

# IHI SUSTAINABILITY DATA BOOK 2019

## CONTENTS

編集方針	3
IHIグループの基本情報	4
IHIグループにとっての重要課題	9
<b>環境負荷の低減</b>	
環境マネジメント	12
製品・サービスを通じた環境負荷低減	17
気候変動	19
資源循環	21
環境保全	23
<b>豊かな社会の実現</b>	
お客さま満足度	26
サプライチェーン・マネジメント	27
地域社会との共存共栄	30
人材マネジメント	33
多様な人材	35
労働環境	41
人権	45
<b>誠実な企業経営</b>	
コーポレート・ガバナンス	47
コンプライアンス	57
情報セキュリティ	61
情報開示	63
リスク管理	65
<b>パフォーマンスデータ</b>	68
<b>GRIスタンダード対照表</b>	74
<b>調査用インデックス</b>	84

# 編集方針

IHI Sustainability Data Book 2019 は、IHIグループが、さまざまな社会課題の解決や持続可能な社会の実現のためにどのように取り組んでいるのか、読者の皆さまにお伝えすることを目的として制作しています。2019年度は、IHIグループの方針や戦略と事業を支える基盤の取り組みについて特に重要な情報を「IHI統合報告書2019」として発行するとともに、事業を支える基盤の取り組みをより詳しくお伝えするために Sustainability Report を Sustainability Data Book に名称を改めて発行します。ウェブサイトは「CSRの取り組み」の中で、社会とIHIグループのサステナビリティに関する最新情報を随時追加・更新し、タイムリーな情報発信のためのツールとしていきます。

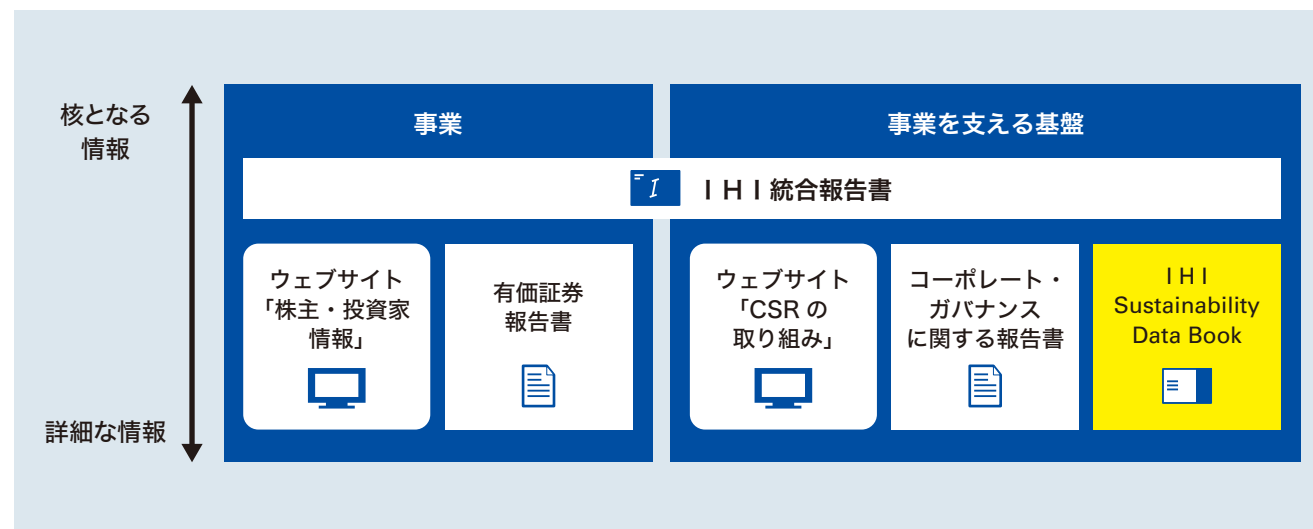
## 対象範囲

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単体もしくは特定の範囲を対象としているものがあります。)

## 対象期間

2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)  
ただし、一部には2017年度以前や2019年度以降に予定されている活動や情報も含まれています。

## 主な情報開示の体系



## 発行日

2019年9月  
(前回発行2018年9月、次回発行2020年)

## 参照したガイドライン

GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」  
環境省 「環境報告ガイドライン (2018年版)」

## 免責事項

本 Sustainability Data Book には IHIグループの過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通し、経営計画・経営方針に基づいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸条件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。読者の皆さまには、以上をご了承いただきますようお願い申し上げます。

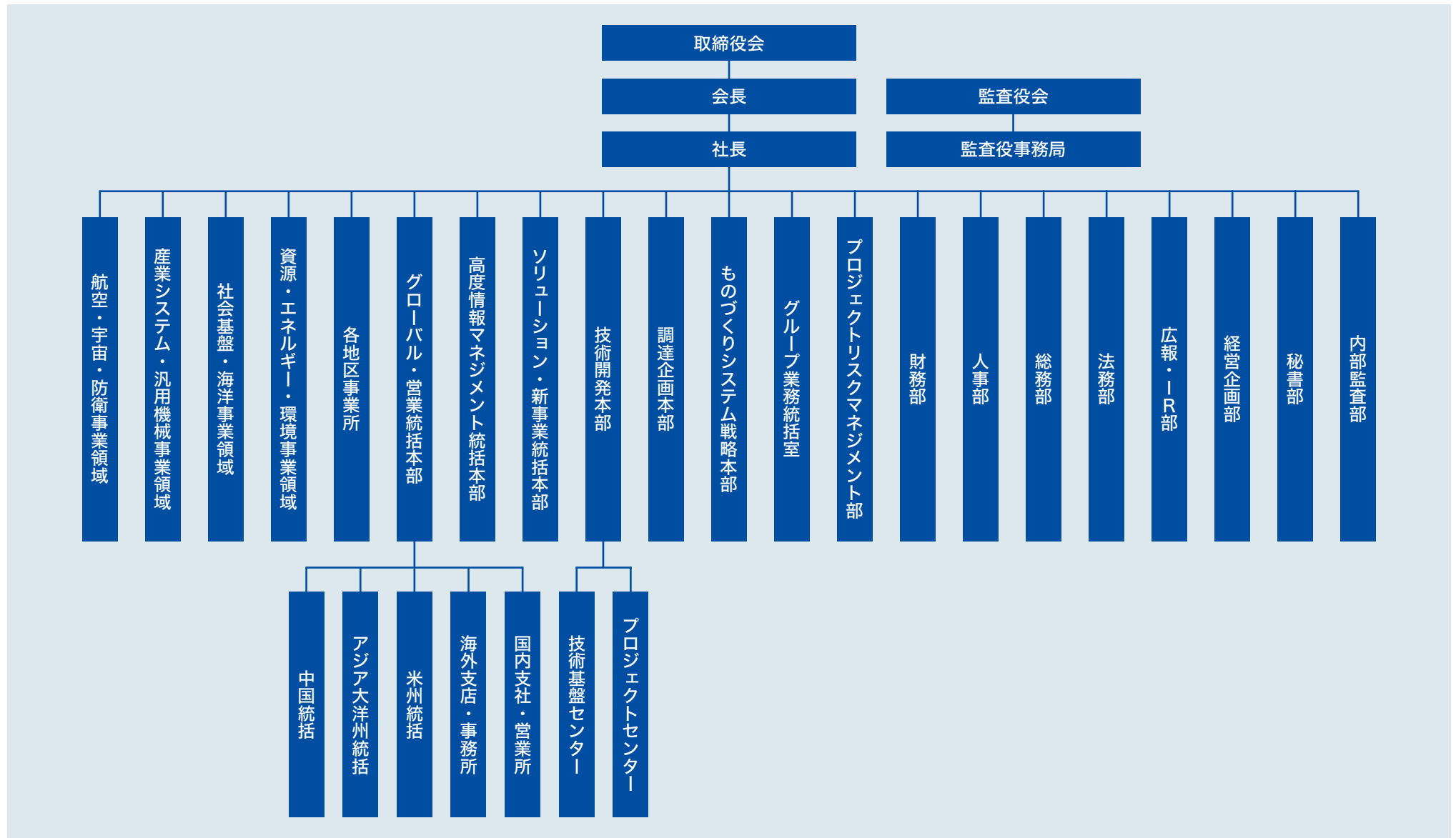
# IHIグループの基本情報

## 会社概要（2019年3月31日時点）

社名	株式会社 I H I
本社所在地	〒135-8710 東京都江東区豊洲三丁目1番1号 豊洲IHIビル
代表者	代表取締役社長 満岡 次郎
創業	1853（嘉永6）年12月5日
資本金	1,071 億円
年間売上高	7,004 億円 連結売上高：14,834 億円
従業員数	8,011 名 連結対象人員：29,286 名
工場	6 工場
支社	8 力所
海外事務所	14 力所
グループ会社	国内関係会社：69社（国内子会社 50社、国内関連会社 19社） 海外関係会社：148社（海外子会社 123社、海外関連会社 25社）

# IHIグループの基本情報

## 組織図



# IHIグループの基本情報

## 経営理念とIHIグループビジョン

IHIグループは、社会とともに発展するよき企業市民であることを第一義とし、2つの経営理念のもと、「IHIグループビジョン」により社会的使命を果たします。

### 経営理念

技術をもって社会の発展に貢献する  
人材こそが最大かつ唯一の財産である

### IHIグループビジョン

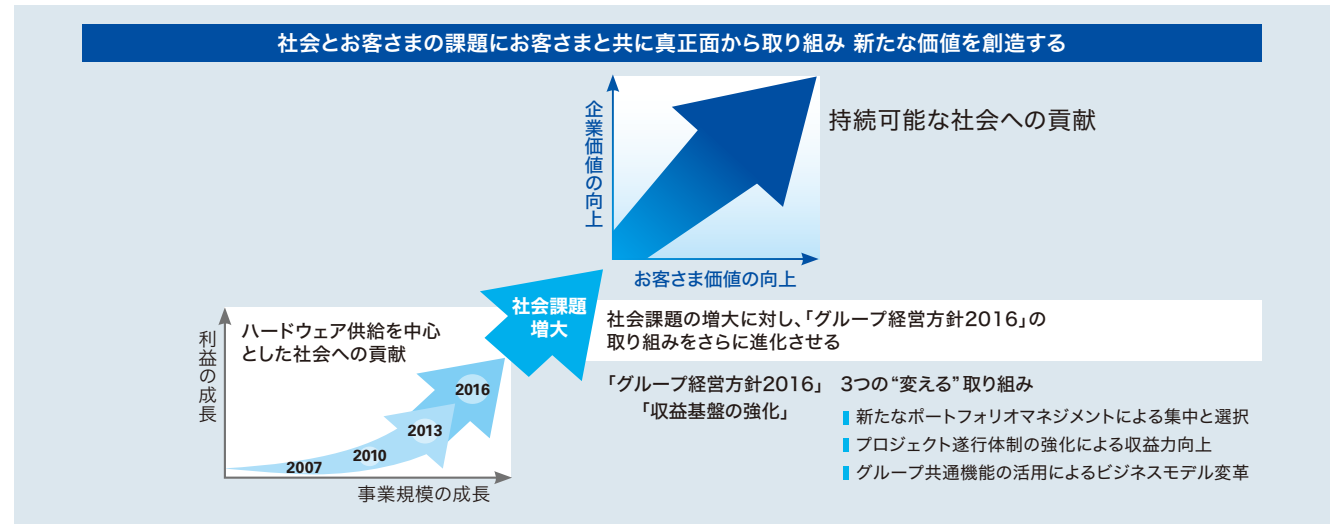
21世紀の環境、エネルギー、  
産業・社会基盤における諸問題を、  
ものづくり技術を中核とする  
エンジニアリング力によって解決し、  
地球と人類に豊かさと安全・安心を提供する  
グローバルな企業グループとなる

## グループ経営方針

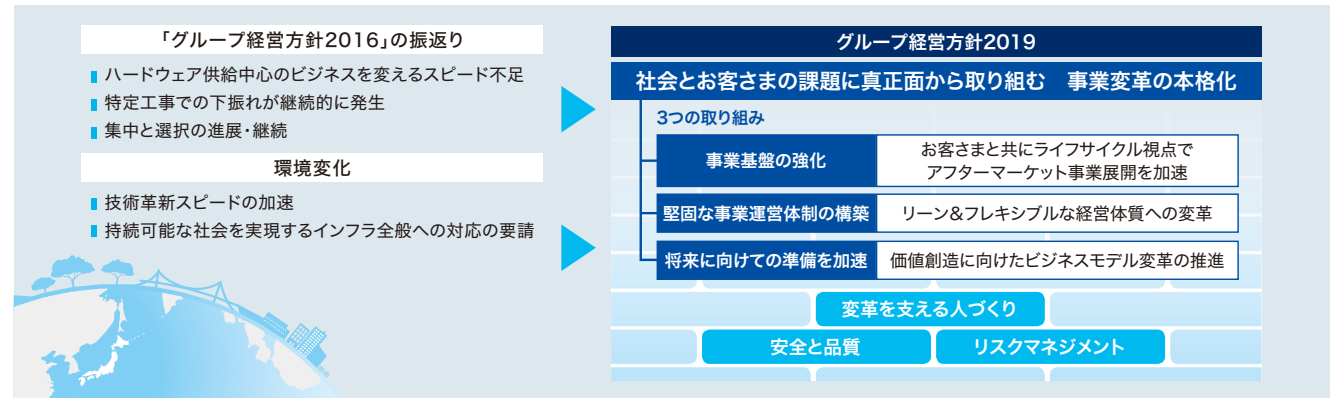
IHIグループは、2019年4月より新たな中期経営計画「グループ経営方針2019」をスタートしました。「グループ経営方針2019」は、長期視点で持続可能な

社会の実現に貢献することを目指して社会とお客さまの課題に真正面から取り組み、新たな価値を創造する企業への変革を本格化する3年と位置付けています。

### 長期視点の「目指す姿」



### 3カ年の取り組み



# IHIグループの基本情報

## IHIグループ基本行動指針

IHIグループは、「社会の期待に応えること」が企業の社会的責任、CSR であると考えています。  
この考え方に基づいて、わたしたちが実践すべきことを「IHIグループ基本行動指針」にまとめています。

## IHIグループ基本行動指針

私たちIHIグループは、「技術をもって社会の発展に貢献する」、「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との経営理念のもとに、地球的課題を意識し、お客さまや取引先、株主のみならずはもちろん、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わたし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・サービスをとらしてつなげる人びとに対する責任

- ① 私たちは、事業を行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不当な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い、絶えず企業としての価値を高めることに努めます。

#### 経営幹部の責任

経営幹部は、この指針に反するような事態が発生したときには、自ら解決に当たり、原因究明と再発防止に努め、社会に対して迅速かつ確に情報を開示し、権限と責任を明確にしたうえで、自らを含めて厳正な処分を行います。

# IHIグループの基本情報

## サステナビリティ推進体制

IHIグループでは、社長を委員長、CSR担当役員を副委員長、本社や事業領域の部門長を委員としたCSR委員会を設置し、この委員会を核としたサステナビリティ推進体制をとっています。

CSR委員会は、経営幹部が社会の期待を考え、サステナビリティに関する基本方針やその施策などを討議する場として、年1回開催しています。

CSR委員会で決定した事項は、事業領域や本社部門の基幹職で構成されるCSR連絡会にてきめ細かく展開・フォローしています。

## サステナビリティ推進体制図



## ステークホルダーとの対話

IHIグループにとってのステークホルダーである「お客さま」「お取引先」「行政」「株主・投資家」「地域社会」「従業員」との対話をさまざまな方法で行っています。コミュニケーションツールとして、「統合報告書」や「Sustainability Data Book」を発行しています。

ステークホルダーとの対話を通じて「社会からの期待」を知り、企業活動に反映しています。なお、対話内容は必要に応じて、経営会議や取締役会に報告しています。

## ステークホルダーとの主な対話活動

ステークホルダー	主な対話および方法
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 営業活動</li> <li>● 顧客満足度調査</li> <li>● ウェブサイトでの製品・サービス情報</li> <li>● CSR アンケート</li> </ul>
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 調達活動</li> <li>● グループ調達基本方針の説明</li> <li>● 品質マネジメントシステム調査</li> <li>● 調達先表彰制度</li> </ul>
行政	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 関連法令</li> <li>● 届出・許認可</li> </ul>
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株主総会</li> <li>● 決算説明会</li> <li>● 工場見学会</li> <li>● 投資家訪問</li> </ul>
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域社会への貢献活動（行事への協賛、アトリウムコンサートなど）</li> </ul>
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● e-ラーニング（アンケート）</li> <li>● 従業員意識調査</li> </ul>



# ＩＨＩグループにとっての重要課題

## 重要課題の特定プロセス

持続可能な社会の実現とＩＨＩグループの成長に向けて、わたしたちが優先的に取り組む「重要課題」を特定しています。

### 重要課題の特定プロセス

#### Step.1 重要課題の抽出

SDGs や GRI Standards をはじめとする、非財務情報開示についてのガイドラインなどから網羅的に 51 の課題を抽出しました。

#### Step.2 事業との整合の確認

国内の課題やＩＨＩグループの各種方針、事業内容と照合して 20 の課題に集約しました。

#### Step.3 重要課題の特定

20 の課題を以下①,②の2種類に分類しました。

- ① 事業を支える基盤として取り組む課題
- ② 事業（製品・サービスの提供）を通じて取り組む課題

## 事業を支える基盤として取り組む課題

事業を支える基盤として取り組む 14 の重要課題を、環境・社会・ガバナンスに整理しています。

各課題への取り組みは、「Sustainability Data Book 2019」下表に示したページで報告しています。

<b>環 境</b> —環境負荷の低減—	<a href="#">P11</a>
気候変動への対策.....	<a href="#">P19</a>
資源循環型社会の形成.....	<a href="#">P21</a>
地球環境の保全.....	<a href="#">P23</a>
<b>社 会</b> —豊かな社会の実現—	<a href="#">P25</a>
お客さま満足度の向上.....	<a href="#">P26</a>
サプライチェーン・マネジメントの強化.....	<a href="#">P27</a>
地域社会との共存共栄.....	<a href="#">P30</a>
多様な人材の育成.....	<a href="#">P35</a>
労働環境の向上.....	<a href="#">P41</a>
人権の向上.....	<a href="#">P27</a> 、 <a href="#">P45</a>
<b>ガバナンス</b> —誠実な企業経営—	<a href="#">P46</a>
コーポレート・ガバナンスの強化.....	<a href="#">P47</a>
コンプライアンスの強化.....	<a href="#">P57</a>
情報セキュリティの強化.....	<a href="#">P61</a>
適時・適切な情報開示.....	<a href="#">P26</a> 、 <a href="#">P63</a>
リスク管理の徹底.....	<a href="#">P65</a>

## 事業を通じて取り組む課題

事業を通じて取り組む課題は以下 9 つで、各課題に活動テーマを設定しています。活動テーマを必要に応じて更新しながら、事業を通じて社会課題の解決に取り組んでいます。

### 参照 [社会課題解決への貢献](#)

重要課題	主な活動テーマ
気候変動への対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● エネルギー効率の向上</li> <li>● 燃料使用量の抑制・削減</li> <li>● CO<sub>2</sub> をはじめとする温室効果ガス排出量の抑制・削減</li> </ul>
資源循環型社会の形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 天然資源の使用量の抑制・削減</li> </ul>
地球環境の保全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公害対策（典型 7 公害）</li> <li>● 製品に含まれる化学物質の環境への放出を防止</li> <li>● 地域在来生物の保護</li> </ul>
エネルギーや資源の安定供給	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境配慮とエネルギー安定供給の両立への貢献</li> <li>● 化石燃料やレアメタルに代替する資源の開発および活用</li> </ul>
社会インフラの構築と保全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 老朽化したインフラの更新および長寿命化</li> <li>● 災害復興支援</li> <li>● 各国のインフラ整備</li> <li>● コンパクトで機能的なまちづくり</li> </ul>
モビリティ社会の発展	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人やモノの移動に関する非効率さの解消</li> </ul>
ものづくり力の強化と高度化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工業技術の高度化</li> <li>● 製品・サービスの高度化</li> <li>● IoT / ICT、AI の活用</li> </ul>
宇宙空間の利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 宇宙空間への効率的かつ確実な輸送手段</li> <li>● 取得したデータの利活用</li> </ul>
安全かつ安心な生活の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全保障上の課題の解決</li> </ul>

# IHIグループにとっての重要課題

## SDGs（持続可能な開発目標）への取り組み

国連では2015年に「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されました。わたしたちは、SDGsの達成に貢献することが社会からの期待であるとしており、SDGsの各目標を盛り込んで、重要課題の特定を行っています。

