

サステナビリティファクトブック 2025

Sustainability Fact Book 2025

CONTENTS

イントロダクション	1	Innovation	87
サステナビリティファクトブック2025 ハイライト	2	Innovation推進体制	88
編集方針	3	船舶の省エネルギー化	88
マネジメント	4	クリーンエネルギーの導入・普及	89
CSuOメッセージ	4	ICTを活用した安全運航・効率運航	92
商船三井グループのサステナビリティ経営	5	DX	94
サステナビリティ課題(マテリアリティ)	6		
サステナビリティ推進体制	8		
ステークホルダーエンゲージメント	9		
サステナブルファイナンス	12		
イニシアチブへの参画	15		
社外からの評価	18		
Safety & Value	20	Governance	97
安全輸送・社会インフラ事業を通じた付加価値の提供		事業を支えるガバナンス・コンプライアンス	
安全品質	21	コーポレート・ガバナンス	98
さらなる付加価値	33	リスク管理	106
Environment	37	情報セキュリティ	112
海洋・地球環境の保全		責任ある調達	115
環境戦略	38	人権	119
気候変動対策	43	コンプライアンス	124
自然資本／生物多様性	56		
Human & Community	61	データ集	128
人の活躍と地域社会の発展		環境データ	128
人財戦略	62	社会データ	132
多様性(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)	66	ガバナンスデータ	139
共走・共創	71	企業概要	142
働き甲斐	74		
地域との共生	84		
ナビゲーションの使い方			
ページ間及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。			
Data	< > ≡	XXXX https://XXX	XXXX P.XX 該当ページへ 移動
閲覧している章	前後のページに 移動	目次に 移動	外部サイトへ 移動

サステナビリティファクトブック 2025 ハイライト

各種取り組みや実績データは最新の情報に更新しています。

サステナビリティファクトブック 2024 からの主要な変更点

マネジメント

イニシアチブへの参画

▶ P.15

- ・Book and Claim Community及びe-NG Coalitionに新たに参画

Safety & Value

さらなる付加価値

▶ P.33

- ・新規事業における新たな取り組みを追記 (MOL CART、ふねしる、宇宙事業、MAST)

Environment

環境戦略

▶ P.38

- ・TNFD (自然関連財務情報開示タスクフォース)に基づく開示を実施

気候変動対策

▶ P.43

- ・環境に配慮した多目的船「Prima Verde」が竣工～世界初、グリーン鋼材採用船へMGO専焼エンジン・風力補助推進装置を同時搭載～
- ・アクション3：効率オペレーションにおける対策事例 (省エネ型プロペラへの換装、高性能防汚塗料、最適運航支援ツール) を追記
- ・アクション4：ネットゼロを可能にするビジネスモデル

構築における新たな取り組みを追記 (ネガティブ・エミッション関連、カーボンインセット事業、各種規制対応など)

- ・アンモニア燃料運搬船及び低圧液化CO₂輸送船の基本設計承認 (AiP) を新たに取得

Human & Community

多様性

▶ P.66

- ・各種人事制度の拡充

Innovation

クリーンエネルギーの導入・普及

▶ P.89

- ・世界初となるアンモニア燃料ケープサイズバルカー及びケミカルタンカー計9隻を整備
- ・ウインドハンタープロジェクトがNEDOの水素製造・ボテンシャル利活用事業に採択

DX

▶ P.94

- ・DXにおける新たな取り組みを追記 (AIを活用した船員配乗計画、経営管理高度化プロジェクト)

Governance

コーポレート・ガバナンス

▶ P.98

- ・取締役及び執行役員に対する報酬制度の改定

・業績連動報酬に対するクローバック条項の導入

- ・独立した外部機関による取締役会の第三者評価を導入

リスク管理

▶ P.106

- ・公的規制に関する取り組みを追記

責任ある調達

▶ P.115

- ・シッピリサイクルに関する取り組みを追記 (ヤード従業員との直接対話)

人権

▶ P.119

- ・人権デューデリジェンスにおける実施状況の更新
- ・2024年度 英国現代奴隸法に関する表明の開示

データ集

▶ P.128

環境データ

- ・GHG排出量Scope 3のカテゴリー12、13、及び15を新たに開示項目として追加
- ・一部データ (エネルギー消費量、GHG排出量、SOx排出量・排出原単位) については、連結子会社の増加や排出係数の更新に伴い、過去年実績の遡及修正を実施

社会データ

▶ P.132

- ・連結でのLTIF (Lost Time Injury Frequency) を新たに開示項目として追加

編集方針

方針

「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2024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2025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ています。 ※ 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



CSuOメッセージ



執行役員
チーフ・サステナビリティ・
オフィサー (CSuO)

引間 透

サステナビリティ経営を通じて
経済価値と社会価値を創出し、
企業価値向上を目指します

当社グループは「青い海から人々の毎日を支え、豊かな未来をひらく」という企業理念の下、創業以来、海上輸送を通じて日本や世界の物流を担い、グローバルな社会インフラ企業としての責務を果たしてきました。事業範囲や規模が拡大した現在も、引き続き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認識し、経営計画「BLUE ACTION 2035」においてサステナビリティを経営の中心に据えています。

昨今、エネルギー価格の高騰や地政学リスクの顕在化を契機として、脱炭素をはじめとしたESGへの取り組みに逆風が吹いているとする向きもあります。しかし、現実世界において異常気象が激甚化及び頻発化しており、世界の人々の生活が脅かされていることは紛れもない事実です。当社グループはグローバルな社会インフラ企業として、持続可能な社会の実現に向け、気候変動対策を始めとするサステナビリティへの取り組みを引き続き推進していきます。

一方、企業が持続可能であるためには収益性の確保が不可欠です。企業と社会のサステナビリティの両立を図るには、経済価値と社会価値を同時に創出し、事業成長を目指していくことが重要です。しかし実態としては、社会価値は高まる一方で経済価値が低下するというトレードオフに陥りやすい傾向があります。このトレードオフの関係をいかにトレードオン、すなわち経済価値と社会価値が同時に実現される関係に転換していくかが、持続可能な社会を整備するための必要条件だと考えます。こうした仕組みの構築には、当社単独での取り組みにとどまらず、海運業界として、あるいは業界の垣根を超えて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ています。特に脱炭素の分野では、当社グループは先駆的な役割を果たすべく国際的な場で積極的に意見を発信し、制度や規制の導入を通じた業界全体の脱炭素化のための働きかけを継続的に行っていきます。こうした活動を行うことで、志を同じくするパートナーとともに市場を創出し、サステナビリティがビジネスとして成立する仕組みづくりに貢献していきたいと考えています。

当社グループは、サステナビリティへの取り組みを事業成長のドライバーに活かすことで長期的な競争優位性を確立し、様々なビジネス機会において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に選ばれる企業になることを目指しています。そのためにも、外部環境の一時的・短期的な変化に左右されず、長期的な視点をもって、自らの企業理念に従い、海を起点とした社会インフラ企業として世界経済の発展に貢献するとともに、環境をはじめとする社会課題の解決を通して企業価値向上に努めてまいります。

引き続き、当社グループに対するご理解とご支援のほど、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

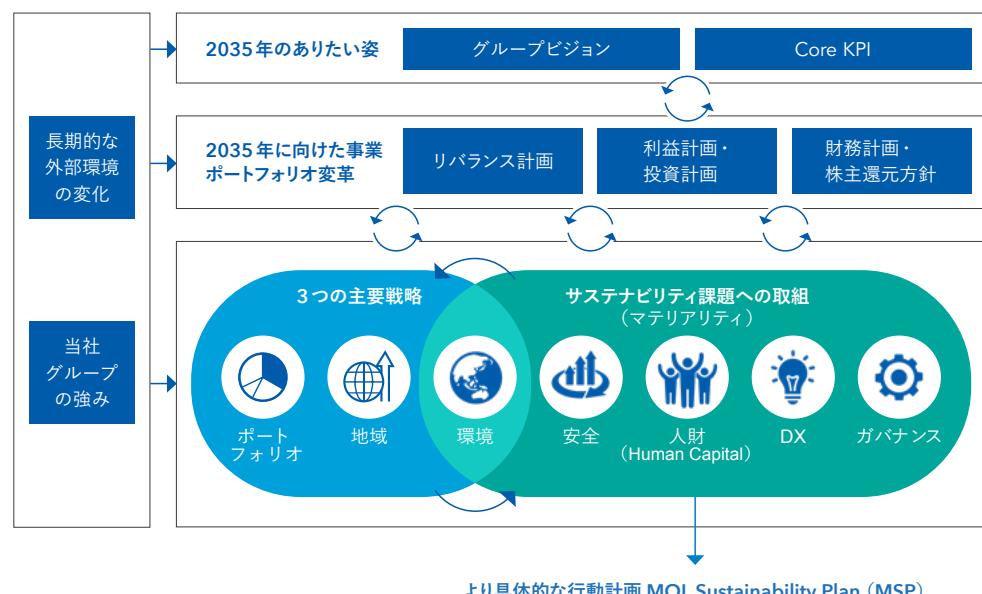
当社グループのサステナビリティ経営は、長期的な戦略に基づき、社会及び当社グループの持続的な成長を目指すものです。

2035年度のありたい姿であるグループビジョンでは、グローバルな社会インフラ企業への飛躍を謳っており、その実現に向けたグループ経営計画「BLUE ACTION 2035」に取り組んでいます。企業理念と行動規範「MOL CHARTS」の精神に沿って「BLUE ACTION 2035」に取り組み、マテリアリティである「サステナビリティ課題」を解決することを通じ、全てのステークホルダーへの提供価値を最大化していきます。



「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。



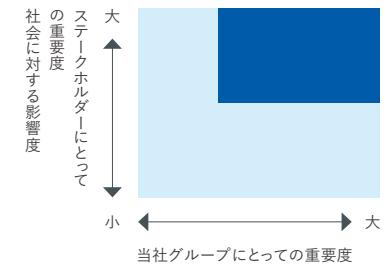
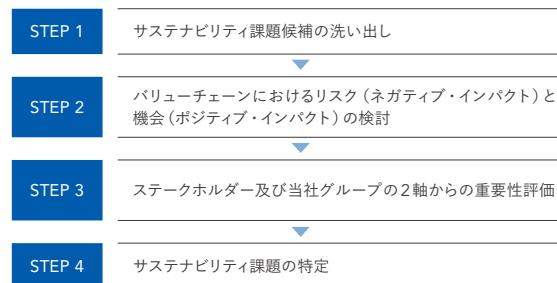
サステナビリティ課題（マテリアリティ）

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な課題を「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。



特定プロセス

初めての特定時(2019年度)には、社内横断的なメンバーで構成されるプロジェクトチームにて、事業活動が社会に与えるネガティブ／ポジティブ・インパクトを検討し、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。環境や社会が当社グループに与える影響と、当社グループが環境や社会に与える影響の2側面(ダブルマテリアリティ)も意識しています。



定期的な見直し

外部環境や経営方針の変更を踏まえ、毎年マテリアリティの見直しの要否を確認しています。2021年度には、気候変動や人権等の社会環境の変化に加え、グループの事業環境の大きな変化を踏まえ、外部ステークホルダー(有識者、投資家等)からの意見を参考に見直しを実施しました(2021年9月の取締役会で承認)。2022～2024年度は、経営計画「BLUE ACTION 2035」や環境、人財、DXをはじめとする各戦略の策定・更新を踏まえ、サステナビリティ課題に紐づく取り組みテーマ等の一部見直しを実施しました。



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、取り組みテーマ・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いきます。

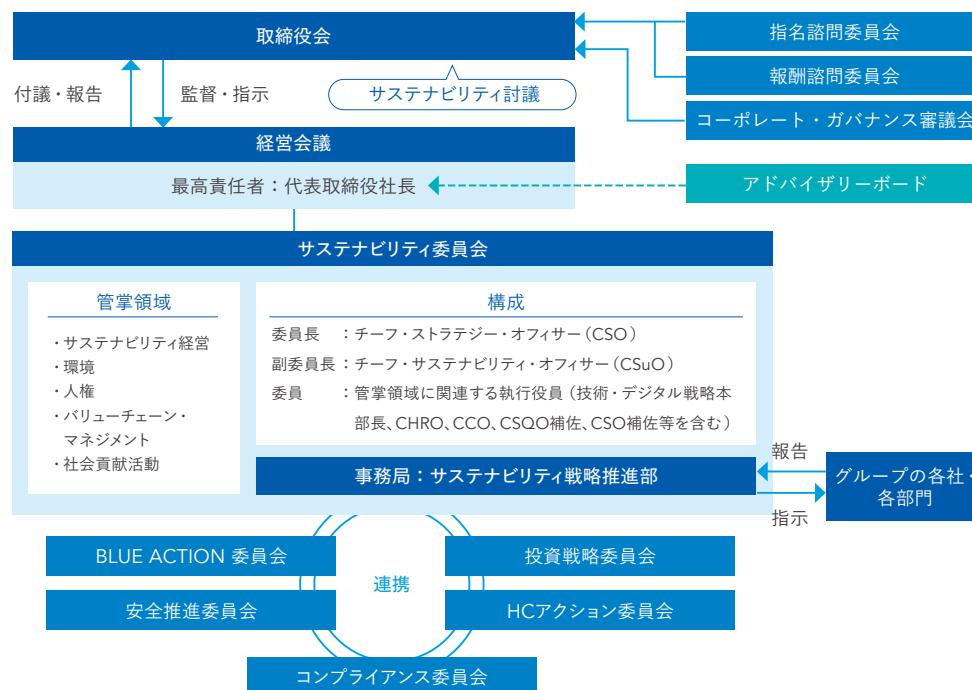
“MOL Sustainability Plan” 2024年度実績

https://www.mol.co.jp/sustainability/management/pdf/mol_sustainability_plan_fy2024_results.pdf



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（CEO）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。サステナビリティ経営における重要分野については、主に経営会議の下部機構である各委員会（サステナビリティ委員会、BLUE ACTION委員会、投資戦略委員会、安全推進委員会、HCアクション委員会、コンプライアンス委員会）にて審議しています。取締役会はサステナビリティに関する全ての取り組みへの監督責任を負い、特に重要な方針・戦略等の事項は、経営会議及び各委員会で審議後、取締役会での決議を経て決定します。



サステナビリティ委員会

月1回程度の頻度で開催される部門横断的な組織であり、当社グループのサステナビリティ戦略（マテリアリティの特定・見直し、サステナビリティ計画の立案・進捗確認等）を中心に、環境、人権、バリューチェーンマネジメント、社会貢献活動等の取り組みについて審議を行います。

サステナビリティ委員会の主な議題

- 2024年度
- ・サステナビリティ経営の今後の取り組みの方向性
 - ・FuelEU maritimeへの対応について
 - ・GHG排出量・排出原単位に関する報告
 - ・船員の人権デューデリジェンス 等

サステナビリティ討議

取締役会では、一般的な決議・報告事項とは別に、サステナビリティに関する討議も行います。これは、サステナビリティ経営の方針・戦略の見直しにおける取締役会の関与を強化することを企図しています。2024年度は、マテリアリティの見直しや脱炭素の長期履行シナリオ、人権の取り組み等について、取締役同士で議論しました。

アドバイザリーボード

事業環境が急速に変化する中、グループとしての成長と企業価値向上を維持するためには、世界情勢・社会の価値観・テクノロジーの変化に適切に対応し、戦略的に事業ポートフォリオの最適なバランスをとっていくことが重要と考えています。そこで、経営戦略の更新・改善及びリスク管理の観点から優先度の高い分野について意見を得ることを目的に、外部有識者で構成されるアドバイザリーボードを社長のもとに設置しています。

ステークホルダーエンゲージメント

方針

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）」（）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）」（）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。

マルチステークホルダー方針

<https://www.mol.co.jp/sustainability/stakeholder/img/multi-stakeholder.pdf>

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	<p>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。</p> <p>株主・投資家の皆様に正しく評価をもらうため、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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・株主総会（年1回）、決算説明会（年4回） ・国内/海外機関投資家、アナリストとの個別面談（年360件程度）、SR面談（年10件程度） ・社長スマートミーティング（年2回） ・ESG担当役員によるスマートミーティング（年1回） ・社外取締役スマートミーティング（不定期、2025年2月に実施） ・海外、国内カンファレンスへの参加（年間複数回） ・事業説明会の開催（不定期、2024年9月、2025年3月に実施） ・個人投資家向けIRカンファレンス（Web配信形式）への参加及び個人投資家向け会社説明動画のHP掲載（不定期、2024年10月、2025年1月に実施） ・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）

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	<p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・営業活動（日常的） ・Webサイト（コーポレートサイト/マーケティングWebサイト） ・問い合わせ窓口（日常的）、SNS（日常的） ・訪船（荷役見学会等）（随時） ・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）
取引先	<p>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。</p> <p>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、さらなるパートナーシップの深化に努めています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・船主会（年1回） ・船主との安全運航連絡会（年1回） ・代理店・荷役業者会議（年1～2回） ・各種セミナー・展示会（不定期）
従業員・船員	<p>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。</p> <p>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繋げていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価面談（年数回） ・エンゲージメントサーベイ（年1回以上） ・労使協議（随時） ・各種相談窓口（随時） ・社内報（誌面・Web等）（随時） ・業績・経営がわかる会（年4回） ・社員と経営の対話会（年10回以上） ・船員家族会（年1回） ・MOL Safety Conference（年3回） ・MOL 安全キャンペーン（年1回）
行政機関	<p>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。</p> <p>各国・自治体との意見交換の機会を通じて方針・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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・官公庁・自治体との意見交換（随時） ・各種調査・アンケートへの協力（随時）
地域社会・NGO	<p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・NGOや社外団体との意見交換（年複数回） ・モーリシャスにおける社会貢献活動（通年） ・海岸・地域清掃活動（年複数回） ・自動車船見学会開催（年複数回） ・船積見学会・ターミナル見学会（不定期） ・学生の企業訪問受入れ、事業紹介イベント（随時） ・講演・研修への講師派遣（随時）

*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

IR面談を国内外機関投資家・アナリストと、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、社長やESGの各分野を担当する役員とのスマーリーティングを定期的に開催しています。また、社長を含む経営層が投資家と対話する海外IRもアジア・欧米を中心に実施しています。投資家・株主からの意見を踏まえ、株主資本コストや収益性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おり、グループ経営計画「BLUE ACTION 2035」の成果・進捗に関する開示の充実も図っています。

お客様とのコミュニケーション

Webマーケティング

マーケティング用Webサイトを運営して当社グループのサービスに関する情報をお届けするとともに、お客様のご関心・ご要望に応じたソリューションの提供に繋げるべく取り組んでいます。また、SNSでの投稿やニュースレターの配信等での情報発信も積極的に行っています。こうしたWebマーケティングを通じて、海上輸送のみならずそれを基軸とした当社の技術や新領域での事業についても広く知っていただくことに加え、お客様からは、当社取り組みについてのお問い合わせやフィードバック、学会誌への執筆依頼等、商談以外でも国内外問わず様々なコンタクトをいただいており、皆様にとっての「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。

 **当社マーケティング用Webサイト"商船三井 (MOL) Solutions"**
<https://www.mol-service.com/ja/>

お取引先とのコミュニケーション

国内船主会

当社では、国内船主との対話と日頃の当グループへの貢献に対する感謝を込めた懇親の場として、年に1回、「国内船主会」を開催しています。

2024年度は、当社アドバイザリーボードメンバーの小柴満信氏による地政学に関する講演のほか、東京海洋大学名誉博士・客員教授のさかなクンによる海洋環境と魚の魅力に関する講演をしていただき、学術的知見とエンターテインメント性が融合した、有意義な場となりました。

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、社長自らがざっくばらんに回答しています。

労使コミュニケーション

2025年4月から導入した新人事制度の策定にあたっては、2023年に発表した「HC Vision」の三原則である「多様性」「共走・共創」「働き甲斐」を軸にしながら、事前に労働組合との協議を重ね、従業員の意見を反映しながら制度を作り上げました。

2025年春季労使交渉では、幅広いテーマについて建設的な議論を行いました。月例給与の賃上げに加え、住宅手当・持株会奨励金制度を拡充しました。また、海外で働く従業員がより働きやすい制度に改定しました。

