



Environmental Social Governance

DATA BOOK 2021



NYKLINE
NIPPON YUSEN KAISHA



Contents

目次

		考え方	2				
	日本郵船グループの ESG 経営	日本郵船グループの マテリアリティ	9				
		ESG経営の推進体制	10				
環境	環境	考え方	13	社会	労働慣行	考え方	53
		行動計画・目標	14			体制	53
		体制	16			取り組み	54
		取り組み	19			関連データ	62
		環境関連データ	20				
	気候変動	考え方・戦略	24		人材育成	考え方	64
		目標と進捗	27			体制	64
		体制	27			取り組み	64
		取り組み	29				
		関連データ	40			労働安全衛生	考え方
	汚染防止	考え方	42		目標と進捗		69
		目標と進捗	42		体制		69
		体制	42		取り組み		73
		取り組み	42		関連データ		76
		関連データ	47		人権	考え方	77
	資源の保全	考え方	48			体制	78
		目標と進捗	48			取り組み	79
		体制	48				
		取り組み	48		コミュニティ	考え方	80
		関連データ	48			取り組み	80
		関連データ	84				
生物多様性	考え方	49	ガバナンス	コーポレート ガバナンス	コーポレート ガバナンスの体制	86	
	目標と進捗	50			取締役会	87	
	体制	50		指名諮問委員会	89		
	取り組み	51		監査役会	89		
				報酬諮問委員会	90		
		利益相反・関連当事者取引		90			
		報酬		90			
		株式		92			
		会計監査		93			
		内部監査		93			
					リスクマネジメント	考え方	94
						体制	94
						取り組み	95
					コンプライアンス	考え方	96
						体制	96
				取り組み		97	
				腐敗防止のための取り組み		98	

日本郵船グループのESG経営

考え方

日本郵船グループのESG経営

▶ESG経営が目指すもの

当社グループは、2018年3月に発表した中期経営計画にて、「ESGの経営戦略への統合」を明示しました。これからも社会や産業から必要とされるSustainable Solution Providerを目指すため、グループ社員一人ひとりが経済性「Economy」のモノサシに「ESG」のモノサシを加えることから始めます。「ESG」のモノサシ

で徹底的に考え抜いた上で、当社グループが社会から必要とされる存在であり続けるために必要だと判断すれば、長期的な視点で、経営資源（ヒト・モノ・カネ・データ）を重点的に投入します。その結果、当社グループの企業価値が向上し、事業基盤のさらなる強化が図れると考えています。

Bringing value to life.

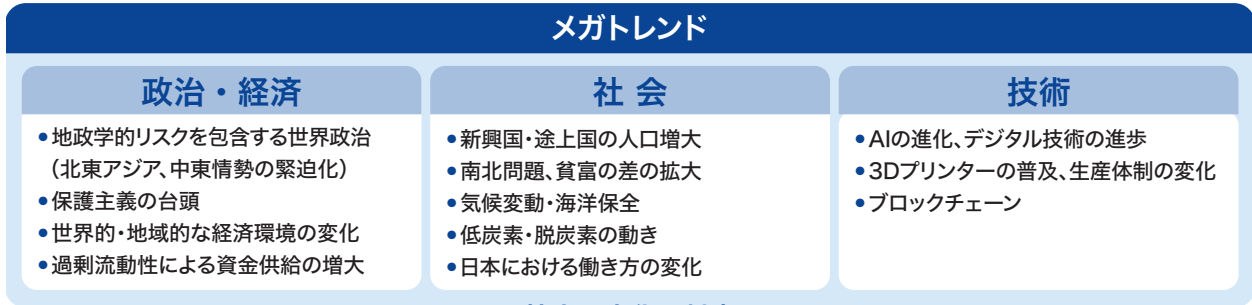
必要なモノ・コトを 必要な時に、必要な人、場所へ
これからも社会から必要とされる企業グループへ

お客さま・パートナーから選ばれる存在／従業員の満足度向上

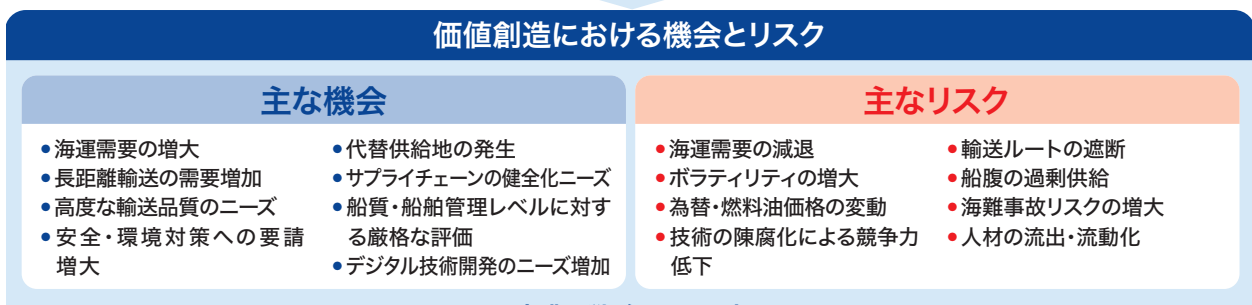


▶企業価値向上プロセス

日本郵船グループと社会の持続的な発展を目指し、“Bringing value to life.”の基本理念に沿って、当社グループの中長期的な成長とお客さまや社会への新たな価値創出を目指します。



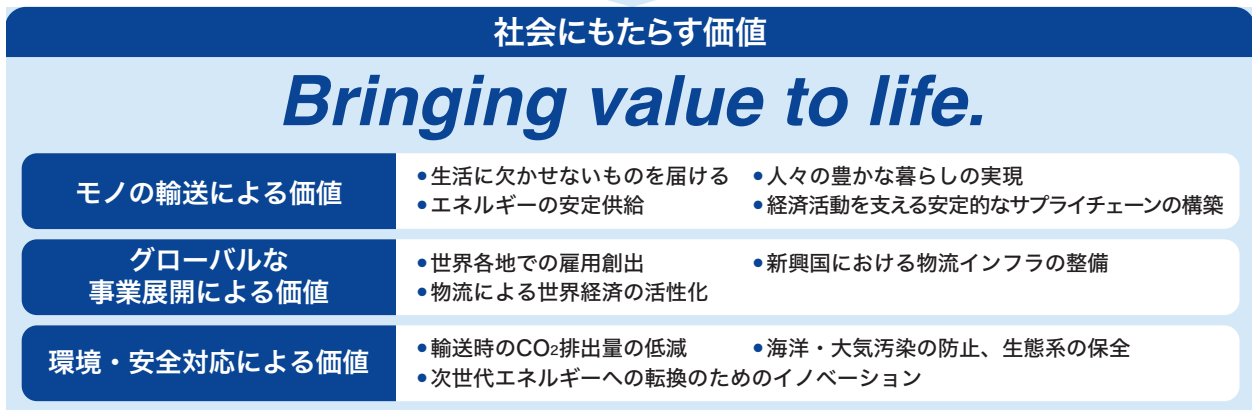
社会の変化に対応



事業・戦略への反映



価値の創出



グループ企業理念

▶ 基本理念



日本郵船グループは1885年の創業以来、「モノ運び」を通じて、世界経済の発展や、人々の生活の向上に貢献してまいりました。人々の暮らしを支えることを誇りに思うと同時に、安全や環境といった時代のニーズを的確に捉え、常に新たな価値を創造しながら、社会的責任を果たしてまいりたいと考えています。

この事業活動をさらに推進するため、グループ企業理念における基本理念を“Bringing value to life.”と定義し、さまざまな活動を通じて幅広く社会に貢献し、ステークホルダーの皆さまをはじめ世の中から信頼され続ける存在でありたいと考えています。

▶ 経営方針

お客様とともに

お客さまから選ばれ信頼されるパートナーであり続けるために、現場第一に徹し、創意工夫に努め、新たな価値の創造を追求します。

株主・投資家の皆さまとともに

公正かつ透明な経営を実践し、効率的な事業活動を通じて、企業価値の増大を目指します。

社会とともに

良き企業市民として積極的に社会の課題に取り組み、環境の保全をはじめとして、より良い地球社会の実現に貢献します。

グループ社員とともに

グローバル企業として、社員の多様性と挑戦する気概を尊重し、人材育成に力を注ぎ、夢と誇りを持って働ける日本郵船グループを目指します。

▶ NYK グループバリュー

「日本郵船グループ企業理念」を実現していく際の心構え。

誠意

うそいつわりのない心・私利私欲のない心。まごころ。
お客様をはじめ、相手を尊重して、相手の立場を徹底的に考え抜く気持ち。思いやり。

創意

これまでだれも考え付かなかった考え。新しい思い付き。
現状に満足せず、より良いものにするための『原動力』、つまり『変革』や『挑戦』。

熱意

一途にそれに打ち込んでいる気持ち。熱心な気持ち。
困難なものに対して、継続して達成するまでやり遂げる熱い思い。



グループ企業行動憲章

私たちは、1885年の創立以来、幾多の困難を乗り越えて、世界海運のリーダーとして健全なる発展を重ねてきました。私たちは、これからも、世界経済・文化の発展の礎として、人および物の広汎な交流の重要性を認識し、安全・確実なサービスの提供にまい進します。

私たちは、海・陸・空にまたがるグローバルな総合物流企業グループとして、安全の確保と環境への取り組みを最優先し、社会的に有用なサービスの向上に向けて、たゆまぬ研鑽に励み、また、お客様の要望に謙虚に耳を傾け、その期待と信頼に応えます。

私たちは、国の内外において、事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、諸法令、国際ルール、およびそれらの精神に則った事業活動を営むことにより、社会の持続可能な発展に向けて、高い倫理観をもって社会的責任を果たします。こうした認識のもとに、ここに「日本郵船グループ企業行動憲章」を定めます。

1. 誠実な事業活動

贈賄などのあらゆる形態の腐敗を許さず、各国の競争法を遵守し、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行い、株主および投資家をはじめステークホルダーとの良好な関係を築き、長期安定的な成長を通じ企業価値の向上を目指します。

2. 安全の確保と環境への取り組み

安全の確保と環境への取り組みを企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動します。あらゆる事業活動を通じ安全対策の拡充および海洋・地球環境、自然生態系の保全に努め、持続可能な成長を目指し、環境にやさしい安全輸送技術の向上のために研鑽します。

3. 保安体制の強化

非合法活動による国際物流ネットワークの遮断や悪用、また情報への不正なアクセスおよび漏洩などを防止するため、保安の確保とその維持に努めます。

4. 諸法令の遵守と人権の尊重

企業は社会の一員であることを自覚し、正義と公正を旨として、各国の法令の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、地域の善良な文化や習慣、ステークホルダーの関心に配慮し、善良なる社会倫理規範にもとることのない企業活動を遂行します。

5. 反社会的勢力の排除

市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは、断固として対決し、関係遮断を徹底します。

6. 社会とのコミュニケーションと情報開示・情報保護

株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を積極的かつ公正に開示します。また、お客様をはじめ事業活動に関わる全ての人々の個人情報保護や各種情報管理の徹底に努めます。

7. 社会貢献活動

良き企業市民として、社会貢献活動を積極的に推進します。

8. 良好な職場環境の保全等

多様な人材が活躍できるよう、社員の多様性、個性、および人間性を尊重し、良好な職場環境の保全に努めます。

経営トップは、本憲章の精神の実現を自らの役割と認識して率先垂範し、日本郵船株式会社ならびにそのグループ会社とその徹底を図るとともに取引先に促し、実効ある社内体制を確立します。また、万一、法令違反や不祥事、その他本憲章に反する重大な事態や緊急事態が発生した場合、経営トップは迅速かつ確に原因究明と問題解決に努め、さらに再発防止に責務を負います。

平成9年12月19日制定

平成16年8月26日改正

平成23年4月1日改正

行動規準

当社グループ企業理念とグループ企業行動憲章を具体化し、役員および従業員が守るべき正しい行動の指針として「日本郵船株式会社行動規準」を定めており、複数の言語にて全世界の当社従業員に展開されています。

参照：「日本郵船株式会社 行動規準」

https://www.nyk.com/profile/pdf/code_of_coduct.pdf

■ 序章

第1章 サービス品質の向上、安全性の追求、環境の保全

第2章 公正な事業活動

第3章 利益相反行為の禁止

第4章 人権、多様な文化の尊重

第5章 社会との関係

第6章 働きやすい職場環境の実現

第7章 情報の取り扱い

第8章 経営トップの責任

第9章 違反の疑いがある行為の報告・相談

取引先に対するCSRガイドライン

当社グループは、グループの企業理念である“Bringing value to life.”を通じて、持続可能な社会に向けて社会的責任（CSR）を果たしたいと考えています。

近年、企業に求められるCSRは多様化しており、サプライチェーンのグローバル化に伴い強制労働、児童労働、環境破壊行為などの世界的な社会問題が顕在化する中、企業単独ではなくサプライチェーン全体での取り組みが求められるようになってきました。当社グループが、事業を遂行しサプライチェーン全体でのCSRを全うするには、お取引先の皆さまとCSRについて共通の認識を持ち、協調して取り組んでいく必要があります。

お取引先の皆さまに、本ガイドラインの主旨と内容をご理解いただき、より一層のCSR活動推進と、上記主旨を踏まえたCSR方針・ガイドラインのお取引先への展開をお願いしています。

I 安全性の追求、地球環境の保全

【安全性の追求】※

- (1) 基本に忠実、かつ継続的な安全活動を遂行し、安全の確保を徹底するよう、適切な措置を講じる。
- (2) サイバーテロの脅威や自然災害等のあらゆる緊急事態に備え、組織的な危機管理の徹底に努める。

【地球環境の保全】*

環境に関する各種条約、各国諸法令等を遵守し、地球環境の保全、環境汚染の防止、生物多様性の保護に努める。廃棄物の減量・リサイクルの推進、省資源・省エネルギー、節水、温暖化ガス排出の削減等への積極的な取り組みに努める。

* 船舶の運航に関しては、日本郵船グループ独自の安全・環境対策推進活動であるNAV9000の指定要求事項の遵守をお願い致します。

II 公正な事業活動**【各国諸法令等の遵守】**

国内外の法令を遵守し、社会規範に則った誠実かつ公正・公平な取引活動を行う。

【競争法・独占禁止法の遵守】

(1) 関係各国の競争法・独占禁止法を遵守し、私的独占、カルテル等の不当な取引制限、不公正な取引方法等の自由競争を阻害する行為は行わない。

(2) 協会会社との取引において、優越的地位の濫用行為は行わない。

【汚職・賄賂などの防止】

汚職と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗の防止に努める。

【情報の開示と透明性の確保】

法令等に基づく適時・適切な情報開示とともに、ステークホルダーに有用な情報提供など、透明性の確保に努める。

【反社会的勢力の排除】

(1) 反社会的勢力又はそれと疑われる者からの不当な要求に対しては、断固として拒否し、一切の関係を持たない。

(2) テロ行為、マネーロンダリング等の犯罪には一切関与しない。また、利用されることのないように留意する。

III 人権、多様な文化の尊重**【人権の尊重、差別の禁止】**

人権を尊重し、人種、信条、宗教、性別、性的指向・性自認、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気、社会的身分等を理由とする差別を行わない。

【非人道的な扱いの禁止】

人の尊厳を傷つけるような行動（誹謗や中傷、ハラスメントなど）が行われないよう、一切の非人道的な扱いを禁止する。

【各国・地域の文化等の尊重】

各国・地域の文化、慣習、言語を尊重し、国際社会や地域社会との調和に心掛ける。

【強制労働、児童労働の禁止】

強制労働、児童労働等の非人道的な雇用の撲滅、適正な賃金支払の確保に努める。また、非人道的な雇用を行う企業とは取引をしない。

【労働者の基本的権利の尊重】

国際条約や各国・地域の法令に基づき定められた労働者の権利（団体交渉権や結社の自由を含む）を尊重する。

IV 働きやすい職場環境の実現**【ワーク・ライフ・インテグレーション】**

労働関連法令を遵守し、違法な長時間労働の撲滅に努めるだけでなく、仕事と生活の統合（ワーク・ライフ・インテグレーション）の実現に向けた働き方を支援する。

【安全で衛生的な職場環境の構築】

安全かつ衛生的な職場環境を保持し、日ごろから事故・労働災害の防止に努める。

V 情報の取り扱い**【知的財産の尊重】**

ソフトウェア、プログラムの不正取得や不正使用等の他人の知的財産権を侵害する行為は行わない。

【情報管理の徹底】

(1)情報セキュリティに関する法規制を遵守し、情報管理を徹底する。

(2)個人情報の取り扱いは特に留意し、漏洩・流出を防止するための適正な体制構築を行う。

お取引先さまにおける取り組み状況に対して、アンケート調査や聞き取りなどモニタリングをさせていただくことや、改善をお願いすることもございます。

このガイドラインは必要に応じて改訂致します。

以上

2010年 4月制定

2017年 2月改正

2020年 1月改正

国連グローバル・コンパクト支持

▶国連グローバル・コンパクト支持

当社は、2006年5月9日付で国連グローバル・コンパクト（以下GC）に賛同、支持表明をいたしました。日本では、地方自治体を含め43社目の参加となります。また、2009年1月には、気候変動に関するイニシアチブ「Caring for Climate」にも賛同し、署名しました。

GCの提唱する考え方は、当社グループの企業理念、方向性と合致しています。真のグローバル企業を目指す当社グループは、世界に通じる国際的なCSRガイドラインであるGCを実践することで、社会の持続可能な成長を実現することができると考えています。

▶国連グローバル・コンパクトとは

1999年、コフィー・アナン国連事務総長が提唱、翌2000年7月、正式に発足したもので、参加する世界の企業に対して人権、労働、環境、腐敗防止の4分野での10原則を支持し、

実践することを求めています。各企業がGCに賛同、支持し社会のよき一員として自発的に行動することによって、社会の持続可能な成長を実現しようというものです。

国連グローバル・コンパクトの10原則

【人権】企業は、

原則1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである

原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

【労働】企業は、

原則3：結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである

原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである

原則5：児童労働の実効的な廃止を支持すべきである

原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

【環境】企業は、

原則7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである

原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである

原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

【腐敗防止】企業は、

原則10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

▶グローバル・コンパクト推進委員会

当社グループにおけるGCの推進と人権侵害の調査・対応を目的として、2010年にグローバル・コンパクト推進委員会を設置し毎年委員会を開催しています。本委員会は、人事グループおよびESG経営推進グループで構成され、「人権」および「労働基準」に関するGC原則1から6に対する取り組みを推進しています。2011年度

から、国内外のグループ会社に対し、毎年研修とHRサーベイを実施し、この分野での理解促進を図っています。なお、GCの「環境」分野への取り組みは環境グループ、「腐敗防止」分野への取り組みは法務・フェアトレード推進グループが中心になって推進しています。

日本郵船グループのマテリアリティ

重要課題とSDGsへの貢献

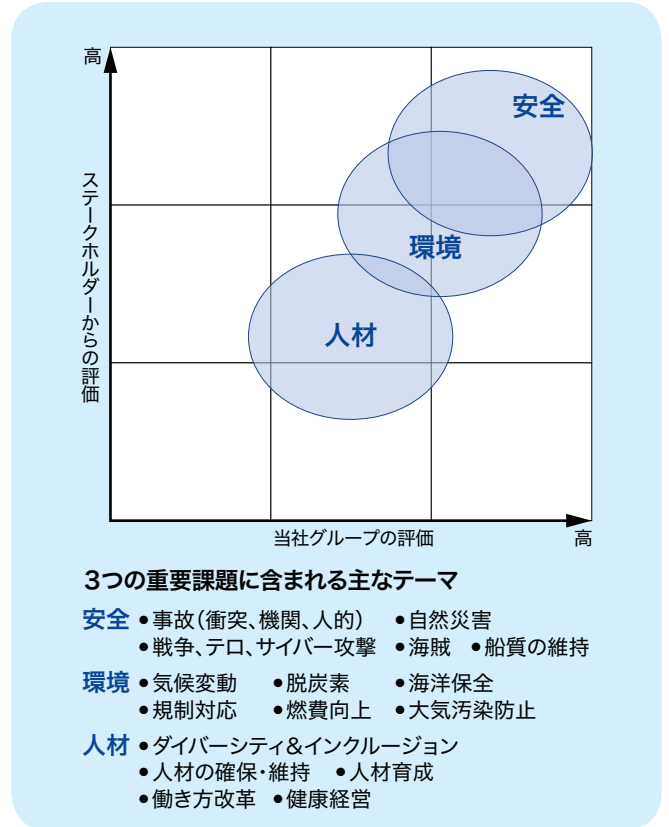
▶当社グループの重要課題について

2017年度、GRIなどの報告ガイドラインやDJSI、FTSE、MSCI、Sustainalyticsなどの評価項目を基に当社グループのリスクや課題を洗い出し、ステークホルダーに与える影響度の観点から重要課題を見直し、「安全」「環境」「人材」は、今後も変わることのない普遍的なテーマであることをあらためて確認しました。

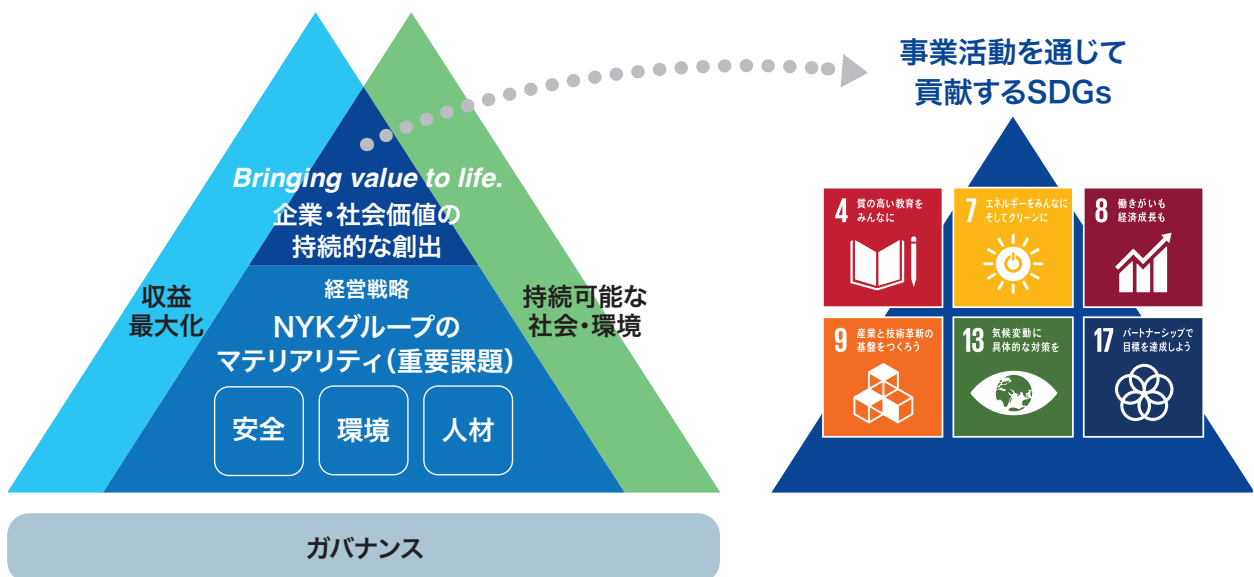
当社グループは、船や飛行機、トラックなどを動かして貨物を運ぶため、事故ゼロを目指した安全への取り組みは最優先事項です。また、グローバルに事業を展開する当社グループにとって、国際的な課題である環境問題への対応は不可欠です。持続可能な社会のために、環境に対するステークホルダーの要請は強まっており、安全・環境への対応は、引き続き一体となって進めていく活動であると認識しています。さらに、安全・環境の担い手は人材であり、企業競争力向上にも欠かせないことから、国籍やジェンダーに拘らず、優秀な人材を確保・育成し、能力をいかに発揮できる多様性の高い組織を目指します。

▶重要課題とSDGsへの貢献

当社グループは、「安全」「環境」「人材」をマテリアリティ(=重要課題)と位置づけ競争力の向上に努めています。また、当社グループの企業価値と社会価値の創出を追求す



ることで、SDGs(Sustainable Development Goals)の達成に貢献していきます。



ESG経営の推進体制

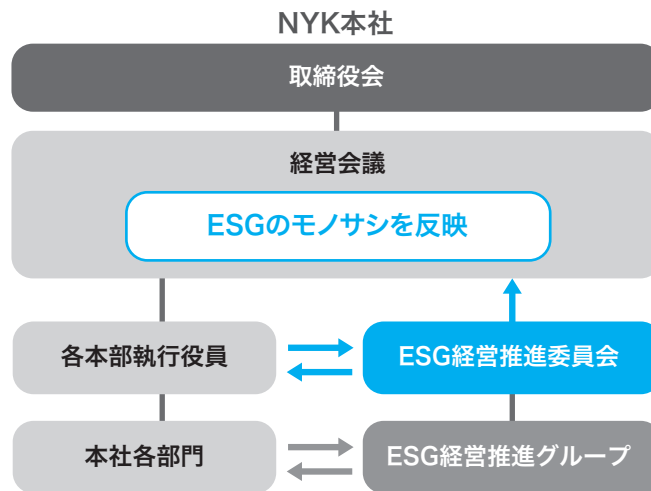
責任と体制

▶ ESG経営の推進体制

当社グループが取り組むESG課題を抽出し、具体的な目標を掲げ、より一層の行動を促すために2020年4月に社長をトップとするESG経営推進体制を整えました。2021年1月にはESG経営推進グループを新設。同年4月、社長をトップとするESG経営推進委員会を設置。委員会の

メンバーは、各本部を代表する執行役員と外部有識者で構成します。委員会では、全社方針や目標の設定とともに、各本部が策定するアクションプランの進捗確認など、ESGに関わる幅広いテーマの討議・審議を行い、経営会議や取締役会へ報告していきます。

ESG経営推進体制図 (2022年3月31日現在)



参照: NYKグループESGストーリー
<https://www.nyk.com/esg/esg-story/>

▶ 当社グループの経営推進体制

当社グループは、本社にESG経営推進グループを置き、本社の各グループおよび国内主要グループ会社57社および海外の4拠点(北米、欧州、東アジア、南アジア)に担当者を配置、ESG経営の推進体制を整えています。ESG経営推進グループでは、国内外グループ会社へのESG経営の浸透、統合報告書やWebサイトでの情報発信、

ESG格付対応のほか、当社グループ内の各種活動のとりまとめ、研修の実施による理解促進などに努めています。さまざまなステークホルダーからの要請を把握し、これからも社会から必要とされる企業グループであり続けるために社内変革を推進していきます。

推進体制 (2022年3月31日現在)



ESG 経営の社内浸透・実践

当社グループでは、ESG経営の浸透と実践を目的として、ESG経営推進グループが中心となり、以下のような取り組みを行っています。

● ESG Navigators制度

2021年度より当社では“ESG Navigators制度”を始めました。ESG Navigatorsとは各部署のESG担当者のことです。現在本社内全46部署にグループ長・室長が任命したESG Navigators 72名が在籍しています。

船の世界ではNavigatorは航海士のことです。航海士は船長とコミュニケーションを取り、航海計画を立てる重要な役割を担っています。ESG NavigatorsはボトムアップでESG経営を進めるためのグループ長・室長の補佐役です。グループ内のさまざまな意見を聞き、自由闊達な意見交換をするために欠かせない存在です。

ESG経営推進委員会で決めた方針はESG Navigatorsを通じて社内に浸透していきます。ESG Navigatorsが上申する現場からの意見がESG経営推進委員会での議論に影響を与えています。当社グループではトップダウンとボトムアップの両方のアプローチからESG経営を推進することで、サステナビリティの考え方に基いたESG経営を実践しています。

● ESG Navigators' Dialogue

社内向け情報共有、および勉強会の場として2021年度は全10回実施し、延べ約1,000名が参加しました。ESGの考え方を上手く活用した各部署の事例共有や、サステナビリティ全般にかかわる世の中の動き、専門知識のアップデートを目的として行っています。

● ESG関連情報発信

本社およびグループ会社向けのITプラットフォームを新たに整備し、毎日ESG関連情報やニュースの発信を行っています。双方向の情報のやり取りが可能な仕組みを作ることでグループ全体のタイムリーな情報共有を実現しています。

● その他の取り組み

- ✓ eラーニング (ESG経営、環境、独占禁止法など)
- ✓ 新入社員向けESG研修
- ✓ グループ報“YUSEN”等へのトピック掲載
- ✓ 当社グループ社員を対象としたイベントの実施 (テーマ: 統合報告書など)
- ✓ ESGをテーマとした外部有識者講演会の実施
- ✓ 社外パートナーによるオンライン講演会 (テーマ: コミュニティ)

Environment

環境

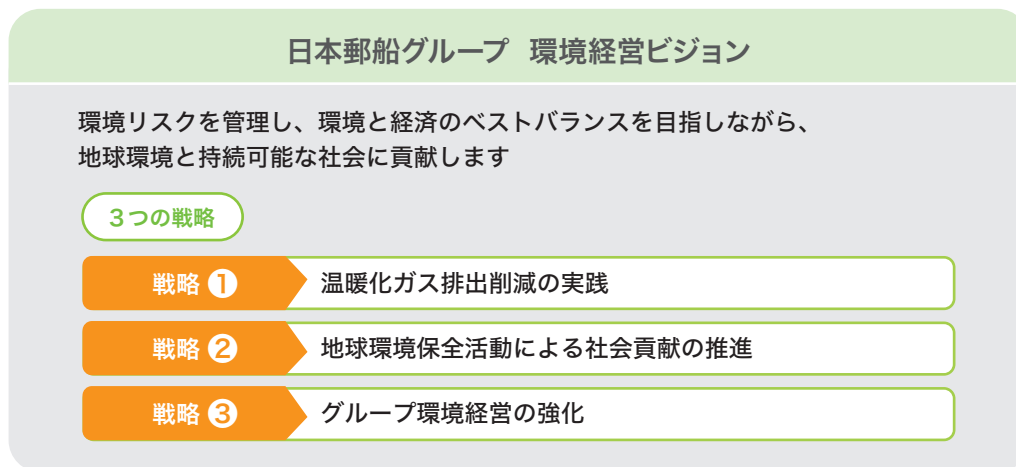
環境

環境

考え方

▶日本郵船グループ環境経営ビジョン

当社グループは、環境経営を強化するため2005年3月に環境経営ビジョンを制定しました。持続可能な社会、すなわち「青く美しい地球」そして「次世代に安心して引き継げる社会」の実現に向けて、3つの戦略を策定しグループ一丸となって取り組んでいます。



このビジョンのもと、グループ環境方針、および方針に沿った具体的な環境マネジメントプログラムに基づいて、各現場でさまざまな環境活動を実践しています。

▶日本郵船グループ環境方針

1. 企業活動が地球環境に与える影響を考慮し、必要な目的・目標を定め、これらを定期的に見直し、継続的な改善を図ることにより、海洋・地球環境・生物多様性の保全に努めます。
2. 安全・環境に関する法律・規制等の遵守はもとより、積極的な自主基準の制定・運用に努めます。
3. 運航船隊の安全確保をはじめ、内陸・内水及び航空輸送を含む全ての輸送モード、並びにターミナル、倉庫など海・陸・空に広がるサービスの安全確保に努めます。
4. 省資源、省エネルギー、廃棄物削減、リサイクル等に取り組み、特に温室効果ガス、オゾン層破壊物質、有害物質等の排出を抑制・防止します。
5. 船舶・航空機をはじめとする輸送機器、荷役機器、資材などの調達による環境負荷を出来る限り小さくすることに努め、環境にやさしい技術等の採用を推進します。
6. 社内広報活動・環境セミナー等を通じて、社員一人ひとりの環境意識を高め、会社の環境方針を浸透させます。
7. 社会との対話を密にし、積極的な環境情報開示、環境保全活動への助成・支援に努めることで、広く社会に貢献します。

代表取締役社長

2001年9月1日制定

2009年4月1日改訂

2017年4月1日改訂

行動計画・目標

▶「環境経営指針」によるGHG排出量の把握と管理

地球温暖化防止に向け、運航船舶からのGHG排出量の削減に取り組んでいます。GHG排出量を把握し、削減目標を管理するため、環境経営指標を導入しています。

環境経営指標は、IMO^{*}のガイドラインに準拠したGHG排出原単位を用いています。

$$\text{環境経営指標} = \frac{\text{環境負荷 (GHG排出量)}}{\text{事業付加価値 (海上輸送重量トン・キロメートル)}}$$

また、この指標は独自に開発した指標データ管理システムより算出、管理しています。




※ IMO

International Maritime Organization

国際海事機関の事。海運・造船に関する技術的問題や法律的問題について、政府間の協力の促進や条約の策定等を行っている国連の専門機関。

当社の温室効果ガス削減達成実績と最新の目標は下記の通りです。

温室効果ガス削減目標

発表年	2011年	2014年	2018年	2021年
発表媒体	More Than Shipping 2013	More Than Shipping 2018	Staying Ahead 2022	環境宣言 ^{※1}
基準年	2010年	2010年	2015年	—
目標年	2015年	2018年	2030年	2050年
目標削減率	10%	15%	30%	ネットゼロ
削減実績	 13.4%	 14.3% (17年度)	 SCIENCE BASED TARGETS DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION	

当社の中長期環境目標はSBT認定^{※2}を取得いたしました。

※1 環境宣言

2021年9月30日、日本郵船グループの外航海運事業に関連するGHG削減長期目標を「2050年までのネット・ゼロエミッション達成」とすることを決定しました。

参照：ニュースリリース「外航海運事業におけるGHG削減長期目標「2050年までのネット・ゼロエミッション達成」」

https://www.nyk.com/news/2021/20210930_03.html

※2 SBTイニシアチブ

産業革命前からの気温上昇を2°C未満に抑えるため、企業による科学的根拠に基づいたGHG排出削減目標達成を推進することを目的として、気候変動対策に関する情報開示を推進する機関投資家の連合体であるCDP、世界資源研究所 (WRI)、世界自然保護基金 (WWF)、国連グローバル・コンパクト (UNGC) の4団体により設立されたイニシアチブ。

2022年3月時点で、世界1,200以上の企業が認定を受けており、日本企業では当社が20社目となります。

なお、現在の目標の進捗状況は下記の通りです。

環境経営指標データ

船種	環境経営指標 (g-CO ₂ /トン・キロメートル)						改善率 2015年度比
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
スコープ1 (船舶 + 航空機)	6.36	6.33	6.26	6.21	6.18	6.11	-3.93%

※ 数値が減少するとトン・キロメートルあたりのGHG排出量が改善したことになります。

■ 2020年度環境マネジメントプログラム

	目標・指標	手段・施策	達成状況
1	環境活動の推進		
	1. NYKグループマルチサイトの認証維持とサイト内のガバナンス強化 2. EMSマニュアルの継続的な改善 3. ISO14001の認証維持 4. 安全・環境対策推進委員会の開催 5. グループ環境経営連絡会の開催	1. NYKグループマルチサイトの認証維持とサイト内のガバナンス強化 2. EMSマニュアルの継続的な改善 3. ISO14001の認証維持 4. 安全・環境対策推進委員会の開催 5. グループ環境経営連絡会の開催	1. 地域・事業に合った適切な活動の維持、および顧客要望に応じた認証維持(46サイト) 2. 本年度のEMS改訂2箇所 3. マルチサイトによるISO14001の認証更新 4. 安全・環境対策推進委員会 (SEMC) の開催(5月) 5. グループ環境経営連絡会の開催(11月)
2	業界基準・自社基準の制定・遵守		
	1. 船舶運航に関する条約・法律・規制の把握および遵守徹底 2. 海運業界を通じた持続可能な社会のための国際ルール作りへの貢献	1. NAV9000規格のレビュー 2. 国際ルール策定に向けた会合への出席	1. E-Auditを開始(8月) 2. 国際ルール策定に積極的に関与→各幹事会(業界団体幹事会・IMO MEPC等)に参加
3	温暖化防止		
	1. 環境経営指標 (GHG排出量削減率) の設定(2030年度までに2015年度比較 燃料消費効率率30%向上) 2. 当社グループ全体のGHG排出量の把握 3. インターナルカーボンプライシング、TCFD導入に向けた継続的なスタディ	1. 本船データの収集および燃節活動の取り組み 2. IMO目標および中計環境目標を踏まえた温室効果ガス削減の具体化 3. インターナルカーボンプライシング、TCFD導入に向けた継続的なスタディ	1. 燃節活動の取り組みおよび、本船からの環境経営指標算出用データ(輸送量および燃料使用量)の収集 2. 2015年度比改善率: 3.9% 環境経営指標: 6.11 3. インターナルカーボンプライシングを参考値として導入
4	大気汚染防止		
	窒素酸化物 (NOx) および硫黄酸化物 (SOx) 排出量削減	1. 電子制御エンジンの採用 2. NOxおよびSOx排出低減機器の搭載	1. 新造船6隻に採用 2. NOx排出低減装置: 1隻 SOx排出低減装置: 累積111隻の搭載を決定
5	海洋環境保全 環境に優しい技術等の採用		
	1. バラスト水処理装置の搭載推進 2. 環境に優しい解撤の実施 3. NYKトータルビルジシステムの採用推進	1. 搭載船の拡大 2. シップリサイクルでのNYKスタンダード遵守 3. 新造船への積極的採用	1. 243隻への搭載完了 2. NYKスタンダードを遵守の上、4隻実施。条約発効に先駆けてIHM (Inventory of Hazardous Materials) 搭載を実行中 3. 新造船5隻に採用
6	省資源・省エネルギー・廃棄物削減、リサイクル等への取り組み		
	本店オフィスでの水・紙の使用量、およびGHG(電気・蒸気)排出量をそれぞれ2019年度比0.5%削減	定期的な測定を行い、社内周知および情宣によりオフィス省エネの徹底を図る	水36.7%減・紙60.4%減、電気・蒸気のGHG排出量15.1%減・31.4%増と蒸気以外の項目で目標達成
7	環境保全活動への意識高揚		
	1. 環境研修等の実施 2. 環境「eラーニング」の実施 3. 社員向け環境情宣活動の実施	1. 環境研修・勉強会の実施 2. 環境「eラーニング」コンテンツ作成、および受講者数(受講率)向上 3. グループ報などへの環境掲載記事の記録・環境保全キャンペーン実施	1. CSR研修を通して実施(4月・10月) 2. 2020年11月-2021年1月実施 受講率95% 3. グループ報に連載記事を掲載(国内: 奇数月・海外: 毎月)、環境川柳、環境フォトコンテスト等の実施(6月-9月)
8	環境情報の開示		
	1. NYKレポートの発行 2. 社外からの環境に関するアンケートへの対応 3. 当社Webサイトでの最新の環境情報を開示 4. GHG排出量の情報開示	1. 記載内容の見直し・更新・発行 2. 取り組み事項による効果を社外からのアンケートにて積極的に開示 3. 掲載項目の見直し・更新 4. スコープ1,2,3のデータ検証および情報開示	1. NYKレポートを発行(9月) 2. アンケート・取材15件対応 外部評価を開示 3. Webサイトをリニューアル 4. (一財)日本品質保証機構(JQA)の第三者検証を受け開示(8月)

