

IHI

Sustainability Data Book
2021

CONTENTS

編集方針	2
基本情報	3
サステナビリティ・マネジメント	
IHIグループにとっての重要課題	8
サステナビリティ・マネジメント	10
SDGsへの取組み	13
イノベーション・マネジメント	14
誠実な企業経営	
コーポレート・ガバナンスの強化	20
コンプライアンスの徹底	28
リスク管理の徹底	35
情報セキュリティの強化	38
豊かな社会の実現	
人権の尊重	42
お客さまとの関係強化	45
人材マネジメント	47
多様な人材の育成(ダイバーシティ)	50
多様な人材の育成(人材育成)	55
労働環境の向上(労働安全衛生)	59
サプライチェーン・マネジメントの強化	65
地域社会との共存共栄	67
環境負荷の低減	
環境マネジメント	71
製品・サービスを通じた環境負荷低減	75
気候変動への対策	77
資源循環型社会の形成	82
地球環境の保全(汚染対策)	85
パフォーマンスデータ	87

編集方針

「IHI Sustainability Data Book 2021」は、IHIグループのサステナビリティに関する方針や考え方、体制、パフォーマンスなどの情報を、詳細かつ網羅的に開示した年次報告書です。

最新の情報については、IHIグループのウェブサイト「サステナビリティ」の中で報告します。

対象範囲

株式会社IHIおよび連結子会社

(ただし、一部には株式会社IHI単体または特定の範囲を対象としている情報があります)

対象期間

2020年度(2020年4月1日～2021年3月31日)

ただし、一部には2019年度以前や2021年度以降の情報も含めて報告しています。

発行日

2021年8月

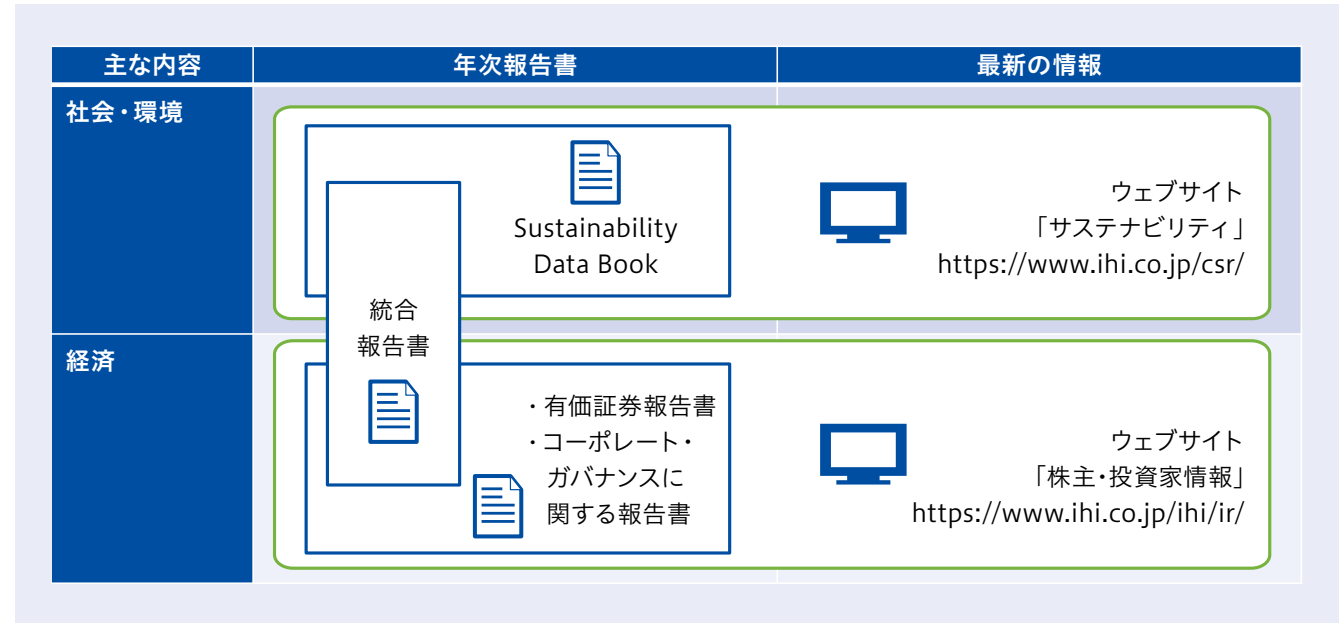
(前回発行2020年9月、次回発行2022年予定)

参照したガイドラインなど

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

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。



データの対象範囲

本レポートで開示しているデータの対象範囲は、以下のとおりです。

誠実な企業経営、豊かな社会の実現：

個々のデータに対象範囲を掲載しています。

環境負荷の低減：

株式会社IHIおよび連結子会社(ただし、一部には特定の範囲を対象としているデータがあります)

免責事項

「IHI Sustainability Data Book 2021」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。

基本情報

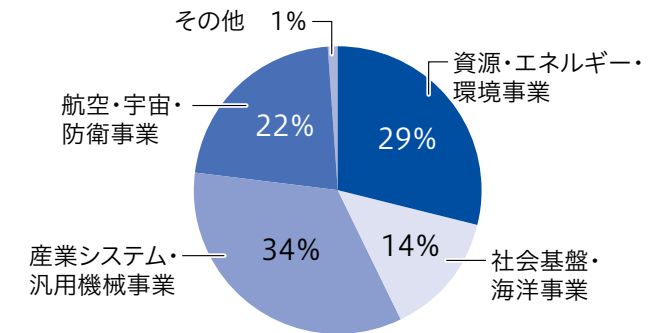
会社概要(2021年3月31日現在)

社名	株式会社IHI
本社所在地	〒135-8710 東京都江東区豊洲三丁目1番1号 豊洲IHIビル
代表者	代表取締役社長 井手 博
創業	1853(嘉永6)年12月5日
資本金	1,071億円
連結売上収益	11,129億円(2021年3月期)
従業員数	7,796名
連結対象人員	29,149名
工場	6工場
支社	8カ所
海外事務所	14カ所
グループ会社	連結子会社151社 国内関係会社63社(子会社46社, 関連会社17社) 海外関係会社143社(子会社121社, 関連会社22社)

web 事業内容

web 展開国数

事業の全体像(2021年3月期)



主要な事業内容

●資源・エネルギー・環境事業

原動機(陸用原動機プラント, 船用原動機), カーボンソリューション(ボイラ, 貯蔵設備, 化学・医薬プラント), 原子力(原子力機器)

●社会基盤・海洋事業

橋梁・水門, 交通システム, シールドシステム, コンクリート建材, 都市開発(不動産販売・賃貸)

●産業システム・汎用機械事業

車両過給機, パーキング, 回転機械(圧縮機, 分離装置, 船用過給機), 熱・表面処理, 運搬機械, 物流・産業システム(物流システム, 産業機械)

●航空・宇宙・防衛事業

航空エンジン, ロケットシステム・宇宙利用, 防衛機器システム

基本情報

中期経営計画

IHIグループは、2019年4月より中期経営計画「グループ経営方針2019」をスタートさせました。その上で、2020年度から2022年度までの3年間を環境変化に即した事業変革への準備・移行期間と位置付けて、2020年11月に「プロジェクトChange」を新たに策定しました。「プロジェクトChange」は、「グループ経営方針2019」の基本コンセプトを継承し、長

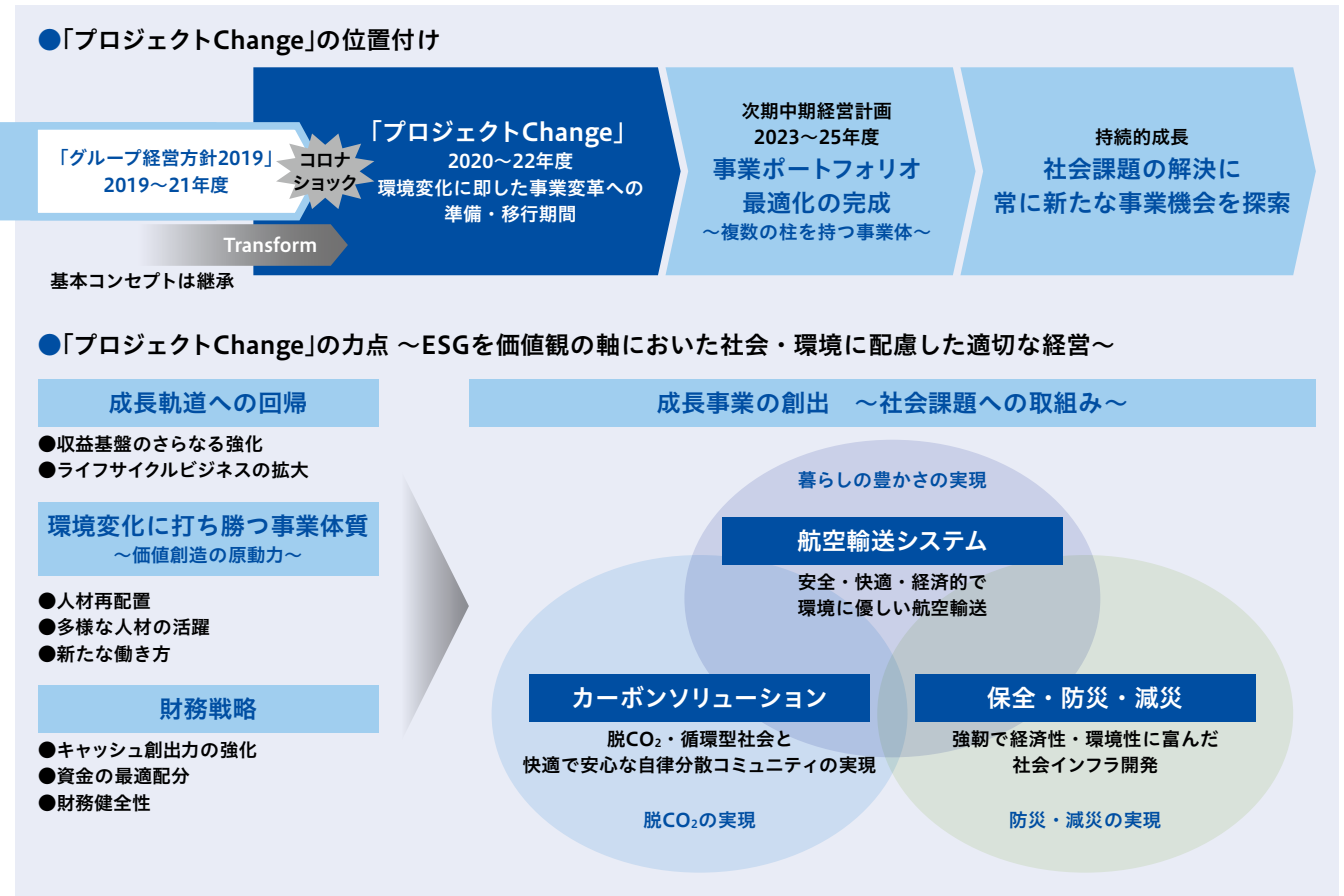
期視点の「目指す姿」を基に構想しています。

「プロジェクトChange」は、収益基盤の強化と、ライフサイクルビジネスの拡大により成長軌道に回復すること、また社会課題を解決するための成長事業を創出することを目指しています。

「グループ経営方針2019」の概要



「プロジェクトChange」の概要



基本情報

IHIグループ基本行動指針

IHIグループが社会とお客さまと共に持続的な成長を遂げるためには、ステークホルダーからの期待に応え、信頼を得ることが重要と考えています。この考え方に基づいて、私たちが実践すべきことを「IHIグループ基本行動指針」にまとめています。

IHIグループ基本行動指針

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

あらゆる場面に共通する私たちの基本的な態度

法の支配の尊重と倫理的な行動

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

人権の尊重

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

相互理解の促進

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

私たちを取り巻く人びとや社会・環境に対する責任

製品・サービスをとおしてつながる人びとに対する責任

① 私たちは、事業を行なうにあたって関わる人びとと

互いに信頼できる関係を築き、持てる能力を最大限に活用し、様々な分野の社会的課題の解決に役立ち、世界の人びとのさらなる豊かさの実現のための製品・サービスを開発し、提供します。

② 私たちは、開発、提供する製品・サービスの安全性に十分配慮するとともに、お客さまおよびユーザの満足を得られているかを確認し、絶えず製品・サービスの水準を高めるように努めます。

③ 私たちは、取引にあたっては相手に不正な行為や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なうときでも、それぞれの地域固有の文化の価値を理解し、その地域の人びとの期待に応えるよう努めます。

③ 私たちは、社会の秩序や安全に脅威を与える勢力および団体に対しては毅然とした態度で臨みます。

地球環境に対する責任

私たちは、地球環境がすべての社会・文化の存立基

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

経営幹部の役割と責任

経営幹部の役割

① 経営幹部は、この指針の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範してこの指針の趣旨を実践します。

② 経営幹部は、ともに働く人びとにこの指針を周知徹底のうえ、実効ある社内体制の整備を行ない、絶えず企業としての価値を高めることに努めます。

経営幹部の責任

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

IHIグループ行動規範

本指針を遵守するため、IHIグループの役員および従業員が日々の業務においていかに判断し行動すべきかの基準として、「IHIグループ行動規範」を定めるものとします。

基本情報

外部からの評価

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

IHIグループは、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)の水準に着目して構成銘柄のウェイトを決定する指数「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されました。



CDP

CDPIは、世界の大手投資家が共同で設立した非営利団体で、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、気候変動問題への取組みを促しています。IHIグループはCDPからの質問状に毎年回答しており、2020年度の評価はB-(マネジメントレベル)でした。



くるみん認定

IHIは厚生労働省より「子育てサポート企業」として認定され、「くるみんマーク」を取得しました。



えるぼし認定

IHIは、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良な企業として、厚生労働大臣から「えるぼし(2段階目)」の認定を受けました。



健康経営優良法人2021(ホワイト500)

「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。IHIグループ11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, IHIインフラシステム, IHIエアロスペース, IHIファイナンスサポート, 千葉倉庫, 高嶋技研)は、健康経営優良法人2021(ホワイト500)の認定を受けました。



レジリエンス認証

IHIグループは、社会インフラを支える企業としてさらなる事業継続力の向上を図るため、2016年にレジリエンス認証を取得し、これを更新しています。レジリエンス認証とは、「一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会」が、「国土強靱化貢献団体の認証に関するガイドライン」に基づき、国土強靱化の趣旨に賛同し事業継続に積極的に取り組んでいる事業者に対して「国土強靱化貢献団体認証(レジリエンス認証)」を与える制度です。



PRIDE指標2020ゴールド賞

IHIは、work with Prideが策定するPRIDE指標2020において、2019年度に引き続き最高位のゴールドを受賞しました。work with Prideは、企業のLGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体です。PRIDE指標は、LGBTなどの性的少数者の働きやすい職場づくりを目指す指標で、行動宣言、当事者コミュニティ、啓発活動、人事制度・プログラム、社会貢献・海外活動のカテゴリーで企業の取組みを評価しています。今回はLGBTに関わる人事制度や、相談窓口の設置、アライ活動の展開、理解促進教育などが評価され、3年連続での受賞につながりました。



サステナビリティ・マネジメント

IHIグループにとっての重要課題	008
サステナビリティ・マネジメント	010
SDGsへの取組み	013
イノベーション・マネジメント	014

IHIグループにとっての重要課題

考え方

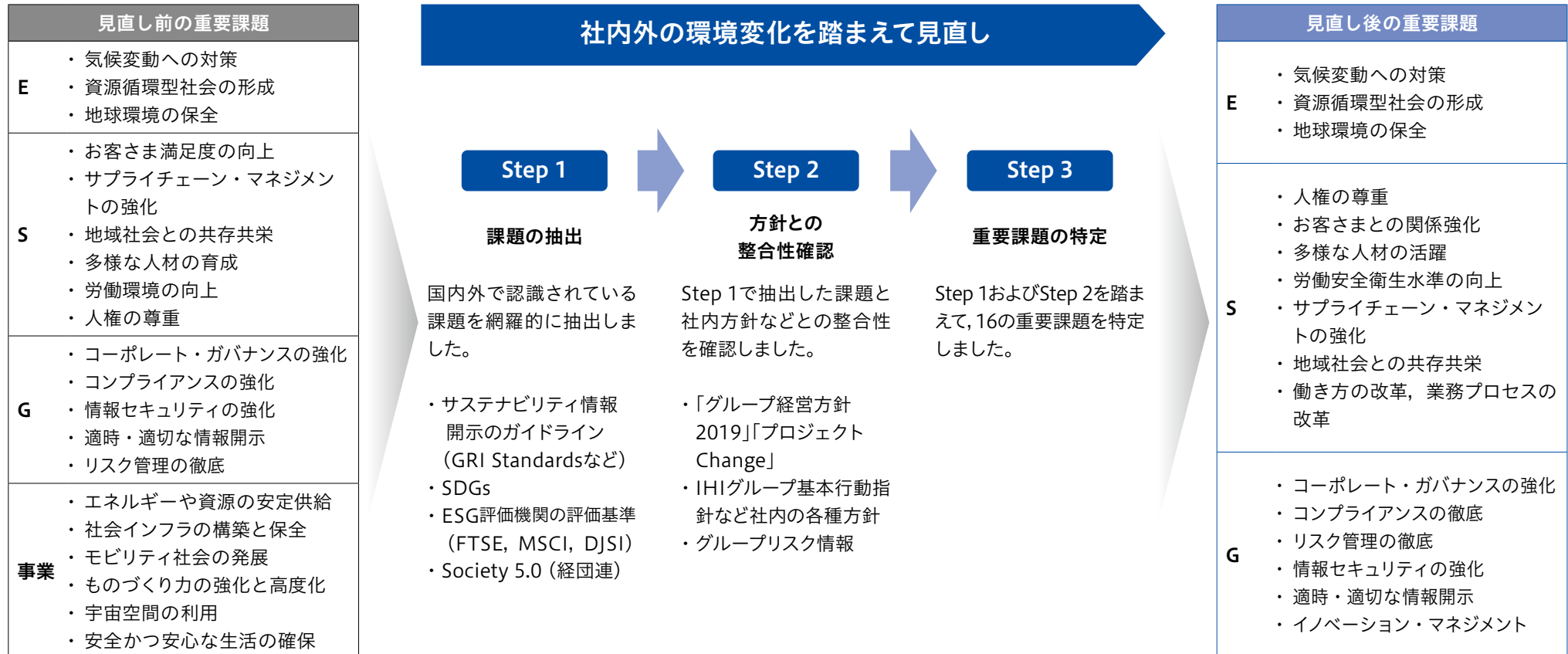
重要課題の特定

IHIグループは、「プロジェクトChange」の中で、近未来に創りあげたい社会を「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。社会課題とした、脱CO₂、防災・減災、暮らしの豊かさの実現のために「重要なことは何か」という観点で、重要課題を特定し直しました。

これまでは、「事業を支える基盤として取り組む課題」と、「事業を通じて取り組む課題」とに分類していましたが、これらを統合し、「目指す姿」を実現するための重要な課題としました。

P.4 中期経営計画

重要課題の特定プロセス



IHIグループにとっての重要課題

●目指す姿を実現するための重要課題

IHIグループは、重要課題を環境・社会・ガバナンスに整理し、各課題に対する活動内容を「IHI Sustainability Data Book 2021」で報告しています。

環 境	—環境負荷の低減—	P.70
気候変動への対策		P.77
資源循環型社会の形成		P.82
地球環境の保全		P.85
社 会	—豊かな社会の実現—	P.41
人権の尊重		P.42
お客さまとの関係強化.....		P.45
多様な人材の活躍		P.50
労働安全衛生水準の向上.....		P.59
サプライチェーン・マネジメントの強化.....		P.65
地域社会との共存共栄.....		P.67
働き方の改革, 業務プロセスの改革		
ガバナンス	—誠実な企業経営—	P.19
コーポレート・ガバナンスの強化		P.20
コンプライアンスの徹底		P.28
リスク管理の徹底		P.35
情報セキュリティの強化		P.38
適時・適切な情報開示		P.12, P.45
イノベーション・マネジメント.....		P.14

サステナビリティ・マネジメント

考え方

IHIグループは「グループ経営方針2019」において、取り巻く社会環境の変化を踏まえ、長期視点で持続可能な社会の実現に貢献するIHIグループの「目指す姿」を定義しました。「プロジェクトChange」は、この考えを継承し、「目指す姿」の実現に向けて、社会とお客さまの課題に真正面から取り組み、新たな価値を創造していきます。

体制

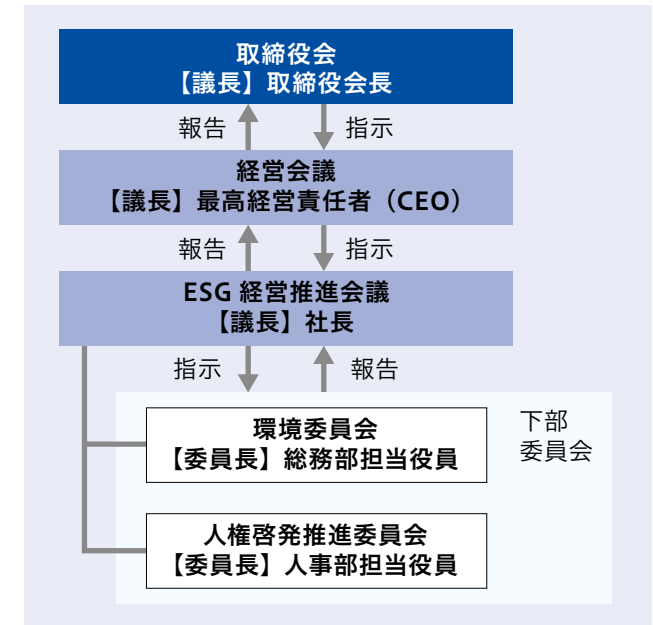
サステナビリティ推進体制

● ESG経営推進会議

2021年度、IHIグループは「ESG経営」の基本方針や施策を検討し、実施状況を評価・改善することを目的としたESG経営推進会議を設置しました。これは、従来のCSR委員会に代わり、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会議です。

現在、本会議を中心にサステナビリティ推進体制の構築を進めています。

2021年度のサステナビリティ推進体制図



サステナビリティ・マネジメント

取組み

ステークホルダーとの対話

IHIグループは、企業活動を継続する上で影響の大きいお客さま、お取引先、株主・投資家、行政、地域社会、従業員を主要なステークホルダーととらえています。

その考えのもと、ステークホルダーとの対話をさまざまな方法で実施しています。対話のためのツールとして「統合報告書」や「Sustainability Data Book」を発行しています。

なお、重要と考えられる対話内容については経営会議や取締役会に報告し、経営戦略に反映しています。

ステークホルダーとの対話実績

ステークホルダー	対話の主な目的	2020年度に実施した エンゲージメントの一例	頻度	参照
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会とお客さまの課題解決への貢献 ● 製品安全 	・顧客満足度調査の実施	適時	P.45 お客さまとの関係強化
		・テレビCM, 新聞広告, ウェブサイト	適時	
		・製品安全情報の提供	随時	
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> ● 公平・公正な取引 ● お取引先との相互繁栄 	・IHIグループ調達基本方針に基づくお取引先へのお願い	都度	P.65 サプライチェーン・ マネジメントの強化
		・サプライヤー表彰	年1回	
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● 適時・適切な情報開示 ● 信頼関係の強化 ● 企業価値の向上 	・株主総会の開催	年1回	web 株主・投資家情報
		・決算説明会, テレフォン・カンファレンスの開催	年4回	
		・個別ミーティングの実施	随時	
行政	<ul style="list-style-type: none"> ● 官民連携 	・政策審議会への参加	適時	P.14 イノベーション・マネジメント
		・官民共同開発・プロジェクト参画	適時	
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会の一員であることの自覚 ● 社会課題の解決への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域社会向けイベントの開催 ・出前授業の実施 	適時	P.67 地域社会との共存共栄
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● 最も重要な経営資源である人材の育成・確保 	・従業員への教育	随時	P.47 人材マネジメント P.55 多様な人材の育成 (人材育成) P.28 コンプライアンス
		・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	