2019年度を初年度とする中期経営計画「グループ経営方針2019」では、各事業領域の目指す方向性をSDGsの目標と関連づけています。

持続可能な社会の実現を目指して、事業を通じてSDGsの達成に貢献していきます。

### 「グループ経営方針2019」各事業領域の目指す方向性

#### 持続可能な社会に求められる新たな価値を創造する



# 環境負荷の低減

環境マネジメント .....	12
製品・サービスを通じた環境負荷低減 ...	17
気候変動 .....	19
資源循環 .....	21
環境保全 .....	23

# 環境マネジメント

## 方針

「グループ経営方針 2019」において、IHIグループは、持続的な社会に求められる新たな価値を創造することを示しました。これにより、IHIグループは、気候変動をはじめとする社会課題の解決に向け、社会システム全体の環境負荷低減に継続的に取り組み、ビジネス機会を獲得し、さらには新しいビジネスモデルを創り出すという環境経営の目指すべき方向性を改めて確認しました。

これまで重点的に取り組んできました環境法令の遵守、工場・事務所における地域社会への環境負荷低減に継続的に取り組むとともに、製品・サービスのライフサイクルにおけるCO<sub>2</sub>排出量を指標として、CO<sub>2</sub>排出量を削減できるようなビジネスの提案をしていきます。

## IHIグループ環境基本方針

(環境管理体制の構築)

**第1条** 環境管理体制を構築し、具体的な目的・目標を設定して確実に実行・評価し、継続的改善を図る。

(環境法令等の遵守)

**第2条** 環境関連法令・協定および関連業界の方針・計画を遵守するにとどまらず、必要に応じ自主管理基準を定めて運用し、環境管理の向上に努める。

(環境に配慮した製品の提供)

**第3条** 地球環境の負荷低減に貢献する製品・サービスを社会に提供する。

(事業活動における環境負荷低減)

**第4条** IHIグループのすべての事業活動において環境保全および環境負荷低減に努める。

(環境教育)

**第5条** 環境教育を通じて、IHIグループ各社の役員、従業員、派遣社員等、業務に従事するすべての者の環境意識を高め、自らが環境問題に関心を持ち、行動できるようにする。

(情報開示)

**第6条** 地域社会との融和および地球環境の保全のために、社会活動への参加と情報開示およびコミュニケーションを積極的に行う。

# 環境マネジメント

## 目標

IHIグループは、3カ年ごとに環境活動計画を立てて環境活動に取り組んでいます。

2019～2021年度の新たな3カ年計画「IHIグループ環境活動計画2019」は、「製品・サービスを通じた環境負荷低減」、「工場・事務所等における環境負荷低減」、「環境経営を進めるための人づくり」の3つの柱で構成しています。

活動計画	目標
製品・サービスを通じた環境負荷低減	CO <sub>2</sub> 排出量を指標とした目標の策定に向けて、検討を進めています。
工場・事務所等における環境負荷低減	環境法令違反と環境事故発生ゼロ
	2021年度のCO <sub>2</sub> 排出原単位（温室効果ガス排出量÷売上高）を2018年度比で3%低減する。
	2021年度のエネルギー消費原単位（エネルギー消費量÷売上高）を2018年度比で3%低減する。
	2019～2021年度の各年度の廃棄物排出量は、2018年度の廃棄物排出量を上回らないこと。
環境経営を進めるための人づくり	2019～2021年度の各年度の水資源使用量は、2018年度の水資源使用量を上回らないこと。
	環境経営を実践できる人材の育成

# 環境マネジメント

## 実績

2016～2018年度の「IHIグループ環境活動計画 2016」の達成状況は、以下のとおりでした。

活動計画	2018年度の目標	2018年度の実績
製品・サービスを通じた環境負荷低減	製品・サービスによるCO <sub>2</sub> 排出削減貢献量が年間1,000万t-CO <sub>2</sub> 超	250万t-CO <sub>2</sub>
	環境配慮製品の売上比率70%超	認定数18
事業活動を通じた環境負荷低減	エネルギー使用量を2015年度比で原単位※ <sup>1</sup> 3%以上低減	2015年度比1.6%増加
	CO <sub>2</sub> 排出量※ <sup>2</sup> を2015年度比で原単位※ <sup>1</sup> 3%以上低減	2015年度比5.2%増加
	廃棄物排出量を2015年度比で原単位※ <sup>1</sup> 3%以上低減	2015年度比3.9%低減
	水資源使用量を2015年度比で原単位※ <sup>1</sup> 3%以上低減	2015年度比4.8%増加
グループ環境マネジメントの推進	重大な環境法令違反・環境事故ゼロ	発生件数ゼロ
	環境e-ラーニングの受講率100%	受講率85.6%
	CDP気候変動の評価がマネジメントレベル以上	マネジメントレベルB
	日経環境経営度調査のスコアが400以上（フルスコア500）	437

※1 原単位の分母は売上高です。

※2 電力消費によるCO<sub>2</sub>排出量の計算に、電気事業者別排出係数を使用しています。

# 環境マネジメント

## 体制

IHIグループの環境活動は、全社を統合する環境委員会です。2019年度に、製品・サービスを通じた環境負荷低減を「攻めの環境活動」、工場・事務所等の環境負荷低減を「守りの環境活動」として切り分け、前者を経営企画部、後者を総務部環境グループが事務局となり、環境委員会の活動を強化しました。

環境委員会での決定事項は「事業領域・SBU環境管理責任者連絡会」などによって、事業領域・SBU<sup>※</sup>や地区事業所から国内および海外グループ会社まで、周知・展開を図っています。

また、事業領域やSBUでは、グループ全体のリスク管理活動のひとつである環境リスクを低減するための環境設備投資や法規制への対応、省エネ、廃棄物排出量の削減などをはじめとする環境負荷低減への取り組みなど、個別テーマに沿った環境活動計画を年度初めに立案し、進捗を含めてフォローアップし、PDCAサイクルを回しています。

※ SBU: Strategic Business Unit (事業領域傘下の戦略的事業単位)

## 環境管理体制図



## 環境情報の収集

IHIグループでは、海外グループ会社を含む連結対象会社を環境管理の対象として、環境情報の収集に取り組んでいます。

グループ各社には環境統括責任者・環境管理責任者を選任し、自社の環境活動に係る意思決定と環境活動の展開を行っています。さらに各社の環境活動の最小単位である環境管理拠点には、拠点環境管理者を選任し、環境活動に係る実務を担当しています。

環境管理対象のグループ各社には、工場を有して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、さまざまな事業形態が存在します。環境管理拠点ごとに、エネルギーや水などのフローを確認しながら、効率的に環境情報を収集する仕組みの構築を進めています。

なお、2018年度の環境情報は、2019年7月1日の時点で集計した数値です。

## ISO14001 (環境マネジメントシステム)

主要な生産活動を行う拠点を中心に、各環境管理拠点でEMS (環境マネジメントシステム) を取得し、環境管理活動のPDCAサイクルを回しています。活動結果を、定期的に実施される内部監査・外部審査を通じて評価し、環境管理レベルの向上に努めています。

IHIグループでは、一定以上の生産規模を有する環境管理拠点のうち約70%の拠点でEMSを取得しています。なおEMSは、各環境管理拠点の事業活動に最適と思われる審査機関を選択して取得しています。

ISO14001 認証取得拠点	約70% <sup>※</sup>
-----------------	-------------------

※ ISO14001 認証取得拠点数 ÷ 一定以上の生産規模を有する環境管理拠点数

# 環境マネジメント

## 環境教育

IHIグループでは全社的な教育プログラムである階層教育と、ISO14001を取得している拠点ごとに行う教育を実施しています。

地球環境保全と環境負荷低減に努める義務や、環境への取り組み方針などを受講者に周知させることを目的として、入社3年目の従業員を対象とした階層教育と、国内関係社を含めた従業員全員を対象としたe-ラーニングを実施しています。

その他、省エネや化学物質管理について外部専門家による環境担当者研修を実施しています。この研修はIHIの地区事業所および主要グループ各社における有資格者やISO14001内部監査員の資質向上、より効率的な環境活動の実践を目的として実施しています。

また、毎年6月を環境月間と位置づけ、従業員の環境への意識向上を目的とした環境クイズを実施しています。

教育の対象	主な教育内容
専門教育	● 外部専門家による環境担当者研修
一般教育（対象：特定の階層）	● 入社3年目研修
一般教育（対象：従業員全員）	● e-ラーニング ● 環境月間における環境クイズ

## 外部機関からの評価

外部機関が行っている各種調査への回答を通して、IHIグループの環境活動について積極的に開示しています。

環境経営の積極的な推進、グループ一丸となった環境活動が徐々に外部機関から認められ、評価されています。

	2016年度	2017年度	2018年度
CDP 気候変動※1	A- (リーダーシップ)	B (マネジメント)	B (マネジメント)
日本経済新聞社 「企業の環境経営度」 調査スコア※2	429 (75/396)	431 (77/395)	437 (70/360)

※1 CDPは、世界の大手投資家が共同で設立した非営利団体です。企業や自治体などに対して質問状を送付し、回答を評価・公表することで、気候変動問題への対処を促進しています。

※2 日本経済新聞社が日本の主要な企業に対して環境配慮と経営効率の向上をどのように両立しているかの質問状を送付し、回答を評価・公表しています。フルスコアは500、カッコ内は順位/製造業者数の総数です。



# 製品・サービスを通じた環境負荷低減

## 環境配慮製品認定制度

IHIグループでは、製品・サービスを通じた環境負荷低減を推進するため、2014年度より「環境配慮製品認定制度」を運用しています。

本制度は、地球環境の保全や環境負荷低減に貢献する製品・サービスのなかで特に優れたものを、「環境配慮製品」として認定する制度です。

環境に配慮した製品・サービスを社会へ提供することで、世界全体の環境負荷低減および地球環境の保全に貢献しています。

## 認定プロセス

IHIグループの全社委員会「環境委員会」において、独自のガイドラインに基づいて製品・サービスの環境性能を審査し、特に優れたものを「環境配慮製品」として認定しています。審査においては、製品のライフサイクルの各段階で環境配慮の組み込みが行われているかを評価しています。



# 製品・サービスを通じた環境負荷低減

## 環境配慮製品

環境配慮製品として認定している製品・サービスは右表のとおりです。

認定製品を含むIHIの製品・サービスは、以下のウェブサイトで紹介しています。

参照  [IHI-WORLD](#)

## 環境配慮製品の一覧

製品・サービス	評価項目				
	省エネ 	温室効果 ガス削減 	省資源 	環境リスク 低減 	生物多様性 保全 
アクティブ騒音低減システム				●	
騒音防止機器				●	
騒音・振動コンサルティング				●	
大型ディーゼルエンジン	●	●	●	●	
自動状態診断システム LC-A (Life Cycle Administrator)	●		●	●	
磁性粉濃度測定装置 TF-Detector	●		●	●	
導体片検出装置 MF-Detector	●		●	●	
省エネ型立体駐車場 NPC24H 立川緑町第2パーキング	●				
高濃度有機性排水処理設備 IHI-IC リアクター	●	●	●	●	
100kW 級バイナリー発電システム HEAT INNOVATOR®		●	●	●	
分散型 LNG 貯蔵設備 LNG スマートサテライト	●	●	●		
産業用太陽光発電システム		●			
水を使わない除染・洗浄・はつり技術		●	●	●	
自転車シェアリングシステム コミュニティサイクル	●	●	●		
ガソリン車用ターボチャージャー	●		●	●	
小型バイナリー発電装置 ヒートリカバリー HR シリーズ		●	●	●	
真空脱脂洗浄機 IWV-34C	●		●		
環境配慮型ビル 豊洲フォレシア	●	●	●	●	

# 気候変動

## 方針

IHIグループでは、気候変動を重要な経営課題のひとつとして捉えています。

IHIグループは2019年5月に、取締役会での決議を踏まえたうえでTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言趣旨に賛同しました。TCFDが提言している情報開示の枠組みは、組織運営の中核要素である4つのテーマ「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」で構成されています。わたしたちは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ていきます。

## 目標

温室効果ガス排出量の削減に関する長期目標は、2019年度末までに策定する予定です。

活動計画	目標
製品・サービスを通じた環境負荷低減	CO <sub>2</sub> 排出量を指標とした目標の策定に向けて、検討を進めています。
工場・事務所等における環境負荷低減	2021年度のCO <sub>2</sub> 排出原単位（温室効果ガス排出量÷売上高）を2018年度比で3%低減する。 2021年度のエネルギー消費原単位（エネルギー消費量÷売上高）を2018年度比で3%低減する。

## 実績

KPI	目標	目標年度	2018年度の実績
CO <sub>2</sub> 排出原単位※	2015年度比3%低減	2018	22.2 (t-CO <sub>2</sub> /億円) 2015年度比5.2%増加
エネルギー消費原単位※	2015年度比3%低減	2018	39.3 (TJ/百億円) 2015年度比1.6%増加

※原単位の分母は売上高です。

## 体制

気候変動に関する取り組み方針や重要事項は、環境委員会および経営会議での審議を踏まえたうえで取締役会に付議する体制をとっています。

参照  [環境マネジメント - 体制 \(P15\)](#)

## 気候変動に伴うリスクと機会

「グループ経営方針2019」では、気候変動を含む中長期の外部環境の変動要因を考慮したうえで事業戦略を策定しました。気候変動の影響を受ける可能性がある事業については、シナリオ分析を実施する予定です。

また、気候変動は事業の操業にも影響を与える可能性があります。気象災害に備えて、各事業所・部門でBCP（事業継続計画）を策定しています。

参照  [リスク管理 - 防災のための取り組み \(P67\)](#)

## 温室効果ガス排出量の削減

IHIグループは、エネルギーを効率よく使用する省エネ活動と、より低炭素なエネルギーの使用を推進する活動を組み合わせることで、CO<sub>2</sub> 排出量の削減に取り組んでいます。

省エネ活動は、運用改善と設備投資の両面で取り組んでいます。運用改善では、エネルギー管理標準を用いた最適な運転管理の推進や、外部専門家による省エネ研修の実施、積載率の向上や船舶の積極的な使用によるモーダルシフトの推進などに取り組んでいます。設備投資では、老朽化した設備から省エネ型設備への更新を計画的にすすめています。

低炭素エネルギーの使用では、CO<sub>2</sub> 排出係数が小さい燃料への転換や再生可能エネルギーの導入などを一層促進するために、新たな評価指標として「炭素集約度」の検討を行っています。

# 気候変動

## パフォーマンスデータ

	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
CO <sub>2</sub> 排出量 <sup>※1</sup> (単位: t-CO <sub>2</sub> )	325,545	316,914	330,162	329,602
うち直接排出量 (Scope1)	-	-	-	80,032
うち間接排出量 (Scope2)	-	-	-	249,570
CO <sub>2</sub> 排出原単位 <sup>※1、※2</sup> (単位: t-CO <sub>2</sub> / 億円)	21.1	21.3	20.8	22.2
エネルギー消費量 (単位: TJ)	5,962	6,015	6,087	5,828
エネルギー消費原単位 <sup>※2</sup> (単位: TJ/ 百億円)	38.7	40.5	38.3	39.3

集計範囲: 株式会社 IHI および連結子会社 (海外を含む)

※1 電力消費による CO<sub>2</sub> 排出量の計算に、電気事業者別排出係数を使用しています。

※2 原単位の分母は売上高です。

# 資源循環

## 方針

IHIグループは持続可能な社会の実現に向けて、廃棄物や水資源を適切に管理することで、資源効率の向上と環境負荷の低減に努めています。

廃棄物については、3R (Reduce, Reuse, Recycle) を推進するとともに、各環境管理拠点で発生した廃棄物を適正に管理・処分しています。

水資源については、設備を適切に保全することで水資源使用量を適正に管理しています。

化学物質については「IHIグループ化学物質情報管理基本方針」を定め、製品・サービスを上市する国・地域の化学物質に関する法令等およびお客さまの要求事項で規制された「禁止物質」や「管理物質」を特定し、サプライチェーンを通じて適切に製品含有化学物質を把握・管理しています。

## 目標

活動計画	目標
工場・事務所等における環境負荷低減	2019～2021年度の各年度の廃棄物排出量は、2018年度の廃棄物排出量を上回らないこと。
	2019～2021年度の各年度の水資源使用量は、2018年度の水資源使用量を上回らないこと。

## 実績

KPI	目標	目標年度	2018年度の実績
廃棄物排出量 原単位※	2015年度比 3%以上低減	2018	1.96 (トン/億円) 2015年度比 3.9%低減
水資源 使用量 原単位※	2015年度比 3%以上低減	2018	28.2 (千 m <sup>3</sup> /百億円) 2015年度比 4.8%増加

※原単位の分母は売上高です。

## 体制

資源循環についての取り組み方針や重要事項は、CSR担当役員を委員長とする全社委員会「環境委員会」において審議・決定しています。

参照  [環境マネジメント - 体制 \(P15\)](#)

## 廃棄物

IHIグループは、工場における歩留まりの向上や分別による再資源化などに取り組んでいます。

廃棄物の管理については、廃棄物の収集・運搬や処分に関する委託契約の確認、電子マニフェストによる最終処分の確認、廃棄物の中間処分場・最終処分場の訪問などを通して、廃棄物が適正に処分されていることを確認しています。

## 有害廃棄物 (PCB 含有廃棄物)

高濃度 PCB 使用電気機器については、2009 年度より無害化处理を開始しており、2019 年 3 月時点で 99.7% の処理が完了しています。

低濃度 PCB は 95.5% の処理が完了、蛍光灯安定器は 48.8% の処理が完了しています。

## 水資源

IHIグループは埋設管からの漏水対策として、老朽化した埋設管を計画的に更新しています。

更新の際には、漏水を早急に発見できるように、地上への敷設、埋設したボックス内への敷設、配管を保護するための配管サポートによる架空配管などの対策を講じています。

# 資源循環

## 化学物質

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、製品への使用禁止や製品に含まれる化学物質の濃度規制に関するお客さまからの要求事項をグループ内で共有する仕組みづくりをすすめています。

サプライチェーンについては、製品含有化学物質情報を伝達するスキームである「chemSHERPA (ケムシェルパ)」の導入の適否を、製品ごとに検討しています。

工場等においてはPRTR法の対象となっている化学物質について、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把握し、管理しています。

VOC（揮発性有機化合物）については、所属する日本産業機械工業会の循環型社会形成自主行動計画に沿って、大気への排出の抑制に取り組んでいます。

## パフォーマンスデータ

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
廃棄物排出量（単位：トン）	31,394	30,531	28,691	29,010
廃棄物排出量原単位※（単位：トン/億円）	2.04	2.05	1.80	1.96
水資源使用量（単位：千m <sup>3</sup> ）	4,148	4,169	3,776	4,182
水資源使用量原単位※（単位：千m <sup>3</sup> /百億円）	26.9	28.0	23.7	28.2

集計範囲：株式会社IHIおよび連結子会社（海外を含む）

※原単位の分母は売上高です。

# 環境保全

## 方針

IHIグループは事業所や工場等で継続的に事業活動を行うために、典型7公害（大気汚染・水質汚濁・土壌汚染・騒音・振動・地盤沈下・悪臭）により、人の健康または生活環境に係る悪影響が近隣におよばないように、日々環境保全に取り組んでいます。

そのために法令遵守はもちろんのこと、事業活動を行うそれぞれの地域で行政や地域住民と公害防止協定を交わし、より地域の実情に合った環境保全活動を進めています。

わたしたちの事業所・工場等は、海域に面した立地条件が多く、特に水質汚濁防止への取り組みが欠かせません。また事業所・工場等の敷地内で使用する油や潤滑油、薬品などの漏えいにより土壌汚染を起こさないための対策や、産業廃棄物の適正な処分も重要なテーマです。環境マネジメントシステムの内部監査・環境パトロールなどを定期的実施して緊張感を保ちつつ、環境事故の防止に努めています。

## 目標

活動計画	目標
工場・事務所等における環境負荷低減	環境法令違反と環境事故発生ゼロ

## 実績

目標	2018年度の実績
重大な環境法令違反と環境事故発生ゼロ	発生件数ゼロ

## 体制

環境保全についての取り組み方針や重要事項は、CSR担当役員を委員長とする全社委員会「環境委員会」において審議・決定しています。

参照  [環境マネジメント - 体制 \(P15\)](#)

## 水質汚濁の防止

IHIグループは、工場から出る排水処理の水質を常時監視し、放流先である公共水域（海域・河川など）の環境保全に取り組んでいます。そのために、日々のメンテナンスを欠かさないだけでなく、老朽化した排水処理設備や機器・計測器などを更新しています。

