

IHI Sustainability Data Book 2022

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」

将来のありたい姿

自然と技術が調和する社会を創る

CONTENTS

編集方針	2
基本情報	3
サステナビリティ	
トップメッセージ	9
IHIグループにとっての重要課題	10
サステナビリティ・マネジメント	11
SDGsへの取り組み	14
誠実な企業経営	
コーポレート・ガバナンスの強化	16
コンプライアンスの徹底	27
リスク管理の徹底	32
イノベーション・マネジメント	35
情報セキュリティの強化	41
豊かな社会の実現	
人権の尊重	45
多様な人材の活躍	49
労働環境の向上(労働安全衛生)	61
働き方改革, 業務プロセスの改革	67
お客さまとの関係強化	68
サプライチェーン・マネジメントの強化	70
地域社会との共存共栄	72
環境負荷の低減	
環境マネジメント	77
製品・サービスを通じた環境負荷低減	81
気候変動への対策	83
資源循環型社会の形成	88
地球環境の保全(汚染対策)	91
パフォーマンスデータ	93

編集方針

「IHI Sustainability Data Book 2022」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、IHIグループのウェブサイト「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

2021年度(2021年4月1日～2022年3月31日)

ただし、一部には2020年度以前や2022年度以降の情報も含めて報告しています。

発行日

2022年9月

(前回発行2021年8月、次回発行2023年8月予定)

参照したガイドラインなど

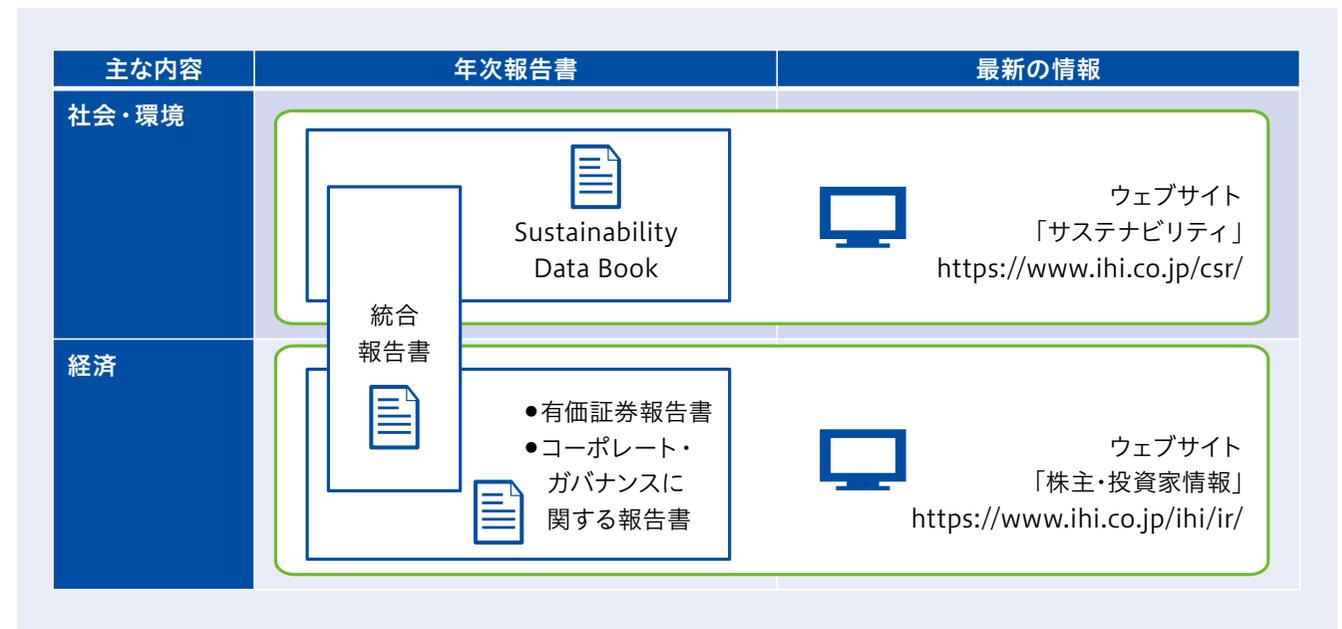
- ・ GRI(Global Reporting Initiative)「GRI Sustainability Reporting Standards」
- ・ SASB(Sustainability Accounting Standards Board)
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」
- ・ TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

免責事項

「IHI Sustainability Data Book 2022」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。

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。



基本情報

会社概要(2022年3月31日現在)

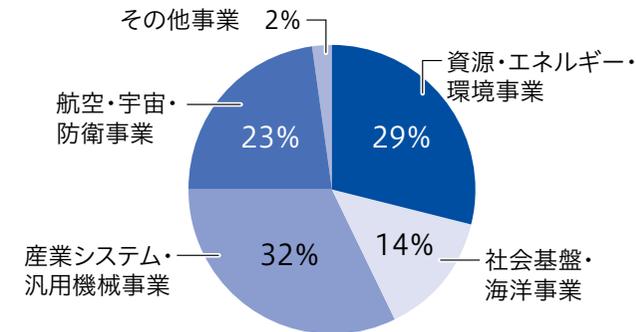
社名	株式会社IHI
本社所在地	〒135-8710 東京都江東区豊洲三丁目1番1号 豊洲IHIビル
代表者	代表取締役社長 井手 博
創業	1853(嘉永6)年12月5日
資本金	1,071億円
連結売上収益	11,729億円(2022年3月期)
従業員数	7,779名
連結対象人員	28,801名
工場	7工場
支社	8カ所
海外事務所	14カ所
グループ会社	連結子会社150社 国内関係会社59社(子会社43社, 関連会社16社) 海外関係会社142社(子会社120社, 関連会社22社)

web 事業内容

web 事業拠点

事業の全体像(2022年3月期)

売上収益比率



主要な事業内容

●資源・エネルギー・環境事業

原動機(陸用原動機プラント, 船用原動機), カーボンソリューション(ボイラ, 貯蔵設備), 原子力(原子力機器)

●社会基盤・海洋事業

橋梁・水門, 交通システム, シールドシステム, コンクリート建材, 都市開発(不動産販売・賃貸)

●産業システム・汎用機械事業

車両過給機, パーキング, 回転機械(圧縮機, 分離装置, 船用過給機), 熱・表面処理, 運搬機械, 物流・産業システム(物流システム, 産業機械)

●航空・宇宙・防衛事業

航空エンジン, ロケットシステム・宇宙利用, 防衛機器システム

基本情報

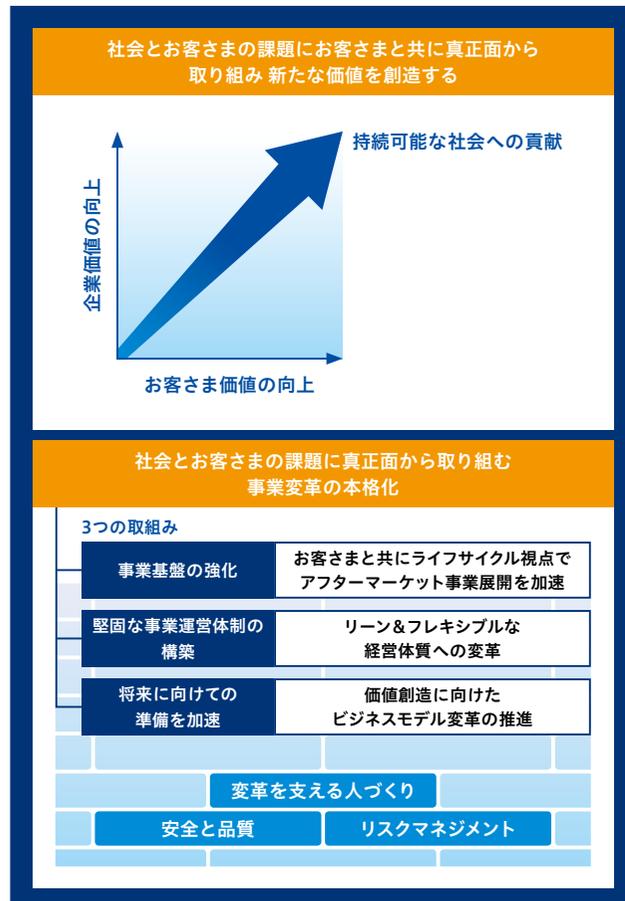
中期経営計画

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」をスタートさせました。その上で、2020年度から2022年度までの3年間で環境変化に即した事業変革への準備・移行期間と位置付けて、2020年11月に「プロジェクトChange」を新たに策定しました。「プロジェクトChange」は、「グループ経営方針2019」の基本コンセプトを継承し、長

期視点の「目指す姿」を基に構想しています。

「プロジェクトChange」は、収益基盤の強化と、ライフサイクルビジネスの拡大により成長軌道に回復すること、また社会課題を解決するための成長事業を創出することを目指しています。

「グループ経営方針2019」の概要

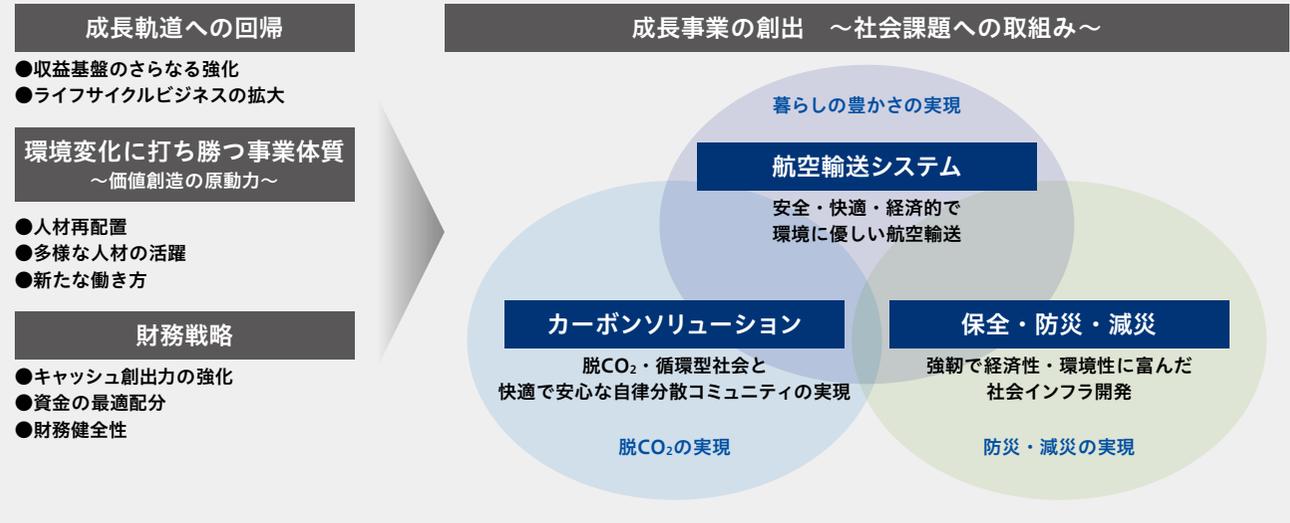


「プロジェクトChange」の概要

●「プロジェクトChange」の位置付け



●「プロジェクトChange」の力点 ～ESGを価値観の軸においた社会・環境に配慮した適切な経営～



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

web 「IHIグループ基本行動指針・行動規範」の解説書

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、「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。

この指数は、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エイトを決定するものです。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

IHIは、ESG投資のための株価指数「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されました。

グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築された「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

CDP気候変動

IHIグループは、CDPの気候変動に関する質問書に毎年回答しており、2021年度の評価はB-(マネジメントレベル)でした。

CDPI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。



デジタルトランスフォーメーション銘柄2022

IHIは、「デジタルトランスフォーメーション銘柄(DX銘柄)2022」に選定されました。

DX銘柄とは、経済産業省が東京証券取引所と共同で、東京証券取引所に上場している企業の中から、企業価値の向上につながるDXを推進するための仕組みを社内に構築し、優れたデジタル活用の実績が表れている企業を選定するものです。



DX銘柄2022
Digital Transformation

くるみん認定

IHIは、2007年、2011年、2015年、2020年に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定され、「くるみんマーク」を取得しました。

「くるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、目標を達成し、一定の要件を満たした企業を認定する制度です。



えるぼし認定

IHIは、2017年に厚生労働大臣から「えるぼし(2段階目)」の認定を受けました。

「えるぼし認定」とは、「女性活躍推進法」に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。



健康経営優良法人2022(ホワイト500)

IHIグループ19社※は、健康経営優良法人2022(ホワイト500)の認定を受けました。

「健康経営優良法人」認定制度は、経済産業省が日本健康会議と共同で開始したもので、社員の健康管理を経営的な視点で考え、健康の保持・増進につながる取組みを戦略的に実践する法人を顕彰する制度です。

※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ファイナンスサポート, 千葉倉庫, 高嶋技研, ジャパン マリン ユナイテッド, IHIキャストイングス, IHI回転機械エンジニアリング, IHI運搬機械, IHI物流産業システム, IHIターボ, IHIインフラ建設, IHIビジネスサポート



基本情報

PRIDE指標2021ゴールド賞

IHIは、PRIDE指標2021において、最高位のゴールドを受賞しました。LGBTQ+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、4年連続での受賞につながりました。

PRIDE指標とは、work with Prideが策定した、LGBTQ+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す。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 категорияで企業の取組みを評価しています。



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。



サステナビリティ

トップメッセージ	009
IHIグループにとっての重要課題	010
サステナビリティ・マネジメント	011
SDGsへの取組み	014

■ トップメッセージ

ESGを価値観の軸において 持続可能な社会の実現のために 事業を通じて社会課題を解決する

不確実性の高い時代 困難な課題に挑戦する企業だからこそ そこに機会がある

新型コロナウイルスによる人類と世界経済への深刻な影響、温室効果ガスによる気候変動—不確実性の高い現代社会には、多くの不安や停滞感がはびこっています。このような状態の中で、会社や個人の存在意義に疑問を感じている方は、多くいるのではないのでしょうか。

私は、この状況を決して悲観的ではなく、むしろ前向きに「機会」としてとらえています。

創業以来、IHIグループは各時代において多くの困難や問題に遭遇し、それらに正面から向き合い、常に答えを求めて真摯に取り組んできました。一方、その過程において、経済合理性が優先されることで、自然環境に対する配慮が十分でないこともありました。ただ、そのことに対する反省やそこで鍛えられたIHIグループのバックボーンは、これからのよりよい社会を実現するために大きく役立つものと私は信じています。

では、この不確実性の高い時代に、私たちは何をすべきなのか—それは、経営理念にもあるとおり、人材を財産とし、技術をもって人びとの豊かな暮らしを実現することなのです。そのためには、社会課題に向き合い、これまで以上に自然環境や社会に十分に配慮し、ステークホルダーからの信頼を獲得できるような経営—ESG（環境、社会、ガバナンス）経営が必要です。困難な時代であるからこそ、持続可能な社会を実現するために、安心・安全で豊かな日常を支えるインフラをつくる企業として、今こそ前に踏み出す絶好の機会としてとらえています。

持続可能なよりよい社会のために 「志」をもって前に進む

2020年11月から「プロジェクトChange」という取組みを始めました。この中で、自然と技術が調和する社会をIHIグループの目指す姿とし、取り組むべき社会課題として、脱CO₂、防災・減災、暮らしの豊かさの実現を設定しています。それらの社会課題に取り組むことを事業機会とし、企業としての持続的成長につなげていきます。

今、私たちが直面している課題は極めて複雑です。ひとつの企業グループで解決できることはありません。持続可能なよりよい社会の創造に貢献しようとする「志」をステークホルダーの皆さまと共有し、新たなパートナーシップを築いて、前に踏み出していきたい。

この志を胸に、IHIグループ一丸となって、新たなESG経営に取り組んでまいります。



株式会社IHI
代表取締役社長
最高経営責任者
井手 博

IHIグループにとっての重要課題

重要課題の特定

IHIグループは、持続可能な社会を実現し企業として持続的に成長するために、優先的に取り組むべきことを重要課題として特定しています。

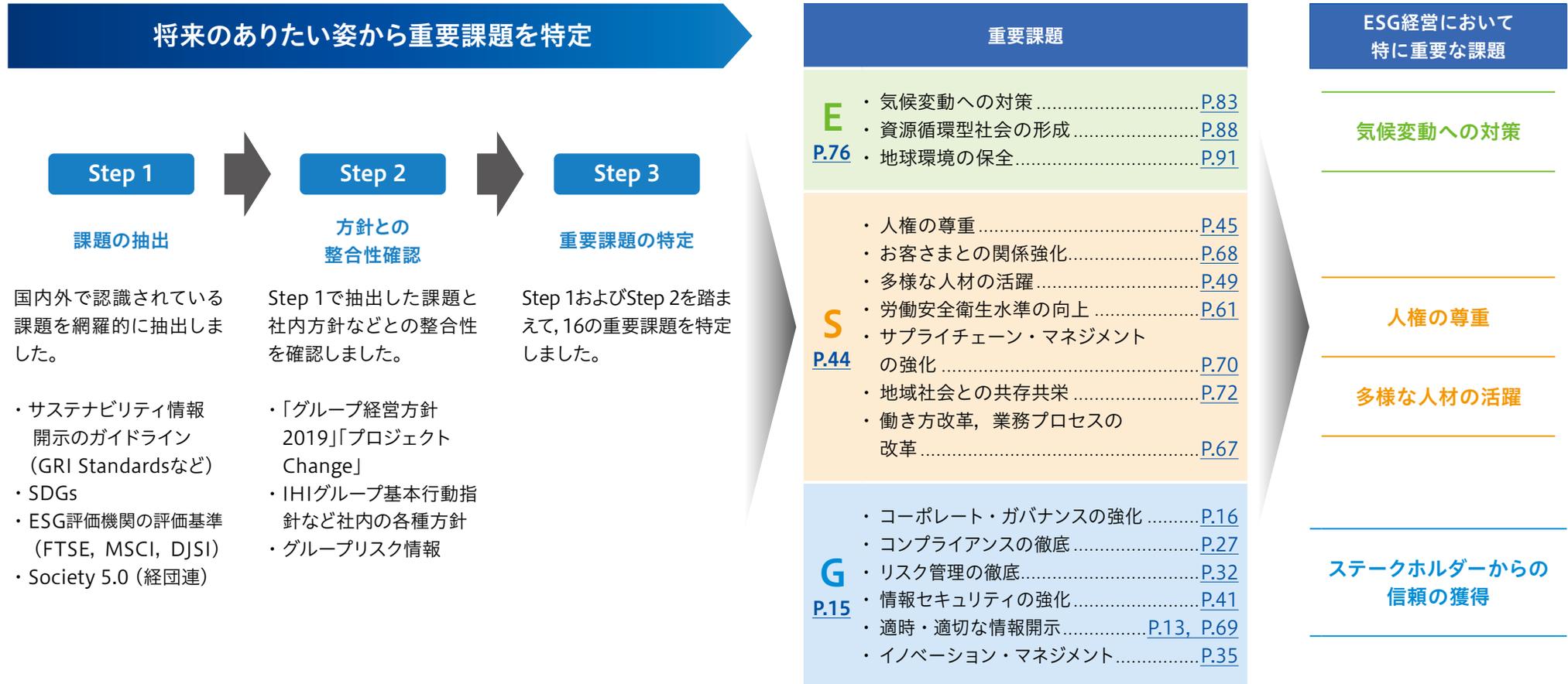
「プロジェクトChange」の中で、近未来に創りあげたい社会を「自然と技術が調和する社会」とし、IHIグループが取り組むべき社会課題や提供できる価値を明確にしました。社会課題とした、脱CO₂、防災・減災、暮らしの豊かさの実現のために「重要なことは何か」という観点で、重要課題を特定し直しました。

さらに、ESG経営においては、地球規模の課題である気候変動への対策に取り組むこと、事業を通じて関わる人びとの人権を尊重すること、価値創造の原動力となる多様な人材が活躍すること、そして誠実な企業経営によってステークホルダーからの信頼を獲得することが、より重要な課題であると考えています。

P.4 中期経営計画

重要課題の特定プロセス

将来のありたい姿から重要課題を特定



サステナビリティ・マネジメント

考え方

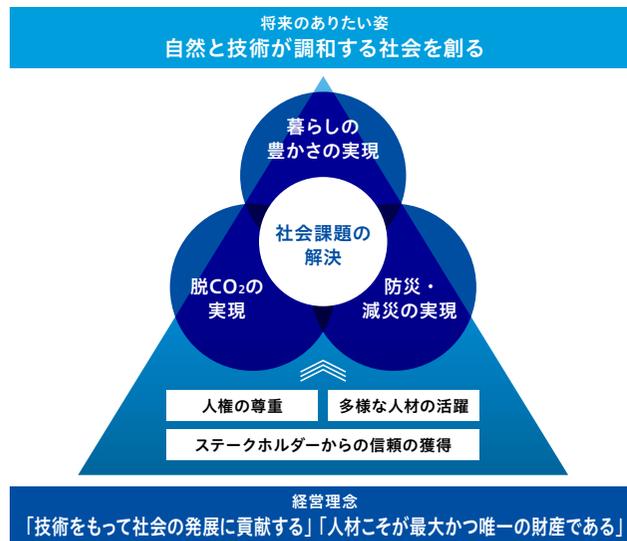
IHIグループは「グループ経営方針2019」において、取り巻く社会環境の変化を踏まえ、長期視点で持続可能な社会の実現に貢献するIHIグループの「目指す姿」を定義しました。「プロジェクトChange」は、この考えを継承し、「目指す姿」の実現に向けて、社会とお客さまの課題に真正面から取り組み、新たな価値を創造していきます。

IHIグループのESG経営

IHIグループは、地球環境とそこに暮らす人びとが持続可能であるために、自然の脅威から人びとを守り、安心・安全で豊かに暮らすことができる社会—自然と技術が調和する社会—を創ることを目指します。

事業を通じて、さまざまな社会課題に取り組み、社会価値を創出するとともに、企業価値を向上していきます。

IHIグループのESG経営



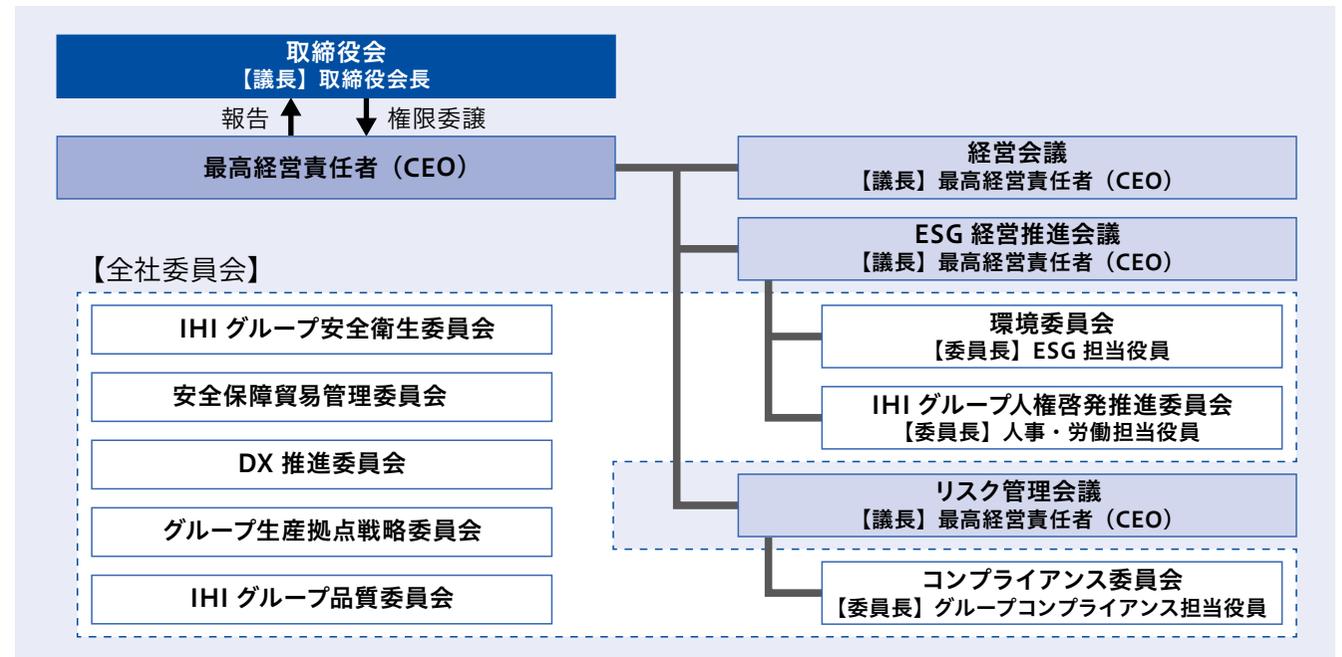
体制

サステナビリティ推進体制

IHIグループは、持続可能な社会を実現するために、環境と社会に対する貢献と責任、それらを実現するためのガバナンスに関して、明確な価値観を示した経営を行なう

必要があると考えています。この「ESG経営」の基本方針や具体的施策を検討するとともに、実施状況を評価・改善することを目的として、ESG経営推進会議を設置しています。