サステナビリティ・マネジメント

株主・投資家とのコミュニケーションの考え方

IHIグループは、株主・投資家の皆さまへの適時・適切な会社情報の開示が健全な金融商品市場の根幹をなすとの認識のもと、株主・投資家の皆さまと信頼関係の強化を図るため、コミュニケーションの機会を積極的に設けています。

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。

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。

また、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なっています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、例年実施している海外各地での面談実施が困難な状況であったため、電話・ビデオ会議による対話の機会を設け、経営層と北米・欧州・アジアの投資家の皆さまとの面談を実施しました。

2020年度の株主・投資家とのコミュニケーション実績

対象	主な対話内容	詳細
アナリスト・国内機関投資家の皆さま	決算説明会の開催(テレフォン・カンファレンスおよびライブ配信形式での実施)	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および「プロジェクトChange」の内容などについて、説明しました。
海外機関投資家の皆さま	オンラインでの個別ミーティングの実施	のべ100社の海外機関投資家の皆さまと、コミュニケーションの機会を設定しました。
個人株主の皆さま	情報提供サービスにご加入いただいた株主さま向けに「IHI統合報告書2020」をご提供	「IHI統合報告書2020」を送付しました。

国際的イニシアチブの支持

● 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

P.77 気候変動への対策

SDGsへの取組み

考え方

2015年、「持続可能な開発目標 (SDGs)」が国連で採択されました。IHIグループは、SDGsの達成に貢献することを社会からの期待ととらえ、SDGsの各目標をグループ経営に盛り込み、重要課題の特定を行なっています。

「プロジェクトChange」が継承する「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の目標と関連付け、持続可能な社会の実現を目指して事業を通してSDGsの達成に貢献していきます。

P.4 中期経営計画

「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



web 社会課題解決への貢献

イノベーション・マネジメント

技術開発

考え方

IHIグループは、SDGsの課題と向き合い、未来の豊かな社会をつくるため、強みである幅広い基盤技術力を最大限に発揮し、イノベーションの創出に取り組んでいます。また、オープン・イノベーション、デザイン思考を取り入れ、変化する社会に対応する先駆的な技術開発を加速させ、新たな成長事業に資する技術の早期実用化を目指しています。

注力する技術開発

これまで取り組んできたライフサイクルビジネスの拡大に加え、「プロジェクトChange」で掲げている3つの成長事業—航空輸送システム、カーボンソリューション、保全・防災・減災—に資する技術開発に注力しています。いずれも気候変動が起因した社会課題への挑戦です。

航空輸送システムについては、エンジンの高効率化・軽量化に加え、空冷システム、エンジン内蔵型電動機などの先駆的な電動化技術の開発を進めています。

カーボンソリューションについては、水素・アンモニア利用、再生可能エネルギー利用、カーボンリサイクル、分散・地産地消型エネルギーマネジメントに資する先駆的な技術開発とその実装に取り組んでいます。

保全・防災・減災については、ICTを活用した遠隔監視などによる発電プラント運転最適化や橋梁、水門といった重要な社会インフラの保全、気候変動による自然災害の増加に対応する防災・減災に資する技術開発を進めています。

P.8 重要課題の特定

カーボンニュートラル実現に向けて

温室効果ガスのうち、最も量の多いCO₂にターゲットを絞った脱CO₂化、分散化(小型分散化電源、水素活用型分散型エネルギーシステムほか)といったニーズに合わせた技術開発のさらなる加速と事業展開が課題です。一方で、エネルギーを安定供給することも必要であり、既存発電プラントの高効率化、CO₂排出量低減も課題です。

●再生可能エネルギー

バイオマス発電や太陽光、洋上風力、海流などの自然エネルギーを利用した発電など、さまざまな技術開発を行っています。バイオマス発電については、複数の火力発電所の専焼化改造工事を受注しているほか、建設から運転・保守を含む事業全般を手掛け、カーボンニュートラルな電力の提供を最適運用でサポートしています。また、航空エンジンのCO₂排出量削減に寄与すべく開発したバイオジェット燃料(微細藻類から製造)が国際規格の認証を取得するとともに、国内定期便に供給されたことは、実用化に向けた重要な一歩となりました。

●カーボンニュートラル燃料

安価で安全輸送ができる水素キャリアとしてだけでなく、燃焼時にCO₂を排出しないアンモニアを燃料として利用する技術開発に先駆的に取り組んでいます。安定燃焼させることは困難と考えられていましたが、世界で初めて、商用レベルでの石炭との混焼が成立することを実証するとともにガスタービンでの混焼技術の実証にも成功しています。

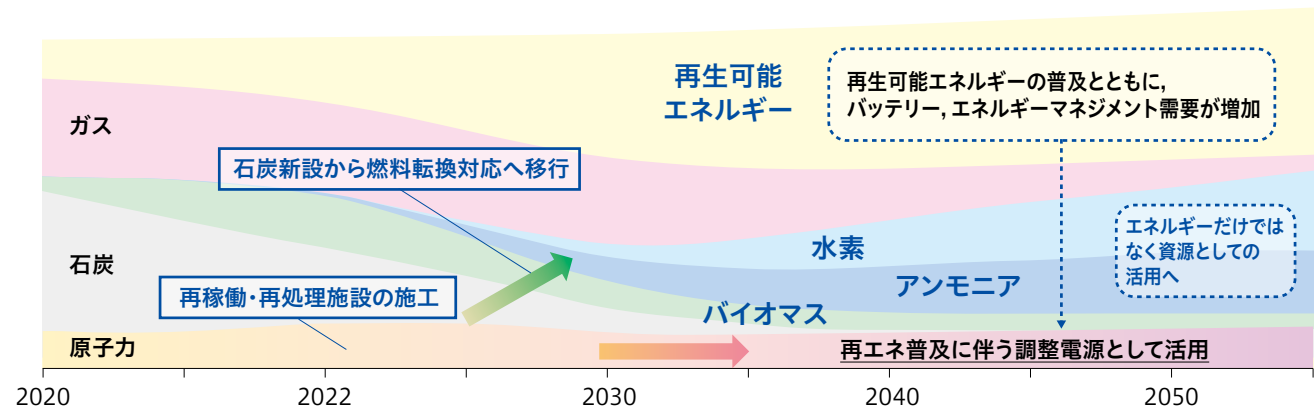
●カーボンリサイクル

化学吸収法あるいはDAC(Direct Air Capture)によるCO₂回収およびCO₂の有価物(メタン、樹脂の原料となる低級オレフィン)へ転換するなどの先駆的なCCU(Carbon Capture and Utilization)の技術開発を進めています。カーボンニュートラル実現、再生可能エネルギーとの組み合わせによりカーボンネガティブにつなげられる有望な技術です。

●エネルギーマネジメントシステム

エネルギーシステム構成・運用を最適化するための数理モデルとアルゴリズムの開発を進めています。

2050年頃までに起こると想定するエネルギー源のバランス



イノベーション・マネジメント

体制

IHIグループは、国内の「IHIつなぐラボ」, 「i-Base (Ignition Base)」に加えて、シリコンバレーの「IHI Launch Pad」やシンガポールなど海外拠点でオープン・イノベーションを進め、イノベーションの創出およびイノベーションにつながる先駆的な技術開発の加速に取り組んでいます。

「IHIつなぐラボ」, 「i-Base」はオープン・イノベーションの拠点、早期事業化に向けたデザイン思考の実践の場として活用し、「IHI Launch Pad」では北米のエコシステム（投資家、スタートアップほか）と連携し、IHIグループの新しいビジネス創出に取り組んでいます。シンガポールでは、現地のシンガポール科学技術研究所A*STARと連携した先駆的な技術開発を共同で進めています。

また、「プロジェクトChange」で掲げられる成長事業において向き合う社会課題については、IHIグループ単独で解決することは難しいと考えています。「i-Base」をはじめ海外拠点も活かしながら、お客さまやパートナーの皆さまと企画段階から連携・協業を進め、イノベーションの創出に取り組んでいます。



教育・浸透

「i-Base」プロジェクトブースでの取り組み

IHIグループは、2019年に開設した「i-Base」において、新しいアイデアを早期に事業につなげることを目的に、営業・設計・開発の混成チームが集中して事業化に取り組んでいます。匠の熟練の業を再現する品質検査装置の共同開発をはじめ、お客さまとの共創プロジェクトも進めています。2020年度は、新型コロナウイルス対策として新事業の創出に取り組んできました。「i-Base」で集中して開発することで、オゾン除菌庫などの多くの新しいアイデアが生まれました。

コンセプト検証 (PoC: Proof of Concept)

新しいアイデアについては、PoCを短期間で行なうことを徹底し、可能性の高いアイデアに絞り込みプロジェクト化して、早期事業化に取り組んでいます。

デザイン思考と人材育成

IHIグループでは、ユーザー視点で問題を理解しイノベーションを創出するデザイン思考を事業開発に取り入れています。デザイン思考をIHIのビジネスモデルに合うようにアレンジした開発スタイルを構築し、スピーディーに新事業を創出する仕組みづくりを進め、実践しています。そして、このデザイン思考の研修をグループ全体に展開しています。社会やお客さまのご要望に対して新たな価値を生み出す人材を育成することで、イノベーションが継続的に生まれる土台づくりを進めています。

主な表彰

技術開発に対する評価

評価	内容
学会奨励賞 (日本機械学会)	アンモニア/天然ガス混焼ガスタービン関連で、燃焼コンセプト検討のための基礎研究から発電実証試験までの幅広いステージでの成果に対する評価
学会論文賞 (日本燃焼学会)	論文「詳細反応機構を用いたアンモニア/天然ガス混焼ガスタービン燃焼器の低NOx燃焼方法に関する検討」
技術賞 (軽金属溶接協会)	論文「アルミニウム合金板の溶接変形低減法に関する検討」

事業に対する評価

評価	内容
新エネルギー財団 令和2年度新エネ大賞 「経済産業大臣賞」	地域の再エネ最大利用を目指した相馬市スマートコミュニティ事業
ASTM international 「Award of Appreciation」	航空機の再生可能燃料の国際標準規格に対し、開発した微細藻類由来の炭化水素を原料とした燃料製造に関して規格化する活動
土木学会 「国際貢献賞」	国際社会における土木工学の進歩発展や社会資本整備への貢献

イノベーション・マネジメント

取組み

「プロジェクトChange」に関連した技術開発

●航空輸送システム

「航空機・エンジン電動化システム」の開発において、電動化に伴う不足電力を補う、ジェットエンジン後方に搭載可能なエンジン内蔵型電動機を世界で初めて開発しました。また、パワーエレクトロニクス適用分野の拡大で必要となる冷却技術については、世界初、航空機用100kW級高出力パワーエレクトロニクスの空冷化に成功しました。

●カーボンソリューション

航空エンジンの燃焼技術を活かし、2MW級ガスタービンで、世界初となる液体アンモニアの70%混焼に成功しました。船舶のゼロエミッション化実現に向け、世界初のアンモニア燃料タグボートの実用化に向けた共同研究開発も開始しました。

サウジアラビアン・オイル・カンパニーほかが進めるブルーアンモニア※のサプライチェーンの実証、オーストラリアのCS Energy社と共同で進めている太陽光発電から水素を製造する実証プラントでの事業性評価、次世代のCO₂フリー水素の製造・供給拠点化を目指している福岡県北九州市地区での、太陽光・風力・ごみ発電(バイオマス)など、国内初となる複数の再エネを同時に制御可能な「水電解活用型エネルギーマネジメントシステム」の実証のほか、カーボンニュートラル実現を目指したプロジェクトに参画し、IHIグループの技術の社会実装に取り組んでいます。

※排出されるCO₂を分離回収して利用するカーボンニュートラルな燃料

●保全・防災・減災

補修対象箇所の早期発見と補修期間の短縮を目指し、小型ドローンを活用した発電プラントの設備点検サービスを開始しました。発電所の安定運転・高稼働率に寄与することで、カーボンニュートラル実現に貢献しています。また、治水と利水対策、豪雨への備えとして重要なハツ場ダムが2020年4月に運用開始しました。IHIグループが洪水対策に向き合ってきた長い歴史、昨今の豪雨災害も踏まえた水門エンジニアとしての思いを伝える動画をYoutubeにて配信しています。防災支援のためには、気象庁の危険度分布(土砂災害/浸水害/洪水)や国土交通省および県の水位観測データの気象防災情報の利便性を拡充させたサービス、気象変化に応じて撮影間隔を自動切替する河川監視サービスを超高密度気象観測・情報提供サービスにて展開を開始しました。

主要な官民連携の取組み

●材料技術

新構造材料技術研究組合(ISMA)のメンバーとして新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の委託事業に参画し、鋼板とCFRP(炭素繊維強化プラスチック)の接合技術開発を進めています。航空輸送システムの軽量化、電動化の技術発展に貢献しています。

●水素利用

水素利用の分野では、2019年度よりNEDOの水素利用など先導研究開発事業に参画し、2020年度には化石燃料からCO₂を排出させずに炭素を回収しながら水素を生成させる技術のラボ試験に成功しました。今後はシステムの最適化で水素の製造単価を下げ、商用化を目指します。

スタートアップ企業との取組み

●北米

IHIとグループ会社であるIHI物流産業システムは、ボストンを本拠地とするNeurala社と共同で、物流倉庫に入出荷される食品段ボールケースの賞味期限をコンベア搬送中に自動で読み取るシステムを世界で初めて開発しました。AI(深層学習)による文字認識技術を搭載することで、省人化に寄与するだけでなく、食の安全確保やフードロス削減にも貢献しています。

また、IHIグループでは脱CO₂関連技術を持つ北米のスタートアップの情報収集と連携検討を進めています。

●アジア

先進製造技術で連携しているシンガポール科学技術研究所A*STAR傘下のARTC(Advanced Remanufacturing and Technology Centre)が運営するスタートアップチャレンジへ参加するとともに、東南アジアのスタートアップ企業の調査活動を推進しています。

●欧州

新ビジネスの創出を狙い、グループ会社にオープン・イノベーションの推進拠点を新設し、主にAI、IoT関連の欧州のスタートアップ企業の調査活動を推進しています。

イノベーション・マネジメント

産学連携の取組み

●国内

AI（機械学習や最適化）の技術開発を促進するために開設した横浜国立大学人工知能研究拠点にて、製造部品の外観検査や溶接作業の技能分類などを題材に5件の先進的な共同研究を進めました。AIを実装した製品の開発、ものづくりの高度化を推進しています。また、持続的な開発推進のため、IHIグループ内のAI人材育成に関する連携も進めています。

●北米

MIT Energy InitiativeやMIT CEEPRおよびベンチャーキャピタルやスタートアップ企業とのネットワークも活かし、カーボンソリューション関連の新技术および共同研究テーマの調査や北米におけるエネルギー・環境政策動向などの情報をすばやく入手しています。

●アジア

中国では、清華大学をはじめとした大学と連携を進めています。特に、清華大学に開設した研究センターを拠点に、連携関係は20年以上続いており、中国市場での事業化案件も生み出しています。シンガポールでは、CO₂から有価物であるメタンガス、オレフィンを生成するためのIHI独自の触媒技術をはじめ、次世代交通および先進製造技術など、シンガポール科学技術研究所 A*STARと多岐にわたる共同開発を行なっています。

●英国

英国に積層造形の開発拠点(IHI Additive Manufacturing Lab)を設立し、開発を進めています。また、ケンブリッジ

大学の産学連携機関「IfM Engage」が主催するロードマッピング研究のコンソーシアムである Strategic Technology and Innovation Management Consortium (STIM) に加盟しており、技術・事業戦略策定にロードマッピングの活用を推進しています。

新型コロナウイルス感染症に関連する技術開発

新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けて、オゾン使用の空気清浄機などを増産するとともに、静音大容量機種を開発し、販売を開始しました。また、長年にわたる医療機関への納入実績で蓄積された技術と独自のファインバブル（ナノサイズの泡）技術を活用し、除菌水も開発し、販売を開始しました。

さらに、これまで培ったIHIグループ独自の技術、オープン・イノベーションを駆使し、感染予防・制御に関連する技術開発を3つのポイントから進めています。

●身の回り品の除菌処理

身の回り品、共用品への除菌処理の負担を軽減するオゾン除菌庫を開発しています。複雑な形状をした品を保管するだけで容易に除菌できるため、保育園、幼稚園をはじめ、多くの公共施設での感染制御に貢献します。

●飛沫の拡散防止

人体から咳や会話によって放出されるエアロゾル状の飛沫を捕集する、エアロゾル捕集装置を開発中です。この装置は、海外の大学とのオープン・イノベーションを活用して開発に至りました。一般の空気清浄機と比較して静音性に優れ、施設や用途に応じたデザインにカスタマイズできるため、会議室やホールをはじめとしたさまざまなシー

ンで感染制御に貢献します。

●換気による衛生管理

室内に簡単に隔離環境をつくること可能な陰圧隔離室（簡易陰圧テント）の重要性が高まっています。IHIグループは、より軽量で組み立てやすく、空気清浄機との組み合わせが容易な簡易陰圧テントを開発し、2020年の日刊工業新聞十大新製品賞「モノづくり賞」を受賞しました。この製品は、陰圧隔離テントに関する米国FDA基準を満たし、陰圧室を備えていない、もしくは不足状態にある病院でも簡単に陰圧隔離環境をつくることができ、逼迫する医療現場での活用が期待されます。

また、空気清浄機などの導入を計画している施設の換気の状態を迅速に見える化するシミュレーション技術も開発しました。見える化した換気の課題に対して、オゾンエアクリアをはじめとするIHIグループの感染予防対策製品をソリューションとして提供し、感染制御機器のさらなる充実、院内感染や公衆衛生対策など、より一層の社会貢献を目指しています。

イノベーション・マネジメント

知的財産

方針

IHIグループは、経営方針および技術戦略と一体となった知財活動を推進しています。IHIグループ各部門や関係会社を取り巻く事業環境は個々の部門・会社によってさまざままで、求められる知財活動も異なります。IHIグループは、知的財産部が年度ごとに「IHIグループ知的財産基本方針」を定め、各部門や関係会社はこの基本方針を踏まえて、個々の事業や技術開発環境に即した部門独自の知財方針を設定しています。

2020年度の「IHIグループ知的財産基本方針」では、事業基盤の強化、堅固な運営体制の構築、将来に向けた準備の加速と急激な事業環境変化に対する機動的対応、変革を支える人づくりを重点的な施策として掲げていました。

教育・浸透

知的財産教育

IHIグループは、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の技術者を対象とした特許調査や権利化指針の教育、全体を対象とした著作権教育などに取り組んでいます。

2020年度も、外部講師によるグループ向け知財講演会を開催し、知財戦略に関する知識と意識の向上を図りました。

知的財産e-ラーニング受講者数

(単位：名，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
STEP 1 (入社1年目社員向け)	290	168	167	187
STEP 2 (入社2年目社員向け)	351	271	154	166
STEP 3 (入社3年目社員向け)	291	314	246	154
STEP 4 (入社4年目社員向け)	284	270	281	235
STEP 5 (入社5年目社員向け)	217	269	249	271

実績

地域別特許保有件数

(単位：件，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
国内特許	3,915	4,120	4,150	3,868	
外国特許	総計	2,598	3,047	3,502	3,808
	米国	539	591	724	747
	欧州	792	1,037	1,240	1,750
	中国	437	499	561	582
	韓国	174	193	199	120
	BRICs (中国を除く)	116	137	142	125
その他	540	590	636	484	

取組み

知的財産の保護

IHIグループは、知的財産の保護にあたり、特許出願による権利取得と秘匿化によるノウハウ化の峻別を行なっています。また、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。特に、国外での権利取得については、事業や技術開発の計画を見据えて出願国の選定を行なっています。

また、第三者の知的財産権を尊重するために他社の特許出願や特許取得の動向を調査することで、事業リスクを低減させています。

誠実な企業経営



コーポレート・ガバナンスの強化	020
コンプライアンスの徹底	028
リスク管理の徹底	035
情報セキュリティの強化	038

コーポレート・ガバナンスの強化

コーポレート・ガバナンス

考え方

IHIは、コーポレート・ガバナンスを、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。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。

次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組みます。

コーポレート・ガバナンス基本方針

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

コーポレート・ガバナンスの強化

体制

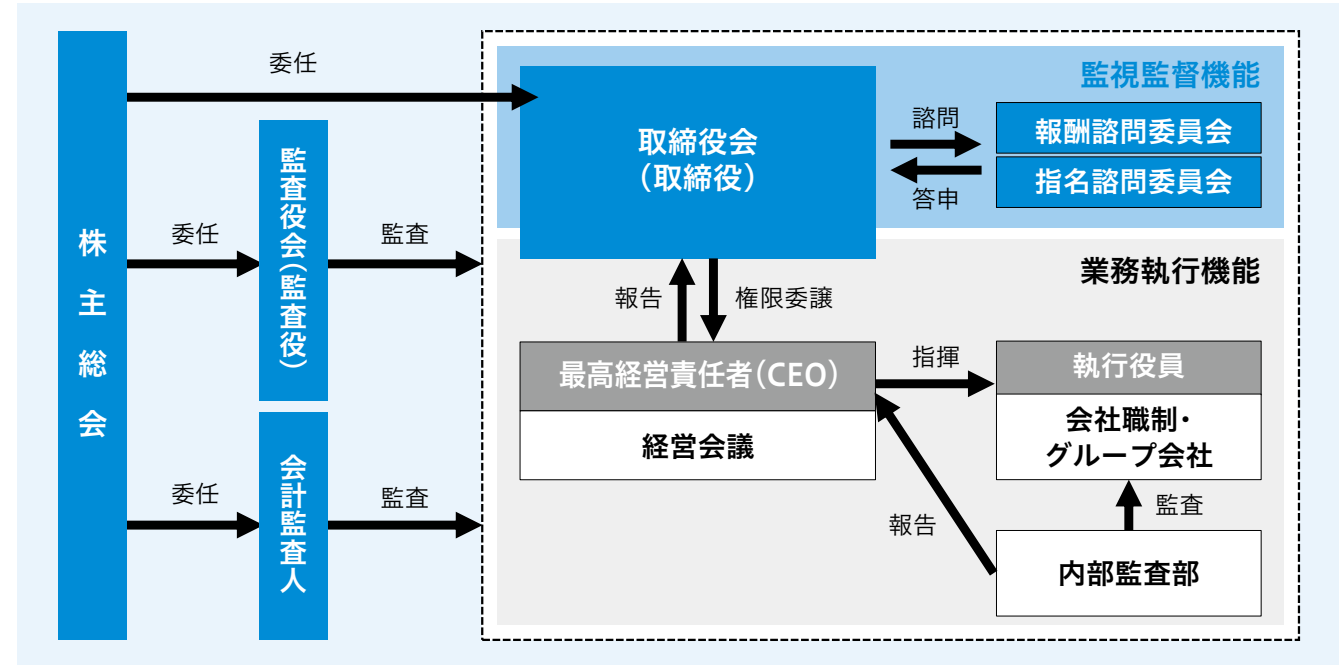
IHIは、監査役会設置会社であり、取締役の職務の執行を監査するため監査役5名（うち社外監査役3名）を選任しています。

取締役会は、取締役12名（うち社外取締役4名）で構成され、取締役会長が議長を務めます。取締役会は、IHIの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なうとともに、取締役の業務執行について監督を行ないます。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、業務執行を行なう経営陣から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・提言を行ないます。

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、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、取締役会の決議で任命されます。最高経営責任者（CEO）は、執行役員の職務を統括して指揮監督を行ないます。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。

経営機構図



報酬諮問委員会

IHIは、任意の委員会として報酬諮問委員会と指名諮問委員会を設置しています。

報酬諮問委員会は、取締役会から諮問される役員報酬の妥当性・客観性の審議を目的に、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名で構成され、社外取締役が委員長を務めます。