■ 2021年度環境マネジメントプログラム

目標・指標	手段・施策
1 環境活動の推進	
1. NYKグループマルチサイトの認証維持とサイト内のガバナンス強化 2. EMSマニュアルの継続的な改善 3. ISO14001の認証維持 4. 安全・環境対策推進委員会の開催 5. グループ環境経営連絡会の開催	1. 当社グループマルチサイトの認証維持とサイト内のガバナンス強化 2. EMSマニュアルの継続的な改善 3. ISO14001の認証維持 4. 安全・環境対策推進委員会の開催 5. グループ環境経営連絡会の開催
2 業界基準・自社基準の制定・遵守	
1. 船舶に関する条約・法律・規制の把握および遵守徹底 2. 海運業界を通じた持続可能な社会のための国際ルールづくりへの貢献	1. NAV9000監査実施 2. 国際ルール策定に向けた会合への出席
3 温暖化防止	
1. 環境経営指標 (GHG排出量削減率) の設定 (2030年度までに2015年度比較 燃料消費効率30%向上) 2. 当社グループ全体のGHG排出量の把握 3. インターナルカーボンプライシング、TCFD導入に向けた継続的なスタディ	1. 本船データの収集および燃節活動の取り組み 2. IMO目標および中計環境目標を踏まえた温室効果ガス削減の具体化 3. インターナルカーボンプライシング、TCFD導入に向けた継続的なスタディ
4 大気汚染防止	
窒素酸化物 (NOx) および硫黄酸化物 (SOx) 排出量削減	1. 環境規制を満たした船舶の発注 2. 適合油の適切な使用
5 海洋環境保全 環境に優しい技術等の採用	
1. バラスト水処理装置の搭載推進 2. 環境に優しい解撤の実施 3. 海洋プラスチック汚染の実態解明への貢献	1. 搭載船の拡大 2. シップリサイクルでのNYKスタンダード遵守 3. 船舶を用いたマイクロプラスチックの採取継続
6 省資源・省エネルギー・廃棄物削減、リサイクル等への取り組み	
本店オフィスでの水・紙の使用量、およびGHG(電気・蒸気) 排出量をそれぞれ2020年度比0.5%削減	定期的な測定を行い、社内周知および情宣によりオフィス省エネの徹底を図る
7 環境保全活動への意識高揚	
1. 環境研修等の実施 2. 環境「eラーニング」の実施 3. 社員向け環境情宣活動の実施	1. 環境研修・勉強会の実施 2. 環境「eラーニング」コンテンツ作成、および受講者数(受講率)向上 3. グループ報などへの環境掲載記事の記録・環境保全キャンペーン実施
8 環境情報の開示	
1. NYKレポートの発行 2. 社外からの環境に関するアンケートへの対応 3. 当社Webサイトでの最新の環境情報を開示 4. GHG排出量の情報開示	1. 記載内容の見直し・更新・発行 2. 取り組み事項による効果を社外からのアンケートにて積極的に開示 3. 掲載項目の見直し・更新 4. スcope1,2,3のデータ検証および情報開示

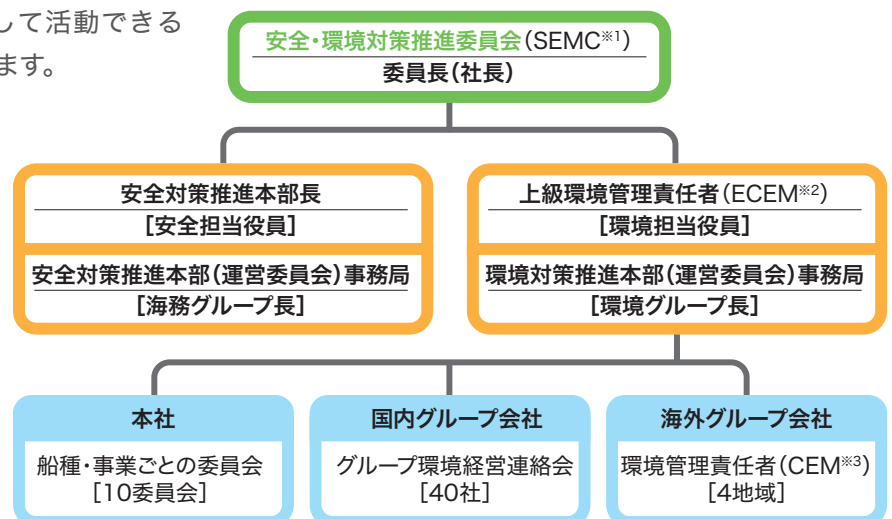
体制

▶ 責任と体制

■ 組織体制

当社グループは、東京本社に「安全・環境対策推進委員会」(委員長：社長)を置き、世界で連携して活動できるグローバルマルチサイト体制を整えています。

環境活動推進体制図



※1 SEMC
Safety & Environmental Management Committee

※2 ECEM
Executive Chief of Environmental Management

※3 CEM
Chief of Environmental Management
環境管理

▶環境マネジメントシステム

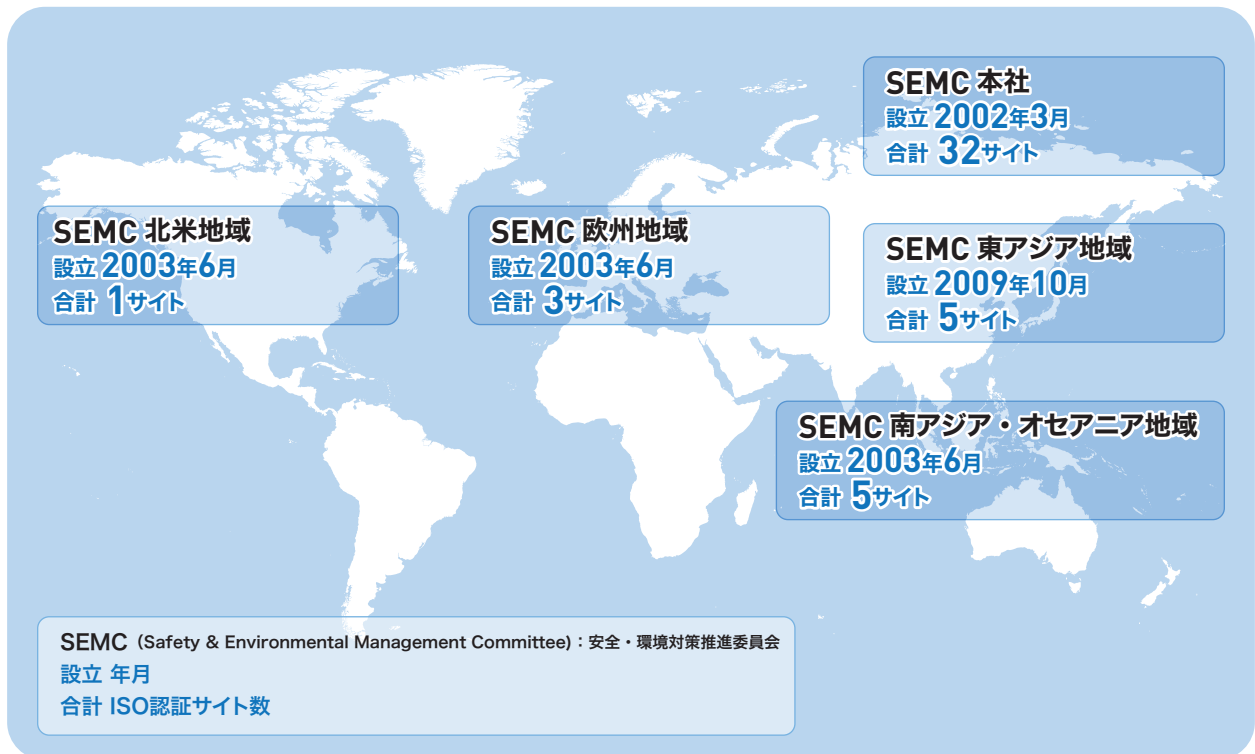
■ ISO 14001認証 (環境マネジメントシステム)

当社グループは、グループ共通の環境方針の下、46サイトおよび用船を含む約790隻の運航船を対象にグローバルマルチサイトシステムによるISO 14001:2015環境認証を取得しています。グループ全体を主要4地域

(欧州、南アジア・オセアニア、東アジア、北米) と日本に分け、各地域に環境管理責任者および安全・環境対策推進委員会を配置し、グローバルな環境活動を展開しています。



ISO 14001認証取得サイト一覧



ISO 14001 : 2015 認証取得サイト一覧

日本	
日本郵船 (株)	本店
	横浜支店
	名古屋支店
	関西支店
	九州支店
	九州支店 門司事務所
	東京コンテナターミナル
	神戸コンテナターミナル
	日本郵船歴史博物館
	日本郵船氷川丸
NYK LNG シップマネージメント (株)	本社 & 管理船
NYKバルク・プロジェクト (株)	本社
(株) MTI	本社
	YOKOHAMA LAB
郵船ロジスティクス (株)	本社
	品川事務所
(株) NYK Business Systems	本社
(株) ジェネック	福岡事務所
(株) ホンマ 環境事業本部	横浜リサイクルセンター
	東京事務所
内海曳船 (株)	本社 & タグボート
	東京事務所
	水島事業所
	堺事業所
	広島事業所
	尾道出張所

日本	
内海曳船 (株)	徳山出張所
	宇部出張所
	大分出張所
	松山出張所
	小松島出張所
沖縄海運産業 (株)	本社 & タグボート
北米地域	
NYK Group Americas Inc.	Secaucus Office (Regional HQs)
欧州地域	
NYK GROUP EUROPE LTD.	London Office (Regional HQs)
NYK Energy Transport (Atlantic) Ltd.	London Office
NYK LNG Shipmanagement (UK) Ltd.	London Office and Vessels
東アジア地域	
Yusen Logistics (China) CO.,LTD	Shanghai Office
	Kunshan Huaqiao Logistics Center
NYK Automotive Logistics (China) Co.,Ltd.	Tianjin Office
	Shanghai Office
NiMiC Ship Management Co., Ltd.	Taipei Office
南アジア・オセアニア地域	
NYK SHIPMANAGEMENT PTE LTD	Singapore Office and Vessels
NYK GROUP SOUTH ASIA PTE LTD	Singapore Office
NYK BULKSHIP (ASIA) PTE. LTD.	Singapore Office
NYK RORO (THAILAND) CO., LTD.	Bangkok Office
NYK Australia Pty Ltd	Melbourne Office

■ 内部監査・外部監査の実施状況

当社では、環境に関する内部監査および外部監査を毎年実施しています。

2021年度は、以下の通り実施しました。

内部監査

実施実績	本店内部署	6部署
	支店	1店
	国内グループ会社	5社10サイト
	海外グループ会社	4社5サイト
	本船	0隻

外部監査

実施実績	本店内部署	6部署
	支店	1店
	国内グループ会社	5社11サイト
	海外グループ会社	4社5サイト
	本船	14隻

▶コミュニケーション

■ 外部ステークホルダーとのコミュニケーション

当社では、外部ステークホルダーからの依頼により、当社の環境に関する情報提供を行っています。2021年度に対応したアンケートは28件でした。

取り組み

▶環境負荷データの把握

■ 国内外グループ会社の環境負荷データの把握

当社では、当社グループ全体の環境負荷を把握し各社での取り組みを促すため、国内・海外の連結子会社を対象に、電気、ガスや燃料などのエネルギー使用量や産業廃棄物などの環境負荷データの収集および集計を行っています。2017年度からは、環境負荷データ収集・集計システム『Eco Track』を採用し、より効率的、かつ、正確なデータの入手に努めています。

国内

2007年1月より国内主要連結グループ会社を対象にデータ収集を開始しました。2021年7月時点では、44社の230事業所より18項目のデータ収集を行い、環境パフォーマンスの見える化に取り組んでいます。

海外

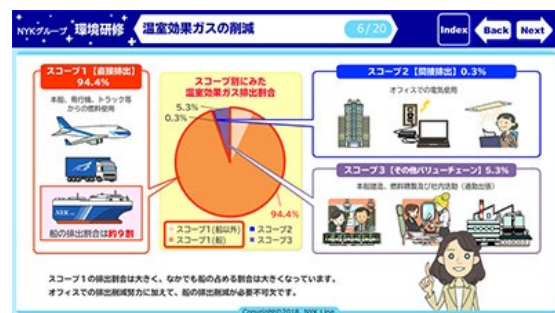
2008年1月より海外主要連結グループ会社を対象にデータ収集を開始しました。このネットワークはデータ収集だけでなく、各社との環境コミュニケーションルートにもなっています。2021年7月時点では、157事業所より18項目のデータを収集しています。

今後、さらなる対象範囲拡大およびデータ精度の向上に努めていきます。

▶環境教育

■ 社員教育・環境eラーニング

当社では毎年eラーニングによる環境教育を実施し、社員の環境意識の維持・向上に努めています。第15回目の環境eラーニングでは、環境問題に関する国際的な動きの他、NYKグループの取り組みとしてISO14001認証取得や省エネ技術を紹介しました。2021年度は11月から実施し、世界各国の当社グループ社員が受講しました。





■ 環境保全キャンペーン「The Earth Is Our Home」の実施
2021年の活動



毎年6月5日（環境の日）に合わせて、国内外グループ社員を対象に環境保全キャンペーン「The Earth Is Our Home」を実施しています。2021年は以下の活動を行いました。

1. 川柳コンテストの実施

社員の環境意識の向上を図ることを目的に、当社グループ社員より川柳を募集しました。最優秀賞1点、優秀賞2点を選出し表彰しました。

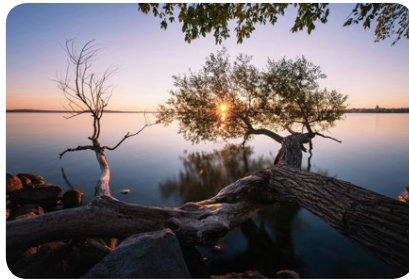
	● 忘れない これまでありがとう C重油
	● 現場なの テレワークとか させてくれ ● いい仕事 してると言われ 照れワーク

2. 環境フォトコンテスト

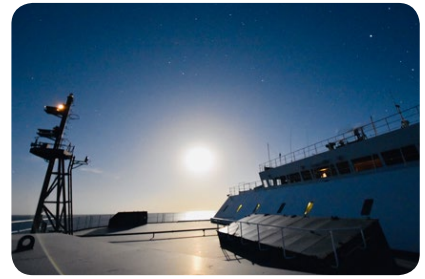
国内外の当社グループ社員を対象に実施し、多数の応募の中からこちらの3作品が優秀賞に選ばれました。



▲ Lake in Austria



▲ Mystic Sunrise



▲ Full Moon on the Ocean

3. 環境スローガンコンテスト

海外グループ社員を対象に環境に関するスローガンを募集しました。多数の応募の中から、以下3つのスローガンを表彰しました。

1st	Simple life is friendly to environment
2nd	NYK: FRIENDSHIPPING
3rd	We Love Earth, Earth Loves us.

環境関連データ

▶ 環境規制へのコンプライアンス

当社は、環境に対する法律・規制等を遵守し、環境汚染防止に努めていますが、事業を通して海洋汚染などの事故が発生した場合には、被害を最小限にとどめると

ともに、迅速な回復に努めます。修復に要した費用は年度ごとに把握しており、2020年度に環境損傷回復を目的として発生した費用は0円でした。

参照：「環境会計」(P.23)

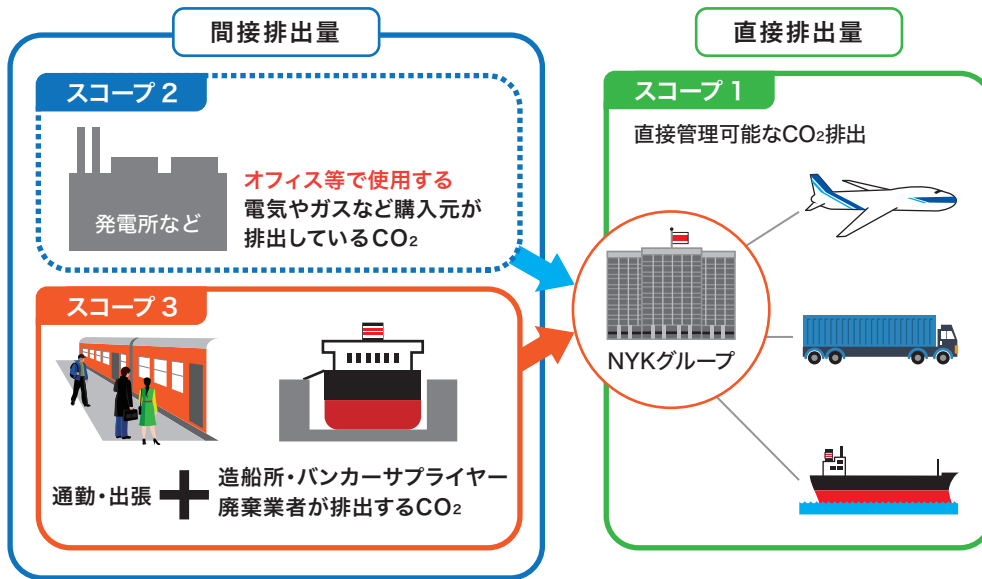
▶環境負荷データ

■ GHGプロトコルに基づく情報開示

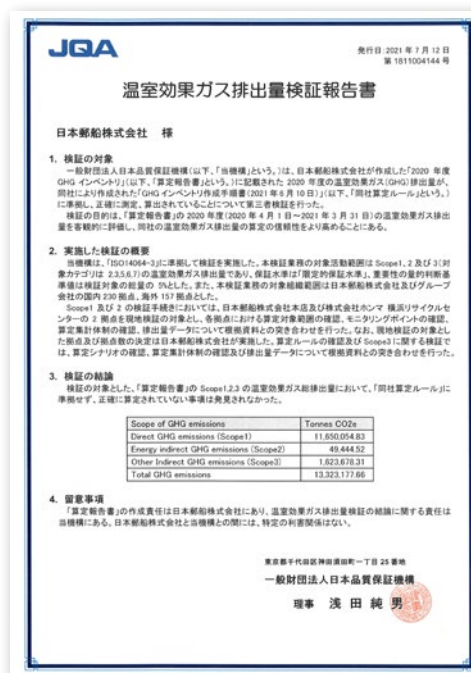
当社は、国内外グループ会社から収集している温室効果ガス (GHG: Greenhouse Gases) 排出のデータについて、国際的な算定・開示基準であるGHGプロトコルのスコープ1、2だけでなく2012年よりスコープ3にも対応し算出しており、毎年算出するスコープ1、2、3のGHG排出データについて、第三者検証機関によるデータ検証を受

け、正確な数値を開示しているとの保証書 (Assurance Statement) を取得しています。スコープ3に対応したデータの集計・算出・開示が第三者検証機関による検証を受け、保証書を取得したのは、海運業界では世界で初めてとなります。

日本郵船グループのスコープ1、2、3関連図



参照：「GHG排出量データ」(P.40)



▲ JQA 温室効果ガス排出量検証報告書

▶環境データ

2020年度の当社グループのGHG排出量割合

内容	排出量(割合)
スコープ1 (運航船舶、航空機、トラック等)	87.4%
スコープ2 (オフィス)	0.4%
スコープ3 (船舶の建造、通勤・出張)	12.2%
合計	100.0%

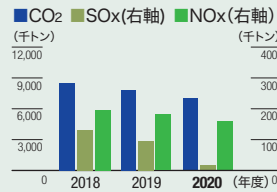
※ CO₂e : CO₂ equivalent。二酸化炭素換算
 ※ スコープ1、2、3のGHG排出量データは、第三者検証機関によるデータ検証を受けています
 検証報告書 (<https://www.nyk.com/esg/envi/data>)

運航船舶/航空機

日本郵船

INPUT (運航船舶)				OUTPUT			
(年度)				(年度)			
2018	2019	2020	2020	2018	2019	2020	2020
(千トン)				(千トン)			
C重油	2,574	2,361	2,103	CO ₂ 排出量	8,473	7,860	6,954
A重油	0	0	0	SOx	131	96	20
軽油	143	153	126	NOx	196	182	161

※ Sox Global Capに対応したことで、2020年1月1日より、船用燃料の成分を含有硫黄分Max3.5%のHSFOから含有硫黄分Max0.5%のLSFOへ仕様変更したためSOx排出量が減少しました



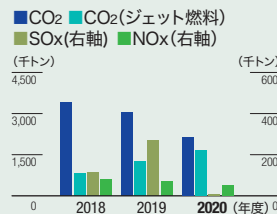
国内外グループ会社

INPUT (運航船舶)				OUTPUT			
(年度)				(年度)			
2018	2019	2020	2020	2018	2019	2020	2020
(千トン)				(千トン)			
C重油	973	876	624	CO ₂ 排出量	3,413	3,040	2,114
A重油	20	20	17	SOx	116	268	6
軽油	100	76	36	NOx	79	70	49

※ Sox Global Capに対応したことで、2020年1月1日より、船用燃料の成分を含有硫黄分Max3.5%のHSFOから含有硫黄分Max0.5%のLSFOへ仕様変更したためSOx排出量が減少しました

INPUT (航空機)				OUTPUT			
(年度)				(年度)			
2018	2019	2020	2020	2018	2019	2020	2020
(kL)				(千トン)			
ジェット燃料	322,673	506,459	666,878	CO ₂ 排出量	803	1,247	1,642

※ 日本郵船および国内外グループ会社が使用するLNG燃料の使用量およびCO₂排出量は、上記に含まれていません。(参考)INPUT 186千トン、OUTPUT 510千トン

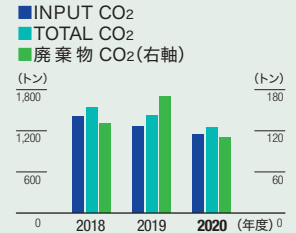


オフィス INPUTは使用実績のある資源・エネルギーなどを掲載

日本郵船本店

INPUT				OUTPUT			
(年度)				(年度)			
2018	2019	2020	2020	2018	2019	2020	2020
(kwh)				(トン)			
電気	2,353	2,194	1,960	一般廃棄物	40	52	33
A重油	0	0	0	産業廃棄物	4	5	4
B・C重油	0	0	0	リサイクル	103	83	50
軽油	0	0	0	廃棄物CO ₂ 排出量	131	170	110
灯油	0	0	0	INPUT CO ₂ 排出量	1,405	1,256	1,144
ガソリン	15	12	8	TOTAL CO ₂ 排出量	1,536	1,426	1,254
液化石油ガス(LPG)	0	0	0				
都市ガス	21	20	11				
蒸気	1,352	1,028	1,352				
温水	0	0	0				
冷水	0	0	0				
水	17	15	10				
紙	20	18	7				

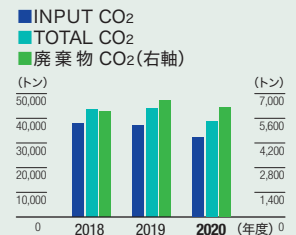
※ 電気使用量は本店内ビルテナントとの共有部を含め算出しています
 ※ 2020年度の電力由来のCO₂排出量の算出には、東京電力エナジーパートナー(株)(旧:東京電力(株))の係数0.457kg-CO₂/kWh(2019年度実績)を使用しています
 ※ 廃棄物の再利用率は57%です
 ※ INPUT CO₂排出量は、INPUTの項目が起因して排出されるCO₂排出量です



国内グループ会社

INPUT				OUTPUT			
(年度)				(年度)			
2018	2019	2020	2020	2018	2019	2020	2020
(kwh)				(トン)			
電気	49,292	51,930	47,007	一般廃棄物	939	957	765
A重油	9	9	7	産業廃棄物	1,211	1,426	1,495
B・C重油	0	0	0	リサイクル	314	317	244
軽油	4,624	4,415	4,145	廃棄物CO ₂ 排出量	5,981	6,594	6,194
灯油	50	47	48	INPUT CO ₂ 排出量	37,785	37,213	32,387
ガソリン	615	579	477	TOTAL CO ₂ 排出量	43,766	43,807	38,581
液化石油ガス(LPG)	51	71	62				
都市ガス	377	317	261				
蒸気	222	134	174				
温水	1,519	2,048	95,211				
冷水	163,121	115,012	627,758				
水	218	123	103				
紙	457	420	362				

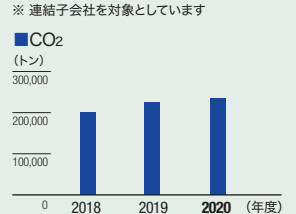
※ 2020年度の電力由来のCO₂排出量の算出には、環境省が発刊している電気事業者別排出係数(2019年度実績)を使用しています
 ※ 連結子会社を対象としています
 ※ INPUT CO₂排出量は、INPUTの項目が起因して排出されるCO₂排出量です



海外グループ会社

INPUT				OUTPUT			
(年度)				(年度)			
2018	2019	2020	2020	2018	2019	2020	2020
(kwh)				(トン)			
電力	55,866	60,793	68,552	CO ₂ 排出量	199,471	224,465	235,100
ガソリン	42,278	26,344	48,703				
軽油	21,050	48,520	27,372				
LPG	616	588	314				
天然ガス	7,137	4,921	9,486				

※ 電力由来のCO₂排出量の算出には換算係数としてCarbon Foot Print/Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)を参照しています
 ※ 連結子会社を対象としています



▶環境会計

環境保全に要した費用を正しく把握し、その結果の見直しを繰り返し行うことによって、事業活動における適切な環境保全活動を目指すことが当社の環境会計における基本的な考え方です。

2020年度の総括

当社グループは、事業活動における適切な環境保全活動を推進するために、環境活動に要した費用を正しく把握し、その結果を毎年見直しています。2020年度は本邦初のLNG燃料船「SAKURA LEADER」を竣工させ、その他引き続きSOxスクラバーの搭載など、地球温暖化や大気汚染防止に力を入れました。

環境保全コスト / 効果の年度比較

(単位:百万円)

	2019年度	2020年度
地球温暖化や大気汚染の防止、海洋環境の保全、省資源、環境技術の採用	13,679	13,744
効果	396	1,687

当社独自の分類

(単位:百万円)

環境方針	目的	項目	環境保全コスト
1. 継続的な改善	環境マネジメントシステム維持	構築、運用、ISO認証(含む人件費)	114
2. コンプライアンス	環境損傷回復	海洋汚染などの修復	0
3. 安全の確保	事故、トラブルの削減	NAV9000などの安全推進活動(含む人件費)	157
4. 地球温暖化・大気汚染の防止、 海洋環境の保全、省資源	地球温暖化や大気汚染の防止	助燃剤の使用、船舶の燃費節減活動、プロペラの研磨など	382
	海洋汚染防止	VLCCカーゴタンク底板耐食鋼採用など	0
	資源の節約	グリーン購入*	0
5. 環境技術の採用	地球温暖化や大気汚染の防止	電子制御エンジンの搭載、LNG燃料推進機器などの省エネ機器の搭載、 低硫黄燃料対策など	8,664
	オゾン層破壊防止	船舶空調機・冷凍機など	0
	海洋汚染防止	バラスト水処理装置や当社独自のビルジシステムなど	3,547
	研究開発費用	スマートフリートオペレーション、船用大型主機のCO ₂ /NOx排出削減技術	856
6. 環境教育	環境意識の高揚と環境方針の浸透	環境eラーニング、環境保全キャンペーンなど	1
7. 社会活動	情報開示、社会貢献など	NYKレポート作成費用、環境関連団体への協賛など	21
合計			13,744

* FSC認証を採用しているが、価格差が大きくないのでゼロで計上

環境省ガイドラインによる分類

(単位:百万円)

環境保全コスト	分類	投資	費用
1 事業エリア内コスト			
①公害防止コスト		9,495	5
②地球環境保全コスト		2,734	360
③資源循環コスト		0	0
2 上・下流コスト		0	0
3 管理活動コスト			
①環境マネジメントシステム整備、運用		0	272
②環境情報開示、環境広告		0	19
③環境教育		0	2
④環境改善対策		0	0
4 研究開発コスト			
環境負荷軽減		0	856
5 社会活動コスト			
社会貢献活動		0	2
6 環境損傷対応コスト			
		0	0
合計		12,229	1,515

集計方法

- 1 期間は2020年4月1日から2021年3月31日。(船舶の燃費節減活動の集計期間は2020年1月1日から2020年12月31日まで)
- 2 範囲は本社(国内本支店)、国内自営ターミナル、運航船舶および付随する業務が中心。(ISO14001認証に係る審査費用はマルチサイト方式のため、米州、欧州、南アジア、東アジア地域のグループ会社を含む)
- 3 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」を参照
- 4 投資額は、当期に取得した減価償却対象の環境関連設備を集計
- 5 費用額は、環境保全を目的とした設備の維持管理費、ならびに人件費を含み、減価償却費は含まず
- 6 効果は、その影響が定量的に把握できるものを計上

気候変動

考え方・戦略

▶方針

当社は、ESG要素の1つである「気候変動」を重要な経営課題の一つと認識しています。パリ協定をはじめ、全世界で温室効果ガス(以下、GHG)排出量の削減に取り組む中、脱炭素の動きが一段と加速する世界的潮流を踏まえ、当社グループは2021年9月、当社グループの外航海運事業におけるGHG排出量削減の長期目標を「2050年までのネット・ゼロエミッション達成」とすることを決定しました。NYK SUPER ECO SHIP 2050で掲げるゼロエミッションによる輸送の実現を目指しています。しかしながら、当社が運航する外航の大型貨物船での実現には、現時点の水準から大きな技術革新が必要です。また、これらの船の使用期間は15年から20年程度であるため、仮に革新的技術が誕生したとしても、全世界の船に一齐適用するためには、相応の時間とコストが発生すると見込まれており、その社会的負担や理解が不可欠です。このような認識の下、技術革新と具現化の途上においては、世界の持続的な成長に必要な輸送需要に、その時々において最も環境負荷(外部不経済)が低いソリューションで応えつつ、社会に対して相応の負担への理解を得る必要があると考えています。

また、気候変動が当社事業に及ぼす影響について、長期的な時間軸の中で計測し、具体的な経営戦略等に取り入れる必要もあり、これらを推進するために、2020年4月に社長を責任者とした気候変動対応の管理体制を設置しました。これまで行っていた当社独自の輸送需要予測に気候変動要素を加味し、社会的に合理的なシナリオを前提としたリスク管理と機会の把握を具体的に行います。

当社は、2021年2月にNYKグループESGストーリーを発表し、GHG排出量削減に向けた具体的な取り組みを明示しています。

また当社は、2018年12月にTCFDの最終提言への賛同を表明しました。また、気候変動関連の効果的な情報開示などを議論・情報共有するために「TCFDコンソーシアム」にも加入しました。「TCFDコンソーシアム」のワーキンググループでの議論を踏まえ、現在TCFDで要求されている開示内容や方法など精査を進めています。当社グループは、気候変動への影響を軽減するため、「日本郵船グループ環境方針」にて明示の通り、エネルギー使用の削減に取り組んでいます。

日本郵船グループ環境方針(抜粋)

4. 省資源、省エネルギー、廃棄物削減、リサイクル等に取り組み、特に温室効果ガス、オゾン層破壊物質、有害物質等の排出を抑制・防止します。
5. 船舶・航空機をはじめとする輸送機器、荷役機器、資材などの調達による環境負荷を出来る限り小さくすることに努め、環境にやさしい技術等の採用を推進します。

参照：「日本郵船グループ環境方針」(P.13)

▶ リスクと機会

■ 気候変動により想定される主なリスク・機会

当社グループは、気候変動により想定されるさまざまなリスクや機会について評価・管理しており、長期的な視点での当社グループ事業への影響についても検討しています。

想定されるリスク・機会

		想定されるリスク・機会	当社グループへの影響
移行リスク	政策・法規制	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境規制強化 (EEDI、GHG排出量削減) ● 使用燃料の規制 (重油規制、燃料転換、再エネ義務化) ● 排出権取引制度 (MBM) 導入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 設備投資の増加、既存船舶の座礁資産化 ● サービスの低下 ● クレジット購入等によるコスト増加
	技術	<ul style="list-style-type: none"> ● 新技術対応 (新規投資ほか) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新技術開発に向けた研究開発費等のコスト増加 ● 既存・開発中の技術の陳腐化
	市場	<ul style="list-style-type: none"> ● 物流市場の変化 (地産地消、リサイクルなど) ● 省エネ、自動運転技術の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 荷況の変化、荷量の減少 ● 設備投資の増加
	評判	<ul style="list-style-type: none"> ● 化石燃料使用に対する忌避 ● 入札基準への環境パフォーマンスの組み入れ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 燃料転換時期の早期化 ● 早期対応による商機の獲得、差別化促進
物理的リスク	急性的	<ul style="list-style-type: none"> ● 異常気象の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ● スケジュールの遅延、貨物ダメージの増加 (品質低下) ● 機器トラブル、操船事故等のリスクの拡大 ● 運航費の増加
	慢性的	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動に起因する人口、地域の変化 ● 貨物動向に対応する船舶投資 ● 海面上昇に伴う港湾設備等への影響 	<ul style="list-style-type: none"> ● 荷況の変化、荷量の減少 ● 投資計画の見直し、投資コストの増加
機会	市場	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規ビジネスの開拓 ● 新技術開発 	<ul style="list-style-type: none"> ● 再エネ関連ビジネスの増加 (洋上風力ほか) ● 代替エネルギー (バイオマス、水素、アンモニアなど) の輸送需要の増加 ● 既存技術の応用による新規事業の開発 ● 新技術導入による燃料消費量の減少

気候変動リスクへの対策 (例)

当社グループでは、気候変動リスクへの対応として、下記のようなさまざまな対策を進めています。

- ガバナンス体制の構築
- 気候変動要素を加味した投資決定プロセスの構築
- 気候変動を加味したリスク管理手法の導入とシナリオ分析
- 化石燃料など貨物需要の把握
- 運航船舶のLNG燃料転換の推進
- 新船用燃料への転換に向けた技術開発・実用化
- 燃費節減活動の加速
- IMO規制に則った安定的な適合燃料の調達
- 金融機関などのESG部門やESG投資家との積極的な対話

財務上影響を及ぼすリスクおよびリスク軽減策の具体例

- 物理的リスク : 異常気象の増加
- 当社への影響 : 台風等回避を目的とした運航船の進路変更、船速増加による燃料消費量増加や遅延による備船料増加
- 財務インパクト : 約75億円
- リスク軽減策 : SPAS、SIMS等のシステム[※]を利用した運航最適化
- 対応費用 : 約2.5億円

※ 「ビッグデータを活用し、最適経済運航"IBIS TWO Plusプロジェクト"を全社的に推進」
<https://www.nyk.com/esg/envi/warming/>

▶**リスクと機会の評価プロセス**

気候変動によるリスクと機会は、当社の全社的なリスク管理方針およびリスク管理規程に基づき、事業の本質を最もよく理解する各事業部門によって評価され、当社環境グループに報告されます。環境グループは、各事業部門から提示されたリスクと機会を考慮して、目標とアクションプランを毎年設定し、東京本社に設置されている「安全・環境対策推進委員会 (SEMC)」（委員長：社長）に報告します。ISO14001認証の環境マネジメント

参照：「リスクマネジメント 考え方」(P.94)

▶**シナリオ分析**

当社グループは、気候変動におけるシナリオ分析を用いたリスクと機会の評価と、当社グループの事業戦略や業績に及ぼす影響を把握することが重要であると認識しています。長期的な事業運営の観点から、これまで行っていた当社独自の輸送需要予測に気候変動要素を加味し、社会的に合理的なシナリオを前提としたリスク管理と機会の把握に努めています。