ステークホルダーエンゲージメント

労働組合（海上／陸上）との積極的な対話を通じ、時間外労働の削減や福利厚生制度の充実などに取り組んでいます。

MOL Safety Conference

「世界最高水準の安全品質」を目指す取り組みの一環として、当社では毎年、主要な船員配乗拠点である日本、フィリピン、クロアチア、インド、インドネシアの5拠点において、休暇中の船員を対象に「MOL Safety Conference」を開催しています。

本会議では、安全に関する取り組みの共有や、当社運航船の乗組員との意見交換を通じた、安全意識の向上とグループ全体の安全文化の醸成に努めています。

開催日	開催地	参加した船員数
2月 5日	東京（日本）	86名
2月 12日 / 13日	ムンバイ（インド）	208名
2月 19日	マニラ（フィリピン）	301名
3月 25日	ドゥブロブニク（クロアチア）	138名
4月 24日	ジャカルタ（インドネシア）	48名

 [MOL Safety Conference ▶P.29](#)

地域社会・NGOとのコミュニケーション

モーリシャスにおける社会貢献活動

当社は、2種類の基金を通じてモーリシャスの自然環境保護や地域社会発展に取り組む地域NGO団体や教育機関を支援しています。団体間の連携や知見獲得を促進することを目的として、現地において定期的に支援団体とのワークショップや意見交換会を開催し、地域ステークホルダーの皆様とともに地元コミュニティに寄り添った支援を行っています。

さらに、認定特定公益信託「商船三井モーリシャス自然環境回復保全・国際協力基金」においては年に一度活動成果報告会を一般公開の形で実施しており、基金が助成したプロジェクトの進捗状況及び成果を広く共有しています。

2024年3月には、モーリシャス現地研修を開催し国内外の9つの国・地域より合計20名の当社グループ社員が参加しました。現地NGO団体や民間企業の訪問を通して、地域コミュニティとの交流を深める機会となりました。

モーリシャス専用Webサイト「MOL for Mauritius」ではこれらの現地における当社の取り組みについて開示情報の拡充をしています。

当社は今後もNGOや有識者の皆様からいただいたご意見を活かし、地域社会に貢献していきます。

 [モーリシャス専用Webサイト「MOL for Mauritius」
<https://www.mol.co.jp/formauritius/>](#)

 [モーリシャス共和国への支援活動 ▶P.86](#)

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。

 [東大阪市にて地場メーカー向け外国人材雇用関連セミナーを開催～外国人材活用による地域産業の活性化に貢献～
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0327.html>](#)

 [長崎県と造船関連産業及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>](#)

 [社会貢献活動 ▶P.84-86](#)

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。

□ <https://www.mol.co.jp/sustainability/finance/>

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

● 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、調達資金の使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

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

- ・2025年7月 (株)横浜銀行、(株)千葉銀行とのローン契約を締結。
- ・2024年9月 農林中央金庫とのローン契約を締結。
- ・2024年4月 三井住友信託銀行(株)、(株)日本政策投資銀行及び(株)SBI新生銀行をアレンジャーとするシングル・ローンを締結。

 **邦船社初、成果連動型利子補給制度を活用したトランジション・リンク・ローンによる資金調達を決定～2050年ネット・ゼロエミッションに向け環境投資を加速～**
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24060.html>

- ・2024年3月 LPG二元燃料VLGC向けに資金調達を契約。

- ・2023年12月 LNG二元燃料VLCC向けに資金調達契約を締結。

 **サステナブルファイナンス・フレームワークを活用したトランジション・リンク・ローンによる資金調達を決定～当社環境戦略の取り組みを確実に推進～**
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24049.html>

 **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・ファシリティ契約」(「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～別府で運航する日本初のLNG燃料フェリー向けに「シングル・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>

サステナブルファイナンス

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>

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>

イニシアチブへの参画

環境

First Movers Coalition

ゼロ・エミッションを達成するために重要な技術・サービスを2030年までに購入することを大企業が約束することにより、早期に市場を創出し、脱炭素技術の開発と普及促進を目指すイニシアチブ。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月にはシッピング・セクターに日本企業で初めて参画。また、2023年9月にはシッピング・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」に就任。



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。

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。



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CO₂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。

Book and Claim Community

国際物流の脱炭素化に向けたBook and Claimという手法の開発を進めるとともに、脱炭素に取り組む世界中の団体・企業間の情報共有や連携強化を図る環境イニシアチブ。当社は日本企業として初参画。

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。

気候変動イニシアチブ (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

CO₂フリーアンモニアの供給から利用までのバリューチェーン構築に向け、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。

e-NG Coalition

e-メタンの実用化・普及を目指す国際的アライアンス。当社は、2025年3月に参画。



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。2024年にはGCMD・Yaraと共に豪州沖でのアンモニア2船間移送(Ship-To-Ship)の実証実験を行い、成功しました。



GCMD、Yaraと共に豪州沖でのアンモニア2船間移送(Ship-To-Ship)トライアルに成功～アンモニア燃料供給インフラ構築に貢献～
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24107.html>

ブルー・ヴィスピーコンソーシアム

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CO₂排出量削減を目指すコンソーシアム。

GXリーグ

GX（グリーントランسف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。



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明である「TNFD Early Adopter」として登録を行い、2025年7月に同枠組みに沿って当社Webサイト上で開示しました。



TNFD提言に基づく開示

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

生物多様性のための30 by 30アライアンス

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



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、同協会の活動の支援を行っています。

イニシアチブへの参画

「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。



経団連生物多様性宣言イニシアチブ

一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）と経団連自然保護協議会が主導するイニシアチブ。自然循環と事業活動の調和を志し、自然との共生を目的としています。

● 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DE&I (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。



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。



#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」ことを目指すイニシアチブ。

*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）



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。

● ガバナンス

Maritime Anti-Corruption Network (MACN)

海運業界における腐敗の根本的な原因を特定し、その軽減に向けて政府関係者や国際機関など主要なステークホルダーと協力しながら、腐敗のない海運業界を目指すグローバルビジネスネットワーク。



社外からの評価

● サステナビリティ全般

- FTSE4Good Index Seriesに23年連続で選定
- FTSE Blossom Japanに9年連続で選定
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexに4年連続で選定
- S&P Global「Dow Jones Best-in-Class Asia Pacific Index」に3年連続で選定
- S&P Global「The Sustainability Yearbook 2025」において「Yearbook Member」に3年連続で選定
- MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数に選定*
- 日経SDGs経営調査2024において★4.5に認定
- 「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に14年連続で選定



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数



* 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 のサービス及びデータは 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。

● 安全・品質

- 当社グループ管理船が10年連続で海上気象観測通報優良船として国土交通大臣表彰及び気象庁長官を受賞

□ 10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
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25051.html>

- 国内初の水素燃料旅客船「Hanaria」がシップ・オブ・ザ・イヤー2024受賞

□ 国内初の水素燃料旅客船「HANARIA」シップ・オブ・ザ・イヤー2024受賞
<https://www.mol.co.jp/info/article/2025/0523.html>

- 「ORCA ACE」が2024年度「ベストクオリティーシップ賞」を受賞

□ 当社運航船が2024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～
<https://www.mol.co.jp/info/article/2025/0512.html>

- 「ENERGY NAVIGATOR」が2023年度「ベストクオリティーシップ賞」を受賞

□ 当社運航船が2023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～
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24080.html>

- 当社グループ管理船11隻が海上保安庁長官及び海上保安本部長から4年連続で表彰

□ 当社グループ管理船11隻が継続的な海洋情報の提供により海上保安庁長官及び海上保安本部長から4年連続で表彰
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24103.html>

- 「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>

- 「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>

社外からの評価

● 環境

- CDP気候変動レポート2024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（SEA）において最高評価の「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に選定
- S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数に選定
- GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「優れたTCFD開示」として高い評価を獲得（2025年）

 [GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「優れたTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）開示」に3年連続選定～国内2位の評価を獲得～](https://www.mol.co.jp/pr/2025/25018.html)
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25018.html>



- 環境省主催 第5回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」で特別賞を受賞（2024年）

 <https://www.mol.co.jp/pr/2024/24025.html>

- World LNG Summitにて「World LNG Shipping Award 2024」を受賞

 [ベルリンで開催されたWorld LNG Summitにて「World LNG Shipping Award 2024」を受賞～世界最大のLNG船隊による長年のLNG輸送サービス実績、脱炭素化へのコミットメントが高く評価～](https://www.mol.co.jp/pr/2024/24126.html)
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24126.html>

- 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)
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21120.html>

● ダイバーシティ・健康経営

- 「なでしこ銘柄」に5年連続で選定
- 「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の2025年度の構成銘柄に選定*
- 「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に7年連続で認定。さらに、2025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3年連続で選定
- Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）

* 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のサービス及びデータは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。



2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数（WIN）



● DX

- 「DX注目企業2024」に選定
- 「DX認定事業者」に選定（2021年）



● その他

- MOL PLUSが東京都主催の「東京金融賞2024」サステナビリティ部門にて海運分野に関する取り組みとして初受賞（2025年）

 <https://www.mol.co.jp/pr/2025/25027.html>

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



目指す姿

海運を中心とした社会インフラ事業を開発する中で、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	目標とKPI	2023～2025年度アクションプラン
本業を通じた 価値	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 輸送量（トンマイル） <p>目標 貴重な人々・財産・環境を守り、信頼され続ける</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 商船三井グループ共通 <ul style="list-style-type: none"> ● 労災死亡事故件数 0件 ● 重大事故件数*1 0件 ● LTIF (Lost Time Injury Frequency) *1 ー ● 安全運航 <ul style="list-style-type: none"> ● 4ゼロ 重大海難事故 0件 油濁による海洋汚染 0件 労災死亡事故 0件 重大貨物事故 0件 ● SPI (Safety Performance Indicator) LTIF (Lost Time Injury Frequency) *2 0.25 以下 (2025年度) 運航停止平均時間 (時間/隻・年) *3 24.00 以下 (2025年度) 運航停止発生率 (件/隻・年) *4 0.40 以下 (2025年度) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営計画で掲げる各戦略の遂行
安全品質	<p>目標 社会ニーズに対応したサービスの創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 相互啓発を通じた安全意識改革 ● るべき組織体制・業務プロセスの追求
さらなる 付加価値	<p>*1 当社グループにおける事業セグメント毎に定義、設定する。</p> <p>*2 100万人・時間あ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）。</p> <p>*3 機器故障や事故による船舶の年間運航停止時間を1隻あたりで表したもの。</p> <p>*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隻あたりで表したもの。</p>	

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

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いきますが、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



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。

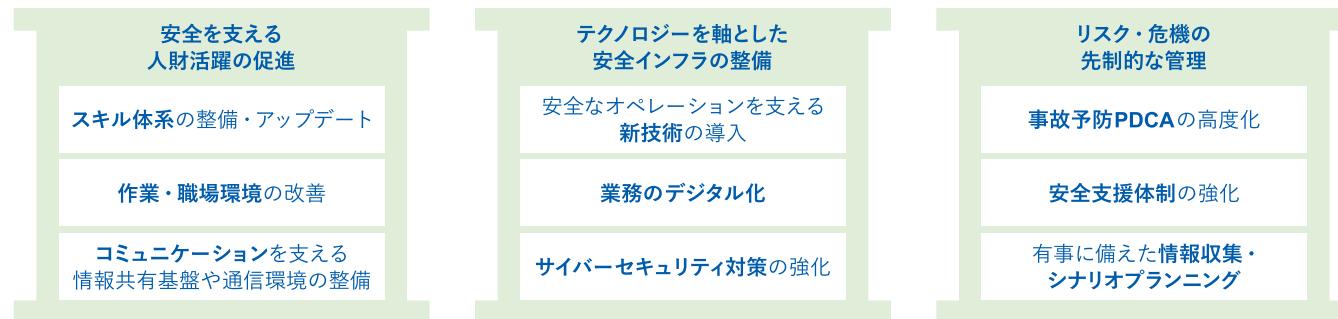
さらに、このあるべき姿を会社の構成要素である人（役員・従業員）・仕事（業務環境・プロセス）・組織（体制・機能）に細分化して、それぞれのあるべき状態を定めています（前頁の図をご参照）。

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。

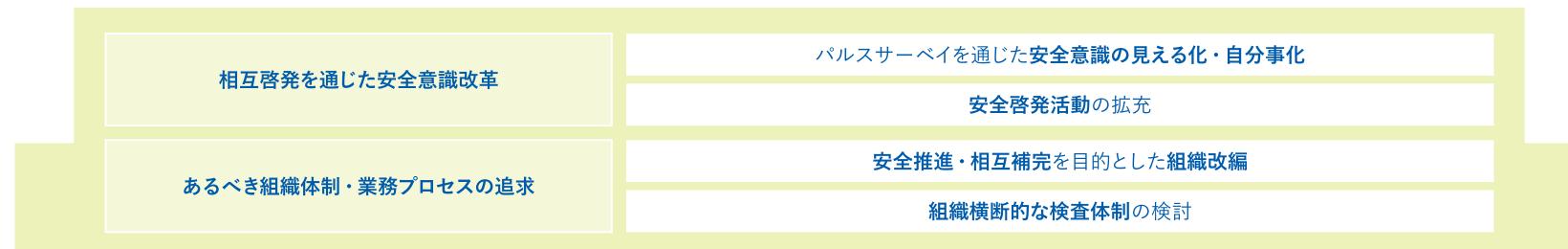
具体的には、安全施策として「安全を支える人財活躍の促進」「テクノロジーを軸とした安全インフラの整備」「リスク・危機の先制的な管理」、安全基盤では「相互啓発を通じた安全意識改革」「あるべき組織体制・業務プロセスの追求」を掲げており、実現に向けた各種アクションを遂行しています。

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”2024年度実績

https://www.mol.co.jp/sustainability/management/pdf/mol_sustainability_plan_fy2024_results.pdf



*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年度以降)は、1) 0.25以下、2) 24.00以下、3) 0.40以下。

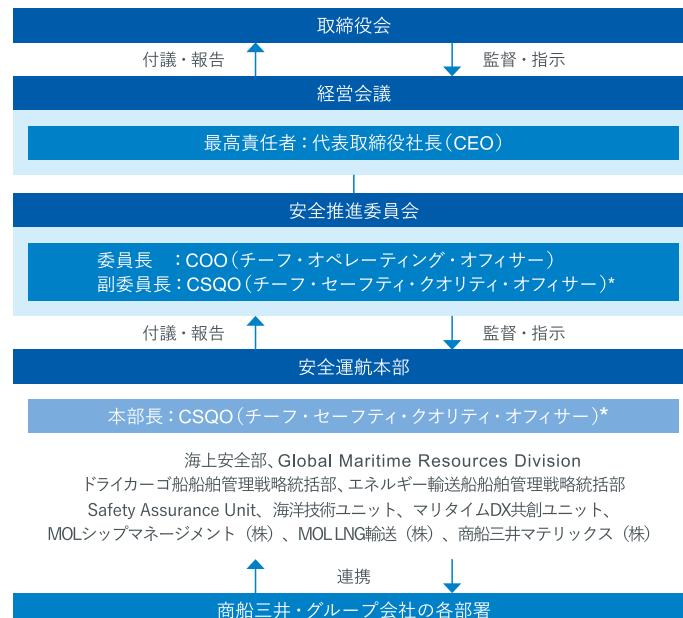
● 体制

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、安全品質の確保・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「安全推進委員会」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・安全推進副委員長は、ともに当社グループ全体の安全品質確保・徹底のための戦略立案・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) である谷本専務執行役員が安全推進副委員長及び安全運航本部長を兼任。(2025年4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

当社グループは、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 (MDP)

当社グループ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%子会社である商船三井マリテックス（株）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こと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、迅速な対処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900隻近くの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っています。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.115-118

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。

燃料供給

舶用重油はもちろん、当社が積極的に導入を進めているLNG等の低・脱炭素船用燃料においても、供給時には、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、定期的に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、最適な燃料供給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、低品質な燃料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.30-31



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わたります。

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、客観的なり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・期限を踏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、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き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



船舶の処分を行う場合には、シッカ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。経済活動や生活を支えた船舶の解撤は、一方で多くの安全・環境汚染、また人権を脅かすリスクを抱えています。当社は船舶解撤を行うシッカリサイクルヤードを選択できる立場とその責任を認識し、信頼と実績ある第三者による関連条約・規制の適合認証に加え、独自に設けた基準に対する書面・現地調査を踏まえ、基準に沿った解撤が行われるヤードの選定を定期的に更新しています。船舶解撤を選定したシッカリサイクルヤードに限定することで、労働安全衛生や環境汚染・人権・腐敗等のリスク低減を図り、産業や地域の発展・向上に努めます。

 [シッカリサイクルへの取り組み▶P.117-118](#)

安全品質

横断的な取り組み



優秀な船員の採用・育成

優秀な船員を配乗することは、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、長期的な船員の確保・育成計画に基づき、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、さら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CadetとしてCadet Training Vessel (CTV:後述)に乗船し実務訓練を積み、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着けさせるべく、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。

*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でも受講可能です。



全方位視野に対応した操船シミュレータ



実際の環境（機関室・制御室）を再現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 (Cadet Training Vessel) 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に実施しています。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。



危機管理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に実施し、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、インドネシアで「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。2024年は「MY GOAL, ZERO HARM」をキャンペーンテーマに掲げ、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」を定期的に開催しています。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.137

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。安全文化の醸成に加え、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、「安全ビジョン」及び「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.92](#)

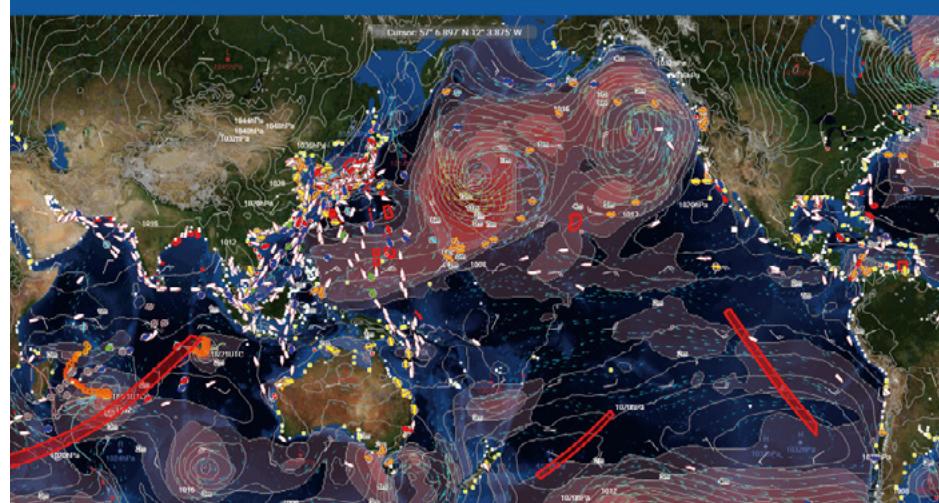
● 船舶動静監視システム「SPIRIT」

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) 等の情報を重畳することで、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"



● 座礁リスク監視システム

座礁リスク監視システムは本船位置、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て、船舶が座礁リスクの高い海域へ侵入すると判定した場合に運航監視を実施しているSOSC当直者へアラートを発するというものです。24時間365日体制で運航監視にあたるSOSCでは、このシステムを常時モニタリングし、アラートが発せられた場合に、初動を起こす運用となっています。

□ 安全運航支援センター (SOSC) ▶P.25

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、船舶火災防止対策や万が一を想定した救助訓練など、安全に関する様々な取り組みを行っています。

北海道航路のフェリーでは、国交省海事局の実装備承認を得た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の運用を2019年より開始しています。加えて、消火活動に有効な機動消防用具類を採用しさらなる消火設備・装具の拡充を図る、外部専門機関の協力を得た教育訓練を行うなど、新消火プランに基づいた訓練に留まらず様々な火災防止策を強化しています。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、船内パトロール時のサーモグラフィカメラによる発熱・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、海陸従業員の知識向上を目的に講習会も開催しています。

