

人材

人権

ガバナンス

- 方針
- 体制

戦略とリスク管理

- リスク評価
- 人権デュー・ディリジェンス

取り組み

- 外航海運業(船員)
- 自動車物流事業
- 船舶解体業(解体作業員)
- 人権に関する教育啓発

人権に関するステークホルダー・エンゲージメント

- ステークホルダーエンゲージメントプログラムへの参加
- ビジネスと人権に関する国際会議への参加
- 外部有識者とのダイアログの実施
- 機関投資家とのエンゲージメントの実施

人権

ガバナンス

方針

当社グループは、グローバルに事業を展開する企業集団として、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認識しています。

当社グループは、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た場合、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。

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」に基づく「日本郵船グループ人権方針」を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遵守を働きかけています。

「日本郵船株式会社行動規準」に加え、「取引先に対するCSRガイドライン」(2024年7月時点)にも人権と多様な文化の尊重を定めることで、バリューチェーン全体での人権尊重実現を目指します。

- Link** 詳細は以下をご覧ください
- ▶ 日本郵船グループ人権方針
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy002.pdf>
 - ▶ 日本郵船株式会社行動規準
<https://www.nyk.com/profile/mission/>
 - ▶ 取引先に対するCSRガイドライン
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy011.pdf>

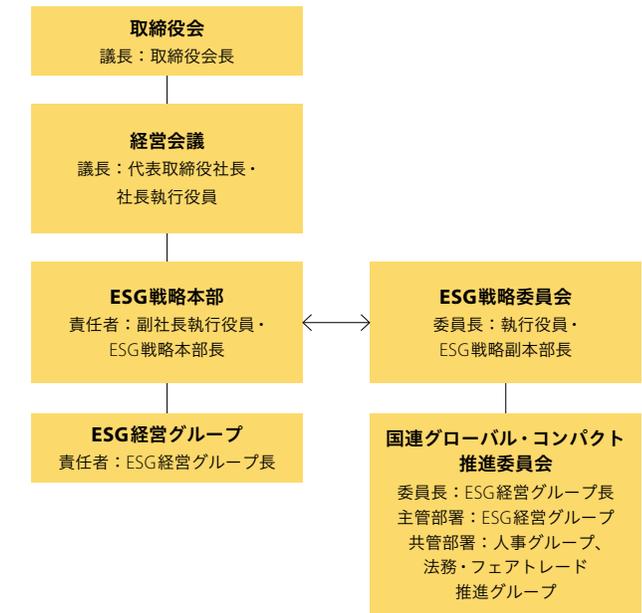
体制

当社グループは、経営層のリーダーシップおよびコミットメントの下、国連グローバル・コンパクト推進委員会やESG戦略委員会での議論を通じ、社内関連部署が連携して人権尊重の取り組みを推進しています。また、取り組みの各フェーズにおいて客観性と正当性を担保するため、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[※])から定期的に助言を受けています。さらに、有識者およびステークホルダーとの対話を定期的実施し、エンゲージメントの強化を図っています。

当社グループによる事業活動が人権に関する負の影響の原因となった、あるいは助長したことが判明した場合にその是正を可能とするために、当社グループが関わるバリューチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを実施しています。また、潜在的な被害者に対する救済手段として、2024年度内の運用開始を目標に、当社グループが関わるバリューチェーンにおける労働者等を対象とした苦情処理メカニズムの整備を進めています。

[※]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います

■ 人権推進体制図(2024年4月1日時点)



ESG戦略委員会
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討議するため、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おり、2023年度は計9回開催しました。ESG戦略委員会は、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。

人材

人権

ガバナンス

方針

— 体制

戦略とリスク管理

リスク評価

人権デュー・ディリジェンス

取り組み

外航海運業(船員)

自動車物流事業

船舶解体業(解体作業員)

人権に関する教育啓発

人権に関するステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント
プログラムへの参加

ビジネスと人権に関する国際会議への参加

外部有識者とのダイアログの実施

機関投資家とのエンゲージメントの実施

人権

国連グローバル・コンパクト推進委員会

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、約3カ月に一度の頻度で開催しています。国内外を対象とした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などについて調査、認定し、是正のために必要な措置を協議の上、決定します。