2020年度は10回開催し、委員の欠席は1名(1回)でした。

指名諮問委員会

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、社外取締役4名、代表取締役社長の計5名で構成され、代表取締役社長が委員長を務めます。

2020年度は3回開催し、委員の欠席は1名(1回)でした。

コーポレート・ガバナンスの強化

役員人事

方針と手続き

IHIの取締役会は、「役員に求める人材像」を策定しています。また、東京証券取引所が規定する独立役員の要件を踏まえ、社外取締役および社外監査役の独立性を実質面において担保することを主眼にした「社外役員独立性判断基準」を策定しています。

取締役会は、「役員に求める人材像」と「社外役員独立性判断基準」に従い、IHIグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために最適な役員人事を行な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なうにあたり、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します。また、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なえること
- ・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、コンサルタント等ではない。

4. 会計監査人との関係

IHIの会計監査人の代表社員、社員ではない。

5. 役員等を相互に派遣する場合

IHIと相互に取締役、監査役を派遣していない。

6. 近親者との関係

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

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

取締役会の構成(2021年7月1日現在)

氏名 当社における地位	選任理由	2020年度 取締役会 出席回数 (出席率)	在任 年数	保有 株式数	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
満岡 次郎 代表取締役会長	2016年4月から当社代表取締役社長として、事業の集中と選択、事業環境の変化に対応したビジネスモデル変革を積極的に進めるとともに、リスクマネジメントの強化、コンプライアンスの徹底を図り、当社グループの経営をリードしてきました。2020年4月からは当社取締役会の議長として、コーポレート・ガバナンスの向上に努めており、その豊富な経営者としての経験と見識が当社グループの経営に不可欠であると判断し、取締役となりました。	全18回中 18回 (100%)	7年	14,800 株	—	—
井手 博 代表取締役社長	エネルギー・プラント事業の海外営業で多くの知見を蓄積し、海外現地法人の社長を務めた後、資源・エネルギー・環境事業領域長として脱CO ₂ ・循環型社会の実現に向けた長期的視点での事業戦略の構築を進めてきました。また、2020年4月からは最高執行責任者、同年6月末より代表取締役社長として、当社グループの経営をリードしており、その豊富なビジネス経験と実績および見識が当社グループの経営に不可欠であると判断し、取締役となりました。	全13回中 13回 (100%)	1年	2,500 株	—	委員長
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、2017年4月からは財務部長として当社グループの財務戦略に深く携わってきました。2019年4月からは代表取締役副社長として、当社グループの財務体質改善などを進めるとともに、ステークホルダーとのコミュニケーションの強化に取り組んでおり、その豊富な経験とグループ経営管理全般に対する高い見識が当社グループの経営に不可欠であると判断し、取締役となりました。	全18回中 18回 (100%)	4年	2,500 株	委員	—
識名 朝春 代表取締役副社長	航空エンジンの技術開発分野で多くの知見を蓄積した後、航空・宇宙・防衛事業領域長としてグローバルに展開する同事業を率い、成長を実現してきました。2020年4月、代表取締役副社長に就任し、IHIグループにおけるCSR調達の推進や安全保障輸出管理などに取り組み、本年4月からは、当社グループ全体にわたる人材の適正配置や人権を尊重する組織文化の醸成も進めており、その豊富な経験と実績および見識が、当社グループの経営に不可欠であると判断し、取締役となりました。	全18回中 18回 (100%)	5年	6,500 株	委員	—
粟井 一樹 取締役	人事労務、経営企画部門を中心に多くの知見を蓄積した後、2011年7月からは総務部長として、ステークホルダーとの関係強化やガバナンスの実効性の向上に取り組む、2017年6月以降は、グループコンプライアンスの強化にも取り組んでいます。このような経験と実績および見識が当社グループのガバナンス強化に資するものと判断し、取締役となりました。	—	※	4,400 株	—	—
川上 剛司 取締役	橋梁の設計・製造・建設部門で多くの知見を蓄積した後、当社が国内有力企業を買収して発足した橋梁・水門事業を営む子会社で、海外も含めた多くのプロジェクトの責任者や代表取締役社長を歴任し、2019年4月からは社会基盤・海洋事業領域長として、グローバルな競争環境下にある同事業領域を率いています。このような豊富な経験と実績および見識が、当社グループの成長に資するものと判断し、取締役となりました。	全13回中 13回 (100%)	1年	1,900 株	—	—

氏名 当社における地位	選任理由	2020年度 取締役会 出席回数 (出席率)	在任 年数	保有 株式数	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
茂垣 康弘 取締役	技術開発部門を中心に多くの経験と知見を蓄積した後、当社が買収した海外子会社の会長を務めるとともに、同事業の責任者として事業のグローバル展開を積極的に進め、その成長を図ってきました。2020年4月からは産業システム・汎用機械事業領域長として、グローバルな競争環境下にある同事業領域を率いています。このような豊富な経験と実績および見識が、当社グループの成長に資するものと判断し、取締役となりました。	全13回中 13回 (100%)	1年	2,200 株	—	—
盛田 英夫 取締役	宇宙関連機器の開発や、航空・宇宙事業の生産部門および設計・技術部門の責任者として多くの知見を蓄積した後、2018年4月からは民間航空機エンジン事業を率い、本年4月からは航空・宇宙・防衛事業領域長として、環境変化の中にある同事業領域を率いています。このような豊富な経験と実績および見識が、当社グループの成長に資するものと判断し、取締役となりました。	—	—	2,800 株	—	—
石村 和彦 社外取締役	総合素材メーカーの製造・技術開発分野の責任者などを経た後に、同社の経営トップを務め、企業経営全般に関する豊富な経験と実績および幅広い見識を有しています。引き続き、それらを当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督機能を発揮していただけるものと判断し、社外取締役となりました。	全18回中 17回 (94%)	4年	1,900 株	委員長	委員
中西 義之 社外取締役	グローバル化学メーカーの製品およびサービスの販売に関する経験を経て、同社の重要事業の運営に携わった後、経営トップとして事業環境の変化に対応したさまざまな施策を推進するなど、企業経営全般に関する豊富な経験と実績および幅広い見識を有しています。引き続き、それらを当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督機能を発揮していただけるものと判断し、社外取締役となりました。	全13回中 12回 (92%)	1年	0株	委員	委員
松田 千恵子 社外取締役	金融・資本市場業務および経営コンサルティング業務を通じた豊富な経験と知見、また企業戦略・財務戦略に関する研究者としての非常に高い専門性を有しているほか、複数社の社外役員としての幅広い見識を有しています。引き続き、これらの経験と見識を当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督機能を発揮していただけるものと判断し、社外取締役となりました。	全13回中 13回 (100%)	1年	0株	—	委員
碓井 稔 社外取締役	グローバルに事業を展開する精密電子機器メーカーで技術開発分野の責任者などを経た後に、経営トップとして、事業環境の変化に対応したさまざまな施策を推進してきた豊富な経験と実績および幅広い見識を有しており、それらを当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督機能を発揮していただけるものと判断し、社外取締役となりました。	—	—	0株	委員	委員

※2017年6月23日開催の第200回定時株主総会において当社取締役に選任され、2018年6月22日開催の第201回定時株主総会の終結の時をもって任期満了により当社取締役に退任しています。

コーポレート・ガバナンスの強化

社外取締役の平均出席率

(単位：%)

区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取締役会	95.3	98.6	98.1	96.8

社外取締役の兼務数

氏名 当社における地位	重要な兼務の数
石村 和彦 社外取締役	3
中西 義之 社外取締役	2
松田 千恵子 社外取締役	2
碓井 稔 社外取締役	2

社外取締役の比率

(単位：%)

区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社外取締役比率	29.0	33.0	27.0	33.0	33.0

監査役会の構成(2021年7月1日現在)

氏名 当社における地位	選任理由	2020年度 取締役会 出席回数 (出席率)	2020年度 監査役会 出席回数 (出席率)	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
新村 高志 常勤監査役	入社以来、営業・マーケティングの分野において多くの知見を蓄積した後、国内外の支社・関係会社を束ねる責任者として、全社的視点での営業戦略を遂行するとともに、各国の情勢に応じた事業のグローバル展開、リスク管理を推進しました。その豊富な実績と経験および見識が当社グループの実効的な監査に活かされるものと判断し、監査役としました。	全13回中 13回 (100%)	全11回中 11回 (100%)	1年	—	—
丸山 誠司 常勤監査役	財務、内部統制・内部監査、事業管理分野を中心に多くの知見を蓄積した後、2019年4月から財務部長としてグループ財務戦略、財務体質改善などに取り組んできました。その豊富な経験と実績および見識が当社グループの監査に活かされるものと判断し、監査役としました。	—	—	—	—	—
岩本 敏男 社外監査役	最先端IT企業の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、それらを独立した立場から当社の経営監査に反映していただけるものと判断し、社外監査役としました。	全18回中 18回 (100%)	全14回中 14回 (100%)	2年	委員	—
関根 愛子 社外監査役	PwCあらた有責任監査法人に加え、日本公認会計士協会の会長としての豊富な経験と見識を有しており、それらを独立した立場から当社の経営監査に反映していただけるものと判断し、社外監査役としました。	全13回中 13回 (100%)	全11回中 11回 (100%)	1年	—	—
早稲田 祐美子 社外監査役	弁護士としての豊富な経験および見識、特に知的財産法について極めて高い専門性を有しており、社外監査役としての豊富な経験も有しています。このような経験と見識を、独立した立場から当社の経営監査に反映していただけるものと判断し、社外監査役としました。	—	—	—	—	—

社外監査役の平均出席率

(単位：%)

区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取締役会	96.0	92.6	100.0	100.0
監査役会	100.0	100.0	100.0	100.0

コーポレート・ガバナンスの強化

役員報酬

役員報酬の決定に関する方針

取締役(社外取締役を除く)の報酬の決定に関する基本方針

IHIの役員報酬制度は、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に、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、IHIの役員に力強く動機付けるものです。

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の共有を目的とした中長期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で、健全な企業家精神の発揮に資するものとし、

また、経営理念「人材こそが最大かつ唯一の財産である」のもと、経営環境と当社が担う社会的役割や責任等を踏まえた、IHIの役員にふさわしい処遇としています。

報酬水準および報酬構成割合

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、代表取締役社長および代表取締役会長について固定の基本報酬：業績連動賞与：業績連動型株式報酬の割合がおおむね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。

インセンティブ報酬の算定式

1. 業績連動賞与(年次インセンティブ)

(1)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」、「役員ごとのミッションに応じた個別評価指標」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。

(2)報酬の算定方法

毎期支給する金銭の額は、役職位ごとに定められた標準支給額に、利益指標の達成率に応じた業績評価支給率を乗じ、個別評価指標に基づく支給額を加算したもので、業績目標を達成した場合の支給額を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。

2. 業績連動型株式報酬(中長期インセンティブ)

(1)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、開始時点において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「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。

(2)報酬の算定方法

業績連動型株式報酬として個人別に交付する株式の数(一部については、株式の時価に相当する額の金銭が交付)は、役職位ごとの基準交付株式数に、「連結ROIC」の目標達成率に応じた係数を乗じたもので、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。

報酬決定の手続き

IHIの取締役の報酬は、個人別の報酬などの内容も含め、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の審議・答申を経て、取締役会で決定します。

社外取締役および監査役の報酬

IHIの社外取締役の報酬は、その職責に応じて、基本報酬のみとします。

監査役の報酬は、IHIグループ全体の職務執行に対する監査の職責を負うことから基本報酬のみとし、監査役の協議によって決定します。

コーポレート・ガバナンスの強化

2020年度の報酬実績

報酬等の総額および員数

(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	16名	365	199	0	565
監査役	7名	102	—	—	102
合計 (うち社外役員)	23名 (7名)	467 (81)	199 (—)	0 (—)	667 (81)

※業績連動型株式報酬の総額は、当事業年度に計上した付与ポイントに対する株式取得費用の引当金の額であり、実際の支給総額とは異なります。

業績評価支給率の目標・実績など

報酬の種類	業績評価指標	業績評価 支給率変動幅	目標	実績	業績評価 支給率
業績連動型 株式報酬	連結ROIC	0~150%	上限：15% 目標：12% 下限：3.5%	2.2%	0%
業績連動賞与	親会社株主に 帰属する 連結当期利益	0~200%	上限：384億円 目標：234億円 下限：84億円	-38億円	0%
	連結営業 利益率	0~200%	(本社) 上限：5.3% 目標：3.3% 下限：1.3% (事業領域) 事業領域ごとに上限下限幅を設 定しています	(本社) 0.7%	0%
	連結CF (改善額)	0~150%	(本社) 上限：600億円 目標：400億円 下限：200億円 (事業領域) 事業領域ごとに上限下限幅を設 定しています	(本社) 245億円	0%

※上表における業績連動賞与の業績評価指標は2020年度のものになります。

※2020年度の業績連動賞与は、無配により不支給となります。

コーポレート・ガバナンスの強化

取締役会評価

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

具体的な実施内容は、次のとおりです。

- ・取締役と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、ボードカルチャーなど。
- ・外部コンサルティング会社によるアンケートの集計と分析。
- ・アンケートとその分析結果を基にした、対象役員全員からのヒアリング実施。

以上の結果を、取締役会の自己評価としてとりまとめ、改善すべき課題を抽出します。

2020年度に実施した取締役会評価においては、引き続き当社取締役会の実効性は十分確保されていると自己評価しました。

また、取締役会の実効性をさらに高めるために、ESGへの対応、事業ポートフォリオならびに取締役会の構成・後継者計画などに関する議論をさらに深める必要性を認識しました。

なお、今回の取締役会評価は、2021年度中に実施する予定です。

役員の保有株式数

区分	保有株式数
社内取締役(8名)	37,600株
社外取締役(1名)	1,900株

※7月1日時点

株主構成

株主構成

[web](#) 有価証券報告書

[web](#) 統合報告書

従業員持株会に加入している従業員の割合

IHI従業員のうち、2021年3月末時点で従業員持株会に加入している従業員の割合は52.1%です。

その他

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

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

[web](#) コーポレート・ガバナンスに関する報告書

政策保有株式

考え方

政策保有の目的

IHIは、政策保有株式について、「原則として保有先企業との十分な対話を行なった上で政策保有株式の縮減を図っていきます。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・共同研究をはじめとした戦略的パートナーの株式を保有することがあります。」との保有方針を定めています。

政策保有株式の管理

IHIは、毎年取締役会において、すべての政策保有株式について、上記の保有方針に基づいた中長期的な保有意義の確認や経済合理性の検証を行なうことにより、保有の適否を確認しています。

実績

2020年度は、政策保有株式50銘柄(退職給付信託へ抛出した25銘柄を含む)のうち、6銘柄を全数売却、3銘柄を一部売却しました。

コンプライアンスの徹底

コンプライアンス

方針

IHIグループは、「IHIグループコンプライアンス基本規程」などに従い、適切なコンプライアンスの運用に努めています。

これらは、法令遵守にとどまらず、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ための取組みです。

2019年の品質に関する不適切事案を受けて、IHIグループは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組みを進めました。その取組みのひとつとして、IHIグループの全従業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2019年度に制定しました。

瑞穂工場事案をはじめとする、過去の不適切事案の教訓を決して忘れない、そして風化させないという経営の強い決意と姿勢を示すコンプライアンス活動に注力します。

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いません。
3. 私たちは、人権を尊重します。
4. 私たちは、お客さまにお届けする安全と品質を最優先にします。
5. 私たちは、公平・公正な取引を行いません。
6. 私たちは、自らならびに仲間の安全を決して損ないません。
7. 私たちは、情報を厳格に管理します。
8. 私たちは、問題が起きたら直ちに報告します。

IHIグループコンプライアンス基本規程

コンプライアンスは、社会の中で企業が活動を行なうための基盤となるものです。

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

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

税務コンプライアンス

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戻ることのないよう、誠実、公正を旨として倫理的に行動します。

2. 移転価格

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

3. タックスプランニング

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

4. 税務当局との関係

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

コンプライアンスの徹底

体制

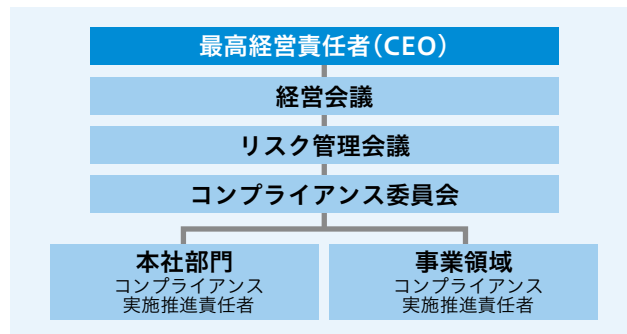
コンプライアンス委員会

IHIグループは、リスク管理会議の下部機関となる全社委員会組織としてコンプライアンス委員会を設置しています。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、活動を推進しています。

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

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なっています。

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
事務局	法務部コンプライアンスグループ
委員	各部門のコンプライアンス実施推進責任者
2020年度の開催回数	4回

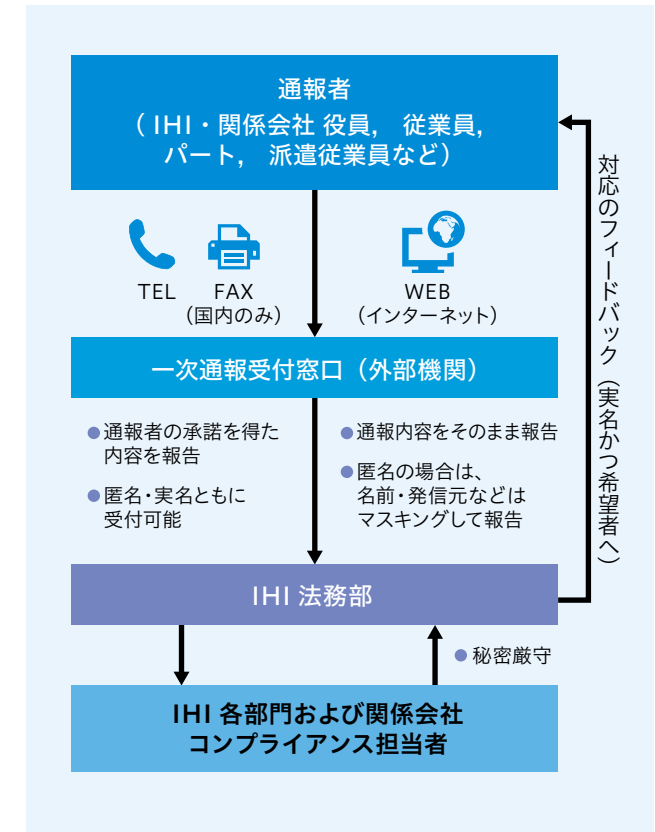
コンプライアンス・ホットライン

IHIグループは、すべての役員・従業員などによる、法令、社内規定や社内外のルールに対する違反やその恐れのある行為などを未然にあるいは早期に把握し、適切な是正を図るための内部通報制度として、コンプライアンス・ホットラインを運用しています。この制度は通報したことについて利用者に対して不利益な取り扱いや嫌がらせなどを行なうことが禁止されており、違反者は就業規則などに従い処分されます。

役員・従業員などはこのホットラインを通じて、指揮命令系統を介さずに社外の専門機関に直接通報・相談することができます。

国内に加えて2017年度は米国、2018年度はアジア大洋州での運用を開始しました。2020年度は欧州での運用準備を終えました。通報は各国で主に利用される言語でも受け付けています。

コンプライアンス・ホットラインの仕組み



コンプライアンスの徹底

教育・浸透

品質・コンプライアンス研修

2020年度、IHIグループは「品質・コンプライアンス研修(第二弾)」として、全グループ会社に「品質と納期」を主要テーマとする研修を展開しました。

「コンプライアンスの日」(5月10日)の制定

2021年度、IHIグループは毎年コンプライアンスについて振り返り、考える機会を設けるため、2019年に民間航空機エンジン整備事業における不適切事案に関して国土交通省に「是正措置報告書」を提出した5月10日を「コンプライアンスの日」と決めました。これにより、一人ひとりが過去の不適切事案を自分事としてとらえ、継続的にコンプライアンス意識の向上を図ることを目指します。

コンプライアンス教育の受講者数

(単位：名)

項目		データの対象範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
役員研修		IHIおよび国内子会社	50	47	—	—
ライン管理者向け研修		IHIおよび国内子会社	83	75	72	—
品質・コンプライアンス研修		IHIおよび国内子会社	—	—	27,866	24,085
		海外子会社	—	—	1,774	3,261
e-ラーニング	国内(2020年度は品質・コンプライアンス研修で実施)	IHIおよび国内子会社	18,020	18,234	18,164	20,169
	海外	海外子会社	1,261	1,126	1,214	—

実績

コンプライアンス・ホットライン通報件数

(単位：件、対象：IHIおよび関係会社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
通報件数	209	238	239	202

コンプライアンスの徹底

競争法・贈賄禁止法

方針

競争法および贈賄防止に関するコミットメント

企業活動のグローバル化・ボーダーレス化の進展により、海外市場での商取引の機会維持・獲得には、諸外国の競争法の遵守が不可欠です。また、不正な利益供与といった腐敗行為を行わないことが国際的な行動規範です。IHIグループは、この国際規範にのっとり、競争法・贈賄禁止法を含む諸法令の遵守を、全グループ会社の行動規範として、社長以下、積極的にコミットしています。

競争法については、行動規範をより具体化した「IHIグループ競争法遵守基本規程」や各種ガイドラインの運用などで、違反行為が生じることのないよう、取組みを充実・強化しています。

贈賄禁止法については、「IHIグループ公務員贈賄防止に関する基本規程」により、公務員などに対する贈賄、ファシリテーションペイメントを含む不当・不合理な費用負担や寄付を禁止しています。また、各部門で運用基準を制定し具体的な手続きや管理責任者を定め、規定の実効性を高めています。

体制

IHIグループでは、IHI法務部がコンプライアンス活動とリスクマネジメントの中心となって、教育やモニタリングなどのプログラムを推進しています。

IHIグループ各社では、上記のIHIグループ規定をベースに、競争法・贈賄禁止法を含むコンプライアンスに関する

リスクについて、それぞれ活動エリアや業態に応じたリスクアセスメントを実施し、IHI法務部の支援を受けながら、リスクの度合いに応じた対応を行なっています。

コンプライアンス上の問題は、コンプライアンス・ホットラインにより、不正を小さな芽の段階で発見して対処しています。

また、万一コンプライアンス上の重大な問題が発見された場合は、CEOを本部長とする対策本部を設置し、社内外の専門家の知見も活用し迅速かつ柔軟に対応する体制を整えます。問題解決後は、同対策本部が再発防止策の実施までをフォローします。

実績

競争法、贈賄禁止法への違反件数

(単位：件、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
競争法	0	0	0	0
贈賄禁止法	0	0	0	0

政治団体および経済団体・その他主な業界団体への支出

(単位：百万円、対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
政治団体	10	10	10	10
経済団体	42	48	56	57
その他主な業界団体	55	101	120	122

教育・浸透

従業員への教育・研修

日本の独占禁止法や不正競争防止法、米国シャーマン反トラスト法、欧州連合(EU)競争法をはじめとした各国競争法遵守のための教育をIHIグループ全体で実施しています。また、新入社員全員を対象として入社時に贈賄禁止法についての教育を実施するほか、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)などの啓発・教育活動、および国内外における贈賄禁止法違反リスクのモニタリング活動も展開しています。これらの活動は、受講者からのフィードバックや法務部での実効性レビューを実施し、次年度以降における活動改善につなげています。

教育・研修の受講者数

(単位：名)

項目	データの対象範囲	2020年度
従業員	総数	IHIおよび連結子会社 2,252
地域別	日本	IHI, IPS, IPC, IIS, IIK, NTS, JIMT, IUK, ILM, IA 1,827
	アジア, オセアニア	IHIAP, IHIAPT, IEA, IPI 386
	米州	IAI 23
	欧州, 中東, アフリカ	IEL 16