サステナビリティ推進体制図



ESG経営推進会議

議長	最高経営責任者
事務局	経営企画部
出席者	取締役、執行役員、統括本部長、本社本部長、本社部長
2021年度の開催回数	2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。2021年度は「IHI ESG STORYBOOK」を発行し、IHIグループが考えるESG経営の詳細について示しました。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主な対話実績

ステークホルダー	対話の主な目的	2021年度に実施した対話の一例	頻度	参照
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会とお客さまの課題解決への貢献 ● 製品安全 	・顧客満足度調査の実施	適時	P.68 お客さまとの関係強化
		・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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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.70 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	
		・個別ミーティングの実施	随時	
行政	<ul style="list-style-type: none"> ● 官民連携 	・政策審議会への参加	適時	P.35 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会の一員であることの自覚 ● 社会課題の解決への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域社会向けイベントの開催 ・出前授業の実施 	適時	P.72 地域社会との共存共栄
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● 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.49 多様な人材の活躍 P.27 コンプライアンスの徹底
		・従業員意識調査の実施	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

株主・投資家とのコミュニケーションの考え方

IHIグループは、株主・投資家の皆さまへの適時・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、コミュニケーションの機会を積極的に設けています。

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、積極的で公平な開示に努めています。

また、国内だけでは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、積極的なコミュニケーション活動を行なっています。

2021年度は、前年度に引き続き新型コロナウイルス感染症の影響を受け、例年実施している海外各地での面談が困難な状況であったため、電話・ビデオ会議による対話の機会を設け、経営層と北米・欧州・アジアの投資家の皆さまとの面談を実施しました。

2021年度の株主・投資家とのコミュニケーション実績

対象	対話の機会	主な内容
アナリスト・国内機関投資家	決算説明会 (テレフォン・カンファレンス およびライブ配信形式)	毎回約100名の方々にご参加いただき、当該期間の決算の内容および「プロジェクトChange」の進捗状況などについて説明しました
海外機関投資家	個別ミーティング (オンライン)	のべ100社の海外機関投資家の方々とコミュニケーションの機会を設けました。業績およびESG経営について対話しました
個人株主	情報提供サービス	「IHI統合報告書2021」「IHI Report」を送付しました

国際的イニシアチブの支持

●気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

P.83 気候変動への対策

●国連グローバル・コンパクト

IHIグループは、健全なグローバル社会を築くためのイニシアチブである「国連グローバル・コンパクト」に署名し、2022年2月6日付で参加企業として登録されました。

国連グローバル・コンパクトが定める4分野(人権・労働・環境・腐敗防止)に関する10原則は、当社グループの経営理念およびESG経営に合致しています。当社グループは、これら10原則に賛同し、その実現に取り組んでいます。

WE SUPPORT



SDGsへの取り組み

考え方

IHIグループは、「持続可能な開発目標 (SDGs)」の各目標を経営に盛り込み、目標達成のために何が必要かという観点で、重要課題を特定しています。

「プロジェクトChange」が継承する「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。

P.4 中期経営計画

「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



web 社会課題解決への貢献

誠実な企業経営

コーポレート・ガバナンスの強化	016
コンプライアンスの徹底	027
リスク管理の徹底	032
イノベーション・マネジメント	035
情報セキュリティの強化	041

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。

コーポレート・ガバナンス基本方針

- (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。

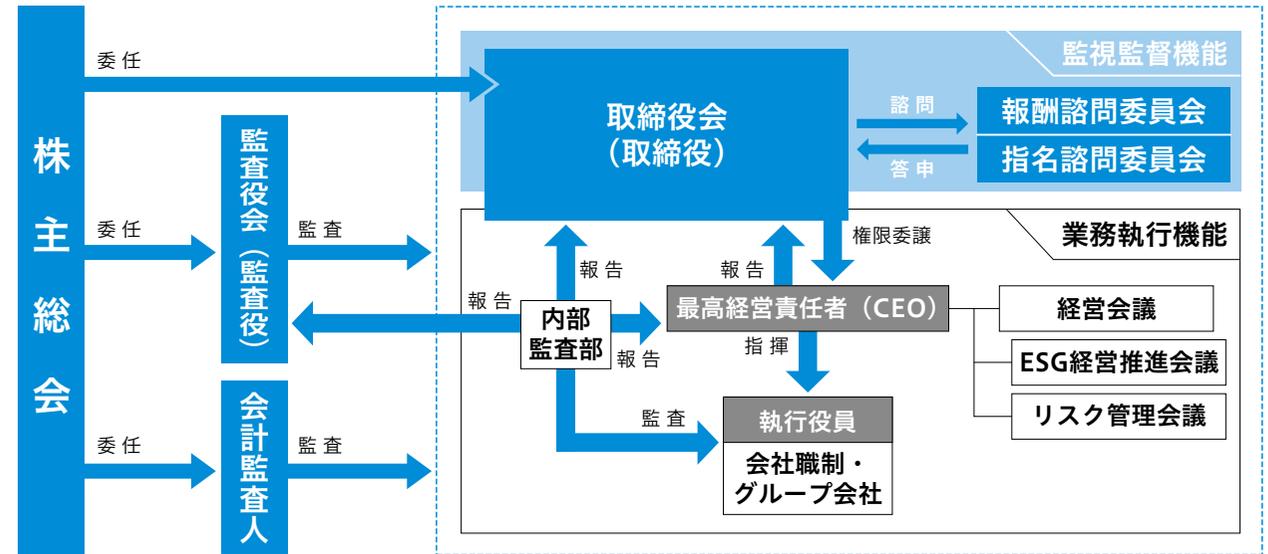
コーポレート・ガバナンスの強化

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、議長を取締役会長が務め、取締役12名（うち社外取締役4名）で構成されています。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・提言を行なっています。

経営機構図



報酬諮問委員会

取締役会の任意の諮問機関として、「報酬諮問委員会」を設置しています。

「報酬諮問委員会」は、役員報酬の妥当性と客観性を確保するため、社外取締役3名、社外監査役1名、人事担当取締役、財務担当取締役の計6名で構成し、委員長を社外取締役としています。

2021年度は3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

取締役会の任意の諮問機関として、「指名諮問委員会」を設置しています。

「指名諮問委員会」は、役員人事が適正に実施されることを目的に、社外取締役4名、代表取締役社長の計5名で構成し、委員長を代表取締役社長としています。

2021年度は6回開催し、委員の欠席は1名(1回)でした。

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、取締役会の決議で任命されています(22名、うち取締役兼務者7名)。最高経営責任者(CEO)は、執行役員の職務を統括して指揮監督するものとし、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。2021年度は経営会議を37回開催しました。

CEOが自ら議長を務める機関として、ESG経営の基本方針や具体的施策を検討するとともに、実施状況を評価・改善することを目的とした「ESG経営推進会議」(年2回以上開催)、IHIグループのリスク管理を統括し、リスク管理全般に係る重要事項について協議・承認を行なう「リスク管理会議」(年4回開催)を設置しています。

P.11 ESG経営推進会議

P.32 リスク管理会議

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、同委員会が人事に関わ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

役員の解任基準

- ・法令の定める取締役の欠格事由に相当する事項に該当した場合
- ・不正・不当あるいは背信を疑われる行為があったとき、または適格性に欠ける等の事由がある場合
- ・職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
- ・「役員に求める人材像」に掲げる要件を欠くことが明らかなる場合

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収益の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収益の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。

■ コーポレート・ガバナンスの強化

社外役員指名についての考え方

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。

中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方

IHIグループは、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を重要な人材戦略のひとつとして位置付け、積極的に推進しています。D&I推進の目的は、多様なバックグラウンド、多様な経験、異なる視点を持った多様な人材が集まることにより、新たな価値を創造し、イノベーションを起こしていくことにあります。中核人材として、特に女性従業員の積極的な採用・育成・登用を進めています。

P.49 多様な人材の活躍

コーポレート・ガバナンスの強化

取締役会の構成(2022年7月1日現在)

氏名 当社における地位	選任理由	2021年度 取締役会 出席回数 (出席率)	取締役 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月から当社代表取締役社長として、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図り、当社グループの経営をリードしてきました。2020年4月からは当社取締役会の議長として、コーポレート・ガバナンスの向上に努めており、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不可欠であると判断し、取締役となりました。	全17回中 17回 (100%)	8年	16,000 株	—	—
井手 博 代表取締役社長	エネルギー・プラント事業の海外営業で多くの知見を蓄積し、海外現地法人の社長を務めた後、資源・エネルギー・環境事業領域長として脱CO ₂ ・循環型社会の実現に向けた長期的視点での事業戦略の構築を進めてきました。また、2020年4月からは最高執行責任者、同年6月末より代表取締役社長として、当社グループの経営をリードしており、その豊富なビジネス経験と実績および見識が当社グループの経営に不可欠であると判断し、取締役となりました。	全17回中 17回 (100%)	2年	2,900 株	—	委員長
山田 剛志 代表取締役	財務分野、経営企画部門を中心に多くの知見を蓄積し、2017年4月からは財務部長として当社グループの財務戦略の策定と実行に深く携わってきました。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体質改善などを進めるとともに、ステークホルダーとのコミュニケーションの強化に取り組んでおり、その豊富な経験とグループ経営管理全般に対する高い見識が当社グループの経営に不可欠であると判断し、取締役となりました。	全17回中 17回 (100%)	5年	2,600 株	委員	—
池山 正隆 代表取締役	航空エンジンの技術開発分野、特に防衛システム事業の責任者として多くの知見を蓄積した後、2019年に上場子会社である明星電気株式会社の代表取締役社長に就任して同社の経営改革に取り組み、2021年8月には当社グループの新たな成長事業の創出に向けた取組みの一環として、同社の完全子会社化を実現しました。その後当社にて、重要性が高まる経済安全保障の強化にも取り組んでいます。このような豊富な経験と実績および見識が、当社グループの経営に不可欠であると判断し、取締役となりました。	—	—	4,500 株	—	—
川上 剛司 取締役	橋梁の設計・製造・建設部門で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・水門事業を営む子会社で、海外も含めた多くのプロジェクトの責任者や代表取締役社長を歴任し、2019年4月からは社会基盤・海洋事業領域長として、グローバルな競争環境下にある同事業領域を率いています。このような豊富な経験と実績および見識が、当社グループの成長に資すると判断し、取締役となりました。	全17回中 17回 (100%)	2年	2,100 株	—	—
茂垣 康弘 取締役	技術開発部門を中心に多くの経験と知見を蓄積した後、熱・表面処理事業で当社が買収した海外現地法人の会長を務めるとともに、同事業の責任者として事業のグローバル展開を積極的に進め、その成長を図ってきました。2020年4月からは産業システム・汎用機械事業領域長として、グローバルな競争環境下にある同事業領域を率いています。このような豊富な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、取締役となりました。	全17回中 17回 (100%)	2年	2,600 株	—	—

氏名 当社における地位	選任理由	2021年度 取締役会 出席回数 (出席率)	取締役 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
盛田 英夫 取締役	宇宙関連機器の開発や、航空・宇宙事業の生産部門および設計・技術部門の責任者として多くの知見を蓄積した後、2018年4月からは民間航空機エンジン事業を率い、2021年4月からは航空・宇宙・防衛事業領域長として、環境変化の中にある同事業領域を率いています。このような豊富な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、取締役となりました。	全14回中 14回 (100%)	1年	3,000 株	—	—
瀬尾 明洋 取締役	人事労務、経営企画部門を中心に多くの知見を蓄積した後、新事業の推進に携わり、当社が設立した海外現地法人の社長を務めました。2018年4月からは経営企画部長として中期経営計画の策定に携わり、2021年11月に公表した「IHIグループのESG経営」の策定ならびにその推進に取り組んでいます。このような豊富な経験と実績および見識が、当社グループの経営に資するものと判断し、取締役となりました。	—	—	500 株	委員	—
社内取締役設計		100%	—	34,200 株	—	—
中西 義之 社外取締役	グローバル化学メーカーの製品およびサービスの販売に関する経験を経て、同社の重要事業の運営に携わった後、経営トップとして事業環境の変化に対応したさまざまな施策を推進するなど、企業経営全般に関する豊富な経験と実績および幅広い見識を有しています。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くべく、社外取締役となりました。	全17回中 17回 (100%)	2年	0 株	委員長	委員
松田 千恵子 社外取締役	金融・資本市場業務および経営コンサルティング業務を通じた豊富な経験と知見、また企業戦略・財務戦略に関する研究者としての非常に高い専門性を有しているほか、複数社の社外役員としての幅広い見識を有しています。これらの経験や見識を当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督機能を発揮していただくべく、社外取締役となりました。	全17回中 17回 (100%)	2年	700 株	—	委員
碓井 稔 社外取締役	グローバルに事業を展開する精密電子機器メーカーで技術開発分野の責任者などを経た後に、経営トップとして、事業環境の変化に対応したさまざまな施策を推進するなど、企業経営全般に関する豊富な経験と実績および幅広い見識を有しています。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くべく、社外取締役となりました。	全14回中 14回 (100%)	1年	700 株	委員	委員
内山 俊弘 社外取締役	グローバルに事業を展開する精密機械メーカーで製品やサービスの販売、海外現地法人での生産改革などに取り組んだ後に、経営トップとして事業環境の変化に対応したさまざまな施策を推進するなど、企業経営全般に関する豊富な経験と幅広い見識を有しています。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くべく、社外取締役となりました。	—	—	0 株	委員	委員
社外取締役設計		100%	—	1,400 株	—	—

コーポレート・ガバナンスの強化

社外取締役の平均出席率

(単位：%)

区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
取締役会	98.6	98.1	96.8	100.0

社外役員の重要な兼務の状況

氏名	当社における地位	重要な兼務の数	他の法人等の重要な兼職の状況
中西 義之	取締役	3	DIC株式会社 相談役, 株式会社日本製鋼所 社外取締役, 株式会社島津製作所 社外取締役
松田 千恵子	取締役	4	東京都立大学 経済経営学部 教授, 同大学院 経営学研究科 教授, キリンホールディングス株式会社 社外取締役, 株式会社T&Dホールディングス 社外取締役
碓井 稔	取締役	2	セイコーエプソン株式会社 取締役会長, 住友ファーマ株式会社 社外取締役
内山 俊弘	取締役	2	日本精工株式会社 取締役会長, サッポロホールディングス株式会社 社外取締役
岩本 敏男	監査役	3	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 相談役, 株式会社大和証券グループ本社 社外取締役, 東日本旅客鉄道株式会社 社外取締役
関根 愛子	監査役	5	日本公認会計士協会 相談役, 早稲田大学商学学術院 教授, オリックス株式会社 社外取締役, 住友理工株式会社 社外監査役, 原子力損害賠償・廃炉等支援機構 監事
早稲田 祐美子	監査役	2	アサヒグループホールディングス株式会社 社外監査役, 公益財団法人日弁連法務研究財団 専務理事

社外取締役の比率

(単位：%)

区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社外取締役比率	33	27	33	33	33

監査役会の構成(2022年7月1日現在)

氏名 当社における地位	選任理由	2021年度 取締役会 出席回数 (出席率)	2021年度 監査役会 出席回数 (出席率)	監査役 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
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、監査役としました。	全17回中 17回 (100%)	全13回中 13回 (100%)	2	—	—
丸山 誠司 常勤監査役	財務、内部統制・内部監査、事業管理分野を中心に多くの知見を蓄積した後、2019年4月から財務部長としてグループ財務戦略、財務体質改善などに取り組んできました。その豊富な経験と実績および見識が当社グループの監査に活かされるものと判断し、監査役としました。	全14回中 14回 (100%)	全10回中 10回 (100%)	1	—	—
岩本 敏男 社外監査役	最先端IT企業の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、それらを独立した立場から当社の経営監査に反映していただくべく、社外監査役としました。	全17回中 17回 (100%)	全13回中 13回 (100%)	3	委員	—
関根 愛子 社外監査役	PwCあらた有限責任監査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に反映していただくべく、社外監査役としました。	全17回中 16回 (94%)	全13回中 13回 (100%)	2	—	—
早稲田 祐美子 社外監査役	弁護士としての豊富な経験および見識、特に知的財産法について極めて高い専門性を有しており、社外監査役としての豊富な経験も有しています。このような経験と見識を、独立した立場から当社の経営監査に反映していただくべく、社外監査役としました。	全14回中 14回 (100%)	全10回中 10回 (100%)	1	—	—

社外監査役の平均出席率

(単位：%)

区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
取締役会	92.6	100.0	100.0	97.9
監査役会	100.0	100.0	100.0	100.0

コーポレート・ガバナンスの強化

取締役および監査役の専門性と経験(スキル・マトリックス)

	氏名	企業 経営	技術 研究開発	グローバル ビジネス	営業マーケ ティング	ICT DX	人事 人材育成	財務・会計 ファイナンス	法務 コンプライ アンス リスク管理
取締役	満岡 次郎	○	○						○
	井手 博	○		○	○				
	山田 剛志	○						○	
	池山 正隆	○				○			○
	川上 剛司		○						
	茂垣 康弘		○						
	盛田 英夫		○						
	瀬尾 明洋						○		○
社外取締役	中西 義之	○		○	○				
	松田 千恵子						○	○	○
	碓井 稔	○	○	○					
	内山 俊弘	○		○	○				
監査役	新村 高志				○				○
	丸山 誠司						○		
社外監査役	岩本 敏男	○		○		○			
	関根 愛子						○		
	早稲田 祐美子								○

業務執行体制(2022年7月1日現在)

取締役	地位および役位	氏名	主要担当業務
○	最高経営責任者	井手 博	内部監査関連事項担当, 危機管理担当 (兼)戦略技術統括本部長
○	副社長執行役員	山田 剛志	社長補佐, グループ財務全般担当, 経営企画関連事項担当, コーポレートコミュニケーション関連事項担当
○	副社長執行役員	池山 正隆	社長補佐, 経済安全保障担当, グループ品質保証全般担当, 調達関連事項担当, 情報マネジメント関連事項担当
○	常務執行役員	川上 剛司	ものづくりシステム戦略担当, 社会基盤・海洋事業領域長
—	常務執行役員	小宮 義則	高度情報マネジメント統括本部長
○	常務執行役員	茂垣 康弘	生産拠点戦略担当, 産業システム・汎用機械事業領域長
○	常務執行役員	盛田 英夫	航空・宇宙・防衛事業領域長
—	常務執行役員	武田 孝治	資源・エネルギー・環境事業領域長
○	常務執行役員	瀬尾 明洋	人事・労働関連事項担当, グループ安全衛生全般担当, ESG関連事項担当, 人事部長
—	常務執行役員	久保田 伸彦	技術開発本部長, グループ技術全般担当
—	常務執行役員	土田 剛	経営企画部長
—	執行役員	藤村 哲司	航空・宇宙・防衛事業領域 副事業領域長
—	執行役員	二瓶 清	グローバル・営業統括本部長, グループ営業全般担当
—	執行役員	森岡 典子	戦略技術統括本部 副本部長, 新事業関連担当
—	執行役員	小林 淳	ソリューション統括本部長
—	執行役員	鬼束 和宏	産業システム・汎用機械事業領域 副事業領域長
—	執行役員	小澤 幸久	資源・エネルギー・環境事業領域 副事業領域長
—	執行役員	前田 剛	プロジェクトリスクマネジメント部長
—	執行役員	田畑 正太郎	産業システム・汎用機械事業領域 副事業領域長
—	執行役員	浜田 義一	法務部長, 総務, 法務関連事項担当, グループコンプライアンス担当
—	執行役員	福本 保明	財務部長
—	執行役員	福岡 千枝	コーポレートコミュニケーション部長

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

IHIは、2021年5月13日の取締役会において、役員報酬の決定に関する方針の改定について決議しました。この取締役会の決議に際しては、あらかじめその内容を報酬諮問委員会へ諮問し、審議・答申を経ていきます。

取締役(社外取締役を除く)

1. 報酬の決定に関する基本方針

- ・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業務の遂行を最大限に促し、具体的な経営目標の達成を力強く動機付けるものとします。
- ・固定の基本報酬、年度の業績と連動する年次インセンティブ(業績連動賞与)、および広くステークホルダーとの価値観を共有することを目的とした中長期的な業績や企業価値と連動する中長期インセンティブ(業績連動型株式報酬)の割合を適切に設定することにより、健全な企業家精神の発揮に資するものとします。
- ・「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との経営理念のもと、IHIの経営環境およびIHIが担う社会的役割や責任等を踏まえた、IHIの役員にふさわしい処遇とします。

2. 報酬水準および報酬構成の割合

- ・IHIの事業の性質やインセンティブ報酬の実効性および職責などを考慮して、適切な報酬水準・報酬構成割合

に設定します。また、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検証します。

- ・報酬構成割合については、標準的な業績の場合、固定の基本報酬：業績連動賞与：業績連動型株式報酬の割合を、代表取締役社長および代表取締役会長についてはおおむね50%：30%：20%、その他の取締役はおおむね55%：25%：20%となるように設定しています。

3. インセンティブ報酬の仕組み

(1)業績連動賞与(年次インセンティブ)

a.業績指標の内容およびその選定理由

業績指標は、株主との価値共有を目的とした「親会社の所有者に帰属する当期利益」、成長に必要なキャッシュ創出力の強化を目的とした「連結営業キャッシュ・フロー」、「役員ごとのミッションに応じた個別評価指標」などとし、経営環境や各役員の役割の変化などに応じ、適宜見直しを検討します。

b.報酬の算定方法

毎期支給する金銭の額は、役職位ごとに定められた標準支給額に、利益指標の達成率に応じた業績評価支給率を乗じ、個別評価指標に基づく支給額を加算したもので、業績目標を達成した場合の支給額を100とすると、その達成度に応じておおむね0~200程度で変動します。また、算定結果にかかわらず、無配の場合は取締役に対する年次インセンティブを不支給とします。

(2)業績連動型株式報酬(中長期インセンティブ)

a.業績指標の内容およびその選定理由

業績評価期間は、将来の3事業年度とし、業績評価期間開始時点において業績評価期間最終事業年度の業績目標を設定します。また、業績指標は、グループ経営方針

で重視する業績指標で、投資効率を意識した事業運営や持続的成長と企業価値の向上を図ることを目的とした業績指標である「連結ROIC」とし、グループ経営方針の見直しに応じて適宜変更を検討します。

b.報酬の算定方法

業績連動型株式報酬として個人別に交付する株式の数(一部については、株式の時価に相当する額の金銭が交付される)は、役職位ごとの基準交付株式数に、「連結ROIC」の目標達成率に応じた係数を乗じたもので、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おおむね0~150程度で変動します。

4. 決定の手続き

取締役の個人別の報酬などの内容も含め、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。

社外取締役および監査役の基本報酬は、各役員が担う役割・責任などを考慮して適切な水準に設定します。また、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、検証します。

コーポレート・ガバナンスの強化

2021年度の報酬実績

報酬等の総額および員数

(単位：百万円)

役員区分(員数)		報酬等の総額	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬	業績連動報酬等	
				業績連動型 株式報酬※	業績連動 賞与
取締役 (15名)	社内取締役(10名)	613	366	154	93
	社外取締役(5名)	48	48	—	—
監査役 (7名)	社内監査役(3名)	72	72	—	—
	社外監査役(4名)	36	36	—	—
合計 (22名)		769	522	154	93

