

IHI

Sustainability

Data Book

2025

株式会社 IHI

CONTENTS

目次	001
サステナビリティ情報開示方針	002
トップメッセージ	004
サステナビリティ・マネジメント	
サステナビリティ方針	006
IHIグループ基本行動指針	010
IHIグループのESG経営	012
ステークホルダーとの対話	015
環境負荷の低減	
環境マネジメント	019
気候変動への対策	028
地球環境の保全（汚染防止・生物多様性保全）	049
資源循環型社会の形成	055
豊かな社会の実現	
多様な人財の活躍	059
働き方改革、業務プロセスの改革	093
労働安全衛生水準の向上	095
人権の尊重	106
サプライチェーン・マネジメントの強化	115
地域社会との共存共栄（社会貢献活動）	124
お客さまとの関係強化（品質・製品安全）	128
誠実な企業経営	
コーポレート・ガバナンスの強化	133
コンプライアンスの徹底	150
リスク管理の徹底	165
イノベーション・マネジメント	173
情報セキュリティの強化	183
関連情報	
社外からの評価・イニシアチブ	189
パフォーマンスデータ	193
第三者検証	207

サステナビリティ情報開示方針

IHIグループは、企業活動を継続していく上でステークホルダーの皆さまとの対話・コミュニケーションを重要だと考えています。ウェブサイト「サステナビリティ」では、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するとともに、最新の情報についても随時報告します。また、本ウェブサイトに掲載したサステナビリティ情報をPDFにまとめ、年次報告書「IHI Sustainability Data Book」として発行します。

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

2024年度 (2024年4月1日～2025年3月31日)
ただし、一部には2023年度以前や2025年度以降の情報も含めて報告しています。

更新日

2025年8月更新
(前回更新2024年8月、次回更新2026年8月予定)
なお、上記以降も最新の活動状況を報告するために、適宜開示内容を更新しています。

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

ウェブサイト「サステナビリティ」には、IHIグループの過去と現在の事実だけでなく、更新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。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/

[IHI統合報告書](#) >

[IHI Sustainability Data Book](#) >

[ウェブサイト「サステナビリティ」](#) >

[ウェブサイト「株主・投資家情報」](#) >

[有価証券報告書](#) >

[コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#) >

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

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

代表取締役社長
最高経営責任者

井手 博



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、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、挑戦する機会を公平に提供することで、声の出せる組織風土を築き、過去のやり方にとらわれない自由な発想から新たな事業の創出を目指していきます。

IHIグループでは、2019年、2024年と、不適切事案の公表が相次ぎました。これを由々しき事態と捉え、2024年度は、各関係会社・事業所での全体集会や、経営幹部と従業員がコンプライアンスなどについて理解を深め合う対話を数多く設定し、ステークホルダーの方々の信頼を裏切るような行為を起こさない強い決意を、経営幹部から直接伝えました。コンプライアンスの徹底がなければ、IHIグループの存続も成長もないと考えています。ステークホルダーの方々の信頼に応えるべく、私が自ら先頭に立ち、不適切行為の根絶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。

サステナビリティ・ マネジメント

サステナビリティ方針	006
IHIグループ基本行動指針	010
IHIグループのESG経営	012
ステークホルダーとの対話	015

サステナビリティ方針

重要課題

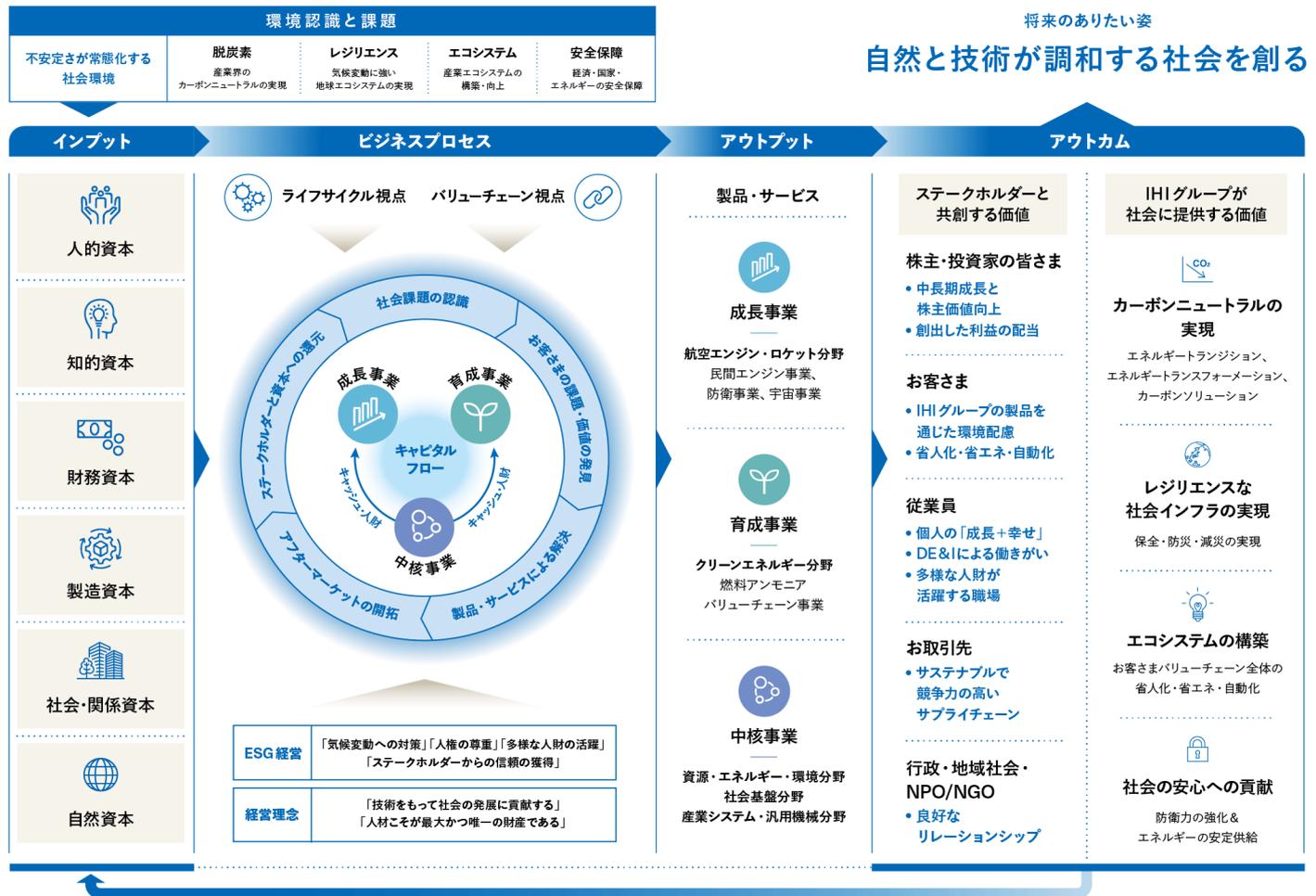
IHIグループの重要課題

環境—環境負荷の低減—

社会—豊かな社会の実現—

ガバナンス—誠実な企業経営—

IHIグループは、取り巻く社会環境の変化を踏まえ、長期視点で持続可能な社会の実現に貢献するIHIグループの「ありたい姿」を定義しました。その「ありたい姿」の実現に向けて、社会とお客さまの課題に真正面から取り組み、新たな価値を創造していきます。



重要課題

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。

IHIグループのESG経営において特に重要な課題



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

重要課題の特定プロセス

持続可能な社会の実現とIHIグループの持続的成長に向けて、重要課題を以下のプロセスの下で特定しました。

将来のありたい姿から重要課題を特定

STEP1

課題の抽出

国内外で認識されている課題を網羅的に抽出しました。

STEP2

方針との整合性確認

Step 1で抽出した課題と社内方針などの整合性を確認しました。

STEP3

重要課題の特定

Step 1およびStep 2を踏まえて、16の重要課題を特定しました。

IHIグループの重要課題



環境

—環境負荷の低減—

- ・ 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 >

—関連するSDGs—



社会

—豊かな社会の実現—

- ・ 多様な人材の活躍 >
- ・ 働き方改革、業務プロセスの改革 >
- ・ 労働安全衛生水準の向上 >
- ・ 人権の尊重 >
- ・ サプライチェーン・マネジメントの強化 >
- ・ 地域社会との共存共栄 >
- ・ お客さまとの関係強化 >

—関連するSDGs—



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 >
- ・ コンプライアンスの徹底 >
- ・ リスク管理の徹底 >
- ・ イノベーション・マネジメント >
- ・ 情報セキュリティの強化 >
- ・ 適時・適切な情報開示 >

—関連するSDGs—



重要課題における目標と実績

環境



重要課題	目指す姿	指標と目標	2024年度の主な実績
気候変動への対策	・ 社会システム全体の環境負荷を低減する	<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) 2022年度比で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) 197,274t-CO₂e、18,479t-CO₂e削減 (2022年度比) エネルギー消費原単位 13.6TJ/百億円、19.6%削減 (2022年度比)
地球環境の保全		<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 最終処分量を全廃棄物の90wt%以上把握 	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物排出量 21,942t、4.8%削減 (2022年度比) 取水量 4,662千m³、15.5%増加* (2022年度比) ※ 生産量増加に伴い増加 最終処分量 全廃棄物の59.3wt%把握

社会



重要課題	目指す姿	指標と目標	2024年度の主な実績
多様な人材の活躍	<ul style="list-style-type: none"> 従業員が共通の価値観の下で、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 2026年度 障がい者雇用率 2.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 役員に占める女性比率 29% 女性管理職比率 5.8% 女性採用比率 (大卒) 19.8% 障がい者雇用率 2.58% 従業員エンゲージメント 55ポイント (2023年度比1ポイント改善)
働き方改革、業務プロセスの改革	<ul style="list-style-type: none"> 組織全体の生産性を高める 		
労働安全衛生水準の向上	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 2024年度 安全衛生度数率 (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) 66件 安全衛生度数率 (工場部門) 1.21 (建設部門) 2.13
人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 143社 (うち2024年度は47社) グリーンパス (救済) メカニズムとして、バリューチェーン上の全ステークホルダーが利用できる通報窓口を開設
サプライチェーン・マネジメントの強化	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能なサプライチェーンを構築する 	—	<ul style="list-style-type: none"> 一次重要取引先数の選定 514社 (一次取引先約9,000社のうち24%)
地域社会との共存共栄	<ul style="list-style-type: none"> 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 	—	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動の支出総額 483百万円 (前年度比49百万円減)
お客さまとの関係強化	<ul style="list-style-type: none"> 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 	—	<ul style="list-style-type: none"> IHIおよび国内・海外連結子会社のQMS認証取得率 79% (認証対象となる72拠点のうち57拠点)

ガバナンス



重要課題	目指す姿	2024年度の主な実績
コーポレート・ガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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」を導入
コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守にとどまらず、変化する社会の価値観や社会からの要請を的確に把握し、社会の期待に応える 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス・ホットライン通報件数 246件 (うちコンプライアンス違反認定件数9件) 競争法違反件数 1件 贈賄禁止法 0件
リスク管理の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 事業の継続、役員および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 	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理に関する取り組み方針の策定、課題の抽出および是正措置の検討 事業部門・本社部門各々の役割・責任を明確化し、リスク管理活動を実施
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 知的財産を重要な経営資源の一つとして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に活用する 	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発費用 399億円 特許取得件数 598件 特許保有件数 8,016件 (国内 4,029件、海外 3,987件)
情報セキュリティの強化	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 604社 (国内投資家 180社、海外投資家 424社) 債券投資家との対話 19社 (債券投資家 12社、銀行 3社、金融機関 4社)

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

私たちIHIグループは、「技術をもって社会の発展に貢献する」、「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との経営理念のもとに、地球的課題を意識し、お客さまや取引先、株主のみならず、ともに働く人びと、そして地域社会や国際社会の期待に応えるために私たちがなすべきことを自ら実践し、それぞれからの信頼を得ることによって将来にわたって企業としての存在価値を高めることに努めます。

あらゆる場面に共通する私たちの基本的な態度

法の支配の尊重と倫理的な行動

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

人権の尊重

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

相互理解の促進

私たちは、私たち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。

[IHIグループ行動規範はこちら >](#)

「IHIグループ基本行動指針・行動規範」の解説書 (1.8MB) [PDF](#)

IHIグループのESG経営

[▼ 考え方](#)
[▼ ガバナンス](#)
[▼ 従業員への教育](#)

考え方

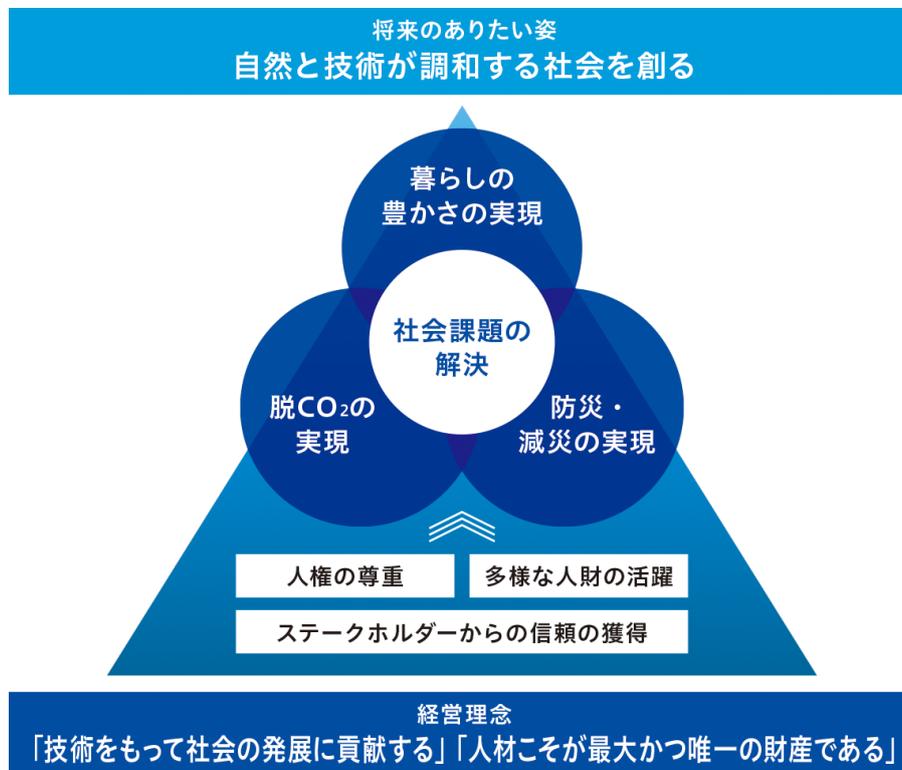
IHIグループは、持続可能な社会を実現し、企業として持続的に成長するために、ESGを価値観の軸に置いた社会・環境に配慮した誠実な経営「ESG経営」を行っています。

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。

[IHI ESG STORYBOOK >](#)


ガバナンス

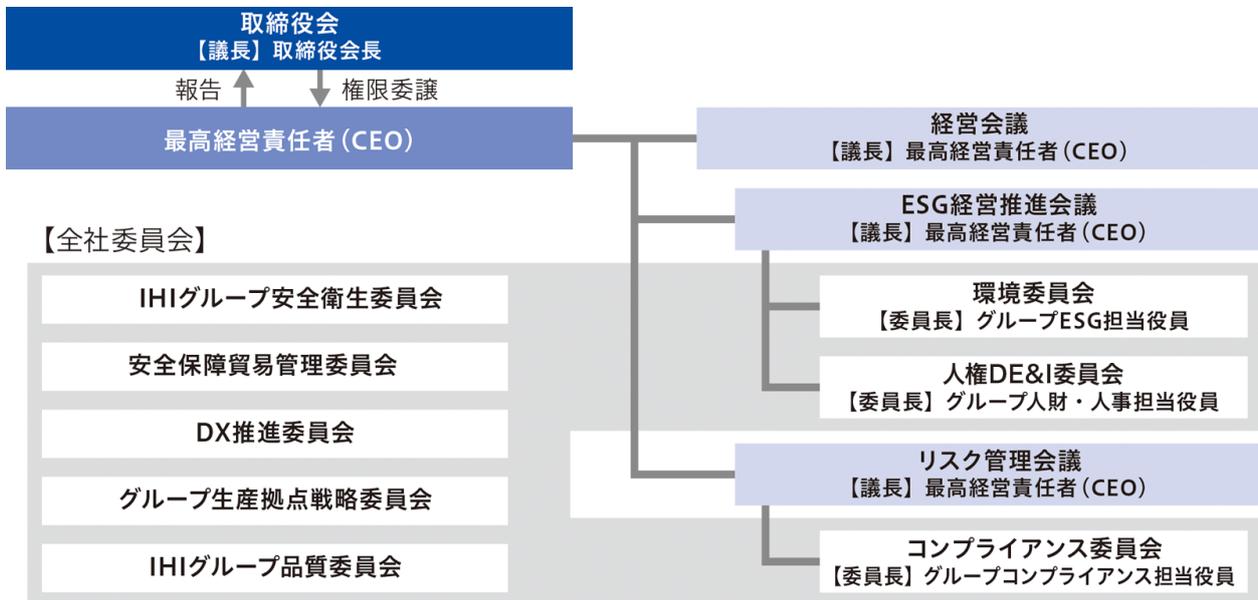
サステナビリティ推進体制

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・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
2024年度の開催回数	2回

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講者数	—	—	20,231名	18,223名
修了率※	—	—	83.7%	82.8%

※ 修了率：受講者数／受講対象者数

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。

その考えの下、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」の発行、ウェブサイト「サステナビリティ」の更新を行っています。

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。

2024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	2024年度に実施した対話の一例	頻度
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
		<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
		<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
		<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"> 工場見学会の実施 	年5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
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
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 最も重要な経営資源である人財の育成・確保 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員意識調査の実施 	年1回
		<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス・ホットライン 	都度
NPO・NGO	<ul style="list-style-type: none"> 事業機会につながる社会課題の深掘り 	<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

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下、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。

2024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（2024年度）

投資家		<ul style="list-style-type: none"> 604社（国内投資家180社、海外投資家424社） グロース、バリュー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	<ul style="list-style-type: none"> 決算説明会 2回 国内・海外機関投資家との対話 28回
	グループ財務担当役員	<ul style="list-style-type: none"> 決算説明会 4回 国内・海外機関投資家との対話 101回
	副社長執行役員、各執行役員、事業領域長	<ul style="list-style-type: none"> 国内・海外機関投資家との対話 85回
	IR / SR担当者	<ul style="list-style-type: none"> 国内・海外機関投資家との対話 337回

債券投資家との対話実績（2024年度）

投資家	<ul style="list-style-type: none"> 19社（債券投資家12社、銀行3社、金融機関4社）
主な対応者	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 財務戦略、ESG戦略など

株主・投資家との主な対話テーマ（2024年度）

分類	対話の主なテーマ
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 ・民間エンジン事業の中長期的な売上成長・収益性の見通し ・PW1100G-JMエンジンの追加検査プログラムの対応状況 ・防衛事業の今後の見通し ・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 ・キャッシュ創出に向けた取り組み（運転資本削減・CCC改善）の状況、キャッシュアロケーションに関する方針 ・資本コストや株価を意識した経営についての検討状況 ・バランスシート改革の進捗状況 ・子会社の一連の不祥事を受けての取締役会での議論の状況および再発防止策の進捗 ・実効性のあるグループガバナンスの再構築に向けた取り組みの進捗
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の進捗 ・Scope3排出量の今後の見通し ・気候変動対策におけるIHIグループの強みや独自性
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 ・人的資本に関する投資の規模 ・人財のリソースシフトの規模感・進捗状況 ・従業員意識調査の結果の活用状況 ・サプライチェーン上で想定される人権リスク
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 ・ESGやサステナビリティに関する取締役会での議論の状況 ・政策保有株式の保有に関する方針改定の背景

環境負荷の低減

環境マネジメント	019
気候変動への対策	028
地球環境の保全（汚染防止・生物多様性保全）	049
資源循環型社会の形成	055

環境マネジメント

▼ 考え方

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ 戦略

▼ リスク管理

▼ 指標と目標

▼ 取り組み

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温室効果ガス（GHG）排出量を指標として、バリューチェーン全体での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。事業活動においては、環境法令を遵守し、地球環境の保全および環境負荷低減に取り組めます。

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。

第1条（環境管理体制の構築）

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。

第2条（環境法令等の遵守）

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。

第3条（環境に配慮した製品等の提供）

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。

第4条（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）

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

第5条（環境教育）

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。

第6条（情報開示）

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。

ガバナンス

IHIグループでは、ESG経営推進会議の下、環境委員会が中心となって環境活動を推進しています。本委員会は、グループESG担当役員を委員長、副事業領域長・事業領域管理部長などを委員としています。さらに、環境委員会の下部組織として環境管理責任者連絡会を設置しています。

環境委員会では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」について、活動方針や計画、目標を審議・決定し、進捗状況の報告を行っています。特に重要な課題である「気候変動への対策」では、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て、製品使用時に排出されるGHGの削減ロードマップの策定や、工場・事業所において排出されるGHGを削減するための設備投資などの実施状況をモニタリングしています。

環境委員会で議論された内容は、ESG経営推進会議に報告され、経営層から受けたフィードバックについては環境委員会での決定事項とともに、国内および海外グループ会社まで周知・展開する体制をとっています。

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。

環境管理責任者連絡会は、工場・事業所における環境法令の遵守や地域社会への環境負荷低減を中心に取り組み、その活動内容は環境委員会に報告されます。

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
2024年度の開催回数	3回

戦略

IHIグループは、短期（～2025年度）、中期（～2030年度）、長期（～2050年度）ごとに目標を定めて環境活動に取り組んでいます。短期的にはグループ経営方針と連動して3カ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カ年計画「IHIグループ環境活動計画2023」は、「気候変動への対策」「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。

ビジネスプロセスにおける環境への取り組み

ビジネスプロセス	取り組み事例	参照
研究、開発	<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 自動化・省人化技術の開発 	気候変動への対策 イノベーション・マネジメント
設計	<ul style="list-style-type: none"> 製品ライフサイクル全体でGHG排出量を削減するための設計 社会ストックの有効活用を考慮した設計 	気候変動への対策 資源循環型社会の形成
調達	<ul style="list-style-type: none"> 「IHIグループ取引先行動指針」への環境テーマ（気候変動への対策、水資源・化学物質・廃棄物の適正管理、生物多様性の保全）の組み込み 	サプライチェーン・マネジメントの強化 PDF：IHIグループ調達基本方針（1.3MB） 
製造	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用状況に応じた省エネルギー活動、低炭素エネルギーの使用 DXの導入による生産工場のスマートファクトリー化 環境法令・規制に基づいた排水管理、化学物質管理 取水量のモニタリングによる水使用量の低減 原材料の歩留まり向上、分別の徹底によるリサイクル率の向上 	気候変動への対策 地球環境の保全（汚染防止・生物多様性保全） 資源循環型社会の形成 イノベーション・マネジメント
営業、販売	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷の低減に貢献する製品・サービスの提案 カーボンニュートラル実現に貢献する製品の販売 気候変動への適応のための製品の販売 	環境マネジメント 気候変動への対策
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 	気候変動への対策
使用、保守、廃棄	<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 	中期経営計画「グループ経営方針2023」

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。また、リスク管理会議において、環境事故・法令違反について報告しています。

また、製品・サービスが環境に与える影響を評価して、環境性能に優れたものを提供しています。

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。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。2024年度は、それらの製品について削減ロードマップの策定に着手しました。

エネルギー管理

IHIグループでは、エネルギー使用量を削減するため、適時適切な環境情報のモニタリングを行っています。エネルギー使用量の多い工場を中心に、リアルタイムでエネルギー使用を見える化し、把握できるシステムを導入しています。さらに、これらの工場では第三者による省エネ診断を実施するなど、常にエネルギー使用状況に応じた省エネ活動に取り組んでいます。

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環境マネジメントシステム（EMS）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。

2024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。

製品・サービスを通じた環境負荷低減

IHIグループは、製品・サービスの設計から材料調達、製造、使用、廃棄に至るまでの環境負荷に関する情報を収集・算定し、負荷低減のための管理をしています。

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（省エネルギー、GHG排出量の削減、省資源、環境リスク低減）が組み込まれているかを評価しています。

IHIグループは、環境への負荷低減のために次のような製品を提供しています。特に、環境委員会で環境性能が優れていると認定したものを「環境配慮製品」としています。（*印が環境配慮製品）

・エネルギー関連機器

コージェネレーション設備、原子力発電用機器・装置、原子燃料サイクル関連機器設備、火力発電所・産業プラント用環境装置（排煙脱硝装置／排煙脱硫装置）、地熱発電用大型冷却塔

・防災・減災

気象観測機器・装置、河川・ダム用水門設備

・モビリティ

自動車用ターボチャージャー*、低床式路面電車システム（LRT：Light Rail Transit）*、新交通システム*

・その他

嫌気性排水処理装置、環境配慮型ビル（豊洲フォレシア）*

環境配慮製品の認定プロセス



指標と目標

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	2025年度の目標
気候変動への対策	設備投資によるScope1、2合計を2022年度比で12,000t-CO ₂ e削減
	エネルギー消費原単位を2022年度比で3%削減
地球環境の保全	環境事故および環境法令違反の発生件数ゼロ
資源循環型社会の形成	廃棄物排出量を2022年度比で3%以上削減
	<ul style="list-style-type: none"> リサイクル率の定義見直し 最終処分量を全廃棄物の90wt%以上把握
	取水量を2022年度比で3%以上削減

ISO14001認証取得状況

対象	項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
IHIおよび連結子会社	拠点数	45	45	45	46
	カバー率（エネルギー消費量ベース）（%）	80.8	81.3	81.0	85.1
	カバー率（拠点数ベース）（%）	60.8	60.0	61.6	64.8
IHIおよび国内関係会社	拠点数	37	37	36	36
	カバー率（エネルギー消費量ベース）（%）	—	—	84.4	83.7
	カバー率（拠点数ベース）（%）	61.7	59.7	60.0	60.0
海外関係会社	拠点数	8	8	9	10
	カバー率（エネルギー消費量ベース）（%）	—	—	60.5	97.1
	カバー率（拠点数ベース）（%）	57.1	61.5	69.2	90.9

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おり、節水、廃棄物管理、省エネなどの意識付けを行っています。

環境教育・研修の受講者数

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

対象者	教育内容	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員	e-ラーニング	4,625	—	—	—
	環境クイズ	4,220	1,992	2,674	2,554
環境担当者	省エネ集合研修など	—	88	68	114
	サーキュラーエコノミー研修など	—	56	51	86

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
投資額	357	563	1,048	1,377
費用額	92	151	365	778

環境関連設備投資（2024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※	872	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	505	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	1,377		

※ 連結子会社の投資金額を含めた場合、1,671百万円です。

気候変動への対策

▼ 考え方

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ 戦略

▼ リスク管理

▼ 指標と目標

▼ 取り組み

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。

IHIグループは、パリ協定の目標「世界の平均気温上昇を産業革命以前と比べて2°Cより十分低く保ち、1.5°Cに抑える」に賛同し、「IHIカーボンニュートラル2050」を掲げ、2050年には温室効果ガス（GHG）の実質排出量をバリューチェーン全体でゼロにすることを目指しています。そのための解決手段の一つとして、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います。IHIグループは、燃料アンモニアの普及・拡大を図ることが社会全体のGHG排出量削減に貢献すると考え、日本政府官庁への働きかけ、業界団体を通じた政策提言、国際ルールづくりの推進を行っています。

外部イニシアチブへの参画

IHIグループは、気候変動に関するイニシアチブに参画しています。イニシアチブへの参画については、経営会議と取締役会に付議した上で決定しています。

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

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、気候変動に関するさまざまな業界団体に加盟しています。政府や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て、カーボンニュートラルの実現に向けて活動しています。なお、業界団体の活動方針とパリ協定の目標との乖離が大きいと判断される場合には、当該団体に働きかけるとともに、脱退も含めて対応方針を検討します。

一般社団法人クリーン燃料アンモニア協会

IHIは、一般社団法人クリーン燃料アンモニア協会の理事会員として、燃料アンモニアの社会実装に向けて取り組んでいます。同法人は、クリーンアンモニアの燃料および原材料としての利用を中心としたバリューチェーン構築を目指しています。戦略の策定、関連技術開発およびその社会実装化に向けた取り組みを推進することにより、低炭素社会の実現に貢献することを目的としています。

