IHI Sustainability Data Book 2026

株式会社IHI

IHI

CONTENTS

目次

サステナビリティ情報開示方針 003

トップメッセージ 005

IHIグループのサステナビリティ・マネジメント

マテリアリティ（経営上の重要課題） 007
マテリアリティの見直し（2026年度） 010
サステナビリティ推進体制 013
ステークホルダーとの対話 017

環境

環境マネジメント 021
気候変動 031
自然資本・生物多様性 046
サーキュラーエコノミー・汚染防止 050

社会

人財マネジメント／人財開発 062
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I） 083
労働安全衛生／Well-Being（健康） 095
人権の尊重 108
サプライチェーン・マネジメント 121
品質・製品安全 131
地域社会との共存共栄（社会貢献活動） 137

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス 142
コンプライアンス 162
リスク管理 177
イノベーション・マネジメント 185
情報セキュリティ 190

関連情報

社外からの評価・イニシアチブ 197
パフォーマンスデータ 202
第三者検証 212

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

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）
ただし、一部には2024年度以前や2026年度以降の情報も含めて報告しています。

更新日

2026年10月更新
（前回更新2025年9月、次回更新2027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

・Global Reporting Initiative（GRI）「GRI Sustainability Reporting Standards」
・Sustainability Accounting Standards Board（SASB）
・環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
・Task Force on Climate-related Financial Disclosures（TCFD）

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	IHI統合報告書	「IHI 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.ihi.co.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.ihi.co.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



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」という経営理念のもと、事業を通じて社会の課題に向き合ってきました。社会とともに価値を生み出し続けてきたその歩みこそが、私たちのサステナビリティの原点です。

このたび、2040年のありたい姿として「世界中の人々の安心・安全、豊かな暮らしを根幹から支える」ことを掲げました。IHIグループは、社会と国家の基盤を支えるという重要な役割を担う企業として、その責任を果たし続けていくことを目指しています。不安定さが常態化する時代において、社会や産業が持続的に機能し続けるためには、エネルギーやインフラ、産業基盤といった社会の根幹が揺らがないことが不可欠です。私たちは、こうした前提を踏まえ、短期的な変化に左右されることなく、社会と国家が持続的に成り立つ条件を支えることを、経営の重要な使命として捉えています。

2040年のありたい姿の実現に向けて、IHIグループは、カーボンニュートラルやインフラの強靭化など、社会が直面する本質的な課題の解決に、事業を通じて取り組んでいきます。そのために、技術を起点とした価値をライフサイクル全体で社会へ届けるとともに、パートナーとの連携を通じて新たなバリューチェーンを構築し、持続的な価値提供を実現していきます。

社会課題の解決に取り組むことそのものを、競争力の源泉とし、持続的な成長につなげていく。この考え方が、IHIグループのサステナビリティの根幹です。社会の期待や要請に真正面から向き合い、その声を経営に反映させながら、価値づくりを進めていきます。

また、技術と人財は、IHIグループの価値づくりを支える基盤です。一人一人が専門性を磨き、挑戦し続けること。その挑戦を組織として支え、応援することが、社会と国家の基盤を支え続ける力につながると考えています。

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重ね、社会からの期待や懸念、忌憚のないご意見を真摯に受け止めながら経営に組み込み、2040年のありたい姿に向けて、IHIグループ一丸となって、大きな飛躍の実現に挑戦してまいります。

IHIグループのサステナビリティ・マネジメント

マテリアリティ（経営上の重要課題）	007
マテリアリティの見直し（2026年度）	010
サステナビリティ推進体制	013
ステークホルダーとの対話	017

マテリアリティ（経営上の重要課題）

マテリアリティの特定プロセス　IHIグループの重要課題　IHIグループの経営において特に重要な課題
重要課題における目標と実績

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経営上の重要課題をマテリアリティと定義しています。マテリアリティの特定においては、まず、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CO_2、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選定しました。

マテリアリティの特定プロセス

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、マテリアリティを以下のプロセスに基づき特定しました。

将来のありたい姿からマテリアリティを特定

STEP1
課題の抽出

国内外の動向を踏まえ、サステナビリティ課題を広範に抽出しました。

STEP2
重要課題の選定

STEP 1で抽出した課題を、事業との関連性や経営方針との整合性の観点から整理し、16の重要課題を選定しました。

STEP3
特に重要な課題の特定

16の重要課題について特に優先して取り組むものを4つの「特に重要な課題」として特定しました。

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―

- 多様な人財の活躍
- 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―



IHIグループの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

重要課題における目標と実績

画像をクリックするとPDFファイルが開きます。

PDFダウンロード（516KB） PDF

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	2025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	• 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-CO_2e削減 • 2025年度　エネルギー消費原単位　2022年度比で3%削減	• GHG排出量（Scope1、2） 158,073t-CO_2e、57,680t-CO_2e削減（2022年度比） • エネルギー消費原単位 13.3TJ/百億円、21.5%削減（2022年度比）
地球環境の保全		• 環境事故発生件数　ゼロ • 環境法令違反件数　ゼロ	• 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		• 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	• 廃棄物排出量　20,254トン、12.1%削減（2022年度比） • 取水量　4,289千㎥、6.3%増加（2022年度比） • リサイクル率に代わる新たな管理指標の定義完了

社会

重要課題	目指す姿	指標と目標	2025年度の主な実績
多様な人財の活躍	• 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	• 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　女性採用比率　大卒の20%程度 • 2026年度　障がい者雇用率　2.7%	• 役員に占める女性比率　29% • 女性管理職比率　6.1% • 女性採用比率（大卒）　17.5% • 障がい者雇用率　2.64% • 従業員エンゲージメント　59ポイント（2024年度比4ポイント改善）
働き方改革、業務プロセスの改革	• 組織全体の生産性を高める		
労働安全衛生水準の向上	• 共に働く全ての人びとが安全で健康に働くことができる職場環境を実現する	• 2025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	• 労働災害（不休災害以上）の発生件数（国内）　50件 • 安全衛生度数率　（工場部門）0.55　（建設部門）2.80
人権の尊重	• あらゆる人びとに対する人権尊重の責任を積極的に果たす	—	• 2022年度～2024年度に実施した国内外のIHIグループ拠点に対する人権リスクアセスメントの対策実施状況を確認するため、9拠点を対象に追跡評価を実施
サプライチェーン・マネジメントの強化	• 持続可能なサプライチェーンを構築する	—	• 一次重要取引先数の選定　510社（一次取引先8,970社のうち調達金額の割合は41.1%）
地域社会との共存共栄	• 住み良い豊かな地球づくりに役立つとともに、グループの価値向上につながる社会貢献活動	—	• 社会貢献活動の支出総額　547百万円（前年度比64百万円増）
お客さまとの関係強化	• 開発、提供する製品・サービスの安全性に十分配慮するとともに、お客さまおよびユーザーの満足を得られているかを確認し、絶えず製品・サービスの水準を高める	—	• IHIおよび国内・海外連結子会社のQMS認証取得率　80.3% （認証対象となる61拠点のうち49拠点）

ガバナンス

重要課題		目指す姿	2025年度の主な実績
ステークホルダーからの信頼の獲得	コーポレート・ガバナンスの強化	• 株主をはじめとするステークホルダーの皆さまから、長期にわたって信頼され、ご愛顧いただく	• 社外取締役比率　50%
	コンプライアンスの徹底	• 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	• コンプライアンス・ホットライン通報件数　242件 （うちコンプライアンス違反認定件数6件） • 競争法違反件数　0件 • 贈賄防止法制違反件数　0件
	リスク管理の徹底	• 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	• 「2025年度リスク管理活動重点方針」に沿って、リスク管理活動を継続的に実施
	イノベーション・マネジメント	• 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	• 研究開発費用　396億円 • 特許取得件数　505件 • 特許保有件数　8,154件　（国内　4,097件、海外　4,057件）
	情報セキュリティの強化	• お客さまやお取引先の機密情報、会社の経営情報や技術情報などを確実に保護する	• 情報セキュリティ対策レベル評価　4（5点満点）
	適時・適切な情報開示	• 経営の方向性と主要な業務について、誠実に説明責任を果たす	• 投資家との対話　625社（国内投資家 231社、海外投資家 394社）

マテリアリティの見直し（2026年度）

IHIグループのマテリアリティ　マテリアリティの特定プロセス　マテリアリティに関する目標と実績

IHIグループは、2026年度にマテリアリティを見直しました。これは、同年5月に公表した「中長期の方向性」の中で掲げている2040年のありたい姿「世界中の人々の安心・安全、豊かな暮らしを根幹から支える」を実現するに当たっての経営上の重要課題を特定したものです。

見直しにあたっては、ダブルマテリアリティの考え方に基づき、IHIグループの事業活動が環境・社会に与える影響と、環境・社会がIHIグループの事業活動に及ぼす影響の2つの観点からサステナビリティに関する重要課題を特定しました。これらの課題を踏まえ、「2040年のありたい姿」の実現に向けて向き合うべき重要課題として決定したのがIHIグループのマテリアリティです。

IHIグループのマテリアリティ

マテリアリティ	選定背景
安心・安全な社会の実現	地球環境の急激な変化や地政学リスクの複雑化が続く中、レジリエントな社会インフラへの需要は世界的に高まっています。IHIグループは、2040年に向けて、創業以来培ってきた高い技術力を活用し、エアロスペース、エネルギー、インフラといったさまざまな側面から世界各国の経済・国家・エネルギーの安全保障に貢献することで、世界中の人々の安心・安全、豊かな暮らしを根幹から支え、「ありたい姿」を実現します。
気候変動への対策	IHIグループは、気候変動が環境・社会・経済に大きな影響を及ぼし、企業の持続可能性を左右する重要課題であるという認識のもと、継続的に取り組みを進めてきました。気候変動の緩和や適応に資する社会インフラ・産業インフラの提供は、グループの持続的成長を牽引するものと位置付けています。 IHIグループは、カーボンニュートラル社会の実現および気候変動による社会変化への適応に貢献することで、世界中の人々の安心・安全で豊かな暮らしを根幹から支え、「ありたい姿」を実現します。
持続可能なバリューチェーンの構築	IHIグループが「ありたい姿」を実現するためには、幅広いステークホルダーとの連携が不可欠です。複数のステークホルダーとの協働による社会・環境価値と企業成長の両立を支える持続可能なバリューチェーンの構築は、新たな市場の創出を通じた競争力の強化に加え、「安心・安全な社会の実現」や「気候変動への対策」による社会への貢献にもつながります。IHIグループは、持続可能なバリューチェーンの構築を通じて、社会に価値を提供していきます。
イノベーションの創出	IHIグループの経営理念の中核にある技術と人財は、「ありたい姿」の実現に向けた価値創造の原動力です。IHIグループの持続的成長には継続的なイノベーションの創出が不可欠であり、技術マネジメントを通じて競争優位性の源泉となる技術へリソースを集中し、圧倒的に強い技術を生み出すことが重要となります。IHIグループは、イノベーションを通じて新たな価値を作り出す力を向上することで、持続可能な成長を実現します。
多様な人財との協働	IHIグループの経営理念の中核にある技術と人財は、「ありたい姿」の実現に向けた価値創造の原動力です。持続可能な成長は、多様な人財が協働することで初めて成立するものであり、その実現に向けては、必要な人財の確保に加え、挑戦と応援が連鎖する組織文化の醸成が重要となります。IHIグループは、社内外の多様な人財が個々の力を最大限に発揮しながら協働できる環境を整備することで、持続可能な成長を実現します。
ステークホルダーからの信頼の獲得	IHIグループが「ありたい姿」を実現するためには、コンプライアンスの徹底を中核とし、ステークホルダーからの信頼に応え続けることが不可欠です。コンプライアンスはあらゆる事業活動の前提であり、利益や効率に優先されるべきものです。社会・事業環境が複雑化する中においても、企業として誠実な行動をとり続けることの重要性は変わるものではありません。 IHIグループは、コンプライアンスの徹底と不断のリスクマネジメント、ガバナンスの強化に加え、一人一人が正しい行動を選択できる組織文化を醸成することで、ステークホルダーからの信頼獲得に取り組んでいきます。

マテリアリティの特定プロセス

STEP.1 課題の特定

はじめに、SASB基準等のサステナビリティに関する国際的な基準やガイドライン等を参照し、IHIグループと関連性のあるサステナビリティ課題を特定しました。

STEP.2 課題の評価

STEP.1で特定したサステナビリティ課題に関連するインパクトおよびリスク・機会項目を全社的観点で抽出し、各項目の影響度を社内関係部門がスコアリングする形で評価しました。評価は、IHIグループの事業活動が環境・社会に与える影響（インパクト評価）、環境・社会がIHIグループの事業活動に及ぼす影響（財務影響評価）の2軸で行っています。また、評価の時間軸は、短期：1年間、中期：3年間、長期：15年間で設定しています。
評価の結果、IHIグループの事業活動が環境・社会に与える影響と、IHIグループの事業活動に及ぼす影響の2つの観点で一定の閾値を超えるサステナビリティ課題を「サステナビリティに関する重要課題」として特定しました。この「サステナビリティに関する重要課題」を踏まえ、IHIグループの「中長期の方向性」における「2040年のありたい姿」の実現に向けて向き合うべき重要課題としてマテリアリティを決定しました。

STEP.3 評価結果の検証

マテリアリティの妥当性を客観的に確認するために、2026年2月12日に外部有識者とのダイアログを実施しました。ダイアログの詳細は以下の通りです。

ダイアログのテーマ
・特定したサステナビリティ課題の網羅性
・社会・業界の動向を踏まえたサステナビリティ課題の評価結果の合理性
・特定したマテリアリティの妥当性

外部有識者コメント①



三瓶 裕喜様
アストナリング・アドバイザー合同会社 代表

IHIグループとして目指す方向性に関する課題をマテリアリティとして整理したことは意義深いものです。一方で、外部への発信の際には、「何を行うのか」を説明したうえで、「なぜ行うのか」を伝えることにより、説得力のあるコミュニケーションができるものと考えます。
例えば、選定されたマテリアリティの説明については、「IHIグループにとってなぜ重要であるか」という観点を経営理念やマテリアリティ相互のつながりに言及しながら伝えることで、各マテリアリティの定義や位置づけが一層理解しやすくなるのではないでしょうか。
また、ナショナルセキュリティを積極的に打ち出していくビジョンは素晴らしいと考えますが、その実現に関連する「分断のリスク（地政学的分断や社会的分断など）」等についての認識や対応方針を説明することで、IHIグループの「2040年のありたい姿」の実現可能性に対する情報利用者の確信度を高めることができるでしょう。

外部有識者コメント②



後藤 敏彦様
NPO法人サステナビリティ日本フォーラム理事特別顧問・2003-2025代表理事
一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン業務執行理事

今回のマテリアリティの整理自体は妥当であると考えます。一方で、これらを実際に戦略として実行していく際には社内外とのコミュニケーションが重要であり、開示上の用語は可能な限りグローバルスタンダードに沿って使用することが望ましいと考えます。例えば、「持続可能なバリューチェーンの構築」における「バリューチェーン」は国際的には、「報告企業のビジネス・モデル及び当該企業が事業を営む外部環境に関連する、相互作用、資源及び関係の全範囲」であり、その一環であるとの丁寧な説明が求められます。
さらに、サーキュラーエコノミー、AIの利活用、人権といった、複数の重要課題に横断的に影響を及ぼしうるサステナビリティ課題の重要性が、相対的に低く評価されているように見えます。これらの課題の位置づけについてもIHIグループとしての意図を説明することが望ましいでしょう。

有識者コメントを受けて



瀬尾 明洋
常務執行役員（グループESG担当）

今回、外部有識者のお二人にいただいたご指摘はいずれも重要な論点であり、これまで社内で議論してきたものではございますが、今後さらに検討を深めていく必要があると考えております。
例えば、「分断のリスクのマネジメント」については、IHIグループにとって重要性の高いテーマであるという認識とその対応策を、今後の情報開示においてより明確に示してまいります。また、マテリアリティのひとつである「持続可能なバリューチェーンの構築」は、IHIグループのバリューチェーン上のリスクや社会・環境への影響を適切に管理することに加え、新しい市場・ニーズを生み出し、製品の製造から利用にまで幅広く事業展開を行うことで、社会・環境価値の提供と企業成長の両立を目指すことを意図したものです。今後の開示においても、この考え方を丁寧にご説明してまいります。
なお、サーキュラーエコノミー、AIの利活用、人権といった複数のマテリアリティに横断的に影響を及ぼしうるサステナビリティ課題は、6つのマテリアリティに含まれる要素です。したがって、IHIグループとして6つのマテリアリティに関する取り組みを進める中で、これらの課題への対応も進んでいくこととなります。こうした点も含め、各マテリアリティについては、IHIグループにとってなぜそのマテリアリティが重要なのか、マテリアリティ同士がどういった関係性にあるかといった点を、今後の開示の中でより分かりやすくお伝えするように努めてまいります。

STEP.4 マテリアリティの確定

外部有識者とのダイアログの結果を踏まえて更新されたマテリアリティは、取締役による審議・承認を経て最終化されました。

マテリアリティに関する目標と実績

IHIグループでは、現在、特定したマテリアリティに紐づくKPIの設定を進めています。各マテリアリティの所管部門は定期的に取り組みの進捗状況を確認・評価し、その結果に応じて取り組み内容の見直しを行うことで、適切にPDCA管理を行っていきます。

サステナビリティ推進体制

IHIグループ基本行動指針

IHIグループは、社会とお客さまと共に持続的に成長し続けるために、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。

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

あらゆる場面に共通する私たちの基本的な態度

法の支配の尊重と倫理的な行動

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

人権の尊重

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

相互理解の促進

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

私たちを取り巻く人びとや社会・環境に対する責任

製品・サービスをとおしてつながる人びとに対する責任

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

ともに働く人びとに対する責任

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

地域社会および国際社会に対する責任

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

地球環境に対する責任

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

経営幹部の役割と責任

経営幹部の役割

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

経営幹部の責任

経営幹部は、この指針に反するような事態が発生したときには、自ら解決に当たり、原因究明と再発防止に努め、社会に対して迅速かつ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。

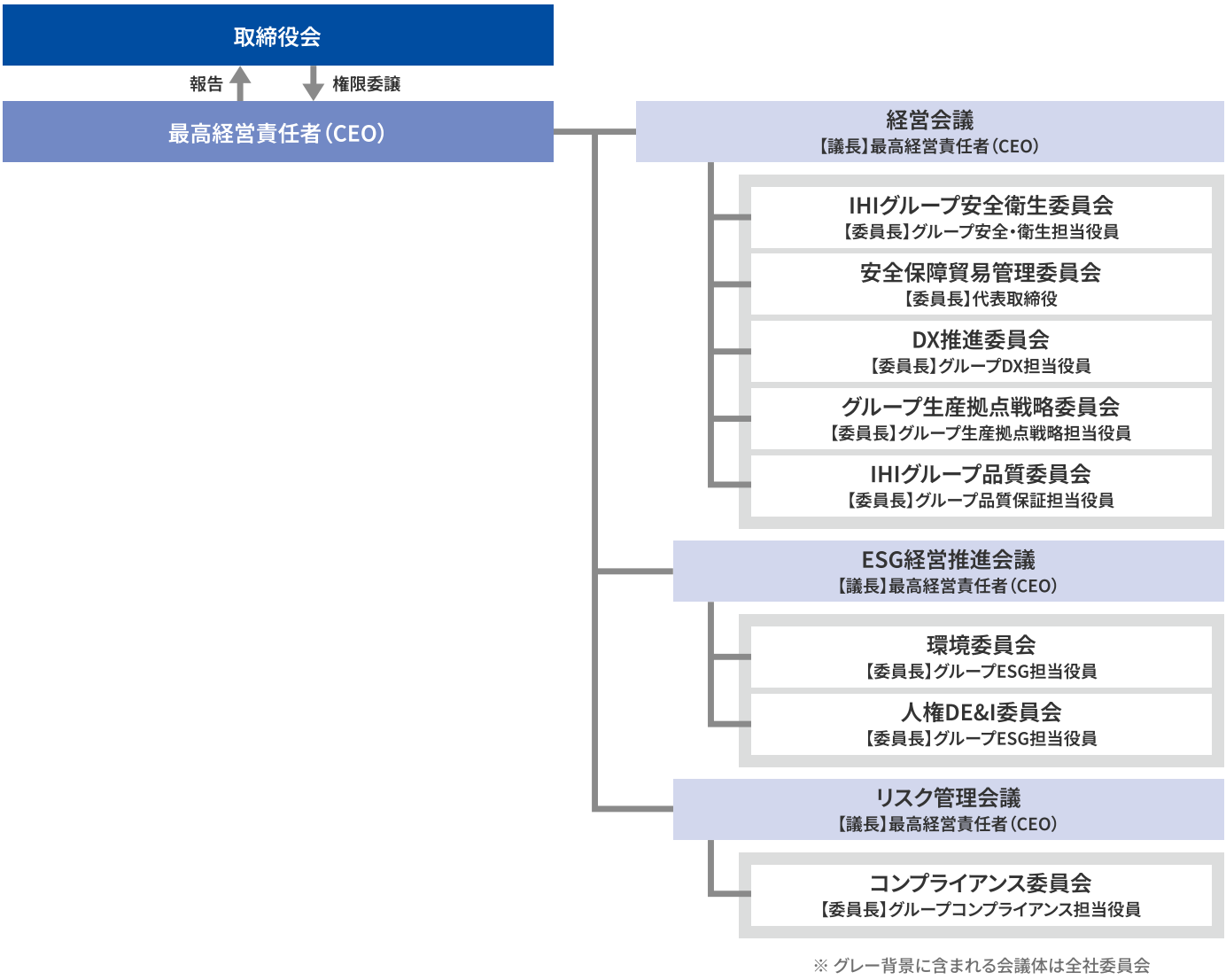
IHIグループ行動規範はこちら >

「IHIグループ基本行動指針・行動規範」の解説書（1.8MB） PDF

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およびそれらを実現するためのガバナンスに関して、明確な価値観を示した経営を行う必要があると考えています。このESGを軸とした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を軸とした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



※ グレー背景に含まれる会議体は全社委員会

ESG経営推進会議

議長	最高経営責任者（CEO）
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
2025年度の開催回数	2回

教育・浸透

IHIグループは、従業員一人一人が、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」を実施しています。本講座は、サステナビリティ・ESGの基礎知識に加え、IHIグループの方針や具体的な取り組み事例を取り上げ、実務との関連性を意識した内容としています。新規入社者および中途採用者に対しても本講座を展開し、入社時からサステナビリティに関する基本的な考え方の浸透を図っています。
2025年度は、従業員のサステナビリティ・ESGへの理解度を測るためのテストをe-ラーニング内で実施しました。本テスト結果を評価・分析して教育計画に反映し、理解の定着を図っていきます。
さらに、グループ内の従業員に広くサステナビリティへの理解を促進するため、社内報「あい・えいち・あい」やメールマガジンを通じて、サステナビリティに関する情報提供を定期的に行っています。

サステナビリティ・ESG講座の受講者数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度※2
受講者数	IHIおよび国内関係会社	名	—	20,231	18,223	20,099
修了率※1	IHIおよび国内関係会社	%	—	83.7	82.8	84.3

※1 修了率：受講者数／受講対象者数
※2 理解度テストの受講状況

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。

2025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	2025年度に実施した対話の一例	頻度
お客さま	・社会とお客さまの課題解決への貢献 ・製品安全	・日頃の営業活動 ・顧客満足度調査の実施	適時
		・製品安全情報の提供	随時
お取引先	・公平・公正な取引 ・お取引先との相互繁栄	・「IHIグループ調達基本方針」の周知	都度
		・CSR調達モニタリング	適時
株主・投資家	・適時・適切な情報開示 ・信頼関係の強化 ・企業価値の向上	・株主総会の開催	年1回
		・決算説明会、テレフォン・カンファレンスの開催	年4回
		・工場見学会の実施	年3回
		・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	・官民連携	・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	・社会の一員であることの自覚 ・社会課題の解決への貢献	・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	・最も重要な経営資源である人財の育成・確保	・従業員意識調査の実施	年1回
		・コンプライアンス・ホットライン	都度
NPO・NGO	・事業機会につながる社会課題の深掘り	・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。
2025年度は経営層が北米・欧州・豪州・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（2025年度）

投資家		・625社（国内投資家231社、海外投資家394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	・決算説明会 2回 ・国内・海外機関投資家との対話 35回
	グループ財務担当役員	・決算説明会 4回 ・国内・海外機関投資家との対話 103回
	副社長執行役員、各執行役員、事業領域長	・国内・海外機関投資家との対話 45回
	IR／SR担当者	・国内・海外機関投資家との対話 442回

債券投資家との対話実績（2025年度）

投資家	・0社（債券投資家0社、銀行0社、金融機関0社）
主な対応者	—
主なテーマ	—

株主・投資家との主な対話テーマ（2025年度）

分類	対話の主なテーマ
全般	・「中長期の方向性」の概要 ・投資水準および成長・育成事業への投資の主な内容 ・事業ポートフォリオに関する議論の状況 ・今後の資本政策・株主還元の方向性 ・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 ・防衛事業の収益性や事業機会 ・原子力事業の成長戦略や今後の見通し ・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
E	・「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	・人的資本に関する投資の方針 ・ダイバーシティの取り組み状況 ・人権デュー・ディリジェンスの取り組み状況 ・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
G	・子会社の一連の不適切事案に関する再発防止策の進捗状況 ・取締役会の構成、独立社外取締役への期待・役割および今後の選任方針 ・取締役会の実効性 ・社長・経営幹部に関する後継者計画の議論状況 ・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 ・政策保有株式の売却状況

環境

環境マネジメント	021
気候変動	031
自然資本・生物多様性	046
サーキュラーエコノミー・汚染防止	050

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、ESGを価値観の軸に置いた経営を行っています。
2025年度まで、「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つを環境の重要課題として、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きました。2026年度からは、近年の社会動向を踏まえ、これまで取り組んできた「地球環境の保全」の考え方を発展させ、「自然資本の保全」としました。
また「気候変動への対策」については、経営上の重要課題と位置付け、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。IHIグループは、これらの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。

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。

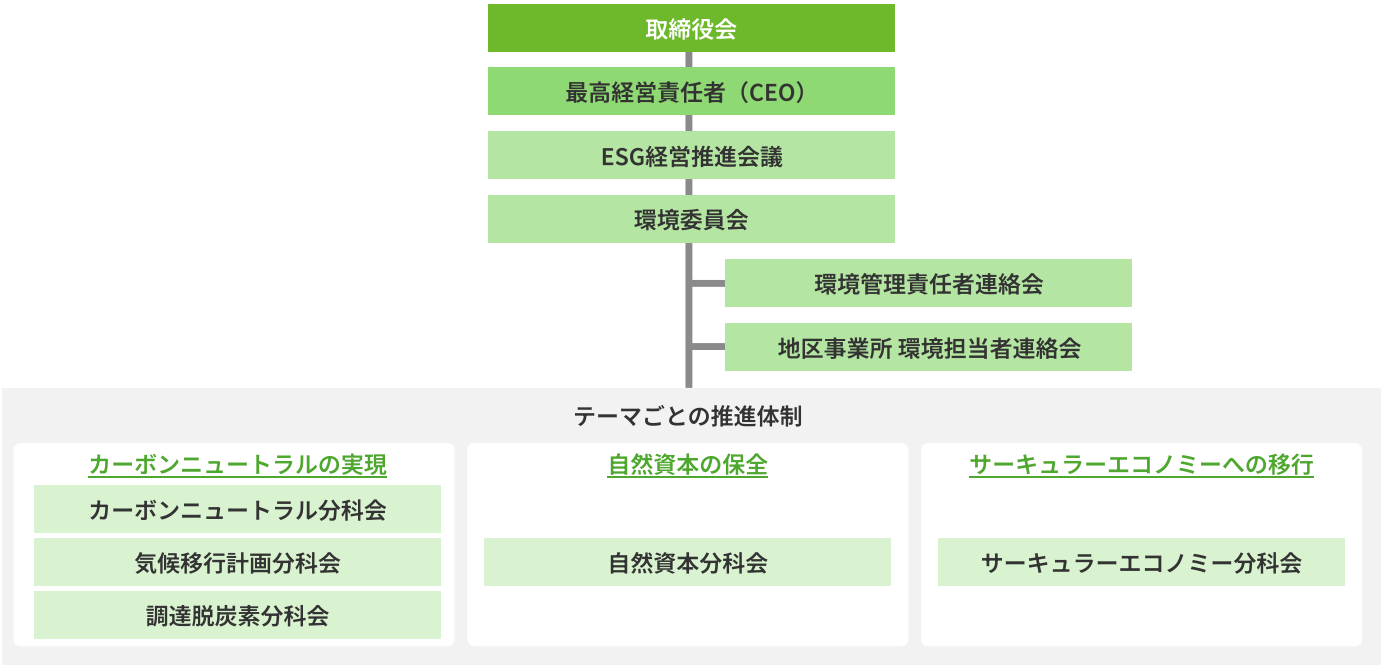
第6条（情報開示）

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や環境の重要課題に関わる活動を推進するための各種分科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（2026年度からは「自然資本の保全」）」「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。経営上の重要課題である「気候変動への対策」については、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。また、各種分科会の活動についても環境委員会にて報告されています。

環境管理・活動推進体制図



委員会・会議体の説明

会議体	目的	参加者	開催回数（2025年度）
環境委員会	環境活動の立案と推進	委員長：グループESG担当役員 委員：事業領域、事業所、本社部門の環境統括責任者	3回
環境管理責任者連絡会	事業領域、事業所の特性に応じた環境改善活動の推進	メンバー：事業部、事業所、本社部門の環境管理責任者 事務局：総務部	3回
地区事業所 環境担当者連絡会	実務担当者による環境活動に関する情報共有と議論	メンバー：IHIの主要事業所の環境担当者 事務局：総務部	2回
カーボンニュートラル分科会	事業領域の生産拠点の特性に応じたカーボンニュートラル施策を立案、実行	メンバー：事業領域 事務局：総務部	2026年度より、タスクフォース活動から移行
気候移行計画分科会	気候リスク・機会の評価とそれに基づく気候移行計画の策定	メンバー：事業領域 事務局：総務部	個別会議 10回 全体会議 1回
調達脱炭素分科会	調達活動におけるGHG削減施策の立案、実行	メンバー：総務部、本社調達部 事務局：総務部	個別会議 5回 全体会議 1回
自然資本分科会	自然資本・生物多様性の基本方針の策定および自然資本保全の施策を立案、実行	メンバー：事業領域、事業所の環境担当者 事務局：総務部	2026年度より
サーキュラーエコノミー分科会	資源循環の概念を取り入れた事業の推進	メンバー：事業領域、本社部門 事務局：総務部	会議 2回 ワークショップ 4回

戦略

IHIグループは、短期（1年）、中期（3年）、長期（2040年度まで）の時間軸の下、環境活動に取り組んでいます。中期的には3カ年ごとにグループの環境活動計画を立て、さらにそれに基づいた短期目標を定め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。
2026年度から始まる新たな3カ年計画では、「気候変動への対策」「自然資本・生物多様性の保全」「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	・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 ＞ 技術情報 ＞
設計	・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 ＞ サーキュラーエコノミー・汚染防止 ＞
調達	・「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 ＞ PDF：IHIグループ調達基本方針（1.3MB） PDF
製造	・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 ＞ サーキュラーエコノミー・汚染防止 ＞
営業、販売	・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 ＞
物流	・積載率の向上、船舶の積極的使用によるモーダルシフト推進	気候変動 ＞
使用、保守、廃棄	・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	サーキュラーエコノミー・汚染防止 ＞

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いて環境活動を展開し、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で、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年度にデータを収集・モニタリングすべき製品を特定し、2024年度にそれらのScope3排出量削減ロードマップの策定に着手しました。2025年度は事業ごとに長期の削減アクションプラン検討、リスク・機会および財務影響の試算ならびに短中長期の排出量試算を行いました。

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。
2023年度からはIHIグループ内の工場・事務所を対象に外部講師参加の下、主要設備の運用状況を確認し、省エネルギーにつながるポイントを抽出するワークショップを開催しています。

