



NYKグループ
ESGストーリー2022

APPENDIX

NYKグループ ESGストーリー 2021年度にアップデートされた取り組み一覧

本 …本編

A …APPENDIX

NYKグループのESG経営

本 持続的成長検討タスクフォースの設立

新たな価値創造の取り組み

安全運航

- A 安全目標：海、陸、空 全てにおいて「重大事故ゼロ」
- 本 社会実装に向けた自動運航船の取り組み
- 本 A 安全運航に向けたシステムの拡充

GHG排出量削減

- A データ：産業別CO₂排出量一覧／当社グループの立ち位置
- 本 GHG排出ネット・ゼロに向けた積極投資
- A 脱炭素に向けた探索とパートナーシップ

エネルギー分野への挑戦

- 本 洋上風力発電
- 本 アンモニアサプライチェーン
- 本 水素サプライチェーン
- 本 CO₂輸送ビジネス
- 本 脱炭素国際イニシアティブへの参画強化

社会課題解決への貢献

- 本 MarCoPay
- 本 A NYKグループ サステナビリティ イニシアティブの取り組み

人・組織の強化 — 経営戦略に連動した人材戦略 —

本 グローバルエンゲージメントサーベイの実施（2022年度予定）

変革を推進する人材の育成

- A デジタルアカデミーから生まれたイノベーション事例
- A 海技者の多様性
- A NTMA卒業生初の船長／機能別研修の強化

多様性を活かす組織の構築

- A 「2030年女性管理職比率30%」目標の設定

評価制度・働き方

- 本 「新しい働き方プロジェクト」
- A 人事制度改革の推進

経営基盤の強化

グループ・ガバナンス／人権の再認識

- 本 ESG Navigatorの発足
- 本 ESG経営を更に推進するための今後の課題
 - ・人権の取り組み強化：分科会の設立
 - ・ESG経営のKPI運用体制強化
 - ・役員報酬へのESG要素反映

新たな価値創造の取り組み

安全運航

- P.5** 安全目標：海、陸、空 全てにおいて「重大事故ゼロ」
- P.6** 安全運航に向けたシステムの拡充
 - SHINRAI –本船・管理会社リスク評価システム–
 - Dualog Drive & SIMS3 –船舶データの活用による危険の回避–
 - NiBiKi –業務共通プラットフォームによる人的負荷の軽減–

GHG排出量削減

- P.9** データ：産業別CO₂排出量一覧／当社グループの立ち位置
- P.10** 脱炭素に向けた探索とパートナーシップ

社会課題解決への貢献

- P.11** NYKグループ サステナビリティ イニシアティブの取り組み

人・組織の強化 – 経営戦略に連動した人材戦略 –

└─ ダイバーシティ&インクルージョンの推進(NYKグループ社員の内訳)

