

IHI Sustainability Data Book 2024

IHI Sustainability Data Book 2024

経営理念

「技術をもって社会の発展に貢献する」
「人材こそが最大かつ唯一の財産である」

将来のありたい姿

自然と技術が調和する社会を創る

CONTENTS

編集方針	2
基本情報	3
サステナビリティ	
トップメッセージ	8
IHIグループの重要課題	9
サステナビリティ・マネジメント	11
環境負荷の低減	
環境マネジメント	16
気候変動への対策	21
地球環境の保全(汚染防止・生物多様性保全)	32
資源循環型社会の形成	37
製品・サービスを通じた環境負荷低減	40
豊かな社会の実現	
多様な人財の活躍	42
働き方改革、業務プロセスの改革	62
労働環境の向上(労働安全衛生)	64
人権の尊重	73
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	84
お客さまとの関係強化	87
誠実な企業経営	
コーポレート・ガバナンスの強化	91
コンプライアンスの徹底	104
リスク管理の徹底	112
イノベーション・マネジメント	116
情報セキュリティの強化	123
パフォーマンスデータ	126

編集方針

「IHI Sustainability Data Book 2024」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

2023年度(2023年4月1日～2024年3月31日)

ただし、一部には2022年度以前や2024年度以降の情報も含めて報告しています。

発行日

2024年8月発行

2024年11月改訂：P28、30、127、133に、Scope3に関する情報を追加しました。

(前回発行2023年8月、次回発行2025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)
- ・ ISSB(International Sustainability Standards Board)サステナビリティ基準

免責事項

「IHI Sustainability Data Book 2024」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
非財務	「Sustainability Data Book」 「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」	ウェブサイト 「サステナビリティ」 https://www.ihico.jp/sustainable/
財務	「有価証券報告書」	ウェブサイト 「株主・投資家情報」 https://www.ihico.jp/ir/

基本情報

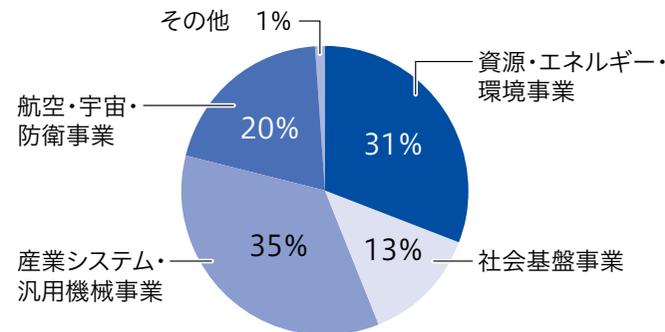
会社概要(2024年3月31日現在)

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	13,226億円(2024年3月期)
従業員数	7,840名
連結対象人員	28,237名
工場	7工場
支社	8カ所
海外事業開発拠点	20カ所
グループ会社	連結子会社143社 国内関係会社60社(子会社41社、関連会社19社) 海外関係会社135社(子会社113社、関連会社22社)

[web](#) 製品情報[web](#) 事業拠点

事業の全体像(2024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

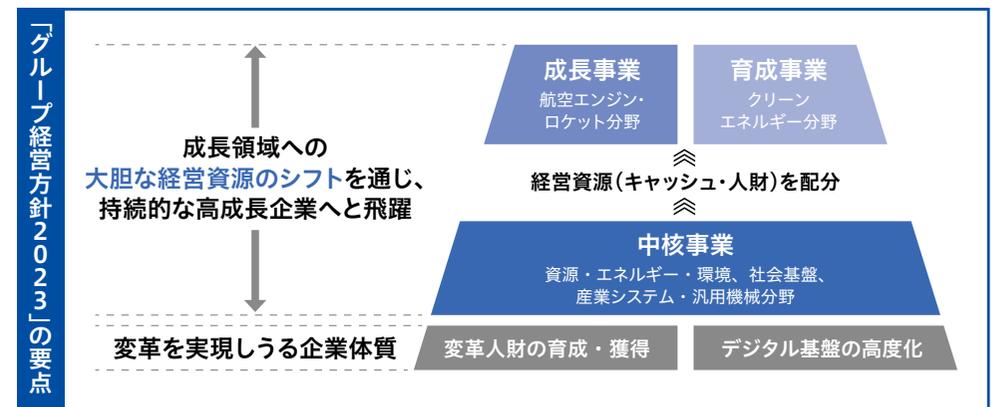
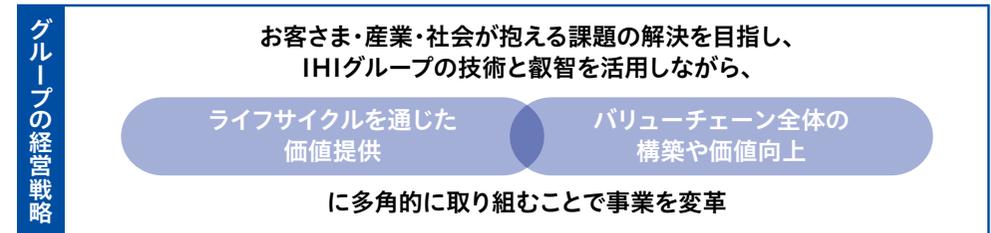
事業を通じて社会課題を解決し、社会とIHIグループの持続的な高成長を両立するためには、お客さま事業のライフサイクルを通じた価値の提供と、バリューチェーンを構築することによる価値の向上が重要となります。「グループ経営方針2023」では、事業を次の3つに区分し、いずれについてもライフサイクルとバリューチェーンを強く意識しながら取り組んでいきます。

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

人権の尊重

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

相互理解の促進

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

私たちを取り巻く人びとや社会・環境に対する責任

製品・サービスをとおしてつながる人びとに対する責任

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

社外からの評価

ESG投資指数関連

FTSE Blossom Japan Index

IHIは、ESGの観点から優れた対応を行っている日本企業で構成される「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されました。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

IHIは、各セクターにおいて相対的に、ESG対応に優れた日本企業で構成される「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に選定されました。



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

IHIは、「MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されました。また、2023年のMSCI ESGレーティングにおいて、「AA」評価を獲得しました。



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

IHI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）の水準に着目して銘柄構成を行う「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」に選定されました。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

IHIは、ESGの取り組みに優れた約300社の銘柄から構成される「SOMPOサステナビリティ・インデックス」に選定されました。



ESG活動関連

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、2023年度の評価はB（マネジメントレベル）でした。



EcoVadis シルバーメダル

IHIグループは、EcoVadis社による「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野での包括的なサステナビリティ評価において上位25%を対象とした「シルバーメダル」を取得しました。



健康経営優良法人2024(ホワイト500)

IHIグループ23社[※]は、経済産業省と日本健康会議が共同で特に優れた健康経営の実践企業などを顕彰する健康経営優良法人2024(ホワイト500)の認定を受けました。



[※]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、高崎技研、ジャパンマリンユナイテッド、IHIキヤスティングス、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ボールフース、セントラルコンベヤー、IHI換気エンジニアリング、IHIホワイトペーパーテクノロジー、IHIエアロスペース・エンジニアリング、IHI機械システム

PRIDE指標2023ゴールド賞

IHIは、LGBTQ+にとって働きやすい職場づくりを目指す一般社団法人work with Prideが策定した「PRIDE指標2023」において、6年連続で最高評価である「ゴールド」を獲得しました。



レジリエンス認証

IHI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に向けた事業継続に積極的に取り組む企業を対象とするレジリエンス認証を受けており、2016年以降、これを更新しています。



日経SDGs経営調査

IHIは、上場企業と有力非上場企業を対象として、総合的に企業の「SDGs経営」を星0.5～5個までの10段階で評価を行う「第5回日経SDGs経営大賞」において、3星を獲得しました。



日経Smart Work経営調査

IHIは、働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する、「第7回日経スマートワーク経営調査」において、星3.5(最大星5)を獲得しました。



サステナビリティ

トップメッセージ	008
IHIグループの重要課題	009
サステナビリティ・マネジメント	011

トップメッセージ

「自然と技術が調和する社会を創る」

IHIグループ一丸となって

ESG経営に取り組む

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」を経営理念とし、1853年の創業以来、その時代時代における社会課題の解決に貢献してきました。近年は、不安定さが常態化する社会環境の中で、企業にも、気候変動や資源枯渇への対策、人権の尊重など多くの社会課題の解決が求められていると感じています。

私たちは、このような課題解決を経営の機軸としても捉えていくべきと考え、2021年11月に「IHIグループのESG経営」を発表しました。そこでは、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、未来世代も含めたあらゆる人びとが、豊かに安心して暮らすことができる社会を創る―「自然と技術が調和する社会を創る」をありたい姿と決めました。

ありたい姿の実現に向けて、とりわけ重要視しているのは気候変動への対策です。2021年には「IHIカーボンニュートラル2050」を掲げ、事業活動や提供する製品・サービスを通じて、2050年までに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。IHIグループは世界に先駆けて、燃焼させてもCO₂を排出しないアンモニアを燃料として利用する技術の開発に取り組んできました。この技術を早期に確立するとともに、アンモニアの製造から利活用までのバリューチェーンの構築を目指していきます。

また、社会課題に取り組む上では、人権の尊重、それに向けて特にDE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の推進が欠かせません。IHIグループでは、2024年を「DE&I元年」と決めました。さまざまな取り組みを通じてDE&Iを推進し、これをグループの文化にまで高めることに挑戦しています。お互いを認め、活かし合い、挑戦する機会が公平に提供されていることで、自由に発想し、声の出せる組織風土を築いていきたいと考えています。

IHIグループでは、2019年に起こった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、グループ全従業員への研修、職場対話の実施など、コンプライアンス体制の強化を進めてきました。一方で、2024年4月にはIHIグループ内で、お客さまにお渡しする製品のデータに不適切な修正が行われていたことを公表しました。IHIグループでは過去にも同じような問題を起こし、その是正に取り組んできた中で、ステークホルダーの方々の信頼を裏切るような行為が継続されていたことに対し慙愧に堪えません。再発防止の徹底に全力を注いでいきます。これからもさまざまなステークホルダーの皆さまとの対話を進め、将来ありたい姿である「自然と技術が調和する社会を創る」ことを目指し、引き続きIHIグループ一丸となって、ESG経営に取り組んでまいります。



代表取締役社長
最高経営責任者

井手 博

IHIグループの重要課題

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、近未来に創り上げたい社会を「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CO₂、防災・減災、暮らしの豊かさの実現のために「重要なことは何か」という観点で、重要課題を特定し直しました。

その後、2021年11月に発表した「IHIグループのESG経営」では、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を、優先的に取り組むべき特に重要な課題として特定しました。

web 中期経営計画

重要課題の特定プロセス



IHIグループの重要課題

重要課題における目標と実績

	重要課題	目指す姿	指標と目標	2023年度の主な実績	関連するSDGs	
環境	気候変動への対策		<ul style="list-style-type: none"> ●2050年 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) 12,000t-CO₂e削減 ●2025年度 エネルギー消費原単位 2022年度比で3%削減 	<ul style="list-style-type: none"> ●GHG排出量(Scope1、2) 211,970t-CO₂e、3,783t-CO₂e削減(2022年度比) ●エネルギー消費原単位 特別要因^{※1}を除かない場合 17.6TJ/百億円、3.5%増加(2022年度比) 特別要因^{※1}を除いた場合 15.6TJ/百億円、8.2%減少(2022年度比) ※1 PW1100G-JMエンジン追加検査プログラムの影響など 		
	地球環境の保全	●社会システム全体の環境負荷を低減する	<ul style="list-style-type: none"> ●環境事故発生件数 ゼロ ●環境法令違反件数 ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> ●環境事故発生件数 ゼロ ●環境法令違反件数 ゼロ 		
	資源循環型社会の形成		<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●廃棄物排出量 25,410t、10.3%増加(2022年度比)^{※2} ●取水量 5,844千m³、44.8%増加(2022年度比)^{※2} ●環境情報を収集している73拠点において水ストレス地域調査を実施、High Risk以上にあたる地域6拠点(8.2%)を特定 ●リサイクル率の定義見直し、確定 ※2 海外拠点における一時的な生産プロセスの変更により増加 		
社会	多様な人財の活躍	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員が共通の価値観のもとで、持てる能力を最大限に発揮する ●多様性の力を価値創造につなげる 	<ul style="list-style-type: none"> ●2030年度 役員に占める女性比率 30%以上 ●2030年度 女性管理職比率 15% ●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% 	<ul style="list-style-type: none"> ●役員に占める女性比率 18% ●女性管理職比率 5.3% ●女性採用比率(大卒) 19.8% ●障がい者雇用率 2.62% ●従業員エンゲージメント 54ポイント ●社外での兼業・社内での副業の登録者数 延べ約140名 		
	働き方改革、業務プロセスの改革	●組織全体の生産性を高める				
	労働安全衛生水準の向上	●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を実現する	<ul style="list-style-type: none"> ●2023年度 安全衛生指数率(工場部門)0.6未満(建設部門)1.2未満 	<ul style="list-style-type: none"> ●労働災害(不労災害以上)の発生件数(国内) 54件 ●安全衛生指数率(工場部門)0.95(建設部門)2.10 		
	人権の尊重	●あらゆる人びとに対する人権尊重の責任を積極的に果たす	●人権インパクトアセスメントを3年間でIHIグループ会社約160社実施	<ul style="list-style-type: none"> ●人権インパクトアセスメント実施の累積数 96社(うち2023年度は37社) ●「IHIグループ人権方針実行ガイドライン」を日本語・英語・中国語の3カ国語で作成・展開 		
	サプライチェーン・マネジメントの強化	●持続可能なサプライチェーンを構築する	—	●グリーンパス(救済)メカニズムの整備(2024年4月1日より)		
	地域社会との共存共栄	●住み良い豊かな地球づくりに役立つとともに、グループの価値向上につながる社会貢献活動	—	●社会貢献活動の支出総額 532百万円(前年度比43百万円増)		
	お客さまとの関係強化	●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ー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	—	●国内事業所・工場のQMS認証取得率 ISO9001 90.6%、それ以外の規格を含む取得率 96.2%		
ガバナンス	ステークホルダーからの信頼の獲得	コーポレート・ガバナンスの強化	●株主をはじめとするステークホルダーの皆さまから、長期にわたって信頼され、ご愛顧いただく	—	●役員報酬の業績連動賞与(年次インセンティブ)において、ESG経営の推進を目的とした「ESG指標」の導入トライアル実施(2024年度より本格導入)	
		コンプライアンスの徹底	●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	—	<ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンス・ホットライン通報件数 314件 ●競争法への違反件数 0件 ●贈賄禁止法 0件 	
		リスク管理の徹底	●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	—	●研究開発費用 393億円	
		イノベーション・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ●ものづくり技術の中核とするエンジニアリング力によって、社会課題解決につながるソリューションを提供し続ける ●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 	—	<ul style="list-style-type: none"> ●特許取得件数 564件 ●特許保有件数 8,172件(国内 4,094件、海外 4,078件) 	
		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	—	●情報セキュリティ対策レベル評価 3.8(5点満点)	
		適時・適切な情報開示	●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	—	<ul style="list-style-type: none"> ●投資家との対話 361社(国内投資家 99社、海外投資家 262社) ●債券投資家との対話 30社(投資家 13社、銀行 7社、金融機関 6社、証券会社 4社) 	

サステナビリティ・マネジメント

考え方

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

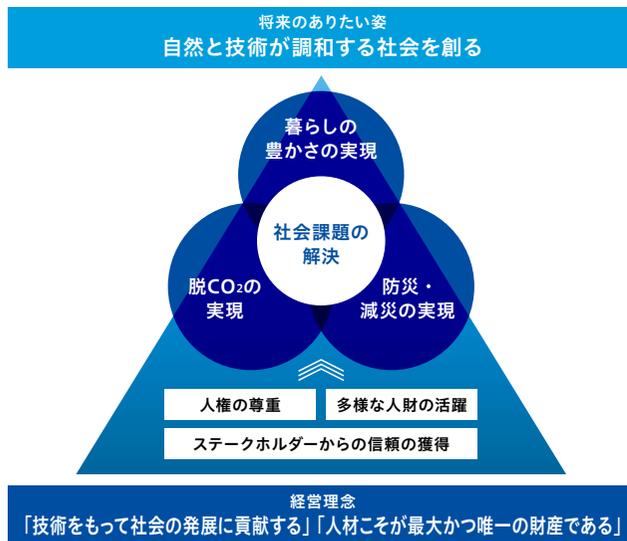
IHIグループは、地球環境とそこに暮らす人びとが持続可能であるために、自然の脅威から人びとを守り、安心・安全で豊かに暮らすことができる社会—自然と技術が調和する社会—を創ることを目指します。

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グループが考えるESG経営の詳細については、2021年度に発行した「IHI ESG STORYBOOK」に示しています。

web IHI ESG STORYBOOK

●IHIグループのESG経営

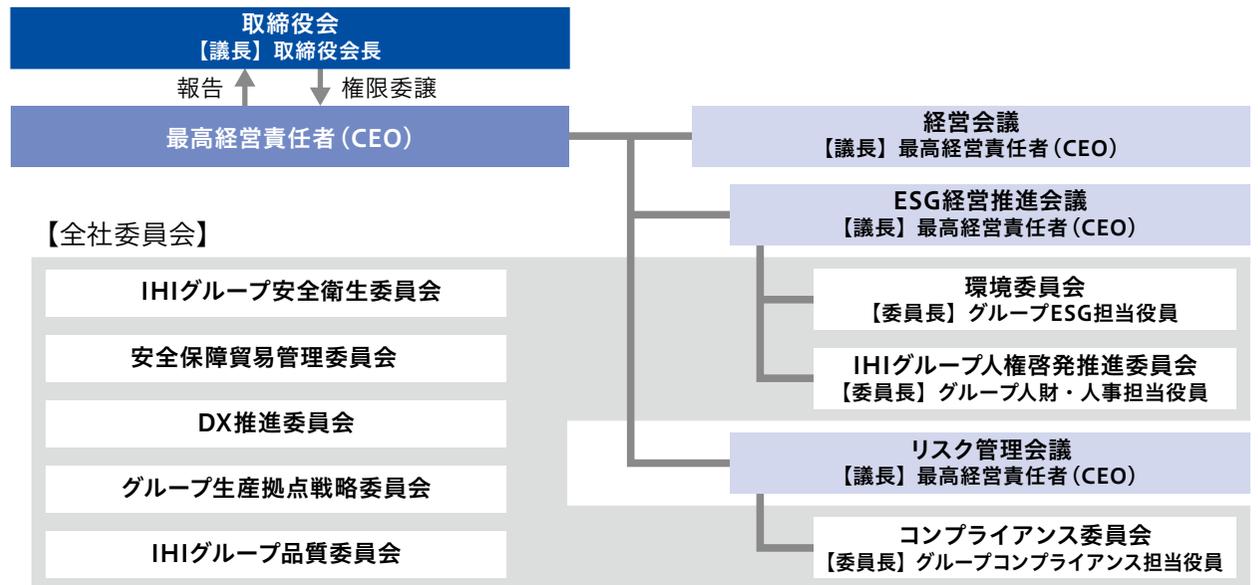


ガバナンス

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「ESG経営」を行う必要があると考えています。この「ESG経営」の基本方針や具体的施策を検討するとともに、実施状況を評価・

●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
出席者	取締役、執行役員、統括本部長、本社本部長、本社部長
事務局	総務部
2023年度の開催回数	2回

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。

また、環境、人権やコンプライアンスなど、全社にまたがる課題については、全社委員会を設置しています。各委員会で審議・決定した方針が各部門の具体的な施策に反映される体制にしています。

ESG経営の重要な意思決定に関わる事項については、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。

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。

2023年度のステークホルダーとの主な対話実績(サマリー)

ステークホルダー	対話の主な目的	2023年度に実施した対話の一例	頻度	参照
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> 社会とお客さまの課題解決への貢献 製品安全 	<ul style="list-style-type: none"> 日頃の営業活動 顧客満足度調査の実施 	適時	P.87 お客さまとの関係強化
		<ul style="list-style-type: none"> 製品安全情報の提供 	随時	
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> 公平・公正な取引 お取引先との相互繁栄 	<ul style="list-style-type: none"> 「IHIグループ調達基本方針」の周知 	都度	P.80 サプライチェーン・マネジメントの強化
		<ul style="list-style-type: none"> CSR調達モニタリング 	適時	
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 適時・適切な情報開示 信頼関係の強化 企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会の開催 	年1回	web 株主・投資家情報
		<ul style="list-style-type: none"> 決算説明会、テレフォン・カンファレンスの開催 	年4回	
		<ul style="list-style-type: none"> 個別ミーティングの実施 事業領域説明会の実施 	随時	
行政	<ul style="list-style-type: none"> 官民連携 	<ul style="list-style-type: none"> 政策審議会への参加 官民共同開発・プロジェクト参画 	適時	P.116 イノベーション・マネジメント
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 社会の一員であることの自覚 社会課題の解決への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会向けイベントの開催 出前授業の実施 	適時	P.84 地域社会との共存共栄
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 最も重要な経営資源である人材の育成・確保 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員意識調査の実施 	年1回	P.42 多様な人財の活躍
		<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス・ホットライン 	都度	P.104 コンプライアンスの徹底
NPO・NGO	<ul style="list-style-type: none"> 事業機会につながる社会課題の深堀 	<ul style="list-style-type: none"> 人権に対する考え方の表明 多国籍企業行動指針などの改訂版の解説 	都度	—

国連機関との対話

IHIグループは2023年度、2022年度に対話した国連開発計画との対話を再度実施しました。

この対話ではOECD多国籍企業行動指針やCSDDD(EUの環境・人権デュー・ディリジェンス指令)案の気候変動規程の解説がなされるとともに、今後の対話のテーマについても意見交換を行いました。

国連開発計画からは、国連を含む国際機関やイニシアチブに積極的に参加し日本企業としてリードすること、NGOなどとの対話・エンゲージメントを継続的・恒常的に実施すること、「どこが足りないか」という視点で議論すること、企業利益と対立するかもしれない社会からの指摘に対しても正面から向き合うことなどが要望されました。

これらの要望に真摯に耳を傾け、今後も引き続きステークホルダーとの対話を実施してまいります。

国連機関との対話実績(2023年度)

UNDP	
対話テーマ	OECD多国籍企業行動指針、CSDDD案の気候変動規程の解説
対話の相手	国連開発計画 大司 雄介氏、佐藤 暁子氏
IHI参加者	グループESG担当役員、官民連携部長

サステナビリティ・マネジメント

株主・投資家との対話

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。また、株式投資家に加え、債券投資家との対話も積極的に行っています。

さらに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。

2023年度は経営層が北米・欧州・アジアを訪れ、現地の機関投資家の皆さまとの対話を実現しました。

適時・適切な情報開示

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

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。

株主・投資家との主な対話実績(2023年度)

投資家	361社(国内投資家99社、海外投資家262社) グロース、バリュエなどのアクティブ投資家を中心に、幅広い投資スタイルの国内外機関投資家のアナリスト、ポートフォリオマネージャー、ESG担当者、議決権行使担当者など
IHI対応者	CEO 決算説明会 2回 対話 23回
	グループ財務担当役員 決算説明会 4回 セルサイドアナリストとの対話 37回 国内・海外機関投資家との対話 91回
	IR担当者 国内・海外機関投資家との対話 226回

債券投資家との対話実績(2023年度)

投資家	30社(投資家13社、銀行7社、金融機関6社、証券会社4社)
主な対応者	副社長執行役員、グループESG担当役員、グループ財務担当役員、財務部など
主なテーマ	財務戦略、ESG戦略、人的資本に関する取り組みなど

株主・投資家との主な対話テーマ(2023年度)

分類	対話の主なテーマ	参照
全般	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業ポートフォリオに関する議論の状況 ● ライフサイクルビジネスの今後の拡大の見通し ● PW1100G-JMエンジンの追加検査プログラムの影響 ● 燃料アンモニアバリューチェーン事業の収益化の見通し ● 防衛事業の今後の拡大の見通し 	P.4 中期経営計画
E	<ul style="list-style-type: none"> ● 「IHIカーボンニュートラル2050」の実現に向けた取り組み ● Scope3の開示に向けた検討状況 ● GHG排出量削減に関する中間目標の開示状況 ● 気候変動対策におけるIHIグループの強みや独自性 	P.21 気候変動への対策
S	<ul style="list-style-type: none"> ● 「グループ人財戦略」における具体的な取り組み内容 ● 「グループ人財戦略」のKPI ● 人的資本に関する投資の規模 	P.42 多様な人財の活躍
	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員意識調査結果の活用状況 ● サプライチェーン上で想定される人権リスク 	P.42 多様な人財の活躍 P.73 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"> ● 取締役会の実効性 ● 社外取締役の活動状況 ● 取締役会の構成 ● マテリアリティ特定の背景 ● ESGやサステナビリティの取締役会での議論の状況 	P.91 コーポレート・ガバナンスの強化

サステナビリティ・マネジメント

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.21 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、IHIグループの経営理念およびESG経営に合致しています。IHI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。



従業員への教育

IHIグループは、IHIグループで働く一人一人が、サステナビリティ・ESGとは何かを理解し、IHIグループの方針や活動と結び付けて考える機会とすることを目的として、IHIグループ(IHIおよび国内関係会社)の役員、従業員、派遣従業員を対象としたe-ラーニング「サステナビリティ・ESG講座」を実施しました。

●サステナビリティ・ESG講座の受講者数

(対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2023年度
受講者数	24,185名
修了率※	83.7%

※修了率：修了者数／受講対象者数

環境負荷の低減

環境マネジメント	016
気候変動への対策	021
地球環境の保全(汚染防止・生物多様性保全)	032
資源循環型社会の形成	037
製品・サービスを通じた環境負荷低減	040

環境マネジメント

考え方

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（ESG経営）を行っています。

環境については、「気候変動への対策」「地球環境の保全」「資源循環型社会の形成」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グループは、環境の重要課題に取り組むための行動指針として「IHIグループ環境基本方針」を定め、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GHG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。

方針

●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」第7条（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・計画を遵守するにとどまらず、必要に応じ自主管理基準を定めて運用し、環境管理の向上に努める。

（環境に配慮した製品等の提供）

第3条 地球環境の保全および環境負荷の低減に貢献する製品、サービスおよび技術を社会に提供する。

（事業活動における地球環境の保全および環境負荷の低減）

第4条 IHIグループのすべての事業活動において、以下のとおり地球環境の保全および環境負荷の低減に努める。

（1）地球環境の保全

持続可能な社会の実現に向けた、大気、水質および土壌汚染防止ならびに生物多様性への影響削減と保全

（2）環境負荷の低減

脱炭素社会および資源循環型社会の実現に向けた、エネルギー使用量、温室効果ガス排出量および水使用量の削減ならびに地球資源の利用効率改善および廃棄物の発生抑制

（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 地域社会との融和ならびに地域環境の保全および環境負荷の低減のために、社会活動への参加と適時かつ適切な環境情報の開示およびステークホルダーとコミュニケーションを積極的に行なう。

環境マネジメント

ガバナンス

IHIグループでは、ESG経営推進会議のもと、グループESG担当役員が委員長である環境委員会が中心となって環境活動を推進しています。

バリューチェーン全体での環境活動は、3つの重要課題「気候変動への対策」「地球環境の保全」「資源循環型社会の形成」ごとに社内横断組織を組成し、環境委員会と協働して行っています。工場・事業所単位での環境活動については、環境法令の順守や地域社会への環境負荷低減に取り組み、その活動内容は環境委員会でPDCA管理しています。環境委員会での決定事項は、事業領域・地区事業所の環境管理責任者連絡会を通じて、国内および海外グループ会社まで周知・展開しています。

環境委員会における議論の内容はESG経営推進会議に報告し、経営層から受けたフィードバックをグループ全体へ展開しています。

本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。

●環境管理体制図



●環境委員会

委員長	グループESG担当役員
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
事務局	総務部
2023年度の開催回数	3回

戦略

IHIグループは、3か年ごとにグループの環境活動計画を立てて環境活動に取り組んでいます。環境活動計画は、社会が求める環境価値の提供を念頭に、「IHIグループ環境基本方針」に基づき策定しています。

2023～2025年度の3か年計画「IHIグループ環境活動計画2023」は、「気候変動への対策」「地球環境の保全」「資源循環型社会の形成」の3つの柱で構成しています。

環境マネジメント

リスク管理

IHIグループは、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。事業領域やSBUごとに、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。

環境情報の収集とモニタリング

IHIグループは、海外グループ会社を含めて環境管理の対象拠点を設定しています。各拠点に責任者を置き環境活動を展開し、環境情報の収集とモニタリングにより適切な管理をしています。

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、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るため、それぞれの特徴を踏まえた管理をしています。各拠点ごとにGHGの排出やエネルギーおよび水の利用などについての管理体制を確認し、効率的に環境情報を収集する仕組みを構築しています。また、GHG排出量のうちScope3のカテゴリ11については、2023年度までにIHIグループの対象となる全ての製品ごとの算定を行い、データを収集・モニタリングすべき製品を特定しました。

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。

2023年度の外部審査では、ISO14001認証取得の全環境管理拠点で改善指摘事項がなく、ISO14001の要求事項に適合したEMSの維持を確認しました。

環境マネジメント

指標と目標

●IHIグループ環境活動計画2023(2023~2025年度)の目標と実績

(対象：IHIおよび連結子会社)

