

人材

健康経営・労働安全衛生

ガバナンス

- 方針
- 体制

戦略とリスク管理

- 健康経営
- 労働安全衛生

目標と進捗

- 健康経営
- 労働安全衛生

取り組み

- フィジカルヘルスケア
- メンタルヘルスケア

関連データ

健康経営・労働安全衛生

ガバナンス

方針

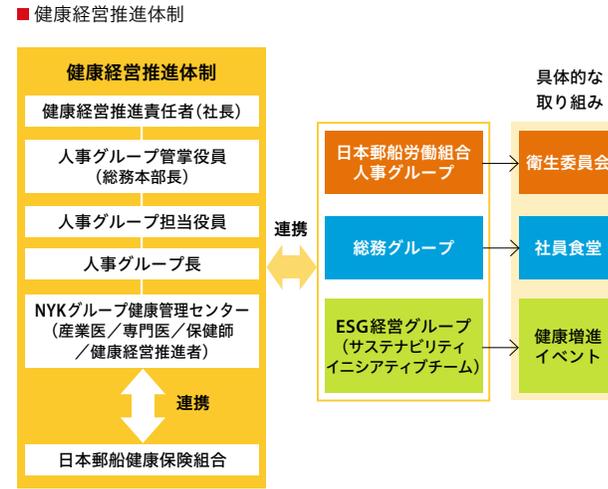
社員の安全と健康は日本郵船グループの事業活動の基盤であり、経営における最優先事項の一つです。安全かつ衛生的な職場環境を保持すること、そして社員の心と身体の健康を保持し増進することを「日本郵船株式会社 行動規準」に定め、複数の言語にて全世界に展開し、その徹底を図っています。

また、安全かつ衛生的な職場環境の保持については「取引先に対するCSRガイドライン」(2024年8月時点)にも定め、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。

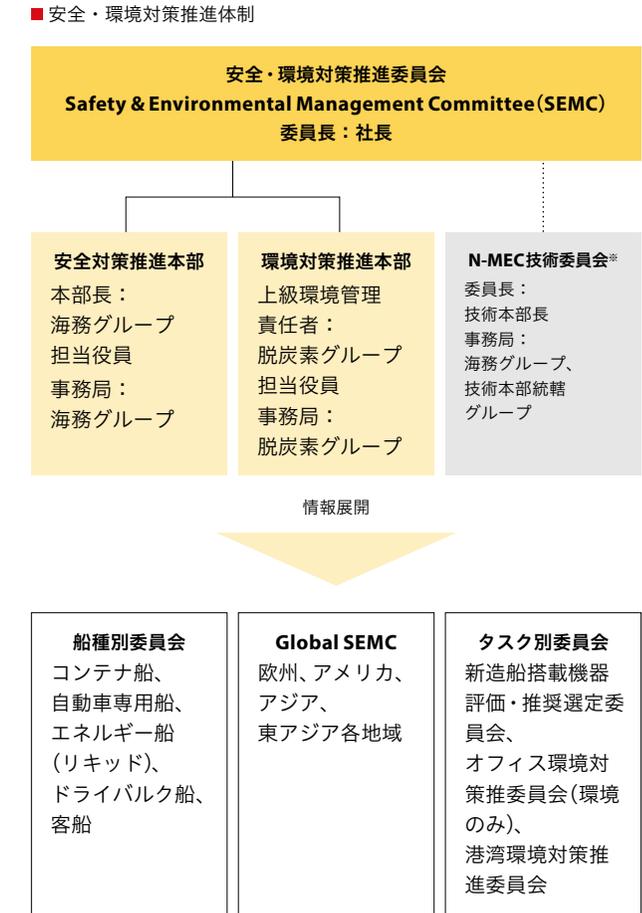
[Link](https://www.nyk.com/sustainability/pdf/social012.pdf) 詳細は以下をご覧ください
[▶健康経営宣言](https://www.nyk.com/sustainability/pdf/social012.pdf)
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/social012.pdf>

