

IHI Sustainability Data Book 2020

CONTENTS

基本情報

サステナビリティ
マネジメント

誠実な
企業経営

豊かな社会の
実現

環境負荷の
低減

パフォーマンス
データ

001

編集方針	2
基本情報	3
サステナビリティマネジメント	
IHIグループにとっての重要課題	8
サステナビリティマネジメント	10
SDGsへの取り組み	13
イノベーションマネジメント	14
誠実な企業経営	
コーポレート・ガバナンスの強化	17
コンプライアンスの強化	25
コンプライアンスの強化(品質)	30
リスク管理の徹底	32
情報セキュリティの強化	35
豊かな社会の実現	
人権の尊重	38
お客さま満足度の向上	40
人材マネジメント	41
多様な人材の育成(ダイバーシティ)	43
多様な人材の育成(人材育成)	48
労働環境の向上(労働安全衛生)	50
サプライチェーン・マネジメントの強化	55
地域社会との共存共栄	58
環境負荷の低減	
環境マネジメント	62
製品・サービスを通じた環境負荷低減	65
気候変動への対策	67
資源循環型社会の形成	72
地球環境の保全(汚染対策)	74
パフォーマンスデータ	76

編集方針

「IHI Sustainability Data Book 2020」は、IHIグループのサステナビリティに関する方針や考え方、体制、パフォーマンスなどの情報を、詳細かつ網羅的に開示した年次報告書です。

最新の情報については、ウェブサイト「サステナビリティ」の中で報告します。

●対象範囲

株式会社IHIおよび連結子会社

(ただし、一部には株式会社IHI単体または特定の範囲を対象としている情報があります)

●対象期間

2019年度(2019年4月1日～2020年3月31日)

ただし、一部には2018年度以前や2020年度以降の情報も含めて報告しています。

●発行日

2020年9月

(前回発行2019年9月、次回発行2021年予定)

●参照したガイドラインなど

GRI(Global Reporting Initiative)「GRI Sustainability Reporting Standards」

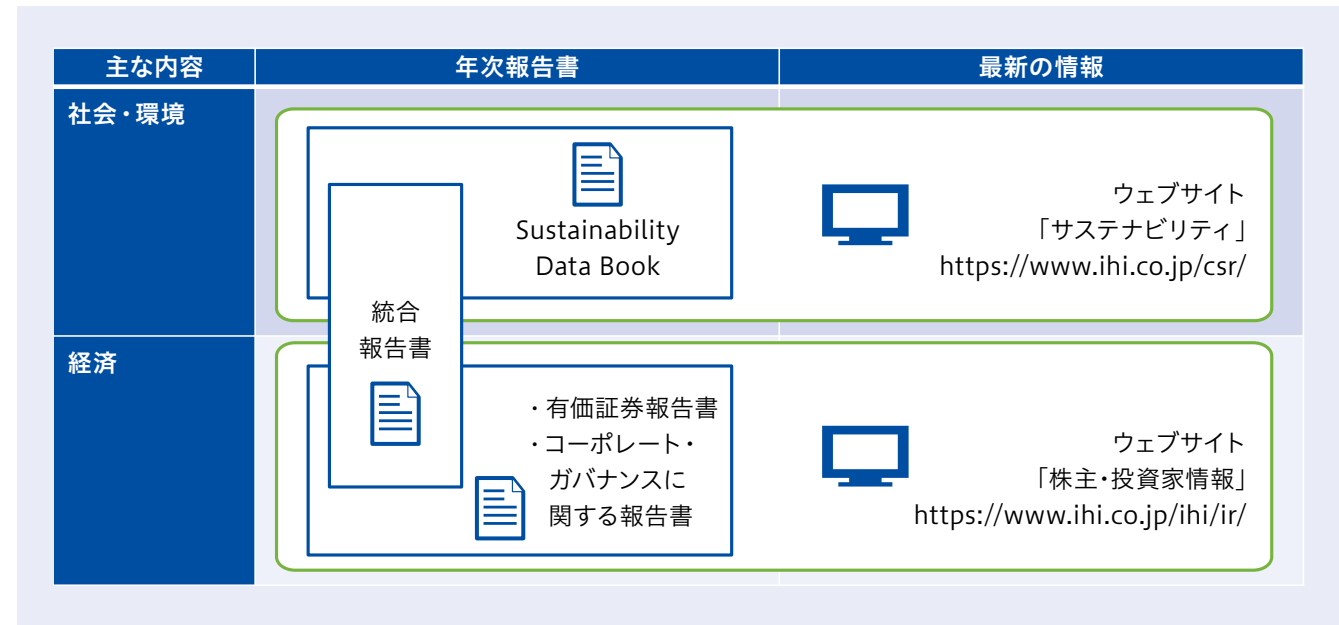
SASB(Sustainability Accounting Standards Board)

環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

TCFD(Task force on Climate-related Financial Disclosures)

主なサステナビリティ情報開示の体系

IHIグループは、ステークホルダーの皆さまのご要望にお応えし、複数の媒体で情報を開示しています。



●データの対象範囲

本レポートで開示しているデータの対象範囲は、以下のとおりです。

誠実な企業経営、豊かな社会の実現：個々のデータに対象範囲を掲載しています。

環境負荷の低減：株式会社IHIおよび連結子会社(ただし、一部には特定の範囲を対象としているデータがあります)

●免責事項

「IHI Sustainability Data Book 2020」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。

基本情報

会社概要

社名	株式会社IHI
本社所在地	〒135-8710 東京都江東区豊洲三丁目1番1号 豊洲IHIビル
代表者	代表取締役社長 井手 博
創業	1853(嘉永6)年12月5日
資本金	1,071億円
年間売上高	6,202億円(2020年3月期)
連結売上高	13,865億円(2020年3月期)
従業員数	7,741名(2020年3月末)
連結対象人員	28,964名(2020年3月末)
工場	6工場
支社	8カ所
海外事務所	14カ所
グループ会社	国内関係会社65社(子会社47社, 関連会社18社) 海外関係会社151社(子会社128社, 関連会社23社)

[web](#) 事業内容[web](#) 展開国数

基本情報

経営理念とIHIグループビジョン

IHIグループは、社会と共に発展するよき企業市民であることを第一義とし、2つの経営理念のもと、「IHI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」

IHIグループビジョン

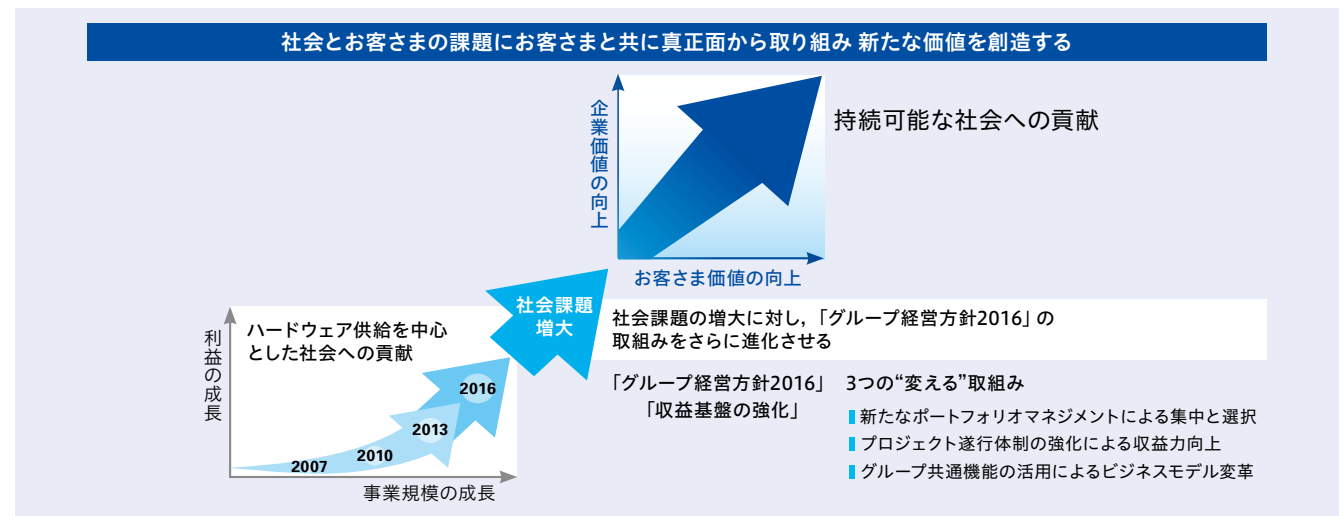
21世紀の環境、エネルギー、
産業・社会基盤における諸問題を、
ものづくり技術の中核とする
エンジニアリング力によって解決し、
地球と人類に豊かさと安全・安心を提供する
グローバルな企業グループとなる

グループ経営方針2019

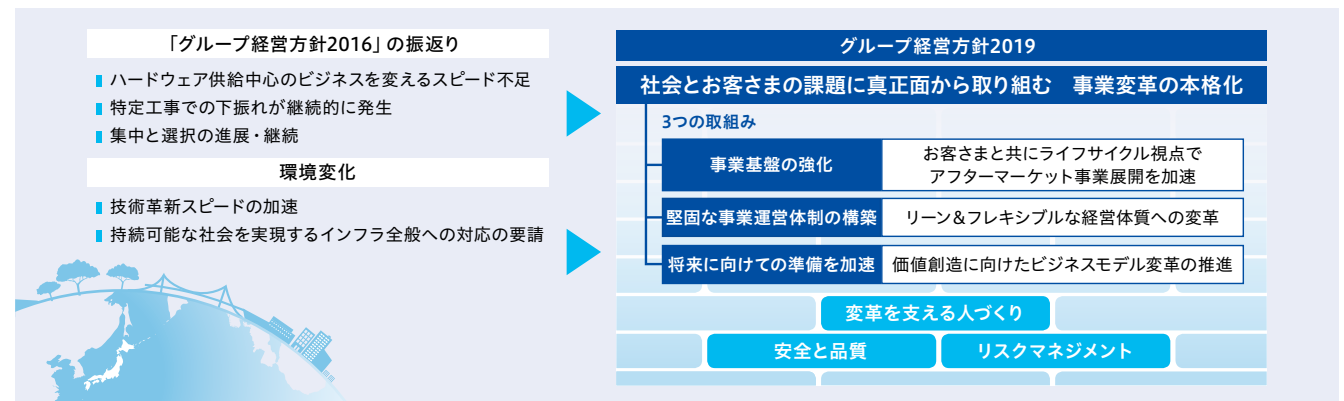
IHIグループは、2019年4月より中期経営計画「グループ経営方針2019」をスタートしました。
「グループ経営方針2019」は、長期視点で持続可能な社会

の実現に貢献することを目指して社会とお客さまの課題に真正面から取り組み、新たな価値を創造する企業へと本格的に変革するための3年間と位置付けています。

長期視点の「目指す姿」



3か年の取組み



基本情報

IHIグループ基本行動指針

IHIグループが社会とお客さまと共に持続的な成長を遂げるためには、ステークホルダーからの期待に応え、信頼を得ることが重要と考えています。この考え方に基づいて、私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、株主のみなさまはもちろん、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。

IHIグループ行動規範

本指針を遵守するため、IHIグループの役員および従業員が日々の業務においていかに判断し行動すべきかの基準として、「IHIグループ行動規範」を定めるものとします。

基本情報

外部からの評価

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

IHIグループは、環境情報の開示状況や炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準に着目して構成銘柄のウェイトを決定する指数「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されました。



CDP

CDPは、世界の大手投資家が共同で設立した非営利団体で、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、気候変動問題への取組みを促しています。IHIグループはCDPからの質問状に毎年回答しており、2019年度の評価はB(マネジメントレベル)でした。



くるみん認定

IHIは厚生労働省より「子育てサポート企業」として認定され、「くるみんマーク」を取得しました。



えるぼし認定

IHIは、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良な企業として、厚生労働大臣から「えるぼし(2段階目)」の認定を受けました。



健康経営優良法人2020(ホワイト500)

「健康経営優良法人」認定制度は、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。IHIグループ10社(IHI, IHIエスキューブ, IHIプラント, IHI原動機, IHIジェットサービス, ニコ精密機器, IHIインフラシステム, IHIエアロスペース, IHIキャスティングス, IHIファイナンスサポート)は、健康経営優良法人2020(ホワイト500)の認定を受けました。



レジリエンス認証

IHIグループは、社会インフラを支える企業としてさらなる事業継続力の向上を図るため、2016年にレジリエンス認証を取得し、これを更新しています。レジリエンス認証とは、「一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会」が、「国土強靱化貢献団体の認証に関するガイドライン」に基づき、国土強靱化の趣旨に賛同し事業継続に積極的に取り組んでいる事業者に対して「国土強靱化貢献団体認証(レジリエンス認証)」を与える制度です。



PRIDE指標2019ゴールド賞

IHIは、work with Prideが策定するPRIDE指標2019において、2018年度に引き続き最高位のゴールドを受賞しました。work with Prideは、企業のLGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体です。PRIDE指標は、LGBTなどの性的少数者の働きやすい職場づくりを目指す指標で、行動宣言、当事者コミュニティ、啓発活動、人事制度・プログラム、社会貢献・渉外活動のカテゴリーで企業の取組みを評価しています。今回はLGBTに関わる人事制度や、相談窓口の設置、アライ活動の展開、理解促進教育などが評価され、2年連続での受賞につながりました。



サステナビリティマネジメント

IHIグループにとっての重要課題	008
サステナビリティマネジメント	010
SDGsへの取組み	013
イノベーションマネジメント	014

IHIグループにとっての重要課題

考え方

●重要課題の特定

IHIグループは、「グループ経営方針2019」において「持続可能な社会への貢献」を長期視点の目指す姿としました。この方針のもと、「事業を支える基盤として取り組む課題」と「事業を通じて取り組む課題」の2つの視点で重要課題を特定しています。

●重要課題特定プロセス

持続可能な社会の実現とIHIグループの持続的成長に向けて、重要課題を以下のプロセスのもと特定しました。

重要課題の特定プロセス

Step 1 重要課題の抽出

GRI Standardsをはじめとする非財務情報開示についてのガイドラインや、SDGsなどから網羅的に51の課題を抽出しました。

Step 2 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、事業内容と照合して集約しました。

Step 3 重要課題の特定

集約した課題を以下の2つに分類し、社長を委員長とするCSR委員会での議論を踏まえて、重要課題として特定しました。

- ①事業を支える基盤として取り組む課題
- ②事業(製品・サービスの提供)を通じて取り組む課題

IHIグループにとっての重要課題

●事業を支える基盤として取り組む課題

IHIグループは、事業を支える基盤として取り組む14の重要課題を、環境・社会・ガバナンスに整理しています。各課題に対する活動内容を、「IHI Sustainability Data Book 2020」で報告しています。

環 境	—環境負荷の低減—	P.61
気候変動への対策		P.67
資源循環型社会の形成		P.72
地球環境の保全		P.74
社 会	—豊かな社会の実現—	P.37
人権の尊重		P.38
お客さま満足度の向上		P.40
多様な人材の育成		P.43
労働環境の向上		P.50
サプライチェーン・マネジメントの強化		P.55
地域社会との共存共栄		P.58
ガバナンス	—誠実な企業経営—	P.16
コーポレート・ガバナンスの強化		P.17
コンプライアンスの強化		P.25
リスク管理の徹底		P.32
情報セキュリティの強化		P.35
適時・適切な情報開示		P.12, P.40

●事業を通じて取り組む課題

事業を通じて取り組む課題は以下9つで、各課題に活動テーマを設定しています。活動テーマを必要に応じて更新しながら、事業を通じて社会課題の解決に取り組んでいます。

web 社会課題解決への貢献

重要課題	主な活動テーマ
気候変動への対策	● エネルギー効率の向上 ● 燃料使用量の抑制・削減 ● CO₂をはじめとする温室効果ガス排出量の抑制・削減
資源循環型社会の形成	● 天然資源の使用量の抑制・削減
地球環境の保全	● 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 ● 地域在来生物の保護
エネルギーや資源の安定供給	● 環境配慮とエネルギー安定供給の両立への貢献 ● 化石燃料やレアメタルに代替する資源の開発および活用
社会インフラの構築と保全	● 老朽化したインフラの更新および長寿命化 ● 災害復興支援 ● 各国のインフラ整備 ● コンパクトで機能的なまちづくり
モビリティ社会の発展	● 人やものの移動に関する非効率さの解消
ものづくり力の強化と高度化	● 工業技術の高度化 ● 製品・サービスの高度化 ● IoT/ICT, AIの活用
宇宙空間の利用	● 宇宙空間への効率的かつ確実な輸送手段 ● 取得したデータの利活用
安全かつ安心な生活の確保	● 安全保障上の課題の解決

サステナビリティマネジメント

考え方

IHIグループは「グループ経営方針2019」において、取り巻く社会環境の変化を踏まえ、長期視点で持続可能な社会の実現に貢献するIHIグループの「目指す姿」を定義しました。この「目指す姿」の実現に向けて、社会とお客さまの課題に真正面から取り組み、新たな価値を創造していきます。

体制

●サステナビリティ推進体制

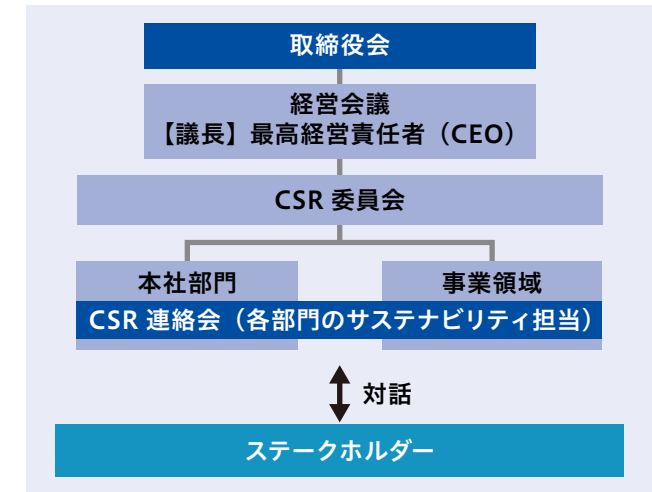
●CSR委員会

IHIグループは、社長を委員長、CSR関連事項担当役員を副委員長、事業領域や本社部門の部門長を委員としたCSR委員会を設置し、この委員会を中心にサステナビリティ推進体制を構築しています。

CSR委員会では、経営幹部が社会課題やステークホルダーからの期待について考え、サステナビリティに関する基本方針やその施策などを討議しています。

CSR委員会での決議事項は、事業領域や本社部門の基幹職で構成されるCSR連絡会で展開され、具体的な施策を推進しています。

サステナビリティ推進体制図



委員長	社長
副委員長	CSR関連事項担当役員
委員	取締役、事業領域長、統括本部長、本社本部長、本社部長から委員長が指名するもの
事務局	経営企画部
2019年度の開催回数	1回

サステナビリティマネジメント

取組み

●ステークホルダーとの対話

IHIグループは、企業活動を継続する上で影響の大きいお客さま、お取引先、株主・投資家、行政、地域社会、従業員を主要なステークホルダーととらえています。その考えのもと、ステークホルダーとの対話をさまざまな方法で実施しています。対話のためのツールとして「統合報告書」や「Sustainability Data Book」を発行しています。なお、重要と考えられる対話内容については経営会議や取締役会に報告し、経営戦略に反映しています。

ステークホルダーとの対話実績

ステークホルダー	対話の主な目的	2019年度に実施した エンゲージメントの一例	頻度	参照
お客さま	● 社会とお客さまの課題解決への貢献 ● 製品安全	・顧客満足度調査	適時	P.40 お客さま満足度の向上
		・テレビCM, 新聞広告, ウェブサイト	適時	
		・製品安全情報の提供	随時	
お取引先	● 公平・公正な取引 ● お取引先との相互繁栄	・IHIグループ調達基本方針に基づくお取引先へのお願い	都度	P.55 サプライチェーン・マネジメントの強化
		・サプライヤー表彰	年1回	
株主・投資家	● 適時・適切な情報開示 ● 信頼関係の強化 ● 企業価値の向上	・株主総会の開催	年1回	web 株主・投資家情報
		・決算説明会, テレフォン・カンファレンスの開催	年4回	
		・事業領域説明会の開催	年1回	
		・個別ミーティングの実施	随時	
		・株主さま向け工場見学会の開催	年2回	
行政	● 官民連携	・政策審議会への参加	適時	P.14 イノベーションマネジメント
		・官民共同開発・プロジェクト参画	適時	
地域社会	● 社会の一員であることの自覚 ● 社会課題の解決への貢献	・地域社会向けイベントの開催 ・出前授業の実施	適時	P.58 地域社会との共存共栄
従業員	● 最も重要な経営資源である人材の育成・確保	・従業員への教育	随時	P.41 人材マネジメント P.48 多様な人材の育成 (人材育成) P.25 コンプライアンス
		・従業員意識調査	年1回	
		・コンプライアンス・ホットライン	都度	

