

IHI  
Sustainability  
Data Book  
2023

# IHI Sustainability Data Book 2023

## 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
<b>サステナビリティ</b>	
IHIグループにとっての重要課題	9
サステナビリティ・マネジメント	11
<b>誠実な企業経営</b>	
コーポレート・ガバナンスの強化	15
コンプライアンスの徹底	27
リスク管理の徹底	35
イノベーション・マネジメント	40
情報セキュリティの強化	45
<b>豊かな社会の実現</b>	
人権の尊重	49
労働環境の向上(労働安全衛生)	55
多様な人財の活躍	62
働き方改革, 業務プロセスの改革	77
お客さまとの関係強化	78
サプライチェーン・マネジメントの強化	80
地域社会との共存共栄	82
<b>環境負荷の低減</b>	
環境マネジメント	87
製品・サービスを通じた環境負荷低減	91
気候変動への対策	92
資源循環型社会の形成	99
地球環境の保全(汚染対策)	102
<b>パフォーマンスデータ</b>	104

# 編集方針

「IHI Sustainability Data Book 2023」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

2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)

ただし、一部には2021年度以前や2023年度以降の情報も含めて報告しています。

## 発行日

2023年8月

(前回発行2022年9月、次回発行2024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 2023」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。

主な内容	年次報告書	最新の情報
社会・環境	 Sustainability Data Book	 ウェブサイト 「サステナビリティ」 <a href="https://www.ihico.jp/sustainable/">https://www.ihico.jp/sustainable/</a>
経済	 統合報告書  <ul style="list-style-type: none"> <li>●有価証券報告書</li> <li>●コーポレート・ガバナンスに関する報告書</li> </ul>	 ウェブサイト 「株主・投資家情報」 <a href="https://www.ihico.jp/ir/">https://www.ihico.jp/ir/</a>

# 基本情報

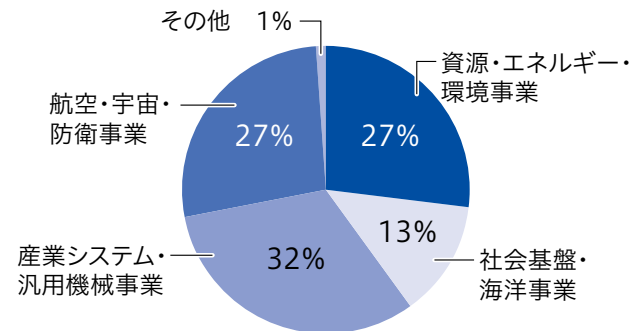
## 会社概要(2023年3月31日現在)

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	13,529億円(2023年3月期)
従業員数	7,768名
連結対象人員	28,486名
工場	7工場
支社	8カ所
海外事業開発拠点	21カ所(2023年4月1日現在)
グループ会社	連結子会社145社 国内関係会社61社(子会社43社, 関連会社18社) 海外関係会社138社(子会社116社, 関連会社22社)

[web](#) 製品情報[web](#) 事業拠点

## 事業の全体像(2023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, 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, 熱・表面処理, 運搬機械, 回転機械(圧縮機, 分離装置, 船用過給機), 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、2023年度より中期経営計画「グループ経営方針2023」をスタートさせました。2020年11月に「プロジェクトChange」を打ち出し、成長軌道への回帰と新たな成長事業の創出に取り組んできました。「プロジェクトChange」を経て事業変革の準備は整いつつある一方で、地政学的なリスクの高まりなど、不安定な社会環境が常態化しています。このような状況にあっても、①持続的な高成長を実現する事業の変革をより本格化させ、②環境変化に対応できる企業体質への変革を加速させるため、「グループ経営方針2023」を策定しました。

①持続的な高成長を実現する事業の変革

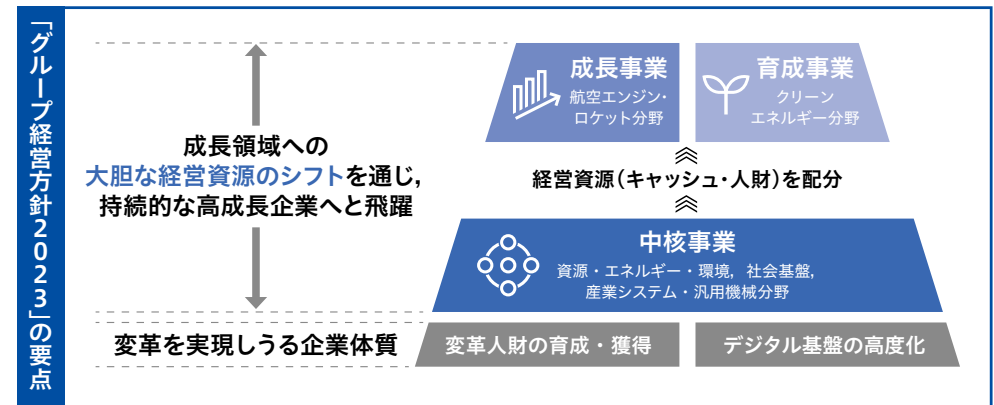
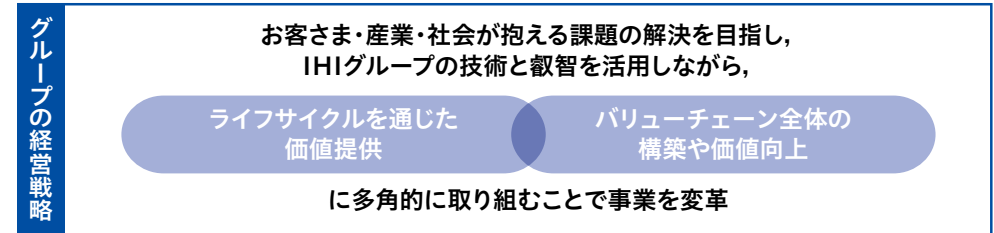
事業を通じて社会課題を解決し、社会と当社グループの持続的な高成長を両立するためには、お客さま事業のライフサイクルを通じた価値の提供と、バリューチェーンを構築することによる価値の向上が重要となります。「グループ経営方針2023」では、事業を次の3つに区分し、いずれについてもライフサイクルとバリューチェーンを強く意識しながら取り組んでいきます。

- ・成長事業：航空エンジン・ロケット分野
- ・育成事業：クリーンエネルギー分野
- ・中核事業：資源・エネルギー・環境，社会基盤，産業システム・汎用機械分野

②環境変化に対応できる企業体質への変革

事業変革を進めるためには、企業体質の変革を実現できる人財の獲得および育成が重要となります。リスクリング、グローバルなレベルでの専門性やマネジメント能力の獲得、エンゲージメントとウェルビーイングの向上により、従業員が十分に力を発揮できる企業文化を醸成していきます。また、事業変革に不可欠となるデジタル基盤の高度化にも引き続き取り組んでいきます。

●「グループ経営方針2023」の概要



資源配分



経営目標(2025年度)

営業利益率	ROIC税引後	CCC	(参考)売上収益
7.5%	8%以上	100日	17,000億円

※ROIC税引後=(営業利益+受取利息・配当金)税引後/(親会社の所有者に帰属する持分+有利子負債)  
 ※CCC(キャッシュ・コンバージョン・サイクル)=運転資本÷売上収益×365日

## 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し、社会的なルールや国際的な取り決めにも反することのないよう、誠実、公正を旨として倫理的に行動します。

## 人権の尊重

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

## 相互理解の促進

私たちは、私たちが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&amp;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(売上高あたり炭素排出量)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

## EcoVadis シルバーメダル

IHIグループは、フランスのEcoVadis(エコバディス)社のサステナビリティ評価において「シルバーメダル」を取得しました。

EcoVadis社は、クラウドベースのプラットフォームを介して、企業のサステナビリティへの取り組みに関する評価データを提供しています。サステナビリティ評価は「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野で包括的に行われます。「シルバーメダル」は、評価を受けた企業のうち上位25%の中に位置することを示します。



## 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、2022年度の評価はB(マネジメントレベル)でした。

CDPは、世界の大手投資家が共同で設立した非営利団体で、企業や自治体などに対して質問状を送付し、回答を評価・公表することで、気候変動問題への取り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2023

IHIは、「デジタルトランスフォーメーション銘柄(DX銘柄)2023」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2023  
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れた企業を認定する制度です。





## 基本情報

## 健康経営優良法人2023(ホワイト500)

IHIグループ19社※は、健康経営優良法人2023(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・増進につながる取り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, 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, 高嶋技研, ジャパンマリンユナイテッド, IHIキャスティングス, IHI回転機械エンジニアリング, IHI物流システム, IHIターボ, IHIインフラ建設, IHIビジネスサポート, IHIアグリテック, IHIポールワース, セントラルコンベヤー



## PRIDE指標2022ゴールド賞

IHIは、PRIDE指標2022において、5年連続で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、ゴールド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で企業の取り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

---

IHIグループにとっての重要課題	009
サステナビリティ・マネジメント	011

# IHIグループにとっての重要課題

## 重要課題の特定

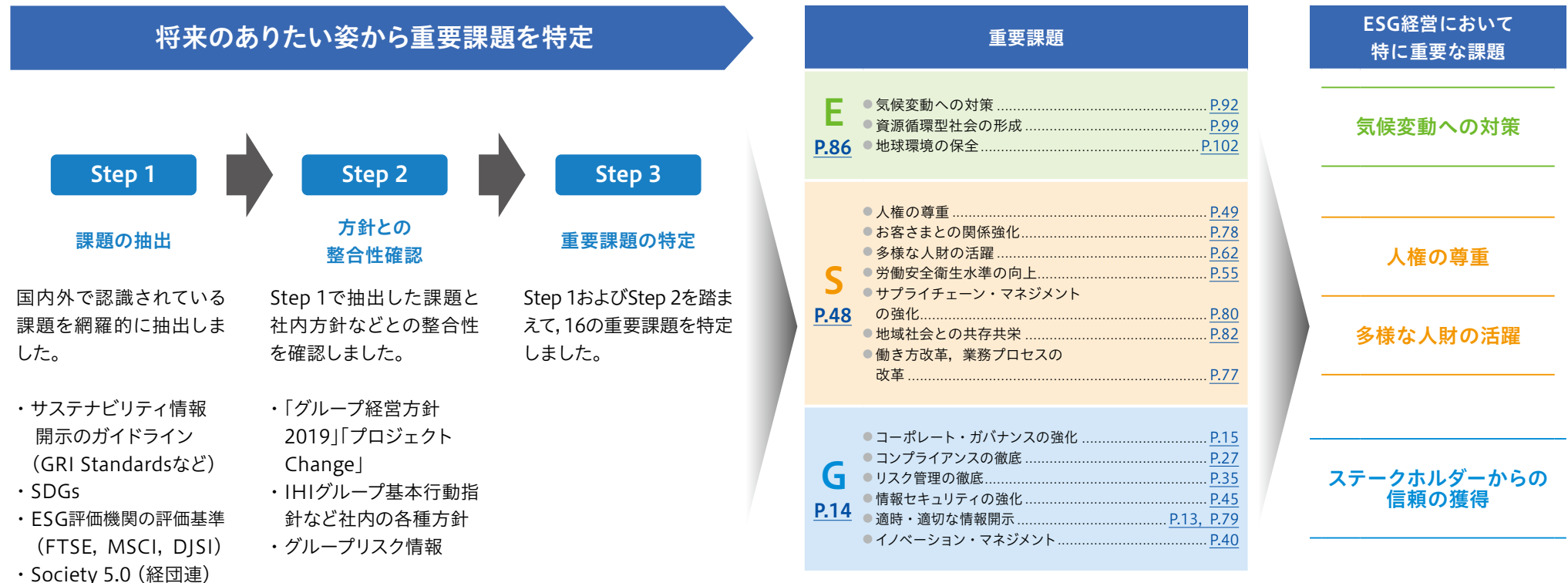
IHIグループは、持続可能な社会を実現し企業として持続的に成長するために、優先的に取り組むべきことを重要課題として特定しています。

2020年に策定した「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。そして、取り組むべき社会課題とした、脱CO<sub>2</sub>、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財が活躍すること、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。

web 中期経営計画

### ●重要課題の特定プロセス



IHIグループにとっての重要課題

●重要課題に対する主な取り組みと目標・目指す姿

重要課題	考え方・方針	主な取り組み	目標・目指す姿	
環境	気候変動への対策	<b>製品・サービスによる気候変動への対策</b> ●カーボンニュートラルを実現する技術の開発と社会実装 ●自然災害に強く、経済的なインフラの提供 <b>事業活動によるGHG排出量の低減</b> ●エネルギーの効率的な使用 ●より低炭素なエネルギーの使用	緩和： ・2050年度 バリューチェーン全体でカーボンニュートラルを実現 ・2030年度 GHG排出量(Scope1, 2) 2019年度から半減 ・2025年度 GHG排出量(Scope1, 2) 6,000t-CO <sub>2</sub> 削減 ・2025年度 エネルギー消費原単位 2022年度比で3%削減 適応：非常時には強く平時には快適なデュアルユースとなるインフラを備えたコミュニティの実現	
	資源循環型社会の形成	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取り組み	●廃棄物排出量の削減 ●水資源の適正な管理(水リスクの調査、取水量の削減) ・2025年度 廃棄物排出量 2022年度比で3%以上削減 ・2025年度 取水量 2022年度比で3%以上削減 ・2025年度 リサイクル率の定義の見直し、最終処分量(全廃棄物の90wt%以上)把握	
	地球環境の保全	環境法令の順守と環境事故発生防止を最優先課題と位置付けている	●水質汚濁の防止(排水の水質監視、排水設備の保全) ●土壌汚染の防止(有害物質使用区域の特定) ●生物多様性の保全	環境事故および環境法令違反の発生件数ゼロ
社会	人権の尊重	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り組みを推進することで、あらゆる人びとに対する人権尊重の責任を果たす	<b>人権デュー・ディリジェンスの推進</b> ●人権リスクの評価と対策、モニタリング(対象：国内外のIHIグループ拠点) ●お取引先に対するCSR調達モニタリング	
	労働安全衛生水準の向上	安全と健康の確保は、事業活動の基盤であり、重要な経営課題の一つと考えている	●安全衛生管理：「安全五原則」に基づく、労働災害の撲滅 ●健康管理：心とからだの両面からの健康管理	「すべての災害は防ぐことができる」との信念のもと、全員参加で「災害ゼロ」の実現を目指す
	多様な人財の活躍	複雑化する社会課題を解決するには、多様なステークホルダーと連携・協同することが必要不可欠であり、そのための土壌として、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進する	<b>人財マネジメント・人財育成</b> ●変革への挑戦を評価する制度改革と風土醸成の推進 ●従業員意識調査の実施、エンゲージメントの向上 ●多様な人財が成長・活躍できる教育プログラムの整備 <b>ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン</b> ●多様な人財(女性、障害のある従業員など)の活躍 ●社外での兼業、社内での副業	多様な人財の活躍： ・2030年度 役員に占める女性比率 30%以上 ・2026年度 女性管理職比率 7% ・2026年度 女性採用比率 大卒の20%程度 ・2023年度 障がい者雇用率 2.6%
	働き方改革、業務プロセスの改革	働くことに対する価値観が多様化している現在において、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企業にとって重要であると考えている	●働き方改革・業務プロセス改善の推進体制の強化 ●働きやすい職場を実現するための仕組み・制度の導入 ●新たな価値やイノベーションを生み出すためのコミュニティの設置	
	お客さまとの関係強化	安全に十分配慮して、「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・サービスを提供し、社会の発展に貢献すること」を基本とする	●従業員の「IHIグループ品質宣言」に対する理解と定着の推進 ●製品開発時のリスクアセスメントによる製品安全の確保 ●顧客満足度調査の実施、分析、改善活動	
	サプライチェーン・マネジメントの強化	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責任への対応を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う	●サプライチェーンの強靭化 ●「IHIグループ取引先行動指針」の策定とCSR調達モニタリング	自然災害、感染症、紛争などによる事業活動の停滞の防止、持続可能なサプライチェーンの構築
	地域社会との共存共栄	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る	●地域社会の伝統行事への参加 ●次世代人財の育成のための出前授業、SDGs教育 ●事業所隣接地域の環境保全	社会貢献活動の支出額は、当期利益の1%を目安とする
ガバナンス	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、業務の適正を確保している	●取締役会の実効性評価と結果の反映 ●社外取締役・社外監査役の実効性向上のためのバックアップ	
	コンプライアンスの徹底	コンプライアンスは、社会の中で企業が活動を行うための基盤となるものであり、法令や社内規定などのルールを守り、企業人として公正かつ責任ある行動をとる	●コンプライアンス・ホットラインの運用 ●税務コンプライアンス：税務コストと税務リスクの適切な管理 ●競争法・贈賄禁止法：順守のための規程の整備 ●安全保障貿易管理：規程の制定と運用	
	リスク管理の徹底	リスク管理を経営の最重要課題の一つと捉え、「IHIグループ基本行動指針」に基づき、リスク管理を行っている	●取締役会によるリスク管理活動のレビュー ●プロジェクトリスクマネジメント：受注・投資前の審査プロセス・体制の整備 ●危機管理：事業継続計画(BCP)の策定、継続的な見直し	ステークホルダーからの信頼の獲得
	イノベーション・マネジメント	自然と技術が調和した社会を目指し、新しい価値を継続的に提供していく技術開発に挑戦する	●注力する分野への研究費・人的リソースの集中 ●官民連携、産学連携の推進 ●知的財産の事業活動への活用、保護	
	情報セキュリティの強化	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、情報の適正な管理と情報セキュリティの維持・向上に取り組む	●情報セキュリティのリスクに、ルール・ツール・教育の3つの側面から対策 ●情報セキュリティ対策レベルの定量的評価	
	適時・適切な情報開示	企業活動をj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、NPO・NGOを主要なステークホルダーと捉え、積極的に対話する	●決算説明会、個別ミーティングなどによるステークホルダーとの対話 ●「統合報告書」による情報開示と対話ツールとしての活用	

# サステナビリティ・マネジメント

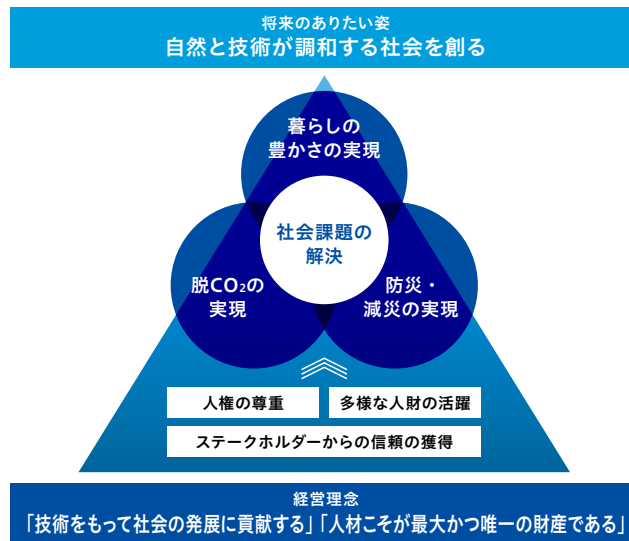
## 考え方・方針

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、ESGを価値観の軸に置いた社会・環境に配慮した誠実な経営「ESG経営」を行っています。

### 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

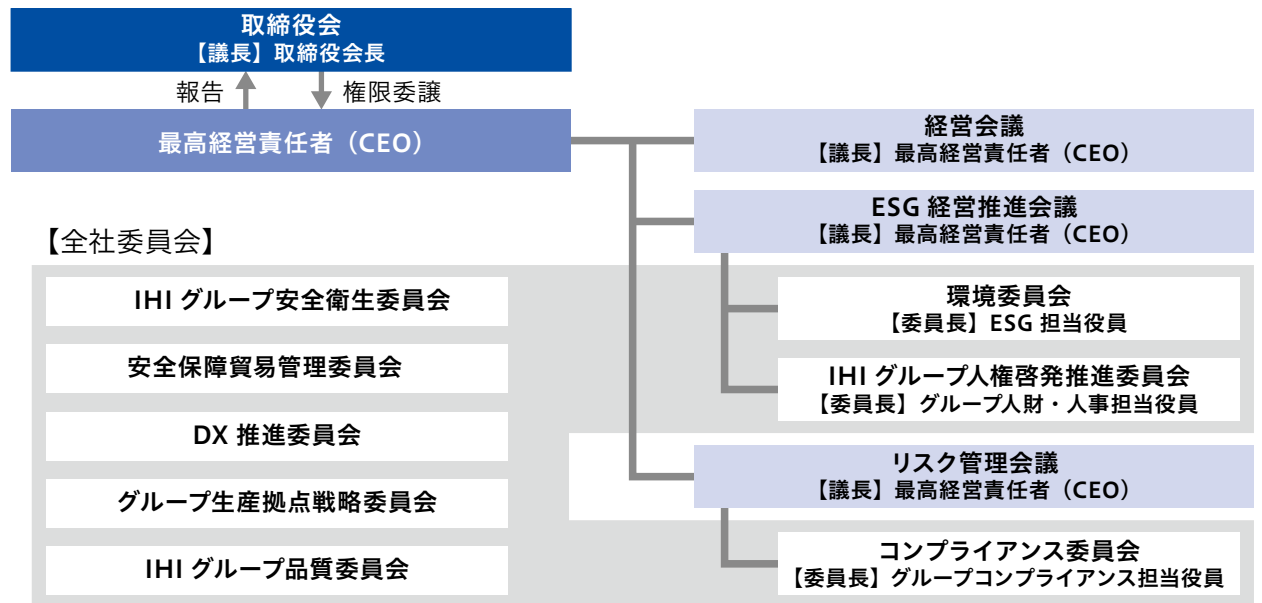


## 体制

### 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う必

### ●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
2022年度の開催回数	2回

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、最高経営責任者(CEO)を議長とするESG経営推進会議を設置しています。ESG経営に関する事項については、取締役会に適宜報告し、全社的なマネジメントを実施しています。

サステナビリティ・マネジメント

取り組み

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、NPO・NGOを主要なステークホルダーと捉えています。

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年度には「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。

●国連機関、NPOとの対話実績(2022年度)

国連機関(2023年2月, リモート形式)	
対話テーマ	気候変動への適応と公正な移行
対話の相手	国連開発計画 大司 雄介 氏
IHI参加者	ESG担当役員, 社会基盤・海洋事業領域長
概要	災害に脆弱な国や地域において事業を通じて防災・減災に貢献するには
NPO(2023年3月, リモート形式)	
対話テーマ	鉱物サプライチェーンと公正な移行
対話の相手	NPO法人 アジア太平洋資料センター 田中 滋 氏
IHI参加者	ESG担当役員, 調達企画本部長
概要	今後需要がますます高まるニッケルの採掘現地における人権課題について

●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	2022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"> <li>● 社会とお客さまの課題解決への貢献</li> <li>● 製品安全</li> </ul>	・日ごろの営業活動	適時	P.78 <b>お客さまとの関係強化</b>
		・顧客満足度調査の実施	適時	
		・製品安全情報の提供	随時	
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公平・公正な取引</li> <li>● お取引先との相互繁栄</li> </ul>	・「IHIグループ調達先行動指針」の周知	適時	P.80 <b>サプライチェーン・マネジメントの強化</b>
		・CSR調達モニタリング	適時	
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 適時・適切な情報開示</li> <li>● 信頼関係の強化</li> <li>● 企業価値の向上</li> </ul>	・株主総会の開催	年1回	web <b>株主・投資家情報</b>
		・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	
		・情報提供サービス	随時	
行政	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 官民連携</li> </ul>	・政策審議会への参加	適時	P.40 <b>イノベーション・マネジメント</b>
		・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"> <li>● 社会の一員であることの自覚</li> <li>● 社会課題の解決への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域社会向けイベントの開催</li> <li>・出前授業の実施</li> </ul>	適時	P.82 <b>地域社会との共存共栄</b>
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 最も重要な経営資源である人財の育成・確保</li> </ul>	・従業員意識調査の実施	年1回	P.62 <b>多様な人財の活躍</b>
		・コンプライアンス・ホットライン	都度	P.27 <b>コンプライアンスの徹底</b>
NPO・NGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業機会につながる社会課題の深掘</li> </ul>	・経営幹部との対話	適時	-

## 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、積極的に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っています。

2022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ましたが、以前実施していた海外各地での面談を再開し、電話・ビデオ会議による対話も併用し、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。

## 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.92 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。

## ●株主・投資家との主な対話状況(2022年度)

分類	対話の主なテーマ	参照
全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後の事業ポートフォリオ</li> <li>中長期的な企業価値向上に寄与する事業分野</li> </ul>	P.4 中期経営計画
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>「IHIカーボンニュートラル2050」の実現に向けた取り組み</li> <li>GHG排出量の削減に関する中間目標</li> <li>気候変動対策におけるIHIグループの強みや独自性</li> </ul>	P.92 気候変動への対策
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>人財育成やキャリアデザインについての課題</li> </ul>	P.62 多様な人財の活躍
	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーン上で想定される人権リスク</li> </ul>	P.49 人権の尊重 P.80 サプライチェーン・マネジメントの強化
G	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会の実効性評価であった主な課題および対応策</li> <li>取締役会におけるダイバーシティ</li> </ul>	P.15 コーポレート・ガバナンスの強化



# 誠実な企業経営

コーポレート・ガバナンスの強化	015
コンプライアンスの徹底	027
リスク管理の徹底	035
イノベーション・マネジメント	040
情報セキュリティの強化	045