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。
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に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。
2025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低減に考慮した事業活動を行っています。
特に大型投資案件では投資審査のプロセスで、環境チェックリストの提出を義務付けて、事業活動が環境に負荷を与えないことを確認する体制を取っています。
また、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。

- **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**
  河川・ダム用水門設備、制振装置・免震床
- **モビリティ**
  自動車用ターボチャージャー、航空エンジン、舶用原動機
- **その他**
  嫌気性排水処理装置、環境配慮型ビル

指標と目標

IHIグループ環境活動計画2023（2023年度～2025年度）の目標と実績

（対象：IHIおよび連結子会社）

活動計画	2025年度の目標	2025年度の実施状況・実績
気候変動への対策	設備投資によるScope1、2合計を2022年度比で12,000t-CO_2e削減	2023年度から2025年度までの3年間で、設備投資によるScope1、2合計14,400t-CO_2相当削減
	エネルギー消費原単位を2022年度比で3%削減	2022年度エネルギー消費原単位17.0TJ/百億円に対し、2025年度実績は13.3TJ/百億円であり、対2022年度比21.5%削減
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	2022年度廃棄物排出量23,044トンに対し、2025年度実績は20,254トンであり、対2022年度比12.1%削減
	リサイクル率の定義を見直し、最終処分量（全廃棄物の90wt%以上）を把握	リサイクル率に代わる新たな管理指標の定義完了
	取水量を2022年度比で3%以上削減	2022年度取水量4,037千㎥に対し、2025年度実績は4,289千㎥であり、対2022年度比6.3%増加（生産量増加およびバウンダリ変更に伴う減少により、総じて取水量が増加）
地球環境の保全	環境事故および環境法令違反の発生件数ゼロ	環境事故および環境法令違反の発生件数ゼロ

IHIグループ環境活動計画2026（2026年度～2028年度）

（対象：IHIおよび連結子会社）

活動計画	3カ年目標	2026年度の目標
気候変動への対策	Scope1、2排出量150千t-CO_2e以下 （2019年度比で41%以上削減）	Scope1、2排出量173千t-CO_2e以下 （2019年度比で32%以上削減）
	エネルギー消費原単位を2025年度比で3%削減	エネルギー消費原単位を2025年度比で1%削減
	気候移行計画の策定と実施	気候移行計画の策定、事業計画への反映
	Scope3カテゴリ1、11排出量の算定精度向上	Scope3カテゴリ11排出量に加えて、カテゴリ1排出量（2025年度実績）の第三者認証を新たに取得
	製品によるGHG削減貢献の発信	削減貢献量を算定する製品を選定し、試算・算定方法確立
自然資本・生物多様性の保全	環境事故および環境法令違反の発生件数ゼロ	環境事故および環境法令違反の発生件数ゼロ
	自然資本の保全に対する従業員の理解と浸透、自然資本への向き合い方の整理	工場・事業所の生物多様性調査と、自然共生サイトなどへの登録に向けた準備
資源循環型社会の形成	取水量を2025年度比で3%以上削減	取水量を2025年度比で1%以上削減
	サーキュラーエコノミーを考慮したライフサイクルビジネス拡大	サーキュラーエコノミーの考え方を織り込んだ業務プロセスを活用し、ビジネスモデルを検討 そのモデルを活用したLCBの定着化
	電子マニフェストを活用した廃棄物リサイクル率の算定精度向上	電子マニフェスト導入率の向上

ISO14001認証取得状況

対象	項目	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
IHIおよび連結子会社	全拠点数	75	73	71	73
	認証を取得している拠点数	45	45	46	45
	カバー率（エネルギー消費量ベース）（%）	81.3	81.0	85.1	85.7
	カバー率（拠点数ベース）（%）	60.0	61.6	64.8	61.6
IHIおよび国内関係会社	全拠点数	62	60	60	59
	認証を取得している拠点数	37	36	36	33
	カバー率（エネルギー消費量ベース）（%）	—	84.8※	83.7	84.5
	カバー率（拠点数ベース）（%）	59.7	60.0	60.0	55.9
海外関係会社	全拠点数	13	13	11	14
	認証を取得している拠点数	8	9	10	12
	カバー率（エネルギー消費量ベース）（%）	—	60.5	97.1	96.1
	カバー率（拠点数ベース）（%）	61.5	69.2	90.9	85.7

※ 2023年度のIHIおよび国内関係会社のカバー率（エネルギー消費量ベース）は、過年度公表値に誤りがあったため、訂正しています。

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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員	e-ラーニング	—	—	—	—
	環境クイズ	1,992	2,674	2,554	2,324
	カーボンニュートラルカードゲーム教育	—	—	30	156
環境担当者	省エネ集合研修など	88	68	114	125
	サーキュラーエコノミー研修など	56	51	86	71

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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
投資額	563	1,048	1,377	2,179
費用額	151	365	778	591

環境関連設備投資（2025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
環境投資額		2,179		
	省エネ・気候変動対策※	1,543	太陽光発電の導入、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	636	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

※ 連結子会社の投資金額を含めた場合、1,925百万円です。

気候変動

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」を経営上の重要課題と位置付け、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℃より十分低く保ち、1.5℃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。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、気候移行計画を策定しています。
IHIグループは、社会全体のGHG排出量削減に貢献するため、気候変動に関連する事項について、日本政府官庁への働きかけ、業界団体を通じた政策提言、国際ルールづくりを推進しています。気候変動に関する政策・制度や市場形成に関わる外部イニシアチブに積極的に参画し、これらの活動から得られる知見をIHIグループの気候移行計画と整合させ、事業ポートフォリオや技術開発に反映することで、外部動向と自社戦略の一貫性を確保しています。

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 フューチャー・コンソーシアム

IHIグループは、2022年2月に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GXリーグに参画しました。2026年4月には、GXリーグやTCFDコンソーシアムの機能を引き継ぐGXフューチャー・コンソーシアムが設立され、IHIグループは同コンソーシアムの会員へ移行しました。
GX フューチャー・コンソーシアム 公式サイト >

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日に正式発行されました。

※ 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

国際航空業界における活動

IHIは、グローバルなカーボンニュートラル活動を強化するために、2025年4月に国際航空業界のサステナビリティ活動を推進する非営利団体IAEG（International Aerospace Environmental Group）に加盟しました。IAEGは世界の航空宇宙関連企業が業界の環境課題に対し、革新的な解決策を共同で開発・共有することを目的とした非営利団体です。IAEGは航空業界の企業同士が協力して、業界全体で活用できる基準の策定や主要な環境課題に対して、活用できる解決策を提供する活動を行っています。

参考：国際航空業界の環境対応推進団体IAEGに加盟し、グローバルなカーボンニュートラル活動を強化しています｜2025年度｜サステナビリティ活動レポート｜サステナビリティ｜株式会社IHI

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。3年に1度策定している環境活動計画でも、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

IHIグループは、環境に関するガバナンス体制の下、気候変動への対策に関する分科会を設置し、方針の策定、戦略の立案、リスクの特定ならびに対応策の検討・推進を行っています。従来はタスクフォースとして取り組んできましたが、活動の継続性と実行力を高めるため、分科会体制へ移行しました。
現在は、事業領域の生産拠点におけるカーボンニュートラル施策の立案・実行を担う「カーボンニュートラル分科会」、気候移行計画の策定を担う「気候移行計画分科会」、ならびにScope3カテゴリ1のGHG排出量削減を担う「調達脱炭素分科会」において、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活動しています。

環境管理・活動推進体制図 >

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℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える」に賛同しています。これを踏まえ、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標として、「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、2050年には実質排出量ゼロを目指しています。短期的には、3年ごとに設定する環境活動計画の中で、GHG排出量やエネルギー消費原単位の削減目標を定めて活動しています。
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、気候変動に伴う移行リスク・物理リスクの観点から事業への影響が大きい5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、回転機械事業、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5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）。評価に当たり、時間軸を短期（1年）、中期（3年）、長期（～2040年）と設定しました。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。
5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

Step 1 自社シナリオ設定

外部シナリオ※を参照し、2050年の世界を想定した2つのシナリオを設定しました。
❶移行リスクの大きいシナリオ
❷物理的リスクが大きいシナリオ

Step 2 リスク・機会の洗い出し

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

Step 3 事業への影響度評価

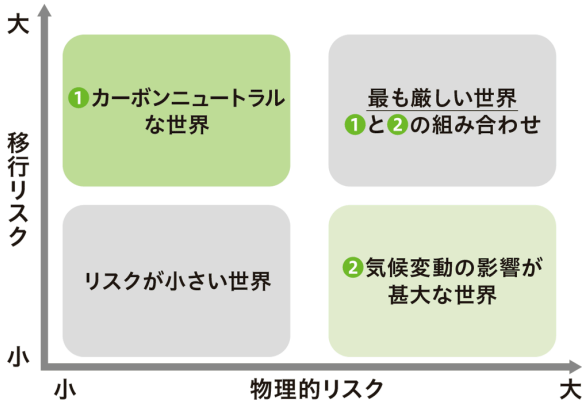
Step 2で洗い出したリスク・機会に対して、「発生の可能性」と「影響の大きさ」について各々点数付けしました。両者の積を「影響度」と定義し、リスク・機会が事業に及ぼす影響度評価を行いました。

Step 4 対応策の立案

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

※ 参照した外部シナリオ
・カーボンニュートラルな世界
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

設定したシナリオにおける主なリスク・機会とその対応策

分類	リスク/機会	関連する事業	リスク/機会の内容	対応策
1.5℃シナリオ	移行リスクの大きいシナリオ（「①カーボンニュートラルな世界」におけるシナリオ）			
政策・法規制	リスク	共通	・資材・部品およびエネルギーに対する環境規制強化による調達コストの増加	・サプライヤーとの協働によるサプライチェーン全体の低炭素・脱炭素化 ・LCAを踏まえた調達方針・仕様の見直し
	リスク	共通	・工場・建設現場・事務所に対するエネルギー・GHG排出規制強化による操業コストの増加	・生産・物流プロセスの効率化とエネルギーマネジメントの高度化によるエネルギー使用量・GHG排出量の削減 ・DX推進による省人化・遠隔化や工法改善による工期の短縮・工費の低減
評判	リスク	共通	・気候変動対策が不十分と評価されることによる受注機会の喪失、社会的信用力およびESG評価の低下	・気候変動の緩和・適応に貢献する製品・サービスの実績・計画に関する情報の積極的かつ透明性の高い発信 ・ステークホルダーとの対話を通じた方針・目標の明確化
技術	リスク	エネルギー 回転機械 民間航空エンジン	・脱炭素・低炭素技術の開発遅延による市場競争力の低下および販売機会の逸失	・政策・技術・市場動向を踏まえた重点領域への戦略的な技術開発投資 ・電動化や先進複合材など先端技術の早期実用化と製品への適用拡大
市場	リスク	エネルギー 車両過給機 民間航空エンジン	・化石燃料を消費する製品・サービスの需要減少	・燃料転換などの脱炭素技術の早期実用化・ラインアップ拡充 ・市場構造の急変に迅速に対応できるガバナンス・事業ポートフォリオ管理体制の構築
市場	機会	エネルギー 回転機械 民間航空エンジン	・低炭素・脱炭素に資する製品・サービスの需要増加	・原子力関連設備などの製造能力強化に向けた投資・生産性向上 ・カーボンリサイクル／燃料転換を加速するプロセスガス圧縮技術の早期実用化 ・民間航空エンジンの電動化や先進複合材など高度技術の早期実用化とソリューション提案力の強化
4℃シナリオ	物理的リスクが大きいシナリオ（「②気候変動の影響が甚大な世界」におけるシナリオ）			
急性・慢性	リスク	共通	・台風・洪水等の気象災害による工場・建設現場・事務所・サプライチェーンの被災に伴う事業活動の停止・縮小	・工場・事務所の防災・減災対策の強化、重要拠点の分散化および代替生産体制の整備 ・サプライチェーンの強靭化と事業継続計画（BCP）の策定・定期的見直し
市場	機会	橋梁・水門	・大雨・洪水、渇水などの極端な気象現象に備える治水・利水インフラの需要増加	・水門・ダム設備などに関するエンジニアリング・製造・保守能力を活用したトータルソリューション提供と供給能力の拡充
急性・慢性	機会	エネルギー 橋梁・水門	・気象災害で損傷したインフラの早期復旧への貢献	・災害発生時の要請に迅速に対応できる体制・プロセスの整備（資機材・人員の事前確保、協力会社との連携強化など）

財務影響

IHIは、気候変動が事業および財務に与える影響について、移行リスクおよび物理リスクの両面から評価を行っています。
移行リスクとしては、ネットゼロ排出を目指す社会への移行により、化石燃料を直接または間接的に消費する一部の製品・サービスにおいて、中長期的に需要が減少する可能性があると認識しています。一方で、燃料転換、非化石燃料の利用、燃費性能を高めた新型航空エンジンなど、脱炭素化に貢献する技術分野では需要の拡大が見込まれます。
物理リスクの観点では、気候変動に伴う自然災害の激甚化により、設備被害や操業の停止・低下など、事業の継続性に影響を及ぼすリスクを認識しています。一方で、社会インフラの維持・強化に関する需要が拡大する可能性があり、これを事業機会として捉えています。
IHIは、これらのリスクと機会を踏まえ、燃料転換、原子力を含む非化石燃料の利用、新型航空エンジン、治水分野などにおける研究開発投資を継続し、気候変動の緩和および適応の両面から事業基盤の強化を進めています。

気候変動による財務影響

区分	移行	物理
リスク	**需要減少による売上収益減（−）** ネットゼロ排出を目指す社会への移行により、化石燃料を直接または間接的に消費する一部の製品・サービスで需要が減少する可能性	**事業継続性への影響（−）** 自然災害の激甚化により、設備被害や操業停止・低下を通じて事業継続に影響
機会	**脱炭素化ニーズによる事業機会（＋）** 燃料転換、非化石燃料の利用、新型航空エンジンなど	**適応関連需要の拡大（＋）** 社会インフラの維持・強化、防災・治水分野
財務影響	・影響を受ける財務指標：売上収益 ・影響を受けうる売上収益規模：約9,000億円〜1兆円（長期、影響レンジ） ・移行リスクに脆弱な売上収益※：約7,300億円	
対応	＜共通する主な対応策＞ ・燃料転換技術の開発 ・原子力を含む非化石燃料の利用拡大 ・燃費性能を高めた新型航空エンジンの開発 ・治水・防災分野を中心とした社会インフラ向けソリューションの強化 ・上記分野を中心とした研究開発投資の継続 （研究開発費：2025年度 396億円［グループ全体］）	

※ 移行リスクに脆弱な売上収益：移行リスクの影響を受けやすい事業に係る売上収益

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。

CO_2排出量とエネルギー消費量の目標・実績（IHIグループ環境活動計画2023［2023年度～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	2025年度
設備投資によるScope1、2合計を2022年度比で12,000t-CO_2e削減	GHG排出量（Scope1+Scope2）の削減量	GHG排出量 215,753t-CO_2e	年度目標	2022年度比 2,000t-CO_2e削減	2022年度比 6,000t-CO_2e削減	2022年度比 12,000t-CO_2e削減
			実績	211,970t-CO_2e	197,274t-CO_2e	158,073t-CO_2e
			2022年度比	3,783t-CO_2e削減	18,479t-CO_2e削減	57,680t-CO_2e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	2022年度比 3%削減
			実績	17.6TJ／百億円	13.6TJ／百億円	13.3TJ／百億円
			2022年度比	3.5%増加	19.6%削減	21.5%削減

「気候変動への対策」の目標（IHIグループ環境活動計画2026［2026年度～2028年度］）

（対象：IHIおよび連結子会社）

3カ年目標	2026年度の目標
Scope1、2排出量150千t-CO_2e以下（2019年度比で41%以上削減）	Scope1、2排出量173千t-CO_2e以下（2019年度比で32%以上削減）
エネルギー消費原単位を2025年度比で3%削減	エネルギー消費原単位を2025年度比で1%削減
気候移行計画の策定と実施	気候移行計画の策定、事業計画への反映
Scope3カテゴリ1、11排出量の算定精度向上	Scope3カテゴリ11排出量に加えて、カテゴリ1排出量（2025年度実績）の第三者認証を新たに取得
製品によるGHG削減貢献の発信	削減貢献量を算定する製品を選定し、試算・算定方法確立

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	2022年度	第三者検証の有無	2023年度	第三者検証の有無	2024年度	第三者検証の有無	2025年度	第三者検証の有無
GHG排出量（Scope1＋Scope2）（t-CO_2e）※1	215,753	○	211,970	○	197,274	○	158,073	○
Scope1（t-CO_2e）	61,469	○	65,033	○	57,951	○	53,942	○
CO_2（t-CO_2）	60,178	○	63,393	○	56,420	○	52,455	○
CH_4（t-CO_2e）	447	○（国内のみ）	974	○（国内のみ）	923	○（国内のみ）	808	○（国内のみ）
N_2O（t-CO_2e）	85	○（国内のみ）	85	○（国内のみ）	76	○（国内のみ）	202	○（国内のみ）
HFCs（t-CO_2e）	469	○（国内のみ）	281	○（国内のみ）	443	○（国内のみ）	388	○（国内のみ）
PFCs（t-CO_2e）	0	○（国内のみ）	0	○（国内のみ）	0	○（国内のみ）	0	○（国内のみ）
SF_6（t-CO_2e）	290	○（国内のみ）	299	○（国内のみ）	90	○（国内のみ）	90	○（国内のみ）
NF_3（t-CO_2e）	0	○（国内のみ）	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）	154,284	○	146,937	○	139,322	○	104,130	○
GHG排出原単位（t-CO_2e／億円）※2	15.9	—	16.0	—	12.1	—	9.6	—
エネルギー消費量（TJ）※1	2,294	○	2,322	○	2,218	○	2,187	○
燃料消費量（TJ）	1,019	○	1,070	○	993	○	977	○
電力消費量（TJ）	1,230	○	1,184	○	1,146	○	837	○
熱消費量（TJ）	0	○	0	○	0	○	0	○
再生可能エネルギー使用量（TJ）	45	○	69	○	79	○	374	○
エネルギー消費原単位（TJ／百億円）※2	17.0	—	17.6	—	13.6	—	13.3	—

※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。

環境情報検証報告書（1MB） PDF

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-CO_2e）

項目 カテゴリ	算定方法	集計範囲	排出量 2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2025年度 第三者検証の有無
GHG排出量（Scope3）合計			184,475,000	403,575,000	357,089,456	341,256,290	—
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	4,665,000	5,130,000	5,455,000	2,904,352	○
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	205,000	239,000	326,000	327,000	—
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	10,000	—
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	5,000	27,000	—
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	9,000	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	179,565,000	398,165,000	351,263,456	337,960,938	○（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。

環境情報検証報告書（1MB） PDF

取り組み

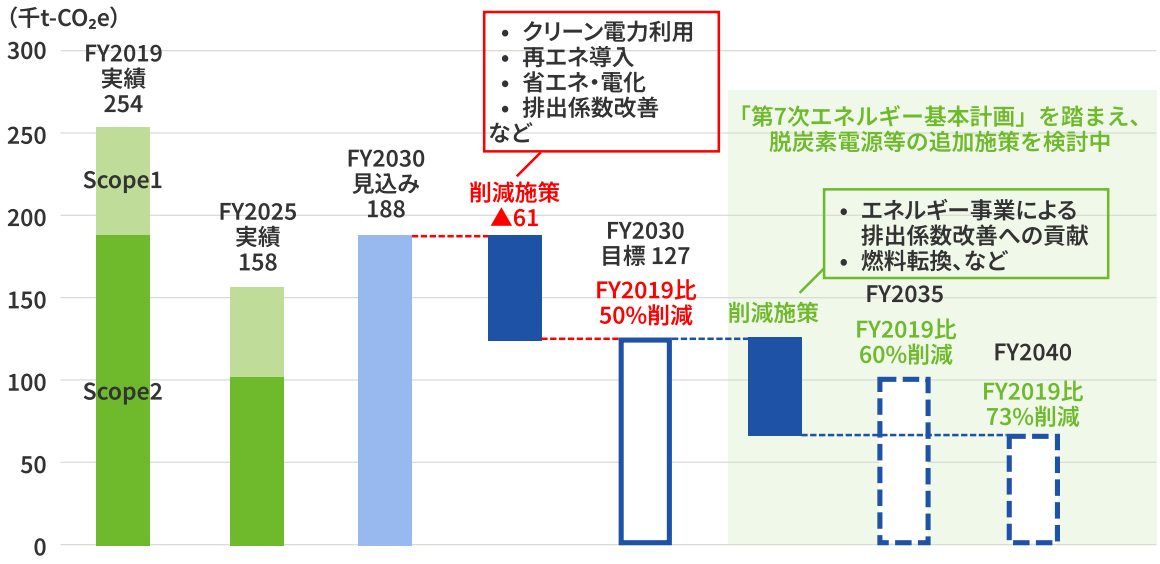
気候変動の緩和（カーボンニュートラルに向けた取り組み）

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。

Scope1、2排出量削減

自社の事業活動・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CO_2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で取り組んでいます。運用改善を進めるためにエネルギー管理標準を整備し、最適な運転条件を目指して運転管理の検討を行うほか、外部専門家による省エネ研修を実施して管理担当者の資質向上に努めています。同時に、老朽化した設備から省エネ型設備への更新および再生可能エネルギーの導入を計画的に実施しています。省エネ型設備などCO_2排出量削減効果のある設備の導入を促進するため、「社内カーボンプライシング制度」を設けています。対象の設備の導入で予測されるCO_2排出量の削減値に社内で設定したカーボンプライス（15,000円/t-CO_2e）を乗じてCO_2削減価値を算出し、設備投資額からCO_2削減価値を差し引いて投資効果を評価します。本制度は、2023年度の設備工事計画より適用しています。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。

Scope1、2排出量削減ロードマップ



Scope3排出量の削減

IHIグループは、2050年までにScope3排出量の実質ゼロを目指し、その達成に向けたロードマップを策定しています。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、Scope3排出量の着実な削減に取り組みます。また、燃料アンモニアバリューチェーンの構築をはじめとする事業を通じて、社会全体の脱炭素化にも貢献していきます。

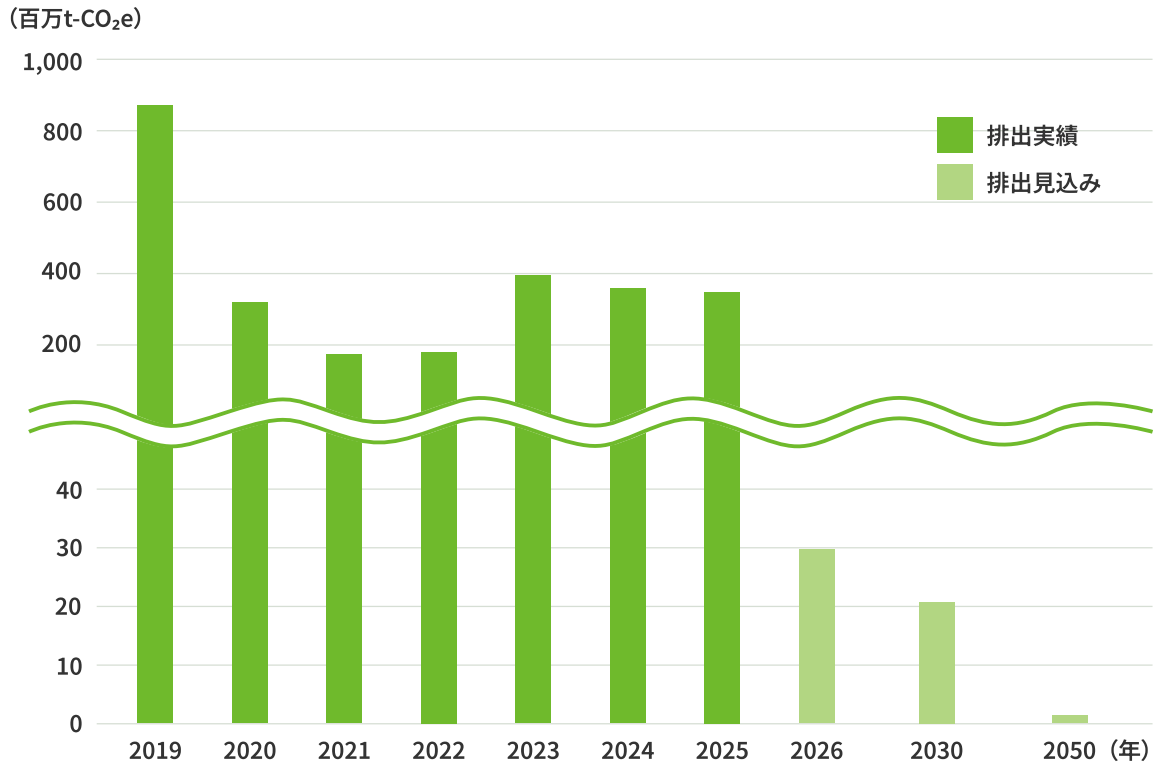
Scope3カテゴリ11排出量削減

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に含まれるほかの製品についても、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。
主力製品である民間航空エンジンについては、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。ほかの製品についても、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。

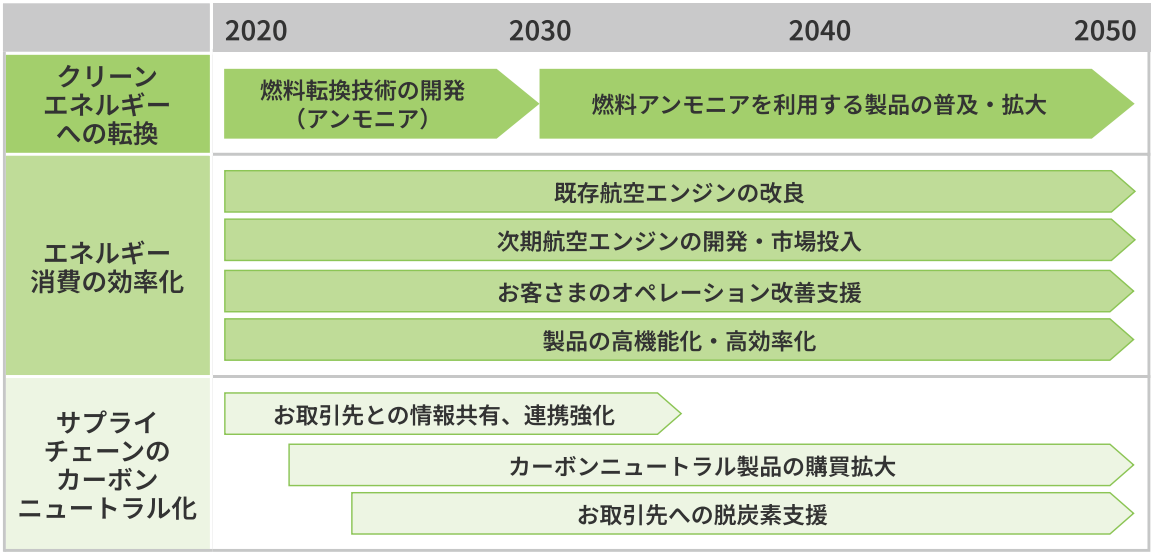
Scope3カテゴリ1排出量削減

IHIグループでは、Scope3カテゴリ1（購入した製品・サービス）の排出量削減のため、CSR調達を推進しており、環境に配慮している取引先を積極的に採用し、製造過程でのCO_2排出量が少ない製品の購入を進めています。CSR調達とは、調達の基本要件に加えて人権・労働・安全衛生・環境・情報管理にも十分配慮した調達活動のことです。
IHIグループは、Scope3カテゴリ1排出量を精度よく算定するためには、サプライヤーから直接入手した排出量データである一次データの比率を高める必要があると考えています。そこで、一次データ比率をグローバルに、かつ効率的・統一的に高めることを目的として、EcoVadis社のカーボンアクションマネージャー（Carbon Action Manager：CAM）を導入しました。CAMは、サプライヤーとの間でGHG排出量や削減目標などに関する一次データを収集し、比較・管理するためのプラットフォームです。具体的には、調達品の発注実績データと、品目別の公表原単位またはEcoVadisメトリクスデータから得られる取引先別の売上原単位をかけ合わせて、発注単位でGHG排出量を算出しています。EcoVadisメトリクスデータの利用を優先していくことで、一次データ比率を高めていきます。

Scope3排出量の実績・見込み



Scope3排出量削減ロードマップ



Scope3排出量削減に向けた取り組みの状況

施策区分		2025年度の主な実績（プレスリリースリンク）
クリーンエネルギーへの転換	燃料アンモニア	IHIとGEベルノバ、大型燃焼試験においてアンモニア100%燃焼を達成 | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
		インドネシア商用石炭火力発電所において ASEAN初となるグリーンアンモニアでの燃焼実証に成功 | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
	燃料アンモニア バリューチェーン	株式会社JERA碧南火力発電所向け燃料アンモニア設備の建設工事を推進 | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
		北海道苫小牧地域を中心としたアンモニア供給拠点に関する「拠点整備支援制度」の認定を取得 | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
	クリーン燃料	パーム油製造時の排水から、グリーン燃料であるバイオメタンの製造検討を行う覚書を締結 ～マレーシアMTCO社と連携し、パーム産業の課題解決を目指す～ | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
		ENEOSとTOPPANホールディングスが進める古紙バイオエタノール実証事業向けに、実証プラントを受注 | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
	持続可能な航空燃料（SAF）	CO_2を原料とした持続可能な航空燃料（SAF）の試験装置による合成に成功 ～国際規格を満たす優れた特性を専門機関で確認～ | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
	CCUS	脱炭素の推進に向けて、商用CCUSに求められるプロセスガス圧縮機の吐出圧力20MPaGの昇圧に成功 | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
		世界初、タイの石油化学プラントにおいて将来のカーボンニュートラル社会に貢献する低級オレフィン製造パイロットプラントの運転を開始 ～石油製品の製造工程から発生するCO_2を樹脂原料製造へ活用～ | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
	原子力発電	米国NuScale社小型モジュール原子炉（SMR） ルーマニア向けプロジェクト用鋼製モジュールモックアップが完成 | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
エネルギー消費の効率化	既存航空エンジンの改良	エアバス社「A320neo」ファミリーに搭載される「PW1100G-JM」の改良型 新エンジン「GTF Advantage」の型式承認を取得 | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI
カーボンクレジット		超小型ハイパースペクトル衛星「IHI-SAT2」の打上げ成功 ～衛星データ利用技術による森林管理・カーボンクレジット事業の推進～ | 2025年度 | ニュース | 株式会社IHI

気候変動への適応

事業継続のための災害への備え

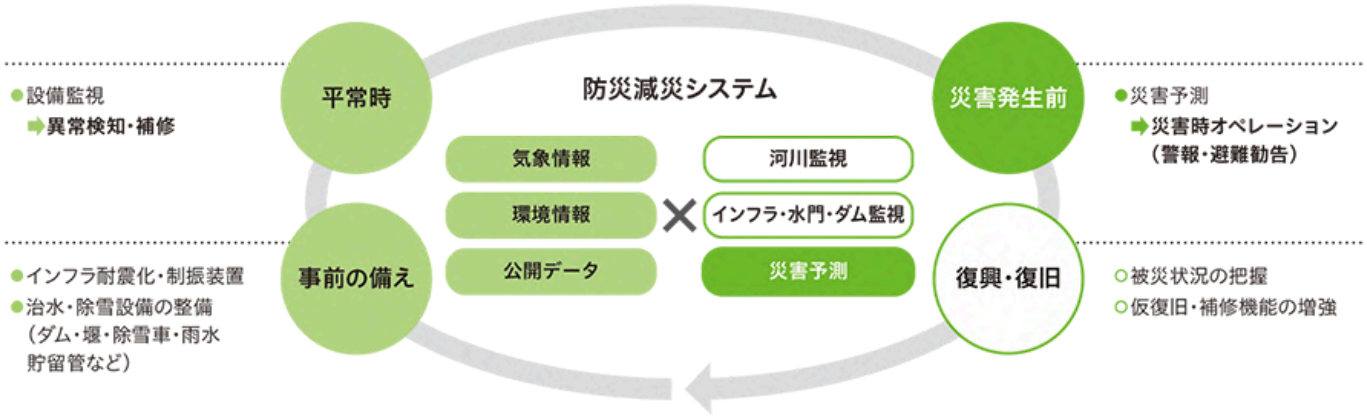
IHIグループは、平時・災害時の組織体制や実施すべき事項について規定に定め、大規模地震や台風、その他の風水害などの災害の発生に備えています。

