待であるとしており、SDGs の各目標を盛り込んで、重要課題の特定を行ないました。

持続可能な社会の実現を目指して、事業を通じて SDGs の達成に貢献していきます。



社会課題解決への貢献

事業を通じて

資源・エネルギー・環境

Topics

新興国の経済成長をエネルギーインフラで支える
ーモザンビーク電力公社向け ガス焚き複合火力発電所建設工事の契約締結ー

100メガワットのガス焚き複合火力発電所を モザンビーク共和国に建設

当社と住友商事株式会社は、モザンビーク共和国の国営電力公社と、イニャンバナ州テマネにおけるガス焚き複合火力発電所建設工事の契約を締結しました。同国では今後ガス火力発電が主要電源になると考えられており、首都のマプトに続く、2案件目の同タイプ発電所の建設となります。



モザンビークに設置する発電所の CG

経済成長の続くアフリカ地域 電力インフラの整備がさらなる成長の鍵

モザンビーク共和国を含むサブサハラ・アフリカ（サハラ砂漠以南地域）は、経済成長率約4%という、高成長の続いている地域です。一方で、電力インフラの整備が不十分で、電力供給の不足が成長の制約要因の1つとされています。わたしたちは世界最高水準の発電用タービン技術を活かして、同地域の電力インフラの整備に寄与し、共に成長発展していくことを目指しています。

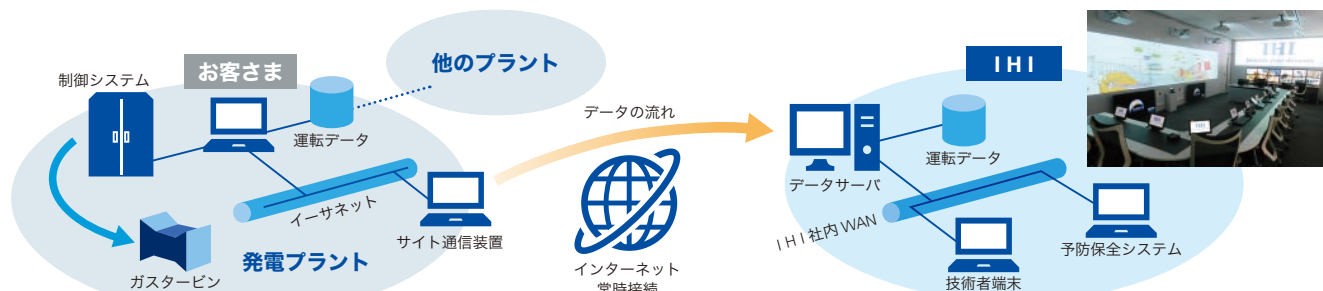
「お客さま運用支援センター」がプラントの運転を 24時間サポート

エネルギー供給インフラ設備は、常に安定的な運用を求められており、お客さまにとって最小限のコストで安定運用を実現することが重要です。

わたしたちは、「お客さま運用支援センター」にて世界各国で稼働するプラントを24時間モニタリングし、故障の予兆が生じたときの未然防止やトラブル発生時の早期復旧に取り組んでいます。定期整備や日々の運営支援サービスと合わせ、ライフサイクル全般にわたる支援を行なっています。

IHI 本社「お客さま運用支援センター」

国内外のプラントの運用状況を24時間監視し、本社技術者と国内外の整備拠点が情報共有と迅速な対応を行なうための拠点として機能します。



「あいモニタ」システム構成イメージ

わたしたちは製品・サービスの提供を通じて SDGs の目標の達成に貢献します。



社会基盤・海洋

Topics

パートナーと共に日本の技術の世界へ広げる

ーインド ムンバイ湾横断道路の道路橋建設工事を受注ー

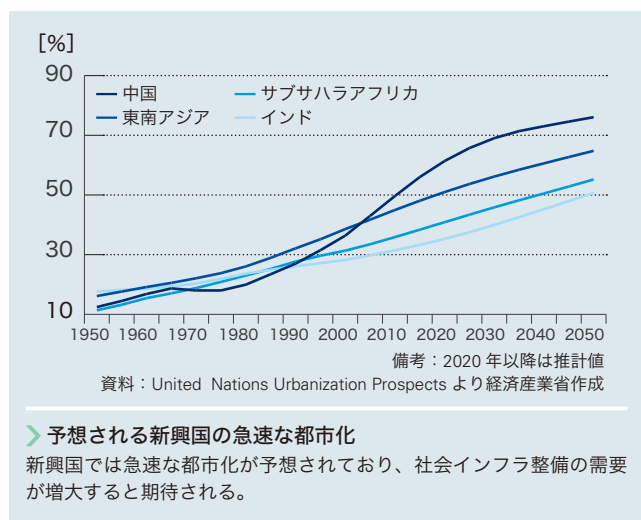
経済発展が続く新興国のインフラ整備需要

中国や東南アジア、インド、アフリカなどの経済発展が著しい新興国では、今後、都市化がさらに加速すると考えられていることから、大規模なインフラ整備需要が高まっていくことは間違いありません。わたしたちは、これまでベトナムの日越友好橋（ニャッタン橋）、トルコのイズミット湾横断橋（オスマン・ガーズィー橋）などの建設を手掛けており、今後も新興国でのインフラ整備への参画を計画しています。

強みを活かしたコンソーシアムの組織

日本国内と事情の異なる新興国で円滑にプロジェクトを推進するため、現地の商文化・ルール・サプライチェーンの事情に精通した企業とパートナーシップを結んでいます。ムンバイ都市圏開発庁が発注したムンバイ湾横断道路のプロジェクトでは、インド最大手のゼネコンであるラーセン&トッブロ社とコンソーシアムを組織しました。

主要新興国・地域の都市化率



インド ムンバイ湾横断道路

約10kmの海上道路建設に高い技術力で対応

(株) IHI インフラシステムを含むコンソーシアムが受注した海上道路橋は、ムンバイ市で進められている総延長約 22kmの海上道路を建設するプロジェクトの一部です。この橋の完成により、ムンバイ市と湾を挟んだ対岸のナビムンバイ市の間の移動時間は大幅に短縮される予定で、交通渋滞の緩和や CO₂ 排出量の削減が期待されています。わたしたちは橋梁を形作る箱桁の製造、輸送などを担当しますが、常に潮風にさらされる海上道路橋であるため、箱桁には錆止め効果のある重防食塗装を施します。この塗装はインドで初めて採用されるものとなります。わたしたちは日本の高い技術力で安全・安心なインフラ整備に貢献します。



ムンバイ湾横断道路 完成予想図

出典：Mumbai Metropolitan Region Development Authority

わたしたちは製品・サービスの提供を通じて SDGs の目標の達成に貢献します。



産業システム・汎用機械

Topics

AI 技術で物流業界の人手不足解消に貢献

ー 世界初、AI 搭載のデパレタイズシステムを共同開発 ー

物流業界で深刻化する人手不足を解消

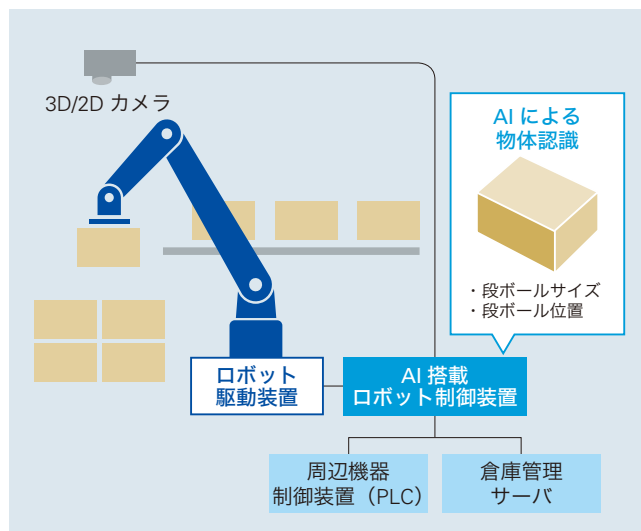
スマートフォンの普及により、インターネット通販の利用規模拡大が続いており、物流業界の人手不足は深刻化しています。中でも、物流会社の配送センターにおける荷物の荷揚げ（パレタイズ）・荷下ろし（デパレタイズ）は重労働のため作業者の確保が困難になることが見込まれ、ロボット導入による無人化・省人化が急務となっています。しかしながら、従来のデパレタイズ（荷下ろし）ロボットは、取り扱う荷物の画像、積み付け方法などの事前登録が必要で、サイズの異なる荷物の混在するパレットなどには対応できませんでした。

米ベンチャー企業と共同開発して処理能力大幅向上

IHIグループのロボット制御技術と、パートナーである米国のベンチャー企業 Kinema Systems 社の 3D ビジョンや AI 技術との組み合わせによって、世界で初めて AI 搭載のデパレタイズシステムの開発に成功し、販売を開始しました。

IHI のデパレタイズシステムでは、AI による物体認識技術を採用して、段ボールの位置、サイズ、向きを認識することで、さまざまな荷姿や混載パレットに対し適切な荷下ろしを実現し、作業処理能力は 1 時間当たり 450 個と、従来より 30% 向上させました。

システムの構成イメージ図



パートナーシップにより社会課題の解決に貢献

わたしたちは、培ってきた制御技術やロボティクス技術を活用して、強みを活かしあえるパートナーと共に物流システムやものづくりの高度化に取り組み、社会課題の解決に貢献していきます。



AI 搭載のデパレタイズシステム

わたしたちは製品・サービスの提供を通じて SDGs の目標の達成に貢献します。



航空・宇宙・防衛

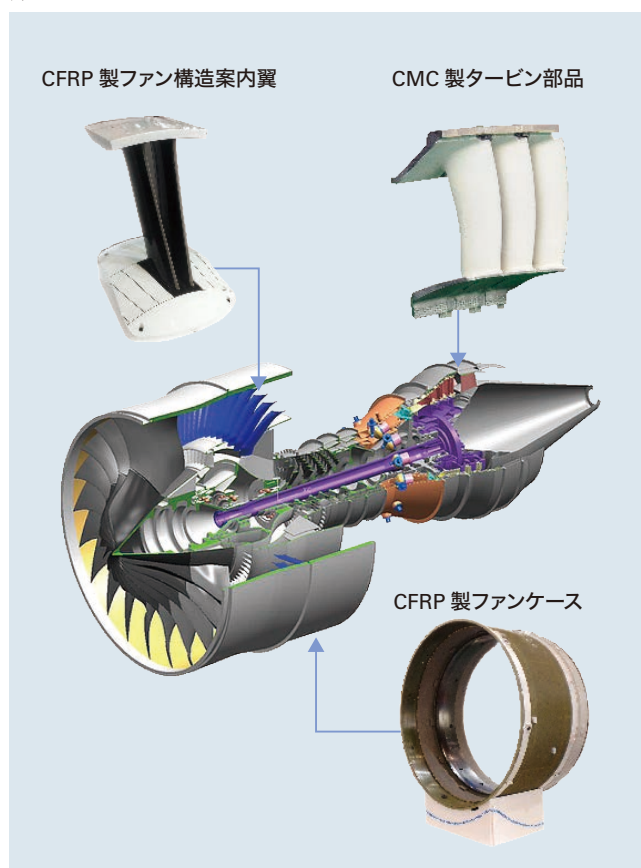
Topics

独自の先端技術で、より安全で快適、安価な航空輸送に貢献

－ 航空エンジン向け新素材・新技術の開発 －

世界の航空旅客需要は今後も堅調に推移し、およそ 20 年後には現在の約 2 倍の航空機が必要になると言われています。こうした航空機の市場成長を確実に取り込んでいくために、価値の高いものづくりへと進化していかなければなりません。わたしたちは、より安全で快適、安価な航空輸送を目指し、独自のものづくり技術の開発に取り組んでいます。

航空エンジンのカットビュー



炭素繊維強化複合材料 (CFRP)

エンジンの推進力（推力）を生み出す大型のファン部品に、軽量で高い強度の CFRP 材料を適用すべく技術開発を行ない、最新鋭の PW1100G-JM エンジンに採用しました。これにより大幅な軽量化を図るとともに、エンジンの燃費改善や低騒音化を実現しています。

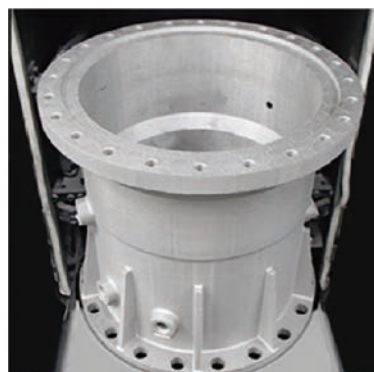
セラミックス基複合材料 (CMC)

ファンの軽量化に加え、エンジンの燃費改善を実現するキーテクノロジーとして、タービン部品への適用を目指し、軽量・高耐熱性の新素材である CMC の開発を進めています。世界中のエンジンメーカーがしのぎを削る中で、1 日も早い実用化のために、素材メーカーや国内研究機関と共同で開発を加速しています。

三次元積層造形技術 (3Dプリンタ)

近年世界的に注目されている 3D プリンタによる、ものづくり技術開発にも取り組んでいます。

3D プリンタは、製造できる形状の自由度が高い、少量生産の場合の製造コストが低い、製造期間が短縮できるといった優れた特徴があり、部品設計や開発期間に革新的な進歩をもたらす可能性を持っています。すでにロケットターボポンプ大型部品の造形を実証するなど、航空宇宙ものづくりの革新に向け、当技術の開発を強力に進めています。



3D プリンタ製 ロケットターボポンプ部品

わたしたちは製品・サービスの提供を通じて SDGs の目標の達成に貢献します。



技術開発を通じて

グループ技術戦略

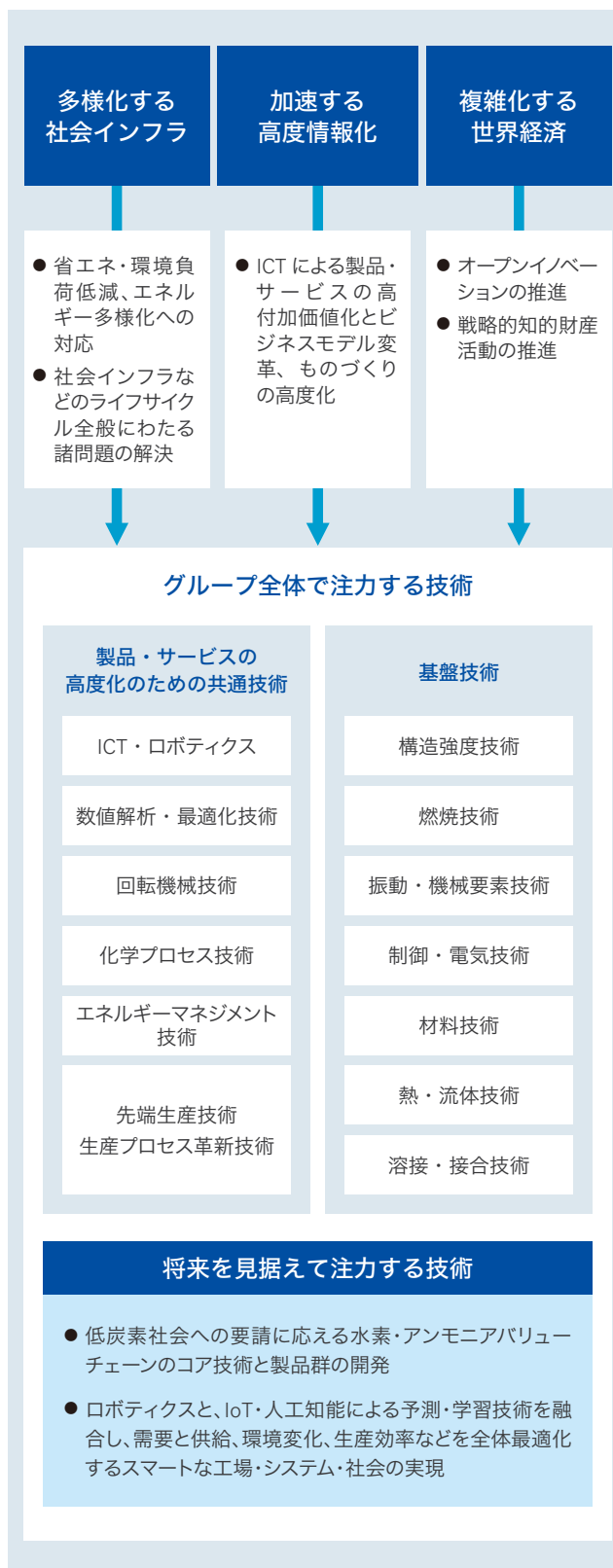
IHIグループでは、中長期的な技術開発の方向性をグループ全体で共有するために、「グループ技術戦略 2016」を策定し、その戦略の実現に向けて日々奮闘しています。

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（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



