

# 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

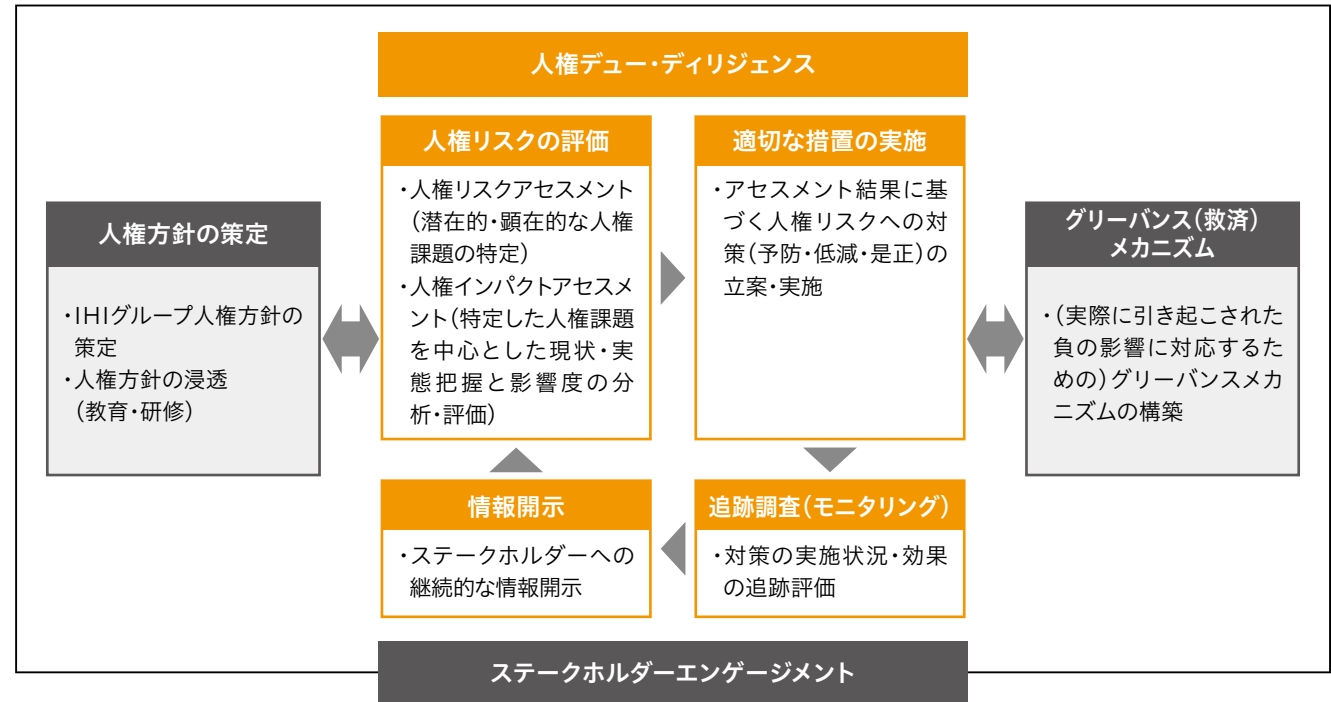
人権デュー・ディリジェンス

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・顕示的な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は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はなく、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したい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

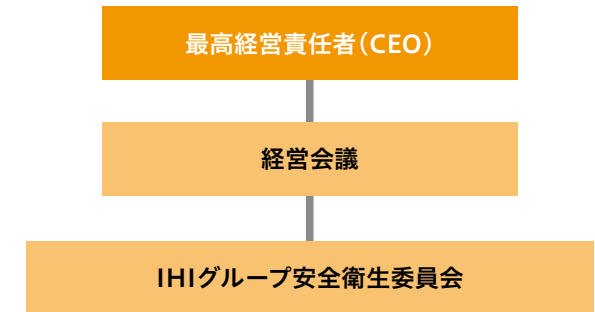
健康経営を、働き方改革との両輪で推進していきます。そして、次の重点施策に、労働組合および健康保険組合と協力して、積極的に取り組みます。

