

SUSTAINABILITY REPORT 2025



目次・編集方針

- 001 目次・編集方針
- 002 グループ企業理念・ビジョン・バリュー
- 003 トップコミットメント

**004 日本郵船グループの
サステナビリティ経営**

- 005 サステナビリティ経営の実装へ
- 009 マテリアリティ
- 013 多様なイニシアティブでの共創

018 安全

- 019 安全なくして成長なし

029 環境

- 030 環境マネジメント
- 033 脱炭素
- 054 海洋環境・生物多様性保全
- 060 サーキュラーエコノミー
- 064 大気汚染防止
- 065 グループ社員への啓発
- 066 サステナブルファイナンス

068 人材

- 069 人材～個と組織がともに成長するために～
- 083 人権
- 090 健康経営・労働安全衛生

096 その他

- 097 コミュニティ
- 100 サプライチェーン
- 102 知的財産
- 105 社会課題解決への挑戦

114 ガバナンス

- 115 コーポレート・ガバナンス
- 125 リスクマネジメント
- 127 コンプライアンス
- 132 株主・投資家との対話

134 企業情報

- 134 会社概要
- 135 社会からの評価

〈編集方針〉

サステナビリティに関する取り組みに関心が高いステークホルダーの皆さまへの情報発信およびコミュニケーションツールとして、日本郵船グループでは「サステナビリティレポート」を発行しています。「サステナビリティレポート」は2019年から2022年の期間に発行していた「ESGデータブック」を改称・進化させたもので、2024年より発行を開始しました。サステナビリティ課題解決に向けて取り組んださまざまな活動の実績・データなどをマテリアリティ別に取りまとめ、報告しています。

〈対象範囲〉

日本郵船(株)を中心とした国内外連結グループ会社の活動。活動分野ごとに主要な対象会社が異なる場合は、対象範囲を記載しました。

〈参考にしたガイドライン〉

- ・GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ・ISO26000
- ・国連グローバル・コンパクト
- ・環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

〈対象期間〉

2024年4月1日～2025年3月31日
(一部の取り組みや活動、データなどはそれ以前または直近のものも含まれます)

〈発行時期〉

2025年9月

〈将来見通しに関する注意事項〉

本データブックには、リスク・不確実性を内包した将来見通しが記載されており、実際の結果とは異なる可能性があります。これらの見通しは、現時点での情報に基づいており、過度に依拠できないことをご承知おきください。

グループ企業理念・
ビジョン・バリュー

グループ企業理念

Bringing value to life.

ビジョン

当社のありたい姿

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。

バリュー

企業理念を実現するために、社員が共通して持つべき「価値観」

誠意

人権尊重・法令順守を徹底した上で、すべてのステークホルダーの立場を考え抜き
高い倫理感を持って事業活動を行います。

創意

当社グループおよび社会全体をより良くするため、現状に満足せず変革に挑戦し続けます。

熱意

困難な状況に対しても、達成するまでやり遂げるという熱い思いを持ち続けます。

誠意
Integrity

創意
Innovation

熱意
Intensity

トップコミットメント



2025年、当社グループは創業140周年という大きな節目を迎えました。地球規模のさまざまな課題が待ったなしの変革を求める、かつてなく不確実で困難な時代において、より一層重要性を増しているのが「サステナビリティ経営」です。

海運事業を中心とする当社グループの事業活動そのものが社会と人々の暮らしに深く関わる以上、環境・社会・ガバナンス(ESG)を個別に捉えるのではなく、企業価値を継続的に高めるための統合的な視点から、「サステナビリティ」を経営の中核に据えるべきだと考えました。

社会から信頼される企業であり続けるために、経営陣も社員も高い倫理観を共有し、機関面でも2023年に監査等委員会設置会社へと移行し、さらに経営の透明性を高めていきます。

3つのマテリアリティ「安全」「環境」「人材」

「安全」は当社グループの第一目一番地です。安全運航のレベルを高めるために私たちはDXを推進し、運航IoTデータを活用した状態監視・予防保全システムを実装しました。こうした取り組みにより、経済産業省などが選定する「DX銘柄」に3年連続で選定されるなど、社外からも高い評価をいただいています。今後もDXによる現場の進化を促し、「物流を止めない」ことを使命に安全運航を推進します。

海運事業の脱炭素化は「環境」の取り組みの中で最重要と位置付けています。脱炭素化の鍵を握る燃料転換について、当社は業界に先駆けてLNG燃料船を導入し、現在はアンモニア燃料船の実用化で業界をリードし、海事セクターの皆さまと共創して推進してきました。実績とデータを示して産業全体を変革することが、地球環境への責任を果たすと同時に、当社の競争力強化につながると確信しています。

「人材」では、企業価値創出の源泉である「人」への投資はもちろん、2023年策定の「日本郵船グループCX Story」を基に35,000人を超えるグループ社員一人ひとりが輝ける舞台を整えています。さらに、「日本企業が日本を基点としてグローバルに展開する」という旧来の発想から脱却し、「Global Company Head-Quartered in Japan」(本社は日本にあるが、多様なバックグラウンドを持った社員が意思決定に参画する組織)というコンセプトの下、真のグローバルカンパニーへの変革を進めていきます。

持続可能な社会の実現に向けた取り組み

サステナビリティ経営の推進には、ステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントが不可欠であり、株主・投資家との真摯な対話に加え、お客さまやビジネスパートナーとの共創にも注力しています。2025年1月には、社会や自然環境に配慮した

責任ある調達活動を推進するため、「日本郵船グループ サプライヤー行動規範」を改訂しました。2025年6月にはシップリサイクル条約が発効しましたが、従前から当社グループでは、独自の厳しい基準を満たす認定ヤードにおいて、定期的な現場訪問などを通して労働者の安全・健康や環境に配慮した船舶リサイクルを行っています。また、日本国内で船舶を再資源化する未来志向型グリーン船舶リサイクル事業の検討も進めており、サーキュラーエコノミーの構築にも取り組んでいきます。バリューチェーン全体でサステナビリティ課題に真摯に向き合い、ステークホルダーの皆さまとともに、持続可能な社会の実現に向け取り組みを進めていきます。

私たちの使命は、単にモノを運ぶだけでなく、世界中の人々の暮らしや産業に価値を届け、社会の連続性を守り抜くこと、すなわち当社グループ企業理念である“Bringing value to life.”の実践です。

これからも、未来に向けて、環境・社会への貢献と成長戦略の両立に真摯に取り組み、すべてのステークホルダーの皆さまからの信頼を力に変えて、企業価値を高め続けることをお約束します。

代表取締役社長・社長執行役員

曾我 貴也

日本郵船グループの サステナビリティ経営

NYK Group's Sustainability Management

日本郵船グループのサステナビリティ経営

サステナビリティ経営の実装へ

ガバナンス

— 経営および監督機関の役割

戦略とリスク管理

戦略
リスク管理

取り組み

Sustainability Navigator制度
当社グループ内展開
サステナビリティ関連情報発信
その他の取り組み
SDGsへの貢献

ガバナンス

経営および監督機関の役割

当社グループは、トップマネジメントの強いコミットメントとリーダーシップの下でサステナビリティ経営を推進・実装し、ガバナンス体制を構築・運用しています。

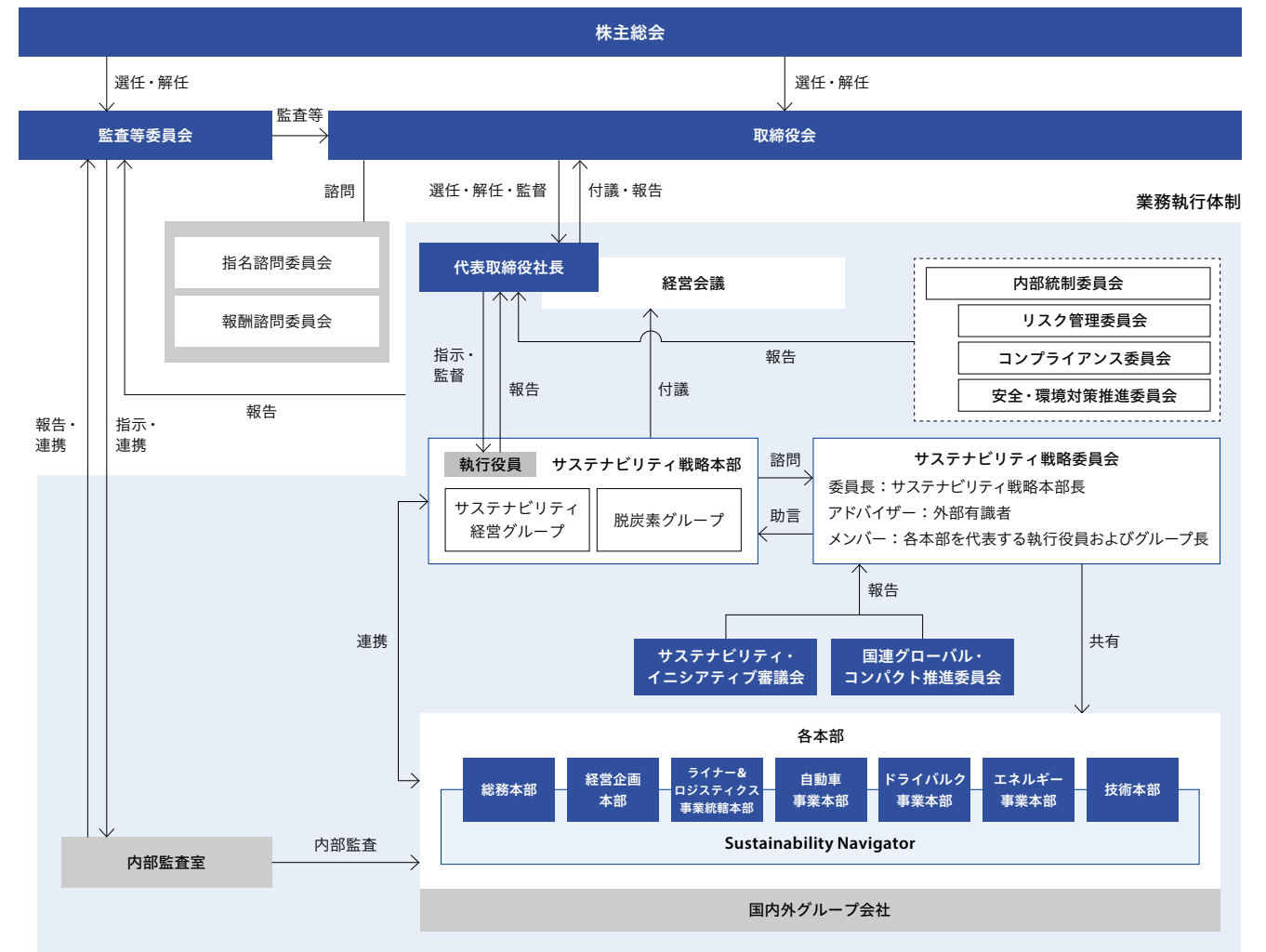
● 取締役会

取締役会は、経営会議やリスク管理委員会を通じて審議されたサステナビリティ課題に関する取り組み等の報告を受け、必要に応じて決議を行います。また、非財務指標(含む、中・長期脱炭素目標)の達成に向けた執行を取締役会が監督しています。

● 経営会議

サステナビリティ戦略委員会において部門横断的な視点でサステナビリティ課題が討議された後、サステナビリティ戦略本部から付議された重要な事項に関して、経営会議にて審議します。経営会議は取締役会の迅速かつ効率的な意思決定を推進するとともに、重要な業務執行につき決定します。

■ サステナビリティ経営体制図(2025年4月1日時点)



日本郵船グループの サステナビリティ経営

サステナビリティ経営の実装へ

ガバナンス

— 経営および監督機関の役割

戦略とリスク管理

— 戦略

リスク管理

取り組み

Sustainability Navigator制度

当社グループ内展開

サステナビリティ関連情報発信

その他の取り組み

SDGsへの貢献

● サステナビリティ戦略本部

中期経営計画“Sail Green, Drive Transformations 2026 - A Passion for Planetary Wellbeing -”に掲げた成長戦略の中核であるサステナビリティ経営を実装するために、サステナビリティ戦略本部を、また同本部内にサステナビリティ経営グループと脱炭素グループを設置しています。GHG排出量削減を巡る規制の強化や非財務情報に関する開示要請の高まりなど、サステナビリティに関する課題は大きく多様化し、企業の経営戦略と密接に関係しています。サステナビリティ経営グループは「活性化役 (Activation)」として、ステークホルダーとの共創も取り入れながら、グループ従業員の意識改革や動機付けを図り、サステナビリティ経営のさらなる強化を目指します。脱炭素グループは「実行役 (Action)」として、データに基づく科学的なアプローチで脱炭素戦略を策定・実行する司令塔的役割を担います。両グループが関係者を広く巻き込み、グループ・グローバルでのサステナビリティ経営の実装に向けて活動しています。

● サステナビリティ戦略委員会

サステナビリティ戦略委員会はサステナビリティ戦略本部の諮問機関として位置し、サステナビリティ経営に関する全社方針案の策定や目標の設定とともに、サステナビリティに関わる幅広いテーマを討議しています。委員長はサステナビリティ戦略本部長が務め、委員は各本部を代表する執行役員やグループ長で構成されています。委員会には外部有識者も招聘しています。討議の結果は、サステナビリティ戦略本部を通じて経営会議や取締役会へ付議・報告されています。

■ サステナビリティ戦略委員会の活動実績

	実施回数	主な議題
2024年度	計8回	<ul style="list-style-type: none"> ・GHG排出量の開示方針 ・TNFDレポートの内容確認 ・サプライヤー行動規範の策定 ・非財務指標・KPI目標達成に向けた取り組みの整理 ・自然資本・ビジネスと人権に関する勉強会

■ サステナビリティ戦略委員会に参加している外部有識者

北島 隆次 弁護士
TMI 総合法律事務所 パートナー

企業法務、特に環境・サステナビリティを専門とする。事業会社での人事・企画業務や環境・サステナビリティコンサルタントの経験、および「SDG企業戦略フォーラム」事務局長職での知見を基に外部視点から当社グループのサステナビリティ戦略策定へのアドバイスを実施。



戦略とリスク管理

戦略

海運を中核事業の一つとする当社グループは、グローバル化が進む世界経済の動きと多様化する物流ニーズに対応する中で総合物流企業へと成長し、社会のインフラとしての責任を果たし続けています。

一方で海運業はその性質上、気候変動対応や環境保全の観点では大きな課題を内包する産業でもあります。また、裾野の

広い海事産業に基盤を置き、多くのステークホルダーの方々と関わりながら、グローバルに事業を展開する当社グループにおいては、従業員一人ひとりが日々の業務の中で社会課題と向き合うことが求められます。

当社グループはグループ企業理念である“Bringing value to life.”の下、企業の持続的成長および中長期的な企業価値の創出と社会・環境課題解決の両立を可能とするサステナビリティ経営を推進することで、株主をはじめとした、従業員、お客さま、取引先および地域社会などのさまざまなステークホルダーに価値を届ける存在になることを目指しています。

2023年3月に発表した中期経営計画の中では「ESG経営を中核に据えた成長戦略」を掲げており、既存中核事業の深化・新規成長事業の開拓を通じ、社会に貢献するとともに持続的成長を続ける企業グループを実現します。

2023年11月に当社グループは将来のありたい姿や当社グループが向かうべき方向性を伝える「NYKグループESGストーリー2023」、環境負荷と事業活動のデカップリングを軸とした、脱炭素社会の実現に貢献するための戦略である「NYK Group Decarbonization Story」を発表しました。

また、2024年10月には脱炭素化の進捗に関する具体的な取り組みについて数値を交えて説明した「Progress Report 2024 Annex to the NYK Group Decarbonization Story」を発表しました。2025年2月には企業活動による自然環境や生物多様性への影響評価やリスクと機会を整理した「日本郵船グループTNFDレポート2024 ~A Passion for Planetary Wellbeing~」も開示しています。

日本郵船グループの サステナビリティ経営

サステナビリティ経営の実装へ

ガバナンス

経営および監督機関の役割

戦略とリスク管理

- 戦略
- リスク管理

取り組み

- Sustainability Navigator制度
当社グループ内展開
サステナビリティ関連情報発信
その他の取り組み
- SDGsへの貢献

サステナビリティ経営の実装へ



- [Link](#) 詳細は以下をご覧ください
- ▶ **NYKグループESGストーリー**
<https://www.nyk.com/sustainability/concept/esg-story/>
 - ▶ **NYK Group Decarbonization Story**
<https://www.nyk.com/sustainability/envi/decarbonization/>
 - ▶ **日本郵船グループTNFDレポート2024
~A Passion for Planetary Wellbeing~**
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/environment017.pdf>

リスク管理

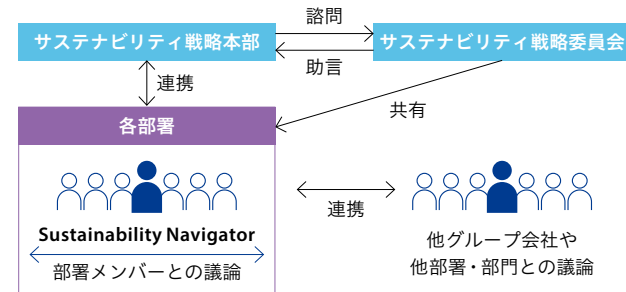
気候変動を含むサステナビリティに関するリスクについてはサステナビリティ戦略本部よりリスク管理委員会に報告され、年2回実施されるリスク管理委員会にて特定された後に、経営会議を経て取締役会へ報告されています。またサステナビリティ戦略委員会にてサステナビリティ課題に関し討議する際には、その課題に内在するリスクを明らかにした上で議論を深めています。

取り組み

Sustainability Navigator[※]制度

サステナビリティ経営の実装に向けた取り組みの土台として、Sustainability Navigator制度を導入しています。Sustainability Navigatorとは、各部署においてトップダウンとボトムアップの両方のアプローチを支援、サステナビリティ経営の実装を担う者です。現在、本社内全52部署でグループ長・室長・支店長が任命した約100名のSustainability Navigatorが活動しています。2024年度においては、①グループ長・室長・支店長と議論した上で、自部署の方針に沿った活動計画を策定、②若手層を含めた部署内での議論をリード、③部署間交流・勉強会等のイベントに参加し、積極的に知識を習得・部内へ展開しました。

※船の世界でNavigatorとは航海士のことですが、ここでは航海長である二等航海士を指します。航海長(二等航海士)の重要な仕事の一つに航海計画の策定があり、船の進むべきルートに船長と意見を交わしながら決定し、また船内全体で意見を取りまとめる際も中心的な立場です。Sustainability Navigatorには日々の業務の中でサステナビリティ経営を実装するにあたり、航海長の役割を担ってほしいとの思いを込めています



■ Sustainability Navigator制度における代表的な取り組み

	内容
Sustainability Dialogue	Sustainability Dialogueは当社グループ全従業員を対象とした、サステナビリティに関する知識向上を目的とする勉強会です。国内外グループ会社の事例紹介にとどまらず、社外のサステナビリティ動向を把握するために、他企業や大学教授による講演会を実施しています。 (2024年度実績) ・全5回 ・延べ1,010名
Sustainability Navigator's Meeting	Sustainability Navigatorが一堂に会し、サステナビリティに関するさまざまなトピックについて自由な発想の下、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、さらなるサステナビリティ経営実装の加速につなげています。2024年度は、「当社グループのサステナビリティ課題への対応」をテーマに議論を行い、さまざまなアイデアや意見が活発に飛び交いました。



Sustainability Navigator's Meetingの様子

日本郵船グループの サステナビリティ経営

サステナビリティ経営の実装へ

ガバナンス

経営および監督機関の役割

戦略とリスク管理

戦略

リスク管理

取り組み

Sustainability Navigator制度

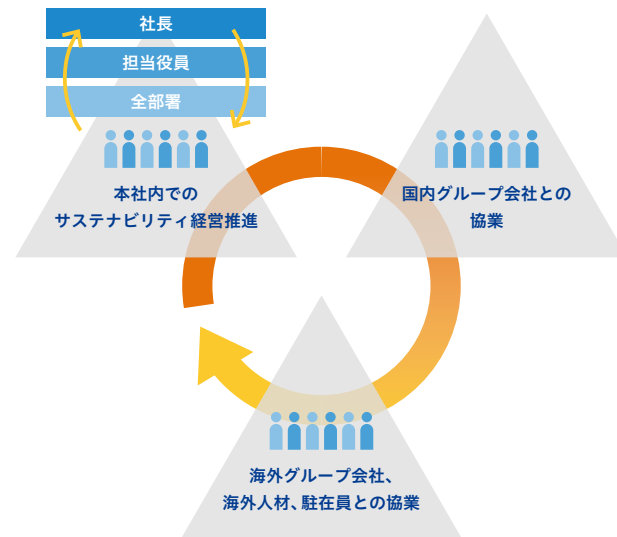
- 当社グループ内展開
- サステナビリティ関連情報発信
- その他の取り組み
- SDGsへの貢献

サステナビリティ経営の実装へ

当社グループ内展開

サステナビリティ経営は当社グループ全体へ着実に広がり、国内外における複数のグループ会社が自主的にサステナビリティ経営に取り組み始めています。

当社は各グループ会社間の連携強化に努めています。国内各社とはグループ会社社長定例会などを通じた直接対話、海外各社とは各拠点に設置している統括部門を通じて本社および各拠点間での連携を維持しています。



今後も当社グループ全体への浸透を目指し、本社とグループ会社が一体となり取り組みを進めていきます。

サステナビリティ関連情報発信

本社およびグループ会社向けの社内ポータルシステムを整備し、定期的にサステナビリティ関連情報やニュースの発信を行っています。

その他の取り組み

- ・ eラーニング
(サステナビリティ経営、安全、環境、人材、コンプライアンスなど)
- ・ 新入社員向けサステナビリティ研修
- ・ グループ報“YUSEN”などへのトピック掲載
- ・ 当社グループのオウンドメディア“BVTL Magazine”へのトピック掲載

SDGsへの貢献

当社グループは、企業価値と社会価値の創出を追求し、事業活動を通じてSDGs (Sustainable Development Goals) の達成に貢献していきます。



日本郵船グループの サステナビリティ経営

マテリアリティ

当社グループのマテリアリティ

マテリアリティの特定プロセス

ありたい姿と重要テーマ

マテリアリティに基づく非財務指標・KPI目標と取り組み

目標と実績

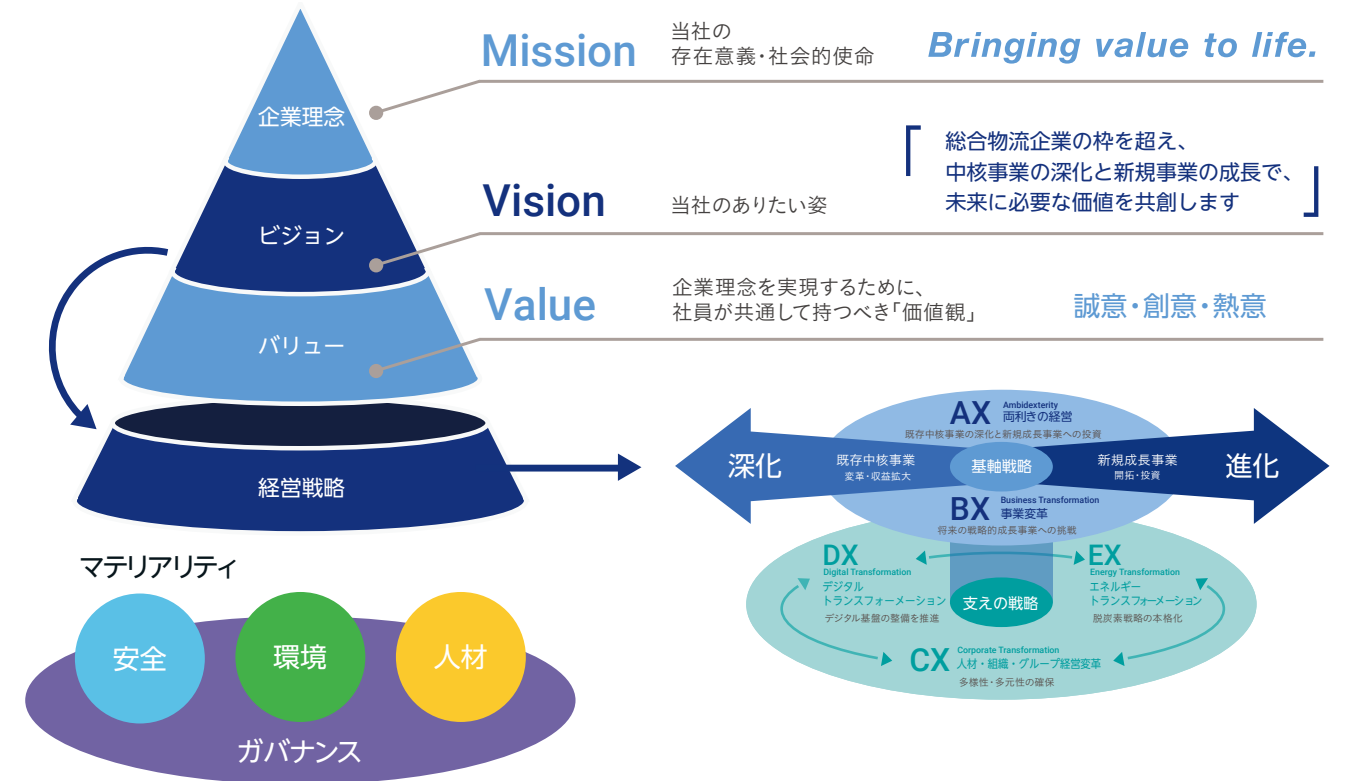
マテリアリティ

当社グループのマテリアリティ

当社グループは、ガバナンスを土台とした「安全」「環境」「人材」をマテリアリティ(重要課題)として掲げています。これらのマテリアリティは事業に直結するものとして、社員もその重要性を広く認識しており、サステナビリティ経営の根幹となっています。

当社グループは2023年3月に発表した中期経営計画“Sail Green, Drive Transformations 2026 – A Passion for Planetary Wellbeing –”においてビジョンの実現に向けた経営戦略を策定しており、右図はミッション・ビジョン・バリューと経営戦略、マテリアリティとガバナンスの関係性を示しています。

■ ミッション・ビジョン・バリュー+経営戦略+マテリアリティ



日本郵船グループの サステナビリティ経営

マテリアリティ

当社グループのマテリアリティ

マテリアリティの特定プロセス

ありたい姿と重要テーマ

マテリアリティに基づく非財務指標・KPI目標と取り組み

目標と実績

マテリアリティ

マテリアリティの特定プロセス

当社グループは企業理念の実現に向けて、ステークホルダーの期待を把握した上で、事業活動による社会的な影響の大きさも重視して、マテリアリティを特定しています。2023年度は、中期経営計画の開始年度にあたるため、マテリアリティに紐づいたより具体的な重要テーマの特定などを行いました。

サステナビリティ戦略本部^{※1}が中心となり素案を作成、サステナビリティ戦略委員会^{※2}における数回にわたる議論を踏まえ、経営会議の審議を経て取締役会にて内容の妥当性が確認・決議されました。多くの社員、経営層、取締役が丁寧に議論を重ねたことにより、すでに浸透しているマテリアリティをより一層自分ごと化させることにつながりました。2050年のありたい姿を実現するため、マテリアリティや重要テーマの特定を継続的に行ってまいります。

※1 2024年度まではESG戦略本部
※2 2024年度まではESG戦略委員会

①重要テーマの特定

サステナビリティ戦略本部が中心となり、中期経営計画、ISO26000、GRI Standards、SASB、ESRS、SDGs、他社事例を参考に、当社グループが取り組むべき重要テーマを網羅的に考慮・議論・選択し、特定

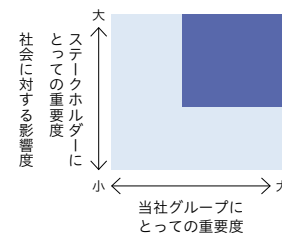
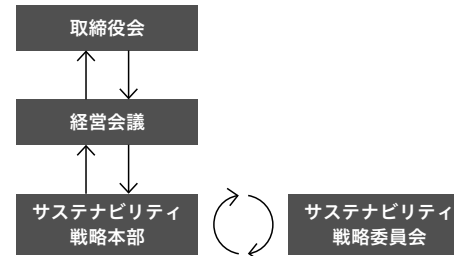
②重要性の評価

社外アドバイザーが参加するサステナビリティ戦略委員会にて議論の上、当社グループにとっての重要性と、ステークホルダーにとっての重要性の両面から評価

③妥当性の確認

サステナビリティ戦略本部より上申、経営会議の審議を経て取締役会にて決議

(注)今後、サステナビリティ戦略委員会でマテリアリティ・重要テーマの内容を継続的に議論



ありたい姿と重要テーマ

中期経営計画で発表したビジョンに対し、それぞれのマテリアリティに紐づくありたい姿を明確化し、実現していくための重要テーマを設定しました。

マテリアリティ	ありたい姿	重要テーマ
安全	日本郵船グループは、高い安全意識の下最高水準の知識・技術・経験で物流現場を支え、人が安全を作り、安全が人々の生活と命を守り育てる組織であり続けます。	<ul style="list-style-type: none"> 重大事故・事件の防止 安全意識維持向上 労働安全衛生の遵守 オペレーションリスクへの対応 サイバーセキュリティ
環境	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。	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素推進 気候変動リスクへの対応 海洋・生物多様性保全 大気汚染防止 持続可能なサプライチェーン
人材	日本郵船グループは、すべてのグループ社員が個々の能力を最大限発揮し生き生きと活躍できる企業であることで、持続可能な社会の実現に貢献する存在であり続けます。	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメント向上 多様性・多元性の確保 タレントマネジメント “Bringing value to life.”を支える仲間との共創 人権の尊重 地域社会との共生 倫理的な労働慣行

基盤：ガバナンス

日本郵船グループのサステナビリティ経営

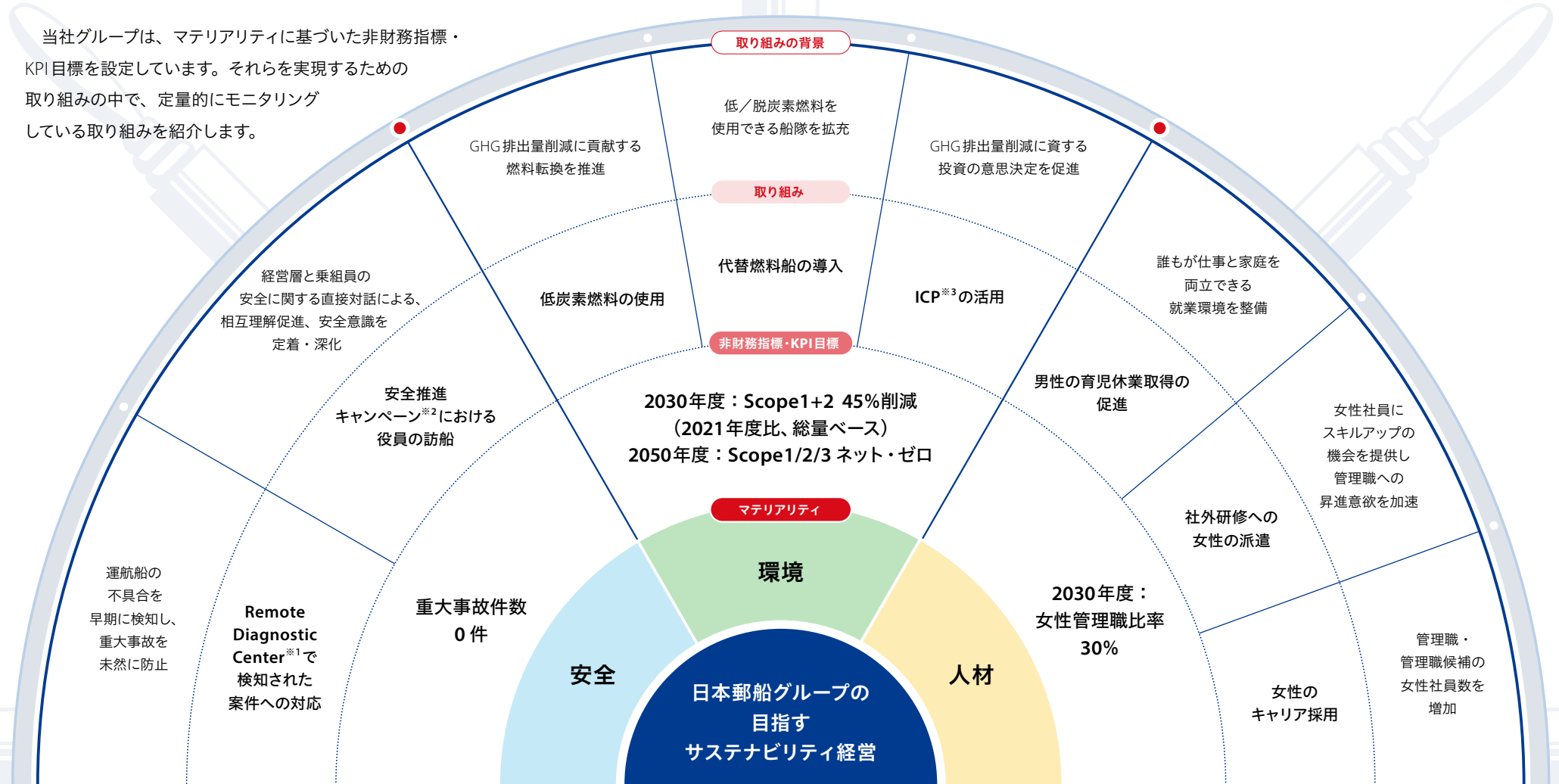
マテリアリティ

- 当社グループのマテリアリティ
- マテリアリティの特定プロセス
- ありたい姿と重要テーマ
- マテリアリティに基づく非財務指標・KPI目標と取り組み**
- 目標と実績

マテリアリティ

マテリアリティに基づく非財務指標・KPI目標と取り組み

当社グループは、マテリアリティに基づいた非財務指標・KPI目標を設定しています。それらを実現するための取り組みの中で、定量的にモニタリングしている取り組みを紹介します。



※1 Remote Diagnostic Center：デジタル船舶管理の一環として、2020年8月にフィリピンの船員研修所内に設立されたもので、SIMS搭載船を対象に機関プラントのモニタリングを陸上から実施
 ※2 安全推進キャンペーン：安全推進を日本郵船グループの企業文化として定着・深化させるため、毎年夏季「Remember Naka-no-Se」・冬季「SAIL ON SAFETY」と題して訪船活動を実施
 ※3 ICP (Internal Carbon Pricing)：投資判断の参考情報として活用する内部炭素価格制度

日本郵船グループのサステナビリティ経営

マテリアリティ

- 当社グループのマテリアリティ
- マテリアリティの特定プロセス
- ありたい姿と重要テーマ
- マテリアリティに基づく非財務指標・KPI目標と取り組み
- 目標と実績

マテリアリティ

目標と実績

当社グループはマテリアリティに基づいた非財務指標・KPI目標を設定し、中期経営計画で財務指標(ROIC、当期純利益、ROE)とともに発表しました。非財務指標・KPI目標の達成に向けた取り組みを進めることにより、マテリアリティに紐づくありたい姿の実現を目指します。

マテリアリティ	目標数値	目標年度	単位	2022年度	2023年度	2024年度
安全	重大事故件数0件	—	件	2	3	0
環境	Scope1+2 45%削減 (2021年度比、総量ベース) 2021年度(基準年) 12,724,086t-CO ₂ e	2030 年度	t-CO ₂ e	Scope1		
				11,255,044	11,424,566	11,140,236
				Scope2		
				76,255	63,342	82,420
				Scope1+2(2021年度比)		
				11,331,299 (-11.0%)	11,487,908 (-9.7%)	11,222,657 (-11.8%)
	Scope1/2/3 ネット・ゼロ	2050 年度		Scope3		
				3,264,023	3,457,823	20,345,980
人材	女性管理職比率30%	2030 年度	%	単体 13.7	単体 13.6	単体 13.9
				連結 25.2	連結 26.2	連結 26.3

取り組み	目標数値	目標年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位	集計範囲
Remote Diagnostic Centerで 検知された案件への対応 (対応完了率および件数)	100%	—	100 (237)	100 (172)	100 (347)	% (件)	連結
安全推進キャンペーンにおける 役員の訪船 (訪船率)	100%	—	30.3	39.4	36.4	%	単体
低炭素燃料の使用 (使用率)	38%	2030年度	0.5	1.7	9.4	%	連結
代替燃料船の導入 (累計導入隻数)	51隻	2030年度	10	18	26	隻	連結
ICPの活用 (活用累計隻数および 当該年度適用率)	—	—	20 (100)	91 (100)	203 (100)	隻 (%)	連結
男性の育児休業取得の促進 (取得率)	100%	—	72.2	73.5	92.3	%	単体
社外研修への女性の派遣 (女性比率)	—	—	63.6	52.4	57.1	%	単体
女性のキャリア採用 (女性比率)	50%程度	—	19.3	22.2	27.2	%	単体

※2024年度からScope3の集計範囲をすべての主要連結子会社、ならびに主要持分法適用会社に広げ、さらにScope3の全カテゴリーで排出量を収集しています

※t-CO₂e: CO₂換算量(メトリックトン)のことを指します。すべてのGHGを二酸化炭素量に換算しています

[Link](https://www.nyk.com/sustainability/pdf/report_033.pdf) その他、マテリアリティに関するさまざまな活動の実績・データなどをサステナビリティデータ集にて開示しています
https://www.nyk.com/sustainability/pdf/report_033.pdf

日本郵船グループの サステナビリティ経営

多様なイニシアティブでの共創

多様なイニシアティブでの共創

当社グループは、企業理念である“Bringing value to life.”の下、持続可能な社会の実現に貢献すべく国際的なイニシアティブに積極的に参画・賛同しています。

サステナビリティ全般

国連グローバル・コンパクト

2006年5月 賛同



国連グローバル・コンパクトは、国連と民間が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアティブ。当社は2006年に賛同・支持表明をしており、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、署名した。

WBCSD (World Business Council for Sustainable Development)

2023年4月 参画



企業が持続可能な社会への移行に貢献するための協働を目的に、持続可能な開発を目指す企業約200社のCEO連合体。

気候変動・脱炭素

Mærsk Mc-Kinney Møller Center for Zero Carbon Shipping

2020年7月 参画



国際海運の脱炭素化を促進する目的で設立された非営利団体。船舶におけるエネルギー効率改善、代替燃料対応、規制・目標値への取り組み等研究開発に取り組む。

気候変動イニシアティブ「Japan Climate Initiative」

2018年9月 参画

気候変動イニシアティブ JAPAN CLIMATE INITIATIVE

気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワーク。(2021年11月、COP26内で同イニシアティブ主催のイベントを開催。当社は2050年までの脱炭素社会の実現に向けた取り組みを発信)

(一社)日本経済団体連合会「チャレンジ・ゼロ宣言」

2020年3月 参画



(一社)日本経済団体連合会(以下、経団連)が日本政府と連携し、気候変動対策の国際枠組み「パリ協定」を長期的なゴールと位置付ける「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションへのアクションを、国内外に力強く発信し、後押ししていく新たなイニシアティブ。(経済産業省、経団連、NEDOが推進する「ゼロエミ・チャレンジ企業」に選定)

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)コンソーシアム

2018年12月 最終提言への賛同表明



TCFD提言へ賛同する企業や金融機関等が一体となって取り組みを推進し、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論する場。

日本郵船グループの サステナビリティ経営

多様なイニシアティブでの共創

多様なイニシアティブでの共創

気候変動・脱炭素

国際海運GHGゼロエミッション・プロジェクト

2018年8月 参画

省エネルギー・脱炭素分野等における世界の将来動向を見極めつつ、日本の競争優位性を一層高めるために必要な技術開発課題、市場への影響を踏まえた国際基準やインセンティブ制度の在り方等を包括的に検討し、それらを戦略的に推進するための関係者の役割分担や作業計画を取りまとめる国土交通省のプロジェクト。海運・造船・船用品の各海事産業界や研究機関・公的機関等と連携し、国際海運のゼロエミッションに向けたロードマップを2020年3月、策定・公表。

非営利団体企業連合「Getting to Zero Coalition」

2019年10月
日本の海運会社として
初めて参画



2018年10月に発足した海事産業の脱炭素化促進を目的とした企業連合。「IMOが定めたGHG削減目標を達成するために、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」という目標を掲げる。

2021年9月には同連合による各国政府への行動喚起提言「Call to Action for Shipping Decarbonization」に賛同。

CO₂回収・貯留技術の国際シンクタンク 「Global CCS Institute」

2021年7月 参画



CO₂の回収・貯留 (Carbon dioxide Capture and Storage, CCS) 技術の世界的な利用促進を図ることを目的に設立された国際的なシンクタンク。

当社はCO₂ Shipping Working Group にも参加。

GXリーグ

2022年4月 基本構想に賛同
2023年5月 参画



2050年カーボンニュートラル実現に向け、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取り組みを行う企業群や官公庁、大学と一体となりGX(グリーントランスフォーメーション)に向けた挑戦を行い、経済社会システムの変革や新たな市場を創るための実践を行う場。

GCMD(Global Centre for Maritime Decarbonisation)

2023年7月 参画



2030年と2050年の国際海事機関(IMO)

の目標を達成または上回る海事産業の脱炭素化を支援する非営利団体。Strategic Partnerとして参画。

North Pacific Green Corridor Consortium

2024年4月 参画

カナダと日本・韓国間のサプライチェーンの脱炭素化を目指して設立された非営利コンソーシアム。

Smart Freight Centre

2024年4月 参画



オランダ・アムステルダムを拠点に、GHG 排出量増加が及ぼす影響の可視化、排出量削減のための提案、物流セクターにおける脱炭素化へ向けたガイドライン策定など、地球温暖化対策の推進に取り組むNPO法人。

日本郵船グループの サステナビリティ経営

多様なイニシアティブでの共創

多様なイニシアティブでの共創

気候変動・脱炭素／海事

Methane Abatement in Maritime Innovation Initiative (MAMII)

2023年9月 参画

LNG 燃料船からのメタン排出量を測定・評価し、参加企業間でメタン排出量削減の知見共有・技術導入の支援などを行う、ロイド船級協会により設立された非営利団体Safetytech Accelerator Ltd.が主導するイニシアティブ。サプライチェーン全体でLNG燃料が環境に与える影響についても調査、知見を共有する。

次世代燃料

Hydrogen Council(水素協議会)

2020年7月 海運会社として世界で初めて参画

Hydrogen Council

2017年1月にダボス会議(World Economic Forum)で発足した世界初、唯一の国際的な水素普及のための協議会。水素燃料・燃料電池セクターへの投資の加速化、適切な政策・行動計画の策定・実施の実現を目指している。

水素バリューチェーン推進協議会 (JH2A)

2020年12月 参画



水素社会実現に向けて、さまざまなステークホルダーと今後取るべき戦略の大きな方向性について議論を重ねる協議会。

(一社)クリーン燃料アンモニア協会

2019年4月 参画



CO₂フリーアンモニアの供給から利用までのバリューチェーンの早期構築に向けて、技術開発・評価、経済性評価、政策提言、国際連携などに取り組んでいる団体。

2021年6月より同協会理事に就任。

燃料アンモニア国際会議において当社執行役員が2021年、2022年登壇。

日本郵船グループの サステナビリティ経営

多様なイニシアティブでの共創

多様なイニシアティブでの共創

生物多様性

世界自然保護基金ジャパン

2005年8月 参画



急激に失われつつある生物多様性の豊かさの回復と、地球温暖化防止のための脱炭素社会の実現に向けて、希少な野生生物の保全や、持続可能な生産と消費の促進を行なっている環境保全団体。

生物多様性宣言イニシアチブ

2009年12月 参画

「経団連生物多様性宣言・行動指針(改定版)」が掲げる7項目のうち複数の項目に取り組む、または全体の趣旨に賛同する企業・団体のロゴマークや将来に向けた活動方針・活動事例を、特設ウェブサイト(日本語/英語)上で内外に向けて、発信・紹介するイニシアチブ。

生物多様性民間参画パートナーシップ

2010年10月 参画

生物多様性の保全および持続可能な利用等、生物多様性条約の実施に関する民間の参画を推進するプログラム「生物多様性民間参画イニシアチブ」の活動の主体となる連合会。

ANEMONEコンソーシアム

2022年6月 発起メンバーとして参画

東北大学を中心に企業やNPO、学術学会等13主体を発起人として設立され、環境DNAの大規模観測網「ANEMONE」(All Nippon eDNA Monitoring Network)を活用した自然共生社会の実現を目指しているコンソーシアム。2024年より本コンソーシアムを通じ、自然の回復による社会変革を目指す産官学プロジェクト「COI-NEXT ネイチャーポジティブ発展社会実現拠点」にも参加。

TNFD Forum(自然関連財務情報開示タスクフォースフォーラム)(The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures Forum)

2023年12月 参画

2024年1月 アーリーアダプト宣言 参画



民間企業や金融機関が自然資本および生物多様性におけるリスクや機会を評価・開示するための枠組みを構築する、国際的な組織であるTNFDの最新情報がレポートやセミナーにより提供される場。

生物多様性のための30by30アライアンス

2024年11月参画



30by30目標達成に向け、民間等によって保全されてきたエリアをOECM(Other Effective area based Conservation Measures)として認定する取り組みを進める有志の企業・自治体・団体によるアライアンス。

日本郵船グループの サステナビリティ経営

多様なイニシアティブでの共創

多様なイニシアティブでの共創

人的資本

人的資本経営コンソーシアム

2022年8月 参画



一橋大学CFO教育研究センター長伊藤邦雄氏をはじめとする計7名が発起人となり、日本企業および投資家等による、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論等を通じて、日本企業における人的資本経営を実践と開示の両面から促進することを目的として2022年8月に設立されたコンソーシアム。

D&I

30% Club Japan (サーティパーセントクラブ・ ジャパン)

2022年1月 参画



「30% Club」は、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的として2010年に英国で創設された世界的キャンペーン。その日本支部である「30% Club Japan」は、「意思決定機関における健全なジェンダーバランスは企業の持続的成長や国際的競争力の向上に寄与する」という考えの下、2030年を目途にTOPIX100の取締役会に占める女性割合を30%にするという目標を掲げ活動。

経団連

「2030年30%へのチャレンジ」

2022年2月賛同



2020年11月に経団連が公表した「新成長戦略」において掲げられている「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」という目標達成に向けたムーブメント形成を目的としたポリシー。