活動計画	目標	2023年度の実施状況・実績
気候変動への対策	設備投資によるScope1、2合計 12,000t-CO ₂ e削減	Scope 1、2合計 3,783t-CO ₂ e削減 (設備投資によるScope1、2合計 4,700t-CO ₂ e相当削減)
	2025年度のエネルギー消費原単位を 2022年度比で3%低減	2022年度エネルギー消費原単位17.0TJ/百億円に対し、2023年度実績は 17.6TJ/百億円であり、対2022年度比3.5%増 (PW1100G-JMエンジン追加検査プログラムの影響などの特別要因[以下、特別要因] を除けば、2023年度実績は15.6TJ/百億円であり、対2022年度比8.2%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	環境事故および環境法令違反の発生件数ゼロ
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	2022年度廃棄物排出量23,044トンに対し、2023年度実績は25,410トンであり、 対2022年度比10.3%増 (海外拠点における生産プロセスの一時的な変更により、廃棄物排出量が増加)
	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	リサイクル率の定義見直し、確定
	2025年度の取水量を2022年度比で 3%以上削減	2022年度取水量4,037千m ³ に対し、2023年度実績は5,844千m ³ であり、 対2022年度比44.8%増 (海外拠点における生産プロセスの一時的な変更により、取水量が増加)

●ISO14001認証取得状況

対象	項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
IHIおよび関係会社全体	拠点数	44	45	45	45
	カバー率(エネルギー消費量ベース)(%)	79.7	80.8	81.3	81.0
	カバー率(拠点数ベース)(%)	60.3	60.8	60.0	61.6
IHIおよび国内関係会社	拠点数	36	37	37	36
	カバー率(エネルギー消費量ベース)(%)	—	—	—	84.4
	カバー率(拠点数ベース)(%)	61.0	61.7	59.7	60.0
海外関係会社	拠点数	8	8	8	9
	カバー率(エネルギー消費量ベース)(%)	—	—	—	60.5
	カバー率(拠点数ベース)(%)	57.1	57.1	61.5	69.2

環境マネジメント

取り組み

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・浸透活動と、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。

環境教育については、「サステナビリティ/ESG」をテーマとしたe-ラーニングの中で行っています。また、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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員	e-ラーニング	未実施*	4,625	—	—
	環境クイズ	未実施*	4,220	1,992	2,674
環境担当者	省エネ集合研修など	58	未実施	88	68
	廃棄物集合研修	62	未実施	56	51

※2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響による

P.11 サステナビリティ・マネジメント

●環境負荷低減

●環境負荷低減コスト

(単位：百万円、対象：IHIの工場・事業所)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
投資額	334	357	563	1,048
費用額	23	92	151	365

●環境関連設備投資(2023年度)

(単位：百万円、対象：IHIの工場・事業所)

種別	投資金額	主な内容	投資効果
省エネ・気候変動対策*	517	工場内個別空調設備の導入など	使用エネルギーの減少およびCO ₂ 排出量の削減
環境リスク対策	532	老朽化設備の更新など	重大な環境法令違反と環境事故発生はゼロ
合計	1,048		

※連結子会社の投資金額を含めた場合、1,478百万円です。

気候変動への対策

考え方

IHIグループは、「気候変動への対策」をESG経営における特に重要な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。

外部イニシアチブへの参画

TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

IHIグループは、2019年5月、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。



業界団体との関わり

IHIグループは、一般社団法人 日本産業機械工業会や一般社団法人 日本航空宇宙工業会などのさまざまな業界団体に加盟しています。また、政府・業界団体主催のセミナーなどに参加し情報収集を図り、これを社内共有しています。

IHIグループは、政府・業界団体が設定する気候変動対策の目標に対して、整合もしくは上回るように目標を設定し活動しています。

公共規制への対応と支持

IHIグループは、国内外の各拠点において気候変動などに関する法律・政策・規制などを支持し、適切に対応しています。

特にIHIは、「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」(省エネ法)における特定事業者で、エネルギー消費原単位を年平均1%削減する努力義務があります。2023~2025年度を対象とした「IHIグループ環境活動2023」でも、省エネ法に沿って削減目標を設定しています。各拠点で実施した省エネ施策をグループ内に展開することにより、IHIグループとしてエネルギーの効率利用を推進しています。

気候変動への対策

ガバナンス

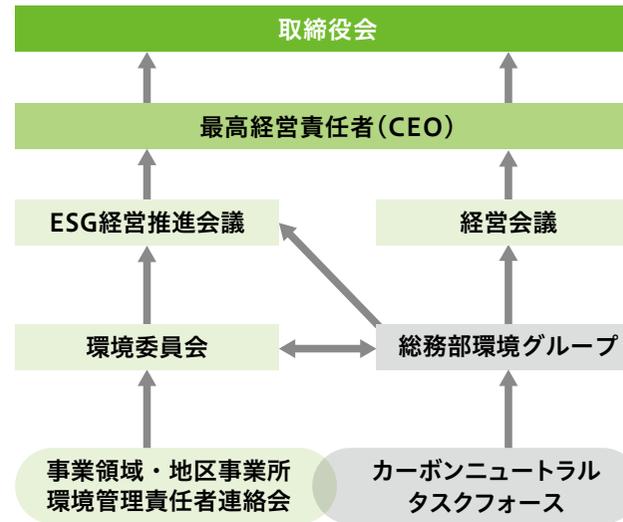
カーボンニュートラル実現に向けた 取り組み推進体制

IHIグループは、「気候変動への対策」の取り組み方針や重要事項について、全社委員会である環境委員会で審議・決定しています。

2021年度には、バリューチェーン全体でのカーボンニュートラル実現に向けた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。このタスクフォースは、2023年度までは総務部および経営企画部が事務局として活動してきましたが、この活動を効率的に行い、具体化を加速するために、2024年度より事務局を総務部に集約しました。タスクフォースの活動については、環境委員会で報告し、議論しています。環境委員会における議論の内容はESG経営推進会議に報告し、経営層から受けたフィードバックをグループ全体へ展開しています。

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。

●カーボンニュートラル実現のための体制



P.11 サステナビリティ・マネジメント

P.16 環境マネジメント

気候変動への対策

戦略

■ IHIカーボンニュートラル2050

IHIグループは、パリ協定の努力目標「世界平均気温を産業革命以前と比べて1.5°Cに抑える」を達成するために、「IHIカーボンニュートラル2050」を掲げています。

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) については、2030年度に2019年度比で半減し、2050年には実質排出量ゼロを目指します。短期的な活動としては、「IHIグループ環境活動計画2023」(2023~2025年度) を定め、2022年度を基準として設備投資によるScope1、2合計 12,000t-CO₂e削減、エネルギー消費原単位 (売上収益あたりのエネルギー消費量) の3%低減を目標としています。

また、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) についても2050年の実質排出量ゼロを目指しています。「Scope3排出量削減ロードマップ」を策定し、特に排出量の大きいカテゴリ11 (製品使用時) とカテゴリ1 (購入した製品・サービス) を中心に削減し、Scope1、2、3全てにおいてカーボンニュートラルを実現していきます。

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。

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

気候変動への対策

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

Step 1 自社シナリオ設定

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

- ①移行リスクの大きいシナリオ
- ②物理的リスクが大きいシナリオ

Step 2 リスク・機会の洗い出し

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

Step 3 事業への影響度評価

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

Step 4 対応策の立案

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

※参照した外部シナリオ

- ・カーボンニュートラルな世界
IEA 2DS (ETP2017の Global technology penetrations in LDV stock by scenario, Global electricity generationなどを参考に定性的に評価)
- ・気候変動の影響が甚大な世界
RCP 8.5 (IPCC AR5 WG2の風水害リスクに関する部分を参考に定性的に評価)

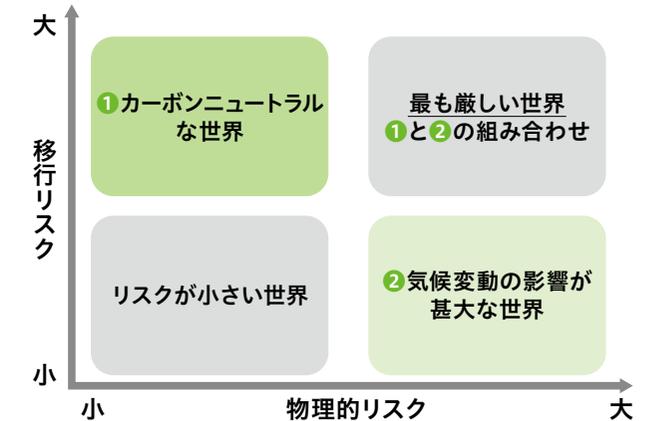
設定したシナリオ

①移行リスクの大きいシナリオ

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

②物理的リスクが大きいシナリオ

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



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

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

気候変動への対策

4つの主要事業についてリスク・機会の洗い出しとその対応策を、1. その事業に特化しているものと、2. どの事業にも共通しているものに分類しました。

前者は本頁の下表、後者は次頁の表に示します。

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

	エネルギー事業	橋梁・水門事業	車両過給機事業	民間航空エンジン事業
「①カーボンニュートラルな世界」におけるリスク・機会および主な対応策				
リスク	<ul style="list-style-type: none"> 大型化石燃料発電設備関連の需要減少 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂を大量に排出する素材(セメント、鋼材など)の調達コスト(炭素税など)増加 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素要求に対応できず、エンジン車需要が減少し、既存過給機需要も減少 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素要求や高速代替輸送手段の普及による航空機需要減少
機会	<ul style="list-style-type: none"> 燃料転換やCCUSなど脱炭素化技術の導入需要増加 再エネ普及拡大に伴ったエネルギー需給安定化のための調整電源、蓄エネ、Power to Xの需要増加 	<ul style="list-style-type: none"> 交通網の効率化に向けた道路需要の増加(橋・トンネル) 海外での鉄道網の強化に伴う建設需要の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素に向けた電動化車両(PHEV、HEV、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 	<ul style="list-style-type: none"> 航空機の脱炭素要求に適合したエンジン開発への期待が高まり、電動化や先進材料技術を適用する機会が増大
主な対応策	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素化技術の社会実装の早期化 エネルギー需給安定化技術の開発促進 遠隔監視などIoT技術によるライフサイクルビジネスの拡大 	<ul style="list-style-type: none"> デジタルトランスフォーメーション(DX)推進による省人化/遠隔化や工法改善による工期および工費の低減 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素要求の動向に対応する電動化車両向け過給機新製品の開発、商品化を加速 	<ul style="list-style-type: none"> 電動化や先進複合材などの高度な技術の早期実用化
「②気候変動の影響が甚大な世界」におけるリスク・機会および主な対応策				
リスク	<ul style="list-style-type: none"> 気象災害多発による現場の工事停滞や被災により、工程が大幅に遅延 	<ul style="list-style-type: none"> 気象災害多発による現場の工事停滞や被災により、工程が大幅に遅延 	<ul style="list-style-type: none"> 気象災害多発によるサプライチェーン寸断により、生産活動が停滞 	<ul style="list-style-type: none"> 気象災害多発によるサプライチェーン寸断により、生産活動が停滞
機会	<ul style="list-style-type: none"> 気象災害で損傷した設備の早期復旧への貢献 省人化、遠隔化推進によるデジタル化需要の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 国土強靱化に向けたインフラ整備の需要が増加 気象災害で損傷したインフラの早期復旧への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 事業特有の機会はなし 	<ul style="list-style-type: none"> 事業特有の機会はなし
主な対応策	<ul style="list-style-type: none"> 遠隔監視などIoT技術によるライフサイクルビジネスの拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ライフサイクルビジネスのほか、防災にも視野を広げた事業展開 インフラの保全や防災・減災、早期復旧に資する技術・体制の整備 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの強靱化 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの強靱化

気候変動への対策

●2. どの事業にも共通している主なリスクとその対応策

「①カーボンニュートラルな世界」における移行リスクとその対応策

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

「②気候変動の影響が甚大な世界」における物理的リスクとその対応策

カテゴリー	主な内容	主な対応策
急性・慢性	台風や洪水などの自然災害で工場・拠点が被災することによる事業活動の停止など	<ul style="list-style-type: none"> 工場・拠点の事業継続計画において、気象災害への対応を組み込み、従業員の安全確保やサプライチェーンの強化を図る 予測可能な風水害に対する事前対策の策定・実施・運用

P.17 環境マネジメント戦略

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.112 リスク管理の徹底

気候変動への対策

指標と目標

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の実現を目指しています。

工場・事務所などにおけるGHG排出量(Scope1、2)については、2023年度に取締役会での決議を経て、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ました。

●CO₂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2023[2023~2025年度])

活動計画	目標	KPI	基準年度(2022年度)の実績	2023年度の実績	
				2023年度の実績	達成状況
気候変動への対策	設備投資によるScope1、2合計 12,000t-CO ₂ e削減	GHG排出削減量(t-CO ₂ e)	215,753t-CO ₂ e(排出量)	211,970t-CO ₂ e(排出量)	3,783t-CO ₂ e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	エネルギー消費原単位(TJ/百億円)	17.0	17.6	3.5%増加

●GHG排出量(Scope1、2)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		2022年度		2023年度	
			内訳	第三者検証の有無	内訳	第三者検証の有無	内訳	第三者検証の有無
GHG排出量(Scope1+Scope2)(t-CO ₂ e) ^{※1}	254,227	225,066	220,138	○	215,753	○	211,970	○
Scope1(t-CO ₂ e)	64,724	58,517	64,270	○	61,469	○	65,033	○
CO ₂ (t-CO ₂)	—	—	—	—	60,178	○	63,393	○
CH ₄ (t-CO ₂ e)	—	—	—	—	447	○(国内のみ)	974	○(国内のみ)
N ₂ O(t-CO ₂ e)	—	—	—	—	85	○(国内のみ)	85	○(国内のみ)
HFCs(t-CO ₂ e)	—	—	—	—	469	○(国内のみ)	281	○(国内のみ)
PFCs(t-CO ₂ e)	—	—	—	—	0	○(国内のみ)	0	○(国内のみ)
SF ₆ (t-CO ₂ e)	—	—	—	—	290	○(国内のみ)	299	○(国内のみ)
NF ₃ (t-CO ₂ e)	—	—	—	—	0	○(国内のみ)	0	○(国内のみ)
Scope2(マーケット基準)(t-CO ₂)	189,503	166,549	155,868	○	154,284	○	146,937	○
GHG排出原単位(t-CO ₂ e/億円) ^{※2、※3}	18.3	20.2	18.8	—	15.9	—	16.0	—
エネルギー消費量(TJ) ^{※1}	2,468	2,283	2,348	○	2,294	○	2,322	○
燃料消費量(TJ)	1,044	974	1,084	○	1,019	○	1,070	○
電力消費量(TJ)	1,398	1,276	1,229	○	1,230	○	1,184	○
熱消費量(TJ)	—	7	5	○	0	○	0	○
再生可能エネルギー使用量(TJ)	26	26	31	○	45	○	69	○
エネルギー消費原単位(TJ/百億円) ^{※2、※4}	17.8	20.5	20.0	—	17.0	—	17.6	—

※1 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。

※2 原単位の分子はGHG排出量(Scope1+Scope2)、分母は売上収益です。

※3 2023年度のGHG排出原単位は、特別要因を除けば、14.2t-CO₂e/億円です。

※4 2023年度のエネルギー消費原単位は、特別要因を除けば、15.6TJ/百億円です。

●データの第三者検証

発行日: 2024年8月1日
第 1811004815号

JQA

環境情報検証報告書

株式会社IHI 御中

- 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「2023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「2023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。2023年度とは2023年4月1日から2024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2023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、再生可能エネルギー消費量、取水量合計及び廃棄物排出量(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。
- 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、再生可能エネルギー消費量、取水量合計、排水量合計及び廃棄物排出量については「ISAIE3000」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IHIグループの国内60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、Scope2(マーケット基準)のGHG排出量、エネルギー消費量、再生可能エネルギー消費量、取水量合計、排水量合計、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有価物(リサイクル)量であり、海外拠点については、Scope1、Scope2(国別ロケーション基準)のエネルギー起源CO₂排出量、エネルギー消費量、再生可能エネルギー消費量、取水量合計、排水量合計、廃棄物排出量及び有価物(リサイクル)量とした。なお、保証水準は「厳格的保証水準」、重要性の量的判断基準は検証対象それぞれの経営における状況とした。
検証手続きにおいては、まず、算定ルールと検証機能の確認を実施した。続いてサンプリングによりIHI豊洲IHIビル、豊洲エネルギーサービス株式会社及びIHIアグリテック松本本社の3拠点に対し現地検証を実施した。現地検証では各拠点における算定対象範囲の確認、GHG排出量、エネルギー消費状況、再生可能エネルギー消費状況、取水状況、排水状況、廃棄物排出状況の確認と監視点の確認、算定・集計体制の確認、活動量データについては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。
- 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。
- 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と当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京千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

IHIグループは、GHGプロトコルおよび環境省が定めるガイドライン※に基づき、Scope3排出量を算定しました。Scope3の中で最も多いのは、カテゴリ11（販売した製品の使用）で、次に排出量が多いのはカテゴリ1（購入した製品・サービス）となりました。

※サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン

●GHG排出量 (Scope3)

(単位：t-CO₂e)

項目 カテゴリ	算定方法	集計範囲	排出量				
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
GHG排出量 (Scope3) 合計			881,504,000	322,462,000	177,593,000	184,475,000	403,575,000
1 購入した製品・サービス	支出額に基づいて算定	IHIおよび連結子会社	4,930,000	4,075,000	4,197,000	4,665,000	5,130,000
2 資本財	設備投資金額に基づいて算定	IHIおよび連結子会社	270,000	162,000	145,000	205,000	239,000
3 Scope1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	各種エネルギーの消費量に基づいて算定	国内の電力、都市ガス消費分のみ	15,000	14,000	13,000	13,000	13,000
4 輸送、配送 (上流)	輸送手段ごとの重量・距離、エネルギーに基づいて算定	IHI	2,000	1,000	1,000	1,000	1,000
5 事業活動から出る廃棄物	廃棄物排出量に基づいて算定	IHIおよび連結子会社	10,000	8,000	8,000	8,000	9,000
6 出張	出張旅費金額に基づいて算定	IHIおよび連結子会社	13,000	14,000	14,000	14,000	14,000
7 雇用者の通勤	通勤交通費支給額に基づいて算定	IHIおよび連結子会社	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
8 リース資産 (上流)	Scope1、2に含めて算定	—	—	—	—	—	—
9 輸送、配送 (下流)	対象外※1	—	—	—	—	—	—
10 販売した製品の加工	対象外※2	—	—	—	—	—	—
11 販売した製品の使用	製品が消費するエネルギーに基づいて算定※3	IHIおよび連結子会社	876,260,000	318,184,000	173,211,000	179,565,000	398,165,000
12 販売した製品の廃棄	対象外※4	—	—	—	—	—	—
13 リース資産 (下流)	カテゴリ11に含めて算定	—	—	—	—	—	—
14 フランチャイズ	対象外※5	—	—	—	—	—	—
15 投資	対象外※6	—	—	—	—	—	—

※1 多くの製品は据え付け・納入後に輸送されることが少なく、排出量は少量となるため対象外としました。

※2 完成品を納入することが多く、部品であっても組み立てなどによる排出量は少量となるため対象外としました。

※3 民間航空エンジンの算定方法については、次のページをご確認ください。 **P.133 民間航空エンジンのScope3カテゴリ11算定方法**

※4 多くの製品は金属製であり、リサイクルされることにより最終処分量はわずか、排出量は少量となるため対象外としました。

※5 IHIグループでは、フランチャイズ形態をとっていないため対象外としました。

※6 環境省の資料 (サプライチェーン排出量算定におけるよくある質問と回答) において、カテゴリ15は民間金融機関向けとされているため対象外としました。

気候変動への対策

取り組み

気候変動の緩和(カーボンニュートラルに向けた取り組み)

事業活動によるCO₂排出量の削減

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

エネルギーを効率的に使用する活動は、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。

製品・サービスによるGHG排出量の削減

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、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。

●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	●自社製品・システムを含む新技術の先駆的採用 ●燃料転換 ●再生可能エネルギー利用
製品・サービス	既存技術の活用 トランジション	●既存発電所の高効率化 ●製品の軽量化・電動化 ●再生可能エネルギーの活用
	新技術の導入 トランスフォーメーション	●水素・アンモニアの利用 ●カーボンリサイクルの実現

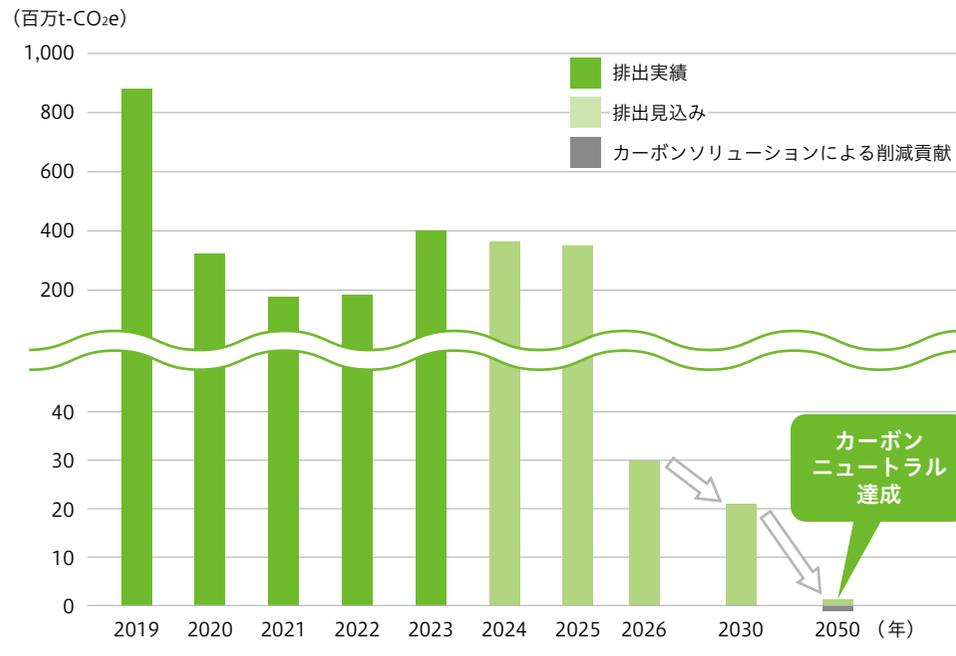
気候変動への対策

Scope3排出量の削減

IHIグループでは、Scope3排出量の大部分がカテゴリ11（販売した製品の使用）で、2023年度の排出量の多くを石炭火力発電用ボイラが占めています。しかし、2025年度までにボイラの新設工事を終了し、2026年度以降は排出量が大幅に減少する見込みです。また、カテゴリ11に含まれる他の製品についても、クリーンエネルギーへの転換やエネルギー消費の効率化を進めることで、2050年までに大幅な削減を目指しています。

IHIグループは、こうした目標の達成に向けて、2050年までにScope3排出量を実質ゼロにするためのロードマップを策定しました。このロードマップに沿って、材料調達・設計・製造からお客さまによる製品使用に至るまで、製品ライフサイクル全体でのGHG排出量削減を進めます。さらに、燃料アンモニアバリューチェーン構築やCCUS (Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage) といったカーボンソリューションによる削減貢献により、カーボンニュートラルな社会の実現を目指します。

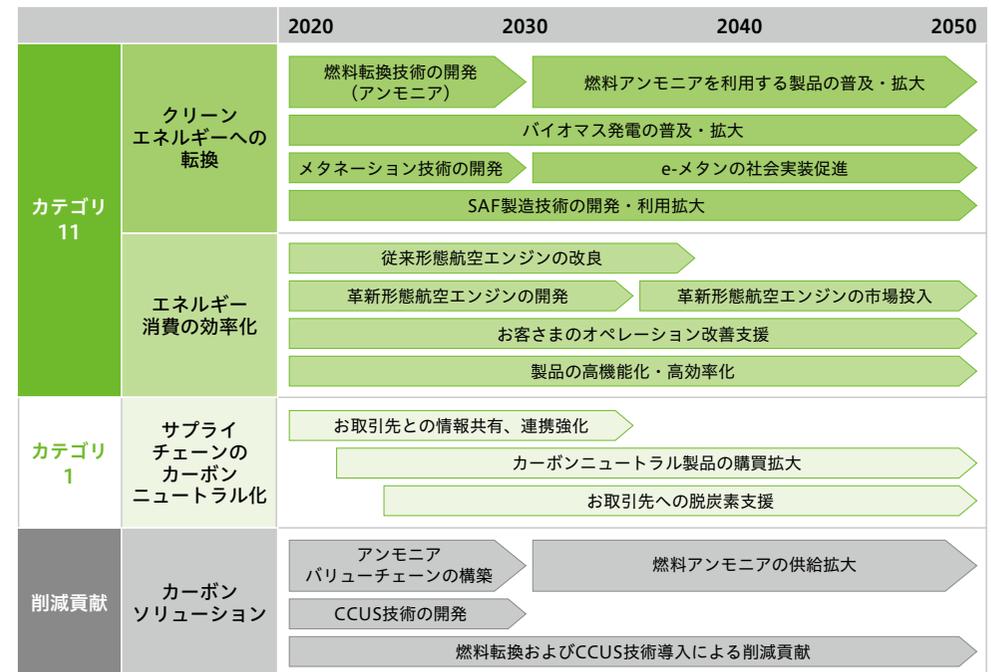
●Scope3排出量の実績・見込み



主力製品である民間航空エンジンについては、お取引先と協働し、材料調達を含むサプライチェーン全体のカーボンニュートラル化に取り組んでいます。従来形態航空エンジンの燃費改善や革新形態航空エンジンの開発も進めており、航空機全体のエネルギー効率の向上を図っていきます。さらに、SAF (持続可能な航空燃料) の製造技術の開発および利用拡大にも注力し、バリューチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指します。他の製品についても、高機能化・高効率化を進め、クリーンエネルギーへの転換を推進しています。

特に注目しているのは燃料アンモニアです。燃料の製造から受け入れ、貯蔵、利活用までの各プロセスでIHIグループの強みを生かし、バリューチェーンを構築していきます。これにより燃料アンモニアの普及・拡大を図り、社会全体のGHG排出量削減に貢献します。

●Scope3排出量削減ロードマップ



気候変動への対策

気候変動への適応

事業継続のための災害への備え

IHIグループは、平時・災害時の組織体制や実施すべき事項について規程に定め、大規模地震や台風、その他の風水害などの災害の発生に備えています。

P.115 危機管理

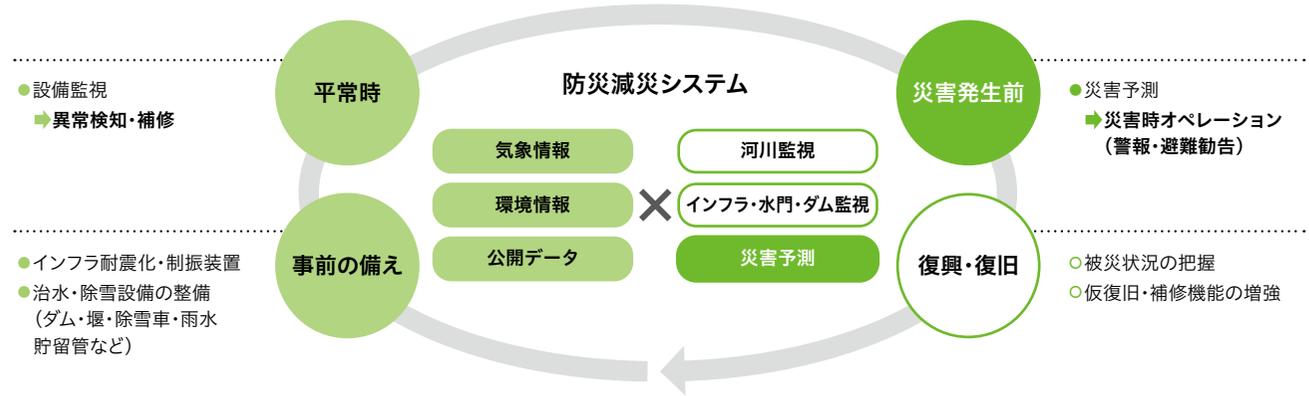
製品・サービスによる防災・減災

IHIグループは、安心・安全で暮らしやすいコミュニティの実現を目指し、自然災害に強くかつ経済的なインフラの整備、人的被害を最小化する災害・被害予測とインフラ制御を統合するシステムの構築を進めています。

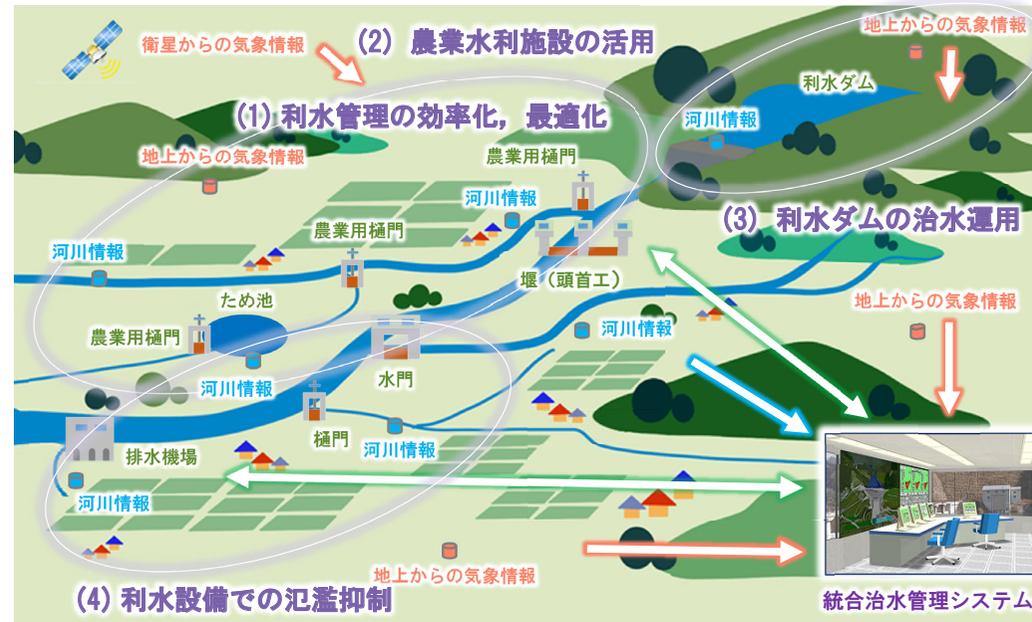
インフラ整備としては、橋梁を中心としたインフラに対する高度保全の知見やセンシング技術・モニタリング技術を活用して、適時適切な保全事業を展開しています。災害による人的被害や経済損失を最小化するために、気象情報や災害に関連するセンシングデータから災害を予測し、地域インフラ(ダム・水門・排水機場などの河川管理施設)を最適に制御する「統合治水管理」を行います。