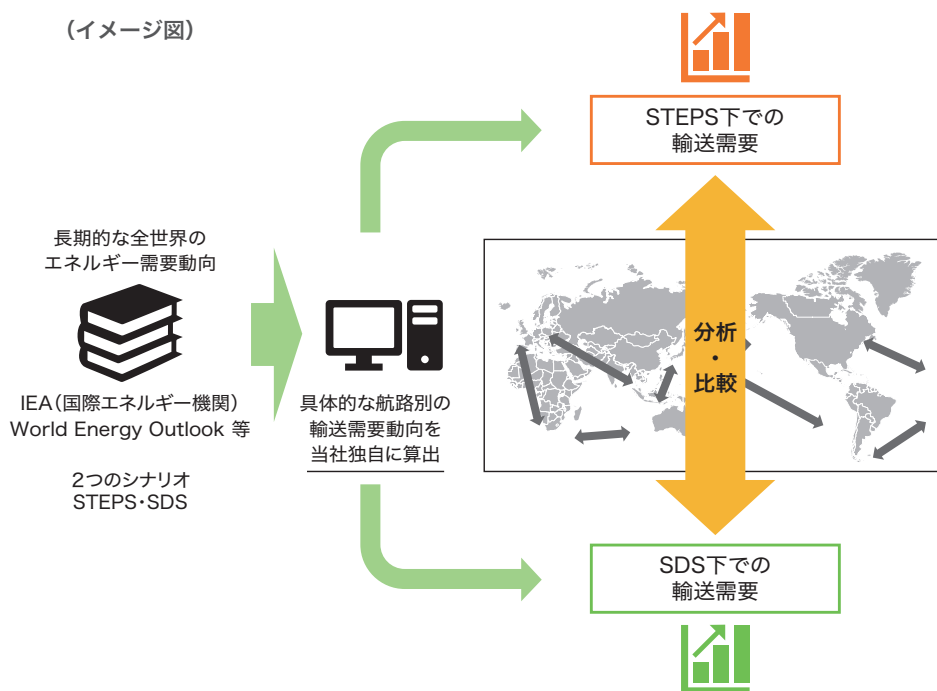
エネルギー関連の将来動向については、IEA (国際エネルギー機関) が発表するWorld Energy Outlookを参照しており、IEAのメインシナリオであるSTEPS (Stated Policies Scenario)とともに、SDGsの達成を前提としたSDS (Sustainable Development Scenario) を分析しています。気候変動対応によりエネルギー需要量がどの程度影響するかを把握し、主に、海上輸送需要に与える影響を当社独自に測定しています。例えば、エネルギー源

システム(EMS)により進捗状況が管理され、環境グループが年2回確認しています。目標およびアクションプランの結果については、SEMCおよび取締役会に報告され、翌年の目標に反映しています。

なお、当社では経営に大きな影響を及ぼす可能性があるリスクを全社的に管理しており、気候変動によるリスクと機会も含めて検討しています。

の1つである石炭は、両シナリオともに世界全体での需要は減少傾向にあります。需要国と産出国、そのトレードパターン等での量的変化により、海上輸送需要の変化傾向とはやや異なる場合があります。加えて、必要なパラメーター (為替・燃料価格・炭素税など) を設定し、当社グループの事業運営に反映しています。エネルギー輸送本部においては他の事業本部に先行し、シナリオに影響を与え得る要素を特定し、「不確実性」と「影響度」の観点を取り入れた数値化による各要素のマッピングを行うことで、効果的なシナリオ分析に向けた準備を進めています。今後はドライバルク輸送本部や自動車輸送本部などへの導入も検討しています。これらの取り組みで明らかとなった内容を踏まえ、当社グループの長期的な姿やレジリエンスを示すための開示を進めていきます。

(イメージ図)



目標と進捗

■ 当社グループの環境目標 (GHG削減目標)

当社は2021年9月、当社グループの外航海運事業に関連するGHG削減長期目標を「2050年までのネット・ゼロエミッション達成」とすることを決定しました^{※1}。

当社は、持続可能な社会に向けて、地球に優しい運航を徹底するとともに、グローバルな環境規制に対応するため、ハードウェアの技術開発やデジタル化の進展により、見える化・効率化・最適化に取り組み、配船、運航や荷役効率の向上、ゼロダウンタイムの実現により、GHG排出量の削減に取り組んでいます。

なお、当社が2018年に設定したGHG削減短中期目標「スコープ1^{※2}におけるトン・キロメートルあたりのGHG排出量を2015年比、2030年までに30%削減」は、国際的なイニシアチブである「SBT (Science Based Targets) イニシアチブ」^{※3}から、科学的根拠に基づく目標として認定を取得しており、2023年度には新たなGHG削減短中期目標を策定予定でSBTの再認定を目指しています。

※1 外航海運事業以外の事業を含む当社グループ全体でのGHG排出量削減に関する取り組みのロードマップは、2022年度に予定する新中期経営計画発表までに、改めて発表を行う予定です。

※2 管理可能な直接排出源のこと。現在世界で広く普及しているGHG排出の国際的な算定や開示の基準の一つ。当社グループでは、船舶や航空機を運航する際に排出するGHGを算出対象としている。

※3 産業革命前からの気温上昇を2°C未満に抑えるため、企業による科学的根拠に基づいたGHG排出削減目標達成を推進することを目的として、気候変動対策に関する情報開示を推進する機関投資家の連合体であるCDP、世界資源研究所 (WRI)、世界自然保護基金 (WWF)、国連グローバル・コンパクト (UNGC) の4団体により設立されたイニシアチブ。2022年3月時点で、世界1,200以上の企業が認定を受けており、日本企業では当社が20社目となります。

参照: ニュースリリース「外航海運事業におけるGHG削減長期目標「2050年までのネット・ゼロエミッション達成」」

https://www.nyk.com/news/2021/20210930_03.html

直近5カ年の削減実績

※基準年2015	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
船舶・航空機	-0.5%	-1.6%	-2.4%	-2.8%	-3.9%

体制

▶ 責任と体制

■ 組織体制

当社グループは、東京本社に「安全・環境対策推進委員会」(委員長: 社長)を置き、世界で連携して活動できるグローバルマルチサイト体制を整えています。

参照: 「環境活動推進体制図」(P.16)

■ 気候変動対応管理体制

気候変動が当社グループ事業に及ぼす影響について、長期的な時間軸の中で計測し、具体的な経営戦略などに取り入れる必要もあり、これらを推進するために、気候変動対応の管理体制を設置しています。

管理上の主なポイント

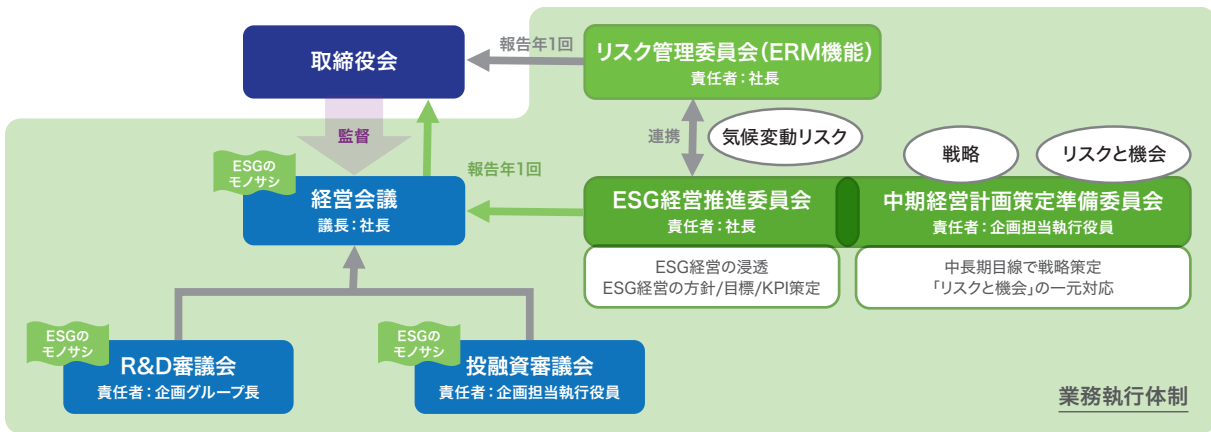
- 重要会議体(経営会議/投融資審議会/R&D審議会)にESG経営推進担当執行役員もしくはESG経営推進グループ長が参加。個別案件の意思決定判断にESGのモノサシを反映
- ESG経営推進委員会は気候変動に関する事項[※]を、年1回経営会議・取締役会に報告するとともに、気候変動関連を含む当社ESG経営におけるKPIの策定、モニターを行う

※ 中期経営計画策定準備委員会は持続的成長検討TF^{※1}の後継として22年度より新設。
本委員会においてリスクと機会を一体で選定。中長期目線での戦略を策定しESG経営推進委員会にて議論

※ ESG経営推進委員会とリスク管理委員会が連携し気候変動リスクを管理。全社リスクに統合の上取締役会へ年一回報告

気候変動対応管理体制^{※2}

ESGのモノサシ = 持続可能な社会環境実現に必要な価値判断 (NYKグループESGストーリーより)



※1 持続的成長検討TF
21年度より新設。世界が脱炭素社会の実現に向けて大きく加速していく中、当社を取り巻く事業環境がどのように変化していくのか、各事業部門の執行役員が超長期的な視点で予測を立てバックカスティングで事業計画への落とし込みを行う。

※2 本体制図は2022年4月1日現在の形であり、今後も継続議論していきます。

▶ 第三者保証

■ (一財) 日本品質保証機構 (JQA) の第三者認証取得

当社は、スコープ1、2、3でのCO₂排出量のデータ検証および情報開示につき(一財)日本品質保証機構 (JQA) の第三者認証を取得しています。

参照リンク: https://www.nyk.com/esg/pdf/ghg_emissions.pdf



▲ JQA 温室効果ガス排出量検証報告書

取り組み

▶ 研究開発

■ NYK SUPER ECO SHIP 2050 (NYK SES 2050)

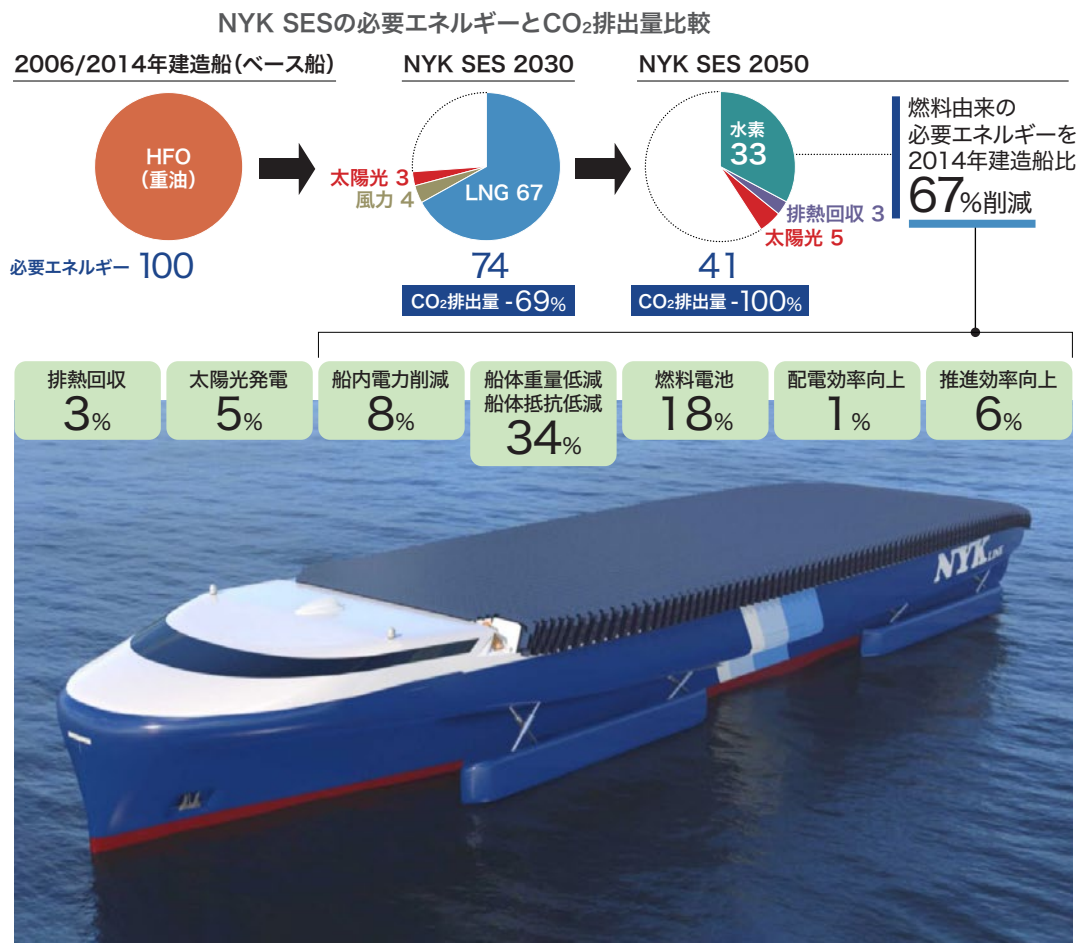
当社は、2018年11月、(株)MTIおよびフィンランドの船舶技術コンサルタント会社Elomatic社と共同で、GHG削減目標[※]の達成と船舶の脱炭素化の実現に向けて新たなコンセプトシップ「NYK SES 2050」を考案しました。本船は自動車専用船をモデルとした2050年のコンセプトシップです。船体重量の軽量化や船型の最適化により船体の摩擦抵抗を低減するほか、燃料電池を利用した電気推進や高効率の推進装置の採用等により、燃料由来の必要エネルギーの67%削減(2014年建造船比)を目指します。

今後、「NYK SES 2050」で掲げた要素技術の研究開発、検証、導入に向けて、海事産業のグローバルで広範な

パートナーとのコラボレーションを推進していきます。

また、当社グループは、750隻を超える世界有数のフリートを運航しています。その現場を支えているのは洗練された高度なオペレーションのノウハウを持つ組織と他の海運会社には類のないラボの存在です。研究や技術開発を担う(株)MTI、海事コンサルティングサービスを提供する(株)日本海洋科学、シンガポールのスタートアップ企業であるSymphony Creative Solutions Pte. Ltd.に加え、システム開発技術を持った(株)NYK Business Systems。これら四つのラボと連携し総勢約100名の技術者が開発のコアとなり、2050年に向けた長期的なビジョンの達成に向けて着実に歩んでいます。

※ 当社のGHG削減目標は、「目標と進捗」(P.27)をご参照ください。



参照: 「NYK Webサイト(NYKスーパーエコシップ)」

<https://www.nyk.com/esg/envi/ecoship/>

「NYKレポート2019 (P.22-23)」

https://www.nyk.com/ir/pdf/2019_nykreport_05.pdf

▶低カーボンの製品サービス

■ 環境対応船への積極投資

当社が発注したLNG(液化天然ガス)を主燃料とする自動車専用船「SAKURA LEADER」が、2020年10月に竣工しました。

本船は大型のLNG燃料タンクを備えた世界最大級の自動車専用船で、船幅拡張など主要目の最適化や貨物積載スペースの最大化のための設計に工夫を凝らし、1隻あたり約7000台(基準車換算)の輸送が可能です。

本船は環境省および国土交通省の「代替燃料活用による船舶からのCO₂排出削減モデル事業」の支援によりLNG燃料を最大限に活用するとともに、さらなるCO₂排出削減を達成する技術を搭載し、実運航における技術実証

を実施する予定です。本船は、国際海事機関(IMO)のEEDI規制※Phase3(2025年からの適合要求)の基準値を大幅に上回る約40%のエネルギー効率(輸送単位あたりのCO₂排出量)の改善を見込み、従来の重油焚き機関に比べ硫黄酸化物(SO_x)は約99%、窒素酸化物(NO_x)は約86%の排出削減も見込まれています。当社では、「SAKURA LEADER」に続いて、低・脱炭素燃料船の導入を積極的に進めています。2022年3月現在では、LNG燃料船35隻、アンモニア燃料船2隻、LPG燃料船4隻、メタノール船等4隻の合計45隻を発表しました。海運業界の燃料転換を先陣を切ってリードしていきます。



※ EEDI規制

船舶汚染防止国際条約1997年議定書(MARPOL条約付属書VI)の2013年改正に基づく船舶のエネルギー効率の規制。EEDI(エネルギー効率設計指標)とは、1トンの貨物を1マイル運ぶのに必要なCO₂のグラム数を示し、基準値(ベースライン)からの削減率が段階的に強化されます。当社の新造船は、全船においてEEDI規制に適合しています。

参照:「本邦初のLNG燃料自動車専用船SAKURA LEADERが竣工」

https://www.nyk.com/news/2020/20201028_01.html

■ エコロジー航空機 日本貨物航空(株)

当社グループ会社の日本貨物航空(株)は世界に先駆けて、最新鋭の貨物専用機Boeing 747-8Fを発注し、2012年8月にその初号機が就航しました。

Boeing 747-8Fは高い燃費効率、騒音の低減を実現しており、2019年以降はすべての機種をBoeing 747-8Fに切り替え、環境負荷低減に取り組んでいます。



▶省エネの取り組み

■ 船舶に関する省エネ活動

「泡」で省エネ『空気潤滑システム』搭載船

空気潤滑システムは、船底に空気を送り込むことによって泡を発生させ、海水との摩擦抵抗を減らす省エネ技術です。当社グループは、2010年に「プロア（送風機）方式」による空気潤滑システムをモジュール船※「YAMATO」と「YAMATAI」に搭載し、世界で初めて恒久的な運用を実現しました。2012年には世界初の「主機掃気バイパス方式」による空気潤滑システムを開発し（関連特許取得済）、当社石炭運搬船「SOYO」に搭載しました。プロア方式で平均約6%のCO₂排出量削減効果が確認され、主機掃気バイパス方式では約4～8%のCO₂排出量削減効果が期待できます。

2014年5月竣工の自動車専用船「ARIES LEADER」にも同システムを搭載しています。

なお、この空気潤滑システムは「2013年日経地球環境技術賞」にて最優秀賞を受賞、「Lloyd's List Global Awards 2013」のファイナリストに選出されるなど、国内外で数多くの高い評価を受けました。

Lloyd's List Awards
Global | 2013
FINALIST




▲ 本システムを搭載したモジュール運搬船を下から見たイメージ図

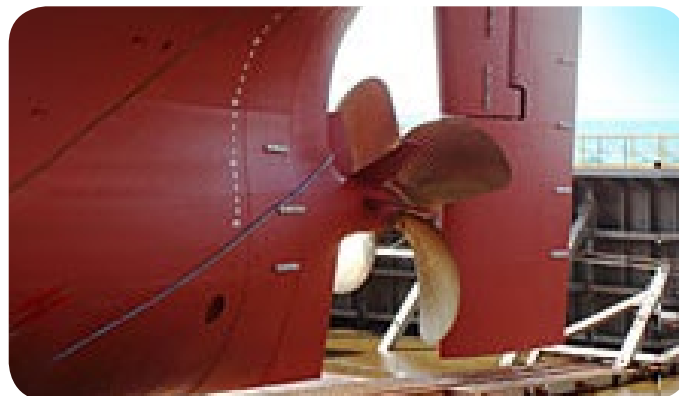
※ モジュール船

石油・ガス開発サイトや工場に設置されるプラントなどを数千トン規模のプレ・ハブ構造体に分割して、海上輸送およびロール・オン/オフ方式で積揚する特殊重量物輸送船

プロペラの推進効率の向上【MT-FAST】

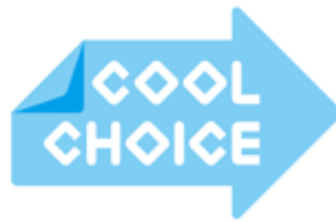
本船は、波や風の抵抗が少ないほど、省エネルギー運航が可能のため、船体に取り付け抵抗を軽減させる、さまざまな船体付加物が考案されています。(株)MTIが常石造船(株)と共同開発した推進援助装置・MT-FASTもそのひとつです。航海中の水面下では、プロペラの回転

から生まれる旋回流により、推進力が損なわれる現象が起きていますが、船体に翼をつけることで、損失推進力の回収効果が実証され、約4～6%の省エネ効果が確認されました（特許取得済）。



▲ MT-FAST

■ 本店オフィスでの省エネ活動



未来の
ために、
いま選ぼう。

CO₂排出量削減に向け、毎年年度初めに具体的な目標値とアクションプランを策定し、その達成に向けた取り組みを継続しています。

本店ビル内の蛍光灯を可能なところはすべてLED蛍光灯に変換。業務遂行に必要な照度を保った上でLED蛍光灯を間引きし、より一層の節電に取り組んでいます。

節水コマ

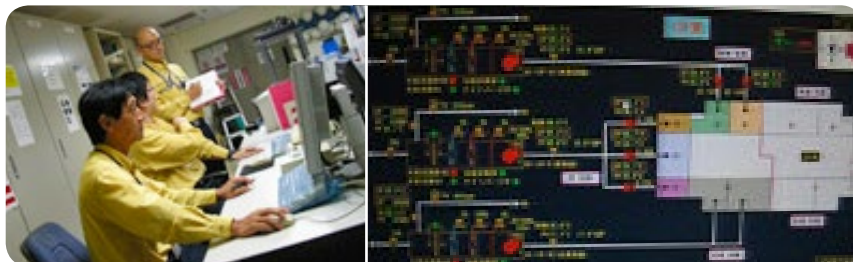
トイレの手洗い蛇口に水量を抑える節水コマを設置しました。使用感を損なうことなく、必要以上の水消費を抑えています。

ブラインドの活用

ブラインドの活用により、夏は、外からの熱をさえぎり、室内の冷気を外に逃がすことを抑え、冬は、外からの冷気をさえぎり、室内の暖気を外に逃がすことを抑えます。

空調運転の最適化

広いオフィス内を効率よく快適な環境に保つため、ビル管理側と検討を重ねています。各部屋の温度管理のほか、定期的にオフィス内の温度も計測し、収集したデータから最適な空調運転を行っています。



屋上緑化

当社本店ビルのリニューアルに伴い、屋上を緑化し、社員が気軽に気分転換できる憩いの場となるグリーンデッキを設けました。この緑化により、ビルの屋上表面温度は夏の昼間で約13-14°Cの低下が見込まれ、ビル内の室温上

昇抑制による、空調効率の改善が期待されます。



ライトダウンへの参加

環境省では、「夏至の日」と「クールアースデー（毎年7月7日）」に全国のライトアップ施設や各家庭の照明の一齐消灯を呼び掛ける「CO₂削減/ライトダウン キャンペーン」を実施しています。（2019年より環境省からの呼び掛けは終了し、自主的な取り組みへと変更になりました。）

当社本店では、毎年このキャンペーンに賛同し、社内喫茶室で「ライトダウン営業」を実施しています。当日は朝

から外光を利用して天井照明を消灯。17時以降はキャンドルを灯し、必要最低限の照明をつけて営業します。ライトダウン



営業日の電気使用量（照明・コンセント）は、通常の営業日に比べ約30%も減少します。

▶再生可能エネルギーの利用

■ 完成車ターミナルでの自然エネルギーの活用

2021年2月、当社子会社International Car Operators N.V.が保有・運営するベルギー・ゼーブリュージュ港の完成車ターミナルに設置している風力発電タービン全11基が稼働を開始しました。風力発電タービンは周辺環境に十分配慮した上で設計・設置、発電容量は合計44MW（メガワット）でターミナル内の年間電力需要を100%賅えることとなり、さらには一部余剰電力の売電も予定しています。今後は、ゼーブリュージュ港で培われる知見を活かして、当社が世界各地で運営する完成車ターミナルへの横展開も視野に入れていきます。



■ 再生可能エネルギー由来の電力の利用 日本郵船氷川丸^{*1}・横浜港大黒C-3ターミナル

当社は、横浜市の脱炭素社会の実現に向けた活動「Zero Carbon Yokohama」^{*2}に賛同し、横浜市山下公園に係留・一般公開中の「日本郵船氷川丸」が使用する電力を2019年9月に再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えました。また、2020年8月から運営を開始した国内初の自社運営完成車ターミナル「横浜港大黒C-3ターミナル」では、2020年10月1日より再生可能エネルギー由来の電力を利用しています。



▲ 日本郵船氷川丸

.....

※1 日本郵船氷川丸

1930年に竣工し、シアトル航路等で活躍した貨客船。戦時中は病院船、戦後は復員船、引揚船としても活用。現在は、横浜の山下公園に係留され、2016年8月に竣工当時の造船技術を伝える貴重な資料として、保存船では初となる重要文化財に指定されました。

※2 「Zero Carbon Yokohama」

横浜市では、2050年も見据えて「今世紀後半のできるだけ早い時期における温室効果ガス実質排出ゼロ（脱炭素化）の実現」すなわち「Zero Carbon Yokohama」を、同市の温暖化対策の目指す姿（ゴール）として掲げ、持続可能な大都市モデルの実現に向けた取り組みを推進しています。

参照：当社ニュースリリース「氷川丸で再生可能エネルギーの利用を開始」

https://www.nyk.com/news/2019/20190905_01.html

当社ニュースリリース「横浜港大黒C-3ターミナル」で再生可能エネルギーの利用を開始」

https://www.nyk.com/news/2020/20200924_01.html

■ 研修施設への太陽光発電装置の設置

2002年より当社の飛田給研修所・体育場の屋上に太陽光発電装置を設置しています。この発電装置は計6基、120cm×80cmサイズの発電パネルを合計420枚使用し

ており、発電能力は50kWで、一般家庭約15軒分の使用量に相当し、研修所・体育場が使用する電力の約30%を賅うことができます。



参照：「再生可能エネルギーの導入」

<https://www.nyk.com/esg/envi/renewable/>

▶活動事例

■ 環境省COOL CHOICE「できるだけ一回で受け取りませんかキャンペーン」へ賛同

地球温暖化対策の推進に向け、環境省では宅配便の再配達防止に取り組むプロジェクト「できるだけ一回で受け取りませんかキャンペーン」を立ち上げました。当社はこのキャンペーンに賛同し、社員への参加・協力を

呼び掛けています。当社本店では、個人宛ての宅配便に関して「会社でも受け取れます」も実施しています。



■ ターミナル・倉庫での環境活動

参照：「ターミナル・倉庫での環境活動」

<https://www.nyk.com/esg/envi/taminal/>

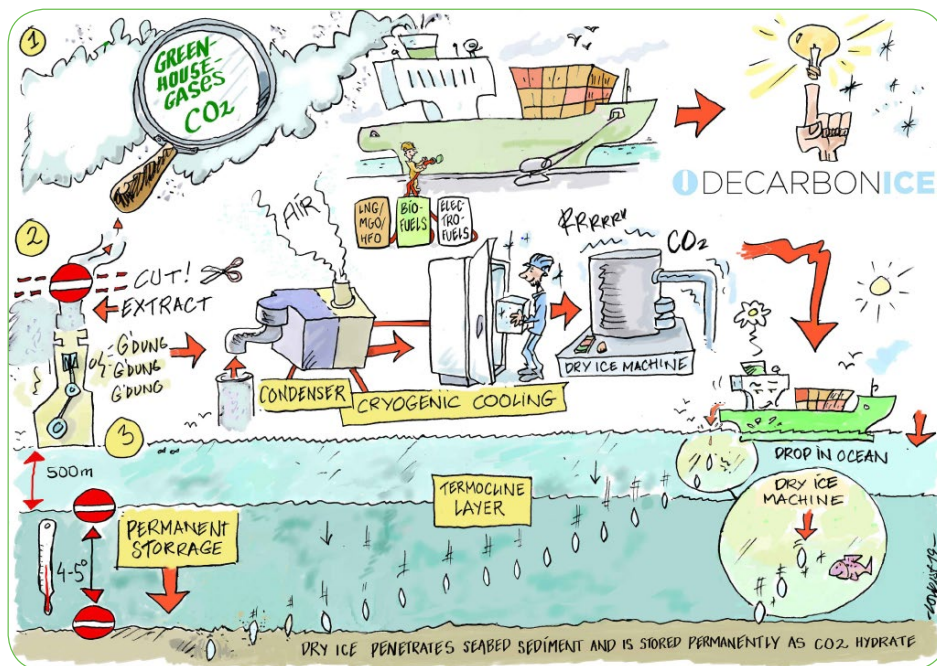
▶CO₂回収・貯留・輸送

■ 国際的コンソーシアム「DecarbonICE」に参加

当社は、船上で二酸化炭素(CO₂)を回収してドライアイスに変え、海底堆積物の中に貯蔵する技術を研究する国際的なプロジェクト「DecarbonICE」に参加しました。海運業界では国際海事機関(IMO)により2050年までに海運分野の温室効果ガス排出量を2008年比で50パーセント削減する環境目標が設定され、液化天然ガス(LNG)などの重油に代わる低炭素燃料の導入や脱炭素化に向けた新技術の開発が進められています。

「DecarbonICE」プロジェクトは、2019年10月1日にデンマークの海事研究開発センターと当社をはじめとする世界各国の海運会社、造船所などにより立ち上げられました。船上でのCO₂の回収および貯蔵技術、環境

への影響調査の方法や安全性などに関してIMOからの承認取得に向けた準備を目的としています。本プロジェクトのコンセプトは、①船舶から排出される排気ガス中のCO₂等を運航中に回収し、極低温プロセスによりドライアイスに変換、②ドライアイス船舶から深海へ送り込み、CO₂を液状や水和物として安全かつ永続的に海底堆積物の中に貯蔵する、というものです。CO₂の回収および貯蔵技術は、新造船に限らず既存の船舶にも導入可能です。また将来的にはバイオ燃料などと組み合わせることで、排出するCO₂よりも回収するCO₂の量が上回る、カーボンニュートラルの一步先にある「カーボンネガティブ」な輸送を実現することができます。



参照：当社ニュースリリース「CO₂をドライアイス化し、海底に貯蔵」

https://www.nyk.com/news/2019/20191204_01.html

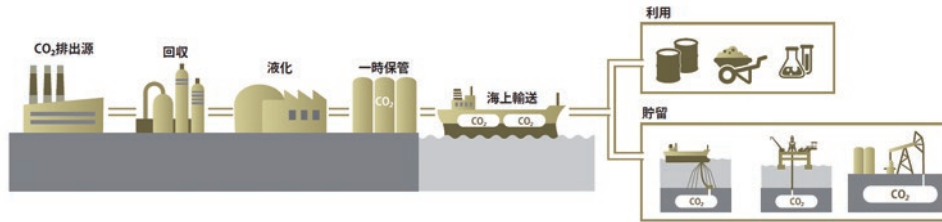
■ 三菱造船(株)とCO₂輸送技術の共同開発

当社は、カーボンニュートラル社会においてグローバルに需要拡大が見込まれる、大型船による二酸化炭素(CO₂)輸送技術の共同開発を三菱造船(株)と開始しました。この共同開発事業を通じ、CCUS(Carbon dioxide

Capture, Utilization and Storage)^{*}バリューチェーン構築に必要な、CO₂の輸送を担う液化CO₂輸送船(LCO₂船)を含む各種技術の開発に尽力し、CCUSバリューチェーンへ参画していきます。

※ CCUS

CO₂を回収して転換利用や貯留を行うCCUSは、カーボンニュートラル社会を実現するための有効な手段として注目を集めています。そのバリューチェーンにおいてLCO₂船は、液化されたCO₂を貯留および利用する拠点まで輸送するという必要不可欠な役割を担うものとして、将来的な需要の拡大が期待されています。



▲ CCUSバリューチェーン

参照： ニュースリリース「三菱造船と日本郵船がCO₂輸送技術の共同開発に合意」

https://www.nyk.com/news/2021/20211109_01.html

■ 液化CO₂の海上輸送・貯蔵事業への参画

当社は2021年12月に、ノルウェーのKnutsenグループと合併会社Knutsen NYK Carbon Carriers AS (“KNCC”)を設立しました。KNCCは液化CO₂の海上輸送・貯蔵事業を全世界で商業展開することを目指しています。Knutsenグループが独自に持つ常温高压で液化して輸送・貯蔵する技術(PCO₂[®])の開発だけでなく、

低圧・中圧型の液化CO₂輸送船の開発および液化CO₂の海上輸送、貯蔵事業の展開にも着手しています。当社はKNCCを通じて、カーボンニュートラルな社会を実現するために有効かつ必要な炭素回収・利用・貯留(CCUS)のバリューチェーン構築に務めていきます。



▲ 液化CO₂輸送船のイメージ

参照： ニュースリリース「日本郵船とノルウェー・Knutsen Groupが液化CO₂輸送・貯留事業の新会社設立」

https://www.nyk.com/news/2022/20220118_02.html

▶カーボンオフセット

■カーボンニュートラルな海上輸送を目指して

当社はカーボンニュートラルな海上輸送サービスの実現に向け、邦船社で初めてカーボンオフセット^{※1}を実施します。今回のオフセット量である二酸化炭素 (CO₂) 5,000トン^{※2}は当社の環境フラッグシップである自動車専用船「ARIES LEADER (アリエス・リーダー)」^{※2}が日本～中東間1航海で排出するCO₂量に相当します。

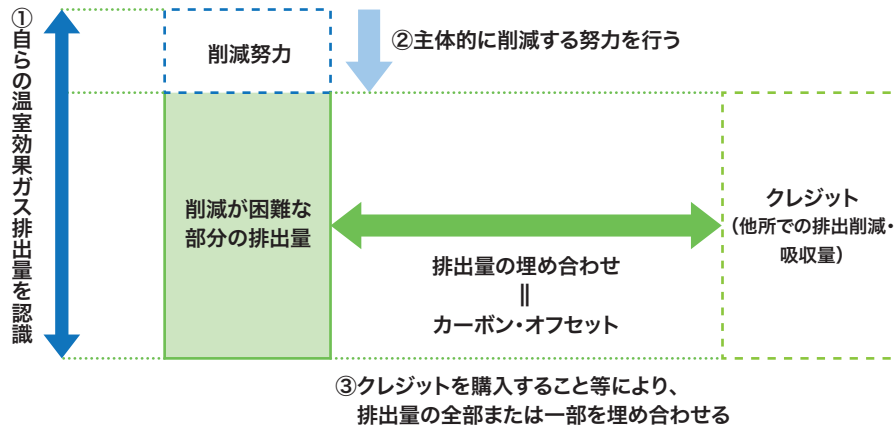
「ARIES LEADER」は数々の省エネ技術の導入および大型化により、当社比較従来の船型に比べCO₂排出量の30%削減を達成しています(完成車1台の輸送に係る排出量の比較)。今回の取り組みは、現在の技術レベルでは

削減が困難なCO₂排出量に対してカーボンクレジット^{※3}を利用することで、理論上CO₂排出量をゼロとする海上輸送を実現します。

サプライチェーン全体における環境配慮への関心が高まる中、国内外のお客さまからの要望にお応えするため、先行事例として取り組みました。今後は環境付加価値の高い海上輸送サービスの選択肢の一つとして、お客さまにカーボンオフセットを提案し、サプライチェーンのCO₂ゼロ化に貢献します。

※1 カーボンオフセット

温室効果ガス排出量のうち、自らの努力では削減が困難と思われる排出量の一部、または全部を、他の場所で実現した温室効果ガスの排出削減・吸収量(クレジット)を購入することや、他の場所での排出削減・吸収を実現するプロジェクトへの参画などにより、排出量を埋め合わせる(オフセット)こと。



※2 「ARIES LEADER (アリエス・リーダー)」

2014年に竣工した次世代の自動車専用船。数々の省エネ技術を導入し、当社の環境フラッグシップの一つに位置づけられている。



※3 カーボンクレジット

本件では西インドの風力発電プロジェクトを通じて創出されたクレジットを調達。同プロジェクトは年間約375GWhのクリーンな電力を供給し、インドの急増する電力需要に対応している。



参照：当社ニュースリリース「邦船社初、カーボンオフセットを実施」

https://www.nyk.com/news/2019/20190918_01.html

▶炭素排出価格

当社グループでは、2020年度より内部炭素価格を導入し、投資判断を審議する投融資審議会や経営会議において、投資判断に資する参考情報として活用しています。適用

※ 最新の適用価格は9,600円/t-CO₂の設定としています

▶適応策

当社グループは、気候変動への適応のため、就航済み船舶の改良工事により、さらなる省エネ運航を推進しています。省エネ運航の推進により、船舶は建造時に想定されていた航行速度より低速域での航行が一般的となりました。当社グループでは、就航船のバルバスバウ^{※1}の改造や船体付加物“MT-FAST”^{※2}の設置などにより、低速運航仕様への改造や推進性能の改善を図っています。2014年6月の改良工事実施後、半年間にわたり実航海データを取得しビッグデータの性能解析を行った結果、推定値を上回る23%ものCO₂削減効果を確認しました。併せてエンジンの運転状態等、本船のコンディションの検証も行い、この改良工事が安全運航に影響を及ぼさないことも確認しています。

※1 バルバスバウ
本船の喫水線下の船首部分に取り付けられた、丸く突出したバルブ状の突起物。船が進む際、波を起こすことによって受ける抵抗を打ち消す効果がある。

※2 MT-FAST
プロペラ前方に複数の翼を取り付け、プロペラの回転から生まれる旋回流による損失エネルギーを回収する省エネ装置。

▶外部との協働

外部組織との協働

■ 企業連合「Getting to Zero Coalition」に参加

当社は企業連合「Getting to Zero Coalition」^{※1}に参加しました。

同連合は海事産業の脱炭素化を促進するため、「IMO（国際海事機関）が定めたGHG（温室効果ガス）削減目標^{※2}を達成するために、2030年までに外航航路でゼロエミッション燃料による船舶の運航を商業ベースで実現する」目標を掲げています。

※1 「Getting to Zero Coalition」
非営利団体である「Global Maritime Forum」、「Friends of Ocean Action」、「World Economic Forum」間のパートナーシップをもとに設立され、現在、海事、エネルギー、インフラ、金融各部門を代表する70社以上の企業・機関などが参加している。

※2 GHG（温室効果ガス）削減目標
IMOは2050年までに国際海運のGHG排出量を半減させる目標を設定している。

参照：ニュースリリース「企業連合「Getting to Zero Coalition」に参加」

https://www.nyk.com/news/2019/20191003_01.html

価格[※]はEU-ETS等の価格を参照した上で決定しており、最新の社会情勢を把握しつつ、半年ごとに見直しを行います。

当社グループが短期間かつ効率的に運航条件に適した改造工事を検討する手法を確立している（特許取得済）ことで、今後当社グループの運航船に対しても、この手法に基づく工事を進め、省エネ効果のさらなる向上を図っていきます。



