

Environmental Social Governance

DATA BOOK 2022



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	14					
		行動計画・目標	16					
		体制	19					
		取り組み	21					
		環境関連データ	22					
	気候変動	考え方・戦略	27					
		目標と進捗	30					
		体制	31					
		取り組み	32					
		関連データ	50					
	汚染防止	考え方	52					
		目標と進捗	52					
		体制	52					
		取り組み	52					
		関連データ	55					
	資源の保全	考え方	56					
		目標と進捗	56					
		体制	56					
		取り組み	56					
		関連データ	56					
生物多様性	考え方	57						
	目標と進捗	58						
	体制	58						
	取り組み	59						
	社会	人権	考え方	62				
			体制	65				
			取り組み	66				
		労働慣行	考え方	77				
			体制	77				
			取り組み	78				
			関連データ	86				
		人材育成	考え方	88				
			体制	88				
			取り組み	88				
		労働安全衛生	考え方	92				
			目標と進捗	93				
			体制	93				
			取り組み	97				
			関連データ	100				
		コミュニティ	考え方	101				
			取り組み	101				
			関連データ	105				
	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	108				
			取締役会	109				
			指名・報酬諮問委員会	111				
			監査の体制	112				
			利益相反・関連当事者取引	112				
			報酬	113				
			株式	116				
			会計監査	117				
			内部監査	117				
		リスクマネジメント	考え方	118				
			体制	118				
			取り組み	119				
		コンプライアンス	考え方	120				
			体制	120				
			取り組み	121				
			腐敗防止のための取り組み	122				

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、2023年3月に発表した中期経営計画にて、「ESGを中核に据えた成長戦略」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。

2023年3月発表の中期経営計画の位置付けと基本方針



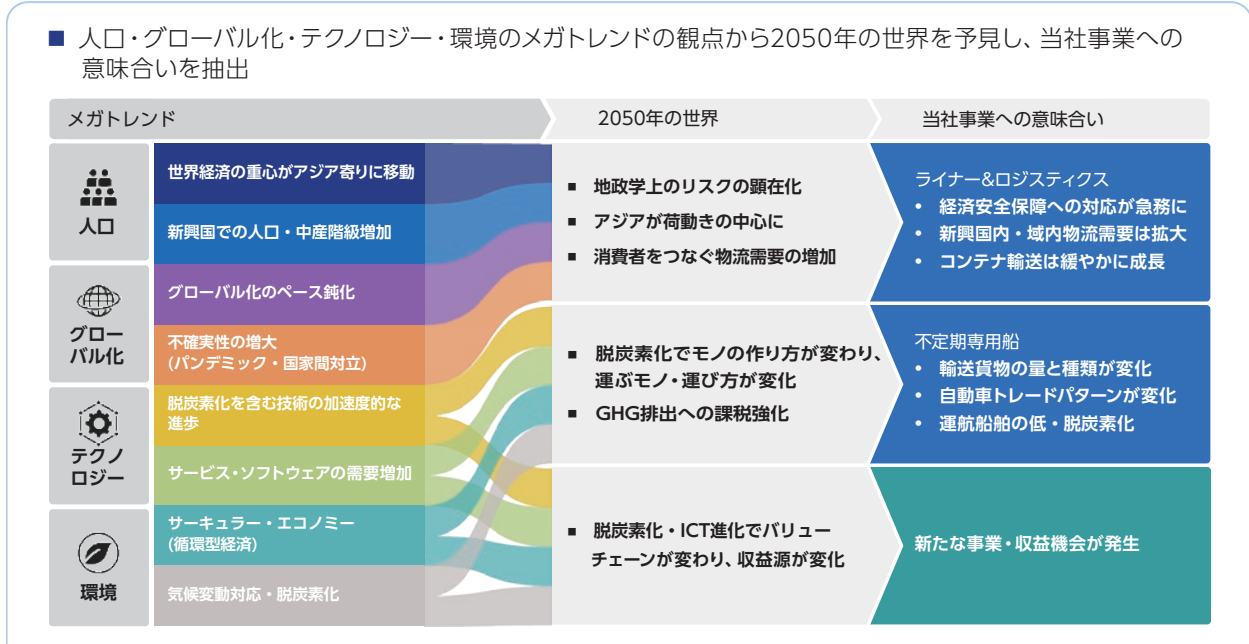
Bringing value to life.

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



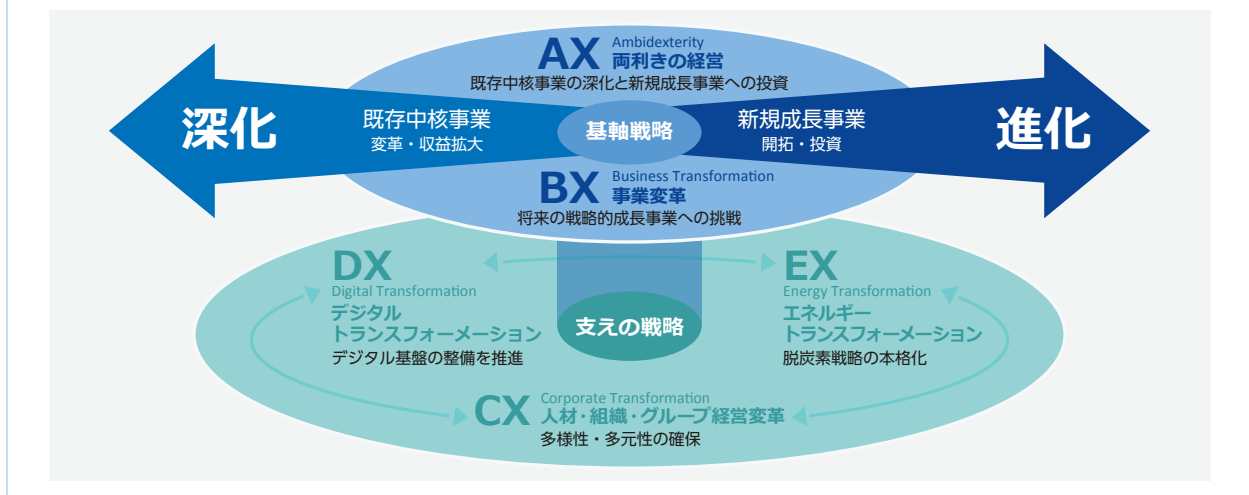
▶企業価値向上プロセス

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。



事業・戦略への反映

中期経営計画 (Sail Green, Drive Transformation 2026) における経営戦略の全体像



価値の創出

社会にもたらす価値

Bringing value to life.

モノの輸送による価値	<ul style="list-style-type: none"> 生活に欠かせないものを届ける エネルギーの安定供給 人々の豊かな暮らしの実現 経済活動を支える安定的なサプライチェーンの構築
グローバルな事業展開による価値	<ul style="list-style-type: none"> 世界各地での雇用創出 物流による世界経済の活性化 新興国における物流インフラの整備
環境・安全対応による価値	<ul style="list-style-type: none"> 輸送時のCO₂排出量の低減 次世代エネルギーへの転換のためのイノベーション 海洋・大気汚染の防止、生態系の保全

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

総合物流企業の枠を超え、中核事業の深化と新規事業の成長で、未来に必要な価値を共創します。

▶ 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にも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ティブ「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

▶国連グローバル・コンパクト推進委員会

当社グループにおける国連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、2023年度からはこれを改組し、国連グローバル・コンパクト推進委員会として四半期ごとに開催しています。本委員会は、ESG経営グループ、人事

グループおよび法務・フェアトレード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および「腐敗防止」に関する原則10に対する取り組みを推進しています。なお、GCの「環境」分野への取り組みは脱炭素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

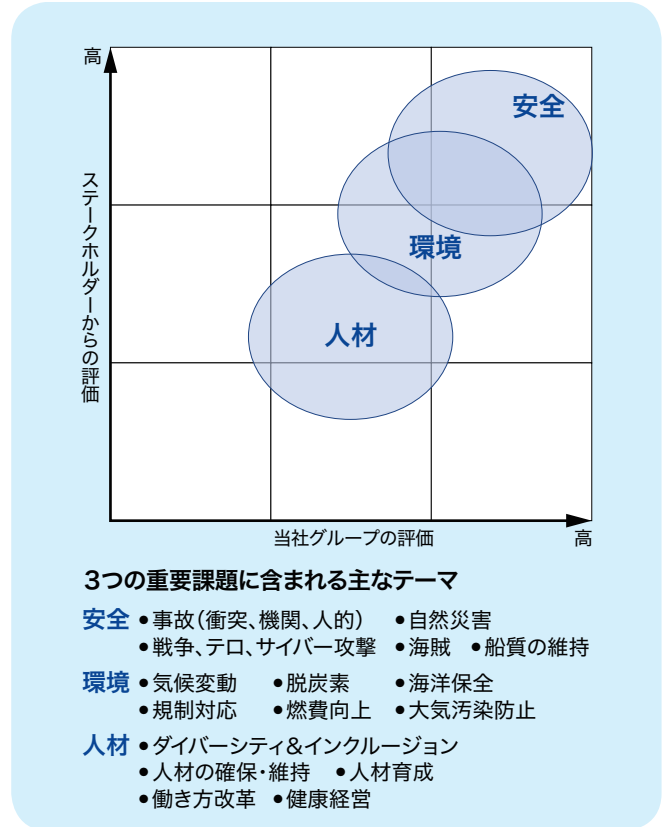
▶当社グループの重要課題について

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。

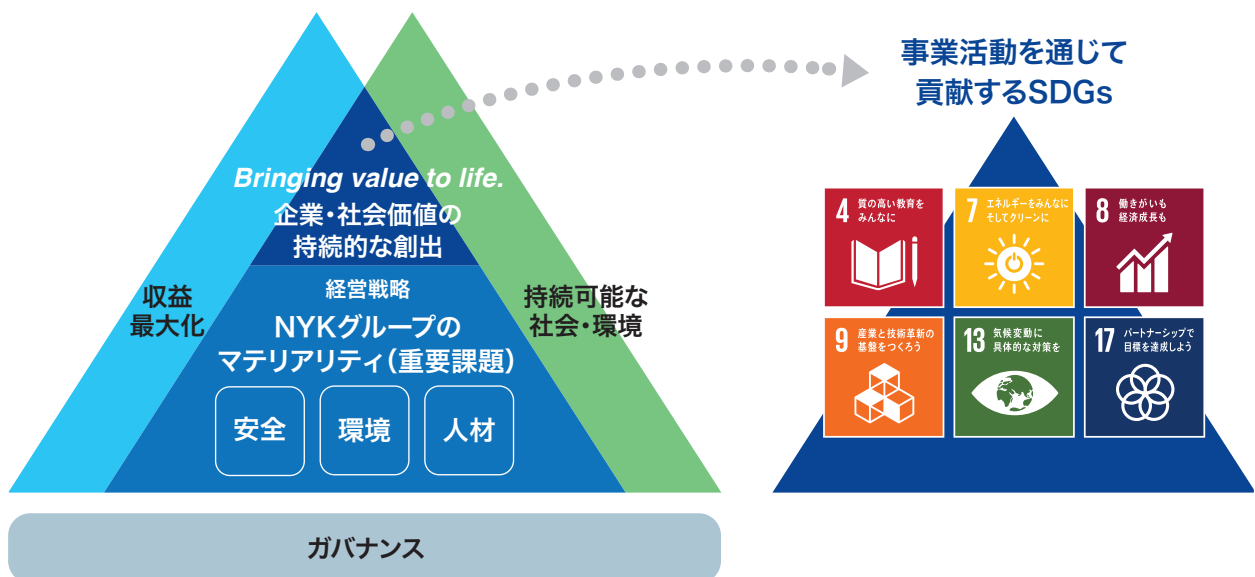
当社グループは、船や飛行機、トラックなどを動かして貨物を運ぶため、事故ゼロを目指した安全への取り組みは最優先事項です。また、グローバルに事業を展開する当社グループにとって、国際的な課題である環境問題への対応は不可欠です。持続可能な社会のために、環境に対するステークホルダーの要請は強まっており、安全・環境への対応は、引き続き一体となって進めていく活動であると認識しています。さらに、安全・環境の担い手は人材であり、企業競争力向上にも欠かせないことから、国籍やジェンダーに拘らず、優秀な人材を確保・育成し、能力をいかに発揮できる多様性の高い組織を目指します。

▶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

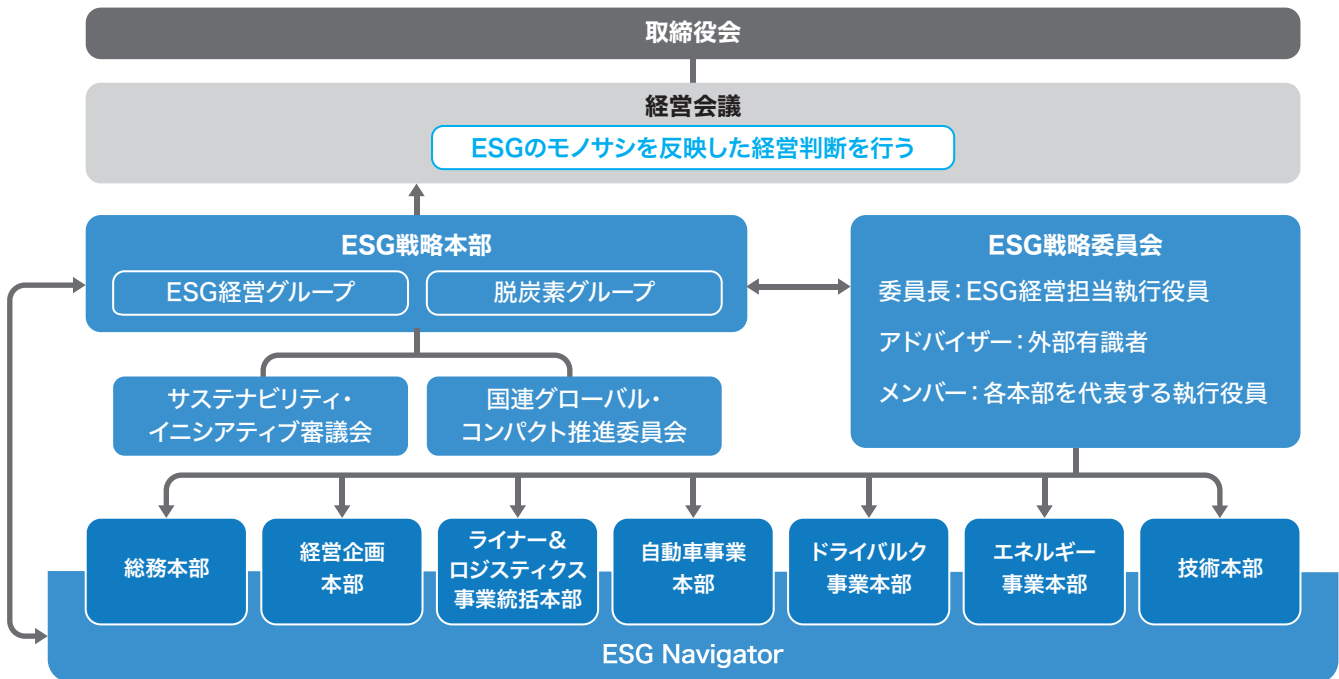
責任と体制

▶ 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。2023年4月からはESG戦略本部を新設し、同本部内にESG経営グループと脱炭素グループを設置します。また従来のESG経営推進委員会を発展させる形でESG戦略委員会へと改称し、より高頻度かつ具体的な議論を進めていきます。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、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を討議し、ESG戦略本部から経営会議や取締役会へ報告していきます。またESG Navigator（後述）を通じたボトムアップ型の意見集約やコミュニケーションも促進し、全社でのESG経営浸透を図っています。

ESG経営推進体制図（2023年4月1日時点）



参照：NYKグループESGストーリー

<https://www.nyk.com/esg/esg-story/>

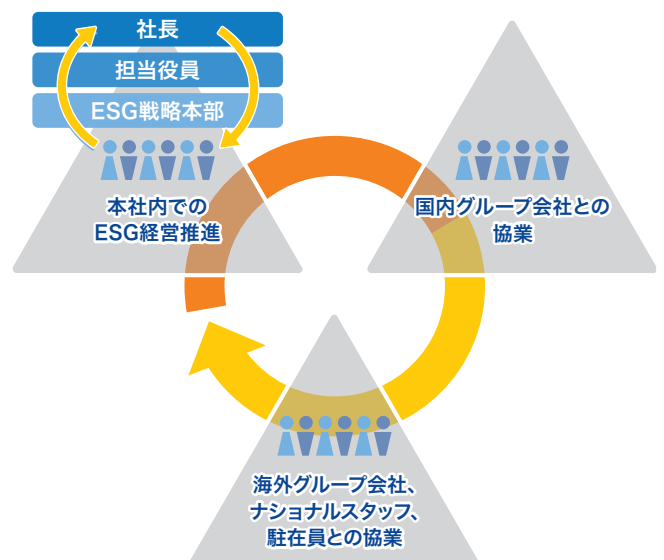
▶ 当社グループの経営推進体制

当社グループは、本社にESG戦略本部を置き、本社の各グループおよび国内主要グループ会社および海外の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戦略本部では、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（2023年4月1日時点）



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戦略本部が中心となり、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。2022年度は本社内全48部署にグループ長・室長が任命したESG Navigator 62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戦略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戦略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づいたESG経営を実践しています。

● ESG Navigators' Dialogue

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関わる世の中の動き、専門知識のアップデートを目的として行っています。2021年度は全10回実施、延べ約1,000名が参加しました。2022年度は脱炭素に向けた情報共有やガバナンス強化の観点も盛り込み、2021年度と同様に全10回開催し、延べ約850名が参加しました。

● ESG Navigator's Meeting

各部署のESG Navigatorが一堂に会し、ESGに関するさまざまなトピックについて自由な発想を基に活発に議論しています。

小規模のグループに分かれ、双方向のコミュニケーションの中でそれぞれが抱える課題の共有や意見交換を行い、さらなるESG経営浸透の加速につなげています。

● 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)

社会からの評価

当社グループは、ESGに関する取り組みを積極的に推進している企業グループとして、多くの格付け機関などからESG株価指数に選定されています。

●ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス

S&P Global社の一部でありESG調査とデータのスペシャリストであるSAMと提携し、金融インデックス開発大手のS&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社が構成銘柄を選定する指標。当社は同インデックスに20年連続で選定。

Member of

**Dow Jones
Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA



FTSE4Good

●FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所が100%出資するグローバルインデックスプロバイダー、FTSE Russellが提示するESGインデックスに20年連続で選定。

●MSCI・ESG・リーダーズ・インデックス

米国MSCI社によるESGインデックス「MSCI ESG Leaders Indexes」の構成銘柄。4年連続AA評価を獲得。

2022 MSCI ESG Leaders
Indexes Constituent

●CDP 2022 「気候変動Aリスト」

国際的なNGOであるCDP[※]が、気候変動対応、戦略、情報開示等において特に優れた活動をする企業を対象に評価。

「CDP2022気候変動」において最高評価の「Aリスト」に3年連続で選定。

※CDP 旧名 Carbon Disclosure Project



その他のESG株価指数や表彰・認定に関しては以下Webサイトをご確認ください。

参照：「社会からの評価」

<https://www.nyk.com/esg/evaluate/>

Environment

環境

環境

環境

考え方

▶日本郵船グループ環境ビジョン

当社グループは、環境経営を強化するため2023年3月に環境ビジョンを改訂しました。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、特に対処すべき3つの環境課題を策定しグループ一丸となって取り組んでいます。

日本郵船グループ 環境ビジョン

日本郵船グループは、総合物流企業の枠を超え
未来に必要な価値を不断に共創することで環境課題の解決を世界の先頭に立って牽引し、
地球と人類の持続可能な発展を支える存在であり続けます。

特に対処すべき3つの環境課題



気候変動対策



海洋環境・生物多様性保全



大気汚染防止

●気候変動対策

2050年ネット・ゼロエミッションの達成に向け、多様なステークホルダーとの共創を通じた新技術と新燃料の社会実装に果敢に取り組み、グループ一丸となってスコープ3を含むバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量の削減を進めます。

●海洋環境・生物多様性保全

安全の徹底による海洋汚染の防止や、新技術の積極的な実装による環境負荷物質の排出量削減、水中騒音の低減、船体付着物の低減等のほか、海洋プラスチックの分布・影響分析や環境DNA収集を通じた生態系把握による実効性ある施策を共創し実践します。

●大気汚染防止

船舶・航空機・車両等からの大気汚染物質排出量の削減を進め、地球環境と人間の健康に優しい事業を実践します。

▶日本郵船グループ環境方針

1. 取締役会での決議に基づくトップマネジメントの明確なコミットメントのもとで、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、施策の継続的な改善を図ることに、海洋・地球環境・生物多様性・水資源・森林等の保全に努めます。
2. 安全・環境に関する法律・規制等の遵守はもとより、グループ内外の多様なステークホルダーとの対話に基づく独自の環境マネジメントシステムを構築・運用し、その継続的な改善により環境パフォーマンスの向上に努めます。
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、倉庫等、海・陸・空に広がるサービスの安全確保に努めます。
4. バリューチェーン全体で多様なステークホルダーとの協働に努め、省資源、省エネルギー、廃棄物削減、リサイクル、温室効果ガスの削減、環境負荷物質の削減、水資源管理、森林保全等に取り組み、気候変動対策、海洋環境・生物多様性保全、大気汚染防止等、あらゆる環境課題に対処します。
5. 船舶・航空機・車両等の輸送機器の調達・運用・廃棄による環境負荷を出来る限り小さくすることに努め、多様なステークホルダーとの共創を通じた新技術と新燃料の社会実装にも果敢に取り組みます。
6. 船舶の解撤においては、安全・環境・人権等に配慮した責任ある解撤を透明性を持って推進し、サーキュラーエコノミーを実践します。
7. 環境課題に対処するための新たな技術の採用に際して、社内外の関係者へ適切かつ十分な教育・訓練を提供し、公正な移行を実現します。
8. 社内広報活動・環境セミナー等を通じて、たゆみなく社員一人ひとりの環境意識を高め、本環境方針を浸透させます。
9. 社会との対話を密にし、バリューチェーン全体での環境リスク・機会を含めた積極的な環境情報開示、実効性あるイニシアティブでの主体的活動と発信、環境保全活動への助成・支援に努めることで多様なステークホルダーとの共創を促進し、グループ内外での環境課題への対応を前進させ、企業価値の向上に努めます。

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
2023年3月31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。以下は2023年3月時点での情報となり、社会状況に応じて見直される可能性があります。

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イニシアティブ

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ティブ。

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	2021年度	
スコープ1 (船舶 + 航空機)	6.36	6.33	6.26	6.21	6.18	6.11	6.77	+6.44%

※ 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。

■ 2021年度環境マネジメントプログラム (達成評価)

	目標・指標	手段・施策	達成状況 (2021年4月~2022年3月)
1	環境活動の推進		
	1. NYKグループの認証サイト内のガバナンス維持 2. NYKグループの認証サイト内のガバナンス強化 3. ISO14001:2015の認証維持 4. マネジメントによるレビュー 5. グループ環境経営の推進	1. NYKグループのISO14001:2015認証の維持・拡大 2. EMS [※] マニュアルの継続的改善 3. ISO14001:2015の認証維持 4. 安全・環境対策運営委員会の開催 5. グループ環境経営連絡会の開催	1. 地域や事業にあった活動および認証を維持 17サイト追加で認証を取得(期末サイト数:63) 2. EMSマニュアルおよび上位文書のNYKグループ環境スタンダードを改訂 3. マルチサイト方式によるISO14001:2015の認証を維持 4. 安全・環境対策運営委員会(環境)の開催(7月) 安全・環境対策運営委員会(安全)の開催(2月) 5. グループ環境経営連絡会の開催(12月)
2	業界基準・自社基準の制定・遵守		
	1. 環境に関する船舶の条約・法律・規制の把握および遵守 2. 海運業界を通じた国際ルール作りへの貢献	1. 本船および管理会社へのNAV9000監査実施 2. 国際ルール策定に向けた会合への出席	1. リモート監査を継続 チェックリストの更新(5月) 2. MEPC76に参加(6月) MEPC77に参加(11月)
3	温暖化防止		
	1. 環境経営指標 (GHG排出量削減率) の設定 (2030年までに2015年比較 燃料消費効率30%向上) 2. 当社グループ全体のGHG排出量の削減 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スタディ	1. 2020年度のGHG排出量を集計し外部認証を取得 2. 経営・管理職・運航担当者ごとに年4回の部門横断的委員会を開催 3. 開示内容の整理を実施
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	1. 環境規制を満たした船舶を6隻発注 2. オフスペックによる燃料積み替えゼロ件 燃料油の解析約3,300件
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説明への貢献	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	1. 17隻のレトロフィットを実施 2. グループ会社の解撤現場でのモニタリングを実施 (1隻) 3. タンカー2隻により30箇所のサンプリングを完了
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	定期的な計測、および社内周知によるオフィス省エネの徹底	20年度上期比較、電気7.0%減、蒸気6.2%増、上水25.2%増、紙22.5%増となったが、コロナ前の19年上期比較ではすべての項目で減少 本店電力の再エネ化を実施
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-Learning」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-Learning」コンテンツ作成と受講者数(受講率)向上 3. 社内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. 新入社員向けCSR研修(4月) 環境ISO担当者向け規格研修(5月) 2. e-Learningのコンテンツ見直しを実施 受講率は93% 3. 社内報に連続記載(国内:奇数月、海外:毎月) 環境保全キャンペーンとして環境川柳・環境スローガン・環境フォトコンテスト・エコクイズを実施
8	環境情報の開示		
	1. NYKレポート(統合報告書)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. 当社ウェブサイト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レポート発行 和文:8月、英文:9月 2. アンケート、取材に31件回答 3. ウェブサイトを6回更新 GHG排出削減目標の更新(10月) 4. (一財)日本品質保証機構の認証を受け開示

※ EMS
環境マネジメントシステム(Environmental Management System)

■ 2022年度環境マネジメントプログラム (計画)

目標・指標	手段・施策
1 EMSの整備	
<ul style="list-style-type: none"> 1. NYKグループの認証サイト内のガバナンス維持・拡大 2. マネジメントによるレビュー 3. 環境関連リスクおよび機会の決定 4. グループ環境経営の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 環境内部監査実施、EMSマニュアルの整備 2. 安全・環境対策運営委員会の開催 3. 中期経営計画準備委員会、ESG経営推進委員会、リスク管理委員会による決定 4. グループ環境経営連絡会の開催
2 法規性および自主ルールの遵守	
<ul style="list-style-type: none"> 1. 環境に関する船舶の条約・法律・規制の把握および遵守 2. 環境に関するオフィスの法律・規制の把握および遵守 3. 環境に優しい解撤の実施 4. 海運業界を通じた国際ルール作りへの貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 1. チェックリストによる遵守状況の把握 2. チェックリストによる遵守状況の把握 3. NGOを通じた情報開示、解撤現場への監督派遣 4. 国連(国際海事機関)の委員会への参加
3 安全運航の徹底	
<ul style="list-style-type: none"> 1. 本船および管理会社の監査 2. 重大事故ゼロ件、本船の平均遅延時間10時間/隻・年 3. 荒天回避 4. 安全面・環境面からの本船性能確保 	<ul style="list-style-type: none"> 1. NAV9000による監査 2. 安全・環境対策推進委員会による重大事故・遅延時間のモニターと安全対策の決定・推進 3. ウェザールーティングサービスを活用した陸動船員による荒天回避支援 4. 安全面・環境面からの本船仕様・設計図書の承認および新造船の建造監督
4 省エネ・省資源・GHGや有害物質の排出防止	
<ul style="list-style-type: none"> 1. 国際海運業における2050年までのGHG排出ネットゼロ化 2. 当社グループ全体のGHG排出量の削減 3. 船舶やオフィスからの排出削減 4. ESG関連資金の調達 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 環境負荷データの集計と、第三者認証取得による進捗確認 2. 国際的な官民イニシアティブとの前向きな活動 3. 船舶省エネに関する営業・運航各々による部門間の情報共有や、オフィス省エネに関する各種委員会の運営 4. グリーンファイナンスの組成
5 環境技術の採用	
<ul style="list-style-type: none"> ブリッジソリューション船の座礁資産化防止 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 各船種のコンセプト設計に基づく建造の検討 2. Maersk Mc-Kinney Moller研究所への参画によるゼロエミ船・燃料の動向研究
6 教育・環境意識の向上	
<ul style="list-style-type: none"> 1. 船舶乗組員の環境保全に関する力量確保 2. 陸上勤務者への環境教育 3. ISO14001:2015規格の力量教育 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 環境関係法規制に関する研修実施 2. 環境e-ラーニング、環境キャンペーンの実施 3. 社内環境研修の実施
7 社会貢献・対外広報	
<ul style="list-style-type: none"> 1. 海洋プラスチック問題への挑戦 2. 海洋生物多様性への調査協力 3. TCFD提言に基づく情報開示 4. 社外からの要請による情報開示 5. GHG排出量の情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 外洋でのマイクロプラスチックサンプリングによる実態解明への貢献 2. 海水中のDNA採取による学術界への貢献 3. TCFD提言に基づく情報開示 4. 環境関連アンケート対応による情報開示 5. 第三者認証を取得の上当社ウェブサイトにより開示

