

サステナビリティファクトブック 2023

# Sustainability Fact Book 2023

# CONTENTS

## イントロダクション 1

編集方針 ..... 2

## マネジメント 3

CESOメッセージ ..... 3

商船三井グループのサステナビリティ経営 ..... 4

サステナビリティ課題 ..... 5

サステナビリティ推進体制 ..... 7

ステークホルダーエンゲージメント ..... 8

サステナブルファイナンス ..... 11

イニシアチブへの参画 ..... 14

社外からの評価 ..... 17

## Safety & Value 安全輸送・社会インフラ事業を通じた付加価値の提供 19

安全品質 ..... 20

さらなる付加価値 ..... 32

## Environment 海洋・地球環境の保全 35

環境戦略 ..... 36

気候変動対策 ..... 41

自然資本／生物多様性 ..... 53

## Human & Community 人の活躍と地域社会の発展 58

人財戦略 ..... 59

多様性(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) ..... 63

共走・共創 ..... 67

働き甲斐 ..... 70

地域との共生 ..... 80

## Innovation 海の技術を進化させるイノベーション 83

技術革新 ..... 84

DX ..... 91

## Governance 事業を支えるガバナンス・コンプライアンス 95

コーポレート・ガバナンス ..... 96

リスク管理 ..... 104

情報セキュリティ ..... 110

責任ある調達 ..... 112

人権 ..... 116

コンプライアンス ..... 121

## データ集 125

環境データ ..... 125

社会データ ..... 130

ガバナンスデータ ..... 138

企業概要 ..... 141

### ナビゲーションの使い方

ページ間および外部サイトへの移動・参照のためのナビゲーションを設けています。



## 編集方針

### ● 考え方

「Sustainability Fact Book」は、ステークホルダーの皆様に対し、商船三井グループのサステナビリティ情報を包括的にご紹介する媒体です。

当社のサステナビリティの様々な取り組みについてご理解を深めていただき、皆様との対話の促進による経営へのフィードバックや情報開示の充実に繋げることを目指しています。

対象期間	定量データについては2022年度の実績を中心とし、一部の定性的な取り組みについては2023年度の情報も報告しています。
報告対象範囲	(株)商船三井、連結子会社、持分法適用会社、及びその他関係会社の取り組みや事例をご紹介します。 ※ 活動やデータについて対象を限定する場合は、都度注記を記載しています
報告サイクル	年次発行として毎年発行。
第三者保証	第三者保証を取得している環境・社会データの一部については、その旨該当箇所に表記しています。

### ● コミュニケーションマップ



## CESOメッセージ

執行役員  
チーフ・エンバイロメント・  
サステナビリティ・オフィサー (CESO)

渡邊 達郎

サステナビリティを経営戦略のコアとし、  
社会課題の解決と新たな価値創造を  
目指します

当社グループは、「青い海から人々の毎日を支え、豊かな未来をひらきます」という企業理念の下、「海運業を中心に様々な社会インフラ事業を展開し、環境保全を始めとした変化する社会のニーズに技術とサービスの進化で挑む。商船三井は全てのステークホルダーに新たな価値を届け、グローバルに成長する強くしなやかな企業グループを目指します」というグループビジョンを掲げています。

当社グループを取り巻く事業環境は今まさに大きな変化の中にあり、気候変動や生物多様性、人権等あらゆる社会課題に向き合いながら、海運業に留まらない様々な社会インフラ事業を発展的かつ持続的に展開していくことが求められています。

このような中、2023年度を初年度とする経営計画「BLUE ACTION 2035」においては、グループビジョンの実現を通じて社会とともに持続的な発展を目指すための重要課題である「サステナビリティ課題(マテリアリティ)」の取り組みを計画の中心に据え、経営とサステナビリティの更なる統合を図っています。これは、当社グループが持続的に成長していくためには、社会とともに発展・成長していくことが不可欠であるとの認識の下、従来以上に「サステナビリティ課題」を重視し、取り組みを強化・加速させることで、当社グループの事業活動を通じて環境・社会に対して良いインパクトを与えるとともに、当社グループの企業価値の向上へ繋げていくことを企図しています。

様々な社会課題と向き合い、事業を通じて解決を目指していくにあたっては、当社単独で取り組むだけではなく、海運業界として、あるいは業界の垣根を超えて、バリューチェーン全体でパートナーシップを築き協働していくことが重要だと考えます。当社グループは、サステナビリティ経営の更なる推進により、様々なビジネス機会において、当社が取引先や将来世代などあらゆるステークホルダーの皆様選ばれていく企業であり続けることが、持続可能な社会の実現への貢献、ひいては企業価値向上に繋がるものと考えています。

当社は創業以来、海上輸送を通じて地域の産業発展に貢献し、人々の生活を豊かにすることを社会的責務としており、その精神は現在も変わっていません。今後もこの社会的責務を持続的に果たしていくために、顧客や取引先の皆様、また株主・投資家の皆様、さらには行政機関や地域社会・NGO等の様々なステークホルダーの皆様との対話を活かし、全てのステークホルダーの皆様新たな価値を届けてまいります。

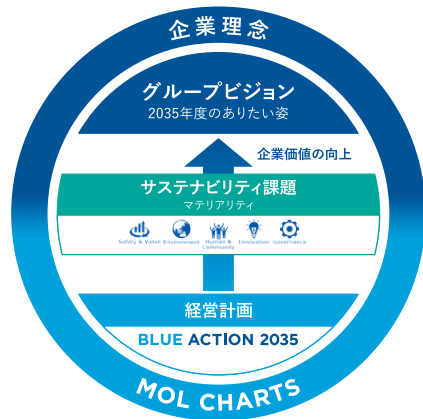
引き続き、商船三井グループに対するご理解とご支援の程、どうぞよろしくお願い申し上げます。

## 商船三井グループのサステナビリティ経営

当社は、グローバルな社会インフラ企業への飛躍を目指すため、2021年度以降の好業績とそれによる財務体質の改善を受けて改めて設定した長期的な戦略に基づき、ありたい姿へと向かう道筋として新グループ経営計画「BLUE ACTION 2035」を策定しました。

2017年度から継続してきた単年度ごとの経営計画に終止符を打ち、グループビジョンを「2035年度のありたい姿」と位置づけ、その実現に向けた13年間の経営計画を示しています。

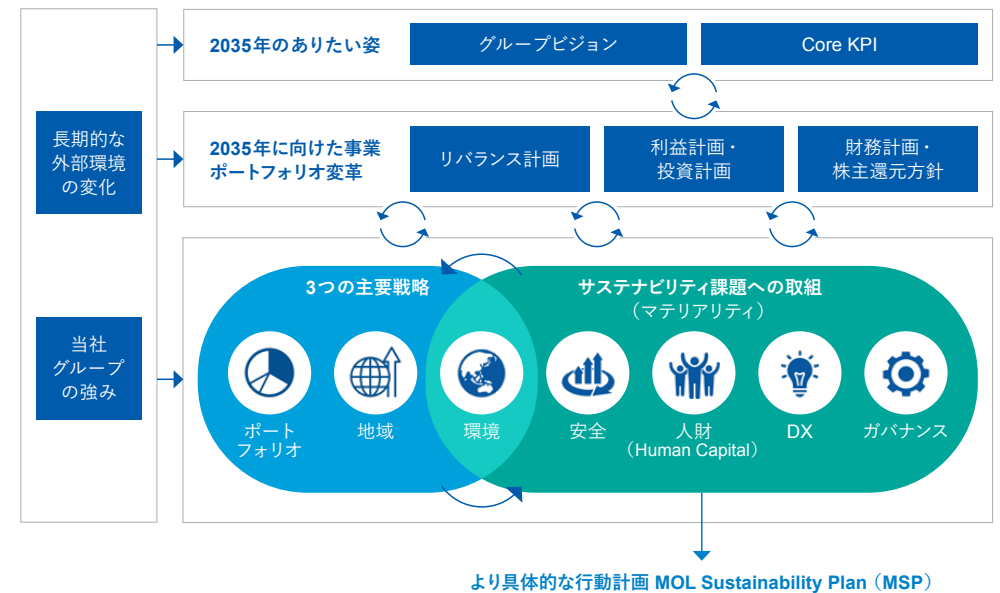
当社グループのサステナビリティ経営は、長期的な戦略に基づき、社会課題や環境面からも受容できる、持続的な成長の実現を目指すものです。企業理念・行動規範であるMOL CHARTSの精神に沿って「BLUE ACTION 2035」に取り組むことで、サステナビリティ課題を解決し、さらには新たな企業価値を創造し、最終的にはグループビジョンの実現へと繋げていきます。



グループ企業理念	青い海から人々の毎日を支え、豊かな未来をひらきます
グループビジョン	海運業を中心に様々な社会インフラ事業を展開し、環境保全を始めたとした変化する社会のニーズに技術とサービスの進化で挑む。商船三井は全てのステークホルダーに新たな価値を届け、グローバルに成長する強くしなやかな企業グループを目指します。
行動規範 MOL CHARTS	Challenge / Honesty / Accountability / Reliability / Teamwork / Safety

「BLUE ACTION 2035」では、従来両輪で進めてきた経営計画とサステナビリティ計画「MOL Sustainability Plan」のそれぞれの要素を融合させ、当社のサステナビリティ経営をより強く表現しています。

3つの主要戦略（ポートフォリオ戦略、地域戦略、環境戦略）に加えて、サステナビリティ課題への取り組みのうち最重点5項目として「環境」「安全」「人財」「DX」「ガバナンス」を中心的な取り組みと位置づけています。



## サステナビリティ課題

### ● 当社グループのサステナビリティ課題(マテリアリティ)

商船三井グループでは、グループビジョンの実現を通じて、社会と共に持続的な発展を目指すための当社グループの重要課題を「サステナビリティ課題」(マテリアリティ)として特定しています。経営基盤となる「Governance」の強化を基本とし、「Innovation」と「Human & Community」が相互に作用しながら、「Safety & Value」と「Environment」の課題を解決していきます。

これらの取り組みを推進することで当社グループの企業価値向上を図るとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

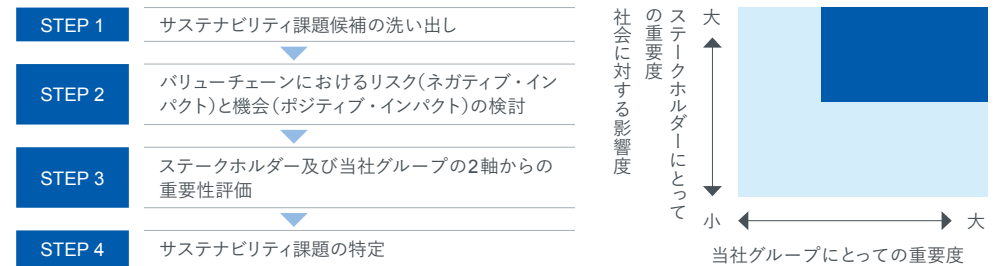
※ サステナビリティ課題の内容や見直し、それにかかる目標・KPI・アクションプラン(□□ MOL Sustainability Plan ▶ P.6)の策定に関しては、取締役会の承認を得ています。



### ● 特定プロセス・見直し

#### 特定プロセス(2019年度)

サステナビリティ課題を初めて特定した際は、社内横断的なメンバーで構成されるサステナビリティ推進プロジェクトチームを組織し、当社の事業活動が社会に与えるネガティブ・インパクトとポジティブ・インパクトを検討した上で、社会課題との関連性を整理しました。そして、ステークホルダーと当社グループにおける重要性の2軸から絞り込みを行い、5つの課題にまとめました。



#### 見直し(2021年度)

最初の特定期から2年が経過し、気候変動や人権問題等の社会環境の変化に加え、当社グループの事業環境にも変化が起きていること等を踏まえ、外部ステークホルダー(外部有識者、投資家、NGO等)からの意見を参考にしながら、サステナビリティ課題の見直しを行いました。



- 「安全」に対する取り組み姿勢を明確化
- 対象範囲を輸送だけでなく海洋事業等の社会インフラ事業に拡大
- 当社グループの役職員だけでなく事業で関わる全ての人々の活躍・全ての人々との共生を目指す意図に変更

### サステナビリティ課題

#### ● サステナビリティ計画「MOL Sustainability Plan」

サステナビリティ課題の解決に向けた取り組みを加速すべく、各課題にかかる目標・KPI・アクションプランを設定し、サステナビリティ計画「MOL Sustainability Plan」を策定しています。

2023年度からは経営計画「BLUE ACTION 2035」の策定にあたって「MOL Sustainability Plan」の位置づけを見直し、サステナビリティ課題の解決によりグループビジョンを実現

するための行動計画として「BLUE ACTION 2035」の一部に組み込むことで、さらなる経営との統合を図りました。それに伴い、取組テーマ・目標・KPIを一部見直し、アクションプランも経営計画に合わせて2023～2025年度の3か年の内容に変更しています。

“MOL Sustainability Plan”を着実に遂行することで、サステナビリティ課題の解決に向けた取り組みを強化し、その効果測定と改善活動を適切に実施してまいります。

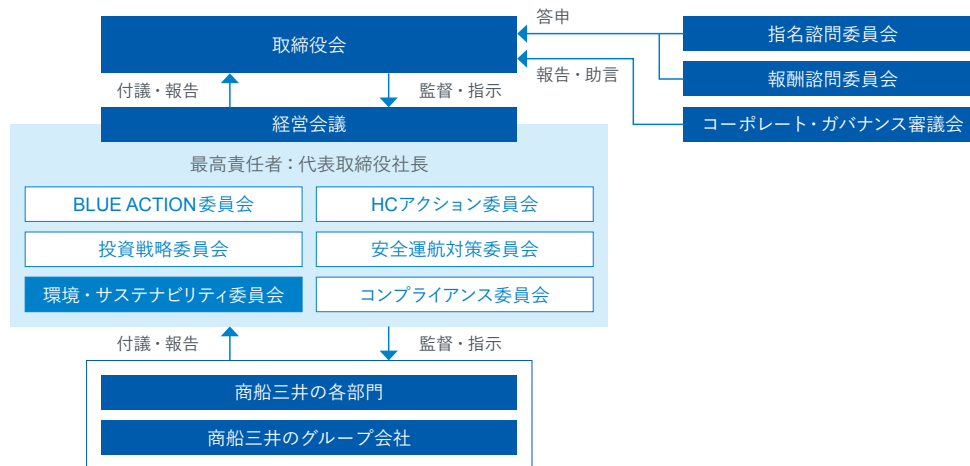
📄 “MOL Sustainability Plan” 2022年度実績  
[https://www.mol.co.jp/sustainability/management/issues/pdf/MOL\\_Sustainability\\_Plan\\_2022.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/management/issues/pdf/MOL_Sustainability_Plan_2022.pdf)

 <p><b>Safety &amp; Value</b> 安全輸送・社会インフラ事業を通じた付加価値の提供</p>	 <p><b>Environment</b> 海洋・地球環境の保全</p>	 <p><b>Human &amp; Community</b> 人の活躍と地域社会の発展</p>	 <p><b>Innovation</b> 海の技術を進化させるイノベーション</p>	 <p><b>Governance</b> 事業を支えるガバナンス・コンプライアンス</p>
<p>海運を中心とした社会インフラ事業を展開する中で、さまざまな物資やエネルギーを安全・安定的、経済的に輸送またはサービスを提供することで、世界中の人々の豊かな暮らしと産業を持続的に発展させていくことを目指します。</p> <p><b>取り組みテーマ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 本業を通じた価値</li> <li>● 安全品質</li> <li>● さらなる付加価値</li> </ul>	<p>事業を通じて与える海洋及び地球環境への負のインパクト(海洋環境汚染、大気汚染、生物多様性の阻害、気候変動等)を最小化し、世界中の人々が暮らす地球を持続可能なものとすることを目指します。</p> <p><b>取り組みテーマ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 気候変動対策</li> <li>● 海洋環境保全</li> <li>● 生物多様性保護</li> <li>● 大気汚染防止</li> </ul>	<p>多様な個性と価値観を尊重し、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮し活躍できる企業グループとして、その事業活動を通じ、当社グループに関わる全ての人々との共生、地域社会の持続可能な発展・振興を目指します。</p> <p><b>取り組みテーマ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様性 (DE&amp;I)</li> <li>● 共走・共創</li> <li>● 働き甲斐</li> <li>● 地域との共生</li> </ul>	<p>クリーンエネルギーやICTを活用する技術を高めることで、当社事業にイノベーションを起こし、「安全輸送・社会インフラ事業を通じた付加価値の提供」「海洋・地球環境の保全」にも通じる様々な社会課題の解決に貢献することを目指します。</p> <p><b>取り組みテーマ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● クリーンエネルギーの導入・普及</li> <li>● ICTを活用した安全運航・効率運航</li> <li>● 船舶の省エネルギー化</li> <li>● DX</li> </ul>	<p>コーポレート・ガバナンスの充実及びコンプライアンスの徹底を通じ、当社グループ経営における透明性を確保し、事業活動を通じた社会課題への取り組みの基盤の構築、また、人権や安全・環境に配慮した持続可能なバリューチェーンの構築を目指します。</p> <p><b>取り組みテーマ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 経営の透明性</li> <li>● 責任ある調達</li> <li>● 公正取引</li> <li>● 情報セキュリティ</li> <li>● 人権尊重</li> <li>● 贈収賄防止</li> </ul>
<p><b>貢献するSDGs</b></p> 	<p><b>貢献するSDGs</b></p> 	<p><b>貢献するSDGs</b></p> 	<p><b>貢献するSDGs</b></p> 	<p><b>貢献するSDGs</b></p> 

## サステナビリティ推進体制

当社グループは、サステナビリティ経営をグループ全体で推進すべく、代表取締役社長を最高責任者としたマネジメント体制を構築しています。

主に経営会議の下部機構である各委員会において個別の議題を審議しており、その中でもサステナビリティ全般の議題については環境・サステナビリティ委員会(委員長：代表取締役副社長、副委員長：チーフ・エンバイロメント・サステナビリティ・オフィサー)を中心に審議を行っています。また、取締役会はサステナビリティに関する取り組みへの監督責任を負い、特に重要な方針・戦略などの事項については取締役会での決議を経て決定しています。



### 環境・サステナビリティ委員会の主な議題

#### 2023年度

- バリューチェーンマネジメントの取り組み(シブプリサイクルヤードの選定)
- EU-ETS (欧州排出権取引制度)への対応について
- GHG排出量・排出原単位に関する報告 等

#### 2022年度

- 環境ビジョンの更新、代替燃料戦略
- 人権デューデリジェンス、バリューチェーンマネジメントの取り組み
- MOL Sustainability Plan の見直し
- TCFDに関する報告と開示案 等



## ステークホルダーエンゲージメント

### ● 考え方

当社グループは、世界中で様々な社会インフラ事業を展開する企業グループとして、企業価値の向上を通じて全てのステークホルダーに新たな価値を届けることを目指しています。

これに向け、「商船三井グループ コーポレート・ガバナンス基本原則3か条(第3条)」( [P.96](#) )において、全てのステークホルダーとの透明性の高い対話を行うことを掲げるとともに、「商船三井グループ コーポレート・ガバナンスポリシー(第3条)」( [P.96](#) )において、以下の主要なステークホルダーとの対話に関する方針を定めています。

これらの主要なステークホルダーの皆様との対話の機会を拡大し、対話を通じて得た貴重なご意見を経営に活かしていくことで、社会のニーズに沿った事業活動を展開し、様々な社会課題の解決にも貢献していきます。

主要なステークホルダー	MOLグループが果たす責任	主な対話方法(頻度)*
株主・投資家	持続的な成長による企業価値の拡大を図り、適切な利益還元を行います。株主・投資家の皆様に正しく評価してもらうため、多岐にわたるコミュニケーションを通じて、財務・非財務面の会社情報を公正・公平に開示していきます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会(年1回)、決算説明会(年4回)</li> <li>国内外IR面談(約200回/年)、SR面談(約20回/年)</li> <li>個人投資家向けIRイベントへの出展(不定期。2022年9月、2023年9月、11月)</li> <li>社長スモールミーティング(通常版年2回)</li> <li>ESG担当役員によるスモールミーティング(年1回)</li> <li>社外取締役スモールミーティング(不定期。2023年1月に実施)</li> <li>海外ESGカンファレンスへの協賛・登壇(不定期)</li> <li>各種報告書(有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書、統合報告書、インベスターガイドブック等)(年1回)</li> </ul>

主要なステークホルダー	MOLグループが果たす責任	主な対話方法(頻度)*
顧客	法令・国際ルールの遵守とたゆまぬ技術力の向上に努め、環境・安全面に配慮した高品質なサービスを提供します。お客様には必要な情報を適時・適切に提供するとともに、皆様からいただいたご要望を踏まえ、サービスの向上とお客様の持続可能なバリューチェーンの構築に努めていきます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業活動(日常的)</li> <li>Webサイト、SNS(日常的)</li> <li>MOLサービスサイト・問い合わせ窓口(日常的)</li> <li>訪船(荷役見学会等)(随時)</li> <li>各種セミナー・展示会・国際カンファレンスへの参加(不定期)</li> </ul>
取引先	公正取引、法令遵守、環境・人権・安全性等に配慮した調達を行い、持続可能なバリューチェーンを構築します。お取引先の皆様に当社グループの取り組みにご協力をいただけるようコミュニケーション方法を拡大し、更なるパートナーシップの深化に努めていきます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>船主会(年1回)</li> <li>船主との安全運航連絡会(年1回)</li> <li>代理店・荷役業者会議(年1~2回)</li> <li>各種セミナー・展示会(不定期)</li> </ul>
従業員・船員	労働安全衛生及び人権に配慮した職場環境を整備するとともに、従業員・船員一人ひとりが能力を最大限発揮して活躍できる企業風土の醸成に努めます。全ての従業員・船員に対して、多様な教育・挑戦の機会、経営の方向性についての意見交換の場等を設けることで、会社と双方の成長へつなげていきます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価面談(年数回)</li> <li>エンゲージメントサーベイ(年1回以上)</li> <li>労使協議(随時)</li> <li>各種相談窓口(随時)</li> <li>社内報(誌面・Web等)(随時)</li> <li>業績・経営がわかる会(年4回)</li> <li>社員と経営の対話会(年10回以上)</li> <li>船員家族会(年1回)</li> <li>Safety Conference(年3回)</li> <li>安全キャンペーン(年1回)</li> </ul>
行政機関	良き企業市民として法令遵守、納税の義務を果たし、行政の円滑な運営と、海事産業振興に貢献していきます。各国・自治体との意見交換の機会等を通じて方針・施策への理解を深め、当社の事業活動への適切な反映を行うとともに、環境負荷低減と持続的な成長に資する運輸政策形成にも引き続き積極的に関与します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>官公庁・自治体との意見交換(随時)</li> <li>各種調査・アンケートへの協力(随時)</li> </ul>
地域社会・NGO	グローバルに展開する企業グループとして、当社グループに関わる地域社会の持続可能な発展・振興を図ります。地域社会・NGOの皆様との双方向のコミュニケーションの機会を設け、ニーズに沿った事業及び社会貢献活動を推進します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>NGOや社外団体との意見交換(年複数回)</li> <li>モーリシャスにおける社会貢献活動(通年)</li> <li>海岸清掃(年複数回)</li> <li>船積見学会・ターミナル見学会(不定期)</li> <li>学生の企業訪問受入れ、事業紹介イベント(随時)</li> <li>講演・研修への講師派遣(随時)</li> </ul>

\*一部活動は、新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえ、足下は中止もしくはオンラインにて開催しています。


## ステークホルダーエンゲージメント

### ● 取り組み

#### 株主・投資家とのコミュニケーション

##### IR面談／SR面談

年間200回程度のIR面談を投資家・アナリストと、また年間20回程度のSR・エンゲージメント面談を大株主の責任投資担当者と実施していることに加えて、ESGの各分野を担当する役員との対話会を年に一度の定期イベントとして行っています。また、社長を含む経営層自らが投資家と対話する海外IRも、アジア・欧州を中心に毎年各2回程度実施しています。投資家・株主からの意見を踏まえ、資本コストやキャッシュフローをより重視した経営へのシフト、株主還元政策の見直しや、ガバナンスの強化、政策保有株式の削減などを進めています。

また、TCFDに沿った開示、スキルマトリクスの公開(  P.99 )など、ステークホルダーの意見に沿った開示の充実も進めています。

 [気候変動対策／TCFD提言に基づく開示](https://www.mol.co.jp/sustainability/environment/tcdf/)  
<https://www.mol.co.jp/sustainability/environment/tcdf/>

#### お客様とのコミュニケーション

##### Webマーケティング

顧客向けWebマーケティングの一環として、マーケティング用のWebサイト「MOLサービスサイト」を運営し、当社グループのサービスに関する情報をお届けしています。また、この他にも当社が定期的に配信するSNSやニュースレター等を通じて、国内外のお客様より海運事業を基軸とした技術や新領域を含めた事業に関するお問い合わせをいただいています。商談以外にも、学会誌への執筆依頼をいただいたり、興味深い当社の取り組み内容についてフィードバックをいただくなど、当社を「信頼できるパートナー」としてご認識いただく機会となっています。

 [MOLサービスサイト](https://www.mol-service.com/ja/)  
<https://www.mol-service.com/ja/>

#### お取引先とのコミュニケーション

##### 船主会

備船船主との対話・懇親の場として、年に1回、「船主会」を開催しています。

2023年度は、世界情勢に関する外部有識者による講演のほか、当社の環境の取り組みの一つであるウィンドチャレンジャープロジェクトに関するプレゼンテーションを行い、有意義な意見交換を実施しました。

#### 従業員・船員とのコミュニケーション

##### 業績・経営がわかる会

四半期に1度、グループ役職員に対して当期の事業環境や業績、経営方針を説明する会を開催しています。役職員に当社グループの経営状況への理解・知見を深めてもらうため、事業環境・業績に関する詳細な説明のほか、役職員のアンケート結果や時勢を踏まえつつピックアップした、注力分野・事業についての説明も毎回行っています。

またこの会は、従業員が社長を始めとした経営層と直接コミュニケーションができる機会となっており、社員からの質問・コメントに対し、社長自らがざっくりと回答しています。

##### 労使コミュニケーション

労働組合(海上／陸上)との積極的な対話を通じ、働き方改革や福利厚生制度の充実などに取り組んでいます。

2023年春季労使交渉では、月例給与の賃上げ、役職手当の増額、及び個人実績加算制度の拡充等の賃金改善の実施に加え、育児短時間勤務制度の拡充やボランティア休暇の導入などの、働きがい向上策も実施しました。また、4月にはHC Vision／HCアクション1.0を策定・発表し、その中で掲げる“多様性”、“共走・共創”、“働きがい”の三原則に従い、労働組合と密にコミュニケーションを取りながら、人事制度改革、そして働き方改革の推進(労働時間の削減)などに取り組んでいます。

## ステークホルダーエンゲージメント

### Safety Conference

日本を含む当社グループの主要船員供給国において、当社運航船に配乗する船員を対象に「MOL Safety Conference」を開催しています。

2022年度は4年ぶりに対面で開催し、実際に発生した事故や怪我の原因と再発防止策を協議する内容から、船内居住区の改善、ICT利活用及びDXに関する当社取り組みなどについて共有することで、参加者の安全意識とエンゲージメントの向上を図りました。

📄 Safety Conference ▶ P.28

### 地域社会・NGOとのコミュニケーション

#### NGOラウンドテーブル

2022年9月、NGOや有識者計9社・団体が集まり、ラウンドテーブルを開催しました。今回のラウンドテーブルは、会場での対面参加とオンライン参加からなるハイブリッド形式での開催とし、モーリシャスにおける、当社の環境回復・社会貢献策に関する取り組みや、2022年4月に発表した「MOL Sustainability Plan」についての説明を行い、幅広い有益な意見が寄せられました。

これらのご意見も踏まえ、当社はモーリシャスでの取り組みについて、当社ウェブサイトでの開示を拡充してきました。当社は、寄せられた貴重なアドバイスを活かすとともに、今後も広く専門家の助言を求めながら、モーリシャスの環境や人々への継続支援を行っていきます。また、今後も地域社会やNGO等、有識者の方からいただいたご意見を事業に活かしていきます。

#### 地方自治体との連携

当社は様々な自治体と協働し、地域の持続可能な発展・振興に積極的に関与しています。

📄 長崎県と造船関連産業および再生可能エネルギー事業に関する連携協定を締結 ～官民協働して長崎県のプレゼンス向上と県内企業の新たな価値創出に向けて～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23011.html>

📄 茨城県大洗町と外国人人材活用による地域産業の活性化に関する覚書を締結  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22096.html>

📄 企業市民活動 ▶ P.80-82

📄 モーリシャス共和国への支援活動 ▶ P.82

## サステナブルファイナンス

### ● 取り組み

環境やサステナビリティに対する意識の高まりを資金調達面でも活かすべく、当社では積極的にサステナブルファイナンスの組成に取り組んでいます。

#### 1. フレームワーク

##### ○ サステナブルファイナンスフレームワークの策定

- 2023年12月 グリーンファイナンス・トランジションファイナンスの包括的フレームワークを策定。

##### 📄 サステナブルファイナンスフレームワーク

[https://www.mol.co.jp/sustainability/management/finance/pdf/sustainable\\_finance\\_framework.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/management/finance/pdf/sustainable_finance_framework.pdf)

##### ○ ブルーボンドフレームワークの策定

- 2023年12月 グリーンボンドの一種であり、調達資金の用途を海洋汚染の防止や持続可能な海洋資源に関連する事業等に限定して発行する債券であるブルーボンドのフレームワークを策定。

##### 📄 ブルーボンドフレームワーク

[https://www.mol.co.jp/sustainability/management/finance/pdf/blue\\_bond\\_framework.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/management/finance/pdf/blue_bond_framework.pdf)

#### 2. 資金調達

##### グリーンファイナンス

##### ○ ブルーボンド発行による資金調達

- 2024年1月 ブルーボンド200億円を発行。

##### 📄 ブルーボンド(第26回無担保社債)の発行に関するお知らせ

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24008.html>

##### ○ グリーンローンによる資金調達

- 2019年12月 世界最大級のLNG燃料供給船の建造資金として、グリーンローンによる資金調達契約を締結。

##### 📄 グリーンローンによる資金調達を決定

～トータル向け世界最大級のLNG燃料供給船第1船の建造資金に活用～

<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19100.html>

##### ○ グリーンボンド発行による資金調達

- 2018年8、9月 グリーンボンド100億円を発行。

##### 資金充当レポート

サブグループ	プロジェクト名	金額(億円)
規制対応	バラスト水処理装置	55
	SOxスクラバー	22
LNG関連	LNG燃料供給船	14
	LNG燃料船(タグボート)	7
新型PBCF、及びウインドチャレンジャー計画	新型PBCF	2
	ウインドチャレンジャー計画	0
合計		100

##### 📄 グリーンボンド(第20回無担保社債、第21回無担保社債)発行に関するお知らせ

～国内初の個人投資家向けグリーンボンド「商船三井ブルーオーシャン環境債」を発行～

<https://www.mol.co.jp/pr/2018/18063.html>

##### トランジションファイナンス

##### ○ トランジション・ローンによる資金調達

- 2023年12月 LNG二元燃料フェリー及び自動車船、ウインドチャレンジャー搭載船向けに資金調達契約を締結。

##### 📄 サステナブルファイナンス・フレームワークを策定し、5件の資金調達を決定 ～当社環境戦略の取り組みを確実に推進～

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24011.html>

## サステナブルファイナンス

### ○ トランジション・リンク・ローンによる資金調達

・2023年12月 LNG二元燃料VLCC、LPG二元燃料VLGC向けに資金調達契約を締結。

📄 サステナブルファイナンス・フレームワークを策定し、5件の資金調達を決定～当社環境戦略の取り組みを確実に推進～

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24011.html>

・2023年3月 「グローバル・クレジット・ファンリティ契約」(「コミットメントライン契約」と同意)を(株)三菱UFJ銀行と締結。

📄 トランジション・リンク・ローン締結により資金調達基盤を拡充し、環境戦略を推進

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23040.html>

・2022年12月 コミットメントライン契約を(株)三井住友銀行と締結。トランジション・リンク・ローンによるグローバル・コミットメントライン契約は本邦初。

📄 本邦初、トランジション・リンク・ローンによるグローバル・コミットメントライン契約を締結～資金調達基盤を拡充し環境戦略を推進～

<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22150.html>

・2022年10月 (株)大島造船所と共同開発したウインドチャレンジャーを搭載した世界初のばら積み船「松風丸」の建造資金として、トランジション・リンク・ローンによる資金調達契約を(株)三井住友銀行と締結。

📄 トランジション・リンク・ローンによる2件目の資金調達を決定～ウインドチャレンジャー搭載ばら積み船「松風丸」の建造資金に活用～

<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22113.html>

・2021年11月 世界最大級のLNG燃料供給船第2船「Gas Vitality」の建造資金として、トランジション・リンク・ローンによる資金調達契約を締結。

📄 トランジション・リンク・ローンによる資金調達を決定～トータル向け世界最大級のLNG燃料供給船第2船の建造資金に活用～

<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21096.html>

・2021年9月 当社グループ会社の(株)商船三井さんふらわあが大阪～別府で運航を予定している日本初のLNG燃料フェリー向けに「シンジケーション方式トランジション・ローン」による資金調達契約を締結。

📄 LNG燃料フェリー2隻向けにトランジション・ローンによる資金調達を決定- 経済産業省のクライメート・トランジション・ファイナンスモデル事業に採択された、本邦初のトランジション・ローン-

<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21078.html>

## サステナビリティファイナンス

### ○ サステナビリティボンド発行による資金調達

・2019年6月 サステナビリティボンド200億円を発行。

### 資金充当レポート

サブグループ	プロジェクト名	金額(億円)
ソーシャル関連	フィリピン商船大学の設立	44
	ワークプレイス改革推進	2
規制対応	バラスト水処理装置	40
	SOxスクラバー	92
LNG関連	LNG燃料供給船	20
	LNG燃料船(タグボート)	1
新型PBCF、及びウインドチャレンジャー計画	新型PBCF	1
	ウインドチャレンジャー計画	0
合計		200

📄 サステナビリティボンド(第22回無担保社債、第23回無担保社債、第24回無担保社債)発行に関するお知らせ(2)


<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19048.html>

## サステナブルファイナンス

### ポジティブ・インパクトファイナンス

#### ○ ポジティブ・インパクトファイナンス契約による資金調達

- ・2023年4月 当社初の「ポジティブ・インパクトファイナンス」によるコミットメントライン契約を(株)みずほ銀行と締結。当社のサステナビリティ課題を中心に設定したKPIについて、みずほ銀行より、SDGsの目標達成に対してインパクトを与える内容であり、融資対象に該当すると評価され、契約締結に至った。

 [みずほ銀行とポジティブ・インパクトファイナンス契約を締結～資金調達基盤を拡充しサステナビリティ課題への取り組みを推進～](https://www.mol.co.jp/pr/2023/23058.html)  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23058.html>

## イニシアチブへの参画

### ● 環境

#### First Movers Coalition

COP26において米国政府が世界経済フォーラムと協力して立ち上げたイニシアチブ。当社は、2022年5月にCDRセクターへ日本企業として初参画を果たし、2023年1月には SHIPPING・セクターに日本企業で初めて参画。また、2023年9月には SHIPPING・セクターに参画する企業を代表し議論をリードする「セクター・チャンピオン」へ就任。



商船三井がファースト・ムーバーズ・コアリションの「セクター・チャンピオン」に就任～ゼロ・エミッション燃料の普及に向けた議論を主導～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23114.html>

#### Getting to Zero Coalition

2030年までにゼロ炭素エネルギー源を動力とする船の運航、ゼロ炭素エネルギー源の生産・流通・貯蔵・補給体制確立を目指す国際的な企業連合。当社は、連合が呼び掛ける「Call to Action for Shipping Decarbonization」提言にも署名。

国際海運の脱炭素へ向けた行動要請「Call to Action for Shipping Decarbonization」に署名  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21082.html>

#### MAKING NET-ZERO AMMONIA POSSIBLE

世界経済フォーラムが参画する脱炭素化を目指す官民パートナーシップ「Mission Possible Partnership」による提言。



世界経済フォーラムが参画する脱炭素化を目指す官民パートナーシップによる提言「MAKING NET-ZERO AMMONIA POSSIBLE」に署名  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22106.html>

#### NextGen CDR Facility

世界最大手の気候ソリューションプロバイダーであるスイスの South Pole が主催するイニシアチブ。大気中の二酸化炭素除去 (CDR) に関する技術の普及・促進を目指して、バイヤーとして参加する企業が第三者認証を取得した技術系 CDR 由来の CO<sub>2</sub> 削減価値を共同購買する取り組み。当社はアンカー・バイヤーとして参画。



#### Global Maritime Forum

持続可能な長期的経済発展と人々の幸福を高めるため、海運業界を中心に、脱炭素を含む ESG 課題の解決を目指す国際的な非営利組織。



#### TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) コンソーシアム

企業に対し気候変動に対応した経営の推進を求める「TCFD 提言」に賛同する企業等の議論の場。

TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) コンソーシアムに参画～気候変動が当社事業に及ぼす機会とリスクの効果的な開示へ～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19034.html>

#### 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。

#### 水素バリューチェーン推進協議会

水素社会構築のための様々な課題解決を目的とした、幅広い業種の企業による横断的な団体。



## イニシアチブへの参画

### クリーン燃料アンモニア協会

CO<sub>2</sub>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構築に向け、技術開発・評価、経済性評価、政策提言、国際連携等を目指す団体。国立研究開発法人科学技術振興機構により設立。

### Methane Abatement in Maritime Innovation Initiative (MAMII)

世界の海事産業におけるメタン排出量削減を目的とした非営利団体Safetytech Accelerator Limitedが主導する環境イニシアチブ。

📄 [メタン排出削減を目的とした環境イニシアチブ「MAMII」に参画](https://www.mol.co.jp/pr/2023/23050.html)  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23050.html>

### Global Centre for Maritime Decarbonisation (GCMD)

海運の脱炭素化を推進するシンガポールの非営利団体。当社は、2023年8月にインパクトパートナーとして参画。



📄 [海運脱炭素化を推進する非営利団体GCMDにインパクトパートナーとして参画](https://www.mol.co.jp/pr/2023/23101.html)  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23101.html>

### ブルー・ヴィスビー・コンソーシアム

デジタル技術活用により船舶の目的地到着時間を最適化するプラットフォーム「Blue Visby Solution」の開発を通じて、船舶のCO<sub>2</sub>排出量削減を目指すコンソーシアム。

📄 [デジタル技術活用を通じ船舶のCO<sub>2</sub>削減を目指すブルー・ヴィスビー・コンソーシアムに参画](https://www.mol.co.jp/pr/2022/22109.html)  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22109.html>

### GXリーグ

GX(グリーントランスフォーメーション)に積極的に取り組む企業群が、官・学・金融でGXに向けた挑戦を行うプレイヤーとともに、一体として経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場として経済産業省により設立。



📄 [経済産業省の「GXリーグ」に参画](https://www.mol.co.jp/info/article/2023/0609.html)  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/0609.html>

### TNFD Early Adopter

TNFDとは、自然資本及び生物多様性にかかるリスクや機会の適切な評価及び開示の枠組を構築する国際イニシアチブ。当社は、TNFD提言に沿った情報開示を行う意思表示である「TNFD Early Adopter」として登録を行い、2024年度情報の開示を目指しています。



📄 [自然関連財務情報開示タスクフォース\(TNFD\) Early Adopterに登録～自然と共生する世界を目指して～](https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0119.html)  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0119.html>

### 生物多様性のための30by30アライアンス

2030年までに陸と海の30%の保全を目指す「30by30目標」を実効的に進めていくための、環境省を含めた産民官17団体を発起人とする有志連合。



📄 [「生物多様性のための30by30アライアンス」へ参加](https://www.mol.co.jp/pr/2022/22050.html)  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22050.html>



## イニシアチブへの参画

### 国際マングローブ生態系協会 (ISME)

世界各地でマングローブ林の再生・保全に取り組む団体。当社は機関会員として、当協会の活動の支援を行っています。

### 「プラスチック・スマート」フォーラム

海洋プラスチックごみ問題に関心のある企業・団体の対話・交流を促進し、海洋プラスチックの削減に向けてプラスチックとの賢い付き合い方を推進するプラットフォーム。



## ● 社会

### All Aboard Alliance

海運業界を、将来にわたって持続可能で革新的であり続け、将来世代にとっても魅力的な業界とするため、海上と陸上の全ての組織においてDEI (Diversity, Equity and Inclusion; 多様性、公平性、包摂性)を向上させることを目指して、業界の関係者間の協議・協働を推進するためのアライアンス。



The Alliance for a Diverse, Equitable, and Inclusive Maritime Industry

### 女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles)

国連グローバル・コンパクト(GC)と国連婦人開発基金 (UNIFEM、現UN Women)が共同で作成した、女性活躍促進のための7つの原則をまとめたもの。

In support of

### WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」に署名  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22120.html>

### #Here We Go 203030

経団連が主導する「2030年までに役員\*に占める女性比率を30%以上にすることを旨とするイニシアチブ。

\* 会社法上の役員を基本とする(執行役員またはそれに準じる役職者を含めることも可能)



# HereWeGo203030

### 輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

内閣府が主導で策定した、ジェンダー平等と女性活躍を進めていくための「行動宣言」に沿って取り組みを進めるとともに、参加者同士によるネットワーキングを構築し取り組みや課題を共有し合うことで、企業等の取り組みを加速するための企業経営者等の集まり。



「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への参加について  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22119.html>

## 社外からの評価

### サステナビリティ全般

- FTSE4Good Index Seriesに21年連続で選定
- FTSE Blossom Japanに7年連続で選定
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexに2年連続で選定
- S&P Global「Dow Jones Sustainability Asia/Pacific Index」に2年連続で選定
- S&P Global「The Sustainability Yearbook 2024」において「Yearbook Member」に選定
- 第5回 日経SDGs経営調査において★4.0に認定
- 「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の2023年度の構成銘柄に選定



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



### 安全・品質

- 「さんふらわあ くれない」が「2023年日経優秀製品・サービス賞」最優秀賞を受賞
- 日本初のLNG燃料フェリー「さんふらわあ くれない」が「2023年日経優秀製品・サービス賞」最優秀賞を受賞  
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24002.html>

- 「さんふらわあ くれない」「さんふらわあ むらさき」がグッドデザイン賞2023を受賞
- 日本初のLNG燃料フェリー「さんふらわあ くれない」「さんふらわあ むらさき」がグッドデザイン賞2023を受賞  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23126.html>
- 「LNG VENUS」が8年連続で海上気象観測通報優良船として表彰
- 8年連続で当社グループ管理船が海上気象観測通報優良船として表彰～2023年気象庁長官表彰を当社グループ管理船「LNG VENUS」が受賞～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23073.html>
- 「松風丸」「さんふらわあ くれない」がシップ・オブ・ザ・イヤー2022でダブル受賞
- シップ・オブ・ザ・イヤー2022で商船三井グループ運航船がダブル受賞～世界初のウインドチャレンジャー搭載石炭輸送船「松風丸」が大賞、日本初のLNG燃料フェリー「さんふらわあ くれない」が大型客船部門賞を受賞～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23064.html>
- 「LNG SATURN」「TAIYO」が2021年度「ベストクオリティーシップ賞」を受賞
- 当社運航船2隻が2021年度「ベストクオリティーシップ賞」を受賞～安全運航への取り組みが日本水先人会連合会から評価される～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22084.html>
- 「LNG EBISU」「LNG MARS」「EMINENT ACE」が国土交通大臣表彰・気象庁長官表彰を受賞
- 当社グループ管理船3隻が国土交通大臣表彰・気象庁長官表彰を受賞～継続的な海上気象データ提供を通じた気象業務発展への貢献を評価～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22074.html>

## 社外からの評価

### ● 環境

- CDP気候変動レポート2023において「A」に認定
- CDPサプライヤー・エンゲージメント評価(SER)において「CDP2022 サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定
- S&P / JPXカーボン・エフィシエント指数に選定



- プロペラ効率改善装置「PBCF」が「最も販売されている船舶用省エネ装置ブランド(累計個数)」として2021年にギネス世界記録™に認定

📄 プロペラ効率改善装置「PBCF」が「最も販売されている船舶用省エネ装置ブランド(累計個数)」としてギネス世界記録™に認定  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21120.html>

- 「PBCF」プロペラ効率改善装置が2020年に物流環境負荷軽減技術開発賞を受賞

📄 「PBCF」プロペラ効率改善装置が物流環境負荷軽減技術開発賞を受賞  
<https://www.mol.co.jp/pr/2020/20034.html>

- 「いしん」「さんふらわあ くれない」「さんふらわあ むらさき」が2020年に内航船省エネ格付け最高評価を取得

📄 LNG燃料船「いしん」、「さんふらわあくれない」、「さんふらわあむらさき」、内航船省エネ格付け最高評価を取得  
<https://www.mol.co.jp/pr/2020/20039.html>

### ● ダイバーシティ・健康経営

- 「なでしこ銘柄」に3年連続で選定
- 「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」の2023年度の構成銘柄に選定
- 「健康経営銘柄」に3年連続で選定
- 「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に5年連続で認定。さらに、2023年はそのうち上位500社の「健康経営優良法人(大規模法人部門)～ホワイト500～」に認定

※ 株式会社商船三井のMSCIインデックスへの組み入れや、MSCIのロゴ、商標、サービスマークやインデックス名称の使用は、MSCI又はその関係会社による株式会社商船三井の後援、宣伝、販売促進を目的としていません。MSCIのサービスおよびデータはMSCIの独占的財産で、MSCI及びMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCI又はその関係会社の商標又はサービスマークです。



2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)



### ● DX

- 「デジタルトランスフォーメーション銘柄(DX銘柄)2022」に選定
- 「DX認定事業者」に選定(2021年)



# Safety & Value

安全輸送・社会インフラ事業  
を通じた付加価値の提供



## 何を目指すか

海運を中心とした社会インフラ事業を展開する中で、さまざまな物資やエネルギーを安全・安定的、経済的に輸送またはサービスを提供することで、世界中の人々の豊かな暮らしと産業を持続的に発展させていくことを目指します。

## 貢献するSDGs



### 取組テーマ

#### 本業を通じた価値

- 目標
  - 海上輸送・社会インフラ事業を通じた持続的な価値の提供
- KPI
  - 輸送量(トンマイル)

### 目標とKPI

- 目標
  - 安全運航の徹底及び事故の撲滅
- ▶ 数値目標
  - 4ゼロ
    - 重大海難事故 ゼロ
    - 重大貨物事故 ゼロ
    - 油濁による海洋汚染 ゼロ
    - 労災死亡事故 ゼロ

● SPI (2025、2030、2035年度目標)\*1

指標/年度	2025	2030	2035
LTIF*2	0.50以下	0.40以下	0.30以下
運航停止平均時間 (時間/隻・年)*3	24.00以下	22.00以下	20.00以下
運航停止発生率 (件/隻・年)*4	1.00以下	0.80以下	0.60以下

- KPI
  - 重大海難事故件数
  - 重大貨物事故件数
  - 油濁による環境汚染件数
  - 労災死亡事故件数
  - LTIF
  - 運航停止平均時間
  - 運航停止発生率

### 2023～2025年度のアクションプラン

- 経営計画で掲げる各戦略の遂行

- ICT技術の活用を含めた安全運航サポートの強化
  - 乗組員の技能向上や注意力維持の支援、並びに安全意識の向上に繋がるシステム及び体制の構築
  - 船上のDX促進及び働き方改革
  - 陸上からの支援体制及び機能の強化
- 安全品質向上に繋がる取り組みの推進
  - 運航船、船舶管理会社及び船主の訪問を通じた改善活動・改革の推進
  - 安全文化を醸成する研修等の継続的な実施
  - Safety Visionの策定(2023年度予定)

### 今後、安全ビジョンに合わせて修正予定

#### さらなる付加価値

- 目標
  - 社会ニーズに対応したサービスの創出
- KPI
  - サステナビリティ起点の新サービスに関する実績
  - 新規事業提案制度の事業化数
  - 既存プロジェクトの推進及び新サービスの模索
    - 外国人人材事業、ブルーカーボン事業、(株)MOL PLUSの事業等
  - 新規事業提案制度の継続的な実施

\*1 Safety Performance Indicatorの略。

\*2 100万人・時間当たりの労災事故発生件数。下船に至らずとも、発生日に軽作業を含む労働に復帰できなかった職務傷病も集計対象に含めている。

\*3 機器故障や事故による船舶の年間運航停止時間を1隻当たりで表したものの。

\*4 船舶の運航停止に至る機器故障や事故の年間発生件数を1隻当たりで表したものの。

# 安全品質

## ● 戦略

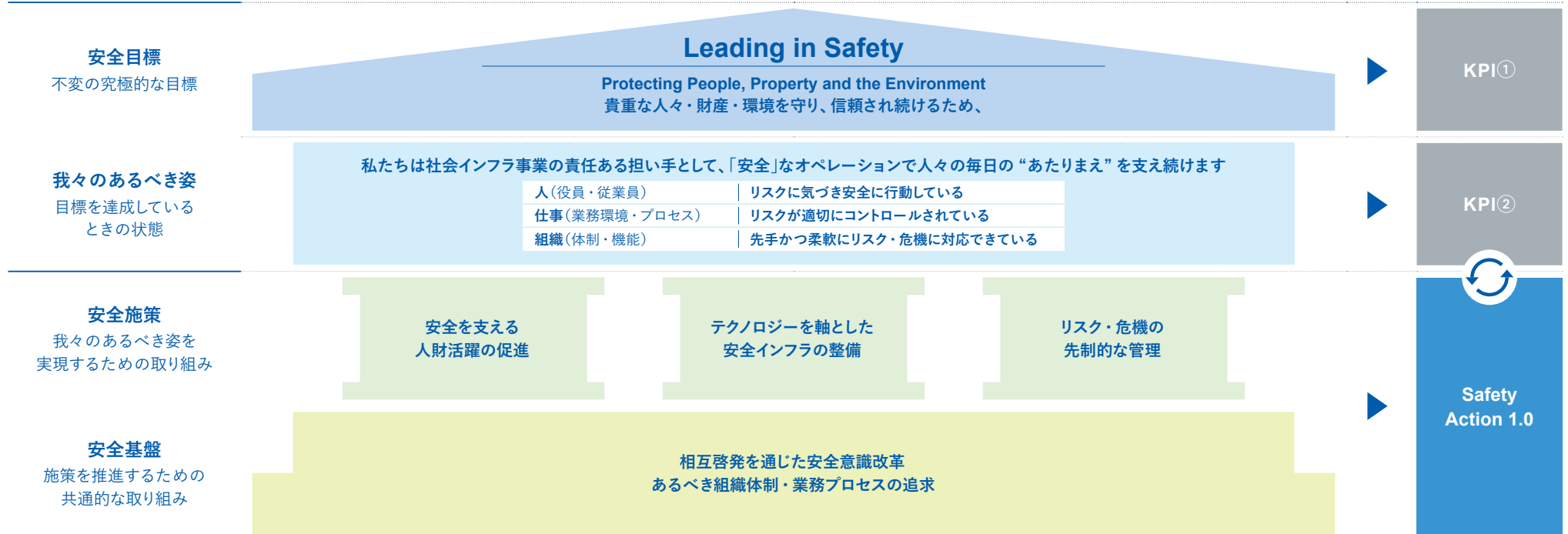
### 安全ビジョンの策定

安全ビジョンは、商船三井グループのサステナビリティ課題「Safety & Value」を支え、価値観・行動規範である「MOL CHARTS」の「S (Safety)」を強化する位置づけで策定したものです。

今後、商船三井グループは海運業を中心に様々な社会インフラ事業を展開し、安定的なサービスの提供と新たな成長を目指してまいります。安全はその根幹となります。安全ビジョンは、商船三井グループにおける安全のあるべき姿を示すものであり、本ビジョンの下、私たちは安全の取り組みをさらに強化していきます。

安全ビジョンのキャッチフレーズ“Leading in Safety”には、商船三井グループ各社が、それぞれの事業分野において「世界最高水準の安全」を目指し、その業界の安全水準をけん引していく、という意味を込めています。加えて、各役職員においても、受け身とならず安全をリードしていくという姿勢を表しています。