変革を推進する人材の育成

- P.15** デジタルアカデミーから生まれたイノベーション事例
- P.16** 海技者の多様性
- P.17** NTMA卒業生初の船長／機能別研修の強化

多様性を活かす組織の構築

- P.18** 「2030年女性管理職比率30%」目標の設定

評価制度・働き方

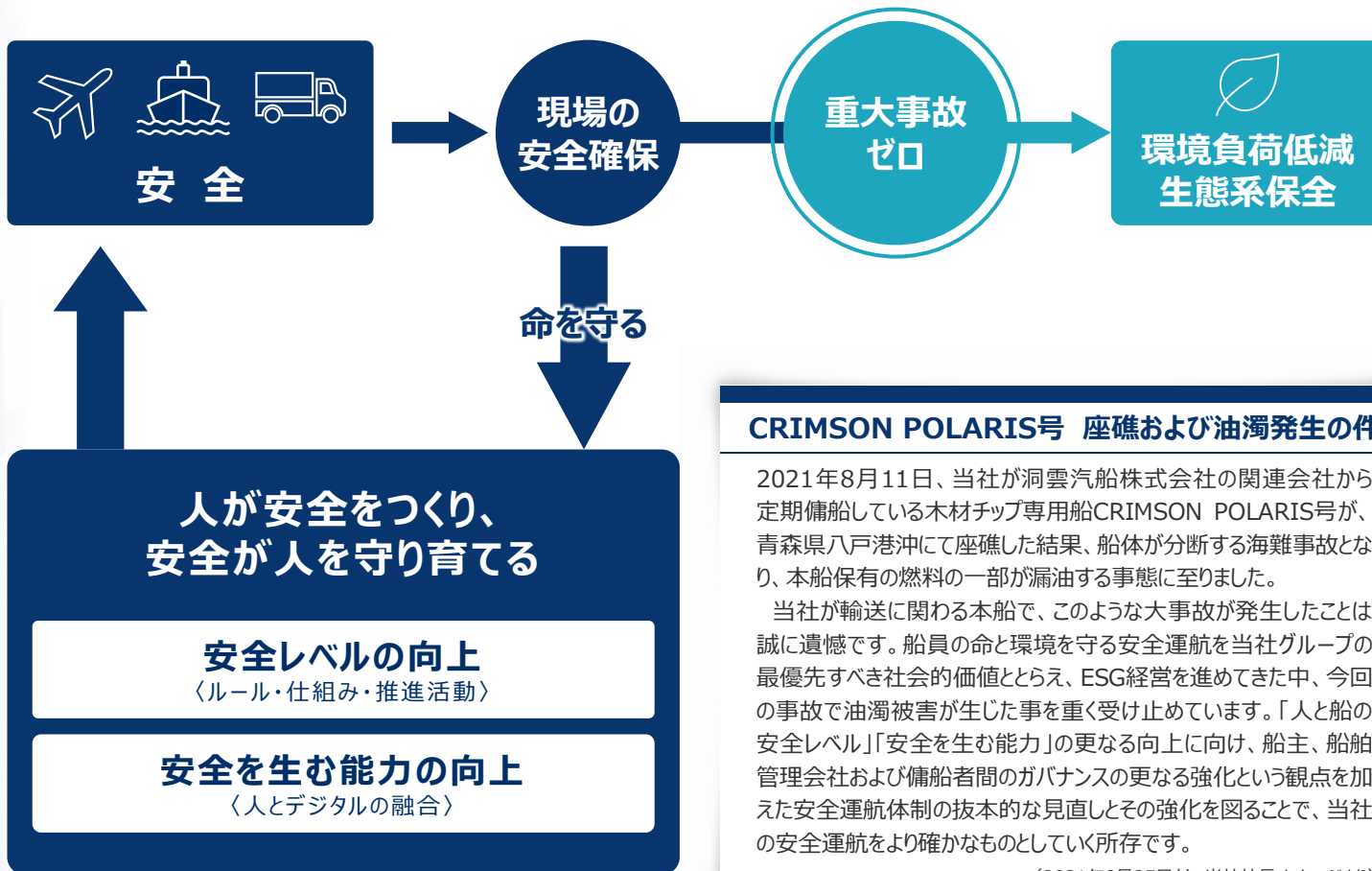
- P.19** 人事制度改革の推進

APPENDIX

新たな価値創造の取り組み

安全目標：海、陸、空 全てにおいて「重大事故ゼロ」

海運だけでなく陸運でも重大事故ゼロ、空運でも航空事故ゼロを目指し、
 NYKグループが携わる全ての事業において安全を確立することで、命と環境を守る



安全運航に向けたシステムの拡充

SHiNRAI — 本船・管理会社リスク評価システム —

本船・会社
アセスメントスコア



トラブルデータ



Port State Control
検船データ
(Detention件数/Deficiency件数)



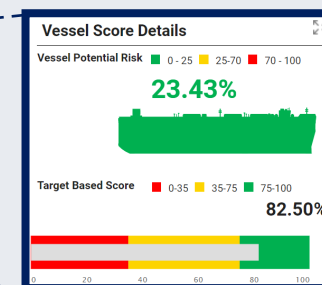
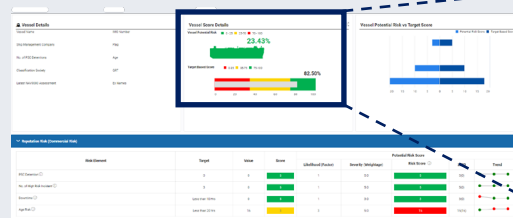
Near Miss
Injury Report
LTIF※2



SHiNRAI

Sustainable Hyperintelligent Initiative by NYK
for Risk profiling and Assurance Integrated System