※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

● 最近の取り組み

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。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。

2023年度は、これまでの基本方針を維持、人権に対する取り組みを継続しながら、2019年度が最後となっている「取引先に対するCSRガイドライン」の改訂に向け、ESG戦略委員会にて2度の議論を行いました。CRT日本委員会との定例ミーティングは隔週開催しており、2023年度は計24回開催しました。

● 内部通報窓口と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窓口として「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」「育児休業・介護休業・両立支援相談窓口」「LGBT相談窓口」の5つを設置し、権利侵害の可能性がある相談に迅速に対応しています。また、海外グループ会社では、地域ごとにリージョナルマネジメントオフィスが、外部業者により運営される多言語対応の内部通報窓口を設置しており、海外のグループ会社の役職員などが利用することができます。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ができる体制を整備しています。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年に設置された「LGBT相談窓口」に加えて、2024年度からは外部機関によるLGBT相談窓口を併設し、より心理的安全性を担保した上でLGBTの方や関係者が職場で働くにあたっての悩みごとや困りごとを相談できる体制を整えています。

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は、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、または不適当な方法による場合を除き、報告や相談をしたことにより会社から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、相談者のプライバシーを保護し、適切な機密性を確保する前提で、当社グループが関わるバリューチェーン上の労働者や地域社会などのステークホルダーからの通報を受け付けられるよう、2024年度中の運用開始を目標に新たな窓口の整備を進めています。

人材

人権

ガバナンス

方針

体制

戦略とリスク管理

— リスク評価

— 人権デュー・ディリジェンス

取り組み

外航海運業(船員)

自動車物流事業

船舶解体業(解体作業員)

人権に関する教育啓発

人権に関するステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント
プログラムへの参加

ビジネスと人権に関する国際会議への参加

外部有識者とのダイアログの実施

機関投資家とのエンゲージメントの実施

人権

戦略とリスク管理

リスク評価

当社グループの事業活動において人権問題が発生した場合、社会的信用やブランドイメージの低下により、当社グループの事業活動に悪影響を及ぼす可能性があります。当社グループは人権侵害リスクを重要課題の一つに位置付け、リスクベース・アプローチによる人権デュー・ディリジェンスを実施するとともに、これに基づく顕著な人権課題の特定と対応を実施しています。

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、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ともに、この内容について有識者のレビューを得るといったプロセスで取り組みを進めています。

実施のプロセス

- 人権への負の影響の特定・評価にあたっては、まず、外部専門家によるデスクトップ調査に加え、国際機関や各種イニシアティブが発行する資料などを活用して理解を進める。
- 社内リソース(社内管理職を集めたワークショップの実施など)を用いてどのような事業を通じて誰のどのような人権が侵害されるかを考察する。
- ライツホルダー[※]への人権侵害の可能性が懸念される特定の事業のうち、当社の影響力が大きいことが想定される事業国を対象に、当該ライツホルダーと利害関係のない第三者を通じてインタビューやアンケートを行い、実際の人権侵害の有無やその可能性を確認する。インタビューやアンケートの実施にあたっては、当該ライツホルダーを直接に管理するグループ会社あるいはサプライヤーに対して当社グループの人権方針を説明し、この実施に協力を得る。
- 確認した人権侵害の有無やその可能性を基に、必要に応じて対象国の法制度や社会状況を考慮しながら人権への負の影響の深刻さ(広がり、規模、範囲および是正困難度)を評価し、当社グループにおける「顕著な人権課題」を特定する。なお、人権侵害の有無やその可能性を確認する上で、当社やグループ会社あるいはサプライヤーに設置された苦情処理メカニズムで対応する案件の内容を参考にすることがある。
- 当社グループは、当該ライツホルダーを直接に管理するグループ会社あるいはサプライヤーに対して、特定された「顕著な人権課題」への対応、つまり「人権への負の影響の防止・軽減」を求めると同時に、この実現に向けて当社の影響力を行使する可能性を検討する(これには、関連する方針や契約条項の改訂などを含む)。
- グループ会社あるいはサプライヤーにおける対応策の導入から一定期間経過後、当社グループは改善策が実際の改善につながっているか否かを確認する目的で、改めて、第三者によるインタビューあるいはアンケートを当該ライツホルダーに対して実施する。
- 当社グループは、人権デュー・ディリジェンスにおける複層的な関係者それぞれの人権デュー・ディリジェンスへの関わり方を明確にしつつ、このように「特定・評価」「防止・軽減」「追跡評価」「情報開示」のサイクルを継続させることで、人権デュー・ディリジェンスの実効性の向上を図る。