海事

シッパーサイクル情報開示プラットフォーム 「Ship Recycling Transparency Initiative (SRTI)」

2021年5月 邦船社として初めて参画



参加する船社が自主的に自社の船舶解体のポリシーや実施状況をSRTIのウェブサイトで開示することで、船舶解体プロセスの透明性を向上させ、荷主、銀行、投資機関、保険会社等のステークホルダーに適切な情報提供を行うことを目指している世界各国の船社、荷主、投資機関等が参加する情報開示プラットフォーム。

国連グローバル・コンパクト

「Sustainable Ocean Principles (持続可能な海洋原則)」

2022年6月 日本企業として初めて賛同



Sustainable Ocean Principles

SDGsの14番目の目標である「海の豊かさを守ろう」にて述べられている通り、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下、2019年9月にUNGCC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。

安全なくして成長なし

安全

Safety

安全なくして成長なし

安全なくして成長なし

安全

安全なくして成長なし

ガバナンス

戦略とリスク管理

— 安全文化の浸透と拡大

- 独自の安全基準独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」
- 安全推進キャンペーン
- 安全運航を支えるDX
- リスク管理

目標と進捗

- 遅延時間のミニマイズ

取り組み

- 海での取り組み
- 陸での取り組み
- 安全運航を支えるDX

外部との共創

- 自動運航技術の研究開発
- 海事産業のイノベーションを促進
- 安全で効率的な荷役を実現する船体動揺低減装置の導入

ガバナンス

安全運航の確保は日本郵船グループにおける事業活動の基盤であり、サステナビリティ経営の一丁目一番地でもあります。

当社グループでは、「安全なくして信頼なし。信頼なくしてビジネスなし。」の考え方を各事業本部、さらには現場レベルにまで浸透させるため、安全対策および環境問題に関する社内最高意思決定機関「安全・環境対策推進委員会“Safety & Environmental Management Committee (SEMC)”」の下、社長が委員長として指揮を執り、安全意識浸透の徹底を図っています。

当社グループは、安全を重要課題(マテリアリティ)と位置付けており、SEMCでは、当社グループの最高経営責任者である社長を委員長、副社長と専務2名、常務5名、上級環境管理責任者を委員とし、国内外の海上・陸上の関係者が一丸となって安全に関する活動を推進しています。

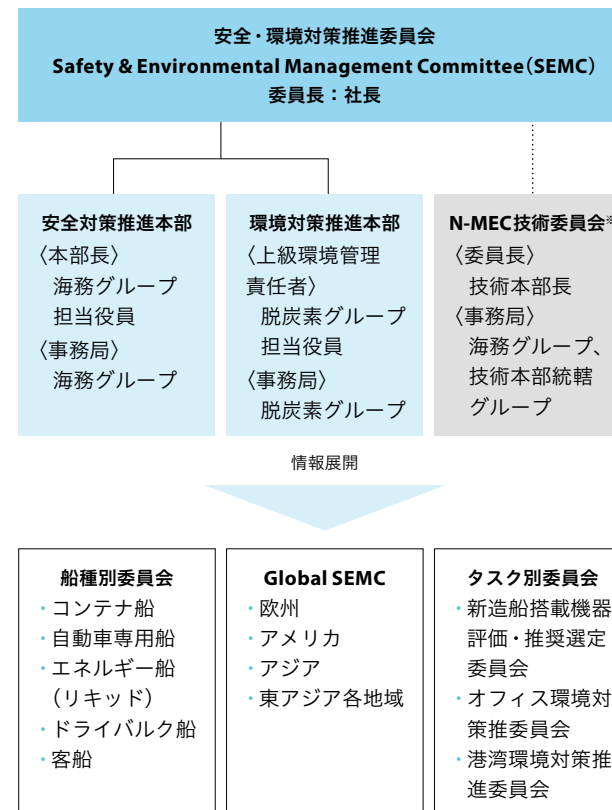
具体的な施策としては、PDCAサイクルを基盤とした、社長・船機長懇談会、重大事故対応訓練、訪船活動などの安全推進活動やNAV9000活動を実施し続けてきました。その結果、当社グループでは、各現場において高い安全意識の下、豊富な知識と経験を活かし、最高水準の技術を遺憾なく発揮しています。

なお、SEMCでは毎年、前年の活動をレビューし、当年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すべて具体化し、各船の安全推進活動として実行しています。

当社グループは、人が安全をつくり、安全が人々の生活と命

を守り育てる組織であり続けるため、時間や手間を惜しまず安全運航の徹底に注力します。

■ 安全・環境対策推進体制



*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

■ 安全を推進するPDCAサイクル



戦略とリスク管理

安全文化の浸透と拡大

当社グループは、過去の重大事故から学んだ教訓を風化させることなく次世代へ継承し続けています。安全意識の高い人材の育成や過去の重大事故を教訓とする訪船活動を行い、さらには独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」を通じて、当社グループに限らずパートナー会社や船舶にも安全に対する意識の進化と知識の深化を図っています。

また、再現映像を基に作成したeラーニングを海陸のスタッフが受講するなど、双方向のコミュニケーションを促進する活動を展開し、安全文化の醸成に努めています。

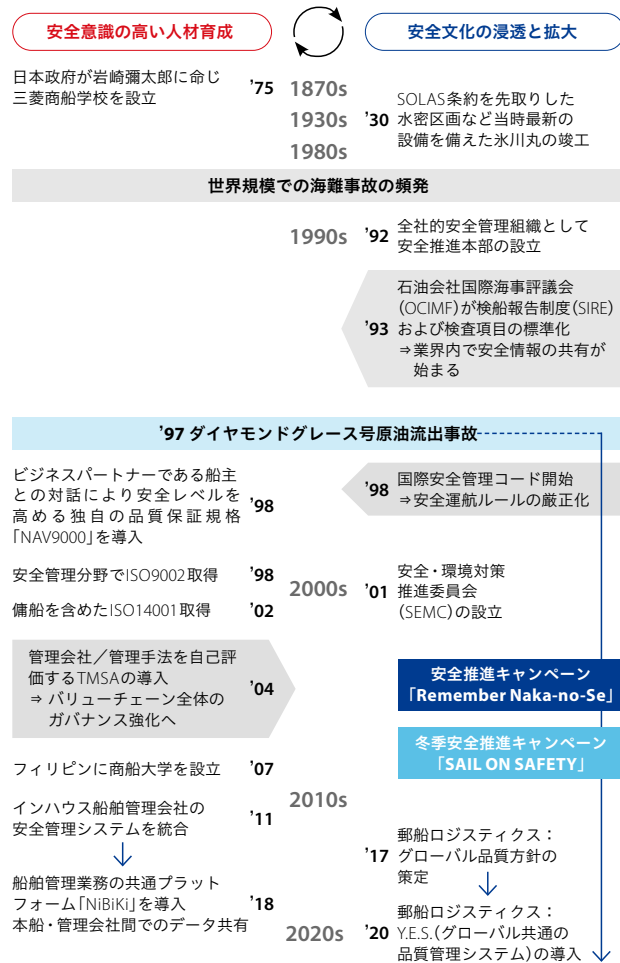
安全

安全なくして成長なし

安全なくして成長なし

安全なくして成長なし

■安全追求の歴史



ガバナンス

戦略とリスク管理

- 安全文化の浸透と拡大
- 独自の安全基準独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」
- 安全推進キャンペーン
- 安全運航を支えるDX
- リスク管理

目標と進捗

遅延時間のミニマイズ

取り組み

- 海での取り組み
- 陸での取り組み
- 安全運航を支えるDX

外部との共創

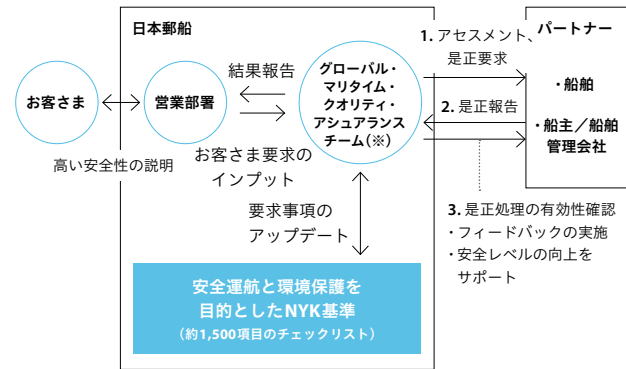
- 自動運航技術の研究開発
- 海事産業のイノベーションを促進
- 安全で効率的な荷役を実現する船体動揺低減装置の導入

独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」

当社グループは、1998年から独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」を展開しています。

NAV9000には、人命の安全、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、業界基準並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項目が集約されています。

■ NAV9000の概要



※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、NAV9000をすべての運航船に展開し、独自の安全基準を基に年間約200隻の船舶、約20社の船主・船舶管理会社のアセスメントを実施し、その結果を是正・改善処

置とその評価、振り返りへとつなげるPDCAサイクルを回すことで、安全運航を徹底しています。

なお、NAV9000による安全品質向上活動は、(一財)日本海事協会よりISO9001の認証を受けています。



品質マネジメントシステム登録証書

■ NAV9000のPDCAサイクル



安全なくして成長なし

安全なくして成長なし

安全

安全なくして成長なし

ガバナンス

戦略とリスク管理

安全文化の浸透と拡大

- 独自の安全基準独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」
- 安全推進キャンペーン
- 安全運航を支えるDX
リスク管理

目標と進捗

遅延時間のミニマイズ

取り組み

- 海での取り組み
- 陸での取り組み
- 安全運航を支えるDX

外部との共創

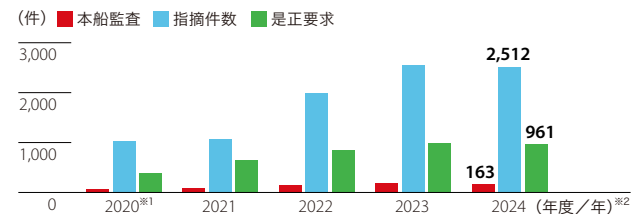
- 自動運航技術の研究開発
- 海事産業のイノベーションを促進
- 安全で効率的な荷役を実現する船体動揺低減装置の導入

● 対話を軸にしたNAV9000によるアセスメント

NAV9000によるアセスメントでは、パートナーである本船乗組員・船舶管理会社との対話を重視しています。当社従業員が運航船や船主事務所、船主・船舶管理会社に足を運び、乗組員や会社担当者とFace to Faceで安全情報やお客さまの要求事項、最新の業界スタンダードなどを伝えるとともに、当社グループの有する経験などを共有し、実効性の高い対策を講じています。また、当社グループの評価員[※]による現場確認を通じて安全レベルを評価し、安全文化の醸成に向けてともに考えることで関係者との強いパートナーシップを維持し、高い安全管理体制を実現しています。

※評価員に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（日本人、インド人、フィリピン人など）

■ NAV9000 監査実績



※1 コロナ禍により2020年4月以降訪船監査を延期。2020年8月1日からリモート本船監査 (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)

安全推進キャンペーン

安全推進を当社グループの企業文化として定着・深化させるため、毎年夏季・冬季の安全推進キャンペーンで訪船活動を実施しています。

夏季「Remember Naka-no-Se」

1997年7月2日に発生した原油タンカー「ダイヤモンドグレース」の東京湾中ノ瀬原油流出事故を教訓とするため、1998年以降、毎年7月から2カ月間、安全運航の重要性をグループ会社を含む社員と本船乗組員が再確認

冬季「SAIL ON SAFETY」

冬季の荒天に起因する事故など海難の防止を主なテーマとして、毎年12月から2カ月間実施

キャンペーン期間中は、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が集まり議論を深める機会を設けることで、現場により近い活動となるよう工夫しています。

また、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。

■ 安全推進キャンペーンにおける役員・社員の延べ訪船回数

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
安全推進キャンペーンにおける役員・社員の延べ訪船回数	回	721 (うち役員10)	721 (うち役員10)	879 (うち役員27)

安全運航を支えるDX

当社グループは「現場」が直面するさまざまな課題に対し、デジタル技術や収集したデータ分析を通じて解決を図るなど、DXの取り組みを推進することでより安全な運航を目指しています。また、自動運航など次世代技術の研究開発も進めています。

詳細は以下をご覧ください

[P.025 安全運航を支えるDX](#)

[P.027 自動運航技術の研究開発](#)

安全なくして成長なし

安全なくして成長なし

安全

安全なくして成長なし

ガバナンス

戦略とリスク管理

- 安全文化の浸透と拡大
- 独自の安全基準独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」
- 安全推進キャンペーン
- 安全運航を支えるDX
- リスク管理

目標と進捗

- 遅延時間のミニマイズ

取り組み

- 海での取り組み
- 陸での取り組み
- 安全運航を支えるDX

外部との共創

- 自動運航技術の研究開発
- 海事産業のイノベーションを促進
- 安全で効率的な荷役を実現する船体動揺低減装置の導入

リスク管理

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。船舶の重大事故などのオペレーションリスクは当社グループの経営に大きな影響を及ぼす可能性があるとして認識しています。また、その他の労働安全衛生関連の課題もリスクと認識し、経営への影響と頻度を基に分類したリスクマップを作成の上、現在のリスク度合いや潜在リスクの所在などの把握を行っています。

当社グループでは、NAV9000による安全推進から海難への備えまで、さまざまな形でオペレーションリスクに備えています。

詳細は以下をご覧ください

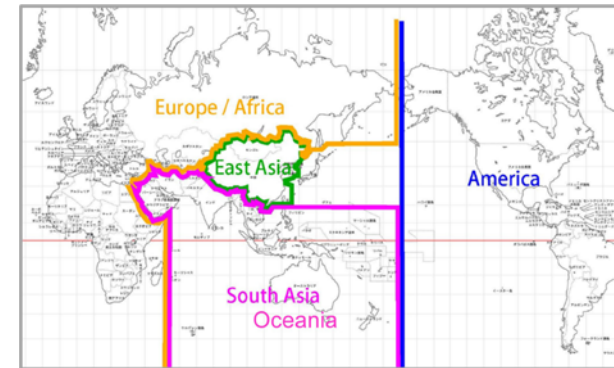
P.125 執行側のリスク管理

● 海難への備え

> 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、世界各地において緊急対応するためのネットワークを、安全・環境対策推進委員会(SEMC)の組織の一部として構築しています。

■ Global SEMC 管轄エリアマップ



> 重大事故対応訓練

海難事故発生時に迅速かつ確な対応ができるよう、当社では定期的に重大事故の対応訓練を実施しています。

2024年10月には、当社グループの郵船クルーズ(株)が保有・運航する客船「飛鳥II」が、新潟港沖でドライバルク船と衝突する重大事故が発生した想定での訓練を実施しました。訓練では、郵船クルーズおよび当社内で直ちに事故対策本部を設置し、海上保安庁および国土交通省とも連携し、本船の乗員乗客の避難経路の確保や油濁防除体制などの対応を行いました。また、事態の進展に合わせて順次プレスリリースを配信し、模擬記者会見を実施するなど、重大海難事故に備える体制を改めて確認しました。

年に一度開催されるこの重大事故対応訓練は、運航船や船舶管理会社に加え、国土交通省や海上保安部などの官公庁や

(一社)日本船主協会、お客さまなど多くの社外関係者の協力を得て実施しています。



事故対策本部の様子



模擬記者会見の様子

● 船舶のサイバーリスク管理

船舶のサイバーリスク管理については、2017年6月の国際海事機関(IMO)の第98回海上安全委員会(MSC98)で「海事サイバーリスクマネジメントのガイドライン」が承認され、2021年1月以降は、船舶サイバーリスク管理体制の仕組みを導入することが推奨されています。

IMOはこの対応を“強く推奨”としているものの、海運業界では「事実上の義務化」と受け止め、当社グループでも積極的に対応を進めてきました。



安全

安全なくして成長なし

ガバナンス

戦略とリスク管理

- 安全文化の浸透と拡大
- 独自の安全基準独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」
- 安全推進キャンペーン
- 安全運航を支えるDX

— リスク管理

目標と進捗

— 遅延時間のミニマイズ

取り組み

- 海での取り組み
- 陸での取り組み
- 安全運航を支えるDX

外部との共創

- 自動運航技術の研究開発
- 海事産業のイノベーションを促進
- 安全で効率的な荷役を実現する船体動揺低減装置の導入

安全なくして成長なし

安全なくして成長なし

また、国際船級協会連合 (IACS) は2022年4月に船舶サイバーセキュリティに関する統一規則 (UR E26およびE27) を発行し、2024年7月以降に契約される新しい船舶に対して、より強固なサイバーセキュリティ対応を船級規則として実施することを求めています。当社グループも、IMOなどの国際ルールの策定に関わる議論に積極的に関与し、関係機関との連携を強化しています。

当社グループでは、ノルウェーの海事IT企業Dualog ASと船舶向けサイバーセキュリティ対応システムの開発に関する共同プロジェクトを進めています。2022年9月から実船搭載を開始し、既存の陸上SOC (Security Operations Center) と連携し、網羅的な監視と早期対応組織の構築にも取り組んでいます。

● 船舶の保安リスクへの対応

当社グループでは、海務グループ安全チームが、世界中で運航する船舶の安全・危機管理を担っています。関係各所から収集した情報と、各事業本部や主要な船舶管理会社に配属された安全管理担当者との連携に基づいて運航上の危険性を判断し、対策の立案や船舶への指示などを行います。

なお、国際紛争[※]や海賊などの有事の際には、本社内のクライシス・マネジメント・センター (CMC) に社長を本部長とする緊急対策本部が直ちに設置され、対応に当たります。

※北朝鮮によるミサイル発射やテロリズムを含む

目標と進捗

当社グループはマテリアリティ「安全」に基づいた非財務指標として「重大事故件数0件」を設定し、数値をモニタリングしながら目標達成に向けて取り組んでいます。

また、遅延時間や各種船舶情報など安全運航に関わる重要な数値や取り組みについてもモニタリングし、得られた結果を分析することで、安全性の向上とさらなる取り組みの強化につなげています。

■ 重大事故件数

マテリアリティ	目標	単位	2022年	2023年	2024年
安全	重大事故件数 0件	件	2	3	0

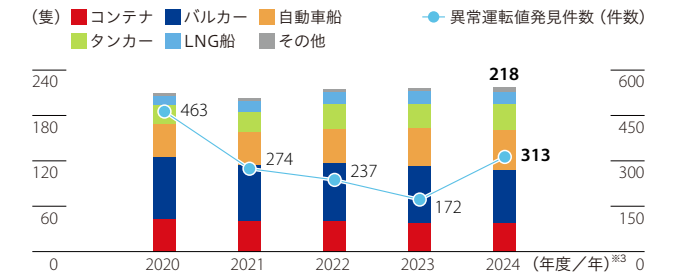
遅延時間のミニマイズ

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、1隻当たりの遅延時間“10時間以下”を目指し取り組んでいます。

1隻当たりの遅延時間“10時間以下”達成の手段の一つとして、IoTやビッグデータ活用による船舶機器の故障予知・予防の研究を進め、陸上からも安全運航をサポートしています。船舶の機関事故や走錨のリスク監視を行うために、SIMSで収集したデータの異常値分析を進めています。

※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

■ SIMS^{※2}搭載隻数および船舶の異常運転値発見件数



※2 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

※3 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)

安全なくして成長なし

安全

安全なくして成長なし

安全なくして成長なし

ガバナンス

戦略とリスク管理

- 安全文化の浸透と拡大
- 独自の安全基準独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」
- 安全推進キャンペーン
- 安全運航を支えるDX
- リスク管理

目標と進捗

- 遅延時間のミニマイズ

取り組み

- 海での取り組み
- 陸での取り組み
- 安全運航を支えるDX

外部との共創

- 自動運航技術の研究開発
- 海事産業のイノベーションを促進
- 安全で効率的な荷役を実現する船体動揺低減装置の導入

取り組み

海での取り組み

● 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^{※1}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!^{※2}」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ともに展開しています。

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す取り組みです。

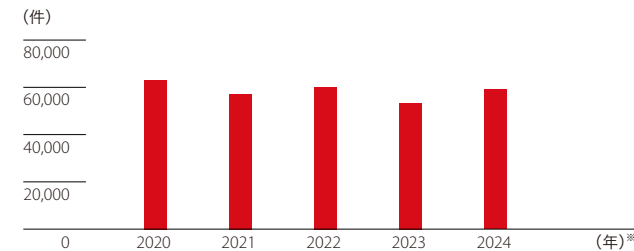
※1 ハインリッヒの法則：
アメリカの損害保険会社の安全技師ハインリッヒが発表したもので、一件の重大事故の背景には29件の軽微な事故と、300件の異常が存在するという経験則

※2 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

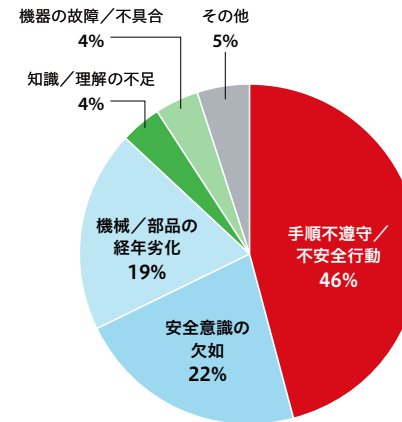


ニアミス3000活動「DEVIL Hunting!」ポスター

■ DEVIL 報告件数



■ 2024年 DEVIL 要因



● 海陸での情報共有「CALM SEA」

安全運航の達成度、ニアミス3000活動の事例、事故の教訓や環境対策といった最新の情報を、月刊誌「CALM SEA」を通じて船主、船舶管理会社、運航船全船に周知し、海陸での情報共有を図っています。



月刊誌「CALM SEA」の1ページ

● 洋上風力発電向け作業員輸送船(CTV)の安全運航推進活動がISO認証を取得

当社は2023年8月、洋上風力発電向け作業員輸送船(CTV)の安全運航推進活動について、(一財)日本海事協会から、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001:2015の認証を取得しました。

船舶管理会社が設定する安全管理システムに加えて、国際標準化機構(ISO)規格の認証を受けた当社独自の安全基準に基づく安全品質向上活動NAV9000を推進することで、さらに高いレベルでの品質管理と安全運航を実現します。

安全

安全なくして成長なし

ガバナンス

戦略とリスク管理

- 安全文化の浸透と拡大
- 独自の安全基準独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」
- 安全推進キャンペーン
- 安全運航を支えるDX
- リスク管理

目標と進捗

- 遅延時間のミニマイズ

取り組み

- 海での取り組み
- 陸での取り組み
- 安全運航を支えるDX

外部との共創

- 自動運航技術の研究開発
- 海事産業のイノベーションを促進
- 安全で効率的な荷役を実現する船体動揺低減装置の導入

安全なくして成長なし

● ドライバルク事業本部の取り組み ～安全荷役ガイドライン～

ドライバルク事業本部では、輸送品質向上のための安全荷役ガイドライン「Essential-15」を活用し、安全荷役への意識向上と知識の深度化を図っています。Essential-15には、鉄鉱石や石炭を輸送するケーブサイズやパナマックスを中心とするバルカーを対象に、荷役中の重大事故を未然に防止するために本船乗組員に最低限守るべき15項目を集約しています。

英語、日本語、中国語、タガログ語の4カ国語で展開していることに加え、従来の紙媒体からアニメーションを含むデジタル媒体へと変更したことも功を奏し、知識と経験のレベルや母語が異なる船長・航海士から運航担当者（オペレーター）まで広く浸透し、船員と陸上関係者間のコミュニケーションの活性化にも寄与しています。



安全荷役ガイドライン

陸での取り組み

● 自動車事業本部の取り組み ～Global SQC (Safety & Quality Committee)～

自動車事業本部では、半世紀にわたる歴史の中で高品質かつ安全な輸送を最優先課題としてきました。自動車専用船においては、梱包されていない裸の貨物である自動車を自走により積み付け・積み下ろしを行うため、作業には、わずかな傷も付けることのないよう、運転からドアの開閉、誘導、固縛に至るまで丁寧な作業が求められます。そのため、荷役会社や現場管理者などの関係者が一丸となり安全かつ徹底した品質管理に取り組む必要があります。

当社グループは、国内外にGlobal SQC (Safety & Quality Committee)[※]を設置し、安全品質の向上を図っています。

※Global SQC (Safety & Quality Committee)：安全品質の向上を目的とした委員会、日本、米州、欧州、中国、アジア大洋州、環インド洋の6つのRegional SQCで構成。荷役品質のみならず船舶品質と運航品質も含めた3本柱による構成。活動の一環として定期的に各Regionおよび全体会議を開催し、自動車輸送に関わる内外地の関係者に向け理念の共有と、事故を未然に防ぐための意見交換/ワークショップ等を実施



Global SQC会議参加者の集合写真

安全運航を支えるDX

● 船舶パフォーマンスマネジメントシステム「SIMS」

船舶データ活用によるさらなる安全・効率運航の支援に向けて、当社は2008年からSIMS (Ship Information Management System)を導入し、毎時の詳細な運航状態や燃費に関するデータを船陸間でタイムリーに共有しています。

2020年からは第三世代の「SIMS3」にアップグレードし、2021年より自社運航船舶への搭載を進めています。SIMS3ではデータ送信間隔が1分まで短縮され、これまで以上に緻密なデータの取得が可能になりました。SIMS3の搭載隻数はSIMSを搭載する200隻以上の船舶のうち、2025年3月末時点で126隻に上ります。

SIMS3は、船舶情報の見える化に加え、陸上サーバでのデータ分析による機関異常の早期発見を実現し、Remote Diagnostic Center (RDC)による遠隔監視体制の確立に貢献しています。

現在は、さらに監視範囲を広げた高次元の異常検知を行うために、必要なセンサー類の搭載を推進し、重大事故や整備コストの削減を図るとともに、乗組員の労働負担を軽減する働き方改革を進めています。

また船陸間でのデータ共有量の増大に伴い、陸上での船舶におけるIoTデータ監視やサイバーリスク監視といったデジタル面での安全運航を強化していくため、海技者とDXの知見を掛け合わせたMaritime IT Committeeを設置し、サイバーセキュリティ強化に努めています。

安全なくして成長なし

安全

安全なくして成長なし

ガバナンス

戦略とリスク管理

- 安全文化の浸透と拡大
- 独自の安全基準独自の安全基準に基づく
安全品質向上活動「NAV9000」
- 安全推進キャンペーン
- 安全運航を支えるDX
- リスク管理

目標と進捗

- 遅延時間のミニマイズ

取り組み

- 海での取り組み
- 陸での取り組み
- 安全運航を支えるDX

外部との共創

- 自動運航技術の研究開発
- 海事産業のイノベーションを促進
- 安全で効率的な荷役を実現する
船体動揺低減装置の導入

安全なくして成長なし



1分間隔データにより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

● 船陸間の船舶管理業務の共通プラットフォーム「NiBiKi」

当社グループは、船舶管理業務の共通プラットフォームである「NiBiKi(ニビキ)」システムを開発し、2018年12月より運用しています。

安全管理マニュアルの書式や申請・承認ワークフローを電子システム化したNiBiKiシステムを活用することで、船員は、所定のフォームへの入力だけで正確な報告・承認依頼を行うことができるなど業務負荷が軽減されています。また、これらのアクションは責任者の名前とランク、タイムスタンプとともに記録され、改ざんができないため、情報の信頼性も増しています。

2023年6月には、船舶の評価・格付け会社であるRightShip社との間で、同社が有するデータプラットフォームとの一部連携を可能にするシステムを開発しました。これにより、船主・船舶管理者とRightShip社間でのPSC[※]検査結果に関するデータ共有において大きな業務効率化が見込まれます。

※PSC(Port State Control)：外国船舶の監督のことで、寄港する外国船に対する立入検査

● Remote Diagnostic Center(RDC)の設立

デジタル船舶管理の一環として、2020年8月、フィリピンのNYK-Fil Maritime E-Training Inc.(船員研修所)内にRDCを設立し、SIMS搭載船218隻(2025年3月末時点)を対象に機関プラントのモニタリングを陸上から行っています。異常検知システムが検出した機関データの乱れをRDCのエキスパートがマリンエンジニアとしての経験と知識に照らし合わせて分析し、システムの誤検知を排除して本当に異常疑いのあるものを選別します。

エキスパートの分析結果は本船および管理会社に通知され、当社グループ運航船の重大事故撲滅と燃料節減に寄与しています。



Remote Diagnostic Center

安全なくして成長なし

安全なくして成長なし

安全

安全なくして成長なし

ガバナンス

戦略とリスク管理

安全文化の浸透と拡大

 独自の安全基準独自の安全基準に基づく
安全品質向上活動「NAV9000」

安全推進キャンペーン

安全運航を支えるDX

リスク管理

目標と進捗

遅延時間のミニマイズ

取り組み

海での取り組み

陸での取り組み

安全運航を支えるDX

外部との共創

— 自動運航技術の研究開発

海事産業のイノベーションを促進

安全で効率的な荷役を実現する

船体動揺低減装置の導入

外部との共創

自動運航技術の研究開発

安全運航や効率性向上、乗組員の労働負荷低減を実現するには、高度なシステム・インテグレーションが不可欠です。当社、(株)MTI、(株)日本海洋科学(JMS)を中心に、海事産業を支えるグローバルなプレーヤーやシステム業界など他業種とのオープンコラボレーションによって、高度な処理能力を備えるシステムを乗組員が活用する自律運航船の実現を目指しています。

● 無人運航船の取り組み～MEGURI2040への参画～

当社グループは2020年3月より、(公財)日本財団が進める無人運航船プロジェクト「MEGURI2040」に参画しています。

第1フェーズでは当社、日本海洋科学およびMTIの当社グループ3社が30社を超える企業や組織と無人運航システムを共同開発し、2022年2月には商船では世界初となる輻轳(ふくそう)海域*を含む沿岸長距離航海の実証実験に成功しました。

現在は、後継プログラムである「無人運航船の社会実装に向けた技術開発助成プログラム」を実施する「DFAS Plus (Designing the Future of Fully Autonomous Ships Plus) コンソーシアム」に参加し、日本財団および国内53社のコンソーシアムメンバーとともに無人運航船技術の2025年度の本格的な実用化を目指しています。

*船舶交通の非常に多い海域

■ 自動運航システム開発の歴史

年月	事業/できごと	内容
2016年6月	海事生産性革命(i-Shipping) (国交省海事局助成事業)	当社とMTIが共同で参画する4件のプロジェクトが国土交通省選定「先進安全船舶技術研究開発支援事業」に採択
2017年12月	海事生産性革命(i-Shipping) (国交省海事局助成事業)	「船舶の衝突リスク判断と自律操船に関する研究」を一部公開
2018年7月	神戸大、MTI、JMSの共同研究(国交省 総合政策局助成事業)	MTI、日本海洋科学が神戸大学と共同で研究する「人工知能をコア技術とする内航船の操船支援システム開発」が、国土交通省の「平成30年度交通運輸技術開発推進制度」に採択
2019年9月	自動運行の実証実験	当社が世界初の「有人自律運航船」実現に向けた自動運航の実証実験に成功
2020年2月	MEGURI2040(ステージ1 開発開始)	日本財団の助成プロジェクトであるMEGURI2040内にて当社およびグループ会社が参画するDFASコンソーシアムにて内航における無人運航船の実証に向けた開発を開始
2020年5月	自動運航船実証事業 (国交省海事局委託事業)	当社およびMTI、京浜ドック(株)、日本海洋科学がタグボートを使用した遠隔操船実船試験に成功
2020年12月	神戸大、MTI、JMSの共同研究(国交省 総合政策局助成事業)	MTI、日本海洋科学が「人工知能をコア技術とする内航船の操船支援システム開発」の一環としてAIを活用した避航操船研究の実船試験を実施
2021年11月	海事産業集約連携促進技術開発支援事業 (国交省海事局助成事業)	自動運航システムを評価・検証し、要素技術を開発するプロジェクトを開始
2022年3月	MEGURI2040(ステージ1 実証実験)	日本財団の助成PJであるMEGURI2040内にて東京湾—伊勢湾間の無人運航船の実運用を模擬した実証実験にて約98%の自動運航を達成
2022年10月	MEGURI2040(ステージ2 開発開始)	日本財団の助成PJであるMEGURI2040ステージ2にて自動運航船の社会実装を目指した開発を開始(発表は2023年7月)
2023年2月	日本オープンイノベーション大賞 「国土交通大臣賞」受賞	当社グループの「無人運航船」の取り組みが、内閣府が主催する第5回 日本オープンイノベーション大賞 国土交通大臣賞を受賞
2023年4月	海事産業集約連携促進技術開発支援事業 (国交省海事局助成事業)	有人自律運航の新システムを試験導入、(株)JERA向け内航新造船「しらなみ」が竣工

安全なくして成長なし

安全

安全なくして成長なし

ガバナンス

戦略とリスク管理

- 安全文化の浸透と拡大
- 独自の安全基準独自の安全基準に基づく安全品質向上活動「NAV9000」
- 安全推進キャンペーン
- 安全運航を支えるDX
- リスク管理

目標と進捗

- 遅延時間のミニマイズ

取り組み

- 海での取り組み
- 陸での取り組み
- 安全運航を支えるDX

外部との共創

- 自動運航技術の研究開発
- 海事産業のイノベーションを促進
- 安全で効率的な荷役を実現する船体動揺低減装置の導入

安全なくして成長なし

海事産業のイノベーションを促進

安全かつ経済的で環境に優しい運航を実現させるためには、ビッグデータの基盤技術への投資や積極的な開発が欠かせません。当社グループは、船舶のIoTデータの安定的で効率的なプラットフォームの開発を進め、造船所や船用機器メーカー、船級協会ほかさまざまなパートナーとデータを活用し、イノベーションの創出を目指した取り組みを推進しています。

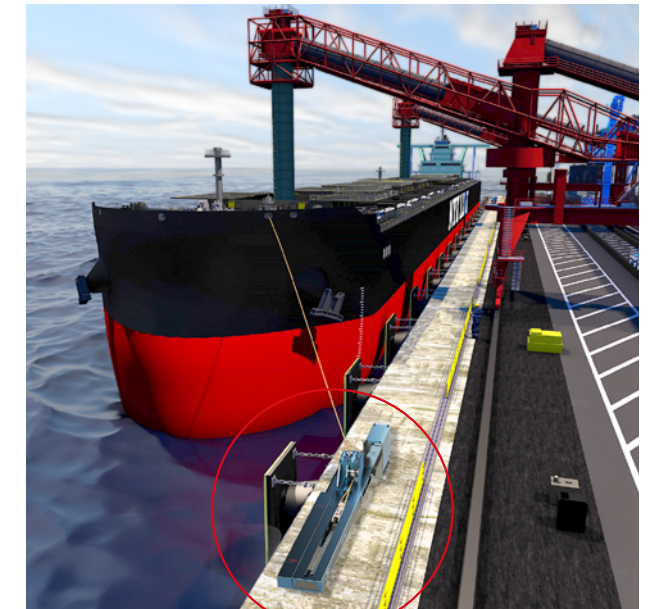
- ・東京大学に「海事デジタルエンジニアリング」社会連携講座を開設
- ・ノルウェーの海事IT企業Dualog社とイベントを開催
- ・宇宙通信の可能性探る「Internet x Space Summit」で当社取り組みを発表

安全で効率的な荷役を実現する船体動揺低減装置の導入

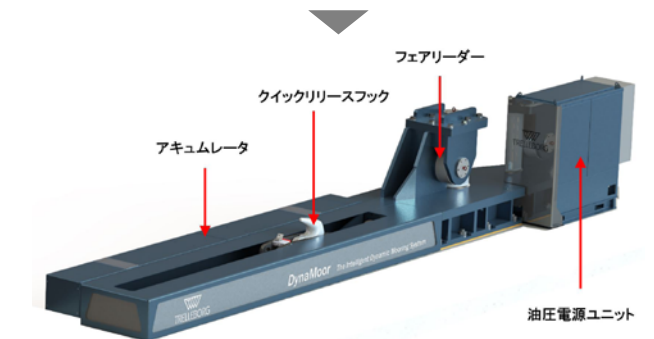
外洋に面する港では停泊中も船舶の船体動揺が発生しやすく、さまざまな弊害が発生しています。さらに近年、船舶の大型化が進み港の安全性や稼働率の一層の向上が望まれており、船舶の動揺抑制は喫緊の課題となっていました。その問題解決のため、Trelleborg Marine Systems Australia Pty Ltd.と共創し、同社製船舶係留装置「DynaMoor Type-L」の実績データの取得・効果検証を実施してきました。

サプライチェーンの「はこぶ」から「つむ」「おろす」までパートナーの皆さまの協力の下、現場での課題解決に取り組んでいます。

「DynaMoor」の概要図



「DynaMoor」の使用イメージ



DynaMoor-L型

環境

Environment

環境

環境マネジメント

ガバナンス

- 日本郵船グループ 環境ビジョン
- 日本郵船グループ環境方針
体制
環境ISO認証
外部機関を活用した
環境マネジメントの強化

ガバナンス

日本郵船グループ 環境ビジョン

当社グループは、環境に関するありたい姿として、日本郵船グループ 環境ビジョン(以下、本ビジョン)を取締役会での決議を経て策定しています。

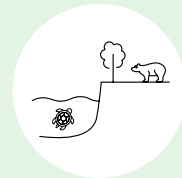
日本郵船グループ 環境ビジョン

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

環境マネジメント

● 特に対処すべき3つの環境課題

> 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、グループ丸となってScope3を含むバリューチェーン全体でのGHG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。

当社グループは、本ビジョンに基づき日本郵船グループ環境方針(以下、本方針)を定めています。本ビジョンおよび本方針は、環境に関する当社グループの最上位の指針であり、グループ会社の意見も取り入れた上で、取締役会で決議されています。

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より、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

環境

環境マネジメント

ガバナンス

日本郵船グループ 環境ビジョン

— 日本郵船グループ環境方針

— 体制

環境ISO認証

外部機関を活用した

環境マネジメントの強化

ミーを実践します。

- 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。
- 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。
- 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、実効性あるイン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。

2001年9月1日制定

2009年4月1日改訂

2017年4月1日改訂

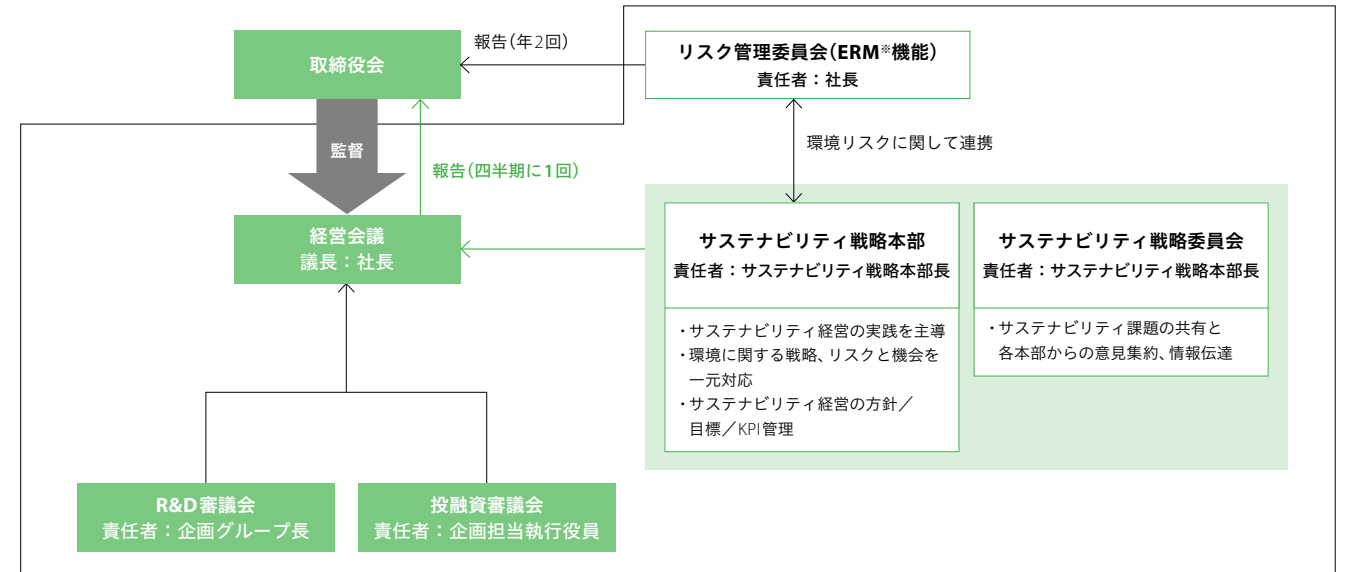
2023年3月31日改訂

体制

気候変動を含む環境関連課題は、サステナビリティ経営本部からの諮問に基づきサステナビリティ戦略委員会において部門横断的な視点から討議され、重要な事項に関してはサステナビリティ戦略本部から経営会議へ付議・報告されます。

また、当社では会長、社長、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のあるリスクを全社一括で管理・評価しています。環境関連のリスクについては、サステナビリティ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2回取締役会へ報告しています。

■ 環境活動推進体制図 (2025年4月1日時点)



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

環境

環境マネジメント

環境マネジメント

ガバナンス

日本郵船グループ 環境ビジョン

日本郵船グループ環境方針

体制

— 環境ISO認証

— 外部機関を活用した
環境マネジメントの強化

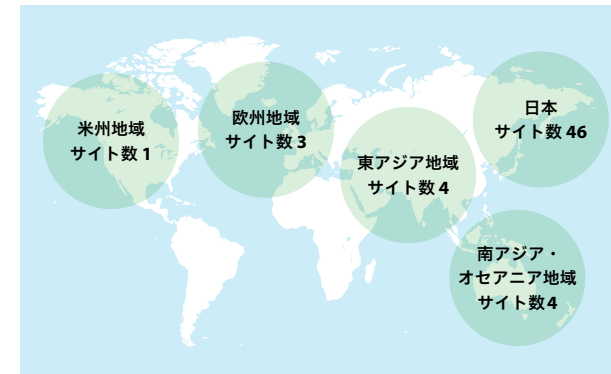
環境ISO認証

当社は、ISO14001:2015に基づいてマルチサイトシステムによる環境マネジメントシステム認証を取得しています。また、海外を中心に、独自の環境マネジメントシステムを取得しているグループ会社もあり、認証取得会社の当社グループ連結売上高に占める割合は約70%（2025年4月1日時点）です。



ISO Certificate

■ マルチサイトシステムによるISO14001 認証取得サイト数 (地域別)



(2025年4月1日時点)

Link 詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/environment015.pdf>

外部機関を活用した環境マネジメントの強化

● 内部監査・外部監査の実施状況

当社では、マルチサイトシステムによる環境マネジメントシステム認証取得会社に対し、ISO14001:2015規格の要求にしたがって環境内部監査を実施しています。また、定期的に認証機関による外部審査を受検し、認証を維持しています。

環境

脱炭素

ガバナンス

- 体制
- リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

- シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

- 海運での取り組み
- 海運以外の取り組み
- 研究開発

外部との共創

- 外部イニシアティブへの参画
- ステークホルダーとの共創
- スタートアップへの投資
- 国際会議での発信

関連データ

脱炭素

ガバナンス

体制

当社グループは、気候変動が事業に及ぼす影響について、中長期的な時間軸でリスクと機会を分析し、経営戦略に取り入れ、その対応推進のための管理体制を敷いています。気候変動対応を含む環境関連課題のガバナンス体制については「環境マネジメント」をご参照ください。

詳細は以下をご覧ください

P030 環境マネジメント

リスクと機会の評価プロセス

当社グループの気候変動に関わるリスクと機会については、各事業部門から提示された内容に応じて、サステナビリティ戦略本部長からの諮問に基づきサステナビリティ戦略委員会において議論されます。サステナビリティ戦略本部は、サステナビリティ戦略委員会にて協議された内容を取りまとめ、取締役・経営幹部へ報告します。

社長を委員長、各本部長を委員と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、気候変動に関わるリスクについては、サステナビリティ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、各事業年度に2回取締役会へ報告されます。

戦略とリスク管理

当社グループは、脱炭素社会への移行を機会と捉え、低・脱炭素化への取り組みを積極的に推進し、環境負荷と事業活動のデカップリングによる持続可能な成長を目指します。脱炭素の取り組みを通じて自社の競争力を強化するとともに、脱炭素社会に向けた社会的要請に応える積極的な先行投資を実施し、ステークホルダーとの相互利益を創出することで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

シナリオ分析とリスク・機会の特定

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、それらが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、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)提言に基づく開示報告書」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「~4°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「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」をご参照ください。

詳細は以下をご覧ください

<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/environment005.pdf>

環境

脱炭素

脱炭素

● 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の把握に努めており、長期的な視点で当社グループ事業への影響を確認しながら競争力の強化を図っています。

気候変動に関するリスク・機会			当社グループへの影響				発現時期	該当事業				事業への影響度				当社戦略
								不定期専用船		2030年		2050年				
								ライナー & ロジスティクス	ドライバルク	エネルギー	自動車事業	1.5°Cシナリオ	~4°Cシナリオ	1.5°Cシナリオ	~4°Cシナリオ	
規制	カーボンプライシングの導入	リスク	・国際海事機関(IMO)および各国当局によるGHG排出規制の強化に伴う低炭素技術への投資負担増 ・当社グループ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	短中期	○	○	○	○	小	小	小	小	・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排出量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			
	技術	LNG・次世代燃料船の船員確保	リスク 機会	・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 ・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	短中期 短中期	○ ○	○ ○	○ ○	○ ○	中 中	小 中	中 大	小 中	・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		
移行リスクと機会	荷動き・輸送需要の変化	リスク	・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	長期		○	○		小	小	大	中	・多岐にわた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			
		機会	・再生可能エネルギー需要増加を踏まえた、洋上風力バリューチェーン、水素、アンモニア、バイオ燃料等の新たな輸送事業の拡大	長期		○	○		小	小	大	中				
	顧客動向の急速な変化	リスク	・GHG排出量削減の取り組みの遅れによる顧客離れ	長期	○	○	○	○	小	小	大	中	・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			
		機会	・低炭素・脱炭素の海上輸送サービスに対する需要の高まりによる投資先行者優位性	長期	○	○	○	○	小	小	大	中				
市場	当社グループ船隊の脱炭素化の遅れによる資産価値低下	リスク	・船隊の脱炭素化の遅れ(ゼロエミッション船の早期普及を含む)による、既存燃料船の炭素課金が増大することで資産価値が低下する可能性	長期	○	○	○	○	小	小	中	小	・LNG燃料船を直近のGHG排出削減を図る現実解と位置付け、将来的にはアンモニアや水素など、より環境負荷の低い次世代燃料を使用するゼロエミッション船の投入を計画 ・既存の資産を活用した段階的な低炭素化に向け、油焚き船におけるバイオ燃料や、LNG燃料船におけるバイオLNGなど、ドロップイン燃料活用の課題抽出と影響評価を開始			
		資金調達コスト	リスク 機会	・サステナブルファイナンス等の活用ができず、競合他社に劣る条件での資金調達となる可能性 ・環境優位性の確保によるサステナブルファイナンスを活用した資金調達コストの低減	短中期 短中期	○ ○	○ ○	○ ○	○ ○	小 中	小 中	中 大	小 中	・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、サステナブルファイナンスによる資金調達に注力		
物理的リスク	急性的	異常気象/海象の頻発と激甚化	リスク	・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	長期	○	○	○	○	小	小	小	小	・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	・低海拔地域に所在する当社グループ保有の不動産・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	長期	○			○	小	小	小	中	・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		
	急性的	パナマ運河に対する気候変動影響	リスク	・パナマ周辺の高温化と少雨化に伴う、Gatun湖(パナマ運河の水源)の渇水深刻化	短中期	○	○	○	○	中	中	中	大	・パナマ運河庁との戦略的な関係構築を模索		