体制

▶責任と体制

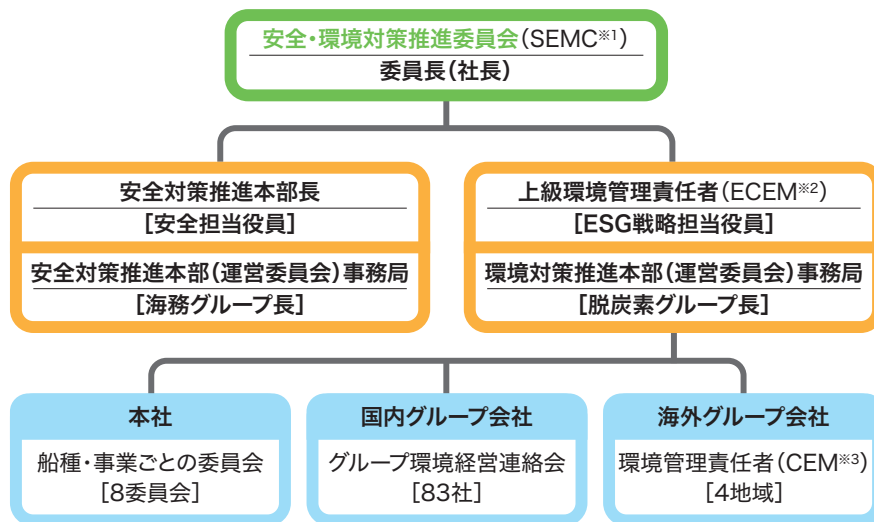
■組織体制

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。

環境に関するリスクと機会は、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た内容を考慮した上で目標とアクションプランを毎年設定し、本社に

設置されている「安全・環境対策推進委員会(SEMC)」に報告します。それらの目標およびアクションプランについては、ISO14001認証の環境マネジメントシステム(EMS)により進捗状況が管理され、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。

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

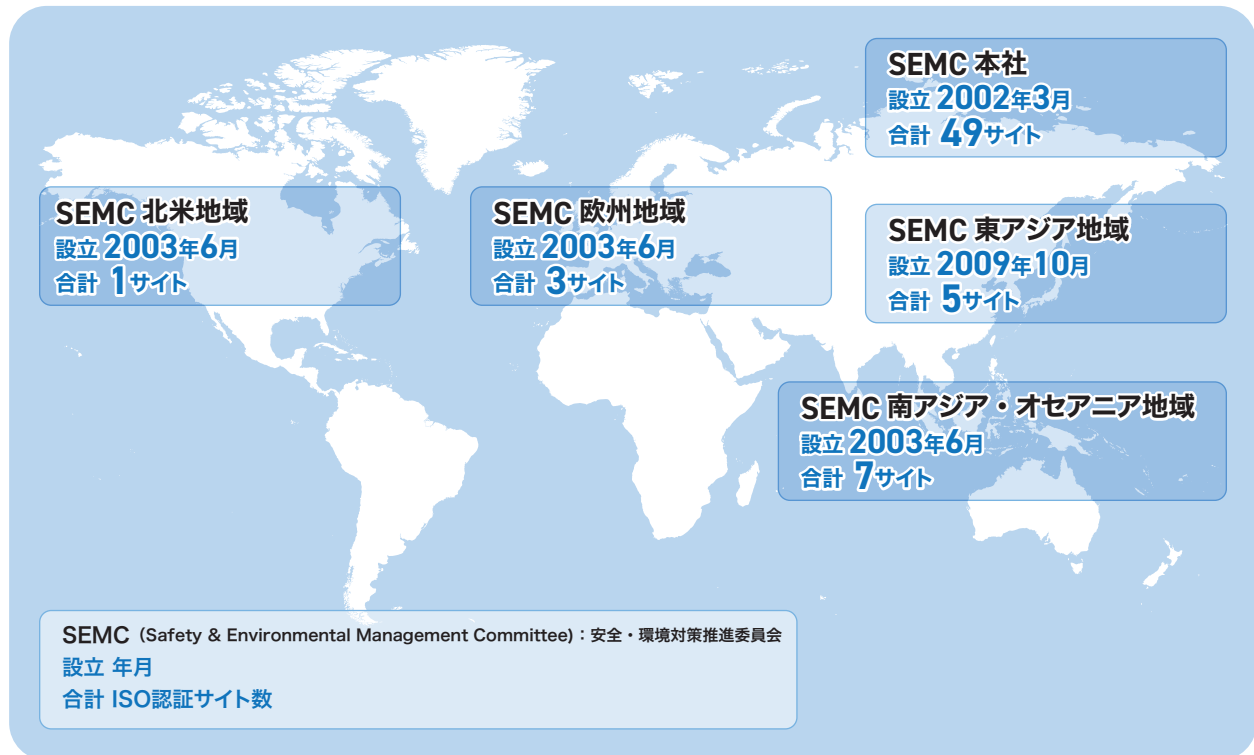
▶環境マネジメントシステム

■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、2023年2月時点で65サイトおよび用船を含む約700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ISO14001:2015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 (2023年2月時点)



■ 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。2022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	13グループ
	支店	3支店
	国内グループ会社	9社14サイト
	海外グループ会社	4社4サイト
	本船	0隻

外部監査

実施実績	本店内部署	14グループ
	支店	3支店
	国内グループ会社	9社15サイト
	海外グループ会社	4社4サイト
	本船	21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。2022年度に対応したアンケートは24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。2022年7月時点では、40社の224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。2022年7月時点では、176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16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。2022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



2022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。2022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。

	● どうせなら 腹の脂を 炊いてくれ
	● 悩ましい 増えるばかりの エコバック ● 地球規模 足並み揃えて 脱炭素

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。



▲ Under the rainbow



▲ 白雲のあがる白馬三山



▲ Sunrise

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。

- Save Energy, Save the Earth
- Save Our Planet Save Our Next Generation
- There is no life without the ocean!

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、2021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.26)

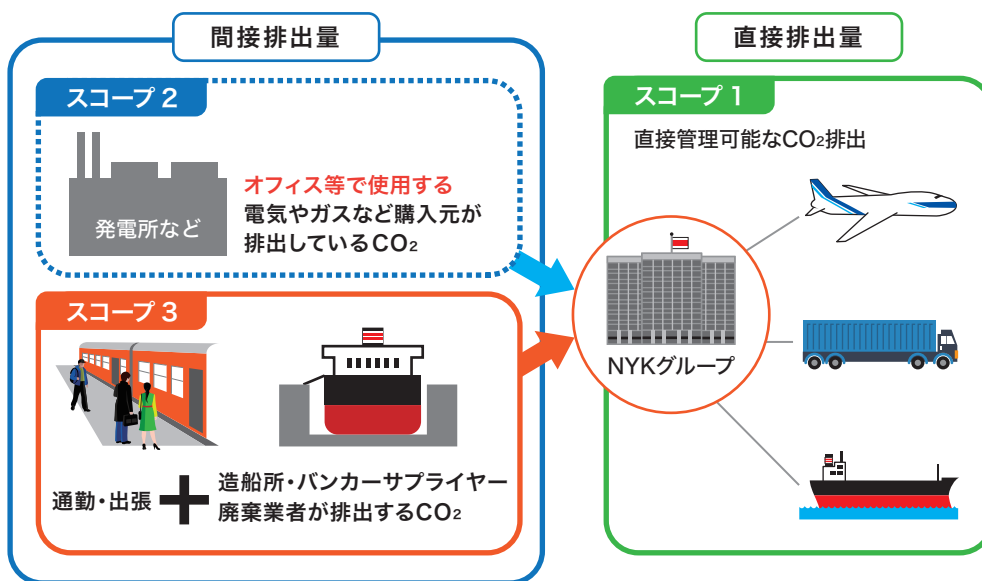
▶環境負荷データ

■ GHGプロトコルに基づく情報開示

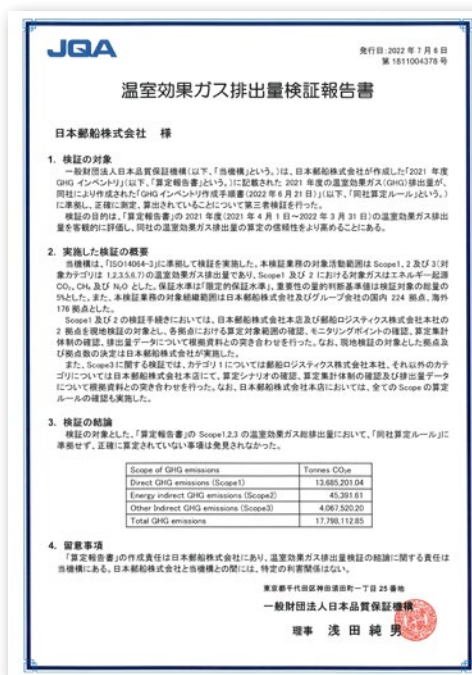
当社は、国内外グループ会社から収集している温室効果ガス (GHG: Greenhouse Gases) 排出のデータについて、国際的な算定・開示基準であるGHGプロトコルのスコープ1、2だけでなく2012年よりスコープ3にも対応し算出しており、毎年算出するスコープ1、2、3のGHG排出データについて、第三者検証機関によるデータ検証を受

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.50)



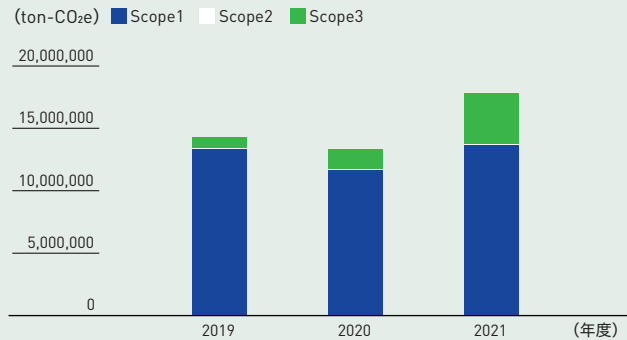
▲ JQA 温室効果ガス排出量検証報告書

▶環境データ

当社グループのGHG排出量・割合

GHG関連		単位：ton-CO ₂ e		
全体OUTPUT	2019年度	2020年度	2021年度	2021年度 (割合)(%)
Scope1	13,360,688.51	11,650,054.83	13,685,201.04	76.89
Scope2	52,102.81	49,444.52	45,391.61	0.26
Scope1+2	13,412,791.32	11,699,499.35	13,730,592.65	—
Scope3	837,919.01	1,623,678.31	4,067,520.20	22.85
Scope1+2+3	14,250,710.33	13,323,177.66	17,798,112.85	—

※ 本社および連結子会社が集計の対象です
 ※ CO₂e：CO₂ equivalent。二酸化炭素換算
 ※ Scope1、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>)



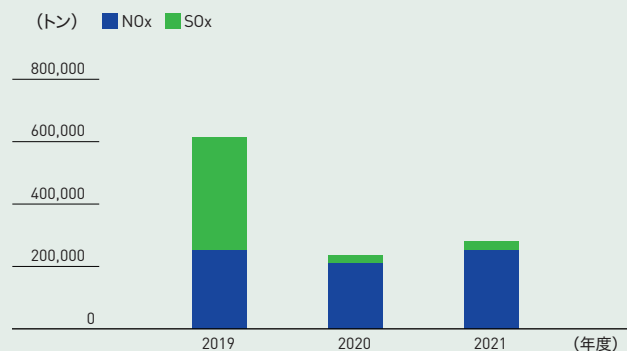
OUTPUT内訳	小カテゴリー	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1	船舶	11,900,021.68	9,787,671.99	11,715,501.87
	飛行機	1,247,191.45	1,642,233.40	1,721,397.89
	その他	213,475.38	220,149.44	248,301.28
Scope2		52,102.81	49,444.52	45,391.61
Scope3	カテゴリー1	—	—	1,887,367.70
	カテゴリー2	99,242.50	99,013.63	255,143.42
	カテゴリー3	717,748.42	1,508,523.19	1,907,793.57
	カテゴリー5	14,585.60	15,489.01	16,379.61
	カテゴリー6	5,976.54	516.70	678.71
	カテゴリー7	365.96	135.79	157.18

※ Scope2の排出は日本国内はマーケットベース、海外はロケーションベースで計算しています
 ※ 2021年度のCO₂排出量のうち、横浜支店で使用した電気量 (384,415kWh) については、グリーン電力証書を使用しオフセットしています

当社グループのNO_x/SO_xの排出量

GHG以外		単位：トン		
OUTPUT(船舶由来)	2019年度	2020年度	2021年度	
NO _x	251,745.95	209,925.14	252,441.46	
SO _x	363,701.16	25,518.98	27,746.33	

※ 2020年1月1日より、Sox Global Capに対応し、船用燃料の成分を変更したためSO_x排出量が減少しました



当社グループの消費量

GHG関連

INPUT内訳	小カテゴリー	単位	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1	A重油	トン	19,606.05	26,002.38	30,415.73
	C重油	トン	3,237,226.44	2,726,923.62	3,271,629.50
	軽油(船舶)	トン	228,746.59	153,324.28	193,163.61
	LNG(船舶)	トン	172,788.30	185,587.45	205,451.44
	ジェット燃料	KL	506,459.29	666,877.86	699,024.96
	ガソリン	KL	26,935.60	49,187.86	71,860.66
	灯油	KL	49.77	51.04	52.30
	軽油	KL	52,935.04	31,517.46	23,285.34
	LPG	トン	71.19	449.10	511.36
	Natural Gas	m ³	5,280,290.70	9,757,385.30	8,624,448.96
Scope2 関連	電気	MWh	114,917.93	117,519.69	119,880.04
Scope3 関連	廃棄物(オフィス)	トン	5,072.77	5,390.89	5,679.27

※ 日本国内の電力消費はマーケットベースで計算しています。2021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(2020年度実績)を使用しています

GHG以外

オフィス由来		2019年度	2020年度	2021年度
水	m ³	622,789.46	446,656.60	292,510.87
紙	KG	907,720.91	797,013.69	636,903.31

▶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。

2021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。2021年度は引き続きLNG燃料やメタノール燃料等低炭素燃料の投資を行い

ました。その他、省エネ機器導入、助燃剤の使用等による徹底的な燃費活動やSOxスクラバー搭載等を通じ、地球温暖化対策や大気汚染防止に努めました。

環境保全コスト / 効果の年度比較

(単位:百万円)

	2020年度	2021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	13,744	8,243
環境保全コスト		
効果	1,687	-218

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)	179
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)	485
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、船舶の燃費削減活動、プロペラの研磨など	1033
	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、排ガスエコマイザーなどの省エネ機器の搭載、 低硫黄燃料対策、LNG・メタノール燃料焚システムなど	3,582
	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	2,016
	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GHG/NOx排出削減技術	924
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	2
7. 社会活動	情報開示、社会貢献など	NYKレポート作成、環境関連団体への協賛など	23
合計			8,243

* 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しています

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		2,811	45
② 地球環境保全コスト		2,715	1,060
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	665
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	924
5 社会活動コスト			
社会貢献活動		0	3
6 環境損傷対応コスト		0	0
合計		5,526	2,717

集計方法

- 1 期間は2021年4月1日から2022年3月31日。(船舶の燃費削減活動の集計期間は2021年1月1日から2021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を行います。

当社は、2022年3月にNYKグループESGストーリー2022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、2018年12月にはTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の最終提言への賛同を表明し、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、2022年7月にはTCFDの最終提言に則り、気候変動対応におけるガバナンス、リスク管理、戦略および指標と目標について開示報告書を発表しました。

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. バリューチェーン全体で多様なステークホルダーとの協働に努め、省資源、省エネルギー、廃棄物削減、リサイクル、温室効果ガスの削減、環境負荷物質の削減、水資源管理、森林保全等に取り組み、気候変動対策、海洋環境・生物多様性保全、大気汚染防止等、あらゆる環境課題に対処します。
5. 船舶・航空機・車両等の輸送機器の調達・運用・廃棄による環境負荷を出来る限り小さくすることに努め、多様なステークホルダーとの共創を通じた新技術と新燃料の社会実装にも果敢に取り組めます。

参照：「日本郵船グループ環境方針」(P.15)

▶ 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。

移行リスクと機会		当社グループへの影響		当社戦略
規制	カーボン プライシングの 導入	リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 各国当局によるGHG排出規制強化による、低炭素技術への投資負担増加 ● 当社運航船舶が排出するGHGに対する課税による運航コスト増加 	<ul style="list-style-type: none"> ● DXによる運航効率改善を進め、LNG・アンモニア燃料船、代替燃料導入によるGHG排出削減に取り組みながら、これらの投資コストおよび一部で残るとされるカーボンコストを適切な形で海上輸送運賃へ反映
		機会	<ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギー需要増加を踏まえた、洋上風力パリューチェーン、水素、アンモニア、バイオ燃料等の新たな輸送事業の拡大 	
技術	LNG・次世代 燃料船の船員確 保	リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● LNG燃料船・次世代燃料船に対応可能な高等技能を有する船員の不足 	<ul style="list-style-type: none"> ● 中核となる日本人船員に加え、フィリピンの商船学校やシンガポールの自社船舶管理会社を通じ、質の高い船員を確保
		機会	<ul style="list-style-type: none"> ● 高等技能を有する船員への需要の高まりによる、船舶管理会社の新たな商機 	
市場	荷動き・輸送 需要の変化	リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● GHG排出量の高い既存エネルギー資源の需要減少による、ドライバルク・エネルギー輸送事業における収入機会の減少 	<ul style="list-style-type: none"> ● 多岐に渡る既存中核事業の強化のみならず新規成長事業の開拓を進め、経営上のレジリエンス(強靱性)強化 ● 他社に先駆けて低炭素・脱炭素船への積極投資を推進し、環境優位性を確保 ● 社会動向・脱炭素化技術の進歩等を踏まえながら適宜シナリオと投資計画の見直しを実施 ● LNG燃料船を効率的にアンモニア燃料船に改造・転換することが可能な「アンモニアReady LNG燃料船」の開発に向け、フィンランドの船舶技術 コンサルタント会社と共同で仕様設計を推進 ● 環境問題に対する方針をWebサイトや統合報告書(NYKレポート)等で外部に対して積極的に発信し、グリーンファイナンスによる資金調達に注力
		機会	<ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギー需要増加を踏まえた、洋上風力パリューチェーン、水素、アンモニア、バイオ燃料等の新たな輸送事業の拡大 	
	顧客動向の 急速な変化	リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● GHG排出削減の取り組みの遅れによる顧客離れ 	
		機会	<ul style="list-style-type: none"> ● 低炭素・脱炭素の海上輸送サービスに対する需要の強まりによる投資先行者優位性 	
資金調達コスト	当社船隊の脱 炭素化の遅れに よる座礁資産化	リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 船隊の脱炭素化の遅れ(含むゼロエミッション船の普及早期化)により、既存燃料船およびLNG燃料船の座礁資産化 	
		機会	<ul style="list-style-type: none"> ● グリーンファイナンス等の活用ができず、競合他社に比して競争力に劣る条件での資金調達 ● 環境優位性の確保によるグリーンファイナンスを活用した資金調達コストの低減 	

物理的リスク		当社グループへの影響		当社戦略
急性的	異常気象/海象の 頻発と激甚化	リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 荒天遭遇による暴風圏回避のための、または運航スケジュール維持のための増速に伴う追加燃料費用の発生 	<ul style="list-style-type: none"> ● 独自システムを使った航路変更決定支援や、運航担当者および陸上勤務の海上社員による細やかな運航支援を通じたリスク・コストの最小化
慢性的	海面上昇	リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 低海拔地域に所在する不動産・倉庫やターミナル・港湾施設の使用制限 ● 稼働している港が限定されることによる滞船等の発生 	<ul style="list-style-type: none"> ● 海面上昇の影響を受ける対象資産は限定的なるも、リスクの高まりに備えたリース活用など柔軟な施策を検討

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83億円

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

気候変動に係るリスクと機会については、各事業部門から提示されたリスクと機会を考慮しESG戦略本部からの諮問に基づき、ESG戦略委員会において議論されます。ESG戦略本部は、ESG戦略委員会にて協議された内容を取りまとめ、四半期ごとに取締役・経営幹部へ報告します。

参照：「リスクマネジメント 考え方」(P.118)

▶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。

TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)では気候変動シナリオを用いて「1.5°Cシナリオ」ならびに「2-3°Cシナリオ」での2050年における事業環境認識と戦略を整理し、開示しています。各事業におけるシナリオ分析の詳細は2022年7月に公表したTCFD(気候関連財務情報

当社では社長、会長、本部長である執行役員、常勤監査役等が出席する「リスク管理委員会」にて経営に大きな影響を及ぼす可能性があるリスクを全社一括で管理・評価しており、気候変動に係るリスクについては、ESG戦略本部とリスク管理委員会が密接に連携し、全社リスクに統合の上、年一回取締役会へ報告されます。

開示タスクフォース)提言に基づく開示報告書をご参照ください。

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STEP (Stated Policies Scenario) とともに、2050年ネット・ゼロエミッション達成を前提としたNZE2050 (Net Zero Emission 2050) 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。気候変動の移行シナリオ、物理的気候シナリオについては以下の「気候関連シナリオ分析」をご参照ください。

参照：TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言に基づく開示報告書

<https://www.nyk.com/esg/pdf/TCFD2022.pdf>

気候関連シナリオ分析

移行シナリオ(IEA NZE 2050) ※1

当社は2021年9月に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・ゼロエミッションの達成」とすることを決定し、気温上昇を1.5°Cに抑えることを目指しています。気温が1.5°C上昇することに起因する環境変化や全世界的な脱炭素化への転換に対応可能な事業戦略を策定するためにIEA NZE 2050シナリオを選択しました。

現在行っている燃料節減活動のさらなる深度化とLNG燃料船への移行を含めた運航船舶の低炭素化等の事業戦略展開の先に、2030年ごろに見込まれているゼロエミッション燃料船の商用化、また全世界的な脱炭素化移行に向けた再生可能エネルギーへの転換、車両のEV化進展による生産地の多様化等を想定しています。特にエネルギー・トランジションの進展は必然であり、石油需要は2030年、2050年に向けて大きく減少していくと考えています。また、LNG輸送需要については、2030年代後半までは脱炭素社会への移行期における重要な低炭素エネルギー源として需要は拡大する一方、2050年に向けては減少していくと仮定しています。

移行シナリオ(IEA STEPS) ※1

当社は「2050年までのネット・ゼロエミッションの達成」に掲げたように気温上昇を1.5°Cに抑えることを目指していますが、世界が野心的な目標を掲げず、現時点で具体的な政策を立てている範囲でしか脱炭素活動を行わなかった場合も想定をしなければなりません。当社は、各国が策定している政策は実行されるが野心的な脱炭素活動ができなかったことに起因した2.1°C-3°Cの気温上昇が想定されているIEA STEPSを選択し、シナリオ分析を行いました。

IEA STEPSにおいてもIEA NZE 2050と同様の事業環境の変化を想定しています。エネルギー・トランジションについては、石油需要は2030年、2050年に向けて徐々に減少するも、途上国での需要は残ると考えています。一方LNGについては、低炭素燃料として2050年ごろまで需要が見込まれ、輸送需要も拡大すると予測されます。

※1 海上貨物量と船舶の運航状況について部門ごとに隻数・平均速力・平均航海日数などの運航実績を算出し、そのデータを基準にシミュレーションを行いました。

物理的気候シナリオ^{※2} (RCP4.5)

当社は全世界的に1.5°C、2°C目標に向かって政策が実行されていくことを想定し、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)による第5次評価報告書で用いられた代表的濃度経路(RCP)シナリオのうち、1.1~2.6°Cの気温上昇を想定したRCP4.5シナリオを選択し、物理リスクを特定しました。

RCP4.5シナリオを基に熱帯低気圧や台風の発生頻度の増加や強度の強まりが、当社事業の重大な物理リスクとなり得ると仮定しています。当社運航船舶は日本へ寄港することも多く、台風が発生する海域を高頻度で航行するため、特に日本付近で発生する台風に関する将来予測からシナリオ分析を行いました。

※2 台風発生件数を基に、今後予測されている台風の大型化、それに伴う荒天の頻発化を想定してシナリオ分析を行いました。

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、国際的なイニシアティブである「SBT (Science Based Targets) イニシアティブ」^{※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年度に策定を予定する新たなGHG削減短中期目標でもSBTの認定の再取得を目指しています。

※1 2022年1月には当社グループの物流事業を担う郵船ロジスティクス(株)も、2050年までにお客さまに提供する全サービスのネット・ゼロエミッション化を目指すことを決定しました。

外航海運事業と物流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ティブ。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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
船舶・航空機	-1.6%	-2.4%	-2.8%	-3.9%	+6.4%

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.19)

■ 気候変動対応管理体制

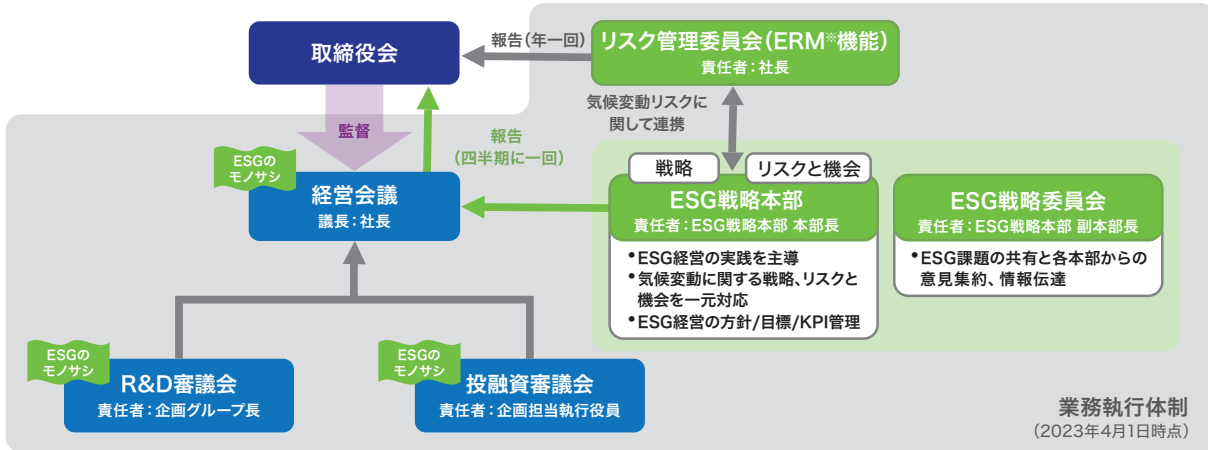
気候変動が当社グループ事業に及ぼす影響について、長期的な時間軸の中で計測し、具体的な経営戦略などに取り入れ、これらを推進するために、気候変動対応の管理体制を設置しています。

管理上の主なポイント

- ESG戦略本部を設置。本部長を副社長執行役員が務め、ESG戦略の最高責任者として、気候変動対策を含むESG関連業務を執行。
- 気候変動対策を含むESG関連課題を協議するESG戦略委員会を設置。本委員会において協議された気候変動を含むESG戦略に関しては、ESG戦略本部が取りまとめ、四半期ごとに経営会議へ報告し、社長が承認。
- ESG戦略本部とリスク管理委員会が密接に連携し、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。
- 重要会議体(経営会議/投融资審議会/R&D審議会)にESG戦略本部担当執行役員、もしくは同本部グループ長が参加。個別案件の意思決定判断にESGのモノサシを反映。

気候変動対応管理体制

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)