各種データベースからKPIを吸い上げ、
本船・管理会社に対し総合的なリスク評価を行う



オフィス

- ▶ 営業部門へ情報展開
- ▶ 社内船質定量評価システムへのデータ提供



NAV9000 アセッサー

- ▶ より効果的に本船・管理会社へNAV9000アセスメントを実施

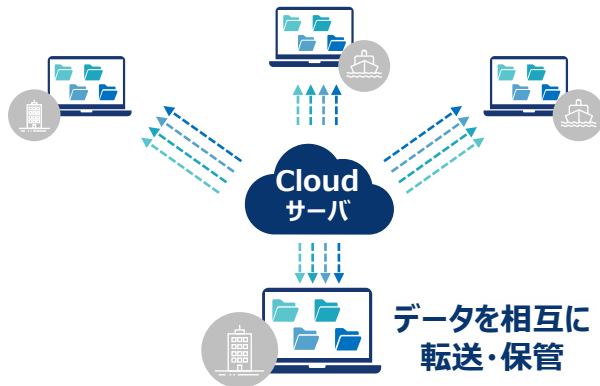
※1 Key indicator Sharing Enhancement & Knowledge Initiative : NYK関係船(運航船・自社/共有船・グループ会社管理船等)の事故・トラブルデータベース
 ※2 Lost time injury frequency : 100万人・時間あたりの労災事故

