

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～

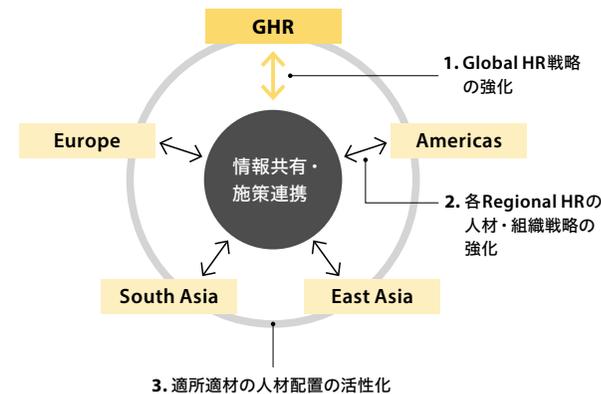
Company Headquartered in Japan”（本社は日本にあるが、多様なバックグラウンドを持った社員が意思決定に参画する組織）へ変革することを目指しています。

※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

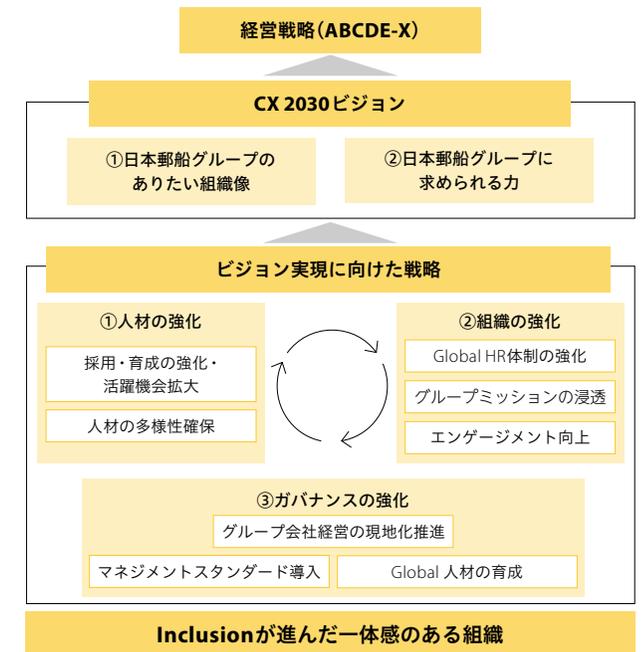
※2 Regional HR(Regional Human Resources Representative)：各地域統轄会社の地域人事担当

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

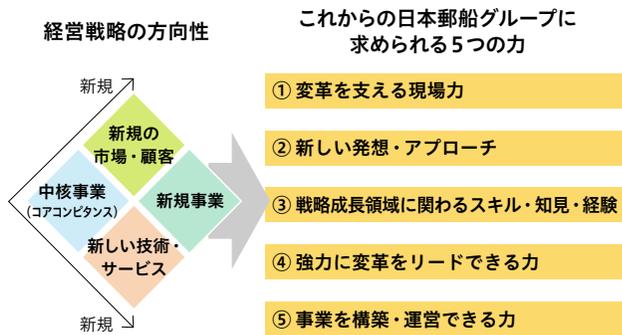
- ・Global HR体制の強化
- ・グループミッションの浸透
- ・エンゲージメント向上
- ・グローバル人材の育成

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

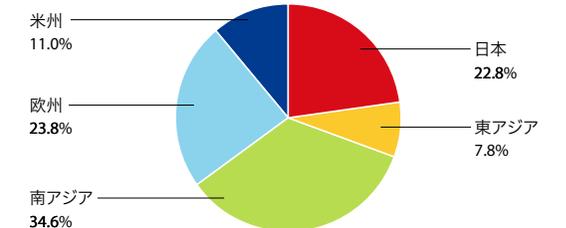
3. 競争力の源泉である、「海技者の活躍」を促進するためプロジェクトを推進し、海技者が情熱とプライドを持って、長く働きたいと思える会社を実現します
4. 当社も含めたグループ・グローバル間で、人材交流を活性化させ、組織内で人材の多様化を進めます

● 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



「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。

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
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	14	2023年度
		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

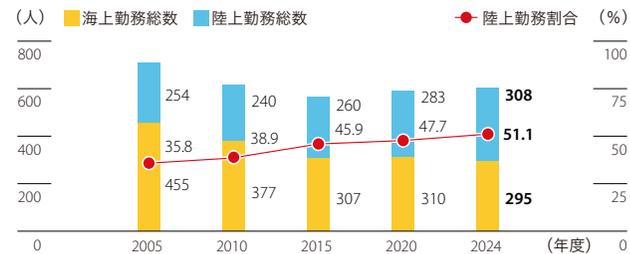
関連データ

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)