コンプライアンスの徹底

安全保障輸出管理

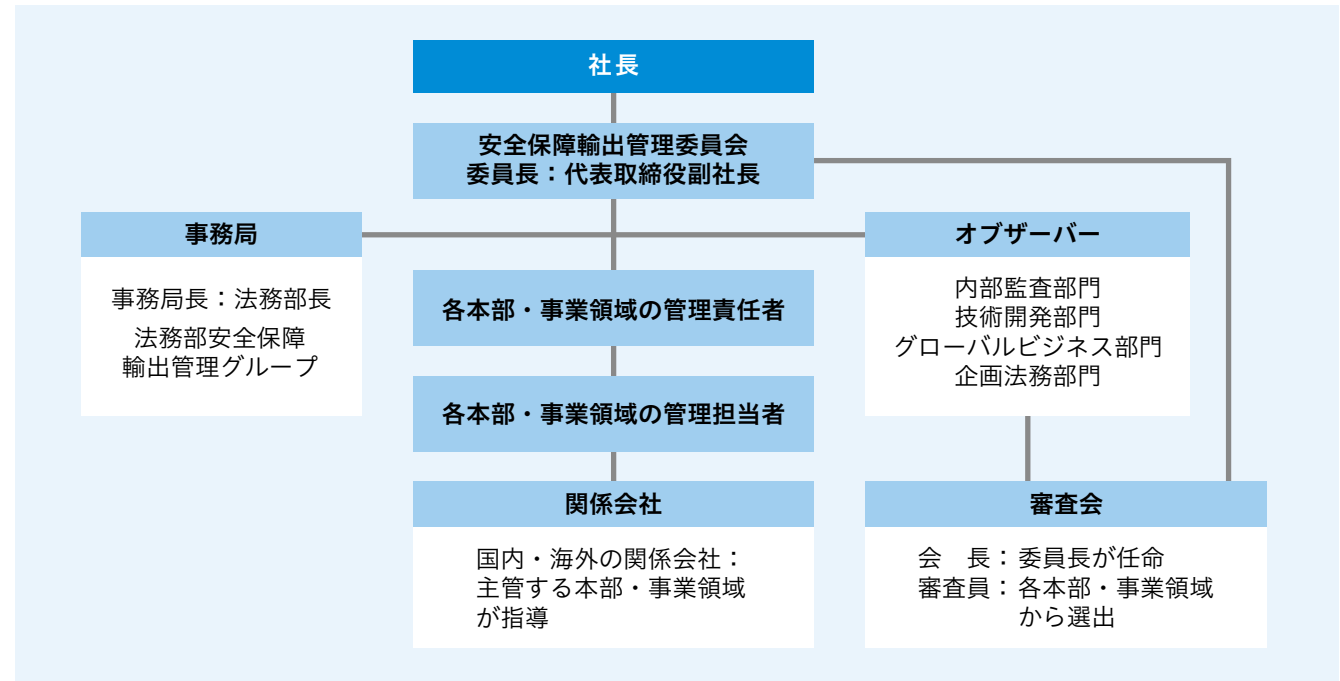
体制

安全保障輸出管理委員会

IHIグループは、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組織です。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、関連法規などの情報共有、啓発・教育活動などを実施しています。

また、自己監査における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ない、管理品質の向上を図っています。

安全保障輸出管理体制図



安全保障輸出管理委員会

委員長	代表取締役副社長
事務局	法務部 安全保障輸出管理グループ
委員	各本部・事業領域の管理責任者
2020年度の開催回数	3回

コンプライアンスの徹底

品質

考え方

IHIグループは、2019年の品質に関する不適切事案を踏まえ、企業倫理の原点に立ち返り、次の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」の展開
2. コンプライアンス体制の強化

P.28 コンプライアンスの徹底

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

P.35 リスク管理の徹底

IHIグループ「行動規範」「品質宣言」

IHIグループは、2019年度に全従業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より明瞭化したものです。

P.28 IHIグループ行動規範

また、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。

教育を通じて「行動規範」と「品質宣言」をIHIグループ全体に浸透させ、日々の行動につなげています。

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

コンプライアンスの徹底

体制

品質保証体制・品質マネジメントシステムの強化

IHIグループは、全社委員会組織としてIHIグループ品質委員会を設置しています。IHIグループ品質保証全般担当役員を委員長、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委員会を構成し、品質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。

品質向上推進体制図



IHIグループ品質委員会

委員長	グループ品質保証全般担当役員
事務局	ものづくりシステム戦略本部
委員	事業領域長, 事業領域品質担当幹部, 本社部門幹部
2020年度の開催回数	2回

教育・浸透

P.30 品質・コンプライアンス研修

取組み

声の出る職場づくり(経営トップの職場訪問)

IHIは、社長をはじめとする経営幹部が職場訪問を実施し、経営トップが現場と同じ目線で従業員と対話するなど、活発な意見交換を行なっています。

また現場に出て、現物をしっかり見て、現実がどうなっているか正しく認識する「三現主義」とコミュニケーションを基本に、関係部門やマネジメント層が現場に入って直接声を聞き、業務プロセスに着目して職場の困りごとと一緒に解決する「小集団活動」に取り組んでいます。

リスク管理の徹底

リスク管理

方針

IHIグループは、リスク管理を経営の最重要課題の一つととらえ、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なっています。

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

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、是正措置などの重要事項を検討しています。リスク管理会議の下部委員会として、コンプライアンス委員会を設置しています。

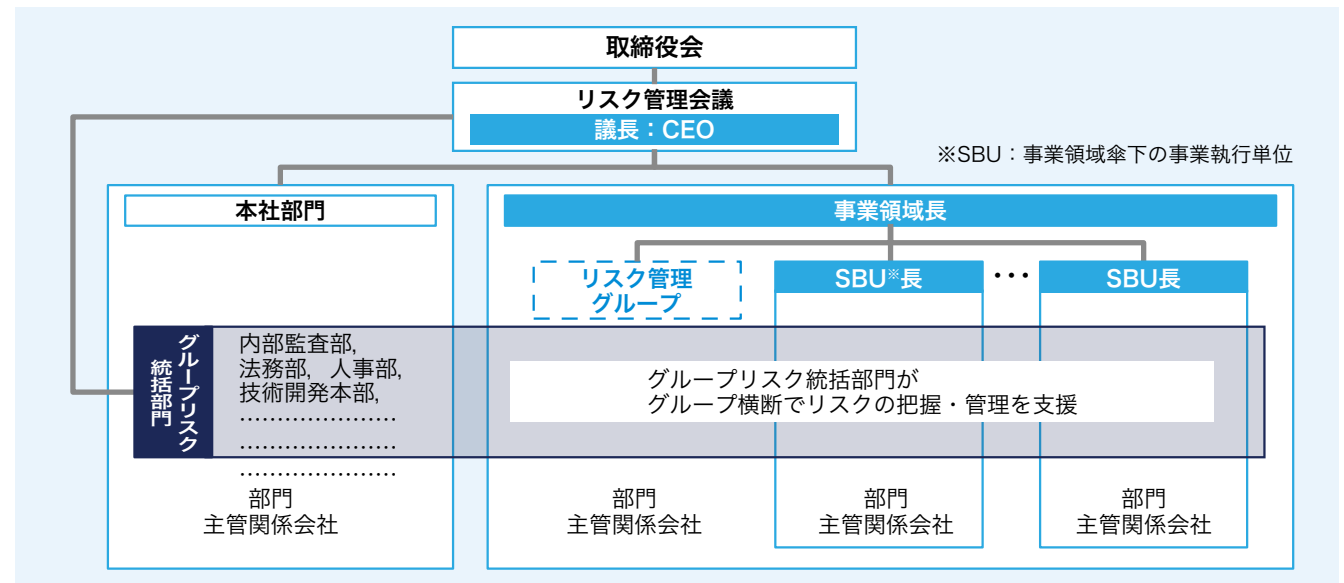
P.29 コンプライアンス体制図

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・自立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活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



リスク管理会議

議長	最高経営責任者（CEO）
事務局	経営企画部
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
2020年度の開催回数	4回

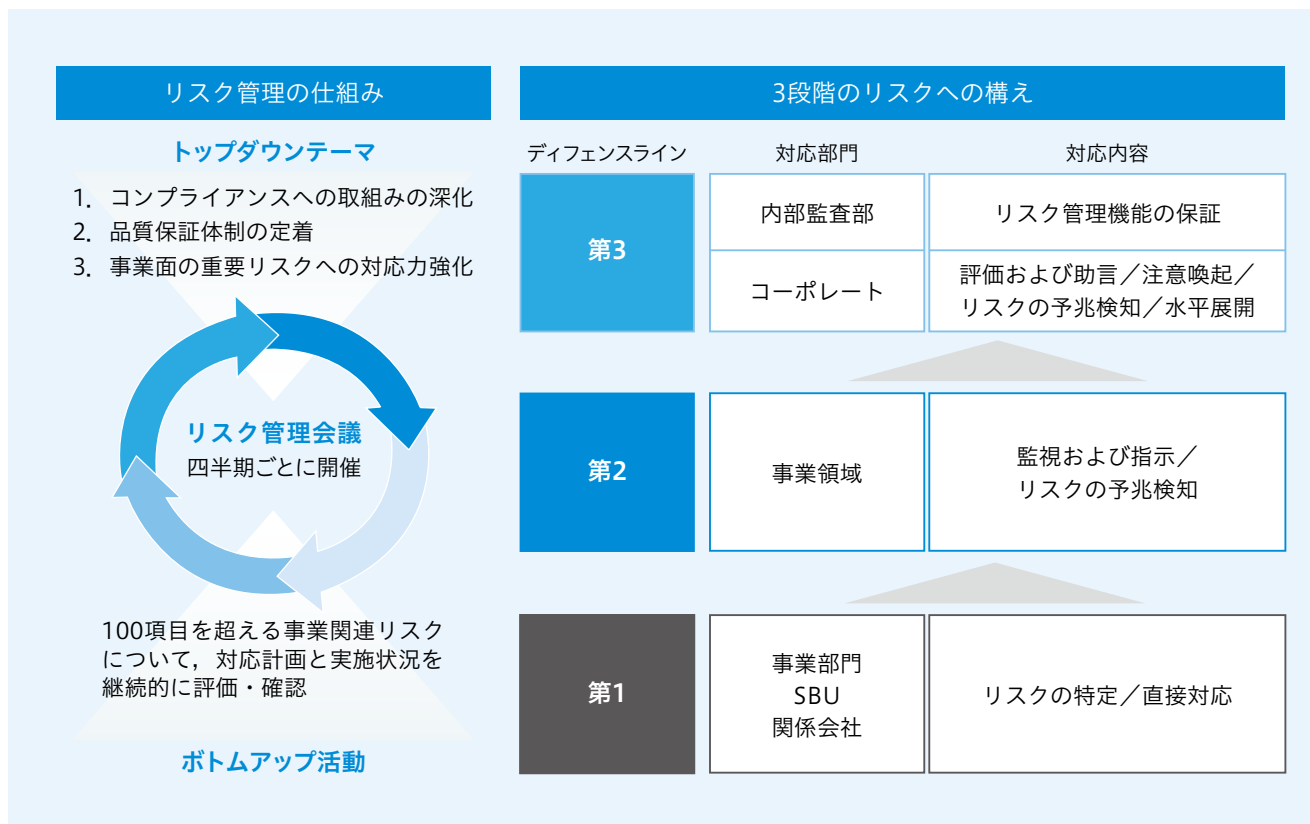
リスク管理の徹底

取組み

2020年度は、重点テーマを通じたリスク管理活動の強化に向けた取組みを実施しました。四半期毎のリスク管理会議において進捗を確認し、PDCAに基づくリスク管理を進めました。

P.28 コンプライアンスの徹底

リスク管理の仕組み



2021年度リスク管理活動重点方針

IHIグループは、経営環境の変化による「リスク」と「機会」の適切な把握をグループ全体の課題としてとらえ、環境変化の中で従来事業の枠を超えた事業変革を進める際に潜むリスクの識別と、重要なリスクの特定・分析、および機動的なリスク管理を推進していく必要があります。この認識のもと、右記のリスク管理重点テーマに取り組んでいきます。

● 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. コンプライアンスへの取組みの深化
2. 品質保証体制の定着
3. 事業面の重要リスクへの対応力強化

● 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. コンプライアンスへの取組みの深化
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、ESG経営の推進
5. グローバル戦略に伴うリスクへの適切な対応
6. 働き方改革推進による業務生産性の向上・多様な人材が活躍できる職場環境づくり
7. 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
8. 大型投資の適正性の確保
9. ステークホルダーとの信頼関係の維持向上
10. ハラスメント対策の徹底
11. ダイバーシティ向上の一層の推進
12. 人権教育・啓発活動の推進
13. 情報セキュリティの確保
14. 営業秘密・個人情報・重要技術情報の流出防止
15. 災害や事故発生時の適切な対応

リスク管理の徹底

防災

考え方

非常時のリスク管理体制については「IHIグループ危機管理基本規程」において、IHIグループ全体の危機管理体制や対応手順、事業継続計画(BCP)を定めています。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ときは、危機管理対策本部を設置し、被害を極小化するための適切な措置を講じています。

取組み

新型コロナウイルス感染拡大への対策

IHIグループでは、従業員と従業員の家族、ステークホルダーの皆さまの安全・健康の確保を最優先に、感染防止対策とクラスター発生防止対策に取り組んでいます。この方針のもと、政府・自治体の方針・指示も踏まえ、グループとして感染予防のためのガイドラインを部門(事務所・工場・建設現場)別に策定し、対策に万全を期しています。その一環として、出社従業員数の削減対策ならびに安全確保対策について、次のとおり取り組んでいます。

1. 感染を防止する勤務体制

在宅勤務(テレワーク)が可能な業務については、原則として在宅勤務とし、出社を要する場合でも、在宅勤務、フレックスタイム制度などとの組み合わせにより、在社時間をできる限り短くしています。

在宅勤務が難しい工場・建設部門においては、密閉・密集・密接を防止するための執務環境を徹底し、職場の実態に合わせてシフト勤務などの対応を行なうとともに、自動車通勤の拡大や、通勤バス・通勤車両の増便など、通勤における感染防止対策を強化しています。

2. 在宅勤務推進に向けた取組み

感染拡大の防止と事業活動の継続を両立させるため、在宅勤務を前提とした業務プロセスへの見直しを行なっています。社内決裁、社内手続きの電子化や会議、教育のオンライン化など、従来の仕事の進め方や仕組みを見直し、新しい働き方の導入を進めています。

防災への取組み

IHIグループは、激甚災害の発生に備え、従業員の安全を確保し事業を継続するための体制を構築し、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。各事業所・部門・関係会社においてはBCP(事業継続計画)を策定しています。さらに、その実効性を検証するための机上訓練を定期的に行なうほか、継続的な見直しを行なっています。また、工場や事務所の耐震化などの設備投資を行なうほか、地方自治体と防災協定を締結するなど、災害時における協力関係も構築しています。

BCPの策定と改善

IHIグループは、BCPの実効性を維持・向上するため、定期的にBCP見直しのための研修会を開催するほか、従業員の安否確認システムへの登録促進や、各拠点におけるリスクマップのメンテナンスを行なっています。毎年3月には社長を含めた経営陣が参加するグループ激甚災害対策訓練を実施しています。本訓練は、災害の発生日時や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の実効性を検証することを目的としています。また、関係会社でもBCPの検証訓練を行ない、防災力の向上に取り組んでいます。

情報セキュリティの強化

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・技術的対策を講じる。
万一情報資産にセキュリティ上の問題が発生した場合は、その原因を迅速に究明し、その被害を最小限に止めるように努める。

(情報資産)

2. 情報資産とは、媒体を問わずIHIグループが事業の活動の中で扱う情報、および情報を扱うために必要な装置・施設・サービスをいう。

(適用範囲)

3. IHIグループ各社の役員、従業員のほか、派遣社員等、IHIグループの情報資産を利用する者に対

し本ポリシーを適用する。

(法令等の遵守)

4. IHIグループは、情報資産に関する法令、規範およびお客さまとのセキュリティに関する契約上の要求事項・義務を遵守する。

(教育)

5. IHIグループ各社は、IHIグループの情報資産を利用する者に対し、必要なセキュリティの教育を行ない、セキュリティ意識の向上および維持を図る。

(運用体制等)

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

(経営幹部の責任)

7. 経営幹部は、率先垂範して本ポリシーを実践するものとする。本ポリシーに反するような事態が発生したときには、自ら解決に当たり、原因究明、

再発防止に努め、権限と責任を明確にしたうえで、適正に対処する。

(処分)

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

(公表)

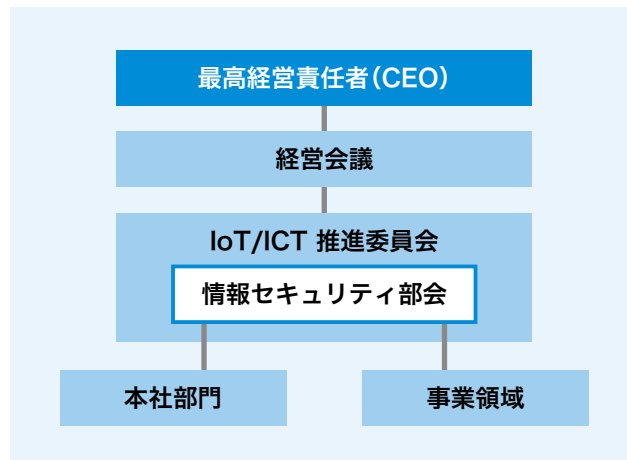
9. 本ポリシーは、IHIグループの情報資産を利用する者に対して公表・通知するとともに、一般にも公表する。

情報セキュリティの強化

体制

IHIグループでは、情報マネジメント関連事項担当役員を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。IoT/ICT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おいて、情報セキュリティ活動に取り組んでいます。

情報セキュリティ活動推進体制図



情報セキュリティ部会

部長	高度情報マネジメント統括本部 本部長
事務局	高度情報マネジメント統括本部 情報セキュリティ部
委員	事業領域, SBU, 本社部門
2020年度の開催回数	3回

情報セキュリティマネジメントシステム

IHIグループは、IHIの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。

2019年度以降、PDCAにおける「C (Check)」機能の強化として、自組織・事業領域・コーポレート部門による3段階の情報セキュリティ監査体制を構築しています。自組織 (IHIの各部門および関係会社) における内部監査、コーポレート部門による文書監査、主管部門である事業領域による監査をそれぞれ実施しています。2020年度の事業領域による監査では、SBU・関係会社10組織を監査し、発見された不備に対して事業領域が改善を指導しました。IHIグループの中でも国の重要な業務に携わる部署およびグループ会社では、社外の専門機関による情報セキュリティの国際規格ISO27001の認証審査を毎年受け、高いセキュリティレベルの維持に努めています。

在宅勤務における情報漏えい対策

2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止対策としてIHIグループ全体で在宅勤務を開始しました。これまでのオフィスでの業務に比べてリモートワークが増え、働き方や働く環境の変化をねらったサイバー攻撃が増加しています。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なっています。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ります。

IHIグループでは、従来から、業務データが保存されていない持ち出し専用のパソコンを用意し、社外での業務は

原則的にこれを用いることとしています。在宅勤務時に持ち出し専用パソコンを使用することで、紛失・盗難による情報漏えいリスクを低減しています。

教育・浸透

従業員への教育

IHIグループは、情報セキュリティのルールやツールに対する従業員の理解を深めるためのe-ラーニングを毎年実施し、セキュリティ意識の維持・向上を図っています。

e-ラーニング受講率

(単位: %, 対象: IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
e-ラーニング 受講率	98.0	96.8	83.0	96.0

実績

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」「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。

情報セキュリティの強化

情報セキュリティ対策レベルの評価

IPA(独立行政法人 情報処理推進機構)が提供する企業向けの情報セキュリティ対策ベンチマークに基づき、毎年IHIグループ全体の情報セキュリティ対策レベルを定量的に評価しています。2020年度の情報セキュリティ対策レベルは、5点満点中3.4点でした。4点を目標スコアとして、2021年度もIHIグループ全体で情報セキュリティレベルの向上に努めます。

情報セキュリティ対策レベル評価

(単位：点，対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
情報セキュリティ対策レベル評価 (5点満点)	3.0	2.9	3.2	3.4

豊かな社会の実現



人権の尊重	042
お客さまとの関係強化	045
人材マネジメント	047
多様な人材の育成(ダイバーシティ)	050
多様な人材の育成(人材育成)	055
労働環境の向上(労働安全衛生)	059
サプライチェーン・マネジメントの強化	065
地域社会との共存共栄	067

人権の尊重

方針

IHIグループ人権方針

IHIグループは、「経営理念」および「IHIグループ基本行動指針」における人権尊重の考え方のもと、取締役会の確認を経て、2020年12月に「IHIグループ人権方針」を策定しました。人権に関わる国際規範に基づく人権啓発活動を通じて、人権を尊重する企業文化の醸成と事業活動全般にわたる人権尊重の取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。

IHIグループ人権方針

私たちIHIグループは、「技術をもって社会の発展に貢献する」「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との経営理念のもと、地球的課題を意識し、その解決に貢献していくために活動しています。この活動のベースとして、私たちは、「IHIグループ基本行動指針」に基づき、「IHIグループ人権方針」を定めました。人権に関わる国際規範に基づく人権啓発活動をつうじて、人権を尊重する企業文化の醸成と事業活動全般に亘る人権尊重の取組みを推進することで、あらゆる人々に対する人権尊重の責任を積極的に果たしていきます。

(対象)

1. 本方針は、IHIグループの業務に従事するすべての役員・従業員・派遣従業員(以下、「役員・従業員」という。)に対して適用されます。
2. 私たちの製品やサービス等をとおしてつながる、すべての人びとの人権に配慮します。
3. 私たちの取引先やビジネスパートナーに対しては、本方針を理解し、人権を尊重するよう求めています。

(国際規範・法令・グループ規範等の遵守)

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

(人権啓発推進体制と人権デュー・ディリジェンス)

1. 人権啓発活動を計画的かつ継続的に推進するための体制を整え、人権諸課題の解決に積極的に取り組めます。
2. 人権に関わるリスクを把握・評価し、私たちの取組みの効果を検証・改善するための一連の仕組み(人権デュー・ディリジェンス)を整備し、これを継続的に実施します。

3. 人権に関わる潜在的または実際のリスクが評価・確認された場合は、適切な手続きを通じて、速やかに、そのリスクに関する是正措置と予防措置を講じます。

(教育)

本方針に基づいた行動が、私たちの事業活動の全般に亘って実践されるよう、役員・従業員に対し適切な教育を継続的にを行います。

(対話と協議・情報開示)

1. 本方針の一連の取組みについて、関連するステークホルダーとの対話・協議を継続的にを行います。
2. 人権尊重への取組み内容と結果について、その情報を定期的に開示します。

2020年12月10日

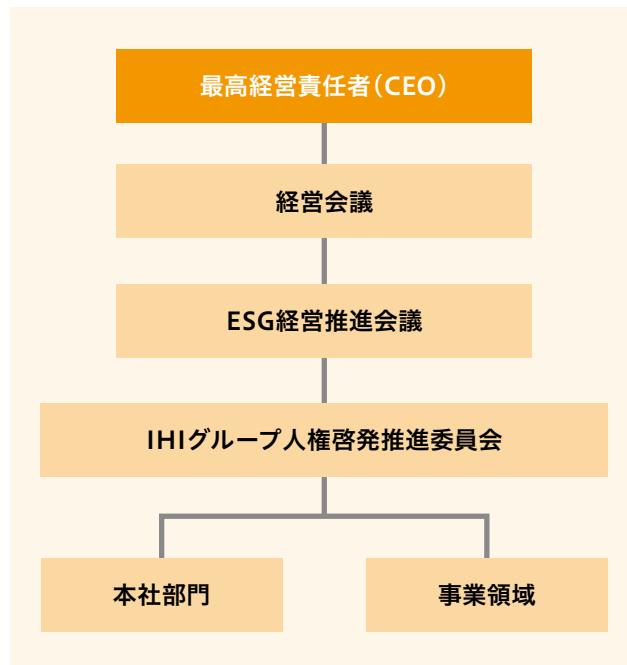
株式会社IHI 代表取締役社長 井手 博

人権の尊重

体制

IHIグループは、全社委員会組織としてIHIグループ人権啓発推進委員会を設置しています。委員会は、人事関連事項担当役員を委員長として、本社部門、事業領域で構成され、人権に関わる重要な方針を立案・審議し、活動を推進しています。重要な活動内容はESG経営推進会議で報告を行ない、グループ全体で推進することの重要性を常に確認しています。