📄 [安全ビジョンの詳細](https://www.mol.co.jp/pr/2024/img/MOLGroup_Safety_Vision.pdf)  
[https://www.mol.co.jp/pr/2024/img/MOLGroup\\_Safety\\_Vision.pdf](https://www.mol.co.jp/pr/2024/img/MOLGroup_Safety_Vision.pdf)



## 安全品質

### Safety Action 1.0

安全に関する商船三井グループのあるべき姿は、社会インフラ事業の責任のある担い手として、「安全」なオペレーションで人々の毎日の“あたりまえ”を支え続けることです。

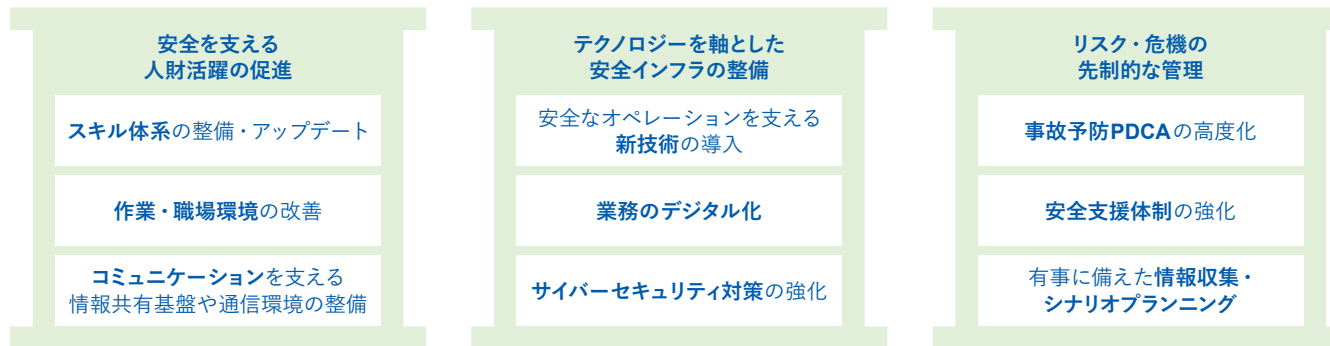
さらに、このあるべき姿を会社の構成要素である人(役員・従業員)・仕事(業務環境・プロセス)・組織(体制・機能)に細分化して、それぞれのあるべき状態を定めています(前ページの図をご参照)。

このあるべき姿を実現するための取り組みを「安全施策」、施策を推進するための共通的な取り組みを「安全基盤」(2つを総称してSafety Action 1.0)として定めています。

具体的には、安全施策として「安全を支える人材活躍の促進」・「テクノロジーを軸とした安全インフラの整備」・「リスク・危機の先制的な管理」を行います。安全基盤では、「相互啓発を通じた安全意識改革」・「あるべき組織体制・業務プロセスの追求」を掲げています。

## 2025年までの主なアクションプラン

### 安全施策 我々のあるべき姿を実現するための取り組み



### 安全基盤 施策を推進するための共通的な取り組み



### 安全品質

#### ● 指標と目標

##### KPI

安全ビジョンにて掲げている安全目標に対するKPI(及び先行指標)と、我々のあるべき姿に対するKPIに分けて設定しています。これは、先行指標と我々のあるべき姿に対するKPIの達成を目指すことで、最終的に安全目標が達成されるという考えを前提にしたものです。

安全目標に対するKPIでは、商船三井グループ共通目標と安全運航目標をそれぞれ設定しています。

また、我々のあるべき姿は、会社の構成要素である人(役員・従業員)・仕事(業務環境・プロセス)・組織(体制・機能)に細分化して、それぞれに紐づくアクションプランの達成目標をKPIとして設定しています。

過去実績 ▶ “MOL Sustainability Plan” 2022年度実績  
[https://www.mol.co.jp/sustainability/management/issues/pdf/MOL\\_Sustainability\\_Plan\\_2022.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/management/issues/pdf/MOL_Sustainability_Plan_2022.pdf)

KPI ①	①安全目標(貴重な人々・財産・環境を守る)に対するKPI	<table border="1"> <tr> <td>商船三井グループ共通KPI</td> <td>1) 労災死亡事故件数 : 0件 2) 重大事故件数(*) : 0件</td> <td>先行指標 1) 休業災害度数率(LTIF*)<sup>1</sup></td> </tr> <tr> <td>安全運航KPI = 4ゼロ</td> <td>1) 重大海難事故件数 : 0件 2) 油濁による海洋汚染件数 : 0件 3) 労災死亡事故件数 : 0件 4) 重大貨物事故件数 : 0件</td> <td>先行指標 = SPI*<sup>2</sup> 1) 休業災害度数率(LTIF) 2) 運航停止平均時間 3) 運航停止発生率</td> </tr> </table>	商船三井グループ共通KPI	1) 労災死亡事故件数 : 0件 2) 重大事故件数(*) : 0件	先行指標 1) 休業災害度数率(LTIF*) <sup>1</sup>	安全運航KPI = 4ゼロ	1) 重大海難事故件数 : 0件 2) 油濁による海洋汚染件数 : 0件 3) 労災死亡事故件数 : 0件 4) 重大貨物事故件数 : 0件	先行指標 = SPI* <sup>2</sup> 1) 休業災害度数率(LTIF) 2) 運航停止平均時間 3) 運航停止発生率			
	商船三井グループ共通KPI	1) 労災死亡事故件数 : 0件 2) 重大事故件数(*) : 0件	先行指標 1) 休業災害度数率(LTIF*) <sup>1</sup>								
安全運航KPI = 4ゼロ	1) 重大海難事故件数 : 0件 2) 油濁による海洋汚染件数 : 0件 3) 労災死亡事故件数 : 0件 4) 重大貨物事故件数 : 0件	先行指標 = SPI* <sup>2</sup> 1) 休業災害度数率(LTIF) 2) 運航停止平均時間 3) 運航停止発生率									
KPI ②	②我々のあるべき姿に対するKPIの考え方、アプローチ: 2025年度末まで	<table border="1"> <tr> <td>人 役員・従業員</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>全員が安全に対する当事者意識を持ち、かつ、率先して行動できる</li> <li>職場環境改善に関する計画を策定し、導入を開始している</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>安全認知指標 : 95%</li> <li>環境改善の試運用 : 3件以上(例: 船内の居住区環境改善など)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>仕事 業務環境・プロセス</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>主な先進テクノロジーを導入し、残存リスクを低減している</li> <li>計画業務(新規案件の締結など)の安全への影響度が明確化・理解されている</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>先進テクノロジーの試運用: 10件以上(例: 機器の故障予兆診断システムなど)</li> <li>システムを活用したリスク可視化手法の確立</li> <li>可視化したリスクを関係部門に展開し、対応協議をしている</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>組織 体制・機能</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業横断での安全管理体制を構築している</li> <li>事故調査体制を整備し、計画業務も含めた事故予防サイクルを回している</li> <li>主なリスク対応シナリオを整備し、危機対応を評価する仕組みの構築を完了している</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>組織再編、グループ横断危機管理体制の構築完了</li> <li>事前検査・事故調査体制の拡充完了</li> <li>想定されるハイリスク事案への対応シナリオ立案完了</li> <li>危機対応評価指標の整備完了</li> </ul> </td> </tr> </table>	人 役員・従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>全員が安全に対する当事者意識を持ち、かつ、率先して行動できる</li> <li>職場環境改善に関する計画を策定し、導入を開始している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全認知指標 : 95%</li> <li>環境改善の試運用 : 3件以上(例: 船内の居住区環境改善など)</li> </ul>	仕事 業務環境・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>主な先進テクノロジーを導入し、残存リスクを低減している</li> <li>計画業務(新規案件の締結など)の安全への影響度が明確化・理解されている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>先進テクノロジーの試運用: 10件以上(例: 機器の故障予兆診断システムなど)</li> <li>システムを活用したリスク可視化手法の確立</li> <li>可視化したリスクを関係部門に展開し、対応協議をしている</li> </ul>	組織 体制・機能	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業横断での安全管理体制を構築している</li> <li>事故調査体制を整備し、計画業務も含めた事故予防サイクルを回している</li> <li>主なリスク対応シナリオを整備し、危機対応を評価する仕組みの構築を完了している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織再編、グループ横断危機管理体制の構築完了</li> <li>事前検査・事故調査体制の拡充完了</li> <li>想定されるハイリスク事案への対応シナリオ立案完了</li> <li>危機対応評価指標の整備完了</li> </ul>
人 役員・従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>全員が安全に対する当事者意識を持ち、かつ、率先して行動できる</li> <li>職場環境改善に関する計画を策定し、導入を開始している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全認知指標 : 95%</li> <li>環境改善の試運用 : 3件以上(例: 船内の居住区環境改善など)</li> </ul>									
仕事 業務環境・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>主な先進テクノロジーを導入し、残存リスクを低減している</li> <li>計画業務(新規案件の締結など)の安全への影響度が明確化・理解されている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>先進テクノロジーの試運用: 10件以上(例: 機器の故障予兆診断システムなど)</li> <li>システムを活用したリスク可視化手法の確立</li> <li>可視化したリスクを関係部門に展開し、対応協議をしている</li> </ul>									
組織 体制・機能	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業横断での安全管理体制を構築している</li> <li>事故調査体制を整備し、計画業務も含めた事故予防サイクルを回している</li> <li>主なリスク対応シナリオを整備し、危機対応を評価する仕組みの構築を完了している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織再編、グループ横断危機管理体制の構築完了</li> <li>事前検査・事故調査体制の拡充完了</li> <li>想定されるハイリスク事案への対応シナリオ立案完了</li> <li>危機対応評価指標の整備完了</li> </ul>									

\*1 商船三井グループにおける事業セグメント毎に定義、設定する。

\*2 Safety Performance Indicator。現行の目標(2025年度/2030年度/2035年度)は、1) 0.5以下/0.4以下/0.3以下、2) 24以下/22以下/20以下、3) 1.0以下/0.8以下/0.6以下。

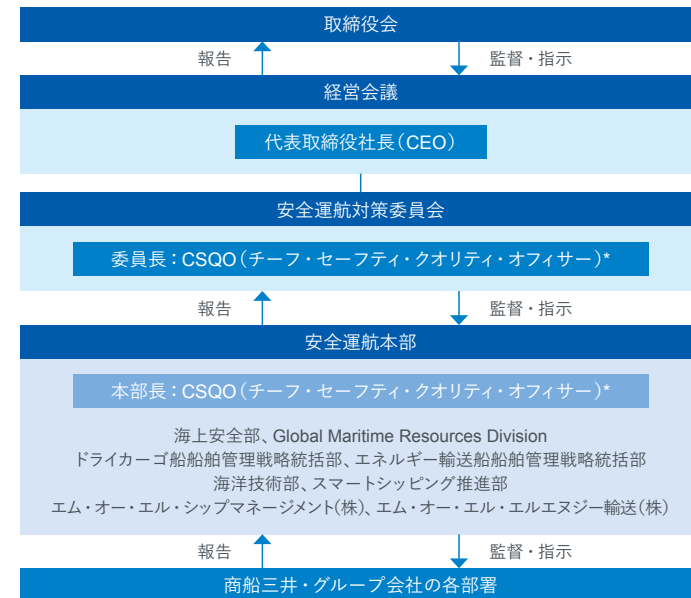
#### ● 体制

##### 安全運航を支える組織体制

社内6つの部署と2つのグループ会社によって構成される「安全運航本部」において、当社グループ運航船全船の安全運航に関する施策の立案・実行指示及び監督を行い、安全運航の確保・徹底を図っています。

安全運航本部によって定められた様々な施策は、経営会議の下部機構である「安全運航対策委員会」においても検討・審議し、その妥当性を担保しています。

安全運航本部長・安全運航対策委員長は、ともに当社グループ全体の安全品質確保・徹底の為の戦略立案・推進を統括するチーフ・セーフティ・クオリティ・オフィサー(CSQO)が務めており、一貫性を持って安全運航の実現に取り組んでいます。



\* CSQO(チーフ・セーフティ・クオリティ・オフィサー)である常務執行役員谷本が安全運航対策委員長及び安全運航本部長を兼任。(2023年7月現在)

## 安全品質

### ● 取り組み

当社グループは、世界最高水準の安全品質の達成に向け、海上輸送を中心としたバリューチェーンの上流から下流の全体を通して、様々な安全への取り組みを行っています。



#### 船舶調達における取り組み



### 船舶建造

#### 船舶の標準仕様

当社は、安全に関してより高い品質の船舶を保有・運航するため、船舶の建造における3種類の標準仕様を策定しています。

#### ○ MOL安全標準仕様

安全運航実現のために全船種共通で要求される項目をまとめた船舶の標準仕様。2006年に発生した重大海難事故を契機に策定したもので、当社保有船に加え一定期間以上の長期傭船にも適用しています。特に社会的影響の大きい「衝突・座礁」、「火災」、「浸水・復原性喪失」、「海上漏油・環境汚染」の防止を目的に、関係法や国際条約の規定以上の当社独自仕様を定めています。

#### ○ 船種別標準仕様

MOL安全標準仕様に加え、船種別に固有に要求される項目をまとめたもので、当社の新造船に適用しています。船種ごとの特性に応じて「貨物損傷の予防」、「荷主・傭船者からの要望」、「荷役等のオペレーション対応」等に関する項目を定めており、各船種における輸送品質・輸送効率の確保を図っています。

#### ○ MOL Design Practice (MDPs)

当社の長年の運航経験を通して得られた海技的知見を基にまとめた船舶の標準仕様。技術的・経済的検討を行った上で、新造船に適用しています。具体的には、粗悪燃料等への運航阻害対策や、資産価値の維持、救命・保安・環境等に資する運航ポリシー等に関する項目を体系的にまとめています。

#### 造船所への取り組み

当社グループは、国内外の造船所から船舶を調達しています。初採用の造船所については、当社独自の評価基準に基づいて質問事項の送付及び造船所視察を実施し、適切な造船所を選定しています。

船舶の建造時には、当社の100%子会社である(株)MOLシップテックを通じて経験豊かな監督が派遣され、契約仕様書及び承認図面、整備されたマニュアルに従って高品質な船を建造すべく監督業務を行っています。建造監督は、船舶が船級規則等の安全基準に則っていることを確認するとともに、船員が安全に業務を遂行できる状態になっているかを監督しています。

また、工程管理においては、建造が予定通りに進捗している事を確認するとともに、万が一の不具合が納期に影響する事態を防ぎ、迅速な対応ができるように管理を行います。労働安全衛生管理では、建造開始前に安全規則と当社のチェックリストの差異を確認し、現場に派遣される監督にも安全を周知・徹底しています。



## 安全品質

### 傭船調達

当社グループは800隻を超える船隊規模を有していますが、その半分以上を傭船による調達としています。傭船の安全な運航を実現するため、傭船を対象とした安全品質基準を策定し、傭船調達時に当該基準に適合しているかを確認しています。また、長期にわたり傭船の品質を維持するため、適切な保全・整備に関する保船方針を定めています。こうした基準・方針に従って傭船の管理が行われているかを確認するため、定期的に当社海技員による検船及び傭船船主・船舶管理会社との協議を行い、日々傭船の安全品質維持・向上に努めています。

📄 責任ある調達 ▶ P.112-115

### 港湾荷役オペレーションにおける取り組み



### 荷役

貨物の安全性の担保及び安全な積荷・揚荷作業のため、国際ルールや船種ごとの業界団体で策定されるルール、インシデント情報などにに基づき海技上の諸準則(荷役)を策定・更新しています。

また、システムを使用して貨物や船舶の安全性を保ちながら積荷・揚荷できる荷役プランの作成や、LNG船における航海中のタンク温度などを管理するための貨物管理計画を策定しています。さらに、船上業務手順書に基づく荷役作業も実施しています。

### 補油

本船の安全運航やスケジュールに支障をきたさないよう、船舶の燃料については品質基準を満たすだけでなく、安定的な供給ができることを調達戦略の主軸として掲げています。燃料サプライヤーをトラブル履歴・評価から管理することにより、半期・四半期での契約の見直しも行っています。

また、国際ルールや各エリアの最新情報の収集に努め、最適な補油プランの提案を行っています。特に燃料の品質については、粗悪油の供給は深刻なトラブルを引き起こす可能性が高いことから、一般的な基準よりも高い自社基準を設け、当該基準を満たす燃料を供給できるサプライヤーから優先的に購入する取り組みを行っています。

### 海上輸送における取り組み



### 運航支援

船舶の安全運航を実現するため、陸上の運航担当者・海技担当者及び船舶管理会社は各運航船に対して日々サポートを行っています。

### 安全運航支援センター (SOSC)

SOSCは「船長を孤独にしない」を合言葉に、当社関係船の運航支援を行っています。

2007年の設立以降、船長経験者を含む当直者が24時間／365日体制で業務を行っており、2023年3月には大型ビデオウォールシステムの導入など設備の刷新を行い、当社船隊の安全運航及び危機管理の中核として機能しています。

SOSCは、当社関係船全ての最新位置や気象海象、その他海賊・テロ等、安全運航に関するリスク情報を一括して把握し、関係者に対して適時に提供しています。

刻々と変化する状況に応じ、時に困難な決断を迫られる船長にとって、また本船へ運航指示を行うオペレーターにとって、SOSCによる支援は心強いものとなっています。

📄 ICT・DX／新技術の活用 ▶ P.29-30



## 安全品質

### 保安リスクへの対応

海賊やテロ行為、紛争等、海上における保安リスクは日々複雑に変化しており、またその内容も多岐に渡ります。

こうした状況に適切に対応するため、リスクコンサルティング会社と連携し、客観的なリスク評価に基づく運航ルールの設定、当社航行指針の策定や、非常時に乗組員が取るべき行動指針の策定及び対応訓練の実施等、様々な対策を講じています。

当社グループ運航船が保安リスクの高い海域を航行する際には、SOSCから最新の情報を共有し注意喚起を実施するとともに、特段の注意を払い動静を常時監視しています。

### 船舶保守における取り組み



船舶の品質を保つことで安全な運航及び船員・貨物の安全を実現するべく、国際ルールの変更やインシデント情報などに基づき保船方針・品質基準のメンテナンスを行っています。また、本船と船舶管理会社間で連携して、個船ごとに各種整備の優先度・期限をふまえた整備計画を策定・見直しを行い、関係者にタイムリーに共有しています。その他、船上業務手順書に基づく整備作業の実施や結果共有も適切に行っています。

### 検船活動

当社グループでは、自社船及び傭船を含む全ての運航船に対して定期的な検船活動を行っています。

検船活動は、船が安全に航行できる状態にあるかを確認するために行われます。傭船の場



合は、船主や船舶管理会社との情報共有を密にし、品質基準を理解し信頼関係を築きながら安全対策を進めています。

また、本船の運航・整備状況及び管理状況等について、当社の品質基準を熟知した検船員が二人一組で訪船し、約600項目に及ぶチェックリストに基づき徹底的に調査します。不安全・不適合事項があれば、当社の求める品質基準を満たすよう、本船及び当該船舶管理会社、また傭船の場合は船主に対し、適切な是正措置を求めます。こうした対応をまとめた写真付のレポートを営業担当も含めた関係部門で回覧し、最終的に本船の品質を確認していきます。



### 船舶処分における取り組み



技術的・経済的な理由から船舶の処分を行う場合には、シップリサイクルヤードにおいて船舶を解撤します。船舶は解撤後、その9割程が鋼材・非鉄金属材・什器・舶用品・ポンプ・エンジン・発電機等、各々に適した形で再生・再利用されています。当社は労働者の安全衛生や環境・人権・腐敗防止等に配慮したシップリサイクルヤードを起用するため、当社独自の基準を設け、基準に沿った解撤作業が行われているかを確認しています。

☐ [シップリサイクルへの取り組み](#) ▶ P.114-115

## 安全品質

### 横断的な取り組み



### 優秀な船員の採用・育成

優秀な船員を確保することは、安全運航の実現に向けて最も重要な要素の一つです。当社は、長期的な船員のリソース計画に基づき、優秀な船員や学生を選考の上採用し、当社独自の教育プログラムを用いて育成しています。

#### MOL Magsaysay Maritime Academy

当社は2018年8月、フィリピンに自営の商船大学「MOL Magsaysay Maritime Academy (MMMA)」を開校しました。フィリピン人船員は当社運航船乗組員の中核を担っており、運航技術が高度化する中でも、更なる活躍が期待されています。4年間の徹底した基礎教育と実務訓練を通じて、即戦力となる優秀な船員を継続的に育成します。

MMMAはフィリピンで初めてShip in Campusという実船を模した実習棟を導入しています。最新の船舶機器を備え、実際の船に近い環境を再現することで、実務に即した訓練を行うことができます。

また、MMMAでは、優秀な船員としての姿勢を身に付けさせるべく、自ら考え、理解した上で積極的に行動できるようコーチング型教育を採用しています。さらに、学生自身が主体的に地域貢献活動に参画することで、リーダーシップや貢献意識を育む教育に注力しています。



### 世界6拠点での船員研修所の運営

世界各地で船員研修所を運営し、座学による理論学習から、実機・シミュレータを利用した実習訓練まで、多様な船員訓練を実施しています。



### 各種訓練

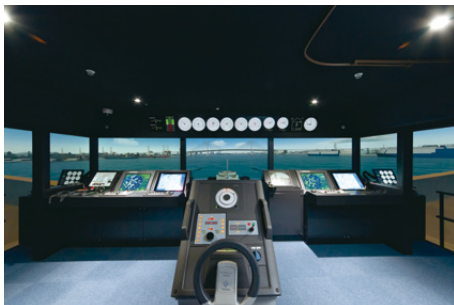
#### ○ BRM訓練／ERM訓練

当社は、船長や航海士を対象としたBRM (Bridge Resource Management) 訓練と、機関長や機関士を対象としたERM (Engine Resource Management) 訓練を実施しています。これらの訓練は、技術的な知識や技能だけでなく、利用できるリソースの最大活用やチームワークといったソフトスキル強化を目的としています。BRM訓練及びERM訓練は、IMO\*モデルコースへの適合を日本海事協会(Class NK)より認証されています。

\*IMO: 国際海事機関

## 安全品質

本研修は世界各地の当社船員研修所に展開されており、船員に定期的に受講させています。また、これらの訓練は当社グループ以外の船員にも提供しています。



全方位視野に対応した操船シミュレータ



実機の操縦装置を配した機関シミュレータ

### ○ MOL Rank Skill Training & Evaluation Program

乗組員の職位ごとに必要とされる知識や技能に関する要件を定めた教育・訓練プログラム「MOL Rank Skill Training & Evaluation Program (MOL RankSTEP)」を策定し、昇進要件の一つとして当社グループ船員が実施しています。この当社独自のプログラムの有効性が認められ、ノルウェー船級協会(DNV)より、教育プログラムを継続的に改善していく管理システム(Competence Management System)への適合が認証されています。



### ○ OJTインストラクター制度

ベテランの船長・機関長経験者が航海中の船に乗り込み、実際の現場でしかわからない不安全行動や潜在危険を見つけ出し、その場で改善指導を実施しています。



係船作業を指導中の様子

### ○ 新人船員教育プログラム

即戦力となる職員を育成するため、実際の運航船を訓練船とするプログラム「Cadet Actual Deployment for Education with Tutorial (CADET Training)」を実施しています。実際の運航船に専属のインストラクターとキャデットが乗船し、運航実務を生で体験できる環境下、少人数によるきめ細かな指導を行い、当社が要求する海技知識や安全に対する理念・精神を伝承することを目指します。キャデットは乗組員との交流を通して、自分の将来像を具体的にイメージできると同時に、乗組員は将来ともに安全運航を担う仲間として親身に指導する相乗効果を発揮しています。



## 安全品質

### インシデント対応

#### 緊急対応訓練

##### ○ 陸上

重大事故を想定した緊急対応訓練を定期的を実施しています。緊急対応訓練は、事故状況におけるワーストシナリオの想定、対応の優先順位付けの実施、社長をトップとした関係部署・グループ会社間の連携体制の見直し・改善の実施など、全社の緊急対応能力をより強固なものとするための貴重な機会となっています。



危機対策室での海難対策会議の様子



模擬記者会見の様子

##### ○ 海上

海上においては、緊急状況下において対応手段が限定されることを念頭に、火災、浸水、海賊やテロ行為への対応など、あらゆる事態を想定した緊急対応訓練を定期的を実施し、危機対応能力の維持・向上に努めています。

フェリー・クルーズ事業を行う当社グループ会社では特に、平時／緊急時を問わずお客様の安全を最優先し事業に取り組んでいますが、万が一緊急事態が発生した際に備え、避難誘導等を含む緊急対応訓練を実施しています。



本船での緊急対応訓練

### 安全文化の醸成

世界最高水準の安全品質を目指す取り組みとして、当社グループ全体の安全意識の向上と安全文化の醸成に努めています。

#### Safety Conference

主要マンニング拠点である日本、フィリピン、クロアチア、インドで「MOL Safety Conference」を毎年開催しています。当社運航船で発生した事故の振り返りや、安全に関する取り組みの紹介を通じて、参加した船員との意見交換を行っています。



#### 安全キャンペーン

当社グループ運航船に配乗する乗組員と陸上社員が情報共有と意見交換を行う「安全キャンペーン」を、毎年実施しています。2023年は「MY GOAL “ZERO HARM”」をキャッチフレーズに、訪船による対面形式とオンライン形式で行いました。

#### 安全運航を考える会

陸上役職員向けに「安全運航を考える会」を定期的を開催しています。当社運航船で発生した事故の振り返りと意見交換を通じて、所属部署にかかわらず、従業員一人ひとりが安全運航に関わっていることを再認識する機会としています。

📖 開催実績：社会データ ▶ P.136

## 安全品質

### 鹿島灘での海岸清掃

2006年に鹿島灘で起きた重大海難事故の記憶と教訓を風化させないため、当社及びグループ会社役職員による海岸清掃を毎年実施しています。安全意識の共有に加え、海洋・地球環境保全に対する意識向上、地域社会の持続的な発展への貢献も目的としています。



### 安全文化e-learning

当社及びグループ会社役職員向けに「安全文化に関するe-learning」を実施しています。安全運航の現状、過去の重大事故から得られた教訓、そして再発防止策などの各種取り組みについて学ぶ機会を提供しています。

### 階層別研修

新入社員研修や昇進時の階層別研修などで、「安全文化醸成」に関する講義を行っています。過去の事故事例を取り上げ、安全運航の現状と重要性について解説することで、参加者の安全意識の向上を図っています。

## ICT・DX／新技術の活用

### FOCUSプロジェクトによる安全運航の深度化

当社関連船の航海及び機関に関するビッグデータを有効活用するFOCUSプロジェクトの中核は、FOCUSを搭載した船舶のモニタリングを通じたデータ収集、分析、及びアドバイスです。

これにより、異常の早期発見によるトラブル減少とダウンタイムの極小化を目指しています。FOCUSを使用しながら、システムの改善を随時行い、将来的には人の介入なしに自動的な注意喚起を実現することを目指しています。

📖 [FOCUSプロジェクト▶P.87-88](#)

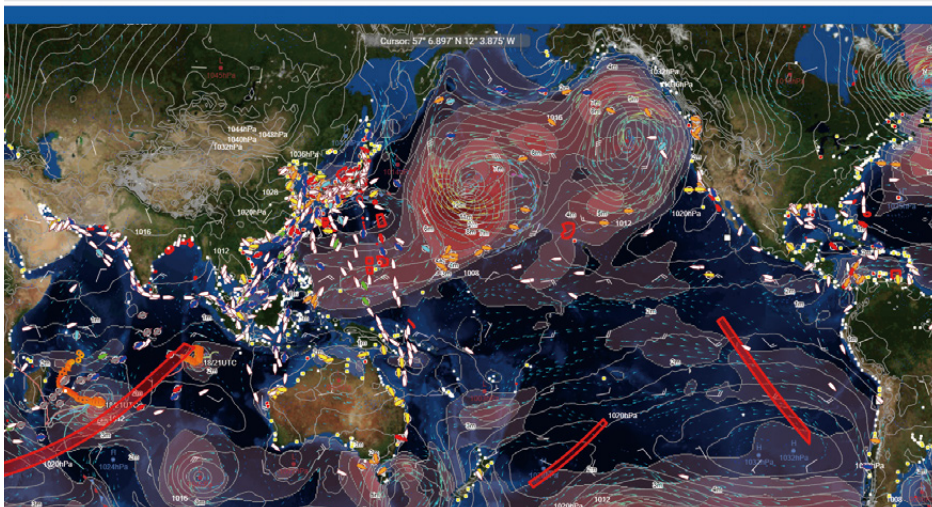
### 船舶動静監視システム「SPIRIT」

当社は、船舶の支援・モニタリング強化を目的として、2021年1月に船舶動静監視システム「SPIRIT (Sustainable Platform with Intellectual Resource and Innovative Technology)」をリリースしました。

SPIRITによって当社の運航船が世界中のどこにいて、どのような気象海象の中にいるのかを表示し、さらに船舶の航海計画、海賊情報や軍事演習、ハイリスクエリア(HRA)等の情報を重複することで、利用者は複合的にリスク評価しながら動静監視することが可能となっています。SPIRITはSOSCだけでなく、運航担当者やその他社内関係者も利用しており、船舶の安全運航に役立っています。

安全品質

**MOL** SPIRIT "Sustainable Platform with Intellectual Resource and Innovative Technology"



**航海リスク監視システム「Fleet Intelligence Navigational Risk Monitoring」**

当社は、船舶の座礁リスクの早期発見を目的とし、2022年1月末に航海リスク監視システム「Fleet Intelligence Navigational Risk Monitoring」を導入しました。

本船の位置、水深、海図情報といった多くのデータソースを組み合わせることで船舶の高リスク海域への侵入を自動検知し、直ちに24時間体制で船舶動静を監視しているSOSCに通知されます。このシステムを上手に活用することで、座礁事故リスクの低減を目指しています。

☐ 安全運航支援センター(SOSC) ▶ P.24

**グループ会社における安全の取り組み**

**(株)商船三井さんふらわあでの取り組み**

日本国内におけるフェリー・内航RORO船事業を展開している(株)商船三井さんふらわあでは、北海道航路の旅客フェリー4隻に対する船舶火災への更なる防止対策として、国交省海事局より実装備の承認を得たCAFS(圧縮空気泡消火システム)架装車を導入した新消火プランを2019年より運用開始しています。加えて、消火活動に有効な機動消防用具類を採用し、更なる消火設備及び装具の拡充を図っており、新消火プランに基づいた消火訓練に留まらず、外部専門機関の協力を得た教育訓練についても強化しています。また、冷凍電源車からの発火防止にも力を入れており、本船電源供給設備の点検整備の強化、パトロール時のサーモグラフィカメラによる発熱状況を含めた運転状況の確認を行っています。冷凍機電源の取り扱いについては、メーカー指導の下、従業員の知識向上の強化も図っています。

2023年10月には「さんふらわあ しれとこ」を使用し、第一管区海上保安本部と合同で曳航救助訓練を実施しました。この訓練では、航行中の本船が機関故障により自力航行不可となり、海上保安庁に救助を要請したという想定の下、海上保安部の巡視船艇4隻・ヘリコプター1機、北海道防災航空隊のヘリコプター1機が参加し、曳航救助訓練の他、放水消火、傷病者救助、吊り上げ救助訓練等を実施しました。



CAFS架装車



消火訓練の様子

## 安全品質



曳航救助訓練の様子  
※ 海上保安庁提供



さんふらわあ しれとこ

### 商船三井クルーズ(株)での取り組み

クルーズ船「にっぽん丸」を運航する商船三井クルーズ(株)では、USPH(米国公衆衛生局)が定める基準を元に、高水準の衛生管理を行っています。

具体的には、CDC(アメリカ疾病管理予防センター)がクルーズ船に特化して開発したVSP(Vessel Sanitation Program)というガイドラインに沿った衛生管理を行うことにより、船内の安全衛生を良好に保ち、乗客の皆様や従業員・乗組員の安全を担保しています。VSPは、食品・飲料水の安全管理、客室・浴室・プールの衛生管理、空調機器の管理や、乗組員の疾病管理等、船内設備の取り扱いから日頃の生活に関する点まで、あらゆる基準が設けられています。



にっぽん丸

### ダイビル(株)での取り組み

不動産事業を展開するダイビル(株)では、災害に強いビルの追求を行っています。

建築物の耐震性能に対する法令基準を満たした上で、一部のビルにおいては制震構造を採用し、高い耐震性能を有しています。現在建替え中の八重洲ダイビルにおいては、地震発生時の揺れを大幅に低減することが可能な中間層免震構造を採用し、強固な耐震性能を確保しています。また、ビルの非常用電源の強化も図っており、御堂筋ダイビルでは停電後72時間、八重洲ダイビルでは停電後7日間の電源供給が可能となる予定です。



建設中の新ダイビルにおける制振装置



## さらなる付加価値

### ● 考え方

当社グループは、本業である海上輸送・社会インフラ事業を通じた持続的な価値の提供に留まらず、海運業を通して培った強みやリソースを活用し、社会に新しい価値をプラスする新規事業に積極的に取り組んでいます。変化する社会のニーズに挑み、グローバルに成長する強くしなやかな企業グループを目指しています。

### ● 取り組み

#### 外国人人材事業

当社は、外国人船員育成で長年培った経験と知見を活かし、外国人人材の新規採用や採用拡大を検討している企業に対し、船員以外の幅広い業種・職種の人材育成と紹介を行う外国人人材コンサルティング事業を展開しています。主に、フィリピンから送り出す「来日型」人材、日本に在留している外国人人材である「在留型」人材の2通りの人材をご紹介します。

大阪ガスネットワーク(株)様	
人材タイプ	来日型×技能実習生
ご紹介人材	フィリピン人技能実習生(配管)
背景	同社協力会社(配管工事)で人材課題有 10年間の長期プロジェクトで人材の安定供給要請に対応
東急ホテルズ&リゾーツ(株)様	
人材タイプ	来日型×技能実習生・調理師(技能ビザ)、在留型×高度人材(技術・人文知識・国際業務ビザ)
ご紹介人材	フィリピン人技能実習生(宿泊)、シェフ、日本語・英語・中国語が堪能な各国の語学人材
背景	リゾートでの人材課題、都市ホテルでの語学人材の需要
商船三井ロジスティクス(株)	
人材タイプ	在留型×高度人材(技術・人文知識・国際業務ビザ)
ご紹介人材	英語・フランス語が堪能なコンゴ民主共和国の難民人材
背景	インド、アフリカの事業拡大に向け、人材採用を検討



技能実習生への日本語研修風景



多様な人材の確保・紹介が可能

#### ▶ その他実績

- 澤山商会マリンと外国人人材紹介に関するジョイントベンチャーを設立  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23106.html>
- 茨城県大洗町と外国人人材活用による地域産業の活性化に関する覚書を締結  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22096.html>
- NPO法人WELgeeと人材紹介に関わる業務提携契約を締結  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22135.html/>
- 外国人人材採用に関するコンサルティング業務契約を締結  
 ～商船三井と東急ホテルズがホテル事業で提携～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22142.pdf>
- NCBリサーチ&コンサルティングと人材活用支援に関する業務提携契約を締結  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22123.pdf>
- 外国人人材事業第1号案件を始動  
 ～大阪ガス株式会社の協力会社向けフィリピン人材配管工の教育を現地で開始～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21040.html>
- フィリピンに外国人人材コンサルティング事業会社MM EMPOWER CORP.を設立  
 ～長年の現地パートナーと共に外国人人材コンサルティング事業へ進出～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2020/20070.html>

## さらなる付加価値

### 海洋温度差発電(OTEC) & 海洋深層水の二次利用

当社は、脱炭素社会と地域循環共生圏の実現に貢献すべく、沖縄県久米島での海洋温度差発電プロジェクトに参画しています。海洋温度差発電は、太陽からの熱エネルギーにより温められた表層海水と海洋を循環する冷たい深層海水との温度差をタービン発電機により電力に変換する、再生可能エネルギーによる発電の一つです。また、深層海水(海洋深層水)は、その低温性、富栄養性、清浄性という3つの特性を活かし、発電以外に養殖や農業、空調等にも活用することが可能で、地域の雇用創出や経済の活性化にも貢献します。

当社は、この多くの可能性を秘めた海洋深層水を用いた安定的な自然エネルギーの活用を推進するとともに、海洋深層水を起点とした街づくり・循環型社会の構築を目指します。



モーリシャスにおける海洋温度差発電の実証要件適合性等調査がNEDO事業に採択  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22087.html>

沖縄県久米島における海洋温度差発電の実証事業が環境省事業に採択  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23038.html>

海洋温度差発電プロジェクト(BLUE ACTION MOL)  
<https://www.mol.co.jp/bam/005/>

### ブルーカーボン事業

当社は2022年1月より、ワイエルフォレスト(株)と共同し、インドネシア南スマトラ州におけるマングローブの再生・保全を目的としたブルーカーボン・プロジェクトに参画しています。

プロジェクトを実施する30年間を通じて、約9,500haの荒廃地においてマングローブ等の新規植林を行い、CO<sub>2</sub>の吸収・固定を目指します。

現地住民との関係性の構築に重点を置きながら、2023年12月時点で、約736haの面積に、約189万本のマングローブ植林を実施しました。今後は植林面積を増やしていく予定です。

将来的には、マングローブの再生・保全活動だけでなく、シルポフィッシャリーを導入するなど、持続可能な水産・森林経営を通じて地域住民の生計向上を支援し、人と自然が共生する社会づくりを目指しています。当社は本プロジェクトを通じ、気候変動への取り組みだけでなく、生物多様性や地域社会へも貢献します。

インドネシアにおけるマングローブの再生・保全事業に参画～海の豊かさを守る ネイチャー・ポジティブ企業を目指して～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22002.html>



さらなる付加価値

**MOL PLUS**

当社は、国内海運業界唯一のコーポレートベンチャーキャピタルとして、2021年に(株)MOL PLUSを設立しました。「海運業と社会に新しい価値をPLUSする」をミッションに、国内+グローバルに幅広く投資を行い、スタートアップ企業の社会実装を事業連携の視点でも支援しています。40億円の投資枠の中で、シリーズA以降のアーリー・ミドルステージのスタートアップに幅広く出資を行っており、2023年10月時点でスタートアップ12社、VCファンド3社に投資を実行しています。



3つの取り組み領域と事例

<p><b>海運領域</b> デジタル化・自動運転 環境負荷低減など</p> <p>出資&amp;協業 <b>MOL</b></p> <p>海上における 風況実測の共同研究</p> 	<p><b>中間領域</b> 再生可能エネルギー 脱炭素領域など</p> <p>出資&amp;協業 <b>MOL</b></p> <p>客船にて水循環型 手洗い器を試験運用</p> 	<p><b>新領域</b> 宇宙・フードテック ヘルスケアなど</p> <p>出資 <b>MOL</b></p> <p>世界初ゲノム編集食品 (タイとフグ)の流通</p> 
---	---	---

▶ その他実績

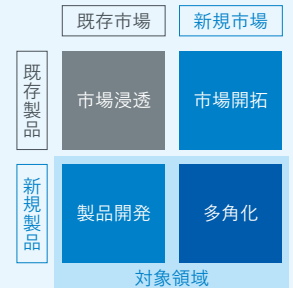
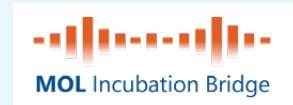
- 商船三井CVC (MOL PLUS)とダイビルCVCの協働運営を開始 ~グループ総合力をもって、不動産事業分野の投資協業活動を加速~  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23132.html>
- アンモニア発電システムの船舶利用やアンモニアのサプライチェーン構築に向けた覚書を締結 ~環境にやさしく効率的な動力源の普及を推進~  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23036.html>

※ (株)MOL PLUSは、MOLグループ社員提案制度「MOL Incubation Bridge(本ページ右上参照)」を通じて発案し実現させたものです。

**Column** MOLグループ新規事業提案制度「MOL Incubation Bridge」

当社は、新たな事業やサービスに関するアイデアを持つMOLグループ社員が自身のアイデアを応募し、審査を通過した場合には提案者本人が事業化の可能性を検証することができるMOLグループ新規事業提案制度「MOL Incubation Bridge」を導入しています。2019年度に設立し今年度で開催5年目となり、2023年時点で4件事業化を達成、2件事業化検証中です。

社員が自らの能力を存分に発揮し、主体的にチャレンジできる場を提供することで、当社グループの企業価値向上及びグループビジョンの実現を目指していきます。



- KiliMOL  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21035.html>
- ブルーカーボン事業  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22002.html>
- MOL PLUS  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21003.html>



KiliMOL社 現地デモの様子

# Environment

## 海洋・地球環境の保全



### 何を目指すか

事業を通じて与える海洋および地球環境への負のインパクト(海洋環境汚染、大気汚染、生物多様性の阻害、気候変動等)を最小化し、世界中の人々が暮らす地球を持続可能なものとすることを目指します。

### 貢献するSDGs



### 取組テーマ

#### 気候変動対策

- **目標**
  - 2050年までにグループ全体でのネットゼロ・エミッションの達成
- ▶ **数値目標**
  - 2035年までに輸送におけるGHG排出原単位**45%**削減(2019年比)\*1
  - 2030年までにGHG排出総量**23%**削減(2019年比)\*2
  - GHG排出原単位 **1.4%/年**削減(2019年比)\*3
  - 2030年までにLNG燃料・メタノール燃料外航船隻数**90**隻
- **KPI**
  - GHG排出量・排出原単位
  - LNG燃料・メタノール燃料外航船隻数
  - 気候変動対策にかかる環境投資額

#### 海洋環境保全

- **目標**
  - 海洋環境及び生物多様性への悪影響の軽減
- **KPI**
  - ※今後、国際ガイドライン等に基づきKPI設定予定

#### 生物多様性保護

### 2023～2025年度のアクションプラン

- 環境ビジョン2.2における各戦略の実行
  - アクション1:クリーンエネルギーの導入
  - アクション2:さらなる省エネ技術の導入
  - アクション3:効率オペレーション
  - アクション4:ネットゼロを可能にするビジネスモデルの構築
  - アクション5:グループ総力を挙げた低・脱炭素事業拡大
- TCFD提言への対応強化
- グループ会社との連携強化

#### 大気汚染防止

- **目標**
  - 船舶から排出される大気汚染物質の軽減
- ▶ **数値目標**
  - 2030年までにSOx排出原単位(トンマイル当たりのSOx排出量)**14%**削減(2020年比)
- **KPI**
  - NOx排出量・排出原単位
  - SOx排出量・排出原単位

- 自然リスク及び機会の把握と分析の実施
- 新しいKPI及び目標の検討

\*1 当社グループの外航自社運航船における、スコープ1及びスコープ3の一部が対象。  
\*2 当社グループ全体(連結範囲)における、スコープ1及びスコープ2が対象。

\*3 当社グループの外航自社運航船における、スコープ1及びスコープ3の一部が対象。2030年までの平均。

## 環境戦略

### 方針

商船三井グループは、当社グループ及び社会全体の共通課題である海洋・地球環境の保全に向け、「商船三井グループ環境憲章」を定めています。

本憲章の内容については、全ての事業活動（デューデリジェンスやM&A等も含む）に適用され、当社グループの全ての従業員が遵守するとともに、取引先を含む全てのビジネスパートナーの皆様にもご協力いただくこととしています。なお、本憲章は当社の経営会議で承認されています。

#### 商船三井グループ 環境憲章

##### 理念

商船三井グループは、海運業を中心とした様々な社会インフラ事業を展開する企業グループとして、人類全体の課題である海洋・地球環境の保全のために、企業活動全般において環境保全に配慮して行動します。

##### 方針

1. 私たちは、船舶の安全運航を徹底することを始めとして、全ての事業活動において海洋・地球環境の保全に取り組みます。
2. 私たちは、環境に関連する法規等の遵守はもとより、環境マネジメントシステムを構築し、環境目的及び環境目標を設定するとともに、社内外のステークホルダーとの積極的な対話を通じて、海洋・地球環境保全の継続的な改善に努めます。
3. 私たちは、事業による生態系への影響を認識しつつ、省エネルギー、省資源、リサイクル、廃棄物の削減、温室効果ガスの削減、適切な排水管理・処理、有害物質の排出抑制等を通じて、気候変動対策、海洋・大気汚染防止、生物多様性保護等のあらゆる環境保全に努めます。
4. 私たちは、環境・安全・人権等に配慮した製品・資材及び船舶の調達並びにリサイクルを推進します。
5. 私たちは、海洋・地球環境の保全に向けた技術の開発・導入を推進します。
6. 私たちは、環境教育・広報活動を通じて、商船三井グループ社員の海洋・地球環境の保全に対する意識の向上を図るとともに、本環境憲章の浸透を図ります。
7. 私たちは、本環境憲章を一般に公表するとともに、環境関連データをモニタリングし現状や課題を定期的に開示します。
8. 私たちは、企業活動を通じて社会貢献に努めるとともに、様々な環境保全活動への参加・支援を通じ、ステークホルダーとの信頼関係を構築します。

2000年9月制定  
2003年3月改定  
2022年4月改定

また、お取引先の皆様にご協力をお願いする事項をまとめたものとして、環境保全の観点も含む「取引先調達ガイドライン」を策定しています。

[取引先調達ガイドライン ▶ P.112](#)

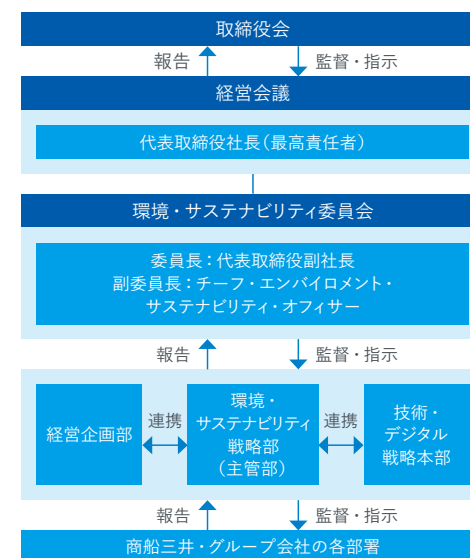
### 体制

#### 環境マネジメント体制

当社グループは、代表取締役社長を最高責任者とした環境マネジメント体制を構築しています。

気候変動対策はもちろん、自然資本／生物多様性も含め、環境に関する取り組みについては、経営会議の下部機構である環境・サステナビリティ委員会を中心に審議を行っています。

また、取締役会は環境に関する取り組みへの監督責任を負っており、特に重要な事項については取締役会での決議を経て決定しています。



#### 役員報酬への気候変動要素の組み込み

当社では、役員報酬制度の中で気候変動関連の成果に連動する仕組みを運用しています。具体的には、代表取締役社長をはじめ各業務執行取締役の長期目標貢献変動報酬(全体の20%)の評価の一部に、気候変動への対策状況やその他サステナビリティに関する取り組みの進捗度合を反映させています。

[役員報酬 ▶ P.101-103](#)

## 環境戦略

### 環境監査

2001年より運用している環境マネジメントシステム「MOL EMS21」の下、ISO14001の認証範囲\*となる全ての事業所・部署を対象に、環境担当部署による内部監査を毎年実施しています。本システムでは、最高責任者(代表取締役社長)、環境管理責任者(環境・サステナビリティ委員会 委員長)の役割、権限、責任を定義し、法令その他のISO14001規格における要求事項等を遵守するための方法を規定しています。

「MOL EMS21」の運用によりPDCAサイクルを使用した継続的な改善活動に努めるとともに、監査結果は環境・サステナビリティ委員会で報告され、本システムが有効に機能していることを確認しています。

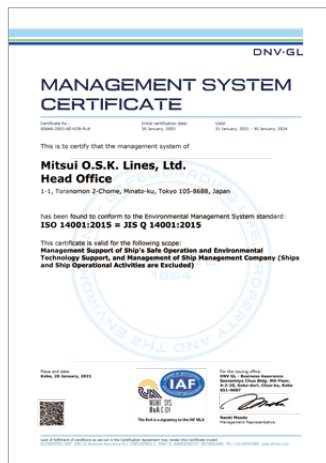
また、環境マネジメントシステムの適切性の確認のため、2003年より外部の第三者監査機関DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン(株)による年1回の定期監査と、3年に1回の更新監査を実施し、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001認証を維持しています。

\* ISO14001の認証範囲：船舶の安全運航管理、環境技術支援及び船舶管理会社の管理(船舶、船舶運航業務を除く)  
対象：ドライバルク営業本部(商船三井ドライバルク(株)を含む)、エネルギー営業本部、製品輸送営業本部及びコーポレート組織

### ISO14001取得状況(2022年度実績)

当社グループにおいてISO14001を取得している会社は右表に記載の5社であり、グループ全体の売上高に占める割合は約52%です。

社名
(株)商船三井
(株)宇徳
商船港運(株)
商船三井ロジスティクス(株)
エム・オー・エル・シップマネジメント(株)



ISO14001証書

### リスク管理

世界中で幅広く事業を展開する当社は、様々なリスクに晒されています。全社的なリスク管理体制として、リスク種別ごとに担当部門を置き、所定の規程やルールに従って、リスク量の把握やヘッジによるエクスポージャーの削減、保険付保等によるリスク移転を含めたリスク低減策を講じています。各担当部門によるリスク管理の状況は定期的に経営会議に報告され、情報の一元管理と必要な判断・対応が行われています。

気候変動リスクは中でも主要なリスクの1つと位置付けられており、各部門で確認された気候変動関連リスクを環境・サステナビリティ戦略部にて整理・評価を行いながら、上記プロセスに則って、全社でリスク管理を行っています。

リスク管理 ▶ P.104-109

TCFD提言に基づく開示 ▶ P.38

### 環境コミュニケーション

当社グループは、環境負荷の低減状況や環境保全活動等の取り組みについて、積極的に情報を発信し、社内外のステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図っています。ステークホルダーの皆様からいただいたご意見は社内にて検討され、取り組みの改善に活用されています。

ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.8-10

#### コミュニケーション例

- ・統合報告書「MOLレポート」  
[https://ir.mol.co.jp/ja/ir/library/integrated\\_report.html](https://ir.mol.co.jp/ja/ir/library/integrated_report.html)
- ・NGOや社外団体との意見交換
- ・投資家向けESGスモールミーティング
- ・官公庁等との意見交換
- ・イニシアチブへの参画( P.14-16)
- ・環境・サステナビリティ委員会
- ・社内勉強会(2022年度実績：18回)

## 環境戦略

### ● 戦略／指標と目標

気候変動を始めとした環境課題は、当社の企業価値向上とグループビジョン実現のため最優先で取り組むべき課題です。当社は、環境課題に対する包括的な取り組み方針「商船三井グループ 環境ビジョン」を策定し、海運業界では先駆けて2050年までのネットゼロ・エミッションを掲げるとともに、パリ協定の1.5度目標に即した具体的なロードマップを開示しました。

世界経済に欠かせない海上輸送において、First Moversのうちの一社としてGHG排出量を低減した輸送サービスをいち早く提供することで社会のサステナブルな発展に貢献するとともに、低・脱炭素社会での競争優位確立にも繋げていきます。

#### TCFD提言に基づく開示

当社では、2050年までの超長期の射程でTCFDの枠組みを活用したシナリオ分析を実施し、気候変動により想定される様々なリスクや機会の把握と、積極的な情報開示に努めています。