危機管理 >

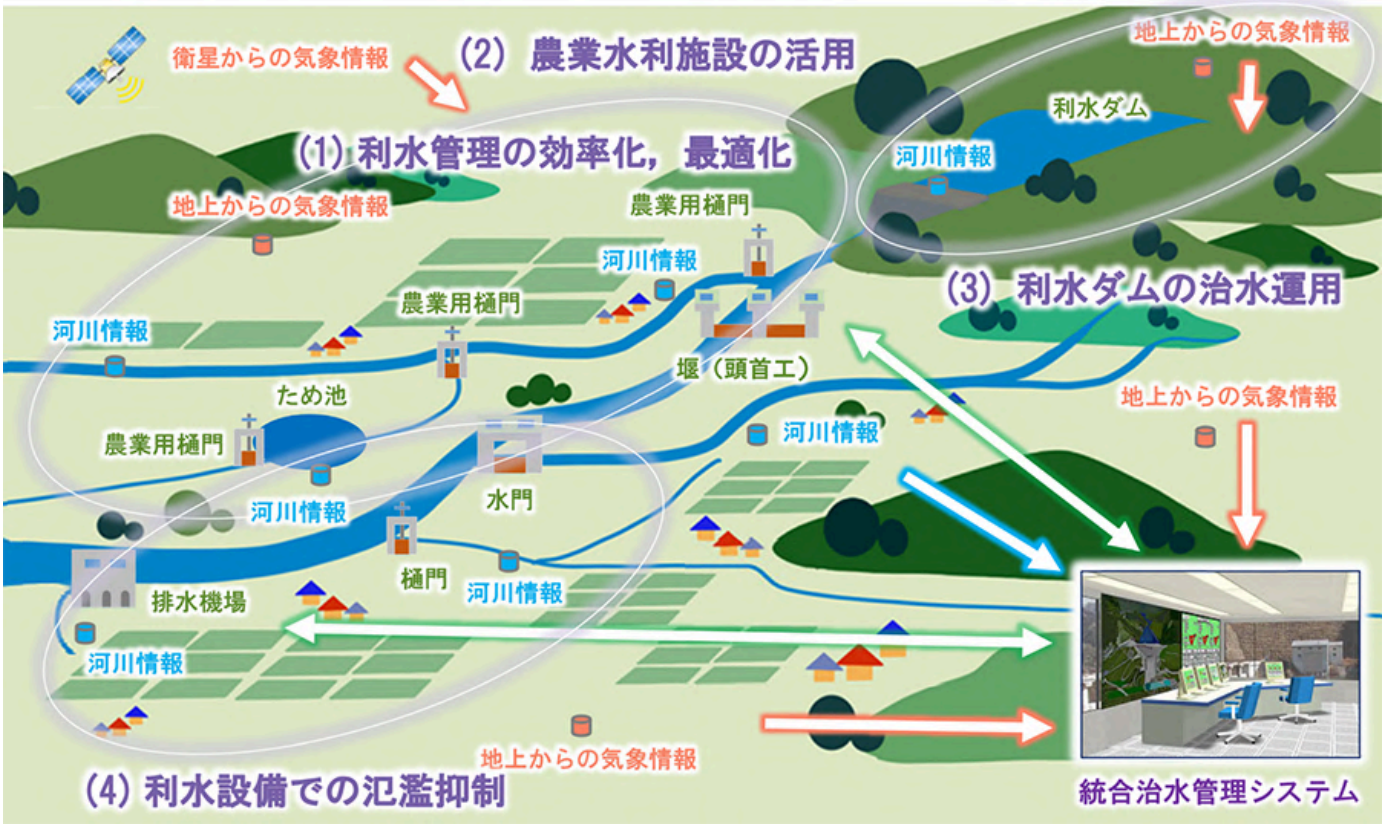
製品・サービスによる防災・減災

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



統合治水管理



自然資本・生物多様性

考え方 方針 ガバナンス 戦略 リスク管理 取り組み

考え方

IHIグループは、自然資本を社会と事業活動を支える重要な基盤と捉えています。事業活動が自然資本に依存するとともに、自然資本に影響を及ぼし得ることを踏まえ、その関係性を適切に把握し、負の影響の低減と持続可能な利用に努めることが重要であると考えています。
また、自然資本の保全・回復に資する技術や製品・サービスの提供を通じて、自然と共生する社会の実現に貢献していきます。これらの取り組みを進めるに当たっては、関連する法令などを遵守するとともに、従業員の理解促進、適切な情報開示、ステークホルダーとの対話を重視していきます。
なお、IHIグループでは、こうした考え方を踏まえ、自然資本・生物多様性に関する方針の整理を進めています。

方針

IHIグループ環境基本方針 >

ガバナンス

IHIグループは、環境に関するガバナンス体制の下、自然資本の保全に関する分科会を設置し、方針の策定、戦略の立案、リスクの特定ならびに対応策の検討・推進を行っています。

環境管理・活動推進体制図 >

戦略

IHIグループは、事業を継続する上で鉱物資源や水資源などの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。また、自社の生産活動だけでなくその上流や下流を含めたバリューチェーン全体における環境への負荷が生物多様性に大きな影響を与えるため、気候変動への対策や汚染防止、サーキュラーエコノミーへの移行と関連付けて、生物多様性を含む自然資本の保全に取り組んでいます。
さらに、自然関連のリスクおよび機会を体系的に把握・整理するため、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の提言を参照しながら、今後の取り組みの検討を進めていきます。現時点では、まず自然資本の重要性に対する理解の深化と現状把握を重視し、2026年度以降、段階的にTNFDの考え方を踏まえた取り組みへと発展させていく方針です。まずは自然資本への依存および影響を評価します。次にリスク・機会を特定して事業や財務に与える影響を分析し、それらの結果を報告していきます。
生物多様性については、事業所・工場において、COP15で策定された「昆明・モント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。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。

リスク管理

IHIグループは、自然資本と事業活動との関係性を把握するため、経済活動と自然資本（生態系サービス）との依存および影響関係を整理した国際的データベースであるENCOREを活用し、一次スクリーニングを行いました。その結果、IHIグループの製造活動を中心とした事業の特性から、自然資本への依存と影響は、次の3つの類型に整理されました。
（1）社会基盤事業
生態系の調整機能（水・土・防災など）への依存および影響が共に相対的に高く、優先的に詳細な検討を行う必要がある事業
（2）資源・エネルギー・環境事業、産業システム・汎用機械事業
自然資本への直接的な依存は限定的である一方、製造工程における環境負荷（排出、大気・水、廃棄物など）の管理が重要な論点となる事業
（3）航空・宇宙・防衛事業
製造活動における物理的な自然資本への依存および影響は全体として限定的であり、製造拠点ごとの環境負荷管理を通じた影響把握および管理が重要となる事業

ENCOREによる一次スクリーニングの結果

事業	ISIC Division	ISIC Group/Class	Dependencies（依存）												
			水の供給	気候の調節（地球規模）	降雨パターンの調節	気候の調節（地域）	大気のろ過	土壌・堆積物の安定化（侵食防止）	固形廃棄物の浄化・修復	水質の調節（浄化）	水流の維持（調節）	洪水からの保護	暴風雨からの保護	騒音の低減	大気・生態系による希釈	感覚影響の緩和
社会基盤	土木工事業	公益工事業 その他の土木工事業	M	M	VH	L	VL	H	—	M	M	H	H	VL	L	VL
資源・エネルギー・環境	他に分類されない機械器具製造業	特殊産業用機械製造業	M	VL	VL	L	VL	L	L	M	M	M	M	VL	L	VL
産業システム・汎用機械	他に分類されない機械器具製造業	一般機械製造業	M	VL	VL	L	VL	L	L	M	M	M	M	VL	L	VL
航空・宇宙・防衛	その他の輸送用機械器具製造業	航空機および宇宙船ならびに関連機械製造業	L	VL	VL	L	VL	M	M	M	M	M	M	VL	L	VL

事業	ISIC Division	ISIC Group/Class	Impacts（影響）									
			生活妨害	淡水生態系の利用（面積）	温室効果ガス（GHG）の排出	海洋生態系の利用（海底面積）	GHG以外の大気汚染物質の排出	固形廃棄物の排出	陸上生態系の利用（面積）	水質・土壌汚染物質（有害）の排出	水利用量	外来種の侵入
社会基盤	土木工事業	公益工事業 その他の土木工事業	VH	VH	M	M	L	M	L	H	L	L
資源・エネルギー・環境	他に分類されない機械器具製造業	特殊産業用機械製造業	M	—	L	—	L	L	L	M	M	—
産業システム・汎用機械	他に分類されない機械器具製造業	一般機械製造業	M	—	L	—	M	L	L	M	M	—
航空・宇宙・防衛	その他の輸送用機械器具製造業	航空機および宇宙船ならびに関連機械製造業	H	—	L	—	L	L	L	H	L	—

VH Very High　H High　M Medium　L Low　VL Very Low

取り組み

IHIグループは、事業が自然資本に与える影響を十分に理解し、自然資本・生物多様性の保全に取り組んでいます。

「東近江市建部いきものの水路」の環境保全（IHI、株式会社IHIインフラスクエア）

IHIと株式会社IHIインフラスクエア（IIS）は、IIS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。自然共生サイトとは、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」のことです。また、2025年度には、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。
（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）

「自然共生エリア」における健全な生態系の維持（IHI横浜事業所）

IHI横浜事業所は、「IHI横浜事業所自然共生エリア」を設け、絶滅危惧Ⅱ類に分類されるキンランやクゲヌマランなどの希少植物の保全や事業所が立地する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。また、協生農法による持続可能な作物の栽培を試行しています。
「IHI横浜事業所自然共生エリア」は、「在来種を中心とした多様な動植物種からなる健全な生態系」の維持と、「希少な動植物種が生息生育している場」の拡張に取り組んでいる点が評価され、2025年9月16日に自然共生サイトに認定されました。また、2026年度には、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。
（GBFターゲット4「種・遺伝子の保全」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、大きく育てた後に海に植え、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CO_2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）

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。
2025年度は、相生事業所の調査対象地点において、特定外来種の調査や希少植物のモニタリングを外部専門家と共に行いました。また、いきものモニタリングや山林整備箇所の確認も実施しました。
（GBFターゲット2「生態系の回復」の取り組み）

サーキュラーエコノミー・汚染防止

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、「資源循環型社会の形成（サーキュラーエコノミー）」を、環境の重要課題として位置付けています。この課題に対応するため、大量生産・大量消費・大量廃棄を前提とした従来の一方向型の経済モデルから脱却し、資源を循環させて有効に活用する持続可能な循環型経済モデルへの移行を目指しています。このことは、大気・水質・土壌などの環境への負荷低減にもつながります。
IHIグループは、持続可能な循環型経済モデルへの移行に当たっては、製品・サービスごとに、設計、調達、製造、営業、使用、廃棄・回収といったバリューチェーン全体を通じて資源の流れを管理することが重要であると考えています。そのため、製品が使用後にどのように回収され、どのような形で次の資源へとつながるのかについて、お客さまやお取引先と共に検討していくことが不可欠であると考えています。

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・規制等を遵守するだけではなく、グローバルな化学物質管理の動向を見極めて自主的に化学物質情報を管理することで、IHIグループ製品・サービスの健康および環境に与える影響を最小限にし、製品の競争力を高めていく。

適用範囲

2. IHIグループの全ての事業活動

教育

3. IHIグループは、全ての役員、従業員、協力会社社員等に対して、必要な情報提供ならびに法令等の教育を行ない、法令遵守の意識向上を図る。

運用体制等

4. IHIグループは、化学物質情報管理に関する規程を定め、仕組みを確立し、維持および改善を含めた活動を継続的に実施する。

ガバナンス

IHIグループは、環境に関するガバナンス体制の下、資源循環型社会の形成（サーキュラーエコノミー）に関する分科会を設置し、方針の策定、戦略の立案、リスクの特定ならびに対応策の検討・推進を行っています。

環境管理・活動推進体制図 >

戦略

IHIグループは、製品・サービスのライフサイクル全体を見据えた価値提供を、ライフサイクルビジネス（LCB）と位置付けています。LCBとは、製品や設備の販売後も、保守、改修、再生、更新など長期的なサービスを提供する事業であり、LCBの展開を通じて、顧客価値の最大化と収益基盤の強化を目指しています。
IHIグループは、こうしたLCBを拡大するための重要な視点の一つが、サーキュラーエコノミーであると考えています。この考え方を事業活動に生かすため、まず、調達、設計、製造、使用、廃棄・回収といった製品・サービスのライフサイクルに関わる部門が、サーキュラーエコノミーについて共通の理解と用語を持ち、部門を越えて会話や議論ができるよう、教育・啓発に取り組んでいます。併せて、これらの部門が担う業務プロセスのルールに、サーキュラーエコノミーの考え方を段階的に組み込む活動を進めています。

リスク管理

環境リスク監査

IHIグループでは、環境リスク監査を実施しています。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しています。
2025年度は8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。

廃棄物管理

IHIグループは、廃棄物管理を、大気・水質・土壌などへの環境負荷を低減し、汚染を防止するための重要なリスク管理の一つと位置付けています。その取り組みに当たっては、サーキュラーエコノミーの概念を取り入れることで、従来のリサイクルにとどまらない、より付加価値のある資源循環を実現できると考えています。資源循環の考え方として、資源の特性や状態に応じて、再使用、修理、再製造、リサイクルといった選択肢を適切に選ぶという枠組みとして、エレン・マッカーサー財団が提唱するバタフライダイヤグラムを参照しています。
また、リサイクルによる再資源化を適切に進めるためには、廃棄物に含まれる化学物質情報を把握し、再資源化を担うリサイクル事業者などへ適切に提供・伝達することが不可欠です。このため、IHIグループは「IHIグループ化学物質情報管理基本方針」に基づき、廃棄・再資源化段階を含む静脈ルートにおいても、製品含有化学物質情報の管理と提供を強化し、円滑で安全な資源循環の実現に取り組んでいます。

水リスク管理

IHIグループは、水リスクを評価するために、環境情報を収集している連結子会社を対象に、World Resources 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以上に当たる地域は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。

汚染防止（大気・水質・土壌）

IHIグループは、汚染防止（大気・水質・土壌）のために、対象物質・対象設備・対象区域を明確化した上で、点検・測定・設備保全などの結果を基にリスクを評価し、逸脱や異常の兆候を早期に把握できるよう監視しています。異常時は原因究明と是正・再発防止を行い、必要に応じてグループ内での水平展開を行います。

化学物質管理

IHIグループは、化学物質管理のために、事業所・工場および製品含有化学物質を対象に、法令・顧客要求・国際動向を踏まえて管理対象の範囲と基準を定期的に見直しています。化学物質の使用・保管・移動・廃棄の各プロセスにおけるリスクを特定・評価し、教育・監査・是正を通じて管理の実効性を確保しています。

指標と目標

廃棄物排出量と取水量の目標・実績（IHIグループ環境活動計画2023［2023年度～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	2025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	2022年度比 3%削減
			実績	25,410トン	21,942トン	20,254トン
			2022年度比	10.3%増加	4.8%削減	12.1%削減
・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	資源循環に関する適正な管理指標の再定義
			実績	リサイクル率の定義見直し完了	59.3wt%把握	リサイクル率に代わる新たな管理指標の定義完了
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㎥	年度目標	2022年度比 1%削減	2022年度比 2%削減	2022年度比 3%削減
			実績	5,844千㎥	4,662千㎥	4,289千㎥
			2022年度比	44.8%増加	15.5%増加	6.3%増加

「資源循環型社会の形成」の目標（IHIグループ環境活動計画2026［2026年度～2028年度］）

（対象：IHIおよび連結子会社）

3カ年目標	2026年度の目標
取水量を2025年度比で3%以上削減	取水量を2025年度比で1%以上削減
サーキュラーエコノミーを考慮したライフサイクルビジネス（LCB）拡大	サーキュラーエコノミーの考え方を織り込んだ業務プロセスを活用し、ビジネスモデルを検討 そのモデルを活用したLCBの定着化
電子マニフェストを活用した廃棄物リサイクル率の算定精度向上	電子マニフェスト導入率の向上

廃棄物排出量

（対象：IHIおよび連結子会社）

項目	2022年度	第三者検証の有無	2023年度	第三者検証の有無	2024年度	第三者検証の有無	2025年度	第三者検証の有無
廃棄物排出量（トン）	23,044	○	25,410	○	21,942	○	20,254	○
うち、有害廃棄物排出量（トン）	156	○（国内のみ）	128	○（国内のみ）	150	○（国内のみ）	232	○（国内のみ）
有価物（リサイクル）量（トン）	17,869	○	15,219	○	16,310	○	14,530	○

取水・排水量

（対象：IHIおよび連結子会社）

項目	2022年度	第三者検証の有無	2023年度	第三者検証の有無	2024年度	第三者検証の有無	2025年度	第三者検証の有無
取水量（千㎥）※	4,037		5,844		4,662		4,289	
上水（千㎥）	670		2,326		728		753	
工業用水（千㎥）	737	○	738	○	704	○	735	○
地下水（千㎥）	1,451		1,506		1,472		1,203	
雨水、河川、湖など（千㎥）	1,180		1,274		1,758		1,598	
排水量（千㎥）※	3,181	○	4,856	○	3,746		3,353	
下水道（千㎥）	—		—		498		484	
河川（千㎥）	—		—		3,107		2,744	
湖沼・湿地（千㎥）	—	—	—	—	0	○	0	○
海水または半塩水（千㎥）	—		—		140		125	
地下浸透（千㎥）	—		—		0.03		0.01	

※ 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。

環境情報検証報告書（1MB） PDF

環境への負荷

オゾン層破壊物質（ODS）算定漏えい量

（単位：t-CO_2e、対象：IHIおよび国内関係会社）

項目	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
HCFC	45.4	112.2	8.8	29.6

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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
トルエン	48	48	52	38
キシレン	59	50	49	75
エチルベンゼン	37	39	40	40
メチルイソブチルケトン	0	4	6	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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
排出量（大気・公共水域・土壌）	152	150	161	172
移動量（下水道・廃棄物）	85	93	63	56

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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
高濃度PCB使用電気機器	100	100	100	100
低濃度PCB使用電気機器	97.5	94.9	91.3	99.9
安定器	69.5	83.7	99.7	100

環境法令遵守状況

IHIグループは、環境に関する事故発生および環境法令違反ゼロを目標とし、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。
2025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年度～2025年度］）

（対象：IHIおよび連結子会社）

2025年度の目標	KPI		2023年度	2024年度	2025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	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	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	2022年度	2023年度	2024年度	2025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

取り組み

資源循環・廃棄物削減

資源循環に向けて、IHIグループでは、廃棄物の発生抑制・適正処理・再資源化の促進に加え、サーキュラーエコノミーの概念を取り入れたリサイクル設計や材料・工法開発、管理指標の見直し、人財育成などを組み合わせて取り組みを進めています。

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の削減および法規制の確実な遵守のため、専門のコンサルタントと協働して電子マニフェストを活用した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。

資源循環・廃棄物の削減につながるイノベーションや研究開発

IHIグループは、サーキュラーエコノミーへの移行や廃棄物削減を進めるため、その実現を見据えた技術開発やイノベーションに取り組んでいます。
IHIグループは、製品・サービスのライフサイクル全体を通じて、資源の有効活用や廃棄物発生の抑制を可能とする技術的な対応を検討することを重要な課題と捉えています。2025年度は分科会活動を通じて、航空エンジンや産業機械、社会インフラなどの事業特性を踏まえ、長寿命化や再使用・再製造、ライフサイクル管理の高度化といった技術の方向性を整理しました。具体的な技術や取り組み内容については検討段階にあるものの、サーキュラーエコノミーの実現を見据えた技術開発や事業活動へと展開し、循環型社会の実現に貢献していく方針です。

循環の可視化（管理指標の見直し）

廃棄物発生量および埋立最終処分量の削減活動を定量的に評価するための管理指標の一つとして、リサイクル率の定義見直しを行っています。これまで中間処分・最終処分業者へのヒアリング調査を行ってきましたが、2025年度の廃棄物に係る法改正を受けて必要なデータの収集方法も含めた検討を行っています。

人財育成（研修・ワークショップ）

IHIグループでは、サーキュラーエコノミーへの理解浸透のために、教育活動を行っています。
2025年度は、サーキュラーエコノミーの考え方とIHIグループのライフサイクルビジネスの関係を学べる教育用動画を製作し、関係部門へ展開しました。併せて、事業部門から選抜された従業員を対象として、各事業の題材を用いた対話型のワークショップを部門ごとに行いました。このワークショップでは、現状把握と課題整理、資源循環プロセスの見直しや新たなビジネスの可能性について検討し、理解浸透を図りました。

水資源管理

取水源の最適化

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。

水資源使用量削減

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。

汚濁防止

水質（排水管理）

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（漏洩防止・保管管理）

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。

化学物質管理

方針と対象範囲

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、かつ作業者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。
事業所・工場では、作業者の安全確保のために、化学物質のSafety Data Sheet（SDS）を入手・整備し、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て適正に管理しています。また、化学物質の漏洩による土壌や水質、大気の汚染（環境事故）を防止するために、購入・受け入れから使用、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。

排出・移動量の把握（PRTR）

IHIグループは、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。

大気排出抑制（VOCなど）

IHIグループは、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）の適正処理

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。2026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99.9%の処理が完了しています。安定器については、100%の処理が完了しています。

社会

人財マネジメント／人財開発	062
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）	083
労働安全衛生／Well-Being（健康）	095
人権の尊重	108
サプライチェーン・マネジメント	121
品質・製品安全	131
地域社会との共存共栄（社会貢献活動）	137

人財マネジメント／人財開発

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、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グループでは、人財マネジメントに関する重要な方針や取り組みについて、取締役会への報告を行うとともに、経営的観点から議論を行う経営人財開発会議や経営会議を通じて意思決定・モニタリングを行っています。また、本社人事部が展開する人財マネジメント施策については、HRBP会議を通じて、事業領域の人事担当管理職との間で情報共有や意見交換を行い、施策の実効性向上を図っています。

人財マネジメントに関する会議体

会議体名	経営人財開発会議	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	グループ内の人事施策についてのディスカッション
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、SBU人事担当管理職
2025年度の開催頻度	随時	月1回

戦略

IHIグループでは、経営の方向性と従業員一人一人の行動や意識とを一貫して結び付けることを人財戦略の中核としています。
戦略として示した方向性を、共通の人財像・行動指針として共有するとともに人財マネジメントや、経営と従業員の相互理解を通してアラインメントを図ることで、組織全体として同じ方向に進める状態を目指しています。

グループ人財戦略

IHIグループは、「グループ経営方針2023」を踏まえた「グループ人財戦略2023」の下、「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、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きました。この大きな方向性は継続しつつ、今後は2040年に向けたIHIグループの「中長期の方向性」と連動し次の3点を重視しながら、引き続き「良い＋強い」会社と個人の「成長＋幸せ」の両立を目指していきます。
（1）個人の可能性を最大限引き出し持続的な成長を牽引する人財を育成
（2）新たな価値につながる挑戦と応援が連鎖する組織文化の浸透・実現
（3）多様性を強みに変える新たなワークフォース（様々な人財やAIの協働体制）の実現
また、社会環境や事業構造の変化に伴い、人財の価値そのものも変化する中で、事業の方向性に沿った人財の在り方を改めて見直し、人財マネジメントの新たな基盤づくりに着手することで、IHIグループの持続的な価値づくりを加速させていきます。

2040年に向けた人財戦略

人財戦略

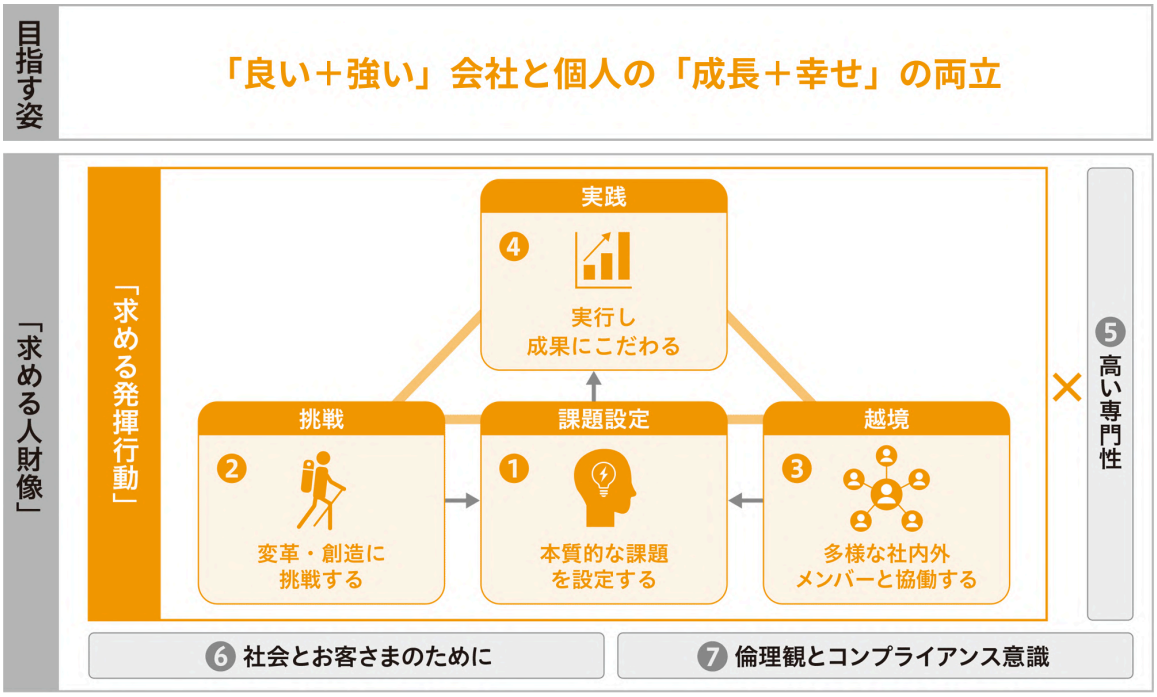
将来の目指す姿：「良い＋強い」会社と個人の「成長＋幸せ」の両立

2040年に向けた取り組みの重点

- 個人の可能性を最大限引き出し持続的な成長を牽引する人財を育成
- 新たな価値につながる挑戦と応援が連鎖する組織文化の浸透・実現
- 多様性を強みに変える新たなワークフォース（様々な人財やAIの協働体制）の実現

「求める人財像」と「求める発揮行動」

IHIグループの新たな価値づくりに向けて、従業員一人一人に求められる姿を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項目については、変革に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、「⑤高い専門性」「⑥社会とお客さまのために」「⑦倫理観とコンプライアンス意識」の3項目については、従来から、そして今後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示しています。
これらの「求める発揮行動」および「求める人財像」は評価項目に位置付けており、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を促し、それを通じた変革の実現につなげていきます。



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計画、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への自覚が高まります。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。
2025年度の実績は新卒定期採用362名（計画414名）、キャリア採用598名（計画585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表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。
2025年度は、従業員エンゲージメントが59ポイントとなり、2024年度の調査と比較して4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、分析方法と対策立案に向けた気づきを得るためのマネージャー向け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。2025年度は53名がこの制度を利用して異動しており、制度導入以来、458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33,000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

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	ポイント	53	54	55	59
回答率	IHIおよび関係会社	%	84	83	85	86

労働組合に加入している従業員の割合

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
加入している従業員の割合	IHIおよび国内関係会社	%	60	62	63	68

労働に関する苦情受付件数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
苦情受付件数	IHI	件	0	0	0	0

従業員数

グループ従業員数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
連結従業員数	IHIおよび連結子会社	名	28,486	28,237	27,990	26,224
単体従業員数	IHI	名	7,768	7,840	7,911	8,199
男性※	IHI	名	6,695	6,753	6,773	7,026
女性※	IHI	名	1,073	1,087	1,138	1,166
女性従業員比率	IHI	%	13.8	13.9	14.4	14.2

※ 性別情報が確認できる従業員のみを集計対象としています。

地域別従業員数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本	IHIおよび連結子会社	名	21,266	21,187	21,316	20,239
アジア・オセアニア	IHIおよび連結子会社	名	3,902	3,912	3,723	3,489
米州	IHIおよび連結子会社	名	1,406	1,443	1,284	1,104
欧州・中東・アフリカ	IHIおよび連結子会社	名	1,912	1,695	1,667	1,392

事業部門別従業員数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
資源・エネルギー・環境	IHIおよび連結子会社	名	6,626	6,434	5,973	5,733
社会基盤	IHIおよび連結子会社	名	2,344	2,396	2,379	1,741
産業システム・汎用機械	IHIおよび連結子会社	名	9,645	9,574	9,292	8,102
航空・宇宙・防衛	IHIおよび連結子会社	名	7,010	7,111	7,520	7,812
その他	IHIおよび連結子会社	名	1,802	1,624	1,601	1,607
全社（共通）	IHIおよび連結子会社	名	1,059	1,098	1,225	1,229

世代別従業員数（男女別）※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
30歳未満	IHI	名	1,452	1,137	1,085	1,057
男性	IHI	名	1,261	978	925	897
女性	IHI	名	191	159	160	160
30～39歳	IHI	名	2,341	2,405	2,424	2,487
男性	IHI	名	2,035	2,101	2,102	2,150
女性	IHI	名	306	304	322	337
40～49歳	IHI	名	2,090	2,014	2,000	2,085
男性	IHI	名	1,745	1,720	1,704	1,769
女性	IHI	名	345	294	296	316
50～59歳	IHI	名	1,664	1,912	1,997	2,071
男性	IHI	名	1,445	1,610	1,677	1,721
女性	IHI	名	219	302	320	350
60歳以上	IHI	名	221	372	405	469
男性	IHI	名	209	344	365	425
女性	IHI	名	12	28	40	44

※ 年齢または性別情報が確認できる従業員のみを集計対象としています。

外国籍従業員数・比率※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
外国籍従業員数	IHI	名	66	59	36	60
外国籍従業員比率	IHI	%	0.8	0.8	0.5	0.7

※ 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

項目		対象範囲	単位	2025年度
日本	従業員数	IHI	名	8,106
	比率	IHI	%	99.27
中国	従業員数	IHI	名	16
	比率	IHI	%	0.20
韓国	従業員数	IHI	名	13
	比率	IHI	%	0.16
マレーシア	従業員数	IHI	名	5
	比率	IHI	%	0.06
タイ	従業員数	IHI	名	4
	比率	IHI	%	0.05
インド	従業員数	IHI	名	4
	比率	IHI	%	0.05
フランス	従業員数	IHI	名	3
	比率	IHI	%	0.04
イギリス	従業員数	IHI	名	2
	比率	IHI	%	0.02
アルジェリア	従業員数	IHI	名	2
	比率	IHI	%	0.02
ベトナム	従業員数	IHI	名	2
	比率	IHI	%	0.02
その他※2	従業員数	IHI	名	9
	比率	IHI	%	0.11