安全運航に向けたシステムの拡充

Dualog Drive & SIMS 3 — 船舶データの活用による危険の回避 —

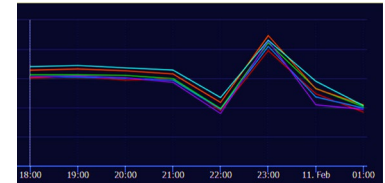
Dualog Drive

衛星通信プロバイダの影響を受けず、
効率的・安定的な船陸間通信サービスを提供



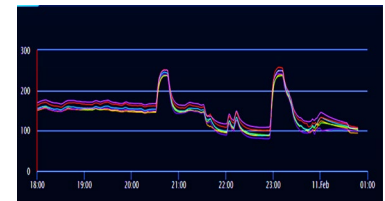
SIMS 2

60分間隔データ



SIMS 3

1分間隔データ



異常検知やトラブル発生時の
リアルタイムで詳細な検証が
可能となる

▶ NYKにおける安全運航データ解析技術の向上に伴い、
より詳細で高度な解析ロジックが実行可能。
未然に大事故を防止して環境への負荷を低減。

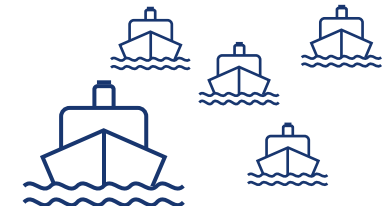
運航・燃費・
海洋データの共有

SIMS 3

GHG削減の取り組みに則った、
業界要求（標準）の透明性の高い
データを収集・活用可能



SIMS 3は現在各船に導入中
約200隻の導入を目指す



安全運航に向けたシステムの拡充

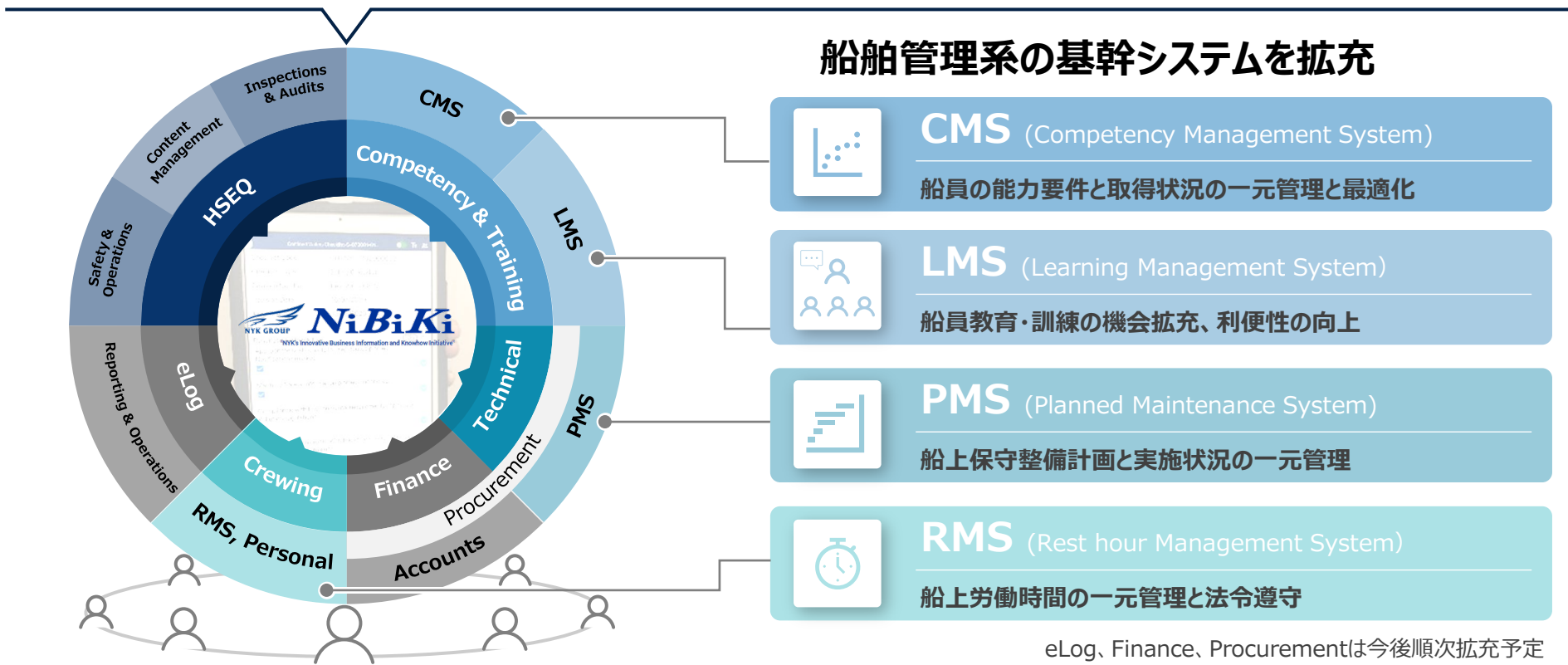
NiBiKi — 業務共通プラットフォームによる人的負荷の軽減 —

データ共有



自動記録

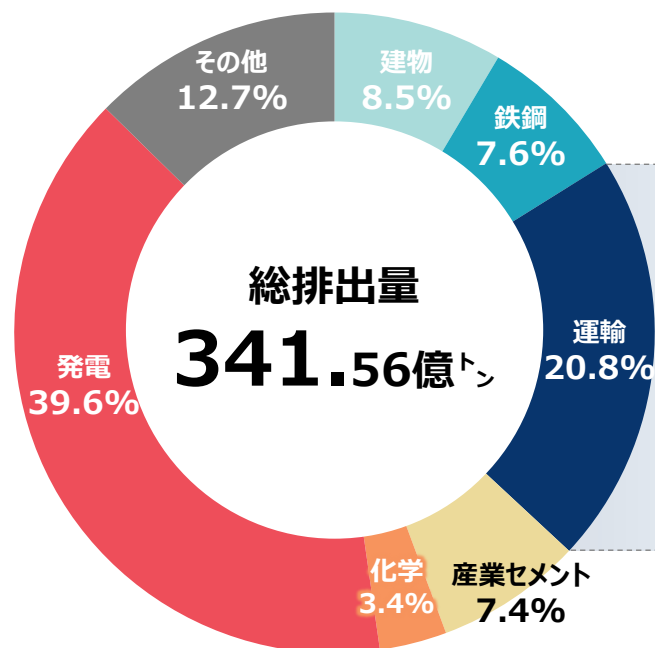
- 運航業務の質を高め、事故や環境汚染リスク低減
- データ解析の精度アップ
- 今後の船員教育・訓練に活用