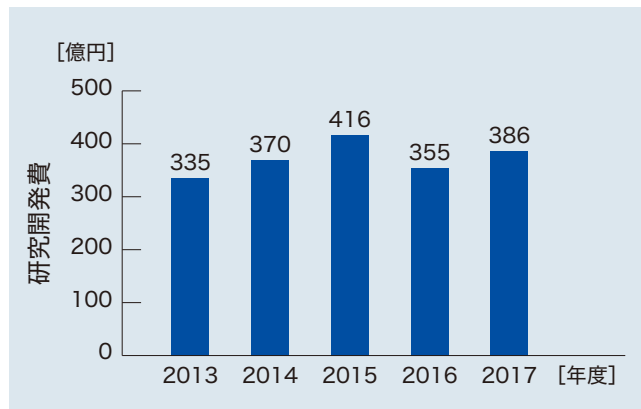
グループ技術戦略

http://www.ihl.co.jp/ihl/technology/technology_policy/

研究開発費の推移

IHIグループの研究開発費は、グラフに示したとおりです。
2018年度は、390億円の見通しです。

研究開発費の推移



技術情報

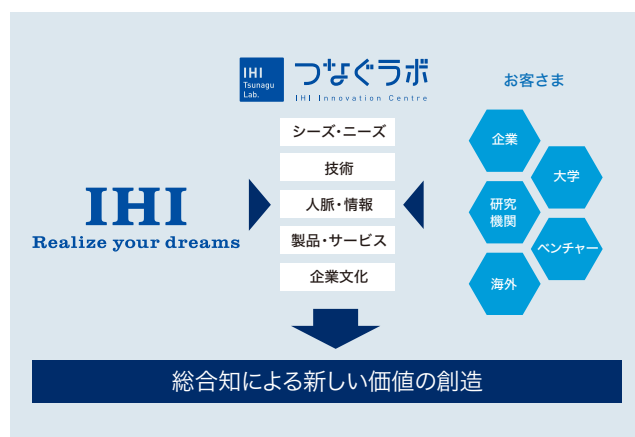
<http://www.ihl.co.jp/ihl/technology/>

オープンイノベーションの取り組み

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」は、IHIグループのオープンイノベーションの推進拠点として2014年に開設されました。国内外の様々な企業・大学・研究機関との共想・共創を通じたイノベーション創出に向け、オープンイノベーションを推進しています。

当施設は、IHIグループの製品や技術を展示する他、お客さまとわたしたちの技術のマッチングを図る「マッチングセミナー」や、新事業創出につながるさまざまなテーマでブレインストーミングを行なうワークショップなどを開催しています。活動を通じて、お客さまとの共同研究に結びつくなど、新しい価値創造に向けたつながりが生まれています。



来場者数	技術マッチング セミナー開催回数	ワークショップ 参加企業数
2014年より のべ 10,500人	2017年度 開催回数 8回	2017年度 のべ 50社



IHIつなぐラボ

<http://www.ihl.co.jp/itl/index.html>

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	19
コンプライアンス	24
リスク管理	28

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、IHIグループ全体における業務の適正を確保しています。

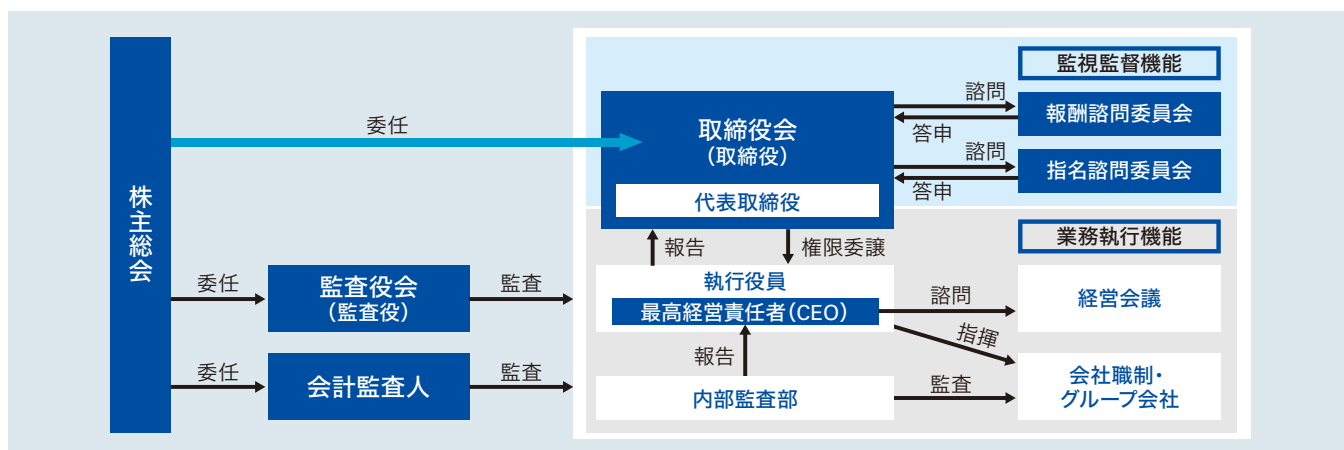
わたしたちは、コーポレート・ガバナンスの不断の改善を進め、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまに長期にわたって信頼され、ご愛顧いただくことを目指します。

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。

経営機構図



コーポレート・ガバナンス体制の概要

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。

IHIの取締役会は、取締役12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。

なお、社外取締役は、経営者としての豊富な経験と幅広い知識を有する者および高度な専門知識と多面的な経験を有する者を選任しており、業務執行を行なう経営陣から独立した立場にて、取締役会の意思決定に参加するとともに、IHIの経営に対して助言・提言を行なっております。

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。

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。

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。

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。

取締役会の構成

取締役の選任にあたっては、「役員に求める人材像」において「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」と定めており、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性にも考慮しています。

取締役

氏名 当社における地位	選任理由	2017年度 取締役会 出席回数	在任 年数	取締役会の諮問機関の委員就任状況	
				報酬諮問委員会	指名諮問委員会
齋藤 保 代表取締役 会長	 2012年4月から代表取締役社長 最高経営責任者として、当社グループをリードしたうえで、2016年4月からは代表取締役会長として、コーポレート・ガバナンスの更なる向上に努めており、その豊富な経営者としての経験と見識を当社グループの経営に活かしております。	18/18回	10年 2ヵ月	—	—
満岡 次郎 代表取締役 社長	 航空宇宙事業の責任者として、グローバルに展開する同事業の成長を図ったうえで、2016年4月から代表取締役社長 最高執行責任者として、また2017年4月から代表取締役社長 最高経営責任者として当社グループの経営をリードしており、その豊富な経営者としての経験と見識を当社グループの経営に活かしております。	18/18回	4年	委員	委員長
大谷 宏之 代表取締役 副社長	 航空エンジンの生産技術部門を中心に多くの知見を蓄積した後、原動機事業部門、産業・ロジスティクス事業部門の責任者を務め、2018年4月から代表取締役副社長を務めており、その幅広い事業経営経験と見識を当社グループの経営に活かしております。	18/18回	4年	—	—
識名 朝春 取締役	 航空エンジンの技術開発分野において多くの知見を蓄積した後、2016年4月から航空宇宙事業の責任者を務めており、その豊富な実績と経験を航空・宇宙・防衛事業領域を中心とする当社グループの成長に活かしております。	18/18回	2年	—	—
山田 剛志 取締役	 財務分野、経営企画部門を中心に多くの知見を蓄積した後、2014年4月に財務部次長、2017年4月から財務部長を務め、財務体質改善などグループの経営全般に高い見識を有しており、これを当社グループの成長に活かしております。	14/14回	1年	委員	—
水本 伸子 取締役	 技術研究所で研究者としての実績を積んだ後、本社ビル移転プロジェクトを皮切りに経営企画部門、人事部門、調達企画部門等本社部門の主要ポストを歴任しており、その幅広い経験と実績を当社グループの成長に活かしております。	—	2018年 6月 就任	—	—
長野 正史 取締役	 人事部門を中心に多くの知見を蓄積した後、国内営業拠点、人事部門、経営企画部門の責任者を歴任し、その豊富な経験と実績を産業システム・汎用機械事業領域を中心とする当社グループの成長に活かしております。	—	2018年 6月 就任	—	—
村上 晃一 取締役	 技術開発部門において材料の研究・開発、技術管理全般を経験した後、回転機械事業部門の責任者を経て、2017年4月から技術開発本部長を務めており、その経験と技術全般にわたる高い見識を当社グループの成長に活かしております。	—	2018年 6月 就任	—	—
藤原 健嗣 社外取締役	 旭化成株式会社において、多角的な経営を推進してきた経営トップとしての豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場からの経営の監視・監督機能を発揮していただいております。	18/18回	3年	委員長	委員
木村 宏 社外取締役	 日本たばこ産業株式会社において、事業環境の変化に対応して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当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場からの経営の監視・監督機能を発揮していただいております。	16/18回	2年	委員	委員
石村 和彦 社外取締役	 AGC株式会社において、経営トップを務めてきた豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場からの経営の監視・監督機能を発揮していただいております。	14/14回	1年	委員	委員
田中 弥生 社外取締役	 非営利組織の評価・研究や多くの政府委員等を通じて培われた高度な専門知識と多面的な経験を当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場からの経営の監視・監督機能を発揮していただいております。	13/14回	1年	—	委員

取締役会評価

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実施してきました。

2016年度の評価の結果を受けて、2017年度は取締役会改革に取り組み、その効果の測定のため2018年度中に実効性評価を実施する予定です。

取締役会評価のプロセス

- ① 外部コンサルティング会社による取締役および監査役全員を対象とした匿名のアンケートの実施（アンケート項目）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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 以上の結果を取締役会としての自己評価として取りまとめ、改善すべき課題を抽出

評価結果 2016年度

取締役会にて取りまとめた2017年度の改善すべき課題

- ☒ 重要事項の審議の充実
- ☒ 執行部門への権限委譲の一層の促進
- ☒ 効率的な取締役会運営

取締役会改革 2017年度

取締役会の評価で抽出した課題への対策を決議

① 重要事項の審議の充実

- ☒ 経営方針・計画に関する議論の充実
- ☒ 大型受注工事、大型投資案件のモニタリング
- ☒ 役員報酬・人事に関する審議方法の見直し
- ☒ 非公式会議（取締役監査役懇談会・社外役員懇談会）の活用

② 執行部門への権限委譲の一層の促進

- ☒ 取締役会へ付議する金額基準を引き上げ

なお、金額基準には該当しないが、新規事業など当初計画では想定していなかった案件や事業戦略上重要な意義のある案件、大きなリスクが含まれている案件等は、執行部門の判断により決議事項または報告事項として取締役会で審議を行なう

③ 効率的な取締役会運営

- ☒ 執行側からの提案・説明時間の大幅圧縮

ポイント

- ☒ 取締役会は、執行部門への権限委譲と効率的運営により創出した時間を重要事項の審議に充てる

今後の取り組み 2018年度～

- ・2018年4月～ 新付議基準による運用を開始
- ・重要事項の審議の充実に関する実施内容は、順次改善を図る
- ・改革の成果を測るため、2018年度中に再度実効性評価を実施予定

ガバナンス強化のあゆみ

- 2003年** 取締役会の改革および執行役員制度を導入
社外監査役を2名から3名に増員
- 2007年** 報酬諮問委員会の設置
- 2008年** 社外取締役を1名から2名に増員
- 2008年** 取締役の任期を2年から1年に短縮
- 2013年** 東京証券取引所にすべての社外取締役と社外監査役を独立役員として届出
- 2015年5月** コーポレート・ガバナンスに関する基本的考え方の改定と基本方針の策定
- 2015年6月** 社外取締役を2名から3名に増員
役員人事に関する強化（指名諮問委員会の設置等）
報酬諮問委員会メンバーの過半数を社外役員に



■ 社内取締役 ■ 社外取締役 ■ 社内監査役 ■ 社外監査役

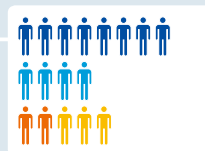
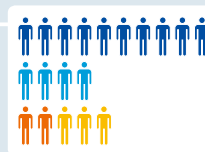
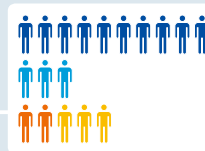
- 2015年8月** コーポレートガバナンス・コード対応について、取締役会で決定

- 2016年1月** 取締役会評価の実施

- 2016年6月** 取締役総数を15名から13名に

- 2017年6月** 社外取締役を3名から4名に増員
新指標に基づく業績連動賞および業績連動型株式報酬制度の導入（役員報酬制度改定の完了）

- 2018年6月** 取締役総数を14名から12名とし、3分の1が社外取締役に



役員報酬の決定方針と手続き

基本的な考え方

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こととしています。

この実現のため、固定報酬に加えて、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）、および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）を採用しています。

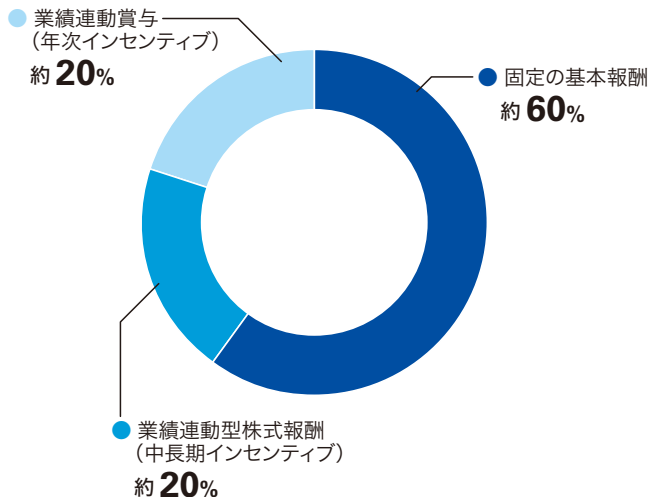
インセンティブ報酬の仕組みおよび報酬構成割合

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しています。また、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、報酬構成割合を設定しています。

インセンティブ報酬の仕組み

報酬等の内容	業績評価指標	固定 / 変動	給付の形式
業績連動型株式報酬（中長期インセンティブ）			
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	【指標】 「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） 【指標の見直し】 グループ経営方針の見直しに応じて適宜変更を検討	変動	株式＋現金
業績連動賞与（年次インセンティブ）			
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	【指標】 ●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」、「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 【指標の見直し】 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	変動	現金

取締役（社内）および執行役員の報酬構成割合のイメージ



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における審議・答申を経て、取締役会で決定することとしています。

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、基本報酬のみとしています。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しています。

2017 年度取締役および監査役の報酬等の内容

（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	業績連動型株式報酬	業績連動賞与	
取締役	17 名	523	135	124	784
監査役	7 名	108	—	—	108
合計（うち社外役員）	24 名（9 名）	631（81）	135（—）	124（—）	892（81）

（注）取締役の報酬限度額は年額 1,090 百万円以内、監査役の報酬限度額は年額 120 百万円以内としています。

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な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

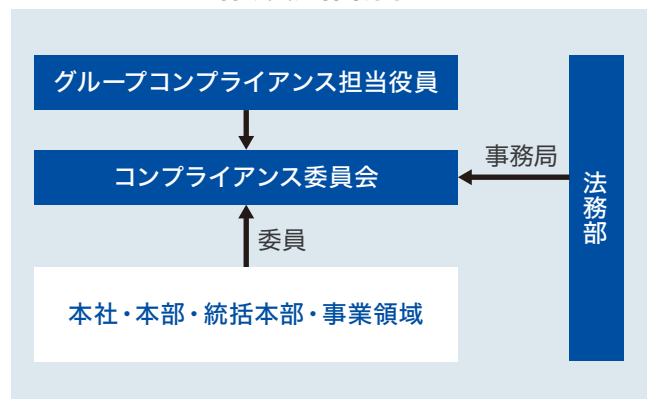
コンプライアンス活動実施体制

わたしたちは、全社委員会組織として「コンプライアンス委員会」を設置し、四半期ごとに委員会を開催しています。委員会は、グループコンプライアンス担当役員を委員長とし、各部門のコンプライアンス実施責任者を委員として構成され、コンプライアンスに関わる重要な方針を審議・立案し、活動を推進しています。

委員会での決定事項は、委員を通じて各部門に展開され、その事業形態に応じたコンプライアンス活動に反映しています。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。

法務部は、事務局として、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。

コンプライアンス活動実施体制図



(2018年4月1日現在)

コンプライアンス教育活動

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。

役員研修

IHIグループの全役員を対象に合同コンプライアンスの研修を実施しています。2017年度は外部講師により「コンプライアンスの問題を起こさないための組織風土づくり～一人ひとりが生き生きと働ける職場環境を目指して～」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ライン管理者を対象として、研修を行なっています。2017年度は、コンプライアンス違反を起こさないためのポイント、セルフエスティーム（職業的自尊心）の高い組織風土を醸成することの重要性、今後のマネジメントの指針等を学ぶ内容としました。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830名以上となりました。

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。2017年度は、「談合の事例から学ぶ」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。

コンプライアンス教育の実績（2017年度）

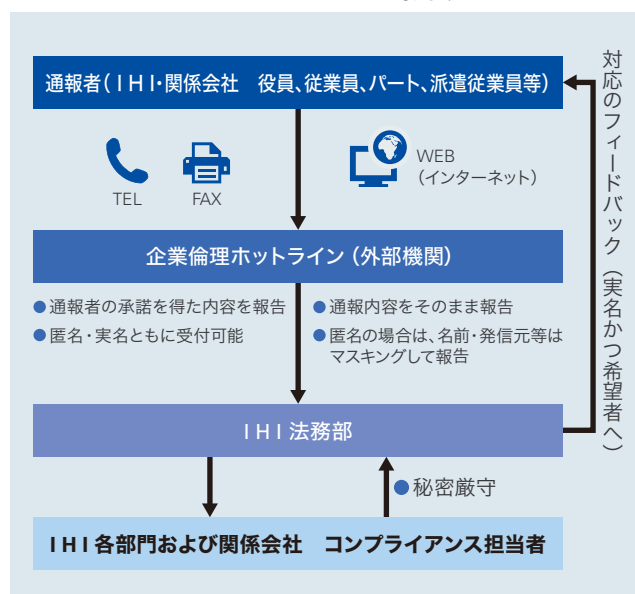
対象		受講者数（名）
IHI・グループ会社役員		50
IHI・グループ会社ライン管理者		83
e-ラーニング受講者	（国内）	18,020
	（海外）	1,261