# 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・方針

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、取締役会において、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うとともに、取締役の業務執行について監督を行っています。取締役会は、取締役会長が議長を務め、取締役12名（うち社外取締役4名）で構成されています。社外取締役には、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・提言を行っています。

また、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。

## 報酬諮問委員会

IHIは、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、人事担当役員、財務担当役員の計6名で構成し、委員長を社外取締役としています。

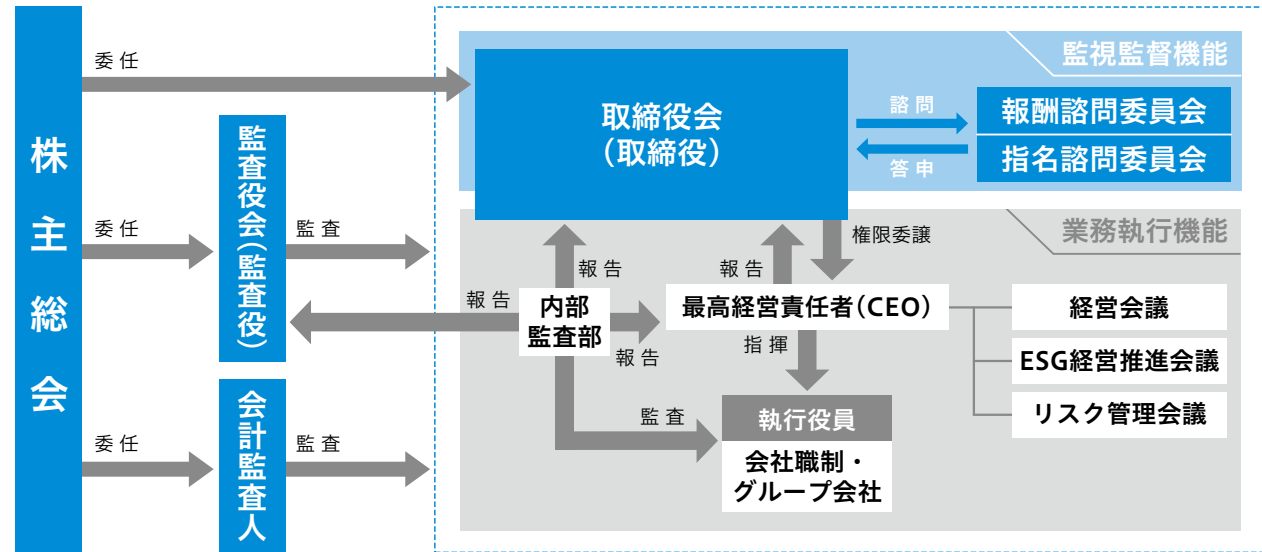
2022年度は4回開催し、委員全員が全回出席しました。

## 指名諮問委員会

IHIは、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、代表取締役社長、社外取締役4名の計5名で構

## ●経営機構図



成し、委員長を代表取締役社長としています。2022年度は5回開催し、委員全員が全回出席しました。

## 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ます（24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。

2022年度は経営会議を37回開催しました。

また、CEOが自ら議長を務める機関として、「ESG経営推進会議」と「リスク管理会議」を設置しています。年2回以上開催する「ESG経営推進会議」は、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する機関です。「リスク管理会議」（年4回開催）は、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・承認を行います。

P.11 ESG経営推進会議

P.35 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するとともに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指名諮問委員会を設置しています。同委員会は、独立社外取締役全員と代表取締役社長で構成しており、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（最高経営責任者、代表取締役）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えること
- ・高い倫理観を有する人格者であること
- ・豊富な経営者としての経験もしくは高度な専門知識を有し、かつグローバルで幅広い視野と見識を兼ね備えること

## 社外役員独立性判断基準

IHIは、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社外役員の独立性を判断します。

## (1)大株主との関係

当社の議決権所有割合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

以下に掲げる当社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。

- ・当社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）
- ・当社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）

- ・当社の主要な借入先（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）  
当社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  
当社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  
当社と相互に取締役、監査役を派遣していない。
- (6)近親者との関係  
当社グループの取締役、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。

## 役員の解任基準

IHIは、以下の基準に基づき、役員の解任を判断します。

- ・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の場合

## 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。

### 中核人財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、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を重要な人財戦略の一つとして位置付け、積極的に推進しています。DE&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財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。中核人財として、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.62** 多様な人財の活躍

コーポレート・ガバナンスの強化

●取締役会の構成(2023年7月1日現在)

氏名 当社における地位	選任理由	2022年度 取締役会 出席回数 (出席率)	取締役 在任年数	保有株式	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ます。このような経営者としての豊富な経験と実績、見識を踏まえて、取締役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	9年	17,100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や海外事務所長として多くの業務を経験した後、EPC工事を展開する海外子会社の社長としてその経営を担いました。2019年4月からは資源・エネルギー・環境事業領域長として同事業の責任者を務め、2020年6月から代表取締役社長として、成長軌道への回帰と成長事業の創出に取り組むなど、当社グループの経営にあたりております。このような経営者としての豊富な経験と実績、見識を踏まえて、取締役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	3年	3,700株	—	委員長
池山 正隆 代表取締役	航空エンジンの技術開発分野において多くの業務を経験し、防衛システム事業の責任者として同事業を率いた後、航空・宇宙・防衛事業領域の副事業領域長を経て、上場子会社の明星電気株式会社の社長に就任し、同社の経営改革に取り組まれました。2022年4月からは当社の副社長として、グループの経済安全保障や品質保証などのリスクの管理に取り組んでおります。このような豊富な経験と実績、見識を踏まえて、取締役として選任しました。	全14回中 14回 (100%)	1年	4,800株	—	—
土田 剛 代表取締役	調達部門を中心に多くの業務を経験し、物流機器・産業プラントの製造および販売を担当する国内子会社で、社長として経営を担いました。その後、産業システム・汎用機械事業領域の副事業領域長として、ICTおよびDXを活用したライフサイクルビジネスの拡大を進めた後、経営企画部長としてリスク管理などのグループの経営管理全般に関する業務に携わりました。このような豊富な経験と実績、見識を踏まえて、取締役として選任しました。	—	(新任)	2,700株	—	—
盛田 英夫 取締役	宇宙関連機器の開発のほか、航空・宇宙事業の生産部門および設計・技術部門において多くの業務を経験した後、2018年4月から民間航空機エンジン事業の責任者として同事業を率い、2021年4月からは航空・宇宙・防衛事業領域長として、激しい環境変化の中にある同事業領域の経営を担っております。このような豊富な経験と実績、見識を踏まえて、取締役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	2年	3,200株	—	—
瀬尾 明洋 取締役	人事労務、経営企画、新事業推進など、コーポレート部門を中心に多くの業務を経験し、欧州で新事業のための新会社を立ち上げ、社長としてその経営にあたりました。その後、グローバルビジネスの企画管理を経て、新事業推進部長、経営企画部長を務め、2022年4月からは人事部長として人材戦略の推進に取り組んでおります。このような豊富な経験と実績、見識を踏まえて、取締役として選任しました。	全14回中 14回 (100%)	1年	800株	委員	—
小林 淳 取締役	産業機械や橋梁事業の国内および海外営業に関する多くの業務を経験し、特に海外営業では、海外事務所長として現地での事業拡大に取り組まれました。その後、橋梁・水門の製造および販売を担当する国内子会社で営業部長を務め、2013年4月からはソリューション統括本部で新たなビジネスモデルの開発に取り組む、多くの海外プロジェクトに責任ある立場で携わりました。このような豊富な経験と実績、見識を踏まえて、取締役として選任しました。	—	(新任)	600株	—	—

氏名 当社における地位	選任理由	2022年度 取締役会 出席回数 (出席率)	取締役 在任年数	保有株式	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
福本 保明 取締役	入社以来、財務部門および国内子会社において、決算、業績管理、資金調達、原価管理などの業務に従事し、財務に関連する高い専門性を蓄積しました。その後、当社グループの連結決算を取りまとめ、経営企画部にて中期経営計画の策定に携わった後、2021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実行および経営管理に従事しております。このような豊富な経験と実績、見識を踏まえて、取締役として選任しました。	—	(新任)	600株	委員	—
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おります。引き続き、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、社外取締役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	3年	600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おります。引き続き、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、社外取締役として選任しました。	全18回中 17回 (94%)	3年	1,500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等を経た後、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おります。引き続き、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、社外取締役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	2年	2,100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、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おります。引き続き、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、社外取締役として選任しました。	全14回中 14回 (100%)	1年	300株	委員	委員

●社外取締役の比率

(単位：%)

区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社外取締役比率	27	33	33	33	33

コーポレート・ガバナンスの強化

● 監査役会の構成(2023年7月1日現在)

氏名 当社における地位	選任理由	2022年度 取締役会 出席回数 (出席率)	2022年度 監査役会 出席回数 (出席率)	監査役 在任年数	保有株式	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生かされるものと判断し、監査役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	全13回中 13回 (100%)	3年	3,200株	-	-
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、財務体質改善等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生かされるものと判断し、監査役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	全13回中 13回 (100%)	2年	2,200株	-	-
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業務に反映していただくことを期待できることから、社外監査役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	全13回中 13回 (100%)	3年	0株	-	-
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おります。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、社外監査役として選任しました。	全18回中 17回 (94%)	全13回中 13回 (100%)	2年	0株	-	-
武藤 和博 社外監査役	世界規模で活動するIT企業の日本法人の経営幹部として、海外事業を含め、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おります。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、社外監査役として選任しました。	-	-	(新任)	0株	委員	-

● 社外役員の重要な兼職の状況(2023年7月1日現在)

氏名 当社における地位	重要な 兼職の数	他の法人等の重要な兼職の状況
中西 義之 社外取締役	2	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 社外取締役	5	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, 旭化成株式会社 社外取締役, 豊田通商株式会社 社外取締役
碓井 稔 社外取締役	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 社外取締役	1	サッポロホールディングス株式会社 社外取締役, 日本精工株式会社 相談役
関根 愛子 社外監査役	4	日本公認会計士協会 相談役, 早稲田大学商学大学院 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
早稲田 祐美子 社外監査役	2	中外製薬株式会社 社外監査役, 公益財団法人日弁連法務研究財団 専務理事, SCSK株式会社 社外監査役
武藤 和博 社外監査役	1	日本アイ・ピー・エム株式会社 顧問

● 社外役員の平均出席率

(単位：%)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社外取締役	取締役会	98	97	100	99
	監査役会	100	100	100	100



## 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)

本表は、取締役会がその機能を十分に発揮するとともに、当社グループの経営理念と将来のありたい姿を実現するために必要となる専門性と経験を整理したものです。

各取締役・監査役に特に期待されるスキルを3つまで記載しており、各人の全ての専門性や経験を表すものではありません。

	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 人財育成	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	○		○	○				
	池山 正隆	○	○						○
	土田 剛	○				○			○
	盛田 英夫		○						
	瀬尾 明洋						○		○
	小林 淳			○	○				
	福本 保明							○	
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	関根 愛子							○	
	早稲田 祐美子								○
	武藤 和博			○	○	○			

スキル	専門性と経験をもとに期待される能力
企業経営	持続的な企業価値の向上を実現するための経営戦略の立案と実行
技術・研究開発	社会課題の解決に資する技術開発および研究開発の推進
グローバルビジネス	グローバルな視点での社会課題の解決に資する事業戦略の立案と実行
営業・マーケティング	お客さま視点からの社会課題の解決に資する営業・マーケティング戦略の立案と実行
ICT・DX	ICTおよびDXを活用した新たなビジネスモデルならびに働き方の立案と実行, ITリスク対応の推進
人事・人財育成	従業員の能力を最大限に引き出す人財戦略の立案と実行
財務・会計・ファイナンス	持続的な企業価値の向上を実現するための財務戦略の立案と実行
法務・コンプライアンス・リスク管理	透明・公正かつ効率的なガバナンス体制およびリスク管理体制の構築



## コーポレート・ガバナンスの強化

## ●業務執行体制(2023年7月1日現在)

男性22名, 女性2名(執行役員のうち女性の比率 8.33%)

取締役	役位	氏名	主要担当業務
○	最高経営責任者	井手 博	
○	副社長執行役員	池山 正隆	グループ経済安全保障担当, グループ品質保証・設計プロセス担当, (兼)ものづくりシステム戦略本部長
○	副社長執行役員	土田 剛	グループ調達担当, グループDX担当, 経営企画部関連事項担当
—	常務執行役員	川上 剛司	社会基盤事業領域長
—	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	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	グループ人財・人事・総務担当, グループ安全・衛生担当, グループESG担当, 人事部長
—	常務執行役員	久保田 伸彦	グループ技術担当, 技術開発本部長
—	常務執行役員	森岡 典子	戦略技術統括本部長
○	常務執行役員	小林 淳	事業開発統括本部長
—	執行役員	二瓶 清	グループ営業担当, 営業統括本部長
—	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	株主総会・取締役会関連事項担当, グループ法務担当, グループコンプライアンス担当, 法務部長
○	執行役員	福本 保明	グループ財務担当, 財務部長
—	執行役員	福岡 千枝	技術開発本部 副本部長
—	執行役員	佐藤 篤	航空・宇宙・防衛事業領域 副事業領域長
—	執行役員	田中 孝夫	資源・エネルギー・環境事業領域 副事業領域長
—	執行役員	上田 和哉	社会基盤事業領域 副事業領域長, 株式会社IHIインフラシステム代表取締役社長
—	執行役員	Bernd Bahlke	事業開発統括本部 副本部長

## 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、2023年5月9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)の報酬

## 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. 日本国外で役務を提供する役員の報酬

業務遂行上必要と認められる場合には、当地の報酬に係る法令、慣行、水準等を勘案した上で、IHIが定める費用等を別途手当として支給するほか、現地でのマーケット水準等を勘案して個別に報酬を定める場合があります。なお、手当については、相当する金銭を基本報酬に含めて支給します。

## 5. 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

## 2022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 <sup>※1</sup>	業績連動 賞与 <sup>※2</sup>	
取締役(15名)	社内取締役(10名)	613	362	141	110
	社外取締役(5名)	55	55	—	—
監査役(5名)	社内監査役(2名)	72	72	—	—
	社外監査役(3名)	41	41	—	—
合計(20名)	782	531	141	110	

※1 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。

※2 業績連動賞与の総額は、当事業年度に計上した引当金の額であり、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	役員区分	報酬の総額	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬	業績連動型 株式報酬 <sup>※1</sup>	業績連動 賞与 <sup>※2</sup>
満岡 次郎	取締役	115	66	27	22
井手 博	取締役	125	72	29	24

※1, ※2 業績連動型株式報酬および業績連動賞与の総額は、当事業年度に計上した引当金の額であり、実際の支給総額とは異なります。

## ●CEOの間報酬額と全従業員の平均報酬額、年間報酬総額の比率

最高給与受領者(CEO)の間報酬額等の総額 (円, 百万円以下切り捨て)	125,000,000
IHI従業員(従業員数：7,768名)の 年間報酬総額の平均(円)	7,929,311
比率(CEO：従業員)	16：1

## ●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 <sup>※1</sup>	代表取締役	連結当期 利益 <sup>※3</sup>	50%	0~200%	上限：581億円 目標：371億円 下限：161億円	256億円	33.7%
		連結営業 キャッシュ・ フロー <sup>※3</sup>	50%	0~200%	上限：1,800億円 目標：1,300億円 下限：800億円	444億円	0%
	代表取締役 以外の当社 取締役 (社外取締 役を除く)	連結当期 利益 <sup>※3</sup>	40%	0~200%	上限：581億円 目標：371億円 下限：161億円	256億円	26.9%
		連結営業 キャッシュ・ フロー <sup>※3</sup>	40%	0~200%	上限：1,800億円 目標：1,300億円 下限：800億円	444億円	0%
		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、 取締役会で決定しています。		最大値：15% 最小値：7.5%
	報酬の種類	対象	業績評価 指標	—	株式等 支給率変動幅	目標	実績
業績連動型 株式報酬 <sup>※2</sup>	社内取締役	連結ROIC	—	0~150%	上限：15% 目標：12% 下限：5%	6.3%	25%

※1 業績連動賞与：2023年3月期における職務執行の対価として支給します。

※2 業績連動型株式報酬：2021年3月31日に終了する事業年度を業績評価期間開始事業年度とし、2023年3月期を業績評価期間終了事業年度としています。

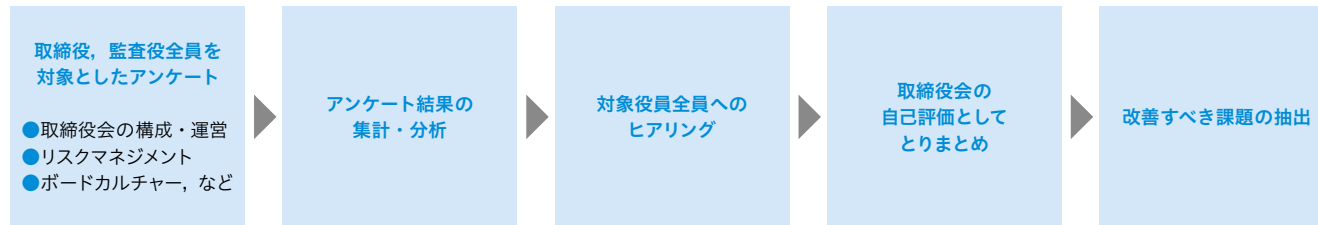
※3 連結当期利益、連結営業キャッシュ・フローの各業績評価指標の実績値は、計画時の為替水準を前提とした調整を加えるなどの対応を行っています。

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。次回の取締役会評価は、2023年度中に実施する予定です。

●基本的な実効性評価プロセス



●実効性評価と評価結果を受けた取り組み

実施項目	評価結果	評価結果を受けた取り組み
2021年度評価 <b>第三者評価</b> ● アンケート分析 ● 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 ● それらを取りまとめた総合的な評価	● 重要な経営の意思決定機能や監督機能は実効的に機能している  <抽出された課題> ● さらなる発展・改善の余地あり ● 特に優先度が高い課題 ● 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	<b>2022年度取締役会運営</b> ● 「IHIグループのESG経営」および「プロジェクトChange」に基づく施策の進捗や、新しい中期経営計画「グループ経営方針2023」の策定に関する議論 ● 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
2022年度評価 <b>自己評価</b> ● 第三者機関によるアンケート分析 ● 事務局による役員全員のヒアリング	● 実効性は確保されている  <抽出された課題> ● 具体的な経営戦略や重要なモニタリング事項に関する議論および報告のさらなる充実 ● 後継者計画の観点から踏まえた、指名諮問委員である社外取締役と執行役員との接点の拡充 ● 議論の深化の基盤としての、社外役員への情報提供や役員同士のコミュニケーションのさらなる改善	<b>2023年度取締役会運営</b> ● 年間を通して議論をする最重要テーマとして、「グループ経営方針2023」に掲げる「事業ポートフォリオの変革」を設定 ● その他の重要な全社的施策の計画的な議論 ● 社外役員と執行役員との対話の拡充 ● 報告事項の充実のための取締役会付議基準の見直し ● 社外役員へのより一層の情報提供やコミュニケーションの機会のさらなる充実(事業所視察、意見交換会など)

社外取締役・社外監査役の実効性向上のためのバックアップ体制

IHIでは、社外取締役に対して、取締役会の議案の事前説明を行うなど、職務執行に関する補佐を行っています。社外監査役に対しては、監査役事務局を置き、その職務執行を補佐するとともに、常勤監査役から日常の監査状況について報告し、情報の共有を図っています。

## 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、2023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46.9%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・方針

## 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、賛否を判断しています。

## 実績

2022年度、IHIは政策保有株式130銘柄(上場株式44銘柄、非上場株式86銘柄)のうち、7銘柄を全数売却し、また3銘柄を新たに取得しました。



# コンプライアンスの徹底

## 企業倫理・コンプライアンス

### 考え方・方針

#### 基本行動指針

私たちは、IHIグループが社会とお客さまと共に持続的な成長を遂げるためには、ステークホルダーからの期待に応え、信頼を得ることが重要と考えています。この考え方に基づいて、私たちが実践すべきことを「IHIグループ基本行動指針」にまとめています。

#### ●IHIグループ基本行動指針

私たちIHIグループは、「技術をもって社会の発展に貢献する」、「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との経営理念のもとに、地球的課題を意識し、お客さまや取引先、株主のみならず、ともに働く人びと、そして地域社会や国際社会の期待に応えるために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、私たちが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。

#### 私たちが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利益を求めたりすることなく、公正で自由な開かれた関係を築きます。

##### ともに働く人びとに対する責任

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

##### 地域社会および国際社会に対する責任

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

#### 地球環境に対する責任

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

#### 経営幹部の役割と責任

##### 経営幹部の役割

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

##### 経営幹部の責任

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

#### 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。

web [「IHIグループ基本行動指針・行動規範」の解説書](#)

## コンプライアンスの徹底

### コンプライアンスの考え方

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、法令順守にとどまらず、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り組みです。

IHIグループは、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、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り組みを進めてきました。また、IHIグループの全役員および全従業員が日常の業務で守るべき規範として「IHIグループ行動規範」を定めました。

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の諸活動を行っています。

### ●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



## コンプライアンスの徹底

### 体制

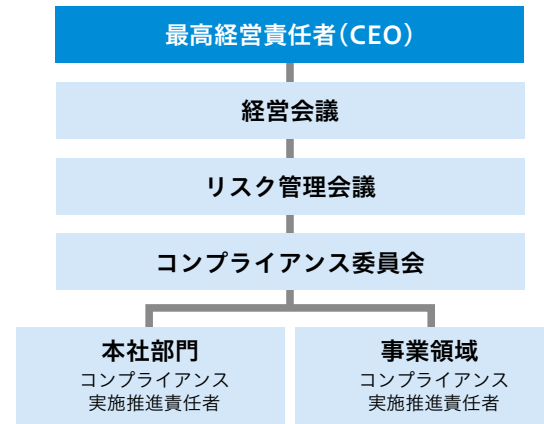
#### コンプライアンス委員会

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、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。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。委員会の活動については、年度初めに前年度の実績および当年度の計画を経営会議で報告しています。

また、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
2022年度の開催回数	4回

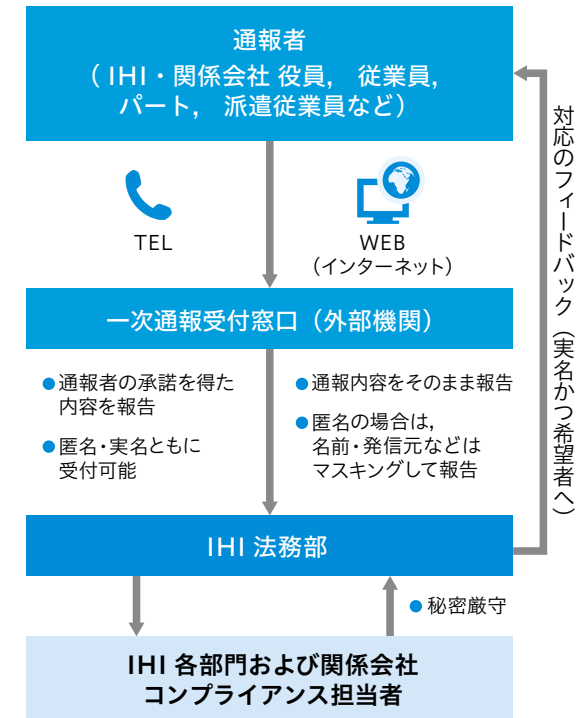
#### コンプライアンス・ホットライン

IHIグループは、全ての役員・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年度より、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」を実施しています。2022年度も、未受講者や新任基幹職を対象に実施しました。

また、2022年度は、国内全従業員を対象に、改正公益通報者保護法に関するe-ラーニングを実施しました。同法についての基本的な内容を解説するとともに、同法上の公益通報窓口としてのコンプライアンス・ホットラインの仕組みなどについて、改めて理解を促しました。

#### 「コンプライアンスの日」(5月10日)関連活動

IHIグループは、2021年度より5月10日を「コンプライアンスの日」と定め、この日に合わせて、毎年さまざまな取り組みを行っています。

2022年度は、全グループ会社の役員および従業員に向けた、コンプライアンス担当役員と社員のコンプライアンスの日に関する対談動画の配信や職場対話のほか、著名な外部講師による講演動画の配信なども行いました。外部講師からは、「より良い組織づくりがより良い人財を育てる」というテーマで、組織づくりや心理的安全性について話をいただきました。

2023年度は、トップメッセージ動画配信、職場対話などを行いました。

#### ●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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
役員研修		IHIおよび国内子会社	—	—	—	—
ライン管理者向け研修		IHIおよび国内子会社	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	25,870
		海外子会社	1,774	3,261	4,938	5,334
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	18,164	20,169	21,659	21,635
	海外	海外子会社	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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
通報件数	239	202	263	286

## コンプライアンスの徹底

### 税務コンプライアンス

#### 考え方・方針

国際課税の新ルールが導入される中、企業は税務当局・投資家・社会を含めたステークホルダーに対し、企業グループの税務に関する透明性を確保し、説明責任を果たす必要性が増しています。

IHIグループは、こうした税務ガバナンス高度化の要請に対応するため、2019年4月にその基本となる取り組み方針として、「IHIグループ税務基本方針」を定めました。