※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を指します

人材

人権

人権

■ 人権テーマの特定

外部専門家によるアセスメント				
実施目的	客観的データに基づき、各事業展開国・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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	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	<ul style="list-style-type: none"> 結社と団体交渉の自由 移民労働者 現代奴隷 	<ul style="list-style-type: none"> 救済へのアクセス 先住民の権利 治安部隊と人権
	船舶解体業	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、技術本部統轄グループ、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&ロジスティクス事業統轄本部(港湾グループ) 経営企画本部(企画グループ) 総務本部(人事グループ、法務・フェアトレード推進グループ) ESG経営推進グループ <p>計26名</p>
参考資料	<ul style="list-style-type: none"> 外部専門家によるアセスメント結果 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」

人権課題の特定と対応					
業種*	造船業	港湾事業	自動車物流業	外航海運業	船舶解体業
ライツホルダー	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

対象国/実施時期/実施手法	2024年度予定	2024年度予定	インド/2022年度/インタビュー	フィリピン/2023-2024年度/アンケート・インタビュー	バングラデシュ/2023年度/インタビュー
顕著な人権課題			<ul style="list-style-type: none"> 適正賃金 現代奴隷 救済へのアクセス 	<ul style="list-style-type: none"> 職場における差別 労働安全衛生 救済へのアクセス 	<ul style="list-style-type: none"> 現代奴隷 労働安全衛生 救済へのアクセス

※当社グループのバリューチェーンに沿って左から事業を示しています

上記により特定および評価した当社グループの顕著な人権テーマと、実施検討中あるいは対応中の内容については、次ページの「取り組み」をご覧ください。

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

リスク評価
— 人権デュー・ディリジェンス

取り組み

外航海運業(船員)
自動車物流事業
船舶解体業(解体作業員)
人権に関する教育啓発

人権に関するステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメントプログラムへの参加
ビジネスと人権に関する国際会議への参加
外部有識者とのダイアログの実施
機関投資家とのエンゲージメントの実施

人材

人権

ガバナンス

方針

体制

戦略とリスク管理

リスク評価

人権デュー・ディリジェンス

取り組み

- 外航海運業(船員)
- 自動車物流事業
- 船舶解体業(解体作業員)
- 人権に関する教育啓発

人権に関するステークホルダー・エンゲージメント

 ステークホルダーエンゲージメント
プログラムへの参加

ビジネスと人権に関する国際会議への参加

外部有識者とのダイアログの実施

機関投資家とのエンゲージメントの実施

人権

取り組み

外航海運業(船員)

当社グループでは、船員の基本的権利や船上における労働安全衛生を定める国際条約MLC (Maritime Labour Convention, 2006) の要件を確実に遵守できるよう、要件を組み込んだ安全管理システム(SMS)による管理および当社独自のアセスメント「安全基準NAV9000」による船舶管理会社とその管理船におけるMLC遵守状況の確認を行い、船員の権利保護に努めています。

また、船員と人権の関わりは、募集・採用から始まり、船上勤務時、そして下船後まで続き、各フェーズにおいて取り組むべき課題があると認識しています。当社グループでは乗船前の倫理的な募集・採用活動および乗船中の労働安全衛生、プライバシーの権利、結社と団体交渉の自由、適正な労働時間、救済へのアクセス、職場における差別について権利侵害を防ぐ取り組みを行っています。下船後に関する取り組みとしては、エンゲージメントを通じた船員定着率の維持および金融サービスへのアクセスシビリティ向上を図っています。