コンプライアンス・ホットライン

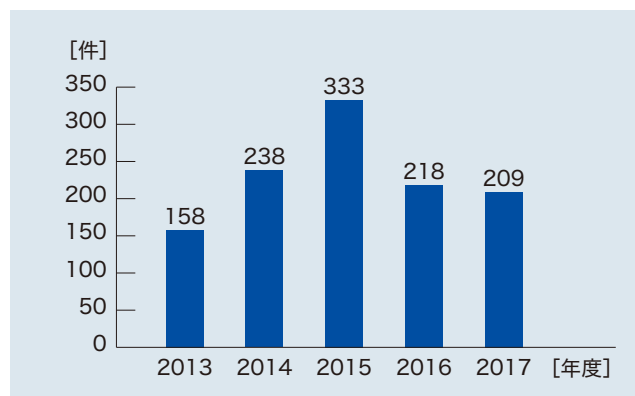
IHIグループ各社の役員または従業員などによる、法令、社内規定や社内外のルールに対する違反またはその恐れのある行為などを未然にあるいは早期に把握し、適切な是正を図るための内部通報制度として、コンプライアンス・ホットライン（以下、ホットライン）を運用しています。役員や従業員等は、このホットラインを通じて、指揮命令系統を介さずに社外の専門機関に直接通報・相談することができます。役員や従業員など、一人ひとりにホットラインの仕組みと利用方法を明記した「ホットラインカード」を配布して本制度を周知しています。

2017年度より国内に加えて米国での運用も開始しました。なお、2017年度の通報件数は209件でした。

コンプライアンス・ホットラインの概要



コンプライアンス・ホットライン通報件数



（2018年3月31日現在）

企業倫理月間における取り組み

10月の「企業倫理月間」には、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、企業倫理に関するメッセージを発信しています。

2017年は、「ルールを守る」「誠実に行動する」という原点に立った行動を心がけるように、とのメッセージが発信され、企業倫理に取り組むことの重要性を認識する機会となりました。

また、同じ時期にコンプライアンスをテーマとした川柳を募集し、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しています。

2018年度の活動方針

2018年度は、以下の3つを重点項目として、コンプライアンス活動を行なっていく方針としています。

（1）グローバル体制の強化

海外関係会社との連携を強化し、各社の活動状況を把握する「仕組み」を構築する。

（2）基幹職の教育の充実

基幹職の意識と行動が職場に与える影響は大きい。基幹職としての役目・責任、あるべき姿を再認識させていく。

（3）自主点検・ヒアリング

定期的に職場の自主点検・ヒアリングを実施して、業務の実態を把握し、万が一、問題を発見した場合は迅速かつ適切に解決していく。

法務部は、コンプライアンス委員会を通して、各部門の情報を共有し、グループ全体に展開していきます。また、海外の内部通報制度の構築にも、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・ルールの運用などにより、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。

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 Act 2010（2010年贈収賄防止法）、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。

法令遵守のための取り組みと法令違反件数（2017年度）

	法令遵守のための取り組み	法令違反件数
競争法	・国内外の競争法遵守のための教育 ・社内ルール・規定の運用	0件
贈賄禁止法	・贈賄行為防止のための啓発・教育活動 ・国内外営業拠点での法違反リスクのモニタリング ・社内ルール・規定の運用	0件

安全保障輸出管理

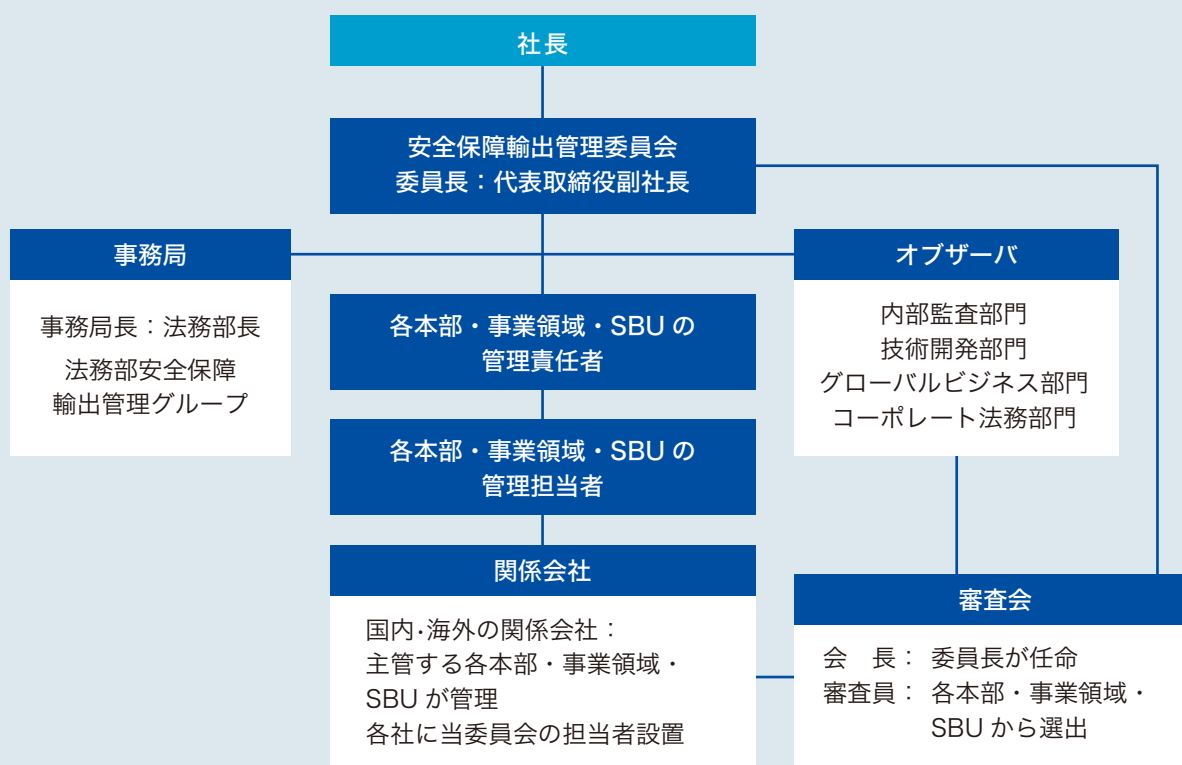
IHIグループでは、安全保障輸出管理に関する社内規定を制定し、「安全保障輸出管理委員会」を設置して、「外国為替および外国貿易法の遵守」と「リスク管理」に取り組んでいます。

「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。



2017年度の活動

2017年度は、昨年度に引き続き、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進め、米国、ベトナムおよびインドネシアにある関係会社に対して教育を実施しました。

2018年度の活動方針

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なっています。

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

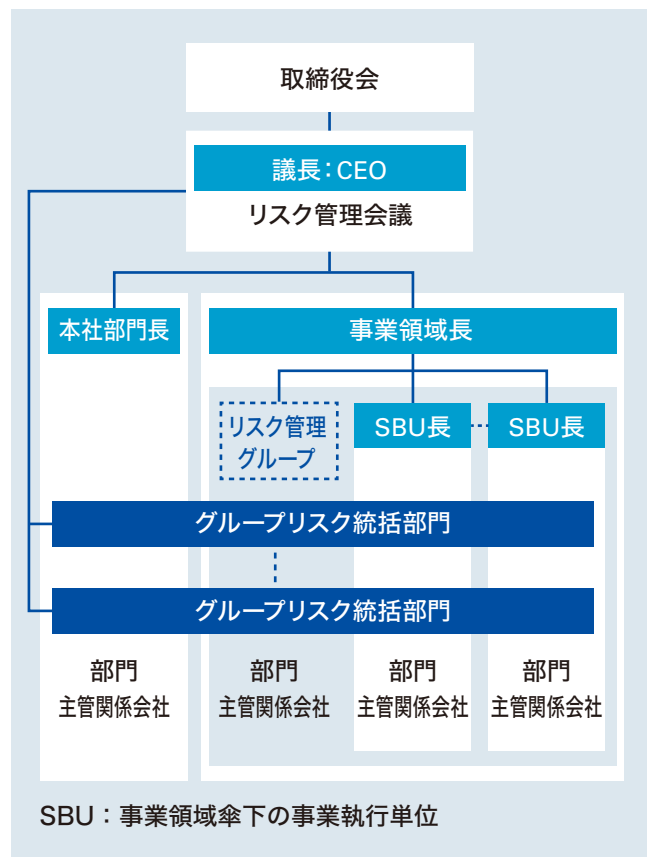
リスク管理体制

IHIグループでは、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、取り組み方針や年次計画、是正措置などの重要事項を検討しています。

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含むグループ会社は、この方針に沿って主体的・自律的にリスク管理活動を進めています。

グループ全体に共通するリスクについては、主にIHIの本社部門から構成されるグループリスク統括部門が専門性を生かした情報提供や教育を実施し、グループ各部門のリスク管理活動を支援しています。また、内部監査部門は、グループのリスク管理体制の整備状況および運用状況について監査を実施し、適正性確保に努めています。

リスク管理体制図



(2018年4月1日現在)

リスク管理活動

品質システム、業務システムの改革

IHIグループでは、グループ経営方針 2016 の重点施策として、「ものづくり力強化を目指した品質システム、業務システムの改革」を掲げています。設計・生産などの業務システムを見直すとともに、これに適した品質マネジメントシステムを再構築し、アウトプットである製品・サービスの品質を保証する仕組みの強化に取り組んでいます。

取り組みのひとつとして、技術者・技能者を対象とした品質教育や役員・管理者および従業員を対象としたコンプライアンス教育を実施しています。品質だけでなく、お客さまの要求事項や関連法令・規制事項遵守の重要性について学ぶ機会を設け、適切な業務遂行ができる風土づくりを進めています。

また、品質マネジメントシステムが適切に機能していることは内部監査で確認しており、その際、監査部門以外の者も参加させ監査力強化を図っています。

2017 年 11 月には、品質に関する社内アンケートを実施し、これらの取り組みの成果を確認しました。

今後も、お客さま、職場、現場との徹底したコミュニケーションを通して、継続的に品質保証プロセスの改善に取り組んでいきます。

2018年度リスク管理活動重点方針

2017 年度は、持分法適用の関係会社業績等が悪化したことにより、期中に業績予想を下方修正することになりました。また、安全面では、IHIグループでの災害発生件数をゼロとすることができませんでした。

そこで、2018 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・強化
2. 強靱なプロジェクト遂行体制とリスクマネジメント体制への変革
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業務生産性の向上・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. 環境法令遵守と環境経営
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の維持向上
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

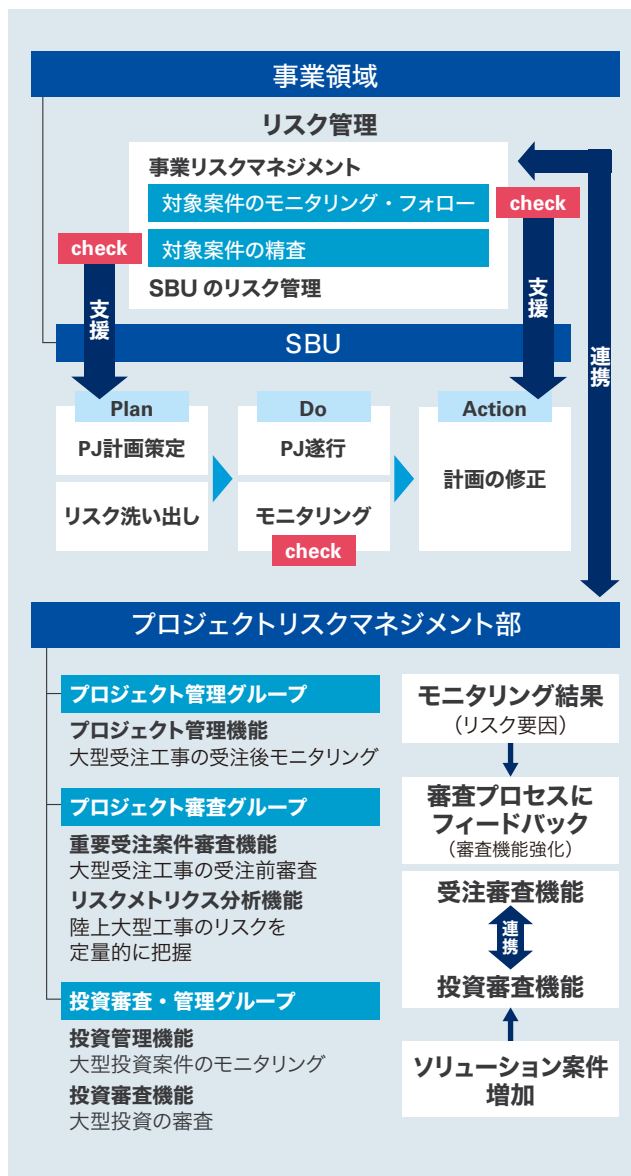
プロジェクト遂行におけるリスク管理

プロジェクトリスク管理体制

2014 年度から 2016 年度にかけて、大型プロジェクトで多額の損失発生が続いたことを踏まえ、2017 年 4 月に、リスク管理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ます。

当該部門に、大型プロジェクト受注前の審査機能と受注後のモニタリング機能を集約しました。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することができるようにしました。事業領域と連携して、強固なリスク管理体制を敷いています。

プロジェクトリスク管理体制図



大型プロジェクトのリスク管理

大型プロジェクト案件（工事進行基準経理対象工事※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。

2017 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約 90 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 20%弱でした。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見通し費用）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。

2017 年度からは、事業に精通した有識者によるモニタリング体制を強化しています。

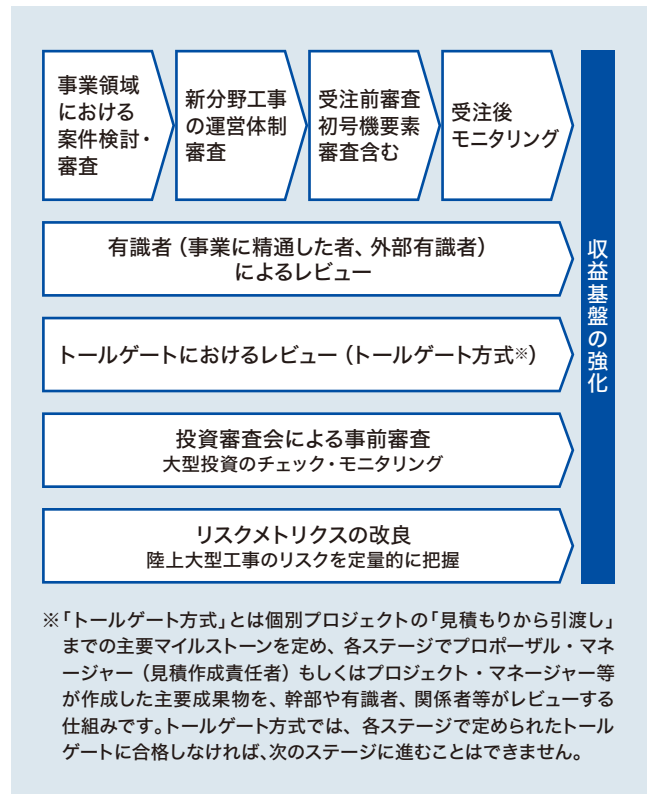
大型プロジェクト案件の見積り段階において、プロジェクト遂行体制および実行計画の妥当性の確認を中心とした、プロジェクト遂行上のリスクに関する審査業務を実施するとともに、それらを継続的にフォローすることで受注後の採算性の維持・改善に努めています。

今後もプロジェクト損益の適正性・遂行健全性定着のため、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。

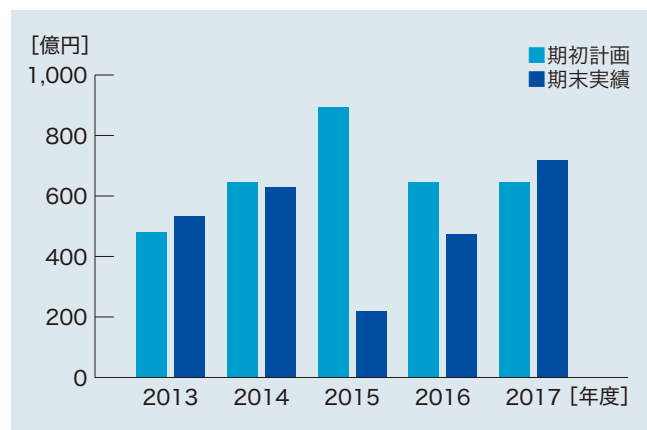
※工事進行基準経理対象工事：

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期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。

大型プロジェクト案件を下支えする仕組み



営業利益の期初計画 / 期末実績の差異



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。

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。具体的な取り組みとして以下を実施しています。

(1) 事業継続に関する訓練

社長を含めた経営層が出席し、訓練を通して BCP の見直しを図っています。

(2) 防災担当者連絡会

グループの防災担当者間の情報共有・横通しを通じ、関係会社を含めたグループ全体の防災力・事業継続力の向上を促進しています。

社員に配布した防災心得カード



2018年度の活動方針

防災 3 年計画の最終年度である 2018 年度は、2016 年度に取得したレジリエンス認証の更新、BCP の一層の拡充に取り組んでいます。特に、事業継続をより確実にするための検討や有事の際の減災を可能とする平時の対応の充実化を進めます。