体制

- **健康経営**
 社員が生き生きと働き、それぞれの力を最大限に発揮できるよう、2015年4月より健康経営の強化に取り組んでいます。
 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)と日本郵船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。



- **労働安全衛生**
 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、前年の活動をレビューした上で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

人材

健康経営・労働安全衛生

ガバナンス

方針

— 体制

戦略とリスク管理

— 健康経営

— 労働安全衛生

目標と進捗

健康経営

労働安全衛生

取り組み

フィジカルヘルスケア

メンタルヘルスケア

関連データ

健康経営・労働安全衛生

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。2024年4月末時点では、NYKグループスタンダード会社208社のうち6%にあたる12社が取得しています。

- ・ NYK LNGシップマネージメント(株)
- ・ NYKバルク・プロジェクト(株)
- ・ NYK Auto Logistics (Kazakhstan) LLP
- ・ MC Siam Logistics Co., Ltd.
- ・ Yusen Logistics (UK) Ltd.
- ・ Yusen Logistics (Thailand) Co.,Ltd.
- ・ Yusen Logistics (Polska) Sp. z o.o.
- ・ Yusen Logistics (Czech) s.r.o.
- ・ Yusen Logistics (Australia) Pty.Ltd.
- ・ Yusen Inci Lojistik ve Ticaret A.S.
- ・ Uryi Logistics Solutions Co., Ltd.
- ・ PT. Puninar Yusen Logistics Indonesia

戦略とリスク管理

健康経営

勤務場所が海陸、国内外問わずどこであっても、年齢を重ねても良好な健康状態を維持することができれば、一人ひとりが持つ力を十分発揮することにつながると考えています。

健康診断結果などでは、年齢が高くなるにつれ、健診・ドック検査で有所見となる傾向が確認されています。また若い世代で有所見となることもあるため、早期治療と重症化予防を重要な課題と捉え、施策を実施しています。

● 衛生委員会

産業医、衛生管理者、社内関係者(人事グループ)に加え、社員代表として日本郵船労働組合の代表が出席し、月に一度、社員の労務状況(時間外労働や休暇取得状況)や健康管理(健診受診率)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、休暇取得の推進や感染症予防などさまざまな施策に取り組んでいます。

労働安全衛生

● リスク評価

詳細は以下をご覧ください

P.021 リスク管理

● 社員の安全管理(災害時の対応)

当社グループでは、地震などの災害発生時の事業継続・早期再開のために、社員の安否確認システムを導入しています。あらかじめ登録された国内の居住地や勤務地で震度6弱以上の地震が発生した場合、安否確認メールが自動送信されます。メールを受信した社員は本人や家族の安否などを報告し、管

理者はシステム上で所属員の安否状況を確認します。今後も非常時に備え、定期的な安否確認訓練を実施していきます。

また、災害発生時におけるコミュニケーションの円滑化および初期対応の迅速化などを目的に、災害対策用携帯アプリを自社開発し各社員に展開しています。

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、当社グループの全運航船は、旗国の主管庁や登録検査機関による海上労働検査を経て、海上労働証書(MLC証書)を取得しています。当社独自の安全基準である「NAV9000」は、このMLCを含む国際条約の柱であるSOLAS^{※1}、STCW^{※2}、MARPOL^{※3}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に努めています。

※1 SOLAS(The International Convention for the Safety of Life at Sea)：海上における人命の安全のための国際条約

※2 STCW(International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers)：船員の訓練および資格証明並びに当直の基準に関する国際条約