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。

- 個人と組織の健康リスク低減
  - 健康診断結果に基づく就業管理の徹底
  - 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)
  - 禁煙，受動喫煙防止への取り組み推進
- 個人と組織の健康度向上による職場活性化
  - 一人ひとりの主体的な自己健康管理に対する支援
  - 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)
- 家族を含めた健康保持増進
  - 家族を含めた健康づくり活動の展開
  - 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カ月以上の休業者率)	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%

## ●職業性疾患度数率※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
職業性疾患度数率	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患患者数

## 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。

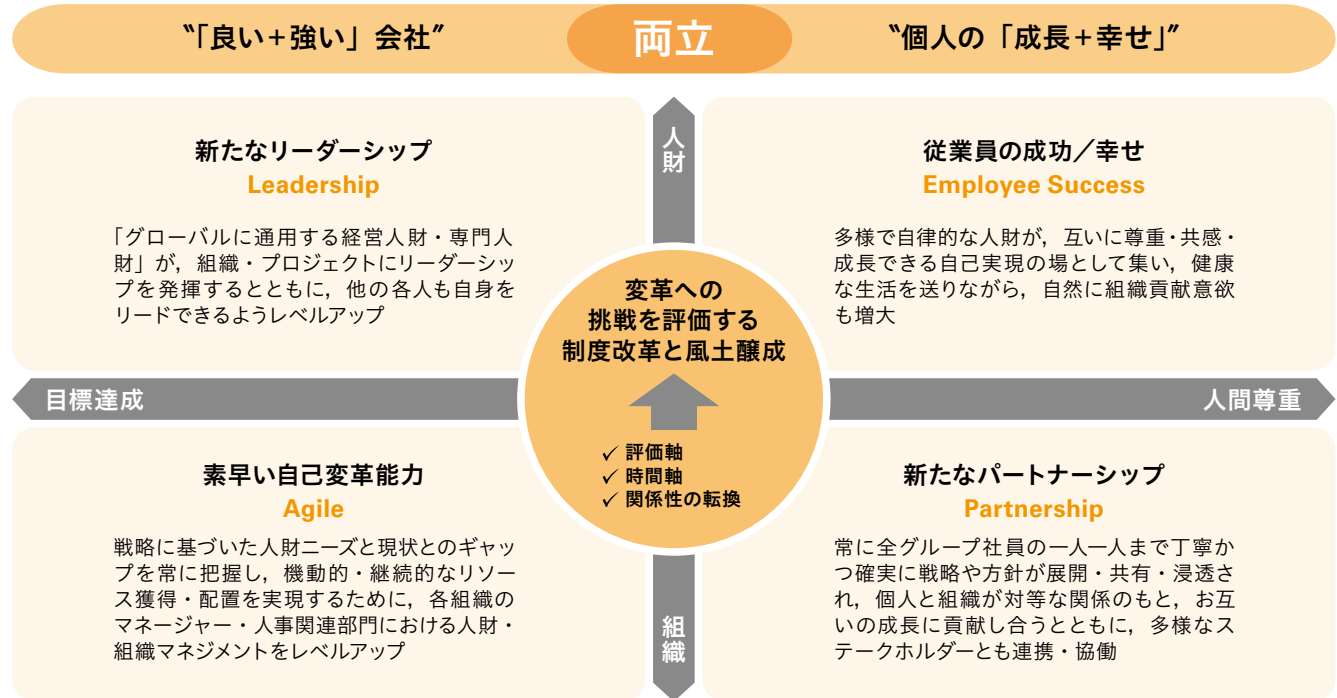
共に働く全ての人びとの人格、個性を互いに尊重し、安全・健康で働きやすい環境を整備するとともに、働く人びとのゆとりと豊かさの実現に努めています。