#### ●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。

#### 体制

##### 税務ガバナンスおよびリスク管理

IHIグループは、グループ財務担当役員の管轄のもと、グループ全体で適切な税務ガバナンスの構築を図っています。

##### 教育・浸透

IHIグループは、グループ全体への教育と浸透を図るため、「IHIグループ税務基本方針」の多言語への翻訳を行い、これを国内外関係会社へ展開しています。

##### 取り組み

##### 税務に関するステークホルダーエンゲージメントおよび管理

IHIグループは、各国・地域の税法に従った適時適切な税務申告を行うとともに、税務当局との健全な関係の維持に努めています。また、税務ガバナンスの充実に向けた取り組みを促進するため、自社の税務調査結果を経営会議で報告し、トップマネジメントを通じた再発防止を図っています。

IHIグループは、これらの取り組みを基盤として税務コンプライアンスの確保、および税務コストと税務リスクの適切な管理を実現していきます。

## コンプライアンスの徹底

### 競争法・贈賄禁止法

#### 考え方・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、諸外国の競争法の順守が不可欠です。また、不正な利益供与といった腐敗行為を行わないことが国際的な行動規範です。

IHIグループは、この国際規範にのっとり、競争法・贈賄禁止法を含む諸法令の順守を、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、各部門に競争法順守管理責任者を設置するなど、競争法順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、継続的な取り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、規程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の各部門および国内外の連結子会社では、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毎年実施し、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。

#### 教育・浸透

#### 従業員への教育・研修

IHIグループでは、日本の独占禁止法や不正競争防止法のほか、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順守のための教育を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、リスクアセスメントの結果をもとに、各部門のリスクの度合いに応じて実施しています。また、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	2021年度	2022年度
役員および従業員		IHIおよび連結子会社	1,871	2,007
(内訳)	日本	IHIおよび国内子会社	1,721	1,784
	海外	海外子会社	150	223

#### 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022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額

（単位：百万円、対象：IHI）

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
支出額	政治団体	10	10	10	10
	経済団体	56	57	52	55
	その他主な業界団体	120	122	119	122

#### 取り組み

#### 贈賄防止に関するリスクアセスメントを行っている事業所

IHIグループでは、IHIの各部門および国内外の連結子会社を対象として、贈賄防止に関するリスクアセスメントを毎年実施しています。

## コンプライアンスの徹底

### 安全保障貿易管理

#### 考え方・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ています。「外国為替及び外国貿易法」の順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順守、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なければなりません。そのため、IHIグループでは、「安全保障貿易管理規程」を制定し、適切な輸出管理を実施しています。

#### 体制

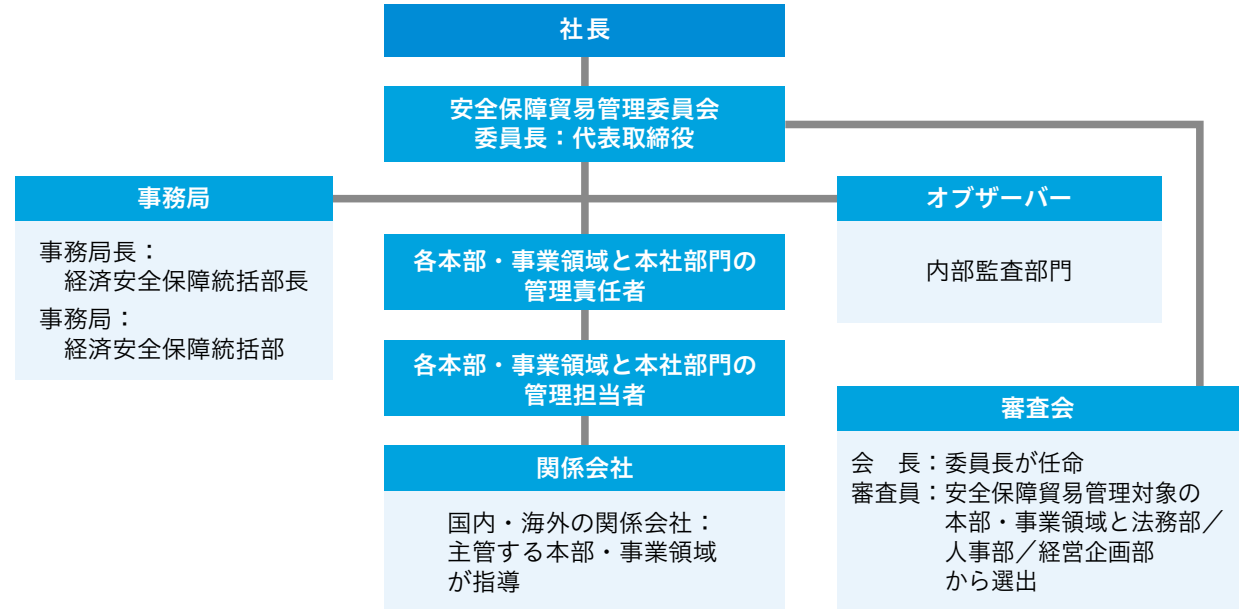
##### 安全保障貿易管理委員会

IHIグループは、安全保障貿易管理に関する規程を制定し、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、代表取締役を委員長とし、委員（各本部・事業領域およびコーポレート部門から選出された責任者）と審査員および事務局（経済安全保障統括部）で構成された全社的組織です。委員会では、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。

2022年度は委員会を3回開催し、監査結果、業務上の課題、海外の情勢を含めた安全保障貿易の環境等について共有し、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りました。

#### ●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
2022年度の開催回数	3回

## コンプライアンスの徹底

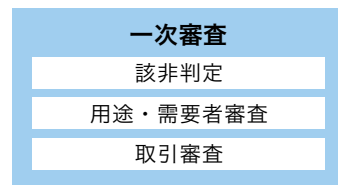
## 安全保障貿易審査

安全保障貿易管理では、必要な案件がもれなく網羅できていること、さらに個々の審査が適切に実施されていることが重要です。

IHIグループでは、3段階のディフェンスライン(DL)で審査を行っています。

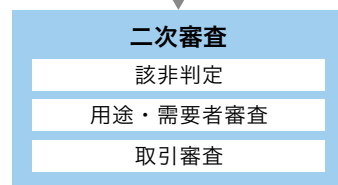
## ●安全保障貿易審査体制

## 第1DL (起票部門)



申請

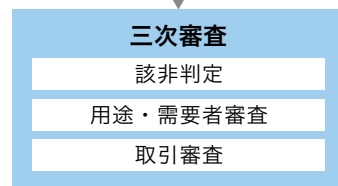
## 第2DL (本部・事業領域)



リスト規制非該当  
(キャッチオール規制案件)  
かつ懸念なし

決裁

リスト規制案件または懸念あり

第3DL  
(コーポレート・審査会)

取引承認  
(許可取得後に輸出等可  
などの条件付を含む)

決裁

非承認

※国への許可申請など  
必要な手続きを別途実施

取引否決

## 教育・浸透

安全保障貿易管理には、複雑で厳格な理解が要求されません。従業員一人一人の正しい理解がなければ、適正な管理ができません。

IHIグループでは、従業員に対する安全保障貿易管理教育に注力し、各階層別に以下の教育を実施しています。

- ・安全保障貿易管理の基礎
- ・輸出実務者教育
- ・安貿管理者教育
- ・委員会委員教育



# リスク管理の徹底

## リスク管理

### 考え方・方針

IHIグループは、リスク管理を経営の最重要課題の一つと捉え、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

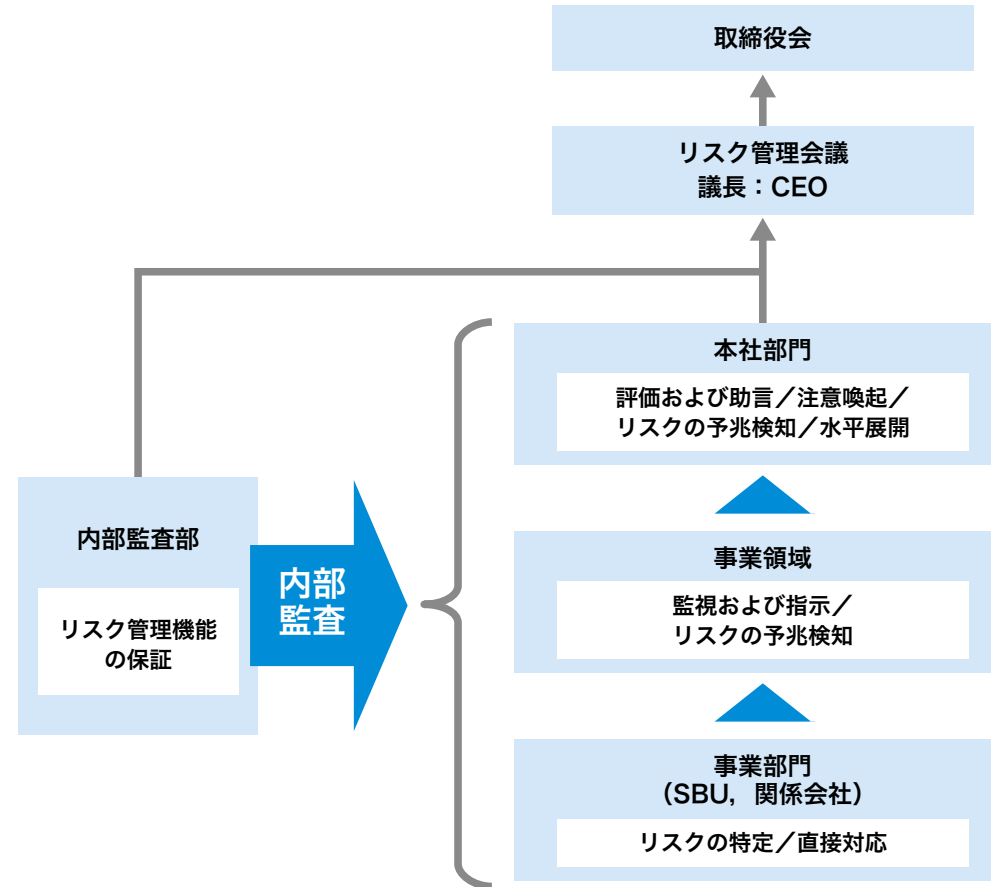
### 体制

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。さらに、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.29 コンプライアンス体制図

強固なリスク管理を行うため、事業部門（関係会社を含む）・事業領域・本社部門・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
2022年度の開催回数	4回

## リスク管理の徹底

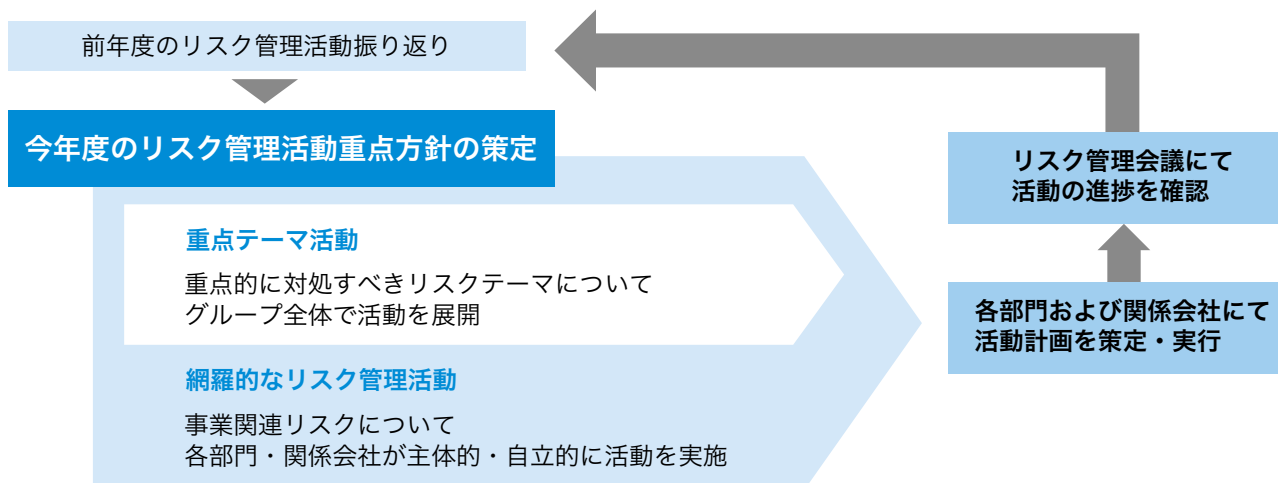
### リスク管理活動の仕組み

IHIグループは、事業年度ごとに「IHIグループリスク管理活動重点方針」を定めています。IHI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。

多岐にわたる事業関連リスクについて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IHI本社部門から構成されるグループリスク統括部門が、専門性を生かした情報提供や教育を実施するとともに、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



### 取り組み

IHIグループは、2022年度、重点テーマ活動を通じたリスク管理の強化に向けた取り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

### 2023年度リスク管理活動重点方針

IHIグループは、「グループ経営方針2023」のもと、破壊的な環境変化に対応可能な企業体質への変革を加速していきます。地政学リスクの拡大、インフレの進行やエネルギー不足・人財不足、激甚災害の多発など不確実性が常態化する新たな社会環境に対応すべく、強固な事業運営基盤の確保を妨げるリスクおよび事業シナリオの実行を妨げるリスクへの対応力を強化し、万が一に備える体制の構築を進めています。

### ● 2023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り組みを通じて、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。

1. 「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
  - ・情報セキュリティ
  - ・人権の尊重
  - ・人財リスク
2. 「事業シナリオの実行」を妨げるリスクへの対応

### ● 取締役会によるリスク管理活動のレビュー

IHIグループは、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。

## リスク管理の徹底

### ESGリスクへの対応

IHIグループは、2021年11月に公表した「IHIグループのESG経営」において、気候変動への対策、人権の尊重、多様な人財の活躍、ステークホルダーからの信頼の獲得をESG経営の重要課題として特定しました。そして、2023年5月に公表した「グループ経営方針2023」において、気候変動対策を含むお客さま・社会課題への対応を事業機会と捉え、環境・社会価値を事業評価に取り入れてESG経営を推進しています。

IHIグループは、リスク管理会議ならびにESG経営推進会議を中心とする社内組織・各種活動を通じて、上記のESG経営の重要課題に関連するリスクに対して、重点テーマ活動および網羅的リスク管理活動を行っています。

## リスク管理の徹底

### プロジェクトリスクマネジメント

#### 考え方・方針

IHIグループは、大型プロジェクト、大型投資のいずれも、初期計画がその後の成否に大きな影響を与えると考えています。特に新規性の高い事業やしばらく実施していなかった事業の場合、初期計画による影響は顕著です。それらのことを踏まえ、受注・投資前の審査プロセスや体制を整備してリスク管理を行っています。

#### 体制

IHIグループでは、受注・投資前の審査において、初期計画の妥当性やそのリスクをチェックし、初号機・少経験値要素の確認、社内・外の有識者による確認、審査部門による多面的・複合的なレビューを行っています。

受注後・投資開始後には、当初の計画どおりに進んでいるか、新たな事象やリスクへの対応がなされているかなどのモニタリングに取り組み、コーポレートの審査部門や各事業領域のリスク管理部門と連携し、リスクへの対応を行います。

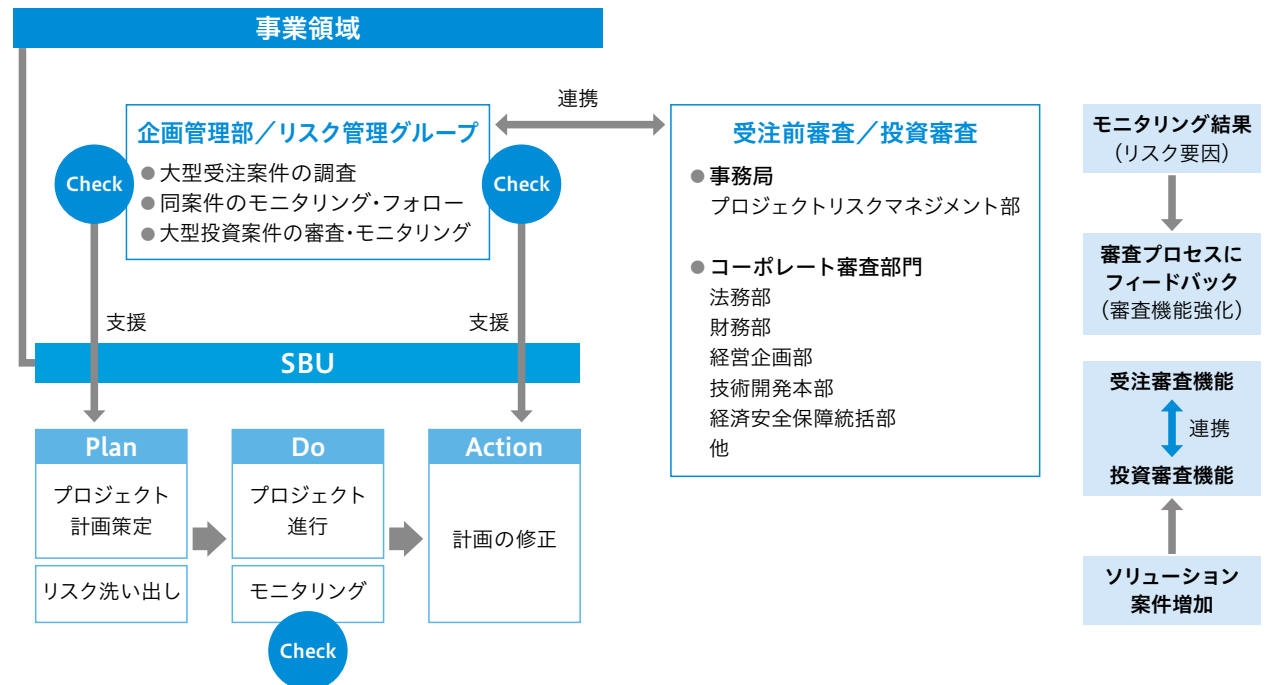
#### 取り組み

IHIグループの大型プロジェクトにおける下振れ件数は減少傾向にあり、プロジェクトリスクマネジメントの一定の成果を見ることができま。見積り体制の強化による見積り精度向上や、プロジェクトを遂行するキーメンバーについてのリソスマネジメントの強化など、各種取り組みによる効果の表れと捉えています。

2022年度は、増加傾向にある海外関係会社による大型プロジェクトに対して、訪問ベースでの調査など、特に受注後のモニタリングを強化しました。また、昨今の物価変動な

どの情勢を受け、大型プロジェクトの損益やスケジュールに影響をおよぼす可能性がある調達関係のリスクに対して、社会動向などをモニタリングする仕組みを立ち上げました。IHIグループは、今後成長・育成事業への投資を進めていく中で、増加が予想される新規性の高い案件に対しては、これまでの下振れ防止策に加え、案件組成段階からの情報収集を通して早期にリスクを捉えていきます。また、IHIグループのプロジェクトマネジメント力強化の一環として、今後プロジェクトマネージャーとして業務を行う予定の従業員に対して、プロジェクトマネージャー教育を実施しています。

#### ●プロジェクトリスクマネジメント体制



## リスク管理の徹底

### 危機管理

#### 考え方・方針

IHIグループでは、非常時のリスク管理体制について、「IHIグループ危機管理基本規程」を策定し、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場合、危機の重大性・波及性・継続性等の影響度を考慮し、その危機レベルに応じた対策本部を設置し、被害を極小化するための適切な措置を講じています。最高の危機レベルにおいては、対策本部長を原則CEOとしています。

#### 取り組み

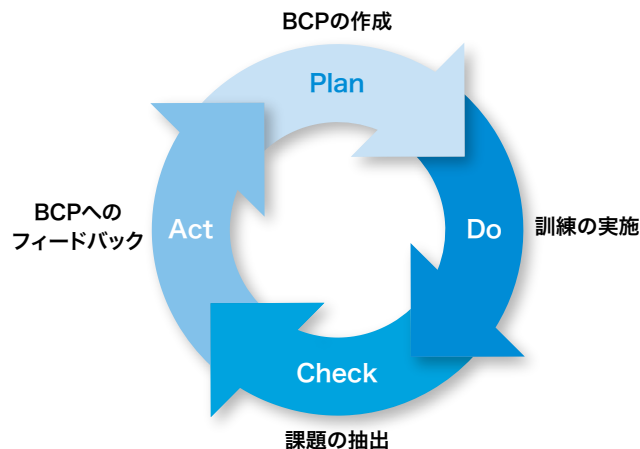
##### 防災への取り組み

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、社外の専門家を招聘し、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の想定を毎回変えることで、さまざまな角度からBCPの実効性を検証しています。

##### ●BCP（事業継続計画）の継続的な見直し



##### 感染症拡大防止対策

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、感染症の拡大防止対策とクラスター発生防止対策を行い、事業活動の継続に努めています。

2020年に感染が急拡大した新型コロナウイルスへの対応では、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）別に策定しました。また、在宅勤務（テレワーク）に柔軟に対応するため、オンライン前提での業務プロセスへの見直しを行うなど、体制を整備しました。

# イノベーション・マネジメント

## 技術開発

### 考え方・方針

IHIグループは、自然と技術が調和した社会を目指し、複雑化した社会課題に対してさまざまな未来の可能性を描き、多様なパートナーと協力して技術を培い、新しい価値を継続的に提供していく技術開発に挑戦しています。

モデルベース開発 (Model Based Development) を導入し、技術開発の初期段階で、多種多様なシミュレーションを実施して、開発のボトルネックや理論限界を見極めて最適な開発計画を立案し、技術開発を進めています。また、スケールアップのための実証試験をシミュレーションに代替することで、開発期間を短縮し、開発技術の早期の実用化を目指しています。

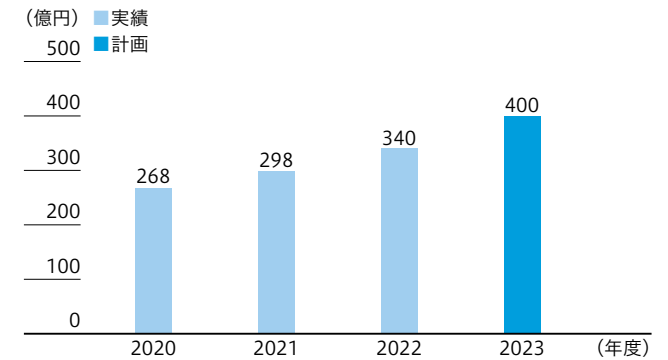
### 注力する技術開発

IHIグループは、「グループ経営方針2023」で示した成長事業、育成事業、中核事業の目指す姿の達成に向けて、研究費・人的リソースを集中して、技術開発を行います。成長事業である航空宇宙分野においては、環境にやさしい航空機を実現するため、装備品および機体の軽量化や電動化、持続可能な航空燃料 (SAF: Sustainable Aviation Fuel) に関する技術開発を行っています。

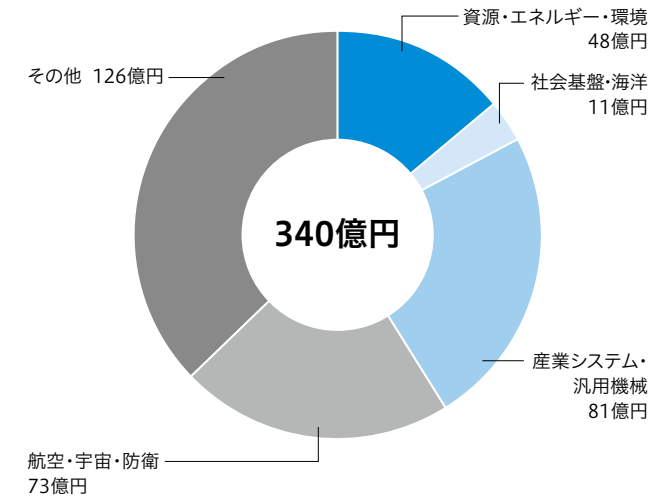
育成事業であるクリーンエネルギー分野においては、燃烧してもCO<sub>2</sub>を排出しないアンモニアをサステナブルな燃料として位置付け、需要喚起とバリューチェーンの構築のため、高効率なアンモニア焼きガスタービンの開発を進めています。2022年には、世界初となる液体アンモニアのみを燃料とするCO<sub>2</sub>フリー発電 (2MW級) を実現し、燃烧時に発生する温室効果ガスを99%削減することに成功しました。

中核事業である資源・エネルギー・環境、社会基盤、産業システム・汎用機械分野においては、ライフサイクルビジネスを軸として、CO<sub>2</sub>削減、自動化・省人化に取り組んでいきます。

### ● 研究開発費の推移



### ● 研究開発費 (2022年度実績, セグメント別内訳)





## イノベーション・マネジメント

## カーボンニュートラル実現に向けて

IHIグループが2050年のカーボンニュートラル達成に貢献するためには、CO<sub>2</sub>を排出しないCO<sub>2</sub>フリー燃料への転換、カーボンリサイクル、エネルギーマネジメントなどの複数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、CO<sub>2</sub>排出量低減に関する技術開発も重要です。

さらに、IHIグループは、炭素データの効率的な収集、環境価値化を目指すことにも取り組みます。

## カーボンニュートラル燃料

IHIグループは、燃焼時にCO<sub>2</sub>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。世界で初めて商用レベルでのアンモニア燃焼を実証する予定であり、燃料アンモニアの大規模燃焼（熱量比20%）に向けて計画的に取り組んでいます。海外のパートナーとは、再エネ由来のグリーンアンモニア製造等の検討を進めています。

IHIグループは、バイオマス発電において複数の火力発電所の専焼化<sup>※1</sup>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がけ、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。