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。

IHI グループ情報セキュリティポリシー

<http://www.ihigroup.co.jp/ihigroup/company/policy/security/>

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。2017 年度の従業員の e - ラーニング受講率は 98.0% 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、2018 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年 3 回開催し、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。2017 年度は全グループ会社（46 社）を対象に 1 次調査（文書調査）を、対象会社を 7 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。

2017年度の活動

事業領域・SBU 制への移行に伴い、事業領域・SBU が情報セキュリティ戦略を策定し、関係会社も含めてその戦略に従った情報セキュリティ活動を推進しました。

2018年度の活動方針

国内および海外のグループ会社に対し、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ります。さらに、IHIグループがグローバルでビジネスを安全に遂行するため、グローバルリスク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。

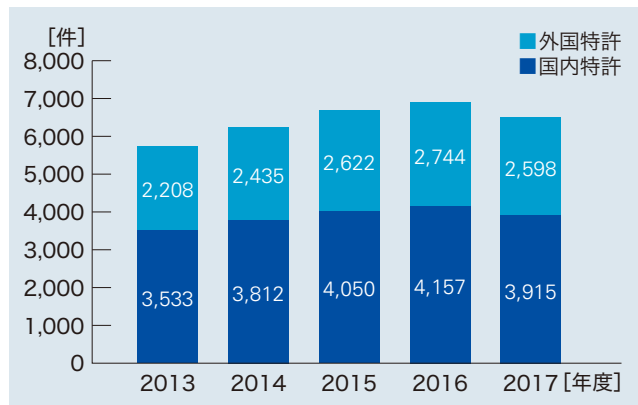
また、技術保護の観点で、権利化／秘匿化の方針を定め、事業や製品に応じた戦略的知財活動を推進しています。

知的財産の保護活動と第三者の知的財産権の尊重

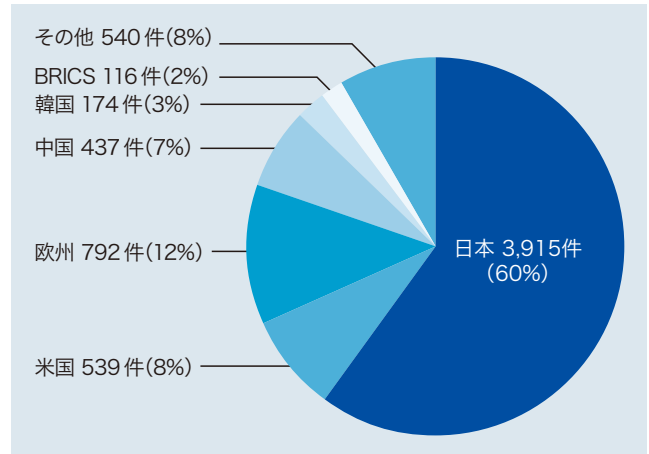
事業のグローバル化に合わせ、国内・国外において必要な特許権の取得を進めています。

また、他社の特許出願や特許取得の動向を調査し、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（2017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、商標ネーミングなど、知的財産全般に関する教育に取り組みました。2017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ない、知財戦略に関する知識と意識の向上をはかりました。

2017年度の活動

グループ経営方針2016に掲げた収益基盤の強化を実現するために、各事業戦略に沿った戦略的な知財活動を進めました。さらに、IHIグループが目標とする、研究開発・事業活動と一体で進める知財活動の実現に向けて、知財業務の見直しや必要なシステムの検討を実施しました。

2018年度の活動方針

2018年度は、知財業務の改革や知財システムの整備を押し進め、IHIグループの研究開発と事業活動を強固に支える知財基盤の構築を図ります。

環境

IHIグループの環境経営	35
グループ環境マネジメント	40
製品・サービスを通した環境負荷低減 ...	43
事業活動を通した環境負荷低減	45

IHIグループの環境経営

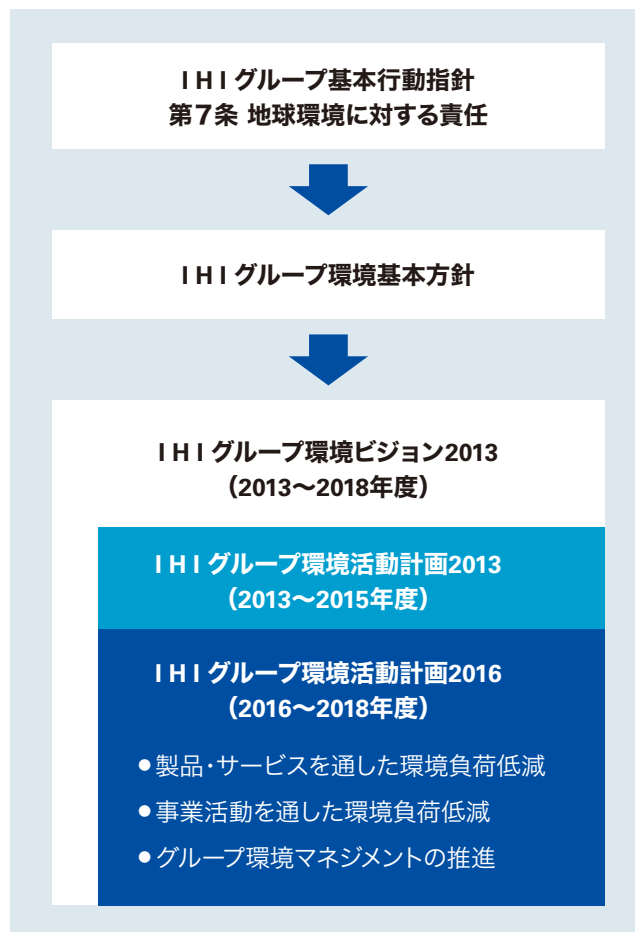
基本的な考え方

IHIグループは、工場設備や橋梁などの社会インフラを担っていますので、事業活動が社会に及ぼす影響も大きくなります。そのため、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、「IHI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「IHI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「IHI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。

わたしたちは、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すること、わたしたち自身の事業活動を効率化すること、2つの側面から社会全体の環境負荷を低減することが重要な使命と考えています。そこで、「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」、「グループマネジメントの推進」を環境活動の3つの柱としています。ビジョンの実現に向けて、CSR担当役員を委員長とする環境委員会にて、活動期間を3カ年とする計画を立てています。計画に沿って、各事業領域や各地区の環境委員会で具体的な活動に展開することで、環境経営を推進しています。

2013～2015年度の前半3カ年で、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カ年は、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、ビジョンの達成を目指しています。



グループ環境基本方針

「IHIグループ環境基本方針」は、環境活動を進める上での方針を6つの条項にまとめたものです。

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・計画を遵守するとともに、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)

環境ビジョン

「IHIグループ環境ビジョン2013」は、2018年度の環境活動のあるべき姿を示したものです。

IHI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。

IHIグループが実現するもの — 持続的発展が可能な社会の実現

IHIグループの4つの事業領域

資源・
エネルギー・環境

製品・サービスを通じた
環境負荷低減

航空・宇宙・防衛

社会基盤・海洋

産業システム・汎用機械

IHIグループを支える基盤

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人材

環境ビジョンの達成に向けて

「IH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
事業活動を通した環境負荷低減	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 ₂ 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 ₂ 削減貢献量評価の公表		● 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 通した環境負荷低減	使用	● 環境配慮製品の提供 ● 環境保全製品の提供 ● CO ₂ 削減貢献度の高い製品の提供 ● 環境性能の維持と改善		
保守					
廃棄					

グループ環境活動計画

「IHI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、2017 年度の実績およびその評価（◎、○、△、× 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	2017 年度の評価・実績	
製品・サービスを通した環境負荷低減	製品・サービスによる CO ₂ 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 CO ₂ 排出削減貢献量が年間 250 万トン超
	環境配慮製品の売上比率 70%超	○	認定数 18
事業活動を通した環境負荷低減	エネルギー使用量・CO ₂ 排出量を 2015 年度比で原単位 3%以上低減	△	エネルギー使用量原単位： 2015 年度比 4.4%増加 CO ₂ 排出量原単位： 2015 年度比 3.8% 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：6.4%低減
	水資源使用量を 2015 年度比で原単位 3%以上低減	◎	2015 年度比：6.7%低減
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 100%	△	受講率 85.3%
	CDP 気候変動の評価がマネジメントレベル以上	◎	マネジメントレベル B
	日経環境経営度調査のスコアが 400 以上（フルスコア 500）	◎	431

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、CSR担当役員を委員長とする「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。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。

環境マネジメント体制図



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。

環境管理対象のグループ各社には、工場を有し生産活動を行なう会社、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、工場や事務所を環境管理の最小単位である環境管理拠点とし、年間のエネルギー使用量の大小により環境情報の収集頻度など管理体制を区分しています。

主要な生産活動を行なう拠点を中心に、各環境管理拠点単位でEMS（環境マネジメントシステム）を取得し、環境管理活動のPDCAサイクルを回しています。活動結果は、定期的の実施される内部監査、外部審査を通じて評価し、環境管理レベルの向上に努めています。

2017年度は、一定以上の生産規模を有する環境管理拠点のうち、約70%の拠点でEMSを取得しています。なおEMSは、各環境管理拠点の事業活動に最適と思われる審査機関を選択し取得しています。

なお、2017年度のデータは、2018年7月1日の時点で集計した数値です。

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

外部機関が行な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年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
スコア	403	411	436	429	431
順位	123 (438)	129 (419)	66 (413)	75 (396)	77 (395)

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年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
スコア	開示91 実績B	開示97 実績A	開示99 実績B	A- (リーダー シップ)	B (マネジメント)

展示会への出展

IHIグループは、2017年12月7日～9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2017」に出展しました。エネルギーの安定供給に資する製品・技術・サービスについて、イラストを多用した親しみやすい表現で紹介することで、エネルギーミックスの重要性をPRしました。

IHIブースには、ビジネスパーソン他、小中学生や一般生活者など、6,000人以上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。

- 省エネ技術の高度化、最適エネルギーミックスの提案を期待している。
- さまざまなエネルギーのよりよい活用方法を見つけてほしい。
- ほかの人にも知ってもらえるようになってほしい。

わたしたちは、社会課題の解決に向けて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。

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を対象とした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。2017年はグループ全体で5,072人がクイズに参加しました。



次世代にエネルギーミックスの重要性を説明



LNG タンクの体験型模型

製品・サービスを通した環境負荷低減

環境配慮製品認定制度

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、IHIグループが提供する地球環境の保全や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。

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。

認定プロセス

IHIグループの全社組織「環境委員会」において、審査対象製品を決定、審査し、一定の条件を満たしたものを「環境配慮製品」として認定しています。審査においては、製品のライフサイクルの各段階で環境配慮の組み込みが行なわれているかどうか、表に示した5項目について評価しています。



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

2017年度までに、18点の環境配慮製品を認定しました。

認定製品を含む IHI の製品・サービスは、以下のウェブサイトで紹介しています。



製品・サービス	評価項目				
	省エネ 	温室効果ガス削減 	省資源 	環境リスク低減 	生物多様性保全 
アクティブ騒音低減システム				●	
騒音防止機器				●	
騒音・振動コンサルティング				●	
大型ディーゼルエンジン	●	●	●	●	
自動状態診断システム LC-A (Life Cycle Administrator)	●		●	●	
磁性粉濃度測定装置 TF-Detector	●		●	●	
導体片検出装置 MF-Detector	●		●	●	
省エネ型立体駐車場 NPC24H 立川緑町第2パーキング	●				
高濃度有機性排水処理設備 IHI-IC リアクター	●	●	●	●	
100kW 級バイナリー発電システム HEAT INNOVATOR®		●	●	●	
分散型 LNG 貯蔵設備 LNG スマートサテライト	●	●	●		
産業用太陽光発電システム		●			
超高压液体窒素除染技術 NitroJet®		●	●	●	
自転車シェアリングシステム コミュニティサイクル	●	●	●		
ガソリン車用ターボチャージャー	●		●	●	
小型バイナリー発電装置 ヒートリカバリー HR シリーズ		●	●	●	
真空脱脂洗浄機 IWW-34C	●		●		
環境配慮型ビル 豊洲フォレシア	●	●	●	●	

事業活動を通じた環境負荷低減

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、低炭素社会の実現に寄与すべく事業活動の成長を図りつつ、CO₂ 排出量の削減に取り組んでいます。これはエネルギーを効率よく使用する省エネ活動と、より低炭素なエネルギーの使用を推進する活動を組合わせた考え方によるものです。

省エネ活動は、エネルギー管理標準を用いた最適な運転管理の推進、外部専門家による省エネ研修の実施などの運用改善と老朽化した設備の省エネ型設備への更新などの設備投資の両面で進めています。

低炭素なエネルギーの使用については、CO₂ 排出係数の少ない燃料への転換、再エネ導入に関する検討などを行っています。

活動の管理指標は、売上高を分母とする原単位とし、エネルギー消費原単位と CO₂ 排出量原単位の 2 つを設定しています。目標はそれぞれの原単位を 2015 年度を基準として 2018 年度までに 3% 以上低減することとしています。

2017 年度の IHI グループのエネルギー消費原単位は 40.4 (TJ / 百億円) となり、2015 年度と比べて 4.4% 増加とな

りました。また 2017 年度の CO₂ 排出量原単位は、21.9 (t-CO₂ / 億円) となり、2015 年度と比べて 3.8% 増加しました。

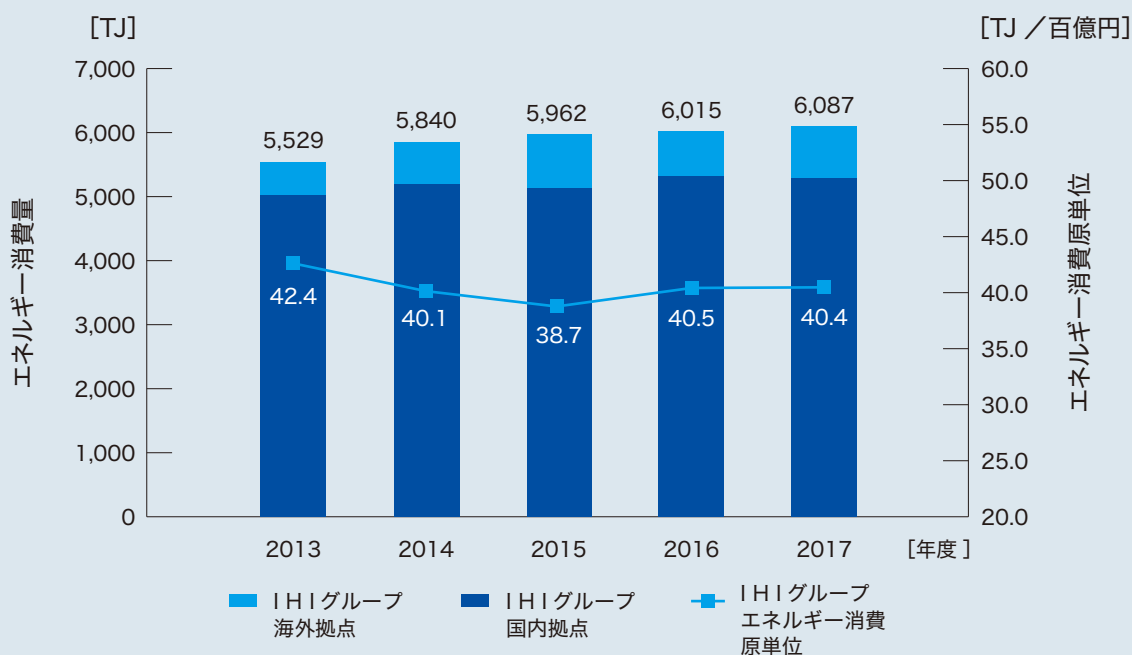
2018 年度はエネルギー使用量、CO₂ 排出量ともに、目標を達成するための取り組みを積極的に進めていきます。