※業績連動型株式報酬の総額は、当事業年度に計上した付与ポイントに対する株式取得費用の引当金の額であり、実際の支給総額とは異なります。

役員の年間報酬等(報酬等の総額が1億円以上の役員)

(単位：百万円)

氏名		報酬等の総額	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬	業績連動型 株式報酬	業績連動 賞与
満岡 次郎	取締役	115	66	29	19
井手 博	取締役	126	72	32	21

CEOの報酬額と全従業員の平均報酬の比率

最高給与受給者(CEO)の年間報酬等の総額(円, 百万円切り捨て)	126,000,000
IHI従業員(従業員数：7,779名)の年間報酬総額の平均(円)	7,364,797
比率(CEO：IHI従業員)	17:1

業績連動報酬の評価指標に係る目標および実績

報酬の種類	対象	業績評価 指標	評価 割合	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 賞与	代表取締役	親会社の所有者に帰属する当期利益	50%	0~200%	上限：510億円 目標：300億円 下限：150億円	79億円	0%
		連結営業キャッシュ・フロー	50%	0~200%	上限：1,300億円 目標：800億円 下限：600億円	910億円	122.1%
	代表取締役以外の当社取締役(社外取締役を除く)	親会社の所有者に帰属する当期利益	40%	0~200%	上限：510億円 目標：300億円 下限：150億円	79億円	0%
		連結営業キャッシュ・フロー	40%	0~200%	上限：1,300億円 目標：800億円 下限：600億円	910億円	122.1%
		個人の業績評価	20%	0~150%	個別に設定し、代表取締役社長が評価を起案、取締役会で決定		最大値：100% 最低値：0%
		業績連動型株式報酬	社内取締役	連結ROIC	—	0~150%	上限：15% 目標：12% 下限：3.5%

※業績連動賞与：2021年度の職務執行の対価として支給

※業績連動型株式報酬：2019年度を業績評価期間開始事業年度とし、2021年度を業績評価期間終了事業年度とする

※親会社の所有者に帰属する当期利益、連結営業キャッシュ・フローの各業績評価指標の実績値は、計画時の為替水準を前提とした調整を加えるなどの対応を行なっています。

※業績連動型株式報酬に係る業績指標の当期における実績は、投資不動産の売却等の影響を除外する等、当社が開示しているKPIや財務諸表の数値から一部調整しています。

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。

1. 評価方法

- ・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もとにした、対象役員全員からのヒアリング

以上の結果を、取締役会としての自己評価としてとりまとめ、改善すべき課題を抽出しています。

2. 2021年度の実効性評価

前年度の実効性評価において、ESGへの対応および事業ポートフォリオなどの議論をさらに深める必要性が認められたため、2021年度の実効性評価は次の事項に取り組みました。

- ・取締役会の議題配置の軸となる「年度重点テーマ」を設定（「IHIグループのESG経営」の策定、成長事業創出の進捗、後継者育成計画（サクセッションプラン））
- ・取締役会当日の議論を活発にするため、web会議の活用により社外役員への事前説明を充実させるなどの運営を工夫

3. 2021年度の実効性評価と新たに識別された課題

2021年度の実効性評価においては、分析・評価の独立性・客観性をより高める観点から、第三者による評価を実施しました。具体的には、従来からの継続性を担保したアンケート分析に加え、役員全員のヒアリング、議事録による審議時間・発言内容等の分析およびそれらを取りまとめた総合的な評価を行ないました。

第三者評価の結果、重要な経営の意思決定機能や監査機能は実効的に機能しているとの結論を得ましたが、一方で、さらなる発展・改善の余地があることを確認しました。特に優先度が高い課題として、中長期戦略の審議・モニタリングやリスクマネジメントに関する議論のさらなる充実、取締役会運営のさらなる改善が必要であると認められました。これを受けて、2022年度の実効性評価は、次の事項に取り組んでいます。

- ・前年度までの取組みと新たな課題を踏まえた「年度重点テーマ」を設定（「IHIグループのESG経営」の進捗、ビジョンの改訂および次期中期経営計画の策定、将来の事業機会・リスクの議論）
- ・取締役会において指摘された事項の取締役会への定期的なフィードバックの実施
- ・取締役会以外での役員間のコミュニケーション機会の充実

今回の取締役会評価は、2022年度中に実施する予定です。

コーポレート・ガバナンスの強化

株主構成

株主構成

web 有価証券報告書

web 統合報告書

従業員持株会に加入している従業員の割合

IHI従業員のうち、2022年3月末時点で従業員持株会に加入している従業員の割合は46.6%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、次のように保有方針を定めています。

「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。」

政策保有株式の管理

IHIは、非上場株式を含む政策保有株式について、保有方針に基づいた中長期的な保有意義の確認や保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか否かという観点から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、取締役会に報告しています。

議決権の行使基準

IHIは、政策保有株式の議決権行使にあたって、議案ごとに、当該企業の中長期的な企業価値向上につながるか、当社の企業価値を毀損させることがないかを確認し、疑義が生じた場合は、当該企業との対話などを通じて、賛否を判断します。

実績

2021年度は、政策保有株式132銘柄(上場株式44銘柄、非上場株式88銘柄)のうち、2銘柄を全数売却しました。

コンプライアンスの徹底

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年の民間航空機エンジン整備事業における不適切事案を受けて、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てきました。また、IHIグループの全役職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。

さらに、2021年度からは、コンプライアンスの日(5月10日)を制定し、この日に合わせて、トップメッセージの配信や職場対話などを行なっています。コンプライアンスの日をきっかけに、一人ひとりが民間航空機エンジン整備事業における不適切事案をはじめとする過去の不適切事案を風化させずに自分事としてとらえ、継続的にコンプライアンス意識が向上することを目指しています。

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ないません。

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徹底

体制

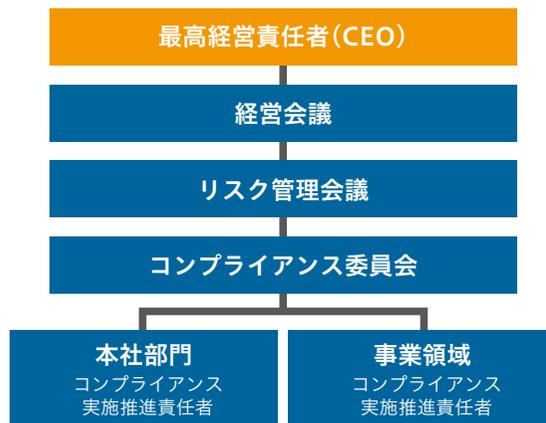
コンプライアンス委員会

IHIグループは、リスク管理会議の下部機関となる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推進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図



コンプライアンス委員会

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
2021年度の開催回数	5回

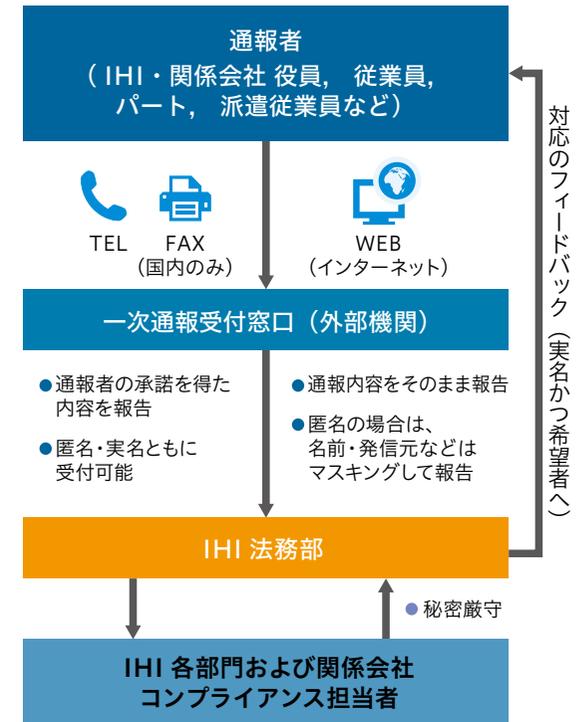
コンプライアンス・ホットライン

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。

国内のみならず、海外でも運用しており、通報は各国・地域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徹底

教育・浸透

品質・コンプライアンス研修

IHIグループは、2019年度より「品質・コンプライアンス研修」を全グループ会社に展開しています。また、2020年度に、品質コンプライアンス問題に関する事例研究を通して、品質コンプライアンス問題の発生要因とリスクを理解し、自部門における類似問題の未然防止に役立てることを目的とした「品質コンプライアンス事例研究研修」を実施しました。2021年度も、未受講者を中心に上記研修を継続実施しました。

「コンプライアンスの日」(5月10日)関連活動

2021年度より5月10日を「コンプライアンスの日」と定め、毎年、コンプライアンスの日に合わせて各種取組みを行なっています。

2021年度は、コンプライアンスの日制定に関するトップメッセージ動画配信、職場対話の実施などを行ないました。職場対話では、各職場において少人数でコンプライアンスに関して日頃思っていることなどを話し合い、コンプライアンスについて考えるきっかけとなっています。

2022年度は、コンプライアンスの日に関するコンプライアンス担当役員と社員の対談動画の全グループ会社役員への配信、職場対話のほか、著名な外部講師を招いての講演動画の配信などを行ないました。外部講師からは、「よりよい組織づくりがよりよい人材を育てる」というテーマで、組織づくりや心理的安全性についての話などをいただきました。

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
役員研修		IHIおよび国内子会社	47	—	—	—
ライン管理者向け研修		IHIおよび国内子会社	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	24,085	26,243
		海外子会社	—	1,774	3,261	4,938
e-ラーニング	国内(2020年度以降は品質・コンプライアンス研修で実施)	IHIおよび国内子会社	18,234	18,164	20,169	21,659
	海外	海外子会社	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、対象：IHIおよび関係会社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
通報件数	238	239	202	263

コンプライアンスの徹底

競争法・贈賄禁止法

方針

競争法および贈賄禁止法に関するコミットメント

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なわないことが国際的な行動規範です。

IHIグループは、この国際規範にのっとり、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。

競争法については、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」を2021年度に改訂し、各部門に競争法遵守管理責任者を設置するなど、競争法遵守体制の強化を図っています。また、IHI法務部において、各部門の運用状況を確認し、ビジネスの実態に合った実効性の高い運用基準づくりを支援するなど、継続的な取組みを進めています。

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グループでは、IHI法務部がコンプライアンス活動とリスクマネジメントの中心となって、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、上記の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っています。

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、万が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

競争法、贈賄禁止法への違反件数

(単位：件、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
政治団体	10	10	10	10
経済団体	48	56	57	52
その他主な業界団体	101	120	122	119

教育・浸透

従業員への教育・研修

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IHIグループ全体で実施しています。また、新入社員全員を対象として入社時に贈賄禁止法についての教育を実施するほか、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。

教育・研修の受講者数

(単位：名)

項目	データの対象範囲	2020年度	2021年度
役員および従業員	IHIおよび連結子会社	2,252	1,871
(内訳)	日本	1,827	1,721
	海外	425	150

コンプライアンスの徹底

安全保障貿易管理

方針

IHIグループは、国際的な平和および安全の維持を目的とする安全保障貿易管理を適切に実施します。

外国為替および外国貿易法の遵守はもちろんのこと、海外グループ会社における所在国法の遵守、米国の再輸出規制等に配慮した貿易管理の実施により、法令違反リスクおよび経済制裁リスクの低減に努めています。

体制

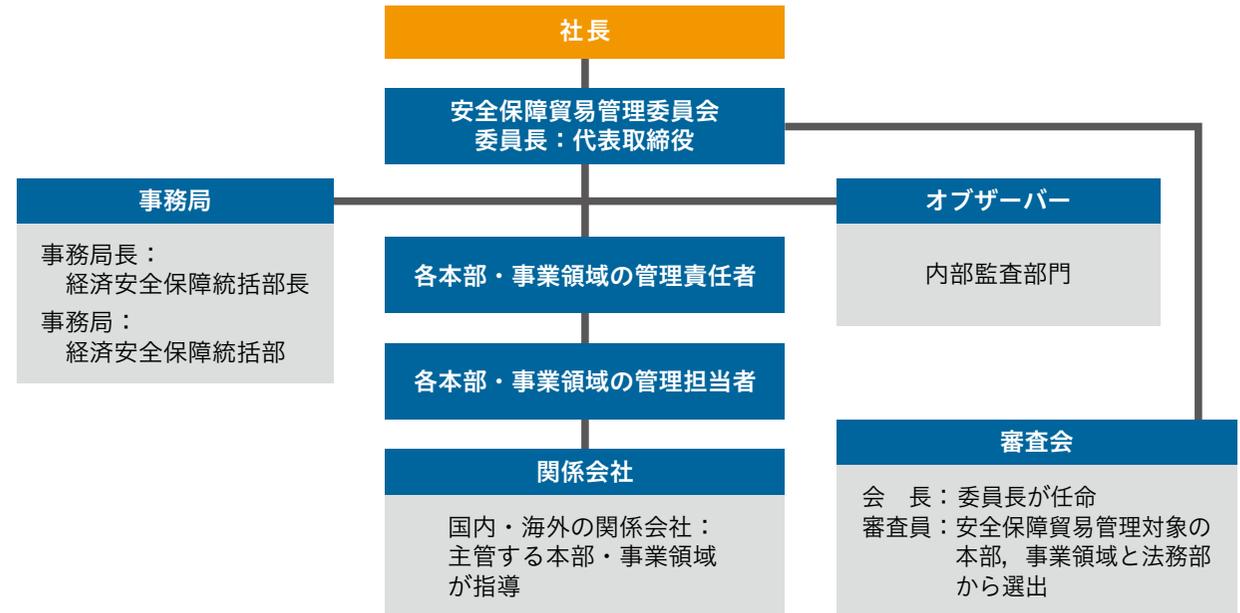
安全保障貿易管理委員会

IHIグループは、安全保障貿易管理に関する規定を制定し、安全保障貿易管理委員会を設置して、貿易管理に取り組んでいます。

安全保障貿易管理委員会は、委員長(代表取締役)、事務局(経済安全保障統括部)、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の組織です。安全保障貿易審査をはじめ、管理状況の監査、関連法規最新情報の共有、啓発・教育活動等を実施しています。

また、監査における指摘事項、業務で生じた課題・良好事例については、委員会で共有し水平展開することでIHIグループ全体の管理品質向上を図っています。

安全保障貿易管理体制



安全保障貿易管理委員会

委員長	代表取締役
事務局	経済安全保障統括部
委員	各本部・事業領域の管理責任者
2021年度の開催回数	3回

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ひとつととらえ、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

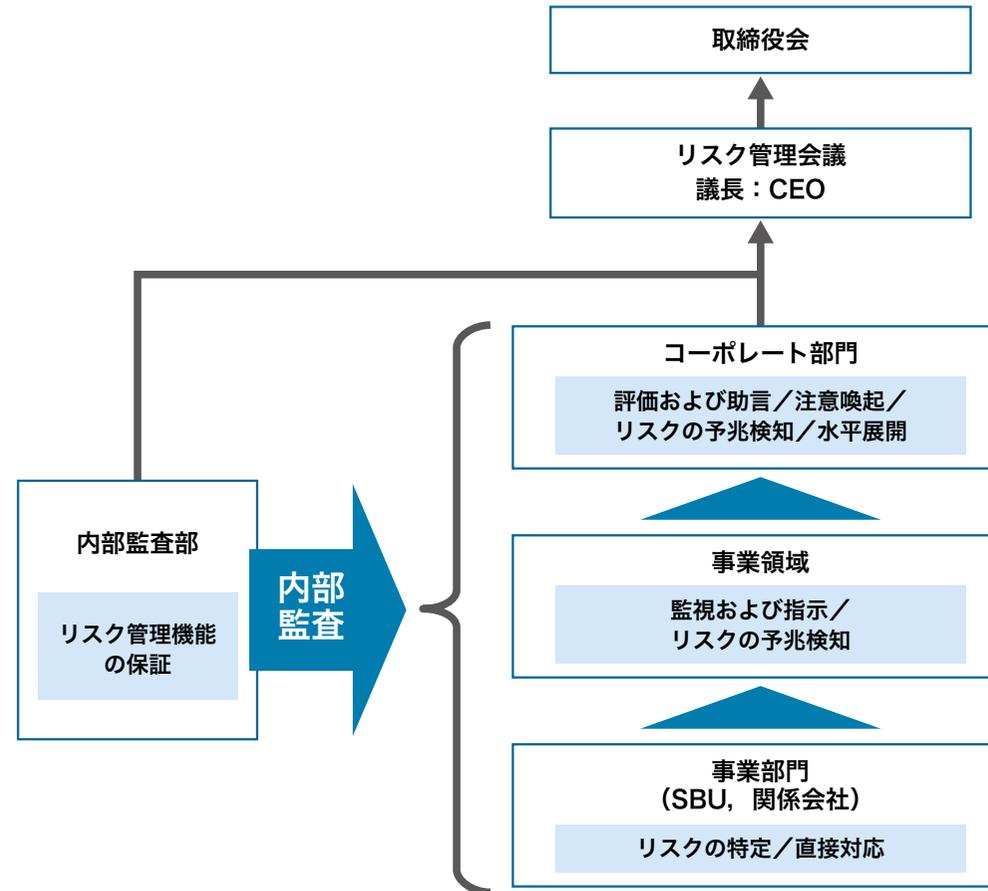
体制

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。リスク管理会議の下部委員会として、コンプライアンス委員会を設置しています。

P.28 コンプライアンス体制図

強固なリスク管理を行なうため、事業部門（関係会社を含む）・事業領域・コーポレート部門・内部監査部の役割と責任を明確化し、重層的なリスク管理体制を構築しています。

リスク管理体制図



リスク管理会議

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
2021年度の開催回数	4回

リスク管理の徹底

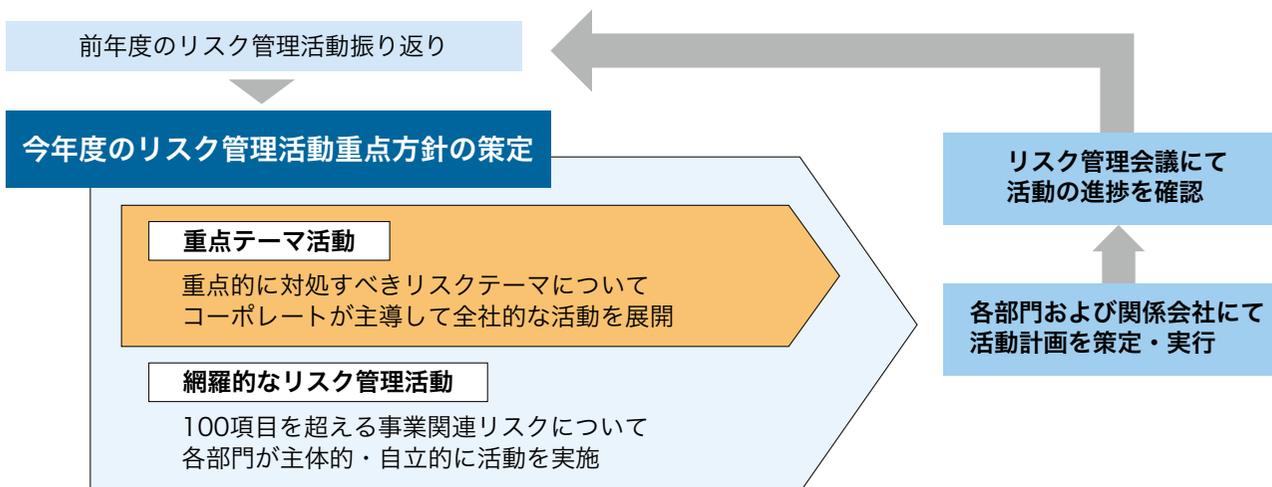
リスク管理活動の仕組み

事業年度ごとに「IHIグループリスク管理活動重点方針」を定め、当社の各部門および海外を含む関係会社は、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。

100項目を超えるグループ共通の事業関連リスクについては網羅的なリスク管理活動として取り組み、また、重点的に対処すべきリスクを重点テーマ活動として設定しています。

主に当社のコーポレート部門から構成されるグループリスク統括部門が、専門性を活かした情報提供や教育を実施するとともに、リスク管理活動の実施状況をモニタリングし、各部門を支援しています。

リスク管理活動フロー



取組み

2021年度は、重点テーマ活動を通じたリスク管理の強化に向けた取組みを実施しました。四半期ごとのリスク管理会議において進捗を確認し、PDCAに基づくリスク管理を進めました。

P.27 コンプライアンスの徹底

2022年度リスク管理活動重点方針

市場の変化を想定し複数のシナリオへの対策を講じることで、着実に既存事業を拡大するとともに、社会課題を解決する新たな価値創出の実現を目指しています。また、これを支える強固な事業運営基盤を確保するため、コンプライアンス、品質に関する対応はもとより、重要度を増している経済安全保障、人権の尊重、情報セキュリティへの取組みについても強く推し進めています。

●2022年度重点テーマ活動

以下に示す各テーマへの重点的な取組みを通じて、IHIグループの持続的な成長と企業価値の向上を目指しています。

- 「強固な事業運営基盤の確保を妨げるリスクへの対応」
 - ・コンプライアンス
 - ・品質保証
 - ・経済安全保障
 - ・人権の尊重
 - ・情報セキュリティ
- 「事業シナリオの実行を妨げるリスク」

●取締役会によるリスク管理活動のレビュー

リスク管理会議で検討・確認した活動内容を、四半期ごとに取締役会に報告しています。取締役会は報告されたリスク管理活動を評価し、その結果は当年度のリスク管理活動に反映されます。また、次年度のリスク管理活動重点方針の策定にも活用されています。

ESGリスクへの対応

気候変動対策への取組みや、国際情勢の変化に伴う人権問題など、当社を取り巻く事業環境は大きく変化しています。このような中、「プロジェクトChange」と「IHIグループのESG経営」のもとで、ESG関連の機会とリスクを認識し、重点テーマ活動および網羅的なリスク管理活動を通じて対応を行なっています。

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症拡大への対策

IHIグループでは、従業員と従業員の家族、ステークホルダーの皆さまの安全・健康の確保を最優先に、感染防止対策とクラスター発生防止対策に取り組んでいます。この方針のもと、政府・自治体の方針・指示も踏まえ、グループとして感染予防のためのガイドラインを部門(事務所・工場・建設現場)別に策定し、対策に万全を期しています。

その一環として、出社従業員数の削減対策ならびに安全確保対策について、次のとおり取り組んでいます。

1. 感染を防止する勤務体制

在宅勤務(テレワーク)が可能な業務については、原則として在宅勤務とし、出社を要する場合でも、在宅勤務、フレックスタイム制度などとの組み合わせにより、在社時間をできる限り短くしています。

在宅勤務が難しい工場・建設部門においては、密閉・密集・密接を防止するための執務環境を整備し、職場の実態に合わせてシフト勤務などの対応を行なうほか、自動車通勤の拡大や、通勤バス・通勤車両の増便なども行なっています。

2. 在宅勤務推進に向けた取組み

感染拡大の防止と事業活動の継続を両立させるため、在宅勤務を前提とした業務プロセスへの見直しを行ない、社内決裁や会議、教育をオンライン化しています。

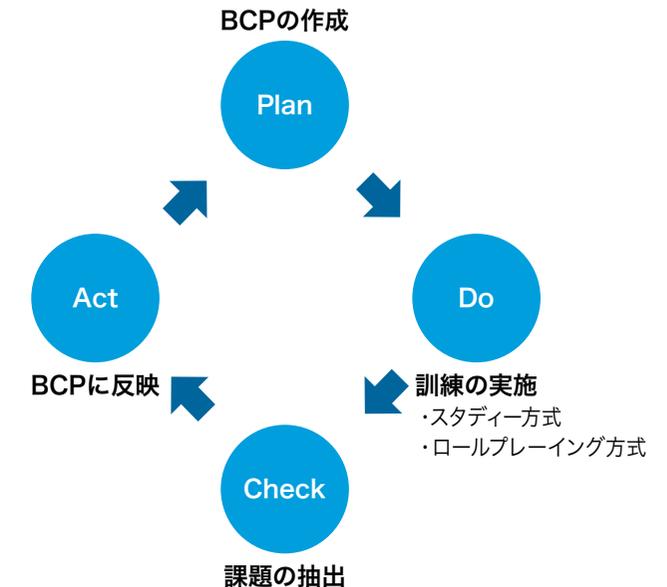
防災への取組み

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を継続するための体制を構築し、平時・災害時の組織体制や実施すべき事項について社内規定で明確化しています。