※ Enterprise Risk Management: 全社的リスクマネジメント

▶ 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



取り組み

▶ 研究開発

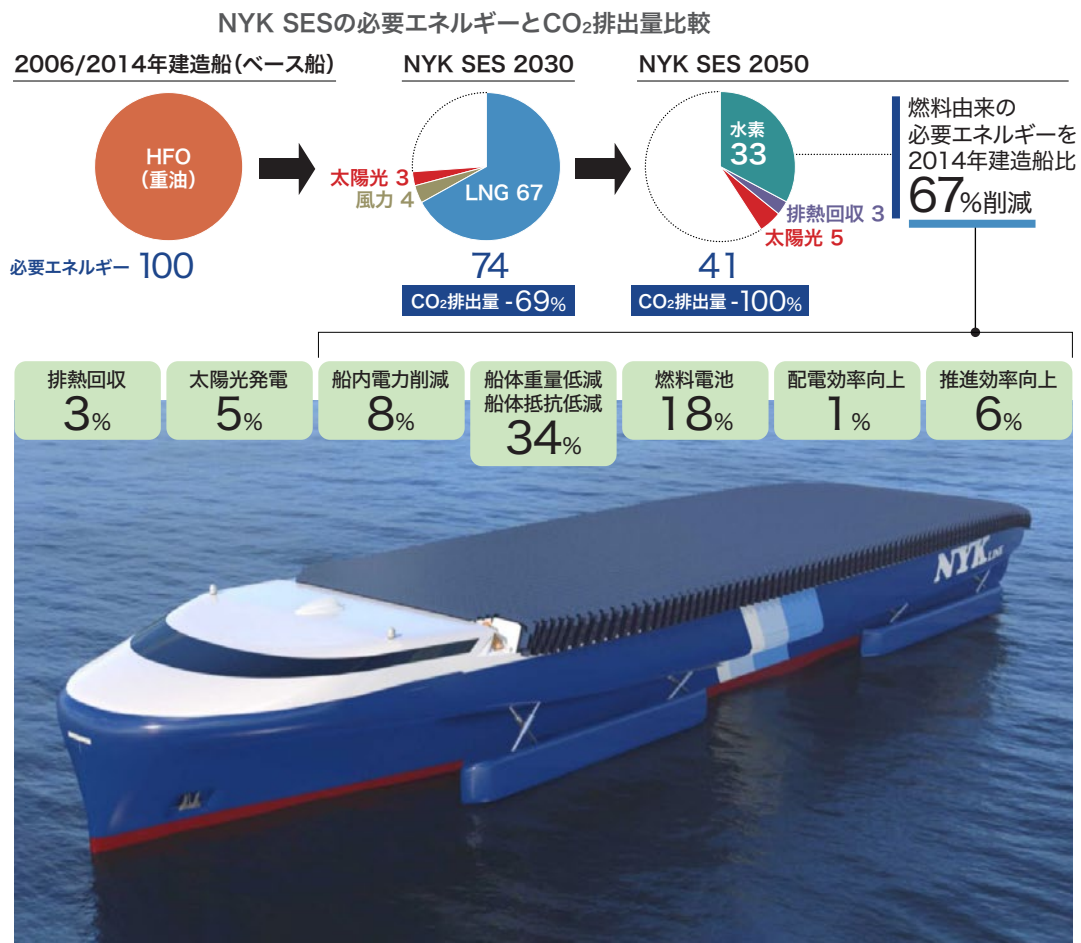
■ NYK SUPER ECO SHIP 2050 (NYK SES 2050)

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.30)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

■ LNG燃料自動車専用船への積極投資

当社はLNG(液化天然ガス)を将来的なゼロエミッション船を実現するまでのブリッジソリューションの一つと位置付けており、新造自動車専用船のLNG燃料船への切り替えを進めております。2020年10月には、本邦初のLNG燃料自動車専用船「SAKURA LEADER」が竣工しました。

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。当社は、2024年までにLNG燃料自動車専用船8隻の投入を決めていましたが、2021年6月、新たに12隻の建造に向けた覚書を締結しました。これらは、2025年度から2028年度にかけて順次竣工する予定です。これにより、2028年度には合計20隻のLNG燃料自動車専用船が就航することとなります。なお、2023年3月時点にてSAKURA LEADERに加え、PLUMERIA LEADER、JASMIN LEADERの3隻が就航しています。



※ 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。当社の新造船舶は、全船においてEEDI規制に適合しています。

参照：ニュースリリース「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

ニュースリリース「招商局南京金陵船舶とLNG燃料自動車専用船4隻の建造契約を締結」

https://www.nyk.com/news/2021/20210212_01.html

ニュースリリース「12隻のLNG燃料自動車専用船を連続建造」

https://www.nyk.com/news/2021/20210615_01.html

ニュースリリース「LNG燃料自動車専用船「PLUMERIA LEADER」竣工」

https://www.nyk.com/news/2022/20220325_02.html

ニュースリリース「当社3隻目のLNG燃料自動車専用船が広島港に初入港」

https://www.nyk.com/news/2023/20230301_01.html

■ LNG燃料大型鉄鉱石・大型石炭専用船への積極投資

当社は自動車専用船のみならず、LNGを主燃料とする大型ばら積み船の投入にも力を入れています。2019年には、世界初のLNG燃料大型石炭専用船の建造を決め、2023年に竣工を予定しています。加えて、2022年11月にはLNG燃料大型石炭船2隻の建造を決定しました。発注した

2隻はともに2025年中に竣工する予定です。

また、LNG燃料ケーブルサイズバルカーについては、2021年7月に1隻、2022年1月に4隻の建造発注を決定しました。これらは2024年から2025年にかけて、順次竣工予定です。

参照：ニュースリリース「九州電力向け「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しました」

https://www.nyk.com/news/2019/20191225_02.html

ニュースリリース「当社初のLNG燃料ケーブルサイズバルカーを建造」

https://www.nyk.com/news/2021/20210720_01.html

ニュースリリース「4隻のLNG燃料ケーブルサイズバルカー建造発注を決定」

https://www.nyk.com/news/2022/20220114_01.html

ニュースリリース「2隻のLNG燃料大型石炭船建造発注を決定」

https://www.nyk.com/news/2022/20221102_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、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。

また、同社は、2022年11月から12月にかけて、SAFを使用した初めての貨物便運航を実施しました。SAFは航空分野におけるCO₂排出削減を達成するために重であると世界的に広く認識されており、ライフサイクルアセスメントベースで在来の航空燃料と比較して大幅なCO₂排出削減を目指します。



▶ LNG燃料供給事業への参画

■ LNG燃料供給船の実用化に向けた取り組み

当社は、LNG燃料をゼロエミッション燃料が実用化するまでのブリッジソリューションと位置付け、業界のフロントランナーとしてLNG燃料供給事業を展開しています。船会社の立場から需要と供給の双方に関与しながら、LNG燃料のバリューチェーン構築を進めております。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。また、九州・瀬戸内地域では九州電力(株)、伊藤忠エネクス(株)、西部ガス(株)と共に2024年春ごろからLNG燃料供給事業を開始することに合意し、2022年3月にはLNG燃料供給船1隻の造船契約を三菱造船(株)と締結しました。本船は2024年3月に竣工予定で、西日本で稼働する初めてのLNG燃料供給船となる予定です。当社は今後もLNG燃料市場を需要と供給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。

※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

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併会社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。
2021年9月	伊藤忠エネクス(株)、九州電力(株)、西部ガス(株)と当社の4社で、九州・瀬戸内地域における船舶向けLNG燃料供給事業化に向けた共同検討に関する覚書を締結。LNG燃料供給船の建造・保有に関する検討を本格化。
2022年3月	伊藤忠エネクス(株)、九州電力(株)、西部ガス(株)と当社の4社で合併会社を設立し、LNG燃料を船舶に供給するための自社船舶(LNGバンカリング船)1隻の造船契約を締結。

※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を燃料とするタグポート【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)ウィ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。

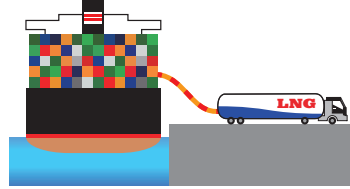
本船は、2016年5月に(一社)日本物流団体連合会から、

「物流環境負荷軽減技術開発賞」を京浜ドック(株)、(株)ウィ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。

また、2022年8月、当社は本LNG燃料船をアンモニア燃料仕様に改造する改造工事契約を締結しました。本取り組みは、IHI原動機(株)と当社が2021年10月に国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)のグリーンイノベーション基金事業の公募採択を受けた「アンモニア燃料国産エンジン搭載船舶の開発」の一環で行っているものです。開発にあたり、アンモニアを燃料として使用する際にさまざまな設計上の課題がありましたが、従来の船体の大きさを変えずにそれらを克服し、2022年7月に一般財団法人日本海事協会(NK)より世界で初めて基本設計承認(AiP)を取得しています。

今後は、2023年度中に改造工事を開始し、2024年度の横浜港における実証運航の実現に向けて取り組んでまいります。

※ 「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

参照： ニュースリリース「アンモニア燃料タグボートの基本設計承認 (AiP) を取得」
https://www.nyk.com/news/2022/20220712_02.html
ニュースリリース「アンモニア燃料タグボートの改造工事契約を締結」
https://www.nyk.com/news/2022/20220809_01.html

▶新燃料への取り組み

当社グループは、日本の2050年までに温室効果ガスの排出を実質ゼロにするという目標へ向けて、水素やアンモニアといった新燃料の普及に向けて取り組みを進めています。

■ アンモニア燃料実用化に向けた取り組み

当社は、2021年10月にグリーンイノベーション基金事業※の一環である国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(以下「NEDO」)助成事業の公募採択を受け、共同開発パートナーと共に「アンモニア燃料国産エンジン搭載船舶の開発」を開始しました。燃焼しても二酸化炭素(CO₂)を排出しないアンモニアを

燃料とすることによって、航海中のGHG排出量を従来よりも大幅に削減することが可能となります。当社は船舶のゼロエミッション化実現を目標に取り組みを進めています。アンモニア燃料の実用化に向けた主な取り組みは以下の通りです。

※ グリーンイノベーション基金事業

「2050年カーボンニュートラル」に向けてエネルギー・産業部門の構造転換や、大胆な投資によるイノベーションといった現行の取り組みを大幅に加速するため、NEDOに2兆円の基金を造成し、官民で野心的かつ具体的な目標を共有した上で、これに経営課題として取り組む企業等に対して、最長10年間、研究開発・実証から社会実装までを継続して支援する基金制度。グリーン成長戦略において実行計画を策定している重点14分野を中心に支援が行われています。

アンモニア燃料タグボート (AFT, Ammonia-fueled Tug)

当社は、(株)IHI原動機、一般財団法人日本海事協会(NK)と共に、世界初のアンモニア燃料タグボートの実用化に向けて取り組んでおり、2022年7月に基本設計承認

(AiP)を取得しました。現在は、日本初のLNG燃料タグボート「魁」をアンモニア燃料仕様に改造することを決定し、2024年度の竣工を目指しています。

アンモニア燃料アンモニア輸送船 (AFAGC, Ammonia-fueled Ammonia Gas Carrier)

現在、アンモニアの大量海上輸送は多目的LPG(液化石油ガス)船が使われていますが、当社は、貨物としてアンモニアを運搬し、航海中はその貨物および貨物から気化するアンモニアガスを燃料として動くアンモニア燃料アンモニア

輸送船の開発・運航を目指し、2022年9月に基本設計承認(AiP)を取得しました。2026年度の就航を目標とし、今後はさらなる設計最適化に取り組めます。

浮体式アンモニア貯蔵再ガス化設備搭載バージ(A-FSRB, Ammonia Floating Storage Regasification Barge)

当社は、世界で初めてアンモニア専用の浮体式貯蔵・再ガス化設備を搭載したバージの研究開発に取り組んでおり、2023年1月に基本設計承認(AiP)を取得しました。

燃料アンモニアの安定供給に際して、陸上設備(貯蔵タンク、再ガス化設備等)の代替設備として活用することで、燃料アンモニア導入の早期実現に寄与することが期待されます。

アンモニアReady LNG燃料船(ARLFV, Ammonia-fuel Ready LNG-Fueled Vessel)

当社は、アンモニアが船用燃料として供給可能な設備が整備された際に、直ちにアンモニアを船用燃料として使用できる船舶に転換することが可能なLNG燃料船「アンモニアReady LNG燃料船」の設計・開発に取り組んでいます。

アンモニアReady LNG燃料船は船用燃料がLNGからアンモニアに完全に切り替わるまでのネクストブリッジソリューションとしてコンセプトの設計が完了し、今後は造船所や船舶用機器メーカーと実際の設計を進めます。



▲ アンモニア燃料タグボード(A-Tug)



▲ アンモニア燃料アンモニア輸送船(AFAGC)

- 参照： ニュースリリース「GHG削減に向けた海上輸送インフラに係る共同研究開発を開始」
https://www.nyk.com/news/2020/20200812_01.html
 ニュースリリース「アンモニア燃料タグボートの実用化に向けた共同研究開発を開始」
https://www.nyk.com/news/2020/20200903_01.html
 ニュースリリース「アンモニアの船用燃料使用における安全性評価プロジェクトに参加」
https://www.nyk.com/news/2021/20210422_01.html
 ニュースリリース「ヤラ・インターナショナル社と液化アンモニアガス運搬専用船の実用化検討に関する覚書を締結」
https://www.nyk.com/news/2021/20210602_01.html
 ニュースリリース「LNGからアンモニアへ燃料転換可能なネクストブリッジソリューション」
https://www.nyk.com/news/2021/20210909_01.html
 ニュースリリース「アンモニア燃料国産エンジン搭載船舶の社会実装に向けた実証事業を開始」
https://www.nyk.com/news/2021/20211026_03.html
 ニュースリリース「アンモニアReady LNG燃料船のコンセプト設計完了」
https://www.nyk.com/news/2022/20220303_01.html
 ニュースリリース「アンモニア燃料タグボートの基本設計承認 (AiP) を取得」
https://www.nyk.com/news/2022/20220712_02.html
 ニュースリリース「アンモニア燃料タグボートの改造工事契約を締結」
https://www.nyk.com/news/2022/20220809_01.html
 ニュースリリース「世界初となる A-FSRB(浮体式アンモニア貯蔵再ガス化設備搭載バージ)の共同研究開発契約を締結」
https://www.nyk.com/news/2022/20220822_02.html
 ニュースリリース「アンモニア燃料アンモニア輸送船の基本設計承認 (AiP) を取得」
https://www.nyk.com/news/2022/20220907_02.html
 ニュースリリース「アンモニア燃料供給船の基本設計承認 (AiP) を取得」
https://www.nyk.com/news/2022/20220928_01.html
 ニュースリリース「燃料アンモニア輸送に向けたJERAとの協業覚書を締結」
https://www.nyk.com/news/2022/20221121_01.html
 ニュースリリース「ゼロエミッション船への「ネクストブリッジソリューション」アンモニアReady LNG燃料船が実際の設計へ」
https://www.nyk.com/news/2022/20221128_01.html
 ニュースリリース「世界初、A-FSRB(浮体式アンモニア貯蔵再ガス化設備搭載バージ)の基本設計承認 (AiP) を取得」
https://www.nyk.com/news/2023/20230105_01.html

■ バイオ燃料実用化に向けた継続的なトライアル

バイオ燃料は、再生可能な生物由来の有機性資源(バイオマス)を原料にする燃料で、バイオ燃料を燃焼させる際の二酸化炭素排出量は実質ゼロとみなされます。世界の外航海運で船舶から排出されるGHG削減の要請がますます高まる中、バイオ燃料は、重油に代わる船用燃料の中でも、

現在すでに利用可能なものとして注目されています。当社はバイオ燃料を用いた試験航行を継続、実証プロジェクトにも参画する等して、今後も本格運用化に向けた検討を進め、脱炭素化への取り組みを広げてまいります。

参照：「環境フラッグシップ エネルギー転換への具体的な取り組み」
<https://www.nyk.com/esg/envi/flagship/>

▶ 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「ブローア(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。ブローア方式で平均約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




.....
 ※ 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・ハブ構造物に分割して、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】

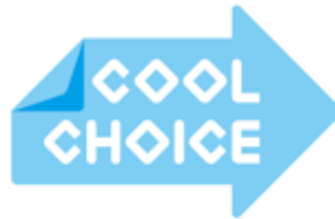
本船は、波や風の抵抗が少ないほど、省エネルギー航行が可能のため、船体に取り付け抵抗を軽減させる、さまざまな船体付加物が考案されています。(株)MTIが常石造船(株)と共同開発した推進援助装置・MT-FASTもそのひとつです。航海中の水面下では、プロペラの回転

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を実証され、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

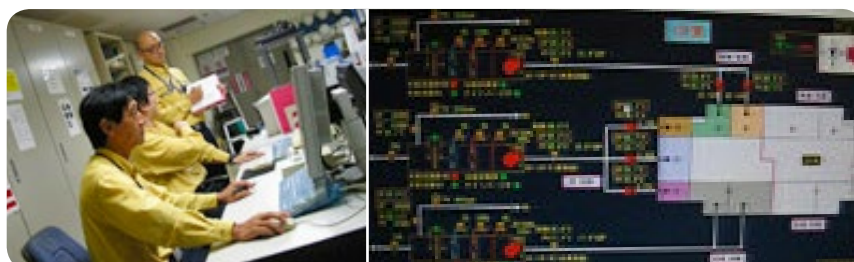
トイレの手洗い蛇口に水量を抑える節水コマを設置しました。使用感を損なうことなく、必要以上の水消費を抑えています。

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℃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斉消灯を呼び掛ける「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

■ 洋上風力への取り組み

当社グループは、海運事業を通じて長年培った技術力、日本における規制や法制度に関する知見に加え、オフショア事業の実績、全国に展開しているグループ会社ネットワークを最大限に活かし、発電設備の設置作業に使用する自航式SEP船（Self-Elevating Platform:自己昇降式作業船）、洋上風力発電向けの作業員輸送船（Crew Transfer Vessel）、重量物運搬のためのモジュール船等洋上風力のバリューチェーン全体に積極的に関与して

いくべく、取り組みを進めています。

特に、日本近海における洋上風力発電市場は急速な拡大が見込まれています。当社は秋田県と2022年2月「包括連携協定」を締結し、同年4月に秋田支店を開設しました。秋田県との連携のもと、洋上風力発電をはじめとする再生可能エネルギー事業の推進と関連人材の育成、船舶や港湾関連に加え、地方振興や環境保全など地方創生に関しても取り組んでまいります。

Offshore Wind Serving Vessels



参照：「洋上風力への取り組み」

<https://www.nyk.com/esg/technology/green/>

■ 完成車ターミナルでの自然エネルギーの活用

当社100%子会社のInternational Car Operators N.V.社は、ベルギーのZeebrugge港にて2021年より11基の風車を敷地内で稼働させました。年間の計画発電量は約110GWhであり、施設内の電力をすべて賄います。同社は既に太陽光パネル・電気駆動の作業車・ターミナル全体のLED照明・洗車用水の再利用システムを導入しています。

また、2023年1月には、当社が出資している関連会社が運営する中国・天津港の完成車ターミナルにおいても、風力発電タービン全2基が稼働しました。すでに2022年3月から稼働している太陽光発電と合わせて、完成車ターミナルが必要とする全電力を賄うことが可能となりました。当社は、より一層地球に優しいターミナル運営を通じて、社会に貢献することを目指します。



参照：ニュースリリース「ベルギー・完成車ターミナルで風力発電稼働開始」

https://www.nyk.com/news/2021/20210215_01.html

ニュースリリース「中国・天津港の完成車ターミナルで太陽光発電と風力発電稼働開始」

https://www.nyk.com/news/2023/20230118_01.html

■ 再生可能エネルギー由来の電力の利用

当社は、横浜市の脱炭素社会の実現に向けた活動「Zero Carbon Yokohama」^{※1}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」^{※2}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。

また、横浜支店、日本郵船歴史博物館に続き、2022年より本店・郵船ビルディングの全電力を実質的に再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。

今後も再生可能エネルギー由来の電力の導入に積極的に取り組んでまいります。



▲ 日本郵船氷川丸

※1 「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。

※2 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。

参照：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

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

ニュースリリース「郵船ビルディングの全電力を実質再生可能エネルギー由来の電力に切り替え」

https://www.nyk.com/news/2022/20220323_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/>

■ シンガポールのオフグリッド域における潮流発電実証事業に参画

当社は、発電・蓄電・配電を統合した海洋再生可能エネルギーのソリューションプロバイダーであるBluenergy社が実施するシンガポールでの潮流発電実証事業に参画します。これは、電力会社の送電網につながっていないオフ

グリッド域における海洋の潮力のエネルギーを利用した発電実証事業です。当社は、本実証事業の発電データから発電効率、蓄発電コストの試算、蓄電装置の検証等を進めます。

参照： ニュースリリース「シンガポールのオフグリッド域における潮流発電実証事業に参画」

https://www.nyk.com/news/2022/20220804_02.html

▶ 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。

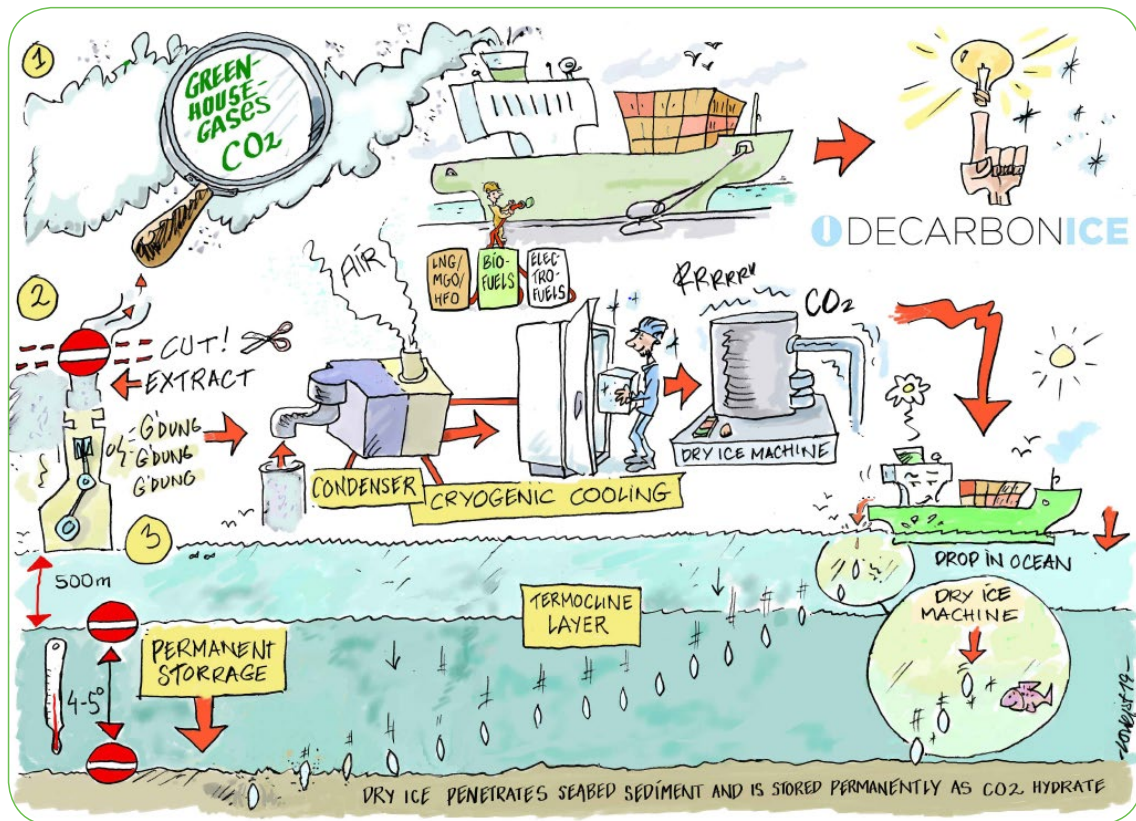
海運業界では国際海事機関 (IMO) により2050年までに海運分野の温室効果ガス排出量を2008年比で50パーセント削減する環境目標が設定され、液化天然ガス (LNG) などの重油に代わる低炭素燃料の導入や脱炭素化に向けた新技術の開発が進められています。

「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： 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)輸送技術の開発に三菱重工グループの三菱造船(株)と共同開発で取り組んでおり、2022年5月、一般財団法人日本海事協会(NK)から大型液化CO₂輸送船(LCO₂船)の基本設計承認(Approval in Principle : AiP)^{*}を取得しました。当社は、大型船によるCO₂輸送技術の確立がカーボン

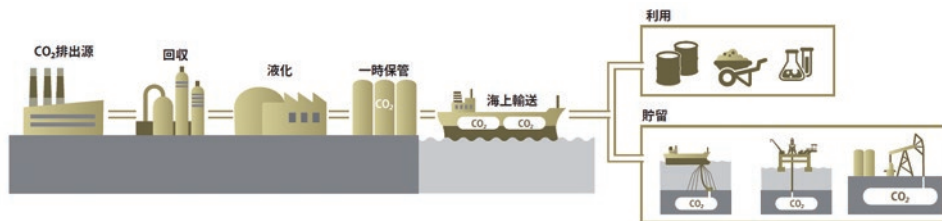
ニュートラル社会の実現に大きく寄与すると考えています。CCUS^{*}バリューチェーンにおける多様な技術を有する三菱重工グループと一体となり、中小型船のみならず大型LCO₂船の早期実現を目指して取り組んでおります。今回AiPを取得した船型をもとに、さらなる大型化を含む各プロジェクトに適した船型の検討を進めるなど、今後さらにCCUSバリューチェーンへの参画を促進して参ります。

※ 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。

※ 基本設計承認(Approval in Principle : AiP)

認証機関が基本設計を審査し、技術要件や安全性の基準を満足すると承認されたことを示すもの。今回は液化ガスをばら積で輸送する船舶に適用されるIGCコードおよびNK船級規則に基づき、審査が実施されました。



▲ 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

ニュースリリース「三菱造船と日本郵船が大型LCO₂船の基本設計承認(AiP)を船級協会から取得」

https://www.nyk.com/news/2022/20220516_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。既に普及している液化CO₂の輸送技術の活用に加え、常温で液化して輸送・貯蔵する技術(PCO₂[®])の開発にも着手しており、2022年4月にノルウェー船級

協会のDNVから船級認証を取得しました。液化CO₂を常温で海上輸送・貯留可能な貨物タンクシステムが船級認証を取得するのは世界初となります。

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

ニュースリリース「液化CO₂の海上輸送用貨物タンクシステムが船級認証を取得」

https://www.nyk.com/news/2022/202200406_01.htm

▶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。

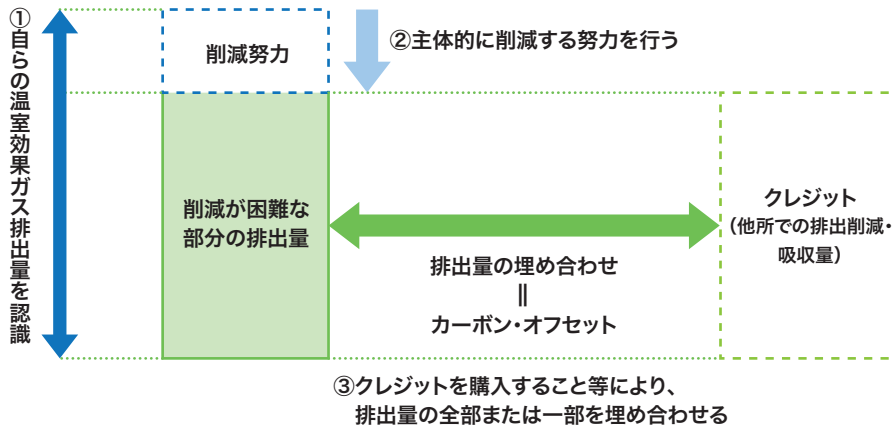
「ARIES LEADER」は数々の省エネ技術の導入および大型化により、当社比較従来の船型に比べCO₂排出量の30%削減を達成しています(完成車1台の輸送に係る排出量の比較)。今回の取り組みは、現在の技術レベルでは

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：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

■ 豪州カーボンのクレジット供給会社への出資

当社は、豪州で原生林再生プロジェクトを通じたCO₂の吸収とカーボンのクレジットの販売を手掛けるAustralian Integrated Carbonに、三菱商事(株)と共同設立した持ち株会社Japan Integrated Carbonを通して出資し

ました。この取り組みを通じ、当社はカーボンのクレジット創出ビジネスの経験とノウハウを獲得し、世界の船舶のGHG排出量のネットゼロ化を支援することで当社の目指すESG経営を具現化できると考えています。