ガバナンス

体制

リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定

ネット・ゼロ達成シナリオ

NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み

海運以外の取り組み

研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画

ステークホルダーとの共創

スタートアップへの投資

国際会議での発信

関連データ

環境

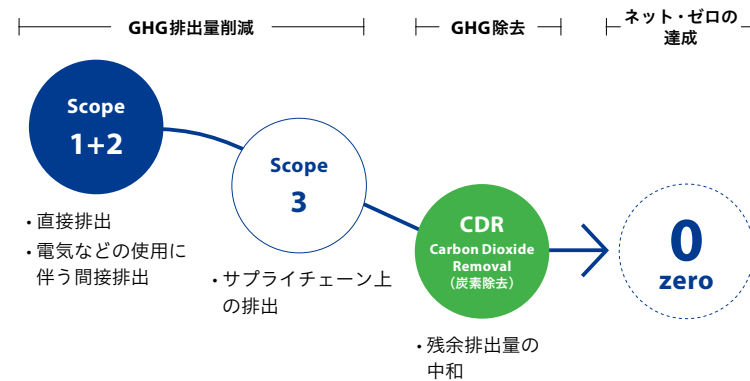
脱炭素

脱炭素

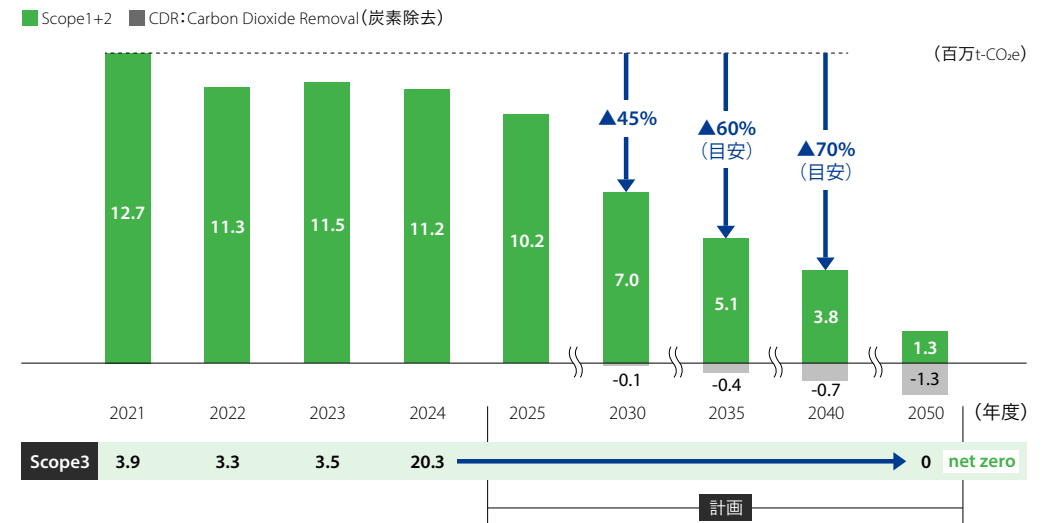
ネット・ゼロ達成シナリオ

当社グループは、2050年GHG排出量ネット・ゼロ達成に向けて、GHGの「削減」と「除去」の2つのアプローチで取り組むシナリオを策定し、その着実な実行を通じて社会の脱炭素化を海上輸送から支える存在となり、ひいては持続可能な社会の実現を目指します。

■ 「削減」と「除去」のアプローチでGHG排出量ネット・ゼロを目指す



■ ネット・ゼロ達成シナリオ



(注)2024年度からScope3の集計範囲をすべての主要連結子会社、ならびに主要持分法適用会社に広げ、さらにScope3の全カテゴリーで排出量を収集しています

ガバナンス

- 体制
- リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

- シナリオ分析とリスク・機会の特定
- ネット・ゼロ達成シナリオ
- NYKスーパーエコシップ2050

目標

- 新脱炭素目標

取り組み

- 海運での取り組み
- 海運以外の取り組み
- 研究開発

外部との共創

- 外部イニシアティブへの参画
- ステークホルダーとの共創
- スタートアップへの投資
- 国際会議での発信

関連データ

環境

脱炭素

脱炭素

● ネット・ゼロへの道筋／GHG排出量削減

Scope1,2のGHG排出量削減に向けては、2つの戦術で段階的に取り組みを深化させていく計画です。すなわち2030年までは戦術① エネルギー効率の最大化(運用/仕様)に向けた取り組みを進め、2030年以降は戦術② 代替燃料による加速を目指します。

なおScope3に関しては、戦術①②と並行してステークホルダーとのデータ共有と協働を進め、低炭素なバリューチェーンの構築を通じてエコシステムの構築を目指します。

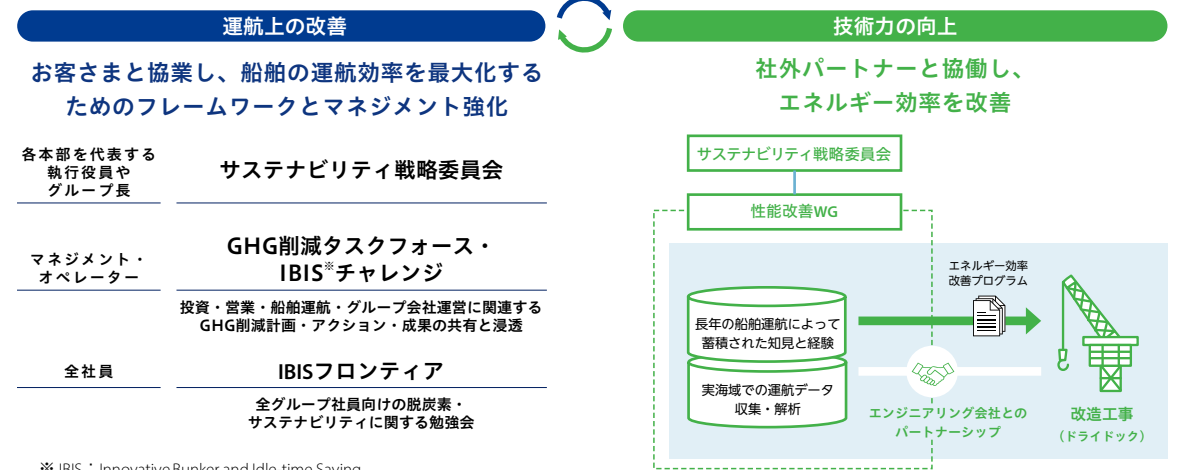
> Scope1,2 戦術① エネルギー効率の最大化(運用/仕様)

日々のオペレーションとエネルギー効率の改善を通じて、既存船隊からのGHG排出量の削減を推進します。

> Scope1,2 戦術② 代替燃料による加速

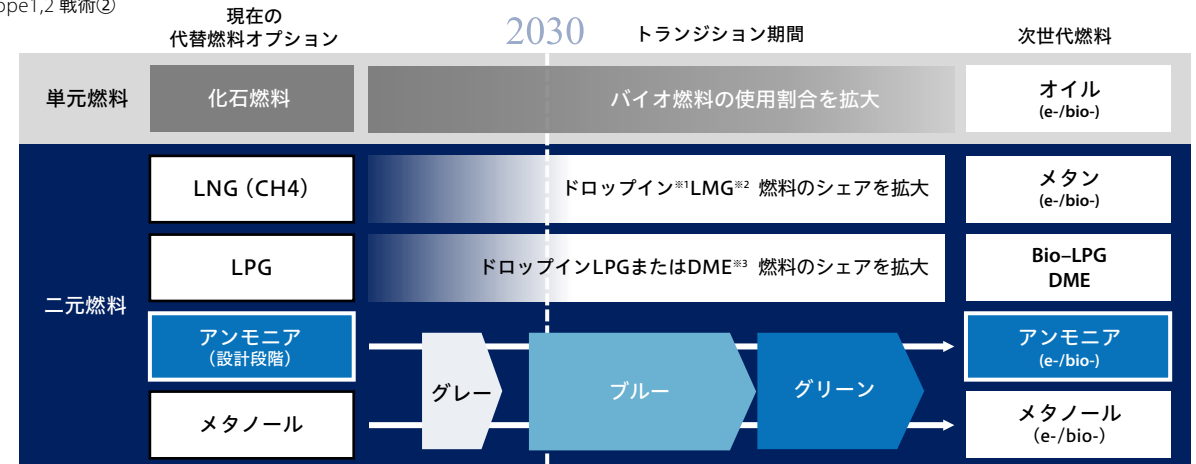
2030年よりGHG以外の環境影響も考慮した代替燃料船を順次導入し、レジリエントな船隊ポートフォリオを構築します。

■ Scope1,2 戦術①



※ IBIS : Innovative Bunker and Idle-time Saving

■ Scope1,2 戦術②



※1 ドロップイン: 船舶やそのエンジンの改造を必要とせずに使用できる燃料のこと

※2 LMG (Liquefied Methane Gas): 液化メタンガス ※3 DME (Dimethyl Ether): ジメチルエーテル

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
— ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み
海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
— ネット・ゼロ達成シナリオ
— NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み
海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

● ネット・ゼロへの道筋／GHG除去

ゼロエミッションへの移行が困難なGHG残余排出量のカバーに向けては、ネガティブエミッション技術 (NETs)※を活用した炭素回収・利用・貯留 (CCUS) のバリューチェーン構築に向けた事業への出資・参画を進めるほか、カーボンクレジットを通じた新たなグリーンビジネスの創出にも取り組みます。

※ネガティブエミッション技術 (NETs)：大気中または海洋中のCO₂を回収・除去する技術の総称

▶ 内部炭素価格制度 (ICP／インターナルカーボンプライシング)

当社グループでは、2020年度より内部炭素価格制度 (ICP) 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。ICPの活用により財務情報とGHG排出量を紐づけ、GHG排出量削減価値を可視化し、さまざまな案件の評価基準を統一することで健全な意思決定の促進を図ります。適用価格は2026年度まではUS\$120/t-CO₂、2027～2030年度はUS\$200/t-CO₂、2031年度以降はUS\$250/t-CO₂と設定しています。

NYKスーパーエコシップ2050

当社は2018年11月、当社グループ会社である(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 Oyと共同で、GHG排出量削減目標の達成と船舶の脱炭素化の実現に向けて「NYKスーパーエコシップ2050」を考案しました。

2009年に発表した未来のコンセプトシップ「NYKスーパーエコシップ2030」の各要素技術を見直した本船は、船体改造、軽量化、高効率化やデジタルイゼーションの活用を通じてGHG排出量を100%削減するゼロエミッションの新コンセプトシップです。

今後、「NYKスーパーエコシップ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。

 詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/environment006.pdf>
<https://www.youtube.com/watch?v=bYlcgxqqJbE>

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

— 新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み
海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

脱炭素

目標

2023年11月に当社グループは「NYK Group Decarbonization Story」を発表し、その中で2050年に向けた脱炭素戦略、ならびにGHG削減目標を公表しました。2024年10月には「Progress Report 2024 as annex to NYK Group Decarbonization Story」を発表し、それ以降の約1年間の進捗と具体的な取り組みについても説明しています。

また当社グループは、2025年1月に二酸化炭素除去(CDR)に関する公式見解(ポジションペーパー)を発表しました。CDRを活用することにより、2050年温室効果ガス排出量ネット・ゼロの実現を目指します。



詳細は以下をご覧ください

▶ **NYK Group Decarbonization Story**
<https://www.nyk.com/sustainability/envi/decarbonization/>

新脱炭素目標

当社グループは2018年に発表した中期経営計画より、GHG排出量削減目標を開示し、着実に削減に向けて取り組んできました。昨今の外航海運では脱炭素の動きが一段と加速しており、このような世界的潮流を踏まえ、当社グループがこれからも社会や産業から必要とされる存在であり続けるため、2018年に公表した中長期環境目標(2015年比で船舶、海上輸送によるGHG排出量を2030年度までに30%減、2050年度までに

50%減)から目標の見直しを実施し、2021年度を基準として2030年度に45%削減(Scope1+2)、2050年度にはScope1/2/3 ネット・ゼロを達成することとしています。最新のGHG削減目標の詳細は下記の通りです。

排出量削減に向け、効率目標から総量目標へと変更しました(パリ協定1.5°Cシナリオ準拠)。

目標年	2030年度	2050年度
グループ全体のScope1+2	45%削減(2021年度比)	ネット・ゼロ
グループ全体のScope3	-	

過去のGHG排出量削減目標は下記の通りです。

発表年	2018年	2021年
発表媒体	中期経営計画“Staying Ahead 2022 with Digitalization and Green”	環境宣言*
目標種別	効率	総量
グループ全体のScope1+2	外航海運+飛行機 30%削減	外航海運 ネット・ゼロ
グループ全体のScope3		
目標年	2030年	2050年
基準年	2015年	-

※ 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

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

- 海運での取り組み
- 海運以外の取り組み
- 研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

脱炭素

取り組み

当社グループは、「GHGを減らす」「GHGを出さない」「GHGを取り除く」の3つの側面からの脱炭素に向けた活動に加え、脱炭素技術の研究開発を推進しています。

海運での取り組み

GHGを減らす

● LNG(液化天然ガス)活用の全体像

船舶では従来、重油が燃料として使用されてきましたが、LNGへ燃料転換することで、重油使用時と比較してCO₂、NO_x(窒素酸化物)、SO_x(硫黄酸化物)を大幅に削減することができます。当社グループは、船用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、積極的な投資を行ってきました。

● LNG燃料供給体制の構築

当社グループは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。2017年には世界初となるLNG燃料供給船を竣工させ、欧州にて北海・バルト海を航行する船舶へのLNG供給を開始しました。LNG燃料の供給網を構築し、運航開始時から安定した事業運営が行えるように体制を整え、実運用につなげています。

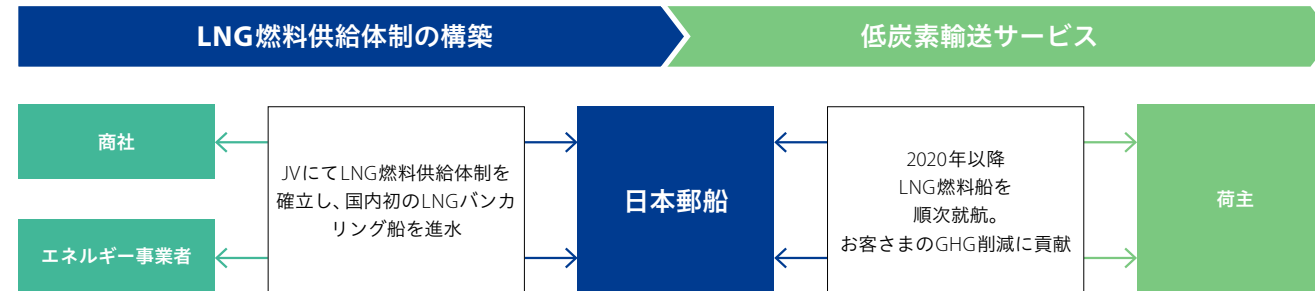
当社グループは船会社の立場から需要と供給の双方に関与できることから、世界各地の重要拠点においてLNG燃料のバリューチェーン構築を進めています。

■ LNG燃料供給事業の進展

年月	取り組み
2017年2月	世界初のLNG燃料供給船“Green Zeebrugge”の運航を開始
2018年5月	川崎汽船、JERA*1、豊田通商と当社の4社で、中部地区におけるLNG燃料販売事業に関わる合弁会社2社、セントラルLNG SHIPPING(CLS)、セントラルLNGマリンフューエル(CLMF)を設立
2018年7月	CLS社がLNG燃料供給船を川崎重工へ発注。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
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
2019年5月	九州電力、西部ガス、中国電力と当社の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」*2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、九州電力、西部ガスと当社の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2月	九州電力、伊藤忠エネクス、西部ガスと当社の4社で合弁会社KEYS Bunkering West Japanを設立。九州・瀬戸内地区でのLNG燃料供給拠点を整備
2024年3月	伊藤忠エネクス、九州電力、西部ガスと当社の4社による合弁会社手が掛けたLNGバンカリング船「KEYS Azalea(キーズ アザレア)」が竣工
2024年11月	LNG燃料バンカリング船「かぐや」が100回目のLNG燃料供給を実施

*1 2018年5月のCLS社およびCLMF社設立当時は中部電力(株)

*2 Ship to Ship：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



環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

— 海運での取り組み
海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

脱炭素

● LNG燃料船への積極投資

2020年10月、日本初のLNG燃料自動車専用船「SAKURA LEADER」が竣工しました。この船は、約7,000台(基準車換算)の輸送が可能で、当時世界最大級の自動車専用船として設計されています。CO₂排出量の改善が期待され、また、従来の重油焚き機関に比べ、SO_x排出量を約99%、NO_x排出量を約86%削減できます。

さらに、2019年には世界初のLNG燃料大型石炭専用船の建造を決定し、2024年に竣工しました。2021年にはケーブサイズ[※]のLNG燃料ドライバルク船の建造も発注し、持続可能な海運業を推進しています。

※ケーブサイズ：載貨重量トン数が12万トン以上のばら積み船。6万トン以上12万トン未満の船舶はバナマックスサイズと呼ばれます



LNG燃料ケーブサイズドライバルク船「SG OCEAN」
(LNG二元燃料エンジン搭載船)

● メタノール燃料の活用

メタノールは重油と比べて環境負荷の少ない燃料であり、さらにバイオメタノールや、再生可能エネルギー由来の水素と大気中などから回収された二酸化炭素を利用して生成されるeメタノールを使用することで、大幅なGHG排出量の低減が実現

できます。

2025年5月には、当社グループのNYKバルク・プロジェクト(株)が定期備船するメタノール二元燃料ばら積み船「Green Future」が竣工しました。本船は当社グループとして初めて、メタノールと重油の両方を燃料として使用することができる二元燃料エンジンを搭載したドライバルク船です。

● 最適運航とGHG排出量削減の両立を目指す 「IBISプロジェクト」

当社グループは、より高品質かつ環境負荷を抑えた安全運航を追求し、さまざまな取り組みを進めています。2012年度から最適経済運航「IBIS(Innovative Bunker & Idle-time Saving)プロジェクト」を開始し、現在は最適経済運航とGHG排出量削減の追求により、企業価値と社会価値を同時に創出することを目指して活動を行っています。

IBISプロジェクトでは、全グループ社員向けの脱炭素・サステナビリティに関する勉強会に加え、船舶運航などに関連するGHG削減計画・アクション・成果を共有する「GHG削減タスクフォース・IBISチャレンジ」を立ち上げています。GHG削減タスクフォース・IBISチャレンジで担っている運航効率の改善は当社グループの掲げる脱炭素目標達成のために欠かせない要素です。現場の社員と陸上で働くオペレーターとのコミュニケーションや陸上からの遠隔支援などベストプラクティスの共有を組織的に進め、より高度な運航業務に挑戦していきます。

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

— 海運での取り組み
海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

脱炭素

● 性能改善ワーキンググループによる

GHG排出削減の取り組み

当社は、GHG削減目標の見直しに伴い、目標達成に向けた取り組みの一環として、船舶の性能向上を目的とした「性能改善ワーキンググループ」を設置しています。このワーキンググループでは、船舶のエネルギー効率を最大限に高めることを目指し、各種性能改善技術の評価および導入を推進しています。

初期段階であるPhase 1では、船殻形状の最適化、主機関の性能改善、ならびにプロペラや船尾付加物の装備に重点的に取り組んできました。これらの施策はGHG排出削減に寄与するのみならず、燃費の向上による燃油費の低減にもつながり、導入にかかるコストの回収も順調に進んでいます。

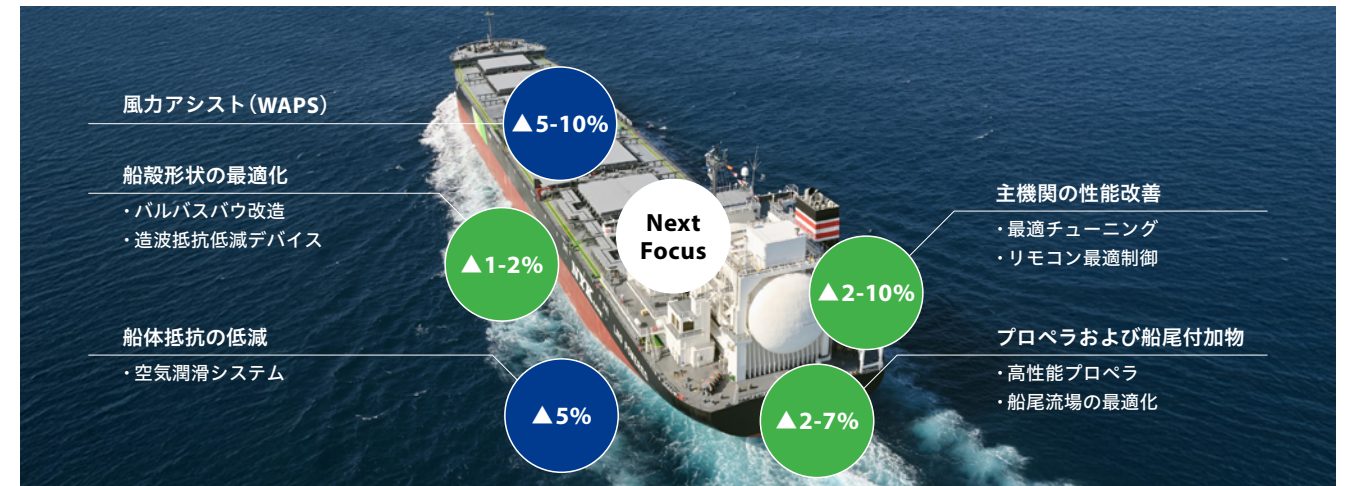
続くPhase 2では、さらなるGHG排出削減を目指し、船体抵抗の低減や風力推進アシスト装置(WAPS)等の導入に取り組めます。しかしながら、これらの技術・設備の導入には大きな追加費用を伴うため、燃費改善による燃料費の削減効果のみではコストの回収は困難です。当社グループではGHG排出量削減の価値化に注力しており、社内ではICPを活用してGHG排出量を財務価値に換算して評価しています。また、お客さまやその先のステークホルダーから環境負荷の低い輸送サービスの経済的価値を評価いただけるよう取り組みを進めています。

● 性能改善Phase1 2024-26

燃費だけで回収が難しいが追加コストが比較的小さいもの

● 性能改善Phase2 2027-

追加コストが大きく、排出削減の価値化を要するもの



環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

- 海運での取り組み
- 海運以外の取り組み
- 研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

脱炭素

GHGを出さない

● アンモニア

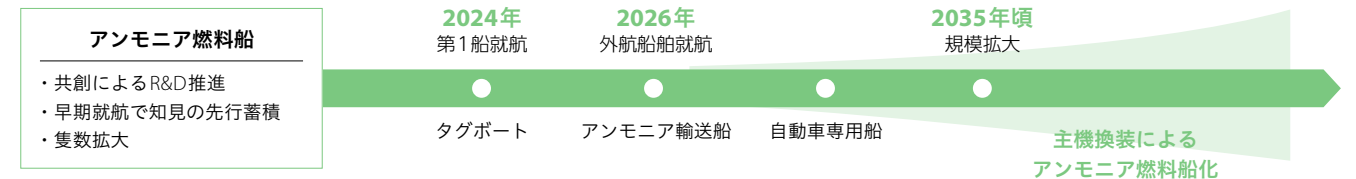
脱炭素社会の実現に向けたエネルギーシフトが加速している中、GHGの排出量削減が喫緊の課題となっている海運分野では、船舶用燃料を従来の重油からLNG、さらには次世代のゼロエミッション燃料へと転換するための研究開発が進んでいます。

燃焼してもCO₂を排出しないアンモニアは、地球温暖化対策に貢献するゼロエミッション燃料として期待されていますが、アンモニアを船舶燃料として活用するための課題はいくつかあります。課題の一つは、安全性の確保です。アンモニアは毒性を持つことから、船員がアンモニアを安全に取り扱うための対策が不可欠です。また、燃料用途での活用を実現するには、従来の肥料用途とはまったく異なる規模の生産が必要であるため、燃料アンモニア市場の形成とサプライチェーンの構築が必要不可欠となる点も課題です。

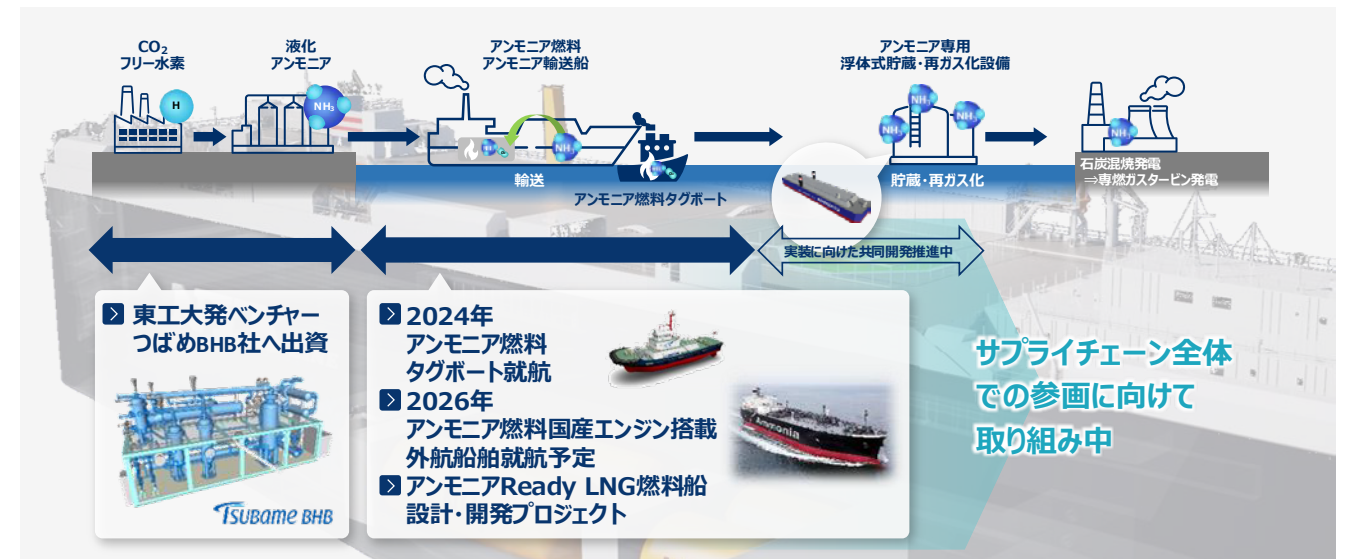
当社グループは、グリーンイノベーション基金^{*}の助成やパートナーとの協働により、アンモニアをはじめとする次世代燃料船の技術開発に留まらず、次世代燃料の商用化に向けたサプライチェーン全体の構築への参画、法令対応や安全ガイドラインを含めた実装もリードしています。

^{*}グリーンイノベーション基金：「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、(国研)新エネルギー・産業技術総合開発機構(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などに対して、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ます

■ アンモニア燃料船開発プロジェクトの展望



■ アンモニアサプライチェーン構築をパートナーと共にけん引



アンモニア燃料船の技術開発のみならず、
法令対応・安全ガイドラインも含めた実装をリードする

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

- 海運での取り組み
- 海運以外の取り組み
- 研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

脱炭素

● アンモニア燃料国産エンジン搭載船舶の開発

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(国研)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である(株)ジャパンエンジンコーポレーション、(株)IHI原動機、日本シップヤード(株)および協力機関である(一財)日本海事協会とともにアンモニア燃料国産エンジン搭載船舶の開発に取り組んでいます。2023年12月には、初となる国産エンジンを搭載したアンモニア燃料アンモニア輸送船(AFMGC: Ammonia-fueled Medium Gas Carrier)の建造に関わる一連の契約を締結しました。

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

当社は、「アンモニア燃料国産エンジン搭載船舶の開発」の一環として、IHI原動機、日本海事協会と共に、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

■ アンモニア燃料タグボートの開発・実装

用途	担当	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度
主機	IHI原動機	4ストロークエンジン開発・製造・試験運転						
船体開発	日本郵船	船体設計・試験運転・建造				竣工		
運航	日本郵船	法令対応・運航マニュアル策定					実証運航・実装運航	

日本海事協会 安全性に関する技術検証
国際的なガイドライン策定の基礎研究
法規制対応支援

年7月に基本設計承認(AiP)^{*}を取得しました。

当社グループの(株)新日本海洋社が東京湾内で運航していたLNG燃料タグボート「魁」を、アンモニア燃料タグボートとするため、当社グループの京浜ドック(株)の追浜工場(神奈川県)で改造工事を行いました。

本改造工事では主機(以下、エンジン)・燃料タンクを含む機関全体を交換するため、機関室を切断して既存LNG燃料仕様の設備を取り出し、新たにアンモニア燃料仕様のものを設置しました。新たに搭載されたアンモニア燃料エンジンは、IHI原動機太田工場(群馬県)で実機による運転試験を終え、CO₂の約300倍の温室効果があるN₂O(一酸化二窒素)や未燃アンモニアの排出がほぼゼロとなることが確認されています。

2024年8月にアンモニア燃料タグボート「魁」が竣工し、引き続き新日本海洋社の運航により世界初のアンモニア燃料船として脱炭素効果や運航の安全性を検証するための実証運航を行いました。

※基本設計承認(AiP=Approval in Principle): 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

> アンモニア燃料輸送船

(AFAGC, Ammonia-fueled Ammonia Gas Carrier)

当社は、アンモニア燃料国産エンジン搭載船舶の開発の一環として、(株)ジャパンエンジンコーポレーション、IHI原動機、日本シップヤードとともにアンモニア燃料アンモニア輸送船(AFAGC)の研究開発を進めています。2022年9月には基本設計承認(AiP)を取得しており、2026年度の就航を目標にさらなる設計最適化に取り組んでいます。Yara Clean Ammonia Switzerland SAと当社は、2021年から実施しているアンモニア燃料アンモニア輸送船の実用化に向けた共同検討を踏まえ、AFAGCの定期傭船契約締結をしています。



アンモニア燃料アンモニア輸送船(AFAGC)
(イメージ図)



アンモニア燃料タグボート「魁」

> アンモニアReady LNG燃料船

(ARLFV, Ammonia-fuel Ready LNG-Fueled Vessel)

当社は、当社グループ会社である(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 Oyとともに、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

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

- 海運での取り組み
- 海運以外の取り組み
- 研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

計・開発に取り組んでいます。

3社はアンモニアReady LNG燃料船を、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位置付けています。現在はコンセプトの設計が完了し、造船所や船舶用機器メーカーと実際の設計を進めています。

アンモニア燃料の供給に向けた取り組み

アンモニア燃料船向けN₂O除去装置の新規開発

カナデビア(株)と当社は、NEDOのGI基金事業で「アンモニア燃料船搭載のN₂Oリアクタ開発」を提案し、2023年11月に採択されました。国際海事機関(IMO)は2050年までに海運からの温室効果ガスを実質ゼロにする目標を掲げており、アンモニアなどの代替燃料への転換が急務です。このプロジェクトでは、アンモニア燃料使用時に排出される亜酸化窒素(N₂O)を触媒で除去する装置を開発し、温室効果ガス削減を目指します。カナデビアは触媒技術の実績を活かし、当社は2026年に竣工予定のアンモニア燃料船にN₂Oリアクタを搭載し、実証航海を行います。

インドー日本のグリーンアンモニア海上輸送で基本合意

当社は、九州電力(株)、双日(株)、Sembcorp Industries Ltdの100%子会社Sembcorp Green Hydrogen Pte. Ltd.と、日本向けのグリーンアンモニア[※]の海上輸送について協業する基本合意を締結しました。このプロジェクトは、インドの再生可能エネルギーを活用し、競争力の高いグリーンアンモニアを

年間約20万トン生産し、九州へ輸送することを目指しています。当社は、アンモニアの海上輸送での経験を活かし、日本の次世代エネルギーのサプライチェーン構築に貢献します。

※グリーンアンモニア：再生可能エネルギーを活用して生成されたアンモニア。燃焼時だけでなく製造時にも二酸化炭素(CO₂)が排出されないことから、脱炭素社会の実現に向けた有力なエネルギー資源として期待されています

アンモニア燃料供給の進展

年月	取り組み
2023年1月	日本シップヤード、IHIと当社の3社が、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)の基本設計承認(AiP)を取得
2023年8月	TBグローバルテクノロジーズと当社の2社で、国内初の船舶間の燃料アンモニア供給設備「バンカリングブーム」を共同開発する基本合意書を締結
2024年7月	「バンカリングブーム」の基本設計承認(AiP)を(一財)日本海事協会より取得
2024年7月	世界初となる「Truck to ship」 [※] 方式による船舶への燃料アンモニア補給を実施

※Truck to Ship：船舶への燃料供給手法の一つで、タンクローリーからフレキシブルホースを通じて船舶へ燃料を供給する方法

水素

国際液化水素サプライチェーンの構築に向け、JSE Oceanに資本参加

当社は2023年9月、川崎汽船(株)、(株)商船三井とともに日本水素エネルギー(株)の子会社であるJSE Ocean(株)へ第三者割当増資を通じて出資し、資本参加および協業することに合意しました。

JSE Oceanは、日本水素エネルギーの子会社として、液化水素運搬船による液化水素の海上輸送事業検討を目的として

2023年1月に設立されました。今般の第三者割当増資を通じて当社は、世界初の大規模液化水素運搬船における安全で効率的な運航、将来性のある海上輸送事業スキームの検討を共同で実施していきます。

バイオ燃料[※]

当社はバイオ燃料の実用化に向けて、試験航行および各種実証プロジェクトへの参画を経て、2024年度より本格導入に向けた長期トライアルを実施しました。その結果、2024年度に船舶で使用したバイオ燃料(混合油ベース)は251,017トンに達し、2023年度の6,287トンを大きく上回る実績となりました。これにより、当社はバイオ燃料を活用した低炭素輸送サービスの提供を開始し、海上輸送におけるGHG排出削減の取り組みを加速させています。

バイオ燃料を使用して創出した環境価値は当社グループの郵船ロジスティクスグループがお客さまに割り当てる新しいグリーンソリューション「Alternative Fuel Ocean」の提供に利用されています。また同社グループは輸送モードに合わせた「Alternative Fuel Air」「Alternative Fuel Road」サービスも提供しています。

※バイオ燃料：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あり、石油由来の重油や軽油の代替燃料として期待されています。バイオ燃料を燃焼させる際のCO₂排出量は実質ゼロとみなされます

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

— 海運での取り組み
海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

脱炭素

▶ 自動車専用船でバイオLNG[※]燃料の継続的な使用を開始

当社は、ベルギー・ゼーブルージュ港で、船舶向けのLNG燃料供給を専門としているTITAN SUPPLY B.V.から当社が運航する2隻のLNG燃料自動車専用船を皮切りにバイオLNG燃料の継続的な使用を開始しました。

これからもバイオLNG燃料をはじめとする環境対応型燃料を積極的に活用していきます。

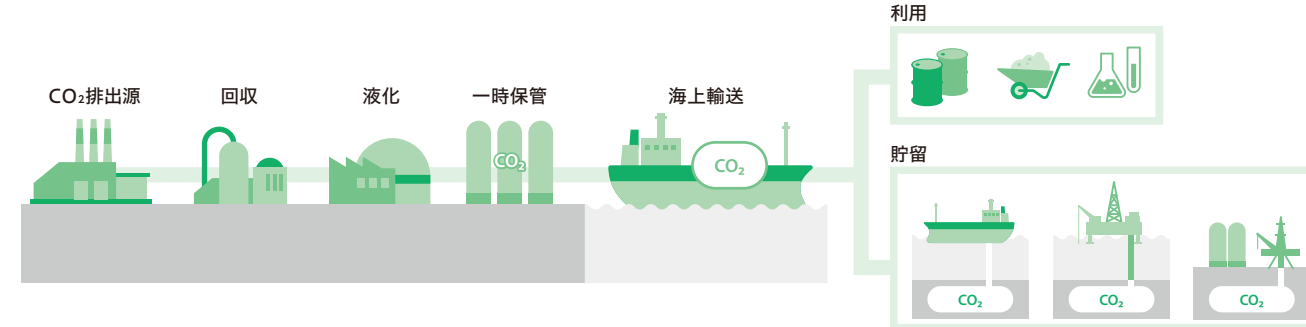
※バイオLNG：家畜排泄物や食品残渣などのバイオマス(有機物)を原料として生成されるメタンガス(バイオガス)を精製液化したもの

GHGを取り除く

● CO₂回収・利用・貯留(CCUS[※])

GHG排出量削減が技術的にも経済的にも困難とされる業界においては、ネット・ゼロの達成に向けてCO₂回収・利用・貯

■ CCUSバリューチェーン



留の取り組みも重要となります。現在、世界中で多数のCCUSプロジェクトが計画されており、日本でも2020年代後半以降に複数のCCUSプロジェクトが同時並行で立ち上がることが見込まれます。こうした環境下、当社グループはCCUSバリューチェーンに参画しています。

※CCUS(Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage)：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輸送船は、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

■ CO₂輸送技術の進展

年月	取り組み
2021年11月	三菱造船と当社の2社で、大型船によるCO ₂ 輸送技術の共同開発を開始
2022年5月	大型液化CO ₂ 輸送船(LCO ₂ 船)の基本設計承認(AiP)を(一財)日本海事協会より取得
2023年6月	アンモニア・液化CO ₂ 兼用輸送船の基本設計承認(AiP)を(一財)日本海事協会より取得

▶ 液化CO₂・LNG輸送の協業、船舶管理会社の共同設立

当社は、2024年6月インドネシアの国営企業PT Pertamina (PIS)の子会社(PT Pertamina International Shipping)と、液化二酸化炭素(LCO₂)・LNG輸送分野での協業、および船舶管理会社の共同設立に関する覚書を締結しました。

インドネシアにおけるLCO₂輸送とLNG輸送船の共同保有に関して合意し、事業機会の創出や輸送需要への対応を目指すほか、PIS社などと協力し、LCO₂輸送の事業性評価や実現可能性の検証を行います。また、PIS社との船舶管理会社の共同設立を通じて、今後増加が予想されるインドネシアの船舶需要に応じた高度な管理サービスを提供することを目指しています。

● 液化CO₂輸送船と浮体式液化貯蔵設備を開発

当社とKnutsen Groupの関連会社であるKnutsen NYK Carbon Carriers AS(KNCC)はこのたび、常温で液化二酸化炭素(LCO₂)を貯蔵、輸送する常温昇圧(EP)方式を用いてLCO₂を輸送するLCO₂船(以下、LCO₂-EP船)を開発しました。日本海事協会は、鋼船規則^{※1}「N編」などに基づきこれを審査し、所定の要件を満たしていることを確認したことから基本設計承認(AiP)を発行しました。

LCO₂-EP船は、KNCCが開発した「LCO₂-EP Cargo Tank^{※2}」技術を用い、LCO₂を安定した状態で輸送します。LCO₂を氷点下まで冷やす必要が無いため取り扱いが容易で、液化時のエネルギーとコストを削減できる可能性があります。

さらに、当社とKNCCおよびENEOS Xplora(株)は、「LCO₂-EP Cargo Tank」技術と、共同で検討してきた液化方式である

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

- 海運での取り組み
- 海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

脱炭素

ジュール・トムソン冷却方式^{※3}を組み合わせた浮体式液化貯蔵設備 (FLSU) を開発しました。日本海事協会は鋼船規則「PS編」 「浮体式海洋液化天然ガス及び石油ガス生産、貯蔵、積出し、再ガス化設備のためのガイドライン」などに基づく審査の上、AiPを発行しました。

※1 鋼船規則：日本海事協会が船舶の構造や設備などに関する要件を定めた規則。「A編」から「X編」まであり、「N編」は液化ガスばら積船、「PS編」は浮体式海洋石油・ガス生産、貯蔵、積出し設備について定めたもの

※2 LCO₂-EP Cargo Tank：常温昇圧(0～10℃、34～45気圧[barG])で液化CO₂を輸送するためにKNCCによって開発されたタンク

※3 ジュール・トムソン冷却(Isenthalpic expansion cooling and liquefaction)方式：回収したCO₂を減圧することで生じる温度低下を利用し、船舶輸送に適するLCO₂を生成する方式

■ 液化CO₂の海上輸送・貯留事業の進展

年月	取り組み
2021年12月	ノルウェーのKnutsen Groupと当社の2社で、液化CO ₂ の海上輸送・貯留事業に関わる合弁会社Knutsen NYK Carbon Carriers AS (KNCC) を設立
2022年4月	常温による液化CO ₂ の輸送・貯留技術(PCO ₂)の船級認証をノルウェー船級協会DNVより取得。貨物タンクシステムでの船舶認証取得は世界初。その後名称を「LCO ₂ -EPシステム」に変更
2023年6月	「LCO ₂ -EPシステム」の詳細設計に対する承認(General Approval for Ship Application、GASA)をDNV [※] より取得。新造船・既存船への搭載が可能に

※DNV：船舶の安全認証やISOなどの第三者認証、エネルギー分野の技術支援を行う国際機関

● カーボンオフセット

カーボンオフセットとは、GHG排出量のうち、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GHGの排出量削減・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、排出量を相殺(オフセット)することです。

当社グループは、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、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カーボンオフセット輸送サービスに取り組んでいます。

2025年度よりCDR(Carbon Dioxide Removal)クレジット[※]の試験的な調達を開始し、2030年までに累計10万トンのCO₂償却を目指します。GHG排出削減においては、エネルギー効率の最大化や次世代燃料への転換を最優先事項と位置づけて取り組んでいる一方で、技術的・運用上の制約により排出が避けられない残余排出に対しては、CDRをScope1と同等の削減手段として活用し、2050年までのネット・ゼロ達成に貢献します。

※CDRクレジット：CDRIによって削減されたCO₂量を環境価値化し取引できるようにしたもの

海運以外の取り組み

● ターミナル・倉庫での環境活動

> 国内ターミナル

当社は、2040年までに国内コンテナターミナルでカーボンニュートラルを達成する目標を設定し、国内港湾における脱炭素化を目指しています。

(活動の例)

- 環境対応型荷役機器の導入(大井ターミナル・六甲ターミナル)
- 水素を燃料としたタイヤ式門型クレーンでの荷役作業(大井コンテナふ頭)
- 煤煙低減および燃費削減が可能な添加剤を燃料に添加
- ハイブリッド荷役機器の導入
- 環境負荷の少ない新型トラックへの代替
- ドライバーへのエコドライブ講習
- コンテナヤード内で排出される廃棄物のリサイクル

> 海外ターミナル

- アメリカ・ロサンゼルス港
- 太陽光発電システムを導入
- ターミナル内の電気自動車を導入
- 電力使用効率を高める力率改善装置を設置
- 陸上から船に電力を供給するシステムの陸側接続箱を設置

ベルギー・ゼーブルージュ港

- 港内での風力発電の導入

中国・天津港

- 完成車ターミナルにおいて風力発電タービン全2基を稼働

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み
— 海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

脱炭素

● 各種施設への太陽光発電装置の設置

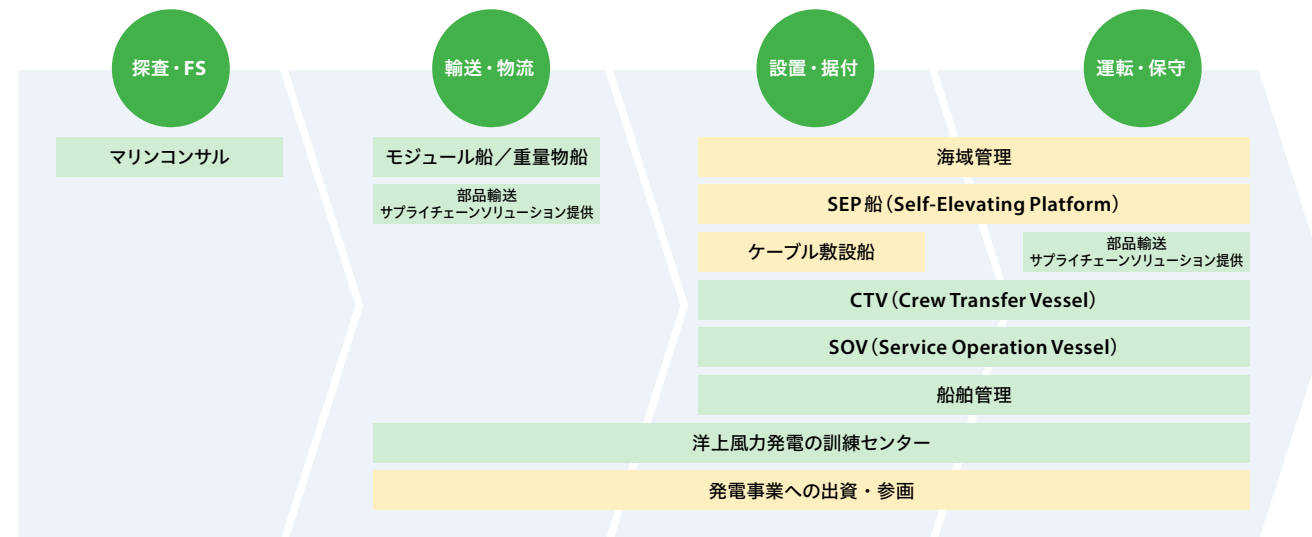
当社は、2002年より飛田給研修所・体育場の屋上に太陽光発電装置を設置しています。この発電装置は計6基、120cm×80cmサイズの発電パネルを合計420枚使用しており、研修所・体育場が使用する電力の約30%を賄うことができます。その他、国内外の施設で太陽光発電システムを設置・稼働しています。

● 洋上風力発電

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、洋上風力発電のバリューチェーン全体に積極的に関与していきます。