※3 MARPOL(MARINE POLLUTION)：船舶による汚染防止のための国際条約

詳細は以下をご覧ください

P.019 独自の安全基準「NAV9000」

人材

健康経営・労働安全衛生

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

健康経営
労働安全衛生

目標と進捗

健康経営
労働安全衛生

取り組み

フィジカルヘルスケア
メンタルヘルスケア

関連データ

健康経営・労働安全衛生

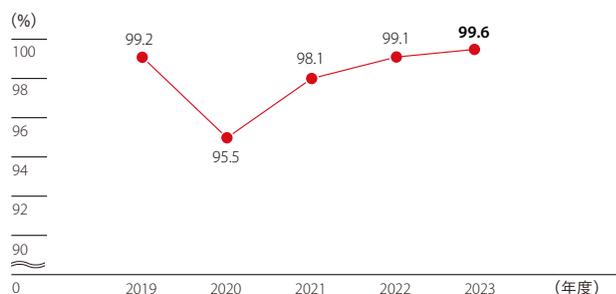
目標と進捗

健康経営

● 健康診断受診率

健康診断受診率 100% を目指すとともに、健診項目の各数値に関しては、当社独自の基準を設定し、産業医が確認しています。有所見者に対しては保健師からの再検査や治療状況の確認、状況に応じて医師のフォローを実施しています。また、必要に応じて外部医療機関を紹介します。

■ 健康診断受診率(単体)



※2020年度および2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響により海外出向者および、乗組員が受診の機会を得られず受診率が減少しました

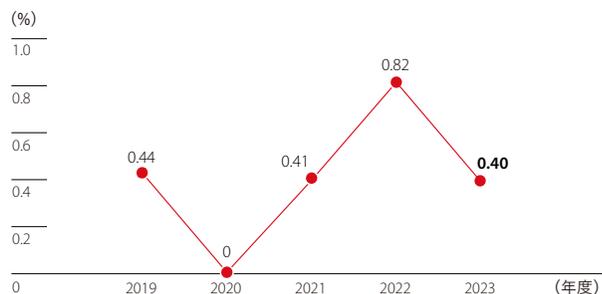
労働安全衛生

● 労働災害の発生状況

当社では、単体社員^{※1}を対象として、労働災害の発生状況を把握し、LTIFR^{※2}の低減に取り組んでいます。

※1 有期雇用およびグループ会社からの出向者を含む
 ※2 LTIFR(Lost Time Injuries Frequency Rate)：
 (休業を伴う労災件数) / (延べ労働時間数) × 1,000,000

■ LTIFR(単体)



● 船員の負傷・疾病件数

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っています。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きます。

■ 船員の負傷・疾病報告件数



人材

健康経営・労働安全衛生

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

健康経営
労働安全衛生

目標と進捗

健康経営
労働安全衛生

取り組み

— フィジカルヘルスケア
メンタルヘルスケア

関連データ

健康経営・労働安全衛生

取り組み

フィジカルヘルスケア

● 社内診療所

本店に診療所があり、産業医、専門医(循環器、消化器、呼吸器、内分泌代謝)、薬剤師、保健師が常勤し、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います。感染症予防のため予防接種や健康保険組合による接種費用の補助も実施しています。

● 健康診断

当社では健康診断受診率100%を目指し、社員の健康維持・増進に取り組んでいます。社内診療所で健康診断を行い、有所見者に対しては産業医・専門医が診療・指導を実施しています。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を目的に、過去5年間の診断結果を常時オンラインで確認できるようにしています。また年に一度、歯科検診を実施するほか、外部医療機関にて人間ドック、がん健診、婦人科健診を実施しています。なお、当社は陸上職のうち5人に1人が海外で勤務するなど海外赴任が多い職場環境です。このため、赴任前・帰国後には産業医が当該社員と面談して健康状態を確認します。特に赴任前は、健診結果に応じて、赴任地での食生活についての説明も行っています。

詳細は以下をご覧ください

P.092 目標と進捗

● 禁煙のサポート

当社では禁煙を希望する社員に対して社内診療所にて禁煙外来を実施し、社員の禁煙をサポートしています。

■ 喫煙率(単体)

