

Special Feature

特集：2

経営の根幹にあるマテリアリティ

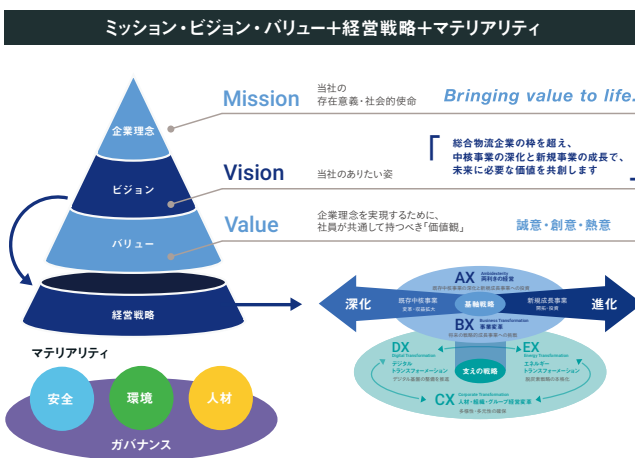
— 安全・環境・人材 —

事業内容と深く関わる3つのマテリアリティ(重要課題)に対する意識が、当社グループ全体に浸透しています。さらなる浸透のための議論を進めています。

日本郵船グループのマテリアリティ

当社グループは、ガバナンスを土台に「安全」「環境」「人材」の3つをマテリアリティ(重要課題)として掲げています。これらのマテリアリティは事業に直結することから社員も重要性を広く認識しており、ESG経営を実践する上での根幹となっています。

当社グループは2023年3月に発表した中期経営計画においてビジョンの実現に向け具体的な経営戦略を策定しており、右の図はミッション・ビジョン・バリューと経営戦略、マテリアリティとガバナンスの関係性を示しています。



マテリアリティの特定プロセス

当社グループは企業理念の実現に向けて、ステークホルダーの期待を把握し、事業活動による社会的な影響の大きさを重視して、マテリアリティを特定しています。中期経営計画の開始年度にあたり、マテリアリティに紐づくより具体的な重要テーマの特定などを行いました。ESG戦略本部が中心となりその内容を起案し、ESG戦略委員会にて数回にわたり議論を実施。その後、内容の妥当性について経営会議の審議を経て取締役会にて確認・決議されました。多くの社員、経営層、取締役と丁寧に議論を行う過程は、既に浸透しているマテリアリティをより一層自分ごと化させると同時に、当社グループ社員へのさらなる浸透につながります。2050年のありたい姿を実現するため、マテリアリティや重要テーマの特定を継続的に行っていきます。

マテリアリティ特定プロセス

①重要テーマの特定

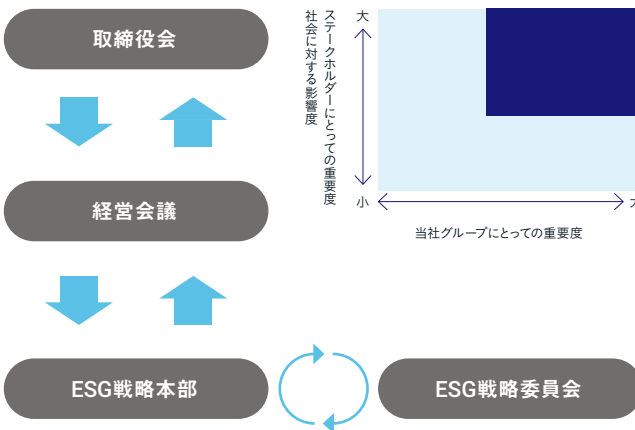
ESG戦略本部が中心となり、中期経営計画、ISO26000、GRI Standards、SASB、ESRS、SDGs、他社事例を参考に、当社グループが取り組むべき重要テーマを網羅的に考慮・議論・選択し、特定

②重要性の設定

社外アドバイザーが参加するESG戦略委員会にて議論の上、当社グループへの重要性とステークホルダーにとっての重要性の両面で評価

③妥当性の確認

ESG戦略本部より上申、経営会議の審議を経て取締役会にて決議
※ 今後、ESG戦略委員会でマテリアリティ・重要テーマの内容を継続的に議論



ありたい姿と重要テーマ

中期経営計画で発表したビジョンに対し、マテリアリティをより具体化するために特定プロセスの中でありたい姿を策定し、ありたい姿を実現していくための重要テーマを設定しました。ガバナンスを基盤に位置付け、マテリアリティに紐づくありたい姿の実現を目指して具体的な取り組みにつなげていきます。