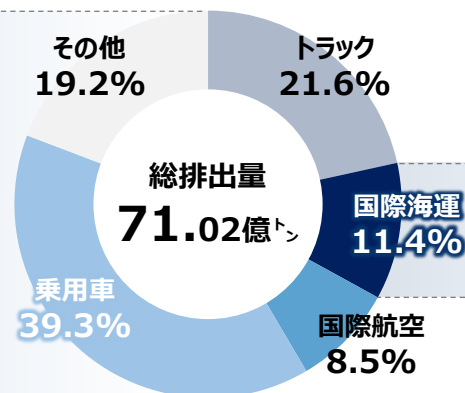
データ：産業別CO₂排出量一覧／当社グループの立ち位置

エネルギー／産業由来の地球全体のCO₂排出量 カスケードダウン

〔産業別CO₂排出量割合〕



〔運輸セクターの排出量割合〕



〔NYKの排出量割合〕



地球全体の産業由来CO₂排出量のうち、**0.03%**がNYKグループ

脱炭素に向けた探索とパートナーシップ

豪カーボンクレジット会社への出資

新たな収益源の確保のみならず、クレジットビジネスの知見や事業展開のノウハウを獲得するべく、出資参画



低・脱炭素に取り組む スタートアップ企業の支援・育成プログラムを実施

自社内に留まらないイノベティブなアイデアと人材育成を目的として、低・脱炭素社会の実現に資するスタートアップ企業の支援・育成プログラムも実施

Startupbootcamp

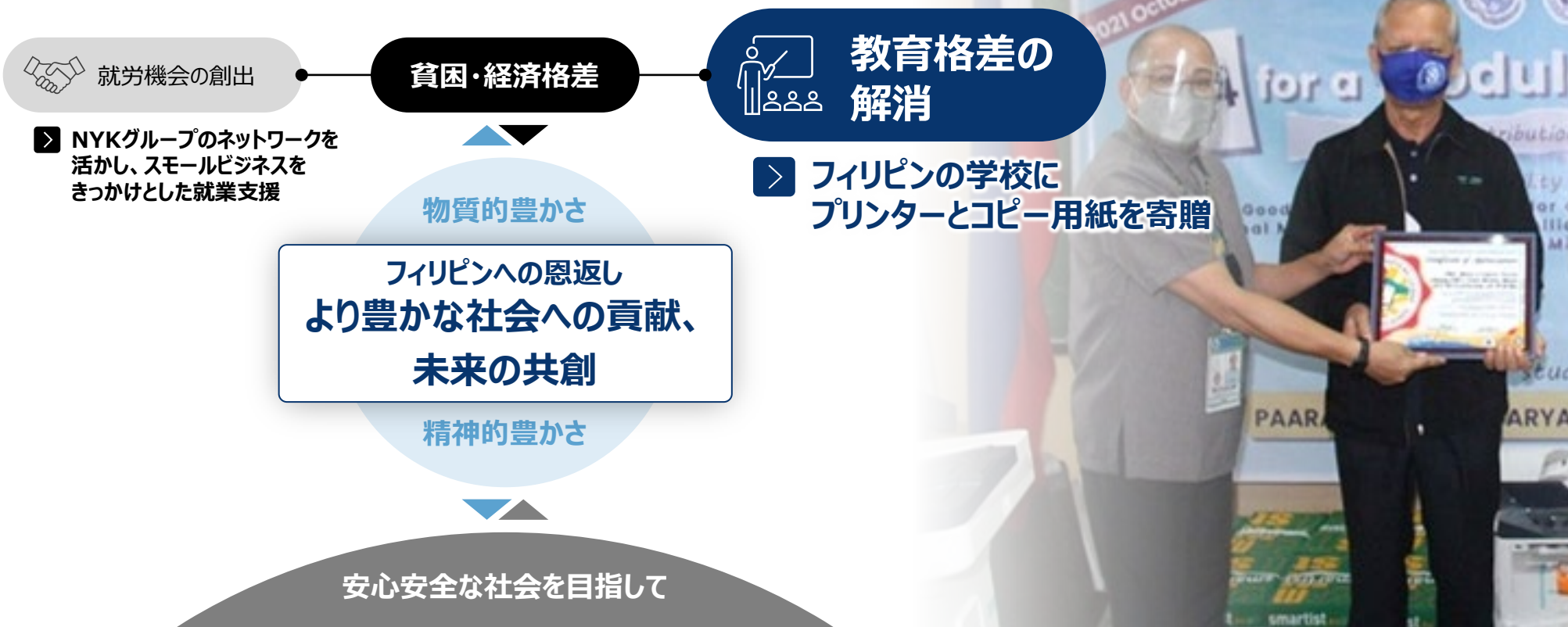
脱炭素に向けbp社と戦略的パートナーシップを締結

幅広い事業分野において脱炭素を実現する、価値あるソリューションの開発に向けて協業を検討

NYKグループ サステナビリティ イニシアティブの取り組み

フィリピンへの恩返し

我々の成長を支えるフィリピン人船員。そして彼らを支えるご家族と地域社会。彼らの抱える課題の解決をサポートし、共に豊かな社会、豊かな未来に向かって、今我々がすべきこと・できることとは何かを考え、実行する。



NYKグループ サステナビリティ イニシアティブの取り組み

世界に向けたコロナ対策支援

▶ インドへの酸素シリンダー 無償提供

重要なビジネス拠点かつ大切な船員供給国の一つであるインドに対し、政府と連携して対応に当たっているタタ・グループを通じて各自治体へ提供



▶ 新型コロナウイルス 感染症対策支援活動への寄付

各国の移動規制により影響を受けている船員とその家族、支援の届きにくい医療現場や、医療を必要とされている方々、また、困窮される家庭や子どもへの支援に役立てるため、日ごろから連携している団体を含め、15団体に寄付を実施

- ▶ 船員とその家族のための基金
「The Seafarers International Relief Fund」
- ▶ UNICEF
「ワクチンを公平に世界に届ける国際協調への緊急募金」
- ▶ 公益財団法人 日本財団
- ▶ 特定非営利活動法人 国境なき医師団日本
「新型コロナウイルス感染症危機対応募金」 など

