

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

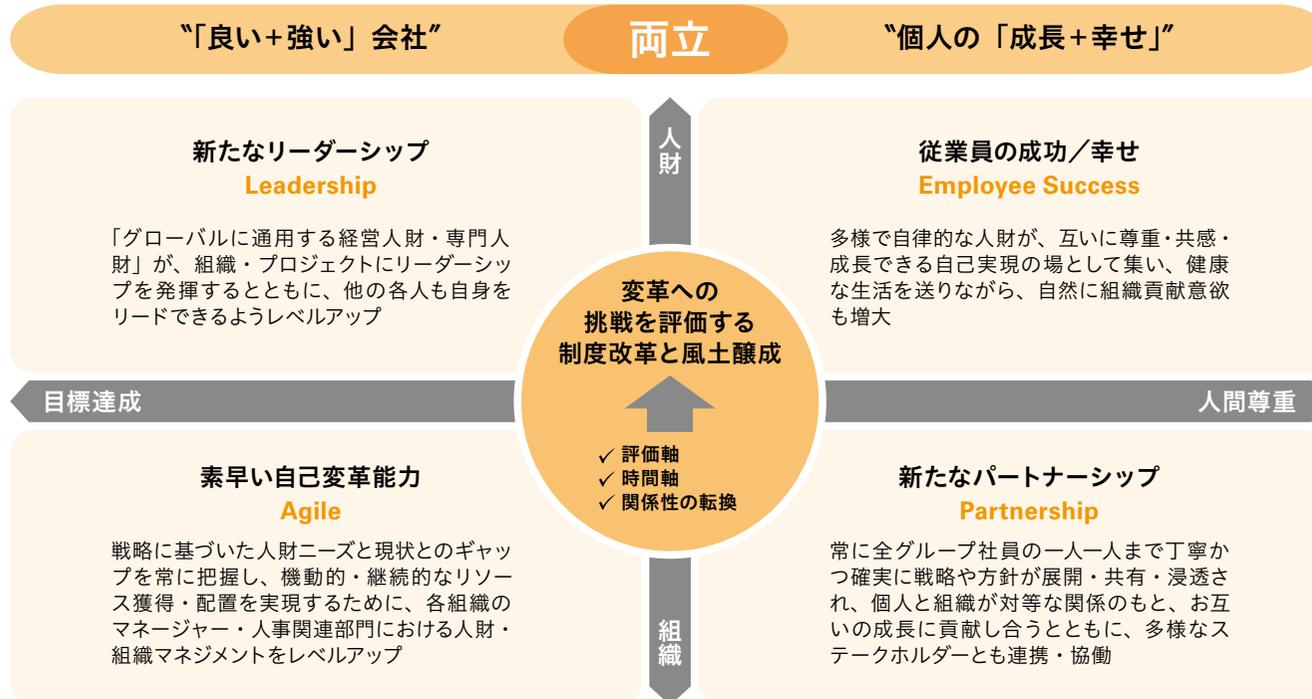
グループ人財戦略2023

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。

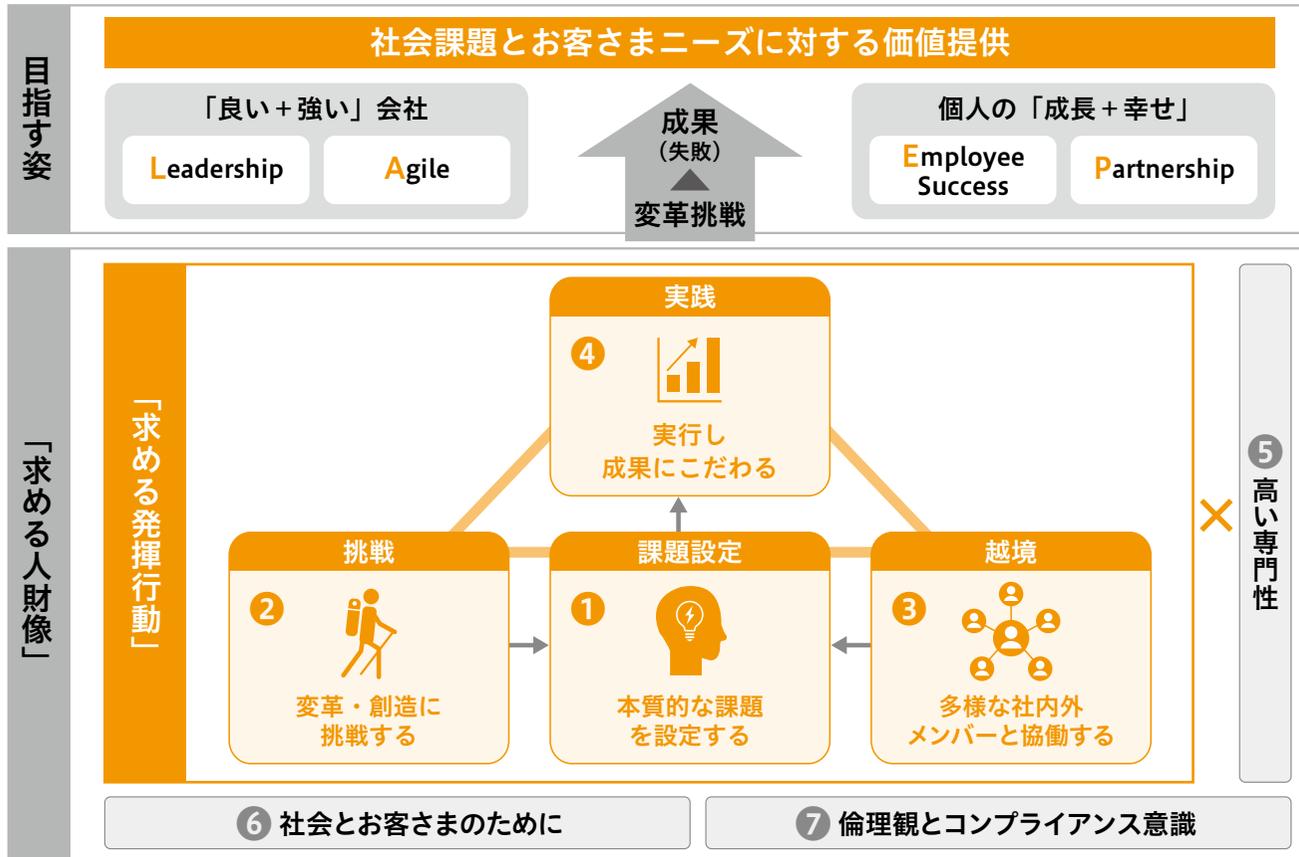
中でも4つの「求める発揮行動」は、ワークショップを通じて各職場への理解浸透と自分事化を図るとともに、評価・育成・処遇制度や日々のマネジメントと結び付けることで、従業員一人一人が変革実現に向けたアクションを起こすことを促進します。

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イのフィードバック・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