※1 国籍の情報が確認できる従業員のみを集計対象としています。

※2 ケニア、モンゴル、ロシア、スウェーデン、台湾、スペイン、スリランカ、ドイツ、トルコ各1名

雇用形態別従業員数

項目			対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
正規従業員数	一般従業員		IHI	名	7,358	7,416	7,479	7,710
		男性	IHI	名	6,339	6,381	6,392	6,544
		女性	IHI	名	1,019	1,035	1,087	1,166
		女性従業員比率	IHI	%	13.8	14.0	14.5	15.1
	受入出向者		IHI	名	283	286	283	272
		男性	IHI	名	232	238	237	224
		女性	IHI	名	51	48	46	48
		女性従業員比率	IHI	%	18.0	16.8	16.3	17.6
非正規従業員数	再雇用者		IHI	名	127	138	149	210
		男性	IHI	名	124	134	144	205
		女性	IHI	名	3	4	5	5
		女性従業員比率	IHI	%	2.4	2.9	3.4	2.4
	顧問・嘱託		IHI	名	117	129	140	162
		男性	IHI	名	109	120	132	152
		女性	IHI	名	8	9	8	10
		女性従業員比率	IHI	%	6.8	7.0	5.7	6.2
	パート		IHI	名	436	453	466	478
		男性	IHI	名	77	73	71	65
		女性	IHI	名	359	380	395	413
		女性従業員比率	IHI	%	82.3	83.9	84.8	86.4
	期間従業員		IHI	名	15	31	28	60
		男性	IHI	名	9	18	19	46
		女性	IHI	名	6	13	9	14
		女性従業員比率	IHI	%	40.0	41.9	32.1	23.3

派遣従業員数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度※	2024年度	2025年度
派遣従業員数	IHI	名	998	823	1,161	1,342

※ 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

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全従業員	IHI	年	16.5	16.6	16.1	15.6
男性従業員	IHI	年	16.6	16.7	16.2	15.7
女性従業員	IHI	年	15.8	16.0	15.4	15.0

離職率

項目		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総離職率		IHI	%	2.7	2.8	2.7	2.9
	男性	IHI	%	—	—	3.0	3.1
	女性	IHI	%	—	—	1.4	1.7
自己都合退職率		IHI	%	1.5	1.5	1.5	1.4
年齢別自己都合退職率	30歳未満	IHI	%	3.7	3.0	2.3	2.3
	30～39歳	IHI	%	1.9	0.6	1.8	1.9
	40～49歳	IHI	%	0.5	1.0	1.2	1.0
	50～59歳	IHI	%	0.1	0.2	3.0	3.0
	60歳以上	IHI	%	26.4	14.5	16.6	17.9
入社3年目以内の離職率		IHI	%	5.5	5.3	4.6	3.3

離職者数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1年間の離職者数	IHI	名	203	208	209	228
男性	IHI	名	175	182	194	208
女性	IHI	名	28	26	15	20
女性比率	IHI	%	13.8	12.5	7.2	8.8

採用実績

新卒およびキャリア採用実績

項目			対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
採用者総数			IHIおよび国内関係会社	名	—	685	852	960
	男性		IHIおよび国内関係会社	名	—	577	682	826
	女性		IHIおよび国内関係会社	名	—	108	170	134
	女性比率		IHIおよび国内関係会社	%	—	16	20	14
	新規採用	総数	IHIおよび国内関係会社	名	—	358	384	362
		男性	IHIおよび国内関係会社	名	—	302	320	304
		女性	IHIおよび国内関係会社	名	—	56	64	58
		女性採用比率	IHIおよび国内関係会社	%	—	16	17	16
	キャリア採用	総数	IHIおよび国内関係会社	名	—	327	468	598
		男性	IHIおよび国内関係会社	名	—	275	362	522
		女性	IHIおよび国内関係会社	名	—	52	106	76
		キャリア採用女性比率	IHIおよび国内関係会社	%	—	16	23	13
IHI単体採用者数			IHI	名	196	376	442	589
	男性		IHI	名	156	316	360	506
	女性		IHI	名	40	60	82	83
	女性比率		IHI	%	20	16	19	14
年齢層別の採用実績		30歳未満	IHI	名	116	152	189	296
		30～39歳	IHI	名	24	56	81	171
		40～49歳	IHI	名	12	30	36	104
		50～59歳	IHI	名	4	16	16	17
		60歳以上	IHI	名	4	3	6	1

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）

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025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）	IHI	%	—	—	97.3	97.0

従業員1名当たりの平均採用コスト

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員1名当たりの平均採用コスト	IHI	円	711,528	1,040,766	1,103,790	1,385,944

キャリアチャレンジ制度による異動者数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
異動者数	IHIおよび国内関係会社	名	112	89	56	53

研修の実績

主な教育の受講者数と延べ受講時間

項目		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
職位別研修	受講者数	IHIおよび国内関係会社	名	795	871	920	1,136
	受講時間（延べ）	IHIおよび国内関係会社	時間	25,960	29,616	19,726	22,324
選択型研修	受講者数	IHIおよび国内関係会社	名	37,057	27,920	33,808	33,958
	受講時間（延べ）	IHIおよび国内関係会社	時間	88,822	71,348	79,248	69,988
会社指定講座	受講者数	IHIおよび国内関係会社	名	282,415	412,942	362,973	444,093
	受講時間（延べ）	IHIおよび国内関係会社	時間	170,164	362,415	206,858	223,078
経営幹部候補者研修	受講者数	IHIおよび国内関係会社	名	118	359	144	96
	受講時間（延べ）	IHIおよび国内関係会社	時間	10,525	47,444	5,762	4,733
プロフェッショナル教育	受講者数	IHIおよび国内関係会社	名	249	186	180	88
	受講時間（延べ）	IHIおよび国内関係会社	時間	7,615	5,725	5,289	2,966
IHI部門独自／関係会社独自研修	受講者数	IHIおよび国内関係会社	名	—	70,147	63,752	54,215
	受講時間（延べ）	IHIおよび国内関係会社	時間	—	216,303	178,460	191,234

従業員1人当たりの研修時間

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員1人当たりの研修時間	IHIおよび国内関係会社	時間	14.3	34.9	23.4	24.2

従業員1人当たりの教育研修費用

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員1人当たりの教育研修費用	IHIおよび国内関係会社	円	23,512	40,380	40,432	47,351

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）

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総数	IHIおよび国内関係会社	名	15,327	14,939	14,455	12,500
男性	IHIおよび国内関係会社	名	13,024	12,605	12,191	10,438
女性	IHIおよび国内関係会社	名	2,303	2,334	2,264	2,062

高度技能者認定制度認定者数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
認定者数	IHI	名	41	37	38	40
相馬	IHI	名	12	15	16	13
瑞穂	IHI	名	10	8	8	13
富岡	IHI	名	1	1	1	2
横浜	IHI	名	9	5	5	3
相生	IHI	名	3	3	3	4
呉	IHI	名	6	5	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IHI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。

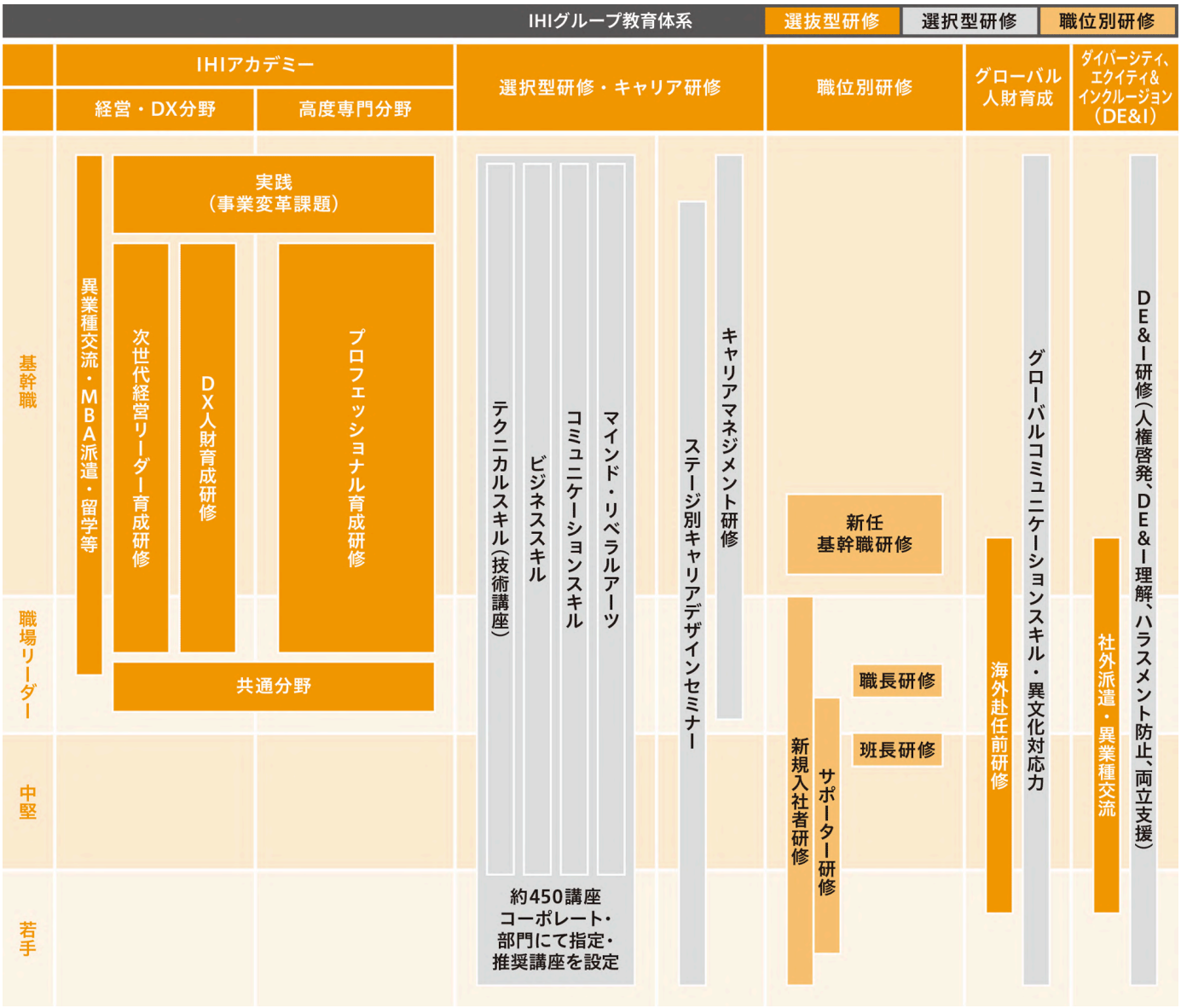
キャリア採用

IHIグループは2040年に向けた「中長期の方向性」に掲げる持続的な高成長を成し遂げるため、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。

人財開発

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。

IHIグループ教育体系



IHIアカデミー（変革をリードする経営・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。
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・内省を通し、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、2025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。

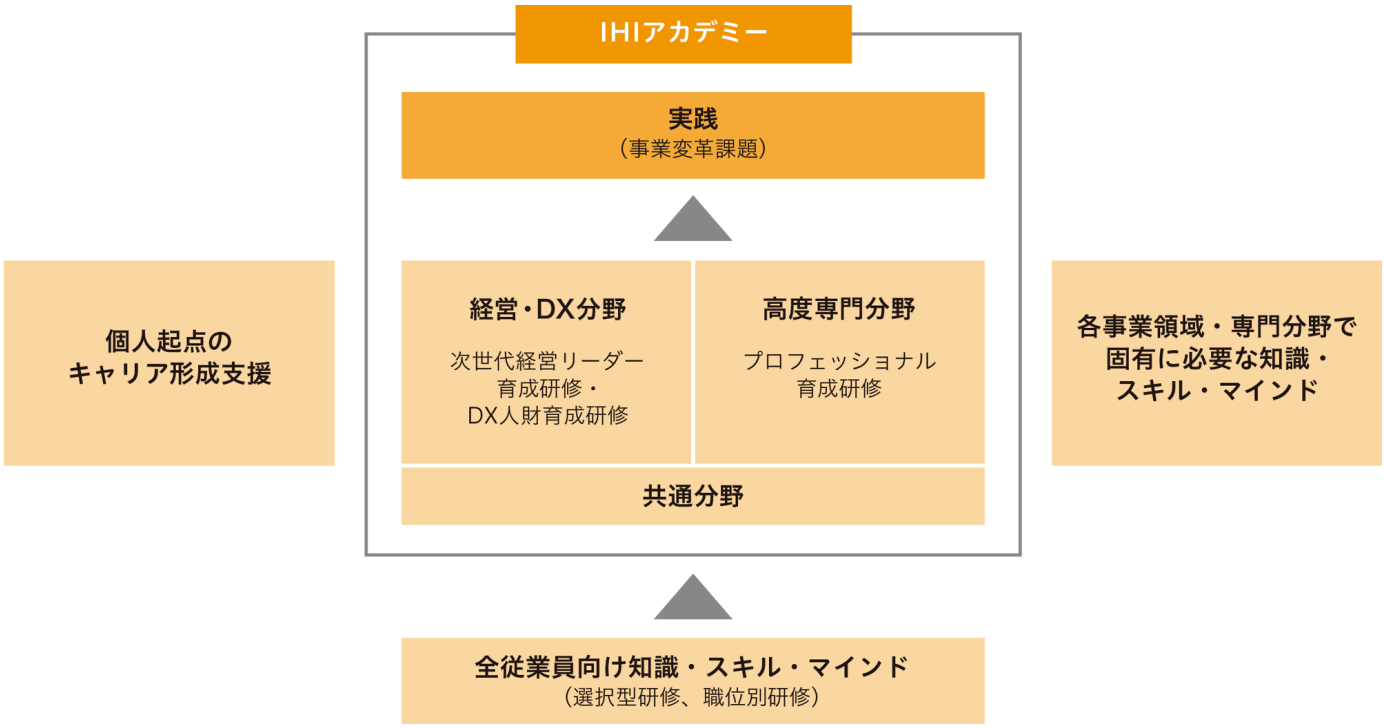
DX人財育成研修

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財の育成を加速し、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。

IHIアカデミー取り組み全体像



高度技能者認定制度・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。

選択型研修

IHIグループは、全ての従業員に開かれた学びの基盤として、選択型研修を整備・拡充し、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います。
2025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、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、受講推奨講座に関する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進めています。

選択型研修講座の一例

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

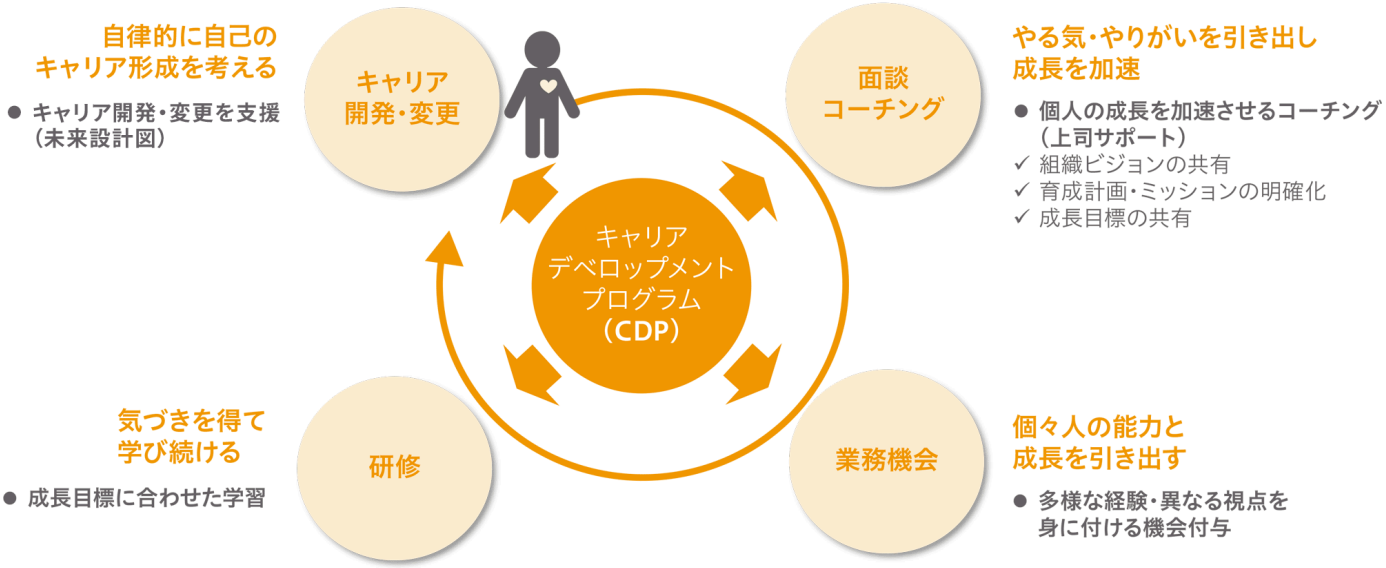
IHIグループ人材開発交流センター

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。

キャリア開発

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、これまでに約310名が利用しています。

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。

越境・挑戦の機会提供

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、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。

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2025年度末までに、458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。

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。
2025年度においては、社外での兼業約140名、社内での副業約30件、延べ約120名の活動が登録されています。

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。

評価・報酬

パフォーマンス評価

IHIグループでは、経営方針や事業戦略と個人の目標とを接続することで、個人の成長を通じた組織全体の戦略遂行力の向上を目指しています。具体的には、上司と部下の対話を通じた目標設定において、成果に関する業績目標と「求める発揮行動」に基づく行動目標を設定し、期中の1on1において適切な目標設定とフィードバックによる個人の成長と組織としてのパフォーマンス向上を図っています。こうした行動と成果の積み重ねを通じて、戦略の実行と人財の成長が日々の業務の中で連動する状態をつくっています。加えて、マネージャーの自己認識向上とマネジメント力強化を目的に、上司・部下・同僚からの360度フィードバックを年1回実施しています。多面的な評価により強み・課題を把握し、行動変容およびマネジメントの質向上につなげています。
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。

公正・適切な処遇

IHIグループでは、公正・適切な処遇を実現するため、労使間での真摯な対話を通じ、賃金の引き上げに取り組んでいます。
また、「パートタイム・有期雇用労働法」に基づき、同一労働同一賃金を原則として、それぞれの業務や責任の範囲に応じた適切な取り扱いを行い、不合理な格差が生じないよう人事制度の整備を行っています。また、グローバルで最低賃金以上となることを原則としています。

期間従業員の正規従業員への登用

IHIは、期間従業員の中から正規従業員へ登用する仕組みを導入しています。これは期間従業員の中から、本人の希望のもと、一定の基準を満たした従業員を正規従業員に登用する制度です。

企業成長への参加

IHIグループでは、企業と従業員が同じ方向を向いて共に成長する仕組みづくりとするために、企業の成長を自らの成果として実感し、将来にわたって共有できるような取り組みを進めています。

選択型確定拠出年金制度

IHIグループでは、退職金制度とは別に、従業員が自身のライフプランや将来設計に応じて選択できる資産形成の手段として、選択型確定拠出年金制度を導入しています。
従業員一人一人が将来を見据えた資産形成に主体的に取り組める環境を整えることで、長期的な安心感を基盤に、企業と共に持続的に成長する意識の醸成を図っています。

従業員持株制度

IHIでは、従業員がIHI株式への投資を少額から継続的に行える従業員持株制度を設けています。給与や一時金からの拠出に加え、会社からの奨励金制度を通じて、従業員が企業の中長期的な成長に参加し、その成果を自らの資産形成として実感できる仕組みとしています。
2026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56.35%です。

経営と従業員の相互理解

IHIグループでは、経営の方向性と従業員一人一人の行動や意識とのアラインメントを維持・強化するため、経営と従業員の相互理解を重要な取り組みと位置付けています。IHIグループ全体で対話や意見交換の仕組みを整備し、経営幹部・管理職・人事部門が一体となって、経営の意図と従業員の意識をつなぐ環境づくりを進めています。
主要な事業所・関係会社では、経営幹部と従業員との対話を実施しています。2024年度には、品質・安全・コンプライアンス・DE&I、2025年度には全社重点施策をテーマに意見交換を行いました。対話を通じて寄せられた声は経営幹部にフィードバックし、必要なアクションにつなげることで、戦略の浸透と従業員エンゲージメントの向上を図っています。
事業領域・SBU・拠点においても、経営層や領域幹部と従業員の対話の機会を設けています。双方向の意見交換を通じて、現場の声や課題を把握し、各領域・組織の施策に反映しています。
また、社長がグループ全従業員に向けて経営メッセージを直接発信する「全社員ミーティング」を開催し、2024年度は「DE&I」、2025年度は「中長期の方向性に向けた組織文化」をテーマとして、双方向のコミュニケーションを行いました。組織文化については、グループ全従業員へのアンケートや対話を通じて「目指す組織文化」の方向性を定め、今後は日々の行動や対話を通じてその定着を図っていきます。

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、「中長期の方向性」および企業の責任としての人権尊重に基づき、ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）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文化への変革を目指し、従業員一人一人の違いを認め合い、それぞれの個性が生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グループの組織文化に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

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年度から行っている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表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。2026年4月におけるIHI単体の女性管理職比率は6.9%、人数としては196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。

指標と目標

DE&Iの目標・実績

KPI	目標	目標年度	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性採用比率	大卒 20%程度	2026	IHI	%	14.3	19.8	19.8	17.5
女性管理職の比率	15%（2030年度）	2026/2030	IHI	%	4.7	5.3	5.8	6.1
役員に占める女性比率※1	30%以上	2030	IHI	%	17.6	17.6	29.4	29.0
障がい者雇用率	2.7%	2026	IHI	%	2.55	2.62	2.58	2.64
男性の「育児休業および育児を目的とした休暇」取得率※2	対象者全員が1週間以上の育休を取得、2週間以上の取得を促進	2025	IHI	%	90.1	124.9	231.7	205.6

※1 各年7月1日時点の取締役および監査役数

※2 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

教育・研修

DE&I教育・研修の受講者数

項目		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
DE&I	DE&I白熱教室	受講希望のあった部門	名	—	—	1,000	340
	DE&I関連講演会	IHIおよび国内関係会社	名	—	600	364	300
	DE&I体験イベント	IHIおよび国内関係会社	名	—	—	432	1,253
	DE&I全社e-ラーニング※	IHIおよび国内関係会社	名	—	—	19,671	43,200
	DE&I選択型e-ラーニング	IHIおよび国内関係会社の受講希望者	名	—	—	—	1,242
女性活躍・両立支援	キャリア・トランジットプログラム	IHIおよび国内関係会社 管理職一歩手前の女性従業員	名	—	—	173	65
	両立支援セミナー	IHIおよび国内関係会社	名	281	483	362	945
多様な人財の活躍	LGBTQ+アライカンファレンス	IHIおよび国内関係会社	名	—	99	110	20
	外国籍従業員研修・交流会	IHIおよび国内関係会社	名	—	12	16	28

※ 受講者数は延べ人数

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／人財開発―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※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
役員数	IHI	名	17	17	17	17
男性役員数	IHI	名	14	14	12	12
女性役員数	IHI	名	3	3	5	5
（うち社外）	IHI	名	3	3	4	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※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性役員比率	IHI	%	17.6	17.6	29.4	29.0

※ 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）※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
管理職数	IHI	名	2,643	2,707	2,622	2,792
男性管理職数	IHI	名	2,519	2,563	2,469	2,621
部長級	IHI	名	1,004	1,026	978	1,062
課長級	IHI	名	1,515	1,537	1,491	1,559
女性管理職数	IHI	名	124	144	153	171
部長級	IHI	名	38	39	42	43
課長級	IHI	名	86	105	111	128

※ 各年4月1日時点

管理職比率※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
男性管理職比率	IHI	%	95.3	94.7	94.2	93.9
部長級の比率	IHI	%	96.4	96.3	95.9	96.1
課長級の比率	IHI	%	94.6	93.6	93.1	92.4
女性管理職比率	IHI	%	4.7	5.3	5.8	6.1
部長級の比率	IHI	%	3.6	3.7	4.1	3.9
課長級の比率	IHI	%	5.4	6.4	6.9	7.6

※ 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

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
事業部門の管理職数	IHI	名	—	—	2,009	2,066
男性	IHI	名	—	—	1,928	1,976
女性	IHI	名	—	—	81	90
女性比率	IHI	%	—	—	4.0	4.4

外国籍従業員の管理職数※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
外国籍従業員の管理職数	IHI	名	16	22	18	18
うち部長級	IHI	名	3	7	3	1
うち課長級	IHI	名	—	15	15	17

※ 各年4月1日時点

技術職における多様性

技術職（STEM関連職）の従業員数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
技術職（STEM関連職）の従業員数	IHI	名	—	—	1,007	1,001
男性	IHI	名	—	—	883	878
女性	IHI	名	—	—	124	123
女性比率	IHI	%	—	—	12	12

賃金の差異

従業員の男女の賃金の差異※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員の男女の賃金の差異	IHI	%	64.4	65.9	67.0	68.4

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

雇用率

障がい者雇用率※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
障がい者雇用率	IHI	%	2.55	2.62	2.58	2.64

※ 各年6月1日時点

定年後再雇用率

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
定年後再雇用率	IHI	%	100	81	78	85

ワークライフバランス

労働時間

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
月平均時間外労働時間	IHI	時間/人	21.6	21.9	21.3	22.1
年間総労働時間	IHI	時間/人	1,984.5	1,972.7	1,966.5	1,976.3

年次休暇平均取得日数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年次休暇平均取得日数	IHI	日	18.7	19.8	19.6	19.5

制度の利用状況

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
短時間勤務制度の適用者	IHI	名	140	141	167	125
チャイルドケア休暇の取得者	IHI	名	1,010	995	1,212	1,265
育児休業の取得者	IHI	名	198	185	233	262
男性	IHI	名	78	89	142	185
女性	IHI	名	120	96	91	77
育児休業取得後の復職率	IHI	%	99.6	98.3	100	100
介護休業の取得者	IHI	名	3	10	13	2

男性の「育児休業および育児を目的とした休暇」の取得率※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取得率（1週間以上）	IHI	%	90.1	124.9	231.7	205.6

※ 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。また、IHIグループとして初の試みとなる、グローバルの拠点をつないで経営陣と従業員が直接コミュニケーションを行うイベント「全社員ミーティング」を開催し、CEOが参加するパネルディスカッションなどを通じて、IHIグループにおけるDE&Iの重要性についてメッセージを発信しました。
2025年度は、DE&Iが日常の業務において定着・習慣化することを目的に活動を展開しました。多様な人財の活躍の起点となる「安心して声をあげられる職場づくり」に焦点をあて、生産拠点において有識者を交えた講演会や対話の場を開催しました。また、企業統合をした会社においては、組織文化の融合を目的としたワークショップを実施するなど、職場の実態やニーズに即した取り組みを進めました。さらに、2回目の開催となった「全社員ミーティング」では、DE&Iを土台としたIHIグループが将来に向けて目指す組織文化について対話を行いました。

女性従業員の活躍推進

IHIグループでは、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ついて、それぞれ目標を定めて取り組んでいます。
具体的には、上司による育成やコーチングなど、職場における日常的な取り組みに加え、管理職一歩手前の女性従業員を対象として、キャリア開発の機会の提供、先輩従業員との対話の場の創出、社内外のメンターによるサポートを組み合わせた、IHIグループ独自の研修プログラム「キャリア・トランジットプログラム」を実施しています。
これらの取り組みを通じて、管理職手前層におけるキャリア意識の醸成と育成を体系的に行い、女性リーダー層の継続的な輩出につなげています。

また、男女の賃金の差異については、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、管理職全体に占める上位職位における女性の割合が少ないこと、さらに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Accessibility Consortium of Enterprises（ACE）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。
さらに、DE&Iの組織風土の醸成や職場づくり、従業員一人一人の活躍支援の取り組みが評価され、東京都が公表する令和6年度「心のバリアフリー」好事例企業に選定されました。

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。

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。
2025年度には、LGBTQ+の権利とDE&Iについての理解を深めるプライド月間（毎年6月）の取り組みとして、「Tokyo Pride 2025」へのバナー協賛を実施するとともに、有志の従業員およびその家族・パートナーがプライドパレードに参加しました。11月には、4回目となるアライカンファレンスを、株式会社東芝との共同開催として初めて実施し、当事者やアライ従業員によるトークと、オンライン参加者との意見交換を行いました。
また、人事制度の面では、慶弔見舞金や特別休暇などの福利厚生・勤務制度について、法的要件などで対象外となるものを除き、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。加えて、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行っています。ハラスメント相談窓口においては、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。さらに、2025年9月には「人事担当者向けLGBTQ+対応ガイドライン」を策定し、順次、人事担当者への教育を実施しています。

※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+当事者であるかどうかは問わず、誰でもアライになれます。
※2 SOGI：性的指向および性自認
※3 SOGIハラ：性的指向や性自認に関するハラスメント

多様な働き方の推進

多様な働き方を実現するための制度

IHIグループは、従業員一人一人が働きやすい職場環境の下、それぞれのライフスタイルや価値観に応じて、仕事と生活を調和させながら働ける環境づくりに取り組んでいます。

多様な働き方実現のための制度

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29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および国内関係会社2社
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。始業・終業時刻を、従業員の裁量で決定できることで、全体として業務効率の向上や、従業員の仕事と家庭との両立および健康維持が期待できる部門が対象。なお、育児時短・介護時短の対象となる従業員など、個人単位の適用も可能。	—	IHIおよび国内関係会社27社
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7社
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。	—	IHIおよび国内関係会社15社
悠悠連休の取得推進	心身のリフレッシュを目的として、週休日に個人の年次休暇を3日程度加えた計画的な長期休暇の取得を促進する取り組み。	有給	IHIおよび国内関係会社10社

育児とのバランス

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」を復帰者本人とその上司それぞれに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（ただし、一部取得可能日数が異なる場合あり） 配偶者出産：IHIおよび国内関係会社（ただし、一部取得可能日数が異なる場合あり）
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（ただし、一部取得条件が異なる場合あり）
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（ただし、一部取得条件が異なる場合あり）
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1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28社（ただし、付与条件が異なる会社あり）
養育両立支援・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、1休暇年度に対し20日まで取得できる。	無給	IHIおよび国内関係会社（ただし、一部取得条件が異なる会社あり）
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
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などを受けることができる。	—	IHIおよび国内関係会社13社

介護とのバランス

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、介護のために被介護者1人につき、休業日数を通算して最大3年間の範囲内で取得できる。	無給	IHIおよび国内関係会社
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1人につき1休暇年度当たり最大15日）	10日まで有給、11日以上無給	IHIおよび国内関係会社（ただし、一部取得条件が異なる会社あり）
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および国内関係会社（ただし、一部取得条件が異なる会社あり）
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

病気治療とのバランス

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

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26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12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23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14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

労働安全衛生／Well-Being（健康）

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として位置付けており、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、グループ安全・衛生担当役員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、以下の取組みを展開します。

1. 「安全五原則」をグループ共通の行動指針とし、経営者ならびに全ての従業員が労働災害の防止に向けて安全衛生活動に取組みます。
   【安全五原則】
   一、安全はすべてに優先する
   一、危険な作業はしない、させない
   一、災害要因の先取り
   一、ルールを守る
   一、自ら努力する
2. 従業員の心とからだの健康保持増進に向けた環境整備と機会提供に努め、健康で働きやすい職場づくりを進めます。
3. 安全衛生に関する諸法令を順守するとともに、事業活動が地域社会に与える影響にも十分配慮し、社会の一員として安全衛生確保に努めます。

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。
委員会はグループ安全・衛生担当役員が委員長を務め、ものづくりシステム変革本部長、産業システム・汎用機械事業領域副領域長、資源・エネルギー・環境事業領域副領域長および航空・宇宙・防衛事業領域生産センター長が、それぞれ副委員長を務めます。また、各事業領域長など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、委員長であるグループ安全・衛生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	グループ安全・衛生担当役員
副委員長	ものづくりシステム変革本部長、産業システム・汎用機械事業領域副領域長、資源・エネルギー・環境事業領域副領域長、航空・宇宙・防衛事業領域生産センター長
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
2025年度の開催回数	1回

戦略

リスク

IHIグループは、事業所および建設現場における安全衛生管理に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

健康経営戦略マップ

IHIは、「人材こそが最大かつ唯一の財産である」という経営理念の下、「IHIグループ健康経営宣言」を実現し、企業価値の向上を目指すために健康経営戦略マップを策定しています。

IHI健康経営戦略マップ（234KB） PDF

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、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。