サステナビリティマネジメント

●IRおよびSR活動の考え方

IHIグループは、株主・投資家への適時・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との認識のもと、株主・投資家の皆さまと信頼関係の強化を図るため、IR（インベスターリレーション）活動とSR（シェアホルダーリレーション）活動を積極的に行なっています。

情報開示については、透明性の高い経営の全社的推進を基本理念に、資本市場関係者に対して、経営または業務に関する重要情報を、常に株主・投資家の視点に立ち迅速・正確・継続的・公平に開示しています。そして、経営の方向性と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。

●適時・適切な情報開示

IHIグループは、各種開示資料の充実を図り、その内容をインターネットで配信するなど、積極的に公平な開示に努めています。

また、国内だけでなく海外投資家の皆さまにもIHIグループの事業活動への理解を深めていただけるよう、積極的なIR活動を行なっています。

2019年度は前年度に引き続き、経営層が北米・欧州・アジアにおもむき、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「業界におけるIHIの立ち位置、競合状況、今後の成長機会を理解する上で有益なミーティングだった」、「社長にはすべての質問に丁寧に答えていただき、感謝している」との声をいただきました。

2019年度の実績

対象	主な対話内容	詳細
アナリスト・国内機関投資家の皆さま	決算説明会の開催（第2四半期決算および期末決算の発表時）	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2019」の進捗状況などについて、説明しました。
	テレフォン・カンファレンスの開催（第1四半期決算および第3四半期決算の発表時）	
	事業領域説明会の開催	各事業領域長から「グループ経営方針2019」の事業領域戦略を説明しました。
海外機関投資家の皆さま	個別訪問やカンファレンスへの参加、個別取材への対応など	のべ約170社の海外投資家の皆さまと、コミュニケーションの機会を設けました。
個人株主の皆さま	情報提供サービスにご加入いただいた株主さま向けに工場見学会を実施	相馬事業所および横浜事業所で工場見学会を実施しました。また、「IHI統合報告書2019」を送付しました。

SDGsへの取り組み

考え方

2015年、「持続可能な開発目標 (SDGs)」が国連で採択されました。IHIグループは、SDGsの達成に貢献することを社会からの期待ととらえ、SDGsの各目標をグループ経営に盛り込み、重要課題の特定を行なっています。

2019年度を初年度とする中期経営計画「グループ経営方針2019」では、各事業領域の目指す方向性をSDGsの目標と関連付け、持続可能な社会の実現を目指して事業を通してSDGsの達成に貢献していきます。

「グループ経営方針2019」各事業領域の目指す方向性

持続可能な社会に求められる新たな価値を創造する



イノベーションマネジメント

技術開発

考え方

IHIグループは、社会課題起点・お客さま起点の技術開発を通して、新しい価値創出を、スピード感をもって進めます。そして、さまざまな社会の変化を想定し、どのような変化にも普遍的に対応できるよう、保有する技術の高度化・進化に取り組みます。これらを実現するため、オープン・イノベーションを推進し、短時間でソリューションを提供できる新しいエコシステムの構築を目指しています。

体制

IHIグループは、オープン・イノベーションの拠点「共想・共創の場」として、つなぐラボ(2014年度～)、横浜ラボ i-Base(2019年度～)、IHI Launch Pad(2018年度～)の3施設を運営しています。

産学官連携については、国内外の産学連携を通して、技術開発と事業化の加速を図っています。従来の産学連携とは異なり、中長期的な視点で新しい技術を取り込み、その技術を事業化することに重点を置いています。また、自社単独では事業開発が難しい大型プロジェクトについては、リスク分散(特に投資軽減)と期間短縮を図るため、官民のビジネス・パートナーと連携して進めています。

さらに、2014年度からシリコンバレーのベンチャーキャピタルへの出資によるスタートアップ企業連携や、各拠点(米国、欧州、シンガポール、中国)の技術アタッチェ活動を通して、新しい価値創出を狙ったコラボレーションを推進しています。

教育・浸透

IHIグループは、新しい価値創出を推進するため、さまざまな大学との連携を通して、デザイン思考、サービスデザイン、アート思考、リベラルアーツ、未来洞察など、新しい考え方を取り込むことで、イノベーションマインドを醸成しています。

具体的には、IHI製品や課題を起点としたワークショップの開催や、既存製品のプロダクトデザインや技術広報用デザインなどの幅広い連携を行なっています。また、未来洞察のために、さまざまな社会の変化を想定した複数のシナリオを検討する取り組みも行なっています。

取り組み

●パートナー企業との取り組み

IHIは、主力事業の航空機エンジン事業において、国際共同開発に参画することで、持続的な事業成長を続けています。その結果、国内での航空機エンジン市場では、60～65%のシェアを確保するに至っています。

●スタートアップ企業との取り組み

IHIおよびIHI物流産業システムは、アメリカのスタートアップ企業Boston Dynamics(旧KinemaSystems社)と共同で、人工知能(AI)による物体認識技術を活用し、事前の画像データの登録やティーチングが不要なデパレタイズシステムを開発し、販売を開始しました。このシステムは、物流ニーズの変化に対応する柔軟な運用を可能にし、処理能力の30%向上を実現しました。

●産学連携の取り組み

IHIは、国内では横浜国立大学と「産学連携に関する包括協定」を締結し、AIの共同研究講座を横浜国立大学人工知能研究拠点に開設しました。

海外では、中国清華大学、上海交通大学と包括連携契約を締結し、研究開発プロジェクトを進めています。

●官民連携の取り組み

IHIは、シンガポール科学技術庁の再製造技術開発センターと共同で、先進製造技術の開発に取り組んでいます。金属積層造形技術(アディティブ・マニファクチャリング)や表面処理、ロボット工学、切削加工などの研究トピックに参加し、複数のプロジェクトが進行しています。自動マスキングソリューション共同開発事業では、三恵イーグル社の製品をIHIのニーズに合わせて改良し、手作業から自動化へ移行することにより、マスキング材料の使用量を50%削減しました。

また、脱炭素・循環型社会に向けたエネルギー事業では、豪州のカライドA石炭火力発電所で実施された日豪官民合同の大型プロジェクトである「カライド酸素燃焼プロジェクト」に参画しています。これは、IHIを含む各関係会社と共同開発した酸素燃焼およびCO₂回収一貫プロセスによるCO₂液化回収装置を火力発電所実機で実証運転する世界初の取り組みです。

イノベーションマネジメント

知的財産

方針

IHIグループは、経営方針および技術戦略と一体となった知財活動を推進しています。IHIグループ各部門や関係会社を取り巻く事業環境は個々の部門・会社によってさまざま、求められる知財活動も異なります。IHIグループは、知的財産部が年度ごとに「IHIグループ知的財産基本方針」を定め、各部門や関係会社はこの基本方針を踏まえて、個々の事業や技術開発環境に即した部門独自の知財方針を設定しています。

2019年度の「IHIグループ知的財産基本方針」では、知財ポートフォリオ達成に向けた権利取得活動の推進、知的財産の事業への活用、知財リスクの早期発見と低減、知的財産教育の充実を重点的な施策として掲げていました。

教育・浸透

●知的財産教育

IHIグループは、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んでいます。

2019年度は、外部講師によるグループ向け知財講演会を開催し、知財戦略に関する知識と意識の向上を図りました。

教育・研修の受講者数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
STEP1 (入社1年目社員向け)	374	290	168	167
STEP2 (入社2年目社員向け)	318	351	271	154
STEP3 (入社3年目社員向け)	296	291	314	246
STEP4 (入社4年目社員向け)	251	284	270	281
STEP5 (入社5年目社員向け)	230	217	269	249

実績

地域別特許保有件数の推移

(単位：件、対象：IHI)

項目		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
特許保有件数	国内特許	4,157	3,915	4,120	4,150
	総計	2,744	2,598	3,047	3,502
	米国	535	539	591	724
	欧州	936	792	1,037	1,240
	中国	439	437	499	561
	韓国	225	174	193	199
	BRICs	126	116	137	142
	その他	483	540	590	636

取組み

●知的財産の保護

IHIグループは、知的財産の保護にあたり、特許出願による権利取得と秘匿化によるノウハウ化の峻別を行なっています。また、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。特に、国外での権利取得については、事業や技術開発の計画を見据えて出願国の選定を行なっています。

また、第三者の知的財産権を尊重するために他社の特許出願や特許取得の動向を調査することで、事業リスクを低減させています。



誠実な企業経営

コーポレート・ガバナンスの強化	017
コンプライアンスの強化	025
コンプライアンスの強化(品質)	030
リスク管理の徹底	032
情報セキュリティの強化	035

コーポレート・ガバナンスの強化

コーポレート・ガバナンス

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。この実現のため、経営監視監督機能と業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。

IHI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ております。

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います。

コーポレート・ガバナンスの強化

体制

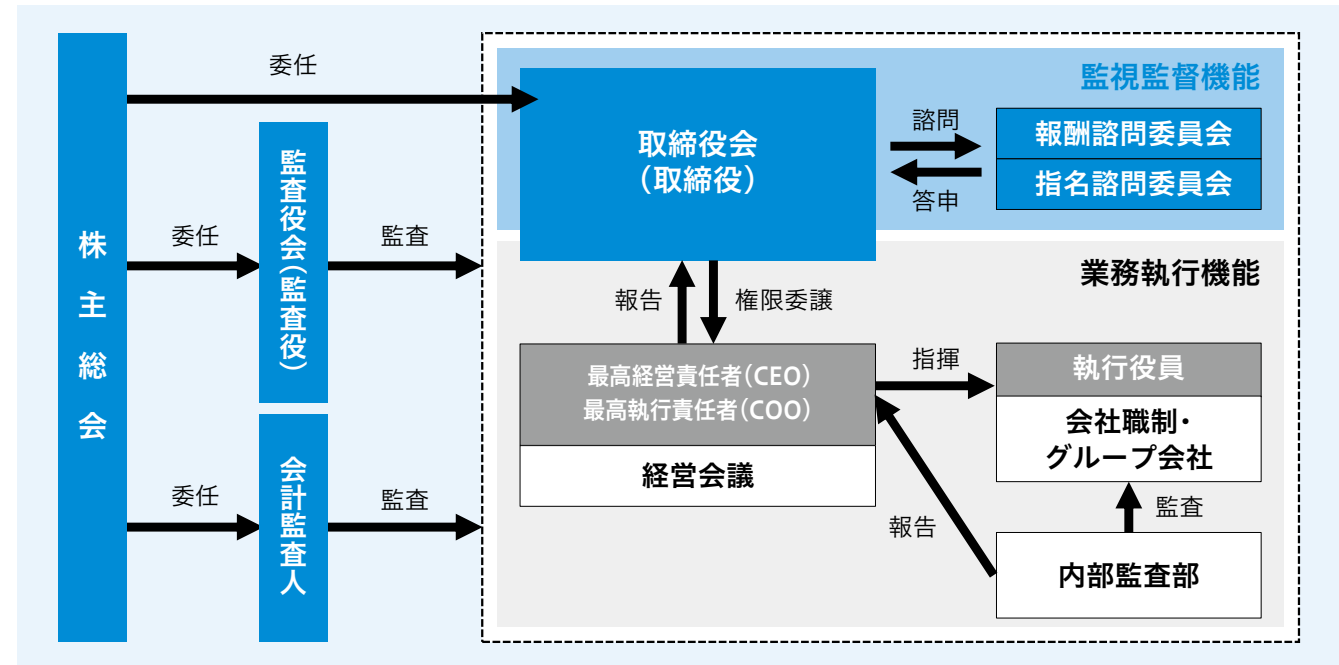
IHIは、監査役会設置会社であり、取締役の職務の執行を監査するため監査役5名（うち社外監査役3名）を選任しています。

取締役会は、取締役12名（うち社外取締役4名）で構成され、取締役会長が議長を務めます。取締役会は、IHIの経営上の重要事項と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見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で取締役会の意思決定に参加し、IHIの経営に対して助言・提言を行ないます。

●執行役員制度

IHIは、取締役会の意思決定機能と監督機能の強化、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、取締役会の決議で任命されます。最高執行責任者（COO）は、最高経営責任者（CEO）の下で、執行役員の職務を統括して指揮監督を行ないます。執行役員はこれに従い、担当職務を執行します。CEOの意思決定と業務執行をサポートする機関として経営会議があり、CEOが指名する者で構成されています。

経営機構図



●報酬諮問委員会・指名諮問委員会

IHIは、任意の委員会として報酬諮問委員会と指名諮問委員会を設置しています。

報酬諮問委員会は、取締役会から諮問される役員報酬の妥当性・客観性の審議を目的に、社外取締役3名、社外監査役1名、人事担当取締役、財務担当取締役の計6名で構成され、社外取締役が委員長を務めます。

2019年度は5回開催し、委員の欠席はありませんでした。

指名諮問委員会は、取締役会による役員指名の適切な行使の監督・助言などを目的に、社外取締役4名、代表取締役社長の計5名で構成され、代表取締役社長が委員長を務めます。

2019年度は5回開催し、委員の欠席はありませんでした。

コーポレート・ガバナンスの強化

役員人事

方針と手続き

IHIの取締役会は、「役員に求める人材像」を策定しています。また、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」を策定しています。

取締役会は、「役員に求める人材像」と「社外役員独立性判断基準」に従い、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ています。

取締役会が役員人事を行なうにあたり、法定手続きに加えて、取締役会の独立性・客観性と説明責任を強化します。また、社外取締役の関与と助言および監督を積極的に得るため、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役全員と代表取締役社長で構成する指名諮問委員会を設置し、同委員会が人事に係る手続きの適切な行使を監督し助言します。

なお、経営陣幹部と執行役員が「役員の解任基準」に該当する場合は、取締役会が速やかにその解任を決議します。

●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、主要な取引先などが法人である場合、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、就任期間などについても考慮します。

コーポレート・ガバナンスの強化

取締役会の構成(2020年7月1日現在)

氏名 当社における地位	選任理由	2019年度 取締役会 出席回数 (出席率)	在任 年数	保有 株式数	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
満岡 次郎 代表取締役会長	2016年4月以降、事業の集中と選択、事業環境の変化に対応したビジネスモデル変革を積極的に進めるとともに、リスクマネジメントの強化、コンプライアンスの徹底を通じて、当社グループの収益基盤の強化を果たすなど、経営をリードしてきました。本年4月からは取締役会議長として、コーポレート・ガバナンスのさら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が当社グループの経営に活かされると判断しました。	全18回中 18回 (100%)	6年	10,400 株	—	—
井手 博 代表取締役社長	エネルギー、プラント関係の海外営業部門を中心に多くの知見を蓄積した後、海外現地法人の社長、事業領域の責任者を歴任し、脱CO ₂ ・循環型社会の実現に向けて長期的視点での事業戦略の構築と事業運営を進めました。本年4月からは最高執行責任者として当社グループの経営をリードしており、その豊富な国際経験と実績および見識が当社グループの経営に活かされると判断しました。	—	2020年 6月から	1,300 株	—	委員長
山田 剛志 代表取締役副社長	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、当社グループの財務部門を率いた上で、2019年4月からは代表取締役副社長として、当社グループの財務戦略、財務体質改善などに取り組んでおります。これらのグループ経営全般に対する高い見識が当社グループの経営に活かされると判断しました。	全18回中 18回 (100%)	3年	1,600 株	委員	—
識名 朝春 代表取締役副社長	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、グローバルに展開する航空・宇宙事業の経営を担い、同事業の成長を図りました。その豊富な実績と経験および見識が、当社グループの経営に活かされると判断しました。	全18回中 18回 (100%)	4年	4,700 株	—	—
長野 正史 取締役	主に人事部門において多くの知見を蓄積した後、多様な事業を擁する産業システム・汎用機械事業領域においてライフサイクル型事業を中心としたビジネスモデル変革に取り組みました。本年4月からは、コーポレート部門と事業部門の双方の経験を活かした経営戦略の立案に携わっており、その幅広い経験と実績および見識が当社グループの成長に資するものと判断しました。	全18回中 18回 (100%)	2年	4,100 株	委員	—
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、事業部門の責任者を経て、当社グループの技術開発部門を率い、技術全般にわたる高い見識を活かした新事業の創出にも取り組んでおります。その幅広い経験と実績および見識が当社グループの成長に不可欠であると判断しました。	全18回中 18回 (100%)	2年	4,600 株	—	—

氏名 当社における地位	選任理由	2019年度 取締役会 出席回数 (出席率)	在任 年数	保有 株式数	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
川上 剛司 取締役	橋梁の設計・建設部門を中心に多くの知見を蓄積した後、当社が国内有力企業を買収して発足した橋梁・水門事業を営む会社において、多くの国内外プロジェクトの責任者や代表取締役社長を歴任し、当社グループにおける社会インフラ関連事業の成長を図りました。その豊富な実績と経験および見識が、社会基盤・海洋事業領域をはじめとする当社グループの成長に資するものと判断しました。	—	2020年 6月から	1,400 株	—	—
茂垣 康弘 取締役	技術開発部門を中心に多くの知見を蓄積した後、熱・表面処理事業において当社が買収した海外法人の代表取締役会長を務めるとともに、同事業を手がける国内外のグループ会社を束ねてグローバル展開を積極的に進め、その成長を図っております。その幅広い経験と実績および見識が産業システム・汎用機械事業領域をはじめとする当社グループの成長に資するものと判断しました。	—	2020年 6月から	1,400 株	—	—
* 藤原 健嗣 社外取締役	総合化学メーカー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有しており、それら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います。	全18回中 17回 (94%)	5年	0株	委員長	委員
* 石村 和彦 社外取締役	総合素材メーカーの経営トップを務めてきた豊富な経験と幅広い見識を有しており、それらを当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督機能を発揮していただいています。	全18回中 18回 (100%)	3年	1,200 株	委員	委員
* 中西 義之 社外取締役	グローバル化学メーカーにおいて事業環境の変化に対応したさまざまな施策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有しており、それらを当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督を期待できるものと判断しました。	—	2020年 6月から	0株	委員	委員
* 松田 千恵子 社外取締役	企業戦略、財務戦略の研究、教育による豊富な知識と、複数社の社外役員の経験による幅広い見識を有しており、それらを当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督を期待できるものと判断しました。	—	2020年 6月から	0株	—	委員

※東京証券取引所等の定めに基づく独立役員、当社の「社外役員独立性判断基準」を満たしている役員です。

(単位：%)

社外取締役の平均出席率	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
取締役会	96.2	95.3	98.6	98.1

コーポレート・ガバナンスの強化

●監査役会の構成(2020年7月1日現在)

氏名 当社における地位	選任理由	2019年度取締役会 出席回数(出席率)	在任 年数	取締役会の諮問機関 の委員就任状況	
		2019年度監査役会 出席回数(出席率)		報酬諮問 委員会	指名諮問 委員会
菅 泰三 常勤監査役	入社以来、財務分野を中心に多くの知見を蓄積した後、アジア大洋州統括会社の社長を務め、財務管理に関する高度な専門知識と経営管理全般に関わる幅広い業務経験を有することから、当社グループの実効的な監査に活かされるものと判断しました。	全18回中18回 (100%) ----- 全13回中13回 (100%)	3年	—	—
新村 高志 常勤監査役	入社以来、営業・マーケティングの分野において多くの知見を蓄積した後、国内外の支社・関係会社を束ねる責任者として、全社的視点での営業戦略を遂行するとともに、各国の情勢に応じた事業のグローバル展開、リスク管理を推進しました。その豊富な実績と経験および見識が当社グループの実効的な監査に活かされるものと判断しました。	— ----- —	2020年 6月から	—	—
※1 谷津 朋美 社外監査役	弁護士および公認会計士として多くの企業の諸課題に対応した豊富な経験と見識を有しており、それらを独立した立場から、当社の経営監査業務に反映いただいております。	全18回中18回 (100%) ----- 全13回中13回 (100%)	3年	—	—
※1 岩本 敏男 社外監査役	経営者としての豊富な経験と幅広い識見を有しており、それらを独立した立場から当社の経営監査業務に反映していただくことにより、当社のコーポレート・ガバナンスの強化を図ることを期待するとともに、ビジネスモデルの変革に取り組んでいる当社としては、システム開発などで同氏が培ってきたIoTに関する豊富な知識・経験によるアドバイス・助言を期待できるものと判断しました。	全14回中14回 (100%) ----- 全10回中10回 (100%)	1年	委員	—
※1 関根 愛子 社外監査役	法人の代表社員に加え、日本公認会計士協会の会長としての豊富な経験と見識を有しており、それらを独立した立場から当社の経営監査業務に反映していただくことを期待できます。 また、同氏は、会社経営に関与された経験はありませんが、上記理由により、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断しました。	— ----- —	2020年 6月から	—	—