IHIは、同法人が開催する国際シンポジウムやセミナーなどに参加し、新たな知見や情報を得て意見交換を行うとともに、燃料アンモニアの普及、バリューチェーンの構築に向けて、同法人と協調した活動を行っています。

一般社団法人カーボンリサイクルファンド

IHIは、一般社団法人カーボンリサイクルファンドの法人会員として、カーボンリサイクルイノベーションの推進に取り組んでいます。同法人の会長はIHI取締役会長の満岡が務めています。同法人は、地球温暖化問題と世界のエネルギーアクセス改善の同時解決を目指し、カーボンリサイクルに関する研究助成活動や広報活動などにより、カーボンリサイクルイノベーション創出支援を行うことを目的としています。

IHIは、同法人が行う研究助成活動に参画しているほか、カーボンリサイクル大学活動[※]に積極的に参加しています。同法人を通じて社外との関係構築を図るとともに、カーボンリサイクルに係る先進的な技術の発展支援に寄与しています。

[※] カーボンリサイクル大学：同法人の会員企業の若手を対象に、課題解決型思考を育成するプログラム

国際標準化機関での活動

IHIグループは、グローバルな社会課題を解決するために必要な国際的ルール整備活動の一つとして、国際標準化機構ISO（International Organization for Standardization）において、標準化活動に取り組んでいます。IHIグループは、発電用ボイラーにおける燃料アンモニアの適切な利用を目的として、排ガス性能評価試験の実施手順や報告プロセスを規定した技術仕様書[※]（ISO/TS 21343）の開発に、同業他社および一般社団法人クリーン燃料アンモニア協会と共同参加し、東北大学の小林教授の協力を得ながらIHIがプロジェクトリーダーを担当しました。この技術仕様書は、2025年1月14日に正式発行済です。

[※] 技術仕様書（TS：Technical Specifications）：正式な国際規格に先立ち、新技術や手法を広く共有し、実用化を促進するための文書

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グループ環境活動計画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。

方針

[IHIグループ環境基本方針](#) >

ガバナンス

カーボンニュートラル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」の活動方針や計画、目標について、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、総務部を事務局として部門横断のメンバーで構成されたカーボンニュートラルタスクフォース[※]を設置しました。

タスクフォースの活動については、環境委員会で報告・議論した後、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。

さらに、これら委員会や会議における議論のうち、例えばカーボンニュートラルに関する目標設定など、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タスクフォース：総務部、財務部、高度情報マネジメント統括本部、技術開発本部、調達企画本部および事業領域のメンバーから構成

カーボンニュートラル実現のための体制



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「世界の平均気温上昇を産業革命以前と比べて2°Cより十分低く保ち、1.5°Cに抑える」に賛同し、「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GHG（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削減を目標に、2024年度までに9,000t-CO₂eを削減しました。2025年度はさらに3,000t-CO₂e削減を目指します。エネルギー消費原単位（売上収益当たりのエネルギー消費量）の3%削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GHG（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）、事業に及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）。

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。

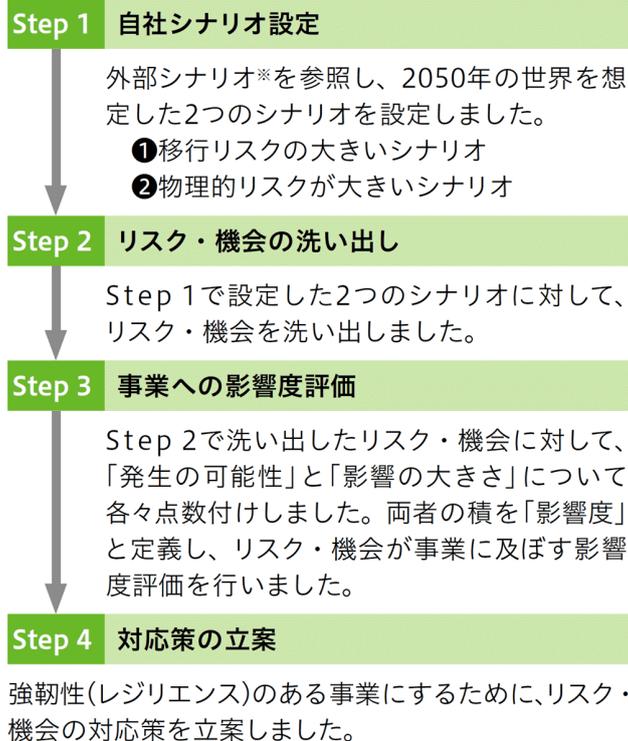
また、①と②が組み合わさった最も厳しい世界は、それぞれの対応策の組み合わせにより、リスクを低減できると考えます。

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

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。

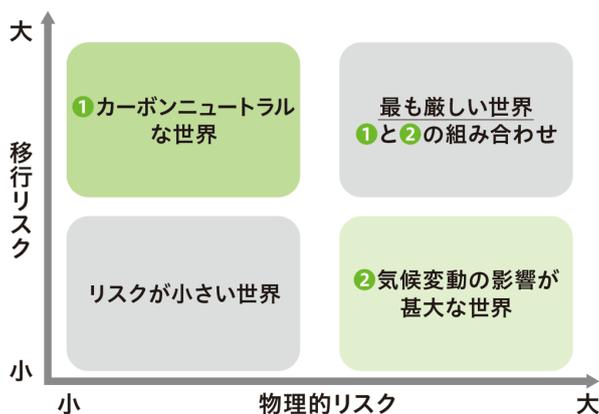
シナリオ分析のプロセス



※ 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

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

「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

	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
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

	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
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い 	<ul style="list-style-type: none"> 事業特有の機会はない
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

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、分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

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）

Scope3排出量の削減

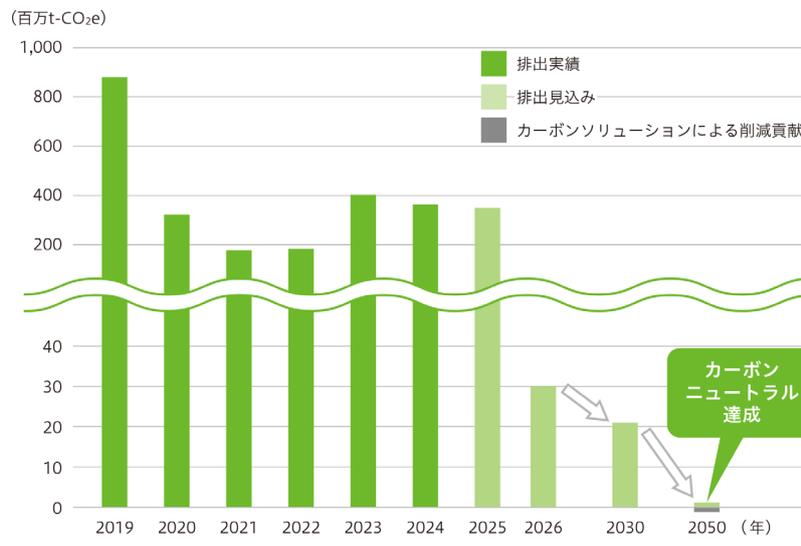
IHIグループでは、Scope3排出量の大部分がカテゴリ11（販売した製品の使用）で、2023年度の排出量の多くを石炭火力発電用ボイラーが占めています。しかし、2025年度までにボイラーの新設工事を終了し、2026年度以降は排出量が大幅に減少する見込みです。また、カテゴリ11に含まれる他の製品についても、クリーンエネルギーへの転換やエネルギー消費の効率化を進めることで、2050年までに大幅な削減を目指しています。

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、Scope3排出量を削減します。

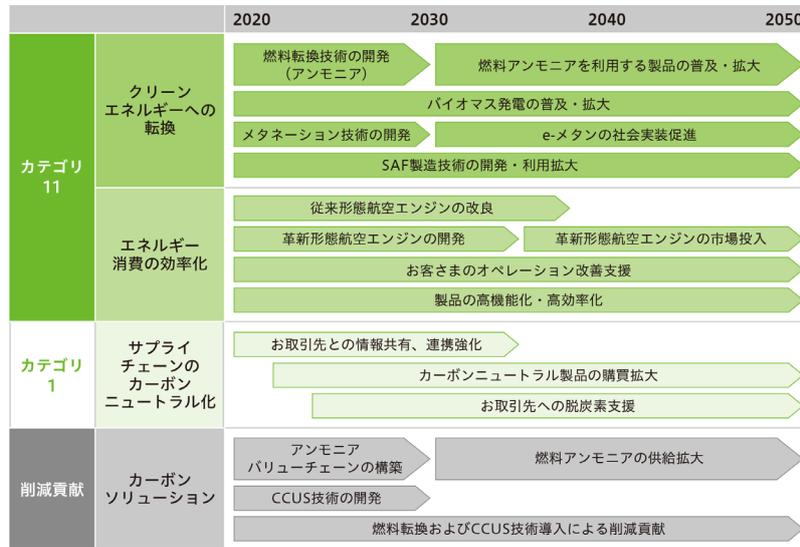
主力製品である民間航空エンジンについては、お取引先と協働し、材料調達を含むサプライチェーン全体のカーボンニュートラル化に取り組んでいます。従来形態航空エンジンの燃費改善や革新形態航空エンジンの開発も進めており、航空機全体のエネルギー効率の向上を図っていきます。さらに、持続可能な航空燃料（SAF）の製造技術の開発および利用拡大にも注力し、バリューチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指します。他の製品についても、高機能化・高効率化を進め、クリーンエネルギーへの転換を推進しています。

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排出量の実績・見込み



Scope3排出量削減ロードマップ



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及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グループに及ぼす影響を評価し、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。

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。

「気候変動への対策」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）

2025年度の目標	KPI	2022年度 (基準年度)		2023年度	2024年度
設備投資によるScope1、2合計を 2022年度比で12,000t-CO ₂ e削減	GHG排出量 (Scope1+Scope2) の削減量	GHG排出量 215,753t-CO ₂ e	年度目標	2022年度比 2,000t-CO ₂ e削減	2022年度比 6,000t-CO ₂ e削減
			実績	211,970t-CO ₂ e	197,274t-CO ₂ e
			2022年度比	3,783t-CO ₂ e削減	18,479t-CO ₂ e削減
エネルギー消費原単位を2022年度 比で3%削減	エネルギー消費原 単位削減率	エネルギー消費 原単位 17.0TJ / 百億円	年度目標	2022年度比 1%削減	2022年度比 2%削減
			実績	17.6TJ / 百億円	13.6TJ / 百億円
			2022年度比	3.5%増加	19.6%削減

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	内訳	2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
			第三者検証 の有無		第三者検証 の有無		第三者検証 の有無		第三者検証 の有無
GHG排出量（Scope1+Scope2） （t-CO ₂ e）※1		220,138	○	215,753	○	211,970	○	197,274	○
Scope1（t-CO ₂ e）		64,270	○	61,469	○	65,033	○	57,951	○
CO ₂ （t-CO ₂ ）		—	—	60,178	○	63,393	○	56,420	○
CH ₄ （t-CO ₂ e）		—	—	447	○ （国内のみ）	974	○ （国内のみ）	923	○ （国内のみ）
N ₂ O（t-CO ₂ e）		—	—	85	○ （国内のみ）	85	○ （国内のみ）	76	○ （国内のみ）
HFCs（t-CO ₂ e）		—	—	469	○ （国内のみ）	281	○ （国内のみ）	443	○ （国内のみ）
PFCs（t-CO ₂ e）		—	—	0	○ （国内のみ）	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）	90	○ （国内のみ）
NF ₃ （t-CO ₂ e）		—	—	0	○ （国内のみ）	0	○ （国内のみ）	0	○ （国内のみ）
Scope2（マーケット 基準）（t-CO ₂ ）		155,868	○	154,284	○	146,937	○	139,322	○
GHG排出原単位（t-CO ₂ e／億円） ※2		18.8	—	15.9	—	16.0	—	12.1	—
エネルギー消費量（TJ）※1		2,348	○	2,294	○	2,322	○	2,218	○
燃料消費量（TJ）		1,084	○	1,019	○	1,070	○	993	○
電力消費量（TJ）		1,229	○	1,230	○	1,184	○	1,146	○
熱消費量（TJ）		5	○	0	○	0	○	0	○
再生可能エネルギー 使用量（TJ）		31	○	45	○	69	○	79	○
エネルギー消費原単位（TJ／百億 円）※2		20.0	—	17.0	—	17.6	—	13.6	—

※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 原単位の分母は売上収益です。

GHG排出量 (Scope3)

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

(単位：t-CO₂e)

項目	カテゴリ	算定方法	集計範囲	排出量				
				2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 第三者検証の有無	
GHG排出量 (Scope3) 合計				177,593,000	184,475,000	403,575,000	357,089,456	—
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	4,197,000	4,665,000	5,130,000	5,455,000	—
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	145,000	205,000	239,000	326,000	—
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	13,000	13,000	13,000	13,000	—
4	輸送、配送 (上流) ※1	輸送金額に基づいて算定	IHIおよび一部の国内連結子会社	1,000	1,000	1,000	5,000	—
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	8,000	8,000	9,000	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	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	—
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※2	—	—	—	—	—	—
10	販売した製品の加工	対象外※3	—	—	—	—	—	—
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、排出原単位は政府や業界団体のシナリオを参考に将来の変化を加味※4	IHIおよび連結子会社	173,211,000	179,565,000	398,165,000	351,263,456	○ (検証範囲は排出量ベースで99.8%)
12	販売した製品の廃棄	対象外※5	—	—	—	—	—	—
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※6	—	—	—	—	—	—
15	投資	対象外※7	—	—	—	—	—	—

※1 2023年度までの算定方法は輸送手段ごとの重量・距離、エネルギーに基づいています。また、2023年度までの集計範囲はIHI単体としています。

※2 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。

※3 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。

※4 民間航空エンジンの算定方法については、下記の補足資料をご確認ください。

※5 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で、排出量は少量となるため対象外としました。

※6 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。

※7 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。

補足資料：民間航空エンジンのScope3カテゴリ11算定方法

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

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

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×エンジンの年当たりの燃料消費量）に排出原単位（単位燃料消費量当たりの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。

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）

IHIグループは、2050年までにバリューチェーン全体でカーボンニュートラルを実現することを目指し、自社の事業活動によって直接・間接に排出されるGHG（Scope1、2）だけでなく、自社の上流および下流のプロセスで排出されるGHG（Scope3）の削減に取り組んでいます。

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

調達・生産活動におけるCO₂排出量削減

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て、調達活動や生産活動においてもCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

042 >

アンモニアの燃料利用

アンモニアを燃料とした発電技術の開発やアンモニアの燃料利用が拡大した社会を想定したバリューチェーンの構築に取り組んでいます。

043 >

航空輸送システムにおける製品の軽量化・電動化、燃料転換

航空輸送システムにおいて、電動化などさまざまな技術を開発・実装することにより、カーボンニュートラルの実現を目指しています。

045 >

資源としての炭素の循環利用

大気中のCO₂を増やさないために、排出されたCO₂を分離・回収して有効利用するための技術開発と社会実装に向けた検討を進めています。

046 >

気候変動への適応のための取り組み

気候変動への適応

自然災害に強いインフラの整備と気象予測などを活用した水管理システムにより、安全・安心な暮らしの実現を目指しています。

047 [▶](#)

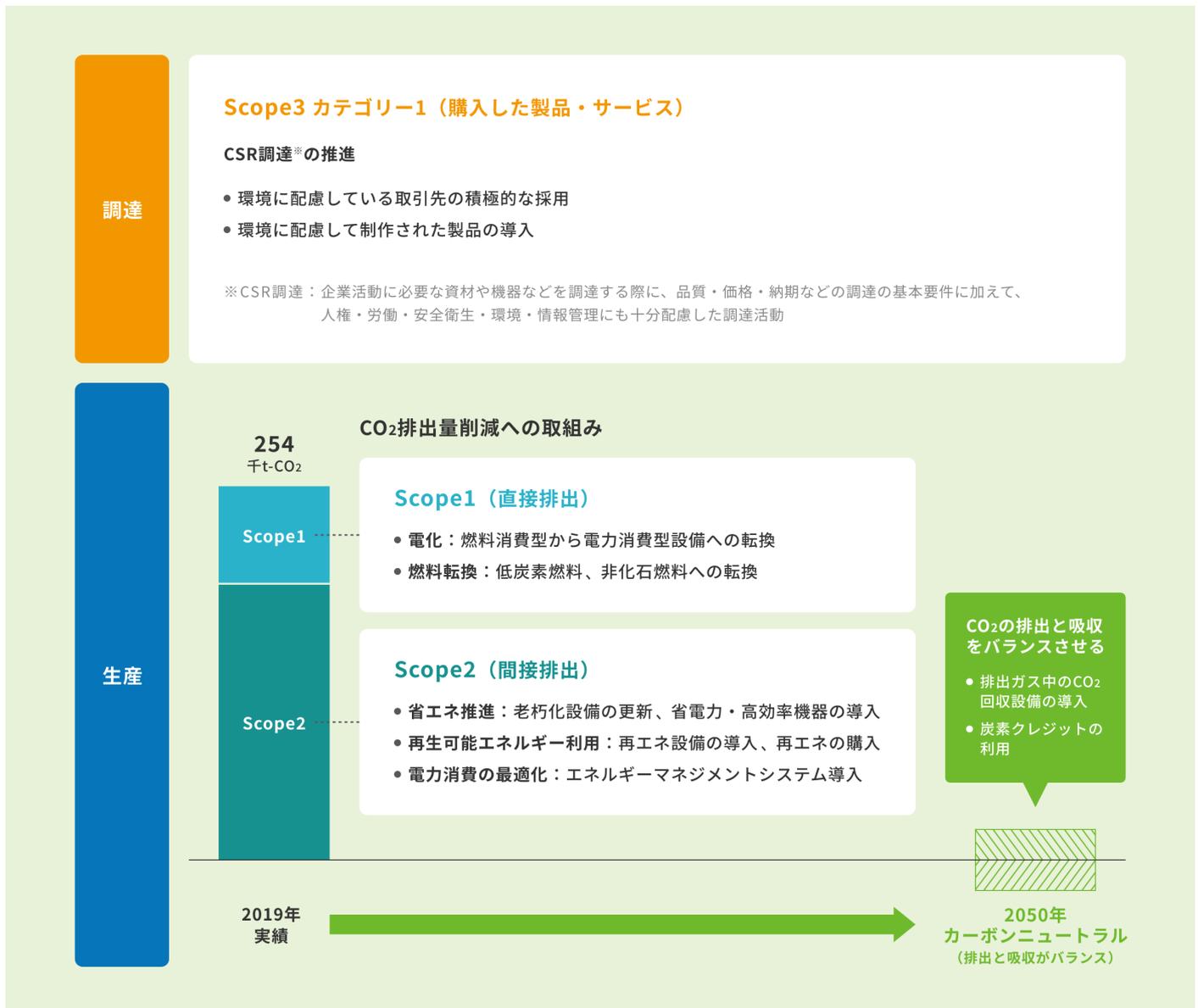
調達・生産活動におけるCO₂排出量削減

IHIグループでは、調達活動において、環境に配慮した取引先を積極的に採用し、製造過程でのCO₂排出量が少ない製品の購入を進めています。

生産活動においては、エネルギー利用効率の改善活動と、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。

エネルギー利用効率の改善活動では、設備の運用改善と投資の両面に取り組んでいます。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。

事業活動によるCO₂排出量削減の取り組み



アンモニアの燃料利用

アンモニア (NH₃) は水素を効率的に運べるだけでなく、燃焼させてもCO₂を排出しないため、気候変動対策に貢献する次世代のクリーンエネルギーとして期待されています。

IHIグループは、火力発電で培った燃焼技術を生かし、燃料アンモニアによる発電技術を開発しています。また、ガスタービンやレシプロエンジンといった内燃機関の燃焼技術、設計技術を生かし、アンモニアを燃料とする国産エンジンや専焼ガスタービンの開発にも取り組んでいます。

さらに、アンモニア利用が拡大する社会を想定し、アンモニアの生産から利用までのバリューチェーン構築に貢献していきます。

燃料アンモニアによるカーボンニュートラル社会の実現

世界初 大型商用石炭火力発電機でのアンモニア20%転換の実証

IHIは、株式会社JERAと共に、2021年6月から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) の助成事業「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」に取り組みました。本事業では、世界初となる大型石炭火力発電機における燃料アンモニアの大規模転換実証試験を、碧南火力発電所4号機において実施しました。そして、2024年4月10日に定格出力100万kW運転で燃料アンモニアの20%転換を達成しました。また、同年6月までの実証運転で燃料アンモニア転換前（従来燃料専焼）と比較して、窒素酸化物 (NO_x) は同等以下、硫黄酸化物 (SO_x) は約20%減少したことを確認しました。

IHIは、本事業で得られた成果を基に、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めます。

アンモニア100%燃焼ガスタービンの商用化を目指して

IHIは、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) からの委託事業として、液体アンモニアを燃焼器内に直接噴霧して燃焼させる2,000kW級ガスタービンの技術開発に取り組んできました。そして、2022年6月に世界で初めて液体アンモニアを100%燃焼させ、燃焼時に発生する温室効果ガス (GHG) を99%以上削減することに成功しました。

同技術の社会実装に向け、2024年7月から IHI 相生事業所において耐久試験を行っており、計画通りの発電出力で運転中です。試験では、大気汚染ガスである窒素酸化物 (NO_x) および温室効果の高い亜酸化窒素 (N₂O) の排出抑制を確認しています。この試験中に発電される電力は相生事業所にて使用しています。

IHIは、2026年度をめどに、アンモニア専焼ガスタービンの商用化を目指しています。



相生事業所で長期耐久試験中のIHI製2,000kW級ガスタービン「IM270」

世界初のアンモニア燃料タグボート「魁」の実証航海

IHI原動機は、日本郵船株式会社などと共に、2021年12月から開始した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）の助成事業「アンモニア燃料国産エンジン搭載船舶の開発」の一環で研究開発を実施しています。

2024年8月23日に竣工したアンモニア燃料タグボート「魁」（さきがけ）の3カ月の実証航海が、同年11月に無事完了しました。この航海は、アンモニア燃料船として世界初となる実運航中の実証試験であり、重油使用時と比較して最大約95%の温室効果ガス（GHG）排出量削減を達成しました。

また、同事業の一環として、日本郵船とIHI原動機は株式会社ジャパンエンジンコーポレーション、日本シッパード株式会社と共同で、2026年11月竣工予定のアンモニア燃料アンモニア輸送船の開発にも取り組んでいます。



アンモニア燃料タグボート「魁」

アンモニアバリューチェーン

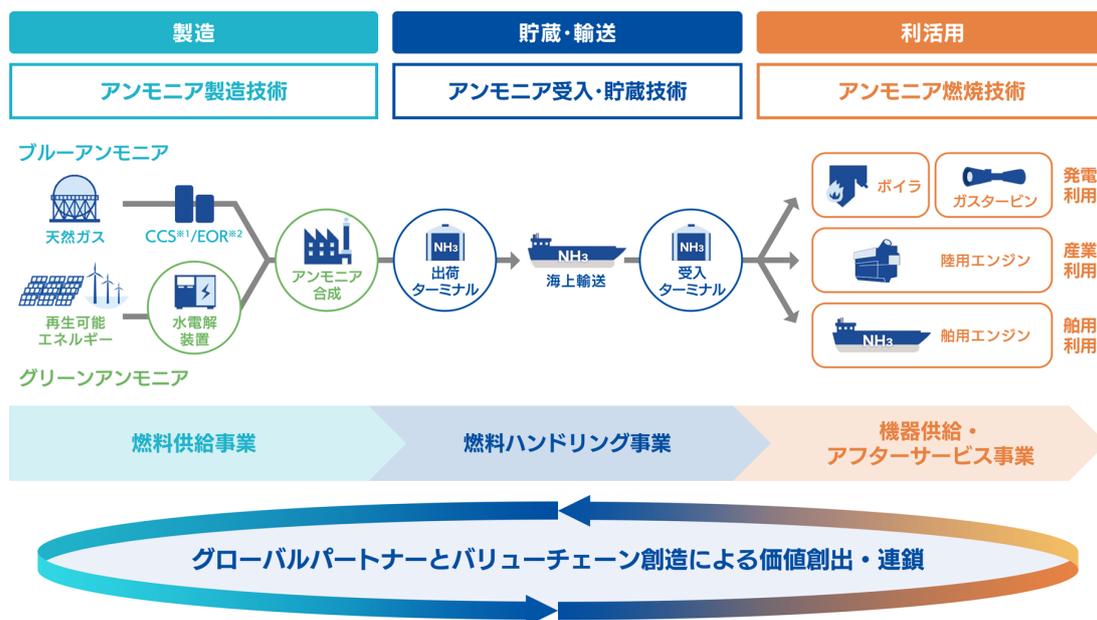
世界全体のアンモニア生産量は年間約2億トンに達しており（2019年時点）、アンモニアはすでに肥料や化学製品の原料として広く流通しています。

日本国内では、現在年間約110万トンのアンモニアが主に肥料用途として使用されていますが、今後は発電燃料としてのアンモニアの需要が見込まれています。例えば、国内大手電力会社の全ての火力発電所で20%のアンモニア燃焼を実施した場合、年間約2,000万トンのアンモニアが必要になります※。今後、アンモニアの利用が拡大したときの燃料需要に応えるには、アンモニアを大量生産する設備に加え、輸送・貯蔵するインフラの整備も不可欠で、LNGと同様の流通形態が必要になると想定されます。

IHIグループは、アンモニアの生産から利用までのバリューチェーンにおいて、CO₂を排出しない製造技術の開発、経験を生かした液体アンモニア受入基地の設計・施工、利活用機器の供給など、さまざまなプロセスで貢献していきます。

※ 参照：令和2年度エネルギーに関する年次報告書（エネルギー白書2021）

燃料アンモニアバリューチェーン事業の目指す姿



※ 1 CCS：Carbon dioxide Capture & Storage（二酸化炭素回収・貯蔵）

※ 2 EOR：Enhanced Oil Recovery（石油増進回収）

航空輸送システムにおける製品の軽量化・電動化、燃料転換

航空業界においては、環境に優しい航空輸送を実現するためのCO₂排出量の削減が課題となっています。国際航空運送協会（IATA）は、2021年10月に、2050年に航空機のCO₂排出量を実質ゼロとする目標を採択しました。

IHIグループは、航空機エンジンの軽量化につながる複合材部品の開発や運航効率の向上、さらには将来の技術革新を視野に入れた、航空機の電動化技術の開発、石油由来でないジェット燃料や水素燃料の利用など、多角的にCO₂排出量の削減に取り組んでいます。