※1 バイオマス発電における専焼化とは、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です。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、CO<sub>2</sub>排出量は実質ゼロとみなすことができます。

## カーボンリサイクル

IHIグループは、事業所の排ガスからCO<sub>2</sub>を回収する化学吸収法や、空気から直接CO<sub>2</sub>を回収するDAC (Direct Air Capture) 技術に関する技術開発を行っています。また回収したCO<sub>2</sub>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。工場などから排出されるCO<sub>2</sub>と水素を触媒で反応させることで、燃料であるe-methane (合成メタン) を製造するメタネーション装置の販売を開始しました。これには、世界トップレベルの長寿命を誇る自社開発の触媒を採用しています。メタネーションは既存の都市ガスインフラを活用できることから、カーボンニュートラルに向けたキーテクノロジーの一つです。

また、航空エンジンのCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献するSAFの実用化に向けた検討・開発を継続して進めています。SAFの合成技術開発に関して、ISCE<sup>2</sup>(Institute of Sustainability

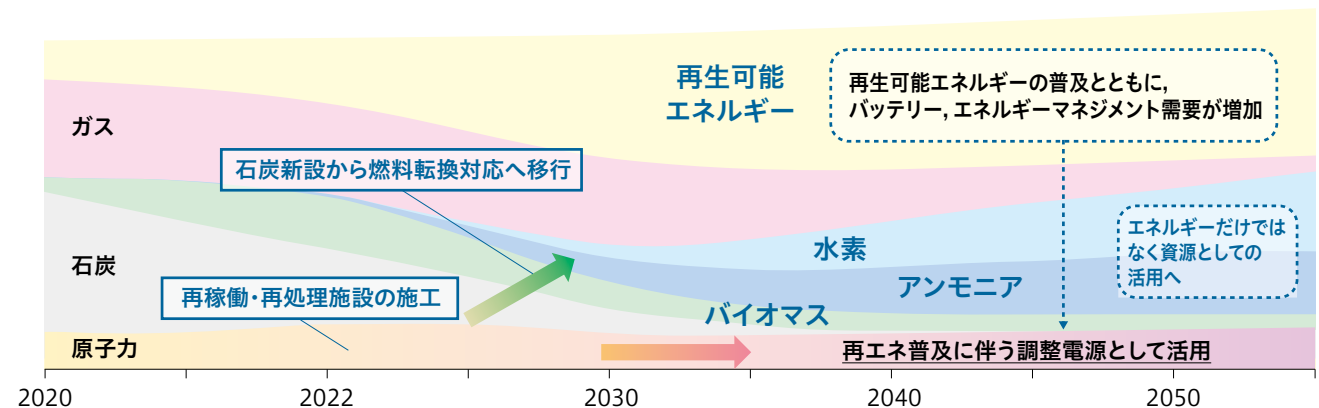
for Chemicals, Energy and Environment)<sup>※2</sup>との共同研究を進めており、ISCE<sup>2</sup>と実施中のCO<sub>2</sub>を原料とした低級オレフィン合成の開発経験をもとに、AIの一種である機械学習等を活用しながら触媒組成・反応条件などの試験条件を効率的に探索・調整することで、SAF合成において高い性能を持つ触媒を開発しました。この触媒は、H<sub>2</sub>とCO<sub>2</sub>を直接反応させるSAF合成触媒において世界トップレベルの性能であり、SAFの原料となる炭素数5以上の液体炭化水素の収率(C5+収率)26%を記録しました。

※2 ISCE<sup>2</sup>: シンガポール科学技術研究庁A\*STAR (Agency for Science, Technology And Research)傘下の研究機関

## エネルギーマネジメントシステム

IHIグループは、AI技術を活用し、数理モデルとアルゴリズムを用いたエネルギーシステムの構成・運用の最適化を進めています。

## ●2050年頃までに起こると想定する一次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グループでは、大学・研究機関、お客さまなどとの組織の壁を越えた連携を進め、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。

IHI-ISCE<sup>2</sup> Sustainable Innovation Centre, IHI×東北大学アンモニアバリューチェーン共創研究所の設立など、IHIとパートナーのそれぞれの強みを生かした連携を進め、先駆的な技術開発に取り組んでいます。

このほか、国内・海外(北米・欧州・アジア)での新たな技術・共同研究テーマ・連携先の探索を行っています。オープン・イノベーションの拠点である「IHIつなぐラボ」、**「i-Base」**を、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グループの新しいビジネス創出に取り組んでいます。

### 教育・浸透

#### 「i-Base」での取り組み

IHIグループは、イノベーション推進拠点である「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、さまざまなプロジェクトに取り組んでいます。

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PoC(Proof of Concept)を短期間で行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。

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、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、新事業をスピーディーに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。

このように、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財を育成することで、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。

### 取り組み

#### 主要な官民連携の取り組み

##### CO<sub>2</sub>フリーアンモニアを直接合成

IHIグループは、「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CO<sub>2</sub>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ています。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

IHIグループは、福島県相馬市が運用するコミュニティバス「おでかけミニバス」において、国内初のe-methane(合成メタン)を燃料とする車両へのe-methane供給を開始しました。これは、相馬市の協力のもと、太陽光発電電力の地産地消と地域振興・発展に寄与することを目的に実施しているスマートコミュニティ事業の一環です。

同バスへの供給を開始したe-methaneは、「そうまIHIグリーンエネルギーセンター(SIGC)」において、太陽光発電設備で発電した電力を使って製造したグリーン水素を活用して製造したものです。相馬市が運用する高齢者向けの「おでかけミニバス」の1台に供給し、e-methane製造から車両燃料まで、一連のプロセス実証を行っています。

## イノベーション・マネジメント

### 産学連携の取り組み

#### 国内

IHIグループは、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CO<sub>2</sub>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、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いだしていきます。

#### 北米

北米では、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生かし、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、CO<sub>2</sub>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庁A\*STARと多岐にわたる共同開発を行っています。

#### 欧州

欧州では、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。

## イノベーション・マネジメント

## 知的財産

## 考え方・方針

IHIグループは、経営方針に基づく事業戦略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。

2023年度の「IHIグループ知的財産基本方針」では、

- (1) 成長・育成事業の拡大，LCBの深化と進化に資する知財活動
- (2) 知財リスクの早期発見と堅守
- (3) 事業に貢献する知財マネジメント体制の強化と知財リテラシーの向上

以上3点を重点施策として掲げ活動中です。

## 知財戦略

知的財産を社会課題の解決とお客さまの価値向上に資するように事業活動に活用することで、IHIグループ全体の持続的成長を図っています。

「グループ経営方針2023」に掲げた育成事業である「クリーンエネルギー分野」について、IHIグループはアンモニア燃焼技術における特許出願件数で世界トップレベルにあり、今後も質の高い特許出願を推進するとともに、燃焼以外の技術についても優位性を確保するように知財活動を推進しています。また、成長事業、中核事業においても、

社会課題を解決するための戦略策定に知財情報を活用しています。

## 教育・浸透

## 知的財産教育

IHIグループでは、知的財産に関する基礎教育のほか、目的に応じて特許公報の読み方、特許調査、著作権、商標などについての教育を行っています。2021年度からは、誰もが一律に受講する「必修」ではなく「選択」としたことで、本来、当該講座を受講する必要がある方のみが自主性を持って受講する体制としました。その体制変化により、受講者数は減少したものの、受講者は自らの目的に応じた内容を抽出し、かつ自分に合ったペースで受講を進めることができます。受講者数を把握しつつこの体制での取り組みを進め、受講者の早期の実行力強化を図ることにつながっていきます。また、知財に関する情報をIHIグループ内に発信することで、知財リテラシーの向上や意識啓発を図っています。さらに、知財戦略を担う人財育成を目的として、外部講師による知財に関する講演会も実施しました。

## ●知的財産e-ラーニング受講者数 (単位：名、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
STEP1(入社1年目社員向け)	167	187	94	45
STEP2(入社2年目社員向け)	154	166	77	34
STEP3(入社3年目社員向け)	246	154	62	28
STEP4(入社4年目社員向け)	281	235	65	26
STEP5(入社5年目社員向け)	249	271	66	23

## 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
特許取得件数	1,094	819	711	608

## ●地域別特許保有件数 (単位：件、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内特許	4,150	3,867	3,866	3,989
外国特許	3,502	3,808	3,936	3,818
米国	724	747	817	856
欧州(トルコを除く)	1,240	1,750	1,774	1,697
中国	561	582	605	593
韓国	199	120	125	134
BRICs(中国を除く)	142	125	120	69
その他	636	484	495	469

## 取り組み

## 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を選定しています。

また、第三者の知的財産権を尊重するととも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

## 考え方・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。

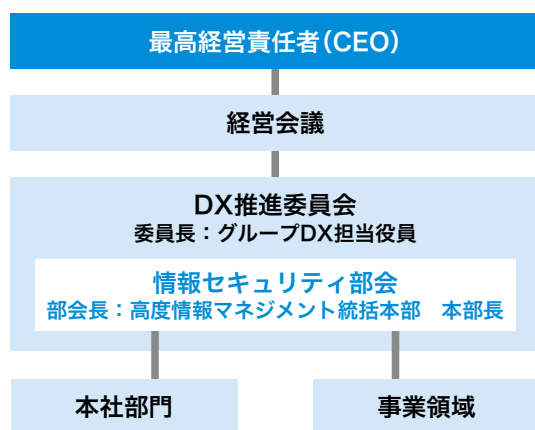


## 情報セキュリティの強化

### 体制

IHIグループでは、グループDX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置いて、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
2022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年度以降は、事業領域が、主管する全ての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、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、多様な働き方の一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。

IHIグループでは、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順守事項について、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順守事項となっています。

また、従前より、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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
e-ラーニング受講率	83.0	96.0	96.8	96.9

### 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」などの諸規程を定めています。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

IHIグループでは、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。

2022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、2023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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
情報セキュリティ対策レベル評価(5点満点)	3.2	3.4	3.7	3.7

# 豊かな社会の実現

人権の尊重	049
労働環境の向上(労働安全衛生)	055
多様な人財の活躍	062
働き方改革, 業務プロセスの改革	077
お客さまとの関係強化	078
サプライチェーン・マネジメントの強化	080
地域社会との共存共栄	082

# 人権の尊重

## 考え方・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。「IHIグループのESG経営」において、「人権の尊重」は特に重要な課題の一つと特定しています。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り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り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り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みます。
2. 人権に関わるリスクを把握・評価し、私たちの取り組みの効果を検証・改善するための一連の仕組み(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. 本方針の一連の取り組みについて、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、ESG経営推進会議のSの部分を担当する全社委員会として、IHIグループ人権啓発推進委員会を設置しています。委員会は、人権に関わる重要な方針を立案・審議し、活動を推進します。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ています。重要な活動内容はESG経営推進会議での議論を経て、取締役会に適宜報告しています。

推進体制として、IHIグループ人権啓発推進委員会の下部にタスクチーム※を設置し、関係部門やグループ各社の人権担当と連携して人権尊重の取り組みを推進しています。

※タスクチーム：人事部、調達企画本部、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、経営企画部、法務部、営業統括本部のメンバーから構成

#### ●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	グループ人財・人事担当役員
委員	各事業領域長、調達企画本部長、技術開発本部長、事業開発統括本部長、高度情報マネジメント統括本部長、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
2022年度の開催回数	3回

### 教育・浸透

ESG経営において特に重要な4つの課題の一つである人権について、各階層での教育・浸透を図っています。

#### (1)階層別教育

2022年12月、企業とステークホルダー、特に市民社会との連携について理解し経営に生かすことができるよう、外部専門家による役員勉強会を開催し、取締役、執行役員、監査役が参加しました。

また、新規入社者や新任管理職に対しても、毎年人権尊重やハラスメント防止をテーマにしたe-ラーニング研修を実施しています。

#### (2)国内外グループ会社でのe-ラーニング実施

2022年度は、IHIグループで働く一人一人が、ビジネスと人権についての考え方を身に付け、理解を深めるため、国内外グループの全役職員を対象としたe-ラーニング「ビジネスと人権」(20言語に翻訳)を実施しました。

#### (3)国際デーでの社長メッセージ発信

2022年度は、世界人権デー(2022年12月10日)と国際女性の日(2023年3月8日)に合わせ、IHIグループ国内外従業員に向けて人権尊重やジェンダー平等の重要性を喚起する社長メッセージを発信しました。

#### ●人権教育・研修の受講者数

(単位：名)

項目	2022年度	
	受講者数	対象
e-ラーニング「ビジネスと人権」	28,021	IHIおよび国内関係会社、海外関係会社
e-ラーニング「ハラスメント」	24,883	IHIおよび国内関係会社
新規入社者、キャリア採用者向け人権研修	98	IHI
選択型 人権研修	576	IHI
(スタッフ編)	108	
(マネジメント編)	468	

## 人権の尊重

### 取り組み

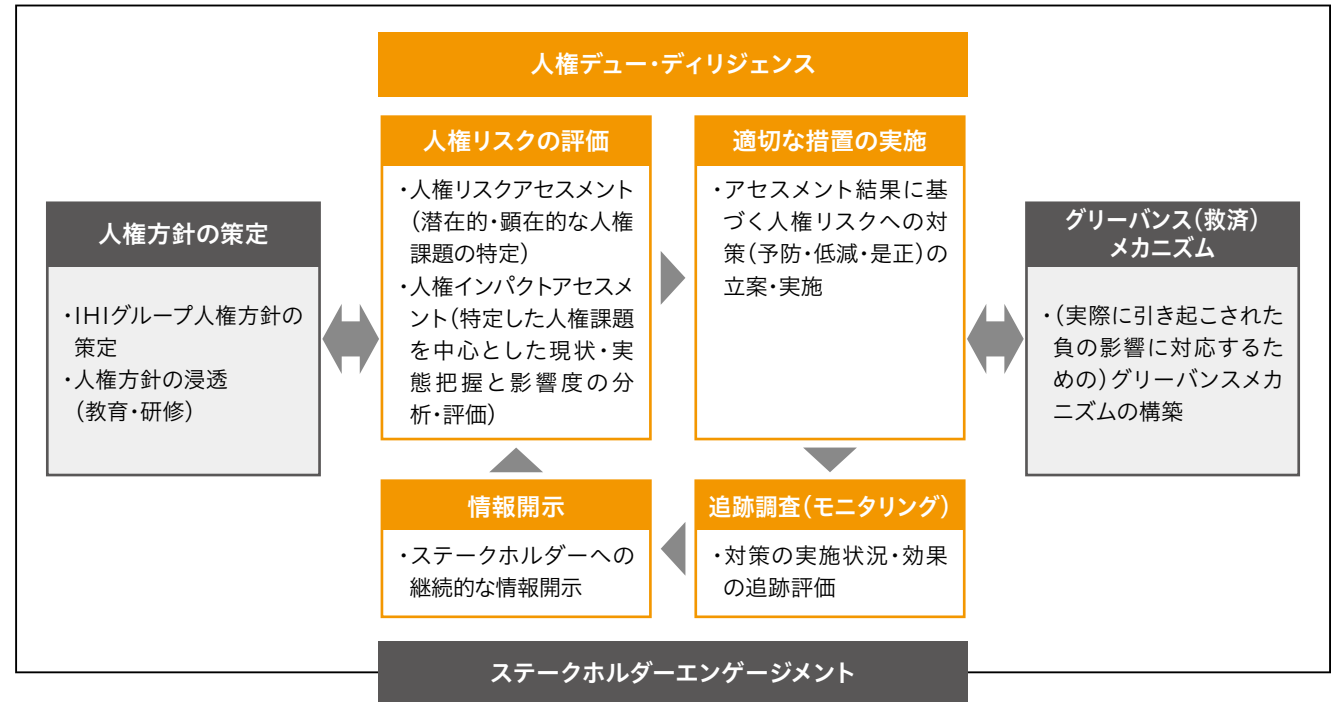
#### 人権デュー・ディリジェンス

IHIグループは、自社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んでいます。

人権デュー・ディリジェンスとは、①人権リスクアセスメントで特定した重要な人権課題について、影響度の分析・評価をするための人権インパクト・アセスメントを行い、②これらの人権リスク評価の結果に基づいてリスク低減に向けた適切な対策を各業務の方針・運用プロセスに組み込み、③リスク低減対策の実施状況や結果をモニタリングし、④その進捗ならびに結果について外部に開示する、継続的なプロセスです。

人権デュー・ディリジェンスのプロセスを進める際には、事業活動が人びとの権利に与える影響を知るため、全てのプロセスにおいて継続的なステークホルダーエンゲージメントを重視しています。

#### ●人権デュー・ディリジェンスの全体像



## 人権の尊重

### 人権リスクアセスメント

IHIグループでは2021年度に、潜在的・顕示的な人権課題を特定する人権リスクアセスメントを実施しました。この結果を踏まえて、2022年度～2024年度の3年間で、特定した人権課題を中心とした現状・実態把握と影響度を分析・評価する人権インパクトアセスメントを実施しています。

### ●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・顕示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・評価を行った。

#### 手順3

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

### ●重要な人権課題

#### 強制労働の禁止

処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないあらゆる労働を禁止します。

#### 児童労働の禁止

事業を行う国・地域の法定就業最低年齢に満たない労働者の労働・雇用を禁止し、これを利用しません。

#### 均等な機会の提供

多様性と個を尊重し、採用・昇進・報酬・研修など求人・雇用における機会の均等と公正さを確保します。

#### 差別・ハラスメントの禁止

人種、肌の色、性別、宗教、出身地、思想・信条、年齢、障がい、性的指向・性自認などによる不当な差別やハラスメントを許しません。

#### 働く人びとの健康で安全な職場の確保

各職場で働く人びとがその能力を最大限発揮できるよう、安全で健康的な労働環境の形成・維持に努めます。

#### 働く人びとの基本的な権利の尊重

結社の自由、労働者の団結権および団体交渉権をはじめとする労働基本権を尊重します。賃金支払いや労働時間の管理を適切に行います。



## 人権の尊重

### 人権インパクト・アセスメントの進捗

IHIグループは、「重要な人権課題」を中心とした現状・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。2022年度の人権インパクト・アセスメントの概要は以下のとおりです。

**対象：**IHIグループ海外関係会社59社（人権リスクアセスメントにおいて相対的にリスクが高いと考えられたグループ会社）

**実施内容：**IHIグループ人権方針の構成や国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下「UNGP」）およびUNGP報告フレームワーク、ESG評価機関での人権や労働のセクションに関する確認事項などを参考にして作成した「IHIグループ拠点人権デュー・ディリジェンス自己評価質問票」による調査（一部の会社に対するリモートインタビュー調査を含む）

**特定された課題：**各社の調査結果においては、国際規範が求める事項に抵触するような大きな人権侵害問題は認められませんでした。一方で、以下3点の課題が見られたため、それぞれの取り組みを進めています。

- ①全体の傾向として、「社外のステークホルダーが利用できるグリーンバンス（救済）メカニズムの整備の不足」、「社内外のステークホルダーとの対話の不足」、「従業員の均等な機会および待遇の確保に関するダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の取り組みの遅れ」が見られました。この点については、IHIグループ全体での対策を推進中です。
- ②8社において、法定最低就労年齢の順守や安全衛生方針等についての社内規定に不足がありました。この点については、各社での社内規定・ルールの整備が完了しています。

- ③IHIグループの重要な人権課題について、グループ各社の人権担当者への周知が不足していました。この点については、IHIグループ国内外各社の担当者の理解を促進するため、2023年度中には「重要な人権課題に関する対応ガイドライン（日本語、英語、中国語）」を作成し、各関係会社への教育を実施します。

### 均等な機会の確保

#### 従業員の人権

IHIグループは、「IHIグループ人権方針」のもと、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進、すなわち多様性と個の尊重を重んじ、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取り組んでいます。

また、IHIグループは、労働組合および組合員が行う組合活動の自由を認め、組合活動を行ったことを理由に、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います。

#### P.62 多様な人財の活躍

### 差別・ハラスメントの禁止

#### ハラスメント防止体制の強化

IHIグループでは、これまでハラスメント防止に向けた周知・啓発活動や、会社に相談しやすい環境の整備を進めてきました。会社がハラスメント事案を把握しやすい環境整備を進めてきたことを踏まえ、IHIグループとして、パワーハラスメント事案に対して厳正に対処していく方針を、IHIグループ従業員に対して表明しました。

### 新規事業投資における環境・人権評価の実施

IHIグループでは、2023年度から新規事業参画時に、ESGチェックリスト（環境、人権）※による気候変動対策、廃棄物、土壌汚染、生態系等の環境や人権に関する影響評価を行っています。人権侵害リスクに関しては、少数民族・先住民の権利、非自発的住民移転の禁止、プロジェクトサイトでの労働安全衛生の徹底などの観点から社内審査を行います。また、投資融資案件においては、買収前に投資先の人権推進体制や人権課題などについても確認を行っています。

※ESGチェックリスト：国際金融公社（IFC）パフォーマンス・スタンダードや、国際協力銀行（JBIC）の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」等を参照の上作成。

### 人権に関する外部イニシアチブへの参画

IHIグループは、「国連グローバル・コンパクトの10原則」の支持を表明しており、その一環で2022年から「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）」にメンバーとして参加しています。このワークショップにおいて、人権尊重や人権デュー・ディリジェンス、各種人権教育に関する理解を深めました。

また、2022年度には、UNDP（国連開発計画）が主催する「ビジネスと人権アカデミー」に参加し、人権タスクチームの担当者が人権に関する国内外の専門家による講義や、参加企業によるグループワークなどを通じて、人権デュー・ディリジェンスについて体系的に学びました。

## 人権の尊重

### 外国人技能実習生の調査

2022年度、IHIグループは2021年度の調査で外国人技能実習生の直接雇用実績があった関係会社(3社)に対して状況調査を行い、1社での受け入れを確認しました。今後も定期的な調査を通じて、適正な労働環境を維持していきます。

# 労働環境の向上(労働安全衛生)

## 考え方・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、重要な人権課題の一つと捉え、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、協会社従業員も含めた、共に働く全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取り組んでいます。

## ●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され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、積極的に取り組みます。

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)オフエ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
2022年度の開催回数	2回

### 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者

IHIグループでは、全ての工場および研究所を対象に「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」を、また、全ての建設事業場を対象に「建設事業場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」を、それぞれ規定として定めています。

これらの基準は、当社グループの工場，研究所および建設事業場と、それらの場所で働く，グループ従業員と協働会社従業員を含めた全ての労働者を対象としています。

## 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い、安全衛生についての知識の向上を図ります。

なお、これらの教育(SST、CSST、SMST)のトレーナー養成はIHIグループ全体で行っています。

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	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	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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
職長研修	48	50	27	33
班長研修	103	90	82	83
SVST(Supervisor Safety Training)	—	—	—	268
SMST-I(Site Manager Safety Training-I)	169	125	69	56
SST(Supervisor Safety Training)	—	—	—	275
SSTトレーナー養成講座・ SMSTトレーナー養成講座	18	—	14	27

※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

## ●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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総数	71(0)	38(0)	52(1)	56(0)
従業員	42(0)	18(0)	31(1)	25(0)
派遣社員	4(0)	1(0)	3(0)	4(0)
協力員	25(0)	19(0)	18(0)	27(0)
ヒヤリハット発生数	—	—	—	—

※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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全災害度数率	1.49	0.87	1.23	1.37

※2 100万延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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
IHIグループ平均	0.40	0.28	0.38	0.39
全国製造業の平均※4	1.20	1.21	1.31	1.25

※3 100万延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

## ●安全衛生度数率

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
工場部門	目標	—	0.7未満	0.6未満
	実績	1.17	0.62	0.95
建設部門	目標	—	1.2未満	1.2未満
	実績	2.11	1.31	1.75

## ●安全衛生における強度率

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
IHIグループ平均	0.01	0.01	0.18	0.01

## ●健康管理

(対象：IHIおよび関係会社35社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
健康診断受診率	—	—	97%	96%
健康診断有所見率	71%	72%	71%	72%
ストレスチェック受検率	94%	95%	95%	97%
高ストレス者率	—	—	9%	9%
アブセンティズム(3か月以上の休業者率)	1.0%	0.8%	0.7%	1.3%
プレゼンティズム(就業制限者率)	1.6%	2.1%	1.8%	1.7%
喫煙率	27%	27%	28%	25%

## ●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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
職業性疾病度数率	0.165	0.15	0.118	0.098
労働関連の疾病・体調不良による死亡者数	—	0	0	0

※5 100万延べ労働時間あたりの職業性疾病者数



## 労働環境の向上(労働安全衛生)

### 取り組み

#### 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っています。さらに、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い、安全な職場づくりに共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り組みは、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

IHIグループは、「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、これらを除去・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。

### ●2023年度IHIグループ安全衛生管理重点方針

「すべての災害は防ぐことができる」との信念のもと、  
全員参加で「災害ゼロ」の実現を目指す。

#### (1)安全衛生管理に関するコミュニケーション(指示・伝達・確認等)の見直し

ダイレクトコミュニケーション、双方向コミュニケーションの徹底による「意思疎通」の強化

#### (2)「グループ安全基本原則」に該当する災害の撲滅

「グループ安全基本原則」該当災害の撲滅に向けたグループ安全基本原則の徹底  
(特に、機械・装置、重量物取り扱い時のはさまれ災害撲滅)

#### (3)危険感受性の向上

- ・作業者の主体的なKYMの推進による危険意識・予知レベルの向上
- ・教育の充実による危険感受性の向上(危険体感教育、VRの活用など)