2018年度は排水処理施設の更新を行い、使用を開始しました。

また普段目につかない埋設配管からの漏えい防止を重点課題とし、一定区間の水量のチェックや計画的な埋設配管の更新、埋設配管図の作成などにも取り組んでいます。

# 環境保全

## 土壌汚染の防止

IHIグループでは、事業所内の定期的なパトロールや老朽設備の更新などにより、有害物質の漏えいを防止しています。また、工場跡地などを含む68の生産拠点を対象に特定有害物質\*や油脂類の使用履歴調査を実施した結果をデータベースで管理し、工場の形質を変更する時の事前調査として適宜活用しています。

\*土壌汚染対策法第2条に規定される物質（鉛・六価クロム・水銀など）

## 生物多様性

IHIグループでは事業所の周辺地域と連携した活動や役員・従業員の啓発を進めることで、生物多様性の保全に貢献しています。

参照  [地域社会との共存共栄 - 環境の保全 \(P31\)](#)

## パフォーマンスデータ

### 環境法令遵守状況

IHIグループは環境に関する事故や環境法令違反などを減らして再発を防止することを目的に、グループの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。

2018年度は、重大な環境事故・法令違反は発生しませんでした。

(単位：件数)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018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
うち罰金・違約金等を支払った件数	0	0	0	0

集計範囲：株式会社IHIおよび連結子会社（海外を含む）



# 豊かな社会の実現

お客さま満足度 .....	26
サプライチェーン・マネジメント .....	27
地域社会との共存共栄 .....	30
人材マネジメント .....	33
多様な人材 .....	35
労働環境 .....	41
人権 .....	45

# お客さま満足度

## 方針

IHIグループは、「お客さまから満足と信頼の得られる社会的に有用な製品・サービスを、安全性に十分配慮して提供し、社会の発展に貢献すること」を基本として、事業を展開しています。製品・サービスの品質は、わたしたち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。

## 従業員への教育・研修

「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との経営理念のもと、IHIグループでは、お客さま満足度向上に向けた、品質マネジメントシステム・品質保証・品質管理・製品安全の意識付け強化やレベルアップに向けた教育・研修のしくみを構築し運用しています。全社共通の階層別教育として、全従業員が必ず受講する教育も盛り込んでいます。

新入社員研修では、お客さま視点の大切さを早い時期から身に着けられるように工夫しています。入社2年目従業員の研修では、品質、PDCAサイクル、仕事の進め方に重点を置いています。入社3年目従業員の研修では、ものづくり企業における倫理・環境・安全に重点を置いています。各事業領域でも独自の教育・研修のしくみを構築し運用しています。

このほか、社内規程や重要な法令の遵守について、e-ラーニングによる啓発や問題提起のしくみがあり、品質に関わるルール違反の未然防止に取り組み、リスクの予防に努めています。

## 従業員への教育・研修（2018年度）

（単位：名）

講座名	受講人数
内部監査員教育	105
3年目社員向け 品質マネジメント・製品安全講座	352
製造部門の新任職長・班長向け 品質マネジメントにおける問題解決・ 課題達成講座	101
品質および製品安全関連の教育 (3講座、合計6回)	472

## 製品安全への取り組み

IHIグループでは、ライフサイクルを考えた製品安全を確保するしくみを適用しています。開発時に製品のライフサイクルを考慮したリスクアセスメントを実施し、可能な限りリスクを低減するよう設計上の対策を講じます。残留するリスクについては、その情報をお客さまに提供します。

## 製品・サービスに関する情報開示

IHIグループは、広く社会の皆さまにわたしたちのことをより身近に感じていただけるよう、テレビCM・新聞広告・ウェブサイトなどを通じた各種媒体で製品・サービスに関する情報を発信しています。このような施策にあたっては事実に基づいた正確な情報発信のため、社内関連部署と連携し、お客さまをはじめとする社外の皆さまにもご理解をいただくとともに、著作権法や商標法といった関連法規・関連業界の規定に則った対応に努めています。また定期的に効果測定を実施し、施策の改善に努めています。

## パフォーマンスデータ

### 法規制への違反件数（2018年度）

（単位：件）

法規制	件数
広告宣伝活動に関する法規制	0

# サプライチェーン・マネジメント

## 方針

IHIグループは、「公平・公正な取引」「お取引先との相互繁栄」「法令の遵守と社会的要請への対応」を3つの柱とする「IHIグループ調達基本方針」をもとに調達活動を行っています。

企業活動に必要な資材や機器類を調達する際には、法令の遵守はもちろんのこと、人権や環境、紛争鉱物※の問題などについて配慮する必要があります。そのような社会からの要請に応えるために、社員への教育を徹底するとともに、お取引先においても「法令・社会規範の遵守」、「人権・労働・安全衛生への配慮」、「QCD（品質・コスト・納期）の確保」、「競争力の強化」、「環境への配慮」、「情報の開示」を推進するよう求めています。

※紛争地域において産出された鉱物を購入することが現地の武装勢力の資金調達につながり、結果として当該地域の紛争に加担することを危惧される鉱物の総称。

## IHIグループ調達基本方針

### 基本方針

#### 1. 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。

#### 2. 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・コスト・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。

#### 3. 法令の遵守と社会的要請への対応

IHIグループは、関連法規を遵守します。また、社会的な要請にも応えるため、特に、環境・人権・労働・安全衛生・情報管理に十分配慮した調達活動を展開します。

### お取引先へのお願い

IHIグループは事業活動を推進するうえで、以下のような項目に取り組んでおり、お取引先のご理解とご協力をお願いしています。

- (1) 法令・社会規範の遵守
- (2) 人権・労働・安全衛生への配慮
- (3) QCD（品質・コスト・納期）の確保
- (4) 競争力の強化
- (5) 環境への配慮
- (6) 情報の開示

# サプライチェーン・マネジメント

## 法令遵守への取り組み

IHIグループでは、下請代金支払遅延等防止法（以下、下請法）や建設業法などの調達関連法規に関する教育や内部監査に注力し、コンプライアンス強化をはかっています。

教育に関してはグループ内で教育講座を実施しており、調達部門だけでなく、下請法や建設業法の理解が必要と考えられる部門に対しても開催しました。またe-ラーニングとして、調達担当者向けに下請法、建設業法、輸入申告、適正な請負体制など、普段の業務を進めるうえで必要な知識について教育を実施しています。

また、IHIグループの各調達部門では、下請法と輸入申告業務に関する自主点検活動を行うことで適正に業務が行われているかを確認し、改善を進めるとともに、内部監査を通しても改善指導を行っています。

### 調達関連教育の受講者数（2018年度）

（単位：名）

	受講者数
下請法講座	120
建設業法講座	93
海外調達講座	231

## 紛争鉱物への対応

「IHIグループ調達基本方針」の一部として「紛争鉱物に関するIHIグループ基本方針」を制定し、調達活動を行っています。

わたしたちは、コンゴ民主共和国およびその隣接国で産出される紛争鉱物を使用する材料・部品・製品の調達は行わない方針です。

本方針は主要なお取引先に周知しており、お客さまから紛争鉱物に関する情報開示の依頼があった場合などには対応できるようにしています。

**参照**  [IHIグループ調達基本方針](#)  
[紛争鉱物に関するIHIグループ基本方針](#)

## 反社会的勢力と贈収賄防止への対応

IHIグループでは、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、その他、各国の法令で禁止されている贈収賄等の行為は行わないことをお取引先との契約条項に定めており、そのような行為があった場合には報告と調査への協力をお取引先に求めています。

## サプライヤー表彰

IHIグループでは、特に功績の大きかったサプライヤーに対して表彰を行い、パートナーシップの強化を図っています。2018年度には、以下の3社へ感謝賞を贈呈しました。

### 大連信東機械有限公司（中国）

優れた溶接技術を持ち、主に圧縮機向けに質の高い鉄鋼構造部品を納入いただきました。

### 大連市金州東方鑄鋼廠（中国）

鑄物の製造について、幅広い材料に対応できる技術力を持ち、主にボイラや圧縮機向けの鑄造部品の納入に貢献していただきました。

### DEE Development Engineers Ltd.（インド）

効率的なモノづくりによって、ボイラやプラントに使用する配管・接手の安定供給に貢献していただきました。

# サプライチェーン・マネジメント

## グループ全体の調達力強化

IHIグループでは、グループ全体の調達力強化を推進する専門家集団の「共通品目別専門家カウンスル」を設置しています。

カウンスルのメンバーは、鋼材や鍛造品、ベアリングや電気製品などグループ全体に共通する主要な品目に関し、製品の仕様や調達先などについて事業領域と連携して見直しを図ることで、グループ全体で最適な調達網を構築しています。

また、中国・台湾からの調達において、今までは各事業領域やグループ会社が個別に調達していましたが、グループ内それぞれの調達ノウハウや調達先情報を持ち寄って中国地域統括会社とも連携を強めながら、発注先の新規開拓や集約、ベストプラクティスの共有化を効率よく進めています。

## グローバル調達要員の育成

IHIグループは、グローバルにビジネスを展開していくうえで、グローバルベースで新規サプライヤーを適宜開拓しながら最適なサプライチェーンを構築しています。そのため、グローバル調達要員の育成にも注力し、国内グループ会社社員への海外調達に関する教育や海外グループ会社現地採用のナショナルスタッフへの教育を進めています。

引き続き、グループ全体でグローバルレベルでの調達要員の育成に取り組みます。

## 海外調達拠点のネットワーク



## 調達費削減活動

IHIグループ内に調達費削減の改善風土を醸成し、調達費削減のノウハウをグループで共有することを目的として「調達費削減事例発表会」を年に1回開催しています。発表会では「調達仕様改善・標準化」「競争環境改善・グローバルマルチソース化」「集中購買」の3つの観点において、グループ会社を含めた優良事例の紹介・表彰を行っています。2019年3月の発表会では、提出された81件の事例のなかから優れた7件を表彰し、その内容を共有しました。









# 地域社会との共存共栄

## 方針

IHIグループは、社会の期待に応えることを企業の社会的責任と考え、社会貢献活動に取り組んでいます。

SDGsの目標のうち、「グループ経営方針2019」で示している各事業領域の目標を踏まえ、IHIグループの事業拠点や建設現場等の地域において取り組むべき社会貢献活動の重点課題を設定しています。社会貢献活動を通して、従業員一人ひとりが社会の一員であるという自覚を促し、社会からの期待に積極的に応えます。

## 社会貢献活動の重点課題

重点課題	事業との関連性	関連するSDGs
地域社会との共生	地域社会と良好な関係を構築し維持することは、IHIグループが円滑に事業展開するために不可欠であります。	 
次世代人材の育成	ものづくりを担う人材の育成を推進すること、また、将来の科学技術分野の研究を支援することは、将来の産業の基盤を豊かにし、IHIグループの認知度の向上と事業継続に不可欠であります。	  
環境の保全	生態系の維持や異常な気候変動の対策に寄与する活動を支援して、自然の恵みを育て健全な世の中を維持していくことは、IHIグループの事業継続に不可欠であり、従業員の環境問題への理解促進につながります。	  

## 目標

社会貢献活動の目標支出額は、経常利益の1%を目安としています。

## 実績

2018年度の社会貢献活動の支出総額は、635百万円でした。

重点課題	指標	2018年度の実績	
地域社会との共生	事業の利益※	主催イベントの来場者数	9,129名
	社会/環境の利益※	地域社会への支出額	502百万円
次世代人材の育成	事業の利益※	理科（ものづくり）教室の参加者数	2,664名
	社会/環境の利益※		
環境の保全	事業の利益※	主催イベントの参加者数	200名
	社会/環境の利益※	環境保全面積	11,605m <sup>2</sup>

※上記指標の「事業の利益」および「社会/環境の利益」とは、DJSI 質問票において定義されている指標であり、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、人材開発など事業上の利益に直接かかわるもの  
 社会/環境の利益：持続可能な開発目標（SDGs）など、社会上・環境上の利益と連携するもの



# 地域社会との共存共栄

## 地域社会との共生

### 相生ペーロン祭

IHIの海上運動会を由来とし、今日では相生市の主要行事となっています。IHI相生工場前の水面で開催され、毎年十万人規模が来場し、ペーロン競漕にはIHIグループの船も出場しています。

### 相馬野馬追

甲冑を纏った騎馬による神旗争奪戦を行う祭礼で、千年を超える歴史を有しています。相馬中村神社の神輿をIHIグループの若手従業員が担ぎ、事業所長も馬上の人となります。

### 車いすバスケットボールイベント

IHIグループは、日本車いすバスケットボール連盟への支援を行っています。その一環で、2018年度は車いすバスケットボールの紹介や選手との交流イベントをIHI相馬事業所近隣の相馬郡新地町にて開催しました。当日は、グループ従業員のほか近隣住民の方々が来場され、選手によるエキシビジョンマッチや来場者による体験会などを楽しみ、大いに盛り上がりました。

## IHIアトリウムコンサート

豊洲IHIビルでは、アトリウムを利用して、さまざまなジャンルの音楽コンサートを開催しています。ご年配の方からお子さま連れまで幅広く、お楽しみいただいています。

2018年度は、第8回目の開催を数え、約650名の近隣住民の皆さまにお越しいただきました。

## 次世代人材の育成

### 小中学生向け出前授業

わたしたちは、次世代の理科系人材を育成することを目的として、小中学生向けに出前授業を行っています。この授業は、お茶の水女子大学と共同開発したもので、理科の面白さや学校での勉強がどのように社会の役に立つのかを伝える内容となっています。

2018年度は、本社近隣を中心に小中学生を対象として、「ジェットエンジン」および「発電用ボイラ」を題材とした授業を行いました。いずれの授業も、仕組みや原理を映像で学習した後、実験を行いました。授業のあとのアンケートでは、理科への関心が高まったとの声をいただきました。

## 環境の保全

わたしたちは「生物多様性」の取り組みを展開しています。

### 相生事業所の取り組み

IHI相生事業所は、山林と港湾の間に立地し豊かな自然に囲まれた環境にあります。事業所面積の71%を占める広大な緑地には稀少な動植物を含む多くの生物が生息しています。事業所内の法面における土砂災害対策として、2018年度に生物多様性に配慮したグリーンインフラの整備を行いました。

このグリーンインフラの整備は、自然資本であるバイオマスを活用したもので、丸太や木の枝を束ねた粗朶<sup>そだ</sup>を利用した土止めの間に植栽を行い、丸太や粗朶が朽ちると同時に植栽された植物が根を張ることにより法面を保護するものです。

植栽にあたっては、環境意識の向上を目的に従業員およびその家族による植栽イベントを実施しました。

相生事業所では、生物多様性に配慮した事業所の運営が評価され、「一般社団法人いきもの共生事業推進協議会(ABINC)」が実施する「いきもの共生事業所認証(ABINC認証)」を取得しました。今後も生物多様性に配慮した事業所運営を進めます。

# 地域社会との共存共栄

## パフォーマンスデータ

### 社会貢献活動費（2018年度）

（単位：百万円）

総額	635
内訳「地域社会との共生」	502
「次世代人材の育成」	56
「環境の保全」	16
その他	61

### 費目別内訳

金銭寄付	113
従業員活動費	162
現物寄付および敷地提供費	360

### （参考）

地域社会関連団体会費	10
経費	121



# 人材マネジメント

## 方針

IHIグループは、「技術をもって社会の発展に貢献する」「人材こそが最大かつ唯一の財産である」の経営理念のもと、最も重要な経営資源である人材の育成・確保に取り組んでいます。

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・健康で働きやすい環境を整備するとともに、働く人びとのゆとりと豊かさの実現に努めています。

## グループ人材マネジメント方針

IHIグループでは、「IHIグループビジョン」に掲げる「地球と人類に豊かさと安全・安心を提供するグローバルな企業グループとなる」ためには、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を整備し、風土改革を進めることが必要であると考えています。

2013年に、グループ全体で共有すべき人材マネジメントに関する基本的な考え方を「グループ人材マネジメント方針」として定めました。「グループ」「グローバル」「ダイバーシティ」をキーワードに、「求める人材像」に沿った各種施策を、採用・配置・育成・評価などのプロセスごとに展開しています。

## グループ人材マネジメント方針

IHIグループは、「経営理念」および「IHIグループビジョン」のもと、ものづくり技術の中核とするエンジニアリング力によってお客さまの価値創造を果たすため以下を推進する。

1. 「グローバル」「ものづくり技術・エンジニアリング力」「世界に通用する業務品質」の視点で卓越した能力を持つプロフェッショナルの集団となるため、グループ従業員が共有すべき価値観として「求める人材像」を定め、その浸透を図る。

2. 「求める人材像」を指針に人材マネジメント諸施策を実施し、グループ従業員の成長機会を提供する。

3. 多様な人材が「経営理念」、「IHIグループビジョン」に共感し、能力を発揮できる環境を実現する。

### 求める人材像

誠実と信頼  
Integrity and Trust

お客さまと社会のために  
For Customers and Society

創造と革新  
Innovation and Creation

チームワーク  
Team Work

世界レベルのプロフェッショナル  
World-class Professional

### キーワード

グループ

グローバル

ダイバーシティ

# 人材マネジメント

## 従業員の基本情報

### 従業員数

#### 地域別

(単位：名、各年3月31日時点)

	2016年度	2017年度	2018年度
従業員数	29,659	29,706	29,286
日本	22,752	22,667	21,862
アジア・オセアニア	3,856	3,888	4,213
米州	1,166	1,244	1,352
欧州・中東・アフリカ	1,885	1,907	1,859

#### 事業部門別

(単位：名、各年3月31日時点)

	2016年度	2017年度	2018年度
従業員数	29,659	29,706	29,286
資源・エネルギー・環境	7,744	7,579	6,467
社会基盤・海洋	2,493	2,290	2,359
産業システム・汎用機械	9,677	9,946	10,220
航空・宇宙・防衛	6,348	6,463	6,660
その他	2,406	2,458	2,619
全社（共通）	991	970	961

#### 年齢・男女別

(単位：名、各年3月31日時点、IHIのみ)

	2016年度		2017年度		2018年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
従業員数	7,625	1,005	7,245	1,011	6,994	1,017
30歳未満	1,810	263	1,674	254	1,554	226
30～39歳	1,994	302	1,988	295	1,986	291
40～49歳	2,083	349	1,911	360	1,804	367
50～59歳	1,168	84	1,203	93	1,267	122
60歳以上	570	7	469	9	383	11

### 雇用形態別

(単位：名、各年3月31日時点、IHIのみ)

	2016年度		2017年度		2018年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
従業員数	7,980	1,421	7,470	1,430	7,240	1,458
正規従業員	7,216	964	6,958	980	6,694	984
再雇用者	181	1	83	0	84	0
受入出向者	228	40	204	31	216	33
顧問・嘱託	216	10	126	5	77	6
パート	83	389	71	399	85	413
期間従業員	56	17	28	15	84	22

### 離職率

#### 入社3年目以内の離職率

(各年3月31日時点、IHIのみ)

	2016年度	2017年度	2018年度
入社3年目以内の離職率	5.8%	5.7%	7.4%
男性	5.1%	4.7%	6.9%
女性	9.7%	10.6%	10.8%

### 従業員の状況

#### 平均勤続年数

(単位：年、各年3月31日時点、IHIのみ)

	2016年度	2017年度	2018年度
平均勤続年数	15.4	15.3	14.9
男性	11.1	12.5	15.1
女性	14.8	14.9	13.2

# 多様な人材（ダイバーシティ）

## 方針

「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、2013年に制定した「グループ人材マネジメント方針」では「ダイバーシティ」をキーワードの一つとして掲げています。

その目的は、多様な個性・価値観を有する一人ひとりが、持てる能力を最大限に発揮できる職場をつくることで、多様な考え方を結びつけ、創造と革新を生み出す組織風土を醸成することにあります。創造と革新を生み出す組織風土は、「技術をもって社会の発展に貢献する」という経営理念の実現に不可欠の要素であり、IHIグループは経営戦略の一環としてダイバーシティ推進に取り組んでいます。

ダイバーシティには、性別、人種や国籍、障がいの有無、年齢、性的指向、宗教・信条、価値観、キャリアや経験、働き方など、さまざまな要素が含まれます。

IHIグループはこれまで重点施策としてきた「女性」・「外国籍人材」・「障がい者」・「シニア人材」を中心に、さらにLGBTをはじめとする性的少数者の活躍推進など、幅広くダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

参照  [人権-性的少数者\(LGBT等\)への支援\(P45\)](#)

## 目標および実績

KPI	目標	目標年度	2018年度の実績
女性採用数	大卒：計 15%以上 (技術系 10%以上、事務系 35%以上 を目安とする)	—	大卒：計 13% (技術系 6%、事務系 34%)
	技能系：2016～2018年度で 計 15名以上	—	技能系：2016～2018年度で 計 16名
女性管理職の比率	3.5%	2020	2.8%
女性の役員数	1名以上	2020	4名 <sup>※1</sup>
障がい者雇用率	2.3%	2020	2.2% <sup>※2</sup>