航空部品の軽量化・高耐熱化



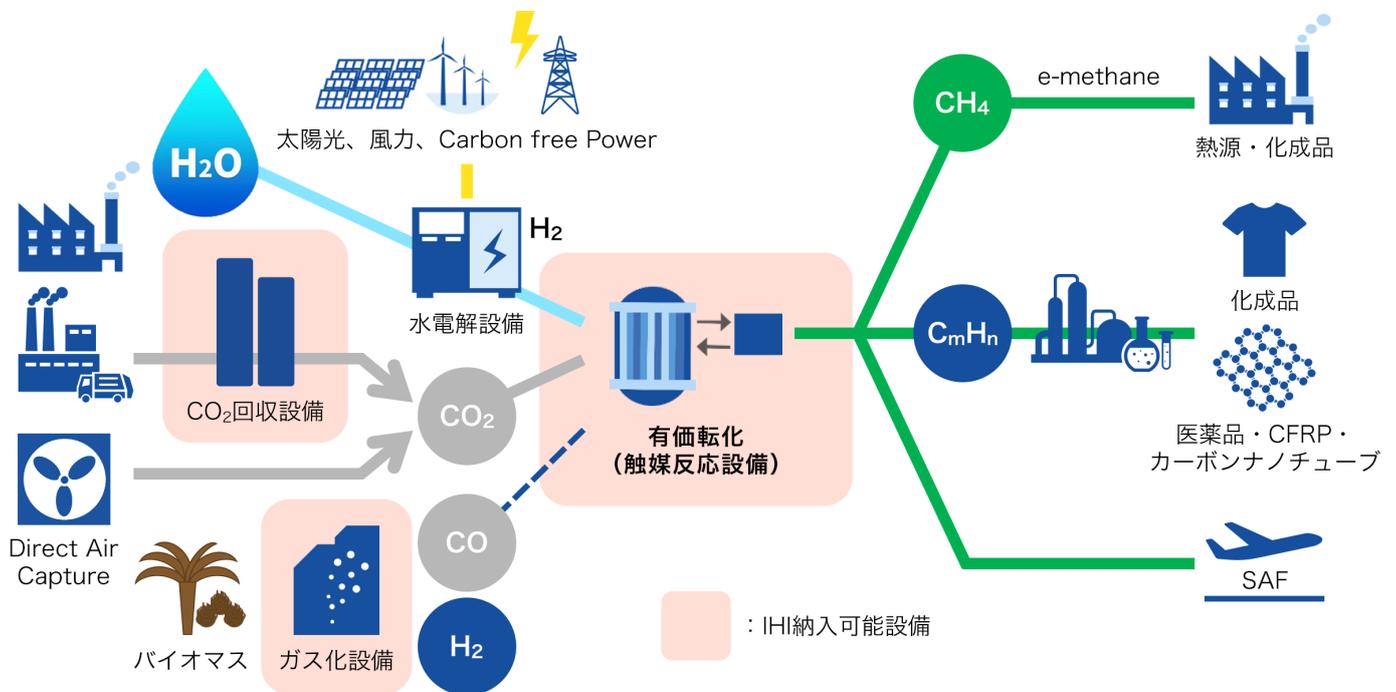
航空機・エンジンシステムの電動化



資源としての炭素の循環利用

IHIグループは、大気中のCO₂を増やさないために、火力発電所などから排出されたCO₂を分離・回収して有効利用するCCUS（Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage）に取り組んでいます。再生可能エネルギー由来の電力を利用して製造されたカーボンフリーな水素と、回収したCO₂を触媒反応させて、燃料であるメタン（CH₄）やプラスチック原料となるオレフィンなどを合成することができます。CO₂回収の低コスト化・社会実装を進めるとともに、燃料や化学原料を合成する触媒技術の獲得やプロセス開発により、カーボンニュートラルを実現します。さらには、次世代型の水電解による水素製造やCO₂と水を電解する共電解による有機物製造のための技術を獲得し、水電解・有機物変換設備の供給事業につなげていきます。また、大気中のCO₂を直接回収する技術の実用化に向けた取り組みも行っています。

炭素の循環利用（カーボンリサイクル）技術



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。

[危機管理](#) >

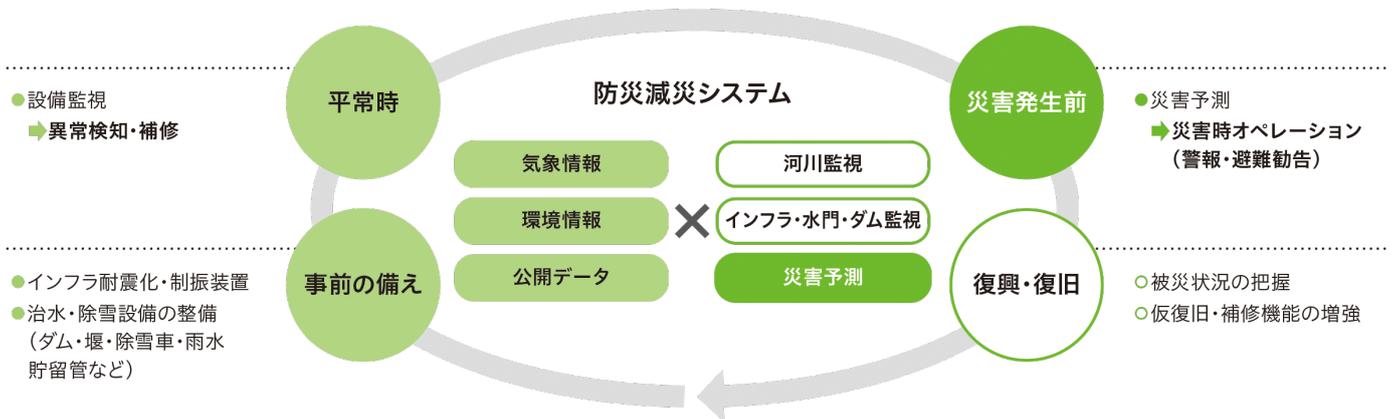
製品・サービスによる防災・減災

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、樋門などの農業水利施設）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



地球環境の保全（汚染防止・生物多様性保全）

▼ 考え方 ▼ 方針 ▼ 戦略 ▼ リスク管理 ▼ 指標と目標

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。

IHIグループでは、本方針に基づき、有害な化学物質の管理を行うとともに、使用の削減やより安全な物質への代替を推進します。

方針

[IHIグループ環境基本方針](#) >

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。

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、環境法令の遵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。

リスク管理

水質汚濁の防止

IHIグループは、確実に排水基準を遵守し、放流先である海域・河川などの公共水域の水質を保全するために、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

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遵守し、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、適切に遵守しています。

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、揮発性有機化合物（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。

有害廃棄物（PCB含有廃棄物）

IHIグループは、ポリ塩化ビフェニル（PCB）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、法律の期限である2027年3月末までに100%処分するよう対応を進めています。

2025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91.3%の処理が完了しています。安定器については、99.7%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。

2024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が直ちに是正し、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。

生物多様性の保全

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。2025年度には、自然共生サイト※として認定されている「東近江市建部いきものの水路」が、OECM（Other Effective area-based Conservation Measures）として国際データベースに登録されました。



※ 国が認定する「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」のこと

「東近江市建部いきものの水路」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。なお、本取り組みは、IHIグループとして初めて、環境省より「2024年前期自然共生サイト」として登録されました。

（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）

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）

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年から毎年杉田梅の苗木の植樹を行っています。2025年1月現在で約40本の幼木を育てており、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）

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年度に、一般社団法人いきもの共生事業推進協議会（ABINC）より「第6回いきもの共生事業所認証施設」として新規認証され、2024年度には認証を更新しました。

（GBFターゲット2「生態系の回復」の取り組み）

指標と目標

環境法令遵守状況

IHIグループは、環境に関する事故や環境法令違反などを減らし、その再発防止を目的に、グループ拠点で発生する環境事故などを適切に把握し、重大性の評価と発生の要因分析を行っています。

2024年度、経営に影響を及ぼす重大な環境事故・法令違反は発生しませんでした。

「地球環境の保全」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）

2025年度の目標	KPI	2022年度 (基準年度)		2023年度	2024年度
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	—	年度目標	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
			実績	0件	0件

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024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および国内関係会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
HFCs	—	469	281	443

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
トルエン	39	48	48	52
キシレン	29	59	50	49
エチルベンゼン	6	37	39	40
メチルイソブチルケトン	0	0	4	6
テトラクロロエチレン	2	2	2	2

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
排出量（大気・公共水域・土壌）	—	152	150	161
移動量（下水道・廃棄物）	—	85	93	63

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
高濃度PCB使用電気機器	99.9	100	100	100
低濃度PCB使用電気機器	94.0	97.5	94.9	91.3
安定器	58.8	69.5	83.7	99.7

資源循環型社会の形成

▼ 考え方 ▼ 方針 ▼ 戦略 ▼ リスク管理 ▼ 指標と目標

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。

方針

[IHIグループ環境基本方針](#) >

戦略

IHIグループは、資源循環型社会の形成を目指し、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。

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、廃棄物排出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しています。そのために、ライフサイクルビジネスを通して原材料調達、工場生産、製品使用の各プロセスで、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廃棄物を最少限に抑えることができるサービスの拡充に努めています。

また、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。

これらの取り組みを効果的に継続するために、ISO14001の枠組みを活用した廃棄物監査を実施しています。

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遵守するため、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。拠点ごとに廃棄物の種類別排出量および主要排出源を把握した上で、排出量の削減に努めています。加えて、中間処理委託契約書および委託期間の確認を通じ、法令遵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、最適な取水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71拠点のうちHigh Risk以上にあたる地域は4拠点（5.6%）でした。調査結果を基に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。

指標と目標

「資源循環型社会の形成」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）

2025年度の目標	KPI	2022年度 (基準年度)		2023年度	2024年度
廃棄物排出量を2022年度比で3%以上削減	廃棄物排出量削減率	廃棄物排出量 23,044トン	年度目標	2022年度比 1%削減	2022年度比 2%削減
			実績	25,410トン	21,942トン
			2022年度比	10.3%増加	4.8%削減
<ul style="list-style-type: none"> リサイクル率の定義見直し 最終処分量を全廃棄物の90wt%以上把握 	最終処分量の把握率	—	年度目標	リサイクル率の 定義見直し	全廃棄物の 50wt%把握
			実績	リサイクル率の 定義見直し完了	59.3wt%把握
取水量を2022年度比で3%以上削減	取水量削減率	取水量 4,037千m ³	年度目標	2022年度比 1%削減	2022年度比 2%削減
			実績	5,844千m ³	4,662千m ³
			2022年度比	44.8%増加	15.5%増加※

※ 生産量増加に伴い、取水量が増加しました。

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	2021年度	2022年度		2023年度		2024年度		
			第三者検証 の有無		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)	23,633	23,044	○	25,410	○	21,942	○
	うち、有害廃棄物排出量 (トン)	255	156	○ (国内のみ)	128	○ (国内のみ)	150	○ (国内のみ)
	有価物 (リサイクル) 量 (トン)	16,164	17,869	○	15,219	○	16,310	○
水	取水量 (千 m^3) ※	4,195	4,037		5,844		4,662	
	上水 (千 m^3)	664	670		2,326		728	
	工業用水 (千 m^3)	792	737	○	738	○	704	○
	地下水 (千 m^3)	1,691	1,451		1,506		1,472	
	雨水、河川、湖など (千 m^3)	1,047	1,180		1,274		1,758	
	排水量 (千 m^3) ※	3,265	3,181	○	4,856	○	3,746	
	下水道 (千 m^3)	—	—		—		498	
	河川 (千 m^3)	—	—		—		3,107	
	湖沼・湿地 (千 m^3)	—	—	—	—	—	0	○
	海水または半塩水 (千 m^3)	—	—		—		140	
	地下浸透 (千 m^3)	—	—		—		0	

※ 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。

豊かな社会の実現

多様な人財の活躍

人財マネジメント 059

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) 079

働き方改革、業務プロセスの改革 093

労働安全衛生水準の向上 095

人権の尊重 106

サプライチェーン・マネジメントの強化 115

地域社会との共存共栄 (社会貢献活動) 124

お客さまとの関係強化 (品質・製品安全) 128

多様な人財の活躍

人財マネジメント

▼ 考え方 ▼ 方針 ▼ ガバナンス ▼ 戦略 ▼ リスク管理 ▼ 指標と目標 ▼ 取り組み

考え方

IHIグループは、IHIグループの従業員が共通の価値観の下で持てる能力を最大限に発揮できるよう、「IHIグループ人財マネジメント方針」を定めています。

2024年度の改訂で、経営理念、中期経営計画およびグループ人財戦略とそれに基づく人財マネジメント諸施策との関係性を再定義しました。その中で、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すこと、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」を定めて浸透を図ることを明確化し、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、「グループ人財戦略」を定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。

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について、「グループ人財戦略2023」での取り組みの方向性を、2024年7月22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経営会議への定期的な報告のほか、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

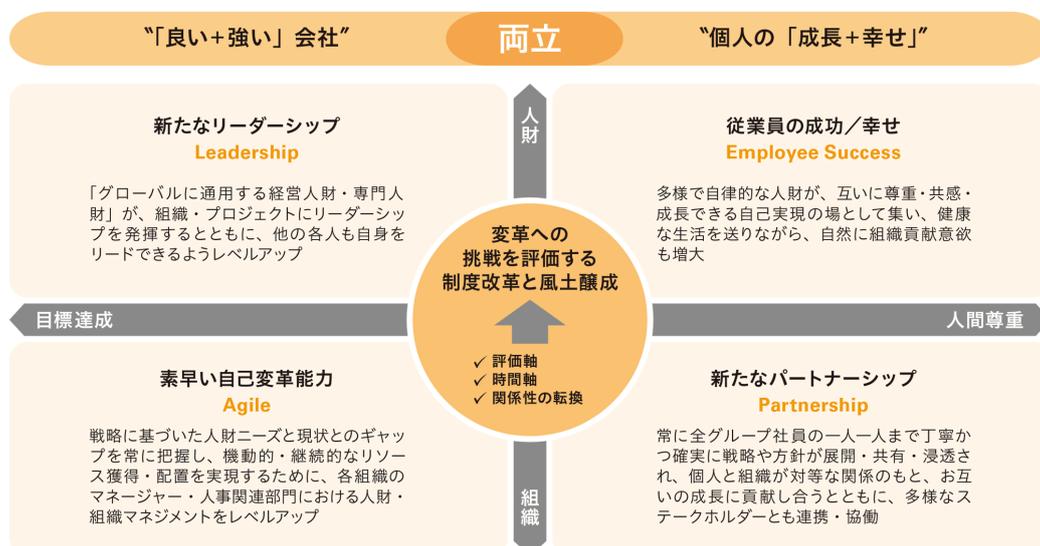
会議体名	人財委員会	HRBP会議
目的	経営的観点からの人財マネジメントに関するディスカッション	本社人事部が展開する人財マネジメント施策についての伝達および意見交換
責任者	グループ人財・人事担当役員	人事部長
出席者	代表取締役、人事部長	人事部長、人事部各グループ長、IHIアカデミー長、各事業領域人事担当管理職
2024年度の開催頻度	随時	月1回

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」を踏まえた「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ています。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、変革への挑戦を評価する制度改革と風土醸成に取り組んでいます。また、IHIグループ入社者教育プログラムや、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し自分事化するためのワークショップなど、さまざまな機会を活用し海外を含むグループ全従業員への浸透を図っています。

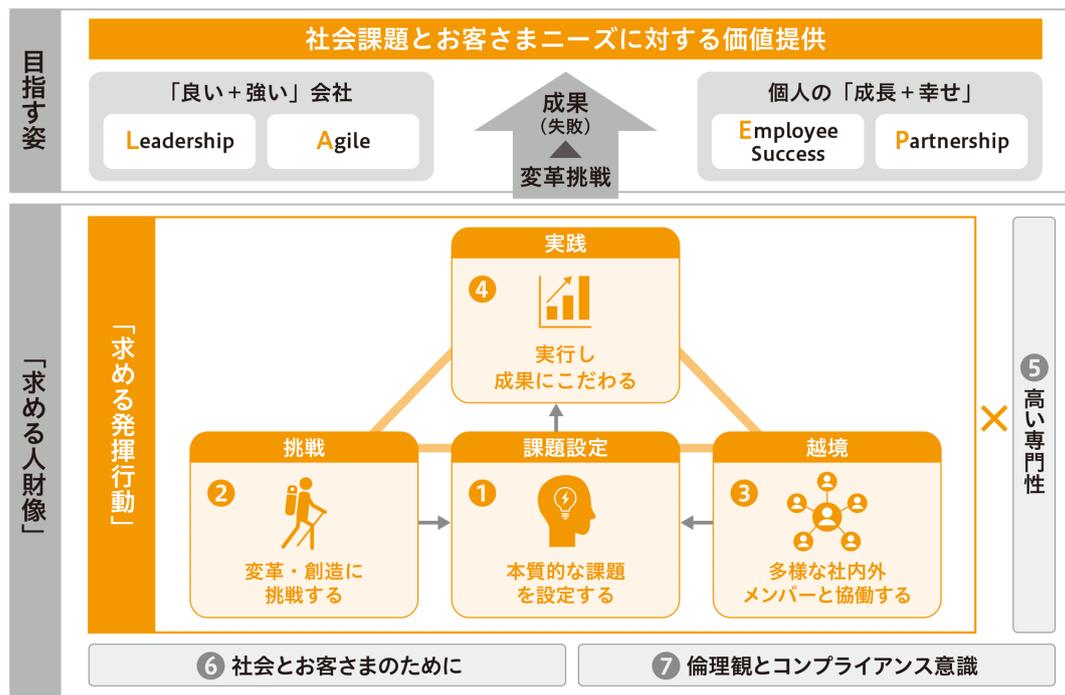
グループ人財戦略2023<将来の目指す姿>



「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、従業員一人一人に求められる人財像を7項目の「求める人財像」として定めています。そのうち、「①課題設定」「②挑戦」「③越境」「④実践」の4項目を、変革へ挑戦する組織風土を醸成するために会社が奨励する行動＝「求める発揮行動」として示しています。また、求める発揮行動以外の3項目は、「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」であり、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として設定しています。

「求める発揮行動」や「求める人財像」は評価項目としても位置付けられており、評価結果を処遇や育成、日々のマネジメントと結び付けることで、従業員一人一人の行動変容とそれを通じた変革実現を促進するために活用しています。



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、適正配置が必要になります。外部人財の獲得や変革人財などのキーパーソンとなりうる人財の確保・育成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には、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及ぼす可能性があります。

機会

IHIグループの従業員一人一人が、経営理念や中期経営方針、人財戦略に示す将来の目指す姿や求める発揮行動を理解することで、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。それにより、従業員の行動変容とそれを通じた変革の実現が促進され、事業の社会的価値が高まり、企業価値の向上につながります。

リスク管理

IHIグループでは、人財マネジメントに関する諸施策の進捗や効果を測るため、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. 選択型研修の受講状況

採用計画に対する実績

IHIグループでは、人財が計画どおりに獲得できているか定量的に把握するため、年に4回、IHIと主要な関係会社（従業員数100名以上の20社）を対象に、採用計画に対する採用実績をモニタリングしています。

2024年度の実績は新卒定期採用384名（計画338名）、キャリア採用468名（計画341名）でした。今後も事業活動に必要な人財の獲得を進めるとともに、新たな人財が定着し早期活躍を可能にする取り組みに注力していきます。

従業員エンゲージメントサーベイのポイント改善状況

IHIグループでは、人財マネジメント諸施策の効果が従業員エンゲージメントに現れると考えているため、国内外の従業員を対象に年1回実施しているエンゲージメントサーベイの結果をモニタリングしています。エンゲージメントサーベイは、戦略・方向性、リーダーシップ、品質・顧客志向、個人の尊重、成長の機会、報酬・福利厚生、業績管理、権限・裁量、リソース、教育・研修、協力体制、業績プロセス・組織体制などの項目から構成されています。

2024年度は、従業員エンゲージメントが55ポイントとなり、2023年度の調査に続き2年連続で1ポイント改善しており、「社員を生かす環境」、「成長の機会」、「個人の尊重」が特に向上しています。

また、2023年度の調査結果について、分析方法と対策立案に向けた気づきを得るための説明会を実施した上で、各部門が対策に取り組んだ結果「調査後アクション」の肯定率も改善しています。

手上げ式のキャリアチャレンジ制度による異動者数

IHIグループでは、「グループ人財戦略2023」で推奨している「自律的なキャリア形成」の浸透度を測るため、その指標の一つとして、手上げ式の異動方式であるキャリアチャレンジ制度（グループ内公募制度）による異動者数をモニタリングしています。2024年度は56名がこの制度を利用して異動しており、制度導入以来、405名が新たなキャリアにチャレンジしています。

選択型研修の受講状況

IHIグループでは、教育・研修を通じた人財の育成状況を把握するため、選択型研修の受講状況をモニタリングしています。

2021年度からe-ラーニングを中心とした選択型研修の提供を開始した結果、開始前の2020年度（1,948名）に対し、年間の延べ受講者数は約25,000名以上となっています。

指標と目標

エンゲージメント

従業員意識調査

(単位：ポイント、対象：IHIおよび関係会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員エンゲージメント指数（100点満点）	54	53	54	55
従業員意識調査の回答率	88%	84%	83%	85%

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働組合に加入している従業員の割合	59%	60%	62%	63%

労働に関する苦情受付件数

(単位：件、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働に関する苦情受付件数	0	0	0	0

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
連結従業員数	28,801	28,486	28,237	27,990
IHI従業員数	7,779	7,768	7,840	7,911
男性	6,727	6,695	6,753	6,773
女性	1,052	1,073	1,087	1,138
女性従業員比率	13.5%	13.8%	13.9%	14.4%

地域別従業員数

(単位：名、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	21,390	21,266	21,187	21,316
アジア・オセアニア	4,053	3,902	3,912	3,723
米州	1,291	1,406	1,443	1,284
欧州・中東・アフリカ	2,067	1,912	1,695	1,667

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
資源・エネルギー・環境	6,514	6,626	6,434	5,973
社会基盤	2,443	2,344	2,396	2,379
産業システム・汎用機械	9,797	9,645	9,574	9,292
航空・宇宙・防衛	7,062	7,010	7,111	7,520
その他	1,945	1,802	1,624	1,601
全社（共通）	1,040	1,059	1,098	1,225

世代別従業員数（男女別）

(単位：名、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
30歳未満	1,401	1,452	1,137	1,085
男性	—	1,261	978	925
女性	—	191	159	160
30～39歳	2,327	2,341	2,405	2,424
男性	—	2,035	2,101	2,102
女性	—	306	304	322
40～49歳	2,086	2,090	2,014	2,000
男性	—	1,745	1,720	1,704
女性	—	345	294	296
50～59歳	1,687	1,664	1,912	1,997
男性	—	1,445	1,610	1,677
女性	—	219	302	320
60歳以上	278	221	372	405
男性	—	209	344	365
女性	—	12	28	40

外国籍従業員数・比率[※]

(単位：名、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
外国籍従業員数	74	66	59	36
外国籍従業員比率	0.9%	0.8%	0.8%	0.5%

※ 各年4月1日時点、2024年度に集計範囲の見直しを行いました。

国籍別従業員数・比率^{※1}

(単位：名、対象：IHI)

項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	従業員数	—	—	—	7,875
	比率	—	—	—	99.50%
中国	従業員数	—	—	—	11
	比率	—	—	—	0.14%
韓国	従業員数	—	—	—	10
	比率	—	—	—	0.13%
フランス	従業員数	—	—	—	2
	比率	—	—	—	0.03%
タイ	従業員数	—	—	—	2
	比率	—	—	—	0.03%
その他 ^{※2}	従業員数	—	—	—	11
	比率	—	—	—	0.14%

※1 比率は四捨五入しているため、合計値は100%になっていません。

※2 イギリス、インド、イタリア、ケニア、ケイマン諸島、モンゴル、マレーシア、フィリピン、ロシア、スウェーデン、アメリカ各1名

雇用形態別従業員数

(単位：名、対象：IHI)

項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
正規従業員数	一般従業員	7,400	7,358	7,416	7,479	
	男性	6,397	6,339	6,381	6,392	
	女性	1,003	1,019	1,035	1,087	
	女性従業員比率	13.6%	13.8%	14.0%	14.5%	
	受入出向者	270	283	286	283	
	男性	222	232	238	237	
	女性	48	51	48	46	
	女性従業員比率	17.8%	18.0%	16.8%	16.3%	
	非正規従業員数	再雇用者	109	127	138	149
		男性	108	124	134	144
女性		1	3	4	5	
女性従業員比率		0.9%	2.4%	2.9%	3.4%	
顧問・嘱託		102	117	129	140	
男性		97	109	120	132	
女性		5	8	9	8	
女性従業員比率		4.9%	6.8%	7.0%	5.7%	
パート		453	436	453	466	
男性		81	77	73	71	
女性		372	359	380	395	
女性従業員比率		82.1%	82.3%	83.9%	84.8%	
期間従業員		35	15	31	28	
男性		24	9	18	19	
女性		11	6	13	9	
女性従業員比率		31.4%	40.0%	41.9%	32.1%	

派遣従業員数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度※	2024年度
派遣従業員数	986	998	823	1,161

※ 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。

勤続・離職の状況

平均勤続年数

(単位：年、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全従業員	16.1	16.5	16.6	16.1
男性従業員	16.2	16.6	16.7	16.2
女性従業員	15.4	15.8	16.0	15.4

離職率

(対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総離職率	3.1%	2.7%	2.8%	2.7%
男性	—	—	—	3.0%
女性	—	—	—	1.4%
自己都合退職率	1.6%	1.5%	1.5%	1.5%
年齢別 自己都合退職率				
30歳未満	3.9%	3.7%	3.0%	2.3%
30～39歳	2.5%	1.9%	0.6%	1.8%
40～49歳	0.5%	0.5%	1.0%	1.2%
50～59歳	2.4%	0.1%	0.2%	3.0%
60歳以上	37.6%	26.4%	14.5%	16.6%
入社3年目以内の離職率	3.4%	5.5%	5.3%	4.6%

離職者数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1年間の離職者数	248	203	208	209
男性	232	175	182	194
女性	16	28	26	15
女性比率	6.5%	13.8%	12.5%	7.2%

採用実績

新卒およびキャリア採用実績

(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 [※]	2024年度
採用者総数	194	196	685	852
男性	153	156	577	682
女性	41	40	108	170
女性比率	21.1%	20.4%	15.8%	20.0%
新卒採用総数	109	98	358	384
男性	87	84	302	320
女性	22	14	56	64
女性比率	20.2%	14.3%	15.6%	16.7%
キャリア採用総数	85	98	327	468
男性	66	72	275	362
女性	19	26	52	106
女性比率	22.4%	26.5%	15.9%	22.6%

※ 2023年度から、集計範囲をIHI単体からIHIおよび国内関係会社に変更しました。

年齢層別の採用実績

(単位：名、対象：IHI)

項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
年齢別	30歳未満	140	116	152	189
	30～39歳	28	24	56	81
	40～49歳	8	12	30	36
	50～59歳	5	4	16	16
	60歳以上	2	4	3	6

内部採用で充当したオープンポジションの割合（管理職のみ）

(対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
内部採用で充当したオープンポジションの割合（管理職のみ）	—	—	—	97.3%

従業員1名当たりの平均採用コスト

(単位：円、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員1名当たりの平均採用コスト	—	711,528	1,040,766	1,103,790

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
異動者数	67	112	89	56

研修の実績

主な教育の受講者数と受講時間数、従業員1人当たりの研修時間

(対象：IHIおよび国内関係会社)

項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
職位別研修	受講者数	672名	795名	871名	920名
	受講時間	24,028時間	25,960時間	29,616時間	19,726時間
選択型研修	受講者数 (延べ)	17,430名	37,057名	27,920名	33,808名
	受講時間	49,648時間	88,822時間	71,348時間	79,248時間
会社指定講座	受講者数 (延べ)	253,716名	282,415名	412,942名	362,973名
	受講時間	188,927時間	170,164時間	362,415時間	206,858時間
経営幹部候補者研修	受講者数 (延べ)	132名	118名	359名	144名
	受講時間	13,992時間	10,525時間	47,444時間	5,762時間
プロフェッショナル教育	受講者数 (延べ)	275名	249名	186名	180名
	受講時間	8,443時間	7,615時間	5,725時間	5,289時間
IHI部門独自／関係会社独自 研修	受講者数 (延べ)	—	—	70,147名	63,752名
	受講時間	—	—	216,303時間	178,460時間
従業員1人当たりの研修時間		12.1時間	14.3時間	34.9時間	23.4時間

従業員1人当たりの教育研修費用

(対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
教育研修費用	—	23,512円	40,380円	40,432円

| キャリア開発

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総数	—	15,327	14,939	14,455
男性	—	13,024	12,605	12,191
女性	—	2,303	2,334	2,264

高度技能者認定制度認定者数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
認定者数	41	41	37	38
相馬	12	12	15	16
瑞穂	13	10	8	8
富岡	2	1	1	1
横浜	4	9	5	5
相生	3	3	3	3
呉	7	6	5	5

取り組み

採用

新卒採用

IHIグループは、多様化する学生のキャリア観や早期化する就活スケジュールを捉え、現場におけるインターンシップのテーマ数や受け入れ人数の増加を進めています。学生時代の研究内容が、IHIグループに入社してどのように社会の発展に貢献できるのか、インターンシップによって具体的にイメージしてもらうことで当社事業への理解を深め、志望度の向上と入社後の早期離職防止につなげています。

キャリア採用

IHIグループは「グループ人財戦略2023」に掲げる事業と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、継続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。「成長事業」と位置付けている「航空・宇宙・防衛事業領域」においても、キャリア採用者がこれまでの経験、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。

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プラン実現に向けた挑戦と学びをサポートするための「キャリア形成支援プログラム」や、その実現を支援するための教育体系を整備しています。

2023年4月に発足したCEO直属のIHIアカデミーでは、IHIグループの変革をリードし、グローバルで活躍できる経営・DX人財および専門人財の育成を行っています。