また、災害からの復旧に役立つ製品やサービスで、短期間で日常を取り戻すことに貢献しています。

レジリエンスな社会インフラの実現



統合治水管理



地球環境の保全(汚染防止・生物多様性保全)

考え方

IHIグループは、「地球環境の保全」を重要な経営課題の一つとして位置付け、大気・水質・土壌の汚染防止および生物多様性の保全に努めています。

製品含有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」を定めて管理しています。本方針は、製品・サービスを上市する国・地域の法令で定められた、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するものです。

方針

●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。

ガバナンス

IHIグループは、「地球環境保全」についての取り組み方針や重要事項について、全社委員会である環境委員会で審議・決定しています。また、事業所・工場などにおいてもそれぞれ環境委員会などを組織し、全社方針を踏まえた上でそれぞれの地域に応じた方針を掲げています。

P.11 サステナビリティ・マネジメント

P.17 環境マネジメント—ガバナンス

戦略

IHIグループは、環境に関する法令違反や事故の発生ゼロを環境目標の一つとして掲げており、事業所・工場では、環境法令の順守と環境事故発生防止を、環境活動の最優先課題と位置付けて活動しています。

生物多様性の保全については、事業を継続する上で自然資本の持続的な利用が重要であると考え、生物多様性に大きな影響を与える気候変動への対策を中心に取り組んでいます。事業所・工場においては、COP15で策定された「昆明・モンテリオール生物多様性枠組(GBF)」に示された2030年グローバルターゲットに関連付けた活動を行っています。

P.17 環境マネジメント—戦略

地球環境の保全(汚染防止・生物多様性保全)

リスク管理

水質汚濁の防止

IHIグループは、確実に排水基準を順守し、放流先である海域・河川などの公共水域の水質を保全するために、水質汚濁防止法などの法令や自治体が定める条例などの公的基準値を上回る排水自主基準値を定めて管理しています。基準値の達成状況を確認するために、定期的な自主採水と分析・監視、排水口の日常巡回点検を実施しています。排水処理設備のメンテナンスとして、老朽化した設備や計測器および埋設配管の計画的な更新などを実施しています。

土壌汚染の防止

IHIグループは、土壌汚染を防止するために、土壌汚染対策法で指定する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、運用による化学物質の漏洩防止に努めています。有害物質を使用する区域には、耐久性・耐薬品性に優れた内面塗装を施した防液堤を設けるなど、設備投資により、万が一の漏洩に備えています。特に有害廃棄物保管場所については、原則屋内保管庫とし、悪天候による漏洩防止に努めています。

化学物質による汚染の防止

IHIグループは、IHI製品の製造から廃棄までのライフサイクルにおいて、化学物質が人の健康や環境に与える影響を最小限にしつつ、これを使用することに取り組んでいます。

そのため、事業所・工場における化学物質と製品含有化学物質に大別し、それぞれに適した管理に取り組んでいます。

事業所・工場における化学物質管理

IHIグループは、化学物質管理に係る法令などを順守し、かつ作業安全と環境汚染防止を図るために、使用する化学物質の性状、有害性情報などを正確に把握・理解して使用しています。

経済産業省が所管するPRTR制度にのっとり、指定化学物質について、大気・公共水域・土壌への排出量と下水道・廃棄物への移動量を適切に把握し、都道府県経由で国へ届出を行っています。さらに大気汚染防止法や各事業所・工場が立地する自治体の条例など、化学物質に関わる法規制を事業所・工場ごとに把握し、適切に順守しています。事業所・工場では、作業者の安全確保のために、化学物質のSDS(Safety Data Sheet)を入手・整備して有害性情報や化学物質の性状に応じた最適な取り扱いを把握し、適正に管理しています。また、化学物質の漏洩による土壌や水質、大気の汚染(環境事故)を防止するために、購入・受入から使用、保管・貯蔵および廃棄までの一連のプロセスを管理対象とした運用管理マニュアルを整備しています。緊急時対応訓練の実施、および定期的な設備投資による老朽化設備の更新も行っています。

また、これらの活動と並行して、一般社団法人日本産業機

械工業会の会員企業として、VOC排出抑制に関わる自主的取り組みのフォローアップに参加しています。PRTR法対象物質以外の自主管理対象物質も加え、取扱量と排出量を把握するとともに、低VOC含有塗料への切り替えや塗装中の塗料管理方法の改善などを検討・実施することで、大気への排出抑制に取り組んでいます。

製品含有化学物質管理

IHIグループは、「IHIグループ化学物質情報管理基本方針」を定めて、製品含有化学物質を管理しています。

IHIグループの製品・サービスが人の健康や環境に与える影響を最小限にするために、サプライチェーンを通じて調達する素材、部品などに含まれる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。

地球環境の保全(汚染防止・生物多様性保全)

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。

2024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94.9%の処理が完了しています。蛍光灯安定器については、83.7%の処理が完了しています。

環境リスク監査

IHIグループでは、本社から事業所・工場を訪問し、現地で水質・土壌・大気汚染防止対策が行われているか、化学物質・廃棄物などの管理体制が構築されているかなどを確認する、環境リスク監査を実施しています。

2023年度は9カ所で監査を行いました。重大な指摘事項はなく、軽微な指摘事項がありました。直ちに是正し、現在は環境管理体制に問題がないことを確認しています。

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。

また、2024年5月より、環境省の「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加しています。

●ビジネスプロセスごとの生物多様性保全の取り組み

ビジネスプロセス	取り組み事例	参照
原材料調達	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー活動、低炭素エネルギーの使用生産 環境法令・規制に基づいた排水管理 取水量のモニタリングによる水使用量の低減 	P.21 気候変動への対策 P.32 地球環境の保全(汚染防止・生物多様性保全) P.37 資源循環型社会の形成
物流	<ul style="list-style-type: none"> 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.21 気候変動への対策
販売	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル実現に貢献する製品の販売 	P.40 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 中期経営計画
土地利用・開発	<ul style="list-style-type: none"> 土地利用・開発に伴う投資案件の「ESGチェックリスト」による審査 	—
保有地管理	<ul style="list-style-type: none"> 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.32 地球環境の保全(汚染防止・生物多様性保全) P.84 地域社会との共存共栄
研究開発・イノベーション	<ul style="list-style-type: none"> 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.116 イノベーション・マネジメント
資金調達	<ul style="list-style-type: none"> 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



地球環境の保全(汚染防止・生物多様性保全)

指標と目標

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。

2023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(IHIグループ環境活動計画2023[2023~2025年度])

(単位：件、対象：IHIおよび連結子会社)

活動計画	目標	KPI	2023年度の実績
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	環境事故および環境法令違反の発生件数	0

●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	2020年度	2021年度	2022年度	2023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-CO₂e、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
HFCs	—	—	469	281

●揮発性有機化合物(VOC)排出量

(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	2023年度
トルエン	—	39	48	48
キシレン	—	29	59	50
エチルベンゼン	—	6	37	39
メチルイソブチルケトン	—	0	0	4
テトラクロロエチレン	—	2	2	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	2023年度
高濃度PCB使用電気機器	99.7	99.9	100	100
低濃度PCB使用電気機器	98.1	94.0	97.5	94.9
蛍光灯安定器	44.5	58.8	69.5	83.7

●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	2023年度
排出量(大気・公共水域・土壌)	—	—	152	150
移動量(下水道・廃棄物)	—	—	85	93

地球環境の保全(汚染防止・生物多様性保全)

取り組み

生物多様性の保全

東近江市愛知川流域の農業水路の環境保全 (IHI、IHIインフラ建設)

IHIとIHIインフラ建設(IHK)は、IHK滋賀工場(滋賀県東近江市)近隣を流れる愛知(えち)川流域の農業水路における水マネジメントに携わるとともに、周辺流域の環境保護活動を行っています。農業水路の清掃や環境整備を行うことで、その排水先となる愛知川の固有種であるビワマスや、アユの生育環境の改善にもつながっています。

(GBFターゲット1「空間計画MP策定と効果的管理」の取り組み)

web サステナビリティ活動レポート

東京湾アマモ場再生活動への協力(IHI横浜事業所)

IHI横浜事業所は、2008年より「金沢八景東京湾アマモ場再生会議」が主催するアマモ場再生活動に近隣企業と共に参加しています。アマモ場再生活動とは、アマモの種を採取し、大きく育てたのちに海に植え、アマモ場を広げる活動です。アマモは「海のゆりかご」とも呼ばれ、小魚の隠れ家として生物多様性に貢献するとともに、光合成によるCO₂の固定化にも寄与します。

(GBFターゲット8「気候変動対策」の取り組み)

web サステナビリティ活動レポート

在来種杉田梅の保護(IHI横浜事業所)

IHI横浜事業所は、立地する神奈川県横浜市磯子区杉田地区の在来種である杉田梅の保護活動を行っています。事業所内にある約3,000m²の空き地を活用して、2023年1月に杉田梅の苗木を植樹し、約30本の幼木を育てました。2024年2月には、植樹から1年経って花を咲かせた幼木もありました。

(GBFターゲット4「種・遺伝子の保全」の取り組み)

web サステナビリティ活動レポート

生物多様性の生息環境の開示(IHI相生事業所)

IHI相生事業所は、相生湾と山林に囲まれた豊かな自然環境の中に立地しています。事業所面積の約7割を占める緑地において、動植物調査やグリーンインフラ整備などを通して、生物多様性のポテンシャルを確認してきました。2018年度(第6回)から、一般社団法人いきもの共生事業推進協議会(ABINC)により「いきもの共生事業所」として認証されています。

(GBFターゲット2「生態系の回復」の取り組み)

資源循環型社会の形成

考え方

IHIグループは、「資源循環型社会の形成」を環境における重要課題の一つとして位置付け、廃棄物排出量や水資源使用量の削減に取り組み、資源効率の向上と環境負荷低減に努めています。

ガバナンス

IHIグループは、「資源循環型社会の形成」についての取り組み方針や重要事項について、全社委員会である環境委員会で審議・決定しています。また、事業所・工場などにおいても、それぞれに環境委員会などを組織し、全社方針を踏まえてそれぞれの地域に応じた方針を掲げています。

P.11 サステナビリティ・マネジメント

P.17 環境マネジメント—ガバナンス

戦略

IHIグループは、資源循環型社会形成を目指し、サーキュラーエコノミーへの移行を推進しています。そのため、事業活動においては、リデュース・リユース・リサイクルの「3R」による廃棄物量の削減および取水量や水消費量の削減に取り組んでいます。また、資源の投入量や消費量を抑えた資源効率の良い製品を提供することはもちろん、製品ライフサイクル全体にわたるリユースやリペア、メンテナンスを含む包括的なサービスを提供するビジネスの拡大に取り組んでいます。

P.17 環境マネジメント—戦略

資源循環型社会の形成

リスク管理

廃棄物

IHIグループは、工場生産における原材料の歩留まり向上や分別の徹底によるリサイクル率向上を通して、廃棄物量の削減に取り組んでいます。加えてサーキュラーエコノミーへの移行を推進するために、原材料調達、工場生産、製品使用のサイクルで、社会ストックの有効活用を考慮した設計や、製品を長く使い続けていただくためのサービス拡充に努めています。

また、廃棄物の管理にあたっては、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、および法規制を確実に順守するため、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。種類別数量の詳細な把握に加え、中間処理委託契約書および委託期間の確認を通じ、法令順守を確保するとともに廃棄物の削減につなげています。

同じく専門コンサルタントには、定期的に事業所・工場・子会社の廃棄物管理担当者向け集合教育を委託し、法規制などの要求事項や法規制違反事例研究などの学習を行っています。

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、事業所・工場で使用する水の用途と必要とする水質や水量を検討し、最適な水資源を選択しています。

河川水が潤沢に入手できる工場では、熱処理炉などの冷却水として、上水ではなく河川水を使用している例もあります。排水時は、熱交換器を使用することにより排水時の汚染リスクを回避した状態にしています。

また、自治体と協働し、農業用水などの水資源の有効活用に貢献する製品・サービスについて検討しています。

水リスクの調査

IHIグループは、環境情報を収集している連結子会社を対象に、World Resource Institute (世界資源研究所) による世界の水リスク地図「Aqueduct Water Risk Atlas」を使った水ストレス地域の調査を実施しました。

調査対象73拠点のうちHigh Risk以上にあたる地域は6拠点(8.2%)でした。調査結果をもとにHigh Risk以上に分類された拠点における対策を検討し、水リスク管理を実施していきます。

水資源使用量削減のための具体的な活動

IHIグループでは、水資源使用量削減のため、工場敷地内の散水に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、塗装・洗浄工程では排水を循環利用しています。本社ビルでは、トイレの洗浄水に厨房排水などの雑排水を再利用した中水を使用しています。

また、グループ全体の環境活動目標として、拠点単位で取水量の前年度比1%削減を掲げ、各環境管理拠点の月別取水量をグラフ化し経年比較で管理しています。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もつながっています。

資源循環型社会の形成

指標と目標

● 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2023[2023~2025年度]) (対象：IHIおよび連結子会社)

活動計画	目標	KPI	基準年度(2022年度)の実績	2023年度の実績*	
				達成状況	
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(t)	23,044	25,410	10.3%増加
	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(%)	—	2023年度の目標「リサイクル率の定義見直し、確定」を達成	
	2025年度の取水量を2022年度比で3%以上削減	取水量(千m ³)	4,037	5,844	44.8%増加

※廃棄物排出量および取水量は、海外拠点における生産プロセスの一時的な変更により増加しました。

● 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			
				第三者検証の有無	第三者検証の有無		
廃棄物	廃棄物排出量(トン)	20,912	23,633	23,044	○	25,410	○
	うち、有害廃棄物排出量(トン)	182	255	156	○(国内のみ)	128	○(国内のみ)
	有価物(リサイクル)量(トン)	15,067	16,164	17,869	○	15,219	○
水	取水量(千m ³)※	4,008	4,195	4,037		5,844	
	上水(千m ³)	651	664	670		2,326	
	工業用水(千m ³)	799	792	737	○	738	○
	地下水(千m ³)	1,731	1,691	1,451		1,506	
	雨水、河川、湖など(千m ³)	827	1,047	1,180		1,274	
排水量(千m ³)	3,373	3,265	3,181	○	4,856	○	

※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：2024年8月1日
第1811004815号

環境情報検証報告書

株式会社IHI 御中

- 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「2023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「2023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。2023年度とは2023年4月1日から2024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2023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、再生可能エネルギー消費量、取水量合計、排水量合計及び廃棄物排出量(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。
- 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、再生可能エネルギー消費量、取水量合計、排水量合計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IHIグループの国内60拠点及び海外13拠点をとした。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、Scope2(マーケット基準)のGHG排出量、エネルギー消費量、再生可能エネルギー消費量、取水量合計、排水量合計、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有価物(リサイクル)量であり、海外拠点については、Scope1、Scope2(国別ロケーション基準)のエネルギー起源CO₂排出量、エネルギー消費量、再生可能エネルギー消費量、取水量合計、排水量合計、廃棄物排出量及び有価物(リサイクル)量とした。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検証対象それぞれの総量における5%とした。
検証手続きにおいては、まず、算定ルールと統括機能の確認を実施した。続いてサンプリングによりIHI豊洲IHIビル、豊洲エネルギーサービス株式会社及びIHIアグリテック松本本社の3拠点に対し現地検証を実施した。現地検証では各拠点における算定対象範囲の確認、GHG排出源、エネルギー消費状況、再生可能エネルギー消費状況、取水状況、排水状況、廃棄物排出状況の確認と監視点の確認、算定・集計体制の確認、活動量データについては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。
- 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。
- 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と当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田須田町一丁目25番地
一般財団法人日本品質保証機構
理事 浅田 純 男



製品・サービスを通じた環境負荷低減

考え方

IHIグループは、事業を通じた社会課題解決のために、地球環境の保全および環境負荷の低減に貢献する製品・サービスを社会に提供しています。これらの製品・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。

ガバナンス

P.11 サステナビリティ・マネジメント

P.17 環境マネジメント—ガバナンス

戦略

IHIグループは、「環境配慮製品認定制度」を設け、製品のライフサイクルの各段階における環境への配慮を推進し、より環境性能の高い製品・サービスを提供できるようにしています。

P.17 環境マネジメント—戦略

リスク管理

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が組み込まれているかを評価します。

●環境配慮製品の認定プロセス



取り組み

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

豊かな社会の実現

多様な人財の活躍	042
働き方改革、業務プロセスの改革	062
労働環境の向上(労働安全衛生)	064
人権の尊重	073
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	084
お客さまとの関係強化	087

多様な人財の活躍

人財マネジメント

考え方

IHIグループは、「技術をもって社会の発展に貢献する」、「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との「経営理念」ならびに、中期経営計画の実現のために「グループ人財戦略」を定め、その達成に向けて、IHIグループ各社の従業員が共通の価値観のもとで、持てる能力を最大限に発揮できるように、「IHIグループ人財マネジメント方針」を定めています。

2024年度には「IHIグループ人財マネジメント方針」の内容を改訂し、IHIグループとして共有すべき人財マネジメント上の考え方、従業員が共有すべき価値観を再定義した上で、人財マネジメントの仕組みや環境の整備、風土改革について具体的な施策を展開しています。

方針

●IHIグループ人財マネジメント方針

「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」およびIHIグループの中期経営計画を実現するため、人財マネジメントの諸施策を実施する。

IHIグループ各社の従業員が共通の価値観のもとで持てる能力を最大限に発揮できるよう、仕組みや環境の整備および風土改革を進める。

全体方針

「グループ人財戦略」において、組織と人財の「将来の目指す姿」を示し、その実現のために、従業員が共有すべき価値観として「求める発揮行動と人財像」を定め、浸透を図る。

P.43 **グループ人財戦略2023**

P.44 **「求める発揮行動」と「求める人財像」**

多様な人財の活躍

戦略

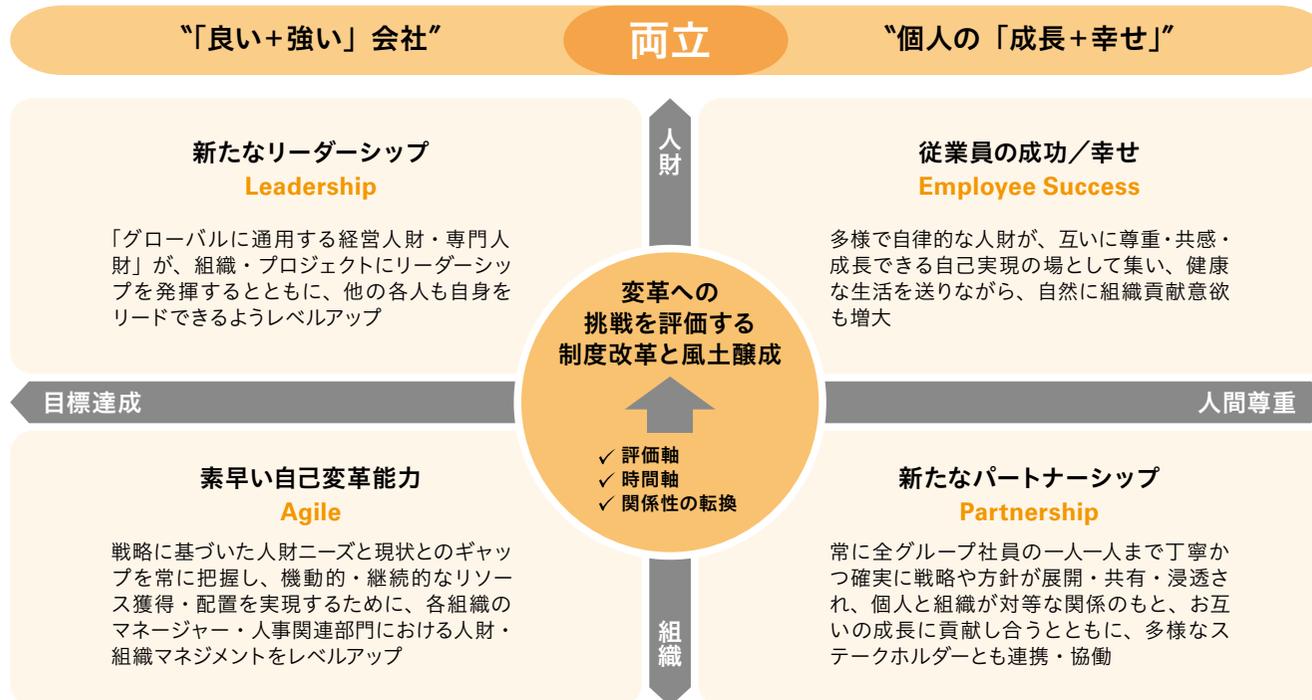
グループ人財戦略2023

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、経営方針を達成するために、「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。そして、その実現に向けた人財と組織の具体的な姿を、「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つで表現して、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。

2年目にあたる2024年度は、グループ経営方針の重点施策とその施策を実現するために求められる行動を理解・腹落ちするためのワークショップを、海外も含めて全従業員に実施しています。

●グループ人財戦略2023<将来の目指す姿>



多様な人財の活躍

「求める発揮行動」と「求める人財像」

IHIグループでは、「グループ経営方針2023」、「グループ人財戦略2023」で目指す姿を実現するために、2024年度にIHIグループの従業員に共通する「求める発揮行動」と「求める人財像」を定めました。「求める発揮行動」とは、変革へ挑戦する組織風土を醸成するために必要な「①課題設定」「②挑戦」「③越境」「④実践」の4つの行動基準です。それに加えて、従来もこれからも変わらず従業員に求められるスキルやマインドである「⑤高い専門性」「⑥社会とお客さまのために」「⑦倫理観とコンプライアンス意識」の3つを合わせた計7つの項目を「求める人財像」としました。

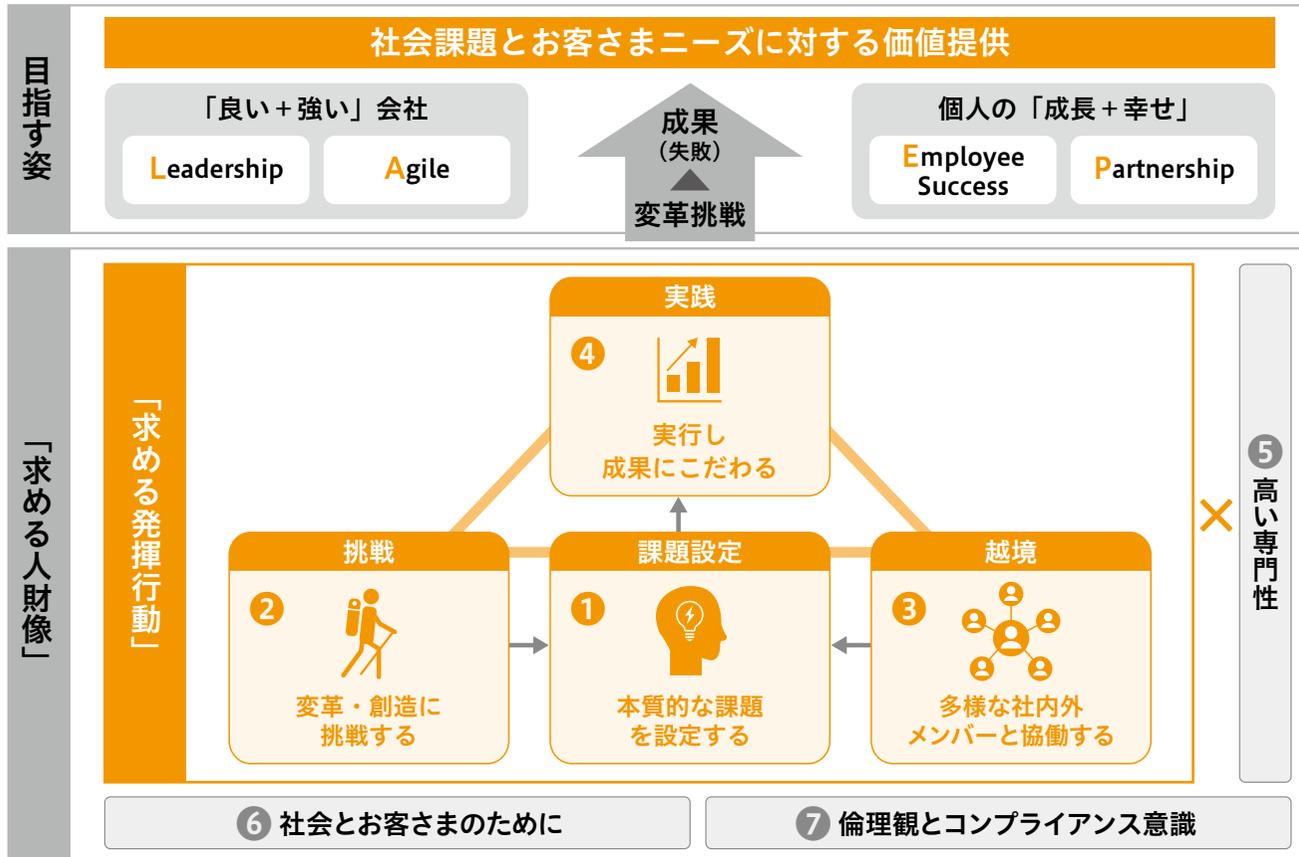
中でも4つの「求める発揮行動」は、ワークショップを通じて各職場への理解浸透と自分事化を図るとともに、評価・育成・処遇制度や日々のマネジメントと結び付けることで、従業員一人一人が変革実現に向けたアクションを起こすことを促進します。

リスク

IHIグループの事業基盤を維持し、将来の成長につなげていくためには、事業活動に必要な人財の獲得、定着、育成が必要になります。外部人財の獲得やキーパーソンとなりうる人財の確保ができなかった場合、適正な配置を実行できなかった場合は、IHIグループの将来の成長、業績および財政状態に悪影響をおよぼす恐れがあります。

機会

IHIグループの従業員一人一人が、「技術をもって社会の発展に貢献する」という経営理念や、「自然と技術が調和する社会を創る」というありたい姿を理解することで、社会における企業としての使命や自身の役割の重要性に自覚が高まります。さらに、社外のネットワークを有効に機能させる行動が生まれ、企業の社会価値や企業価値の向上につながります。



多様な人財の活躍

ガバナンス

IHIグループは、「グループ経営方針2023」が目指す「持続的な高成長を実現する事業の変革」の実現に向けて、克服すべき人財マネジメント上の課題、「グループ人財戦略2023」での取り組みの方向性を、2023年7月24日の取締役会で報告しています。

また、経営的観点から経営陣が人財マネジメントに関するディスカッションを行う人財委員会や、人事部が展開する人財マネジメント施策について人事担当管理職が意見交換を行うHRBP会議を実施しています。

●人財マネジメントに関する会議体

会議体名	人財委員会	HRBP会議
目的	経営的観点からの人財マネジメントに関するディスカッション	本社人事部が展開する人財マネジメント施策についての伝達および意見交換
責任者	グループ人財・人事担当役員	人事部長
出席者	代表取締役、人事部長	人事部長、人事部各グループ長、IHIアカデミー長、各事業領域人事担当管理職
2023年度の開催頻度	随時	月1回

リスク管理

■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。

2023年度は、従業員エンゲージメントが54ポイントとなり、2019年の調査開始以降初めて前年比で1ポイント上昇に転じました。「戦略への理解」や「経営陣への信頼」が向上。また、ビジネスユニット・関係会社単位で、エンゲージメント向上に向けたアクションを、各部門のニーズに合わせて実施しています。既存の経営管理の仕組みと連動させる（事業計画とエンゲージメントサーベ이의フィードバック・アクション検討のタイミングを連動させるなど）ことで、実効性の高いエンゲージメントに関するフォローアップアクションを展開しています。

多様な人財の活躍

指標と目標

●従業員意識調査

(対象：IHIおよび関係会社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員エンゲージメント	56	54	53	54
従業員意識調査の回答率	88%	88%	84%	83%

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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
連結従業員数	29,149	28,801	28,486	28,237
IHI従業員数	7,796	7,779	7,768	7,840
男性	6,766	6,727	6,695	6,753
女性	1,030	1,052	1,073	1,087
女性比率	13.2%	13.5%	13.8%	13.9%

●地域別従業員数

(単位：名、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本	21,778	21,390	21,266	21,187
アジア・オセアニア	4,132	4,053	3,902	3,912
米州	1,122	1,291	1,406	1,443
欧州・中東・アフリカ	2,117	2,067	1,912	1,695

●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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
資源・エネルギー・環境	6,595	6,514	6,626	6,434
社会基盤	2,469	2,443	2,344	2,396
産業システム・汎用機械	10,028	9,797	9,645	9,574
航空・宇宙・防衛	6,765	7,062	7,010	7,111
その他	2,320	1,945	1,802	1,624
全社(共通)	972	1,040	1,059	1,098

●世代別従業員数(男女別)

(単位：名、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
30歳未満	1,520	1,401	1,452	1,137
男性	—	—	1,261	978
女性	—	—	191	159
30～39歳	2,313	2,327	2,341	2,405
男性	—	—	2,035	2,101
女性	—	—	306	304
40～49歳	2,078	2,086	2,090	2,014
男性	—	—	1,745	1,720
女性	—	—	345	294
50～59歳	1,575	1,687	1,664	1,912
男性	—	—	1,445	1,610
女性	—	—	219	302
60歳以上	310	278	221	372
男性	—	—	209	344
女性	—	—	12	28