マテリアリティ	ありたい姿	重要テーマ
安全	日本郵船グループは、高い安全意識の下最高水準の知識・技術・経験で物流現場を支え、人が安全を作り、安全が人々の生活と命を守り育てる組織であり続けます。	<ul style="list-style-type: none"> 重大事故・事件の防止 安全意識維持向上 労働安全衛生の遵守 オペレーションリスクへの対応 サイバーセキュリティ
環境	日本郵船グループは、総合物流企業の枠を超え未来に必要な価値を不断に共創することで環境課題の解決を世界の先頭に立って牽引し、地球と人類の持続可能な発展を支える存在であり続けます。	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素推進 気候変動リスクへの対応 海洋・生物多様性保全 大気汚染防止 持続可能なサプライチェーン
人材	日本郵船グループは、すべてのグループ社員が個々の能力を最大限発揮し生き生きと活躍できる企業であることで、持続可能な社会の実現に貢献する存在であり続けます。	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメント向上 多様性・多元性の確保 タレントマネジメント “Bringing value to life.”を支える仲間との共創 人権の尊重 地域社会との共生 倫理的な労働慣行

基盤：ガバナンス

非財務指標 (KPI) と実績

当社グループはマテリアリティに基づいた非財務指標に基づく数値目標を設定し、中期経営計画で財務指標 (ROIC、当期純利益、ROE) とともに発表しました。以降、重要テーマの取り組みの進捗をモニターするために、「安全」における安全意識の向上や「環境」のGHG排出削減目標の細分化、「人材」でのエンゲージメントサーベイ活用など、KPIに関する検討・議論を継続的に深めています。

マテリアリティ	目標	2021年度	2022年度
安全	重大事故件数0件	1件	2件
環境	2050年外航海運ネット・ゼロエミッション 2030年度船舶GHG削減量30%以上 (2021年度比)	環境経営指標 (EMI) : +2.7% (2015年度比)	環境経営指標 (EMI) : -6.6% (2021年度比) 環境経営指標 (EMI) : -4.1% (2015年度比) 船舶GHG排出量 : -5.5% (2021年度比)
人材	2030年女性管理職比率30% (単体・連結)	単体14.0% 連結25.9%	単体13.7% 連結25.2%

※ 安全: 重大事故件数の適用範囲については現在検討中
 ※ 人材: 2023年6月、連結も加えて有価証券報告書にて開示

当社グループ事業に関連するSDGsの特定

マテリアリティの特定プロセスの中で、現在の当社グループ事業とSDGsを照らし合わせ、関連性が高い10のSDGsを特定し直しました。

今後も事業活動を通じてこれらSDGsへの貢献を果たしていきます。



現場に見るマテリアリティ解決に向けた実践

日本郵船グループは、ガバナンスを土台に「安全」「環境」「人材」の3つを重要課題(マテリアリティ)と位置付け、さまざまな事業活動を通じて解決に取り組んできました。形骸化することなく、社員には確固としたマテリアリティの概念が根付いています。それぞれの要素ごとに、現場での実践を紹介します。

マテリアリティ：安全

大切な従業員を守り未来へつなぐ

合同安全対策共有会議への参加

2023年3月、日本郵船(株)／郵船ロジスティクス(株)(以下、YLK)による「NYKグループ合同安全対策共有会議」がYLK成田ロジスティクスセンターにて開催され、両社から19名が参加しました。これは普段ロジスティクスの現場に触れる機会が少ないグループ社員と一緒に、実際の現場での安全および品質管理の取り組みを共有し、気付きや取り組み事例を基にした議論を通じて安全・品質向上への協業の深化を狙ったものです。

例えば世界中の当社グループ拠点では2,500台以上のフォークリフトが稼働し、人との接触は即、命に直結するリスクが

高く安全は至上命題です。一方、洋上も人命に関わるリスクが高く、当社とはまた違った対策が施されていることをこの会議で知ることができ、社員の安全確保の重要性を再認識しました。