▲ 原生林再生プロジェクトのイメージ

▶ 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

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。

.....
 ※ 最新の適用価格は11,200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、就航船のバルバスパウ^{※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。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

バルバスパウの改造(船型や運航条件に併せてバルバスパウの形を改造)

.....
 ※1 バルバスパウ
 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。

当社は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。

※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200社以上の企業・機関などが参加しています。

※2 GHG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ます。

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

■ 次世代水素エネルギーチェーン技術研究組合（AHEAD）に参画

水素社会の早期実現に向けて、当社は2017年から次世代水素エネルギーチェーン技術研究組合（英語名：Advanced Hydrogen Energy Chain Association for Technology Development、以下「AHEAD」）に参画しています。

AHEADは2020年にNEDO助成事業の公募採択を受け、MCH（メチルシクロヘキサン）を用いて世界初となる水素国際サプライチェーンの実証を完了しました。

また、2021年からはENEOS（株）が国内で実施するMCH実証事業へブルネイで生産したMCHを供給します。

■ 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。

■ つばめBHBへの出資

当社は、2021年6月に東京工業大学発のベンチャー企業である「つばめBHB（株）」へ出資いたしました。

同社は東京工業大学の細野秀雄名誉教授が発明したエレクトライド触媒を用い、従来の技術より低温・低圧で

アンモニア生産できる技術の実用化を目指しており、当社は革新的な技術の商業化をサポートし、環境負荷の低減に貢献します。

■ グリーンファイナンス

当社は、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。そのために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、その後も、グリーンローンや

サステナビリティ・リンク・ローンを締結してまいりました。また、2021年7月には、国内で初めて、GHG排出削減に向けた企業の長期的な移行戦略に則ったプロジェクトへの投資を用途とするトランジションボンドを発行しました。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	-	9隻
● 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、2023年に竣工を予定しています。

本船は、LNGを燃料とする世界初の大型石炭専用船で、(株)商船三井と当社が運航を行い、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。



■ 脱炭素に向けBHPと日本郵船が戦略的パートナーシップを締結

当社は、資源メジャーの一角であるBHPと、両社取引関係の拡大・深化および船舶輸送におけるサプライチェーンの脱炭素化を目指す戦略的パートナーシップに関する覚書を締結しました。

※ グリーンアンモニア

再生可能エネルギー由来で作られたアンモニア

※ ブルーアンモニア

天然ガス等を原料に作られ、その生成の過程で発生した二酸化炭素を地中に埋めるなどの処理をされたアンモニア

両社は今後、既存の省エネ技術、代替燃料を活用するとともに、特にグリーンアンモニア[※]とブルーアンモニア[※]を燃料とする将来のネット・ゼロエミッションに向けた次世代船舶用燃料の船についての研究開発を促進していきます。

■ 銅製品 海上輸送の脱炭素化へCODELCOとNYKバルク・プロジェクトが共同検討

当社グループ会社であるNYKバルク・プロジェクト(株)は、世界有数の銅生産会社でチリの国営企業であるCorporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO)と銅製品の海上輸送における脱炭素化に向けた共同検討を行う覚書を締結しました。両社は

今後、銅精鉱のサプライチェーンにおける脱炭素化に向け、次世代燃料技術の検証と開発を共同で推進し、ゼロエミッション船を用いて銅製品を海上輸送する検討に取り組みます。

関連データ

▶ エネルギー

■ 過去3年間の消費エネルギー

2021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	51,412,830.71	51,412,830.71
購入または獲得した電力	6,199.04	113,681.00	119,880.04
熱	0.00	0.00	0.00
蒸気	0.00	1.25	1.25
冷却	0.00	2.15	2.15
自家生成非燃料再生可能エネルギー	0.00	0.00	0.00
総エネルギー消費	6,199.04	51,526,515.11	51,532,714.15

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	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	0.00
総エネルギー消費	859.07	49,233,116.70	49,233,975.77

▶ GHG排出量

■ 2021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	13,685,201.04 (76.89%)
スコープ2	オフィス	45,391.61 (0.26%)
スコープ3	船舶の建造、燃料精製、通勤・出張、廃棄物等	4,067,520.20 (22.85%)
合計		17,798,112.85 (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

(単位: ton-CO₂e)

	年 度		
	2019	2020	2021
スコープ1	13,360,688	11,650,054	13,685,201
スコープ2*	52,102	49,444	45,391

※ 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。

■ 2021年度スコープ1のGHG排出量内訳

GHG	排出量(ton-CO ₂ e)
CO ₂	13,191,038.965
CH ₄	73,694.87
N ₂ O	172,165.925
合 計	13,436,899.76

※ 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。

■ 2021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	2021年度の排出量(ton-CO ₂ e)
購入した製品・サービス	1,887,367.70
資本財	255,143.42
燃料およびエネルギー関連活動	1,907,793.57
操業中に発生した廃棄物	16,379.61
従業員の出張	678.71
従業員の通勤	157.18
合 計	4,067,520.20

■ 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。

■ 2021年度のGHG原単位排出量

原単位数値	0.00000602
分子(スコープ1+2でのGHG排出量(ton-CO ₂ e))	13,730,592.65
分母(売上額合計(円))	2,280,775,000,000
前年からの変化	17.19%減少

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

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。

参照：「日本郵船グループ環境方針」(P.15)

目標と進捗

取り組むテーマ	2021年度の目標	2021年度末の達成・進行状況
大気汚染防止	NOxおよびSOx排出量の削減	①環境規制を満たした船舶を6隻発注 ②オフスペックによる燃料積み替えゼロ件 (燃料油解析約3,300件)
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	①17隻のレトロフィットを実施 ②グループ会社の解撤現場でのモニタリングを実施 ③タンカー2隻による30箇所のサンプリングを完了

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.19)

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。当社はLNG燃料を将来的なゼロエミッション船を実現するまでのブリッジソリューションの一つと位置付けており、LNG燃料船の積極的な導入を進めています。また、燃料として

使用するだけでなく、LNG燃料供給事業にも取り組んでおり、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、当社はアンモニアをはじめとする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。

参照：「低カーボンの製品サービス(P.33)」
「LNG燃料供給事業への参画(P.34)」
「新燃料への取り組み(P.36)」

■ 船底付着物の除去による推進効率の改善

船体やプロペラに付着する海藻や貝殻などで推進抵抗が増し、燃料消費量の増加を招きます。船底には、付着を防ぐための塗料を塗布しますが、一定期間を過ぎると付着が始まってしまいます。定期的にダイバーにより海中の船体汚損状況や船底塗装状況を点検し、最適な時期にアンダー・

ウォーター・クリーニング (UWC) で、海中で船底の付着物を除去したり、プロペラ研磨を実施しています。UWCにより約10%、プロペラ研磨で1~2%の燃料油消費改善がみられる他、生物多様性保全の観点でも環境に配慮した船体のメンテナンスに積極的に取り組んでいます。

■ 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」

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。

※ 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。

参照：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

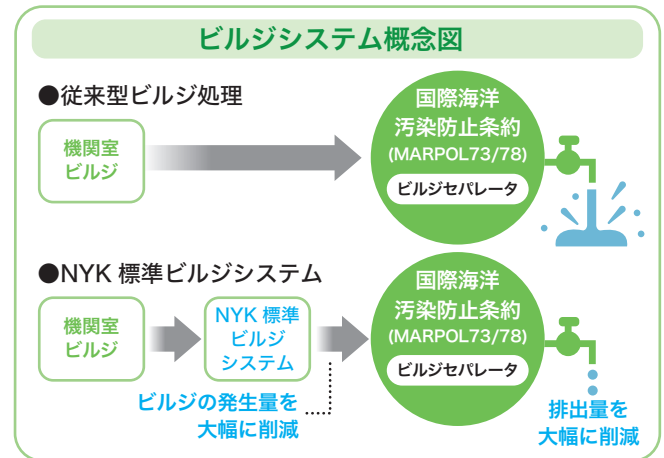
当社は、米国カリフォルニア州ロングビーチ港湾局が実施している減速航海プログラム「グリーンフラッグプログラム」に参加しています。

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、沿岸40マイル以内の海域において減速航行し、例年90%以上の高遵守率を維持しています。

■ 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。また、2022年6月には、本プロジェクトで河川の浄化作業に使用される重機2台を寄贈しました。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

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」に河川浄化作業用重機を寄贈」

https://www.nyk.com/news/2022/20220607_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バ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

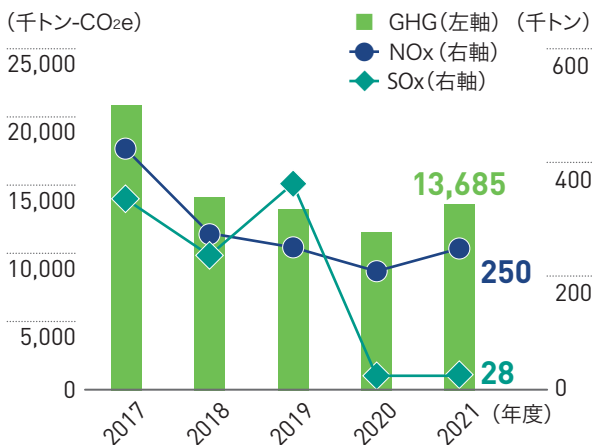
漏油事故件数

	件数(件)	流量(L)
2021年	2	173

※ 対象期間：2021年1月～2021年12月

関連データ

GHG、NOx、SOx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。

- ※ GHG排出量はScope1の合計値
- ※ 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
- ※ 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

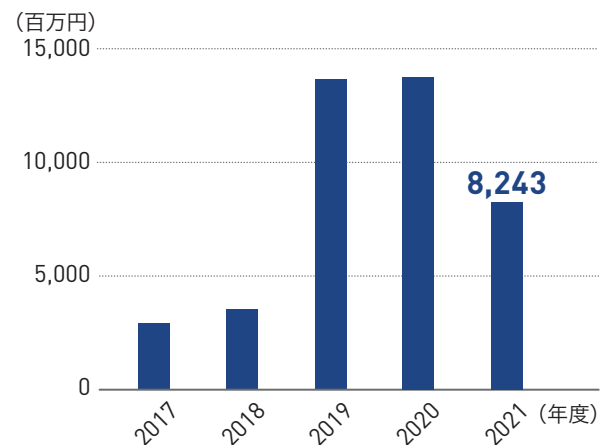
参照：「環境データ」(P.24)

排水量

	2019年度	2020年度	2021年度
排水量*(m ³)	622,789.46	446,656.60	292,510.87

※ 当社グループを対象としています。

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SOx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.15)

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

2021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
2020年度比0.5%削減。

2021年度末の達成・進行状況

- 20年度上期比で、電気-7.0%、蒸気+6.2%、
水+25.2%、紙+22.5%となったが、コロナ前の19年
上期比較ではすべての項目で減少
- 本店電力の再エネ化を実施

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.19)

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.24)

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、環境負荷物質の排出量削減、水中騒音の低減、船体付着物の低減等のほか、海洋プラスチックの分布・

参照：「日本郵船グループ環境方針」(P.15)

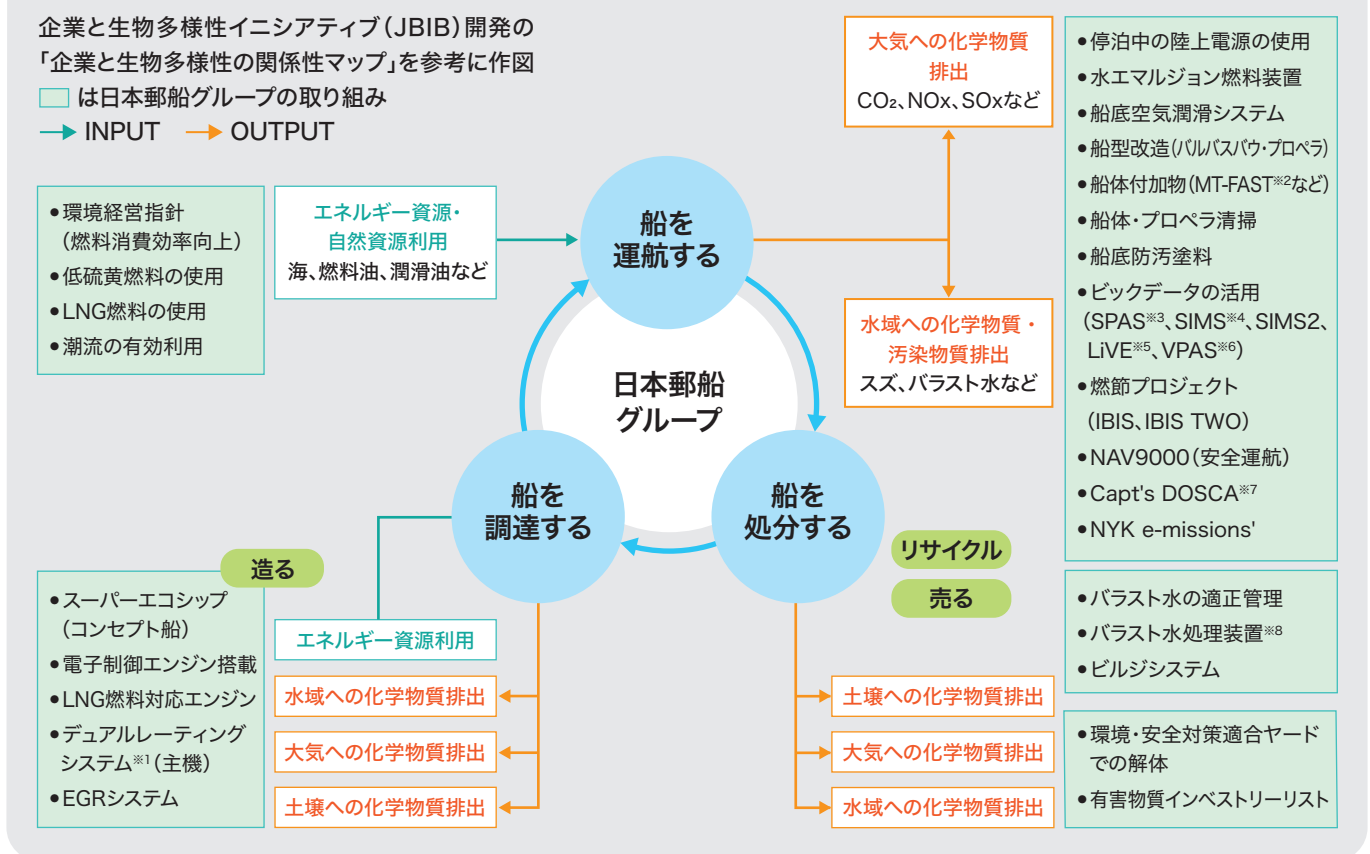
■日本郵船グループと生物多様性の関係性マップ

当社グループは、企業と生物多様性イニシアティブ(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

影響分析や環境DNA収集を通じた生態系把握等に取り組み、生物多様性の保全に努めます。

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べるシステム

※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で収集したビッグデータを可視化、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 パラスト水処理装置
パラスト水 (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) 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	
2021年度目標	2021年度末の達成・進行状況
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	①17隻のレトロフィットを実施 ②グループ会社の解撤現場でのモニタリングを実施 ③タンカー2隻による30か所のサンプリングを完了

※ 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。

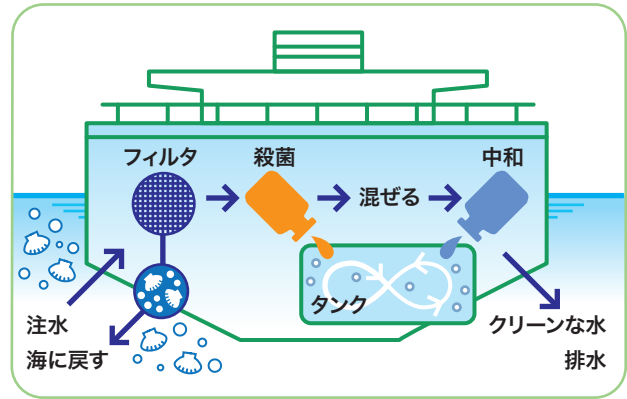
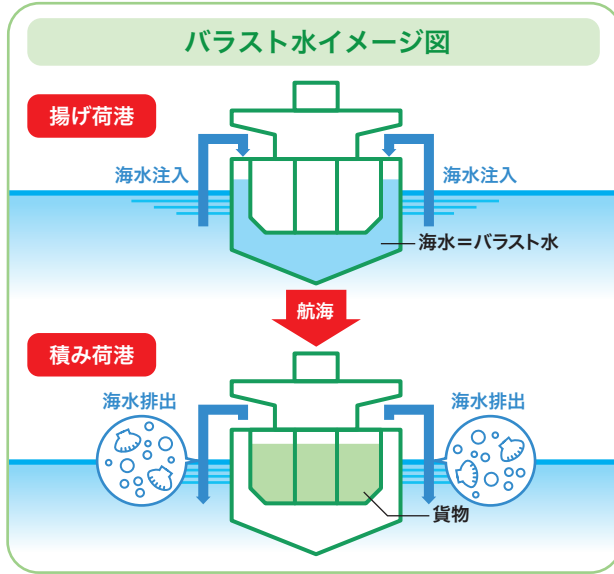
参照：「環境活動推進体制図」（P.19）

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。



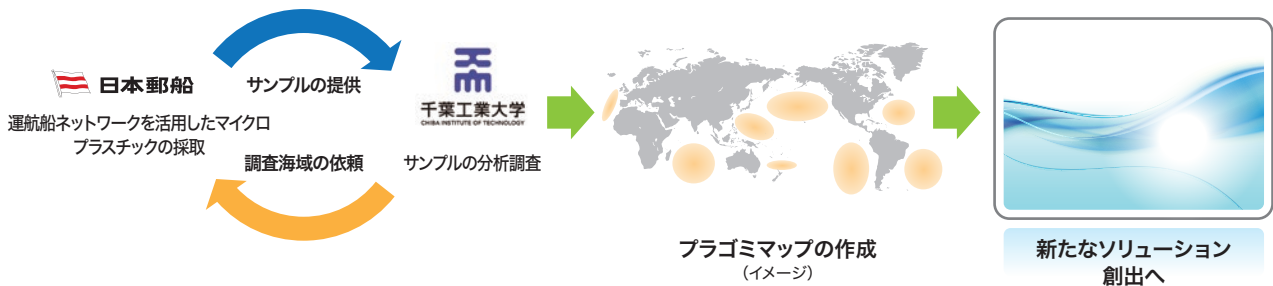
▶ 生物多様性の取り組み

■ 海洋プラスチック汚染への調査協力

当社は2020年3月、世界的な環境問題である海洋プラスチック汚染の実態解明への貢献の第一歩として、船舶を用いた外洋に浮遊するマイクロプラスチックの採取・分析調査に関する覚書を千葉工業大学と締結しました。当社運航船による外洋のマイクロプラスチックのサンプルは、これまでに150カ所を超える地点で採取され、千葉工業大学で分析後、「世界海洋プラごみマップ」としてまとめられ、

Webサイトで公開されています。

また、2023年1月には海洋プラスチック問題の根本的解決に向け、千葉工業大学へ「顕微ラマン分光装置」を寄贈しました。当社は、今回の寄贈を通じて調査した実測データを世界で初めて公表し、国際社会に貢献することを目指しています。



参照：ニュースリリース「世界初、マイクロプラスチック分布の大規模な外洋調査を開始」

https://www.nyk.com/news/2020/20200306_01.html

ニュースリリース「マイクロプラスチックの海洋調査で100カ所・100サンプリングを達成」

https://www.nyk.com/news/2021/20210317_01.html

ニュースリリース「海洋プラスチック問題の根本的解決に向け、千葉工業大学へ「顕微ラマン分光装置」を寄贈」

https://www.nyk.com/news/2023/20230125_01.html

■ 環境DNAを用いて自然共生社会を実現

当社は2022年6月1日に設立された、環境DNAを用いた自然共生社会の実現を目指す「ANEMONE[※]コンソシアム」へ参加し、生物多様性を保全する活動に協力しています。環境DNAとは、水中や土壌中などの環境中に存在する生物由来のDNAを指し、これを分析することによりそこに住む生物の種類を知ることができます。今後、環境DNAを用いて生物多様性が見える化し、生物の保全や計画的活用につなげていくことが期待されています。

当社は、当社グループの運航船にて外洋の環境DNAサンプリングを行い、北海道大学、東北大学に提供しています。提供したサンプルは北海道大学、東北大学で分析され、その結果は「ANEMONEデータベース」にて公表されています。また、2022年10月にはANEMONEコンソシアムの代表機関でもある国立大学法人東北大学を中心としたプロジェクト「ネイチャーポジティブ成長社会実現拠点」が、国立研究開発法人科学技術振興機構の

「共創の場形成支援プログラム (COI-NEXT)」に採択されました。

本プログラムは、大学等が中心となって未来のあるべき社会像を策定し、その実現に向けた研究開発を推進するとともに、持続的に成果を創出する自立した産学官共創拠点の形成を目指す産学連携のプログラムです。環境DNAの大規模観測から得られる自然情報を活用し、地域住民による自然の自治管理を基礎に、産官学民が連携し、自然を豊かにすると同時に発展する新しい社会の実現を目指すもので、環境DNA観測網の拡充に向けた大きな一歩となります。当社は、運航船を用いた外洋の環境DNAサンプリングを行うことで、生物多様性情報の収集、蓄積、またその利活用へ貢献します。

当社は今後も、「ANEMONEコンソシアム」の一員として、生物多様性の保全・回復に貢献していきます。

※ ANEMONE: All Nippon eDNA Monitoring Network。環境DNA (eDNA) を利用し、生物多様性を観測するネットワークのことを指す。

参照：ニュースリリース「“世界初” 環境DNAビッグデータが生物多様性が見える化！ 生き物の天気図を示すオープンデータ「ANEMONE DB(アネモネデータベース)」の運用開始」

https://www.nyk.com/news/2022/20220602_01.html

ニュースリリース「「環境DNA」の取り組みが「共創の場形成支援プログラム」に採択」

https://www.nyk.com/news/2022/20221027_01.html



▲ 「ANEMONE DB」参照サイト画面



▲ 海水サンプリングを行う近海郵船の運航船「ましろ」

■ 国連グローバル・コンパクト「Sustainable Ocean Principles (持続可能な海洋原則)」に賛同

当社は、国連グローバル・コンパクトによる「Sustainable Ocean Principles (持続可能な海洋原則)」に日本企業で初めて賛同し、持続可能な海洋への取り組みを進めていくことを表明しました。同原則は、気温の上昇、酸性化、天然資源の枯渇、陸と海からの汚染等によって急速に悪化

している海洋を保護・回復させることが急務との認識のもと、2019年9月にUNGCにより公表された事業領域や地域を越えた責任ある企業団体のフレームワークです。同原則には今回全世界で150社が署名し、その時価総額の合計は1兆ユーロにのぼります。

参照：ニュースリリース「国連グローバル・コンパクト「Sustainable Ocean Principles (持続可能な海洋原則)」に賛同」

https://www.nyk.com/news/2022/20220628_01.html

Social

社会

社会

人権

考え方

▶方針

■基本的な考え方

当社グループがステークホルダーに対する人権尊重の責任を果たすため、当社グループのすべての役員と従業員に適用するとともに、当社グループの事業、製品、サービスに関係するすべての取引関係者などに対しても、

2022年に新たに策定した「日本郵船グループ人権方針」を遵守するよう働きかけていきます。

本方針は2022年11月24日の取締役会で承認を得て、策定・開示しています。

日本郵船グループ人権方針

日本郵船グループは、基本理念として“Bringing value to life.”を掲げ、経営方針^{※1}では、社会とともに事業活動を遂行する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することを約束しています。持続可能な社会の実現に真に貢献していくために、日本郵船グループは、自らの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解し、その責務を果たす指針として、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、「日本郵船グループ人権方針」（以下「本方針」という。）をここに定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

1. 人権に対する基本的な考え方

日本郵船グループは、すべての人々の基本的人権について規定した「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）、および「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」[※]に加え、賃金や労働時間など労働者の人権に関する諸条約、「OECD多国籍企業の行動指針」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」などの人権に関わる国際行動規範を支持し尊重します。また、その署名企業として、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持し尊重しています。

本方針は、日本郵船グループがステークホルダーに対する人権尊重の責任を果たすために、グループ企業理念^{※2}、グループ企業行動憲章^{※3}、行動規準^{※4}、ならびに関連する社内方針・規則等に基づく人権尊重の取り組みを約束するものです。

※ 中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「安全で健康的な労働環境」の尊重を含みます。

2. 適用範囲

本方針は、日本郵船グループのすべての役員と従業員に適用します。また、日本郵船グループの事業、製品、サービスに関係するすべての取引関係者等に対しても、本方針の遵守を求めます。

3. 人権尊重の責任

日本郵船グループは、自らの事業活動が直接的または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性のあることを理解し、自らの事業活動から影響を受ける人々の人権を侵害しないこと、自らの事業活動において人権への負の影響を引き起こしまたはこれを助長した場合には是正に向けた適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果たします。

取引関係者等による人権への負の影響が、日本郵船グループの事業、製品、サービスに関連していることが疑われる場合には、再発を防止するために、当該関係者とともに適切な対応をとります。

4. 人権デュー・ディリジェンス

日本郵船グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、日本郵船グループがステークホルダーに与える人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図ります。

5. 対話・協議

日本郵船グループは、本方針を実行する過程において、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ステークホルダーとの対話と協議を誠実にを行います。

6. 教育・研修

日本郵船グループは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、役員、従業員に対して適切な教育・研修を行うとともに、取引関係者等に対しても本方針の理解獲得に向けた取り組みに努めます。

7. 救済

日本郵船グループの事業活動が、人権への負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合、あるいは取引関係者等を通じた関与が明らかになった、または関与が疑われる場合には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした国際行動規範に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

8. 責任者

日本郵船グループは、本方針の実行に責任を持つ執行役員を明確にし、実施状況を監督します。

9. 情報開示

日本郵船グループは、人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイト等で開示します。

10. 適用法令

日本郵船グループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

本方針は、当社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長・社長執行役員により署名されています。

2022年11月24日

日本郵船株式会社

代表取締役社長・社長執行役員

長澤 仁志

※1 「経営方針」 <https://www.nyk.com/profile/mission/>
※2 「グループ企業理念」 <https://www.nyk.com/profile/mission/>
※3 「グループ企業行動憲章」 <https://www.nyk.com/profile/credo/>
※4 「行動規準」 <https://www.nyk.com/profile/charter/>

■ 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

人権への取り組みをはじめとする、ESG経営の全社的な方針を決定するため、2023年4月よりESG経営推進委員会の後継となるESG戦略委員会を設置しています。ESG経営戦略委員会は2023年度より毎月開催し、ESG戦略担当役員であるESG戦略本部副本部長を委員長に各本部を代表する執行役員と外部有識者で構成されています。ESG戦略委員会ではESGに係る議題を討議し、その内容をESG戦略本部に報告、ESG戦略本部から経営会議、取締役会に提言する体制をとっています。また、ESG戦略本部の下部組織の一つとして国連グローバル・コンパクト推進委員会^{*1}を設置しており、そこで事前の討議を行った上でESG戦略本部へ提案を行う形としています。この体制のもと、経営層のリーダーシップおよびコミットメントを基礎に、ESG戦略委員会およびESG経営グループやその他関連部署が連携しながら人権尊重の

取り組みを推進しています。2022年度は、当社の人権に対する取り組みの報告や人権方針策定を審議し、具体的に実施した内容を共有した上で、今後も人権に対する着実な取り組みを進めることを確認しました。また、人権方針策定について経営会議および取締役会に提言、人権方針実行の責任者について議論し、承認されました。さらに、当社の人権尊重の取り組みを強化するため、専門的知見を有する第三者機関（経済人コー円卓会議日本委員会、以下「CRT日本委員会」^{*2}）からの助言を定期的に受けています。取り組みの各フェーズにおいて第三者による専門的知見を適用することで、取り組みにおける客観性と正当性の担保に努めています。人権尊重の取り組み実施へ向け、CRT日本委員会との定例ミーティングを月に二回程度開催しています。