▲ 改造前 ▲ 改造後
バルバスバウの改造（船型や運航条件に併せてバルバスバウの形を改造）

当社は2018年に策定した中期経営計画“Staying Ahead 2022 with Digitalization and Green”においてESG（環境・社会・ガバナンス）と経営戦略の統合を掲げ、事業活動を通じて社会課題解決に向けた取り組みを進めています。中でも気候変動を最重要課題の一つと位置づけ、次世代燃料への転換を推進し船舶燃料の低炭素化を進めています。

■ The Maersk Mc-Kinney Moller Center for Zero Carbon Shippingに参画

当社は、海事産業の代替燃料変換による脱炭素化を促進するための新たな研究センター「The Maersk Mc-Kinney Moller Center for Zero Carbon Shipping (以下、MMMCZCS)」に参画しました。MMMCZCSは、米国船級協会(ABS)、A.P.Moller-Maersk、Cargill、MAN Energy Solutions、三菱重工業(株)、Siemensと当社の7社を創立パートナーとし、ゼロカーボン輸送の

ための非営利団体として設立されました。同センターは、国際海事機関(IMO)が定めた温室効果ガス削減目標を達成するために、サプライチェーン全体における応用研究の協調的な取り組みを行い、ゼロカーボン船舶の運航を商業ベースで実現することを目標とします。当社は、同センターへの参画、及び社員の派遣を通して、代替燃料への転換による船舶燃料の低炭素化を推進します。

■ 日本船主協会メンバーとしての活動

日本船主協会は、国土交通省と協力し、国際海事機関(IMO)でのGHG排出削減や規制の導入等に関する議論において、リーダーシップを発揮しています。当社は、日本船主協会の環境委員会および委員会の下部組織となる各幹事会やタスクフォースのメンバーとして

活動しています。GHG排出等に関する議論の場であるGHGタスクフォースにおいて、当社は議長としてメンバー企業の代表を務めるとともに、船主および船舶オペレーターとして、海運業界における実行性のある気候変動フレームワークの議論に積極的に参加しています。

■ グリーンファイナンス

当社は、2018年3月に発表した中期経営計画“Staying Ahead 2022 with Digitalization and Green”において、ESG(環境・社会・ガバナンス)の観点を事業戦略に取り込み、企業と社会の持続的な発展と成長を目指す戦略を策定しました。当該事業戦略遂行のため、当社はグリーンファイナンスを推進し、環境投資への取り組みを幅広いステークホルダーの皆さまに発信するとともに、環境負荷の低減を可能とする技術を通じて持続可能な

地球社会の実現に貢献します。当社は、2018年5月に外航海運会社として世界で初めてグリーンボンドを発行し、以降もファイナンス面から環境性能に優れた技術への投資を支えるために、グリーンファイナンスの深度化を図っています。また、当社はClimate Bonds Initiative[※]が設置するワーキンググループに参加し、外航海運業者が発行するグリーンボンドの評価基準策定に協力しています。

※ Climate Bonds Initiative

債券市場を通じて、気候変動問題の解決を目的とする国際NGO機関。

グリーンボンドに関する情報発信とClimate Bonds Standardなどのグリーンボンド評価基準の策定や、政府、金融機関および事業会社に対する政策提言などを行う。

- 参照: 「グリーンボンド」 <https://www.nyk.com/esg/envi/greenbond/>
 「グリーンローン」 <https://www.nyk.com/esg/envi/greenloans/>
 「サステナビリティ・リンク・ローン」 <https://www.nyk.com/esg/envi/sustainabilitylinkedloan/>
 「トランジションボンド」 <https://www.nyk.com/esg/envi/transitionbond/>

第40回無担保社債(日本郵船グリーンボンド)に関する資金充当状況および環境改善効果

【資金充当レポート】(2020年10月に全額充当完了)

- LNG関連 (LNG燃料船、LNG燃料供給船) の一部に86億円充当
- 規制対応関連 (スクラバー、バラスト水処理装置) の一部に14億円充当
- 上記に占めるリファイナンスの割合: 24%

インパクトレポート	2018年度	2019年度	2018年度	2019年度	2018年度	2019年度		
① LNG燃料船	1隻	2隻	② LNG燃料供給船	1隻	1隻	③ バラスト水処理装置	1隻	2隻
● GHG排出量	35,730mt/隻/年		● GHG排出量	3,647mt/隻/年		● 処理量	348,000mt/隻/年	
● GHG削減率	21%		● GHG削減率	15%		④ SOxスクラバー	-	
● CO ₂ 削減率	30%		● CO ₂ 削減率	30%		● SOx削減率	86%/隻	
● NOx削減率	30%		● NOx削減率	76%				
● SOx削減率	99%		● SOx削減率	99%				

※ インパクトレポートの対象期間は、当年4月1日から翌3月31日の1年間 ※ 船舶数は、本社債発行から当該報告年度までの期間に資金を充当した累積の隻数(ただし竣工前の船舶は含まない)
 ※ 環境改善効果は、第三者機関Vigeo Eirisと合意した年次影響推計モデルを用いた理論値 ※ GHG排出量、削減率は、メタンガスの排出を加味した数値
 ※ LNG燃料船は、Vigeo Eirisが定める「論争の対象となっている活動」に関する製品を輸送していない

■ 環境活動への参加・協賛

当社では、さまざまな形で外部組織と共同し、気候関連の問題に取り組んでいます。

参照：「環境活動への参加・協賛」

<https://www.nyk.com/esg/envi/contribution/>

サプライヤーとの協働

■ 船主との協業

当社は、用船を含むすべての運航船の安全や環境に関する情報共有や意見交換のため、定期的に船主や船舶管理会社との会議（月1回）を開催しています。また、SIMS (Ship Information Management System) で毎時取得する航海や機関関連のデータを船主や船舶

管理会社と共有し、機関事故の防止とともに、メインエンジンの負荷を最小限に抑えた超低速航行 (SSS: Super Slow Steaming) の安全性を確認しています。船主のご協力により超低速航行を実現することで、燃料消費量を抑え、環境負荷の低減に貢献しています。

顧客との協働

■ 「世界初のLNG燃料大型石炭専用船」に関する基本協定書を締結

当社は、(株)商船三井、九州電力(株)との間で、世界初のLNG燃料大型石炭専用船2隻の長期輸送契約に関する基本協定書を2019年12月に締結しました。

本船は、LNGを燃料とする世界初の大型石炭専用船で、当社、商船三井(株)が運航を行い、当社顧客である九州電力(株)の石炭火力発電所向けに海外から石炭を輸送します。

なお、LNGは従来の船舶燃料油に比べて、硫黄酸化物(SOx)については約100%、窒素酸化物(NOx)については約80%、二酸化炭素(CO₂)については約30%の排出削減を見込めます。

LNG燃料は、九州電力(株)が主に火力発電向けに調達しているLNGを、九州電力(株)の75%出資子会社である北九州エル・エヌ・ジー(株)の陸上出荷設備を通じて、本船に供給します。

今回の取り組みは、世界的な環境規制強化の中で、船舶燃料の低炭素化に向けて有効な顧客との協働事例の一つであり、今後も顧客との協働により環境負荷の低いLNGの導入促進を行うことで、低炭素社会の実現に寄与できるものと考えます。



関連データ

▶ エネルギー

■ 過去3年間の消費エネルギー

2020年度の消費エネルギー	再生可能エネルギー源からのエネルギー量 (MWh)	非再生エネルギー源からのエネルギー量 (MWh)	総エネルギー量 (MWh)
燃料(原材料を除く)	0.00	43,640,341.20	43,640,341.20
購入または獲得した電力	1,374.90	116,144.79	117,519.69
熱	0.00	0.00	0.00
蒸気	0.00	1.13	1.13
冷却	0.00	0.36	0.36
自家生成非燃料再生可能エネルギー	0.00		0.00
総エネルギー消費	1,374.90	43,756,487.48	43,757,862.38
2019年度の消費エネルギー	再生可能エネルギー源からのエネルギー量 (MWh)	非再生エネルギー源からのエネルギー量 (MWh)	総エネルギー量 (MWh)
燃料(原材料を除く)	0.00	49,119,056.91	49,119,056.91
購入または獲得した電力	859.07	114,058.86	114,917.93
熱	0.00	0.03	0.03
蒸気	0.00	0.86	0.86
冷却	0.00	0.04	0.04
自家生成非燃料再生可能エネルギー	0.00		0.00
総エネルギー消費	859.07	49,233,116.70	49,233,975.77
2018年度の消費エネルギー	再生可能エネルギー源からのエネルギー量 (MWh)	非再生エネルギー源からのエネルギー量 (MWh)	総エネルギー量 (MWh)
燃料(原材料を除く)	0.00	51,106,705.20	51,106,705.20
購入または獲得した電力	1,172.94	106,337.09	107,510.03
熱	0.00	0.00	0.00
蒸気	0.00	1.17	1.17
冷却	0.00	0.05	0.05
自家生成非燃料再生可能エネルギー	0.00		0.00
総エネルギー消費	1,172.94	51,213,043.51	51,214,216.45

▶ GHG排出量

■ 2020年度の当社グループのGHG排出量割合

(単位: ton-CO₂e)

	内容	排出量(割合)
スコープ1	運航船舶、航空機、トラック等	11,650,054 (87.40%)
スコープ2	オフィス	49,444 (0.40%)
スコープ3	船舶の建造、燃料精製、通勤・出張、廃棄物等	1,623,678 (12.20%)
合計		13,323,177 (100%)

※ CO₂e: CO₂ equivalent, 二酸化炭素換算の数値

※ スコープ1、2、3のGHG排出データは、第三者検証機関によるデータ検証を受けています。
検証報告書 https://www.nyk.com/esg/pdf/ghg_emissions.pdf

■ 過去3年間のスコープ1/2でのGHG排出量

GHG排出量 (ton-CO ₂ e)	年 度		
	2018	2019	2020
スコープ1	14,090,784	13,360,688	11,650,054
スコープ2*	51,274	52,102	49,444

※ マーケットベース (実際に購入契約を結んだ電力の排出係数を用いて算出) での排出量です。

■ 2020年度スコープ1のGHG排出量内訳

GHG	排出量(ton-CO ₂ e)
CO ₂	11,440,275.554
CH ₄	66,218.699
N ₂ O	143,560.574
合 計	11,650,054.827

※ 上記データの収集・算出については、IPCC 第5次評価報告書を参照しました。

■ 2020年度のスコープ3でのGHG排出量

購入した商品およびサービス	2020年度の排出量(ton-CO ₂ e)
資本財	99,013.632
燃料およびエネルギー関連活動	1,500,374.432
操業中に発生した廃棄物	15,489.010
従業員の出張	516.697
従業員の通勤	135.788
その他	8,148.751
合 計	1,623,678.310

■ バイオマスやバイオ燃料などによるGHG排出

バイオマスやバイオ燃料などによるGHG排出量はございません。

■ 2020年度のGHG原単位排出量

原単位数値	0.0000072700
分子(スコープ1+2でのGHG排出量(ton-CO ₂ e))	11,699,499.35
分母(売上額合計(円))	1,608,414,000,000
前年からの変化	9.60%減少

※ 2020年度は、引き続き燃節航行に努めたことや国際海事機関(IMO)GHG係数の見直し等により昨年比で減少しました。

汚染防止

考え方

▶方針

当社グループは、「日本郵船グループ 環境方針」で明示の通り、企業活動が地球環境に与える影響を考慮し、温室効果ガス、NOx、SOx、オゾン層破壊物質、有害物質等

参照：「日本郵船グループ環境方針」(P.13)

の排出を抑制・防止することで大気汚染防止に努めます。また、船舶へのバラスト水処理装置の搭載や、環境に優しい技術の採用等により、海洋汚染防止に努めます。

目標と進捗

取り組むテーマ	2020年度の目標	2020年度3月末の達成・進行状況
大気汚染防止	NOxおよびSOx排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> 電子制御エンジンを新造船6隻に採用 NOx排出低減装置:1隻 SOx排出低減装置:累積111隻の搭載を決定
海洋環境保全 環境に優しい 技術等の採用	<ul style="list-style-type: none"> ①環境に優しい解撤の実施 ②NYKトータルビルジシステムの採用推進 	<ul style="list-style-type: none"> ①NYKスタンダードを遵守の上、4隻実施 条約発効に先駆けてIHM (Inventory of Hazardous Materials) 搭載を実行中 ②新造船5隻に採用

体制

▶責任と体制

当社グループは、東京本社に「安全・環境対策推進委員会」(委員長:社長)を置き、世界で連携して活動できるグローバルマルチサイト体制を整えています。

参照：「環境活動推進体制図」(P.16)

取り組み

▶大気汚染防止

■ エネルギー転換の取り組み【LNG燃料船・LNG燃料供給事業・ゼロエミッション燃料】

船舶の燃料は、主に重油を使用していますが、液化天然ガス(LNG)へ燃料転換することで、重油使用時と比較してCO₂排出量を約30%、NOx排出量を約80%、SOxは100%の削減が可能と見込まれています。当社グループは2011年10月に燃料調達を担当するグループ内に専任チームを設置し、燃料転換に関する研究、技術開発を進め、2015年8月には国内初のLNG燃料タグボートが竣工、また、2016年9月には世界初のLNG燃料自動車専用船2隻が竣工したほか、2020年10月には大型のLNG燃料自動車専用船「SAKURA LEADER」が竣工しました。2022年には二隻目の大型のLNG燃料自動車専用

船が、2023年には世界初の大型のLNG燃料石炭専用船が竣工する予定です。これらの船は、重油とともにLNGを燃料として使用できるDuel Fuelエンジンを搭載しています。LNG燃料船の建造と運航を通じてさらなる知見を蓄積し、さらなる大型船や他船種への展開を進めています。



また当社は、川崎汽船(株)、(株)JERA、豊田通商(株)と共同で日本初のLNG燃料供給船による供給・販売事業に取り組んでいます。2020年9月に「かぐや」と命名された日本初のLNG燃料供給船を実用化させ、2020年10月にはLNG燃料自動車専用船「SAKURA LEADER」に対し、日本初の「Ship to Ship」方式^{※1}による船舶向けLNG燃料供給を実施しました。当社は

今後もLNG燃料市場を供給と需要の両面から発展させ、船舶燃料のLNG化を促進し環境負荷の低減に貢献します。

さらに当社はアンモニアや水素といったゼロエミッション燃料の実用化に向けた取り組みにも着手しており、海事産業だけでなく、エネルギー産業の脱炭素化に貢献します。

LNG燃料供給事業の進展

2018年5月	川崎汽船(株)、(株)JERA ^{※2} 、豊田通商(株)と当社の4社で、中部地区におけるLNG燃料販売事業に関わる合弁会社2社、セントラルLNG SHIPPING(株)(CLS)、セントラルLNGマリンフューエル(株)(CLMF)を設立。
2018年7月	CLS社がLNG燃料供給船を川崎重工業(株)へ発注。国内初のLNG燃料供給船として、2020年に中部地区にて就航し、CLMF社によるLNG燃料供給事業に使用予定。
2018年8月	九州電力(株)、西部ガス(株)、中国電力(株)と当社の4社で、瀬戸内・九州地区におけるLNG燃料供給事業の事業化に向けた共同検討覚書を締結。
2019年2月	MLZ社が、ノルウェーの多国籍エネルギー企業Equinor ASA社とLNG燃料供給契約を締結。2020年よりロッテルダム港などで、シャトルタンカー4隻への供給を開始予定。
2019年5月	九州電力(株)、西部ガス(株)、中国電力(株)と当社の4社で、瀬戸内・九州地区で初のLNG燃料供給を実施。
2020年9月	CLS社が発注した国内初のLNG燃料供給船の船名を「かぐや」と命名。
2020年10月	LNG燃料供給船「かぐや」が、LNG燃料自動車専用船「SAKURA LEADER」に対し、日本初の「Ship to Ship」方式による船舶向けLNG燃料供給を実施。

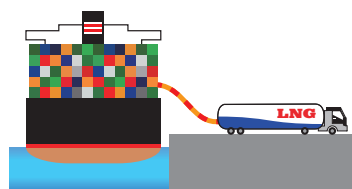
※1 岸壁・棧橋に係留中のLNG燃料船、もしくは錨泊中のLNG燃料船にLNG燃料供給船が接舷(横付け)してLNG燃料を供給する方法
 ※2 2018年5月のCLS社およびCLMF社設立当時は中部電力(株)

■ 国内初のLNG燃料船【魁：さきがけ】

2015年8月、LNGを燃料とするタグボート【魁】(総トン数272トン)が当社グループ会社の京浜ドック(株)追浜工場にて竣工しました。日本初のLNG燃料船となる本船は、船舶の燃料としてのLNGの有効性を検証する目的とともに、LNG燃料という新たな事業分野を切りひらくためのフラッグシップです。本船は(株)ウイングマリタイムサービス(現：(株)新日本海洋社)に用船され、主に横浜・川崎港での曳船業務に従事しています。本船に採用されたLNG受入システム、LNG気化システムに関しては3件の特許を出願しています。LNG燃料の供給に際しては、供給者である東京ガス(株)と共に、関係法令への対応、および船舶への安全かつ

効率的な供給手法を確立し、「Truck to Ship」方式[※]により横浜市のふ頭で実施しています。また、2019年5月には北九州にて九州・瀬戸内地区での初の「Truck to Ship」方式でのLNG燃料供給の実証実験に参加したほか、2020年1月には横浜にて通算100回目のLNG燃料供給を達成しました。本船は、2016年5月に(一社)日本物流団体連合会から、「物流環境負荷軽減技術開発賞」を京浜ドック(株)、(株)ウイングマリタイムサービスと共に受賞しました。さらに(公財)日本船舶海洋工学会が受賞する「シップ・オブ・ザ・イヤー2015」の技術特別賞を受賞しました。

※ 「Truck to Ship」方式
 船舶へのLNG供給手法の一つ。タンクローリーよりフレキシブルホースを用い、船舶へLNGを供給する。



▲ 魁

▶ 海洋汚染防止

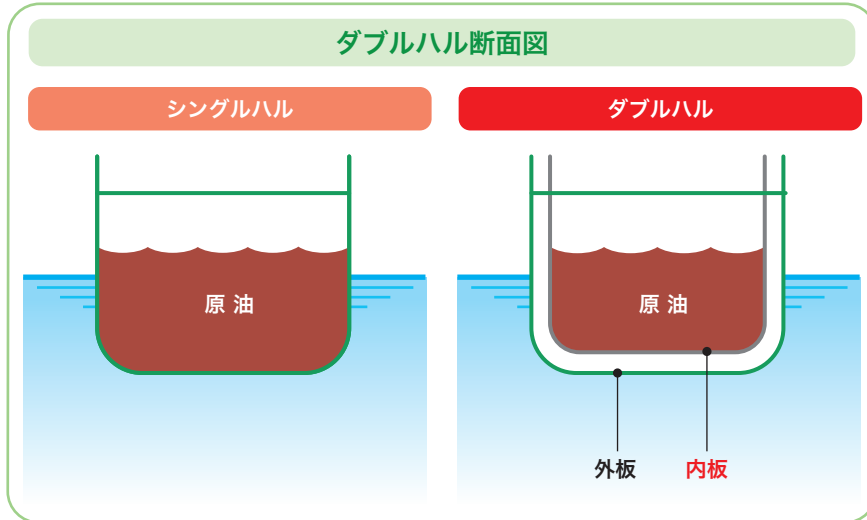
■ 事故時の油濁防止対策を推進【ダブルハル化】

当社グループは、タンカーの座礁や衝突による油流出事故の被害を最小限にとどめるため、船底や貨物油タンク壁面を2重構造にするダブルハル化[※]を進めてきました。2010年からの国際条約による義務化に先立ち、2009年

2月にすべてのタンカーのダブルハル化を完了しました。タンカーだけでなく、2005年12月以降の竣工船は燃料タンクをダブルハル化しています。

※ ダブルハル化

単層構造の船体をシングルハルと言い、二重構造の船体をダブルハルという。



■ 海洋汚染事故を未然に防ぐ【耐腐食鋼板】—市村産業賞を受賞

原油タンカーの底面には、原油に含まれる塩水が沈殿してピットと呼ばれる腐食によるくぼみが発生し、油漏れなどの重大事故につながる可能性があります。そこで、当社は腐食を防ぐ耐腐食鋼板を新日本製鉄(株)(現:日本製鉄(株))と共同開発し、いち早く実用化しました。従来は点検のたびに数千箇所もの補修が必要でしたが、耐腐食鋼板を使用したタンカーでは補修箇所ゼロを実現しました。この耐腐食鋼板の有効性は

国際的にも認識されており、原油タンカータンクの腐食防止措置に関するSOLAS条約の改正において、耐食鋼が塗装性能基準に従った塗装に代わる有効な防食技術として規定されました。また、この研究内容、実船での適用が評価され、(財)新技術開発財団より日本の産業の発展に貢献・功績のあった国産技術の開発者を表彰する伝統と権威ある賞である、第43回(平成22年度)市村産業賞貢献賞を受賞しました。



■ シップリサイクル

船舶解体時の、労働災害や環境汚染を最小限にするために、IMOにおいて2009年にシップリサイクル条約が採択され、発効に向けた各国の批准が進んでいます。

船舶には良質な鉄が大量に含まれており、中大型船はその9割以上が建築資材、再生素材や中古品として再資源化されています。この貴重な再生資源を適切に処理することが循環経済実現のためには重要です。

当社グループの船舶解体に関する目標は、シップリサイクル条約の早期発効により世界中のすべての船舶が条約の基準により適切に処理が行われることです。当社が先駆けて条約の基準を取り込むことにより、条約をシップリサイクルに関わるすべてのステークホルダーにおけるスタンダードとして定着させ、条約の早期発効に向けた機運を高めることを目指します。

当社グループ会社の(株)日本海洋科学は、JICAの実施する「インド国シップリサイクルヤード改善事業準備調査」

※ Sustainable Shipping Initiative

持続可能な海事産業への貢献を目指し、業界横断的な活動を行う国際的な非営利団体。

船会社、港、造船所、機器メーカー、銀行、機関投資家、船級など、海事産業全体のバリューチェーンにかかわる多企業・団体が加盟している。

において、70ヤードを対象とした改修土木工事、廃棄物焼却炉や有害物質処理装置等の機材選定、入札補助や施工管理に対する補助に関するコンサルティングサービスを実施し、インドのヤードが早期に条約適合するための支援を行ってきました。

また、当社は2021年5月に、Sustainable Shipping Initiative[※]が主宰するシップリサイクルの透明性を高める情報開示プラットフォーム「Ship Recycling Transparency Initiative」(以下、SRTI)に邦船社として初めて参加しました。SRTIへの参加を通じてさらに船舶解体プロセスの透明性を高め、当社グループ所有船が安全かつ適正にリサイクルされるよう、社会的責任を果たしていくと同時に、外航海運業界における安全・環境・人権に配慮する責任ある船舶リサイクルを促進し、より健全なサプライチェーンの構築をめざします。

参照：当社ニュースリリース「「Ship Recycling Transparency Initiative」に邦船社として初めて参加」

https://www.nyk.com/news/2021/20210511_01.html

当社解撤ポリシー

当社は条約締結に先立ち2008年には条約最終案を取り込んだ以下のリサイクルポリシーを制定し、今後も改善を続けます。

- 当社および当社グループ会社所有の全船を対象とし、IHMを作成、本船に配備する。解撤可能性のある船については優先的に作成を行い、ヤードへ引き渡す際には確実に配備する。
- 船級協会により条約の「適合鑑定書」の発行を受けたヤードを基本に、実際に現地に赴き、ISO 14001/9001/ 30000/OHSAS 18001の取得有無等も判断基準の材料としながら、当社独自基準を満たした場合のみ当社認定ヤードとする。
- 定期的に当社認定ヤードへ赴き、環境・労働安全衛生の水準が当社の解撤方針・基準を維持しているか確認する。
- 解撤の際は当社独自の解撤売船契約書を用い、ヤードへ引き渡し後は契約に基づいた安全・環境の対応状況を確認し、解撤工程をモニタリングする。

参照：「安全かつ環境に優しいシップリサイクルのための取り組み」

<https://www.nyk.com/esg/envi/ocean/#anc-01>

解撤の流れ



▶外部との協働

■カリフォルニア州減速航海プログラムへの参加

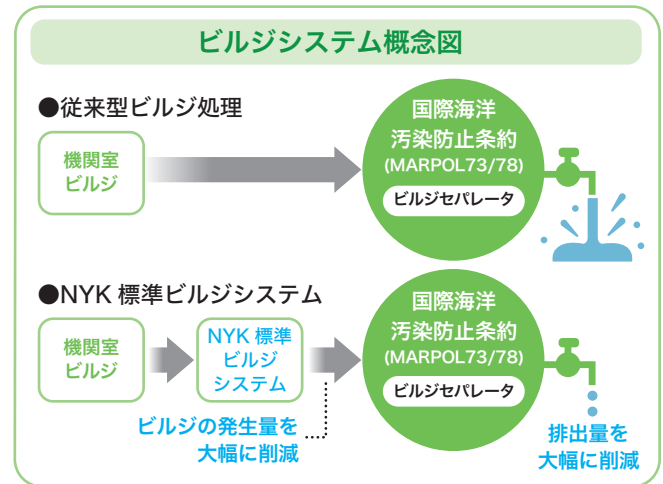
当社は、米国カリフォルニア州ロングビーチ港港湾局が実施している減速航海プログラム「グリーンフラッグプログラム」に参加しています。

このプログラムは、船舶からの排気ガスを抑制する目的で、両港に入出港する船舶に対して、沿岸20マイル(約37キロメートル)もしくは40マイル(約74キロメートル)以内の

海域において12ノット以下で航行することを推奨しています。ロングビーチ港において当社は、2009年より開始された40マイル以内での遵守率においては例年90%以上を保ち、2020年度は95.96%の高遵守率を維持しています。これら取り組みが評価され、2009年から12年連続で表彰され、2020年度は優秀企業に選ばれました。

■当社のビルジシステムが国際的なガイドラインとして採択船舶の運航に伴い機関室などの底に露、漏洩水、油などが混じった油水混合物(ビルジ)が溜まります。当社では、ビルジの発生量を大幅に削減できる独自の仕組みを1996年に考案し、当社支配船に採用してきました。コンテナ船の例では1日あたり28リットル(98.4%削減)に抑えることができました。

当社は海運業界の環境推進企業としてこのコンセプトを世界に広げるべく、日本政府案として国際機関であるIMOに提案し、2006年3月に国際的なガイドラインとして採択されました。



■サンミゲル社の「河川回復プロジェクト」に賛同および寄付

当社は、フィリピンの大手複合企業サンミゲル・コーポレーション(以下、サンミゲル社)が取り組んでいる「河川回復プロジェクト」に賛同し、5年間で総額150万ドル(約1億7千万円)の寄付を決定しました。フィリピンでは、多量のプラスチックごみが河川に廃棄されることにより重大な環境問題が引き起こされている地域があり、これら環境問題の改善と海洋マイクロプラスチックの減少を目的として、サンミゲル社は河川の浚渫、回復を

進めています。フィリピンは世界最大の船員輩出国であり、当社グループとしても船員の採用や育成などを通じて深い関わりがあり、本プロジェクトへの賛同、寄付は“フィリピンへの恩返し”と考えています。また、海洋プラスチック汚染の解消は、当社グループが“海への恩返し”として取り組むべき社会課題と位置付けており、今回の取り組みもその一環です。

参照：ニュースリリース「サンミゲル社の「河川回復プロジェクト」に150万ドル寄付」

https://www.nyk.com/news/2021/20211119_01.html

▶インシデント調査と是正措置

当社は、本船からの漏油などによる海洋汚染を防止するため、全船における漏油事故の有無、件数および漏油量を把握しています。また、漏油事故の被害を最小限にとどめるため、以下の対策をしています。

- 補油前と補油中の遠隔作動弁の作動の現場確認と、定期的な配管耐圧試験の実施
- 補油しないタンクも含めた全タンクの補油中の液面監視の徹底
- 遠隔油面監視および警報装置の採用推進
- 補油作業時の本船一ページ間の意思疎通手順の事前確認の徹底
- 油圧ホースの定期的な状態確認と定期的な交換

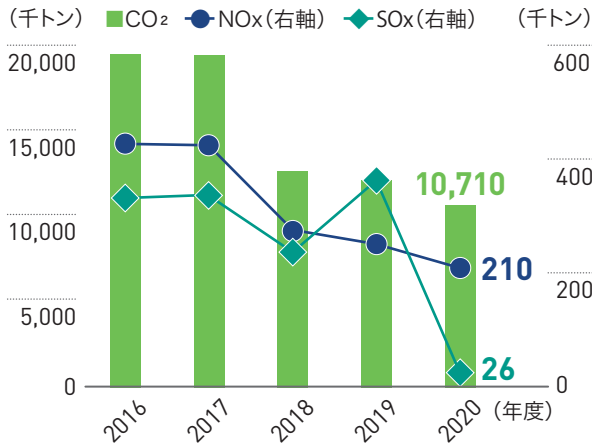
漏油事故件数

	件数(件)	流量(L)
2020年	4	18

※ 2020年度から集計方法を年度から年計へ変更。
2020年は2019年度分と一部重複(対象期間は2020年1月~3月)

関連データ

CO₂、NO_x、SO_xの排出量



運航船舶および航空機のGHG排出量を測定し削減の取り組みを推進しています。

- ※ 邦船3社の定期コンテナ船事業の統合に伴い2018年度以降の集計スコープにコンテナ船は含まれていません
- ※ SO_x Global Capに対応したことで、2020年1月1日より、船用燃料の成分を含有硫黄分Max3.5%のHSFOから含有硫黄分Max0.5%のLSFOへ仕様変更したためSO_x排出量が減少しました

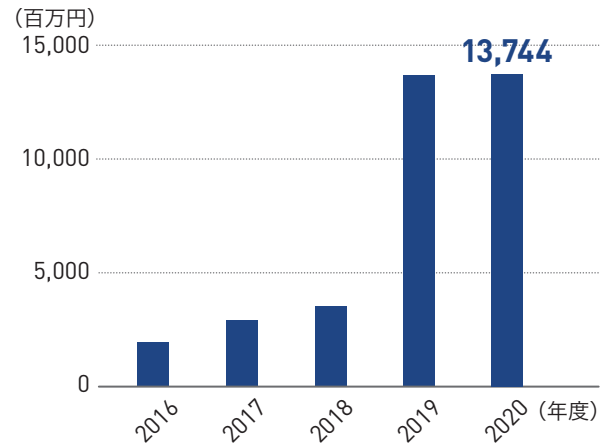
参照：「環境データ」(P.22)

排水量

	2018年度	2019年度	2020年度
排水量 [※] (千m ³)	17	15	10

※ 当社本店を対象としています。排水先は公共下水です。

環境保全コスト



当社グループは、適切な環境保全のために要するコスト把握に努めています。

- ※ 2019年度以降はSO_xスクラバーやバラスト水処理装置等の搭載費用により大幅に増加しています

資源の保全

考え方

▶方針

当社グループは、「日本郵船グループ環境方針」で明示の通り、省資源、省エネルギー、廃棄物削減等に取り組み、海洋・地球環境の保全に努めます。

参照：「日本郵船グループ環境方針」(P.13)

目標と進捗

省資源・省エネルギー・廃棄物削減、リサイクル等への取り組み

2020年度目標

本店オフィスでの水・紙の使用量、およびGHG（電気・蒸気）排出量をそれぞれ2019年度比0.5%削減。

2020年度3月末の達成・進行状況

定期的な測定を行い、社内周知および情宣によりオフィス省エネの徹底を図る。

→蒸気以外の項目において目標達成

水：-36.7%、紙：-60.4%、電気：-15.1%、蒸気：+31.4%

体制

▶責任と体制

当社グループは、東京本社に「安全・環境対策推進委員会」（委員長：社長）を置き、世界で連携して活動できるグローバルマルチサイト体制を整えています。

参照：「環境活動推進体制図」（P.16）

取り組み

▶廃棄物削減 / 資源使用量の削減

■ 廃棄物削減 / 資源使用量削減への取り組み → (株) ホンマ

当社グループ会社の(株)ホンマは、東京、横浜を中心に収集した廃棄物の中間処理、リサイクルを通して、廃棄物削減、資源使用量削減に取り組んでいます。産業廃棄物の中間処理に加え、2006年より横浜市の委託を受け、

家庭から出る容器包装プラスチックのリサイクル事業を行っているほか、廃プラや木くずを原料としたRPF（固形燃料）を製造、製紙メーカーなどに納めています。

参照：「(株)ホンマ 環境事業の取り組み」

<https://www.hnm.co.jp/business/environment/>

「横浜市から令和3年度一般廃棄物収集運搬業優良事業者に認定されました」

<https://www.hnm.co.jp/2021/12/17/1045/>

関連データ

資源の保全に関するデータは、「環境データ」をご参照ください。

参照：「環境データ」（P.22）

生物多様性

考え方

▶方針

当社グループは、「日本郵船グループ環境方針」で明示の通り、バラスト水処理装置搭載の推進等に取り組み、生物多様性の保全に努めます。

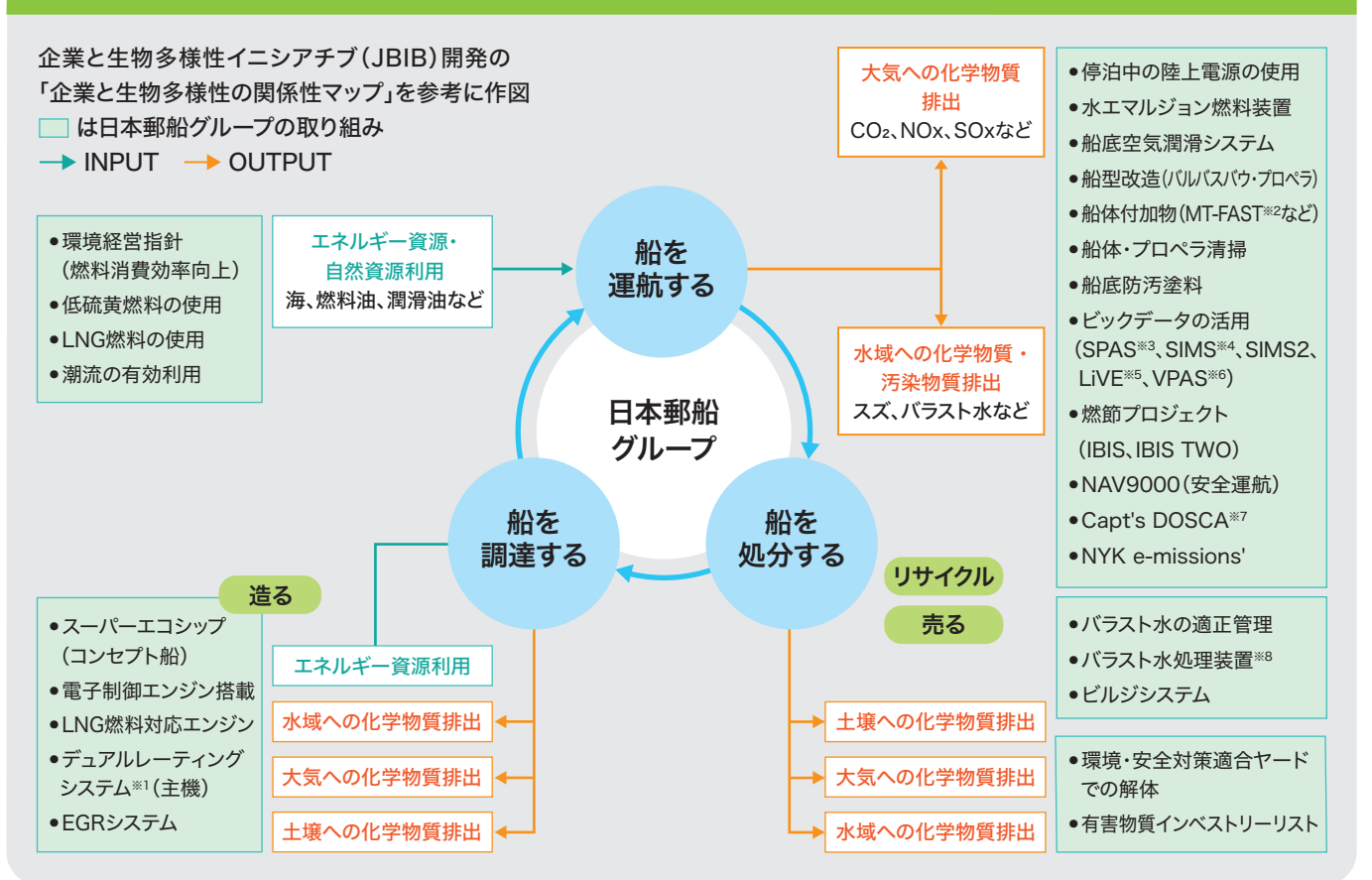
参照：「日本郵船グループ環境方針」(P.13)

■ 日本郵船グループと生物多様性の関係性マップ

当社グループは、企業と生物多様性イニシアチブ(JBIB)が開発した「企業と生物多様性の関係性マップ」を参考に、海運業のライフサイクルと生物多様性への影響、および関係した当社グループの取り組みを以下の通りまとめ

ました。当社グループは、船を調達する・運航する・処分する、などの全過程において生物多様性に影響を与える可能性があるということを認識し、今後も、さまざまな対策を実施していきます。

日本郵船グループと生物多様性の関係性マップ



※1 デュアルレーティングシステム
 高速運航時と減速運航時のそれぞれに最適な2つの出力レンジを任意で選択できるシステム

※2 MT-FAST
 プロペラ前方に複数の翼を取り付け、プロペラの回転から生まれる旋回流による損失エネルギーを回収する省エネ装置

※3 SPAS: Ship Performance Analyzing System

※4 SIMS: Ship Information Management System

※5 LiVE: Latest Information for Vessel Efficiency
 SIMSで収集したビックデータを可視化、最適運航のための判断を助けるシステム (ポータルサイト)