NYKグループ サステナビリティ イニシアティブの取り組み

社外パートナーとの連携による活動

コロナ禍により対面での活動が行えない中、できる活動を模索し実施したもの

▶ 聞いてサスイニ

グループ社員の社会課題への意識向上、社外パートナーとの連携活動の参加者増加を目指すべく、連携先の各団体の取り組みについてご紹介頂く講演会をオンラインにて毎月開催。延べ382名（2022年2月末時点）の社員が視聴。



▶ 絵本翻訳シール貼り

絵本に翻訳シールを貼るボランティア活動を自宅で実施。最終ページに自分の名前を現地語と日本語で記入して完成。当社はコンテナ船を運航するグループ会社とともに、カンボジア・ラオスなどへの輸送協力を2004年より実施。



▶ チャリティRUN+WALK+a

NYKグループ社員の健康増進と社会課題解決への意識向上を目的とした企画。専用のアプリに、ランニング、ウォーキング等のポイントを貯め、ポイントから換算された金額を国境なき医師団へ寄付。5年連続「東京都スポーツ推進企業」に認定。



▶ 海図封筒作成

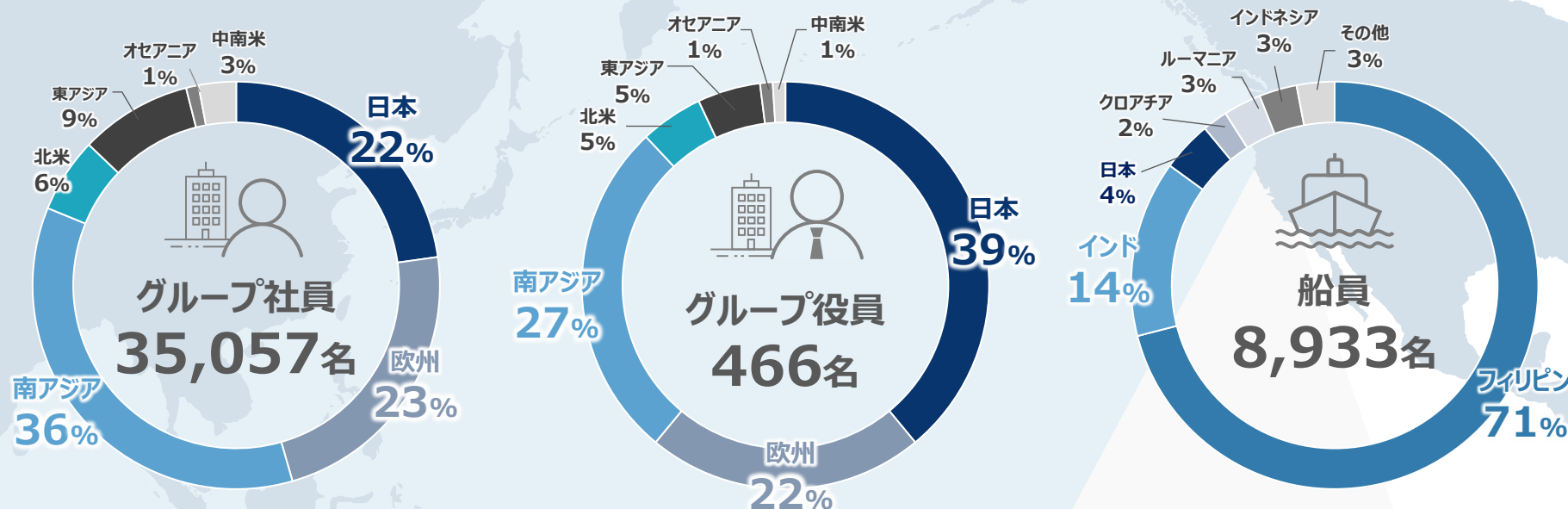
不要となった海図を利用した封筒作成ボランティア。出社規制が緩和されたタイミングで会社で実施。視覚障がい者用具・点字図書の郵送に活用される。