職位別研修では、新規入社者への導入研修のほか、新任基幹職、新任職長、新任班長を対象に、その職位に必要な知識・スキルを身に付けるための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アカデミー」では、IHIグループの変革をリードする“グローバルで活躍する経営・専門人財”の育成を進めるため、経営・DX分野と高度専門分野を2本柱としてプログラムを展開しています。共通する特徴は、アクションラーニング[※]を採用していることで、受講者に対して育成・学びの成果を実務に求め、社会やお客さまに対して価値を提供し続けるための構想力と組織を動かすリーダーシップが磨けるプログラムとしています。

アカデミー発足以降2年間の育成者は、全プログラムの延べ人数で372名（経営・DX分野315名、高度専門分野57名）となっています。また、経営・DX分野のエントリープログラムとなる「Growth」プログラムでは公募制を導入し、将来世代の意欲のある多様な人財の発掘・確保に取り組んでいます。

[※] アクションラーニング：現実の課題を題材として、戦略や解決策の策定・実行・内省をとおし、個人・組織の学習する力を高める学習法

次世代経営リーダー育成研修

IHIグループは、次世代経営リーダーに対し、未経験の領域でも課題の構造を捉え全体最適の視点で変革を推し進める変革のリーダーシップと、IHIグループの経営課題を認識した具体的な事業運営への実践を求めています。そのため、2024年度の次世代経営リーダー育成研修では、投資家へのプレゼンテーションを模擬した「サステナビリティ経営」プログラムのほか、品質、DX、AIなど、現在の重点施策や経営課題に結び付いたプログラムを実施しました。

今後も次世代経営リーダーに求められる要素を考慮し、必要となるプログラムを提供していきます。

DX人材育成研修

IHIグループが、これからの社会課題の解決やお客さまへの価値提供をタイムリーに行い事業を展開していくためには、デジタル・生成AIなどの活用が必須となります。

IHIグループでは、経営リーダーに求めるDX推進上の役割をデジタルスキル標準（IPA）におけるビジネスアーキテクトであると定義し、必要な知識・スキルを身に付けてもらうため、受講者の現在の傾向を踏まえたDXマインドセットや生成AIへの理解促進と活用などを含むプログラムを実施しています。

これらのプログラムは、全社的なDX推進を統括する高度情報マネジメント統括本部と連携して設計・実施しており、デジタル時代の経営課題に対応できる人材の育成を加速し、企業価値のさらなる向上を目指しています。

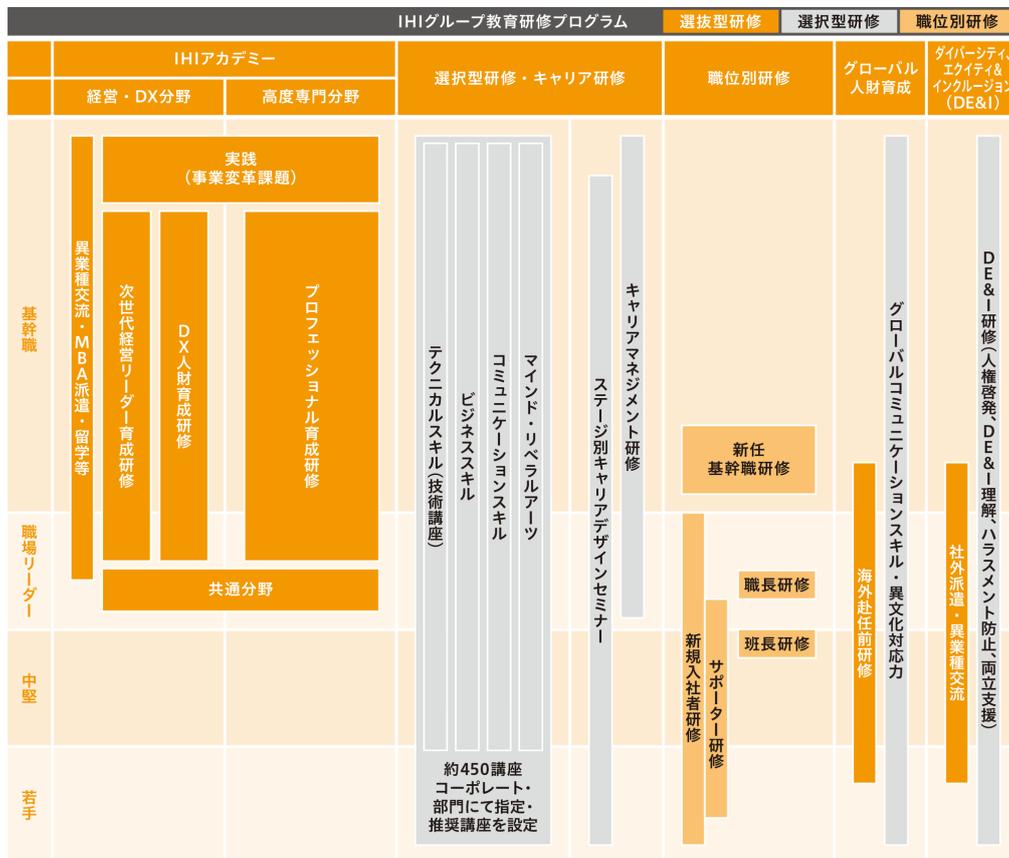
プロフェッショナル育成研修

IHIグループでは、品質・設計・生産、ものづくり・知的財産の各分野における高い専門性を持つ変革リーダーの育成に取り組んでいます。それぞれの専門分野における知識を習得するだけでなく、ライフサイクルビジネスの視点やデジタル活用の視点も取り込み、あるべき姿の策定や事業環境の分析を通じて課題を抽出し、解決に向けた戦略策定と実行に取り組むプログラムとなっています。

人材育成の全体像



IHIグループ教育研修プログラム



| 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、選択型研修を2021年度から整備・拡充しています。

2024年度は、約450講座の提供に加え、新たにOffice関連講座を追加するなど、講座内容をさらに充実させました。また、「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、QAを辿ることで自分に合った講座が見つかる「講座ナビゲーション」や、職能等級に応じ推奨講座を表示する「おすすめ講座ページ」を新たに導入しました。さらに、受講促進を目的として、受講推奨講座のPRメールを定期的に配信するなど、従業員が学びやすい環境の整備を一層進めています。

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

キャリア形成支援制度

キャリア形成支援プログラム

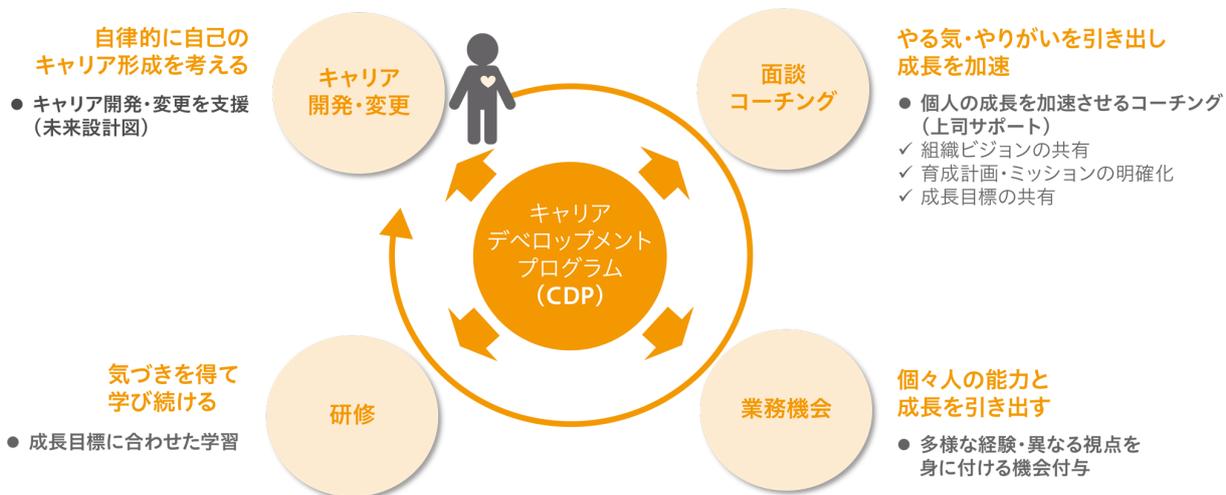
IHIグループでは、従業員の自律的なキャリアデザインの浸透とワークキャリア・ライフキャリアの充実を図るために、一人一人が活躍できる環境づくりの一つとして、キャリアデザインをサポートする「キャリア形成支援プログラム」を提供しています。このプログラムの下、将来的に充実したキャリアを歩むためのスキルや能力の開発計画を自ら考え、実行できるようにすることを目的に、キャリアステージに合わせたキャリアデザインセミナーを開催しています。

また、キャリアプラン作成支援の一環として、社内外のキャリアアドバイザーと1対1で自身のキャリアプランを考えることができる支援窓口を運営しており、これまでに延べ約250名が利用しています。

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、キャリア形成・能力開発の基本的な枠組みを「キャリア・デベロップメント・プログラム (略称：CDP)」として実施しています。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導入しており、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、その実現に向けて、どのような挑戦や学びに取り組んでいくかを上司と話し合い、具体的な計画に落とし込んで実行しています。

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およびスキル開発の機会を提供すること、またIHIグループ内の双方向的な人財異動を促進することで人財の機動的な最適配置を実現することを目的としたキャリアチャレンジ制度 (グループ内公募制度) を導入しています。常時掲載されている各部門からの求人案件に対して、応募条件を満たした従業員が自ら応募し、求人部門による選考などを通じて、求人部門と応募者の双方が合意することで異動が成立する仕組みです。

制度導入から2024年度末までに、405名の従業員がこの制度を活用して異動し、新たなキャリアにチャレンジしています。

ジョブクラフティング・キャリアシフトへの支援

IHIグループでは、40歳代・50歳代の従業員が仕事へのモチベーションを高めることへのサポートとして、仕事の意味付けと役割を改めて明確化したり、新しい視点を取り入れたりするためのジョブクラフティング研修を、所属会社や職位に関係なく希望者へ提供しています。また、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」を整備しており、50歳になる前にキャリア研修を受講した上で、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」も準備しており、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。

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・実践の機会を提供しています。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(グループ内公募制度)も継続的に実施しています。さらに、IHIアカデミーでは実践を通じた成長を重視しており、志を持つ人財を高難度なミッションや重要ポジションへ配置・登用することも行っています。目指すキャリアに必要なリーダーシップやスキルを実務で磨くべく、変革リーダーたちが新たなミッションに日々挑戦しています。

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させるだけでなく、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。

社外での兼業、社内での副業

IHIグループでは、従業員がキャリア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。その一環として、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）や社内での副業の促進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STEAM教育企画、ジェンダーギャップ解消、グリーンダイヤモンド事業検討などの活動テーマがあります。

2024年度においては、社外での兼業約130件、社内での副業約45件、延べ約130名の活動が登録されています。

業績評価

IHIグループでは、期初に上司・部下間で面談を実施した上で年間の目標を設定し、原則として月1回以上の1on1面談をはじめとした日常的なコミュニケーションを通じて、目標の進捗を確認していきます。年度末には年間の業績を踏まえて評価を行い、評価後は上司から部下へフィードバックを行うことで次年度以降の改善につなげています。

また、会社業績への著しい貢献や業務上の有益な発明・考案、従業員の模範となる行為などがあった場合に、その功労を称える全社表彰制度を設け、チーム単位での業績を評価する仕組みを整備しています。

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。

2025年4月には、60歳以降の従業員の賃金を減額する仕組みを廃止しました。また、多様な働き方を認め、幅広い年齢層の活躍を促すため、60歳以降の従業員が週休3日制を選択できる制度を導入するなど、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。

その他の支援制度

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を対象とした研修および会議施設です。この施設は、IHIグループの仲間が集い、企業理念や価値観を共有し、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されています。また、従業員とその家族のウェルビーイング（Well-Being）の向上を目指し、保養の取り組みも充実させています。

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、本人の希望の下、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。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）

▼ 考え方

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ 戦略

▼ リスク管理

▼ 指標と目標

▼ 取り組み

考え方

IHIグループは、「IHIグループのESG経営（2021年11月公表）」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、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ニーズや困りごと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、DE&Iの考え方を企業文化に取り入れ、多様性の力を価値創造につなげることができる組織風土への変革を目指し、従業員一人一人の違いを認め合い、それぞれの個性が活かされる環境づくり・組織づくりに注力していきます。

方針

[IHIグループ人財マネジメント方針>](#)[IHIグループ人権方針>](#)

ガバナンス

[人権の尊重—ガバナンス>](#)

戦略

リスク

IHIグループの企業文化にDE&Iの考え方が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では、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。さらに、経営における意思決定の場に多様性が欠如すると、IHIグループの業績および財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

機会

IHIグループでは、企業価値の向上にDE&Iの浸透が不可欠であると考えています。多様な人財の視点を事業に取り入れることで、従来の当たり前や枠組みにとらわれない柔軟な意思決定が可能となり、複雑化する社会課題の解決につながります。また、DE&Iが浸透した組織においては、従業員一人一人が尊重され、公平に評価されていると感じることで、仕事に対するモチベーションが高まり、組織パフォーマンスの向上が期待されます。加えて、社内外のコミュニケーションが活性化することによって、企業活動が円滑に進むことなども含め、事業の社会的価値が高まり、企業価値の向上につながります。

リスク管理

IHIグループでは、組織や従業員におけるDE&Iの理解浸透度や多様性の実現状況を測るために、以下の項目をモニタリングしています。

1. DE&I関連の教育受講状況・アンケート回答結果
2. 従業員エンゲージメントサーベイの結果
3. 女性管理職比率
4. ダイバーシティインデックス

DE&I関連の教育受講状況・アンケート回答結果

IHIグループでは、従業員に対して、DE&Iの重要性に対する理解を深め、実践できるようになるためのさまざまな教育・啓発の機会を提供しています。これらを通じてDE&Iの理解度浸透度や実践度合いを把握するため、受講状況やアンケート結果をモニタリングしています。2024年度のモニタリング結果からは、DE&Iへの理解は徐々に浸透してきたものの、成果や変化が実感できていない状況がうかがえるため、実践に結び付く、より具体的な取り組みを展開していきます。

従業員エンゲージメントサーベイの結果

IHIグループでは、多様性の尊重や促進に対する従業員の理解度、認識度が従業員エンゲージメントサーベイの結果に現れると考えているため、国内外の従業員を対象に年1回実施しているエンゲージメントサーベイの結果をモニタリングしています。これまでのモニタリングの結果、DE&Iの浸透度と「個人の尊重」に関する設問が相関していると分析しており、指標の一つとして活用していきます。

女性管理職比率

IHIグループでは、女性従業員の活躍推進の進捗度を測るため、その指標の一つとして、女性管理職比率をモニタリングしています。2024年4月におけるIHI単体の女性管理職比率は5.8%、人数としては153名となり、女性管理職は着実に増加しています。また、国内関係会社についても、法令に基づき女性管理職比率を社外へ開示しています。今後も、女性管理職比率のモニタリングと比率向上に向けた施策の実行を進めていきます。

ダイバーシティインデックス

IHIグループでは、DE&Iの浸透度を客観的に把握するため、IHIおよび国内関係会社の経営層・管理職を対象とした教育プログラム「ダイバーシティインデックス」の実施を通じて、DE&Iについての基礎知識および意識・行動をモニタリングしています。

ダイバーシティインデックスは、多様性に関する企業の組織体制、受講者一人一人のDE&Iの基礎知識および意識・行動を測定し、そのスコアから企業におけるDE&Iの浸透度を分析するプログラムです。

2023年度から2年連続で本プログラムを実施したところ、ダイバーシティに関する基礎知識は向上したものの、意識や行動が変化するまでには至っていないことが分かりました。そのため、2025年度は、DE&Iの視点を自身の職場や業務に取り込むための仕組みづくりに注力します。



指標と目標

DE&Iの目標・実績

(対象：IHI)

KPI	目標	目標年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性採用比率	大卒 20%程度	2026	20.2%	14.3%	19.8%	19.8%
女性管理職の比率	7%	2026	3.9%	4.7%	5.3%	5.8%
	15%	2030				
役員に占める女性比率	30%以上	2030	18%	18%	18%	29%
障がい者雇用率	2.7%	2026	2.39%	2.55%	2.62%	2.58%
男性の「育児休業および育児を目的とした休暇」取得率	対象者全員が1週間以上の育児を取得、2週間以上の取得を促進	2025	70.8%	90.1%	124.9%	231.7%

教育・研修

DE&I教育・研修の受講者数

(単位：名)

項目	対象	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
DE&I	ダイバーシティイン デックス	—	—	5,461	5,598
	DE&I白熱教室	—	—	—	1,000
	DE&I関連講演会	—	—	600	364
	DE&I体験イベント	—	—	—	432
	e-ラーニング「アンコ ンシャス・バイアス（無 意識の偏見）講座」	—	—	—	19,671
女性活躍・両立支援	キャリア・トランジッ トプログラム	—	—	—	173
	両立支援セミナー	388	281	483	362
多様な人財の活躍	LGBTQ+アライカン ファレンス	35	—	99	110
	外国籍従業員研修・交 流会	—	—	12	16

採用実績

新卒およびキャリア採用実績

[人財マネジメント—採用実績—新卒およびキャリア採用実績 >](#)

役員における多様性

役員数[※]

(単位：名、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
役員数	17	17	17	17
男性役員数	14	14	14	12
女性役員数 (うち社外)	3	3	3	5
	(3)	(3)	(3)	(4)

※ 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[※]

(対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性役員比率	18%	18%	18%	29%

※ 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）[※]

(単位：名、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
管理職数	2,763	2,643	2,707	2,622
男性管理職数	2,656	2,519	2,563	2,469
部長級	1,065	1,004	1,026	978
課長級	1,591	1,515	1,537	1,491
女性管理職数	107	124	144	153
部長級	31	38	39	42
課長級	76	86	105	111

※ 各年4月1日時点

管理職比率[※]

(対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性管理職比率	96.1%	95.3%	94.7%	94.2%
部長級の比率	97.2%	96.4%	96.3%	95.9%
課長級の比率	95.4%	94.6%	93.6%	93.1%
女性管理職比率	3.9%	4.7%	5.3%	5.8%
部長級の比率	2.8%	3.6%	3.7%	4.1%
課長級の比率	4.6%	5.4%	6.4%	6.9%

※ 各年4月1日時点

収益創出関連部門（事業部門）の管理職数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
事業部門の管理職				
総数	—	—	—	2,009
男性	—	—	—	1,928
女性	—	—	—	81
女性比率	—	—	—	4.0%

外国籍従業員の管理職数[※]

(単位：名、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
外国籍従業員の管理職数	14	16	22	18
うち部長級	3	3	7	3
うち課長級	—	—	15	15

※ 各年4月1日時点

技術職における多様性

STEM関連職（技術職）の従業員数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
STEM関連職（技術職）の従業員数	—	—	—	1,007
男性	—	—	—	883
女性	—	—	—	124
女性比率	—	—	—	12%

賃金の差異

従業員の男女賃金の差異[※]

(対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員の男女賃金の差異	—	64.4%	65.9%	67.0%

※ 従業員の男女の賃金の差異：(女性従業員に対する当事業年度の支給給与総額/当事業年度の女性従業員延べ数) ÷ (男性従業員に対する当事業年度の支給給与総額/当事業年度の男性従業員延べ人数)

雇用率

障がい者雇用率[※]

(対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
障がい者雇用率	2.39%	2.55%	2.62%	2.58%

※ 各年6月1日時点

定年後再雇用率

(対象：IHI)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
定年後再雇用率	78%	100%	81%	78%

ワークライフバランス

労働時間

(単位：時間/人、対象：IH)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
月平均時間外労働時間	18.9	21.6	21.9	21.3
年間総労働時間	1,948.3	1,984.5	1,972.7	1,966.5

年次休暇平均取得日数

(単位：日、対象：IH)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
年次休暇平均取得日数	17	19	20	20

制度の利用状況

(単位：名、対象：IH)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
短時間勤務制度の適用者	158	140	141	167
チャイルドケア休暇の取得者	935	1,010	995	1,212
育児休業の取得者	128	198	185	233
男性	60	78	89	142
女性	68	120	96	91
育児休業取得後の復職率	100%	99.6%	98.3%	100%
介護休業の取得者	6	3	10	13

男性の「育児休業および育児を目的とした休暇」の取得率[※]

(対象：IH)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得率（1週間以上）	70.8%	90.1%	124.9%	231.7%

※ 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

取り組み

DE&Iの推進

組織風土の醸成

IHIグループは、2024年度を「DE&I元年」として、従業員へのDE&I理解・浸透を図る研修や体験コンテンツを積極的に展開しました。具体的には、要望のあった部門に対してDE&I推進の必要性や職場づくりのヒントを学ぶ出張教室「DE&I白熱教室」の開催や、経営層・基幹職を対象としたDE&I教育プログラムの展開、全従業員を対象とした職場での対話ワークを取り入れた新しいeラーニングプログラムの展開などを行いました。また、グローバルの拠点をつないだ「全社員ミーティング」では、CEOが参加するパネルディスカッションなどを実施し、IHIグループにおけるDE&Iの必要性について従業員にメッセージを発信しました。

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。

具体的には、上司による育成・コーチングなどの職場における取り組みのほかに、管理職一步手前の女性従業員に対するキャリア開発、先輩社員との対話の場の提供、社内外のメンターによるサポートをパッケージ化し、IHIグループの独自研修プログラム「キャリア・トラジャットプログラム」として実施しています。

また、男女の賃金差異については、主に正規従業員において女性管理職比率が男性に比べて低いことに加えて管理職全体における上位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、国籍や文化を問わず多様な人財が働きやすく、その能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に取り組んでいます。

その一環として、国内では外国籍従業員を対象に、入社前の日本語研修や入社後の異文化理解研修、従業員同士のネットワーク構築を目的とした交流会を実施しています。さらに、外国籍従業員特有の課題に対応するため、相談窓口を設置するとともに、宗教的・文化的なニーズに配慮し、礼拝室を設置するなど、従業員が安心して働ける環境づくりを進めています。

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、地域に根差した人財の採用を積極的に進めています。

また、人財育成・登用においては、各海外拠点・事業部門が現状やニーズに応じて立案した施策に対して、本社が一体となって実行を支援しています。

今後もグループ・グローバル全体で、人財が活躍できる基盤づくりを推進していきます。

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することで、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様の組織を設置しており、活躍の場が拡大しています。

障がい者雇用の課題解決と、より良い人事施策の実行、グループ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。このような障がいのある従業員の活躍・職場づくりが評価され、ACEアワード2024において「個人部門」と「環境づくり部門」を受賞しました。

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。

一例としては、LGBTQ+アライ^{※1}活動を展開しており、「全ての人のSOGI^{※2}を否定しない、決めつけない、(本人の承諾なしに)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が実現できると考えています。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ってきた結果、アライ表明者は現在3,000名を超えています。

2024年度は、「東京レインボープライド2024」への協賛として初めて企業ブースを出展し、さらに経営幹部10名、有志の従業員およびご家族・パートナー 90名の計100名でプライドパレードに参加しました。12月には、LGBTQ+啓発映画の監督・主演者が登壇してアライと交流するアライカンファレンスをオンラインで開催しました。

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^{※3}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：性的志向および性自認

※ 3 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

育児

IHIグループは、仕事と育児を両立するためのさまざまな支援体制を整えており、両立支援制度の周知と活用を呼びかけるため、育児休業者・男性従業員・管理職に向けて3種のハンドブックを作成・配布しています。また、育休復帰者とその上司、仕事と育児の両立に関心を持つ従業員を対象に、復帰後の両立生活やキャリアについて考える「育休復帰者研修」を毎年実施しています。さらに、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を設置し、福利厚生として、育児用品の費用補助やベビーシッターサービスの法人契約を行っています。

その他、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。

妊娠・出産・育児に関する支援制度

制度・取り組み名称	主な特徴・内容	有給／無給	対象範囲
出産休暇	本人が出産するときに、産前8週間（多胎妊娠の場合は16週間）・産後8週間以内で取得できる。従業員の配偶者が出産するときは、出産当日（入院出産の場合は入院当日）から子が満1歳に到達するまでの期間に10日以内で取得できる。	本人出産：無給 配偶者出産：有給	本人出産：IHIおよび国内関係会社37社 （ただし、うち国内関係会社10社は取得可能日数が異なる） 配偶者出産：IHIおよび国内関係会社36社 （ただし、うち国内関係会社7社は取得可能日数が異なる）
育児休業	子が1歳到達後の4月末日まで取得できる。保育園に入園できなかったなどの理由がある場合には最長3歳まで延長できる。	無給	IHIおよび国内関係会社37社 （ただし、うち国内関係会社7社は延長できる子の年齢が異なる）
育児のための短時間勤務	小学校卒業までの子を養育する従業員が、月当たり3時間×月間所定労働日数までの勤務時間短縮措置を受けることができる。	時間短縮部分は無給	IHIおよび国内関係会社36社 （ただし、うち国内会社10社は短縮可能な勤務時間や取得年限が異なる）
チャイルドケア休暇	小学校卒業までの子を養育する従業員が、育児・看護をするために取得できる。（子一人につき通算35日までとし、出生時に付与する）	有給	IHIおよび国内関係会社31社 （ただし、うち国内関係会社8社は付与日数が異なる）
子の看護等休暇	小学校第3学年修了までの子を養育する従業員が、一休暇年度に対し10日まで看護などのために取得できる。	無給	IHIおよび国内関係会社37社 （ただし、うち国内関係会社10社は取得可能日数が異なる）
企業内保育所	相馬事業所・瑞穂工場に設置している企業内保育所を利用できる。	—	IHIグループ
育児アドバイザーサービス	フリーダイヤルによる電話相談や、専任アドバイザーによる面談、電話、メール相談を利用することができる。従業員の配偶者も利用可能。	—	IHIグループ
ベビーシッターサービス	所定の業者の提供するベビーシッターサービスを、入会金・年会費無料・優待料金で利用することができる。	—	IHIおよび利用対象の国内関係会社43社
不妊治療のための支援制度	不妊治療のための通院をする従業員が、医師の診断書を添えて申請した場合、月当たり3時間×所定労働日数までの勤務時間短縮措置を受けることができる。	—	IHI

介護

IHIグループは、仕事と介護を両立するためのさまざまな支援体制を整えています。具体的には、介護への向き合い方や両立支援制度の活用を紹介するハンドブックを作成し、新規入社者や希望者へ配布し、イントラネット上でも公開することで、従業員が誰でも介護に関する情報にアクセスできるよう図っています。

また、外部講師によるセミナーを実施しているほか、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による相談窓口を設置しています。

介護に関する支援制度

制度・取り組み名称	主な特徴・内容	有給／無給	対象範囲
介護休業	介護を必要とする家族がいる従業員が、介護のために取得できる。分割取得が可能。	無給	IHIおよび国内関係会社37社
介護休暇	介護を必要とする家族がいる従業員が、介護のために取得できる。(被介護者一人につき一休暇年度当たり15日まで使用できる)	10日まで有給、11日以上無給	IHIおよび国内関係会社37社 (ただし、うち国内関係会社11社は取得可能日数や有給の範囲が異なる)
介護のための短時間勤務	介護を必要とする家族がいる従業員が、月当たり3時間×月間所定労働日数までの勤務時間短縮措置を受けることができる。	時間短縮部分は無給	IHI
仕事と介護の両立支援・社外相談窓口	フリーダイヤルによる、電話相談やメール相談を利用することができる。従業員の家族も利用可能。	—	IHIグループ

病気治療

IHIグループでは、反復・継続して治療が必要となる疾病を抱える従業員に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、フレックスタイム制度、定期的な通院のための勤務時間短縮制度、治療と仕事の両立支援窓口の設置などにより、治療と職業生活が両立できるように支援しています。これらの制度を活用することで、従業員が健康を維持しながら働くことをサポートしています。

病気治療に関する支援制度

制度・取り組み名称	主な特徴・内容	有給／無給	対象範囲
復職支援特別勤務制度	傷病休職していた従業員について復職後、段階的な短時間勤務を認めることにより、本人の健康回復状態の確認と業務負荷の調整を行いながら、円滑な職場復帰を支援する制度。	時間短縮部分は無給	IHIおよび国内関係会社3社