#### (4)特に、建設部門における安全管理体制強化

- ①着工前会議等の事前検討の充実
  - ②店社による現地指導・支援の強化
  - ③協力会社との関係強化
  - ④未熟練作業者の把握・見える化・重点管理
- ・上記方針の実施においてはICTを積極的に活用し、施策の効果・効率を上げていく。
  - ・方針の展開・浸透状況の把握および改善のため、安全意識・実態調査、安全監査を実施し、活用する。

### ●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

### プロジェクトにおける労働安全衛生デュー・ディリジェンス

IHIグループでは、プロジェクトの実行にあたり、事前に労働安全衛生の観点からリスクの特定および評価を行い、必要な対策を講じることで、労働安全衛生リスクの低減に努めています。

また、協力業者に対しては、「IHIグループ安全基本原則」をはじめとする安全対策の確実な実施を徹底しています。

## 労働環境の向上(労働安全衛生)

### 労働災害が発生したときの調査方法および所見

IHIグループは、労働災害が発生した際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。

### 健康管理

IHIグループは、従業員一人一人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、生き生きと働く人づくりと職場づくりを目指しています。

また、メタボリック症候群や偏った生活習慣の改善、禁煙、新型コロナウイルス感染拡大予防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、生き生きと働き、個人も組織も活力ある状態

### ●2023年度IHIグループ健康管理重点方針

すべての基盤である「心身の健康」の観点から、「一人ひとりの活力向上」と「すべての人が働く喜びを感じられる職場づくり」を多様な人材が活躍している状態と定義し、攻守両面に取り組む。

#### (1)オフェンス(攻め)の施策：個人と組織の活力向上

➤「活躍」の基盤となる「健康」に関するワークショップ・イベント等の開催  
 テーマ：睡眠・栄養・運動等が活力に与える影響について

➤職場単位で取り組むWell being活動※

(健康度調査等を活用した職場づくり)

➤経営層の関与を高めるためのプログラムの開催

#### (2)ディフェンス(守り)の施策：環境変化に伴う

心身の不調に速やかに対応できる体制の整備

➤グループ内カバー率をさらに高め、早期対応、早期回復、再チャレンジを支援するためのブラッシュアップされたプログラムを展開する。

※Well being活動：職場健康度調査結果などを活用して、職場単位で対話を通じて、個人と組織の活力を向上させるための取り組みを行っています。

### 健康経営を推進するための活動

IHIグループは、「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

IHIグループは、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っています。

## 労働環境の向上(労働安全衛生)

### 原子力事業に携わる従業員の健康管理

IHIグループでは、従業員の放射線障害を防止することを目的として「放射線管理基準」を定めています。この規定に基づき、原子力サイトで放射線業務に従事するIHIグループの従業員および協力会社の従業員について被ばく管理の対象とし、放射線障害評価(線量管理)を実施しています。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、被ばく線量を管理し、心身の健康管理を推進しています。さらにIHIの産業医による健康診断や健康へのアドバイスを行っています。

### 経営層向け「レジリエンスプログラム」

IHIグループでは、2021年度から経営層向けに「レジリエンスプログラム」をスタートしました。産業医が講師となり、1年を通して4つの分野(「身体(睡眠・運動・栄養)」「情動」「思考」「精神性)」について学び、これらを実践しています。このプログラムは単なる健康維持や体力向上が目的ではなく、取り組みを通じて「自身の活力を高める」「組織の活力を高める」「役員同士の連携を強化する」ことをねらいとしています。組織のリーダーである経営層クラスが変わることで、組織全体の健康度を高め、全ての従業員の幸せ、企業価値の向上につながることを目指して、今後も継続的に取り組んでいきます。

### 新型コロナウイルス感染拡大への対策

# 多様な人財の活躍

## 人財マネジメント

### 考え方・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財の育成・確保に取り組んでいます。

共に働く全ての人びとの人格、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。

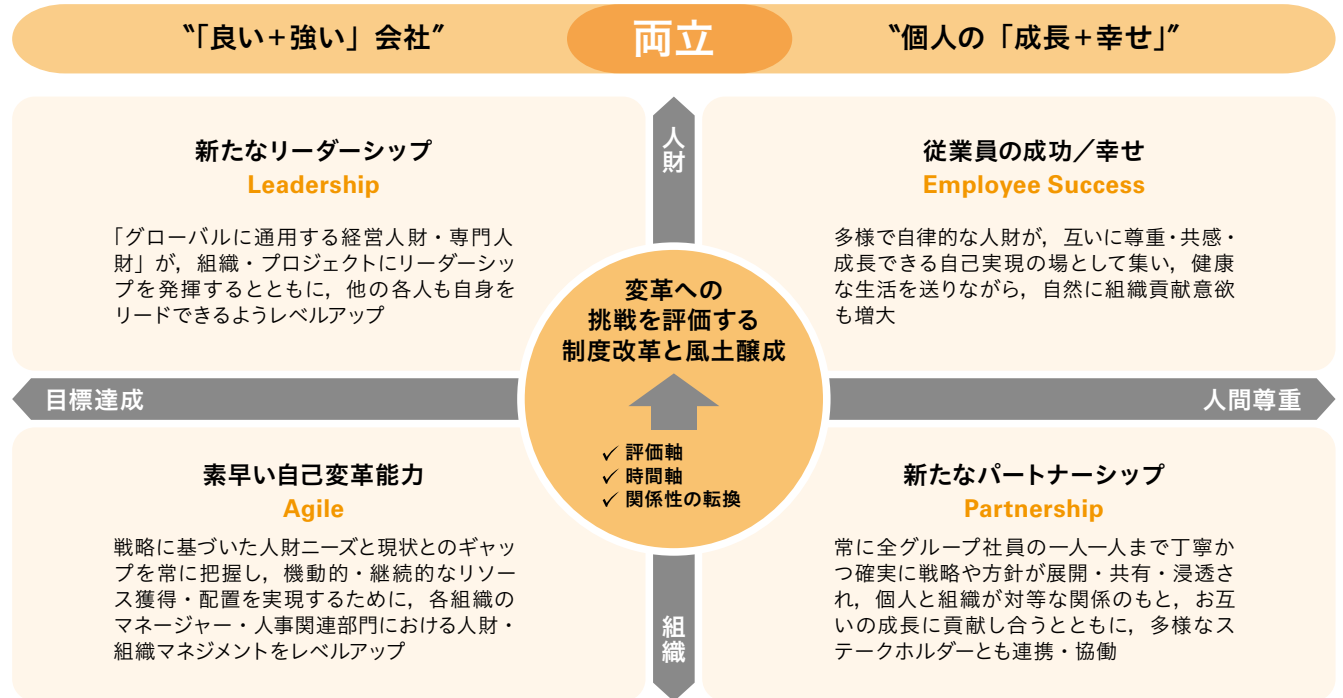
### グループ人財戦略2023

IHIグループは、2023年5月に「グループ経営方針2023」に連動する形で「グループ人財戦略2023」を発表しました。

「グループ人財戦略2023」では、経営方針の達成のために、「良い+強い」会社と、個人の「成長+幸せ」の両立を将来の目指す姿として掲げました。その実現に向けて「新たなリーダーシップ」「素早い自己変革能力」「従業員の成功/幸せ」「新たなパートナーシップ」の4つの目指す姿を描き、変革への挑戦を評価する制度改革と風土醸成を推進していきます。

「グループ経営方針2023」および「グループ人財戦略2023」における目指す姿を浸透させるため、2023年度からは海外を含むグループ全従業員を対象としてワークショップを実施しています。

### ●グループ人財戦略2023<将来の目指す姿>



### 教育・浸透

#### 人財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財マネジメント方針の浸透を図っています。特に「求める人財像」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「求める人財像」に関して語り合う動画を作成し、教育研修や採用活動などのさまざまな場で広く活用しています。

### ●人財マネジメント方針

求める人財像	キーワード
誠実と信頼 Integrity and Trust	グループ
お客さまと社会のために For Customers and Society	グローバル
創造と革新 Innovation and Creation	ダイバーシティ
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	

## 多様な人財の活躍

## 実績

## 従業員数

## ●グループ従業員数

(単位：名，対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結従業員数	28,964	29,149	28,801	28,486
IHI従業員数	7,741	7,796	7,779	7,768
男性	6,730	6,766	6,727	6,695
女性	1,011	1,030	1,052	1,073
女性比率	13.1%	13.2%	13.5%	13.8%

## ●地域別従業員数

(単位：名，対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	21,700	21,778	21,390	21,266
アジア・オセアニア	4,141	4,132	4,053	3,902
米州	1,292	1,122	1,291	1,406
欧州・中東・アフリカ	1,831	2,117	2,067	1,912

## ●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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
資源・エネルギー・環境	6,812	6,595	6,514	6,626
社会基盤・海洋	2,399	2,469	2,443	2,344
産業システム・汎用機械	10,079	10,028	9,797	9,645
航空・宇宙・防衛	6,684	6,765	7,062	7,010
その他	2,014	2,320	1,945	1,802
全社(共通)	976	972	1,040	1,059

## ●世代別従業員数(男女別)

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
30歳未満	1,612	1,520	1,401	1,452
男性	—	—	—	1,261
女性	—	—	—	191
30～39歳	2,198	2,313	2,327	2,341
男性	—	—	—	2,035
女性	—	—	—	306
40～49歳	2,119	2,078	2,086	2,090
男性	—	—	—	1,745
女性	—	—	—	345
50～59歳	1,462	1,575	1,687	1,664
男性	—	—	—	1,445
女性	—	—	—	219
60歳以上	350	310	278	221
男性	—	—	—	209
女性	—	—	—	12

## ●外国籍従業員数・比率※

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数	81	82	74	66
外国籍従業員比率	1.0%	0.9%	0.9%	0.8%

※各年4月1日時点

## 多様な人財の活躍

## ●雇用形態別従業員数

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
正規従業員	7,410	7,447	7,400	7,358
男性	6,438	6,456	6,397	6,339
女性	972	991	1,003	1,019
女性比率	13.1%	13.3%	13.6%	13.8%
再雇用者	88	93	109	127
男性	88	92	108	124
女性	0	1	1	3
女性比率	0.0%	1.1%	0.9%	2.4%
受入出向者	243	256	270	283
男性	204	218	222	232
女性	39	38	48	51
女性比率	16.0%	14.8%	17.8%	18.0%
顧問・嘱託	91	107	102	117
男性	86	102	97	109
女性	5	5	5	8
女性比率	5.5%	4.7%	4.9%	6.8%
パート	496	476	453	436
男性	90	85	81	77
女性	406	391	372	359
女性比率	81.9%	82.1%	82.1%	82.3%
期間従業員	101	81	35	15
男性	85	64	24	9
女性	16	17	11	6
女性比率	15.8%	21.0%	31.4%	40.0%
派遣社員	1,330	956	986	998
男性	1,046	753	788	780
女性	284	203	198	218
女性比率	21.4%	21.2%	20.1%	21.8%

## ●平均勤続年数

(単位：年，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全従業員	15.8	15.1	16.3	16.7
男性従業員	16.0	15.3	16.5	16.9
女性従業員	14.5	14.2	15.5	15.8

## 離職の状況

## ●離職率

(対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
総離職率	3.5%	2.9%	3.1%	2.7%	
自己都合退職率	2.0%	1.1%	1.6%	1.5%	
年齢別 自己都合退職率	30歳未満	4.9%	3.1%	3.9%	3.7%
	30～39歳	2.3%	1.2%	2.5%	1.9%
	40～49歳	0.8%	0.3%	0.5%	0.5%
	50～59歳	2.3%	2.2%	2.4%	0.1%
60歳以上	26.0%	34.8%	37.6%	26.4%	
入社3年以内の離職率	6.8%	4.3%	3.4%	5.5%	

## ●1年間の離職者数(男女計，男女別)

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総離職者数	271	224	248	203
男性	232	207	232	175
女性	39	17	16	28



## 多様な人財の活躍

### ●労働組合に加入している従業員の割合

(対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働組合に加入している従業員の割合	58%	58%	59%	60%

## エンゲージメント

### ●労働に関する苦情受付件数

(単位：件、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022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。

### ●従業員意識調査の回答率

(対象：IHIおよび関係会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員意識調査の回答率	91.4%	88.0%	88.0%	84.0%

## 取り組み

IHIグループは、「グループ人財戦略2023」の実現に向けて、人財戦略・施策の基本となる評価・処遇の在り方や組織文化の変革に注力しています。

### 人事処遇制度の改定

IHIグループは、「挑戦の奨励」「お客さまへの迅速な対応」など統一的な行動基準・評価項目を整理し、グローバルに展開していきます。併せて、評価と育成・処遇との結び付きについて改めて見直しを行います。変革実現のためには、多様な個人やチーム・組織が活性化され、現実のアクションにつなげる必要があるからです。

具体的には、従来の「能力」による評価要素を限定し、市場価値を取り入れた「職務・役割」に基づく処遇を導入します。また、ESG・ウェルビーイングを軸とする価値基準を、役員報酬から順次評価項目に導入します。

### 公正・適切な処遇

IHIグループは、「良い+強い」会社と個人の「成長+幸せ」の両立を目指し、従業員の変革への挑戦を促すことを軸とした人財戦略のもと、公正・公平な処遇を目指していきます。非正規従業員についても、法令改正へ対応した処遇制度を適用するとともに、必要な教育機会の提供や一般従業員に準じた特別休暇の付与、一般従業員への転換制度など、モチベーション向上につながる取り組みを実施しています。

### 福利厚生

IHIグループでは、住宅・金融などの基本的な福利厚生に加え、育児・介護・治療との両立支援や学び・保養などの多様なメニューから、従業員がニーズに合わせて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います。今年度新たに定めた「グループ経営方針2023」、「グループ人財戦略2023」とともに、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。

多様な人財の活躍

人財育成

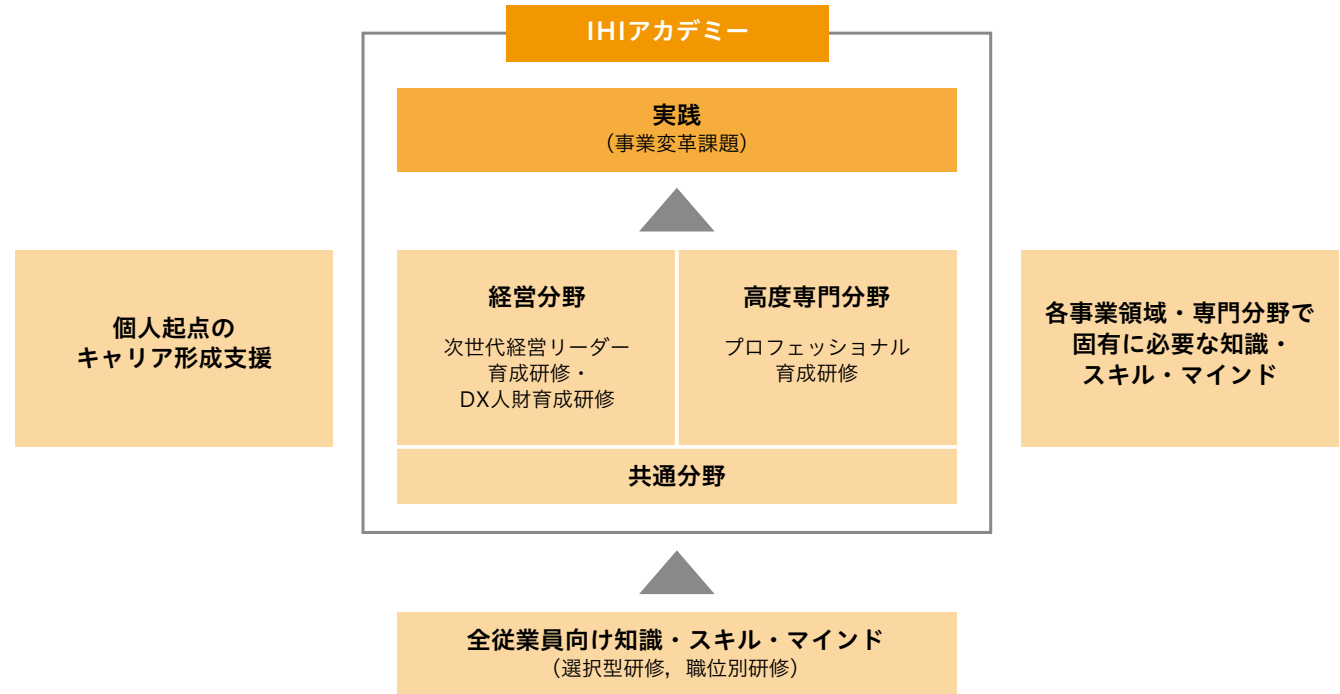
考え方・方針

IHIグループは、「求める人財像」を育成の基軸として、育成体系や教育カリキュラム、OJTを含めた職場における一人一人の育成計画を設定しています。

2023年度は、「グループ人財戦略2023」のもと、これまでの人財育成施策に加え、次の3つの重点施策に取り組んでいきます。

- ①「変革人財獲得・定着，知識の内部化」のため，通常とは異なる人財および育成のマネジメントを実施します。
- ②「大胆かつ恒常的なリソースシフト」のため，自律的なキャリア形成の促進と，リスクリング制度を確立します。
- ③「評価・行動基準，組織文化の変革」のため，新たな統一的な評価・行動基準を基軸とした人財育成スキームを構築します。

●人財育成の全体像



## 多様な人財の活躍

## 実績

●キャリア開発に関して定期的なレビューを受けている  
従業員数(男女別) (対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総数	—	—	—	15,327
男性	—	—	—	13,024
女性	—	—	—	2,303

## 教育の実績

●主な教育の受講者数と受講時間数、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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
<b>経営人財育成</b>				
受講者数(延べ)	94名	134名	132名	118名
受講時間	7,683時間	11,550時間	13,992時間	10,525時間
<b>プロフェッショナル人財育成</b>				
受講者数(延べ)	129名	227名	275名	249名
受講時間	4,037時間	6,988時間	8,443時間	7,615時間
<b>職位別研修</b>				
受講者数	3,276名	1,882名	672名	795名
受講時間	106,208時間	34,672時間	24,028時間	25,960時間
<b>選択型講座</b>				
受講者数(延べ)	3,343名	1,948名	17,430名	37,057名
受講時間	25,073時間	16,358時間	49,648時間	88,822時間
<b>会社指定講座</b>				
受講者数(延べ)	—	—	253,716名	282,415名
受講時間	—	—	188,927時間	170,164時間
<b>従業員1人あたりの研修時間</b>				
研修時間	19.8時間	13.3時間	12.1時間	14.3時間

※1 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、上期の実施を自粛して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年度はグループ人財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。

※3 2022年度職位別研修には、新入社員のサポーター(旧指導員)へ実施した研修を含みます。

※4 2022年度、新たに経営人財育成、プロフェッショナル人財育成の項目を追加しています。ただし、2019～2021年度の従業員1人あたりの研修時間には含みません。

## ●従業員1人あたりの教育研修費用(対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全体	—	—	—	23,512円

## ●匠制度・高度技能者認定制度認定者数(単位：名、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
認定者数	41	39	41	41
相馬	8	8	12	12
瑞穂	11	13	13	10
富岡	4	3	2	1
横浜	7	6	4	9
相生	4	3	3	3
呉	7	6	7	6

※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。

多様な人財の活躍

取り組み

IHIアカデミー

IHIグループは、2023年4月に「IHIアカデミー」という組織を発足させました。ここでは、IHIグループの変革をリードする“グローバルで活躍する経営・専門人財”の育成・強化を行います。従来の部門推薦だけでなく、意欲のある人財に門戸を広げる公募要素も取り入れ、実践に重点を置いた研修プログラムを拡充させます。

人財育成プログラム

IHIグループでは、従業員一人一人の「キャリアの形成」「成長の加速」「学び続けること」を支援する教育体系を構築しています。「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で、自律的に学び続けていく環境を整え、従業員一人一人の活躍の可能性を広げるサポートをしていきます。

多様な人財を育成する取り組み

IHIグループでは、変革をリードするグローバルで活躍する経営・専門人財の育成、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、多様な人財が成長・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。

グローバル人財育成では、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グループ人財育成プログラム

(2023年4月24日現在)

		IHIグループ教育研修プログラム			選択型研修	選択型研修	職位別研修	
		IHIアカデミー		選択型研修	キャリア研修	職位別研修	グローバル人財育成	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)
		経営・DX分野	高度専門分野					
基幹職	異業種交流・MBA派遣・留学等	実践 (事業変革課題)		テクニカルスキル (技術講座) ビジネススキル マインド・リベラルアーツ	キャリアマネジメント研修 ステージ別キャリアデザインセミナー	新任基幹職研修	グローバルコミュニケーションスキル・異文化対応力	DE&I研修 (人権啓発, DE&I理解, ハラスメント防止, 両立支援)
		次世代経営リーダー育成研修	DX人財育成研修					
職場リーダー		共通分野				職長研修	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
中堅						班長研修		
若手				約400講座 コーポレート・部門にて指定・推奨講座を設定		新規入社者研修 サポーター研修		

## 多様な人財の活躍

### 自律・選択型研修

IHIグループでは、2021年度から従業員一人一人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400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

##### テクニカルスキル(約230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

##### ビジネススキル(約140講座)

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

##### コミュニケーションスキル(約5講座)

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

IHIグループは、事業環境の変化や技術革新に対応して、必要な知識やスキル、技術・技能をプロアクティブに身に付ける「リスキリング」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、人財のリソースシフト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のための研修・会議用施設です。

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

IHIグループは、2019年度からIHIグループ内の部門・会社の垣根を越えた双方向的な人財異動を促進することで人財の最適配置を実現するため、キャリアチャレンジ制度(グループ内公募)を導入しています。2022年度末までに204名がこの制度を利用し、マッチングが成立しました。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提供にもつながっています。

## 多様な人財の活躍

### キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)

IHIグループでは、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。一人一人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。

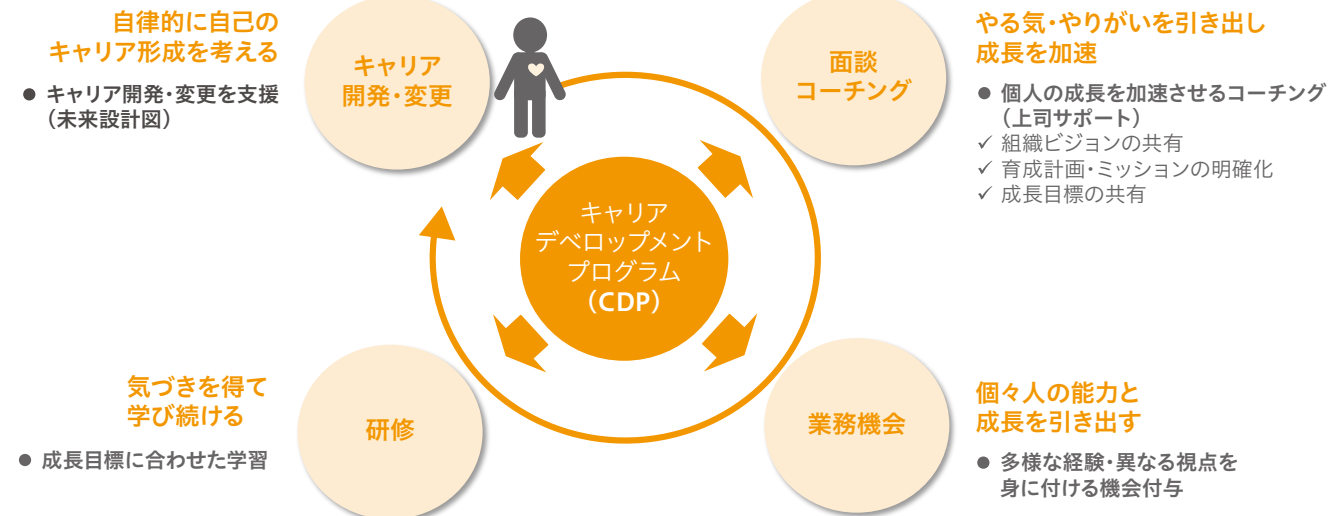
この仕組みにより、従業員一人一人が、自律的に自身のキャリアプランを考え、業務や教育などの機会を通じて成長し、学び続けることを支援していきます。

### キャリア形成支援プログラム

IHIグループでは、一人一人が活躍できる環境づくりの一つとして、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」を策定しています。このプログラムのもと、キャリアステージに合わせたキャリアデザインセミナーを開催しています。将来的に充実したキャリアを歩むためのスキルや能力の開発計画を自ら考え、実行できるようにすることを目的としています。

2022年度から、キャリアプラン作成支援の一環として、社内キャリアアドバイザーとともに1対1で自身のキャリアプランを考えられる支援窓口を立ち上げました。これまでに延べ52名が利用しています。また、キャリア開発全般に関する情報を定期的に発信するグループ内ポータルサイト(愛称：ビルキャリア)を開設しました。これは、従業員の自律的なキャリアデザインの浸透とワークキャリア・ライフキャリアの充実を目的としています。

### ●キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)





## 多様な人財の活躍

ダイバーシティ、  
エクイティ&インクルージョン(DE&I)