※1 2018年4月時点

※2 2018年6月1日時点

# 多様な人材（ダイバーシティ）

## 雇用

IHIでは、多様な人材の確保を目的として、国籍・性別・年齢を問わず採用活動を実施しており、卒業後3年以内の方も募集対象としています。

採用にあたっては、「グループ人材マネジメント方針」に掲げた「求める人材像」に共感する応募者について、適性や能力に基づき選考を行っています。面接等に当たる関係者に対して、公正な採用選考のための教育を実施しています。

## 女性の雇用

IHIでは、女性の雇用を推進するため、女性向けパンフレットや採用ホームページでの女性特集ページの作成、女性を対象とした採用セミナー等を実施しています。

## 障がい者の雇用

IHIでは、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指し、障がい者の雇用を推進しています。今後も、学校やハローワークとの連携などを通じて積極的な障がい者雇用を行ってまいります。

## 外国籍従業員の雇用

グローバルに活躍できる多様な人材を雇用するために、応募の機会を幅広く設けています。これまで、米国・英国・韓国・シンガポールで説明会の開催実績があります。

## キャリア採用

IHIでは、キャリア採用に積極的に取り組んでいます。キャリア採用者が社内にネットワークを構築することを目的とした座談会を年1回開催しています。

## 派遣従業員の登用

派遣従業員の中から正規従業員に登用する仕組みとして、期間従業員制度を導入しています。これは期間従業員の中から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。

## 60歳以上の従業員の雇用

IHIでは従業員個々人が満65歳までの間で、定年年齢を自ら選択できる選択定年制度を導入しています。2013年4月の制度導入以降、制度の魅力を高めるため、継続して制度の見直しを進めてきています。現在、60歳を迎えた従業員のうち、8割を超える従業員が60歳以降も現役として活躍しています。

# 多様な人材（ダイバーシティ）

## 従業員の活躍推進

IHIグループでは、多様な人材が経営理念に共感し、能力を発揮できる環境を実現するための取り組みを行っています。

### 女性従業員の育成と女性管理職の登用

2012年度から開始した女性管理職向け研修では、女性管理職のリーダーシップ・マネジメント能力の向上、ネットワーク構築を支援しています。

2013年度から始めた、各地区女性従業員の支援体制を整えるためのネットワークリーダー活動は、女性従業員を対象としたワークショップや講演会の開催など、多彩な活動を行っています。

また、管理職を対象として、外部の有識者による講演会を毎年開催し、女性管理職のキャリア形成や上司による育成支援の意識づけ、ライフイベントを踏まえたキャリア形成の支援などを行っています。

## 海外現地採用従業員の活躍推進

IHIグループでは、性別・学歴・年齢・国籍を問わず能力のある人材を積極的に採用・登用しています。海外拠点においても、「グループ人材マネジメント方針」に定める「求める人材像」を基に、その国の労働市場・慣行を考慮しながら、必要な人材の採用を進めています。

教育については、グループ内海外拠点の現地マネージャー育成を目的とした研修を継続的に実施しており、2018年度も中国域内とアジア・大洋州域内にて開催しました。今後も各国でビジネスを担う現地マネージャーの育成を図っていきます。

# 多様な人材（ダイバーシティ）

## パフォーマンスデータ

### 新卒採用実績

(単位：名、IHIのみ)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
新卒採用数（技術系）	229	193	117
男性	208	174	110
女性	21	19	7
新卒採用数（事務系）	59	52	38
男性	40	36	25
女性	19	16	13

### キャリア採用実績

(単位：名、各年 3 月 31 日時点、IHIのみ)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
キャリア採用数	153	29	78

### 障がい者雇用率

(各年 6 月 1 日時点、IHIのみ)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
障がい者雇用率	2.14%	2.03%	2.21%

### 選択定年制度で 61 歳以上（61～65 歳）を選択している従業員の状況 (IHIのみ)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
選択定年制度で 61 歳以上を選択している従業員の状況	84%	87%	84%

### 大卒採用女性比率

(IHIのみ)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
大卒採用女性比率	14%	14%	13%
技術系	9%	10%	6%
事務系	32%	31%	34%

### 女性役員数

(単位：名、各年 7 月 1 日時点、IHIのみ)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
女性役員数 (うち社外)	2 (1)	4 (3)	4 (3)

### 女性管理職比率

(単位：名、各年 4 月 1 日時点、IHIのみ)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
総管理職数	2,630	2,626	2,643
女性管理職数 (女性管理職比率)	66 (2.5%)	68 (2.6%)	74 (2.8%)
部長級	19	21	22
課長級	47	47	52

### 海外現地採用における管理職数

(単位：名、各年 4 月 1 日時点)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
海外現地採用における 管理職数	20	23	22
I C L (中国)	1	1	4
I H I A P (シンガポール)	10	12	8
I H I I N C (アメリカ)	9	10	10

### 海外拠点の現地マネージャー育成を目的とした研修の実施状況

(単位：名)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
実施地域	中国域内、 アジア・ 太平洋域内	中国域内、 アジア・ 太平洋域内	中国域内、 アジア・ 太平洋域内
受講者数	33	25	36

# 多様な人材（人材育成）

## 方針

企業人は日々の仕事を通じてもっとも成長します。このため、人材の成長には、日々の仕事を通じて成長しようとする本人の努力と、本人の努力を成長に結びつけるための会社による機会の提供という、本人と会社の相互作用が重要です。

IHIグループでは「グループ人材マネジメント方針」に基づいて「グループ人材育成方針」を定め、人材の成長のための本人と会社の役割と、成長機会の提供に向けた上司・職場・人事部門の役割を明確にし、従業員の育成体系や教育カリキュラム、職場における個人の育成計画を策定しています。

## IHIグループ人材育成プログラム

(2019年7月1日時点)

	経営人材育成教育	プロフェッショナル人材育成教育	階層別・職位別教育	グローバル人材育成教育	ダイバーシティ	公開講座	
管理職	経営幹部 IHI：理事相当	経営幹部研修 関係会社 新任役員 研修	職種別教育・部門別（関係会社）教育 設計プロフェッショナル研修 品質プロフェッショナル研修 生産マネジメント研修 製品開発PJ研修 IoT/ICT人材育成研修 調達プロフェッショナル育成研修	海外赴任前研修（語学・異文化理解・グローバルリスクマネジメント等） 英会話研修（英会話ブース・オンライン英会話） グローバルプログラム派遣 グローバルプレイヤー研修（インド・マレーシア）	女性管理職・課長代理研修 異業種交流	公開講座（語学関連・異文化対応力など） 公開講座（ビジネススキル・技術など） 公開講座（マネジメントスキル）	
	部長 IHI：ランクI相当	部長特別研修 関係会社 経営幹部 研修					ミドルマネージャー研修
	部長 IHI：ランクII相当	部長特別研修 関係会社 部長特別 研修					マネージャー研修
	課長 IHI：ランクIII相当	課長特別研修 関係会社 課長特別 研修					リーダー研修 職長研修
職場リーダー	課長代理特別研修	留学（MBA）	指導員研修	グローバルプログラム派遣			
中堅	中堅社員 IHI：S1職相当		メインプレイヤー研修 職長研修				
若手	若手社員 IHI：S2職相当		3年目研修 班長研修				
	若手社員 IHI：S3職相当		新入社員スタートライン研修 技術系ベーシックスキル研修 技能系リーダー研修				

人選されて受講する教育

階層・職位の該当者が受講する教育

各自の選択により受講できる教育



# 多様な人材（人材育成）

## 人材育成

「グループ人材マネジメント方針」に定める「求める人材像」を育成の基軸として育成体系と教育カリキュラムを設定し、新入社員から新任部長までの各階層を対象としたグループ共通の階層別教育を実施しています。また、経営人材を育成するための特別研修、事業活動の中核を担うプロフェッショナル人材を育成するための特別研修、グローバル人材を育成するための研修、女性管理職を対象とした研修などがあります。さらに、業務の専門性を高めるために、選択可能な公開講座も設けています。

また、評価・配置と整合性のある人材育成を進めるため、人材育成の手段の一つとして、年3回の面談を通して従業員全員に評価者から評価結果をフィードバックする場を設け、評価された点、改善すべき点を示し、各人の能力開発につなげています。

## グローバル人材の育成

IHIグループでは、グローバル人材の育成に力を入れています。

海外派遣型の研修として、2018年度はインド滞在集中研修に15名派遣しました。海外派遣型の研修は、語学力の習得のみならず、異文化への理解を深めることも目的としています。

国内での研修としては、英語力強化に向け、社内に英会話ブースを設置して業務の合間に英語学習ができる環境を整えており、2018年度は210名が受講しました。このほか、誰もが個人の希望に応じて受講できる公開講座として、語学や異文化理解に関する講座も開講し、2018年度は9講座のべ164名が受講しています。

また、神奈川県横須賀市にあるIHIグループの研修・会議施設であるIHIグループ人材開発交流センター「I-STEP 湘南」は、年間12,000名以上の国内外グループ従業員が研修や各種会議で利用しています。今後も単なる研修会場にとどまらず、世界で働くグループの仲間が集い、企業理念・価値観を共有する場、活発にコミュニケーションする場、共に学び成長する場として活用していきます。

## 技能伝承

IHIでは、ものづくり技術を支える拠点である各工場において、コアな技能（溶接・機械加工など）を伝承していく必要性を明確にしています。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「匠」と認定し、計画的な技能伝承を推進する「匠制度」を導入しています。

## パフォーマンスデータ

### 主な教育の受講者数とのべ受講時間数 （国内のみ）

	2016年度	2017年度	2018年度
<b>階層別研修</b>			
受講者数	約 3,300 名	約 2,900 名	約 3,300 名
受講時間	約 112,000 時間	約 101,000 時間	約 112,000 時間
<b>公開講座</b>			
受講者数	約 5,800 名	約 5,800 名	約 6,200 名
受講時間	約 46,000 時間	約 44,000 時間	約 47,000 時間

### 匠制度認定者数 （単位：名、IHIのみ）

	2016年度	2017年度	2018年度
匠制度認定者数	45	42	37
溶接	6	5	2
組立	6	7	10
機械加工	14	13	9
試験・検査	10	10	9
保全	3	2	2
その他	6	5	5



# 労働環境（労働安全衛生）

## 方針

安全と健康の確保は、極めて重要な経営課題の1つです。IHIグループでは毎月、グループの安全衛生管理状況や健康管理状況を全役員に報告しています。グループのすべての従業員が、持てる能力を最大限に発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。

「IHIグループ基本行動指針」に基づき、ともに働くすべての人びとが安全で健康に働くことができる職場環境の確保に向けて、以下の取り組みを展開しています。

## IHIグループ安全衛生基本方針

1. 「安全五原則」をグループ共通の安全衛生行動指針とし、経営幹部ならびに全ての従業員・協力員が労働災害の防止に向けて取り組んでいます。

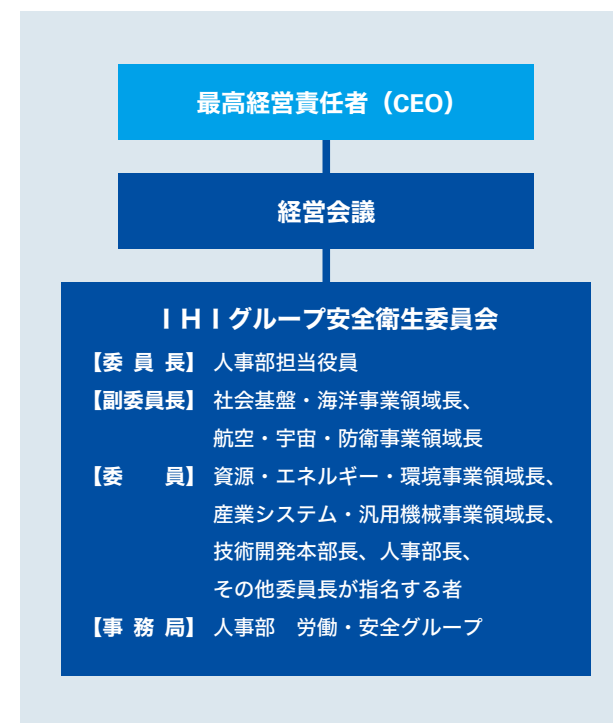
### 【安全五原則】

- 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遵守するとともに、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。

## 目標および実績

	目標値	目標年度	2018年度 の実績
全災害度数率	1.1 未満	2018	1.11
休業災害 度数率	0.2 未満	2018	0.26

## 体制



# 労働環境（労働安全衛生）

## 安全衛生管理の徹底

### 健康管理

IHIグループでは、従業員一人ひとりが働きがい・生きがいを持って働くことができる環境をつくるのが、個人の生産性向上や職場活性化につながるものと考え、こころとからだの両面から健康管理に取り組んでいます。

特にメンタルヘルス教育では、ディフェンス（不調者へのきめ細かい個別フォロー、復職支援特別勤務制度や再適応プログラムを活用した対応）・オフェンス（メンタルタフネス：モチベーションやコミュニケーション、パフォーマンスを向上させるための教育など）を実施し、管理監督者から新入社員まで、いきいきと働く人づくりと職場づくりを目指しています。

また、メタボリック症候群や偏った生活習慣の改善、禁煙などの健康対策にも継続して取り組んでいます。

### 安全衛生管理

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

工場や建設現場ではリスクアセスメントを実施して、本質的・物理的対策を優先した確実なリスク低減を図っています。また労働災害撲滅に向けて、従業員の安全教育を定期的に行っています。工場構内や建設現場で働く協力業者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、共に安全な職場づくりに取り組んでいます。

わたしたちは、こうした安全衛生の確保に向けた取り組みを、労働安全衛生マネジメントシステムに基づいて実施しています。

## ワークライフバランス

### 制度の充実

IHIグループでは、従業員一人ひとりが働きやすい職場環境を実現し、仕事と家庭をバランスよく両立させながら働くことを目的として、ワークライフバランスの実現を支援する制度の充実に取り組んでいます。

具体的には、①フレックスタイム制度の活用、②年次有給休暇を活用した長期休暇の取得促進、③育児・介護のための諸制度の整備、④定時退場日の設定、などを実施しています。

### 労働時間管理

IHIグループでは、毎年、労働時間管理に関する方針を定め、不要不急の時間外労働を抑制し、ワークライフバランスの実現を目指しています。主な取り組みとしては、効率的な業務遂行や業務の平準化の推進、また部門ごとの行動計画の策定や事業所一斉定時退場日の設定、役員会議への時間外労働の発生状況報告などがあります。

# 労働環境（労働安全衛生）

## パフォーマンスデータ

### 健康管理データ

(対象：IHIグループ 35 社)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
健康診断有所見率	70%	69%	70%
ストレスチェック 受検率	90%	91%	96%
喫煙率	29%	28%	28%

### 休業災害度数率\*

(対象：IHIグループ 32 社)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
IHIグループ平均	0.33	0.57	0.26
全国製造業の平均	1.15	1.02	1.02

※ 100 万のべ労働時間あたりの労働災害による死傷者数（不休業を除く）

### 全災害度数率\*

(対象：IHIグループ 32 社)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
IHIグループ 全災害度数率	1.31	1.64	1.11

※ 100 万のべ労働時間あたりの労働災害による死傷者数

### 労働災害件数\*

(単位：件、カッコ内は死亡災害の内数、対象：IHIグループ 32 社)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
労働災害件数	68 (1)	87 (1)	55 (0)
従業員	41 (0)	52 (0)	28 (0)
派遣社員	0 (0)	4 (0)	4 (0)
協力員	27 (1)	31 (1)	23 (0)

※労働災害による死傷者数

### ワークライフバランス 実現支援制度の利用状況

(単位：名、IHIのみ)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
短時間勤務制度の 適用者	149	159	158
チャイルドケア 休暇の取得者	674	677	689
育児休業取得者	89	111	113
育児休業取得後の 復職率	100%	100%	100%
介護休業の取得者	11	18	6

### 年次休暇平均取得日数

(単位：日、IHI一般従業員のみ)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
年次休暇 平均取得日数	16.50	17.63	18.36

### 月平均時間外労働時間の推移

(単位：時間、IHIのみ)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
月平均 時間外労働時間	23.90	22.90	22.50

## 外部機関からの評価

### 健康経営優良法人2019（ホワイト500）

わたしたちは「IHIグループ健康経営宣言」に基づき、健康保険組合・労働組合と連携して従業員とその家族の健康づくりに積極的に取り組んでいます。

IHIグループ7社（IHI、IHIエスキューブ、IHIプラント、IHI原動機、IHIジェットサービス、ニコ精密機器、千葉倉庫）が認定を受けました。



※「健康経営優良法人」認定制度は、経済産業省ならびに日本健康会議による、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人を顕彰する制度です。

# 労働環境（労使のパートナーシップ）

## 方針および体制

IHIは、IHI労働組合連合会と、相互理解に根ざす信頼関係に基づき労働協約を締結しています。

IHI労働組合連合会は1963年に結成され、従業員のうち、課長以上の職分にある者と労働協約で定めたるを除いた全従業員が加入しています。

日常の諸問題を迅速に解決するための労働協議会、経営方針や決算について話し合うための経営協議会、工場部門の生産を維持向上するための生産協議会など、労働協約に沿って労使で諸協議会を開催し、働きやすい職場環境づくりのため、協力し合っています。

## 取り組み内容

全社業務改善活動である「I-Project」において、経営者と従業員の対話の機会を設けています。2018年度は5事業所・6グループ会社で意見交換を含めた懇談会を実施しました。生産現場のある訪問先については、現場視察の時間を設け、現場で従業員とのコミュニケーションの機会を設けました。

また、経営者と労働組合代表とが出席して実施する経営協議会において、会社の方針を説明したり、組合からの提案を受けたりする機会を設けています。このうち年3回は社長が出席しての意見交換を行っています。

IHIでは、2015年度より「グループ中央安全衛生委員会」を設置し、関係会社と一体で安全衛生に関する労使の意見交換を行っています。また、労使合同で工場・建設工場のパトロールを定期的に行い、現場の安全確保と安全衛生管理のレベルアップを図っています。

## 労働に関する苦情処理

IHIでは、従業員の苦情を公正迅速に処理し、明朗な職場環境を樹立することを目的として、労働協約に基づき苦情処理委員会を設置しています。

## パフォーマンスデータ

### 労働組合の加入者数

(単位：名、各年3月1日時点、IHIのみ)

	2016年度	2017年度	2018年度
加入者数	7,884	7,851	7,564
武蔵	1,795	1,891	1,953
東京	1,542	1,595	1,555
横浜	1,461	1,464	1,376
相馬	913	913	913
富岡	667	666	657
相生	505	509	473
呉	501	489	503
名古屋	500	324	133
堺	0	0	1

### 労働に関する苦情処理

(単位：件、IHIのみ)

	2016年度	2017年度	2018年度
苦情受付件数	0	0	0

# 人権

## 方針

IHIグループでは、人権啓発への取り組みを推進しています。

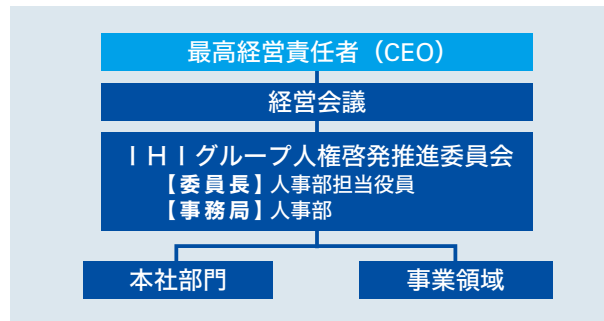
わたしたちの人権啓発活動のはじまりは、1981年に全社同和推進委員会を発足させたときにさかのぼります。このとき、「企業の社会的責任の自覚のうえにたって、企業活動の重要な課題の一つとして、差別のない明るい社会づくりを目指し、同和問題の解決に積極的に取り組む」という基本方針を策定しました。それ以来、全社委員会の方針・計画に基づき、人権をめぐる国内外の潮流、社会環境の変化をふまえ、同和問題をはじめ各事業所に合わせた幅広い人権問題について、人権教育・啓発など具体的な活動を展開しています。

なお、人権に対してより幅広い視点で、かつグループ全体で活動していくことを目指し、2017年度に委員会名を「全社同和推進委員会」から「IHIグループ人権啓発推進委員会」に変更しました。

一方、国内から海外に目を向ければ、児童労働や強制労働などが人権問題となるケースが見られます。グローバルな観点から人権問題に対応することも重要であると考えています。「IHIグループ基本行動指針」においても「人権の尊重」をより明確に表明し、グループ全体の取り組みとして今後も継続していきます。