近年、船内における電気自動車(EV)の発火事故が増加していることを受け、2024年4月にはEV火災の早期鎮火に有効なファイヤーブランケット(簡易消火用具)を関西航路フェリー・九州航路RORO船を含む全社船に配備し、取り扱いに関する勉強会を行いました。EV火災は自己燃焼の継続により完全消火まで長時間を要します。通常火災と比べ、より危険度の高いEV火災が発生した際は、当該車両にファイヤーブランケットを覆い被せることで延焼を防止し、消火への足掛かりとします。

2025年の取り組みとしましては、5月の「さんふらわあ むらさき」定期ドックの際、総員退船を想定し、通常の操練では実施できないシーチャーを投下し、実際に降下から救命浮器に移乗する訓練を実施しました。LNG燃料フェリーにおきましては、LNGバンカリング中に地震発生、津波が襲来した際の緊急離岸を想定し、地震・津波対応訓練の一環として、バンカーホース緊急切り離し作業の訓練を実施しました。

安全品質



CAFS架装車



消火訓練の様子



ファイヤーブランケット取り扱い勉強会の様子



さんふらわあ むらさきシューター移乗訓練

● 商船三井クルーズ（株）での取り組み

商船三井クルーズ（株）では、USPH（米国公衆衛生局）が定める高水準の衛生管理の下でクルーズ船を運航しています。

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衛生ガイドラインであるVSP（Vessel Sanitation Program）に沿った衛生管理を行い、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。



MITSUI OCEAN FUJI

● 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、100年前（1925年）に竣工した旧ダイビル本館において大阪で初めて耐震構造を採用しています。

創業当時から耐震安全性を重要視しており、これからも災害に強いビルの追求を行っていきます。

本年6月に竣工した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、停電後7日間の電源供給が可能となります。



八重洲ダイビルの中間免震装置

さらなる付加価値

方針

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

海外居住者向け国際配送・倉庫サービス「MOL CART」

当社は2023年4月に新設した「ウェルビーイングライフ営業本部」の一環として、2025年1月20日に新たなBtoC事業「MOL CART」をリリースしました。このサービスはインバウンド需要の増加に伴い、日本の産業振興を促進し、経済成長に貢献するプラットフォームとして発展を目指しています。

MOL CARTは、海外居住者へ日本の商品を手軽かつ安全に届ける配送・転送サービスです。お客様自身が管理できるバーチャル倉庫機能も提供しており、幅広いニーズに応える利便性の高い倉庫・物流サービスを展開しています。

現在、中国、香港、マカオ、台湾、シンガポール、オーストラリア、日本の7地域に対応しており、今後さらに拡大する予定です。また、サービスの拡充やバーチャル倉庫の機能向上も戦略的に進めています。

 [公式Webサイト](http://mol-cart.com/)
<http://mol-cart.com/>

 [海外居住者向け国際配送・転送サービス「MOL CART」を開設～購入品の国際配送とバーチャル倉庫の提供で日本のショッピングを身近に～](https://www.mol.co.jp/pr/2025/25007.html)
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25007.html>



商船三井ミュージアム「ふねしる」

本ミュージアムは、世界初*となる310度LEDスクリーンで囲まれた一般向け本格操船シミュレータをはじめ、大迫力で船の活躍を映す横幅30メートルの大迫力シアター、来館者の方が描いた船の絵が壁面を動くインタラクティブアートなどを備え、小中学生をはじめお子様を中心に、私たちの生活を支える船を「見て」「触れて」「遊んで」学び、体験できる施設です。また、オリジナルメニューとグッズを提供する、カフェとショップも併設しています。

本ミュージアムの体験展示等を通じ、海運のスケールの大きさや、生活に対する船の役割、海運の仕事、未来の姿など、当社及び海運業界の取り組みをより多くの方に知りたいことで、当社のプランディングのほか、海事教育の普及、社会貢献等に繋がるよう注力していきます。

*当社調べ



 [公式Webサイト](https://www.mol.co.jp/museum/)
<https://www.mol.co.jp/museum/>

 [船の世界を「見て」「触れて」「遊べる」体験型ミュージアム「ふねしる」が明日7月19日大阪にオープン](https://www.mol.co.jp/pr/2025/25063.html)
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25063.html>

宇宙事業

当社は現在、ロケットの洋上発射船及び回収船の開発・運航を通じて、宇宙産業の持続的な成長を支える新たなインフラ構築に取り組んでいます。これにより、陸上射場の制約を補完しつつ、ロケット打ち上げの高頻度化・柔軟化に貢献することを目指しています。

さらなる付加価値

また、陸上における宇宙港開発事業にも積極的に参画し、地域の地理的特性を活かしたインフラ整備や、地元産業との連携を通じた地域経済への波及効果にも力を入れています。

これら一連の取り組みにおいては、当社グループがこれまで長年にわたり海運・海洋事業で培ってきた高度なオペレーション技術、安全管理の知見、船舶運航能力を最大限に活かし、海洋を利用する宇宙関連事業者に対して、新たな輸送・作業支援・運航管理といったトータルソリューションを提供していきます。

ロケット洋上発射・洋上回収の事業化に向け将来宇宙輸送システムならびに常石ソリューションズ東京ベイと連携協定書を締結
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25062.html>

当社より、「北海道スペースポート（HOSPO）」を運営する北海道大樹町とSPACE COTAN株式会社へふるさと納税1,000万円を寄付
<https://hokkaidospaceport.com/news/1802>

MAST

当社は新規事業提案制度を通じて誕生し、2024年6月に設立されました。現在、国際航空貨物輸送に関する情報発信と、航空運賃及び関連料金の取引を可能にするプラットフォームの開発を進めています。



MAST

物流業界の中でも、特にフォワーディング分野に焦点を当てており、依然としてアナログな慣習が根強く残るこの業界に対し、オンラインサービスの企画・開発・運用・保守・販売を通じて、業界の透明化、業務の効率化とDX化を推進することを目指しています。

人々の生活に無くてはならない物流という仕事にやりがいを持ち、テクノロジーの力で



洋上発射船・洋上回収船のイメージ図 (AI画像)

業界の課題を一つひとつ解決しながら、より持続可能で、誰もが利用しやすい物流の未来を創造していきます。

外国人材事業

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、ミャンマー、インドネシア、ケニアから送り出す「来日型」人材、日本に在留している外国人材である「在留型」人材の2通りの人材を紹介しています。2025年1月、外国人材事業に特化したNODE株式会社(現:株式会社MOL CAREER)と資本提携し、事業拡大を進めています。

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

さらなる付加価値



NODE（現MOL CAREER）と資本提携を実施し、
外国人材事業拡大を推進



多様な人材の確保・紹介が可能

► その他実績

 外国人材事業を展開するNODE株式会社と資本提携～日本企業の外国人採用拡大に貢献～
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25004.html>

 外国人技能実習生・調理人の第一陣が来日
～商船三井と東急ホテルズ&リゾーツの人材採用提携が本格始動～
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24052.html>

 澤山商会マリンと外国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>

 外国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>

 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>

 NCBリサーチ&コンサルティングと外国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>

 茨城県大洗町と外国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>

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事業化に向け、新たなフェーズへ
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24005.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～2026年頃までに世界初の海洋温度差発電の商用化を目指す～
<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/>

さらなる付加価値

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）と共に、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・保全によるCO₂の排出抑制、吸収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、CO₂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、2025年3月時点で、約1,001haの植林を実施しました。

将来的には、マングローブの再生・保全活動だけでなく、シルボフィッシュ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>

 マングローブ再生・保全プロジェクト(BLUE ACTION MOL)
<https://www.mol.co.jp/bam/003/>

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、2025年6月時点でスタートアップ23件、ベンチャーキャピタルファンド6件に投資を実行しています。

3つの取り組み領域と事例

海運・物流領域

デジタル化・
自動運転環境負荷低減など



サステナビリティ領域

資源循環・海洋事業など



新技術領域

宇宙・AI・コンピューティングなど



▶ その他実績

 メトロウェザー社へ追加出資
<https://www.molplus.net/newsabout/F8JEuM2x>

 当社出資先将来宇宙輸送システムとの連携協定書締結を発表
https://www.molplus.net/newsabout/P_6zeuCd

 「MOL PLUS マリンデスク」をオープン
<https://www.molplus.net/newsabout/eTKvclCN>

※(株)MOL PLUSは、MOLグループ新規事業提案制度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

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事ができる「MOLグループ新規事業提案制度」を導入しています。2019年度に設立し今年度で開催7年目となり、2024年時点で合計44件の提案が寄せられ、そのうち14件が事業化に向けた検証段階に進んでいます。



Environment

海洋・地球環境の保全



目指す姿

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。

貢献するSDGs



取組テーマ	目標とKPI	2023～2025年度アクションプラン
気候変動対策	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> GHG排出総量*1 23%削減 (2030年、2019年比) GHG排出原単位*2 1.4%/年削減 (2030年までの平均、2019年比) 45%削減(2035年、2019年比) LNG燃料・メタノール燃料外航船隻数 90隻(2030年) Scope 2電力 再エネ割合 100%(2030年) 燃費効率 5%改善 (トンマイル当たりのエネルギー消費量) (2025年、2019年比) 吸収・除去系カーボンクレジットの使用量 220万t-CO₂e (2030年、累計) 環境投資額 6,500億円 (2023～2025年度の累計) 	<ul style="list-style-type: none"> 環境ビジョン2.2における各戦略の実行 <ul style="list-style-type: none"> 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
海洋環境保全 生物多様性 保護	<p>目標 海洋環境及び生物多様性への悪影響の軽減</p> <p>※今後、国際ガイドライン等に基づき KPI設定予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自然関連リスク及び機会の把握と分析の実施 KPI及び目標の検討
大気汚染防止	<p>目標 船舶から排出される大気汚染物質の軽減</p> <ul style="list-style-type: none"> SOx排出量 — SOx排出原単位 14%削減 (2030年、2020年比) NOx排出量 — NOx排出原単位 — 	

*1 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。

*2 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。

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

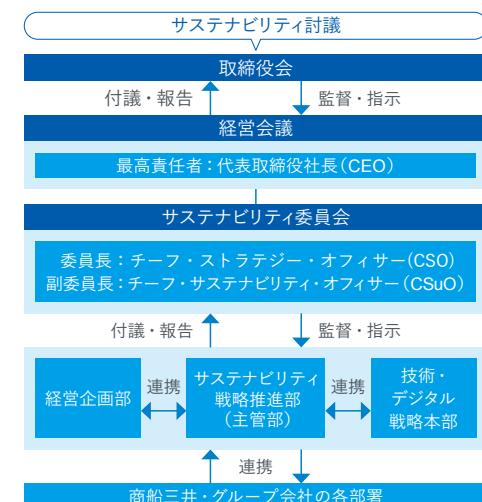
また、お取引先の皆様にご協力を願う事項をまとめたものとして、環境保全の観点も含む「取引先調達ガイドライン」を策定しています。

□ 取引先調達ガイドライン▶P.115

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。気候変動対策を含む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「サステナビリティ委員会」（旧「環境・サステナビリティ委員会」、2024年度より改称）を中心に審議を行っています。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。



また、サステナビリティ経営の方針・戦略の見直しについて取締役会の関与を強化するべく、取締役会における一般的な決議・報告事項とは別に「サステナビリティ討議」を新たに設けています。

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28%）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。また、単年度業績変動報酬（全体の

環境戦略

28%)に、「BLUE ACTION 2035」で掲げられているCore KPI (GHG排出原単位削減率など)に対する評価を組み入れています。

□ 役員報酬▶P.103-105

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、ISO 14001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(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ISO 14001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ISO 14001認証を維持しています。

* ISO 14001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：ドライバーカー事業本部(商船三井ドライバーカー(株)を含む)、エネルギー事業本部、製品輸送事業本部及びコーポレート組織

ISO 14001取得状況(2024年度実績)

当社グループにおいてISO 14001を取得している会社は右表に記載の7社であり、グループ全体の売上高に占める割合は約58%です。



□ ISO 14001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。全社的なりisk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。

気候変動リスクはその中でも主要なリスクの一つと位置づけられており、各部門で確認された気候変動関連リスクをサステナビリティ戦略推進部にて整理・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.106-111

□ TCFD提言に基づく開示▶P.40

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。

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
- ・NGOや社外団体との意見交換
- ・投資家向けESGスマートミーティング
- ・官公庁等との意見交換
- ・イニシアチブへの参画(□ P.15-17)
- ・サステナビリティ委員会
- ・社内勉強会(2024年度実績：20回)

□ ステークホルダーエンゲージメント
▶P.9-11

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。

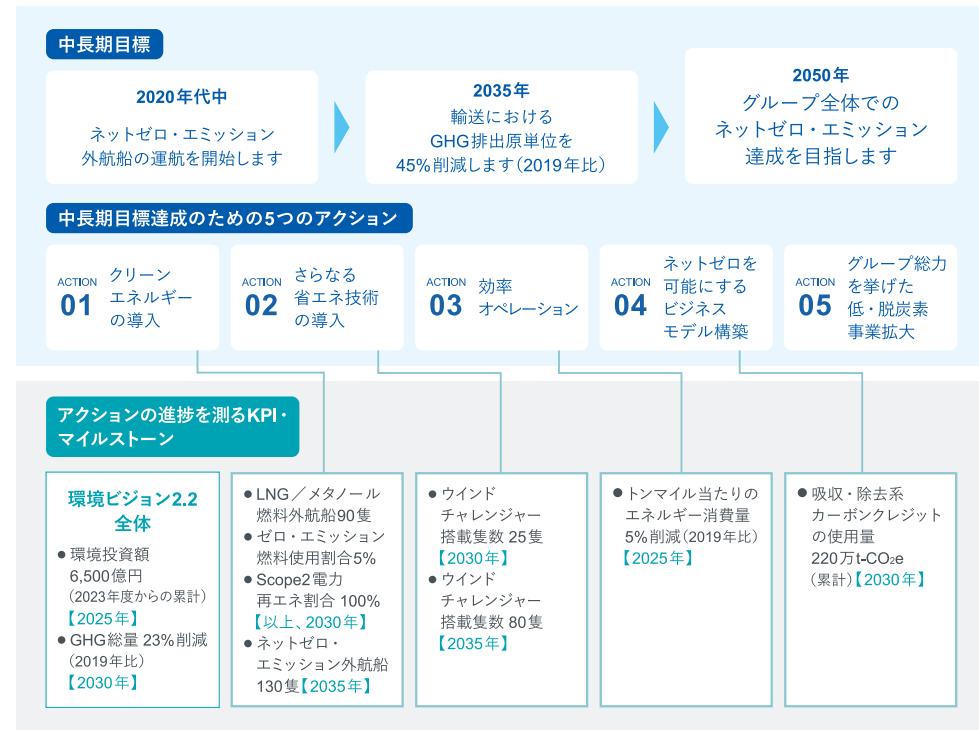
TCFD提言に基づく開示

<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

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。

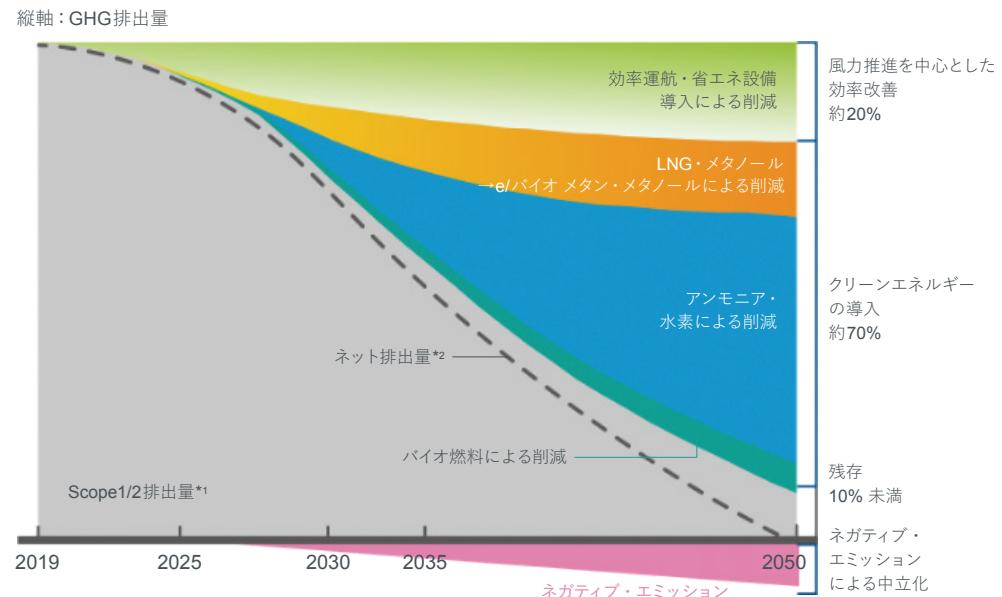
風力推進を中心とした効率改善

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船は竣工から18か月を迎え、一日では最大17%、1航海の平均では、竣工前の想定通り5～8%の燃料節減効果があることが確認されました。2024年7月には第2船が竣工しています。

 [ウインドチャレンジャー▶P.88-89](#)

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。



*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Scope 3も含みます。

*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。

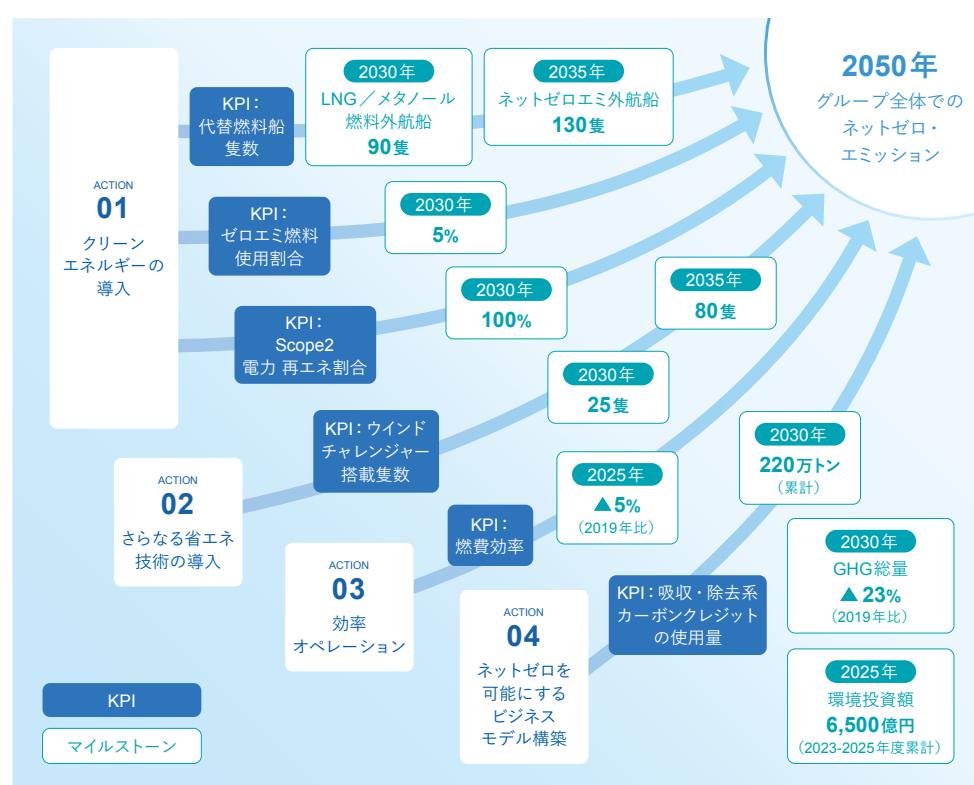
ネガティブ・エミッションによる中立化

マングローブの再生・保全など自然界のCO₂吸収を増やす自然ベースのものと、化学工学的技術を使って大気中からCO₂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CO₂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。