●外国籍従業員数・比率*

(単位：名、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	82	74	66	59
外国籍従業員比率	0.9%	0.9%	0.8%	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		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
正規雇用	正規従業員	7,447	7,400	7,358	7,416	
	男性	6,456	6,397	6,339	6,381	
	女性	991	1,003	1,019	1,035	
	女性比率	13.3%	13.6%	13.8%	14.0%	
	受入出向者	256	270	283	286	
	男性	218	222	232	238	
	女性	38	48	51	48	
	女性比率	14.8%	17.8%	18.0%	16.8%	
	非正規雇用	再雇用者	93	109	127	138
		男性	92	108	124	134
女性		1	1	3	4	
女性比率		1.1%	0.9%	2.4%	2.9%	
顧問・嘱託		107	102	117	129	
男性		102	97	109	120	
女性		5	5	8	9	
女性比率		4.7%	4.9%	6.8%	7.0%	
パート		476	453	436	453	
男性		85	81	77	73	
女性	391	372	359	380		
女性比率	82.1%	82.1%	82.3%	83.9%		
期間従業員	81	35	15	31		
男性	64	24	9	18		
女性	17	11	6	13		
女性比率	21.0%	31.4%	40.0%	41.9%		

●派遣従業員数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
派遣従業員	956	986	998	823

※IHIグループでは、派遣従業員について性別情報の取り扱いへの配慮から、2023年度実績値より、男女別の人数開示を行わないこととしました。

●平均勤続年数*

(単位：年、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全従業員	15.1	16.1	16.5	16.6
男性従業員	15.3	16.2	16.6	16.7
女性従業員	14.2	15.4	15.8	16.0

※集計対象の見直しに伴い、2021年度、2022年度の平均勤続年数を修正しました。

| 離職の状況

●離職率

(対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
総離職率	2.9%	3.1%	2.7%	2.8%	
自己都合退職率	1.1%	1.6%	1.5%	1.5%	
年齢別 自己都合退職率	30歳未満	3.1%	3.9%	3.7%	3.0%
	30～39歳	1.2%	2.5%	1.9%	0.6%
	40～49歳	0.3%	0.5%	0.5%	1.0%
	50～59歳	2.2%	2.4%	0.1%	0.2%
60歳以上	34.8%	37.6%	26.4%	14.5%	
入社3年以内の離職率	4.3%	3.4%	5.5%	5.3%	

●1年間の離職者数(男女計、男女別)

(単位：名、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総離職者数	224	248	203	208
男性	207	232	175	182
女性	17	16	28	26

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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働組合に加入している従業員の割合	58%	59%	60%	62%

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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働に関する苦情受付件数	0	0	0	0

取り組み

■教育・浸透

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。

人財マネジメント方針の全従業員への浸透

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」や「求める発揮行動」については、ワークショップなどを展開することにより、海外を含むIHIグループ従業員一人一人の理解浸透や自分事化を図っていきます。

■公正・適切な処遇

IHIグループでは、公正・適切な処遇を実現するため、労使間での真摯な対話を通じ、賃金の引き上げに取り組んでいます。

また、「パートタイム・有期雇用労働法」に基づき、同一労働同一賃金を原則として、それぞれの業務や責任の範囲に応じた適切な取り扱いを行い、不合理な格差が生じないよう人事制度の整備を行っています。また、グローバルで最低賃金以上となることを原則としています。

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へ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。

■福利厚生

IHIグループでは、育児・介護・治療との両立支援や自己啓発など、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制度を提供しています。

web 支援制度・福利厚生

多様な人財の活躍

人財育成

考え方

IHIグループは、「経営理念」における「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との考え方のもと、従業員の持てる能力を最大限に引き出し、さらにその能力を向上させるための人財育成プログラムを整備しています。また、「IHIグループ人財戦略2023」に基づいて、「良い+強い」会社と個人の「成長+幸せ」の両立実現に向けて、事業環境や技術革新に対応するための変革人財の育成や学び直しの仕組みづくりと、従業員の多様な働き方やキャリア観に応えるための自律的な学びの機会の提供を計画的に進めています。

方針

P.42 IHIグループ人財マネジメント方針

ガバナンス

P.45 人財マネジメント—ガバナンス

戦略

リスク

IHIグループは、不安定さが常態化する新たな社会環境に対応するには、企業体質を一段と強化する必要があると考えています。事業・企業体質の変革をグローバルで成し遂げる上で最も重要である変革人財の育成・獲得が進まなかった場合、持続的かつアジャイルに自己変革する能力と企業文化を実現できず、企業の存続や成長に影響をおよぼす可能性があります。

機会

IHIグループは、グローバルレベルの専門性やマネジメント力の獲得を目的として、リスクリングの機会を提供し、自律的キャリア形成を支援していくことで、事業・企業体質の変革をグローバルに成し遂げることができます。

リスク管理

IHIグループでは、変革人財の育成・獲得、自律的なキャリア形成などの進捗度合いを測るために、以下の項目をモニタリングしています。

- ①採用計画に対する実績
- ②従業員エンゲージメントサーベイのポイント改善状況
- ③手上げ式のキャリアチャレンジ制度による異動者数
- ④自律・選択型研修の受講状況

多様な人財の活躍

指標と目標

●採用実績

P.56 DE&I—指標と目標

●従業員意識調査

P.45 人財マネジメント—リスク管理

●キャリアチャレンジ制度による異動者数

(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	2023年度
総数	55	67	112	89

●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	2020年度*1	2021年度*2	2022年度*3,*4	2023年度
職位別研修				
受講者数	1,882名	672名	795名	871名
受講時間	34,672時間	24,028時間	25,960時間	29,616時間
自律・選択型研修				
受講者数(延べ)	1,948名	17,430名	37,057名	27,920名
受講時間	16,358時間	49,648時間	88,822時間	71,348時間
会社指定講座				
受講者数(延べ)	—	253,716名	282,415名	412,942名
受講時間	—	188,927時間	170,164時間	362,415時間
経営幹部候補者研修				
受講者数	134名	132名	118名	359名
受講時間	11,550時間	13,992時間	10,525時間	47,444時間
プロフェッショナル教育				
受講者数	227名	275名	249名	186名
受講時間	6,988時間	8,443時間	7,615時間	5,725時間
IHI部門独自／関係会社独自研修				
受講者数	—	—	—	70,147名
受講時間	—	—	—	216,303時間
従業員1人あたりの研修時間				
	13.3時間	12.1時間	14.3時間	34.9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、新規入社者のサポーター(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、2020～2021年度の従業員1人あたりの研修時間には含みません。

●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)
(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	2023年度
総数	—	—	15,327	14,939
男性	—	—	13,024	12,605
女性	—	—	2,303	2,334

●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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全体	—	—	23,512円	40,380円

●高度技能者認定制度認定者数
(単位：名、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
認定者数	39	41	41	37
相馬	8	12	12	15
瑞穂	13	13	10	7
鶴ヶ島	—	—	—	1
富岡	3	2	1	1
横浜	6	4	9	5
相生	3	3	3	3
呉	6	7	6	5

多様な人財の活躍

取り組み

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ます。

多様な人財を育成する取り組み

IHIグループでは、従業員一人一人のキャリアプラン実現に向けた挑戦と学びをサポートするため、選択型研修を中心としたさまざまな研修体系を整備して、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。

IHIアカデミーでは、変革をリードするグローバルで活躍する経営・専門人財の育成を行っています。

職位別研修では、新規入社者、新任基幹職、新任職長・班長に対する研修を実施しています。

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。

また、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)」を重視した研修も実施しています。

変革をリードするグローバルで通用する経営・専門人財の育成

IHIグループは、2023年4月に発足した「IHIアカデミー」において、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・強化を行っています。従来の部門推薦だけではなく、意欲のある人財に門戸を広げることを目的に、公募要素を取り入れ、実践に重点を置いた研修プログラムを拡充させています。

人財育成の全体像



多様な人財の活躍

自律・選択型研修

IHIグループは、「グループ人財戦略2023」に基づき、従業員の自律的なキャリア形成促進およびスキル開発を支援しています。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2021年度から整備・拡充しています。具体的には、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社内講座を豊富に揃えています。

2023年度は、さらに講座数を増やして約450講座に拡充するとともに、オンライン上で各講座にアクセスするためのツール(IHIグループラーニングプラットフォーム)の機能を強化しました。

●自律・選択型研修

選択型研修

テクニカルスキル(約250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160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40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提供しています。

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、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・会議施設です。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図りながら、共に学び成長する場として活用しています。

また保養の取り組みを充実させることで、従業員と家族のWell-Beingの向上にもつなげています。

キャリアチャレンジ制度

IHIグループでは、従業員の自律的なキャリア形成促進およびスキル開発の機会提供の一環として、手上げ式の異動方式である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。2019年度の導入から2023年度末までに349名がこの制度を利用し、マッチングが成立しました。

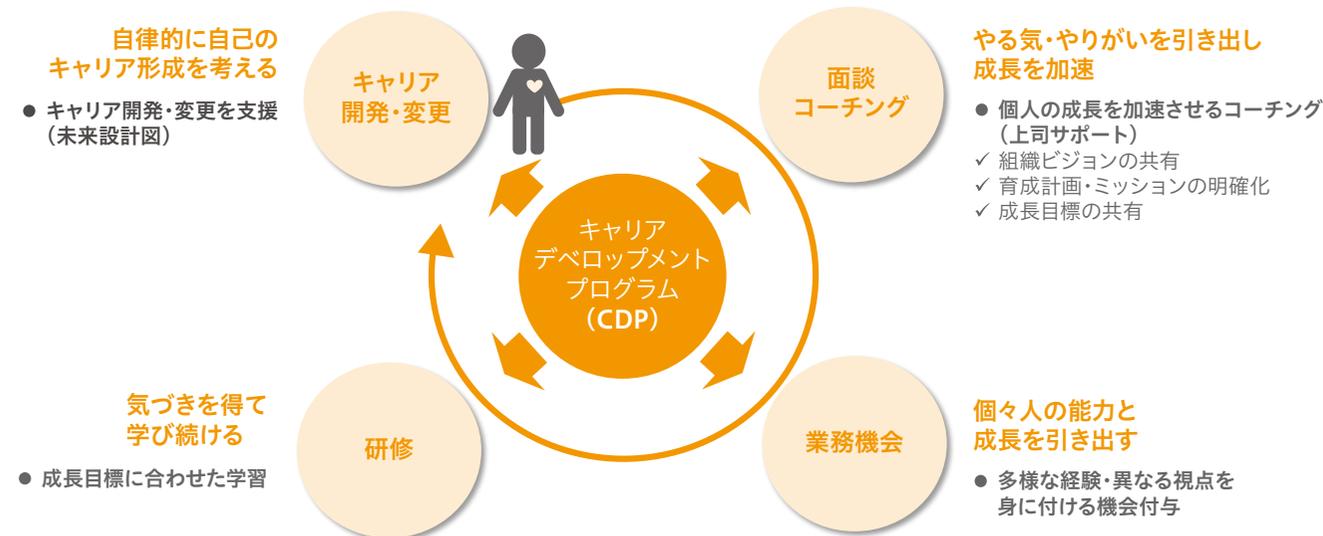
多様な人財の活躍

■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、自律的なキャリア形成を促す仕組みとして、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を実施しています。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ます。

●キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)



■キャリア形成支援プログラム

IHIグループでは、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図るために、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。

キャリアプラン作成支援の一環として、社内外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運営しています。これまでに延べ200名が利用しています。また、グループ内ポータルサイト(愛称：ビルキャリア)を開設し、キャリア開発全般に関する情報を定期的に社内に発信しています。

キャリアシフト・プログラムの整備

IHIグループでは、IHIに在籍する管理職を対象とする「キャリアシフト・プログラム」を整備しています。このプログラムを50歳になる前に受け、以降の働き方を複数のキャリアコースから選択できるようにしています。コースの中には、主体的に社外に転進して第2の人生を切り拓こうとする人を支援する「キャリアシフトサポート制度」も準備しています。制度利用者には年齢に応じたキャリアシフト退職加算金が支給されます。

IHIグループ全体を対象としたキャリアプラン作成のための支援窓口では、多様なキャリア選択に対応できるよう、2023年度から社外のキャリアアドバイザーを選べる体制に強化しています。

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

IHIグループは、2021年11月に公表した「IHIグループのESG経営」および「グループ経営方針2023」、「グループ人財戦略2023」に基づき、企業の責任としての人権尊重を土台として、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を重視した組織風土の醸成に取り組んでいます。

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、社会を構成してい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、個性が、IHIグループ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。

IHIグループは、従業員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、それぞれの強みが生かされている環境づくりに取り組み、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。

ガバナンス

P.74 人権の尊重—ガバナンス

戦略

リスク

IHIグループの多様なバックグラウンドを持つ人財が持つ力を最大限に発揮するためには、それぞれが持つ価値観や個性を認め合うことが必要です。

DE&Iが企業文化に根付かなかった場合、組織内の多様性が乏しくなり、さまざまなステークホルダーと連携・協働することが難しくなったり、新しいアイデアやイノベーションの創出が阻害されたりする恐れがあります。また、同質性を前提としたマネジメントや職場環境の場合、従業員一人一人がそれぞれの能力に応じて最大のパフォーマンスを発揮することが難しくなり、エンゲージメントの低下につながる恐れがあります。

機会

IHIグループが目指す持続可能な社会を実現するには、DE&Iを企業文化に取り入れ、多様な意見を柔軟に受け入れる組織風土を醸成することが必要です。

従業員一人一人がDE&Iを自分事化するための意識啓発や教育、多様な人財が活躍できる職場環境の整備を行うことによって組織風土が醸成され、劇的な環境変化の中で従来の当たり前や枠組みに囚われない企業体質へ変革を進行させることができます。また、社内外のネットワークがうまく機能することによって、企業活動が円滑に進むことにもつながります。

リスク管理

IHIグループは、IHIグループ人権啓発推進委員会で各種施策の進捗状況(ハラスメント事案への対応状況や、e-ラーニングの受講状況・回答結果など)をモニタリングするとともに、ダイバーシティインデックスの実施によりDE&Iに関する理解度・浸透度を測定しています。

加えて、特に社会的な関心が高く、政府や経済団体が具体的な指標を掲げて取り組んでいる「女性活躍」、「障がい者雇用」、「男性従業員の育児休業取得」については、IHIグループのダイバーシティの目標として掲げ、その実績をモニタリングしています。

多様な人財の活躍

指標と目標

●DE&Iの目標・実績

(対象：IHI)

KPI	目標	目標年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性採用比率	大卒 20%程度	2026	16.5%	20.2%	14.3%	19.8%
女性管理職の比率	7%	2026	3.4%	3.9%	4.7%	5.3%
	15%	2030				
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%	18%	18%	18%
障がい者雇用率	2.6%	2024	2.35%	2.39%	2.55%	2.62%
男性の「育児休業および育児を目的とした休暇」取得の推進	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	26.5%	70.8%	90.1%	124.9%

●DE&I教育・研修の受講者数

(単位：名)

教育/研修テーマ	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	対象	
DE&I	役員向けアンコンシヤス・バイアス研修	—	—	—	23	IHI役員
	ダイバーシティインデックス	—	—	—	5,461	IHIおよび国内グループ会社の経営層および基幹職
	DE&I推進月間講演会	—	—	—	600	IHIおよび国内グループ会社従業員
	DE&I e-ラーニング	—	—	—	25,991	IHIおよび連結子会社(海外含む)
女性活躍・両立支援	社外派遣研修	3	16	13	14	IHIおよび国内グループ会社従業員
	両立支援セミナー	343	388	281	483	IHIおよび国内グループ会社従業員
多様な人財の活躍	LGBTQ+アライカンファレンス	—	35	—	99	IHIおよび国内グループ会社従業員
	外国籍従業員研修・交流会	—	—	—	12	IHIおよび国内グループ会社従業員

採用実績

●新卒およびキャリア採用実績

(単位：名、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
新卒採用	総数	194	109	98	126
	男性(技術系)	133	75	72	81
	女性(技術系)	6	14	9	16
	男性(事務系)	29	12	12	20
	女性(事務系)	26	8	5	9
	女性比率	16.5%	20.2%	14.3%	19.8%
キャリア採用	総数	55	85	98 ^{※1}	165
	男性	44	66	72	141
	女性	11	19	26	24
	女性比率	20.0%	22.4%	26.5%	14.5%
採用者総数	249	194	196	291	

※1 2022年度のキャリア採用者数を修正しました。

多様な人財の活躍

役員における多様性

●役員数^{※2}

(単位：名、対象：IH)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総数	17	17	17	17
男性役員数	14	14	14	14
女性役員数 (うち社外)	3 (3)	3 (3)	3 (3)	3 (3)

※2 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^{※3}

(対象：IH)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性役員比率	18%	18%	18%	18%

※3 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(役職別、男女別)^{※4}

(単位：名、対象：IH)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総数 ^{※5}	2,715	2,763	2,643	2,707
男性管理職数	2,623	2,656	2,519	2,563
部長級	1,067	1,065	1,004	1,026
課長級	1,556	1,591	1,515	1,537
女性管理職数	92	107	124	144
部長級	23	31	38	39
課長級	69	76	86	105

※4 各年4月1日時点

※5 算定方法の変更に伴い、2020年度、2021年度の管理職総数を修正しました。

●管理職比率^{※6}

(対象：IH)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性管理職比率	96.6%	96.1%	95.3%	94.7%
部長級の比率 ^{※7}	97.9%	97.2%	96.4%	96.3%
課長級の比率 ^{※7}	95.8%	95.4%	94.6%	93.6%
女性管理職比率	3.4%	3.9%	4.7%	5.3%
部長級の比率 ^{※7}	2.1%	2.8%	3.6%	3.7%
課長級の比率 ^{※7}	4.2%	4.6%	5.4%	6.4%

※6 各年4月1日時点

※7 算定方法の変更に伴い、2020～2022年度の女性管理職の部長職と課長職の比率を修正しました。

●キャリア採用入社者の管理職数^{※8}

(単位：名、対象：IH)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
管理職数	234	230	253	307

※8 各年4月1日時点

多様な人財の活躍

●外国籍従業員の管理職数^{※9}

(単位：名、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
管理職数	13	14	16	22
うち部長級	3	3	3	7
うち課長級	—	—	—	15

※9 各年4月1日時点

●地域統括拠点会社の現地採用管理職数^{※10}

(単位：名、対象：中国、シンガポール、アメリカ)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総数	22	25	26	30
石川島(上海)管理有限公司(中国)	5	6	6	6
IHI ASIA PACIFIC PTE.LTD. (シンガポール)	6	5	11	11
IHI Americas Inc.(アメリカ)	11	14	9	13

※10 各年4月1日時点

| 雇用率

●障がい者雇用率^{※11}

(対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
雇用率	2.35%	2.39%	2.55%	2.62%
目標	2.3%	2.3%	2.4%	2.6%

※11 各年6月1日時点

●定年後再雇用率

(対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定年後再雇用率	81%	78%	100%	81%

| ワークライフバランス

●労働時間

(単位：時間、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
月平均時間外労働時間	13.00	18.90	21.60	21.90
年間総労働時間	1,797.9	1,948.3	1,984.5	1,972.7

●年次休暇平均取得日数

(単位：日、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年次休暇平均取得日数	18.73	17.37	18.65	19.78

●制度の利用状況

(単位：名、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
短時間勤務制度の適用者	139	158	140	141
チャイルドケア休暇の取得者	768	935	1,010	995
育児休業の取得者	137	128	198	185
男性	31	60	78	89
女性	106	68	120	96
育児休業取得後の復職率	100%	100%	99.6%	98.3%
介護休業の取得者	2	6	3	10

●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)^{※12}

(対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取得率	26.5%	70.8%	90.1%	124.9%

※12 当該年度に対象の休業・休暇を取得した男性従業員÷当該年度に子が生まれた男性従業員

多様な人財の活躍

取り組み

DE&Iを推進する組織風土の醸成

IHIグループは、2023年度、IHIおよび国内関係会社の経営層・基幹職を対象としたDE&I教育プログラム「ダイバーシティインデックス」の展開や、マネジメントスキルトレーニングを実施しました。

従業員一人一人のDE&Iの理解促進と意識啓発を促すことをねらい、DE&Iやアンコンシャス・バイアスについて理解を深めるe-ラーニングの展開を行いました。また、毎年12月をDE&I推進月間とすることを定め、DE&Iに関する社長メッセージの発信や役員向け研修、講演会・セミナーなどを実施しました。

多様な人財の活躍支援

キャリア採用

IHIグループは、「グループ人財戦略2023」に掲げる事業・企業体質の変革を成し遂げるため、IHIグループの知見が不足している事業・技術分野に、散発的ではなく組織的に外部から人財を獲得し、活躍を推進するとともにその知識の内部化を進めています。

特に「成長事業」と位置付けた「航空・宇宙・防衛事業領域」においては、すでに100名を超える方々を迎えており、各々がこれまでの経験、高い技術力や専門性、IHIとは異なる視点・価値観を生かし活躍しています。

女性従業員の活躍推進

IHIグループは、中核人財として、女性従業員一人一人がより一層活躍できるよう、積極的な採用と育成、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、社外研修への派遣などを通じた女性管理職のキャリア開発やネットワーク形成支援、上司による育成・コーチングを実施しています。

また、男女の賃金について、現状では男女間の人員構成の違いにより差異が生じています。特に正規従業員においては、女性管理職比率が男性に比べて低く、管理職の人員構成における上位の職位に女性が少ないこと、加えて時間外労働を含めた労働時間が男性の方が長いことが賃金差異の主な要因となっています。これらの要因も踏まえ、今後とも、女性が活躍できる環境整備を推進していきます。

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。

その一環として、国内では、外国籍従業員を対象とした入社前の日本語研修や、入社後の受け入れ先上司を含めた異文化研修、ネットワークづくりを目的とした交流会などを実施しています。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、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。

また、人財育成では、現状・ニーズに合わせて各拠点が発案した施策の実行を本社が一体となって支援しています。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、障がいのある従業員の活躍を推進しています。採用活動では地域の障がい者就労支援団体、ろう学校などとの関係を構築し、実際の採用活動に結び付けています。

IHIは、1992年に本社に障がいのある従業員の活躍推進に特化した組織を設置しました。2018年から専門のサポートスタッフによる個々の特性に応じた支援を行い、仕事や会社生活全般に対する支援体制を整備しています。一人一人のキャリア開発を支援し、さらなる成長と活躍を促すための環境を提供しています。現在では、横浜・昭島・相馬の各拠点にも同組織を設置しています。

障がい者雇用の課題解決と、より良い人事施策の実行、関係会社への支援などに生かすため、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などの共有を行っています。

多様な人財の活躍

性的指向や性自認にとらわれない職場づくり

IHIグループでは、性的少数者(LGBTQ+)の従業員が性的指向や性自認にとらわれず、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。

IHIグループでは、LGBTQ+アライ^{※1}活動を展開しています。否定しない、決めつけない、広めない、というアライの考え方を普及することで、全ての人が働きやすい職場になると考えています。国内グループ全従業員を対象としたe-ラーニングの実施、社内イントラネットによる情報発信などにより理解促進を図り、アライ表明者は現在3,000名を超えています。

2023年度は、「東京レインボープライド2023」への協賛、LGBTQ+当事者および有識者を招いたアライカンファレンスの開催などを実施しました。

また、IHIでは各種人事制度も整備しています。慶弔見舞金や特別休暇などの福利厚生・勤務制度は、法的要件などで対象外となるものを除いて、同性パートナーにも配偶者に準じた扱いを適用しています。人事システムも整備し、ビジネスネームや自認する性別を原則とした労務管理をしています。また、ハラスメント相談窓口においてSOGIハラ^{※2}に対する相談を受け付ける体制を整えるとともに、匿名でLGBTQ+支援の相談ができる窓口も設置しています。

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

※2 SOGIハラ：性的指向や性自認に関するハラスメント。

両立支援制度・相談窓口

IHIグループは、仕事と育児・介護・病気治療などを両立するためのさまざまな支援体制を整えています。両立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・配布、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、IHIグループでは、男性の育児のための休業の取得を推進しており、「仕事と育児の両立支援 男性従業員向けHandbook」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。

IHIは年次休暇とは別に、子どもの育児・看護をするために利用できるチャイルドケア休暇、介護を必要とする家族一人につき年15日の介護休暇を付与するなど、法定よりも充実した制度を制定しています。

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歳から満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・高度技能者認定制度を設け、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。

多様な経験の機会提供

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られる越境・挑戦・実践の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、キャリアチャレンジ制度(グループ内公募)にも継続的に取り組んでいます。

社外研修

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。社外研修では、専門的なスキルを深化するだけでなく、業界の最新動向や他の企業のベストプラクティスを学んでいます。

社外活動では、従業員は多様なバックグラウンドを持つ人びとと交流し、異なる視点やアイデアを自社に取り入れる可能性を広げています。

学会への参加は、最先端の研究や技術の理解を深めるだけでなく、他の専門家とのネットワークを広げる機会となっています。

多様な人財の活躍

社外での兼業、社内での副業

IHIグループでは、従業員が個人の自己実現や成長に向けて、自律的・主体的に考え、新たなことに挑戦する場を提供しています。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・データ分析、豊洲ブルワリーのコンセプト設計などの活動テーマがあります。

2023年度時点で社外での兼業約110件、社内での副業約50件、延べ約140名の活動が登録されています。

働き方改革、業務プロセスの改革

考え方

IHIグループは、「経営理念」および「IHIグループ基本行動指針」において、共に働く全ての人びとが安全で働きやすい環境を確保することを重要な企業責任の一つと捉えています。また、「IHIグループのESG経営」に掲げる「多様な人財の活躍」や、「グループ人財戦略2023」に基づく「良い+強い」会社と個人の「成長+幸せ」の両立を実現するためには、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。

ガバナンス

IHIグループは、「グループ人財戦略2023」を実現すべく、働き方や人的資本・リソースの管理の在り方・エンゲージメントサーベイ実施とそのフォローアップ、全社プロジェクトを通じた業務プロセス改革の推進など、包括的な取り組みを推進できる体制を整えています。

P.45 人財マネジメント—ガバナンス

戦略

リスク

IHIグループが目指す働き方の実現に遅れがある場合、テクノロジーの進化や働き手のニーズの変化に対応できず、優秀な人財の確保が困難になることや従業員の生産性の低下につながる恐れがあります。また、働き方改革による変革が必要な場面で、組織の柔軟性がないと評価されることで、企業のブランドイメージや社会的評価が低下する可能性もあります。

機会

IHIグループは、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ことが、企業としての持続的成長の機会になると考えています。

具体的には、2023年度より組織と個人の目標の紐付けを意識するワークショップの展開やミドルマネージャーのマネジメント教育を徹底することで、従業員一人一人の成長を後押しし、行動変容を起こしていくことを通じて、組織の成長を目指しています。

リスク管理

P.45 人財マネジメント—リスク管理

指標と目標

P.46 人財マネジメント—指標と目標

働き方改革、業務プロセスの改革

取り組み

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。

2024年度は全グループ従業員を対象に、「重点施策2024」と新評価制度である「求める発揮行動」の理解・自分事化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。

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、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」および「従業員のエンゲージメント向上」に焦点をあてた活動を行っています。また、より生産性が高く、かつ従業員のモチベーションを継続的に向上させていくことが可能となるよう、DXの活用や全社単位での部門を越えた協業の取り組みを行っています。

今後は、上記の考えを基に、さらに多様で自律的な人材が互いに尊重・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、組織貢献意欲も自然に増大する施策を検討し、グループ内に展開していきます。

労働環境の向上(労働安全衛生)

考え方

IHIグループは、「経営理念」および「IHIグループ基本行動指針」において、共に働く全ての人びとが安全で働きやすい環境を確保することを重要な企業責任の一つと捉えています。特に働く人びとの健康で安全な職場の確保は事業活動の基盤であり、「IHIグループのESG経営」においても「人権の尊重」における重要な人権課題の一つと位置付け、毎月、グループの安全衛生管理状況を全役員で共有しています。

また、「IHIグループ安全衛生基本方針」に基づき、グループ従業員だけでなく、協力会社従業員も含めた、共に働く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。

方針

●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組みます。

【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みます。

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・職場健康度調査に基づく職場環境の改善)
- (3)禁煙、受動喫煙防止への取り組み推進

2. 個人と組織の健康度向上による職場活性化

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

3. 家族を含めた健康保持増進

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

労働環境の向上(労働安全衛生)

ガバナンス

IHIグループは、全社委員会組織としてIHIグループ安全衛生委員会を設置しています。委員会は、労働安全衛生および健康に関わる重要な方針を審議・立案し、活動を推進しています。

委員会の構成は、安全・衛生関連事項担当役員が委員長を務め、ものづくり全体視点からの意見提供のためにもものづくりシステム変革本部長、そして建設現場を多く抱える社会基盤事業領域長が副委員長となります。その他の事業領域長が委員として参加し、広範な視点からの意見を集約しています。

なお、重大な災害など安全衛生に関する重要事項は、取締役会に付議・報告しています。

●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	社会基盤事業領域長、 ものづくりシステム変革本部長・副本部長
委員	資源・エネルギー・環境事業領域長、 産業システム・汎用機械事業領域長、 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
2023年度の開催回数	1回

戦略

リスク

IHIグループは、事業所および建設現場における安全衛生管理には万全の対策を講じていますが、万一不測の事故・災害などが発生した場合には、生産活動に支障をきたし、その結果としてIHIグループの業績および財政状態に悪影響をおよぼす可能性があります。こうした事態に対して、各種損害保険に加入するなどの対策を講じていますが、大規模な事故や災害が生じた場合、損害の全てを保険求償できない可能性があります。

機会

IHIグループは、労働安全衛生の確保は従業員のエンゲージメントとWell-Being*の向上をもたらし、持続的な事業継続と事業の変革を支える上で必須であると考えています。

こうした労働安全衛生に対する取り組みは、ひいては競争力向上に寄与し、企業価値を高めることにつながると考えています。

※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

労働環境の向上(労働安全衛生)