## 考え方・方針

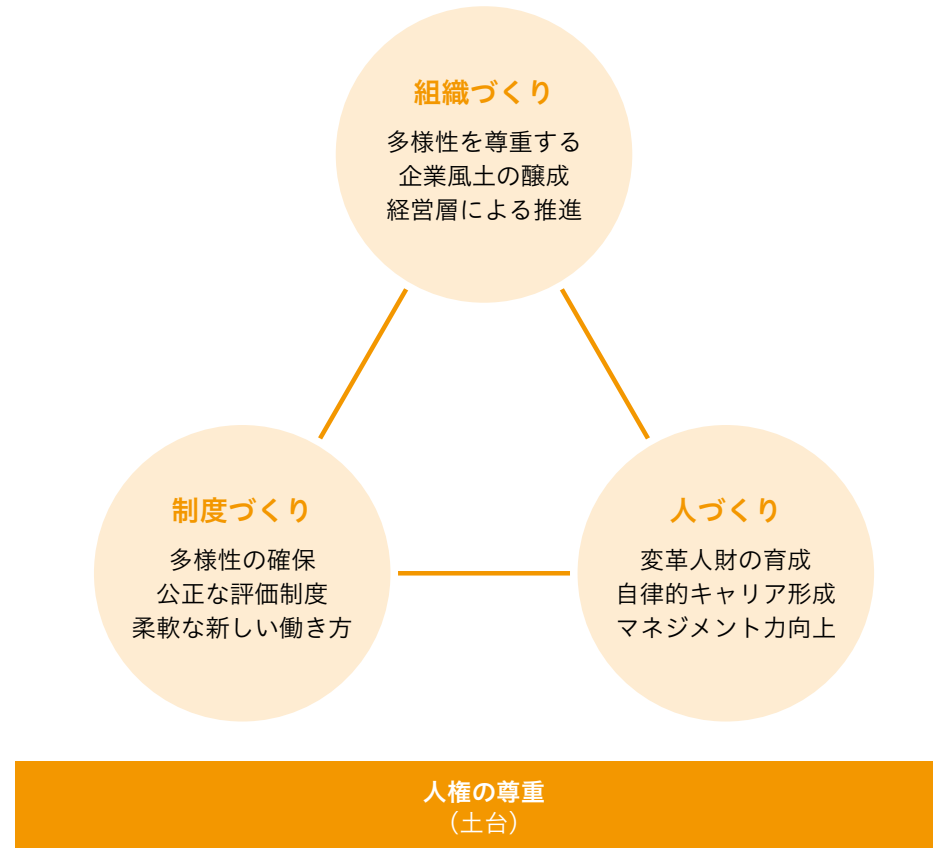
IHIグループは、2021年11月に公表した「IHIグループのESG経営」において、社会課題の解決に事業機会を見出すことを表明しました。破壊的な環境変化の中で社会課題はより一層複雑化しており、その解決にはこれまでの固定観念や自分たちの枠を超えて、多様なステークホルダーと連携・協働することが必要不可欠です。そのため、の土壌づくりとして、IHIグループは「グループ経営方針2023」および「グループ人財戦略2023」でダイバーシティを重視する企業文化を醸成することを表明し、トップのコミットメントのもと、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)」を推進しています。

事業活動を通じて社会課題の解決を図り、人びとが安心・安全で豊かに暮らせる社会を実現するためには、社会を構成する生活者の困りごとやニーズを捉えられるように、多様な人財の視点を事業に取り入れる必要があります。また、多様な人財のバックグラウンドや経験と個性が、組織に新しい視点をもたらし、変革を進める原動力になると考えています。

多様な人財の活躍のためには、一人一人の立場や生活環境・性別などの違いを考慮した上で公平に機会が開かれ、それぞれの強みが活かされている環境づくりが必要です。IHIグループは、これまでのダイバーシティ推進の取り組みに、エクイティ(Equity)を組み込んで、DE&I推進へと進化させることで、多様な人財が活躍でき、そこから生まれる多様性の力を価値創造につなげていきます。

## ●DE&amp;Iの取り組み全体像

## 多様な人財の活躍



多様な人財の活躍

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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性活躍／障がいのある方の活躍等	276	140	139	125
育児と仕事の両立	134	53	125	112
介護と仕事の両立	400	290	263	169

●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：海外統括会社域内)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
受講者数	42	—*	21	19

※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

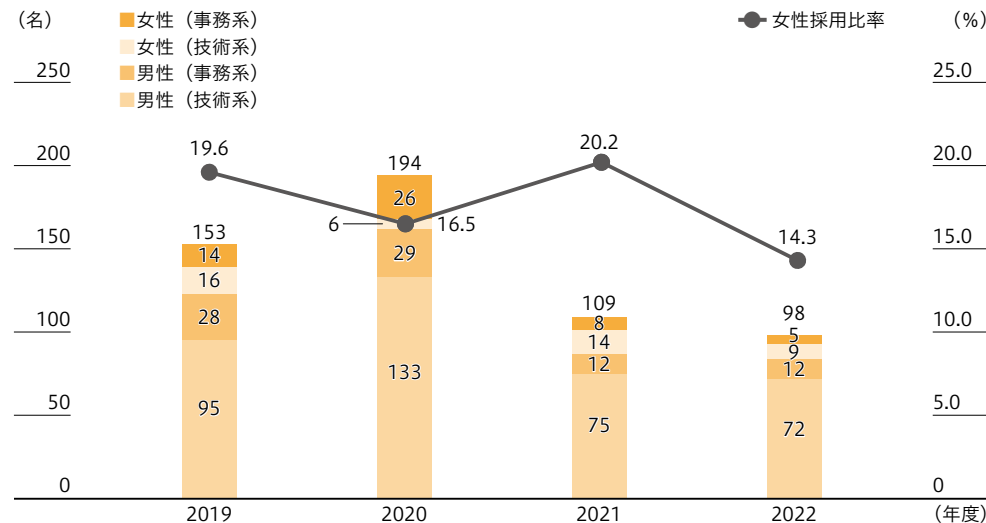
●ダイバーシティの目標・実績

KPI	目標	目標年度	2022年度の実績
女性採用比率	大卒 20%程度	2026	14.3%
女性管理職の比率	7%	2026	4.7%
女性役員の比率	2030年までに役員に占める女性比率を30%以上 (経団連の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同)	2030	18%
障がい者雇用率	2.6%	2023	2.55%
男性の「育児休業等および育児を目的とした休暇」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	2025	90.1%

採用実績

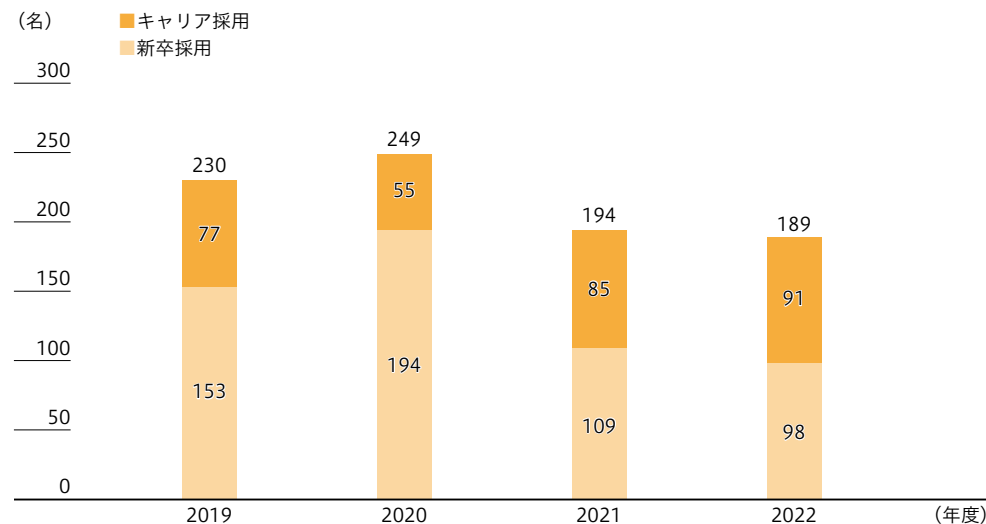
●新卒採用実績

(対象：IHI，大卒)



●新卒およびキャリア採用実績

(対象：IHI)



多様な人財の活躍

役員における多様性

●役員数※1

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総数	16	17	17	17
男性役員数	13	14	14	14
女性役員数 (うち社外)	3 (2)	3 (3)	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)

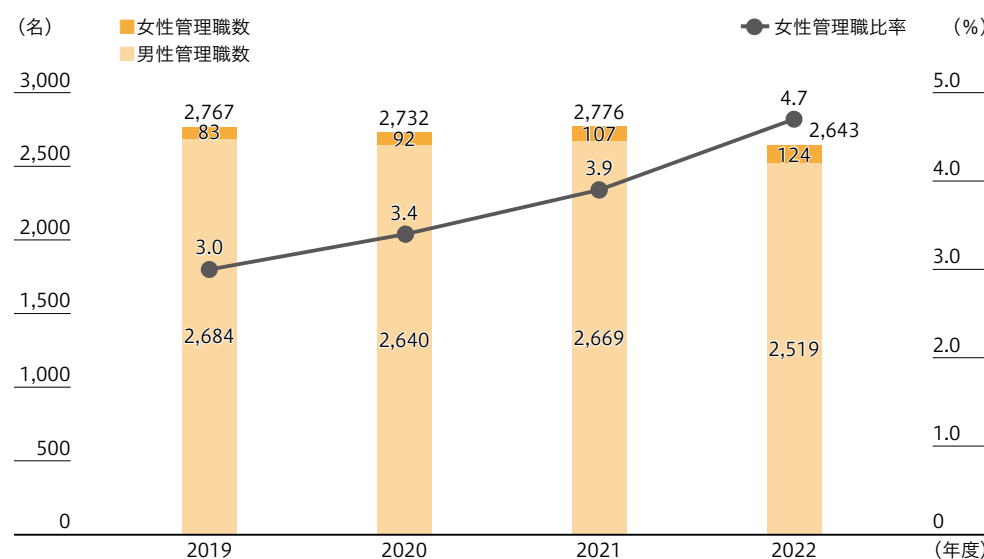
項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性役員比率	19%	18%	18%	18%

※2 各年7月1日時点の取締役および監査役数

管理職における多様性

●管理職数※3

(単位：名，対象：IHI)



※3 各年4月1日時点

●女性管理職比率※4

(対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性管理職比率	3.0%	3.4%	3.9%	4.7%
部長級の比率	0.8%	0.8%	1.1%	1.4%
課長級の比率	2.2%	2.5%	2.7%	3.3%

※4 各年4月1日時点

●キャリア採用入社者の管理職数※5

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
管理職数	220	234	230	253

※5 各年4月1日時点

## 多様な人財の活躍

## ●外国人の管理職数(うち部長職以上)

(単位：名、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
管理職数	10	13	14	16
うち部長級	2	3	3	3

## ●海外現地採用管理職数※6

(単位：名、対象：中国、シンガポール、アメリカ)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総数	23	22	25	26
中国	4	5	6	6
シンガポール	7	6	5	11
アメリカ	12	11	14	9

※6 各年4月1日時点

## 雇用率

## ●障がい者雇用率※7

(対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
雇用率	2.39%	2.35%	2.39%	2.55%
目標	—	2.3%	2.3%	2.4%

※7 各年6月1日時点

## ●定年後再雇用率

(対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
定年後再雇用率	81%	81%	78%	100%

## ワークライフバランス

## ●労働時間

(単位：時間、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
月平均時間外労働時間	21.10	13.00	18.90	21.60
年間総労働時間	1,967.8	1,797.9	1,948.3	1,984.5

## ●年次休暇平均取得日数

(単位：日、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
年次休暇平均取得日数	19.40	18.73	17.37	18.65

## ●制度の利用状況

(単位：名、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
短時間勤務制度の適用者	161	139	158	140
チャイルドケア休暇の取得者	779	768	935	1,010
育児休業の取得者	131	137	128	198
男性	21	31	60	78
女性	110	106	68	120
育児休業取得後の復職率	99.2%	100%	100%	99.6%
介護休業の取得者	7	2	6	3

## ●男性の「育児休業等および育児を目的とした休暇」の取得率(1週間以上)

(対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
取得率	28.6%	26.5%	70.8%	90.1%

## 多様な人財の活躍

### 取り組み

#### 多様な人財の活躍支援

##### キャリア採用

IHIグループは、グループ経営方針の達成に向けて、社内では獲得困難な専門性や、新たなビジネスモデル構築に必要な専門性を有した多様な人財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、企業は事業戦略・技術戦略に基づき求められる資質を持った人財を、柔軟かつタイムリーに確保することを求められています。IHIグループは、さまざまなチャネルを活用して多様な人財を採用しています。

##### 女性従業員の活躍推進

IHIグループは、女性従業員一人一人がより一層活躍できるよう、さまざまな取り組みを行っています。中核人財の採用と育成、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。育成の一環として、社外セミナーへの派遣などを通じた女性管理職のキャリア開発や上司による育成・コーチングを実施しています。また、内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言にも賛同しています。

##### 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生き生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「グループ人財マネジメント方針」のもと、その国の労働市場・慣行を考慮しながら、地域に根付いた人財の採用・登用を進めています。人財育成では、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、グローバル調達人財の育成にも注力し、ナショナルスタッフへの教育も進めています。2022年度は、アジア太平洋地域内でマネジメント人財育成プログラムを、中国で営業力強化研修等を実施しました。今後もグループ・グローバル全体で人財を育成し、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、「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、障がいのある従業員の活躍を推進しています。特に支援が必要な障がいのある従業員を対象に、専門のサポートスタッフを配置するなど、仕事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、一人一人のキャリア開発を支援し、成長と活躍に資する環境を提供しています。

IHIは2013年度よりACE (Accessibility Consortium of Enterprises) に加盟しており、ACE会員企業各社と採用ガイドラインや雇用事例等の共有を行うとともに、これを障がい者雇用の課題解決と、より良い人事施策の実行、関係会社への支援等に生かしています。

##### 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(LGBTQ+)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。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(LGBTQ+)への理解促進を図る活動を実施しています。

2022年度は、e-ラーニング『LGBTQ～「全員がアライ」を目指して～』を行い、IHIグループのアライは3,500名を超えました。

またIHIは、性的少数者の存在を社会に広め、「性」と「生」の多様性を祝福するイベントである「東京レインボープライド2023」に協賛しました。

※アライ (ALLY) : 「同盟」「支援者」の意味で、LGBTQ+を理解し支援する人を指します。LGBTQ+当事者であるかは問わず、誰でもアライになれます。

## 多様な人財の活躍

### 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。従業員一人一人が満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、年齢にかかわらず挑戦を奨励し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、シニア人財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を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財が活躍できる環境を整備しています。また、従業員一人一人がより幅広い視野・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・人財を明確にし、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、従業員一人一人の自律的なキャリア形成に対応するため、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、社外の人財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・発想を経営に生かしていく目的で、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、社外兼業での大学・研究機関、行政機関・スタートアップへの参画や、社内副業での社内外の問題解決に挑むアプリケーション開発・共有、データ収集・分析に関する活動があります。2022年度時点で社外での兼業約110件、社内での副業約55件、延べ130名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、育児・介護・病気治療等との両立による従業員の活躍を支援するため、特にキャリアとの両立という側面からさまざまな支援体制を整えています。例として、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、外部講師によるセミナーの実施、一人一人の事情やニーズに応じた支援を行うための外部専門機関を含む相談窓口の設置などを行っています。また、男性育休の取り組み強化として、特に男性従業員向けの育児との両立ハンドブックを作成しています。さらに不妊治療のために利用できる制度を周知するためのリーフレットを配布し、子どもを望む従業員を支援しています。



# 働き方改革，業務プロセスの改革

## 考え方・方針

IHIグループは、働くことに対する価値観の多様化に応じた職場を提供し、かつ組織全体の生産性を向上させていくことが重要であると考えています。

また、働くことは従業員一人一人の生活の一部であり、お互いに尊重・共感・成長できる自己実現の場であると同時に、健康な生活を送りながら働ける職場は、多様で自律的な人財が活躍するために必要な要素と考えています。

## 体制

IHIグループは、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」「社員一人一人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きました。IHIグループ横断で関係部門と連携して活動したことが、働き方改革の意識や取り組みが組織全体に根付くことにつながりました。

スマートワーク推進部で得られた知見や行ってきた施策をより発展させるため、2023年度4月に組織を改訂しました。これまでの活動を人事部と経営企画部に統合し、働き方改革と業務プロセス改革の両面で、推進体制を強化しました。

## 教育・浸透

IHIグループは、組織的な意見交換や対話の仕組みを全グループに整備し、経営の意図と従業員意識の相互のやり取りを通じて、個人のキャリア形成意欲・組織貢献意欲と経営の方向性とを調和させる環境整備を、幹部・管理職、人事関係部門が一体となって進めています。

全グループ従業員を対象に、「グループ経営方針2023」(ESG経営を含む)と人財戦略のワークショップを開始し、これを上記の施策の受け皿としています。

## 取り組み

### 多様な働き方の推進

IHIグループは、従業員一人一人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、アイデアの創出に向けた「生産性向上」の取り組みも進めています。

## 新しい働き方(スマートワーク)の創造

IHIグループでは、2022年度まで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、「生産性向上」に焦点をあてた活動を行ってきました。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のコミュニティの設置や、人財交流の活性化に向けた取り組みを強化してきました。

今後は、上記の取り組みを礎とし、多様で自律的な人財が互いに尊重・共感・成長できる自己実現の場として集い、健康的な生活を送りながら、自然に組織貢献意欲も増大するための施策を検討し、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・方針

IHIグループは、安全性に十分配慮して、「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、安全と同様に品質を最優先することを「IHIグループ品質宣言」に示しました。これは、ものづくりの基本的な考え方と、私たちの「品質」に対する行動や意識を改めて明確にしたものです。

#### ●IHIグループ品質宣言

IHIグループは

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

### 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。委員会は、品質に関わる重要な方針が具体的な取り組みとして展開されていることを確認します。委員会では、グループ品質保証全般担当役員を委員長として、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構成されています。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
2022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、従業員の意識向上を目的に、製品・サービスの品質や安全の重要性について、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。

新規入社者向けには、「IHIグループ品質宣言」について、その内容を理解する研修を行っています。中堅社員向け研修では、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、社内規定や重要な法令について、e-ラーニングによる啓発を年1回行うほか、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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
IHIグループ品質宣言	—	519	288	262
内部監査員養成講座	74	31	29	44
品質マネジメントの基礎 製品安全リスクアセスメントの 進め方	314	211	81	50
製造部門向け 品質マネジメントにおける 問題解決・課題達成講座	316	136	123	117
品質プロフェッショナル研修	6	7	6	6
品質保証部門基幹職研修	—	—	182	40

### 実績

#### ●法令違反件数 (単位：件，対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
広告宣伝活動に関する法令	0	0	0	0

### 取り組み

#### 品質保証活動

IHIグループは2022年度、従業員の「IHIグループ品質宣言」に対する理解と定着の促進をねらい、品質宣言の意図することを図で説明し、それに対して共感できる意見とそうでない意見を集約す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います。その上で、残留するリスク情報をお客さまに提供します。

### 製品・サービスに関する情報開示

IHIグループは、事業活動を広く社会の皆さまに身近に感じていただけるよう、テレビCM・新聞広告・ウェブサイトなどを通して製品・サービスに関する情報を発信しています。この施策にあたり事実に基づいた正確な情報発信を行うため、社内関連部署と連携し、著作権法や商標法などの関連法規・関連業界規定にのっとった対応を行っています。また定期的な効果測定を実施し、施策を改善しています。

#### 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アリングなどにより、お客さま満足度を調査しています。調査項目は事業の特性に合わせて決めています。その結果を分析し関連部門で共有して、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。

# サプライチェーン・マネジメントの強化

## 考え方・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責任への対応を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っています。

その活動の中で、「IHIグループ取引先行動指針」を明示し、全てのお取引先およびそのサプライチェーンに対して、法令順守・品質・価格・納期などの基本要件に加えて、人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、情報セキュリティや鉱物資源の責任ある調達等にも配慮したCSR活動の推進を求めています。

また、IHIグループの各調達部門は「IHIグループ調達基本方針」にのっとり制定された「IHIグループ調達基本規程」に従って調達活動を行い、持続可能なサプライチェーンを構築することで社会的責任を果たしていきます。

## ●海外調達拠点のネットワーク



## ●IHIグループ調達基本方針

IHIグループは、「IHIグループ基本行動指針」に基づき、以下のとおり調達活動を推進していきます。

### 第1条 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。

### 第2条 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・価格・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。

### 第3条 法令の遵守と社会的責任への対応

IHIグループは、関連法規を遵守します。また、社会的な責任にも応えるため、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、品質・価格・納期の基本要件に加え、人権・労働、安全衛生、環境、情報セキュリティなども十分配慮しながら、お取引先と協働して社会的責任を果たしていくCSR調達に取り組みます。つきましては、貴社におかれましても、別紙「IHIグループ取引先行動指針」に従ったCSR活動を推進いただきますよう、ご協力をお願い致します。

なお、貴社のCSR活動の状況を確認させていただくことがありますので、ご了解をお願い致します。

## 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、安全保障貿易管理・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対象に、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、2023年度より新たに「調達部門向け安全保障貿易管理教育」を追加しました。

e-ラーニングについては、IHIグループの全調達担当者が、下請法、委任・準委任契約、電子署名を利用した基本契約締結、適正な輸入申告など、業務を進める上で必要な知識が習得できる内容としています。

また、IHIグループの各調達部門は、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うことで、適正に業務が行われているかを確認し、改善を進め、加えて内部監査による改善指導も行っています。

#### ●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	2020年度	2021年度	2022年度
下請法講座※1	38	143	379
建設業法講座※1	40	98	354
海外調達講座※1	78	82	112
調達プロフェッショナル育成研修※2、※3	233	642	1,367

※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。

※3 2022年度より安全保障貿易管理に関する講座を追加しました。

### 取り組み

#### サプライチェーンの強靱化

IHIグループは、近年発生している自然災害、感染症、紛争などによって、生産を含めた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。

特に半導体不足に伴う電気部品の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、適正在庫の確保等の対応をグループ全体に展開しています。

#### お取引先との相互繁栄

IHIグループは、2020年9月に「パートナーシップ構築宣言」に登録したことを公表し、それに基づきお取引先との相互繁栄を目指しています。

お取引先と共に行っている改善活動の一例として、お取引先でのネック工程の改善や、加工の実態を反映し設計に立ち返って公差緩和や仕様の変更を行うといった製造コストを低減する技術活動があり、その成果を共有する活動も行っています。

IHIグループにとって、お取引先は事業を共に進めるパートナーであり、オープンな対話と連携を大切に、共に競争力を強化し、共に繁栄していきたいと考えています。

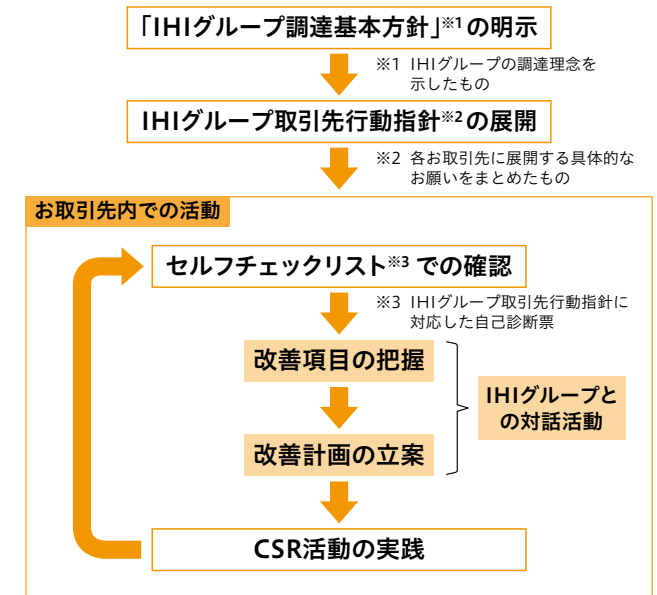
#### CSR調達モニタリング

IHIグループでは、全てのお取引先に「IHIグループ取引先行動指針」に基づいた「セルフチェックリスト」を展開しています。セルフチェック結果に基づき、取り組むべき項目を認識していただき、CSR活動に取り組むことを求めています。

ます。

IHIグループは、対話活動を通して、CSR活動を実践するお取引先を積極的にサポートするとともに、ESGリスクを確認します。

#### ●CSR活動推進のプロセス



#### 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・方針

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。

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については、事業やSDGsとの関連性を踏まえて重点課題を設定しています。

### ●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。	11 住み続けられるまちづくりを 17 パートナシップで目標を達成しよう
次世代人財の育成	ものづくりを担う人財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。	4 質の高い教育をみんなに 8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
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。	13 気候変動に具体的な対策を 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう

## 目標・実績

IHIグループは、社会貢献活動の目標支出額を当期利益の1%を目安としています。  
IHIグループの2022年度社会貢献活動の支出総額は、489百万円(当期利益の0.87%)でした。