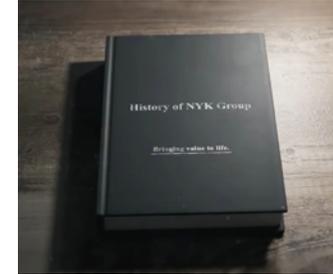


組織の強化

● 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

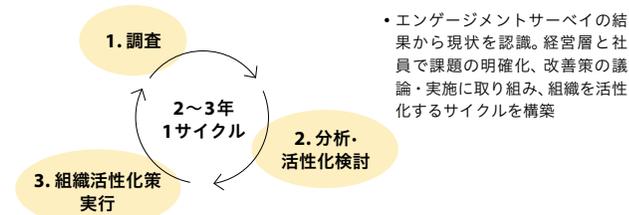
グループミッションの共有・理解の促進

- ・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	人	1,523	1,525	1,535	
	女性	人	329	338	358	
雇用形態別社員数 (長期)	陸上職(海技者以外)	男性	人	791	797	807
		女性	人	242	249	264
	海技者	男性	人	586	588	591
		女性	人	21	22	26
雇用形態別社員数 (有期)	陸上職	男性	人	139	132	128
		女性	人	60	60	60
	海上職	男性	人	4	4	5
		女性	人	0	0	0
雇用形態別社員数 (無期) ^{※1}	陸上職	男性	人	3	4	4
		女性	人	6	7	8
	海上職	男性	人	0	0	0
		女性	人	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	人	189	190	201
		30歳以上 50歳未満	人	546	587	613
	海技者	50歳以上	人	298	269	257
		30歳未満	人	143	147	154
		30歳以上 50歳未満	人	335	330	330
		50歳以上	人	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	人	22	20
		女性	人	7	16	19
	海技者	男性	人	24	24	20
女性		人	3	2	4	
キャリア採用人数	合計	人	31	27	23	
		男性	人	25	21	17
		女性	人	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~

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[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

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

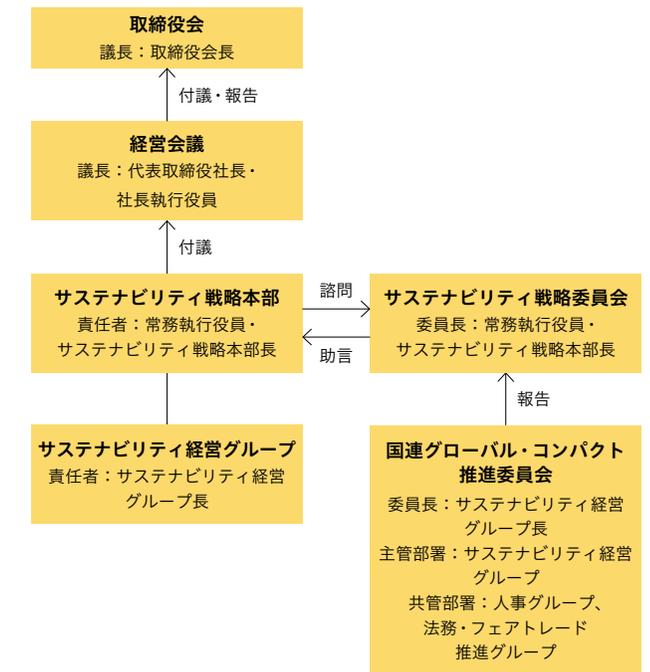
当社グループは、経営層のリーダーシップおよびコミットメントの下、国連グローバル・コンパクト推進委員会やサステナビリティ戦略委員会での議論を通じ、社内関連部署が連携して人権尊重の取り組みを推進しています。また、取り組みの各フェーズにおいて客観性と正当性を担保するため、専門的知見を有する第三者機関(経済人コー円卓会議日本委員会[※])から定期的に助言を受けています。さらに、有識者およびステークホルダーとの対話を定期的実施し、エンゲージメントの強化を図っています。

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

人権

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・物流企業各社と連携し、UNEP FI(国連環境計画・金融イニシアティブ)策定の人権ガイダンスツールを参考に、業界ごとの重要な人権課題を見直しました。これにより、運輸業界における人権課題についての理解をさらに深めました。