リスク管理

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、IHI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力会社従業員を含めた全ての労働者を対象としています。

安全衛生管理

IHIグループは、グループ共通の行動指針「安全五原則」に基づき、労働災害の撲滅に取り組んでいます。

工場や建設現場ではリスクアセスメントを実施し、本質的・物理的対策を優先した確実なリスク低減を図っています。また労働災害撲滅に向けて、従業員の安全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。

労働災害リスクの管理

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。

●2024年度IHIグループ安全衛生管理重点方針

管理目標

- (1)休業・重大災害ゼロ
- (2)全災害度数率
(工場部門)0.6未満 (建設部門)1.2未満

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

(1)「自立・相互啓発型」組織に向けた対話の強化

- ・経営幹部等による対話活動や声掛けの推進
- ・管理監督者の対話型安全活動の促進

(2)「グループ安全基本原則」に該当する災害の撲滅

- ・「人の行動」に着目したリスク抽出・対策の強化
- ・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

(3)未熟練作業者の災害の撲滅

- ・一人ひとりの危険感受性の向上(VR等を活用した危険体感教育等)
- ・未熟練作業者の把握・見える化・重点管理の強化

(4)建設・サービス部門における安全管理体制強化

～非常事態宣言からの脱却に向けて～

- ・着工前会議等の事前検討の充実
- ・協力会社の関係強化(教育・指導含む)
- ・店社による現地指導・支援の強化

上記の取り組みでは、自部門で発生した過去災害の対策の確認・共有の強化を図る

- ・安全管理上の課題や弱点を事前に把握し、改善につなげるため、先行指標(安全意識・実態調査、安全レビュー、安全衛生評価)による未然防止型の安全施策の充実に取り組む。

労働環境の向上(労働安全衛生)

●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

工事など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、工事など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。

2023年度は、国内で54件の不休災害以上の災害が発生しました。重点的に取り組んでいる「IHIグループ安全基本原則」に該当する災害が依然として多くを占めていることから、直接原因や間接原因などへの対策に加え、背景要因を含めた根本的な原因分析により注力し、対策の強化を図っています。

●労働災害の内訳 (単位：件、対象：IHIおよび関係会社31社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
高所からの転落	2	2	2	1
中低所からの転落	1	4	5	6
機械・装置によるはさまれ・巻き込まれ	3	6	7	6
重量物取り扱い時のはさまれ	8	12	7	6
手工具使用時の災害	5	1	6	6
グライNDER使用時の災害	3	1	2	2
その他	16	26	27	27
合計	38	52	56	54

労働環境の向上(労働安全衛生)

健康管理

IHIグループは、「グループ人財戦略2023」に掲げる「良い+強い」会社と個人の「成長+幸せ」の実現に向けて、従業員一人一人のWell-Being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、管理監督者から新規入社者まで、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。

●2024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」に攻守両面で取り組む。

(1)オフェンス(攻め)の施策:

- 一人ひとりの活力を高めるための睡眠・運動・食事等に関する情報提供・健康教育
- 職場健康度調査・従業員意識調査等を活用したWell-Being活動の展開

(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

【KGI/KPI】

- (1)従業員エンゲージメント(活躍社員の割合増加)
- (2)Performanceを発揮する準備が整っている状態にある従業員割合の増加(睡眠・運動・栄養)

職場改善活動の推進

IHIグループは、グループ従業員ならびに組織のWell-Beingを高めるために職場改善活動に取り組んでいます。2024年度は、従業員意識調査結果などに基づく施策と統合し、職場単位にとどまらない活動として効果的に、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。

長時間労働削減に関する取り組み

IHIグループは、人財を価値創造の原動力と位置付けており、その一環として労働時間管理に関する方針を定め、従業員の長時間労働の削減に取り組んでいます。特に、毎月の労働時間管理においては(1)月間所定外労働時間60時間の超過者ゼロを目指す(2)月間所定外労働時間80時間の超過者ゼロの2つの目標を掲げ、毎月の状況をモニタリングし、適宜経営会議で報告しています。

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。

ICRP(国際放射線防護委員会)勧告に基づき、日本の厚生労働省が定める放射線業務従事者の被ばく限度(50mSv/年)よりもさらに厳格な社内基準値(20mSv/年)を定めています。

2023年度、社内基準値に到達した従業員は0名でした。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。

労働環境の向上(労働安全衛生)

指標と目標

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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総数	38(0)	52(1)	56(0)	54(0)
従業員	18(0)	31(1)	25(0)	26(0)
派遣従業員	1(0)	3(0)	4(0)	2(0)
協力員	19(0)	18(0)	27(0)	26(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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全災害度数率	0.87	1.23	1.37	1.33

※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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
IHIグループ平均	0.28	0.38	0.39	0.34
全国製造業の平均※4	1.21	1.31	1.25	1.29

※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 (対象：IHIおよび関係会社31社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
工場部門	目標	0.7未満	0.6未満	0.6未満	0.6未満
	実績	0.62	0.95	0.89	0.95
建設部門	目標	1.2未満	1.2未満	1.2未満	1.2未満
	実績	1.31	1.75	2.30	2.10

●安全衛生における強度率 (対象：IHIおよび関係会社31社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
IHIグループ平均	0.01	0.18	0.01	0.01

●労働基準法違反に伴う行政処分件数 (単位：件、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働基準法違反に伴う行政処分件数	0	0	0	0

健康管理

●健康診断関連項目 (対象：IHIおよび関係会社35社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断受診率	—	97%	96%	98%
健康診断有所見率	72%	71%	72%	72%
ストレスチェック受検率	95%	95%	97%	96%
高ストレス者率	—	9%	9%	10%
アブセンティズム(3カ月以上の休業者率)	0.8%	0.7%	1.3%	1.4%
プレゼンティズム(就業制限者率)	2.1%	1.8%	1.7%	2.3%
喫煙率	27%	28%	25%	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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
職業性疾病度数率	0.15	0.118	0.098	0.098
労働関連の疾病・体調不良による死亡者数	0	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

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、新規入社者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、新規入社者、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、現場監督者安全衛生教育(SVST：Supervisor Safety Training)、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。

IHIグループは、従業員への安全衛生教育を、新規入社者から基幹職までの職位に対して実施しています。

なお、これらの教育(SST、CSST、SVST、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	新規入社者	建設現場新規入構時	工事監督および作業者を指揮する試運転調整員	小規模現場およびサービス工場所長	統括安全衛生責任者 元方安全衛生管理者 店社安全衛生管理者
内容	新規入社者教育	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	新規入社者	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	新規入社者教育	SST-1	SST-2	SST-3	新任基幹職教育

●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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
SVST	—	—	268	209
SMST-I	125	69	56	109
SMST-II	—	—	—	22
SST-1	—	—	131	136
SST-2	—	—	109	98
SST-3	—	—	31	42
SST・SMSTトレーナー養成講座	—	14	27	15
安全管理者選任時教育	—	—	26	71

労働環境の向上(労働安全衛生)

健康管理

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。

さまざまな健康問題に関する取り組み

IHIグループは、感染症に罹患するリスクがある海外の地域へ従業員を派遣する場合、当該従業員に対して、麻しん・風しんをはじめとする厚生労働省検疫所(FORTH)の推奨基準に基づき、予防接種を受けることを推奨しています。

その他にも、季節性インフルエンザワクチンの社内集団接種の実施、新型コロナウイルス感染拡大への対策など、職場における感染予防についても万全な体制で取り組んでいます。年に一度の定期健康診断においては、胸部X線(レントゲン)検査を実施して、結核を含む呼吸器や循環器の病気の早期発見を行っています。

人権の尊重

考え方

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。

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。従業員がGCNJ各分科会に参加し、環境経営や人権デュー・ディリジェンス、人権教育などに関する理解を深める活動を継続しています。

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。

2023年度には、人権デュー・ディリジェンスの実践をより一層加速させることを目的に、UNDPが主催する「ビジネスと人権に関する経営幹部向けラウンドテーブル」にグループESG担当役員が参加し、人権デュー・ディリジェンスに強いコミットメントを示す企業の経営陣と共に、日本および世界における人権に関する議論を深めました。

方針

●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きます。

(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(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

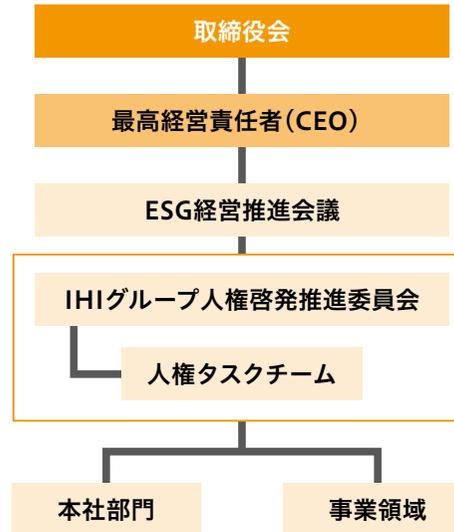
ガバナンス

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、人権を尊重する企業文化の醸成と取り組みを推進することを目的として、「人権の尊重」および「多様な人材の活躍」に向けたDE&Iの推進に関わる重要な方針を立案・審議し、活動を進めています。グループ人財・人事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。活動方針、重点施策および実績評価などの重要な活動内容はESG経営推進会議での議論を経て、取締役会に適宜報告する体制としています。人権の尊重に関する推進体制としては、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。

DE&Iの推進については、関係部門やグループ各社と連携して取り組んでいます。

*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
事務局	人事部
2023年度の開催回数	3回

戦略

リスク

IHIグループの事業活動において、人権の侵害や人権を軽視した事象が発生した場合、社会的信用の喪失、あるいはお客さまとの取引停止や損害賠償責任の発生などにより、IHIグループの業績および財政状態に悪影響をおよぼす可能性があります。

機会

IHIグループは、人権の尊重を、事業の持続可能性を高め企業価値を向上させる機会と考えています。バリューチェーンを通じて、事業活動によるステークホルダー・ライツホルダー*に対する負の影響を予防・低減することは、事業を通じて関わる全ての人の豊かな生活の実現につながります。

*ライツホルダー：人権の保有者のこと。企業活動によって人権に影響を受ける可能性のある人やグループを指します。

人権の尊重

リスク管理

人権デュー・ディリジェンス

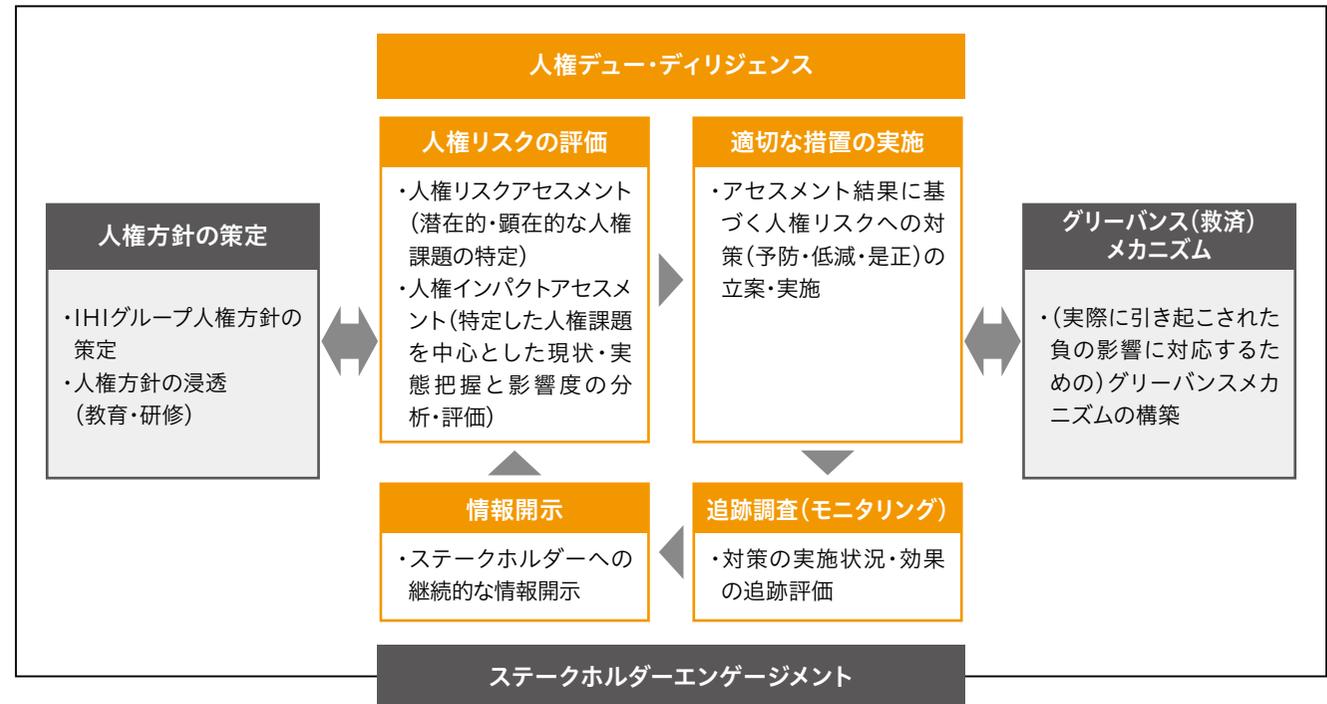
IHIグループは、自社の事業活動により影響を受ける人びとの人権尊重の責任を果たすため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを進め、人権尊重の実現に向けて取り組んでいます。

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。

P.106 コンプライアンス・ホットライン

●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年度に社外の専門家の助言を得ながら、国内外のIHIグループを対象に、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。この分析・評価結果、製造業における重要な人権課題、社内モニタリング、国際社会の動向から、IHIグループにとっての重要な人権課題を特定しました。そして、最も優先度の高いライツホルダーとして、IHIグループの従業員およびお取引先を選定しました。

●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、2022年度～2024年度の3カ年計画で開始しました。

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海外関係会社から優先的に調査をしており、2022年度は59社、2023年度は37社を対象として実施しました。2022年度と2023年度の調査結果および把握した課題への対策は、下図のとおりです。

●人権インパクトアセスメント 2022年度、2023年度の調査結果、把握した課題、対策状況

項目	課題	対策状況
全体傾向	グリーンバンスメカニズムの整備の不足	2024年4月に通報窓口の設置を完了、運用を開始している
	ステークホルダーとの対話の不足	コーポレート部門での対話実施と並行して、各社には労使対話などの重要性を周知している
	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	ダイバーシティを重視した組織風土の醸成に向けた取り組みを実施している P.55 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)
Red Flag*	児童労働 ・最低労働年齢の社内規定 ・検証可能な手段による年齢確認	各国の法定最低労働年齢を順守した社内規定・ルールを整備している
	差別・ハラスメント 平等な雇用機会および昇進の提供、雇用上の差別をしないことの表明	雇用および待遇における機会均等確保に関する方針の策定などに取り組んでいる
	働く人びとへの健康で安全な職場の確保 ・安全衛生の体制や役割の明確化 ・安全衛生の方針、従業員への伝達	安全衛生に関する方針の策定・従業員への伝達などを実施している

※国際労働機関 (ILO) が設定する「中核的労働基準の5分野」(「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「安全で健康な環境」)および「IHIグループの重要な人権課題」と関連するもののうち、特に重要な設問項目

また、IHIグループの重要な人権課題についてグループ各社への周知が不足していたため、2023年度に「IHIグループ人権方針実行ガイドライン」を日本語・英語・中国語の3カ国語で作成し、グループ内に展開しました。

グリーンバンス(救済)メカニズムの整備

IHIグループは、2024年4月、グリーンバンス(救済)メカニズムとして、バリューチェーン上の全てのステークホルダーが利用できる人権侵害に関する通報窓口(グリーンバンスメカニズム)をIHIコーポレートサイト上に開設しました。この窓口から通報された案件は、IHIグループが正会員として加入している一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)が提供する「対話救済プラットフォーム」を通じて、公正かつ適切に処置されます。

web 人権侵害に関する通報窓口

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、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、生態系など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」などを参照の上作成。

外国人技能実習生の調査

IHIグループは、2023年度、外国人技能実習生の直接雇用実績などの状況調査を行い、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。

人権の尊重

指標と目標

●人権インパクトアセスメントの実施状況

(単位：件)

項目	目標	1年目 (2021年度下期～2022年度)		2年目 (2023年度)		3年目 (2024年度計画)	
		実施件数	対象	実施件数	対象	計画件数	対象
人権インパクトアセスメントの実施	3年間でIHIグループ会社約160社実施 ^{※1※2}	59	海外関係会社	37	海外関係会社 およびSBU	48	国内関係会社 (一部海外関係会社含む)

※1 2021年度に集計した数値であり会社清算やグループ外となった会社については都度対象から除外

※2 一括で実施することが望ましい会社・拠点については一括で実施

●人権教育・研修の受講者数

(単位：名)

項目	2023年度	
	受講者数	対象
e-ラーニング「DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)」	25,991	IHIおよび国内関係会社、海外関係会社
e-ラーニング「ハラスメント防止」	24,545	IHIおよび国内関係会社
e-ラーニング「グループ人権方針(ベーシック)」 ^{※3}	384	新規入社者および受講希望者
e-ラーニング「ビジネスと人権」 ^{※3}	86	受講希望者
担当者向け人権研修	118	ビジネスと人権に対する感度を特に高めてほしい層 ^{※4}

※3 IHIおよび国内関係会社の従業員が任意で受講できる選択型講座

※4 マネジメント層、リスク管理やコンプライアンス担当、受注・案件審査に関わる担当者

人権の尊重

取り組み

教育・浸透

IHIグループは、人権を尊重する企業文化を醸成するために、「IHIグループ人権方針」に基づいた行動が実践できるよう、各階層での啓発に努めています。

(1)階層別教育

毎年度、全従業員を対象とした、人権尊重やハラスメント防止を目的としたe-ラーニング研修を実施しています。ハラスメント防止のe-ラーニング研修においては、ハラスメントに該当し得る事例や、相談窓口を紹介しています。また、新任管理職を対象とした研修においては、チームビルディングにおいて起こり得るハラスメント事例とその対策を内容に含めています。取締役、執行役員には、企業とステークホルダー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、各種研修を実施しています。

(2)全従業員向け教育

2023年度は、IHIグループで働く一人一人が、人権やDE&Iについての考え方を身に付け、理解を深めるため、「ハラスメント防止」「DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)」それぞれをテーマとしたe-ラーニングを、全従業員向けに実施しました。

(3)担当者向け研修

2023年度は、ビジネスと人権に対する感度を特に高めてほしい層(マネジメント層、リスク管理やコンプライアンス担当、受注・案件審査に関わる担当者など)を対象とした研修を実施しました。研修を通じて、ビジネスと人権を取り巻く世界情勢の変化や、制度や枠組みの整備に加えて、実質的な取り組みが世界的に求められていることの理解・浸透を進めました。

(4)国際デーでの社長メッセージ発信

IHIグループは、毎年世界人権デー(12月10日)と国際女性の日(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ています。

重要な人権課題に対する取り組み

強制労働の禁止

IHIグループは、あらゆる強制労働を禁止しています。IHIでは、採用の際には必ず応募者からの申し込みを前提とし、入社の際には賃金などを含む労働条件を提示して応募者の合意を得た上で雇用を開始します。

児童労働の禁止

IHIグループは、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。IHIの就業規則に、採用する者の年齢を満15歳以上とすることと、応募時に年齢情報を含む履歴書の提出を求めることを定めています。

均等な機会の確保

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)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、機会の均等などに取り組んでいます。

P.55 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)

差別・ハラスメントの禁止

IHIグループは、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ています。

働く人びとの健康で安全な職場の確保

IHIグループは、安全と健康の確保を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ます。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・維持に努めています。

P.64 労働環境の向上(労働安全衛生)

働く人びとの基本的な権利の尊重

IHIグループは、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。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。

IHIと労働組合とは、相互理解に根ざす信頼関係に基づき労働協約を締結しているほか、経営層と従業員代表との間で定期的に安全衛生委員会、経営協議会、生産協議会を開催し、相互に隔意のない率直な意見交換により職場の環境を整備しています。

サプライチェーン・マネジメントの強化

考え方

IHIグループは、公平・公正な取引、お取引先との相互繁栄、法令の遵守と社会的責任への対応を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。

IHIグループは、2022年度に、お取引先に対する具体的なお願い事項を定めた「IHIグループ取引先行動指針」を策定しました。本指針は、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などにも配慮したCSR活動の推進についてのお願いをまとめたものです。

IHIグループの各調達部門は「IHIグループ調達基本方針」の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ます。

方針

●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。

サプライチェーン・マネジメントの強化

●IHIグループ取引先行動指針

1. 法令遵守と国際規範の尊重

- 1.1. 法令遵守と国際規範の尊重

2. 人権・労働

- 2.1. 強制労働の禁止
- 2.2. 児童労働の禁止
- 2.3. 非人道的な扱いの禁止
- 2.4. 差別行為の禁止
- 2.5. 適切な労働時間管理
- 2.6. 適切な賃金と手当
- 2.7. 結社の自由・団体交渉権

3. 安全衛生

- 3.1. 安全な職場
- 3.2. 緊急時への備え
- 3.3. 労働災害・労働疾病
- 3.4. 産業衛生
- 3.5. 身体的負荷のかかる作業への配慮
- 3.6. 工場設備の安全対策
- 3.7. 施設の安全衛生
- 3.8. 安全衛生のコミュニケーション
- 3.9. 労働者の健康管理

4. 環境

- 4.1. 気候変動への対策
- 4.2. 水資源の適正管理
- 4.3. 化学物質の適正管理
- 4.4. 廃棄物の適正管理
- 4.5. 生物多様性の保全

5. 公正取引・倫理

- 5.1. 腐敗防止・不適切な利益授受の禁止
- 5.2. 情報の開示
- 5.3. 知的財産の尊重
- 5.4. 公正なビジネスの遂行
- 5.5. 通報者の保護

6. 品質・安全性・供給の確保

- 6.1. 製品の安全性の確保
- 6.2. 品質管理
- 6.3. 安定供給
- 6.4. 製品事故や契約不適合への対応

7. 情報セキュリティ

- 7.1. サイバー攻撃に対する防御
- 7.2. 個人情報の保護
- 7.3. 秘密情報の保護

8. 競争力の強化

- 8.1. 競争力の強化

9. 社会課題の解決

- 9.1. 地域社会への貢献
- 9.2. グローバルな社会課題の解決

10. 管理体制の構築

- 10.1. マネジメントシステムの構築
- 10.2. サプライチェーン全体での推進
- 10.3. 鉱物資源の責任ある調達
- 10.4. 適切な輸出入管理
- 10.5. 救済(グリーバンス)メカニズム
- 10.6. 取組状況の開示・提供

ガバナンス

IHIグループでは、サプライチェーンにおける人権課題に関わる活動方針や施策およびその結果をIHIグループ人権啓発推進委員会において共有し、議論しています。

P.74 人権啓発推進委員会

戦略

リスク

IHIグループは、キーとなる主要部品を自社グループ内で製造する一方で、複数のグループ外調達先より原材料・部品・サービスの供給を受けています。資機材価格の急激な変動、特殊鋼などの需給バランスの変化や国際情勢の急変に加え、激甚災害や大規模な感染症の拡大により、サプライチェーン途絶などの問題が生じた場合、コストアップ、納期遅延などにつながる可能性があります。また、CSR調達を推進していく過程で、調達コストが上昇する可能性があり、その結果として、IHIグループの業績および財政状態に悪影響をおよぼす可能性があります。

機会

サプライチェーン上のリスク低減に取り組むことは、製造能力の強化につながり、外部要因に影響されにくい事業体制の構築、ひいては業績や財務状況の安定化、企業価値の向上につながると考えています。

サプライチェーン・マネジメントの強化

リスク管理

サプライチェーンの強靭化

IHIグループは、近年発生している自然災害、感染症、紛争、CSR調達視点のリスクなどによって、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靭化する活動をグローバルに推進しています。

主要な原材料・部品の市況動向については日頃から情報収集して安定調達に努めるとともに、調達先の品質・納期などの管理を徹底し、特定の調達先への過度の集中・依存を避けるために調達先の分散化などを進めています。特に事業継続に不可欠な重要サプライヤーを抽出して、各種リスクに影響を受けにくいサプライチェーン構築を進めています。

サステナビリティ評価サービス「EcoVadis」の活用

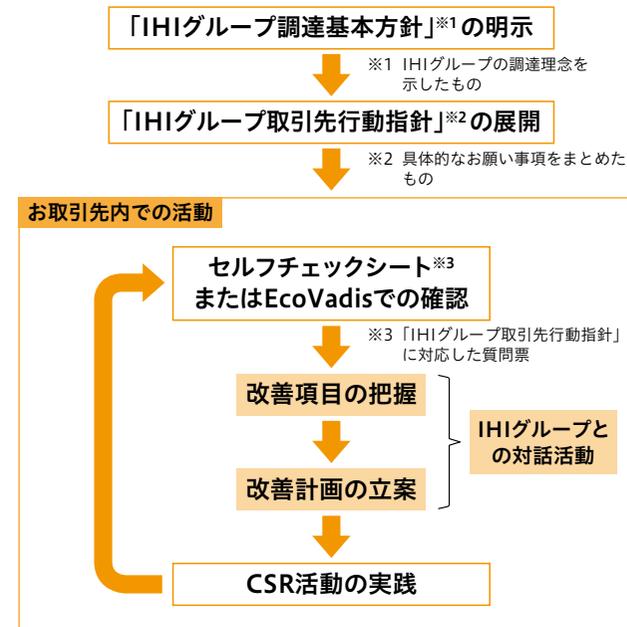
IHIグループはサプライチェーンに関する第三者評価プラットフォームであるEcoVadis社と2024年6月に契約を締結し、サプライチェーンリスクを適切かつ公正に評価するための体制を整えました。

お取引先にはEcoVadis社の実施するサステナビリティ評価を受けることを促し、評価上問題がない場合は優良サプライヤーとして管理し、懸案があれば、特別に聞き取り調査をするなど、リスク管理体制を構築していきます。コンプライアンス違反などの公開されたニュースは即座にピックアップされ、渦中の取引先に対して迅速な対応が可能となります。

セルフチェックシートによるサプライヤー管理

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」の各項目に一つ一つに対応した「セルフチェックシート」を展開しています。お取引先に対しては、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。

●CSR活動推進のプロセス



グリーンバンス(救済)メカニズムの運用

P.77 グリーンバンス(救済)メカニズムの整備

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。

指標と目標

●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	2021年度	2022年度	2023年度
下請法講座※1	143	379	431
建設業法講座※1	98	354	313
海外調達講座※1	82	112	152
調達プロフェッショナル育成研修※2	642	1,367	1,534

※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 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。

サプライチェーン・マネジメントの強化

取り組み

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」、「中堅社員向けサプライチェーン・マネジメント教育」を追加しました。

e-ラーニングについては、グループ全従業員向け、グループ全調達担当者向けのそれぞれにプログラムを用意し、法令・ルール順守の徹底、最新の社会的要請の理解、法令・制度の知識習得が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。

「IHIグループ取引先行動指針」の周知・浸透

IHIグループは、「IHIグループ取引先行動指針」をウェブサイトで公開するだけでなく、通達文や説明会などを通じて既存のお取引先に周知しました。新規契約に関しては、本指針を尊重することが明記された基本契約書を適用します。また、2024年度から調達企画本部主導で合同セミナーを開催しています。テーマは、「人権・労働」(6月)に続き、「公正取引・倫理」(10月)および「カーボンニュートラル」(翌年2月)を予定しています。

人権リスク低減活動

IHIグループは、2023年度より「リスク低減活動」として、一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン(ASSC)の協力のもと、IHIおよびグループの関係会社構内に就労する請負業者が雇用する外国人技能実習生に対して積極的対話(直接のインタビュー)を実施しています。職場環境や労働条件における苦情を把握して、苦情の芽を早期に摘み取り是正していくことが目的です。

紛争鉱物を含む「鉱物資源の責任ある調達」

IHIグループは、紛争鉱物に関する取り組みを主導する団体Responsible Minerals Initiative(RMI)の趣旨に賛同しています。IHIグループは、当面の調査対象鉱物として、RMIの認定業者の多いスズ、 tantalum、タングステン、コバルトを指定しています。これらの指定鉱物を含む全ての購入品が、RMIの認定する精製・精錬業者経由で製造されているかどうかを確認することが最終目標です。

調査対象の鉱物を含むジェットエンジン部品などの製品群を洗い出し、これらの製品群を製造しているお取引先にRMIの指定するフォーマットに基づく調査票を展開することで、調査と深掘活動を開始しています。調査対象は随時広げていく予定です。経済開発協力機構(OECD)の5 step Frameworkのガイダンスを尊重しながら、調達企画本部の指示のもと、発注担当部門が深掘活動を行っています。

また、お取引先に、「IHIグループ取引先行動指針」10.3項「鉱物資源の責任ある調達」にて方針を周知しました。

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。

2023年11月に内閣官房・公正取引委員会連名で策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を受けて、お取引先からの価格転嫁に対する取り組み方針を経営幹部に上げて決定し、その内容を織り込んだ形で「パートナーシップ構築宣言」を見直しました。また、お取引先からの価格転嫁の状況を定期的に経営トップに報告し、さらなる対応方針を示していく形としています。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して、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。

地域社会との共存共栄

考え方

IHIグループは、グループの持つ技術力と人財で、住み良い豊かな地球づくりに役立つとともに、グループの価値向上につながる社会貢献活動に取り組んでいます。

2023年度よりスタートした中期経営計画「グループ経営方針2023」に合わせて、社会貢献活動の3カ年取り組み方針（2023年度～2025年度）を定めています。本方針では、事業活動の実態とこれまでの社会貢献活動を踏まえ、社会貢献活動の重点分野として「地域社会との共生」と「次世代人財の育成」の2分野に注力します。