■ 洋上風力発電事業における当社グループのサービススコープ

■ 既存事業 ■ 新規参入/検討領域



> CTV (Crew Transfer Vessel : 作業員輸送船)

当社は洋上風力発電での作業員輸送船 (Crew Transfer Vessel、以下CTV) の先駆企業であるスウェーデンのNorthern Offshore Group AB (以下、NOG社) と本事業における基本合意書を2021年に締結、その後2025年1月には過半数株式を取得し連結子会社化しました。その後、2025年3月にはNOG社の船隊にSOV (Service Operation Vessel) を加え、洋上風力発電の建設段階や保守管理段階において人員・物資輸送をサポートする能力を強化しています。

日本においては既に北海道の石狩湾新港にて、当社グループが国内で初めて保有・管理を行うCTV「RERA AS」が2023年7月から運航開始しています。また、RERA ASに加えて、NOG社のオリジナル船型を国内建造可能な仕様に変更し、(株)小鯖船舶工業(岩手県釜石市)に発注しました。これらの当社保有船は、秋田曳船(株)と共に立ち上げたジャパンオフショアサポート(株)にてメインで船舶管理を行うことで、さらなる知識の集積と安全運航に努め、今後の洋上風力の全国的な展開に貢献していきます。



当社保有CTV「RERA AS」

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み
— 海運以外の取り組み
— 研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

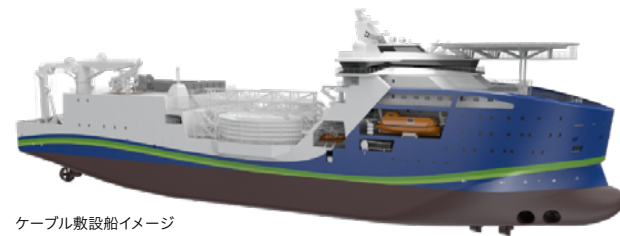
脱炭素

＜ケーブル敷設船

当社は、(国研)新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の「多用途多端子直流送電システムの基盤技術開発/ケーブル防護管取り付け等の工法開発および新型ケーブル敷設船等の基盤技術開発」事業に住友電気工業(株)、古河電気工業(株)、(株)商船三井と4社コンソーシアムとして参画しています。

当社は、住友電工との協力体制の下、国内直流海底送電網の整備に資するケーブル敷設船の基盤技術の開発を行っており、古河電工の協力も得て、日本海事協会から概念設計承認(Approval in Principal)を取得しました。

再生可能エネルギーの普及に不可欠な海底直流送電網整備に貢献するため、ケーブル敷設船の導入実現に注力していきます。



ケーブル敷設船イメージ

＜海事コンサルティング(マリンコンサル)

(株)日本海洋科学は、当社グループの海事コンサルティング会社として港湾や洋上風車などの海域環境調査を実施しています。洋上風力発電プロジェクトでは、立地環境の調査および風車の規模・仕様に関する事業者が検討する際の支援、操船シミュレーターを活用した風車設置工事中・完成後の航行安

全対策、風車運用中の潜水点検、作業船乗組員への操船訓練、海域監視システムなど、お客さまのニーズに応じて総合的なコンサルティングサービスを提供しています。



操船シミュレーターのイメージ

＜地域との連携

当社は2022年4月に秋田支店を、2024年4月には北海道支店を開設し、自治体や地域社会との連携を強化しています。

詳細は以下をご覧ください

P.097 コミュニティ

● 洋上データセンター

当社は、(株)NTTファシリティーズ、(株)ユールスエナジーホールディングス、(株)三菱UFJ銀行、横浜市とともに、災害対策用ミニフロートを活用した洋上浮体型グリーンデータセンターの実証実験に関する覚書を2025年3月に締結しました。2025年度、大さん橋ふ頭のミニフロートに太陽光発電設備、蓄電池、コンテナ型データセンターを設置し、塩害耐性や安定稼働を検証します。将来的には洋上風力発電との連携により、電力系統に依存せず再生可能エネルギーを最大限活用し、カーボンニュートラル社会の実現を目指します。



洋上浮体型グリーンデータセンター イメージ図

研究開発

● 省エネルギー運航を可能にする技術の開発

省エネルギー運航の推進により、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っています。これを踏まえ、当社グループでは、就航船のバルバスバウ*の改造や船体付加物「MT-FAST」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月にコンテナ船でバルバスバウの改造やMT-FASTの設置などの改造工事を実施し、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など、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

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み
海運以外の取り組み
— 研究開発

外部との共創

— 外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

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、省エネルギー効果のさらなる向上を図っていきます。

※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ります

■ 省エネルギー運航を可能にする技術開発の直近の事例

年月	取り組み
2022年5月	「ユニック800VLS」 ^{※1} のスラッジ ^{※2} 分散効果を高め、燃焼改善効果を加えた「ユニック800Eco」を開発
2022年8月	MITと当社の2社で、Bluenergy Solutions Pte Ltdが実施するシンガポールでの潮流発電実証実験に参画
2023年3月	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の運用を開始

※1 ユニック800VLS：船舶用低硫黄燃料の安定性と燃焼効率を高める添加剤

※2 スラッジ：燃料の中に含まれる沈殿物のこと。スラッジの堆積を防止し、分散状態にすることで燃焼改善効果が図れます

外部との共創

外部イニシアティブへの参画

当社グループは、さまざまなイニシアティブに参画し、脱炭素の実現に向けた共創を推進しています。

■ 脱炭素関連で参画している主なイニシアティブ

イニシアティブ・団体名	分野	参加時期
国際海運GHGゼロエミッションプロジェクト	気候変動・脱炭素	2018年8月
気候変動イニシアティブ「Japan Climate Initiative」	気候変動・脱炭素	2018年9月
(一社)クリーン燃料アンモニア協会	アンモニア	2019年4月
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)コンソーシアム	気候変動・脱炭素	2019年5月
非営利団体企業連合「Getting to Zero Coalition」	気候変動・脱炭素	2019年10月
日本経済団体連合会「チャレンジ・ゼロ宣言」	気候変動・脱炭素	2020年3月
Mærsk Mc-Kinney Møller Center for Zero Carbon Shipping	気候変動・脱炭素	2020年7月
Hydrogen Council(水素協議会)	水素	2020年7月
水素バリューチェーン推進協議会(JH2A)	水素	2020年12月
CO ₂ 回収・貯留技術の国際シンクタンク「Global CCS Institute」	気候変動・脱炭素	2021年7月
GXリーグ	気候変動・脱炭素	2023年5月
GCMD(Global Centre for Maritime Decarbonisation)	気候変動・脱炭素	2023年7月
Methane Abatement in Maritime Innovation Initiative (MAMII)	気候変動・脱炭素	2023年9月
Smart Freight Centre (SFC)	気候変動・脱炭素	2024年4月

● **Smart Freight Centreのメンバーに加盟**

当社は2024年4月、物流セクターにおけるGHGの削減を目指す国際的な特定非営利活動法人「Smart Freight Centre」(SFC)にメンバーとして加盟しました。また、自動車専用船などのRo-Ro船[※]によるGHG排出量算定の標準化を目的としたGlobal Ro-Ro Community(GRC)を、SFC、Wallenius Wilhelmsen ASAおよび(一財)日本海事協会と共に立ち上げました。近年、自社製品やサービスのライフサイクルを通じた炭素排出量(カーボンフットプリント)への関心が高まる中、当社はRo-Ro船のGHG排出量が異なる基準で算定されることを課題と捉え、GRCにおいてルールづくりの重要性を提起しました。GRCでは、ステークホルダー(船会社、荷主)および第三者検証機関等による公正性と透明性を確保した開かれた議論が行われ、2025年4月にGHG排出量算定の標準モデルを策定しました。当該標準モデルはSFCのウェブサイト上でガイドラインとして公開されています。

※Ro-Ro船：自動車、トラック、トレーラー、建設機械や農業機械がそのまま自走して乗り込むことができる貨物用船舶

● **日本船主協会メンバーとしての活動**

(一社)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排出量削減や規制の導入など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

環境

脱炭素

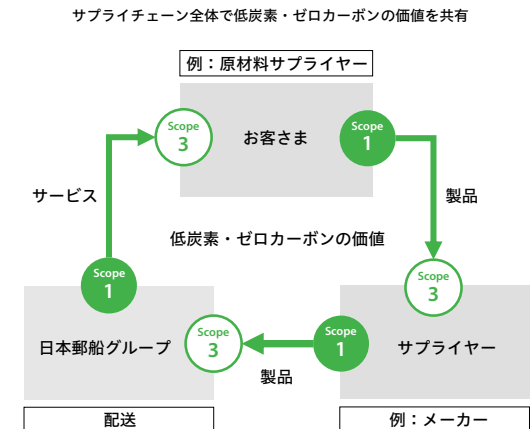
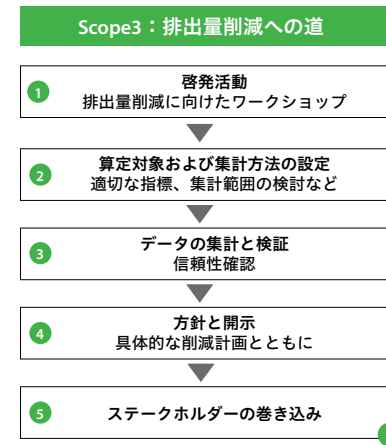
脱炭素

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。

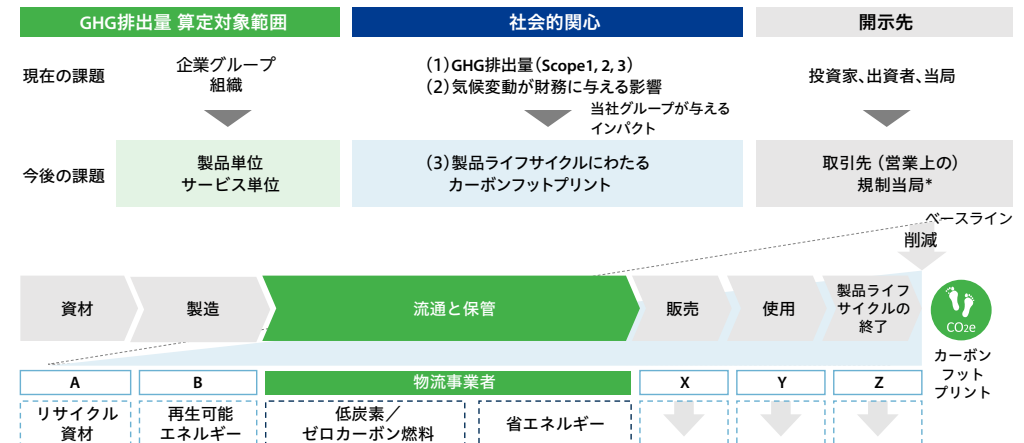
ステークホルダーとの共創

Scope3におけるGHG 排出量削減を目指し、当社グループは、低・脱炭素社会の実現に向けた取り組みや製品ごと排出量（カーボンフットプリント）の削減を実施しているお取引先さまとともに取り組みを推進しています。

Scope3 排出量の削減に向けて



注目が高まるカーボンフットプリント



※EU：バッテリー規制、炭素国境調整メカニズム

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み
海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

- 外部イニシアティブへの参画
- ステークホルダーとの共創
- スタートアップへの投資
- 国際会議での発信

関連データ

環境

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み
海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
— スタートアップへの投資
— 国際会議での発信

関連データ

脱炭素

スタートアップへの投資

当社は、画期的なアイデアや技術を持つスタートアップ企業の発掘、将来的な協業も視野に入れた育成と共創を図り、当社事業の脱炭素化と社会に新たな価値をもたらす新規事業の創出を目指しています。

● つばめBHB

当社は2021年6月に、東京工業大学（現・東京科学大学）発のベンチャー企業であるつばめBHB（株）へ出資しました。同社は東京工業大学の細野秀雄栄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・低圧でアンモニアを生産する製造法を確立しており、生産の分散化に貢献するものと期待されています。当社は、アンモニアバリューチェーンの一角を担うパートナーとして同社に期待しています。

● Marunouchi Climate Tech Growth Fund

当社は2023年5月、脱炭素に資するクライメートテック関連事業を主たる対象として成長投資を行う「Marunouchi Climate Tech Growth Fund L.P.」への出資契約を締結しました。本ファンドは三菱商事（株）、（株）三菱UFJ銀行、およびPavilion Private Equity Co., Ltd.が組成したもので、ファンド規模は744百万米ドルと、脱炭素関連企業投資ファンドとしてはアジア最大級となります。当社は本ファンドへの出資を通じ、画期的なアイデアや技術を持つスタートアップ企業との共創を図り、当社事業の脱炭素化と社会に新たな価値をもたらす新

規事業の創出を目指します。

国際会議での発信

● アゼルバイジャンで開催の「COP29」内イベントで発信

当社は、2024年11月11日から24日までアゼルバイジャン共和国の首都バクーで開催された国連気候変動枠組条約第29回締約国会議（以下、COP29）のさまざまなイベントに登壇し、国際海運や当社グループの気候変動に対する具体的な取り組みについて発信しました。

COP29では、各国政府や関連業界団体が多くのサイドイベントを主催、気候変動への取り組みについての情報発信を行うと同時に、参加者による活発な議論を交わすためのさまざまなパネルディスカッションが開かれました。

ジャパン・パビリオンでは当社副社長がパネリストとして登壇し、当社グループの脱炭素への取り組みや、国際海運業界の課題などを積極的に発信しました。イベントの様子はオンラインで同時配信され、当社グループの取り組みがCOP29会場の多くの視聴者へも広くアピールされました。



COP29イベント内での発信

環境

脱炭素

脱炭素

ガバナンス

体制
リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定
ネット・ゼロ達成シナリオ
NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み
海運以外の取り組み
研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画
ステークホルダーとの共創
スタートアップへの投資
国際会議での発信

関連データ

関連データ

■ 当社グループのGHG排出量

(単位：t-CO₂e)

		2021年度(基準年)	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1	船舶	10,708,996	10,123,951	10,239,136	9,939,832
	飛行機	1,721,397	964,063	1,048,651	1,091,449
	その他	248,301	167,029	136,779	108,955
	計	12,678,695	11,255,044	11,424,566	11,140,236
Scope2 - マーケットベース		45,391	76,255	63,342	82,420
Scope2 - ロケーションベース		49,010	77,710	67,375	89,402
Scope3	カテゴリー1	1,887,367	1,486,233	1,347,827	5,265,086
	カテゴリー2	255,143	197,887	482,457	386,218
	カテゴリー3	1,730,934	1,552,422	1,587,687	2,258,724
	カテゴリー4	—	—	—	1,321,450
	カテゴリー5	16,379	19,827	29,792	30,235
	カテゴリー6	678	7,404	9,877	86,282
	カテゴリー7	157	247	183	2,271
	カテゴリー8	—	—	—	0
	カテゴリー9	—	—	—	49
	カテゴリー10	—	—	—	0
	カテゴリー11	—	—	—	792,906
	カテゴリー12	—	—	—	0
	カテゴリー13	—	—	—	4,798,628
	カテゴリー14	—	—	—	0
	カテゴリー15	—	—	—	5,404,127
計		3,890,661	3,264,023	3,457,823	20,345,980
バイオ燃料由来の排出(B100ベース)	船舶	—	—	1,027	37,758
	陸上	—	—	—	444

(注1) 当社および連結子会社が集計の対象です。2023年度までは当社と一部グループ会社を対象としていたScope3のデータ収集を、2024年度からはすべての主要連結子会社、ならびに主要持分法適用会社に範囲を広げ、さらにScope3の全カテゴリーで排出量を収集しました。なお、調査の結果、Scope3カテゴリー8、10、12、14は該当するGHG排出がありませんでした

(注2) t-CO₂e：CO₂換算量(メトリックトン)のことを指します。すべてのGHGを二酸化炭素量に換算しています

(注3) Scope1,2,3、バイオ燃料の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/sustainability/pdf/environment009.pdf>)

(注4) 2022年度のCO₂排出量のうち、横浜支店・日本郵船歴史博物館で使用した電力量(234,641kWh)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

(注5) 当社グループはバイオ燃料(B100)と化石燃料を混ぜたバイオ混合燃料を主に使用しています。バイオ混合燃料のうち、バイオ燃料部分の排出量はスコープ外でカウントし、化石燃料部分の排出量はスコープ1(tank-to-wake)とスコープ3カテゴリー3(well-to-tank)でカウントしています。2023年度のバイオ燃料由来のGHG排出量について、2024年度と同じカウント方法で再集計を行い、数値を改めています

(注6) 日本国内の各年度の電力由来の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(各前年度実績)を使用しています

環境

脱炭素

脱炭素

■当社グループのエネルギー消費量・活動量 (GHG 関連)

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
化石燃料	A重油(船舶)	トン	30,415	27,219	144,025	214,908
	C重油(船舶)	トン	3,184,649	2,979,644	2,976,617	2,850,119
	軽油(船舶)	トン	159,484	173,779	69,341	6,873
	ジェット燃料	KL	699,024	391,486	423,584	440,872
	ガソリン	KL	71,860	9,058	3,602	2,894
	灯油	KL	52	49	32	39
	軽油	KL	23,285	49,408	41,418	32,857
	LPG	トン	511	375	2,547	1,281
	天然ガス	m ³	8,624,448	7,460,194	7,834,651	5,187,515
	代替燃料	LNG(船舶)	トン	5,620	14,387	41,530
アンモニア(船舶)		kg	—	—	—	45,709
水素		kg	—	—	—	6,913
バイオ燃料	船舶バイオディーゼル(混合油ベース)	トン	—	—	6,287	251,017
	陸上バイオディーゼル(混合油ベース)	KL	—	—	—	12,466
	陸上HVO(混合油ベース)	KL	—	—	—	393
	陸上バイオガス	MWh	—	—	—	2,220
他社から供給されたエネルギー	電気	MWh	119,880	162,030	146,029	163,276
	電気(再生可能エネルギー由来)	MWh	—	—	15,722	23,353
	熱	MWh	2,148	1,422	290	587
	蒸気	MWh	1,250	1,150	1,097	1,096
陸上での発電	自家発電(再生可能エネルギー由来)	MWh	—	5,970	8,874	16,206
その他	廃棄物(オフィス)	トン	5,679	6,831	10,142	11,069

(注1) バイオ燃料は混合油ベースの活動量を表示していますが、バイオ燃料混合油に含まれる化石燃料の活動量は化石燃料のデータ内にも含まれています

(注2) 2024年度より集計方法を変更しており、2023年度のデータも2024年度と同じカウント方法で再集計を行い、数値を改めています

ガバナンス

体制

リスクと機会の評価プロセス

戦略とリスク管理

シナリオ分析とリスク・機会の特定

ネット・ゼロ達成シナリオ

NYKスーパーエコシップ2050

目標

新脱炭素目標

取り組み

海運での取り組み

海運以外の取り組み

研究開発

外部との共創

外部イニシアティブへの参画

ステークホルダーとの共創

スタートアップへの投資

国際会議での発信

関連データ

環境

海洋環境・生物多様性保全

ガバナンス

- 方針
- 体制

戦略とリスク管理

- 日本郵船グループと生物多様性の関係性
リスク管理

取り組み

- 船舶からの排水および廃棄物への対応
生物の越境防止
- 水中騒音による悪影響やクジラ類との
衝突の防止
- 森林整備・保全活動
- 外部との共創

ガバナンス

方針

外航海運業を中核事業の一つとする当社グループは、海洋環境や生息する生物を保全する責任を認識し、「日本郵船グループ環境ビジョン」において特に対処すべき環境課題の一つに「海洋環境・生物多様性保全」を掲げ、「日本郵船グループ環境方針」に沿った活動を展開しています。

また当社グループは、2023年12月にTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）フォーラムに、2024年1月にはTNFDアーリーアダプト宣言に参画しました。2024年10月に「ネイチャーポジティブ^{※1}宣言」を発表、同年11月には「生物多様性のための30by30アライアンス^{※2}」にも参画し、ネイチャーポジティブ実現に向けた活動を推進しています。

さらに2025年2月に、TNFD提言を踏まえた「日本郵船グループTNFDレポート2024~A Passion for Planetary Wellbeing~」（以下、TNFDレポート）を発表しました。TNFDレポートでは外航海運業に焦点を当て、TNFDが提唱するLEAPアプローチ^{※3}を導入し自然関連課題を評価した上で、TNFD提言で開示が推奨される「ガバナンス」、「戦略」、「リスクとインパクトの管理」、「測定指標とターゲット」の各項目について説明しています。特に「戦略」の項目中の「優先地域分析」では当社グループの船舶が航行する海域全体を対象とし、直近1年間における船舶の位置情報と自然資本に関する16の指標を重ね合わせることで、当社グループの事業活動において特に注意

が必要な海域を特定しています。また特集として「海への恩返し」をテーマに、当社グループ独自の自然資本保護に資する取り組みを紹介しています。

当社グループは、今後も企業の成長と自然資本の保全を両立することで、持続可能な企業価値向上を目指します。

※1 ネイチャーポジティブ（自然再興）：自然を回復軌道に乗せるため、生物多様性の損失を止め、反転させることを意味する概念

※2 30by30（サーティ・バイ・サーティ）アライアンス：2030年までに、陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする30by30（サーティ・バイ・サーティ）目標達成に向け、日本として現状の保護地域（陸域約20%、海域約13%）の拡充とともに、民間等によって保全されてきたエリアをOECM（保護地域以外で生物多様性保全に資する地域）として認定する取り組みを進めるため、有志の企業・自治体・団体の方々による「生物多様性のための30by30アライアンス」を発足

※3 LEAPアプローチ：自然関連のリスクと機会を体系的に評価するためにTNFDが開発した統合的な手法。「Locate（自然との接点を発見）」「Evaluate（自然への依存とインパクトを評価）」「Assess（重要なリスクと機会を評価）」「Prepare（対応・報告の準備）」の4フェーズから構成される

体制

海洋環境・生物多様性の保全を含む環境関連課題のガバナンス体制については「環境マネジメント」およびTNFDレポートをご参照ください。

詳細は以下をご覧ください

[P.030 環境マネジメント](#)

[Link](#) 詳細は以下をご覧ください

▶ 日本郵船グループTNFDレポート2024~A Passion for Planetary Wellbeing~
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/environment017.pdf>

戦略とリスク管理

日本郵船グループと生物多様性の関係性

当社グループは、船舶の調達・運航・処分などの船舶のライフサイクルの全過程において生物多様性に影響を与えるリスクがあることを認識し、新たな技術の採用や環境に配慮したシップリサイクルの実施などさまざまな対策を実施することで、海洋汚染防止と生物多様性保全に努めています。

当社グループは、自然関連のリスクと機会の評価と、それらが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。TNFDレポートでは外航海運業においてリスク・機会の大きさが中程度以上と特定した自然関連リスクと機会を整理し、開示しています。なお、リスクと機会は表裏一体であると認識していますが、リスクを重点的に開示し、機会は特筆すべき項目のみを記載しています。また、リスク顕在化の想定時間軸は、中期：2030年、長期：2050年としています。

環境

海洋環境・生物多様性保全

海洋環境・生物多様性保全

■ 主な自然関連のリスク・機会

リスク分類	関連する主な自然への依存・インパクト	事業への影響	主な財務影響など	リスクの大きさ	時間軸		主な対応策
					中	長	
物理的 リスク	【依存】 気候調節、暴風雨の緩和、降雨パターンの調整	異常気象・海象の頻発と激化による船舶の運航への影響、貨物損傷・流出、港湾インフラの毀損	【費用】 操業時間増加・保険料高騰など 【評判】 貨物損傷・流出による社会的評価の低下	中	○	○	<ul style="list-style-type: none"> 事業継続計画(BCP)の策定 当社グループ独自の船舶マネジメントシステムを用いた最適な航路の選択 重大事故対応訓練の実施 船舶運航状態のリアルタイム把握
	【依存】 気候調節	気候変動などによる長期的・慢性的な海象の変化に起因する港湾環境の悪化や使用制限、貨物の需給地変化	【費用】 操業時間増加 【収益】 貨物需給地の変化などによる荷動きの変化	中		○	
	【依存】 水質浄化 【インパクト】 気候変動、水質汚染	海水温の上昇や海洋の富栄養化に伴う船内設備の汚損頻度増加、船体付着生物の増加	【費用】 船舶維持管理費用の増加	中		○	<ul style="list-style-type: none"> 船体付着生物、船底防汚塗料などの適正管理 国際・地域規制に関する最新情報の収集と規制の遵守 フィリピン「河川回復プロジェクト」への参画
	【依存】 水供給、水流調整、気候調節	運河における水不足による船舶の運航への影響	【費用】 操業時間増加	中	○		<ul style="list-style-type: none"> 各運河を管理する行政機関とのエンゲージメント実施
移行 リスク	【依存】 気候調節 【インパクト】 気候変動、生態系のかく乱	海洋大型生物の生息域の変化による海洋大型生物との衝突リスクの増加	【費用】 操業時間増加 【評判】 評判の低下(未対応の場合)	中		○	<ul style="list-style-type: none"> 海洋大型生物の重要な生息地に関する情報収集 船舶の減速航行プログラムへの参加
	【インパクト】 海洋域の利用、水質汚染、大気汚染、生態系のかく乱、外来種の導入	海洋保護区や生物多様性上の重要地域の拡大や、当該地域での航行ルールの厳格化(航行回避 速度制限水域など) 国際／各国／地域規制の強化 ・船体付着生物管理規制 ・バラスト水規制管理条約 ・船底防汚塗料条約 ・水中騒音低減ガイドライン ・シッピングサイクル条約 ・スクラパー規制 ・外来種管理規制	【費用】 操業時間、対応費用の増加 【収益】 船舶需給の変化に伴う市況の不安定化 【費用・評判】 罰金、制裁措置(未対応の場合)	大	○		<ul style="list-style-type: none"> 保護地域などの最新情報の収集 IMO海洋環境保護委員会(MEPC)への参画 要注意地域の特定、リスク評価の実施 当社グループ独自基準による安全管理の実施
		など		大	○		<ul style="list-style-type: none"> 国際／各国／地域規制に基づく対策の実施(例：バラスト水の適正管理、特定海域での減速航海、船体付着生物の管理など) IMOの規制策定プロセスへの参画 シッピングサイクルの条約発効に先立った解撤プロセス管理の実施

ガバナンス

方針

体制

戦略とリスク管理

日本郵船グループと生物多様性の関係性

リスク管理

取り組み

船舶からの排水および廃棄物への対応

生物の越境防止

水中騒音による悪影響やクジラ類との衝突の防止

森林整備・保全活動

外部との共創

環境

海洋環境・生物多様性保全

海洋環境・生物多様性保全

■ 主な自然関連のリスク・機会

リスク分類	関連する主な自然への依存・インパクト	事業への影響	主な財務影響など	リスクの大きさ	時間軸		主な対応策	
					中	長		
移行 リスク	規制/ 市場/ 評判	【インパクト】 気候変動、大気汚染	規制強化などによる持続可能な燃料需要の急増、価格高騰、資源獲得競争の発生	【費用】 燃料コストなどの操業費用増加 【費用・評判】 罰金、評判低下(対応不可の場合)	中	○	<ul style="list-style-type: none"> 燃料調達地域の分散、燃料消費量削減 代替燃料使用に向けた研究開発の推進 	
	技術	【インパクト】 気候変動、大気汚染、生態系のかく乱	環境負荷の小さい船舶の開発・発注のためのコスト増加	【費用】 R&D 費用、船舶の調達コスト増加	中	○	<ul style="list-style-type: none"> 代替燃料使用に向けた研究開発の推進 代替燃料船の建造隻数の拡大 当社グループ独自のビルジシステムの採用など、海洋汚染防止技術の採用 	
	評判	【インパクト】 陸域・海洋域の利用、水質汚染、大気汚染	解撤・解体段階や燃料調達などのサプライチェーン上での自然関連課題の顕在化、規制強化	【評判】 社会的批判による評判低下	中	○	○	<ul style="list-style-type: none"> 解撤プロセス管理の実施 「日本郵船グループ サプライヤー行動規範」策定と公開 燃料調達地における自然・人権関連リスクの考慮
	評判/ 賠償責任	【インパクト】 海洋域の利用、水質汚染	油濁、貨物流出など、海難事故の発生による批判、賠償責任の発生	【評判】 社会的批判による評判低下、社員の士気低下 【費用】 罰金、汚染除去費用などの発生、貨物輸送の遅延・不能による賠償、保険料の高騰	中	○	○	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループ独自の安全規格によるアセスメントの実施 安全性の高い船体構造の採用 安全推進キャンペーンの実施
機会分類	関連する主な自然への依存・インパクト	事業への影響	主な財務影響など	機会の大きさ	時間軸		主な対応策	
ビジネス パフォーマンス	【インパクト】 全般	サステナブルな輸送サービスに対する顧客ニーズの増加による市場競争力の向上	【収益】 輸送シェアの増加 【評判】 評判の向上	大		○	<ul style="list-style-type: none"> LNG 燃料船の調達、アンモニア燃料船の開発など気候変動を含む自然資本課題への取り組み 当社グループの環境関連情報の発信 各国政府に対するエンゲージメント、各イニシアティブへの参画を通じた多様なステークホルダーとの関係構築 	
	【インパクト】 全般	金融機関による投融资判断のあり方の変化による資金調達力の向上	【資本と資金調達】 資金調達力の向上	中		○		
	【インパクト】 全般	ネイチャーポジティブ経済への移行に伴う産業、製品需給などの構造変化	【収益】 荷動き変化や新たな事業機会の獲得による収益の増加	大		○	<ul style="list-style-type: none"> 将来の荷動き変化予測を踏まえた既存事業の強化、新規成長事業の開拓 	

ガバナンス

方針

体制

戦略とリスク管理

— 日本郵船グループと生物多様性の関係性

リスク管理

取り組み

 船舶からの排水および廃棄物への対応
生物の越境防止

 水中騒音による悪影響やクジラ類との
衝突の防止

森林整備・保全活動

外部との共創

環境

海洋環境・生物多様性保全

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

日本郵船グループと生物多様性の関係性

— リスク管理

取り組み

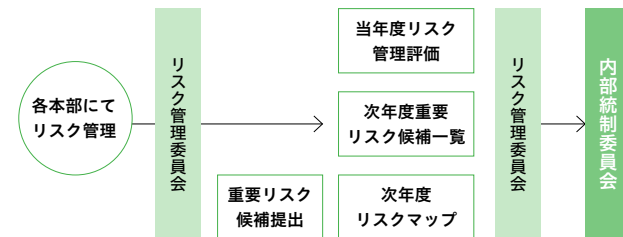
- 船舶からの排水および廃棄物への対応
- 生物の越境防止
- 水中騒音による悪影響やクジラ類との衝突の防止
- 森林整備・保全活動
- 外部との共創

海洋環境・生物多様性保全

リスク管理

自然関連リスクについては、当社グループの重要課題に含めて管理しています。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、社長を委員長、各本部長をメンバーとするリスク管理委員会を年2回実施しています。同委員会では、当社グループの経営に大きな影響を与え得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ています。

■ 全社的リスク管理体制図



当社グループは、中核事業の一つである外航海運業を通じて、事故や汚染物質の排出による海洋汚染を引き起こす可能性があること、また、海難事故による油濁や汚染物質の流出が、環境復元費用の負担のみならずステークホルダーからの信用を損なうことによる事業継続上のリスクとなり得ることを認識しています。

こうしたリスクに対応するため、当社グループは環境に関する法律・規制を厳格に遵守し、環境汚染防止に努めています。また、緊急の対応を要する大事故が発生した際の体制を整え

ています。

詳細は以下をご覧ください

P019 安全なくして成長なし

また、船舶の運航により発生する、汚染物質や廃棄物の管理、海洋生物の越境などの環境影響については、国際的なルールに則り対応を行っています。

取り組み

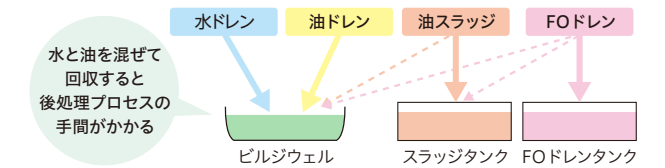
船舶からの排水および廃棄物への対応

● ビルジシステムの国際的なガイドライン制定への働きかけ

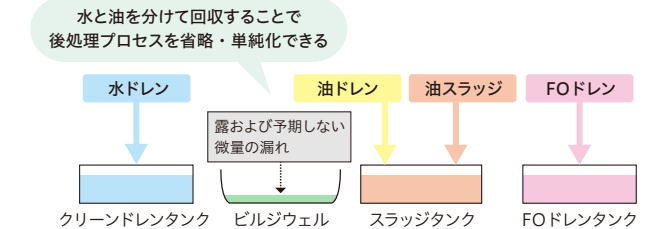
船舶の運航に伴い、機関室などの底には露、漏洩水、油などが混じった油水混合物（ビルジ）が溜まります。当社では、ビルジの発生量を大幅に削減できる独自の仕組みを1996年に考案し、当社グループ支配船に採用してきました。

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海事機関（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。

■ 従来型ビルジ処理



■ NYK標準ビルジシステム：IBTS(Integrated Bilge Treatment System)



● し尿汚水による海洋汚染の防止

国際航海に従事する船舶は、海洋汚染防止条約（MARPOL条約）付属書IVにおいて、条約で定められた汚水処理装置の搭載が求められるとともに、未処理の汚水を排水することが禁止された海域が規定されています。しかし、船舶に搭載されている汚水処理装置が条約で定められた性能を発揮しておらず、海洋環境への悪影響を及ぼしている可能性があることがIMOに報告されたことから、現在、条約およびガイドラインの改正の議論が進んでいます。

当社は、IMOにおける規制の策定に戦略的な対応などを行う（一財）日本船舶技術研究協会のワーキンググループのメンバーとなっており、当社グループの運航船を用いた汚水処理装

環境

海洋環境・生物多様性保全

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

日本郵船グループと生物多様性の関係性
リスク管理

取り組み

- 船舶からの排水および廃棄物への対応
- 生物の越境防止
- 水中騒音による悪影響やクジラ類との衝突の防止
- 森林整備・保全活動
- 外部との共創

海洋環境・生物多様性保全

置からの排水のデータ収集に協力し、さらにワーキンググループの会合で意見を述べています。また、(一社)日本船主協会の会員の代表として、IMOの委員会である海洋環境保護委員会(MEPC)に参加しています。

生物の越境防止

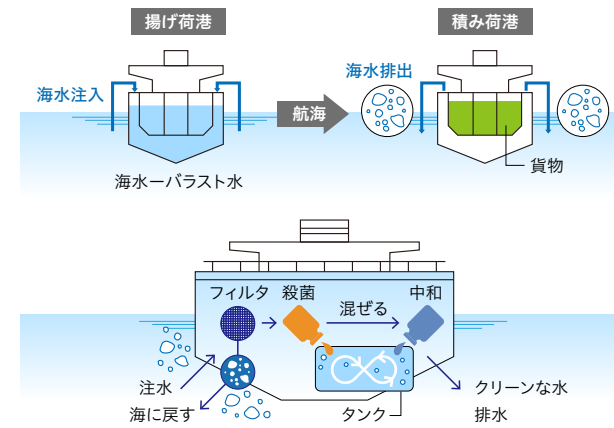
● バラスト水による生物の越境防止

国際海運業界では、生物多様性保全への対応の枠組みづくりはGHG削減対応と同様にIMOが主導しており、最も注力がなされてきた取り組みはバラスト水の船体への取り込みと排出に伴う水生生物の越境移動の防止です。当社グループは、2004年2月の「船舶のバラスト水及び沈殿物の規制及び管理のための国際条約」(バラスト水規制管理条約)採択後、条約発効に先駆ける形でバラスト水の課題への取り組みを進めてきました。

2017年9月には外航海運業に従事する全世界の船舶を対象に、海洋環境に影響を及ぼす水生生物の越境移動を防止すべく、船舶バラスト水規制管理条約が正式に発効しました。この条約では、バラスト水に混入している水生生物の殺菌を行う装置である「バラスト水処理装置」[※]の搭載が、原則としてすべての船舶に義務付けられています。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しました。

[※] バラスト水処理装置：船舶が航行時のバランスを取るために船内に貯留するバラスト水(海水)に対して、混入している海洋生物の殺菌を行う装置のこと。貨物を揚げた時に海水をバラスト水として注入し、貨物を積むときに排出します。バラスト水を殺菌処理することで、生態系のかく乱を防ぎます

■ バラスト水イメージ図



現在、バラスト水規制管理条約の改正が議論されているところですが、当社グループは日本船舶技術研究協会のメンバーとして、当社グループの運航船を用いたバラスト排水のデータ収集などに協力しています。

● 船底付着による生物の越境防止

国際海運業界では、船体に付着した生物の越境移動による生態系への影響を防止するため、2011年に開催されたIMOの第62回海洋環境保護委員会(MEPC 62)において、船体付着生物管理ガイドラインを初めて承認しました。その後も実用性および有効性向上のため、レビューが行われてきましたが、当社は日本船舶技術研究協会のワーキンググループのメンバーとして意見を述べ、日本船主協会の会員の代表として、MEPCに

参加してきました。2023年7月開催のMEPC 80では、船体防汚システム(AFS, Anti-Fouling System)の適用に応じた船体の部分ごとの水中検査の点検頻度および同点検結果に基づく水中洗浄[※]の実施などを盛り込んだ船体付着生物管理ガイドラインが改正されました。

2025年4月開催のMEPC83において、安全かつ環境に配慮した水中洗浄を行うためのIMO水中洗浄ガイダンスが承認されたことを受け、船体付着生物管理のための法的拘束力のある枠組みの策定がIMOで議論されることとなりました。当社は日本船舶技術研究協会のワーキンググループのメンバーとして、積極的にルールづくりの議論に参画しています。

[※] 港湾での停泊中に船体の水中部分に付着した生物を洗浄・除去することで、それら生物の越境移動を防止します

水中騒音による悪影響やクジラ類との衝突の防止

● 水中騒音の管理

2014年に開催されたMEPC 66において、IMOは、水中騒音を低減し海洋生物への悪影響に対処するため、「2014年 商用船舶からの水中騒音を低減し海洋生物への悪影響に対処するためのガイドライン」を初めて承認しました。その後も実用性および有効性向上のため、レビューが行われてきましたが、当社は日本船舶技術研究協会のワーキンググループのメンバーとして意見を述べ、水中騒音のデータ収集にも協力してきました。2023年7月開催のMEPC 80では、水中騒音管理計画の作成を推奨することなどが盛り込まれた改正ガイドラインが採択されました。

環境

海洋環境・生物多様性保全

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

日本郵船グループと生物多様性の関係性
リスク管理

取り組み

船舶からの排水および廃棄物への対応
生物の越境防止— 水中騒音による悪影響やクジラ類との
衝突の防止

— 森林整備・保全活動

— 外部との共創

海洋環境・生物多様性保全

● 北米西岸の減速航海プログラムへの参加

アメリカ合衆国沿岸やカナダ沿岸をはじめとする海域では、クジラ類との衝突を避けるために船を減速させることが求められています。

当社は、米国の環境団体 California Marine Sanctuary Foundation などが運営する北米西岸での船舶の減速航行プログラム “Protecting Blue Whales and Blue Skies” に参加し、2025年には最高位となるサファイア賞を3年連続で受賞しました。

詳細は以下をご覧ください

P.064 大気汚染防止

森林整備・保全活動

当社グループは、2022年4月に静岡県御殿場市と「森林整備による地方創生に関する連携協定」を締結し、2024年5月に森林再生プロジェクトとして「ゆうのもり」を開所しました。「豊かな森林は豊かな海を育む」という考えの下、森林の機能回復に貢献するため、混合樹林化などによる生物多様性が豊かな森づくりを目指します。

詳細は以下をご覧ください

P.105 社会課題解決への挑戦

外部との共創

● 海洋マイクロプラスチックへの取り組み

当社グループは、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貢献すべく、2020年に「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。2020年3月以降、毎年当社グループ運航船による外洋での海洋マイクロプラスチックの採取を実施し、これまでに約200サンプルを提供しています。

詳細は以下をご覧ください

P.105 社会課題解決への挑戦

● フィリピンでの河川回復プロジェクト

当社は、フィリピンの大手複合企業 San Miguel Corporation 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150万ドルの寄付を決定、2024年度までに140万ドルを実行しました。

当社の寄付金は、海洋汚染と洪水被害の軽減のため、マニラ湾周辺の河川回復活動に使用される重機の購入や運用に充てられています。

詳細は以下をご覧ください

P.105 社会課題解決への挑戦

環境

サーキュラーエコノミー

ガバナンス

- 方針
- 体制

戦略とリスク管理

取り組み

- シップリサイクル
- 宇宙におけるサーキュラーエコノミー
- 廃棄物削減／資源使用量削減への取り組み

外部との共創

- シップリサイクル情報開示プラットフォームに参画
- 自動車専用船で使用した車両固縛用ベルトのリサイクルを開始

ガバナンス

方針

当社グループは、バリューチェーン全体で多様なステークホルダーとの共創に努め、省資源、省エネルギー、廃棄物削減、リサイクルなどに取り組むこと、そしてシップリサイクルにおいては、労働安全衛生・環境・人権などに配慮した責任あるリサイクル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することを「日本郵船グループ環境方針」に定め、取り組みを進めています。

体制

環境関連課題のガバナンス体制については「環境マネジメント」をご参照ください。

詳細は以下をご覧ください
P.030 環境マネジメント

戦略とリスク管理

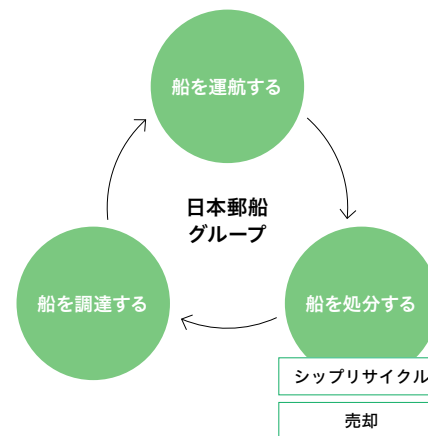
海運事業では、「船を調達する」「船を運航する」「船を処分する」の各段階において、サーキュラーエコノミーを意識した取り組みを進めています。

船舶には良質な鋼材が大量に使われており、中大型船では

重量ベースで9割以上がリサイクルされています。この貴重な再生資源を適切に処理することがサーキュラーエコノミー実現のためには重要です。

当社は、シップリサイクル条約発効に先駆けて条約の基準を取り込み、船舶に使われている有害物質リストを作成し船上で保管するほか、当社の基準を満たした認定ヤードでの労働安全衛生や環境、人権に配慮したシップリサイクルに取り組んでいます。

■サーキュラーエコノミーのイメージ



■シップリサイクルの流れ



詳細は以下をご覧ください
P.061 シップリサイクル

環境

サーキュラーエコノミー

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

取り組み

- シップリサイクル
- 宇宙におけるサーキュラーエコノミー
- 廃棄物削減／資源使用量削減への取り組み

外部との共創

シップリサイクル情報開示プラットフォームに参画
自動車専用船で使用した車両固縛用ベルトのリサイクルを開始

サーキュラーエコノミー

取り組み

シップリサイクル

● シップリサイクル条約発効までの取り組み

船舶のリサイクルが実施されているインド、バングラデシュなどでの環境汚染や労働災害が1990年代頃から国際問題化する中、造船・海運の主要国として日本は国際海事機関(IMO)における問題解決に向けた国際的な枠組みづくりに注力し、2009年にはシップリサイクル条約が採択されました。

その後も、条約の早期発効に向けた機運を高めるため、当社は先駆けて条約の基準を取り込み、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ることを目指してきました。2023年には、世界最大のリサイクル国であるバングラデシュが条約に批准することを期待し、3月に当社グループ所有船が邦船社として初めてバングラデシュのヤードでのリサイクル工事に着工し、6月には無事リサイクルを完了しました。

2023年6月、バングラデシュと便宜置籍船[※]を多数保有するリベリアが条約を批准したことにより発効要件を達成しました。

なおインドは、2019年にシップリサイクル条約を批准しています。これに先立つ2016年、当社グループの(株)日本海洋科学は、(独)国際協力機構(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などの機材選定、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いました。

2025年6月にシップリサイクル条約は適用開始となりましたが、当社はこれまでと同様に定期的リサイクル国を訪問し、ヤードの視察を通じて当社認定基準への理解を求め、既に認定したヤードの品質維持と当社認定ヤードの拡充に取り組んでいます。

※便宜置籍船：外国の個人または法人が所有する船舶の船籍登録を認める便宜置籍国(パナマ、リベリア等)に登録された船舶のこと

詳細は以下をご覧ください

P.062 [バングラデシュの船舶リサイクルヤードを当社認定ヤードに追加](#)

● 当社シップリサイクルポリシー

当社は条約発効に先立ち以下のシップリサイクルポリシーを制定し、当社認定ヤードにおけるシップリサイクルとそのモニタリングを通じて、条約の基準を上回る取り組みを継続し、改善を続けています。

シップリサイクルポリシー

- ・当社および当社グループ会社所有の全船を対象とし、IHM^{※1}を作成、本船に配備する。
- ・DASR^{※2}を有するヤードに赴き、船級協会による条約適合鑑定書・ISO 14001/9001/30000/45001の取得有無なども判断の材料としながら、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、労働安全衛生・環境汚染防止・人権尊重の水準が当社独自基準を維持しているか確認する。
- ・リサイクルの際は当社独自のスクラップ売船契約書を用い、ヤードへ本船の引き渡し後は契約に基づいた労働安全衛生・環境汚染防止・人権尊重への対応状況をリサイクル工程のフルモニタリングを通して確認する。

※1 IHM(Inventory of Hazardous Material)：船上に存在する有害物質、廃棄物、貯蔵物の位置と概算量を記載した一覧表

※2 DASR(Document of Authorization to conduct Ship Recycling)：船舶リサイクル実施許可証。ヤードがシップリサイクル条約に適合することを証明する証書

Link 詳細は以下をご覧ください

- ▶ [当社認定ヤード一覧](https://www.nyk.com/sustainability/pdf/environment012.pdf)
https://www.nyk.com/sustainability/pdf/environment012.pdf
- ▶ [当社船舶リサイクル実績](https://www.nyk.com/sustainability/pdf/environment013.pdf)
https://www.nyk.com/sustainability/pdf/environment013.pdf