ワークライフバランス実現のための制度

IHIグループでは、従業員がそれぞれのワークライフバランスを実現するために、さまざまな制度を設けています。

ワークライフバランス実現のための制度

制度・取り組み名称	主な特徴・内容	有給／無給	対象範囲
在宅勤務制度	従業員の自宅またはこれに準ずる場所において業務を行う制度。業務効率の向上などが期待できるものとして会社が認めた従業員が利用可能。(工場勤務など現業の従業員は基本的に適用外)	—	IHIおよび国内関係会社33社
ファミリーサポート在宅勤務	一時的な家族の育児・看護などが必要な場合、パートナーの転勤に同行する必要がある場合、3年を上限として本人やパートナーの実家などでの在宅勤務を認める取り扱い。	—	IHI
フレックスタイム制度	始業・終業時刻を、従業員の決定に委ねる制度。育児時短・介護時短の対象となる従業員、健康上配慮が必要な従業員、業務の性質から効率向上が期待できる従業員に適用可能。	—	IHI
60歳以降の週休3日制	満61歳以降を定年退職年齢として選択した従業員が希望した場合、満60歳到達以降の勤務において、週当たり1日、不就業とする曜日を設定できる制度。	不就業日は無給	IHIおよび国内関係会社2社
キャリアリターン・エントリー制度	勤続1年以上で自己都合退職した従業員に対して、退職時に再入社の希望を受け付け、一定の条件(再雇用基準)を満たす場合に再入社を認める制度。	—	IHI
配偶者転勤休職制度	配偶者の転勤への同行により就労が困難となる従業員で、休職期間終了後も引き続き勤務する意思のある者を対象とした制度。勤続3年未満の者や、本休職からの復職後3年未満の者などは対象外。	—	IHI
悠悠連休の取得推進	年次休暇の日数は一休暇年度に対して22日とし、年次休暇取得のさらなる促進のために土日祝日の休みに年次休暇をつなげて、4・5日程度の「悠悠連休」を計画的に取得できるようにする計画年休取得制度。	有給	IHI

福利厚生

IHIグループでは、多様なメニューから従業員がライフスタイル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。

福利厚生制度

制度・取り組み名称	主な特徴・内容	対象範囲
寮・社宅	必要に応じて寮（独身、単身）または社宅（新婚、転勤）を利用できる。	IHIおよび国内関係会社31社
福利厚生パッケージ	宿泊施設や育児・介護・スポーツ・自己啓発など、多種多様なサービスが割引料金で利用できる。	IHIおよび国内関係会社8社
保養所	IHIグループ健康保険組合が運営する伊豆、蓼科の直営保養所のほか、契約保養所を利用できる。健康保険組合の被保険者・被扶養者とOB、それらの3親等までの親族は割引料金で利用できる。	IHIグループ
財産形成助成制度	賃金の一部を積み立てることにより、従業員の財産形成を目的とした制度。	IHIおよび国内関係会社30社
融資制度	住宅資金融資制度や教育資金融資制度を利用することができる。	IHIおよび国内関係会社17社
選択型確定拠出年金制度	老後の資産形成の一環として、退職金制度とは別に個人の選択で加入できる確定拠出年金制度。	IHI
従業員持株制度 [※]	IHI株式への投資を少額の資金で長期的に行うことができる制度。株式買付資金は給与と一時金から天引きされ、会社から奨励金10%が拠出される。	IHI

※ 2025年3月時点で従業員持株会に加入している従業員の割合は54.41%です。

働き方改革、業務プロセスの改革

▼ 考え方

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ 戦略

▼ リスク管理

▼ 指標と目標

▼ 取り組み

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。

方針

[IHIグループ人財マネジメント方針](#)>

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。

[人財マネジメントーガバナンス](#)>

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

[人財マネジメントーリスク管理>](#)

指標と目標

[人財マネジメントー指標と目標>](#)

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、経営幹部・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「品質」「安全」「コンプライアンス」「DE&I」をテーマとして、経営幹部と従業員との対話を一部の事業所・関係会社で実施しました。対話で声の上がった内容について各部門の経営幹部にフィードバックを行い、課題については必要なアクションをとることにより、従業員エンゲージメント向上につなげています。

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」に焦点を当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財が互いに尊重・共感・成長できる自己実現の場として集い、健康的な生活を送りながら、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。

労働安全衛生水準の向上

▼ 考え方

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ 戦略

▼ リスク管理

▼ 指標と目標

▼ 取り組み

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はなく、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、安全・衛生関連事項担当取締役の承認を受けた以下の方針に基づき、安全衛生上の最重要課題であるリスクアセスメントについて、リスク優先順位の判断およびリスク対応のための経営資源投入を、経営幹部主導により組織的に進めています。

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、以下の取り組みを展開します。

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

【安全五原則】

- 一、安全はすべてに優先する
- 一、危険な作業はしない、させない
- 一、災害要因の先取り
- 一、ルールを守る
- 一、自ら努力する

2. 従業員の心とからだの健康保持増進に向けた環境整備と機会提供に努め、健康で働きやすい職場づくりを進めます。

3. 安全衛生に関する諸法令を順守するとともに、事業活動が地域社会に与える影響にも十分配慮し、社会の一員として安全衛生確保に努めます。

IHIグループ健康経営宣言

IHIグループは「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との経営理念のもと、従業員の健康を大切にした経営に取り組みます。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

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。委員会は年1回開催を基本とし、重大な災害が発生した際は、その都度開催しています。委員会では、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、ものづくりにおける全体視点からの意見提供のため、ものづくりシステム変革本部長・副本部長と、建設現場を多く抱える社会基盤事業領域長が、それぞれ副委員長を務めます。また、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、安全衛生に関する事項については、実施している施策をリスクの大きさに応じて毎月開催される経営会議に報告するほか、重大な災害など、重要と判断される事案が発生した際は、取締役会への報告も併せて行っています。これにより、委員長である安全・衛生関連事項担当役員が安全衛生に関するリスクを評価・管理しています。

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
2024年度の開催回数	2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及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を、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のみならず、従業員のエンゲージメントとWell-Being[※]の向上をもたらすものと考えています。

従業員が、労働安全衛生の確保された職場において、安心して持てる能力を最大限に発揮することでIHIグループの競争力が高まり、企業価値の向上につながります。

※ 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

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、「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、ISO 45001をはじめとする国際ガイドラインに準拠したモニタリング体制を構築し、労働災害件数や災害度数率などのデータを基にした安全衛生管理評価を毎年実施することで、労働災害撲滅に向けた改善を進めています。

また、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。

さらに、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うほか、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。

労働災害リスクの管理

IHIグループの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。具体的には、職場に存在する危険源を漏れなく特定し、それぞれの危険源が持つエネルギーを基にリスクレベルを評価します。そして、評価結果に基づき、リスクの大きさに応じた優先順位を設定するとともに、経営資源の投入による効果的な安全対策について経営幹部が関与して検討し、実施していきます。これにより、計画的かつ着実に労働災害のリスク低減を図ります。

2025年度IHIグループ安全衛生管理重点方針

リスクアセスメント、リスク対応の強化を通じて、事故や災害の発生を未然に防ぐ。

- ・「危険源と作業の関わり」に着目したリスクの洗い出しと評価
- ・リスク対応判断への経営幹部の関与
- ・実施体制の確立、その他必要な経営資源の投入

管理目標

1. 全災害度数率
（工場部門）0.6未満（建設部門）1.2未満
2. リスクアセスメントのプロセス構築状況
国内の工場および建設・サービス部門でリスクアセスメントが定着している状態

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当たり、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統一の災害調査方法によって原因調査および分析を実施しているほか、統一の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。

また、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。

2024年度は、国内で66件の不休災害以上の災害が発生しました。災害をもたらした危険源を踏まえ、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および国内連結子会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
高所からの転落	2	2	1	0
中低所からの転落	4	5	6	2
機械・装置によるはさまれ・巻き込まれ	6	7	6	4
重量物取り扱い時のはさまれ	12	7	6	8
手工具使用時の災害	1	6	6	6
グライNDER使用時の災害	1	2	2	2
その他	26	27	54	44
合計	52	56	81	66

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、ディフェンス施策として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支援プログラムを活用した対応を、オフェンス施策としてレジリエンスプログラム（ピークパフォーマンスやレジリエンス、インテグレーションを高めるプログラム）などを実施し、経営層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に取り組んでいます。

2025年度IHIグループ健康管理重点方針

「心身の健康」の観点から、「一人ひとりの活力向上」と「働く喜びを感じられる職場づくり」に攻守両面から取り組む。

1. オフェンス（攻め）の施策：

- (1) 一人ひとりの活力向上
- (2) 働く喜びを感じられる職場づくり

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

【KPI】

3. 社員エンゲージメント 1P向上
4. 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）1% UP

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。

2025年度は、これまでの取り組みに加えて、ストレスチェックによって複数年高ストレス判定となる職場については、組織トップとコーポレート部門の関与を強化して対策を進めていきます。

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、労働時間管理に関する指針を定め、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、(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。

2024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を行っています。

指標と目標

労働災害

労働災害件数[※]

(単位：件、カッコ内は死亡災害の内数、対象：IHIおよび国内連結子会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総数	52 (1)	56 (0)	54 (0)	66 (1)
従業員	31 (1)	25 (0)	26 (0)	39 (1)
派遣従業員	3 (0)	4 (0)	2 (0)	8 (0)
協力員（請負業者）	18 (0)	27 (0)	26 (0)	19 (0)
ヒヤリハット発生数（対象：IHIおよび関係会社31社）	—	—	—	—

※ 労働災害による死傷者数

全災害度数率[※]

(対象：IHIおよび国内連結子会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全災害度数率	1.23	1.37	1.33	1.50

※ 100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数

休業災害度数率^{※1}

(対象：IHIおよび国内連結子会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
IHIグループ平均	0.38	0.39	0.34	0.42
全国製造業の平均 ^{※2}	1.31	1.25	1.29	1.30

※1 100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数（不休災害を除く）

※2 対象：事業所規模100名以上（労働災害動向調査による抽出調査）

安全衛生

安全衛生度数率

(対象：IHIおよび国内連結子会社)

項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
工場部門	目標値	0.6未満	0.6未満	0.6未満	0.6未満
	実績	0.95	0.89	0.95	1.21
建設部門	目標値	1.2未満	1.2未満	1.2未満	1.2未満
	実績	1.75	2.30	2.10	2.13

安全衛生における強度率

(対象：IHIおよび国内連結子会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
IHIグループ平均	0.18	0.01	0.01	0.15

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024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

(単位：%、対象：IHIおよび国内連結子会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率	97	96	98	98
健康診断有所見率	71	72	72	73
ストレスチェック受検率	95	97	96	97
高ストレス者率	9	9	10	7
アブセンティズム（3カ月以上の休業者率）	0.7	1.3	1.4	1.4
プレゼンティズム（就業制限者率）	1.8	1.7	2.3	1.9
喫煙率	28	25	25	25

職業性疾病度数率[※]

(単位：件、対象：IHIおよび国内連結子会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
職業性疾病度数率	0.118	0.098	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

※ 100万延べ労働時間当たりの職業性疾病者数

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、次のように実施しています。

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）を実施しています。

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）を実施しています。

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）を実施しているほか、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っています。

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。

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 サービス工事所長	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

安全衛生に関する教育・研修の受講者数

(単位：名、対象：IHIおよび国内連結子会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
SVST	—	268	209	365
SMST- I	69	56	109	157
SMST- II	—	—	22	38
SST-1	—	131	136	93
SST-2	—	109	98	78
SST-3	—	31	42	65
SST・SMSTトレーナー養成講座	14	27	15	31
安全管理者選任時教育	—	26	71	48

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」を実施しています。産業医らが講師となり、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」「経営層の連携を強化する」ことをねらいとしています。2023年度からは、受講した経営層が主導する派生プログラムも始まり、その裾野が広がっています。組織のリーダーである経営層が変わることで、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、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1回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 ▼ 方針 ▼ ガバナンス ▼ 戦略 ▼ リスク管理 ▼ 指標と目標 ▼ 取り組み

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下、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」の支持を表明しています。その一環として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おり、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をとおしてつながる、すべての人びとの人権に配慮します。
3. 私たちの取引先やビジネスパートナーに対しては、本方針を理解し、人権を尊重するよう求めています。

(国際規範・法令・グループ規範等の遵守)

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

(人権啓発推進体制と人権デュー・ディリジェンス)

1. 人権啓発活動を計画的かつ継続的に推進するための体制を整え、人権諸課題の解決に積極的に取り組みます。
2. 人権に関わるリスクを把握・評価し、私たちの取り組みの効果を検証・改善するための一連の仕組（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

現代奴隷法への対応

IHIグループは、英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法に基づき、IHIグループおよびそのサプライチェーンにおける奴隷労働を防止するための取り組みについて開示しています。

[Fiscal year 2023 Statement on the UK Modern Slavery Act and Australian Modern Slavery Act](#) PDF

[2023年度 英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法に関する声明（仮訳）](#) PDF

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、人権DE&I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「多様な人財の活躍」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、人権DE&I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



人権DE&I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、ものづくりシステム変革本部長、事業開発統括本部長、高度情報マネジメント統括本部長、戦略技術統括本部長、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
2024年度の開催回数	3回

戦略

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、事業活動全般にわたり人権を尊重した上で、多様な個性や価値観を有する人財が活躍できる組織風土の醸成を図っています。しかしながら、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が発生する可能性があります。また、経営における意思決定の場に多様性が欠如した場合には、当社グループの業績および財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

機会

IHIグループは、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ると考えており、人権の尊重は、事業の持続可能性を高め企業価値を向上させる機会と捉えています。

※ 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。

リスク管理

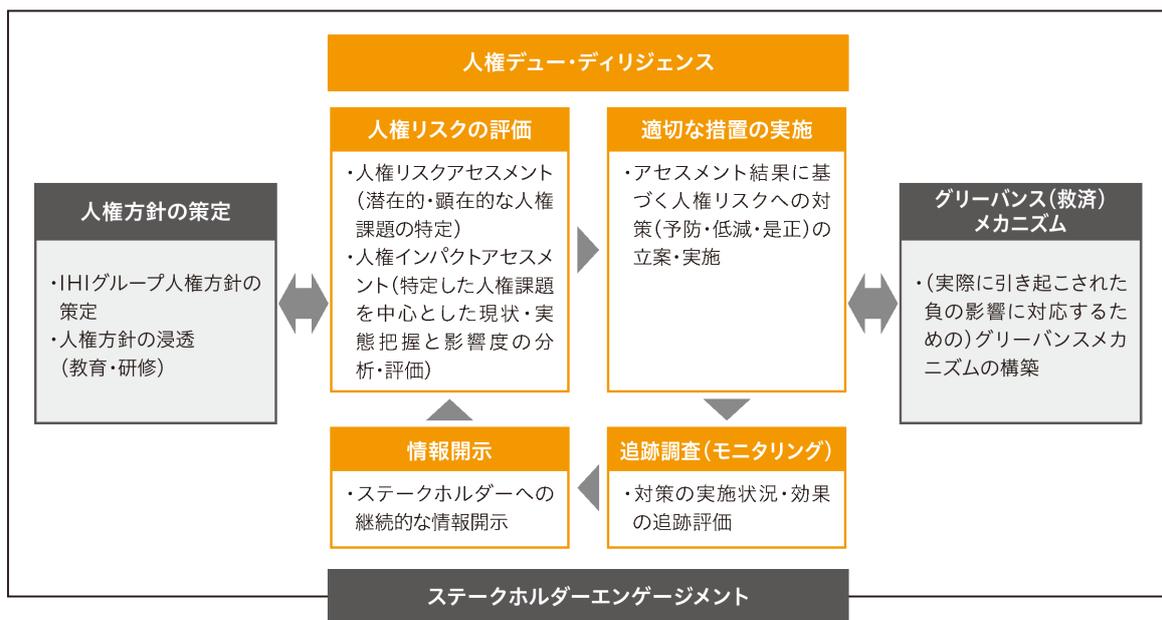
人権デュー・ディリジェンス

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。

人権デュー・ディリジェンスの全体像



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・顕在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カ年計画で実施しました。

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し、2022年度は59社、2023年度は37社、2024年度は47社を対象として実施しました。2022年度～2024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。また、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、IHIグループの重要な人権課題についてグループ各社へ周知を行っています。

人権インパクトアセスメント2024年度の調査結果、把握した課題、対策状況^{※1}

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
Red Flag ^{※2}	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遵守した社内規定・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

※1 特定されたリスクへの対応状況は、「2023年度 英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法に関する声明」にて公開

※2 Red Flag: 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」と関連するものうち、特に重要な設問項目

グリーンバンスメカニズムの運用

IHIグループは、2024年4月、グリーンバンスメカニズムとして、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。

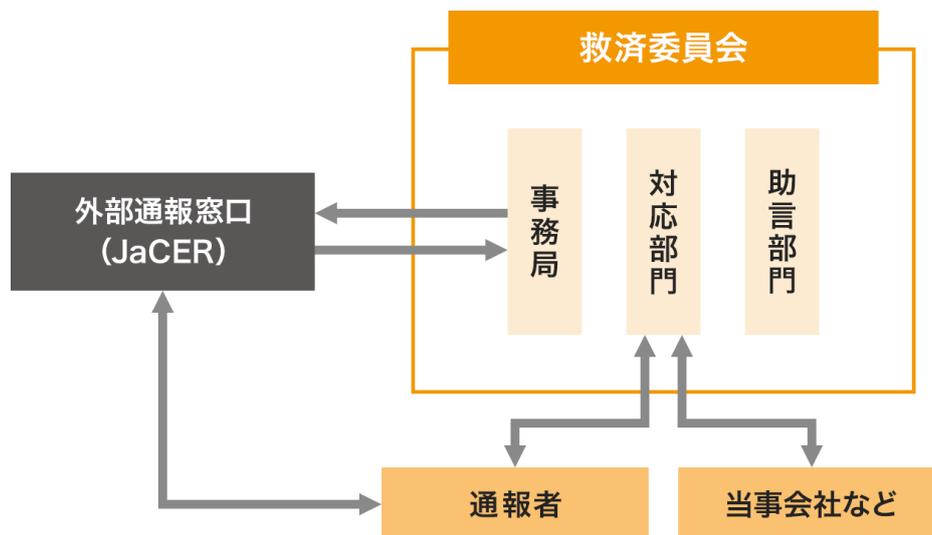
この窓口から通報された案件は、IHIグループが正会員として加入している一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が提供する「対話救済プラットフォーム」を通じて、公正かつ適切に処置されます。

また、IHIグループの事業所や工場の構内協力会社に対しては、カードやポスターにより、通報窓口の積極的な周知を進めています。

JaCERが受け付けた通報はIHIの事務局に共有され、事務局（調達企画本部 CSR調達推進グループ）は通報事案ごとに助言部門（人事部、法務部など）と対応部門（事業領域、SBU、関係会社など）から構成される救済委員会を編成します。救済委員会は事実調査を行い、調査結果に基づく是正措置と再発防止策を立案し、実行します。この間、必要に応じて対応部門が通報者や当事会社などと対話を行います。通報事案処理の進捗は事務局が適宜JaCERに報告し、JaCERのウェブサイト内の案件リスト上で開示されます。

[人権侵害に関する通報窓口](#) >

運用体制図



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、2024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、2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。

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）	
		実施件数	対象	実施件数	対象	実施件数	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	47	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し、2024年度末時点で全拠点でのインパクトアセスメント完了

人権教育・研修の受講者数

(単位：名)

項目	2024年度	
	受講者数	対象
e-ラーニング「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見） 講座」	19,671	IHIおよび国内関係会社
e-ラーニング「ハラスメント防止」	22,131	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）」	510	新規入社者、キャリア採用者および受講希望者
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）」	586	新規入社者、キャリア採用者および受講希望者
e-ラーニング「ビジネスと人権」	88	受講希望者
担当者向け人権研修	20	人権タスクチームおよび各事業領域の人権窓口担当者

グリーンバンスメカニズムへの通報受付件数

(単位：件)

項目	2023年度	2024年度
通報受付件数	1	6
人権侵害事案対象外	0	2
合計通報件数	1※	8

※ 2023年度の通報は、2024年4月の通報窓口開設前に取引先数社に対して行った限定運用（トライアル）におけるものです。

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。

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は、ハラスメントのない職場づくりに関するe-ラーニングが含まれています。

全従業員向け教育

2024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」「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」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。

担当者向け研修

2024年度は、人権タスクチームメンバーおよび各事業領域の人権窓口担当者を対象とした研修を実施しました。研修を通じて、ビジネスと人権についての基礎知識および世界情勢の学習と、紛争などの影響を受ける地域における事業を対象とした人権リスクアセスメントの大枠を整備する活動を進めました。

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、「IHIグループ人権方針」の下、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進、すなわち多様性と個の尊重を重んじ、公正な採用、公正な労働条件、機会の均等、ハラスメントのない職場づくりなどに取り組んでいます。

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。

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

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ 戦略

▼ リスク管理

▼ 指標と目標

▼ 取り組み

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

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。

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・不適切な利益授受等の禁止
- 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. グリーバンスメカニズム
- 10.6. 取組状況の開示・提供

関連資料

IHIグループ調達基本方針 日本語 (1,373KB) [PDF](#)

IHIグループ調達基本方針 English (1,022KB) [PDF](#)

IHIグループ調達基本方針 中国語 (722KB) [PDF](#)

IHIグループ調達基本方針 ベトナム語 (997KB) [PDF](#)

ガバナンス

IHIグループでは、サプライチェーン上のカントリーリスクや自然災害リスクを含む広範な観点のリスクマネジメントについて、本社部門による施策立案と事業部門による施策実施の後、CEOを議長とするリスク管理会議において成果を共有、議論しています。

また、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グループ人財・人事担当役員が委員長を務める人権DE&I委員会において共有し、議論しています。

2024年度は、いずれも四半期1回ごとに報告を行いました。

[リスク管理会議 >](#)

[人権DE&I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及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。

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。

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るため、特に事業継続に不可欠な重要サプライヤーを抽出した上で、さまざまな評価ツールを活用しサプライチェーン強靱化の対象となる取引先を選定しています。

評価ツールには、第三者機関によるESGリスク評価、取引先の経営リスク評価、情報セキュリティや災害時の事業継続計画に関する聞き取りを含みます。

重要取引先の選定

IHIグループは、以下の観点から事業上重要な取引先を特定し、重点的なリスク管理を行っています。

- 発注部材や工程の重要性
- 年間発注額の多寡
- 代替困難性
- 長納期性 など

2024年度は、一次取引先から514社を重要取引先として特定しました。IHIグループが取引を行う約9,000社の一次取引先のうち、一次重要取引先514社の調達金額の割合は24%となりました。

重要取引先数・比率

(対象：IHIおよび国内関係会社26社)

項目	取引先数	調達金額の割合※
一次取引先数	約9,000社	100%
一次重要取引先数	514社	24%

※ 2024年度発注分

お取引先のサステナビリティ評価

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。

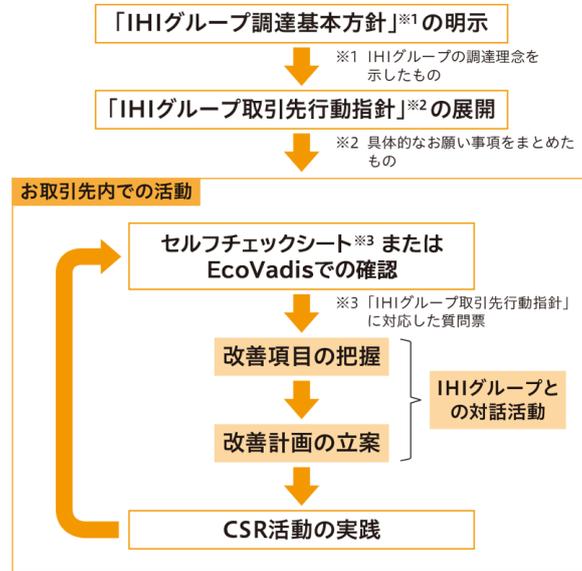
またサプライチェーンにおけるリスクモニタリングとして、432社のお取引先より「EcoVadis」の評価結果の共有をいただいております。うち総合スコア45点以上のお取引先が80%を占めています。

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、責任ある企業行動ガイドライン（JEITA）およびRBA（Responsible Business Alliance）行動規範を参考に「IHIグループ取引先行動指針」を策定し、お取引先に対し展開しています。また、この指針に基づく「セルフチェックシート」について一部のお取引先に回答をお願いし、課題の認識とさらなるCSR活動への取り組みを求めています。

これまでに、訪問対話の事前ヒアリングおよび一部工事における重要取引先の事前審査の一環として、「セルフチェックシート」を372通回収しました。うち163通は重要取引先からの回収です。

CSR活動推進のプロセス



お取引先とのエンゲージメント強化

「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、お取引先におけるCSR活動の支援として、人権や公正取引・倫理に関する合同セミナーを日本およびアジア2拠点で開催しました。2024年度の開催実績は下表のとおりです。

合同セミナーの参加者数

テーマ	開催国	対象	2024年度
人権	日本	日本国内重要取引先	316名※
	ベトナム	ベトナム国内取引先	28社
	マレーシア	マレーシア国内取引先	25名
公正取引・倫理	日本	日本国内重要取引先	144名※

※ IHI側ならびに講演者を含む

「EcoVadis」を活用した対話

IHIグループでは、2024年度からEcoVadis社のサステナビリティ評価を参考に、お取引先を訪問し対話による課題のヒアリングを行っています。この対話では、お取引先の日頃のCSR調達への取り組み状況をうかがい、さらなる改善に向けたご協力について前向きに話し合うことを主旨としています。

2024年度は、国内の一次重要取引先から、所在国、業態によるリスク推定値を用いたスクリーニング、CSRの取り組み実態を踏まえ10社を選定し、セルフチェックシートなどによる事前ヒアリングを行った後に、お取引先を訪問し対話を実施しました。

対話においては、主にハラスメント防止、社内通報制度などの整備、カーボンニュートラルなどについてIHIグループの考え方を説明するとともに、お取引先における取り組みについて意見交換を行いました。

人権リスク低減活動

外国人技能実習生に対する積極的な対話

IHIグループは、2023年より「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・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）の協力の下、IHIおよびIHI国内グループ各社の構内協力会社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。

2023年11月～2024年10月にかけて、国内延べ8拠点で合計54名の外国人非正規労働者と積極的対話（直接のインタビュー）を実施しました。

グリーンバンスメカニズムの運用

[人権の尊重ーリスク管理ーグリーンバンスメカニズムの運用](#) >

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。

従業員への教育・浸透

IHIグループは、調達関連法規および業務規程に関する教育に注力し、併せて遵守を業務の中で点検し改善するなど、コンプライアンス強化を図っています。

IHIグループ調達人財の育成を目的とした調達プロフェッショナル育成研修では、従来の対面型研修に加えてオンデマンドの動画配信も取り入れ、受講者の利便性を向上させることによる学習・学び直し機会の拡大により法規・規程の理解の浸透を図っています。

また、調達関連部門だけでなく広くIHIおよび国内関係会社36社の従業員向けにも、CSR調達の内容を含むe-ラーニングによる一斉教育により法規・規程および社会的要請の理解や対応などの教育と浸透を図っています。2024年度は、対象従業員のうち85%がe-ラーニングを受講しました。

2024年度は、調達費用の上昇に対応するための価格査定力向上を目的とした教育、また持続可能なサプライチェーンを構築するためにグループ中堅社員を対象としたサプライチェーン・マネジメント教育も開催し、これからの調達業務に求められるスキルの向上を図ることで従業員のエンゲージメントおよび満足度向上にも努めています。

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、タンタル、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、調査と深掘活動を継続して進めており、製品群の調査対象も随時広げていく予定です。経済開発協力機構（OECD）の5 step Frame Workのガイダンスを尊重しながら、調達企画本部の指示の下、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	2024年度
下請法講座※1	143	379	431	379
建設業法講座※1	98	354	313	165
海外調達講座※1	82	112	152	115
調達プロフェッショナル育成研修※2	642	1,367	1,534	1,184

※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。

外国人非正規労働者との対話実績

項目	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
拠点数	IHIおよび国内関係会社	—	—	4拠点	4拠点
対話人数	拠点内で働く労働者（協力会社の労働者を含む）	—	—	22名	32名

グリーンバンスメカニズムへの通報受付件数

[人権の尊重—指標と目標—グリーンバンスメカニズムへの通報受付件数 >](#)