各事業所・部門・関係会社においてはBCP(事業継続計画)を策定しており、定期的な研修会や実効性検証のための机上訓練などにより、継続的に見直しを行なっています。

また、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ています。訓練では、災害の発生日時や被害想定を毎回変化させ、さまざまな角度からBCPの実効性を検証しています。

BCP(事業継続計画)の継続的な見直し



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、SDGsの達成に貢献し、持続可能な社会をつくるため、強みである幅広い基盤技術力を最大限に発揮し、イノベーションの創出に取り組んでいます。

コンセプト検証※を短期間で行なう活動や部門を横断したメンバーが集うプロジェクト体制の構築とオープン・イノベーションを推進します。それらにより、技術開発スピードを加速させ、新たな成長事業に資する技術の早期実用化を目指しています。

※新しい技術や事業アイデアなどの実現可能性や効果などを検証すること

注力する技術開発

「プロジェクトChange」で掲げている3つの成長事業—航空輸送システム、カーボンソリューション、保全・防災・減災—に資する技術開発に注力しています。いずれも社会課題への挑戦です。

航空輸送システムについては、エンジンの高効率化・軽量化に加え、空冷システム、エンジン内蔵型電動機などの先駆的な電動化技術の開発を進めています。

カーボンソリューションについては、水素・アンモニア利用、再生可能エネルギー利用、カーボンリサイクル、分散・地産地消型エネルギーマネジメントに資する先駆的な技術開発とその実装に取り組んでいます。

保全・防災・減災については、ICTを活用した遠隔監視などによる橋梁、水門といった重要な社会インフラの保全、気候変動による自然災害の増加に対応する防災・減災に資する技術開発を進めています。

カーボンニュートラル実現に向けて

2050年にカーボンニュートラルを達成するためには、CO₂排出量の少ない燃料への転換、CO₂有効利用、エネルギーマネジメントなどの複数の技術を導入する必要があります。これらの技術を並行して開発する必要があります。また、その移行期には既存発電プラントの高効率化、CO₂排出量低減に関する技術開発も重要です。

●再生可能エネルギー

バイオマス発電では、複数の火力発電所の専焼化※改造工事を受注しているほか、建設から運転・保守を含む事業全般を手掛け、カーボンニュートラルな電力の提供を最適運用でサポートしています。また、航空エンジンのCO₂排出量削減に貢献するSAF (Sustainable Aviation Fuel) の実用化に向けた検討・開発を継続して進めています。

※バイオマス発電における専焼とは、火力発電所において、バイオマスのみを燃料として利用すること。化石燃料の一部をバイオマスに置き換えて燃焼させる混焼とは違い、CO₂排出量は実質ゼロとみなすことができる。

●カーボンニュートラル燃料

燃焼時にCO₂を排出しないアンモニアを、安価で安全輸送ができる水素キャリアとしてだけではなく、燃料として利用する技術開発に先駆的に取り組んでいます。石炭との混焼が成立することを、世界で初めて商用レベルで実証しており、燃料アンモニアの大規模混焼(熱量比20%)の開始時期を予定より約1年前倒しし、2023年度としました。

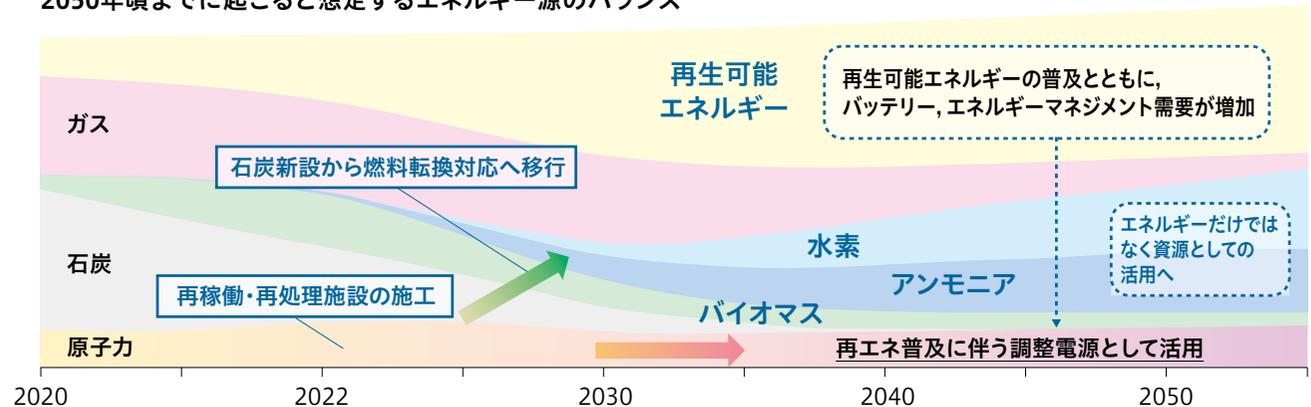
●カーボンリサイクル

事業所の排ガスからCO₂を回収する化学吸収法や空気から直接CO₂を回収するDAC(Direct Air Capture)技術に関する技術開発を行なっています。また回収したCO₂の有価物(メタン、化成品の原料となる低級オレフィン、SAF)への転換などのCCU(Carbon Capture and Utilization)の技術開発も進めています。これは、カーボンニュートラル燃料、再生可能エネルギーと組み合わせることによりカーボンネガティブにつなげられる有望な技術です。

●エネルギーマネジメントシステム

AI技術を活用し、エネルギーシステムの構成・運用を最適化するための数理モデルとアルゴリズムの開発を進めています。

2050年頃までに起こると想定するエネルギー源のバランス



イノベーション・マネジメント

体制

IHIグループは、国内の「IHIつなぐラボ」、[i-Base (Ignition Base)]に加えて、シリコンバレーの「IHI Launch Pad」やシンガポールなど海外拠点でオープン・イノベーションを進め、イノベーションの創出およびイノベーションにつながる先駆的な技術開発に取り組んでいます。

「IHIつなぐラボ」、[i-Base]はオープン・イノベーションの拠点、早期事業化に向けたデザイン思考の実践の場として活用し、「IHI Launch Pad」では北米のエコシステム（投資家、スタートアップほか）と連携し、IHIグループの新しいビジネス創出に取り組んでいます。シンガポールでは、現地のシンガポール科学技術研究所A*STARと連携した先駆的な技術開発を共同で進めています。

IHIグループ単独で解決を目指すのではなく、お客さまやパートナーの皆さまと企画段階から連携・協業を進め、スピーディーなイノベーションの創出に取り組んでいます。



教育・浸透

「i-Base」プロジェクトブースでの取り組み

IHIグループは、イノベーションの推進拠点として2019年に開設した「i-Base」において、新しいアイデアを早期に事業につなげることを目的に、営業・設計・開発の混成チームが集中して事業化に取り組んでいます。

2021年度は、新型コロナウイルス感染症をきっかけに公衆衛生としての感染症対策が社会全体で強く求められるようになってきたことを踏まえ、感染対策デザインラボ (ICDL) を立ち上げました。サービスデザインの手法を活用し、お客さまの事業シーンや空間に着目して、エビデンスに基づいた感染対策ソリューションをお客さまと一緒に創り出していきます。

コンセプト検証 (PoC: Proof of Concept)

新しいアイデアについては、事業化のシナリオをストーリーとして描き、価値仮説を検証するというPoCを短期間で行なうことを徹底しています。その上で、実現可能性の高いアイデアにリソースを集中して技術開発を進め、早期事業化に取り組んでいます。

デザイン思考と人材育成

IHIグループでは、ユーザー視点で問題を理解しイノベーションを創出するデザイン思考を事業開発に取り入れています。デザイン思考をIHIのビジネスモデルに合うようにアレンジした開発スタイルを構築し、スピーディーに新事業を創出する仕組みづくりを進め、実践しています。そして、このデザイン思考の研修をIHIグループ全体に展開しています。社会やお客さまのご要望に対して新たな価値を生み出す人材を育成することで、イノベーションが継続的に生まれる土台づくりを進めています。

イノベーション・マネジメント

主な表彰

技術開発に対する評価

評価	内容
技術賞 (日本燃焼学会, 2021年度)	IHI, IPS, WinGD社で2010年から共同開発に着手し, 2015年に市場投入して以降, 現在では船用大型ガスエンジンの主流となった「希薄予混合燃焼方式の船用低速2ストロークガスエンジン」に対する評価
超音波シンポジウム(USE2021)奨励賞 (超音波エレクトロニクス協会)	音響通信やソナーに使われる海洋音響技術を用いた海中の音波伝搬特性の定量的評価手法に関する発表「海面の実効粗さをを用いた海面反射波の変動特性の検討」への評価
JAMSTEC 中西賞	上記と同じ「海面の実効粗さをを用いた海面反射波の変動特性の検討」
開発賞 (農業食料工学会, 2021年度)	「可変施肥対応GPSガイダンス(商品名GPSナビライナー)」において, 生産者が簡単に作成できるシンプルな施肥マップのデータフォーマットを独自開発し, 可変施肥技術の普及促進に寄与したことに対する評価
IVIつながるものづくりアワード2021 敢闘賞 (インダストリアル・バリューチェーン・イニシアティブ)	Industry4.0における「つながる工場」にゆるやかなグローバル標準を目指すワーキング活動「マスカスタマイゼーションに効くつなげ方」に対する評価

事業に対する評価

評価	内容
第4回 JAPAN コンストラクション国際賞 国土交通大臣表彰	第1・第2ボスポラス橋大規模修繕プロジェクト(トルコ)において, 海外で優れたノウハウや技術力, プロジェクト管理能力などを通じて「質の高いインフラ」を実現したことに対する評価。オスマン・カーズィー橋に続き2年連続受賞
Ignite International Engagement Award (Ignite Sweden Day 2021) (ISD2021)	2019年度より, スウェーデンでスタートアップ企業との連携/協業の機会を創出するオープンイノベーション活動に取り組んでいる。今回の受賞は, IGNITE※主催イベントを通じ, IHIのビジネスとの連携に向けた具体的議論を重ねたことで, 多くの北欧スタートアップ企業に対して欧州区域外へビジネスを拡張する機会を提供したことに対する評価 ※スウェーデンのスタートアップ企業との個別面談の機会を提供する, ビジネスインキュベーションプログラム
東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会 橋本聖子会長から感謝状	セキュリティ用のスクリーニング装置(X線検査装置, 門型金属探知機), ハンディ金属探知機およびサーモグラフィー(FeverCheck®)に関する業務を完了
インフラメンテナンス プロジェクト賞 (土木学会)	森村橋復旧工事, 国道2号淀川大橋床版取替他工事, 若戸大橋大規模修繕において, インフラメンテナンスにより, 地域のインフラの機能維持・向上に顕著な貢献をなし, 地域の社会・経済・生活の改善に寄与したことに対する評価
NASAの小型衛星最新技術リポート「State-of-the-Art of Small Spacecraft Technology」に掲載 (2021年10月)	NASAの技術評価基準により, 最先端と評価された技術を持つ日本企業の5社のうち1社として, MEISEIが紹介され, 超小型衛星向け姿勢制御装置(磁気センサー・磁気トルカ)に関する記事が掲載

イノベーション・マネジメント

取組み

「プロジェクトChange」に関連した技術開発

●航空輸送システム

「航空機・エンジン電動化システム」の開発において、電動化に伴う不足電力を補う、ジェットエンジン後方に搭載可能なエンジン内蔵型電動機を世界で初めて開発しました。また、パワーエレクトロニクス適用分野の拡大で必要となる冷却技術についても、世界初の航空機用100kW級高出力パワーエレクトロニクスの空冷化に成功しました。

●カーボンソリューション

伝統的に得意とする燃焼技術を活かし、2MW級ガスタービンで、世界初となる液体アンモニアの100%専焼に成功しました。また、火力発電用ボイラに向けても、小型燃焼試験設備にて、大気汚染物質である窒素酸化物(NOx)排出を抑制した状態でのアンモニア100%専焼に成功しました。サウジアラビアン・オイル・カンパニーほかが進めるブルーアンモニア※のサプライチェーンの実証、オーストラリアのCS Energy社と共同で進めている太陽光発電から水素を製造する実証プラントでの事業性評価、次世代のCO₂フリー水素の製造・供給拠点化を目指している福岡県北九州市地区での、太陽光・風力・ごみ発電(バイオマス)など、国内初となる複数の再エネを同時に制御可能な「水電解活用型エネルギーマネジメントシステム」の実証のほか、カーボンニュートラル実現を目指したプロジェクトに参画し、IHIグループの技術の社会実装に取り組んでいます。

※生産時に排出されるCO₂を分離回収することによるカーボンニュートラルな燃料アンモニア

●保全・防災・減災

社会インフラの保全や維持管理を最適かつ効率的に実現する技術開発を進めています。また、近年の気候変動により、自然災害が増加傾向にあり、それに対処するため、ICT・IoT技術を活用した「防災・減災技術」の開発に取り組んでいます。

現在は、近年増加している豪雨被害の軽減を目指し、河川の上下流域に点在するダム、水門、排水機場などの河川管理施設を統合的に運用することで洪水被害を最小限に抑えるための統合治水管理サービスの開発を進めています。また水門設備の維持管理・整備の人材育成のために「防災・水門技術研修所」を設立しました。

主要な官民連携の取組み

●CO₂フリーアンモニアを直接合成

「NEDO先導研究プログラム／新技術先導研究プログラム」の「エネルギー・環境新技術先導研究プログラム」に参画し、水と窒素からCO₂フリーのアンモニアを直接合成する技術の実現を目指します。水素・アンモニア製造および利用技術の開発を積極的に推進し、カーボンフリーバリューチェーンの構築に取り組んでいます。

●水素利用

オーストラリア「コーガン水素実証プロジェクト」において、デモプラントの設計・調達・建設業務を受注しました。本プロジェクトは太陽光の再エネ電力からカーボンフリー水素を製造し販売するとともに、余剰の再エネを電力市場に販売することを目指すものです。IHIは、2018年に開設した「そうまIHIグリーンエネルギーセンター」における開発・運用で培った知見を活かし、本デモプラントの建

設を通じてCS Energy社と共にオーストラリアにおける脱炭素化をリードする考えです。

スタートアップ企業との取組み

●北米

IHIとグループ会社であるIHI物流産業システムは、ポストンを本拠地とするNeurala社と共同で、物流倉庫に入出荷される食品段ボールケースの賞味期限をコンベア搬送中に自動で読み取るシステムを世界で初めて開発しました。深層学習(AI)による文字認識技術を搭載することで、省人化に寄与するだけでなく、食の安全確保やフードロス削減にも貢献しています。

また、IHIグループでは脱炭素化関連技術を持つ北米のスタートアップ企業の情報収集と連携検討を進めています。

●アジア

先進製造技術で連携しているシンガポール科学技術研究所A*STAR傘下のARTC (Advanced Remanufacturing and Technology Centre) が運営するスタートアップチャレンジへ参加するとともに、東南アジアのスタートアップ企業の調査活動を推進しています。

●欧州

新しいビジネスの創出を狙い、IHIグループ会社にオープン・イノベーションの推進拠点を新設し、主にAI、IoT関連の欧州のスタートアップ企業の調査活動を推進しています。

イノベーション・マネジメント

産学連携の取組み

●国内

横浜国立大学の人工知能研究拠点に共同研究講座を開設し、IHIのさまざまな製品・サービスや製造現場でのAI技術の適用拡大につながる技術開発に取り組んでいます。また、持続的な開発推進のため、IHIグループ内のAI人材育成に関する連携も進めています。

2022年9月には、東北大学の産学連携先端材料研究開発センター(MaSC)に「IHI×東北大学アンモニアバリューチェーン共創研究所」を設置しました。燃焼時にCO₂を排出しないクリーンなエネルギー源であるアンモニアを利用したカーボンニュートラル社会の実現のために、アンモニアの製造から輸送・貯蔵、利用までのバリューチェーン構築を目指して、課題を探索し技術による解決策を見出していきます。

●北米

MIT Energy InitiativeやMIT CEEPRおよびベンチャーキャピタルやスタートアップ企業とのネットワークを活かし、カーボンソリューション関連の新技术および共同研究テーマや北米におけるエネルギー・環境政策動向などの情報をすばやく入手しています。

●アジア

シンガポールでは、CO₂から有価物であるメタン、低級オレフィン、SAFを生成するためのIHI独自の触媒技術をはじめ、次世代交通および先進製造技術など、シンガポール科学技術研究所 A*STARと多岐にわたる共同開発を行っています。

中国においては、主要大学等との連携により中国市場での事業化案件を生み出しています。

●欧州

英国に積層造形の開発拠点(IHI Additive Manufacturing Lab)を設立し、開発を進めています。また、技術・事業戦略策定にロードマッピングの活用を推進するために、ケンブリッジ大学の産学連携機関「IfM Engage」が主催するロードマッピング研究のコンソーシアムであるStrategic Technology and Innovation Management Consortium (STIM)に加盟しています。

新型コロナウイルス感染症に関連する技術開発

新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けて、オゾン使用の空気清浄機などを増産するとともに、静音大容量機種を開発し、販売を開始しました。また、長年にわたる医療機関への納入実績で蓄積された知見と独自のファインバブル(ナノサイズの泡)技術を活用し、除菌水も開発し、販売を開始しました。

さらに、これまで培ったIHIグループの技術、オープン・イノベーションを通じて外部と連携し、感染予防・制御に関連する技術開発を進めています。

●感染予防対策サービス

新型コロナウイルスの感染予防対策として、熱流体解析技術とデジタル技術を駆使してリアルタイムで簡便に、空気の流れや換気の効果を可視化する「換気支援サービス」の実用化に向けて取り組んでいます。

本サービスでは、換気がよくなるようなアドバイスと、当社の除菌装置などを使いクリーンな空間をつくります。避難所、医療現場をはじめ、電車、オフィス、劇場、映画館、公共施設などにおいて、多くの人が安全に集える環境づくりを支援します。

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。

2021年度の「IHIグループ知的財産基本方針」では、

- (1) 成長軌道への回帰・成長事業創出・キャッシュフロー改善に向けた知財活動
 - (2) 知財リスクの早期発見と堅守
 - (3) 知財で事業をよりよくするための運営体制と人づくり
- 以上3点を重点的な施策として掲げていました。

知財戦略

経営方針および技術戦略と一体となった知財活動を進めています。知財情報や非知財情報を活用し、IHIグループの強み／弱みを把握し、事業の強化だけでなく、新しい価値を創造する活動に取り組んでいます。

教育・浸透

知的財産教育

IHIグループは知的財産教育として、入社1～5年目の社員を対象とした基礎教育、各事業部や関係会社の技術者を対象とした特許調査や権利化指針の教育、IHIグループ全従業員を対象にした著作権教育などを行なっています。基礎的な教育のほか、実用に合わせた講座を充実させることで、一連の知財リテラシーの向上につながるようにしています。さらに、知財戦略を担う人材育成を目的として、外部講師による知財講演会を実施しました。

なお、2021年度から、社員一人ひとりのキャリアプラン実現に向けた学びをサポートするために、基礎教育を選択型研修に変更しました。

知的財産e-ラーニング受講者数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
STEP1 (入社1年目社員向け)	168	167	187	94
STEP2 (入社2年目社員向け)	271	154	166	77
STEP3 (入社3年目社員向け)	314	246	154	62
STEP4 (入社4年目社員向け)	270	281	235	65
STEP5 (入社5年目社員向け)	269	249	271	66

実績

特許の年間取得件数

(単位：件、対象：IHIおよび国内外関係会社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
特許取得件数	1,017	1,094	819	711

地域別特許保有件数

(単位：件、対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
国内特許	4,120	4,150	3,867	3,866
外国特許	3,047	3,502	3,808	3,936
米国	591	724	747	817
欧州	1,037	1,240	1,750	1,774
中国	499	561	582	605
韓国	193	199	120	125
BRICs (中国を除く)	137	142	125	120
その他	590	636	484	495

※2020年度の国内特許保有件数を修正しました

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、特許出願により権利を取得するものと、ノウハウとして秘匿するものを選別しています。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。

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。DX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図



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
委員	事業領域, SBU, 本社部門
2021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年度以降、PDCAにおける「C (Check)」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3段階の情報セキュリティ監査体制を構築しています。自組織 (IHIの各部門および関係会社) における内部監査、コーポレート部門による文書監査、主管部門である事業領域による監査をそれぞれ実施しています。2021年は、事業領域が、主管するすべてのSBU・関係会社を対象として、情報セキュリティ対策状況の監査を実施しました。その際、発見された課題に対して改善を進めています。

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、高いセキュリティレベルの維持に努めています。

在宅勤務における情報漏えい対策

新型コロナウイルス感染拡大防止対策としてIHIグループ全体で開始した在宅勤務は、多様な働き方のひとつとして定着しています。一方、社外で情報機器を取り扱う機会が増加したことで、情報機器の不適切な利用や紛失・盗難といった情報セキュリティリスクが高まっています。情報機器の不適切な利用を防止するため、社外での業務におけるセキュリティ遵守事項について、e-ラーニングや社内報で、従業員への注意喚起を行なっています。具体的には、パソコンの私的利用の禁止や本人や家族が共有する情報機器 (私有情報機器) への業務情報保存の禁止な

どが遵守事項となります。

また、IHIグループでは、従来から、業務データが保存されていない持ち出し専用のパソコンを用意し、社外での業務は原則的にこれを用いることとしています。在宅勤務時に持ち出し専用パソコンを使用することで、紛失・盗難による情報漏えいリスクを低減しています。

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
e-ラーニング 受講率	96.8	83.0	96.0	96.8

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」「IHIグループ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。

■ 情報セキュリティの強化

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。2021年度の情報セキュリティ対策レベルは、5点満点中3.7点でした。4点を目標スコアとして、2022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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
情報セキュリティ対策レベル評価 (5点満点)	2.9	3.2	3.4	3.7

豊かな社会の実現

人権の尊重	045
多様な人材の活躍	049
労働環境の向上(労働安全衛生)	061
働き方改革, 業務プロセスの改革	067
お客さまとの関係強化	068
サプライチェーン・マネジメントの強化	070
地域社会との共存共栄	072

人権の尊重

方針

IHIグループは、「経営理念」および「IHIグループ基本行動指針」における人権尊重の考え方のもと、取締役会の確認を経て、2020年12月に「IHIグループ人権方針」を策定しました。人権に関わる国際規範に基づく人権啓発活動を通じて、人権を尊重する企業文化の醸成と事業活動全般にわたる人権尊重の取組みを推進することで、あらゆる人々に対する人権尊重の責任を積極的に果たしていきます。

IHIグループ人権方針

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、地球的課題を意識し、その解決に貢献していくために活動しています。この活動のベースとして、私たちは、「IHIグループ基本行動指針」に基づき、「IHIグループ人権方針」を定めました。人権に関わる国際規範に基づく人権啓発活動をつうじて、人権を尊重する企業文化の醸成と事業活動全般に亘る人権尊重の取組みを推進することで、あらゆる人々に対する人権尊重の責任を積極的に果たしていきます。

(対象)

1. 本方針は、IHIグループの業務に従事するすべての役員・従業員・派遣従業員（以下、「役員・従業員」という。）に対して適用されます。
2. 私たちの製品やサービス等をとおしてつながる、すべての人びとの人権に配慮します。
3. 私たちの取引先やビジネスパートナーに対しては、本方針を理解し、人権を尊重するよう求めています。

(国際規範・法令・グループ規範等の遵守)

1. 人権に関わる国際規範（「国際人権章典」、国際労働機関の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」など）を支持・尊重し、これらの規範に基づいた取組みを積極的に実施していきます。
2. 事業活動を行う国または地域においては、当該国または地域の法令等を遵守しつつ、国際規範の尊重に努めていきます。
3. 常に、IHIグループ基本行動指針の定めに沿って行動します。