2026年度IHIグループ安全衛生方針と重点施策

目標

多様なワークフォースによる持続的成長を支える安全・健康基盤の構築

・2027年度末 危険源レベルA・Bの事象発生0件

施策

「安全衛生マネジメントシステム」、「一人ひとりの安全行動」両面の強化による安全基盤構築

・安全衛生マネジメントシステム（OHSMS）の強化

- リスクアセスメントの高度化
  作業実態を受け止める実務標準を整備し、連動するリスクアセスメントの更新と対応が回るサイクルを確立
- 重大リスクへの投資
  リスクアセスメントの結果を投資判断の根拠とし、重大リスクに最優先で経営資源が投下される仕組みを確立
- OHSMSへの統合
  リスクアセスメントの高度化を起点に、全社（海外含む）共通OHSMSを立ち上げ、統合し、安全管理体制の統一と質的向上を実現
- AI・ロボットの普及拡大に即した安全機能の高度化と、OHSMSへの組み込み

・一人ひとりの安全行動の強化

- 安全五原則の改めての自分事化と、「相互啓発型」に向けた安全文化の醸成
  安全五原則を5S等も併用し、全員が自らの行動に落とし込む

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、労働安全衛生の観点から、事前に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、協力会社に対しては、「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。
2025年度は、国内で50件の不休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。

危険源レベル別労働災害など※の内訳

項目		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
危険源レベル	危険源レベルA（永久全労働不能のリスク）	IHI、国内連結子会社およびその協力会社	件	3	5	8	7
	危険源レベルB（永久一部労働不能のリスク）	IHI、国内連結子会社およびその協力会社	件	17	22	20	19
	危険源レベルC以下（上記以外のリスク）	IHI、国内連結子会社およびその協力会社	件	82	104	91	83
	合計	IHI、国内連結子会社およびその協力会社	件	102	131	119	109

※ 不休未満の災害や無傷害事故を含み、熱中症災害を除く

Well-Being（健康）

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きました。今後は「多様なワークフォースによる持続的成長を支える安全・健康基盤の構築」を目指して「個人の健康増進」「組織の活性化」を柱とする全社健康支援体制のレベルアップに取り組んでいきます。従来から取り組んでいる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、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）などを継続して実施します。加えて、生涯にわたる活力を担保するための健康基盤づくりの支援、健康の観点からの就業環境の整備を行い、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。

2026年度IHIグループWell-Being方針と重点施策

目標

多様なワークフォースによる持続的成長をさせる安全・健康基盤の構築

・エンゲージメントサーベイ、健康度調査、ストレスチェックの良化

施策

「個人の健康増進」、「組織の活性化」を柱とする全社健康支援体制のレベルアップ

・個人の健康増進：就業年齢の延伸を見据えた情報提供と環境整備
  - 生涯にわたる活力を担保するための知見の普及
  - 就業環境の最適化：自然と活力が高まり健康となる環境の整備
・組織の活性化：人事と連携したエンゲージメント向上施策の全社展開
  - 部門間のばらつきの是正
・健康支援体制の整備
  - 対話に基づく相互支援体制の強化
  - IT/AIの活用による支援格差の是正
  - 有害業務管理のOHSMSへの統合によるガバナンス強化

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年度からは、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にわたり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の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、（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を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。
国際放射線防護委員会（ICRP）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。
2025年度、社内基準値に到達した従業員は0名でした。
さらに、IHIの産業医による健康診断や健康へのアドバイスを行っています。

指標と目標

労働災害

労働災害件数※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害件数	IHIおよび国内連結子会社	件	56	54	66	50
（うち、死亡災害件数）	IHIおよび国内連結子会社	件	0	0	1	0
従業員	IHIおよび国内連結子会社	件	25	26	39	19
（うち、死亡災害件数）	IHIおよび国内連結子会社	件	0	0	1	0
派遣従業員	IHIおよび国内連結子会社	件	4	2	8	4
（うち、死亡災害件数）	IHIおよび国内連結子会社	件	0	0	0	0
協力員（請負業者）	IHIおよび国内連結子会社	件	27	26	19	27
（うち、死亡災害件数）	IHIおよび国内連結子会社	件	0	0	0	0

※ 労働災害による死傷者数

全災害度数率※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全災害度数率	IHIおよび国内連結子会社	—	1.37	1.33	1.50	1.19

※ 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

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
IHIグループ平均	IHIおよび国内連結子会社	—	0.39	0.34	0.42	0.29
全国製造業の平均※2	事業所規模100名以上（抽出調査）	—	1.25	1.29	1.30	1.33

※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

項目		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
工場部門	目標値	IHIおよび国内連結子会社	—	0.6未満	0.6未満	0.6未満	0.6未満
	実績	IHIおよび国内連結子会社	—	0.89	0.95	1.21	0.55
建設部門	目標値	IHIおよび国内連結子会社	—	1.2未満	1.2未満	1.2未満	1.2未満
	実績	IHIおよび国内連結子会社	—	2.30	2.10	2.13	2.80

安全衛生における強度率

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
IHIグループ平均	IHIおよび国内連結子会社	—	0.01	0.01	0.15	0.01

労働基準法違反に伴う行政処分件数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働基準法違反に伴う行政処分件数	IHIおよび国内関係会社	件	0	0	0	0

Well-Being（健康）

健康診断関連項目

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
健康診断受診率	IHIおよび国内連結子会社	%	96	98	98	100
健康診断有所見率	IHIおよび国内連結子会社	%	72	72	73	73
ストレスチェック受検率	IHIおよび国内連結子会社	%	97	96	97	96
高ストレス者率	IHIおよび国内連結子会社	%	9	10	7	9
アブセンティズム（3カ月以上の休業者率）	IHIおよび国内連結子会社	%	1.3	1.4	1.4	1.9
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	%	1.7	2.3	1.9	2.2
喫煙率	IHIおよび国内連結子会社	%	25	25	25	25

職業性疾病度数率※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
職業性疾病度数率	IHIおよび国内連結子会社	—	0.098	0.098	0.098	0.104
労働関連の疾病・体調不良による死亡者数	IHIおよび国内連結子会社	件	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、など	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

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
SVST（Supervisor Safety Training）	IHIおよび国内連結子会社	名	268	209	365	327
SMST-Ⅰ（Site Manager Safety Training-Ⅰ）	IHIおよび国内連結子会社	名	56	109	157	140
SMST-Ⅱ（Site Manager Safety Training-Ⅱ）	IHIおよび国内連結子会社	名	—	22	38	16
SST（Supervisor Safety Training）-1	IHIおよび国内連結子会社	名	131	136	93	123
SST（Supervisor Safety Training）-2	IHIおよび国内連結子会社	名	109	98	78	87
SST（Supervisor Safety Training）-3	IHIおよび国内連結子会社	名	31	42	65	11
SST・SMSTトレーナー養成講座	IHIおよび国内連結子会社	名	27	15	31	17
安全管理者選任時教育	IHIおよび国内連結子会社	名	26	71	48	—

Well-Being（健康）

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グループでは、多様な人財が安心して働き続けられる環境の整備に向けて、女性特有の健康問題に関する教育機会を展開し、性差に伴う健康課題の理解促進とヘルスリテラシーの向上に取り組んでいます。また、ジェンダーギャップ解消ワーキンググループによる啓発活動などを通じて、従業員が健康課題を正しく理解し、相互に支え合う風土づくりを推進しています。そのほか、健康保険組合では妊産婦とそのパートナー双方を対象とした伴走型支援アプリを導入し、ライフイベントに応じた健康支援を提供しています。
また、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。
そのほかにも、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。
人権に関わる国際規範に基づき、人権を尊重する組織文化の醸成と事業活動全般にわたる人権尊重の取り組みを推進することで、あらゆる人びとに対する人権尊重の責任を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「国連グローバル・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、サプライチェーン、環境経営、人権デュー・ディリジェンス、ESGなどに関する理解を深める活動を継続しています。
2022年度より、国連開発計画（UNDP）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んでいます。
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。
また、東京人権啓発企業連絡会、大阪同和・人権問題企業連絡会、兵庫人権啓発企業連絡会、同和問題の解決を目指す広島企業連絡会に参画し、地域の人権課題に関する情報共有や意見交換を通じて理解向上に取り組んでいます。

方針

IHIグループ人権方針

IHIグループは、2020年に「IHIグループ人権方針」を策定し、本方針に基づき、人権尊重の取り組みを推進してきました。これまで、重要人権課題の特定や対応状況の確認、推進体制の強化、人権侵害に関する通報窓口の設置などに取り組んできました。こうした取り組みの進展や実態を踏まえ、2026年7月に人権方針を改訂しました。改訂に当たっては、社内外のステークホルダーとの対話を通じて寄せられた意見を踏まえ、検討を行いました。

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き、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。

（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※1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を尊重します。
3. 私たちの取引先やビジネスパートナー※2に対しても、本方針を遵守するよう求めていきます。

（国際規範・法令・グループ規範等の遵守）

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

（推進体制と人権デュー・ディリジェンス）

1. グループ人財・人事担当役員を責任者とする体制の下、人権尊重を計画的かつ継続的に推進し、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するとともに、適宜適切に見直していきます。
3. 人権に関わる潜在的または実際の負の影響を確認した場合は、適切な手続きを通じて、速やかに、その影響に対する防止・軽減・是正措置を講じます。

（重要人権課題）

IHIグループとして優先的に取り組むべき重要人権課題を特定しました。グループ内で人権デュー・ディリジェンスを実施し、これらの人権課題への対応状況を確認していきます。

（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わた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。

（グリーバンスメカニズムと救済）
IHIグループの事業活動を通じて人権に負の影響を受けるステークホルダーからの相談を受け付け、救済につなげるための通報窓口を設置し、運用します。また、通報結果を学習源として人権デュー・ディリジェンスに生かしていきます。

（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。

※1 派遣、嘱託、再雇用、パートタイムなどの従業員を含む。
※2 お客さまや調達先、協力・請負会社などの取引先、業務提携・委託先などの事業上のパートナーを含む。

2026年7月24日
株式会社IHI 代表取締役社長 井手 博

IHIグループの重要人権課題

IHIグループおよび取引先の従業員・労働者に関する権利を最も優先度の高い課題として選定しました。

●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。これには、人身取引による搾取を含みます。

●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。

以上

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。

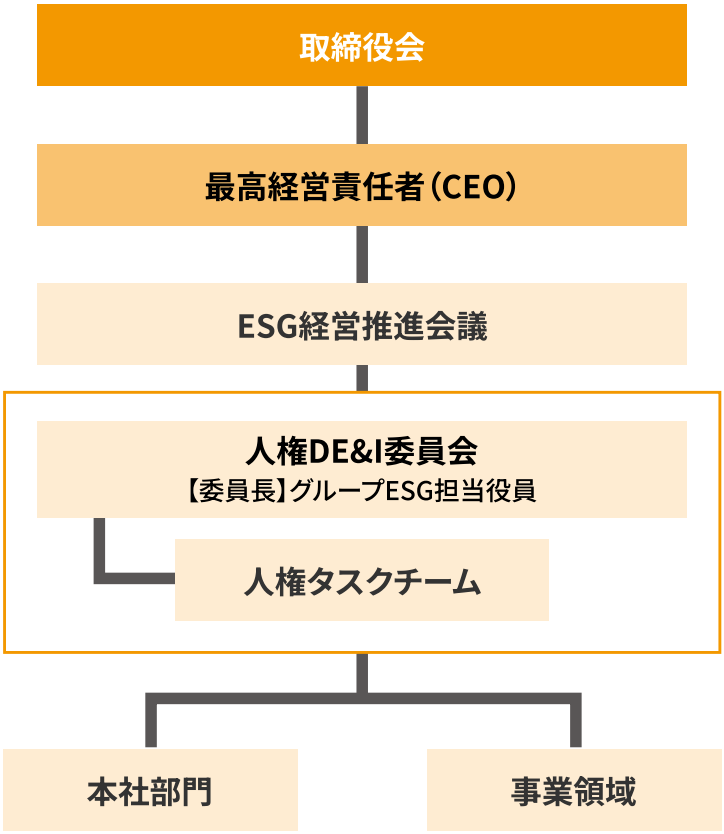
Fiscal year 2025 Statement on the UK Modern Slavery Act and Australian Modern Slavery Act（198KB） PDF
2025年度 英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法に関する声明（日本語訳）（348KB） PDF

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、人権を尊重する組織文化の醸成と取り組みを推進することを目的として、人権の尊重と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ESG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、コーポレートセクレタリー部、経済安全保障統括部、法務部、事業開発統括本部のメンバーから構成

人権推進体制図



人権DE&I委員会

委員長	グループESG担当役員
委員	各事業領域長、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、内部監査部長、秘書部長、経済安全保障統括部長、コーポレートセクレタリー部長、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、都市開発部長、インテリジェント・オペレーションセンター長、技術戦略室長、調達部長、人事部長
事務局	総務部サステナビリティ推進グループ
2025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、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。

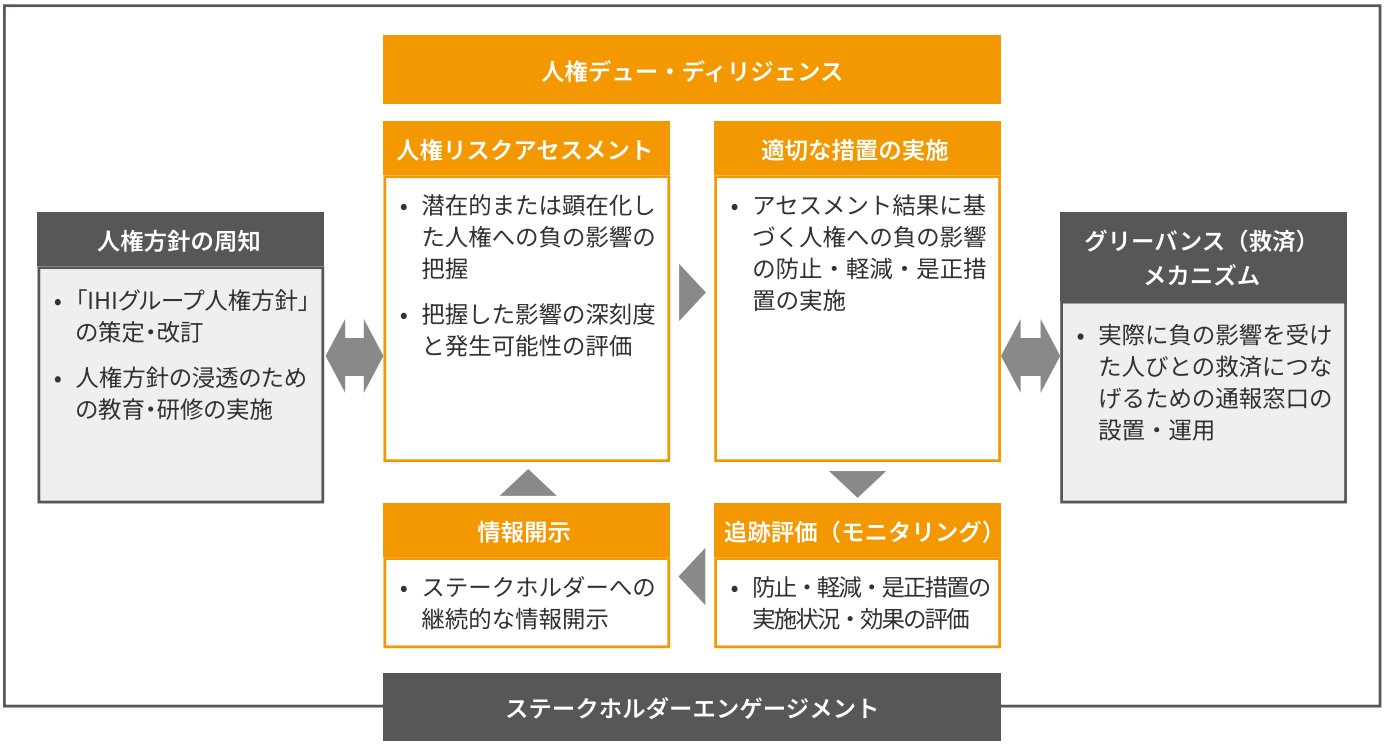
※ ライツホルダー：人権の保有者のこと。企業活動によって人権に影響を受ける可能性のある人やグループを指します。

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「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を実施し、潜在的または実際の人権への負の影響を把握し、②把握した影響の防止・軽減・是正に向けた適切な措置を各業務の方針・運用プロセスに組み込み、③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



重要人権課題の特定

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取引先を選定しました。

重要人権課題

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。これには、人身取引による搾取を含みます。

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平さを確保します。

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。

人権デュー・ディリジェンスの実施

IHIグループは、「重要人権課題」を中心とした現状および実態把握を目的として、国内外のIHIグループ拠点を対象に人権デュー・ディリジェンスを実施しています。
人権デュー・ディリジェンスの実施体制および管理状況、人権課題への対応状況に関する設問を含めたセルフアセスメントシートをグループ拠点に展開し、各社からの回答を得ています。回答結果はフィードバックシートとして取りまとめ、各拠点に送付しています。
セルフアセスメントシートの設問のうち、IHIグループの重要人権課題および国際労働機関（ILO）が定め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」「安全で健康的な労働環境」）に関連する対応優先度の高い設問を「重要設問（Red Flag）」として設定しています。未対応の重要設問がある場合には、フィードバックシートの送付時に改善を要請するとともに、対応状況をフォローしています。
取引先およびビジネスパートナーに対する人権デュー・ディリジェンスについては、サプライチェーン・マネジメントおよびプロジェクトリスクマネジメントの取り組みに統合して進めています。併せて、IHIグループのリスク管理活動において、人権の尊重を含むESG経営の重要課題に関連するリスクに対応しています。

サプライチェーン・マネジメント >
プロジェクトリスクマネジメント >
リスク管理 >

新規事業における環境・人権リスクアセスメントの実施

IHIグループでは、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受注・投資前の審査プロセスにおいて、調達先を含む取引先の人権侵害懸念や事業を通じた環境・人権への影響を確認しています。
投資前審査においては、ESGチェックリスト（環境、人権）※を活用し、気候変動対策、廃棄物、土壌汚染、生態系といった環境や人権に関する影響評価を行っています。人権侵害リスクについては、少数民族および先住民の権利、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、買収前の段階で、投資先における人権推進体制や人権課題への対応状況についても確認を行っています。

※ ESGチェックリストは、国際金融公社（IFC）のパフォーマンス・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、作成しています。

プロジェクトリスクマネジメント >

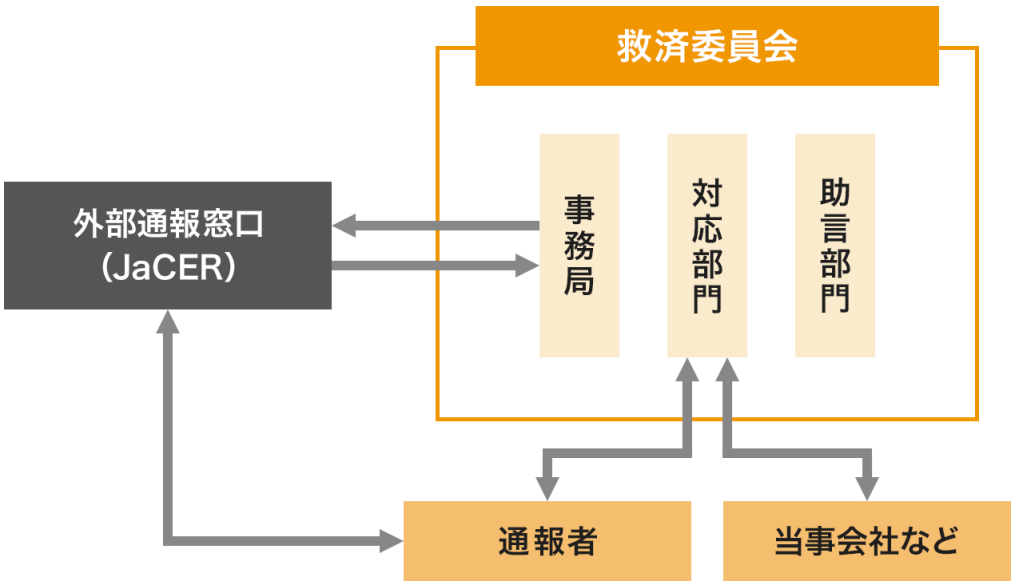
グリーバンスメカニズムの運用

IHIグループは、2024年4月、グリー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。IHIグループは、通報者および通報に関与した関係者に対する報復行為や不利益な取り扱いを禁止しており、その防止と是正に取り組んでいます。

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、「極秘」情報として厳格に管理されます。事務局（調達部 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



指標と目標

人権リスクアセスメントの実施状況

項目	目標	単位	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
人権リスク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	件	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リスクアセスメント完了

人権教育・研修の受講者数

項目	単位	2025年度	
		対象	受講者数
e-ラーニング「ハラスメント防止」	名	IHIおよび国内関係会社	22,149
e-ラーニング「グループ人権方針（ベーシック）」	名	新規入社者、キャリア採用者および受講希望者	370
e-ラーニング「ビジネスと人権」	名	受講希望者	63
地区事業所で開催された人権関連研修	名	新規入社者、基幹職、職班長、人権担当者など	259

グリーバンスメカニズムへの通報受付件数

項目	単位	2023年度※	2024年度	2025年度
通報受付件数	件	1	8	17
うち、人権事案対象件数	件	1	6	14
ハラスメント	件	1	2	7
労働・雇用	件	0	1	5
差別	件	0	1	0
コンプライアンス違反	件	0	0	1
その他	件	0	2	1

※ 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、人権を尊重する組織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

2025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。

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）/指標と目標 >

全従業員向けの発信

全社重点施策の「DE&Iを自分事にする」に向けた取り組みの一環として、全従業員を対象とした継続的な情報発信を行っています。2025年度は、人権・DE&Iへの理解を深めるためのDE&I推進月間（毎年12月）の取り組みとして、世界人権デー（12月10日）を起点に、社内特設ホームページで人権DE&I委員長をはじめとする多数の従業員が連携し、リレー形式で1カ月間、毎日1名ずつメッセージを発信しました。また、国際女性の日（3月8日）に合わせて、①女性管理職からのメッセージ発信、②女性活躍に関する関連データの社内公表、③ジェンダーギャップ解消ワーキンググループによる企画展開などの活動を実施しました。これらの取り組みを通じて、ジェンダーに関する理解と関心の向上に努めています。

「DE&I推進月間」として、12月に社内外で様々なイベントを実施しました >

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）/指標と目標 >

人権リスク把握のためのワークショップの開催

人権に関するリスクの防止・軽減、必要に応じた是正および救済の仕組みづくりに現場の声を反映することを目的として、人権リスクを洗い出すためのワークショップを2025年8月に開催しました。
本ワークショップには、人権担当者に加え、事業の最前線で働くさまざまな従業員が60名参加しました。製品の企画から製造、販売、使用に至るまでのバリューチェーン全体を俯瞰しながら、従業員、取引先、地域社会の方々など、事業活動に関わる多様なステークホルダーに対して、どのような人権リスクが生じ得るかについて検討・洗い出しを行いました。ワークショップで洗い出した人権リスクは、「深刻度」および「発生可能性（起こりやすさ）」の観点から優先度評価を行い、その結果を人権方針の改定に当たって考慮しました。

「人権の尊重」のさらなる推進に向け、現場の声を活かしてリスク管理体制を強化 >

重要人権課題に対する取り組み

グループ拠点での対応

IHIグループは、「重要人権課題」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リスクアセスメントを、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カ国語で作成して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。
2025年度は2022年度～2024年度の対策実施状況を確認するため、9拠点を対象に追跡評価を実施しました。追跡評価を通して、今回の確認範囲では、重要人権課題に関する深刻なリスクは発見されませんでした。今後の実施においては、確認範囲を拡大してリスクを深掘りしていきます。
サプライチェーンにおける対応状況は、取引先のサステナビリティ評価の中で確認しています。

サプライチェーン・マネジメント >

人権リスクアセスメントの結果、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
重要設問（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、「2024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 重要設問（Red Flag）：IHIグループの重要人権課題および国際労働機関（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」「安全で健康的な労働環境」）と関連するもののうち、特に重要な設問項目

外国人非正規労働者への対応

IHIグループは、2025年度、IHI および IHI 国内子会社の全拠点を対象に、強制労働や差別・ハラスメントなどの人権リスクにさらされやすい外国人非正規労働者の雇用状況に関する調査を行いました。その結果、18社で317名の外国人非正規労働者が勤務していることを確認しました。うち技能実習生を受け入れている2拠点を訪問調査し、判明した指摘事項については改善に向けて是正措置を講じています。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。

サプライチェーン・マネジメント >

採用・雇用における対応

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。

均等な機会の提供

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。グローバルで最低賃金以上の賃金水準を確保するとともに、時間外手当を含む適正な賃金・手当の支払いや、同一労働同一賃金の考え方に基づく人事制度の整備を通じて、公正・適正な処遇を推進しています。

人財マネジメント／人財開発 >
ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I） >

差別・ハラスメントの禁止

IHIグループは、これまでハラスメント防止に向けた周知・啓発活動や、会社に相談しやすい環境の整備を進めてきました。会社がハラスメント事案を把握しやすい環境整備を進めてきたことを踏まえ、IHIグループとして、パワーハラスメントやセクシュアル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。

企業倫理・コンプライアンス >

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。

労働安全衛生／Well-Being（健康） >

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、相互理解に根差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。

労働安全衛生／Well-Being（健康） >

サプライチェーン・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、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　韓国語（694KB） 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ESG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。
2025年度は、リスク管理会議に対しては四半期1回ごとに報告を行い、人権DE&I委員会に対しては年3回報告を行いました。

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靭化

IHIグループは、近年発生している自然災害、感染症、紛争、CSR調達視点のリスクなどによって、生産を含めた事業活動が停滞することのないよう、サプライチェーンを強靭化する活動をグローバルに推進しています。
主要な原材料・部品の市況動向については日頃から情報収集して安定調達に努めるとともに、調達先の品質・納期などの管理を徹底し、特定の調達先への過度の集中・依存を避けるために調達先の分散化などを進めています。
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靭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　など

2025年度は、一次取引先から510社、二次取引先から102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8,970社の一次取引先のうち、一次重要取引先510社の調達金額の割合は41%となりました。

重要取引先・比率

項目	対象	取引先数	調達金額の割合
一次取引先数	IHIおよび国内関係会社29社	8,970社	100%
一次重要取引先数	IHIおよび国内関係会社29社	510社	41.1%
二次重要取引先数	IHIおよび国内関係会社29社	102社	—

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。
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、懸念があれば、必要に応じて追加の聞き取り調査を実施するなど、サプライチェーン全体の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。
なお、EcoVadis社のサステナビリティ評価は、「国連グローバル・コンパクトの10原則」「国際労働機関（ILO）条約」「グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）スタンダード」「ISO26000」「セリーズ（CERES）ロードマップ」および「国連ビジネスと人権に関する指導原則」など、主要な国際基準に基づいて実施されています。2025年度の実績※においては、検収総額のうち51%を占める取引先あるいはその親会社（取引先数877社）から「EcoVadis」の評価結果の共有をいただいており、そのうち取引先あるいはその親会社のいずれかが総合スコア45点以上の取引先が、90%を占めています。なお、877社には重要取引先のうち20%（94社）が含まれています。

※ 2025年度検収分。対象は、IHIおよび国内関係会社27社

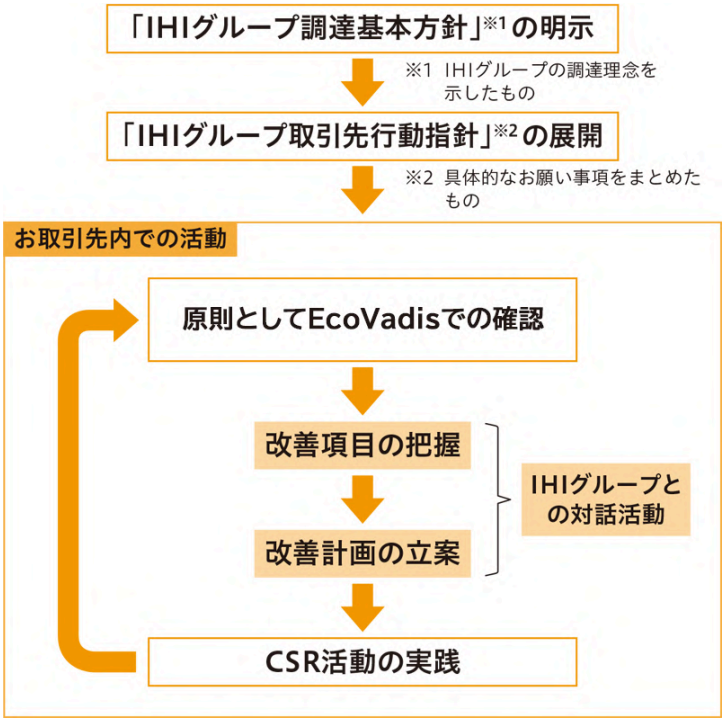
セルフチェックシートによるサプライヤー管理

IHIグループでは、JEITAの「責任ある企業行動ガイドライン」およびResponsible Business Alliance（RBA）行動規範を参考に「IHIグループ取引先行動指針」を策定し、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381社回収しました。そのうち136社は重要取引先からの回収です。
一方で、「セルフチェックシート」によるサプライヤー管理においては、調査に伴う作業負荷に加え、評価の妥当性・透明性の確保や、最新のグローバル基準への対応が課題となっていました。このため、IHIグループでは、CSR活動をより効率的かつ適正に進めるため、「セルフチェックシート」を段階的に廃止し、第三者評価である「EcoVadis」の活用へ移行する予定です。

大型プロジェクト案件の受注前審査における取引先のESG評価

IHIグループでは、2023年度より、予想請負金が一定額以上のプロジェクト案件を対象に、採用候補となる取引先の一部を選定し、ESG評価を実施しています。2024年度までは「セルフチェックシート」による評価を行っていましたが、2025年度から新たに「EcoVadis」を活用した評価を導入しました。
2025年度は、20件のプロジェクト案件を対象に、延べ130社のESG評価を実施し、そのうち31社については「EcoVadis」を用いた評価を行いました。その結果、3社でリスクが認められたため、改善に向けた是正対応を要請しています。今後も、段階的に「EcoVadis」を活用した評価への移行を進めていく方針です。

CSR活動推進のプロセス



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ています。
また、取引先におけるCSR活動の支援として、「ビジネスと人権」「カーボンニュートラルと環境」「公正取引」をテーマとした合同セミナーをアジア4拠点で開催しました。さらに2025年度は、ESGおよび危機管理に関する意識向上を図るため、国内一次重要取引先のうち、従業員20名以下の企業および各調達部門が指定した企業を対象に、外部e-ラーニングサービスの提供を開始しました。
2025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社数

項目		対象範囲	単位	2025年度		
テーマ	国			合計	重要取引先の内数	各国の重要取引先総数に対する参加率
ビジネスと人権	韓国	韓国国内取引先	社	16	1	20%
カーボンニュートラルと環境	マレーシア	マレーシア国内取引先	社	13	0	0%
	ベトナム	ベトナム国内取引先	社	21	2	67%
公正取引	中国	中国国内取引先	社	29	5	50%

国内一次重要取引先向けe-ラーニングの参加社数

テーマ	実施国	対象範囲	単位	2025年度
ESG・危機管理	日本	国内一次重要取引先（一部中小企業）	社	30

サプライチェーンの強靭化に向けた重要取引先との対話

IHIグループでは、サプライチェーンの強靭化のため、各種評価ツールの活用や重要取引先への直接の聞き取りを通じ、重要取引先の経営リスクや情報セキュリティリスク、災害リスクなどを評価しています。評価の結果、IHIが独自に設定した評価基準を下回った重要取引先を抽出し、訪問による対話を実施した上で、課題の把握やリスクの低減に向けた指導・提案を行っています。2025年度は、国内の一次重要取引先146社を訪問し、対話を実施しました。
また、2024年度から実施している、サステナビリティに関して取引先の課題をヒアリングするための対話活動についても継続して実施しています。本対話では、取引先における日頃のCSR調達への取り組み状況を確認するとともに、さらなる改善に向けた協力について前向きな意見交換を行うことを主旨としています。
2025年度は、重要取引先を含む12社※から課題の聞き取りを実施しました。