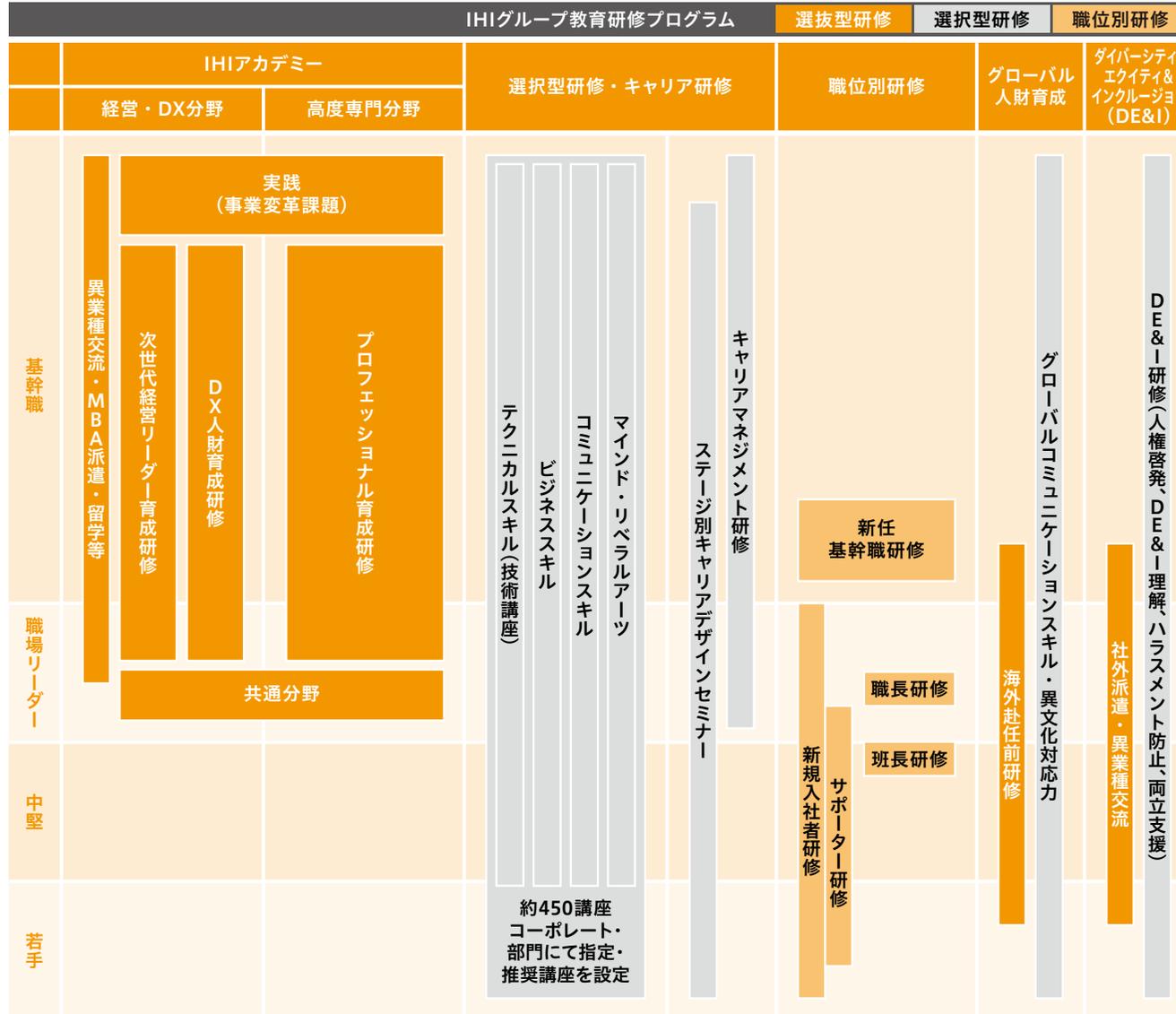
IHIグループは、2023年4月に発足した「IHIアカデミー」において、IHIグループの変革をリードする“グローバルで活躍する経営・専門人財”の育成・強化を行っています。従来の部門推薦だけではなく、意欲のある人財に門戸を広げることを目的に、公募要素を取り入れ、実践に重点を置いた研修プログラムを拡充させています。

人財育成の全体像



多様な人財の活躍

●IHIグループ人財育成プログラム



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で、溶接・機械加工などコア技能の伝承に取り組んでいます。それぞれの分野において専門性の高い技能を有し、後進育成に取り組む役割を担う従業員を高度技能者と認定し(高度技能者認定制度)、計画的な技能伝承を推進しています。

IHIグループ人材開発交流センター

IHIグループ人材開発交流センター「I-STEP湘南」(神奈川県横須賀市)は、国内外のグループ従業員のための研修・会議施設です。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。