(単位: %)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
15.2	15.1	12.7	12.4	11.2	11.8

● 食生活改善のサポート

予防医療の観点から、社員の食生活改善サポートも実施しています。

産業医によるセミナーを開催し、日常生活の中で取り入れやすい食生活に関する情報を発信しています。

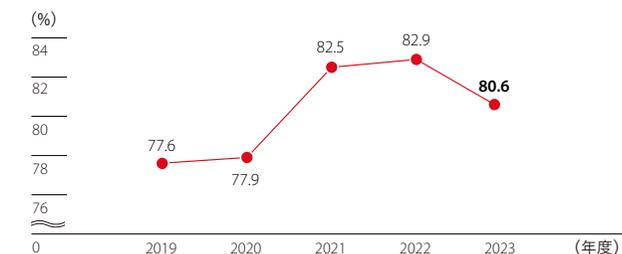
社員食堂では、糖質・塩分控えめなど健康に配慮した管理栄養士考案のメニューを提供しています。メニューにはカロリーや塩分、アレルギーを表示し、食に関するパンフレットも設置して社員の食に関する意識・知識の向上を促進しています。また、月に2~4回は「TABLE FOR TWO[※]」を実施しています。

※TABLE FOR TWO：肥満や生活習慣病予防のためにカロリーを抑えた定食や食品を購入すると、1食につき20円の寄付金が、「TABLE FOR TWO」を通じて開発途上国の子どもの学校給食になります。20円は開発途上国の給食1食分の金額になり、先進国で1食とるごとに開発途上国に1食が贈られるという仕組み

● 飲酒習慣の改善のサポート

運動や食生活などに比べ、適切な飲酒習慣を有する社員の割合が低いため、飲酒習慣を改善する取り組みに力を入れています。

■ 適切な飲酒習慣を有する割合(単体)



● 運動習慣定着のサポート

予防医療の観点から、社員の運動習慣定着についても重視し、運動奨励活動を実施しています。

「チャリティRUN+WALK+α」(通称「Chari Run!」)

身近なスポーツであるランニングやウォーキングを通じてグループ社員の健康増進を図り、社会課題への意識を高めることを目的に、2017年に始まった当社独自のイベントです。国内外のグループ会社でも毎年開催されており、参加者からの参加費と参加者の運動実績に応じて当社がマッチングした額の総額を、国境なき医師団へ寄付しています。それにより、紛争や災害で医療サービスを受けられない人々の健康促進に貢献しています。

詳細は以下をご覧ください

P.104 社会課題解決への挑戦

人材

健康経営・労働安全衛生

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

健康経営
労働安全衛生

目標と進捗

健康経営
労働安全衛生

取り組み

- フィジカルヘルスケア
- メンタルヘルスケア

関連データ

健康経営・労働安全衛生

● 健康関連課題に関するセミナー

産業医や外部講師による健康に関するセミナーを実施しています。例年4月には新入社員に対し、社会人としての健康管理について指導しています。また、女性が活躍を続けるには、本人だけでなく周囲の理解も重要との考えから、2023年度は女性のライフステージに応じた健康課題をテーマにした新たな試みを実施しました。セミナーはグループ会社や取引先にも広く参加を募っています。

■ 健康関連課題に関するセミナー (単位：名)

	セミナー	参加人数
2022年度	新入社員向け健康セミナー	62
	新入社員向け健康セミナー	81
2023年度	女性のライフステージに応じた健康課題①	135
	女性のライフステージに応じた健康課題②	102

〈海上勤務時〉

● 健康チェック

乗船前の健康診断に加え、船内において定期的な健康チェックを義務付けています。また日本人海上職全員を対象に、船員保険を通じた生活習慣病予防健診を年に1回実施しています。

メンタルヘルスケア

体だけでなく心も健康でなければ、生き生きと働くことはできません。当社は、メンタルヘルスに対しても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名が勤務しています。また、外部相談窓口も設けており、24時間365日、電話・Webで相談することができます。