※6 VPAS: Vessel Performance Analysis System
 船舶から送られる各種データを基に性能を解析するソフト

※7 Capt's DOSCA
 最新の気象・海象予測情報を船舶へ配信するシステム

※8 バラスト水処理装置
 バラスト水 (船舶がバランスを保つために保持する海水。通常荷揚場で船底のタンクに注水し、荷積港で排出) とともに運ばれた海洋生物を処理、生態系を乱すことのないようにするシステム

■「生物多様性宣言推進パートナーズ」への参加

当社は「日本経団連 生物多様性宣言」の趣旨に賛同し、2009年12月に「日本経団連生物多様性宣言」推進パートナーズに参加、2010年10月に発足した「生物多

様性民間参画パートナーシップ」へも参加しています。生物多様性宣言および行動指針に則った事業活動を行っています。

日本経団連生物多様性宣言(要約)

1. 自然の恵みに感謝し、自然循環と事業活動との調和を志す
2. 生物多様性の危機に対してグローバルな視点を持ち行動する
3. 生物多様性に資する行動に自発的かつ着実に取り組む
4. 資源循環型経営を推進する
5. 生物多様性に学ぶ産業、暮らし、文化の創造を目指す
6. 国内外の関係組織との連携、協力を努める
7. 生物多様性を育む社会づくりに向け率先して行動する

目標と進捗

海洋環境保全 環境に優しい技術等の採用	
2020年度目標	2020年度3月末の達成・進行状況
バラスト水処理装置の搭載推進	搭載船の拡大→243隻搭載完了

※ バラスト水処理装置

バラスト水（船舶がバランスを保つために保持する海水。通常荷揚港で船底のタンクに注水し、荷積港で排出）に含まれる水生生物の越境移動を防止し、生態系を保つために海洋生物を処理するシステム

体制

▶責任と体制

当社グループは、東京本社に「安全・環境対策推進委員会」（委員長：社長）を置き、世界で連携して活動できるグローバルマルチサイト体制を整えています。

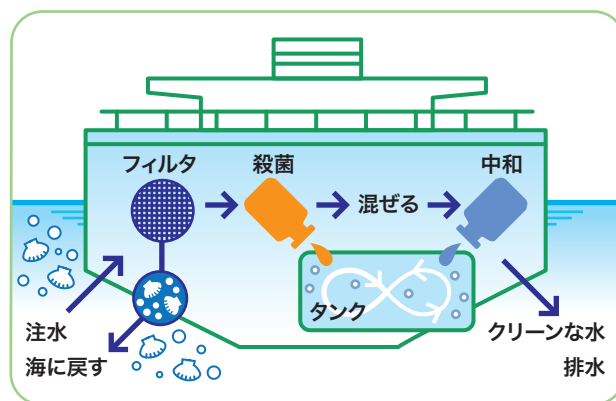
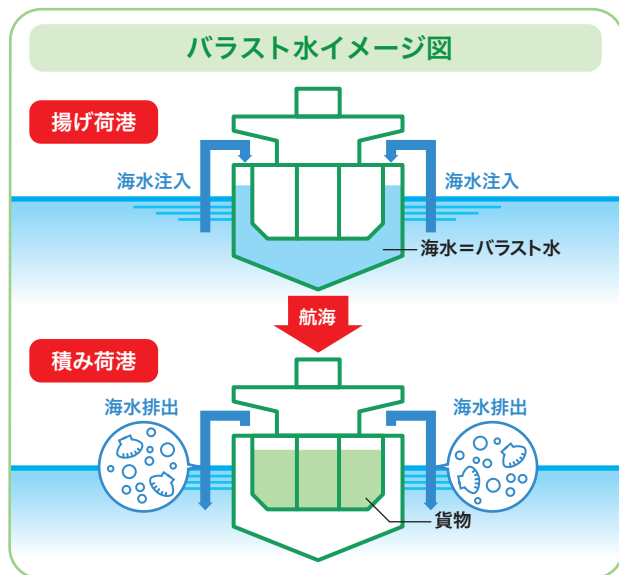
参照：「環境活動推進体制図」（P.16）

取り組み

■ バラスト水を適正に処理し、生物の多様性を保全

海洋環境に影響を及ぼす水生生物の越境移動を防止するために、IMOにおいて、2004年にバラスト水管理条約が採択、2017年9月に発効しました。この条約では、

バラスト水処置装置の順次搭載を義務付けています。当社グループでは、計画的にバラスト水処理装置の搭載を進め、2024年には全船への搭載が完了する予定です。



Social

社会

社会

労働慣行

考え方

▶方針

■ 基本的な考え方

当社は「行動規準」を定め、労働慣行（差別の禁止、強制労働・児童労働の禁止、最低賃金の保障等）に対する考えを次のように明記しています。

日本郵船株式会社 行動規準(抜粋)

第4章 人権、多様な文化の尊重

人権の尊重、差別の禁止

人権を尊重し、人種、信条、宗教、性別、性的指向・性自認、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気等の事由いかんを問わず差別をしません。

4-4 強制労働、児童労働の禁止

当社は、強制労働、児童労働等の非人道的な雇用は行いません。また、そのような行為を行う企業とは取引をしません。

4-5 公正な人事・処遇制度の構築と運用

当社は、雇用、配置、賃金、研修、昇進等の取り扱いについて、機会均等を図り、国際条約や、各国・地域の法令に定められた労働者の権利保護に留意し、労働協約その他の取り決めを守ります。

参照：「日本郵船株式会社 行動規準」(P.6)

https://www.nyk.com/profile/pdf/code_of_coduct.pdf

■ 国連グローバル・コンパクト支持

当社は、国連グローバル・コンパクトを支持しており、原則3で述べられている結社の自由や団体交渉の権利を支持しています。

参照：「国連グローバル・コンパクトの10原則」(P.8)

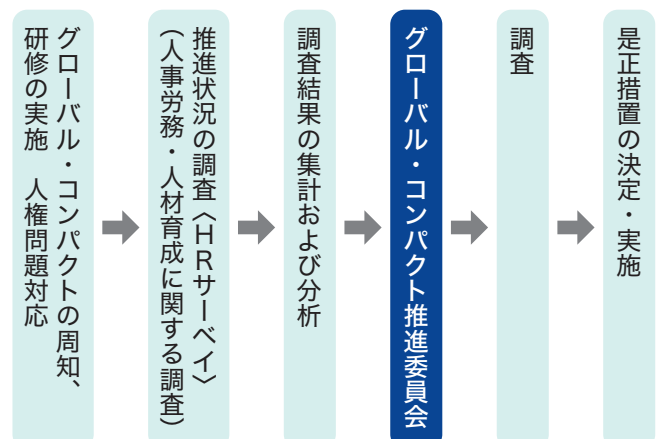
体制

▶責任と体制

■ 推進体制

当社グループにおける国連グローバル・コンパクト(以下、GC)の推進と人権侵害の調査・対応を目的として、2010年にGC推進委員会を設置し毎年委員会を開催しています。本委員会は、人事グループおよびESG経営推進グループで構成され、「人権」および「労働基準」に関するGC原則1から6に対する取り組みを推進しています。2011年度から、国内外のグループ会社に対し、毎年研修とHR (Human Resource) サーベイを実施し、この分野に対する理解促進を図っています。

「人権」「労働基準」に関する調査および是正プロセス



▶内部通報制度

■社員相談窓口の設置

当社は、「郵船しゃべり場」「ハラスメント方針・相談窓口」「内部通報窓口」「育児介護相談窓口」を設置しています。内部通報だけでなく、職場で社員が抱える人権や差別、ハラスメントに関わるあらゆる問題など、さまざまな通報・相談を受け付ける体制を整え、問題の

参照：内部通報制度（P.96）

早期発見、解決、是正を図っています。匿名での相談も受け付けており、社外弁護士へ直接相談することもできる体制を整えています。2019年度には新たに「LGBT相談窓口」を設置し、LGBTの方や関係者が職場で働くにあたっての悩みや困りごとを相談できる体制を整えました。

▶リスク評価

当社は、「リスク管理委員会」（年2回開催）において、定期的にリスクの洗い出しと評価を行っています。その中で人事・労務関係の課題をリスクと認識し、経営への

影響と頻度で分類したリスクマップを作成の上、現状のリスク度合いや潜在リスクの所在等の把握を行っています。

取り組み

▶人材の確保

■130年受け継がれるDNA

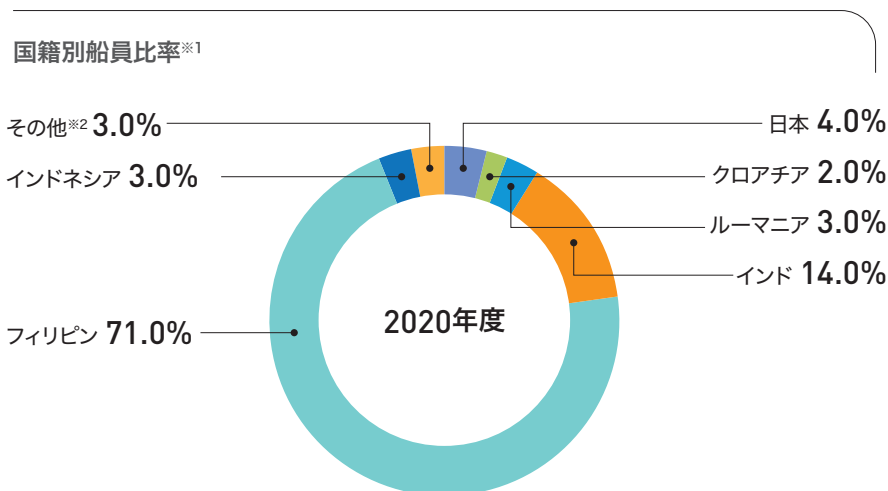
当社グループは130年を超える歴史の中で、常に優位性を求めて果敢に挑戦と創造を続けてきました。その情熱を今も受け継ぐ社風と、ジョブローテーションを通して複数の職場を経験し、共に働く仲間の輪が広がることで、当社グループの良きDNAが引き継がれています。

優位性というのは、社会やお客さまの立場を考え抜き、

他社に先んじたアイデアで、熱意を持って粘り強く最後までやり抜くことにより確立されるものです。当社グループの社員や運航船で働く船員は全世界で5万人を超え、互いに協力しながら地球規模でビジネスを展開しています。

■国籍別船員比率

当社グループは、多様な国から船員を確保しています。



※1 NYK SHIPMANAGEMENT PTE LTD.の船員（職員・部員）比率
 ※2 中国、ベトナム、ロシア、ミャンマー、ナイジェリア、アンゴラ、パナマ、シンガポール

■ フィリピンの自営商船大学NTMA

当社は、フィリピンを主要船員輩出国の1つと位置付け、フィリピン人幹部職員の確保とその質の維持・向上に努めています。

2007年6月、当社は、フィリピンにおけるビジネスパートナーであるTDG社[※]と共同で、マニラ近郊カンルーバン市に商船大学NYK-TDG Maritime Academy (NTMA) を設立・開校しました。NTMAでの大学教育を通じて、将来の幹部職員としてのマネジメント能力の育成に重点を置く一方で、現場の最前線で求められる実践的な知識・技術の習得を進めています。2022年3月末現在までに1250人を超える卒業生を輩出し、多くの同校卒業生が当社グループ運航船で活躍しています。2021年4月にはNTMA卒業生として初の船長が誕生しました。

.....

※ TDG社

Transnational Diversified Group (本社・フィリピン)

1976年に設立された船船代理店業や船員配乗・育成事業、物流事業を行う企業グループ。当社とは設立当時から協力関係にある。



▲ NTMAおよび研修所外観

■ 日本人海上職社員 自社養成コース

従来、日本人の海上職社員は専門的な教育を受けたライセンス取得予定者のみを採用していましたが、2006年度から日本の船会社で初めて、一般の四年制大学卒業生を採用し、海上職社員の自社養成を開始しています。自社養成コース採用者は、入社後約2年間、教育および乗船訓練を受け、ライセンスを取得、その後、当社運航船

において航海士・機関士として乗船経験を積み、船長や機関長を目指します。現在、養成期間を経てライセンスを取得した人員は100名弱となり、世界中の船上の現場やオフィスで活躍しています。当社は、今後も継続して自社養成コースの採用に取り組んでいきます。

▶ 働き方改革

■ 働き方改革の推進

当社は、勤務時間の制約が制約とならず、誰もが活躍でき、また社員が健康で活き活きと働くことのできる職場環境の整備を目的とした「OLIVE (Outdate Long-standing work practice, and Increase Vitality of Employees) プロジェクト」を2015年7月にスタートし、働き方改革を進めています。働き方を見直して時間を効率よく使い、ワーク(仕事)とライフ(生活)双方の充実を求める「ワーク・ライフ・インテグレーション」を意識するとともに、イノベーションや新たな価値の創出、競争力の向上につながることを期待しています。

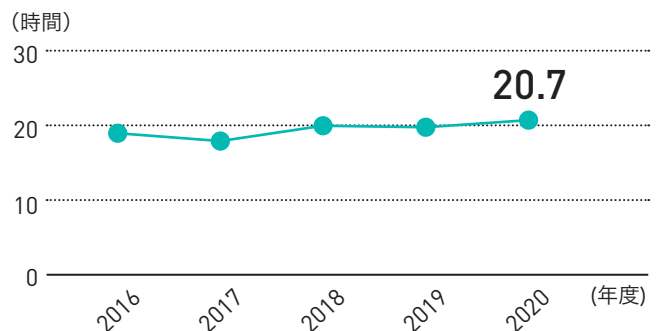
施策として「フレックスタイム制度の利用促進」「早帰り促進」「会議の削減・短縮」や「日々の労働時間把握」に重点的に取り組むほか、「男性の育児休業取得」の推進や「在宅勤務」なども実施しています。各種施策は、人事グループと日本郵船労働組合が協働して社内浸透を図っており、残業時間や会議時間の削減などの効果が現れています。

当社は働き方改革「OLIVEプロジェクト」の活動の



進捗管理のため、「1カ月当たりの法定外労働時間推移」を一つの指標としてデータを集計し、社内でも共有しています。

1カ月当たりの法定外労働時間推移



※ 当社(単体)勤務者

■ 短期育児休業制度

当社では「働き方改革」の一環として、社員が育児をしながら、活躍できる会社であることを目指しています。特に、長期育児休業を取得した女性社員が復職後、存分に活躍できるような職場の雰囲気醸成するためにも、男性社員も育児に参加し、仕事と育児の両立に理解を深めることが重要と考えています。短期育児休業制度は、就業日3日を含む5日以上20日

未満の育児休業を、法令による育児休業を取得しない者に与えられる制度です。この休業期間には過去に切り捨てた有給休暇を利用できるため、育児への参加がしやすくなる制度です。

本制度の利用により、短時間でより大きな成果を上げる働き方を実践するきっかけにもなることも狙っており、社員の働き方改革の一環を担うことを期待しています。

育児休業制度利用者数※(人)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
合計	35	40	52	58	49
男性	15	16	15	26	25
女性	20	24	37	32	24

※ 退職者を除く延べ人数

■ 次世代育成支援プログラムの実行

当社は、次世代育成支援対策推進法※に基づいた、「高い水準の子育てサポート企業」として評価され、2021年9月に「プラチナくるみん認定」を受けました。また「くるみん認定」は2007年以降5回連続して認定を受けています。

法定を超えた育児休業制度、郵船チャイルドケア丸の内保育室の設置、また男性社員の育児休業取得率の向上などの施策を実施し、誰もがライフイベントとキャリアを両立できるよう取り組んでいます。



▲ 次世代認定マーク「プラチナくるみん」と「くるみん」

※ 次世代育成支援対策推進法

急速な少子化など家庭や地域を取り巻く環境の変化に対し、従業員の仕事と子育ての両立が図れるよう、雇用環境や労働条件の整備を事業主に義務づける法律。2005年4月に施行され、事業主は次世代育成支援のための具体的な計画を策定し、届けることが義務づけられている。法改正により、有効期限が2025年3月まで延長され、より高いレベルで社員の両立支援が求められることとなった。

■ 郵船チャイルドケアの運営

当社は、2002年4月に都心で初めての企業内保育施設として郵船チャイルドケア丸の内保育室を開設し、待機児童問題を心配することなく社員が職場復帰できる環境を整えました。“もっと多くの方に利用していただける保育室にするには？”を課題に、利用者の通勤時負担をなるべく軽減できるよう、オムツの補充や洗濯（着替え、シーツ）はすべて園内で行うほか、利用者のマイカー通勤など、さまざまな工夫を行っています。



▲ 郵船チャイルドケア風景

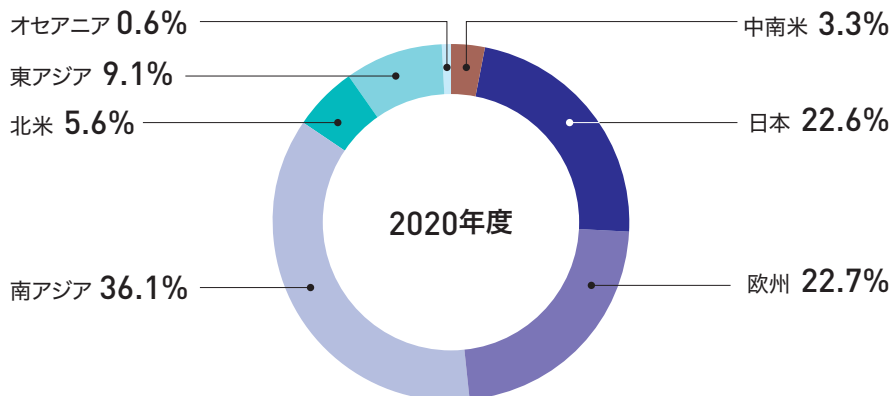
▶ **ダイバーシティ**

■ 多様な人材が活躍する環境を実現

当社グループ社員数は3.5万人を超え、多様なバックグラウンドを持つ社員が、グローバルなフィールドで人間力を発揮しながら協働し、安心して働ける、活躍できる職場環境の充実に取り組んでいます。

また、当社グループ全社員向けの「eラーニング」において、ダイバーシティ推進に関する内容を盛り込み、理解浸透を図っています。

地域別社員数割合(連結)



■ 陸上職社員

ダイバーシティ活躍推進

当社は人事グループにダイバーシティ&インクルージョンチームを設置し、多様な人材が活躍できる環境整備と職場風土の醸成を促進するためにさまざまな施策を実施しています。

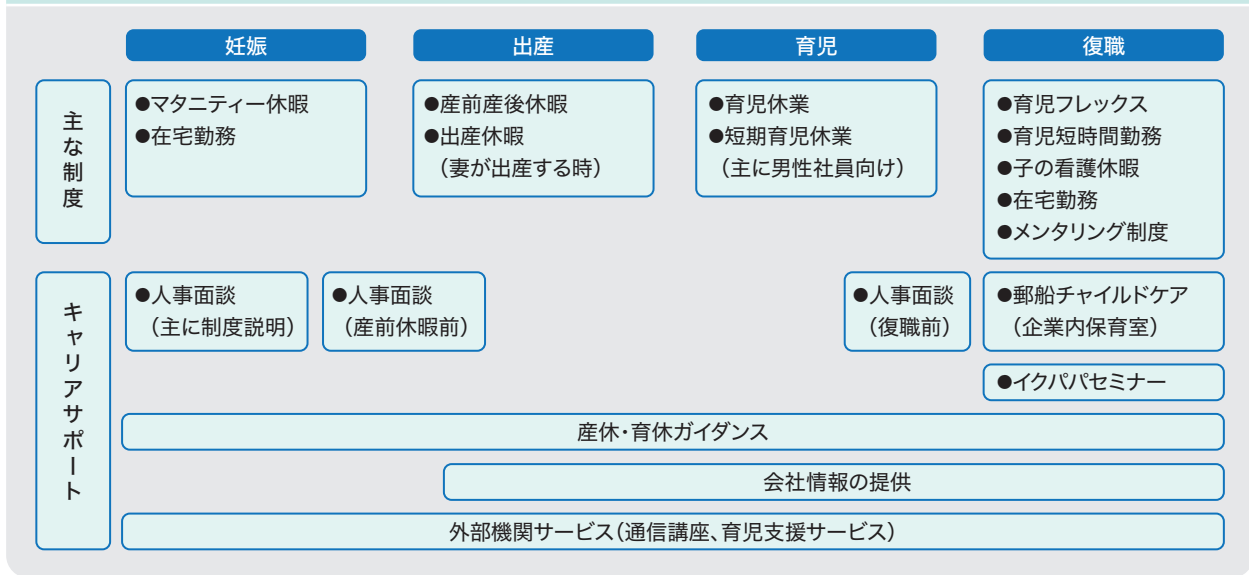
2001年に「総合職・一般職」といった職種区分を廃止、人事制度を一本化し、男女の区別なく活躍できる制度、環境づくりを進めてきました。

2020年10月には人事制度の一部見直しを行ない、出産や育児、介護、健康面での不調などによるキャリアブレイクがあっても、復職後のフェアな評価により、ブランク

期間がハンディキャップとはならない仕組みに変更しました。

また、法定を超えた育児・介護休業制度、フレックスタイム制度、短時間勤務制度や在宅勤務制度など、さまざまな事情を抱える社員も仕事と生活とのバランスを取りながら業務を遂行できる仕組みを整えるとともに、育児や介護など時間に制約のある部下を持つ管理職の意識改革を目的としてイクボスセミナーを2016年より毎年開催し、誰もがライフイベントとキャリアを両立できるよう取り組んでいます。

各種制度とキャリア形成支援の流れ



制度の詳細

育児休業制度	子の出生翌日から最大2年8週まで取得可能です。
育児フレックスタイム制度	妊娠中や子育て中(小学校6年まで)の社員は、フレキシブルな勤務時間で働くことが認められています。
育児短時間勤務制度	あらかじめ特定した時間で育児短時間勤務(1日最長1時間まで)ができます(小学校1年まで)。
育児短時間フレックス勤務制度	1日最長2時間までの時短が可能です(小学校1年まで)。
在宅勤務制度	妊娠中、育児、介護従事者が対象、半日単位で取得が可能です。
各種休暇制度	子の看護休暇、介護休暇(1日単位、半日単位、または1時間単位で取得可能)、マタニティー休暇、出産休暇(妻が出産するとき)等。
介護休業制度	家族の介護と仕事を両立することができるように、通算1年までの取得が可能です。
介護フレックスタイム制度	家族の介護をする社員は、フレキシブルな勤務時間で働くことが認められています。
その他福利厚生	福利厚生外部機関サービスを活用してベビーシッターサービスの利用が可能です。
配偶者転勤休業制度	配偶者の転勤に同行を希望する社員のために、最長3年間の休業の後に復職できる制度があります。

女性の育児休業取得者数、育児休業後の復職率、復職後の定着率の推移

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得者数	20名	24名	37名	33名	24名
育休明け復職率	100%	100%	94% (退職者1名)	100%	100%
復職後の定着率	100%	100%	100%	94% (退職者1名)	100%

障がい者の雇用

当社は、従来より、障がい者の雇用に取り組んでいます。

社員の多様性

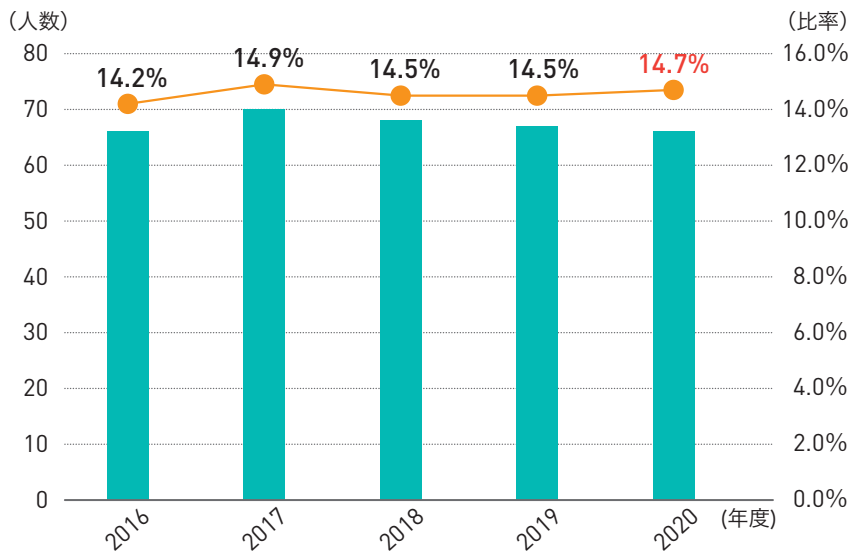
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
障がい者雇用率(単体)	2.5%	2.4%	2.4%	2.2%	2.0%

女性管理職比率

女性管理職比率(陸上職)は10%を超えて推移しており、2021年3月31日時点では14.7%となりました。なお当社では、ダイバーシティ&インクルージョンの推進は不可欠であるとの認識のもと、経営における多様性の実現を目的として、2022年2月、企業の重要な意思決定

機関における多様性向上を目指すキャンペーン「30% Club」^{※1}に賛同し、「30% Club Japan」に加盟すると同時に、(一社)日本経済団体連合会による「2030年30%へのチャレンジ」^{※2}にも賛同を表明しています。

女性管理職者数(陸上職)^{※3}



※1 2010年にイギリスで創設されたキャンペーンで、現在は日本を含む18カ国・地域で展開しています。その日本支部である「30% Club Japan」は、役員に占める女性割合の向上を通して企業の持続的成長の実現を目的とするもので、2030年を目標にTOPIX100の女性役員割合を30%にするという目標を掲げています。

※2 (一社)日本経済団体連合会は2020年11月に公表した「新成長戦略」において、ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と包摂性の尊重)を推進する上での具体的な目標として「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」ことを掲げており、「2030年30%へのチャレンジ」はこの目標達成に向けたムーブメントの形成を目的としたものです。

※3 2021年度より集計基準を変更。併せて2016年度~2020年度の数値を修正しています。

参照：ニュースリリース「女性役員比率向上を目指す「30% Club Japan」に加盟」

https://www.nyk.com/news/2022/20220221_01.html

女性活躍推進

当社は、性別を問わず多様な人材が活躍できる環境の整備と職場風土の醸成を推進し、女性活躍、出産後の積極的なキャリア形成、働き方に制約のある社員の活躍を支援しています。また、育児や介護といった時間に制約のある部下を持つ管理職の意識改革を目的としたイクボスセミナーや、男性社員への積極的な育児休業取得を促す育パパプラス制度などを2016年より導入しています。さらに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する

法律」(女性活躍推進法)に向けた行動計画を策定し取り組んでいます。2016年4月始期の第1次行動計画では、2016年4月から2021年3月までの5年間で女性の海外勤務経験者の延べ人数を80人以上とすることを目標に掲げ、結果として78名、目標率97.5%となりました。2021年4月始期の第2次行動計画では、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて多様な人材が活躍できる環境の整備と職場風土の醸成をさらに推進します。

女性活躍推進法に向けた行動計画

1 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）

2 行動計画

行動計画（1）

- 異業種交流やスキルアップを目的とする社外派遣型の研修について女性参加率を30%まで増やす。
- 女性のみを対象とする研修も含めて、女性参加者が全体の半分になるよう女性の派遣を増やしていく。

計画策定の背景

- 出産や育児、介護などによるキャリアブレイクがあっても、研修による機会や経験の補填でステップアップや成長が可能と考えられる。
- 社外派遣型の研修機会の均等を図る。

取組み内容（2021年4月より）

- ライフイベントなどを踏まえ、既存の研修だけではなく、様々な層それぞれに合う研修を増やしていく。
- やる気次第で自己成長を実現できる機会や場の提供など、ポジティブアクションも検討する。
- ステップアップやキャリアの幅を広げる経験や機会を補填する施策として女性社員の出向を増やしていく。

行動計画（2）

- 男性社員（陸上職（海技者）含む）の育児休業取得率を100%とする。

計画策定の背景

- 男性の育児休業取得者は増えているが、取得率は女性社員の100%に比べると低い。
- 男性社員が主体的かつ積極的に育児に取り組むことで、本人の成長や能力開発が期待されるのみならず、配偶者の時間や気持ちに余裕ができ、女性の更なる活躍に繋がると考えられる。

取組み内容（2021年4月より）

- 制度を周知し、個別に制度利用を働きかける。
- 男性社員が主体的かつ積極的に育児・家事に取り組む意識を高めると共に、上司や周囲の理解が深まるよう啓発等を行い、陸上職/海上職問わず、誰もが育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を更に進める。

再雇用制度

2006年4月より、NCC(NYK Career Club)制度およびNFC(NYK Friend Club)制度の運用を開始しました。NCC制度は高齢者雇用安定法改正に対応したもので、60歳定年後、65歳まで再雇用する制度です。また、

NFC制度は、自己都合を事由に退職した社員を有期契約で再雇用するものです。どちらの制度も、意欲と能力がある社員に退職後も活躍する場を提供することを目的としています。

■ 海上職

女性船員

当社は他の外航邦船社に先駆けて2004年に初の女性海技者を採用し、2021年4月1日時点では21名の女性海技者が、海上・陸上を問わず全世界で活躍しています。

▶その他の取り組み

■ 人事実態調査「HRサーベイ」の実施

2006年より、国内外グループ社員の人事労務・人材育成に関する定例調査（HRサーベイ）を毎年実施しています。各グループ会社と調査結果を共有し、グループ全体で人事課題への認識を深め、改善に取り組んでいます。HRサーベイは社員数などの基礎情報および人事関連の重点的課題に焦点をあてた内容で構成され、毎年調査

2017年4月には、当社132年の歴史の中で初めての女性船長が誕生しました。

内容の見直しも行っています。2007年からは、サプライチェーン上での児童労働や強制労働などの人権リスクに対する意識調査をはじめ、国連グローバル・コンパクトの人権および労働に関する原則の順守状況についても本調査で確認しています。

関連データ

日本郵船グループ(日本郵船含む連結ベース) 各社決算日時点

社員の状況	連結会社社員数 (長期雇用社員、有期雇用社員6カ月以上)	2018年度	2019年度	2020年度
社員数合計(人)(a)		35,711	34,857	35,057
地域別社員数(人)				
	日本	7,968	7,753	7,932
	欧州	7,029	7,412	7,957
	南アジア	13,763	12,934	12,650
	北米	2,106	1,987	1,964
	東アジア	3,352	3,303	3,207
	オセアニア	363	311	205
	中南米	1,130	1,157	1,142
地域別役員 登用人数(人) ^{※1}				
	日本	264	230	176
		男性	4	4
		女性	4	6
	欧州	55	68	84
		男性	8	5
		女性	8	18
	南アジア	112	83	119
		男性	17	14
		女性	17	5
	北米	28	24	23
		男性	1	2
		女性	1	2
	東アジア	27	25	21
		男性	1	4
		女性	1	0
	オセアニア	7	5	6
		男性	0	0
		女性	0	0
	中南米	6	12	5
		男性	0	3
		女性	0	1

※1 現地採用のナショナルスタッフ。本社および他組織からの出向者除く

社員の多様性	2018年度	2019年度	2020年度	
外国人船員数(人)				
	合計(b)	18,055	17,742	17,254
	管理支配船	6,879	6,434	6,166
	単純用船	11,176	11,308	11,088
女性社員比率(%)	34.6	37.0	37.0	
女性管理職比率(%) ^{※1}	23.8	25.0	25.0	

※1 マネージャー以上

日本郵船単体

社員の状況	2018年度	2019年度	2020年度		
社員数合計(人)	1,732	1,774	1,788		
男女別社員数(人)					
	男性	1,410	1,450	1,465	
	女性	322	324	323	
雇用形態別社員数(長期)(人)					
	陸上職(海技者以外)	758	767	759	
		男性	265	265	258
		女性	566	574	575
	海技者	19	19	19	
		男性	19	19	19
		女性	0	0	0
雇用形態別社員数(有期)(人)					
	陸上職	74	93	120	
		男性	38	32	38
		女性	12	12	8
	海上職	0	0	0	
		男性	0	0	0
		女性	0	0	0
雇用形態別社員数(無期) ^{※1} (人)					
	陸上職	—	4	3	
		男性	—	8	8
		女性	—	0	0
	海上職	—	0	0	
		男性	—	0	0
		女性	—	0	0
職種別社員数(人)(長期+有期) ^{※2}					
	陸上職(海技者以外)	1,135	1,169	1,186	
	海技者	597	605	602	
平均年齢(歳) ^{※3}					
	陸上職(海技者以外)	40.9	41.5	41.3	
	海技者	37.9	38.4	38.6	
年齢層別社員数(人) ^{※3}					
	陸上職(海技者以外)				
		30歳未満	211	217	207
		30歳以上50歳未満	516	496	495
		50歳以上	296	319	315
	海技者				
		30歳未満	141	140	139
		30歳以上50歳未満	364	354	347
		50歳以上	80	99	108
新規雇用人数(人) ^{※4}					
	合計	53	61	54	
	陸上職(海技者以外)	22	29	25	
		男性	6	7	7
		女性	24	24	20
	海技者	1	1	2	
		男性	1	1	2
		女性	0	0	0
入社3年以内での離職率(%) ^{※5}					
	陸上職(海技者以外)	0.9	1.0	0.0	
	海技者	1.2	7.8	5.6	
自己都合離職率(%) ^{※6}					
	陸上職(海技者以外)	0.8	1.5	1.0	
全体の離職率(%) ^{※7}					
	陸上職(海技者以外)	3.7	3.8	4.2	

※1 無期転換社員:期間の定めのない雇用契約に転換した社員 ※2 2019年度以降は<長期+有期+無期> ※3 有期雇用除く ※4 新卒・キャリア採用
 ※5 算定方法:過去3年の新卒・キャリア採用者のうち当年度の退職者(人)/過去3年の新卒・キャリア採用者(人) ※6 算定方法:各年度の依願退職者(人)/各年度末の長期社員総数(人)
 ※7 算定方法:各年度の退職者(人)/各年度末の長期社員総数(人)

		2018年度	2019年度	2020年度
地域別管理職 男女比率(%) ^{※1}	日本	男性 89.4	89.9	91.5
		女性 10.6	10.1	8.5
	欧州	男性 79.1	72.8	73.6
		女性 20.9	27.2	26.4
	南アジア	男性 67.6	66.2	60.6
		女性 32.4	33.8	39.4
	北米	男性 67.9	64.6	66.3
		女性 32.1	35.4	33.7
	東アジア	男性 63.9	63.0	62.9
		女性 36.1	37.0	37.1
	オセアニア	男性 87.7	93.0	86.0
		女性 12.3	7.0	14.0
	中南米	男性 72.1	72.7	69.2
		女性 27.9	27.3	30.8
男女別社員数(人)	男性	23,688	22,265	22,436
	女性	12,023	12,592	12,621
職種別社員数(人)	陸上職 ^{※2}	34,692	33,976	34,185
	海上職 ^{※3}	1,019	881	872
新規雇用人数(人)	合計	6,997	5,170	3,889
	男性	4,508	3,305	2,452
	女性	2,489	1,865	1,437
自己都合離職率(%)		-	10.4	12.2

※1 マネージャー以上のナショナルスタッフ。本社および他組織からの出向者含む

※2 陸上勤務中の海技者*、グループ会社からの出向者を含む

※3 外国人船員を除く

※ 海技者

海技免状保有者(海技免状取得のための海技大学校在籍者を含む)

グループ社員数(外国人船員含む)		2018年度	2019年度	2020年度
合計(人)(a+b)	合計	53,766	52,599	52,311

社員の多様性

		2018年度	2019年度	2020年度
女性社員比率(%)	陸上職(海技者含む)	21.2	20.9	20.4
	海上職	2.9	2.9	3.5
女性管理職比率(%) ^{※1(a)}	陸上職(海技者含む)	18.0	17.1	16.6
	海上職	0.0	0.0	0.0
女性社員(長期)総数に対する女性管理職比率(%) ^{※1(b)}		13.0	12.7	13.0
障がい者雇用率(%)		2.4	2.2	2.0

※1 陸上職:管理職=マネージャー以上(調査役除く) 海上職:管理職=船長・機関長
算定方法:(a)女性管理職(人)/全管理職(人)、(b)女性管理職(人)/女性総数(長期)(人)

支援体制

		2018年度	2019年度	2020年度
有給休暇平均取得日数(日) ^{※1}		17.0	17.2	15.4
産前産後休暇取得者数(人) ^{※2}		21	14	8
育児休業制度利用者数(人) ^{※2}	合計	52	60	49
	男性	15	28	25
	女性	37	32	24
育児休業制度利用後の復職率(%)		93.8(退職者1名)	100.0	100.0
育児休業制度利用後の定着率(%)		100.0	93.8(退職者1名)	100.0
育児短時間勤務制度利用者数(人) ^{※2}	合計	22	25	21
	男性	0	1	1
	女性	22	24	20
ワーキングマザー(人) ^{※3}		56	61	71
介護休業制度利用者数(人) ^{※2}	合計	1	0	0
	男性	0	0	0
	女性	1	0	0
介護休業制度利用後の復職率(%)		100.0	100.0	100.0
介護休業制度利用後の定着率(%)		100.0	100.0	100.0

※1 海上、出向者除く/夏季休暇を含む

※2 退職者を除く延べ利用者数

※3 義務教育までの子供を持つ母親/休業中を除く

参照:「人事データ」

<https://www.nyk.com/esg/social/data/>

人材育成

考え方

▶方針

■ HR理念

「国内外グループ各社の多様な人材を、グローバルなフィールドでたゆみなく育成する」

幅広い事業分野で、さまざまな国籍を持つ日本郵船グループの社員に向けて、一人ひとりが、その持てる能力を最大限に発揮できるよう、HR (Human Resources) 理念を2005年に決めました。次代を担う人材の育成を目指して、