### 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年目以内の離職率	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

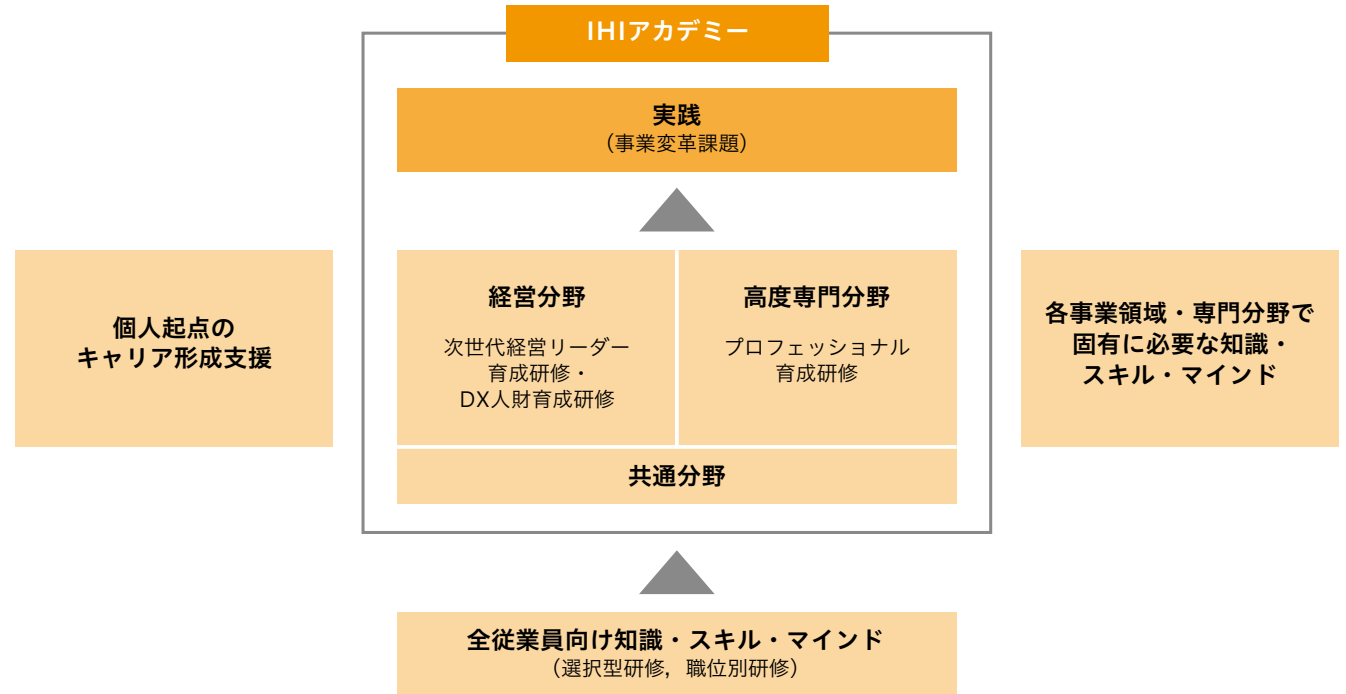
考え方・方針

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

### 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。

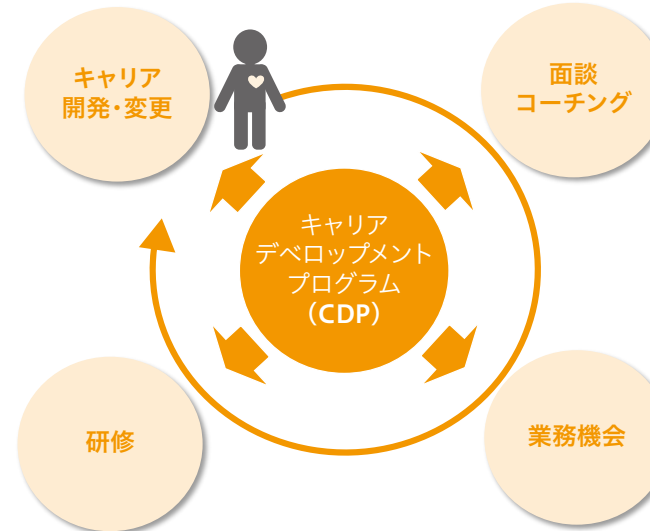
### キャリア形成支援プログラム

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)

- 自律的に自己の  
キャリア形成を考える**
- キャリア開発・変更を支援  
(未来設計図)