なお、電力消費による CO₂ 排出量の計算には、電気事業者別排出係数を使用しています。

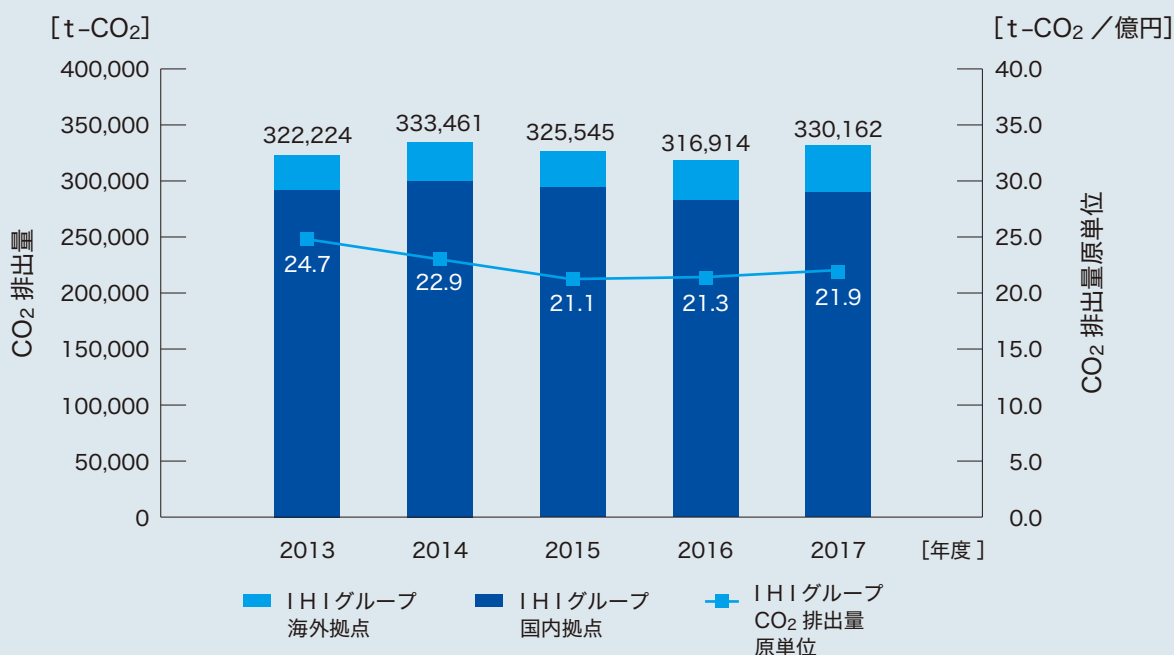


省エネ集合研修の様子

IHIグループ エネルギー消費量



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。

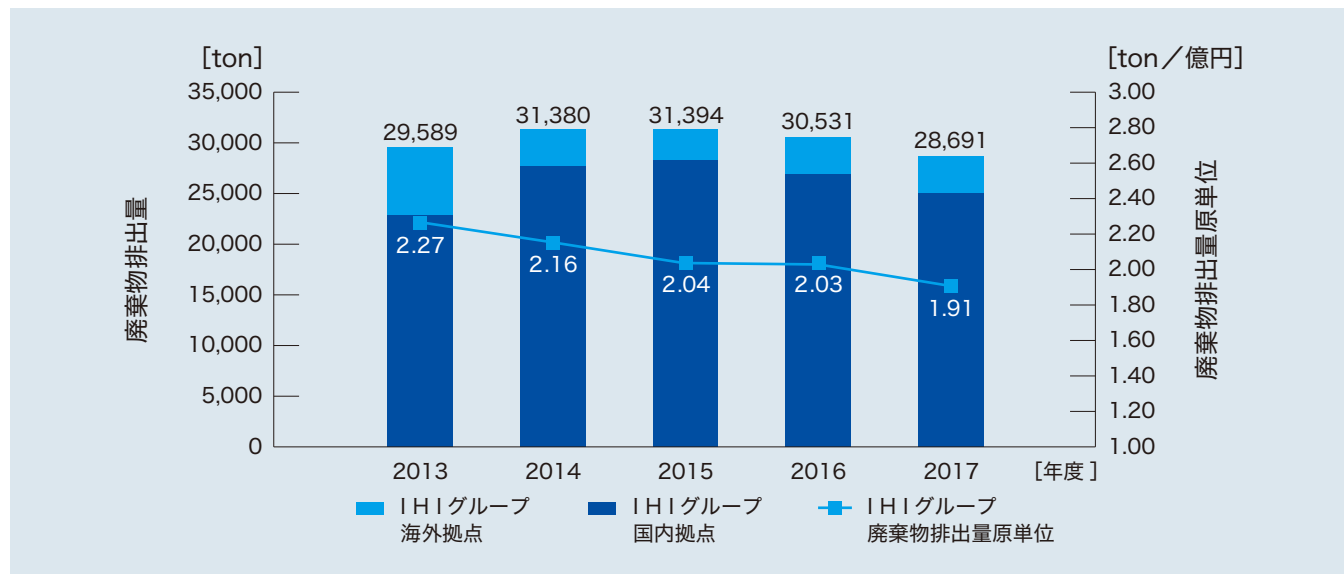
輸送時のエネルギー消費量を削減するために、内航船や船台の積極的な使用によるモーダルシフトを推進しています。船舶を使用できない製品などの場合にはトラックを使用し、輸送効率を高めるために最大積載率のより大きなトラックの使用、積載率の向上に取り組んでいます。

資源循環型社会形成への貢献

廃棄物排出量の低減

IHIグループでは、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。工場における歩留まりの向上、製品不具合の削減、分別による有価物化など継続的に行なっています。廃棄物の管理については、グループ内の廃棄物管理者を対象にした中間処分場や最終処分場などの見学と併せた廃棄物研修を定期的を実施しています。また社外のサービスを利用し、廃棄物の収集・運搬や処分に関する委託契約に関する確認、電子マニフェストE票による最終処分の確認など、法令順守への取り組みも行なっています。廃棄物の削減に対しては、2015年度を基準として、売上高あたりの廃棄物排出量（廃棄物排出量原単位）を3%以上低減することを目標に掲げています。2017年度の廃棄物排出量原単位は、1.91（ton / 億円）で、2015年度に比べて6.4%減少しました。目標最終年度である2018年も目標達成に向けて、廃棄物管理への取り組みをより進めていきます。

IHIグループ 廃棄物排出量



PCB 含有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、2018 年 3 月時点で 98.1% の処理が完了しています。

低濃度 PCB は 92.7% の処理が完了、安定器は新たに建屋解体の時に発見されましたので 41.7% の処理になっています。

水資源使用量の低減

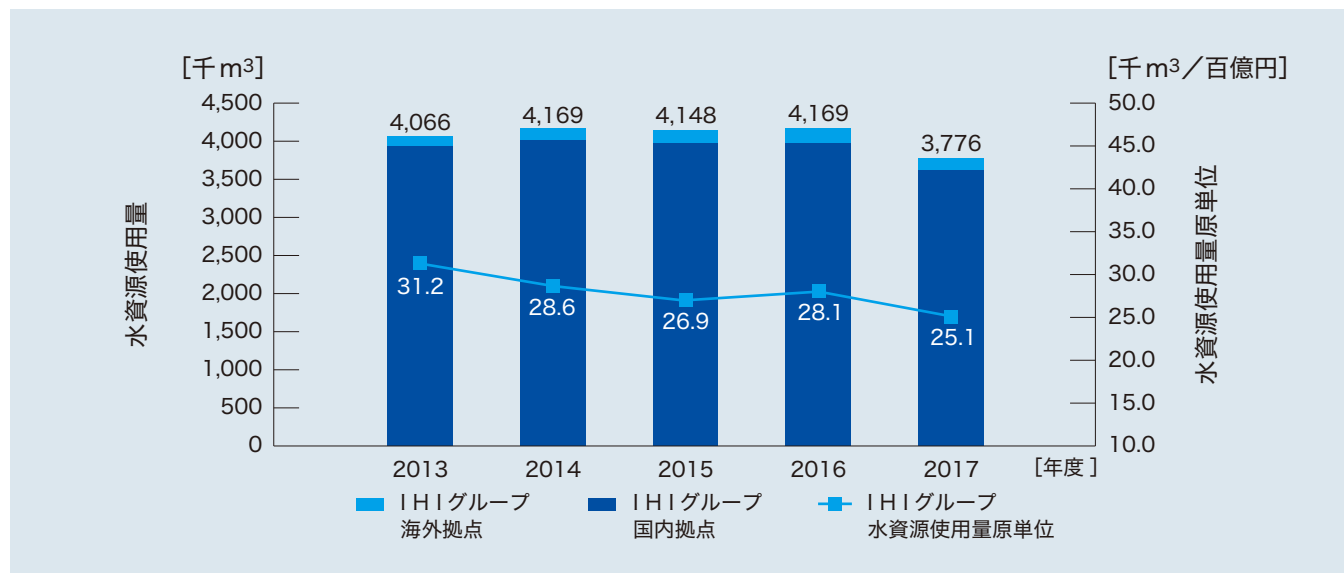
IHIグループは、上水管、工業用水配管および排水管の漏水対策に取り組んでいます。

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計画をたて、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。

IHIグループでは、近い将来湯水などによる水供給が不足するなどの水リスクを念頭に、水資源使用量の低減にも取り組んでいます。2018 年度に向けた 3 ヶ年目標では、売上高あたりの水資源使用量（水資源使用量原単位）を、2015 年度比で 3% 低減することとしています。2017 年度の水資源使用量は 3,776 千 m³ でした。2017 年度の水資源使用量原単位は 25.1（千 m³/百億円）で、2015 年度と比べて 6.7% 改善しました。

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

IHIグループは事業所や工場等で継続的に事業活動を行なうために、典型7公害（大気汚染、水質汚濁、土壌汚染、騒音、振動、地盤沈下および悪臭）により近隣に対し、人の健康または生活環境に係る悪影響が及ばないよう日々環境保全に取り組んでいます。

そのために法令順守はもちろんのこと、事業活動を行なうそれぞれの地域で行政や地域住民と公害防止協定を交わし、より地域の実情に合った環境保全活動を進めています。わたしたちの事業所・工場等は、海域に面した立地条件が多く、特に水質汚濁防止への取り組みが欠かせないものになっています。また事業所・工場等の敷地内で使用する油や潤滑油、薬品等の漏えいにより土壌汚染を起こさないための防止対策や産業廃棄物の適正な処分も重要なテーマです。環境マネジメントシステムの内部監査・環境パトロール等を定期的実施して緊張感を保ちつつ、環境事故防止に努めています。

■ 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。

リスク診断の結果は、優先順位化と対策のための設備投資計画立案をし、環境リスク低減計画書として取りまとめています。優先度の高い設備工事は、工場または本社で翌年度の予算申請手続きをし、継続して環境保全に関する設備投資を行なっています。

2017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を行ない、供用開始しました。

■ 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条に規定される物質（鉛、六価クロム、水銀など）

化学物質情報管理の推進

化学物質の適切な管理

IHIグループは、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（以下、製品含有化学物質情報）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。そのために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、以下のように定めています。

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。

具体的な取り組みとしては、外部専門家のアドバイスのもと、農業機械分野を対象にサプライチェーンにおける含有化学物質の情報伝達スキームとして chemSHERPA（ケムシェルパ）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。

また、わたしたちの工場等で使用する化学物質は、PRTR制度で届出の対象と定められた化学物質について、排出量（大気、公共水域、土壌）と移動量（下水道、廃棄物）を集計し、国へ報告しています。

生物多様性保全の取り組み

取り組み方針

近年の生物多様性に対する世界的な関心の高まりを受け、IHIグループでは「グループ環境基本方針」に基づき、事業所周辺における地域と連携した活動や役員・従業員の啓発を進めることで生物多様性の保全に貢献しています。

愛知事業所の取り組み

IHI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。

愛知事業所も産業道路沿いの長さ約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が、この緑地はグリーンベルト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ます。そこで、苗から樹木に生育した在来種を敷地内の緑地に戻すことで、敷地内の樹木を外来種から在来種に転換しています。また、ビオトープを設置し、周辺に水生植物を植えて、水辺の生き物の生活環境を整えています。

愛知事業所は、NPO 法人日本エコロジスト支援協会が主催する「命をつなぐ PROJECT」に協力しています。このプロジェクトでは、企業、学生、行政等が連携して地域の生態系ネットワークの形成を目指す取り組みで、自然環境の保全や普及啓発活動、次世代の担い手育成などの活動を行なっています。活動内容が高く評価され、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審査委員特別賞を受賞しました。

その他、知多半島臨海部の企業緑地を一斉に一般公開するイベントである「LOVE! GREEN DAY」や、知多市が主催する自然観察会への参画、敷地内の在来種の苗を植える植樹会の開催など、生物多様性に配慮した活動を進めています。



「命をつなぐ PROJECT」に参加された皆様



在来種の苗を植える植樹会の様子

社会

お客さまとともに	51
株主・投資家の皆さまとともに	54
お取引先とともに	56
地域社会の皆さまとともに	60
従業員とともに	63

お客さまとともに

基本的な考え方

IHIグループは、「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。製品・サービスの品質は、わたしたちとお客さまや社会とを結ぶ信頼の絆であり、品質の確保は、企業としての社会的使命と存立の基本と考えています。

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実現することを目指しています。

品質向上への取り組み

IHIグループでは、品質委員会を実施し、製品・サービスの品質向上につなげています。

2017年度は、IHIグループ経営方針2016に基づき品質展開・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点について継続して取り組みました。

1. 品質展開・品質管理プロセスの再構築

設計、製造部門に限らず全部門を対象にプロセスのインプット／アウトプット、手順や設備、基準などを明確にし、業務プロセスを改善しました。また、3H（初めて、変更、久しぶり）の生産に対しては、運用ルール、指示書などを改善し、教育訓練をとおして業務への落とし込みを進めました。

2. 品質監査体制の強化

いくつかのSBU※・関係会社が行なう品質マネジメントシステム内部監査に、品質委員会事務局が参加しました。品質マネジメントシステムへの適合性を評価し、有効性を確認することを目的としました。監査内容や監査手順のベストプラクティス・Lessons learnedについては、グループ全体に水平展開しました。

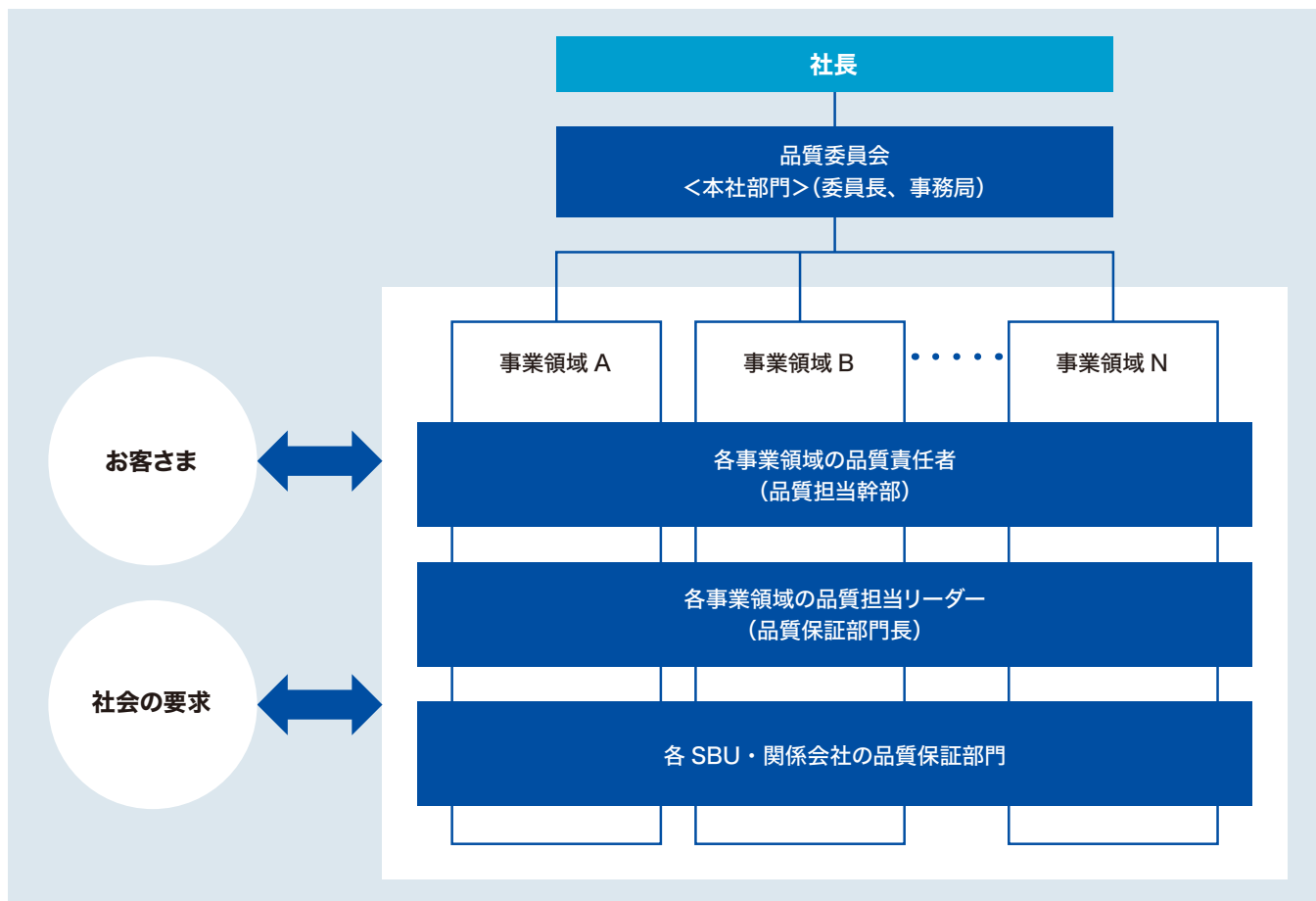
2017年度も監査力強化のために内部監査員教育をグループ横断で実施し、100名弱が受講しました。

3. 品質を支える事業運営の強化

SBUにて抽出した品質マネジメントシステムの中期的課題を基に、事業運営面で改善すべき課題を品質委員会で共有しました。品質保証・品質管理の具体的な活動は、事業部門が進めています。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・課題の確認、不適合対応・改善事例などを展開し、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一層深めて、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。

※ SBU：Strategic Business Unit（戦略事業単位）

品質保証推進体制図



(2018 年 4 月 1 日現在)

品質マネジメントシステム

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経営ツールとして業務に取り込んでいます。毎年、外部審査機関による審査を受けて、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29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34社がISO9001などの認証を取得し、運用しています。ISO9001:2015年版へ

の移行も概ね終了しました。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をISO9001へ適合させるフェーズから経営ツールとして活用するフェーズに入っています。