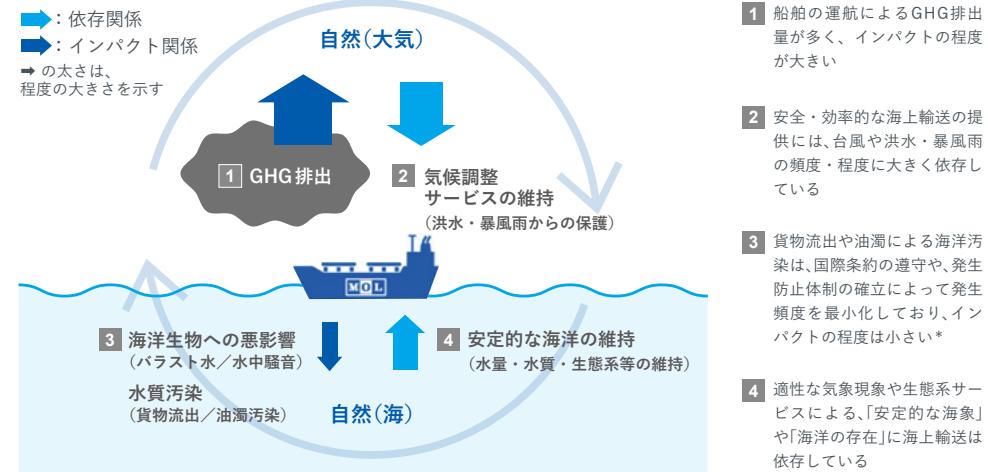
環境戦略

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。



当社事業と自然への依存・インパクトの関係



□ TNFD提言に基づく開示
<https://www.mol.co.jp/sustainability/environment/tnfd/>

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）の効率活用に繋がります。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。

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。

- 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)

 - 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。
- 資源利用及びエネルギー使用効率化**

2025年 燃費効率 5%改善(2019年比)
KPI: 燃費効率(トンマイル当たりのエネルギー消費量)

 - 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.47）や省エネ技術導入（□ P.46-47）により、燃料の有効活用、エネルギー効率向上を目指す。
- 生物多様性指標**

・バラスト水処理装置搭載率を管理し、当社Webサイトで進捗を開示。
・2024年には、当社グループの全保有船への搭載が完了。

気候変動対策

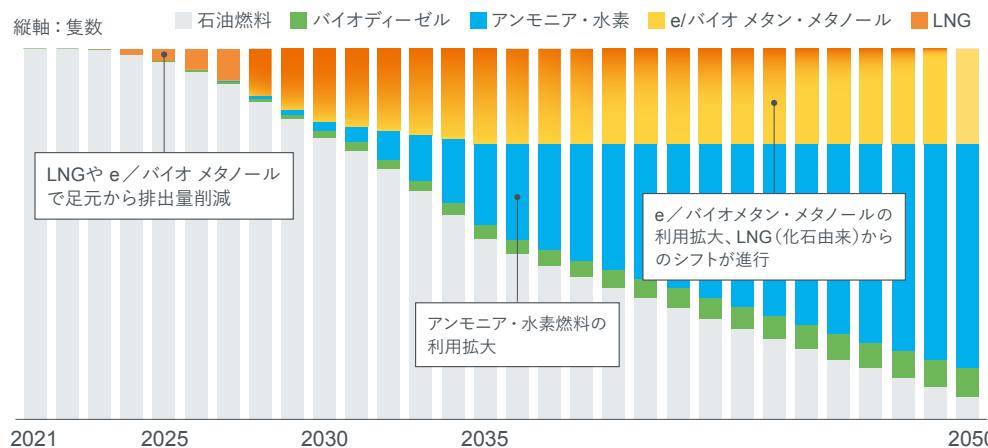
● 取り組み

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、船舶燃料の選択肢は一つではありません。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、2025年3月末時点で外航船42隻のLNG燃料船の意思決定ベースの実績があります（含就航済）。

● 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18,600 m³型LNG燃料供給船2隻の長期傭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>

・ 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12,000 m³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2024年2月にシンガポール港で大型LNG燃料バルカーへ竣工後初となるLNGバンкиングを実施しました。



写真提供者：
Pavilion Energy Singapore

□ シンガポール初のメンブレン型LNG燃料供給船「Brassavola」大型LNG燃料バルカーへのLNGバンкиングを実施
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24026.html>

気候変動対策

● 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、2025年6月から当社が運航する大型石炭専用船で実海域での実証実験を開始しています。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。

■ 陸上試験でLNG燃料のメタンスリップ削減率93.8%を達成し、世界初となる鑑定書を取得
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/img/24054.pdf>

● メタノール燃料船

当社は従来の重油と比べてCO₂、SOx、NOx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。2025年3月末時点で、メタノール燃料船7隻の意思決定ベースの実績があります（含就航済）。

■ 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進めしており、2023年11月には内航船で廃食油を直接混合したバイオ燃料を用いた運航に本邦で初めて成功しました。2025年3月には、当社が所有するケープサイズバルカーへ、資源メジャーBHPグループと共同でバイオ燃料の補油を完了しました。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



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

バイオディーゼル燃料を有望な選択肢の一つと位置づけ、性状や特性などの情報を収集しながら、取り組みを進めています。

■ トタルエナジーズ・マリン・フェ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>

■ BHPとケープサイズバルカーへのバイオ燃料補油を共同実施
<https://www.mol.co.jp/info/article/2025/0404b.html>

● 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.89-90

● 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営業開始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.90-91

● 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.91

気候変動対策

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きます。

● e/バイオメタノール

北米・南米・豪州で合成燃料/合成メタノールの開発・生産・輸送プロジェクトを開発するHIF Global社に、当社100%出資の子会社であるMOL Clean Energy, US, LLCを通じて出資を決定しました。本件により、合成燃料/合成メタノール及びCO₂のサプライチェーン構築を推進し、エネルギー・輸送業界の脱炭素化をリードしていきます。

 **合成燃料 (e-fuel) 及び合成メタノール (e-methanol) の生産を推進する米HIF Global社へ出資～エネルギー・輸送業界の脱炭素化へ向けて～**
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24109.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。2024年8月に北海道内でのバイオメタン製造と船舶での活用に向けた検討を開始し、2025年3月にはTitan Supply B.V.を通じバイオLNG燃料を使用した自動車船の運航を開始しました。

 **北海道浜中町において家畜糞尿等からのバイオメタン製造と活用に向けた検討を開始**
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24097.html>

 **バイオLNG燃料を使用した自動車船の運航開始～2050年ネットゼロ・エミッション実現に向けた重要なマイルストーン～**
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25035.html>

● アンモニア

2025年3月、(株)IHIがインドで開発するグリーンアンモニア製造プロジェクトへの日本企業6社による共同出資検討を目的とした覚書を締結しました。

 **インドにおけるグリーンアンモニア製造プロジェクトへの出資検討に関する覚書を締結～日本初のグリーンアンモニア輸入に向けて～**
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25038.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年までに少なくとも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月にはシッピング・セクターに邦船社で初めて参画しました。さらに2023年9月、当社はシッピング・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。

海上輸送以外で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、CO₂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。



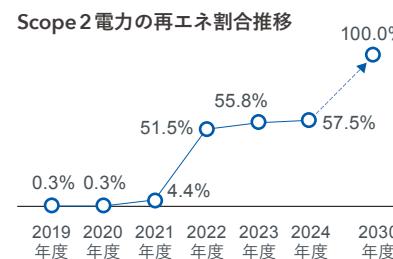
気候変動対策



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、CO₂フリー電力を導入したダイビルオフィスビル



● 港湾荷役機器への水素燃料活用

港湾のカーボンニュートラルに向け官民共同で荷役機器への代替燃料利用の実証が進んでいます。その一環として当社では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テーナ[®]やタイヤ式門型クレーン(RTG)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テーナ[®]
(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CO₂排出削減に取り組んでいます。

● ウィ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。ウィ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。



ウィンドチャレンジャー搭載隻数

2030年 25隻
2035年 80隻

風力活用
マイルストーン

□ ウィンドチャレンジャー▶P.88-89

ウィ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1日最大17%の燃料削減を達成
- 第2船が2024年7月に竣工
- 2025年3月末時点で、商船三井グループはウィンドチャレンジャー搭載船11隻を含む合計11隻へ風力推進補助装置の搭載を決定



- 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
- ウィ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

● ローターセイル

ローターセイルは、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。

ローターセイルとは

- 回転ローターに風が吹き込むことで生じる圧力差を推進力に変換する
- 諸条件により5~20%の省燃費効果が期待される
- 2024年8月、世界初、ヴァーレ社向けの既存ケーブルサイズバルカーに搭載完了



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



世界初、風力推進補助装置「ローターセイル」をヴァーレ社向け既存ケーブルサイズバルカーへ搭載完了

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24096.html>

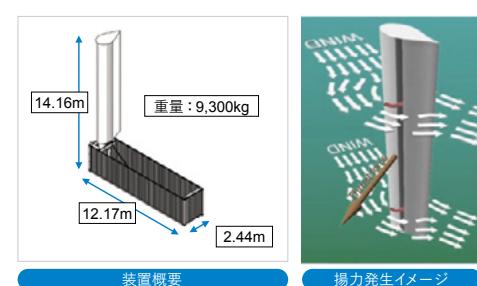
気候変動対策

● ベントフォイル

ベントフォイルはエコノウインド社が開発した風力推進補助装置です。

ベントフォイルとは

- 飛行機の翼形状の帆を本船デッキ上に設置し、吹き込む風により発生する揚力を推進力として活用する
- 2025年1月竣工の新造多目的船へ搭載
- 上記本船では、2本のベントフォイルを設置することで約2%の省燃費効果が期待される
- 2025年4月には商船三井テクノトレードが風力推進装置「VentoFoilコンテナ型」のリースを開始し、MUアークラインのセメント運搬内航船に導入



環境に配慮した多目的船「Prima Verde」が竣工
～世界初、グリーン鋼材採用船へMGO専焼エンジン・風力補助推進装置を同時搭載～
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25013.html>

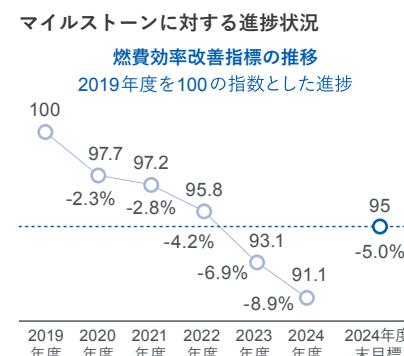
商船三井テクノトレードが風力推進装置「VentoFoilコンテナ型」のリースを開始
～MUアークラインのセメント運搬内航船に導入～
<https://www.motech.co.jp/information/7735/>

アクション3 効率オペレーション

運航における燃料消費量削減策をさらに推進し、2023年度にはマイルストーンを前倒しで達成しました。効率オペレーション（DarWINプロジェクト）によりさらなる燃費効率を高め、GHG排出量削減を追求しています。

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)



● DarWINプロジェクトによる効率運航の追求

2021年に社内に効率運航に特化した新組織を組成、その後2022年にはフィリピンに新会社EcoMOL社（2024年4月にMOL Enterprise (Philippines) Inc.に社名変更）を設立して体制を強化しています。常石造船昭島研究所（株）・商船三井テクノトレード（株）とも提携し、4社一体となってスピーディーに効率運航を追求しています。

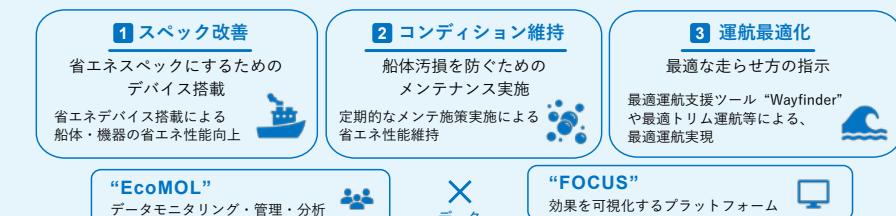
DarWINプロジェクトの概要

Digital Approach to Reduce GHG With Integrated Network



ダーウィンの進化論に由来し、絶え間なく変化する環境に常に適応し、進化していくという意味を込めて命名。

具体的な取り組み:「スペック改善」「コンディション維持」「運航最適化」の3つの角度から多種多様な施策を実行。データモニタリングにより運航データの精度を上げ、当社独自のプラットフォーム“FOCUS”にて燃節効果を可視化し、データマネジメントの観点からも効率運航の推進を図る。



体制：常石造船昭島研究所、商船三井テクノトレード、EcoMOLといった当社グループ内外の企業との協業のもとで、各種施策の導入・検証・評価のプロセスを回す。



気候変動対策

● 省エネ技術・機器への積極投資

1～7%程度のGHG排出量削減効果が見込まれる多種多様な対策を組み合わせ、個船別に最適な改善策を実施しています。省エネ技術・機器に約130億円を投資し、GHG排出量削減に取り組みます。

施策事例	
・省エネ型プロペラへの換装： 例1	・電気VIT (=Variable Injection Timing)
・プロペラ推進性能向上装置 (PBCF) : 例2	・省エネAuto Pilot
・船体表面ブラスト処理 : 例3	・最適トリム・姿勢 : 例5
・低燃費・環境対応型船体塗料 : 例4	・最適運航支援ツール (Wayfinder) : 例6
・船体/プロペラ水中クリーニング	

例1 省エネ型プロペラへの換装

従来のプロペラが最高負荷域に適する仕様であるのに対し、実際の運航条件に適した最適な設計を施したプロペラへの換装を行います。翼厚を薄くしたり翼面積を小さくすることで、プロペラが受ける摩擦抵抗を軽減することで燃料消費の削減が期待できます。加えて、既設プロペラに蓄積される経年劣化が改善されることで、“設計による性能向上”と“経年劣化の改善”の双方による改善効果が見込まれます。

例2 プロペラ推進性能向上装置 (PBCF = Propeller Boss Cap Fins)

プロペラの無駄なエネルギーを回収することで効率改善を図り、燃料削減に貢献する装置です。



PBCFとは

当社が外部と共同開発し、現在商船三井テクノトレード（株）が販売しています。船舶用省エネ装置ブランドとして累計販売数のギネス世界記録に認定されました。2017年に新型を共同開発、水中騒音の削減にも貢献しています。

 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>

例3 船体表面ブラスト処理による推進性能向上

例4 低燃費・環境対応型船体塗料 (高性能防汚塗料)

特殊な砂や水を高圧で外板に吹き付けるブラスト処理を行い、海洋生物や錆、船体塗料の残渣などを取り除きます。凹凸が少ない滑らかな表面は摩擦抵抗の影響を軽減し推進性能の維持・向上が期待できます。

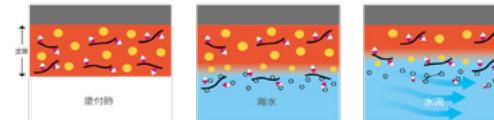


高性能防汚塗料とは

走行する水流により防汚剤を含む塗料が溶解することで、フジツボや藻などの船体表面への付着を抑制します。海底生物から成る生物膜が及ぼす摩擦抵抗を防止することで、運航効率の維持・向上が期待できます。船体表面が滑らかな状態で塗布することで最大効果が期待できるため、前述のブラスト処理と併せて行います。

船底防汚塗料の原理

- 防汚剤
- 高分子ポリマー
- 海水中イオン



画像提供：
中国塗料株式会社

航行中に少しづつ溶け出すことで滑らかな塗膜表面を維持。

例5 最適トリム・姿勢

例6 最適運航支援ツール (Wayfinder)

当社船長の知見に造船工学手法を掛け合わせ、船ごとに最も燃費が良い「最適なトリムコンディション」で航行できるように運航船各船にトリムチャートを開設し、運用を深度化させています。トリム調整することが最適にはならない船種に対しては、安全に航行できる範囲において排水量を最小化し、「最適な姿勢」を保つことを推奨し、展開範囲を広げています。

Wayfinderとは

衛星による気象情報に加え、Sofar Ocean社が開発する「海洋観測ブイ」から収集したリアルタイムな海象データを基に、最適な航路と回転数を提案。運航効率だけでなく、安全性の向上も期待できるところから、グループ横断的に導入隻数の拡大を進めています。

 Innovation「Wayfinder」▶P. 96

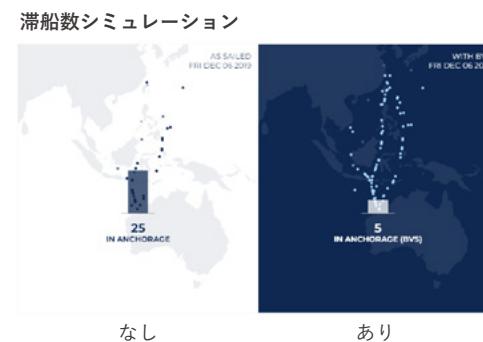
気候変動対策

● 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44の団体（2025年11月時点）で構成されるブルー・ヴィンチ・コンソーシアムに参画し、目的到着時間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



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。

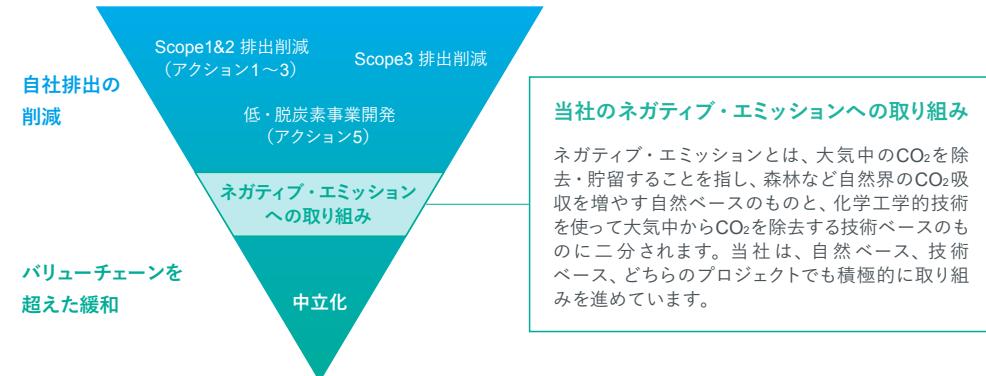
ネガティブ・エミッションへの取り組み

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

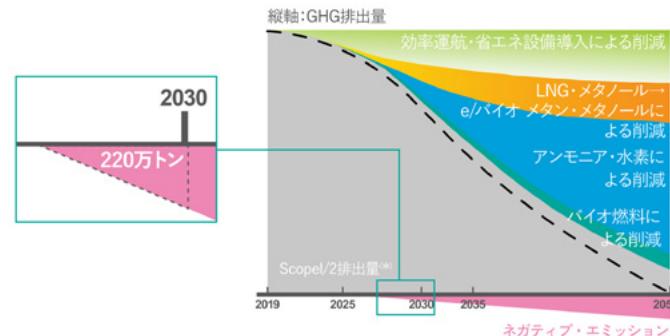
カーボンバジエットに限りがあることを鑑み、ネガティブ・エミッションの普及拡大に足元から取り組むことが重要と当社は考えています。そのため、2030年までの中間マイルストーンを設け、取り組みを推進しています。

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CO₂除去への貢献のために本取り組みを行います。

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CO₂除去に貢献
KPI: 吸収・除去系カーボンクレジットの使用量

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・保全プロジェクトへの参画

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・保全によるCO₂の排出抑制、吸収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CO₂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CO₂の吸収・固定を目指しています。定期的な現場訪問を通じて、現地住民との関係性の構築に重点を置きながら、2025年3月時点で、約1,001haの植林を実施済みです。

ブルーカーボン事業▶P.36

森林ファンド「The Reforestation Fund I, LP」への出資

中南米地域を対象とした森林ファンドに2,500万ドルを出資し、商業植林を行うとともに原生樹種森林の再生・保全を実施し、カーボンクレジット発行を目指しています。持続可能な森林経営を通じて、地域社会への貢献や生物多様性の保全なども推進します。

● 技術ベースのネガティブ・エミッション

技術ベースのネガティブ・エミッションは発展途上な技術である一方、CO₂を長期にわたって固定可能であり、除去ポテンシャルも大きいと考えられています。当社はこうした可能性に着目し、早期から積極的に関与することで技術革新・コスト低減に貢献し、技術の普及・拡大に取り組みます。

共同購買による市場創出への取り組み

2022年5月、当社は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CO₂除去技術由来のCO₂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。