環境

サーキュラーエコノミー

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

取り組み

- シップリサイクル
- 宇宙におけるサーキュラーエコノミー
廃棄物削減／資源使用量削減への取り組み

外部との共創

シップリサイクル情報開示プラットフォーム
に参画
自動車専用船で使用した車両固縛用ベルト
のリサイクルを開始

● バングラデシュの船舶リサイクルヤードを 当社認定ヤードに追加

当社は、バングラデシュのPHP Ship Breaking and Recycling Industries Ltd.が運営する船舶リサイクルヤード PHP Ship Recycling Facility (以下、PHPヤード) を、労働安全衛生・環境汚染防止、人権尊重に関する当社の基準を満たした認定ヤードに2022年12月に追加しました。

当社グループは、条約に適合する船舶リサイクルヤードに監査人を派遣し、当社独自のさらに厳しい基準で監査に合格した場合に認定ヤードとし、当社グループ所有船のリサイクルを行っています。これまでにインド、トルコのヤードが認定されていましたが、バングラデシュの船舶リサイクルヤードが当社の認定ヤードとなるのはPHPヤードが初めてです。

2023年3月には当社グループのNYKバルク・プロジェクト(株)が所有する重量物船「KAMO」がPHPヤードに入渠し、同年6月に無事リサイクルを完了しました。バングラデシュ政府は同年6月26日にシップリサイクル条約を批准し、同国内でシップリサイクル条約の基準を満たしたヤードでのリサイクルは、日本の海運会社としては初めてです。

本船のリサイクルには、当社グループのNYK SHIPMANAGEMENT PTE LTDから派遣された監督が常駐するとともに、当社からも海技者や技師を派遣し、燃料油をはじめとする有害物質の管理、作業の安全手順の順守、およびそれらの改善に向けたアドバイスを徹底することで、リサイクルを無事故・無災害で完了しました。また、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って第三者機関による人権デュー・ディリジェンスを

実施し、人権保護の観点から適切なりサイクルが行われたことも確認しました。

● 「未来志向型グリーン船舶リサイクル」プロジェクト

当社グループは陸上解体や産業廃棄物処理などを手がけるオオノ開発(株)と連携し、「未来志向型グリーン船舶リサイクル」プロジェクトを検討推進しています。

化石エネルギーからクリーンエネルギーへの転換を進める「グリーン・トランスフォーメーション」の流れを受けて、鉄鋼業界では鉄鉱石から鉄をつくる高炉から、鉄スクラップなどを原料に鉄をつくる電炉へのシフトが進んでいます。これに伴い、世界的に鉄スクラップの需要拡大が見込まれており、出自が明確で不純物の少ない高品質な鉄スクラップが将来的に不足すると予測されています。

本プロジェクトは労働安全衛生・環境・人権に配慮しながら、船舶の解体から産業廃棄物処理までの一貫サービスの提供を目指すもので、2024年にはオオノ開発(株)が愛知県知多市に所有するドライドックにおける船舶リサイクルの事業化に向けた共同検討を開始する覚書を両社で締結しました。この施設はあらゆるサイズの船舶や大型構造物を扱うことが可能であり、2028年の事業開始後は、年間20隻の船舶の解体と約30万トンの高品質な鉄スクラップの供給を目指しています。これは既存の船舶解体事業者の約7倍の能力を達成する計画であり、解体過程においても廃棄物の適切な管理を徹底し、環境汚染ゼロを目指すとともに、廃棄物を電力源とする高効率の焼却発電施設を設置することで、持続可能なエネルギーの供給

を実現します。

本プロジェクトの実現には多くの課題が存在しますが、さまざまな業界との連携を通じて、船舶のサーキュラーエコノミーを実現し、未来の世代に向けた持続可能な社会の構築に貢献していきます。

宇宙におけるサーキュラーエコノミー

現在、人工衛星は通信やデータ収集に欠かせない存在となり、地球全体を衛星で網羅する衛星コンステレーションの構築が急速に進展しています。

急増する衛星打ち上げの需要に応えるためには、ロケットの再利用が重要な課題です。当社グループは、(国研)宇宙航空研究開発機構(JAXA)の宇宙戦略基金事業に海運会社として初めて採択され、現在ロケットの1段目が洋上で着陸するための船舶の技術開発に取り組んでおり、回収したロケットを再利用することでロケットの製造コストと時間を削減することが可能になります。

一方で、人工衛星の増加に伴い、宇宙ごみ(デブリ)の問題も深刻化しています。現在、大きいものだけでも数万個のデブリが宇宙空間に存在し、衛星との衝突リスクが高まっています。このデブリ問題に取り組むため、(株)アストロスケールがデブリ除去のための衛星を開発しています。当社グループの郵船ロジスティクス(株)は、アストロスケールとのパートナーシップを通じて、商業デブリ除去実証衛星の輸送支援を行いました。これにより、高品質な輸送と複雑な通関手続きの管理を実現し、宇宙のサーキュラーエコノミーへの推進に寄与しました。

環境

サーキュラーエコノミー

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

取り組み

シップリサイクル
宇宙におけるサーキュラーエコノミー
— 廃棄物削減／資源使用量削減への取り組み

外部との共創

— シップリサイクル情報開示プラットフォームに参画
— 自動車専用船でを使用した車両固縛用ベルトのリサイクルを開始

サーキュラーエコノミー

廃棄物削減／資源使用量削減への取り組み

当社グループの(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燃料[※]を製造、製紙メーカーなどに納めています。

※RPF燃料(Refuse derived paper and plastics densified Fuel)：主に産業系廃棄物のうち、マテリアルリサイクルが困難な古紙や廃プラスチック類を主原料とした固形燃料。熱量が高く、石炭やコークスなどの化石燃料の代替品として利用されます。RPF燃料は石炭に比べて約33%のGHG排出量低減効果のある燃料ですが、加山興業(株)では燃料製造時に使用する電力をすべて再生可能エネルギー由来とすることで、さらなるGHG排出量削減に貢献しています

[Link](https://www.hnm.co.jp/business/environment/) 詳細は以下をご覧ください
https://www.hnm.co.jp/business/environment/

外部との共創

シップリサイクル情報開示プラットフォームに参画

再生資源の適切なリサイクルによるサーキュラーエコノミー実現や労働災害、環境汚染の防止を目指し、当社は2021年5月、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非営利団体Sustainable Shipping Initiativeが主宰する「Ship Recycling Transparency Initiative」(SRTI)に日本の海運会社として初めて参加しました。

世界各国の船社、荷主、投資機関などが参加するSRTIは、ステークホルダーに対する船社のシップリサイクルポリシーや実施状況の情報開示プラットフォームであり、当社はSRTIでの情報開示を通じて船舶リサイクルプロセスの透明性向上と、外航海運業界における労働安全衛生・環境・人権に配慮する責任ある船舶リサイクルを促進しています。

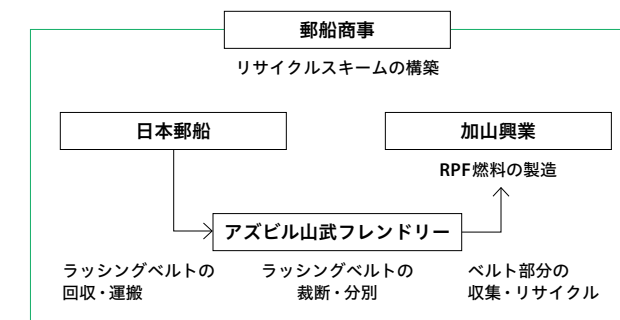
自動車専用船でを使用した車両固縛用ベルトのリサイクルを開始

当社およびグループ企業の郵船商事(株)は、アズビル山武フレンドリー(株)、加山興業(株)とともに、2024年4月より自動車専用船で使用し古くなった車両固縛用ベルト(ラッシングベルト)のリサイクルを開始しました。

当社が運航する自動車専用船で交換時期を迎えたラッシングベルトを回収し、アズビル山武フレンドリー(株)が金属部品とベルトに分別、加山興業(株)がプラスチック製のベルトを原料としたRPF燃料を製造します。従来、当社独自の安全基準に基づく使用年数を過ぎたラッシングベルトは産業廃棄物として処理されるか中古品として売却されていましたが、廃棄されるラッシングベルトからRPF燃料にリサイクルされることで、エネルギー資源として再利用されます。

リサイクルがスタートした2024年4月以降、これまでに約80,000本の中古ラッシングベルトを回収し、約8トンのRPF燃料に生まれ変わりました。

■リサイクルスキーム



環境

大気汚染防止

ガバナンス

戦略とリスク管理

取り組み

- 自動車専用船からの排気ガスを回収・処理
- 船舶の減速航海
- 関連データ

ガバナンス

当社グループは、「日本郵船グループ 環境ビジョン」において特に対処すべき3つの環境課題の一つに「大気汚染防止」を掲げています。

大気汚染防止を含む環境関連課題のガバナンス体制については「環境マネジメント」をご参照ください。

詳細は以下をご覧ください

P.030 環境マネジメント

戦略とリスク管理

当社グループは、大気汚染物質の排出に関する国際的な規制と各地域特有の規制に則り、船舶を運航しています。

環境規制を満たした船舶の発注を前提に、運航にあたっては規制に適合する油（低硫黄燃料油）の適切な使用を義務付けるとともに、硫黄を含まないクリーンなLNG燃料を使用するなど大気汚染物質の削減を着実に実行します。さらに、燃料油の分析を継続的に行っていくことで、規制に適合した燃料油の使用を確実に管理しています。

取り組み

自動車専用船からの排気ガスを回収・処理

当社は、米国の船舶向け排気ガス処理事業会社STAX Engineering Pty Ltd.と、船舶からの排気ガスを回収・処理する技術・サービスの利用契約を締結しました。

本件は、カリフォルニア州大気資源局（CARB）が同州に寄港する船舶に定める排気ガス規制の対象拡大に対応した取り組みです。CARBの排気ガス規制では現在、カリフォルニア州に寄港する外航コンテナ船・旅客船などを対象に、停泊中に排出する窒素酸化物（NOx）、二酸化炭素を含む反応性ガス（ROG）、粒子状物質（PM）、ディーゼル微粒子（DPM）などの削減が義務付けられています。2025年からは自動車専用船やタンカーも対象となり、当社は本技術を活用し当社運航の自動車専用船が停泊中に発する排気ガスを2025年1月から回収・処理しています。



同技術による排気ガス回収・処理のイメージ

船舶の減速航海

当社は、米国の環境団体California Marine Sanctuary Foundationなどが運営する北米西岸での船舶の減速航行プログラム“Protecting Blue Whales and Blue Skies”に参加しています。当社の海洋環境保護への協力姿勢は高く評価され、2025年には最高位となるサファイア賞を3年連続で受賞しました。

このプログラムは、大気汚染防止とクジラ保護のために、サンタバーバラ海峡とサンフランシスコ・ベイエリアの指定された海域内で、船舶の自主的な減速運航を奨励するものです。2024年5月1日から12月31日までの期間内に、指定された減速海域を10ノット以下で航行した距離を自動船舶識別装置（AIS）で分析した結果、当社運航船舶の順守率は90%以上と極めて高い水準でした。



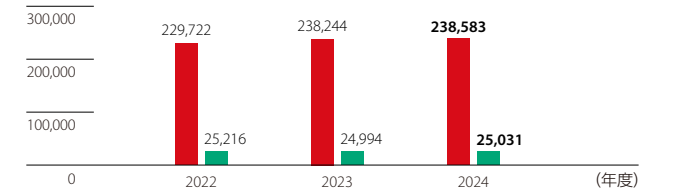
サファイア賞のトロフィー

関連データ

■ NOx、SOxの排出量（船舶由来）

■ NOx ■ SOx

(t)



環境

グループ社員への啓発

戦略とリスク管理

取り組み

- 国内外グループ会社のGHG排出量の把握
- 社員教育・環境eラーニング

戦略とリスク管理

当社グループがGHG削減目標として掲げる「2050年ネット・ゼロエミッション」達成のためには、すべての社員の環境意識の向上を図ることが重要です。当社グループの一人ひとりが環境課題を自分ごととして捉え、積極的に行動する企業風土を醸成すべく、環境教育や啓発活動を繰り返し実施するとともに、グループ各社・各部門の担当者がGHGデータの収集と集計に携わる体制を構築し、運用しています。

取り組み

国内外グループ会社のGHG排出量の把握

環境負荷データの把握は、GHG排出量削減への第一歩です。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GHG排出量の収集および集計を行っています。

国内は2007年より、海外は2008年より主要連結子会社、ならびに主要な持分法適用会社を対象にデータ収集を開始しました。2023年度にはさらに、本社内各グループにGHG集計担当者を配置し、連結グループ会社と連携を取りながらScope1からScope3までのGHGデータ収集と集計をより精緻に実施できる体制としました。このネットワークはデータの可視化や収集だけでなく、各社とのコミュニケーションツールに

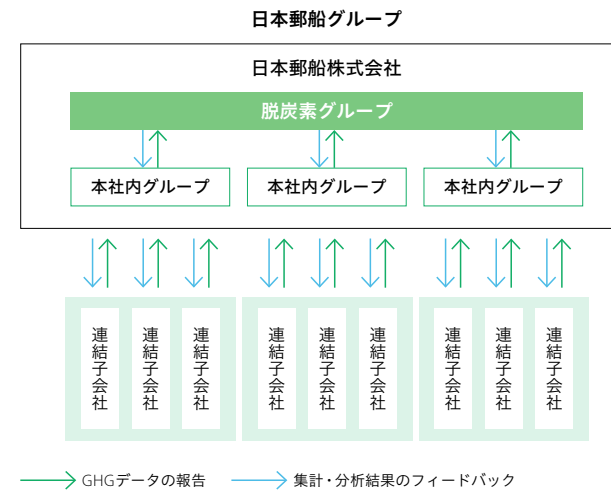
なっています。

2024年度からはこれまで本社と一部グループ会社を対象としていたScope3のデータ収集をすべての主要連結子会社に範囲を広げました。これにより国内外の主要連結子会社、ならびに主要な持分法適用会社からScope1, 2, 3すべてのデータを収集していることとなります。

(国内拠点数：194、海外拠点数：419)

今後、継続的な分析を行うことでより効果的なGHG排出量削減に向けて取り組んでいきます。

■ GHG排出量集計のイメージ



社員教育・環境eラーニング

当社グループでは毎年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。環境eラーニングでは、主として地球温暖化に対する世界の取り組み、当社グループの脱炭素化への取り組み、国際海運で進む環境規制の強化を教材に取り入れています。必須研修として実施し、世界各国の当社グループ社員が受講しています。また、当社グループ社員の脱炭素化意識の醸成と脱炭素活動推進のため、脱炭素に関する勉強会も随時開催しています。



「環境eラーニング」のスタート画面

環境

サステナブルファイナンス

方針

戦略とリスク管理

- 戦略
- 背景
- 環境認識
リスク管理

取り組み

方針

当社は2018年に海運業界で世界初のグリーンボンドを発行し、2021年には日本初のトランジションボンドを発行するなどサステナブルファイナンスにおける先駆的な取り組みを行ってきました。今後も事業におけるサステナビリティを資金調達的面から支えるために、より一層サステナブルファイナンスを推進し、サステナビリティ経営を土台とした成長戦略を幅広いステークホルダーの皆さまに認知いただくことを目指します。

※サステナブルファイナンス：環境、社会、ガバナンスを考慮した資金調達や投資の枠組み。企業や投資家は、持続可能な社会の実現を目指し、グリーンボンドやESG投資を通じて社会的責任を果たします

戦略とリスク管理

戦略

当社が2025年2月に発行した「グリーン／トランジションファイナンス・フレームワーク」^{*}に沿った資金調達を実行し、船舶の燃料転換や運航効率の改善などをファイナンス面から後押しすることで、脱炭素化を着実に推進します。

※当社は2025年2月に策定した「日本郵船株式会社 グリーン／トランジションファイナンス・フレームワーク」に基づいて、サステナブルファイナンスを進めています。このフレームワークはDNVビジネス・アシュアランス・ジャパン(株)より、「グリーンボンド原則2021(ICMA)」、「サステナビリティ・リンク・ボンド原則2023(ICMA)」、「環境省グリーンボンド及びサステナビリティ・リンク・ボンドガイドライン2024」、「環境省グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン2024」、「グリーンローン原則2023(LMA他)」、「サステナビリティ・リンク・ローン原則2023(LMA他)」、「クライメート・トランジション・ファイナンス・ハンドブック2023(ICMA)」及び「金融庁・経済産業省・環境省クライメート・トランジション・ファイナンスに関する基本指針(2021年5月版)」との適合性に関するセカンド・パーティ・オピニオンを取得しています



詳細は以下をご覧ください

<https://www.nyk.com/sustainability/envi/esg-finance/>

＜グリーンファイナンス

・グリーンファイナンスによる調達資金は、グリーンプロジェクト^{*1}に充当

(プロジェクトの例) アンモニア燃料アンモニア輸送船

＜トランジションファイナンス

・トランジションファイナンスによる調達資金は、トランジションプロジェクト^{*2}に充当

(プロジェクトの例) LNG燃料船、LPG燃料船

※1 グリーンプロジェクト：明確な環境改善効果があるプロジェクト

※2 トランジションプロジェクト：脱炭素化に向けた長期的な移行(トランジション)戦略に則ったプロジェクトを指す

背景

2050年ネット・ゼロエミッション達成の実現には、アンモニアや水素といった次世代燃料の実用化が不可欠です。当社では「2050年に向けた船舶燃料転換シナリオ」に沿って、アンモニア燃料タグボートやアンモニア燃料アンモニア輸送船(2026年竣工目標)の開発を先導するなど、世界に先駆けた船舶脱炭素化への取り組みを進めています。

実効性のある排出削減のためには、ゼロエミッションの次世代燃料船などのプロジェクトに加え、省エネルギーの推進やLNG燃料船の導入などの脱炭素化に向けた移行戦略に沿ったプロジェクトも重要な課題と認識しています。

詳細は以下をご覧ください

P.033 脱炭素

環境認識

日本では2023年5月に、政府の脱炭素戦略を盛り込んだ「脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律(GX^{*1}推進法)」が成立しました。今後10年間で150兆円を超える官民のGX投資を進めることで、2050年ネット・ゼロエミッションの実現と産業競争力強化・経済成長を同時に実現することを目指しています。

また、同年12月には、GX実現に向けた投資促進策を具体化する「分野別投資戦略」が発表され、これに基づく投資促進策の具体化や、GXリーグ^{*2}の稼働など、「成長志向型カーボンプライシング構想」が進み、企業のGX投資の検討・実行が着実に進展しています。当社グループの事業との関わりでは、「船舶」「水素等」「次世代再エネ(浮体式等洋上風力発電)」「CCS」^{*3}などが重点分野に指定されています。

こうした環境下、グリーン／トランジションファイナンスなどを活用することで、当社グループは、資金調達コストの低減を図りつつ投資を加速することが可能となります。

※1 GX：グリーントランスフォーメーション

※2 GXリーグ：カーボンニュートラル実現と社会変革を目指し、企業や団体が環境への取り組みを発表・共有するプラットフォーム

※3 CCS(Carbon dioxide Capture and Storage)：二酸化炭素(CO₂)回収・貯留

環境

サステナブルファイナンス

方針

戦略とリスク管理

戦略

背景

環境認識

— リスク管理

取り組み

サステナブルファイナンス

リスク管理

新たな産業・社会構造への転換を促し、持続可能な社会を実現するための金融手法であるサステナブルファイナンスは今後ますますの普及が見込まれる一方で、その一種であるグリーン/トランジションファイナンスなどが活用できない場合、調達計画に基づく適正な規模の調達が困難になるリスクや、競合他社に比して競争力に劣る条件での資金調達を余儀なくされるリスクが生じる可能性があります。そのため当社は、ウェブサイトや統合報告書(NYKレポート)を通じて、国際海運業が果たす脱炭素化への貢献の重要性をステークホルダーの皆さまに積極的に発信し、サステナブルファイナンスを活用した資金調達を推進しています。

取り組み

これまでの実績については、当社ウェブサイト「サステナブルファイナンス」をご参照ください。



詳細は以下をご覧ください

<https://www.nyk.com/sustainability/envi/esg-finance/>

人材

Human Resources

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

- 方針
- 体制

戦略とリスク管理

- CX 2030 vision
- CX戦略の全体像

取り組み

- 人材の強化
- 組織の強化

関連データ

ガバナンス

方針

当社グループは140年にわたる歴史の中で、常に競争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「挑戦と創造」のDNAは、2007年に策定したグループ・バリュー「誠意・創意・熱意(3I's)」として明文化され、当社グループ全社員が企業理念の実現のために、共通して持つべき価値観として共有されています。

また、当社グループの企業理念“Bringing value to life.”は、三菱グループの創業者である岩崎彌太郎の想いを引き継ぎ「もの運び・価値運びを通じて世界中の人々により豊かな生活をもたらす」というグループの存在意義・社会的使命を明示したもので、現在までそのDNAが引き継がれています。

当社グループの社員や、運航船で働く船員は、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。既存中核事業の深化と新規成長事業の進化を両輪とする中期経営計画“Sail Green, Drive Transformations 2026 - A Passion for Planetary Wellbeing -” (基軸戦略) 実現のため、支えの戦略として新たな人材戦略(CX Story[※])を策定しました。この戦略を軸にグループ全社員の能力を挑戦に活かし、中期経営計画を実現していきます。

CXにおける長期ビジョンにおいて、“A Japanese Company Operating Globally”(海外で幅広く事業展開しているが、主要な意思決定は日本でなされている組織)から“A Global

人材 ~個と組織がともに成長するために~

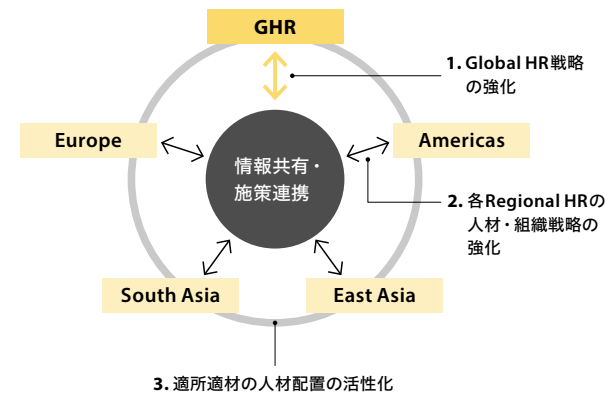
Company Headquartered in Japan”(本社は日本にあるが、多様なバックグラウンドを持った社員が意思決定に参画する組織)へ変革することを目指しています。

※CX Story: 中期経営計画におけるCXについて、その詳細を示したものである

体制

理想とする組織像を実現するためにさまざまな施策を実施する前提として、Global HR^{※1}や各地域でのRegional HR^{※2}の体制構築およびネットワークの強化を行っています。

■ Global HR体制の強化



※1 Global HR(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

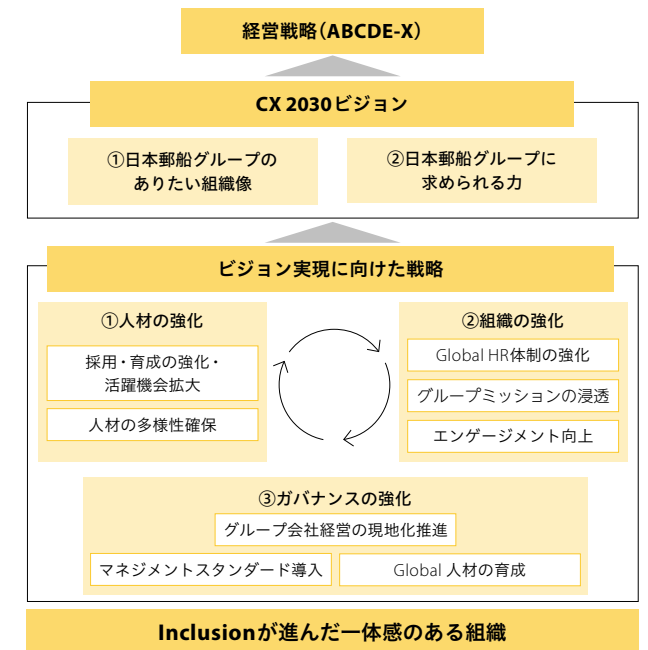
※2 Regional HR(Regional Human Resources Representative): 各地域統轄会社の地域人事担当

戦略とリスク管理

CX 2030 vision

長期ビジョンを目指す中で、中期経営計画の目標年である2030年に向けての「日本郵船グループのありたい組織像」およびその実現に向けて「日本郵船グループに求められる力」を、「CX 2030ビジョン」と決めました。

■ CX Storyの全体像



人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

— CX 2030 vision
— CX戦略の全体像

取り組み

— 人材の強化
— 組織の強化

関連データ

人材 ~個と組織がともに成長するために~

● 日本郵船グループのありたい組織像

ありたい組織像として「35,000人のグループ全社員の能力を挑戦に活かす日本郵船グループ」を目指します。

CX戦略の全体像

CX 2030ビジョンを実現するため、「人材の強化」「組織の強化」を進め、その両輪を機能的に循環させる基盤となる「ガバナンスの強化」も遂行します。

人材の強化

- ・人材の多様性確保
- ・採用／育成の強化／活躍機会の拡大

組織の強化

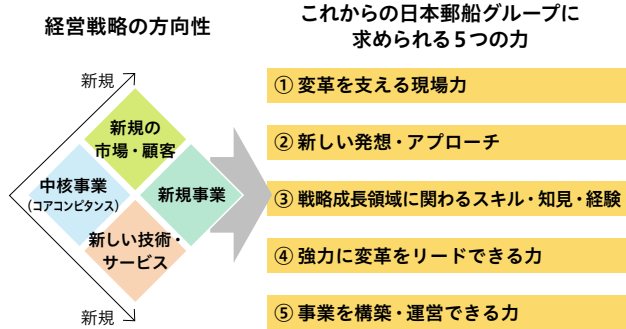
- ・Global HR体制の強化
- ・グループミッションの浸透
- ・エンゲージメント向上
- ・グローバル人材の育成

ガバナンスの強化

- ・グループ会社経営の現地化促進
- ・マネジメントスタンダード導入

● 日本郵船グループに求められる力

既存中核事業の深化と新規成長事業の進化を両輪とする中期経営計画を達成するため、グループ社員に求められる力として、以下の5つを新たに定義し、育成を進めていきます。



取り組み

人材の強化

● 人材の多様性確保に向けた方針

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進のため、下記の具体的施策を進めます。

1. 2024年度に当社グループのD&Iに関する姿勢を示す「D&I Promise」を策定し、グループ全体でD&Iを進める上での行動規範としました
2. 女性活躍推進をグループ全体で進め、女性社員比率や女性

管理職比率を向上し意思決定の多様化を図ります。そのために、女性の活躍の場を広げ、より多様な観点を意思決定の過程に取り組むことをトップコミットメントとして発信し、パイプライン拡充のため、経営レベルの意思決定経験を積むプログラムを開始しました

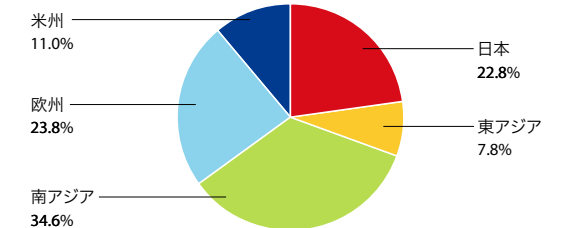
3. 競争力の源泉である、「海技者の活躍」を促進するためプロジェクトを推進し、海技者が情熱とプライドを持って、長く働きたいと思える会社を実現します
4. 当社も含めたグループ・グローバル間で、人材交流を活性化させ、組織内で人材の多様化を進めます

● 国境を越えた活躍推進

> 多様な人材が活躍する環境を実現

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活躍できる職場環境の構築に引き続き取り組んでいます。また、当社グループ全社員向けのeラーニングにおいて、D&I推進に関する内容を盛り込み、理解浸透を図っています。

■ 当社グループ地域別社員割合(連結)



(2025年3月末時点)

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

— 人材の強化
組織の強化

関連データ

人材 ~個と組織がともに成長するために~

＞船員の多様化

幅広い事業をグローバルに展開するためには、優秀な船員の確保・育成が必要です。当社グループの運航船に従事する船員のうち、日本人は1割未満であり、船員の多国籍化が進んでいます。将来の幹部職員育成を目的に、2007年にフィリピンに開設した商船大学 NTMA^{※1} 卒業生はもちろんのこと、インドや東欧、アジア諸国の商船大学と提携し、各国商船大学から選抜した学生を当社のキャデット訓練船^{※2}を活用して育成し、将来の幹部職員を養成しています。また、海技免状取得後は、航海士や機関士として当社運航船に乗船し、近年は陸上でも海技者として活躍の場を広げています。

※1 NTMA：NYK-TDG Maritime Academy

※2 キャデット訓練船：通常の商船に教育施設（20人のキャデット部屋、教室、インストラクター用居室など）を増設した船舶

＞多国籍な船長・機関長の増加

当社グループは、質の高い船員の養成や、各国の雇用創出に貢献することを目指しています。国籍を問わず、質の高い船員育成を推進しており、優秀な船員のハイリスク船[※]への幹部登用を促進してきた結果、フィリピン、インドネシア、ナイジェリア国籍の船長・機関長が誕生しています。

※ハイリスク船：タンカーやLNG船など、危険物を輸送する船

＞クロスボーダーアサインメントの推進

会社や地域を超えての活躍を促進するため、国境を跨いで人材の派遣や配置を行う「クロスボーダーアサインメント」を推進しており、その土台となる Global Mobility Policy を2024年

度に整備しました。

＞Global NYK Group Weekの実施

2002年より、当社グループの世界各拠点から選抜された管理職を対象に年に一度、東京本社にて集合研修“Global NYK Group Week”を実施しています。

本研修は、国や会社、部門の垣根を越えた人的ネットワークの構築や、当社グループのMission、Vision、Valueの再認識、当社社長や経営陣との直接対話などを通じて、事業運営への参画意識やロイヤリティを高めることを目的としています。

2024年度開催実績

2024年度は12月2日から7日までの6日間で開催し、当社グループの世界各拠点から選抜された16人が参加しました。リーダーシップ研修やイノベーションの手法を学ぶグループワークに加え、当社社長をはじめとした役員と、中期経営計画をテーマにグループディスカッションを実施しました。さらに、造船所見学、金刀比羅宮参拝や岩崎彌太郎生家の訪問を通し、参加者は企業理念への理解を深めました。



●性別を超えた活躍推進

＞誰もが活躍できる環境づくり

当社は人事グループに人事企画・D&Iチームを設置し、35,000人のグループ全社員の能力を挑戦に活かすための環境整備と職場風土醸成の促進のために、さまざまな施策を実施しています。

日本郵船グループ全体では、グループ全体でD&Iを進める上での当社のコミットメントとして、2024年度に「D&I Promise」を策定しました。

日本郵船単体では、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、配偶者転勤休業制度なども導入するなど、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、短時間勤務制度やリモートワーク制度など、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ています。さらに、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2016年よりイクボスセミナーを、2022年よりアンコンシャスバイアスセミナーを毎年開催し、上司の理解を深めるための両立支援ガイドブックを作成するなど、誰もがライフイベントとキャリアを両立できる職場づくりに、当事者のみならず上司や同僚

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

— 人材の強化
組織の強化

関連データ

人材 ~個と組織がともに成長するために~

を含めた会社全体の方向性として取り組んでいます。

2024年には、より多様な観点を意思決定の過程に取り込むことを念頭に「経営に資するジェンダーダイバーシティ」を積極的に進めることをトップコミットメントとして発信し、さらに踏み込んで取り組みを推進します。「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画(計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日)においては、性別問わずキャリア支援や両立支援を行う行動計画を作成しています。

[Link](https://www.nyk.com/sustainability/pdf/social013.pdf) 詳細は以下をご覧ください
https://www.nyk.com/sustainability/pdf/social013.pdf

> 育児と仕事の両立

出産や育児などの休職の際には、制度説明、休職前面談、復職前面談、復職前座談会などを行うことにより、不安を取り除き高い意欲で復職できる環境づくりを目指しており、育児休業取得後の復職率は男女ともにほぼ100%を維持しています。また、休業を取得しやすい職場環境づくりは、取得当事者のみならず、それを支える周囲の社員の負担軽減のためにも喫緊の課題です。取得に関する意向確認、情報の早期共有、休業取得をきっかけに各職場で業務の棚卸しや合理化を行うことを目指して、コミュニケーションシートを導入しました。さらに復職後は、社内メンター制度を活用し、日々の不安や両立のアドバイスについて身近な社員に相談できる場を提供するほか、休業による業務上の経験不足や仕事と育児の両立でキャリアに対するモチベーションを維持することが難しい場合などに、自己

成長を促すための社外研修や異業種交流の機会の提供にも取り組んでいます。

また、土日祝日を含む14日間を有給とする当社独自の出生時育休制度(男性社員対象)の導入やベビーシッターの利用費補助、企業主導型保育園との契約などの制度整備、イクパパセミナーの開催などにより、育児・家事と仕事の両立は特定の性別に限った話ではないという意識や職場風土の醸成を継続しています。社内に両立支援に関する相談窓口を設置し、ソフト面のサポートを強化することで、社員のさらなる活躍につながると考えています。

> 育児休業取得者数と取得率

女性活躍推進法に基づく現行動計画(第2次行動計画)の進捗を図る指標の一つとして、育児休業取得者数、取得率、復職後の定着率の推移に注目しています。育児休業後の定着率は性別にかかわらず100%で推移しています。

[Link](https://www.nyk.com/sustainability/pdf/social014.pdf) 詳細は以下をご覧ください
https://www.nyk.com/sustainability/pdf/social014.pdf

■ 男女の育児休業取得者数と制度取得率の推移(単体)

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
男性育児休業取得者数	人	52	50	60
女性育児休業取得者数	人	12	7	16
男性の制度取得率	%	72.2	73.5	92.3
女性の制度取得率	%	100.0	100.0	100.0

> 女性管理職比率

過去の採用傾向や業界の特性による女性社員の比率低下という現状に目を向けると、掲げた目標の達成は容易ではないことを認識しています。しかしながら、当社としての方針を明確にし、目標の実現に少しでも近づくためにさまざまな施策に取り組んでいきます。

非財務指標・KPIとして女性管理職比率を2030年に30%とすることを目標に掲げ、その実現のため、「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ています。現行動計画(第2次行動計画。期間：2021年4月1日～2026年3月31日)では、D&I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の推進に注力しています。

また、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、登用しています。その一環として、第1次行動計画で策定した、女性の海外勤務経験者を増やす施策も引き続き実行していきます。当社社員のキャリアアップにおいて海外勤務経験は重要な要素であり、第2次行動計画の施策と合わせて実行することで、自己成長を実現する助けとなり、将来管理職として活躍する際にも生きる経験の一つになると考えています。

女性管理職比率(単体、陸上職(海技者を除く))は2013年度以降10%を超えて推移しており、2025年3月31日時点では13.9%となっています。

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

— 人材の強化
組織の強化

関連データ

人材 ~個と組織がともに成長するために~

■ 女性管理職比率(単体、陸上職(海技者を除く))

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率	%	13.7	13.6	13.9

> 社外研修への女性の派遣

2030年度の女性管理職比率30%の目標実現のためには女性リーダーの育成が不可欠と考え、当社では社外で開催される各種研修に、女性社員を積極的に派遣しています。2024年度には、社外研修に派遣した社員に占める女性の比率は57.1%でした。

■ 社外研修への派遣人数に占める女性比率の推移

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
社外研修への女性の派遣(女性比率)	%	63.6	52.4	57.1

> 女性のキャリア採用

当社では女性のキャリア採用を推進しており、キャリア採用人数に占める女性比率を50%程度とすることを目標に掲げています。2024年度のキャリア採用人数に占める女性比率は27.2%でした。

■ キャリア採用人数に占める女性比率の推移

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
女性のキャリア採用(女性比率)	%	19.3	22.2	26.1

> 女性船員の活躍

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、2025年3月31日現在26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。2017年4月には、当社の歴史の中で初めての女性船長が誕生しました。

> LGBT / SOGI*

当社では毎年外部講師を招き新入社員向けにLGBTをテーマの一つとした「ダイバーシティ&インクルージョン研修」を実施、2024年度は当社人事管掌・担当役員および人事関係者向けにLGBT研修を実施しました。LGBT / SOGIの基礎知識の習得、当事者体験談やグループワークを通じ、従業員一人ひとりが意見交換を通じて互いの価値観を共有し、新たな気付きを得るなど多様性と受容の重要性を改めて認識する貴重な機会となっています。

その他、グループ会社を含む全社員へのeラーニングを通じた啓発活動や、LGBT相談窓口の設置、グループ従業員を対象とした無記名アンケート調査、LGBT有識者を招いての講演会などを行い、LGBT / SOGIへの理解促進を図っています。

*SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity) : 性的指向・性自認



LGBT当事者団体(株)JobRainbowによる研修風景



VR体験の様子

また、2024年4月に当社執行役員(一社) work with Prideにより企業経営者におけるアライ[※]ネットワークとして立ち上げられた「Pride1000」へ賛同人として加入しました。Pride1000は、企業経営者におけるアライの輪を広げ、社会にポジティブなメッセージを発信することを目的としています。



当社執行役員の「Pride1000」メッセージ

※アライ(ALLY) : LGBTやSOGIを理解し、支援する人



「東京レインボープライド2024」パレードの様子

当社はD&Iの一層の推進を目指し、2023年度から(株)JobRainbowが主催する「レインボーコミュニケーションバッジ(RCB)プロジェクト」に賛同しています。

このプロジェクトは、差別や偏見のない、多様性を認め合う社会を目指し、JobRainbow社が販売するレインボーバッジを賛同企業が購入、社員が着用することで、多様なお客さま・取引先、また従業員同士が安心できるコミュニケーションの意識付けや実現を目的としています。

人材

人材 ～個と組織がともに成長するために～

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

— 人材の強化
組織の強化

関連データ

人材 ～個と組織がともに成長するために～



● 採用・育成の強化

両利きの経営実現のためには、従来の枠組みを超えた価値創出が必要です。そのため、均質な人材育成から、それぞれに特徴のある職務遂行スキルを軸として持つ「軸のあるジェネラリスト」を育成する方向へと大きく舵を切ります。これにより、人材を強化し、企業の成長を加速させました。具体的な方針は次の通りです。

1. 海技者が船上にとどまらず陸上でも活躍する領域を拡大するなど、職種を超えて人材を登用し、人材の持つポテンシャルを最大限引き出します
2. グループ内公募を拡大し、挑戦する機会を拡充することで自律的なキャリア形成を推進します
3. グループ経営を担う次世代リーダーを戦略的に育成します
4. 事業や地域に精通した海外人材を登用することでグループ会社経営の現地化を推進し、多様な視点を組み入れた意思決定を実現します

〈採用〉

＞ 新卒採用・キャリア採用

戦略分野への要員の重点配置やコーポレート機能の強化などに対応するため、新卒採用だけでなく、さまざまなバックグラウンドを持つ方のキャリア採用を推進し、多様性の高い組織を目指しています。

＞ 再雇用制度

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

〈育成の強化〉

— 全社員に向けて

＞ NYKビジネスカレッジ

当社は次の時代を担う人材の育成を目指し、研修プログラムの充実を図っています。

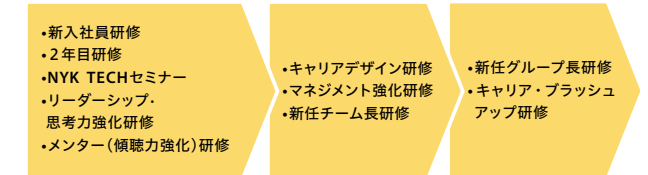
次世代を担う人材が視野を広げ、リーダーシップ、マネジメント力、新しい発想やアプローチを獲得する力を強化・伸長させることを目的とした「NYKエッセンシャル研修」、日本郵船グループ社員の総合力強化を目指す研修体系「NYKビジネスカレッジ」のほか、座学と演習を組み合わせグループを牽引するビジネスリーダーの育成を目指す中長期プログラムなど60種類以上を実施しています。これらの研修に、2024年度は延べ2,802名のグループ社員が参加しました。

また、Off-JT(職場外での研修等を通して体系的に知識を学

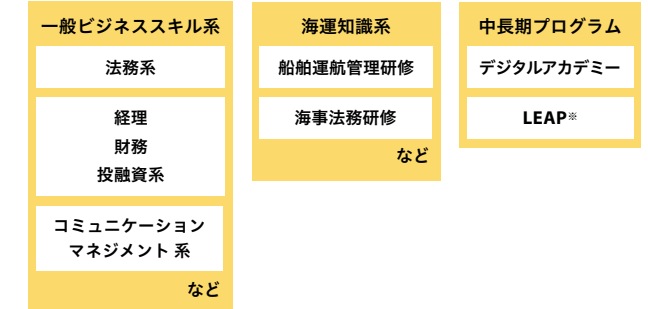
ぶトレーニング方法)の機会として各種異業種交流のプログラムも用意しています。

■ Off-JT・研修の主なプログラム

NYKエッセンシャル研修



NYKビジネスカレッジ



※LEAP(Learning Empowerment Action Program) : 日本郵船およびグループ会社の経営を担うことができる人材を育成する、約10カ月の研修。2024年度より開始

＞ LEAP

「当社グループの経営を担うことができる人材育成」を目的として、2024年度より、LEAP(Learning Empowerment Action Program)を開始しました。

個々の専門的な知識・スキルのインプットだけではなく、多

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

— 人材の強化
組織の強化

関連データ

様々な人材と経営課題の議論を通じて、当社グループ社員に求められる基本的な心構えや能力などのベーススキルを高め、事業環境の変化や事業スコープの拡大に伴い複雑化するマネジメントに対処できる人材を育成します。

研修は約9カ月間のカリキュラムが生まれ、社長や社外有識者の講演・対話セッションなどを通じた知識のインプットと並行して、当社グループが直面するであろう経営課題を設定し、チームで課題解決に向けた施策を提案する「アクションラーニング」に取り組みます。

> NYKデジタルアカデミー

「NYKデジタルアカデミー」は、不確実性が高まる事業環境下にあっても主体性をもって革新・改革に取り組み、新たな市場と顧客を創造できるビジネスリーダーの育成を目的とした社内教育機関です。当社グループの人材育成の重要な施策の一つとして2019年に創設され、2024年度までの修了生は累計95名となりました。

現在、1期あたり約9カ月間のカリキュラムが生まれ、その成果として一部はすでに事業化に向けて動き出しています。デジタルアカデミーで生まれた新規事業アイデアのうち、社外パートナーとともに事業化検討に進む割合は累計45%に上り、宇宙事業や、水産資源の可視化など、実装に向けて始動している事例もあります。

また国内外の大学・企業との社外連携も強化しており、79企業、16大学、2,604名(2024年12月31日時点)に講義・研修を提供してきました。

人材 ~個と組織がともに成長するために~

プログラムの構成と実績

基礎学科(実践的なビジネススキル・一般教養)、短期集中演習(国内外大学と連携、市場調査/事業計画の立て方を学ぶ)と演習(当社グループの経営資源を活かした業務改革や市場創造に挑戦)の3部構成で運営しています。講師としては、国内外で事業開発を行った経験を持つ社員や、著名な大学教授・学識経験者を迎えています。

■ プログラム設計

修了生累計**95名**

演習	新たな価値創造提案 他企業・研究機関などとの連携	20	2024年度
		14	2023年度
短期集中演習	海外大学などと協業した デザイン思考演習	10	2022年度
		24	2021年度
基礎学科	リベラルアーツ×ビジネススキル (数理学、経営戦略論、データサイエンス、 思想・哲学、会計と財務など)	21	2020年度
		6	2019年度



講義風景



シンガポールでの短期集中演習

■ 累計受講者数と対象者

受講者数	延べ95名(内グループ会社からの受講生23名)(2019年度~2024年度)
対象者	若手管理職社員~部長級社員 職種(陸上職事務系・技術系、海上職)、所属会社・部署、性別など多様なバックグラウンドを持つグループ社員

> eラーニングプログラム

当社は、国内外のグループ会社向けに、日本郵船グループの一員として理解しておくべきコンプライアンスなどの知識やグループの取り組みについての知識の共有を目的とした、eラーニングプログラムを設けています。

2024年度は、ESG経営、安全、環境、人材などをテーマとしたプログラムを実施し、1講座あたり約9,000名が参加しました。全世界のグループメンバーが同じプログラムを通じて学ぶことでグループとしての一体感を醸成するとともに、コンプライアンス意識の醸成やサステナビリティに関する最新の知識を獲得した社員を増やすことを目指しています。

> 運航マイスター制度

当社は、安全運航の徹底と運航効率・採算の向上を図れる運航担当の育成を目指し、社内資格「運航マイスター制度」を運営しています。運航担当者は、日々の業務内での研鑽に加えて一定の研修を履修し認定試験に合格することで、運航マイスター資格を得られます。海外からも受験が可能で、グループ一体となり運航品質の向上に取り組んでいます。

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

— 人材の強化
組織の強化

関連データ

人材 ~個と組織がともに成長するために~

— 海技者に向けて

＞ 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一つと位置付け、商船大学「NYK-TDG Maritime Academy (NTMA)」^{*}での教育を通じて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。2011年9月卒業の第1期生から第13期生までの累計卒業生数は1,551名(2025年3月31日時点)に達し、卒業生の多くが当社グループ運航船で航海士または機関士として活躍しています。また、卒業生の多くが安全運航の一翼を担う重要な陸上ポジションで活躍しており、その活躍の場が、日本、シンガポール、豪州など、当社の重要拠点に広がっています。

※フィリピンにおけるビジネスパートナーであるTransnational Diversified Group (TDG社)と共同で、2007年、マニラ近郊カンルーバン市に設立・開校。TDG社は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ります



NTMA卒業式写真

＞ NYKマリタイムカレッジ

「NYKマリタイムカレッジ」は、2006年に本格始動した当社グループ独自の船員教育プログラムです。船員の多国籍化が進む当社グループでは、すべての船員を独自の統一した基準で育成するために、三等航海士、三等機関士から船長、機関長に至るまで、それぞれの職位で要求される知識・技術の要件を明確化し、「NYK Requirements」に定めています。その上で、船員の国籍や研修受講地にかかわらず、全世界で均一な水準のプログラムを通じて効果的に技能向上を図るために整えたのが本プログラムです。より高いレベルでの安全運航と環境保全を達成するためには、船舶といったハードの改善やシステムの強化だけでなく、それを動かす「ヒト(船員)」の育成が不可欠であるとの考えの下、国境を越えたカレッジとして運営しています。

＞ 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

を目指すこととなります。

現在、養成期間を経てライセンスを取得した人員は120名(2025年3月31日時点)を超え、世界中の船上／陸上で活躍しています。当社は、今後も継続して船員教育機関および自社養成コースの採用に取り組んでいきます。