人権啓発推進委員会の活動内容は経営幹部にも報告を行い、グループ全体で推進することの重要性をつねに確認しています。

## 体制



## 取り組み内容

### 人権デュー・ディリジェンス

事業に関連するリスクを把握するため、IHIグループでは人権デュー・ディリジェンスに関連する取り組みの検討を開始しました。海外関係会社における人権問題を把握するため、海外主要関係会社16社を対象に「人権啓発状況調査」を実施しました。

### 人権研修

2018年度は階層別研修や事業所研修・外部講習会に5,000名以上が参加し、人権やコンプライアンス・ハラスメント等に対する理解を深めました。

### 各国新入社員の男女別の賃金

IHIグループでは、国内はもとより海外においても、仕事の内容や責任に応じた公正・公平な処遇を目指しています。また、性別による処遇の差もありません。

## 性的少数者 (LGBT等) への支援

性的少数者に対する支援の一環として、勤務制度や福利厚生など各種制度の運用にあたっては本人の申し出に沿った対応をしています。また、「LGBTアライ活動」を本格的に始動させ、アライ（支援者）の募集活動や、アライへの情報発信を実施し、性的少数者の働きやすい職場づくりを目指しています。

### 「だれでもトイレ」の設置

性的少数者・障がい者等、特定のケアが必要な従業員のための環境整備として、ユニバーサルデザインに基づいた「だれでもトイレ」を設置しています。

### 相談窓口の設置

ハラスメント相談窓口を設置して、従業員からの相談や質問に対してプライバシーを守ったうえで公平かつ誠実に対応しています。

## 外部機関からの評価

### PRIDE指標2018ゴールド賞

IHIは、任意団体「work with Pride」が策定した、LGBTなどの性的少数者への取り組みを評価する指標である「PRIDE指標」で、最高位の「ゴールド賞」を受賞しました。



# 誠実な企業経営

コーポレート・ガバナンス .....	47
コンプライアンス .....	57
情報セキュリティ .....	61
情報開示 .....	63
リスク管理 .....	65

# コーポレート・ガバナンス

## 基本的な考え方

IHIは、コーポレート・ガバナンスを、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と定義しています。IHIは、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。

IHIは、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。

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



# コーポレート・ガバナンス

## コーポレート・ガバナンス体制の概要

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（うち社外監査役3名）を選任しています。

取締役会は、取締役11名（うち社外取締役3名）で構成され、取締役会長が議長を務めております。取締役会は、IHIの経営上の重要事項およびグループ経営

上の重要事項に関する意思決定を行うとともに、取締役の業務執行について監督を行っています。なお、社外取締役は、経営者としての豊富な経験と幅広い知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、業務執行を行う経営陣から独立した立場にて、取締役会の意思決定に参加するとともに、IHIの経営に対して助言・提言を行っています。

## 執行役員制度

IHIは、取締役会の意思決定機能と監督機能の強化および業務執行の効率化を図るため、執行役員制度を導入しています。執行役員は、取締役会の決議をもって任命されます。最高経営責任者（CEO）は、執行役員の職務を統括し、指揮監督するものとし、執行役員はこれに従い、担当職務を執行しています。

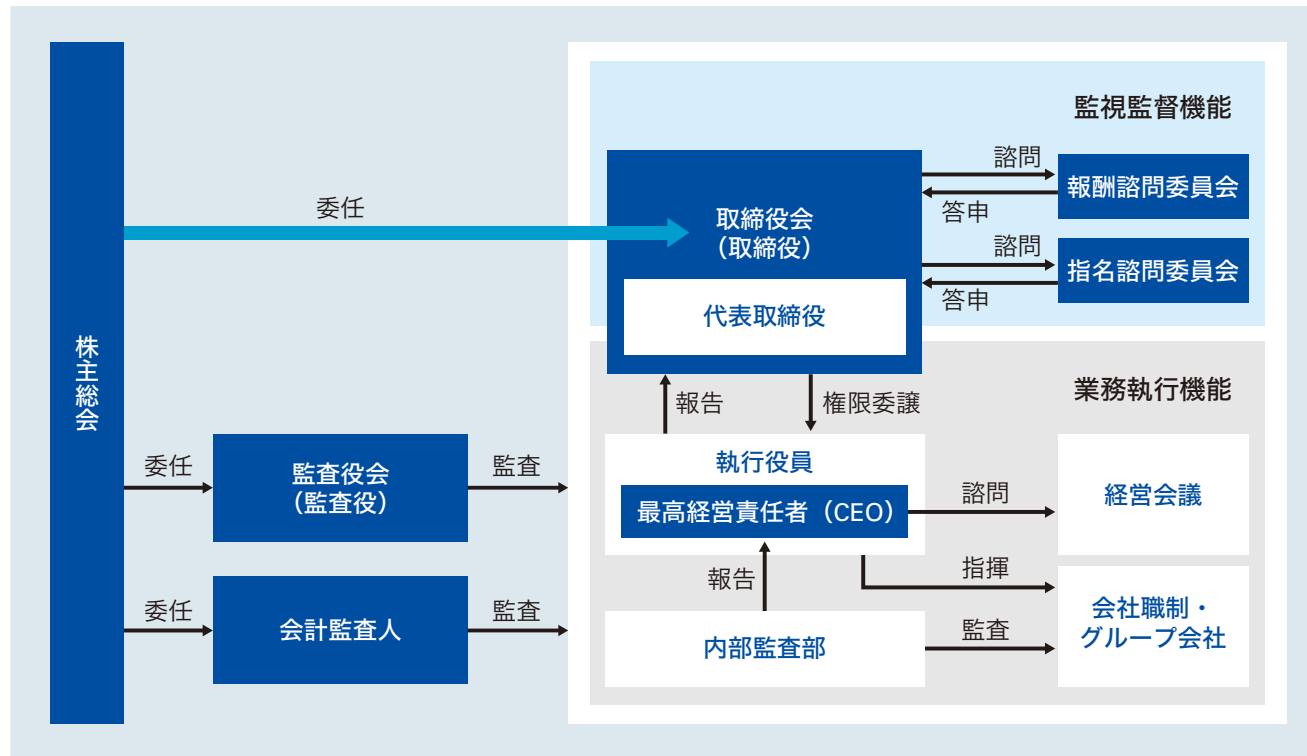
CEOの意思決定および業務執行をサポートする機関として「経営会議」があり、CEOの指名する者により構成されています。

## 報酬諮問委員会および指名諮問委員会

任意の委員会として、「報酬諮問委員会」および「指名諮問委員会」を設置しています。

「報酬諮問委員会」は、役員報酬の妥当性を確保するため、社外取締役3名、社外監査役1名、人事担当取締役、財務担当取締役の計6名で構成し、委員長を社外取締役としています。また、「指名諮問委員会」は、取締役会による役員指名の適切な行使を監督し助言することなどを目的に、代表取締役社長、社外取締役3名の計4名にて構成され、委員長を代表取締役社長としています。

## 経営機構図





# コーポレート・ガバナンス

## 役員人事に関する方針と手続き

IHIの取締役会は「役員に求める人材像」を策定するとともに、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」および「社外役員独立性判断基準」に従って、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ます。

取締役会が役員人事を行うにあたり、法定手続きに加えて、取締役会の独立性・客観性と説明責任を強化するとともに社外取締役の関与と助言および監督を積極的に得るため、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役全員と代表取締役社長で構成する「指名諮問委員会」を設置し、同委員会が人事に係る手続きの適切な行使を監督し助言します。

なお、経営陣幹部および執行役員が「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

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独立性を判断します。

### 1. 大株主との関係

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

### 2. 主要な取引先等との関係

以下に掲げるIHIの主要な取引先等の取締役、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当社の連結売上高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高2%以上を占めている）

- ・ IHIの主要な借入先（直近事業年度の事業報告における主要な借入先）
- 3. 専門的サービス供給者との関係（弁護士・公認会計士・コンサルタント等）

IHIから役員報酬以外に、年間1,000万円以上の金銭その他財産を得ている弁護士、公認会計士、コンサルタントなどではない。

### 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. 役員等を相互に派遣する場合

IHIと相互に取締役、監査役を派遣していない。

### 6. 近親者との関係

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

※大株主、主要な取引先等が法人である場合、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。上記に加えて、社外役員候補者の指名にあたっては、年齢、兼任状況、就任期間などについても考慮します。

# コーポレート・ガバナンス

## 取締役会の構成 (2019年7月1日時点)

氏名 当社における地位	選任理由	2018年度 取締役会 出席回数 (全18回)	在任 年数	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
 高藤 保 代表取締役会長	2012年4月から代表取締役社長 最高経営責任者として、当社グループの経営をリードした上で、2016年4月からは代表取締役会長として、コーポレート・ガバナンスの更なる向上に努めており、その豊富な経営者としての経験と見識を当社グループの経営に活かしています。	18/18回	11年 2ヶ月	—	—
 満岡 次郎 代表取締役社長	航空宇宙事業の責任者として、グローバルに展開する同事業の成長を図った上で、2016年4月から代表取締役社長 最高執行責任者として、また2017年4月から代表取締役社長 最高経営責任者として、当社グループの経営をリードしており、その豊富な経営者としての経験と見識を当社グループの経営に活かしています。	18/18回	5年	委員	委員長
 大谷 宏之 代表取締役副社長	航空エンジンの生産技術部門を中心に多くの知見を蓄積したのち、原動機事業部門、産業・ロジスティクス事業部門、資源・エネルギー・環境事業領域の責任者を務め、2018年4月から代表取締役副社長を務めており、その幅広い事業経営経験と見識を当社グループの経営に活かしています。	18/18回	5年	—	—
 山田 剛志 代表取締役副社長	財務分野、経営企画部門を中心に多くの知見を蓄積したのち、2014年4月に財務部次長、2017年4月に財務部長を務め、2019年4月から代表取締役副社長を務めており、財務戦略、財務体質改善とグループ経営全般に対する高い見識を当社グループの経営に活かしています。	18/18回	2年	委員	—
 識名 朝春 取締役	航空エンジンの技術開発分野において多くの知見を蓄積したのち、2016年4月から航空宇宙事業の責任者を務めており、その豊富な実績と経験を、航空・宇宙・防衛事業領域を中心とする当社グループの成長に活かしています。	18/18回	3年	—	—
 水本 伸子 取締役	技術研究所で研究者としての実績を積んだのち、本社ビル移転プロジェクトを皮切りに本社部門の主要ポストを歴任しており、その幅広い経験と実績を当社グループの成長に活かしています。	14/14回※1	1年	—	—

氏名 当社における地位	選任理由	2018年度 取締役会 出席回数 (全18回)	在任 年数	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
 長野 正史 取締役	人事部門を中心に多くの知見を蓄積したのち、国内営業拠点、人事部門、経営企画部門の責任者を歴任し、その豊富な経験と実績を、産業システム・汎用機械事業領域を中心とする当社グループの成長に活かしています。	14/14回※1	1年	—	—
 村上 晃一 取締役	技術開発部門において材料の研究・開発、技術管理全般を経験したのち、回転機械事業部門の責任者を経て、2017年4月から技術開発本部長を務めており、その経験と技術全般にわたる高い見識を当社グループの成長に活かしています。	14/14回※1	1年	—	—
 藤原 健嗣 社外取締役※2	旭化成株式会社において多角的な経営を推進してきた経営トップとしての豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場からの経営の監視監督機能を発揮していただいています。	18/18回	4年	委員長	委員
 木村 宏 社外取締役※2	日本たばこ産業株式会社において事業環境の変化に対応して、積極的なグローバル化を推進してきた経営者としての豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場からの経営の監視監督機能を発揮していただいています。	17/18回	3年	委員	委員
 石村 和彦 社外取締役※2	AGC株式会社において経営トップを務めてきた豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場からの経営の監視監督機能を発揮していただいています。	18/18回	2年	委員	委員

※1 取締役就任後に開催された取締役会の出席状況を記載しています。

※2 東京証券取引所等の定めに基づく独立役員、当社の「社外役員独立性判断基準」を満たしている役員です。

# コーポレート・ガバナンス

## 監査役会の構成（2019年7月1日時点）

氏名 当社における地位	選任理由	2018年度 出席回数 上段：取締役会 下段：監査役会	在任 年数	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
 上杉 繁 常勤監査役	航空宇宙事業の経理・財務分野を中心に多くの知見を蓄積したのち、当社の関係会社管理政策を担当し、内部統制やコンプライアンスの知見も豊富に有しており、これを当社の経営監査業務に反映しています。	18/18回 16/16回	3年	—	—
 菅 泰三 常勤監査役	財務分野を中心に多くの知見を蓄積したのち、アジア大洋州統括会社の社長を務め、財務管理に関する高度な専門知識と経営管理全般に関わる幅広い業務経験を有しており、これを当社の経営監査業務に反映しています。	18/18回 16/16回	2年	—	—
 八田 陽子 社外監査役※	国際税務に代表されるグローバルな業務での豊富な経験と見識を、独立した立場から当社の経営監査業務に反映していただいています。	18/18回 16/16回	3年	—	—
 谷津 朋美 社外監査役※	弁護士および公認会計士として多くの企業の諸問題に対応した豊富な経験と見識を、独立した立場から当社の経営監査業務に反映していただいています。	18/18回 16/16回	2年	—	—
 岩本 敏男 社外監査役※	株式会社エヌ・ティ・ティ・データにおいて経営トップや金融分野担当役員を務めてきた豊富な経験と幅広い見識を、独立した立場から当社の経営監査業務に反映していただいています。	—	2019年 6月 就任	委員	—

※東京証券取引所等の定めに基づく独立役員、当社の「社外役員独立性判断基準」を満たしている役員です。

# コーポレート・ガバナンス

## 役員報酬の決定に関する方針

### 取締役（社外取締役を除く）および 執行役員報酬の決定に関する基本事項

IHIおよびIHIグループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、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、また具体的な経営目標の達成を力強く動機付けるものとしています。

この実現のため、固定報酬に加えて、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）、広くステークホルダーとの価値観を共有することを目的とした中長期的な業績や企業価値と連動する中長期インセンティブ（業績連動型株式報酬）の割合を適切に設定することにより、健全な企業家精神の発揮に資するものとしします。

また、「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、経営環境および当社が担う社会的役割や責任等を勘案した、当社役員に相応しい処遇としています。

## 報酬決定の手続き

取締役および執行役員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、取締役会で決定することとしています。

## 社外取締役および監査役の報酬

社外取締役の報酬は、その職責に鑑み、基本報酬のみとしています。

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、監査役の協議により決定しています。

## 2018年度の報酬実績

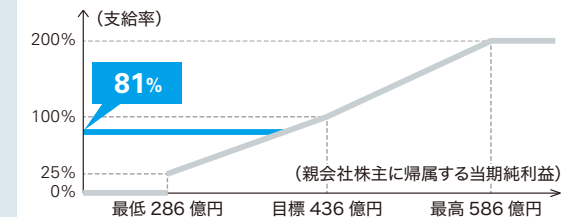
### 取締役および監査役の報酬等の内容（単位：百万円）

区分	支給人員	報酬等の種類別の総額			報酬等の総額
		基本報酬	業績連動型株式報酬	業績連動賞与	
取締役	17名	450	134	83	668
監査役	5名	108	—	—	108
合計 (うち社外役員)	22名 (7名)	558 (84)	134 (—)	83 (—)	776 (84)

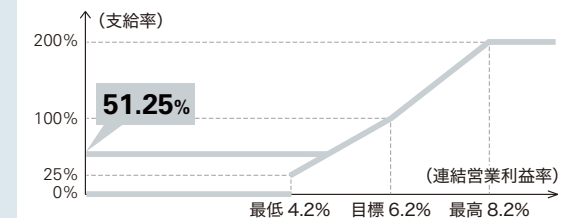
(注) 取締役の報酬限度額は年額1,090百万円以内、  
監査役の報酬限度額は年額120百万円以内としています。

## 2018年度の業績連動賞与における 業績評価支給率の目標と実績

### 親会社株主に帰属する当期純利益に応じた業績評価支給率



### 連結営業利益率に応じた業績評価支給率 \*1



\*1 担当事業領域の連結営業利益率の業績評価支給率実績は、最低値が0%、最大値が120%でした。

# コーポレート・ガバナンス

## 報酬水準および報酬構成割合

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、適切な報酬水準に設定しています。

また、IHIの事業の性質やインセンティブ報酬の実効性等を考慮して、①「固定の基本報酬の額」、②「目標業績を達成した場合に支給される年次インセンティブ（業績連動賞与）の額」、③「目標業績を達成した場合に交付される中長期インセンティブ（業績連動型株式報酬）の価値」の割合を、概ね60%：20%：20%となるように設定しています。

## インセンティブ報酬の算定式

「グループ経営方針2019」で重視する収益性の経営指標である連結ROICと連結営業利益率を業績評価指標としています。

報酬の種類	給付の形式	支給額の算定式
業績連動型株式報酬 (中長期インセンティブ)	株式	$\text{交付する株式の数} = \left[ \begin{array}{l} \text{役職位に応じた} \\ \text{基礎ポイント} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{連結ROICに応じた} \\ \text{業績評価支給率} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{在籍月数を12で除して} \\ \text{得られる割合} \end{array} \right] \times 1/2$ <p>0～150程度で変動 業績評価期間（将来の3事業年度）の終了後に達成度を評価</p>
	現金	$\text{交付する金銭の額} = \left( \text{確定ポイント数}^{*1} - \text{交付する株式の数} \right) \times \text{権利確定日のIHI株式の時価}$ <p>*1 確定ポイント1個は、IHI株式1株に相当します。</p>
業績連動賞与 (年次インセンティブ)	現金	<p>代表取締役の場合</p> $\text{業績連動賞与} = \begin{array}{l} \text{役職位に応じた} \\ \text{標準支給額} \end{array} \times \left( \begin{array}{l} \text{親会社株主に帰属} \\ \text{する当期純利益} \\ \text{に応じた業績評価} \\ \text{支給率}^{*2} \end{array} \times 50/100 + \begin{array}{l} \text{連結営業利益率に応じた} \\ \text{業績評価支給率}^{*2} \end{array} \times 50/100 \right)$ <p>取締役の場合</p> $\text{業績連動賞与} = \begin{array}{l} \text{役職位に} \\ \text{応じた標準} \\ \text{支給額} \end{array} \times \left( \begin{array}{l} \text{親会社株主に帰属} \\ \text{する当期純利益} \\ \text{に応じた業績評価} \\ \text{支給率}^{*2} \end{array} \times 30/100 + \begin{array}{l} \text{連結営業利益率} \\ \text{に応じた業績} \\ \text{評価支給率}^{*2 *3} \end{array} \times 50/100 + \begin{array}{l} \text{個人の業績} \\ \text{評価に基づく} \\ \text{支給率}^{*2} \end{array} \times 20/100 \right)$ <p>*2 0～200程度で変動 *3 取締役が事業領域所掌取締役の場合、担当事業領域の連結営業利益率に応じた業績評価支給率とします。</p>



# コーポレート・ガバナンス

## 取締役会評価

IHIは、取締役会の実効性を高める取り組みとして、2015年度から取締役会評価を原則として毎年実施しています。

具体的な実施内容は、次のとおりです。

- ・取締役および監査役全員を対象とした外部コンサルティング会社による匿名のアンケートの実施。アンケート項目は、取締役会の構成・運営、リスクマネジメント、ボードカルチャー等。
- ・外部コンサルティング会社によるアンケートの集計および分析。
- ・アンケートおよび分析結果をもとに、対象役員全員からのヒアリングの実施。また、社外役員を主メンバーとする社外役員懇談会による意見交換の実施。
- ・以上の結果を取締役会としての自己評価としてとりまとめ、改善すべき課題を抽出。

2017年度は、2016年度を取締役会評価結果などを踏まえて、当社取締役会が取り組むべき課題について取締役会などで議論し、重要事項の審議の充実、執行部門への権限委譲の一層の促進、取締役会運営効率化の3点の施策を2018年度より進めることとしました。

このため、2017年度は取締役会評価の実施を見送りましたが、2018年度に実施し、取締役会の実効性が十分確保されていることが確認されました。

また、リスクマネジメントに関する議論の充実など課題があることが認識されたため、今後、課題の解決につながる施策を講じて、取締役会の実効性を更に高めてまいります。

なお、次回を取締役会評価は、2019年度中に実施する予定です。

## その他

コーポレート・ガバナンスに関する詳細な内容は、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」をご参照ください。

**参照**  [コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)

# コンプライアンス（品質）

## 方針

IHIグループは、品質に関する不適切事象を契機に、企業倫理の原点に立ち返るべきと考え、次のとおり、グループ全社活動を展開しています。

1. IHIグループ「行動規範」「品質宣言」の制定・展開
2. コンプライアンス体制の強化
3. 品質保証体制・品質マネジメントシステムの強化
4. 声の出る職場づくり
5. リスク管理活動の強化

参照  [リスク管理 \(P65\)](#)