また、2025年に複数のCO₂回収技術開発企業と直接クレジット購買契約を締結しました。今後、クレジット購買を通じて有望な技術を開発する企業と協業し、技術ベースのネガティブ・エミッションの事業化を目指します。

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>

Direct Ocean Capture (DOC) プロジェクト

2025年3月、当社はCaptura社が開発するDOCにより創出される、約3万トンのCO₂除去クレジットの購買契約を世界で初めて締結し、あわせてMOL Switchを通じた同社への出資を実施しました。DOCは電気化学的手法で海水中に溶け込んでいるCO₂を直接分離・回収し、地中に埋めるなどして1000年以上の長期間にわたり固定化する技術です。

NextGen

気候変動対策

風化促進(ERW)プロジェクト

2025年4月、当社はAlt Carbon社が開発するERWにより創出される1万トンのCO₂除去クレジットを購入し、日本・インド企業間で初となるCDRオフティク契約を締結しました。ERWは、岩石に含まれるカルシウムやマグネシウムが、雨水中のCO₂と反応して炭酸塩として固定される自然プロセスを加速させることで、大気からCO₂を回収する技術です。

Direct Air Capture (DAC) プロジェクト

2025年4月、当社はClimeworks社が技術を開発するDACにより創出される、13,400トンのCO₂除去クレジットを購入し、同社にとって初の海運業界パートナーとなりました。DACはファンなどで大気を吸い込み、特殊な吸着材を用いて大気中からCO₂を直接分離・回収し、地下貯留などによって長期間固定化する技術です。

カーボンインセット事業

2025年2月、当社グループは、海上輸送に関連するステークホルダーの皆様と代替燃料を使用した低炭素海上輸送サービスをともに創り上げ強化することで、海上輸送をご利用いただいている皆様のScope 3削減に貢献する新プログラム「BLUE ACTION NET-ZERO ALLIANCE」を立ち上げました。



BLUE ACTION NET-ZERO ALLIANCE (カーボンインセットプログラム)
<https://www.mol-service.com/ja/services/low-carbon-decarbonized-business/carbon-insetting>

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。

また、2024年度はアゼルバイジャン共和国・バクーで開催された「国連気候変動枠組条約第29回締約国会議 (COP29)」に合わせて発表された声明・レターに日本の海運会社として唯一賛同した他、COP29開催に合わせて同会場にて各社・各団体が主催している様々なイベントに、当社CSuOが登壇しました。

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。

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。

気候変動対策

● EU ETS (欧州排出権取引制度)への対応

2024年1月より施行されたEU ETSへの対応として、欧州現地法人を含めた対応体制を整備し、関係ステークホルダーと連携し、規制を遵守しています。また、EU ETS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。

TCFD提言に基づく開示▶P.40

● FuelEU Maritimeへの対応

2025年1月より施行されたFuelEU Maritime規制に対しても、海運の脱炭素化という規制趣旨を尊重しつつ、経済合理的な対応を行うために、社内体制を整備した上で、実務対応を進めています。

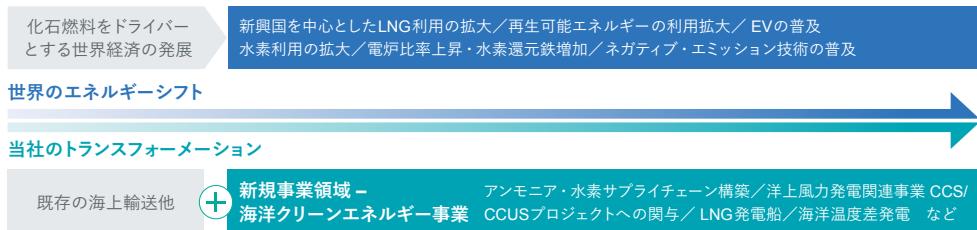
● IMO規制への対応

当社は国際海運におけるカーボンプライシングの導入に向けて業界団体等を通じて意見を提出するなど、これまで積極的に関与してきました。2025年4月にIMO規制案が基本合意されましたが、規制が国際海運の脱炭素を推進するものとなるよう、制度の細則等について引き続き積極的に意見を発信していきます。

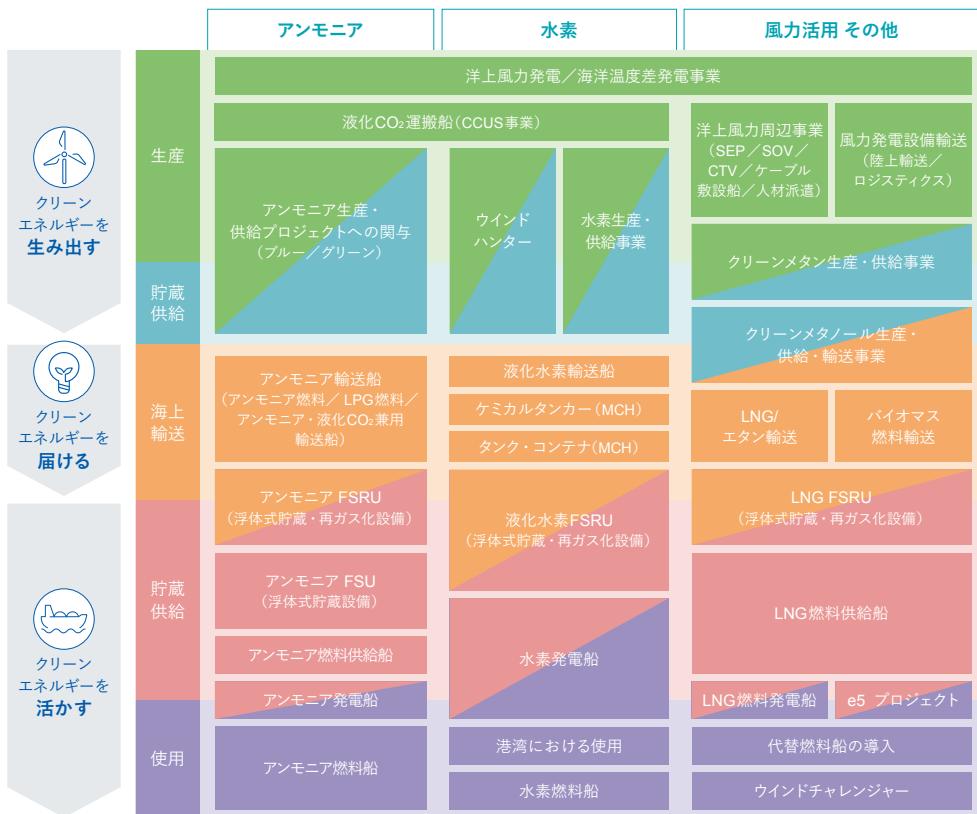
アクション5 グループ総力を挙げた低・脱炭素事業拡大

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。



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。



国内外での洋上風力発電及びグリーン水素関連事業の協業に合意

仏・EDF Renewables社と協業促進の覚書を締結

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23124.html>

発電事業者との液化水素運搬船の共同検討に関する覚書を締結

関西電力(株)と液化水素運搬船の海上輸送に係る共同検討の覚書を締結

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24119.html>

アンモニア燃料「アンモニア燃料運搬船」のAiP取得

(株)名村造船所、三菱造船(株)と共同開発を進めてきたアンモニア燃料対応のアンモニア輸送船のAiPを取得

<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25033.html>

福島県でのアンモニア供給拠点の構築に向けた共同検討の開始

石油資源開発(株)、三菱ガス化学(株)、(株)IHI、三井物産(株)と共同で推進

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24014.html>



インドにおけるグリーンアンモニア製造プロジェクトへの出資検討に関する覚書を締結

IHIがインドで開発するグリーンアンモニア製造プロジェクトへの日本企業6社による共同出資検討を目的とした覚書を締結

<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25038.html>

豪州港湾における水素・アンモニアの海上輸送プロジェクトが本格始動

豪州Port of Newcastle社が主導するクリーンエネルギー地区建設に参画

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23090.html>

LPG燃料新造「LPG・アンモニア運搬船」2隻の定期用船契約を締結

TotalEnergies社と新造船の定期用船契約を締結

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24065.html>

アンモニアFSRUの設計に関する設計基本承認(AiP)を取得

三菱造船(株)と共同開発案件について、(一財)日本海事協会から基本設計承認を取得

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23154.html>

世界最大の窒素肥料メーカーとアンモニア輸送船の定期用船契約を締結

ノルウェーYara社とアンモニア輸送船“Green Pioneer”的定期用船契約を締結

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24003.html>

LPG燃料新造「LPG・アンモニア運搬船」が竣工

ジクシス社向けの“AQUAMARINE PROGRESS II”が竣工

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24062.html>

アンモニア2船間移送(Ship-To-Ship)トライアルに成功

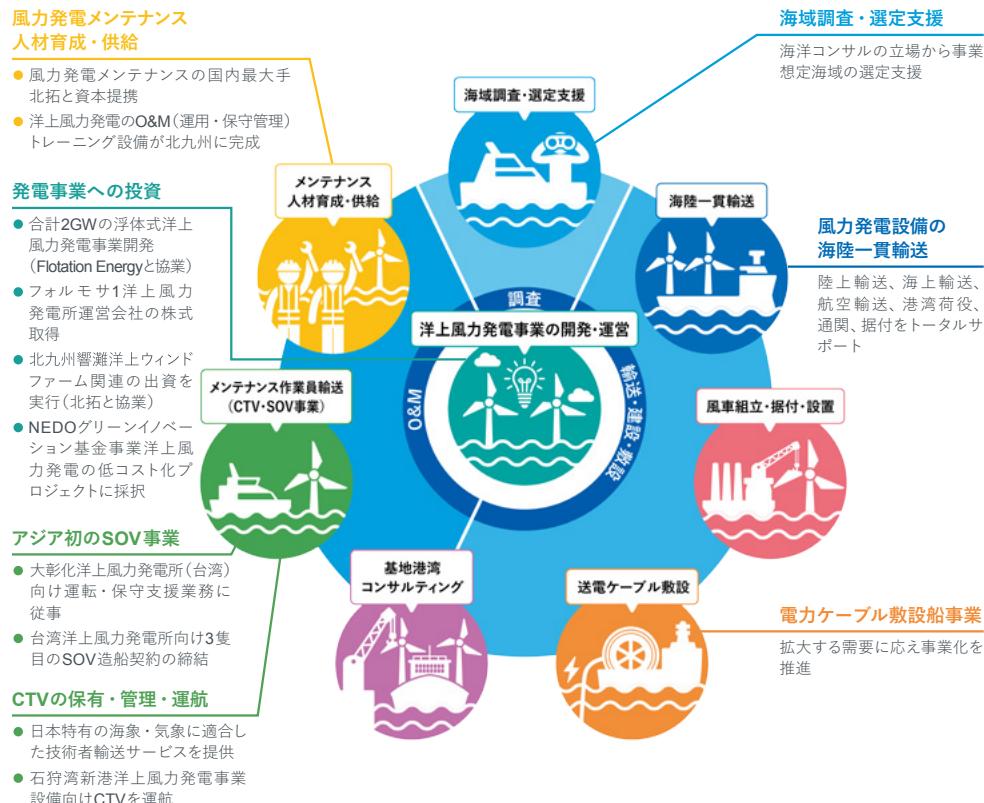
GCMD社、Yara社とともに実施した豪州沖でのSTS実証実験に成功

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24107.html>

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CO₂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CO₂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。

 <https://www.mol.co.jp/bam/009/>

● 液化CO₂海上輸送事業への参画

 商船三井・出光興産・HIFが、CO₂の海上輸送を含む合成燃料 (e-fuel)／合成メタノール (e-methanol) のサプライチェーン共同開発に関するMOUを締結
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24036.html>

 ノルウェー Larvik Shipping社へ出資、液化CO₂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CO₂回収貯留ハブ・プロジェクト「CStore1」へ参加」
<https://www.deepcstorejp.com/cstore1-partners>

 商船三井参画のリトアニア及びラトビアCO₂バリューチェーン構築プロジェクトがEUのエネルギー政策・気候目標に貢献する事業 (PCI) に認定
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24066.html>

 国内海運会社初、本船上へのCO₂回収装置の商用搭載を決定
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24058.html>

 商船三井とJX石油開発が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/2024/24020.html>

 商船三井とバーレーン国営石油会社Bapco EnergiesがCO₂海上輸送・貯留事業の共同開発に関する覚書を締結
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23147.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CO₂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>

 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>

 マレーシア・PETRONASグループと液化CO₂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>

 JOGMEC公募事業内の船舶による液化CO₂輸送に関する調査業務を受託
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23104.html>

● 液化CO₂輸送船関連の技術開発

 2028年以降の国際間大規模液化CO₂海上輸送の実現に向けて標準化を進める低圧液化CO₂輸送船の基本設計承認 (AiP) を船級協会から取得
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24108.html>

 2028年以降の国際間大規模液化CO₂海上輸送の実現に向けて液化CO₂輸送船の標準仕様・標準船型確立に向けた共同検討を開始
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24098.html>

 グリーン水素を用いたe-fuel (合成燃料) とCO₂船舶輸送のサプライチェーン構築に向けた日豪4社共同事業化調査の覚書締結
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24028.html>

 安全かつ高効率な、低温・低圧での液化CO₂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>

 液化CO₂船及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>

気候変動対策

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ともに、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.35

● 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*¹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。

また、米国のDelfin Midstream社とも連携をしてFLNG*²事業を展開し、海洋事業の強化とさらなる社会インフラ企業を目指しています。

*1 浮体式 LNG 貯蔵再ガス化設備。

*2 浮体式LNG生産設備。



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

□ セネガル・ダカールにおけるFSRU事業に対するプロジェクトファイナンス契約を締結～重点投資分野である海洋事業のさらなる成長に向けて～

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23005.html>

□ 洋上LNG生産設備の開発・運営事業を行うDelfin Midstream社への出資を決定～海洋事業を強化し、さらなる社会インフラ企業へ～

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23074.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.88-89）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。

□ ウインドハンタード▶P.91



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及び回復に貢献 (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）
- 運航船ヘ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

大気汚染物質に関する規制の概要と全社的な取り組み

船舶の排ガス中に含まれる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です。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ます。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ます。

● 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です。規制値は段階的に強化されており、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%へ引き下げられました。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ます。

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.130

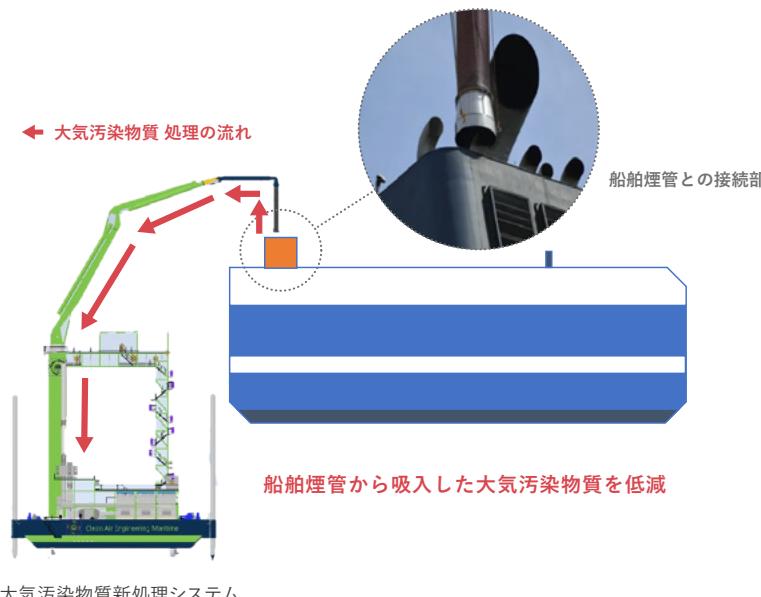
- ・国際規制遵守に加え、自主的に大気汚染物質削減マイルストーンを設定。
- ・効率運航による燃料消費量削減、LNGやアンモニアなど硫黄含有分の少ない燃料への転換により達成を目指す。

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、港着桟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りました。

船舶発電機排気処理事業会社Clean Air Engineering Maritime社と、港着桟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ています。2025年から同州の一部港で実用開始しています。



 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

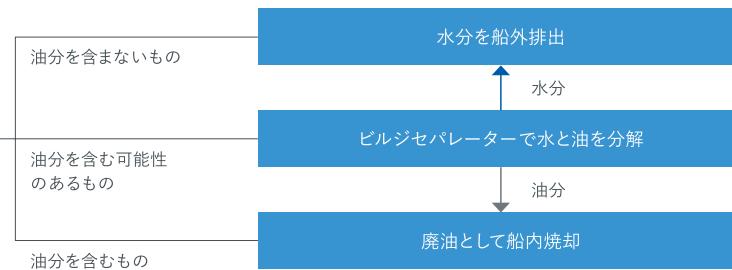
船舶の燃料油タンク及びタンカーの船体は、2重構造とすること(ダブルハル化)が国際条約で義務付けられており、当社グループも関係条約及び法令を遵守しています。

- 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碎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.24-32

自然資本／生物多様性

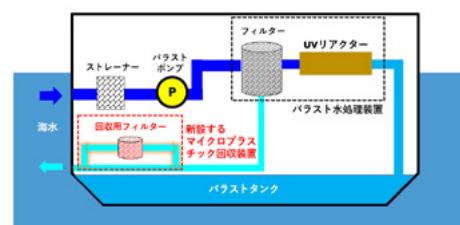


海洋マイクロプラスチック (MP)*・海洋ごみの回収と調査

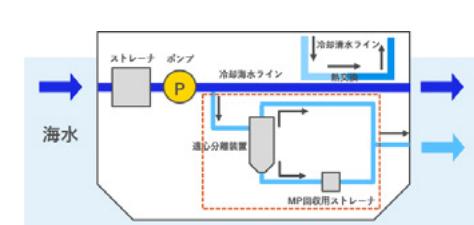
世界全体で日々発生する海洋マイクロプラスチックや海洋ごみは長期にわたり海に残存し、地球規模での環境汚染が懸念されています。当社は、三浦工業株式会社と海洋マイクロプラスチック回収装置を共同で開発し、2020年の試験採取開始以降、計5隻に搭載を完了しました。また、航行中に常時マイクロプラスチックを回収できる新型の遠心分離式回収装置も並行して開発し(第二世代)、2022年に当社が運航する自動車船「EMERALD ACE」に試験搭載を行いました。さらに2023年11月には、第二世代の回収装置が一般財団法人日本海事協会のInnovation Endorsement認証を取得しました。

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。

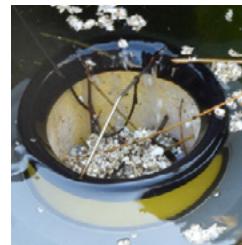
□ インドネシア・バリ島海岸にて海洋ごみ回収船の披露と海岸ごみ回収機器のデモンストレーションを実施～海洋ごみ回収の事業化を通じて海洋環境保全に貢献～
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23023.html>

□ 海洋浮遊ゴミ自動回収装置を広島市営桟橋に設置～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>

□ 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>

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「バラスト水管理条例」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。2024年には、当社グループの全保有船への搭載が完了しました。

シッカリサイクル

船舶は、人々の暮らしと経済を支える重要な社会インフラです。しかし、その役目を終えた後の「解撤（リサイクル）」の過程では、重大な環境汚染や作業員の安全確保、人権といった課題が存在しています。特に、解撤が行われる地域やヤードによって、それら課題への対応レベルには大きなばらつきがあり、油流出による海洋汚染や有害物質による土壤・海洋汚染が散見されます。中には、住宅地や漁業と隣接する地域も含まれており、地域社会への影響も無視できません。

当社は、2025年6月に発効された「シッカリサイクル条約（Hong Kong International Convention for the Safe and Environmentally Sound Recycling of Ships）」を遵守するだけでなく、これに先んじて独自の厳格な基準を設け、船舶解撤ヤードの選定を行っています。具体的には、書面による審査に加えて現地での対面・実地調査を実施し、環境保全、安全管理、人権尊重の観点から一定の基準を満たすヤードに限定した解撤を実行しています。こうした取り組みにより、解撤に伴う環境・安全・人権面のリスクを未然に防ぐべく、リスク管理に努めています。