1. 異文化や異質な考え方に対する包容力と柔軟性
2. 明確な目標を自ら設定し、周囲を引っ張っていくことができるリーダーシップ
3. 専門分野に止まらず広い視野を持って全般的な管理業務もこなせるマネジメント能力

の育成に力を注いでいます。

体制

▶責任と体制

GHRによる人材の有効活用

人事グループGHR[※]統轄チームと世界各極の人事責任者が連携し、組織・育成計画・育成手段・人材交流の4つの柱に基づく各種プロジェクトを推進しています。

.....
 ※ GHR (Global Human Resources)
 グローバルに事業展開する当社グループ全体を視野に入れた人事組織



(1) Global Human Resources (2) Career Development Plan

グローバルな地域人事担当者の役割

世界各地に展開する当社グループ会社のグローバルな人材育成において、各地域統轄会社のRHR (Regional Human Resources Representative 地域人事担当者) が重要な役割を果たしています。

RHRが担当地域内各国のグループ会社と本社の掛け橋として、部門や国を超えて、人材育成についての情報共有や意見交換を行い、また本社への提案や報告を通してHR理念の推進と浸透に貢献しています。

取り組み

▶人材育成・研修制度

■ NYKビジネスカレッジ

当社グループは、グループ社員の総合力強化を目指す研修体系「NYKビジネスカレッジ」のプログラム内容の充実を図っています。毎年60種以上の研修が実施され、延べ2,000名以上のグループ社員が参加しています。さらに、eラーニングプログラムには国内外合わせて6,000名以上が参加し、ESG、環境、コンプライアンスなどをテーマとした当社グループの取り組みについて学んでいます。

また、次世代を担う人材が視野を広げ、リーダーシップ、マネジメント力を強化・伸張させる育成を目的とした、若手から中堅社員を対象とした階層別研修も実施しています。“Bringing value to life.”の企業理念に沿って、ステークホルダーの皆さまに貢献できるグループ社員の育成に取り組んでいます。

NYKビジネスカレッジ(主なプログラム)



■ Global NYK Group Weekの実施

2002年より、当社グループの世界の各拠点から選抜された管理職を対象に年に一度、東京本社にて行う集合研修“Global NYK Group Week”を実施しており、国や会社、部門の垣根を越えたネットワークの構築や、NYKグループ・バリューの浸透を図っています。また、本社長との直接対話や、経営陣への提言プレゼンテーションなどを通じて、事業運営への参画意識を高めることも目的としています。

グローバル企業として、社員の多様性と挑戦する気概を尊重し、人材育成に力を注ぎ、夢と誇りを持って働ける日本郵船グループを目指しています。



■ NYKデジタルアカデミー

当社グループは、将来を担い強力に変革をリードできる人材を育成するために、NYKデジタルアカデミーを創設しました。国内外で事業開発を行った経験を持ち、現役の

大学講師として教鞭をとる社員らが講師となり、社外の著名な大学教授・学識経験者を招聘し、基礎講座と演習の2部構成で運営しています。

基礎講座

当社グループの物流・海運の新規事業事例を用い、経営者として求められる基本的な素養を習得します。

- 財務諸表・非財務情報に関する基礎的な知識
- 統計解析などの数理科学を収支や業務品質の向上などに応用する手法
- VUCAの時代に生き抜くために、チームワークでお客さまに新たな価値を創造するサービスを提供し、モチベーションを高めるストーリーを作る手法としてデザイン思考など

演習

受講者自らが選んだテーマをもとに、社内外の関係者に面談、アンケート調査などを実施しながら社内の業務改革・新たな市場の創造に挑戦します。演習の最後には、社長をはじめとした経営陣に提言します。

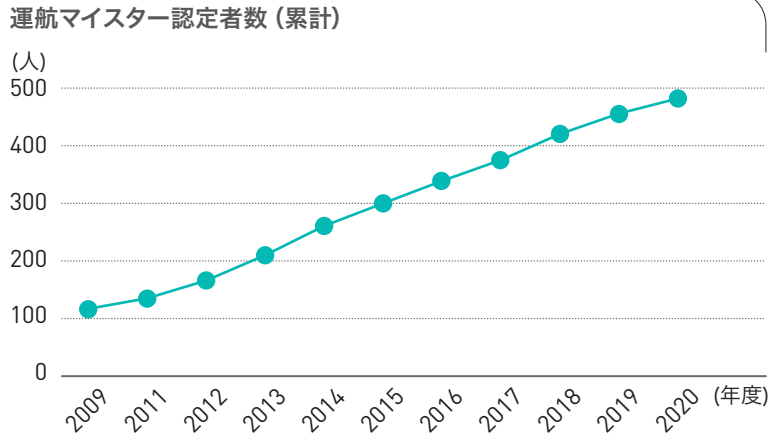
加えて、今後ますます加速する経営環境の変化に対応し、ビジネスチャンスをつかむために、基礎的なプログラミング言語を用いた統計分析、機械学習などの体験学習も行います。

実績	
受講者数	延べ51名 (2019年下期～2021年下期)
対象者	中堅社員～若手管理職 職種(陸上職事務系・技術系、海上職) 所属部署、性別の多様性を確保

■ 社内資格「運航マイスター制度」

「運航マイスター」は、安全運航の徹底、運航効率の向上を図るオペレーターの育成を目指して2009年度に設けられた社内資格制度です。受験対象は当社運航船のオペレーション経験者で、海外現地法人にも門戸を

開いています。認定資格取得のためには研修の受講と筆記試験の合格が必要です。グループ全体の資格認定者数(累計)は、2021年3月末時点で、プラチナ15人、ゴールド169人、シルバー298人の計482人となりました。



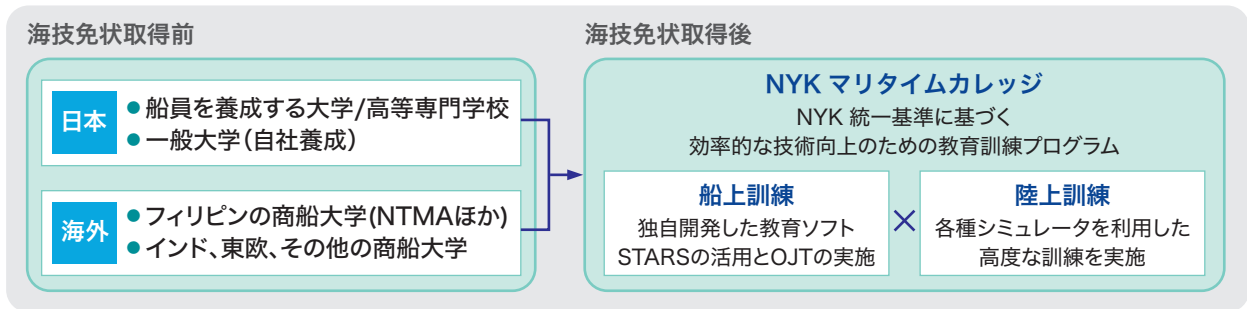
■ NYKマリタイムカレッジ

当社は、当社グループ運航船の船員に要求する知識・技術の要件を当社独自の統一基準「NYK Requirements」として定め、幅広い技術や高い専門性を習得するための船員教育プログラム「NYKマリタイムカレッジ」を整え、船員育成を進めています。新人船員へのOJT^{※1}教育をはじめ、各船

に当社開発のeラーニングプログラム“NYK-STARS^{※2}”を導入し、船上でのスキルアップを図っています。陸上においては、世界各地の研修所および船舶管理会社において当社グループ統一の教材・カリキュラムを用いた講義やシミュレータを利用した高度な訓練を行っています。

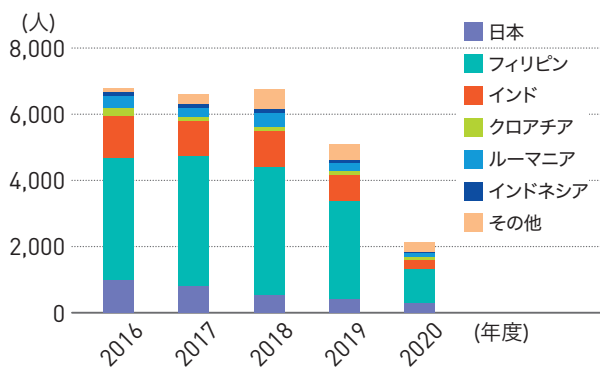
※1 OJT
On the Job Training

※2 NYK-STARS
NYK-Shipboard Training and Assessment Record System
自動車専用船用のPCC-STARSなどの荷役に特化した船種別のSTARS、ディーゼルエンジン・スチームタービンエンジンなどの機関関連のSTARSなど、さまざまな種類がある。



NYKマリタイムカレッジは、船員の国籍や研修受講地にかかわらず、全世界で均一な研修プログラムを提供し、効果的に技能向上を図れる仕組みです。

NYKマリタイムカレッジ受講者数 (国籍別)



※ NYKマリタイムカレッジの受講者数は、新型コロナウイルス感染症の影響により2019年度末より研修所で実施する講義が減少しています

▶ 評価制度

当社では、公正な評価を実現するために、全社員を対象に期末の人事考課において、直属上長による考課に加え複数の考課者による多面評価(下位/中位等級に対してはグループ評価委員会、上位等級に対しては役員考課および人事企画

委員会)を実施しています。評価結果については評価理由を本人へフィードバックすることで気付きを与え、社員の成長を促します。また、育成の機会均等を図るために、学びを補完する幅広い人材育成研修を実施しています*。

※ 主に陸上職を対象としたNYKビジネスカレッジと、当社フリートに乗船する船員を対象としたNYKビジネスカレッジを開講しています。

教育

		2018年度	2019年度	2020年度
平均研修参加時間(時間)	全平均	77.4	67.4	43.0
	陸上職 ^{※1} (海技者を含む)	34.9	30.3	17.2
	海上職	237.6	210.7	142.1
平均教育・研修費用(円)	全平均	271,137	255,107	177,610
	陸上職 ^{※2} (海技者を含む)	131,334	140,304	85,021
	海上職	798,241	697,821	533,995

※1 社外研修除く ※2 社内・社外研修対象

労働安全衛生

考え方

▶方針

当社は「行動規準」を定め、労働安全衛生に対する考えを次のように明記しています。

日本郵船株式会社 行動規準(抜粋)

第1章 サービス品質の向上、安全性の追求、環境の保全

- (1) 船舶の安全運航の徹底と更なる向上のため、基本に忠実に業務を遂行するとともに、安全輸送技術の向上のため日々研鑽に努めます。
- (2) 海上におけるテロ(含むサイバーテロ)、海賊行為、自然災害等のあらゆる脅威に備え、各自が連携して組織的な危機管理の徹底に努めます。
- (3) その他当社サービスの各現場における安全管理の徹底と技術の向上に努めます。

第6章 働きやすい職場環境の実現(抜粋)

6-3 安全で衛生的な職場環境の構築

- (1) 当社は、安全かつ衛生的な職場環境の保持を最優先課題とし、日ごろから事故・労働災害の防止に努めます。
- (2) 当社は、従業員の心と身体の健康保持や増進のための施策に積極的に取り組み、快適に働ける職場環境の確保に努めます。
- (3) 当社は、各国法令における違法薬物の使用・所持を禁止します。また、業務遂行に支障をきたす量のアルコール摂取を禁止します。

参照：「日本郵船株式会社 行動規準」(P.6)

https://www.nyk.com/profile/pdf/code_of_coduct.pdf

また、当社グループはグローバルな事業活動を展開する上で、サプライチェーン全体での労働安全衛生に関し、「取引先に対するCSRガイドライン」を掲げ、お取引先の皆さまへのご理解とご協力をお願いしています。

取引先に対するCSRガイドライン(抜粋)

I 安全性の追求、地球環境の保全

【安全性の追求】

- (1) 基本に忠実、かつ継続的な安全活動を遂行し、安全の確保を徹底するよう、適切な措置を講じる。
- (2) サイバーテロの脅威や自然災害等のあらゆる緊急事態に備え、組織的な危機管理の徹底に努める。

IV 働きやすい職場環境の実現

【安全で衛生的な職場環境の構築】

安全かつ衛生的な職場環境を保持し、日ごろから事故・労働災害の防止に努める。

参照：「取引先に対するCSRガイドライン」(P.6)

目標と進捗

取り組むテーマ	2020年度の目標	2020年度3月末の達成・進行状況
運航船の事故削減 (安全確保)	①重大事故ゼロ ②運航船遅延時間(ダウンタイム) 10時間/年・隻 ③緊急事態への準備対応	※数値については2020年度より集計方法を年度末から年末に変更しています。 ①-1 NAV9000監査(会社・本船)の実施→監査実績67隻/6社 改善提案395件 ①-2 DEVIL Hunting(Near-miss 3000活動)の促進→対象32社、報告62,887件 ①-3 各種安全推進会議・安全セミナーの開催 →Global SEMC Meeting(11月)、Fleet安全推進会議(10月、2回)、社長・船機長懇談会(9月)開催 ①-4 安全・保安情報の発信→総計45通 ①-5 安全推進・保安キャンペーンの実施(※訪船ではなく電話やリモートによる声掛け活動) →305隻/435名 ①-6 ビッグデータを活用した機関プラント事故防止の手法開発 →アプリ開発継続中 →当社運航船の機関プラントをモニタリングするため、フィリピンにRemote Diagnostic Center (RDC)を設立 ②遅延時間ミニマイズ活動の継続→(全体)17.1時間/隻(うち機関事故)7.5時間/隻 ③-1 事故対応訓練およびレビューの実施→6回 ③-2 メディア対応訓練およびレビューの実施→訓練(11月)、社員向けeラーニング実施(11~1月) ③-3 コロナ禍における船員配乗問題の対応(Covid-19 Crew Change Task Forceの設置)
船主・顧客との 安全活動	①船主訪問、船主向けセミナーの実施 ②船舶管理会社との情報共有の実施 ③顧客・船社・船級との安全ガイドラインの策定	①用船向けブラックアウト復旧テスト協力の呼びかけ、安全セミナーの実施、船主との情報共有、意見交換の実施 ②ターミナル関係者、船舶管理会社、荷主関係者など社外関係者と緊急伝達訓練を実施(4回) ③IMOなどでカバーできない部分の安全ガイドラインを、顧客・船社・船級等の業界メンバーと共に策定(コミティに参加)
事故予防と原因究明、 および情報収集	①内部監査制度を導入・実施。作業が安全基準に則って行われているかを評価 ②国内ターミナル間での横断的な相互安全パトロールを継続し、現場力の底上げを狙う	①ターミナル内部監査はオンラインにて実施 ②安全パトロールの相互参加は、コロナ感染予防対策のため、一時見合わせ中
造船所・メーカーの 安全管理の徹底	各社の安全基準をベースに、安全管理の徹底を実施	日本海洋科学(旧郵船エンジニアリング)のQMSに基づき、各建造船の監督室における定期パトロールや日々の現場における是正要求を活用し、安全管理を実施。 ジャパン マリンユナイテッド株式会社呉事業所においては後続建造船に対するFeedbackのため安全品質会議を開催
災害に対する備え	①全社事業継続計画(BCP)文書の更新 ②防災計画と事業継続計画の実効性を高めるため、防災訓練とBCP訓練を実施	①BCP文書改訂(5月) ②防災訓練(2回)、BCP訓練(2回)実施 全社員対象としたITツールを活用した緊急連絡訓練の実施
働き方改革	社員の健康増進	健康経営優良法人(大規模法人部門)に5年連続で認定 トレーナーによる個別指導、皇居チャリティ・Run & Walk(Chari Run!)を開催(コロナ禍のため、トレーナーのレッスンは動画で配信)、健診受診の徹底(本社健診受診100%)

体制

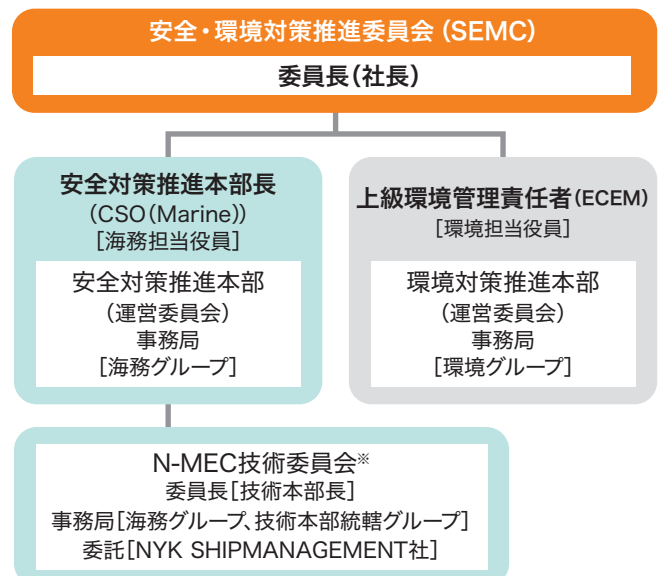
▶責任と体制

■安全・環境対策推進委員会

安全運航の確保が当社グループにおける事業活動の基盤であるとの認識の下、社長を委員長とする「安全・環境対策推進委員会」を2001年に設置し、国内外の海上・陸上の関係者が一丸となって安全・環境に関する活動を推進しています。同委員会では毎年、前年度の活動をレビューし、当年度の活動方針や目標を決定しています。また、同委員会で決定した活動方針は、安全・環境対策推進委員会の船種ごとの小委員会で具体化し、各船の安全推進活動として実行しています。

※ N-MEC技術委員会(NYK MARITIME EDUCATION TECHNICAL COMMITTEE)
船員教育・訓練および育成を目的とした委員会。2018年10月より、安全対策推進本部の下部組織とした。

安全・環境推進体制図

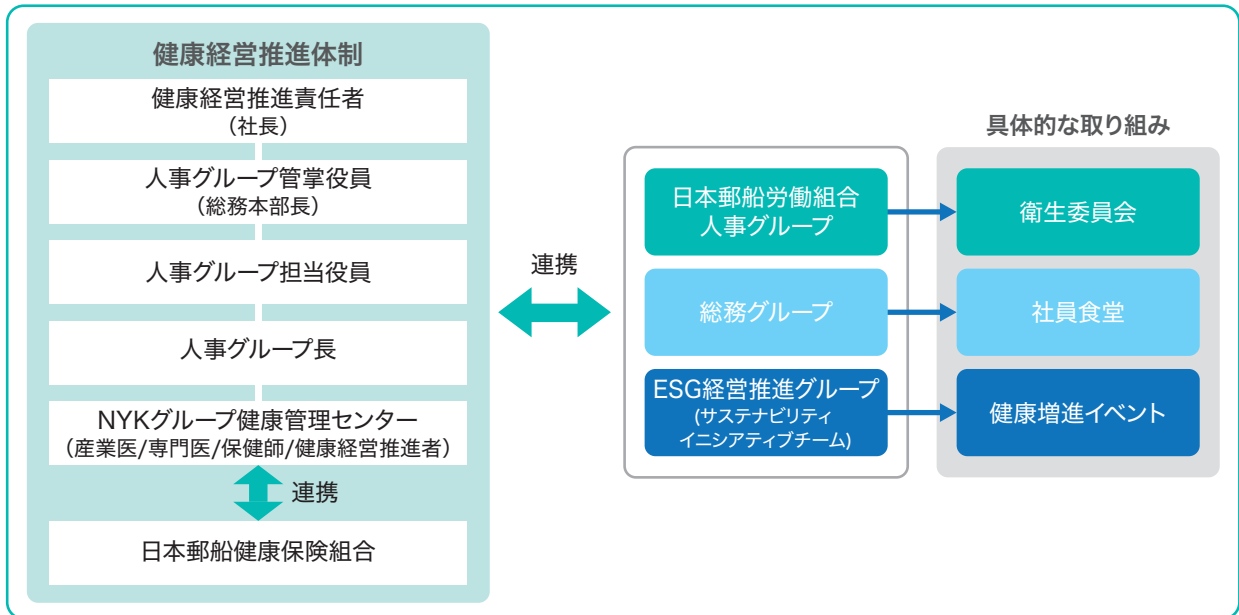


■ 健康経営

社員の安全と健康は当社事業活動の基盤であり、経営における最優先事項の一つと考え、健康経営を推進しています。健康経営強化のため、日本郵船健康保険組合とタイアップし、2015年4月にPOPEYEプロジェクト(Promotion of Physical & Mental Enrichment of Yusen

Group Employees)を立ち上げました。社員が生き生きと働き、能力を最大限に発揮できるように、社長を最高責任者とし、管掌役員、担当役員、人事グループ長、NYKグループ健康管理センター(社内診療所)、同健康保険組合が一体となって健康経営を推進しています。

POPEYEプロジェクト



▶ マネジメントシステム

■ 安全基準NAV9000

当社グループは、「安全なくして信頼なし。信頼なくしてビジネスなし。」の考えの下、時間や手間を惜しまず安全運航の徹底に注力しています。

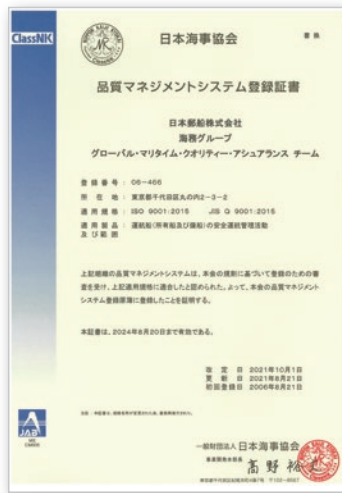


※グローバル・マリタイム・クオリティ・アシュアランスチーム
本店の海務グループ グローバル・マリタイム・クオリティ・アシュアランスチーム

当社グループは、1998年から独自の品質保証規格「NAV9000」に基づく安全運航推進活動を展開しています。「NAV9000」は、人命と運航船舶の安全の確保と環境保護の責任を果たすことを目的に、国際条約、業界基準ならびに業界のグッドプラクティスをはじめ、これまで当社が蓄積してきた事故の再発防止策、お客さまの要求事項など約1,500項目を集約した独自の品質保証規格

です。運航船約750隻（他社からの用船を含む）すべてに展開し、この基準をもとに年間250隻以上の船舶、約30社の船主・船舶管理会社の安全アセスメントを実施しています。

なお、NAV9000による安全推進活動については、日本海事協会よりISO9001の認証を受けています。



NAV9000のPDCAサイクル



NAV9000のアセスメント活動では、パートナーである本船乗組員・船舶管理会社の安全レベルを評価し、安全文化の醸成に向けて共に考えるために対話を重視しています。「パートナーと共に」をキーワードとして掲げ、日本人のみならずインド人、フィリピン人評価員※による

現場確認や関係者との強いパートナーシップを維持し、安全を先取りした高い安全管理体制を実現しています。

※評価員は外部機関の監査員研修を受講した当社グループの船長、機関長を起用しています。

■ 労働安全衛生マネジメントシステム (ISO45001)

安全輸送の高度化と品質維持向上を図るため、国内外のグループ会社において「ISO45001」の認証を取得しています。2021年9月末時点では、NYKグループスタンダード会社199社のうち5%にあたる11社が取得しています。

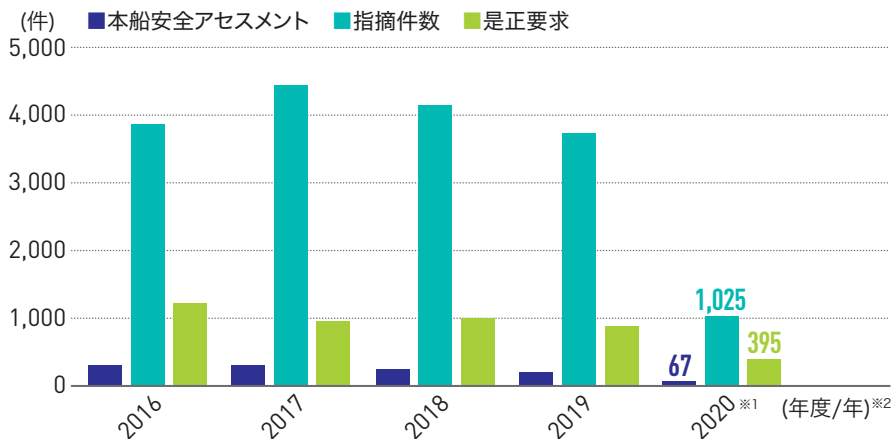
- NYK LNGシップマネジメント (株)
- NYKバルク・プロジェクト (株)
- NYK TDG PHILIPPINES, INC.
- NYK AUTO LOGISTICS (KAZAKHSTAN) LLP
- PT.PUNINAR YUSEN LOGISTICS INDONESIA
- YUSEN INCI LOJISTIK VE TICARET A.S.
- YUSEN LOGISTICS (AUSTRALIA) PTY.LTD.
- YUSEN LOGISTICS (CZECH) S.R.O.
- YUSEN LOGISTICS (POLSKA) SP.ZO.O.
- YUSEN LOGISTICS (UK) LTD.
- YUSEN LOGISTICS (THAILAND) CO., LTD.

▶ リスク評価

当社は、「リスク管理委員会」(年2回開催)において、定期的
にリスクの洗い出しと評価を行っています。船舶や航空機等
の重大事故などのオペレーションリスクは当社の経営に大
きな影響を及ぼす可能性があるとして認識しています。また、
そのほかの労働安全衛生関係の課題もリスクと認識し、
経営への影響と頻度で分類したリスクマップを作成の上、
現状のリスク度合いや潜在リスクの所在等の把握を行って
います。

また、当社は、他社からの用船を含むすべての運航船舶に
対して、当社独自の品質保証規格である「NAV9000」を
適用しています。定期的な安全アセスメント活動を通
じて、船舶や船舶管理会社の「NAV9000」遵守状況を
モニタリングし、必要に応じて指摘や是正要求をするほか、
乗組員、船舶管理会社との対話を通して、安全意識の
醸成を図っています。

NAV9000監査実績



※1 コロナ禍により2020年4月以降訪船安全アセスメントを延期。
2020年8月1日からリモート本船安全アセスメント (NAV9000 e-Audit開始)
※2 2020年から集計方法を年度から年計へ変更。2020年は2019年度分と一部重複 (2020年1~3月分)

▶ 緊急時の対応

■ 緊急対応ネットワーク

世界中のあらゆる海域で発生する事故・トラブルに備え、世界各極に緊急対応のためのネットワークを構築しています。
緊急事態に迅速に対応できるよう、定期的に事故対応訓練を実施しています。

参照: 「事故対応」 (P.76)



取り組み

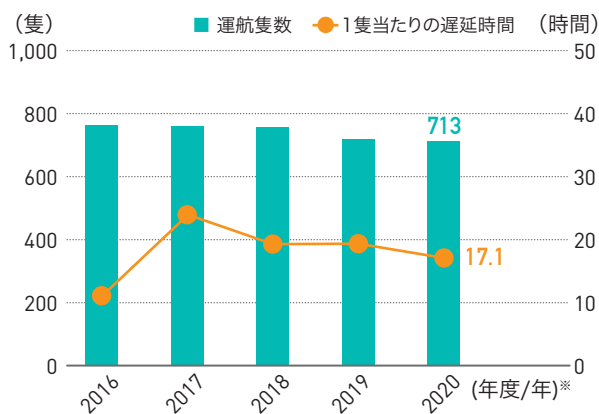
▶ 労働安全の取り組み

■ 海での取り組み

遅延時間の計測

当社グループは、船舶の安全運航の達成度を計測するため、事故・トラブルによって運航が停止した時間(ダウンタイム[※])を指標として取り入れ、遅延時間“ゼロ”を目指し取り組んでいます。

遅延時間の推移(ダウンタイム)



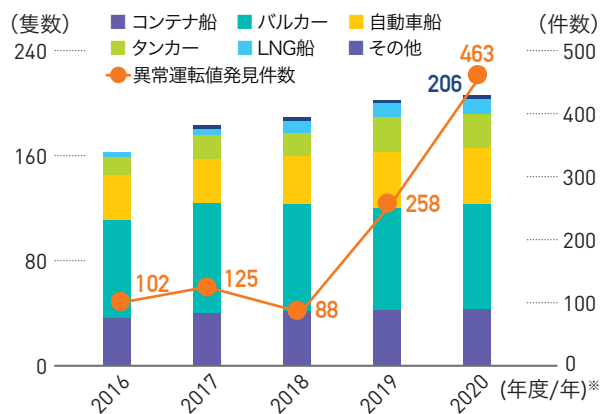
※ ダウンタイム

衝突、座礁、機関事故等により本船サービスが停止したすべての時間

※ 2020年から集計方法を年度から年計へ変更。

2020年は2019年度分と一部重複(2020年1~3月分)

SIMS搭載隻数および船舶の異常運転値発見件数



船舶の機関事故や漏電、火災等につながる可能性のある事象をいち早く検知することを目的に、SIMS[※]で収集した機関系データの異常値分析を進めています。異常値の検知システム導入により、異常値の検知能力が高まり、重大事故の未然防止につながっています。

※ SIMS (Ship Information Management System: 船舶パフォーマンスマネジメントシステム)

エンジンや各種機器のデータをはじめ、船舶の速度や揺れ、風速や潮流といった気象情報まで、詳細な実海域データをリアルタイムにモニタリングし、船上と陸での情報共有が可能。

安全推進活動コンペティション

安全推進キャンペーンの一環として、2017年度より新たに国内外の船主・船舶管理会社の関係先を対象としたコンペティション(表彰制度)を導入しました。乗組員一人ひとりがさらに一歩踏み込んだ当事者意識を持つために、

“Brush up on Safety Awareness”テーマのもと、独自の安全推進活動を積極的に行った船主・船舶管理会社を表彰しています。

ニアミス3000活動

当社グループの「ニアミス3000活動」は、事故を未然に防ぐことを目的とし、ハインリッヒの法則を参考に、見過ごしがちな事故の予兆を対象としています。初期の段階で事故の芽を摘み取る活動を「DEVIL Hunting![※]」と名付け、2006年から当社グループのパートナーである船主や船舶管理会社と共に展開しています。

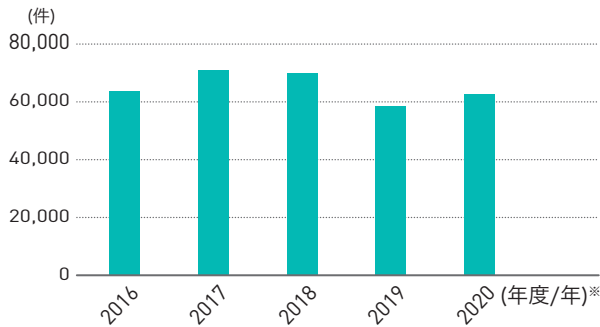
この活動は乗組員の安全意識を啓発し、衝突事故の予防、機器の故障予防、作業中の事故防止など、日常業務の中で常に安全意識を持って行動することで、より安全で作業しやすい職場環境を目指しています。



※ DEVIL Hunting!

DEVILは、Dangerous Events and Irregular Looks (不安全行動や不安全状態)の略。重大事故に至らないように、前兆や要因などを初期の段階で排除することを目的とした活動。

DEVIL報告件数



※ 2020年から集計方法を年度から年計へ変更。
2020年は2019年度分と一部重複(2020年1~3月分)

船員の負傷・疾病件数

船員の健康維持は、船舶の安全運航に欠かせないことから、乗船前の健康診断に加え、船内での定期的な健康チェックを行っています。船長を中心とした船内安全衛生委員会の実施、NAV9000およびニアミス3000などの諸活動を通じた船内の安全・衛生環境の確認を行い、安全意識の向上とケガや人身事故などの防止を図ります。負傷・疾病データやニアミスデータを収集・解析するとともに、発生状況の把握および安全・衛生活動の有効性を検証し、さらなる改善につなげています。

海上労働証書(MLC証書)

船内労働環境におけるILO海上労働条約(Maritime Labour Convention)の遵守に関し、海上労働証書(MLC証書)を当社グループの全運航船にて取得しています。当社独自の品質保証規格である「NAV9000」は、このMLCを含む国際条約の柱であるSOLAS、STCW、MARPOLへの遵守を、要求および確認事項に含んでおり、船内での労働安全衛生の向上を図っています。

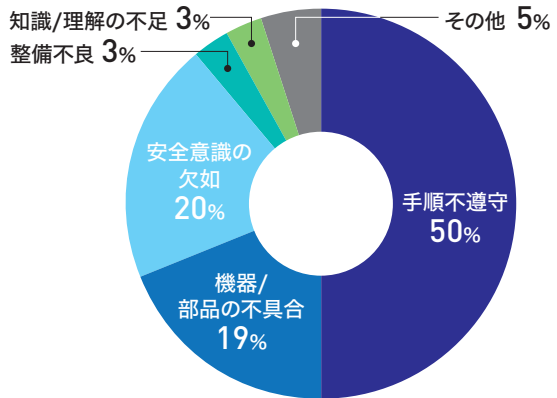
Triple “C” Task Forceの結成と「ネプチューン宣言」への署名
コロナ渦における世界的な移動規制により、船員は期間を延長し乗船勤務をせざるを得ない状況になりました。これらの船員交代問題を解決するため、社内の各組織を有機的に連携させることを目的にCOVID-19 Crew Change Task Force (Triple “C” TF)を2020年9月に設立し、世界各地での乗下船の可能性調査、移動手段、隔離体制のセットアップなどに加え、官公庁、他業界、社外関係者と

■ 陸での取り組み

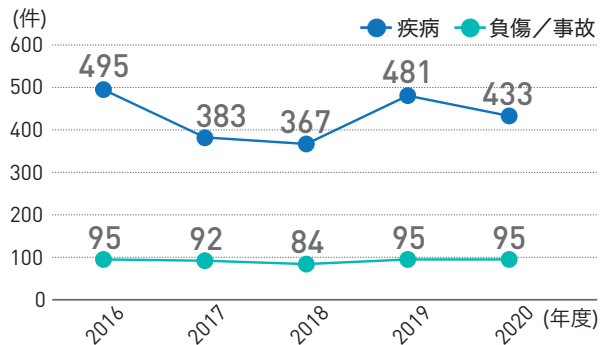
社内診療所

当社本店には、社内診療所があり、産業医、専門医(循環器、消化器、呼吸器、内分泌代謝)、保健師が在勤し、社員がいつでも健康について相談・受診できる体制を整えて

2020年DEVIL要因



船員の負傷・疾病報告件数



の連携を図っています。また、長期間会えない家族とのコミュニケーションを勘案し本船通信環境を強化しました。2021年1月、当社は新型コロナウイルス感染症による前例のない船員交代の危機に終止符を打つため、世界的な行動を呼び掛ける「乗組員の健康と乗組員交代に関するネプチューン宣言」に署名しました。



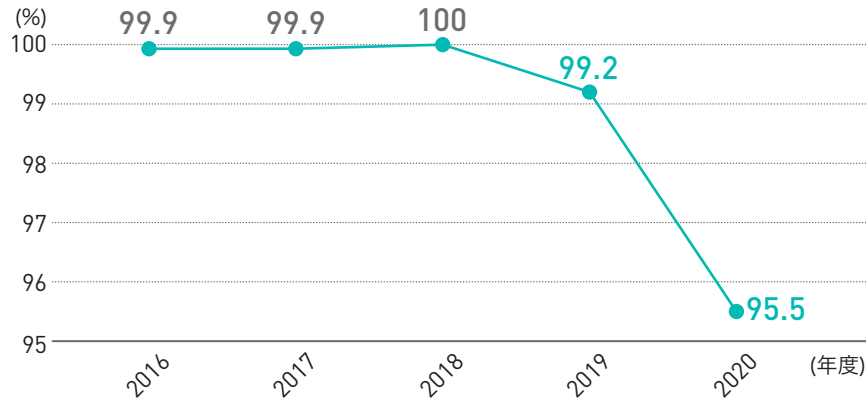
います。健康診断や健康指導のほか、感染症予防のため予防接種なども実施しています。

健診受診率

当社は、社員の健康維持・増進の一貫として、健診受診率100%を目指しています。健診は受診することではなく、社員が自身の健康状態を把握し、疾病予防・重症化予防

に役立てることが本来の目的であるため、有所見者に対しては産業医・専門医が診療・指導しています。

健診受診率



衛生委員会

当社では、産業医、衛生管理者、人事グループ、日本郵船労働組合が出席する衛生委員会を毎月開催しています。社員の労務状況(時間外労働や休暇取得状況等)や健康管理(健診受診率等)などの情報を共有し、意見を交換しています。

メンタルヘルス

当社では、メンタルヘルス対策として、さまざまな取り組みを行っています。

- 社内診療所 : 精神科医3名が勤務
- 外部相談窓口 : 24時間365日、電話・Webで相談可
- ストレスチェック : 従業員50名以上の事業場での実施義務あり
当社グループは人数にかかわらず、国内外、船上すべての事業場にて実施
- 研修 : 階層別研修にて当社精神科医、外部講師からメンタルヘルスについて講義

■ 空での取り組み

航空部門の安全への取り組み

日本貨物航空(株)では、2021年6月にIATA(International Air Transport Association:国際航空運送協会)が実施するIOSA(IATA Operation Safety Audit)を受験し、IOSA認証登録が更新されました。有効期間は2022年10月19日までとなります。このAuditは航空会社の運航が安全に関する国際基準に基づき実施されていることを確認するもので、監査項目は900項目にも及び、運航、整備のみならず、安全管理体制も確認される広範なものです。この監査項目は、毎年見直され、最新の国際基準が反映されます。監査員5名で5日間にわたる監査が実施され、2年ごとに更新のための監査を受験し、合格する必要があります。次回の監査は

2022年6月*を予定しています。IOSA認証を維持することは、国際的に高い水準で安全な運航を行っていることが認められたということになります。この水準を維持するため、毎年、社内監査を行い、IOSAの監査要求事項を満たしていることを継続的に確認しています。