参照  [コンプライアンス \(P57\)](#)

## IHIグループ「行動規範」「品質宣言」の制定・展開

IHIグループの全員が日常の業務で守るべき規範として「IHIグループ行動規範」を定めました。これは「IHIグループ基本行動指針」に基づくもので、とるべき行動や判断の基準をわかりやすくまとめたものです。

また、安全と品質を最優先することを「IHIグループ品質宣言」に示しました。これは、ものづくりの基本的な考え方とわたしたちの「品質」に対する行動や意識を改めて明確にしたものです。

行動規範と品質宣言は制定後、直ちにIHIグループ全体に展開しました。さらに教育を通じて浸透をはかり、日々の行動につなげてまいります。

## 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いません。
3. 私たちは、人権を尊重します。
4. 私たちは、お客さまにお届けする安全と品質を最優先にします。
5. 私たちは、公平・公正な取引を行います。
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グループ品質宣言

IHIグループは

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



# コンプライアンス（品質）

## 品質保証体制・品質マネジメントシステムの強化

品質向上推進のために体制を強化しました。

IHIグループ品質委員会の委員長をグループ品質保証全般担当役員としました。ものづくりシステム戦略本部には、監査機能をもつ品質統括部を新設、事業領域やSBU※・関係会社における品質保証部門の機能も強化しました。さらに、品質リーダー育成のための研修を実施します。

※ SBU：Strategic Business Unit（事業領域傘下の戦略的事業単位）

## 声の出る職場づくり

社長をはじめとする経営幹部による職場訪問を実施し、品質最優先の考え方など従業員と活発な意見交換を行っています。また、強靱な品質保証体制の確立に向けたチーム活動を立ち上げました。同活動を通じて職場における対話を活性化させるべく、全社改善活動を展開しています。

## 品質向上推進体制図（2019年7月1日時点）



# コンプライアンス

## 方針

「コンプライアンス」は、社会の中で企業が活動を行うための基盤となるものです。

IHIグループでは、「IHIグループ基本行動指針」に則り、次の行動を実践することと定義しています。

- 法令や社内規定などのルールを大切に、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
- これらは、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です。

民間航空機エンジン整備事業に関わる不適切な品質検査問題を受けて、リスク管理活動における注力項目としてコンプライアンス体制および品質保証体制の強化などを掲げ、再発防止に向けた取り組みを進めています。その取り組みのひとつとして、IHIグループの全員が日常の業務で守るべき規範として「IHIグループ行動規範」を、「IHIグループ基本行動指針」に基づいて制定しました。

引き続きコンプライアンスの徹底を図るとともに、不適切検査の原因分析も踏まえたうえで、再発防止策を確実なものとし、全社一丸となって、信頼回復に努めてまいります。

## 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いません。
3. 私たちは、人権を尊重します。
4. 私たちは、お客さまにお届けする安全と品質を最優先にします。
5. 私たちは、公平・公正な取引を行います。
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。

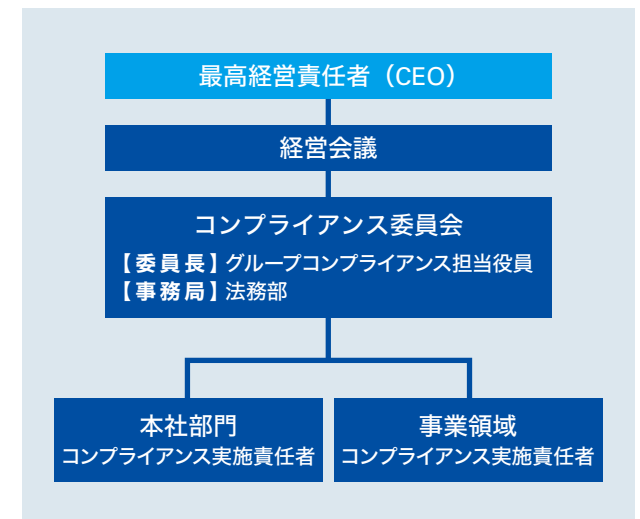
## 体制

IHIグループは、全社委員会組織として「コンプライアンス委員会」を設置し、2018年度は四半期ごとに委員会を開催しました。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責任者を委員として構成され、コンプライアンスに関わる重要な方針を審議・立案し、活動を推進しました。

委員会での決定事項は委員を通じて各部門に展開され、その事業形態に応じたコンプライアンス活動に反映しました。各部門の活動状況は委員会で共有し、PDCAを回しながら活動しました。

法務部は事務局として、コンプライアンス委員会で定めた活動方針に沿ってコンプライアンス活動を企画・実施するとともに、各部門の活動状況をフォローしながら、必要な指導や支援を行いました。

## コンプライアンス活動の体制図



# コンプライアンス

## コンプライアンス教育活動

コンプライアンスに対する意識の維持・向上のために、教育や研修などを多角的に行っています。教育対象者に応じた内容で展開することで、効果の高い活動になるよう工夫しています。

### 役員研修

IHIグループの全役員を対象にコンプライアンスの研修を実施しています。2018年度は外部講師により「役員の善管注意義務」と題して、近時の企業不祥事の傾向と特徴、役員の善管注意義務とその判断枠組みについて研修を実施しました。

### ライン管理者向け研修

日常業務で部下の指導を行っているライン管理者を対象として、研修を行っています。2018年度は、コンプライアンス違反を起こさないためのポイント、セルフエスティーム（職業的自尊心）の高い組織風土を醸成することの重要性、今後のマネジメントの指針等を学ぶ内容としました。本研修は2006年度より継続して実施しており、これまでの参加者はのべ905名以上となりました。

### e-ラーニング

毎年テーマを決めて、e-ラーニングによるコンプライアンス教育を行っています。2018年度は「昨今の品

質問題を考える」と題して、国内および海外のIHIグループにも展開しました。

## コンプライアンス・ホットライン

IHIグループ各社の役員または従業員などによる、法令、社内規定や社内外のルールに対する違反またはその恐れのある行為などを未然にあるいは早期に把握し、適切な是正を図るための内部通報制度として、コンプライアンス・ホットライン（以下、ホットライン）を運用しています。

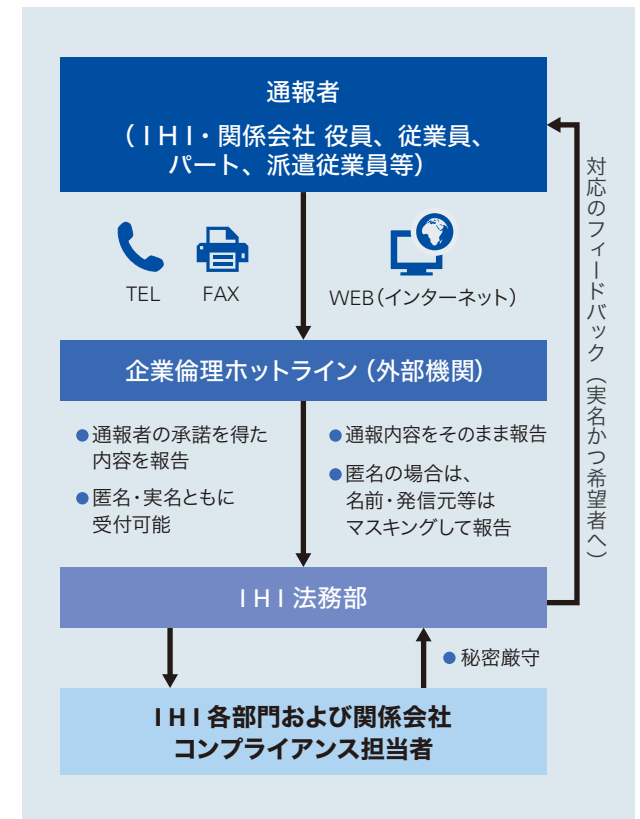
役員や従業員等はこのホットラインを通じて、指揮命令系統を介さずに社外の専門機関に直接通報・相談することができます。役員や従業員など、一人ひとりにホットラインの仕組みと利用方法を明記した「ホットラインカード」を配布して本制度を周知しています。

2017年度より国内に加えて米国での運用も開始し、2018年度はアジア大洋州・中国・台湾・韓国での運用準備をすすめ、一部の国で運用を開始しました。

## 企業倫理月間における取り組み

10月の「企業倫理月間」には、代表取締役社長（兼）最高経営責任者からIHIグループ役員・従業員に向けて、企業倫理に関するメッセージを発信しています。2018年は「職場のルールが事業環境に対応しているか

## コンプライアンス・ホットラインの概要



見直し、各職場で議論する場を設ける」「何か問題があれば、ルールに合わせて自らの行動を変える、あるいは、実態に合わせてルールを変える」ことの重要性についてメッセージを発信しました。

また、同じ時期にコンプライアンスをテーマとした川柳を募集し、従業員一人ひとりが、職場や自分の行動を振り返る機会としています。

# コンプライアンス

## 事業活動におけるコンプライアンス

近年の企業活動のグローバル化・ボーダーレス化の進展とともに、海外市場での商取引の機会の維持・獲得を図るには製品やサービスの価格や質による公正な国際競争が必要であり、不正な利益供与という腐敗した行為は行わないという考えが国際的な行動規範となっています。

また、国際社会では地域紛争や武装勢力によるテロ行為などを背景として、安全保障輸出管理に関する重要性がますます高まっています。

そのような社会情勢に対応するため、競争法および贈賄禁止法制に関する遵守活動や安全保障輸出管理の取り組みを実施しています。

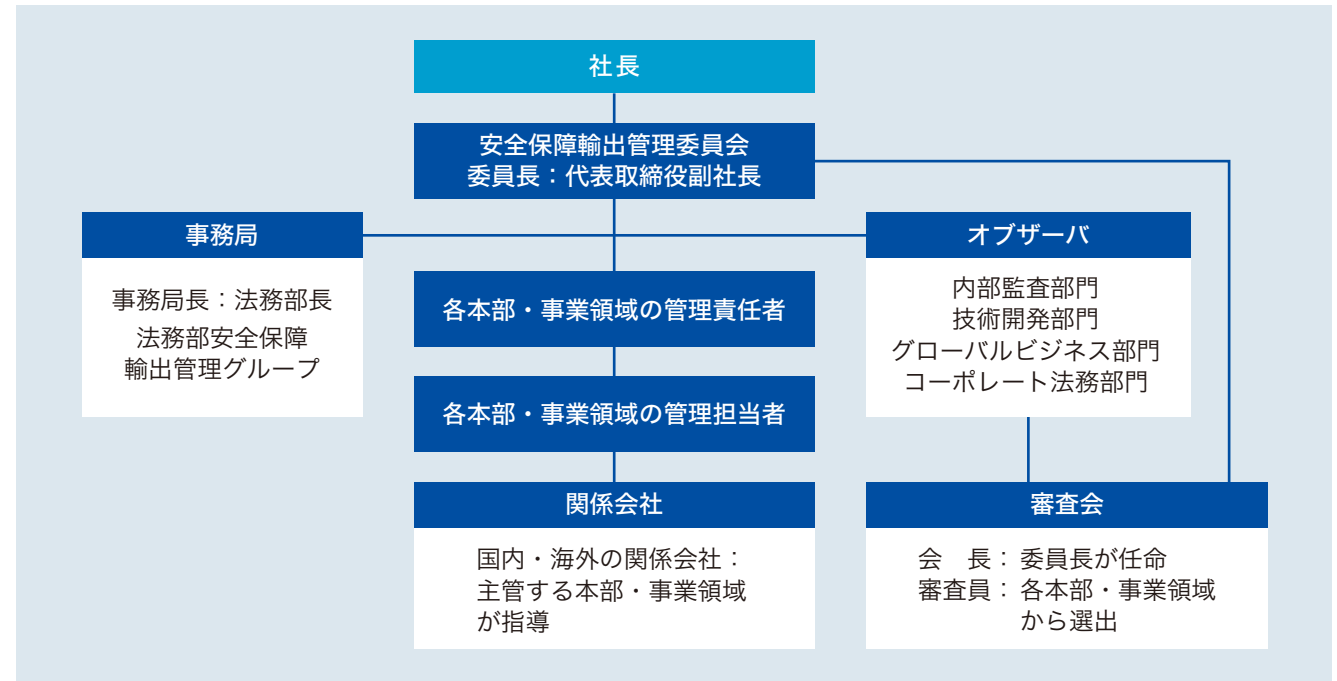
### 競争法の遵守

IHIグループは、日本の独占禁止法、米国シャーマン・トラスト法、欧州連合（EU）競争法をはじめとした各国競争法遵守のための教育をグループ全体に展開しているほか、競争法の遵守に関する社内規定・ルールの運用などにより、法違反が生じることのないよう、取り組みを充実・強化しています。

### 贈賄禁止法の遵守

IHIグループは、米国FCPA（海外腐敗行為防止法）、英国Bribery Act 2010（2010年贈収賄防止法）、日本の不正競争防止法などの啓発・教育活動、および国内外

## 安全保障輸出管理活動の体制図



における営業拠点での法違反リスクのモニタリング活動を、グループ全体で展開しています。

「グループ基本規程」により公務員等に対する贈賄、不当・不合理な費用負担や寄付を禁止するとともに、各部門で運用基準を制定して具体的な手続きや管理責任者を定め、当該グループ規定の実効性を高めています。

### 安全保障輸出管理

IHIグループでは、安全保障輸出管理に関する社内規定を制定し、「安全保障輸出管理委員会」を設置して、「外国為替および外国貿易法の遵守」と「リスク管理」

に取り組んでいます。

「安全保障輸出管理委員会」は、委員長（代表取締役）、事務局（法務部）、委員（各本部・事業領域から選出された責任者）と審査員で構成された全社的な組織であり、各部門の海外取引事案についての社内審査、管理状況についての自己監査、関連法規等の情報共有、啓発・教育活動等を実施しています。

また、自己監査での指摘事項や課題をベースとした部門別の業務改善活動を継続的に行い、管理品質の向上を目指しています。

# コンプライアンス

## パフォーマンスデータ

### コンプライアンス教育の実績 (2018年度) (単位：名)

対象		受講者数
IHIグループ会社役員		47
IHIグループ会社ライン管理者		75
e-ラーニング 受講者	(国内)	18,234
	(海外)	1,126

### コンプライアンス・ホットライン

#### 通報件数 (単位：件、各年3月31日時点)

年度	2015	2016	2017	2018
件数	333	218	209	238

### 法令遵守のための取り組みと法令違反件数

#### (2018年度) (単位：件)

法令	法令遵守のための取り組み	法令違反件数
競争法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国内外の競争法遵守のための教育</li> <li>● 社内ルール・規定の運用</li> </ul>	0
贈賄禁止法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 贈賄行為防止のための啓発・教育活動</li> <li>● 国内外営業拠点での法違反リスクのモニタリング</li> <li>● 社内ルール・規定の運用</li> </ul>	0

### 政治団体および経済団体・

#### その他主な業界団体への支出

(単位：百万円)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
政治団体	10	10	10	10
経済団体	41	41	42	48
その他主な 業界団体	55	55	55	101

# 情報セキュリティ

## 方針

IHIグループは、お客さまやお取引先の機密情報、会社の経営情報や技術情報などを確実に保護するために「IHIグループ情報セキュリティポリシー」を定め、情報の適正な管理と情報セキュリティの維持・向上に取り組んでいます。

## 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い、セキュリティ意識の向上および維持を図る。

### (運用体制等)

6. IHIグループ各社は、情報セキュリティに関する規定を定め、情報管理の責任者を置く等、情報セキュリティの運用管理の仕組みを確立し、維持および改善を含めた活動を継続的に実施する。

### (経営幹部の責任)

7. 経営幹部は、率先垂範して本ポリシーを実践するものとする。本ポリシーに反するような事態が発生したときには、自ら解決に当たり、原因究明、再発防止に努め、権限と責任を明確にしたうえで、適正に対処する。

### (処分)

8. 情報セキュリティに関する規定に違反する事例が生じた場合には、IHIグループ各社の就業規則等により処分する。

### (公表)

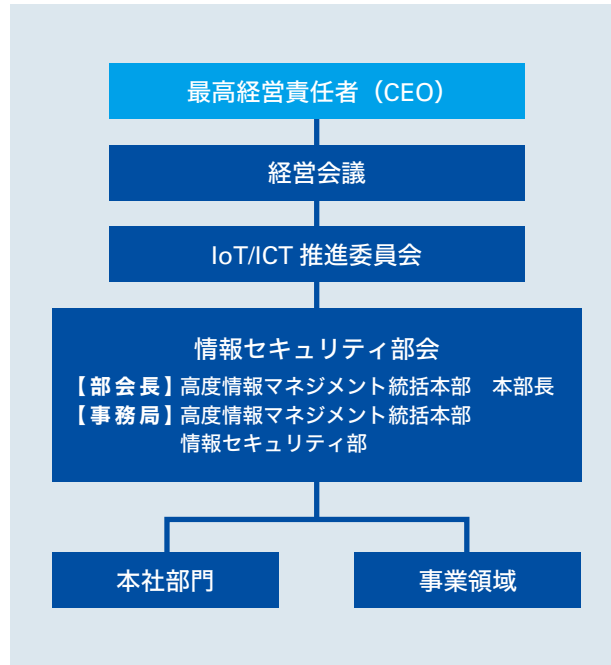
9. 本ポリシーは、IHIグループの情報資産を利用する者に対して公表・通知するとともに、一般にも公表する。



# 情報セキュリティ

## 体制

### 情報セキュリティ体制図



## 情報セキュリティ対策

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」「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。これらのルールやツールに対する従業員の理解を深めるためにe-ラーニングを毎年実施し、セキュリティ意識の維持・向上を図っています。2018年度のe-ラーニング受講率は96.8%でした。

2011年に世間で注目を集めた標的型攻撃メールによるウイルス感染に対しては、従前より政府機関や専門会社と連携しながら諸対策を講じてきており、2019年3月現在まで流出被害は確認されていません。

## 情報セキュリティマネジメントシステムの運用

IHIの主要部門と主要なグループ会社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。

グループ会社に対しては2005年度から毎年、情報セキュリティ対策に関する内部監査を実施し、改善を指導しています。2018年度は全グループ会社を対象に1次調査（文書調査）を、対象を7部門（IHI1部門、関係会社6社）に絞って2次調査（訪問調査）を行いました。監査の結果、セキュリティ対策に関する重大な不備は認められませんでした。

重大な問題が発生した場合は、「IHIグループ危機管理基本規程」に基づいて対応します。

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て、高いセキュリティレベルの維持に努めています。



# 情報開示

## IR 活動および SR 活動の方針

IHIグループは、株主・投資家の皆さまとの信頼関係の強化を図るため、企業価値の向上を意識したIR（インベスターリレーション）活動およびSR（シェアホルダーリレーション）活動を行っています。

IHIは、投資者への適時・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ものであることを十分に認識し、情報開示については透明性の高い経営の全社的な推進をその基本理念とし、資本市場関係者に対して、経営または業務に関する重要な情報を常に投資者の視点に立って迅速・正確・継続的・公平に開示するとともに、経営の方向性および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。

## IR 活動および SR 活動の推進体制

広報・IR 関連事項を担当する役員が IR 活動の統括を、総務関連事項を担当する役員が SR 活動の統括を行う体制としています。

広報・IR 担当役員のもと、広報・IR 部、総務部、経営企画部、財務部からなる連絡会を設けて、重要情報の収集、共有化、開示、保存、その他 IR 活動全般についての情報の共有を図っています。

# 情報開示

## 会社情報の発信

各種開示資料の充実を図るとともに、その内容をインターネットで配信するなど、積極的かつ公平な開示に努めています。

株主・投資家の皆さまとの適時・適切なコミュニケーションを図るため、「IHI 統合報告書」を発行し、正確な財務情報・非財務情報を開示しています。

アナリスト・機関投資家の皆さまに対しては、第2四半期決算および期末決算の発表時に決算説明会を、第1四半期決算および第3四半期決算の発表時にテレフォン・カンファレンスを開催しています。2018年度は毎回約100名の皆さまにご参加いただき、当該期間の決算の内容と「グループ経営方針2016」の進捗状況などについて、説明しました。

個人株主の皆さまに対しては、法定の開示情報のみならず、IHIグループの事業に対する理解を深めていただくための「情報提供サービス」を設けています。2018年度は「IHI 統合報告書2018」を送付し、工場見学会を実施しました。

参照  [株主・投資家情報](#)

参照  [統合報告書](#)