□ [責任ある調達▶P.115-118](#)

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、インドネシア南スマトラ州において、マングローブの再生・保全によるCO₂の排出抑制、吸収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CO₂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、シルボフィッシュリーを導入し、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.36](#)

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。

自然資本／生物多様性

また、「御堂筋ダイビル」は、心身への健康性・快適性の提供に加え、高いBCP対応能力、環境性能が評価され「CASBEE-スマートウェルネスオフィス」認証最高位の「Sランク」を取得しました。

新ダイビル 堂島の杜

1963年竣工の旧新ダイビルにおいて、日本初となる約1,000坪の屋上樹苑を整備しました。

この精神を受け継ぎ、「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旧ビル同様約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、2024年度に外部機関による生物モニタリング調査を行った結果、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.86

 モーリシャス専用Webサイト「MOL for Mauritius」
<https://www.mol.co.jp/formauritius/>

Human & Community

人の活躍と地域社会の発展



目指す姿

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發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	目標とKPI	2023～2025年度アクションプラン
多様性 (DE&I)	<p>目標 多様な人財が活躍できる就業環境の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> 単体陸上職 女性管理職比率 15% (2025年度) MOL Group Key Positions (MGKP)^{*1} 在任者の構成比率 <ul style="list-style-type: none"> 女性 8% (2025年度) 本社外出身者 30% (2025年度) 40代以下 15% (2025年度) 	<ul style="list-style-type: none"> 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
共走・共創	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> MVVの実現・実践に向けた対話機会の実施率 100% (2025年度) 公募による異動件数 50件以上 (2025年度)^{*2} 	
働き甲斐	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントサーベイ (ES) 回答率 90%以上 (2025年度) 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) 	
地域との共生	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動の実績 — モーリシャス地域貢献活動の進捗状況 — 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動 <ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動方針に基づく具体的取り組みの推進 グループでの取り組み拡充と連携強化 役職員の社会課題解決意識の醸成 NGO・NPOとの関係強化 モーリシャス地域貢献活動 <ul style="list-style-type: none"> 基金を通じたNGO・NPOや学術機関等への支援と関係構築 助成団体間のネットワーキングによる地域の活性化 グループ内外への発信を通した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。

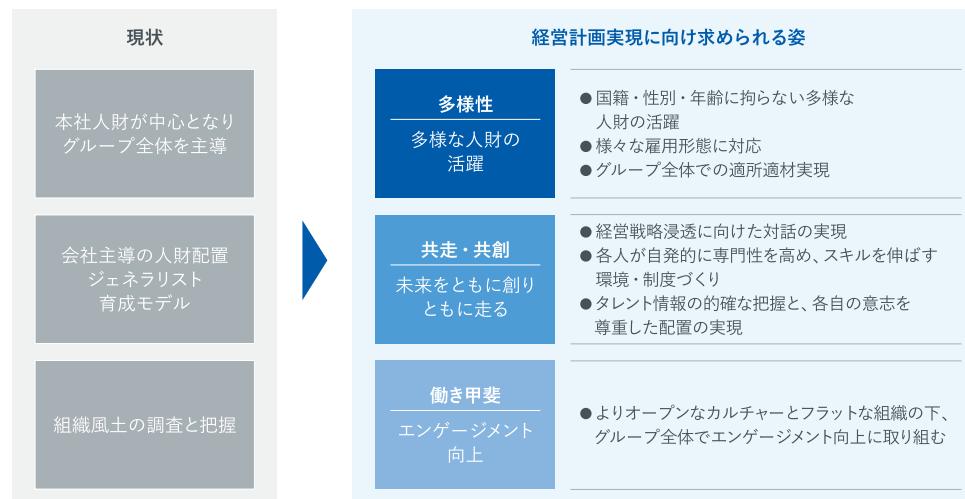
人財戦略

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」として公表しています。「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」「共走・共創」「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>



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、人財の専門性やスキルについてのグループ共通基準である「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。

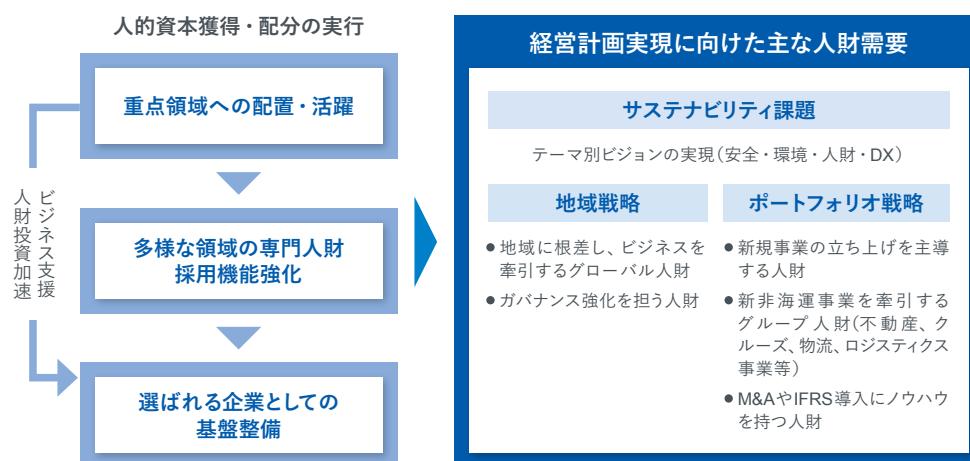
また当社グループでは従来新規事業提案制度に公募の要素を取り入れていましたが、それに加え、グループ内でのポジション公募制の本格導入に取り組んでいます。2023年6月に本社でのトライアル実施後、2024年度には応募対象を本社に限らず国内グループ会社や海外のポジションにも広げ、自律的なキャリア形成の支援に繋げています。これら2023年度における活動実績を踏まえ、当社は「HC Action 1.0」を「HC Action 1.1」にバージョンアップしました。全体の構成は維持しつつ、採るべきアクションの精緻化等を行ったものです。当社は今後も幅広い人財に実際に選ばれ、活躍の場となる企業グループを目指していきます。

商船三井グループ HC Action 1.0		→ 2025年度末までの達成目標
① 人的資本獲得・配分の実行		MGKP在任者の構成率
② 適所適材の実現		① 女性比率 8%
③ テクノロジーを活用したマネジメントの実施		② 非本社出身者比率 30%
④ 自律的なキャリア形成支援		③ 40代以下比率 15%
⑤ エンゲージメント向上を実現		(単体)陸上職女性管理職比率 15%
⑥ 人財部門の機能強化		グループ企業理念／ビジョン／価値観・行動規範の実現・実施に向けたコミュニケーション実施率 100%
⑦ 海技者を惹きつける「魅力」の強化		グループ全体での公募による異動件数(3年間累計) 50件
		エンゲージメントサーベイ(ES)回答率(国内外グループ全体) 90%
		ESにおける「エンゲージメント」のKPIスコアが向上した組織の割合(国内外グループ全体) 70%

人財戦略

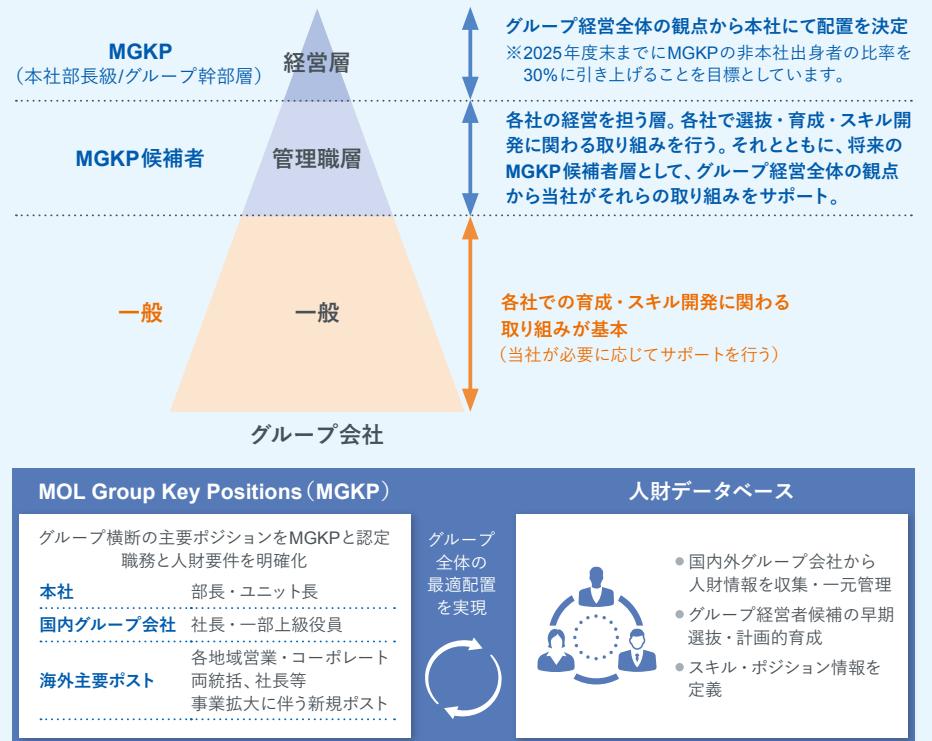
人的資本獲得・配分の実行と適所適材の実現

「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。



その起点として当社グループの成長を牽引する重要なポジションを「MGKP (MOL Group Key Positions)」として定め、ポジションに求められる要件を明確化しました。また求められる人財像が多様化・高度化する中、前述の「スキルマトリクス」を見直し、当社グループを牽引するリーダー層に求める素養やスキルを明確化しました。これに基づき従業員のスキルや経験、キャリア志向といった人財情報の可視化を進め、グループ全体での人財育成や最適配置に向けた動きを加速させています。

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

前述のポジション要件や人財情報を安全かつ効率的に収集するツールとして、タレントマネジメントシステム「SuccessFactors」を2024年4月に導入しており、現時点で本社・国内外グループ会社含めた約9,000名の従業員情報を取り込んでいます。収集したデータを活用・分析しながら、グループ全体の人財の可視化及び中長期育成を促進しています。

人財戦略

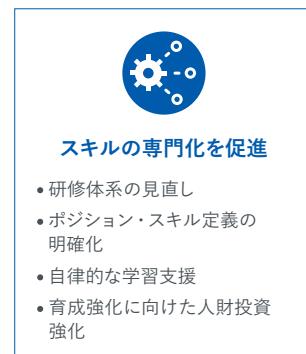
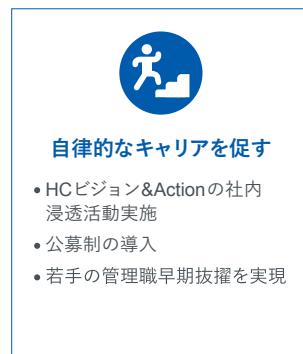
自律的なキャリア形成支援

「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、従業員一人ひとりが自らのキャリア形成を自律的に考えるとともに、組織的なコミュニケーションを通じて会社がサポートを行うことが重要と認識しています。

2023年度に本社にてトライアル実施した社内公募制は、2024年度から本格実施をスタートし、本社ポジションに加え、国内外グループ会社及び海外拠点にも対象を拡大しました。要員計画と連動させることで、必要とされるスキルや想定キャリアパスなど従業員との情報共有を促進していきます。

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。

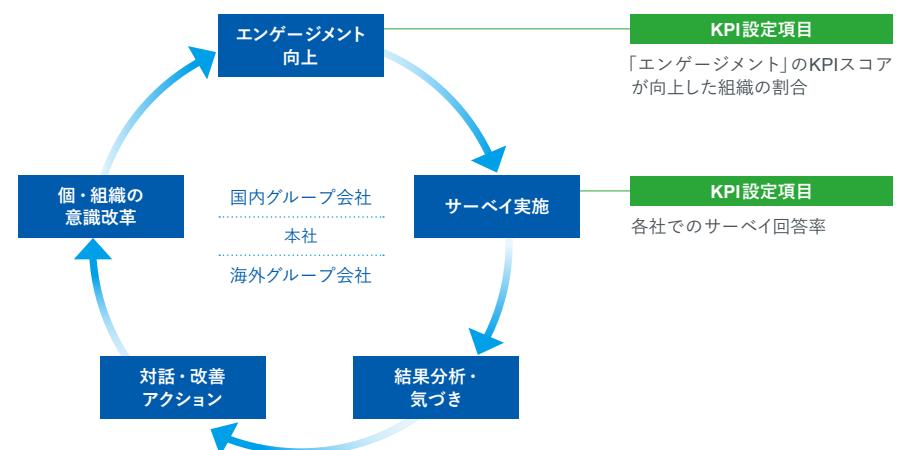


エンゲージメント向上を実現

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、2022年度に本社・国内グループ会社を対象にエンゲージメント・サーベイの実施を開始。2023年度には海外グループ会社も対象に加え、グループ全体での調査を継続しています。

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繋げることを目指しています。調査後には、MGKP層を対象としたアクションワークショップを開催し、調査結果をより良い組織づくりに向けた具体的な議論や取り組みへのきっかけとすることを企図しています。2025年度からはこの取り組みをさらに発展させ、相談のあったグループ会社を中心に、管理職層を対象としたワークショップを開催し、より個別具体的な組織の課題に向き合う機会も設けています。

今後、エンゲージメント・サーベイを毎年定期的に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みます。



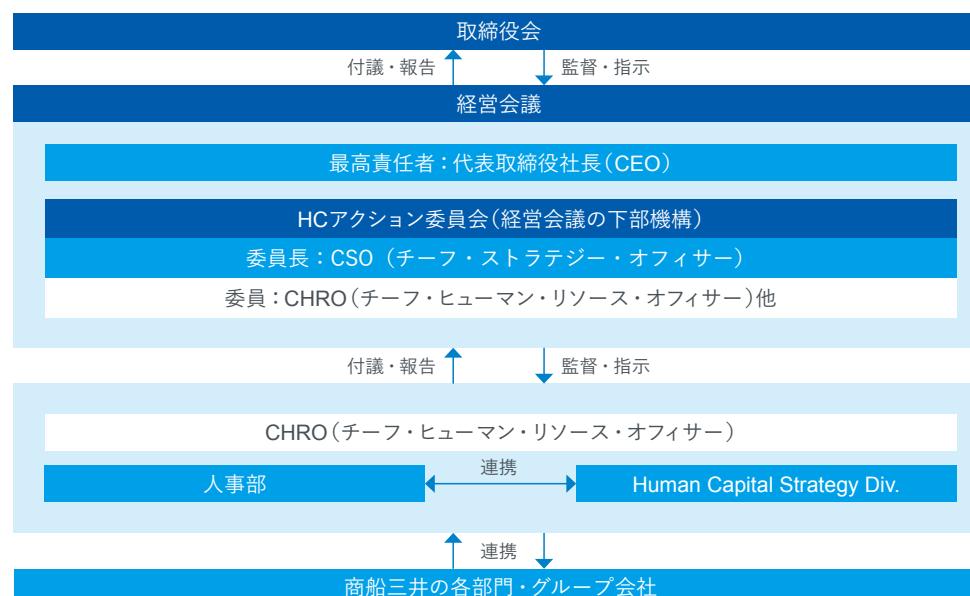
人財戦略

人財部門の機能強化

2023年1月に本社に設置されたHuman Capital Strategy Divisionが、Chief Human Resources Officer (CHRO)を補佐し、「HC Action 1.1」の企画立案・実施統括を担当しています。

同Divisionは本社人事部を始め、グループ・グローバルの人事部門と連携を強化しており、アメリカ、英国、シンガポール、インド、中国の5拠点に機能を設け、定期的に連絡会などを通じて、「HCビジョン」の浸透や「HC Action 1.1」の確実な推進を図っています。今後も引き続き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人事課題に取り組みます。

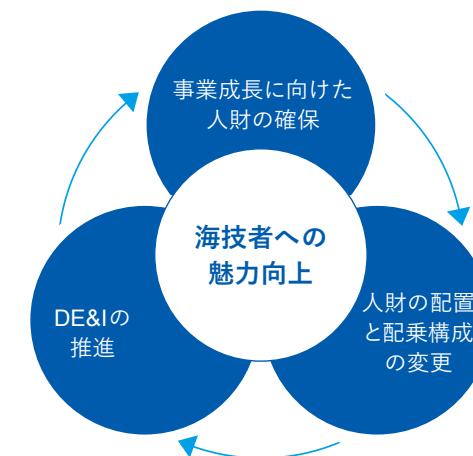
また、本社経営会議の下に設置された「HCアクション委員会」では、商船三井グループの人財施策について幅広く活発な議論を行っています。



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。このような新たな挑戦に向け、これまで多様な舞台で活躍してきた海技者がより一層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。また、2025年5月からAIを活用した配乗計画支援システムの実装を開始しました。乗組員の配乗（どの船にどの船員を配乗させるか）に際し、各船員の職位、保有資格、乗船・休暇期間と、船の種類、スケジュール等の様々な条件を組み合わせて、最適な配乗計画を立てることで、乗組員のワークライフバランス向上を目指しながら、安全運航を現場から支えています。

今後も、グループ人財に関する基本的な考え方を示すHuman Capitalビジョン（基本3原則「多様性、共走・共創、働き甲斐」）のもと、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）

方針

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、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。
- 多様性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

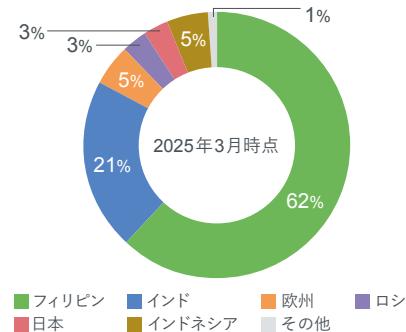
グローバル人財の活躍

多様な人材

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ます。

国籍別船員比率（当社保有・管理船ベース）



南アフリカ共和国の政策B-BBEEにおける格付けレベル1を取得

当社の南アフリカの子会社MOL Auto Carrier Express South Africa (Pty) Ltdは、B-BBEE (Broad-Based Black Economic Empowerment)において格付レベル1を取得しています。これは、南アフリカでの経済変革、包摂性、社会進歩の推進に向けた重要なマイルストーンであり、同社が3年連続でレベル1を取得していることは、大変重要な成果です。同社は、同政策に沿った経営方針の下、従業員にスキルトレーニング、メンターシップ、

多様性（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）

教育機会を提供するプログラムに投資しており、このプログラムには、インターンシップや専門能力開発コースが含まれます。同社では労働力の多様性と包摂性を促進する公正で透明な採用を実施しており、全ての従業員へのキャリア成長の機会均等を確保しています。

また、恵まれない地域社会における貧困緩和や雇用創出、技能開発に取り組むイニシアチブを支援するための寄付を行っています。その他、ブラック・オウンド・ビジネスからの物品やサービスの調達/調達を奨励するよう努めています。今後も、南アフリカの経済成長と雇用創出に貢献していきます。

 **B-BBEE証明書（英文）**
<https://www.mol.co.jp/en/sustainability/human/diversity/img/B-BBEE.pdf>

女性のさらなる活躍

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進において、女性社員のさら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。

女性活躍推進の目的

当社グループでは、優秀な人財の確保及び事業推進やガバナンス、リスク管理における多様な視点の確保という観点から、女性社員のさらなる活躍が重要であると考えています。

毎年開催の人財育成コミッティ（経営会議メンバーが参加）にて、女性活躍推進の進捗状況について、確認、議論しています。

「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/Action 1.0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。

「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（2025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きます。

 **「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>

多様な働き方を可能とする人事制度

当社では、手掛ける事業の領域や性質の変化、並びに社会における働き手の価値観変化の双方を踏まえ、2018年7月から新たな人事制度の運用を開始しました。新人事制度においては、社員一人ひとりのキャリア志向や価値観、ライフステージに応じた、キャリアパスの複線化を推し進めています。具体的には、専門人財の養成・確保、勤務地を限定した職種の設定、職種の転換制度などを通じてより柔軟で多様な働き方の選択が可能となりました。