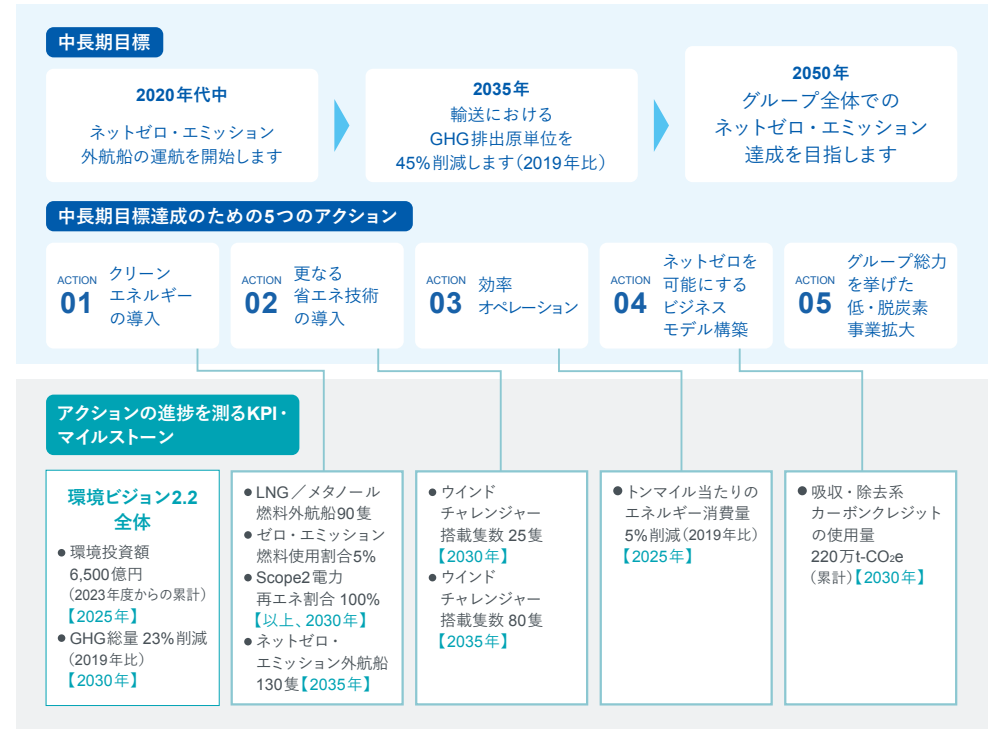
#### TCFD提言に基づく開示

<https://www.mol.co.jp/sustainability/environment/tcf/>

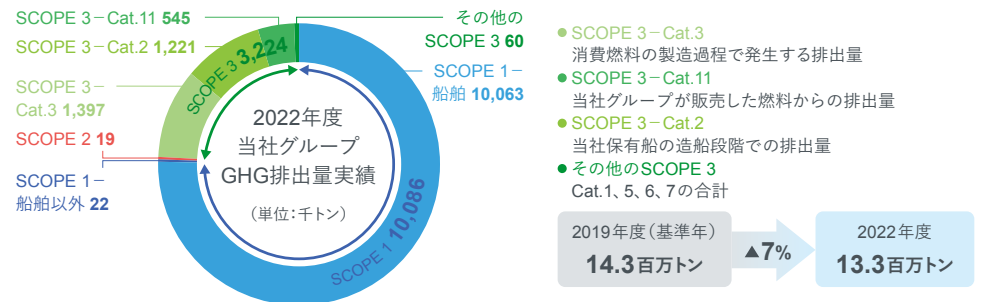
### 環境ビジョン2.2の全体像

環境ビジョンでは、中長期目標達成に向けて5つのアクションを設定し、GHGの排出量と排出原単位の削減を着実に進めています。

2023年4月には中間マイルストーンの整備や排出削減経路の具体化などを盛り込んだ「商船三井グループ 環境ビジョン2.2」にアップデートしており、それぞれのアクションの進捗を数値化・視覚化することで取り組みの実効性を高めています。



#### GHG排出総量



#### 環境ビジョン2.2の詳細

[https://www.mol.co.jp/sustainability/environment/vision/pdf/vision22/mol\\_group\\_environmental\\_vision\\_2.2.pdf?v=230428](https://www.mol.co.jp/sustainability/environment/vision/pdf/vision22/mol_group_environmental_vision_2.2.pdf?v=230428)

## 環境戦略

### ネットゼロ・エミッションへのPathwayの具体化

「環境ビジョン2.2」では、2050年ネットゼロに向けたGHG排出量削減経路について従来から解像度を向上させ、各アクションの貢献度を定量的に示しています。

#### ● 風力推進を中心とした効率改善

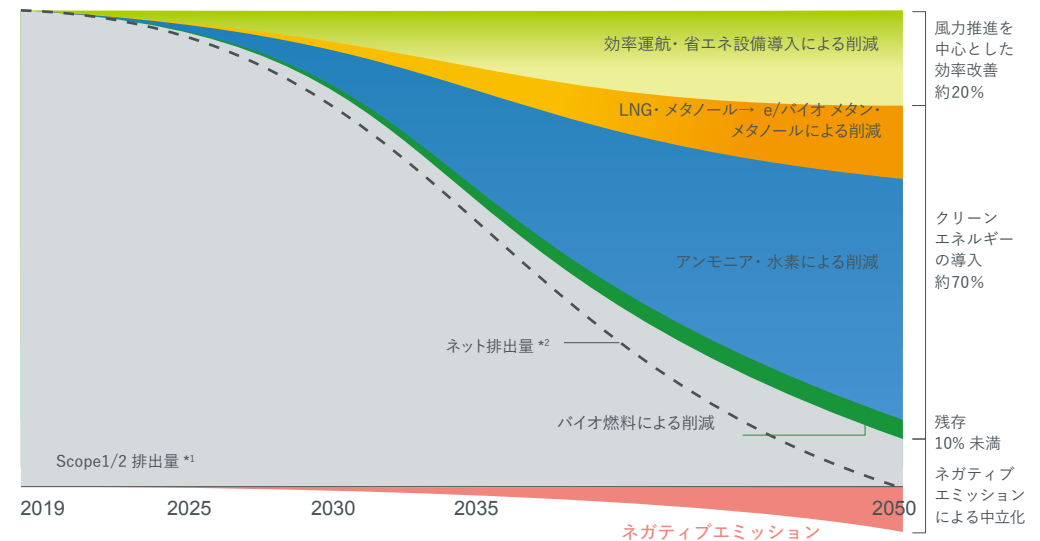
クリーンで無尽蔵なエネルギーである「風」を推進力として活用します。当社が開発した風力による推進補助装置であるウインドチャレンジャーは、船のサイズにより効果に差はありますが、第1船の10万トン型バルクキャリアでは約5～8%の排出量削減が見込まれ、これまで主流であった水面下の省エネデバイスと干渉せず、運航効率改善施策や燃料転換と併せて活用することでその効果をGHG削減に最大限に活かすことができます。第1船は2022年秋より運航を開始しており、2035年までに合計80隻への搭載を目指します。

📖 [ウインドチャレンジャー ▶ P.84](#)

#### ● クリーンエネルギーの導入

GHG排出量削減に最も大きな役割を果たすのが、クリーンな代替船舶燃料の導入です。気温上昇を一定レベルまで抑えるためには、世界全体で排出できるGHG排出量に上限があり、1.5度実現のために残されたカーボンバジェットは多くありません。一方で、大量の燃料を必要とする外航海運での需要に対し、アンモニアや水素といった将来のゼロエミッション燃料の世界的な安定供給体制はまだ確立されていません。カーボンバジェットを意識し、2050年までの累積GHG排出量を抑えるため、当社は対策を先延ばしすることなく、今すぐ活用可能な低排出船舶燃料であるLNG燃料やメタノール燃料への移行を足元から積極的に進め、ゼロエミッション燃料普及までの間も確実に排出を削減します(クリーンエネルギーの導入マイルストーンについては前ページをご参照ください)。また、低排出燃料への移行をいち早く進めることで、今後益々広がることが予想される、カーボンプライシングによる財務インパクトを軽減する効果を見込んでいます。

縦軸：GHG排出量



\*1 対象範囲：商船三井と全ての連結子会社。2050年のネットゼロ目標にはScope3も含まれます。

\*2 2050年までの途中年における排出量算出においては、ネガティブ・エミッションによるオフセットは行いません。

#### ● ネガティブ・エミッションによる中立化

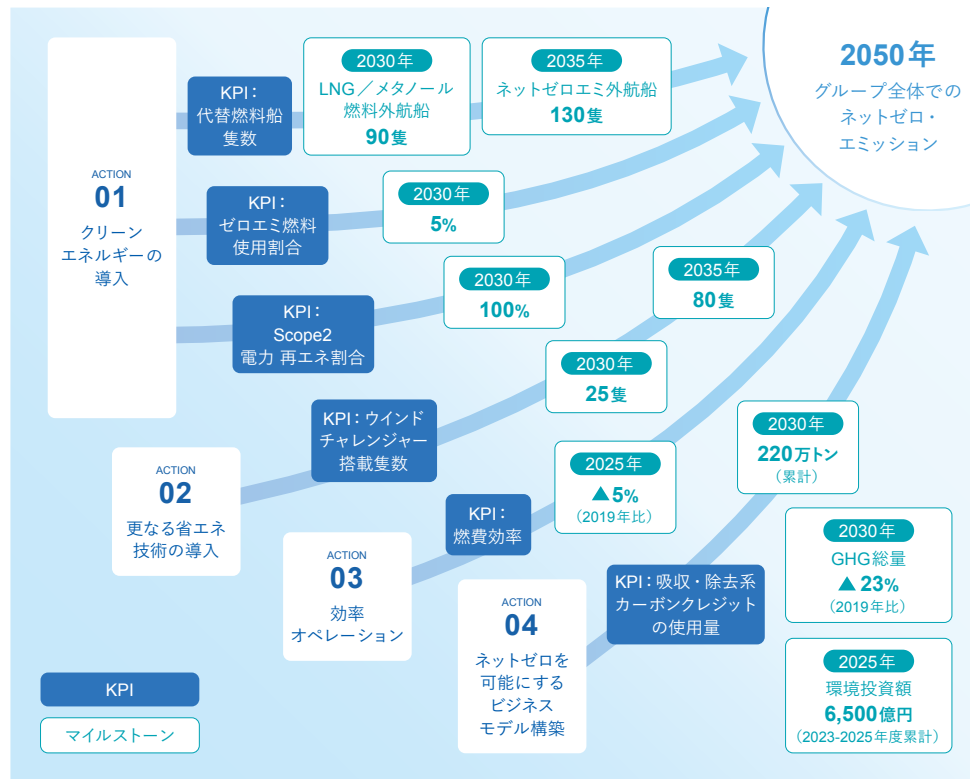
マングローブの再生・保全など自然界のCO<sub>2</sub>吸収を増やす自然ベースのもの、化学工学的技術を使って大気中からCO<sub>2</sub>を除去する技術ベースのもの両方からのアプローチで、大気中のCO<sub>2</sub>を除去・貯留するネガティブ・エミッションへの取り組みを進めることで、2030年までに累計220万トンのCO<sub>2</sub>除去に貢献することを目指します。なお当社は、SBTi Corporate Net-Zero Standardで提示された枠組みに準拠し、ネットゼロ目標年(2050年)までの途中年の排出量算定において、これらのネガティブ・エミッションによるオフセットは行わず、自社からの排出削減を優先して取り組みます。



環境戦略

ネットゼロ実現に向けたKPI・マイルストーンの整備

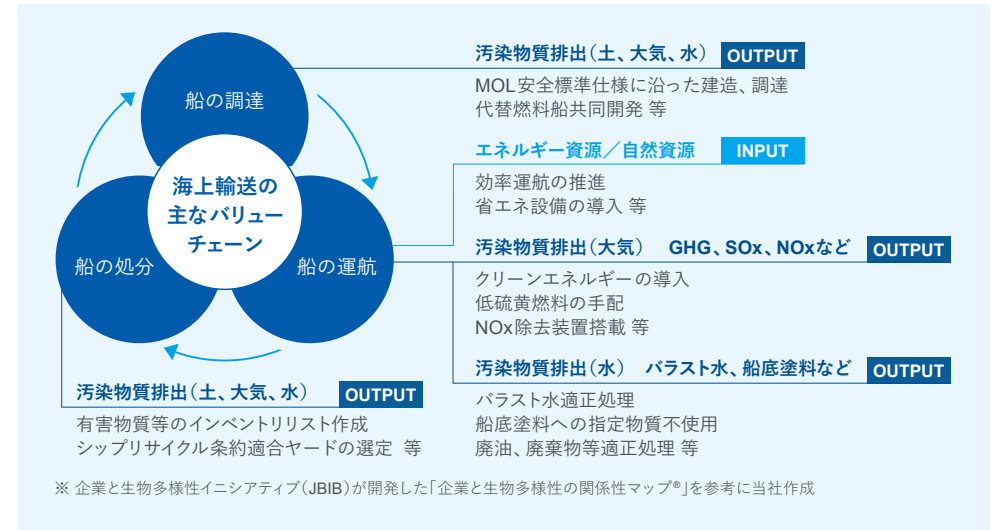
ネットゼロを確実に達成するため、各アクションの進捗を測るための定量的なKPIとマイルストーンを設定しています。



自然資本／生物多様性へのアプローチ

当社は、事業による自然資本及び生物多様性への影響を認識し、気候変動のみならず、生物多様性や大気汚染、また主要事業である海上輸送と深く関係する海洋環境につき、広く環境課題と捉えています。

当社グループと生物多様性の関係性マップ(海上輸送)



ネットゼロ実現に向けた取り組みはGHG削減に寄与するだけでなく、例えば、代替燃料導入はSOx削減に、燃費効率改善は天然資源(燃料)の効率活用につながります。当社は、自然資本・生物多様性に関する定量マイルストーンを設定しています。

<b>大気汚染物質削減</b>	<p>2030年 SOx排出原単位 14%削減(2020年比)</p> <p>KPI: トンマイル当たりのSOx排出量 (g-SOx/ton-mile)</p> <p>□ SOx排出原単位実績 ▶ P.127</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国際規制遵守に加え、自主的に大気汚染物質削減マイルストーンを設定。</li> <li>効率運航による燃料消費量削減、LNGやアンモニアなど硫黄含有分の少ない燃料への転換により達成を目指す。</li> </ul>
<b>資源利用及びエネルギー使用効率化</b>	<p>2025年 燃費効率 5%改善(2019年比)</p> <p>KPI: 燃費効率(トンマイル当たりのエネルギー消費量)</p> <p>□ 燃費効率実績 ▶ P.45</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>船舶燃料は貴重なエネルギー資源であるとの認識のもと、効率オペレーション(□ P.45-)や省エネ設備導入(□ P.44-)により、燃料の有効活用、エネルギー効率向上を目指す。</li> </ul>
<b>生物多様性指標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>バラスト水処理装置搭載率を管理し、当社HPで進捗を開示。</li> <li>2022年度時点で当社グループ保有船の97%に搭載を完了。2023年度中に100%への搭載完了予定。</li> </ul> <p>□ バラスト水処理装置 搭載実績 ▶ P.56</p>

## 気候変動対策

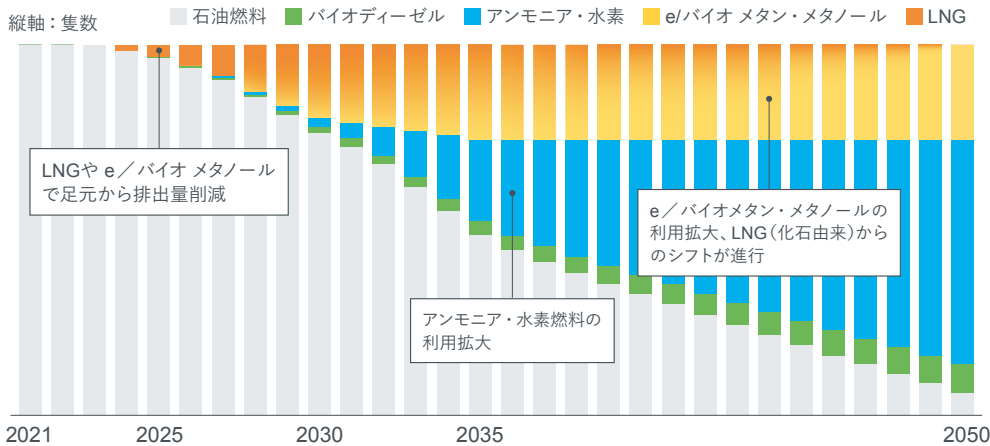
### ● 取り組み

#### アクション1 クリーンエネルギーの導入

クリーンエネルギーの導入のため、炭素集約度の高い重油の使用を段階的に廃止し、低・脱炭素燃料に移行します。また、船の種類や航路に応じた適切な燃料の導入を検討するとともに、代替燃料船の整備だけでなく、燃料調達にも取り組んでいきます。



燃料別 当社外航フリート構成推移 イメージ図



#### 船舶燃料の代替燃料への移行 ～代替燃料船の開発、導入～

多様な種類の船を運航する当社のような総合海運会社にとって、船舶燃料の解は一つとは限りません。2050年ネットゼロとマイルストーンの達成を前提に、それぞれのビジネスに最適な燃料の導入を進めます。

### ● LNG燃料船

今すぐ選択可能な代替燃料として、LNG燃料の活用に取り組んでいます。

自動車船や大型ばら積み船等、2024年1月現在で外航船33隻のLNG燃料船の実績があります(含建造中)。内航船では既にタグボート1隻、LNG燃料フェリー2隻、内航貨物船1隻が運航開始しており、今後さらに2隻が就航予定です。

船種別のLNG燃料船整備実績(2024年1月時点)

船種	隻数	
	船種	隻数
外航船	ばら積み船	ケープサイズバルカー13隻(うち2隻就航済)+その他バルカー2隻(うち1隻就航済)
	自動車船	14隻
	タンカー	VLCC4隻
内航船	タグボート	1隻(就航済)
	フェリー	4隻(うち2隻就航済)
	内航貨物船	1隻(就航済)
合計	外航船: 33隻、内航船6隻	

### ● LNG燃料供給船

LNG燃料の普及を後押しすべく、当社はLNG燃料供給船の保有も進めています。

#### ・TotalEnergies社向けLNG燃料供給船(2隻)

仏石油メジャーであるTotalEnergies社と18,600m<sup>3</sup>型LNG燃料供給船2隻の長期備船契約を締結しています。2020年4月に竣工した1隻目は北欧州向けに、2021年10月に竣工した2隻目はフランスにてサービス提供中です。



TotalEnergies と商船三井がフランス初となる LNG 燃料供給船の命名式典を実施～“Gas Vitality”と命名～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/img/21092.pdf>

## 気候変動対策

### ● Pavilion社向けLNG燃料供給船(1隻)

シンガポールの政府系エネルギー会社Pavilion社向け12,000m<sup>3</sup>型LNG燃料供給船の長期傭船契約を締結しています。本船はシンガポールで2隻目となるLNG燃料供給船として2023年度第4四半期に引渡、サービスを開始する予定です。



📄 シンガポール最大の新造 LNG 燃料供給船を“Brassavola”と命名  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22110.pdf>

### ● メタンスリップへの対応

LNG燃料エンジンから放出される微量の未燃メタン(メタンスリップ)をさらに低減させるべく、様々な取り組みを行っています。国内企業とともに、メタンスリップ量そのものを低減できるエンジンと、高効率でメタンスリップを分解可能な触媒の開発を実施し、近日中にも当社運航船に試験搭載予定です。また、メタンスリップ低減技術の発展を国際的な企業間の協力で推し進めるThe Methane Abatement in Maritime Innovation Initiativeに参加しています。

📄 「メタン酸化触媒システム」の基本設計承認(AiP)を世界初取得  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22037.pdf>

### ● メタノール燃料船

当社は従来の重油と比べてCO<sub>2</sub>、SO<sub>x</sub>、NO<sub>x</sub>の排出を抑制できるメタノール燃料の活用に取り組んでいます。世界最大規模のメタノール燃料メタノール輸送船隊を保有

(5隻)するとともに、メタノール二元燃料新造ばら積み船の定期用船契約に基本合意するなど、他の船型にも拡大しています。

📄 メタノール二元燃料新造ばら積み船の定期用船契約に基本合意～2030年までに「LNG／メタノール外航船90隻」を着実に推進～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23115.html>

### ● バイオディーゼルの利用

当社では、バイオ燃料の船舶燃料への導入も検討しています。GHG削減に向けた短期・中期的な対策として、エンジンの改修などが不要で、現行の船舶燃料インフラをそのまま活用できるバイオディーゼル燃料を有望な選択肢の1つと位置付け、性状や特性などの情報を収集しながら、導入検討を進めています。



シンガポールで初となる自動車船へのバイオディーゼル燃料供給を実施

📄 トタルエナジーズ・マリン・フュエルズと商船三井がシンガポールで初となる自動車船に対するバイオディーゼル燃料供給を実施  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22081.pdf>

### ● アンモニア燃料船

当社ではアンモニア燃料船の開発を複数船型で推進しており、ネットゼロ・エミッション外航船の1番船として、2020年代中の竣工・運航開始を目指しています。

📄 Innovation「アンモニア」▶P.85-86

### ● 水素燃料船

水素は船舶代替燃料としても注目されており、水素とバイオ燃料で推進する内航旅客船の建造や水素燃料エンジンの実証運航検討など、当社でも取り組みを進めています。

📄 Innovation「水素」▶P.86-87

## 気候変動対策

### ● 電気推進船

当社では、次世代燃料として電気推進船の検討も進めており、世界初のEVタンカーの開発や、その普及のための取り組みを推進しています。

 Innovation「電気推進船」▶ P.87

### 船舶燃料の代替燃料への移行 ～代替燃料調達への取り組み～

燃料ユーザーの立場で船の開発、運航に取り組むだけでなく、新燃料の普及拡大にドライブをかけるため、多様なパートナーシップを活かしながら燃料供給上流への働きかけを積極的に行っています。

### ● e / バイオメタノール

世界最大のメタノール供給事業者Methanexとのパートナーシップを背景に、メタノール二元燃料船にて世界初のバイオメタノール燃料を活用したNet Zero Voyageを実施しています。今後はeメタノールの可能性も追求していきます。

 世界初、Methanexと商船三井がバイオメタノール燃料を用いたNet Zero Voyageを実施  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23021.html>


### ● e / バイオメタン

国内外で製造されるe/バイオメタンの調達に向けた取り組みを推進しています。エア・ウォーター社との間で締結した共同検討の覚書締結に基づき、2023年6月に船舶燃料としての液化バイオメタン利用に向けた内航LNG燃料船でのトライアルに成功しました。

 船舶燃料としての液化バイオメタン利用に向けて内航LNG燃料船でのトライアルに成功  
～貨物海上輸送のネットゼロ・エミッション実現へ～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23082.html>

### ● アンモニア

伊藤忠商事、TotalEnergies、Pavilion Energy、Vopakと、シンガポールにおける船用アンモニア燃料サプライチェーンの共同開発を推進しています。

 国内初、アンモニア燃料供給船の設計基本承認を取得  
～シンガポールでのアンモニア燃料供給事業の実現に向けて～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22003.html>

 シンガポールにおける船用アンモニア燃料サプライチェーンの共同開発に参画  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21041.html>

### ● First Movers Coalitionへの参画

2022年5月、脱炭素技術の需要喚起を目的として設立されたFirst Movers Coalition (FMC)に日本企業として初めて参画しました。FMCは、「2050年ネットゼロ・エミッション」を達成するために必要な技術を市場に投入しコスト競争力を高めていくために、各国政府と世界の主要グローバル企業が協力していくためのプラットフォームです。当社はCDRセクターのメンバーとして、2030年に少なくとも50,000トンの技術ベースのネガティブ・エミッション由来のカーボンクレジットを購入することを約束しています。



また、2023年1月には SHIPPING・セクターに邦船社で初めて参画しました。加入海運会社は、2030年までにゼロエミッション燃料の使用が可能な船により、外航海運の少なくとも5%をゼロエミッション燃料で賄うという目標を設定しています。さらに2023年9月、当社は SHIPPING・セクターに参画する企業を代表し議論をリードする「セクター・チャンピオン」へ就任しました。

## 気候変動対策

### 海上輸送以外のクリーンエネルギー活用

不動産やロジスティクスなどの事業においても、クリーンエネルギーの活用を進めています。

#### ●再生可能エネルギー由来の電力の活用

再エネ発電システムや、CO<sub>2</sub>フリー電力の導入、環境証書の手配等を通じ、電力の再エネ化を推進しています。

**電力再エネ化マイルストーン**

**2030年 Scope2電力の再エネ割合100%**  
KPI: Scope2電力 再エネ割合

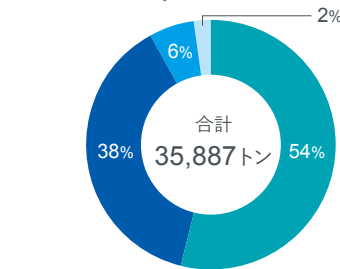


東京国際コンテナターミナルにおける太陽光発電システム



太陽光発電、CO<sub>2</sub>フリー電力を導入したダイビルオフィスビル

セグメント別 Scope2排出量割合



■ 不動産 ■ ロジスティクス  
■ 海上輸送 ■ その他  
対象：商船三井グループ連結範囲

#### ●港湾荷役機器への水素燃料活用

将来的な水素供給インフラの普及を見据え、ディーゼルエンジンを水素燃料電池電源装置へ換装することでゼロ・エミッション化が可能な港湾荷役機器ニアゼロエミッション型トランスターナ®を導入しました。



神戸国際コンテナターミナル、横浜港の南本牧ふ頭コンテナターミナルに導入済のニアゼロエミッション型トランスターナ® (写真：横浜港の南本牧ふ頭)

### アクション2 さらなる省エネ技術の導入

当社は、船からのGHG排出ゼロに向け、様々な省エネ装置を活用し、効率改善及びCO<sub>2</sub>排出削減に取り組んでいます。

#### ●ウインドチャレンジャー

すぐに実現可能な技術として、クリーンで無尽蔵のエネルギーである「風」の活用に注力します。ウインドチャレンジャーを旗印として、船舶における風力利用のリーディング・ポジションを狙います。

📖 ウインドチャレンジャー ▶ P.84



Innovative Sails for a Sustainable Future

風力活用  
マイルストーン

ウインドチャレンジャー搭載隻数  
2030年 25隻  
2035年 80隻

#### ウインドチャレンジャーとは

- ・当社が開発した風力推進装置
- ・第1船が2022年秋に運航開始
- ・第1船ではほぼ計画通りの排出量削減を確認

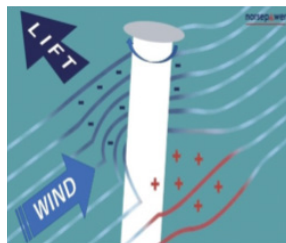


- ・様々なサイズのばら積み船、LNG輸送船、タンカー、及びクリーンエネルギー輸送船への搭載を検討
- ・ウインドチャレンジャーのみならず、船の特性を考慮して、ローターセイル等の他の風力装置を含めた最適な技術を導入

## 気候変動対策

### ● ローターセイル

ローターセイルとは、商船三井テクノトレード(株)が代理店契約を締結したノースパワー社の風力推進補助装置です。円筒形のローターに風が吹き込むことで前後に圧力差が生じる効果を利用し、船舶に推進力を与えます。気象や船種、ローターセイルの本数次第で省燃費効果は5-20%になります。2023年3月、Vale International SAとの間で製鉄原料の鉄鉱石を海上輸送する既存の20万トン級ばら積み船を改造し、2基を搭載することに合意しました。



回転ローターに吹く風から揚力発生



ローターセイルの揚力により、前進方向へ推力を得る

ヴァーレ社とばら積み船への風力推進補助装置「ローターセイル」搭載を決定  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23026.html>

### ● PBCF (プロペラ装着型 効率改善装置)

PBCFは船のプロペラに装着する省エネ装置であり、プロペラ後方に発生するハブ渦を削減することでプロペラ効率を改善させ、船の燃料消費量及びCO<sub>2</sub>排出量を削減することができます。1987年の販売以来、全世界で4,000隻を超える船舶に採用された上、「最も販売されている船舶用省エネ装置ブランド(累計個数)」としてギネス世界記録に認定されています。

当社は2017年、省エネ効果をさらに向上させた「新型PBCF」を、(株)三井造船 昭島研究所、商船三井テクノトレード(株)と共同で開発しました。フィンの形状や高さの改良などにより未搭載船に比べ5%前後の効率アップを実現し、CO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献するとともに世界各国で特許も取得しています。プロペラのキャビテーショ

ン(水中で気泡が発生・消滅していく現象)を減らすことにより水中騒音を低減させる効果もあり、海洋生物の環境保全に貢献する装置としてバンクーバー港が実施する環境プログラム“Eco Action Program”における水中騒音低減技術に選定されるなど、省エネ装置のみならず、「環境にやさしい商品」でもあります。

また、バルブ・フィン舵との相乗効果による更なる効率改善にも取り組んでいます。プロペラから後方に発生する渦状の流れは船舶の抵抗増加によるエネルギーロスをもたらしますが、バルブ・フィン舵は乱れた流れを整流するとともに、翼型のフィンがそのエネルギーを回収して推進力に転換するもので、特許も取得しています。

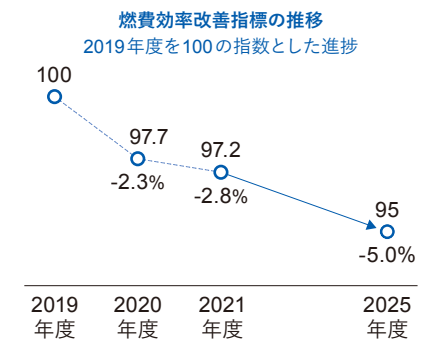


プロペラ効率改善装置「PBCF」が「最も販売されている船舶用省エネ装置ブランド(累計個数)」としてギネス世界記録™に認定  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21120.html>

### アクション3 効率オペレーション

当社は、これまで進めてきた運航における燃料消費量の削減策をさらに推し進めています。効率オペレーションの推進(DarWINプロジェクト)により燃費効率を高め、足元からできるGHG排出量削減を追求します。

マイルストーンに対する進捗状況



燃費効率改善  
マイルストーン

2025年 燃費効率 5%改善(2019年比)  
KPI: 燃費効率(単位:メガジュール/トンマイル)

## 気候変動対策

### ● DarWINプロジェクトによる最適運航の追求

2022年に専任チームに加え、フィリピンに新会社EcoMOL社を設立し、効率オペレーション(DarWINプロジェクト)を推進しています。システム・体制・プロセスを3本柱とした最適運航の追求、また、(株)三井造船昭島研究所・商船三井テクノトレード(株)と提携した省エネ設備の積極導入を行うことで、燃費効率の向上・GHG削減に取り組んでいます。

#### DarWIN プロジェクトの概要

#### Digital Approach to Reduce GHG With Integrated Network

ダーウィン進化論を参考とし、当社取り組みは絶え間なく進化し、激変する環境に適応していくという意思を込めて命名

#### 具体取り組み

- ・最適運航の追求
- ・省エネ技術/機器への積極投資と搭載
- ・他社との協業による確実な推進
- ・コンソーシアム(ブルー・ヴィスビー・コンソーシアム)への参画



#### システム

「FOCUSプロジェクト」を通じ、粒度の高いデータを入力



運航船の膨大なデータを可視化

FOCUSプロジェクト  
▶ P.87-88



#### 体制

専任チームに加え、フィリピンに新会社を設立

データを分析し、効率運航を実践するためのリソースを確保



#### プロセス

最適運航を実現する業務プロセス

本船への迅速な共有・アクション依頼により、最適航路・出力での運航を徹底



### ● 省エネ技術・機器への積極投資と搭載

1~10%程度のGHG削減効果が見込まれる多種多様な対策を組み合わせ、各船に最適な改善策を実施しています。2025年までに省エネ技術・機器に約100億円を投資し、GHG削減に取り組めます。

対策事例	航行時船体姿勢最適化	低燃費・環境対応型船体塗料
	省エネ型プロペラへの換装(例1)	プロペラ推進性能向上装置(例3)
	船体表面プラスト処理による推進性能向上(例2)	省エネ操舵装置
	船底・プロペラクリーニングによる推進性能向上	その他各種省エネ推進機器



(例1)



(例2)



(例3)

### ● 他社との協業による確実な推進

11社で協力の上、各社の強みを活かして省エネ機器の導入・評価を体系的に行い、燃費改善・GHG削減を確実に推進しています。

DarWINプロジェクト全体統括

<p>船舶技術研究・工学的手法による高度な分析能力</p>	<p>多種多様なサービスに裏付けされた技術リソース</p>
<p>株式会社三井造船昭島研究所</p>	<p>MOL Techno-Trade, Ltd.</p>

最適改善策の提供

<p>うごかす。Nabtesco</p>	<p>Fluid Techno Co., Ltd.</p>	<p>KEIKI</p>	<p>C-LEANSHIP</p>
<p>国富株式会社</p>	<p>CMP MAP</p>	<p>NAKASHIMA</p>	<p>NAKASHIMA PROPELLER CO., LTD.</p>

## 気候変動対策

### ● コンソーシアムへの参画

業界全体でのGHG排出削減に取り組み、低・脱炭素社会の実現へ貢献するため、当社は産官学・NGO・NPO等24の団体(2023年2月時点)で構成されるブルー・ヴィスビー・コンソーシアムに参画し、目的地到着時間を最適化するシステムの開発を支援しています。

この取り組みでは航行速度を調整(減速)することで、同じ目的港に向かう船舶の到着時間を最適化させ、燃料消費量・GHG排出量の削減を目指しています\*。

\*本コンソーシアムで2019年の1万3千隻の15万航海を分析したところ、約87%の航海で速度の調整(減速)と待機時間の削減が可能であったと判明

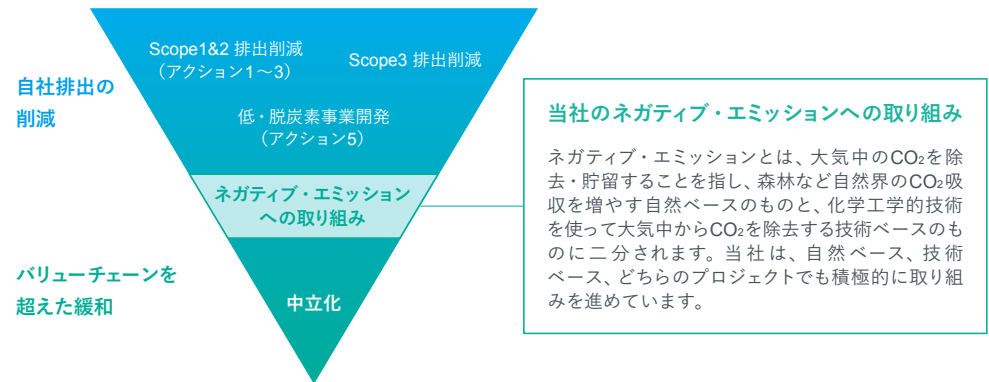
滞船数シミュレーション



があります。当社は直接的に関与することで、将来の当社残存排出量\*2の中立化を確実にするとともに、ネガティブ・エミッションの普及・拡大にも貢献します。

\*1 Beyond Value Chain Mitigationの略

\*2 当社は基準年である2019年比10%未満までの削減を目指す



※ SBTiが提示する「企業ネットゼロ基準(緩和ヒエラルキー)」を参考に、当社作成

### アクション4 ネットゼロを可能にするビジネスモデル構築

自社からの排出削減に全力で取り組むことに加え(アクション1、2、3)、それらのアクションの実効性を高めていくために、ネットゼロを可能にする「仕組みづくり」が重要な意味を持ちます。そのため当社は、アクション4として、多様な取り組みを進めています。

#### ネガティブ・エミッションへの取り組み

自社を含むバリューチェーン内の排出削減はもちろんのこと、バリューチェーンを超えた緩和(BVCM\*1)へも寄与すべく、ネガティブ・エミッションへの取り組みを進めています。社会全体のネット・ゼロ達成には、ネガティブ・エミッションを大きく拡大する必要

カーボンバジェットに限りがあることを鑑み、ネガティブ・エミッションの普及拡大に足元から取り組むことが重要と当社は考えています。そのため、2030年までの中間マイルストーンを設け、取り組みを推進しています。

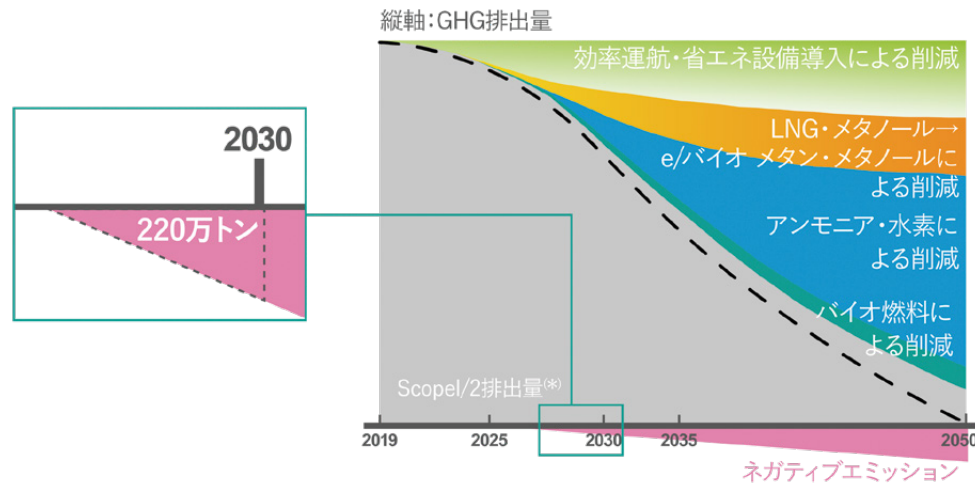
ネガティブ  
エミッション  
マイルストーン

2030年までに、累計220万トンのCO<sub>2</sub>除去に貢献  
KPI: 吸収・除去系カーボンクレジットの使用量

自社の排出量に関して科学的な手法に基づき削減を進めていくのに加え、ネットゼロに至るまでの過程では自社排出とのオフセットは行わず、社会のCO<sub>2</sub>除去への貢献のために本取り組みを行います。



## 気候変動対策



### ● 自然ベースのネガティブ・エミッション

森林・マングローブ再生等のプロジェクト支援を通じ、脱炭素に加え、生物多様性や地域社会へも貢献します。

#### マングローブ再生・保全プロジェクト

2022年1月、インドネシア南スマトラ州におけるマングローブの再生・保全を目的としたブルーカーボン・プロジェクトに参画しました。30年間で森林保全活動による約500万トンのCO<sub>2</sub>の排出抑制、約9,500haの裸地でのマングローブ等の新規植林による約600万トンのCO<sub>2</sub>の吸収・固定を目指しています。

📄 [ブルーカーボン事業 ▶ P.33](#)

### ● 技術ベースのネガティブ・エミッション

CO<sub>2</sub>除去技術プロジェクトに今から関与することで、技術革新及びコスト低減に寄与します。

#### 共同購買による市場創出への取り組み

2022年5月、炭素除去技術の普及・促進を目的としたNextGen CDR Facilityへ参加しました。NextGen CDR Facilityを通じて、大気中のCO<sub>2</sub>除去技術由来のCO<sub>2</sub>削減価値を、2030年までに最低5万トン購入することをコミットしています。

# NextGen

📄 [革新的な炭素除去技術の普及・促進を目的としたNextGen CDR Facilityが技術系CDRクレジットの長期購入契約を締結](#)

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23057.html>

#### 政策策定者への働きかけ／業界団体を通じた活動

当社は、国際海運の政策策定者である国際海事機関 (IMO) における海運業界共通ルールの策定に関し、日本船主協会やInternational Chamber of Shippingを通じ、実効的なカーボンプライス制度の早期導入や厳格な化石燃料規制導入に向けた意見を発信するなど、業界全体の脱炭素実現のための働きかけを継続的に行っています。加えて、海運の早期ネットゼロ実現を目指すGlobal Maritime Forum及びGetting to Zero Coalitionや、先駆的に気候変動に取り組むWorld Economic Forum (WEF) のFirst Movers Coalition等の国際イニシアチブにも参画し、脱炭素に取り組む意思を表明するのみならず、脱炭素技術の普及へ向けた業界最高レベルのコミットメントを行っています。WEF年次総会であるダボス会議には当社CEO等が出席し、世界各国の首脳や企業役員と様々な議題について意見を交わす中で脱炭素に関しても議論を行い、継続的にメッセージを発信しています。なお、このような各種業界団体等で気候変動に関する方針などを決定する際には、環境ビジョンなど当社の企業方針、戦略に沿って意見を表明しています。

## 気候変動対策

### カーボンプライシングへの適切な対応

#### ● インターナルカーボンプライシング(2021年度導入済)

カーボンプライシングによる影響を定量評価し、投資等の経営判断に組み入れることで、低・脱炭素事業やサービスの低・脱炭素化を推進しています。

#### ● EU-ETS (欧州排出権取引制度)への対応

EU-ETS 導入による財務インパクトを定量評価し、TCFDの枠組みで開示しています。また、欧州現地法人と連携し、実務対応を進めています。

📖 TCFD提言に基づく開示 ▶ P.38

### アクション5 ▶ グループ総力を挙げた低・脱炭素事業拡大

自社排出の削減(アクション1、2、3)、それらのアクションの実効性向上のための仕組みづくり(アクション4)を着実に推進することに加え、事業を通じて社会の排出削減へも貢献します。

世界のエネルギーシフトの波を捉え、上流から下流までクリーンエネルギーのサプライチェーンに貢献する「海洋クリーンエネルギー事業」へのトランスフォーメーションを目指します。

化石燃料をドライバーとする世界経済の発展

新興国を中心としたLNG利用の拡大/再生可能エネルギーの利用拡大/ EVの普及  
水素利用の拡大/ 電炉比率上昇・水素還元鉄増加/ ネガティブ・エミッション技術の普及

世界のエネルギーシフト

当社のトランスフォーメーション

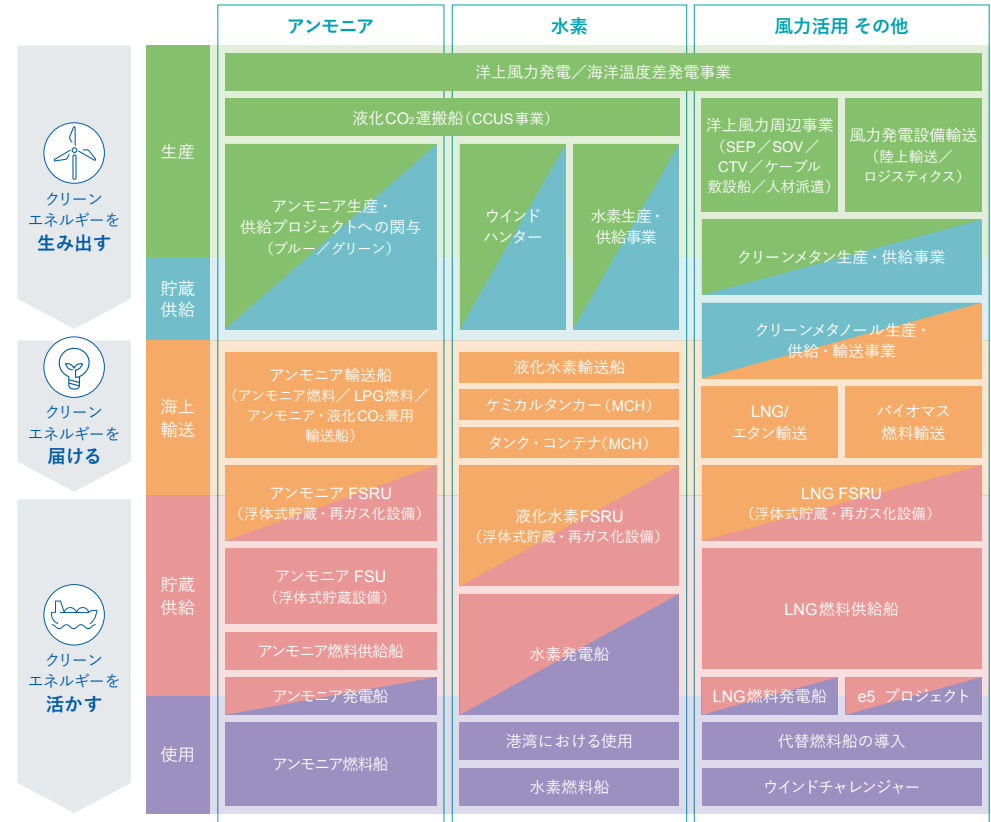
既存の海上輸送他



新規事業領域 -  
海洋クリーンエネルギー事業

アンモニア・水素サプライチェーン構築/ 洋上風力発電関連事業 CCS/ CCUSプロジェクトへの関与/ LNG発電船/ 海洋温度差発電 など

海洋クリーンエネルギー事業の全体像



## 気候変動対策

### アンモニア・水素 サプライチェーン構築

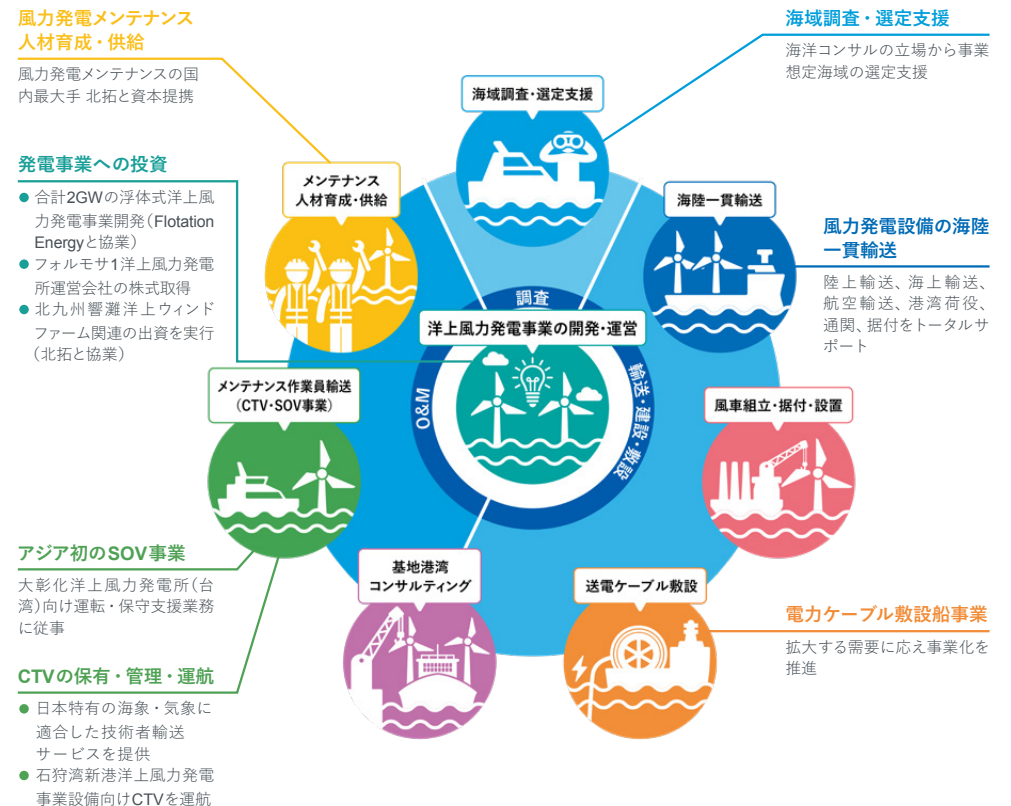
当社は、アンモニア・水素などのクリーン代替燃料の供給・輸送プロジェクトに参画し、上流から下流まで、クリーンエネルギーのサプライチェーンに貢献しています。

 <p>クリーンエネルギーを生み出す</p>	<p><b>タイでの水素・アンモニアバリューチェーン構築に関する覚書締結</b></p> <p>タイ発電公社、泰国三菱商事、千代田化工建設(株)と協業</p> <p><a href="https://www.mol.co.jp/pr/2023/23024.html">https://www.mol.co.jp/pr/2023/23024.html</a></p>	<p><b>アラブ首長国連邦と日本を繋ぐアンモニアのサプライチェーン実証実施</b></p> <p>UAE製造のクリーンアンモニアを日本へ輸入し、発電実証実験を実施</p> <p><a href="https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22082.pdf">https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22082.pdf</a></p>	<p><b>洋上水素製造・供給～シエラプロジェクト～</b></p> <p>洋上での水素製造と供給を兼ねた内航船舶の導入検討</p> <p><a href="https://www.motech.co.jp/information/1442/">https://www.motech.co.jp/information/1442/</a></p>
 <p>クリーンエネルギーを届ける</p>	<p><b>燃料アンモニアの輸送に向けた(株)JERAとの協業</b></p> <p>大型アンモニア輸送船の開発、安全な輸送体制構築などを検討</p> <p><a href="https://www.mol.co.jp/pr/2022/22134.html">https://www.mol.co.jp/pr/2022/22134.html</a></p>	<p><b>ネットゼロ・エミッション外航船建造に向けた共同開発開始</b></p> <p>アンモニアを燃料とする外航液化ガス輸送船建造に向けた共同開発</p> <p><a href="https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22080.pdf">https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22080.pdf</a></p> <p><b>LPGを燃料とした「LPG・アンモニア運搬船」の建造契約締結</b></p> <p><a href="https://www.mol.co.jp/pr/2021/21065.html">https://www.mol.co.jp/pr/2021/21065.html</a></p> <p><b>アンモニアを燃料とした「大型アンモニア輸送船」の開発に着手</b></p> <p><a href="https://www.mol.co.jp/pr/2021/21098.html">https://www.mol.co.jp/pr/2021/21098.html</a></p> <p><b>アンモニア・液化CO<sub>2</sub>兼用輸送船のコンセプトスタディ完了</b></p> <p><a href="https://www.mol.co.jp/pr/2022/22045.html">https://www.mol.co.jp/pr/2022/22045.html</a></p>	
 <p>クリーンエネルギーを活かす</p>	<p><b>シンガポール 液化水素供給インフラ開発案件への参加</b></p> <p>液化水素輸送、輸入ターミナル、貯蔵ユニット・再ガス化施設などを含むインフラ整備を評価検討</p> <p><a href="https://www.mol.co.jp/pr/2021/img/21039.pdf">https://www.mol.co.jp/pr/2021/img/21039.pdf</a></p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>LPG・アンモニア運搬船イメージ Designed by Mitsubishi Shipbuilding Co., Ltd</p> </div> </div>		

### 洋上風力発電関連事業

洋上風力発電は、発電事業の開発・運営を中心にバリューチェーンが構成されていますが、当社グループはプロジェクトの立ち上げから保守・運営まで、周辺事業分野で幅広いサービスを提供しています。海運業での長い歴史で培った優位性を磨きながら、グループを挙げて洋上風力発電関連事業に取り組むことで、この産業に関わる多様なプレイヤーの皆様から必要なパートナーとして認められるように努めていきます。

#### 洋上風力発電事業のバリューチェーン全体像イメージと当社グループの取り組み



## 気候変動対策

### CCS/CCUSプロジェクトへの関与

CCUS (Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage) は、発電所などから排出されたCO<sub>2</sub>を回収し、貯留または有効活用する事業です。脱炭素社会実現のための重要な方法の一つとみなされており、当社は液化CO<sub>2</sub>の船舶輸送や関連技術開発、バリューチェーン構築に向けた協業などに取り組んでいます。


#### ● 液化CO<sub>2</sub>海上輸送事業への参画

 ノルウェー Larvik Shipping社へ出資、液化CO<sub>2</sub>海上輸送事業へ参画  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21020.html>

#### ● CCSバリューチェーン構築に向けた協業


 deepC Store社 HP「複数の日本企業と豪州・欧州企業等で進める、豪州での洋上CO<sub>2</sub>回収貯留ハブ・プロジェクト「CStore1」へ参加」  
<https://www.deepcstorejp.com/cstore1-partners>

 マレーシア・PETRONASグループと液化CO<sub>2</sub>輸送船の開発・保有を目的とした合弁会社設立に基本合意  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23116.html>

 CCUS 向け液化 CO<sub>2</sub>海上輸送事業開発の協力に関する覚書を締結 - 商船三井と Chevron がアジア太平洋地域での液化 CO<sub>2</sub>海上輸送事業で協業 -  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22130.pdf>

 JOGMEC公募事業内の船舶による液化CO<sub>2</sub>輸送に関する調査業務を受託  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23104.html>


 商船三井とコスモ石油がCCSバリューチェーン構築に向けた海上輸送等の調査・検討に関する覚書を締結  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23137.html>


 商船三井と関西電力によるCCSバリューチェーン構築に向けた液化CO<sub>2</sub>船の設計等に係る業務委託契約締結  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23142.html>

#### ● 液化CO<sub>2</sub>輸送船関連の技術開発

 商船三井と三菱造船が液化CO<sub>2</sub>船の設計基本承認(AiP)を船級協会から取得  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22101.html>