(人権啓発推進体制と人権デュー・ディリジェンス)

1. 人権啓発活動を計画的かつ継続的に推進するための体制を整え、人権諸課題の解決に積極的に取り組めます。
2. 人権に関わるリスクを把握・評価し、私たちの取組みの効果を検証・改善するための一連の仕組（人権デュー・ディリジェンス）を整備し、これを継続的に実施します。

3. 人権に関わる潜在的または実際のリスクが評価・確認された場合は、適切な手続きを通じて、速やかに、そのリスクに関する是正措置と予防措置を講じます。

(教育)

本方針に基づいた行動が、私たちの事業活動の全般に亘って実践されるよう、役員・従業員に対し適切な教育を継続的に行います。

(対話と協議・情報開示)

1. 本方針の一連の取組みについて、関連するステークホルダーとの対話・協議を継続的に行います。
2. 人権尊重への取り組み内容と結果について、その情報を定期的に開示します。

2020年12月10日

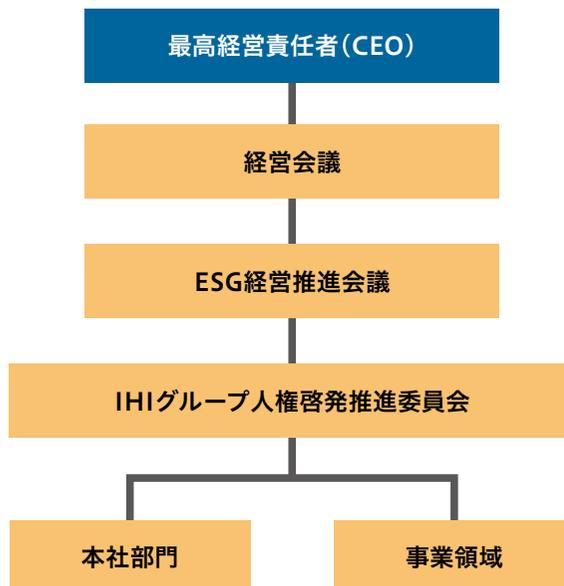
株式会社IHI 代表取締役社長 井手 博

人権の尊重

体制

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、人事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立案・審議し、活動を推進しています。重要な活動内容はESG経営推進会議で報告を行ない、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。

人権啓発推進体制図



IHIグループ人権啓発推進委員会

委員長	人事部担当役員
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, ソリューション統括本部長, 高度情報マネジメント統括本部長, グローバル・営業統括本部長, 秘書部長, 経済安全保障統括部長, 経営企画部長, コーポレートコミュニケーション部長, 法務部長, 総務部長, 財務部長, プロジェクトリスクマネジメント部長, 人事部長
2021年度の開催回数	2回

教育・浸透

従業員への教育

IHIグループでは、人権啓発の取組みとして、2021年度はグループ人権方針の浸透を目的とした研修を国内外グループ全体に展開するとともに、職位別・選択型研修や事業所研修・外部講習会を実施し、人権やコンプライアンス、ハラスメントなどに関する理解を深めました。

2022年度は、従業員一人ひとりがESG経営における人権尊重の重要性や今後のIHIグループの取組みについて理解することを目的とした研修を、国内外グループ全体に展開していきます。

ハラスメントのない職場づくりのための研修

従業員一人ひとりが自分や周囲の言動を振り返ることができるよう、国内グループの全役員・従業員を対象とした「気づきの研修(パワハラ編)」を実施しました。

人権教育・研修の受講者数

(単位:名)

項目	2021年度	
	受講者数	対象
新規入社者, キャリア採用者向け人権研修	109	IHIおよび国内関係会社
選択型 人権研修	619	IHIおよび国内関係会社
人権方針 (e-ラーニング)	27,867	IHIおよび国内外関係会社
ハラスメント (e-ラーニング)	20,224	IHIおよび国内関係会社

人権の尊重

取組み

IHIグループは、人権尊重の取組みとして、公正な採用、公正な労働条件、機会の均等、ハラスメントのない職場づくりなどにより、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

人権デュー・ディリジェンス

●人権デュー・ディリジェンスの全体像

IHIグループの事業活動により影響を受ける人びとの人権尊重の責任を果たすため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを進め、人権尊重の実現に向けて取り組みます。

●人権リスクアセスメントの結果

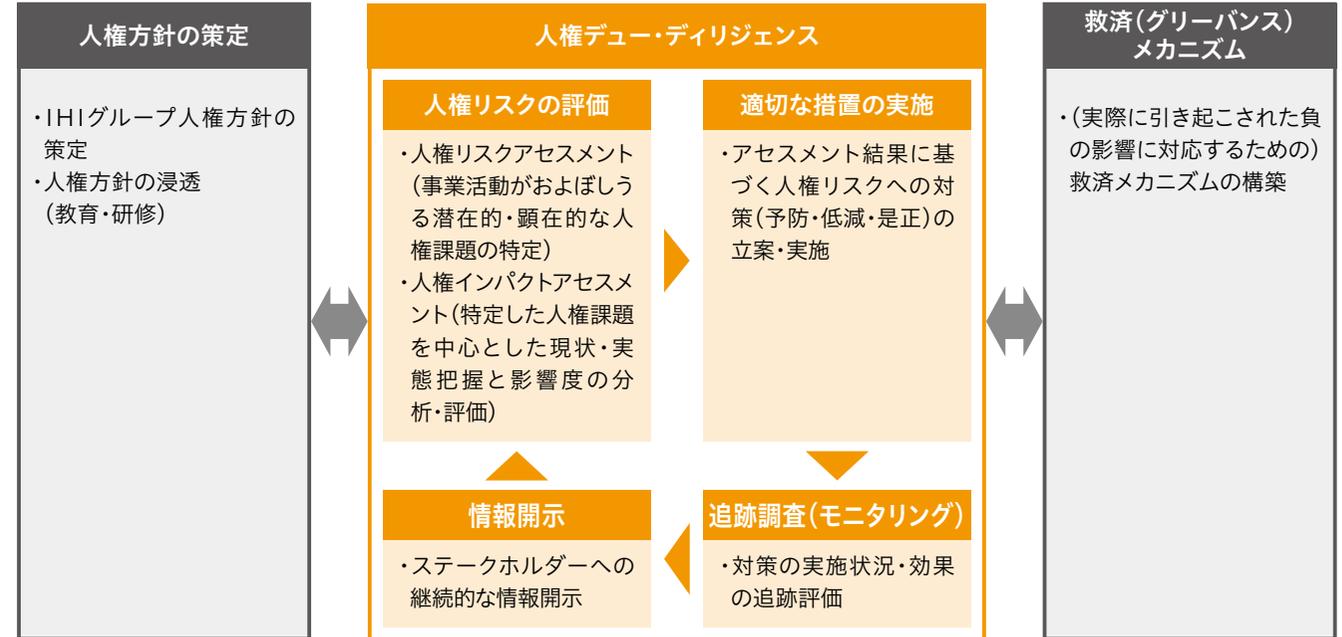
IHIグループでは、2021年に社外の専門家の助言を得ながら、IHIおよび国内外のIHIグループ事業を対象に、人権リスクアセスメントを実施しました。

人権リスクアセスメントの分析・評価結果、製造業における重要な人権課題、社内モニタリング、国際社会の動向から、IHIグループにとっての重要な人権課題を特定しました。そして、最も優先度の高いライツホルダーとして、IHIグループの社員とサプライヤーを選定しています。

重要な人権課題

- 強制労働の禁止
- 児童労働の禁止
- 均等な機会の提供
- 差別・ハラスメントの禁止
- 働く人びとの健康で安全な職場の確保
- 働く人びとの基本的な権利の尊重

人権デュー・ディリジェンスの全体像



2021年に実施した人権リスクアセスメントの手順

手順1

IHIグループの事業活動が与える人権への潜在的・顕在的リスクの洗い出しを、事業内容および事業展開国ごとに実施。社外専門家から提供を受けた社会・労働安全衛生・環境リスクデータを使用した上で、幅広くリスクを抽出した。

手順2

抽出したリスクのマネジメント状況について、関連部署(各事業領域、調達企画本部、人事部、コーポレートコミュニケーション部、プロジェクトリスクマネジメント部)へのインタビュー調査を実施し、事業内容や労働者の雇用状況、サプライチェーン等に関する実態確認・評価を行なった。

手順3

手順1と2の結果をふまえ、人権専門家の協力のもと、IHIグループとして、優先的に発生防止と対応に取り組むべき人権課題を特定した。

人権の尊重

●人権デュー・ディリジェンスの進捗および取り組み

IHIグループは、2021年12月に「重要な人権課題」に関する実態把握のため、国内外のIHIグループ拠点に対する人権インパクト・アセスメントを開始しました。

2024年度までにIHIグループ約160社に対する調査・分析を完了させる予定であり、2022年度は、「重要な人権課題」の観点でHighリスク地域にあるIHI海外グループ会社への調査・分析を優先的に実施します。

アセスメントを通じて、当社グループの事業活動に起因して人権リスクが発生している、または当社グループの事業活動がこれに関与していることが明らかになった場合には、関連するステークホルダーとの協議を行ない、適切な手続きを通じて是正・救済していきます。

●外国人技能実習生の調査

2021年度に、IHIグループの事業所・工場およびIHIグループの構内(建設現場を含む)協力会社において直接雇用している外国人技能実習生について、実態調査を行いました。

その結果、問題は見られませんでした。

●結社の自由、団体交渉権の尊重

IHIグループは、労働組合および組合員が行なう組合活動の自由を認め、組合活動を行なったことを理由に、組合員が不利益となる対応はしません。また、労働組合との相互信頼に基づき、誠意をもって団体交渉を行ないます。

多様な人材の活躍

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、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
Teamwork

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

教育・浸透

人材マネジメント方針の海外従業員への浸透

IHIグループは、IHIグループ入社者教育プログラムなどさまざまな教育研修の機会を活用し、海外を含むグループ全従業員への人材マネジメント方針の浸透を図っています。特に「求める人材像」については、世界各国の従業員がオンライン会議でつながり、「求める人材像」に関する考えやエピソードを語り合う動画を作成し、教育研修に加え、採用活動にも広く活用しています。

多様な人材の活躍

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
連結従業員数	29,286	28,964	29,149	28,801
IHI従業員数	8,011	7,741	7,796	7,779
男性	6,994	6,730	6,766	6,727
女性	1,017	1,011	1,030	1,052
女性比率	12.7%	13.1%	13.2%	13.5%

地域別従業員数

(単位：名，対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	21,862	21,700	21,778	21,390
アジア・オセアニア	4,213	4,141	4,132	4,053
米州	1,352	1,292	1,122	1,291
欧州・中東・アフリカ	1,859	1,831	2,117	2,067

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
資源・エネルギー・環境	6,467	6,812	6,595	6,514
社会基盤・海洋	2,359	2,399	2,469	2,443
産業システム・汎用機械	10,220	10,079	10,028	9,797
航空・宇宙・防衛	6,660	6,684	6,765	7,062
その他	2,619	2,014	2,320	1,945
全社(共通)	961	976	972	1,040

年齢別従業員数

(単位：名，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
30歳未満	1,780	1,612	1,520	1,401
30～39歳	2,277	2,198	2,313	2,327
40～49歳	2,171	2,119	2,078	2,086
50～59歳	1,389	1,462	1,575	1,687
60歳以上	394	350	310	278

雇用形態別従業員数

(単位：名，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
正規従業員	7,678	7,410	7,447	7,400
男性	6,694	6,438	6,456	6,397
女性	984	972	991	1,003
女性比率	12.8%	13.1%	13.3%	13.6%
再雇用者	84	88	93	109
男性	84	88	92	108
女性	0	0	1	1
女性比率	0.0%	0.0%	1.1%	0.9%
受入出向者	249	243	256	270
男性	216	204	218	222
女性	33	39	38	48
女性比率	13.3%	16.0%	14.8%	17.8%
顧問・嘱託	83	91	107	102
男性	77	86	102	97
女性	6	5	5	5
女性比率	7.2%	5.5%	4.7%	4.9%
パート	498	496	476	453
男性	85	90	85	81
女性	413	406	391	372
女性比率	82.9%	81.9%	82.1%	82.1%
期間従業員	106	101	81	35
男性	84	85	64	24
女性	22	16	17	11
女性比率	20.8%	15.8%	21.0%	31.4%
派遣社員	1,325	1,330	956	986
男性	1,034	1,046	753	788
女性	291	284	203	198
女性比率	22.0%	21.4%	21.2%	20.1%

多様な人材の活躍

離職率

(対象：IHI)

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総離職率		4.3%	3.5%	2.9%	3.1%
自己都合退職率		2.0%	2.0%	1.1%	1.6%
年齢別 自己都合 退職率	30歳未満	4.6%	4.9%	3.1%	3.9%
	30～39歳	2.3%	2.3%	1.2%	2.5%
	40～49歳	0.9%	0.8%	0.3%	0.5%
	50～59歳	2.7%	2.3%	2.2%	2.4%
60歳以上		39.3%	26.0%	34.8%	37.6%
入社3年目以内の離職率		7.4%	6.8%	4.3%	3.4%

平均勤続年数

(単位：年，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全従業員	14.9	15.8	15.1	16.3
男性従業員	15.1	16.0	15.3	16.5
女性従業員	13.2	14.5	14.2	15.5

従業員意識調査の回答率

(対象：IHIおよび関係会社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員意識調査の回答率	91.7%	91.4%	88.0%	88.0%

労働組合に加入している従業員の割合

(対象：IHIおよび連結会社の労働組合7組合)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働組合に加入している 従業員の割合	73%	73%	72%	71%

労働に関する苦情受付件数

(単位：件，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働に関する苦情受付件数	0	0	0	0

※IHIは、従業員の苦情を公正迅速に処理するため、労働協約に基づき苦情処理委員会を設置しています。

取組み

人事処遇制度の改定

2021年10月、IHIグループは、誰でも何度でもチャレンジが可能な環境を実現するため、人事処遇制度を改定しました。

能力発揮と意欲をベースとした評価・報酬・昇進の仕組みを導入するとともに、各種人材育成制度と連動することで、早期抜擢や、従業員一人ひとりの自律的な成長と活躍が可能になりました。

公正・適切な処遇

IHIグループは、仕事の内容や責任に応じた従業員の能力発揮と成果を重視した公正・公平な処遇を目指しています。

また、グローバルで最低賃金を遵守するだけでなく、それを上回る賃金を支払うことを基本方針としています。

福利厚生

住宅、金融などの基本的な福利厚生に加え、育児・介護・学び・保養などの多様なメニューから、ニーズに合わせて、従業員が選択できる自律選択型の福利厚生を提供しています。

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、国内外の従業員を対象とした従業員意識調査を実施しています。この調査により組織の状態を可視化し、強みや課題を明確にした上で分析を行ない、現状の組織に必要な諸施策を立案・実行することで従業員エンゲージメントの向上につなげるPDCAサイクルを展開しています。

多様な人材の活躍

人材育成

方針

IHIグループは、「求める人材像」を育成の基軸として、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設定しています。

一人ひとりのキャリアプランの実現に向けた、主体的な能力開発・成長のための継続的な努力による自律的なキャリア開発を支援しています。

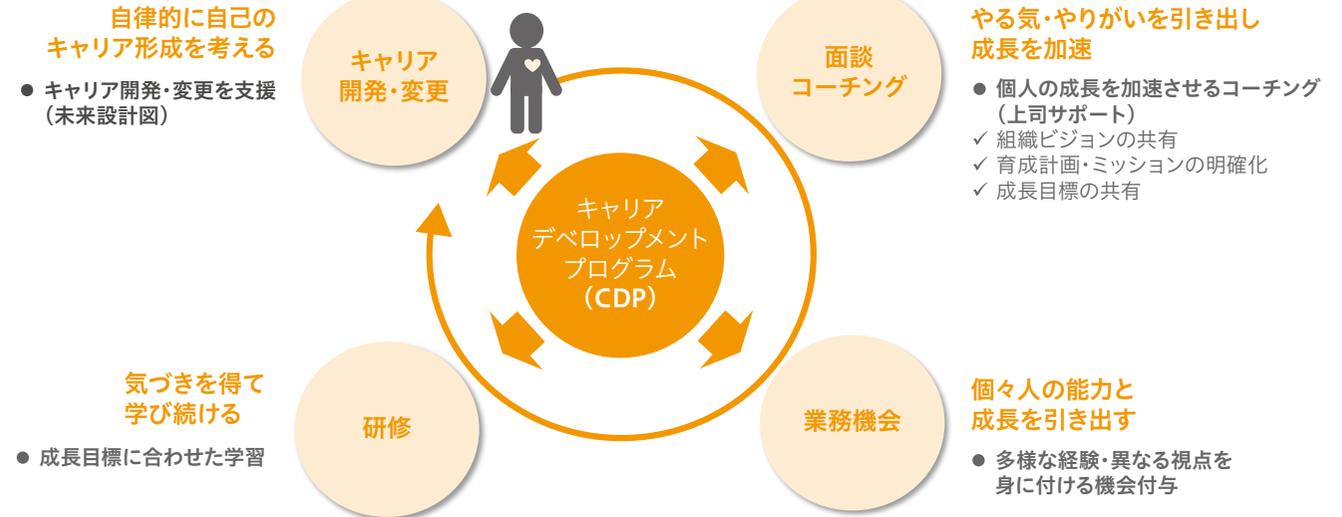
能力開発・成長のために努力する個々人に対して、「キャリア開発支援」、「OJT」、「OFF-JT」、「異動による新たな業務付与」の4つを柱に成長機会を提供し、評価・配置と整合性のある人材育成を進めています。

P.49 人材マネジメント

キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)

2019年度より、グループ共通の個人別キャリア開発プログラムとしてCDPを導入しました。一人ひとりが作成するキャリアプラン(未来設計図)を起点に、上司との面談を行ない、キャリアプランの実現に向けて、どのような挑戦や学びに取り組んでいくかを話し合う機会を設けています。この仕組みにより、従業員一人ひとりが、自律的に自身のキャリアプランを考え、業務や教育などの機会を通じて成長し、学び続けることを支援していきます。

キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)



多様な人材の活躍

人材育成プログラム

IHIグループでは、2021年度から従業員一人ひとりのキャリアプランに応じて、自ら選択し、いつでも・どこでも・誰でも学べる仕組みとして、自律・選択型研修を整備・拡充しました。従業員一人ひとりの「キャリアの形成」「成長の加速」「学び続ける」ことを支援する「キャリア形成支援プログラム」「自律・選択型研修」を中心とした教育体系によって、自律的に学び続けていく環境を整えて、従業員一人ひとりの活躍の可能性を広げることをサポートしていきます。

多様な人材を育成する取組み

IHIグループでは、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、新規入社者（新卒採用・キャリア採用）、新任基幹職、新任職・班長に対する職位別研修など、多様な人材が成長・活躍できるグループ共通の教育プログラムを整備しています。

グローバル人材育成では、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、海外赴任前後には、グローバルコミュニケーションスキルや異文化対応力に関する講座などを実施しています。

IHIグループ人材育成プログラム

(2022年5月25日現在)

		IHIグループ教育研修プログラム				選抜型研修	選択型研修	職位別研修																	
		経営人材育成		プロフェッショナル人材育成	キャリア・選択型研修		職位別研修	グローバル人材育成	ダイバーシティ																
		IHI ビジネススクール	社外 プログラム																						
基幹職	シニア エグゼクティブ プログラム	ネクストリーダーコース	戦略企画コース(オープンコース)	異業種交流・MBA派遣・留学等	設計プロフェッショナル研修	品質プロフェッショナル研修	生産マネジメント研修	調達プロフェッショナル研修	データアナリスト研修	デザインストラテジスト研修	I-Project キーパーソン(改善プロフェッショナル)研修	IHI-University (約300講座)	テクニカルスキル(技術講座)	ビジネススキル	マイนด์・リベラルアーツ	コミュニケーションスキル	グローバルコミュニケーションスキル・異文化対応力	ダイバーシティセミナー(両立支援研修)							
																			キャリアマネジメント研修	新任 基幹職研修	グローバルブレイヤー研修(海外駐在など)	社外派遣・異業種交流			
																			ステータス別キャリアデザインセミナー				新規入社者研修	職長研修	班長研修
職場リーダー	デベロップメントコース																								
中堅																									
若手													コーポレート・部門で指定・推奨講座を設定												

多様な人材の活躍

実績

主な教育の受講者数とのべ受講時間数、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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
職位別研修				
受講者数	3,300名	3,276名	1,882名	672名
受講時間	112,000時間	106,208時間	34,672時間	24,028時間
選択型講座				
受講者数(のべ)	6,200名	3,343名	1,948名	17,430名
受講時間	47,000時間	25,073時間	16,358時間	49,648時間
会社指定講座				
受講者数(のべ)	—	—	—	253,716名
受講時間	—	—	—	188,927時間
従業員1人あたりの研修時間				
研修時間	16.7時間	19.8時間	13.3時間	12.1時間

※1 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、集合型研修をオンライン研修に変更し下期から実施したため受講者数や受講時間が前年度に比較し減少しています。

※2 2021年度はグループ人材育成プログラムの見直しがあったため各教育の受講者数や受講時間が例年に比較して変動しています。

匠制度・高度技能者認定制度認定者数 (単位：名、対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
認定者数	37	41	39	41

※2019年度に、匠制度認定制度の名称を「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。

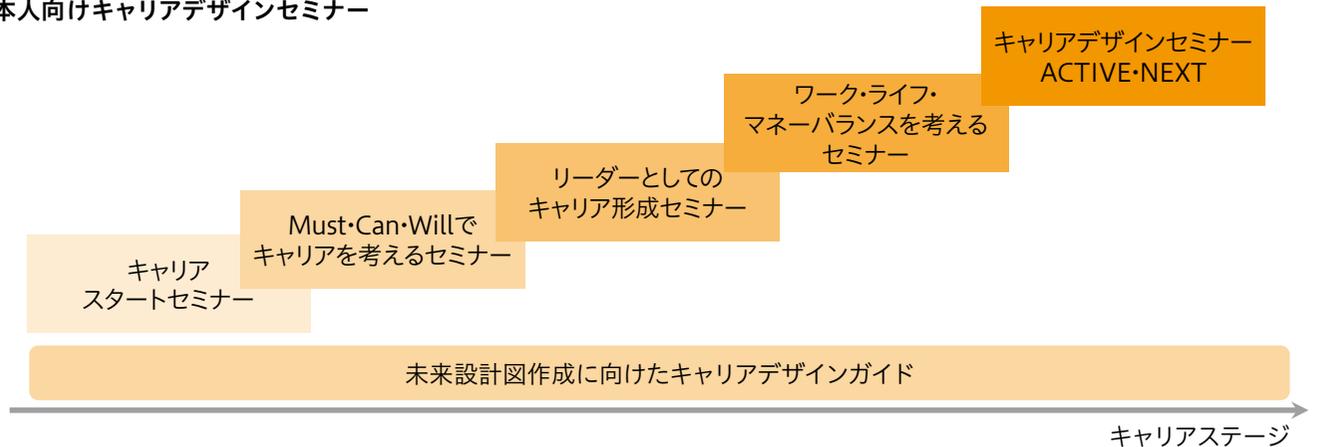
取組み

キャリア形成支援プログラム

IHIグループでは、「一人ひとりが活躍できる環境づくり」への取組みとして、キャリアデザインをサポートする「キャリア形成支援プログラム」のもと、5年後、10年後に充実したキャリアを歩むためのスキル・能力開発の計画を自ら考え実行するための、キャリアステージに合わせたキャ

キャリア形成支援プログラム

本人向けキャリアデザインセミナー



上司向けキャリアマネジメント研修

キャリア自律を支援するコーチングガイド・キャリアマネジメントセミナーなど

リアデザインセミナーを開催しています。

また、キャリアプラン実現には、上司による支援が不可欠であることから、上司向けのキャリアマネジメント研修(キャリア理論の理解、コーチングスキル向上)にも取り組んでいます。

多様な人材の活躍

自律・選択型研修

IHIグループでは、2021年度から従業員一人ひとりのキャリアプランに応じて、自ら選択し、いつでも・どこでも・誰でも学べる仕組みとして、自律・選択型研修を整備・拡充しました。