[Link](#) 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。

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

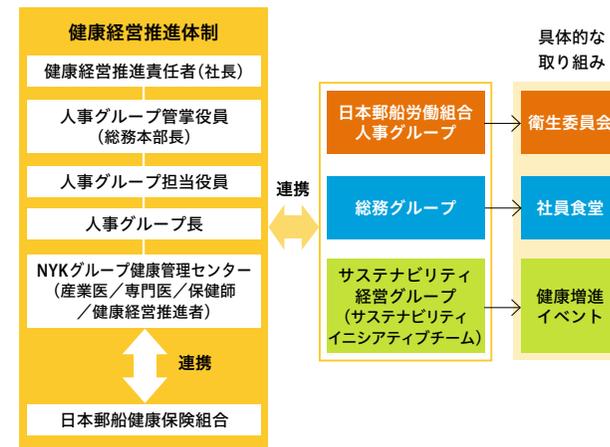
体制

●健康経営

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

社長を最高責任者とし、管掌役員、担当役員、人事グループ長、NYKグループ健康管理センター(社内診療所)と日本郵船健康保険組合が一体となって健康経営を推進しています。

■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

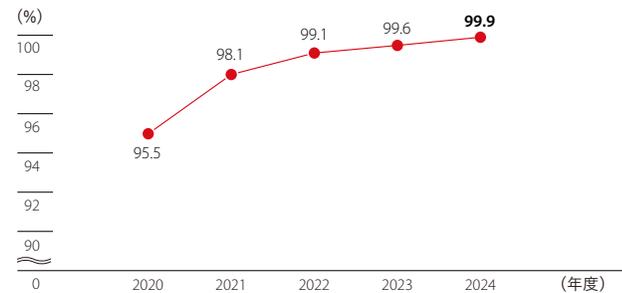
目標と進捗

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

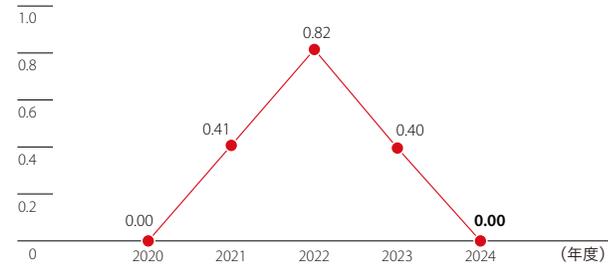
労働安全衛生

● 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

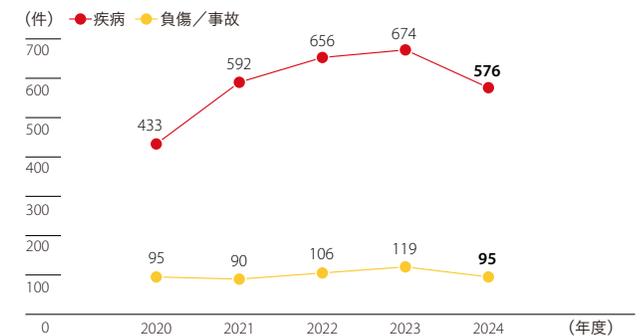
船長を中心とした各船内での安全衛生委員会の実施、NAV9000およびニアミス3000[※]などの諸活動を通じた船内の安全・衛生環境の確認を行い、安全意識の向上とケガや人身事故などの防止を図っています。負傷・疾病データやニアミスデータを収集・解析するとともに、発生状況の把握および安全・衛生活動の有効性を検証し、さらなる改善につなげていきます。

※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。

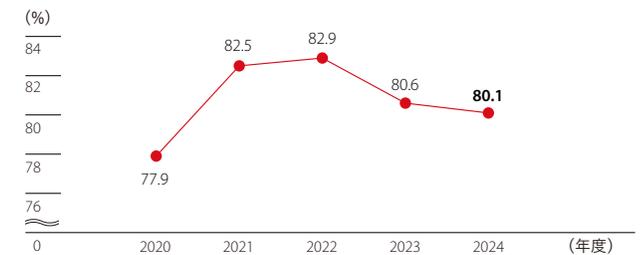
※TABLE FORTWO：肥満や生活習慣病予防のためにカロリーを抑えた定食や食品を購入すると、1食につき20円の寄付金が、開発途上国と先進国双方の人々の健康を同時に改善することをミッションに活動するNPO法人「TABLE FOR TWO」を通じて開発途上国の子どもに学校給食になります。20円は開発途上国の給食1食分の金額になり、先進国で1食とるごとに開発途上国に1食が贈られるという仕組みです

● 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)