 NEDO事業の研究開発を通じ、大型液化CO<sub>2</sub>輸送船の設計基本承認(AiP)を取得  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22094.html>

 液化CO<sub>2</sub>船および洋上浮体式設備の設計基本承認を船級協会から取得～PETRONAS・SDARIとの共同開発～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23085.html>

 安全かつ高効率な、低温・低圧での液化CO<sub>2</sub>大量輸送技術の開発に関する日豪パートナーによるプロジェクト契約の締結について  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23103.html>

### 多彩な海洋クリーンエネルギー事業

事業を通じた社会からの排出削減への貢献を目指し、様々な海洋クリーンエネルギー事業に取り組んでいます。

#### ● 海洋温度差発電プロジェクト

当社は、沖縄県久米島での海洋温度差発電(OTEC\*)実証試験設備の運営に、パートナーとともに参画しています。OTECは、発電に使用する深層水を、水産・農業など発電以外の分野にも二次利用できるという特徴があります。当社は、この深層水の二次利用とOTECを組み合わせた「久米島モデル」を世界へ展開していくと共に、2027年頃に、出力1MW規模の発電所の稼働を目指しています。

\*海面表層の海水と海洋深海水の温度差を利用して発電。

 海洋温度差発電 ▶ P.33

## 気候変動対策

### ● LNG発電船

当社はトルコのKarpowership社と提携し、LNG発電船事業を展開しています。LNG発電船は、FSRU\*を通じて発電船にガス供給し、洋上で発電した電力を陸上に提供するものです。船の利点を活かし、陸上発電所建設が困難な地域等への、LNGによる発電を通じた低環境負荷電源の供給に貢献します。

\*浮体式LNG貯蔵再ガス化設備。



セネガルLNG発電船プロジェクトに投入済の“KARMOL LNGT POWERSHIP AFRICA”

📄 ~西アフリカ初のFSRU、LNG発電船ソリューション~KARMOLブランド初のFSRU “KARMOL LNGT POWERSHIP AFRICA”がセネガルへ到着  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21051.html>

### ウインドハンタープロジェクト

ウインドハンタープロジェクトは、ウインドチャレンジャー(📄 P.84)での洋上風エネルギーを利用する帆の技術により船上で水から水素を作り船の推進力に変えることができる、動く水素生産プラントです。

これにより、GHGを一切排出させないゼロエミッション事業の実現を目指しています。



📄 [ウインドハンター▶P.86](#)

## 自然資本／生物多様性

### ● 取り組み

当社では、バリューチェーン全体を対象とし、自然への影響低減に向けた取り組みを実施しています。SBTN\*1が提示するAR3Tフレームワーク\*2等を参考に、取り組みを改善・深度化していきます。

\*1 Science Based Targets Networkの略。持続可能な地球システムのための科学に基づいた目標を設定するため方法を開発するイニシアチブ。

\*2 SBTNが提唱する、まず自然環境毀損を回避(Avoid)し、難しい場合は低減(Reduce)し、その上で自然の再生および回復に貢献(Restore and Regenerate)し、根本的なシステムを変革(Transform)する、という企業がとるべきアクションの考え方。

#### Avoid (回避)

- ゼロ・エミッション燃料を含むクリーンエネルギーの導入推進
- 油濁事故防止体制の強化
- シップリサイクルプロセスでの環境汚染防止等を目的とした、シップヤードとの対話の開始(バリューチェーン上での影響回避/削減プログラム)

#### Reduce (削減)

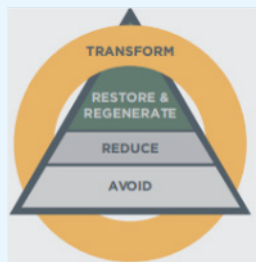
- 省エネ設備導入
- 効率オペレーション推進
- バラスト水の適正処理
- 船体付着生物の適正管理
- SCR脱硝装置(選択式触媒還元)搭載
- EGR(排出ガス再循環システム)搭載

#### Restore&Regenerate (再生と復元)

- マングローブ再生・保全事業参画(インドネシア)
- 藻場再生保全支援「Jブルークレジット」購入(横浜、徳山、兵庫)
- 海岸清掃活動(鹿島沖)
- ダイビル緑地整備(大阪)
- 運航船へマイクロプラスチック回収装置搭載
- 海洋浮遊ゴミ回収装置Seabin設置(広島)
- 海洋ゴミ回収(インドネシア)

#### Transform (変換)

- イニシアチブへの参画(TNFD Forum、環境省 生物多様性のための30by30アライアンス、等)
- 気象庁等への継続的な海上気象データ提供を通じた、気象業務発展への貢献
- モーリシャスにおける自然環境回復・保全プロジェクト及び地域社会への貢献
- 代替燃料船導入に向けた、造船所、船主、顧客等との対話



SBTN AR3T

### 大気汚染物質に関する規制の概要と全社的な取り組み

船舶の排気ガスに含まれるNOx(窒素酸化物)やSOx(硫黄酸化物)、PM(粒子状物質)は酸性雨や大気汚染の原因となります。そこで国際海運業界においては、国際海事機関(IMO)により、排ガス中の大気汚染物質を抑制するための規制が設けられています。

#### 規制の概要

##### ○ NOx

エンジン排ガス中のNOx量を段階的に規制するもの。1次規制では2000~2010年起工船に対し、エンジン定格回転数に応じた排出量の規制値を規定。2次規制では2011年以降起工船に対し、1次規制から15.5~21.8%削減することが求められる。排出規制海域(ECA: Emission Control Area)では2016年以降起工船が対象となる3次規制があり、1次規制から80%削減することが求められる。

##### ○ SOx・PM

排ガス中のSOx量、PM量を抑制するため、燃料油に含まれる硫黄分含有率を規制するもの。規制値は段階的に強化されてきており、2015年には排出規制海域(ECA)における硫黄分含有率が0.1%まで、2020年には一般海域における硫黄分含有率の規制値が0.5%へ引き下げられた。これにより、規制に適合した燃料油(規制適合油)の使用、SOxスクラバーの導入、代替燃料への転換などの対応が求められる。

当社は、これらの規制を遵守するとともに、自主的な削減マイルストーンを掲げています。

#### 大気汚染物質削減

2030年 SOx排出原単位 14%削減(2020年比)  
KPI: トンマイル当たりのSOx排出量(g-SOx/ton-mile)

SOx排出原単位実績 ▶ P.127

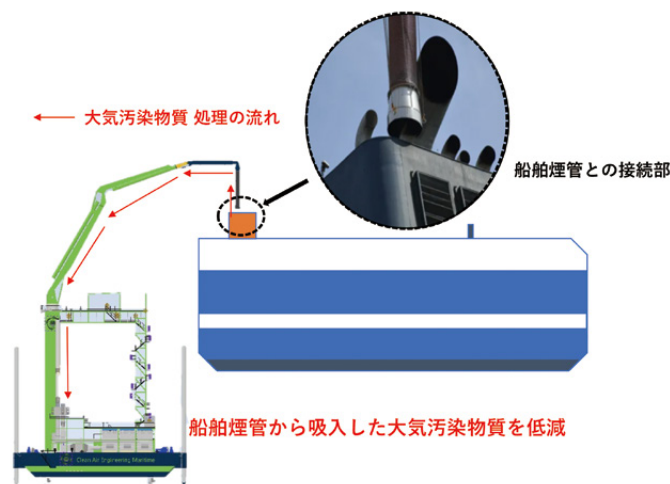
- 国際規制遵守に加え、自主的に大気汚染物質削減マイルストーンを設定。
- 効率運航による燃料消費量削減、LNGやアンモニアなど硫黄含有分の少ない燃料への転換により達成を目指す。

## 自然資本／生物多様性

### カリフォルニア州における大気汚染防止の取り組み

米国カリフォルニア州では、大気汚染防止に向けた先進的な取り組みが行われており、港着積中に排出する大気汚染物質（PM：ディーゼル微小粒子、NOx：窒素酸化物等）の削減が求められています。2007年にコンテナ船を対象に規制が開始され、2025年に自動車船も規制対象に加わる予定です。

船舶発電機排気処理事業会社Clean Air Engineering Maritime社と、港着積中の自動車船から排出される大気汚染物質を低減できる新処理システムの開発へ資金提供を含め協力し、2025年から実用開始する契約を締結しました。



大気汚染物質新処理システム

カリフォルニア州で自動車船対応の排ガス新処理システムの開発・導入を決定～停泊中船舶による大気汚染防止に貢献～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22061.html>

### 海洋環境汚染の防止

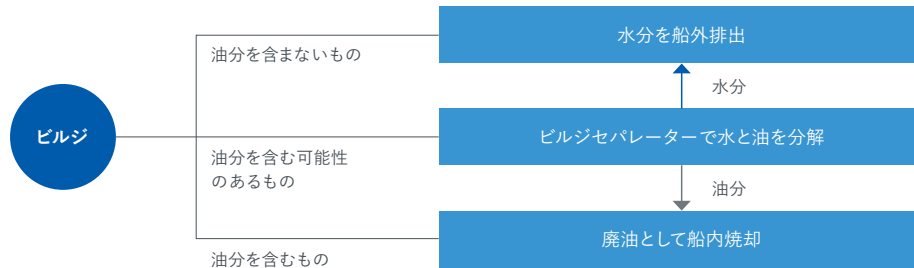
船舶の燃料油タンク及びタンカーの船体は、2重構造とすること（ダブルハル化）が国際条約で義務付けられており、当社グループも関係条約及び法令を遵守しています。

- 船員の生活の場でもある船内では、荷役資材など船舶特有の廃棄物に加え、一般家庭と同様の廃棄物が発生します。当社運航船では、MARPOL条約に基づき、船内廃棄物の分別回収、貯蔵や処分を規定した「船内廃棄物管理計画」を策定。「廃棄物管理者」の指揮の下、全乗務員に周知徹底を図っています。船内食物くずやそのほかの海洋環境に影響しない廃棄物は細かく粉砕して定められた海域で処分し、プラスチック類はそのまま陸揚げするなど、適切に処理しています。
- 船舶の燃料油には不純物が多く含まれています。このためエンジンにおける燃料油の使用にあたっては、水分や不純物を取り除くための前処理を行っています。この前処理で発生した水分や不純物を含んだ不要な油（廃油）は、専用タンクで加熱して水分を除去した後、環境規制に適合した焼却処理を行っています。
- 船舶のエンジンルームでは、海水系の配管や各機器からの漏洩、あるいは整備作業に伴ってビルジ（油分などを含む汚水）が発生します。このためビルジをその発生源に遡って油分の有無に応じて3つに分類し回収・処理する「ビルジ発生源分離方式」システムを導入し、適正処理を行っています。

また、当社グループは油濁事故の発生による海洋環境汚染を未然に防ぐべく、安全への様々な取り組みを行っています。

安全品質「取り組み」▶ P.23-31

自然資本／生物多様性

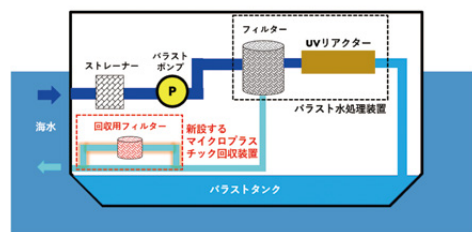


海洋マイクロプラスチック(MP)\*・海洋ごみの回収と調査

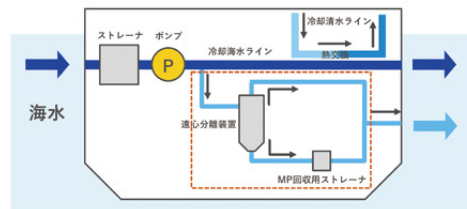
世界全体で日々発生する海洋マイクロプラスチックや海洋ごみは長期にわたり海に残存し、地球規模での環境汚染が懸念されています。当社は、三浦工業株式会社と海洋マイクロプラスチック回収装置を共同で開発し、2020年の試験採取開始以降、計5隻に搭載を完了しました。また、航行中に常時マイクロプラスチックを回収できる新型の遠心分離式回収装置も並行して開発し(第二世代)、2022年に当社が運航する自動車船「EMERALD ACE」に試験搭載を行いました。さらに2023年11月には、第二世代の回収装置が一般財団法人日本海事協会のInnovation Endorsement認証を取得しました。

今後は、航行中に回収したマイクロプラスチックの量や種類を特定することで、海洋中のマイクロプラスチックのエリア、性質等の分布を把握・分析するべく、大学や研究機関等との協業を検討しています。




\* マイクロプラスチック(MP)とは、一般に5mm以下の大きさのマイクロプラスチックと定義





第一世代MP回収装置



第二世代MP回収装置

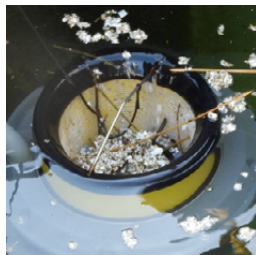
-  (第一世代)丸住製紙向け新造木材チップ船にマイクロプラスチック回収装置を搭載～一般商船を活用して海洋・地球環境保全を加速させる～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21023.html>
-  (第二世代)航行中に常時回収可能な新型マイクロプラスチック回収装置を試験搭載～世界中の海からマイクロプラスチックを回収し、広海域での海洋環境保全に貢献～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22085.html>
-  (第二世代)航行中に常時回収可能な新型マイクロプラスチック回収装置「HQ」が日本海事協会のInnovation Endorsement認証を取得  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23145.html>

その他、海洋環境保全の一環として、海洋ごみの回収・調査をはじめとする様々な取り組みを実施しています。

-  海洋浮遊ゴミ自動回収装置を広島市宮棧橋に設置～海洋環境保全・地域社会の発展に貢献～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22124.html>
-  海から回収したマイクロプラスチックをエネルギーへ転換することに成功～海洋環境保護とサーキュラーエコノミーへの取り組み～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21105.html>
-  海洋研究開発機構による海洋プラスチック調査に協力～日本からパラオに向かうヨットレースをフィールドに～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19057.html>
-  インドネシア・バリ島海岸にて海洋ごみ回収船の披露と海岸ごみ回収機器のデモンストレーションを実施～海洋ごみ回収の事業化を通じて海洋環境保全に貢献～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23023.html>
-  海洋ごみ回収船による海洋ごみ収集システム構築に係る案件化調査がJICA支援事業に採択～海洋環境保全に貢献～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22049.html>



## 自然資本／生物多様性



広島市営桟橋に設置された Seabin



海洋ごみ回収船



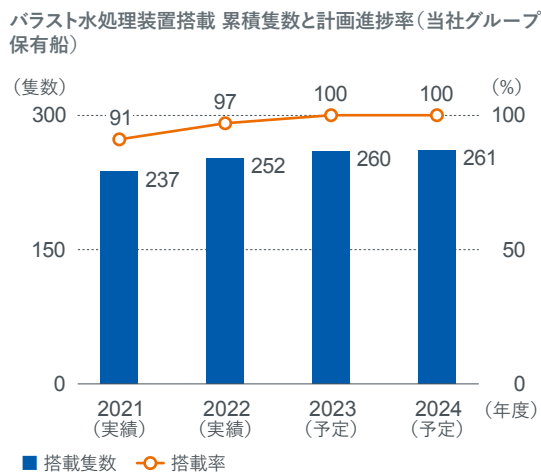
海岸ごみ回収機器 (写真右側、トラクターで牽引)

### バラスト水の管理

バラスト水とは、重りとして船体を安定させるための水であり、貨物を荷揚げする際にバラスト水(海水)を取り込み、貨物を積む際に船外に排出します。

バラスト水の取り込み・排出に伴い、海水に存在する海洋生物が越境移動することで生態系に影響を与える恐れがあるとして、バラスト水を適切に処理するため設備の搭載などが求められる「バラスト水管理条約」が2017年9月に発効しました。

当社は、メーカーなどと協力の上バラスト水処理装置を開発し、条約発効に先立ち2014年度から同装置の搭載を進めています。2023年4月時点で新造船、既存船合計252隻に対し、装置搭載を完了しました。



### シップリサイクル

途上国での労働集約型の産業である性質上、有害物質の管理や環境への影響、労働者の安全衛生管理等に関する問題が国際的に認識されるようになりました。当社は、バリューチェーンの取り組みの一環として、シップリサイクルに取り組んでいます。

責任ある調達 ▶ P.112-115

### マングローブ再生・保全事業

当社は、ワイエルフォレスト(株)と共同し、インドネシアにおいて、マングローブの再生・保全を目的としたブルーカーボン・プロジェクトに参画しています。

マングローブはCO<sub>2</sub>を取り込み、炭素を蓄えるだけでなく、マングローブとともに生きる生物の多様性を守る「命のゆりかご」です。また、高波から人々の暮らしを守る等、気候変動への適応策としても非常に重要な存在です。

本プロジェクトを通じて、マングローブの再生・保全活動を行うほか、シルポフィッシャリーを導入し、持続可能な水産・森林経営を通じて地域住民の生計向上を支援し、人と自然が共生する社会づくりを目指します。

ブルーカーボン事業 ▶ P.33

### ダイビル(株)によるESG配慮型建築への取り組み

ダイビル(株)では積極的にビル敷地内に緑地を設けています。「ダイビル本館」「中之島ダイビル」「新ダイビル」及び「土佐堀ダイビル」を対象に広域スケールにおける緑地の貢献度を分析した結果、シジュウカラなど樹林性鳥類にとっての緑地ネットワークが分断されないよう、生態系の活性化に貢献していることがわかりました。

当社は、不動産事業などの非海運事業の強化による経営の安定化に取り組むと同時に、グループ全体で環境戦略を推し進めます。

## 自然資本／生物多様性

### 新ダイビル 堂島の杜

旧新ダイビル屋上樹苑の精神を受け継ぎ、「人だけでなく生物にとってもやさしい森」をコンセプトとして、在来種を中心とした樹木を用いて約1,000坪の緑地を整備しました。これらの取り組みにより、生態系への貢献を評価する「JHEP 認証」で西日本初となる最高ランク「AAA」評価を取得しています。

なお、生態系への貢献度を具体的に把握するため、2016年度と2020年度に外部機関による生物モニタリング調査を行なった結果、堂島の杜の中で一定の食物連鎖が成立していることが確認されました。鳥類・昆虫類にとって、こうした生息環境は都市部では貴重で、生態系への貢献度は高いと評価されました。



### モーリシャスでの取り組み

2020年の当社チャーター船「WAKASHIO」の油濁事故後、現在に至るまで継続してモーリシャス共和国における自然環境回復・保全や地域社会貢献活動を実施しています。

社会課題解決支援を目的に設立した2つの基金を通じ長期的な環境保全活動、地域社会発展の支援を継続しています。

📖 モーリシャス共和国への支援活動 ▶ P.82

📄 MOL for Mauritius ホームページ  
<https://www.mol.co.jp/formauritius/>

# Human & Community

人の活躍と地域社会の発展



## 何を目指すか

多様な個性と価値観を尊重し、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮し活躍できる企業グループとして、その事業活動を通じ、当社グループに関わる全ての人々との共生、地域社会の持続可能な発展・振興を目指します。

## 貢献するSDGs



### 取組テーマ

多様性  
(DE&I)

共走・共創

働き甲斐

地域との  
共生

### 目標とKPI

- **目標**
    - 多様な人材が活躍できる就業環境の実現
      - ▶ **数値目標**
        - 単体陸上職 女性管理職比率 **15%** (2025年度目標)
        - MOL Group Key Positions (MGKP)\*1 在任者の構成比率 (2025年度目標)
          - 女性 **8%**
          - 本社外出身者 **30%**
          - 40代以下 **15%**
  - **KPI**
    - 単体陸上職 女性管理職比率
    - MGKP在任者の構成率(女性、本社外出身者、40代以下)
- 
- **目標**
    - 個人の能力とグループ全体での組織能力が最大限発揮されるよう、共走・共創のための環境の構築
      - ▶ **数値目標**
        - MVVの実現・実践に向けた対話機会の実施率 **100%** (2025年度目標)
        - 公募による異動件数 **50**件以上 (2025年度目標)\*2
  - **KPI**
    - MVVの実現・実践に向けた対話機会の実施率
    - 公募による異動件数
- 
- **目標**
    - 働いている意義や安心感を日々実感できるグループの実現
      - ▶ **数値目標**
        - エンゲージメントサーベイ(ES)回答率 **90%**以上 (2025年度目標)
        - ES結果のうち「エンゲージメント」のKPIスコアが向上した組織の割合 **70%**以上 (2025年度目標)
  - **KPI**
    - ESの回答率
    - ES結果のうち「エンゲージメント」のKPIスコアが向上した組織の割合
- 
- **目標**
    - 事業で関わる地域の発展及び人々の活躍に寄与する活動の拡大
  - **KPI**
    - 企業市民活動の実績
    - モーリシャス地域貢献活動の進捗状況

### 2023～2025年度のアクションプラン

- 人的資本獲得・配分の実行
  - 適所適材の実現に向けた施策の実施
  - テクノロジーを活用したタレントマネジメントの実施
  - 自律的なキャリア形成支援
  - エンゲージメント向上に向けた施策の実施
  - 人財部門の機能強化
  - 海技者を惹きつける「魅力」の強化
- 
- 企業市民活動
    - NGO・NPOとの関係構築
    - グループ会社との連携強化及び取組拡充
    - 社員の社会課題意識を高める研修・制度の拡充
    - 海洋教育等を通じた人財育成に資する活動の強化
  - モーリシャス地域貢献活動
    - 2つの基金を通じたNGO・NPO、学術機関等との関係構築
    - 助成団体間のネットワークングによる地域の活性化
      - マングローブ保全、現地産業支援、教育・女性活躍の促進等
    - 社会的インパクト評価による活動成果の見える化

\*1 本社部長級ポスト及び当社グループ会社において本社部長級相当職と指定されたポスト(国内外を問わない)。

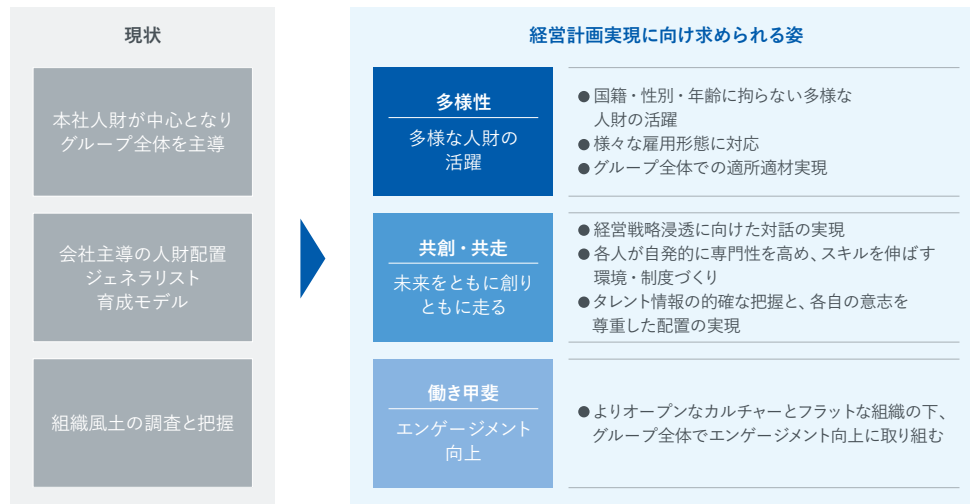
\*2 2023年度～2025年度の累計

# 人財戦略

## HCビジョン

経営計画「BLUE ACTION 2035」にあわせて、「All on Board, Success through Growth (一つの船に乗り込み、成長を通じた成功を)」をテーマに、当社グループの人財政策に関する基本的な考え方をまとめ、「商船三井グループ Human Capital (HC) ビジョン」として公表しました。「BLUE ACTION 2035」では、当社グループが海を起点とした社会インフラ企業としてフィールドを拡張しながら新たな成長を目指す姿が描かれています。この実現には、本社採用のジェネラリストを軸とした人事の仕組みを転換し、従来の組織や地域といった壁を超え、グループ全体で多彩な人財が活躍できる環境を整えることが不可欠と認識しています。「HCビジョン」では、「BLUE ACTION 2035」と連動した人財政策の基本原則を「多様性」、「共創・共走」、「働き甲斐」の3つと定め、現状と目指す姿とのギャップを把握した上で達成目標を設定し、その取り組み状況をモニター・対外開示していきます。

 [HCビジョン](https://www.mol.co.jp/sustainability/human/hc/pdf/human-capital-vision.pdf)  
<https://www.mol.co.jp/sustainability/human/hc/pdf/human-capital-vision.pdf>



## HC Action 1.0 / 2025年度末までの達成目標

「HCビジョン」のアクションプランである「HC Action 1.0」では「BLUE ACTION 2035」のターゲット年度である2035年度を見据えつつ、2023～2025年度で重点的に進める人事施策とその達成目標をまとめています。具体的には、「HCビジョン」の3原則に沿って、人財の能力レベルを測るグループ共通でのモノサシである「スキルマトリクス」の設定や評価方法の確立・データベース化、ポジション定義の設定と統一的な任用の実現、また人財部門の機能強化といった人財にまつわる基本的な仕組みの整備と強化を掲げています。

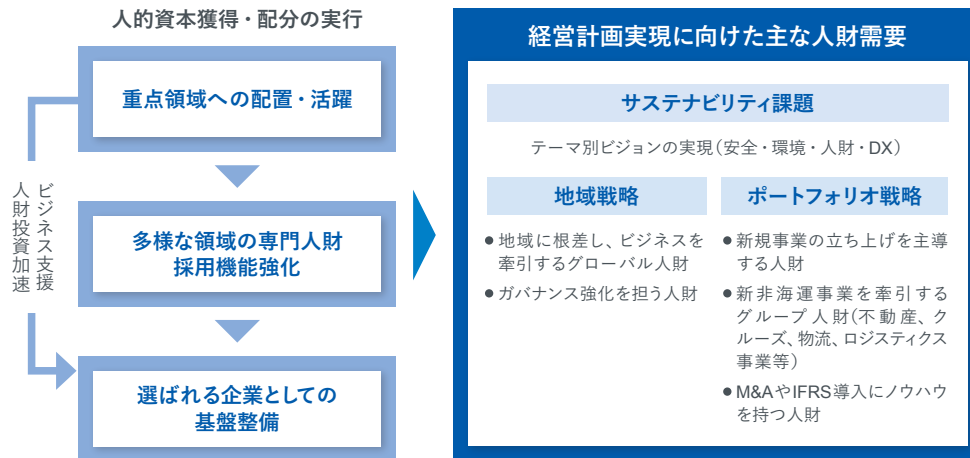
それとともに、新たなロールモデルの提示を目指しています。当社グループでは既に新規事業提案制度に公募の要素を取り入れています。それに加え、グループ内でのポジション公募制の本格的な導入を目指しています。今年6月には本社3部門でポジション公募のトライアルを実施しました。「HC Action 1.0」に基づく各種施策は、幅広い人財に実際に選ばれ、活躍の場となる企業グループを目指す取り組みですが、その有効性をエンゲージメントサーベイの結果等をもとに定期的に確認し、必要に応じたアップデートを行っていきます。



## 人財戦略

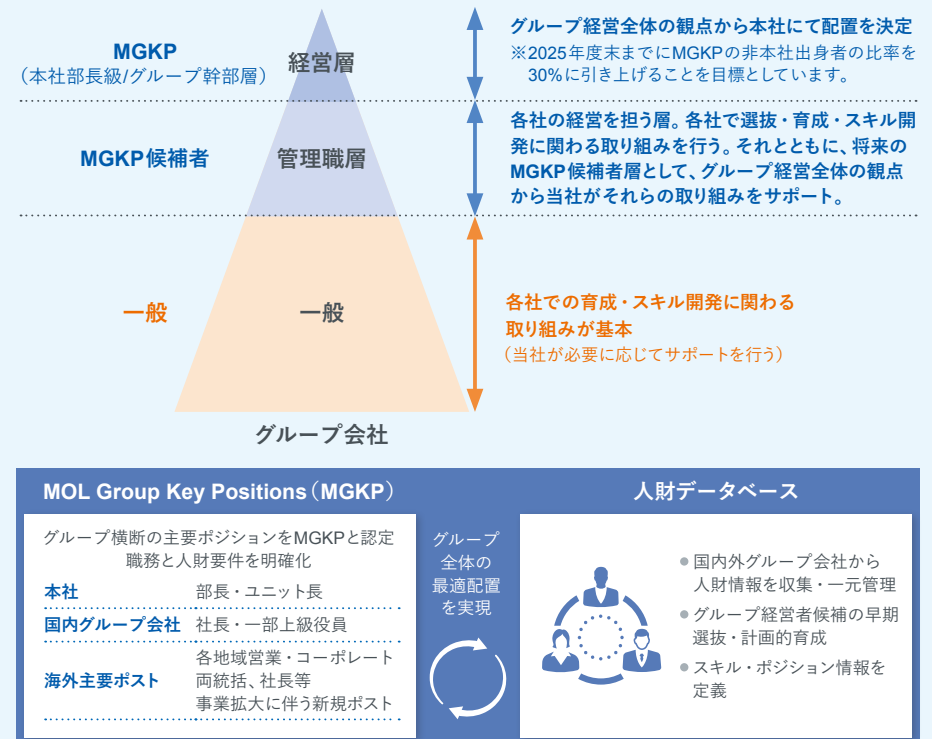
### 人的資本獲得・配分の実行と適所適材の実現

「HC Action 1.0」では重点施策として「人的資本獲得・配分の実行」と「適材適所の実現」を掲げました。これまで本社採用の人財が中心となりグループ全体を主導してきましたが、今後は「BLUE ACTION 2035」に基づく事業ポートフォリオの変革に向け、グループ全体で必要なポジションとその職務を特定し、適所適材の実現を図ることが重要な課題になります。



そのために、人財の能力レベルを測るグループ共通での「スキルマトリクス」を設けます。「スキルマトリクス」は当社グループで勤務する上で必要なスキル体系を定めたもので、各職種領域で求められる専門性、マネジメントスキル、マインドセットの3つの要素で構成される予定です。これは、今後見込まれるM&Aによる事業拡大で、人財面での統合を進めるためにも必要な施策だと考えています。今後、「スキルマトリクス」をベースに、グループ横断で業務執行を牽引する主要ポスト「MOL Group Key Positions」(MGKP)の職務要件定義の明確化や候補人財のスキル評価を行い、在籍年数や所属にとらわれないフェアな人財登用の実現を目指します。

### 参考 スキルマネジメントの展開イメージ



### テクノロジーを活用したタレントマネジメントの実施

また、社員がもつスキルと経験を可視化する人財データベースのタレントマネジメントシステムを今年度より導入予定です。MGKP候補者の特定とプール化、及びスキル開発・早期抜擢を含めた育成プランの整備を行い、ポートフォリオ変革に向け、人材面での機動的な対応を図ります。登用後の処遇についても、本社を手始めに関連制度の改定を行い、当社グループへの訴求力を高めます。

## 人財戦略

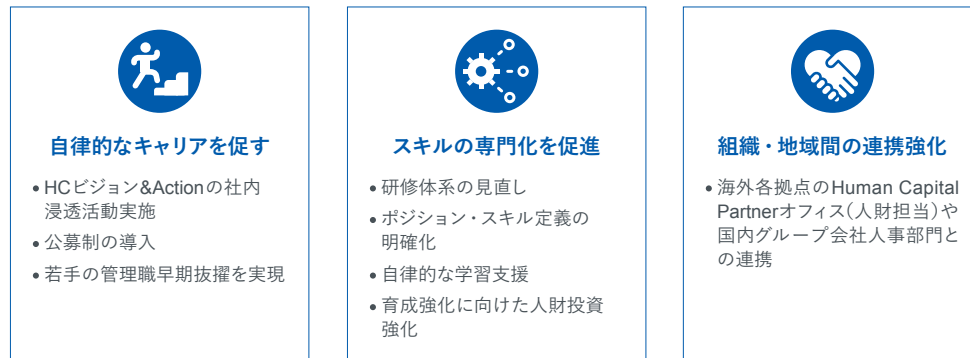
### 自律的なキャリア形成支援

BLUE Action 2035の主要戦略(ポートフォリオ/地域/環境)の下、当社グループの事業構造は大きな変革期を迎えています。組織・従業員双方にとって、これまでのやり方・成功体験や、地域・組織の枠にとらわれず、主体性をもって自らも変革し、ともに成長することが求められています。

その実現には、従業員一人一人が自らのキャリア形成を自律的に考え、組織的なコミュニケーションを通じたサポートを行うことが重要と認識しています。

2023年度にトライアル実施した社内公募制については、2024年度以降の本格実施を予定しています。社内公募制については、その実施を通じて、求められるスキルや想定されるキャリアパスといった情報の共有拡大を目指しています。

また、本社を中心に人事制度や教育研修体系の見直しといった取り組みを行い、従業員の自律的なキャリア形成を支援し、組織力の強化を狙います。

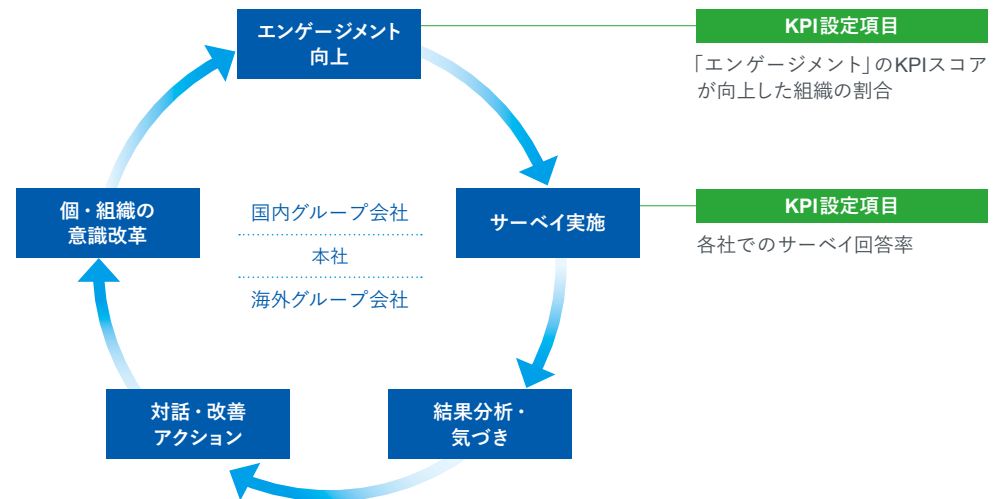


### エンゲージメント向上を実現

HCビジョンでは、基本原則の3番目に「働き甲斐」を掲げました。「働き甲斐」は従業員の主観的要素を大きな構成要素とするものですが、その可視化を図るとともに、その向上に向けた施策に活かすため、当社グループでは、2022年度からエンゲージメント・サーベイを実施しています。2022年度は、本社・国内グループを対象として実施しましたが、2023年度からは海外グループ会社を対象に追加します。

サーベイ結果は各組織で共有の上、そこから得られる「気づき」を議論し、個人・組織双方の意識変革に向け、具体的なアクションにつなげることを目指しています。初回となった2022年度の調査結果も、調査対象組織での具体的な議論や取り組みにつながっています。

今後、エンゲージメント・サーベイを毎年定期的で開催することにより、エンゲージメントの度合いを定点観測するとともに、その向上に向けたアクション・サイクルの確立に取り組めます。



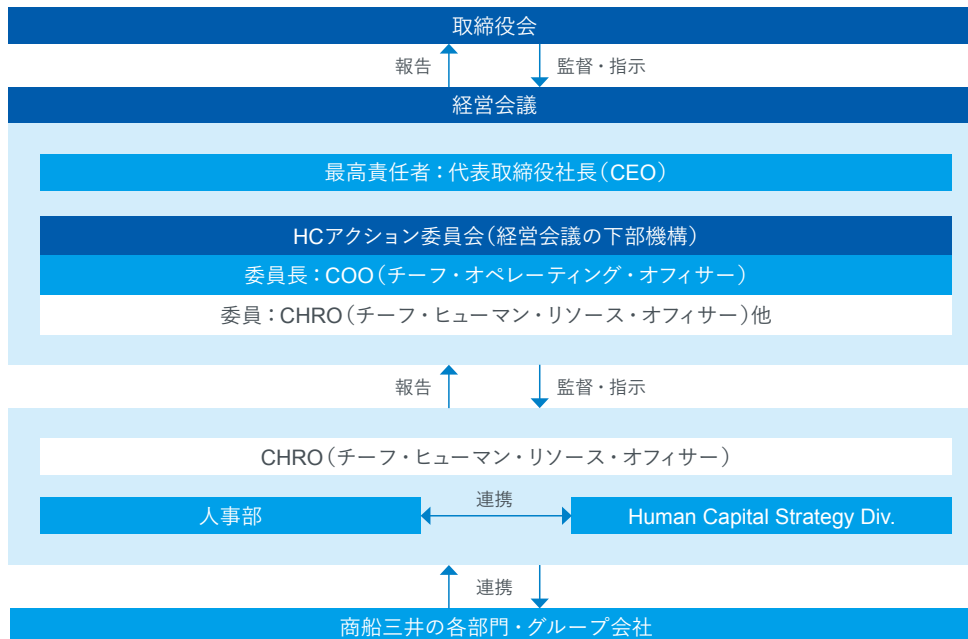
## 人財戦略

### 人財部門の機能強化

Chief Human Resources Officer (CHRO)を補佐し、HC Action 1.0の企画立案・実施統括を担う専任組織としてHuman Capital Strategy Divisionを本社に新設しました(2023年1月)。

同Divisionは本社人事を始め、グループ・グローバルの人事部門と連携して、グループ全体の人的資本面でのガバナンス体制強化、M&A対応等の新たな課題への対応力強化、人財部門機能強化といったタスクに取り組みます。

また、2023年10月には働き方改革委員会を改組する形で「HCアクション委員会」を設置しました。同委員会は本社経営会議の下部委員会として、HC Action 1.0の実行として、主として本社を対象とした人事制度の改革を議論していきます。

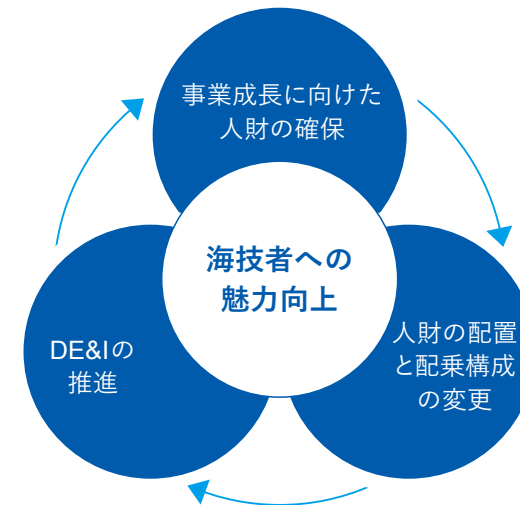


### 海技者を惹きつける「魅力」の強化

海を起点とした社会インフラ企業である商船三井グループでは、知識と経験を積み重ねた海技者がワールドワイドに活躍の機会を広げることが成長のカギです。「BLUE ACTION 2035」の下では、環境戦略に基づくLNG船隊拡大や、海洋事業、クルーズといった非海上貨物輸送事業の展開に挑戦します。

このような挑戦に向け、多様な海技者が商船三井グループに魅力を感じ、いきいきと働ける場にしていきます。

今後、HC Action 1.0の下で、海陸・日本国内外の別を問わないキャリアモデルの提示や、個々人のライフスタイルを尊重した働き方へのサポートといった取り組みをより強力に進めます。



# 多様性(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

## ● 考え方

当社グループは、性別や国籍、年齢といった表面的な属性のみならず、経験や持ち味、スキル、価値観といった個々人の内面的な特性までをダイバーシティと捉えています。

当社グループは2021年4月にダイバーシティ&インクルージョン経営基本方針を策定し、その後2023年8月に「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン基本方針」として改訂しました。本基本方針は、当社グループの人財政策に関する基本的な考え方を示す「Human Capital ビジョン」の基本原則の一つである“多様性”について、方針を明確化したものです。この方針を当社人事戦略の中核に据え、当社グループに集う世界中の社員一人ひとりの多様な個性と能力を組み合わせ、新たな価値を生み出すことができる枠組みづくりをより一層進めていきます。

### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン基本方針

商船三井グループは、世界中の人財一人ひとりが持つ多様な個性と能力を組み合わせることで、新たな価値を生みだし、持続的な企業価値の向上に繋げていきます。その中で、当社グループはダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを新たな成長の原動力と位置付け、次の取り組みを行います。

- 多様な人財が集い、成長し、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮する機会を提供します。
- 多様な個性と価値観を尊重し、自由闊達に個の力を発揮できる組織風土を醸成します。
- 多様なある集団を活かす制度と就業環境を柔軟に整備します。

2021年4月制定  
2023年8月改訂

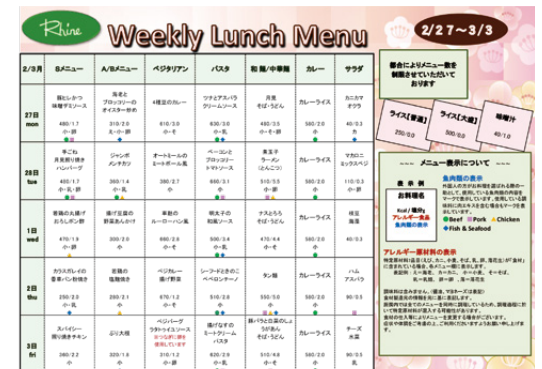
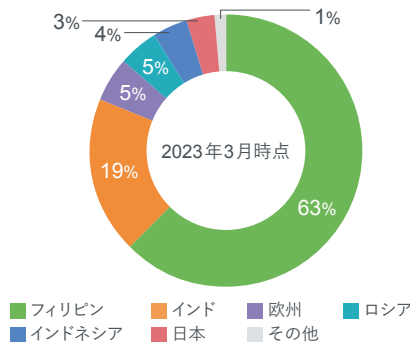
## ● 取り組み

### グローバル人財の活躍

グローバルに事業を展開している当社グループでは、多国籍な社員が活躍しています。グループ総合力を高め、多国籍で多様な人財が一層活躍できるための環境整備を進めています。

本社の食堂では、異なる民族、文化、宗教を持つ従業員に配慮し、使用している魚肉類(調味料のエキスも含む)の内容をマークで表示し、ベジタリアンメニューも用意しています。今後もダイバーシティに富んだ従業員同士の交流の場として、また誰もが働きやすい職場を目指して取り組みを深めていきます。

国籍別船員比率(当社保有・管理船ベース)



### 女性の更なる活躍

ダイバーシティ&インクルージョンの推進において、女性社員の更なる活躍は必要不可欠です。育児支援等の各ライフステージに応じた制度の充実、キャリア形成のための支援拡充や管理職の行動・意識改革に向けた研修、当社グループの女性社員を対象としたキャリア形成・ネットワークづくりのための対話会の実施など、各種取り組みを積極的に進めています。



## 多様性(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

### 「女性活躍推進法」に基づく行動計画

「女性活躍推進法」に基づく行動計画(2021年4月始期)に則って、グループにおける女性活躍を推進していきます。

#### 女性活躍推進法に基づく目標と行動計画

<https://www.mol.co.jp/sustainability/human/diversity/img/woman-action-plan.pdf>

### 女性管理職比率

当社は、女性活躍推進法に基づく行動計画において、以下の通り女性管理職比率の目標を掲げています。

2025年度末までに

1. 陸上・海上社員を合わせた管理職全体に占める女性社員比率を7%以上にする。
2. 陸上管理職に占める女性比率を10%以上とする\*。
3. 陸上管理職(チームリーダー相当職)に占める女性比率を20%以上とする。

\* 2023年4月に策定した、HC Vision/Action1.0においては、新たに2025年度末までの達成目標として、陸上管理職に占める女性比率を15%とすることを定めています。

HC Action 1.0 / 2025年度末までの達成目標 ▶ P.59

### 「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画

「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画(2023年4月始期)に則って、社員一人ひとりが仕事と生活との調和を実現し、多様な個性と能力を最大限発揮し、充実感を感じながら働くことを支援しています。

女性活躍推進に関する社外からの評価、各種イニシアチブへの参画については、(P.16, 18)をご参照ください。

#### 「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画

<https://www.mol.co.jp/sustainability/human/diversity/img/next-generation-action-plan.pdf?v=230331>

### アスリート社員採用

当社は2016年に初めて「アスリート採用」を実施し、車いすラグビー選手の倉橋香衣を採用し、勤務と競技活動を両立しています。

日本選手権、世界選手権を始めとする国内外の大会に参加し、日本代表としても目覚ましい活躍をみせる倉橋を、One MOLとしてグループ役職員で応援しています。

車いすラグビーは「障がいの程度に応じて各々が能力を発揮し、役割を果たすことでチーム力を最大限に引き出すことができるスポーツ」であり、まさにダイバーシティを体現した競技です。

当社は倉橋が所属するクラブチーム「AXE」とも連携をしながら、車いすラグビー連盟のオフィシャルパートナー、世界大会である「車いすラグビーワールドチャレンジ」に協賛なども通じて、継続的にこの車いすラグビーという競技を応援し、今後も多様な社員が社内外で活躍できる環境を整備していきます。



人事部  
キャリア・ウェルネス  
推進チーム  
倉橋 香衣

## 多様性(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

### 障がい者雇用

当社は2021年4月より、埼玉県越谷市において「わーくはびねす農園 さいたま越谷ファーム」\*の一部を借り受け、自社農園「MOL RAISE」(エム・オー・エル レイズ)を運営しています。収穫した野菜は、本社の社員食堂の昼食メニューに提供し、社員の健康保持増進に役立てています。

屋内農園での野菜栽培は、自然と触れ合いながら、障がい者一人ひとりが持てる力を十分に発揮して取り組める職場の一つと考えます。「MOL RAISE」で働くことにより、社会参加への一歩が踏み出され、地域社会の一員として継続して生活できることに貢献したいと考えます。

\* 障害者雇用を支援する「(株)エスプルプラス」(本社・東京)が埼玉県越谷市に設置した企業向け貸し農園。2022年12月に同第二農園も借受。



作業の様子



説明を受ける当社社長(中央)



収穫体験をする当社社長

### 多様な働き方を可能とする人事制度

結婚、出産、育児など、ライフステージが変わっても、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるようにライフイベントとの両立支援策を整備しております。

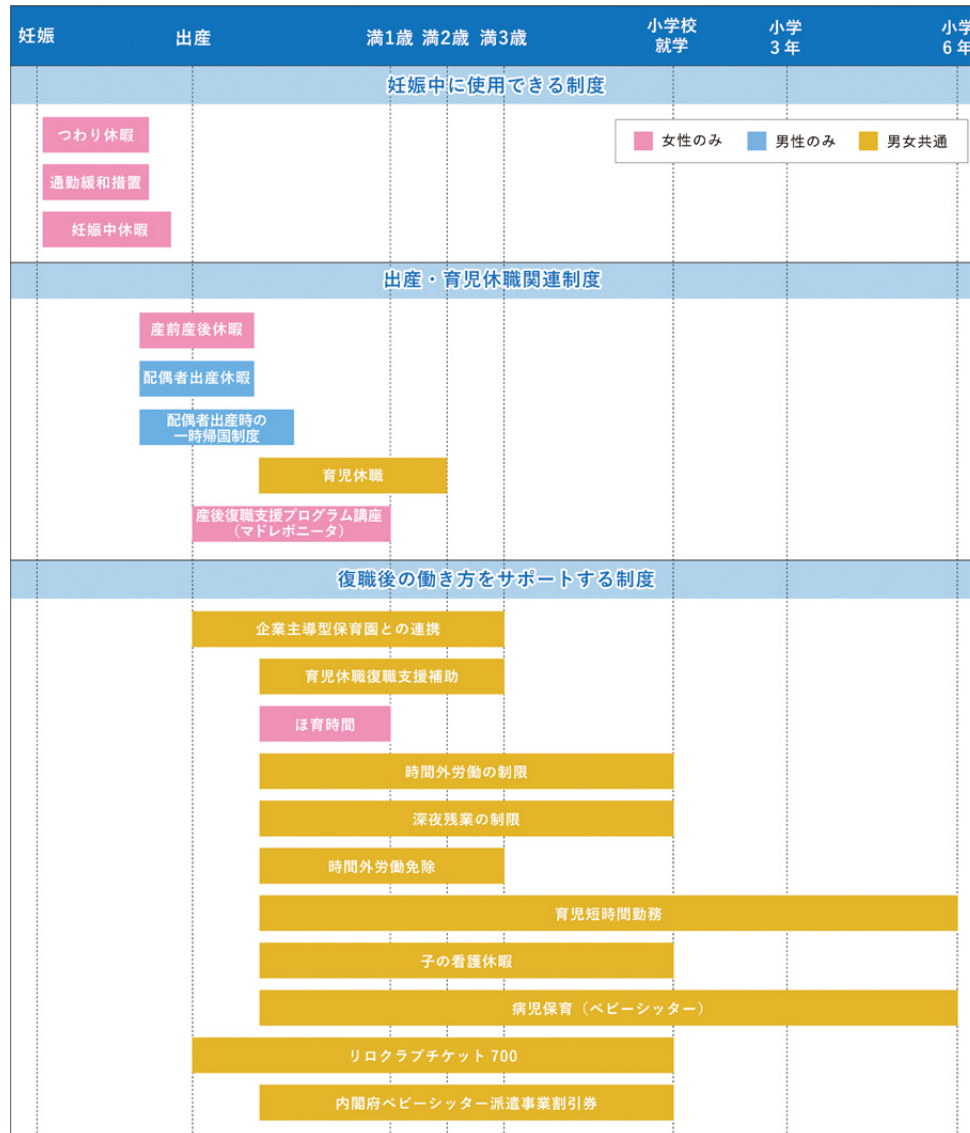
項目	制度	内容
妊娠中に使用できる制度	つわり休暇 ★	10労働日。5労働日は有給休暇。
	通勤緩和措置 ★	つわり期間中に、1日1時間の時差出勤が可能。
	妊娠中休暇 ★	つわり休暇とは別に毎月1労働日の有給休暇。
出産・育児休暇関連制度	産前産後休暇 ★	産前8週間産後8週間。産前産後各6週間は有給。 ※法定では、出産予定日6週間より取得可能
	配偶者出産休暇 ☆	配偶者が分娩するとき3労働日取得可。(有給)
	配偶者出産時の一時帰国制度 ☆	海外勤務中に配偶者が日本での出産をする場合、滞在15日間までの一時帰国費用の補助。
	育児休業 ★	満2歳の誕生日の前日まで。 ※法定では、原則満1歳まで取得可能
	産後復職支援プログラム講座 ☆	「産後ケア教室」の費用補助や「産前・産後オンラインセルフケア教室」のサービスを提供。
復職後のサポート	企業主導型保育園との連携 ☆	ten社が運営する企業主導型保育園への優先的入園。
	育児休業復職支援補助 ☆	認可外保育所利用の復職社員に翌3月末まで、一家族一子あたり月額20,000円を支給。
	保育時間	満1歳未満の子どもを保育する場合、育児時間として有給の60分/日を付与。
	子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまで。
	時間外労働の制限	小学6年生以下の子を養育する者は、希望により時間外勤務を20時間/月、もしくは44時間/月・390時間/年に制限可能。
	深夜残業の制限	未就学児養育中は、希望により深夜残業(午後10時～午前5時)を免除可能。
	時間外労働免除	満3歳に達しない子を養育している場合、希望により時間外勤務を免除可能。
	育児短時間勤務 ★	小学校6年生以下の子を養育する者は1日の勤務時間を6時間に短縮可能。
	病児保育(ベビーシッター) ☆	ベビーシッター派遣型の病児保育を法人会員価格で利用可。また、利用額の一部を補助。
	リロクラブチケット700 ☆	未就学児のベビーシッター費用・託児施設利用費用に700円/時間を補助。
ワークスタイルに関する制度	内閣府ベビーシッター派遣事業割引券 ☆	児童1人につき1回2,200円の割引利用が可能。
	フレックスタイム制度 ☆	始業/終業時間は午前5時から午後10時の間
	テレワーク制度 ☆	原則、月10日以内で利用可能。
	配偶者の国外転勤に伴う退職者の再雇入れ制度 ☆	配偶者の海外赴任帯同のため退職後、4年以内であれば再雇用の機会を提供
	ボランティア休暇 ☆	対象となるボランティア活動に対し、5労働日取得可能。
女性の健康課題に関する制度	介護休業制度 ★	同一の被介護者につき2年間を限度として取得可
	介護時短勤務制度 ☆	対象となる従業員は、1日の勤務時間を6時間に短縮可能。
	婦人科健診	乳がん、子宮がん、骨密度検査を、自己負担なしで受診可能
	生理休暇 ★	月1日は有給。
	出生支援休暇 ☆	不妊治療の為に休暇に、過去3年間の失効年休を充当可能。
	女性の健康課題に関する講義や外部講師による健康セミナーによるヘルスリテラシーの向上	