※1 東京証券取引所等の定めに基づく独立役員、当社の「社外役員独立性判断基準」を満たしている役員です。

※2 監査役就任後に開催された取締役会、監査役会の出席状況を記載しています。

(単位：%)

社外監査役の平均出席率	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
取締役会	92.3	96.0	92.6	100.0
監査役会	93.0	100.0	100.0	100.0

コーポレート・ガバナンスの強化

役員報酬

役員報酬の決定に関する方針

●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

IHIの役員報酬制度は、IHIとIHIグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目的に、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業務の遂行を最大限に促し、具体的な経営目標の達成を、IHIの役員に力強く動機付けるものです。

この実現のため、固定報酬に加えて、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)、広くステークホルダーとの価値観の共有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で、健全な企業家精神の発揮に資するものとします。

また、経営理念「人材こそが最大かつ唯一の財産である」のもと、経営環境と当社が担う社会的役割や責任等を踏まえた、IHIの役員にふさわしい処遇としています。

●報酬水準および報酬構成割合

IHIは、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、適切な報酬水準を設定しています。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、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、おおむね60%：20%：20%となるように設定しています。

●報酬決定の手続き

IHIの取締役と執行役員の報酬は、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の審議・答申を経て、取締役会で決定します。

●社外取締役および監査役の報酬

IHIの社外取締役の報酬は、その職責に応じて、基本報酬のみとします。

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、監査役の協議によって決定します。

●インセンティブ報酬の算定式

「グループ経営方針2019」で重視する収益性の経営指標(連結営業利益率)と連結ROICを業績評価指標としています。

報酬の種類	給付の形式	支給額の算定式
(中長期インセンティブ) 業績連動型株式報酬	株式	$\text{交付する株式の数} = \left(\text{役職位に応じた基礎ポイント} \times \text{連結ROICに応じた業績評価支給率} \times \text{在籍月数を12で除して得られる割合} \right) \times 1/2$ 0～150程度で変動 業績評価期間(将来の3事業年度)の終了後に達成度を評価
	現金	$\text{交付する金銭の額} = \left(\text{確定ポイント数}^{\ast 1} - \text{交付する株式の数} \right) \times \text{権利確定日のIHI株式の時価}$ ^{※1} 確定ポイント1個は、IHI株式1株に相当します。
(年次インセンティブ) 業績連動賞与	代表取締役の場合	
	$\text{業績連動賞与} = \text{役職位に応じた標準支給額} \times \left(\text{親会社株主に帰属する当期純利益に応じた業績評価支給率}^{\ast 2} \times 50/100 + \text{連結営業利益率に応じた業績評価支給率}^{\ast 2} \times 50/100 \right)$	
(年次インセンティブ) 業績連動賞与	取締役の場合	
	$\text{業績連動賞与} = \text{役職位に応じた標準支給額} \times \left(\text{親会社株主に帰属する当期純利益に応じた業績評価支給率}^{\ast 2} \times 30/100 + \text{連結営業利益率に応じた業績評価支給率}^{\ast 2 \ast 3} \times 50/100 + \text{個人の業績評価に基づく支給率}^{\ast 2} \times 20/100 \right)$ ^{※2} 0～200程度で変動 ^{※3} 取締役が事業領域所管取締役の場合、担当事業領域の連結営業利益率に応じた業績評価支給率とします。 2020年度については、将来の投資原資の確保と堅固な財務基盤の構築を目的として、業績評価指標のひとつにキャッシュ・フロー(「連結キャッシュ・フロー」および「担当事業領域の連結キャッシュ・フロー」)を加えることとします。連結キャッシュ・フローは、営業活動によるキャッシュ・フローと投資活動によるキャッシュ・フローを合計した数値になります。	

コーポレート・ガバナンスの強化

2019年度の報酬実績

報酬等の総額および員数

(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	12名	434	117	12	565
監査役	6名	108	—	—	108
合計 (うち社外役員)	18名 (8名)	542 (75)	117 (—)	12 (—)	673 (75)

(注1) 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。

(注2) 本表の員数は、2019年6月20日開催の株主総会終結の時をもって退任した社外取締役1名および社外監査役1名が含まれています。そのため、2020年3月31日時点の取締役11名、監査役5名と相違する員数になっています。

業績評価支給率の目標・実績など

報酬の種類	業績評価指標	業績評価 支給率変動幅	目標	実績	業績評価 支給率
業績連動型 株式報酬	連結ROIC	0～150%	上限：13% 目標：10% 下限：3.5%	5.7%	50%
業績連動賞与	親会社株主に 帰属する 当期純利益	0～200%	上限：602億円 目標：452億円 下限：302億円	128億円	0%
	連結営業 利益率	0～200%	上限：8.0% 目標：6.0% 下限：4.0%	3.6%	0%

コーポレート・ガバナンスの強化

取締役会評価

IHIは、取締役会の実効性を高めるため、2015年度から取締役会評価を原則として毎年実施しています。

具体的な実施内容は、次のとおりです。

- ・取締役と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、ボードカルチャーなど。
- ・外部コンサルティング会社によるアンケートの集計と分析。
- ・アンケートとその分析結果を基にした、対象役員全員からのヒアリング実施。社外役員を主な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、取締役会の自己評価としてとりまとめ、改善すべき課題を抽出します。

2019年度に実施した取締役会評価においては、引き続き当社取締役会の実効性は十分確保されていると自己評価しました。

しかしながら、業務執行状況の監視・監督の強化や、新型コロナウイルスの感染拡大など、新たなリスク要因に対する幅広い検討という課題を認識し、今後取締役会における議論をさらに充実させ、取締役会の実効性をさらに高めていくことを確認しました。

なお、次の取締役会評価は、2020年度中に実施する予定です。

その他

●コーポレート・ガバナンスに関する報告書

コーポレート・ガバナンスに関する詳細な内容は、コーポレート・ガバナンスに関する報告書をご参照ください。

web [コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)

政策保有株式

考え方

●政策保有の目的

IHIは、政策保有株式について、「原則として保有先企業との十分な対話を行なった上で政策保有株式の縮減を図っていきます。ただし、当社の中長期的な成長・企業価値の向上を目的として、業務提携・共同研究をはじめとした戦略的パートナーの株式を保有することがあります。」との保有方針を定めています。

●政策保有株式の管理

IHIは、毎年取締役会において、すべての政策保有株式について、上記の保有方針に基づいた中長期的な保有意義の確認や経済合理性の検証を行なうことにより、保有の適否を確認しています。

実績

2019年度は、政策保有株式57銘柄（退職給付信託へ抛出した26銘柄を含む）のうち、7銘柄を全数売却、2銘柄を一部売却しました。

コンプライアンスの強化

コンプライアンス

方針

IHIグループは、「IHIグループコンプライアンス基本規程」などに従い、適切なコンプライアンスの運用に努めています。

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ための取組みです。

2019年の品質に関する不適切事象を受けて、IHIグループはリスク管理活動における注力項目としてコンプライアンス体制および品質保証体制の強化などを掲げ、再発防止に向けた取組みを進めました。その取組みのひとつとして、IHIグループの全従業員が日常の業務で守るべき規範として「IHIグループ行動規範」を、「IHIグループ基本行動指針」に基づいて2019年度に制定しました。

引き続きコンプライアンスの徹底を図るとともに、不適切検査の原因分析も踏まえた上で、再発防止策を確実なものとし、全社一丸となって、信頼回復に努めていきます。

IHIグループ行動規範

1. 私たちは、ルールを理解し、守ります。
2. 私たちは、決して不正な行為を行いません。
3. 私たちは、人権を尊重します。
4. 私たちは、お客さまにお届けする安全と品質を最優先にします。
5. 私たちは、公平・公正な取引を行いません。
6. 私たちは、自らならびに仲間の安全を決して損ないません。
7. 私たちは、情報を厳格に管理します。
8. 私たちは、問題が起きたら直ちに報告します。

IHIグループコンプライアンス基本規程

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

●税務コンプライアンス

IHIグループ税務基本方針

IHIグループは、「IHIグループ基本行動指針」に基づき、以下のとおり税務に関する基本方針を定め、税務コンプライアンス意識を高めるとともに、将来にわたってIHIグループの持続的な成長と企業価値の向上に努めます。

1. 法令の遵守

IHIグループは、各国・地域の税に関する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。

2. 移転価格

IHIグループは、IHIグループ各社の貢献に応じた所得の適正配分を実現するため、各国・地域における法令や、国際的な移転価格ガイドラインに基づくグループ内取引価格を設定することにより、各国・地域における税金の適正納付に努めます。

3. タックスプランニング

IHIグループは、租税回避を目的とした事業実体を伴わないタックスプランニングは行いません。

4. 税務当局との関係

IHIグループは、税務行政手続きおよび税務調査時における情報提供を適時適切に行なうことにより、各国・地域の税務当局との健全な関係を維持するよう努めます。

コンプライアンスの強化

体制

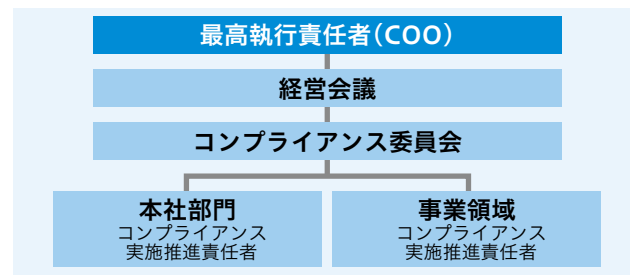
●コンプライアンス委員会

IHIグループは、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、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。

委員会の決定事項は委員を通じて各部門に展開され、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。また、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。

コンプライアンス体制



委員長	グループコンプライアンス担当役員
事務局	法務部 コンプライアンスグループ
委員	各部門のコンプライアンス実施推進責任者
2019年度の開催回数	5回

●コンプライアンス・ホットライン

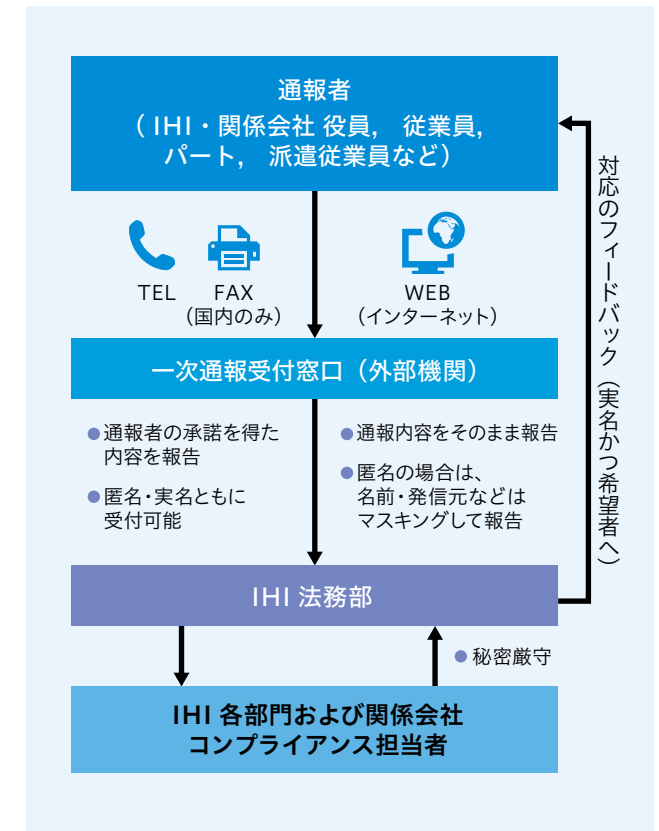
IHIグループは、すべての役員・従業員などによる、法令、社内規定や社内外のルールに対する違反やその恐れのある行為などを未然にあるいは早期に把握し、適切な是正を図るための内部通報制度として、コンプライアンス・ホットラインを運用しています。この制度は通報したことについて利用者に対して不利益な取り扱いや嫌がらせなどを行なうことが禁止されており、違反者は就業規則などに従い処分されます。

役員・従業員など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。

国内に加えて2017年度は米国、2018年度はアジア大洋州・中国・台湾・韓国での運用を開始しました。

2019年度は、欧州・トルコ・ロシアでの運用準備を進めました。通報は各国で主に利用される言語でも受け付けています。

コンプライアンス・ホットラインの仕組み



コンプライアンスの強化

教育・浸透

●品質・コンプライアンス研修

IHIグループは、民間航空機エンジン整備事業における不適切事象を踏まえ、全グループ会社にコンプライアンスの基本を徹底させるため、新たに「IHIグループ行動規範」を定めました。さらに品質・コンプライアンス研修とフォローアップ活動を実施し、グループ全従業員への浸透を図りました。

●ライン管理者向け研修

IHIグループは、日常業務で部下の指導を行なうライン管理者を対象に、コンプライアンス研修を実施しています。2019年度の研修内容は、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などでした。この研修は2006年度より継続して実施し、これまでの参加者はのべ977名です。

●e-ラーニング

IHIグループは、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。2019年度は「ハラスメントのない職場を目指す」と題した教育を実施し、これを国内および海外のIHIグループにも展開しました。

コンプライアンス教育の受講者数

（単位：名）

項目		データの対象範囲	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
役員研修		IHIおよび国内子会社	55	50	47	—
ライン管理者向け研修		IHIおよび国内子会社	73	83	75	72
品質・コンプライアンス研修		IHIおよび国内子会社	—	—	—	27,866
		海外子会社	—	—	—	1,774
e-ラーニング	国内	IHIおよび国内子会社	18,859	18,020	18,234	18,164
	海外	海外子会社	1,392	1,261	1,126	1,214

実績

コンプライアンス・ホットライン通報件数

（単位：件）

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
通報件数	218	209	238	239

<データの対象範囲>

2016年度：IHIおよび国内関係会社

2017年度：IHIおよび国内関係会社、海外関係会社の一部（アメリカ・ブラジル）

2018、2019年度：IHIおよび国内関係会社、海外関係会社の一部（アメリカ・ブラジル・アジア・中国・韓国）

コンプライアンスの強化

競争法・贈賄禁止法

方針

●競争法、贈賄禁止法の遵守

企業活動のグローバル化・ボーダーレス化の進展により、海外市場での商取引の機会維持・獲得には、諸外国の競争法の遵守が不可欠です。また、不正な利益供与といった腐敗行為を行わないことが国際的な行動規範です。

IHIグループは、この国際規範に則り、競争法・贈賄禁止法を含む諸法令の遵守を、全グループ会社の行動規範として、社長以下、積極的にコミットしています。

また、行動規範をより具体化した「IHIグループ競争法遵守基本規程」や各種ガイドラインの運用などで、競争法違反が生じることのないよう、取組みを充実・強化しています。

贈賄禁止法については、「IHIグループ公務員贈賄防止に関する基本規程」により、公務員などに対する贈賄、ファシリテーションペイメントを含む不当・不合理な費用負担や寄付を禁止しています。また、各部門で運用基準を制定し具体的な手続きや管理責任者を定め、規定の実効性を高めています。

体制

IHIグループは、IHI法務部がグループ全体のコンプライアンスとリスクマネジメントの中心として、教育やモニタリングなどのプログラムを推進しています。

IHIグループ各社では、左記のIHIグループ規定をベースに、競争法・贈賄禁止法を含むコンプライアンスに関するリスクについて、それぞれ活動エリアや業態に応じたリスクアセスメントを実施し、IHI法務部の支援を受けながら、リスクの度合いに応じた対応を行ないます。

競争法・贈賄禁止法を含むコンプライアンス上の問題は、コンプライアンス・ホットラインにより、不正を小さな芽の段階で発見して対処しています。

また、万一コンプライアンス上の重大な問題が発見された場合は、CEOを本部長とする対策本部を設置し、社内外の専門家の知見も活用し迅速かつ柔軟に対応する体制を整えます。問題解決後は、同対策本部が再発防止策の実施までをフォローします。

実績

法令遵守のための取組みと法令違反件数(2019年度)

(単位：件、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
競争法	0	0	0	0
贈賄禁止法	0	0	0	0

政治団体および経済団体・その他主な業界団体への支出

(単位：百万円、対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
政治団体	10	10	10	10
経済団体	41	42	48	56
その他主な業界団体	55	55	101	120

教育・浸透

●従業員への教育・モニタリング

IHIグループは、日本の独占禁止法や不正競争防止法、米国シャーマン反トラスト法、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で実施しています。また、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)などの啓発・教育活動、および国内外における贈賄禁止法違反リスクのモニタリング活動も展開しています。

これらの活動は、受講者からのフィードバックや法務部での実効性レビューを実施し、次年度以降における活動改善につなげています。

コンプライアンスの強化

安全保障輸出管理

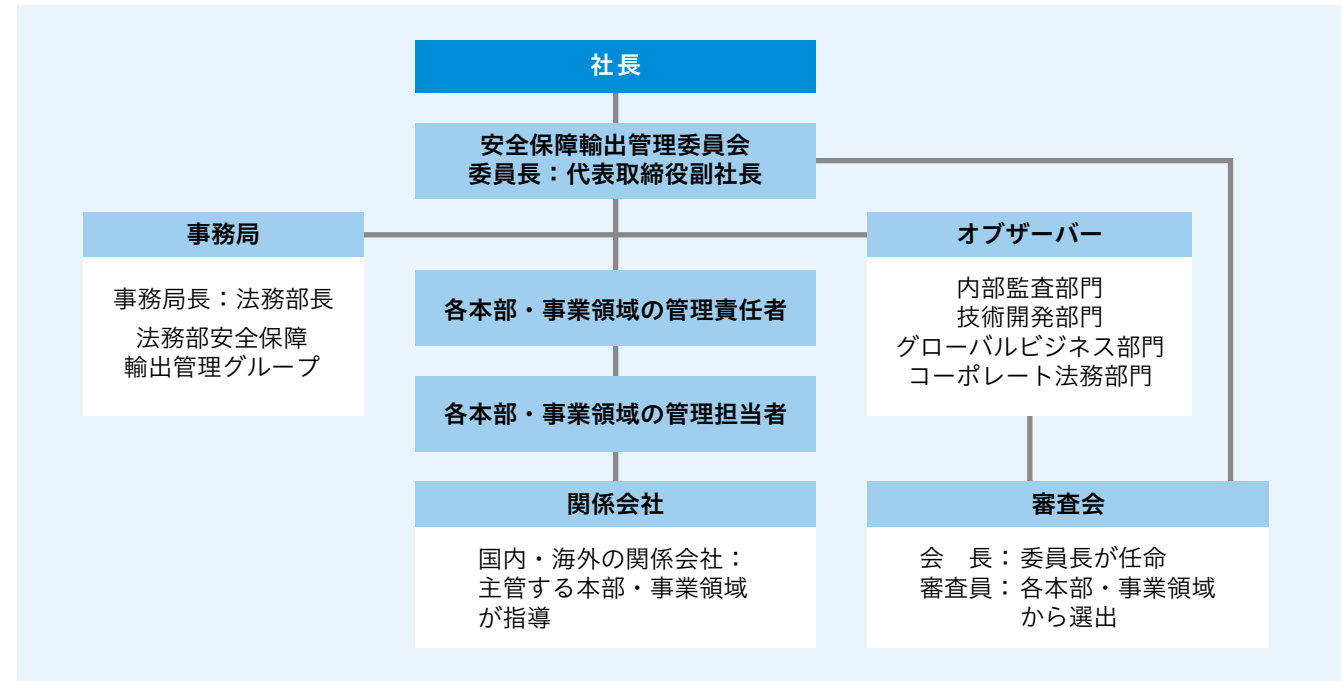
体制

●安全保障輸出管理委員会

IHIグループは、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・事業領域から選出された責任者)と審査員で構成された全社的組織です。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、関連法規などの情報共有、啓発・教育活動などを実施しています。

また、自己監査における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、管理品質の向上を図っています。

安全保障輸出管理体制



委員長	代表取締役副社長
事務局	法務部 安全保障輸出管理グループ
委員	各本部・事業領域の管理責任者
2019年度の開催回数	1回

コンプライアンスの強化(品質)