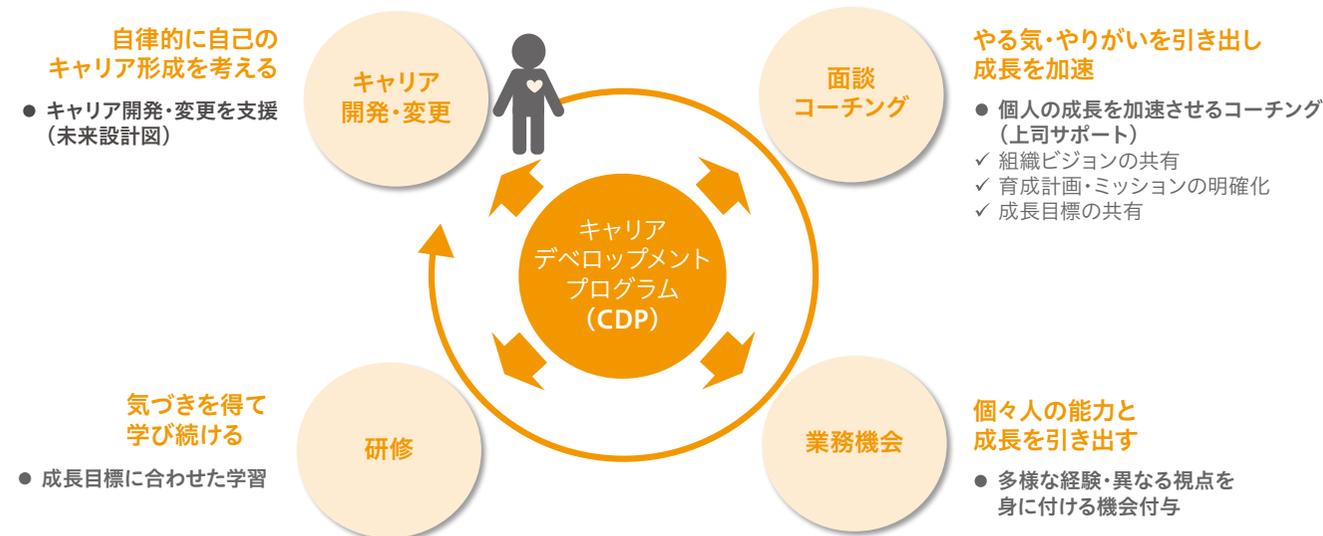
多様な人財の活躍

■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、それぞれの強みが活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

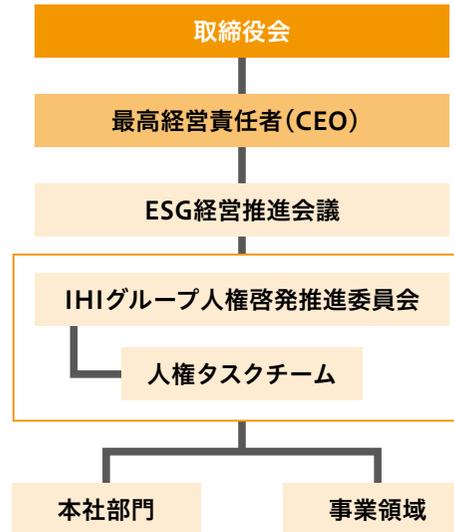
ガバナンス

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。グループ人材・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	グループ人材・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