★法定を上回る制度 ☆当社独自の制度

※育児休業中は無給となりますが、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。

多様性(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

○ 仕事と育児の両立支援に関する各種制度



○ その他 女性の健康課題に関する制度

- ・婦人科検診(乳がん、子宮がん、骨密度検査)：自己負担なしで受診することが可能です。
- ・生理休暇：生理日の就業が困難な場合、取得することが可能です。
- ・女性の健康課題に関する研修：階層別研修において、医務室 保健師より女性の健康課題に関する講義を実施したり、外部講師による健康セミナーを開催し、ヘルスリテラシーの向上を図っております。

📖 各種制度の利用実績 ▶ P.137 社会データ

セミナー・研修の実施

○ グループでの取り組み

- ・MOLグループ D&I HOTダイアローグ
- ・国際女性デーにおける他社との共同イベント

📄 イベント詳細

<https://www.mol.co.jp/sustainability/human/diversity/>

○ ダイバーシティ推進講座・研修

階層別研修にて以下を実施しています。また、社外の女性活躍支援研修に女性社員を派遣しています。

- ・「多様な人材と活躍と経営成果との繋がり／多様な人材が活躍できる職場の重要性・意義への理解を促す研修」
- ・「多様な属性の社員への理解、円滑なコミュニケーションの取り方に関する研修」
- ・「育児・介護に関する社内制度の理解を促す研修」
- ・「多様な属性の社員の評価・育成に関する研修」
- ・「アンコンシャスバイアス研修」
- ・「人権・LGBTの理解促進」

## 共走・共創

### 人財育成

#### ● 取り組み

##### キャリアパスとOJT

##### ● トレーナー制度(新卒社員対象)

入社時から1年間にわたり、先輩社員がトレーナーとして新入社員をサポートしていきます。社会人としての振る舞い、担当業務に関する指導、などを行い、本人の成長に寄り添います。また、1年間を通じての目標設定と、定期的な面談を行うことで、各段階における現状と課題を関係者間で共有します。

##### ● メンター制度(キャリア入社社員対象)

多様な人財の活躍を促す取り組みの一つとして、メンター制度を導入しました。担当業務以外の分野についてもサポートを行う目的で、所属チーム外の社員がメンターとなり1 on 1ミーティングを実施しています。キャリア入社社員はメンターとの定期的な対話を通じて自らを振り返り、担当業務以外の悩みを相談したり、人脈形成への手助けを得ることができます。

##### ● ジョブローテーション(新入社員対象)

入社後の10年間は少なくとも3つの異なる業務\*を経験することで、個人の適性を自他ともに認識しその後のキャリアに繋がります。また、幅広い経験を積むことで、広い視野と多面的な視点を養います。

\* 陸上職の場合は営業部門・管理部門両方の業務を経験、海上職の場合は各種船種に乗船するとともに、内2年間は陸上勤務を経験することを望ましいとしています。海上職では、この期間に陸上勤務を入れることにより、陸上で業務を知り、身に付けることによって、海上勤務に役立てること、陸・海、両方の視点を合わせ持つ総合的な見方ができることを目指しています。

#### 研修体系

育成ステージに合わせて育成ゴールを設定しています。

各育成ステージにおいて、必修型プログラムの他、一人一人の特性や役割、希望によって選抜型プログラム、選択型プログラムを実施しています。

	必修	選択	選抜
管理職	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織マネジメント力強化</li> <li>コーチング研修/リーダーシップ研修</li> <li>評価者研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場力強化</li> <li>ICT強化</li> <li>変革推進力強化</li> <li>国際適応力強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営者・リーダー育成</li> </ul>
中堅	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全文化醸成研修</li> <li>コンプライアンス・人権啓発・ハラスメント・ダイバーシティ・内部統制研修</li> <li>OJT/若手社員教育(上司編)</li> <li>マネジメント基礎講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>英文契約書読み方講座</li> <li>「考える技術・書く技術」講座</li> <li>プロジェクトマネジメント・ファシリテーション・プレゼンテーション研修</li> <li>通信教育・オンライン学習Udemy</li> <li>データ分析・データ活用・BIツール</li> <li>ICT/IT/ITライナー講座・PCスキルアップ講座</li> <li>新規事業立案研修</li> <li>海外赴任マネジメントスキルアップ研修</li> <li>中国語講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル経営塾</li> <li>海外短期/長期研修・海外実務研修</li> <li>経営スクール</li> <li>異業種交流戦略立案</li> </ul>
若手	<ul style="list-style-type: none"> <li>OJT/若手社員教育(トレーナー編)</li> <li>被評価者研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>乗船研修</li> <li>楽しくわかる会計講座</li> </ul>	

📖 従業員1人当たりの研修費用、平均研修日数の実績 ▶ P.135 社会データ

## 共走・共創

### 人事制度・評価制度

当社は持続的成長に向けて、グローバルマーケットで活躍できる「新しい価値を創造する自律自責型の人財\*」の育成に取り組んでいます。

人事制度を個人のキャリア形成に役立てることで、最終的には社員個々人のやりがいや成長と会社の発展を同時に達成することに繋がります。具体的には以下2つを特徴として実施しています。

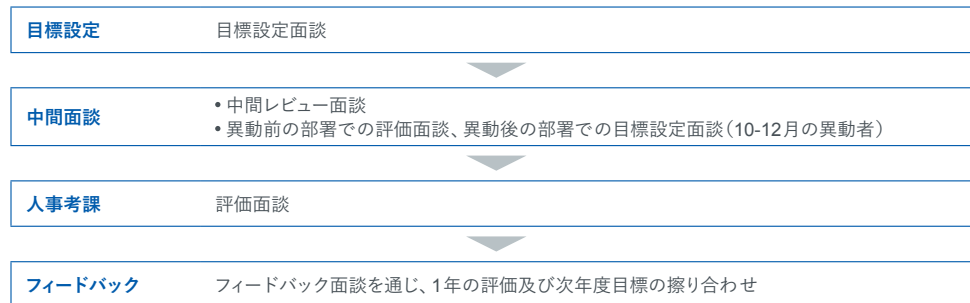
\*「自律自責型の人財」とは、難題に直面しても、常に当事者意識を持ち、解決策を見出し、関係者と協議しつつ自らその解決策を実践できる人財

#### (1) 評価制度（リーダーの早期育成と納得性）

- ・年齢を問わずリーダー登用を可能にするメリハリのある評価
- ・人事評価ガイドブックを周知し、ルールをオープン化
- ・フィードバックを含め、年間4～5回以上の上司との徹底的なコミュニケーションにより納得性を高め、やりがいとともに個々人がそれぞれの目標を着実に達成することを後押し

#### (2) キャリアパスの複線化

- ・非管理職は総合型と限定型から本人の希望やライフステージに合わせ選択可能
- ・管理職は次世代経営者を目指すキャリア、もしくは特定分野のプロフェッショナルとして必要な業務知識・能力を深度化させるスペシャリストとしてのキャリアを選択可能



※ 評価者と被評価者との面談を徹底し、評価の納得性を高めるとともに、中長期的なキャリアゴール、キャリアプランの支援・指導も可能な仕組みを導入しています。

### 選抜型プログラム

選抜型プログラムは次世代の経営者・リーダー育成を意識し、高く広い視野を持ちビジョンを実現する力を磨くことを目的として実施しています。

#### One MOLグローバル経営塾(MGMC)

異文化環境におけるダイバーシティマネジメント力を向上させ、次世代のグローバルリーダーを育成する目的で2014年に開講し、毎年継続して実施しています。

世界各国からの参加者を日本に迎え、グローバルな事業環境における戦略思考、組織運営、リーダーシップの講義に加え、グループ共通の価値観である「MOL CHARTS」をもとに自分自身のキャリアを振り返っています。また、研修を通して当社グループの課題や進むべき方向について、数人のチームに分かれて議論、調査を行い、最終日には当社経営陣への提言を行っています。毎年の研修後アンケートでの満足度が非常に高く好評を得ています。

#### MGMC参加者数

	2020年度	2021年度	2022年度	2014年～累計
修了生フォローアップセッションをオンライン開催(43人)		14人	8人	127人

## 共走・共創



チームでの議論の様子



発表の様子

### One MOL 経営スクール

グローバル社会の動向に敏感で、中長期的な視点で全体最適を意識する次世代経営者育成を目的に2010年に開講、2021年から内容を刷新し、開催しています。

2022年度も、6カ月にわたる研修の最後に経営層に向けて当社及び当社グループ会社の経営を担う者として企業理念・ビジョンの下で実現したいことを、その時にありたいポジションとともに描き、そこに向けた経営資源の強化と配分を提言しました。

実際にいくつかの提言は、事業化へと繋がっています。

#### 経営スクール参加者数

2020年度	2021年度	2022年度	2014年～累計
コロナ禍により実施せず	9	9	117

## 働き甲斐

### エンゲージメントサーベイ

#### ● 取り組み

当社グループでは組織開発を目的に2014年より「組織風土アセスメント」を実施してきましたが、昨今、働き方の多様化、職場を構成するメンバーの多様化により、社員一人一人のエンゲージメントが組織力の向上においてこれまで以上に重要になってきていることから、2022年度より「エンゲージメントサーベイ」を導入しました。同サーベイは、対象者全員が結果を同時且つタイムリーに確認可能で、社員一人一人のエンゲージメント向上及び組織開発に向けたアクションをより迅速に実行することができます。

また、実施の頻度も「組織風土アセスメント」では隔年実施だったものを「エンゲージメントサーベイ」では年に一度とし、3～4か月ごとに組織開発の進捗確認を目的としたパルスサーベイも実施。サーベイは当社及び当社グループ各社が同時に行います。

サーベイの結果から得られる「気づき」を組織内の対話を通じて全員で共有。そのうえで、各組織での組織風土改善や個人意識・行動の変革のきっかけにするとともに、共通性がみられる課題に対しては本社主導の取り組みにつなげていくことにより、当社グループ社員一人一人のエンゲージメント向上を目指すとともに、この行動サイクルを確立することによる組織の力の向上を目指します。

#### 概要・実績

頻度： 年に1回(毎年12月)

※その他、年に2、3回のパルスサーベイを実施

対象者：商船三井従業員、及び国内外グループ会社勤務者  
(海外グループ会社は2023年度より実施予定)

手法： Webサイトによるアンケート方式(回答は5段階評価)

※仕事に対する満足度や目的意識、仕事を通じた幸福度等に関する設問を含む

#### ● 組織風土アセスメント

項目	2018年	2019年	2020年	2021年
回答人数(商船三井本社勤務者)	-	720人	-	762人
回答人数(国内グループ会社勤務者)	2,505人	-	2,237人	-
回答率	84%	84%	92%	87%

#### ● エンゲージメントサーベイ

項目	2022年
回答人数(商船三井従業員)	1,482人
回答人数(国内グループ会社勤務者)	2,466人
回答率	81%

#### ● 「働きがい」の結果および次回実施年度目標(5段階評価)

質問：あなたは自分の仕事に「働きがい」を感じている

平均点*	2018年	2019年	2020年	2021年
商船三井本社勤務者	-	3.57	-	3.61
国内グループ会社勤務者	3.44	-	3.46	-

\* 平均点は、非常に当てはまる=5点、当てはまる=4点、どちらともいえない=3点、当てはまらない=2点、全く当てはまらない=1点とし、「分からない」を除く回答者を母数として算出

働き甲斐

働き方改革

● 取り組み

当社はこれまで、働き方改革委員会が発足した2016年以降、「組織風土」「人事制度」「生産性向上」「ワークプレイス」の4つの重点分野を基軸に、様々な施策に取り組んできました。

【人事制度】

- ・ Smart Biz\*の実施
- ・ 事業場外勤務制度の導入
- ・ 男性の育休取得促進
- ・ 朝食キャンペーンの実施
- ・ リーダーの早期育成、キャリアパスの複雑化を可能とする新人事制度の導入

【組織風土】

- ・ 社長と各部門、部長間など様々な対話会「HOTダイアログ」の実施
- ・ 部門をまたぐ社内懇親会に対する会は補助
- ・ グループ全体での成功体験を紹介する「One MOLセミナー」の開催
- ・ ノー残業デー及び全社一斉退社日の実施

【ワークプレイス】

- ・ 紙文書を削減・整理して生み出したスペースに対話のためのラウンジを設置
- ・ 2019年5月からフリーアドレス制のピロットオフィスを導入し効果検証を実施

【生産性向上】

- ・ 社内会議ルールの設定
- ・ RPA (Robotic Process Automation)の導入による業務の自動化
- ・ 紙文書の大幅削減を目指す「Paper Off!プロジェクト」の実施

\* 社員自らが各自の働き方にふさわしい服装を判断し、通年実践できる制度

また、2023年10月には働き方改革委員会を改組する形で「HCアクション委員会」を設置しました。本委員会ではHC ACTION 1.0( [P.59](#) )で定めた各施策を推進するとともに、総労働時間削減にも引き続き取り組んでいきます。

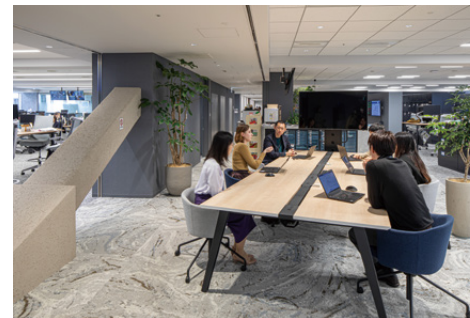
ワークプレイス改革プロジェクト

2019年5月に、フリーアドレス制を導入したパイロットオフィスを開設し、2022年度からは「いつでも、つながる、オフィス」をコンセプトに、全社オフィスのリノベーションを実施しています。Web会議ツールやその他ICTツールを最大限に活用しながらそれぞれの執務スペースを目的に応じて利用することで、社員の充足感のみならず、業務効率も向上しています。

更なるイノベーションの創出のために

働き方改革の各種施策によって生み出された時間を活用してイノベーションを実現することが当社の働き方改革の目的の一つです。その例として、社員から新規事業の提案を募るMOLグループ新規事業提案制度「MOL Incubation Bridge」を2019年度より導入しました。アイデアを提案し社内の審査を通過した社員は1年間部署異動をし、専任で事業の実現性を検証します。

[MOLグループ新規事業提案制度「MOL Incubation Bridge」▶ P.34](#)





## 働き甲斐

### 健康経営

#### ● 考え方

商船三井グループは、「世界最高水準の安全品質」を実現し、健全で活力あるイノベティブな組織をつくり、「強くしなやかな企業グループ」を目指しています。

この実現のためには、全役職員と会社が共に心身の健康の維持・増進に努め、安心して働ける職場環境を創り上げていくことが必要不可欠であると考えます。事業活動を行っている各国・地域の法令や船員を対象とした国際条約に基づく施策はもとより、事故・災害等の緊急事態に対応できる体制を構築し、グループ一体となって様々な健康維持・増進に向けた取り組みを進めます。

#### 健康経営宣言

2021年度には、当社グループの健康経営推進の指針として「健康経営宣言」を策定し、社員の健康増進を重要な経営課題と位置づけ、グループ内にその浸透及び推進を図ると共に、社員一人ひとりの健康管理への意識をより高め、健康経営推進の取り組みを進めて行く契機とします。

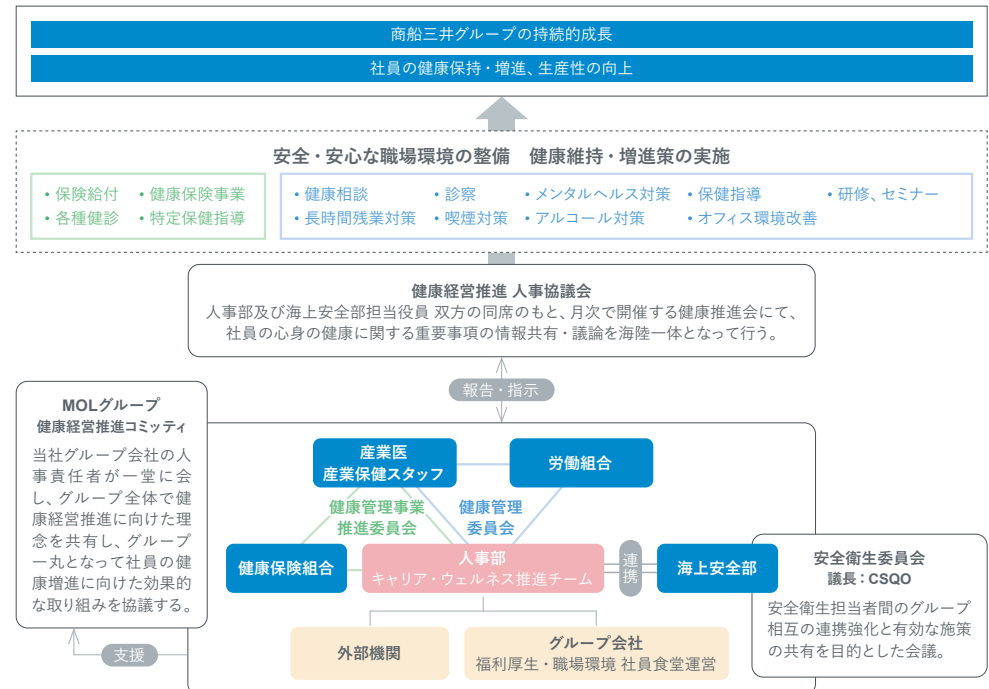
#### 健康経営宣言

商船三井グループは、企業理念の下で目指すグループビジョンの実現に向けて、社員の健康増進を重要な経営課題と位置づけ、次の取り組みを行います。

- 社員一人ひとりが自らの健康は自ら守る意識を持ちながら、心身の健康づくりに主体的に取り組むことを支援します。
- 社員が安心して働き、一体感のある職場環境づくりと組織風土の醸成を推進します。
- 特に、洋上という特殊な環境下に勤務する乗組員の心身の健康づくりもしっかりと支援し、乗組員一人ひとりが活力に満ち、その家族も安心できる環境を整備します。

#### ● 体制

人事部キャリア・ウェルネス推進チームが中核的役割を担い、産業医・内科医、保健師・精神科医・公認心理師・鍼灸マッサージ師からなる産業保健スタッフと、健康保険組合をはじめとする様々な関係者と連携を図りながら、商船三井グループの健康経営を推進しています。また、洋上に勤務する船員の心身の健康については、安全衛生委員会等とも連携をしながら、効果的な取り組みを企画・実行しています。健康経営推進に関する情報は健康経営推進人事協議会にて海陸一体で共有され、四半期ごとに経営・取締役会にも報告しており、取締役会は健康経営に関する取り組みへの監督責任を負っています。



## 働き甲斐

### グループ会社への展開と協業

連結経営を推進している状況下、社員の労働安全衛生・健康管理に関しては、商船三井単体の社員のみならずグループ会社も含めて対応しています。商船三井グループ間で共有できる健康増進基盤の整備や、グループ各社の実情に応じて実効性ある施策の検討・実施・効果検証・改善を行っていきます。具体的には、ストレスチェック、医療サービス会社との提携、人事労務知識・ノウハウを学ぶワークショップや人事労務アセスメントを定期的実施しグループ全体の労務管理強化を図っています。

また、当社運航船に乗船する外国籍船員についても、世界各国のマニング会社への情報提供や啓蒙活動を通して、健康維持・増進を推進するとともに、安全意識・安全文化の醸成に繋げ、当社の安全運航体制を強化しています。

### ● 指標と目標／実績

#### 健康関連目標値

社員一人ひとりが自らの健康は自ら守る意識を持ちながら、心身の健康づくりに主体的に取り組むことを目指し、心身の健康度合いと向きあうきっかけとなる定期健康診断の受診率、ストレスチェックの受検率の上昇を目指しています。また、喫煙による様々な疾病リスクの低減、受動喫煙防止を目指し、喫煙率の低下を図っています。

1. 定期健康診断受診率 100%
2. ストレスチェック受検率90%以上
3. 喫煙率 10%以下(目標達成年度：2025年)

### 労働災害関連目標値

労働災害ゼロ、死亡災害ゼロ  
【海上】LTIF (Lost Time Injury Frequency\*) 0.5以下

\* 100万人・時間当たりの労災事故発生件数。

### 健康関連定量データ

#### 定期健康診断受診率

2020年	2021年	2022年
97.3%	99.4%	99.9%

※ 対象者は、労働安全衛生法に基づく。

#### ストレスチェック受検率

2020年	2021年	2022年
76.7%	87.5%	97.9%

※ 対象者は、労働安全衛生法に基づく。

#### プレゼンティーズム\*

2020年	2021年	2022年
9.9%	2.6%	5.2%

\* 計測方法は当社独自の従業員アンケートに基づく。  
2022年度アンケート対象は1953人(正社員、契約/嘱託社員、派遣社員を含む)、回答率32%

#### 精密検査受診率\*

2020年	2021年	2022年
74.1%	81.6%	85.8%

\* 集団健診において要精密検査と診断された従業員の精密検査受診率

#### 喫煙率

2020年	2021年	2022年
13.7%	14.2%	12.8%

#### アブゼンティーズム\*

2020年	2021年	2022年
10人	17人	17人

\* 傷病休職制度、または傷病欠勤制度を1か月以上利用した従業員人数。  
対象者は、労働安全衛生法に基づく。

## 働き甲斐

### ● 取り組み

#### 社員の健康増進に向けた取り組み

##### [医務室と連携した取り組み](#)

本社ビルにある医務室では、産業医2名及び保健師2名に加え、内科医師3名、メンタル管理医2名、公認心理師4名、鍼灸マッサージ師1名が勤務し、フィジカルとメンタル両面から社員の健康をサポートできるよう、万全な体制を整えています。内科の外来診療やカウンセリングに加えて、健康相談や栄養相談、健康指導も実施しています。

#### ● 健康診断結果のフォローアップ

社員の健康診断の結果を産業医が確認し、再検査、治療の必要な社員に対してのフォローアップも徹底しています。

また、毎年の健康診断の結果については、産業医、保健師が細かく分析を実施しています。分析結果については、当社の健康課題の共有や今後の健康施策の展開に役立てています。

#### ● 長時間労働者に対する面談・指導

産業医との面接で健康状態全般を確認するとともに、公認心理師による面接もあわせて実施し、ストレス状態の確認も実施しています。

専門家による対象社員の健康フォローに加えて、必要に応じて所属部門長と人事部が連携し、労働環境の改善に向けて努めています。

#### ● 保健指導

産業医、内科医、保健師と連携し、社員一人ひとりの健康意識の向上に役立っています。

集団健診後、医務室・かかりつけ医等にて保健指導を受けた人数

2020年	2021年	2022年
157人	184人	182人

#### ● 禁煙に向けた取り組み

2021年度末より、本社事業所内の喫煙スペースを廃止し全面禁煙としました。また、毎月22日を「禁煙の日」に設定し、社員の健康増進を目的として社内で禁煙に関する掲示を行い、社員の意識向上を目指しています。また、医務室で禁煙サポートプログラムを実施、成功者には禁煙補助剤の費用補助をしています。

#### ● マッサージ室の設置

医務室内には按摩・マッサージ・指圧師、鍼灸師の資格者によるマッサージや施術を受けられるマッサージ室を設けています。

利用人数実績

2020年	2021年	2022年
153人	240人	352人

肩こり・腰痛など不調を訴える社員がいます。肩こりや腰痛の解消はもちろん、疲労の回復・血行改善などの効果もあるため、リフレッシュして仕事の生産性向上に繋がります。尚、1か月1時間の利用までは勤務時間としてみなされます。

#### [社員食堂と連携した取り組み](#)

#### ● 食事を通した健康管理

社員食堂では、ビタミンやタンパク質、食物繊維などがバランスよく含まれた栄養価の高い料理を提供しています。和食、洋食、麺類、多国籍メニュー等、サラダや副菜も多数ラインアップされ、心もおなかも満たしてくれる社員食堂は社員の健康増進に寄与しています。

## 働き甲斐

### 社外医療機関と連携した取り組み

#### ● 無料歯科検診の実施

本社近隣の歯科医院の協力により、毎年定期健康診断に合わせて社員を対象に「無料歯科健診」を実施しています。

利用人数

2020年	2021年	2022年
43人	26人	34人

#### ● 社内でのインフルエンザ予防接種の実施

2018年より、本社ビル内で商船三井グループ役職員を対象としたインフルエンザ予防接種を実施しています。今後多くの希望者に機会を設け、予防につなげていきます。

接種者数(概算)

2020年	2021年	2022年
800人	924人	878人

### ヘルスケアアンケートに基づく健康セミナーの実施

2018年よりヘルスケアアンケートを実施し、社員が健康でイキイキ働く職場環境づくりに向けて、社員のニーズを把握しています。

定期的に同アンケートを実施し、情報の認知、ヘルスリテラシー向上、生産性、健診データ改善等の目的に合わせて調査・検証およびPDCAサイクルを循環させ、情報提供や健康施策を講じています。

#### 短期評価

行動変容ステージ  
自覚症状  
ヘルスリテラシー等

#### 中期評価

生活習慣  
ライフスタイル  
生産性等

#### 長期評価

健診データ  
医療費等

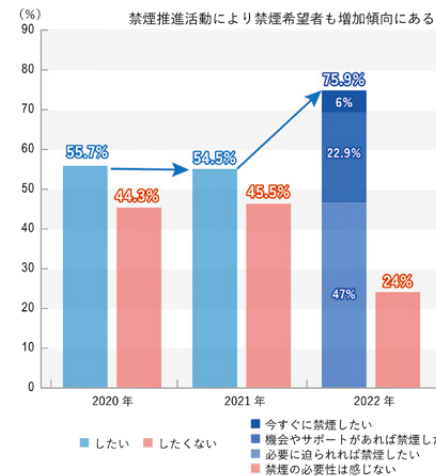
### ● 短期評価

#### (1) 自覚症状

健康に関して気になることTOP5

	2020年	回答人数	2021年	回答人数	2022年	回答人数
1	運動不足	236人	新型コロナウイルスへの対応	392人	運動	368人
2	腰痛・肩こり	227人	運動	376人	睡眠	320人
3	新型コロナウイルスへの対応	225人	睡眠	288人	ストレス	308人
4	目の疲れ	216人	食事	268人	食事	292人
5	体力の衰え	202人	ストレス	261人	肩こりや腰痛	227人

#### (2) 従業員のヘルスリテラシー(意識変容)



#### 過去の実施講座

	過去実施セミナー (2020~2022年度)	参加人数 (人)	参加者の満足度 (事後アンケート回答者のうち、満足と回答した人の割合)
2020年度	STOP!在宅太り 食生活改善セミナー	65	90%
	腰痛・肩こり改善セミナー	115	86%
2021年度	一生使える! ハイパフォーマンスの 睡眠技術	214	94.5%
2022年度	男性にも知ってほしい! 働く女性の健康セミナー	106	87.5%

※ 満足率は事後アンケートを実施したセミナーのみ記載。  
※ 2020年度よりオンラインセミナー実施の為、対象をグループ会社役員にまで拡大。

## 働き甲斐

### その他の取り組み(研修、ハラスメントなど)

#### ● ハラスメント対応

2020年11月にはハラスメント防止宣言を策定。ハラスメント防止研修を実施している他、商船三井グループ向けにも階層別に外部講師を招いてハラスメント防止研修を実施しています。また、商船三井グループとしてもハラスメントに適切に対応できるよう各社担当者との連携やグループ役職員及びその家族が利用できる外部相談窓口も設置しています。

#### 📄 ハラスメント防止宣言

<https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/index.html>

#### ● 健康管理研修

階層別に、健康とメンタルヘルスに関するセルフケア、部下のラインケアなどの研修を実施しています。また、年代・役職に合わせ、生活習慣病や女性特有の病気に関する知識の提供や予防に向けた対策などを盛り込んだ研修を産業医、保健師、公認心理師が実施しています。

#### ● 残業時間の削減

残業時間の削減に向けて、以下のような取り組みを実施しています。

- ・ 終業時間の事前申告や勤怠・PCログチェックによる残業時間の確認。また、管理職への勤務状況アンケート実施による管理職実労働時間の把握。
- ・ 部下の残業時間管理の管理職の評価への反映。
- ・ 管理職研修等における部下の労務管理等を中心としたマネジメント能力向上への取り組み。
- ・ 月1回の一斉退社日。

- ・ ワークプレイス改革プロジェクトの実施(本社オフィスのフリーアドレス化、部内横断コミュニケーションスペース、Web会議ツールなどのICTツールの活用による業務効率化の向上)
- ・ 定例業務の断捨離・効率化を実施。

### メンタルヘルスへの取り組み

当社のメンタルヘルスの取り組みは、個別対応・組織分析・教育研修の3つに大別できます。精神科医2名、公認心理師(臨床心理士)4名がチームとなり、守秘義務を順守しながら、職場や人事部とも適切に協働し対応にあたっています。個別対応や組織分析から得られる情報を教育研修に活用し、教育研修の機会を通じて収集した情報を、個別対応や組織分析に活かしています。



## 働き甲斐

### ● 個別対応

自発的に相談を希望する社員を対象とするメンタルヘルス相談の他、様々な面談の枠組みを当社独自に設けています。社員と専門職との日常的な接点を多くすることで、問題が深刻化する前段階での早期相談・早期対応に繋がっています。

#### ・メンタルヘルス相談

自発的に相談を希望する社員を対象とする面談枠です。公認心理師による面談枠(50分/枠)が、月・火・水・木に設定。不調の懸念がある場合だけでなく、職場の問題からプライベートの問題まで幅広く対応しています。部下や同僚のサポートに関する相談も多くあります。また、就労可否判断や治療の経過観察など、医学的な判断が必要な場合には、精神科医による面談(30分/枠)を実施し対応しています。

#### ・長時間労働者面談

長時間労働者のメンタルヘルスケアを目的に、産業医面談と併せて公認心理師による面談も必須としています。

#### ・健康管理面談

新入社員、キャリア入社社員全員を対象とした面談枠(20分/枠)です。新しい環境への適応度やストレス状況を確認することを目的に、公認心理師が面談を実施しています。陸上社員は配属後3カ月程度経過した頃に、海上社員は初乗船前と下船後に実施しています。

### ● 社内リワーク

メンタルヘルス不調を理由とする休務者を対象に、本社ビル内で復職支援(リワークプログラム)を行っています。1人ひとりの状態や状況に応じたオーダーメイドのプログラムを、精神科医の指示の下、公認心理師が作成・実施しています。リワーク期間は、本人-人事部-職場-専門職の連携体制を整備する期間にもなっており、復職後も密に連携しながらフォローアップを行っています。

### ● 危機介入

非常時や事故発生時には、メンタルヘルスケアの観点から必要だと思われる対策について精神科医および公認心理師が助言・提案を行い、関係する各部門と連携しながら対応にあたっています。

### ● 組織分析

社員の生の声や社内事情をメンタルヘルス対策に活かすことを目的に、個人や職場のストレスに関連する情報を、個人が特定されない形に加工したうえで公認心理師が分析し、現状把握と現状に即した施策立案に努めています。情報の偏りを防ぐため、面談や研修の機会を通じた情報収集や、特定のテーマや特定の職場に絞ったヒアリングなども積極的に行っています。ストレスチェックも公認心理師が社内で独自に分析しており、社内事情を踏まえた数値の解釈を行い対策に繋がっています。

### ● 教育研修

対象者の職位や役割、テーマに応じた教育研修を、公認心理師が担当しています。セルフケア・ラインケアなどメンタルヘルス関連の一般知識を発信するだけでなく、日頃の問題意識や組織分析の結果を基にその時々々の当社独自の課題や社内事情に基づく研修を心がけています。

## 働き甲斐

### ● 相談窓口の増設

#### ・外部相談

2017年より外部機関との提携により「ハラスメント」「メンタルヘルス相談」「暮らしの相談」の外部相談窓口を設置しました。相談内容に応じ、専門のカウンセラー、医師、弁護士、税理士、フィナンシャルプランナーが対応、プライバシーも厳守されることから、安心して利用できる環境を整えています。

#### ・キャリアカウンセリング

2017年から外部機関との提携により、自身の目指したいキャリア目標の明確化や部下や上司とのコミュニケーション方法等、キャリアに関する専用の相談窓口を設置しています。

### 安全運航を支える乗組員の健康への取り組み

当社は、世界最高水準の安全品質を目指して、陸上と海上が「4ゼロ」を始めとする目標達成に取り組んでいます。世界最高水準の安全品質の達成は、社員一人ひとりの健康があってこそ実現できるものです。

☐ [安全品質「指標と目標」▶P.22](#)

### ● 体調管理の徹底 ～健康が安全運航の支え～

乗組員は、産業医による健診結果の確認と心身の健康維持に向けてのアドバイスを受けて、乗船しています。

また、乗船時は当直前にアルコールチェックを実施、定期的にドラックチェックも行い、乗組員の健康管理に努め、安全運航の基盤を揺るぎないものにしています。

また、運航船に対し、事故や怪我に関する注意喚起(Safety Alert)を配信しています。加えて、産業医や医務室カウンセラーとも連携し、病気やメンタルヘルスに関する情報(Health care info)も不定期に配信しています。

### ● “MOL Body FIT Exercise”

安全運航対策の一環として、当社は安全設備への投資だけでなく、乗組員の労働災害の防止を目的として当社独自の「身体機能向上体操(“MOL Body FIT Exercise”)」を考案、2014年より日課として本船での実施を普及させる活動を行っています。



ストレッチを基本とした作業前の柔軟体操に加え、筋力強化、体幹・下肢筋力強化とバランス感覚の向上を図る体操で、転倒リスクなどを軽減する効果があります。

同Exerciseは、船員の労働災害防止に取り組む船舶所有者、船員及びその関係者を対象にした優れた取り組みを表彰する国土交通省の「平成28年度 船員安全取組大賞」を受賞しました。

### 労働災害への取り組み

陸上および海上で環境に応じた施策を講じて労働災害防止活動に努めています。

#### [発生件数](#)

☐ [労働安全衛生に関する実績▶P.136 社会データ](#)

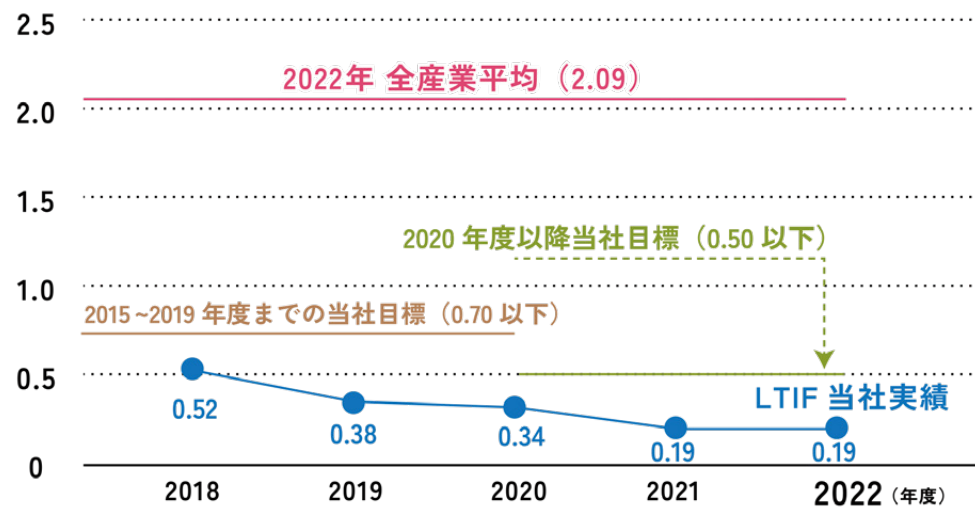
☐ [安全品質「取り組み」▶P.23-31](#)

## 働き甲斐

### 【海上】LTIF (Lost Time Injury Frequency)

当社の事業の根幹である「世界最高水準の安全運航」を実現するためには、社員一人ひとりの健康が第一であり、乗組員の労働災害の防止は重要な課題と考えています。様々な乗組員の健康への取り組みを通じて、乗組員の労働災害防止に努めてまいります。

2020年度にはLTIFの目標値を改訂し、更なる高い目標に設定しました。(0.7⇒0.5に改訂)



\* 100万人・時間当たりの労災事故発生件数(当社は乗船時間を分母として計算している)。従来、下船を余儀なくされる職務傷病を集計対象としていたが、2015年度よりLTIFの基準を厳格化し、下船に至らずとも、発生日に軽作業を含む労働に復帰できなかった職務傷病も集計対象に含めることとした。

また、2021年度から、安全品質に関するKPI集計対象を、従来の当社保有・管理船から備船を含めた当社グループ全運航船に拡大するとともに、海洋事業も新たに含めている。



## 地域との共生

### 方針

当社グループでは、当社グループに関わる全ての人々との共生、地域社会の持続可能な発展・振興を図ることを目指しており、企業市民活動もその一環として推進していきます。

#### 商船三井グループ 企業市民活動方針

商船三井グループは「青い海から人々の毎日を支え、豊かな未来をひらきます」という企業理念の下、社会が抱える課題に率先して取り組み、責任ある行動をとることを行動規範の一つとして掲げています。

私たちは、様々な社会課題の解決に向け、本業を通じた社会貢献に加え、企業市民活動にも真摯に取り組むことで、持続可能な社会の実現、およびSDGsの達成に貢献していきます。

具体的な活動においては、重点分野を「海洋環境」「生物多様性」「人財育成」に設定し、当社が事業で関わるそれぞれの国や地域に合った活動を展開します。また、活動内容の開示や、社会とのコミュニケーションを通じて、当社グループの企業市民活動の推進と改善に努めます。

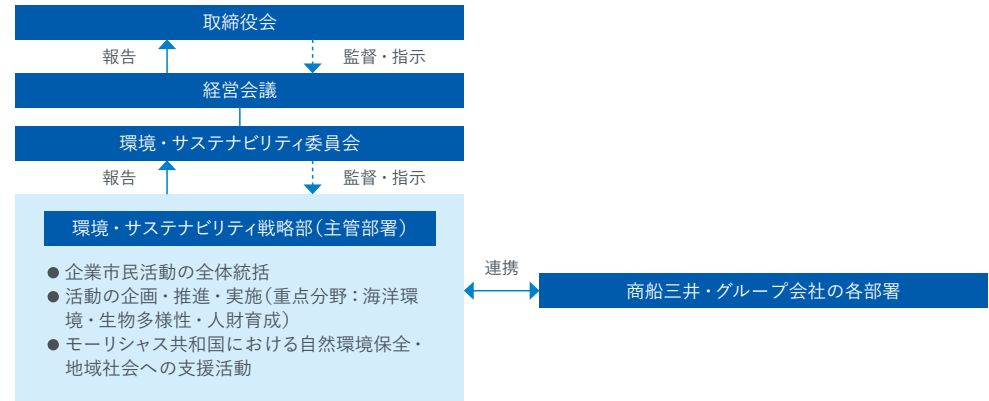
2010年5月制定  
2022年9月改定

### 重点分野

海運・海洋事業を営む当社グループにとって、生物の多様性を含む海洋環境の保全に取り組むことが、私たち自身と未来社会のための使命と考えています。同時に、海事産業が私たちの生活に不可欠な社会インフラであることを発信することも重要だと認識しています。この考えの下、当社グループは「海洋環境」「生物多様性」「人財育成」を重点分野に設定し、関連するNGO・NPOなどの団体や地域社会、研究機関等との連携を深め、積極的に取り組んでいきます。また、このような知見を蓄積し次世代に受け継いでいきたいと考えています。

### 体制

当社グループの企業市民活動は、環境・サステナビリティ戦略部が中心となり、当社関連部署及び国内外のグループ各社と連携して推進しています。主な活動については経営会議の下部機構である環境・サステナビリティ委員会で審議を行い、取締役会の監督の下取り組む体制を構築しています。



### 取り組み／実績

#### 企業市民活動費用(単体)

企業市民活動の方法	2022年度金額(円)
現金での寄付	126,153,316
物資・サービスでの提供	0
就業時間内の従業員ボランティア活動	805,168
その他*	16,674,448
合計	143,632,932

\* 企業市民活動に必要な間接費用

## 地域との共生

### 企業市民活動の取り組み実績例

#### 海洋環境・生物多様性

海岸清掃や海洋浮遊ごみの除去を始め、海洋環境及び生物多様性保護に資する取り組みを積極的に推進しています。

#### ▶ プレスリリース／お知らせ

 子どもたちと海洋プラスチックゴミ調査イベントを開催  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/0602.html>

 体験イベント「サンゴの秘密を解き明かそう!」を開催  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/0921.html>

 アカウミガメ回遊経路調査に当社自動車船が海上輸送で協力  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23091.html>

 鹿島灘海岸にて清掃活動を実施  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/1016.html>

 中国 SHIPPING エージェンシズによる SDGs・企業市民活動  
<https://www.h-csa.co.jp/img/box/1687321241.pdf>

 海洋浮遊ゴミ自動回収装置を広島市営棧橋に設置  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22124.html>

#### 人財育成

学校の企業訪問受け入れ、出張授業、小中学生アンバサダーを通じた子ども世代への海運業紹介などの活動を通して将来世代に学びの場を提供しています。

#### ▶ プレスリリース／お知らせ

 食育の一環として小中学校向けに植物工場ショールーム見学会を開催  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/1026.html>

 デルフト工科大学の学生を招待  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/0809.html>

 静岡市主催 中学生へのオンライン「キャリア講座」を実施  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/0130b.html>

 「MOL 小中学生アンバサダー」就任式を開催  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2022/1124.html>

 中学生のキャリア学習に協力  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2022/1019.html>

#### 途上国福祉支援

アフリカや南米等の途上国に対し、海上輸送協力を始めとしてグローバルネットワークを活用した福祉支援に取り組んでいます。

#### ▶ プレスリリース／お知らせ

 南アフリカ向け移動図書館車の海上輸送に協力  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22147.html>

 ザンビア向け子ども靴の海上輸送協力  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22083.html>

 パラグアイ向け消防車両等の輸送協力  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22077.html>

#### 被災地支援

世界で発生する大規模な洪水や台風、地震等の災害や人道危機に対し寄付活動を積極的に行っています。

#### ▶ プレスリリース／お知らせ

 リビア洪水被害者への支援  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/0922b.html>

 トルコ・シリア地震被災者への支援  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23014.html>

## 地域との共生

 [インドネシア・ジャワ島西部地震被害への支援](https://www.mol.co.jp/info/article/2022/1227.html)  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2022/1227.html>

 [ウクライナにおける人道支援のための寄付](https://www.mol.co.jp/pr/2022/22036.html)  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22036.html>


 [モロッコ地震被害者への支援](https://www.mol.co.jp/info/article/2023/0922a.html)  
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/0922a.html>

### モーリシャス共和国への支援活動

当社は、2020年の当社チャーター船「WAKASHIO」の油濁事故後、自然環境の回復保全や地域社会への支援を行うため、MOL (Mauritius) Ltd. を設立しました。また、継続的な支援の取り組みの一環として、2021年に「MOLチャリタブルトラスト」「公益信託 商船三井 モーリシャス自然環境回復保全・国際協力基金」の2種類の基金を設立し、モーリシャスの自然環境回復保全と、モーリシャスに住む人々と地域社会の発展に幅広く取り組んでいます。

さらに、2023年8月には、当社池田取締役会長が「在東京モーリシャス共和国名誉領事」に就任し、名誉領事館を引き継ぎました。在日モーリシャス共和国市民支援や経済・文化教育分野等における関係拡大支援を行うことで、引き続き友好関係を育みながら、同国と同国に関わる人々や団体の更なる発展を支えています。

 [取締役会長 池田 潤一郎が「在東京モーリシャス共和国名誉領事」に就任](https://www.mol.co.jp/pr/2023/23109.html)  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23109.html>

 [基金の詳細・モーリシャスにおける当社の取り組み：専用WEBサイト「MOL for Mauritius」](https://www.mol.co.jp/formauritius/)  
<https://www.mol.co.jp/formauritius/>

#### 認定特定公益信託（設立国：日本）

- 最大5年間、大規模プロジェクト中心の支援
- 2021年設立。毎年助成プロジェクトを募集
- プロジェクト支援にご賛同いただける個人及び企業・団体の皆様からの寄付金を募集中
- 2023年度は計15件のプロジェクトに資金提供



 <https://www.mol-mauritius-fund.jp/>

#### MOL Charitable Trust（設立国：モーリシャス）

- モーリシャスの人々に寄り添うプロジェクト支援
- 環境保護に加え、教育や雇用支援なども支援対象
- 地域と連携した細やかなプロジェクトを毎年募集
- 活動の様子は季刊誌やWEB等で随時開示
- 2023年度は計20件のプロジェクトに資金提供



 <https://www.mol.co.jp/formauritius/funding/>

二つの基金に総額8億円を抛出

↓ 助成・支援

#### 自然や生態系の回復・保全

##### マングローブ・サンゴ

- 専門家やNGOによるマングローブ・サンゴ礁の保全・再生に向けた調査の実施
- 持続可能な活用への技術支援、人材育成、啓発セッションの開催



##### 固有種を含む野鳥・希少生物

- 地元住民と共同した水鳥の研究調査
- 島内の希少生物生態系回復プロジェクトの実施



##### 観光

- 動植物保護専門家の育成とエコツーリズムの発展支援
- 水面・水中レクリエーションなどの水圏資源の利用・開発

#### 地域社会発展・貧困緩和への支援

##### 産業

- 地元NGOと連携した漁業従事者支援・漁業発展
- 中小規模農民に向けた従来の農法から有機農業や気候変動対応農業への転換支援

##### 人材育成

- 高度な水圏資源利用の知識を持つ将来の中核人材の育成
- 持続可能性を意識した起業家精神の育成

##### 教育

- 全ての子どもたちが幸せに学校に通い、日常生活を送れるよう、毎日の給食提供や、学校教材を用いた教育支援
- 障がいを持つ人々に向けた、世代を問わない生涯学習の機会提供



# Innovation

海の技術を進化させる  
イノベーション



## 何を目指すか

クリーンエネルギーやICTを活用する技術を高めることで、当社事業にイノベーションを起こし、「安全輸送・社会インフラ事業を通じた付加価値の提供」「海洋・地球環境の保全」にも通じる様々な社会課題の解決に貢献することを目指します。

## 貢献するSDGs



### 取組テーマ

クリーン  
エネルギーの  
導入・普及

船舶の省  
エネルギー化

ICTを活用  
した安全運航・  
効率運航

DX

### 目標とKPI

- **目標**
  - 船舶のクリーン代替燃料の導入と利用拡大
    - ▶ **数値目標**
      - 2035年までにネットゼロ・エミッション外航船**130**隻
      - 2020年代中にネットゼロ・エミッション外航船運航開始
      - 2030年のゼロエミッション燃料使用割合**5%**
- **KPI**
  - ネットゼロ・エミッション外航船の隻数
  - ゼロエミッション燃料の使用割合

- **目標**
  - 社会でのクリーンエネルギーの普及に寄与する技術の開発
- **KPI**
  - 次世代クリーンエネルギー運搬・供給船の開発状況

- **目標**
  - 自然エネルギーの活用及び推進性能向上に寄与する省エネ技術の確立・普及
    - ▶ **数値目標**
      - 2030年までにウインドチャレンジャー（硬翼帆式風力推進装置）搭載隻数**25**隻
- **KPI**
  - ウインドチャレンジャーの搭載隻数
  - その他省エネ技術の採用隻数

- **目標**
  - 船舶のビッグデータ活用プラットフォームの構築・拡充（FOCUSプロジェクト等）
- **KPI**
  - FOCUSプロジェクトの進捗状況\*4
  - Fleet Guardianプロジェクトの進捗状況\*4

- **目標**
  - 船舶の自律化技術の構築
- **KPI**
  - 自律化技術の開発状況

- **目標**
  - デジタルを活用した、会社の生産性の改善及び組織・業務の最適化
    - ▶ **数値目標**
      - 価値創造業務・安全業務への転換率（累計）
        - 10%（2025年度）
        - 20%（2030年度）
        - 30%（2035年度）
- **KPI**
  - 価値創造業務への転換率（陸上業務）\*5
  - 安全業務への転換率（船上業務）\*6
  - チェンジリーダーの数\*7

### 2023～2025年度のアクションプラン

- 関連技術開発の推進
  - アンモニア燃料船、メタノール燃料船、水素利用船、燃料電池・バッテリー利用等

- 次世代クリーンエネルギー運搬・供給船の開発推進
  - 大型アンモニア運搬船・バンカリング船、液化水素運搬船、CO<sub>2</sub>運搬船等
- ウインドハンタープロジェクトの研究開発推進

- ウインドチャレンジャーの軽量化及び量産化（量産化規模の検討も含む）
- ローターセイル実装に向けた検討\*1
- その他省エネ技術の導入の促進
  - PBCF\*2、最適トリムシステム\*3等

- FOCUSのバージョンアップ
  - 効率運航にかかるデータ項目の拡充・精査、LNG燃料船、代替燃料船への対応等
- Fleet Guardianの開発・実証・実装

- 実証実験を踏まえた開発計画の策定
- 協業先の選定及び実装化に向けた検証の実施

- 機能別標準業務の新設計・導入等の陸上向けDX案件の推進
- 船上書類作業のデジタル活用最大化等の海上向けDX案件の推進
- チェンジリーダー育成施策の実行

\*1 風力を活用した推進補助装置。

\*2 プロペラ装着型効率改善装置。船のプロペラ後方に発生するハブ洞を削減することで効率改善に貢献する。

\*3 当社船長の経験に基づいた船舶の航行姿勢の知見を水槽試験・実船試験を通じて定量的に評価し、乗組員が容易に活用できるようグラフに表したものを。

\*4 本船上の主機関等に取り付けた各種センサー情報をもとに、主機関のトラブルや故障を未然に防止するための予兆診断を行うシステム

\*5 従業員が定型作業に掛けている工数を、デジタル活用、業務・組織の最適化により、新しい価値創造への工数に転換した比率。

\*6 従業員が定型作業に掛けている工数を、デジタル活用、業務・組織の最適化により、安全業務への工数に転換した比率。

\*7 チェンジリーダーを「ビジネスモデル・業務プロセス・企業風土などの変革を担う存在」、「ビジネスやプロセスの課題を把握し、ありたい姿を描き、変革をリードする存在」と定義し、従業員をトレーニングによってチェンジリーダーへと育成した数。

## 技術革新

### ● 方針

当社はこれまで、2016年に策定した「船舶維新NEXT～MOL SMART SHIP PROJECT～」を中核として安全運航及び環境負荷低減の深度化をコンセプトに技術開発を進めてきました。このコンセプトを汲みつつ、船舶だけに限らず広く「海」の技術を進化させるイノベーションをさらに促進すべく、2022年4月に技術開発スローガンとして新たに「One mile ahead」を策定しました。

このスローガンの下、目指す姿の達成に向け一丸となって、ハード面での要素技術と情報技術の双方を活かした当社ならではの技術開発に力を入れています。また、技術開発に留まらず、サービス開発も念頭に置き、物流イノベーションを起こすことを目標としています。

### ● 体制

当社は、技術開発の更なる強化に向け、2018年4月に「技術革新本部」を設立しました。船舶等ハード面の技術管理・開発を担当する技術部、海上のICTを担当するスマート SHIPPING推進部、さらに2020年10月に海洋事業分野での技術開発を強化するため新設された海洋技術部が一体となって連携し、次世代に繋がる技術開発を推進しています。また、プロジェクト毎に、業種を超えた企業・団体・研究機関等との共創にも積極的に取り組んでいます。