取り組み

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。

[パートナーシップ構築宣言](#) **PDF**

地域社会との共存共栄（社会貢献活動）

▼ 考え方 ▼ 方針 ▼ 戦略 ▼ 指標と目標 ▼ 取り組み

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。また、従業員が自発的に社会貢献活動を行うことができるように、社内外への活動の発信、啓蒙教育の実施など、社内のさまざまな部門が連携しながら全社的な施策を推進しています。

方針

社会貢献活動の3カ年取り組み方針（2023年度～2025年度）

IHIグループでは、「社会貢献活動の3カ年取り組み方針（2023年度～2025年度）」に基づき、社会貢献活動の重点分野を「地域社会との共生」と「次世代人財の育成」の2分野に定めています。

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及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、企業価値に影響を及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。

指標と目標

IHIグループの2024年度社会貢献活動の支出総額は483百万円でした。

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」などの分野で、各事業拠点において特長のあるさまざまな活動を実施できました。社会貢献活動費は2023年度に比べ49百万円減となりました。

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	2024年度
活動内容別内訳	地域社会との共生	103	335	312	236
	次世代人財の育成	111	121	185	206
	環境の保全※	21	31	—	—
	その他	25	2	35	41
費目別内訳	現金寄付	120	251	244	288
	時間寄付	87	94	184	140
	現物寄付および敷地提供費	53	144	104	54
参考	地域社会関連の団体会費	13	15	23	22
	運営経費	110	106	97	93

※ 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	2024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	18,949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	236百万円
次世代人財の育成	事業の利益 ^{※2}	STEAM教育の参加者数	5,297名	7,468名	7,593名	1,378名
	社会／環境の利益 ^{※2}					
環境の保全 ^{※1}	事業の利益 ^{※2}	主催イベントの参加者数	254名	156名	—	—
	社会／環境の利益 ^{※2}	環境保全面積	12,652㎡	112㎡	—	—

※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かかわるもの

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

取り組み

主な社会貢献活動（2024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	
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	IHI関西支社	大阪府大阪市	1回	約60名 IHIグループ従業員およびその家族	
	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	163名 IHIグループ従業員	
	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	286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3,800名 地域住民、お取引先、IHIグループ従業員およびその家族	
	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	234名 地域住民、一般社団法人全日本ピアノ指導者協会（ピティナ）関係者、IHIグループ従業員およびその家族	
	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	31名 地域住民	
	IHI相馬事業所大夏祭り	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相馬事業所	福島県相馬市	1回	約1,200名 地域住民、IHIグループ従業員およびその家族	
	昭島・瑞穂工場の見学	東京都昭島市の小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、瑞穂工場	東京都昭島市・西多摩郡瑞穂町	24回	922名 近隣の小中学生	
	鶴ヶ島工場の見学	埼玉県鶴ヶ島市の近隣自治体、中学生を対象とした工場見学	協力	IHI鶴ヶ島工場	埼玉県鶴ヶ島市	8回	208名 近隣の自治体、中学生	
	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	51拠点	2,195名 IHIグループ従業員	
	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20拠点	1,870名 IHIグループ従業員	
	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	—	— 10本の苗木を植樹	
	東京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	—	16名 IHIグループ従業員	
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、エコツアーへの参加	協力	IHI、IHIインフラ建設	滋賀県東近江市	—	47名 IHIグループ従業員		
次世代人材の育成	出前授業	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本社	福島県相馬市、東京都江東区	4校	458名 近隣の小中学生
		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	主催	IHI本社	東京都江東区、板橋区、福井県大野市、滋賀県米原市	4校	281名 内閣官房主催の「EXPOスクールキャラバン」4校の小中学生
		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	主催	IHI本社	神奈川県川崎市、東京都江東区	2校	49名 近隣の中学生
		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	主催	IHIインフラシステム	大阪府堺市	1校	35名 近隣の中学生
		森や土のはたらき	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	主催	IHI相馬事業所、IHI鹿児島事務所	福島県相馬市、鹿児島県鹿児島市、日置市	5校 1施設	144名 近隣の小学生
	IHIものづくり教室	ペットボトルロケット飛ばし、水と光の実験、電子工作、粘土ろそうづくろしなどを通じて、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	180名 地域住民 IHIグループ従業員参加者（スタッフ）38名	
	豊洲みらいプロジェクト	ハンドスピナーづくりやバスボムづくりを通じて、未来の科学技術を支える青少年の育成する	主催	IHI	東京都江東区	1回	90名 地域住民 IHIグループ従業員参加者（スタッフ）20名	
	サマー☆キッズラボ	自ら体験できる工作と実験の場を提供することで、子どもたちが楽しみながら科学技術を学ぶ意欲を高めるとともに、地域の皆さまとの交流を深める	主催	IHI	東京都江東区	1回	303名 地域住民	
	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	
	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	—	—	—	1件	100,000円 東日本大震災復興支援プロジェクトへの協賛

お客さまとの関係強化（品質・製品安全）

▼ 考え方

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ 戦略

▼ リスク管理

▼ 指標と目標

▼ 取り組み

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。委員会の開催は年2回を最低限とし、展開結果や年度内に発生した品質事案など、品質保証に関するリスクの状況により臨時開催することもあります。また、年度最終の委員会では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
2024年度の開催回数	5回（臨時を含む）

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務状態に悪影響を及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、製品・サービスを提供する事業所や工場において、ISO9001に代表される公的規格に基づく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、意図的に認証を取得しないケースもあります。

2024年度のQMS認証を取得している拠点は、IHIおよび国内・海外連結子会社の対象72拠点のうち57拠点となります。（取得率79%）

加えて、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。

お客さま満足度調査

IHIグループは、提供する製品やサービスが多岐にわたるため、それぞれの事業の特性に応じてお客さま満足度を調査しています。調査内容や方法についても事業の特性によりさまざまです。これらの調査で得られた結果は、ウェブサイトからのお問い合わせを含め、関連部門で分析・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。

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
広告宣伝活動に関する法令	0	0	0	0

品質関連教育・研修の受講者数

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
IHIグループ品質宣言	288	262	384	852
内部監査員養成講座	29	44	43	56
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	81	50	12	19
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	123	117	94	119
品質プロフェッショナル研修	6	6	6	5
基幹職向け品質保証研修	182	40	0	421
基幹職向け品質コンプライアンス研修※	2,487	436	318	1,959
品質コンプライアンス事例研究研修 討議リーダー研修	398	77	62	—

※ 2023年度までは品質保証部門に限定して実施

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、品質問題への深い理解を得ることを目的に、品質に関連したコンプライアンス問題が発生するメカニズムや本質的な原因、発生防止のために何をすべきか、事例を通して学ぶ品質コンプライアンス教育を実施しています。

2024年度は、品質事案の発覚があったことを受け、当該関係会社の全管理職従業員を対象に、特別研修を実施しました。さらに、より深い意識の浸透・定着を目的に当該関係会社の全従業員を対象としたワークショップも実施しました。

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。この施策に当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り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

コーポレート・ガバナンス	133
役員人事	136
役員報酬	142
取締役会評価	147
政策保有株式	149

コンプライアンスの徹底

企業倫理・コンプライアンス	150
税務コンプライアンス	157
競争法・贈賄禁止法	159
安全保障貿易管理	162

リスク管理の徹底

リスク管理	165
プロジェクトリスクマネジメント	169
危機管理	171

イノベーション・マネジメント

技術開発	173
知的財産	180

情報セキュリティの強化	183
-------------	-----

コーポレート・ガバナンスの強化

コーポレート・ガバナンス

▼ 考え方

▼ 方針

▼ 体制

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

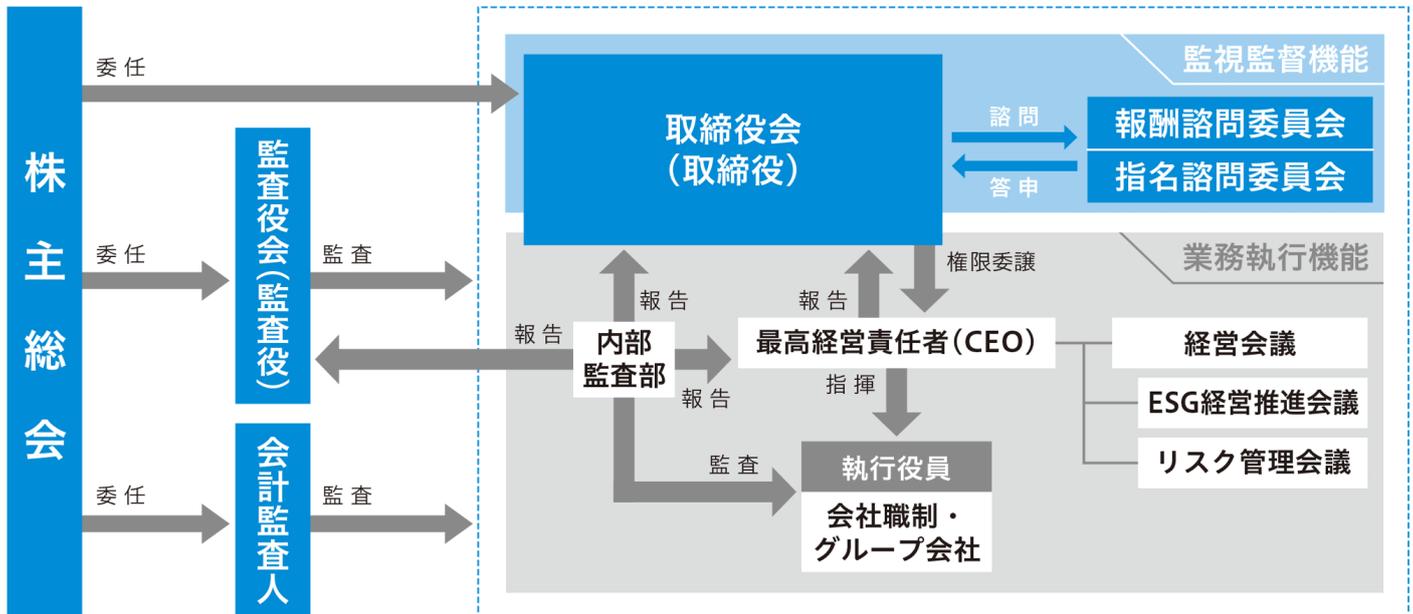
IHIは、取締役会によって決議した次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組みます。

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。

体制

経営機構図



監視監督体制

取締役会

IHIは、取締役会において、経営上の重要事項とグループ経営上の重要事項に関する意思決定を行うとともに、取締役の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6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。

2024年度は18回開催し、出席状況は「取締役会の構成」のとおりです。

[役員人事—取締役会の構成>](#)

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、取締役会長および代表取締役社長の計6名で構成し、委員長を独立社外取締役としています。

2024年度は7回開催し、全ての委員が全回出席しました。

指名諮問委員会

IHIは、取締役会の任意の諮問機関として、「指名諮問委員会」を設置しています。

「指名諮問委員会」は、役員人事が適正に実施されることを目的に、代表取締役社長、独立社外取締役6名の計7名で構成し、委員長を独立社外取締役としています。

2024年度は4回開催し、全ての委員が全回出席しました。

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（22名、うち取締役兼務者5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。

2024年度は経営会議を37回開催しました。

CEOが自ら議長を務める機関としては、「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。

また、IHIグループの経営活動を支援し、事業の健全な発展に寄与するため、内部監査を実施しています。IHI内部監査部が業務や管理制度の妥当性・効率性を検証・評価し、取締役会および監査役会へ報告しています。

[ESG経営推進会議 >](#)

[リスク管理会議 >](#)

監査体制

監査役会

IHIは監査役会設置会社であり、取締役の職務の執行を監査するため、監査役5名（うち独立社外監査役3名）を選任しています。

監査役は、取締役による意思決定に至るプロセスおよび取締役の職務遂行の状況を把握するため、取締役会のほか、経営会議などの重要会議に出席し、必要に応じて意見を表明しています。

2024年度は13回開催し、出席状況は「監査役会の構成」のとおりです。

[役員人事—監査役会の構成 >](#)

会計監査

IHIは、会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人により、当該事業年度に係る計算関係書類が会社の財産および損益の状況を適正に表示しているかどうかに関する会計監査を受けています。

役員人事

▼ 方針と手続き

▼ 役員状況

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、法定の手続きに加えて、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独立社外取締役の関与と助言および監督を積極的に得るため、取締役会の任意の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とする指名諮問委員会を設置しています。同委員会は、独立社外取締役全員と代表取締役社長で構成しており、人事に関わる手続きの適切な行使を監督し助言します。なお、経営陣幹部（最高経営責任者、代表取締役）と執行役員が「役員の解任基準」に該当する場合は、取締役会が速やかにその解任を決議します。

役員に求める人材像

IHIは、心身ともに健康であり、以下の各項目を満たす者から役員を選任します。

- IHIグループの経営理念・ビジョンに対して、深い理解と共感を有すること
- IHIグループのビジョンに従って社会的課題を解決し、もってIHIグループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資すること
- 卓越した先見性と、深い洞察力を有し、IHIグループの経営に関し適切な意思決定を行えること
- 高い倫理観を有する人格者であること
- 豊富な経営者としての経験もしくは高度な専門知識を有し、かつグローバルで幅広い視野と見識を兼ね備えること

社外役員独立性判断基準

IHIは、東京証券取引所が規定する独立役員の要件に加え、以下の基準に基づき社外役員の独立性を判断します。

1. 大株主との関係

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. 主要な取引先などとの関係

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・コンサルタントなど）

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、コンサルタントなどではない。

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. 役員など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。

役員の解任基準

IHIは、以下の基準に基づき、役員の解任を判断します。

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

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当たっては、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についての考え方

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。

役員の状況

取締役会の構成（2025年7月1日現在）

氏名 IHIにおける地位	社内／社外	性別	2024年度 取締役会 出席回数 (出席率)	2024年度 監査役会 出席回数 (出席率)	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	社内	男	全18回中18回 (100%)	—	11年	19,900株	委員	—
井手 博 代表取締役社長	社内	男	全18回中18回 (100%)	—	5年	7,000株	委員	委員
盛田 英夫 代表取締役	社内	男	全18回中18回 (100%)	—	4年	4,300株	—	—
小林 淳 代表取締役	社内	男	全18回中18回 (100%)	—	2年	600株	—	—
瀬尾 明洋 取締役	社内	男	全18回中18回 (100%)	—	3年	1,200株	—	—
佐藤 篤 取締役	社内	男	—	—	—	2,600株	—	—
中西 義之 社外取締役	社外	男	全18回中18回 (100%)	—	5年	1,700株	委員長	委員長
松田 千恵子 社外取締役	社外	女	全18回中18回 (100%)	—	5年	2,400株	—	委員
碓井 稔 社外取締役	社外	男	全18回中18回 (100%)	—	4年	3,900株	委員	委員
内山 俊弘 社外取締役	社外	男	全18回中18回 (100%)	—	3年	800株	委員	委員
田中 弥生 社外取締役	社外	女	—	—	—	0株	—	委員
吉田 憲一郎 社外取締役	社外	男	—	—	—	400株	—	委員

監査役会の構成（2025年7月1日現在）

氏名 IHIにおける地位	社内／社外	性別	2024年度 取締役会 出席回数 (出席率)	2024年度 監査役会 出席回数 (出席率)	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
宝蔵寺 多恵 常勤監査役	社内	女	全14回中14回 (100%)	全11回中11回 (100%)	1年	1,600株	—	—
福本 保明 常勤監査役	社内	男	全18回中18回 (100%)	—	—	1,100株	—	—
関根 愛子 社外監査役	社外	女	全18回中17回 (94%)	全13回中13回 (100%)	5年	0株	—	—
早稲田 祐美子 社外監査役	社外	女	全18回中18回 (100%)	全13回中13回 (100%)	4年	0株	—	—
武藤 和博 社外監査役	社外	男	全18回中18回 (100%)	全13回中13回 (100%)	2年	3,000株	委員	—

社外取締役、社外監査役の平均出席率

(単位：%)

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社外取締役	取締役会	100	99	97	100
	監査役会	98	98	100	94
社外監査役	監査役会	100	100	100	100

社外取締役の比率

(単位：%)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社外取締役比率	33	33	33	50

社外役員の重要な兼職の状況（2025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	1	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
田中 弥生 社外取締役	1	株式会社日本取引所グループ 社外取締役
吉田 憲一郎 社外取締役	1	クオリプス株式会社 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（監査等委員）
早稲田 祐美子 社外監査役	3	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（監査等委員）
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

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。

	役員氏名	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	○		○	○				
	盛田 英夫		○	○					○
	小林 淳			○	○				
	瀬尾 明洋						○		○
	佐藤 篤		○						
	中西 義之	○		○	○				
	松田 千恵子						○	○	○
	碓井 稔	○	○	○					
	内山 俊弘	○		○	○				
	田中 弥生							○	○
	吉田 憲一郎							○	
監査役	宝蔵寺 多恵								○
	福本 保明							○	
	関根 愛子							○	
	早稲田 祐美子								○
	武藤 和博			○	○	○			

スキル	専門性と経験を基に期待される能力
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

役員報酬



役員報酬の決定に関する方針



2024年度の報酬実績

役員報酬の決定に関する方針

IHIは、2025年5月21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長期インセンティブ（業績連動型株式報酬、譲渡制限付株式報酬）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」との経営理念の下、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：年次インセンティブ：長期インセンティブの割合を、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。
- また、長期インセンティブは、業績連動型株式報酬と譲渡制限付株式報酬の割合が、おおむね1：1となるように設定します。

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。

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

(2) 業績連動型株式報酬（長期インセンティブ）

a. 業績指標の内容およびその選定理由

業績評価期間は、将来の3事業年度とし、業績評価期間開始時点において業績評価期間最終事業年度の業績目標を設定します。また、業績指標は、グループ経営方針で重視する業績指標で、投資効率を意識した事業運営や持続的成長と企業価値の向上を図ることを目的とした業績指標である「連結ROIC」とし、グループ経営方針の見直しに応じて適宜変更を検討します。

b. 報酬の算定方法

業績連動型株式報酬として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。

$$\text{交付する株式の数} = \begin{array}{l} \text{役職位に応じた} \\ \text{基礎ポイント} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{業績評価支給率} \\ \text{当該事業年度における} \\ \text{取締役への在籍月数を} \\ \text{12で除して得られる割合} \end{array} \times 50\%$$

(3) 譲渡制限付株式報酬（長期インセンティブ）

毎期、役位別に設定されたポイント相当の譲渡制限付株式を交付します。

株留意識経営ならびに企業価値との連動性を強化するため、譲渡制限期間は株式交付日から役員を退任するまでの期間とします。

また、譲渡制限付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、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。

$$\text{交付する株式の数} = \begin{array}{l} \text{役職位に応じて} \\ \text{付与されたポイントの数} \end{array} \times 70\%$$

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、水準などを勘案した上で、IHIが定める費用など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など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。

6. その他重要な事項

(1) インセンティブ報酬について

報酬算定の基礎となった業績の修正や対象役員において法令への違反またはIHIと対象役員との間の委任契約への重大な違反などがあった場合に、年次および長期インセンティブについて、未支給部分の支給は行わず（マルス）、支給済みの報酬は返還する（クローバック）仕組みを採用しています。

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ています。

(2) 報酬全般について

親会社株主に帰属する当期純損失、政治・経済・社会情勢および期初の計画で想定しない経営に対する大きな変化（企業価値を毀損するような不祥事を含む）が生じた場合には、報酬などの内容の変更について、報酬諮問委員会への諮問・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。

2024年度の報酬実績

報酬などの総額および員数

(単位：百万円)

役員区分（員数）		報酬の総額	報酬などの種類別の総額		
			基本報酬	業績連動型 株式報酬 ^{※1}	業績連動賞与 ^{※2}
取締役（13名）	社内取締役（9名）	1,106	468	264	374
	社外取締役（4名）	57	57	—	—
監査役（6名）	社内監査役（3名）	72	72	—	—
	社外監査役（3名）	43	43	—	—
合計（19名）		1,279	640	264	374

※1 業績連動型株式報酬の総額は、提出会社において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。

役員の年間報酬など（報酬などの総額が1億円以上の役員）

（単位：百万円）

氏名	役員区分	報酬の総額	報酬などの種類別の総額		
			基本報酬	業績連動型 株式報酬 ^{※1}	業績連動賞与 ^{※1}
満岡 次郎	取締役	198	68	48	81
井手 博	取締役	208	64	53	90
土田 剛	取締役	128	46	31	44
盛田 英夫	取締役	120	46	31	41
小林 淳	取締役	207	144 ^{※2}	31	31

※1 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。

※2 取締役小林淳の基本報酬には、日本国外での勤務提供に伴い生ずる費用などとして支給した手当が含まれています。

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）の年間報酬額などの総額（円、百万円以下切り捨て）	208,000,000
IHI従業員（従業員数：7,911人）の年間報酬総額の平均（円）	8,134,777
比率（CEO：従業員）	26：1

取締役（社外取締役を除く）の業績連動賞与^{※1}

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
連結当期利益 ^{※2、※3}	40%	0～200%	上限：738億円 目標：528億円 下限：318億円	1,054億円	80%
連結営業キャッシュ・フロー ^{※3}	40%	0～200%	上限：1,340億円 目標：800億円 下限：600億円	1,796億円	80%
ESG指標	20%	0～200%	各KPIに基づき目標を設定し、取締役会で評価を決定しています。		20%

※1 業績連動賞与：2025年3月期における職務執行の対価として支給します。

※2 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。

※3 連結当期利益、連結営業キャッシュ・フローの各業績評価指標の目標値および実績値は、不動産や有価証券などの売却の利益に関する減算調整や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。

取締役（社外取締役を除く）の業績連動型株式報酬※

業績評価指標	株式など 支給率変動幅	目標	実績	業績評価 支給率
連結ROIC	0~150%	上限：13% 目標：10% 下限：5%	9.7%	95%

※ 業績連動型株式報酬：2023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、2025年3月期を業績評価期間終了事業年度としています。

取締役会評価

- ▼ 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
- ▼ 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毎年実施しています。次回の取締役会評価は、2025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
2023年度 評価	自己評価 <ul style="list-style-type: none"> 第三者機関によるアンケート分析 事務局による役員全員のヒアリング 	<総合評価> <ul style="list-style-type: none"> 実効性は確保されている <抽出された課題> <ul style="list-style-type: none"> 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課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 	2024年度取締役会運営 <ul style="list-style-type: none"> IHI取締役会としての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 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
2024年度 評価	第三者評価 <ul style="list-style-type: none"> 第三者機関によるアンケート分析および役員全員のヒアリング、ならびにそれらを踏まえた総合的な評価 	<総合評価> <ul style="list-style-type: none"> 重要な経営の意思決定機能や監督機能は実効的に機能している <抽出された課題> <ul style="list-style-type: none"> 事業ポートフォリオやビジネスモデル構築などの中長期的な戦略や経営上の重要事項（人財戦略、グループガバナンス、リスクマネジメントなど）に関する議論の一層の充実 取締役会の限られた時間を最大限に生かす議事運営 	2025年度取締役会運営 <ul style="list-style-type: none"> 新しい中期経営方針の策定に向けた議論を中心に、経営上の重要事項について年間を通じて議題を配置、十分な議論の機会を確保 取締役会の限られた時間を最大限に生かし、充実した議論を実現するための運営上の工夫および改善

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。

2024年度は、国内の工場および事業所のほか、海外事業開発拠点の視察を行いました。

また、監査役の職務執行を補佐するために監査役事務局を置き、社外監査役に対しては、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。

政策保有株式

▼ 考え方・方針

▼ 実績

考え方・方針

政策保有の目的

IHIは、政策保有株式について、コーポレート・ガバナンスに関する報告書に記載のとおり、次のように保有方針を定めています。「原則として、政策保有目的で上場会社の株式を保有しないこととしております。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・共同研究開発をはじめとした戦略的パートナーの株式を例外的に保有することがあります。」

政策保有株式の管理

IHIは、非上場株式を含め例外的に政策保有株式を保有する場合には、銘柄ごとに中長期的な保有意義の確認、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、銘柄別の保有の適否を確認し、取締役会に報告しています。

議決権の行使基準

IHIは、政策保有株式の議決権行使にあたって、議案ごとに、当該企業の中長期的な企業価値向上につながるか、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

2024年度は、前事業年度末時点で保有していた政策投資株式112銘柄（上場株式36銘柄および非上場株式76銘柄）のうち、7銘柄を売却しました。

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 ▼ 方針 ▼ ガバナンス ▼ リスク管理 ▼ 指標と目標

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」に基づき、コンプライアンスを推進しています。

この取り組みは、法令遵守にとどまらず、変化する社会の価値観や社会からの要請を的確に把握し、社会の期待に応えることを目的としています。

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。

さらに、2019年の民間航空機エンジン整備事業における不適切事案を受けて、「IHIグループ基本行動指針」を遵守するために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、コンプライアンスの日（5月10日）を制定し、トップメッセージの配信などの諸活動を行っています。

組織風土の改革に向けて

IHIグループは、2024年4月にIHI原動機における船舶用および陸上用エンジンの燃料消費率に関する不適切行為、2024年7月に新潟トランスにおける道路用除雪車の除雪性能に関する不適切行為を相次いで公表しました。また、2025年3月にはIHI運搬機械において独占禁止法に違反する行為があったことが認定されました。

IHIグループは、このような状況を踏まえ、改めて法令違反や不正が起こらないような仕組みづくり、組織や人事体制の構築、組織風土の改革を徹底して行っています。

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、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。

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ないません。
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・公正な取引を行ないます。
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グループ基本行動指針・行動規範」の解説書 \(1.8MB\)](#) 

IHIグループコンプライアンス基本規程

IHIグループは、「コンプライアンス」について、「IHIグループ基本行動指針」に則り、従業員などが業務に従事するにあたり、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、「IHIグループリスク管理基本規程」に基づき設置されたCEOを議長とするリスク管理会議の下で、コンプライアンス委員会を設置しています。

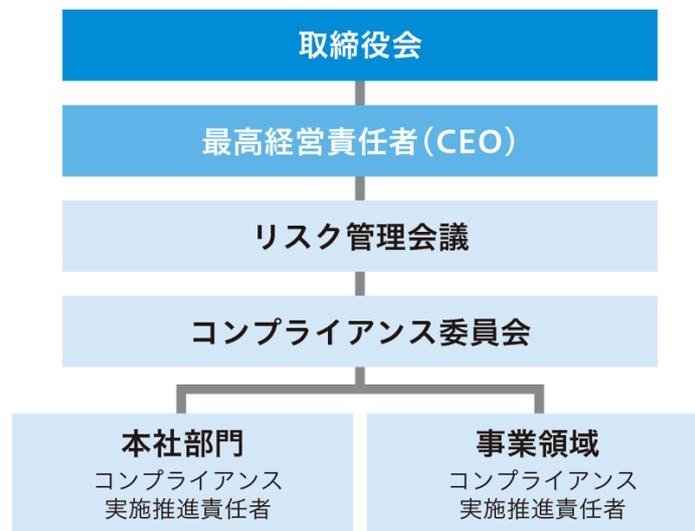
同委員会は、グループコンプライアンス担当役員を委員長、各部門のコンプライアンス実施推進責任者を委員として構成され、競争法違反防止や贈賄防止なども含むコンプライアンスに関わる重要な方針を審議・立案し、活動を推進しています。委員会の活動については、年度初めに前年度の実績および当年度の計画を経営会議で報告しています。

委員会の決定事項は委員を通じて各事業部門に展開され、事業形態に応じたコンプライアンス活動に反映しています。

また、コーポレート部門は、委員会で定めた活動方針に沿ってIHIグループとしての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
2024年度の開催回数	2回

リスク管理

2024年度のリスク管理活動

IHIグループは、一連の不適切事案の発覚を受け、ほかにも潜在的な不適切事案がある場合は早期発見し対応するため、グループ従業員向けCEOメッセージを通じて、不適切事案の自主申告を促しました。

また、内部監査部と法務部の合同で、社外コンサルタントを起用して、カルテル・談合に関するテーマ監査を実施しました。各製品・サービスの市場環境などを踏まえた独占禁止法違反リスクの評価を行い、リスクの高い製品・サービスから優先的に往査を実施しました。