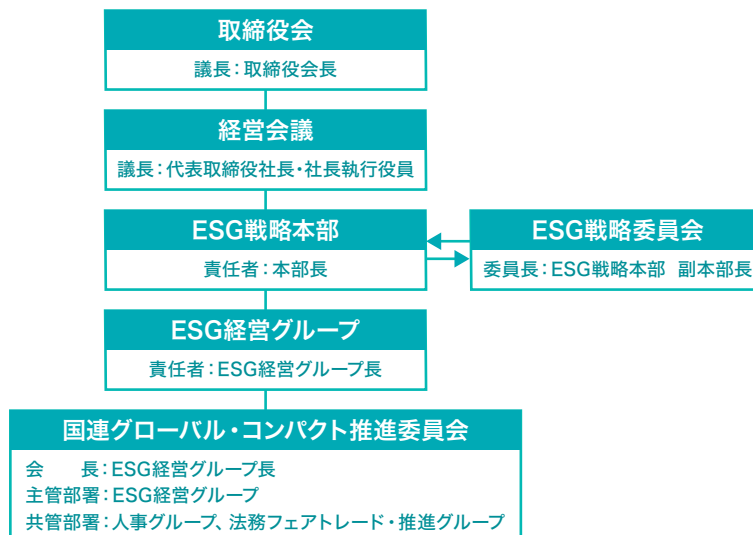
※1 国連グローバル・コンパクト推進委員会

2010年に設置されたグローバル・コンパクト推進委員会を2023年度より改組。当社および当社グループ会社における国連グローバル・コンパクトの推進とそれに基づく体制の整備を目的とし、3か月に一度の頻度で開催。グローバルを対象としたHRサーベイや人権デュー・ディリジェンスのプロセスなどを通じて、国連グローバル・コンパクトに反する恐れのある業務執行および事実等について調査し、事実を認定し、是正のために必要な措置を協議の上、決定する。

※2 経済人コー円卓会議日本委員会(CRT日本委員会)

ビジネスを通じて社会をより自由かつ公正で透明なものとするを目的としたグローバルネットワーク。ビジネスと人権の取り組み支援を行う。

体制図



▶ 苦情処理メカニズム

当社では、当社グループの全従業員が使用できる複数の窓口を設置し、権利侵害の可能性のある相談に迅速に対応しています。

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。さらに、相談受付担当部署への直接相談や社外弁護士へ匿名で直接相談することもできる体制を整えています。これらを通じて、内部通報だけでなく、職場で従業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・相談を希望に応じて記名または匿名で受け付け、問題の早期発見、解決、是正を図っています。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。

相談や苦情は提起された内容に関連する部署に通知

され、公正性をもって調査されるとともに、社内手続きに基づき是正措置が講じられます。

これらの相談窓口について、社内ポータルサイトや研修を通じて従業員に対して周知を図っています。人権週間には当社掲示板での紹介も行っています。

また、相談に際しては、相談者およびその関係者の秘密を厳守し、不正な目的による場合または不適當な方法による場合を除き、報告や相談をしたことによって会社より不利益な処遇がなされないことを保証しています。

さらに、当社ウェブサイトの「お問い合わせフォーム」を通じて、当社グループのサービスに関するお問い合わせだけでなく、人権に係る懸念や相談を取引先(従業員含む)、地域社会およびお客さま等あらゆるステークホルダーから受け付けています。お問い合わせに際しては、相談者のプライバシーを保護し、適切な機密性を確保しています。

取り組み

▶ 人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、自らの事業活動(サプライチェーンを含む)が直接的または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを理解し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に詳述される手順に従い、人権デュー・ディリジェンスを行っています。具体的には、当社グループの事業活動による実際のまたは潜在的な人権に

対する負の影響を特定・評価し、負の影響を防止または軽減するために実態を把握した上で、適切な手段を通じた是正を行います。その後、実効性の追跡評価を行い、その進捗ならびに結果について外部に開示するといった継続的なプロセスを実施しています。

■ 顕著な人権課題の特定

2022年、当社グループの人権デュー・ディリジェンスの推進にあたり、Verisk Maplecroft社(以下、「VM社」)^{*}の協力を得て、当社グループが事業およびサービスを通じて人権侵害を引き起こす、または加担する可能性のある人権リスクの把握を進めました。実施にあたっては、自動車物流業、外航海運業(船員)、船舶解体業(解体作業員)の3つの事業を対象とし、これらの事業を展開する国・地域を考慮の上、事業において特に懸念される人権リスクを評価しました。

さらに、VM社のリスク評価結果に対して当社グループの実態に即した意見を得るべく、2022年6月に5つの関連本部10グループの管理職を対象とした人権デュー・ディリジェンス(DD)ワークショップを、CRT日本委員会^{*}の協力を得て実施しました(26名参加)。ここでは、

アセスメントの対象とした上記3つの事業以外に、当社のサプライチェーンに該当する造船業および港湾物流業も議論の対象としました。参加者は自身の経験・意見を共有しながら、バリューチェーンの各フェーズにおける実務上で懸念される人権リスクを自ら洗い出し、整理および分析しました。このワークショップでは、国内外における間接委託先における実態把握が十分ではないことなど、今後の人権リスクの管理に向けた懸念や課題も共有されました。また、日本国内に限らずグローバルに広がる自社のサプライチェーンに係る人権リスクに目を向けることの重要性も指摘されました。

これらのVM社リスク評価および人権DDワークショップを通じて、当社グループにとっての顕著な人権課題を特定しました。

今後、特定された顕著な人権課題に関する当社の取り組みを整理するとともに、この人権課題に対する理解をグループ会社および取引先と共有しながら実態の把握を進めていきます。また顕著な人権課題は、地政学リスクに

よっても変化しうることから、緊急性の高い人権課題や、新たな人権課題をいち早く認識することのできる仕組みの構築も進めていきます。

※ Verisk Maplecroft社



グローバルリスク分析・リサーチ・戦略予測のリーディングカンパニー

※ 経済人コー円卓会議日本委員会 (CRT日本委員会)

ビジネスを通じて社会をより自由かつ公正で透明なものとするを目的としたグローバルネットワーク。ビジネスと人権の取り組み支援を行う。

顕著な人権課題の特定手順

VM社による アセスメント	実施目的	客観的データに基づき、各事業展開図・地域を考慮し、各事業に関連する人権リスクを評価	
	対象事業	対象国・地域	人権リスク指標
	外航海運業	船籍 アメリカ地域 2カ国 南アジア・オセアニア地域 1カ国 ヨーロッパ・アフリカ地域 1カ国	<ul style="list-style-type: none"> ・児童労働 ・適正賃金 ・適正な労働時間 ・職場における差別 ・結社と団体交渉の自由 ・移民労働者 ・現代奴隷 ・労働安全衛生 ・土地・財産・住宅の権利 (コミュニティへの影響) ・プライバシーの権利 ・救済へのアクセス ・先住民の権利 ・治安部隊と人権
	自動車物流業	ヨーロッパ・アフリカ地域 24カ国 南アジア・オセアニア地域 15カ国 アメリカ地域 6カ国 東アジア地域 5カ国	
船船解体作業	南アジア・オセアニア地域 1カ国		

人権DD ワークショップ	実施目的	バリューチェーンの各フェーズにおける実務上で懸念される人権リスクを洗い出し、整理および分析を基に、社内の視点を踏まえ、実態に即して人権リスクを評価	 
	実施日	2022年6月30日(木)	
	参加部署	<ul style="list-style-type: none"> ・技術本部(海務グループ、工務グループ、技術本部統括グループ、環境グループ) ・自動車輸送本部(自動車物流グループ) ・ライナー&ロジスティック事業統括本部(港湾グループ) ・経営企画本部(企画グループ) ・総務本部(人事部、法務・フェアトレード推進グループ) ・ESG経営推進グループ 計26名	
	参加資料	<ul style="list-style-type: none"> ・VM社アセスメント結果 ・2021年度ステークホルダーエンゲージメントプログラム運輸・物流業における重要な人権課題 ・IHRB「The Ship Lifecycle: Embedding Human Rights from Shipyard to Scrapyard」 	

人権課題の 特定	業種	造船業	港湾事業	自動車物流業	外航海運業	船紐解体業
	ステークホルダー	作業員	港湾労働者	作業員	船員	作業員
	懸念される人権課題	<ul style="list-style-type: none"> ・適正賃金 ・職場における差別 ・結社と団体交渉の自由 ・移民労働者 ・現代奴隷 ・労働安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な労働時間 ・職場における差別 ・移民労働者 ・労働安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ・適正賃金 ・適正な労働時間 ・現代奴隷 ・労働安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ・適正賃金 ・適正な労働時間 ・職場における差別 ・移民労働者 ・現代奴隷 ・労働安全衛生 ・土地・財産・住宅の権利 ・プライバシーの権利 ・救済へのアクセス 	<ul style="list-style-type: none"> ・適正賃金 ・適正な労働時間 ・職場における差別 ・結社と団体交渉の自由 ・労働安全衛生 ・土地・財産・住宅の権利 ・救済へのアクセス

▶人権マネジメント状況の確認

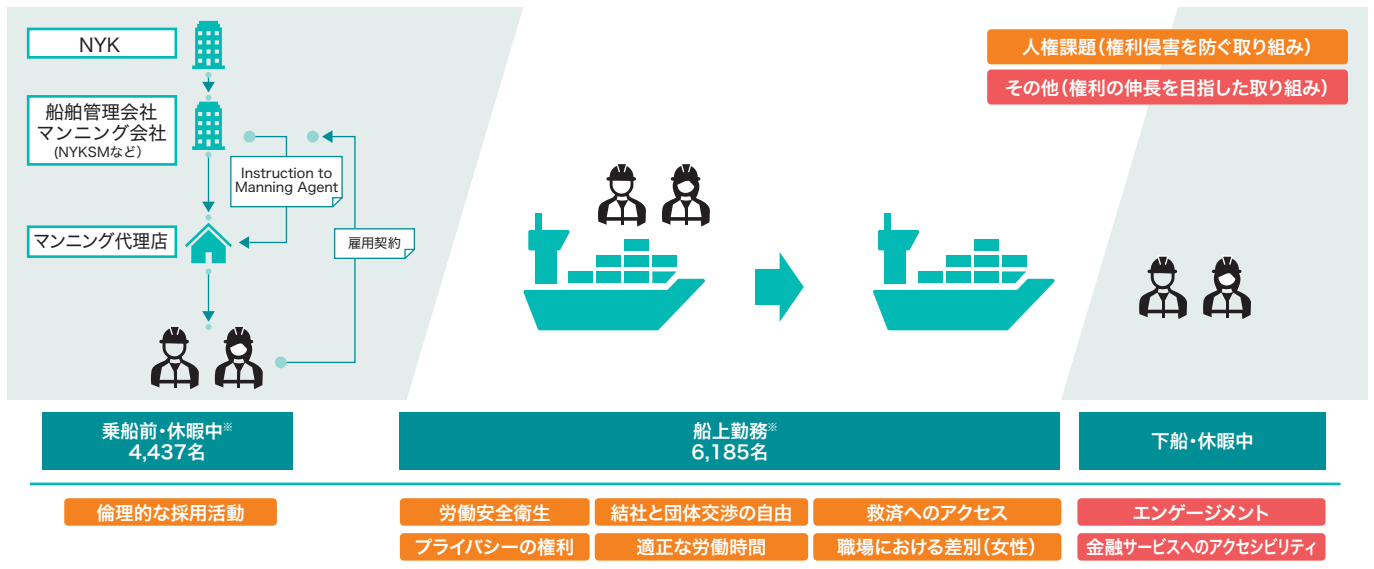
特定した顕著な人権課題について、当社のマネジメント状況を確認する目的で、関係会社および部署に対するインタビューを進めています。

■ 外航海運業(船員)

船員と人権との関わりは、船上勤務時とその前後に分けて考えることができます。乗船前には自身の乗船希望を倫理的な募集・採用活動の下で示すことができ、併せて船上で必要となるスキルについて適切なトレーニングを受ける必要があります。また、長期間にわたる船上勤務においては、メンタルヘルスを含めた労働安全衛生が確保され、結社と団体交渉の自由や自身の苦情提起に対して救済へのアクセスが確保されるとともに、定められた

期間内に勤務が終了する必要があります。24時間を船上で過ごす船員にとってはプライバシーが確保されることも重要です。さらに下船後の家族との時間においては、長く家を留守にする乗船業務に対して家族の理解を得つつ、自身と家族の将来設計を立て生活権の向上を図る必要があります。以下では、これらの側面における当社の船員の人権尊重に向けた取り組みを紹介します。

船員の募集・採用から船上勤務、下船までの流れ



※ 2022年12月時点のマンニング会社(NYKSMなど)が手配する船員数

それぞれにおける当社グループの取り組みの内容は、以下の通りです。

人権尊重のためのマネジメント

船員の基本的権利や船上における労働安全衛生は2013年8月20日に発効した国際条約MLC (Maritime Labour Convention, 2006 (ILO海上労働条約)) に定められており、国際航海に従事する総トン数500トン以上の船舶に対し、遵守することが義務付けられています。MLCでは16の遵守すべき項目が規定されており、旗国と

船舶所有者はそれぞれの項目を確実に実施する措置を取ることが求められています。旗国と船舶所有者が実施する具体的措置は、それぞれDMLC* Part IとDMLC Part IIに記載され、DMLC Part IIについては旗国による承認を得ます。

MLCに則り旗国と船舶所有者が遵守すべき項目

① 最低年齢
② 健康証明書
③ 船員の資格
④ 船員の雇用契約
⑤ 免許を与えられ、資格証明を受け、又は規制された民間の船員の募集及び職業紹介のための機関の利用
⑥ 労働時間及び休息时间
⑦ 船舶の配乗水準
⑧ 居住設備
⑨ 船舶におけるレクリエーション用の設備
⑩ 食料及び料理の提供
⑪ 健康及び安全並びに災害の防止
⑫ 船舶における医療
⑬ 船舶内における苦情に関する手続
⑭ 賃金の支払
⑮ 送還のための金銭上の保証
⑯ 船舶所有者の責任に関する金銭上の保証

当社では2002年7月1日に発効されたISMコード（国際安全管理規則）に基づき構築された安全管理システム（SMS）にMLCの要件を組み込み、システム化、マニュアル化することで確実に遵守できるような運用を行っています。

また、当社ではこのような運用を通じて、当社グループ管理船における船員の人権尊重を実現するとともに、NAV9000という当社独自のアセスメントを通じて、船舶管理会社（毎年）とその管理船（3年で1巡）におけるMLC遵守状況を確認しています。

※ DMLC
 Declaration of Maritime Labour Compliance。
 MLCの要求事項について旗国および船舶所有者がどのように遵守するかをまとめたもの。

参照：「安全基準NAV9000」
<https://www.nyk.com/esg/social/nav9000/>

人権尊重の取り組み

● 倫理的な採用活動

マンニング代理店による倫理的な採用活動を確認しています。

労働者が搾取されることのない倫理的な採用活動に対する世界的関心が高まっています。MLC Reg.1.4には「免許を与えられ、資格証明を受け、又は規制された民間の船員の募集及び職業紹介のための機関の利用」が規定されている他、MLCのStandard A1.4.5(b)は、船員の搾取を禁じています。

この「民間の船員の募集及び職業紹介のための機関」、つまり、船員を募集する人材派遣会社はマンニング代理店と呼ばれます。マンニング代理店は、船舶管理会社またはマンニング会社の依頼を受けて船員を募集採用し、船主あるいは船舶管理会社に代わり、船員との雇用契約を代行します。よって船員は、船主あるいは船舶管理会社の

直接雇用下にあるものの、このすべての雇用契約には、マンニング代理店が関与することになります。マンニング代理店は、各国の監督官庁の監査を経てライセンスを発給されます。国の監査に通らない会社に対してマンニングライセンスが発給されることはありません。

グループ管理船に配乗される船員の数は、当社運航船全体において用いられる船員の57%を占め、2022年12月時点で10,000名を超えます。その国籍は、日本、フィリピン、インド、クロアチア、ルーマニア、インドネシア、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、エチオピアの15か国に及びます。

NYKグループ船舶管理会社管理船への船員数

(2022年12月時点)

船舶管理会社	乗船数	休暇数	合計
NYKSM、LNGSMJP、LNGSMUK、NiMiC、八馬汽船、旭海運、GAZOCEANなど	6,185	4,437	10,622

NYKグループ管理船に配乗される船員は、各国にあるマンニング代理店（基本的に各国1社）が採用活動を行います。当社は、マンニングポリシーを定めるとともに、すべてのマンニング代理店に対して「Instruction to Manning Agent」を通じて遵守すべき事項を指示し、これに沿った倫理的な人材採用をお願いしています。また、船舶管理会社とのコミュニケーションを通じて、起用するマンニング代理店についてのタイムリーな情報把握に努めるとともに、これを起用する船舶管理会社を定期的に監査しています。さらにマンニング会社である

NYKSMでは毎年、MLCに基づいてマンニング代理店の監査を行っています。確認内容には、各国の監督官庁によるマンニング代理店に対する監査結果の確認、NYKSMのMLCに基づく要求事項が守られているかの記録類による確認が含まれます。マンニング代理店だけでなく、乗船前の健康診断を行っているクリニックにおいても監査を実施し、有効な健康証明書が存在を確認しています。当社の船舶管理会社の監査においては、これらのマンニング会社がマンニング代理店に対して実施した監査結果も確認しています。

● 労働安全衛生、プライバシーの権利、結社と団体交渉の自由

心身ともに健全な職場および生活環境の整備に努めています。

NYKグループ管理船に配乗される船員は、乗船前にマンニング代理店で乗船前ブリーフィングを受けます。乗船前ブリーフィングでは乗船契約書や労働協約、乗船する船の概要に加え、労働安全衛生や安全運航に関する船舶管理会社の最新のInstructionについて説明を受けます。また、D&Aポリシー^{※1}やコンプライアンス、ハラスメント、苦情報告手順などについても同じタイミングで船員に説明されます。説明された内容については本船上の船舶管理業務共通プラットフォーム「NiBiKi」で誰でもいつでも確認することができます。労働安全衛生については乗船前ブリーフィングだけでなく、危険体感訓練などの研修も受講します。また、船員の心身の健康増進を目的としたPOPEYESプロジェクト (Promotion of Physical and Mental Enrichment of Yusen Group Employees and Seafarers) では、運動促進

や食事の管理により理想的なBMI値を維持するといった身体的側面の他、メンタルヘルス・労働障害に効果のある東洋医学を取り入れた「3分間エクササイズ」を通じて、自身の感情や身体の状態に対する感覚を磨き、注意力、集中力、ストレス管理など精神面での自己コントロール力の強化も図っています。船員は24時間船上にいるものの、個室（基本的にトイレ・シャワールーム付）が与えられ、プライバシーに配慮した環境下で、無償でインターネットにアクセスすることができ、勤務時間外には自由に陸上の家族などとのコミュニケーションを楽しんでいます。労働組合に関しては、船ごと（船籍ごと）に労使交渉の窓口が異なるため、船員が組合を自由に選ぶことはできませんが、乗船中はすべての船員が組合（JSU^{※2}やAMOSUP^{※3}など）に加入しています。

乗船前ブリーフィングおよび研修に含まれる主な内容

乗船前ブリーフィング	乗船手続き、契約内容（特に契約期間、契約給与、War Risk Areaなどの扱い）、コンプライアンス、ハラスメント、D&Aポリシー、苦情に関する手続き、最近発生した乗船中の不祥事や事故についてのフィードバックなど
研修	SMS研修、リスクアセスメント研修、危険体感訓練研修、整備作業に関する研修など

※1 D&Aポリシー

Drug and Alcohol Policy。薬物およびアルコールに関する規定。麻薬類の持ち込み禁止と医薬品およびアルコール類に関するガイドラインが定められている。

※2 JSU

All Japan Seamen's Union (全日本海員組合)。国際(外航)や国内の海運・旅客船事業、水産や港湾の海事産業で働く船員と、それらの分野で働く船員以外の労働者で組織する産業別単一労働組合。2022年7月現在の組合員数は約8万人。

※3 AMOSUP

Associated Marine Officers' and Seamen's Union of the Philippines (フィリピン船舶職員部員組合)。ITF (International Transport Workers' Federation: 国際運輸労連) 加盟のフィリピンにおける最大の船員組合。2022年時点の組合員数は約10万人以上。

その他の船員向け教育プログラムについては、こちらをご覧ください。

参照: 「船員教育プログラム」

<https://www.nyk.com/esg/social/traning/#anc-09>

● 適正な労働時間

適正な乗船期間の実現に向けて、政府へ働きかけを行いました。

新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大により、世界各国が人の移動に制限を設けていることから、船員交代の問題が発生しました。これに関して、当社は社内横断的なタスクフォースを立ち上げました。また、問題解決に向け

て(一社)日本船主協会や業界団体などを通じて各国政府やIMO(国際海事機構)などにも働きかける他、船員出身国の政府によるチャーター機や特別便運航の働きかけも行いました。詳細は、以下をご覧ください。

参照:「私たちの使命、それは物流を止めないこと(2) | 日本郵船株式会社 (nyk.com)」

https://www.nyk.com/news/2021/covidinfo_20210625_01.html

● 救済へのアクセス

複数の窓口を設け、それぞれにおいて正当な対応に努めています。

船員は提起した後も船での勤務が続くため、問題が硬直化や深刻化する前にいち早く声を上げ、いち早く救済されることが非常に重要と考えられます。だからこそ船舶管理会社には、言い出しやすい環境・風土・文化の醸成と、正当性ある仕組みの構築の両方が求められます。なお、MLC Reg.5.1.5の中で、「船舶所有者は、船内苦情処理手続きを定め、船員から苦情の申し出を受けた場合にあっては、その苦情を処理しなければならない」「船舶所有者は、苦情の申し出を理由として、船員に対して不利益な取り扱いをしてはならない」ことが規定されています。

当社は、当社グループが管理する船舶に乗船する船員に対して、乗船前ブリーフィングの中で、彼らが船員として有する権利の内容や、それが侵害されたと感じたときに声を上げることのできる複数の社内外の苦情受付窓口をOnboard complaint procedureに定めていることを

説明しています。また、このOnboard complaint procedureには、船員が提起を理由とした不利益を被らないことを明記しています。

船内で声を上げる際には、ボースン(甲板長)やチーフオフィサー、チーフエンジニアの他、本人の希望があれば、船長を含め、相談しやすい人に相談を持ちかけることができます。また、希望があれば第三者を仲介人として指定し、船内での議論の場への同席を求めることも可能です。船内で声を上げづらい場合は、船舶管理会社の窓口(Assist Me)に声を上げることもできます。たとえば船舶管理会社に対して声を上げた場合は、状況に応じて寄港した際に陸上のスタッフが訪船したりもしています。船内だけでなく船舶管理会社にも声を上げづらい場合には、ITFや旗国などへ報告できるようになっています。このように、船員には、苦情を提起できる窓口が複数開かれ、知らされ、利用されています。

● 職場における差別(女性)

女性海技者(船員)を積極的に採用・育成します。

船業界は、長い間、男性優位の業界として認知されてきました。この背景として、船員という職務が長期間の航海を前提とすることにより、女性の仕事と偏って認知されてきた育児や介護などの実現を阻むこと、体力を要する、あるいは荒々しい仕事と考えられていること、「女性船員」への社会認知が十分に得られていないことなどが考えられます。

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て以来、2022年4月1日現在22名の女性海技者が海上で活躍しており、2021年度の船員における

女性比率は3.2%です。2017年4月に、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。また、女性船員にとって心理的・物理的に安全な職場および生活環境の整備(女性船員が住みやすい設備やアメニティの整備、女性船員の身体のサイズにあった個人保護具や作業服の提供など)や、メンタリングの提供、女性船員を対象としたワークショップやセミナーなどを通して人材育成を推進していきます。

日本郵船単体の海技者(船員)における女性比率

		2019年度	2020年度	2021年度
雇用形態別社員数<長期> (人)	男性	574	575	577
	女性	19 (3.2%)	19 (3.2%)	19 (3.2%)
新卒採用人数 (人)	男性	24	20	22
	女性	1 (4.0%)	2 (9.1%)	3 (12.0%)

参照: 「【海上職社員】 船員の多様化」

<https://www.nyk.com/esg/social/diversity/#anc-07>

参照: 「NYKレポート2022データ編」

https://www.nyk.com/esg/nyk/_icsFiles/afieldfile/2022/10/21/2022_nykreport_10_6.pdf

●エンゲージメント

エンゲージメントを通じて、船員定着率の維持に努めます。

当社は、休暇中(帰着してから次の乗船までの期間)の船員を対象に、各地で船員集会を開催しています。2022年には、フィリピン(5か所/年)、インド(4か所/年)、東欧(2か所/年)で開催しました。ここでは、最近のトピックス(COVID-19対応など)、最近の事故事例を基にしたワークショップ、SMSやマンニング関係の手順で新規のものや守られていない例が散見されるもの、質問が多い事

項など特に説明した方が良いものなどを共有しています。また、船員と当社のトップマネジメントとの直接対話の機会(タウンホールミーティング)ともなっております。フィリピンでは同時に、ご家族やお子さま向けのセミナーや催しも開催しています。

エンゲージメントの効果により当社は、業界平均より高い船員定着率を得ていると考えています。

過去5年間のNYKSMにおける全国籍の船員の定着率

2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
85.6%	92.2%	93.3%	92.8%	95.0%

●金融サービスへのアクセシビリティ

船員の金融サービスへのアクセシビリティを向上させています。

多くの外国人船員は、乗船ごとの契約となる雇用形態や半年以上に及ぶ乗船期間により、金融サービスへのアクセスの制限などのさまざまな金融課題があります。当社グループのMarCoPay Inc. (マルコペイ社) は現在、世界有数の船員供給国であるフィリピンの船員を主な対象として、モバイルアプリ上での電子通貨による給与支給や送金・為替機能、さらに優遇条件での各種融資や保険を紹介する船員向け金融プラットフォーム「MarCoPay」を展開しています。「MarCoPay」では、自社で競争力のある融資を提供するだけでなく、提携

する銀行からも住宅・自動車の融資や保険を優遇条件で提供しており、船員はその経済的ポテンシャルに見合う金融サービスを良い条件で受けることができるようになります。「MarCoPay」の利用は当社の船員に限ることなく、約50万人のフィリピン人船員、ひいては世界約150万人の船員の生活向上につながるという考えです。当社は、船員の資産形成を含めたキャリア/人生設計を支えることで、一人ひとりが経済面でも安心感をもって船員活動に従事できる環境を整え、次の世代にとって船員という職業がさらに魅力的なものとなるよう取り組んでいきます。

参照: 「MarCoPay Inc. Webサイト」

<https://www.marcopayinc.com>

参照: 「NYKレポート2021」 P.50-55

https://www.nyk.com/esg/nyk/_icsFiles/afieldfile/2021/01/01/2021_nykreport_all.pdf

■ 船舶解体業(解体作業員)

当社は、当社および当社グループ会社所有船を当社の定める解撤ヤードの選定基準を満たす解撤ヤードを用いて解撤しています。2022年には、インド・グジャラート州アランに所在する当社認証ヤードにて船舶2隻を解体しました。船舶解体は労働集約的な産業であり、多くの解撤ヤードが途上国に所在し、搭載されている危険物質からの労働者の安全保護や、労働安全衛生管理など、いくつかの人権課題が懸念されます。2022年4月、解撤ヤードで働く解体作業員の労働環境および人権を、当社グループがどのように把握・管理しているかを確認する目的で、第三者機関(CRT日本委員会)を通じて、当社認証ヤードの一つにおける解撤工程の監督およびモニタリングを行うNYK SHIPMANAGEMENT PTE LTD(NYK SM)の経営層および現場監督者の計6名に対してオンラインでインタビューを実施しました。

インタビューを通じて、NYK SMにおける、解体作業員に対して懸念される人権課題への取り組み状況を確認しました。その上で、今後、解体作業員に対して直接確認するべき事項を抽出しました。主なものは以下の通りです。

- [職場における差別] 解撤作業期間中に最大200名の労働者がインド全土から集まる中で、これらの労働者が、

文化・言語・出身地域・宗教などの違いに起因する差別的扱いを受けることがないか。

- [現代奴隷] 作業員が雇用契約の締結を強制されたり、第三者の仲介業者を介した採用において仲介手数料などを徴収されることがないか。
- [労働安全衛生] 労働者の業務に必要な個人用保護具(PPE)が、労働者の金銭負担なく、雇用者から労働者へ貸与あるいは供与されているか。

インタビュー実施後、NYK SMに対して結果の共有およびフィードバックを行いました。

今後は、解撤ヤードで働く作業員への直接インタビューなど、ライツホルダー*とのエンゲージメントを通じて、労働者の目線での実態把握を進める予定です。船舶解体作業は通年行われるものではなく、解撤作業実施期間は限られています。解撤スケジュールを考慮しながら、引き続き当社グループの船舶解体に関わる人権リスクを定期的に評価し、当社および当社グループ会社所有船が、人権に最大限配慮した方法で安全かつ適切に解体およびリサイクルされていることを確認していきます。