そして、2023年11月には技術革新本部とDX共創ユニットを統合し、「技術・デジタル戦略本部」を新設しました。新たな本部の下に同事業を担う組織を一元化することにより推進体制を強化するとともに、2023年3月に発表した「商船三井グループDXビジョン」の実現に向け、各組織が育んだ知見を共有し、変革のスピードを加速させていきます。



### ● 取り組み

#### 船舶の省エネルギー化

##### ウインドチャレンジャー

ウインドチャレンジャーは当社が開発した風力補助推進装置で、航海中は全自動で伸縮・回転可能な硬翼帆です。

造船所、大学等のパートナーとともに10年以上に及ぶ研究を重ね、世界で初めて、大型商船に複合材(ガラス繊維強化樹脂)を大規模に使用したことで軽量化を実現、2022年10月に竣工した「松風丸(しょうふうまる)」に初搭載しました。

さらに、2022年8月には搭載船2隻目のばら積み船建造契約を締結し、2024年の竣工に向けて建造を進めています。

硬翼帆は、後方からの風だけでなく、横方向や斜め前からの風でも推進力を生み出すことが可能で、10万トン級のバルクキャリアに帆1本を搭載した場合、従来の同型船に比べ、平均5～8%のGHG削減効果があることを確認しています。

風力補助推進装置は、将来的に代替燃料が導入されても継続して利用可能であり、また、複数の帆を搭載することで「足し算」で効果を楽しむことが可能です。

将来的には、複数本のウインドチャレンジャー搭載に最適な船型を開発し、更なる環境負荷低減に向け取り組んでいきます。



Innovative Sails for a Sustainable Future



ウインドチャレンジャー搭載第一船 松風丸(しょうふうまる)



硬翼帆

📄 ウインドチャレンジャー搭載船2隻目のばら積み船建造契約を締結～風を船の推進力に活用し、環境負荷を低減～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22093.html>

## 技術革新

**2035年以降、ウインドチャレンジャーの量産化と並行し、クリーンエネルギーへの燃料転換が進む世界をリードする、風力利用に特化した次世代船型の開発を目指します。**



複数帆のウインドチャレンジャーを搭載

**ONE MILE AHEAD**

「1マイル」ずつ着実に前進する、「1マイル」先の技術を目指していく、という当社グループの意志を示した技術開発スローガン

船橋(ブリッジ)を前方へ配置し、視界を確保

- 自然エネルギーの活用により船舶の燃料消費量を削減することは海運業の使命であり、クリーンエネルギーへの燃料転換との組み合わせで風力を活用します
- 液化水素等、次世代のクリーンエネルギー輸送船の開発においては、自律航行技術の導入に加え、風力利用の最大化、すなわち複数帆の搭載を目指した抜本的な船型開発を目指します

## クリーンエネルギーの導入・普及

### アンモニア

アンモニアは、現在は肥料原料としての利用が中心であり、海上輸送量も限定的ですが、燃焼時に二酸化炭素を排出しない次世代のクリーンエネルギーとして石炭火力発電所における混焼利用や、水素キャリアとしての活用などを中心に、今後大規模な需要が見込まれています。

#### ● アンモニア燃料船の建造に向けた共同開発

アンモニアを燃料として使用できる主機関を搭載した輸送船の建造に向けた共同開発を実施しており、複数の船型で基本設計承認 (AiP) を取得しています。

次世代のクリーンエネルギーとして期待されるアンモニアですが、その特性であ

る可燃性・毒性・腐食性に対して、十分な安全性を確保する必要があります。加えて、現時点ではアンモニアを船用燃料として利用するための国際的な規則が存在していないという課題があります。

そこで、アンモニアを船用燃料として使用する際の安全性について多角的な視点からリスク評価を行った結果、本船の基本設計に関する安全性が評価され、船級協会からAiPを取得できる運びとなりました。

今後は、今回のリスク評価、AiP取得で得た知見を活かし、ネットゼロ・エミッション外航船の2020年代中の竣工に向け、設計を進めます。



アンモニア燃料21万重量トンばら積み船(完成予想図)

アンモニア燃料船の基本設計承認 (AiP) をClassNKとロイドの2船級から取得  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23051.html>

アンモニア燃料大型ばら積み船の設計基本承認 (AiP) を取得  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23008.html>

#### ● 燃料アンモニアの輸送

燃料としてのアンモニアの需要増に応えるべく、大型アンモニア輸送船を開発し、高品質で安定的なクリーンエネルギー輸送を提供することで、社会の脱炭素化に貢献します。

現在、三菱造船・名村造船所と共同開発中の大型アンモニア輸送船「J-FLEX」では、アンモニア燃料主機関を採用し、貨物として積載したアンモニアの一部を燃料として使用し、航海中のCO<sub>2</sub>排出量ネットゼロを実現可能とすることで、当社運航船の温室効果ガス排出削減を促進していきます。



アンモニアを燃料としたアンモニア輸送船 (J-FLEX) のイメージ

## 技術革新

アンモニアを主燃料とした船舶用主機関については、開発中の当該燃料主機関の発注に向けて各社と協業体制を確立し、早期導入を目指します。

 燃料アンモニアの輸送に向けたJERAとの協業について  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22134.html>

### 水素

発電やモビリティなどの各産業界における水素利活用の進展に応じて、水素サプライチェーンの世界的な拡大が期待されており、海運業界においても水素燃料が有望な次世代燃料の一つの選択肢として着目されています。

#### ● 船用水素燃料エンジンの実証運航に関する取り組み

(株)ジャパンエンジンコーポレーションが世界に先駆けて開発する、船用低速2ストローク水素燃料エンジンを、当社及び商船三井ドライバルク(株)が運航する船に搭載し、実船での実証運航に向けて協力を行う事を2021年に基本合意しました。



実証船のイメージ

(株)ジャパンエンジンコーポレーションは、川崎重工業(株)、ヤンマーパワーテクノロジー(株)とともに、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)によるグリーンイノベーション基金事業に採択され、外航・内航大型船舶の推進用主機関としては世界初となる水素燃料エンジンの開発を行っています。さらに2023年10月には、実証運航実現へのステップとして、同エンジンを搭載予定の船舶に関する基本設計承認(AiP)を取得しました。引き続き、ネットゼロ・エミッション水素燃料船の実現に向け取り組みを推進していきます。

 水素燃料船の実証運航に向けて基本設計承認(AiP)を取得  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23134.html>

#### ● 水素とバイオ燃料で推進する内航旅客船の建造

商船三井テクノトレード(株)が出資する、(株)MOTENA-Seaが発注した内航旅客船「HANARIA」が、2024年3月に竣工、同年4月より福岡県を舞台に営業開始予定です。



本船は、水素燃料電池、リチウムイオンバッテリー及びバイオ燃料で駆動するバイオディーゼル発電機から動作モードを選択し航行できる、世界でも例のないシステムを搭載しており、旧来の化石燃料駆動船と比較して、GHG排出量の53～100%削減を実現します。



 日本初、水素とバイオディーゼルを燃料としたハイブリッド旅客船を「HANARIA」と命名～2024年4月に営業開始予定～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23112.html>

#### ● ウィンドハンター

当社が取り組んでいるウィンドチャレンジャープロジェクトを発展させた究極のゼロエミッション事業です。

ウィンドハンターは、帆走中に水中タービンで発電し、水を電気分解することで水素を生産。貯蔵した水素を、陸上に供給することを目指しています。



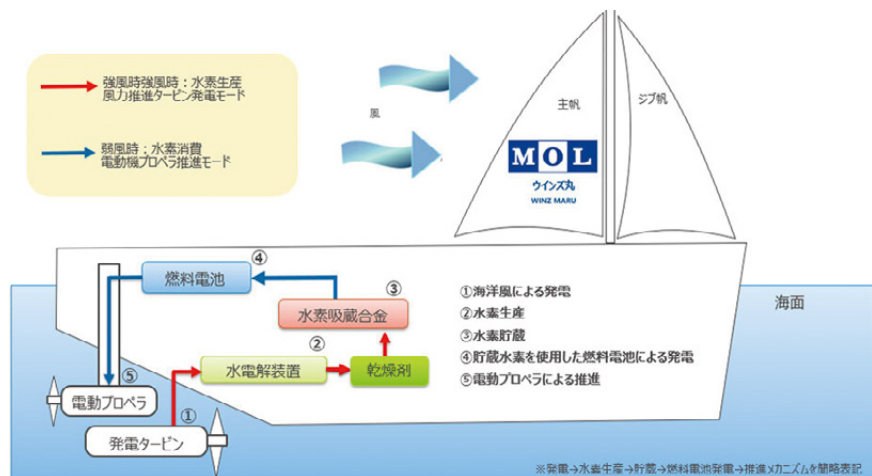
ウインズ丸

また、このシステムを貨物輸送船に搭載することで、化石燃料の補給が全く必要のない商船を実現することも視野に入れています。

2021年には、長崎県の大村湾でヨット「ウインズ丸」による実証実験に成功しました。次のステージとしては、複数の帆を搭載した全長60～70mの水素生産船を建造し、実現に向けた更なる実験に取り組む予定です。

## 技術革新

2030年までに、大型ゼロエミッション大型輸送船・水素生産船を建造するという目標に向け、課題を着実に克服していきます。



風と水素で走る究極のゼロエミッション船「ウインドハンタープロジェクト」佐世保でのヨット「ウインズ丸」による実証実験に成功  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21112.html>

動画「ウインドハンタープロジェクト」実証実験に成功(“Wind Hunter Project” succeeded in the demonstration experiment)  
<https://www.youtube.com/watch?v=5OajytKJV5Q>

「東京ベイeSGプロジェクト」令和5年度先行プロジェクトに参画～風力と水素を活用したゼロエミッション事業「ウインドハンタープロジェクト」が採択～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23122.html>



## 電気推進船

大容量リチウムイオン電池を動力源とする世界初のピュアバッテリー内航タンカー「あさひ」に引き続き、2番船となる「あかり」が2023年3月に竣工し、世界初のEV船船団が誕生しました。

「あかり」も2023年4月より運航を開始し、「あさひ」とともに東京湾にてゼロエミッション燃料供給を行っています。



電気推進タンカー「あかり」

世界初ピュアバッテリー電気推進タンカー2隻目「あかり」が初めての燃料供給を実施～ゼロエミッションバンカリングの拡大に貢献～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23053.html>

さらに、2023年6月には、ハイブリッドEV貨物船「あすか」も竣工しました。ネットゼロ・エミッション達成の目標実現に向けて、更なるEV船の拡充を推進していきます。



電気推進ハイブリッド貨物船「あすか」

## e5プロジェクト

電気推進船の企画開発及びプロジェクトマネジメントを通して、EV船の標準化を推進し、サステナブルな内航海運の構築に取り組んでいます。



## ICTを活用した安全運航・効率運航

### FOCUSプロジェクト

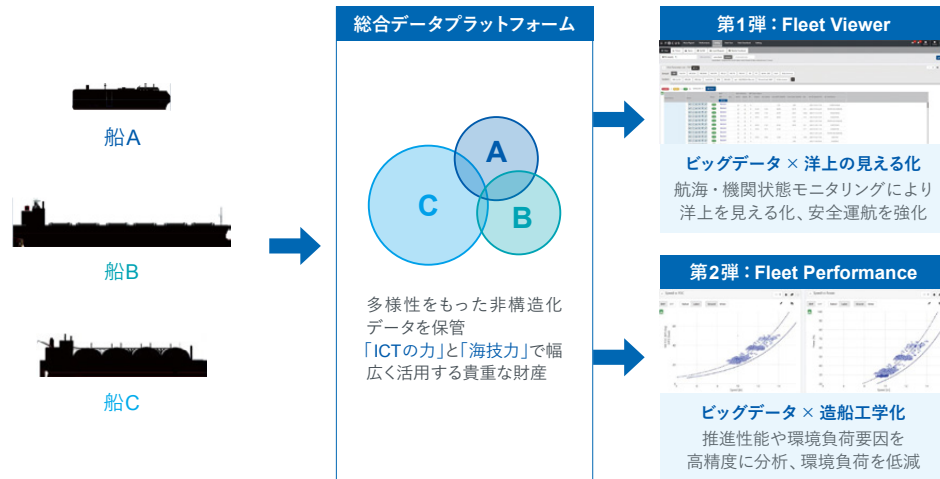
当社は、運航船からのビッグデータをもとに、輸送サービス向上・環境負荷低減を目指すFOCUSプロジェクトを進めています。

※ FOCUS = Fleet Optimal Control Unified System





技術革新



**船舶IoTデータ活用の目的**

**データプラットフォーム**

**安全運航強化**

- 高周期の航海・機関データから洋上を見える化し陸上からのサポート強化を実現

**環境負荷低減**

- 推進性能や環境負荷要因を高精度に分析し、負荷低減を実現

**貨物管理高度化**

- 貨物状態をIoTで取得し、貨物ダメージゼロを実現

**画像・映像の船陸共有**

- 洋上を見える化を加速し、船陸間コミュニケーションを円滑化

**FOCUS**  
Fleet Optimal Control Unified System

**データ収集装置 Fleet Transfer**

気象、海象、他船、機関、貨物、船体、計測記録整備記録、画像映像

運航中の船から様々な航海・機関データを高頻度に収集・クラウド上の総合プラットフォームに保管し、その運航ビッグデータをもとに輸送サービス向上・安全運航・環境負荷低減に資するアプリを開発しています。

2019年度には、航海・機関状態モニタリングアプリ(Fleet Viewer®)、環境負荷低減に資するアプリ(Fleet Performance®)、2020年度にはバーチャル訪船アプリ(Fleet Tour)が稼働開始しています。近年は各種効率運航施策と組み合わせ、更なる環境負荷低減・効率運航のための開発を継続しています。

**FOCUSプロジェクト 第二弾実装**  
実海域性能把握アプリケーション『Fleet Performance』をリリース～ Stress Free Operation with Big Data Analysis ～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2020/20011.html>

**FOCUSプロジェクト 第一弾 実装**  
船舶管理強化アプリケーション『Fleet Viewer』をリリース～ Stress Free Operation with Big Data Analysis ～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19033.html>

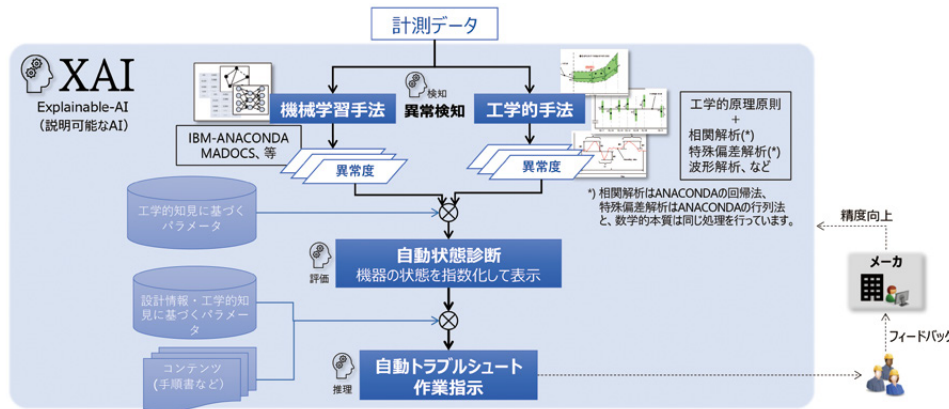
**始動!『FOCUS』プロジェクト**  
～ 業種を超えた協創、ICTを活用したデータドリブンな取り組みを通じて更なる安全運航強化・環境負荷低減を実現する ～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2018/18086.html>

次世代型機関予兆診断アプリケーション Fleet Guardian

次世代型機関予兆診断アプリケーションFleet Guardianは、NKCS提供の機関状態監視システム“ClassNK CMAXS LC-A/e-GICSX” (以下「CMAXS」)とICT活用による安全運航強化を目指すものです。Fleet Guardianを通じて本船上の機器の状態を陸上の支援要員と本船がタイムリーに共有することにより、本船のダウンタイム(不稼働時間)の撲滅と更なる安全運航強化を目指しています。



技術革新



次世代型機関故障予兆診断アプリケーションの共同検討を開始～『Fleet Guardian』の開発で本船のダウンタイム撲滅を目指す～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19101.html>

※ 当社におけるこれまでのCMAXS活用については以下のリリースをご参照ください。

機関の予防保全・ライフサイクルコストの低減にビッグデータを活用～次世代型機関状態監視システムの実船試験を開始～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2015/15075.html>

機関プラントの予防保全・ライフサイクルコストの低減にビッグデータを活用～次世代型機関状態監視システムを、機能を拡張し実船に搭載～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2017/17061.html>

数理最適化利用による輸送効率の向上

数理最適化を活用した自動車船の配船計画支援システム及び、貨物積み付け計画支援システムの運用を開始しました。また自動車船のスペースマネジメントの自動化実証実験に成功しました。

配船、貨物積み付け、スペースマネジメントは、貨物や本船などの定量的な情報とお客様のニーズなどの定性的な情報との両方を考慮し決定しています。

配船においては、全ての荷量を輸送することができ、かつ空船航海と滞船を最小化するように航海パターンを選ぶこと(最適化)が重要です。

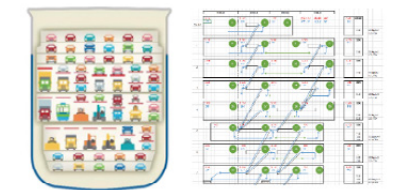
貨物の積み付けにおいては、輸送・物流パターンが多様化・複雑化する傾向にあり、貨物をどのデッキ・ホールドに積載配置するのかという選択が荷役の安全性と作業効率に大きな影響を与え、貨物の積み揚げの順序と航海中の船体バランス等も考慮に入れる必要があります。

当社は数理最適化を活用し、配船・貨物積み付けを支援する自動車船の配船計画支援システム及び貨物積み付け計画支援システム開発しました。また、配船と貨物積み付けを橋渡しする「運航船各船のスペースマネジメント」においても数理最適化を活用した自動化実証実験に成功しました。

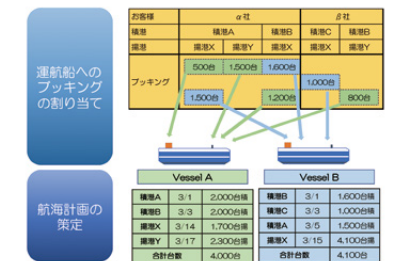
船隊全体の輸送効率を向上し、輸送単位量あたりの燃料節減へと繋げ環境負荷低減に貢献します。



自動車船配船計画の最適化



自動車船積み付けの最適化



スペースマネジメントの最適化

<積付>自動車船業務DX推進プロジェクト「数理最適化」活用第2弾!～貨物積み付け計画作成の効率化により、お客様満足度の向上と環境負荷の低減を実現～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21081.html>

<配船>自動車船の配船計画支援システムの運用を開始しDXを加速  
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21046.html>

<スペースマネジメント>自動車船業務DX推進プロジェクト「数理最適化」活用第3弾!～スペースマネジメント自動化実証実験成功により、顧客満足度向上と環境負荷低減へのアプローチを加速～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22041.html>

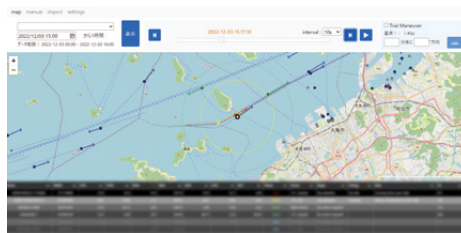
## 技術革新

### 自律運航システム

当社は、更なる安全運航と船員労務負荷軽減のために、画像認識技術開発、自動離着岸実証実験、MEGURI 2040プロジェクトでの実証実験などを行ってきました。

完全に自律した運航の実現は先になるものの、一部タスクをシステムで代替することにより、上記目標の実現を目指しています。

MEGURI 2040プロジェクトにおいては、2022年3月で終了した第1ステージに続き、2022年10月より第2ステージが開始されています。当社も引き続き参加し、法律に順じた避航の実施等、前ステージでの課題に対応したより高度な自律運航の実証実験、開発技術の規格化、社会実装に向けた取り組みなどを行っています。



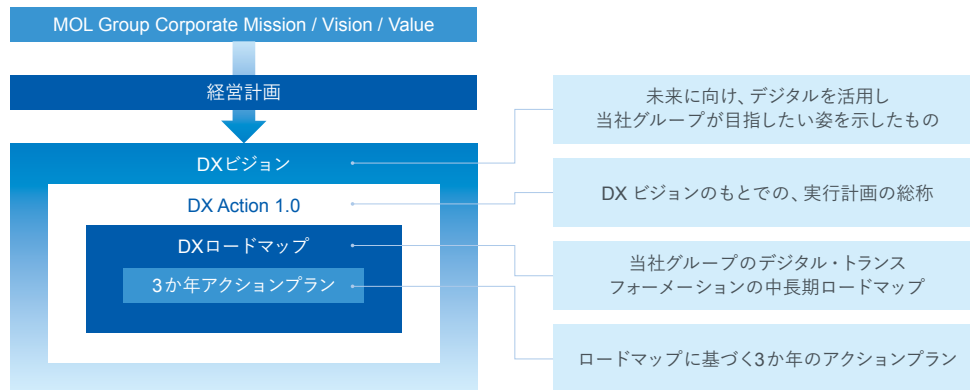
 [日本財団の無人運航船プロジェクト 社会実装に向けた第2ステージに参加](https://www.mol.co.jp/pr/2023/23094.html)  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23094.html>

## DX

### ● 戦略／指標と目標

現代のビジネス環境は急速に変化しており、企業はデジタル・トランスフォーメーション(DX)によってビジネスプロセスやビジネスモデルの最適化を行い、効率性や競争力を高める必要があります。当社グループは、これまでもデジタルを活用して、安全や環境といったサステナビリティ課題の解決、グローバル市場での競争力の強化、新しいビジネスモデルの創出等に取り組んできました。一例として、船舶運航データやAIを活用した、運航や燃費効率の最適化等が挙げられます。

当社グループは「BLUE ACTION 2035」の実行のため、積極的にDXに取り組みます。2023年3月には、目指す姿を表した「商船三井グループDXビジョン」と実行計画「商船三井グループDX Action 1.0」を策定しました。「DX Action 1.0」では、ビジネスとカルチャーの両面から変革を進め、「BLUE ACTION 2035」で掲げる各種戦略を実現し、サステナビリティ課題の取り組み達成にも貢献します。



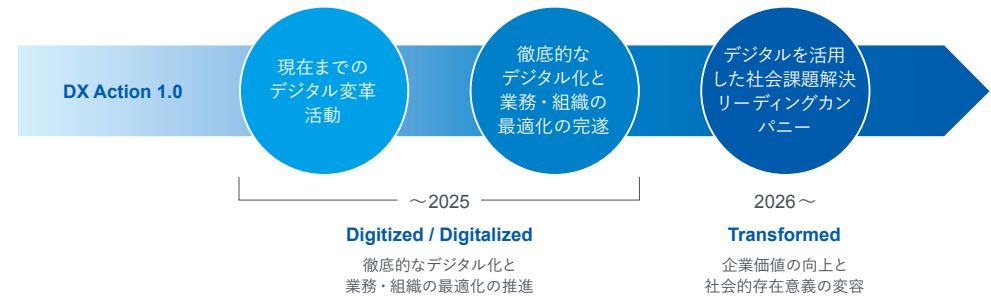
商船三井グループDXビジョン  
[https://www.mol.co.jp/sustainability/innovation/dx/img/MOL\\_Group\\_DX\\_Vision.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/innovation/dx/img/MOL_Group_DX_Vision.pdf)

「DXビジョン」では当社グループのDX推進に対し、3つの基本コンセプトを設定しました。

- ① 定型業務から価値創造・安全業務へのシフト
- ② 統合データ基盤の更なる活用
- ③ 全従業員にトレーニングプログラムを提供し、未来に向けたチェンジリーダー（変革人財）\*を育成

\*ビジネスモデル・業務プロセス・企業風土などの変革を担う存在。ビジネスやプロセスの課題を把握し、ありたい姿を描き、変革をリードする。

2025年末までに徹底的なデジタル化と業務・組織の最適化、2035年には、海運に留まらずデジタルを活用した社会課題解決のリーディングカンパニーへの変容を目指します。




中でも、人財の価値創造業務への転換と、海運業の使命である安全・環境への取り組みが重要であると考えています。そのため、DXの推進目標として、これらの業務への転換率をCore KPIとして設定しています。

目標	Phase 1 2025年度	Phase 2 2030年度	Phase 3 2035年度
DX 価値創造業務・安全業務への転換率(累計)	10%	20%	30%

DX

● **取り組み**

「DX Action 1.0」では、ビジネスとカルチャーの2つの領域で計8つの項目について、それぞれのサステナビリティ課題の取り組みとも共創し、変革を進めます。

 ビジネストラansフォーメーション with デジタル <b>業務、安全、サービスを変える</b>	
① データ	情報一元化を実現し、これまで以上に関係者で同じ情報基盤を用いて会話・検討できる環境を整えます。
② 業務プロセス	標準化を徹底し、業務・組織の最適化及び自動化を進め、ビジネスや価値創造への寄与時間を創出します。
③ 経営管理	日々で更新された最新情報に基づく迅速な経営判断を実現します。
④ 船上の定型業務	船員の手作業による定型業務をデジタル化により省力化し、安全への寄与時間を創出します。
⑤ 船陸間コミュニケーション	洋上の通信を高速化し、ビデオ通話や複合現実技術を航行・安全業務に活用し、より品質を高めます。
 カルチャートランスフォーメーション with デジタル <b>人、組織、文化を変える</b>	
⑥ 人材マネジメント	グローバルの全人材情報を集約し、グローバルでの人材マネジメントを開始します。
⑦ 船員の生活品質	洋上の通信を高速化し、いつでも誰かと繋がることができる生活環境を提供し、船員のエンゲージメントを高めます。
⑧ 社員の価値創造	価値創造に繋がるスキル・ナレッジを変革トレーニングプログラムとして全従業員に提供し、変革人材を育成します。

**実績紹介**

傭船チェーンマネジメントを支える船主情報ダッシュボードの構築

当社グループでは、持続可能な事業活動のため、傭船調達における適正なガバナンスの確保、安全品質・サステナビリティの向上、及び当社グループ傭船船隊の全体最適を追求する、傭船チェーンマネジメントに取り組んでいます。その取り組みを支えるため、2023年6月に社内外の情報を包括的に統合して参考となる指標を纏めた、船主情報ダッシュボードを構築しました。

これまでの船主評価は、当社運航船を通して得られる情報をもとにしており、船主が保有する全船隊の実情が見えづらいとの課題がありました。今般、外部機関が提供する全世界の船舶データ・事故情報・Port State Control (PSC)\*情報を組み込んだことで、各船主からみた当社シェア・位置づけ、保有船の船齢構成といった基礎情報から、保有船の事故・PSC履歴をもとにした当社起用各船主の相対的な位置づけに至るまで、一定の基準で網羅的に情報を確認できるようになりました。また、利用する主要なデータソースを当社グループ統合データ基盤である「MOL PEARL」に保管する仕組みを整えたことで、更新作業の自動化を実現し、常に最新の情報を閲覧することが可能です。

今後、このダッシュボードを活用し、傭船時に対象船舶・船主・船舶管理会社の安全品質が当社基準を満たしているかの確認や、傭船後のパフォーマンス評価など、船主の安全品質を定量的に評価することを目指します。そして、これらを基に高いサービス品質を維持している船主を戦略的パートナーと位置づけ、長期的なパートナーシップの精神に基づき、ともに世界最高水準の安全品質実現に向けた取り組みを進めていきます。

\* 寄港する外国船に対する立入検査。寄港国の検査官が外国船舶を訪船し、条約が定める基準を満足しているか確認し、基準を満足していなければ補修(是正)を命じる。

**DX**

船員のウェルビーイング向上のため、衛星通信サービスStarlinkを導入

当社は、衛星通信サービスStarlinkを当社グループの船舶管理会社が管理する外航船233隻\*に順次導入することを決定し、2023年10月から導入を開始、2023年度には、約140隻に導入予定です。

Starlinkは、低軌道に展開された複数の小型衛星を使用した、高速で低遅延接続が可能な衛星通信サービスです。当社は、複数の当社運航船においてトライアルを実施し検証を重ねてきました。その結果、通信速度が最大で50倍向上するなど、通信環境が劇的に改善し、これまで難しかった家族とのビデオ通話や動画の視聴等が可能となり、船員のウェルビーイングの飛躍的な向上が確認されたため、当社管理外航船への本格導入を決定しました。



Starlink搭載の様子



トライアル対象船舶  
左から、フェリー「さんふらわあ さっぽろ」、  
内航RORO船「むさし丸」



一般的な船上の通信環境では、プライベートでの家族・友人との連絡にタイムラグや容量制限が発生することから、船上の通信環境改善は重要な取り組みの一つであり、当社のみならず、業界全体で対応すべき課題となっています。これを踏まえ、当社はMarlink ASとともに、既存の船上通信環境の課題、Starlinkを始めとする低軌道衛星通信の概要、及び、今後期待されるユースケースなどをまとめたホワイトペーパーを作成の上、当社トライアルで得た知見を広く共有し、業界全体の課題への対応を積極的に働きかけています。

当社グループは、通信環境が陸上と比較し著しく劣る海上において、高速で低遅延接続が可能な衛星通信サービスを活用することにより、船員の船上での生活の質の向上を図るとともに、今後、船陸間でのリアルタイムな情報共有を通じた運航効率の改善や船上トラブル発生時の陸上からの充実したサポートの提供を目指します。

\* 船籍等の関係で現時点ではStarlinkの導入が難しい船以外の当社グループ管理船には全船に導入予定です。

 当社管理外航船200隻超へ衛星通信サービスStarlinkを本格導入～船員のウェルビーイングの向上により、世界的な船員不足に対応～

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23133.html>

顧客向け情報提供プラットフォーム「Lighthouse」を提供

当社は、貨物や契約に関する情報を始め、本船のスケジュールや気象・海象など、海上輸送に関する各種情報を、荷主などの関係者と運航者が、安全かつ一元的にそれぞれにカスタマイズされた形で、リアルタイムに共有・確認できるサービスLighthouseを提供しています。



## DX

当社は、データとデジタル技術を活用して、海上輸送にとどまらず、お客様の原料調達から生産に至るまでの一貫したサプライチェーンの最適化と、より良いビジネスモデルへの変革に貢献していきます。そしてお客様のニーズを基に、運航・輸送効率の向上などサービス品質の向上を実現していくことで、海上輸送における環境負荷を低減し、ネットゼロ・エミッションの達成を目指します。

 商船三井が開発したデジタルプラットフォーム“Lighthouse”と日本製鉄株式会社のシステム間情報・データ連携を開始～デジタル技術を通じて、お客様のサプライチェーン最適化に貢献～  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23066.html>

### 船上生活品質向上を目指し、船員向け決済サービス「MarTrust」を導入

当社は、モバイルアプリケーション上での電子決済サービスによる給与支給等を通じた船員の生活品質向上を目指し、当社グループの船舶管理会社が管理する船に乗る全船員向けに、海運に特化した決済サービスMarTrustを導入しています。

MarTrustは、海運業界向けに特化したDXソリューションプロバイダーであるマルクラ・グループのMarTrust社が提供する船員給与向けの国際送金サービスです。MarTrustの導入により、船員にe-Walletアカウントと国際ブランドの付帯デビットカードが付与され、モバイルアプリケーションを通じた銀行口座への送金やe-Wallet間の送金が可能となります。また、ほぼ全世界のATMからの現金引き出しにも対応しているため、電子で受け取った分をキャッシュに変えることも可能です。

これにより、給与をモバイルアプリで送金したりオンラインショッピングが可能となり、また船上での現金支給が不要となることから、船員のエンゲージメント向上と船長の収支管理業務効率化が可能となります。2024年度中に対象の全船員が利用できるよう導入を進める予定です。

 船上生活品質向上を目指し、船員向け決済サービス「MarTrust」導入を決定  
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23138.html>

# Governance

事業を支える  
ガバナンス・コンプライアンス



## 何を目指すか

コーポレート・ガバナンスの充実およびコンプライアンスの徹底を通じ、当社グループ経営における透明性を確保し、事業活動を通じた社会課題への取り組みの基盤の構築、また、人権や安全・環境に配慮した持続可能なバリューチェーンの構築を目指します。

## 貢献するSDGs



### 取組テーマ

経営の  
透明性

情報  
セキュリティ

責任ある  
調達

人権尊重

公正取引

贈収賄防止

### 目標とKPI

#### ● 目標

- グループ総合力を発揮し、グローバルな成長に向けた経営の実現
- 実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制の構築
- ステークホルダーとの対話を促す開示内容の充実

#### ● KPI

- 取締役会の実効性評価の結果
- コーポレート・ガバナンス審議会の審議状況

#### ● 数値目標

- 重大ICTインシデント発生件数ゼロ\*1

#### ● KPI

- 重大ICTインシデント発生件数

#### ● 目標

- バリューチェーン全体における環境・安全・人権等に関わるリスクの把握・低減

#### ● KPI

- バリューチェーンマネジメントの実施状況
- 人権関連の研修の実績

#### ● 数値目標

- コンプライアンス違反件数ゼロ\*2

#### ● KPI

- コンプライアンス違反件数
- コンプライアンス窓口相談件数
- コンプライアンス関連の研修・e-learningの実績

### 2023～2025年度のアクションプラン

- コーポレート・ガバナンス基本原則3か条に基づく各種施策の実行
  - 取締役会の実効性評価に基づく改善措置の継続的な実施
  - スキルマトリックスに基づく取締役会構成の実現に向けたロードマップの策定
  - 全社重要リスクに関する議論の充実
  - コーポレート組織、営業組織及び地域組織の権限強化と相互牽制機能の充実

- ランサムウェア対策の強化
- セキュリティインシデント運用プロセスの最適化
- 情報資産の管理強化及び運用状況の可視化
- ウィルス感染等の予兆となる動作の検知及び防止策の強化

- 関連する方針類のグループ内及び取引先への周知・理解浸透
- 取引先向けのESG調査の継続的な実施及び対象先の拡大
- 人権デューデリジェンスの継続的な実施
- 人権教育プログラムの拡充

- 内部監査の体制強化及び監査結果に基づく改善措置の実施
- コンプライアンス関連の教育・啓もう活動の継続的な実施

\*1 影響範囲に応じて定めた4つのインシデントレベルの内、レベル4(最も重大)に該当するもの。

\*2 公正取引及び贈収賄に関連する重大なもの。



## コーポレート・ガバナンス

### ● 考え方

株主・投資家、従業員、お客様を始めとする全てのステークホルダーに対して、商船三井グループのコーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方、及びその行動指針として普遍的に重要と考える事項を以下の通り、「商船三井グループ コーポレート・ガバナンス基本原則3か条」として纏めています。

#### 商船三井グループ コーポレート・ガバナンス基本原則3か条

##### 第1条(枠組みと運営)

私たち商船三井グループは、企業理念、グループビジョン、および価値観・行動規範(MOL CHARTS)に基づき、コーポレート・ガバナンスの向上とともにグループ総合力を発揮し、グローバルな成長に挑みます。

##### 第2条(体制)

私たち商船三井グループは、企業価値を中長期的に向上させるため、グローバルに成長する強くしなやかな企業グループにふさわしい、実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制を構築します。

##### 第3条(対話)

私たち商船三井グループは、株主・投資家、従業員、およびお客様を始めとするすべてのステークホルダーとの透明性の高い対話を通じて、新たな価値を届けます。

### 商船三井グループ コーポレート・ガバナンスポリシー

基本原則の精神に基づく、具体的な取り組み方針を体系化した「商船三井グループコーポレート・ガバナンスポリシー」を策定しています。

 <https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/corporate/policy/pdf/governance-policy.pdf>

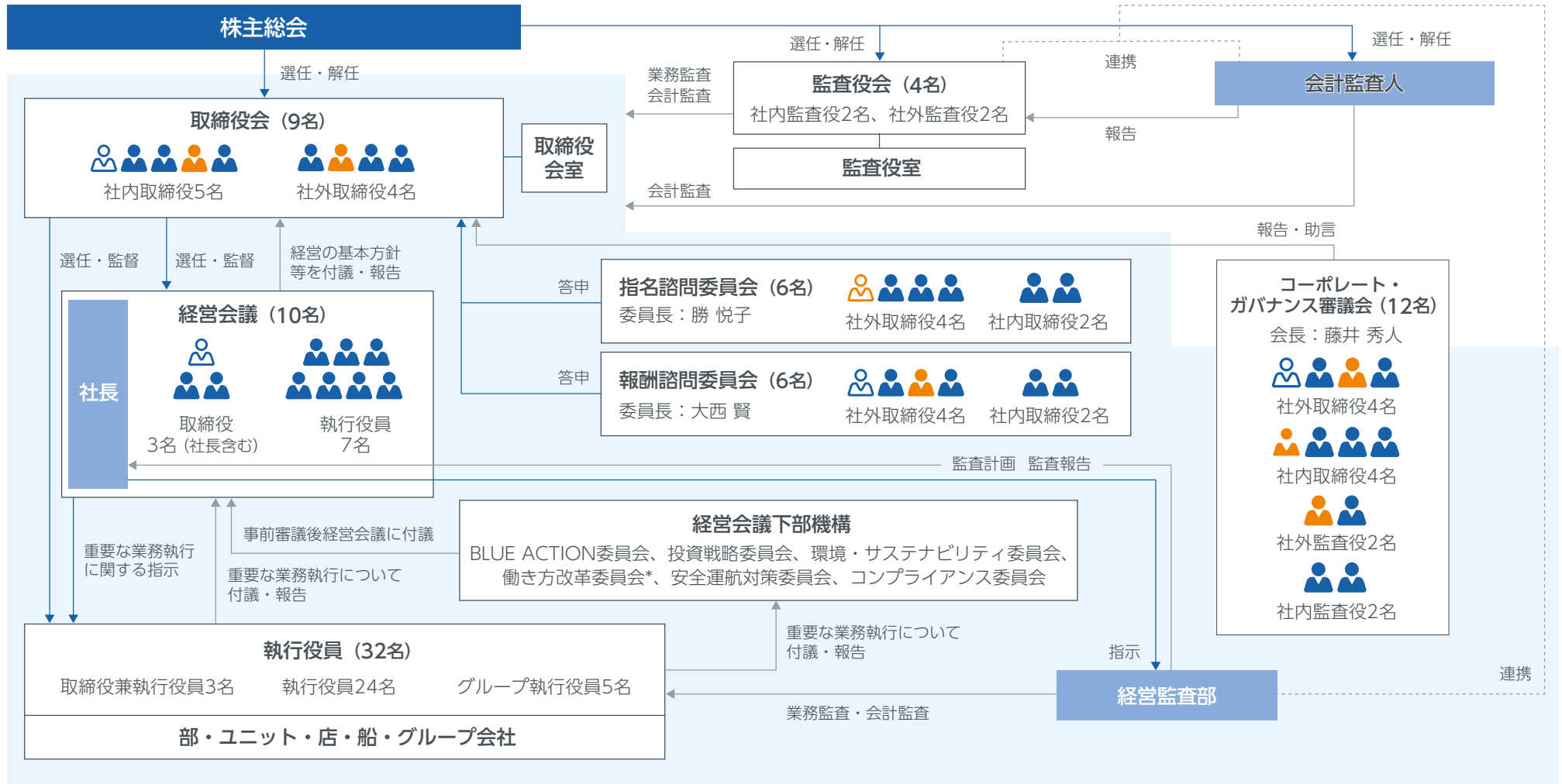
### ● 体制

当社は、取締役会から独立した監査役会による監査機能を確保しつつ、それに加え、業務執行を行う社内取締役(2023年6月20日時点、5名中3名が執行役員を兼務しています)相互の監督・牽制はもちろん、取締役会を業務執行も担う社内取締役と戦略検討機能と監督機能に特化した役割を果たす非業務執行社内取締役及び社外取締役とからなる構成とし、取締役会での実効的な監督体制を確保することにより、業務執行の適法性・妥当性・効率性を実現することが当社の機関設計として適切であると考えています。このような考えの下、当社は会社法が定める監査役会設置会社としています。取締役会は、その決議により、業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)構築の基本方針を定めています。社長を経営の最高責任者とする当社グループの役職員は、取締役会の監督と監査役会の監査の下、取締役会が定めた経営方針と上記基本方針に従い、業務執行を行っています。

## コーポレート・ガバナンス

当社のコーポレートガバナンス体制図（2023年6月20日時点）

議長/委員長 男性 女性



\* 2023年10月1日付で「HCアクション委員会」へ改組

## コーポレート・ガバナンス

### 取締役会に関する考え方

当社の取締役会の役割・責任は、経営の基本方針(ミッション・ビジョン・バリュー等)、及び重要事項(経営計画、事業戦略、個別の重要な業務執行)に関し、戦略検討と監督のサイクルを回すことにより、企業価値向上に貢献することにあります。

「BLUE ACTION 2035」で描く通り、当社は従来型の海運業を土台としつつも、これに留まらない領域での事業拡大による企業成長を目指していますが、これは、リスクテイクとリスク管理の両輪が揃って初めてなし得るものだと考えています。

取締役会は、経営の基本方針を執行との双方向の議論を通じて策定し、これを踏まえ、重要な経営事項に関し、十分な審議を行い、決議します。また、当該戦略が滞ることなく適切に実行されているのか、過度なリスクテイクが行われていないか、リスク管理体制は機能しているか、これらをモニタリングし、評価します。

上述の役割・責任を果たすため、当社取締役会が備えるべき経験・知識・能力やジェンダー等の多様性を踏まえた取締役会の構成としています。2023年6月以降の取締役会の体制については、社内出身の執行役員を兼ねる取締役は、CEO、COO、及びCFOに限定しました。また、コーポレートガバナンスの向上を図るべく社外取締役を一名増員しました。取締役会長は、代表権を持たず、執行役員を兼ねないこととし、取締役会の機能発揮に注力します。さらに、社内出身の取締役のうち的一名(非業務執行取締役)は、豊富な社内経験を活かした経営及び業務執行の監督を通じて、取締役会の実効性向上に尽くします。

#### 取締役会室の設置

取締役会の役割の変容・高度化と機能発揮に資することを目的に、2023年4月1日付で取締役会室を設置しました。取締役会室は、各取締役に必要かつ十分な情報が提供され、効率的かつ建設的な議論を行うための土台の構築を担保します。

### 取締役及び監査役の選定基準

当社グループでは、取締役・監査役の選定に関する手続きの客観性及び透明性を高め、説明責任を強化することを目的として指名諮問委員会を設置しています。その上で、ジェンダー等の多様性を始め、同委員会にて定めた基準、及びスキルマトリックスにて定めた取締役会が備えるべき経験・知識・能力に照らして候補を選定し、取締役会に答申しています(監査役会候補者については、監査役会の同意も得た上で、答申しています)。取締役会は、指名諮問委員会の答申を尊重して、取締役候補者・監査役候補者を決定しています。

#### 取締役の選定基準

- (a) 豊富な経験と知見から当社グループの企業価値向上に貢献できる人材
- (b) 広い視野と先見性を持ち、グローバルに経営の意思決定が行える人材
- (c) 高い倫理観と健全な良識を備えた人材

#### 監査役の選定基準

- (a) 経験・資質・能力・専門性を踏まえて適当と判断される人材
- (b) 財務・会計に関する十分な知見を有する人材(1名以上)

なお、独立社外取締役はその独立性に関する基準を策定・開示の上、他の上場会社の役員との兼任状況などを踏まえ、人選を行います。独立社外取締役、及び業務執行に携わらない取締役をそれぞれ適正な規模で選定し、取締役会を構成することとしています。

 社外取締役の独立性基準の詳細は以下をご参照ください。[2022年度定時株主総会招集ご通知13ページ]  
[https://www.mol.co.jp/ir/data/report/pdf/molgm2022\\_02.pdf](https://www.mol.co.jp/ir/data/report/pdf/molgm2022_02.pdf)

## コーポレート・ガバナンス

### CEOサクセッションプラン

当社は、当社に相応しい社長・CEO（以下、社長）を適時適切に選定するために、社長の要件、社長選定プロセス、後継者候補の育成計画を内容とする社長の後継者計画を策定しています。指名諮問委員会は、当該計画に基づき、次期社長案（現社長の再任・解任を含む）を審議の上、取締役会に答申します。

### 当社が取締役会メンバーに特に期待する経験・知識・能力

当社が目指す将来の企業像を実現するにあたり備えるべき経験・知識・能力（以下、経験等）は何か、指名諮問委員会で各項目の特定・取捨について議論した上で、右表の通り定めています。これらの項目は経営環境の変化に応じ、継続的に見直していくこととしています。また、取締役・監査役に対するトレーニング・研修機会を提供し、必要に応じてアドバイザーを起用することで、取締役会の機能向上を図ります。

氏名	役職	企業として重要と考える経験等					社会インフラを支える企業として重要と考える経験等			
		企業経営	財務・会計	法務・リスクマネジメント	ESG	人財・ダイバーシティ	安全	テクノロジー	マーケティング・事業戦略	グローバルビジネス
池田 潤一郎	取締役	●		●	●	●	●		●	●
橋本 剛	代表取締役	●	●	●	●	●	●		●	●
田中 利明	代表取締役	●			●	●	●		●	●
毛呂 准子	取締役				●	●	●		●	
梅村 尚	取締役	●	●	●			●			●
藤井 秀人	取締役 [社外]	●	●	●	●				●	
勝 悦子	取締役 [社外]		●		●	●				●
大西 賢	取締役 [社外]	●					●	●	●	
小柴 満信	取締役 [社外]	●		●				●		●
加藤 雅徳	常勤 監査役			●		●	●	●		
日野岳 穰	常勤 監査役		●	●			●		●	●
三森 仁	監査役 [社外]	●		●	●	●				
武田 史子	監査役 [社外]		●	●	●	●				●

## コーポレート・ガバナンス

### 取締役会の実効性向上に向けた取り組み

当社は、取締役会とその傘下にある指名・報酬諮問委員会及びコーポレート・ガバナンス審議会の実効性をさらに強化するため、議題・審議内容、各構成員の貢献度、及び運営等に関して、各取締役・監査役の自己評価を含むアンケートを毎年実施しています。その結果の分析・評価及び課題抽出と改善策の検討・実行を年間スケジュールに組み込んでいます。

アンケート実施要領	<p><b>対象者</b> 2022年度 全取締役(社内取締役5名・独立社外取締役3名)及び全監査役(常勤監査役2名・独立社外監査役2名)、計12名</p> <p><b>実施/評価方法</b> 2022年 2月 対象者に対して実効性評価アンケートを実施し、全対象者より回答を受領 同年 3月 コーポレート・ガバナンス審議会で回答結果を基に議論 同年 4月 取締役会で、「実効性が確保された事項」、「課題として認識された事項」、及び「2023年度に取り組むべき事項」をそれぞれ策定・報告の上、各取締役・監査役間でその内容を確認。</p> <p><b>アンケート設問内容</b> 取締役会全般(構成、運営体制、経営計画、リスク全般、指名/報酬などの審議内容等)、戦略・ビジョン討議の実効性、指名委員会、報酬諮問委員会、及びコーポレート・ガバナンス審議会の実効性、並びに各取締役・監査役相互の監督・モニタリング体制など。</p>
2022年度の 評価結果	<p><b>実効性が確保された事項</b> (1) 取締役会は、MVV (Mission・Vision・Value)、及び経営計画の大きな方向性に基づき、個別案件の審議を行っている。 (2) 取締役会は、特に戦略・ビジョン討議において経営方針や事業戦略の議論に十分な時間を確保し、個別案件の執行が経営方針・事業戦略に合致するよう、執行の方向づけを行っている。 (3) 取締役会に対して、指名/報酬諮問委員会の審議内容が透明性・客観性高く答申されている。また、両諮問委員会とコーポレート・ガバナンス審議会が適切な頻度で開催され、成果が得られている。 (4) 取締役会は、その運営改善に取り組み、審議の活性化、或いは効率的な審議に向けた環境整備に寄与できている。</p> <p><b>課題として認識された事項</b> (1) 経営計画に関するKPIやマイルストーンに関する、取締役会への報告体制やモニタリング手法の確立。 (2) サステナビリティに関する取り組みに対し、リスク面のみならず、収益機会に繋げるための切り口からの議論。 (3) 育成計画と多様性を含むボードサクセッションプランの再検討。 (4) 報酬制度に組み入れるべきESGに関するKPIの再検討。</p>

#### 2023年度に 取り組む事項

- (1) 経営計画のCore KPI(財務/非財務)に対するモニタリングとして、その頻度と重要テーマを設定する。
- (2) エマージングリスクに関するシナリオ分析を含む、全社リスクマネジメント体制を構築する。
- (3) スキルマトリックスに基づく取締役会構成の実現に向けたロードマップを策定する。
- (4) 現行報酬制度の点検及び新たなESG KPIの制度への組み入れに向けた議論を行う。

### 戦略・ビジョン討議

当社では、経営計画やグループビジョンに関わる大局的なテーマを「戦略・ビジョン討議」として取締役会で議論することで、個別案件が当社の経営方針に沿った形で遂行されるよう、各事業やプロジェクトに対する方向づけを行っています。議題の設定に際しては、取締役会、指名・報酬諮問委員会、及びコーポレート・ガバナンス審議会での議論を踏まえ、経営課題として重要度の高いものを採り上げています。

#### 取締役会における「戦略・ビジョン討議」2022年度以降の主な議題

開催月	議題
2022年	7月 コンテナ船事業
	8月 ダイビル次期中期経営計画のアウトライン、全社的リスクマネジメント強化プロジェクト
	9月 次期経営計画の方向性
	10月 「Rolling Plan 2022」振り返り、新人財戦略の方向性
	11月 ロジスティクス事業
	12月 次期経営計画の全体像
2023年	1月 全社的リスクマネジメント深化プロジェクト(エマージングリスク管理)
	4月 エマージングリスク管理(個別シナリオ)

### 指名諮問委員会・報酬諮問委員会

取締役会の下に、任意の組織として指名諮問委員会と報酬諮問委員会を設置しています。社外取締役による業務執行取締役への監督をより実効性のあるものとするため、いずれも社外取締役を委員長として、社外取締役全員(4名)、会長、及び社長で構成さ

## コーポレート・ガバナンス

れる社外取締役が過半数の委員会としています。

指名諮問委員会では取締役・執行役員の選解任及びその決定のために必要な基準について、報酬諮問委員会では長期的な企業価値の向上に対するインセンティブを含む役員報酬のあり方について、ステークホルダーの視点を重視した客観的な立場から検討を行っています。なお、各委員会の委員に加え、社外監査役は審議の過程を把握するため各委員会に出席し、意見を述べるができることとしています。取締役会は両諮問委員会の答申内容を尊重し、必要な決議を行っています。

### 諮問委員会での主要な検討議題(2022年度)

#### 指名諮問委員会(計7回開催)

委員長：藤井 秀人(社外取締役)

主な議題：● ボードサクセッションプランについて

- 社長後継者計画に基づく次期社長、及び有事の際の後継者の候補者検討
- 2023年度取締役、監査役、執行役員の選任について(取締役会長の代表権返上と執行役員退任、非業務執行取締役の選任、社外取締役1名増)
- 顧問制度の見直し 等

#### 報酬諮問委員会(計9回開催)

委員長：勝 悦子(社外取締役)

主な議題：● 2021年度取締役単年度業績報酬及び長期目標貢献報酬支給内容、2022年度取締役報酬について

- 非業務執行取締役の報酬制度改定について
- 報酬水準の適正性の担保のためのピアグループ検証について
- 2021年度から導入された役員報酬制度の評価について
- 会長/社長の定性目標設定及び評価の在り方 等

## コーポレート・ガバナンス審議会

当社のコーポレートガバナンス全般に関わる大きな方向性について、社外の知見も取り入れながら自由闊達に議論できる場として、2021年度より取締役会の傘下に設置しています。社内取締役4名、社外取締役全員(4名)、及び監査役全員(4名)で構成され、取締役会

で選任しています。審議会会長は社外取締役が務めるほか、議題に応じて外部識者を任用、かつ審議に参加させることを可能とし、専門性や客観性を高めた審議体としています。

### コーポレート・ガバナンス審議会における主要な検討議題(2022年度、計7回開催)

会長：大西 賢(社外取締役)