人権啓発推進体制図



IHIグループ人権啓発推進委員会

委員長	人事関連事項担当役員
事務局	人事部
委員	各事業領域長、調達企画本部長、技術開発本部長、グローバル・営業統括本部長、秘書部長、経営企画部長、コーポレート・コミュニケーション部長、法務部長、総務部長、人事部長
2020年度の開催回数	2回

教育・浸透

従業員への教育

IHIグループでは、人権啓発の取組みとして、2020年度は階層・職位別研修や事業所研修・外部講習会を実施し、人権やコンプライアンス、ハラスメントなどに関する理解を深めました。

2021年度は、グループ人権方針の浸透を目的とした研修を、国内外グループ全体に展開しています。

ハラスメントのない職場づくりのための管理職研修

IHIグループの全管理職を対象とした「アンガーマネジメント研修」を実施しました。

人権教育・研修の受講者数

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
新入社員、3年目社員 (グループ階層別研修)	686	624	569	476
指導員、メインプレイヤー (グループ階層別研修)	637	679	784	555
リーダー、 ミドルマネージャー研修 (グループ階層別研修)	612	670	576	711
新任職長、班長 (グループ職位別研修)	116	109	151	140
ハラスメントe-ラーニング	—	—	18,607	20,940

人権の尊重

取組み

IHIグループは、ダイバーシティの推進、すなわち多様性と個の尊重により、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。

また、お取引先と協働した人権への配慮を通じて、IHIグループのサプライチェーンを含む事業活動全般において、人権侵害に関わる状況が生じないように取り組んでいます。これらの活動は日常的なモニタリング活動に加え、定期的な検証を通じて、継続的に改善していきます。

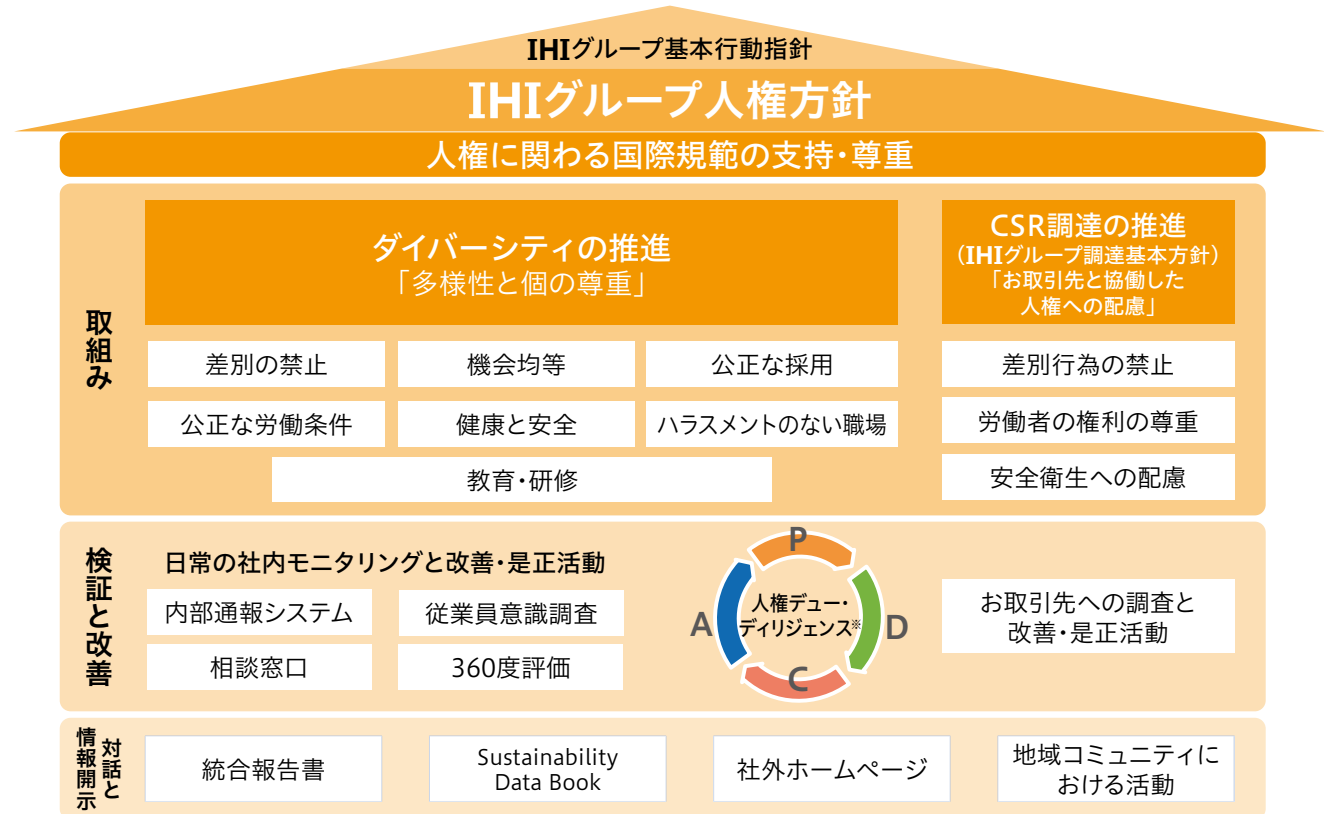
人権デュー・ディリジェンス

IHIグループは、人権に関わるリスクを把握・評価し、是正するため、人権デュー・ディリジェンスを開始しました。2021年度は、外部の専門家の意見も取り入れながら潜在的または実際のリスクの把握・分析を行ない、そのリスクを低減する活動を行なっています。

結社の自由、団体交渉権の尊重

IHIグループは、労働組合および組合員が行なう組合活動の自由を認め、組合活動を行なったことを理由に、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ないます。

人権尊重への取組み(全体像)



※人権に関わるリスクを把握・評価し、私たちの取組みの効果を検証・改善するための一連の仕組み

お客さまとの関係強化

考え方

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、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。

教育・浸透

従業員への教育・研修

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、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・品質管理の仕組みを構築し運用しています。その上で、従業員の意識付け強化やレベルアップに向け、製品安全の教育および研修として、全従業員受講必須の階層別教育も実施しています。

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付ける内容にしています。入社3年目研修は、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。また、社内規程や重要な法令について、定期的にe-ラーニングによる啓発を行なうほか、各事業領域でも独自の教育・研修の仕組みを構築し運用しています。

このほか、従業員の意識向上を目的に、法令遵守に関する問題提起の仕組みを設け、リスクの予防に努めています。

教育・研修の受講者数 (単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度
内部監査員教育	105	74	31
3年目社員向け品質マネジメント・製品安全講座	352	314	211
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	316	136
品質および製品安全関連の教育(3講座、合計6回)	472	354	87
品質プロフェッショナル研修	—	6	7

取組み

顧客満足度調査

IHIグループは、お客さまへのアンケートやヒヤリングなどにより、お客さま満足度を調査しています。事業の特性に合わせて調査項目を決めて実施しており、その結果を分析して関連する部門で共有し、お客さま満足度をさらに向上させるための改善活動につなげています。

製品安全の確保

IHIグループは、製品開発時にライフサイクルに基づくリスクアセスメントを実施し、リスクを可能な限り低減するよう設計上の対策を行ないます。その上で、残留するリスク情報をお客さまに提供します。

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し製品・サービスに関する情報を発信しています。この施策にあたり事実に基づいた正確な情報発信を行なうため、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なっています。また定期的な効果測定を実施し、施策を改善しています。

法令違反件数

(単位：件、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
広告宣伝活動に関する法令	0	0	0	0

お客さまとの関係強化

新興国市場での取組み

●新興国市場における研究開発

●中国

IHIグループは、1999年に清華大学と、2000年に上海交通大学と、それぞれ包括連携契約を締結しました。以後20年以上にわたり、熱・流体、燃焼、物理・化学、材料・強度、回転機械など基盤技術の幅広い分野で研究開発を行ってきました。

近年は、地域の社会課題を解決することを目的として、カーボンニュートラルや環境課題に関する研究開発に注力しています。

●東南アジア

IHIグループは、実用化前の検証フェーズの拠点として、タイでは藻類バイオ燃料の実証試験、インドネシアではバイオマスガス化技術の実証試験などを行なっています。またマレーシアには、エンジニアリング拠点としてIHI SOLID BIOMASS MALAYSIA SDN.BHD.(ISBM)を設立しました。ここでは、パームヤシ空果房(EFB: Empty Fruit Bunch)由来の固体バイオマス燃料であるEFBペレットの製造・販売・輸出事業を手がけています。

●新興国市場におけるR&Dの知見をフィードバックする 仕組み(リバース・イノベーション)

IHIグループは、新興市場におけるR&Dの知見を成熟事業にフィードバックするために、連携している大学・研究機関と研究開発部門とのワークショップを年2回実施しています。

カーボンニュートラルへの取り組み方法や環境課題の解決方法に関して、文化や立地の違いから日本国内では気づき難かった知見が得られ、成熟事業のみならず新しいソリューション提供へとつなげています。

●新興国市場において優秀な人材を確保するための施策

IHIグループは、新興国市場において優秀な人材を確保するために、中国、東南アジア、北米において現地従業員の採用を推進しています。国内市場の拡大が進む中国では、当社の中国拠点において現地従業員を採用し、2018年度におけるマネージャー層の採用は4名となっています。

2020年度はマネージャー層1名を新規に登用し、マネージャー層在籍者数5名となっています。また、2021年度には、5名中1名を部門長に登用しました。

また、経験豊富な研究開発担当者を先進国市場から異動させる取組みも実施しています。2019年4月、中国上海のIHI(Shanghai) Management Co., Ltd.に中国人の中堅エンジニア1名を技術アタッシェとして派遣しました。2021年度現在も継続的に中国国内で、産学連携の強化や新規技術・新事業の開発の加速に取り組んでいます。

●新興国市場における製品の適応

IHIグループでは、特定の製品において、新興国市場現地の規格や使用条件、部品・材料の入手性を考慮した仕様変更を行なっています。

汎用圧縮機・プロセス圧縮機では、日本・中国どちらの国でも入手可能かつ性能が変わらない部品、圧縮機の機能や品質への影響が小さい部品を中心に、中国で調達しています。

また、海外のお客さまのニーズに迅速かつ柔軟に対応するため、中国のIHI-Sullair Compression Technology (Suzhou) Co., Ltd.およびトルコのIHI DALGAKIRAN MAKINA SANAYI VE TICARET A.S.でオペレーションの現地化を実施し、仕様・価格を現地化させています。仕様面では、製品の使用環境を考慮して、ガス吸入フィルタから、圧縮部分、冷却装置に至るまで、素材の変更・追加コーティングなど多様なオプションを用意しています。

人材マネジメント

方針

IHIグループは、経営理念である「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。

共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な仕組みや環境を整備し、風土改革を進めることが必要と考えています。

この考えのもと、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考え方を「グループ人材マネジメント方針」として定めています。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、ものづくり技術を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
Teamwork

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

教育・浸透

人材マネジメント方針の海外従業員への浸透

IHIグループは、人材マネジメント方針を海外従業員へ浸透させるために、「求める人材像」をテーマにした動画を作成しました。この動画は、世界各国のIHIグループ従業員がオンライン会議でつながり、「求める人材像」に関する考えやエピソードを語り合う内容で、教育研修のほか、採用活動にも広く活用しています。

人材マネジメント

取組み

人事処遇制度の改定

2020年10月、IHIグループはグループ人材の流動化とグループワイドでの適所適材、および優秀者の処遇と抜擢を実現するため、人事処遇制度を改定しました。

ポジションの役割と責任に応じて設定したグループ共通の尺度を導入するとともに、評価と報酬の仕組みをグループ内で共通化することで、人材の柔軟な配置が可能になりました。

公正・適切な処遇

IHIグループは、仕事の内容や責任に応じた従業員の能力発揮と成果を重視した公正・公平な処遇を目指しています。性別による処遇の差もありません。

また、グローバルで最低賃金を遵守するだけでなく、それを上回る賃金を支払うことを基本方針としています。

福利厚生

住宅、金融などの基本的な福利厚生に加え、育児・介護・学び・保養などの多様なメニューから、ニーズに合わせて、従業員が選択できる自律選択型の福利厚生を提供しています。

従業員意識調査

IHIグループでは、従業員エンゲージメントの状況を把握するため、年に1回、全従業員を対象とした従業員意識調査を実施しています。調査結果は部門別・階層別に分析して強みや課題を明確にし、各部門の諸施策への反映や業務プロセスの改善などにつなげています。

実績

グループ従業員数

(単位：名、対象：IHIおよび連結子会社)

項目		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
連結	従業員数	29,706	29,286	28,964	29,149
IHI	従業員数	8,256	8,011	7,741	7,796
	男性	7,245	6,994	6,730	6,766
	女性	1,011	1,017	1,011	1,030
	女性比率	12.2%	12.7%	13.1%	13.2%

地域別従業員数

(単位：名、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	22,667	21,862	21,700	21,778
アジア・オセアニア	3,888	4,213	4,141	4,132
米州	1,244	1,352	1,292	1,122
欧州・中東・アフリカ	1,907	1,859	1,831	2,117

事業部門別従業員数

(単位：名、対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
資源・エネルギー・環境	7,579	6,467	6,812	6,595
社会基盤・海洋	2,290	2,359	2,399	2,469
産業システム・汎用機械	9,946	10,220	10,079	10,028
航空・宇宙・防衛	6,463	6,660	6,684	6,765
その他	2,458	2,619	2,014	2,320
全社(共通)	970	961	976	972

年齢別従業員数

(単位：名、対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
30歳未満	1,930	1,780	1,612	1,520
30～39歳	2,285	2,277	2,198	2,313
40～49歳	2,274	2,171	2,119	2,078
50～59歳	1,290	1,389	1,462	1,575
60歳以上	477	394	350	310

人材マネジメント

雇用形態別従業員数

(単位：名，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
正規従業員	7,938	7,678	7,410	7,447
男性	6,958	6,694	6,438	6,456
女性	980	984	972	991
女性従業員比率	12.3%	12.8%	13.1%	13.3%
再雇用者	83	84	88	93
男性	83	84	88	92
女性	0	0	0	1
女性従業員比率	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%
受入出向者	235	249	243	256
男性	204	216	204	218
女性	31	33	39	38
女性従業員比率	13.2%	13.3%	16.0%	14.8%
顧問・嘱託	131	83	91	107
男性	125	77	86	102
女性	6	6	5	5
女性従業員比率	4.6%	7.2%	5.5%	4.7%
パート	470	498	496	476
男性	71	85	90	85
女性	399	413	406	391
女性従業員比率	84.9%	82.9%	81.9%	82.1%
期間従業員	43	106	101	81
男性	28	84	85	64
女性	15	22	16	17
女性従業員比率	34.9%	20.8%	15.8%	21.0%
派遣社員	1,322	1,325	1,330	956
男性	1,038	1,034	1,046	753
女性	284	291	284	203
女性従業員比率	21.5%	22.0%	21.4%	21.2%

離職率

(対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
総離職率	4.0%	4.3%	3.5%	2.9%	
自己都合退職率	2.0%	2.0%	2.0%	1.1%	
年齢別 自己都合 退職率	30歳未満	4.4%	4.6%	4.9%	3.1%
	30～39歳	1.8%	2.3%	2.3%	1.2%
	40～49歳	1.0%	0.9%	0.8%	0.3%
	50～59歳	2.9%	2.7%	2.3%	2.2%
入社3年目以内の離職率	5.7%	7.4%	6.8%	4.3%	

平均勤続年数

(単位：年，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
全従業員	14.8	14.9	15.8	15.1
男性従業員	15.1	15.1	16.0	15.3
女性従業員	12.5	13.2	14.5	14.2

従業員意識調査の回答率

(対象：IHIおよび関係会社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員意識調査の回答率	90.9%	91.7%	91.4%	88.0%

労働組合に加入している従業員の割合

(単位：%，対象：IHIおよび連結会社の労働組合7組合)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働組合に加入している 従業員の割合	74	73	73	72

労働に関する苦情受付件数

(単位：件，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働に関する苦情受付件数	0	0	0	0

※IHIは、従業員の苦情を公正迅速に処理するため、労働協約に基づき苦情処理委員会を設置しています。

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

考え方

IHIグループは、「グループ人材マネジメント方針」において、ダイバーシティを重要なキーワードのひとつとして掲げ、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。

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り、多様な考え方を結び付け、創造と革新を生み出す組織風土を醸成することです。とりわけ女性など経営幹部候補の多様化や、若い世代の多様な視点・発想を経営に活かしていく取組みを進めています。さらに、多様な経験を積み視野を広げるための社内外での機会提供を促進するなど、幅広く取り組んでいます。

また、キャリア採用の積極的推進や、女性従業員、外国籍従業員、障がいのある従業員、シニア従業員の活躍推進に加え、育児・介護などとの両立支援や、LGBTをはじめとする性的少数者の活躍推進にも取り組んでいます。

目標・実績

ダイバーシティの目標・実績

KPI	目標	目標年度	2020年度の実績
女性採用比率	大卒 15%以上	継続目標 (将来的にさらに見直し)	大卒 16.5%
女性管理職の比率	2014年度比2.5倍(4.0%)	2022	3.4%
女性の役員数	経団連の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同(「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上」に向けて活動)	2030	18%
障がい者雇用率	2.4%	2021	2.3%を安定的に超過
男性の「育児に伴う休業」取得の促進	対象者全員が1週間以上の育休を取得、2週間以上の取得を促進	2022	—

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

新卒採用実績

(単位：名，対象：IHI，大卒)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
総数	245	158	153	194
男性(技術系)	174	113	95	133
女性(技術系)	19	7	16	6
男性(事務系)	36	25	28	29
女性(事務系)	16	13	14	26

キャリア採用実績

(単位：名，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
採用数	87	66	77	55
採用比率	21%	23%	23%	16%

女性採用比率

(対象：IHI，大卒)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性採用比率	14.3%	12.7%	19.6%	16.5%

役員数^{※1}

(単位：名，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
総数	19	17	16	17
男性	16	13	13	14
女性役員数 (うち社外)	3 (3)	4 (3)	3 (2)	3 (3)

※1 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^{※2}

(対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性役員比率	16%	24%	19%	18%

※2 各年7月1日時点の取締役および監査役数

管理職数^{※3}

(単位：名，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
総数	2,626	2,643	2,767	2,732
男性管理職数	2,558	2,569	2,684	2,640
女性管理職数	68	74	83	92

※3 各年4月1日時点

女性管理職比率^{※4}

(対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性管理職比率	2.6%	2.8%	3.0%	3.4%
部長級の比率	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%
課長級の比率	1.8%	2.0%	2.2%	2.5%

※4 各年4月1日時点

外国籍従業員数・管理職数^{※5}

(単位：名，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数	86	89	81	82
管理職数	6	8	10	13

※5 各年4月1日時点

キャリア採用入社者の管理職数^{※6}

(単位：名，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
管理職数	184	204	220	234

※6 各年4月1日時点

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

海外現地採用管理職数^{※7}

(単位：名，対象：中国，シンガポール，アメリカ)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
総数	23	22	23	22
中国	1	4	4	5
シンガポール	12	8	7	6
アメリカ	10	10	12	11

※7 各年4月1日時点

障がい者雇用率^{※8}

(対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
雇用率	2.03%	2.21%	2.39%	2.35%

※8 各年6月1日時点

定年後再雇用率

(対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
定年後再雇用率	87%	84%	81%	81%

労働時間

(単位：時間，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
月平均時間外労働時間	22.90	22.50	21.10	13.00
年間総労働時間	2,024.60	2,003.30	1,967.80	1,797.90

年次休暇平均取得日数

(単位：日，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
年次休暇平均取得日数	17.63	18.36	19.40	18.73

制度の利用状況

(単位：名，対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
短時間勤務制度の適用者	159	158	161	139
チャイルドケア休暇の取得者	677	689	779	768
育児休業の取得者	総数	100	118	131
	女性	99	110	110
	男性	1	8	21
育児休業取得後の復職率	100%	100%	99.2%	100%
介護休業の取得者	18	6	7	2

男性の「育児に伴う休業」取得率(1週間以上)

(対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取得率	22.1%	25.2%	28.6%	26.5%

教育・研修の受講者数

(単位：名，対象：IHIおよび国内関係会社)

研修テーマ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性の活躍 ^{※9}	133	148	116	—
障がい者の活躍	—	—	160	140
育児と仕事の両立	—	34	134	53
介護と仕事の両立	—	—	400	290

※9 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により延期

海外拠点の現地マネージャー育成を目的とした研修の受講者数

(単位：名，対象：中国域内，アジア・大洋州域内)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
受講者数	25	36	42	— ^{※10}

※10 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により延期

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

取組み

キャリア採用

IHIグループは、社外での経験を積んだ多様な人材のキャリア採用に積極的に取り組んでいます。事業環境の変化が激しい時代にあって、事業戦略・技術戦略に基づき求められる資質を持った人材を柔軟かつタイムリーに採用することが必要です。新卒者の定期的な採用だけでなく、事業に必要な経験や専門性を持った多様な人材をさまざまなチャンネルを活用して採用しています。

女性従業員の活躍推進

IHIグループは、女性従業員一人ひとりがより一層活躍できるように、さまざまな取組みを行なっています。優秀人材の採用と育成、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。その一環として、ワークショップやセミナーなどの活動も実施しています。

「ネットワークリーダー活動」では、女性管理職が等身大のロールモデルとして活動の中心となり、女性従業員のネットワークづくりを進めています。このほか、外部講師によるセミナーを開催し、女性管理職のキャリア開発や上司による育成・コーチング、ライフイベントを踏まえたキャリア継続を支援しています。

外国籍従業員の活躍推進

IHIグループは、国籍を問わず優秀な従業員がいきいきと活躍できる環境づくりに取り組んでいます。その一環として、外国籍従業員を対象としたさまざまな支援を行なっています。日本語によるコミュニケーション能力向上のための各種研修や、異文化交流会などによるネットワークづくりなど、外国籍従業員が働きやすく、持てる能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。

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、海外においても「グループ人材マネジメント方針」のもと、その国の労働市場・慣行を考慮しながら、地域に根付いた人材の採用・登用を進めています。

人材育成では、マネジメント力強化のため、現地マネージャー育成の研修を実施しています。また、グローバル調達人材の育成にも注力し、ナショナルスタッフへの教育も進めています。

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。専門のサポートスタッフを配置するなど、障がいのある従業員の業務や会社生活全般にわたる支援体制を整備しています。また、一人ひとりのキャリア開発や上司による育成・コーチングを支援しています。

2020年、障がいのある従業員の活躍をテーマとした「第2回ダイバーシティ・チャレンジ研修」を、障がいのある従業員とその上司向けに開催しました。IHIグループは、「適切なサポートと職場の理解があれば、障がいがあっても、持てる力を最大限発揮できる」との認識のもと、今後も障がいのある従業員の活躍を推進していきます。

性的志向や性自認にとらわれない職場づくり

IHIグループは、性的少数者の従業員が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。性的少数者支援の一環として、勤務や社宅などに関する制度を整備するとともに、アライ活動などのネットワーク活動や研修会を通じて、性的少数者への理解促進を図る活動を実施しています。