 詳細は以下をご覧ください
 ▶日本郵船グループ 船員の人権尊重
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/social007.pdf>

自動車物流事業

自動車物流事業では労働者は幅広い業務に携わります。委託業者を通じて雇用する労働者が多く存在しており、顧客の事業所内においてサービスを提供することもあります。当社グループでは、委託業者における適切な雇用管理を促すとともに、委託業者を通じて雇用する労働者が当社グループに対して直接に声を上げる仕組みを整え、その実効性の向上に努めています。また、必要に応じて顧客の理解や協力を得ながら状況改善を図りつつ、顧客の「ビジネスと人権」活動にも資する取り組みの推進につなげていきます。

■自動車物流事業における顕著な人権課題と取り組み(2024年3月時点)

ライツホルダー (対応会社名)	顕著な人権課題	実施検討中あるいは対応中の内容
船員 (NYK India社)	適正賃金	委託業者を通じて雇用する全労働者に対して、昇給制度などを含めた給与規程について説明した。
	現代奴隷	委託業者に対して、委託業者を通じて雇用するすべての労働者との間での、インド国内法で求められるアポイントメントレターと給与明細書の提供に際し英語と労働者自身が理解できる言語の両方で記すことを要求した。
	救済へのアクセス	労働者に対して提供する苦情処理メカニズムである「Samvaad」における実効性と透明性を高める目的で、メカニズムのフローを明確にし、これを労働者に周知した。

 詳細は以下をご覧ください
 ▶日本郵船グループ 自動車物流事業における人権尊重
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/social008.pdf>

船舶解体業(解体作業員)

船舶解体には、高所での船体切断、廃船に残された水銀・鉛・アスベスト(石綿)などの有害な化学物質や残留した重油の取り扱い、切断したスクラップの運搬といった危険作業が伴います。当社は、当社および当社グループ会社が所有する船舶の解体を実施する(間接)取引先における解体作業員の死傷事故や健康被害、また危険物質の海洋流出やこれによる周辺住民への健康被害の発生などを防ぐべく、解体ポリシーを設け、国際海事機関(IMO)の「船舶の安全かつ環境的に健全なりサイクルのための香港条約」、欧州連合(EU)の「シップリサイクル規則」、国際労働機関(ILO)の関連規定に則った責任あるシップリサイクルの推進に取り組んでいます。

詳細は以下をご覧ください

P.060 サークュラーエコノミー

人材

人権

人権

■ 船舶解体業における顕著な人権課題と取り組み (2024年3月時点)

ライツホルダー (対応会社名)	顕著な人権課題	実施検討中あるいは対応中の内容
作業員 (PHP社)	現代奴隷	解撤作業に従事する労働者が、自身の業務に関わるリスクの内容や自身が有する権利の内容を業務に入る前によく理解できるように、既存の法定アポイントメントレターの内容を充実させ、リスクや権利の内容を記した雇用契約書をすべての労働者と締結することとした。
	労働安全衛生とエンプロイアビリティ、救済へのアクセス	労働者の教育センター「Sromik Shikkha Kendro」を開設し、その運営および管理を現地NGOに委託して、労働者に対する「読み書き」教育の提供を開始した。
	労働安全衛生	労働者に対して、より快適性能の高いユニフォームや安全保護具の提供を開始した。また、ヤード施設に「冷水器」、作業場内に「休憩場所(ベンチとパラソル)」および「寝具を備えた休憩室」を設置した。
	その他	<p>宿舍棟の屋根に耐熱塗料を塗るなど宿舍棟の暑さ対策を実施し、その快適性を高めた。また室内換気のため、屋上にルーフタービン換気扇を設置中。さらに、直射日光を軽減するため従業員宿舍の前に約40本の樹木の植林を実施した。監督者や現場監督などの中堅労働者向けに、バスルームとエアコンが完備された新しい寮の建設を開始した。</p> <p>家族をもつ労働者に対する住居の提供可能性について協議中。</p>