● 活躍機会の拡大

＞ グローバルチャレンジプログラム、配属先アピール制度

当社は、若手社員を海外で難易度の高いポジションに短期的に配置する「グローバルチャレンジプログラム」を設け、個々の自立的キャリア推進を後押ししています。本プログラムは、当社社内で運用を行っている配属先アピール制度(本人の異動希望を直接希望配属先に伝え、異動を実現していく制度)と並行して実施するもので、グループ社員の挑戦機会の拡大やエンゲージメント向上を企図しています。

2023年度よりプログラムの運用を開始し、2025年3月31日時点で累計10件の公募が成立しています。2023年度は当社社員を対象に実施してきましたが、2024年度以降は海外人材の日本本社ポジションの公募も開始しました。今後はGlobal HR体制を活用し、海外グループ会社間での異動も公募する予定です。

また、自立的なキャリアを推進するベースとして、グループブランディングを推進し、社内でどんな業務・どんな人が働いているかなどを見える化し、キャリア構築の土台を整えました。

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

方針
体制

戦略とリスク管理

CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

- 人材の強化
- 組織の強化

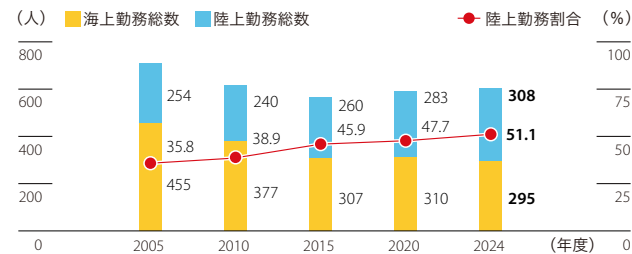
関連データ

人材 ~個と組織がともに成長するために~

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

当社グループは、海陸一体の組織を目指し、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海技者の育成を進めています。多国籍な海技者が陸上勤務の経験を通じてその知見を活かすと同時に、陸上職の業務も学ぶ中で人のネットワークや多様性を活かす仕組みを構築し、海上勤務に特化して勤務をする海技者は、その専門性を活かして安全・効率運航に貢献しています。

■ 日本人海技者の陸上勤務割合の推移 (単体)



組織の強化

● グループミッションの浸透

当社グループは、創業からの歴史に紐づいたミッションや、バリューの浸透、社員エンゲージメントの向上を図ることで、中期経営計画のビジョン実現の土台づくりを推進しています。具体的には、約140年の歴史に紐づいたミッションムービーを作成し、グループ内外への浸透を図るとともに、ミッションの

自分ごと化を促すためのワークショップをグループ内で開催しています。



Link 詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/profile/mission/>

グループミッションの浸透

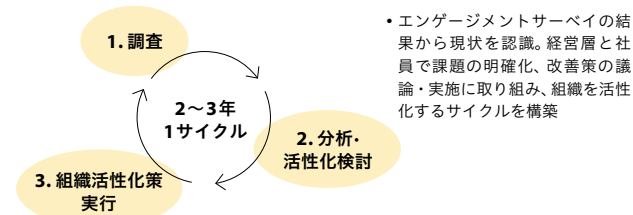
グループミッションの共有・理解の促進

- ・タウンミーティング等で経営層がグループミッションを説明
- ・日本郵船グループの創業から現在に至るまでの挑戦の歴史や、ミッション誕生の紹介動画を作成・配付
- ・グループミッションに関するeラーニングをグループ全体で実施

自分ごと化の推進

- ・各社員が個人のミッションを考える機会を創出

グローバル・エンゲージメントサーベイ



- ・エンゲージメントサーベイの結果から現状を認識。経営層と社員で課題の明確化、改善策の議論・実施に取り組み、組織を活性化させるサイクルを構築

● エンゲージメント向上

2022年に当社グループ社員・役員を対象にエンゲージメントサーベイを実施しました。エンゲージメントサーベイの結果を分析し、各組織においてアクションプランを策定、実行に移しています。今後もエンゲージメントサーベイを定期的の実施し、PDCAを継続することで組織改善を図ります。

また、従業員から会社・組織に対する意見を収集する機会を年に一度設け、社員の要望、考えをより良い組織運営に反映するためのコミュニケーションも大切にしていきます。

人材 ~個と組織がともに成長するために~ 人権 健康経営・労働安全衛生

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

 方針
体制

戦略とリスク管理

 CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

 人材の強化
組織の強化

関連データ

関連データ

日本郵船グループ[連結]

 ■ 社員の状況^{※1}

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
社員数合計		人	35,502	35,243	35,230
地域別社員数	日本	人	7,900	8,006	8,039
	東アジア	人	2,875	2,750	2,753
	南アジア	人	12,511	12,516	12,193
	欧州	人	8,544	8,398	8,370
	米州	人	3,672	3,573	3,875
地域別役員登用人数 ^{※2}	日本	男性	180	173	161
		女性	7	8	10
	東アジア	男性	22	29	23
		女性	1	4	4
	南アジア	男性	121	134	146
		女性	23	16	25
	欧州	男性	75	104	90
		女性	7	14	10
	米州	男性	35	27	40
		女性	8	7	14

※1 連結会社社員数(長期雇用社員、有期雇用社員6カ月以上)

※2 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を除く

※3 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を含む

		単位	2022年度	2023年度	2024年度		
地域別役職者男女比率 ^{※3}	日本	男性	%	90.1	90.0	89.5	
		女性	%	9.9	10.0	10.5	
	東アジア	男性	%	63.9	61.4	62.1	
		女性	%	36.1	38.6	37.9	
	南アジア	男性	%	64.5	63.2	63.4	
		女性	%	35.5	36.8	36.6	
	欧州	男性	%	68.0	64.5	67.2	
		女性	%	32.0	35.5	32.8	
	米州	男性	%	67.8	68.3	65.1	
		女性	%	32.2	31.7	34.9	
	男女別社員数		男性	人	22,372	22,286	22,105
			女性	人	13,130	12,957	13,125
新規雇用人数	合計	人	6,579	4,730	4,674		
	男性	人	4,116	2,938	2,885		
	女性	人	2,463	1,792	1,789		
自己都合離職率		%	14.1	11.7	8.2		

人材 ~個と組織がともに成長するために~ 人権 健康経営・労働安全衛生

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

 方針
体制

戦略とリスク管理

 CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

 人材の強化
組織の強化

関連データ

人材 ~個と組織がともに成長するために~

日本郵船グループ[連結]

■ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
外国人船員	人	10,622	11,190	12,279
女性社員比率	%	37.9	37.7	37.3
女性管理職比率 ^{※1}	%	25.2	26.2	26.3
海外現地法人のMD ^{※2} における現地化比率	%	36.8	36.4	40.0
クロスボーダーアサインメント件数(累計) ^{※3}	件	—	16	39

※1 マネージャー以上

※2 MD：Management Directorもしくは社長

※3 クロスボーダーアサインメント：国境を越えた人材の派遣や配置。一部グループ会社は集計対象外

■教育/エンゲージメント

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
エンゲージメントサーベイ ^{※1} スコア	%	79	—	—
NTMA ^{※2} 卒業生数(累計)	人	1,360	1,456	1,551
運航マイスター制度 資格認定者数(累計)	人	544	608	674

※1 エンゲージメントサーベイは3年に1度実施

※2 NTMA(NYK-TDG MARITIME ACADEMY)：日本郵船がフィリピンの複合企業グループであるTransnational Diversified Groupと共同運営するフィリピンの商船大学

■労働安全衛生

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
LTI率 ^{※1}		2.5	2.5	2.9
死亡者数	人	2	1	1
死亡率 ^{※2}	%	0.0	0.0	0.0

※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 算定方法：(死亡者数) / (グループ社員数)

人材 ~個と組織がともに成長するために~ 人権 健康経営・労働安全衛生

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

 方針
体制

戦略とリスク管理

 CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

 人材の強化
組織の強化

関連データ

日本郵船[単体]

■ 社員の状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	
社員数合計	人	1,852	1,863	1,893	
男女別社員数	男性	1,523	1,525	1,535	
	女性	329	338	358	
雇用形態別社員数 (長期)	陸上職(海技者以外)	男性	791	797	807
		女性	242	249	264
	海技者	男性	586	588	591
		女性	21	22	26
雇用形態別社員数 (有期)	陸上職	男性	139	132	128
		女性	60	60	60
	海上職	男性	4	4	5
		女性	0	0	0
雇用形態別社員数 (無期) ^{※1}	陸上職	男性	3	4	4
		女性	6	7	8
	海上職	男性	0	0	0
		女性	0	0	0
職種別社員数 (長期+有期+無期)	陸上職(海技者以外)	人	1,241	1,249	1,271
	海技者	人	611	614	622
平均年齢 ^{※2}	陸上職(海技者以外)	歳	41	41	40
	海技者	歳	39	39	40

※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 有期社員、無期転換社員を除く

※3 新卒・キャリア採用

※4 2023年度より有効数字の桁数を変更。合わせて2022年度の数値を修正しています

※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)

	単位	2022年度	2023年度	2024年度		
年齢層別社員数 ^{※2}	陸上職(海技者以外)	30歳未満	189	190	201	
		30歳以上 50歳未満	546	587	613	
	海技者	50歳以上	298	269	257	
		30歳未満	143	147	154	
		30歳以上 50歳未満	335	330	330	
		50歳以上	129	133	133	
	新規雇用人数 ^{※3}	合計	人	87	89	90
新卒採用人数	合計		人	56	62	67
		陸上職(海技者以外)	男性	22	20	24
	海技者	女性	7	16	19	
		男性	24	24	20	
	女性	3	2	4		
キャリア採用人数	合計		人	31	27	23
		男性	25	21	17	
	女性	6	6	6		
キャリア採用比率 ^{※4}		%	35.6	30.3	25.6	
入社3年以内での 離職率 ^{※5}	陸上職(海技者以外)	%	0.0	0.6	1.1	
	海技者	%	6.7	6.3	2.6	
自己都合離職率 ^{※6}		%	2.1	1.4	1.3	
全体の離職率 ^{※7}		%	4.5	3.3	3.6	

人材 ~個と組織がともに成長するために~ 人権 健康経営・労働安全衛生

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

人材 ~個と組織がともに成長するために~

日本郵船[単体]

■ ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
女性社員比率	陸上職(海技者以外)	%	23.4	23.8	24.6
	海技者	%	3.5	3.6	4.2
女性採用比率	陸上職(海技者以外)	%	21.7	34.9	38.5
	海技者	%	11.1	7.7	16.0
女性管理職比率 ^{※1}	陸上職(海技者以外)	%	13.7	13.6	13.9
	海技者	%	0.4	0.4	0.4
女性役員比率	取締役 ^{※2}	%	25.0	25.0	25.0
	執行役員以上	%	13.5	13.5	12.8
男女賃金格差 ^{※3}	全体	%	81.8	77.3	74.6
	正規雇用労働者	%	88.0	83.4	81.8
	有期労働者	%	45.3	48.7	55.2
障がい者雇用率		%	2.0	2.1	1.9
労働組合加入率 ^{※4}	陸上職(海技者含む)	%	84.4	87.8	90.7
	海上職(船長除く)	%	100.0	100.0	100.0
公募での異動件数(累計)		件	0	3	10

※1 算定方法：女性管理職(人)／全管理職(人)

※2 2022年度は監査役も含む

※3 基本給、賞与、基準外賃金を含み、退職手当・通勤手当を除く

算定方法：(女性労働者の平均年間賃金)／(男性労働者の平均年間賃金)×100

※4 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です

(注)人種または民族に関するデータの収集が法的に禁止または制限されている国もあるため、当社では、自社事業に従事する全労働者のカテゴリ別の人種または民族別の割合に関する情報を収集・開示していません

■ 支援体制

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
有給休暇平均取得日数 ^{※1}		日	18.8	18.8	17.5
有給休暇平均取得率		%	67.1	67.0	61.4
産前産後休暇取得者数 ^{※2}		人	15	8	16
産前産後休暇取得者率		%	100.0	100.0	100.0
育児休業制度利用者数 ^{※3}	合計	人	64	57	76
	男性	人	52	50	60
	女性	人	12	7	16
育児休業制度利用者率	合計	%	76.2	76.0	93.8
	男性	%	72.2	73.5	92.3
	女性	%	100.0	100.0	100.0
育児休業制度利用後の復職率		%	100.0	100.0	100.0
育児休業制度利用後の定着率		%	100.0	100.0	100.0
育児短時間勤務制度利用者数 ^{※2}	合計	人	4	6	8
	男性	人	0	0	1
	女性	人	4	6	7
男性育児休業取得平均日数		日	42	71	107
ワーキングマザー ^{※4}		人	75	71	73
介護休業制度利用者数 ^{※2}	合計	人	0	0	3
	男性	人	0	0	1
	女性	人	0	0	2
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 海上職、出向者除く／夏季・冬季特別休暇を含む

※2 退職者を除く延べ利用者数

※3 退職者を除く開始利用者数

※4 義務教育までの子どもを持つ母親／休業中を除く

ガバナンス

方針

体制

戦略とリスク管理

CX 2030 vision

CX戦略の全体像

取り組み

人材の強化

組織の強化

関連データ

人材 ~個と組織がともに成長するために~ 人権 健康経営・労働安全衛生

人材

人材 ~個と組織がともに成長するために~

人材 ~個と組織がともに成長するために~

ガバナンス

 方針
体制

戦略とリスク管理

 CX 2030 vision
CX戦略の全体像

取り組み

 人材の強化
組織の強化

関連データ

日本郵船[単体]

■ 教育

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
平均研修参加時間	全平均	時間	60.2	77.6	99.1
	陸上職(海技者含む) ^{※1}	時間	18.1	26.5	54.8
	海上職	時間	226.7	290.7	279.5
平均教育・研修費用	全平均	円	235,398	342,888	363,258
	陸上職(海技者含む) ^{※2}	円	122,497	164,255	187,282
	海上職	円	682,969	1,088,656	1,079,279
運航マイスター制度資格認定者数(累計)		人	400	450	506

※1 社外研修を含む

※2 社内・社外研修が対象

■ 労働安全衛生(有期雇用を含む)

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害 ^{※1} 件数		件	2	2	5
	陸上職(海技者 ^{※3} 含む)	件	0	1	1
	海上職	件	2	1	4
LTI ^{※2} 率			0.82	0.40	0.00
死亡者数		人	0	0	1
	陸上職(海技者含む)	人	0	0	0
	海上職	人	0	0	1
休業日数(1日以上)		日	9	7	0
	陸上職(海技者含む)	日	0	7	0
	海上職	日	9	0	0
健診受診率		%	99.1	99.6	99.9
喫煙率		%	11.2	11.8	12.1
プレゼンティーズム ^{※4}		%	17.2	18.0	17.0
1カ月当たりの法定外労働時間推移		時間	19.1	18.3	17.3

※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校在籍者を含む)

※4 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

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
- シップリサイクル業(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

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、「日本郵船グループサプライヤー行動規範」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/pdf/code_of_conduct.pdf
- ▶ **日本郵船グループ サプライヤー行動規範**
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy011.pdf>

体制

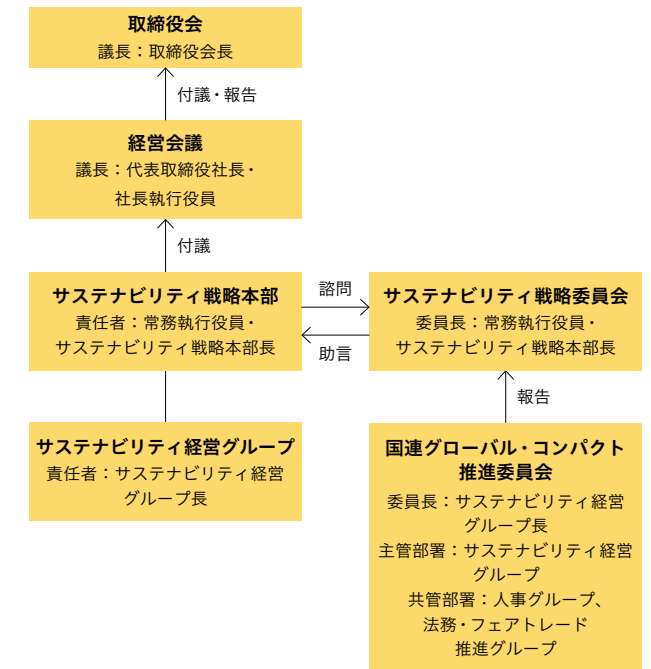
当社グループは、経営層のリーダーシップおよびコミットメントの下、国連グローバル・コンパクト推進委員会やサステナビリティ戦略委員会での議論を通じ、社内関連部署が連携して人権尊重の取り組みを推進しています。また、取り組みの各フェーズにおいて客観性と正当性を担保するため、専門的知見を有する第三者機関(経済人コー円卓会議日本委員会[※])から定期的に助言を受けています。さらに、有識者およびステークホルダーとの対話を定期的実施し、エンゲージメントの強化を図っています。

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、当社グループのバリューチェーン上で、人権・環境に負の影響を与えている、または負の影響を与えることが懸念される事案について、取引先の従業員やコミュニティを含む社外のステークホルダーの皆さまからの相談を受け付けるための窓口を設置し、潜在的な被害者の救済のための仕組み(グリーンバンスメカニズム)を運用しています。

当社は人権デュー・ディリジェンスの実施にあたる主管部署として、サステナビリティ経営グループ内にステークホルダーエンゲージメントチームを設置し、グループを横断した取り組みを進めています。

[※]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(2025年4月1日時点)



サステナビリティ戦略委員会

人権への取り組みをはじめとする、サステナビリティ経営の全社的な方針を討議するため、サステナビリティ戦略委員会を設置しており、2024年度は計8回開催しました。サステナビリティ戦略委員会は、サステナビリティ戦略担当役員であるサステナビリティ戦略本部長を委員長に、各本部を代表する執行役員やグループ長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

シップリサイクル業(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、原則約3か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、サステナビリティ経営グループ、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

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、人権方針でのコミットメントに沿って、ステークホルダーとのエンゲージメントに基づき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、UNGPs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について、影響を受けるステークホルダーとの対話などを通して特定・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うるかを考察する。
- 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。
- ライツホルダーとの対話により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 ～個と組織がともに成長するために～

人権 健康経営・労働安全衛生

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
シブプリサイクル業(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 計26名
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	シブプリサイクル
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	2025年度予定	2025年度予定	インド、タイ/2022-2024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、インド/2023-2024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。

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
- シップリサイクル業(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「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シビリティ向上を図っています。

Link 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、お客さま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、必要に応じてお客さまの理解や協力を得ながら状況改善を図りつつ、お客さまの「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

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
労働者 (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。

Link 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>

シップリサイクル業(解体作業員)

シップリサイクルには、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、シップリサイクルポリシーを設け、国際海事機関(IMO)の「船舶の安全かつ環境的に健全なリ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

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
- シップリサイクル業(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

■ シップリサイクル業における顕著な人権課題と取り組み事例

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	解体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 Shikha 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>



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>

● 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従業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、当社グループのバリューチェーン上で、人権・環境に負の影響を与えている、または負の影響を与えることが懸念される事案について、取引先の従業員やコミュニティを含む社外のステークホルダーからの相談・通報を受け付けるための窓口を2025年2月に設置し、顕在的／潜在的な被害者の救済のため、グリーンバンスメカニズム[※]を運用しています。

※ UNGPsは、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」と並ぶ3本目の柱として「救済へのアクセス」を提示しており、企業は幅広いステークホルダーに対して、人権侵害に対処する苦情処理の仕組み(グリーンバンスメカニズム)を構築することが求められています

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。2024年度は、当社グループ従業員計9,064名(受講率

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
シップリサイクル業(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

96%)が受講しました。

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。

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。2024年度は「ハラスメント」、「戦争による人権侵害」、「LGBT/SOGL」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、UNGPs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「日本郵船グループ サプライヤー行動規範」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求めています。

サプライヤーの取り組み状況は、人権デュー・ディリジェンスのプロセスにおける訪問監査やステークホルダーとの対話を通してモニタリングを行い、サプライヤー行動規範で定める基準に照らして改善されるべき点が確認された場合には、改善計画の作成・実施を求めます。当社グループは必要に応じて当該サプライヤーに対して、改善計画作成・実施のための支援を行います。

特定された課題に対して改善計画がまったく実行されない場合や、継続的な支援を行っても改善が見られない場合には、取引内容の見直しも含めた然るべき対応を検討します。

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。


2024年度は6月～8月の間に全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・物流企业各社と連携し、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、2024年10月25日に開催された「2024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、特に継続的な追跡評価により、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に対して、サプライヤーの改善状況を確認し、ともに取り組みを進めていることを説明しました。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。

 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/>

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
シップリサイクル業(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

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。執行役員およびサステナビリティ経営グループ長などが参加し、いただいたご意見を参考に当社グループの取り組みを推進しています。

2024年10月24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

- ・グナ・サブラマニウム氏(Guna Subramaniam)：
人権ビジネス研究所(Institute for Human Rights and Business: IHRB)
移民労働者プログラム 東南アジア地域アドバイザー
- ・タリヤ・スイスア氏(Talya Swissa)：
World Benchmarking Alliance(WBA)
研究プロジェクトマネージャー
- ・ポニー・リン氏(PhD)(Dr. Bonny Ling)：
Work Better Innovations(WBI)
エグゼクティブ・ディレクター
- ・ライラニ・トレンティーノ・ラホン氏(Lailani Tolentino-Rahon)：
The Mission to Seafarers Philippines(MtS)
カントリーマネージャー
- ・リシ・シャー・シング氏(Rishi Sher Singh)：
グローバルバリューチェーンの専門家
CRT日本委員会アドバイザー

ご意見

- ・自社の社員とサプライチェーンの従業員に対して、効果的な救済システムを提供する必要がある。言語やアクセシビリティの問題を克服し、まずは小規模にテストした後にグローバルに展開するのが良い。また、管理職への事前訓練も重要である。
- ・社内の人権に対する意識を高めるためにはコミュニケーションは非常に効果的である。人権担当の部署が他部署と独立して扱われることが多い中、他部署や全社員とのつながりが必要。
- ・情報開示にあたって重要なのは、プロセスを共有することで、結果だけでなく社内に適切なシステムが存在することを示す必要がある。リスクの特定方法やステークホルダーの意見の考慮、アクションを取ったタイミングを説明することが価値ある情報となる。1つか2つのケーススタディを通じて、ステークホルダーに理解してもらえるように情報を開示することが有益である。

機関投資家とのエンゲージメントの実施

2024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3社とダイアログを実施し、当社執行役員が参加しました。当社より機関投資家に対して、当社グループのサステナビリティ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。

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

ガバナンス

方針

社員の安全と健康は当社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「日本郵船グループ サプライヤー行動規範」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 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>

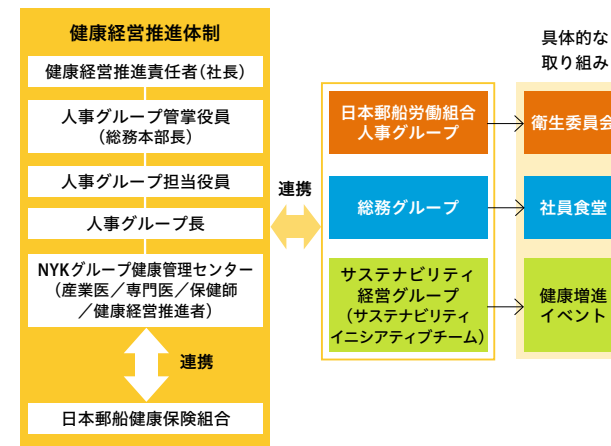
体制

●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。

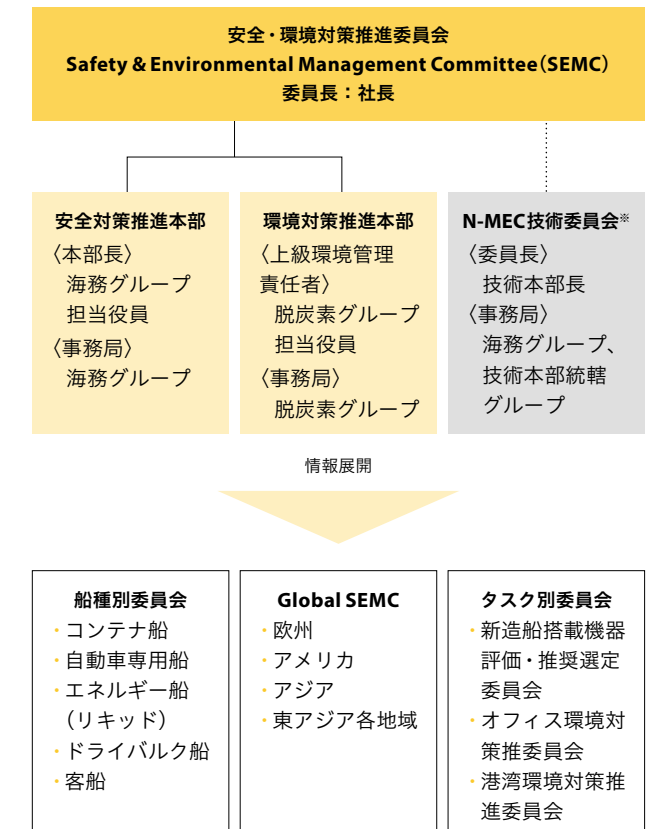
■健康経営推進体制



●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。

■安全・環境対策推進体制



※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。2025年4月末時点では、NYKグループスタンダード会社202社のうち約7%にあたる以下の14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)
- ・ 北洋海運 (株)
- ・ NYK Auto Logistics (Kazakhstan) LLP
- ・ SAGA SHIPHOLDING (NORWAY) A.S.
- ・ Yusen Logistics (Czech) s.r.o.
- ・ Yusen Logistics (UK) Ltd.
- ・ Yusen Inci Lojistik ve Ticaret A.S.
- ・ Yusen Logistics (Australia) Pty.Ltd.
- ・ Yusen Logistics (India) Pvt. Ltd.
- ・ Yusen Logistics (Thailand) Co.,Ltd.
- ・ Yusen Logistics (Vietnam) Co.,Ltd.
- ・ PT. Puninar Yusen Logistics Indonesia
- ・ Uryi Logistics Solutions Co., Ltd.

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、一人ひとりが持てる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下、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.022 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。日本国内で震度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。当社独自の安全に基づく安全・品質向上活動である「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 (International Convention for the Prevention of Pollution from Ships) : 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.020 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

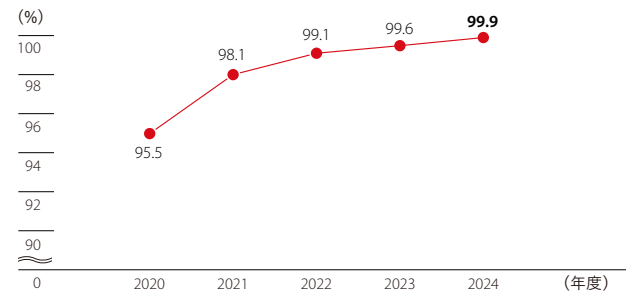
目標と進捗

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ています。

■ 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

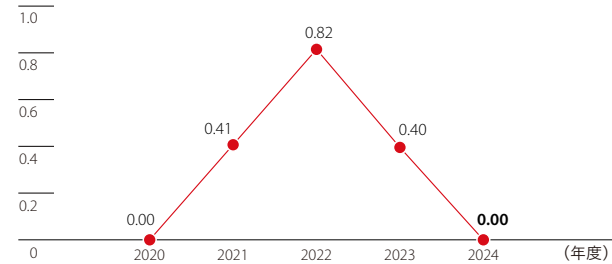
労働安全衛生

● 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

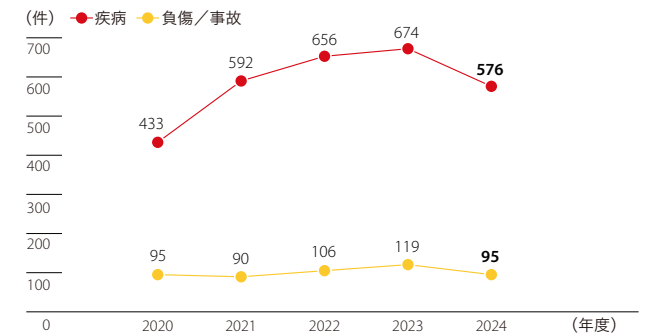
船長を中心とした各船内での安全衛生委員会の実施、NAV9000およびニアミス3000[※]などの諸活動を通じた船内の安全・衛生環境の確認を行い、安全意識の向上とケガや人身事故などの防止を図っています。負傷・疾病データやニアミスデータを収集・解析するとともに、発生状況の把握および安全・衛生活動の有効性を検証し、さらなる改善につなげていきます。

※ニアミス3000：事故を未然に防ぐことを目的とし、見過ごしがちな事故の予兆を対象として、初期段階で目を摘み取るなどの活動

詳細は以下をご覧ください

P.024 ニアミス3000

■ 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

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、薬剤師、保健師が常勤するほか、複数の専門医(循環器、消化器、呼吸器、内分泌代謝)が交代で常駐し、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。毎年の健康診断では胸部X線検査も実施しており、結核などの疾病や異常の早期発見に努めています。また、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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
%	12.7	12.4	11.2	11.8	12.1

● 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、アレルギー成分を表示し、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 FORTWO[※]」を実施しています。

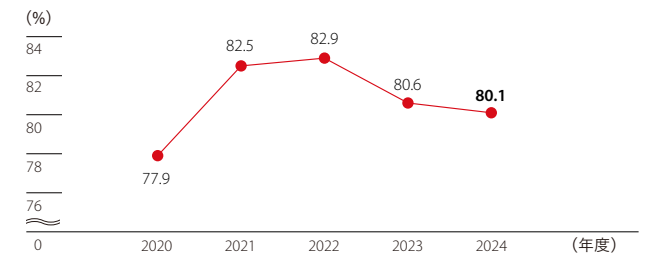
※TABLE FORTWO：肥満や生活習慣病予防のためにカロリーを抑えた定食や食品を購入すると、1食につき20円の寄付金が、開発途上国と先進国双方の人々の健康を同時に改善することをミッションに活動するNPO法人「TABLE FOR TWO」を通じて開発途上国の子どもに学校給食になります。20円は開発途上国の給食1食分の金額になり、先進国で1食とるごとに開発途上国に1食が贈られるという仕組みです

● 飲酒習慣の改善のサポート

運動や食生活などに比べ、飲酒に関しては適切な習慣を持つ社員の割合が低いため、適正飲酒セミナーやノンアルコール飲料への置き換えを提案するイベントを開催し、飲酒習慣を改善

する取り組みに力を入れています。

■ 適切な飲酒習慣を持つ社員の割合(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.105 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

● 健康関連課題に関するセミナー

産業界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、2024年度には適正飲酒や日頃の食生活や睡眠のほか、性別に合わせた健康管理などをテーマにセミナーを開催しました。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	セミナー	参加人数
2023年度	人	新入社員向け健康セミナー	81
		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
2024年度	人	新入社員向けセミナー	114
		適性飲酒セミナー	102
		日常生活で行う健康管理(食生活編①)	136
		日常生活で行う健康管理(食生活編②)	105
		日常生活で行う健康管理(睡眠編)	149
		性別に合わせた健康管理	104

〈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	2024年度
%	18.2	18.6	17.2	18.0	17.0

(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。

※Starlink：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.（当社グループ会社）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の、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	2022年度	2023年度	2024年度
LTI率※1		2.5	2.5	2.9
死亡者数	人	2	1	1
死亡率※2	%	0.0	0.0	0.0

※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 算定方法：(死亡者数) / (グループ社員数)

日本郵船単体

■ 労働安全衛生(有期雇用含む)

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害※1件数		2	2	5
	陸上職(海技者※3含む)	0	1	1
	海上職	2	1	4
LTI※2率	%	0.82	0.40	0.00
死亡者数		0	0	1
	陸上職(海技者含む)	0	0	0
	海上職	0	0	1
休業日数(1日以上)		9	7	0
	陸上職(海技者含む)	0	7	0
	海上職	9	0	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校在籍者を含む)

その他

Others

その他

コミュニティ

コミュニティ

ガバナンス

取り組み

- フィリピン人船員とその家族の生活の質の向上を目指して
地域経済と社会の発展への貢献を目指して

ガバナンス

当社グループは、「既存中核事業の深化」と「新規成長事業の開拓」の両輪で未来の価値創造と成長を目指す中期経営計画“Sail Green, Drive Transformations 2026 – A Passion for Planetary Wellbeing –”の下、フィリピン人船員の家族の生活に関する課題解決や客船事業の活用による伝統文化の継承、洋上風力バリューチェーンへの取り組みなどを通じた地域共生・地方創生への挑戦を開始しています。

また、「日本郵船株式会社 行動規準」および「日本郵船グループサプライヤー行動規範」を指針に企業市民として責任ある行動を徹底し、人権と多様な文化(各国・地域の文化、慣習、言語など)を尊重し、国際社会や地域社会との調和を図ります。

取り組み

フィリピン人船員とその家族の生活の質の向上を目指して

フィリピンは世界有数の船員供給国で、約22万人ものフィリピン人が外航貨物船の船員です。日本商船隊に限れば、現在乗船中の全船員の7割にあたる約4万人がフィリピン人であり、日本と世界の海運業はフィリピン人船員によって支えられていると言っても過言ではありません。

一方で、フィリピン人船員には、①船員が乗船ごとの期間雇用者とみなされる、②国外就労者と分類され煩雑な書類準備を課されるなどの事情から、自国の平均を大きく上回る高所得

者層であるにもかかわらず保険や銀行ローンなどの金融サービスを受けにくいという課題があります。

船員の家族の生活権に関わるこの課題を解決するため、当社グループは、電子通貨を用いた船員向けライフサポートプラットフォームであるMarCoPayを多様なパートナーとつなぐことでさまざまなサービスを創出・提供しています。

2025年6月には、船員向け給与支払いプラットフォームを

■ サービス範囲を拡大するMarCoPay



その他

コミュニティ

コミュニティ

ガバナンス

取り組み

フィリピン人船員とその家族の生活の向上を目指して

— 地域経済と社会の発展への貢献を目指して

地域経済と社会の発展への貢献を目指して

● 洋上風力発電

当社グループは、新たな事業領域として洋上風力発電事業への取り組みを開始しました。

洋上風力発電は、欧州では再生可能エネルギーの主力と目されており、日本においても「再生可能エネルギーの切り札」として官民一体となった推進が本格化しています。

洋上風力発電は、調査、建設、運転期間を通して25年以上にも及ぶ長期プロジェクトであり、その建設段階から稼働後の保守運営まで見渡すと、関連する産業も多岐にわたります。当社グループは洋上風力発電への参入を機に、「エネルギーの安定確保」「地方創生と国際競争力の復活」などの日本が直面する重要課題の解決に挑戦します。

> 秋田県との連携

秋田県との包括連携協定の下、2022年4月から当社秋田支店が始動しています。同支店では、洋上風力発電も含めた再生可能エネルギー事業の推進と関連人材の育成をはじめ、港湾活用、船舶関連人材の育成、観光振興、環境保全などを通じて地方創生に取り組んでいます。

秋田県を含め人口の流出が多い地域では地元での就労機会創出が課題となっていることを踏まえ、当社は秋田県内での人材育成にも注力しています。

2024年4月には洋上風力発電の訓練センター「風と海の学校 あきた」を開所し、洋上風車の作業員向け基本安全訓練

(GWO基本安全訓練)、船員向け基本安全訓練(STCW基本訓練)、作業員輸送船(CTV)操船訓練を提供しています。

また、2024年12月にはCTVの船舶管理会社である「ジャパンオフショアサポート(株)」を、秋田曳船(株)と共同で立ち上げ、長期的な視点での船員育成を通して、高品質なサービス

を提供することを目標としています。洋上風力発電を通じた日本の電力供給の安定性への貢献だけでなく、地方創生の拠点となるべく、県内だけでなく県外からも新たな人流を呼び起こすことを目指しています。

■ 洋上風力発電プロジェクトを通じた秋田における地方創生



その他

コミュニティ

ガバナンス

取り組み

フィリピン人船員とその家族の生活の質の向上を目指して

— 地域経済と社会の発展への貢献を目指して

コミュニティ

▶ 北海道との連携

当社は2024年1月に北海道と「連携と協力に関する協定書」を締結、同年4月1日に北海道支店を開設しました。当社グループはすでに2023年7月より石狩湾新港洋上風力発電所向け作業員輸送船(CTV)の運航を開始^{※1}しており、今後新たに道内で開発が見込まれる洋上風力発電プロジェクトでも、調査・輸送・施工・保守管理の各段階で参画を目指します。また、開発を進めるアンモニア燃料船やCCS^{※2}事業などを通じ、北海道における脱炭素社会の実現に向けて貢献するほか、道内での半導体工場やデータセンター建設に伴う物流需要や、トラックから船舶への輸送移行を目指す内航輸送の需要の高まりにも対応し、物流振興や活性化など地方創生への貢献を目指します。

※1 当社がCTVを保有、北海道を拠点とする当社グループの北洋海運(株)が運航および船舶管理を行っています

※2 CCS(Carbon dioxide Capture and Storage)：二酸化炭素(CO₂)回収・貯留

● 横浜市「Zero Carbon Yokohama」に賛同

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}に賛同しています。山下公園に係留・一般公開中の「日本郵船氷川丸」^{※2}や横浜港大黒C-3ターミナル、横浜支店、日本郵船歴史博物館の使用電力を順次再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えたほか、2022年からは本店・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ています。

※1 Zero Carbon Yokohama：横浜市では、2050年を見据えて「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

● クルーズ船による伝統文化の継承

当社グループの郵船クルーズ(株)が運航する日本を代表するクルーズ客船である「飛鳥Ⅱ」は、日本のクルーズ文化の発展をリードしてきました。「飛鳥Ⅱ」では、2022年より重要無形

■ 日本文化を世界へつなぐ飛鳥クルーズ



文化財保持者(いわゆる人間国宝)を中心とした方々が制作した作品展示のほか、工房を巡る寄港地観光ツアー、トークイベントなどを実施しています。また、船上では工芸作品の販売も行い、売上金の一部は日本の伝統文化継承のために役立てる目的で寄付されています。

2025年7月には「飛鳥Ⅲ」が就航し、郵船クルーズが運航する国際クルーズ船は2隻体制となりました。当社グループはクルーズ文化を通じて、人と人の交流、地域をつなぎ、未来へ走る両船はこれまで以上に地域創生、日本文化を発信していきます。

その他

サプライチェーン

ガバナンス

戦略とリスク管理

- 戦略
- リスク管理

取り組み

船舶脱炭素化に向けたアンモニア燃料船の共同開発

3Dモデルを活用した新造船設計への挑戦
建造契約で合意した船舶の「実海域性能」の評価方法を確立

ガバナンス

国際海運業や物流事業などを中核事業とする当社グループは、造船会社や燃料油社、船舶管理会社、航空会社などから原料・製品を調達し、またはサービスの提供を受け、主に荷主であるお客さまに輸送サービスを提供しています。輸送サービス提供にあたっては、港湾での貨物の積み下ろし等の港湾業務、倉庫管理、輸送を経て、最終消費者へサービスが提供されます。また、大量の鉄資源が使用される船舶の処分にあたっては当社グループが認定するシップリサイクルヤードでの再資源化を行っています。

裾野の広いサプライチェーンの管理のため、当社グループは「日本郵船グループ サプライヤー行動規範」を制定し、「日本郵船グループ人権方針」に則った人権デュー・ディリジェンスの実施などを通して持続可能なサプライチェーンの構築を推進しています。

また、環境課題に関しては「日本郵船グループ環境方針」に従い、船舶をはじめとする輸送機器の調達における環境負荷をできる限り小さくすることに努めるとともに、サプライヤーとの共創を通じて新技術等の社会実装に取り組んでいます。

さらに不公正な取引方法等の自由競争を阻害する取引行為を行わないこと、協力会社との取引において優越的地位の濫用行為を行わないことを「日本郵船株式会社 行動規範」に定め、競争法・独占禁止法の遵守とともに徹底しています。

戦略とリスク管理

戦略

運航船舶数886隻(2025年3月末時点)を擁する当社グループの海運事業では、船舶が主な調達品となります。船舶は、エンジン、プロペラなどの推進用機器、クレーンなどの荷役機械、レーダーなどの航海用機器をはじめとする、数万点にも及ぶさまざまな機器から構成されます。

裾野の広い船舶サプライチェーンの価値を高め、競争力を強化することは、安定的な国際海上輸送に不可欠な船舶の確保はもちろん、地域経済や雇用の確保、経済安全保障への貢献の観点からも重要な戦略と認識しています。

また当社グループは、2050年にScope3も含めた温室効果ガス(GHG)排出量ネット・ゼロの達成を目標に掲げ、サプライチェーン上の排出量データ収集の精緻化に取り組んでいます。さらに、ゼロエミッション実現に向けた燃料転換を好機とし、日本の海事産業が持つ技術力で高い環境性能・安全性を備えた船舶を他国に先駆けて供給することを、サプライヤーをはじめとする多くのステークホルダーとともに目指しています。

また、製品・サービスのライフサイクルを通じたGHG排出量(カーボンフットプリント)の削減に取り組むお客さまも取り組みを進めています。

詳細は以下をご覧ください

P.033 脱炭素

リスク管理

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」等の国際規範等を基に、人権や労働、法令遵守や安全、環境保全などの項目を「日本郵船グループ サプライヤー行動規範」に定めており、その主旨の理解・支持と達成に向けた取り組みの推進をサプライヤーに求めています。

サプライヤー行動規範の中では情報セキュリティ体制の構築や、自然災害や感染症リスクなどに備えた、事業継続計画(BCP)の策定も求め、レジリエントなサプライチェーンの構築を目指しています。

また、当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスを実施し、サプライチェーン上の潜在的な人権侵害のリスクを特定し、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PDCAサイクルを回しています。

船舶の処分にあたっては、人権や環境に配慮したシップリサイクルのため、当社グループ独自の基準に合格した認定ヤードでのみ船舶の解体を行っています。

詳細は以下をご覧ください

P.022 船舶のサイバーリスク管理

P.060 サーキュラーエコノミー

P.083 人権

その他

サプライチェーン

ガバナンス

戦略とリスク管理

- 戦略
- リスク管理

取り組み

- 船舶脱炭素化に向けたアンモニア燃料船の共同開発
- 3Dモデルを活用した新造船設計への挑戦
- 建造契約で合意した船舶の「実海域性能」の評価方法を確立

サプライチェーン

取り組み

船舶脱炭素化に向けたアンモニア燃料船の共同開発

グリーンイノベーション基金事業として(国研)新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の助成を受け、本邦造船会社・エンジンメーカー・船級協会を含む5者で、2022年よりアンモニア燃料船舶の開発を進めています。

詳細は以下をご覧ください

P.033 脱炭素

■ 共創体制



3Dモデルを活用した新造船設計への挑戦

当社は2024年3月に、(一財)日本海事協会から新造多目的コンテナ船の基本設計図面に関する3D認証を取得しました。造船の初期段階である基本設計から船級承認までを3D(立体)図面のみで完了したのは外航船では世界初^{*}の事例です。

2D図面を用いた既存プロセスで発生していた情報共有上の諸課題を解決するこの認証取得を機に、当社は3D図面を効果的に活用し、認証期間の短縮や関係者間のコミュニケーション促進に貢献し、より安全・環境性能の高い船舶の調達を目指します。

^{*}当社、(一財)日本海事協会調べ

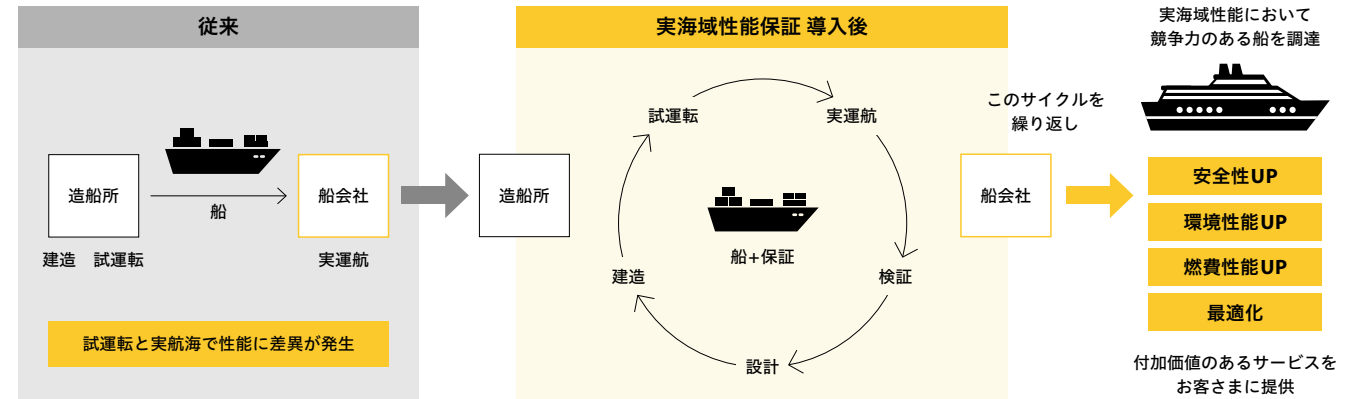
建造契約で合意した船舶の「実海域性能」の評価方法を確立

当社とジャパン マリンユナイテッド(株)は実海域性能^{*}を建造前に推定する取り組みを進めてきましたが、2024年3月、当社運航の原油タンカーでの1年間の実海域性能検証の末、技術的・客観的な実海域性能の評価手法を確立し、両社で合意しました。

今後はさまざまな船種で同様の取り組みを進め、新造船の建造契約時に船舶の実海域性能を推定・評価できる仕組みづくりを目指すとともに、パートナーである造船所との協働により燃費性能の高い船舶の調達を図ります。

^{*}従来の造船契約では、波風の無い平穏な気象海象下での船速と馬力の関係(平水中性能)に基づいて保証速力を設定・合意し、建造中に行われる海上試運転において造船所と海運会社が相互に保証速力を確認する手法が一般的でした。しかし就航後の実航海は波風の影響を強く受けるため、保証された平水中性能と波風のある気象海象下での推進性能(実海域性能)の間に大きな乖離が出るのが課題となっていました

■ 実海域性能保証の概要



その他

知的財産

ガバナンス

— 体制

戦略とリスク管理

— 知的財産権の獲得

— 知的財産の評価と報奨制度

当社グループの知的財産権保護

他者知的財産権の把握と尊重

知的財産の活用と貢献

取り組み

代表的な特許事例

関連データ

ガバナンス

安全は当社グループの事業継続の根幹であり、常に半歩先の安全運航を継続していくことが当社グループの差別化の源泉です。また、GHG排出量削減に加え、汚染防止や生態系保護等さまざまな観点から船舶に求められる「環境」ニーズに国際的な環境規制に先駆けて対応することや、安全性向上・船員不足対応・物流の安定の観点から注目が高まる自律運航船など「安全」「人材」に関わる領域での新たな取り組みを先導し、業界全体に貢献していくことは、当社グループのマテリアリティに直結すると考えています。