コンプライアンス・ホットライン

IHIグループは、「IHIグループコンプライアンス・ホットラインに関する基本規程」に基づき、法務部が主管となりコンプライアンス・ホットラインを運用しています。このホットラインは、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です。同規程では、通報者に対して、通報したことについて不利益な取り扱いや嫌がらせなどを行うことを禁止しており、これに違反した者は就業規則に従い処分されます。また、通報は匿名でも受け付けているほか、通報された内容および調査によって把握した情報は漏洩がないよう保護されます。

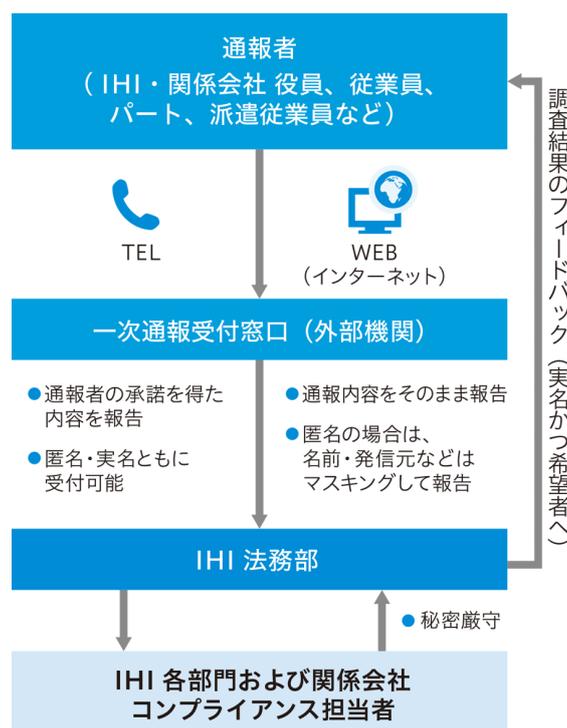
IHIグループでは、このホットラインについてグループ従業員が閲覧できる社内ウェブサイトを利用方法や運用方針を掲載しているほか、グループ内のコンプライアンス関連の研修などで周知を行っています。

IHIグループの役員、従業員および派遣従業員などはこのホットラインを利用して、所属部門を通さずに社外の専門機関に直接通報・相談できます。

国内に限らず、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。

さらに、コンプライアンスに関するリスクをモニタリングし、対応を具体化できるように、通報件数とその内容、従業員意識調査との関連などを踏まえた評価を行い、各部門によるリスク傾向の特定と対応策の策定を支援しています。

コンプライアンス・ホットラインの仕組み



品質・コンプライアンス研修

IHIグループは、2019年度より「品質・コンプライアンス研修」を全グループ会社に展開し、全役員職員※を対象として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、品質問題への理解を深めることを目的に、品質に関連したコンプライアンス問題が発生するメカニズムや本質的な原因、発生防止のために何をすべきかを、事例を通して学ぶ品質コンプライアンス教育を実施しています。

2024年度は、品質事案の発覚があったことを受け、当該関係会社の全管理職を対象に、特別研修を実施しました。さらに、より深い意識の浸透・定着を目的に当該関係会社の全従業員を対象としたワークショップも実施しました。

※ 役員、従業員、派遣従業員、再雇用者、顧問・嘱託、パート、期間従業員

従業員への浸透

IHIグループは、従業員へのコンプライアンス意識の浸透のため、身近なコンプライアンスの話題を提供する「コンプライアンス通信」を、コンプライアンス担当者を通じて従業員に毎月配信しています。また、社会で話題になっている直近のコンプライアンス問題などを「法務トピックス」として取り上げ解説した記事を、従業員が閲覧できる社内ウェブサイトにて年3回程度掲載し、メールでの配信も行っています。

指標と目標

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
通報件数	263	286	314	246
うち、コンプライアンス違反認定件数	—	—	—	9
汚職、贈収賄	—	—	—	0
差別、ハラスメント	—	—	—	9
顧客のプライバシーに関するデータ	—	—	—	0
利益相反	—	—	—	0
マネーロンダリング、インサイダー取引	—	—	—	0

コンプライアンス教育の受講者数※

(単位：名)

項目		対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
品質・コンプライアンス研修	国内	IHIおよび国内子会社	26,243	25,870	25,379	26,566
	海外	海外子会社	4,938	5,334	5,072	5,923
役員研修		IHIおよび国内子会社	—	—	—	—
ライン管理者向け研修		海外子会社	—	—	—	—
e-ラーニング	国内		21,659	21,635	21,798	21,028
	海外		—	—	—	—

※ 受講者の範囲は、役員、従業員、派遣従業員、再雇用者、顧問・嘱託、パート、期間従業員です。

税務コンプライアンス

▼ 考え方 ▼ 方針 ▼ ガバナンス ▼ リスク管理

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、グループ財務担当役員の管轄の下、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。

リスク管理

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および税情報の開示を行うとともに、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。

国別報告書（CbCR）の開示

IHIグループは、経済協力開発機構（OECD）のBEPSプロジェクトの趣旨に基づき、事業を展開する各国・地域において適切な納税を行っています。

[2023年度（2024年3月期）国別報告書（CbCR）](#) 

競争法・贈賄禁止法

▼ 考え方 ▼ 方針 ▼ ガバナンス ▼ リスク管理 ▼ 指標と目標

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」を策定し、競争法や贈賄禁止法をはじめとする法令の遵守を、社長を含む経営陣が率先して推進しています。

IHIグループでは、この指針に基づき行動することで、公務員に対する贈賄の禁止を徹底するとともに、民間取引においても、不正な目的による接待、贈答、寄付、金銭などの授受・供与を行わないこととしています。

方針

IHIグループ競争法遵守基本規程

IHIグループは、競争法遵守のため、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」を制定し、反競争的行為の防止に向けた継続的な取り組みを進めています。同規程では、グループ各社に対して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しています。

IHIグループ公務員贈賄防止に関する基本規程

IHIグループは、贈賄禁止法遵守のため「IHIグループ公務員贈賄防止に関する基本規程」を制定し、腐敗防止に取り組んでいます。同規程では、公務員を含む全ての者に対する贈賄や、ファシリテーションペイメントを含む不当・不合理な費用負担や寄付を禁止しています。また、グループ各社において運用基準を制定し、具体的な手続きや管理責任者を定めることで、規程の実効性向上に努めています。

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」にのっとった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できるよう、体制を整備しています。

万一コンプライアンス上の重大な問題が発見された場合は、CEOを本部長とする対策本部を設置し、社内外の専門家の知見も活用し迅速かつ柔軟に対応する体制を整えます。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、定期的に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アセスメントを行っています。それぞれの事業活動を展開する地域や製品・サービスの特性、市場環境、他社を含む過去の違反事例などを参考にして評価を行い、リスクの度合いに応じた対応を行っています。

競争法遵守・贈賄防止のための教育

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遵守のための教育をIHIグループ全体で実施しています。

また、腐敗行為の防止のため、日本の刑法や不正競争防止法のほか、米国海外腐敗行為防止法（U.S. Foreign Corrupt Practices Act）、英国贈賄防止法（UK Bribery Act）などの遵守に関する啓発・教育活動もIHIグループ全体で実施しています。

2023年度からは、原則として全役員・従業員を対象に、競争法遵守および腐敗防止に関する基礎的なe-ラーニングを展開しています。

また、リスクアセスメントの結果を基に、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追加の研修を実施するとともに、研修資料を社内ウェブサイトに掲載し、役員・従業員がいつでも閲覧できるようにしています。さらに、受講者からのフィードバックや直近の相談事例を踏まえ、研修内容の見直しを行い、より実効性の高い研修となるようにPDCAを回しています。

役員・従業員への浸透

IHIグループでは、役員・従業員が閲覧できる社内ウェブサイトにて、競争法や腐敗防止に関する記事を随時掲載し、注意喚起を行っています。また、関連する社内規程やガイドラインなどを掲載し、役員・従業員がいつでもこれらの情報にアクセスできるようにしています。

指標と目標

教育・研修の受講者数（延べ）

（単位：名）

項目		データの対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
役員および従業員		IHIおよび連結子会社	1,871	2,007	51,222	47,246
（テーマ別内訳）	競争法	IHIおよび連結子会社	—	622	26,148	24,016
	贈賄禁止法	IHIおよび連結子会社	—	1,385	25,074	23,230
（地域別内訳）	日本	IHIおよび国内子会社	1,721	1,784	50,618	44,288
	海外	海外子会社	150	223	604	2,958

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
競争法	0	0	0	1
贈賄禁止法	0	0	0	0

ロビー活動、政治団体、経済団体・業界団体などへの支出額

（単位：百万円、対象：IHI）

項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
支出額	ロビー活動、利益団体	0	0	0	0
	政治団体 ^{※1}	10	10	10	10
	経済団体・業界団体 ^{※2}	171	177	178	208
	その他（投票対象の法案や国民投票に関する支出など）	0	0	0	0

※1 支出先は、一般財団法人国民政治協会です。

※2 主な経済団体・業界団体の支出先は、一般社団法人日本航空宇宙工業会、一般社団法人日本経済団体連合会、一般社団法人日本橋梁建設協会です。

安全保障貿易管理

▼ 考え方 ▼ 方針 ▼ ガバナンス ▼ リスク管理

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、製品や技術が大量破壊兵器の開発や通常兵器の過剰な備蓄につながるような厳格に輸出管理を行っています。

「外国為替及び外国貿易法」（外為法）の遵守はもちろんのこと、海外グループ会社における所在国法の遵守、他国による再輸出規制なども考慮した輸出管理を実施することにより、法令違反および行政制裁リスクの低減に一丸となって取り組んでいます。

方針

安全保障貿易管理規程

IHIグループは、「安全保障貿易管理規程」において以下を基本方針として定めています。

- 外為法などで規制される貨物および技術について、規制されている国や地域へ、直接か間接かを問わず、外為法などに違反して貨物の輸出および技術の提供または仲介貿易取引および技術の仲介取引をしない。
- 外国法令の域外適用を受け規制される貨物の再輸出および技術の再提供にあたっては、外国法令に違反して貨物の再輸出および技術の再提供をしない。

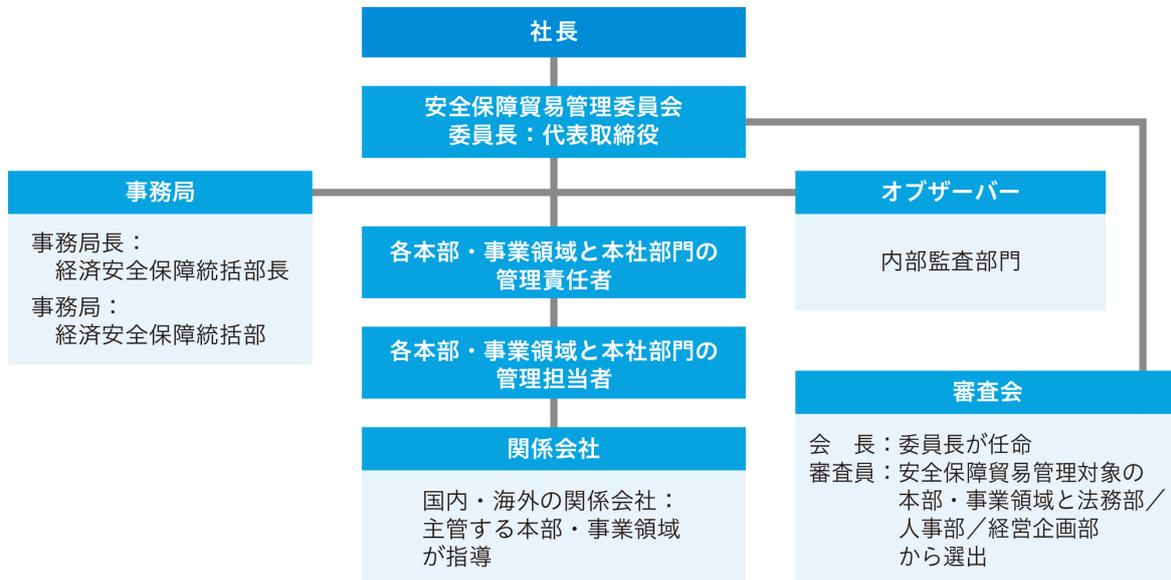
ガバナンス

安全保障貿易管理委員会

IHIグループは、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）で構成された安全保障貿易管理委員会を設置しています。

委員会では、安全保障上の取引審査をはじめ、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。2024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の向上を図りました。

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
2024年度の開催回数	3回

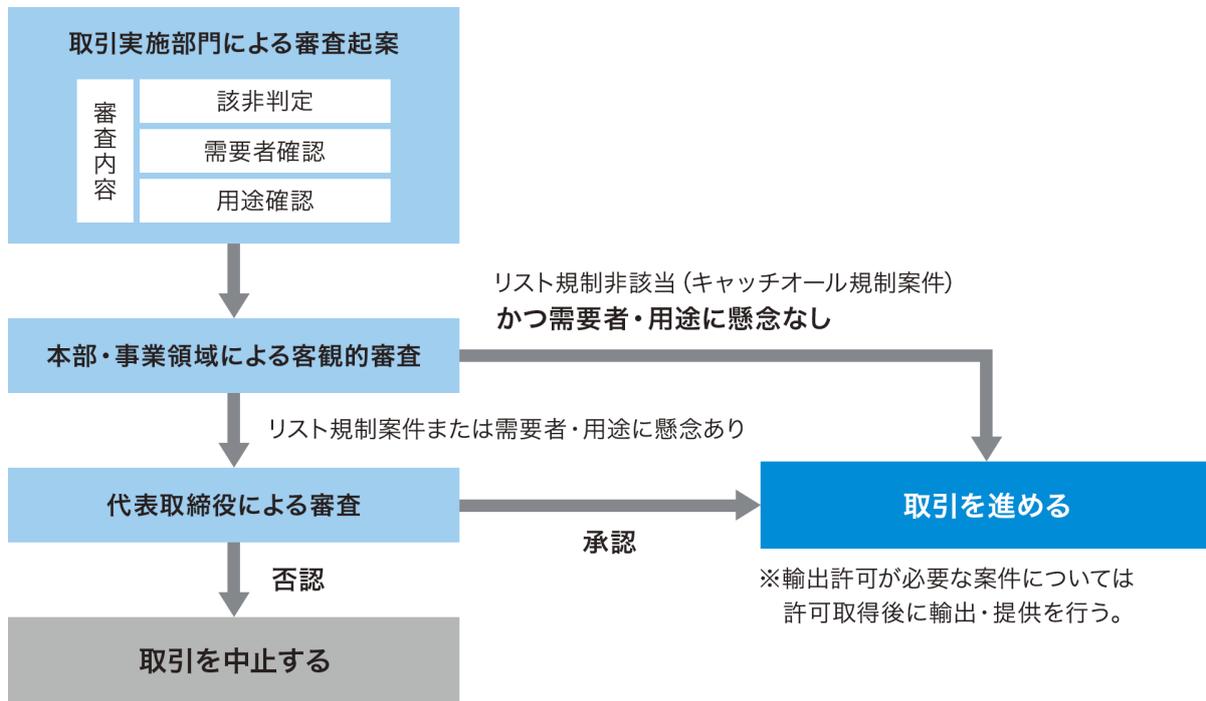
リスク管理

安全保障貿易審査

IHIグループでは、取引の内容に応じて、漏れなくかつ適切に審査するための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審査を起案し、それらの適法性・妥当性について各本部・事業領域が客観的に審査を行います。

さらに、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が審査を行い、承認がない限り取引を進めることができない体制にしています。

安全保障貿易審査体制



教育・浸透

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 ▼ 方針 ▼ ガバナンス ▼ 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

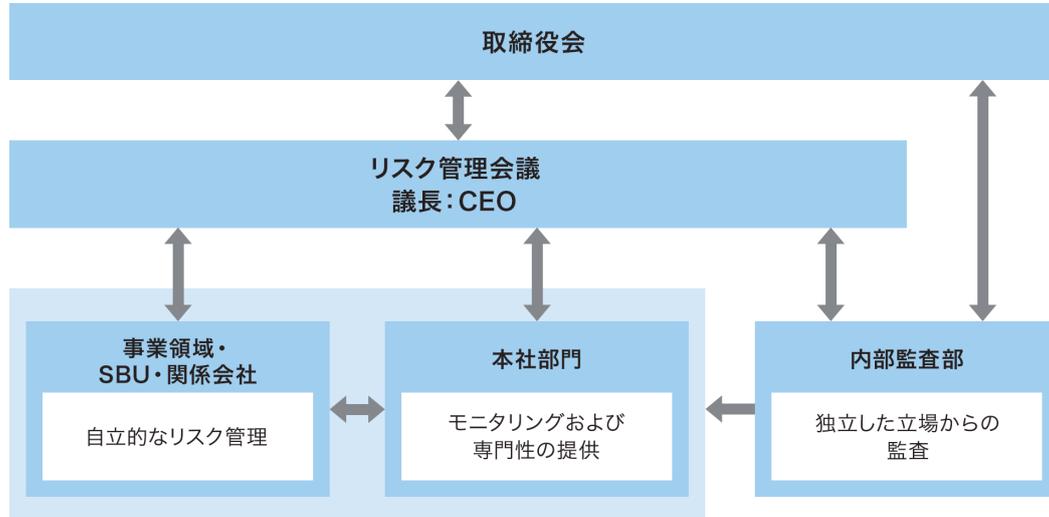
ガバナンス

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。

[コンプライアンス体制図](#)>

実効性の高いリスク管理を行うため、第1線（事業領域・SBU・関係会社）・第2線（本社部門）・第3線（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
2024年度の開催回数	4回

リスク管理

リスク管理活動

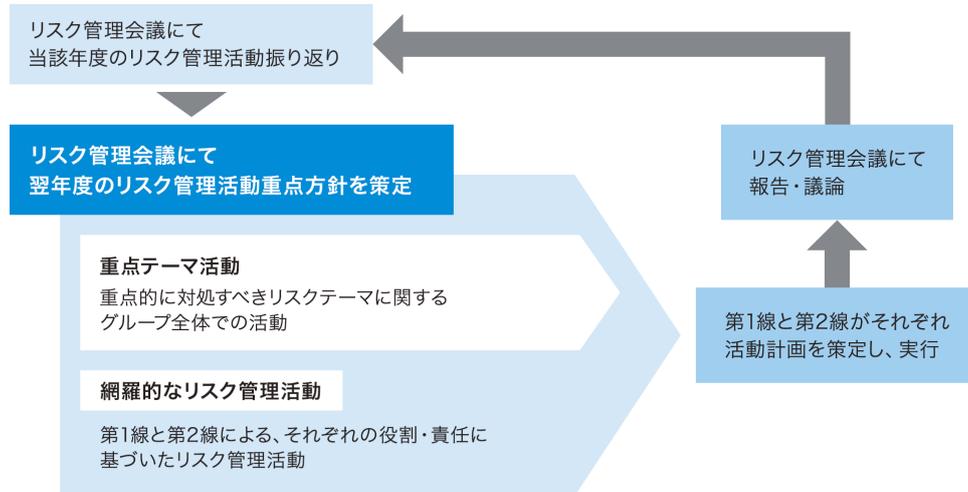
IHIグループは、事業年度ごとに「IHIグループリスク管理活動重点方針」を定めています。IHIの各部門および海外を含む関係会社は、この方針に沿って主体的・自立的にリスク管理活動を進めています。

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のモニタリングを行い、各部門を支援しています。

また、内部監査部により1年に1回、IHIグループのリスク管理の整備状況および運用状況に関する内部監査が行われています。

リスク管理活動フロー



2025年度リスク管理活動重点方針

IHIグループは、第1線（事業領域・SBU・関係会社）・第2線（本社部門）・第3線（内部監査部）がそれぞれの役割と責任に基づき、自立かつ実効性のあるリスク管理を行うとともに、不安定さが常態化する社会環境の下、IHIグループ全体として対処すべき新たなリスクを適時に捉え、リスク管理会議で対応方針を検討し、能動的かつ組織的なリスク管理を行ってまいります。

2025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。

- 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
- エマージングリスク（南海トラフ巨大地震など）

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リスクも含まれており、取締役会によって監視・監督・評価されています。

エマージングリスク

巨大地震

日本周辺は世界的に見ると地震活動が活発な地域であり、主要な生産拠点の多くを国内に抱えるIHIグループにとって、地震およびそれに誘発されて起こる津波は、最も注視すべきリスク源の一つです。

IHIグループでは、これまでも生産拠点および事業所の耐震性評価および必要な地震対策を、継続的に行ってまいりました。2023年度からは、将来の発生確率が高まっている南海トラフ巨大地震をエマージングリスクの一つとして位置付け、具体的なリスクシナリオを策定し、生産拠点ごとの被害想定および復旧に要する期間の算定を行ってまいりました。その上で、長期の生産機能停止リスクが高い生産拠点については、より詳細な分析を実施し、対策の検討を進めるとともに、事業継続計画（BCP）への反映を行っています。

サイバーセキュリティ

近年、サイバー攻撃の脅威が企業活動に与える影響はますます深刻化しています。IHIグループでは、事業を継続し、社会的責任を果たしていくために、サイバーセキュリティリスクへの対応を、極めて重要な課題と認識しています。

これまでもIHIグループでは、最新の脅威に対応すべく、情報システムに関するセキュリティ対策、従業員へのセキュリティ教育などを行ってまいりました。

また、直近ではサプライチェーンに対するサイバー攻撃も重要なリスクとして認識し、重要な取引先に対して、情報セキュリティ対策状況の調査や対策に関するアドバイスを始めています。

プロジェクトリスクマネジメント

▼ 考え方

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ リスク管理

考え方

IHIグループは、経営に大きな影響を及ぼす可能性のある大型プロジェクト案件および大型投資の成否には、初期計画が重要であると考え、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。

方針

大型プロジェクト案件の受注前審査基本規程

IHIグループは、「大型プロジェクト案件の受注前審査基本規程」において、受注などの可否判断を適正に行うために実施する受注前審査に関して、その基本事項を定めています。

投資審査基本規程

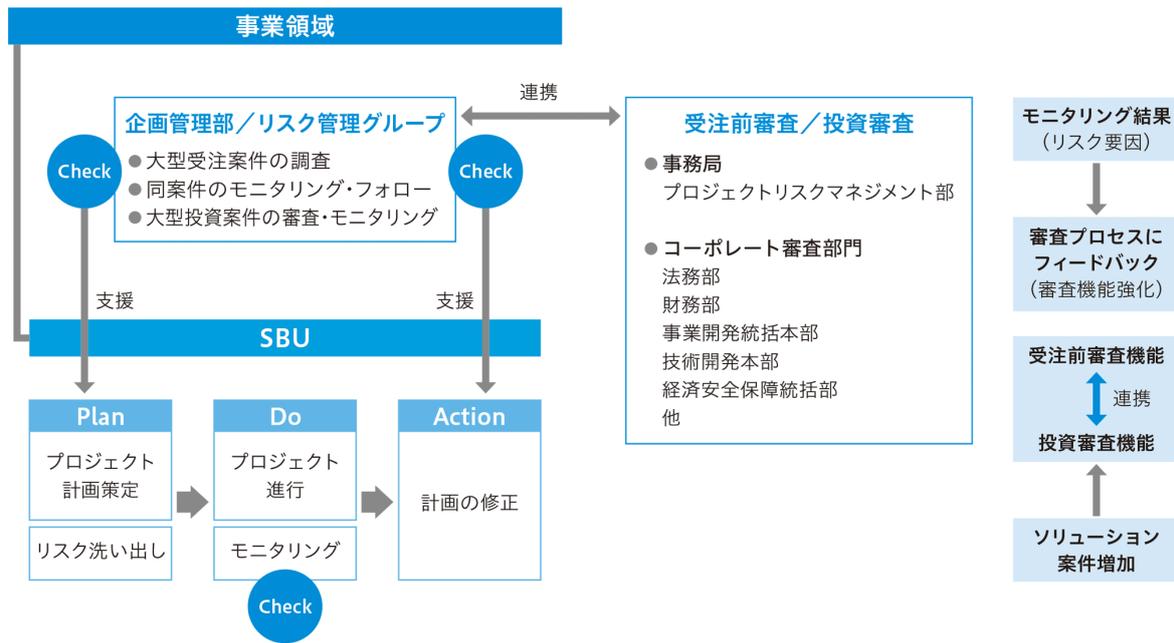
IHIグループは、「投資審査基本規程」において、経営に大きな影響を及ぼす可能性のある大型投資について、グループ共通のルールを整備することにより、投資案件を提案および実施する部門の計画およびリスク管理の精度向上と、全社としてのチェック・モニタリング機能の強化を図るための投資審査に関わる基本事項を定めています。

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。

プロジェクトリスクマネジメント体制



リスク管理

2024年度、IHIグループは2023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及ぼす可能性のある物価高騰や物流の混乱などの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。見積もり体制の強化による見積もり精度向上や、プロジェクトを遂行するキーマン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	2024年度
受講者数	101	108	76	36

危機管理

▼ 考え方

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ リスク管理

考え方

IHIグループでは、「IHIグループ危機管理基本規程」に基づいて「IHIグループ事業継続計画（BCP）」を制定しています。「IHIグループ事業継続計画（BCP）」では、大規模地震または風水害など非常時の危機管理体制や対応手順などを定めています。

方針

IHIグループ事業継続計画（BCP）

IHIグループは、広域災害（大地震）、大雪、水害などにより、当社の経営リソースに甚大な影響を与え、事業が停止・中断した場合、あるいは中断する可能性が見込まれる場合には、以下5点を事業継続の基本方針として対応します。

1. IHIグループ各社の従業員とその家族・協力員・来訪者の生命および安全確保を第一とする。
2. 建物および機械設備など社有資産の保全および事業の継続を図る。
3. 業務の早期復旧に努めるとともに社会基盤の復旧支援を行う。
4. 事業所および工場所在地の地域に対し住民の安全確保や救援活動などの支援を可能な限り行う。
5. IHIグループ内における事前対策および被災状況に関する情報共有を徹底する。

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。対策本部長の下、情報収集や危機レベルなどを報告し、対策に当たります。

リスク管理

防災への取り組み

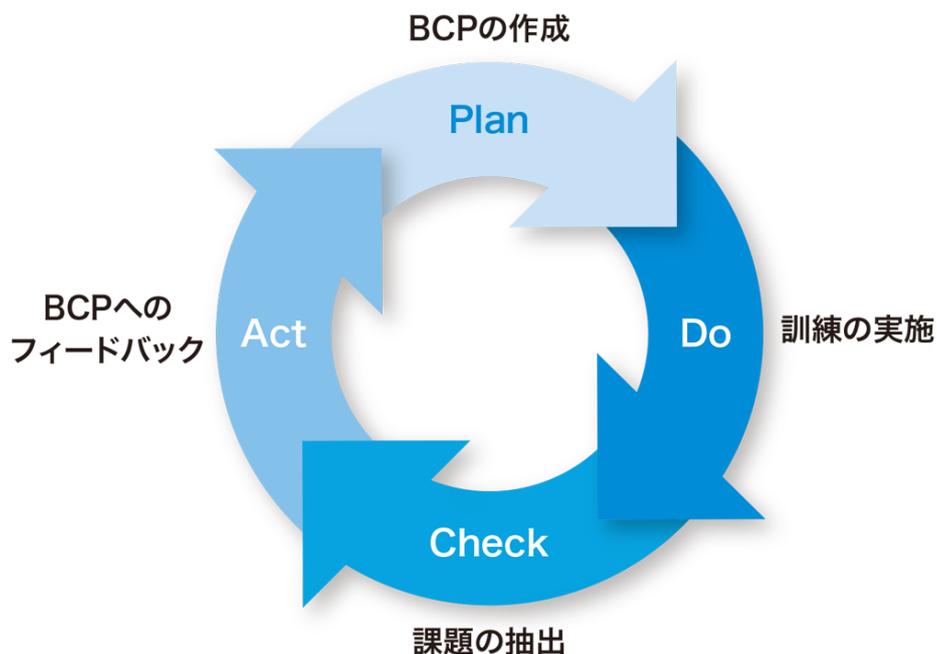
IHIグループは、近年被害が激甚化する傾向にある大規模地震や台風、その他の風水害などの発生に備え、従業員の安全を確保し、被害を受けた工場などを早期復旧するとともに、事業継続のための平時・災害時の組織体制や実施すべき事項について社内規定で明確化しています。

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事業継続計画（BCP）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、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。

事業継続計画（BCP）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 ▼ 方針 ▼ ガバナンス ▼ 戦略 ▼ 取り組み