考え方

IHIグループは、2019年の民間航空機エンジン整備事業に関わる不適切な品質検査問題を踏まえ、企業倫理の原点に立ち返るべきと考え、次のグループ全社活動を展開しています。

1. IHIグループ「行動規範」「品質宣言」の制定・展開
2. コンプライアンス体制の強化

P.25 ▶ コンプライアンス

3. 品質保証体制・品質マネジメントシステムの強化
4. 声の出る職場づくり
5. リスク管理活動の強化

P.32 ▶ リスク管理

●IHIグループ「行動規範」「品質宣言」

IHIグループは、2019年度に全従業員が日常の業務で守るべき規範として「IHIグループ行動規範」を定めました。これは「IHIグループ基本行動指針」に基づくもので、とるべき行動や判断の基準をより明瞭化したものです。

また、安全と品質を最優先することを「IHIグループ品質宣言」に示しました。これは、ものづくりの基本的な考え方と私たちの「品質」に対する行動や意識を改めて明確にしたものです。

「行動規範」と「品質宣言」は制定後、直ちにIHIグループ全体に展開しました。さらに教育を通じて浸透を図り、日々の行動につなげていきます。

P.25 ▶ IHIグループ行動規範

IHIグループ品質宣言

IHIグループは

1. 品質第一を徹底します
2. 三現主義とコミュニケーションで、日々改善に取り組めます
3. 課題に耳を傾け、速やかに対応し、正しい情報を提供します
4. ルールを守り、正しい作業で品質を保証します
5. 一人ひとりが努力して、お客さまに安心をお届けします

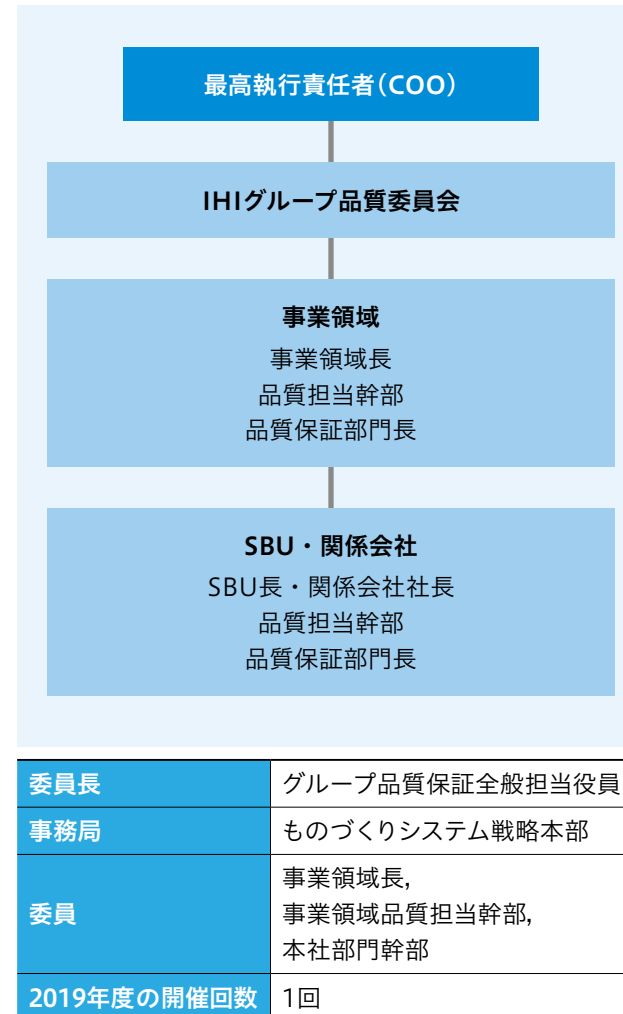
コンプライアンスの強化(品質)

体制

●品質保証体制・品質マネジメントシステムの強化

IHIグループは、全社委員会組織としてIHIグループ品質委員会を設置しています。IHIグループ品質保証全般担当役員を委員長、事業領域長・事業領域品質担当幹部・本社部門幹部を委員として委員会を構成し、品質に関わる重要な方針を審議・立案し、活動を推進しました。

品質向上推進体制図



教育・浸透

P.27 品質・コンプライアンス研修

取組み

●声の出る職場づくり

IHIは、社長をはじめとする経営幹部が職場訪問を実施し、経営トップが現場と同じ目線で従業員と対話するなど、活発な意見交換を行なっています。

2019年度は、現場で抱える問題や困りごとを解決するため、設計・技術・品質部門のメンバーで構成された「QAチーム」を国内工場内で立ち上げました。三現主義とコミュニケーションを基本に、QC(品質管理)ではなくQA(品質保証)視点で問題解決を図り、働きやすい職場づくりを推進しました。

リスク管理の徹底

リスク管理

方針

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

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。

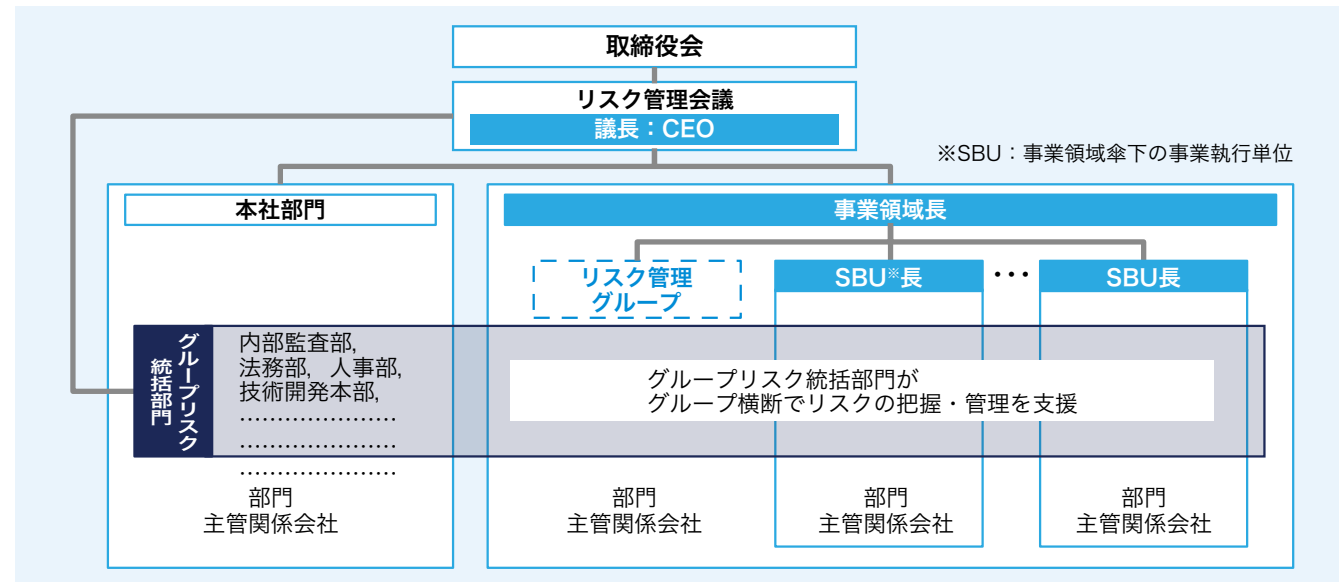
1. IHIグループの事業の継続を図ること
2. IHIグループの社会的評価を高めること
3. IHIグループの経営資源の保全を図ること
4. ステークホルダーの利益を損なわないこと
5. 被害が生じた場合には、速やかに回復を図ること
6. 事態が発生した場合には、責任ある行動をとること
7. リスクに関する社会的要請を反映すること

体制

IHIグループは、リスク管理全般に関わ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「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、この方針に沿って主体的・自立的にリスク管理活動を進めています。

リスク管理体制



議長	最高経営責任者 (CEO)
事務局	経営企画部
出席者	グループリスク統括部門長、事業領域長その他議長の指名する者
2019年度の開催回数	4回

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、適正性の確保に努めています。

リスク管理の徹底

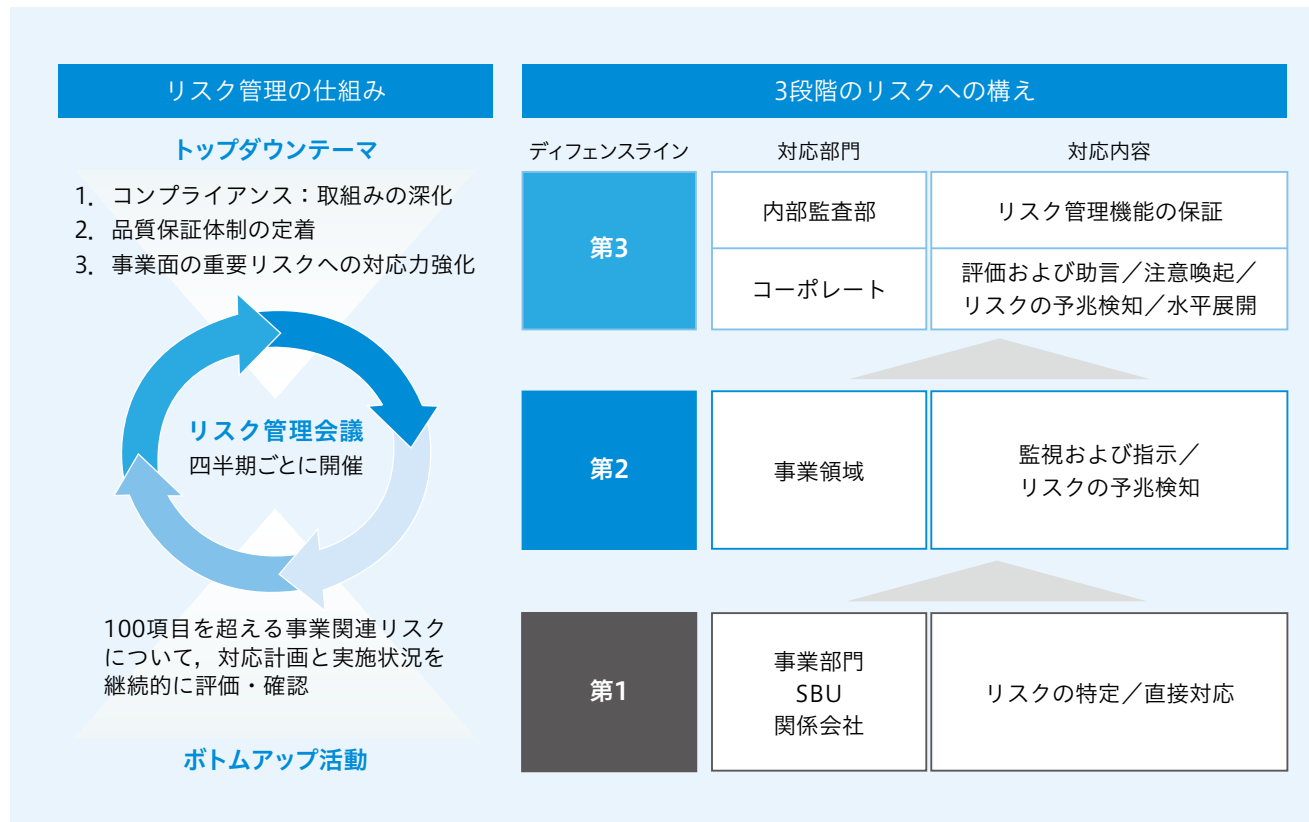
取組み

2019年度は、複数のディフェンスラインによる強固なリスク管理を行なうための、3段階のリスク管理体制を構築するとともに、重点テーマに基づくリスク管理の強化に向けた取組みを実施しました。

P.25 **コンプライアンスの強化**

P.30 **コンプライアンスの強化(品質)**

リスク管理の仕組み



●2020年度リスク管理活動重点方針

現在、IHIグループを取り巻く事業環境は大きく変化しています。これらの急激な変化に対応しながら事業変革を加速させていくためには、変化を鋭敏にとらえた上でリスクを検知し、迅速・的確に対応する能力をより一層高めるとともに、PDCAに基づく徹底したリスク管理を進めていく必要があります。この認識のもと、右記のリスク管理重点テーマに取り組んでいます。

●トップダウンで定めたテーマに対して管理計画を立案・推進していくリスク管理活動

1. コンプライアンス：取組みの深化
2. 品質保証体制の定着
3. 事業面の重要リスクへの対応力強化

●事業活動に潜むリスクを網羅的に確認し、管理計画を立案・推進していくリスク管理活動

1. 安全管理の徹底・強化
2. コンプライアンスの強化
3. 品質システム、業務システムの改革
4. 変化する経営環境・競争環境への対応、環境経営の推進
5. グローバル戦略の実行に伴うリスクへの適切な対応
6. 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
7. 情報セキュリティの確保
8. 災害や事故発生時の適切な対応
9. 大型投資の適正性の確保
10. 働き方改革推進による業務生産性の向上・多様な人材が活躍できる職場環境づくり
11. 営業秘密・個人情報・重要技術情報の流出防止
12. ステークホルダーとの信頼関係の維持向上
13. ハラスメント対策の徹底
14. ダイバーシティ向上の一層の推進
15. 人権教育・啓発活動の推進

リスク管理の徹底

危機管理

考え方

非常時のリスク管理体制については「IHIグループ危機管理基本規程」において、IHIグループ全体の危機管理体制や対応手順、事業継続計画(BCP)を定めています。

経営や事業活動に重大な影響を与えるおそれのある状態が発生したときは、危機管理対策本部を設置し、被害を極小化するための適切な措置を講じています。

取組み

●新型コロナウイルス感染拡大への対策

IHIグループは、社会インフラを支える企業として、緊急事態宣言のようなさまざまな状況下においても事業を継続することが重要であると考えています。

新型コロナウイルス感染拡大に対しては、社長を本部長とする危機管理対策本部を速やかに設置し、お客さまならびに従業員とその家族の安全・健康を確保することを最優先として、十分な感染拡大防止策を講じた上で事業活動を継続しています。

主な対策は以下のとおりです。

1. 感染を防止する勤務体制

事務所部門では、在宅勤務の比率を高め、勤務を継続しています。工場などでは、就業中や通勤途上における感染リスクを低減するために、出勤者数の抑制、交代制勤務の実施、自家用車による通勤の拡大などの対策を講じています。また、従業員およびその家族の健康状態を日々把握し、感染の恐れのある場合には出勤の停止を指示するなどの対策をとっています。

2. 感染防止備品の確保

マスクならびに消毒用アルコールなどの感染防止備品については、安定した調達ルートを確保し、各拠点に配布するとともに備蓄も行なっています。

3. 新たな働き方の検討

感染拡大の防止と事業活動の継続を両立させるとともに、事業環境の変化へ柔軟に対応するために、従来の仕事の進め方や仕組みを見直し、新しい働き方の検討を進めています。

●防災への取組み

IHIグループは、激甚災害の発生に備え、従業員の安全を確保し事業継続を担保するための体制を構築しています。具体的には、事前対策などについて社内規定を定めるとともに、各事業所・部門・関係会社においてBCP(事業継続計画)を策定しており、レジリエンス認証も取得しています。

また、工場や事務所の耐震化などの設備投資を行なうほか、地方自治体と防災協定を締結するなど、災害時における協力関係も着実に作りあげています。

●BCPの策定と改善

IHIグループは、BCPの実効性を維持・向上するため、定期的にBCPを見直すほか、従業員の安否確認システムへの登録促進や、各拠点におけるリスクマップのメンテナンスを行なっています。

さらに、毎年3月には社長を含めた経営陣が参加するグループ激甚災害対策訓練を実施し、発生日時や被害想定を毎回変化させることでさまざまな角度からBCPの実効性を検証しています。また、関係会社でもBCPの検証訓練を行ない、防災力の向上に取り組んでいます。

情報セキュリティの強化

方針

IHIグループは、お客さまやお取引先の機密情報、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

IHIグループが保有する情報資産の安全性を確保し、お客さまおよびユーザや社会との信頼関係を一層ゆるぎないものにするため、ここにIHIグループ情報セキュリティポリシーを定める。

(活動の基本)

1. IHIグループは、漏洩、盗難、紛失、破壊、不正な侵入、障害および災害等から情報資産を保護し、維持するために、適切な人的・組織的・技術的諸対策を講じる。
万一情報資産にセキュリティ上の問題が発生した場合は、その原因を迅速に究明し、その被害を最小限に止めるように努める。

(情報資産)

2. 情報資産とは、媒体を問わずIHIグループが事業の活動の中で扱う情報、および情報を扱うために必要な装置・施設・サービスをいう。

(適用範囲)

3. IHIグループ各社の役員、従業員のほか、派遣社員等、IHIグループの情報資産を利用する者に対

し本ポリシーを適用する。

(法令等の遵守)

4. IHIグループは、情報資産に関する法令、規範およびお客さまとのセキュリティに関する契約上の要求事項・義務を遵守する。

(教育)

5. IHIグループ各社は、IHIグループの情報資産を利用する者に対し、必要なセキュリティの教育を行ない、セキュリティ意識の向上および維持を図る。

(運用体制等)

6. IHIグループ各社は、情報セキュリティに関する規定を定め、情報管理の責任者を置く等、情報セキュリティの運用管理の仕組みを確立し、維持および改善を含めた活動を継続的に実施する。

(経営幹部の責任)

7. 経営幹部は、率先垂範して本ポリシーを実践するものとする。本ポリシー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、

再発防止に努め、権限と責任を明確にしたうえで、適正に対処する。

(処分)

8. 情報セキュリティに関する規定に違反する事例が生じた場合には、IHIグループ各社の就業規則等により処分する。

(公表)

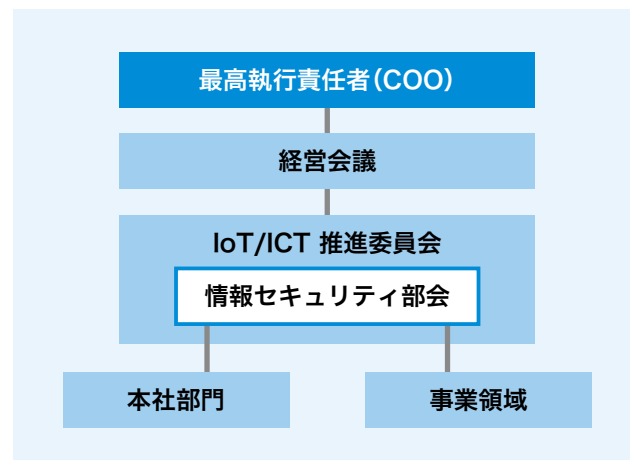
9. 本ポリシーは、IHIグループの情報資産を利用する者に対して公表・通知するとともに、一般にも公表する。

情報セキュリティの強化

体制

IHIグループでは、情報マネジメント関連事項担当役員を最高責任者とした情報セキュリティ推進体制を構築しています。IoT/ICT推進委員会に置いた情報セキュリティ部会を取りまとめ機関とし、IHIの本社部門・事業領域・SBUおよび関係会社ごとに統括管理責任者をおいて、情報セキュリティ活動に取り組んでいます。

情報セキュリティ活動推進体制



情報セキュリティ部会

部会長	高度情報マネジメント統括本部 本部長
事務局	高度情報マネジメント統括本部 情報セキュリティ部
部会委員	事業領域, SBU, 本社部門
2019年度の開催回数	3回

●情報セキュリティマネジメントシステム

IHIグループは、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。

2019年度は、PDCAにおけるチェック(C)機能の強化として、自組織・事業領域・コーポレート部門による三段階の情報セキュリティ監査体制を構築し、IHI部門および関係会社による内部監査、コーポレート部門による文書監査、事業領域による訪問監査をそれぞれ実施しました。訪問監査では、関係会社6社を監査し、発見された不備に対して事業領域が改善を指導しました。

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、高いセキュリティレベルの維持に努めています。

教育・浸透

●従業員への教育

IHIグループは、情報セキュリティのルールやツールに対する従業員の理解を深めるための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。

e-ラーニング受講率

(単位：%, 対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
e-ラーニング 受講率	98.5	98.0	96.8	83.0

実績

●情報セキュリティ対策

IHIグループは、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、「IHIグループ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、ウイ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。