多様性（ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン）

また、社員のパフォーマンスの最大化に向けて、自律的キャリア形成をサポートする仕組みも併せて整備しています。社員一人ひとりが自らの価値や可能性に気付き、持てる力と専門性を存分に發揮し、働きやすさだけではなく働き甲斐も両立させながら業務に取り組むことができる制度を整えました。

各種制度

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います。

● 制度の詳細

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時間の時差出退勤が可能。
	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。
	海外勤務中の産前検診 費用補助 ☆	海外勤務中の本人もしくは配偶者の産前検診費用の一部を補助。
出産・育児休職 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週前より取得可能
	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。
	海外勤務中の分娩費用補助 ☆	海外勤務中の本人もしくは配偶者の分娩費用の一部を補助。
復職後の サポート	育児休職 ★	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
	出生時育児休職 (産後パパ育休) ★	産後8週間以内のうち4週間取得可能。過去3年間の失効年休を充当可能。
	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。
	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。
	育児休職復職支援補助 ☆	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。

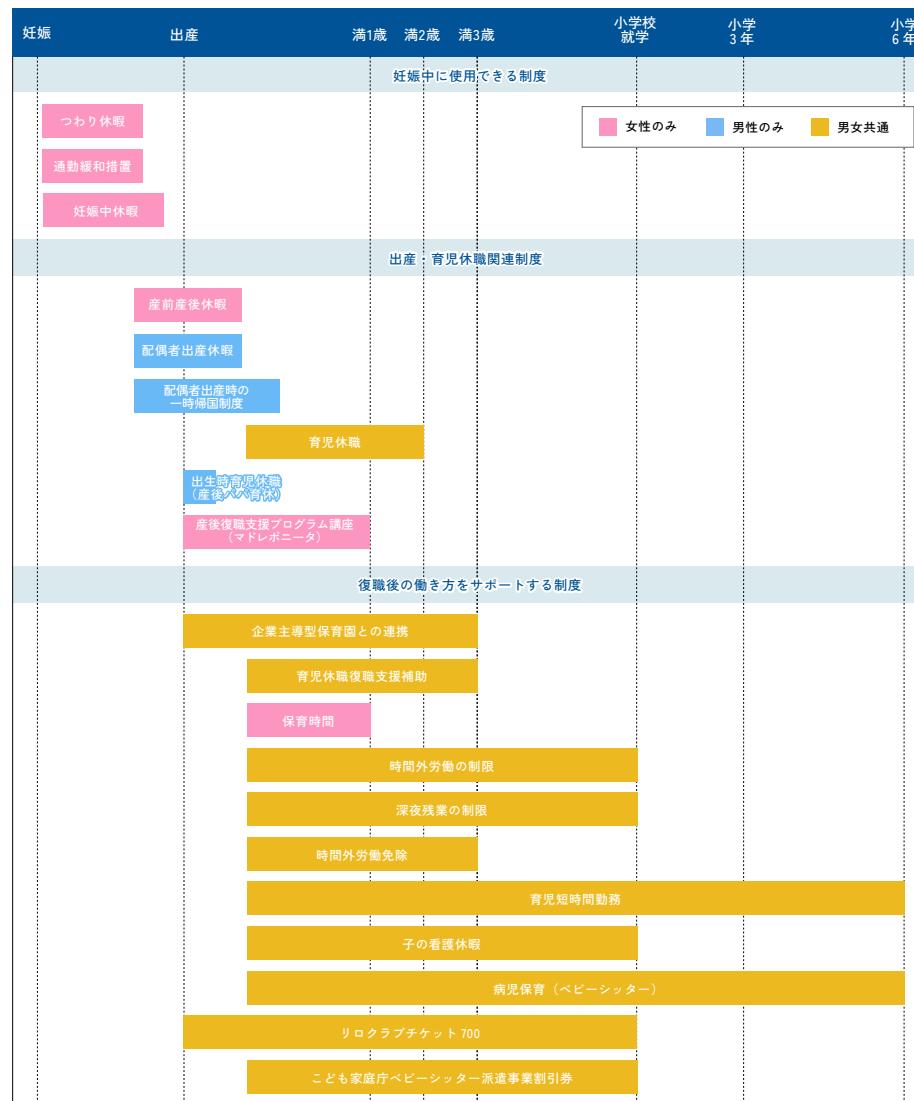
項目	制度	内容
復職後の サポート	保育時間	満1歳未満の子どもを保育する場合、育児時間として有給の60分/日を付与。
	子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまで。
	時間外労働の制限	小学6年生以下の子を養育する者は、希望により時間外勤務を20時間/月、もしくは44時間/月・390時間/年に制限可能。
	深夜残業の制限	未就学児養育中は、希望により深夜残業(午後10時～午前5時)を免除可能。
	時間外労働免除	満3歳に達しない子を養育している場合、希望により時間外勤務を免除可能。
	育児短時間勤務 ★	小学校6年生以下の子を養育する者は1日の勤務時間を6時間に短縮可能。
	病児保育(ベビーシッター) ☆	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	こども家庭庁ベビーシッター 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 再雇い入れ制度 ☆	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。
	介護休職制度 ★	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。
女性の健康課題 に関する制度	生理休暇 ★	月1日是有給。
	女性の健康課題に関する研修 ☆	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。
不妊治療に に関する制度	海外駐在中の不妊治療に対する 費用補助制度の導入 ☆	海外勤務者及びその帯同配偶者の生殖補助医療含む不妊治療に対して、全地域において医療費の90%を補助。
	出生支援休暇 ☆	不妊治療のための休暇に、過去3年間の失効年休を充当可能。

★法定を上回る制度 ☆当社独自の制度

※育児休職中は無給となります、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事が可能です。
- ・生理休暇：生理日の就業が困難な場合、取得する事が可能です。
- ・女性の健康課題に関する研修：階層別研修において、健康管理センター 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います。

その他取り組み

女性社員のさらなる活躍を推進していくために、育児支援を中心とした制度の充実を図るだけでなく、キャリア形成のための支援拡充、モチベーション向上のためのセミナーや研修を実施しています。

● 女性活躍推進に関する対話型イベント

2017年よりグループの女性社員を対象に、「MOLグループDE&I HOTダイアローグ」を開催しています。講義、パネルディスカッション、対話などを通じて、ライフステージに合わせたキャリアを形成するにあたって必要なことについて、性別に関係なく参加者自身が考え、気づきを得ることを目的としています。現在は参加対象を男性社員にも拡大し、「Wダイアローグ」という名称に変えて他社と共同での対話型イベントを開催しています。



多様性（ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン）

● ダイバーシティ推進講座・研修

- ・階層別研修にて以下研修を実施しています。

「多様な人財と活躍と経営成果との繋がり/多様な人財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」
- ・社外の女性活躍支援研修に女性社員を派遣

また、ダイバーシティ推進講座・研修他、その他の研修（管理職育成研修等）についても男女問わず、実施しています。

シニア人財の活躍

シニア人財の継続雇用

当社では、当社の持続的な成長を、豊富な知見・経験と働く意欲を持つシニア人財とともに実現すべく、定年後の嘱託再雇用制度を導入しています。

アスリート社員採用

多様な社員が活躍する環境整備に向けて

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。当社では、多様な人材が自らの能力を最大限発揮し、働き甲斐をもって活躍できる環境を整備することで活力あるイノベーティブな組織を目指し、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。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



人事部
キャリア・ウェルネス
推進チーム
倉橋 香衣

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现した競技です。

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。

 [倉橋 香衣 OFFICIAL SITE](https://www.mol.co.jp/kurahashi/)
https://youtu.be/ixfw7C_cl9c

障がい者雇用

障がい者が地域社会の一員として生活できることを目指して

当社は2021年4月より、埼玉県越谷市において「わーくはぴねす農園 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充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。



説明を受ける当社社長（中央）



収穫体験をする当社社長

共走・共創

人財育成

● 方針

人財育成方針

当社の目指す人財育成は「商船三井グループの発展と社員一人ひとりの成長と共に達成すること」です。会社とともに社員一人ひとりが成長し、会社へ確固たる貢献をしつつ、個々人の会社生活をよりやりがいのあるものにすることを目指します。そのために、人事部はグローバルな環境で「MOL CHARTS」を体现し、成果・価値を生み出せる多様な人財を育成するとともに、イノベーティブな発想やチャレンジングな取り組みを推進する組織を創ります。また、ダイバーシティ&インクルージョンを新たな競争優位の源泉と位置づけ、社員一人ひとりが自身のキャリアを考える機会を提供するとともに、各自のキャリアプランに沿った能力開発やキャリアパスを属性にとらわれず支援します。

育成したい人財像

当社が育成したい人財像は、会社の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」です。

「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、関係者と協調しつつ自らその解決策を実践できる人財です。この当事者意識の強い個人とともに、ステージを進むに従って、組織をリードするマネジメント力を兼ね備える人財を育成します。また、キャリアパスの複線化を想定し、各自が自分自身の持ち味を活かせるキャリアを選択できるようサポートします。

● 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1on1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、個人の適性を自己ともに認識しその後のキャリアに繋げます。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。

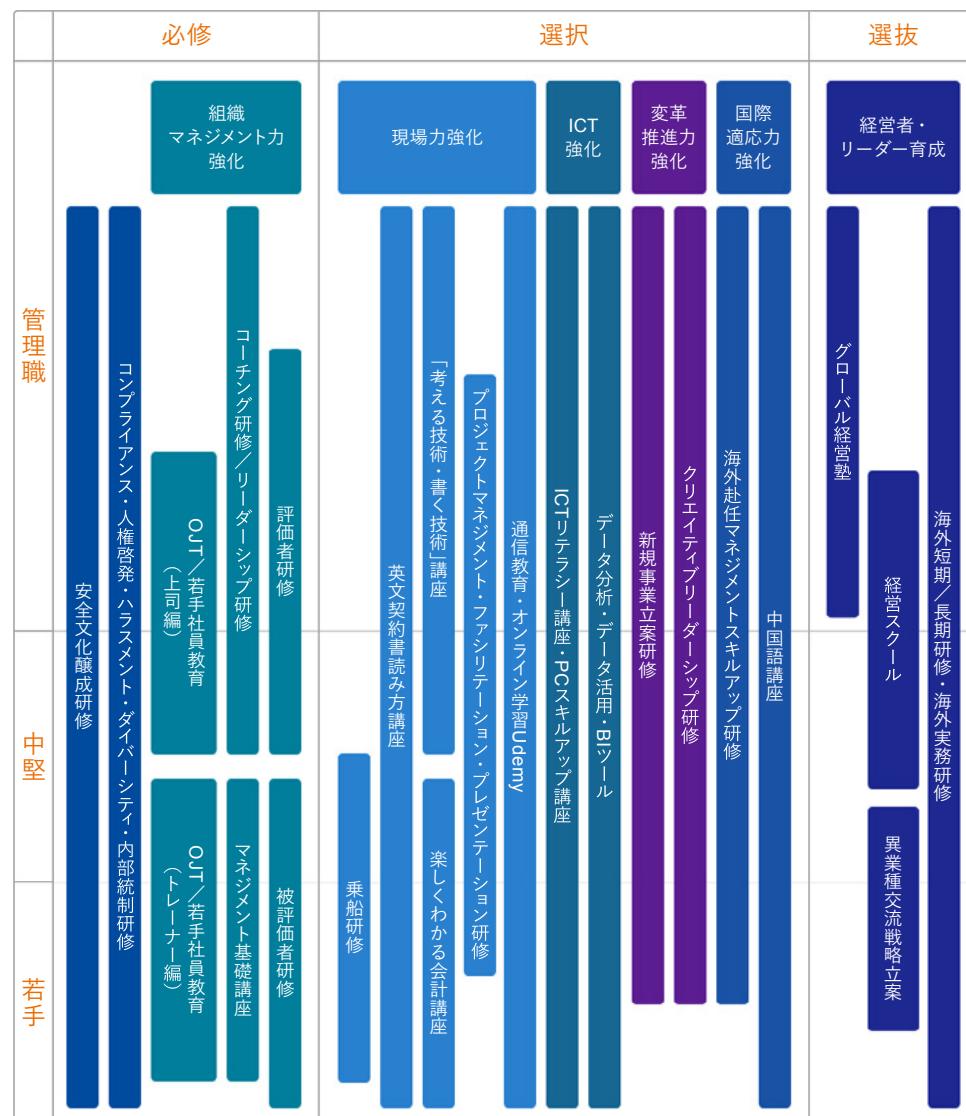
* 陸上職の場合は営業部門・管理部門両方の業務を経験、海上職の場合は各種船種に乗船とともに、内2年間は陸上勤務を経験することを望ましいとしています。海上職では、この期間に陸上勤務を入れることにより、陸上での業務を知り、身に付けることによって、海上勤務に役立てること、陸・海、両方の視点を合わせ持つ総合的な見方ができることを目指しています。

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、一人ひとりの特性や役割、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。

共走・共創



□ 従業員1人当たりの研修費用、平均研修日数の実績▶P.136社会データ

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げます。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

目標設定

目標設定面談

中間面談

- ・中間レビュー面談
- ・異動前の部署での評価面談、異動後の部署での目標設定面談（10-12月の異動者）

人事考課

評価面談

フィードバック

フィードバック面談を通じ、1年の評価及び次年度目標の擦り合わせ

※ 評価者と被評価者の面談を徹底し、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。

※ 管理職としてのリーダーシップスキル開発においては上記制度とは別途360度サーベイを実施し、対象者は結果を通じ自身の強み弱みについて把握し、求められる能力開発の計画・実践・振り返りを行っています。

共走・共創

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。

MOL Global Management College

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。

世界各地から選抜された参加者が国内外の当社重要拠点を巡り、グローバルな事業環境における戦略思考、組織運営、リーダーシップについて学びます。また、グループ共通の価値観である「MOL CHARTS」について社長との対話の機会も設けられています。

さらに、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	2023年度	2024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	20人	17人	164人



チームでの議論の様子



社長の橋本との対話機会“Charts Talk”的実施



最終発表会での様子



修了懇親会にて

MOL経営スクール

当研修は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年以来毎年開催しています。

6ヶ月にわたる研修の前半部分では「人と組織」「経営戦略」「会計」「DX」の4つの要素をテーマとした社外講師による講義、後半部分では「経営者との対話」をテーマに社内外の経営者に登壇いただき、リーダーシップの要諦を実体験に基づいて学びます。

2024年度の最終発表会では、研修を通じて学んだ内容を踏まえ、【3～5年後、どんなリーダーになっていたい?そのため、これからどうするか?】を、経営層やスクール講師、上長に向けて宣言しました。

経営スクール参加者数

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2014年～累計
コロナ禍により実施せず	9人	9人	11人	16人	144人

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、社員一人ひとり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かつタイムリーに確認可能で、社員一人ひとり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、組織開発の進捗確認を目的としたパルスサーベイも年に一度実施。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。その上で、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繋げていくことにより、当社グループ社員一人ひとり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。

2024年度は組織長向けアクションプランワークショップを開催し、各組織内でサーベイ結果共有の対話とアクションプランの策定・実行を促しました。

概要・実績

頻度： 年に1回（毎年12月）

※その他、年に1回のパルスサーベイを実施（毎年6月）

対象者：商船三井従業員、及び国内外グループ会社勤務者

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	2023年	2024年
回答人数（商船三井従業員）	1,482人	1,453人	1,574人
回答人数（国内グループ会社勤務者）	2,466人	2,953人	3,136人
回答人数（海外グループ会社勤務者）	–	2,415人	3,075人
回答率	81%	91%	90%

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2016年以降、様々な施策に取り組んできました。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、HC ACTION 1.0で定めた各施策を推進しています。

【総労働時間削減・有休取得率の向上】

2016年以来、業務改革に繋がる組織の基盤（主にハード・制度面・DX支援）を整備しました。さらなる生産性向上・イノベーション創造・多様性の発揮・企業価値向上の好循環に繋げるべく、労働時間そのものの削減や、有休取得率向上の取り組みを進めています。

（主な取り組み）

- ・人材確保及び適正配置
- ・会議ルールの設定及び会議時間の削減
- ・業務の断捨離
- ・有休取得実績の見える化及び休暇取得推進の継続的な働きかけ、など



【ワークプレイス改革】

2019年5月に、フリーアドレス制を導入したパイルオフィスを開設し、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ました。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。

【さらなるイノベーション創出のために】

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。2024年には新たなコミュニケーション・イノベーション創出の場として「SANGO」を本社から徒歩数分の虎ノ門ヒルズステーションタワー内に開所しました。船上業務のシミュレータ訓練設備もあり、研修機能や社内外とのコミュニケーションの場として、社員に広く利用されています。

【男性社員の育休取得推進】

男性社員の育休取得に向けた制度整備と意識・職場風土醸成の取り組みを進めています。

（主な取り組み）

- ・配偶者妊娠判明時面談の実施
- ・男性育休取得者のロールモデルブックの配布
- ・育休復職セミナーの開催、など

【その他施策】

- ・Smart Biz (*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) の実施
- ・事業場外勤務制度の導入
- ・フレックスの導入・コアタイム廃止、など

健康経営

● 方針

商船三井の健康経営の考え方・目的

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」を目指します。この実現のためには、全役職員と会社がとも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。

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ともに、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深めに行く契機とします。

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。

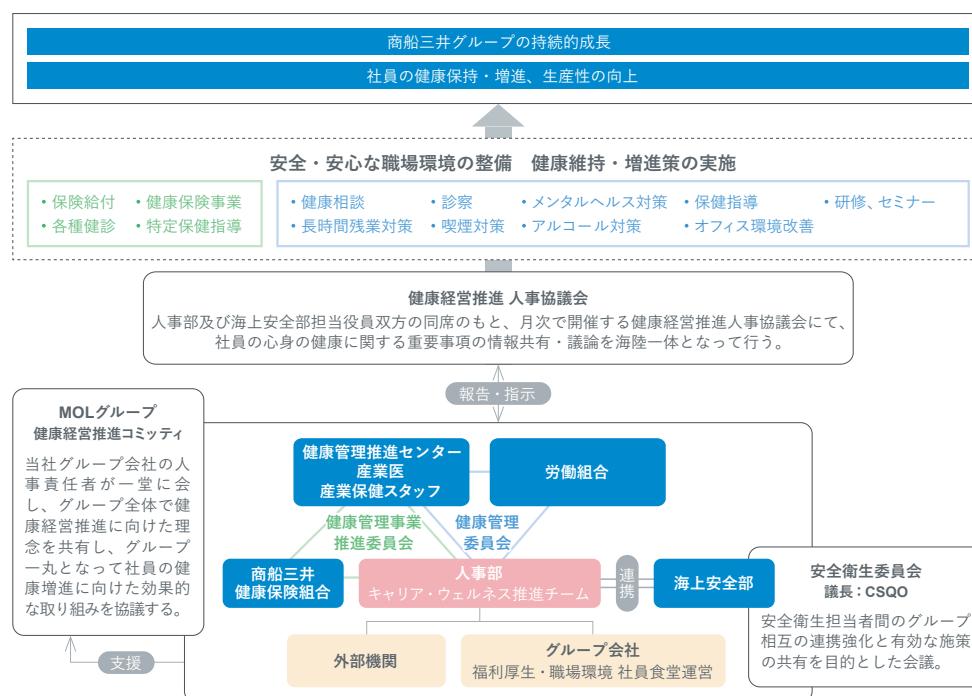
- 社員一人ひとりが自らの健康は自ら守る意識を持ちながら、心身の健康づくりに主体的に取り組むことを支援します。
- 社員が安心して働き、一体感のある職場環境づくりと組織風土の醸成を推進します。
- 特に、洋上という特殊な環境下に勤務する乗組員の心身の健康づくりもしっかりと支援し、乗組員一人ひとりが活力に満ち、その家族も安心できる環境を整備します。