- 気づきを得て  
学び続ける**
- 成長目標に合わせた学習

**やる気・やりがいを引き出し  
成長を加速**

- 個人の成長を加速させるコーチング  
(上司サポート)
- ✓ 組織ビジョンの共有
- ✓ 育成計画・ミッションの明確化
- ✓ 成長目標の共有

**個々人の能力と  
成長を引き出す**

- 多様な経験・異なる視点を  
身に付ける機会付与

## 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

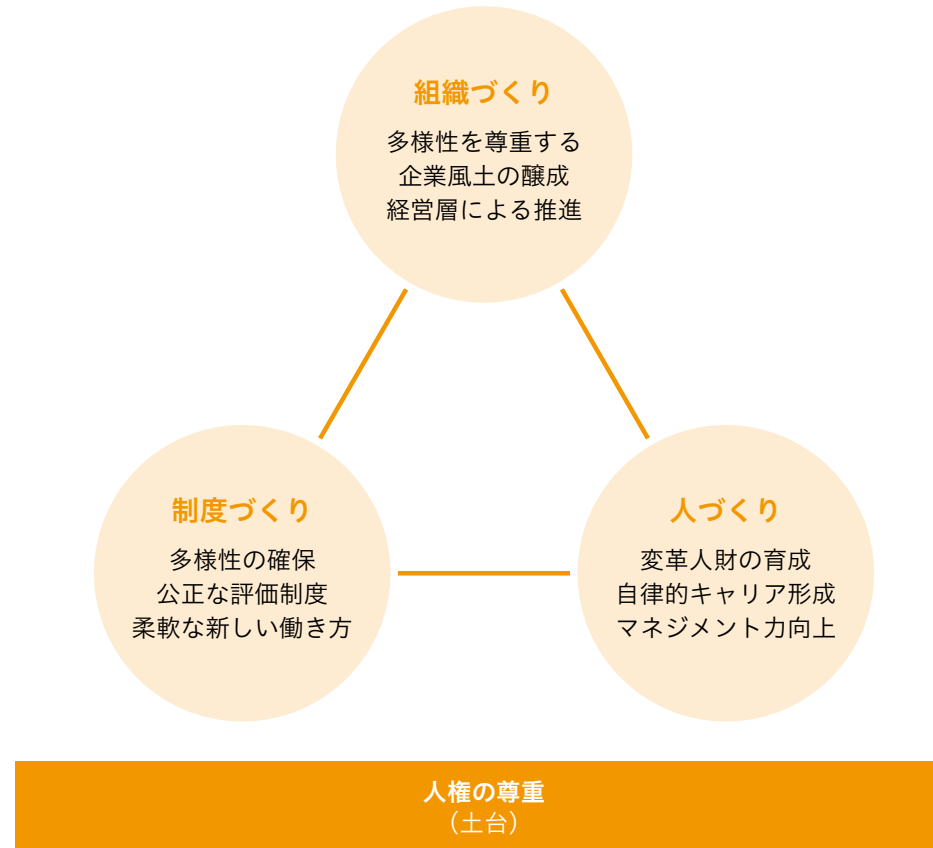
IHIグループは、2021年11月に公表した「IHIグループのESG経営」において、社会課題の解決に事業機会を見出すことを表明しました。破壊的な環境変化の中で社会課題はより一層複雑化しており、その解決にはこれまでの固定観念や自分たちの枠を超えて、多様なステークホルダーと連携・協働することが必要不可欠です。そのため、の土壌づくりとして、IHIグループは「グループ経営方針2023」および「グループ人財戦略2023」でダイバーシティを重視する企業文化を醸成することを表明し、トップのコミットメントのもと、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)」を推進しています。