人・組織の強化 —経営戦略に連動した人材戦略—

ダイバーシティ&インクルージョンの促進
 すべての人がその能力を最大限に発揮し活躍できる企業グループへ

グローバル別社員割合 ※2021年3月時点



デジタルアカデミーから生まれたイノベーション事例

デジタルアカデミー

Point

海運業界の
外の知恵を巻き込む

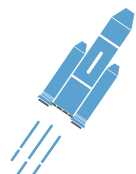


デジタルアカデミー修了生
2019年度下期～2021年度下期
延べ**51名**

▶ 船舶によるロケット洋上回収技術研究

JAXA×三菱重工×NYKグループ

小型衛星打ち上げの需要が高まる一方で、打ち上げのコストが国内外の宇宙産業発展のボトルネックになっているという課題から出発。デジタルアカデミーメンバーが宇宙産業をはじめとする関係者と対話を重ね、洋上でのロケット回収技術研究が社外関係者を巻き込んでスタート。現在では(株)MTI (Monohakobi Technology Institute)も参加しプロジェクトとして進行中。将来的にはロケットの一部を船上に着陸させ、再利用を可能とする構想。



▶ 「想いの物流」プロジェクト

ピープルツリー×NYK

フェアトレード専門ブランドのピープルツリーとコラボレーションし、リーファーコンテナによるチョコレート輸送の様子をSNS発信するトライアル。普段消費者からは見えない海運の現場や船員の日常にフォーカスし「誰がどのように運んだか」を可視化することで、消費者が本当は知りたがっていたモノの背景にあるストーリーや関わる人の想いを届けた。



多様な視点をもった海技者が海上輸送の品質向上から国際的なルール作りに貢献

NYKグループの海技者

乗船経験に基づく現場力とリーダーシップを兼ね備えた人材

海技者の自社養成

- ▶ 海技者人材の屋台骨となる商船系大学・高専の卒業生に加え、一般の4年制大学・高専の卒業生を幹部候補として育成する、2006年から開始した制度



2年間の
海技者自社養成

多様な視点をもった
海技者を様々な現場に配置

現在当社の日本人海技者の

約**2割**が自社養成出身

2020年、一般大学卒業の
自社養成初の船長誕生

NTMA卒業生初の船長／機能別研修の強化

NTMA

NYK Qualityを備えた船員の育成と確保

卒業生
2022年3月末時点

約**1,250**名

LNG船・タンカーなどの
ハイリスク船シニア職員としても乗船

2021年 卒業生から
初の船長誕生



機能別研修

国境を越えた統一した育成で、足並みをそろえた変革の実行を可能にする



ビジネスパーソンとしての総合力を高める

- 階層別、一般スキル（財務など）の**60種以上のビジネススキル研修**
- e-ラーニングには国内外グループ社員が**毎年7,000名以上参加**



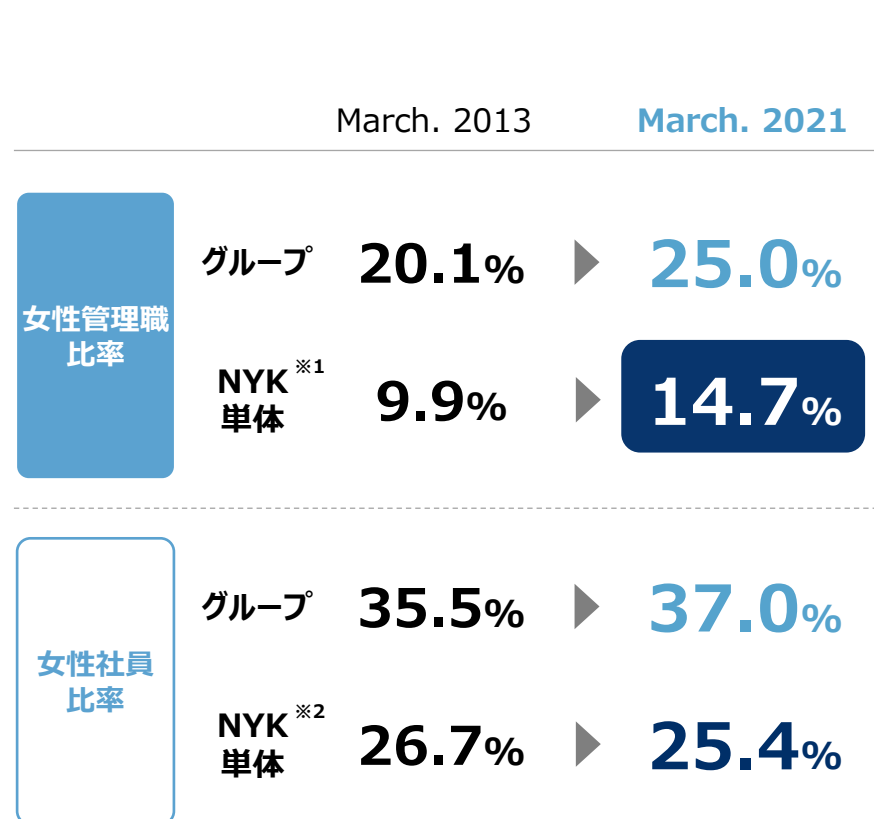
海技者における職務ごとの高度技術の習得

- OJT、高度なシミュレータやe-ラーニングにより、**三航機士から船長・機関長に至るまで**各職位に必要な知識・技術を学ぶ
- コロナ禍で**オンライン研修を拡充**
操船訓練に続きLNG船・タンカー荷役研修等をオンライン化