## 海外投資家との対話

海外投資家の皆さまにもIHIグループの事業活動に対する理解を深めていただけるように、IR活動を積極的に行っています。海外投資家への個別訪問やカンファレンスへの参加、個別取材への対応などを通してコミュニケーションの機会を確保しています。

2018年度は前年度と同じく、経営層が北米・欧州・アジアに赴き、現地の機関投資家の皆さまと直接コミュニケーションを図る機会を設けました。訪問した投資家の皆さまからは「社長からの詳細な説明に非常に感謝している」、「説明いただいた改革・改善のストーリーはとても良いものだった」といったご感想をいただきました。

なお、2018年度は海外への個別訪問やカンファレンスへの参加、個別取材への対応など、のべ約140社の海外投資家の皆さまとのコミュニケーションの機会を設けました。

## 株主との対話

中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主の皆さまと、重要な経営上の方針およびコーポレート・ガバナンスなどについて議論することとしています。IRについては広報・IR部が、SRについては総務部が対応し、申込者や対話の目的・内容に応じ、取締役または担当する執行役員が同席しています。また、主要な対話内容については取締役会に報告しています。

## 株主さま向け工場見学会

2018年度は、「情報提供サービス」に加入されている株主さまを対象に、瑞穂工場および相生事業所にて工場見学会を実施しました。IHIグループの主力製品である航空エンジンや発電用大型ボイラの製造工程の現場を見ていただくことにより、IHIグループのものづくり力や社会とのつながり、将来性を体感いただけたと考えています。

# リスク管理

## 方針

IHIグループでは、リスク管理を経営の最重要課題の一つと捉え、グループ全体で強化に取り組んでいます。

リスク管理の基本目的は、事業の継続、役員ならびに従業員とその家族の安全確保、経営資源の保全、社会的信用の確保です。そして、「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

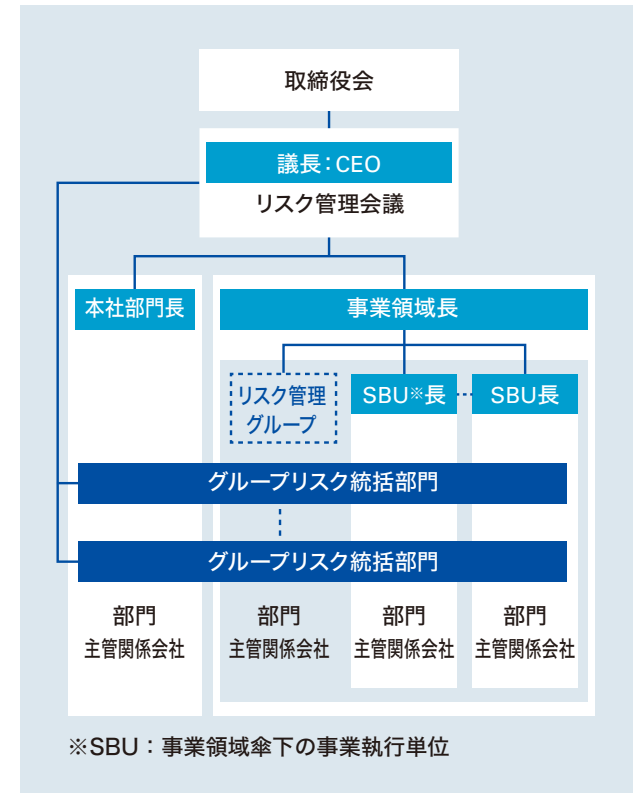
## 体制

IHIグループでは、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、是正措置などの重要事項を検討しています。

重点的に対処すべきリスクを「グループリスク管理活動重点方針」として定め、IHIの各部門および海外を含むグループ会社は、この方針に沿って主体的・自律的にリスク管理活動を進めています。

グループ全体に共通するリスクについては、主にIHIの本社部門から構成されるグループリスク統括部門が専門性を生かした情報提供や教育を実施し、グループ各部門のリスク管理活動を支援しています。また、内部監査部門は、グループのリスク管理体制の整備状況および運用状況について監査を実施し、適正性の確保に努めています。

## リスク管理体制図



# リスク管理

## 2019 年度リスク管理活動重点方針

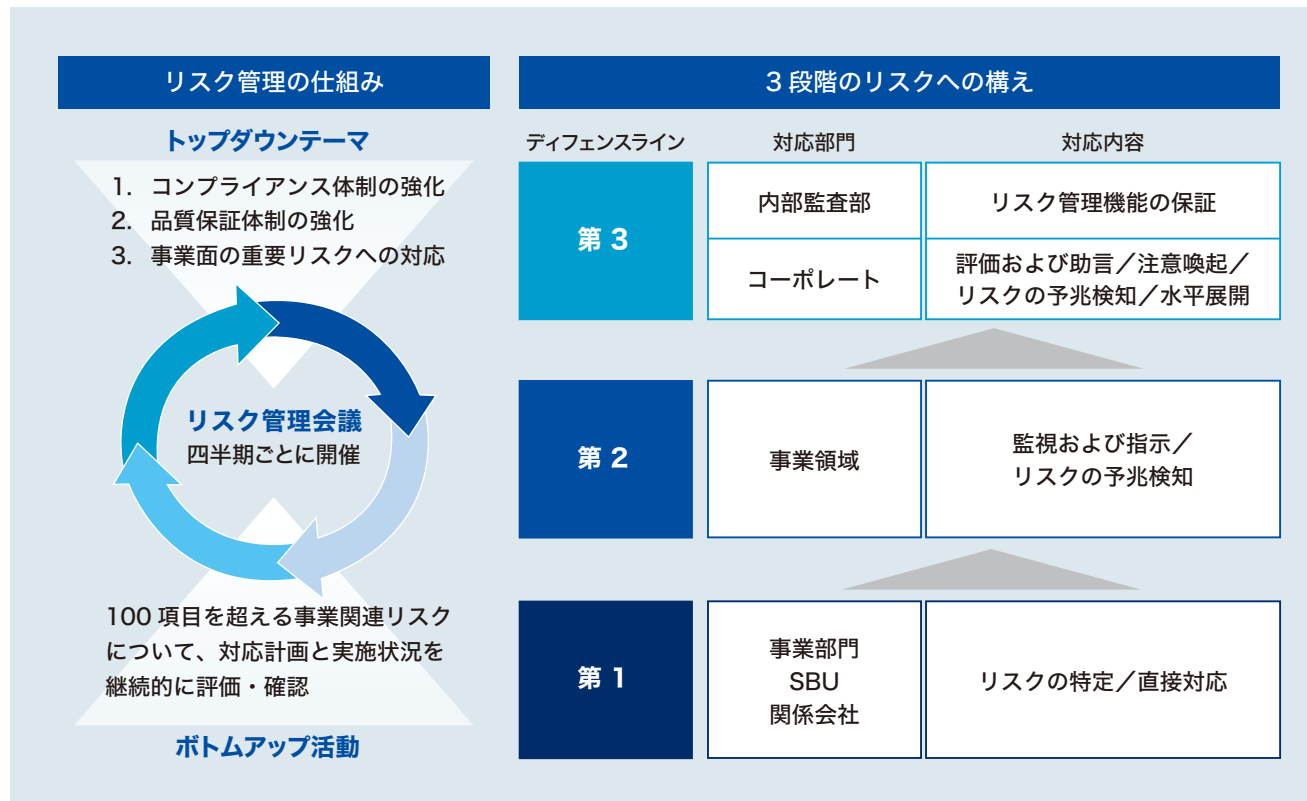
民間航空機エンジン整備事業に関わる不適切な品質検査問題を受けて、コンプライアンス・品質保証体制と、事業運営そのもののリスク管理を強化し、再発防止に向けた取り組みをすすめています。リスク管理におけるコーポレート・事業領域・関係会社含む事業部門の役割と責任を明確化したうえで、以下のリスク管理重点テーマに取り組んでいます。

### トップダウンで定めたテーマに対して 管理計画を立案・推進していくリスク管理活動

1. コンプライアンス体制の強化
2. 品質保証体制の強化
3. 事業面の重要リスクへの対応

### 事業活動に潜むリスクを網羅的に確認し、 管理計画を立案・推進していくリスク管理活動

1. 安全管理の徹底・強化
2. コンプライアンスの強化
3. 品質システム・業務システムの改革
4. 変化する経営環境・競争環境への対応
5. グローバル戦略の実行に伴うリスクへの適切な対応
6. 強靱なプロジェクト遂行体制とリスクマネジメント体制への変革
7. 大型投資の適正性の確保
8. 環境法令遵守と環境経営
9. 働き方改革推進による業務生産性の向上・長時間勤務の排除
10. 営業秘密・個人情報・重要技術情報の流出防止
11. 情報セキュリティの確保
12. 災害や事故発生時の適切な対応
13. ステークホルダーとの信頼関係の維持向上
14. ダイバーシティ向上の一層の推進
15. ハラスメント対策の徹底
16. 人権教育・啓発活動の推進



# リスク管理

## 防災のための取り組み

### 防災に対する考え方

IHIグループでは激甚災害の発生に備え、従業員の安全を確保し、事業継続を担保するための体制を構築しています。

そのため事前対策などについて社内規定を定めるとともに、各事業所・部門・関係会社においてBCP（事業継続計画）を策定しており、これらの取り組みにより2016年には内閣府の「レジリエンス認証」を取得しました。

また、工場や事務所の耐震化などの設備投資や地域との協力も着実に実施しています。

### BCPの策定と改善

BCPの実効性を維持・向上するため、毎年5月を各部門が策定しているBCPを見直す「BCP見直し月間」とし、従業員の安否確認システムへの登録促進、緊急連絡網の再確認など、さまざまな見直しを行っています。

さらに、毎年3月に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、被害想定を毎回変化させることでさまざまな角度からBCPの実効性を検証しています。また、関係会社においてもBCPの検証訓練を行い、不断の改善を進めています。

## 2019年度の活動計画

BCPのさらなる実効性向上のため訓練と検証を行い、特に被害情報を迅速に共有できる体制づくりを重点的に推進します。

## 知的財産の保護

### 方針

IHIグループでは、事業戦略および技術戦略に基づき知的財産に関する活動を強化し、グループ一体となった知財マネジメント体制を構築しています。リスクマネジメントの観点から、グループの知的財産を確実に保護し、かつ第三者の知的財産権を尊重することを基本方針としています。

また、技術保護の観点で権利化／秘匿化の方針を定め、事業や製品に応じた戦略的知財活動を推進しています。

### 知的財産の保護活動と第三者の知的財産権の尊重

事業のグローバル化に合わせ、国内・国外において必要な特許権の取得を進めています。

また、他社の特許出願や特許取得の動向を調査し、第三者の知的財産権を尊重して事業リスクを低減させています。

## 従業員への教育・研修

入社1年目から5年目までの社員を対象にe-ラーニングによる知的財産教育を実施しています。また、各事業部や関係会社を対象に、特許の調査や権利化指針・著作権・商標ネーミングなど、知的財産全般に関する教育に取り組んでいます。2018年12月には外部講師によるグループ向け知財講演会を行い、知財戦略に関する知識と意識の向上をはかりました。

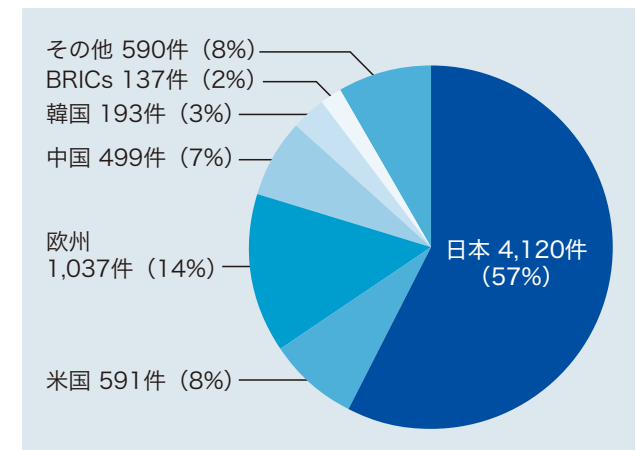
## パフォーマンスデータ

### 特許保有件数の推移

(単位：件、IHIのみ)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
国内特許	4,050	4,157	3,915	4,120
外国特許	2,622	2,744	2,598	3,047

### 地域別特許保有件数 (2018年度)



# パフォーマンス データ

財務サマリー .....	69
非財務サマリー .....	71

# 財務サマリー

年度	2015	2016	2017	2018
<b>主要財務サマリー</b> (億円)				
受注高	16,053	13,898	15,050	13,992
売上高	15,393	14,863	15,903	14,834
営業利益	220	473	722	824
持分法投資損益	11	▲ 35	▲ 330	41
営業外損益 (純額)	▲ 123	▲ 253	▲ 508	▲ 167
経常利益	97	220	214	657
親会社株主に帰属する当期純利益	15	52	82	398
研究開発費	416	355	386	365
設備投資	508	527	592	673
減価償却費	467	466	448	429
総資産	17,150	16,928	16,334	16,645
有利子負債残高	3,745	3,719	3,222	3,550
純資産	3,333	3,376	3,502	3,816
従業員数 (名)	29,494	29,659	29,706	29,286
<b>一株当たりデータ</b> (円)				
一株あたり親会社株主に帰属する当期純利益※1	9.90	33.98	53.71	258.53
一株あたり純資産※2	2,061.63	2,060.33	2,103.22	2,263.12
一株あたり年間配当金	30.00	0.00	60.00	70.00

年度	2015	2016	2017	2018
<b>地域別売上高</b> (億円)				
米国	3,361	3,198	3,507	3,264
欧州	1,399	1,161	1,326	1,022
アジア他	3,209	3,215	3,247	2,849
日本	7,424	7,289	7,823	7,699
<b>事業領域別売上高</b> (億円)				
資源・エネルギー・環境	4,524	4,273	4,904	3,770
社会基盤・海洋	1,681	1,577	1,545	1,431
産業システム・汎用機械	4,047	4,116	4,590	4,410
航空・宇宙・防衛	5,002	4,719	4,637	4,922
<b>財務指標</b> (%)				
海外売上高比率	51.80	51.00	51.00	48.00
営業利益率	1.4	3.2	4.5	5.6
ROIC※3	2.3	5.0	7.7	8.7
ROA※4	0.1	0.3	0.5	2.4
ROE※5	0.5	1.6	2.6	11.8
D/E レシオ (倍)※6	1.12	1.10	0.92	0.93
自己資本比率	18.6	18.8	19.9	21.0

※1 親会社株主に帰属する当期純利益 / 発行済株式総数

※2 純資産 / 発行済株式総数

※3 税引後 (営業利益 + 受取利息・配当金) / (自己資本 + 有利子負債)

※4 親会社株主に帰属する当期純利益 / (前期末・当期末平均 総資産)

※5 親会社株主に帰属する当期純利益 / (前期末・当期末平均 自己資本)

※6 有利子負債残高 / 純資産



# 財務サマリー

年度	2015	2016	2017	2018
<b>貸借対照表関連情報</b> (億円)				
流動資産	11,005	10,738	9,934	9,878
固定資産	6,145	6,189	6,400	6,766
資産合計	17,150	16,928	16,334	16,645
流動負債	8,827	8,762	8,116	8,231
保証工事引当金、 受注工事損失引当金	975	852	809	691
固定負債	4,989	4,789	4,716	4,597
負債合計	13,816	13,552	12,832	12,828
株主資本	3,058	3,099	3,132	3,434
純資産合計	3,333	3,376	3,502	3,816
負債純資産合計	17,150	16,928	16,334	16,645
<b>キャッシュ・フロー計算書関連情報</b> (億円)				
営業活動によるキャッシュ・フロー	953	653	990	464
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲ 355	▲ 289	▲ 479	▲ 792
財務活動によるキャッシュ・フロー	▲ 475	▲ 219	▲ 573	164
有利子負債の増減	▲ 361	▲ 26	▲ 497	328
フリーキャッシュ・フロー※7	598	364	510	▲ 328

※7 営業活動によるキャッシュ・フロー+投資活動によるキャッシュ・フロー

より詳細な情報は  
右記のウェブサイトをご覧ください。 > 財務 <https://www.ihigroup.com/ir/>

# 非財務サマリー

重要課題	テーマと指標		実績		
			2016年度	2017年度	2018年度
<b>ガバナンス — 誠実な企業経営 —</b>					
コーポレート・ガバナンスの強化	企業統治	社外取締役の取締役会平均出席率 (%)	94.0	95.3	96.6
		社外監査役の取締役会・監査役会平均出席率 (%)	93.0	98.1	96.1
コンプライアンスの強化	法令遵守	法令違反・指導件数：競争法 (件)	0	0	0
		法令違反・指導件数：贈賄防止法 (件)	0	0	0
	内部通報	ホットライン通報件数 (件) ※1	218	209	238
	コンプライアンス教育	受講者数：役員 (人)	55	50	47
		受講者数：ライン管理者 (人)	73	83	75
		受講者数：従業員 (国内) (人)	18,859	18,020	18,234
受講者数：従業員 (海外) (人)	1,392	1,261	1,126		
情報セキュリティの強化	情報セキュリティ教育	受講率 (%) ※2	98.5	98.0	96.8
リスク管理の徹底	知的財産の保護	地域別特許保有件数：国内 (件) ※2	4,157	3,915	4,120
		地域別特許保有件数：海外 (件) ※2	2,744	2,598	3,047
<b>環境 — 環境負荷の低減 —</b>					
気候変動への対策	CO <sub>2</sub> 排出	CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	316,914	330,162	329,602
		CO <sub>2</sub> 排出量原単位 (t-CO <sub>2</sub> /億円)	21.3	20.8	22.2
	エネルギー消費	エネルギー消費量 (TJ)	6,015	6,087	5,828
		エネルギー消費量原単位 (TJ/百億円)	40.5	38.3	39.3
	CDP 気候変動の評価		A- (リーダーシップ)	B (マネジメント)	B (マネジメント)

※1 2016年度は国内のみ。2017年度以降は海外の一部の国を含む。

※2 IHIのみ

# 非財務サマリー

重要課題	テーマと指標		実績		
			2016年度	2017年度	2018年度
資源循環型社会の形成	廃棄物排出	廃棄物排出量 (トン)	30,531	28,691	29,010
		廃棄物排出量原単位 (トン/億円)	2.05	1.80	1.96
	水資源の使用	水資源使用量 (千 m <sup>3</sup> )	4,169	3,776	4,182
		水資源使用量原単位 (千 m <sup>3</sup> /百億円)	28.0	23.7	28.2
地球環境の保全	環境法規制の遵守	重大な環境法令違反・環境事故 (件数)	0	0	0
	環境マネジメント	日経環境経営度調査のスコア	429	431	437
		環境 e-ラーニングの受講率 (%) ※3	84.3	85.3	85.6
社会 — 豊かな社会の実現 —					
地域社会との共存共栄	社会貢献	社会貢献費用 (億円)	2.06	3.31	6.35
多様な人材の育成	雇用	新卒採用 (人) ※2	288	245	155
		内訳 技術系：男性 (人) ※2	208	174	110
		技術系：女性 (人) ※2	21	19	7
		事務系：男性 (人) ※2	40	36	25
		事務系：女性 (人) ※2	19	16	13
		キャリア採用 (人) ※2	153	29	78
		障がい者雇用率 (%) ※2	2.14	2.03	2.21
	選択定年制度で61歳以上を選択 (%) ※2	84	87	84	
	女性活躍推進	女性管理職数 (人) ※2	66	68	74
		女性管理職比率 (%) ※2	2.5	2.6	2.8
女性役員数 (人) ※2		2	4	4	

※2 IHIのみ

※3 国内のみ

# 非財務サマリー

重要課題	テーマと指標		実績		
			2016年度	2017年度	2018年度
多様な人材の育成	人材育成	階層別教育受講者数（人）※ <sup>3</sup>	約 3,300	約 2,900	約 3,300
		階層別教育受講時間（時間）※ <sup>3</sup>	約 112,000	約 101,000	約 112,000
		公開講座受講者数（人）※ <sup>3</sup>	約 5,800	約 5,800	約 6,200
		公開講座受講時間（時間）※ <sup>3</sup>	約 46,000	約 44,000	約 47,000
労働環境の向上	安全衛生	健康診断有所見率（%）※ <sup>4</sup>	70	69	70
		ストレスチェック受検率（%）※ <sup>4</sup>	90	91	96
		喫煙率（%）※ <sup>4</sup>	29	28	28
		休業災害度数率（%）※ <sup>5</sup> （100万の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））	0.33	0.57	0.26
	ワークライフバランス	短時間勤務制度の適用者（人）※ <sup>2</sup>	149	159	158
		チャイルドケア休暇の取得者（人）※ <sup>2</sup>	674	677	689
		育児休業取得者（人）※ <sup>2</sup>	89	111	113
		育児休業取得後の復職率（%）※ <sup>2</sup>	100	100	100
		介護休業の取得者（人）※ <sup>2</sup>	11	18	6
		年次休暇平均取得日数【一般従業員】（日）※ <sup>2</sup>	16.50	17.63	18.36
	月平均時間外労働時間（時間）※ <sup>2</sup>	23.90	22.90	22.50	
	労使のパートナーシップ	労働組合の加入者数（人）※ <sup>2</sup>	7,884	7,851	7,564