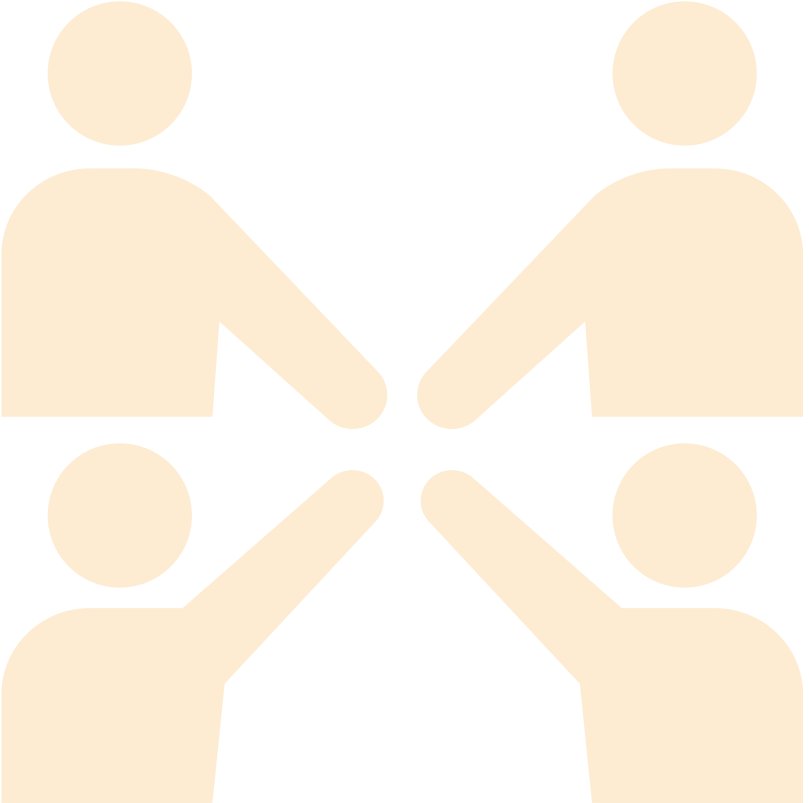
●情報セキュリティ対策レベルの評価

IPA(独立行政法人 情報処理推進機構)が提供する企業向けの情報セキュリティ対策ベンチマークに基づき、毎年IHIグループ全体の情報セキュリティ対策レベルを定量的に評価しています。2019年度の情報セキュリティ対策レベルは、5点満点中3.2点でした。4点を目標スコアとして、2020年度もIHIグループ全体で情報セキュリティレベルの向上に努めます。

情報セキュリティ対策レベル評価

(単位：点, 対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
情報セキュリティ 対策レベル評価 (5点満点)	—	3.0	2.9	3.2



豊かな社会の実現

人権の尊重	038
お客さま満足度の向上	040
人材マネジメント	041
多様な人材の育成(ダイバーシティ)	043
多様な人材の育成(人材育成)	048
労働環境の向上(労働安全衛生)	050
サプライチェーン・マネジメントの強化	055
地域社会との共存共栄	058

人権の尊重

考え方

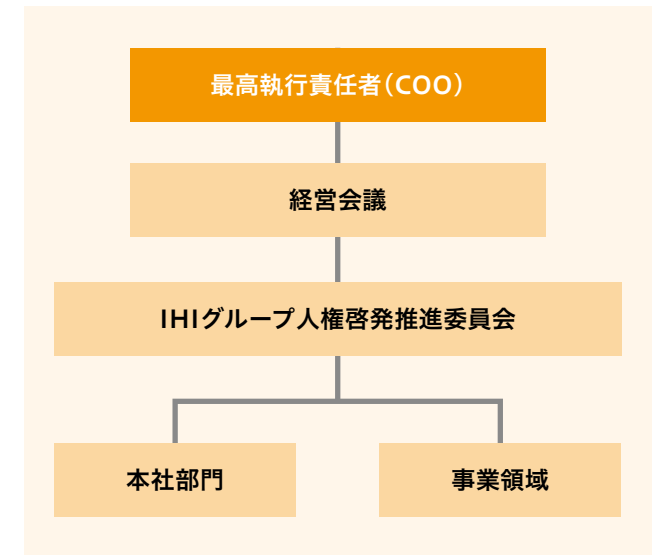
IHIグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、グループ・グローバル視点に立った人権啓発活動を推進しています。企業活動の基本として人権を尊重する企業文化の醸成を目指します。2020年度は、その一環として「IHIグループ人権方針」を制定し、社内外に表明していきます。

また各種ハラスメントや、新型コロナウイルス感染者・関係者への人権配慮、オンライン環境における人権配慮など、各種人権課題に適切に対処していきます。

体制

●IHIグループ人権啓発推進委員会

IHIグループは、全社委員会組織としてIHIグループ人権啓発推進委員会を設置しています。委員会は、人権関連事項担当役員を委員長として、本社部門、事業領域で構成され、人権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。重要な活動内容は経営会議に報告を行ない、グループ全体で推進することの重要性を常に確認しています。



委員長	人権関連事項担当役員
事務局	人事部
委員	各事業領域長、調達企画本部長、技術開発本部長、グローバル・営業統括本部長、秘書部長、経営企画部長、広報・IR部長、法務部長、総務部長、人事部長
2019年度の開催回数	1回

人権の尊重

教育・浸透

●従業員への教育

IHIグループは、人権啓発の取組みを推進しています。
2019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
メントなどに対する理解を深めました。

人権教育・研修の受講者数

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
新入社員, 3年目社員 (グループ階層別研修)	715	686	624	569
指導員, メインプレーヤー (グループ階層別研修)	690	637	679	784
リーダー, ミドルマネージャー研修 (グループ階層別研修)	660	612	670	576

取組み

●人権デュー・ディリジェンス

IHIグループは、事業に関連するリスク把握のため、人権
デュー・ディリジェンスに関連する取組みの検討を開始し
ました。
2019年度は、国内42社、海外38社を対象に関係会社の
人権に関する取り組み状況をテーマにした調査を実施し
ました。

●性的指向や性自認にとらわれない職場づくり

IHIグループは、LGBTなどの支援への一環として、勤務
制度や福利厚生など各種制度の運用にあたり性的指向や
性自認の違いによる差がないように対応をしています。ま
た、LGBTアライ活動では、アライ(支援者)の募集活動や、
アライへの情報発信を継続的に実施しています。これらを通
して、性的指向や性自認を理由にした差別のない職場
をつくります。

●「だれでもトイレ」の設置

IHIグループは、性的少数者や障がいのある従業員など、
特定のケアが必要な従業員のための環境整備として、ユ
ニバーサルデザインに基づいた、「だれでもトイレ」を設置
しています。

●ハラスメント相談窓口の設置

IHIグループは、各地区に2名から3名のハラスメント相談
員を置いています。相談員には専門の教育を受けた者が
任命されます。また、必要に応じて調査委員会を設置し、
事実関係の調査を行ないます。相談・調査などにあたっ
ては当事者のプライバシーが守られるよう対応していま
す。

お客さま満足度の向上

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提供し、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、IHIグループ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。

教育・浸透

●従業員への教育

IHIグループは、「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、お客さま満足度向上に向けた、品質マネジメントシステム・品質保証・品質管理の仕組みを構築し運用しています。また、製品安全の意識付け強化やレベルアップに向けた教育・研修として、全従業員受講必須の階層別教育を実施しています。

新入社員研修では、お客さま視点の大切さを早い時期から身に付ける内容にしています。入社2年目研修は、品質、PDCAサイクル、仕事の進め方に重点を置いています。入社3年目研修は、ものづくり企業における倫理・環境・安全に重点を置いています。また、社内規程や重要な法令について、定期的にe-ラーニングによる啓発を行なうほか、各事業領域でも独自の教育・研修の仕組みを構築し運用しています。

このほか、従業員の意識向上を目的に、法令遵守に関する問題提起の仕組みを設け、リスクの予防に努めています。2019年度は、品質リーダー育成のための研修(品質プロ

フェッショナル研修)を実施しました。

教育・研修の受講者数 (単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2018年度	2019年度
内部監査員教育	105	74
3年目社員向け 品質マネジメント・製品安全講座	352	314
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	101	316
品質および製品安全関連の養育 (3講座、合計6回)	472	354
品質プロフェッショナル研修	—	6

取組み

●お客さま満足度調査

IHIグループは、お客さまへのアンケートやヒヤリングなどにより、お客さま満足度を調査しています。事業の特性に合わせて調査項目を決めて実施しており、その結果を分析して関連する部門で共有し、お客さま満足度をさらに向上させるための改善活動につなげています。

●製品安全の確保

IHIグループは、製品のライフサイクルを考慮した安全確保の仕組みを適用しています。製品開発時にライフサイクルに基づくリスクアセスメントを実施し、リスクを可能な限り低減するよう設計上の対策を行ないます。その上で、残留するリスク情報をお客さまに提供します。

●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て製品・サービスに関する情報を発信しています。この施策にあたり事実に基づいた正確な情報発信を行なうため、社内関連部署と連携し、著作権法や商標法などの関連法規・関連業界規定にのっとり対応を行なっています。また定期的な効果測定を実施し、施策を改善しています。

法令違反件数

(単位：件、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
広告宣伝活動に関する法令	0	0	0	0

●新興国市場での取組み

●新興国市場に適合するための製品の提供

IHIグループは、中国で深刻な問題になっている河川・湖沼などの水質汚染を解決する水処理技術の開発を1999年から清華大学の環境工程設計研究院と連携して行ってきました。現在は、この環境技術の実用化を目的に設立された清華大学の清華蘇州環境創新研究院も加わり、2020年代初頭の事業化を目指しています。

また2018年、マレーシアにおいてパームヤシ空果房(EFB: Empty Fruit Bunch)由来の固体バイオマス燃料 EFBペレットの製造・販売・輸出事業を行なうIHI SOLID BIOMASS MALAYSIA SDN.BHD.を設立しました。設立から2年が経過した現在、固体バイオマス燃料の安定供給だけでなくパーム油製造過程における廃棄物の活用と環境負荷低減に取り組んでいます。

人材マネジメント

方針

IHIグループは、経営理念である「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。

共に働くすべての人びとの人格、個性を互いに尊重し、安全・健康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グループは、「IHI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、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な仕組みや環境を整備し、風土改革を進めることが必要と考えています。この考えのもと、グループ全体で共有すべき人材マネジメントに関する基本的考え方を「グループ人材マネジメント方針」として定めています。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

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

取組み

●各国新入社員の男女別の賃金

IHIグループは、グローバルで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。

●従業員意識調査

IHIグループでは、従業員エンゲージメントの状況を把握するため、年に1回、全従業員を対象とした従業員意識調査を実施しています。調査結果は部門別・階層別に分析して強みや課題を明確にし、人事諸施策への反映、業務プロセスの改善などにつなげています。

人材マネジメント

実績

グループ従業員数

(単位：名、対象：IHIおよび連結子会社)

項目		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
連結	従業員数	29,659	29,706	29,286	28,964
IHI	従業員数	8,630	8,256	8,011	7,741
	男性	7,625	7,245	6,994	6,730
	女性	1,005	1,011	1,017	1,011
	女性比率	11.6%	12.2%	12.7%	13.1%

地域別従業員数

(単位：名、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本	22,752	22,667	21,862	21,700
アジア・オセアニア	3,856	3,888	4,213	4,141
米州	1,166	1,244	1,352	1,292
欧州・中東・アフリカ	1,885	1,907	1,859	1,831

事業部門別従業員数

(単位：名、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
資源・エネルギー・環境	7,744	7,579	6,467	6,812
社会基盤・海洋	2,493	2,290	2,359	2,399
産業システム・汎用機械	9,677	9,946	10,220	10,079
航空・宇宙・防衛	6,348	6,463	6,660	6,684
その他	2,406	2,458	2,619	2,014
全社(共通)	991	970	961	976

年齢別従業員数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
30歳未満	2,073	1,930	1,780	1,612
30～39歳	2,296	2,285	2,277	2,198
40～49歳	2,432	2,274	2,171	2,119
50～59歳	1,252	1,290	1,389	1,462
60歳以上	577	477	394	350

雇用形態別従業員数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
正規従業員	8,180	7,938	7,678	7,410
再雇用者	182	83	84	88
受入出向者	268	235	249	243
顧問・嘱託	222	131	83	91
パート	472	470	498	496
期間従業員	73	43	106	101
派遣従業員	1,307	1,322	1,325	1,330

離職率

(対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総離職率	3.9%	4.0%	4.3%	3.5%
自己都合退職率	1.4%	2.0%	2.0%	2.0%
入社3年目以内の離職率	5.8%	5.7%	7.4%	6.8%

平均勤続年数

(単位：年、対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
全従業員	14.5	14.8	14.9	15.8
男性従業員	14.8	15.1	15.1	16.0
女性従業員	12.2	12.5	13.2	14.5

従業員意識調査の回答率

(対象：IHIおよび関係会社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員意識調査の回答率	87.6%	90.9%	91.7%	91.4%

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

考え方

IHIグループは、経営理念である「人材こそが最大かつ唯一の財産である」のもとに制定した「グループ人材マネジメント方針」で、ダイバーシティをキーワードのひとつに掲げています。

その目的は、多様な個性・価値観を有する一人ひとりが、持てる能力を最大限に発揮できる職場をつくり、多様な考え方を結びつけ、創造と革新を生み出す組織風土を醸成することです。創造と革新を生み出す組織風土は、経営理念の「技術をもって社会の発展に貢献する」の実現に不可欠な要素であり、IHIグループは経営戦略の一環としてダイバーシティ推進に取り組んでいます。

ダイバーシティには、性別、人種や国籍、障がいの有無、年齢、性的指向、宗教・信条、価値観、キャリアや経験、働き方など、さまざまな要素が含まれます。

IHIグループは、これまで重点施策としてきた女性従業員、外国籍従業員、障がいのある従業員、シニア従業員の活躍推進を継続しながら、育児・介護などとの両立支援や、LGBTをはじめとする性的少数者の活躍推進、さらに多様な経験を積み視野を広げるための社内外での機会提供を促進するなど、ダイバーシティ推進に幅広く取り組んでいます。

目標・実績

KPI	目標	目標年度	2019年度の実績
女性採用比率	大卒 計15%以上 (技術系10%以上、事務系35%以上を目安とする)	—	大卒 計19.6% (技術系4%、事務系47%)
女性管理職の比率	2014年度(一般事業主行動計画策定時)比2.5倍(4.0%)	2022	3.0%
女性の役員数	1名以上	2022	3名
障がい者雇用率	2.4%超	2021	2.3%を安定的に超過
男性の「育児に伴う休業」取得の促進	2週間以上(会社休日を含む)の取得の促進	—	—

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

新卒採用実績

(単位：名，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	288	245	155	153
男性(技術系)	208	174	110	95
女性(技術系)	21	19	7	16
男性(事務系)	40	36	25	28
女性(事務系)	19	16	13	14
女性採用比率	13.9%	14.3%	12.9%	19.6%

キャリア採用実績

(単位：名，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
キャリア採用	153	29	78	37

障がい者雇用率※1

(対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
障がい者雇用率	2.14%	2.03%	2.21%	2.39%

※1 各年6月1日時点

再雇用率

(対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
定年後再雇用率	84%	87%	84%	81%

女性役員数※2

(単位：名，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	18	19	17	16
女性役員数 (うち社外)	1 (1)	3 (3)	4 (3)	3 (2)
女性役員比率	6%	16%	24%	19%

※2 各年7月1日時点の取締役および監査役数

女性管理職数※3

(単位：名，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	2,630	2,626	2,643	2,767
女性管理職数	66	68	74	83
女性管理職比率	2.5%	2.6%	2.8%	3.0%
女性管理職 部長級の比率	0.7%	0.8%	0.8%	0.8%
女性管理職 課長級の比率	1.8%	1.8%	2.0%	2.2%

※3 各年4月1日時点

外国籍従業員比率

(対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
外国籍従業員比率	1.0%	1.1%	1.0%	1.0%

海外現地採用管理職数※4

(単位：名，対象：中国，シンガポール，アメリカ)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	20	23	22	23
中国	1	1	4	4
シンガポール	10	12	8	7
アメリカ	9	10	10	12

※4 各年4月1日時点

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

海外拠点の現地マネージャー育成を目的とした研修の受講者数

(単位：名，対象：中国域内，アジア・大洋州域内)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
受講者数	33	25	36	42

教育・研修の受講者数

(単位：名，対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育休復帰者研修	—	—	34	32
管理職のための仕事と育児 などの両立支援セミナー	—	—	—	102
女性活躍推進セミナー	—	—	120	—
ダイバーシティ チャレンジ研修会※	—	—	—	160
ネットワークリーダー研修	23	33	21	21

※対象：IHIのみ

制度の利用状況

(単位：名，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
短時間勤務制度の適用者	149	159	158	161
チャイルドケア休暇の 取得者	674	677	689	779
育児休業の取得者	89	111	113	132
育児休業取得後の復職率	100%	100%	100%	99.2%
介護休業の取得者	11	18	6	7

年次休暇平均取得日数

(単位：日，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
年次休暇平均取得日数	16.50	17.63	18.36	19.40

月平均時間外労働時間

(単位：時間，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
月平均時間外労働時間	23.90	22.90	22.50	21.10

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

取組み

IHIグループは、多様な人材の確保を目的に、国籍・性別・年齢を問わない採用活動を実施しています。

採用においては、「グループ人材マネジメント方針」に掲げた「求める人材像」に共感する応募者から、適性や能力に基づく選考を行ないます。面接などにあたる関係者には、公正な採用選考のための教育を実施しています。

●「ダイバーシティ チャレンジ研修会」を開催

2019年、IHI豊洲本社大研修室および各地区ライブ中継会場で「ダイバーシティ チャレンジ研修会」を開催し、障がいのある従業員とその所属長、同僚など約160名が参加しました。

研修会では、IHIが加盟している企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)^{※1}の紹介、進行性難病筋ジストロフィーの障がいがありながら日本IBM人事部門で活躍する小澤綾子氏の講演、本社業務支援チームの活動報告、UDトーク^{※2}の紹介を行ないました。参加者からは「障がいのある従業員の活躍事例を知る機会になった」「障がいのある部下との接し方のヒントを得られた」などの感想が寄せられました。

※1 「障がい者雇用の新しいモデル確立」を目指し、大手企業32社で活動する一般社団法人

※2 聴覚障がいのある社員向けの音声文字を変換するソフト

●女性従業員の雇用

IHIは、女性向けパンフレットや採用ホームページの女性特集ページ作成、女性を対象とした採用セミナーなどを行ない、積極的採用を図っています。

●女性従業員の育成と女性管理職の登用

IHIは、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をはじめ、女性従業員を対象としたワークショップやセミナーなど多彩な活動を行なっています。

また、毎年外部講師によるセミナーを開催し、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付け、ライフイベントを踏まえたキャリア形成の支援などを行なっています。さらに、グループワイドでの人材配置や、グループ外の研修への派遣など、グループ内外において、多様な経験を積み視野を広げるための機会を提供しています。

●障がいのある従業員の雇用

IHIは、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指し、障がいのある従業員の雇用を推進しています。学校やハローワークと連携した積極的なインターンシップの受入のほか、配属後の業務の拡充や雇用の継続にも力を入れています。

●外国籍従業員の雇用

IHIグループは、グローバルに活躍できる多様な人材を雇用するため、外国人従業員を採用しています。日本国内の外国人留学生だけでなく、海外の大学からの採用も行なっています。これまで米国、英国、韓国、シンガポールで雇用説明会を開催しました。

また、新興国の大学からのインターンシッププログラムも展開しており、インドネシアのバンドン工科大学ではMemorandum of Understanding(MOU)を締結し、毎年1~2名のインターンシップ生を受け入れています。

さらに、芝浦工業大学GTI(Global Technology Initiative)コンソーシアムに加盟し、コンソーシアムを通じてタイのキングモンクット工科大学の学生の工場見学受入れを実施しています。

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

●海外現地採用従業員の活躍、上級管理職登用

IHIグループは、グローバル展開を加速していく上で、海外においても「グループ人材マネジメント方針」に定める「求める人材像」のもと、その国の労働市場・慣行を考慮しながら、地域に根付いた人材の採用・登用を進めています。

人材育成面では、新興国従業員のキャリア育成のため、現地マネージャー育成のための研修を実施しています。また、グローバル調達要員の育成にも注力し、現地採用のナショナルスタッフへの教育も進めています。

2019年度は、中国域内とアジア・大洋州域内で研修会を行ないました。研修カリキュラムの充実だけでなく、現地従業員のモチベーションを向上させる人事制度や、日本滞在型の研修制度の整備などにも取り組んでいます。

●キャリア採用

IHIは、キャリア採用に積極的に取り組んでいます。事業環境の変化が激しい時代にあって、そのときどきの状況において求められる資質をもった人材を戦略的に配することが必要です。定期的な採用だけでなく、経験や知識、能力をもった人材を戦略的かつタイムリーに採用することが必要と考えています。