●社会貢献活動の重点分野

重点分野	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上で重要と考えています。	   
次世代人財の育成	STEAM教育などを支援する活動を行うこと、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グループの取り扱い製品の理解度の向上と事業の拡大に不可欠と考えています。	  

戦略

リスク

地域社会との対話が十分でない場合、IHIグループの事業活動が地域の自然環境や生活に負の影響をおよぼす可能性があります。その結果、地域社会との関係が悪化し、既存事業の継続や新規事業の立ち上げに支障をきたす可能性があります。また、地域社会との良好な関係が損なわれると、企業の社会的評価が低下し、企業価値に影響をおよぼす可能性もあります。

機会

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を展開するために不可欠です。特に、産学官が連携して次世代人財の育成をはじめとした地域の課題に取り組むことは、将来の産業基盤を豊かにし、社内外のネットワークを機能させることにもつながり、IHIグループの事業継続や成長性にも寄与するものと考えています。

地域社会との共存共栄

指標と目標

IHIグループの2023年度社会貢献活動の支出総額は、532百万円でした。

新型コロナウイルスの感染法上の分類が5類に引き下げられたことにより、社会貢献活動の重点分野としている「地域社会との共生」「次世代人財の育成」などの活動が再開し、各事業拠点において特長のあるさまざまな活動を行うことができました。その結果、社会貢献活動費は2022年度に比べ43百万円増となりました。

●社会貢献活動費の費用別内訳

(単位：百万円、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	
活動内容別内訳	地域社会との共生	103	335	312
	次世代人財の育成	111	121	185
	環境の保全*	21	31	—
	その他	25	2	35
費目別内訳	現金寄付	120	251	244
	時間寄付	87	94	184
	現物寄付および敷地提供費	53	144	104
参考	地域社会関連の団体会費	13	15	23
	運営経費	110	106	97

※重点分野が2023年度より「地域社会との共生」、「次世代人財の育成」の2分野となったため、2023年度以降、「環境の保全」の数値は集計していません。

●活動実績

(対象：IHIおよび連結子会社)

重点分野	指標	2021年度	2022年度	2023年度
地域社会との共生	事業の利益 ^{※2} 主催イベントの 来場者数	645名	1,535名	18,803名
	社会/ 環境の利益 ^{※2} 地域社会への 支出額	103百万円	335百万円	312百万円
次世代人財の育成	事業の利益 ^{※2} 出前授業・ ものづくり教室 などの参加者数	5,297名	7,468名 ^{※3}	7,593名
	社会/ 環境の利益 ^{※2} 主催イベントの 参加者数	254名	156名	—
環境の保全 ^{※1}	社会/ 環境の利益 ^{※2} 環境保全面積	12,652m ²	112m ²	—

※1 重点分野が2023年度より「地域社会との共生」、「次世代人財の育成」の2分野となったため、2023年度以降、「環境の保全」の数値は集計していません。

※2 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

※3 2022年度の出前授業・ものづくり教室などの参加者数を修正しました。

地域社会との共存共栄

取り組み

●主な社会貢献活動(2023年度)

(対象：IHIおよび連結子会社)

重点分野	イベント	概要	関与	主催・参加会社	主な開催場所	開催回数・拠点数など	来場者/頻度/規模など	参照
地域社会との共生	車いすバスケットボールイベント	車いすバスケットボールへの理解を深めるための体験イベント開催	主催	明星電気	群馬県伊勢崎市	1回	約100名	IHIグループ従業員およびその家族 web
	相馬野馬追	福島県相馬地方の伝統の祭りへの協賛および従業員の参加	協賛・協力	IHI相馬事業所	福島県相馬市	1回	216名	IHIグループ従業員 web
	相生ペーロン祭	兵庫県相生市相生湾で開催される祭りへの協賛および参加	協賛・協力	IHI相生事業所	兵庫県相生市	1回	136名	IHIグループ従業員 —
	富岡ロケットまつり	従業員やその家族、地域の方々との交流を深めるイベント開催	主催	IHIエアロスペース	群馬県富岡市	1回	約3,200名	地域住民、お取引先、IHIグループ従業員およびその家族 web
	IHIピアノコンサート	一般社団法人全日本ピアノ指導者協会後援によるピアノコンサート	主催	IHI本社	東京都江東区	1回	150名	IHIグループ従業員およびその家族 web
	歴史探訪ウォーキング大会	広島県呉市宮原地区自治会連合会の歴史探訪ウォーキング大会への協賛	協賛・協力	IHI呉事業所	広島県呉市	1回	36名	地域住民 web
	昭島・瑞穂工場の見学	東京都昭島市の中学生を対象とした職業体験・職場見学	協力	IHI昭島事業所、IHI瑞穂工場	東京都昭島市・西多摩郡瑞穂町	20回	637名	近隣の中学生 —
	鶴ヶ島工場の見学	埼玉県川越市にある児童支援施設「ゆめの園みらいず天沼新田」に通う児童向け工場見学	主催	IHI鶴ヶ島工場	埼玉県鶴ヶ島市	1回	12名	児童支援施設の児童 web
	事業所近隣の清掃活動	定期的な清掃活動	主催	IHIグループ	グループ事業所各拠点	42拠点	2,168名	IHIグループ従業員 web
	献血活動	日本赤十字社が主催する献血への協力	協力	IHIグループ	グループ事業所各拠点	約30拠点	2,211名	IHIグループ従業員 web
	在来種杉田梅の保護活動	日本古来の在来種である杉田梅の復活・普及活動への協力	協力	IHI横浜事業所	神奈川県横浜市	—	8名	IHIグループの従業員、30本の苗木を植樹 web
	根岸湾アマモ場再生活動	根岸湾に立地する近隣企業と共に「金沢八景-東京湾アマモ場再生会議」が主催するアマモ場再生活動に参加	協力	IHI横浜事業所	神奈川県横浜市	—	4名	IHIグループ従業員 web
愛知川流域の農業水路の環境保全	愛知川流域の農業水路の清掃や環境整備	協力	IHI、IHIインフラ建設	滋賀県東近江市	—	18名	IHIグループ従業員 web	
次世代人材の育成	ジェットエンジンの秘密を探ろう	座学と実験によって「ジェットエンジン」の仕組みを学び、IHIグループの航空機事業に関する理解を深める	主催	IHI相馬事業所、IHI呉事業所、IHI本社	福島県相馬市、広島県呉市、神奈川県川崎市、東京都江東区	5校 1施設	540名	近隣の小中学生 web
	アンモニア	実験を通じてアンモニアの特性を学び、IHIが取り組んでいるアンモニア事業について理解を深める		明星電気、IHI鹿児島事務所、IHI呉事業所、IHI本社	群馬県伊勢崎市、鹿児島県日置市、広島県呉市、東京都江東区	3校 2施設	382名	近隣の小中学生 web
	二酸化炭素の回収技術	地球温暖化の仕組み、二酸化炭素の回収方法などについて学び、IHIが取り組む二酸化炭素回収技術について理解を深める		セントラルコンペヤ、明星電気、IHI鹿児島事務所、IHI横浜事業所、IHI本社	愛知県幸田町、群馬県伊勢崎市、鹿児島県日置市、神奈川県横浜市、東京都江東区	4校 1施設	267名	近隣の小中学生 web
	橋のひみつを探ろう	座学と橋梁模型の製作体験を通じて橋の構造や役割を学び、IHIグループの橋梁事業について理解を深める		IHIインフラシステム、IHI東北支社	大阪府堺市、宮城県仙台市	2拠点	172名	近隣の中学生 web
	森や土のはたらきを知ろう	自分たちの身近な場所に生息する土壌生物の観察を通じて、豊かな自然を守り生態系を維持する大切さを学ぶ		IHI回転機械エンジニアリング、明星電気、セントラルコンペヤ、IHI相馬事業所、横浜事業所、IHI鹿児島事務所	長野県長野市、群馬県伊勢崎市、愛知県幸田町、福島県相馬市、神奈川県横浜市、鹿児島県日置市	7校 2施設	396名	近隣の小中学生 web
	IHIものづくり教室	段ボールでの宇宙ステーションづくり、スマホで動くラジコンカーの電子工作とプログラミングなどを通じて、ものづくりの楽しさを体感してもらう	主催	IHI横浜事業所	神奈川県横浜市	1回	70名	地域住民 IHIグループ従業員参加者(スタッフ)45名 web
	豊洲みらいプロジェクト	真空の仕組みを使った遊びやオリジナルキャンドル作りを通じて、未来の科学技術を支える青少年の育成する	共催	IHI	東京都江東区	1回	48名	近隣の中学生 —
	インターンシップ・職場体験	IHIグループの事業、ものづくりの現場や研究開発などへの理解を深めてもらう機会	主催	IHIグループ	グループ事業所各拠点	25拠点	262名	近隣地域の中学生・高校生・高等専門学校生・大学生 web
その他	災害復興支援	国内外の自然災害に対する義援金の拠出	—	—	—	5件	25,033,827円	<ul style="list-style-type: none"> ・2023年3月に発生したバングラデシュ南東部サイクロン被害への義援金 ・2023年5月に発生したイタリアのエミリア・ロマーニャ州大雨・洪水被害への義援金 ・2023年9月に発生したモロッコ中部地震への義援金 ・2023年8月に発生したハワイ島火災への義援金 ・2024年1月に発生した能登半島地震への義援金、および被災した学校の復旧を支援するための計測器などの教具の贈呈

お客さまとの関係強化

品質・製品安全

考え方

IHIグループは、IHIグループ基本行動指針にあるとおり、「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。

また、2019年の民間航空エンジン整備事業における不適切事案を受けて、安全と同様に品質を最優先することを示した「IHIグループ品質宣言」を定めました。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。

方針

●IHIグループ品質宣言

IHIグループは

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

ガバナンス

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。委員会は、グループ品質保証全般担当役員を委員長とし、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などを踏まえ、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
委員	事業領域長、事業領域品質担当幹部、本社部門幹部
事務局	ものづくりシステム変革本部
2023年度の開催回数	2回

お客さまとの関係強化

戦略

リスク

IHIグループは、お客さまの満足、安全、安心を実現する製品・サービスを提供するために品質保証体制を構築し、品質を保証する品質マネジメントシステム(QMS)を整備しています。QMSは、お客さまが製品やサービスに求める内容の変化、法的な要求を含めた外部環境の変化などに対して適時適正に見直しを行うことで、常に適切な状態を維持することに努めています。

しかし、想定外の事態が発生した場合には、お客さまの安全性や社会的評価の低下を招くとともに損害賠償などが生じ、IHIグループの業績および財政状態に悪影響をおよぼす可能性があります。

機会

IHIグループにとって品質・製品安全の確保は、顧客満足度の向上、ブランドイメージの強化、そして市場競争力の向上という大きな機会を提供します。

また、品質マネジメントシステムにおける厳格な姿勢は、組織全体の品質保証能力を高め、環境変化に対する適時適正な対応は製品の革新性を促進します。

リスク管理

品質保証活動

IHIグループは、事業所や工場において、ISO9001に代表される品質マネジメントシステム(QMS)の認証を取得した上で事業活動を進めています。認証を得ているQMSは、お客さまの要求により、ISO9001以外の認証を求められるケースがあり、事業の特性上、意図的に外部認証を取得しないケースもあります。この結果、国内事業所・工場のQMS認証取得率は、ISO9001で90.6%、それ以外の規格を含めると96.2%になります。

また、QMSによる品質保証活動をより効果的にする目的で、職場の困りごとを起点とした問題解決を通じて働きやすい職場を実現する活動を2019年から継続しています。優秀な活動についてはグループ全体の成果報告会で発表することで、全社的な浸透を図っています。

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。

一方、お客さまに提供した製品に製品安全に関わる問題を含め、お客さまや社会からの要求事項を満たさない事案(不適合)が発生した場合は、各組織の品質マネジメントシステム(QMS)によって定められた手順に従い、発生した不適合への処置を行います。

また、これとは別に発生した不適合の再発防止として、問題を深掘りすることで根本原因として仕組みや手順、それらの管理および運用、力量管理や教育、品質に対する意識などにおける問題の有無を明らかにします。そして、それらを包含するQMSの見直しと、必要な教育やトレーニングを進めることで、より確実な再発防止を実現します。

顧客満足度調査

IHIグループは、お客さまへのアンケートやヒ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。

お客さまとの関係強化

指標と目標

●法令違反件数

(単位：件、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
広告宣伝活動に関する法令	0	0	0	0

●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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
IHIグループ品質宣言	519	288	262	384
内部監査員養成講座	31	29	44	43
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	211	81	50	12
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	136	123	117	94
品質プロフェッショナル研修	7	6	6	6
品質保証部門基幹職研修	—	182	40	0
品質コンプライアンス研修 事例研究研修	2,577	2,487	436	318
品質コンプライアンス事例研究研修 討議リーダー研修	339	398	77	62

取り組み

| 従業員への教育・浸透

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・研修などを実施しています。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。一方、各組織で核となり品質保証を推進するリーダーを育成する教育プログラムも展開しています。また、全従業員向けに「品質改善キャンペーン」として、「IHIグループ品質宣言」の内容を今一度考えるイベントを行い、従業員の同宣言への納得度や問題意識をアンケート調査します。その結果は、次年度の品質重点施策を含む、各種品質保証活動でも活用しています。

| 製品・サービスに関する情報開示

IHIグループは、事業活動を広くステークホルダー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・SNS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。

誠実な企業経営

コーポレート・ガバナンスの強化	091
コンプライアンスの徹底	104
リスク管理の徹底	112
イノベーション・マネジメント	116
情報セキュリティの強化	123

コーポレート・ガバナンスの強化

コーポレート・ガバナンス

考え方

IHIは、コーポレート・ガバナンスについて、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であると取締役会で定義しています。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。

方針

IHIは、取締役会によって決議した次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組みます。

●コーポレート・ガバナンス基本方針

- (1)株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
- (2)株主をはじめとするステークホルダーとの適切な協働に努めます。
- (3)会社に関する情報を適切かつ積極的に開示し、ステークホルダーへの説明責任を果たすとともに、透明性を確保します。
- (4)取締役会、監査役および監査役会が経営監視監督機能を十分に果たせるよう、それぞれの役割・責務を明確化します。
- (5)中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行ないます。

コーポレート・ガバナンスの強化

体制

IHIは監査役会設置会社であり、取締役の職務の執行を監査するため、監査役を選任しています。取締役会では、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、取締役の職務の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（うち独立社外取締役4名）で構成されています。独立社外取締役には、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、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、取締役の職務の執行を監査する監査役は5名で、うち社外監査役は3名です。

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、独立社外取締役3名、独立社外監査役1名、人事担当取締役、財務担当取締役の計6名で構成し、委員長を独立社外取締役としています。

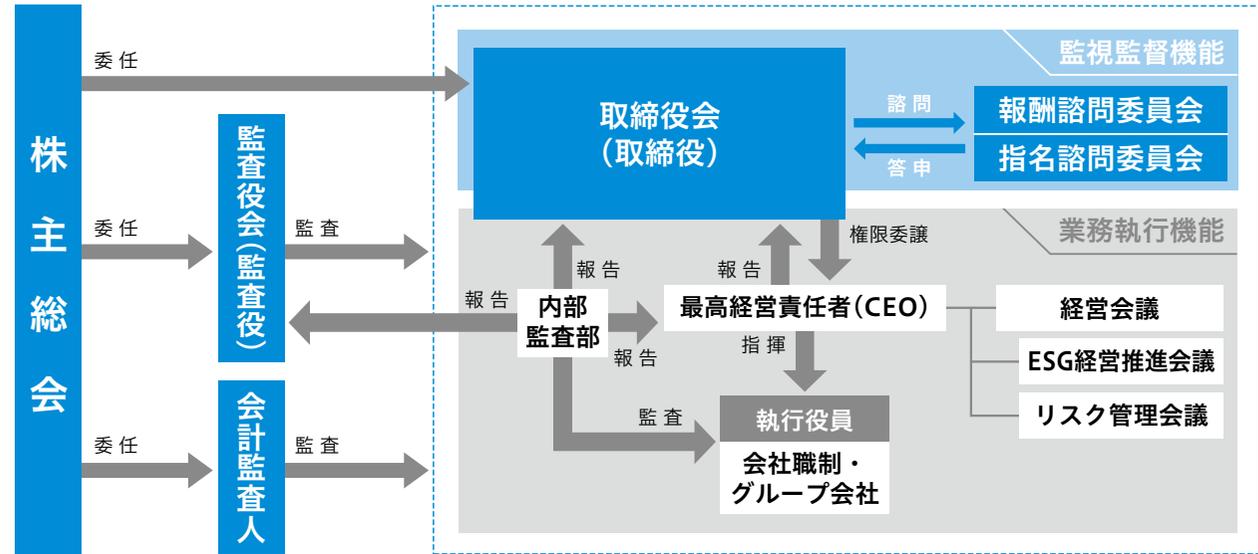
2023年度は、5回開催し、武藤委員を除く委員全員が5回出席しました。

なお、武藤委員は、委員就任後に開催された委員会2回全てに出席しています。

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

● 経営機構図



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、独立社外取締役4名の計5名で構成し、委員長を代表取締役社長としています。

2023年度は5回開催し、委員全員が5回出席しました。

業務執行体制

IHIは、取締役会による経営に対する監視監督機能の強化および業務執行に関する意思決定の迅速化を図るため、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（23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。

2023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。「ESG経営推進会議」（年2回以上開催）は、ESG経営の基本方針や具体的な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.112 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「役員に求める人材像」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

IHIの議決権所有割合10%以上の大株主ではない（法人の場合は取締役、監査役、執行役、執行役員および従業員）。

(2) 主要な取引先等との関係

以下に掲げるIHIの主要な取引先などの取締役、監査役、執行役、執行役員および従業員ではなく、また、過去において業務執行取締役、執行役、執行役員ではない。

- ・ IHIグループの主要な取引先（直近事業年度の取引額がIHIの連結売上収益の2%以上を占めている）
- ・ IHIグループを主要な取引先とする企業（直近事業年度の取引額が取引先の連結売上収益の2%以上を占

めている）

- ・ IHIの主要な借入先（直近事業年度の事業報告における主要な借入先）
- (3) 専門的サービス供給者との関係（弁護士・公認会計士・コンサルタント等）
IHIから役員報酬以外に、年間1,000万円以上の金銭その他財産を得ている弁護士、公認会計士、コンサルタント等ではない。
- (4) 会計監査人との関係
IHIの会計監査人の代表社員、社員ではない。
- (5) 役員等を相互に派遣する場合
IHIと相互に取締役、監査役を派遣していない。
- (6) 近親者との関係

IHIグループの取締役、監査役、執行役員およびこれらに準じた幹部従業員の配偶者または2親等内の親族ではない。また、(1)から(4)に掲げる者*の配偶者または2親等内の親族ではない。

*大株主、主要な取引先などが法人である場合、その取締役、監査役、執行役、執行役員およびこれらに準じた幹部従業員に限る。

役員に求める人材像

IHIは、以下の基準に基づき、役員に求める人材像を判断します。

- ・ 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、兼任状況、就任期間などについても考慮します。

■ 中核人財の登用などにおける多様性の確保

IHIは、「グループ人財戦略2023」に基づき、中核人財の中でも特に、女性従業員一人一人がより一層活躍できるよう、積極的な採用と育成、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。

- ・ 目標(2026年度)

- 女性管理職比率 7%

- 新卒女性採用比率(大卒) 20%程度

- ・ 参考(2030年度)※進捗に合わせて適宜見直す

- 女性管理職比率 15%程度を目指す

- 新卒女性採用比率(大卒) 20%以上を目指す

また、2030年までに役員に占める女性比率を30%以上という経団連の「2030年30%へのチャレンジ」にも賛同しています。

コーポレート・ガバナンスの強化

●取締役会の構成(2024年7月1日現在)

氏名 IHIにおける地位	選任理由	2023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 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、IHIグループの経営をリードしてきました。2020年4月からは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います。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%)	10年	19,800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、持続的な高成長に向けた変革を推進するなど、IHIグループの経営をリードしています。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%)	4年	6,700株	—	委員長
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、ライフサイクルビジネスの拡大を進めた後、2022年4月からは経営企画部長として「グループ経営方針2023」の策定に携わり、昨年4月からは副社長としてその実行を推進しています。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	3,600株	—	—
盛田 英夫 代表取締役	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、IHIグループが成長事業と位置付ける民間航空機エンジン・防衛・宇宙事業の強化および拡大に取り組んできました。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。	全18回中 18回 (100%)	3年	4,200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た後、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部長、新事業推進部長、経営企画部長を経て、グループ人財・人事担当役員として人財戦略の策定および実行に取り組むとともに、グループESG担当役員としてIHIグループのESG経営を推進しています。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	1,100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を中心に多くの業務を経験した後、海外事務所長として現地での事業拡大に取り組みました。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経て、ソリューション統括本部で新たなビジネスモデルの構築を主導し、昨年4月からは事業開発統括本部長として、燃料アンモニアバリューチェーンの構築をはじめとする事業開発を推進しています。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	600株	—	—
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、IHI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、IHIグループの財務戦略および資本戦略の着実な実行と経営管理に取り組んでいます。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	1,000株	委員	—
森岡 典子 取締役	入社以来、航空エンジン事業の制御技術の開発を中心に多くの業務を経験した後、航空エンジンの将来技術構想や、航空機の電動化システムの事業化の検討に携わりました。その後、新事業推進部長を経て、昨年4月からは戦略技術統括本部長として、将来の成長事業の創出に向けたシナリオの策定および実行ならびに戦略技術の獲得に向けた取り組みを主導しています。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)	1,900株	—	—

氏名 IHIにおける地位	選任理由	2023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
中西 義之 社外取締役	グローバル化学メーカーの製品およびサービスの販売に関する経験を経て、同社の重要事業の運営に携わった後、経営トップとして事業環境の変化に対応したさまざまな施策を推進するなど、企業経営全般に関する豊富な経験と実績および幅広い見識を有しています。引き続き、それらをIHI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ため、社外取締役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	4年	1,400株	委員長	委員
松田 千恵子 社外取締役	金融・資本市場業務および経営コンサルティング業務を通じた豊富な経験と知見、また、企業戦略・財務戦略に関する研究者としての非常に高い専門性を有しているほか、複数社の社外役員としての幅広い見識を有しています。引き続き、これらの経験や見識をIHI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ため、社外取締役として選任しました。	全18回中 16回 (89%)	4年	2,300株	—	委員
碓井 稔 社外取締役	グローバルに事業を展開する精密電子機器メーカーで技術開発分野の責任者などを経た後に、経営トップとして事業環境の変化に対応したさまざまな施策を推進するなど、企業経営全般に関する豊富な経験と実績および幅広い見識を有しています。引き続き、それらをIHI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ため、社外取締役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	3年	3,600株	委員	委員
内山 俊弘 社外取締役	グローバルに事業を展開する精密機械メーカーで製品やサービスの販売、海外現地法人での生産改革などに取り組んだ後に、経営トップとして事業環境の変化に対応したさまざまな施策を推進するなど、企業経営全般に関する豊富な経験と幅広い見識を有しています。引き続き、それらをIHI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ため、社外取締役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	2年	700株	委員	委員

●社外取締役の比率

(単位：%)

区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社外取締役比率	33	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(2024年7月1日現在)

氏名 IHIにおける地位	選任理由	2023年度 取締役会 出席回数 (出席率)	2023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
丸山 誠司 常勤監査役	財務、内部統制・内部監査、事業管理分野を中心に多くの知見を蓄積した後、2019年4月から財務部長としてグループ財務戦略、財務体質改善などに取り組んできました。その豊富な経験と実績および見識がIHI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14回中 14回 (100%)	3年	3,400株	-	-
宝蔵寺 多恵 常勤監査役	入社以来、産業機械事業の企画管理、営業のほか、法務、人事などのコーポレート部門において、多くの業務を経験しました。2022年4月からは、内部監査部長として、IHIグループの内部監査および内部統制評価に従事するとともに、コーポレート部門の監査機能の強化にも取り組んできました。このような豊富な経験と実績、見識がIHI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。	-	-	(新任)	1,400株	-	-
関根 愛子 社外監査役	監査法人の代表社員や日本公認会計士協会の会長としての豊富な経験と見識に加え、社外役員としての豊富な経験も有しています。このような経験と見識を独立した立場からIHIの経営監査に反映していただくため、社外監査役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	全14回中 14回 (100%)	4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います。このような経験と見識を、独立した立場からIHIの経営監査に反映していただくため、社外監査役として選任しました。	全18回中 18回 (100%)	全14回中 14回 (100%)	3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います。それらを独立した立場からIHIの経営監査に反映していただくため、社外監査役として選任しました。	全14回中 14回 (100%)	全12回中 12回 (100%)	1年	2,100株	委員	-

● 社外役員の重要な兼職の状況(2024年7月1日現在)

氏名 IHI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、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、株式会社三越伊勢丹ホールディングス 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 相談役、住友ファーマ株式会社 社外取締役
内山 俊弘 社外取締役	2	日本精工株式会社 相談役、サッポロホールディングス株式会社 社外取締役
関根 愛子 社外監査役	5	公認会計士、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、日本製鉄株式会社 社外取締役
早稲田 祐美子 社外監査役	4	弁護士、中外製薬株式会社 社外監査役、SCSK株式会社 社外取締役、公益財団法人日弁連法務研究財団 専務理事
武藤 和博 社外監査役	1	日本オラクル株式会社 専務執行役員

● 社外役員の平均出席率

(単位：%)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社外取締役	取締役会	97	100	99	97
	監査役会	100	98	98	100
社外監査役	取締役会	100	98	98	100
	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、IHI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	○		○	○				
	土田 剛	○				○			○
	盛田 英夫		○	○					
	瀬尾 明洋						○		○
	小林 淳			○	○				
	福本 保明							○	
	森岡 典子		○						
社外取締役	中西 義之	○		○	○				
	松田 千恵子						○	○	○
	碓井 稔	○	○	○					
	内山 俊弘	○		○	○				
監査役	丸山 誠司							○	
	宝蔵寺 多恵								○
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(2024年7月1日現在)

男性20名、女性3名(執行役員のうち女性の比率13%)

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	土田 剛	グループ調達担当、グループDX担当
○	副社長執行役員	盛田 英夫	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、グループ生産拠点戦略担当
—	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	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
—	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
—	常務執行役員	二瓶 清	産業システム・汎用機械事業領域長
—	常務執行役員	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、経営企画部長
—	常務執行役員	福岡 千枝	高度情報マネジメント統括本部長
—	常務執行役員	佐藤 篤	航空・宇宙・防衛事業領域長
—	執行役員	小澤 幸久	ものづくりシステム変革本部長
—	執行役員	前田 剛	社会基盤事業領域 副事業領域長
—	執行役員	田畑 正太郎	グループ営業担当、営業統括本部長
○	執行役員	福本 保明	グループ財務担当、財務部長
—	執行役員	田中 孝夫	事業開発統括本部 副本部長、米州統括拠点長
—	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	産業システム・汎用機械事業領域 副事業領域長
—	執行役員	仲俣 千由紀	航空・宇宙・防衛事業領域 副事業領域長
—	執行役員	山本 建介	事業開発統括本部 副本部長、資源・エネルギー・環境事業領域 副事業領域長
—	執行役員	小澤 典明	資源・エネルギー・環境事業領域 副事業領域長

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、2024年5月27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などを踏まえた、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、取締役会長および代表取締役社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」、ESG経営の推進を目的とした「ESG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。

※「ESG指標」では、温室効果ガスの削減、従業員エンゲージメントの向上、DE&Iの推進の取り組みを評価します。

b. 報酬の算定方法

毎期支給する金銭の額の算定方法は次のとおりであり、業績目標を達成した場合に支給する額を100とすると、その達成度に応じておおむね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。

$$\text{交付される金銭の額} = \left(\begin{array}{l} \text{役職位および参照する} \\ \text{利益指標の種類に} \\ \text{応じた標準支給額} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{当該利益指標に} \\ \text{応じた} \\ \text{業績評価支給率} \end{array} + \begin{array}{l} \text{ESG指標に} \\ \text{基づく支給額} \end{array} \right) \times \begin{array}{l} \text{連結営業利益の} \\ \text{成長率に応じた} \\ \text{調整係数} \end{array}$$

(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な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交付する株式の数の算定方法は次のとおりであり、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。なお、当該報酬の一部については、株式の時価に相当する額の金銭を支給します。

$$\text{交付される株式の数} = \begin{array}{l} \text{役職位に応じた} \\ \text{基礎ポイント} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{業績評価支給率} \\ \text{2025年3月期における} \\ \text{取締役への在籍月数を} \\ \text{12で除して得られる割合} \end{array} \times 50\%$$

コーポレート・ガバナンスの強化

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。

2023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 ^{※1}	業績連動賞与 ^{※2}	
取締役(15名)	社内取締役(11名)	624	413	159	51
	社外取締役(4名)	57	57	—	—
監査役(6名)	社内監査役(2名)	72	72	—	—
	社外監査役(4名)	43	43	—	—
合計 (21名)	797	586	159	51	

※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。

● 役員の年間報酬等(報酬等の総額が1億円以上の役員)

(単位：百万円)

氏名	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 [※]	業績連動賞与 [※]
満岡 次郎	取締役	111	70	30	9
井手 博	取締役	116	72	33	10

※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)の年間報酬額等の総額 (円、百万円以下切り捨て)	116,000,000
IHI従業員(従業員数：7,840名)の 年間報酬総額の平均(円)	8,364,344
比率(CEO:従業員)	14 : 1

コーポレート・ガバナンスの強化

●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※1	代表取締役	連結当期利益※3、※4	50%	0~200%	上限：710億円 目標：500億円 下限：290億円	-725億円	0%
		連結営業キャッシュ・フロー※4	50%	0~200%	上限：1,500億円 目標：1,000億円 下限：600億円	606億円	26.35%
	代表取締役以外の取締役(社外取締役を除く)	連結当期利益※3、※4	40%	0~200%	上限：710億円 目標：500億円 下限：290億円	-725億円	0%
		連結営業キャッシュ・フロー※4	40%	0~200%	上限：1,500億円 目標：1,000億円 下限：600億円	606億円	21.08%
		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：10%
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	業績評価支給率
業績連動型株式報酬※2	社内取締役	連結ROIC	—	0~150%	上限：13% 目標：10% 下限：5%	-5.4%	0%