※<sup>2</sup> IHIのみ※<sup>3</sup> 国内のみ※<sup>4</sup> IHIグループ 35社※<sup>5</sup> IHIグループ 32社

# GRIスタンダード 対照表

GRI スタンダード対照表 ..... 75

## GRI スタンドアード対照表

GRI スタンドアード開示事項		Sustainability Data Book 2019 (SDB2019) 掲載ページ・WEB サイト URL
102：一般開示項目		
1. 組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	会社概要（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/outline/">https://www.ihico.jp/ihico/company/outline/</a> P4：IHIグループの基本情報 - 会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	製品情報（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/products/">https://www.ihico.jp/ihico/products/</a>
102-3	本社の所在地	会社概要（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/outline/">https://www.ihico.jp/ihico/company/outline/</a> P4：IHIグループの基本情報 - 会社概要
102-4	事業所の所在地	事業所・事務所・関係会社（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/offices/">https://www.ihico.jp/ihico/company/offices/</a>
102-5	所有形態および法人格	会社概要（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/outline/">https://www.ihico.jp/ihico/company/outline/</a> P4：IHIグループの基本情報 - 会社概要
102-6	参入市場	事業所・事務所・関係会社（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/offices/">https://www.ihico.jp/ihico/company/offices/</a>
102-7	組織の規模	P34：人材マネジメント - 従業員の基本情報 P69：パフォーマンスデータ - 財務サマリー 会社概要（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/outline/">https://www.ihico.jp/ihico/company/outline/</a> 業績ハイライト（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/ir/ir_highlight/">https://www.ihico.jp/ihico/ir/ir_highlight/</a> 製品情報（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/products/">https://www.ihico.jp/ihico/products/</a>
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	P34：人材マネジメント - 従業員の基本情報
102-9	サプライチェーン	-
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	ニュース（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/all_news/2018/ir/">https://www.ihico.jp/ihico/all_news/2018/ir/</a>
102-11	予防原則または予防的アプローチ	P12：環境マネジメント - 方針 P21：資源循環 - 方針 P23：環境保全 - 方針 P41：労働環境（労働安全衛生） - 方針 P45：人権 - 方針 P57：コンプライアンス - 方針 P61：情報セキュリティ - 方針 P65：リスク管理 - 方針

## GRI スタンドアード対照表

GRI スタンドアード開示事項		Sustainability Data Book 2019 (SDB2019) 掲載ページ・WEB サイト URL
102-12	外部イニシアティブ	P9-10：IHIグループにとっての重要課題 P19：気候変動 - 方針
102-13	団体の会員資格	-
2. 戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	トップメッセージ（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/csr/topmessage/">https://www.ihico.jp/csr/topmessage/</a>
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P9-10：IHIグループにとっての重要課題 P19：気候変動 - 気候変動に伴うリスクと機会 P65：リスク管理 事業等のリスク（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/risk/">https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/risk/</a>
3. 倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P6：IHIグループの基本情報 - 経営理念とIHIグループビジョン P7：IHIグループの基本情報 - IHIグループ基本行動指針 IHIグループビジョン（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/vision/">https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/vision/</a> 基本行動指針（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/guideline/">https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/guideline/</a>
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P58：コンプライアンス - コンプライアンス・ホットライン
4. ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	P8：IHIグループの基本情報 - サステナビリティ推進体制 P48：コーポレート・ガバナンス - コーポレート・ガバナンス体制の概要
102-19	権限移譲	P8：IHIグループの基本情報 - サステナビリティ推進体制 P48：コーポレート・ガバナンス - コーポレート・ガバナンス体制の概要
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P8：IHIグループの基本情報 - サステナビリティ推進体制 P48：コーポレート・ガバナンス - コーポレート・ガバナンス体制の概要
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	P8：IHIグループの基本情報 - ステークホルダーとの対話 P63-64：情報開示 - IR 活動およびSR 活動の推進体制、株主との対話
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	P47：コーポレート・ガバナンス ボードメンバー（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/executivelist/">https://www.ihico.jp/ihico/company/executivelist/</a> コーポレート・ガバナンスに関する報告書（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/60482f9755a27b5459ad087669bcd974.pdf">https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/60482f9755a27b5459ad087669bcd974.pdf</a>



# GRI スタンドダード対照表

GRI スタンドダード開示事項		Sustainability Data Book 2019 (SDB2019) 掲載ページ・WEB サイト URL
102-23	最高ガバナンス機関の議長	P48：コーポレート・ガバナンス - コーポレート・ガバナンス体制の概要 ボードメンバー（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/executivelist/">https://www.ihico.jp/ihico/company/executivelist/</a> コーポレート・ガバナンスに関する報告書（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/60482f9755a27b5459ad087669bcd974.pdf">https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/60482f9755a27b5459ad087669bcd974.pdf</a>
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	P48：コーポレート・ガバナンス - コーポレート・ガバナンス体制の概要 P49：コーポレート・ガバナンス - 役員人事に関する方針と手続き コーポレート・ガバナンスに関する報告書（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/60482f9755a27b5459ad087669bcd974.pdf">https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/60482f9755a27b5459ad087669bcd974.pdf</a>
102-25	利益相反	P49：コーポレート・ガバナンス - 役員人事に関する方針と手続き 株式基本情報（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/ir/stock/information/">https://www.ihico.jp/ihico/ir/stock/information/</a> コーポレート・ガバナンスに関する報告書（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/60482f9755a27b5459ad087669bcd974.pdf">https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/60482f9755a27b5459ad087669bcd974.pdf</a>
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	P8：IHIグループの基本情報 - サステナビリティ推進体制
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	—
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P54：コーポレート・ガバナンス - 取締役会評価
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	P9-10：IHIグループにとっての重要課題 P66：リスク管理 - 2019年度リスク管理活動重点方針
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	P65：リスク管理 - 体制
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	—
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	P8：IHIグループの基本情報 - ステークホルダーとの対話
102-33	重大な懸念事項の伝達	P65：リスク管理 - 体制
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	P65：リスク管理 - 体制 民間航空機エンジン整備事業に係る不適切検査について（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/notice06/">https://www.ihico.jp/ihico/notice06/</a>
102-35	報酬方針	P52：コーポレート・ガバナンス - 役員報酬の決定に関する方針 コーポレート・ガバナンスに関する報告書（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/60482f9755a27b5459ad087669bcd974.pdf">https://www.ihico.jp/var/ezwebin_site/storage/original/application/60482f9755a27b5459ad087669bcd974.pdf</a>
102-36	報酬の決定プロセス	P52：コーポレート・ガバナンス - 役員報酬の決定に関する方針
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	P52：コーポレート・ガバナンス - 役員報酬の決定に関する方針
102-38	年間報酬総額の比率	—

# GRI スタンダード対照表

GRI スタンダード開示事項		Sustainability Data Book 2019 (SDB2019) 掲載ページ・WEB サイト URL
102-39	年間報酬総額比率の増加率	-
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	P8：IHIグループの基本情報 - ステークホルダーとの対話
102-41	団体交渉協定	P44：労働環境（労使のパートナーシップ）
102-42	ステークホルダーの特定および選定	P8：IHIグループの基本情報 - ステークホルダーとの対話
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P8：IHIグループの基本情報 - ステークホルダーとの対話
102-44	提起された重要な項目および懸念	-
6. 報告実施		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	事業所・事務所・関係会社（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/company/offices/">https://www.ihico.jp/ihico/company/offices/</a>
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P3：編集方針
102-47	マテリアルな項目のリスト	P9-10：IHIグループにとっての重要課題
102-48	情報の再記述	-
102-49	報告における変更	-
102-50	報告期間	P3：編集方針
102-51	前回発行した報告書の日付	P3：編集方針
102-52	報告サイクル	P3：編集方針
102-53	報告書に関する質問の窓口	裏表紙：お問い合わせ先 お問い合わせ（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/contact/">https://www.ihico.jp/ihico/contact/</a>
102-54	GRI スタンダードに準拠した報告であることの主張	P3：編集方針
102-55	内容索引	P74：GRI スタンダード対照表
102-56	外部保証	-
103：マネジメント手法		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	各報告の「方針」
103-2	マネジメント手法とその要素	各報告内で開示
103-3	マネジメント手法の評価	各報告内で開示

# GRI スタンドード対照表

GRI スタンドード 開示事項		Sustainability Data Book 2019 (SDB2019) 掲載ページ・WEB サイト URL
<b>200：経済</b>		
<b>201：経済パフォーマンス</b>		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	—
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	<a href="#">P19：気候変動 - 気候変動に伴うリスクと機会</a>
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4	政府から受けた資金援助	—
<b>202：地域経済での存在感</b>		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	<a href="#">P38：多様な人材 - 海外現地採用における管理職数</a>
<b>203：間接的な経済的インパクト</b>		
203-1	インフラ投資および支援サービス	ニュース（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihico/all_news/">https://www.ihico.jp/ihico/all_news/</a>
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
<b>204：調達慣行</b>		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
<b>205：腐敗防止</b>		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	<a href="#">P59：コンプライアンス - 事業活動におけるコンプライアンス</a>
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	<a href="#">P60：コンプライアンス - 法令遵守のための取り組みと法令違反件数</a>
<b>206：反競争的行為</b>		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	<a href="#">P60：コンプライアンス - 法令遵守のための取り組みと法令違反件数</a>
<b>300：環境</b>		
<b>301：原材料</b>		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—

# GRI スタンドード対照表

GRI スタンドード 開示事項		Sustainability Data Book 2019 (SDB2019) 掲載ページ・WEB サイト URL
<b>302：エネルギー</b>		
302-1	組織内のエネルギー消費量	<a href="#">P20：気候変動 - パフォーマンスデータ</a>
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	<a href="#">P20：気候変動 - パフォーマンスデータ</a>
302-4	エネルギー消費量の削減	<a href="#">P19-20：気候変動</a>
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<a href="#">P17-18：製品・サービスを通じた環境負荷低減</a>
<b>303：水</b>		
303-1	共有資源としての水との相互作用	—
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—
303-3	取水	<a href="#">P22：資源循環 - パフォーマンスデータ</a>
303-4	排水	<a href="#">P22：資源循環 - パフォーマンスデータ</a>
303-5	水消費	<a href="#">P22：資源循環 - パフォーマンスデータ</a>
<b>304：生物多様性</b>		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	<a href="#">P31：地域社会との共存共栄 - 環境の保全</a>
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	<a href="#">P31：地域社会との共存共栄 - 環境の保全</a>
304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
<b>305：大気への排出</b>		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	<a href="#">P20：気候変動 - パフォーマンスデータ</a>
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	<a href="#">P20：気候変動 - パフォーマンスデータ</a>
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	—
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	<a href="#">P20：気候変動 - パフォーマンスデータ</a>
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<a href="#">P20：気候変動 - パフォーマンスデータ</a>
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	<a href="#">P22：資源循環 - 化学物質</a>

# GRI スタンドード対照表

GRI スタンドード 開示事項		Sustainability Data Book 2019 (SDB2019) 掲載ページ・WEB サイト URL
<b>306：排水および廃棄物</b>		
306-1	排水の水質および排出先	—
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	—
306-3	重大な漏出	<a href="#">P24：環境保全 - パフォーマンスデータ</a>
306-4	有害廃棄物の輸送	—
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	—
<b>307：環境コンプライアンス</b>		
307-1	環境法規制の違反	<a href="#">P24：環境保全 - パフォーマンスデータ</a>
<b>308：サプライヤーの環境面のアセスメント</b>		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—
<b>400：社会</b>		
<b>401：雇用</b>		
401-1	従業員の新規雇用と離職	<a href="#">P38：多様な人材 - ダイバーシティ - 新卒採用実績</a> <a href="#">P34：人材マネジメント - 入社3年目以内の離職率</a>
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	<a href="#">P43：労働環境 - ワークライフバランス実現支援制度の利用状況</a>
<b>402：労使関係</b>		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
<b>403：労働安全衛生</b>		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	—
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	<a href="#">P42：労働環境（労働安全衛生） - 安全衛生管理の徹底</a>
403-3	労働衛生サービス	—
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	<a href="#">P41：労働環境（労働安全衛生） - 体制</a>
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	<a href="#">P42：労働環境（労働安全衛生） - 安全衛生管理の徹底</a>
403-6	労働者の健康増進	<a href="#">P42：労働環境（労働安全衛生） - 安全衛生管理の徹底</a>
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	—

# GRI スタンドダード対照表

GRI スタンドダード開示事項		Sustainability Data Book 2019 (SDB2019) 掲載ページ・WEB サイト URL
403-8	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	-
403-9	労働関連の傷害	<a href="#">P43：労働環境（労働安全衛生）- パフォーマンスデータ</a>
403-10	労働関連の疾病・体調不良	-
404：研修と教育		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	<a href="#">P40：多様な人材（人材育成）- パフォーマンスデータ</a>
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	<a href="#">P39：多様な人材（人材育成）- IHIグループ人材育成プログラム</a>
404-3	業績と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の割合	-
405：ダイバーシティと機会均等		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	<a href="#">P34：人材マネジメント - 従業員の基本情報</a> <a href="#">P35：多様な人材（ダイバーシティ）- 女性役員数</a>
405-2	基本給と報酬総額の男女比	-
406：非差別		
406-1	差別事例と実施した救済措置	-
407：結社の自由と団体交渉		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<a href="#">P28：サプライチェーン・マネジメント - 法令遵守への取り組み</a>
408：児童労働		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<a href="#">P28：サプライチェーン・マネジメント - 法令遵守への取り組み</a>
409：強制労働		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<a href="#">P28：サプライチェーン・マネジメント - 法令遵守への取り組み</a>
410：保安慣行		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-
411：先住民族の権利		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-

# GRI スタンドード対照表

GRI スタンドード 開示事項		Sustainability Data Book 2019 (SDB2019) 掲載ページ・WEB サイト URL
<b>412：人権アセスメント</b>		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	<a href="#">P45：人権 - 人権デュー・ディリジェンス</a>
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	<a href="#">P45：人権 - 人権研修</a>
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
<b>413：地域コミュニティ</b>		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—
<b>414：サプライヤーの社会面のアセスメント</b>		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	<a href="#">P27：サプライチェーン・マネジメント - 方針</a>
<b>415：公共政策</b>		
415-1	政治献金	<a href="#">P60：コンプライアンス - 政治団体および経済団体・その他主な業界団体への支出</a>
<b>416：顧客の安全衛生</b>		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
<b>417：マーケティングとラベリング</b>		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	<a href="#">P26：お客さま満足度 - 製品・サービスに関する情報開示</a>
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	<a href="#">P26：お客さま満足度 - 製品・サービスに関する情報開示</a>
<b>418：顧客プライバシー</b>		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	<a href="#">P62：情報セキュリティ - 情報セキュリティ対策</a>
<b>419：社会経済面のコンプライアンス</b>		
419-1	社会経済分野の法規制違反	<a href="#">P60：コンプライアンス - 法令遵守のための取り組みと法令違反件数</a>



# 調査用 インデックス

調査用インデックス .....	85
-----------------	----

# 調査用インデックス

カテゴリー	項目	Sustainability Data Book 掲載ページ・WEB サイト URL	
サステナビリティについての考え方	トップメッセージ	トップメッセージ（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/csr/topmessage/">https://www.ihico.jp/csr/topmessage/</a>	
	IHIグループの基本情報	<a href="#">P4</a>	
	IHIグループ基本行動指針	<a href="#">P7</a>	
	IHIグループにとっての重要課題	<a href="#">P9-10</a>	
経営理念・経営方針	経営理念	<a href="#">P6</a>	
	IHIグループビジョン	<a href="#">P6</a>	
	グループ経営方針	<a href="#">P6</a>	
研究開発	グループ技術戦略	グループ技術戦略（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihitechnology/technology_policy/">https://www.ihico.jp/ihitechnology/technology_policy/</a>	
	研究開発費の推移	<a href="#">P69</a>	
企業概要	会社概要	会社概要（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihicompany/outline/">https://www.ihico.jp/ihicompany/outline/</a> <a href="#">P4</a>	
	組織図	組織図（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihicompany/organization/">https://www.ihico.jp/ihicompany/organization/</a> <a href="#">P5</a>	
	事業所・事務所・関係会社	事業所・事務所・関係会社（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihicompany/offices/">https://www.ihico.jp/ihicompany/offices/</a>	
財務情報	業績ハイライト	<a href="#">P69-70</a>	
	決算短信・決算説明資料	決算短信・決算説明資料（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihirir_library/result/">https://www.ihico.jp/ihirir_library/result/</a>	
	有価証券報告書・四半期報告書	有価証券報告書・四半期報告書（コーポレートサイト） <a href="https://www.ihico.jp/ihirir_library/securities/">https://www.ihico.jp/ihirir_library/securities/</a>	
環境	環境マネジメント	方針	<a href="#">P12</a>
		IHIグループ環境基本方針	<a href="#">P12</a>
		グループ環境活動計画	<a href="#">P13</a>
		体制	<a href="#">P15</a>
	製品・サービスを通じた環境負荷低減	環境配慮製品認定制度	<a href="#">P17</a>
		環境配慮製品の一覧	<a href="#">P18</a>

# 調査用インデックス

カテゴリー		項目	Sustainability Data Book 掲載ページ・WEB サイト URL
環境	気候変動対策への貢献	気候変動に伴うリスクと機会	<a href="#">P19</a>
		エネルギー消費量の低減	<a href="#">P19</a>
		温室効果ガス排出量の低減	<a href="#">P19</a>
	資源循環型社会への貢献	廃棄物排出量の低減	<a href="#">P21</a>
		PCB 含有廃棄物の適切な管理	<a href="#">P21</a>
		水資源使用量の低減	<a href="#">P21</a>
		化学物質の適切な管理	<a href="#">P22</a>
	環境の保全	水質汚濁防止の取り組み	<a href="#">P23</a>
		土壌汚染に対する取り組み	<a href="#">P24</a>
生物多様性保全の取り組み		<a href="#">P24</a> 、 <a href="#">P31</a>	
社会	お客さま視点の取り組み	製品安全への取り組み	<a href="#">P26</a>
		製品・サービスに関する情報開示	<a href="#">P26</a>
	サプライチェーン・マネジメント	方針	<a href="#">P27</a>
		IHIグループ調達基本方針	<a href="#">P27</a>
		法令遵守への取り組み	<a href="#">P28</a>
	人権への取り組み	人権の尊重	<a href="#">P45</a>
	人材を生かす取り組み	方針	<a href="#">P33</a>
		グループ人材マネジメント方針	<a href="#">P33</a>
		ダイバーシティ	<a href="#">P35-38</a>
		人材育成	<a href="#">P39-40</a>
		労働安全衛生	<a href="#">P41-43</a>
		ワークライフバランス	<a href="#">P42</a>
		労使のパートナーシップ	<a href="#">P44</a>
	社会活動	方針	<a href="#">P30</a>
		社会活動の重点課題	<a href="#">P30</a>
社会貢献のための取り組み		<a href="#">P30-32</a>	

# 調査用インデックス

カテゴリー		項目	Sustainability Data Book 掲載ページ・WEB サイト URL
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	基本的な考え方	<a href="#">P47</a>
		コーポレート・ガバナンス体制	<a href="#">P48</a>
		役員を選任	<a href="#">P49</a>
		役員報酬の決定方針と手続き	<a href="#">P52</a>
		取締役会評価	<a href="#">P54</a>
	コンプライアンス	方針	<a href="#">P57</a>
		体制	<a href="#">P57</a>
		コンプライアンス教育活動	<a href="#">P58</a>
		コンプライアンス・ホットライン	<a href="#">P58</a>
		事業活動におけるコンプライアンス	<a href="#">P59</a>
	情報セキュリティ	方針	<a href="#">P61</a>
		体制	<a href="#">P62</a>
		情報セキュリティ対策	<a href="#">P62</a>
	リスク管理	方針	<a href="#">P65</a>
		リスク管理体制	<a href="#">P65</a>
		リスク管理活動	<a href="#">P66</a>
		防災のための取り組み	<a href="#">P67</a>
		知的財産の保護	<a href="#">P67</a>



【お問い合わせ先】

**株式会社 IHI**

経営企画部

〒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) 6204-8618

URL : <https://www.ihi.co.jp>