当社グループは、マテリアリティの実践を通じた価値創造の要として研究開発・技術開発に注力するとともに、その成果を知的財産として適切に保護・活用し、また他社の知的財産権の正確な把握と尊重を徹底することで事業活動を守り、「物流を止めない」という社会的使命の充足と価値創造の両立を果たしていきます。

体制

当社は出願審査会や職務発明の補償金についてアドバイスを求める場として知財コミッティを設置しています。知財コミッティの議長である専務執行役員技術本部長が当社グループの知財責任者を務めています。

戦略とリスク管理

知的財産権の獲得

当社グループは日々の船舶の運航から得られた情報・知見を活かして、現場の抱える課題解決に継続して取り組んできました。「計測なくしてSOLUTIONなし」を掲げ、みえないものを視える化するため、(株)MTIをはじめとする当社グループ会社とともに、実践的に実海域での船のデータの収集と蓄積、分析とソリューション開発を長年にわたって継続し、その成果を知的財産で保護しています。

● 注力する領域の例

> ① 陸上からの運航船監視による事故・故障予防

2008年から導入している船舶パフォーマンスモニタリングシステム「SIMS (Ship Information Management System)」により、運航船舶の位置、速力、機関運転状態(温度・圧力・流量など)、動揺センサーによる加速度、風向、風力、波高などの気象海象情報を含むビッグデータを基に運航船の不具合発生の予兆や故障などの早期発見につなげるための解析・診断を可能とし、重大事故発生防止に努めています。

> ② 自律運航船技術に関する研究

当社グループには、内製のフルミッション型操船シミュレータ[※]を活用して蓄積した船長・航海士の避航操船に関する30年以上の膨大なデータがあり、これを避航操船のアルゴリズム

開発に活用しています。なお、当社および当社グループの3社((株)MTI、(株)日本海洋科学、近海郵船(株))による「自律運航船」への取り組みは、2023年に内閣府が主催する「第5回 日本オープンイノベーション大賞 国土交通大臣賞」を受賞しました。

※フルミッション型操船シミュレータ：実際に船舶で使われている航海計器が装備された模擬船橋とそれを取り巻く大型スクリーンで構成されたシミュレータ

● 「データマネジメント大賞」を受賞

当社が行ってきた船舶の運航管理、海運事業の深度化、グループ事業管理の3つの領域でデータレイク[※]の整備と活用の取り組みが評価され、(一財)日本データマネジメント・コンソーシアム(JDMC)主催の「データマネジメント2024」で大賞を受賞しました。この賞は、特筆すべき取り組みや成果を出し、将来にわたり他の模範になると認定された企業・機関に贈られるものです。

※データレイク：データの活用や分析のためのデータ管理システム。保管するデータの形式や規模を問わないため、膨大な量のデータ収集や保管に適しています

知的財産の評価と報奨制度

当社は、従業員に発明を奨励するとともに、その発明者としての権利を保障し、併せて発明によって得た特許権の管理および活用の合理的運用を図ることを目的として、従業員発明取扱規程を設けています。

その他

知的財産

ガバナンス

体制

戦略とリスク管理

知的財産権の獲得

知的財産の評価と報奨制度

— 当社グループの知的財産権保護

— 他者知的財産権の把握と尊重

— 知的財産の活用と貢献

取り組み

— 代表的な特許事例

関連データ

知的財産

当社グループの知的財産権保護

当社グループでは、創意工夫の中から知財性を見つけ、その知財性で他社との差別化を図り、事業に貢献することを目的に特許などの工業所有権の出願、管理を行っています。また、知財になりえるアイデアおよび船舶データなどの資産保護も行っています。

他者知的財産権の把握と尊重

当社グループでは、他者の知的財産権を侵害しないことを、「日本郵船株式会社 行動規準」および「日本郵船グループ サプライヤー行動規範」に明記し、バリューチェーン全体で実践しています。当社グループは知的資本の権利化と同様に他者の知的財産権を尊重しています。工業所有権侵害回避調査と知的財産の契約条項に関する社内からの相談への対応、定期的開催する知財研修などを通じ、他者が持つ権利侵害のリスク低減を図っています。

知的財産の活用と貢献

当社グループが保有する知的財産の適切な活用は、収益化を通じて当社グループの企業価値向上につながるだけでなく、産業や社会の課題解決への貢献に資する可能性があります。

● 技術・特許の活用で海事産業活性化に貢献

当社は2023年4月より、技術本部内に「船舶事業グループ」を新設しました。船主や船舶管理会社などの技術的なニーズに対し、当社グループが工務・海務部門や技術系のグループ会社に蓄積してきた技術やノウハウを、それ単独もしくは組み合わせで提供することで、海事クラスターの諸課題に解決策を提供し、安全で持続可能な海上輸送の実現に貢献します。

取り組み

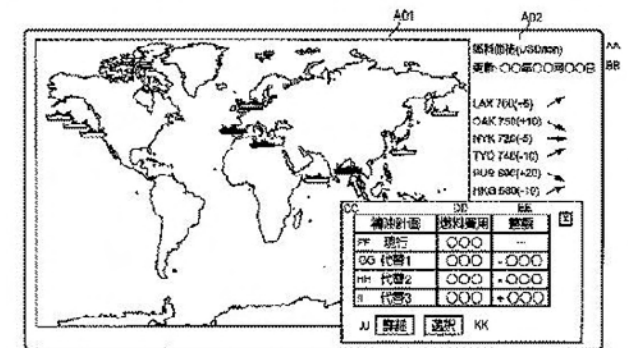
当社グループはビッグデータを活用した最適経済運航 (IBIS プロジェクト) や燃料節減効果の高い省エネルギー装置「MT-FAST」(船体付加物) など、安全運航や環境保全に関わる最先端の技術開発を進めています。

代表的な特許事例

● IBIS プロジェクト関連特許 (特許第 5591429 号)

本発明は、船舶の航行における燃料費用の低減をもたらす補油計画 (補油港および当該補油港における補油量) を提示する仕組みを提供するものです。例えば、特定の港での燃料価格変化に伴い、航行中の船舶が現在の補油計画に従うより燃料費用を節減できる補油計画が生じた場合、その旨が船舶の運航管理者等のユーザーに通知されます。この結果、ユーザーは容易に望ましい補油計画を知ることができます。

■ 補油計画支援システムの画面イメージ



AA Fuel price
 BB Updated: ywact/month/day
 CC Bunkering plan
 DD Fuel cost
 EE Differential
 FF Current
 GG First alternative
 HH Second alternative
 II Third alternative
 JJ Details
 KK Select

その他

知的財産

ガバナンス

体制

戦略とリスク管理

- 知的財産権の獲得
- 知的財産の評価と報奨制度
- 当社グループの知的財産権保護
- 他者知的財産権の把握と尊重
- 知的財産の活用と貢献

取り組み

- 代表的な特許事例

関連データ

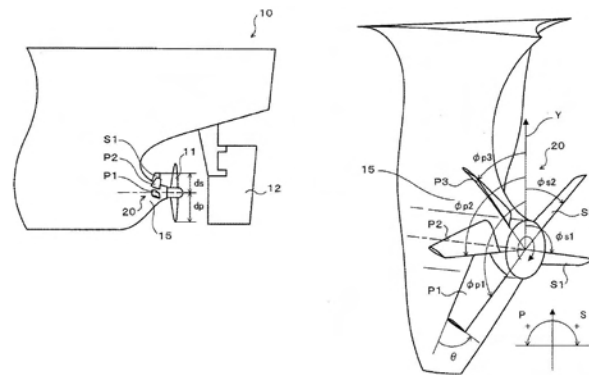
知的財産

● MT-FAST特許(特許第5002378号)

本発明は、船用推進効率改善装置とその施工方法に関するものです。

船舶はエンジンの動力によりプロペラを回転させ、海水を後方へ押し出すことで進行方向の力に変換して推進します。しかし回転力を推進力へと変換する際、旋回流と呼ばれる渦が発生し、推進効率を低化させてしまう点が課題となっていました。本発明は、複数のねじれた形のフィンからなる船体付加物「MT-FAST」をプロペラ前方に取り付けることでプロペラに流入する水流を整え、プロペラ後方で発生する旋回流を低減させ、結果としてプロペラの推進力を向上させ約4%の燃料節減を可能にします。

■ 船用推進効率改善装置を備えた船舶の概略構成

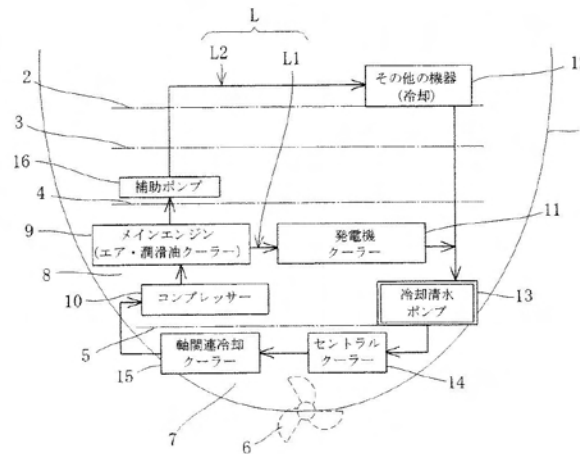


● 補機のエネルギー削減(特許第5474574号)

本発明は、船舶の清水系冷却システムに関するものです。

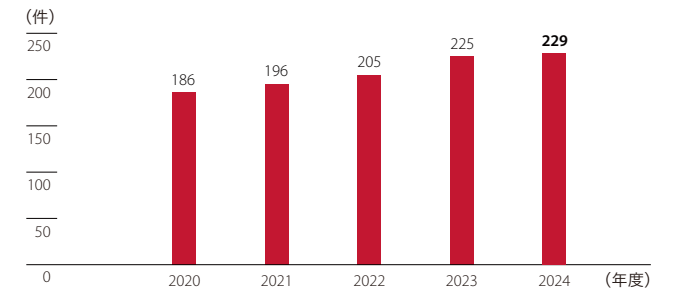
大型船舶では、船内上部の居住区などの機器は、冷却清水ポンプからの高さが25m程度、あるいはそれ以上にもなり、冷却清水ポンプとして、大容量で吐出圧力の大きい高揚程のポンプが必要となり、ポンプ駆動のための動力消費が大きい点が課題となっています。このシステムは、冷却系統を上下に分け、上部系統は補助ポンプを用いて清水を供給することで冷却清水ポンプの必要揚程を低くし、ポンプ駆動のための動力消費を少なくすることができます。

■ 清水系冷却システムの模式図



関連データ

■ 特許件数



(注) 特許件数は各年度末時点の件数

その他

社会課題解決への挑戦

戦略とリスク管理

- 基本的な考え方
- 活動を支援するための制度

取り組み

- 環境保全
- 途上国支援
- 共生社会の実現
- 次世代人材の育成
- 海外での取り組み
- 災害支援

関連データ

戦略とリスク管理

基本的な考え方

当社グループは、サステナビリティを経営の中心に据えた経営方針の下、「海、地球、そして人々への恩返し」をテーマに掲げ、主体的に社会・環境の課題解決に取り組み、その活動を通じてすべてのステークホルダーとともに新しい価値を創出します。これらの活動について、2021年度に「NYKグループサステナビリティイニシアティブ(NYKSI)」という枠組みを新設し、現在も継続しています。

● 活動方針

① 持続可能な未来社会の実現

NYKグループの持つさまざま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います。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しています。

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します。

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さまざま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グループを目指します。

● 「NYKグループサステナビリティイニシアティブ」 ロゴマーク

「海、地球、そして人々への恩返し」のテーマに沿った、青と緑が混ざったターコイズをメインカラーとし、社会課題解決に向けた活動の「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。



活動を支援するための制度

当社グループでは、「NYKグループサステナビリティイニシアティブ」の活動方針に基づいて、当社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。

● YUSEN 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。

2024年には38社540名が参加し、795,054ポイント(前年比83.2%)の登録がありました。この結果を受け当社は、2025年3月に環境保全や途上国支援の分野で支援活動を実施する2団体に総額1,590,108円を寄付しました。

● 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。

● 「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」ポータルサイトを開設しています。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げた社会課題解決への挑戦を紹介し、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。

その他

社会課題解決への挑戦

戦略とリスク管理

- 基本的な考え方
- 活動を支援するための制度

取り組み

- 環境保全
- 途上国支援
- 共生社会の実現
- 次世代人材の育成
- 海外での取り組み
- 災害支援

関連データ

社会課題解決への挑戦

取り組み

環境保全

自然環境を舞台に事業を行う当社グループは、海洋環境、生物多様性の保全活動など、さまざまな環境保全に取り組んでいます。なかでも当社が過去に発行した「NYKグループ ESGストーリー」で“海への恩返し”と位置付けている海の環境保全については、かけがえのない海とともに守る仲間である非営利法人や教育機関などと連携し、当社が取り組むべき社会課題として特に力を入れています。

● 森林再生プロジェクト「ゆうのもり」

当社グループでは、豊かな自然環境の保全を目指した森林再生プロジェクト「ゆうのもり」に取り組んでいます。2022年4月に静岡県御殿場市と「森林整備による地方創生に関する連携協定」を締結し、同市と密に連携して森づくりを進めています。

「ゆうのもり」は、森づくりによって水源涵養機能を強化することで山・川ひいては海を浄化し、当社グループが掲げる「海への恩返し」を体現するプロジェクトです。日本は国土の約70%を森林が占めますが、うち約40%が人工林であり、その一部が長年放置されることにより生態系の乱れや土砂災害等の問題を引き起こしています。この課題を解決するべく、「ゆうのもり」では多種多様な生態系を育む混交林を目指し、間伐や植林を実施しています。当社グループは地域社会の皆さまと一体となって、本プロジェクトを継続していきます。



「ゆうのもり」の木々

森林整備の様子

● 紀州みなべのアカウミガメ調査プログラム

当社は2016年に(特非)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)の確認や装着の補佐、甲羅の長さ・幅の計測などを行っています。

[※]「紀州みなべのアカウミガメ調査」プログラム：
和歌山県みなべ町では千里浜の他、周辺の岩代浜と高浜でも毎年アカウミガメの上陸が確認されていますが、人員不足等の理由から個体識別の調査が進みませんでした。本プログラムは、市民ボランティアの手を借りて、生涯産卵回数の算定調査を実施し、アカウミガメの生態解明と保全に貢献することを目的としています



アカウミガメ

ボランティア参加者



● 環境DNAを用いた生物多様性の見える化ならびに ネイチャーポジティブ社会の実現への貢献

当社は環境DNAを用いた自然共生社会の実現を目指す「ANEMONE[※]コンソーシアム」に参加し、海水サンプルの提供を通じてデータベースの拡充と調査範囲の拡大に貢献しています。当社グループの運航船にて外洋の海水から採取された環境DNA(水中や土壌中などの環境中に存在する生物由来のDNA)は北海道大学と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。

環境DNA調査は、バケツ一杯の水でも、周辺海域に存在する生物の種類や分布が判明する革新的な生物調査であり、多地点、高頻度で得られたデータから海の生態系を把握し変化を追うことは、気候変動と生態系の関連性等の調査につながり、未来の海洋資源の維持・保全に役立ちます。当社グループは今後も、「ANEMONEコンソーシアム」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の略称。環境DNA(eDNAと同義)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しています

その他

社会課題解決への挑戦

戦略とリスク管理

基本的な考え方
活動を支援するための制度

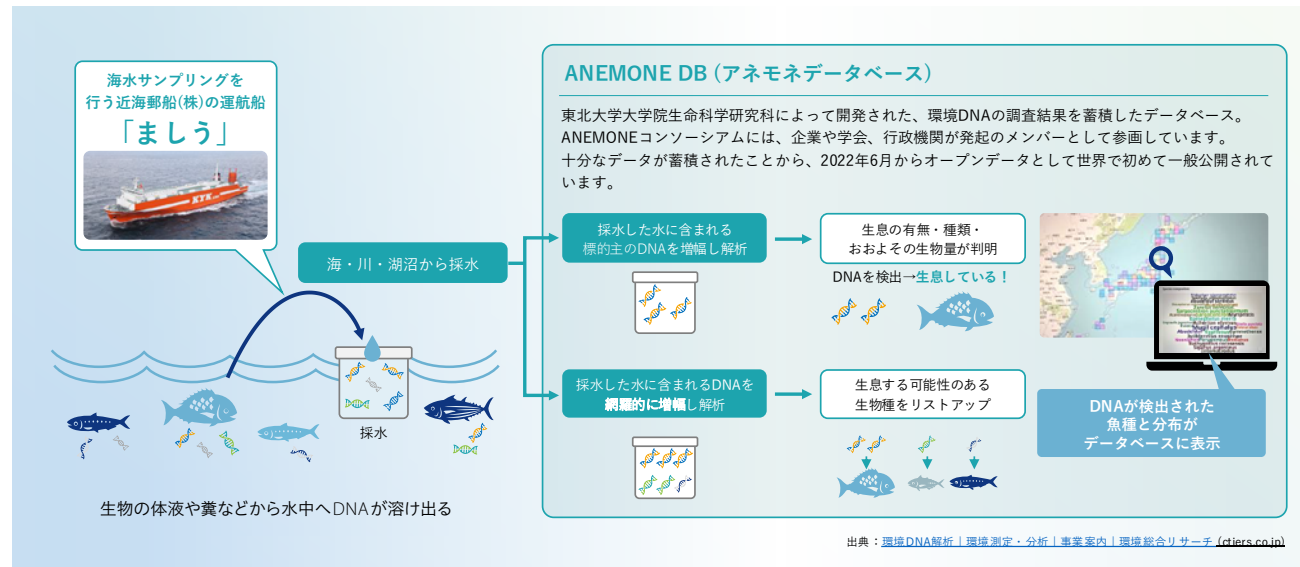
取り組み

- 環境保全
- 途上国支援
- 共生社会の実現
- 次世代人材の育成
- 海外での取り組み
- 災害支援

関連データ

社会課題解決への挑戦

■ ANEMONE コンソーシアムの概要



● 海洋プラスチック汚染への調査協力

当社と千葉工業大学は、海洋プラスチックの分布状況を明らかにするため、世界に先駆けて2020年より、採取が可能な世界中の海域を対象として海洋調査に取り組んできました。当社グループが持つ運航船ネットワークを活用した外洋のマイクロプラスチックのサンプルは、これまでに120カ所を超える地点で採取され、千葉工業大学亀田研究室で分析後、世界海洋プラスチックマップとしてウェブサイトで公開されています。



当社の運航船ネットワーク



世界海洋プラスチックマップ

2023年1月、当社は超微細なマイクロプラスチックを分析することができる「顕微ラマン分光装置」を千葉工業大学に寄贈しました。亀田研究室は顕微ラマン分光装置を用いた超微細のマイクロプラスチックを自動で分析する手法を世界で初めて確立しており、本寄贈によって海洋プラスチック問題の根本的解決に向けた世界最先端の研究が可能となります。

今後も運航船でのサンプリングを継続し、調査海域を広げるとともに、千葉工業大学が進める超微細なマイクロプラスチックも対象とした海洋調査の手法確立や、海洋プラスチック問題の根本的解決に直結する実測データの調査結果の提供を支援することで、国際社会に貢献していきます。

● 東北大学の大気分析への研究調査協力

当社は温室効果ガスの分布と循環を地球規模で調べる東北大学の研究に協力しています。日本・オーストラリア間、および日本・北米間を往復している2隻のコンテナ船で、1982年から約40年以上、海上で大気を採集しています。採集した大気は東北大学で分析され、これまでの観測結果から、北半球と南半球で温室効果ガスの濃度に違いがあり、季節や年によって変動することが明らかになりました。地上の定点観測に、海上の観測を加えることで、地球規模の温室効果ガスの分布と循環の解明に貢献しています。

その他

社会課題解決への挑戦

戦略とリスク管理

基本的な考え方
活動を支援するための制度

取り組み

- 環境保全
- 途上国支援
 - 共生社会の実現
 - 次世代人材の育成
 - 海外での取り組み
 - 災害支援

関連データ

● 海洋生物から創薬資源を発見するための共同研究

当社と中央大学は、2025年から海洋生物からの天然物探索に関する共同研究を開始しました。この共同研究は、海面下の構造物に付着した海洋生物から、新規創薬資源をはじめとする人類に役立つ未知の物質を発見し、その作用を明らかにすることを目的としています。アオカビから世界初の抗生物質であるペニシリンが発見されたように、自然界の生物がつくる物質（天然物）には、画期的な新薬やその開発のヒントとなる物質が存在しています。過去にも海洋生物から感染症の病原生物の増殖阻害に効果を示す新規天然物を発見した事例があります。今後は当社が主に海洋生物の採集環境の提供を行い、中央大学にて海洋生物の採集と未知の天然物の探索および有用性の評価を行うことで、私たちの健康で豊かな生活を支える基盤となる新しい物質の発見を目指します。

● 国際科学プロジェクト「アルゴ計画」

アルゴ計画は、気候変動に影響を及ぼす海洋内部の変動を監視するために、300km四方に1台、全世界で約3,000台の、水温、塩分、圧力を計測できるフロート(Argoフロート)を展開するというものです。当社は、(国研)海洋研究開発機構と「全球における海洋観測装置の設置協力について」の覚書を2010年11月19日に締結し、現在まで10年以上にわたり、継続的にArgoフロートを投入することでアルゴ計画を推進し、国際連合の定める持続可能な開発目標(SDGs)達成にも貢献しています。

Argoフロートによる観測成果は、世界中の科学者の調査・

研究に活用されており、これにより得られた知見は、国連に設置されている「気候変動に関する政府間パネル(IPCC)」のまとめる報告書などを通じて、国際的な地球温暖化対策の枠組みや各国の気候変動対策における政策決定に活用されています。近年では、エルニーニョに関する気候変動予測に加え、より身近な天気予報の精度向上などにも貢献しています。

当社は今後も、所有する豊富な船舶と航路を活用し、関係機関が所有する船舶ではアクセスが難しい遠洋へのArgoフロート投入を継続します。

● 三河湾地域の環境保全を支援

多くの船舶が入出港する三河湾地域の環境保全を支援するため、2025年2月に愛知県西尾市に150万円を寄付しました。主に、藻場[※]育成に関する調査・再生活動、アマモの苗の育成などに充てられています。また、例年実施されているアマモの苗付けのボランティアには、2023年より当社グループ社員も参加しています。

※藻場：さまざまな海藻が茂る場所のこと。水質の浄化や、産卵・成育の場などの役割を果たす重要な生息環境であり、「海のゆりかご」とも言われます

● リサイクル活動への参加

当社ではコンタクトレンズの空ケースの回収活動に参加しています。回収された空ケースはリサイクルされ、ボールペンなどのさまざまな製品に生まれ変わります。当社でも、これらの再生製品をノベルティとして活用しています。

途上国支援

当社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。

● (輸送支援)中古ランドセル

当社は、日本国内で役目を終えたランドセルを寄贈する(公財)ジョイセフの「思い出のランドセルギフト」に賛同し、アフガニスタンへの輸送協力を実施しています。2024年度は18,720個のランドセルの輸送支援を行いました。

アフガニスタンの子どもたちの多くは、毎日片道10キロ以上離れた教室まで険しい山道を通学していますが、教科書やノートをランドセルに入れて肩に背負うことで、山道を安全に歩くことができるようになりました。また、子どもたちを働き手としてのみ考えていた大人たちが、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、教育の重要性を意識することができ、ランドセルは同国の人々にとって基礎教育のシンボルにもなっています。



「思い出のランドセルギフト」

その他

社会課題解決への挑戦

戦略とリスク管理

基本的な考え方
活動を支援するための制度

取り組み

環境保全
— 途上国支援
共生社会の実現
次世代人材の育成
海外での取り組み
災害支援

関連データ

社会課題解決への挑戦

● (輸送支援) 絵本

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、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年より実施しています。2024年度は19,224冊の絵本の輸送支援を行いました。

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。



「絵本を届ける運動」

● (輸送支援) 車いす

当社は、日本国内で使われなくなった車いすを利用した社会貢献活動を実施する(特非)さくら車いすプロジェクトおよび(特非)希望の車いすに対し、ウクライナ・パキスタン向けの車いすの輸送支援を実施しています。2024年度は車いすと中古修理パーツを含めて300台(個)の輸送支援を行いました。



さくら車いすプロジェクト

● (チャリティコラボ企画) チャリティ RUN+WALK+α

当社は、ランニングやウォーキングなどの身近なスポーツを通じて、グループ社員の健康増進を図るとともに、社会課題への意識を浸透させるため、2017年から「チャリティ RUN+WALK+α」を実施しています。社員の参加費や運動量に応じた寄付金は、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するため、国境なき医師団に寄付しています。

この取り組みが評価され、当社は2018年より毎年「東京都スポーツ推進企業」に認定されています。



● (チャリティコラボ企画) 冬物衣料寄贈

当社は(一財)フィリピン協会が実施する、日・フィリピン経済連携協定(EPA)に基づき来日するフィリピン人看護師・介護福祉士候補へ向けた冬物衣料寄贈活動へ賛同し、毎年、社内で回収した冬物衣料の寄贈を実施しています。

● (チャリティコラボ企画) ヘルシーメニューで TABLE FOR TWO活動を支援

当社は、2009年4月より(特非)TABLE FOR TWO International (TFT)の活動に賛同し、週に一度TFTヘルシーメニューを社員食堂で提供しています。

TFTヘルシーメニュー1食につき20円を当社が同団体に寄付することにより、開発途上の子どもの学校給食として役立てられています。



● (フェアトレード支援) 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。2024年度は53,279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。

また、2024年度に(特非)フェアトレード・ラベル・ジャパンの「フェアトレード・ワークプレイス登録制度」で、フェアトレード・ワークプレイスゴールドを取得しました。フェアトレード・ワークプレイス登録制度とは、社内で年間を通じて継続的に国際フェアトレード認証製品を提供または使用し、社内外へ

その他

社会課題解決への挑戦

戦略とリスク管理

基本的な考え方
活動を支援するための制度

取り組み

- 環境保全
- 途上国支援
- 共生社会の実現
- 次世代人材の育成
- 海外での取り組み
- 災害支援

関連データ

社会課題解決への挑戦

の国際フェアトレード認証の周知に努め、フェアトレードの普及拡大に取り組んでいる会社や団体を登録する制度です。当社は2023年度にコーヒーの数量基準をはるかに超える量を消費し、生産者へのインパクトを創出したとして、2024年度にゴールドを認証した4社のうちの1社に選ばれました。



国際フェアトレード認証ラベル



フェアトレード・ワークプレイス登録事業者認証ラベル

共生社会の実現

当社グループはすべての人々が生きやすい社会の実現を目指しています。

● あおぞらサッカー教室

2022年から東京フットボールクラブ(株)(FC東京)との共催で、知的障がいや発達障がいを持つ子どもたちを対象とするあおぞらサッカー教室を当社の飛田給体育場で開催しています。



あおぞらサッカー教室の様子

● 海図封筒づくり

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催しています。完成した封筒は日本点字図書館に寄贈し、図書館内の売店で販売されている視覚障がい者用具の梱包に活用されています。



海図を利用した封筒

封筒づくりの様子

● 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した事業です。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生き生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。

次世代人材の育成

当社グループでは、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。

● 国際海事交流

当社とTransnational Diversified Groupがフィリピンで運営する商船大学NYK-TDG Maritime Academyと日本の商船高等専門学校、商船系大学との国際交流プログラムを実施しています。

その他

社会課題解決への挑戦

戦略とリスク管理

基本的な考え方
活動を支援するための制度

取り組み

環境保全
途上国支援
共生社会の実現
— 次世代人材の育成
— 海外での取り組み
災害支援

関連データ

社会課題解決への挑戦

● 劇団四季「こころの劇場」

子どもたちのこころに生命の大切さ、人を思いやる心、信じあう喜びなど、人が生きていく上で大切なものを、舞台を通じて子どもたちに届けるため、2024年度より劇団四季が全国の小学6年生を対象にファミリーミュージカル公演に無料招待するプロジェクト「こころの劇場」の協賛スポンサーになりました。



劇団四季「こころの劇場」(撮影：樋口隆宏)

● 新コロナ計画～豪州のインターンシップ生の受け入れ～

当社は、三菱グループ企業合同で行われた「新コロナ計画※三菱グループインターンシッププログラム」に参加し、2025年2月28日にインターンシップ生としてオーストラリア人大学生12名を迎えました。午前中は横浜市にある大黒自動車船ターミナルの見学、(株)新日本海洋社が運航するタグボートの乗船見学を実施し、午後は当社本店会議室にて会社紹介を行いました。事前準備とインターン当日には、4部署から計6名の当社社員が参加し、国際交流の機会として有意義な取り組みとなりました。

※新コロナ計画：オーストラリアの学生がインド太平洋地域で行う留学・語学研修・インターンシップのサポートをするための奨学金制度。学生が、近隣諸国の多様な文化、言語、ビジネス、教育に触れる機会を創出することによって、人として豊かになる後押しをすることを目的としています

● うんこドリル 海の物流

当社は、2022年7月に外航海運と船員の仕事について、楽しみながら学べる子ども向けの学習参考書とオンラインゲーム「うんこドリル 海の物流」を(株)文響社と共同制作し、全国延べ約2,200校の公立小学校に計約24万冊を寄贈しています。「うんこドリル」は幼児～高校生を対象とした学習参考書であり、「うんこ」をキーワードに楽しみながら学べるのが特徴で、シリーズ累計発行部数は1,000万部を超えています。



「うんこドリル 海の物流」

海外での取り組み

当社は、海外拠点においてもグループ社員の環境意識高揚およびエンゲージメントを目的として、地域にあった環境活動に参加しています。

● サンミゲル社の「河川回復プロジェクト」に寄付

当社は、フィリピンの大手複合企業San Miguel Corporation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150万ドルの寄付を決定、2024年度までに140万ドルを実行しました。フィリピンの都市部を流れる河川では、プラスチックを含む廃棄物投棄による河川や海洋の汚染が社会課題となっています。また、大量に投棄された廃棄物により流れが悪くなった河川では、汚泥の堆積により、降雨時の洪水被害も拡大していました。

San Miguel社は、これらの問題を解決するため、2021年、パシッグ川をはじめとするマニラ湾周辺の13の主要河川において、廃棄物の処理および汚泥除去を行うことを決定し、4年間で合計約160kmの河川から約850万m³の廃棄物および汚泥を除去しました。当社の寄付金は、海洋汚染と洪水被害軽減のための河川回復活動に使用される重機の購入や運用に充てられています。



重機の引き渡し式典の様子

その他

社会課題解決への挑戦

戦略とリスク管理

基本的な考え方
活動を支援するための制度

取り組み

- 環境保全
- 途上国支援
- 共生社会の実現
- 次世代人材の育成
- 海外での取り組み
- 災害支援

関連データ

● その他、海外での環境活動

(欧州地域)

ロンドンの都市河川沿いのごみ除去と生態系保全のための護岸整備



(米州地域)

ニューヨーク港の環境と生態系を改善させるための牡蠣生息地の復元活動



(アジア地域)

マングローブなどの植樹活動を2007年から継続



詳細は以下をご覧ください

- ▶ **The Great River Rescue Campaign** ([thames21.org.uk](https://www.thames21.org.uk))
<https://www.thames21.org.uk/joinacampaign/greatriverrescue/>
- ▶ **Billion Oyster Project**
<https://www.billionoysterproject.org/>

災害支援

当社グループは、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。

また、当社は震災発生後から現在までさまざまな形で東日本大震災からの復興支援を行っています。

● 日本郵船グループJPF物資協働輸送プロジェクト

当社は、大規模な自然災害が発生した際、被災者への支援活動として国際人道支援を行う(特非) ジャパン・プラットフォーム (JPF) と協働で「日本郵船グループJPF物資協働輸送プロジェクト」を実施しています。

本プロジェクトは、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をきっかけに立ち上げたものです。

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。

● 菜の花大地復興プロジェクトの支援

東日本大震災の復興プロジェクトの一環として2015年8月より、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のオーナー契約を締結しています。本プロジェクトでは、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、景観向上に協力するとともに、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ています。当社がオーナーである菜の花畑では、収穫された菜種から、いわて三陸「海と森のなたね油」がつくられています。



海と森のなたね油



当社がオーナーとなった菜の花畑

● 東日本大震災で被災した子どもたちへの継続した自立支援

当社は、東日本大震災で被災した子どもたちへの継続した自立支援を目的に発足したプロジェクト「Support Our Kids[※]」を通じ、被災児童を対象とした「Support Our Kids海外研修2024」プログラムを支援しています。

Support Our Kids

※Support Our Kids：2011年に発足した、東日本大震災被災児童自立支援プロジェクト。10カ国の駐日大使館の協力の下、「グローバルな体験から得た気付きや学びを東北の復興に活かせるように」との目的で被災地児童に海外研修プログラムを提供している

その他

社会課題解決への挑戦

戦略とリスク管理

基本的な考え方
活動を支援するための制度

取り組み

環境保全
途上国支援
共生社会の実現
次世代人材の育成
海外での取り組み
災害支援

関連データ

関連データ

■ YUSEN ボランティア・ポイント制度参加者数

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ボランティア参加者数	人	346	508	454	387	366	392	196	193	406	694	540

詳細は以下をご覧ください

P.105 YUSEN ボランティア・ポイント制度

ガバナンス

Governance

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

- コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
- 取締役会の実効性向上のために監査の体制
- 会計監査について
- 株主との関係

役員報酬制度

内部統制

- 責任と体制
- 財務報告に係る内部統制
- 内部監査活動

コーポレート・ガバナンスの体制

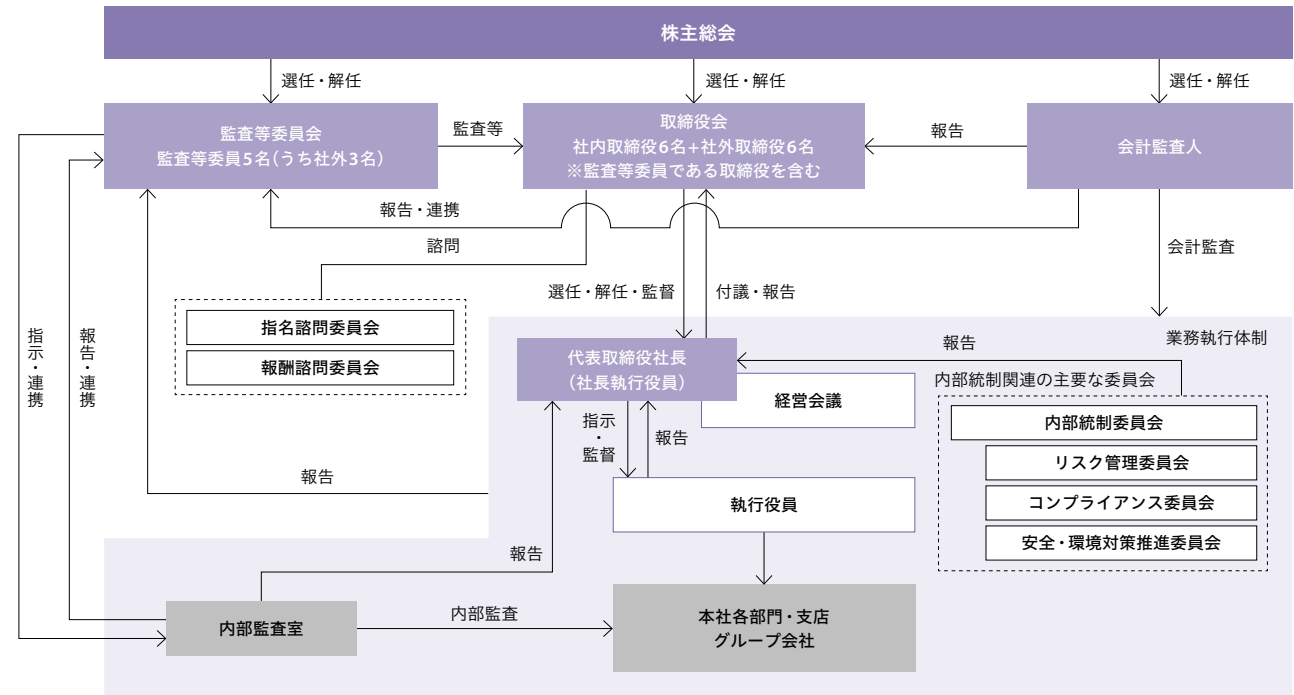
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、株主・投資家、お客さま、取引先、地域社会、当社および当社グループの従業員などのステークホルダーの信頼を得て、その期待に応えるべく経営の透明性と効率性を確保し、適切な経営体制の構築・維持に努めています。機関設計については、監査等委員会設置会社を採用しています。取締役会は、重要な業務執行の決定権限を業務執行取締役へ委任することにより、劇的に変化する経営環境に迅速に対応する体制を構築し、取締役会による決議と監督の下、業務執行取締役に加えて執行役員が業務を執行しています。独立社外取締役は取締役会、指名諮問委員会・報酬諮問委員会のほか、重要な委員会・会議への出席、グループ全体のガバナンスと内部統制強化に関する提言、役員懇談会における活動、国内外現場の視察などを行っています。

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な枠組みおよび考え方を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」として取りまとめ、当社ウェブサイトにおいて公開しています。

Link 詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy004.pdf>

■ 当社のコーポレート・ガバナンス体制図(2025年6月18日時点)



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

- コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
- 取締役会の実効性向上のために監査の体制
- 会計監査について
- 株主との関係

役員報酬制度

内部統制

- 責任と体制
- 財務報告に係る内部統制
- 内部監査活動

● ガバナンス強化のこれまでの歩み

年代	内容
2002年	経営委員制度を導入し、業務執行体制を強化
2006年	アドバイザリー・ボードを設置
2008年	アドバイザリー・ボードを廃止し、社外取締役2名を選任 取締役の任期を2年から1年に短縮
2010年	社外役員4名全員を、国内の金融商品取引所が定める独立役員として届出
2015年	日本版コーポレートガバナンス・コード策定、当社は以下を整備 ・コーポレートガバナンス・ガイドライン ・取締役会の規模・バランス・多様性に関する考え方 ・役員等選任指名方針・手続 ・社外役員候補者の推薦に関する独立性基準 ・役員等報酬決定方針・手続
2016年	社外取締役を1名増員し3名に、また取締役の総員数は1名減員し12名に(社内取締役を2名減員) 業績連動型株式報酬を導入 指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置 社外取締役や監査役を含む全役員に取締役会の実効性に係る自己評価の記名式アンケートを実施
2017年	取締役の総員数を1名減員し11名に(社内取締役を1名減員) 筆頭社外取締役を設置 取締役会への報告事項の整理等を行うとともに、議論のさらなる活性化を図る施策を実行
2018年	取締役会の実効性に係る自己評価の集計、分析等に外部機関を起用 取締役の総員数を2名減員し9名に(社内取締役を2名減員)
2019年	取締役の総員数を1名減員し8名に(社内取締役を1名減員) ガバナンス強化委員会を設置
2020年	機動的な意思決定のためのプロセスの見直し、および経営会議の新設 経営委員を執行役員に名称変更および執行役員会の位置付けを変更
2022年	業績連動型金銭報酬制度を導入
2023年	監査等委員会設置会社へ移行し、取締役会の実効性向上とモニタリング機能強化を図るとともに、社外取締役比率は50%に向上
2025年	取締役のスキル・マトリックスの再定義

取締役会の実効性向上のために

● 機関設計の工夫

> 業務執行と監督の分離

当社では、重要な業務執行の決定権限を業務執行取締役へ委任することで意思決定を迅速化するとともに、取締役会では中長期経営戦略、人的資本や知的財産への投資等を含む経営資源の配分、事業ポートフォリオに関する戦略の実行、サステナビリティ、重大リスクへの対処といった企業価値向上につながる事項を重点的に審議することで、取締役会の実効性向上に努めています。

業務執行の体制としては、会長執行役員、社長執行役員、本部長である執行役員など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た上で、業務執行取締役へ決定権限を委任された事項については、社長が決裁する体制を整えています。

■ 取締役関連データ(2025年6月18日現在)

関連データ	
定款上の取締役の員数	13名
定款上の取締役の任期	1年(監査等委員でない取締役) 2年(監査等委員である取締役)
取締役会議長	取締役会長
取締役の人数	12名
うち、社外取締役の人数	6名
女性取締役の割合	33%(12名中4名)

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

コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

— 取締役会の実効性向上のために

監査の体制

会計監査について

株主との関係

役員報酬制度

内部統制

責任と体制

財務報告に係る内部統制

内部監査活動

> 監査等委員会の設置

当社は、一定数(半数前後)の独立社外取締役を含む取締役会と、独立社外取締役が過半数となる監査等委員会を設置し、監査等委員会の機能を有効に活用しながら経営に対する監督機能の強化を図り、また取締役会における議決権などを持つ監査等委員である取締役にて構成する監査等委員会を設置することにより、取締役会のモニタリング機能強化を図っています。

> 指名諮問委員会および報酬諮問委員会の活用

当社は役員人事および報酬制度における審議プロセスの透明性と客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を過半数とし、委員長を独立社外取締役とす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。両委員会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員を選解任や報酬に関わる重要な事項を協議し、取締役会への報告または提言を行います。

[Link](#) 詳細は以下をご覧ください

▶ 指名諮問委員会規則
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy009.pdf>

▶ 報酬諮問委員会規則
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy010.pdf>

■ 両委員会の構成と各委員の出席状況(2024年度)

	役位	氏名	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
委員長	独立社外取締役	田邊 栄一	5/5回	9/9回
委員	独立社外取締役	兼原 信克	5/5回	9/9回
委員	独立社外取締役	志済 聡子	4/5回	5/6回*
委員	独立社外取締役 監査等委員	山田 辰己	5/5回	9/9回
委員	取締役会長	長澤 仁志	5/5回	8/9回
委員	代表取締役社長・ 社長執行役員	曾我 貴也	4/5回	7/9回

※2024年6月当該委員就任後の回数を集計しています

● 運用上の工夫

> 取締役会の規模・バランス・多様性

当社は、取締役会の全体としての知識、経験および能力のバランス、多様性および規模に関する考え方を定め、取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを取締役の選任に関する方針および手続きと併せて開示しています。

[Link](#) 詳細は以下をご覧ください

▶ 取締役会の規模・バランス・多様性に関する考え方
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy005.pdf>

▶ 役員等の選任指名等に関する方針・手続
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy006.pdf>

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

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

— 取締役会の実効性向上のために

監査の体制

会計監査について

株主との関係

役員報酬制度

内部統制

責任と体制

財務報告に係る内部統制

内部監査活動

■ 取締役のスキル・マトリックス(2025年6月19日現在)と取締役会への出席状況

取締役(監査等委員である取締役を除く。)

役位	氏名	性別	経営一般に重要な要素			経営戦略実現に必要な要素				取締役会出席状況(※)
			企業経営	財務・会計	リスクマネジメント	サステナビリティ	テクノロジー	人材・組織開発	グローバルインサイト	
取締役会長*	長澤 仁志	男性	●		●	●				100% (13/13回)
代表取締役社長・ 社長執行役員	曾我 貴也	男性	●	●		●			●	92% (12/13回)
代表取締役・ 副社長執行役員	河野 晃	男性		●	●	●				100% (13/13回)
取締役・ 常務執行役員	鈴木 康修	男性			●				●	—
独立社外取締役	田邊 栄一	男性	●	●	●					100% (13/13回)
独立社外取締役	志済 聡子	女性				●	●	●		100% (9/9回)
独立社外取締役	桑原 聡子	女性			●	●				100% (13/13回)

※議長である取締役会長は非業務執行であり、代表取締役とは職務が分離しています

監査等委員である取締役

役位	氏名	性別	経営一般に重要な要素			経営戦略実現に必要な要素				取締役会出席状況(※)
			企業経営	財務・会計	リスクマネジメント	サステナビリティ	テクノロジー	人材・組織開発	グローバルインサイト	
取締役 監査等委員	小杉 桂子	女性			●	●				100% (13/13回)
取締役 監査等委員	日暮 豊	男性			●			●		100% (13/13回)
独立社外取締役 監査等委員	中曾 宏	男性		●	●				●	100% (13/13回)
独立社外取締役 監査等委員	井伊 基之	男性	●				●			—
独立社外取締役 監査等委員	野々宮 律子	女性	●	●					●	—

※期間は2024年4月1日から2025年3月31日まで。ただし2024年6月19日に取締役に就任された方は当該日以降に開催された取締役会への出席状況を記載しています

■ 取締役の選任に係る当社の指針等

Link 詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/sustainability/governance/>

■ 取締役の所有株式数状況

Link 詳細は以下をご覧ください
NYKレポート2025 P.47
<https://www.nyk.com/ir/library/nyk/>

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

コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

— 取締役会の実効性向上のために

監査の体制

会計監査について

株主との関係

役員報酬制度

内部統制

責任と体制

財務報告に係る内部統制

内部監査活動

コーポレート・ガバナンス

独立社外取締役の選任

当社は、社外取締役の独立性を実質面において担保するため、会社法に定める社外取締役の要件に加え、(株)東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえて取締役会が別途定める社外役員の独立性判断基準を策定・開示しています。

また、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できるよう、幅広い知識または高度な専門知識、高い見識、豊富な経験、および出身分野における実績を有する者を、独立社外取締役としています。

[Link](https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy007.pdf) 詳細は以下をご覧ください
 ▶ 社外役員候補者の推薦に関する独立性基準
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy007.pdf>

役員向けトレーニング

当社グループの中長期ビジョンの達成と持続的な企業価値向上を図るために、ガバナンス機能の向上、公正取引等の法令遵守に対する理解の深化、取締役会の実効性の確保を目的として、社内外取締役、執行役員向けに社内研修および外部講義の受講機会を提供しています。

具体的には、会社法、内部統制、リスク管理、コンプライアンス、危機対応や経営分析、財務戦略等の知識だけでなく、時宜的な最新動向をテーマに掲げ、実践的な社内講義を行うとともに、「ビジネスと人権」やサステナビリティ情報開示への対応など、サステナビリティの専門知識や技能に関しても外部講義を積極的に利用しています。

トレーニングメニュー例

- ・あらためて考える「モニタリング・モデル」の本質と進化するガバナンスの工夫～企業の取組事例を参考に～
- ・取締役会改革の実践手法～課題を乗り越え企業価値向上を果たす～
- ・脱炭素に向けた企業戦略～欧米各国の状況、ベストプラクティス、その評価（株価）、対応の方向性～
- ・地政学リスク・ビジネスと人権・不正事案等『海外事業をめぐる諸課題と役員の責務』