※ 日本6社、ベトナム3社、マレーシア3社

「EcoVadis」を活用した情報提供

IHIグループでは、2024年度より、取引先およびその親会社のご協力の下、EcoVadis社のサステナビリティ評価を活用しています。2025年度からは、ESGリスク管理におけるサプライチェーンの協働を一層強化することを目的に、サステナビリティ評価にご協力いただいた取引先に対し、IHIグループのサプライチェーンリスク管理の状況をまとめたフィードバックレポートの発行を開始しました。フィードバックレポートを通じて、CSR調達に関する意見交換も始まっており、引き続きサプライチェーンの皆さまと協働したリスク管理を進めていきます。

人権リスク低減活動

外国人非正規労働者に対しての積極的な対話

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および国内子会社の拠点に在籍する外国人非正規労働者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。本活動を通じて、法令・規範上の懸念や、安全衛生・習慣上の課題が明らかになったため、外国人非正規労働者が在籍するIHIおよび国内子会社の全拠点を対象に、リスク低減に向けた是正措置を実施しています。2025年度は、外国人技能実習生が脆弱な立場にあり人権リスクが高いことを踏まえ、外国人技能実習生を雇用している構内協力会社が存在する拠点の中から2拠点を選定し、ASSC立会いの下、これまでの積極的対話に加えて、構内および寮の現地調査を初めて実施しました。なお、2023年11月～2026年2月にかけて、国内延べ10拠点において、延べ68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。このうち49名は、構内協力会社が雇用・受け入れしている外国人非正規労働者です。

グリーバンスメカニズムの運用

人権の尊重/リスク管理/グリー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、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取引先に求めています。

従業員への教育・浸透

IHIグループでは、調達関連法規および業務規程に関する教育に注力するとともに、業務の中で遵守状況を点検し、必要な改善を行うことで、コンプライアンスの強化を図っています。持続可能なサプライチェーンの構築を実現する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、オンデマンドによる動画配信を導入しています。受講者の利便性を高めることで、学習および学び直しの機会を拡大し、法規・規程に対する理解の浸透を図っています。
また、調達関連部門に限らず、IHIおよび国内関係会社36社の従業員を対象に、CSR調達の内容を含むe-ラーニングによる一斉教育を実施しています。これにより、法規・規程および社会的要請に対する理解と対応力の向上を図っています。2025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。
さらに、2024年度からは、調達費用の上昇に対応するため、価格査定力の向上を目的とした教育を継続して実施しています。加えて、持続可能なサプライチェーンの構築に向け、グループ中堅社員を対象としたサプライチェーン・マネジメント教育を2026年度から開始する予定です。
これからの調達業務に求められるスキルの向上を通じて、従業員のエンゲージメントおよび満足度の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航空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 Framework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、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

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取適法講座※1※2※3	IHIおよび国内関係会社	名	379	431	379	1,678
建設業法講座※1	IHIおよび国内関係会社	名	354	313	165	93
海外調達講座※1	IHIおよび国内関係会社	名	112	152	115	118
調達プロフェッショナル育成研修※4	IHIおよび国内関係会社	名	1,367	1,534	1,184	626

※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 2024年度までの「下請法講座」は、法令の名称変更に伴い2025年度から「取適法講座」としています。
※3 2025年度は法令改正に伴い、調達プロフェッショナル育成研修の対象に加えて、特別講座として実施しました。
※4 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	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
拠点数	IHIおよび国内子会社	拠点	—	4	4	2
対話人数	拠点内で働く労働者（協力会社の労働者を含む）	名	—	22	32	14
取引先数	拠点内の協力会社	社	—	8	4	3

グリー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/グリーバンスメカニズムへの通報受付件数 >

取り組み

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ました。さらに、2026年3月には、中小受託取引適正化法（取適法）の施行に伴うひな形の改訂を受け、同宣言を更新しました。これらの取り組みに基づき、取引先との相互繁栄を目指しています。
また、取引先からの価格転嫁の状況については、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、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（191KB） PDF

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。グループ品質保証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。委員会の開催頻度については、2025年度までは原則年2回としていましたが、2026年度から原則年4回開催へと見直します。なお、2025年度は、品質保証に関するリスクの状況を踏まえ、臨時開催を含め計4回開催としました。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
2025年度の開催回数	4回（臨時開催を含む）

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、お客さま満足度の向上、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るとともに、環境変化に対する適時適正な対応を可能とすることで、製品の革新性を促進します。加えて、IHIグループでは、AI・デジタル技術の活用を通じた品質マネジメントの高度化に向けた取り組みを進めています。具体的には、一部事業において、不適合情報データベースなどに蓄積された過去事例を参照し、生成AIを用いて、これから実施する案件で、留意すべき点や未然防止策の検討を支援し、デザインレビューなどの設計段階における参考情報として活用しています。
また、別の事業領域においては、長年の改定・追加により複雑化したQMSについて、生成AIも活用しながら、業務プロセスに応じたルールや要求事項の整理・判別を進めるとともに、適用すべきルールの特定を支援することで、作業者が必要な情報に容易にアクセス可能で、適切に理解・運用できる環境の整備に取り組んでいます。

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拠点において、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。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。
2025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61拠点のうち49拠点（取得率80.3%）となります。内訳としては、国内拠点が34拠点中28拠点（取得率82.4%）、海外拠点が27拠点中21拠点（取得率77.8%）です。
また、QMSの有効性を維持・向上するため、事業部門自らが内部監査を通じて日常的な運用状況を確認するとともに、外部認証の取得にとどまることなく、本社コーポレート部門が主導し、グループ共通で整理したQMS実現要件に基づいて、仕組みの整備状況および運用状況を審査・確認し、継続的な改善につなげています。
IHIグループでは、「IHIグループ品質方針」および品質重点施策を踏まえた上で、各事業会社・事業部門の年度計画や中期計画に基づき、製品特性や事業内容に応じた定量的な品質目標と達成期限を設定しています。これらの目標は、QMSの運用を通じて進捗管理を行い、内部監査やマネジメントレビューを通じて定期的に確認・見直ししています。代表例として、産業システム・汎用機械分野においては、不具合への対応に伴う品質費用（社内管理指標：補サ費）およびその売上原価に対する比率（補サ率）を管理しており、これらは一部を除き量産ではない機種において、品質不具合の発生状況およびその影響の程度を金額ベースで捉える指標として、また、品質改善の効果を確認する指標として活用しています。2026年度の目標を補サ費9.44億円、補サ率0.52%（売上原価比）と設定しています。同領域では、中期的に補サ率0.5%未満とすることを目指しています。
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グループでは、製品の安全性を確保するため、設計・開発から製造、出荷後の対応に至るまで、各段階に応じた仕組みを構築し、体系的に運用しています。以下に、製品安全の確保に関する主な仕組みおよびプロセスを示します。

① 設計・開発段階におけるリスク低減
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。

② サプライヤーに対する品質・安全要求
IHIグループでは、グループ行動規範に基づく調達方針および関連規定の下、サプライヤーに対して製品・サービスの品質、性能、信頼性および安全性に関する基準を定めています。
これらの基準は、調達要件や契約条件などを通じてサプライヤーに明示し、調達・契約プロセスの中で展開・確認することで、IHIの期待する品質水準が継続的に満たされるよう管理しています。また、品質を確保する上では、遵守すべき法規などを含む要求事項をサプライヤーに適切かつ具体的に展開することが重要であるため、各事業部門においてそれらの要求事項を十分に理解し、適切に展開できているかについて、コーポレート部門による点検も実施しています。

③ 各プロセスにおける流出防止および未然防止
IHIグループは、品質マネジメントシステムに基づき、製品特性および事業形態に応じて、設計・開発から調達、製造、検査、出荷（引き渡し）に至る各プロセスにおいて、設計図面や製品、記録など、アウトプットの品質を確認する活動を行い、不適合（お客さま要求事項、法令、規格、社内ルールを満足しない状態）の発生防止（未然防止）および次工程や社外への流出防止に取り組んでいます。不適合が検出された場合は誤使用や流出を防止するために識別・隔離し、内容と影響に応じた処置（修正・修理・廃棄、出荷停止、お客さまへの連絡、必要に応じてお客さまの承認を得た上での例外的な受け入れなど）を行った上で、是正処置（再発防止策）を講じます。

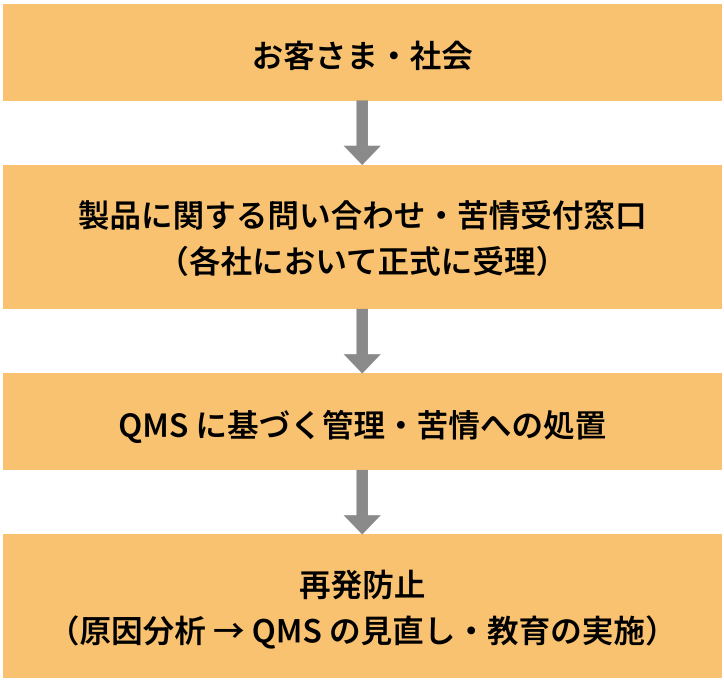
各段階における主な取り組みは、以下のとおりです。

- 設計段階：設計内容の確認・検証（デザインレビュー）を通じて、要求事項への適合性を確保し、不適合品の発生を未然に防止
- 調達段階：サプライヤーに対して一任するのではなく、法規要求など重要な要求事項に関しては、サプライヤーによる要求の理解と適合を自ら確認することをグループとして推進し不適合の発生と流出を防止
- 製造・製作段階：工程内および検査・試験の各段階で品質確認を実施し、不適合が検出された場合は識別・隔離した上で決められた処置により流出を防止
- 最終確認段階：引き渡し前に最終的な品質確認を実施し、不適合が検出された場合は識別・隔離した上で出荷停止などにより流出を防止

④ お客さまクレーム対応プロセス
お客さまに提供した製品において、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、お客さまがクレーム申し立てや解決を求めることができるよう、各組織に製品に関する問い合わせ窓口を設けています。これらの窓口では、一般的な問い合わせに加え、製品に関する苦情や懸念についても正式に受け付けており、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っています。さらに、受領した内容については関係部門と連携の上対応するとともに、受領後にはお客さまへ受付（受領確認）をお知らせするなど、適切に対応しています。また、対応方針や回答までの目安については必要に応じてお知らせしながら対応しています。一部の事業においてはサービス拠点などを通じた対応体制を整備しており、お客さまからの問い合わせや要望に対して、関係部門と連携しながら対応する仕組みとしています。

⑤ 再発防止と仕組みへの反映
発生した不適合については、再発防止の観点から問題を深掘りし、仕組みや手順、それらの管理・運用、力量管理や教育、品質に対する意識などにおける課題の有無を明らかにします。その結果を踏まえ、それらを包含するQMSの見直しと、必要な教育・トレーニングを実施することで、より確実な再発防止につなげています。

製品に関するクレーム対応メカニズム（概要）



※ IHIグループにおける製品クレーム対応の共通的な考え方および仕組みを示すものであり、具体的な運用方法や手順は各社・各組織により異なります。

⑥ 重大な品質問題発生時の対応および情報開示
IHIグループでは、品質問題や品質不正が判明した場合、原因分析および是正・再発防止策を実施し、これらを品質マネジメントおよび危機管理の枠組みの中で管理しています。
また、対外的な情報開示については、法令や社会的影響を踏まえ、重要性の高い品質問題や品質不正に対して適切に実施しています。

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、製品・サービスの設計プロセスなどに反映することで品質向上に活用しています。

株式会社 IHI 回転機械エンジニアリングの取り組み

回転機械の総合エンジニアリング企業である株式会社IHI回転機械エンジニアリング[以下、IRM]では、製品開発から製造、販売、メンテナンスまで一貫した事業を展開し、国内外の幅広いお客さまに製品・サービスを提供しています。IRMでは、お客さまから信頼の得られるサービスを提供するため、製品・サービスの特性に応じて、お客さま満足度調査を実施しています。
そのうち、国内向け汎用コンプレッサ（スクリュ、ターボ、レシプロ）に関するお客さま満足度調査では、2025年度の結果として「満足」「やや満足」の合計が93.3%となりました。アンケート結果は社内で共有し、お客さまのニーズや期待に対する製品・サービスの適合状況の把握に活用するとともに、継続的な品質改善および顧客満足の向上に取り組んでいます。

国内向け汎用コンプレッサに関するお客さま満足度調査結果

指標	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
満足と回答したお客さまの割合	87.5%	87.9%	87.9%	93.3%

※ 満足と回答したお客さまの割合は、アンケート回答顧客数（分母）に対する「満足」「やや満足」と回答した顧客数（分子）の割合として算出しています。

指標と目標

法令違反件数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
広告宣伝活動に関する法令	IHIおよび連結子会社	件	0	0	0	0

品質関連教育・研修の受講者数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
IHIグループ品質宣言	IHIおよび国内関係会社	名	262	384	852	1,012
品質コンプライアンス ケーススタディ研修	IHIおよび国内関係会社	名	—	—	—	2,600
役員向け品質保証研修	IHIおよび国内関係会社	名	—	—	—	196

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。
2025年度には、過去の品質事案を題材とした品質・コンプライアンスに関するケーススタディ型教育を新たに実施しました。本教育は、品質を自らの業務に引き寄せて考え、日々の行動や判断につなげることを目的としており、組織の状況に応じて段階的に展開しています。加えて、経営層を対象に、経営と品質保証の関係性や、経営判断における品質の重要性について理解を深めるワークショップを実施しています。

製品・サービスに関する情報開示

IHIグループは、事業活動を広くステークホルダーの皆さまに身近に感じていただけるよう、テレビCM・新聞広告・ウェブサイト・SNSなどを通して製品・サービスに関する情報を発信しています。この施策に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った対応を行っています。また定期的な効果測定を実施し、施策を改善しています。

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。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）」を定めており、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、「IHIグループ基本行動指針」における地域社会および国際社会に対する責任の考え方の下、「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分野に定めており、2026年度についても同様の取り組みを行っていきます。

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2025年度社会貢献活動の支出総額は547百万円でした。
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2024年度に比べ64百万円増となりました。

社会貢献活動費の費用別内訳

項目		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
活動内容別内訳	地域社会との共生	IHIおよび連結子会社	百万円	335	312	236	324
	次世代人財の育成	IHIおよび連結子会社	百万円	121	185	206	166
	環境の保全※	IHIおよび連結子会社	百万円	31	—	—	—
	その他	IHIおよび連結子会社	百万円	2	35	41	57
費目別内訳	現金寄付	IHIおよび連結子会社	百万円	251	244	288	324
	時間寄付	IHIおよび連結子会社	百万円	94	184	140	152
	現物寄付および敷地提供費	IHIおよび連結子会社	百万円	144	104	54	70
参考	地域社会関連の団体会費	IHIおよび連結子会社	百万円	15	23	22	33
	運営経費	IHIおよび連結子会社	百万円	106	97	93	106

※ 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

重点分野	指標		対象範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	IHIおよび連結子会社	1,535名	18,803名	18,949名	21,448名
	社会／環境の利益※2	地域社会への支出額	IHIおよび連結子会社	335百万円	312百万円	236百万円	324百万円
次世代人財の育成	事業の利益※2	STEAM教育の参加者数	IHIおよび連結子会社	7,468名	7,593名	1,378名	1,983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	IHIおよび連結子会社	156名	—	—	—
	社会／環境の利益※2	環境保全面積	IHIおよび連結子会社	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関わるもの
社会／環境の利益：持続可能な開発目標（SDGs）など、社会上・環境上の利益と連携するもの

取り組み

主な社会貢献活動（2025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	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	188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	170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2,700名	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	250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
	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	1,770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	41回	1,532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	主催	IHI鶴ヶ島工場	埼玉県鶴ヶ島市	8回	262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	延べ74回	1,652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	延べ47回	2,027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	—	—	これまで横浜事業所内に40本の苗木を植樹
	愛知川流域の農業水路の環境保全	愛知川流域の農業水路の清掃や環境整備	協力	IHI、IHIインフラ建設	滋賀県東近江市	—	51名	IHIグループ従業員
次世代人財の育成	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	5校	444名	近隣の小中学生
	出前授業 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		IHI本社、IHI原動機	東京都江東区、群馬県太田市	3校	323名	近隣の小学生
	出前授業 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		IHI本社	福島県南相馬市	1校	27名	近隣の中学生
	出前授業 ロケットの仕組み	ロケットの構造や打上げの仕組みについて学び、IHIが取り組むロケット事業について理解を深める		IHI本社	神奈川県川崎市	1校	27名	近隣の中学生
	出前授業 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		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	4校 1施設	119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を飛ばし、バスボムづくり、糸電話体験などを通じて、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	60組 （小学生と保護者）	地域住民 IHIグループ従業員参加者 （スタッフ）：36名
	豊洲みらいプロジェクト	パスタと粘土を用いた橋づくり体験を通じて橋の構造の基本について理解を深め、未来の科学技術を支える青少年を育成する	共催	IHI	東京都江東区	1回	50名	近隣の小学生 IHIグループ従業員参加者 （スタッフ）：17名
	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	13拠点	235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	—	—	—	2件	10,400,000円	石川県七尾市への寄付 ミャンマー中部大地震に対する日本赤十字社への義援金

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス 142
- 役員人事 145
- 役員報酬 152
- 取締役会評価 157
- 監査役会の活動 159
- 政策保有株式 161

コンプライアンス
- 企業倫理・コンプライアンス 162
- 税務コンプライアンス 169
- 競争法・贈賄防止法制 171
- 安全保障貿易管理 174

リスク管理
- リスク管理 177
- 危機管理 181
- プロジェクトリスクマネジメント 183

イノベーション・マネジメント
- 技術開発 185
- 知的財産 186

情報セキュリティ 190

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

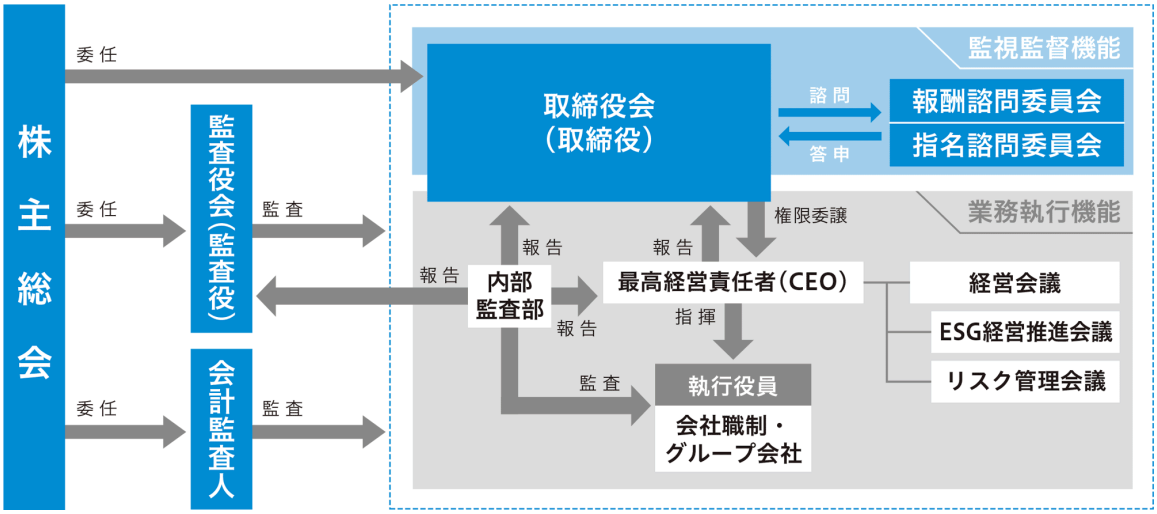
IHIは、取締役会によって決議した次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組みます。

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充分に果たせるよう、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11名（うち独立社外取締役6名）で構成され、独立社外取締役が過半数を占めるとともに、取締役会議長は独立社外取締役が務めています。
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。
2025年度は18回開催し、これまでの3カ年のグループ経営方針に代わる、新たな長期視点での経営指針の策定に向けた議論を重点的に行いました。2025年度の出席状況は「取締役会の構成」のとおりです。

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、代表取締役社長の計5名で構成され、委員長は独立社外取締役が務めています。
2025年度は6回開催し、取締役および執行役員が受ける報酬の方針や報酬の内容、報酬制度の改定について審議しました。2025年度は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、独立社外取締役6名、代表取締役社長の計7名で構成され、委員長は独立社外取締役が務めています。
2025年度は6回開催し、役員人事案や後継者育成計画などについて審議しました。2025年度は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（23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。
2025年度は経営会議を40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。
2025年度は14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、各事業年度において、計算関係書類における会社の財産および損益の状況の表示の適正性について、会計監査を受けています。

役員人事

方針と手続き 役員の状況

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当たり、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6名と代表取締役社長の計7名で構成しており、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、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。

＜目標＞

・女性管理職比率 2026年度 7%、2030年度 15%

・新卒女性採用比率（大卒） 2026年度 20%程度

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（2026年7月1日現在）

氏名 IHIにおける地位	社内／社外	性別	2025年度 取締役会 出席回数 （出席率）※1	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
井手 博 代表取締役社長	社内	男	全18回中18回 （100%）	6年	82,500株	委員	委員
盛田 英夫 代表取締役	社内	男	全18回中18回 （100%）	5年	45,100株	—	—
小林 淳 代表取締役	社内	男	全18回中18回 （100%）	3年	4,500株	—	—
佐藤 篤 代表取締役	社内	男	全13回中13回 （100%）	1年	21,300株	—	—
瀬尾 明洋 取締役	社内	男	全18回中18回 （100%）	4年	22,400株	—	—
中西 義之 社外取締役 取締役会議長	社外	男	全18回中18回 （100%）	6年	12,700株	委員	委員
松田 千恵子 社外取締役	社外	女	全18回中18回 （100%）	6年	17,200株	—	委員長
碓井 稔 社外取締役	社外	男	全18回中18回 （100%）	5年	27,900株	委員長	委員
内山 俊弘 社外取締役	社外	男	全18回中18回 （100%）	4年	6,300株	委員	委員
田中 弥生 社外取締役	社外	女	全13回中13回 （100%）	1年	0株	—	委員
吉田 憲一郎 社外取締役	社外	男	全13回中13回 （100%）	1年	4,600株	—	委員

※1 取締役就任後に開催された取締役会への出席状況を記載しています。

監査役会の構成（2026年7月1日現在）

氏名 IHIにおける地位	社内／社外	性別	2025年度 取締役会 出席回数 （出席率）	2025年度 監査役会 出席回数 （出席率）※2	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18回中17回 （94%）	全14回中13回 （93%）	2年	11,700株	—	—
福本 保明 常勤監査役	社内	男	全18回中18回 （100%）	全11回中11回 （100%）	1年	17,100株	—	—
関根 愛子 社外監査役	社外	女	全18回中17回 （94%）	全14回中14回 （100%）	6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14回中14回 （100%）	5年	0株	—	—
武藤 和博 社外監査役	社外	男	全18回中18回 （100%）	全14回中14回 （100%）	3年	23,600株	委員	—

※2 監査役就任後に開催された監査役会への出席状況を記載しています。

社外取締役、社外監査役の平均出席率

		単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社外取締役	取締役会	%	99	97	100	100
社外監査役	取締役会	%	98	100	94	98
	監査役会	%	100	100	100	100

社外取締役の比率

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025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（2026年7月1日現在）

氏名 IHIにおける地位	重要な 兼職の数	ほかの法人等の重要な兼職の状況
中西 義之 社外取締役 取締役会議長	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 名誉顧問 株式会社ニコン 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	2	クオリプス株式会社 社外取締役 いちごアセットマネジメント株式会社 会長 パートナー
関根 愛子 社外監査役	4	公認会計士 日本公認会計士協会 相談役 早稲田大学商学学術院 教授 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	2	弁護士 中外製薬株式会社 社外監査役
武藤 和博 社外監査役	1	日本電気株式会社 Corporate Executive Vice President 兼 Chief Client & Growth Officer

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	井手 博	○		○	○				
	盛田 英夫		○	○					○
	小林 淳			○	○				
	佐藤 篤		○						
	瀬尾 明洋						○		○
	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　2025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。
基本報酬については、職務の遂行に対する基礎的な報酬として、各役員の職責の大きさに応じて設定します。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、リスク管理・コンプライアンスの徹底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。

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

(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。

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

(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。

株価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。

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

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。

2025年度の報酬実績

報酬などの総額および員数

役員区分（員数）		単位	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	譲渡制限付株式報酬	業績連動賞与※2
取締役（15名）	社内取締役（9名）	百万円	748	416	88	61	181
	社外取締役（6名）	百万円	79	79	—	—	—
監査役（6名）	社内監査役（3名）	百万円	72	72	—	—	—
	社外監査役（3名）	百万円	43	43	—	—	—
合計（21名）		百万円	942	610	88	61	181

※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）

氏名	役員区分	単位	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	譲渡制限付株式報酬	業績連動賞与※1
満岡 次郎	取締役	百万円	149	69	18	13	46
井手 博	取締役	百万円	159	72	20	15	52
小林 淳	取締役	百万円	189	142※2	14	10	22

※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、日本国外での役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）	159,000,000
IHI従業員（従業員数：8,199名）の年間報酬総額の平均（円）	10,005,041
比率（CEO：従業員）	16：1

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：2,400億円 目標：1,200億円 下限：0億円	1,523億円	50.8%
連結営業キャッシュ・フロー※3	40%	0～200%	上限：1,850億円 目標：1,000億円 下限：0億円	1,213億円	50.1%
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。		21.7%

※1 業績連動賞与：2026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：11% 目標：8% 下限：5%	9.4%	123%

※ 業績連動型株式報酬：2024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、2026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　取締役・監査役への支援体制

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。
評価の独立性や客観性を高める観点から3年に一度の頻度で第三者評価機関による評価を行っており、直近では2024年度に実施しました。
IHIグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、取締役会の実効性向上に継続的に取り組んでいきます。

基本的な実効性評価プロセス

取締役、監査役全員を対象としたアンケート
- 取締役会の構成・運営、役割・機能
- 取締役会での議論
- ボードカルチャー など

▶ **アンケート結果の集計・分析** ▶ **対象役員全員へのヒアリング** ▶ **取締役会の自己評価としてとりまとめ** ▶ **改善すべき課題の抽出**

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
2024年度 評価	**第三者評価** ・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＞** ・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＞** ・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年度の取り組み方針＞** ・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
2025年度 評価	**自己評価** ・第三者評価機関の支援を受けながら、 - 取締役および監査役全員を対象にした匿名のアンケート - アンケートの分析結果を基にした対象役員全員への個別ヒアリング を実施 ・アンケートおよび個別ヒアリングの集計・分析の上、取締役会に報告し、取締役会にて自己評価および改善すべき課題を抽出 ※ アンケート項目は、「取締役会の構成・運営」「取締役会での議論」「取締役会の役割・機能」「指名諮問委員会および報酬諮問委員会の運営・議論」「社外役員への支援体制」「投資家や株主との関係」などを設定	**＜総合評価＞** ・引き続き取締役会の実効性は確保されており、事業ポートフォリオに関する議論が進捗した **＜抽出された課題＞** ・今後の取締役会のさらなる実効性向上に向けて、事業の前提となるガバナンス体制や長期的な視点での経営戦略に関する議論の一層の充実が必要	**＜2026年度の取り組み方針＞** ・経営上の重要事項であるガバナンス体制、将来の事業ポートフォリオを実現する成長投資、DX、人財育成などについて、社外取締役および社外監査役の議論などを踏まえ、年間を通じた議題配置を行うことにより、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として、取締役会資料の高度化や議事運営の見直しなどを実施 ・連結子会社における一連の不適切行為を踏まえ、再発防止策の進捗に関する継続的なモニタリング、従業員一人一人がコンプライアンスを自分事として意識し徹底する組織風土への変革および不適切事案を起こさせない体制を構築

取締役・監査役への支援体制

IHIでは、取締役会審議の活性化を図る観点から主に下記の対応を行っています。

・取締役会資料の事前配布（取締役会の1週間前をめどに配布）
・全ての独立社外取締役・独立社外監査役への事前説明の実施（担当部門より説明の上、質疑応答を実施）
・中長期の経営テーマに関する議論などを目的とした、全ての独立社外取締役・独立社外監査役が出席するオフサイトミーティングの実施
・独立社外取締役・独立社外監査役による議論などを反映した取締役会年間議題一覧の策定

加えて、取締役・監査役がその役割・責務を果たすために必要な知識の習得に向けて、各役員の要請に基づく有識者・専門家を招いたセミナーの開催や社外セミナーへの参加などを随時会社負担により実施するとともに、IHIの事業や製品に関する理解の深化を目的として、定期的に事業拠点・建設現場などの視察を実施しています。2025年度は国内の工場および事業所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。

2026年度に取締役会事務局などを担うコーポレートセクレタリー部を新設し、取締役・監査役への支援の充実を進めています。取締役会議長を務める独立社外取締役に対しては、取締役会開催前に個別ブリーフィングの機会を設定し、各議題の背景や検討経緯、想定される論点などについて情報提供し、取締役会議長としての議事運営に資するサポートを行っていきます。

引き続き全ての取締役・監査役がその役割・責務を実効的に果たせるよう支援していきます。

監査役会の活動

考え方 方針 取り組み

考え方

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。
監査役会および監査役は、IHIグループの健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応えることができる良質な企業統治体制を確立することを目的として、年度ごとに監査計画を策定し、監査を行っています。

方針

監査役会は、2025年度監査役監査計画にて以下の重点監査項目を定め、監査を実施しました。

2025年度重点監査項目

重点監査項目	監査における確認点
(1) 重要法令の徹底遵守	・法令遵守の再徹底ならびに潜在リスクを摘み取る仕組みの構築 ・内部通報制度（コンプライアンス・ホットライン）の調査対応・根本原因への手当ならびに教育、事例の横展開
(2) 内部統制システムの再構築	・3ライン※体制の定着と実効性ならびに各ラインの役割発揮 ・経済安全保障・情報セキュリティの強化ならびに教育 ※ 3ライン：組織のリスク管理・統制活動の枠組み（第1ラインは事業部門、第2ラインはリスク管理部門、第3ラインは内部監査部門）
(3) リスクマネジメント体制、プロジェクト遂行体制のさらなる強化	・第2ラインを中心としたリスク管理活動の企画・実行 ・不適切事案に関する再発防止策の実行 ・成長事業・育成事業におけるリスクマネジメントの高度化
(4)「グループ経営方針2023」の完遂と、次期経営方針の策定	・各部門の施策と全社目標との整合および適切な展開・モニタリング ・中核事業における収益性回復および事業ポートフォリオ分析結果に基づくグループ会社再編などの実行 ・全社を挙げたキャッシュ創出の継続的な推進 ・次期経営方針に対する共感・帰属意識を醸成する施策の展開
(5) 経営状況を注視すべきグループ会社	・経営を注視すべきグループ会社における収益改善などの取り組み
(6)「グループ人財戦略2023」の完遂、労働災害の撲滅、リソースシフトへの万全なるフォロー対応	・変革を実現する人財の育成と獲得およびDE&Iにおける課題解決に向けた取り組み ・危険源管理の浸透・定着および実作業への具体的な落とし込み ・成長事業へのリソースシフトにおける受け入れ体制および異動後の定着
(7) 変革を不断に進めていく、「声の出る職場」づくり、従業員エンゲージメントの向上	・2025年度全社重点施策であるIHIグループの変革の具体化 ・「声の出る職場」づくりの実現 ・従業員エンゲージメントサーベイの活用