* ライツホルダー

権利(人権)の保有者という意味で、企業活動から影響を受ける可能性のあるグループやステークホルダー。

関連リンク: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>

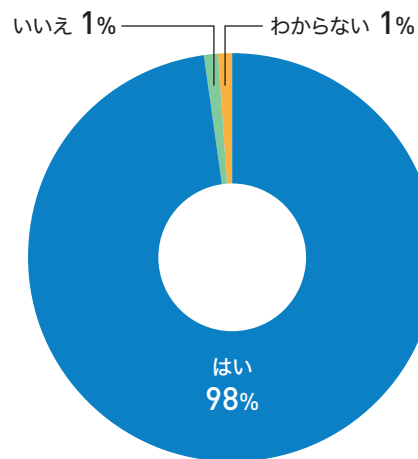
▶ 人権に関する教育啓発

■ 役員および従業員への教育啓発

当社グループは、人権尊重意識を浸透させ、当社グループの事業とサプライチェーンにおける人権リスクおよび当社グループの人権に関する原則や関連規則を伝える目的で、グループ会社を含むすべての役員および従業員を対象としたeラーニングや新入社員研修、海外赴任者、新任チーム長、海外現地法人新任社長向けの集合研修において人権研修を実施しています。当社グループは、人権研修(eラーニング)を毎年3カ国語(日本語、英語、中国語)で実施しています。当社グループ事業が人権に与える影響についての従業員の理解の深化を図るとともに、当社グループの人権尊重へのコミットメントを周知しています。2022年度は、NYKグループ従業員計7,541名(受講率96%)が受講しました。これによる、意識調査の結果は以下の通りです。

2022年度 人権に関する意識調査結果(対象7,541人)

NYKグループの人権に関する基本的な考え方を理解していますか



その他、当社では、毎年4月および10月に実施する新入社員研修の場で、人権尊重の重要性および日々の業務で意識すべき人権リスクについて説明しています。2022年度は、当社グループの新入社員（新卒採用者およびキャリア採用者）115名に対して、研修を実施しました。

さらに、海外赴任者、新任チーム長および海外現地法人

■ 役員向けトレーニング

人権の取り組みへのコミットメント、ビジネスと人権に対する理解の深化、取締役会のリーダーシップを目的として、役員向けに社内研修や外部講義の受講機会を提供しています。

2022年8月、CRT日本委員会事務局長を講師に迎え、社内外取締役、監査役および執行役員35名（社長を

参照：「役員向けトレーニング」

<https://www.nyk.com/profile/gvn/action/#anc-08>

■ 取引関係者およびグループ会社への教育啓発

当社グループは、サプライチェーン全体を通じて、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った人権尊重の取り組みを実践していくために、委託先や取引関係者に対して「取引先に対するCSRガイドライン」等の各種方針を共有し、その遵守を要請しています。

また、国内外のグループ会社を対象とした人事労務・

▶ 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/

新任社長向けの集合研修の場で、人権尊重に対する取り組みの実例を交えながらビジネスと人権に関する最新動向や国内外の人権課題について説明しています。

加えて、社内の人権尊重の啓発を目的に、毎年12月の人権週間には、社内掲示板を通して人権問題についての啓発を行っています。2022年度は、「ハラスメント」、「アンコンシャスバイアス」を主なテーマに啓発を行いました。

含む)を対象に「ビジネスと人権の理解」と題したオンライン研修を実施しました。本研修を通して、企業による人権対応の必要性および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権の取り組みを実施する重要性について、有識者の知見を得ました。

人材育成に関する定例調査「HRサーベイ」を毎年実施し、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遵守状況(原則1~6)などについて確認しています。2021年度は143社(全143社)を対象に実施(回答率100%)しました。(2022年度分は2023年4月に集計完了予定)

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・金融イニシアティブ)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。

■ 外部有識者とのダイアログの実施

当社は、2023年1月25日（水）に、Sustainable Shipping Initiative[※]の事務局長であるAndrew Stephens氏と、当社グループの人権デュー・ディリジェンスなどを含めた人権への取り組みについてオンラインダイアログを行いました。人権から脱炭素まで、海運セクター全体の持続可能性の課題に取り組んでいる外部ステークホルダーとして、Stephens氏から2022年度に実施した当社グループの取り組みについてコメントをいただくとともに、シップリサイクル条約の発効やシップリサイクル実施国の拡大可能性に関する業界の動きなどの今後の見通しについても、建設的なダイアログを行いました。

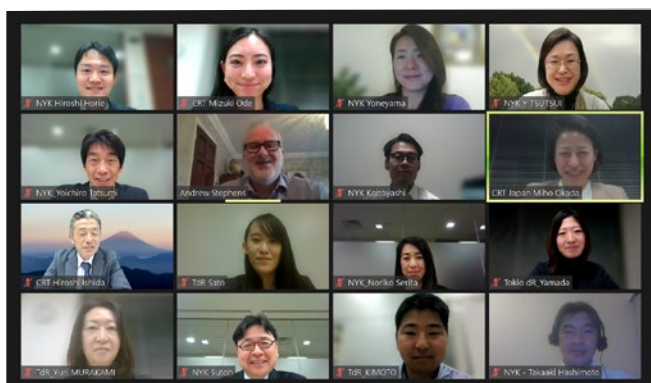
Stephens氏は、当社が国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って人権方針の策定、当社グループ事業における顕著な人権課題の特定や人権インパクトアセスメントを実施している点について、「正しいことが正しく行われるように先導する」ことが非常に重要であると指摘しました。また、人権デュー・ディリジェンスを行う上で、当事者が自由に参加できるような、ライツホルダーやその他のステークホルダーとの直接対話は「最も効果的で信頼できる方法である」として、今後の取り組みにおいてこの点を引き続き重視するよう呼びかけました。

さらに人権方針や取り組みについてWebサイト等で

公開し、透明性を確保することも重要であることが強調されました。中でも、シップリサイクルは、船主とは直接の契約関係にない間接サプライヤーにおいて実施されることから、その実現に対して当社の影響力が及びにくい場合があります。そのため、サプライヤーへの当社方針（解撤ポリシー）の適用およびその遵守のモニタリングを継続する以外にも、シップリサイクルにおける説明責任および透明性を確保することや、同業他社を含む複数の関係者ととともに早期に話し合いの場を設けてシップリサイクルに関する一定の基準を共有することもまた重要かつ効果的であると説明されました。また、当社の取り組みから得た教訓や成功事例をケーススタディとして共有し、業界の学びと発展につなげることが提案されました。

最後に、人権尊重の取り組みにおいては、当社の姿勢、方針、サプライヤーへの要求事項を明確に示し、「正しいことが正しく行われるように先導する」という確固たる意志で業界内に模範を示し続けることの重要性が強調されました。

今後も、こうした有識者およびステークホルダーからの助言や評価を受けながら、人権尊重の取り組みを推進していきます。



※ Sustainable Shipping Initiative

海運エコシステム全体のリーダーを集結させ、変化を促し、新たな問題に光を当て、持続可能な海運業界に向けて行動を推進するマルチステークホルダー組織。船主、傭船者、港湾、造船所、海産物、設備およびサービスプロバイダー、銀行、船舶金融および保険業者、船級協会、持続可能性に関するNPOが加盟している。2018年から2022年まで世界各国の船社、荷主、投資機関等が参加する情報開示プラットフォームであるShip Recycling Transparency Initiative (SRTI)の幹事役を務めていた。2021年5月11日、当社は邦船社として初めてSRTIに参加。

実施日：2023年1月25日（水）

形式：日本郵船本社より有識者とオンライン接続

有識者：Sustainable Shipping Initiative Andrew Stephens氏

日本郵船：

- 筒井 裕子 執行役員 ESG経営推進グループ担当
- 首藤 健一郎 執行役員 法務・フェアトレード推進グループ担当
- 辰巳 曜一郎 ESG経営推進グループ グループ長
- 芹田 典子 ESG経営推進グループESGコミュニケーションチーム チーム長
- 堀江 広志 ESG経営推進グループESGコミュニケーションチーム
- 米山 江里子 人事グループ
- その他、ESG経営推進グループ、法務・フェアトレード推進グループ、人事グループの人権プロジェクトメンバー

ファシリテーター：

CRT日本委員会

- 石田 寛（事務局長）
- 岡田 美穂

▶ 社外との協働

■ (公社)アムネスティ・インターナショナルとの協働活動

日本郵船歴史博物館で世界人権宣言パネル展を開催

日本郵船歴史博物館では、(公社)アムネスティ・インターナショナル日本との連携により、パネル展「見て分かる世界人権宣言」を2020年1月18日から2月16日まで開催しました。展示したパネルは、世界人権宣言全30条を谷川俊太郎氏の訳によるわかりやすい日本語と、世界中のイラストレーターや絵本作家が描いたイラストで解説したものです。また、期間中は難民の人たちが、どのような状況に直面し、どのように国を逃れ、避難後どの

ような生活をしているのかをVR(バーチャルリアリティ)を使って体験するイベントも開催されました。また、当社は人権週間に合わせ、2019年11月から12月にかけて来客スペースで世界人権宣言のパネルデジタルスライドショーを投影しました。当社従業員には、社内掲示板を通して当社の人権に関する取り組みを紹介するとともに、スライドショーの周知を行い、人権問題に対する啓発を行いました。



(公社)アムネスティ・インターナショナル日本主催の映画祭へ協賛

当社は2019年8月17日に(公社)アムネスティ・インターナショナル日本が主催する映画上映会「海は燃えている～イタリア最南端の小さな島」に協賛しました。本作品は難民問題を扱い、命がけで国を逃げる難民と、難民たちの玄関口である島の人たちの平和な日常を

対比し、間近にある難民の死と人々の日常とが切り離されている現実を突きつける作品となっています。わが国でも人権問題への関心が少しでも高まるきっかけになればと考え、映画祭へ協賛しました。

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)

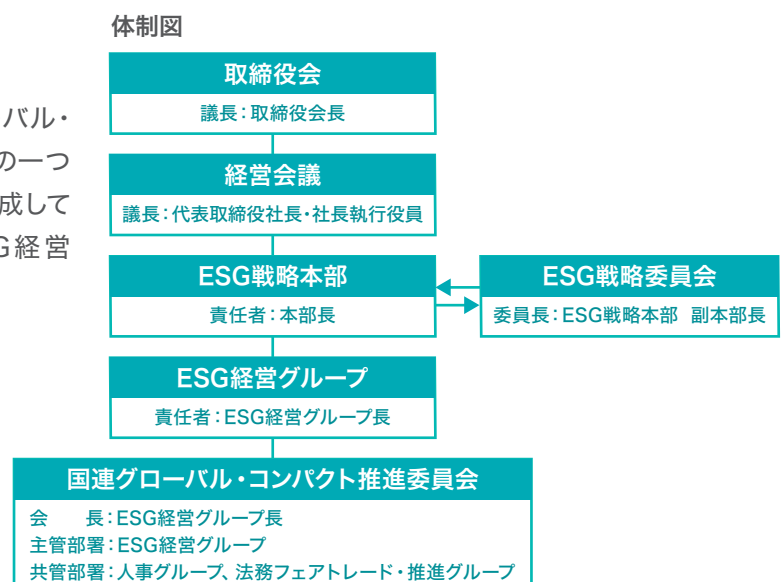
体制

▶責任と体制

■ 推進体制

当社グループとしては労働慣行含む、国連グローバル・コンパクト原則に関して、ESG戦略委員会の分科会の一つとして国連グローバル・コンパクト推進委員会を組成しております。そこで事前の討議を行った上でESG経営グループへ提案を行う体制を取っています。

参照：「人権推進体制図」(P.65)



▶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.120）

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

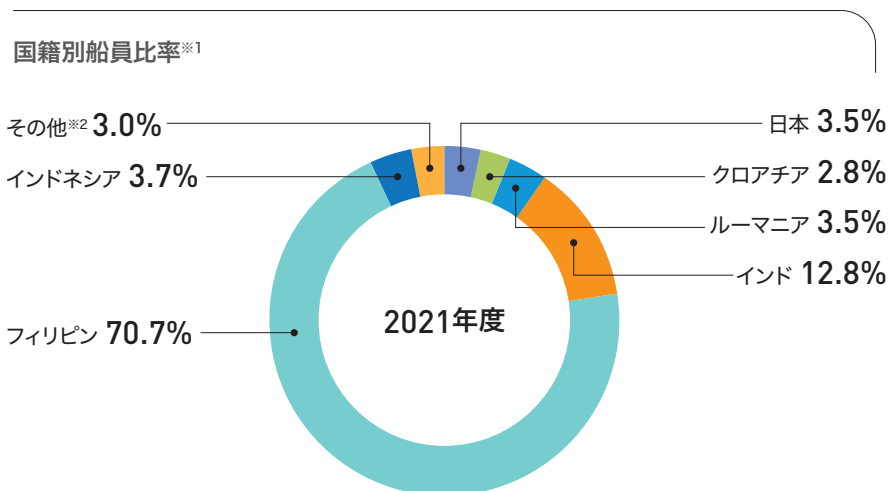
当社グループは130年を超える歴史の中で、常に優位性を求めて果敢に挑戦と創造を続けてきました。その情熱を今も受け継ぐ社風と、ジョブローテーションを通して複数の職場を経験し、共に働く仲間の輪が広がることで、当社グループの良きDNAが引き継がれています。

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1,250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、2022年には初めて機関長が誕生しました。

※ TDG社

Transnational Diversified Group (本社・フィリピン)

1976年に設立された船舶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

海運業を中心として海・陸・空におけるさまざまな輸送ネットワークをグローバルに事業展開する当社グループにおいて、多様な人材を確保・育成していく必要性は一段と高まっています。

従来、海上職社員に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ました。

自社養成コース採用者は、入社後2年間、教育および乗船訓練を受け、ライセンスを取得します。

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110名を超え、世界中の船上の現場で活躍しています。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

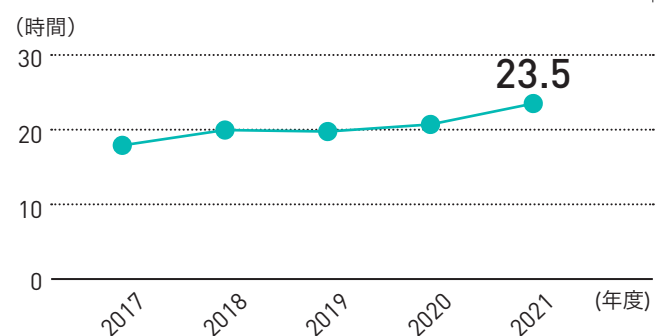
当社では、勤務時間の制約が制約とならず、誰もが活躍でき、また社員が健康で生き活きと働くことのできる職場環境の整備を目的とした「OLIVE (Outdate Long-standing work practice, and Increase Vitality of Employees) プロジェクト」を2015年7月にスタートし、働き方改革を進めています。働き方を見直して時間を効率よく使い、ワーク(仕事)とライフ(生活)双方の充実を求める「ワーク・ライフ・インテグレーション」を意識するとともに、イノベーションや新たな価値の創出、競争力の向上につながることを期待しています。施策として「フレックスタ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

1カ月当たりの法定外労働時間推移



※ 当社(単体)勤務者

■ 出生時育児休業制度

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認識しています。そのため、子どもの誕生直後から男女共に育児に携わる機会が持てるよう、

2022年4月より14日間を有給とする「出生時育児休業制度」を導入しました。休業中だけではなく、復職後も協力して家事・育児をする体制を整えることにより、お互いのキャリアを大切にしてほしいと考えています。

本制度を利用することで、限られた時間内に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いであり、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)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
合計	27	34	35	29	53
男性	15	14	23	22	37
女性	12	20	12	7	16

※ 退職者を除く延べ人数

※ 2021年度より厚生労働省の基準にて集計基準を変更。併せて2017年～2020年度の数値を修正しています

■ 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ます。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りました。

■ 郵船チャイルドケアの運営

郵船チャイルドケア丸の内保育室は、2002年4月に当時都心では珍しい企業内保育施設として開設されました。“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、利用者のマイカー通勤、法人契約を通じた他企業社員のお子さんの受け入れなど、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

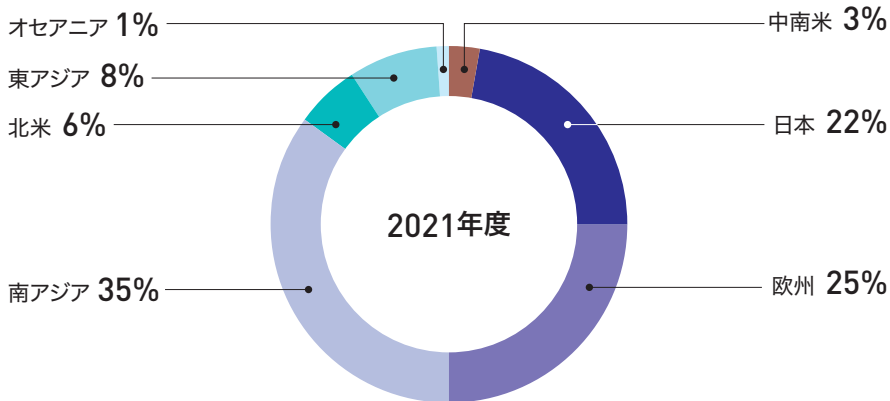
▶ ダイバーシティ&インクルージョン

■ 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&インクルージョン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

誰もが活躍できる環境づくり

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。

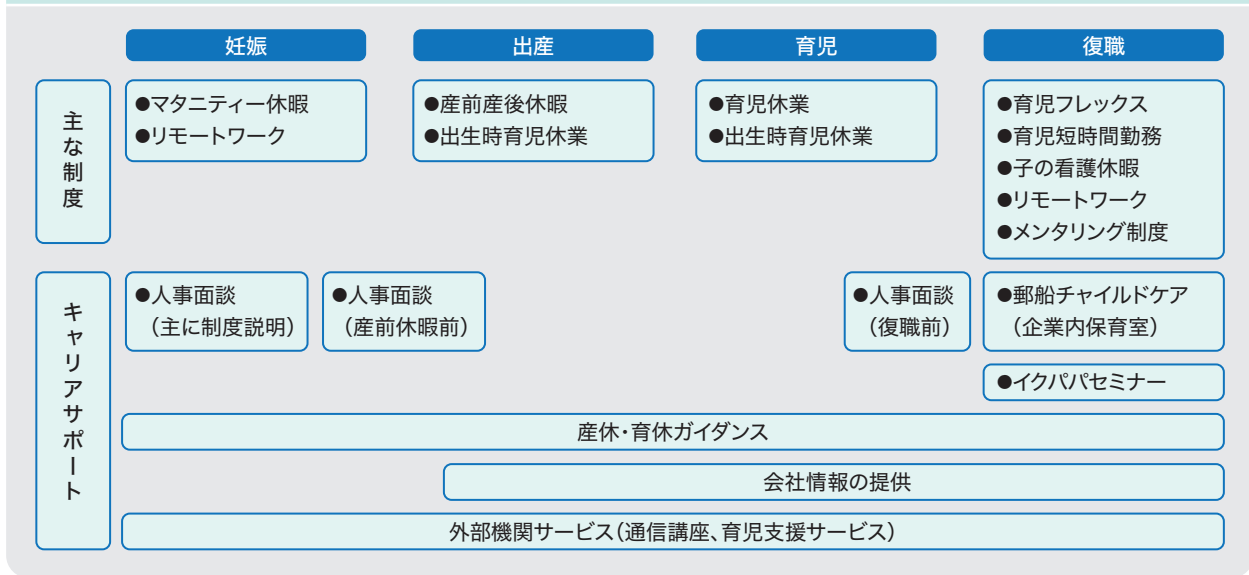
2001年に「総合職・一般職」といった職種区分を廃止、人事制度を一本化し、男女の区別なく活躍できる制度、環境づくりを進めてきました。

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。
出生時育児休業制度	子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能です。分割して2回取得することができ、土日祝日を含む14日を有給としています。
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2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)。
リモートワーク勤務制度	週4回を限度として利用できます。
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

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業取得者数	12名	20名	12名	7名	16名
育休明け復職率	100%	93.8% (退職者1名)	100%	100%	91% (退職者1名)
復職後の定着率	100%	100%	93.8% (退職者1名)	100%	100%

※ 2021年度より厚生労働省の基準にて集計基準を変更。併せて2017年~2020年度の数値を修正しています。

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

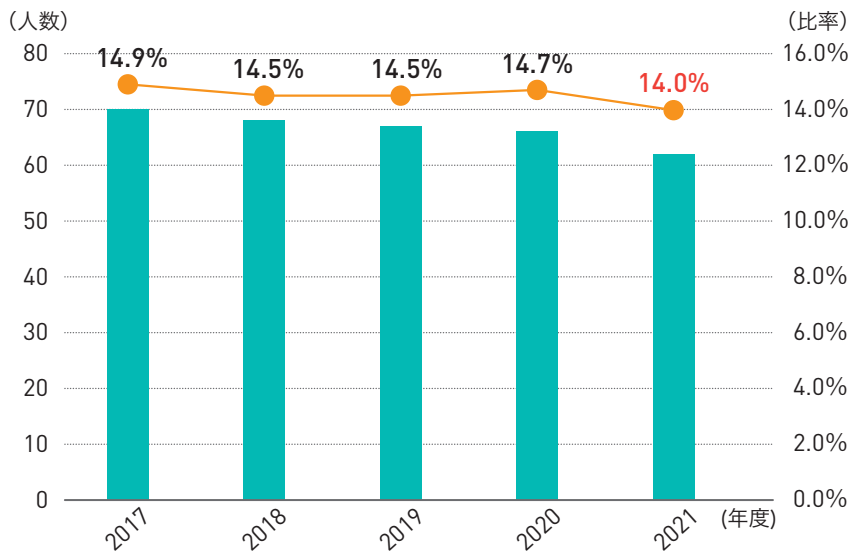
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者雇用率(単体)	2.4%	2.4%	2.2%	2.0%	1.9%

女性管理職比率

当社は、国内外での事業展開を主導できる人材を性別に関係なく育成、登用してきました。その結果女性管理職比率(単体)は2013年度以降10%を超えて推移しています。2030年女性管理職比率30%の目標設定をし、

多様性のある強い組織、健全なジェンダーバランスの実現に向けて、取り組みを着実に進めていきます。2021年3月31日時点では14.0%となりました。

女性管理職者数(陸上職)



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、2022年4月1日現在22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）を始めました。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、毎年調査内容の見直しも行い、2008年からは調査のオンライン化

■ グローバルエンゲージメントサーベイの実施

グループ社員一人ひとりのエンゲージメント向上を目指し、2022年度からエンゲージメントサーベイをグローバル

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。

を進め、業務効率化とデータの有効活用を図りました。近年では2007年から実施している、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遵守状況についての確認に加え、人権に関する研修啓発の実施の有無や、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についても確認しています。

に実施します。その分析結果を活用し、組織改善や人事施策につなげていきます。

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)	2019年度	2020年度	2021年度
社員数合計(人)(a)		34,857	35,057	35,165
地域別社員数(人)				
	日本	7,753	7,932	7,837
	欧州	7,412	7,957	8,640
	南アジア	12,934	12,650	12,446
	北米	1,987	1,964	2,075
	東アジア	3,303	3,207	2,888
	オセアニア	311	205	185
	中南米	1,157	1,142	1,094
地域別役員 登用人数(人) ^{※1}				
	日本	230	176	174
	女性	4	6	6
	欧州	68	84	86
	女性	5	18	15
	南アジア	83	119	100
	女性	14	5	18
	北米	24	23	23
	女性	2	2	4
	東アジア	25	21	28
	女性	4	0	1
	オセアニア	5	6	5
	女性	0	0	0
	中南米	12	5	12
	女性	3	1	3

※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	2019年度	2020年度	2021年度	
外国人船員数(人) ^{※1}	18,431	17,755	17,033	
	合計(b)	9,911	9,255	8,873
	管理支配船	8,520	8,500	8,160
	単純用船			
女性社員比率(%)	37.0	37.0	37.0	
女性管理職比率(%) ^{※2}	25.0	25.0	25.9	

※1 2021年度より集計基準を変更。併せて2019年度~2020年度の数値を修正しています

※2 マネージャー以上

日本郵船単体

社員の状況	2019年度	2020年度	2021年度	
社員数合計(人)	1,774	1,788	1,800	
男女別社員数(人)				
	男性	1,450	1,465	1,479
	女性	324	323	321
雇用形態別社員数(長期)(人)				
	陸上職(海技者以外)	767	759	766
	女性	265	258	246
	海技者	574	575	577
	女性	19	19	19
雇用形態別社員数(有期)(人)				
	陸上職	93	120	127
	女性	32	38	51
	海上職	12	8	6
	女性	0	0	0
雇用形態別社員数(無期) ^{※1} (人)				
	陸上職	4	3	3
	女性	8	8	5
	海上職	0	0	0
	女性	0	0	0
職種別社員数(人)(長期+有期) ^{※2}				
	陸上職(海技者以外)	1,169	1,186	1,198
	海技者	605	602	602
平均年齢(歳) ^{※3}				
	陸上職(海技者以外)	41.5	41.3	41.2
	海技者	38.4	38.6	38.8
年齢層別社員数(人) ^{※3}				
	陸上職(海技者以外)			
	30歳未満	217	207	195
	30歳以上50歳未満	496	495	509
	50歳以上	319	315	308
	海技者			
	30歳未満	140	139	139
	30歳以上50歳未満	354	347	335
	50歳以上	99	108	122
新規雇用人数(人) ^{※4}	合計	61	54	66
新卒採用人数(人)	合計	57	53	54
	陸上職(海技者以外)	25	24	19
	女性	7	7	10
	海技者	24	20	22
	女性	1	2	3
キャリア採用人数(人)	合計	4	1	12
	男性	4	1	11
	女性	0	0	1
キャリア採用比率(%)		7.0	2.0	18.0
入社3年以内での離職率(%) ^{※5}	陸上職(海技者以外)	1.0	0.0	0.9
	海技者	7.8	5.6	1.4
自己都合離職率(%) ^{※6}		1.5	1.0	1.6
全体の離職率(%) ^{※7}		3.8	4.2	3.9

※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)

		2019年度	2020年度	2021年度
地域別役員	日本	89.9	91.5	91.1
男女比率(%) ^{※1}	女性	10.1	8.5	8.9
	欧州	72.8	73.6	71.0
	女性	27.2	26.4	29.0
	南アジア	66.2	60.6	59.5
	女性	33.8	39.4	40.5
	北米	64.6	66.3	66.4
	女性	35.4	33.7	33.6
	東アジア	63.0	62.9	65.1
	女性	37.0	37.1	34.9
	オセアニア	93.0	86.0	86.7
	女性	7.0	14.0	13.3
	中南米	72.7	69.2	72.5
	女性	27.3	30.8	27.5
男女別社員数(人)	男性	22,265	22,436	22,438
	女性	12,592	12,621	12,727
職種別社員数(人)	陸上職 ^{※2}	33,976	34,185	34,224
	海上職 ^{※3}	881	872	941
新規雇用人数(人)	合計	5,170	3,889	6,260
	男性	3,305	2,452	3,679
	女性	1,865	1,437	2,581
自己都合離職率(%) (連結)		10.4	12.2	14.8

※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在籍者を含む)

グループ社員数(外国人船員含む)

	2019年度	2020年度	2021年度
合計(人)(a+b)	53,288	52,812	52,198

社員の多様性

		2019年度	2020年度	2021年度
女性社員比率(%) ^{※1}	陸上職(海技者以外)	25.7	25.4	24.3
	海技者	3.2	3.2	3.2
女性管理職比率(%) ^{※1(a)}	陸上職(海技者以外)	14.5	14.7	14.0
	海技者	0.2	0.2	0.2
女性社員(長期)総数に対する女性管理職比率(%) ^{※1(b)}		23.6	24.2	23.8
障がい者雇用率(%)		2.2	2.0	1.9
労働組合加入率(%) ^{※2}	陸上職(海技者含む)	84.6	85.1	83.9
	海上職(船長除く)	100.0	100.0	100.0

※1 2021年度より集計基準を変更。併せて2019年度～2020年度の数値を修正しています

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)