● 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。

1) 2024年度実施概要

2024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」、⑤「株主との対話」の5つの大項目に関する19問のアンケートを実施しました。

2) 実効性の評価結果

i 概要

アンケート結果を元に議論を行った結果、取締役会が適切に機能し、実効性が確保されていると判断しました。

特に期初に取締役会等で議論する議題と討議時期の年間計画を策定し、企業価値向上につながる優先度の高い事項により時間を割いて討議を行ったことで、取締役会の実効性が向上しました。また、③「企業倫理とリスク管理」については、取締役会等での討議、規定の改定等の取り組みが評価され大幅に改善されました。

ii 2024年度の取り組みに関して

2024年度の具体的な取り組みとして、昨年度課題として認識した取締役会等のアジェンダ設定について、連結子会社および関連会社を含むNYKグループ全体の企業価値向上に向けたアジェンダを、年間計画として期初に策定し、「資本政策」、「事業ポートフォリオ」、「グループ経営」、「地政学リスク」、「脱炭素戦略、人的資本の多様性をはじめとしたサステナビリティ課題への対応」といった重要事項により時間を割いて議論することで、取締役会の実効性向上に努めました。また、当社の取締役等の報酬制度の見直しを討議し、株主の皆さまと一層の利害共有を図りつつ、単年度ごとの業績目標達成のみならず、持続的な成長と中長期の企業価値向上並びにサステナビリティ経営の推進をバランス良く動機づけるための見直しを行いました。

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

 コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

- 取締役会の実効性向上のために
- 監査の体制
- 会計監査について
株主との関係

役員報酬制度

内部統制

- 責任と体制
- 財務報告に係る内部統制
- 内部監査活動

iii 課題として認識された事項

取締役会等で議論されるアジェンダのさらなる最適化に努めつつ、より議論にフォーカスできるよう取締役会等の運営面の継続的改善を進めるべきとの認識が共有されました。また、後継者計画や経営人材育成のモニタリング方法の在り方の討議を深める必要性を認識しました。

3) 2025年度の取り組み

監査等委員会設置会社の特色を活かし、引き続き意思決定の迅速化を進めるとともに、モニタリング機能を一層強化していきます。世界経済の不確実性が高まる中、その影響を注視し、事業環境の変化に機敏に対応していきます。

課題として認識した、取締役会等の運営面の継続的改善、および、取締役会等で議論されるアジェンダのさらなる最適化に努め、連結子会社および関連会社を含むNYKグループ全体の企業価値向上に向けた議論をさらに深めていきます。特に中長期的に重要なテーマとして「後継者計画や経営人材育成のモニタリング方法の在り方」について議論を深掘りする予定です。また、持続的な企業価値向上のための施策について一層の開示の充実を図るとともに、株主との対話にも引き続き積極的に取り組んでいきます。

監査の体制

当社の監査等委員会は、独立社外取締役3名を含む5名(うち女性2名)で構成されており、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査しています。具体的には、監査等委員会が定めた監査等委員会規則、監査等委員会監査等基準に準拠し、監査方針、監査計画などに従い、内部統制システムの整備・運用状況、業務基盤の整備状況、経営計画諸施策の推進状況等について、重点監査項目を設定し、内部監査部門と緊密な連携を図りながら、計画的に日々の監査活動を進めています。また、取締役会など重要な会議へ出席するとともに、業務執行取締役および使用人などからその職務の執行状況などについて説明を求め、意見を表明しています。グループ会社については、その取締役または当社管掌部門などと意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて、事業の報告を受け、説明を求めています。さらに、グループ会社監査役等と連絡会等を通じて連携を図り、グループ全体の監査品質向上に努めています。また、監査等委員会の職務を補助しその円滑な職務遂行を支援するため、監査等委員会室を設置し、専任の事務局員として4名を配置しています。監査等委員である社外取締役は、各分野における豊富な経験や高い識見に基づき、取締役会、監査等委員会などの場において、それぞれ独立した立場から意見を述べ、業務執行取締役や主要な執行役員および会計監査人などからの報告聴取なども含む監査活動を行うことにより、当社の健全で公正な経営に寄与しています。

■ 構成人数と監査等委員会出席回数(2024年度)

役位	氏名	監査等委員会
取締役 常勤監査等委員	高橋 栄一	100%(16/16回)
	小杉 桂子	100%(16/16回)
独立社外取締役 監査等委員	中曾 宏	100%(16/16回)
	桑原 聡子	100%(16/16回)
	山田 辰己	100%(16/16回)

会計監査について

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、鈴木 健太氏です。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15名、会計士試験合格者など4名、その他57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(デロイト トーマツ グループ)に属する会計士事務所を起用しています。

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

コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

取締役会の実効性向上のために

監査の体制

— 会計監査について

— 株主との関係

役員報酬制度

内部統制

責任と体制

財務報告に係る内部統制

内部監査活動

コーポレート・ガバナンス

なお、監査等委員会は、会計監査人の評価に関する基準を定め、監査体制、独立性、職務遂行状況などの評価を実施の上、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。

■ 監査公認会計士等に対する報酬

区分	単位	2023年度		2024年度	
		監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
提出会社		207	48	212	4
連結子会社	百万円	117	0	120	0
計		324	48	332	4

株主との関係

当社は、議決権の尊重や株主の権利および平等性の確保、株主の利益に反する取引の防止および禁止など、株主との関係についてコーポレートガバナンス・ガイドラインに定め、公表しています。

● 利益相反・関連当事者間取引

当社は、当社役員と取引を行う場合、取締役会規則に基づき取締役会において決議し、当該取引後、重要な事実を取締役会において報告することとしています。また、当社取締役が役員を兼務する他法人との取引に一定の枠組みを定める目的

で、取締役および執行役員が他法人等の役員の兼務状況を当社に対し四半期ごとに報告する旨の手続きを定め、その内容に関係部署が随時確認できるデータベースを構築しているほか、取締役が非完全子会社である他法人の代表取締役等に就任する場合は取締役会の承認を要することとしています。2025年3月末において議決権保有比率が総議決権の10%を超える株式を保有する主要株主は存在しませんが、今後主要株主との取引が発生する場合の取引条件等は、第三者との取引と同様に審議し決定します。

なお、コーポレートガバナンス・ガイドラインにも「株主の利益に反する取引の防止及び禁止」を定めています。

● 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。2015年11月に制定したコーポレートガバナンス・ガイドライン第5条第2項に従い、毎年の取締役会で、個別の政策保有株式の保有につき、その目的・意義を、当社の資本コストをベースとする収益目標や、配当金・取引状況、事業活動への効果等とともに総合的に検証し、削減に向けた取り組みを決定しています。結果として2016年度末に56銘柄保有していた上場株式は、2024年度末までに33銘柄減り、23銘柄になっています。

現時点で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等で、関係維持又は強化のための手段の一つとして妥当と判断するものです。

政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、一定の基

準に基づき、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。特に、以下2点については個別の基準を設け賛否の是非を検討します。

① 剰余金の処分

- ・財務の健全性に大きな問題が生じないかどうか
- ・内部留保の適切な水準を著しく欠いていないかどうか
- ・配当性向などから株主還元として一定の評価が見込まれるかどうか

② 取締役・監査等委員の選任議案

- ・過去3年間赤字かつ無配、さらに業績改善の傾向にないと見込まれているかどうか
- ・違法行為などの重大な不祥事で業績に一定の影響があり、かつ再発防止策・改善案などが適切に開示されていないとみなされるかどうか
- ・上記に該当する場合で、格別の考慮すべき事情がないかどうか

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

コーポレート・ガバナンスの体制

- コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
- 取締役会の実効性向上のために監査の体制
- 会計監査について
- 株主との関係

役員報酬制度

内部統制

- 責任と体制
- 財務報告に係る内部統制
- 内部監査活動

役員報酬制度

取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員（取締役）の報酬制度は、経営方針の実現に向けた取締役等の取り組みを後押しし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上並びにサステナビリティ経営の推進を促すこと、また、短期のみならず中長期的な業績向上に貢献する意欲を高め、各取締役等が担う役割・職責等に応じた適切なインセンティブとして機能することを目的として設計しています。

■ 役員報酬制度の概要

報酬制度	種類	固定/変動	対象期間
基本報酬	金銭	固定	—
業績連動型変動報酬	業績連動型金銭報酬	変動	年次
	業績連動型株式報酬	固定 変動	中期経営計画期間

■ 業績連動型金銭報酬

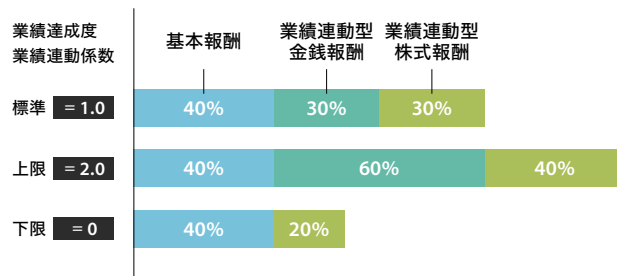
業績連動指標	構成割合	算定方法
連結経常利益	50%	中期経営計画で掲げる目標値との比較
連結ROE	50%	

■ 業績連動型株式報酬

業績連動指標	構成割合	算定方法	備考
配当込みTSR (株主総利回り Total Shareholder Return)	70%	東証株価指数(TOPIX)成長率との比較	—
サステナビリティ指標 ^{※1}	30%	定量評価	以下の非財務指標について2030年度目標に対し、毎年均等に達成すると仮定して基準値を設定し、対象期間終了時の達成度を算定 ・GHG排出量(総量) ・女性管理職比率
		定性評価	マテリアリティ(安全、環境、人材)への取り組みの進捗状況を報酬諮問委員会にて評価

Link 詳細は以下をご覧ください
 ▶ 役員等の報酬決定に関する方針
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy008.pdf>

■ 報酬構成のイメージ図



(注) 上記は社長の場合の構成割合で、役位により変動します

※1 重大な事故やコンプライアンス事案が発生した場合は、その度合いに応じ報酬諮問委員会にて減算を審議

※2 2021年度比総量ベース

■ 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

Link 詳細は以下をご覧ください
 第138期定時株主総会招集ご通知 P.38
<https://www.nyk.com/ir/stock/meeting/>

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

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
 取締役会の実効性向上のために
 監査の体制
 会計監査について
 株主との関係

役員報酬制度

内部統制

- 責任と体制
- 財務報告に係る内部統制
- 内部監査活動

■ 役員報酬等の総額 (2024年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				人数 (人)
		基本報酬 固定	金銭報酬 業績連動	株式報酬 役位固定 業績連動		
取締役(監査等委員である取締役を除く。) (うち、社外取締役)	463 (57)	306 (57)	49 (-)	78 (-)	29 (-)	8 (4)
監査等委員である取締役 (うち、社外取締役)	149 (59)	149 (59)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (3)

(注) 金銭報酬の額は業績連動型金銭報酬制度に基づく報酬額であり、株式報酬の額は業績連動型株式報酬制度に基づく報酬額です

Link 詳細は以下をご覧ください

▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書

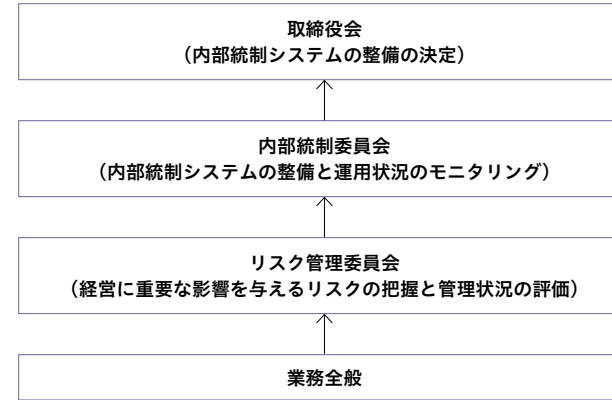
【取締役報酬関係】(個別の取締役報酬の)開示状況

<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy003.pdf>

内部統制

責任と体制

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。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4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。



〈内部統制に関する主要な委員会〉

- 内部統制委員会
- リスク管理委員会
- コンプライアンス委員会
- 安全・環境対策推進委員会

● 内部統制委員会

内部統制委員会では、当社および当社グループ全体を対象とする主要な内部統制活動をモニターし、内部統制上の課題を抽出・確認しています。また、内部統制活動の実効性を確保するための内部統制に関する方針を策定し、取締役会が内部統制システムの整備を決定します。

具体的には、全社統制を行うコーポレート部門と横断的な統制機能を担う社内委員会・会議の活動状況をモニターすることで内部統制システムの運用状況を確認し、今後の内部統制

活動の方針を審議・策定しています。

2024年度は、リスク管理と統一した手法にて内部統制体制と運用状況を評価し、内部統制上の重大な不備がないことを確認しました。

財務報告に係る内部統制

当社グループの財務報告に係る内部統制については、内部統制報告制度(金融商品取引法の規定による)の実施基準に準拠し、適正な会計処理と財務報告のための方針、業務規程等を定めるとともに、内部統制報告制度や情報開示に係る委員会が財務報告の適正性を確保するための体制を整備し、運用しています。

内部監査活動

当社およびグループ会社における経営管理・運営の制度と業務の遂行状況を、合法性と合理性の観点から検討・評価し、改善への助言・提言等を通じて会社資産の保全および事業経営の有効性と効率性の向上を図ります。内部監査計画は、社長および監査等委員会の承認を取得します。監査の実施にあたっては、常勤監査等委員と定期的に意見交換し、関係部門とも事前に問題点を確認することで、監査の効率と有用性を高めています。また、内部監査部門が取締役に対して内部監査状況について適切に直接報告を行う仕組みを構築することにより、取締役との連携を確保し、取締役会へ報告しています。

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

- コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
- 取締役会の実効性向上のために監査の体制
- 会計監査について
- 株主との関係

役員報酬制度

内部統制

- 責任と体制
- 財務報告に係る内部統制
- 内部監査活動

コーポレート・ガバナンス

● 国内監査

内部監査室は、当社および国内グループ会社各社を監査活動対象として事業監査を定期的を実施しています(2024年度は28件実施)。経費・会計・勤怠などのデータを基に異常値やリスクの兆候を可視化する「データ監査」を導入・発展させ、監査の効率化と精度向上を図っています。

本社および国内グループ会社の監査については、多様な視点と専門性を取り入れるため、主要グループ会社からの出向人材や外部の経験者人材を登用し、監査人同士の相互学習と手法の高度化を進めています。

● 海外監査

海外グループ会社の監査については、海外4拠点(米州、欧州、東アジア、南アジア)に内部監査人を配置し、本社との連携体制の下、定期的な事業監査を実施しています(2024年度は53件実施)。海外での監査結果は本社担当役員に加え、各拠点の地域責任者にも報告されており、地域単位での統制強化にも寄与しています。

本社の内部監査室と海外の監査組織が共通の理解に基づき、ベストプラクティスを追求・連携することで、グループ全体の内部統制基盤を支える仕組みが着実に進化しています。

ガバナンス

リスクマネジメント

ガバナンス

- 執行側のリスク管理
- 取締役会におけるリスク管理
- 最重要リスクと重要リスク

取り組み

情報セキュリティ対応
災害時などの対応

ガバナンス

当社グループでは、執行側のリスク管理活動に加え、2024年度より取締役会におけるリスク管理議論を開始し、執行側・監督側の両輪でリスク管理体制の実効性向上を図っています。不確実性を増す外部環境や社会的要請に対応するため、2023年6月の監査等委員会設置会社への移行を契機に改めて監督・執行それぞれのリスク管理のあり方を検討し、取締役会では主に中長期的リスク管理について、執行側では主に短期的リスク管理について議論し、その上で執行側は取締役会からの意見等を全体のリスク管理に活かす体制としています。

執行側のリスク管理

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上期・下期の年2回開催し、その結果を内部統制委員会および取締役会に報告しています。リスク管理委員会は社長を委員長、各本部長を委員とし、事業特性を理解する各事業部門の定性的・定量的評価を基に重要リスクを特定するとともに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。上期の委員会においてはリスク管理状況のモニタリングを行い、下期の委員会においては次年度に向けて、当社グループの経営に大きな影響を与える重要リスクを選定し、その中から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の選定を行っています。

■ 執行側のリスク管理活動

	上期	下期
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・ リスクトレンド情報の共有 ・ 委員会に報告すべき個別案件や顕在化リスクの確認 ・ 上記を踏まえた社内実務者へのヒアリング 	<ul style="list-style-type: none"> ・ リスクトレンド情報の共有 ・ 外部機関によるリスク対応の妥当性評価結果の確認 ・ 上記を踏まえた社内実務者へのヒアリング
リスク管理委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・ リスク管理状況のモニタリング ・ 新たに顕在化したリスク/全社対応が必要となるリスク有無の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当年度のリスク管理状況報告 ・ 次年度の最重要リスク/重要リスク選定
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内実務者へのフィードバック 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内実務者へのフィードバック




詳細は以下をご覧ください

[P.115 コーポレート・ガバナンス](#)

取締役会におけるリスク管理

取締役会では監督・態勢・戦略の3つの視点でテーマを設定し、議論を進めています。視点ごとのテーマを議論するにあたっては、アジェンダおよびアウトプットを明確にしています。社外取締役の知見も活かし、特定地域のリスクの深掘り、外部環境変化を踏まえたリスク認識、トップダウンアプローチの導入など、執行側のボトムアップアプローチとは異なる視座を持つことで、リスクマネジメントのデュアルスコープ化を目指しています。

■ 取締役会におけるリスク管理議論の3視点

 監督	執行側のリスク管理の運用状況の監督	〈議論テーマ例〉 最重要リスク・重要リスクの妥当性検証
 態勢	執行側、あるいはコーポレート・ガバナンス全体でのリスクマネジメント態勢(組織体制・プロセス・ツール)等の整備・再構築	リスク管理態勢の見直し
 戦略	俯瞰的・中長期的視座に立ち、外部環境変化を踏まえて適切なリスク認識を持ち、経営戦略に反映	地政学関連リスクへの対応方針

最重要リスクと重要リスク

リスク管理委員会では毎年、「重要リスク」の中から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」を選定しています。

[Link](https://www.nyk.com/iir/manage/risk/) 詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/iir/manage/risk/>

ガバナンス

リスクマネジメント

ガバナンス

- 執行側のリスク管理
- 取締役会におけるリスク管理
- 最重要リスクと重要リスク

取り組み

- 情報セキュリティ対応
- 災害時などの対応

リスクマネジメント

取り組み

情報セキュリティ対応

当社グループは、手口の巧妙化と種類の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) などのセキュリティ機能をグループ全体に導入していくと同時に、クラウド化による障害・災害時のリスク低減、GSOC (Global Security Operation Center) による世界中の陸海情報機器を24時間365日常時監視する体制をつくり、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。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。ガバナンス面では、AIなどの新技術に対応するために情報セキュリティ関連の規定を定期的に更新しており、グループ全体に共有することでセキュリティを確保しています。

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、①教育プラットフォームによ

るeラーニング、②サイバー攻撃訓練、③グローバルセキュリティアセスメントを定期的実施しています。

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、富士山噴火など)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。

コロナ禍を契機に多様化する働き方への対応として、IT機器の整備などを通じてリモート環境からでも勤務可能な体制を構築しています。また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などを目的に、災害対策用携帯アプリを自社開発し配布するなど、一定の水準で事業を継続するための体制・仕組みも整備しています。

当社では2006年にBCP文書を策定以降、毎年文書内容の整備・拡充を実施しており、今後も定期的にその内容などを確認・修正することで、BCPの実効性向上を図るとともに、有事を想定した社員参加型訓練や新入社員向け研修でのBCP講義を継続的に実施し、全社員が共通理解の下、実効性の高いBCPが実行されるよう努めています。

● 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。船舶の種類や大きさ、事故、トラブルの内容を毎回変更し、実際の事故が発生した時にも臨機応変な対応ができるようにして

います。訓練では、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、関係先への連絡、負傷者の救助その他の事故対応とともに、事態の進展に合わせたプレスリリースによる情報開示など、実践的な内容で実施しています。訓練を通して、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再確認しています。

ガバナンス

コンプライアンス

ガバナンス

- 日本郵船株式会社 行動規準
コンプライアンス委員会

取り組み

- コンプライアンス総点検活動
- コンプライアンス教育
- 内部通報窓口
- 内部通報窓口の周知
- 独占禁止法等の遵守
- 贈収賄禁止の徹底
- 政治献金
- 税務コンプライアンス

ガバナンス

当社グループのバリュー（企業理念を実現するために、社員が共通して持つべき価値観）の一つである「誠意」とは、相手を尊重し、相手の立場を徹底的に考え抜くことです。コンプライアンスの文脈では「人権尊重・法令順守を徹底した上ですべてのステークホルダーの立場を考え抜き、高い倫理感を持って事業活動を行うこと」であり、これを「日本郵船グループ企業行動憲章」に定めています。

また、コンプライアンスに関する体制として主に下記を整備しています。

- ・企業理念、企業行動憲章を定め、役職員に適用される行動規準、社規則等を制定し、内部通報制度を整備
- ・コンプライアンスに関わる体制整備と活動を統轄するチーフコンプライアンスオフィサー（CCO）を設置し、コンプライアンス委員会がコンプライアンス状況を評価
- ・子会社等においても同様の体制整備を促進

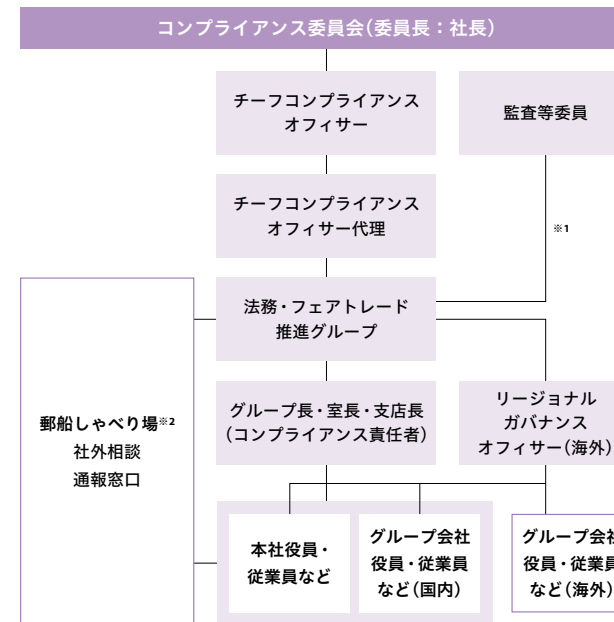


詳細は以下をご覧ください

▶ 日本郵船グループ企業行動憲章

https://www.nyk.com/profile/mission/pdf/business_credos.pdf

■ 当社グループのコンプライアンス体制図（2025年4月1日時点）



※1 常勤監査等委員へ定期的かつ必要に応じ適時報告

※2 当社グループ従業員を対象とした、コンプライアンスに関わる懸念・問題の相談窓口。聞き役は従業員5名(男性3名、女性2名)と外部弁護士1名

■ コンプライアンス強化に向けた主な取り組み

年	取り組み
1997	グループ企業行動憲章の制定
1999	行動規準の制定
2002	チーフコンプライアンスオフィサーの設置
2005	グループ企業理念の制定
2006	内部統制委員会の設置
2008	独占禁止法タスク・フォースの設置
2013	独禁法遵法活動徹底委員会の設置
2016	・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	行動規準への誓約書の導入
2020	コンプライアンス関連規則の改正
2023	・グループ企業理念の改正 ・グループ企業行動憲章の改正 ・行動規準の改正

日本郵船株式会社 行動規準

すべての役員・従業員が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できるように、当社グループでは、グループ企業理念とグループ企業行動憲章を具体化した「日本郵船株式会社 行動規準」を整備しています。行動規準は、役員および従業員が守るべき正しい行動の指針として周知徹底を図っています。

行動規準は、事業環境や社会情勢の変化に合わせて、定期的

ガバナンス

コンプライアンス

ガバナンス

- 日本郵船株式会社 行動規準
- コンプライアンス委員会

取り組み

- コンプライアンス総点検活動
- コンプライアンス教育
 - 内部通報窓口
 - 内部通報窓口の周知
 - 独占禁止法等の遵守
 - 贈収賄禁止の徹底
 - 政治献金
 - 税務コンプライアンス

コンプライアンス

に見直しを行っています。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。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会では、コンプライアンス年度実施計画や活動方針のほか、コンプライアンスに関する重要な事項の審議・決議を行っています。同委員会は年2回開催され、審議事項は取締役会を通じて社外役員に報告しています。

取り組み

コンプライアンス総点検活動

当社グループでは毎年9月をコンプライアンス強化月間と定め、役員・従業員等が自らの行動や業務プロセスを見直すことを目的としたコンプライアンス総点検活動を推進しています。活動の一つとして「コンプライアンスDAY」を設け、チーフコンプライアンスオフィサーからのコンプライアンスに関する意見の発信と、弁護士によるコンプライアンス研修を行うタウンホールミーティングを、当社およびグループ会社に対し配信で実施しています。

また、当社においては役員・従業員等一人ひとりに行動規準への誓約を改めて確認し、コンプライアンス意識調査を行っています。意識調査の結果は社内にフィードバックすることでコンプライアンス意識のさらなる向上を図っています。

2024年度は、当社のすべての役員・従業員（派遣・他社からの出向者含む）を対象に行動規準への誓約可否を確認し、その100%から誓約の回答を得ました。2024年度のコンプライアンス意識調査については2,132名を対象に実施し、回答率は85.4%でした。

コンプライアンス教育

当社では、グループ会社を含む従業員のコンプライアンス意識のさらなる徹底とコンプライアンス実践に必要な知識・情報の周知を図るため、各種コンプライアンス教育・研修を継続的に実施しています。

2024年度も、新たに当社および当社グループ会社に入社した従業員向けに、ESG研修の一内容として当社行動規準をベースとしたコンプライアンス教育を実施しました。また、2024年度には管理職を対象としたハラスメント予防研修を実施し、2025年度には管理職以外の従業員（派遣・他社からの出向者含む）にも対しても同様の研修を開催しました。そのほか海外赴任時には競争法・贈収賄禁止法・経済制裁法・コンプライアンス研修を、グループ出向時のマネジメント研修として取締役の義務と責任・コンプライアンス研修を実施するなど、従業員の階層別にもきめ細かい教育・研修を実施しています。

コンプライアンス強化月間である毎年9月には、当社および国内グループ会社全従業員を対象に、対面およびオンラインのハイブリッド形式によるコンプライアンス研修を実施し、当社グループ全体のコンプライアンス意識の浸透に努めています。また、対話形式を取り入れたワークショップ型研修を新たに導入するなど、教育・研修の機会を増やしています。

当社役職者向けには、過去に発生した事案を教材にして、企業不祥事の再発防止を目的とした研修を行っています。この研修は、過去の事案を組織の知見として取りまとめ、組織的学習として今後の経営に活かす未来志向型のInstitutional Memory研修であり、将来にわたる学びとすることを目指しています。

また、リスクの高い特定の事業部門へ向けた研修の強化も行っており、個別に競争法研修や本船オペレーター向けの贈収賄防止研修を実施しています。

海外グループ会社に対しては、現地弁護士を講師とし、それぞれの地域性を踏まえた贈収賄を含む腐敗防止全般や、競争法、経済制裁法、コンプライアンス等を内容とする教育・研修プログラムを継続的に実施しています。2024年度は3,123名が研修を受講しました。

加えて、国内外のグループ会社を対象としたeラーニングを実施しています。贈収賄を含む腐敗防止全般や、競争法、経済制裁法、コンプライアンスをテーマに日本語・英語・中国語で展開し、2024年度の受講者は9,034名で、対象者受講率は96.0%でした。

ガバナンス

コンプライアンス

ガバナンス

日本郵船株式会社 行動規準
コンプライアンス委員会

取り組み

コンプライアンス総点検活動

コンプライアンス教育

— 内部通報窓口

— 内部通報窓口の周知

独占禁止法等の遵守

贈収賄禁止の徹底

政治献金

税務コンプライアンス

内部通報窓口

● 国内ヘルプライン

当社グループ(国内)では、職場での不正やハラスメント、法令違反などコンプライアンスに関わる懸念・問題の相談先として、従業員や外部弁護士が聞き役となる「郵船しゃべり場」や社内HOTLINE、外部業者により運営される相談窓口、ハラスメント関連相談窓口など、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66社が利用しています。

国内ヘルプラインは、当社グループの従業員等*と役員、退職者(退職後1年以内)が利用可能です。

届いた相談に対しては、当社の調査対応部署が、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ています。

※従業員等：従業員(有期社員、出向社員、無期転換社員、派遣社員を含む)および各事業所においてその業務の執行に直接または間接に携わる者(業務委託契約または請負契約に基づき、業務の執行に間接に携わる者を含む)

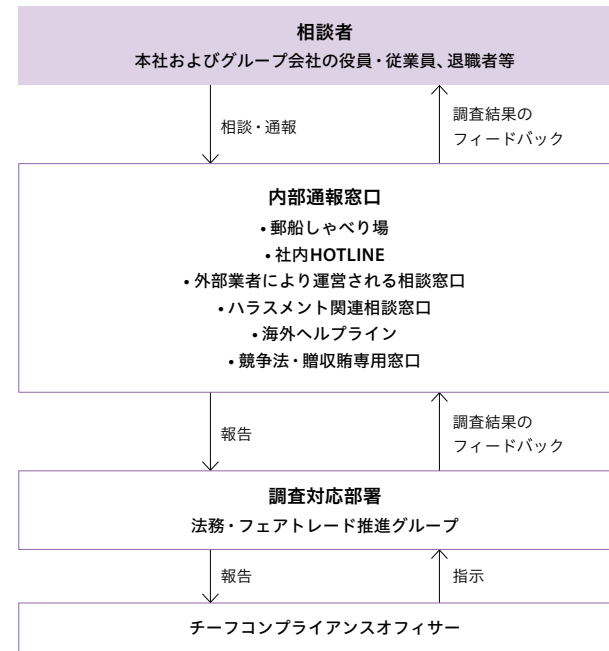
● 海外ヘルプライン

海外のグループ会社では、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等が利用することができます。

● 競争法・贈収賄専用窓口

競争法・贈収賄専用窓口は、独占禁止法等の競争法や贈収賄に関する通報・相談を受け付けています。当社および国内・海外のグループ会社の従業員、役員、退職者(退職後1年以内)が利用できます。

■ 内部通報受付後の流れ



内部通報窓口の周知

内部通報制度および窓口の周知のため、コンプライアンス研修での説明や社内掲示板、当社グループのイントラネット、グループ報への掲載、ポスター掲示、全従業員へのメール案内を行っています。また、毎年当社の全従業員を対象として実施しているコンプライアンス意識調査において、各内部通報窓口や内部通報受付後の流れに関する認知度の調査を行い、内部通報制度の浸透度を確認しています。

■ 内部通報窓口の社内認知度(2024年度)

内部通報窓口	単位	社内認知度
郵船しゃべり場		94.4
社内HOTLINE		50.0
外部業者により運営される相談窓口	%	36.2
ハラスメント関連相談窓口		64.2
競争法・贈収賄専用窓口		61.0
どの窓口も知らない		1.3

ガバナンス

コンプライアンス

ガバナンス

日本郵船株式会社 行動規準
コンプライアンス委員会

取り組み

コンプライアンス総点検活動

コンプライアンス教育

内部通報窓口

— 内部通報窓口の周知

— 独占禁止法等の遵守

贈収賄禁止の徹底

政治献金

税務コンプライアンス

■ 通報結果

(1) 通報件数

年度	単位	
2021	件	55
2022		50
2023		50
2024		50

(注1) 上記には、グループ会社が独自に設置した内部通報窓口に対する通報は含まれていません。当社で取りまとめはいたしません。グループ会社で発生した重大なコンプライアンス事案については全件チーフコンプライアンスオフィサーに報告されることになっています

(注2) 上記件数には外部通報窓口への通報も含まれていますが、そのうち、通報者が会社への共有を望まなかった通報については、会社による調査対応は行われていません

(2) 通報内訳 (2024年度)

通報内容	単位	
ハラスメントの疑い	件	19
職場環境(人間関係含む)		3
労働関係		2
その他法令、社規則違反の疑い		15
その他		11

(3) 標準処理期間 (土曜日・日曜日・祝日を含む)

内部通報窓口が通報を受領した日から、調査を完了し通報者に結果のフィードバックを行うまでに要する日数：平均80日

なお、通報の内容や調査対応部署の繁忙状況などによって処理期間は変動するため、実際のケースでは、数日で終わることもあれば、1年以上かかる場合もあります

独占禁止法等の遵守

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など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。

現在は、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いえます。

こうした業種特性を踏まえ、当社グループでは従前より「独占禁止法等遵法徹底委員会」を設置し、独占禁止法対応を主眼に、贈収賄関連法令、経済制裁法を含めた当社グループ内の法令遵守の徹底に努めてきました。2019年3月には、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なども含めた遵法の徹底を図っています。

● 違反への対応

当社グループは、2012年9月以降、自動車などの貨物輸送に関して独占禁止法違反(および海外競争法)の疑いがあるとして、複数の競争当局より調査を受けておりました。

また、当社および一部の海外現地法人は、複数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。この

ような事態を真摯に受け止め、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。

※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
 - 2024年は10月に実施。独禁法等遵法徹底委員会より数えて、2024年10月までに合計19回実施
- ・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リージョナルガバナンスオフィサーにも対象を拡大

※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

ガバナンス

コンプライアンス

ガバナンス

日本郵船株式会社 行動規準
コンプライアンス委員会

取り組み

コンプライアンス総点検活動

コンプライアンス教育

内部通報窓口

内部通報窓口の周知

独占禁止法等の遵守

— 贈収賄禁止の徹底

— 政治献金

— 税務コンプライアンス

コンプライアンス

贈収賄禁止の徹底

当社グループ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、英国贈収賄防止法などの各国贈収賄防止法に対応するため、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ました。2015年度より国内外の従業員を対象に、贈収賄禁止に関する研修を実施し、2021年より対象の部門に特化したファシリテーションペイメントに関する研修を行っています。また対象の部門にて運航船および第三者代理店に対して注意喚起のレターを送付し、現場での贈収賄および第三者を通じた贈収賄の禁止に向けた取り組みを継続的に行っています。

また、海運業界全体における公正な取引の実現に向けて、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るMaritime Anti-Corruption Network (MACN)に、2015年度より加入しています。加入以降、MACNとの連携を強化し、2020年からは贈収賄防止の実効性を高めるために、MACNのヘルプデスクを活用する取り組みを行っています。

● 贈収賄デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、2016年4月に外国公務員贈収賄防止対策の体制を確立しました。高リスク国での新規事業を検討する際には、法務部門が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い、契約締結時には贈収賄禁止条項の織り込みなどについて提言・確認をしています。

法務関連のリスク管理体制

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Ethixbase360によるTcertification適正審査に合格し、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。



CERTIFIED

Tcertification
ID: TC3182-6961
有効期間: 2024年1月15日~2025年1月14日

政治献金

当社は、特定の政治団体や政治家を支持または支援することを目的とする政治活動を行いませんが、諸外国の制度と比較した上で、税制など国際的な競争条件の均衡化に向けた働きかけ等を行っています。この活動にあたって、政治・行政との透明性のある、正しい関係を維持するために、以下2点を徹底しています。

- 政治資金規正法などの関連法規ならびに社規則を社内に周知徹底
- 献金については、渉外担当役員ならびに必要なに応じて関係役員に報告・確認し、社内基準に則った手続きを経て、献金先・献金額を決定

税務コンプライアンス

当社グループは各国の法令を遵守し適正な納税義務を果たすことが社会的責任であるとの認識の下、「NYKグループ 税務方針」を定め、税務コンプライアンス向上に努めています。

近年、企業の活動実態と各国の税制や国際課税ルールとのずれを利用した課税回避行為が問題視されています。これに対処するOECDによるBEPS (Base Erosion and Profit Shifting) プロジェクトなど国際的な税務フレームワークに対応することが税務の透明性の確保に不可欠であり、対応を進めています。

 詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy013.pdf>

ガバナンス

株主・投資家との対話

ガバナンス

- 株主の皆さまに対して
- 機関投資家の皆さまに対して
- 個人投資家の皆さまに対して

取り組み

- 主なIR活動
エンゲージメント活動の実績(2024年度)
投資家との対話を踏まえた取り組み

ガバナンス

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに、適時適切に情報を開示するとともに、双方向のコミュニケーションを積み重ねることが、当社の企業価値の適正な評価につながると考えています。当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するよう、コーポレートガバナンス・ガイドライン第25条において株主等との建設的な対話を促進するための方針を定めています。

対話を通じて株主・投資家の皆さまからいただいた貴重なご意見は、経営陣に対し定期的かつ適時に報告し、経営の改善に役立てています。

株主の皆さまに対して

当社では、株主総会を最も重要な対話の機会と位置付けており、株主の皆さまの意見を真摯に受け止め、丁寧な説明と回答に努めています。当日ご参加いただけなかった株主の皆さまのために、公平な情報開示の観点から株主総会当日の様子を撮影・公開しており、動画でご視聴いただけます。

[詳細は以下をご覧ください](https://www.nyk.com/ir/stock/meeting/)
https://www.nyk.com/ir/stock/meeting/

機関投資家の皆さまに対して

機関投資家の皆さまに対しては、四半期ごとの社長・経営陣による決算説明会のほか、スモールミーティング、事業説明会などを開催しています。また、国内外の機関投資家への訪問、個別取材への対応なども実施しており、当社戦略の理解を得られるよう努めています。

個人投資家の皆さまに対して

個人投資家の皆さまに対しては、個人投資家向け説明会を実施し、プレゼンテーションと質疑応答を行っています。

[詳細は以下をご覧ください](https://www.nyk.com/ir/library/investors/)
https://www.nyk.com/ir/library/investors/

取り組み

主なIR活動

活動	詳細
機関投資家向け	<ul style="list-style-type: none"> ・決算説明会の開催 ・個別面談対応 ・欧米・アジアなどの海外投資家への個別訪問対応 ・事業説明会の開催 ・スモールミーティングの開催
個人投資家向け	<ul style="list-style-type: none"> ・個人投資家向け説明会に参加
ウェブサイトでの公開	<ul style="list-style-type: none"> ・株主総会招集通知 ・有価証券報告書/半期報告書 ・統合報告書(NYKレポート) ・決算短信 ・決算説明会資料 ・機関投資家向け決算説明会 動画配信 (質疑応答を含む) ・適時開示資料 ・IRファクトブック・IRデータブック ・各種サステナビリティ関連資料 (NYK Group Decarbonization Story等)
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・当社に対する市場での期待・評価の社内フィードバック(証券アナリストによる講演会)

ガバナンス

株主・投資家との対話

ガバナンス

株主の皆さまに対して

機関投資家の皆さまに対して

個人投資家の皆さまに対して

取り組み

主なIR活動

— エンゲージメント活動の実績(2024年度)

— 投資家との対話を踏まえた取り組み

エンゲージメント活動の実績(2024年度)

■ 投資家向け説明会

説明会種類	開催回数または開催時期／参加者数	内容	主な説明者
決算説明会	年4回／計500名	四半期・通期決算実績、業績予想、中期経営計画の進捗等	代表取締役社長・社長執行役員、代表取締役・副社長執行役員
事業説明会	2025年1月／117名	コンテナ船・自動車船需給に関する当社調査グループの分析	調査グループグループ長代理
個人投資家向けオンライン説明会	2024年6月／456名	事業概要、業績、中期経営計画等	代表取締役社長・社長執行役員
人材戦略、環境戦略およびガバナンスに関する説明会	2024年12月／73名	当社グループの人材戦略、環境戦略およびガバナンスについて、当社の価値創造との関連性や現状抱えている課題意識をご説明	常務執行役員・Chief Human Resources Officer (CHRO) 執行役員・経営企画副本部長 脱炭素グループ長

(注) 各種説明会はリモート形式により実施

■ 個別対話

活動種類	開催回数／参加企業数	内容	主な説明者
スモールミーティング ^{※1}	6回／42社	経営層による投資家との対談	代表取締役社長・社長執行役員、代表取締役・副社長執行委員 社外取締役
SR ^{※2} 活動	22社	国内外機関投資家の議決権行使担当者との対話	代表取締役社長・社長執行役員、代表取締役・副社長執行役員、執行役員(IRグループ担当)
個別取材	321回／187社	国内外機関投資家・アナリストとの対話	IRグループ
うち、サステナビリティエンゲージメント ^{※3}	10回／11社	国内外機関投資家・アナリストとの対話のうち、サステナビリティに関するもの	IRグループ、脱炭素グループ、ESG経営グループ

※1 証券会社主催を含む

※2 Shareholder Relations

※3 テーマをサステナビリティに絞った対話のみをカウント

(注) リモート形式による実施を含む

投資家との対話を踏まえた取り組み

■ 当社の取り組み例

トピック	取り組み例
事業部門による投資家への説明	機関投資家向け事業説明会の開催 — 調査グループによる説明会(2025年1月)
株主還元方針含む資本政策全般	中期経営計画の順調な進捗および中長期的な利益水準の目安が向上したこと、また自己資本の適正化に引き続き取り組むことに加え、投資家・市場の期待も意識し、株主還元の拡充を実施(配当性向・配当下限金額の引き上げ、自己株式の追加実施)(2025年5月)
社外取締役と株式市場の対話	社外取締役スモールミーティングの開催(2024年7月)
資本市場を意識した開示	投資家・市場の当社への理解を促進すべく以下の開示を実施。 ・開示セグメントの変更(事業規模が拡大した「不定期専用船事業」の内訳を開示)(2024年8月) ・中期経営計画で示す2026年度・2030年度(2025年5月)の利益水準目安を更新 ・中期経営計画の事業投資・キャッシュアロケーションの進捗を開示(2024年11月、2025年5月)

当社では、株主・投資家の皆さまとの対話内容を迅速に経営陣にフィードバックする体制を整えています。スモールミーティング、SR活動、ロードショー、証券会社主催のカンファレンス、個別取材等の対話内容や証券アナリストのレポートなどは、IRグループから経営トップに対し週次で報告を行っています。

企業情報

会社概要

(2025年3月31日時点)

会社名	日本郵船株式会社 Nippon Yusen Kabushiki Kaisha (Nippon Yusen Kaisha、またはNYK Line)
代表取締役社長	曾我 貴也
本店	〒100-0005 東京都千代田区丸の内二丁目3番2号 郵船ビル  所在地 https://www.nyk.com/profile/location/ TEL:03-3284-5151
支店	北海道支店(札幌市)、秋田支店(秋田市)、 横浜支店(横浜市)、名古屋支店(名古屋市)、 関西支店(神戸市)、九州支店(福岡市)
設立	1885年(明治18年)9月29日
資本金	144,319,833,730円
従業員数	35,230名(連結)

事業内容

定期船事業

川崎汽船(株)、(株)商船三井との邦船3社合同で世界100カ国以上をつなぐ航路ネットワークを構築し、一般消費財などをグローバルに輸送する定期コンテナ船事業を合併会社Ocean Network Express Pte.Ltd.(ONE)の下、展開しています。また国際物流を支える海陸一貫輸送の中継地点としてのターミナル・港湾関連サービスも提供しています。

自動車事業

世界最大約120隻の船隊と輸送技術により、完成車の輸出入を中心に、三国間輸送への対応も含めて高付加価値のサービスを提供しています。各地での完成車専用ターミナルの建設・運営、内陸輸送網への投資・整備など、他社に先駆けたインフラ整備にも取り組んでいます。

エネルギー事業

エネルギーバリューチェーンの上流から下流までさまざまな分野に関与し、世界のエネルギー安定供給に貢献しています。近年は世界の脱炭素化の動きを事業機会と捉え、次世代/ゼロエミッション燃料や再生可能エネルギー関連事業開拓にも注力しています。

物流事業

グローバルな拠点間を結ぶネットワークを活用し、倉庫・配送から海上・航空フォワーディングまで、海・陸・空にまたがる多様な物流サービスを組み合わせた最適なサプライチェーンを構築し、高度化・多様化するお客さまのニーズにお応えしています。

ドライバルク事業

世界の経済活動に必要な不可欠な鉄鉱石、石炭、穀物、木材チップなどのバルク貨物[※]の安全輸送に取り組んでいます。貨物の特性に応じた輸送技術の導入や船隊の整備を推進し、そのノウハウとグローバルな営業ネットワークは、世界中のお客さまから高い評価を得ています。

※バルク貨物：梱包されずに輸送される貨物

その他事業

客船事業として、ショートクルーズから世界一周を周るグランドクルーズまで、多種多様なクルーズを提供しています。また、当社とグループ会社が保有する不動産の運営事業や、物流技術分野全般にわたって最適ソリューションを提供する研究開発事業も展開しています。

企業情報

社会からの評価

当社グループは、サステナビリティ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評価を受け、さまざまなSRI[※]インデックスに選定されています。当社が受けている評価のうち、2025年9月時点での代表的な内容をご紹介します。

※SRI(Social Responsible Investment)：社会的責任投資

 詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/sustainability/evaluate/>

世界の代表的なSRIインデックスへの組み入れ例

当社は世界の代表的なSRIインデックスである「FTSE4Good Index Series」に23年連続で選定されているほか、「MSCI日本株 ESG Select Leaders指数」の構成銘柄に選ばれています。また、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用する国内株式を対象とする6つのSRIインデックスのすべてに選定されています。

■ GPIFが採用する国内株式対象のSRIインデックス6種(2025年6月現在)

- FTSE Blossom Japan Index
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
- MSCI日本株 ESG Select Leaders指数
- MSCI日本株女性活躍指数(WIN)
- S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数
- Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)

「環境」分野の評価例

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する「CDP2024気候変動」において最高評価の「Aリスト」に5年連続で選定されています。

また、CDPが企業のサプライチェーン全体での気候変動・GHG排出量削減への取り組みについて調査し、企業が気候変動課題に対してどのように効果的にサプライヤーと協働しているかを評価する「サプライヤー・エンゲージメント評価」において、5年連続で最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されています。

※CDP：旧名 Carbon Disclosure Project

 詳細は以下をご覧ください
<https://www.cdp.net/en/scores>



「社会」分野の評価例

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、2021年に厚生労働省の認定する「プラチナくるみん認定[※]」を受けました。

また、(株)Job Rainbowが主催する「D&Iアワード2024」においてダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業として最上位ランクのベストワークプレイスに2年連続で認定されました。

さらに、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人認定制度「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に9年連続で認定されています。

※くるみん認定：次世代育成支援対策推進法に基づく優良な子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けることができる制度





〒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>