●期間従業員の正規従業員への登用

IHIは、期間従業員の中から正規従業員に登用する仕組みを導入しています。これは期間従業員の中から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。

●60歳以上の従業員の雇用

IHIは、従業員個々人が満60歳から65歳の間で、自ら定年年齢を選択できる選択定年制度を導入しています。

また、50代の従業員を対象に、働き方に関する各種セミナーを実施し、60歳以降のモチベーション維持をサポートしています。現在、60歳を迎えた従業員のうち8割を超える従業員が、60歳以降も現役として活躍しています。

●ワークライフバランス

●制度の充実

IHIグループは、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に、ワークライフバランス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・在宅勤務制度の活用、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です。さらに、IHIグループとして定めるダイバーシティ推進月間の11月に、男性の「育児のための休業」取得を促すリーフレットをIHIグループ全従業員に配布するなど、さまざまなかたちの情報発信で、制度の活用を促進しています。

※期間従業員・パートタイマーにおいても利用可能

●労働時間管理

IHIグループは、毎年労働時間管理に関する方針を定め、労働時間の適正化を通じたワークライフバランスの実現を目指しています。具体的には、部門ごとの行動計画策定に加え、仕事のやり方そのものの見直し、ICTの積極的活用、あらゆる勤務制度の活用など、従来のやり方にとらわれない柔軟な働き方の推進に取り組んでいます。また、年次休暇の取得推進、男性従業員の育休取得推進、勤務間インターバルの確保などにも取り組んでいます。

多様な人材の育成(人材育成)

考え方

IHIグループは、「企業人は日々の仕事を通して最も成長する」ものであると考えています。このため、人材の成長には、日々の仕事を通して成長しようとする本人の努力と、努力を成長に結びつけるための会社による機会の提供という、本人と会社の相互作用が重要です。

IHIグループは、「グループ人材マネジメント方針」に基づく「グループ人材育成方針」を定め、人材の成長のための本人と会社の役割と、成長機会の提供に向けた上司・職場・人事部門の役割を明確にし、従業員の育成体系や教育カリキュラム、職場における個々人の育成計画を策定しています。

P.41 人材マネジメント

IHIグループ人材育成プログラム

(2020年3月16日現在)

	経営人材育成教育	プロフェッショナル人材育成教育	階層別・職位別教育	グローバル人材育成教育	ダイバーシティ	公開講座
基幹職	経営幹部 シニア エグゼクティブ プログラム	関係会社 新任役員 研修 関係会社 エグゼクティブ マネージャー プログラム ビジネス リーダー プログラム (アドバンス)	社外派遣(エグゼクティブ研修・リベラルアーツ・異業種交流・留学) 職種別教育・部門別(関係会社)教育 デザインストラテジスト研修 データアナリスト研修 製品開発プロジェクト研修 生産マネジメント研修 品質プロフェッショナル研修 設計プロフェッショナル研修	ミドルマネージャー 研修 マネージャー研修	海外赴任前研修・海外赴任前語学研修 ビジネス英会話研修 グローバルリーダー研修 (大学プログラム派遣) グローバルプレイヤー研修 (海外派遣など)	社外派遣(女性基幹職・課長代理(E職)異業種交流) 両立支援研修(育児・介護) 公開講座(英語・グローバルコミュニケーションスキル・異文化対応力) 公開講座(ビジネススキル・技術など) 公開講座(マネジメントスキル)
	部長 エグゼクティブ マネージャー プログラム					
	課長 ビジネス リーダー プログラム (アドバンス)					
	課長代理 ビジネス リーダー プログラム (ベーシック)					
職場リーダー				リーダー研修	職長研修	
中堅	中堅社員			メインプレイヤー研修	班長研修	
若手	若手社員		指導員研修	3年目研修	技能系リーダー研修	
				2年目研修		
				新入社員スタートライン研修 技術系ベーシックスキル研修		

人選されて受講する教育

階層・職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

多様な人材の育成(人材育成)

実績

主な教育の受講者数とへの受講時間数、従業員1人あたりの教育時間
(対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
階層別研修				
受講者数	3,300名	2,900名	3,300名	3,276名
受講時間	112,000時間	101,000時間	112,000時間	106,208時間
公開講座				
受講者数	5,800名	5,800名	6,200名	3,343名
受講時間	46,000時間	44,000時間	47,000時間	25,073時間
従業員1人あたりの研修時間				
研修時間	17.4時間	16.7時間	16.7時間	19.8時間

匠制度・高度技能者認定制度認定者数 (単位：名、対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	45	42	37	35※
溶接	6	5	2	—
組立	6	7	10	—
機械加工	14	13	9	—
試験・検査	10	10	9	—
保全	3	2	2	—
その他	6	5	5	—

※2020年6月30日時点

取組み

●CDP(Career Development Program)

2019年度より、グループ共通の個人別育成プログラムとしてCDPを導入しました。この仕組みを通して、社員一人ひとりの「自律的なキャリア形成」「成長の加速」、そして「学び続ける」ことを促進していきます。

CDPにおいては、上司による面談・コーチングが重要と考え、「CDP面談コーチングガイド」を発行し説明会を開催しています。コーチングの目的は、従業員のやる気と組織活力を引き出すことにあります。コーチングスキルは、これからのIHIグループのマネージャーに最も求められるスキルのひとつであり、階層別研修などを通して、スキル向上に継続的に取り組んでいきます。

●人材育成

IHIグループは、「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、事業活動の中核を担うプロフェッショナル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などを行なっています。さらに、業務の専門性を高めるため、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のために、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面談を年3回行なっています。評価者は、評価する点、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グループは、グローバル人材の育成に力を入れています。海外生産拠点やプロジェクトにおける主要業務の経験を計画的に積むとともに、それを補完する各種研修を整備しています。

2019年度は、海外派遣型の研修としてマレーシアに7名、インドに14名を派遣しました。派遣先では、異文化・多様性への理解を深めるとともに、海外ビジネス視点と主体性・実行力の強化を目的に研修を行ないました。

国内研修は、英語力強化に向け、語学力に応じて選択できるオンライン英会話を導入しており、2019年度は176名が受講しました。このほか、誰もが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があり、2019年度は6つの講座を開講しました。

また、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)は、年間12,000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います。今後も、世界で働くグループの仲間が集い、企業理念・価値観を共有し、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は、ものづくり技術を支える拠点である各工場で、溶接・機械加工などのコアな技能の伝承に取り組んでいます。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(匠制度)、計画的な技能伝承を推進しています。

2019年度に、認定制度の名称を「高度技能者認定制度」に改め、認定者の拡大を図っています。

労働環境の向上(労働安全衛生)

方針

IHIグループは、安全と健康の確保は極めて重要な経営課題のひとつと考え、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。またグループ全従業員が、持てる能力を最大限に発揮できるよう、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。「IHIグループ安全衛生基本方針」に基づき、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向けて、右記の取組みを展開しています。

IHIグループ安全衛生基本方針

1. 「安全五原則」をグループ共通の安全衛生行動指針とし、経営幹部ならびに全ての従業員・協力員が労働災害の防止に向けて取り組んでいます。
【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
2. 従業員の心とからだの健康保持増進に向けた環境整備と機会提供に努め、健康で働きやすい職場づくりを進めます。
3. 安全衛生に関する諸法令を遵守するとともに、事業活動が地域社会に与える影響にも十分配慮し、社会の一員として安全衛生確保に努めます。

労働環境の向上(労働安全衛生)

IHIグループ健康経営宣言

IHIグループは「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、従業員の健康を大切にした経営に取り組めます。

私たちは、従業員の積極的な健康づくりを支援し、従業員がいきいきとその能力を最大限に発揮することで、組織の活性化を図ります。
これにより、IHIグループの成長を通じて、社会の発展に貢献します。

2020年7月1日

株式会社IHI 代表取締役社長 井手 博

具体的取り組み

健康経営を、働き方改革との両輪で推進していきます。
そして、次の重点施策に、労働組合および健康保険組合と協力して、積極的に取り組めます。
従業員の皆さんも主体的に自身の健康づくりに努め、いきいきと働くことのできる職場づくりに参加しましょう。

1. 個人と組織の健康リスク低減

- (1)健康診断結果に基づく就業管理の徹底
- (2)ディフェンスメンタルヘルス対策の徹底
(不調者への的確な対応、ストレスチェックに基づく職場環境の改善)
- (3)禁煙、受動喫煙防止への取り組み推進

2. 個人と組織の健康度向上による職場活性化

- (1)一人ひとりの主体的な自己健康管理に対する支援
- (2)オフenseメンタルヘルス対策の推進
(いきいきと働き成長を実感できる職場環境づくり、ストレスに強い心の育成)

3. 家族を含めた健康保持増進

- (1)家族を含めた健康づくり活動の展開
- (2)健康診断と保健指導の実施率の更なる向上

労働環境の向上(労働安全衛生)

体制

●グループ安全衛生委員会



委員長	安全・衛生関連事項担当役員
副委員長	航空・宇宙・防衛事業領域長, 社会基盤・海洋事業領域長
委員	資源・エネルギー・環境事業領域長, 産業システム・汎用機械事業領域長, 技術開発本部長, 人事部長, その他委員長が指名する者
事務局	人事部 労働・安全グループ
2019年度の開催回数	1回

教育・浸透

●従業員への教育

IHIグループは、従業員への安全衛生教育を、新入社員から基幹職までの階層別教育の中で実施しています。

工場の現業部門従業員が班長・職長になる時期には、各段階で職班長安全衛生教育(Supervisor Safety Training(SST))を実施します。

建設工事の設計・開発部門の従業員に対しては、新入社員、中堅社員、グループリーダー、基幹職などの階層ごとに建設安全衛生一般教育(Construction Safety Standard

Training(CSST))を実施します。

さらに、建設現場の所長・監督員になる従業員に対しては、現場所長安全衛生教育(Site Manager Safety Training(SMST))を実施するほか、教育修了後もフォローアップ教育を行ない、安全衛生についての知識の向上を図ります。

なお、SST、CSST、SMSTのトレーナー養成をIHIグループ内で行なっています。

IHIグループにおける安全衛生教育体系

所 属		受講時期(目安)			
		新入社員	中堅社員	課長	部長など
工場現業系社員		新入社員教育	班長安全衛生教育SST-I 職長安全衛生教育SST-II など	新任基幹職教育	基幹職 フォローアップ教育 など
建設	設計・開発など	新入社員教育 CSST新入社員 コース	CSST中堅社員コース CSSTグループリーダーコース	CSST基幹職 コース	CSST事業部長/ 部長コース
	所長・監督 (建設現場)		SMST基礎コース (所長・監督任用決定後) SMST全社統一フォローアップ (基礎コース受講の翌年) SMSTフォローアップコース (1～3年に1回)	SMST基幹職コース	

注) SST：職班長安全衛生教育(Supervisor Safety Training)

CSST：建設安全衛生一般教育(Construction Safety Standard Training)

SMST：現場所長安全衛生教育(Site Manager Safety Training)

労働環境の向上(労働安全衛生)

教育・研修の受講者数 (単位：名，対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
職長研修	30	33	26	48
班長研修	69	85	83	103
技能系リーダー研修	—	—	33	165
Site Manager Safety Training (SMST) 教育基礎コース(修了者数)	215	246	260	169
Supervisor Safety Training (SST), SMST トレーナー養成講座(修了者数)	25	13	31	18

目標・実績

労働安全衛生度数率目標

項目	目標	目標年度
全災害度数率	1.1未満	2019
休業災害度数率	0.2未満	2019

健康管理

(対象：IHIおよび関係会社34社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
健康診断有所見率	70%	69%	70%	71%
ストレスチェック受検率	90%	91%	96%	94%
アブセンティズム (3カ月以上の休業者数)	0.9%	0.9%	0.9%	1.0%
プレゼンティズム (就業制限者数)	2.1%	1.6%	1.7%	1.6%
喫煙率	29%	28%	28%	27%

休業災害度数率※1

(単位：件，対象：IHIおよび関係会社30社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
IHIグループ平均	0.33	0.57	0.26	0.40
全国製造業の平均※2	1.15	1.02	1.20	1.20

※1 100万のべ労働時間あたりの労働災害による死傷者数(不労災害を除く)。

※2 対象：事業所規模100名以上(抽出調査)

全災害度数率※3

(単位：件，対象：IHIおよび関係会社30社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
全災害度数率	1.31	1.64	1.11	1.49

※3 100万のべ労働時間あたりの労働災害による死傷者数

職業性疾病度数率※4

(単位：件，対象：IHIおよび関係会社34社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
職業性疾病度数率	—	—	0.165	0.165

※4 100万のべ労働時間あたりの職業性疾病者数

労働災害件数※5

(単位：件，カッコ内は死亡災害の内数，対象：IHIおよび関係会社30社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	68(1)	87(1)	55(0)	71(0)
従業員	41(0)	52(0)	28(0)	42(0)
派遣社員	0(0)	4(0)	4(0)	4(0)
協力員	27(1)	31(1)	23(0)	25(0)

※5 労働災害による死傷者数

労働環境の向上(労働安全衛生)

労働組合に加入している従業員の割合

(単位：％，対象：IHIおよび連結子会社6社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
労働組合に加入している従業員の割合	73	74	73	73

労働に関する苦情受付件数

(単位：件，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
労働に関する苦情受付件数	0	0	0	0

取組み

●安全衛生管理の徹底

●健康管理

IHIグループは、従業員一人ひとりが働きがい・生きがいをもって働け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と考え、心とからだの両面から健康管理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)とオフェンス(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、生き生きと働く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。

●安全衛生管理

IHIグループは、グループ共通の行動指針「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を実施し、本質的・物理的対策を優先した確実なリスク低減を図っています。また労働災害撲滅に向けて、従業員の安全教育を定期的に行なっています。工場構内や建設現場で働く協力業者に対しても安全衛生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。こうした安全衛生の確保に向けた取組みを、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。

●労働に関する苦情処理

IHI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。

●新型コロナウイルス感染拡大への対策

P.34 危機管理

サプライチェーン・マネジメントの強化

方針

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などを調達する際は、法令遵守はもちろん、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。このような社会からの要請に応えるため、従業員への教育を徹底し、お取引先に対しても法令・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。

また、IHIグループの各調達部門は「IHIグループ調達基本方針」にのっとり、調達の基本理念、基本的心得、業務遂行基準を「IHIグループ調達基本規程」に定め、調達活動を行なっています。

※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

サプライチェーン・マネジメントの強化

●紛争鉱物への対応

IHIグループは、「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、調達活動を行なっています。

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。

本方針は主要なお取引先に周知し、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、これに対応しています。

●紛争鉱物に関するIHIグループ基本方針

コンゴ民主共和国およびその隣接国では、紛争に関わる反政府勢力による深刻な人権侵害や環境破壊が生じており、大きな課題として世界的に注目されています。この地域で産出される鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）の一部には、これらの勢力の資金源となっているもの（以下「紛争鉱物」という）があると言われています。

IHIグループは、これら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。IHIグループは本方針に基づき、人権侵害や環境破壊への加担回避のための取組みを進めてまいります。お取引先さまにも取組みへのご協力をお願いいたします。

教育・浸透

IHIグループは、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図っています。

IHIグループ内の調達部門だけでなく、下請法や建設業法の理解が必要と考えられる部門も含め、調達プロフェッショナル育成研修として年間13科目22回の講座を開催しました。

e-ラーニングについては、IHIグループ全役員・従業員向けと調達担当者向けに分けて、下請法、建設業法、輸入申告、適正な請負体制など、普段の業務を進める上で必要な知識の教育を行なっています。

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うことで、適正に業務が行なわれているかを確認し、改善を進め、内部監査を通して改善指導を行なっています。

●従業員への教育(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する上で、新規サプライヤーを世界規模で開拓し最適なサプライチェーンを構築しています。そのため、グローバル調達要員の育成に注力し、国内グループ会社従業員への海外調達に関する教育、海外グループ会社現地採用者に対するコアタレントプログラムにより、調達マネージャークラスのナショナルスタッフ化を進めています。

海外調達拠点のネットワーク



調達関連教育の受講者数(2019年度)

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2019年度
調達プロフェッショナル育成研修	643

サプライチェーン・マネジメントの強化

取組み

●反社会的勢力と贈収賄防止への対応

IHIグループは、お取引先との契約条項に反社会的勢力と一切関係を持たないこと、刑法・不正競争防止法で禁止されている外国公務員への贈賄行為、そのほか、各国の法令で禁止されている贈収賄などの行為は行なわないことを定めています。これらの行為があった場合は、報告と調査への協力をお取引先に求めています。

●サプライヤー表彰

IHIグループでは、特に功績の大きかったサプライヤーに対して表彰を行ない、パートナーシップの強化を図っています。

2019年度には、以下の会社へ感謝賞を贈呈しました。

●北票島村機械製造有限公司(中国)

鑄鉄の技術力が高く、模型から素材、機械加工、耐圧試験に至るまで、一貫した生産管理・品質管理を実施され、主に圧縮機、原動機、プレス向けに質の高い鑄鉄部品を納入していただきました。

地域社会との共存共栄

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、社会貢献活動に取り組んでいます。

SDGsの目標のうち、「グループ経営方針2019」で示している各事業領域の目標を踏まえ、IHIグループの事業拠点や建設現場などの地域において取り組むべき社会貢献活動の重点課題を設定しています。社会貢献活動を通して、従業員一人ひとりが社会の一員であるという自覚を促し、社会からの期待に積極的に応えます。

社会貢献活動の重点課題

重点課題	事業との関連性	関連するSDGs
地域社会との共生	地域社会と良好な関係を構築し維持することは、IHIグループが円滑に事業展開するために不可欠です。	 
次世代人材の育成	ものづくりを担う人材の育成を推進すること、また、将来の科学技術分野の研究を支援することは、将来の産業の基盤を豊かにし、IHIグループの認知度の向上と事業継続に不可欠です。	  
環境の保全	生態系の維持や異常な気候変動の対策に寄与する活動を支援して、自然の恵みを育て健全な世の中を維持していくことは、IHIグループの事業継続に不可欠であり、従業員の環境問題への理解促進につながります。	  

目標・実績

IHIグループの社会貢献活動の目標支出額は、経常利益の1%を目安にしています。

IHIグループの2019年度社会貢献活動の支出総額は、519百万円（経常利益の1.61%）でした。

社会貢献活動費

（単位：百万円、対象：IHIおよび連結子会社）

項目	2018年度	2019年度
活動内容別内訳	地域社会との共生	502
	次世代人材の育成	56
	環境の保全	16
	その他	61
費目別内訳	現金寄付	113
	時間寄付	162
	現物寄付および敷地提供費	360
参考	地域社会関連の団体会費	10
	運営経費	121
		109

活動実績

（対象：IHIおよび連結子会社）

重点課題	指標	2018年度	2019年度
地域社会との共生	事業の利益※	主催イベントの来場者数	9,129名
	社会／環境の利益※	地域社会への支出額	7,977名
次世代人材の育成	事業の利益※	理科(ものづくり)教室の参加者数	502百万円
	社会／環境の利益※		382百万円
環境の保全	社会／環境の利益※	環境保全面積	2,664名
			1,628名
		11,605㎡	3,860,000㎡

※上記指標の「事業の利益」および「社会／環境の利益」とは、RobecoSAMが定義している指標であり、それぞれ以下のとおりです。

事業の利益：製品の開発、ブランド向上、人材開発など事業上の利益に直接かかわるもの

社会／環境の利益：持続可能な開発目標(SDGs)など、社会上・環境上の利益と連携するもの

地域社会との共存共栄

取組み

●地域社会との共生

●車いすバスケットボールイベント

IHIグループは、2015年度から日本車いすバスケットボール連盟への支援を行ない、全国各地で車いすバスケットボールの紹介や選手との交流イベントを開催しています。2019年度は9回目の開催を数え、長野県上伊那郡辰野町民体育館に長野県内で活躍している選手をお招きし、エキシビジョンマッチや来場者による体験会などを実施しました。当日は、辰野地区の事業所に勤務しているIHIグループ従業員のほか近隣住民ら約250名が来場され、大いに盛り上がりました。

●富岡ロケット祭り

IHIエアロスペースの富岡事業所では、1998年から「富岡ロケット祭り」を開催し、従業員に加え近隣地域の皆さまにも参加いただいています。2019年度は22回目を数え、約3,000名の方に来場いただきました。ペットボトルロケット・モデルロケットの製作・打ち上げの実施や、宇宙関連の製品・技術を紹介する展示スペースの開放で、ロケットをより身近に感じてもらう機会を提供しています。また、群馬交響楽団によるオーケストラ演奏、ご当地キャラが登場するステージイベントや模擬店の出店なども行ない、来場いただいた近隣地域の皆さまにも楽しんでいただき、交流を深めることができました。