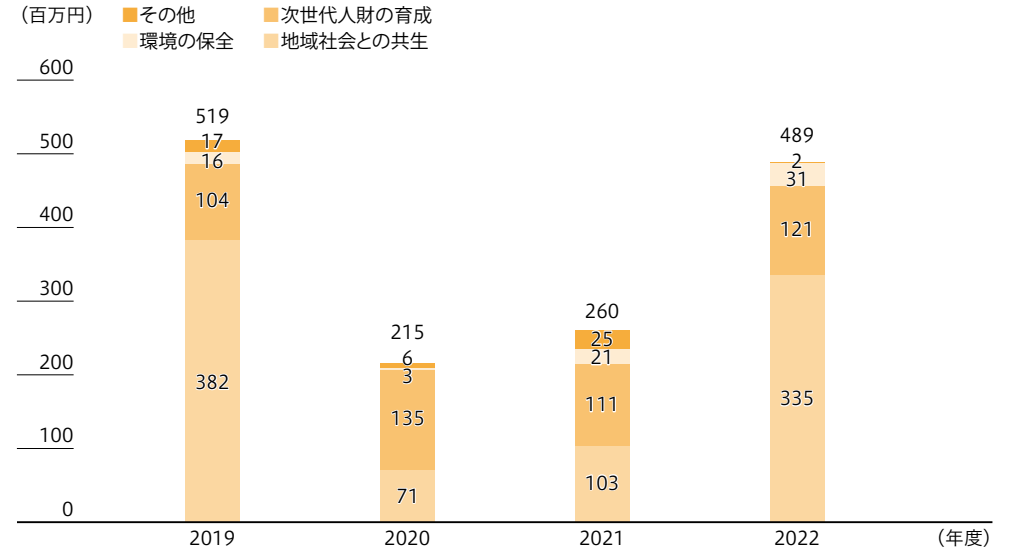
### ●社会貢献活動費の費目別内訳

(単位：百万円、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	
費目別内訳	現金寄付	156	120	251
	時間寄付	40	87	94
	現物寄付および敷地提供費	19	53	144
参考	地域社会関連の団体会費	14	13	15
	運営経費	117	110	106

### ●社会貢献活動費

(対象：IHIおよび連結子会社)



### ●活動実績

(対象：IHIおよび連結子会社)

重点課題	指標	2020年度	2021年度	2022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	632名	645名	1,535名
	社会/環境の利益※	地域社会への支出額	71百万円	103百万円	335百万円
次世代人財の育成	事業の利益※	理科(ものづくり)教室の参加者数	1,356名	5,297名	6,468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	60名	254名	156名
	社会/環境の利益※	環境保全面積	12,652m <sup>2</sup>	12,652m <sup>2</sup>	112m <sup>2</sup>

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

事業の利益：製品の開発、ブランド向上、人財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

### 取り組み

#### 2022年度の主な活動内容

IHIグループは2022年度、新型コロナウイルス感染症対策に留意しながら、社会貢献活動の重点課題としている「地域社会との共生」「次世代人材の育成」および「環境の保全」に取り組みました。各事業拠点において、特徴のあるさまざまな活動を行うことができました。

また、新型コロナウイルス感染症対策として、IHIグループ事業拠点近隣の自治体や医療機関に対して、IHIグループ会社で開発した体温スクリーニング装置やオゾン脱臭殺菌装置を寄贈しました。

#### 著しい間接的な経済的インパクト(国際協力と教育支援)

IHIグループは、2025年に開催される大阪・関西万博の会場建設への寄付金や、2023年2月に発生したトルコ南部を震源とする地震への義援金の拠出を行いました。

また、事業拠点近隣の学校や公共施設を中心に、48カ所で6,624名を対象に、STEAM教育や環境教育の出前授業を実施しました。

#### 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)

IHIグループは事業拠点近隣の小学生を対象に、「森や土のはたらき」の出前授業を実施しています。

この出前授業はお茶の水女子大学とIHIグループが共同開発したもので、学校の校庭とIHIグループの事業所の緑地で土壌を採取し、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し、理解してもらいます。

2022年度は、相馬事業所、横浜事業所、鹿児島事務所の

近隣の5つの学校や公共施設で、計156名を対象に出前授業を実施しました。

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。

#### 地域社会との共生

##### 相馬野馬追への参加

IHI相馬事業所は、2005年から相馬野馬追に参加しています。東北の夏を彩る相馬地方伝統の野馬追行事は市民にもご神事として大切にされており、開催当日は相馬市をあげて野馬追一色となります。

2022年7月、相馬野馬追は3年ぶりに通常開催されました。IHI相馬事業所からは、相馬事業所長がおみこし守護役の騎馬武者として参加しました。また、約70名のIHIグループ従業員が、中村神社のおみこし、榊箱、旗持ち、御信心を担当しました。堂々とした若衆の姿に、中村神社や氏子の皆さまから賛辞の言葉をいただきました。

IHI相馬事業所は、今後とも地域社会への貢献の一環として、相馬野馬追に継続して参加していきます。

##### 日本車いすバスケットボール連盟への支援

IHIグループは、2015年度から日本車いすバスケットボール連盟とオフィシャルスポンサー契約を結び、同連盟を支援しています。車いすバスケットボールの楽しさを広く知ってもらうため、各地で車いすバスケットボールの体験会を開催しています。

2022年度は、10月に群馬県富岡市内の体育館、11月に新潟県新潟市内の体育館でイベントを開催し、地域住民

の方々やIHIグループ従業員・家族などに参加いただき、地域リーグ選手によるエキシビジョンマッチや車いすでのゲーム体験会などを実施しました。富岡では約150名、新潟では約100名に参加いただき、新潟市北区の郷土芸能である松浜太鼓なども披露され、大いに盛り上がりました。参加者からは、さまざまな感想も寄せられました。

IHIグループは、これからも車いすバスケットボールの普及活動を通じて、地域社会との共生を進めていきます。

##### 相生ペーロン100周年への参画

IHI相生事業所は、2022年に相生ペーロンが100周年を迎えたことから、「ペーロン伝来100周年記念特別展」に優勝旗などを提供しました。

相生ペーロンは、1922年に播磨船渠(のちの播磨造船所)の長崎出身の従業員によって相生へ伝えられたものです。2022年5月、2020年以降コロナ禍が続き中止されていた相生ペーロン祭が3年ぶりに行われ、県内外より39チームが参加しました。IHI相生事業所からは6チームが参加して、相生湾に銅鑼と太鼓のにぎやかな音が響き渡りました。

IHI相生事業所は、これからも相生ペーロン祭に参加し、地域の伝統文化を大切にして、地域社会を盛り上げていきます。

## 地域社会との共存共栄

### 次世代人財の育成

#### 地元小学生にSDGs教育を実施

IHIは、福島県相馬市と共同で運営している「そうまIHIグリーンエネルギーセンター(SIGC)」で、循環型地域社会づくりの実証事業を行っています。これは、再生可能エネルギーの地産地消と、地域振興・発展に寄与することを目指した活動です。

2022年度は、地元相馬市の小学生を招待し、IHIの事業やSIGCを中心とした脱炭素への取り組みをSDGsと関連付けながら紹介しました。実際に再生可能エネルギーで稼働している設備の見学や、グリーン水素で動くラジコンを操作することで、IHIグループのSDGsへの取り組みを身近に感じてもらうことができました。

IHIは、これからも次世代人財の育成に資することを目的に、学びの場を提供していきます。

#### 小惑星探査機「はやぶさ2」帰還カプセル展示会の開催

IHIグループは、2022年10月、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構より、小惑星探査機「はやぶさ2」帰還カプセルを借用し、近隣の小学校・中学校向けの課外授業として、IHI本社にて展示会を開催しました。

社会貢献活動の一環として行われ、豊洲地区近隣の小中学生、IHI従業員・家族を中心に約1,200名が来場しました。IHIグループの技術が詰まった「はやぶさ2」帰還カプセルを見学いただくことで、宇宙の謎を探求すること、科学技術を追求すること、チームワークで挑戦することの楽しさを実感していただく機会となりました。

見学した小中学生から、「リュウグウの砂を見て宇宙のすごさに感動しました」「もっとはやぶさ2のことを知りたい」などの感想をいただきました。

IHIグループは、将来のものづくりを担う人財の育成に、これからも積極的に取り組んでいきます。

#### 子どもたちの夢をかなえるための学び

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、宇宙俳句など)」を行っています。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、宙(そら)に輝く星に届けています。この22年間で約7万名が参加しました。

2022年度は、7つの国や地域31校約5千名と作品づくり(オンライン)を進めました。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を継続・進化させています。

また、世代を超えた対話の試みとして、大人(IHI経営トップを含む)の宇宙連句づくりへの参加、DXの推進(時差を超えるためのビデオレター)、閉校する学校の思い出づくりなどを行いました。作品の打ち上げは2023年夏を予定しています。

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

## 地域社会との共存共栄

### 環境の保全

#### 「ニコNICOなでしこ活動」の実施

ニコ精密機器では、2016年度より女性活躍推進を目的に「ニコNICOなでしこ活動」を実施しています。

その活動の一つとして、2019年度からは社会貢献活動を行っており、2022年度で4年目を迎えました。活動内容は、4班に分かれてベルマーク、古切手、PETボトル、古着を収集します。古切手は南魚沼市社会福祉協会へ寄付し、PETボトルは世界中の子どもへのポリオワクチン支援として使い、古着は裁断して作業現場のウエスへ再利用しています。

2022年度は、従業員だけでなく、IHIグループ会社やビジネスパートナーの協力やアドバイスをいただきました。これまでの経験を生かして作業方法を工夫しながら、年間回収目標に向けて活動しました。

ニコ精密機器では、環境保全の一環として、これからも身近で使用した物品を再利用して、世の中の役に立つことができる活動を継続していきます。

### 海浜清掃活動への参加

瀬戸内海沿岸の自治体、国土交通省地方機関で構成する瀬戸内・海の路ネットワーク推進協議会は、海浜の清掃活動を通じて美しい瀬戸内を守っていくために「リフレッシュ瀬戸内」を開催しています。

IHI相生事業所では、この「リフレッシュ瀬戸内」に毎年積極的に参加しています。

2022年度は、約75名が参加し、事業所に隣接する岸壁付近のゴミを回収するなど瀬戸内地域の環境改善に寄与しました。

IHI相生事業所では、今後も引き続き、自治体などと協働した環境の保全活動に取り組んでいきます。

# 環境負荷の低減

環境マネジメント	087
製品・サービスを通じた環境負荷低減	091
気候変動への対策	092
資源循環型社会の形成	099
地球環境の保全(汚染対策)	102

# 環境マネジメント

## 考え方・方針

IHIグループは、「自然と技術が調和する社会を創る」ことをありたい姿とし、ESGを価値観の軸に置いた経営を行っています。

環境については、「気候変動への対策」「資源循環型社会の形成」「地球環境の保全」の3つを重要課題として特定し、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。

「IHIグループ環境基本方針」にのっとり、環境法令の順守や、工場・事務所における地域社会への環境負荷低減に取り組むとともに、地球環境に配慮した製品・サービスを提供しています。特に「気候変動への対策」をより重要な課題と捉え、製品・サービスのライフサイクルにおけるCO<sub>2</sub>排出量を指標として、カーボンニュートラルにつながるビジネスを提案しています。

## ●IHIグループ環境基本方針

IHIグループは、「IHIグループ基本行動指針」に示した「地球環境に対する責任」に基づき、以下のとおり行動指針を定め、自主的、かつ積極的に活動していく。

(環境管理体制の構築)

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

(環境法令等の遵守)

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

(環境に配慮した製品の提供)

**第3条** 地球環境の負荷低減に貢献する製品・サービスを社会に提供する。

(事業活動における環境負荷低減)

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

(環境教育)

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

(情報開示)

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

## 環境マネジメント

### 体制

#### 環境委員会

IHIグループは、「ESG経営推進会議」のもと、グループESG担当役員（取締役，常務執行役員）が委員長であ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一つとして，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サイクルを回しています。

#### ●環境管理体制図



#### ●環境委員会

委員長	グループ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
2022年度の開催回数	3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さまざまです。工場を有し生産活動を行う会社，エンジニアリングと現場での建設工事を主体とする会社，工場を持たず事務所部門のみの会社などがあります。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。



## 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。

2022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	2022年度
IHIおよび関係会社全体	拠点数	45
	カバー率(%)	81.3 <sup>*1</sup>
IHIおよび国内関係会社	拠点数	37
	カバー率(%)	59.7 <sup>*2</sup>
海外関係会社	拠点数	8
	カバー率(%)	61.5 <sup>*2</sup>

※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グループでは、環境教育として、全従業員を対象とした教育と、各環境管理拠点の管理担当者などを対象とした教育を実施しています。

毎年6月を環境月間と定め、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や、社内報を通じてカーボンニュートラルに向けた社内活動の情報提供を行っています。

またISO14001認証を取得している環境管理拠点では、こ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	2021年度	2022年度
従業員	e-ラーニング	4,625	—
	環境クイズ	4,220	1,992
環境担当者	省エネ集合研修 <sup>*</sup>	未実施	88
	廃棄物集合研修	未実施	56

※省エネ集合研修は、2回の延べ人数(参加者重複あり)

## 環境マネジメント

## 目標・実績

IHIグループは、3カ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年度からの3カ年計画「IHIグループ環境活動計画2019」は、1年延長して2022年度まで実施しました。2023～2025年度の3カ年計画「IHIグループ環境活動計画2023」は、「気候変動への対策」、「資源循環型社会の形成」、「地球環境の保全」の3つの柱で構成しています。

●IHIグループ環境活動計画2019の目標と実績(2022年度) (対象：IHIおよび連結子会社)

活動計画	目標	2022年度の実施状況・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 <sub>2</sub> 排出量低減	製品・サービスのCO <sub>2</sub> 排出量低減化の取り組み実施
	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
	2022年度のCO <sub>2</sub> 排出原単位を2018年度比で4%低減	2018年度CO <sub>2</sub> 排出原単位22.2t-CO <sub>2</sub> /億円に対し、2022年度実績は15.9t-CO <sub>2</sub> /億円であり、対2018年度比28.2%減
工場・事務所などにおける環境負荷低減	2022年度のエネルギー消費原単位を2018年度比で4%低減	2018年度エネルギー消費原単位39.3TJ/百億円に対し、2022年度実績は17.0TJ/百億円であり、対2018年度比56.9%減
	2019～2022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	2018年度廃棄物発生量29,010トンに対し、2022年度実績は23,044トンであり、対2018年度比20.6%減
	2019～2022年度の各年度の取水量※は2018年度の量を上回らないこと	2018年度取水量4,182千m <sup>3</sup> に対し、2022年度実績は4,037千m <sup>3</sup> であり、対2018年度比3.5%減
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および廃棄物研修実施

※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。

●IHIグループ環境活動計画2023(2023～2025年度)

活動計画	目標
気候変動への対策	設備投資によるScope1、2合計6,000t-CO <sub>2</sub> 削減 2025年度のエネルギー消費原単位を2022年度比で3%低減
資源循環型社会の形成	2025年度の廃棄物排出量を2022年度比で3%以上削減 リサイクル率の定義を見直し、最終処分量(全廃棄物の90wt%以上)を把握 2025年度の取水量を2022年度比で3%以上削減
地球環境の保全	環境事故および環境法令違反の発生件数ゼロ

●環境負荷低減コスト (単位：百万円, 対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
投資額	652	334	357	563
費用額	78	23	92	151

●環境関連設備投資(2022年度) (単位：百万円, 対象：IHIの工場・事業所)

種別	投資金額 <sup>※1</sup>	主な内容	環境負荷抑制効果 <sup>※2</sup>	リスク抑制効果 <sup>※2</sup>
省エネ・温暖化対策	127	工場内個別空調設備の導入など	使用エネルギーの減少	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	432	老朽化設備の更新など	およびCO <sub>2</sub> 排出量の削減	
PCB対策	3	PCB含有機器の撤去・更新		
合計 <sup>※3</sup>	563			

※1 2022年度IHI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 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。

※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ていません。

# 製品・サービスを通じた環境負荷低減

## 考え方・方針

IHIグループは、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ことを「環境基本方針」に定めています。

本方針に基づき、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を運用しています。

一方、EUタクソノミーをはじめとする分類手法が開発される中で、現在、環境配慮製品を認定する制度の在り方を見直しています。

## 取り組み

### 環境配慮製品認定制度

IHIグループは、環境委員会において、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（研究、開発、設計、調達、製造、使用、サービス、廃棄）の各段階で環境配慮の組み込みが行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



## 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・サービスは下表のとおりです。

## ●環境配慮製品の一覧

### 製品・サービス

- 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
- 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
- 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
- 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

## 気候変動への対策

### 考え方・方針

IHIグループは、気候変動への対策を重要な経営課題の一つとして位置付け、対策を進めています。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あり、IHIグループが取り組むべき課題と考えています。

### IHIカーボンニュートラル2050

IHIグループは、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)の削減にも取り組み、カーボンニュートラルを目指します。

## 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

#### ・2030年度目標

IHIグループは、2030年度の自社グループの事業活動によるGHG排出量(Scope1, 2)を2019年度比で半減する。

P.93 目標・実績

P.40 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

#### TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

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。



#### GXリーグ基本構想

IHIグループは、2022年2月、経済産業省が公表した「GXリーグ基本構想」に賛同し、2023年4月に参画しました。「GXリーグ」とは、GX(グリーン・トランスフォーメーション)に積極的に取り組む「企業群」が、GXに向けた挑戦を行う官・学・金のプレーヤーと共に一体となり、経済社会システム全体の変革のための議論と、新たな市場創造のための実践を行う場として設立されたものです。



## 気候変動への対策

### 体制

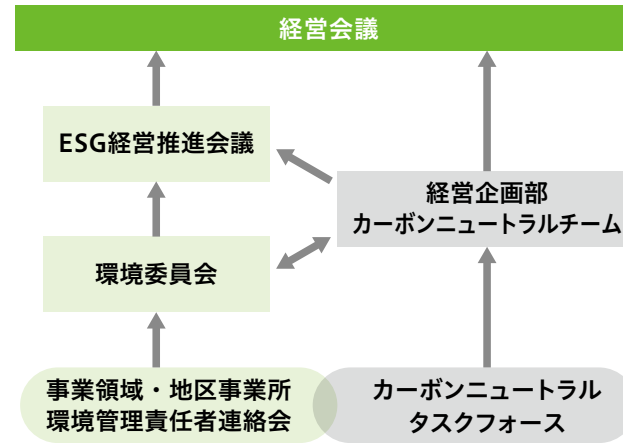
IHIグループでは、グループESG担当役員（取締役、常務執行役員）が委員長である環境委員会を中心に、気候変動への対策を含む環境活動に取り組んでいます。

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り組みを推進するため、部門横断のメンバーで構成されたタスクフォースを設置しました。本タスクフォースは、2022年度から経営企画部長がリーダーを務め、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。2023年度は、経営企画部にカーボンニュートラルを担当するチームを設置し、体制を強化しています。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活動状況を報告し、経営層から指示を受けて取り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.87 **環境マネジメント**

### ●カーボンニュートラル実現のための体制



### 目標・実績

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目指しています。工場・事務所などにおけるGHG排出量（Scope1, 2）については、2030年度までに2019年度の排出量から半減することを目標として、2023年度に取締役会で決議しました。これまで、Scope1および2については、日本政府の方針である「2030年に46%削減（2013年度比）」を踏まえて活動してきました。一方、気候変動に関する政府間パネル（IPCC； Intergovernmental Panel on Climate Change）が2023年3月に公表した第6次評価報告書統合報告書において、気温上昇を1.5°C以内に抑えるために、さらに一層GHG排出量を削減する必要があると報告されています。これにのっとり、2030年度の目標を新たに策定しました。IHIグループが新たに設定した中間目標は2019年度を基準とすることから、日本政府の方針、さらにはIPCCの提言を上回る目標です。

脱炭素技術を有するIHIグループは、この達成に向けて取り組むことで、グローバルなカーボンニュートラル社会の実現に率先して貢献していきます。

気候変動への対策

●CO<sub>2</sub>排出量とエネルギー消費量の目標・実績(IHIグループ環境活動計画2019)

(対象：IHIおよび連結子会社)

活動計画	目標	KPI	基準年度 (2018年度)の実績	2021年度の実績		2022年度の実績	
				低減率	低減率	低減率	低減率
工場・事務所 などにおける 環境負荷低減	2022年度のCO <sub>2</sub> 排出原単位※1を2018年度比で4%低減する	CO <sub>2</sub> 排出原単位 (t-CO <sub>2</sub> /億円)	22.2	18.8	15.3%	15.9	28.2%
	2022年度のエネルギー消費原単位※1を2018年度比で4%低減する	エネルギー消費原単位 (TJ/百億円)	39.3	20.0	49.1%	17.0	56.9%

※1 原単位の分母は売上収益です。

●GHG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		2019年度	2020年度	2021年度	第三者検証の有無	2022年度	第三者検証の有無
GHG	GHG排出量 (Scope1 + Scope2) ※3 (t-CO <sub>2</sub> e)	254,227	225,066	220,138	○	215,753	○
	Scope1 (t-CO <sub>2</sub> e)	64,724	58,517	64,270	○	61,469	○
	CO <sub>2</sub> (t-CO <sub>2</sub> )	—	—	—	—	60,178	○
	CH <sub>4</sub> (t-CO <sub>2</sub> e)	—	—	—	—	447	○(国内のみ)
	N <sub>2</sub> O (t-CO <sub>2</sub> e)	—	—	—	—	85	○(国内のみ)
	HFCs (t-CO <sub>2</sub> e)	—	—	—	—	469	○(国内のみ)
	PFCs (t-CO <sub>2</sub> e)	—	—	—	—	0	○(国内のみ)
	SF <sub>6</sub> (t-CO <sub>2</sub> e)	—	—	—	—	290	○(国内のみ)
	NF <sub>3</sub> (t-CO <sub>2</sub> e)	—	—	—	—	0	○(国内のみ)
	Scope2 (マーケット基準) (t-CO <sub>2</sub> )	189,503	166,549	155,868	○	154,284	○
GHG排出原単位※1 (t-CO <sub>2</sub> e/億円)	18.3	20.2	18.8	—	15.9	—	
エネルギー	エネルギー消費量※2, ※3 (TJ)	2,468	2,283	2,348	○	2,294	○
	燃料消費量 (TJ)	1,044	974	1,084	○	1,019	○
	電力消費量 (TJ)	1,398	1,276	1,229	○	1,230	○
	熱消費量 (TJ)	—	7	5	○	0	○
	蒸気消費量 (TJ)	0	0	0	—	0	—
	再生可能エネルギー使用量 (TJ)	26	26	31	○	45	○
	エネルギー消費原単位※1 (TJ/百億円)	17.8	20.5	20.0	—	17.0	—

※1 原単位の分母は売上収益です。

※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。

●CO<sub>2</sub>排出量とエネルギー消費量の目標(2023～2025年度)

活動計画	目標	KPI
気候変動への対策	設備投資によるScope1, 2合計 6,000t-CO <sub>2</sub> 削減	GHG排出削減量 (t-CO <sub>2</sub> )
	2025年度のエネルギー消費原単位を2022年度比で3%低減	エネルギー消費原単位 (TJ/百億円)

●データの第三者検証

発行日: 2023年7月25日  
第1811004585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「2022年度IHIグループ環境データ」(以下、「算定報告書」という。)が、同社により作成された「2022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。2022年度とは2022年4月1日から2023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2022年度の温室効果ガス(以下、「GHG」という。)排出量、エネルギー消費量、取水量、排水量及び廃棄物排出量(以下、「環境情報」という。)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、取水量、排水量及び廃棄物排出量については「ISAE3000」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象組織範囲は株式会社IHI本社、IHIグループの国内63拠点及び海外13拠点とした。また、本検証業務の対象活動範囲は、国内拠点については、Scope1のGHG排出量、エネルギー消費量、取水量、排水量、一般廃棄物排出量、産業廃棄物排出量、有害廃棄物排出量及びリサイクル量(有価物)であり、海外拠点については、Scope1.2のエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量、エネルギー消費量、取水量、排水量、廃棄物の排出量及びリサイクル量(有価物)とした。なお、保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準はそれぞれの総量の5%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エアロスペース 富岡事業所、IHI相馬第一工場、IHI相馬第二工場及びIHIキャスティングス 相馬工場の4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、GHG排出源、取水量・排水量監視点、廃棄物の排出状況の確認、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、算定報告書の環境情報において、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、環境情報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



気候変動への対策

取り組み

カーボンニュートラルに向けた取り組み

IHIグループは、2050年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ため、下記のような移行計画を立てています。

●カーボンニュートラルに向けた移行計画

移行計画の要素		概要	関連項目
ガバナンス		<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会において「IHIカーボンニュートラル2050」を達成するための目標、施策、実績を確認</li> <li>ESG経営推進会議において施策の立案、実行、実績評価を実施</li> </ul>	P.11
シナリオ分析		主要な4事業においてシナリオ分析を行い、戦略に反映	P.96~98
財務計画		「IHIカーボンニュートラル2050」に向けた財務計画の策定、実行	計画策定中
バリューチェーン エンゲージメントと 低炭素イニシアチブ	サプライチェーン・エンゲージメント	サプライヤーエンゲージメント, SAQ, 排出量調査を実施	P.81
	お客さまとのエンゲージメント	開発ストーリーの発表	P.79
	低炭素製品・サービスのポートフォリオ拡大	脱炭素製品の開発, 市場投入, 売り上げ拡大	P.41
	直接操業における排出量削減の取り組み	専門のタスクフォースにより生産計画, 設備計画に反映	P.93, P.95
リスクと機会		気候変動におけるリスクの最小化と機会を最大化する仕組みづくり	P.97~98
目標		<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2030年までに2019年度比でScope1, 2排出量を半減</li> </ul>	P.92
Scope1, 2, 3		<ul style="list-style-type: none"> <li>IHIグループのScope1, 2, 3排出量測定</li> <li>Scope1, 2排出量の第三者検証取得</li> </ul>	P.94