取り組み

監査役会で定めた2025年度監査役監査計画にのっとり、以下の活動を実施しました。

●常勤監査役・社外監査役の役割分担に基づき実施　■監査役会で実施

対象	2025年度 監査役活動 概要	常勤監査役	社外監査役
(1) 取締役	取締役会への出席	●	●
	代表取締役社長との意見交換	●（月次）	
		■（年2回）	
	社外取締役との意見交換	●	●
	代表取締役・取締役との面談、ヒアリング	●	
		■（年1回）	
(2) 業務執行	経営会議など、重要な会議への出席	●	
	コンプライアンス担当部門との定例ミーティング	●（月次）	
	労働安全担当部門との定例ミーティング	●（月次）	
	執行役員、部門長との意見交換	●（年2回）	
		■（年1回）	
	重要稟議書の閲覧、重要会議議事録の閲覧	●	●
(3) グループ会社	国内グループ会社への監査・視察（18社）	●	●
	海外グループ会社への監査・視察（5社）	●	●
	国内/海外グループ会社常勤監査役との連絡会（15社）	●（年2回）	
	国内/海外グループ会社非常勤監査役との連絡会（33社）	●（年1回）	
	地域統括会社社長などとの連絡会（3社）	●（年2回）	
	監査役会とグループ会社監査役との連絡会	■（年2回）	
(4) 内部監査	内部監査部との定例ミーティング	●（月次）	
	内部監査部門長からの監査計画・進捗状況・監査結果報告	■（四半期）	
(5) 会計監査	会計監査人との定例ミーティング	●（月次）	
	会計監査人からの監査計画・期中監査レビュー・監査実施結果報告	■（四半期）	

IHIグループ監査役全体連絡会

IHIグループは、グループガバナンスの強化および監査役同士の連携促進を目的として、年に1度、IHIグループ監査役全体連絡会を開催しています。2025年度は8月に開催し、グループ会社の監査役50名に加えて社外監査役3名も出席しました。本会では、IHI監査役会の監査計画の共有などに加え、武藤社外監査役よりDE&Iに関する講演が行われました。講演では、先進企業の取り組み事例が紹介され、一人一人が持つ多様性を受け入れ、楽しみ、生かすことでイノベーションを促進していこう、との力強いメッセージが送られました。

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、政策保有目的で株式を保有しないこととしております。ただし、当社の中長期的な成長・企業価値の向上を目的として業務提携・共同研究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、毎年個別銘柄ごとに中長期的な保有意義の確認を行うことにより個別銘柄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当たって、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

2025年度は、前事業年度末時点で保有していた政策投資株式109銘柄（上場株式31銘柄および非上場株式78銘柄）のうち、22銘柄を売却しました。

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にしています。
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

2026年6月、IHI子会社の株式会社IHIエアロスペースが、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（以下、JAXA）の機材装置の保全業務に関する契約などにおいて、事実と異なる報告に基づく費用請求が確認されたことを理由として、JAXAから5カ月間の競争参加資格停止処分を受けました。
IHIグループでは過去の不適切事案を受け、グループをあげて再発防止策の実行やコンプライアンスの徹底に取り組んできました。しかしながら、取り組みを進める中でこうした新たな事案が確認され、依然として取り組みに不十分な点があることを強く認識しています。同様の事案を二度と起こさぬよう、トップ自ら全従業員に対して「コンプライアンスは私たち一人一人が最も大切にすべき中核となる価値であり、コンプライアンスを徹底しなければIHIグループの存続も成長もない」とのメッセージを繰り返し発信しています。また、職場ごとの対話活動を推進するとともに、経営層、管理職、新規入社者など、各層に合わせた教育プログラムの充実を図っていきます。これらの取り組みにより、不適切な行為に対して声があがらない組織風土から脱却し、従業員一人一人がコンプライアンスを自分事として意識して徹底し、自律的に問題を解決できる組織風土へと変革していくことを目指していきます。

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

あらゆる場面に共通する私たちの基本的な態度

法の支配の尊重と倫理的な行動

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

人権の尊重

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

相互理解の促進

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

私たちを取り巻く人びとや社会・環境に対する責任

製品・サービスをとおしてつながる人びとに対する責任

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

ともに働く人びとに対する責任

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

地域社会および国際社会に対する責任

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

地球環境に対する責任

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

経営幹部の役割と責任

経営幹部の役割

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

経営幹部の責任

経営幹部は、この指針に反するような事態が発生したときには、自ら解決に当たり、原因究明と再発防止に努め、社会に対して迅速かつ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） PDF

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」にのっとり、従業員などが業務に従事するに当たり、次の行動を実践することと定義しています。

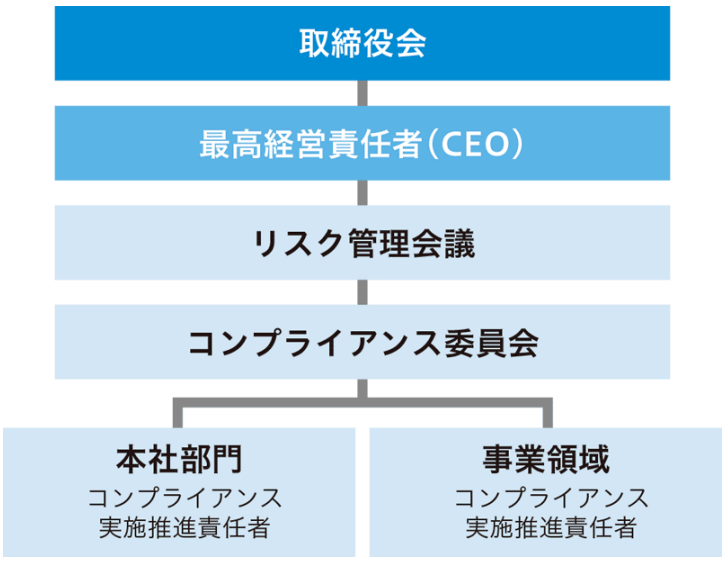
・法令や社内規定などのルールを大切にし、守ること
・企業人として公正で、かつ責任ある行動をとること

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

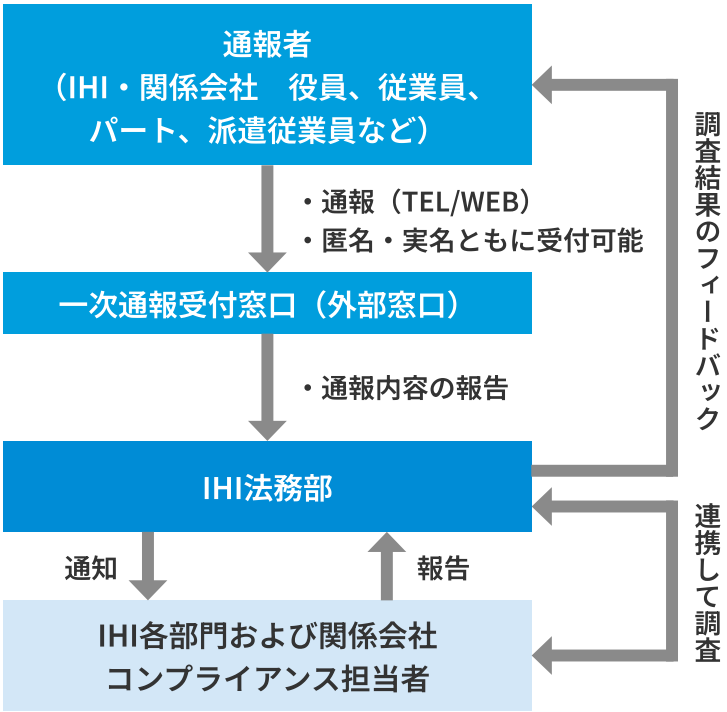
委員長	グループコンプライアンス担当役員
委員	各部門のコンプライアンス実施推進責任者
事務局	法務部
2025年度の開催回数	2回

リスク管理

コンプライアンス・ホットライン

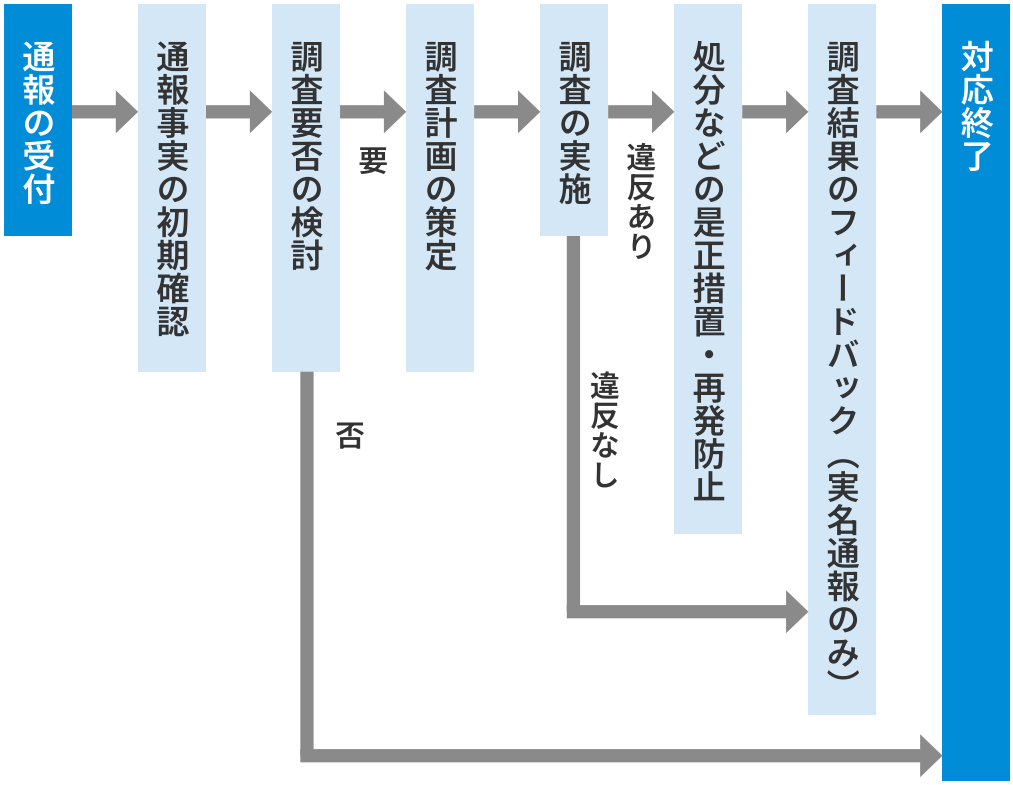
コンプライアンス・ホットラインの仕組み

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に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窓口に直接通報・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・ホットラインの受付後の流れ

外部窓口で受け付けた通報内容は法務部に報告され、原則として、関係する各部門や関係会社のコンプライアンス担当者と共有されます。
各通報については、まず通報内容に基づき事実関係の初期確認を行った上で、調査を実施する必要性を検討し、調査が必要と判断された場合には、発生職場の主管部門のコンプライアンス担当者に連絡し、調査担当者を任命して調査計画を策定します。調査は、法務部および関係するコーポレートの各部門および主管部門が連携して実施し、関係者へのヒアリングや関連資料の確認などを通じて事実関係を明らかにし、コンプライアンス上の問題の有無を判断します。
その結果、コンプライアンス違反が認められた場合には、是正措置および再発防止策を検討・実施します。なお、実名による通報の場合には、調査結果について通報者にフィードバックを行います。



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。

※ 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（内部通報）

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
通報件数	IHIおよび関係会社	件	286	314	246	242
うち、コンプライアンス違反認定件数※	IHIおよび関係会社	件	—	—	9	6
汚職／贈収賄	IHIおよび関係会社	件	—	—	0	0
差別／ハラスメント	IHIおよび関係会社	件	—	—	9	6
顧客のプライバシーに関するデータ	IHIおよび関係会社	件	—	—	0	0
利益相反	IHIおよび関係会社	件	—	—	0	0
マネーロンダリング／インサイダー取引	IHIおよび関係会社	件	—	—	0	0

※ 通報された年度に違反が認定された案件を集計しています。

コンプライアンス教育の受講者数

項目			対象範囲※1	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
受講者数	品質・コンプライアンス研修※2	国内	IHIおよび国内関係会社	名	25,870	25,379	26,566	26,597
		海外	海外関係会社	名	5,334	5,072	5,923	5,204
	IHI役員コンプライアンス研修※3		IHI	名	—	—	—	22
	関係会社役員コンプライアンス研修※4		国内外関係会社	名	—	—	—	184
	e-ラーニング※2		IHIおよび国内関係会社	名	21,635	21,798	21,028	22,744
	内部通報に関するe-ラーニング※2 ※5		海外関係会社	名	—	—	—	2,201

※1 対象範囲を訂正しました。

※2 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。

※3 受講者の範囲は、IHIの執行役員および常勤監査役です。

※4 受講者の範囲は、国内・海外関係会社の常勤取締役・常勤監査役です。

※5 2025年度は、Whistleblowingに関する研修を実施しました。

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、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」を定めています。

方針

IHIグループ税務基本方針

IHIグループは、「IHIグループ基本行動指針」に基づき、以下のとおり税務に関する基本方針を定め、税務コンプライアンス意識を高めるとともに、将来にわたってIHIグループの持続的な成長と企業価値の向上に努めます。

1. **法令の遵守**
   IHIグループは、各国・地域の税に関する法令の意味するところを理解したうえでこれを大切に守り、社会的なルールや国際的な取り決めに反することのないよう、誠実、公正を旨として倫理的に行動します。

2. **移転価格**
   IHIグループは、IHIグループ各社の貢献に応じた所得の適正配分を実現するため、各国・地域における法令や、国際的な移転価格ガイドラインに基づくグループ内取引価格を設定することにより、各国・地域における税金の適正納付に努めます。

3. **タックスプランニング**
   IHIグループは、租税回避を目的とした事業実体を伴わないタックスプランニングは行ないません。

4. **税務当局との関係**
   IHIグループは、税務行政手続きおよび税務調査時における情報提供を適時適切に行なうことにより、各国・地域の税務当局との健全な関係を維持するよう努めます。

ガバナンス

IHIグループは、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。

2024年度（2025年3月期）国別報告書（CbCR）（2MB） PDF

アーカイブ ›

競争法・贈賄防止法制

考え方 方針 ガバナンス リスク管理 指標と目標

考え方

競争法および贈賄防止法制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、競争法や贈賄防止法制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おり、規程に違反した場合は厳正な処分をする旨を定めています。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、贈賄防止法制遵守のため、行動規範をより具体化した「IHIグループ公務員贈賄防止に関する基本規程」を制定し、腐敗防止に向けた継続的な取り組みを進めています。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おり、規程に違反した場合は厳正な処分をする旨を定めています。また、グループ各社において運用基準を制定し、公務員に対する費用負担に関する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や教育・研修などを定期的に行っています。
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ながら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啓発・教育活動を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）、英国贈収賄防止法（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、競争法や腐敗防止に関する情報を掲載し、随時アップデートをするとともに、競争法や腐敗防止に関する注意喚起を行っています。また、関連する社内規定やガイドラインなども社内ウェブサイトに掲載し、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

競争法・贈賄防止法制の教育・研修

項目		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
受講者数（延べ）		IHIおよび連結子会社	名	2,007	51,222	47,246	50,352
（テーマ別内訳）	競争法	IHIおよび連結子会社	名	622	26,148	24,016	23,371
	贈賄防止法制	IHIおよび連結子会社	名	1,385	25,074	23,230	26,981
（地域別内訳）	日本	IHIおよび国内子会社	名	1,784	50,618	44,288	46,307
	海外	海外子会社	名	223	604	2,958	4,045

違反件数、課徴金・罰金などの金額

項目		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
競争法	違反件数	IHIおよび連結子会社	件	0	0	1	0
	課徴金などを支払った金額	IHIおよび連結子会社	円	0	0	0	0
贈賄防止法制	有罪判決を言い渡された件数	IHIおよび連結子会社	件	0	0	0	0
	罰金などを支払った金額	IHIおよび連結子会社	円	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

項目		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
支出額	ロビー活動、利益団体	IHI	百万円	0	0	0	0
	政治団体※1	IHI	百万円	10	10	10	10
	経済団体・業界団体※2	IHI	百万円	177	178	208	241
	その他（投票対象の法案や国民投票に関する支出など）	IHI	百万円	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、一般社団法人日本経済団体連合会、一般社団法人日本産業機械工業会、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ことがないよう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。

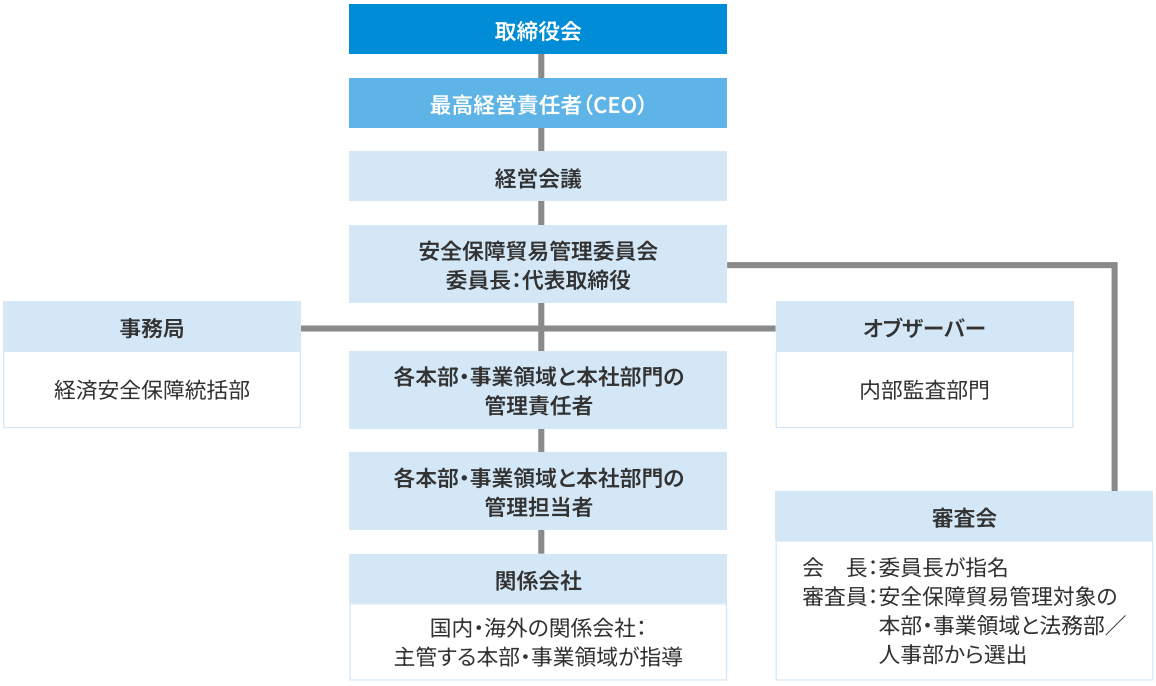
・外為法などで規制される貨物および技術について、規制されている国や地域へ、直接か間接かを問わず、外為法などに違反して貨物の輸出および技術の提供または仲介貿易取引および技術の仲介取引をしない。
・外国法令の域外適用を受け規制される貨物の再輸出および技術の再提供に当たっては、外国法令に違反して貨物の再輸出および技術の再提供をしない。

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。2025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

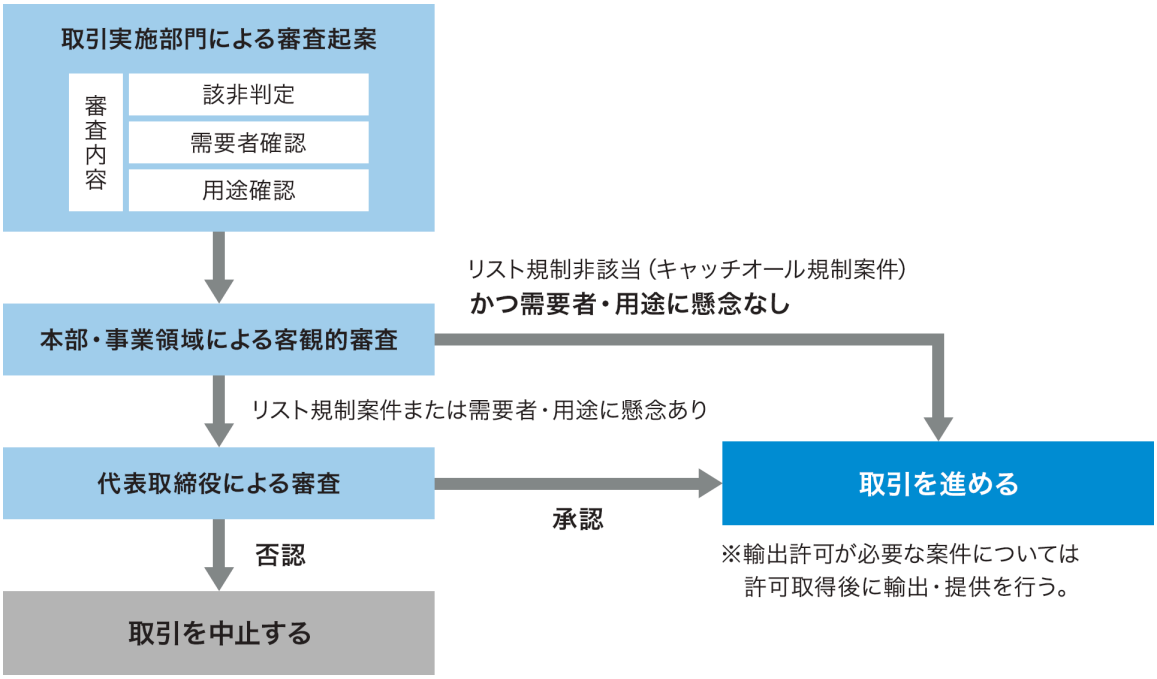
委員長	代表取締役
委員	各本部・事業領域と本社部門の管理責任者
事務局	経済安全保障統括部
2025年度の開催回数	3回

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

考え方 方針 リスク管理体制 リスク管理活動

考え方

IHIグループは、リスク管理を経営において不可欠なものと捉え、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

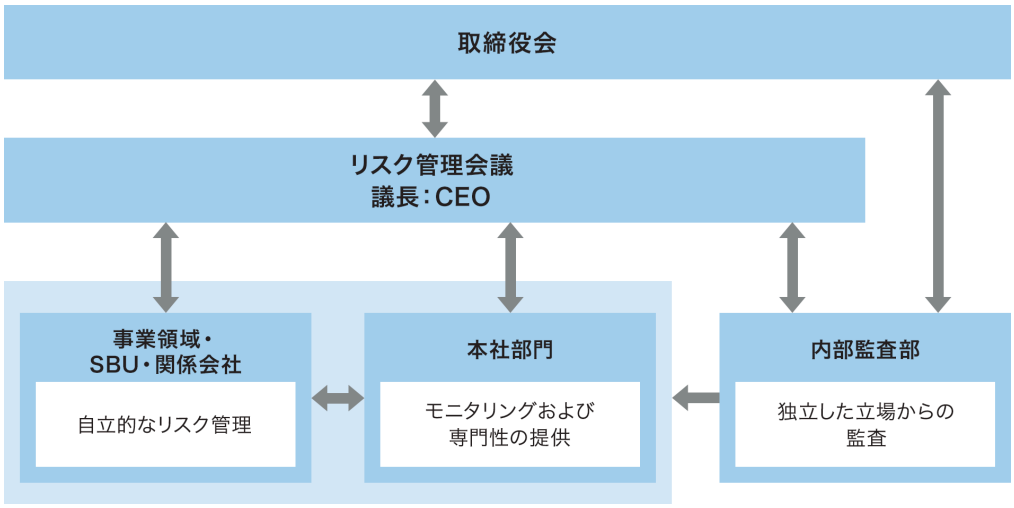
リスク管理体制

IHIグループは、リスク管理全般に関わる重要事項を検討する機関として、CEOを議長とするリスク管理会議を設置し、取り組み方針や年次計画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

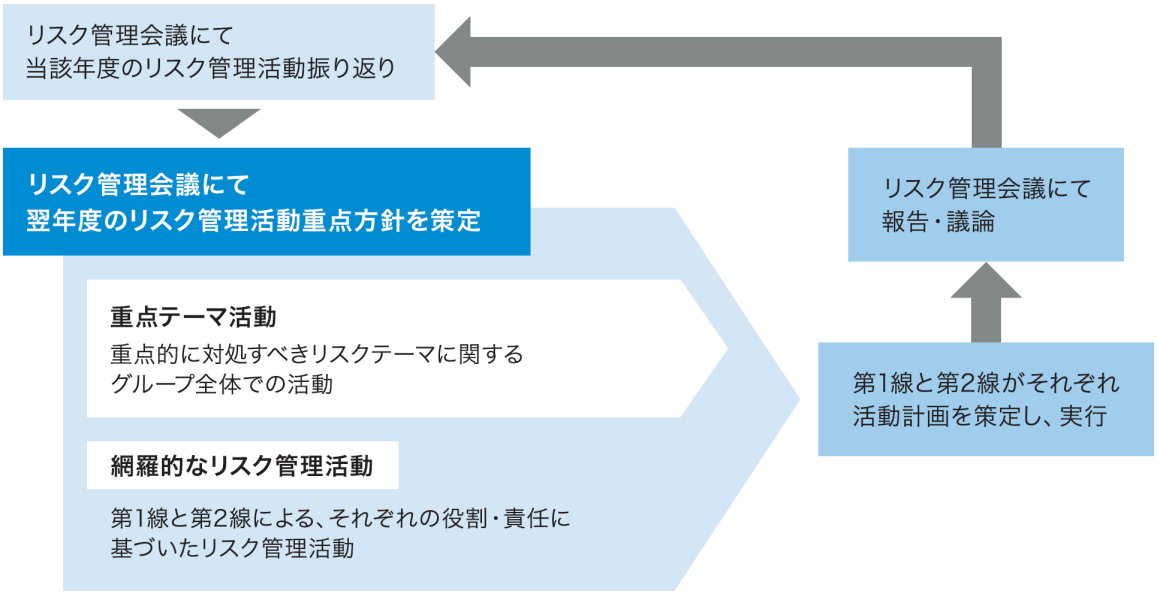
議長	最高経営責任者（CEO）
出席者	グループリスク統括部門長、事業領域長、その他議長の指名する者
事務局	法務部※
2025年度の開催回数	4回

※ 2026年4月1日より

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は、グループ全体とし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本社部門のうち特定のリスクを所管す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



リスク管理活動方針

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、自立的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いきます。

2026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
・貿易管理
・セキュリティ

ESGリスクへの対応

IHIグループは、2021年11月に「IHIグループのESG経営」を公表し、環境・社会・ガバナンスに関わる課題を経営上の重要なテーマとして捉えてきました。2026年度には2040年に向けた「中長期の方向性」を定め、ESGを重視する経営を継続しています。
IHIグループは、この考えの下、ESGに関連するリスク（ESGリスク）を経営上の重要なリスクの一つとして、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・各種活動を通じて適切に管理しています。IHIグループのリスク管理活動の中にはESGリスクも包含されており、取締役会によって監視・監督・評価されています。

リスク管理と評価

事業活動に伴うリスクは、各部門がそれぞれ管理するとともに、グループに共通するリスクについては、リスクの種類ごとに統括部門を定めて管理しています。リスク管理の具体的な取り組みは、これら各部門および統括部門が策定する施策に組み込み、計画的に実施しています。また、リスク管理活動の成果は、施策の実施状況を通じて、各部門・統括部門の部門長だけでなく、管理職や一般従業員の業績評価にも反映させています。

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、経営リソースが甚大な被害を受け、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

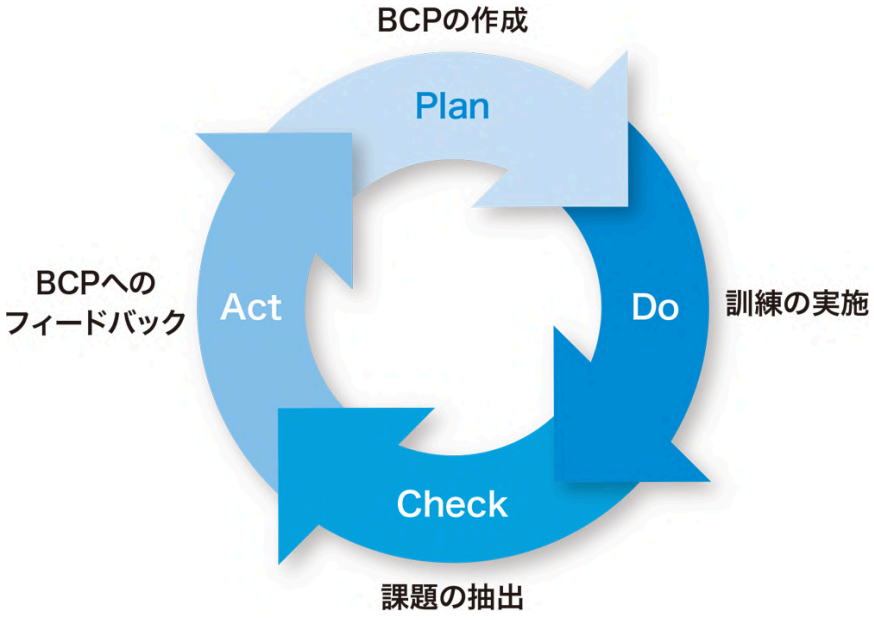
経営や事業活動に重大な影響を与えるおそれのある状態が発生した場合、危機の重大性・波及性・継続性などの影響度を考慮し、その危機レベルに応じた対策本部を設置し、被害を極小化するための適切な措置を講じています。最高の危機レベルにおいては、原則CEOを対策本部長とします。対策本部長の下、情報収集や危機レベルなどを報告し、対策に当たります。

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、事業を継続するための平時・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



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。

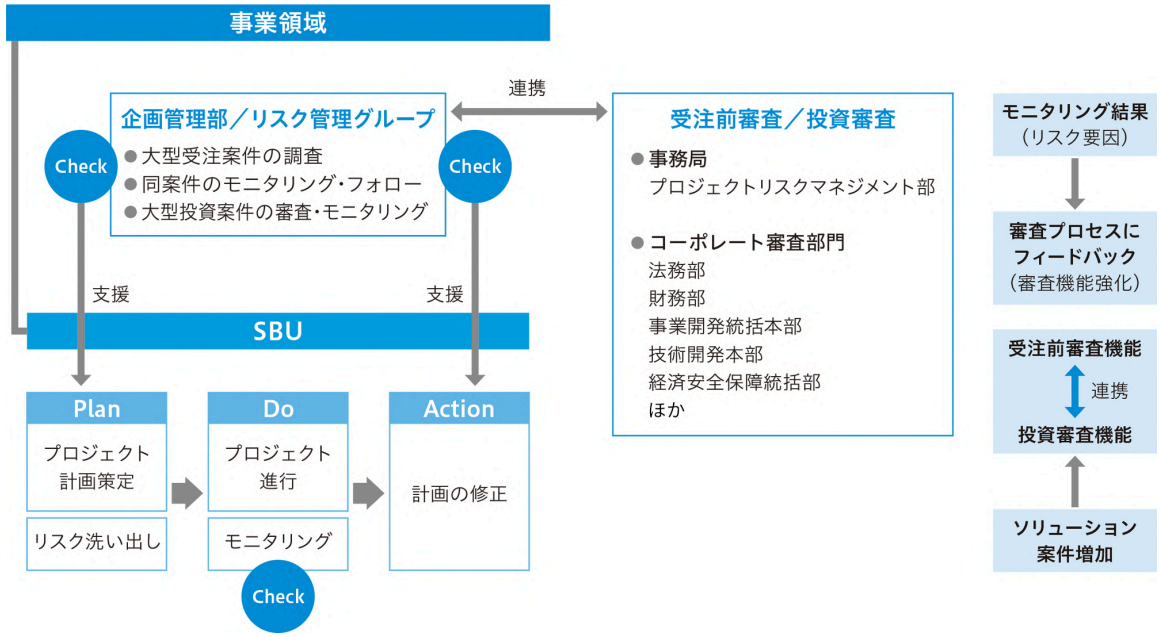
投資審査基本規程

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

2025年度、IHIグループは2024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きます。
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す。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メンバーについてのリソースマネジメントの強化など、各種取り組みによる効果の表れと捉えています。
また、IHIグループのプロジェクトマネジメント力強化の一環として、今後プロジェクトマネージャーとして業務を行う予定の従業員に対して、プロジェクトマネージャー教育を実施しています。