60歳以上の従業員の活躍推進

IHIグループは、シニア従業員のさまざまな場面での活躍を推進しています。従業員個々人が満60歳から65歳の間で自ら定年年齢を選択できる選択定年制度を導入し、60歳を迎えた従業員のうち約8割を超える従業員が現役として活躍しています。また、高度専門家・高度技能者任命制度を設け、シニア人材のさらなる活躍を促す仕組みを整備しています。

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に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。

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

多様な経験の機会提供

IHIグループは、多様なバックグラウンド・多様な経験・異なる視点を持った多様な人材が活躍できる環境を整備しています。また、従業員一人ひとりがより幅広い視野・経験を身に付けるための制度の拡充や、さまざまな機会提供を行なっています。

●採用

IHIグループは、長期の事業の姿とそれに向けた事業戦略・技術戦略上、必要とされる業務・人材を明確にし、キャリア採用と新卒採用とを戦略的に組み合わせています。通年採用・グローバル採用を進めるとともに、採用ルートの多角化を図っています。

●異動・配置

IHIグループは、異部門間ローテーションや社外研修派遣、パートナー企業・官公庁・スタートアップ企業への派遣、大学・研究機関や他社との共同開発への参加など、多様な経験・異なる視点を身に付ける機会を増やしています。また、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成に対応するためのグループ内公募(キャリアチャレンジ)にも継続的に取り組んでいます。

●研修

IHIグループは、社外研修派遣や社外活動・学会への派遣など、社外の人材との積極的な交流を通じて、多様な経験・異なる視点を身に付ける機会を提供しています。

●社外での兼業、社内での副業

IHIグループは、社内外での多様な経験を促し、多様な視点・発想を経営に活かしていく目的で、社外での兼業(セカンドジョブ)や社内での副業に取り組んでいます。一例では、大学改革や産学連携アドバイザーとしての社外兼業や、画像認識技術とAI・SNSを活用したアプリケーションの開発に関する社内副業があげられます。2020年度時点で社外での兼業約50件、社内での副業約80件の活動が登録されています。

ワークライフバランス

●新しい働き方の創造

IHIグループは、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ができる、ワークライフバランスの実現に取り組んでいます。

具体的には、ICTの積極的活用や柔軟な勤務制度の活用により、仕事のやり方そのものの見直し、より効率の高い柔軟な働き方を推進しています。2021年4月に、スマートワーク推進部を経営トップのもとに設置し、グループ全体で新しい働き方の創造に取り組んでいます。

●両立支援制度・相談窓口

IHIグループは、仕事と育児・仕事と介護・仕事と病気治療の両立による従業員の活躍を支援するため、ソフト・ハードの両面からさまざまな支援体制を整えています。支援制度の周知と活用を呼びかけるハンドブックやリーフレットの作成や、外部講師によるセミナーの実施、一人ひとりの事情やニーズに応じた支援を行なうための外部専門機関を含む相談窓口を設置しています。

多様な人材の育成(人材育成)

考え方

IHIグループは、「求める人材像」を育成の基軸として、育成体系や教育カリキュラム、職場における個々人の育成計画を設定しています。

一人ひとりのキャリアプランの実現に向けた、主体的な能力開発・成長のための継続的な努力による自律的なキャリア開発を支援しています。

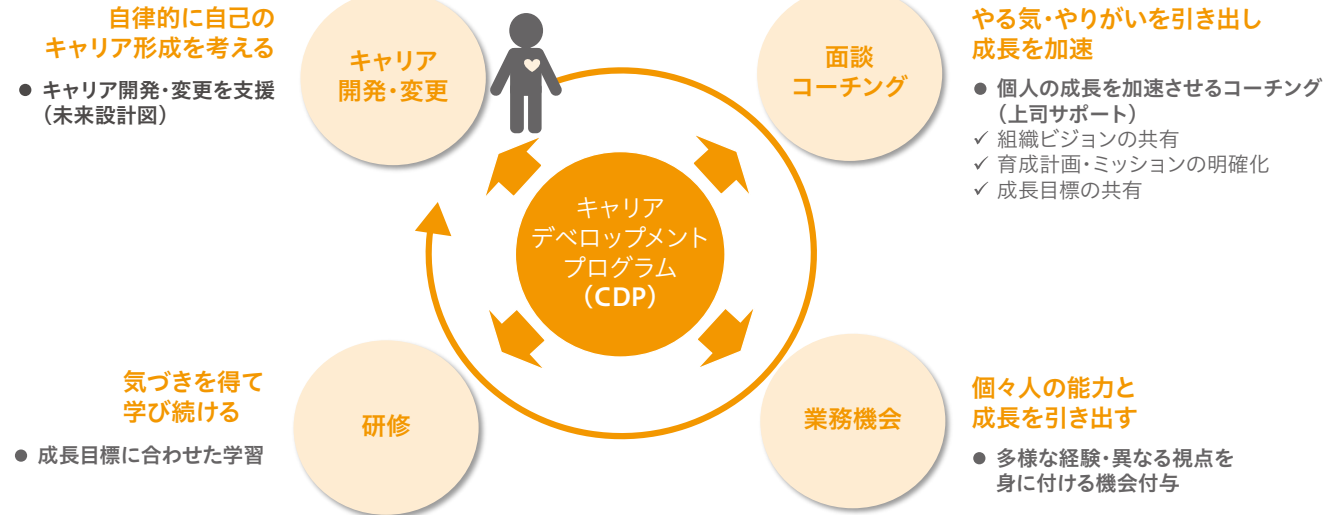
能力開発・成長のために努力する個々人に対して、「キャリア開発支援」、「OJT」、「OFF-JT」、「異動による新たな業務付与」の4つを柱に成長機会を提供し、評価・配置と整合性のある人材育成を進めています。

P.47 人材マネジメント

キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)

2019年度より、グループ共通の個人別キャリア開発プログラムとしてCDPを導入しました。一人ひとりが作成するキャリアプラン(未来設計図)を起点に、上司との面談を行ない、キャリアプランの実現に向けて、どのような挑戦や学びに取り組んでいくかを話し合う機会を設けています。この仕組みにより、従業員一人ひとりが、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きます。

キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)



多様な人材の育成(人材育成)

実績

主な教育の受講者数とへの受講時間数、従業員1人あたりの教育時間

(対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
階層別・職位別研修				
受講者数	2,900名	3,300名	3,276名	1,882名
受講時間	101,000時間	112,000時間	106,208時間	34,672時間
公開講座				
受講者数	5,800名	6,200名	3,343名	1,948名
受講時間	44,000時間	47,000時間	25,073時間	16,358時間
従業員1人あたりの研修時間				
研修時間	16.7時間	16.7時間	19.8時間	13.3時間

※2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により実施を延期した教育があります。

匠制度・高度技能者認定制度認定者数 (単位：名、対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
認定者数	42	37	41	39

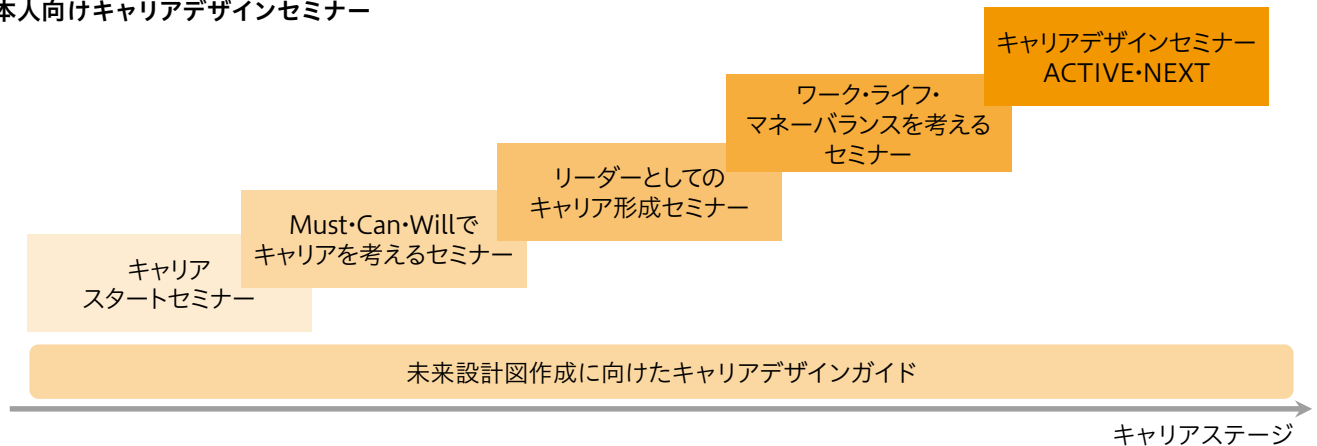
取組み

キャリア形成支援プログラム

IHIグループでは、「一人ひとりが活躍できる環境づくり」への取組みとして、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」のもと、5年後、10年後に充実したキャリアを歩むためのスキル・能力開発の計画を自ら考え実行するための、キャリアステージに合わせたキャ

キャリア形成支援プログラム

本人向けキャリアデザインセミナー



上司向けキャリアマネジメント研修

キャリア自律を支援するコーチングガイド・キャリアマネジメントセミナーなど

リアデザインセミナーを開催しています。

また、キャリアプラン実現には、上司による支援が不可欠であることから、上司向けのキャリアマネジメント研修(キャリア理論の理解、コーチングスキル向上)にも取り組んでいます。

多様な人材の育成(人材育成)

自律・選択型研修

IHIグループでは、2021年度から従業員一人ひとりのキャリアプランに応じて、自ら選択し、いつでも・どこでも・誰でも学べる仕組みとして、自律・選択型研修を整備・拡充しました。

テクニカルスキル・ビジネススキル・コミュニケーションスキル・マインドに分類された約300の社内講座を準備することで、キャリアプラン実現のために必要な知識・能力・スキルを自ら考え、成長に向けて自律的に学び続けることをサポートしています。

自律・選択型研修

選択型研修(IHI-University)

テクニカルスキル(約200講座)	ビジネススキル(約70講座)	コミュニケーションスキル(約20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	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	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30講座) 理念 リーダーシップ モチベーション ダイバーシティ

●学び直し

事業環境の変化や技術革新に対応して、必要な知識や技術・技能をプロアクティブに身に付ける「学び直し」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、人材の流動化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実施しています。

●技能伝承

IHIグループは、ものづくり技術を支える拠点である各工場で、溶接・機械加工などコア技能の伝承に取り組んでいます。それぞれの分野において専門性の高い技能を有し、後進育成に取り組む役割を担う従業員を高度技能者と認定し(高度技能者認定制度)、計画的な技能伝承を推進しています。

●IHIグループ人材開発交流センター

IHIグループ人材開発交流センター「I-STEP湘南」(神奈川県横須賀市)は、国内外のグループ従業員が研修や各種会議用に利用しています。世界で活躍するIHIグループの仲間が集い、企業理念・価値観を共有し、活発なコミュニケーションを推進する場、共に学び成長する場として活用しています。

労働環境の向上(労働安全衛生)

方針

IHIグループは、安全と健康の確保は事業活動の基盤であり、重要な経営課題のひとつと考え、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で共有しています。またグループ全従業員が、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グループ安全衛生基本方針」に基づき、グループ従業員だけでなく、協力会社従業員も含めた、共に働く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、右記の取組みを展開しています。

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。

労働環境の向上(労働安全衛生)

IHIグループ健康経営宣言

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

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、積極的に取り組めます。

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)オフエ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

体制

安全衛生体制図



IHIグループ安全衛生委員会

委員長	安全・衛生関連事項担当役員
副委員長	社会基盤・海洋事業領域長, 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
委員	資源・エネルギー・環境事業領域長, 技術開発本部長, 人事部長, 統括産業医, その他委員長が指名する者
事務局	人事部
2020年度の開催回数	1回

労働環境の向上(労働安全衛生)

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、新入社員から基幹職までの職位に対して実施しています。

工場部門の従業員が班長・職長になる際には、各段階で職班長安全衛生教育(SST: Supervisor Safety Training)を実施します。

建設工事の設計・開発部門の従業員に対しては、新入社員、中堅社員、グループリーダー、基幹職などに建設安全衛生一般教育(CSST: Construction Safety Standard Training)を実施します。

さらに、建設現場の所長・監督員になる従業員に対しては、現場所長安全衛生教育(SMST: Site Manager Safety Training)を実施するほか、教育修了後もフォローアップ教育を行ない、安全衛生についての知識の向上を図ります。なお、SST、CSST、SMSTのトレーナー養成はIHIグループ全体で行なっています。

また、工場および研究所における労働安全衛生マネジメントシステムに関する基準に基づき、安全衛生委員会を通して従業員の意見を常に反映しています。

IHIグループにおける安全衛生教育体系

所 属	受講時期(目安)			
	新入社員	中堅社員	課長	部長など
工場部門社員	新入社員教育	班長安全衛生教育SST-I 職長安全衛生教育SST-II など	新任基幹職教育	基幹職 フォローアップ教育 など
建設	設計・開発など	CSST中堅社員コース CSSTグループリーダーコース	CSST基幹職 コース	CSST事業部長/ 部長コース
	所長・監督 (建設現場)	新入社員教育 CSST新入社員 コース	SMST基礎コース (所長・監督任用決定後) SMST全社統一フォローアップ (基礎コース受講の翌年) SMSTフォローアップコース (1~3年に1回)	SMST基幹職コース

注) SST: 職班長安全衛生教育(Supervisor Safety Training)

CSST: 建設安全衛生一般教育(Construction Safety Standard Training)

SMST: 現場所長安全衛生教育(Site Manager Safety Training)

教育・研修の受講者数 (単位: 名, 対象: IHIおよび国内関係会社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
職長研修	33	26	48	50
班長研修	85	83	103	90
技能系リーダー研修	—	33	165	—
SMST(Site Manager Safety Training)教育 基礎コース(修了者数)	246	260	169	125
SST(Supervisor Safety Training), SMSTトレーナー 養成講座(修了者数)	13	31	18	—

※2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により延期

労働環境の向上(労働安全衛生)

目標・実績

労働災害件数^{※1}

(単位：件，カッコ内は死亡災害の内数，対象：IHIおよび関係会社31社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
総数	87(1)	55(0)	71(0)	38(0)
従業員	52(0)	28(0)	42(0)	18(0)
派遣社員	4(0)	4(0)	4(0)	1(0)
協力員	31(1)	23(0)	25(0)	19(0)

※1 労働災害による死傷者数

労働安全衛生度数率(2020年度)

項目	目標	実績
全災害度数率	工場部門	0.7未満
	建設部門	1.2未満

全災害度数率^{※2}

(単位：件，対象：IHIおよび関係会社31社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
全災害度数率	1.64	1.11	1.49	0.87

※2 100万のべ労働時間あたりの労働災害による死傷者数

休業災害度数率^{※3}

(単位：件，対象：IHIおよび関係会社31社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
IHIグループ平均	0.57	0.26	0.40	0.28
全国製造業の平均 ^{※4}	1.02	1.20	1.20	1.21

※3 100万のべ労働時間あたりの労働災害による死傷者数(不休災害を除く)

※4 対象：事業所規模100名以上(抽出調査)

健康管理

(対象：IHIおよび関係会社35社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
健康診断有所見率	69%	70%	71%	72%
ストレスチェック受検率	91%	96%	94%	95%
アブセンティズム (3か月以上の休業者数)	0.9%	0.9%	1.0%	0.8%
プレゼンティズム (就業制限者数)	1.6%	1.7%	1.6%	2.1%
喫煙率	28%	28%	27%	27%

職業性疾病度数率^{※5}

(単位：件，対象：IHIおよび関係会社35社)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
職業性疾病度数率	—	0.165	0.165	0.15
労働関連の疾病・ 体調不良による 死亡者数	—	—	—	0

※5 100万のべ労働時間あたりの職業性疾病者数(メンタル，骨折)

労働環境の向上(労働安全衛生)

取組み

安全衛生管理

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

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

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

●労働災害リスクを低減するための活動

「労働安全衛生マネジメントシステムに関する基準」に基づき、安全衛生方針・目標・計画を定めた上で、安全衛生活動を推進しています。さらに安全衛生管理評価を毎年実施し、労働災害撲滅に向けた改善を進めています。

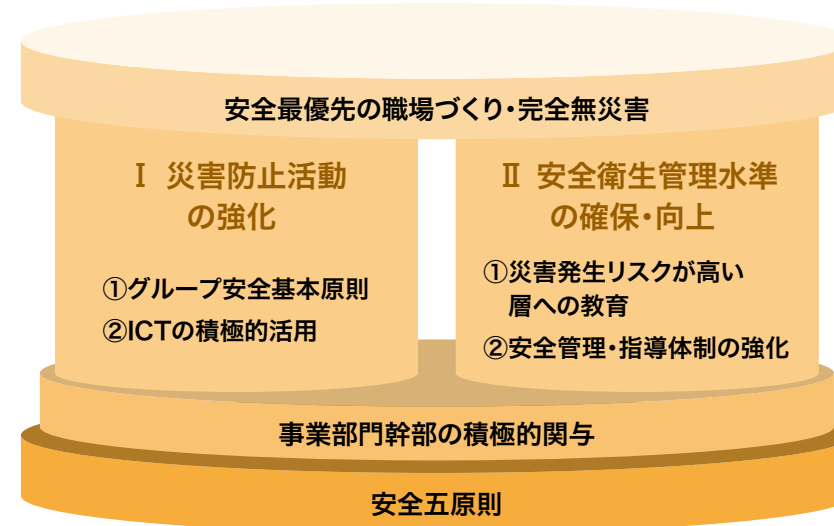
また、機械、設備、化学物質などに関連した危険または有害要因を特定し、それらを除去・低減するために実施すべき事項を定めています。

IHIグループでは、特に多くの割合を占める6つの労働災害類型について、2020年度から「IHIグループ安全基本原則」を定め、これらの労働災害の撲滅に重点的に取り組んでいます。

安全衛生管理重点課題・施策

安全衛生管理

安全最優先の職場づくりのため、事業部門幹部の積極的関与により、
次の施策に重点的に取り組む。



IHIグループ安全基本原則

1. 高所からの墜落
2. 中低所からの転落
3. 機械・装置によるはさまれ・巻き込まれ
4. 重量物取り扱い時のはさまれ
5. 手工具使用時の災害
6. グライNDER使用時の災害

●労働災害が発生したときの調査方法および所見

労働災害が発生した際にはグループで統一された災害調査方法により、原因調査および分析を実施しています。また、統一された災害報告様式を使い、災害発生から遅延なくグループ内展開を行なっています。

集約した災害情報の分析および評価に基づき、グループ全体としての再発防止対策・類似災害撲滅対策につなげています。

労働環境の向上(労働安全衛生)

健康管理

IHIグループは、従業員一人ひとりが働きがい・生きがいをもって働け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と考え、心とからだの両面から健康管理に取り組んでいます。

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)とオフェンス(メンタルタフネス：モチベーションやコミュニケーション、パフォーマンスを向上させるための教育など)を実施し、管理監督者から新入社員まで、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。

●健康経営を推進するための活動

「プロジェクトChange」に掲げる「環境変化に打ち勝つ事業体質への変革」に向けて、グループ従業員ならびに組織のウェルビーイング※を高める活動に取り組んでいます。

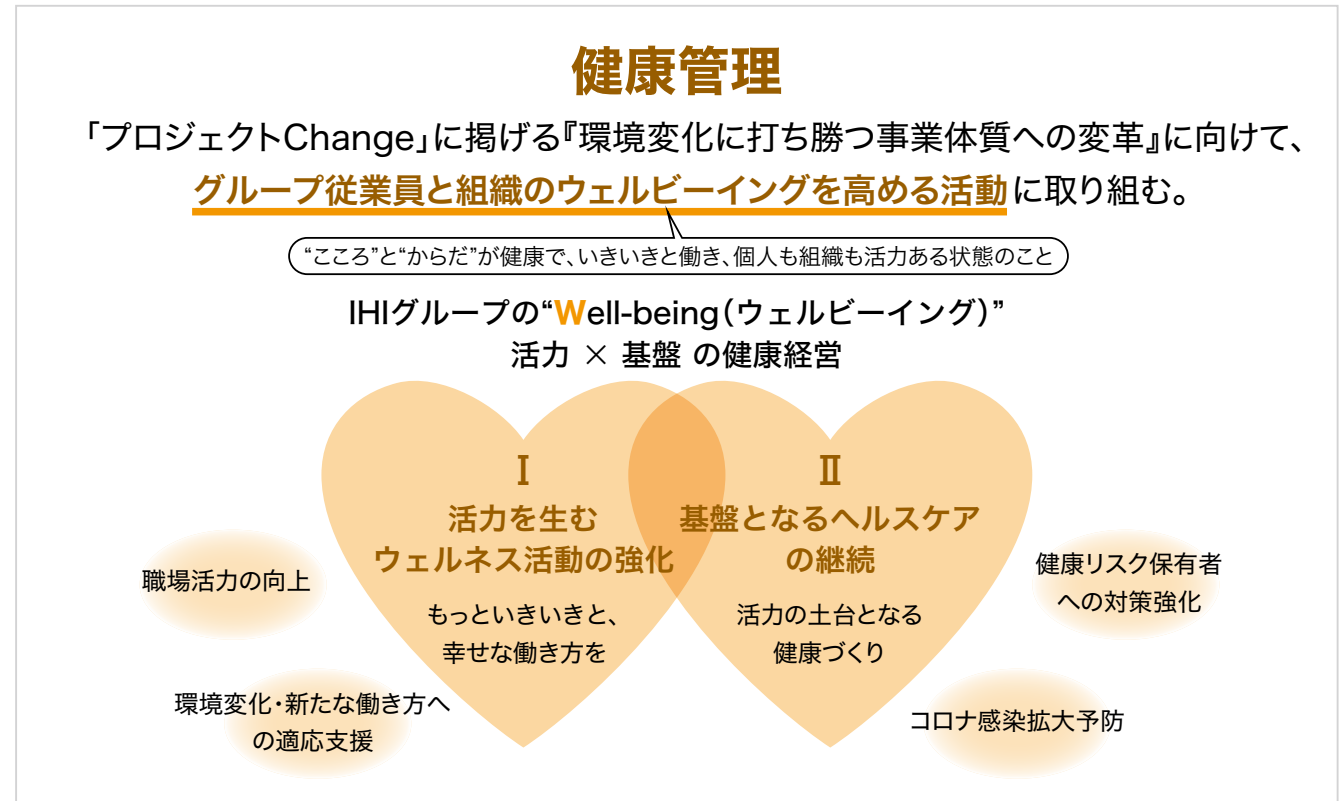
2021年度は、グループ全体で約150のウェルビーイング向上パイロット職場を選定し、マネジメント改善・コミュニケーション改善を中心とした職場改善活動を進めています。

※ウェルビーイング(Well-Being)：“こころ”と“からだ”が健康で、いきいきと働き、個人も組織も活力ある状態

●安全と健康について従業員代表と経営層との主な協議内容

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なっています。

健康管理重点課題・施策



新型コロナウイルス感染拡大への対策

P.37 防災

サプライチェーン・マネジメントの強化

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なっています。

企業活動に必要な資材や機器などを調達する際は、品質・価格・納期などの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CSR調達の推進を明確に示すものとして、2020年度に「IHIグループ調達基本方針」を改定し公表しました。お取引先に対しても法令・社会規範の遵守、人権・労働・安全衛生への配慮、環境への配慮、情報の開示、品質・納期の確保、競争力の強化、紛争鉱物※への取組み、お取引先のサプライチェーン全体でのCSR調達の推進を求めるとともに、お取引先のCSR調達への取り組み状況についての情報提供もお願いし、お取引先と協働して社会的責任を果たしていきます。

また、IHIグループの各調達部門は「IHIグループ調達基本方針」に則り、調達の基本理念、基本的心得、業務遂行基準を「IHIグループ調達基本規程」に定め、調達活動を行なっています。