なお、2017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）。

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、マインドと実践の両面で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、PDCA サイクル／仕事の進め方など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、ものづくり企業における倫理、環境、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。

これらの研修は、グループ会社も含めて実施され、2017年度は各研修に400名以上が参加しました。3年目社員向け品質マネジメント・製品安全講座、製造部門の新任職長・班長向け品質マネジメントにおける問題解決・課題達成講座では、それぞれ250名以上、100名以上が参加しました。2017年度に開催した品質および製品安全関連の教育は3講座、合計5回で、約100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（品質管理）手法を用いた問題解決

安全設計の実践

IHIグループでは、ライフサイクルを考えた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、例えば車両用過給機では、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、設計検討項目を今一度見直しました。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、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、2017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）。

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し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、2017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

基本的な考え方

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（インベスターリレーション）活動およびSR（シェアホルダーリレーション）活動を行なっています。

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関連事項を担当する役員がIR活動の統括を、総務関連事項を担当する役員がSR活動の統括を行なう体制としています。

広報・IR担当役員のもと、広報・IR部、総務部、経営企画部、財務部からなる連絡会を設けて、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、情報の共有を図っています。

情報発信と対話

会社情報の発信

各種開示資料の充実を図るとともに、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。

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。

個人株主の皆さまに対しては、法定の開示情報のみならず、IHIグループの事業に対する理解を深めていただくため、「情報提供サービス」を設けて、「IHIフォーラム」や「工場見学会」などのご案内を送付しています。

株主・投資家情報

<https://www.ihico.jp/ihir/>

統合報告書

<https://www.ihico.jp/csr/library/library01.html>

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。

2017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図る機会を設けました。訪問した投資家の皆さまからは、「各事業のアップデートに関して話していただき、充実した取材となった」「非常に基本的なことから教えていただき、IHIに対する理解が深まった」といったご感想をいただきました。

なお、2017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150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。

株主との対話

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の皆さまと、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います。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。

株主さま向け工場見学会

2017年度は、「情報提供サービス」に加入されている株主さまを対象に、瑞穂工場および横浜事業所にて「工場見学会」を実施いたしました。IHIグループの主力製品や技術開発の現場を見ていただくことにより、IHIグループのものづくり力や社会とのつながり、将来性を体感いただけたと考えております。2018年度も引き続き実施予定です。



工場見学会の様子

2018年度の活動方針

2018年度は、「グループ経営方針2016」の最終年度にあたります。経営目標達成を目指した収益基盤の強化への取り組みを、説明会等を通じて株主・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

基本的な考え方

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「IHIグループ調達基本方針」をもとに調達活動
 を行なっています。

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。

IHIグループ調達基本方針

基本方針

1. 公平・公正な取引

IHIグループは国内外から、意欲と競争力のあるお取引
 先に対してオープンに競争の機会を提供します。また、
 品質、価格、納期、技術開発力、経営状況等を総合的
 かつ公正に評価し、選定を行ないます。

2. お取引先との相互繁栄

IHIグループはお取引先を価値創造のパートナーと位置
 づけ、最適な品質・コスト・納期を確保し安定調達を
 実現することを通じて、お取引先と信頼関係を構築し
 相互の競争力強化と繁栄を目指します。

3. 法令の遵守と社会的要請への対応

IHIグループは、関連法規を遵守します。また、社会的
 な要請にも応えるため、特に、環境・人権・労働・安全
 衛生・情報管理に十分配慮した調達活動を展開します。

お取引先へのお願い

IHIグループは事業活動を推進するうえで、以下のような
 項目に取り組んでおり、お取引先のご理解とご協力をお願
 いしています。

1. 法令・社会規範の遵守
2. 人権・労働・安全衛生への配慮
3. QCD（品質・コスト・納期）の確保
4. 競争力の強化
5. 環境への配慮
6. 情報の開示

IHIグループ調達基本方針

https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/ihigroup_procurement_policy/

CSR 調達の推進

IHIグループは、「IHIグループ調達基本方針」の浸透をはかるため主要なお取引先に本方針を配布し、お取引先においても「法令・社会規範の遵守」「人権・労働・安全衛生への配慮」「QCD（品質・コスト・納期）の確保」「競争力の強化」「環境への配慮」「情報の開示」を推進するよう求めています。

このような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きます。

法令遵守への取り組み

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、IHIグループ内で教育講座を実施しており、調達部門だけでなく、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て開催しました。2017年度は、下請法講座に165名、建設業法講座に95名が参加しました。

さらに、e-ラーニングとしてIHIグループの全役員および全従業員向けに調達関連法規の基礎的な部分を、調達担当者向けにはより具体的な法対応に関する教育を実施しました。

その他、マレーシアにおいて、アジアの海外調達拠点とグループ会社向けに「IHIグループ調達基本規程」や調達コンプライアンスに関する教育を実施しました。IHIグループ全体で、関連法規の理解と適正な業務運営に関する意識の向上に努めています。

また、IHIグループの各調達部門では、下請法と輸入申告業務に関する自主点検活動を行ない、継続的な改善活動とするとともに、内部監査を通して改善指導を行っています。

紛争鉱物への対応

「IHIグループ調達基本方針」の一部として「紛争鉱物に関するIHIグループ基本方針」を制定し、調達活動を行っています。

わたしたちは、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、製品の調達は行わない方針です。

本方針は主要なお取引先に周知しており、お客さまから紛争鉱物に関する情報開示の依頼があった場合などには、対応できるようにしています。

IHIグループ調達基本方針

紛争鉱物に関するIHIグループ基本方針

https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/ihigroup_procurement_policy/

反社会的勢力と贈収賄防止への対応

IHIグループでは、反社会的勢力と一切関係を持たないこと、刑法、不正競争防止法が禁止する外国公務員への贈賄行為、その他、各国の法令で適用される贈収賄等の禁止される行為は行わないことをお取引先との契約条項にも定めており、お取引先にはそのような行為があった場合には報告と調査への協力を求めています。

IHIグループは「IHIグループ調達基本方針」に則り、法令の遵守と社会的要請に応えていきます。

グループ規定の整備と展開

IHIグループは、「IHIグループ調達基本方針」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「IHIグループ調達基本規程」を2017年に施行しました。

本グループ規定を国内だけでなく海外調達拠点にて海外のグループ会社向けに説明会を開催しましたが、今後は、各グループ会社の調達プロセスを確認・指導しながら調達コンプライアンスの推進を図っていきます。

TOPICS

■ サプライヤー表彰

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ない、連携の強化を図っています。2017年1月には、OSR Vietnam Joint Stock Company(ベトナム)へ感謝賞を贈呈しました。

OSR社は、2013年の創業以来、発電用ボイラ向けの鉄骨やダクトなどを中心に、IHIグループ各社へさまざまな製品を供給しています。高い製品品質を保ちながら確実な納品をし続けていただける、なくてはならないパートナーとして、感謝の意を表しました。



ハイフォン本社での表彰式
OSR Vietnam Joint Stock Company

グループ最適な調達網の構築

グループ全体の調達力強化

IHIグループでは、グループ全体の調達力強化を推進する専門家集団の「共通品目別専門家カウンスル」を設置しています。

カウンスルのメンバーは、鋼材や電気製品などグループ全体に共通する主要な品目に関し、製品の仕様や調達先などについて事業領域と連携して見直しを図ることで、グループ最適な調達網を構築します。

2018年度には、工場間の部品の運搬やお客さまへ製品をお届けする「物流」に関するカウンスルを新たに設置しました。荷姿や梱包材の選定、輸送手段やルートの見直しなど、さまざまな観点から、輸送効率の向上と環境負荷および輸送コストの低減を実現していきます。

グローバル調達要員の育成

IHIグループは、グローバルにビジネスを展開していくうえで、グローバルベースで新規サプライヤーを適宜開拓しながら最適なサプライチェーンを構築してまいります。そのため、グローバル調達要員の育成にも注力し、海外グループ会社現地採用のナショナルスタッフの受け入れ研修と、国内グループ会社社員への海外調達教育を行なっています。

2017年度は、中国のグループ会社 石川島（上海）管理有限公司より現地採用のナショナルスタッフ1名をIHI横浜地区で受け入れ、1年間の調達実務研修を行ないました。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。

海外調達拠点のネットワーク



TOPICS

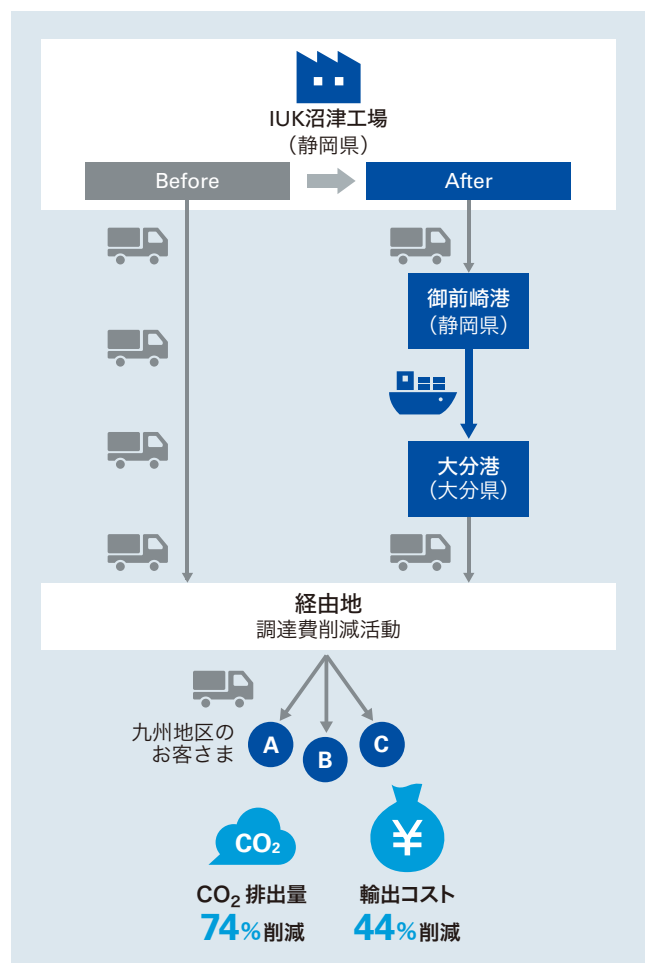
■ 陸送から海上輸送へモーダルシフトの拡大

IHI 運搬機械（株）（IUK）の手掛けるパーキングシステム（立体駐車場）は、ビルやマンションに併設されることが多く、工事現場の敷地が狭いために4トントラック複数台で輸送しています。遠隔地へ輸送する場合に、これを海上輸送へと切り替えることでCO₂の排出量や輸送コストの削減活動を進めています。2017年度には九州地区向けに導入し、従来の陸送に比べてCO₂排出量74%、輸送コスト44%を削減することができました。



輸送ルート（静岡～大分）

IUKの
エレベータパーキング



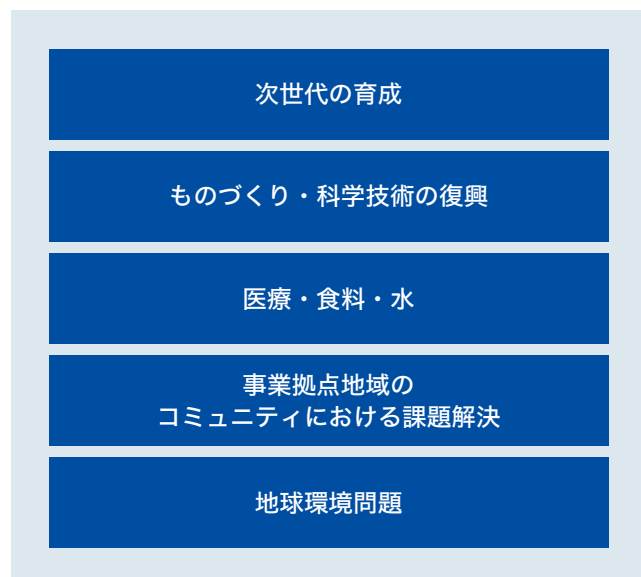
地域社会の皆さまとともに

基本的な考え方

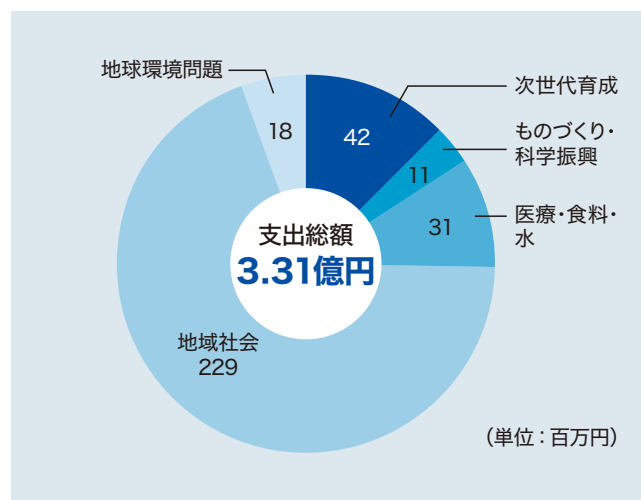
IHIグループは、「社会の期待に応えること」を企業の社会的責任と考え、社会活動に取り組んでいます。

事業拠点のある地域で、地域の今の課題を解決することはもちろん、地域を越えた世界の、また、未来の課題を解決することにもつながるように、5つの重点テーマを特定しました。これらのテーマにそった、さまざまな活動により、社会の期待に応えていきます。

5つの重点テーマ



社会貢献活動支出額（2017年度）



次世代の育成

小中学生向け出前授業

わたしたちは、次世代の理科系人材を育成することを目的として、小中学生向けに出前授業を行っています。この授業は、お茶の水女子大学と共同開発したもので、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います。

2017年度は、本社近隣の小中学生を対象に、「ジェットエンジン」を題材とした授業を行ないました。また、相生事業所では、「発電用ボイラ」を題材とした授業を行ないました。いずれの授業も、仕組みや原理を映像で学習した後、実験を行なって、理解が深まるように構成しています。授業のあとのアンケートから、理科への関心の高まりを見ることができました。



相生事業所での授業風景
講師はお茶の水女子大・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 2017

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「IHI フォーラム」として毎年開催しています。2017年度は「モノづくりの先の価値創造」をテーマとしてICTの取り組みを中心に開催しました。IHIグループのお客さまや取引先、株主の方々や地域の皆さまなど、ステークホルダーの方々が来場されました。

IHI フォーラム 2017	
公開空地等の種類	アトリウム
行為 (活動内容)	技術・製品展示、地域物産紹介、ご家族向けイベント 「ものづくりの先の価値創造」をテーマとし当社グループの製品・技術の展示を中心に、講演会、当社グループと関連の深い地域の名物紹介、理科実験・授業、家族連れにもお楽しみいただける各種イベント等を開催した。 当社グループのお客さま・取引先はもちろん、地域の住民・企業や小中学校からも多数の来場者を得て、幅広いステークホルダーの方々に当社グループをより身近に感じて頂くと共に、当社グループの事業を中心に、近隣コミュニティをはじめとするステークホルダー相互交流の良い機会となった。
使用面積	1,524.17m ²
実施時期	2017年11月14日(火)～18日(土) 13:00～17:30 (土のみ10:00～16:00)
利用料	無料
来場者数	約 8,000 名



2017年度 IHI フォーラム

医療・食料・水

WFPウォーク・ザ・ワールド

IHIグループは、世界の食料問題の解決に貢献するため、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、2018年度はIHIグループから500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ています。



WFP ウォーク・ザ・ワールドの参加者（2018年5月）

事業拠点地域における 文化・スポーツ活動への協力

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。



相生ペーロン祭

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グループの若手従業員が担ぎ、事業所長も馬上の人となります。



相馬野馬追

車椅子 バスケットボールイベント

IHIグループは、日本車いすバスケットボール連盟への支援を行なっています。その一環で、2017年度は車いすバスケットボール選手との交流イベントを相生事業所、IHIインフラシステム本社（堺）で開催しました。当日は、グループ従業員のほか、相生副市長や近隣住民を含め、約400名の方々が来場され、選手によるエキシビジョンマッチや体験会、集合写真撮影等を楽しみ、大いに盛り上がりしました。



車いすバスケットボール選手との交流イベント（相生事業所）

IHIアトリウムコンサート

豊洲IHIビルでは、アトリウムを利用して、さまざまなジャンルの音楽コンサートを開催しています。ご年配の方からお子さま連れまで幅広く、お楽しみいただいています。2017年度は、第6回・第7回目の開催を数え、それぞれ約900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

わたしたちは、「生物多様性」の取り組みを愛知事業所で展開しています。

関連ページ ➔ [P49](#)

従業員とともに

基本的な考え方

IHIグループは、「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」の経営理念のもと、最も重要な経営資源である人材の育成・確保に取り組んでいます。

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整備するとともに、働く人びとのゆとりと豊かさの実現に努めています。

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。

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、ものづくり技術を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

創造と革新
Innovation and Creation

世界レベルのプロフェッショナル
World-class Professional

お客さまと社会のために
For Customers and Society

チームワーク
Team Work

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

■ 地域別 (IHIグループ)

(単位: 名)

	2015 年度 (2016 年 3 月 31 日現在)	2016 年度 (2017 年 3 月 31 日現在)	2017 年度 (2018 年 3 月 31 日現在)
日本	22,751	22,752	22,667
アジア・オセアニア	3,664	3,856	3,888
米州	1,127	1,166	1,244
欧州・中東・アフリカ	1,952	1,895	1,907
合計	29,494	29,669	29,706