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

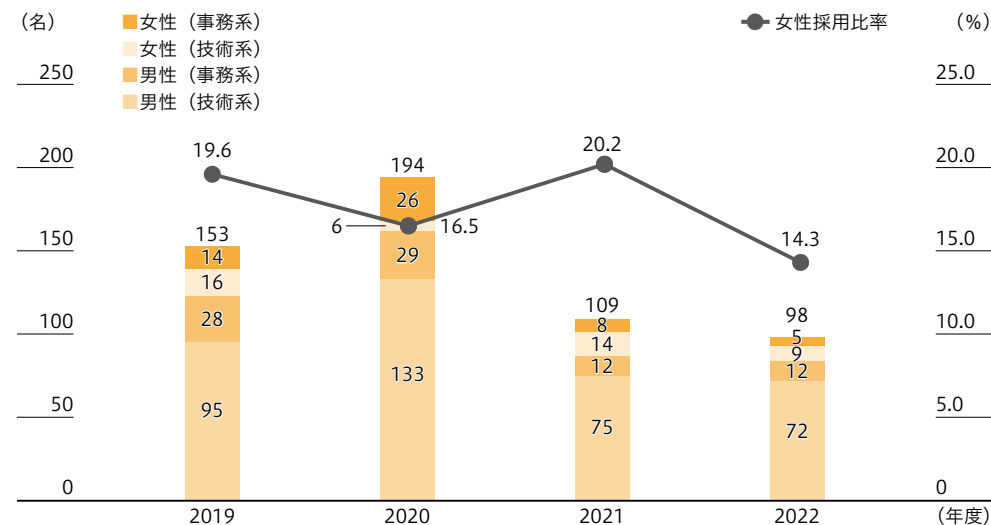
●ダイバーシティの目標・実績

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

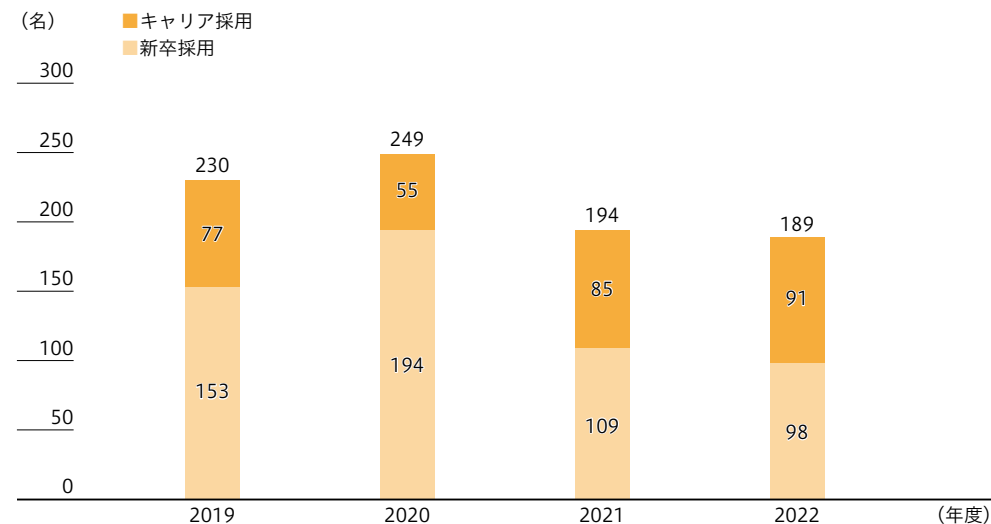
●新卒採用実績

(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<sup>※1</sup>

(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<sup>※2</sup>

(対象：IHI)

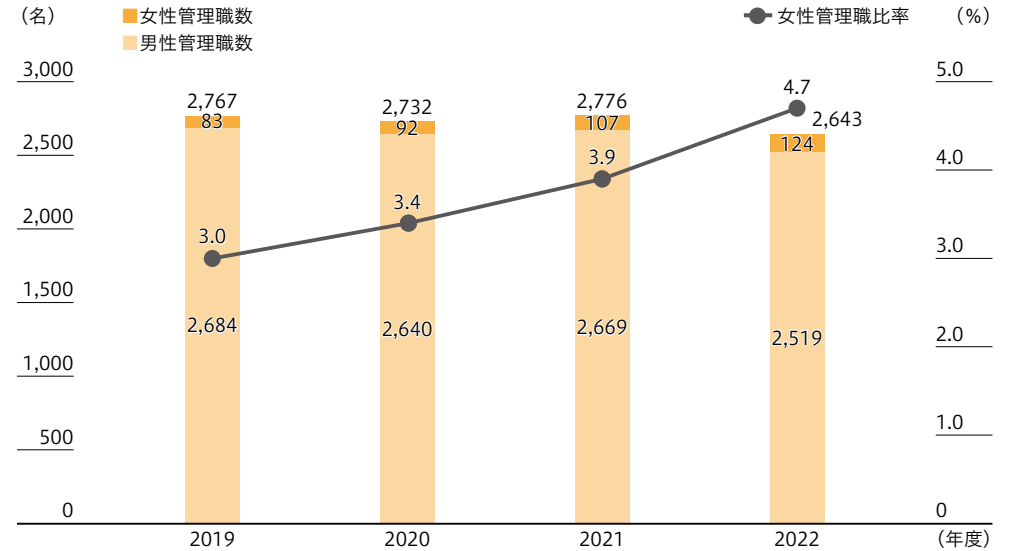
項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性役員比率	19%	18%	18%	18%