テクニカルスキル・ビジネススキル・コミュニケーションスキル・マインドに分類された約300の社内講座を準備することで、キャリアプラン実現のために必要な知識・能力・スキルを自ら考え、成長に向けて自律的に学び続けることをサポートしています。

自律・選択型研修

選択型研修 (IHI-University)

テクニカルスキル(約200講座)	ビジネススキル(約70講座)	コミュニケーションスキル(約20講座)
物理・化学 材料・構造 熱・流体・燃焼 ターボ・機械要素・振動 生産プロセス 制御・センシング プロジェクトマネジメント 知的財産 営業 調達	経営方針 サステナビリティ・ESG 品質・コンプライアンス DX デザイン思考 ビジネスモデル マーケティング 問題解決/ PDCA 財務・会計 ものづくり企業の基本 マネジメント	ビジネスコミュニケーション チームビルディング コーチング マインド(約30講座) 理念 リーダーシップ モチベーション ダイバーシティ

●学び直し

事業環境の変化や技術革新に対応して、必要な知識や技術・技能をプロアクティブに身に付ける「学び直し」のための研修プログラムの充実に取り組んでいます。

また、人材の流動化と最適配置を進める中で、業務内容が変わる従業員の早期活躍のための支援プログラムを実施しています。

●技能伝承

IHIグループは、ものづくり技術を支える拠点である各工場で、溶接・機械加工などコア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高度技能者と認定し(高度技能者認定制度)、計画的な技能伝承を推進しています。

●IHIグループ人材開発交流センター

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、国内外のグループ従業員が研修や各種会議用に利用しています。世界で活躍するIHIグループの仲間が集い、企業理念・価値観を共有し、活発なコミュニケーションを推進する場、共に学び成長する場として活用しています。

●キャリアチャレンジ制度

2019年度からIHIグループ従業員の自律的なキャリア形成およびスキル開発の機会を提供するため、キャリアチャレンジ制度(グループ内公募)を導入しました。2021年度末までに150名が制度を利用して異動しました。IHIグループ内の部門・会社の垣根を越えた人材の最適配置を実現していきます。

多様な人材の活躍

ダイバーシティ&インクルージョン

考え方

IHIグループは、経営戦略の一環としてダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組んでいます。

その目的は、多様な個性・価値観を有する一人ひとりが、個人の属性に関わらず、互いを尊重し、認め合い、持てる能力を最大限に発揮できる組織風土を醸成することです。そして、その組織風土により、多様な考え方を結び付け、社会課題解決のためのイノベーションを生み出し、新たな価値を創造していきます。

とりわけ女性など経営幹部候補の多様化や、若い世代の多様な視点・発想を経営に活かしていく取組みを進めています。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、幅広く取り組んでいます。

また、キャリア採用の積極的推進や、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に加え、育児・介護などとの両立支援や、LGBTQをはじめとする性的少数者の活躍推進にも取り組んでいます。

教育・浸透

ダイバーシティ教育・研修の受講者数

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

研修テーマ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性活躍/障がいのある方の活躍等	148	276	140	139
育児と仕事の両立	34	134	53	125
介護と仕事の両立	—	400	290	263

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
受講者数	36	42	—*	21

※2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により未実施

目標・実績

ダイバーシティの目標・実績

KPI	目標	目標年度	2021年度の実績
女性採用比率	大卒 20%程度	2026	大卒 20.2%
女性管理職の比率	7%	2026	3.9%
女性の役員数	経団連の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同(「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上」に向けて活動)	2030	18%
障がい者雇用率	2.4%	2022	2.3%を安定的に超過
男性の「育児に伴う休業」取得の促進	対象者全員が1週間以上の育休を取得、2週間以上の取得を促進	2022	70.8%

多様な人材の活躍

新卒採用実績

(単位：名，対象：IHI，大卒)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総数	158	153	194	109
男性(技術系)	113	95	133	75
女性(技術系)	7	16	6	14
男性(事務系)	25	28	29	12
女性(事務系)	13	14	26	8

キャリア採用実績

(単位：名，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
採用数	66	77	55	85
採用比率	22.8%	23.4%	15.6%	33.9%

女性採用比率

(対象：IHI，大卒)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性採用比率	12.7%	19.6%	16.5%	20.2%

役員数^{※1}

(単位：名，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総数	17	16	17	17
男性役員数	13	13	14	14
女性役員数 (うち社外)	4 (3)	3 (2)	3 (3)	3 (3)

※1 各年7月1日時点の取締役および監査役数

女性役員比率^{※2}

(対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性役員比率	24%	19%	18%	18%

※2 各年7月1日時点の取締役および監査役数

管理職数(役職別，男女別)^{※3}

(単位：名，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総数	2,643	2,767	2,732	2,776
男性管理職数	2,569	2,684	2,640	2,669
女性管理職数	74	83	92	107
部長級	22	23	23	31
課長級	52	60	69	76

※3 各年4月1日時点

女性管理職比率^{※4}

(対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性管理職比率	2.8%	3.0%	3.4%	3.9%
部長級の比率	0.8%	0.8%	0.8%	1.1%
課長級の比率	2.0%	2.2%	2.5%	2.7%

※4 各年4月1日時点

外国籍従業員数・管理職数・比率^{※5}

(単位：名，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数	89	81	82	74
管理職数	8	10	13	14
外国籍従業員比率	1.0%	1.0%	0.9%	0.9%

※5 各年4月1日時点

キャリア採用入社者の管理職数^{※6}

(単位：名，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
管理職数	204	220	234	230

※6 各年4月1日時点

多様な人材の活躍

海外現地採用管理職数^{※7}

(単位：名，対象：中国，シンガポール，アメリカ)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総数	22	23	22	25
中国	4	4	5	6
シンガポール	8	7	6	5
アメリカ	10	12	11	14

※7 各年4月1日時点

障がい者雇用率^{※8}

(対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
雇用率	2.21%	2.39%	2.35%	2.39%

※8 各年6月1日時点

定年後再雇用率

(対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
定年後再雇用率	84%	81%	81%	78%

労働時間

(単位：時間，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
月平均時間外労働時間	22.50	21.10	13.00	18.90
年間総労働時間	2,003.3	1,967.8	1,797.9	1,948.3

年次休暇平均取得日数

(単位：日，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
年次休暇平均取得日数	18.36	19.40	18.73	17.37

制度の利用状況

(単位：名，対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
短時間勤務制度の適用者	158	161	139	158
チャイルドケア休暇の取得者	689	779	768	935
育児休業の取得者	118	131	137	128
男性	8	21	31	60
女性	110	110	106	68
育児休業取得後の復職率	100%	99.2%	100%	100%
介護休業の取得者	6	7	2	6

男性の「育児に伴う休業」取得率(1週間以上)

(対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
取得率	25.2%	28.6%	26.5%	70.8%

多様な人材の活躍

取組み

キャリア採用

IHIグループは、社外での経験を積んだ多様な人材の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、事業戦略・技術戦略に基づき求められる資質を持った人材を柔軟かつタイムリーに採用することが必要です。新卒者の定期的な採用だけでなく、事業に必要な経験や専門性を持った多様な人材をさまざまなチャネルを活用して採用しています。

女性従業員の活躍推進

IHIグループは、女性従業員一人ひとりがより一層活躍できるよう、さまざまな取組みを行なっています。優秀人材の採用と育成、管理職・経営層への登用、活躍推進のための環境整備にそれぞれ目標を定め取り組んでいます。その一環として、ワークショップやセミナーなどの活動も実施しています。

「ネットワークリーダー活動」では、女性管理職が等身大のロールモデルとして活動の中心となり、女性従業員のネットワークづくりを進めています。このほか、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開発や上司による育成・コーチング、ライフイベントを踏まえたキャリア継続を支援しています。

外国籍従業員の活躍推進

IHIグループは、国籍を問わず優秀な従業員がいきいきと活躍できる環境づくりに取り組んでいます。その一環として、外国籍従業員を対象としたさまざまな支援を行なっています。日本語によるコミュニケーション能力向上のための各種研修や、異文化交流会などによるネットワークづくりなど、外国籍従業員が働きやすく、持てる能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。また、外国籍従業員固有の問題に対応するため、外国籍従業員相談窓口を設置しています。

海外現地採用従業員の活躍推進

IHIグループは、グローバル展開を加速していく目的で、海外においても「グループ人材マネジメント方針」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。

人材育成では、マネジメント力強化のため、現地マネージャー育成の研修を実施しています。また、グローバル調達人材の育成にも注力し、ナショナルスタッフへの教育も進めています。2021年度は、Leadership Development Program, 問題解決研修等を実施しました。今後もグループ・グローバル全体で育成し活躍推進に取り組めます。

障がいのある従業員の活躍推進

IHIグループは、障がいのある従業員の活躍を推進しています。専門のサポートスタッフを配置するなど、障がいのある従業員の業務や会社生活全般にわたる支援体制を整備しています。また、一人ひとりのキャリア開発や上司による育成・コーチングを支援しています。

IHIグループは、「適切なサポートと職場の理解があれば、障がいがあっても、持てる力を最大限発揮できる」との認識のもと、今後も障がいのある従業員の活躍を推進していきます。

性的志向や性自認にとらわれない職場づくり

IHIグループは、性的少数者の従業員が持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を進めています。性的少数者支援の一環として、勤務や社宅などに関する制度を整備するとともに、アライ活動*などのネットワーク活動や研修会を通じて、性的少数者への理解促進を図る活動を実施しています。

2021年度は、「IHIグループLGBTQアライカンファレンス」を開催し、LGBTQについて、映画を題材に当事者を交えて学び、意見交換を行ないました。

*アライ(ALLY)活動

自身はLGBTQではないが、LGBTQを理解し、支援すること

多様な人材の活躍

60歳以上の従業員の活躍推進

IHIグループは、シニア従業員のさまざまな場面での活躍を推進しています。従業員個人が満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に加え、年齢によらない挑戦を奨励することから60歳以降においても昇進を可能とする制度を導入し、多くのシニア従業員が活躍しています。また、高度専門家・高度技能者任命制度を設け、シニア人材のさらなる活躍を促す仕組みを整備しています。

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、本人の希望のもと、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。

多様な経験の機会提供

IHIグループは、多様なバックグラウンド・多様な経験・異なる視点を持った多様な人材が活躍できる環境を整備しています。また、従業員一人ひとりがより幅広い視野・経験を身に付けるための制度の拡充や、さまざまな機会提供を行なっています。

●採用

IHIグループは、長期の事業の姿とそれに向けた事業戦略・技術戦略上、必要とされる業務・人材を明確にし、キャリア採用と新卒採用とを戦略的に組み合わせています。通年採用・グローバル採用を進めるとともに、採用ルートの多角化を図っています。

●異動・配置

IHIグループは、異部門間ローテーションや社外研修派遣、パートナー企業・官公庁・スタートアップ企業への派遣、大学・研究機関や他社との共同開発への参加など、多様な経験・異なる視点を身に付ける機会を増やしています。また、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成に対応するためのグループ内公募(キャリアチャレンジ)にも継続的に取り組んでいます。

●研修

IHIグループは、社外研修派遣や社外活動・学会への派遣など、社外の人材との積極的な交流を通じて、多様な経験・異なる視点を身に付ける機会を提供しています。

●社外での兼業、社内での副業

IHIグループは、社内外での多様な経験を促し、多様な視点・発想を経営に活かしていく目的で、社外での兼業(セカンドジョブ)や社内での副業に取り組んでいます。一例では、大学改革や産学連携アドバイザーとしての社外兼業や、画像認識技術とAI・SNSを活用したアプリケーションの開発に関する社内副業があげられます。2021年度時点で社外での兼業約80件、社内での副業約80件の活動が登録されています。

●両立支援制度・相談窓口

IHIグループは、仕事と育児・仕事と介護・仕事と病気治療の両立による従業員の活躍を支援するため、ソフト・ハードの両面からさまざまな支援体制を整えています。支援制度の周知と活用を呼びかけるハンドブックやリーフレットの作成や、外部講師によるセミナーの実施、一人ひとりの事情やニーズに応じた支援を行なうための外部専門機関を含む相談窓口を設置しています。2021年度は、特に男性従業員に向けた育児との両立ハンドブックを作成しました。また不妊治療のために利用できる制度を周知するリーフレットを作成し、子どもを望む従業員を支援しています。

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事業活動の基盤であり、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で共有しています。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、グループ従業員だけでなく、協力会社従業員も含めた、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

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」との経営理念に基づき、安全最優先の文化を築き上げることを目指します。具体的には、当グループ基本行動指針に基づき、ともに働くすべての人びとが安全で健康に働くことができる職場環境の確保に向けて、以下の取組みを展開します。

1. 「安全五原則」をグループ共通の行動指針とし、経営者ならびに全ての従業員が労働災害の防止に向けて安全衛生活動に取り組めます。

【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順守するとともに、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)オフェンス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

体制

安全衛生体制図



IHI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	社会基盤・海洋事業領域長， 産業システム・汎用機械事業領域長
委員	資源・エネルギー・環境事業領域長， 航空・宇宙・防衛事業領域長， 技術開発本部長，統括産業医， その他委員長が指名する者
事務局	人事部
2021年度の開催回数	4回

労働環境の向上(労働安全衛生)

教育・浸透

従業員への教育・研修

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職位に対して実施しています。

工場部門の従業員が班長・職長になる際には、各段階で職班長安全衛生教育(SST: Supervisor Safety Training)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、基幹職などに建設安全衛生一般教育(CSST: Construction Safety Standard Training)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(SMST: Site Manager Safety Training)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のトレーナー養成はIHIグループ全体で行なっています。

また、工場および研究所における労働安全衛生マネジメントシステムに関する基準に基づき、安全衛生委員会を通して従業員の意見を常に反映しています。

IHIグループにおける安全衛生教育体系

建設部門

受講対象	新入社員 異動者	建設現場 新規入構時	工事監督 および 作業者を指揮する 試運転調整員	小規模現場 および サービス工場所長	統括安全衛生責任者 元方安全衛生管理者 店社安全衛生管理者
内容	新入社員教育 CSST教育	CST研修	監督員研修 (SVST研修)	所長研修 (SMST I)	所長研修 (SMST II)

工場部門

受講対象	新入社員	安全作業リーダー、 班長代理、等	班長任用時	職長任用時	工場部門基幹職 任用時
内容	新入社員教育	SST-1	SST-2	SST-3	新任基幹職教育

注) 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)

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

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	2020年度	2021年度
職長研修	26	48	50	27
班長研修	83	103	90	82
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)	260	169	125	69
Supervisor Safety Training(SST)・SMST トレーナー養成講座(修了者数)	31	18	—	14

※2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により未実施

労働環境の向上(労働安全衛生)

目標・実績

労働災害件数※1

(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31社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総数	55(0)	71(0)	38(0)	52(1)
従業員	28(0)	42(0)	18(0)	31(1)
派遣社員	4(0)	4(0)	1(0)	3(0)
協力員	23(0)	25(0)	19(0)	18(0)

※1 労働災害による死傷者数

全災害度数率※2

(対象：IHIおよび関係会社31社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全災害度数率	1.11	1.49	0.87	1.23

※2 100万のべ労働時間あたりの労働災害による死傷者数

休業災害度数率※3

(対象：IHIおよび関係会社31社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
IHIグループ平均	0.26	0.40	0.28	0.38
全国製造業の平均※4	1.20	1.20	1.21	1.31

※3 100万のべ労働時間あたりの労働災害による死傷者数(不休災害を除く)

※4 対象：事業所規模100名以上(抽出調査)

安全衛生度数率

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
工場部門	目標	—	—	0.7未満
	実績	0.75	1.17	0.62
建設部門	目標	—	—	1.2未満
	実績	1.82	2.11	1.31

安全衛生における強度率

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
IHIグループ平均	0.01	0.01	0.01	0.18

健康管理

(対象：IHIおよび関係会社35社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
健康診断受診率	—	—	—	97%
健康診断有所見率	70%	71%	72%	71%
ストレスチェック受検率	96%	94%	95%	95%
高ストレス者率	—	—	—	9%
アブゼンティズム (3ヵ月以上の休業者数)	0.9%	1.0%	0.8%	0.7%
プレゼンティズム (就業制限者数)	1.7%	1.6%	2.1%	1.8%
喫煙率	28%	27%	27%	28%

職業性疾病度数率※5

(単位：件、対象：IHIおよび関係会社31社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
職業性疾病度数率	0.165	0.165	0.15	0.118
労働関連の疾病・ 体調不良による死亡者数	—	—	0	0

※5 100万のべ労働時間あたりの職業性疾病者数(メンタル、骨折)

労働環境の向上(労働安全衛生)

取組み

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、従業員の安全衛生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会社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は、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。

●労働災害リスクを低減するための活動

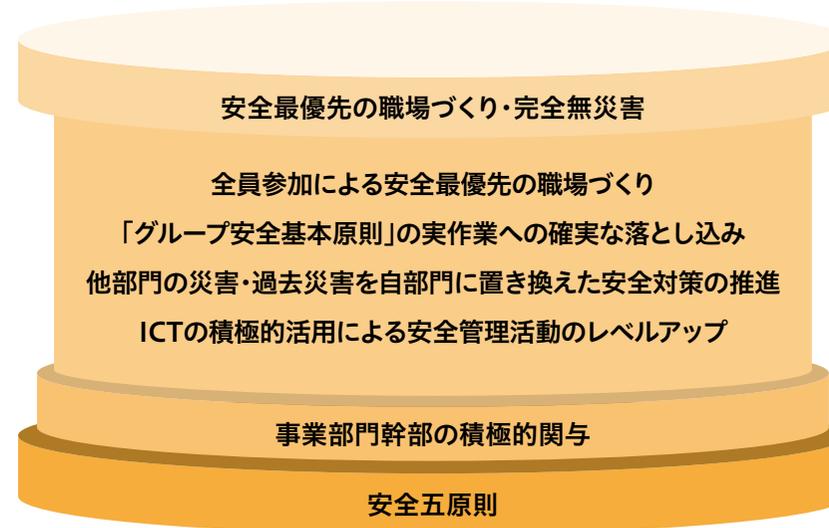
「労働安全衛生マネジメントシステムに関する基準」に基づき、安全衛生方針・目標・計画を定めた上で、安全衛生活動を推進しています。さらに安全衛生管理評価を毎年実施し、労働災害撲滅に向けた改善を進めています。

また、機械、設備、化学物質などに関連した危険または有害要因を特定し、それらを除去・低減するために実施すべき事項を定めています。

IHIグループでは、特に多くの割合を占める6つの労働災害類型について、2020年度から「IHIグループ安全基本原則」を定め、これらの労働災害の撲滅に重点的に取り組んでいます。

安全衛生管理重点課題・施策

重大災害発生の反省を踏まえ、「安全はすべてに優先する」の原点に改めて立ち返り、安全で安心して働くことができる職場づくりに取り組む。



IHIグループ安全基本原則

1. 高所からの墜落
2. 中低所からの転落
3. 機械・装置によるはさまれ・巻き込まれ
4. 重量物取り扱い時のはさまれ
5. 手工具使用時の災害
6. グライNDER使用時の災害

●労働災害が発生したときの調査方法および所見

労働災害が発生した際にはグループで統一された災害調査方法により、原因調査および分析を実施しています。また、統一された災害報告様式を使い、災害発生から遅延なくグループ内展開を行なっています。

集約した災害情報の分析および評価に基づき、グループ全体としての再発防止対策・類似災害撲滅対策につなげています。

労働環境の向上(労働安全衛生)

健康管理

IHIグループは、従業員一人ひとりのウェルビーイング※を高めることが、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。

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、いきい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。

※ウェルビーイング(Well-Being):“こころ”と“からだ”が健康で、いきいきと働き、個人も組織も活力ある状態

●健康経営を推進するための活動

「プロジェクトChange」に掲げる「環境変化に打ち勝つ事業体質への変革」に向けて、グループ従業員ならびに組織のウェルビーイングを高める活動に取り組んでいます。

2022年度は、グループ全体でウェルビーイング向上パイロット職場を選定し、マネジメント改善・コミュニケーション改善を中心とした職場改善活動を進めています。

●安全と健康について従業員代表と経営層との主な協議内容

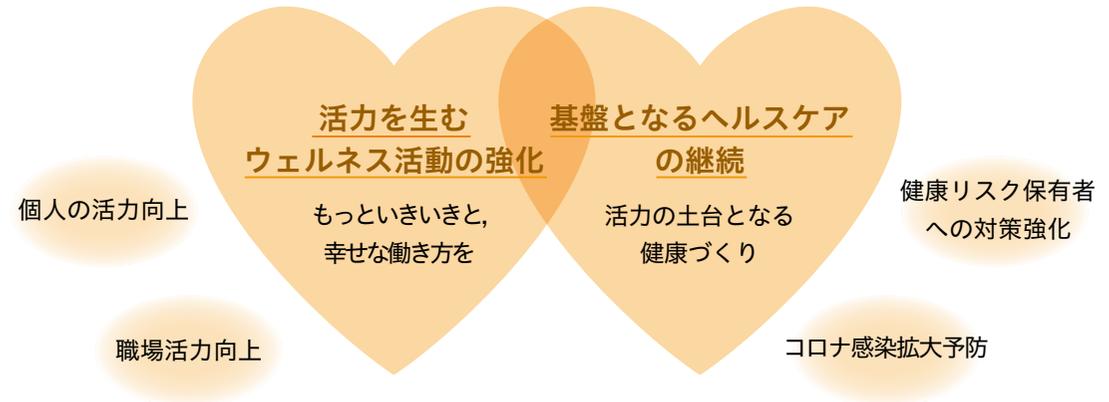
毎年、中央安全衛生委員会を開催し、従業員の安全と健康について従業員代表と経営層の協議を行なっています。

健康管理重点課題・施策

従業員がいきいきと、安心して働くことができる、生活できる環境を実現するために、**グループ従業員・組織のウェルビーイングを高める活動**に取り組む。

※ウェルビーイング(Well-Being):“こころ”と“からだ”が健康で、いきいきと働き、個人も組織も活力ある状態

活力×基盤の健康経営



●原子力事業に携わる従業員の健康管理

IHIの従業員およびIHIグループ各社で原子力サイトに従事する者については、社内で定める放射線管理基準に基づき被ばく管理し、放射線障害評価(線量管理)を実施しています。

健康管理については、日本の厚生労働省が定める放射線被ばく管理基準より厳しい自社の管理指標を定めています。この管理指標のもと、協力会社の従業員まで含めた被ばく線量管理と心身の健康管理を推進し、さらにIHIの産業医が健診や健康へのアドバイスを実施しています。

新型コロナウイルス感染症拡大への対策

P.34 危機管理

働き方改革, 業務プロセスの改革

考え方

働くことに対する価値観は多様化しています。さまざまな価値観に対応した魅力ある職場を提供することが、優秀な人材に選ばれる企業の大前提であり、さらに創造性の発揮や生産性を高めることにつながる要素となっています。同時に、働くことは従業員一人ひとりの生活の一部であり、IHIは主体性をもって心豊かに働ける環境になっていなければならないと認識しています。

体制

IHIグループでは、2021年4月にスマートワーク推進部を設置し、「IHIグループの成長」「社員一人ひとりの豊かな生活と成長」を目指した「新しい働き方(スマートワーク)」の創造に取り組んでいます。

教育・浸透

IHIグループには、さまざまな環境下でもコミュニケーションを円滑に行なうための考え方「IHIコミュニケーションスタンス」があります。「IHIコミュニケーションスタンス」に基づいたコミュニケーションツールの使い方を普及したり、ツールの活用事例を作成してグループ内に展開しています。

また、IHIグループのスマートワーク化の取組みを毎月ニュースとして配信したり、スマートワーク推進部のポータルサイトで各部門の取組みの好事例を紹介しています。

新しい働き方(スマートワーク)の姿

IHIグループの成長

事業・業務を変え続ける

社員一人ひとりの豊かな生活と成長

行動と意識を変え続ける

- お客さまや社会のため、自己の成長と働きがいのために「価値を生み出す」仕事に集中できている。
- 価値を生まない業務は、自動化・省人化により徹底的にスリム化されている。
- そのために、デジタル技術を駆使し、賢く・素早く仕事をしている。