■ 事業部門別 (IHIグループ)

(単位: 名)

	2015 年度 (2016 年 3 月 31 日現在)	2016 年度 (2017 年 3 月 31 日現在)	2017 年度 (2018 年 3 月 31 日現在)
資源・エネルギー・環境	7,654	7,744	7,579
社会基盤・海洋	2,515	2,493	2,290
産業システム・汎用機械	9,830	9,677	9,946
航空・宇宙・防衛	6,237	6,348	6,463
その他	2,336	2,406	2,458
全社 (共通)	922	991	970
合計	29,494	29,659	29,706

■ 年齢・男女別 (IHI)

(単位: 名)

	2015 年度 (2016 年 3 月 31 日現在)			2016 年度 (2017 年 3 月 31 日現在)			2017 年度 (2018 年 3 月 31 日現在)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30 歳未満	1,699	248	1,947	1,810	263	2,073	1,674	254	1,928
30 歳～39 歳	1,838	276	2,114	1,994	302	2,296	1,988	295	2,283
40 歳～49 歳	2,043	336	2,379	2,083	349	2,432	1,911	360	2,271
50 歳～59 歳	1,166	63	1,229	1,168	84	1,252	1,203	93	1,296
60 歳以上	605	4	609	570	7	577	469	9	478
合計	7,351	927	8,278	7,625	1,005	8,630	7,245	1,011	8,256

■ 雇用形態別 (I H I)

(単位: 名)

	2015 年度 (2016 年 3 月 31 日現在)			2016 年度 (2017 年 3 月 31 日現在)			2017 年度 (2018 年 3 月 31 日現在)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
正規従業員	7,042	925	7,967	7,216	964	8,180	6,958	980	7,938
再雇用者	309	2	311	181	1	182	83	0	83
受入出向者	255	38	293	228	40	268	204	31	235
顧問・嘱託	205	10	215	216	10	226	126	5	131
パート	103	403	506	83	389	472	71	399	470
期間従業員	83	27	110	56	17	73	28	15	43
合計	7,997	1,405	9,402	7,980	1,421	9,401	7,470	1,430	8,900

(2018 年 3 月 31 日現在、派遣従業員は 1,322 名)

離職率

■ 入社後 3 年目以内の離職率 (I H I)

	2015 年度 ※ 2013 年定期入社者を対象			2016 年度 ※ 2014 年定期入社者を対象			2017 年度 ※ 2015 年定期入社者を対象		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
入社後 3 年目以内の離職率	4.8%	9.1%	5.5%	5.1%	9.7%	5.8%	4.7%	10.6%	5.7%

従業員の状況

■ 平均勤続年数 (I H I)

(単位: 年)

	2015 年度 (2016 年 3 月 31 日現在)			2016 年度 (2017 年 3 月 31 日現在)			2017 年度 (2018 年 3 月 31 日現在)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
平均勤続年数	14.7	12.1	14.4	15.4	11.1	14.8	15.3	12.5	14.9

人権の尊重

人権啓発活動の推進

IHIグループでは、人権啓発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。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ない、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

2017年度は階層別研修や事業所研修、外部講習会に5,000名以上が参加し、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、多様な人材の確保を目的として、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、お客さまと社会のために、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9名です。

IHIでは、キャリア採用に積極的に取り組んでいます。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カ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2018年6月1日時点で2.19%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。

60歳以上の従業員の雇用

IHIでは従業員個々人が満65歳までの定年年齢を自ら選択できる選択定年制度を導入しています。

2013年4月の制度導入以降、制度の魅力を高めるため、継続して制度の見直しを実施してきています。現在、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

■ 女性採用の推進

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。

■ 女性従業員の支援と女性管理職の育成

IHI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、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、多彩な活動を行なっています。また、女性管理職とその上司を対象として外部の有識者による講演会を毎年開催し、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っています。

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支援も実施しています。



ダイバーシティ推進講演会でのワークショップ

海外現地採用の従業員の活躍推進

IHIグループでは、「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、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、2017年度は中国域内とアジア・大洋州域内にて開催しました。過去3年間で、中国を含むアジア・大洋州域内で延べ94名の現地マネージャーが研修に参加しています。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。

ダイバーシティ推進の取り組み

<https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/diversity/>

TOPICS

■ 多様性に対応した制度改訂・環境整備

2017年度は、制度面では、長期間の治療を要する従業員や子を養育する従業員が取得できる各種休暇制度について、これまでよりもさらに柔軟に活用できるよう制度を改訂しました。

また、設備面では、各事業所の車いす対応トイレを、ユニバーサルデザインに基づいた「だれでもトイレ」に改め、性的少数者（LGBT）や障がい者の働きやすさにつながる環境整備を進めています。



採用実績

新卒採用実績 (IHI)

(単位：名)

	2015 年度			2016 年度			2017 年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
技術系	180	24	204	208	21	229	174	19	193
事務系	34	23	57	40	19	59	36	16	52
合計 (うち外国人)	214 (5)	47 (4)	261 (9)	248 (5)	40 (2)	288 (7)	210 (5)	35 (3)	245 (8)

キャリア採用実績 (IHI)

(単位：名)

	2015 年度 (2016 年 3 月 31 日現在)	2016 年度 (2017 年 3 月 31 日現在)	2017 年度 (2018 年 3 月 31 日現在)
キャリア採用実績	131	153	29

障がい者雇用率 (IHI)

	2015 年度 (2015 年 6 月 1 日現在)	2016 年度 (2016 年 6 月 1 日現在)	2017 年度 (2017 年 6 月 1 日現在)
法定雇用率	2.0%	2.0%	2.0%
実績	2.17%	2.14%	2.03%

選択定年制度で 61 歳以上 (61 ～ 65 歳) を選択している者の状況 (IHI)

	2015 年度	2016 年度	2017 年度
選択している者の比率	91%	84%	87%

大卒採用女性比率の目標と実績 (IHI)

	目標	2015 年度	2016 年度	2017 年度
技術系	10% 以上	12%	9%	10%
事務系	35% 以上	40%	32%	31%
合計	15% 以上	18%	14%	14%

女性役員数の目標と実績 (IHI)

(単位: 名)

	2020 年度 目標	2015 年度 (2015 年 7 月 1 日時点)	2016 年度 (2016 年 7 月 1 日時点)	2017 年度 (2017 年 7 月 1 日時点)
女性役員数 (うち社外)	1 名以上	1 (0)	2 (1)	4 (3)

女性管理職比率の目標と実績 (IHI)

(単位: 名)

	目標	実績		
	2018 年度 2020 年度	2015 年度 (2015 年 4 月 1 日時点)	2016 年度 (2016 年 4 月 1 日時点)	2017 年度 (2017 年 4 月 1 日時点)
総管理職数	—	2,847	2,630	2,626
女性管理職数	—	60	66	68
部長級	—	14	19	21
課長級	—	46	47	47
(女性管理職比率)	(3.0%) (3.5%)	(2.1%)	(2.5%)	(2.6%)

海外現地採用における管理職数

(単位: 名)

	2015 年度 (2016 年 3 月 31 日現在)	2016 年度 (2017 年 3 月 31 日現在)	2017 年度 (2018 年 3 月 31 日現在)
石川島上海管理有限公司 (ICL)	1	1	1
IHI ASIA PACIFIC PTE (IHI AP)	10	10	12
IHI INC	9	9	10

海外拠点の現地マネージャ育成を目的とした研修の実施状況

(単位: 名)

	2015 年度	2016 年度	2017 年度
実施地域	中国域内 アジア・太平洋域内	中国域内 アジア・太平洋域内	中国域内 アジア・太平洋域内
受講者数	36	33	25

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

■ 健康管理

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こと、個人の生産性向上や職場活性化につながるものと考え、17名の産業医、40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。

■ 安全管理

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

ワークライフバランスの推進

■ 制度の充実

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。

■ 労働時間管理

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。

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。

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。2017年度は7事業所・6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。2017年度の苦情受付は0件です。

TOPICS

■ 認定の取得「えるぼし」「健康経営優良法人 2018」
従業員が能力を最大限に発揮できる環境の実現に向けた取り組みが評価され、2017年度には2つの認定を取得することができました。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定

2016年より施行された女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業に対して、厚生労働省が3段階の区分に分けて認定する制度です。IHIは5つの評価項目のうち「採用」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の項目の審査基準を満たし、「えるぼし（2段階目）」の認定を取得しました。



健康経営優良法人 2018（ホワイト 500）

経済産業省ならびに日本健康会議による、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人を顕彰する制度です。わたしたちは「IHIグループ健康経営宣言」に基づき、健康保険組合と連携して従業員と家族の積極的な健康づくりを支援しています。2017年度は、IHIグループ5社（IHI、IHIエスキューブ、IHIプラント建設、新潟原動機、IHIジェットサービス）が認定を受けました。



2018

健康経営優良法人

Health and productivity

ホワイト500

健康管理データ (IHIグループ)

	2015 年度	2016 年度	2017 年度
健康診断有所見率	67%	70%	69%
ストレスチェック受検率	89%	90%	91%
喫煙率	30%	29%	28%

休業災害度数率 (IHIグループ)

(単位：100 万時間当たりの件数)

	2015 年度	2016 年度	2017 年度
全国製造業の平均	1.06	1.15	1.02
IHIグループ平均	0.28	0.27	0.46

ワークライフバランス実現支援制度の利用状況 (IHI)

(単位：名)

	2015 年度	2016 年度	2017 年度
短時間勤務制度の適用者	145	149	159
チャイルドケア休暇の取得者	622	674	677
育児休業取得者	82	89	111
育児休業取得後の復職率	100%	100%	100%
介護休業の取得者	8	11	18

年次休暇平均取得日数 (IHI 一般従業員)

(単位：日)

	2015 年度	2016 年度	2017 年度
年次休暇平均取得日数	15.92	16.50	17.63

月平均時間外労働時間の推移 (IHI)

(単位：時間)

	2015 年度	2016 年度	2017 年度
月平均時間外労働時間	23.8	23.9	22.90

労働組合の加入者数 (IHI)

(単位：名)

	2015 年度 (2016 年 3 月 1 日現在)	2016 年度 (2017 年 3 月 1 日現在)	2017 年度 (2018 年 3 月 1 日現在)
武蔵	1,734	1,795	1,891
東京	1,463	1,542	1,595
横浜	1,444	1,461	1,464
相馬	888	913	913
富岡	679	667	666
相生	516	505	509
呉	509	501	489
名古屋	525	500	324
合計	7,758	7,884	7,851

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」において「グループ人材育成方針」を定め、その方針に基づいた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、2017年度はインド滞在集中研修に16名、経済産業省の「国際化促進インターンシップ事業」に2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、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、2017年度は218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。

また、神奈川県横須賀市にあるIHIグループ専用の研修・会議施設であるIHIグループ人材開発交流センター「I-STEP 湘南」では、年間1,100名以上の国内外グループ従業員が研修や各種会議で利用しており、今後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。

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。

2017年度は42名が匠として認定されました。

教育研修プログラム

		経営人材育成教育	階層別・職位別教育	公開講座	グローバル人材育成教育	プロフェッショナル人材育成教育	ダイバーシティ
管理職	経営幹部	経営幹部研修 関係会社新任役員研修					
	部長	部長特別研修 関係会社経営幹部研修 関係会社部長特別研修	ラインマネージャー研修 (担当部長・担当課長) ミドルマネージャー研修 マネージャー研修	公開講座 (マネジメントスキル) 公開講座 (語学関連・異文化対応力) 公開講座 (ビジネススキル・技術など)	英会話ブース研修/オンライン英会話 海外赴任前研修 インド滞在集中研修 海外拠点研修	設計プロフェッショナル研修 生産マネジメント研修 生産マネジメント入門研修 職種別教育・部門別 (関係会社) 教育	女性基幹職・E職研修 異業種交流
	課長	課長特別研修 関係会社課長特別研修					
職場リーダー	課長代理	課長代理特別研修	指導員研修 リーダー研修 メインプレイヤー研修 職長研修				
中堅	中堅社員						
若手	若手社員		3年目研修 2年目研修 班長研修 新入社員スタートライン研修 技術系ベシックススキル研修				
		エグゼクティブ教育 留学 (MBA・リベラルアーツ)					
		人選されて受講する教育		階層・順位の該当者が受講する教育		各自の選択により受講できる教育	

主な教育の受講者とのべ受講時間数 (IHIグループ)

	2015 年度		2016 年度		2017 年度	
	受講者数	受講時間	受講者数	受講時間	受講者数	受講時間
階層別	約 2,600 名	約 91,000 時間	約 3,300 名	約 112,000 時間	約 2,900 名	約 101,000 時間
公開講座	約 5,300 名	約 42,000 時間	約 5,800 名	約 46,000 時間	約 5,800 名	約 44,000 時間

匠制度認定者数 (IHI)

(単位: 名)

	2015 年度	2016 年度	2017 年度
溶接	6	6	5
組立	6	6	7
機械加工	14	14	13
試験・検査	10	10	10
保全	3	3	2
その他	6	6	5
合計	45	45	42

パフォーマンス データ

財務サマリー	77
非財務サマリー	78

財務サマリー

項目	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度
主要財務サマリー (億円)				
受注高	16,643	16,053	13,898	15,050
売上高	14,558	15,393	14,863	15,903
営業利益	632	220	473	722
持分法投資損益	▲ 17	11	▲ 35	▲ 330
営業外損益 (純額)	▲ 67	▲ 123	▲ 253	▲ 508
経常利益	565	97	220	214
親会社株主に帰属する当期純利益	90	15	52	82
減価償却費	432	467	466	448
設備投資額	639	508	527	592
研究開発費	370	416	355	386
総資産	16,908	17,150	16,928	16,336
有利子負債残高	4,106	3,745	3,719	3,222
純資産	3,595	3,333	3,376	3,502
従業員数 (名)	28,533	29,494	29,659	29,706
1 株当たりデータ (円)				
1 株当たり親会社株主に帰属する当期純利益 ※ 1	59	10	34	54
1 株当たり純資産額 ※ 2	2,240	2,062	2,060	2,103
1 株当たり年間配当金	60	30	0	60
財務指標				
海外売上高比率	52.1%	51.8%	51.0%	51.0%
営業利益率	4.3%	1.4%	3.2%	4.5%
ROE ※ 3	2.6%	0.5%	1.6%	2.6%
ROA ※ 4	0.6%	0.1%	0.3%	0.5%
ROIC ※ 5	5.8%	2.3%	5.0%	7.7%
D/E レシオ ※ 6	1.14 倍	1.12 倍	1.10 倍	0.92 倍
自己資本比率	20.5%	18.6%	18.8%	19.9%
キャッシュ・フロー計算書関連情報 (億円)				
営業活動によるキャッシュ・フロー	635	953	653	990
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲ 746	▲ 355	▲ 289	▲ 479
財務活動によるキャッシュ・フロー	334	▲ 475	▲ 219	▲ 573
有利子負債の増減	528	▲ 361	▲ 26	▲ 497
フリー・キャッシュ・フロー ※ 7	▲ 110	598	364	510

※ 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 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)

※ 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 税引後 (営業利益 + 受取利息・配当金) ÷ (自己資本 + 有利子負債)

※ 6 有利子負債残高 ÷ 純資産

※ 7 営業活動によるキャッシュ・フロー + 投資活動によるキャッシュ・フロー

非財務サマリー

項目		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018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	継続	継続	e-ラーニングによる統合報告書の理解度深化	e-ラーニングなどによるSDGs認知度向上	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わたし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	89%	90%	92%	90%	SDGs認知度90%以上	—
ガバナンス							
施策	リスク管理	14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	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	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	95%	94%	94%	95.3%(平均)(最も低い出席率:89%)	各社外取締役の出席率が85%以上	各社外取締役の出席率が85%以上
	社外監査役の取締役会出席率(2018年度追加)	—	—	—	—	各社外監査役の出席率が85%以上	各社外監査役の出席率が85%以上
コンプライアンス							
施策	コンプライアンス教育	コンプライアンス・リスクマネジメントに関するプログラムを展開	セルフエスティームに関するプログラムを展開	継続	継続	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し、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	IHI本体と米州統括の体制の高度化	海外子会社のコンプライアンス推進体制の明確化	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米州における運用開始	海外ホットライン制度のアジア大洋州等における運用開始	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	法令違反(指導)件数	59件	48件	60件	52件	—	—
	ホットライン通報件数	238件	333件	218件	209件	—	—
サプライチェーン							
施策	調達方針の徹底	●アンケート結果のフォロー ●環境規制対応に関するガイドライン策定	国内外IHIグループへの展開	国内外IHIグループへの周知徹底	継続	継続	主要なサプライヤーへ「IHI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	●化学物質管理を含めた調達コンプライアンスの徹底 ●グローバル調達要員向け調達講座の開催	●調達関係者へのe-ラーニングの実施 ●グローバル調達要員向け調達講座の開催	●調達関係者へのe-ラーニングの実施 ●海外関係会社へ向けたIHIグループ調達基本規定の説明会の実施	●国内調達関係者へのe-ラーニングの実施 ●海外調達拠点および関係会社向けコンプライアンス講座テキスト作成とその開催(マレーシアにて実施)	●国内調達関係者へのe-ラーニングの実施 ●海外調達拠点および関係会社向け調達コンプライアンス講座の開催	グローバル調達コンプライアンス徹底