※2 日本人社員(海上職)は船長を除いて全日本海員組合に加入しています。

同組合は、日本の海事関連産業で働く人たちが結成される日本で唯一の産業別労働組合

支援体制

		2019年度	2020年度	2021年度
有給休暇平均取得日数(日) ^{※1}		17.2	15.4	17.4
有給休暇平均取得率(%)		62.9	56.3	61.3
産前産後休暇取得者数(人) ^{※2}		14	8	20
産前産後休暇取得者率(%)		100	100	100
育児休業制度利用者数(人) ^{※2 ※4}	合計	35	29	53
	男性	23	22	37
	女性	12	7	16
育児休業制度利用者率(%)	合計	51.5	43.9	68.8
	男性	41.1	37.3	60.7
	女性	100	100	100
育児休業制度利用後の復職率(%) ^{※4}		100.0	100.0	91.0(退職者1名)
育児休業制度利用後の定着率(%) ^{※4}		93.8(退職者1名)	100.0	100.0
育児短時間勤務制度利用者数(人) ^{※2}	合計	25	21	8
	男性	1	1	0
	女性	24	20	8
ワーキングマザー(人) ^{※3}		61	71	87
介護休業制度利用者数(人) ^{※2}	合計	0	0	1
	男性	0	0	1
	女性	0	0	0
介護休業制度利用後の復職率(%)		該当なし	該当なし	100.0
介護休業制度利用後の定着率(%)		該当なし	該当なし	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

※4 2021年度より厚生労働省の基準に集計基準を変更。併せて2019年度～2020年度の数値を修正しています

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



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、2021年度は延べ2,228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延べ44,696名が参加し、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。

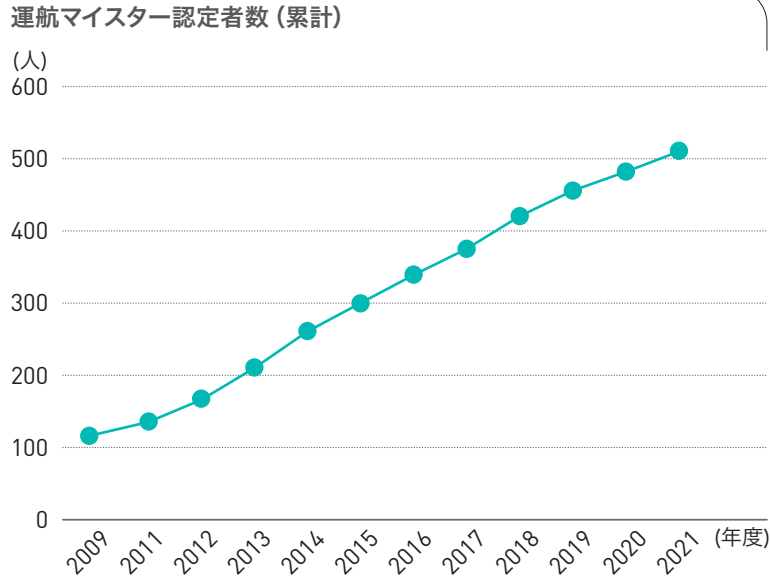
加えて、今後ますます加速する経営環境の変化に対応し、ビジネスチャンスをつかむために、基礎的なプログラミング言語を用いた統計分析、機械学習などの体験学習も行います。

実績	
受講者数	延べ61名 (2019年度下期～2022年度上期)
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、プラチナ15人、ゴールド177人、シルバー318人の計510名となりました（2022年3月末現在）。



■ 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。また、休暇中の船員がオンラインで研修を受講できる“HELMS^{※3}”を運用し、渡航制限下でも船員教育を継続できる体制を構築しています。

※1 OJT

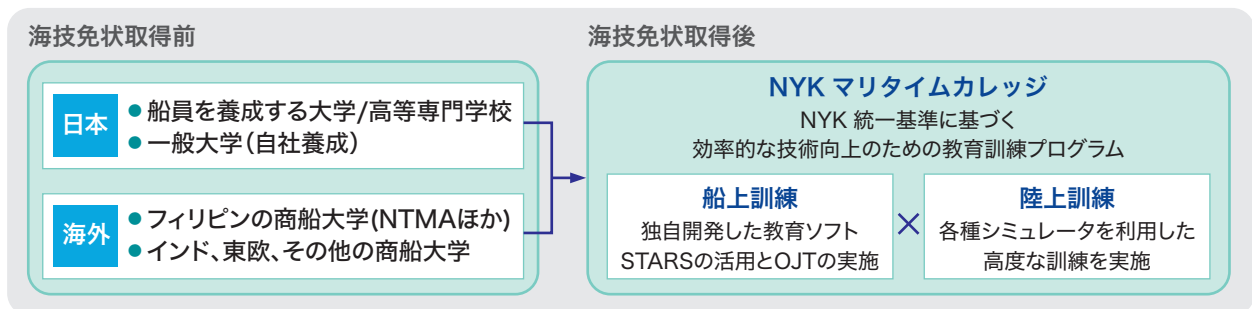
On the Job Training

※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。

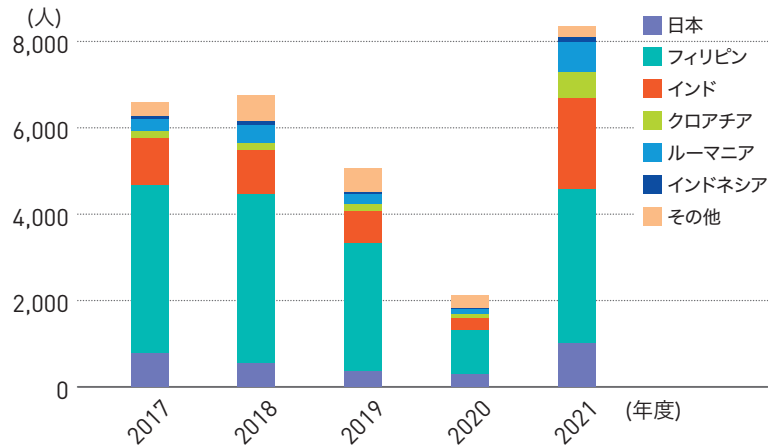
※3 HELMS

Handy E-Learning Management System



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)



※ 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、直属上司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

		2019年度	2020年度	2021年度
平均研修参加時間(時間)	全平均	67.4	43.0	61.5
	陸上職 ^{*1} (海技者を含む)	30.3	17.2	16.9
	海上職	210.7	142.1	230.5
平均教育・研修費用(円)	全平均	255,107	177,610	228,750
	陸上職 ^{*2} (海技者を含む)	140,304	85,021	113,006
	海上職	697,821	533,995	667,968

※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	2022年度の目標	2022年度12月末の達成・進捗状況
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152隻/6社 改善提案844件 ①-2 DEVIL Hunting(Near-miss 3000活動)の促進→対象29社、報告59,920件 ①-3 各種安全推進会議・安全セミナーの開催 →Global SEMC ^{*1} Meeting(11月)(対面・リモート)ハイブリッド開催、Fleet安全推進会議(7月、 2回(午前:日本語・午後:英語))リモート開催、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30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) →241隻/401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 →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 →本組織とその取組に関し、一般財団法人 日本海事協会からInnovation Endorsementのプロバ イダー認証において、最高評価となるクラスSを取得 →SIMS3搭載開始(毎1分の高粒度データ採取、更なるリアルタイム性の向上) →Data Quality Management Systemの運用開始(SIMSデータの品質の監視) ②遅延時間ミニマイズ活動の継続→(全体)15.6時間/隻(うち機関事故)7.4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→メディア対応訓練(2023年1月実施予定)、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	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)
ターミナルの 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(各社社内での内部監査を実施しているため、ターミナル個別での実施はしていない。)関係各社ごとの 内部監査を実施中。 ②安全パトロールの相互参加を定期的の実施中。ONE社との合同安全パトロールも実施している。
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。
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定期的な防災訓練、BCP訓練の実施。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	①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醸成 ②労働時間の削減、ワークライフバラ ンスの推進、ワークスタイル変革や ITの活用等による環境の整備、効 率性・生産性の向上 ③社員の健康増進	①イクバセセミナー、産休前・復職前面談、復職後面談に加え、メンター制度を実施し、働き方や時間的 制約があっても高い意識でキャリア形成できるよう支援を行った ②引き続き全社員を対象に在宅勤務を実施しており、フレックス勤務制度の利用促進など働き方を見直し、 労働生産性向上に対する社員の意識付けを行った ③健康経営優良法人(大規模法人部門)に6年連続で認定 チャリティRUN+WALK+αを開催、健診受診の徹底(本社健診受診/予約率99.3%)

体制

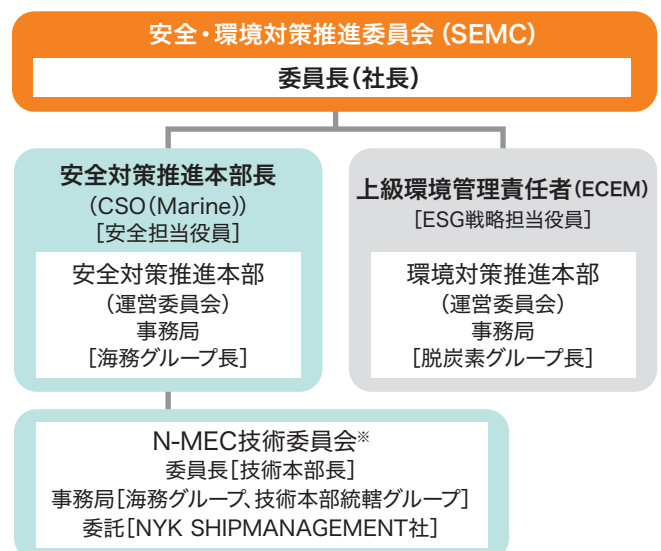
▶責任と体制

■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

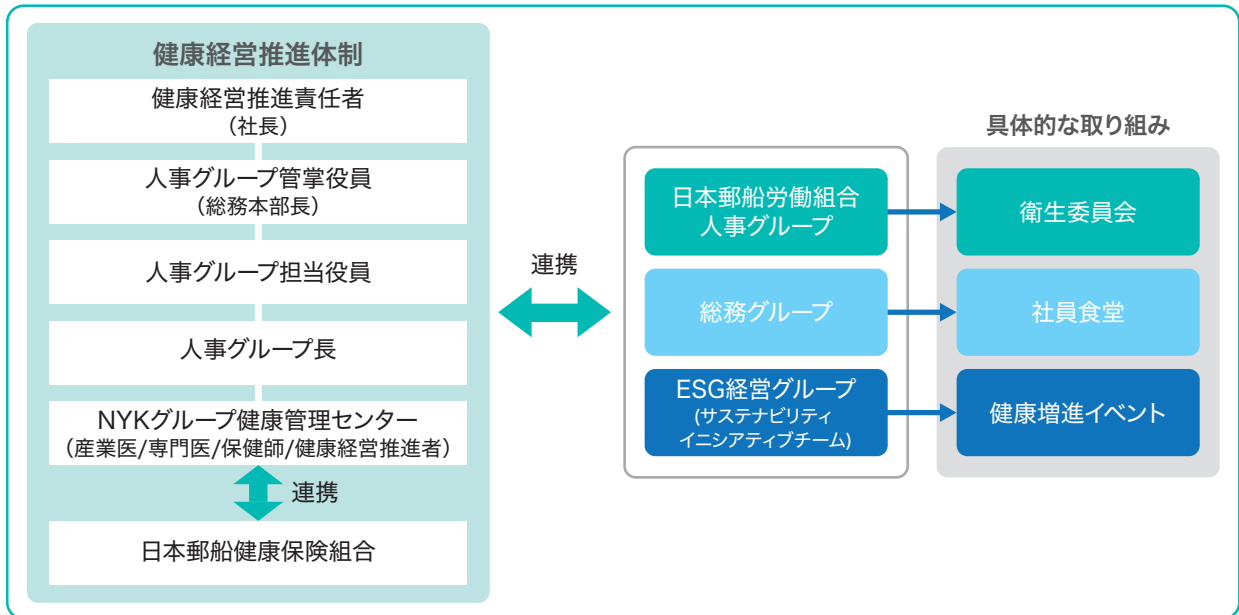


■ 健康経営

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。

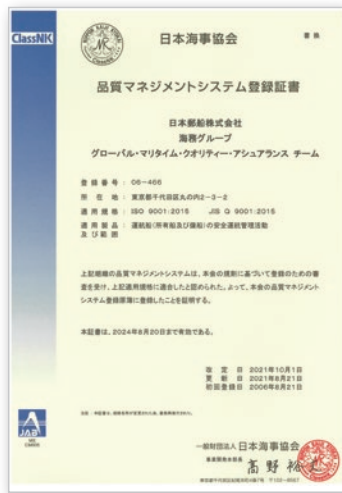


※グローバル・マリタイム・クオリティ・アシュアランスチーム
本店の海務グループ グローバル・マリタイム・クオリティ・アシュアランスチーム

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。運航船舶約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。2023年2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。

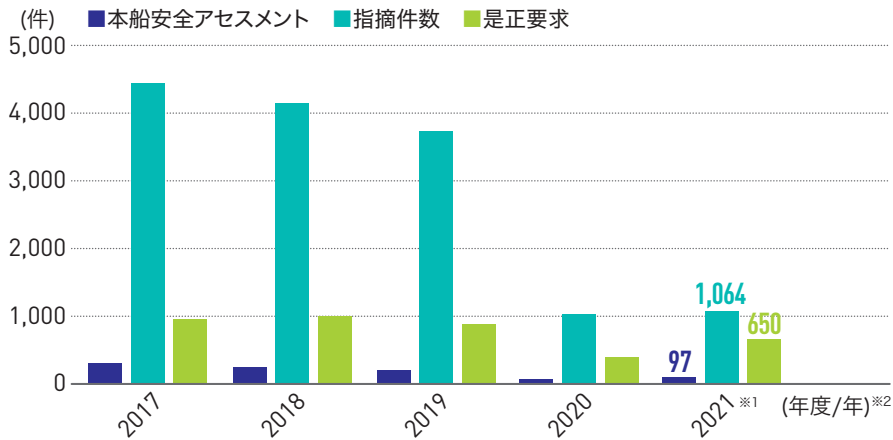
- NYK LNGシップマネジメント (株)
- NYKバルク・プロジェクト (株)
- NYK AUTO LOGISTICS (KAZAKHSTAN) LLP
- PT.PUNINAR YUSEN LOGISTICS INDONESIA
- YUSEN INCI LOJISTIK VE TICARET A.S.
- YUSEN LOGISTICS (AUSTRALIA) PTY.LTD.
- YUSEN LOGISTICS (CZECH) S.R.O.
- YUSEN LOGISTICS (POLSKA) SP.ZO.O.
- YUSEN LOGISTICS (UK) LTD.
- YUSEN LOGISTICS (THAILAND) CO., LTD.
- UPYI LOGISTICS SOLUTIONS 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
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.100)



取り組み

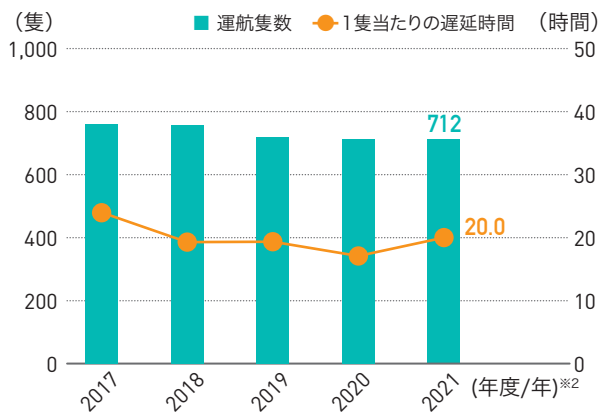
▶ 労働安全の取り組み

■ 海での取り組み

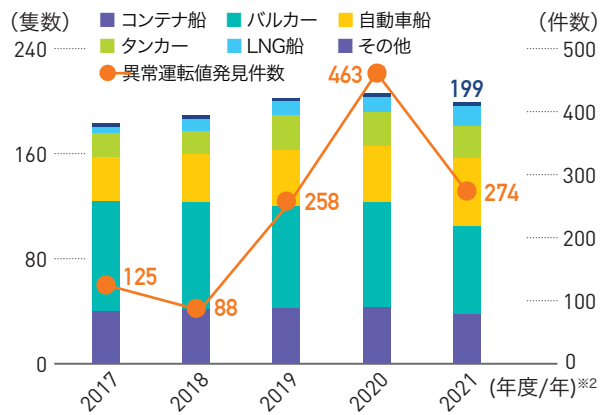
遅延時間の計測

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^{※1})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)



SIMS搭載隻数および船舶の異常運転値発見件数



※1 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

※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)

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。

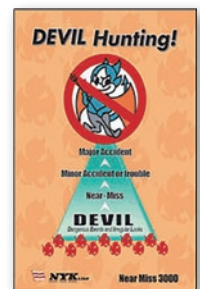
※ SIMS (Ship Information Management System: 船舶パフォーマンスマネジメントシステム)

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。

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。

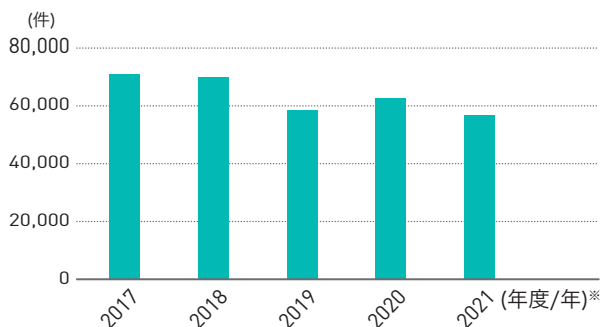
この活動は乗組員の安全意識を啓発し、衝突事故の予防、機器の故障予防、作業中の事故防止など、日常業務の中で常に安全意識を持って行動することで、より安全で作業しやすい職場環境を目指しています。



※ 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。

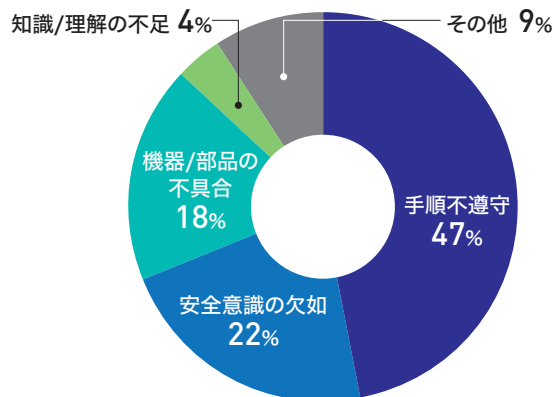
Triple “C” Task Forceの結成と「ネプチューン宣言」への署名
コロナ渦における世界的な移動規制により、船員は期間を延長し乗船勤務をせざるを得ない状況になりました。これらの船員交代問題を解決するため、社内の各組織を有機的に連携させることを目的にCOVID-19 Crew Change Task Force (Triple “C” TF)を2020年9月に設立し、世界各地での乗下船の可能性調査、移動手段、隔離体制のセットアップなどに加え、官公庁、他業界、社外関係者と

■ 陸での取り組み

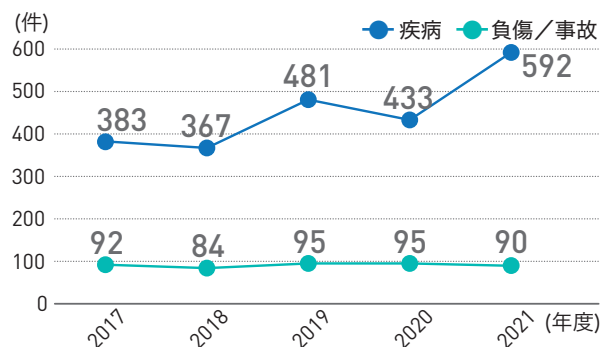
社内診療所

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

2021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。



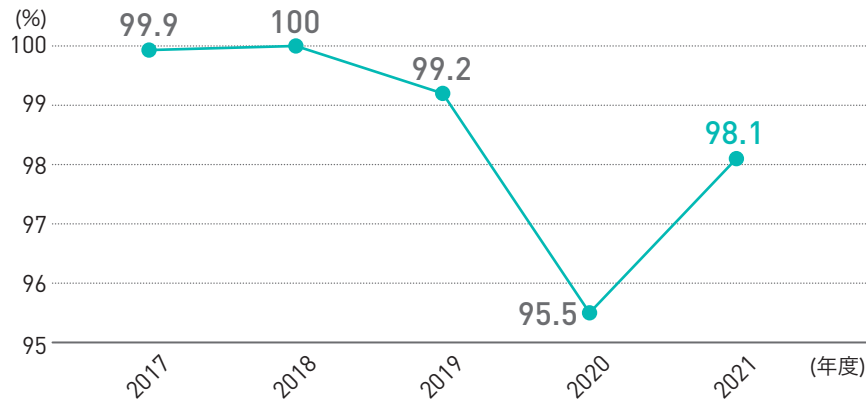
います。健康診断や健康指導のほか、感染症予防のため予防接種なども実施しています。

健診受診率

当社は、社員の健康維持・増進の一環として、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

産業医、衛生管理者、社内関係者(人事グループ)、社員代表として日本郵船労働組合の書記長・副書記長が出席し、月に一度社員の労務状況(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。健康と安全が重要課題であるとの共通認識のもと、労働組合と人事グループが協力し、時間外労働の削減、休暇取得の推進などさまざまな取り組みをしています。

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)は、2022年10月19日付で国際航空運送協会(IATA)が運営する国際的な運航安全監査プログラム、IOSAの認証を更新しました。有効期限は2023年10月19日までです。

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*。IOSA認証を維

持するということは、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。



* 2022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審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。2022年9月の訓練時には、国土交通省海事局、第五管区海上保安本部、神戸海上保安部、一般社団法人

日本船主協会、一般財団法人海上災害防止センター、共栄タンカー(株)にもご協力いただき、実践的な訓練を行いました。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/2022/20220928_02.html

関連データ

日本郵船グループ連結 労働安全衛生

	2019年度	2020年度	2021年度
LTI率	1.55	2.22	2.00
死亡者数(人)	1	1	1
死亡率(%) [※]	0.00	0.00	0.00

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
 ※ 2021年度より集計基準を変更。併せて2019年度~2020年度の数値を修正しています。

日本郵船単体 労働安全衛生(有期雇用含む)

		2019年度	2020年度	2021年度
労働災害 ^{※1} 件数(件)	合計	1	2	2
	陸上職(海技者含む)	0	0	0
	海上職	1	2	2
LTI率 ^{※2}		0.44	0.00	0.41
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	89	0	71
	陸上職(海技者含む)	0	0	0
	海上職	89	0	71

※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)

2022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
699	488 (70%)	10,930	15.6	7.4	921 (1.32件/隻)	308 (0.44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

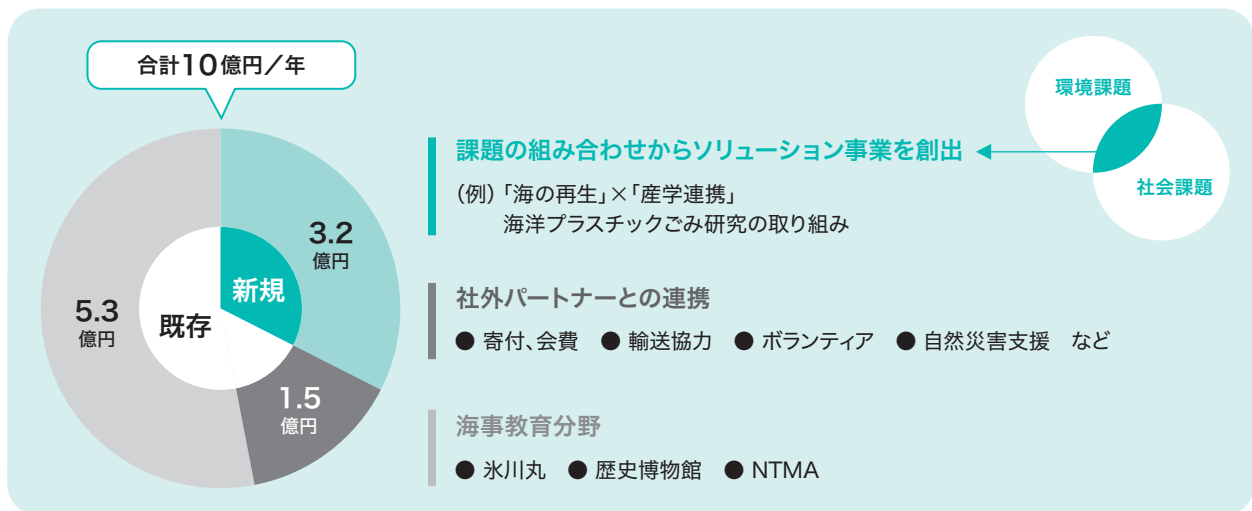
コミュニティ

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. 持続可能な未来社会の実現

NYKグループの持つ様々な経営資源を広く社会に対して活用し、より良い未来の実現に寄与する活動を行う。主な対象は、環境保全、途上国支援、共生社会の実現、次世代人材の育成とする。

2. グループ社員の社会課題解決に対する意識の向上

グループ社員がNYKSI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、NYKグループ・バリュー「誠意」「創意」「熱意」ある企業風土の継承と社会課題解決に対する意識向上を目指す。

3. 社会との結びつきによるエンゲージメント向上

NYKSIの活動によって得られる様々なステークホルダーとの結びつきにより、当社グループが社会から継続的に必要とされるためのあるべき姿に気づきを得て、夢と誇りを持って働けるNYKグループを目指す。



「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。

NYKグループ サステナビリティ イニシアティブ ポータルサイト

イントラネット上に「NYKグループ サステナビリティ イニシアティブ」を開設しました。社内で実施している社外パートナーとの連携活動や、当社グループ社員が発案し実施へとつながった社会課題解決への挑戦とともに

新たな事業化の芽の創出につながる案件の紹介、そのほか社内イベント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。

NYKSIパートナーズ

2015年に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。2022年より、社会課題解決への意識向上、地域との共生、そして企業価値向上につながる活動を実施するNYKSIの活動をさまざまな形で

共に盛り上げていくパートナー体制を新たに組織しました。実績：チャリティRUN+WALK+α、ボッチャ体験会、ゴールボール体験会に参加、パラスポーツ運動会に参加、ブラインドサッカー体験型ワークショップ

▶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11年の自転車輸送実績(台)

2021年度	450	2017年度	800	2013年度	2,250
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		
輸送台数 合計	(2000年度～2021年度)				40,154

過去11年のランドセル輸送実績(個)

2021年度	10,308	2017年度	12,965	2013年度	19,068
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		
輸送量 合計	(2004年度～2021年度)				248,188

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11年の絵本輸送実績(冊)

2021年度	15,179	2017年度	17,547	2013年度	14,706
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		
合計	(2004年度～2021年度)				303,632

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。2021年度は約6.7万杯のフェアトレード認証コーヒー紅茶飲料が販売されました。

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。2021年度は月平均266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。

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

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。

スワンベーカリー販売会

スワンベーカリーとは、「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へ売上金を寄付しています。

日本郵船グループJPF物資協同輸送プロジェクト

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物資協同輸送プロジェクト」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：① 関連リンク「フィリピン商船大学NTMA開校10周年」

<https://www.nyk.com/esg/pdf/ntma.pdf>

② 関連リンク「郵船みらいプロジェクト」

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

③ ニュースリリース「中国の上海海事大学、大連海事大学の学生に奨学金を授与」

https://www.nyk.com/news/2022/20221212_03.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)
2021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

2022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)
2022年11月	インドネシア・ジャワ島西部地震	インドネシア赤十字			3,000,000

2023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)
2023年3月	トルコ・シリア地震	トルコ赤新月社			10,000,000