Link

詳細は以下をご覧ください

▶ 日本郵船グループ 船舶解撤業における人権尊重
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/social009.pdf>

人権に関する教育啓発

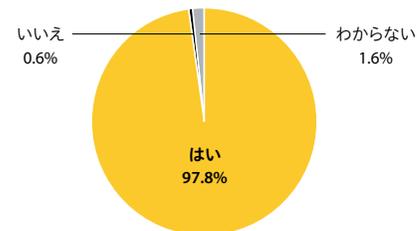
● 役員および従業員への教育啓発

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。2023年度は、NYKグループ従業員計8,131名(受講率95%)が受講しました。これによる、意識調査の結果は下記の通りです。

■ 2023年度 人権に関する意識調査結果(対象8,131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?



そのほか、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。2023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)94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。2023年度は「発達障害」、「LGBT/SOGL」、「同和問題」を主なテーマに啓発を行いました。

● 取引関係者に対する取り組みの要請

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、サプライヤーに対して「取引先に対するCSRガイドライン」(2024年7月時点)などの各種方針を共有し、その主旨の理解と取り組みの推進を要請しています。

人材

人権

ガバナンス

 方針
体制

戦略とリスク管理

 リスク評価
人権デュー・ディリジェンス

取り組み

 外航海運業(船員)
自動車物流事業
船舶解体業(解体作業員)
人権に関する教育啓発

人権に関するステークホルダー・エンゲージメント

- ステークホルダーエンゲージメントプログラムへの参加
- ビジネスと人権に関する国際会議への参加
- 外部有識者とのダイアログの実施
機関投資家とのエンゲージメントの実施

人権

人権に関するステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメントプログラムへの参加

当社は、2012年より継続して、CRT日本委員会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(人権デュー・ディリジェンス・ワークショップ)に参加しています。

本プログラムでは、NGO/NPOおよび有識者から国内外で注目される人権課題を中心とした幅広い提起を受け、参加企業間で重要な人権課題および人権に配慮した事業活動の重要性に向けた議論を行うとともに、業界ごとに重要な人権課題の特定および整理をしています。

2023年度は6月1日~7月27日の間に全8回参加しました。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている人権デュー・ディリジェンスの実施において必要となる人権に関する知識を得るとともに、同プログラムに参加した運輸・物流企業各社と連携し、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、業界ごとの重要な人権課題を見直しました。これにより、運輸業界における人権課題についての理解をさらに深めました。

 詳細は以下をご覧ください
▶CRT「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」
<https://crt-japan.jp/portfolio/she-program/>

ビジネスと人権に関する国際会議への参加

当社は、2023年10月20日に開催された「2023 ビジネスと人権に関する国際会議」にプレゼンターとして参加し、当社執行役員(ESG戦略副本部長)が2022年4月より始動した「人権プロジェクト」を紹介しました。当社グループ全体で国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、また外部視点を取り入れたマネジメント体制の基盤を整備している点を強調し、当社における「ビジネスと人権」に関する取り組み、特に船舶解撤業を対象とした人権デュー・ディリジェンスプロセスを通じて見えた課題および労働者の状況改善に向けたサプライヤー側による施策について説明しました。さらに海外から参加した人権有識者・人権NGO/NPOや、多数の参加企業より共有された「ビジネスと人権」に関する世界の最新動向と見解、他社の人権デュー・ディリジェンスに関する取り組み事例からグローバルトレンドおよびビジネスと人権の喫緊の課題を把握しました。

今後もステークホルダーとの対話を通して、当社の取り組むべき人権課題を的確に把握していきます。

CAUX ROUND TABLE

 詳細は以下をご覧ください
▶CRT「ビジネスとヒューマンライツ(人権)に関する国際会議」
<https://crt-japan.jp/human-rights/conference/>