品質管理の仕組みである「Y.E.S.」を利用し安全の徹底に取り組む

安全・品質管理の徹底については、当社グループ経営理念の中に「徹底してサービス品質の向上に取り組む」という一文があります。さらに「郵船ロジスティクスグループ品質方針」を具現化するためのグローバルな品質管理のフレームワークとして「Yusen Excellence System」(以下、

Y.E.S.)を2020年4月に構築し、安全の徹底にも役立てています。

Y.E.S.は品質要求基準であるY.E.S.コンセプトと、その基準を満たすための具体的な施策を記したメソッドから構成され、現場での実際の事象を基に随時アップデートしPDCAサイクルを回しています。

安全を脅かすリスクの低減は最優先事項であり、社員にとって安全な労働環境は必須です。世界経済の血液である物流の流れがよりスムーズになるよう、グループ内での知見の集約と共有を図るとともに、大切な従業員がより安心して能力を発揮できるよう、グループ一丸となって取り組みを続けていきたいと考えています。



YLK成田ロジスティクスセンターにて



合同安全対策共有会議の様子

▶ 品質へのこだわり

https://www.yusen-logistics.com/jp_ja/about-us/our-quality



▶ 安全なくして成長なし。企業文化として根付く日本郵船グループの安全思考

https://www.nyk.com/esg/does/stories/detail_04.html



Profile

郵船ロジスティクス(株) QPIグループ クオリティマネジメントチーム
佐々木 誠



マテリアリティ：環境 待ったなしの気候変動対応

脱炭素の取り組みは、気候変動への対応だけではなく当社グループの成長戦略でもあります。脱炭素グループは2023年4月に発足し、GHG排出量削減に向けた具体的な方針策定、社内・グループ会社における制度設計、PDCAサイクルを実施しています。着実な推進を通じて、脱炭素社会への移行に伴い増大するカーボンリスクを適切に管理し、経済成長と環境負



Climate Freskを使ったワークショップ

荷のデカップリングを実現させ企業価値向上につなげていきます。

さまざまな施策を進める上で、GHG排出量削減の重要性を全社員が腹落ちして理解することが欠かせません。そこで、各グループのGHG集計担当者に対してClimate Fresk[®]ワークショップを開催しました。大気中のGHG濃度が上昇することで起こる気候変動の因果関係や、人類・生物に与える影響をグループで議論・学習することで、GHG排出削減を自分ごと化するものです。

今後も社内勉強会など多彩な啓発活動を企画し、ネット・ゼロエミッション達成

に向けて取り組んでいきます。

※ 気候変動教育ワークショップ。最新のIPCC報告書に基づいた42枚のカードを使用し、気候変動の因果関係をインタラクティブに学ぶ



Profile

脱炭素グループ 脱炭素推進チーム

茂住 洋平

マテリアリティ：人材 35,000人のグループ社員が生き生きと働くために

人的資本経営の重要性を捉え、経営戦略に連動する人事施策の立案・遂行・推進のために、2022年7月に人事企画チームが立ち上がりました。中期経営計画では「35,000人の能力を当社グループの挑戦に活かす」ことにより、両利きの経営や事業変革を支える戦略を掲げましたが、多様

な視点を意思決定に反映しグループ社員の挑戦やイノベーションを後押しするにはダイバーシティ&インクルージョンの推進が不可欠です。そのため、2023年4月にD&I推進機能も当チームのカバレッジに加えられました。

チーム発足後はグループとして初のグローバル・エンゲージメントサーベイを実施したり、自律的キャリア形成の促進に向けて、求める人材像の明確化、公募制度の推進、育児との両立支援といった施策を展開してきました。まだまだ目の前には考えたいこと、やりたいことが山積みですが、一人ひとりの

個性の尊重と自律的成長を高めることで、ワクワクしながら働ける会社にすることを目標に力を合わせて取り組んでいます。

人的KPIとしては単体・連結ともに女性管理職比率を挙げました。まずは分かりやすいGender Diversityの目標にグループ全体で取り組むことで、お互い認め合い、さまざまな背景や経験を持つ人々が活躍できるインクルーシブな企業風土の醸成を目指します。

今後も、グループ社員が生き生きと働ける施策の遂行とそれに対応するKPIの策定を拡充します。



Profile

人事グループ 人事企画・D&Iチーム

内田 宏美