●カーボンニュートラルに向けた主な取り組み

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自社製品・システムを含む新技術の先駆的採用</li> <li>●燃料転換</li> <li>●再生可能エネルギー利用</li> </ul>
製品・サービス	既存技術の活用 トランジション	<ul style="list-style-type: none"> <li>●既存発電所の高効率化</li> <li>●製品の軽量化・電動化</li> <li>●再生可能エネルギーの活用</li> </ul>
	新技術の導入 トランスフォーメーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>●水素・アンモニアの利用</li> <li>●カーボンリサイクルの実現</li> </ul>

事業活動によるCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>の削減に取り組んでいます。

省エネ活動は、設備の運用改善と投資の両面で取り組んでいます。運用改善を進めるためにエネルギー管理標準を整備し、最適な運転条件を目指して運転管理の検討を行うほか、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。

## 気候変動への対策

### TCFD提言に基づく情報開示

#### ガバナンス

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う必要があると考えています。

この「ESG経営」において重要と考える事項を重要課題として特定し、取り組み方針、推進体制および実行計画について協議・決定する場として、ESG経営推進会議を設置しています。ESG経営推進会議はCEOが議長を務め、執行役員以上の全役員を構成員としています。また、全社委員会である環境委員会やカーボンニュートラルを進めるためのタスクフォースを設置しています。

これら会議や委員会における議論のうち、経営上の重要な意思決定に関わるものについては、経営執行における意思決定機関である経営会議での審議を経て、取締役会に付議しています。

IHIグループは、「気候変動への対策」を「ESG経営」においてより重要な課題としており、上記のESG経営推進体制の中で、管理しています。

#### P.11 サステナビリティ・マネジメント(体制)

#### 戦略

IHIグループは、気候変動の緩和のための取り組みを、①既存技術や現有設備を活用した温室効果ガス排出量の削減、および、②新しい技術や仕組みの構築による削減の2段階で進めています。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ためのこれらの取り組みを着実に進めていきます。

IHIグループ製品を対象としたこれまでのライフサイクルビジネスをお客さまのバリューチェーンに拡大し、提供する価値を向上させることで、お客さまのカーボンニュートラル実現に貢献していきます。お客さまのバリューチェーン視点でのライフサイクルビジネスを通じて創出した経営資源は、カーボンニュートラルに資する新技術・新システムの開発や成長・育成事業に投下し、カーボンニュートラルの実現と持続的な高成長を目指します。

加えて、これらの新技術・新システムをIHIグループ内に積極的に導入することで、事業活動におけるカーボンニュートラルの早期実現にもつなげていきます。

#### 気候変動に伴うリスクと機会

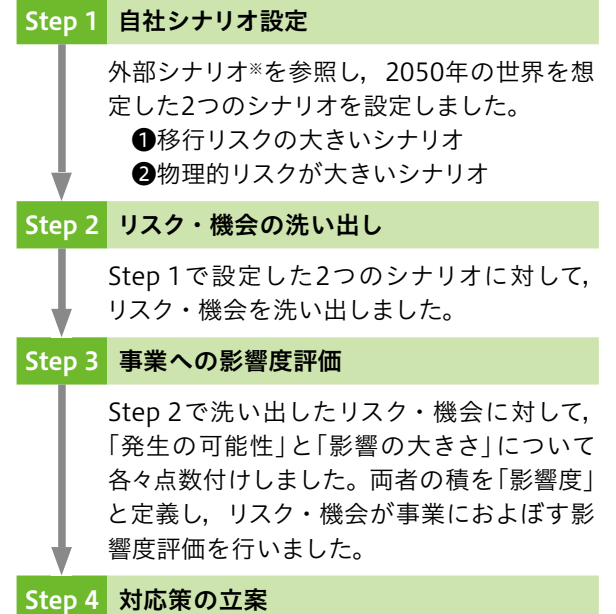
IHIグループでは、展開する事業のうち、特に気候変動の影響を著しく受ける4つの主要事業(エネルギー事業、橋梁・水門事業、車両過給機事業、民間航空エンジン事業)を対象として、簡易的にシナリオ分析を行いました。

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い、シナ

リオ分析を事業戦略に生かせるよう、充実させていきます。IHIグループでは、経営方針や事業戦略の立案において、TCFD提言で求められている考え方を積極的に取り込むことで、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



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

※参照した外部シナリオ

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

気候変動への対策

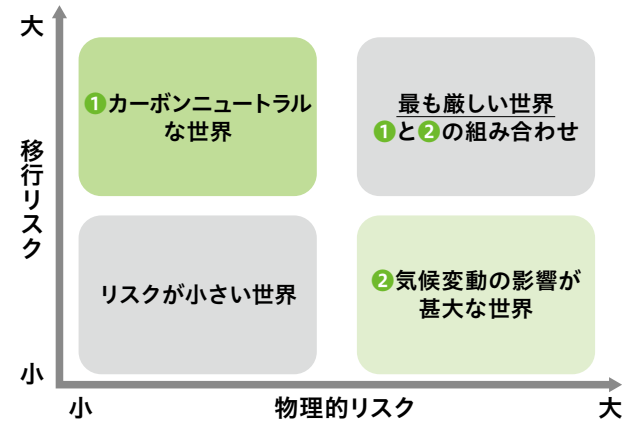
●設定したシナリオ

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。

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"> <li>大型化石燃料発電設備関連の需要減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>燃料転換やCCUSなど脱炭素化技術の導入需要増加</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>交通網の効率化に向けた道路需要の増加(橋・トンネル)</li> <li>海外での鉄道網の強化に伴う建設需要の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素に向けた電動化車両(PHEV、HEV、FCVなど)に対応する過給機新製品(既存型に加え電動型)の早期市場投入により、市場優位性を確保し、過給機需要が増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
主な対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素化技術の社会実装の早期化</li> <li>エネルギー需給安定化技術の開発促進</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電動化や先進複合材などの高度な技術の早期実用化</li> </ul>
「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"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>気象災害で損傷した設備の早期復旧への貢献</li> <li>省人化、遠隔化推進によるデジタル化需要の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国土強靭化に向けたインフラ整備の需要が増加</li> <li>気象災害で損傷したインフラの早期復旧への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業特有の機会はない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業特有の機会はない</li> </ul>
主な対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンの強靭化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンの強靭化</li> </ul>

## 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う
市場	CO <sub>2</sub> 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"> <li>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</li> <li>予測可能な風水害に対する事前対策の策定・実施・運用</li> </ul>

## リスク管理

IHIグループでは、短期的な事業リスクに加えて、中長期の時間軸で事業環境に変化をおよぼすサステナビリティ関連のリスクについても、事業活動に係るリスクとして管理しています。具体的には、中長期的にIHIグループにおよぼす影響を評価し、それらを短期的な事業リスクに落とし込んでいます。内部監査部門・コーポレート部門・事業領域・事業部門（関係会社を含む）の役割と責任を明確化し、重層的なリスク管理体制の中で管理しています。

### P.35 リスク管理

## 指標と目標

IHIグループは、「カーボンニュートラル2050」として、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）に加えて、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）の削減を図ることで、カーボンニュートラルを目指します。

温室効果ガス（Scope1, 2）については、2030年度に「2019年度排出量からの半減」を目標として設定しました。

### P.92 気候変動への対策（考え方・方針）

### P.93 気候変動への対策（目標・実績）

### P.95 気候変動への対策（取り組み）

# 資源循環型社会の形成

## 考え方・方針

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。この方針の目的は、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、お客様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です。

## ●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。

### 運用体制等

4. IHIグループは、化学物質情報管理に関する規程を定め、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。

## 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、グループESG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。

P.87 **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(IHIグループ環境活動計画2019) (対象：IHIおよび連結子会社)

活動計画	目標	KPI	基準年度 (2018年度) の実績	2021年度の実績		2022年度の実績	
					低減率		低減率
工場・事務所などにおける環境負荷低減	2019～2022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	23,633	18.5%	23,044	20.6%
	2019～2022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㎡)	4,182	4,195	-0.3%	4,037	3.5%

※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の目標(2023～2025年度)

活動計画	目標	KPI
資源循環型社会の形成	2025年度の廃棄物排出量を2022年度比で3%以上削減	廃棄物排出量(トン)
	リサイクル率の定義を見直し、最終処分量(全廃棄物の90wt%以上)を把握	リサイクル率(%)
	2025年度の取水量を2022年度比で3%以上削減	取水量(千㎡)

● 廃棄物排出量と取水・排水量 (対象：IHIおよび連結子会社)

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	第三者検証の有無
廃棄物	廃棄物排出量(トン)	27,564	20,912	23,633	23,044	○
	有害廃棄物排出量(トン)	164	182	255	156	○(国内のみ)
	リサイクル量※1(トン)	61,799	15,067	16,164	17,869	○
水	取水量※2(千㎡)	4,251	4,008	4,195	4,037	
	上水(千㎡)	750	651	664	670	
	工業用水(千㎡)	868	799	792	737	○
	地下水(千㎡)	1,948	1,731	1,691	1,451	
	雨水、河川、湖など(千㎡)	685	827	1,047	1,180	
	排水量(千㎡)	—	3,373	3,265	3,181	○

※1 有価物化した廃棄物

※2 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。

● データの第三者検証

発行日: 2023年7月25日  
第1811004585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「2022年度IHIグループ環境データ(以下、「算定報告書」という。))が、同社により作成された「2022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。2022年度とは2022年4月1日から2023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2022年度の温室効果ガス(以下、「GHG」という。))排出量、エネルギー消費量、取水量、排水量及び廃棄物排出量(以下、「環境情報」という。))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、取水量、排水量及び廃棄物排出量については「ISAE3000」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象組織範囲は株式会社IHI本社、IHIグループの国内63拠点及び海外13拠点とした。また、本検証業務の対象活動範囲は、国内拠点については、Scope1のGHG排出量、エネルギー消費量、取水量、排水量、一般廃棄物排出量、産業廃棄物排出量、有害廃棄物排出量及びリサイクル量(有価物)であり、海外拠点については、Scope1.2のエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量、エネルギー消費量、取水量、排水量、廃棄物の排出量及びリサイクル量(有価物)とした。なお、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。  
検証手続さにおいては、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エアロスペース富岡事業所、IHI相馬第一工場、IHI相馬第二工場及びIHIキャスティングス相馬工場の4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、GHG排出源、取水量・排水量監視点、廃棄物の排出状況の確認、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、算定報告書の環境情報において、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、環境情報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



## 資源循環型社会の形成

### 取り組み

#### 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・事業所で発生する廃棄物削減のため、専門のコンサルタントと協働して廃棄物管理システムを運用しています。種類別数量を詳細に把握することによって、法令順守を確保するとともに削減につなげています。

#### 水資源

IHIグループは、使用する水資源の多くを、市水である上水や工業用水でまかなう一方、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(拠点調査)

IHIグループでは、2022年度は5拠点で水リスクを中心に拠点調査を実施しました。

「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ます。拠点の調査によって、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。

#### 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別取水量をグラフ化し、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、月別取水量の変化の見える化で、漏洩があった場合の早期発見につながることを期待できます。

#### 化学物質

IHIグループは、工場内で使用される化学物質について、漏洩などによる土壌や水質、大気汚染リスクを低減するために、厳重な管理をしています。使用時の安全管理はもちろん、購入・受け入れ、保管・貯蔵および廃棄まで、管理の対象としています。

化学物質の購入時や搬出時の漏洩防止、貯蔵所の防液堤および内側床面の劣化や移送配管の腐食の確認・点検を定期的実施しています。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を記載した文書)の更新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、法令で定められた、またはお客さま要求事項に基づく規制対象物質の追加や管理値の変更、規制強化などに対応しています。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IHI製品の含有化学物質情報を提供する仕組みづくりを進めています。

# 地球環境の保全(汚染対策)

## 考え方・方針

IHIグループは、事業活動を行う上で、環境法令の順守と環境事故発生防止を、グループ拠点における環境活動の最優先課題と位置付けています。そして、事業活動に伴う環境負荷の低減も重要な課題と捉え、グループ拠点における環境目標の一つとして掲げています。

## 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、グループESG担当役員を委員長とする全社委員会である環境委員会が審議・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.87 環境マネジメント

## 排水に関連するインパクトのマネジメント

IHIグループでは、事業所・工場などからの排水について、全国一律の排水基準や放流先地域の条例・法令による規制に従って管理しています。

各事業所・工場などでは立地条件や社会インフラの整備状況に応じて、放流先の選択と排水基準値の確認をしています。また確実に排水基準値を順守するために自主管理基準値を定め、日常的に排水を監視しています。

## 目標・実績

### 環境法令順守状況

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っています。

2022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。

### ●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	2021年度 の実績	2022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

### ●法令違反と環境事故の目標(2023~2025年度)

活動計画	目標
地球環境の保全	環境事故および環境法令違反の発生件数ゼロ

### ●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	2019年度	2020年度	2021年度	2022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

### ●オゾン層破壊物質(ODS)排出量

(単位：t-CO<sub>2</sub>e, 対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度
HFCs	—	—	469

### ●揮発性有機化合物(VOC)排出量

(単位：トン)

項目	2022年度	対象範囲
トルエン	48	2023年6月末までにPRTTR制度に基づく届け出をしたIHIグループ拠点
キシレン	59	
エチルベンゼン	37	
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	2020年度	2021年度	2022年度	
有害廃棄物(PCB含有廃棄物)処理比率	高濃度PCB使用電気機器	99.7	99.9	100
	低濃度PCB使用電気機器	98.1	94.0	97.5
	蛍光灯安定器	44.5	58.8	69.5

### ●化学物質排出量・移動量

(単位：トン、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	
化学物質	排出量(大気・公共水域・土壌)	—	—	152
	移動量(下水道・廃棄物)	—	—	85

## 地球環境の保全(汚染対策)

### 取り組み

IHIグループは、事業活動を行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。

### 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。それぞれの排水先に応じた排水基準よりも厳しい自主基準を定めて管理することで、確実な排水基準を順守し、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。具体的には、定期的な自主採水と分析、排水口の日常巡回点検の実施、排水処理設備のメンテナンス、老朽化した設備や計測器の計画的な更新などを実施しています。

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位置付け、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。

### 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、生産拠点となる土地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)

### 化学物資

IHIグループは、事業所・工場などで使用する油、薬品などの漏洩による汚染を防止するため、SDS (Safety Data Sheet) を整備し有害性情報を把握し、化学物質の性状に応じた最適な管理を行っています。

PRTR法対象化学物質については、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のっとり、大気への排出抑制に取り組んでいます。

### 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。

2023年3月31日現在、高濃度PCB使用電気機器は100%、低濃度PCB使用電気機器は97.5%の処理が完了しています。蛍光灯安定器については、69.5%の処理が完了しています。

### 生物多様性

IHIグループは、事業を継続する上で、自然資本を持続的に利用できるようにすることが重要であると考えています。事業が自然資本に与える影響を十分に理解し、循環型社会の形成や地球環境の保全とともに、生物多様性に大きな影響を与える気候変動への対策に取り組んでいます。

### ●生物多様性保全の取り組み事例

ビジネス・プロセス	取り組み事例	参照
原材料調達	・生物多様性保全の「IHIグループ取引先行動指針」への組み込み	P.80 サプライチェーン・マネジメントの強化 web IHIグループ調達基本方針
生産・加工	・省エネルギー活動、低炭素エネルギーの使用 ・取水量のモニタリングによる水使用量の低減 ・環境法令・規制に基づいた排水管理	P.92 気候変動への対策 P.99 資源循環型社会の形成 P.102 地球環境の保全(汚染対策)
物流	・積載率の向上、船舶の積極的使用によるモーダルシフト推進	P.92 気候変動への対策
販売	・カーボンニュートラル実現に貢献する製品の販売	P.91 製品・サービスを通じた環境負荷低減
保守・廃棄・リサイクル	・省エネ・省資源、製品の長寿命化につながるライフサイクルビジネスの展開	P.4 基本情報(中期経営計画)
土地利用・開発	・土地利用・開発が伴う投資案件の「ESGチェックリスト」による審査	-
保有地管理	・保有地および周辺地域における生物多様性の保全とモニタリング	P.82 地域社会との共存共栄
研究開発・イノベーション	・モデルベース開発の導入による開発期間の短縮 ・クリーンエネルギー分野の技術開発に注力	P.40 イノベーション・マネジメント
資金調達	・トランジション・ボンドにより調達した資金の活用	web サステナブル・ファイナンス

# 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				
				2019年度	2020年度	2021年度	2022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	97	100	99
		社外監査役の平均出席率	取締役会(%)	IHI	100	100	98	98
			監査役会(%)	IHI	100	100	100	100
コンプライアンスの徹底	法令順守	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	56	57	52	55	
		その他主な業界団体(百万円)	IHI	120	122	119	122	
	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	239	202	263	286	
	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	—	—	—	—	
		ライン管理者向け研修(名)	IHIおよび国内子会社	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	25,870	
		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	5,334	
e-ラーニング(国内)(名) <sup>※1</sup>		IHIおよび国内子会社	18,164	20,169	21,659	21,635		
e-ラーニング(海外)(名)	海外子会社	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	4,150	3,867	3,866	3,989
			外国特許(件)	IHI	3,502	3,808	3,936	3,818
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	3.2	3.4	3.7	3.7	

※1 2020年度以降は品質・コンプライアンス研修で実施

## 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				
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
社会 ー豊かな社会の実現ー								
労働安全衛生水準の向上	労働安全衛生	健康診断受診率(%)	IHIおよび関係会社35社	—	—	97	96	
		健康診断有所見率(%)	IHIおよび関係会社35社	71	72	71	72	
		ストレスチェック受検率(%)	IHIおよび関係会社35社	94	95	95	97	
		高ストレス者率(%)	IHIおよび関係会社35社	—	—	9	9	
		アブセンティズム(3カ月以上の休業者率)(%)	IHIおよび関係会社35社	1.0	0.8	0.7	1.3	
		プレゼンティズム(就業制限者率)(%)	IHIおよび関係会社35社	1.6	2.1	1.8	1.7	
		喫煙率(%)	IHIおよび関係会社35社	27	27	28	25	
		職業性疾病度数率※2	IHIおよび関係会社31社	0.165	0.15	0.118	0.098	
		全災害度数率※3	IHIおよび関係会社31社	1.49	0.87	1.23	1.37	
		休業災害度数率※4	IHIおよび関係会社31社	0.40	0.28	0.38	0.39	
		労働災害件数(件)※5	IHIおよび関係会社31社	71(0)	38(0)	52(1)	56(0)	
			従業員(件)	IHIおよび関係会社31社	42(0)	18(0)	31(1)	25(0)
派遣社員(件)	IHIおよび関係会社31社		4(0)	1(0)	3(0)	4(0)		
協力員(件)	IHIおよび関係会社31社		25(0)	19(0)	18(0)	27(0)		
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	28,964	29,149	28,801	28,486	
		単体従業員数(名)	IHI	7,741	7,796	7,779	7,768	
			男性(名)	IHI	6,730	6,766	6,727	6,695
			女性(名)	IHI	1,011	1,030	1,052	1,073
			女性比率(%)	IHI	13.1	13.2	13.5	13.8
	平均勤続年数	全従業員(年)	IHI	15.8	15.1	16.3	16.7	
		男性従業員(年)	IHI	16.0	15.3	16.5	16.9	
		女性従業員(年)	IHI	14.5	14.2	15.5	15.8	
	離職率	総離職率(%)	IHI	3.5	2.9	3.1	2.7	
		自己都合離職率(%)	IHI	2.0	1.1	1.6	1.5	
入社3年目以内の離職率(%)		IHI	6.8	4.3	3.4	5.5		

※2 100万延べ労働時間あたりの職業性疾病者数

※3 100万延べ労働時間あたりの労働災害による死傷者数

※4 100万延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)

※5 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				
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
多様な人財の活躍	採用・雇用	新卒採用者数(名)	IHI, 大卒	153	194	109	98	
		男性(名)	IHI, 大卒	123	162	87	84	
		女性(名)	IHI, 大卒	30	32	22	14	
		女性採用比率(%)	IHI, 大卒	19.6	16.5	20.2	14.3	
		キャリア採用者数(名)	IHI	77	55	85	91	
		外国籍従業員数(名)	IHI	81	82	74	66	
		障がい者雇用率(%)	IHI	2.39	2.35	2.39	2.55	
		定年後再雇用率(%)	IHI	81	81	78	100	
	活躍推進	役員数(名) <sup>※6</sup>		IHI	16	17	17	17
			男性役員数(名)	IHI	13	14	14	14
			女性役員数(名)	IHI	3	3	3	3
			女性役員比率(%)	IHI	19	18	18	18
		管理職数(名) <sup>※7</sup>		IHI	2,767	2,732	2,776	2,643
			男性管理職数(名)	IHI	2,684	2,640	2,669	2,519
			女性管理職数(名)	IHI	83	92	107	124
			部長級(名)	IHI	23	23	31	38
		女性管理職比率(%) <sup>※7</sup>	課長級(名)	IHI	60	69	76	86
				IHI	3.0	3.4	3.9	4.7
			部長級の比率(%)	IHI	0.8	0.8	1.1	1.4
		海外現地採用管理職数(名) <sup>※7</sup>	課長級の比率(%)	IHI	2.2	2.5	2.7	3.3
	中国, シンガポール, アメリカ		23	22	25	26		
	キャリア採用入社者の管理職数(名) <sup>※7</sup>	IHI	220	234	230	253		

※6 各年7月1日時点の取締役および監査役の数

※7 各年4月1日時点

## 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				
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
多様な人財の活躍	ワークライフバランス	短時間勤務制度の適用者数(名)	IHI	161	139	158	140	
		チャイルドケア休暇の取得者数(名)	IHI	779	768	935	1,010	
		育児休業の取得者数(名)	IHI	131	137	128	198	
			男性(名)	IHI	21	31	60	78
			女性(名)	IHI	110	106	68	120
		育児休業取得後の復職率(%)	IHI	99.2	100	100	99.6	
		介護休業の取得者数(名)	IHI	7	2	6	3	
		年次休暇平均取得日数(日)	IHI	19.40	18.73	17.37	18.65	
	月平均時間外労働時間(時間)	IHI	21.10	13.00	18.90	21.60		
	人財育成	職位別研修※8	受講者数(名)	IHIおよび国内関係会社	3,276	1,882	672	795
			受講時間(時間)	IHIおよび国内関係会社	106,208	34,672	24,028	25,960
		選択型講座※8	受講者数(名)	IHIおよび国内関係会社	3,343	1,948	17,430	37,057
			受講時間(時間)	IHIおよび国内関係会社	25,073	16,358	49,648	88,822
		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	19.8	13.3	12.1	14.3	
		従業員1人あたりの教育研修費用(円)	IHIおよび国内関係会社	—	—	—	23,512	
		匠制度・高度技能者認定制度認定者数(名)	IHI	41	39	41	41	
	労使のパートナーシップ	労働組合への加入率(%)	IHIおよび国内関係会社	58	58	59	60	
	エンゲージメント	労働に関する苦情受付件数(件)	IHI	0	0	0	0	
		従業員意識調査の回答率(%)	IHIおよび関係会社	91.4	88.0	88.0	84.0	
	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および連結子会社	519	215	260	489

※8 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年度はグループ人財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。

## 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			
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境 ー環境負荷の低減ー							
気候変動への対策	GHG	GHG排出量 (Scope1+Scope2) (t-CO <sub>2</sub> e) <sup>※9</sup>	IHIおよび連結子会社	254,227	225,066	220,138	215,753
		Scope1 (t-CO <sub>2</sub> e)	IHIおよび連結子会社	64,724	58,517	64,270	61,469
		Scope2 (マーケット基準) (t-CO <sub>2</sub> )	IHIおよび連結子会社	189,503	166,549	155,868	154,284
		GHG排出原単位 (t-CO <sub>2</sub> e/億円) <sup>※10</sup>	IHIおよび連結子会社	18.3	20.2	18.8	15.9
	エネルギー	エネルギー消費量 (TJ) <sup>※9, ※11</sup>	IHIおよび連結子会社	2,468	2,283	2,348	2,294
		燃料消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	1,044	974	1,084	1,019
		電力消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	1,398	1,276	1,229	1,230
		熱消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	—	7	5	0
		蒸気消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	0	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	45
		エネルギー消費原単位 (TJ/百億円) <sup>※10</sup>	IHIおよび連結子会社	17.8	20.5	20.0	17.0
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)	
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	27,564	20,912	23,633	23,044
		有害廃棄物排出量 (トン)	IHIおよび連結子会社	164	182	255	156
		リサイクル量 (トン) <sup>※12</sup>	IHIおよび連結子会社	61,799	15,067	16,164	17,869
	水	取水量 (千m <sup>3</sup> ) <sup>※9, ※13</sup>	IHIおよび連結子会社	4,251	4,008	4,195	4,037
		上水 (千m <sup>3</sup> )	IHIおよび連結子会社	750	651	664	670
		工業用水 (千m <sup>3</sup> )	IHIおよび連結子会社	868	799	792	737
		地下水 (千m <sup>3</sup> )	IHIおよび連結子会社	1,948	1,731	1,691	1,451
		雨水, 河川, 湖など (千m <sup>3</sup> )	IHIおよび連結子会社	685	827	1,047	1,180
		排水量 (千m <sup>3</sup> )	IHIおよび連結子会社	—	3,373	3,265	3,181
	地球環境の保全	環境法令順守	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 (百万円)	IHI	652	334	357	563
	費用額 (百万円)	IHI	78	23	92	151	

※9 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。

※10 原単位の分母は売上収益です。

※11 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。

※12 有価物化した廃棄物。

※13 2019年度より水資源使用量から取水量へと名称を改めました。



【お問い合わせ先】

**株式会社 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>