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

ニュースリリース「トンガ沖 海底火山噴火による被災地への復興支援を決定」

https://www.nyk.com/news/2022/20220315_01.html

Governance

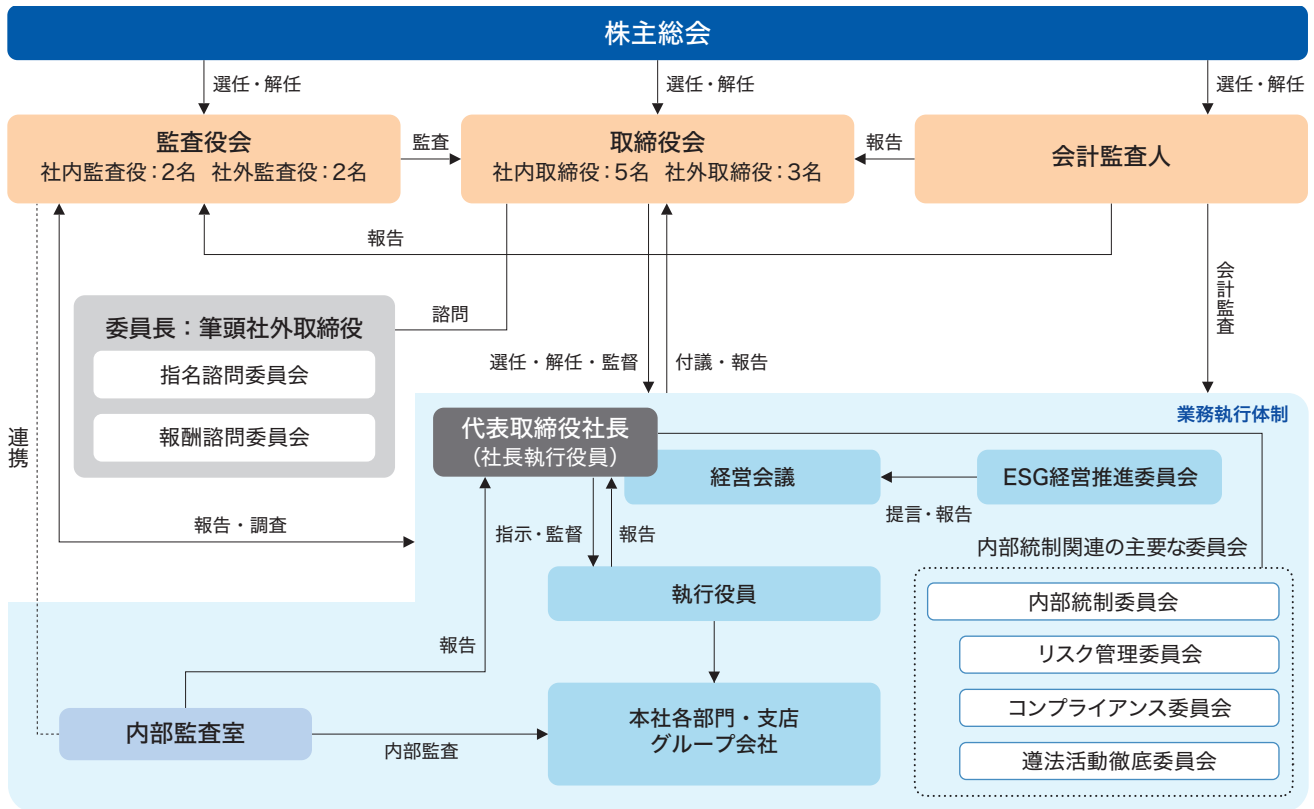
ガバナンス

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 (2022年6月22日時点)



2022年度からの取り組み

- 業績連動型金銭報酬制度の導入
- 役員報酬の決定に関する方針を報酬制度の改定に伴い変更
- 業績連動型株式報酬制度の一部改訂

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業務執行の監督の一層の充実を図り、実効性の高いガバナンス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議論を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名は当社の独立性基準に則った社外取締役としています。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[※]において重要なテーマに関する議論を行うことで実効性を確保しています。

当社は、取締役会決議事項を除く業務執行を取締役兼務と国内外グループ会社の役員を含む29名（2022年6月末現在）の執行役員に委譲し、取締役会の決議と監督の下に業務を執行しています。また、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、取締役会付議事項を含む重要な業務執行に関して審議を尽くしています。

.....
 ※ 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

	年齢(歳)	取締役在任期間(年)	専門性と経験													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験※	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	66	14		●	●	●	●	●	●				Germany	●	●			●	●	18/18回
長澤 仁志 代表取締役社長・ 社長執行委員	64	11		●	●	●	●	●					UK	●	●			●		18/18回
原田 浩起 代表取締役・ 専務執行役員	61	3		●	●	●		●					UK/Belgium	●					●	18/18回
曾我 貴也 取締役・ 専務執行役員	62	0		●	●	●	●	●	●				Singapore/UK Thailand	●						—
日暮 豊 取締役・ 専務執行役員	59	2		●	●	●							UK		●	●		●		18/18回
片山 善博 独立社外取締役 筆頭社外取締役	70	6	●	●		●					●							●	●	18/18回
国谷 裕子 独立社外取締役	65	5	●	●		●	●						US		●			●		18/18回
田邊 栄一 独立社外取締役	68	3		●	●	●		●	●		●		UK		●					18/18回

※ 当社以外での海外勤務経験も含む

▶取締役会の実効性評価

当社は2015年度より、取締役会の実効性のさらなる向上を目的として、全役員を対象に実効性に係る自己評価アンケートを継続して実施しています。

2021年度実施要領

2021年度は、第三者アドバイザーの意見も考慮した上で、

1. 取締役会の構成と運営
2. 経営戦略と事業戦略
3. 企業倫理とリスク管理
4. 業績モニタリングと経営陣の評価・報酬

の4つの大項目に関する15問のアンケートを実施しました。

取締役会は適切に機能し、実効性が確保されているとの結果を得ました。

2020年度に認識した課題とその取り組み

「運営と議論の質の向上」については、以下の対応を行い、これまで以上に充実した議論につなげることができましたが、今後もさらなる改善を図っていきます。

1. 取締役および監査役が意見交換を行う場である役員懇談会を有効活用し、重要なテーマを選定し自由闊達な議論を行いました。
2. 事前説明の適切な実施により取締役会での説明を簡略化し、審議や議論の時間確保に努めました。
3. 一方、「資料の質にはいまだ改善の余地あり」との指摘もあり、継続課題として認識の上、さらなる向上に努めていきます。

「モニタリング機能の強化」と「多様性・人材戦略等」については、一定の成果が見られましたが、継続的な課題として認識しています。

1. 財務指標や各事業部門の運営状況について適時適切な報告を行いました。引き続きモニタリング機能の強化に努めていきます。
2. 多様性の向上も含めた人材戦略に関しては、より一層深い議論を継続していきます。

指名・報酬諮問委員会

コーポレートガバナンスのさらなる充実と取締役会の透明性確保のため、当社は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および報酬諮問委員会を設置しています。取締役会の諮問に基づき、取締役の選解任および報酬に関わる重要な事項を

協議し、その協議または提言の内容に基づき、取締役会に報告または付議します。また、各諮問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、十分な意見交換を行うなど、諮問委員会の機能向上に努めています。

両委員会の構成 (2021年度)

	氏名	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
取締役会長	内藤 忠顕	4/4回	4/4回
代表取締役社長(社長執行役員)	長澤 仁志	4/4回	4/4回
取締役(筆頭社外/独立役員)	片山 善博 (委員長)	4/4回	4/4回
取締役(社外/独立役員)	国谷 裕子	4/4回	4/4回
取締役(社外/独立役員)	田邊 栄一	4/4回	4/4回

監査の体制

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相当程度の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ESG戦略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。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。また、内部監査部門および会計監査人と定期的に会合を開き、必要に応じて臨時の会合を設けるなど、緊密に連携を維持しています。2021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。

構成人数と監査役会出席回数 (2021年度)

	氏名	出席回数/開催回数		氏名	出席回数/開催回数
社内	宮本 教子	18/18回	社外	中曾 宏	18/18回
	高橋 栄一	11/11回		桑原 聡子	18/18回

※高橋 栄一氏の出席状況につきましては、2021年6月18日の就任後に開催された監査役会を対象としています。

参照：「指名諮問委員会規則」

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

「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

▶業績連動型株式報酬制度

当社は、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ています。

株主との利害共有を図ることを目的に株式報酬制度の内容を一部改定の上、継続しました。

2022年度より、ESG経営をさらに加速し、中長期的に

業績連動型株式報酬制度の概要

① 業績連動型株式報酬制度の対象者	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行役員を兼務する取締役、会長執行役員を兼務しない取締役会長および一部を除く執行役員で、国内居住の者 	
② 業績連動型株式報酬制度の対象期間	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022年4月1日から開始する3事業年度（2025年3月末日まで） ● 信託期間の延長が行われた場合には、以降の各3事業年度 	
③ 当社が拠出する信託金の上限額	<ul style="list-style-type: none"> ● 3事業年度を対象として、合計16億円（信託費用等を含む。） 	
④ 取締役等が取得する当社株式等の数の上限および当社株式の取得方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 上限となる株式数は3年間合計100万株で、発行済株式の総数（2022年3月31日時点、かつ、自己株式控除後）に対する割合は約0.6% ● 当社株式は、株式市場から取得予定のため、希薄化は生じない 	
⑤ 取締役等が取得する当社株式等の数の算定方法等	<ul style="list-style-type: none"> ● 役位固定部分と業績連動部分とに分けて算定 ● 業績連動部分にかかる株式数を算定するための指標：配当込み当社TSR（株主総利回り：Total Shareholder Return）および当社が掲げるESGに関する考え方（現時点においては2021年2月発表の「NYKグループESGストーリー」を踏まえた当社独自のESG指標（当社TSRについては、対象期間中の東証株価指数（TOPIX）成長率および競業他社TSRとの比較によって達成度を測る。） ● それぞれの指標の達成度に応じ、業績連動係数は0～2.0の範囲で変動 	
⑥ 取締役等に対する当社株式等の交付等の時期	役位固定部分	毎事業年度終了後 ただし、交付後3年間は譲渡制限あり
	業績連動部分	3事業年度終了後

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

▶業績連動型金銭報酬制度の概要

〈算定・交付方法〉

当社は、従来以上に短期的な業績達成へのインセンティブを高め、企業価値向上に資する仕組みとすることを目的に、基本報酬とは別枠で、執行役員を兼務する取締役ならびに

一部の執行役員を対象に「業績連動型金銭報酬制度」を2022年度より導入しました。これにより、2022年度以降に係る賞与を廃止します。

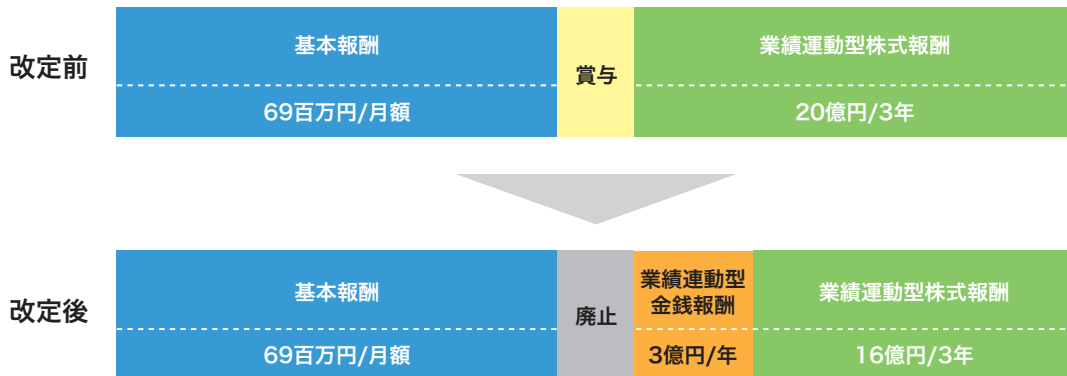
業績連動型金銭報酬制度の概要

① 業績連動型金銭報酬制度の対象者	●執行役員を兼務する取締役および一部を除く執行役員
② 業績連動型金銭報酬制度に関する金員の上限	●1事業年度あたり3億円
③ 業績達成条件の内容	●業績連動指標は連結経常利益および連結ROE ●業績連動指標にかかる達成度を測る際の基準値は、原則として当社の中期経営計画で掲げる目標値 ●それぞれの達成度に応じ、業績連動係数は0~2.0の範囲で変動
④ 取締役等に対する金銭の支給時期	●毎事業年度終了後

※役員報酬について <https://www.nyk.com/profile/gvn/action/>

▶報酬概略図

取締役等の報酬枠の概略図



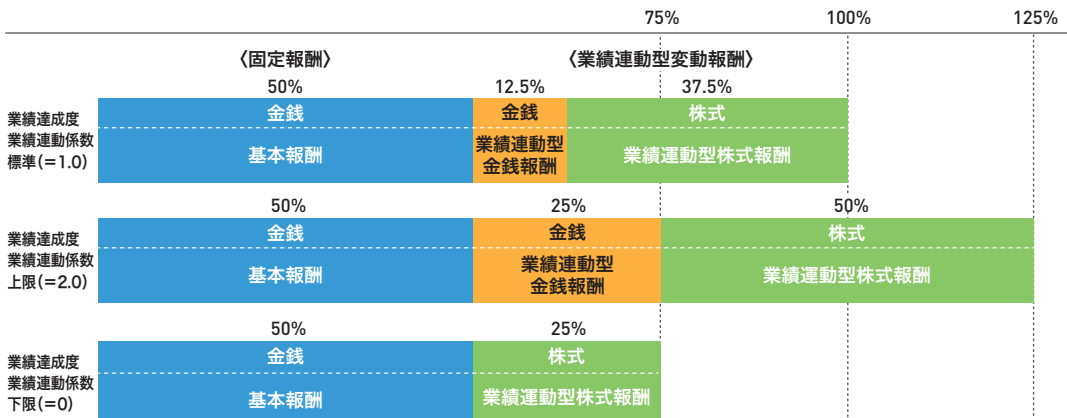
※1 賞与については、経営状況や株主還元等を勘案し、支給が相当であるときは、都度株主総会に議案を上程し承認された範囲内で支給しています。

※2 業績連動型株式報酬の金額については、当社が拠出する信託金の上限額です。

※3 業績連動型金銭報酬制度および業績連動型株式報酬制度の対象者には、一定の要件を満たした執行役員も含んでおり、上記の上限額はそれら執行役員も含めた各制度の対象者全員にかかる上限額です。

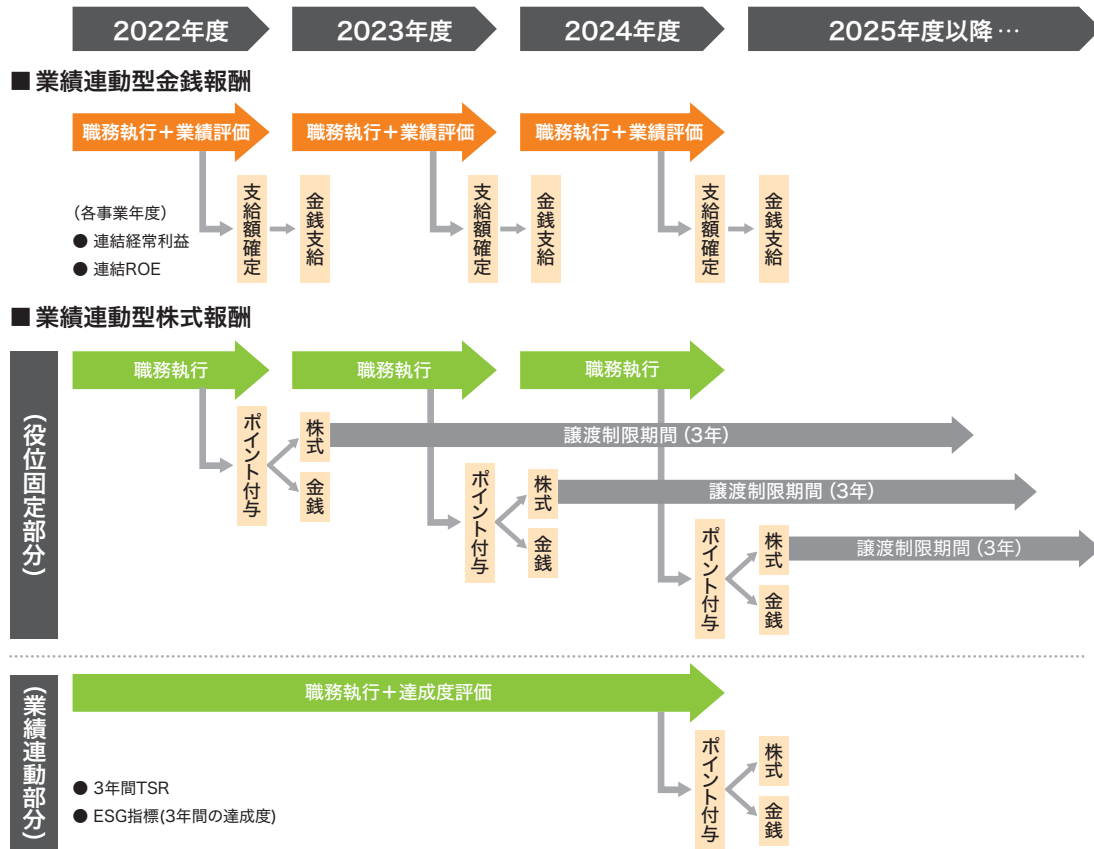
※4 国内非居住であることによって業績連動型株式報酬制度の対象外となる者にかかる分を含みません。

報酬構成のイメージ図



※ 上記割合は、各ケースにおける想定値で、役位により変動します。

業績連動型金銭報酬の支給および業績連動型株式報酬の交付等のイメージ図



役員報酬等の総額 (2021年度)

役員区分	人数(名)	報酬等の総額(年額)(百万円)	報酬等の総額(百万円)		
			固定報酬 基本報酬額(百万円)	業績連動型報酬 賞与額(百万円)	業績連動型報酬 株式報酬額(百万円)
取締役(うち、社外取締役)	9(3)	728(57)	307(57)	63	358(-)
監査役(うち、社外監査役)	5(2)	105(27)	105(27)	—	—
合計(うち、社外役員)	14(5)	833(84)	412(84)	63	358(-)

(注1) 取締役および監査役の報酬等の総額等取締役への基本報酬額には、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) 監査役への基本報酬額には、当事業年度に退任した監査役1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135期定時株主総会における承認を条件として、当期末時点の社外取締役を除く取締役5名に対して支給する予定です。
 (注4) 取締役の株式報酬額は、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)	報酬等の総額(百万円)		
			固定報酬 基本報酬額(百万円)	業績連動型報酬 賞与額(百万円)	業績連動型報酬 株式報酬額(百万円)
内藤 忠顕	取締役	180	60	15	120
長澤 仁志	取締役	191	63	15	127
原田 浩起	取締役	116	47	11	68

取締役の所有株式数状況

参照: 「NYKレポート2022 (P.58-59)」

https://www.nyk.com/esg/nyk/_icsFiles/afieldfile/2022/08/19/2022_nykreport_08.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、削減に向けた取り組みを決定しています。2016年度末に56銘柄保有していた上場株式を、2021年度末までに20銘柄減らし36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。

▶株主情報・株主構成

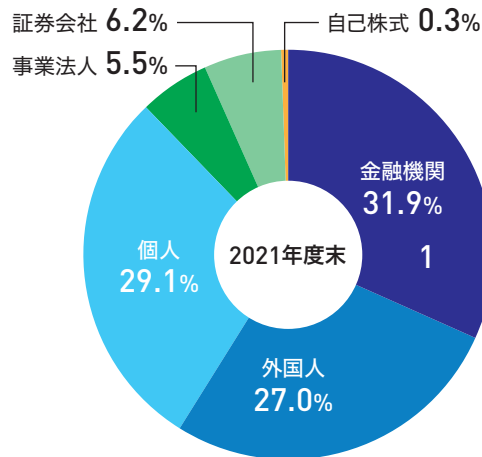
当社の株主情報、および株主構成は以下の通りです。

株主情報

決算期	3月31日	
株式	発行可能株式総数	895,065,000 株
	発行済株式の総数	510,165,294 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	

※ 2022年10月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っています。

株主構成



▶株主権利

参照：「有価証券報告書」

https://www.nyk.com/ir/library/yuho/2021/_icsFiles/afieldfile/2022/06/23/20220622_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北村 嘉章氏、隅田 拓也氏、柴田 勝啓氏です。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4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	185	2	196	2
連結子会社	128	6	125	0
計	313	9	321	3

内部監査

当社の内部監査室(2021年度末時点33名)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。2021年度は、国内30件、海外51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

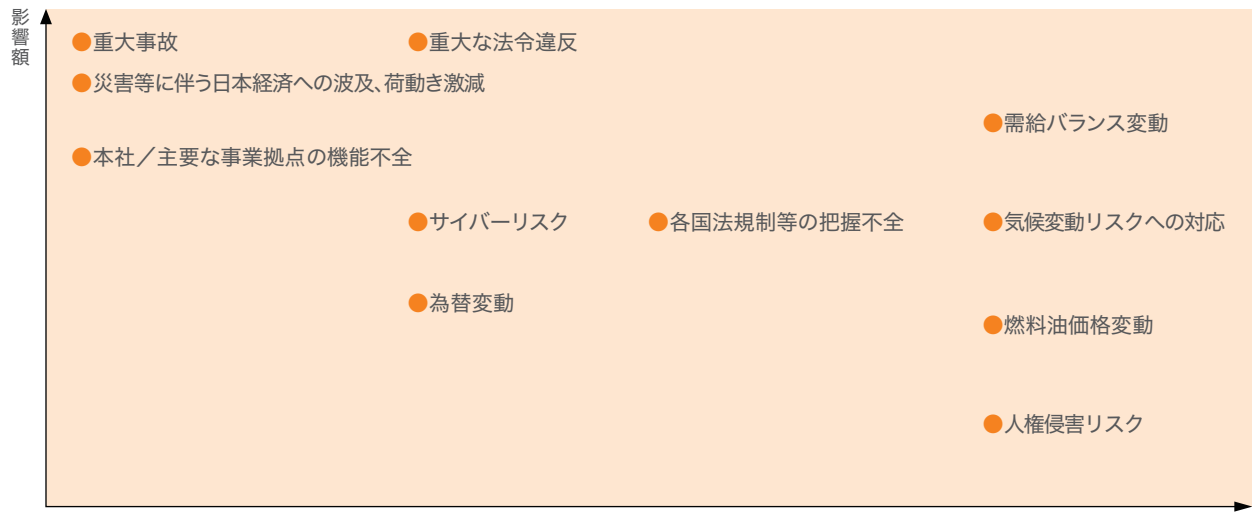
考え方

▶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考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.27)

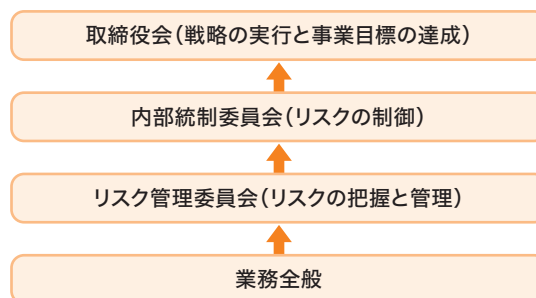
体制

▶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

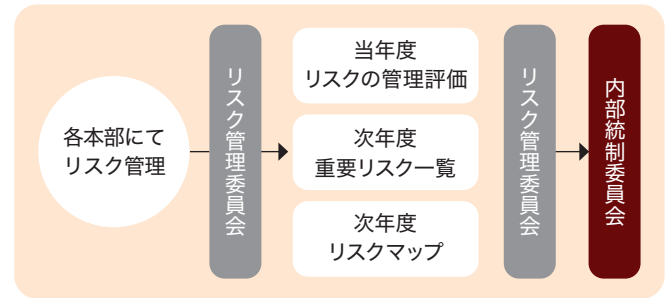
保全の四つを目的とする内部統制の状況を確認し、問題を発見した場合には関係する部門が適切かつ効率的に内部統制の運用に取り組むよう是正措置を講じます。



■ 全社リスク管理

当社グループは、リスク管理方針およびリスク管理規則に基づき、リスク管理委員会を年2回実施し、当社の経営に大きな影響を与える、重要リスクの管理状況の報告と評価を行い、その結果を取締役会に報告します。当社グループは、「当社グループの継続的成長にとって不利な影響を与える不確実性」をリスクと定義し、社長、会長、本部長である執行役員、常勤監査役等が出席するリスク管理委員会において、各本部からの報告を基に重要リスクを特定し、重要リスクごとにリスク対応の推進役となる本部を決定し、グループ全体のリスク低減活動を推進します。当社グループの事業継続に重大な影響を与える「最重要リスク」には、コンプライアンスリスク、重大事故などのオペレーションリスク、気候変動への対応や自然災害などの災害に関するリスク、新型コロナウイルス

感染症などの感染症リスク、サイバーリスクがあります。また、当社グループの経営に大きな影響を与える「重要リスク」には、戦略リスクや市況変動リスク、オペレーションリスク、財務と会計リスクなどがあります。なお、毎年、リスク管理委員会において企業の経営に重要な影響を与える可能性があるとして経営者が認識している「重要リスク」の中から「最重要リスク」を選定します。



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、サプライチェーンを支える社会的役割を継続して果たすことを目的に、自然災害(地震や洪水など)や感染症リスクを想定したBusiness Continuity Plan(以下、BCP)を策定しています。

2021年度には多様化する働き方への対応として、IT機器の整備等を通じてリモート環境からでも勤務可能な就労体制とするとともに、有事でのコミュニケーションの円滑化および、初動対応の迅速化等を目的に、災害対策

■ 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攻撃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、MFA(Multi-Factor Authentication)、EDR(Endpoint Detection and Response)の導入を進めると同時に、クラウド化による障害・災害時のリスク低減、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ます。こうした陸上の取り組みと

■ 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

用携帯アプリを自社開発する等、有事の際においても一定の水準で事業を継続するための体制・仕組みの整備を進めました。

当社では2006年にBCP文書を策定以降、毎年BCP文書の整備・拡充を実施しており、今後も定期的にその内容等を確認することで、BCPの定着・実効性の向上を図るとともに、自然災害等を想定した訓練を継続的に実施し、BCPの精度向上に努めています。

並行して、海運会社として海上通信システムの強化による船陸間サイバーセキュリティの向上にも取り組んでいます。加えてCSIRT(Computer Security Incident Response Team)を世界各地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マネジメントによる適切な意思決定につながる仕組みを構築しています。すべての取り組みの基盤となる社員のセキュリティリテラシーをグループ全体で向上させるべく、国内外グループ会社を対象とした①教育プラットフォームの導入、②サイバー攻撃訓練の定期的な実施、③セキュリティアセスメントの実施により施策の定着度合いを定期的にモニターしています。

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）

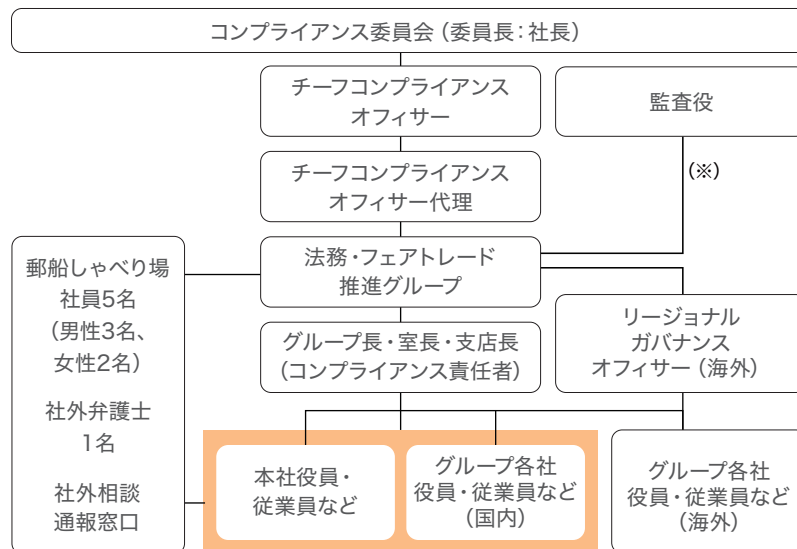
https://www.nyk.com/profile/pdf/code_of_coduct.pdf

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、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相談窓口等、複数の相談窓口を設けています。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64社が利用しています。また、届いた相談に対しては、相談者が不利益を被らないことおよび、相談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。

当社本体が管理する内部通報窓口が届いた通報・相談件数

年度	件数
2020	37
2021	55

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）
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^{※1}・本社のグループ長・各グループのコンプライアンス担当者が参加。
2021年は10月実施（191名出席）
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^{※2}を本社・国内外子会社の役員・従業員を対象に導入

※1 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

※2 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。

2021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}	42回	920名
独禁法・贈収賄禁止等研修 ^{※2}	106回	2,668名
同eラーニング（日本語・英語・中国語）	1回	6,866名

※1 2002年度以降延べ501回、13,747名

※2 国内外グループ会社、30か国、109社を対象に、国内は111回（個別研修）、海外は地域ごとに1～3年に1回実施。2009年以降延べ46,442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.120)

▶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: 2023年1月15日~2024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>