※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

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、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調達の推進します。

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、お取引先と協働してCSR調達に取り組むために、お取引先においても以下の項目に取り組むよう、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)環境への配慮
- (4)情報の開示
- (5)品質・納期の確保
- (6)競争力の強化
- (7)紛争鉱物への取組
- (8)サプライチェーン全体での推進
- (9)取組状況の提供

サプライチェーン・マネジメントの強化

教育・浸透

IHIグループは、調達関連法規に関する教育や内部監査に注力し、コンプライアンス強化を図っています。

IHIグループ内の調達部門だけではなく、下請法や建設業法の理解が必要と考えられる部門も含め、調達プロフェッショナル育成研修として講座を開催しました。

e-ラーニングについては、IHIグループ調達担当者向けに、下請法、型取引の適正化、物流特殊指定、印紙税法、適正な輸入申告など、普段の業務を進める上で必要な知識の教育を行なっています。

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なうことで、適正に業務が行なわれているかを確認し、改善を進め、内部監査を通して改善指導を行なっています。

海外調達拠点のネットワーク



調達関連教育の受講者数

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度
下請法講座※1	120	126	38
建設業法講座※1	93	48	40
海外調達講座※1	231	81	78
調達プロフェッショナル育成研修※2	—	643	233

※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 2020年度の「調達プロフェッショナル育成研修」はコロナ禍のため下期のみの実施です。

サプライヤーへの調達基本方針の浸透

IHIグループでは、調達基本方針の着実な浸透を図るため、2020年度は国内の取引先に対し、調達基本方針について周知しました。

今後は、海外の取引先に対しても同様の周知を実施します。

取組み

反社会的勢力と贈収賄防止への対応

IHIグループは、お取引先との契約条項に反社会的勢力と一切関係を持たないこと、刑法・不正競争防止法で禁止されている外国公務員への贈賄行為、そのほか、各国の法令で禁止されている贈収賄などの行為は行なわないことを定めています。これらの行為があった場合は、報告と調査への協力をお取引先に求めています。

重要なサプライヤーの数、特定プロセス

IHIグループでは、各調達部門へのアンケートおよびBCPの観点から、2020年に「重要な供給業者」の定義を見直しました。IHIグループへの納品量の多い供給業者、重要な部品の供給業者、代替不能な供給業者を「重要な供給業者」と定義しています。

2020年度現在、重要な取引先は約700社です。

サプライヤー数

(単位：社、対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2018年度	2019年度	2020年度
供給業者	8,187	8,870	26,100
重要な供給業者	1,305	4,097	700

※2018～2019年度は、IHIの取引先を対象として、年間取引額が1,000万円以上の供給業者を「重要な供給業者」と定義し、集計しました。

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ない、パートナーシップの強化を図っています。

2020年度は、コロナ禍で数多くのサプライヤーの方々に多大な御協力をいただきましたので、特定の表彰は行ないませんでした。









地域社会との共存共栄

考え方

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など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・実績

IHIグループの社会貢献活動の目標支出額は、経常利益の1%を目安にしています。

IHIグループの2020年度社会貢献活動の支出総額は、215百万円(経常利益の1.27%)でした。

社会貢献活動費

(単位：百万円、対象：IHIおよび連結子会社)

項目		2018年度	2019年度	2020年度
活動内容別内訳	地域社会との共生	502	382	71
	次世代人材の育成	56	104	135
	環境の保全	16	16	3
	その他	61	17	6
費目別内訳	現金寄付	113	115	156
	時間寄付	162	187	40
	現物寄付および敷地提供費	360	217	19
参考	地域社会関連の団体会費	10	13	14
	運営経費	121	109	117

活動実績

(対象：IHIおよび連結子会社)

重点課題	指標		2018年度	2019年度	2020年度
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	7,977名	632名
	社会／環境の利益※	地域社会への支出額	502百万円	382百万円	71百万円
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	1,628名	1,356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	165名	60名
	社会／環境の利益※	環境保全面積	11,605㎡	3,860,000㎡	12,652㎡

※上記指標の「事業の利益」および「社会／環境の利益」とは、S&P Global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

取組み

2020年度の主な活動内容

2020年度は、新型コロナウイルス感染症対策への支援や次世代人材の育成を目的としたリモート出前授業に注力するとともに、学生とのコラボレーション活動を継続して実施しました。また、お茶の水女子大学と共同して環境の保全活動に取り組みました。土壌微生物が炭素の循環に大きく関わること、また食物連鎖や生態系の維持に与える影響について理解を深めるため、事業拠点に位置する緑地で土壌微生物の調査を開始しました。

行政やNPOと協働して取り組んでいる環境保全活動

知多半島臨海部の工業地帯には南北6キロメートルの広大なグリーンベルト(緑地帯)が形成されています。この緑地帯に息づく動植物を守り育てる活動が、愛知県知多市、東海市などの自治体、NPO法人(日本エコロジスト支援協会)、大学、近隣の立地企業との連携で展開されています。IHIもこの取組みに賛同し、グリーンベルトに生息する動物の住環境整備や、一般市民の皆さまに活動を理解してもらうためのイベントに参加しています。

2020年度は、IHIの緑地において地元学生による生物調査を4回行ないました。毎年5月初旬に咲く指標種*のニホンタンポポや、その他の生き物の調査を実施しました。また、12月には地元大学を主体としたイベント「あそんでまなぼう♪エコ緑日(Green Smile Festa)」が知多市勤労文化会館で開催され、IHIも参加しました。

今後も引き続き、NPO法人や自治体などと協働した環境保全活動に取り組み、地域社会への貢献を進めていきま

す。

※指標種:生息できる環境条件が限られていることが判明している生物

地域社会との共生

●新型コロナウイルス感染症拡大防止や自然災害対策への支援

IHIグループは、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、事業拠点の近隣自治体や病院などにマスク(約25,000枚)や防護服(約100セット)などを配布しました。

また、2020年7月の豪雨(「令和2年7月豪雨」)、2021年2月の福島県沖地震では、被災された方々の救援や被災地域の日も早い復興にお役立ていただくため、被災された自治体などに義援金を拠出しました。

次世代人材の育成

●ジェットエンジンの出前授業

IHIグループは、次世代の理科系人材の育成を目的として、小中学生向けに出前授業を行なっています。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。

2020年度は、コロナ禍での実施となりましたが、4つの学校・公共施設で出前授業を開催しました。本社近隣の小学校では、初めてのリモートによる「ジェットエンジン」を題材とした授業を行ないました。「ジェットエンジン」の仕組みや原理を映像で学習したのちに実験をすることにより、授業後のアンケートでは、「楽しく学べて理科が好きになれた」「ジェットエンジンが学校で習う理科を基につくられていることに驚いた」との声をいただきました。

●鹿児島県立楠串中高一貫校における宇宙学講義

鹿児島県立楠串中学校は、イプシロンロケットが打ち上げられる内之浦宇宙空間観測所がある肝付町に2015年開校しました。

IHIグループは、開校にあたり鹿児島県から「特色のある教育を取り入れたい」との依頼を受け、「ロケットの推進」をテーマにIHIの従業員による講義を行なっています。

6年目を迎えた2020年度は、コロナ禍での実施のため、中学3年生の2クラス(60名)を対象に、リモートで行ないました。

中学生が普段触れることのないロケット推進の話を、第一線のエンジニアから聞くことで、科学技術や宇宙への関心を高めてもらうことができました。

●東北芸術工科大学とのコラボレーション

IHIグループは、2018年12月から、東北芸術工科大学と新たな事業を創造する活動を行なっています。学生と共に「未来社会」を想像し、未来を実現する新たな製品やサービスについてディスカッションを行ないます。また、卒業制作展では、学生の優秀な作品をIHI賞やプロダクトデザイン賞、アート賞などで表彰しました。これらの作品は、横浜事業所「i-Base」のイノベーションスペースに展示しています。

今後も、学生の柔軟かつユーザー目線をしっかりとらえた発想力を高めることができるよう、継続して実施していきます。

地域社会との共存共栄

●立命館アジア太平洋大学における講義

IHIグループは、2018年度から、グローバル人材の育成を目的とした立命館アジア太平洋大学国際経営学部からの要請により、講師の派遣を行なっています。

2020年度は、コロナ禍におけるリモート開催となりましたが、実践を通してグローバルビジネスに関する知識・スキルを身に付ける「キャップストーンプログラム」において講義を行ないました。この講義は、国内・国際学生混成チームを組み、経営課題や経営戦略、グローバル戦略を具体的に検討し、解決策を立案してプレゼンテーションを行なう授業です。IHI物流産業システムの従業員が講師となり、プレゼンテーションの審査、講評などを行ないました。

●東京大学大学院寄付講座「航空宇宙革新構造設計」の支援

IHIエアロスペースは、東京大学で実施されている航空宇宙分野に向けた極限的な軽量構造と効率的な設計解析手法を実現するための基盤研究、および学術と社会の発展に貢献可能な人材の育成に賛同し、寄付を行なうことを通じて支援しています。

これに基づき東京大学大学院では、2020年4月から「航空宇宙革新構造設計」寄付講座を開設しました。航空宇宙構造の高性能化と低コスト化という、相反する厳しい要求に応える革新的な軽量構造設計の達成とその社会実装の実現に向け、先進複合材を用いた航空宇宙機の革新構造様式の基盤解析技術、効率的な構造設計のための数値解析技術および最適化技術の確立、さらには社会実装に向けた先進複合材構造の信頼性・損傷許容性評価、および実機の構造設計への適用技術の研究を行なっています。

また、この一連のプロセスにより、革新構造設計とその社会実装を可能にする基盤技術と素養を有する人材の育成を目指しています。

これらの技術は、航空機に求められる軽量化とそれに伴う燃費向上に大きく寄与し、持続可能な社会の実現に貢献するものです。

環境の保全

●土壌微生物調査の取組み

IHIでは、環境の保全を目的に、お茶の水女子大学と共同して、事業拠点にある緑地で、土壌微生物調査を開始しました。

これは、土壌微生物が炭素の循環に大きく関わり、食物連鎖や生態系の維持に与える影響について理解を深めるためのものです。

2020年度は、5つの事業所の緑地で土壌を採取してさまざまな微生物を発見しました。中でも本社周辺の緑地では、街中の公園ではあまり見かけられない珍しい陸貝の仲間が発見されました。

今後は、事業拠点内の緑地に生息する土壌微生物とその生息環境を保護するとともに、近隣小中学校などを対象にした環境教育「森と土のはたらきセミナー」の開催を計画しています。

●IHI相生事業所の取組み

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割を占める緑地では、これまで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、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）」による「いきもの共生事業所認証（ABINC認証）」を取得しました。その後、生物多様性の維持や一層の増進を図るために、事業所内の山林に対して詳細な地形や植生分布などの調査を実施し、その結果をすべて電子化して地図情報として一元管理しています。

今後は、このデータを活かした具体的な保全計画を策定し、多様な森林資源の維持・整備に努めていきます。

環境負荷の低減



環境マネジメント	071
製品・サービスを通じた環境負荷低減	075
気候変動への対策	077
資源循環型社会の形成	082
地球環境の保全(汚染対策)	085

環境マネジメント

方針

IHIグループは、「グループ経営方針2019」において持続可能な社会に求められる新たな価値の創造を目指しています。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むことで、ビジネス機会の獲得や新しいビジネスモデルの創出につなげるという環境経営の目指すべき方向性をより明確化しました。

これまで重点的に取り組んできた環境法令の遵守、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CO₂排出量を指標に、低炭素・脱炭素に向けたビジネスを提案していきます。

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

体制

環境委員会

IHIグループは、全社を統合する環境委員会が環境活動を担っています。環境委員会の決定事項は、事業領域・SBU環境管理責任者連絡会および地区・事業所環境担当者連絡会に展開されます。実務的な協議を経た後、国内および海外グループ会社まで周知・展開されています。

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。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サイクルを回します。2019年度より、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・事務所などの環境負荷低減を「守りの環境活動」として位置付け、前者を経営企画部、後者を総務部環境グループが事務局を務め、環境委員会の活動を強化しました。

※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



環境委員会

委員長	総務部担当役員
事務局	経営企画部，総務部
委員	事業領域，地区事業所および委員長が指名する本社部門における環境統括責任者
2020年度の開催回数	4回

環境情報の収集

IHIグループは、海外グループ会社を含む連結対象会社(子会社)を環境管理の対象として、環境情報を収集しています。

グループ各社から環境統括責任者・環境管理責任者を選任し、自社の環境活動に関わる意思決定と環境活動の展開を図ります。さらに各社の環境活動の最小単位である環境管理拠点では拠点環境管理者を選任し、環境活動に関わる実務を担当しています。

環境管理対象となるグループ各社の事業形態は、工場を有し生産活動を行なう会社、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です。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、効率的に環境情報を収集する仕組みを構築しています。

なお、2020年度の環境情報は、2021年6月15日時点で集計した数値です。

環境マネジメント

ISO14001(環境マネジメントシステム)

IHIグループは、主要な生産拠点を中心に、各環境管理拠点単位でEMS(環境マネジメントシステム)を確立し、環境管理活動のPDCAサイクルを回しています。また、各環境管理拠点でISO14001認証を取得し、確立したEMSが国際レベルであることを担保しています。

ISO14001認証は、各環境管理拠点の事業活動に最適な審査機関で取得しています。

ISO14001内部監査・外部監査

IHIグループは、ISO14001に基づくEMSの適合性と有効性を、各環境管理拠点で定期的を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。

2020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。

ISO14001認証取得状況

対象	項目	2020年度
IHIおよび関係会社全体	カバー率(%)	79.7 ^{※1}
	拠点数	44
IHIおよび国内関係会社	カバー率(%)	61.0 ^{※2}
	拠点数	36
海外関係会社	カバー率(%)	57.1 ^{※2}
	拠点数	8

※1 エネルギー消費量ベース

※2 拠点数ベース

教育・浸透

環境教育

IHIグループの環境教育には、全社的な教育プログラムと、各環境管理拠点の管理担当者などを対象とした教育があり、本社が主導して実施しています。

全従業員を対象に、喫緊の課題であるサステナビリティをテーマとしたe-ラーニングを実施しました。また、階層別研修の入社3年目従業員を対象に「ものづくり企業の基本(環境編)」と題した、地球環境問題への取り組み姿勢を再認識させるe-ラーニングを実施しました。

拠点教育では、外部専門家による廃棄物管理研修および省エネ研修を実施しています。この研修は、各環境管理拠点における有資格者と管理担当者の専門的資質向上が目的で、法令遵守の徹底とより効率的な環境活動の実践を目指しています。

2020年度は新たな働き方改革の視点を加え、廃棄物研修は2020年12月、省エネ研修は2021年1月と2月に、それぞれオンラインによって開催しました。

また、毎年6月を環境月間と位置付け、従業員の環境意識の底上げを図るために社内報を通じて身近な省エネ活動に関する情報提供を行なうほか、各環境管理拠点でEMSに基づいた教育を実施しています。

環境教育・研修の受講者数

(単位：名、対象：IHIおよび国内関係会社)

対象者	教育内容	2019年度	2020年度
従業員	e-ラーニング	18,447	未実施 ^{※1}
	環境クイズ	5,820	未実施 ^{※1}
環境担当者	省エネ集合研修 ^{※2}	36	58
	廃棄物集合研修	未実施	62

※1 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により延期

※2 省エネ集合研修は、2回のべ人数(参加者重複あり)

環境マネジメント

目標

IHIグループは、3か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3か年計画「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・事務所など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。

IHIグループ環境活動計画2019の進捗

活動計画	目標	2020年度実施状況・実績
製品・サービスを通じた環境負荷低減	製品・サービスのCO ₂ 排出量低減	製品・サービスのCO ₂ 排出量低減化の取組み実施
工場・事務所など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	環境法令違反・重大な環境事故発生ゼロ達成
	2021年度のCO ₂ 排出原単位を2018年度比で3%低減	2018年度CO ₂ 原単位22.8t-CO ₂ /億円に対し、2020年度実績は20.2t-CO ₂ /億円であり、対2018年度比11.4%減
	2021年度のエネルギー消費原単位を2018年度比で3%低減	2018年度エネルギー原単位39.3TJ/百億円に対し、2020年度実績は20.4TJ/百億円であり、対2018年度比48.1%減
	2019～2021年度の廃棄物排出量は、2018年度の量を上回らないこと	2018年度廃棄物発生量29,010トンに対し、2020年度実績は20,912トンであり、対2018年度比27.9%減
環境経営を進めるための人づくり	2019～2021年度の取水量※は2018年度の量を上回らないこと	2018年度取水量4,182千m ³ に対し、2020年度実績は4,008千m ³ であり、対2018年度比32.6%増
	環境経営を实践できる人材の育成	グループの実務担当者を対象とした廃棄物管理研修および省エネ研修実施

※2019年度より水資源使用量から取水量へと名称を改めました。

実績

環境負荷低減コスト

(単位：億円、対象：IHI)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
投資額	7.13	6.96	6.52	3.34
費用額	0.79	1.43	0.78	0.23

環境関連設備投資

(単位：百万円、対象：IHI単独の工場・事業所)

種別	投資金額※1	投資効果※2	主な内容	環境負荷抑制効果※3	リスク抑制効果※3
省エネ・温暖化対策	60	6	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	重大な環境法令違反と環境事故発生はゼロ
環境リスク対策	271	—	老朽化設備の更新など		
PCB対策	4	—	PCB含有機器の撤去・更新		
合計※4	334	6			

※1 2020年度IHI単独の工場・事業所で実施された環境関連設備工事費用を表します。

※2 年間で削減が見込めるエネルギー購入コストを表します。

※3 考え方と効果の把握については今後さらに検討を進めていきます。

※4 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。

製品・サービスを通じた環境負荷低減

考え方

IHIグループは、社会に提供する地球環境の保全および負荷低減に資する特に優れた製品・サービスについて、「環境配慮製品」として認定しています。環境に配慮した設計を行なうことで、「2050年カーボンニュートラル」の実現に貢献し、IHIグループの企業価値向上を図ってまいります。

IHIグループでは、以下の条件を満たす製品を「環境配慮製品」として定義しています。

- ・製品の研究、開発、設計、調達、製造、使用、サービス、廃棄に至るライフサイクルの各段階で環境配慮の組み込みが行なわれている製品
- ・ISO14021（環境ラベル及び宣言－自己宣言による環境主張（タイプII 環境ラベル表示））に準じた製品

取組み

環境配慮製品認定制度

IHIグループは、製品・サービスを通じた環境負荷低減を推進するため、環境配慮製品認定制度を運用しています。本制度は、地球環境保全や環境負荷低減に貢献する製品・サービスの中で特に優れたものを、環境配慮製品として認定する制度です。

環境に配慮した製品・サービスを提供することで、社会全体の環境負荷低減および地球環境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である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ます。審査では、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なわれているかを評価します。

環境配慮製品の認定プロセス



製品・サービスを通じた環境負荷低減

実績



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。

web [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 
選択取水設備					●
LRT(Light Rail Transit)	●	●	●	●	
新交通システム	●	●	●	●	
アクティブ騒音低減システム				●	
騒音防止機器				●	
騒音・振動コンサルティング				●	
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 IWW-34C	●		●		
環境配慮型ビル 豊洲フォレシア	●	●	●	●	

気候変動への対策

考え方

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す。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位置付け、対策を進めています。

私たちが提供する製品・サービスについては、ライフサイクル全体でのCO₂排出量を低減することを目指しています。また、工場・事務所などでの事業活動に関わる環境負荷をモニタリングし、CO₂排出量削減につなげています。

外部イニシアチブへの参画

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。

体制

IHIグループでは、環境委員会を中心に、気候変動への対策を含む環境活動に取り組んでいます。

P.71 環境マネジメント

TCFDへの署名を経て、TCFD提言で示されている情報開示の枠組みを戦略立案のツールとして機能させるために、社長直下にTCFDタスクフォースを置きました。TCFDタスクフォースは、4つの事業領域および技術開発本部、ソリューション統括本部から選抜されたメンバーで構成し、経営企画部が事務局となって活動しています。

他方、IHIグループでは、事業活動を取り巻く変化を鋭敏にとらえた上でリスクを検知し、迅速・的確に対応する能力を高めるためにリスク管理を徹底しています。TCFDタスクフォースの活動とこのリスク管理の仕組みとの融合を図り、気候変動リスクのPDCAを回せるような仕組みづくりを進めています。

P.35 リスク管理の徹底

TCFDに基づく開示

TCFD提言で推奨されている開示項目は、以下のページで開示しています。

- ガバナンス
 - P.71～74 環境マネジメント
 - P.77 気候変動への対策
- 戦略
 - P.79～81 気候変動への対策
- リスク管理
 - P.35～37 リスク管理の徹底
 - P.77 気候変動への対策
- 指標と目標
 - P.78 気候変動への対策

気候変動への対策

目標・実績

工場・事務所などにおけるCO₂排出量については、日本政府の方針として定められている目標—2030年に46%削減(2013年度比)、「2050年カーボンニュートラル」の実現一に沿って、削減していくことを目指しています。

CO₂排出量とエネルギー消費量の目標・実績

活動計画	目標	KPI	基準年度 (2018年度)の実績	2019年度の 実績	2020年度の 実績
工場・事務所などにおける環境 負荷低減	2021年度のCO ₂ 排出原単位を 2018年度比で3%低減する	CO ₂ 排出原単位 (t-CO ₂ /億円)	22.2	18.3	20.2
	2021年度のエネルギー消費原単位を 2018年度比で3%低減する	エネルギー消費原単位 (TJ/百億円)	39.3	17.8	20.5

CO₂排出量とエネルギー消費量

(対象：IHIおよび連結子会社)

項目		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
CO ₂	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	330,162	329,602	254,227	225,066
	Scope1(t-CO ₂)	—	80,032	64,724	58,517
	Scope2(マーケット基準)(t-CO ₂)	—	249,570	189,503	166,549
	CO ₂ 排出原単位※1(t-CO ₂ /億円)	20.8	22.2	18.3	20.2
エネルギー	エネルギー消費量※2(TJ)	6,087	5,828	2,468	2,283
	燃料消費量(TJ)	—	—	1,044	974
	電力消費量(TJ)	—	—	1,398	1,276
	熱消費量(TJ)	—	—	—	7
	蒸気消費量(TJ)	—	—	0	0
	再生可能エネルギー使用量(TJ)	—	—	26	26
	エネルギー消費原単位※1(TJ/百億円)	38.3	39.3	17.8	20.5

※1 原単位の分母は売上高です。

※2 2019年度よりエネルギー消費量の算定方法を変更しました。

取組み

事業活動によるCO₂排出量の削減

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

省エネ活動は、設備の運用改善と投資の両面で行っています。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なうほか、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を計画的に実施しています。輸送については、積載率の向上や船舶の積極的使用によるモーダルシフト推進などに取

り取り組んでいます。

また、燃料および電力由来のCO₂排出量をそれぞれ当該エネルギー消費量(燃料および電力)で除した数値を算出し、再生可能エネルギー導入などによる「脱炭素化」の効果を示す指標として導入しました。