● ストレスチェック

社員50名以上の事業場での実施が義務付けられていますが、当社では人数にかかわらず、国内外、船上すべての事業場で実施しています。

〉 プレゼンティーズム

ストレスチェックと同時にプレゼンティーズム(何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態)を測定・確認しています。

■ プレゼンティーズム(単体) (単位：%)

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
18.2	18.6	17.2	18.0

(注) 測定方法：SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)(※1)の設問である「病气やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください。」を11件法(※2)にて回答した割合を、100%値から差し引いた割合により評価

※1 平成27年度健康寿命延伸産業創出推進事業「東京大学ワーキング」で開発された、1項目の設問によりプレゼンティーズムを簡便に測定できる尺度

※2 主観的な幸福度を調べるためのキャントリラダー(Cantril ladder)と呼ばれる調査方法。「0」～「10」までの11段階のほしごをイメージし、自分自身の生活への満足度が、いまだこにあるのかを判断していきます

● リフレッシュスペース

疲労回復や心身のバランス保持・リフレッシュを目的に、マッサージ室の設置や屋上グリーン化によるベンチや花壇の整備も推進しています。また、打ち合わせやコミュニケーションの場にもなる喫茶室を備えています。執務エリアにもコーヒーマシンとカフェスペースを設置し、気分転換をしたり、部門を超えて偶発的なコミュニケーションが生まれるよう工夫しています。



マッサージ室

屋上

〈海上勤務時〉

● 通信環境の整備

2021年より船陸間通信環境の拡充に着手しています。また、通信速度向上のため、Starlink[®]の導入を進めています。船員が陸上の家族や友人とのコミュニケーションを円滑にとれることは、

人材

健康経営・労働安全衛生

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

健康経営
労働安全衛生

目標と進捗

健康経営
労働安全衛生

取り組み

フィジカルヘルスケア
メンタルヘルスケア

関連データ

健康経営・労働安全衛生

福利厚生が拡充され労働意欲の維持・向上にもつながると考えています。通信環境の改善は遠隔医療の導入にもつながります。電話やメールに依存していた医療相談がビデオ通話で診察を受けることができるようになります。

※Space Exploration Technologies Corp. (スペースX社)が運営する衛星通信サービス。低軌道衛星を利用しているため、従来より高速な大容量通信が可能となります

● 船員集会の開催

船員や船員の留守家庭とのコミュニケーションをより活性化するため、各地で船員集会を開催しています。船員に関わる情報共有や家族の教育問題、各種相談への対応など、家族会との交流を図り、船員の福利厚生の拡充を図っています。また、MarCoPay Inc. (NYKのグループ会社)が提供する船員向けファイナンシャルサービスのさらなる向上に資するため、船員の声を聴く場としても機能しています。さらに、過去の事故事例を共有し、再発防止につなげていくための、重要な対話の場となっています。



船員集会での家族との交流の様子

関連データ

日本郵船グループ連結

■ 労働安全衛生

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
LTI率※1	%	1.55	2.22	2.00	2.52	2.54
死亡者数	人	5	1	1	2	1
死亡率※2	%	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00

※1 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 / 人の見なしとして算定

※2 2021年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)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害※1件数		1	2	2	2	2
	陸上職(海技者※3含む)	0	0	0	0	1
	海上職	1	2	2	2	1
LTI※2率	%	0.44	0.00	0.41	0.82	0.40
死亡者数		0	0	0	0	0
	陸上職(海技者含む)	0	0	0	0	0
	海上職	0	0	0	0	0
休業日数(1日以上)		89	0	71	9	7
	陸上職(海技者含む)	0	0	0	0	7
	海上職	89	0	71	9	0

※1 通勤災害を除く

※2 陸上勤務中の海技者(※3)、グループ会社からの出向者および業務受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

※3 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)