※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<sup>※3</sup>

(単位：名，対象：IHI)



※3 各年4月1日時点

●女性管理職比率<sup>※4</sup>

(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<sup>※5</sup>

(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<sup>※6</sup>

(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<sup>※7</sup>

(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。

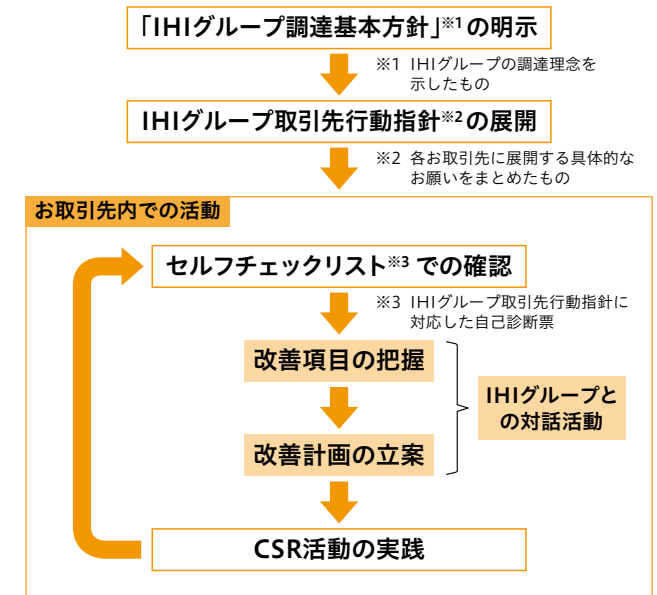
#### CSR調達モニタリング

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。

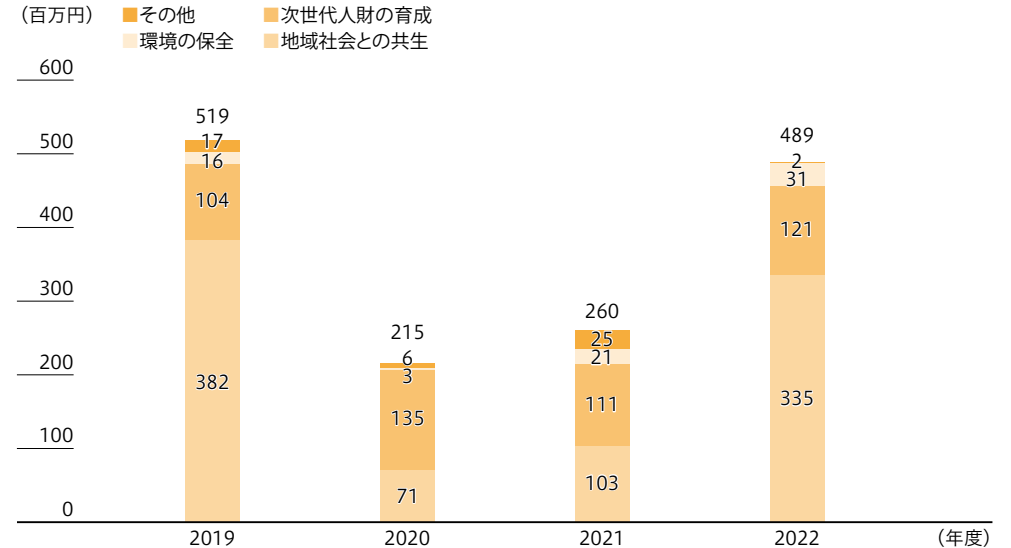
### ●社会貢献活動費の費目別内訳

(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。