主な議題：● 取締役会のあるべき役割・機能について

- 機関設計について
- 商船三井グループ コーポレート・ガバナンス基本原則3か条及び商船三井グループ コーポレート・ガバナンスポリシーについて
- 取締役・監査役のトレーニング方針、取締役会の運営改善について 等

## 政策保有株式に対する考え方について

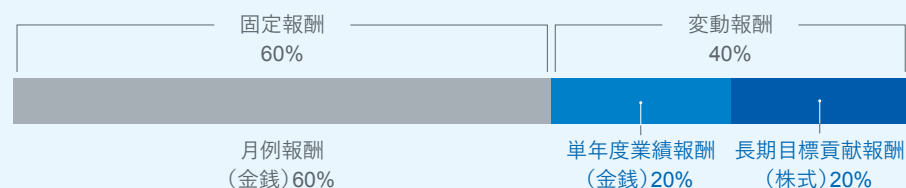
当社は、重要な取引先との関係維持・強化を始め、当社の中長期的な企業価値向上と持続的成長に資する政策保有株式を保有することがあります。ただし、取締役会において、銘柄毎に保有目的の妥当性や資本コストを踏まえた収益性を毎年評価、検証の上、保有の適否を判断し、保有合理性の認められない政策保有株式については縮減する方針としています。実際に、当社は2019年度から2022年度にかけて、27銘柄420億円を縮減しました。当社は2023年3月末時点で政策保有株式を約40銘柄・約470億円保有していますが、定量評価(配当を含む株式保有に伴う便益)及び定性評価(取引状況に基づく保有意義の検証)の結果、このうち約30億円を市場動向を踏まえて順次売却することを取締役会で決議しています。

## 業務執行取締役報酬

海運業の事業特性に照らし短期及び中長期双方の業績向上への貢献を期待し、業務執行取締役報酬は月例報酬、単年度業績報酬、及び長期目標貢献報酬の構成としています(2021年度から現制度に移行)。

## コーポレート・ガバナンス

### 業績目標達成時のモデル報酬



※上記の図は、一定の会社業績及び当社株式の単価を基に算出したイメージであり、業績及び株価の変動等に応じて割合は変動します。

### 非業務執行取締役報酬

2022年6月の株主総会での承認を経て、社外取締役を含む非業務執行取締役への株式報酬付与をしました。

#### 改定の狙い

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進める。

#### 変更前

固定金銭報酬100%

#### 改定におけるポイント

- 付与される株式数は業績非連動。
- 退任時までの譲渡制限付き。

#### 変更後

固定金銭報酬90%

譲渡制限付株式報酬10%

※取締役会長の譲渡制限付株式報酬は30%弱となります。

非業務執行取締役への株式報酬付与については、取締役会のモニタリング機能発揮の観点から、一定の反対意見が存在することを認識しています。

当社では、非業務執行取締役が一定の株式を保有することで株主と同じ視点に立つことは、モニタリング機能の発揮に対しても適切なインセンティブを与えるものである

と考えています。また、非業務執行取締役に付与する株式報酬は、譲渡制限付きかつ業績非連動（業績と付与総額が連動しない）であることから、対象者が、短期的な株式売買を通じて利益を得ること、及び短期業績の高上げを通じて報酬総額を増大させることはできない仕組みとなっています。

### 2022年度 取締役・監査役報酬実績

役員区分	対象となる役員数(名)	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			
			基本報酬 月例報酬 (金銭)	業績連動 報酬等単年 度業績報酬 (金銭)	非金銭報酬 等業績連動 型株式報酬 (株式)	非金銭報酬 等非業績連 動型株式報酬 (株式)
取締役 (うち社外取締役)	8(3)	1,096(45)	301(41)	673(-)	118(-)	4(4)
監査役 (うち社外監査役)	5(3)	98(26)	98(26)	-(-)	-(-)	-(-)
計 (うち社外役員)	13(6)	1,194(71)	399(67)	673(-)	118(-)	4(4)

※ 上記には、2022年6月21日の定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名(うち社外監査役1名)に係る報酬が含まれています。

※ 上記のうち、社外役員6名に対する報酬等の総額は71百万円です。

※ 記載金額は、百万円未満を切捨てて表示しています。

コーポレート・ガバナンス

	KPI	ウェイト	「Rolling Plan 2022」及びサステナビリティ計画における目標・KPI	2022年度実績	算定結果・総支給額
単年度業績報酬	(A) 連結経常損益		● 5,250億円	● 8,115億円	
			● ドライバルク事業：300億円	● 576億円	
	(B) 部門別経常損益		● エネルギー・海洋事業：220億円	● 395億円	
			● 製品輸送・不動産事業：4,770億円	● 製品輸送：7,054億円 ● 不動産事業：81億円	
		※	● 関連事業：▲5億円	● ▲5億円	6.73億円
長期目標貢献報酬	(C) 安全運航指標達成度		● 4ゼロ抵触件数：0件	● 1件	
			● 運航停止発生率：1.00件/隻・年以下	● 0.33件/隻・年	
			● 運航停止平均時間：24時間/隻・年以下	● 12.18時間/隻・年	
			● LTIF：0.50以下	● 0.17	
	TSR* (対TOPIX成長率・対競合他社TSR成長率比)	30%	—	● TOPIX対比成長率：124.84%	
ROE	40%		● 2022年度(期初見込)：35% ● 2027年度(目標)：9～10%	● 49.80%	
個人目標	30%	—	● ポートフォリオ戦略：非海運事業(海洋・洋上風力発電・物流・不動産)の強化(MOLロジスティクスの100%子会社化など) ● DX：DXへの取り組みの本格化(備船チェーンマネジメントシステムの推進など) ● ガバナンス：ガバナンスの更なる向上に継続的に取り組み(エマージングリスク管理の導入など)		1.18億円

※ 経常損益の計画値に対する達成割合を軸に、安全運航KPIの達成度を加味して評価。  
 営業本部、または各本部傘下の事業部を担当する取締役については、当該営業本部または事業部の経常損益の計画値に対する達成割合も反映。



## リスク管理

### ● 考え方

新経営計画「BLUE ACTION 2035」において当社は、「グローバルな社会インフラ企業への飛躍」を掲げ、従来型の海運業に留まらない様々な領域での事業拡大を目指しています。一方で、新しい分野へのチャレンジとリスクテイクは、適切なリスク管理があってこそ成しえるものです。当社では、下表の課題認識のもとリスク管理の深度化を進めるために、当社が晒されている様々なリスクを「エマージングリスク」と「事業遂行上のリスク」の2つに分類しました。取締役会は戦略・ビジョン討議を通じて、執行のリスクテイクを促すリスク管理体制を構築するとともに、監督の実効性向上に努めていきます。

課題	方針・対策
従来認識できていなかった、或いは漠然と認識していても対処方針が明確ではなかったリスクへの管理手法を確立すべき。	「エマージングリスク管理」の導入。
リスクを機会としても捉えるべき。	エマージングリスクを機会としても認識し、経営の基本方針策定のための十分な議論を取締役会と執行が行う。

### ● 体制

コーポレート組織に属する各管理部門を担当する執行役員は、営業組織および地域組織に属する各事業部門によるリスク管理の状況をそれぞれ監督し、必要な助言を行います。また、主要なリスクについては定期的な経営会議とその下部機構である各委員会への報告により一元管理され、特に重要と思われるリスクを優先的に対応します。

また、新規の投資判断を含む重要な意思決定にあたっては、予め専任の社内審査部門によってリスクの洗い出しを行い、必要に応じて起案する各担当部門のアセスメントを経て、意思決定プロセスに入ります。意思決定の内容・重要性に応じて、経営会議の下部機構として6つの委員会を設け、事前審議を行うことにより、リスクの掘り下げや論点整理がなされます。また、最重要案件については、経営会議における慎重な審議を経て取締役会に付議され、リスク管理を重視した判断を行っています。また、経営監査

部は社長直轄組織であり、内部監査部門の独立性、客観性を維持しています。経営監査部は、内部監査基準に沿ったリスク管理プロセスを通じて事業部門が実施するリスクアセスメントから得られる内部統制の妥当性及び有効性を評価します。経営監査部は、内部統制上の課題に係る本質的な問題を内部監査において把握し、営業組織および地域組織に属する各事業部門の部門長およびグループ会社の代表取締役社長並びその組織内の適切な部署に問題の解消を図る改善提案を行っています。

なお、これらの取り組みは取締役会が監督責任を負っています。

### 📄 組織図

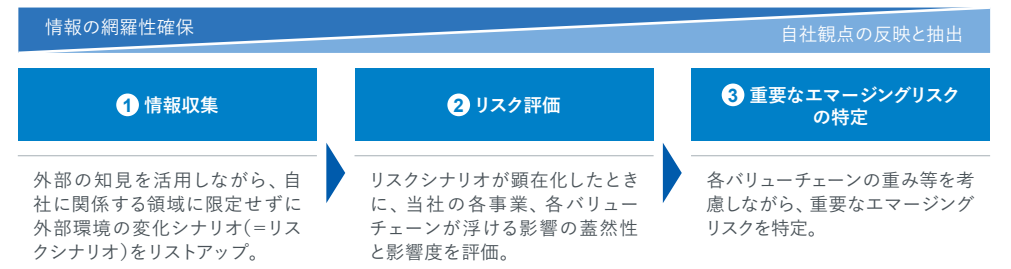
<https://www.mol.co.jp/corporate/organization/>

### ● エマージングリスク

当社事業に影響を与える外部環境の不可逆的な変化のうち、発生確率や影響度合いを定量的に把握できないものをエマージングリスクと定義しました。

エマージングリスクに対しては過去のデータや知見に基づく管理のみでは不十分と考えられるため、事業遂行上のリスクとは異なる手法により管理を行います。

具体的には、これらのリスクによる機会と脅威をいち早く認識するため、次のようなプロセスにより重要なリスクシナリオを特定し、その兆候情報を収集する体制を導入しています。



## リスク管理

重要なリスクシナリオとして特定されたものについて、取締役会は経営の基本方針に則り、直近の兆候情報と専門家の見解を踏まえ、当社事業への影響、及び当社が取り得る対応策について議論を行います。また、エマージングリスクを事業機会としても認識し、経営計画や事業戦略策定のための十分な議論を取締役会と執行が行います。

新たなリスク分類		従来のリスク分類	
リスク分類	リスク管理手法	当社事業における主要なリスク項目	当社事業における主要なリスク項目(順不同)
I エマージングリスク	リスクシナリオに基づく全社横断的な管理	地政学的リスク	
		気候変動リスク	気候変動リスク
II 事業遂行上のリスク	過去の経験・知見に基づく種類別・担当部署別の管理	運航・操業リスク	運航・操業リスク
		サイバーセキュリティリスク	サイバーセキュリティリスク
		災害・疾病リスク	災害・疾病リスク
		グループガバナンスリスク	コンプライアンスリスク
		人権に関わるリスク、バリューチェーンにおける各種リスク	人権に関わるリスク、バリューチェーンにおける各種リスク
		市況・顧客信用・カントリーリスク	市況リスク・顧客信用リスク・カントリーリスク
		為替・金利・燃料油価格変動リスク	為替・金利・燃料油価格変動リスク

### ● 事業遂行上のリスク

事業遂行上のリスクは、過去のデータや知見に基づいて有意なリスク管理が可能で、既に各担当部署において具体的なリスク管理体制の構築と実行がなされているものと定義しました。

### 主要な事業遂行上のリスク

リスク項目	担当部門	主な管理規定・ガイドライン等
運航・操業リスク	海上安全部、ドライカーゴ船舶管理戦略統括部、エネルギー輸送船舶管理戦略統括部、法務部	クライシス対策本部規程、重大海難対策本部規程、各船舶管理会社の定めるマニュアル
サイバーセキュリティリスク	商船三井システムズ	クライシス対策本部規程、ICTガバナンス規程、ICTセキュリティ規程、重大ICTインシデント対策本部規程
災害・疾病リスク	秘書・総務部、海上安全部	クライシス対策本部規程、災害感染症対策本部規程、MOL BCPサマリー
グループガバナンスリスク	経営監査部、各グループ会社管理担当部	グループ会社経営管理規程、内部監査規程
人権に関わるリスク、バリューチェーンにおける各種リスク	環境・サステナビリティ戦略部、人事部	商船三井グループ人権方針、商船三井グループ調達基本方針、取引先調達ガイドライン、ハラスメント防止宣言、コンプライアンス規程、行動基準
市況・顧客信用・カントリーリスク	経営企画部	アセットリスクコントロール、市場リスク管理規程
為替・金利・燃料油価格変動リスク	財務部(為替・金利)、燃料GX事業部(燃料油価格)	市場リスク管理規程

### 運航・操業リスク

海運業を中心として、約800隻の多様な船舶や海上プラントを運航・操業し、様々な社会インフラを提供する当社にとって、衝突・座礁・火災といった事故による船体・積み荷・乗組員への損害や損傷、貨物油や燃料油流出による環境汚染(油濁)は最も重大なリスクの一つです。当社は事故を未然に防ぐため、保有船・傭船の区別に関わらず、安全運航本部と各営業本部、船主(傭船の場合)、及び船舶管理会社との緊密な連携の下、船員に対する教育・指導や、安全を担保する船体仕様の整備などソフト面・ハード面で様々な対策を講じています。また、海賊やテロの危険に対しても、十分な訓練、緻密な運航ルール設定、陸上からのサポート、必要な設備の設置など、様々な備えを行っています。

📖 安全品質「取り組み」▶ P.23-31

## リスク管理

### サイバーセキュリティリスク

当社グループの事業及び業務は、情報システムに大きく依存しており、重大ICTインシデント(ICTシステム障害、サイバー攻撃、自然災害、オペレーションミス等を起因として発生または発生の可能性があるセキュリティ・プライバシーの侵害及び当社グループの信頼低下等)が発生した場合には、当社グループの事業が重大な影響を受ける可能性があります。当社グループでは「重大ICTインシデント対策本部規程」及び「重大ICTインシデント対応ガイドライン」において、グループ共通のインシデントレベルの判断基準、インシデントレベルに応じた対応方針を定めています。重大なICTインシデントが発生した場合には、対策本部が設置され、ステークホルダー(株主、顧客、メディアなど)への報告・説明、技術的・法的対応等を速やかに組織的に実施し、当社グループの利益、ブランド、信用を著しく損なう事態の発生を防ぐ体制としています。

📖 [情報セキュリティ▶P.110-111](#)

### 災害・疾病リスク

大規模な災害や疫病、感染症の流行等は当社グループ運航船の船員のみならず、陸上で勤務する従業員の活動を制限し、当社グループの持続的な事業活動に大きく影響が及ぶことが想定されます。運航船と役職員の安全を最優先に確保し、事業の中核である「海上運送サービス」の提供継続と、万が一それが中断した場合に早期復旧を図ることを目的に、事業継続計画(BCP)やマニュアルを定め、サテライトオフィスやシステムのバックアップ体制を整備した上、十分な訓練を実施しています。

### グループガバナンスリスク

当社グループは、子会社や関連会社を含めグループとしての企業価値の向上と業務の適正を確保する体制を整備していますが、子会社の統治が十分に機能せず、発生したインシデントの対応の遅れなどが生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があ

ります。当該リスクに対応するため、2023年度から「チーフ・オフィサー制」を整備して、当社グループのコーポレート機能を横断的に統括し、一体的かつ戦略的な取り組みを強力に支援する体制に移行しました。各チーフ・オフィサーは、社長(CEO)の権限と責任の一部について委任を受け、特定の横断的機能において、当社(本社)のみならず当社グループ全体を指揮・統制することをその任務としています。また2022年度から国内外グループ会社に対するリスクアセスメントを導入しました。各グループ会社のセルフアセスメントを通じ、各社及び本社管理担当部がリスクの所在・内容を把握し、また本社経営陣及びコーポレート部門がグループ全体のリスクについて把握することで、それぞれがより実効的なリスク管理体制の構築を行うための基礎資料とすることを目的としています。

### 人権に関わるリスク、バリューチェーンにおける各種リスク

当社グループにおける全てのバリューチェーンにおいては、人権・安全・環境面等、バリューチェーン全体の持続可能性に関する様々なリスクが存在します。特に、あらゆる形での差別・長時間労働・ハラスメント・強制労働・児童労働等の人権に関わるリスクは、社会的な関心事となっていることから当社グループの企業価値の毀損に繋がる恐れがあります。このため、当社グループではバリューチェーン全体における環境・安全・人権等に関わるリスクの把握・低減を目的に、バリューチェーンマネジメント及び人権デューデリジェンスの取り組みを強化しています。

📖 [人権▶P.116-120](#)  
[責任ある調達▶P.112-115](#)

### 市況・顧客信用・カントリーリスク

当社は以下の考え方の下、市況・顧客・カントリーリスク管理を行っています。これらのリスク(アセットリスク)については、総量を半年に一度計測の上、自己資本

## リスク管理

と比較した結果を取締役に報告し、監督を受けています。これをアセットリスクコントロールと言います。

### 市況リスク

中長期契約を前提としないアセットに投資する場合、将来的な需給バランスの見通しを注意深く精査した上で、選別的に実行しています。各アセットへの投資については、幅広い種類の船舶や海運関連事業、非海運事業（海洋事業、洋上風力発電事業、物流事業、不動産事業など）のポートフォリオ戦略によって市況リスクの相殺・分散に努めています。また、期中リスクの低減策として、FFA（運賃先物取引）をヘッジ手段として活用することにより、既に進行中の事業年度におけるエクスポージャーを削減し、損益とリスクの安定化を図っています。

### 顧客信用リスク

国内外の信用力の高いお客様との中長期契約獲得を積極的に推し進め、当社グループの保有アセットのうち市況に晒されるアセット量とその期間を限定することに加え、保有アセットの契約投入期間と保有期間を極力整合させ、市況に対してニュートラルな状態とすることを原則としています。また、融資においては、融資先の信用リスクの悪化に伴う貸倒引当金の計上等により、当社の業績及び財務状況が影響を受ける可能性があります。このため、融資先の財務状況等は定期的にモニタリングする体制としています。

### カントリーリスク

カントリーリスクについては、アセットリスクコントロールとしてリスク量を計測することに加えて、重要リスクの見込まれる国・地域、及び顧客別の投下資本総額（カントリーエクスポージャー）を半年に一度、取締役会、及び経営会議にて定期的に把握する体制としています。

### アセットリスクコントロールの概要

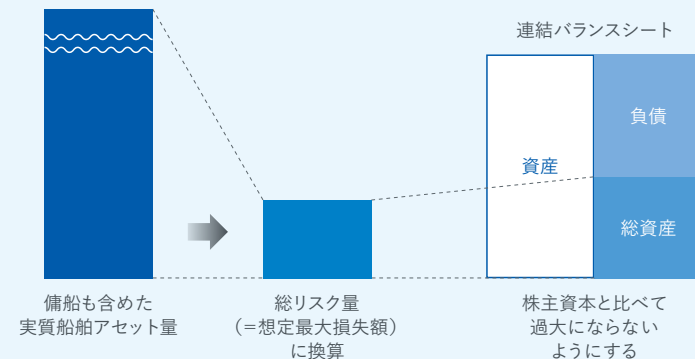
#### 1. リスク総量管理の重要性と、アセットリスクコントロールの導入

運賃市況は非常にボラティリティが高い上、リースや備船等の手段があることにより、海運会社はバランスシートの制約に必ずしも縛られず、比較的容易に船隊を拡大することができます。ボラティリティの高さとレバレッジの掛けやすさが併存するこの事業特性は、一歩間違えると容易にリスク過多の状況に陥りやすいことを意味しており、海運会社の長期安定的な経営にとって、「自社が取りうるリスク総量の見極め」、「実際に自社が取っているリスク量の把握」、「両者のバランスを取る仕組み」はいずれも極めて重要です。

#### 2. アセットリスクコントロールの考え方

金融機関で幅広く利用されているリスク管理手法を海運業向けに応用したもので、保有アセットに対して同時に相当程度のストレスシナリオを適用し、それが一定期間継続した場合に想定される最大の損失額を計算し、その総額を総リスク量と見做して、自己資本との比較で過大とならないように管理するものです。また、アセット毎の市況が、異なるタイミングで変動することによる分散効果も考慮しています。カントリーリスクや顧客信用リスク、グループ会社の事業リスクも含めて、より適切にリスク量を計測できる仕組みです。

アセットリスクコントロール イメージ図



## リスク管理

### 為替・金利・燃料油価格変動リスク

#### 為替

外航海運業においては、収入のほとんどが米ドル建てであるのに対し、日米間の金利水準なども踏まえてコストや借入の一部を円建てとしているため、為替リスクが生じます。当社は財務部門を通じた将来的な金融環境の見通しを踏まえ、必要に応じて費用のドル化やドル借入によりエクスポージャーを限定し、その上で期中に機動的な為替ヘッジも行うことで、リスク低減に努めています。

#### 金利

当社グループでは、船舶の新規建造や更新のために継続的な設備投資を行っていますが、長期の設備資金調達時には、固定金利借入や金利スワップを活用することで金利変動リスクを回避することを原則としています。

#### 燃料油価格

燃料油コストは船舶運航費用の大きな部分を占めるものの、中長期契約の大部分に燃料油価格変動リスクをお客様にご負担いただく条項が含まれているほか、短期契約においても、その時々々の燃料油価格に基づく運賃提示を行うか、一定の算式によって燃料油価格変動を運賃に反映する契約としています。さらに、燃料油先物取引を活用し、燃料油価格変動によるリスクの縮小に努めています。

### 気候変動リスク

地球温暖化を始めとする気候変動は、気象・海象の変化をより激しくし、安全運航の妨げに繋がる危険性があります。また、気候変動対策としての脱炭素化の流れは、大量の燃料油を必要とし、主要貨物として様々な化石エネルギー資源を輸送する当社にとって、公的規制等によるコスト増大や輸送需要の構造的減少などの形で事業環境を大きく変える可能性があります。当社グループはこうした流れに即して「商船三井グループ

環境ビジョン2.2」において2050年までのGHGネットゼロ・エミッション目標を掲げ、その達成に向けてロードマップを策定・公表し、クリーン代替燃料や省エネ技術の導入、効率運航の深度化等を進めています。また、代替燃料輸送や低・脱炭素化に資するソリューションを開発・提供することにより、脱炭素化の流れを新たな需要喚起に繋げ、ビジネスチャンスとしていきます。当社グループが負う気候変動リスクの全体像や対処方針については、TCFDの枠組みを活用し、その詳細を開示しています。

#### TCFD提言に基づく開示

<https://www.mol.co.jp/sustainability/environment/tcfd/>

### 技術革新・公的規制

#### 技術革新

当社グループの主たる事業分野である外航海運業では、投資主体となる船舶等アセットの保有期間は約20年を超える長期なものとなります。インターネットや代替燃料に関する技術が急速な発展を遂げている中、当社グループが保有するアセットの陳腐化、或いは競争力の低下等が生じる可能性があります。また、技術革新に対応するために、設備投資等の負担が増加する可能性があり、かかる場合には当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。当社グループは、このような技術革新や情報技術の動向を捉えて、国内外造船所や外部研究機関との密な連携を始め、社内でも先進的な技術開発を行うことで、新規技術の評価・検証を実施し事業展開に活用しています。

#### 公的規制

外航海運業では、設備の安全性や船舶の安全運航のために、国際機関及び各国政府の法令、船級協会の規則等様々な公的規制を受けています。また、その他の事業分野も含め、事業を展開する各国において、事業・投資の許可を始め、運送、通商、独占禁止、租税、為替規制、環境、各種安全確保等の法規制の適用を受けています。これらの規制を遵守するためにはコストが発生しており、また、これらの規制が変更された場合、

## リスク管理

もしくは新たな規制等が導入された場合には、新たなコストが発生する可能性があります。加えて、当社グループは、これらの規制の遵守体制を構築し、運用状況について情報収集を行っていますが、関係当局による調査の対象となることや、その調査の結果によっては処分や処罰を受けることがあります。

### コンプライアンスリスク

当社グループにおいて、各種ハラスメント、贈賄、独禁法・競争法違反、インサイダー取引等のコンプライアンス関連のリスクは、時に巨額の損害賠償請求に繋がる恐れがあり、当社グループの持続的な事業活動に大きく影響が及ぶことが想定されます。

当社グループでは、コンプライアンス遵守が企業活動の大前提であることを役職員一人ひとりが深く心に刻み、日々の業務において適切な判断を下せるよう、規範とすべき行動基準を定めたコンプライアンス規程を整備し、継続的な研修によりその徹底を図っています。また、コンプライアンス委員会を3か月ごとに開催し、グループ内のコンプライアンス事案を審議、違反案件への対応を行っているほか、事例の件数や内容を社内に公開することにより、役職員の意識向上を促しています。

□ [コンプライアンス ▶ P.121-124](#)

## 情報セキュリティ

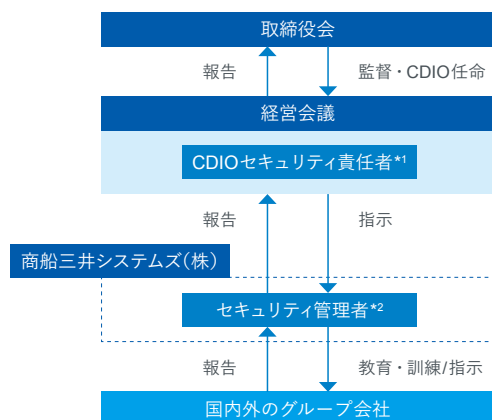
### ● 考え方

当社は、日々深刻化する情報セキュリティへの脅威に対し、情報セキュリティを確保するための体制の構築、国内外グループ会社や船舶に対するセキュリティ強化、情報セキュリティ教育等、包括的な強化に努めています。

### ● 体制

当社は、情報セキュリティ体制を強化するために、チーフ・デジタル・インフォメーション・オフィサー（CDIO）を設置しています。CDIOは、セキュリティ責任者としてセキュリティ管理者に対し指示を行い、当社及びグループ会社の情報セキュリティ対策の実施、インシデント対応体制の構築、訓練・教育等のセキュリティ強化方針の策定及び推進を統括しています。また当社では、商船三井システムズ(株)が情報セキュリティ管理の機能を担っており、セキュリティ対策を強化するためのシステムとネットワークの構築、保守、及び維持など情報システムの分野で当社グループを支えています。

なお、取締役会は情報セキュリティの取り組みに関する監督責任を負っており、CDIOも取締役会により任命されます。



\*1 当社及びグループ会社の情報セキュリティ対策の実施、インシデント対応体制の構築、訓練・教育等のセキュリティ強化方針の策定及び推進を統括する。

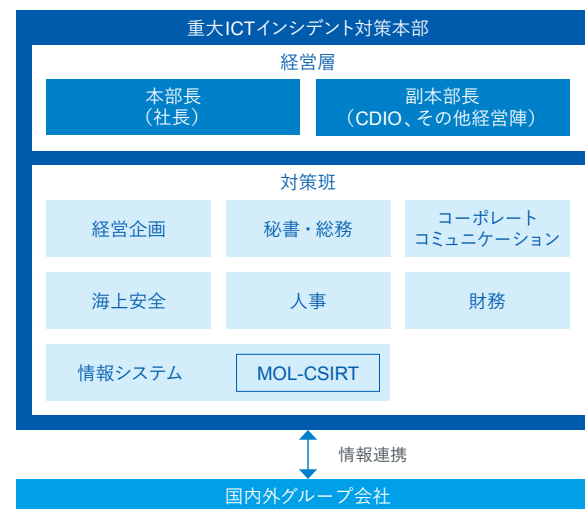
\*2 セキュリティ責任者の指示の元、セキュリティ強化を遂行する。

- ① 当社が管理する情報システムに関するマルウェア、不正アクセス、ハードウェア/ソフトウェアの脆弱性、脅威に関する情報を常に収集する。
- ② 当社のネットワーク、情報システム、PC等の機器等全般を対象にセキュリティ対策を推進する。
- ③ セキュリティインシデント発生時、対応の指示を行う。また発生したセキュリティインシデントに関する分析を行い、影響範囲や実施した対策、再発防止策等を取り纏めセキュリティ責任者に報告する。
- ④ 当社社職員のセキュリティに関する理解向上のための教育・訓練を計画、実施する。

### 重大インシデント対策本部

情報セキュリティを含むICTインシデントに迅速かつ包括的に対応するため、重大ICTインシデント対応体制を組織し、グループ内での連絡体制整備だけでなくインシデント発生防止に向けた情報連携を行っています。グループ全体で統一的なICTインシデントの重大性に関する判断基準を定め、有事の際には基準に従って一定以上の規模のインシデント情報を本社に集めます。

これを受けインシデントの規模に応じて「重大ICTインシデント対策本部」を設置し、経営層を始め、経営企画、秘書・総務、コーポレートコミュニケーション、海上安全、人事、財務、情報システムの各部門が役割に応じた対策を速やかに実施します。



📖 重大ICTインシデント件数 ▶ P.138

### サイバーセキュリティ対策チーム(CSIRT)

「MOL-CSIRT」という組織を立ち上げ、不正の疑いのあるメール、マルウェアとサイバー脅威に対する調査、それらに関係する注意喚起、セキュリティインシデントを教訓としたセキュリティ啓発活動を行い、ユーザーや国内外のグループ会社におけるサイバー攻撃リスクの低減を図っています。併せて国土交通省や民間団体である交通ISAC、日本CSIRT協議会、JPCERT/CC等の外部組織と連携することで日々のサイバーリスクや最新のセキュリティ動向の情報収集を行い、情報セキュリティ対策に取り入れています。

## 情報セキュリティ

### ● 取り組み

#### 国内外グループ会社での取り組み

国内外のグループ会社に対し、当社の定めるセキュリティポリシーを適用すべく、各社の対策状況を確認しながら、セキュリティ強化の施策とガバナンス強化を進めています。また、グループ会社のCIOや担当者を集めた定例会を開催し、経営層・担当者双方に昨今のセキュリティ状況を共有し、情報セキュリティへの意識向上に努めています。

#### 船舶に対する取り組み

国際海事機関(IMO)が開催した第98回海上安全委員会において、船舶の運航に関する安全管理システム(SMS)\*1 にサイバーリスクマネジメントを取り扱うことが推奨されました。

これを受け当社ではガイドラインを包含するサイバーセキュリティマネジメントシステム(CSMS)\*2 の構築および、当社船隊を横断的に見たサイバーセキュリティの技術的対策・組織体制の構築に取り組んでいます。

また、船陸間通信の常時接続やサイバー攻撃のリスクを考慮した船舶のネットワークの構築、セキュリティ対策ツールやその運用に取り組んでいます。

\*1 人為的ミスによる海難事故を防止するために作成された乗組員がとるべき行動の手順等を取り決めたもの

\*2 船舶管理会社および船上でのサイバーセキュリティの方針を効果的に実行できるように構築、文書化されたマネジメントシステム

#### ランサムウェア対策

ランサムウェア攻撃による企業の損失は増加傾向にあります。当社もその攻撃対象となる可能性が高いことを認識し、ランサムウェア攻撃の予防措置及び被害軽減活動に取り組んでいます。外部セキュリティベンダーによるランサムウェア対策アセスメントの結果から、現状のリスク分析結果に基づくランサムウェア対策方針を定め、セキュリティ強化計画を推進しています。

### 情報セキュリティ教育

#### 全従業員向け教育

契約社員・協力会社などを含んだ当社グループ役職員一人ひとりのセキュリティ脅威に対する意識向上を図ることを目的として、定期的なセキュリティ教育を実施しています。当社を始め国内外グループ会社と船舶を対象に、年1回、セキュリティに関するe-Learningと、標的型攻撃メール訓練を行っています。

📖 e-learningの受講率の実績 ▶ P.138

#### インシデント対応訓練

近年ますます巧妙化するサイバー攻撃による重大なICTインシデントの発生を想定し、対策本部長(社長)、CDIO、対策班にあたる部門の部門長、グループ会社社長、システム管理者等が参加する対応訓練を実施しています。また、内閣サイバーセキュリティセンター(NISC)が開催する分野横断的演習に参加しています。



## 責任ある調達

### 方針

商船三井グループは、お客様のサプライチェーンの一端を担う企業グループとしての社会的責任を「商船三井グループ調達基本方針」として明文化しています。持続可能な社会の実現への貢献を念頭に、取引先の皆様のご理解、ご協力を得ながら、法令・社会規範の遵守、環境・資源の保全、人権の尊重と安全性追求に配慮した、公正で公平な調達活動を推進します。

なお、本方針は2012年に策定、2022年に改定を実施し、取締役会の承認を得ています。

#### 商船三井グループ 調達基本方針

商船三井グループでは、次の基本方針に則って商品・サービスの調達を行います。

1. 法令・社会規範を遵守し、国内外に開放された自由な競争に基づく、公正で公平な取引の機会・手続きを確保します。
2. 環境・資源の保全に配慮し、調達活動を通じて発生する負荷の低減に努めます。
3. 基本的な人権を尊重し、法令及び国際的な基準に基づく労働環境に配慮した調達を行います。
4. 調達する商品・サービス及び調達取引の実行において、安全性を追求します。

上記方針を取引先の皆さまにもご理解、ご協力いただくよう信頼関係の構築に努め、共に持続可能な社会の実現に貢献することを目指します。

2012年3月制定

2022年3月改定

### 取引先調達ガイドライン

グローバルに事業を展開する当社グループがサプライチェーンの透明性・持続可能性をさらに高めるためには、取引先の皆様のご協力が不可欠であると考えています。2021年度、取引先の皆様にご理解・ご協力いただきたい事項をまとめたものとして「商船三井グループ 取引先調達ガイドライン」を策定しました。今後は重要なビジネスパートナーである取引先の皆様に、本ガイドラインの趣旨をご理解いただけるよう普及・浸透活動に努めていきます。

取引先の皆様におかれましては、本ガイドラインに定める事項を推進いただくとともに、皆様の取引先への展開も含めた持続可能な調達活動の推進をお願い申し上げます。

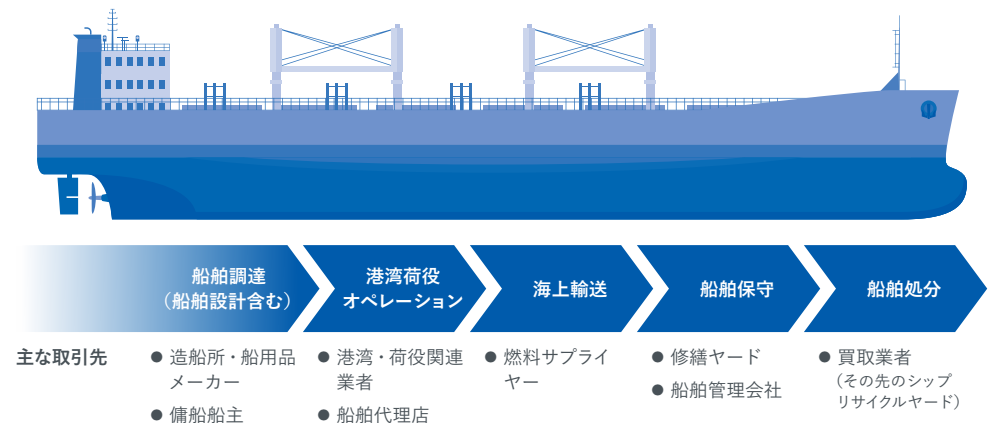


商船三井グループ取引先調達ガイドライン

<https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/procurement/pdf/guideline.pdf>

### 商船三井グループのバリューチェーン

当社グループ事業の中心である海運事業においては、船舶の調達から輸送、船舶の処分まで、様々な取引先の皆様とバリューチェーンを構成しています。



## 責任ある調達

### ● バリューチェーンマネジメント ～パートナーシップの取り組み～

商船三井グループでは、持続可能な事業活動を実現するために、バリューチェーン上の環境・人権・贈収賄を始めとした腐敗防止等のサステナビリティに関わるリスクの把握・低減に向け、バリューチェーンマネジメントを実施しています。

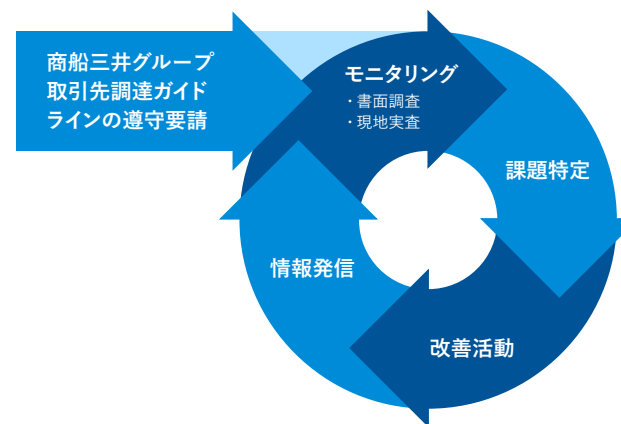
持続可能なバリューチェーンの構築に向けては、当社のバリューチェーンを構成する取引先の皆様のご理解・ご協力が必要不可欠であり、本取り組みを通じて取引先の皆様とさらにパートナーシップを強化したいと考えています。取引先の皆様と当社グループが互いにサステナビリティに関する取り組みを強化することで、バリューチェーン全体としての価値を向上させ、今後も社会から必要とされる存在であり続けられるよう努めていきます。

なお、本取り組みについては、経営会議の下部機構である環境・サステナビリティ委員会にて実施状況を確認し、取締役会が監督責任を負います。



### バリューチェーンマネジメントの基本プロセス

「商船三井グループ取引先調達ガイドライン」を取引先の皆様に遵守いただくことを目指し、まずは取引先調達ガイドラインの周知を図るとともに、環境・人権・贈収賄を始めとした腐敗防止等の項目で構成される書面調査や必要に応じて詳細なヒアリングや現地実査を行いながら、取引先の皆様の取り組み状況をモニタリングします。調査の結果、重大な課題が確認された場合は、専門家やNGO等とも連携をしながら、取引先の皆様とともに今後の対策を考え、継続的な支援を続けます。



### 社内理解向上の取り組み

当社では、取引先と密接に関わる当社従業員に対し、バリューチェーンマネジメントに関する説明会やワークショップを実施しています。本取り組みの意義や、外部ステークホルダーからの要請、当社グループ取引先調達ガイドラインなどの理解を深めることを目的にしています。

### ● 取り組み

#### 船舶の建造における取り組み

当社グループの事業活動において、船舶の調達は事業の根幹をなす非常に重要な部分です。

船舶の建造にあたっては、調達先である造船所に対して当社の安全・環境品質基準を定めた「MOL安全標準仕様」に則った仕様を取り入れることを依頼するだけでなく、造船所における環境対策・安全な労働環境等にも配慮を求めています。また、当社グループ会社より造船所に建造監督を派遣することで品質の向上に努めたり、共同で低環境負荷船の開発や導入に取り組むなど、ともに持続可能な社会の実現に向けて貢献しています。

## 責任ある調達

### 傭船船主への取り組み

当社グループは、事業を営む上で欠かせない船舶の一部を船主から傭船しています。自社が保有する船舶だけではなく、傭船に対しても「MOL安全標準仕様」を適用し(短期傭船を除く)、当社フリート全体の安全品質の確保に努めています。また、船主に対しては、訪船、船主訪問、定期的な連絡会を通じ、安全意識の共有、安全品質向上に向けた情報・意見交換を積極的に行っています。なお、2020年にモーリシャス沖で発生した、当社が傭船するばら積み貨物船「WAKASHIO」による座礁・油濁事故を受け、傭船であっても二度とこのような事故を起こさぬよう対策を講じる社会的責任があることを改めて認識し、船主とともに世界最高水準の安全品質実現に向けた取り組みを強化しています。2022年度からは、当社グループの人権方針や取引先調達ガイドライン、またバリューチェーンマネジメント(パートナーシップの取り組み)の考え方について、船主の方々に参加する連絡会等の機会を通じ説明を行いました。また、一部の船主とは本取り組みに関し対話を実施するなど、バリューチェーンマネジメントの取り組みを進めています。

### シッピングサイクルへの取り組み

#### 安全かつ環境上適正なシッピングサイクル

船舶を解撤したリサイクル鉄は様々な国や地域の鉄需要を支え、環境意識の高まり・環境への負荷低減対策としてもその需要は高まっています。また、船舶からのリサイクル鉄はその材質からも重宝され、貴重な資源となっています。一方、解撤時の有害物質の管理・処理や環境への影響、労働者の安全衛生管理等に関する課題が国際的に認識されています。

2009年国際海事機関(IMO)は、シッピングサイクルに関する問題を解決し、“安全かつ環境上適正なシッピングサイクル”を目指すための「シッピングサイクル条約」を採択、発効に向けた取り組みが進んでいます。当社は、本条約を遵守するだけでなく、シッピング

サイクルと協力し、環境・人権・安全品質・贈収賄を始めとする腐敗防止等に配慮しながら、リサイクルする船舶の売主責任を果たします。

### Superior Shiprecycling Standards (SSS)

当社グループは、上記背景に沿った持続可能なシッピングサイクルの推進に向け、当社グループ独自のシッピングサイクルヤード選定基準である“Superior Shiprecycling Standards(以下、“SSS)”を、2023年度に新たに策定しました。

#### 審査の概要

各シッピングサイクルヤードの審査にあたっては、シッピングサイクル条約に関する一般財団法人日本海事協会の認証状況を始め、規制・法令・国際条約の遵守状況、「商船三井グループ取引先調達ガイドライン」で規定する環境・人権・安全品質・贈収賄を始めとした腐敗防止等の様々な項目を取り入れた多くの審査基準を設けています。これらの基準をもとに、書面調査および現地視察を通じたリスク評価(審査)の上、ヤード選定を行います。また選定の際には、先進的な環境への取り組みや地域社会への貢献活動等も考慮します。選定ヤードは、審査内容に準じてさらに区分を行い、基準を満たす区分上位のヤードにおいては優先的に協業する仕組みを設けます。

#### 審査・選定後の運用について

選定ヤードに対しては、定期的な書面調査・現地視察などのモニタリングを通じ、選定後も審査基準に沿った運営が行われているかどうかを確認します。その際、基準を満たさないヤードは、選定ヤードから除外されます。また、選定外のヤードに対しても、審査内容のフィードバックを通じ、設備・運営向上を促すことで、ヤードの選定活動を継続的に進めます。

船舶の解撤期間においては、当社もしくは第三者への委託による現地でのモニタリングを行い、実作業の状況を確認します。

## 責任ある調達

### ヤードの審査・選定に関する実績

SSS策定に先立ち、2022年度は主にインド及びバングラデシュのシップリサイクルヤードの内、日本海事協会によるシップリサイクル条約認証済みの50カ所超(調査当時)のヤードの中から、順次審査を実施しました。一部のヤードにおいては、審査を通じて従業員の賃金水準などの課題が判明したため、改善のためのフィードバック等も実施しました。

#### ▶ 2022年度

審査ヤード数… 37ヤード

選定ヤード数… 13ヤード

### 当社のシップリサイクル実績(2019年以降)

	年	本船名	ヤード	Plot #	LDT	建造年	集計範囲
SSS 適用前	2019	Green Garnet	NBM Iron and Steel Trading Pvt.Ltd	61(24G)	9,186	1996	(株)商船三井
	2019	Rakiura Maru	Leela Green Ship Recycling Pvt.Ltd	35	8,363	1996	
	2019	Meridian	Triveni Ship Breakers LLP	23	9,142	1996	
	2020	Universal Green	Bajinath Melaram	13	10,464	2002	
	2020	Tachibana	Diamond Industries	84	19,098	2000	
	2020	Cougar Ace	Anupama Steel limited	15	13,551	1993	
SSS 適用後	2021	Senshu Maru	Sachdeva Steel Products (SB) Ltd	65(24L)	20,296	1984	
	2023	Siam Ocean	PHP Ship Breaking and Recycling Industries Ltd	-	7,996	1995	

当社選定シップリサイクルヤードでの解撤作業



陸上へ引き上げての解撤作業



貨物倉内の解撤作業



解撤前の船内有害物質除去作業



作業前のタンク内ガス検知作業



船内避難経路更新・再塗装作業

# 人権

## ● 方針

### 人権方針

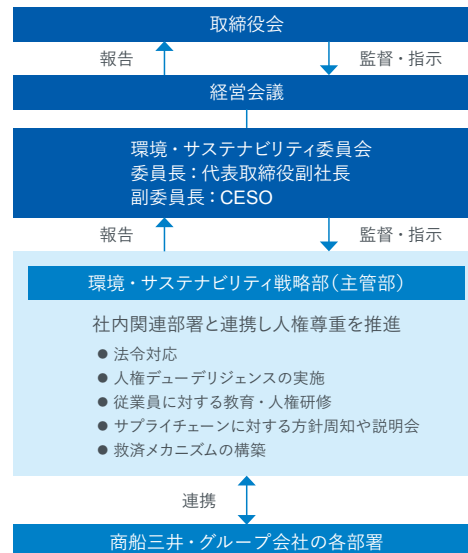
商船三井グループは、当社グループの企業理念・グループビジョン・行動規範等に基づき人権方針を策定しました。同方針で定める内容に沿って全ての事業活動における人権を尊重するとともに、グローバルでの持続可能な社会の実現に貢献します。当方針は2022年3月31日の取締役会で承認されています。

また、お取引先の皆様にも人権に配慮した事業活動をお願いすべく、取引先向けに人権方針の周知を図る活動に取り組むほか、人権の観点も含んだ「取引先調達ガイドライン」を策定しています。

 [商船三井グループ人権方針](https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/human_rights_policy.pdf)  
[https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/human\\_rights\\_policy.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/human_rights_policy.pdf)

## ● 体制

人権尊重への取り組みを推進するため、人権に関する課題については経営会議の下部機構である環境・サステナビリティ委員会を中心に審議を行い、同委員会の委員長は代表取締役副社長、副委員長はチーフ・エンバイロメント・サステナビリティ・オフィサー (CESO) が務めています。また、取締役会は人権に関する取り組みへの監督責任を負っています。具体的な取り組みについては、環境サステナビリティ戦略部が主管部署として関係部門と連携して取り組みを実行・推進しています。

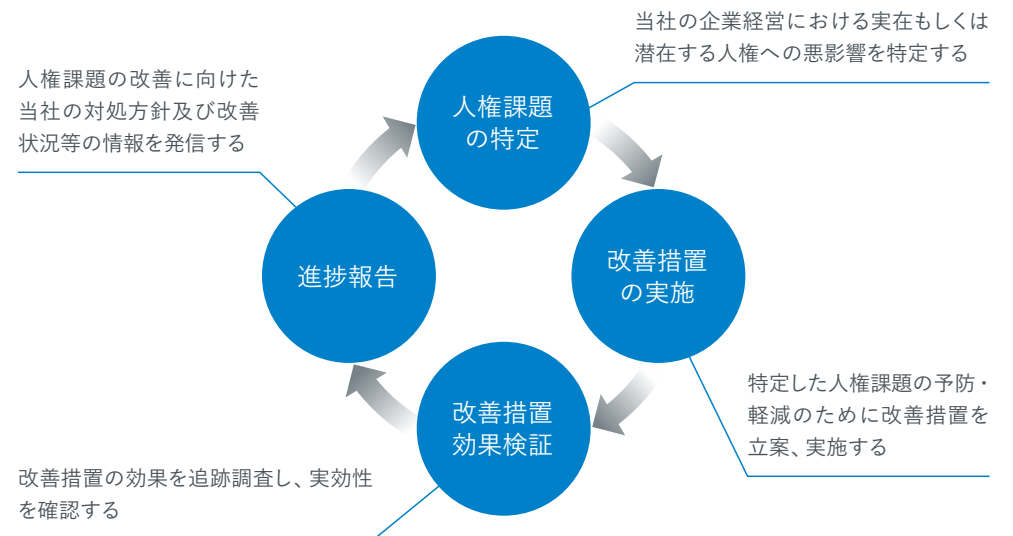


## ● 人権デューデリジェンス

### 取り組みの全体像

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」「国際人権章典」、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」(結社の自由および団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、雇用および職業における差別の禁止等の労働にかかる基本的権利を規定)、OECD多国籍企業行動指針、船員の労働に関する基本的権利を定めた「2006年の海上の労働に関する条約」等をふまえて、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権課題の解決に努めます。

現在、代表取締役副社長が委員長、チーフ・エンバイロメント・サステナビリティ・オフィサー (CESO) が副委員長を務める環境・サステナビリティ委員会による監督・指示の下、人権デューデリジェンスを実施しています。当社グループのバリューチェーン上の人権課題の実態把握及び改善に向けた取り組みをさらに強化すべく、書面調査や現場へのヒアリング等を進めていきます。



## 人権

### 人権リスク評価

2022年度より、外部専門家の助言や国別人権リスクを含む国際的指標を参考に、当社グループ事業を行う上で考慮すべき人権リスクを洗い出し、影響を受ける可能性のあるステークホルダーを踏まえ、関連する事業部門と机上分析によるリスク評価を実施致しました。その結果、今後優先的に調査を行う事業分野として、「外航海運業(船員)」及び「ロジスティクス事業」を特定しました。今後は、各事業で想定される人権リスクを考慮し、リスク把握に向けたより詳細な調査を実施予定です。

#### 特定した事業分野ごとの主な人権リスク

事業	外航海運業	ロジスティクス事業
影響を受ける可能性のある主なステークホルダー*1	船員	従業員、下請け業者
発生する可能性のある主な人権リスク*2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不十分な労働安全衛生</li> <li>● 不当な労働時間</li> <li>● 賃金の不足・未払い</li> <li>● ハラスメントと虐待</li> <li>● 船員特有の権利の侵害 船員の送還される権利の侵害 船員の遺棄 乗組員の交代禁止 船員の健康と福祉の侵害 船員の医療へのアクセス権の侵害 犯罪からの船員保護の不足</li> </ul> など	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不十分な労働安全衛生</li> <li>● 不当な労働時間</li> </ul> など

\*1 従業員、取引先、地域社会など(取引先の従業員、直接雇用・間接雇用問わず社員、女性、児童、先住民族、移民等を含む)を考慮。

\*2 強制労働、児童労働、人身売買、ハラスメントと虐待、差別、結社の自由・団体交渉権の侵害、同一労働同一賃金、先住民族・地域住民の権利の侵害などを含めた35項目を考慮。

### ● 取り組み

#### 個別の人権課題への取り組み

##### 児童労働・強制労働の防止

人権方針にて児童労働及び強制労働に関与しないことを掲げ、取り組みを進めています。特に児童労働の防止の観点においては、労働基準法を遵守した採用活動を実施しており、採用時には身分証等による年齢確認をすることで取り組みを徹底しています。また、従業員の啓もう活動も重要と考え、人権研修において児童労働・強制労働についても教育を行っています。

バリューチェーン上の取り組みとしては、役目を終えた船舶を解体するシップリサイクルヤードの起用において、実際に現地でヒアリングや視察を行い、児童労働・強制労働等の人権に関する取り組みが十分であることが確認できたヤードを選定することとしています。現状、児童労働・強制労働は発生していないことを確認しています。

##### 賃金に関する取り組み

当社グループでは各国の最低賃金を含む労働法遵守を徹底しています。また、最低賃金を上回るだけでなく、従業員が安心して働ける生活賃金の保障、優秀な人材確保のために必要な競争力のある賃金体系を構築しています。

なお、同一資格・同一職務レベルにおいては、統一された報酬体系が適用されています。

##### LGBTQへの取り組み

LGBTQ(性的少数者)の方が働きやすい環境の整備に努めています。差別や理解不足による無意識のハラスメントを防ぐべく研修を実施したり、LGBTQの方が利用しやすい設備の導入に向け本社のリノベーションを進めています。

## 人権

### 時間外労働の削減

当社グループは、従業員の心身面の健康障害を未然に防止する観点から、労働時間の適正化に努めています。

施策の詳細については、「健康経営 残業時間の削減」( [P.76](#) )の項目をご覧ください。時間外労働の削減に向けて、様々な施策を実行しています。

### ハラスメントの防止

当社グループは、お互いの尊厳を傷つけ、職場環境の悪化を招くハラスメントを防止する取り組みを進めています。ハラスメント研修の実施に加え、「ハラスメント防止宣言」を策定し、一切のハラスメントを根絶し、ハラスメントから解放された職場づくりを今まで以上に力強く推進しています。