取組み

多様な働き方の推進

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ができる、ワークライフバランスの実現に取り組んでいます。

具体的には、兼業・副業・キャリアチャレンジ・選択型研修など、自ら主体的に取り組める仕組み・制度を導入し、働きがいと多様な価値観に合った働き方の整備を進めています。また、対話活動による社内コミュニケーションの充実、業務のオンライン化、リモートでのコミュニケーションやアイデアの創出に向けた生産性向上のための各種取組み等も進めています。

新しい働き方(スマートワーク)の創造

2021年度は、IHIグループの各組織および個人がより価値の高い業務に集中できるよう、「生産性の向上」に焦点をあて、次のような活動をしました。

- ・紙による決裁業務のグループ内の標準化・電子化
- ・効率的で創造性を高める「会議の5つのキホン」の設定・展開(スマート会議宣言)
- ・リモート会議をストレスなく円滑に行なうためのルールやマナーなどの整備・展開

また、IHIが持続的に新たな価値やイノベーションを生み出すためには、社内外の組織の壁を越えた知の融合が重要と考え、そのためのコミュニティの設置と人材交流の活性化に向けた取組みを強化しています。

今後は、ESG経営の実現に必要な「多様な人材の活躍」に焦点をあて、引き続き新たな働き方を検討し、そのための施策をグループ内に展開していきます。

お客さまとの関係強化

品質・製品安全

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。

IHIグループ品質宣言

IHIグループは、品質を安全と同様に最優先することを「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。

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、日々改善に取り組みます
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

体制

品質保証体制

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。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が具体的な取組みとして展開されていることを確認しています。また、展開結果や年度内に発生した品質事案等を踏まえ、次年度の品質方針についても審議しています。

品質向上推進体制図



IHIグループ品質委員会

委員長	グループ品質保証全般担当役員
事務局	ものづくりシステム戦略本部
委員	事業領域長, 事業領域品質担当幹部, 本社部門幹部
2021年度の開催回数	2回

お客さまとの関係強化

教育・浸透

従業員への教育・研修

IHIグループは、製品・サービスの品質や安全の重要性について、従業員の意識を向上させることを目的として、受講者のキャリアや職種に応じた教育・研修を実施しています。

新入社員向けには、お客さま視点の大切さを早い時期から身に付ける内容の研修を行なっています。入社3年目社員向け研修では、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。

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	2020年度	2021年度
内部監査員教育	105	74	31	29
3年目社員向け 品質マネジメント・製品 安全講座	352	314	211	81
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	136	123
品質プロフェッショナル 研修	—	6	7	6
品質保証部門基幹職 研修	—	—	—	182

取組み

品質保証活動

2021年度は、従業員の品質意識の向上を狙い、品質コンプライアンス事例研究研修や品質改善キャンペーンとしてIHIグループ品質宣言を定着させる活動を展開しました。また、品質保証のディフェンスラインを強化する目的で品質保証部門基幹職研修やコーポレートと事業領域との品質証週次連絡会を1年間継続し、意思疎通を推進しました。

製品安全の確保

IHIグループは、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。

顧客満足度調査

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・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・関連業界規定に則った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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
広告宣伝活動に 関する法令	0	0	0	0

新興国市場における製品の適応

IHIグループでは、特定の製品において、新興国市場現地の規格や使用条件、部品・材料の入手性を考慮した仕様変更を行なっています。

汎用圧縮機・プロセス圧縮機では、入手可能かつ性能が変わらない部品、圧縮機の機能や品質への影響が小さい部品を中心に、新興国で調達しています。

また、海外のお客さまのニーズに迅速かつ柔軟に対応するため、中国のIHI-Sullair Compression Technology (Suzhou) Co., Ltd.およびトルコのIHI DALGAKIRAN MAKINA SANAYI VE TICARET A.S.でオペレーションの現地化を実施し、仕様・価格を現地化させています。仕様面では、製品の使用環境を考慮して、ガス吸入フィルタから、圧縮部分、冷却装置に至るまで、素材の変更・追加コーティングなど多様なオプションを用意しています。

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」を基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、品質・価格・納期などの調達の基本要件に加えて、人権・労働・安全衛生・環境・情報管理にも十分配慮したCSR調達を推進しています。そのために、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、環境への配慮、情報の開示、品質・納期の確保、競争力の強化、紛争鉱物※への取組み、お取引先のサプライチェーン全体でのCSR調達の推進を求めています。また、お取引先のCSR調達への取り組み状況についての情報提供もお願いし、お取引先と協働して社会的責任を果たしていきます。さらに、IHIグループの各調達部門は「IHIグループ調達基本方針」に則り、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、品質・価格・納期などの基本要件に加え、人権・労働・安全衛生・環境・情報管理にも十分配慮するCSR調達を推進します。

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、お取引先と協働してCSR調達に取り組むために、お取引先においても以下の項目に取り組むよう、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) 環境への配慮
- (4) 情報の開示
- (5) 品質・納期の確保
- (6) 競争力の強化
- (7) 紛争鉱物への取組
- (8) サプライチェーン全体での推進
- (9) 取組状況の提供

サプライチェーン・マネジメントの強化

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はなく、調達関連法規の理解が必要な部門も含め、調達プロフェッショナル育成研修として各種の講座を開催しました。

e-ラーニングについては、IHIグループの全役員・従業員向けにはIHIグループ調達基本方針の徹底、下請法、適正な輸入申告、保税地域の特徴などの調達の外観についての教育、IHIグループの全調達担当者向けには、下請法、物流特殊指定、印紙税法、適正な輸入申告など、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、下請法に関する月次の自主点検、輸入申告業務に関する年次の自主点検を行なうことで、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。

海外調達拠点のネットワーク



調達関連教育の受講者数

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度
下請法講座※1	126	38	143
建設業法講座※1	48	40	98
海外調達講座※1	81	78	82
調達プロフェッショナル育成研修※2	643	233	642

※1 これら3講座は「調達プロフェッショナル育成研修」内の講座で、各受講者数は内数です。

※2 2020年度の調達プロフェッショナル育成研修はコロナ禍のため下期のみの実施です。

取組み

サプライチェーンの強靱化

IHIグループは、近年増加している自然災害、感染症、紛争などによって、生産活動や事業活動が停滞することのないよう、サプライチェーンを強靱化する活動をグローバルに推進しています。

半導体不足に伴う長納期化問題においては、影響範囲を確認した上で、複数供給元の確保、互換性の高い仕様への変更、長納期化に応じた適正在庫の確保等の予防措置をグループワイドに展開しています。

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ります。

2021年度も前年に引き続きコロナ禍で都市封鎖(ロック

ダウン)を余儀なくされました。そのような中、さまざまな工夫でものづくりを継続いただいた、ベトナムのお取引先10社に対し感謝状を贈呈しました。

CSR調達モニタリングの実施

「IHIグループ調達基本方針」において、人権・労働・安全衛生・環境管理にも十分配慮したCSR調達をお取引先と協働して推進することとしています。さらに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた上で2020年に日本において「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定されたことから、2021年度はIHIグループの国内外のお取引先の中から173社に対しCSR調達モニタリングを実施しました。モニタリングの結果を受けて、今後はCSR調達への取組み状況の改善などについて、お取引先と対話を進めていきます。

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。

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、当期利益の1%を目安にしています。

IHIグループの2021年度社会貢献活動の支出総額は、260百万円(当期利益の0.38%)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		2019年度	2020年度	2021年度
活動内容別内訳	地域社会との共生	382	71	103
	次世代人材の育成	104	135	111
	環境の保全	16	3	21
	その他	17	6	25
費目別内訳	現金寄付	115	156	120
	時間寄付	187	40	87
	現物寄付および敷地提供費	217	19	53
参考	地域社会関連の団体会費	13	14	13
	運営経費	109	117	110

活動実績

(対象：IHIおよび連結子会社)

重点課題	指標		2019年度	2020年度	2021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	7,977名	632名	645名
	社会／環境の利益※	地域社会への支出額	382百万円	71百万円	103百万円
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	1,628名	1,356名	5,297名
	社会／環境の利益※				
環境の保全	事業の利益※	主催イベントの参加者数	165名	60名	254名
	社会／環境の利益※	環境保全面積	3,860,000㎡	12,652㎡	12,652㎡

※上記指標の「事業の利益」および「社会／環境の利益」とは、S&P Global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関わるもの

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

2021年度の主な活動内容

2021年度は、新型コロナウイルス感染症対策に留意しながら、「地域社会との共生」と「次世代人材の育成」に取り組み、各事業拠点において特徴のあるさまざまな活動を行なうことができました。

また、お茶の水女子大学と共同研究開発した「環境の保全」活動として、土壌生物が炭素の循環に大きく関わることや、食物連鎖や生態系の維持に与える影響について理解を深めるための出前授業「森や土のはたらき」を事業拠点近隣の学校や公共施設で開始しました。

行政やNGOと協働して取り組んでいる環境保全活動(生物多様性の保護および啓発活動)

知多半島臨海部の工業地帯には南北6キロメートルの広大なグリーンベルト(緑地帯)が形成されています。この緑地帯に息づく動植物を守り育てる活動「命をつなぐPROJECT」が、愛知県知多市、東海市などの自治体、NPO法人(日本エコロジスト支援協会)、大学、近隣の立地企業との連携で展開されています。IHIもこの取組みに賛同し、グリーンベルトに生息する動物の住環境整備や、一般市民の皆さまに活動を理解してもらうためのイベントに参加しています。

2021年度は、持続可能な社会づくり活動表彰において、環境大臣賞を受賞しました。本賞は喫緊の課題として直面している地球環境問題に対し、環境保全に資する持続可能な社会づくりを目指す多くの活動の中で、特に優れた活動を実施している企業または団体に贈られるものです。

今後も引き続き、NPO法人や自治体などと協働した環境保全活動に取り組み、地域社会への貢献を進めていきます。

地域社会との共生

●女子サッカーなでしこリーグ1部ASハリマアルビオンへの支援

IHIは2016年度から、兵庫県の播磨地域をホームタウンとして活動する女子サッカーASハリマアルビオンとスポンサー契約を結び、支援しています。

ASハリマアルビオンは、なでしこ2部カップ戦での優勝経験があり、2021年シーズンから1部リーグに参戦し、チームの中心選手がベストイレブンに選出されました。ASハリマアルビオンの下部組織(U18・U15等)で活動した後も、高校や大学で競技を続け、ASハリマアルビオンのトップチームを目指せるように、播磨地域全体で女子サッカーの活性化を図っています。

IHIは地域社会との共生の一環として、相生事業所の施設を練習会場として提供し、また、IHIが主催するイベントへ選手を招いて、地域住民やIHIグループ従業員家族との交流の機会を提供しています。選手らはIHIのロゴの入ったトレーニングシャツを着用して練習しています。

IHIは、これからもASハリマアルビオンの応援を通じ、IHIの原点のひとつである「播磨の地」を盛り上げていきます。

●フードバンクへ防災備蓄品などを寄贈

東北支社は2021年度から、地域社会に寄り添った活動を目指し、NPO法人ふうどばんく東北AGAINへ、同支社ならびに従業員家庭の期限切れ間近の防災備蓄品を寄贈する活動を開始しました。

ふうどばんく東北AGAINは、ひとり親世帯、学生、生活困窮者などへ寄附された食料を届け、子ども食堂や放課後の寺子屋の運営を行なうなど、幅広く活動しています。「AGAIN」は「あがいん」と読ませ、英語の「再び」の意味と合わせ、東北弁で「お食べください」を意味する「あがらいん」の気持ちを込めています。

同支社は、これからも、IHIグループ会社やビジネスパートナーにもお声がけして応援の輪を広げながら、地域社会と共生するための活動を継続していきます。

地域社会との共存共栄

次世代人材の育成

●ジェットエンジンの出前授業

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。

2021年度は、本社、相馬事業所、横浜事業所、呉事業所の近隣の9つの学校・公共施設で、713名の小中学生を対象に出前授業を開催しました。授業後のアンケートでは、「理科はこんなに面白いものだった」「ジェットエンジンのことがわかって楽しかった。もっと勉強して詳しくなりたい」「小学生で習ったことが使われていてすごいと思った」との声をいただきました。

IHIグループはこれからも、次世代人材の育成に資することを目的に、IHIグループの製品をテーマとした出前授業を事業所近隣の小中学生向けに実施していきます。

●子どもたちの夢を叶えるための学び

IHIグループは、宇宙を舞台に、子どもたちが地球人という意識や生きる力を育むための学びの座と場を創りたいと考えています。そのために、瑞穂工場近隣の学校を含む国内外の小中高等学校と、総合・国語・理科・道徳の授業を通じた「星に届ける作品づくり(宇宙連句、宇宙連詩、宇宙図など)」を行なっています。

子どもたちの作品は、航空宇宙機器(民間航空機、ロケット、宇宙船、国際宇宙ステーション)を活用して宇宙に打ち上げています。この21年間で、約6万人が参加しました。

2021年度は、8つの国や地域31校4千人の受講参加者の作品を打ち上げました。子どもたちが国や地域を超えてお互いを励まし合うための宇宙連句づくり(オンライン)を継続・発展させるとともに、新たなオンライン職場体験授業を共創しました。瑞穂工場近隣の小中学生がデザインした缶バッチを作品の打ち上げ証明書とともに受講参加者全員へ贈呈しました。「ステキな思い出づくりができた」との声をいただいています。

IHIグループは、これからも子どもたちの夢を叶えるための学びを小中高等学校と共創していきます。

●橋梁現場見学会の開催

IHIインフラシステムは、各地の橋梁建設現場において、近隣の小中高等学校を対象に見学会や出前授業を開催しています。

2021年度は、岐阜県海津市の小学生53名を対象に、高所作業車に乗って橋の上からの見学、大型クレーンの運転席への搭乗、クレーンの運転手への現場用語による作業指示などの体験型の見学のほか、実際の現場状況をモデリングしたVRを活用しての見学会を行ないました。

また、島根県益田市の高校生51名、島根県浜田市の小学生60名を対象に、建設現場のVR視聴、学校での出前授業を実施しました。出前授業では、建設中の道路の説明、国内外の橋梁の建設中の工事現場の動画などによる説明を行ないました。

参加した児童は、橋梁建設工事の仕事に興味をもち、多くの質問が寄せられ、大いに盛り上がり、後日感謝状やお礼のメッセージをいただきました。

IHIグループは、これからも建設現場の見学会を通じて、次世代の人材を育成し、良質で持続可能な社会基盤の整備に貢献していきます。

地域社会との共存共栄

環境の保全

●「森や土のはたらき」の出前授業(生物多様性の学習)

IHIグループは、お茶の水女子大学と共同研究開発して、2021年度から事業拠点近隣の小学生を対象に、学校の校庭とIHIグループの事業所の緑地で採取したそれぞれの土壌から土壌生物を取り出し顕微鏡で観察する出前授業「森や土のはたらき」を開始しました。

この授業では、学校の校庭の土に肉眼では見えないいろいろな生物が生息していることを発見するとともに、IHIの事業所の緑地でも土壌生物が生息していることを理解してもらいます。さらに森や土の生産者・消費者・分解者、食物連鎖・炭素の循環・光合成を含む生態系や生物多様性の重要性や、気候変動が生態系や生物多様性に与える影響を説明しています。

2021年度は、相馬事業所、横浜事業所、鹿児島事務所の近隣の4つの学校や公共施設で254名を対象に授業を実施しました。参加した児童からは、「知らなかったいろいろな土壌生物を見られて楽しかった」「自分の身の周りの人に自然の大切さを教えてあげたい」「あまり虫が好きではないけれど、自分の目では見えない生物が見られて楽しかった。虫は大切だと思った」などの感想が寄せられました。

IHIグループは、持続可能な社会を実現するため、これからも豊かな自然を守り生態系を維持する大切さを伝え、環境問題への理解促進につながる出前授業を継続して開催していきます。

●森林保全活動への参加

IHIグループは、各事業拠点の周辺環境に応じて、さまざまな環境の保全活動を実施しています。

2021年度、北海道支社では、NPO法人北海道森林ボランティア協会の活動に参加し、札幌市澄川都市環境林(88.5ヘクタール)において、獣害保護ネットの設置作業、状況確認などのボランティア活動を行ないました。札幌市内でも鹿などによる獣害が多発し、苗木の新芽および樹皮の食害により森林の成長が止まる影響が出ており、これを防ぐことを目的としています。

このボランティア活動に参加したことで、森林の果たす役割として、産業の振興や国土の保全のほか、生態系の維持などの環境保護があることを学ぶことができました。

IHIグループは、これからも各事業拠点において、自治体、NPO法人、近隣の企業などと連携して、周辺の環境を適正に維持する活動を継続して実施していきます。

●IHI相生事業所の取組み(生物多様性の生息環境の開示)

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。

2018年度、生物多様性に配慮した事業所の運営が評価され、「一般社団法人いきもの共生事業推進協議会(ABINC)」による「いきもの共生事業所認証(ABINC認証)」を取得しました。その後も、生物多様性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しています。

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	077
製品・サービスを通じた環境負荷低減	081
気候変動への対策	083
資源循環型社会の形成	088
地球環境の保全(汚染対策)	091

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」で、持続可能な社会に求められる新たな価値を創造することを示し、その基本コンセプトを継承した「プロジェクトChange」で、「自然と技術が調和する社会を創る」ことを目指す姿としました。IHIグループは、この目指す姿を実現するために、ESG経営に取り組んでいます。

環境については、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んでいます。それにより、ビジネス機会の獲得や新しいビジネスモデルの創出にもつなげています。

これまで重点的に取り組んできた環境法令の遵守や、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・計画を遵守するにとどまらず、必要に応じ自主管理基準を定めて運用し、環境管理の向上に努める。

(環境に配慮した製品の提供)

第3条 地球環境の負荷低減に貢献する製品・サービスを社会に提供する。

(事業活動における環境負荷低減)

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

(環境教育)

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

(情報開示)

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

環境マネジメント

体制

環境委員会

IHIグループは、「ESG経営推進会議」のもと、全社を統合する環境委員会が工場・事務所における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・地区事業所の環境管理責任者連絡会に展開されます。実務的な協議を経た後、国内および海外グループ会社まで周知・展開されています。

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、進捗を含めて環境委員会においてフォローアップし、PDCAサイクルを回します。

環境管理体制図



環境委員会

委員長	ESG担当役員
事務局	経営企画部，総務部
委員	事業領域，地区事業所および委員長が指名する本社部門における環境統括責任者
2021年度の開催回数	4回

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（子会社）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、自社の環境活動に関わ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、環境活動に関わ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、2021年度の環境情報は、2022年6月15日時点で集計した数値です。

環境マネジメント

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、各環境管理拠点単位で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、確立したEMSが国際レベルであることを担保しています。

ISO14001認証は、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。

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を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。

2021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。

ISO14001認証取得状況

対象	項目	2021年度
IHIおよび関係会社全体	カバー率(%)	80.8 ^{※1}
	拠点数	45
IHIおよび国内関係会社	カバー率(%)	61.7 ^{※2}
	拠点数	37
海外関係会社	カバー率(%)	57.1 ^{※2}
	拠点数	8

※1 エネルギー消費量ベース

※2 拠点数ベース

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。

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に、全従業員を対象とした環境クイズの実施や社内報を通じた身近な省エネ活動に関する情報提供を行なっています。また管理職を対象に、喫緊の課題である気候変動をテーマとしたe-ラーニングを実施しました。

ISO14001を取得している環境管理拠点では、それ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	2020年度	2021年度
従業員	e-ラーニング	未実施 ^{※1}	4,625
	環境クイズ	未実施 ^{※1}	4,220
環境担当者	省エネ集合研修 ^{※2}	58	未実施
	廃棄物集合研修	62	未実施

※1 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響による

※2 省エネ集合研修は、2回のおのべ人数(参加者重複あり)

環境マネジメント

目標

IHIグループは、3ヵ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ヵ年計画「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。

2022年度ではこの3ヵ年計画を1年延長します。

実績

環境負荷低減コスト

(単位：億円, 対象：IHI)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
投資額	6.96	6.52	3.34	3.57
費用額	1.43	0.78	0.23	0.92

IHIグループ環境活動計画2019の進捗

活動計画	目標	2021年度実施状況・実績
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	製品・サービスのCO ₂ 排出量低減化の取組み実施
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	環境法令違反・重大な環境事故発生ゼロ達成
	2021年度のCO ₂ 排出原単位を2018年度比で3%低減	2018年度CO ₂ 排出原単位22.2t-CO ₂ /億円に対し、2021年度実績は18.8t-CO ₂ /億円であり、対2018年度比15.3%減
	2021年度のエネルギー消費原単位を2018年度比で3%低減	2018年度エネルギー原単位39.3TJ/百億円に対し、2021年度実績は20.0TJ/百億円であり、対2018年度比49.1%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	2018年度廃棄物発生量29,010トンに対し、2021年度実績は23,633トンであり、対2018年度比18.5%減
	2019～2021年度の取水量※は2018年度の量を上回らないこと	2018年度取水量4,182千m ³ に対し、2021年度実績は4,195千m ³ であり、対2018年度比0.3%増
環境経営を進めるための人づくり	環境経営を実践できる人材の育成	実務担当者を対象とした省エネ研修実施

※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。

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	61	6	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はゼロ
環境リスク対策	285	—	老朽化設備の更新など		
PCB対策	10	—	PCB含有機器の撤去・更新		
合計※4	357	6			

※1 2021年度IHI単独の工場・事業所で実施された環境関連設備工事費用を表します。

※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。

※4 各項目を四捨五入して合計しているため、内訳の合計値と一致しない場合があります。

製品・サービスを通じた環境負荷低減

考え方

IHIグループは、社会に提供する地球環境の保全および負荷低減に資する特に優れた製品・サービスについて、「環境配慮製品」として認定しています。環境に配慮した設計を行なうことで、「2050年カーボンニュートラル」の実現に貢献し、IHIグループの企業価値向上を図ってまいります。

IHIグループでは、以下の条件を満たす製品を「環境配慮製品」として定義しています。

- ・製品の研究、開発、設計、調達、製造、使用、サービス、廃棄に至る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製品
- ・ISO14021（環境ラベルおよび宣言-自己宣言による環境主張(タイプII 環境ラベル表示)）に準じた製品

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。

環境配慮製品の認定プロセス



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 IWW-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。

IHIカーボンニュートラル2050

IHIグループは、2050年までに、バリューチェーン全体で、カーボンニュートラルを実現することを宣言しました。自社の事業活動によって直接・間接に排出される温室効果ガス(Scope1・2)だけでなく、私たちの上流および下流のプロセスで排出される温室効果ガス(Scope3)の削減に取り組み、カーボンニュートラルを目指します。

P.35 **イノベーション・マネジメント**

外部イニシアチブへの参画

2019年5月、IHIグループは取締役会での決議を経て、気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 以下「TCFD」)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。2021年度、バリューチェーン全体でのカーボンニュートラルの取組みを推進するため、ESG経営推進会議の下部にタスクフォースチームを設置しました。本タスクフォースチームは、2021年度はCSR担当役員、2022年度からは経営企画部長がリーダーを務め、事業領域およびコーポレート部門から選抜されたメンバーで構成され、総務部および経営企画部が事務局となって活動しています。活動状況はESG経営推進会議をはじめとした経営層の出席する会議で報告し、経営層から指示を受けて取組みを加速しています。

P.11 **サステナビリティ・マネジメント**

P.78 **環境マネジメント**

IHIカーボンニュートラル2050

IHIグループは、2050年までに、バリューチェーン全体でカーボンニュートラルを実現する

カーボンニュートラルに向けた主な取組み

事業活動	調達活動	環境に配慮している取引先の積極的な採用
	生産活動	自社製品・システムを含む新技術の先駆的採用 燃料転換 再生可能エネルギー利用
製品・サービス	既存技術の活用 トランジション	既存発電所の高効率化 製品の軽量化・電動化 再生可能エネルギーの活用
	新技術の導入 トランスフォーメーション	水素・アンモニアの利用 カーボンリサイクルの実現

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.78 環境マネジメント
 - P.83 気候変動への対策
- 戦略
 - P.85～87 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.83 気候変動への対策
- 指標と目標
 - P.83～84 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46%削減(2013年度比)、「2050年カーボンニュートラル」の実現一に沿って、削減していくことを目指しています。