* 2021年度はCOVID-19の状況下により、IATAが定めた特例により対面式からリモート式による受験に変更され監査対象項目が減少。そのため、有効期間は2年から1年に短縮されている

▶安全研修

■海での取り組み

安全推進キャンペーン

安全推進の取り組みを当社グループの企業文化として定着させ、さらなる活動を推進するために、安全推進キャンペーン^{*}を定期的に展開しています。その時々に応じた共通テーマを設定し、海陸の関係者が意見交換を行い、相互理解を深めています。キャンペーン期間中、多くの役員、社員が船舶を訪問し乗組員と安全について直接対話することや、船主や船舶管理会社などの関係者にお集まりいただき議論を深める機会を設けることで、

.....
^{*} 安全推進キャンペーン「Remember Naka-no Se (夏季)」「SAIL ON SAFETY (冬季)」
 毎年、夏、冬の2回実施。夏は1997年に東京湾にて発生した原油タンカーDIAMOND GRACE号の座礁事故を教訓とした活動。
 冬は、冬季の荒天に起因する事故を含めた海難の防止を主なテーマとして実施。
 経営トップをはじめ陸上社員が運航船を訪れ、安全運航の実施状況の検証などを行っている。

現場により近い活動となるよう工夫しています。日々の情報共有のツールとして、事故速報を周知する“CASUALTY REPORT”、事故・トラブルの予防指針を伝える“SAFETY BULLETIN”、機関係情報に特化した“MARINE ENGINEERING INFORMATION”、保安情報に関する“SECURITY INFORMATION”など、即応性に配慮した情報配信により、安全推進活動のさらなる強化に努めています。

▶事故対応

■事故対応訓練

事故発生時に迅速に対応できるよう、定期的に事故対応訓練を実施しています。より現実的な訓練にするため、船舶の種類や大きさ、事故、トラブルの内容を毎回変更しています。訓練では運航船や船舶管理会社に加え、官公庁やお客さまなど多くの関係者にも参加いただいています。2020年8月の訓練時には、国土交通省海事局、第一管区海上保安本部、函館海上保安部、海上保安庁

警備救難部の方にも参加いただき、社内外関係各署との連携を含めた実践的な訓練を実施しました。2017年にDIAMOND GRACE号の事故から20年目を迎え、当時の教訓を風化させないよう油流出時の事故対応見直しのほか、訓練のレビューにも重点を置き、関係者からの意見をもとに事故対応の強化を図りました。

参照：「重大事故対応訓練を実施」

https://www.nyk.com/news/2020/20200824_01.html

関連データ

日本郵船グループ連結 労働安全衛生

	2018年度	2019年度	2020年度
LTI率	—	1.55	2.22
死亡者数(人)	11	5	4
死亡率(%)	0.03	0.01	0.01

算定方法：(休業を伴う労災件数)/(延べ労働時間) × 1,000,000
 なお、延べ労働時間は2,000時間/人を見做しとして算定

日本郵船単体 労働安全衛生(有期雇用含む)

		2018年度	2019年度	2020年度
労働災害 ^{*1} 件数(件)	合計	0	1	2
	陸上職(海技者含む)	0	0	0
	海上職	0	1	2
LTI率 ^{*2}		0.00	0.44	0.00
死亡者数(人)	合計	0	0	0
	陸上職(海技者含む)	0	0	0
	海上職	0	0	0
休業日数(1日以上)(日)	合計	0	89	0
	陸上職(海技者含む)	0	0	0
	海上職	0	89	0

^{*1} 通勤災害を除く
^{*2} 陸上勤務中の海技者^{*}、グループ会社からの出向者および業務委託等の契約者を含む本支店勤務の社員
 算定方法：(休業を伴う労災件数)/(延べ労働時間) × 1,000,000
^{*} 海技者 海技免状保有者(海技免状取得のための海技大学校在籍者を含む)

2021年 海難事故データ

運航隻数(隻)		総遅延時間(時間)	運航船1隻あたりの遅延時間(時間/隻)		事故件数(件)	
合計	うち遅延ゼロ船		全体	機関	合計	うち遅延発生分
712	500 (70%)	14,265	20.0	6.3	897 (1.26件/隻)	305 (0.43件/隻)

^{*} 海難事故データについては、2020年より年末集計(集計期間：1月～12月)に変更となりました
^{*} 事故件数については、機器トラブル等、運航遅延の発生しない軽微なものを含みます
^{*} COVID-19関連の遅延については上記集計には含んでいません

人権

考え方

▶方針

■ 基本的な考え方

当社グループは、企業理念の実現にあたり、「日本郵船グループ企業行動憲章」を定め、人権に対する考えを次のように明記しています。

日本郵船グループ企業行動憲章 第4条 諸法令の遵守と人権の尊重(抜粋)

企業は社会の一員であることを自覚し、正義と公正を旨として、各国の法令の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、地域の善良な文化や習慣、ステークホルダーの関心に配慮し、善良なる社会倫理規範にもとることのない企業活動を遂行します。

参照：「グループ企業行動憲章」(P.5)

また、日々の事業遂行の指針として重要事項をまとめた「日本郵船株式会社 行動規準」では、世界人権宣言、国際人権規約、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ISO 26000などの人権に関する国際

規範に則って、一人ひとりの人権を大切に、誠実かつ公正な活動を遂行し、公正な事業活動を行うことを明示しています。当社グループに関係するすべての人がこれらを遵守し、日々、人権や労働に配慮しています。

■ 人権の尊重

当社は、事業活動に関係するすべての人の基本的人権を尊重し、多様な価値観や異文化を認め合い、尊重することを企業活動の基盤であると考え、全社員が日々の業務

活動の中で指針とすべき「日本郵船株式会社 行動規準」の中に次のように人権の尊重を掲げています。

日本郵船株式会社 行動規準 第4章 人権、多様な文化の尊重(抜粋)

4-1 人権の尊重、差別の禁止

人権を尊重し、人種、信条、宗教、性別、性的指向・性自認、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気等の事由いかなを問わず差別をしません。

4-2 ハラスメントの禁止

人の尊厳を傷つけるような誹謗や中傷、ハラスメントとなるような行為を行いません。

4-3 各国・地域の文化等の尊重

各国・地域の文化、慣習、言語を尊重し、国際社会や地域社会との調和に心掛けます。

4-4 強制労働、児童労働の禁止

当社は、強制労働、児童労働等の非人道的な雇用は行いません。また、そのような行為を行う企業とは取引をしません。

4-5 公正な人事・処遇制度の構築と運用

当社は、雇用、配置、賃金、研修、昇進等の取り扱いについて、機会均等を図り、国際条約や、各国・地域の法令に定められた労働者の権利保護に留意し、労働協約その他の取り決めを守ります。

参照：「日本郵船株式会社 行動規準」(P.6)

https://www.nyk.com/profile/pdf/code_of_coduct.pdf

また、当社グループはグローバルな事業活動を展開する上で、サプライチェーン全体での強制労働、児童労働、環境破壊行為などの世界的な社会問題に関し、「取引先

に対するCSRガイドライン」を掲げ、お取引先の皆さまへのご理解とご協力をお願いしています。

取引先に対するCSRガイドライン Ⅲ 人権、多様な文化の尊重(抜粋)

【人権の尊重、差別の禁止】

人権を尊重し、人種、信条、宗教、性別、性的指向・性自認、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気、社会的身分等を理由とする差別を行わない。

【非人道的な扱いの禁止】

人の尊厳を傷つけるような行動（誹謗や中傷、ハラスメントなど）が行われないよう、一切の非人道的な扱いを禁止する。

【各国・地域の文化等の尊重】

各国・地域の文化、慣習、言語を尊重し、国際社会や地域社会との調和に心掛ける。

【強制労働、児童労働の禁止】

強制労働、児童労働等の非人道的な雇用の撲滅、適正な賃金支払の確保に努める。また、非人道的な雇用を行う企業とは取引をしない。

【労働者の基本的権利の尊重】

国際条約や各国・地域の法令に基づき定められた労働者の権利（団体交渉権や結社の自由を含む）を尊重する。

参照：「取引先に対するCSRガイドライン」(P.6)

さらに、当社グループは英国現代奴隷法に対応し、奴隷労働及び人身売買に関する声明を開示しています。

参照：「日本郵船株式会社 奴隷労働及び人身売買に関する宣明書」

https://www.nyk.com/csr/pdf/2018_msa_statement_jp.pdf

体制

▶ 責任と体制

■ 推進体制

当社グループにおける国連グローバル・コンパクト(以下、GC)の推進と人権侵害の調査および問題があった場合の是正対応を目的として、2010年にGC推進委員会を設置し毎年委員会を開催しています。本委員会は、人事グループおよびESG経営推進グループで構成され、「人権」および「労働基準」に関するGC原則1から6に対する取り組みを推進しています。

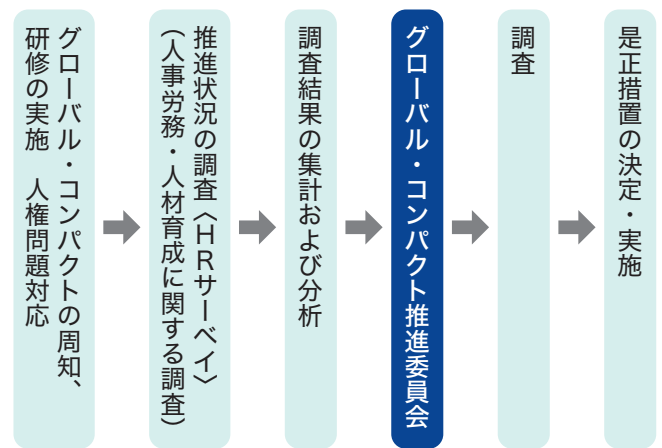
2011年度から、国内外のグループ会社に対し、毎年研修とHR (Human Resource) サーベイを実施し、この分野に対する理解促進を図っています。

▶ リスク評価

■ 人権デューディリジェンス・人権インパクトアセスメント

当社は、「リスク管理委員会」(年2回開催)において、定期的にリスクの洗い出しと評価を行っています。その中で人権問題をリスクとして認識し、経営への影響と頻度で分類したリスクマップを作成の上、現状のリスク度合いや潜在

「人権」「労働基準」に関する調査および是正プロセス



リスクの所在等の把握を行っています。また、GC推進委員会では、以下を確認し当社グループの人権への取り組み、人権課題の把握に努めています。

1. 人事グループが国内外のグループ会社を対象に毎年1回行う「HRサーベイ」を通して、グローバル・コンパクトの遵守状況やサプライチェーン上での強制労働や児童労働への配慮に関する確認結果
2. 当社および国内外のグループ会社従業員を対象に毎年1回行うESG eラーニングにおいて、人権アンケートを実施し、「当社の人権に対する基本的な考え方に対する理解」、「当社が人権に対して適切に対応を行っているか」、「当社が今後より一層な取り組みが必要とされる人権課題」の設問への回答内容

▶内部通報制度

■社員相談窓口の設置

当社では、「郵船しゃべり場」「ハラスメント方針・相談窓口」「内部通報窓口」「育児介護相談窓口」を設置しています。内部通報だけでなく、職場で社員が抱える人権や差別、ハラスメントに関わるあらゆる問題など、さまざまな通報・相談を受け付ける体制を整え、問題の早期発見、

参照：内部通報制度 (P.96)

解決、是正を図っています。匿名での相談も受け付けており、社外弁護士へ直接相談することもできる体制を整えています。2019年度には新たに「LGBT相談窓口」を設置し、LGBTの方や関係者が職場で働くにあたっての悩みや困りごとを相談できる体制を整えました。

取り組み

▶人権に関する教育啓発

当社は、人権尊重意識を浸透させ、企業活動における人権課題や差別・ハラスメント問題などに対する社員の意識啓発のため、国内外グループ会社を含む全従業員を対象としたeラーニングや集合研修を実施しています。新入社員向けの研修とともに、海外赴任者、新任チーム長、海外現地法人新任社長などの管理者向け集合研修も実施しています。eラーニングでは、受講者全員に対して「当社は人権を侵害する行為に対して適切に対応を行っているか」「当社が今後より一層取り組むべき人権課題は何か」という設問でアンケートを実施し、人権問題への取り組み状況に対するセルフチェックを行っています。また、毎年12月の人権週間には、社内掲示板を通じた人権侵害防止の周知

徹底を図っています。

2020年度は、世界的にも権利保護・推進の動きが活発になってきている「LGBT/SOGL」をeラーニングで取り上げ、受講者の意識啓発を行いました。また、12月の人権週間では、「ビジネスと人権」、「当社の取り組み」を主なテーマに啓発を行いました。

社外では、三菱グループ各社で構成する「三菱人権啓発連絡会」やグローバルコンパクトネットワークジャパンが主催する人権に関する分科会へ参加し、参加企業の人権担当者や人権問題についての勉強会や意見交換会、講演会への参加を通して、人権意識の向上に努めています。

▶ステークホルダー・エンゲージメント

■人権課題の特定

当社は、人権デューデリジェンスの進め方を検討するため、2014年より(特非)経済人コー円卓会議日本委員会(CRT)が主催する「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」に参加しています。

同プログラムでは、NPOやNGOをはじめ、さまざまなステークホルダーからグローバルな人権課題が提起され、直接対話をすることで理解を深めています。

参照：「CRT 活動実績」

http://crt-japan.jp/human-rights/she-program_archive/

また、参加している国内の運輸・物流企業各社と共に、UNEP FI(国連環境計画・金融イニシアチブ)策定の人権ガイダンスツールを参考に、人権問題へ影響する企業活動の特定に向けて議論を行い、パブリックコメントを実施の上、最終報告書「業界毎に重要な人権課題」をまとめています。当社は、同プログラムで得た内容を持ち帰り、自社の人権への取り組みに活かすことを目指しています。

▶外部との協働

■ビジネスと人権に関する国際会議への参加

当社は、2014年より(特非)経済人コー円卓会議日本委員会(CRT)に参加し、CRTが主催する「ビジネスと人権に関する国際会議」に参加しています。海外からの人権有識者・人権NGO/NPO、多数の参加企業と、「ビジネスと人権」に関する世界の最新動向と見解、他社の人権

参照：「CRT日本委員会 法人会員」

http://crt-japan.jp/about/aboutmember_link/



デューデリジェンスに関する取り組み事例についての情報を共有し、またワークショップ形式での意見交換など、さまざまなステークホルダーとの対話を通して、当社の取り組むべき人権課題を的確に把握していきたいと考えています。

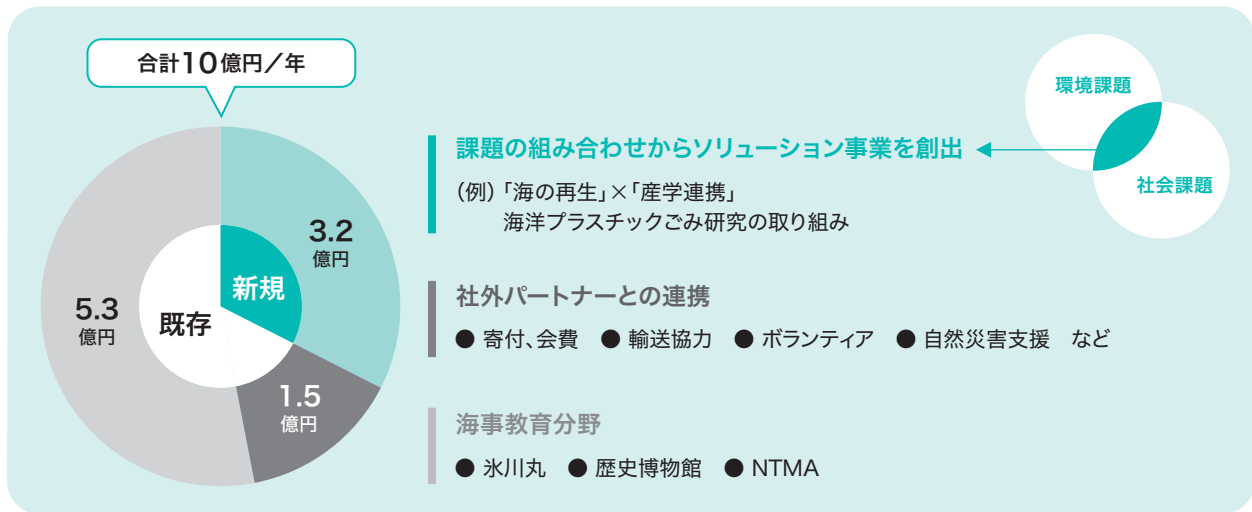
コミュニティ

考え方

▶方針

■ NYKグループ サステナビリティ イニシアティブ (NYKSI)

当社グループは、ESGを経営の中心に据え、積極的に推進する当社グループの重要な経営戦略方針に則り、「海、地球、そして人々への恩返し」をテーマに、主体的に社会・環境の課題解決に取り組み、その活動を通してすべてのステークホルダーにとっての企業価値の向上を目指します。



活動方針

1. 企業価値の向上

長期的視点に立ち、当社グループの企業価値向上につながる活動を行うものとする。

2. 社員の社会課題解決への意識の向上

社員のNYKグループ サステナビリティ イニシアティブ の活動に参加することを通じて、異なる価値観・視点を取り入れることにより、「多様性を尊重する」「柔軟で活力のある」「誠実」な企業風土の醸成と社会課題解決への意識向上を目指す活動を行うものとする。

3. 未来への「投資」

NYKグループの持つさまざまな経営資源を広く社会に対して「投資」することを通じて、より良い未来の実現に寄与する活動を行うものとする。投資対象は、環境、社会、国際貢献、次世代を担う人々の成長を応援する活動などの分野である。

4 社会との共生

社会との積極的なかかわりを通して、社会との共生を目指す活動を行うものとする。



「海、地球、そして人々への恩返し」のテーマに沿った、青と緑を混ぜたターコイズをメインカラーとし、社会課題解決のための事業化の芽を大切に育てる意味から、地球に芽を付け表現しています。

取り組み

▶活動を支援するための制度

当社グループは、NYKグループ サステナビリティ イニシアティブの基本理念と活動方針に基づいて、NYKグループで働く社員の社会課題解決への挑戦を推進するために、さまざまな制度や仕組みを導入しています。

ボランティア・ポイント制度

当社グループ社員が行った社内外での社会貢献活動をポイント化して登録し、1年間の合計ポイントを金額に換算して当社から社会貢献活動団体に寄付するものです。社員のボランティア活動を応援する仕組みとして2014年6月に導入しました。

マッチングギフト制度

社員が有志で福祉団体などに寄付を行う際、企業もそれと同等あるいは一定の割合を上乗せして寄付する制度です。

募金システム

イントラネット上での入力により、給与天引きで社内での募金（被災者支援など）に参加することができるシステムです。

ボランティアポータルサイト

社内イントラネット上に「ボランティアポータルサイト」を開設し、2016年8月より運用しています。ボランティア情報を分かりやすく発信するとともに、社内イベントへの応募や災害時の募金にも対応し、社会課題解決への

貢献活動の浸透と活性化を図っています。2022年4月からは「社外パートナーとの連携」に名称を変更の上、「NYKSIポータルサイト」へ統合します。

NYKボランティアサポーターズ

2015年より、国内グループ社員有志によるボランティア活動推進組織として活動を開始しました。社会課題解決へ向けた社員のアイデアを企画、実行する取り組みです。

▶環境保全

自然環境を舞台に事業を行うNYKグループは、海洋環境、生物多様性の保全活動など、環境保全に取り組みます。

紀州みなべのアカウミガメ調査プログラム

2016年に認定NPO法人アースウォッチ・ジャパンと協働し「紀州みなべのアカウミガメ調査」プログラムを立ち上げました。毎年7月、当社グループ社員と一般公募者を合わせた約20名がボランティアとして調査に参加し、自然環境や生物の変化に対する理解を深めています。和歌山県みなべ町は、絶滅のおそれがあるアカウミガメの

産卵地として本州最大規模を誇る地域で、1990年以降、生態の解明調査が進められてきました。本プログラムでは、日本ウミガメ協議会の研究者や地元の市民団体みなべウミガメ研究班による指導の下、夜間に産卵のため上陸したアカウミガメの個体識別標識（タグ）の確認や装着、また甲羅の長さ・幅の計測などを行います。

リサイクル活動への参加

当社では、使い捨てコンタクトレンズの空ケースや使い捨てカイロを回収し、各活動団体へ寄付しています。コンタクトレンズの空ケースはリサイクルしさまざまな商品へ再資源化、カイロの中身は自然環境を改善する活動に役立てられています。

▶途上国支援

NYKグループのリソースを活用し、途上国の人々に教育、健康、労働などの機会を平等に提供できる社会の実現を支援します。

中古ランドセル・再生自転車の無償輸送

当社は（公財）ジョイセフの『再生自転車の海外譲与活動』と『思い出のランドセルギフト』に賛同し、コンテナ船を運航するグループ会社と共に、アフガニスタン・カンボジアなどへの輸送協力を実施しています。

届けられた再生自転車は現地の助産師や保健ボランティアが地域住民を巡回訪問する際に使用され、保健医療の

普及活動に役立てられています。また、ランドセルは、アフガニスタンの子どもたちが片道10キロ以上の危険な山道を安全に歩くことができるように、教科書やノートを入れて通学時に利用しています。ランドセルを背負って学校に通う子どもたちの姿を目にすることで、教育の重要性が認識され、基礎教育のシンボルにもなっています。

過去10年の自転車輸送実績(台)

2020年度	450	2016年度	900	2012年度	2,010
2019年度	450	2015年度	900	2011年度	1,480
2018年度	800	2014年度	1,800		
2017年度	800	2013年度	2,250		
輸送台数 合計	(2000年度～2020年度)				39,674

過去10年のランドセル輸送実績(個)

2020年度	9,567	2016年度	16,725	2012年度	16,722
2019年度	18,084	2015年度	15,780	2011年度	16,362
2018年度	21,058	2014年度	18,704		
2017年度	12,965	2013年度	19,068		
輸送量 合計	(2004年度～2020年度)				237,880

絵本無償輸送

当社はアジアの子どもたちへ教育支援活動を行っている(公社)シャンティ国際ボランティア会(SVA)の「絵本を届ける運動」に賛同し、コンテナ船を運航するグループ会社と共に、カンボジア・ラオスなどへ輸送協力を2004年より実施しています。

SVAは1999年より日本で出版されている絵本に現地語の

翻訳文を貼って子どもたちに届けるボランティア活動を展開しています。現地では内戦や貧困のため、学校や教材が不足しており、子ども向けの本を書く作家もほとんどいません。SVAが配布する絵本は図書館や学校の授業などで使われ、識字教育や情操教育に役立てられています。

過去10年の絵本輸送実績(冊)

2020年度	16,221	2016年度	17,222	2012年度	14,582
2019年度	17,588	2015年度	15,306	2011年度	14,243
2018年度	17,990	2014年度	13,632		
2017年度	17,547	2013年度	14,706		
合計	(2004年度～2020年度)				288,453

フェアトレード商品の販売

本店社員喫茶室で販売するコーヒーを2016年4月から全面的にフェアトレード商品に切り替えました。フェアトレードとは、開発途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することにより、立場の弱い開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す「貿易のしくみ」です。コーヒー以外にも紅茶やチョコレートなど、

グローバルな社会課題への意識向上と身近なところから始める社会課題解決への貢献の一環として、認証ラベルを取得したフェアトレード商品を取り入れています。2020年度は約4.5万杯のフェアトレード認証コーヒーが販売されました。

ヘルシーメニューでTABLE FOR TWO活動を支援

2009年4月より(特非)TABLE FOR TWO International (TFT)の活動に賛同し、TFTヘルシー弁当の販売を開始、売り上げ個数に応じた金額を同団体へ寄付していました。その後、2013年10月より週に1回、社員食堂にてTFTヘルシーメニューを提供しています。1食当たりの寄付額20円は開発途上国の子どもたちの学校給食1食分に

なります。2020年度は月平均212食分のTFTメニューが販売されました。TFT自動販売機(2010年12月～)も設置しています。1本購入されるごとに当社と麒麟ビバレッジ(株)より合計2%が、(特非)TFTの活動へ寄付されます。



使用済切手・外貨コイン・中古本などの回収

使用済切手・外貨コイン・中古本などを社内で回収し支援団体に寄付しています。

各支援団体を通じて、子どもたちの教育支援や紛争・災害等に直面する人々の居住環境改善を支援しています。

▶ 共生社会の実現

NYKグループではすべての人々が生きやすい社会の実現を目指します。

ゆうせんよみきかせ隊の訪問

2005年より毎年2回、横浜市内の高齢者施設で、グループ社員有志によるレクリエーション活動を行っています。紙芝居の朗読、ダンスやハンドベルなどの演奏を披露したり、施設ご利用者の方たちと歌を一緒に口ずさんだりと、参加メンバーにとっても楽しい時間となっています。

福祉施設訪問と農園ボランティア

2014年より毎年2回、東京都西多摩郡にある日の出太陽の家[※]の訪問とその施設所有の農園で畑の開墾等のボランティアを実施しています。農園は福祉施設と連携し、施設利用者も一緒に農作業を行い、生産した野菜を施設の

食材として提供しています。作業終了後は隣接する武家屋敷で収穫した野菜のバーベキューや施設訪問を行い、福祉施設と施設ご利用者の方たちへの理解を深めています。

※ 日の出太陽の家

社会福祉法人太陽福祉協会が、障がいのある方も、一人ひとりが輝いて生きられる世の中を作りたいと設立した施設の一つ。

海図封筒作り

2019年4月より、不要となった海図を利用した封筒作成ボランティアを社内で開始しました。完成した封筒は日本点字図書館に寄贈し、視覚障がい者用具・点字図書の郵送に活用されます。海図封筒の作成にあたっては、同活動を2015年より継続している当社グループの三菱鉱石輸送(株)より、そのノウハウを習いました。

スワンベーカーリー販売会

スワンベーカーリーとは、「障がいのある人もない人も、ともに働き、ともに生きていく社会」の実現のために、(公財)ヤマト福祉財団とヤマト運輸(現ヤマトホールディングス(株))が中心となって設立、1998年にオープンした銀座店を皮

切りに、全国で店舗を展開しています。当社は2005年より、スワンベーカーリーの活動趣旨に賛同し、社内販売などを通して応援しています。



かすたねっと焼き菓子販売

かすたねっとは、(福)花水木の会が運営する一人ひとりが自分の能力に合わせていきいきと働くことのできる「就労の場」です。当社は2011年より、素材にこだわったお菓子を喫茶室で販売し、その活動を応援しています。

雑巾づくり

自宅にあるタオルで作成した雑巾を回収し、NGO・NPOへ寄付しています。雑巾は寄付先施設の清掃や災害時の家屋清掃や避難所で活用されます。

▶ 次世代人材への育成

NYKグループでは、未来を担う次世代の育成のために、当社リソースを活用しさまざまな取り組みを実施しています。

郵船みらいプロジェクト

郵船みらいプロジェクトでは、「みらい」を担っていく世代に海運業と社会が密接につながっていることを伝え、子どもたちだけでなくステークホルダー、一般の方々を含めた皆さんに、外航海運やそれに携わる船員の仕事について理解していただき、「海運」のファンを増やしていく活動を推進しています。

郵船みらいプロジェクトの具体的な取り組み

- 現役船員による出前授業
- 職業体験イベントへの出展
- ターミナル見学
- 船の一般公開
- 国際会議交流
- 商船系学校教員の外航貨物船体験乗船

参照：「郵船みらいプロジェクト」

<https://www.nyk.com/esg/contribution/future/>

▶災害支援

NYKグループは、災害支援活動として寄付やグループ社員による現地での支援活動のほか、当社グループのリソースを活用した支援も行っています。

東日本大震災復興支援

2011年度から継続しているグループ社員の現地への派遣活動に加え、2014年度より新入社員ボランティア研修を開始、2018年度からは社員の家族もボランティアとして参加しています。震災の記憶を風化させないよう、復興に尽力する現地の方々との交流や畑の整備作業などの活動を行っています。

菜の花大地復興プロジェクトの支援

2015年8月、岩手県釜石市を拠点に菜の花大地復興プロジェクトに取り組む(一社)ユナイテッドグリーンと三陸菜種油「海と森のなたね油」のオーナー契約を締結しました。本プロジェクトは、津波による塩害農地や周辺の耕作放棄地に菜の花を咲かせ、景観を改良するとともに、

収穫された菜種から食用油を製造して地域産品へと育て上げるものです。当社がオーナーとなった菜の花畑では、社員ボランティアが草刈や種まきなどの作業に参加しています。収穫された菜種油は社内でチャリティ販売を実施し東北支援団体に売上金を寄付しています。

日本郵船グループJPF物資協働輸送プロジェクト

当社は、大規模な自然災害が発生した際、被災者への支援活動として国際人道支援を行うNPO法人ジャパン・プラットフォーム(JPF)と協働で「日本郵船グループJPF物資協働輸送プロジェクト」を立ち上げています。これは2004年12月26日に起こったスマトラ沖大地震およびインド洋津波被害の被災地へ、JPFと連携して救援物資の

輸送を行ったことがきっかけでした。

このプロジェクトでは、被災者が本当に必要とする救援物資についてJPFの参加団体であるNGOが事前に綿密な調査を行います。調査に基づいて用意された物資は、当社グループが運航するコンテナ船によって被災地に近い港まで輸送され、さらに、JPFの参加NGOによって被災者の手元に届けられます。

▶コミュニティ投資

グローバルに事業展開する当社グループは、世界の各地域コミュニティにおけるさまざまな課題や期待に応え、未来を形づくっていきたいと考えています。海事産業発展のための

船員教育への貢献・投資や国籍を問わず「みらい」を担っていく世代に海運業と社会との密接なつながりを理解してもらうために、コミュニティのニーズに合わせて活動しています。

参照：ニュースリリース「NTMA卒業生から初の船長誕生」
https://www.nyk.com/news/2021/20210412_01.html

ニュースリリース「中国海事大学2校に奨学金を授与」
https://www.nyk.com/news/2022/20220120_02.html

関連データ

2020年

年月	災害	寄付先	社員募金額(円)	会社によるマッチング(円)	寄付金額(円)
2020年7月	令和2年7月豪雨	日本赤十字社	1,303,868	1,303,868	

2021年

年月	災害	寄付先	社員募金額(円)	会社によるマッチング(円)	寄付金額(円)
2020年6月	COVID-19 インド支援	タタ・スチール・ルーラル・ディベロップメント・ソサエティ			酸素シリンダー998本
2021年7月	COVID-19 支援	15 基金・団体			71,000,000
2021年12月	フィリピン台風22号	NYK-TDG FRIENDSHIP FOUNDATION	1,321,000		6,500,000

参照：ニュースリリース「インドへ酸素シリンダー988本を無償提供」
https://www.nyk.com/news/2021/20210614_01.html

ニュースリリース「新型コロナウイルス感染症対策支援活動への寄附について」
https://www.nyk.com/news/2021/20210730_01.html

Governance

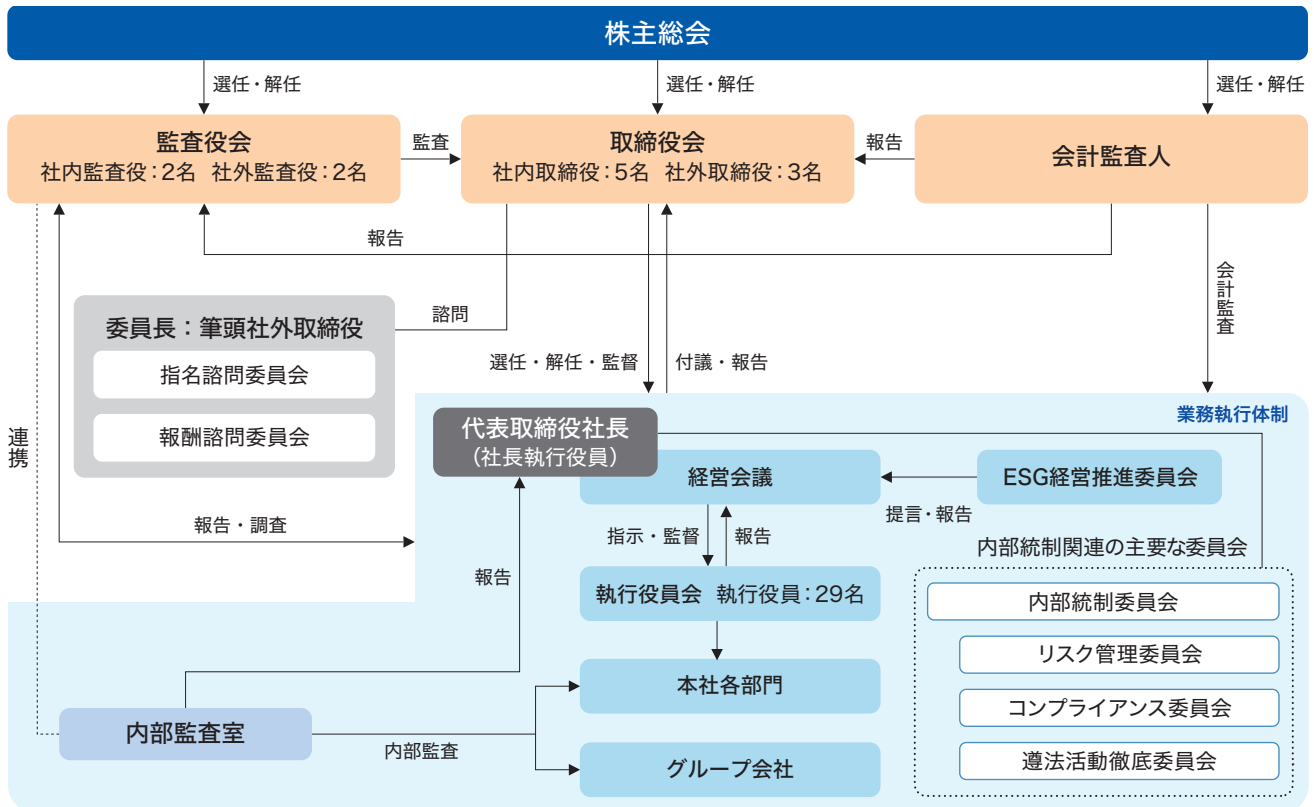
ガバナンス

ガバナンス

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの体制

▶ 日本郵船の経営組織 (2021年6月18日現在)



2020年度からの取り組み

- 独立役員比率1/3超の体制を継続 (取締役: 37.5%、役員全体: 41.7%)
- 報酬諮問委員会において今後の役員報酬の在り方の審議を開始
- 役員報酬の決定に関する方針を改正会社法等の施行に沿って改定
- ESG経営の着実な遂行を目的として、ESG経営推進委員会を新設 (2021年4月)
同委員会には、外部有識者として機関投資家を招聘

参照: 「コーポレートガバナンス・ガイドライン」

https://www.nyk.com/profile/pdf/gvn_report_01.pdf

取締役会

▶取締役会と業務執行の体制

当社は、激変する事業環境への迅速かつ的確な対応のため、経営の透明性と効率性ととも、取締役会による意思決定と監督の一層の充実を図り、適切な経営体制の構築に努めています。取締役会の多様性と専門性を確保し、実質的な議論をより活発に深化させることを念頭に、当社は8名の取締役を選任し、うち3名は独立性基準に則った社外取締役としています。これは、海運・物流を中核としてグローバルに展開する当社グループの事業に精通する十分な数の社内取締役と、企業経営に資する高い専門的知見を有し取締役会の監督機能の一層の充実を図りうる一定数の独立社外取締役により構成するのが適当であるとの考えに基づいています。

※ 役員懇談会

取締役、監査役、本部長で構成し、中長期的な経営課題に関する意見交換を行うため、定例取締役会後に開催

取締役会において議案の実質的な議論と審議を図れるよう、独立社外取締役や社外監査役に対する議案の事前説明を行うとともに、役員懇談会[※]での情報共有や意見交換を行っています。

また、当社は執行役員制度を導入しています。執行役員は、取締役兼務と国内外グループ会社の役員を含む29名となり、経営会議等の事前審議や委任された権限の範囲での迅速な意思決定など、取締役会の決議と監督の下に業務を執行しています。さらに、2020年4月に設置した、業務執行取締役と本部長である執行役員等で構成される経営会議において取締役会付議事項などの重要な業務執行に関して審議を尽くしています。

取締役関連データ

定款上の取締役の員数	16名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長
取締役の人数	8名
社外取締役の人数	3名

取締役の専門性と経歴 (2021年6月18日現在)

	年齢(歳)	取締役在任期間(年)	専門性と経歴													取締役会出席状況				
			学術研究・教育	企業倫理	経営管理	企業統治	環境・安全	投資	財務・会計	行政・公共政策	外交事情・地政学	日本以外での勤務経歴※	マーケティング・セールス	リスクマネジメント	法令・保険		マスメディア・CSR	人材育成・採用・労務	テクノロジー・システム	
内藤 忠顕 取締役会長・ 会長執行委員	65	13		●	●	●	●	●	●				Germany	●	●			●	●	17/17回
長澤 仁志 代表取締役社長・ 社長執行委員	63	10		●	●	●	●	●					UK	●	●			●		17/17回
原田 浩起 代表取締役・ 専務執行役員	60	2		●	●	●		●					UK/Belgium	●					●	17/17回
日暮 豊 取締役・常務執行役員	57	1		●	●	●							UK		●	●		●		13/13回
久保田 浩司 取締役・常務執行役員	55	—		●	●	●		●	●				US	●						—
片山 善博 独立社外取締役 筆頭社外取締役	69	5	●	●		●											●	●	●	17/17回
国谷 裕子 独立社外取締役	64	4	●	●		●	●						US		●		●			17/17回
田邊 栄一 独立社外取締役	67	2		●	●	●		●	●				UK		●					17/17回

※ 当社以外での海外勤務経歴も含む

▶取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上を目的として、全取締役および全監査役に対し、前年度の実効性に関する自己評価アンケートを2016年より毎年実施しています。アンケートの結果を踏まえ、取締役会の目指すべき