項目		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度(計画)	将来目標
労働安全							
施策	安全衛生管理の徹底	- 産業保健業務評価(OHD)の導入 - 健康診断結果に基づく就業上の措置基準導入	- 労使による「IHグループ中央安全衛生委員会」を設置 - 重点関係会社に対する指導・支援 - 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	- 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 - IHIグループ重点関係会社に対する指導・支援 - 体系的な災害分析手法のIHIグループ内への展開 - リスクアセスメント、IT等を活用した災害予防活動の推進 - 健康経営と働き方改革を両輪で推進 - 健保とのコラボヘルスを強化	- IHIグループ重点関係会社・工場に対する取り組み強化 - 体系的な災害分析手法のIHIグループ内への展開 - リスクアセスメント、IT等を活用した災害予防活動の推進 - 健康経営と働き方改革を両輪で推進 - 健保とのコラボヘルスを強化	共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	0.24	0.22	0.27	0.57	0.2未満	—
	年次休暇の取得	16.02日	15.92日	16.50日	17.63日	16日以上	—
ダイバーシティ							
施策	女性の活躍推進	- 女性活躍推進の意識浸透 - 女性同士のネットワーク構築 - 女性従業員のキャリア意識、モチベーション向上 - 男性(特に男性管理職上司)の女性活躍推進に対する意識向上 - 女性活躍推進の阻害要因の発見	- ワークライフバランスの促進 - グループ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	継続	継続	多様な人材が「経営理念」「IH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
		- 水本執行役員が「女性技術者育成成功労賞」を受賞 - 社外向けホームページ上にダイバーシティページを作成し、経営トップメッセージを発信	- ダイバーシティ推進月間(11月)の実施 - グループ会社の取り組みフォロー - 女性活躍推進法行動計画を策定 「なでしこ銘柄」選定	- 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(相馬・武蔵)、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 「えるぼし」認定取得	- グループ合同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 - 事業所内保育所設置準備(横浜)、ベビーシッターサービス開始 - 男性育休取得推進施策の実施	
	障がい者雇用の拡大	- 受入れ職場・業務量の確保 - 障がい者専用求職サイトへの掲載	障がい者雇用支援会社主催合同会社説明会参加	障がいを持っている従業員のための相談窓口設置	より幅広い障がいの種類・程度に対応するため、一部事業所では、所内各部門の委託業務を集約、対応する「業務支援チーム」を設置	事業所内各部門の委託業務を集約、対応する「業務支援チーム」の拡充を更に推進	
	高齢者の活用	ライフプランセミナーの見直し	新ライフプランセミナーの実施(一般従業員について満58歳時に加え、満50歳時にも実施)	60歳以上の基準賃金改善(選択定年制度適用者)	継続	継続	
	外国人の活用	重点地域(アジア)からの採用	継続	継続	- 継続 - 受入体制の強化(指導員研修の充実、異文化交流イベントの開催)	- 継続 - 受入体制の強化(外国人従業員向け研修の充実)	

項目		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度(計画)	将来目標
関連データ	女性採用数	大卒:32名(14%) 技能系:3名	大卒:47名(18%) 技能系:3名	大卒:40名(14%) 技能系:6名	大卒:35名(14%) 技能系:4名	大卒:20名(12.7%) 技能系:6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	51名(1.8%)	60名(2.1%)	66名(2.5%) (2016年4月1日実績)	68名(2.6%) (2017年4月1日実績)	74名(2.8%) (2018年4月1日実績)	3.0%(2018年度) 3.5%(2020年度)
	女性役員数	1名	1名	2名 (うち1名は 社外監査役)	4名 (うち3名は 社外役員)	4名 (うち3名は 社外役員)	1名以上 (2018年度)
	育児休業取得後の復職率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	障がい者雇用率	2.02%	2.17%	2.14%	2.03%	2.2%超 (2019年4月)	2.3% (2021年3月)
	外国人新卒採用	11名	9名	7名	8名	3名(実績)	—
環境							
施策	環境マネジメント	エネルギー消費量、CO ₂ 排出量、廃棄物量の削減目標設定と月次管理	環境負荷データ収集システムの構築完了	「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	継続	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	事業活動でのCO ₂ 排出量※	34.6万トン	32.6万トン	31.7万トン	33.0万トン	30万トン未満	30万トン未満 (2018年度)
	製品、サービスでのCO ₂ 排出削減貢献量	11名製品にて試算	算定手法の課題抽出	250万トン以上	250万トン以上	1,000万トン以上	1,000万トン以上 (2018年度)
	環境配慮製品の売上比率	認定数4	認定数10	認定数15	認定数18	売上比率拡大	70%以上 (2018年度)
	CDP気候変動	97A	99B	リーダーシップ レベル A-	マネジメント レベル B	マネジメント レベル以上	マネジメントレベル以上
	日経環境経営度調査スコア (フルスコア 500)	411	436	429	431	400以上	400以上

※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。

GRIスタンダード 対照表

GRI スタンダード対照表	82
---------------------	----

GRI スタンドード対照表

GRI スタンドード開示事項		IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 掲載ページ・ Web サイト URL
102：一般開示項目		
1. 組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	会社概要 https://www.ihi.co.jp/ihi/company/outline/
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	製品情報 http://www.ihi.co.jp/ihi/products/index.html
102-3	本社の所在地	会社概要 https://www.ihi.co.jp/ihi/company/outline/
102-4	事業所の所在地	事業所・事務所・関係会社 http://www.ihi.co.jp/ihi/company/offices/
102-5	所有形態および法人格	会社概要 https://www.ihi.co.jp/ihi/company/outline/
102-6	参入市場	事業所・事務所・関係会社 http://www.ihi.co.jp/ihi/company/offices/
102-7	組織の規模	会社概要 https://www.ihi.co.jp/ihi/company/outline/ 業績ハイライト http://www.ihi.co.jp/ihi/ir/ir_highlight/
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	P64-65：従業員の基本情報 会社概要 https://www.ihi.co.jp/ihi/company/outline/
102-9	サプライチェーン	P56-59：お取引先とともに
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	株主・投資家情報 http://www.ihi.co.jp/ihi/ir/index.html
102-11	予防原則または予防的アプローチ	P24-27：コンプライアンス P28-33：リスク管理 P40-42：グループ環境マネジメント P45-49：事業活動を通じた環境負荷低減
102-12	外部イニシアティブ	P11：SDGs（持続可能な開発目標）への取り組み
102-13	団体の会員資格	P61：医療・食料・水
2. 戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	P3-4：トップメッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P3-4：トップメッセージ P6-17：経営と CSR P28：リスク管理体制 事業等のリスク http://www.ihi.co.jp/ihi/company/policy/risk/index.html
3. 倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P6：経営理念とグループビジョン P7：IHI グループ基本行動指針 IHI グループビジョン http://www.ihi.co.jp/ihi/company/policy/vision/ 基本行動指針 http://www.ihi.co.jp/ihi/company/policy/guideline/
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P25：コンプライアンス・ホットライン

GRI スタンドード開示事項		IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 掲載ページ・ Web サイト URL
4. ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	P8：CSR 推進体制 P19：コーポレート・ガバナンス体制の概要 コーポレートガバナンスに関する報告書 https://www.ihi.co.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/8843ba614c86a21635d4666b94b431a4.pdf
102-19	権限移譲	P8：CSR 推進体制 P19-23：コーポレート・ガバナンス P40：環境マネジメント体制 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 https://www.ihi.co.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/8843ba614c86a21635d4666b94b431a4.pdf
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P8：CSR 推進体制 P19-23：コーポレート・ガバナンス P40：環境マネジメント体制 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 https://www.ihi.co.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/8843ba614c86a21635d4666b94b431a4.pdf
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	P8：CSR 推進体制 P8：ステークホルダーとの対話 P19-23：コーポレート・ガバナンス P54-55：情報発信と対話 P72：労使のパートナーシップ
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	P19：コーポレート・ガバナンス体制の概要 ボードメンバー https://www.ihi.co.jp/ihi/company/executivelist/ コーポレート・ガバナンスに関する報告書 https://www.ihi.co.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/8843ba614c86a21635d4666b94b431a4.pdf
102-23	最高ガバナンス機関の議長	P3-4：トップメッセージ P19-23：コーポレート・ガバナンス ボードメンバー https://www.ihi.co.jp/ihi/company/executivelist/ コーポレート・ガバナンスに関する報告書 https://www.ihi.co.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/8843ba614c86a21635d4666b94b431a4.pdf
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	P19：コーポレート・ガバナンス体制の概要 P20：役員の選任 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 https://www.ihi.co.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/8843ba614c86a21635d4666b94b431a4.pdf
102-25	利益相反	P19：コーポレート・ガバナンス充実に係る基本方針 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 https://www.ihi.co.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/8843ba614c86a21635d4666b94b431a4.pdf
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	P3-4：トップメッセージ P8：CSR 推進体制 P19：コーポレート・ガバナンス体制の概要 P40：環境マネジメント体制
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	P8：CSR 推進体制 P40：環境マネジメント体制
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P6-17：経営と CSR P22：取締役会評価

GRI スタンドアード開示事項		IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 掲載ページ・ Web サイト URL
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	P8：CSR 推進体制 P24：コンプライアンス活動実施体制 P28：リスク管理体制 P40：環境マネジメント体制 P51-53：品質向上への取り組み
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	P8：CSR 推進体制 P28：リスク管理体制
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	P8：CSR 推進体制 P24：コンプライアンス活動実施体制 P28：リスク管理体制 P40：環境マネジメント体制 P51-53：品質向上への取り組み
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	P8：CSR 推進体制
102-33	重大な懸念事項の伝達	P8：CSR 推進体制 P19-23：コーポレート・ガバナンス P25：コンプライアンス・ホットライン P54-55：情報発信と対話 P72：労使のパートナーシップ
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	P8：CSR 推進体制 P25：コンプライアンス・ホットライン P54-55：情報発信と対話
102-35	報酬方針	P23：役員報酬の決定方針と手続き コーポレートガバナンスに関する報告書 https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/8843ba614c86a21635d4666b94b431a4.pdf
102-36	報酬の決定プロセス	P23：役員報酬の決定方針と手続き
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	P19-23：コーポレート・ガバナンス P23：役員報酬の決定方針と手続き P54-55：株主・投資家の皆さまとともに P72：労使のパートナーシップ
102-38	年間報酬総額の比率	P23：役員報酬の決定方針と手続き
102-39	年間報酬総額比率の増加率	P23：役員報酬の決定方針と手続き
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	P8：ステークホルダーとの対話 P9-11：IHIグループにとっての重要課題
102-41	団体交渉協定	P72：労使のパートナーシップ
102-42	ステークホルダーの特定および選定	—
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P8：ステークホルダーとの対話 P51-53：お客さまとともに P54-55：株主・投資家の皆さまとともに P56-59：お取引先とともに P60-62：地域社会の皆さまとともに P63-75：従業員とともに
102-44	提起された重要な項目および懸念	P8：ステークホルダーとの対話 P9-11：IHIグループにとっての重要課題
6. 報告実施		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	事業所・事務所・関係会社 http://www.ihico.jp/ihico/company/offices/ 事業内容と市場 http://www.ihico.jp/ihico/individual_owner/glance/business/
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P2：IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 について

GRI スタンドード開示事項		IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 掲載ページ・ Web サイト URL
102-47	マテリアルな項目のリスト	P9-11：IHIグループにとっての重要課題
102-48	情報の再記述	—
102-49	報告における変更	—
102-50	報告期間	P2：IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 について
102-51	前回発行した報告書の日付	P2：IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 について
102-52	報告サイクル	P2：IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 について
102-53	報告書に関する質問の窓口	P89：お問い合わせ先 お問い合わせ http://www.ihi.co.jp/ihi/contact/index.html
102-54	GRI スタンドードに準拠した報告であることの主張	—
102-55	内容索引	—
102-56	外部保証	—
103：マネジメント手法		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9-11：IHIグループにとっての重要課題 P40：環境管理範囲 IHI 統合報告書 2018_P6：IHIグループの価値創造プロセス https://www.ihi.co.jp/csr/library/pdf/IHI_IntegratedReport2018_profile.pdf
103-2	マネジメント手法とその要素	P9-11：IHIグループにとっての重要課題 P12-17：社会課題解決への貢献
103-3	マネジメント手法の評価	P5-17：経営とCSR
200：経済		
201：経済パフォーマンス		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	P60：社会貢献活動支出額（2017年度） P77：財務サマリー 業績ハイライト http://www.ihi.co.jp/ihi/ir/ir_highlight/
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	P10：事業を通じて取り組む課題 P12-17：社会課題解決への貢献 P43-44：製品・サービスを通じた環境負荷低減
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4	政府から受けた資金援助	—
202：地域経済での存在感		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	P66：各国新入社員の男女別の賃金
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	P68：海外現地採用の従業員の活躍推進 P70：海外現地採用における管理職数
203：間接的な経済的インパクト		
203-1	インフラ投資および支援サービス	P60-62：地域社会の皆さまとともに
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
204：調達慣行		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
205：腐敗防止		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行なっている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P25：コンプライアンス教育活動 P26：事業活動におけるコンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	P26：事業活動におけるコンプライアンス

GRI スタンドード開示事項		IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 掲載ページ・ Web サイト URL
206：反競争的行為		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	P26：事業活動におけるコンプライアンス
300：環境		
301：原材料		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
302：エネルギー		
302-1	組織内のエネルギー消費量	P45-46：エネルギー消費量・温室効果ガス排出量の低減
302-2	組織外のエネルギー消費量	P46：輸送時のエネルギー消費量の低減
302-3	エネルギー原単位	P45-46：エネルギー消費量・温室効果ガス排出量の低減
302-4	エネルギー消費量の削減	P45-46：気候変動対策への貢献
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P12-15：事業を通じて P45-46：気候変動対策への貢献
303：水		
303-1	水源別の取水量	P47：水資源使用量の低減
303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	—
303-3	リサイクル・リユースした水	—
304：生物多様性		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	P49：生物多様性保全の取り組み
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	P49：生物多様性保全の取り組み
304-3	生息地の保護・復元	P49：生物多様性保全の取り組み
304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
305：大気への排出		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 1）	P45-46：エネルギー消費量・温室効果ガス排出量の低減
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 2）	P45-46：エネルギー消費量・温室効果ガス排出量の低減
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ 3）	—
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	P45-46：エネルギー消費量・温室効果ガス排出量の低減
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	P45-46：エネルギー消費量・温室効果ガス排出量の低減
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	P48：化学物質情報管理の推進
306：排水および廃棄物		
306-1	排水の水質および排出先	P48：環境リスク低減の推進
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	P46-47：資源循環型社会への貢献
306-3	重大な漏出	—
306-4	有害廃棄物の輸送	—
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	—

GRI スタンドード開示事項		IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 掲載ページ・ Web サイト URL
307：環境コンプライアンス		
307-1	環境法規制の違反	P39：グループ環境活動計画 P41：環境法令遵守状況
308：サプライヤーの環境面のアセスメント		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	P56：基本的な考え方 P56：IHIグループ調達基本方針 P57-58：CSR 調達の推進
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—
400：社会		
401：雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	P65：離職率 P65：従業員の状況 P69-70：採用実績
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	P71-73：働きやすい職場づくり
401-3	育児休暇	P71：ワークライフバランスの推進 P73：ワークライフバランス実現支援制度の利用状況（IHIグループ）
402：労使関係		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
403：労働安全衛生		
403-1	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	P72：労使のパートナーシップ
403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	P71：安全衛生管理の徹底 P73：休業災害度数率（IHIグループ）
403-3	疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者	P71-73：働きやすい職場づくり
403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	P72：労使のパートナーシップ
404：研修と教育		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	P75：主な教育の受講者とのべ受講時間数（IHIグループ）
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	P67：60 歳以上の従業員の雇用 P74-75：人材育成
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	P74-75：人材育成
405：ダイバーシティと機会均等		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P64-65：従業員の基本情報 P67-70：多様性の推進 ボードメンバー https://www.ihj.co.jp/ihj/company/executivelist/
405-2	基本給と報酬総額の男女比	P66：各国新入社員の男女別の賃金
406：非差別		
406-1	差別事例と実施した救済措置	P25：コンプライアンス・ホットライン P66：人権の尊重
407：結社の自由と団体交渉		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	P57-58：CSR 調達の推進
408：児童労働		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P57-58：CSR 調達の推進 P66：人権の尊重

GRI スタンドード開示事項		IHI SUSTAINABILITY REPORT 2018 掲載ページ・ Web サイト URL
409：強制労働		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P57-58：CSR 調達の推進 P66：人権の尊重
410：保安慣行		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
411：先住民族の権利		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
412：人権アセスメント		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P66：人権の尊重
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
413：地域コミュニティ		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—
414：サプライヤーの社会面のアセスメント		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	P56：基本的な考え方 P56：IHIグループ調達基本方針 P57-58：CSR 調達の推進
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	P56：IHIグループ調達基本方針 P57-58：CSR 調達の推進
415：公共政策		
415-1	政治献金	—
416：顧客の安全衛生		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	P53：安全設計の実践
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	P53：安全設計の実践
417：マーケティングとラベリング		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	P53：製品・サービスに関する情報開示
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	P51-53：品質向上への取り組み P53：製品・サービスに関する情報開示
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	P53：製品・サービスに関する情報開示
418：顧客プライバシー		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	P32：情報セキュリティの維持・向上
419：社会経済面のコンプライアンス		
419-1	社会経済分野の法規制違反	P26：事業活動におけるコンプライアンス



【お問い合わせ先】

株式会社 I H I

経営企画部 CSR企画グループ

〒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) 6204-8608

URL : <https://www.ihico.jp>