※1 業績連動賞与：2024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：2022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、2024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：親会社の所有者に帰属する当期利益を指します。

※4 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

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、2024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
2022年度 評価	自己評価 ●アンケート分析 ●役員全員のヒアリング	<総合評価> ●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 ●後継者計画の観点を踏まえた、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	2023年度取締役会運営 ●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「人財戦略」や「DX戦略」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)
2023年度 評価	自己評価 ●アンケート分析 ●役員全員のヒアリング	<総合評価> ●実効性は確保されている <抽出された課題> ●取締役会としての監視監督機能を発揮する上で前提となる、取締役会の構成や後継者計画、役割と役割分担などに関する議論のさらなる充実 ●取締役会で議論すべき重点議題に関する審議時間の確保と議論のさらなる深化 ●適切な意思決定を行うための情報提供の拡充 ●IHI連結子会社における不適切行為を踏まえた、実効性のあるグループガバナンスの再構築	2024年度取締役会運営 ●取締役会としての今後のあるべき姿や監視監督機能の在り方に関する議論 ●執行側による2024年度の経営アジェンダの設定およびこれに基づく取締役会での議論(「事業ポートフォリオの変革」および「グループガバナンスの強化」など) ●議論すべき論点を明確に整理した資料の作成および社外役員への情報提供の充実

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、社外取締役および社外監査役に対して、月例の取締役会に先立ち、議案の内容や背景について事前説明を実施しているほか、取締役会とは別にオフサイトミーティングなどを企画して、事業ポートフォリオなどの中長期的な戦略に関する議論の場を設けています。

また、事業や製品に関する理解を深めることを目的として、事業拠点や建設現場などの視察の機会を設けています。

2023年度は、車両過給機の生産拠点および高速道路の高架橋架設現場の視察を行いました。

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、2024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50.91%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、社内規定で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、IHI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審査会を設置しています。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、その結果を取締役に報告しています。

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、IHI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

2023年度、IHIは政策投資株式126銘柄(上場株式43銘柄および非上場株式83銘柄)のうち、9銘柄を全数売却しました。

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

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グループは、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」を順守するため、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を示す「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。

方針

●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、もちろん、ともに働く人びと、そして地域社会や国際社会の期待に応えるために私たちがなすべきことを自ら実践し、それぞれからの信頼を得ることによって将来にわたって企業としての存在価値を高めることに努めます。

あらゆる場面に共通する私たちの基本的な態度

法の支配の尊重と倫理的な行動

私たちは、法令の意味するところを理解したうえでこれを大切に守り、社会的なルールや国際的な取り決めにも反することのないよう、誠実、公正を旨として倫理的に行動します。

人権の尊重

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

相互理解の促進

私たちは、私たち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。

コンプライアンスの徹底

●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

ガバナンス

■コンプライアンス委員会

IHIグループは、CEOを議長とする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、グループコンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。

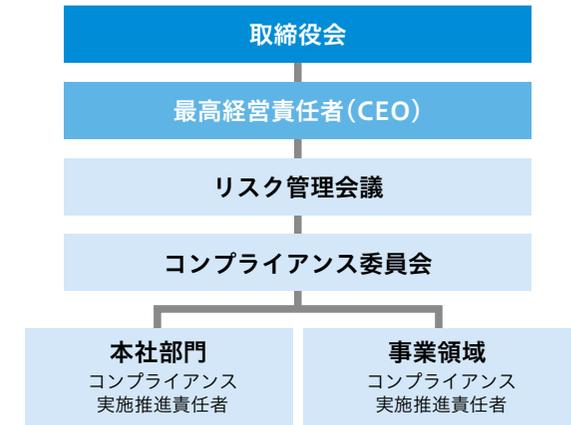
委員会は、競争法違反防止や贈賄防止なども含むコンプライアンスに関わる重要な方針を審議・立案し、活動を推進しています。グループコンプライアンス担当役員を委員長、各部門のコンプライアンス実施推進責任者を委員として構成されています。

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。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。

なお、経営上特に重要なコンプライアンス関連事項は、取締役会に報告・付議しています。

●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
委員	各部門のコンプライアンス実施推進責任者
事務局	法務部
2023年度の開催回数	2回

コンプライアンスの徹底

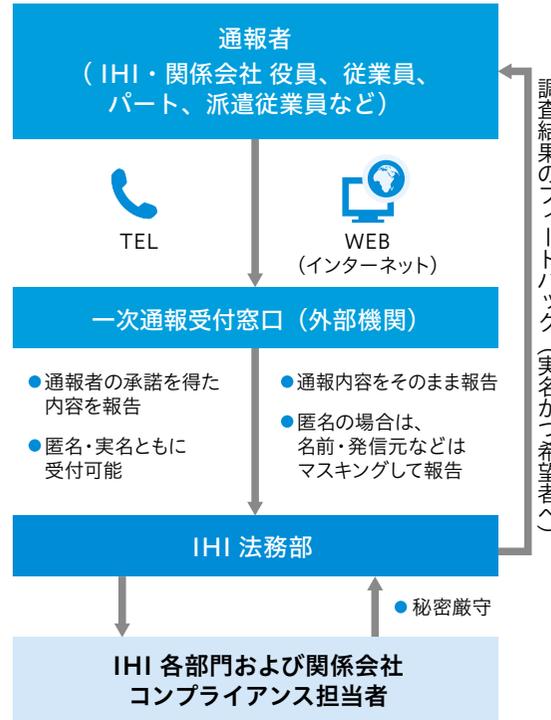
リスク管理

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。

このホットラインをイントラネット上に掲載し、トップ画面にリンクを張っているほか、各研修で周知を行っています。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・地域で主に使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・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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
通報件数	202	263	286	314

コンプライアンスの徹底

取り組み

教育・浸透

品質・コンプライアンス研修

IHIグループは、2019年度より全役職員を対象とした「品質・コンプライアンス研修」を全グループ会社に展開し、1年に1回以上実施しています。本研修は、「IHIグループ行動規範」と「IHIグループ品質宣言」を浸透・定着させるためのものであり、「IHIグループ基本行動指針」にも触れる内容となっています。

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。

2023年度も、未受講者や新任基幹職を対象に実施しました。

「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。

2023年度は、全グループ会社の役員および従業員に向けた、トップメッセージ動画の配信や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

項目	データの対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
品質・コンプライアンス研修	IHIおよび国内子会社	24,085	26,243	25,870	25,379
	海外子会社	3,261	4,938	5,334	5,072

コンプライアンスの徹底

税務コンプライアンス

考え方

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。

方針

●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。

ガバナンス

IHIグループは、取締役(グループ財務担当)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。

取り組み

■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。

■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

競争法および贈賄禁止法に関するコミットメント

IHIグループは、全グループ会社が従うべき「IHIグループ基本行動指針」をまとめ、競争法・贈賄禁止法を含む諸法令の順守を、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、グループ各社に運用基準の制定や競争法遵守活動管理責任者の設置などを義務付け、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、グループ各社のビジネスの実態を踏まえた実効性の高い運用基準づくりを支援するなど、反競争的行為防止のための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、2015年に制定した「IHIグループ公務員贈賄防止に関する基本規程」により、公務員を含む全ての者に対する贈賄、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、腐敗防止に取り組んでいます。また、グループ各社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。

ガバナンス

IHIは、内部統制の一環として、社内の各部門およびグループ各社に対し、「IHIグループ競争法遵守基本規程」および「IHIグループ公務員贈賄防止に関する基本規程」にのっとり対応がなされているかの監査を定期的に行っています。

また、IHIでは、競争法・贈賄禁止法に関するリスクアセスメントや教育・研修などを行い、その活動状況を半期に一度コンプライアンス委員会に報告しています。加えて、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。万が一コンプライアンス上の重大な問題が発見された場合は、CEOを本部長とする対策本部を設置し、社内外の専門家の知見も活用し迅速かつ柔軟に対応する体制を整えます。同対策本部は、再発防止策の実施までをフォローします。

リスク管理

競争法・贈賄に関するリスクアセスメント

IHIグループでは、毎年IHIの各部門およびグループ各社を対象として、競争法・贈賄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アセスメントを実施し、リスクの度合いに応じた対応を行っています。

取り組み

教育・浸透

IHIグループでは、反競争的行為の防止のため、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、腐敗行為の防止のため、米国海外腐敗行為防止法(U.S. Foreign Corrupt Practices Act)、英国贈収賄防止法(UK Bribery Act)などの順守に関する啓発・教育活動もIHIグループ全体で実施しています。

2023年度はe-ラーニングの対象者を広げたことから、どちらの教育も受講者数が大幅に増加しました。また、これらの活動は、リスクアセスメントの結果をもとに、IHIの各部門およびグループ各社のリスクの度合いに応じて実施するとともに、研修資料を社内イントラネットに掲載し、役員・従業員がいつでも閲覧できるようにしています。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(延べ) (単位:名)

項目		データの対象範囲	2022年度	2023年度
役員および従業員		IHIおよび連結子会社	2,007	51,222
(テーマ別内訳)	競争法	IHIおよび連結子会社	622	26,148
	贈賄禁止法	IHIおよび連結子会社	1,385	25,074
(地域別内訳)	日本	IHIおよび国内子会社	1,784	50,618
	海外	海外子会社	223	604

●競争法、贈賄禁止法の順守

●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	2020年度	2021年度	2022年度	2023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		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
支出額	政治団体	10	10	10	10
	経済団体	57	52	55	55
	その他主な業界団体	122	119	122	123

コンプライアンスの徹底

安全保障貿易管理

考え方

IHIグループは、日本および国際社会の平和および安全の維持を目的として「安全保障貿易管理規程」を制定し、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、米国の再輸出規制などに配慮した貿易管理の実施により、法令違反リスクおよび経済制裁リスクの低減に努めています。

ガバナンス

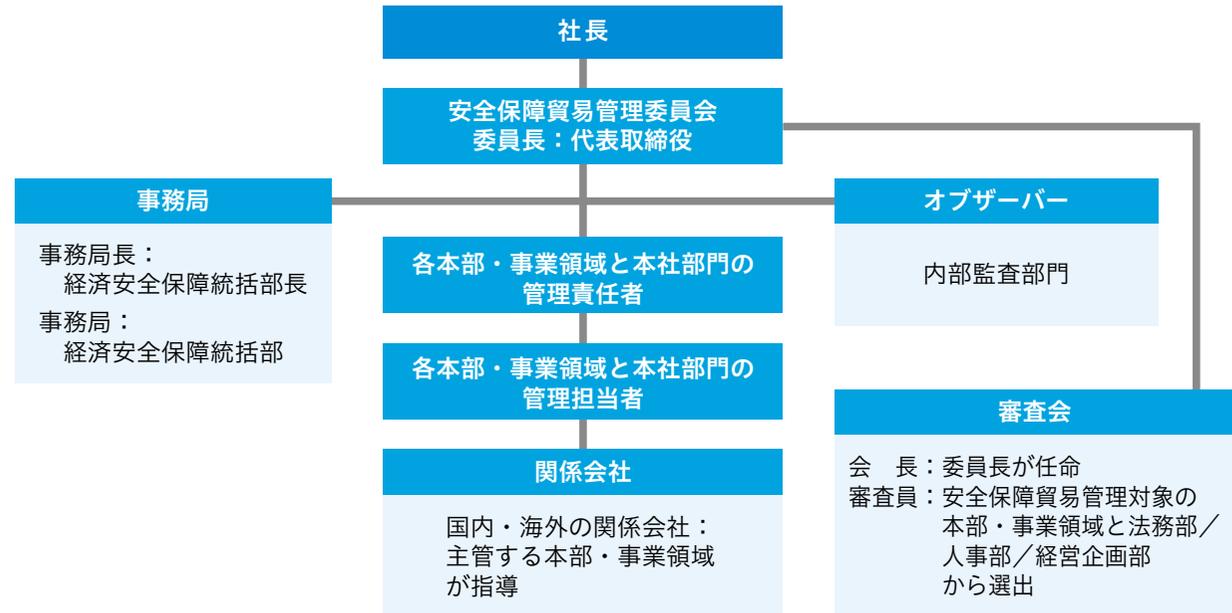
安全保障貿易管理委員会

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・事業領域および本社部門から選出された管理責任者)と事務局(経済安全保障統括部)で構成された全社委員会です。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・教育活動などを実施しています。

2023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などについて共有し、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
委員	各本部・事業領域と本社部門の管理責任者
事務局	経済安全保障統括部
2023年度の開催回数	3回

コンプライアンスの徹底

リスク管理

安全保障貿易審査

IHIグループでは、安全保障貿易管理として、3段階のディフェンスライン(DL)による審査体制を構築しています。取引実施部門が全ての取引について一次審査を行った後、それらの適法性・妥当性について各本部・事業領域が二次審査を行います。このうち機微度が高い案件や経済産業省による許可が必要な案件については代表権を持つ役員などによる三次審査を実施します。取引の内容に応じて必要な案件をもちなくかつ適切に審査する体制にしています。

●安全保障貿易審査体制

第1DL (取引実施部門)



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 (委員長・審査会)



取引承認
(許可取得後に輸出など可
などの条件付を含む)

決裁

※国への許可申請など
必要な手続きを別途実施

非承認

取引否決

取り組み

IHIグループでは、従業員に対して、各階層別に安全保障貿易管理に関する教育を実施しています。また、外部団体が主催する安全保障輸出管理実務者能力認定資格の取得を推進しています。

安全保障貿易管理においては、複雑な法令に対する厳格な理解が要求されます。従業員一人一人の正しい理解を促進して、適正な管理ができるように取り組んでいます。

リスク管理の徹底

リスク管理

考え方

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。

方針

●リスク管理の行動指針

「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

ガバナンス

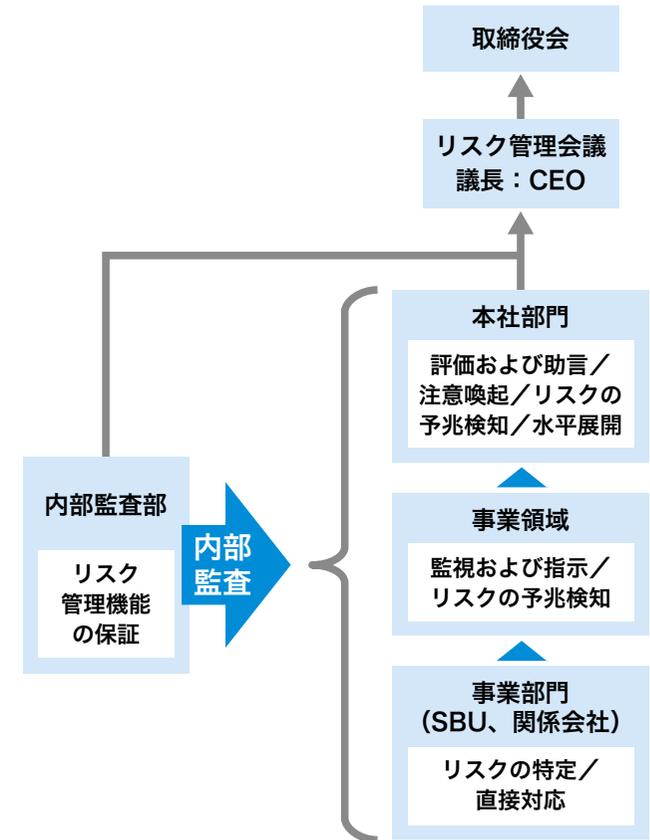
IHIグループは、リスク管理全般に関わる重要事項を検討する機関として、CEOを議長とするリスク管理会議を設置し、取り組み方針や年次計画の策定とその進捗状況の確認、課題の抽出および是正措置などの重要事項を検討しています。リスク管理会議の内容は取締役会に報告され、取締役会は、リスク管理の目標を達成するための体制の整備、およびその運用に関して監視・監督・評価を行っています。

また、リスク管理会議の下部委員会として、グループコンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。

P.105 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た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)
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
事務局	経営企画部
2023年度の開催回数	4回

リスク管理の徹底

リスク管理

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

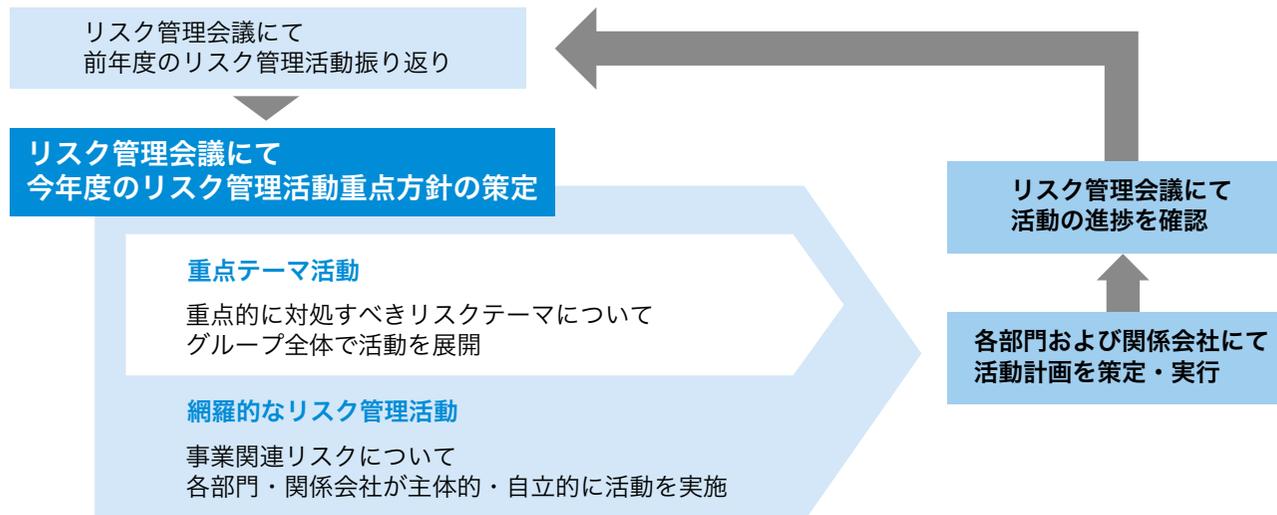
援しています。

IHIグループは、2023年度、リスク管理活動重点方針に基づく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。

2024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2年目として、破壊的なほどの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、インフレの進行や人財不足、激甚災害の多発など不安定さが常態化する新たな社会環境へ対応すべく、プロアクティブな姿勢でリスク管理を行っていきます。

●リスク管理活動フロー



●2024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。

- 「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
- 「事業シナリオの実行」を妨げるリスクへの対応

P.104 コンプライアンスの徹底

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(ESG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。なお、IHIグループのリスク管理活動の中にはESGリスクも包含されており、取締役会によって監視・監督・評価されています。

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

IHIグループは、大型プロジェクトおよび大型投資の成否に初期計画が大きな影響を与えると考え、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。特に、新規性の高い事業やしばらく実施しなかった事業における初期計画による影響は顕著であるため、この点に配慮した管理を行っています。

ガバナンス

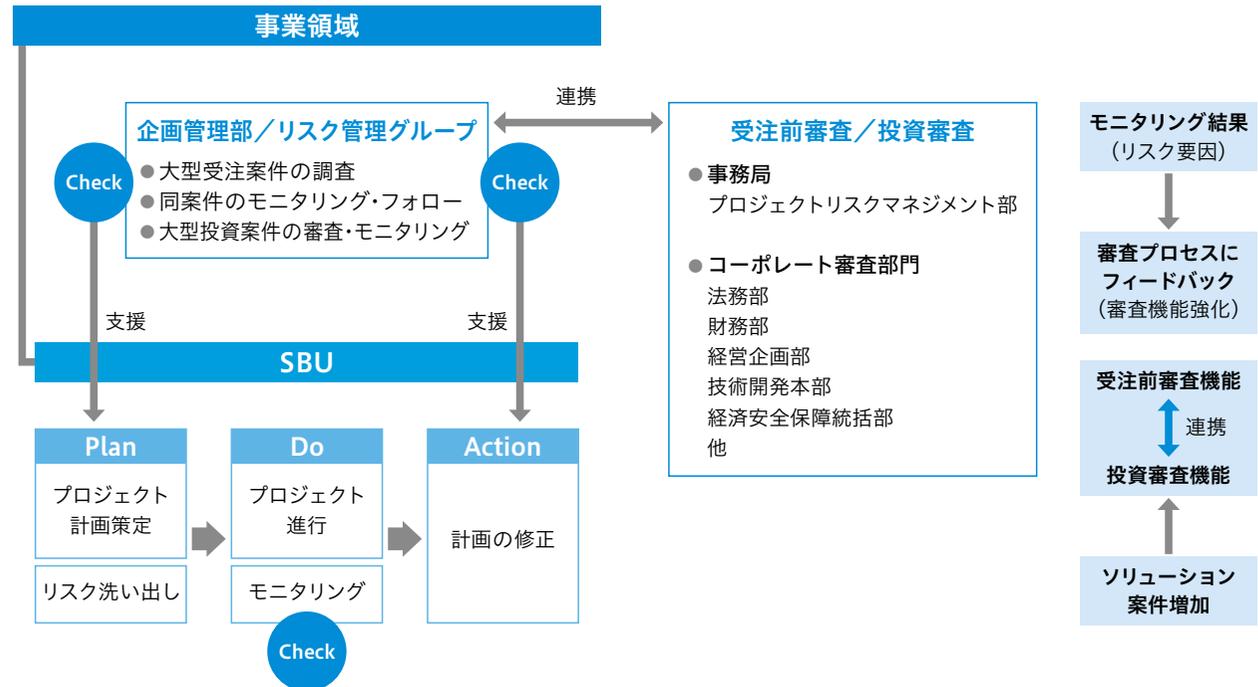
IHIグループでは、受注・投資前の審査において、初期計画の妥当性やそのリスクをチェックし、初号機・少経験値要素の確認、社内・外の有識者による確認、審査部門による多面的・複合的なレビューを行っています。

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。受注後・投資後のモニタリング結果については、経営会議や取締役会にも定期的に報告しています。

リスク管理

2023年度、IHIグループは2022年度に引き続き、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する訪問ベースでの調査など、特に受注後のモニタリングに注力しました。また、2022年度に立ち上げた社会動向な

●プロジェクトリスクマネジメント体制



どをモニタリングする仕組みを活用し、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のある調達関係のリスクを継続的に確認しています。

IHIグループは、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ます。

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しており、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

いてのリソー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。

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。

●プロジェクトマネジメント講座受講者数(延べ)

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度
受講者数	101	108	76

リスク管理の徹底

危機管理

考え方

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。

ガバナンス

危機管理体制

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・継続性などの影響度を考慮し、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。対策本部長のもと、情報収集や危機レベルなどを報告し、対策にあたります。

リスク管理

防災への取り組み

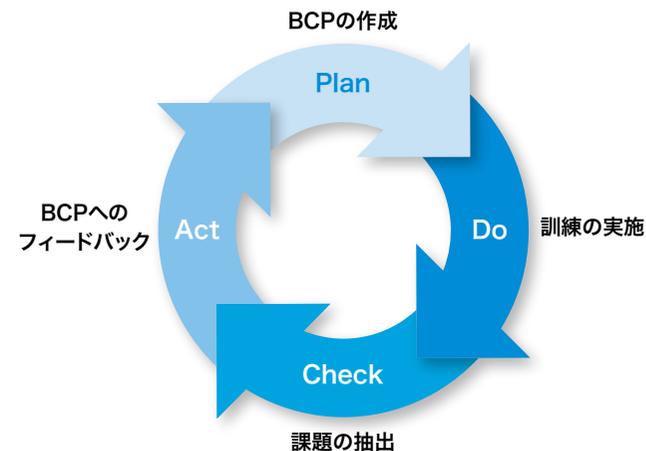
IHIグループは、近年被害が激化する傾向にある大規模地震や台風、その他の風水害などの発生に備え、従業員の安全を確保し、被害を受けた工場などを早期復旧するとともに、事業継続のための平時・災害時の組織体制や実施すべき事項について社内規定で明確化しています。大規模災害が発生した際は、速やかに従業員および家族の安否確認を行う仕組みを導入しており、定期的に安否回答訓練を実施しています。

IHIグループの各事業所・部門においては、それぞれのロケーションに応じたシナリオに基づく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、継続的な見直しを行っています。机上訓練では、過去の被災対応の経験を踏まえ、電源、通信、上下水、その他主要設備などが使用不能となった場合の訓練シナリオを作成し、被災直後から24時間後、48時間後、72時間後と工場の早期再稼働を想定した訓練を実施しています。

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、被災した事業所および周辺のお客さまの状況、復旧に向けた支援物資手配や輸送手段の確認など、さまざまな角度からBCPの実効性を検証しています。

海外については、発生する災害の地域特性が異なるため、リスク評価結果を踏まえ、整備を進めています。

●BCP(事業継続計画)の継続的な見直し



イノベーション・マネジメント

技術開発

考え方

IHIグループは、経営理念「技術をもって社会の発展に貢献する」にもあるとおり、ものづくり技術を中核とするエンジニアリング力によって、社会課題解決につながるソリューションを提供し続けることが、IHIグループの責務であると考えています。

「自然と技術が調和する社会を創る」ことを目指し、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。

ガバナンス

IHIグループは、IHIグループ全体の研究開発を適切に管理・運営し、研究開発投資効果の最大化を図ることを目的として、研究開発審議会を設置しています。本審議会は、グループ技術担当役員が委員長を務め、技術開発本部が運営しています。本審議会では、IHIグループ全体の研究開発（関連する研究工事、設備投資および投融資を含む）の方向性や進捗、予算配分の妥当性について議論を行います。本審議会での検討結果については、委員長が必要に応じて、経営会議または取締役会にて説明を行っています。

2023年度は、全3回の審議会を開催し、成長事業、育成事業、中核事業分野における重要な研究開発内容の進捗や、予算配分の妥当性について審議を行いました。

2024年度も引き続き、同様の体制や進め方で取り組んでいきます。

●研究開発体制図



●研究開発審議会

委員長	グループ技術担当役員
委員	CEO、副社長執行役員、担当役員(グループ技術担当、グループ営業担当、経営企画部関連事項担当、グループ財務担当)、事業領域長、戦略技術統括本部長、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、経営企画部長および財務部長
事務局	技術開発本部
2023年度の開催回数	3回

イノベーション・マネジメント

戦略

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。2024年度からは、技術開発から事業への移行を加速させるために、技術開発本部の体制を強化します。これまでは、新技術・新分野に向けた技術開発を基盤技術センターが一括して行ってきましたが、ここから事業につながる開発機能を切り出し、統合開発センターを新設しました。これにより、基盤技術の開発、事業部門・関係会社との協働による製品・サービスの高付加価値化を推進し、技術開発を早期に事業化へ結び付けていきます。

成長事業

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

育成事業であるクリーンエネルギー分野においては、燃焼してもCO₂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、アンモニア100%燃焼ガスタービンと、大型火力発電用ボイラのアンモニア燃焼技術の開発を進めています。

中核事業

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、CO₂削減、自動化・省人化に取り組んでいきます。

リスク

現在、国際情勢や市場環境は驚異的な速度で変化しています。このような状況では、社会課題を解決するサービスや製品を迅速に提供できなければ、既存事業や技術は短時間で時代遅れになり、競争力を失うリスクがあります。この結果、企業価値や財務状況に大きな影響をおよぼす可能性があります。また、未来予測が見誤られる場合、新たなアイデアや開発技術が市場で予測どおりに機能しない、または予期せぬ問題を引き起こす可能性もあります。

機会

IHIグループは、産業インフラ、社会インフラのプロフェッショナルとして長年培ってきた回転機械、燃焼、溶接などの基盤技術を有しています。また、イノベーション・マネジメントを通じて得られる新しい技術、製品・サービスやビジネスモデルの開発により、市場の変化に対応した新たなビジネスチャンスを生み出し、新しい価値を継続的に提供することが可能になります。さらに、シミュレーション技術を活用した開発手法であるモデルベース開発の導入により、開発期間の短縮や開発技術の早期実用化を実現することができ、ビジネス機会の創出につながります。これによりIHIグループの競争力を強化し、事業の持続可能性を確保する大きな機会の提供となり、企

業価値の向上に直接貢献します。

P.4 中期経営計画

イノベーション・マネジメント

取り組み

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、CO₂を排出しないCO₂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、CO₂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利用

アンモニア燃料利用のための取り組み

IHIグループは、燃焼時にCO₂を排出しないアンモニアを、安価で安全輸送ができる水素キャリアとしてだけでなく、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。そして、2030年までのアンモニア100%燃焼ガスタービンシステム開発を目指しています。

2023年には、GE Vernova ガスパワービジネス(GE Vernova)と共同開発契約(JDA)に署名しました。今後は、燃焼技術のコンセプトが発電所における主要な運用要件を満たすこと、また発電所全体への影響について評価していきます。

また、世界で初めて商用レベルでのアンモニア燃焼実証を進めており、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などの検討を進めています。

アンモニアの燃料利用を推進するには、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が必要と考え、東北大学と「IHI×東北大学アンモニアバリューチェーン共創研究所」を立ち上げました。バリューチェーン構築のための課題探索および技術による解決策を見いだすべく、活動しています。

バイオマス発電

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^{※1}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。CO₂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

CO₂の回収と有価物への転換

IHIグループは、事業所の排ガスからCO₂を回収する化学吸収法や、空気から直接CO₂を回収するDAC(Direct Air Capture)技術に関する技術開発を行っています。また回収したCO₂の有価物(メタン、化成品の原料となる低級オレフィン、SAF)への転換などのCCU^{※2}の技術開発も進めています。メタネーションにおいては、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。