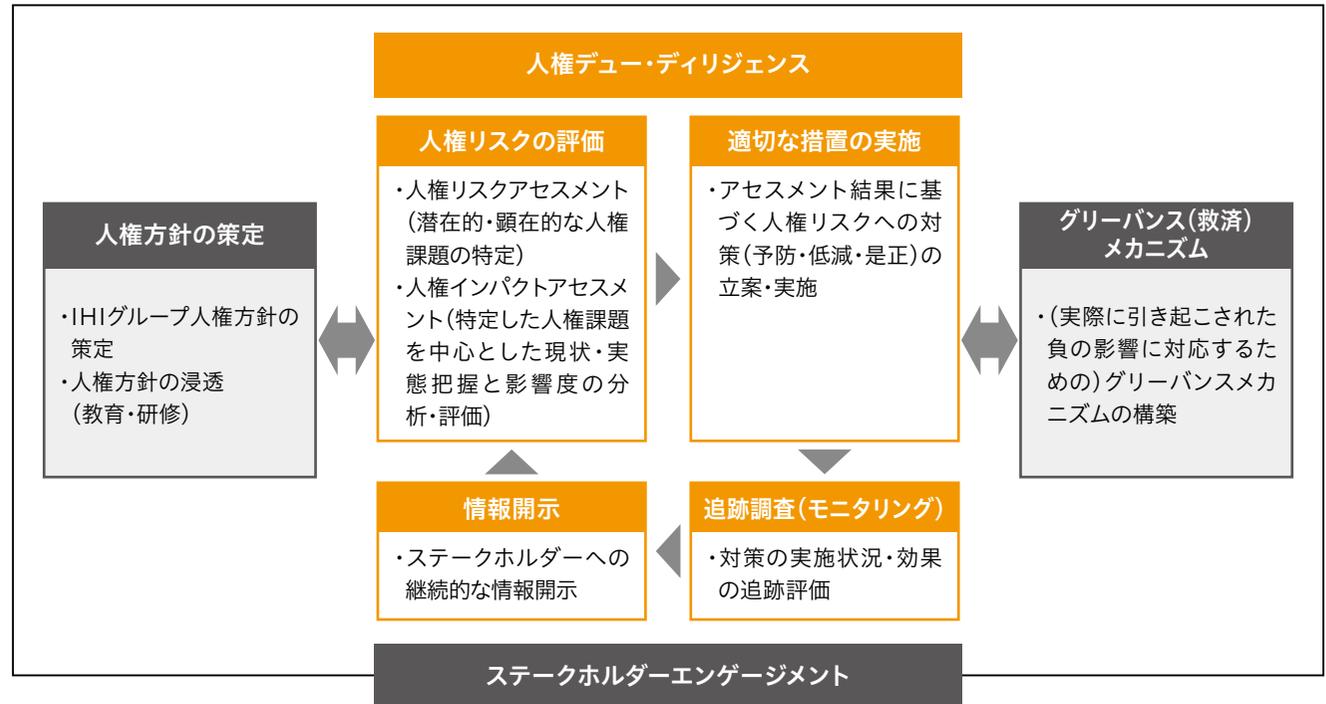
IHIグループは、自社の事業活動により影響を受ける人びとの人権尊重の責任を果たすため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを進め、人権尊重の実現に向けて取り組んでいます。

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靱化

IHIグループは、近年発生している自然災害、感染症、紛争、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靱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

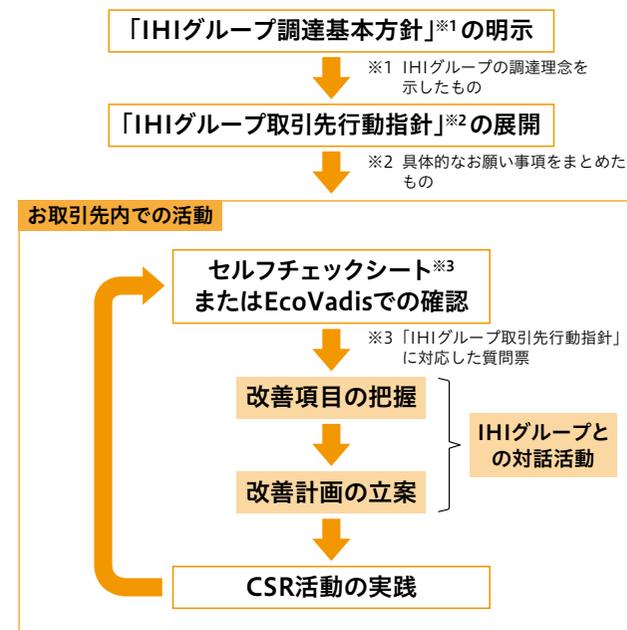
IHIグループはサプライチェーンに関する第三者評価プラットフォームであるEcoVadis社と2024年6月に契約を締結し、サプライチェーンリスクを適切かつ公正に評価するための体制を整えました。

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ー、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ー、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験してもらう	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。