気候変動への対策

気候変動に伴うリスクと機会

●TCFD提言に対する取組み

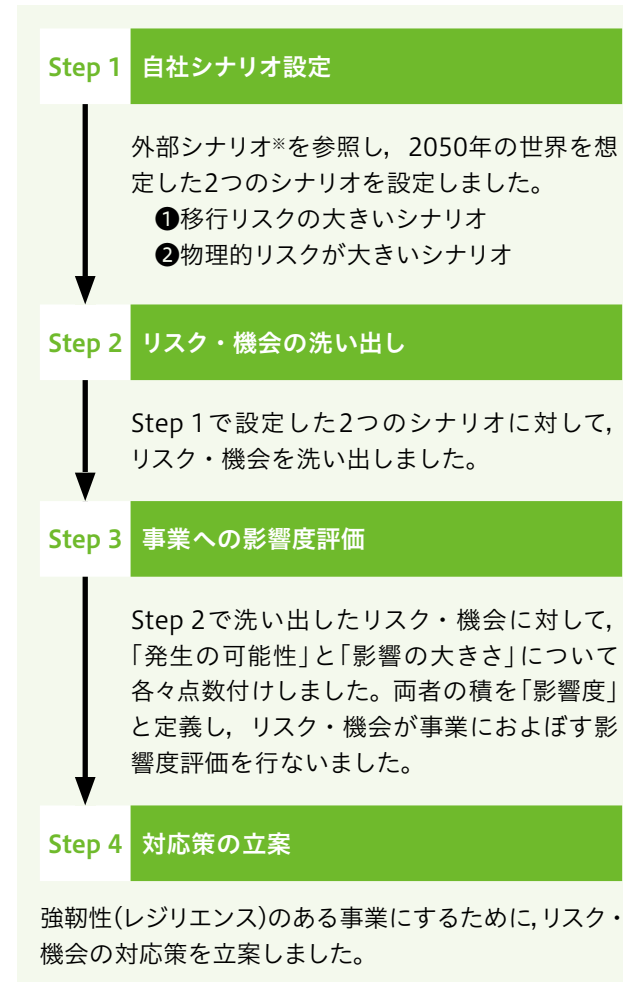
IHIグループの事業のうち、特に気候変動の影響を著しく受ける4つの主要事業(エネルギー事業、車両過給機事業、橋梁・水門事業、民間航空エンジン事業)を対象として、簡易的にシナリオ分析を行ないました。

まず、国際エネルギー機関(IEA:International Energy Agency)や気候変動に関する政府間パネル(IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change)が示す外部シナリオを参照し、移行リスクが大きい「①カーボンニュートラルな世界」と物理的リスクが大きい「②気候変動の影響が甚大な世界」の2つの世界における自社シナリオを設定しました(Step1)。次に、対象とした4つの主要事業について、リスク・機会を洗い出し(Step2)、事業におよぼす影響度を評価しました(Step3)。最後に評価結果を踏まえ、対応策を立案しました(Step4)。

今後は、気候変動の財務への影響評価などを行ない、シナリオ分析を事業戦略に活かせるよう、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んでいきます。それによって、自社を含む社会全体の持続的な発展に貢献します。

シナリオ分析のプロセス



※参照した外部シナリオ

- ・カーボンニュートラルな世界
IPCC RCP2.6, IEA 2DS Scenarioなど
- ・気候変動の影響が甚大な世界
IPCC RCP8.5など

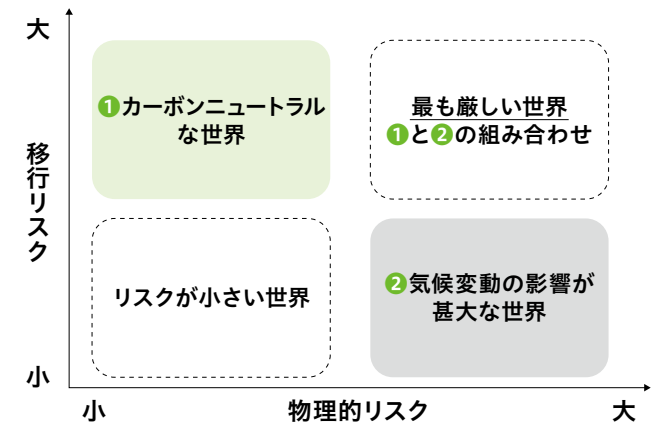
設定したシナリオ

①移行リスクの大きいシナリオ

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

②物理的リスクが大きいシナリオ

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



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

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

気候変動への対策

4つの主要事業についてリスク・機会の洗い出しとその対応策を、1. その事業に特化しているものと、2. どの事業にも共通しているものに分類しました。前者は本頁の下表、後者は次頁の表に示します。

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

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

気候変動への対策

2. どの事業にも共通している主なリスクとその対応策

「①カーボンニュートラルな世界」における移行リスクとその対応策

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

「②気候変動の影響が甚大な世界」における物理的リスクとその対応策

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

資源循環型社会の形成

考え方

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し、資源効率の向上と環境負荷の低減に努めています。

廃棄物は、3R(Reduce, Reuse, Recycle)を推進し、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。

水資源は、安定的な水源からの計画的な取水と、設備の適切な保全を通じて、適正な水利用の管理や汚染物質の流出防止に努めています。

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」を定めています。これは、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や、お客さまの要求事項で規制された禁止物質・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・管理することで、IHIグループの製品・サービスが健康、環境に与える影響を最小限にすることを目指しています。

IHIグループ化学物質情報管理基本方針

活動の基本

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

適用範囲

2. IHIグループの全ての事業活動

教育

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

体制

IHIグループは、資源循環の取り組み方針や重要事項について、総務関連事項担当役員を委員長とする全社委員会である環境委員会において審議・決定しています。

P.72 環境マネジメント

資源循環型社会の形成

目標・実績

廃棄物排出量と取水量の目標・実績

活動計画	目標	KPI	基準年度 (2018年度) の実績	2019年度 の実績	2020年度 の実績
工場・事務所など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年度の量を上回らないこと	廃棄物排出量 (トン)	29,010	27,564	20,912
	2019～2021年度の各年度の取水量※は、2018年度の量を上回らないこと	取水量 (千m ³)	4,182	4,251	4,008

※2019年度より水資源使用量から取水量へと名称を改めました。

廃棄物排出量と取水量

(対象：IHIおよび連結子会社)

項目		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
廃棄物	廃棄物排出量(トン)	28,691	29,010	27,564	20,912
	有害廃棄物排出量※ ¹ (トン)	－	－	164	182
	リサイクル量※ ² (トン)	－	－	61,799	15,067
水	取水量(千m ³)	3,776	4,182	4,251	4,008
	上水(千m ³)	－	－	750	651
	工業用水(千m ³)	－	－	868	799
	地下水(千m ³)	－	－	1,948	1,731
	雨水、河川、湖など(千m ³)	－	－	685	827
	排水量(千m ³)	－	－	－	3,373

※¹ 特定有害廃棄物と特管廃棄物のうち感染性廃棄物の合計

※² 有価物化した廃棄物

資源循環型社会の形成

取組み

廃棄物

IHIグループは、工場生産における歩留まり向上や分別による再資源化などにより、廃棄物の削減に取り組んでいます。

同時に廃棄物の管理として、廃棄物の収集・運搬や処分に関する委託契約の確認、電子マニフェストによる確実な最終処分の確認、廃棄物の中間処分・最終処分場の現地訪問などを通して、廃棄物が適正に処分されていることを確認しています。

●廃棄物の排出を減らすための第三者との協働

IHIグループは、工場・事業所で発生している廃棄物の削減可能性について専門のコンサルタントに調査を委託し、廃棄物の種類とそれらに含まれる成分についての分析を始めました。その結果、有価物化につながる有用成分の含有が認められるもの、産廃管理の工夫で減量化の余地が残されているものが確認されました。今後、具体的な減量化の取組みを進めていきます。

水資源

IHIグループが使用する水資源は、市水である上水や工業用水が中心である一方、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、工場・事業所内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。

具体的には、飲用可能な地下水の使用が可能な地域では、地下水を比較的簡易な方法で上水化し配水しています。熱処理炉などの冷却水には、飲用可能な上水ではなく河川水または海水を、熱交換器の使用により排水時の汚染リスクを回避した状態で使用しています。また、敷地内の散水は市水ではなく、三次処理した処理水などを可能な範囲で再利用しています。

●水リスクの調査(拠点訪問)

IHIグループでは、2020年度は3拠点で水利用の管理状況や水リスクについて調査を実施しました。

本稿における「水リスク」とは、主として工場・事務所などからの排水が公共水域を汚染させてしまうリスクを意味しています。これについて、拠点を訪問して担当者とはアライングを行ない、実際に現場を点検することで、適切に管理されていることの確認と、水リスクに関する認識の共有化を図っています。今後も現地訪問を実施していない工場などの水リスクの有無について順次調査する予定です。

●水の使用を減らすための具体的な活動

IHIグループでは、各環境管理拠点の月(または2ヵ月)ごとの取水量を年度別にグラフ化し、経年比較することで水使用量削減の意識向上を図っています。また、同じ時期の取水量の経年変化を観察することで、漏洩があった場合の早期発見につながることを期待できます。

化学物質

工場内で使用される化学物質には、漏洩などによる土壌汚染や水質、大気汚染のリスクがあり、使用時の安全管理だけではなく、購入・受入れ、保管・貯蔵および廃棄まで厳重な管理が必要です。IHIグループでは、購入時や搬出時の漏洩防止、貯蔵所の防液堤や内側床面の劣化や移送配管の腐食の確認・点検を定期的実施しています。点検の結果、劣化・老朽化した設備については定期的に補修工事を行なっています。

●製品含有化学物質

IHIグループは、製品に含まれる化学物質について、年々厳しくなる規制に対応しています。サプライチェーンを通じて製品含有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を確認しています。さらに、お客さまにその情報を提供する仕組みづくりを進めています。製品含有化学物質規制は、先行するEUだけではなく、北米やアジアでも強化される傾向にあり、事業リスクのひとつとして製品単位で該当する規制の有無を確認し、必要な対応を行なっています。

地球環境の保全(汚染対策)

考え方

IHIグループは、事業活動を行なう上で、環境法令の遵守と環境事故発生防止をグループ拠点における環境活動の最優先課題と位置付けています。また、事業活動に伴う環境負荷の低減も重要な課題ととらえ、グループ拠点における環境目標のひとつとして掲げています。また、事業活動を行な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すなど、地域との連携を重視し、その地域の実情に合った環境保全活動を進めています。

特に工場・事業所などは水域に面した立地条件が多く、水質汚濁防止への取組みが欠かせません。そのため、拠点ごとに定められた環境マネジメントシステム（Environmental Management System, 以下「EMS」）に基づき、水質汚濁防止法ならびに各自治体が定める排水基準に対して上乘せた自主基準を定め、定期的な採水・分析からその基準を満たしていることを確認しています。また、各拠点においては排水口・沿岸部を担当者が定期的に巡回し、目視によって油などの浮遊や水質の異常がないか監視しています。万が一、工場・事業所内から水域へ異物の漏洩が発生した場合は、EMSで定められた手順に従って拡散防止処置などの初期対応、被害の拡大防止、関係部門への連絡などの緊急対応を行ない、原因調査および再発防止に努めています。

また上記以外にも、事業所・工場などの敷地内で使用する油、薬品などの漏洩による土壌汚染を防止するための対策や、廃棄物の適正な処分も重要です。

これらの活動は拠点ごとに定められているEMSに基づき、定期的な内部監査・環境パトロール・外部審査を通して管理レベルの向上を図っています。

体制

IHIグループは、環境保全の取り組み方針や重要事項について、総務関連事項担当役員を委員長とする全社委員会である環境委員会で審議・決定しています。また、事業所・工場などにおいてもそれぞれ環境委員会などを組織し、全社方針を踏まえた上でそれぞれの地域に応じた方針を掲げています。

P.72 環境マネジメント

目標・実績

法令違反と環境事故の目標・実績

活動計画	目標	2019年度 の実績	2020年度 の実績
工場・事務所 などにおける 環境負荷低減	環境法令違反 と環境事故発 生ゼロ	0	0

環境法令遵守状況

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

2020年度、重大な環境事故・法令違反は発生しませんでした。

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	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 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

地球環境の保全(汚染対策)

取組み

水質汚濁の防止

IHIグループは、事業所・工場などからの排水の水質を監視しています。排水基準よりも厳しい自主基準を定め管理することで排水基準を遵守し、放流先である海域・河川などの公共水域の水質を保全しています。そのため、排水処理設備のメンテナンス、校正を欠かさず、老朽化した設備や機器・計測器を計画的に更新しています。

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

なお、工場で使用する化学物資による環境汚染、災害を未然に防止するため、原則として各環境管理拠点におけるEMSに基づき化学物質管理に関する規程を定めています。化学物質を取り扱う上では有害性、生物毒性、揮発性、爆発性などの性質に基づいて分類し、設備や取扱基準を定めて、環境への漏洩防止を管理しています。

2020年度、化学物質が水域などへ漏洩した事案は発生していません。

土壌汚染の防止

IHIグループは、事業所・工場などにおいて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、化学物質の漏洩防止に努めています。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結果をデータベースで管理し、工場の形質を変更する際の事前調査に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)

有害廃棄物(PCB含有廃棄物)

IHIグループは、PCB(ポリ塩化ビフェニル)含有廃棄物の処理について本社主導で専門チームを組織し、法律の期限内に確実に処分するよう対応を進めています。

2021年3月31日現在、高濃度PCB使用電気機器は99.7%、低濃度PCBは98.1%の処理が完了しています。一方、蛍光灯安定器は処分待ちのものが多く、処理完了は44.5%にとどまっています。

化学物資

IHIグループは、事業所・工場などにおけるPRTR法対象化学物質について、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則り、大気への排出抑制に取り組んでいます。

生物多様性

IHIグループは、事業所・工場などの近隣地域と連携した環境保護活動を通して、周辺環境の回復や保全に努めています。また、環境月間を定めて役員・従業員に対する啓発を進め、生物多様性保全への意識向上を図っています。

パフォーマンスデータ

非財務サマリー

重要課題	テーマ	指標	データの 対象範囲	実績					
				2017年度	2018年度	2019年度	2020年度		
ガバナンス — 誠実な企業経営 —									
コーポレート・ガバナンス の強化	企業統治	社外取締役の平均出席率	取締役会 (%)	IHI	95.3	98.6	98.1	96.8	
		社外監査役の平均出席率	取締役会 (%)	IHI	96.0	92.6	100.0	100.0	
			監査役会 (%)	IHI	100.0	100.0	100.0	100.0	
コンプライアンスの徹底	法令遵守	法令違反・指導件数	競争法(件)	IHIおよび連結子会社	0	0	0	0	
			贈賄防止法(件)	IHIおよび連結子会社	0	0	0	0	
			広告宣伝活動に関する法令(件)	IHIおよび連結子会社	0	0	0	0	
		団体への支出額	政治団体(百万円)	IHI	10	10	10	10	
			経済団体(百万円)	IHI	42	48	56	57	
			その他主な業界団体(百万円)	IHI	55	101	120	122	
		コンプライアンス・ホットライン通報件数(件)			※1	209	238	239	202
		コンプライアンス 教育受講者数	役員研修(名)	IHIおよび国内子会社	50	47	—	—	
			ライン管理者向け研修(名)	IHIおよび国内子会社	83	75	72	—	
			品質・コンプライアンス研修(国内)(名)	IHIおよび国内子会社	—	—	27,866	24,085	
			品質・コンプライアンス研修(海外)(名)	海外子会社	—	—	1,774	3,261	
			e-ラーニング(国内)(名)	IHIおよび国内子会社	18,020	18,234	18,164	20,169	
e-ラーニング(海外)(名)	海外子会社		1,261	1,126	1,214	—			
イノベーション・マネジメント	知的財産の保護	地域別特許保有件数	国内特許(件)	IHI	3,915	4,120	4,150	3,868	
			外国特許(件)	IHI	2,598	3,047	3,502	3,808	
情報セキュリティの強化	情報セキュリティ対策	情報セキュリティ対策レベル評価(5点満点)(点)	IHIおよび連結子会社	3.0	2.9	3.2	3.4		

※1 2017年度：IHIおよび国内関係会社、海外関係会社の一部(アメリカ・ブラジル)

2018～2020年度：IHIおよび国内関係会社、海外関係会社の一部(アメリカ・ブラジル・アジア大洋州・中国・韓国)

非財務サマリー

重要課題	テーマ	指標	データの 対象範囲	実績			
				2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社会 ー豊かな社会の実現ー							
人材マネジメント	従業員数	連結従業員数(名)	IHIおよび連結子会社	29,706	29,286	28,964	29,149
		単体従業員数(名)	IHI	8,256	8,011	7,741	7,796
		男性(名)	IHI	7,245	6,994	6,730	6,766
		女性(名)	IHI	1,011	1,017	1,011	1,030
	女性比率(%)	IHI	12.2	12.7	13.1	13.2	
	平均勤続年数	全従業員(年)	IHI	14.8	14.9	15.8	15.1
		男性従業員(年)	IHI	15.1	15.1	16.0	15.3
		女性従業員(年)	IHI	12.5	13.2	14.5	14.2
	離職率	総離職率(%)	IHI	4.0	4.3	3.5	2.9
		自己都合離職率(%)	IHI	2.0	2.0	2.0	1.1
		入社3年目以内の離職率(%)	IHI	5.7	7.4	6.8	4.3
従業員意識調査	回答率(%)	IHIおよび関係会社	90.9	91.7	91.4	88.0	
多様な人材の活躍	採用・雇用	新卒採用者数(名)	IHI, 大卒	245	158	153	194
		男性(名)	IHI, 大卒	210	138	123	162
		女性(名)	IHI, 大卒	35	20	30	32
		女性採用比率(%)	IHI, 大卒	14.3	12.7	19.6	16.5
	キャリア採用者数(名)	IHI	87	66	77	55	
	障がい者雇用率(%)	IHI	2.03	2.21	2.39	2.35	
	定年後再雇用率(%)	IHI	87	84	81	81	
	外国籍従業員数(名)	IHI	86	89	81	82	
	海外現地採用管理職数(名)	中国, シンガポール, アメリカ	23	22	23	22	
	活躍推進	女性役員数(名)	IHI	3	4	3	3
		女性役員比率(%)	IHI	16	24	19	18
		女性管理職数(名)	IHI	68	74	83	92
		女性管理職比率(%)	IHI	2.6	2.8	3.0	3.4
部長級の比率(%)		IHI	0.8	0.8	0.8	0.8	
課長級の比率(%)	IHI	1.8	2.0	2.2	2.5		

非財務サマリー

重要課題	テーマ	指標	データの 対象範囲	実績				
				2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
多様な人材の活躍	ワークライフ バランス	短時間勤務制度の適用者数(名)	IHI	159	158	161	139	
		チャイルドケア休暇の取得者数(名)	IHI	677	689	779	768	
		育児休業の取得者数(名)	IHI	100	118	131	137	
		育児休業取得後の復職率(%)	IHI	100	100	99.2	100	
		介護休業の取得者数(名)	IHI	18	6	7	2	
		年次休暇平均取得日数(日)	IHI	17.63	18.36	19.40	18.73	
		月平均時間外労働時間(時間)	IHI	22.90	22.50	21.10	13.00	
	人材育成	階層別・職位別研修	受講者数(名)	IHIおよび国内関係会社	2,900	3,300	3,276	1,882
			受講時間(時間)	IHIおよび国内関係会社	101,000	112,000	106,208	34,672
		公開講座	受講者数(名)	IHIおよび国内関係会社	5,800	6,200	3,343	1,948
			受講時間(時間)	IHIおよび国内関係会社	44,000	47,000	25,073	16,358
		従業員1人あたりの研修時間(時間)	IHIおよび国内関係会社	16.7	16.7	19.8	13.3	
	匠制度・高度技能者認定制度認定者数(名)	IHI	42	37	41	39		
		労使のパート ナーシップ	労働組合への加入率(%)	IHIおよび連結会社の労働 組合7組合	74	73	73	72
	労働に関する苦情受付件数(件)		IHI	0	0	0	0	
労働安全衛生水準の向上	労働安全衛生	健康診断有所見率(%)	IHIおよび関係会社35社	69	70	71	72	
		ストレスチェック受検率(%)	IHIおよび関係会社35社	91	96	94	95	
		アブセンティズム(3カ月以上の休業者数率)(%)	IHIおよび関係会社35社	0.9	0.9	1.0	0.8	
		プレゼンティズム(就業制限者数率)(%)	IHIおよび関係会社35社	1.6	1.7	1.6	2.1	
		喫煙率(%)	IHIおよび関係会社35社	28	28	27	27	
		休業災害度数率	IHIおよび関係会社31社	0.57	0.26	0.40	0.28	
		全災害度数率	IHIおよび関係会社31社	1.64	1.11	1.49	0.87	
		職業性疾病度数率	IHIおよび関係会社35社	—	0.165	0.165	0.15	
		労働災害件数(件) ^{※2}	IHIおよび関係会社31社	87(1)	55(0)	71(0)	38(0)	
			従業員(件) ^{※2}	IHIおよび関係会社31社	52(0)	28(0)	42(0)	18(0)
			派遣社員(件) ^{※2}	IHIおよび関係会社31社	4(0)	4(0)	4(0)	1(0)
協力員(件) ^{※2}	IHIおよび関係会社31社		31(1)	23(0)	25(0)	19(0)		
地域社会との共存共栄	社会貢献活動	社会貢献活動費(百万円)	^{※3}	331	635	519	215	

※2 カッコ内は死亡災害の内数

※3 2017年度：IHIおよび関係会社

2018～2020年度：IHIおよび連結子会社

非財務サマリー

重要課題	テーマ	指標	データの 対象範囲	実績			
				2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
環境 ー環境負荷の低減ー							
気候変動への対策	CO ₂	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	IHIおよび連結子会社	330,162	329,602	254,227	225,066
		Scope1(t-CO ₂)	IHIおよび連結子会社	—	80,032	64,724	58,517
		Scope2(マーケット基準) (t-CO ₂)	IHIおよび連結子会社	—	249,570	189,503	166,549
		CO ₂ 排出原単位(t-CO ₂ /億円) ^{※4}	IHIおよび連結子会社	20.8	22.2	18.3	20.2
	エネルギー	エネルギー消費量(TJ) ^{※5}	IHIおよび連結子会社	6,087	5,828	2,468	2,283
		燃料消費量(TJ)	IHIおよび連結子会社	—	—	1,044	974
		電力消費量(TJ)	IHIおよび連結子会社	—	—	1,398	1,276
		熱消費量(TJ)	IHIおよび連結子会社	—	—	—	7
		蒸気消費量(TJ)	IHIおよび連結子会社	—	—	0	0
		再生可能エネルギー使用量(TJ)	IHIおよび連結子会社	—	—	26	26
エネルギー消費原単位(TJ/百億円) ^{※4}	IHIおよび連結子会社	38.3	39.3	17.8	20.5		
社外からの評価	CDP気候変動の評価	IHIおよび連結子会社	B (マネジメント)	B (マネジメント)	B (マネジメント)	B- (マネジメント)	
資源循環型社会の形成	廃棄物	廃棄物排出量(トン)	IHIおよび連結子会社	28,691	29,010	27,564	20,912
		有害廃棄物排出量(トン) ^{※6}	IHIおよび連結子会社	—	—	164	182
		リサイクル量(有価物)(トン)	IHIおよび連結子会社	—	—	61,799	15,067
	水	取水量 ^{※7} (千m ³)	IHIおよび連結子会社	3,776	4,182	4,251	4,008
		上水(千m ³)	IHIおよび連結子会社	—	—	750	651
		工業用水(千m ³)	IHIおよび連結子会社	—	—	868	799
		地下水(千m ³)	IHIおよび連結子会社	—	—	1,948	1,731
		雨水, 河川, 湖など(千m ³)	IHIおよび連結子会社	—	—	685	827
排水量(千m ³)	IHIおよび連結子会社	—	—	—	3,373		
地球環境の保全	環境法規制の 遵守	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	投資額(億円)	IHI	7.13	6.96	6.52	3.34
		費用額(億円)	IHI	0.79	1.43	0.78	0.23

※4 原単位の分母は売上高です。

※5 2019年度よりエネルギー消費量の算定方法を変更しました。

※6 特定有害廃棄物と特管廃棄物のうち感染性廃棄物の合計です。

※7 2019年度より水資源使用量から取水量へと名称を改めました。



【お問い合わせ先】

株式会社 IHI

コーポレートコミュニケーション部

〒135-8710 東京都江東区豊洲三丁目1番1号 豊洲IHIビル

TEL (03) 6204-7800 (代表) FAX (03) 6204-8608

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