●東北つながる絆祭

2019年度は、東北地方への関心を高め、復興支援につなげることを目的とした「東北つながる絆祭」を、豊洲IHIビルのアトリウムで開催しました。従業員・家族のほか、近隣地域の皆さまなど、2日間で約3,000名に会場いただきました。

東北各県の産業振興・観光事業などの取組みを紹介するとともに、特産品の販売や伝統文化などが体験できる各県のブースを設けたほか、東北の食材を利用したビュッフェバイキングを実施しました。

また、IHIグループと東北地方とのつながりを紹介する出展なども行ない、東北各県の取組みに楽しんで触れていただくことで、来場された皆さまから好評をいただきました。

●災害支援ボランティア活動

2019年10月の台風19号により甚大な被害のあった長野県長野市において、近隣のIHIエアロマニュファクチャリングの従業員のべ60名が約4カ月にわたって毎週末、災害ボランティア活動を行ないました。

被災当時、床上浸水している家屋が多くあり、電気・水道も停止している中で、地域の方々と協力し、リンゴ農家の復旧作業に励みました。今後もIHIグループでは、地域と共に災害支援活動に取り組んでいきます。

●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。2019年度は、春と秋に2回開催し、秋には10回目の開催を数え、各回約500名の近隣住民の皆さまにお越しいただきました。

地域社会との共存共栄

●次世代人材の育成

●小中学生向け出前授業

IHIグループは、次世代の理科系人材の育成を目的として、小中学生向けに出前授業を行なっています。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。

2019年度は、本社近隣の小中学校5校において、教育カリキュラムの一環として「ジェットエンジン」を題材とした授業を行ないました。いずれの授業も、「ジェットエンジン」の仕組みや原理を映像で学習したのちに実験をすることにより、授業後のアンケートでは、理科への関心が高まったとの声をいただきました。

●豊洲みらいプロジェクト

このプロジェクトは、豊洲の子どもたちの明るい未来を築くために、豊洲市民、企業、大学などが協働するネットワークとして、2019年度に発足しました。

2019年度は、豊洲に立地するSCSK株式会社・芝浦工業大学・IHIが連携して計4回のプログラムを開催し、約100名の子どもが参加しました。毎回実験や製作を行なうプログラムとしたことで、参加した子どもたちに科学技術への関心を高めてもらうことができました。2020年度以降も継続して取り組み、プログラムを発展させていきます。

●環境の保全

●相生事業所の取組み

IHI相生事業所は、相生湾と山林に囲まれた豊かな自然環境の中に立地しています。事業所面積の約7割を占める緑地では、これまで動植物調査やグリーンインフラ整備などを通して、生物多様性のポテンシャルを確認してきました。

2019年度は、それらの維持や一層の増進を図るために、事業所内の山林に対して詳細な地形や植生分布などの調査を実施し、その結果をすべて電子化して地図情報として一元管理できるようにしました。

今後は、このデータを活かした具体的な保全計画を策定し、多様な森林資源の維持・整備に努めていきます。



環境負荷の低減

環境マネジメント	062
製品・サービスを通じた環境負荷低減	065
気候変動への対策	067
資源循環型社会の形成	072
地球環境の保全(汚染対策)	074

環境マネジメント

方針

IHIグループは、「グループ経営方針2019」において持続可能な社会に求められる新たな価値の創造を目指しています。これにより、IHIグループは、気候変動をはじめとする社会課題の解決に向け、社会システム全体の環境負荷低減に継続的に取り組むことで、ビジネス機会の獲得や新しいビジネスモデルの創出につなげるという環境経営の目指すべき方向性をより明確化しました。

これまで重点的に取り組んできた環境法令の遵守、工場・事務所における地域社会への環境負荷低減に継続的に取り組むとともに、製品・サービスのライフサイクルにおけるCO₂排出量を指標に、低炭素・脱炭素に向けたビジネスを提案していきます。

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う。

環境マネジメント

体制

●環境委員会

IHIグループは、全社を統合する環境委員会が環境活動を担っています。環境委員会の決定事項は、事業領域・SBU環境管理責任者連絡会などが国内および海外グループ会社までの周知・展開を図ります。

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低減のための環境設備投資、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に取り組んでいます。これらの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サイクルを回します。

2019年度に、製品・サービスを通じた環境負荷低減を「攻めの環境活動」、工場・事務所などの環境負荷低減を「守りの環境活動」として位置付け、前者を経営企画部、後者を総務部環境グループが事務局を務め、環境委員会の活動を強化しました。

※SBU：Strategic Business Unit(事業領域傘下の戦略的事業単位)

●ISO14001(環境マネジメントシステム)

IHIグループは、主要な生産拠点を中心に、各環境管理拠点でEMS(環境マネジメントシステム)を確立し、環境管理活動のPDCAサイクルを回しています。また、各環境管理拠点でISO14001認証を取得し、EMSの国際レベルを担保しています。

IHIグループにおいて一定以上の生産規模を有する環境管理拠点のうち、約75%の拠点でこのEMSを取得しています。EMSは、各環境管理拠点の事業活動に最適な審査機関で取得しています。

環境管理体制図



●ISO14001内部監査・外部監査

IHIグループは、ISO14001に基づくEMSの適合性と有効性を、各環境管理拠点で定期的に実施される内部監査・外部審査を通じて評価し、改善を繰り返して環境管理レベルの向上に努めています。

2019年度の外部審査では、ISO14001認証取得の全環境管理拠点で改善指摘事項がなく、ISO14001の要求事項に適合したEMSの維持を確認しました。

●環境情報の収集

IHIグループは、海外グループ会社を含む連結対象会社を環境管理の対象として、環境情報を収集しています。

グループ各社から環境統括責任者・環境管理責任者を選任し、自社の環境活動に係る意思決定と環境活動の展開を図ります。さらに各社の環境活動の最小単位である環境管理拠点では拠点環境管理者を選任し、環境活動に係る実務を担当しています。

環境管理対象となるグループ各社の事業形態は、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です。環境管理拠点ごとに、エネルギーや水などのフローを確認し、効率的に環境情報を収集する仕組みを構築しています。

なお、2019年度の環境情報は、2020年8月31日時点で集計した数値です。

ISO14001認証取得の割合

(対象：IHIおよび関係会社)

項目	2019年度
ISO14001認証取得の割合	75%

環境マネジメント

教育・浸透

●環境教育

IHIグループの環境教育には、全社的な教育プログラムと、各環境管理拠点の管理担当者などを対象とした教育があり、本社が主導して実施しています。

全社教育では、グループ横断的なサステナビリティ講座を行ない、その中で喫緊の課題である気候変動への対応をテーマとしたe-ラーニングを実施しました。また、階層別研修の入社3年目従業員を対象に「ものづくり企業の基本（環境編）」と題した、地球環境問題への取り組み姿勢を再認識させるe-ラーニングを実施しました。

拠点教育では、省エネや廃棄物管理について外部専門家による研修を実施しています。この研修は、各環境管理拠点における有資格者と管理担当者の専門的資質向上が目的で、法令遵守の徹底とより効率的な環境活動の実践を目指しています。

また、毎年6月を環境月間と位置付け、従業員の環境意識の底上げを図るための環境クイズを実施するほか、各環境管理拠点でEMSに基づいた教育を実施しています。

環境教育・研修の受講者数

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

対象者	教育内容	2019年度
従業員	e-ラーニング※1	18,447
	環境クイズ	5,820
環境担当者	省エネ集合研修※2	36

※1 e-ラーニング受講率：83.4%

※2 受講者数は、事務局と講師を除く

目標

IHIグループは、3か年ごとに環境活動計画を立てて環境活動に取り組んでいます。

2019～2021年度の3か年計画「IHIグループ環境活動計画2019」は、「製品・サービスを通じた環境負荷低減」、「工場・事務所などにおける環境負荷低減」、「環境経営を進めるための人づくり」の3つの柱で構成しています。

実績

環境負荷低減コスト

(単位：億円、対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
投資額	8.64	7.13	6.96	6.52
費用額	0.73	0.79	1.43	0.78

環境関連設備投資

(単位：百万円、対象：IHI単独の工場・事業所)

種別	投資金額※1	投資効果※2	主な内容	環境負荷抑制効果※3	リスク抑制効果※3
省エネ・温暖化対策	200	17	工場内個別空調設備の導入など	使用エネルギーの減少およびCO ₂ 排出量の削減	重大な環境法令違反と環境事故発生ゼロ
環境リスク対策	445	—	老朽化設備の更新など		
合計	645	17			

※1 2019年度IHI単独の工場・事業所で実施された環境関連設備費用を表します

※2 年間で削減が見込めるエネルギー購入コストを表します

※3 考え方と効果の把握については今後さらに検討を進めていきます

IHIグループ環境活動計画2019

活動計画	目標
製品・サービスを通じた環境負荷低減	製品・サービスのCO ₂ 排出量低減
工場・事務所などにおける環境負荷低減	環境法令違反と環境事故発生ゼロ
	2021年度のCO ₂ 排出原単位を2018年度比で3%低減
	2021年度のエネルギー消費原単位を2018年度比で3%低減
	2019～2021年度の廃棄物排出量は、2018年度の量を上回らないこと
環境経営を進めるための人づくり	2019～2021年度の取水量※は2018年度の量を上回らないこと
	環境経営を実践できる人材の育成

※2019年度より水資源使用量から取水量へと名称を改めました。

製品・サービスを通じた環境負荷低減

取組み

●環境配慮製品認定制度

IHIグループは、製品・サービスを通じた環境負荷低減を推進するため、環境配慮製品認定制度を運用しています。本制度は、地球環境保全や環境負荷低減に貢献する製品・サービスの中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・サービスを提供することで、社会全体の環境負荷低減および地球環境保全に貢献しています。

●認定プロセス

IHIグループの全社委員会である環境委員会において、独自のガイドラインに基づいて製品・サービスの環境性能を審査し、特に優れたものを環境配慮製品として認定します。審査では、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を評価します。



製品・サービスを通じた環境負荷低減

実績

●環境配慮製品

環境配慮製品として認定している製品・サービスは右表のとおりです。

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。

web [IHI-WORLD](#)

環境配慮製品の一覧

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 
選択取水設備					●
LRT (Light Rail Transit)	●	●	●	●	
新交通システム	●	●	●	●	
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		●			
水を使わない除染・洗浄・はつり技術		●	●	●	
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 IWV-34C	●		●		
環境配慮型ビル 豊洲フォレシア	●	●	●	●	

気候変動への対策

考え方

気候変動は、社会や経済に与える影響が非常に大きく、企業にとっては、その持続可能性が問われる社会課題です。IHIグループでは、気候変動を重要な経営課題のひとつとして位置付け、対策を進めています。

私たちが提供する製品・サービスについては、ライフサイクル全体でのCO₂排出量を低減することを目指しています。また、工場・事務所などでの事業活動に関わる環境負荷をモニタリングし、CO₂排出量削減につなげています。

2019年5月、IHIグループは取締役会での決議を経て、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言の趣旨に賛同しました。この枠組みを戦略立案のツールとして役立てることで、リスク管理の強化や事業機会の創出につなげます。

体制

IHIグループでは、環境委員会を中心に、気候変動への対策を含む環境活動に取り組んでいます。

P.62 環境マネジメント

TCFDへの署名を経て、TCFD提言で示されている情報開示の枠組みを戦略立案のツールとして機能させるために、社長直下にTCFDタスクフォースを置きました。TCFDタスクフォースは、4つの事業領域および技術開発本部、ソリューション・新事業統括本部から選抜されたメンバーで構成し、経営企画部が事務局となって活動しています。

他方、IHIグループでは、事業活動を取り巻く変化を鋭敏にとらえた上でリスクを検知し、迅速・的確に対応する能力を高めるためにリスク管理を徹底しています。TCFDタスクフォースの活動とこのリスク管理の仕組みとの融合を図り、気候変動リスクのPDCAを回せるような仕組みづくりを進めています。

P.32 リスク管理の徹底

TCFDに基づく開示

TCFD提言で推奨されている開示項目は、以下のページで開示しています。

- ガバナンス
 - P.62～64 環境マネジメント
 - P.67 気候変動への対策
- 戦略
 - P.69～71 気候変動への対策
- リスク管理
 - P.32～34 リスク管理の徹底
 - P.67 気候変動への対策
- 指標と目標
 - P.68 気候変動への対策

気候変動への対策

目標・実績

工場・事務所などにおけるCO₂排出量については、日本政府の方針として定められている目標—2030年に26%削減（2013年度比）、2050年までに80%削減—に沿って、削減していくことを目指しています。

2019～2021年度の3ヵ年計画「IHIグループ環境活動計画2019」では、CO₂排出原単位およびエネルギー消費原単位を指標としています。目標と実績は右表のとおりです。

活動計画	目標	KPI	基準年度 (2018年度)の実績	2019年度の実績
工場・事務所などにおける環境負荷低減	2021年度のCO ₂ 排出原単位を2018年度比で3%低減する	CO ₂ 排出原単位 (t-CO ₂ /億円)	22.2	18.3
	2021年度のエネルギー消費原単位を2018年度比で3%低減する	エネルギー消費原単位 (TJ/百億円)	39.3	17.8

(対象：IHIおよび連結子会社)

項目		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
CO ₂	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	316,914	330,162	329,602	254,227
	Scope1 (t-CO ₂)	—	—	80,032	64,724
	Scope2 (マーケット基準) (t-CO ₂)	—	—	249,570	189,503
	CO ₂ 排出原単位 (t-CO ₂ /億円)	21.3	20.8	22.2	18.3
エネルギー	エネルギー消費量※ (TJ)	6,015	6,087	5,828	2,468
	燃料消費量 (TJ)	—	—	—	1,044
	電力消費量 (TJ)	—	—	—	1,398
	蒸気消費量 (TJ)	—	—	—	0
	再生可能エネルギー使用量 (TJ)	—	—	—	26
	エネルギー消費原単位 (TJ/百億円)	40.5	38.3	39.3	17.8

※2019年度よりエネルギー消費量の算定方法を変更しました。

取組み

●事業活動によるCO₂排出量の削減

IHIグループは、エネルギーを効率的に使用する省エネ活動と、より低炭素なエネルギー使用を推進する活動を組み合わせ、工場・事務所などから排出されるCO₂削減に取り組んでいます。

省エネ活動は、設備の運用改善と投資の両面で取り組んでいます。運用改善を進めるためにエネルギー管理標準

を整備し、最適な運転条件を目指して運転管理の検討を行なうほか、外部専門家による省エネ研修を実施して管理担当者の資質向上に努めています。

同時に、老朽化した設備から省エネ型設備への更新を計画的に実施しています。輸送については、積載率の向上や船舶の積極的使用によるモーダルシフト推進などに取

り取り組んでいます。

また、CO₂排出係数が小さい燃料への転換や再生可能エネルギーの導入をより一層促進するため、新たな評価指標として炭素集約度の追加を検討しています。

気候変動への対策

●気候変動に伴うリスクと機会

●TCFD提言に対する取組み

2019年度は、IHIグループの事業のうち、特に気候変動の影響を著しく受ける4つの主要事業（エネルギー事業、車両過給機事業、橋梁・水門事業、民間航空エンジン事業）を対象として、簡易的にシナリオ分析を行ないました。

まず、国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が示す外部シナリオを参照し、移行リスクが大きい「①カーボンニュートラルな世界」と物理的リスクが大きい「②気候変動の影響が甚大な世界」の2つの世界における自社シナリオを設定しました（Step 1）。次に、対象とした4つの主要事業について、リスク・機会を洗い出し（Step 2）、事業におよぼす影響度を評価しました（Step 3）。最後に評価結果を踏まえ、対応策を立案しました（Step 4）。

今後は、[1]シナリオ分析を行なう対象事業の拡大、[2]自社シナリオの再考、[3]気候変動の財務への影響評価を行ない、シナリオ分析を事業戦略に生かせるよう、充実させていきます。

IHIグループでは、経営方針や事業戦略の立案において、TCFD提言で求められている考え方を積極的に取り込んでいきます。それによって、自社を含む社会全体の持続的な発展に貢献します。

シナリオ分析のプロセス

Step 1 自社シナリオ設定

外部シナリオ※を参照し、2050年の世界を想定した2つのシナリオを設定しました。

- ①移行リスクの大きいシナリオ
- ②物理的リスクが大きいシナリオ

Step 2 リスク・機会の洗い出し

Step 1で設定した2つのシナリオに対して、リスク・機会を洗い出しました。

Step 3 事業への影響度評価

Step 2で洗い出したリスク・機会に対して、「発生の可能性」と「影響の大きさ」について各々点数付けしました。両者の積を「影響度」と定義し、リスク・機会が事業におよぼす影響度評価を行ないました。

Step 4 対応策の立案

強靱性（レジリエンス）のある事業にするために、リスク・機会の対応策を立案しました。

※ 参照した外部シナリオ

- ・カーボンニュートラルな世界
IPCC RCP2.6, IEA 2DS Scenarioなど
- ・気候変動の影響が甚大な世界
IPCC RCP8.5など

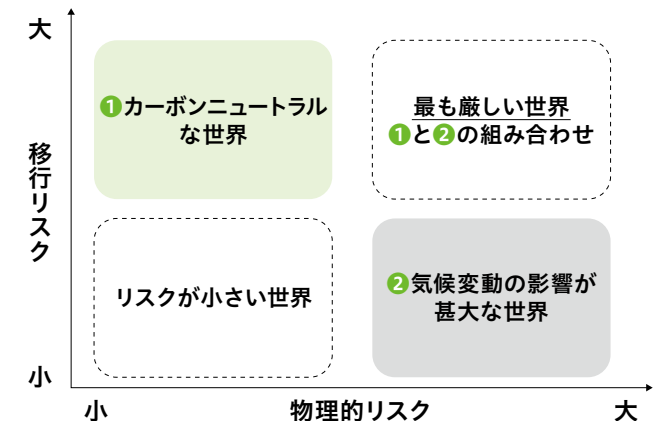
設定したシナリオ

①移行リスクの大きいシナリオ

温室効果ガスが一切排出できないために、社会システムが気候変動の緩和に移行する「①カーボンニュートラルな世界」におけるシナリオ

②物理的リスクが大きいシナリオ

自然の猛威に立ち向かうために物理的な影響への適応が必要な「②気候変動の影響が甚大な世界」におけるシナリオ



自社シナリオで想定する2つの極端な世界における対応策を講じることで、将来のリスクに対するIHIグループ事業のレジリエンスを高められると考えます。

また、①と②が組み合わさった最も厳しい世界は、それぞれの対応策の組み合わせにより、リスクを低減できると考えます。

気候変動への対策

4つの主要事業についてリスク・機会の洗い出しとその対応策を、1. その事業に特化しているものと、2. どの事業にも共通しているものに分類しました。前者は本頁の下表、後者は次頁の表に示します。

1. 事業に特化している主なリスク・機会(4つの主要事業について)とその対応策

	エネルギー事業	車両過給機事業	橋梁・水門事業	民間航空エンジン事業
「①カーボンニュートラルな世界」におけるリスク・機会および主な対応策				
リスク	大型化石燃料発電設備関連の需要減少	脱CO₂要求に対応できず、エンジン車需要が減少し、既存過給機需要も減少	CO₂を大量に排出する素材（セメント、鋼材など）の調達コスト（炭素税など）増加	脱CO₂要求や高速代替輸送手段の普及による航空機需要減少
機会	- 燃料転換やCCUSなど脱CO₂化技術の導入需要増加 - 再エネ普及拡大に伴ったエネルギー需給安定化のための調整電源、蓄エネ、Power to Xの需要増加	脱CO₂に向けた電動化車両（PHEV、HEV、FCVなど）に対応する過給機新製品（既存型に加え電動型）の早期市場投入により、市場優位性を確保し、過給機需要が増加	- 交通網の効率化に向けた道路需要の増加（橋・トンネル） - 海外での鉄道網の強化に伴う建設需要の増加	航空機の脱CO₂要求に適したエンジン開発への期待が高まり、電動化や先進材料技術を適用する機会が増大
主な対応策	- 脱CO₂化技術の社会実装の早期化 - エネルギー需給安定化技術の開発促進 - 遠隔監視などIoT技術によるライフサイクルビジネスの拡大	脱CO₂要求の動向に対応する電動化車両向け過給機新製品の開発、商品化を加速	デジタルトランスフォーメーション（DX）推進による省人化／遠隔化や工法改善による工期および工費の低減	電動化や先進複合材などの高度な技術の早期実用化
「②気候変動の影響が甚大な世界」におけるリスク・機会および主な対応策				
リスク	気象災害多発による現場の工事停滞や被災により、工程が大幅に遅延	気象災害多発によるサプライチェーン寸断により、生産活動が停滞	気象災害多発による現場の工事停滞や被災により、工程が大幅に遅延	気象災害多発によるサプライチェーン寸断により、生産活動が停滞
機会	- 気象災害で損傷した設備の早期復旧への貢献 - 省人化、遠隔化推進によるデジタル化需要の増加	事業特有の機会はない	- 国土強靱化に向けたインフラ整備の需要が増加 - 気象災害で損傷したインフラの早期復旧への貢献	事業特有の機会はない
主な対応策	遠隔監視などIoT技術によるライフサイクルビジネスの拡大	サプライチェーンの強靱化	- ライフサイクルビジネスのほか、防災にも視野を広げた事業展開 - インフラの保全や防災・減災、早期復旧に資する技術・体制の整備	サプライチェーンの強靱化