#### ハラスメント防止宣言

商船三井グループはハラスメントから解放された健全で活力に溢れる職場づくりを推進するため、次の取り組みを行います。

- 役職や立場に関係なく、海陸共に一人一人がお互いを尊重し、多様な個性、価値観、視点を自由闊達に発揮できる組織風土を醸成します。
- ハラスメントに関する知識と防止意識を高め、いかなる形態のハラスメント行為も発生させない組織風土づくりに社員と会社が一体となって取り組みます。
- 誰もが安心して相談できる体制を整備し、ハラスメントが発生した場合は、毅然とした態度で公正・適切な措置を講じ、再発防止に向けた制度・体制を構築します。

2020年12月制定

### 救済プログラム

#### 苦情処理メカニズム

商船三井グループでは、迅速に人権関連の懸念事項に対処すべく、複数の通報窓口を用意しています。詳細はコンプライアンスページ( [P.121-122](#) )をご覧ください。

グループ社員向け	 コンプライアンス相談窓口(社内・社外) <a href="https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/compliance/">https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/compliance/</a> ハラスメント相談窓口(社内・社外)
お客様・お取引先様等向け、社外ステークホルダー向け	 コンプライアンスに関するお問い合わせ

### 人権に関する教育・啓発活動

当社は階層別に人権研修ならびにハラスメント防止研修を毎年実施しています。人権やハラスメントに関する法令遵守はもちろん、関連する制度や現実には起きている事象・背景とその当事者への理解を深め、当社社員の責任ある行動の基盤となるように構成しています。また、これら研修は企業活動のみならず社員が良き市民として日常生活を送ることも目的としています。

### 人権研修

国内外グループ役職員を対象に、人権尊重の取り組みの重要性理解を目的としたe-learningを実施しています。強制労働や児童労働といった基本的な人権や当社グループ事業のバリューチェーン上で発生しうる人権リスクについて理解を深めるとともに、当社グループの人権方針へのコミットメントを周知徹底しています。また、様々な人権侵害の防止のため、管理職向け研修、一般社員向け研修、新入社員向けの階層別研修を実施しています。

## 人権

### ハラスメント防止研修

ハラスメントに関しては、管理職・非管理職それぞれを対象に、グループ全体でハラスメントから解放された組織を作り、一人ひとりが安心して健やかに活躍できる風土を醸成することを目的としたハラスメント防止研修を実施しています。特に管理職向けには、ハラスメント関連法、パワハラ判断基準（パワハラと指導の違い）、ハラスメントを放置することのリスクについての講義のほか、ハラスメントの実例をもとに適切な対応を考えるグループセッションを通じ、より実効性のある研修内容としました。

### ステークホルダーとの対話

#### 「2023年ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」への参加

当社は、2023年6月1日から7月27日の8回にわたり、特定非営利活動法人経済人コーポラ卓会議日本委員会主催のステークホルダーエンゲージメント・プログラムに参加しました。

本プログラムは、企業による「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の理解と実践の場を目的に、様々な業種に属する企業、NPO・NGO、学識・有識者の方々とともに、幅広い人権問題をテーマに議論を行うものです。

2023年度は、国家間の戦闘行為や軍事衝突など国家が関与する人権侵害の疑いのある状況や、AI等のテクノロジーの進化が取り上げられ、それらがビジネスに与える影響や対応策を含め、業界を問わず議論を行いました。

また、同プログラムに参加した運輸・物流企業各社とは、国連環境計画 金融イニシアチブ(UNEP FI)が策定したツールを活用し、「業界毎に重要な人権課題」特定のための議論を行い、運輸・物流業界における人権課題の理解を深めました。

#### 📄 ステークホルダーエンゲージメントプログラム最終報告

[https://crt-japan.jp/files2023/2023%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20Workshop\\_jp.pdf](https://crt-japan.jp/files2023/2023%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20Workshop_jp.pdf)

### 国際イニシアチブ等への賛同

#### 国連グローバル・コンパクトへの参加

グローバルに事業展開する当社グループにとって、「グループ企業理念の具現化」と併せ、世界の様々なステークホルダーと良好な関係を構築し、「社会の持続的成長の具現化」に貢献していくことは、必要不可欠な取り組みです。この取り組みの実現に向け世界の枠組みに寄与すべく、当社は2005年に、国連が提唱するグローバル・コンパクトに日本の船会社として初めて参加しました。

以来、当社役職員が守るべき規範を定めた「行動基準」と共通の理念を持つ、グローバル・コンパクトの4分野10原則の支持、実践に努めています。



#### 船員の人権

船員の基本的権利を定めた、2006年の海上の労働に関する条約(MLC2006)では、人権に関して以下の4つを定めています。

1. 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
2. あらゆる形態の強制労働の撤廃
3. 児童労働の実効的な廃止
4. 雇用及び職業についての差別の撤廃

当社船では、船上コンプライアンス規程を定め、上記4つの人権の尊重と、宗教・国籍・年齢・性別による差別を禁止し、ハラスメントに対する苦情の受付対応手順を定めています。さらに、毎月船内コンプライアンス委員会を開催し、船員と船上コンプライアンスオフィサーのダイアログを通じ、人権問題・差別・ハラスメントに対する取り組み状況の確認・評価を行っています。



## 人権

### 英国現代奴隷法への対応

当社グループ事業及びバリューチェーン上における強制労働等現代的な奴隷労働や人身取引の根絶に努めるため、英国法「Modern Slavery Act 2015」への対応として、当社ウェブサイト上に“Modern Slavery Statement”（英国現代奴隷法に関する表明（仮訳））を開示しています。

#### 奴隷及び人身取引に関する表明（仮訳）

2022年度

[https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/Modern\\_Slavery\\_Statement\\_2022.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/Modern_Slavery_Statement_2022.pdf)

2021年度

[https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/Modern\\_Slavery\\_Statement\\_2021.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/Modern_Slavery_Statement_2021.pdf)

2020年度

[https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/Modern\\_Slavery\\_Statement\\_2020.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/Modern_Slavery_Statement_2020.pdf)

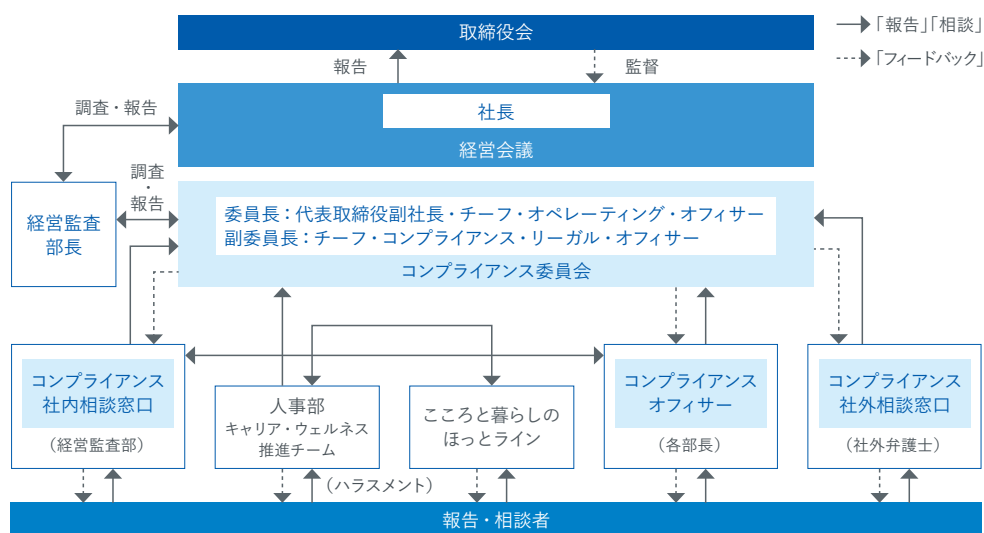
## コンプライアンス

### ● 考え方・体制

当社グループは、コンプライアンス遵守が企業活動の大前提であることを役職員一人ひとりが深く心に刻み、日々の業務において適切な判断を下せるよう、規範とすべき行動基準を定めたコンプライアンス規程を整備し、継続的な研修によりその徹底を図っています。

また、法令及び定款に従うのみならず、「常にコンプライアンスを意識し、社会規範と企業倫理に則って行動する」ことを価値観・行動規範(MOL CHARTS)のひとつに掲げ、行動しています。

当社グループは、コンプライアンス体制の整備・強化を図るため、代表取締役副社長が務めるチーフ・オペレーティング・オフィサーを委員長、チーフ・コンプライアンス・リーガル・オフィサーを副委員長とするコンプライアンス委員会を3ヶ月毎に開催し、当社グループのコンプライアンスについてモニタリングを継続しています。なお、取締役会は、コンプライアンス委員会より定期的な報告を受けると同時に、コンプライアンスに関する取り組みの監督責任を負っています。



### コンプライアンス委員会

コンプライアンスに関する事項を検討、審議し、全社的なコンプライアンス体制の整備、充実を図るために、経営会議の下部機構としてコンプライアンス委員会を設置しています。

### チーフ・コンプライアンス・リーガル・オフィサー

コンプライアンスオフィサーを統括するとともに、コンプライアンス体制の整備・強化を図る責任者であり、取締役会にて任命されます。

### コンプライアンスオフィサー

部長、ユニット長、支店長、コーポレート機能統括を、また「本社組織に属するグループ会社」については、担当営業本部長又は管掌役員を、コンプライアンスの統括責任者(コンプライアンスオフィサー)として任命しています。部店及び担当グループ会社の業務に関する法令及び規則等の遵守、並びに社会規範及び企業倫理に基づき、善良なる管理者としての注意義務を尽くして行動することの徹底を図るとともに、違反行為を発見した場合、又は担当部店及び担当グループ会社の所属員から報告を受けた場合は、コンプライアンス委員会事務局に報告し、速やかに必要な是正措置を取る責任を負っています。また、報告者の秘密を厳密に保持することも要求されます。

### コンプライアンス相談窓口

商船三井グループでは、当社及び当社グループの役職員(契約社員、派遣社員を含む)、社外のステークホルダーがコンプライアンス全般(独占禁止法関連、腐敗行為全般、ハラスメントといった人権等を含む)の相談や通報ができるコンプライアンス社内・社外相談窓口等を設置しています。各相談窓口は、24時間年中無休で受け付け可能で、E-Mail、手紙、電話などの手段での報告・相談を日本語または英語で受け付けています。いずれの窓口でも、匿名での通報が可能であり、報告・相談者の秘密は厳守されます。

## コンプライアンス

また、違反行為の報告・相談者、あるいは調査協力者に対し、不利益な処遇がなされないことが保証されています。

相談・通報があった場合は、関係者と協議の上適宜調査を実施し、違反行為が認められた場合は、コンプライアンス委員会で、事案の原因や再発防止策を含む内容が審議され、必要に応じて責任者に対し改善を指示します。

報告・相談者には、特別の事情がない限り、速やかに面談などを実施して通報内容の詳細について確認をとっています。結果、必要と判断される場合は更なる調査を進めるようにしています。社外相談窓口への報告・相談者には担当の社外の弁護士が会社間の連絡を取り次ぎます。これら内部通報制度(コンプライアンス相談窓口)については、各研修や社内イントラネット等を通じて、当社及びグループ会社の役職員に対して積極的に周知徹底が図られています。また、社内イントラネットでは「内部通報制度の信頼性の向上」「コンプライアンス事案の発生防止」等を目的として、コンプライアンス違反事例、件数が開示されています。2023年度にはグループ会社を含む従業員に内部通報制度に関するアンケート調査を実施し、より利用しやすい制度となるよう改善に努めています。

国内外取引先含め、社外ステークホルダーの皆様からのお問い合わせは以下リンクから受け付けています。

 [コンプライアンスに関するお問い合わせ](https://www.mol.co.jp/contact/compliance/index.php)  
<https://www.mol.co.jp/contact/compliance/index.php>

### コンプライアンス強化月間

コンプライアンス遵守意識の更なる向上を図るとともに、コンプライアンス相談窓口を補完する取り組みとして、当社及びグループ会社の役職員を対象に「コンプライアンス強化月間」を実施しています。潜在する問題やその徴候を早期に把握し、予防的対策を講じることを目的に、2017度より毎年実施し、対象期間約1か月の間コンプライアンス

違反の徴候を示すような情報を幅広く受け付けています。当社及びグループ会社を合わせてこれまでに60件の相談・報告が寄せられ、大きな問題に発展する前に対処することができたケースもありました。

本取り組みについても、匿名での通報が可能であり、相談・報告者の秘密は厳守され、不利益な処遇がなされないことを保証しています。


### 違反行為の報告・是正措置プロセス

商船三井グループではグループ各社が自社の社内規則に基づき、コンプライアンス違反発生時の報告・違反行為に対する改善指示・措置のプロセス及び懲戒基準を定めています。また、当社のコンプライアンス委員会は、新たな違反行為の発生や再発の防止を目的に、グループ内に社内イントラネットで周知を行っています。

### ● 取り組み

#### 独占禁止法遵守の取り組み

当社は、2014年3月18日に公正取引委員会より、特定自動車運送業務の取引に関連して、独占禁止法第3条に違反する行為があったと認定されました。この事実を真摯に受け止め、独占禁止法遵守を徹底するための取り組みを推進しています。

当社グループでは、役職員による独占禁止法違反行為を未然に防止するための指針として「独禁法遵守行動指針」を定めており、競合する他事業者との接触においてチーフ・コンプライアンス・リーガル・オフィサー又はコンプライアンスオフィサーに事前届出等を行うなどの運用を行っています。また、独占禁止法遵守徹底のため、定期的にE-learningや研修を実施しています。当社グループで毎年実施しているエンゲージメントサーベイにはコンプライアンス関連の設問が含まれており、結果を可視化して組織全体で共有しながら、コンプライアンス違反防止を含めた組織開発に役立てています。本調査の詳細は、エンゲージメントサーベイのページ( P.70)をご覧ください。

## コンプライアンス

### 腐敗防止への取り組み

#### 腐敗行為防止方針

当社グループでは、コンプライアンスに関する価値観・行動規範に則った経営をさらに推進するため、贈収賄、利益相反、ファシリテーション・ペイメント、資金洗浄等の腐敗行為の防止に関する方針（「商船三井グループ腐敗行為防止方針」）を策定しています。当社グループの全ての役職員は当方針に則り腐敗行為の防止に関する取り組みを徹底するとともに、全てのビジネスパートナーの皆様にも当方針を支持していただくことを期待しています。また、ビジネスパートナーの皆様には腐敗行為防止の観点を含む「商船三井グループ 取引先調達ガイドライン」へのご協力もお願いしています。詳細は、責任ある調達のページ（[P.112](#)）をご覧ください。

なお、当方針は2022年に経営会議で承認されており、取締役会は当方針の監督責任を負っています。

また、国内外において公務員等及び民間人に対する贈賄や過剰な接待を防止し、当社コンプライアンス規程に定める「顧客・取引先とのよき信頼関係の構築」を確実にするために、当方針に先立ち2015年10月に「贈賄等防止規程」を制定しています。なお、「商船三井グループ腐敗行為防止方針」及び「贈賄等防止規程」について、講習会やE-learning等で役職員に対し周知し、遵守を促しています。

#### 商船三井グループ腐敗行為防止方針

[https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/compliance/pdf/MOL\\_Group\\_Anti\\_Corruption\\_Policy.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/compliance/pdf/MOL_Group_Anti_Corruption_Policy.pdf)

#### 政治献金

政治献金については、政治資金規正法を遵守した上で、適切な社内手続に従って実施しています。政治献金の実績については、サステナビリティデータ集のページ（[P.140](#)）をご覧ください。

### コンプライアンスリスク管理

当社グループでは毎年、グループ会社を対象にリスクアセスメントを実施しており、その中で、「収賄」「独禁法」「各種業法」「社内規則違反」「横領」「各種ハラスメント」などコンプライアンス全般に関するリスクの有無についても確認しています。当該調査結果を参考に、リスクが高いと判断される会社・部門に対し、優先的に内部監査を実施し、結果は経営会議を通して監査先に対し問題の改善対応が指示されています。なお、改善状況はモニターされており四半期ごとに経営会議に報告される仕組みとなっています。

### コンプライアンス教育・人事評価

当社グループでは、役職員一人ひとりにコンプライアンス意識の醸成・定着を図るための取り組みを行っています。独占禁止法遵守や贈賄等防止に関する講習会を毎年継続しているほか、コンプライアンス関連のE-learningを実施しています。受講率については、サステナビリティデータ集のページ（[P.140](#)）をご覧ください。

また当社グループでは、役職員の人事評価・報酬を決定する際に、コンプライアンスに関する項目を取り入れています。役職員個々人のコンプライアンス意識の強化・醸成やそれを目的とした部下の育成・指導についての目標設定を実施し、年に一度達成状況に関する業績評価がなされ、その結果が報酬に反映されます。このような人事評価を通じ、役職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上に努めます。

### 行動基準

当社は、様々なステークホルダーの視点に立って、当社役員及び職員が規範とすべき行動基準を定めています。当社役職員が行動基準を実践することで、より良い職場環境の実現による社業の向上と、当社を取巻く様々なステークホルダーの共感も得ながら、継続的に企業価値を高めるよう努めます。

#### 行動基準

[https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/compliance/pdf/Rules\\_of\\_Conduct.pdf](https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/compliance/pdf/Rules_of_Conduct.pdf)

## コンプライアンス

### 税の透明性

当社グループはグローバルに事業を展開する企業として、税の透明性を図り、納税を行うことは、企業が果たすべき基本的かつ重要な社会的責任の一つと考えており、事業で関わる全ての国にて適用される税法及びその法の精神を遵守し、公正性を重視した納税を行うこととしています。

また、事業目的や実態の伴わないタックスヘイブン(租税回避地)を利用して過度な税制優遇を享受することは、各国における適正な税金納付を阻害し、それらの国・地域の発展を妨げることと理解し、租税回避を目的としたタックスヘイブンの利用は行わないこととしています。

## 環境データ

### ● エネルギー消費量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲
<b>C重油*</b> (千トン)	3,273	2,865	2,925	<b>2,874</b>	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結会社 (連結売上高に対するカバー率:97%)
<b>A重油*</b> (千トン)	255	253	282	<b>243</b>	
<b>軽油(Kリットル)</b>	6,572	6,040	6,944	<b>6,621</b>	
<b>LNG(千トン)</b>	37	27	19	<b>47</b>	
<b>バイオ燃料(千トン)</b>	-	-	-	<b>9</b>	
<b>電力(MWh)</b>	86,924	76,951	80,475	<b>77,604</b>	
再生可能エネルギー利用量*3	237	248	3,532	<b>39,983</b>	
再生可能エネルギー利用割合(%)	0.3	0.3	4.4	<b>51.5</b>	
<b>都市ガス(千m<sup>3</sup>)</b>	1,648	1,627	1,618	<b>1,663</b>	
<b>エネルギー消費量*2(千GJ)</b>	158,105	142,492	146,748	<b>143,150</b>	

\*1 主に船舶の燃料として使用

\*2 C重油、A重油、バイオ燃料、電力、都市ガスおよびその他のエネルギー消費量の熱量換算値

\*3 主にオフィスなどにおける再エネ電力導入によるもの

## 環境データ

### GHG 排出量

GHG 排出量算定の組織境界は「支配力基準」とし、「経営支配方式」を適用している。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲
<b>スコープ1(トン)*1</b>	11,136,501	9,831,022	10,112,053	<b>10,086,254</b>	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結会社 (連結売上高に対するカバー率：97%)
船舶	11,114,501	9,811,474	10,088,981	<b>10,063,916</b>	
船舶以外	22,000	19,548	23,072	<b>22,338</b>	
<b>スコープ2(トン)*2</b>					
ロケーションベース	45,116	38,735	39,018	<b>37,224</b>	
マーケットベース	-	-	35,887	<b>19,483</b>	
<b>スコープ3(トン)*3</b>	3,127,474	2,387,608	2,455,444	<b>3,224,584</b>	
Category1 購入した製品・サービス	51,067	40,138	43,292	<b>50,420</b>	
Category2 資本財	721,175	481,817	511,873	<b>1,221,693</b>	
Category3 Scope1, 2に含まれない 燃料及びエネルギー活動	1,546,750	1,402,678	1,454,777	<b>1,397,333</b>	
Category5 事業から出る廃棄物	477	638	907	<b>653</b>	
Category6 出張	7,957	1,774	2,045	<b>9,081</b>	
Category7 雇用者の通勤	283	282	71	<b>210</b>	
Category11 販売した製品の使用	799,765	460,281	442,479	<b>545,194</b>	
<b>スコープ1+2(トン)</b>	11,181,617	9,869,757	10,147,940	<b>10,105,737</b>	
<b>スコープ1+2+3(トン)</b>	14,309,091	12,257,365	12,603,384	<b>13,330,321</b>	

\*1 スコープ1：主に船舶燃料の燃焼を起源としたCO<sub>2</sub>

\*2 スコープ2：主に電力起源のCO<sub>2</sub>

\*3 スコープ3：主に使用した燃料の精製時のGHG排出や購入した資本財、船用品等が製造される時のGHG排出などで構成。増加の主要因は、新造船への投資増加によるCategory2の増加。

### GHG 排出量データの第三者検証

2022年度のGHG排出量データに対する公平性、確実性、および透明性を確保するために、一般財団法人日本海事協会による第三者検証を受けました。検証はISO14064-3:2006、ISO14064-1:2006、GHGプロトコルなどに基づいて実施されました。

#### ▶ 検証の対象

スコープ1(直接的排出量)、スコープ2(エネルギー起源の間接的排出量)、スコープ3(その他バリューチェーンからの間接的排出量)の排出量、およびエネルギー消費量。

#### 📄 検証証明書

<https://www.mol.co.jp/sustainability/data/pdf/environmental/verification-statement.pdf>

## 環境データ

### GHG 排出原単位

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲
トンマイル当たりのGHG排出量 (g/ton-mile)	標準方式	10.86	10.46	10.46	<b>10.32</b>	(株)商船三井及び 主要な国内外の外航船運航会社
	参考方式	10.86	9.90	10.74	<b>10.81</b>	

標準方式、参考方式については「環境ビジョン2.2」のp.45を参照ください。

### GHG 排出原単位データの第三者検証

2022年度のGHG 排出原単位データに対する公平性、確実性、および透明性を確保するために、一般財団法人日本海事協会による第三者検証を受けました。

保証証明書  
<https://www.mol.co.jp/sustainability/data/pdf/environmental/assurance-statement.pdf>

附属書  
<https://www.mol.co.jp/sustainability/data/pdf/environmental/appendix.pdf>

### NOx・SOx 排出量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲
NOx排出量(千トン)	272	231	231	<b>231</b>	(株)商船三井及び 主要な国内外の船舶運航会社 (連結売上高に対するカバー率：81%)
SOx排出量(千トン)	130	24	28	<b>28</b>	

### SOx 排出量データの第三者検証

2022年度のSOx 排出量データに対する公平性、確実性、および透明性を確保するために、一般財団法人日本海事協会による第三者検証を受けました。

検証証明書  
<https://www.mol.co.jp/sustainability/data/pdf/environmental/SOx-verification-statement.pdf>

### NOx・SOx 排出原単位

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲
トンマイル当たりのNOx排出量 (g/ton-mile)		0.25	0.23	0.22	<b>0.21</b>	(株)商船三井及び 主要な国内外の外航船運航会社
トンマイル当たりのSOx排出量 (g/ton-mile)		0.12	0.02	0.03	<b>0.02</b>	



## 環境データ

### ● その他資源

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲
<b>廃棄物排出量*1(トン)</b>	2,723	2,478	2,905	<b>3,531</b>	(株)商船三井及び 主要な国内の連結会社 (連結売上高に対するカバー率:97%)
リサイクル可能	1,637	1,323	1,340	<b>1,825</b>	
リサイクル以外	1,086	1,155	1,565	<b>1,706</b>	
<b>リサイクル率(%)</b>	60.1	53.4	46.1	<b>51.7</b>	
<b>総取水量*2(m<sup>3</sup>)</b>	599,478	410,230	403,406	<b>632,754</b>	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結会社 (連結売上高に対するカバー率:97%)
水道水	599,478	410,230	403,406	<b>632,754</b>	
淡水	-	-	-	-	
海水(循環利用)	-	-	-	-	
<b>シップリサイクル量(トン)</b>	37,160	75,007	-	-	(株)商船三井

\*1 オフィスから出るごみなどの合計。

\*2 事務所における水使用量。船舶では、使用する水の多くを、海水から生成し循環利用。前年比の増加はカバー率向上によるもの。

### ● 有害廃棄物排出量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲
<b>有害廃棄物排出量(トン)*1</b>	1.84	15.01	8.86	<b>0.57</b>	(株)商船三井及び 一部の国内の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率:77%)

\*1 PCB含有機器の処分量の合計値。

## 環境データ

### ● 環境投資額

	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲
環境投資額(億円)	644	1,194	2,066	(株)商船三井及び国内外の連結子会社
代替燃料船隊整備*1	56	224	380	
低・脱炭素エネルギー事業拡大*2	588	970	1,686	

\*1 LNG燃料バルカー、自動車船他次世代燃料船の開発・発注等への投資であり、自社事業におけるGHG、NOx・SOx等の環境負荷物質の排出削減を企図するもの。  
本内容は環境省環境会計ガイドラインにおける研究開発コストおよび事業エリア内コストに相当する。

\*2 新造LNG船・LPG/アンモニア船他洋上風力発電及び関連事業への投資であり、社会からのGHG排出削減への貢献を企図するもの。

### ● 環境関連法規違反

	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲
環境関連法規違反				(株)商船三井
件数	0	0	0	
金額(百万円)	0	0	0	

※ 10,000米ドルを超える罰金を科された案件

## 社会データ

- ・本資料は、連結((株)商船三井+連結子会社)および単体((株)商船三井のみ)のデータを記載しています。
- ・本資料におけるカバー率は、当該項目の対象となる会社の従業員数が連結従業員数に占める比率を指します。  
カバー率が「-」の項目は、(株)商船三井単体のデータです。
- ・第三者検証

2022年度の社会データに対する公平性、確実性、および透明性を確保するために、「★」の数値について一般財団法人日本海事協会による第三者検証を受けました。



検証証明書

<https://www.mol.co.jp/sustainability/data/pdf/social/verification-statement.pdf>

### 人財・多様性

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率	
従業員数	連結*	8,931	8,571	8,547	<b>8,748</b>	100%	
	単体**	1,436	1,465	1,493	<b>1,577</b>	-	
	男性	1,157	1,174	1,193	<b>1,255</b>	-	
	女性	279	291	300	<b>322</b>	-	
職種別従業員数	単体**	陸上職員	919	940	958	<b>1,029</b>	-
		男性	654	661	670	<b>721</b>	-
		女性	265	279	288	<b>308</b>	-
	海上職員	男性	517	525	535	<b>548</b>	-
		女性	14	12	12	<b>14</b>	-

\* グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。

\*\* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

\*1 ()内は一時的な社員数の平均人数を外数で記載。「全社(共通)」として記載されている社員数は、特定のセグメントに区分できない管理部門に所属しているもの。

2021年度までコンテナ船事業に記載していた港湾ロジスティクス部門の社員数は、2022年度よりコンテナ船事業以外の製品輸送事業に記載。

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率	
部門別社員数 *1	連結*	ドライバルク船事業	276 (45)	295 (47)	306 (48)	<b>245 (41)</b>	100%
		エネルギー輸送事業	826 (71)	807 (87)	857 (82)	<b>902 (75)</b>	100%
	製品輸送事業		3,719 (340)	4,431 (691)	4,343 (850)	<b>4,398 (814)</b>	100%
		コンテナ船事業	1,035 (138)	3,391 (549)	3,353 (696)	<b>52 (9)</b>	100%
	不動産事業				<b>1,152 (1,044)</b>	100%	
	関連事業	2,096 (1,653)	2,058 (1,462)	1,996 (1,322)	<b>859 (261)</b>	100%	
	その他	651 (46)	642 (87)	681 (77)	<b>699 (85)</b>	100%	
	全社(共通)	328 (84)	338 (89)	364 (115)	<b>493 (165)</b>	100%	
	計	8,931 (2,377)	8,571 (2,463)	8,547 (2,494)	<b>8,748 (2,485)</b>	100%	
	一時的な従業員数	連結*	-	-	-	<b>2,485</b>	100%
単体**		-	-	-	<b>308</b>	-	
一時的な従業員比率	単体**	-	-	-	<b>16.3%</b>	-	

## 社会データ

### ● 人財・多様性

			2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率
年齢層別 従業員比率	連結*	25歳未満	-	-	-	4.6%	98%
		25歳-30歳未満	-	-	-	12.6%	98%
	30歳-35歳未満	-	-	-	13.9%	98%	
	35歳-40歳未満	-	-	-	14.5%	98%	
	40歳-45歳未満	-	-	-	13.9%	98%	
	45歳-50歳未満	-	-	-	13.8%	98%	
	50歳以上	-	-	-	26.8%	98%	
	計	-	-	-	100.0%	98%	
	単体*	25歳未満	-	-	-	5.0%	-
		25歳-30歳未満	-	-	-	17.8%	-
30歳-35歳未満		-	-	-	20.0%	-	
35歳-40歳未満		-	-	-	16.4%	-	
40歳-45歳未満		-	-	-	11.7%	-	
45歳-50歳未満		-	-	-	10.1%	-	
50歳以上		-	-	-	19.0%	-	
計		-	-	-	100.0%	-	
年齢層別 管理職比率	単体*	30歳未満	-	-	-	0.0%	-
		30歳-35歳未満	-	-	-	0.0%	-
		35歳-40歳未満	-	-	-	7.5%	-
		40歳-45歳未満	-	-	-	27.5%	-
		45歳-50歳未満	-	-	-	27.0%	-
		50歳以上	-	-	-	38.0%	-
		計	-	-	-	100.0%	-

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率	
女性役員数	連結*	-	-	-	16	100%	
	単体*	-	-	-	3	100%	
女性管理職 比率	連結*	-	-	-	13.3%★	100%	
		部長級	-	-	-	8.5%	100%
	課長級	-	-	-	15.0%	100%	
	単体*(グループ内出向者を含み、 グループ外出向者を除く)		-	-	-	7.3%	-
	部長級	-	-	-	7.3%	-	
	課長級	-	-	-	7.3%	-	
	単体**(受入出向者を除き、 外部出向者を含む)		4.3%	4.5%	4.9%	5.9%	-
	陸上職員*2	6.5%	6.9%	7.5%	9.2%	-	
	海上職員	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	-	
	部長級	2.1%	1.9%	3.1%	4.6%	-	
	陸上職員	2.6%	2.3%	3.8%	5.8%	-	
	海上職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	
シニア管理職	1.6%	1.5%	1.6%	1.6%	-		
	陸上職員	2.6%	2.5%	2.6%	2.6%	-	
	海上職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	
課長相当職	8.3%	9.3%	9.7%	11.0%	-		
	陸上職員	12.8%	14.1%	15.0%	17.5%	-	
	海上職員	1.1%	1.1%	1.1%	0.9%	-	

\* グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。

\*\* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

\*2 経営計画「BLUE ACTION 2035」におけるCore KPI

## 社会データ

### ● 人材・多様性

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率
女性従業員比率	連結*	-	-	-	<b>39.4%</b>	100%
	無期雇用	-	-	-	<b>30.0%★</b>	100%
	有期雇用	-	-	-	<b>39.4%</b>	100%
	単体**	19.4%	19.9%	20.1%	<b>20.4%</b>	-
	陸上職員**	35.3%	35.4%	36.7%	<b>29.9%</b>	-
	海上職員**	3.2%	2.4%	2.1%	<b>2.6%</b>	-
	無期雇用*	-	-	-	<b>24.2%</b>	-
	有期雇用*	-	-	-	<b>61.8%</b>	-
障がい者雇用率	連結*	-	-	-	<b>0.3%</b>	97%
	単体**	2.2%	2.2%	3.3%	<b>3.3%</b>	-
管理職に占める障がい者の比率	連結*	-	-	-	<b>0.5%</b>	97%
	単体*	-	-	-	<b>0.2%</b>	-
リーダー一人当たりの部下の数*3	単体*	-	-	-	<b>2.8</b>	-
サクセッションの有効率 (重要なポジションに関する内部採用者／外部採用者の割合)*4	単体*	-	-	-	<b>825%</b>	-

\* グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。

\*\* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

\*3 総従業員数／総管理職数で算出。

\*4 重要なポジションとは管理職を指す。

### ● 採用者数・定着率

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率	
新規雇用者数	連結*	-	-	-	<b>709</b>	98%	
	単体**	-	-	-	<b>129</b>	-	
新卒採用 人数	男性	50	53	58	<b>53</b>	-	
		40	40	44	<b>40</b>	-	
	女性	10	13	14	<b>13</b>	-	
		26	15	24	<b>76</b>	-	
キャリア採用 人数	男性	8	5	14	<b>57</b>	-	
		18	10	10	<b>19</b>	-	
	女性	18	10	10	<b>19</b>	-	
		計	-	-	-	<b>709 / 100.0%</b>	98%
年齢層別新規雇用者数／比率	連結*	25歳未満	-	-	-	<b>176 / 24.8%</b>	98%
	25歳-30歳未満	-	-	-	-	<b>156 / 22.0%</b>	98%
	30歳-35歳未満	-	-	-	-	<b>129 / 18.2%</b>	98%
	35歳-40歳未満	-	-	-	-	<b>84 / 11.8%</b>	98%
	40歳-45歳未満	-	-	-	-	<b>57 / 8.0%</b>	98%
	45歳-50歳未満	-	-	-	-	<b>43 / 6.1%</b>	98%
	50歳以上	-	-	-	-	<b>64 / 9.0%</b>	98%
計	-	-	-	-	<b>709 / 100.0%</b>	98%	

## 社会データ

### ● 採用者数・定着率

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	カバー率	
年齢層別新規雇用者数／比率	単体*	25歳未満	-	-	-	41 / 33.3%	-
		25歳-30歳未満	-	-	-	26 / 21.1%	-
		30歳-35歳未満	-	-	-	40 / 32.5%	-
		35歳-40歳未満	-	-	-	15 / 12.2%	-
		40歳-45歳未満	-	-	-	1 / 0.8%	-
		45歳-50歳未満	-	-	-	0 / 0.0%	-
		50歳以上	-	-	-	0 / 0.0%	-
		計	-	-	-	123 / 100.0%	-
ジェンダー別新規雇用者数／比率	連結*	男性	-	-	-	444 / 62.6%	98%
		女性	-	-	-	265 / 37.4%	98%
	単体*	男性	-	-	-	91 / 74.0%	-
		女性	-	-	-	32 / 26.0%	-
地域別新規雇用者数／比率	連結*	日本	-	-	-	441 / 62.2%	98%
		東／東南アジア・大洋州	-	-	-	213 / 30.0%	98%
		欧州・アフリカ	-	-	-	41 / 5.8%	98%
		米州・カリブ	-	-	-	14 / 2.0%	98%

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	カバー率	
総離職率	連結*	-	-	-	7.2%	98%	
		自発的離職率	-	-	-	6.2%	98%
	単体**	3.0%	3.1%	3.3%	2.2%	-	
		自発的離職率	1.7%	1.2%	1.7%	1.1%	-
		重要な自発的離職率*2	-	-	-	3.7%	-
新卒採用者の勤続3年以内の離職率*1	単体	陸上職員	4.7%	4.5%	5.3%	0.0%	-
		海上職員	10.1%	7.4%	2.7%	4.9%	-
年齢層別の離職者総数／比率	連結*	-	-	-	492 / 100.0%	98%	
		25歳未満	-	-	-	50 / 10.2%	98%
		25歳-30歳未満	-	-	-	87 / 17.7%	98%
		30歳-35歳未満	-	-	-	85 / 17.3%	98%
		35歳-40歳未満	-	-	-	76 / 15.4%	98%
		40歳-45歳未満	-	-	-	47 / 9.6%	98%
		45歳-50歳未満	-	-	-	34 / 6.9%	98%
		50歳以上	-	-	-	113 / 23.0%	98%

\* グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。

\*\* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

\*1 グループ内出向者を含み、外部出向者、契約社員、嘱託ほかを除いた人数。  
算出方法は新卒採用者のうち入社3年以下の退職者／過去3年の新卒採用者。

\*2 「重要な自発的離職」とは管理職の自己都合による退職を指す。

## 社会データ

### ● 採用者数・定着率

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率
年齢層別の離職者総数／比率	単体*	-	-	-	27 / 100.0%	-
	25歳未満	-	-	-	1 / 3.7%	-
	25歳-30歳未満	-	-	-	11 / 40.7%	-
	30歳-35歳未満	-	-	-	0 / 0.0%	-
	35歳-40歳未満	-	-	-	2 / 7.4%	-
	40歳-45歳未満	-	-	-	0 / 0.0%	-
	45歳-50歳未満	-	-	-	1 / 3.7%	-
50歳以上	-	-	-	12 / 44.4%	-	
ジェンダー別の離職者総数／比率	連結*	-	-	-	317 / 64.4%	98%
	男性	-	-	-	317 / 64.4%	98%
	女性	-	-	-	175 / 35.6%	98%
	単体*	-	-	-	22 / 81.5%	-
地域別の離職者総数／比率	連結*	-	-	-	264 / 53.7%	98%
	日本	-	-	-	264 / 53.7%	98%
	東／東南アジア・大洋州	-	-	-	181 / 36.8%	98%
	欧州・アフリカ	-	-	-	34 / 6.9%	98%
米州・カリブ	-	-	-	13 / 2.6%	98%	
平均勤続年数	単体**	15.5	15.6	15.6	15.1	-
	男性	15.4	15.7	15.9	15.4	-
	女性	15.8	15.3	14.7	13.9	-

\* グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。

\*\* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

### ● 給与・報酬・生産性

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率
従業員年間報酬総額(千円)	連結*	-	-	-	59,142,848	100%
	単体*	-	-	-	18,471,200	-
従業員年間報酬の平均値(千円)	連結*	-	-	-	7,980	100%
	単体*	-	-	-	15,174	-
CEO年間報酬総額(千円)	単体	-	-	-	302,960	-
CEOを除く従業員年間総報酬の平均値とCEO年間総報酬との比率	連結*	-	-	-	2.6%	100%
	単体*	-	-	-	4.9%	-
男女間賃金格差の比率	連結*	-	-	-	63.6%★	100%
	全従業員	-	-	-	63.6%★	100%
	無期雇用者	-	-	-	68.9%★	100%
	有期雇用者	-	-	-	71.6%★	100%
単体*	全従業員	-	-	-	56.3%	-
	無期雇用者	-	-	-	69.4%	-
	有期雇用者	-	-	-	38.9%	-
	従業員福利厚生費(千円)	連結*	-	-	-	12,337,833
単体*	-	-	-	4,230,320	-	
従業員一人当たりの売上高(千円)	連結*	-	-	-	184,269	100%
	単体*	-	-	-	520,847	-

## 社会データ

### ● 給与・報酬・生産性

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率
従業員一人 当たりの利益 (営業利益) (千円)	連結*	-	-	-	12,427	100%
	単体*	-	-	-	39,128	-
従業員一人 当たりのEBIT (千円)	連結*	-	-	-	93,640	100%
	単体*	-	-	-	295,144	-

\* グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。

\*\* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

※ なお、当社の給与制度においては資格等級制度を採用しており、同一資格等級内での男女別・地域別格差はありません。

### ● 人財能力開発

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率
従業員一人 当たりの平均 研修日数	連結*	-	-	-	1.8	93%
	単体**					
	陸上職員	2.0	2.0	2.0	3.0	-
	海上職員	5.0	4.0	7.0	10.0	-
従業員一人 当たりの平均 研修時間	連結*	-	-	-	14	90%
	単体*					
	男性(無期)	-	-	-	33	-
	女性(無期)	-	-	-	29	-
従業員一人 当たりの研修 費用(千円)	単体**					
	陸上職員	105	98	91	155	-
	海上職員	93	74	143	118	-
人材開発及び 研修にかかる 全てのコスト (千円)	連結*	-	-	-	640,788	90%
	単体*	-	-	-	456,039	-
給与支払に 占める研修への 投資額の割合	連結*	-	-	-	0.8%	92%
	単体*	-	-	-	2.4%	-
社員教育に 費やした総時間	連結*	-	-	-	87,515	87%
	単体*	-	-	-	40,207	-

\* グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。

\*\* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。



社会データ

● 労働安全衛生

			2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率
労働災害件数	単体**	陸上職員	1	0	1	0	-
		海上職員	0	1	2	1	-
労災死亡事故 発生件数	連結*		-	-	-	0	96%
	単体**	陸上職員	0	0	0	0	-
		海上職員	0	0	0	0	-
労災の重大な 傷害事故発生 件数*1	連結*		-	-	-	16	94%
	単体**	陸上職員	-	-	-	0	-
		海上職員	-	-	-	1	-
従業員の業務 関連死亡者数	連結*		-	-	-	0	96%
	単体**	陸上職員	0	0	0	0	-
		海上職員	0	0	0	0	-
従業員の業務 関連死亡率	連結*		-	-	-	0	96%
	単体**	陸上職員	0	0	0	0	-
		海上職員	0	0	0	0	-
LTIF (Lost Time Injury Frequency)*2	単体*	陸上職員	-	-	-	0	-
		当社保有・管理船及び傭船を含めた 当社グループ運航船舶*3	-	-	0.19	0.19	-

			2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率	
OHSAS18001 (現・ISO45001) 認証取得事業所 の比率	連結*		-	-	-	0.8%	87%	
	単体*		-	-	-	0.0%	-	
労働安全衛生 研修	連結*	受講者数	-	-	-	2,225	82%	
	単体**	安全文化 e-learning*4	受講者数	2,157	2,407	2,252	3,146	-
		受講者率	89.5%	95.5%	90.3%	96.6%	-	
		安全運航を 考える会*5	受講者数	-	926	300	309	-
		Safety Campaign*6	受講者数	367	576	693	635	-
	Safety Conference*7	受講者数	769	872	1,019	787	-	
従業員の労働 組合加入率	連結*		-	-	-	55.6%	96%	
	単体**	陸上職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	
		海上職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	

\* グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。

\*\* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

\*1 後遺症が残る程度の傷害事故

\*2 100万人・時間当たりの労災事故発生件数

\*3 当社は乗船時間を分母として計算している。下船に至らずとも、発生日に軽作業を含む労働に復帰できなかった職務傷病も集計対象に含めている。また、当指標の集計範囲は当社グループ以外の船員も含む。

\*4 対象者は正社員に加え、派遣社員及び契約社員。

\*5 各回の延べ受講者数。対象者は正社員に加え、派遣社員及び契約社員。

\*6 各回の延べ受講者数(陸上社員のみ)。対象者は正社員に加え、派遣社員及び契約社員。

\*7 各回の延べ受講者数。対象者はグループ船舶管理会社の管理船に乗船している船員のうち休暇中の船員であり、当社グループの社員(正社員)に加えて協力会社5社の社員も含む。

## 社会データ

### ● ウェルビーイング

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率		
労働時間 (年間平均)	連結*	-	-	-	1,752	75%		
	単体*	-	-	-	1,958	-		
法定外残業時間 (月間平均)	単体**	16.8	23.8	23.4	18.8	-		
有給休暇*1 (夏季休暇含む)	単体**	取得日数	14.3	12.8	14.0	15.2	-	
		取得率	57.1%	47.6%	52.9%	60.7%	-	
エンゲージメント サーベイ実施率	連結*	-	-	-	37.0%	98%		
エンゲージメント サーベイ回答率	連結*	-	-	-	84.0%	98%		
産前・産後 休暇*2	単体	取得人数	13	10	21	23	-	
		取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	
配偶者出産特別 休暇*3	単体	取得人数	24	22	17	22	-	
		取得率	100.0%	100.0%	68.0%	69.0%	-	
育児休業 (育児休業)	連結*	取得率(男性)	無期雇用	-	-	-	7.4%★	100%
		有期雇用	-	-	-	2.7%	97%	
		取得率(女性)	無期雇用	-	-	-	19.2%	98%
		有期雇用	-	-	-	54.3%	95%	
	単体*4	利用人数(男性)	12	17	17	34	-	
		利用人数(女性)	21	20	25	41	-	
		取得率(男性)	26.1%	49.0%	46.0%	54.0%	-	
		取得率(女性)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	
復職率(男性)	100.0%	100.0%	92.0%	100.0%	-			
復職率(女性)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-			

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	カバー率
男性育児休業 平均取得日数*4	単体	48.6	64.8	63	43	-
育児短時間勤務 制度利用人数	単体**	7	7	3	8	-
ワーキング マザーの人数*5	単体	48	54	51	63	-
配偶者転勤に 伴う退職者再雇 用制度利用人数	単体**	1	0	4	2	-
介護休業制度 利用人数	単体**	1	1	0	1	-

\* グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。

\*\* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

\*1 海上勤務者を除く。

\*2 受入出向者、契約社員、嘱託ほかを除く。

\*3 海上勤務者、受入出向者、契約社員、嘱託ほかを除く。

\*4 出向者を除く。

\*5 義務教育修了前の子ども(15歳以下)を育児する女性社員の人数(受入出向者、契約社員、嘱託ほかを除く)。

## ガバナンスデータ

### ● 役員の数・割合（2023年6月20日現在）

	男性		女性		計	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
<b>取締役</b>	7	77.8%	2	22.2%	9	-
社外取締役	3	33.3%	1	11.1%	4	44.4%
<b>監査役</b>	3	75.0%	1	25.0%	4	-
社外監査役	1	25.0%	1	25.0%	2	50.0%
<b>執行役員</b>	30	93.8%	2	6.3%	32	-

※ 取締役の任期は2023年6月20日開催の定時株主総会の終結の時から1年間。

### ● リスクマネジメント

#### 情報セキュリティ関連

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲*1
<b>重大ICTインシデント件数</b>	0	0	0	0	(株)商船三井及び 主要な国内外の子会社・関連会社*1
<b>情報セキュリティ関連の e-learning受講率</b>	97.3%	95.7%	92.8%	<b>93.9%</b>	

\*1 派遣社員及び契約社員を含む。

### ● 役員の株式保有状況、取締役会・監査役会の出席率等（2023年6月20日現在）

役職	役員名	取締役・ 監査役 在任年数 (年)	株式保有数 (百株) (2023年 3月末現在)	取締役会出席状況 (2022年度)		監査役会出席状況 (2022年度)	
				回数	率(%)	回数	率(%)
<b>取締役会長</b>	池田 潤一郎	10	1,243	15/15	100%	-	-
<b>代表取締役 社長執行役員</b>	橋本 剛	8	722	15/15	100%	-	-
<b>代表取締役 副社長執行役員</b>	田中 利明	3	410	15/15	100%	-	-
<b>取締役</b>	毛呂 准子	-	348	-	-	-	-
<b>取締役 常務執行役員</b>	梅村 尚	-	114	-	-	-	-
<b>取締役(社外)</b>	藤井 秀人	7	339	15/15	100%	-	-
<b>取締役(社外)</b>	勝 悦子	7	222	15/15	100%	-	-
<b>取締役(社外)</b>	大西 賢	4	98	15/15	100%	-	-
<b>取締役(社外)</b>	小柴 満信	-	-	-	-	-	-
<b>常勤監査役</b>	加藤 雅徳	2	330	15/15	100%	14/14	100%
<b>常勤監査役</b>	日野岳 穰	-	342	15/15	100%	-	-
<b>監査役(社外)</b>	三森 仁	1	-	10/10	100%	10/10	100%
<b>監査役(社外)</b>	武田 史子	-	-	-	-	-	-

※ 監査役 三森仁氏は、2022年6月21日就任以降の取締役会・監査役会への出席回数を記載。

※ 取締役 松坂顕太氏、及び監査役 武田俊明氏、井村順子氏は、2023年6月20日をもって退任。

※ 取締役 日野岳穰氏は、2023年6月20日をもって監査役に就任。

ガバナンスデータ

● **コンプライアンス**

通報・違反件数、罰金額等

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲	
<b>コンプライアンス相談窓口等への通報件数*1</b>		74	46	43	79	(株)商船三井及び 国内外の子会社・関連会社	
	法令違反関連	34	15	16	34		
	人権侵害関連*2	23	20	11	24		
	その他社内規定違反等	17	11	16	21		
<b>重大な法令違反*3</b>	件数	1	1	0	1		
	罰金額(万円)	0	20	0	0		
	独禁法・競争法関連	件数	0	0	0		0
	罰金額(万円)	0	0	0	0		
	腐敗防止法関連*4	件数	0	0	0		0
	罰金額(万円)	0	0	0	0		
	労働法関連	件数	0	0	0		0
	罰金額(万円)	0	0	0	0		
	その他法令関連*5	件数	1	1	0		1
	罰金額(万円)	0	20	0	0		
<b>重大な企業倫理違反*3</b>	件数	0	0	1	0		
	人権侵害関連*2	件数	0	0	0		0
	守秘義務、会社・個人情報漏洩関連*6	件数	0	0	0		0
	その他	件数	0	0	1		0

## ガバナンスデータ

### ● コンプライアンス

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	集計範囲
<b>前頁の重大な法令違反の内、懲戒解雇を受けた職員数</b>	1	1	1	1	(株)商船三井及び 国内外の子会社・関連会社
独占禁法・競争法関連	0	0	0	0	
腐敗防止関連*4	0	0	0	0	
その他	1	1	1	1	
<b>政治献金額(万円)*7</b>	200	200	200	200	(株)商船三井

\*1 社内外のコンプライアンス相談窓口、コンプライアンス強化月間、グループ会社の管理担当部への通報件数。

\*2 ハラスメント・差別等を含む。

\*3 懲戒解雇以上の処分を科したものの。

\*4 利益相反・マネーロンダリング等を含む。

\*5 インサイダー取引等を含む。

\*6 顧客のプライバシーデータの流出等を含む。

\*7 献金先は一般財団法人国民政治協会1件。

### ● コンプライアンス関連教育の受講率(%)

	2019年度	2020年度	2021年度*1	2022年度	集計範囲*2
<b>独占禁法・競争法関連</b>	97.4%	95.5%	88.7%	95.1%	(株)商船三井及び 主要な国内外の子会社・関連会社
<b>贈収賄関連</b>	97.9%	96.4%	89.0%	94.8%	
<b>インサイダー取引関連</b>	96.7%	95.8%	89.7%	94.2%	(株)商船三井及び 主要な国内の子会社・関連会社
<b>内部統制関連</b>	86.2%	90.9%	87.1%	91.1%	(株)商船三井

\*1 受講率の低下は、e-learningの受講制度及びシステムの変更に起因するもの。

\*2 派遣社員及び契約社員を含む。

## 企業概要

(2023年3月31日現在)

商号	株式会社 商船三井 Mitsui O.S.K. Lines, Ltd.
本社	〒105-8688 東京都港区虎ノ門2丁目1番1号
資本金	65,589,827,533円
発行済株式数	362,010,900株
株主数	384,381名
株式上場	東京証券取引所
従業員(当社単体)	1,168名(陸上829名 海上339名)
グループ会社数	509社(連結子会社及び持分法適用会社)
グループ会社従業員数	8,748名(当社及び連結子会社)
グループ運航船舶規模	697隻 5,067万重量トン(当社及び連結子会社)
コミュニケーションツール	<p> <a href="https://ir.mol.co.jp/ja/ir/library/integrated_report.html">MOLレポート https://ir.mol.co.jp/ja/ir/library/integrated_report.html</a></p> <p> <a href="https://www.mol.co.jp/sustainability/library/">サステナビリティファクトブック https://www.mol.co.jp/sustainability/library/</a></p> <p> <a href="https://www.mol.co.jp/sustainability/">webサイト(サステナビリティ) https://www.mol.co.jp/sustainability/</a></p> <p> <a href="https://www.mol.co.jp/bam/">webサイト(BLUE ACTION MOL) https://www.mol.co.jp/bam/</a></p> <p> <a href="https://www.mol.co.jp/formauritius/">webサイト(MOL for Mauritius) https://www.mol.co.jp/formauritius/</a></p> <p> <a href="https://www.mol-service.com/ja/">webサイト(サービスサイト) https://www.mol-service.com/ja/</a></p> <p> <a href="https://www.youtube.com/@molchannel8469">Youtube公式チャンネル https://www.youtube.com/@molchannel8469</a></p>



発行時期 2024年2月