外部有識者とのダイアログの実施

当社は、当社グループの人権への取り組みに対する評価と今後の取り組みに対して示唆を得る目的で、外部有識者とダイアログを行っています。当社執行役員(ESG戦略副本部長)およびESG経営グループ長などが参加し、いただいたご意見の内容を参考に当社グループの取り組みを推進しています。

2023年10月19日には、海外の三つの団体より人権に関する有識者を招き、当社のビジネスと人権に関する取り組みを報告するとともに、有識者よりご意見をいただきました。いただいたご意見の内容は以下の通りです。

有識者

- ・シヨン・クリストファー・リーズ氏(Sean Christopher Lees) : 国連開発計画(UNDP) Asia Pacific, アジア太平洋地域のビジネス・人権スペシャリスト
- ・ジル・ファン・デ・ワル氏(Jill van de Walle) : World Benchmarking Alliance, リサーチアナリスト
- ・ラム・ガネーシュ・カマタム氏(Ram Ganesh Kamatham) : Sustainable Shipping Initiative, プロジェクトマネージャー

人材

人権

人権

ガバナンス

 方針
体制

戦略とリスク管理

 リスク評価
人権デュー・ディリジェンス

取り組み

 外航海運業(船員)
自動車物流事業
船舶解体業(解体作業員)
人権に関する教育啓発

人権に関するステークホルダー・エンゲージメント

 ステークホルダーエンゲージメント
プログラムへの参加
ビジネスと人権に関する国際会議への参加
— 外部有識者とのダイアログの実施
— 機関投資家とのエンゲージメントの実施

ご意見

- ・情報開示の拡充が期待される。取り組みにおけるベースラインを設定し、達成状況を開示するとよい。達成状況を個々の業績評価の仕組みに組み込むと実効的である。
- ・実際に現地に赴いて労働者の状況を把握する取り組みは、貴社と労働者との信頼関係の構築に寄与する素晴らしいものと考えられる。インパクトアセスメントの実施にあたっては、現地のNGOや市民社会ともエンゲージメントの場を持ち、労働者以外の幅広いライツホルダーへの事業影響を探るとよい。
- ・Just Transition(公正な移行)を実現すべく、新しい動きから取り残される可能性のある人々に対して、新しい分野で働く機会を提供する必要があるだろう。また船員には、次世代燃料を使用する船舶の運航を支援するスキルのアップデートが求められるだろう。
- ・現場において人権課題への対処を進めるにあたっては、一般的な「ビジネスと人権」研修にとどまらず、それぞれの事業と事業立地国における人権状況に即した、より実践につながる人権研修が提供されるとよい。貴社の人権対応が、グループ会社やサプライヤーにおいて「継続的なカイゼンプロセス」として捉えられるならば、グループ会社やサプライヤーにおける企業競争力の強化にも寄与するだろう。

機関投資家とのエンゲージメントの実施

2023年12月、当社はロンドンにおいて、CRT日本委員会の仲介によりイギリス、フランスやスイスに拠点を置くESG投資を推進する機関投資家4社と、対面あるいはオンライン形式でダイアログを実施し、当社執行役員(ESG戦略副本部長)が参加しました。当社より機関投資家に対して、当社グループのESGに関する取り組みの概要を説明した後、それぞれの機関投資家が評価対象とする分野や内容についての質問に答えました。エンゲージメントを通じて、機関投資家が期待する当社の姿勢や取り組みに対して理解を深めることができました。

機関投資家からは、ESGの中でも“S”の人権面において、当社グループが国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき現場で働く労働者や船員といったライツホルダーとの直接のエンゲージメントを進めていることに対して評価をいただきました。また、船員の女性比率向上や女性船長育成の取り組みについても強い関心を得ることができ、女性活躍推進に向けた取り組みの重要性を改めて認識しました。当社の環境面での取り組みは既知である様子でしたが、人権尊重の取り組みは新しい情報として受け止められたようでした。今後は環境面と同様に、人権尊重の面からも、海運業界の取り組みを牽引するようなリーディングカンパニーであって欲しいとの応援メッセージをいただきました。



ロンドンでの機関投資家とのエンゲージメント