気候変動への対策

2. どの事業にも共通している主なリスクとその対応策

「①カーボンニュートラルな世界」における移行リスクとその対応策		
カテゴリー	主な内容	主な対応策および機会への転換
政策・法規制	炭素税の導入、産業廃棄物の規制強化、再エネ導入・設備更新によるコスト増加など	生産、輸送などの効率化やエネルギー消費量の適切なマネジメントによって、事業活動にかかるコストを低減する
技術	脱CO ₂ 化に向けた研究開発のためのコスト増加、技術開発の失敗など	政策・技術・市場などの社会動向を見極めながら、集中的な技術開発投資を行なう
市場	CO ₂ 排出量の多い製品・サービスに対する需要の低下など	市場の構造の急激な変化に対応できるように、常に複数の事業シナリオを想定した事業計画の立案・推進に取り組む
評判	気候変動への対策が不十分などの評価による受注機会の喪失、社会的信用力の低下など	気候変動の緩和と適応に貢献できる製品・サービスに関する情報を、わかりやすく発信する

「②気候変動の影響が甚大な世界」における物理的リスクとその対応策		
カテゴリー	主な内容	主な対応策
急性・慢性	台風や洪水などの自然災害で工場・拠点が被災することによる事業活動の停止など	工場・拠点の事業継続計画において、気象災害への対応を組み込み、従業員の安全確保やサプライチェーンの強化を図る

資源循環型社会の形成

考え方

IHIグループは、持続可能な社会の実現に向けて廃棄物や水資源を適切に管理し、資源効率の向上と環境負荷の低減に努めています。

廃棄物は、3R(Reduce, Reuse, Recycle)を推進し、各環境管理拠点で発生した廃棄物を適正に管理・処分しています。

水資源は、安定的な水源からの計画的な取水と、設備の適切な保全を通じて、適正な水利用の管理や汚染物質の流出防止に努めています。

化学物質については、「IHIグループ化学物質情報管理基本方針」を定めています。これは、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や、お客さまの要求事項で規制された禁止物質・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・管理することで、IHIグループの製品・サービスが健康、環境に与える影響を最小限にすることを目指しています。

体制

IHIグループは、資源循環の取り組み方針や重要事項について、総務関連事項担当役員を委員長とする全社委員会である環境委員会において審議・決定しています。

目標・実績

活動計画	目標	KPI	基準年度 (2018年度) の実績	2019年度 の実績
工場・事務所などにおける環境 負荷低減	2019～2021年度の各年度の廃棄物排出量は、 2018年度の量を上回らないこと	廃棄物排出量 (トン)	29,010	27,564
	2019～2021年度の各年度の取水量※1は、2018 年度の量を上回らないこと	取水量 (千m ³)	4,182	4,251

※2019年度より水資源使用量から取水量へと名称を改めました。

(対象：IHIおよび連結子会社)

項目		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物	廃棄物排出量(トン)	30,531	28,691	29,010	27,564
	有害廃棄物排出量※1(トン)	—	—	—	164
	リサイクル量※2(トン)	—	—	—	61,799
水	取水量(千m ³)	4,169	3,776	4,182	4,251
	上水(千m ³)	—	—	—	750
	工業用水(千m ³)	—	—	—	868
	地下水(千m ³)	—	—	—	1,948
	雨水、河川、湖など(千m ³)	—	—	—	685

※1 特定有害廃棄物と特管廃棄物のうち感染性廃棄物の合計

※2 有価物化した廃棄物

資源循環型社会の形成

取組み

●廃棄物

IHIグループは、工場生産における歩留まり向上や分別による再資源化などにより、廃棄物の削減に取り組んでいます。

同時に廃棄物の管理として、廃棄物の収集・運搬や処分に関する委託契約の確認、電子マニフェストによる確実な最終処分の確認、廃棄物の中間処分・最終処分場の現地訪問などを通して、廃棄物が適正に処分されていることを確認しています。

●水資源

IHIグループは、工場・事業所などで公共の上水や工業用水だけでなく、河川水や地下水など安定的な水源から計画的に取水し、取水源ごとの取水量を各拠点で把握・管理しています。また、廃水の漏水による土壌汚染や汚染物質の流出による公共水域の汚染を防止するため、老朽化した埋設管や排水処理設備の計画的な保全・更新に取り組んでいます。

2019年度は、13拠点で水利用の管理状況や水リスクについて調査を実施しました。

なお、本稿における「水リスク」とは、主として工場・事業所などからの排水が公共水域を汚染させてしまうリスクを意味しています。これについて、拠点を訪問して担当者とヒアリングを行ない、実際に現場を点検することで、適切に管理されていることの確認と、水リスクに関する認識の共有化を図っています。今後も現地訪問を実施していない工場の水リスクの有無について調査する予定です。

●化学物質

IHIグループは、製品に含まれる化学物質について、年々厳しくなる規制に対応しています。サプライチェーンを通じて製品含有化学物質情報を入手し、使用禁止物質が含まれていないことを確認し、お客さまにその情報を提供する仕組みづくりを進めています。製品含有化学物質規制は、先行するEUだけでなく、北米やアジアでも強化される傾向にあり、事業リスクのひとつとして製品ごとに規制の内容を把握し、必要な対応を行なっています。

地球環境の保全(汚染対策)

考え方

IHIグループは、事業活動を行なう上で、環境法令の遵守と環境事故発生防止をグループ拠点における環境活動の最優先課題と位置付けています。また、事業活動に伴う環境負荷の低減も重要な課題ととらえ、グループ拠点における環境目標のひとつとして掲げています。また、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すなど、地域との連携を重視し、その地域の実情に合った環境保全活動を進めています。

事業所・工場などは水域に面した立地条件が多く、特に水質汚濁防止への取組みが欠かせません。それ以外にも、事業所・工場などの敷地内で使用する油、薬品などの漏えいによる土壌汚染を防止するための対策や、廃棄物の適正な処分も重要なテーマです。

これらの活動を組織的に維持・管理するため、事業所・工場などにおいて環境マネジメントシステムを構築し、定期的を実施している内部監査・環境パトロール・外部審査を通して環境活動のレベルアップを図っています。

体制

IHIグループは、環境保全の取り組み方針や重要事項について、総務関連事項担当役員を委員長とする全社委員会である環境委員会で審議・決定しています。また、事業所・工場などにおいてもそれぞれ環境委員会などを組織し、全社方針を踏まえた上でそれぞれの地域に応じた方針を掲げています。

P.63 環境マネジメント

目標・実績

活動計画	目標	2019年度 の実績
工場・事務所などにおける環境負荷低減	環境法令違反と環境事故発生ゼロ	0

●環境法令遵守状況

IHIグループは、環境に関する事故や環境法令違反などを減らし、その再発防止を目的に、グループ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っています。

2019年度、重大な環境事故・法令違反は発生しませんでした。

(単位：件、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
重大な環境事故の発生件数	0	0	0	0
重大な環境法令違反の発生件数	0	0	0	0
罰金・違約金などを支払った件数	0	0	0	0

地球環境の保全(汚染対策)

取組み

●水質汚濁の防止

IHIグループは、事業所・工場などからの排水の水質を監視し、排水基準を遵守することで放流先である海域・河川などの公共水域の水質を保全しています。そのため、排水処理設備のメンテナンスを欠かさず、老朽化した設備や機器・計測器などを計画的に更新しています。

また、普段目につかない埋設配管からの漏えい防止を重点課題とし、一定区間の水量チェックや計画的な埋設配管の更新、埋設配管図の作成などにも取り組んでいます。

●土壌汚染の防止

IHIグループは、事業所・工場などにおいて有害物質などを使用する区域を特定し、作業手順の確立・定期的なパトロールなどを通して、化学物質の漏えい防止に努めています。また、工場跡地などを含む68の生産拠点を対象に特定有害物質※や油脂類の使用履歴調査を実施した結果をデータベースで管理し、工場の形質を変更する際の事前調査として適宜活用しています。

※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)

●有害廃棄物(PCB含有廃棄物)

IHIグループは、PCB含有廃棄物の処理について本社主導で専門チームを組織し、法律の期限内に確実に処分するよう対応を進めています。

2020年3月31日現在、高濃度PCB使用電気機器は99.8%、低濃度PCBは95.6%の処理が完了しています。一方、蛍光灯安定器は処分待ちのものが多く、処理完了は45.7%にとどまっています。

●化学物資

IHIグループは、事業所・工場などにおけるPRTR法対象化学物質について、大気・公共水域・土壌への排出量と下水道・廃棄物への移動量を把握し、管理しています。VOC(揮発性有機化合物)については、所属する日本産業機械工業会の循環型社会形成自主行動計画にのっとり、大気への排出抑制に取り組んでいます。

●生物多様性

IHIグループは、事業所・工場などの近隣地域と連携した環境保護活動を通して、周辺環境の回復や保全に努めています。また、環境月間を定めて役員・従業員に対する啓発を進め、生物多様性保全への意識向上を図っています。

パフォーマンスデータ

非財務サマリー

重要課題	テーマ	指標		データの 対象範囲	実績			
					2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
ガバナンス　ー誠実な企業経営ー								
コーポレート・ガバナンス の強化	企業統治	社外取締役の平均出席率	取締役会(%)	IHI	96.2	95.3	98.6	98.1
		社外監査役の平均出席率	取締役会(%)	IHI	92.3	96.0	92.6	100
			監査役会(%)	IHI	93.0	100	100	100
コンプライアンスの強化	法令遵守	法令違反・指導件数	競争法(件)	IHIおよび連結子会社	0	0	0	0
			贈賄防止法(件)	IHIおよび連結子会社	0	0	0	0
			広告宣伝活動に関する法令(件)	IHIおよび連結子会社	0	0	0	0
		団体への支出額	政治団体(百万円)	IHI	10	10	10	10
			経済団体(百万円)	IHI	41	42	48	56
			その他主な業界団体(百万円)	IHI	55	55	101	120
		内部通報件数	コンプライアンス・ホットライン(件)	※1	218	209	238	239
		コンプライアンス 教育受講者数	役員研修(名)	IHIおよび国内子会社	55	50	47	ー
			ライン管理者向け研修(名)	IHIおよび国内子会社	73	83	75	72
			品質・コンプライアンス研修(国内)(名)	IHIおよび国内子会社	ー	ー	ー	27,866
			品質・コンプライアンス研修(海外)(名)	海外子会社	ー	ー	ー	1,774
			e-ラーニング(国内)(名)	IHIおよび国内子会社	18,859	18,020	18,234	18,164
			e-ラーニング(海外)(名)	海外子会社	1,392	1,261	1,126	1,214
リスク管理の徹底	知的財産の保護	地域別特許保有件数	国内特許(件)	IHI	4,157	3,915	4,120	4,150
			外国特許(件)	IHI	2,744	2,598	3,047	3,502
情報セキュリティの強化	情報セキュリティ 対策	情報セキュリティ対策レベル評価(5点満点)(点)		IHIおよび連結子会社	ー	3.0	2.9	3.2

※1 2016年度：IHIおよび国内関係会社

2017年度：IHIおよび国内関係会社、海外関係会社の一部(アメリカ・ブラジル)

2018年度・2019年度：IHIおよび国内関係会社、海外関係会社の一部(アメリカ・ブラジル・アジア大洋州・中国・韓国)

非財務サマリー

重要課題	テーマ	指標		データの 対象範囲	実績				
					2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
社会　―豊かな社会の実現―									
人材マネジメント	従業員数	連結従業員数(名)		IHIおよび連結子会社	29,659	29,706	29,286	28,964	
		単体従業員数(名)		IHI	8,630	8,256	8,011	7,741	
				男性(名)	IHI	7,625	7,245	6,994	6,730
				女性(名)	IHI	1,005	1,011	1,017	1,011
		女性比率(%)	IHI	11.6	12.2	12.7	13.1		
	平均勤続年数	全従業員(年)		IHI	14.5	14.8	14.9	15.8	
		男性従業員(年)		IHI	14.8	15.1	15.1	16.0	
		女性従業員(年)		IHI	12.2	12.5	13.2	14.5	
	離職率	総離職率(%)		IHI	3.9	4.0	4.3	3.5	
		自己都合離職率(%)		IHI	1.4	2.0	2.0	2.0	
		入社3年目以内の離職率(%)		IHI	5.8	5.7	7.4	6.8	
	従業員意識調査	回答率(%)		IHIおよび関係会社	87.6	90.9	91.7	91.4	
	多様な人材の育成	採用・雇用	新卒採用者数(名)		IHI	288	245	155	153
					男性(名)	IHI	248	210	135
女性(名)					IHI	40	35	20	30
女性採用比率(%)					IHI	13.9	14.3	12.9	19.6
キャリア採用者数(名)			IHI	153	29	78	37		
障がい者雇用率(%)			IHI	2.14	2.03	2.21	2.39		
定年後再雇用率(%)			IHI	84	87	84	81		
外国籍従業員比率(%)			IHI	1.0	1.1	1.0	1.0		
海外現地採用管理職数(名)			中国, シンガポール, アメリカ	20	23	22	23		
活躍推進		女性役員数(名)		IHI	1	3	4	3	
				女性役員比率(%)	IHI	6	16	24	19
				女性管理職数(名)		IHI	66	68	74
		女性管理職比率(%)		IHI	2.5	2.6	2.8	3.0	
		部長級の比率(%)		IHI	0.7	0.8	0.8	0.8	
		課長級の比率(%)		IHI	1.8	1.8	2.0	2.2	

非財務サマリー

重要課題	テーマ	指標		データの 対象範囲	実績			
					2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
多様な人材の育成	ワークライフ バランス	短時間勤務制度の適用数(名)		IHI	149	159	158	161
		チャイルドケア休暇の取得者数(名)		IHI	674	677	689	779
		育児休業の取得者数(名)		IHI	89	111	113	132
		育児休業取得後の復職率(%)		IHI	100	100	100	99.2
		介護休業の取得者数(名)		IHI	11	18	6	7
		年次休暇平均取得日数(日)		IHI	16.50	17.63	18.36	19.40
		月平均時間外労働時間(時間)		IHI	23.90	22.90	22.50	21.10
	人材育成	階層別研修	受講者数(名)	IHIおよび国内関係会社	3,300	2,900	3,300	3,276
			受講時間(時間)	IHIおよび国内関係会社	112,000	101,000	112,000	106,208
		公開講座	受講者数(名)	IHIおよび国内関係会社	5,800	5,800	6,200	3,343
			受講時間(時間)	IHIおよび国内関係会社	46,000	44,000	47,000	25,073
		従業員1人あたりの研修時間(時間)		IHIおよび国内関係会社	17.4	16.7	16.7	19.8
		匠制度・高度技能者認定制度認定者数(名)		IHI	45	42	37	35
	労働安全衛生	健康診断有所見率(%)		IHIおよび関係会社34社	70	69	70	71
		ストレスチェック受検率(%)		IHIおよび関係会社34社	90	91	96	94
		アブセンティズム(3カ月以上の休業者数率)(%)		IHIおよび関係会社34社	0.9	0.9	0.9	1.0
		プレゼンティズム(就業制限者数率)(%)		IHIおよび関係会社34社	2.1	1.6	1.7	1.6
		喫煙率(%)		IHIおよび関係会社34社	29	28	28	27
		休業災害度数率		IHIおよび関係会社30社	0.33	0.57	0.26	0.40
		全災害度数率		IHIおよび関係会社30社	1.31	1.64	1.11	1.49
		職業性疾病度数率		IHIおよび関係会社34社	—	—	0.165	0.165
		労働災害件数(件) ^{※2}		IHIおよび関係会社30社	68(1)	87(1)	55(0)	71(0)
			従業員(件) ^{※2}	IHIおよび関係会社30社	41(0)	52(0)	28(0)	42(0)
			派遣社員(件) ^{※2}	IHIおよび関係会社30社	0(0)	4(0)	4(0)	4(0)
			協力員(件) ^{※2}	IHIおよび関係会社30社	27(1)	31(1)	23(0)	25(0)
	労使のパート ナークシップ	労働組合への加入	加入率(%)	IHIおよび連結子会社6社	73	74	73	73
		労働に関する苦情受付件数(件)		IHI	0	0	0	0
地域社会との共存共栄	社会貢献活動	社会貢献活動費(百万円)		※3	206	331	635	519

※2 カッコ内は死亡災害の内数

※3 2016年度・2017年度：IHIおよび関係会社

2018年度・2019年度：IHIおよび連結子会社

非財務サマリー

重要課題	テーマ	指標		データの 対象範囲	実績			
					2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
環境　ー環境負荷の低減ー								
気候変動への対策	CO ₂	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)		IHIおよび連結子会社	316,914	330,162	329,602	254,227
		Scope1 (t-CO ₂)		IHIおよび連結子会社	—	—	80,032	64,724
		Scope2(マーケット基準) (t-CO ₂)		IHIおよび連結子会社	—	—	249,570	189,503
		CO ₂ 排出原単位 (t-CO ₂ /億円) ※4		IHIおよび連結子会社	21.3	20.8	22.2	18.3
	エネルギー	エネルギー消費量 (TJ) ※5		IHIおよび連結子会社	6,015	6,087	5,828	2,468
		燃料消費量 (TJ)		IHIおよび連結子会社	—	—	—	1,044
		電力消費量 (TJ)		IHIおよび連結子会社	—	—	—	1,398
		蒸気消費量 (TJ)		IHIおよび連結子会社	—	—	—	0
		再生可能エネルギー使用量 (TJ)		IHIおよび連結子会社	—	—	—	26
		エネルギー消費原単位 (TJ/百億円) ※4		IHIおよび連結子会社	40.5	38.3	39.3	17.8
	社外からの評価	CDP気候変動の評価		IHIおよび連結子会社	A－ (リーダーシップ)	B (マネジメント)	B (マネジメント)	B (マネジメント)
資源循環型社会の形成	廃棄物	廃棄物排出量 (トン)		IHIおよび連結子会社	30,531	28,691	29,010	27,564
		有害廃棄物排出量 (トン)		IHIおよび連結子会社	—	—	—	164
		リサイクル量 (有価物) (トン)		IHIおよび連結子会社	—	—	—	61,799
	水	取水量 ※6 (千m ³)		IHIおよび連結子会社	4,169	3,776	4,182	4,251
		上水 (千m ³)		IHIおよび連結子会社	—	—	—	750
		工業用水 (千m ³)		IHIおよび連結子会社	—	—	—	868
		地下水 (千m ³)		IHIおよび連結子会社	—	—	—	1,948
		雨水、河川、湖など (千m ³)		IHIおよび連結子会社	—	—	—	685
地球環境の保全	環境法規制の 遵守	重大な環境事故の発生件数 (件)		IHIおよび連結子会社	0	0	0	0
		重大な環境法令違反の発生件数 (件)		IHIおよび連結子会社	0	0	0	0
		罰金・違約金などを支払った件数 (件)		IHIおよび連結子会社	0	0	0	0
	環境負荷低減 コスト	投資額 (億円)		IHI	8.64	7.13	6.96	6.52
		費用額 (億円)		IHI	0.73	0.79	1.43	0.78

※4 原単位の分母は売上高です。

※5 2019年度よりエネルギー消費量の算定方法を変更しました。

※6 2019年度より水資源使用量から取水量へと名称を改めました。



【お問い合わせ先】

株式会社 I H I

経営企画部

〒135-8710 東京都江東区豊洲三丁目1番1号 豊洲IHIビル

TEL (03) 6204-7800 (代表) FAX (03) 6204-8608

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