データの第三者検証

発行日: 2022年7月26日 第1811004327号	
JQA	
環境情報検証報告書	
株式会社IHI 御中	
1. 検証の対象	一般財団法人日本品質保証機構(以下、「当機構」という。))は、株式会社IHIが作成した「IHIグループ環境管理拠点におけるCO ₂ (化石燃料、非エネルギー)排出量及びIHIグループ環境管理拠点におけるエネルギー消費量合計(総計)」(以下、「算定報告書」という。))が、同社により作成された「2021年度IHIグループ環境情報収集・集計ルール」(以下、「算定ルール」という。))に準拠し、正確に測定、算出されていることについて第三者検証を行った。2021年度とは2021年4月1日から2022年3月31日までの期間をいう。検証の目的は、算定報告書を客観的に評価し、同社の2021年度の温室効果ガス(以下、「GHG」という。))排出量及びエネルギー消費量の算定の信頼性をより高めることにある。
2. 実施した検証の概要	当機構は、GHG排出量については「ISO14064-3」、エネルギー消費量については「ISAE3000」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象活動範囲は、Scope1.2のCO ₂ 排出量及びエネルギー消費量であり、保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準値はそれぞれの総量の5%とした。 また、本検証業務の対象組織範囲は株式会社IHI本社、IHIグループの国内61拠点及び海外13拠点とした。 検証手続きにおいては、まず、算定ルール確認のため、統括機能の検証を実施した。続いてサンプリングによりIHI瑞穂工場、IHI呉第二工場及びIHI昭島事務所の3拠点に対し現地検証を実施した。現地検証では各拠点における算定対象範囲の確認、エネルギー消費量監視点、CO ₂ 排出源の確認、算定・集計体制の確認、活動量データについて根拠資料との突き合わせを行った。なお、現地検証の対象とした拠点の決定は株式会社IHIが実施した。
3. 検証の結論	検証の対象とした、算定報告書の2021年度のGHG排出量及びエネルギー消費量において、算定ルールに準拠せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。
4. 留意事項	算定報告書の作成責任は株式会社IHIにあり、GHG排出量及びエネルギー消費量の検証の結論に関する責任は当機構にある。株式会社IHIと当機構との間には、特定の利害関係はない。
東京都千代田区神田須田町一丁目25番地 一般財団法人日本品質保証機構 理事 浅田 純 男	

※対象データは、2021年度のCO₂排出量(Scope1, 2)およびエネルギー消費量

CO₂排出量とエネルギー消費量の目標・実績

活動計画	目標	KPI	基準年度 (2018年度)の実績	2020年度の実績	2021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	20.2	18.8
	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	20.5	20.0

CO₂排出量とエネルギー消費量

(対象: IHIおよび連結子会社)

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
CO ₂	CO ₂ 排出量(Scope1+Scope2) ^{※3} (t-CO ₂)	329,602	254,227	225,066	220,138
	Scope1(t-CO ₂)	80,032	64,724	58,517	64,270
	Scope2(マーケット基準)(t-CO ₂)	249,570	189,503	166,549	155,868
	CO ₂ 排出原単位 ^{※1} (t-CO ₂ /億円)	22.2	18.3	20.2	18.8
エネルギー	エネルギー消費量 ^{※2, ※3} (TJ)	5,828	2,468	2,283	2,348
	燃料消費量(TJ)	—	1,044	974	1,084
	電力消費量(TJ)	—	1,398	1,276	1,229
	熱消費量(TJ)	—	—	7	5
	蒸気消費量(TJ)	—	0	0	0
	再生可能エネルギー使用量(TJ)	—	26	26	31
	エネルギー消費原単位 ^{※1} (TJ/百億円)	39.3	17.8	20.5	20.0

※1 原単位の分母は売上高です。

※2 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。

※3 各項目を四捨五入して合計しているため、内訳の合計値と一致しない場合があります。

気候変動への対策

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行っています。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および再生可能エネルギーの導入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組んでいます。

気候変動に伴うリスクと機会

●TCFD提言に対する取組み

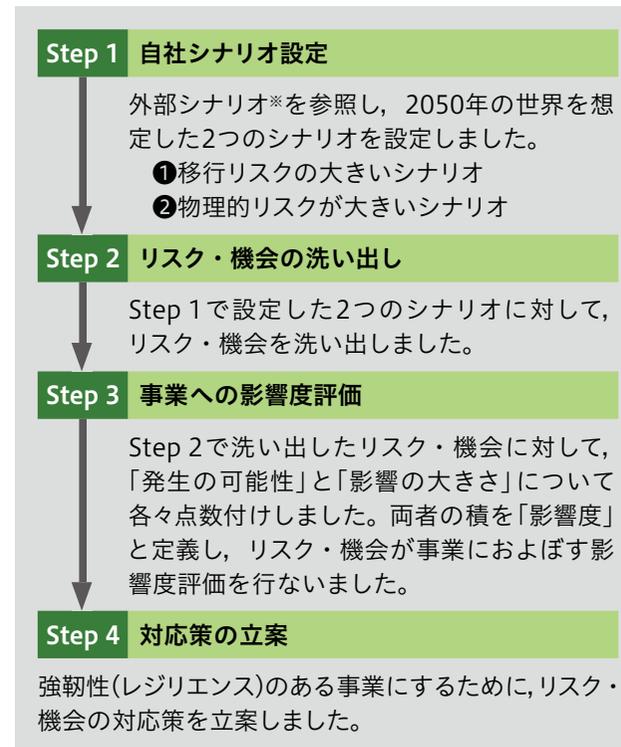
IHIグループの事業のうち、特に気候変動の影響を著しく受ける4つの主要事業(エネルギー事業、橋梁・水門事業、車両過給機事業、民間航空エンジン事業)を対象として、簡易的にシナリオ分析を行ないました。

まず、国際エネルギー機関(IEA:International Energy Agency)や気候変動に関する政府間パネル(IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change)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(Step1)。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(Step2)、事業にお

よぼす影響度を評価しました(Step3)。最後に評価結果を踏まえ、対応策を立案しました(Step4)。

今後は、気候変動の財務への影響評価などを行ない、シナリオ分析を事業戦略に活かせるよう、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



※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

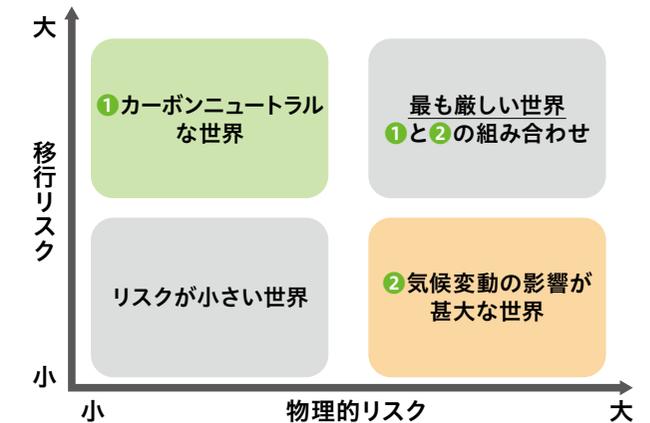
設定したシナリオ

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が組み合わせられ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	橋梁・水門事業	車両過給機事業	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	<ul style="list-style-type: none"> 大型化石燃料発電設備関連の需要減少 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素要求に対応できず、エンジン車需要が減少し、既存過給機需要も減少 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素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	<ul style="list-style-type: none"> 燃料転換やCCUSなど脱炭素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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素に向けた電動化車両(PHEV, HEV, FCEV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 	<ul style="list-style-type: none"> 航空機の脱炭素要求に適合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	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 事業特有の機会はなし 	<ul style="list-style-type: none"> 事業特有の機会はなし
主な対応策	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの強靱化 	<ul style="list-style-type: none"> 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	脱炭素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	<ul style="list-style-type: none"> 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 予測可能な風水害に対する事前対策の策定・実施・運用

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。

IHIグループ化学物質情報管理基本方針

活動の基本

1. IHIグループは、化学物質管理に係る国内外の法令・規制等に遵守するだけでなく、グローバルな化学物質管理の動向を見極めて自主的に化学物質情報を管理することで、IHIグループ製品・サービスの健康および環境に与える影響を最小限にし、製品の競争力を高めていく。

適用範囲

2. IHIグループの全ての事業活動

教育

3. IHIグループは、全ての役員、従業員、協力会社社員等に対して、必要な情報提供ならびに法令等の教育を行ない、法令遵守の意識向上を図る。

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、ESG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。

P.78 **環境マネジメント**

資源循環型社会の形成

目標・実績

廃棄物排出量と取水量の目標・実績

活動計画	目標	KPI	基準年度 (2018年度) の実績	2020年度 の実績	2021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	20,912	23,633
	2019～2021年度の各年度の取水量※は、2018年度の量を上回らないこと	取水量(千m ³)	4,182	4,008	4,195

※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。

廃棄物排出量と取水量

(対象：IHIおよび連結子会社)

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物	廃棄物排出量(トン)	29,010	27,564	20,912	23,633
	有害廃棄物排出量※1(トン)	－	164	182	255
	リサイクル量※2(トン)	－	61,799	15,067	16,164
水	取水量※3(千m ³)	4,182	4,251	4,008	4,195
	上水(千m ³)	－	750	651	664
	工業用水(千m ³)	－	868	799	792
	地下水(千m ³)	－	1,948	1,731	1,691
	雨水、河川、湖など(千m ³)	－	685	827	1,047
	排水量(千m ³)	－	－	3,373	3,265

※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

※3 各項目を四捨五入して合計しているため、内訳の合計値と一致しない場合があります。

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。

●廃棄物の排出を減らすための第三者との協働

IHIグループは、工場・事業所で発生している廃棄物の削減のために、専門のコンサルタントと協働しています。有価物化につながる有用成分の含有が認められるものや、産廃管理の工夫で減量化の余地が残されているものを洗い出し、具体的な減量化の取組みを一部の拠点で始めました。

水資源

IHIグループが使用する水資源は、市水である上水や工業用水が中心である一方、地下水や良質な河川水が潤沢な地域では市水との併用を図り、取水リスクの低減に留意しています。このため、工場・事業所内で使用する水の用途と必要とする水質や水量を検討し、最適な取水源を選択しています。

具体的には、飲用可能な地下水の使用が可能な地域では、地下水を比較的簡易な方法で上水化し配水しています。熱処理炉などの冷却水には、飲用可能な上水ではなく河川水または海水を、熱交換器の使用により排水時の汚染リスクを回避した状態で使用しています。また、敷地内の散水は市水ではなく、三次処理した処理水などを可能な範囲で再利用しています。

●水リスクの調査(拠点訪問)

IHIグループでは、2021年度は6拠点で水リスクを中心に、エネルギー管理体制やPCBの処分状況などについて調査を実施しました。

本稿における「水リスク」とは、主として工場・事務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は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。またPCBの無害化処理が計画どおり処理されているかの確認も行なっています。今後も現地訪問を実施していない工場などの水リスクの有無について順次調査する予定です。

●水の使用を減らすための具体的な活動

IHIグループでは、各環境管理拠点の月(または2ヵ月)ごとの取水量を年度別にグラフ化し、経年比較することで水使用量削減の意識向上を図っています。また、同じ時期の取水量の経年変化を観察することで、漏洩があった場合の早期発見につながる事が期待できます。

化学物質

工場内で使用される化学物質には、漏洩などによる土壌汚染や水質、大気汚染のリスクがあり、使用時の安全管理だけではなく、購入・受入れ、保管・貯蔵および廃棄まで厳重な管理が必要です。

IHIグループでは、購入時や搬出時の漏洩防止、貯蔵所の防液堤や内側床面の劣化や移送配管の腐食の確認・点検を定期的に行っています。点検の結果、劣化・老朽化した設備については定期的に補修工事を行なっています。また法令の改正による規制物質の変更に伴うSDS(Safety Data Sheet:化学物質の危険有害性等を記載した文書)の更新準備を工場単位で進めています。

●製品含有化学物質

IHIグループは、製品に含まれる化学物質について、年々増加する規制対象物質や対象物質の見直しに対応しています。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、許容濃度以下であることを確認しています。さらに、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だけではなく、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単位で該当する規制の有無を確認し、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るとともに、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。

特に工場・事業所などは水域に面した立地条件が多く、水質汚濁防止への取組みが欠かせません。そのため、拠点ごとに定められた環境マネジメントシステム(Environmental Management System, 以下「EMS」)に基づき、水質汚濁防止法ならびに各自治体が定める排水基準に対して上乗せした自主基準を定め、定期的な採水・分析からその基準を満たしていることを確認しています。また、各拠点においては排水口・沿岸部を担当者が定期的に巡回し、目視によって油などの浮遊や水質の異常がないか監視しています。万が一、工場・事業所内から水域へ異物の漏洩が発生した場合は、EMSで定められた手順に従って拡散防止処置などの初期対応、被害の拡大防止、関係部門への連絡などの緊急対応を行ない、原因調査および再発防止に努めています。

また上記以外にも、事業所・工場などの敷地内で使用する油、薬品などの漏洩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です。

これらの活動は拠点ごとに定められているEMSに基づき、定期的な内部監査・環境パトロール・外部審査を通して管理レベルの向上を図っています。

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、ESG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.78 環境マネジメント

目標・実績

法令違反と環境事故の目標・実績

(単位：件、対象：IHIおよび連結子会社)

活動計画	目標	2020年度 の実績	2021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	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。

2021年度、経営に影響をおよぼす重大な環境事故・法令違反は発生しませんでした。

環境事故と法令違反の発生件数

(単位：件、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 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

揮発性有機化合物(VOC)排出量

(単位：トン)

項目	2021 年度	対象範囲
トルエン	39	2022年6月末まで にPRTR制度に基 づく届出をしたIHI グループ拠点
キシレン	29	
エチルベンゼン	6	
テトラクロロエチレン	2	

有害廃棄物(PCB含有廃棄物)処理比率

(単位：%，対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度
高濃度PCB使用電気機器	99.8	99.7	99.9
低濃度PCB使用電気機器	95.6	98.1	94.0
蛍光灯安定器	45.7	44.5	58.8

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ています。排水基準よりも厳しい自主基準を定め管理することで排水基準を遵守し、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、更生を欠かさず、老朽化した設備や機器・計測器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洩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、埋設配管図の作成にも取り組んでいます。

なお、工場で使用する化学物資による環境汚染、災害を未然に防止するため、原則として各環境管理拠点におけるEMSに基づき化学物質管理に関する規程を定めています。化学物質を取り扱う上では有害性、生物毒性、揮発性、爆発性などの性質に基づいて分類し、設備や取扱基準を定めて、環境への漏洩防止を管理しています。

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を通して、化学物質の漏洩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に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(ポリ塩化ビフェニル)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。

2022年3月31日現在、高濃度PCB使用電気機器は99.9%、低濃度PCBは94.0%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58.8%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適切に管理し、法令に基づく届出を行なっています。

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則り、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				
				2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
ガバナンス — 誠実な企業経営 —								
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	98.6	98.1	96.8	100.0
		社外監査役の 平均出席率	取締役会 (%)	IHI	92.6	100.0	100.0	97.9
			監査役会 (%)	IHI	100.0	100.0	100.0	100.0
コンプライアンスの徹底	法令遵守	法令違反件数	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	48	56	57	52
			その他主な業界団体(百万円)	IHI	101	120	122	119
		コンプライアンス・ホットライン通報件数(件)		IHIおよび関係会社	238	239	202	263
		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	47	—	—	—
			ライン管理者向け研修(名)	IHIおよび国内子会社	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	—	27,866	24,085	26,243
			品質・コンプライアンス研修(海外)(名)	海外子会社	—	1,774	3,261	4,938
e-ラーニング(国内)(名) ^{※1}	IHIおよび国内子会社		18,234	18,164	20,169	21,659		
e-ラーニング(海外)(名)	海外子会社	1,126	1,214	—	—			
イノベーション・マネジ メント	知的財産の保護	地域別特許保有件数	国内特許(件)	IHI	4,120	4,150	3,867 ^{※2}	3,866
			外国特許(件)	IHI	3,047	3,502	3,808	3,936
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	2.9	3.2	3.4	3.7	

※1 2020年度以降は品質・コンプライアンス研修で実施

※2 2020年度の国内特許保有件数を修正しました。

■ 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				
				2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
社会 ー豊かな社会の実現ー								
多様な人材の活躍	従業員数	連結従業員数(名)	IHIおよび連結子会社	29,286	28,964	29,149	28,801	
		単体従業員数(名)	IHI	8,011	7,741	7,796	7,779	
		男性(名)	IHI	6,994	6,730	6,766	6,727	
		女性(名)	IHI	1,017	1,011	1,030	1,052	
		女性比率(%)	IHI	12.7	13.1	13.2	13.5	
	平均勤続年数	全従業員(年)	IHI	14.9	15.8	15.1	16.3	
		男性従業員(年)	IHI	15.1	16.0	15.3	16.5	
		女性従業員(年)	IHI	13.2	14.5	14.2	15.5	
	離職率	総離職率(%)	IHI	4.3	3.5	2.9	3.1	
		自己都合離職率(%)	IHI	2.0	2.0	1.1	1.6	
		入社3年目以内の離職率(%)	IHI	7.4	6.8	4.3	3.4	
	従業員意識調査	回答率(%)	IHIおよび関係会社	91.7	91.4	88.0	88.0	
	採用・雇用	新卒採用者数(名)	IHI, 大卒	158	153	194	109	
			男性(名)	IHI, 大卒	138	123	162	87
			女性(名)	IHI, 大卒	20	30	32	22
			女性採用比率(%)	IHI, 大卒	12.7	19.6	16.5	20.2
		キャリア採用者数(名)	IHI	66	77	55	85	
		障がい者雇用率(%)	IHI	2.21	2.39	2.35	2.39	
		定年後再雇用率(%)	IHI	84	81	81	78	
		外国籍従業員数(名)	IHI	89	81	82	74	
		海外現地採用管理職数(名)	中国, シンガポール, アメリカ	22	23	22	25	
		活躍推進	女性役員数(名)	IHI	4	3	3	3
	女性役員比率(%)			IHI	24	19	18	18
女性管理職数(名)	IHI		74	83	92	107		
	女性管理職比率(%)		IHI	2.8	3.0	3.4	3.9	
	部長級の比率(%)		IHI	0.8	0.8	0.8	1.1	
	課長級の比率(%)		IHI	2.0	2.2	2.5	2.7	

■ 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				
				2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
多様な人材の活躍	ワークライフ バランス	短時間勤務制度の適用者数(名)	IHI	158	161	139	158	
		チャイルドケア休暇の取得者数(名)	IHI	689	779	768	935	
		育児休業の取得者数(名)	IHI	118	131	137	128	
		育児休業取得後の復職率(%)	IHI	100	99.2	100	100	
		介護休業の取得者数(名)	IHI	6	7	2	6	
		年次休暇平均取得日数(日)	IHI	18.36	19.40	18.73	17.37	
		月平均時間外労働時間(時間)	IHI	22.50	21.10	13.00	18.90	
	人材育成	職位別研修※3	受講者数(名)	IHIおよび国内関係会社	3,300	3,276	1,882	672
			受講時間(時間)	IHIおよび国内関係会社	112,000	106,208	34,672	24,028
		選択型講座※3	受講者数(名)	IHIおよび国内関係会社	6,200	3,343	1,948	17,430
			受講時間(時間)	IHIおよび国内関係会社	47,000	25,073	16,358	49,648
		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	16.7	19.8	13.3	12.1	
	労使の パートナーシップ	匠制度・高度技能者認定制度認定者数(名)	IHI	37	41	39	41	
		労働組合への加入率(%)	IHIおよび連結会社の労働 組合7組合	73	73	72	71	
		労働に関する苦情受付件数(件)	IHI	0	0	0	0	
	労働安全衛生水準の向上	労働安全衛生	健康診断有所見率(%)	IHIおよび関係会社35社	70	71	72	71
			ストレスチェック受検率(%)	IHIおよび関係会社35社	96	94	95	95
アブセンティズム(3ヵ月以上の休業者数率)(%)			IHIおよび関係会社35社	0.9	1.0	0.8	0.7	
プレゼンティズム(就業制限者数率)(%)			IHIおよび関係会社35社	1.7	1.6	2.1	1.8	
喫煙率(%)			IHIおよび関係会社35社	28	27	27	28	
休業災害度数率			IHIおよび関係会社31社	0.26	0.40	0.28	0.38	
全災害度数率			IHIおよび関係会社31社	1.11	1.49	0.87	1.23	
職業性疾病度数率			IHIおよび関係会社35社	0.165	0.165	0.15	0.05	
労働災害件数(件)※4			IHIおよび関係会社31社	55(0)	71(0)	38(0)	52(1)	
			従業員(件)	IHIおよび関係会社31社	28(0)	42(0)	18(0)	31(1)
	派遣社員(件)	IHIおよび関係会社31社	4(0)	4(0)	1(0)	3(0)		
	協力員(件)	IHIおよび関係会社31社	23(0)	25(0)	19(0)	18(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)	IHIおよび関係会社31社	635	519	215	260	

※3 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、集合型研修をオンライン研修に変更し下期から実施したため受講者数や受講時間が前年度に比較し減少しています。

2021年度はグループ人材育成プログラムの見直しがあったため各教育の受講者数や受講時間が例年に比較して変動しています。

※4 労働災害による死傷者数、カッコ内は死亡災害の内数

■ 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			
				2018年度	2019年度	2020年度	2021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 (Scope1 + Scope2) (t-CO ₂) ^{※5}	IHIおよび連結子会社	329,602	254,227	225,066	220,138
		Scope1 (t-CO ₂)	IHIおよび連結子会社	80,032	64,724	58,517	64,270
		Scope2 (マーケット基準) (t-CO ₂)	IHIおよび連結子会社	249,570	189,503	166,549	155,868
		CO ₂ 排出原単位 (t-CO ₂ /億円) ^{※6}	IHIおよび連結子会社	22.2	18.3	20.2	18.8
	エネルギー	エネルギー消費量 (TJ) ^{※5, ※7}	IHIおよび連結子会社	5,828	2,468	2,283	2,348
		燃料消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	—	1,044	974	1,084
		電力消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	—	1,398	1,276	1,229
		熱消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	—	—	7	5
		蒸気消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	—	0	0	0
		再生可能エネルギー使用量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	—	26	26	31
	エネルギー消費原単位 (TJ/百億円) ^{※6}	IHIおよび連結子会社	39.3	17.8	20.5	20.0	
社外からの評価	CDP気候変動の評価	IHIおよび連結子会社	B (マネジメント)	B (マネジメント)	B- (マネジメント)	B- (マネジメント)	

※5 各項目を四捨五入して合計しているため、内訳の合計値と一致しない場合があります。

※6 原単位の分母は売上高です。

※7 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。

■ 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				
				2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
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	29,010	27,564	20,912	23,633	
		有害廃棄物排出量(トン) ^{※8}	IHIおよび連結子会社	—	164	182	255	
		リサイクル量(有価物)(トン)	IHIおよび連結子会社	—	61,799	15,067	16,164	
	水	取水量 ^{※9} ^{※10} (千 ³ m)	IHIおよび連結子会社	4,182	4,251	4,008	4,195	
			上水(千 ³ m)	IHIおよび連結子会社	—	750	651	664
			工業用水(千 ³ m)	IHIおよび連結子会社	—	868	799	792
			地下水(千 ³ m)	IHIおよび連結子会社	—	1,948	1,731	1,691
			雨水, 河川, 湖など(千 ³ m)	IHIおよび連結子会社	—	685	827	1,047
			排水量(千 ³ m)	IHIおよび連結子会社	—	—	3,373	3,265
	地球環境の保全		環境法令遵守	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
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	6.96	6.52	3.34	3.57	
		費用額(億円)	IHI	1.43	0.78	0.23	0.92	

※8 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です。

※9 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。

※10 各項目を四捨五入して合計しているため、内訳の合計値と一致しない場合があります。



【お問い合わせ先】

株式会社 IHI

コーポレートコミュニケーション部

〒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.ihi.co.jp>