※2 CCU: Carbon dioxide Capture, Utilization (CO₂回収・有効利用)の略

持続可能な航空燃料(SAF)

IHIグループは、航空エンジンのCO₂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、ISCE²(Institute of Sustainability for Chemicals, Energy and Environment)^{※3}との共同研究を進めており、ISCE²と実施中のCO₂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など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、H₂とCO₂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。

2023年度は、ベンチスケール機の仕様決定に向け、スケールアップ時の課題抽出に着手し、システムフローの設計検討を開始しました。

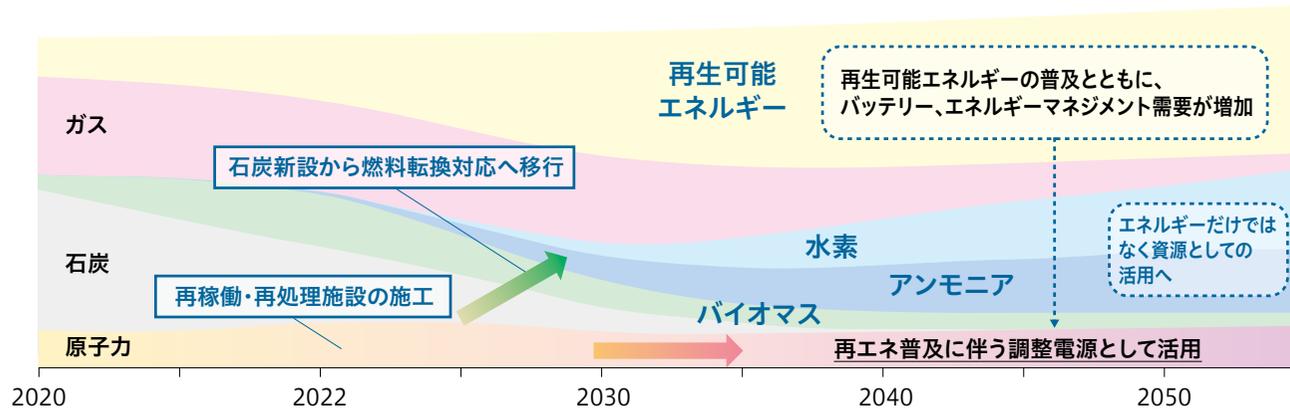
※3 ISCE²: シンガポール科学技術研究庁A*STAR (Agency for Science, Technology And Research)傘下の研究機関

イノベーション・マネジメント

エネルギーマネジメントシステム

IHIグループは、将来想定するエネルギー源のバランスから、エネルギーマネジメントの重要性が高まると考えています。そのため、AI技術を活用して、数理モデルとアルゴリズムからエネルギーマネジメントシステムの構成・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エネルギー源のバランス



オープン・イノベーション

IHIグループは、外部の研究機関などとの連携も重要と考えています。世界のエコシステムに参画して、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、スピーディーで質の高いイノベーションの創出に取り組んでいます。

東北大学やISCE² (シンガポール科学技術研究庁傘下の研究機関)との連携に加え、2023年度は新たにスタンフォード大学SUNCATとの共同研究を始め、IHIグループ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。

2019年、オープン・イノベーションの拠点として、「Ignition

Base (通称i-Base)」を設置しました。「i-Base」では、社外と連携しながら早期に事業につなげることを目的に、お客さまとの深い議論を重ねながら、IHIグループの新しいビジネス創出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。

産業用ロボット分野における企業間連携

IHIグループは、2023年からロボットオペレーティングシステム(ROS)ソフトウェアの高度な機能を産業関連のハードウェアおよびアプリケーションに拡張するオープンソースプロジェクトROS-Industrial Consortiumに参加しています。ROS-Industrial ConsortiumとIHIグループは、さまざまなロボットを群制御(複数のロボットを高効率に運用・制御)するための管制システムを共同開発しています。IHIグループはROSの産業適用やシステム開発に関する知見を得るとともに、ROS Industrial Consortiumへの実証フィールドの提供により、ロボットの社会実装の加速に貢献しています。

社外連携による新しい考え方やアイデアでの新たな価値創出

IHIグループは、航空機部品に使用するCFRP(炭素繊維強化プラスチック)を再利用する技術の研究開発を行っています。その中で、異業種企業とのディスカッションを通じて、航空機以外の活用先・製品を模索し、新たな価値を見いだしています。また、東北芸術工科大学と協力し、軽量・高強度といった機能とは異なる価値に着目した調査研究にも取り組んでいます。

イノベーション・マネジメント

製品イノベーション

世界最大級のメタネーション装置

IHIグループは、CCU設備として、工場などから排出されるCO₂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を開発しています。これまでの標準機(メタン製造量12.5Nm³/h)から、中型機(500Nm³/h)、その先の大型機へのスケールアップの検討も進んでいます。実案件として2022年、JFEスチール株式会社東日本製鉄所千葉地区のカーボンリサイクル高炉^{※4}向けに、排出ガスから1日あたり24トンのCO₂を再利用し、1時間に500Nm³のメタンを製造するメタネーション装置を受注し2025年に納入予定です。

IHIのメタネーション装置は、現時点で世界最大級の製造能力を持っています。本受注を機にさらなる大型化に取り組みます。

※4 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)研究開発委託・助成事業 JPNP21019
「グリーンイノベーション基金事業/製鉄プロセスにおける水素活用プロジェクト」における外部水素や高炉排ガスに含まれるCO₂を活用した低炭素化技術などの開発により建設を実施中

アンモニア100%ガスタービン燃焼システム

IHIは、2022年に世界で初めて2MW級ガスタービンで液体アンモニアのみを燃料とするCO₂フリー発電を実現しました。^{※5}2023年には、GE Vernovaと共同開発契約(JDA)を結び、GE Vernovaのガスタービンでアンモニアを燃料として使用する新しい燃焼器の共同開発に取り組んでいます。燃焼試験は国内にあるIHIの施設で行っており、2030年までの実用化を目指して技術開発を進めています。

※5 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)委託事業 JPNP21020

アンモニア燃焼装置

IHIは、2024年より世界初となる大型商用石炭火力発電機における燃料アンモニア転換の大規模実証試験(熱量比20%)を、JERA碧南火力発電所(愛知県碧南市)で実施しています。^{※6}今回の実証試験を着実に実施するとともに、火力発電所におけるアンモニア50%以上の高比率燃焼技術の確立や100%燃焼バーナの開発に取り組みます。

※6 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)助成事業
「カーボンリサイクル・次世代火力発電等技術開発/アンモニア混焼火力発電技術研究開発・実証事業」

プロセスイノベーション

圧縮機のライフサイクルでデータが繋がる基盤構築

IHIグループは、圧縮機の設計においてモジュラーデザイン化を行い、お客さまや製品などのデータが営業からアフターサービスまで連携可能な業務基盤を2022年より運用開始しています。お客さまのご要望を入力することで迅速な見積りや設計を可能にするとともに、モジュラーデザイン化したユニットの調達・生産リードタイムを30%短縮しました。また、アフターサービスまでデータ連携をすることで、サービスの着工前準備を30%効率化するとともに現地で得た情報を基にタイムリーにお客さまへ次の提案を行い、お客さまのダウンタイム低減に貢献しています。

車両過給機部品のスマートファクトリー化

IHIグループは、海外の車両過給機部品工場において、生産計画、物流、工程変更、品質管理、生産性、プロセスコスト管理などのあらゆる視点で改善活動を行い、それぞれにDXを積極的に推進しています。

工場におけるデータを一元化、見える化することにより、

設備総合効率(OEE: Overall Equipment Effectiveness)の改善を行いました。

このようなDXによる改善活動により、棚卸資産回転日数^{※7}の約40%低減が可能となり、生産プロセスコストの低減を実現しています。

※7 棚卸資産回転日数:1日あたりの売上高に対する棚卸資産の割合

●研究開発費の推移

(単位:億円、対象:IHIグループ)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
研究開発費	268	298	340	393

※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。

●研究開発費(セグメント別内訳) (単位:億円、対象:IHIグループ)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
資源・エネルギー・環境	37	32	48	60
社会基盤	7	9	11	11
産業システム・汎用機械	74	69	81	95
航空・宇宙・防衛	71	71	73	88
その他	77	115	126	140

イノベーション・マネジメント

知的財産

考え方

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。

2024年度の「IHIグループ知的財産基本方針」では、

- (1) 事業ポートフォリオの変革を進めるための知財活動
- (2) 事業シナリオの実行を妨げるリスクへの対応
- (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ています。

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。

ガバナンス

IHIグループでは、各部門や関係会社ごとに知的財産を統括管理する責任者を設置し、知財方針を策定するとともに、知的財産の活用を通じて、事業戦略と技術戦略の推進を行っています。

戦略

IHIグループは、「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」において、燃料アンモニア技術を基礎としてアンモニアバリューチェーンの構築と事業の開発・推進に取り組んでいます。その中で個別の事業環境や自社の強みを客観的に把握すべく、特許ポートフォリオを構築し、IPランドスケープ*も活用して戦略を策定しています。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。

※IPランドスケープ：IP(Intellectual Property：知的財産)とLandscape(風景、環境、見通し)を組み合わせた造語であり、知的財産情報を分析してその結果を経営戦略の策定や企業の意思決定に活用することのほか、知的財産を重視した経営そのものを指して用いられます。

リスク

IHIグループが技術的強みを失うリスクや他者との特許係争に巻き込まれるリスクを低減・回避するために、技術開発や事業活動の中で特許出願や他者特許の監視・調査を行っています。また、製品やサービスが模倣されることによってIHIグループの企業イメージが損なわれるリスクを防ぐために、商標の保護や模倣品対策に取り組んでいます。

機会

IHIグループは、グローバルにおいて事業を展開しており、その知的財産を適切に保護、管理、運用することはIHIグループの持続的な成長と企業価値の維持・向上において不可欠です。また、知的財産の適正な保護とともにグローバルな技術発展への寄与には、他企業とのパートナーシップも重要です。IHIグループは、コアテクノロジーに関わ

る知的財産の活用を図りながら、市場形成と技術の早期普及を目指すため、標準化にも取り組んでいます。燃料アンモニアに関しては国際標準化に向けた活動において関連する団体・企業と積極的に協力を進めています。

取り組み

教育・浸透

知的財産教育

IHIグループは、従業員に対して、知的財産の基礎教育のほか、発明の届出、特許調査、著作権、商標などの教育を行っています。ほとんどの教育はオンラインまたはeラーニングで実施しており、受講の利便性を高めるとともに主体的な学習を促しています。それら以外にも、特定の部門や階層向けの講習、知的財産に関する講演会、知財・事業・技術の三位一体戦略を担う将来人財の育成研修、知財部からの定期的な情報発信など、さまざまな形で知財リテラシーの向上と意識啓発を図っています。

● 知的財産関連講座受講者数(延べ)

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度
知的財産(概要および基礎)	364	156	407
ものづくり企業の基本(知的財産編)	145	450	260
特許検索(基礎)	6	7	36
発明届の作成、公報の読み方	31	18	67
著作権	185	10	141

イノベーション・マネジメント

知的財産の保護

IHIグループでは、創出した発明などを特許出願による権利化とノウハウの秘匿化によって保護しています。外国での権利取得については、グローバルな事業展開や技術開発の方向性を見据えて出願国を選定しています。

取得した権利は、将来の競争環境や費用対効果を考慮して保有継続の判断を行うとともに、ノウハウは社内規程や契約に基づき厳格な秘密管理を行っています。

●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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
特許取得件数	819	711	608	564

●地域別特許保有件数

(単位：件、対象：IHI)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内特許	4,104	4,167	4,119	4,094
外国特許	3,972	4,244	4,245	4,078
米国	777	843	879	906
欧州(トルコを除く)	1,780	1,888	1,894	1,852
中国	603	667	661	608
韓国	135	134	139	137
BRICs(中国を除く)	140	144	124	72
その他	537	568	548	503

※2020～2022年度の国内特許および外国特許の数値を修正しました。

情報セキュリティの強化

考え方

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。

方針

●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

ガバナンス

IHIグループでは、グループDX担当役員を情報セキュリティ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。経営上特に重要な事項については、取締役会への付議を行います。

●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
委員	事業領域、SBU、本社部門
事務局	情報セキュリティ部
2023年度の開催回数	3回

リスク管理

■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の本社部門・事業領域・SBU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。在宅勤務の増加、サイバー攻撃の脅威の増大など、社内外の環境を踏まえ各年度の重点施策を設定し、対策を進めています。

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、社外での業務時は原則として業務データが保存されていないパソコンを持ち出す対策を実施しており、紛失・盗難による情報漏えいリスクを低減しています。

■SOCおよびCSIRTの設置

IHIグループは、年々増大するサイバー攻撃の脅威に対応するため、SOC (Security Operation Center) を設置し、PC・サーバやネットワーク機器に対するセキュリティ監視を実施しています。また、CSIRT (Computer Security Incident Response Team) を設置し、セキュリティ監視によりインシデントを検知した場合は迅速に対応する体制を整備しています。サイバーセキュリティインシデントに対して適切に対応できるようにするための対応手順書についても整備しており、侵害範囲の特定や封じ込め処置などの対応手順を記載しています。

情報セキュリティの強化

取り組み

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。

2023年度は、5点満点中3.8点でした。4点を目標スコアとして、2024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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
情報セキュリティ対策レベル評価(5点満点)	3.4	3.7	3.7	3.8

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、全従業員を対象に毎年実施し、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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
e-ラーニング受講率	96.0	96.8	96.9	98.9

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			
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境 ー環境負荷の低減ー	GHG	GHG排出量 (Scope1+Scope2) (t-CO ₂ e) ^{※1}	IHIおよび連結子会社	225,066	220,138	215,753	211,970
		Scope1 (t-CO ₂ e)	IHIおよび連結子会社	58,517	64,270	61,469	65,033
		Scope2 (マーケット基準) (t-CO ₂)	IHIおよび連結子会社	166,549	155,868	154,284	146,937
		GHG排出原単位 (t-CO ₂ e/億円) ^{※2, ※3}	IHIおよび連結子会社	20.2	18.8	15.9	16.0
		GHG排出量 (Scope3) (t-CO ₂ e)		322,462,000	177,593,000	184,475,000	403,575,000
		カテゴリ1 購入した製品・サービス	IHIおよび連結子会社	4,075,000	4,197,000	4,665,000	5,130,000
		カテゴリ2 資本財	IHIおよび連結子会社	162,000	145,000	205,000	239,000
		カテゴリ3 Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	国内の電力、都市ガス消費分のみ	14,000	13,000	13,000	13,000
		カテゴリ4 輸送、配送(上流)	IHI	1,000	1,000	1,000	1,000
		カテゴリ5 事業活動から出る廃棄物	IHIおよび連結子会社	8,000	8,000	8,000	9,000
		カテゴリ6 出張	IHIおよび連結子会社	14,000	14,000	14,000	14,000
		カテゴリ7 雇用者の通勤	IHIおよび連結子会社	4,000	4,000	4,000	4,000
		カテゴリ8 リース資産(上流)	—	—	—	—	—
		カテゴリ9 輸送、配送(下流)	—	—	—	—	—
		カテゴリ10 販売した製品の加工	—	—	—	—	—
	カテゴリ11 販売した製品の使用	IHIおよび連結子会社	318,184,000	173,211,000	179,565,000	398,165,000	
	カテゴリ12 販売した製品の廃棄	—	—	—	—	—	
	カテゴリ13 リース資産(下流)	—	—	—	—	—	
	カテゴリ14 フランチャイズ	—	—	—	—	—	
	カテゴリ15 投資	—	—	—	—	—	
気候変動への対策	エネルギー	エネルギー消費量 (TJ) ^{※1}	IHIおよび連結子会社	2,283	2,348	2,294	2,322
		燃料消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	974	1,084	1,019	1,070
		電力消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	1,276	1,229	1,230	1,184
		熱消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	7	5	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	31	45	69
		エネルギー消費原単位 (TJ/百億円) ^{※2, ※4}	IHIおよび連結子会社	20.5	20.0	17.0	17.6
	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)

※1 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。

※2 原単位の分子はGHG排出量 (Scope1+Scope2)、分母は売上収益です。

※3 2023年度のGHG排出原単位は、特別要因を除けば、14.2t-CO₂e/億円です。

※4 2023年度のエネルギー消費原単位は、特別要因を除けば、15.6TJ/百億円です。

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					
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
地球環境の保全	環境法令順守	環境事故と法令違反の発生件数	重大な環境事故の発生件数(件)	IHIおよび連結子会社	0	0	0	0	
			重大な環境法令違反の発生件数(件)	IHIおよび連結子会社	0	0	0	0	
			罰金・違約金などを支払った件数(件)	IHIおよび連結子会社	0	0	0	0	
		オゾン層破壊物質(ODS)排出量(t-CO ₂ e)	HFCs	IHIおよび国内関係会社	—	—	469	281	
			揮発性有機化合物(VOC)排出量(トン)	トルエン	IHIおよび国内関係会社	—	39	48	48
				キシレン	IHIおよび国内関係会社	—	29	59	50
				エチルベンゼン	IHIおよび国内関係会社	—	6	37	39
				メチルイソブチルケトン	IHIおよび国内関係会社	—	0	0	4
				テトラクロロエチレン	IHIおよび国内関係会社	—	2	2	2
		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	IHIおよび国内関係会社	99.7	99.9	100	100	
	低濃度PCB使用電気機器		IHIおよび国内関係会社	98.1	94.0	97.5	94.9		
	蛍光灯安定器		IHIおよび国内関係会社	44.5	58.8	69.5	83.7		
	化学物質排出量・移動量(トン)	排出量(大気・公共水域・土壌)	IHIおよび国内関係会社	—	—	152	150		
		移動量(下水道・廃棄物)	IHIおよび国内関係会社	—	—	85	93		
地球環境の保全	環境負荷低減コスト	投資額(百万円) ^{※5}	IHIの工場・事業所	334	357	563	1,048		
		費用額(百万円)	IHIの工場・事業所	23	92	151	365		
	環境関連設備投資	省エネ・気候変動対策(百万円) ^{※6}	IHIの工場・事業所	60	61	127	517		
		環境リスク対策(百万円)	IHIの工場・事業所	271	285	432	532		
		PCB対策(百万円)	IHIの工場・事業所	4	10	3	—		
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	20,912	23,633	23,044	25,410		
		うち、有害廃棄物排出量(トン)	IHIおよび連結子会社	182	255	156	128		
		有価物(リサイクル)量(トン)	IHIおよび連結子会社	15,067	16,164	17,869	15,219		
	水	取水量(千m ³) ^{※1}	IHIおよび連結子会社	4,008	4,195	4,037	5,844		
		上水(千m ³)	工業用水(千m ³)	IHIおよび連結子会社	651	664	670	2,326	
			地下水(千m ³)	IHIおよび連結子会社	799	792	737	738	
			雨水、河川、湖など(千m ³)	IHIおよび連結子会社	1,731	1,691	1,451	1,506	
			排水量(千m ³)	IHIおよび連結子会社	827	1,047	1,180	1,274	
	排水量(千m ³)	IHIおよび連結子会社	3,373	3,265	3,181	4,856			

※5 2023年度は、連結子会社の投資金額を含めた場合、2,010百万円です。

※6 2023年度は、連結子会社の投資金額を含めた場合、1,478百万円です。

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			
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社会 ―豊かな社会の実現―							
多様な人財の活躍	従業員数	連結従業員数(名)	IHIおよび連結子会社	29,149	28,801	28,486	28,237
		単体従業員数(名)	IHI	7,796	7,779	7,768	7,840
		男性(名)	IHI	6,766	6,727	6,695	6,753
		女性(名)	IHI	1,030	1,052	1,073	1,087
		女性比率(%)	IHI	13.2	13.5	13.8	13.9
	平均勤続年数 ^{※7}	全従業員(年)	IHI	15.1	16.1	16.5	16.6
		男性従業員(年)	IHI	15.3	16.2	16.6	16.7
		女性従業員(年)	IHI	14.2	15.4	15.8	16.0
	離職率	総離職率(%)	IHI	2.9	3.1	2.7	2.8
		自己都合離職率(%)	IHI	1.1	1.6	1.5	1.5
		入社3年目以内の離職率(%)	IHI	4.3	3.4	5.5	5.3
	採用・雇用	新卒採用者数(名)	IHI、大卒	194	109	98	126
			男性(名)	IHI、大卒	162	87	84
女性(名)			IHI、大卒	32	22	14	25
女性採用比率(%)			IHI、大卒	16.5	20.2	14.3	19.8
キャリア採用者数(名)		IHI	55	85	98 ^{※8}	165	
外国籍従業員数(名) ^{※9}		IHI	82	74	66	59	
障がい者雇用率(%) ^{※10}		IHI	2.35	2.39	2.55	2.62	
定年後再雇用率(%)		IHI	81	78	100	81	

※7 集計対象の見直しに伴い、2021年度、2022年度の平均勤続年数を修正しました。

※8 2022年度のキャリア採用者数を修正しました。

※9 各年4月1日時点

※10 各年6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			
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
多様な人財の活躍	活躍推進	役員数(名) ^{※11}	IHI	17	17	17	17
		男性役員数(名)	IHI	14	14	14	14
		女性役員数(名)	IHI	3	3	3	3
		女性役員比率(%)	IHI	18	18	18	18
		管理職数(名) ^{※12、※13}	IHI	2,715	2,763	2,643	2,707
		男性管理職数(名)	IHI	2,623	2,656	2,519	2,563
		女性管理職数(名)	IHI	92	107	124	144
		部長級(名)	IHI	23	31	38	39
		課長級(名)	IHI	69	76	86	105
		女性管理職比率(%) ^{※12}	IHI	3.4	3.9	4.7	5.3
	部長級の比率(%) ^{※14}	IHI	2.1	2.8	3.6	3.7	
	課長級の比率(%) ^{※14}	IHI	4.2	4.6	5.4	6.4	
	海外現地採用管理職数(名) ^{※12}	中国、シンガポール、アメリカ	22	25	26	30	
	キャリア採用入社者の管理職数(名) ^{※12}	IHI	234	230	253	307	
	ワークライフバランス	短時間勤務制度の適用者数(名)	IHI	139	158	140	141
		チャイルドケア休暇の取得者数(名)	IHI	768	935	1,010	995
		育児休業の取得者数(名)	IHI	137	128	198	185
男性(名)		IHI	31	60	78	89	
女性(名)		IHI	106	68	120	96	
育児休業取得後の復職率(%)		IHI	100	100	99.6	98.3	
介護休業の取得者数(名)		IHI	2	6	3	10	
年次休暇平均取得日数(日)		IHI	18.73	17.37	18.65	19.78	
月平均時間外労働時間(時間)		IHI	13.00	18.90	21.60	21.90	
年間総労働時間(時間)	IHI	1,797.9	1,948.3	1,984.5	1,972.7		

※11 各年7月1日時点の取締役および監査役数

※12 各年4月1日時点

※13 算定方法の変更に伴い、2020年度、2021年度の管理職総数を修正しました。

※14 算定方法の変更に伴い、2020～2022年度の女性管理職の部長職と課長職の比率を修正しました。

非財務サマリー

重要課題	テーマ	指標	データの対象範囲	実績				
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
多様な人財の活躍	人財育成	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(名)	IHIおよび国内関係会社	—	—	15,327	14,939	
		男性(名)	IHIおよび国内関係会社	—	—	13,024	12,605	
		女性(名)	IHIおよび国内関係会社	—	—	2,303	2,334	
	多様な人財の活躍	多様な人財の活躍	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	13.3	12.1	14.3	34.9
			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	40,380
			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	59	60
	エンゲージメント	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
			従業員エンゲージメント	IHIおよび関係会社	56	54	53	54
			従業員意識調査の回答率(%)	IHIおよび関係会社	88	88	84	83
	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	98
健康診断有所見率(%)			IHIおよび関係会社35社	72	71	72	72	
ストレスチェック受検率(%)			IHIおよび関係会社35社	95	95	97	96	
高ストレス者率(%)			IHIおよび関係会社35社	—	9	9	10	
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	0.8	0.7	1.3	1.4	
プレゼンティズム(就業制限者率)(%)			IHIおよび関係会社35社	2.1	1.8	1.7	2.3	
喫煙率(%)			IHIおよび関係会社35社	27	28	25	25	
職業性疾病度数率 ^{※15}			IHIおよび関係会社31社	0.15	0.118	0.098	0.098	
労働関連の疾病・体調不良による死亡者数(件)			IHIおよび関係会社31社	0	0	0	0	
全災害度数率 ^{※16}			IHIおよび関係会社31社	0.87	1.23	1.37	1.33	
休業災害度数率 ^{※17}			IHIおよび関係会社31社	0.28	0.38	0.39	0.34	
安全衛生度数率			工場部門	IHIおよび関係会社31社	0.62	0.95	0.89	0.95
			建設部門	IHIおよび関係会社31社	1.31	1.75	2.30	2.10
労働災害件数(件) ^{※18}				IHIおよび関係会社31社	38(0)	52(1)	56(0)	54(0)
			従業員(件)	IHIおよび関係会社31社	18(0)	31(1)	25(0)	26(0)
			派遣従業員(件)	IHIおよび関係会社31社	1(0)	3(0)	4(0)	2(0)
			協力員(件)	IHIおよび関係会社31社	19(0)	18(0)	27(0)	26(0)
			労働基準法違反に伴う行政処分件数(件)	IHIおよび国内関係会社	0	0	0	0
地域社会との共存共栄	社会貢献活動	社会貢献活動費(百万円)	IHIおよび連結子会社	215	260	489	532	

※15 100万延べ労働時間あたりの職業性疾病者数

※16 100万延べ労働時間あたりの労働災害による死傷者数

※17 100万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)

※18 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				
				2020年度	2021年度	2022年度	2023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	97	100	99	97
		社外監査役の平均出席率	取締役会(%)	IHI	100	98	98	100
			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	57	52	55	55
			その他主な業界団体(百万円)	IHI	122	119	122	123
	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	202	263	286	314	
	コンプライアンス教育受講者数	品質・コンプライアンス研修(国内)(名)	IHIおよび国内子会社	24,085	26,243	25,870	25,379	
		品質・コンプライアンス研修(海外)(名)	海外子会社	3,261	4,938	5,334	5,072	
	競争法・贈賄禁止法の教育・研修受講者数(名)		IHIおよび連結子会社	2,252	1,871	2,007	51,222	
	競争法(名)		IHIおよび連結子会社	—	—	622	26,148	
贈賄禁止法(名)		IHIおよび連結子会社	—	—	1,385	25,074		
イノベーション・マネジメント	技術開発	研究開発費(億円) ^{※19}	IHIグループ	268	298	340	393	
	知的財産の保護	地域別特許保有件数 ^{※20}	国内特許(件)	IHI	4,104	4,167	4,119	4,094
			外国特許(件)	IHI	3,972	4,244	4,245	4,078
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	3.4	3.7	3.7	3.8	

※19 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。

※20 2020～2022年度の国内特許および外国特許の数値を修正しました。

補足資料

民間航空エンジンのScope3カテゴリ11算定方法

IHIグループの民間航空エンジンのScope3カテゴリ11算定方法について説明します。Scope3カテゴリ11は、企業が販売した製品やサービスが使用される際に排出される温室効果ガス(GHG)の量を指します。

民間航空機は国際民間航空機関(ICAO)により取り決められた国際的な合意に基づき、2050年までにGHG排出量を実質ゼロとすることを求められています。IHIグループでは、成長事業の一つに位置付けている民間航空エンジン事業においてカーボンニュートラルを実現するためには、エンジンが使用される際のGHG排出量を算定し評価することが重要であると考えています。

IHIグループの民間航空エンジンのScope3カテゴリ11は、当該年度に販売した航空エンジンが使用される際に排出されるGHG量に、航空機全体に対するエンジンの重量比やエンジン開発プログラムへの参画比率を考慮して、次のとおり算定しています。

IHIの民間航空エンジンのScope3カテゴリ11

$$= \sum \left\{ \left(\frac{\text{エンジンの販売数量}}{\text{エンジンの使用年数}} \times \text{エンジンの年あたりの燃料消費量} \times \text{排出原単位} \right) \times \left(\frac{\text{エンジンの重量}}{\text{航空機の重量}} \right) \times \text{エンジン開発プログラムへの参画比率} \right\}$$

① 当該年度に販売した航空エンジンが生涯使用される際のGHG排出量

販売したエンジンの使用時に消費される燃料量(エンジンの販売数量×エンジンの使用年数×エンジンの年あたりの燃料消費量)に排出原単位(単位燃料消費量あたりのCO₂排出量)を乗じて、当該年度に販売した航空エンジンが生涯使用される際のGHG排出量を算定します。

排出原単位は、ICAOが設立した国際航空のCO₂削減枠組み(CORSIA)で定められたものを使用しています。また、将来的に持続可能な航空燃料(SAF)の導入などにより変化する分も加味しています。

② 航空機全体の重量に占めるエンジン重量の割合

航空エンジンは、航空機全体の一部であるため、(エンジンの重量/航空機の重量)を乗じます。これはGHG排出量を算定・報告する際の国際的な基準であるGHGプロトコルの「Scope3排出量の算定技術ガイダンス」に準じています。

エンジンおよび機体の重量は、欧州航空安全機関(EASA)のデータに基づくもので、乾燥重量を用いています。

③ エンジン開発プログラムへの参画比率

民間航空エンジンは、複数の企業が共同で開発を進めます。エンジン開発プログラムに参画する企業は、開発費やマネジメントのリスクをそれぞれで分担しており、その参画比率に応じて事業費を負担し、収益配分を受ける契約形態をとっています。エンジン使用時のGHG排出量もエンジン開発プログラムへの参画比率で各社に割り当てるのが妥当と考えられるため、参画比率を乗じます。

なお、民間航空エンジンのScope3カテゴリ11の算定には、エンジンの整備やスペアパーツの製造は含んでいません。

IHI

Realize your dreams

【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>