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。

方針

IHIグループ技術開発基本方針

IHIグループは次の基本的な考え方に基づき、事業戦略、知財戦略、技術戦略を一体とした技術開発を行います。

- 従来の半分の期間で成果を上げる技術開発の仕組みをそなえ、イノベーションを生み出し続ける
- 世の中の動き・変化に先んじた技術開発を実行する
- IHIグループを支える基盤技術を世界最高水準に高め、持ち続ける
- 社会課題を解決する能力、顕在化していない課題を発見する能力を有する人財を輩出する

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。

2024年度は、全4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。

2025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、経営企画部長および財務部長
事務局	技術開発本部
2024年度の開催回数	全4回

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した。これまでは、新技術・新分野に向けた技術開発を技術基盤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、環境に優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期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及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、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。

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。

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。

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や発電所全体への影響について評価していきます。

2024年には、世界で初めて商用レベルでのアンモニア燃焼実証試験を実施し、燃料アンモニアの大規模燃焼（熱量比20%）を達成しました。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。

再生可能エネルギーを利用したアンモニア製造

IHIは、再生可能エネルギー由来の水素を原料としたアンモニア製造装置の開発を進めており、目標としていた効率でCO₂フリーのアンモニアが製造できること（アンモニア製造量 1kg / 日）を確認しました。今後さらに試験を続け、プロセス全体の検証を進めていき、大型化・商用化を目指します。

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[※]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。

※ 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※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基に、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。

2024年度は、液体炭化水素を合成する一連のプロセスを検証することを目的として、ISCE²敷地内に液体炭化水素を1日当たり5キログラム製造できる小型スケールの製造試験装置を設置しました。今後、合成プラントの運転条件の最適化や反応器データの取得などを行い、プロセス全体の検証を進めていきます。

※ ISCE²：Institute of Sustainability for Chemicals, Energy and Environment、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

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、2024年度は新たにスタンフォード大学SUNCATやプリンストン大学との共同研究を実施し、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。

オープン・イノベーションの拠点である「Ignition Base（通称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。

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※向けに、排出ガスから1日当たり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。

※ 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[※]、2026年の実用化を目指しています。また、2023年には、GE Vernovaと共同開発契約（JDA）を結び、GE Vernovaの大型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。

※ 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年に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）で実施しました[※]。本実証試験では、燃料アンモニアの20%転換を達成したとともに、燃料アンモニア転換前（従来燃料専焼）と比較して、窒素酸化物（NO_x）は同等以下、硫黄酸化物（SO_x）は約20%減少したことを確認しました。温室効果の強いN₂Oは検出限界値以下で発生が確認されており、良好な結果が得られています。また、運用性においても燃料アンモニア転換前（従来燃料専焼）と同等であることを確認しました。IHIは、実証試験で得られた成果を基に、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めます。

※ 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つながる基盤構築

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も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。

航空エンジン部品工場における製造プロセスの変革

IHIグループは、航空エンジン部品の工場において、情報のデジタル化、データ集積、生産状況の見える化に加え、AI技術と自動化技術を活用した製造プロセスの変革を進めています。これらの活動により、一部の製品では製造リードタイムを80%低減することを実現しました。今後、これらの取り組みを他の製品にも展開することで、製造プロセスの変革をさらに進めていきます。

研究開発費の推移

（単位：億円、対象：IHIグループ）

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
研究開発費	298	340	393	399

※ 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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
資源・エネルギー・環境	32	48	60	53
社会基盤	9	11	11	10
産業システム・汎用機械	69	81	95	60
航空・宇宙・防衛	71	73	88	112
その他	115	126	140	164

知的財産

▼ 考え方

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ 戦略

▼ 取り組み

考え方

IHIグループでは、社会課題を解決する事業を通じた企業価値の持続的な成長を図るため、知的財産を重要な経営資源の一つと考え、その保護と事業への活用を推進しています。具体的には「IHIグループ知的財産基本方針」を定め、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展開しています。また、知的財産が自社の重要な経営資源であるとの認識を高めるグループ従業員の意識変革を継続的に行いながら、事業に貢献する知財活動と他社の知的財産を尊重し侵害しない事業展開に努めています。

方針

IHIグループ知的財産基本方針

IHIグループは、次の基本的な考え方に基づき、経営方針、事業戦略および技術戦略のそれぞれと一体的に知財活動を行います。

- ・知的財産に関する情報を積極的に活用し、各種戦略の策定や意思決定に生かす。
- ・知的財産を重要な経営資源の一つとして事業に活用する。
- ・他社の知的財産権を尊重し、コンプライアンスの遵守に努める。

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、公開されている知的財産情報の有効活用に力を入れており、IPランドスケープ[※]を活用した各種戦略の策定や推進を行っています。

例えば「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、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。その取り組みの中で事業環境や自社の強みの客観的な把握にIPランドスケープを活用し、事業戦略を策定・推進しています。また、IHIグループで推し進めている成長事業や中核事業においてもIPランドスケープを活用し、技術開発戦略や事業戦略の策定を行っています。さらに、IHIグループの中長期的な競争力の源泉となる重要技術における自社の立ち位置の把握にもこれを活用し、研究開発投資の計画を策定しています。

※ 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グループは、知的財産の面からも企業価値の持続的な成長が阻害されるリスクの低減・回避を徹底しています。例えば、技術開発や事業活動の中で特許出願や他社特許の監視・調査を徹底し、他社の知的財産を侵害しないように努めています。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グループの企業価値の持続的な成長において不可欠です。特に、市場の形成と拡大を図るには、顧客に価値をもたらす優れた技術が適切に評価される環境が必要です。IHIグループは、コアテクノロジーを知的財産として保護し自社に囲い込みながら、並行して国際標準化の活動にも取り組み、市場の形成と拡大を進めています。例えば、燃料アンモニアの国際標準化の活動において政府機関、関連団体・企業と積極的に協力を進め、この成果としてアンモニア燃料利用に関する技術仕様書が国際標準化機構から発行されています。

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・技術を統合的に推進する次世代人材の育成研修、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	2024年度
知的財産（概要および基礎）	364	156	407	429
ものづくり企業の基本（知的財産編）	145	450	260	286
特許検索（基礎）	6	7	36	41
発明届の作成、特許公報の読み方	31	18	67	34
著作権	185	10	141	36

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
特許取得件数	711	608	564	598

地域別特許保有件数

(単位：件、対象：IHI)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内特許	4,167	4,119	4,094	4,029
外国特許	4,244	4,245	4,078	3,987
米国	843	879	906	930
欧州（トルコを除く）	1,888	1,894	1,852	1,801
中国	667	661	608	581
韓国	134	139	137	92
BRICs（中国を除く）	144	124	72	68
その他	568	548	503	515

情報セキュリティの強化

▼ 考え方

▼ 方針

▼ ガバナンス

▼ リスク管理

▼ 指標と目標

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。

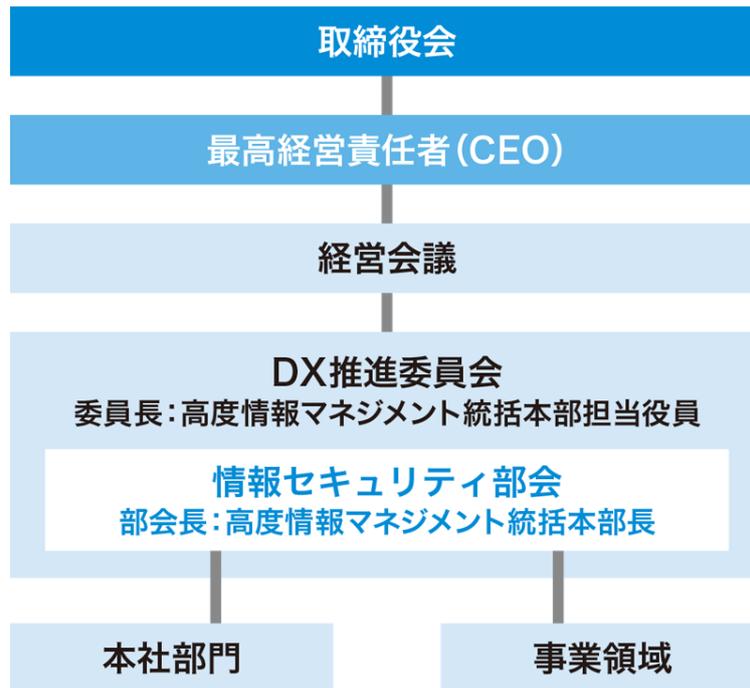
(公表)

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。

ガバナンス

IHIグループでは、高度情報マネジメント統括本部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長
委員	事業領域、SBU、本社部門
事務局	情報セキュリティ部
2024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、グループ全体で情報セキュリティに関する推進体制を整備し、サイバー攻撃を含む情報セキュリティ事件・事故が発生した場合は本体制の下、速やかに対応できるよう備えています。情報セキュリティ対策を推進するための会議体として、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。また、各組織においては取り扱う情報資産や業務プロセスに基づきセキュリティリスクを評価し、自組織の対策計画に反映しています。

2019年度以降、PDCAにおける「C (Check)」機能の強化として、自組織・コーポレート部門・内部監査部門による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および実地監査、内部監査部門による監査をそれぞれ実施しています。

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。

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。さらに、サイバーセキュリティインシデントを想定した対応訓練を年1回以上実施し、手順の妥当性について点検しています。

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遵守事項について、e-ラーニングや社内報で、従業員への注意喚起を行っています。具体的には、パソコンの私的利用の禁止や本人や家族が共有する情報機器（私有情報機器）への業務情報保存の禁止などが遵守事項となっています。

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。

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。また、セキュリティ専門企業のサービスを活用し公開サーバを調査し、検出された脆弱性を是正しています。

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。

2024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、2025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。

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。

指標と目標

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
情報セキュリティ対策レベル評価（5点満点）	3.7	3.7	3.8	3.8

情報セキュリティに関するe-ラーニングの受講率

（単位：%、対象：IHI単体）

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講率	96.8	96.9	98.9	99.1

関連情報

社外からの評価・イニシアチブ	189
パフォーマンスデータ	193
第三者検証	207

社外からの評価・イニシアチブ

社外からの評価

イニシアチブ

ESG投資指数関連

ESG投資は、財務情報だけでなく、環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の要素も重視した投資のことを指します。IHIグループは、ESG投資に必要な外部評価に対応しています。

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。（2025年6月時点）

<https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan>



FTSE Blossom
Japan Index

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。（2025年6月時点）

<https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan>



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

IHIは、「MSCI日本株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。（2025年6月時点）

THE INCLUSION OF IHI IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF IHI BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

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。（2025年6月時点）

THE INCLUSION OF IHI IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF IHI BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

2025 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

IHIは、「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の構成銘柄に選定されました。（2025年6月時点）

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF IHI IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF IHI BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

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。（2024年9月時点）



Morningstar 日本株式ジェンダーダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）

IHIは、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいた投資を行う「Morningstar 日本株式ジェンダーダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）」に選定されました。（2024年12月時点）

ESG活動関連

IHIグループのESG活動に対する社外からの評価をご紹介します。

MSCI

IHIは2025年のMSCI ESGレーティングの評価でAを獲得しました。

THE USE BY IHI OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF IHI BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED 'AS-IS' AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.



CDP

IHIグループのCDP2024の評価は、「気候変動」でB（マネジメントレベル）、「水セキュリティ」でC（認識レベル）でした。



EcoVadis

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、「コミットメント・バッジ」を獲得しました。



健康経営優良法人2025

IHIグループ25社※は、経済産業省と日本健康会議が共同で特に優良な健康経営の実施企業などを顕彰する健康経営優良法人2025の認定を受けました。

※ 株式会社IHI、株式会社IHIエスキューブ、株式会社IHIプラント、株式会社IHIジェットサービス、ニコ精密機器株式会社、株式会社IHIインフラシステム、株式会社IHIエアロスペース、株式会社IHIファイナンスサポート、株式会社IHIキャスティングス、高嶋技研株式会社、株式会社IHI回転機械エンジニアリング、株式会社IHI物流産業システム、株式会社IHIターボ、株式会社IHIインフラ建設、ジャパン マリンユナイテッド株式会社、株式会社IHIビジネスサポート、株式会社IHIアグリテック、株式会社IHIポールワース、セントラルコンベヤー株式会社、IHI運搬機械株式会社、株式会社IHI扶桑エンジニアリング、株式会社IHIフォイトペーパーテクノロジー、株式会社IHIエアロスペース・エンジニアリング、株式会社IHI機械システム、株式会社IHIトレーディング



PRIDE指標2024

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2024」において、7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。



日経サステナブル総合調査SDGs経営編

IHIは、上場企業と有力非上場企業を対象として、企業の「SDGs経営」を星5段階で総合的に評価する「日経サステナブル総合調査SDGs経営編」において、3星を獲得しました。



日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編

IHIは、上場企業と有力非上場企業を対象として、人材活用、人材投資、テクノロジー活用の3要素によって星5段階で評価する「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」において、4.5星を獲得しました。



社外からの評価・イニシアチブ

社外からの評価

イニシアチブ

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

2019年5月、IHIグループは取締役会での決議を経て、気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures. 以下「TCFD」）提言の趣旨に賛同しました。この枠組みを戦略立案のツールとして役立てることで、リスク管理の強化や事業機会の創出につなげます。



[TCFD提言に対する取り組み>](#)

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。



経済産業省「GXリーグ」への参画

IHIグループは、2023年5月15日付で、経済産業省が主導するGXリーグに参画しました。「GXリーグ」とは、温室効果ガス排出削減と産業競争力の向上の実現に向けて、経済社会システム全体を変革すること（GX:グリーントランスフォーメーション）に取り組み、持続的な成長を目指す企業が、同様の取り組みを行なう官・学・金と共に協働する場として設置されたものです。当社グループは、GXリーグに参画することによりカーボンニュートラル実現に向けた事業を展開していきます。



パフォーマンスデータ

環境 ー環境負荷の低減ー

気候変動への対策

GHG

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
GHG排出量 (Scope1+Scope2) (t-CO ₂ e) ※1	IHIおよび連結子会社	220,138	215,753	211,970	197,274
Scope1 (t-CO ₂ e)	IHIおよび連結子会社	64,270	61,469	65,033	57,951
Scope2 (マーケット基準) (t-CO ₂)	IHIおよび連結子会社	155,868	154,284	146,937	139,322
GHG排出原単位 (t-CO ₂ e / 億円) ※2	IHIおよび連結子会社	18.8	15.9	16.0	12.1
GHG排出量 (Scope3) (t-CO ₂ e)		177,593,000	184,475,000	403,575,000	357,089,456
カテゴリ1 購入した製品・サービス	IHIおよび連結子会社	4,197,000	4,665,000	5,130,000	5,455,000
カテゴリ2 資本財	IHIおよび連結子会社	145,000	205,000	239,000	326,000
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	13,000	13,000	13,000	13,000
カテゴリ4 輸送、配送 (上流)	IHIおよび一部の国内 連結子会社※3	1,000	1,000	1,000	5,000
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	9,000	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	173,211,000	179,565,000	398,165,000	351,263,456
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	—	—	—	—	—

エネルギー

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー消費量 (TJ) ※1	IHIおよび連結子会社	2,348	2,294	2,322	2,218
燃料消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	1,084	1,019	1,070	993
電力消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	1,229	1,230	1,184	1,146
熱消費量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	5	0	0	0
再生可能エネルギー使用量 (TJ)	IHIおよび連結子会社	31	45	69	79
エネルギー消費原単位 (TJ / 百億円) ※2	IHIおよび連結子会社	20.0	17.0	17.6	13.6

社外からの評価

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
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)

地球環境の保全

環境法令遵守

指標		データの対象範囲	実績			
			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
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	443
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	52
	キシレン	IHIおよび国内関係会社	29	59	50	49
	エチルベンゼン	IHIおよび国内関係会社	6	37	39	40
	メチルイソブチルケトン	IHIおよび国内関係会社	0	0	4	6
	テトラクロロエチレン	IHIおよび国内関係会社	2	2	2	2
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	161
	移動量 (下水道・廃棄物)	IHIおよび国内関係会社	—	85	93	63
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	99.9	100	100	100
	低濃度PCB使用電気機器	IHIおよび国内関係会社	94	97.5	94.9	91.3
	安定器	IHIおよび国内関係会社	58.8	69.5	83.7	99.7

環境負荷低減コスト

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
投資額（百万円）	IHIの工場・事業所	357	563	1,048	1,377
費用額（百万円）	IHIの工場・事業所	92	151	365	778

環境関連設備投資

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
省エネ・気候変動対策（百万円）	IHIの工場・事業所	61	127	517	872
環境リスク対策（百万円）	IHIの工場・事業所	285	432	532	505
PCB対策（百万円）	IHIの工場・事業所	10	3	—	—

資源循環型社会の形成

廃棄物

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物排出量（トン）	IHIおよび連結子会社	23,633	23,044	25,410	21,942
うち、有害廃棄物排出量（トン）	IHIおよび連結子会社	255	156	128	150
有価物（リサイクル）量（トン）	IHIおよび連結子会社	16,164	17,869	15,219	16,310

水

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取水量 (千 m^3) ※1	IHIおよび連結子会社	4,195	4,037	5,844	4,662
上水 (千 m^3)	IHIおよび連結子会社	664	670	2,326	728
工業用水 (千 m^3)	IHIおよび連結子会社	792	737	738	704
地下水 (千 m^3)	IHIおよび連結子会社	1,691	1,451	1,506	1,472
雨水、河川、湖など (千 m^3)	IHIおよび連結子会社	1,047	1,180	1,274	1,758
排水量 (千 m^3)	IHIおよび連結子会社	3,265	3,181	4,856	3,746

※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 原単位の分母は売上収益です。

※3 2024年度から、集計範囲をIHI単体からIHIおよび一部の国内連結子会社に変更しました。

パフォーマンスデータ

社会 — 豊かな社会の実現 —

多様な人財の活躍

従業員数

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
連結従業員数（名）	IHIおよび連結子会社	28,801	28,486	28,237	27,990
単体従業員数（名）	IHI	7,779	7,768	7,840	7,911
男性（名）	IHI	6,727	6,695	6,753	6,773
女性（名）	IHI	1,052	1,073	1,087	1,138
女性比率（%）	IHI	13.5	13.8	13.9	14.4

平均勤続年数

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全従業員（年）	IHI	16.1	16.5	16.6	16.1
男性従業員（年）	IHI	16.2	16.6	16.7	16.2
女性従業員（年）	IHI	15.4	15.8	16.0	15.4

離職率

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総離職率 (%)	IHI	3.1	2.7	2.8	2.7
自己都合離職率 (%)	IHI	1.6	1.5	1.5	1.5
入社3年目以内の離職率 (%)	IHI	3.4	5.5	5.3	4.6

採用実績[※]

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新卒採用者数 (名)	IHIおよび国内関係会社	109	98	358	384
男性 (名)	IHIおよび国内関係会社	87	84	302	320
女性 (名)	IHIおよび国内関係会社	22	14	56	64
女性採用比率 (%)	IHIおよび国内関係会社	20.2	14.3	15.6	16.7
キャリア採用者数 (名)	IHIおよび国内関係会社	85	98	327	468

※ 2023年度から、集計範囲をIHI単体からIHIおよび国内関係会社に変更しました。

エンゲージメント

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員エンゲージメント指数（100点満点）	IHIおよび関係会社	54	53	54	55
従業員意識調査の回答率（%）	IHIおよび関係会社	88	84	83	85
労働組合に加入している従業員の割合（%）	IHIおよび国内関係会社	59	60	62	63
労働に関する苦情受付件数（件）	IHI	0	0	0	0

人財育成

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
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	14,455
男性（名）	IHIおよび国内関係会社	—	13,024	12,605	12,191
女性（名）	IHIおよび国内関係会社	—	2,303	2,334	2,264
従業員1人当たりの研修時間（時間）	IHIおよび国内関係会社	12.1	14.3	34.9	23.4
従業員1人当たりの教育研修費用（円）	IHIおよび国内関係会社	—	23,512	40,380	40,432

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
役員数 (名) ※1	IHI	17	17	17	17
男性役員数 (名)	IHI	14	14	14	12
女性役員数 (名)	IHI	3	3	3	5
女性役員比率 (%)	IHI	18	18	18	29
管理職数 (名) ※2	IHI	2,763	2,643	2,707	2,622
男性管理職数 (名)	IHI	2,656	2,519	2,563	2,469
女性管理職数 (名)	IHI	107	124	144	153
部長級 (名)	IHI	31	38	39	42
課長級 (名)	IHI	76	86	105	111
女性管理職比率 (%) ※2	IHI	3.9	4.7	5.3	5.8
部長級の比率 (%)	IHI	2.8	3.6	3.7	4.1
課長級の比率 (%)	IHI	4.6	5.4	6.4	6.9
外国籍従業員数 (名) ※2	IHI	74	66	59	36
障がい者雇用率 (%) ※3	IHI	2.39	2.55	2.62	2.58
定年後再雇用率 (%)	IHI	78	100	81	78

※1 各年7月1日時点の取締役および監査役数

※2 各年4月1日時点

※3 各年6月1日時点

ワークライフバランス

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
短時間勤務制度の適用者数（名）	IHI	158	140	141	167
チャイルドケア休暇の取得者数（名）	IHI	935	1,010	995	1,212
育児休業の取得者数（名）	IHI	128	198	185	233
男性（名）	IHI	60	78	89	142
女性（名）	IHI	68	120	96	91
育児休業取得後の復職率（％）	IHI	100	99.6	98.3	100
介護休業の取得者数（名）	IHI	6	3	10	13
年次休暇平均取得日数（日）	IHI	17	19	20	20
月平均時間外労働時間（時間）	IHI	18.9	21.6	21.9	21.3
年間総労働時間（時間）	IHI	1,948.3	1,984.5	1,972.7	1,966.5

労働安全衛生水準の向上

労働安全衛生

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率 (%)	IHIおよび国内連結子会社	97	96	98	98
健康診断有所見率 (%)	IHIおよび国内連結子会社	71	72	72	73
ストレスチェック受検率 (%)	IHIおよび国内連結子会社	95	97	96	97
高ストレス者率 (%)	IHIおよび国内連結子会社	9	9	10	7
アブゼンティズム (3カ月以上の休業者率) (%)	IHIおよび国内連結子会社	0.7	1.3	1.4	1.4
プレゼンティズム (就業制限者率) (%)	IHIおよび国内連結子会社	1.8	1.7	2.3	1.9
喫煙率 (%)	IHIおよび国内連結子会社	28	25	25	25
職業性疾病度数率 ^{※1}	IHIおよび国内連結子会社	0.118	0.098	0.098	0.098
労働関連の疾病・体調不良による死亡者数 (件)	IHIおよび国内連結子会社	0	0	0	0
全災害度数率 ^{※2}	IHIおよび国内連結子会社	1.23	1.37	1.33	1.50
休業災害度数率 ^{※3}	IHIおよび国内連結子会社	0.38	0.39	0.34	0.42
安全衛生度数率	工場部門	0.95	0.89	0.95	1.21
	建設部門	1.75	2.3	2.1	2.13
労働災害件数 (件) ^{※4}	IHIおよび国内連結子会社	52 (1)	56 (0)	54 (0)	66 (1)
従業員 (件)	IHIおよび国内連結子会社	31 (1)	25 (0)	26 (0)	39 (1)
派遣従業員 (件)	IHIおよび国内連結子会社	3 (0)	4 (0)	2 (0)	8 (0)
協力員 (件)	IHIおよび国内連結子会社	18 (0)	27 (0)	26 (0)	19 (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

※1 100万延べ労働時間当たりの職業性疾病者数

※2 100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数

※3 100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数 (不労災害を除く)

※4 労働災害による死傷者数、カッコ内は死亡災害の内数

地域社会との共存共栄

社会貢献活動

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献活動費 (百万円)	IHIおよび連結子会社	260	489	532	483

パフォーマンスデータ

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

指標		データの対象範囲	実績			
			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社外取締役の平均出席率	取締役会 (%)	IHI	100	99	97	100
	社外監査役の平均出席率	IHI	98	98	100	94
	監査役会 (%)	IHI	100	100	100	100

コンプライアンスの徹底

法令遵守

指標		データの対象範囲	実績			
			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
法令違反件数	競争法（件）	IHIおよび連結子会社	0	0	0	1
	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
団体などへの支出額	ロビー活動、利益団体（百万円）	IHI	0	0	0	0
	政治団体（百万円）※1	IHI	10	10	10	10
	経済団体・業界団体（百万円）※2	IHI	171	177	178	208
	その他（投票対象の法案や国民投票に関する支出など）（百万円）	IHI	0	0	0	0
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	263	286	314	246
うち、コンプライアンス違反認定件数（件）		IHIおよび関係会社	—	—	—	9
コンプライアンス教育受講者数※3	品質・コンプライアンス研修（国内）（名）	IHIおよび国内子会社	26,243	25,870	25,379	26,566
	品質・コンプライアンス研修（海外）（名）	海外子会社	4,938	5,334	5,072	5,923
競争法・贈賄禁止法の教育・研修受講者数（延べ）（名）		IHIおよび連結子会社	1,871	2,007	51,222	47,246
競争法（延べ）（名）		IHIおよび連結子会社	—	622	26,148	24,016
贈賄禁止法（延べ）（名）		IHIおよび連結子会社	—	1,385	25,074	23,230

※1 支出先は、一般財団法人国民政治協会です。

※2 主な経済団体・業界団体の支出先は、一般社団法人日本航空宇宙工業会、一般社団法人日本経済団体連合会、一般社団法人日本橋梁建設協会です。

※3 受講者の範囲は、役員、従業員、派遣従業員、再雇用者、顧問・嘱託、パート、期間従業員です。

イノベーション・マネジメント

技術開発

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
研究開発費（億円）※	IHIグループ	298	340	393	399

※ 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。

知的財産の保護

指標		データの対象範囲	実績			
			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
地域別特許 保有件数	国内特許（件）	IHI	4,167	4,119	4,094	4,029
	外国特許（件）	IHI	4,244	4,245	4,078	3,987

情報セキュリティの強化

情報セキュリティ対策

指標	データの対象範囲	実績			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
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	3.7	3.7	3.8	3.8

第三者検証

環境

IHIグループでは、工場・事業所などにおける環境関連データのうち、CO₂排出量およびエネルギー使用量について、一般財団法人日本品質保証機構の検証を受けました。



発行日：2025年7月25日
第1811005034号

環境情報検証報告書

株式会社IHI 御中

1. 検証の対象

一般財団法人日本品質保証機構(以下、「当機構」という。)は、株式会社IHIが作成した「2024年度IHIグループ環境データ」及び「Scope3カテゴリ11集計表」(以下、「算定報告書」という。)が、同社により作成された「2024年度IHIグループ環境情報収集・集計ルール」及び「IHIグループScope3排出量算定方法」(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。2024年度とは2024年4月1日から2025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2024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、廃棄物排出量及び有価物(リサイクル)量(以下、「環境情報」という。)の算定の信頼性をより高めることにある。

2. 実施した検証の概要

当機構は、GHG排出量については「ISO14064-3」、エネルギー消費量、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11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(7ガス)及び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(上水、工業用水、地下水、雨水・河川・湖沼・海水)、排水量合計(下水道、河川、湖沼・湿地、海水または半塩水、地下浸透)、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(CO₂)及びScope2(国別ロケーション基準)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(市水、地下水、雨水・河川・湖沼・海水)、排水量合計(下水道、河川、湖沼・湿地、海水または半塩水、地下浸透)、廃棄物排出量及び有価物(リサイクル)量とした。Scope3については、対象組織範囲は株式会社IHI及び連結対象子会社140社(全141社)とし、対象活動範囲は1カテゴリ(カテゴリ11)のGHG排出量とした。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株式会社IHI回転機械エンジニアリング 辰野工場、株式会社IHIエアロマニュファクチャリング 本社工場及び株式会社IHI原動機 太田工場の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、廃棄物排出及び有価物(リサイクル)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。Scope3では算定対象範囲の確認、算定シナリオ及びアロケーションの確認、算定・集計体制の確認、排出量データについては根拠資料との突き合わせを行った。

3. 検証の結論

検証の対象とした算定報告書の環境情報において、算定ルールに準拠せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。

4. 留意事項

算定報告書の作成責任は株式会社IHIにあり、環境情報の検証の結論に関する責任は当機構にある。株式会社IHIと当機構の間には、特定の利害関係はない。

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