方向性や問題点を議論し、実効性向上に向けた下記施策を実行しています。なお、2020年度の実効性の有効性については、第三者評価によって確認できています。

具体的施策の実行

1. 社外役員への事前説明の充実
2. 議案および補足説明資料の質の向上
3. 役員の見解のフォローアップとそのフィードバックを確実に実行する体制の確立
4. 社長主導によるESGやSDGsに関する活発な議論
5. 取締役会のほか、役員懇談会での情報共有と意見交換

▶後継者候補の育成

当社は、役員等の選任指名等に関する方針・手続きを定めるとともに、指名諮問委員会の協議事項に則り、経営幹部の後継者育成を図っています。執行役員は、経営幹部

候補者であることを自覚し、代表取締役ほかから権限の委任を受け重要な業務を執行するとともに、その経験を基に能力と知見を研鑽することが求められます。

指名諮問委員会

当社は、取締役会の諮問機関として、筆頭社外取締役が委員長となり、社外取締役が過半数を占める指名諮問委員会を設置し、取締役の選解任等の重要事項を協議しています。同委員会開催にあたり、社長は、会長や社外

取締役と個別に面談し意見交換を行うなど実効性の確保に努めています。また、同委員会において、後継者育成にあたって、当社の経営に求められる資質と機能を具体的に整理することとしています。

指名諮問委員会の構成（2020年度）と各委員の出席状況

	氏名	出席回数/開催回数
取締役会長(会長執行役員)	内藤 忠顕	4/4回
代表取締役社長(社長執行役員)	長澤 仁志	4/4回
取締役(筆頭社外/独立役員)	片山 善博 (委員長)	4/4回
取締役(社外/独立役員)	国谷 裕子	4/4回
取締役(社外/独立役員)	田邊 栄一	4/4回

参照：「指名諮問委員会規則」

https://www.nyk.com/profile/pdf/gvn_report_06.pdf

監査役会

▶監査役監査

当社は監査役会設置会社を選択しており、監査役会は、社外監査役2名を含む監査役4名で構成し、うち1名は財務および会計に関する十分な知見を有しています。

監査役会においては、監査方針や監査計画の策定、監査報告書の作成、会計監査人の評価と再任・不再任、会計監査人の報酬、定時株主総会への付議議案内容の監査等に関して審議しています。

監査役は、監査役会が定めた監査役監査基準に準拠し、監査の方針と職務の分担等の監査計画に従い、取締役会に出席し、またガバナンス強化委員会等の重要な会議を通して意見を表明し、監査業務を適切に遂行しています。常勤監査役は、経営会議、執行役員会、内部統制委員会等の重要な会議に出席するほか、取締役、執行役員および使用人等からその職務の執行状況について報告を受け説明を求めるとともに議事録や決裁書類等を閲覧し、

本店等において業務および財産の状況を調査しています。子会社については、子会社の取締役および監査役等との情報交換を図り、必要に応じて事業報告を受けるとともに、子会社に赴き業務および財産の状況を調査しています。また、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視・検証するとともに、監査役会にて社外監査役に定期的に報告を行い、情報の共有および意思の疎通を図り、適正な監査意見の形成に努めています。内部監査部門および会計監査人と定期的に会合を開き、必要に応じて臨時的な会合を設けるなど、緊密に連携を維持しています。2020年度の監査活動は、インターネット等を経由した手段も駆使して行いました。なお、監査役の指揮命令の下に、執行部門から独立して、専任のスタッフを有する監査役室を設置し、監査役監査業務の遂行をサポートしています。

監査役会の構成と各役員の出席状況 (2020年度)

	氏名	出席回数/開催回数		氏名	出席回数/開催回数
社内	平松 宏	15/15回	社外	中曾 宏	10/10回
	宮本 教子	15/15回		桑原 聡子	10/10回

※ 中曾宏氏、桑原聡子氏の出席状況につきましては、2020年6月29日の就任後に開催された監査役会を対象としています

報酬諮問委員会

当社は取締役会の諮問機関として、筆頭社外取締役が委員長となり、社外取締役が過半数を占める報酬諮問委員会を設置し、報酬に関わる重要な事項を協議しています。同委員会は、報酬金額の決定のみならず、報酬決定プロセスに関する協議も行います。2018年度は、当社が

導入している業績連動型株式報酬制度の評価や制度設計の確認を行った上で、同制度の継続の妥当性につき協議し、2016年6月の株主総会決議の範囲で、3年間延長して継続することを決定しました。

報酬諮問委員会の構成 (2020年度) と各委員の出席状況

	氏名	出席回数/開催回数
取締役会長(会長執行役員)	内藤 忠顕	2/2回
代表取締役社長(社長執行役員)	長澤 仁志	2/2回
取締役(筆頭社外/独立役員)	片山 善博 (委員長)	2/2回
取締役(社外/独立役員)	国谷 裕子	2/2回
取締役(社外/独立役員)	田邊 栄一	2/2回

参照: 「報酬諮問委員会規則」

https://www.nyk.com/profile/pdf/gvn_report_07.pdf

利益相反・関連当事者取引

当社は、利益相反・関連当事者取引に関する方針を定めています。

参照: 「コーポレートガバナンス・ガイドライン (第9条)」

https://www.nyk.com/profile/pdf/gvn_report_01.pdf

「コーポレートガバナンス報告書 (P.1)」

https://www.nyk.com/profile/pdf/gvn_report.pdf

報酬

▶ 役員報酬 (業績連動型株式報酬制度)

当社は、経営陣が中長期的、持続的な成長への貢献意欲を高め、株主と利益を共有することを目的として、2016年度より、透明性・客観性の高い役員報酬制度である業績連動型株式報酬制度を導入し、社外取締役と監査役を除く役員ならびに執行役員(国外居住者等一部を除く)に適用しています。

外部専門機関の報酬サーベイなどにより他社比較を行い報酬の水準を確認するとともに、報酬諮問委員会において本制度とその運用の妥当性を検証した上で、2019年度

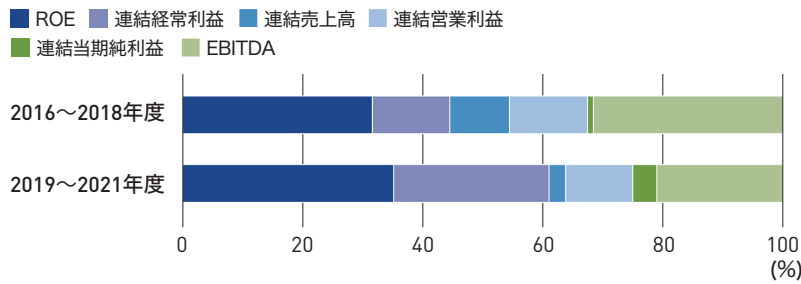
以降も本制度を3年間、延長・継続することを取締役会で決議しました。

2019年度以降は、当社グループの中期経営計画 (Staying Ahead 2022) 達成に向けて貢献意欲を一層高めるため、財務目標である「ROE」「連結経常利益」につき、業績連動係数上の比重を4割強から6割程度に高めるなど、より企業価値向上と連動性の高い制度となるように変更しました。

参照: 「役員等の報酬決定に関する方針・手続」

https://www.nyk.com/profile/pdf/gvn_report_05.pdf

業績連動係数の評価項目ごとの比重



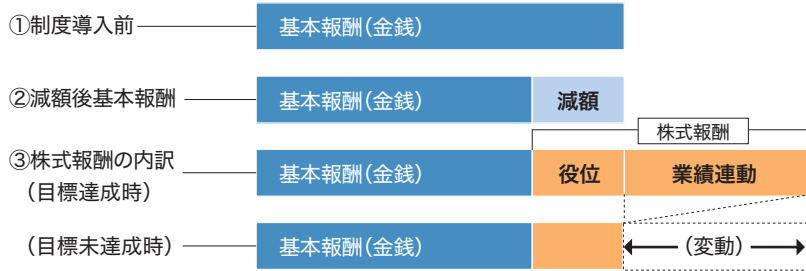
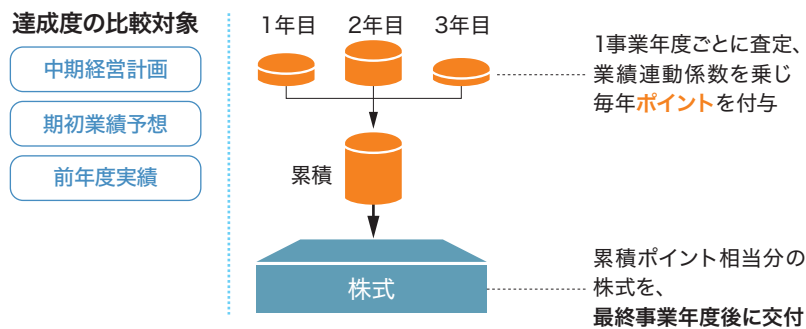
業績連動型株式報酬制度の概要

〈算定・交付方法〉

- 中期経営計画および期初業績予想に対する業績目標の達成度等に応じて、業績連動係数を算定
- 制度の最終年度（3年目）に当社株式を交付（期中退任者は退任時に交付）
- 交付された株式は、役員在任期間満了から1年間は譲渡禁止

〈ポイント算定〉

- 付与ポイントは、業績連動係数を乗じて算出し決定
- 事業年度ごとに査定・評価し、ポイントを付与



※ 目標達成時 (=業績連動係数が1となる場合に)、
 社長・会長は、基本報酬と株式報酬の割合が5:5
 その他の業務執行取締役の場合はおよそ6:4となるように設定
 ※ 株式報酬変動幅は、0~150%となるように設定

役員報酬等の総額 (2020年度)

役員区分	人数(名)	報酬等の総額(年額)(百万円)	業績連動型報酬		
			固定報酬 基本報酬額(百万円)	賞与額(百万円)	株式報酬額(百万円)
取締役(うち、社外取締役)	9(3)	563(57)	312(57)	—	251(-)
監査役(うち、社外監査役)	6(4)	105(27)	105(27)	—	—
合計(うち、社外役員)	15(7)	668(84)	417(84)	—	251(-)

(注1) 取締役の基本報酬額には、当事業年度に退任した取締役1名に対する支給額を含めています。
 (注2) 監査役の基本報酬額には、当事業年度に退任した監査役2名に対する支給額を含めています。
 (注3) 取締役への賞与は、第125期以降当期まで10期に亘り支給はありません。
 (注4) 取締役への株式報酬額は、業績連動型株式報酬制度に基づく報酬額です。

報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等

氏名	役員区分	報酬等の総額(百万円)	業績連動型報酬		
			固定報酬 基本報酬額(百万円)	賞与額(百万円)	株式報酬額(百万円)
内藤 忠顕	取締役	130	60	—	70
長澤 仁志	取締役	138	63	—	75

取締役の所有株式数状況

参照：「NYKレポート2021（P.74-75）」

https://www.nyk.com/esg/pdf/2021_nykreport_07.pdf

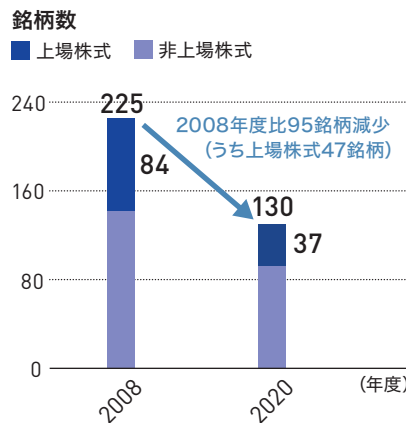
株式

▶政策保有株式の保有方針

当社は、保有する政策保有株式を縮減する方針で取り組んでいます。また2015年11月に制定したコーポレートガバナンス・ガイドラインに則り、個別の政策保有株式の保有目的・意義について、資本コストをベースとする収益目標と配当金・取引状況や事業活動への効果等を取締役会において毎年総合的に検証しています。2019年度末に40銘柄保有していた上場株式を、2020年度は3銘柄減らし37銘柄としました。

現時点で当社が保有する政策保有株式は、当社業績の安定に資する長期的な取引関係が見込まれる重要取引先であり、関係維持および強化のための手段の一つとして妥当と判断しています。また、政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、具体的な基準を定め、投資先企業の価値の毀損につながるものではないことおよび、当社の企業価値向上への貢献の有無とその程度を確認の上、議案への賛否を決定しています。

政策保有株式の推移(各期末現在)



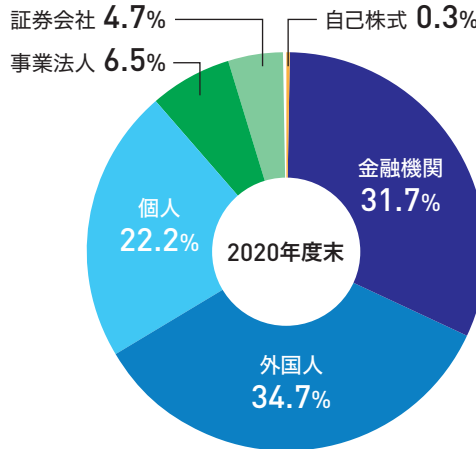
▶株主情報・株主構成

当社の株主情報、および株主構成は以下の通りです。

株主情報

決算期	3月31日	
株式	発行可能株式総数	298,355,000 株
	発行済株式の総数	170,055,098 株
1単元の株式数(投資単位)	100 株	
上場取引所	東京証券取引所第一部	

株主構成



▶ 株主権利

参照：「有価証券報告書」

https://www.nyk.com/ir/library/yuho/2020/_icsFiles/afieldfile/2021/06/21/20210618_yuhou.pdf

「定款」

<https://www.nyk.com/ir/pdf/articles.pdf>

「コーポレートガバナンス・ガイドライン」

https://www.nyk.com/profile/pdf/gvn_report_01.pdf

会計監査

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は武井雄次氏、隅田拓也氏、柴田勝哲氏です。各氏はいずれも有限責任監査法人トーマツに所属しており、同会計士事務所の継続監査開始年度は2007年度3月期、各氏の業務執行社員としての継続監査年数は7年以内です。当社の監査業務に関わる補助者の構成は、公認会計士20名、会計士試験合格者等5名、その他42名であり、一般に公正妥当と認められる監査の基準に準拠して監査を行っています。

また、財務諸表監査および内部統制監査を受ける主要な海外連結子会社は、主として当社の監査公認会計士など同一のネットワーク (Deloitte Touche Tohmatsu Limited.) に属する会計士事務所を起用しています。なお、監査役会は、会計監査人の評価に関する基準を定め、監査体制、独立性、職務遂行状況等の評価を実施の上、会計監査人の選任もしくは、毎年の再任、不再任を決定しています。

監査報酬の内容

	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬(百万円)	非監査証明業務に基づく報酬(百万円)	監査証明業務に基づく報酬(百万円)	非監査証明業務に基づく報酬(百万円)
当社	175	2	185	2
連結子会社	127	1	128	6
計	302	4	313	9

内部監査

当社の内部監査室は「内部監査規則」に基づいて、当社および国内グループ会社の内部監査を実施しています。また、海外グループ会社の内部監査は、内部監査室の方針と指導の下、海外4拠点 (米州、欧州、南アジア、および東アジア) に所属する内部監査人が実施しています。2020年度は、国内24件、海外32拠点を対象に内部監査を実施しました。加えて内部監査強化プロジェクトの一環として「内部監査活動の見直し」を継続しており、経費に係るデータの全件チェックを行い、異常値を検出する

など、データ分析手法の有効性についての検証が完了し、新たなデータ監査の導入を進めています。プロジェクトの強化に伴い、専門的な知識と人材が求められていることから、2020年度より当社グループ会社の郵船ロジスティクス (株) および日本貨物航空 (株) から合計7名の内部監査室員が当社に出向しており、新たな監査業務の理解促進ならびに監査法人主催のセミナーへの受講の機会を提供し、監査の品質向上を図っています。

リスクマネジメント

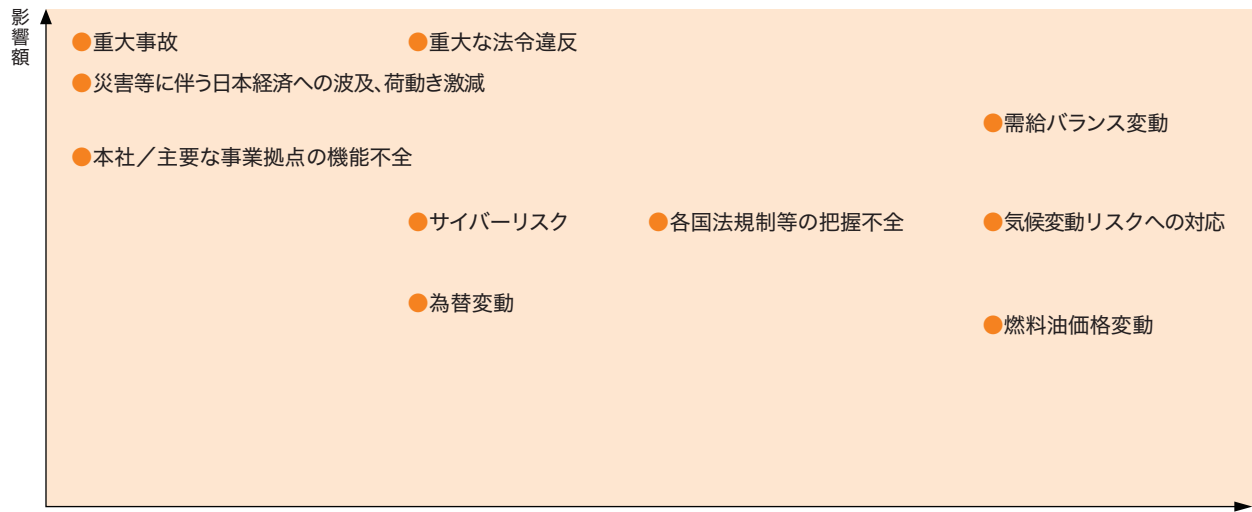
考え方

▶方針

当社グループの事業や業績は、世界各地の経済や政治情勢、環境規制、安全・保安体制などの社会的な要因や、自然災害、技術革新などの影響を受ける可能性があります。当社は、リスク管理方針およびリスク管理規則に

基づき、事業の本質を最もよく理解する各事業部門がリスク選好と許容度の徹底的なセルフ・アセスメントを実施し、リスクを定性的・定量的に評価します。

リスクマップ



当社の経営に大きな影響を及ぼす可能性があるリスクとして、船舶や航空機の重大事故などのオペレーションリスク、カントリーリスク、自然災害などの外的要因リスク、独占禁止法違反などのコンプライアンスリスク等を重要リスクに位置付けている。

参照：「リスク情報」

<https://www.nyk.com/ir/manage/risk/>

なお、気候変動に関するリスクの詳細については、下記ページをご参照ください。

参照：「気候変動」(P.24)

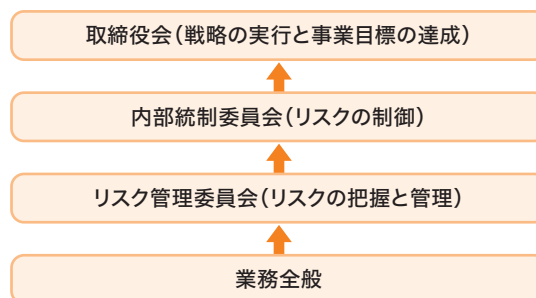
体制

▶責任と体制

■ 内部統制システム

当社グループは取締役会を補佐する機関として社長を委員長とする内部統制委員会を設置しています。財務報告の信頼性、法令遵守、業務の有効性・効率性、資産の

保全の四つを目的とする内部統制の状況を確認し、問題を発見した場合には関係する部門が適切かつ効率的に内部統制の運用に取り組むよう是正措置を講じます。



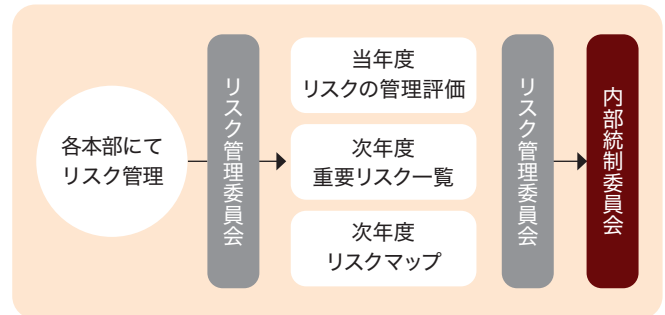
■ 全社リスク管理

事業等のリスクは、各部門が主体的にリスクを管理します。リスク分野ごとに主管部門と社内委員会が組織横断的にリスク管理状況をモニタリングし、全社的視点でリスクを評価します。また、内部監査室の実査も加え、リスクをより適切に管理しています。

年2回開催される「リスク管理委員会」には、社長、会長、取締役および本部長執行役員、監査役等が出席し、本部長が社長へ当社グループの経営に大きな影響を与える重要リスクの管理状況を報告し、その管理状況を評価しています。また、全社的リスク管理手法に関する改善点、新たな施策も検討しています。2019年度は内部統制の運用強化に伴いリスク管理規定を改定し、本部・グループ会社の枠を超えて発生する可能性があり、経営者が重要と認識する全社リスクについては、リスクの性質に応じた

部門を超えた統一的な管理体制を構築し、関係する各本部・グループ会社に助言し、リスク対応を推進する旗振り役となるリスク管理本部を指定することで、リスク管理上の役割を明確化しました。

リスク管理体制図



取り組み

▶ 緊急時の対応

■ 災害時などの対応

当社グループは、災害や事故などで被害を受けた際に、重要な機能を可能な限り中断せず、また中断した場合にもできるだけ早急に復旧できるように、グループ会社を含む主要な事業ごとに「事業継続計画 (BCP: Business Continuity Plan)」を策定しています。

クラウド化したグローバル情報共有IT基盤の導入および

■ 情報セキュリティ対応

当社グループは、日々進化と多様化が進むサイバーアタックに備えた多層防御の継続的強化の実施に加えて、100%の防御は不可能という視点から被害の迅速な復旧に主眼を置く「サイバーレジリエンス」に基づく対策構築と、クラウド化やテレワークに応じたネットワークの境界防御に依存しない「ゼロトラスト」ベースの対策構築を進めています。

具体的には、EDR (Endpoint Detection and Response) の導入を進めると同時に、GSOC (Global Security Operation Center) による世界中のIT機器を24時間365日常時監視する体制を作り、不正侵入の早期発見と迅速対応により被害の極小化を目指してい

■ 重大事故対応訓練

当社は、毎年船舶の重大事故対応訓練を実施しています。さまざまな船種での事故のケースを想定し、官公庁やお客さまなど、さまざまなステークホルダーの皆さまにご協力をいただき、事故発生後の対策本部の立ち上げや関係先への連絡、負傷者の救助その他の事故対応と

より堅牢なデータセンターへの移転等、当社のIT・通信インフラ環境が大きく改善されたことにより、在宅で遂行可能な業務が拡大したことを受け、2016年以降都度、BCPを改訂しています。また、災害時に情報共有を行うための連絡・報告ツールを整備し、これを利用した情報共有・連絡訓練を実施しています。

ます。加えてCSIRT (Computer Security Incident Response Team) を世界各地域に組成してそれぞれをグローバルに連携させ、事故発生時にIT部門のみならず社内各部署と迅速に情報共有がなされることにより適切な対処につながる仕組みを構築しています。

また、国内外グループ会社のセキュリティレベル向上のために、情報システムセキュリティ規定に基づいたセキュリティアセスメントを全グループ会社に対して進めています。加えて、従業員一人ひとりのセキュリティ知識・意識を向上させるため、国内外グループ会社を対象に教育プラットフォームを導入し、またサイバーアタック訓練を定期実施しています。

ともに、事態の進展に合わせたプレスリリースなどでの情報開示など、実践的な内容で実施しています。訓練を行うことで、社会に対して迅速かつ的確に情報開示することの重要性をあらためて確認しています。

コンプライアンス

考え方

▶方針

すべての役員・従業員は個々の行動において、健全なコンプライアンス（法令、社内規則、企業倫理・社会規範の遵守）意識を持って、日々の業務を遂行する必要があることから、当社は「行動規準」を整備し、周知徹底を図っています。

参照：「日本郵船株式会社 行動規準」（P.6）

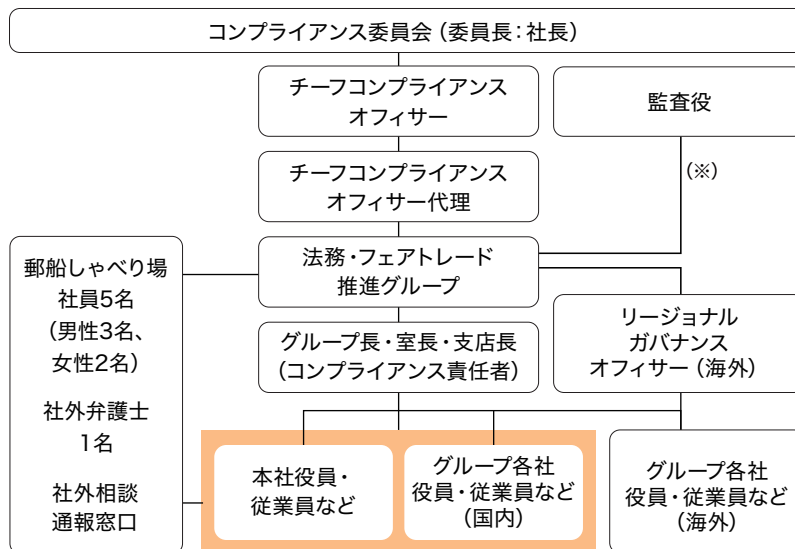
https://www.nyk.com/profile/pdf/code_of_coduct.pdf

体制

▶責任と体制

当社グループは、コンプライアンスを推進、強化するための体制の整備および、重要方針に関する事項等を審議・決議するための場として、年2回コンプライアンス委員会を開催しています。

日本郵船グループのコンプライアンス体制図



※ 常勤監査役へ定期的かつ必要に応じ適時報告

▶内部通報制度

当社では職場での不正やハラスメント、腐敗防止や法令違反等コンプライアンスに関わる懸念、問題の相談先として、社員や外部弁護士が聞き役となる「郵船しゃべり場」や外部業者により運営される電話相談窓口等、複数の相談窓口を設けており、外部からの問い合わせにも対応できるよう、当社Webページ上にて「お問い合わせ」フォームも整備しています。国内ヘルプラインの一つである「郵船しゃべり場」では社外弁護士を含む6名の「聞き役」がコンプライアンスに関わる相談・通報を幅広く受け付けており、現在グループ会社約70社が利用してい

ます。内部・外部相談窓口ともに、メールの場合は24時間・365日受付可能です。

また、届いた相談に対しては、通報者が不利益を被らないことおよび、通報者が望む場合はその秘匿を第一としながら真摯に対応し、職場環境の改善につなげるようにしています。また、海外の関係会社については、シンガポール、ロンドン、ニューヨーク、上海の地域統轄会社が外部業者と契約を結び内部通報窓口を設け、役員・従業員からの通報・相談に対応しています。

当社本体が管理する内部通報窓口へ届いた通報・相談件数

年度	件数
2019	53
2020	37

取り組み

▶ リスク評価

当社グループ企業理念とグループ企業行動憲章を具体化し、役員および従業員が守るべき正しい行動の指針として「日本郵船株式会社 行動規準」を定め、定期的に見直しています。「行動規準」改訂時には、内容の理解を深めるためのガイドブックを配布するとともに、社内で説明会を

開催しています。また、役員および従業員が「行動規準」で定められている内容をきちんと理解し、行動しているかを確認する機会として、年に一度、行動規準の遵守に関する「誓約書」の提出を求めています。

▶ 違反に対する対応

■ 遵法活動徹底委員会

当社グループでは、「独占禁止法等遵法徹底委員会」を設置し、独占禁止法、贈収賄関連法令、経済制裁法対応を主眼に、グループ内の法令遵守の徹底に努めてきました。

2019年3月に、同委員会の名称を「遵法活動徹底委員会」とし、特定の法令のみならず、法令全般および各種許認可等も含めた遵法の徹底を図ることに変更しました。

遵法活動徹底委員会の開催（毎年開催）

社長を委員長とし、取締役、執行役員、監査役、海外地域統轄会社の地域長[※]・グループ長・各グループのコンプライアンス担当者が参加
独占禁止法遵法委員会より数えて、2021年10月までに合計16回開催

※ガバナンス強化策の一環で、2020年度より海外4極の地域統轄会社の地域ガバナンス長(RGO)にも対象拡大

■ 独占禁止法遵守への対応

海運自由の原則（公海における自由航行、領海内における無害航行）が支配する外航海運業は、市場の参入と退出が自由であり、競争激化に陥りやすいため、その弊害である安定輸送網の断絶、途上国海運・産業の競争力の喪失等の負の面を軽減すべく、ある一定の条件の下、独占禁止法適用除外の扱いを受けてきました。

今日では、そのような法的保護は縮小する一方で、社会インフラとしての責任を全うするため、寄港頻度と多様な航路網の維持を目的として船社間での協調配船が行われており、競合他社と接触する機会が多く存在する業種であると言えます。

当社グループは、2012年9月以降、自動車等の貨物輸送に関して独占禁止法違反の疑いがあるとして、海外当局の

調査の対象となっています。当社および一部の海外現地法人は、米国およびその他の地域において損害賠償請求訴訟（集団訴訟）を提起されています。

ステークホルダーの皆さまには、多大なご心配をおかけしておりますことを深くお詫び申し上げます。

従前より、社長による独占禁止法遵守徹底の表明、当社グループの国内外すべてにまたがる統制ネットワークの構築と運用、同法マニュアルなどの整備や各種研修による社内の啓発と教育、同業他社との接触規制などの諸施策を実施してまいりましたが、結果としてこのような事態になりましたことを真摯に受け止め、グループ役員・従業員[※]一人ひとりの意識を高めるべく独占禁止法遵守を再徹底するための体制構築および活動を推進しています。

※ 従業員：社員に加え、他社からの出向者および派遣社員を含む

再発防止に向けた施策（2013年から継続）

- 遵法活動徹底委員会の開催（毎年開催）
2021年10月に実施
独禁法等遵法徹底委員会より数えて、2021年10月までに合計16回開催
- 国内外グループ会社を含む全事業部門のリスクアセスメント実施、ガイドライン策定
- 独占禁止法・競争法遵守に関する誓約書の取得
- 業界会合届出制度[※]を本社・国内外子会社の役員・従業員を対象に導入

※ 同業他社と接する機会を限定し、必要な会合に参加する場合は事前の届け出および、事後の面談内容の報告を行うよう定めた制度

▶コンプライアンス教育

■コンプライアンス強化の研修

当社グループでは集合研修やeラーニングを通して、コンプライアンスや独占禁止法・贈収賄禁止等の腐敗防止に対する意識の向上を図っています。

2020年度 受講状況	実施回数	受講者数
コンプライアンス研修 ^{※1}	18回	339名
独禁法・贈収賄禁止等研修 ^{※2}	213回	4,399名
同eラーニング（日本語・英語・中国語）	1回	6,298名

※1 2002年度以降延べ459回、12,827名

※2 国内外グループ会社、29カ国、110社を対象に国内は3回（集合研修から個別研修に変更）、海外は地域ごとに1～3年に1回実施、2009年度以降延べ43,774名

■コンプライアンス強化月間

当社グループは、毎年9月をコンプライアンス強化月間と定め、従業員自らの行動・業務プロセスを見直すための総点検活動を実施しています。同活動で実施した社員の

意識調査結果については、社内掲示板を通して、複数回に分けてフィードバックを行い、社員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上を図っています。

■コンプライアンス強化に向けた主な取り組み

1997年	グループ企業行動憲章の制定
1999年	行動規準の制定
2002年	チーフコンプライアンスオフィサーの設置
2005年	グループ企業理念の制定
2006年	内部統制委員会の設置
2008年	独占禁止法タスク・フォースの設置
2013年	独禁法遵法活動徹底委員会の設置
2016年	新規事業立ち上げ時における外国公務員贈収賄防止対策の導入 行動規準の改正
2017年	行動規準への誓約書の導入
2020年	コンプライアンス関連規則の改正

腐敗防止のための取り組み

▶方針

当社は、国の内外を問わず、事業を展開するすべての地域において、各国の贈収賄の禁止に関わる法令の遵守はもとより、贈収賄を未然に防止する体制を確立し、運用するために、2014年に「贈収賄禁止に関する基本方針」を定めました。また、基本方針を具体的に実現・徹底する

ために「贈収賄禁止に関わるガイドライン」を制定し、周知徹底を図っています。

また、全社員が日々の業務活動の中で指針とすべき「日本郵船株式会社 行動規準」の中に次のように腐敗防止に対する方針を掲げています。

日本郵船株式会社 行動規準(抜粋)

第2章 公正な事業活動**2-1 各国諸法令等の遵守**

国内外の法令や社内規則を遵守し、社会規範に則った誠実かつ公正・公平な取引活動を行います。

2-2 競争法・独占禁止法の遵守

(1) 関係各国の競争法・独占禁止法を遵守し、私的独占、カルテル等の不当な取引制限、不公正な取引方法等の自由競争を阻害する取引行為は行いません。

(2) 協力会社との取引において、優越的地位の濫用行為は行いません。

2-3 贈収賄の禁止

(1) 国内外を問わず、また、直接・間接を問わず、何人に対しても営業上の不正な利益を得るための金品及び経済的利益(賄賂)の供与、申出、約束は行いません。また、賄賂の受領、要求、約束も行いません。

(2) 日本の刑法・不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法(FCPA)等贈収賄の禁止に関する関係各国の法令を遵守し、公務員に対する贈賄行為防止に努めます。

2-4 節度ある接待・贈答品の授受

(1) 取引先等の関係者との間で、社会通念の範囲を超える接待、贈答、その他経済的利益の供与及び受領を行いません。また、社会通念の範囲内であっても、上長の承認なしに接待、贈答、その他経済的利益は受領しません。

(2) 利害関係のある公務員への接待、贈答、その他経済的利益の供与については、社会通念にかかわらず厳格に規定されていることを理解し、その規準に従います。

2-5 購買取引先の選定

購買取引先の選定は、取引先の提供する商品・サービスの信頼性、経営の安定性に加えて、法令及び社会規範の遵守、環境保全、腐敗防止、人権の尊重、雇用・労働環境の整備等のCSR(社会的責任)遵守の状況を適宜確認のうえで、適正かつ公正に行います。

第3章 利益相反行為の禁止**3-1 利益相反行為の禁止**

(1) 会社の利益と相反する又はその恐れのある行為は行いません。

(2) 会社の承認なしに、他の会社・団体の役員、顧問、従業員、代理人等に就任しません。

(3) 業務に関連して得た個人宛の報酬は、会社の承認なしには、これを受領しません。

3-2 会社資産の適正使用

(1) 会社資産の効率的な活用を心掛けるとともに、損傷、紛失、盗難がないよう適切に管理します。

(2) 私的な利益を得ることを目的として、有形・無形を問わず会社の資産、経費を使用しません。

(3) 会社の承認なしに、事業所内において、集会、演説、宣伝、勧誘、文書の配布又は掲示板への掲載等の業務と無関係な私的活動を行いません。

第5章 社会との関係**5-4 反社会的勢力の排除**

(1) 反社会的勢力又はそれと疑われる者からの不当な要求に対しては、断固として拒否し、一切の関係を持ちません。

(2) テロ行為、マネーロンダリング等の犯罪には一切関与しません。また、これらの犯罪に利用されることのないように十分に留意します。

5-5 政治・宗教活動について

当社は、特定の政治・宗教活動を支援しません。また、会社施設内或いは業務時間内に政治・宗教活動を行うことは認めません。

参照：「日本郵船株式会社 行動規準」(P.6)

https://www.nyk.com/profile/pdf/code_of_coduct.pdf

▶体制

当社グループは、腐敗防止への取り組みを推進、強化するための体制を整えています。

参照：「コンプライアンス体制」(P.96)

▶取り組み

■ 贈収賄禁止の徹底

当社は、日本国不正競争防止法（外国公務員贈賄罪）、米国海外腐敗行為防止法、英国贈収賄防止法等に対応するため、2014年1月に贈収賄禁止に関する基本方針およびガイドラインを整備し、国内外グループ会社の役員・従業員に周知徹底を図っています。また、海運業界全体における公正な取引の実現に向け、腐敗排除・防止

を目的とした活動を行っているグローバルネットワークであり、その腐敗の根本的な原因を究明し、またその軽減に向け政府関係者や行政当局、国際機関など主要なステークホルダーと協力関係を築いているMaritime Anti-Corruption Network (MACN) に2015年度より加入しています。

贈収賄デューディリジェンスの実施

高リスク国での新規事業検討にあたり、法務部門が贈収賄に関する確認を行う体制を2016年4月に確立しました。パートナーや代理店候補に贈収賄関連の問題がないか

スクリーニングを行うとともに、契約締結時の贈収賄禁止条項の織り込みなどの提言や確認を行っています。

法務関連の相談体制

新規投資判断および事業の検討にあたっては、独占禁止法・贈収賄・経済制裁に関する確認のため、法務部門でのスクリーニングとデューディリジェンスを行うなどのリスク管理体制を整えています。

反贈収賄に関する第三者認証

当社は、ビジネスにおけるコンプライアンス遵守に関する国際的な認証機関であるTRACE Internationalによるデューディリジェンス審査に合格し、認証を取得しています。今後も、国際的な商業取引における公正かつ透明な適性取引に努めていきます。



TRACE certification

ID: TC3182-6961 有効期間: 2022年1月15日~2023年1月14日



〒100-0005

東京都千代田区丸の内二丁目3番2号

TEL : 03-3284-5151(代表)

URL: <https://www.nyk.com>