プロジェクトマネジメント講座受講者数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
受講者数（延べ）	IHIおよび国内関係会社	名	108	76	36	57

技術開発

考え方 戦略 研究開発費

考え方

IHIの技術開発 >

戦略

「Investor Day」プレゼンテーション資料（2026年6月2日開催）（14.0MB） PDF

IHI統合報告書 >

研究開発費

（単位：億円、対象：IHIグループ）

項目		2022年度	2023年度	2024年度※2	2025年度
研究開発費※1		340	393	340	396
セグメント別内訳	資源・エネルギー・環境	48	60	21	34
	社会基盤	11	11	9	7
	産業システム・汎用機械	81	94	69	52
	航空・宇宙・防衛	73	87	101	154
	その他	126	140	138	146

※1 研究開発費を単位未満切捨て表示に修正しました。そのため、「研究開発費」と「セグメント別内訳の合計値」とは一致しません。

※2 2024年度の研究開発費を訂正しました。

知的財産

考え方 方針 ガバナンス 戦略 リスク管理 取り組み

考え方

IHIグループは、無形の経営資源を経営方針や事業戦略・技術戦略の遂行に効果的に活用することが、持続的な競争力の確立に不可欠だと認識しています。知的財産も重要な無形の経営資源の一つです。そのため、IHIグループは経営方針や事業戦略・技術戦略と連動し、知的財産の観点から無形の経営資源を「評価」し、「蓄積・囲い込み」、「活用」する取り組みを進めることが重要と考えています。IHIグループは、この基本的な考え方に基づき、知的財産基本方針やガバナンス体制の下、経営方針や事業戦略・技術戦略と一体となった知財活動を推進しています。

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。

・知的財産を重要な無形の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グループは、事業・技術開発部門および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、知財方針を策定しています。また、知的財産部が主催するグループ知財連絡会では、各部門および関係会社の知的財産に関する責任者・実務担当者が一堂に会し、情報共有や議論を行うことで、知財活動と事業戦略・技術戦略の連携を推進しています。

戦略

無形の経営資源の評価

特許ポートフォリオの現状把握

重要な無形の経営資源の一つに技術があります。IHIグループでは、知的財産の一つである保有特許を基に各領域でどのような技術を有しているかを「見える化」して評価を行っています。そしてこの「見える化」を通じた評価の結果を、自社の技術的な強みの把握や研究開発の方向性検討など、さまざまな場面で活用しています。具体的には、他社からも高い関心を集めている技術として、航空分野の「材料技術」、アンモニア分野の「燃焼技術」があることが分かっており、その中でもアンモニアの燃焼技術は、公益社団法人発明協会による令和7年度全国発明表彰「発明賞」を受賞するなど、社外からも高い評価を得ています。IHIグループではこのような特許ポートフォリオの現状把握を通じて、自社の技術的強みを的確に把握し、事業戦略や技術戦略の策定に生かす取り組みを進めています。IHIグループは今後も特許ポートフォリオの現状把握を継続的に行い、持続的な競争優位性の維持・強化につなげるため、経営、事業、そして技術戦略への知的財産を通じたさらなる貢献を推進していきます。

IPランドスケープ※の取り組み

IHIグループでは、IPランドスケープを通じて技術トレンドや競合他社の動向を分析することで、事業戦略や技術開発方針の策定を推進しています。例えば、次世代アンモニア合成技術の開発においては、最新の技術トレンドや有望なプレーヤーの動向を把握し、成長性や事業リスクを評価しながら、自社にとって有利な技術領域を特定しました。また、大学やスタートアップなど外部機関との連携の可能性も積極的に模索し、オープンイノベーションを通じた技術獲得や事業展開の加速を図っています。IHIグループはこうした取り組みにより、研究開発投資の最適化や持続的な事業成長の実現を図り、ひいては将来的な企業価値の向上につなげていきます。

※ 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。

無形の経営資源の蓄積と囲い込み

IHIグループでは、技術開発を通じて蓄積された成果である発明などを自社の強みの源泉として囲い込むため、特許出願による権利化とノウハウの秘匿化を行っています。特許出願は国内外で行っており、特に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する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、ノウハウは社内規定や契約に基づき厳格な秘密管理を行っています。具体的な特許の年間取得件数や保有件数は、後述する「取り組み」の「知的財産権の保護」をご参照ください。

無形の経営資源の活用

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、活用することは企業価値の持続的な向上において不可欠です。特に、市場の形成と拡大を図るには、お客さまに価値をもたらす優良な技術が適切に評価される環境が必要です。IHIグループは、蓄積した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。具体的には、企業と大学などが共同で実施する研究開発について、標準化と知的財産を一体的に活用する戦略（オープン＆クローズ戦略）の策定・活用を進めています。例えば、オープン＆クローズ戦略の策定・活用を促進するための計画認定制度（特定新需要開拓事業活動計画認定制度）を利用し、グリーンアンモニア製造における規格の調査、欧米の標準化委員会やスタートアップ企業へのヒアリングなどを行いました。本活動は、研究開発の方向性を最適化し、競争力の確保に寄与しています。さらに、本活動はグリーンアンモニアの国際規格や認証、サプライチェーン構築において主導的な立場を確立し、国内外のパートナーとの連携を円滑に進めるための基盤構築に資するものです。

特定新需要開拓事業活動計画認定制度（OCEAN（Open & Close strategy with Exploiting Academic kNowledge）プロジェクト） ›

リスク管理

他社の知的財産権を侵害することは、事業活動の停止や多額のコスト発生、競争優位性の喪失、共創機会の逸失、さらには企業価値・社会的信用の低下につながる重大な経営リスクです。こうしたリスクに対応するため、IHIグループでは、経営方針、事業戦略および技術戦略のそれぞれと連動し、他社の知的財産権を侵害することがないよう、継続的な他社の知的財産権の調査・監視活動を実施しています。中でも中長期の育成事業の一つである燃料アンモニアバリューチェーン事業におけるアンモニア関連技術については、リスクの早期把握・回避の観点で他社特許監視活動を重点的に実施しています。具体的には、アンモニアに関わる技術分野別に担当部門を定め、関係特許が公開されるたびに各担当部門で特許の内容や権利範囲を確認し、自社技術との関係を評価することで、侵害リスクの早期把握と回避に努めています。そのほか、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。

取り組み

知的財産権の保護

IHIグループにおける特許権の年間取得件数と特許保有件数は、以下のとおりです。

特許の年間取得件数

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
特許取得件数	IHIおよび国内外関係会社	件	811	718	627	505

特許保有件数※

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
国内特許	IHI	件	4,153	4,170	4,049	4,097
外国特許	IHI	件	4,260	4,105	4,006	4,057

※ 国内特許も外国特許も共通して、発明の単位（特許出願の延べ件数）をベースに集計する方法に修正しました。

教育・浸透

IHIグループは、知的財産を技術者専用の領域と捉えるのではなく、全従業員が無形の経営資源である知的財産の重要性を理解し、経営方針や事業戦略・技術戦略と連動させて蓄積・囲い込み・活用することを重視しています。そのため、全従業員を対象とした知財の基礎教育に加え、各職務の課題に応じた個別教育を実施し、知財リテラシーの向上を図っています。また、若手リーダー向けには事業戦略を技術戦略や知財戦略と組み合わせて立案する研修を提供し、将来の経営を担う人財が事業・技術・知財を統合的に扱える力を養えるようにしています。そのほか、発明届出や特許調査、著作権・商標などの基礎的な教育はe-ラーニングで提供して受講の利便性を高めるとともに、定期的な情報発信や昇進試験に知的財産の科目を導入するなど、多様なアプローチで全従業員に知的財産の理解が浸透するよう取り組んでいます。

知的財産関連講座受講者数（延べ）

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
知的財産（概要および基礎）	IHIおよび国内関係会社	名	156	407	429	894
ものづくり企業の基本（知的財産編）	IHIおよび国内関係会社	名	450	260	286	272
特許検索（基礎）	IHIおよび国内関係会社	名	7	36	41	38
発明届の作成、特許公報の読み方	IHIおよび国内関係会社	名	18	67	34	47
著作権	IHIおよび国内関係会社	名	10	141	36	848

情報セキュリティ

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、経営情報・技術情報などの重要な情報資産ならびにお客さまやお取引先の機密情報を保護するとともに、万が一情報セキュリティ事案が発生した場合でも迅速かつ適切に対応して被害を最小限にとどめるため、「IHIグループ情報セキュリティポリシー」を定めています。
このポリシーの下、情報セキュリティの維持・向上に向けた対策および体制を整備しています。

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。

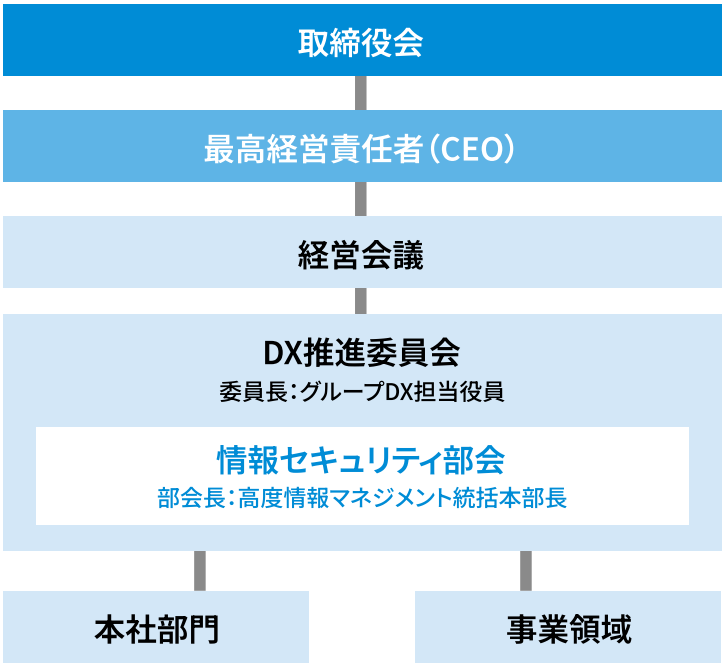
（公表）

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、グループDX担当役員を情報セキュリティ最高責任者とした情報セキュリティ推進体制を構築しています。DX推進委員会に置いた情報セキュリティ部会を取りまとめ機関とし、IHIの本社部門・事業領域・SBUおよび関係会社ごとに統括管理責任者を置いて、情報セキュリティ活動に取り組んでいます。経営上特に重要な事項については、取締役会への付議を行います。

情報セキュリティ推進体制図



情報セキュリティ部会

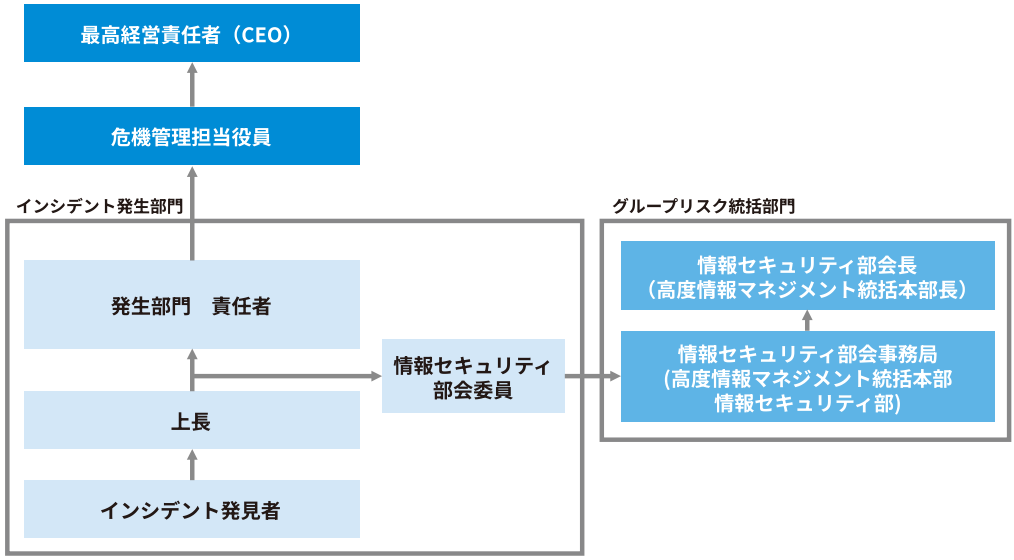
部会長	高度情報マネジメント統括本部長
委員	事業領域、SBU、本社部門
事務局	情報セキュリティ部
2025年度の開催回数	3回

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。従業員が情報セキュリティ事件・事故の発生もしくは発生可能性を確認した場合、各部門で整備している情報セキュリティ緊急連絡網に従い各部門および全社の情報セキュリティ担当者へエスカレーションし、組織的な対応を実施します。
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。

情報セキュリティ緊急連絡網



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、Security Operation Center（SOC）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、Computer Security Incident Response Team（CSIRT）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」などの諸規定を定めています。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て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、独立行政法人情報処理推進機構（IPA）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。
5点満点中4点を目標スコアとしており、2025年度のスコアは4.0点でした。2026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

情報セキュリティに関するe-ラーニング

IHIグループは、情報セキュリティに関するe-ラーニングを、全従業員を対象に毎年実施しています。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ことで、IHIグループ全体でセキュリティ意識の維持・向上を図ることを目的としています。研修内容は、社内外の動向を踏まえて継続的に見直しており、従業員が最新の脅威に対して適切に対応できるようにしています。

生成AIに関するe-ラーニング

IHIグループは、近年の生成AIの急速な拡大を受けて、2025年度から生成AIに関するe-ラーニングを全従業員を対象に実施しています。生成AIの基本的な仕組みや利用上の注意、活用事例の理解促進を図るとともに、生成AI特有の脅威に対しても伝えることで、従業員が安全かつ効果的に生成AIを活用するための基礎知識と意識を身に付けることを目的としています。

指標と目標

情報セキュリティ対策レベル評価

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
情報セキュリティ対策レベル評価（5点満点）	IHIおよび連結子会社	点	3.7	3.8	3.8	4.0

情報セキュリティに関するe-ラーニングの受講率

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
受講率	IHI	%	96.9	98.9	99.1	99.2

生成AIに関するe-ラーニングの受講率

項目	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
受講率	IHI	%	—	—	—	81.6

関連情報

社外からの評価・イニシアチブ 197
パフォーマンスデータ 202
第三者検証 212

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 JPX 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 JPX Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されました。（2026年6月時点）

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

FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE JPX 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 JPX Blossom Japan Sector Relative Index」に選定されました。（2026年6月時点）

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

FTSE JPX 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。（2026年6月時点）

2026 CONSTITUENT MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

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.

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。（2026年6月時点）

2026 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・エフィシェント指数

IHIは、環境情報の開示状況や炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して銘柄構成を行う「S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数」に選定されました。（2026年3月時点）

S&P/JPX Carbon Efficient Index

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置いた投資を行う「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。（2026年6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2026年のMSCI ESGレーティングの評価でAを獲得しました。

MSCI ESG RATINGS A

CCC | B | BB | BBB | A | AA | AAA

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CDP2025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、「ブロンズメダル」を獲得しました。

https://recognition.ecovadis.com/fZwR38ERFUu79clbiUoc_Q >

DX注目企業2026

IHIは、経済産業省、東京証券取引所および独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が選定する「デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX銘柄）」において、「DX注目企業2026」に選定されました。

健康経営優良法人2026

IHIグループ24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2026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原動機、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（現 株式会社IHIインフラスクエア）、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、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

D&I AWARD 2025

IHIは、株式会社JobRainbowが運営する、ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）に取り組む企業を認定する日本最大級のアワード「D&I AWARD 2025」において、最高位である「ベストワークプレイス」に認定されました。

PRIDE指標2025

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2025」において、8年連続で最高評価である「ゴールド」を獲得しました。

くるみん認定

IHIは、2007年、2011年、2015年に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定され、「くるみんマーク」を取得しました。

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靭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、3.5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。

GX フューチャー・コンソーシアム

IHIグループは、2022年2月に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GXリーグに参画しました。2026年4月には、GXリーグやTCFDコンソーシアムの機能を引き継ぐGXフューチャー・コンソーシアムが設立され、IHIグループは同コンソーシアムの会員へ移行しました。

GX フューチャー・コンソーシアム 公式サイト >

パフォーマンスデータ

環境

環境マネジメント

環境法令遵守

指標		データの対象範囲	実績			
			2022年度	2023年度	2024年度	2025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

環境負荷低減コスト

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
投資額（百万円）	IHIの工場・事業所	563	1,048	1,377	2,179
費用額（百万円）	IHIの工場・事業所	151	365	778	591

環境関連設備投資

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
省エネ・気候変動対策（百万円）	IHIの工場・事業所	127	517	872	1,543
環境リスク対策（百万円）	IHIの工場・事業所	432	532	505	636

社外からの評価

指標		データの対象範囲	実績			
			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
CDP	気候変動	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）
	水セキュリティ	IHIおよび連結子会社	—	—	C（認識）	C（認識）

気候変動

温室効果ガス（GHG）

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
GHG排出量（Scope1＋Scope2）（t-CO_2e）※1	IHIおよび連結子会社	215,753	211,970	197,274	158,073
Scope1（t-CO_2e）	IHIおよび連結子会社	61,469	65,033	57,951	53,942
Scope2（マーケット基準）（t-CO_2）	IHIおよび連結子会社	154,284	146,937	139,322	104,130
GHG排出原単位（t-CO_2e／億円）※2	IHIおよび連結子会社	15.9	16.0	12.1	9.6
GHG排出量（Scope3）（t-CO_2e）		184,475,000	403,575,000	357,089,456	341,256,290
カテゴリ1　購入した製品・サービス	IHIおよび連結子会社	4,665,000	5,130,000	5,455,000	2,904,352
カテゴリ2　資本財	IHIおよび連結子会社	205,000	239,000	326,000	327,000
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	10,000
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	5,000	27,000
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	9,000	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	179,565,000	398,165,000	351,263,456	337,960,938
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			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
エネルギー消費量（TJ）※1	IHIおよび連結子会社	2,294	2,322	2,218	2,187
燃料消費量（TJ）	IHIおよび連結子会社	1,019	1,070	993	977
電力消費量（TJ）	IHIおよび連結子会社	1,230	1,184	1,146	837
熱消費量（TJ）	IHIおよび連結子会社	0	0	0	0
再生可能エネルギー使用量（TJ）	IHIおよび連結子会社	45	69	79	374
エネルギー消費原単位（TJ／百億円）※2	IHIおよび連結子会社	17.0	17.6	13.6	13.3

サーキュラーエコノミー・汚染防止

環境への負荷

指標		データの対象範囲	実績			
			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
オゾン層破壊物質（ODS）算定漏えい量（t-CO_2e）	HCFC	IHIおよび国内関係会社	45.4	112.2	8.8	29.6
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	48	48	52	38
	キシレン	IHIおよび国内関係会社	59	50	49	75
	エチルベンゼン	IHIおよび国内関係会社	37	39	40	40
	メチルイソブチルケトン	IHIおよび国内関係会社	0	4	6	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	172
	移動量（下水道・廃棄物）	IHIおよび国内関係会社	85	93	63	56
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	100	100	100	100
	低濃度PCB使用電気機器	IHIおよび国内関係会社	97.5	94.9	91.3	99.9
	安定器	IHIおよび国内関係会社	69.5	83.7	99.7	100

廃棄物

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
廃棄物排出量（トン）	IHIおよび連結子会社	23,044	25,410	21,942	20,254
うち、有害廃棄物排出量（トン）	IHIおよび連結子会社	156	128	150	232
有価物（リサイクル）量（トン）	IHIおよび連結子会社	17,869	15,219	16,310	14,530

水

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取水量（千㎥）※1	IHIおよび連結子会社	4,037	5,844	4,662	4,289
上水（千㎥）	IHIおよび連結子会社	670	2,326	728	753
工業用水（千㎥）	IHIおよび連結子会社	737	738	704	735
地下水（千㎥）	IHIおよび連結子会社	1,451	1,506	1,472	1,203
雨水、河川、湖など（千㎥）	IHIおよび連結子会社	1,180	1,274	1,758	1,598
排水量（千㎥）	IHIおよび連結子会社	3,181	4,856	3,746	3,353

※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

人財マネジメント／人財開発

従業員数

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
連結従業員数（名）	IHIおよび連結子会社	28,486	28,237	27,990	26,224
単体従業員数（名）	IHI	7,768	7,840	7,911	8,199
男性※（名）	IHI	6,695	6,753	6,773	7,026
女性※（名）	IHI	1,073	1,087	1,138	1,166
女性比率（%）	IHI	13.8	13.9	14.4	14.2

※ 性別情報が確認できる従業員のみを集計対象としています。

平均勤続年数

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全従業員（年）	IHI	16.5	16.6	16.1	15.6
男性従業員（年）	IHI	16.6	16.7	16.2	15.7
女性従業員（年）	IHI	15.8	16.0	15.4	15.0

離職率

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総離職率（%）	IHI	2.7	2.8	2.7	2.9
自己都合離職率（%）	IHI	1.5	1.5	1.5	1.4
入社3年目以内の離職率（%）	IHI	5.5	5.3	4.6	3.3

採用実績

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用者数（名）	IHIおよび国内関係会社	—	358	384	362
男性（名）	IHIおよび国内関係会社	—	302	320	304
女性（名）	IHIおよび国内関係会社	—	56	64	58
女性採用比率（%）	IHIおよび国内関係会社	—	16	17	16
キャリア採用者数（名）	IHIおよび国内関係会社	—	327	468	598

エンゲージメント

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025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	53	54	55	59
従業員意識調査の回答率（%）	IHIおよび関係会社	84	83	85	86
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	60	62	63	68
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			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025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	12,500
男性（名）	IHIおよび国内関係会社	13,024	12,605	12,191	10,438
女性（名）	IHIおよび国内関係会社	2,303	2,334	2,264	2,062
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	14.3	34.9	23.4	24.2
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	47,351

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）

従業員の多様性

指標	データの対象範囲	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
役員数（名）※1	IHI	17	17	17	17
男性役員数（名）	IHI	14	14	12	12
女性役員数（名）	IHI	3	3	5	5
女性役員比率（%）	IHI	17.6	17.6	29.4	29.0
管理職数（名）※2	IHI	2,643	2,707	2,622	2,792
男性管理職数（名）	IHI	2,519	2,563	2,469	2,621
女性管理職数（名）	IHI	124	144	153	171
部長級（名）	IHI	38	39	42	43
課長級（名）	IHI	86	105	111	128
女性管理職比率（%）※2	IHI	4.7	5.3	5.8	6.1
部長級の比率（%）	IHI	3.6	3.7	4.1	3.9
課長級の比率（%）	IHI	5.4	6.4	6.9	7.6
外国籍従業員数（名）※2	IHI	66	59	36	60
障がい者雇用率（%）※3	IHI	2.55	2.62	2.58	2.64
定年後再雇用率（%）	IHI	100	81	78	85

※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			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
短時間勤務制度の適用者数（名）	IHI	140	141	167	125
チャイルドケア休暇の取得者数（名）	IHI	1,010	995	1,212	1,265
育児休業の取得者数（名）	IHI	198	185	233	262
男性（名）	IHI	78	89	142	185
女性（名）	IHI	120	96	91	77
育児休業取得後の復職率（%）	IHI	99.6	98.3	100	100
介護休業の取得者数（名）	IHI	3	10	13	2
年次休暇平均取得日数（日）	IHI	18.7	19.8	19.6	19.5
月平均時間外労働時間（時間）	IHI	21.6	21.9	21.3	22.1
年間総労働時間（時間）	IHI	1,984.5	1,972.7	1,966.5	1,976.3

労働安全衛生／Well-Being（健康）

労働安全衛生

指標		データの対象範囲	実績			
			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
健康診断受診率（%）		IHIおよび国内連結子会社	96	98	98	100
健康診断有所見率（%）		IHIおよび国内連結子会社	72	72	73	73
ストレスチェック受検率（%）		IHIおよび国内連結子会社	97	96	97	96
高ストレス者率（%）		IHIおよび国内連結子会社	9	10	7	9
アブセンティズム（3カ月以上の休業者率）（%）		IHIおよび国内連結子会社	1.3	1.4	1.4	1.9
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	1.7	2.3	1.9	2.2
喫煙率（%）		IHIおよび国内連結子会社	25	25	25	25
職業性疾病度数率※1		IHIおよび国内連結子会社	0.098	0.098	0.098	0.104
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	1.37	1.33	1.50	1.19
休業災害度数率※3		IHIおよび国内連結子会社	0.39	0.34	0.42	0.29
安全衛生度数率	工場部門	IHIおよび国内連結子会社	0.89	0.95	1.21	0.55
	建設部門	IHIおよび国内連結子会社	2.30	2.10	2.13	2.80
労働災害件数（件）※4		IHIおよび国内連結子会社	56（0）	54（0）	66（1）	50（0）
従業員（件）		IHIおよび国内連結子会社	25（0）	26（0）	39（1）	19（0）
派遣従業員（件）		IHIおよび国内連結子会社	4（0）	2（0）	8（0）	4（0）
協力員（件）		IHIおよび国内連結子会社	27（0）	26（0）	19（0）	27（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（不休災害を除く）
※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			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社会貢献活動費（百万円）	IHIおよび連結子会社	489	532	483	547

パフォーマンスデータ

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

企業統治

指標		データの対象範囲	実績			
			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社外取締役の平均出席率	取締役会（%）	IHI	99	97	100	100
社外監査役の平均出席率	取締役会（%）	IHI	98	100	94	98
	監査役会（%）	IHI	100	100	100	100

コンプライアンス

法令遵守

指標		データの対象範囲	実績			
			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
法令違反件数	競争法（件）	IHIおよび連結子会社	0	0	1	0
	贈賄防止法制（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	177	178	208	241
	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	286	314	246	242
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	6
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および国内関係会社※4	25,870	25,379	26,566	26,597
	品質・コンプライアンス研修（海外）（名）	海外関係会社※4	5,334	5,072	5,923	5,204
競争法・贈賄防止法制の教育・研修受講者数（延べ）（名）		IHIおよび連結子会社	2,007	51,222	47,246	50,352
競争法（延べ）（名）		IHIおよび連結子会社	622	26,148	24,016	23,371
贈賄防止法制（延べ）（名）		IHIおよび連結子会社	1,385	25,074	23,230	26,981

※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、一般社団法人日本経済団体連合会、一般社団法人日本産業機械工業会、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。

※4 対象範囲を訂正しました。

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			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
研究開発費（億円）	IHIグループ	340	393	340※	396

※ 2024年度の研究開発費を訂正しました。

知的財産の保護

指標		データの対象範囲	実績			
			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
特許保有件数	国内特許（件）	IHI	4,153	4,170	4,049	4,097
	外国特許（件）	IHI	4,260	4,105	4,006	4,057

※ 国内特許も外国特許も共通して、発明の単位（特許出願の延べ件数）をベースに集計する方法に修正しました。

情報セキュリティ

情報セキュリティ対策

指標	対象範囲	単位	実績			
			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
情報セキュリティ対策レベル評価（5点満点）	IHIおよび連結子会社	点	3.7	3.8	3.8	4.0
情報セキュリティに関するe-ラーニングの受講率	IHI	%	96.9	98.9	99.1	99.2
生成AIに関するe-ラーニングの受講率	IHI	%	—	—	—	81.6

第三者検証

環境

IHIグループでは、一部の環境関連データについて、一般財団法人日本品質保証機構の検証を受けています。



JQA

発行日：2026 年 7 月 23 日
第 1811005274 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「2025 年度IHIグループ環境データ」、「Scope3 カテゴリ 01 排出量算定結果」及び「Scope3 カテゴリ 11 排出量算定結果」（以下、「算定報告書」という。）が、同社により作成された「2025 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。2025 年度とは 2025 年 4 月 1 日から 2026 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 2025 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。

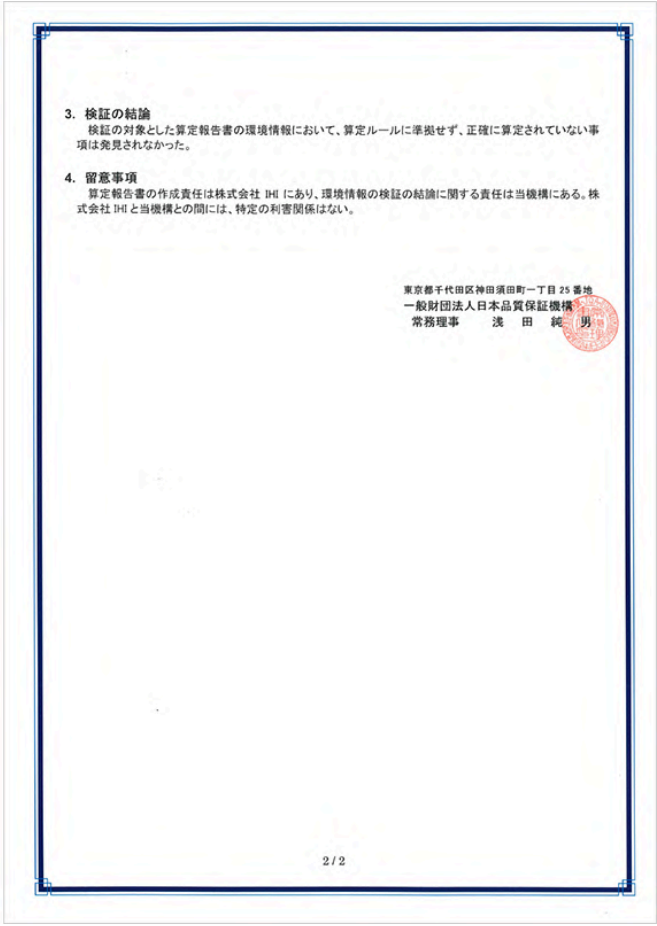
2. 実施した検証の概要

当機構は、GHG 排出量については「ISO14064-3」、それ以外の環境情報については「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、Scope3 を除く環境情報については、株式会社 IHI グループ（国内外 72 拠点）とし、Scope3（カテゴリ 1）については、株式会社 IHI 及び関連会社（計 29 社）、Scope3（カテゴリ 11）については、株式会社 IHI 及び連結対象の関係会社（計 142 社）とした。また、本検証業務の対象活動範囲は下表の通りとし、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。

項目	国内拠点	海外拠点
・GHG 排出量（Scope1）	7 ガス	CO2
・GHG 排出量（Scope2）	マーケット基準	国別ロケーション基準
・GHG 排出量（Scope3）	2 カテゴリ（カテゴリ 1,11）	
・取水量合計	上水、工業用水、地下水、雨水・河川・湖、海水	市水、地下水、雨水・河川・湖、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	一般廃棄物排出量、産業廃棄物排出量、有害廃棄物排出量、有価物（リサイクル）量	廃棄物排出量、有価物（リサイクル）量
・エネルギー消費量		
・再生可能エネルギー消費量		

検証手続きにおいては、まず、算定ルール等の確認のために統括検証を実施した。続いてサンプリングにより、株式会社 IHI 横浜エンジニアリングセンター、株式会社 IHI 横浜工場、株式会社 IHI 横浜テクニカルセンター、株式会社 IHI 航空・宇宙・防衛事業領域生産センター横浜製造部、株式会社 IHI 技術開発本部、株式会社 IHI 回転機械エンジニアリング 横浜工場の 6 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 が行った。Scope3 の検証では、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。

1 / 2



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 と当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田須田町一丁目 25 番地
一般財団法人日本品質保証機構
常務理事　浅田 純一 印

2 / 2