「2030年女性管理職比率30%」目標の設定

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、数値目標を設定し着実に進める



※1 NYK単体女性管理職は管理職相当の社員（海技者を除く陸上職）に占める女性比率
 ※2 NYK単体女性社員比率は社員（海技者を除く陸上職）に占める女性比率

目標設定のねらい

- 多様性を活かした“強い組織”作りが本質的課題
- 障害要因分析と施策の効果を計測すべく、数値目標を設定

施策 キャリア形成支援とエンゲージメントアップ

1

全員が意欲高く働き続けられるよう、ライフイベントとキャリア形成の両立を支援

施策 多様な人材の活躍を推進する組織文化の醸成

2

異なる価値観を受容し、多様性を活かせる組織に向けて、アンコンシャスバイアスへの気づき、相互理解を促す施策を実施

施策 採用における女性社員数アップ

3

新卒、キャリア共に女性の応募比率を高める施策を取り入れ、女性社員数そのものを増やすことを目指す

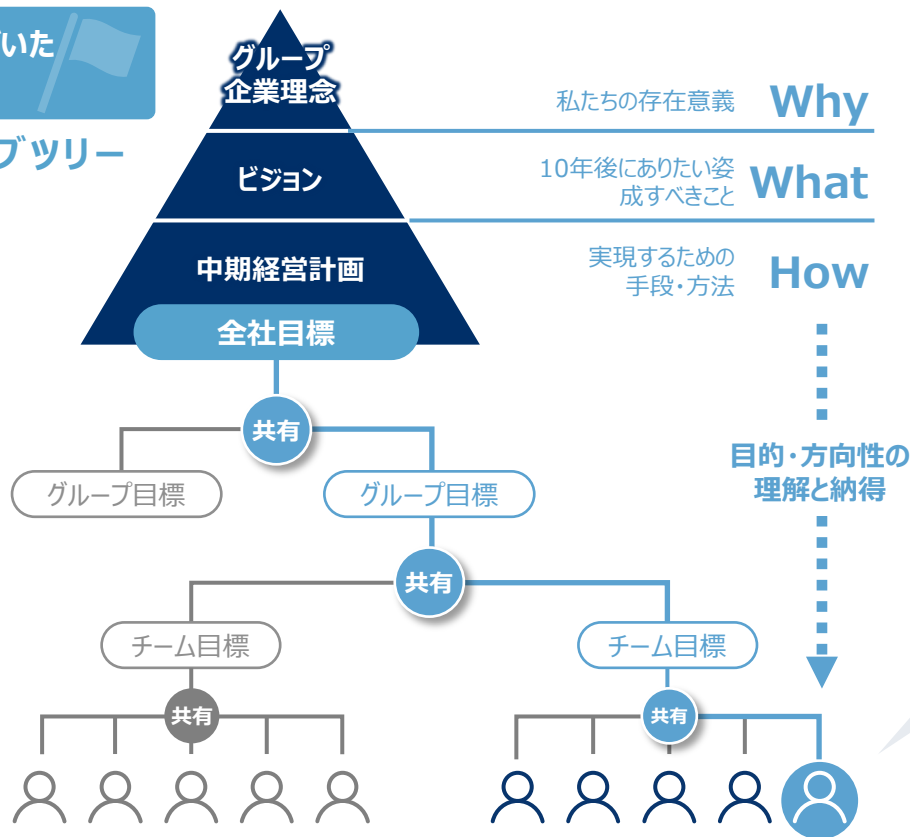
人事制度改革の推進

社員一人ひとりが会社の挑戦を理解し、個人の業務に取り組むことで、組織全体が総合力を発揮し

Sustainable Solution Provider として変革を加速させる

組織と個人が紐づいた
明確な目標設定

オブジェクティブツリー



変革への貢献が
評価される人事制度



“My Contribution” の達成

自身の目標の達成、および、それを通じて
グループ、チームの目標に貢献したか

創造力・変化への対応・
半歩前の行動力