働き甲斐

体制

健康経営を推進する体制

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。



グループ会社への展開と協業

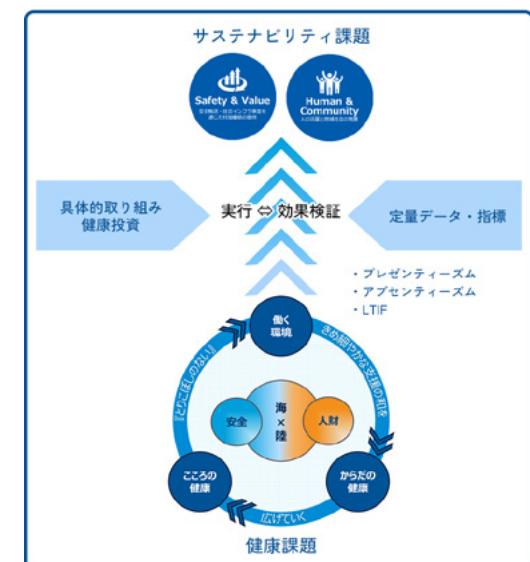
グループ経営を推進している状況下、社員の労働安全衛生・健康管理に関しては、商船三井単体の社員のみならずグループ会社も含めて対応しています。商船三井グループ間で共有できる健康増進基盤の整備や、グループ各社の実情に応じて実効性ある施策の検討・実施・効果検証・改善を行っていきます。具体的には、ストレスチェック、医療サービス会社との提携、人事労務知識・ノウハウを学ぶワークショップや人事労務アセスメントを定期的に実施しグループ全体の労務管理強化を図っています。

また、当社運航船に乗船する外国籍船員についても、世界各国のマン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。

健康経営において期待する効果と取り組み

経営課題における健康経営

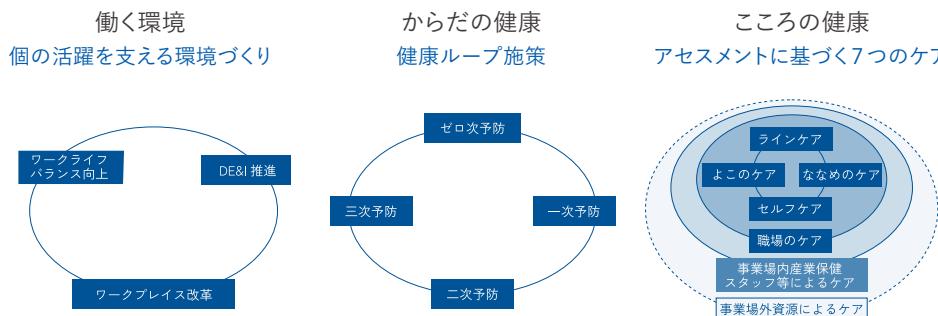
2035年をゴールとするグループ経営計画「BLUE ACTION 2035」におけるサステナビリティ課題である「安全 (Safety & Value)」「人財 (Human & Community)」を支える基盤として健康経営に戦略的に取り組むことで企業価値の向上、グループビジョンの実現を目指します。



働き甲斐

健康課題

生活習慣病のリスク管理やメンタルヘルスの維持・改善を健康課題として取り組んでいます。海上・陸上での「働く環境」「からだの健康」「こころの健康」の3つの取り組みが連携して有効に働くことで取りこぼしのないきめ細やかな支援の輪を広げています。



目標

(a) 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、喫煙率の低下を目指します。

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

(b) 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・指標

定期健康診断受診率

2022年	2023年	2024年
99.9%	100%	100%

※ 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

2022年	2023年	2024年
97.9%	98.3%	95.8%

※ 対象者は、労働安全衛生法に基づく。

プレゼンティーム*

2022年	2023年	2024年
4.1%	4.6%	4.0%

* 計測方法は当社独自の従業員アンケートに基づく。

* 「仕事のパフォーマンスが上がらない」頻度を「ほぼ毎日」と回答した従業員の割合。数値が低いほど良い。

* 2024年度対象者1,862人（正社員・契約/嘱託社員）、回答率は85%

ワークエンゲージメント*

2024年
50.4%

* 従業員アンケート「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」に対するポジティブ回答率。

「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」の4段階のうち「そうだ」「ややそうだ」と回答した率。

* 2024年度対象者1,900人、回答率は84%

精密検査受診率*

2022年	2023年	2024年
85.8%	85.7%	92.8%

* 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

2022年	2023年	2024年
12.8%	11.1%	10.4%

アブセンティーム*

2023年	2024年
1.29日	1.36日

* 傷病休職・傷病休暇・傷病欠勤制度の利用日数の従業員平均。(有給休暇消化は除く)

* 2024年度は年度末全従業員1,988人の平均で算出

非高ストレス判定者率*

2022年	2023年	2024年
92.7%	94.1%	92.5%

* ストレスチェックで「高ストレス」と判定されなかった従業員の割合

* 2024年度対象者1,900人、回答率は84%

働き甲斐

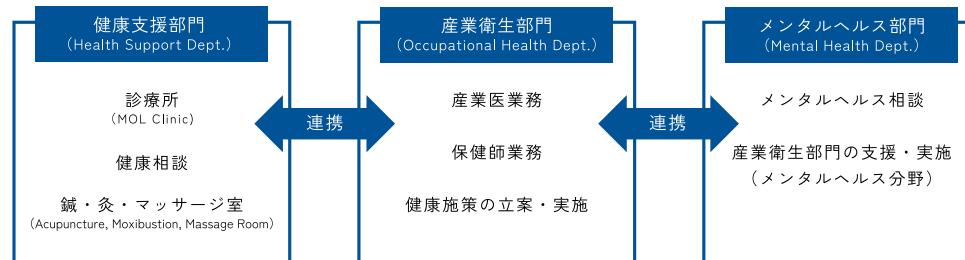
● 健康経営の取り組み・投資

健康管理推進センターの設立

本社ビルのリノベーションに伴い2023年12月に医務室を移転・リニューアルしました。広さを旧医務室の約1.4倍に増床、医療職・産業保健スタッフの執務室をより広く働きやすい環境に刷新し、併せて社員との面談や診察に利用する個室も増設し、利便性が向上しました。

2024年3月には健康維持管理機能の拡張と体制の強化・整備を目的に医務室を組織改編し、健康管理推進センター（Health Administration Center）を設立。

専門スタッフで構成される「健康支援部門」「産業衛生部門」「メンタルヘルス部門」の3部門で構成され、各部門の専門性をより深め同時に部門間の連携を強化することでより効果的にきめ細かく健康施策に取り組む体制を構築しています。



健康支援部門

● 診療所での内科診療

企業内診療所として診察室2室と処置室・検査室を設置、医師4名（うち非常勤3名）、看護師2名が内科外来診療に対応します。2023年には診療業務の効率化と利便性向上を目指し電子カルテを導入、2024年には外部薬局でも処方を受けられる院外処方箋の発行を開始しました。



からだのちょっとした不調や健康上の悩み、花粉症などの季節性の症状も気軽に相談、診察を受けることができる場として、また、生活習慣病やその予備軍として長期にわたり通院・処方を受ける必要がある社員の健康維持管理をサポートしています。

● 健康相談

看護師（兼保健師）が健康相談を受け付けています。海外勤務や休暇中の船員など来社できない社員もオンライン面談が可能です。

● 鍼灸マッサージ

按摩・マッサージ、鍼・灸の資格者が常駐し、いつでも鍼、灸、指圧、マッサージ、フットマッサージやオイルマッサージを受けることができます。

長時間のデスクワークや姿勢の悪さ、運動不足によって、肩こり・腰痛・眼精疲労など不調を訴える社員にとっての症状改善はもちろん、疲労の回復・血行改善などの効果もあり、リフレッシュすることで仕事の生産性向上に繋がります。多忙な社員には15分間のショートコースもあり隙間時間に利用できます。なお、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。



利用人数実績

2022年	2023年	2024年
352人	476人	670人

働き甲斐

● 健康診断結果のフォローアップ

本社勤務の社員のみならず、海外勤務者、国内の出向者、海上勤務者全ての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、経営層に対しても人間ドックの受診が義務付けられており、社員同様、産業医による健診結果の確認、必要な場合のフォローアップも実施しています。

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（2024年度の従業員の適性体重維持率は、40歳以上58.5%、満40歳以上58.9%など）。分析結果については、健康管理委員会（衛生委員会）や商船三井健康保険組合に対しても産業医から報告がなされており、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。

● 治療と仕事の両立のサポート

持病のある社員や傷病による休みからの復職者、健康リスクの高い社員には産業医、保健師が定期的に面談し仕事との両立をサポートします。

● 長時間労働者に対する面談・指導

国内勤務者については、管理職も含め一定の時間を超えて勤務している社員、疲労や健康不安があると自己申告した社員に対しては、産業医との面接で健康状態全般を確認とともに、メンタルヘルス部門の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。海外勤務者については、毎月、勤務状況に関するアンケートを実施しており、回答内容を見ながら、保健師が必要な健康上のアドバイスやフォローアップを実施しています。専門家による対象社員の健康フォローに加えて、部門ごとの労働時間も確認しており、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

本社社員だけでなく、国内外出向者の体調不良者に对しても保健師がメール等で食事相談等の健康サポートを実施しています。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。

※2024年度から健康管理推進センターによる保健指導の対象者を拡大。より初期段階からのサポートを開始。

集団健診後、健康管理推進センター・かかりつけ医等にて保健指導を受けた人数

2022年	2023年	2024年
182人	189人	369人

メンタルヘルス部門

メンタルヘルスケア専用の受付、待合室、執務室、打合せ室、面談用の個室3部屋を有した通称「C-room」を健康管理推進センター内に開設しました。

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、守秘義務を遵守しながら、職場や人事部とも適切に協働し対応にあたっています。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。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す、こうした循環的な取り組みを心がけています。



面談室



働き甲斐

● 個別対応

自発的に面談を希望する社員を対象とするメンタルヘルス相談他、新入社員・キャリア入社社員全員を対象とした健康管理面談、メンタルヘルス不調を理由とする休務者を対象とした職場リワーク、非常時や事故発生時のメンタルヘルスケアを目的とした危機介入など、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・早期対応に繋げています。

● 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する情報を、個人が特定されない形に加工した上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げています。

● 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人事部ともディスカッションを重ね、その時々の当社独自の課題や社内事情に基づく研修資料の作成を心がけています。

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「無料歯科健診」

利用人数	2021年	2022年	2023年	2024年
	26人	34人	34人	200人

を実施しています。定期的に歯科医のチェックを受け、歯周病予防、症状のない虫歯を治療し、健康な歯を維持できる様、サポートしています。

巡回歯科検診の実施

2024年度からはさらに多くの役職員が無料歯科検診を受けることができるよう商船三井健康組合の保健事業として、本社ビル内で巡回歯科検診を実施しています。

社内でのインフルエンザ予防接種の実施

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、予防に繋げていきます。

接種者数(概算)			
2021年	2022年	2023年	2024年
924人	878人	803人	867人

社員食堂と連携した取り組み

食事を通して健康管理

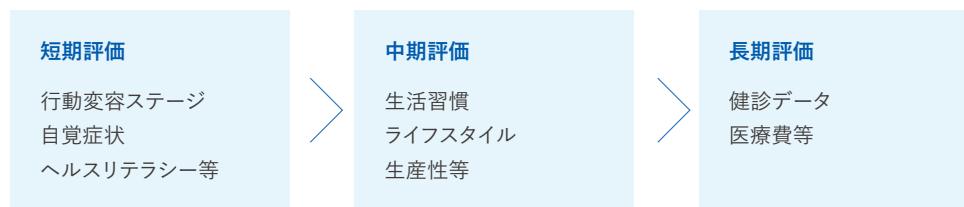
2024年4月に新しい社員食堂がオープン。ランチでは社員が健康を維持しながら元気に働くために栄養士と連携し、ビタミンやタンパク質、食物繊維などがバランスよく含まれた栄養価の高い料理を提供しています。和食、洋食、麺類、多国籍メニュー等、サラダや副菜も多数ラインアップされています。栄養たっぷりの具沢山スープや、不足しがちな野菜に加えナッツや豆類、フルーツ、肉や魚のタンパク質も一皿で取れ食べ応えもある「MOLサラダ」は健康メニューとして人気です。他にもマンナンライスや五穀米などの健康米も提供、また「500キロカロリーメニュー」(主食・主菜・副菜で1食500kcal以下の組合せ)を日替りで紹介し、社員の健康増進に寄与しています。

働き甲斐

ヘルスケアアンケートに基づく健康セミナーの実施

毎年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・検証及び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。



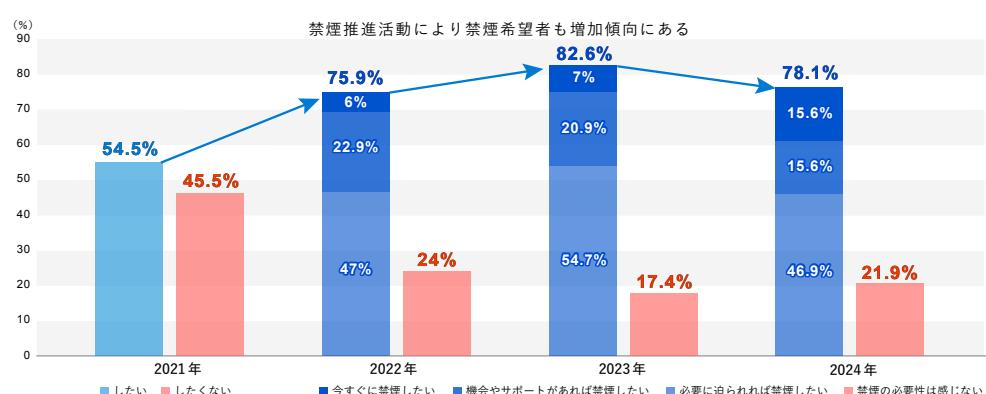
短期評価

(1) 自覚症状

健康に関して気になることTOP5

	2022年	2023年	2024年
1 運動	59.4%	睡眠	59.5% 運動
2 睡眠	51.6%	運動	55.6% 睡眠
3 ストレス	49.7%	食事	50.3% 食事
4 食事	47.1%	ストレス	49.0% ダイエット
5 肩こりや腰痛	36.6%	肩こりや腰痛	39.0% 肩こりや腰痛

(2) 従業員のヘルスリテラシー(意識変容)



過去の実施講座

働き甲斐

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、公認心理師が実施することで、より高い効果を目指しています。

残業時間の削減

残業時間の削減に向けて、以下の様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2回の「Smart Off Day」。等

相談窓口の増設

・外部相談

一人で悩みを抱えることなく専門家に相談ができるように、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ています。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。なお、役職員（含む契約社員、嘱託社員、派遣社員）だけでなく、その家族も利用可能です。方法はWeb・電話相談、及びオンライン面談・対面カウンセリングが可能です。

・キャリアカウンセリング

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。自分の強みや弱みの自覚、取り組むべき課題や目標を明確にすることで、イキイキと働くモチベーションの向上や、健全なコミュニケーションの構築に繋がっています。

● 労働安全衛生・リスクマネジメント

ハラスメント対応

社員が活き活きと安全に働く職場を目指して、ハラスメント対応にも力を入れています。2020年11月には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、人権や価値観を互いに尊重し合い、受け止め合える職場づくりを今まで以上に力強く推進しています。社員に向けては階層別に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/>

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つてこそ実現できるものです。以下では、主に乗組員の健康への取り組みについて紹介いたします。

*「重大海難事故、油濁による海洋汚染、労災死亡事故、重大貨物事故のゼロ」を意味し、安全性を測るための客観的指標として、当社が設定する数値目標。

KPI認知度向上、分析深度化

LTIF (Lost Time Injury Frequency)を始めとしたKPIの社内認知度向上、分析深度化のため、IT部門と連携し、事故や怪我のデータの分析、活用、共有を行っています。

働き甲斐

安全教育

● 安全キャンペーン

安全キャンペーンは、安全文化の醸成を目的として、当社グループ運航船に乗船中の乗組員と陸上社員が安全に関する取り組みについて意見交換を行うもので、毎年実施しています。近年では訪船に加えてオンライン形式でも開催し、引き続き陸上と海上が一体となって安全意識の向上に努めています。

● Safety Conference

Safety Conferenceは、安全文化の醸成を目的として、休暇中の船員と当社役職員、並びにグループ会社である船舶管理会社や船員配乗会社の役職員が参加し、意見交換を実施するものです。日本を含む当社グループの主要船員供給国において、2007年より開催しています。実際に発生した事故や労働災害を取り上げ、事故の原因や再発防止策などについて共有することで社員一人ひとりの安全意識の向上を図っています。

● 安全体感訓練

「労災撲滅」の取り組みの一環として、危険を予知する能力の向上を目的とする訓練です。2012年度より導入し、乗組員のみならず、陸上勤務の役職員や新入社員も受講しています。

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、乗船時は直前にアルコールチェックを実施、定期的にドラッグチェックも行い、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、産業医や健康管理推進センター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。

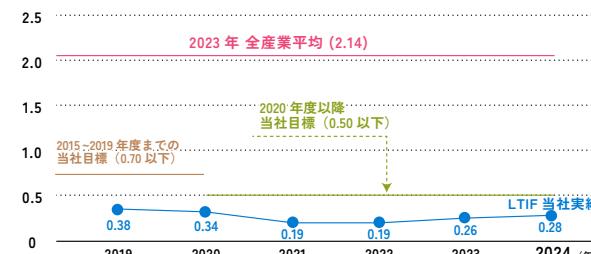
同Exerciseは、船員の労働災害防止に取り組む船舶所有者、船員及びその関係者を対象にした優れた取り組みを表彰する国土交通省の「平成28年度 船員安全取組大賞」を受賞しました。



労働災害の推移

陸上及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。

【海上】LTIF (Lost Time Injury Frequency) * 0.5以下 (2020年度以降)



* 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・管理船から傭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。

労働災害発生件数
<https://www.mol.co.jp/sustainability/data/>

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、社会貢献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 社会貢献活動方針

商船三井グループは「青い海から人々の毎日を支え、豊かな未来をひらく」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、事業を通じた社会貢献に加え、事業の枠を超えた社会貢献活動にも真摯に取り組むことで、企業価値の向上をはかると共に、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」「次世代人財育成」「地域課題解決」に設定し、当社グループとしての強みを活かしながら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、当社グループの社会貢献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
2024年9月改定

BLUE ACTION for ALL

「BLUE ACTION MOL」は企業の成長と持続可能な社会を両立させる、商船三井グループのサステナブルアクションの総称です。この言葉に地球上の環境や生き物のために、グループが思いを一つとして社会貢献活動を推進する意思「for ALL」を込め、商船三井グループの社会貢献活動を「BLUE ACTION for ALL」と設定し、重点分野に基づいた取り組みを推進しています。



2024年度活動詳細

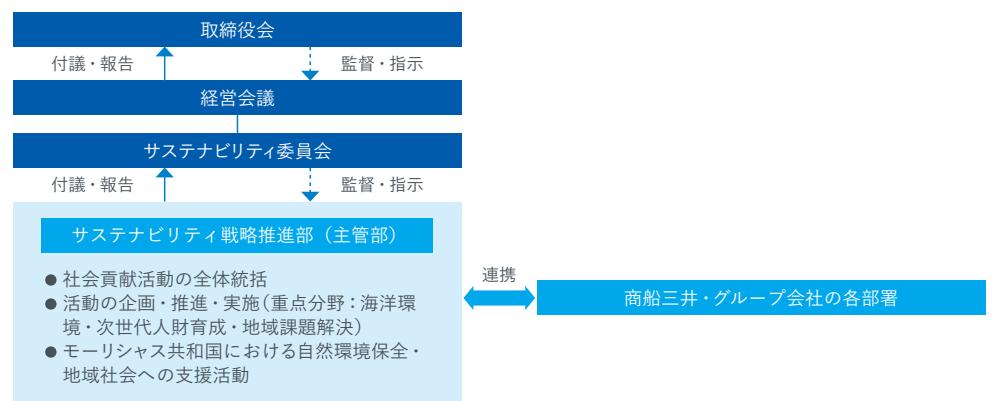
<https://www.mol.co.jp/sustainability/human/society/pdf/blue-action-for-all-2024.pdf>

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。この考えのもと、当社グループは「海洋環境」（海洋生態系の保護や海洋汚染の防止など）「次世代人財育成」（海事教育機会の提供など）「地域課題解決」（事業で関わりのある地域の課題解決や災害・紛争への支援など）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

当社グループの社会貢献活動は、サステナビリティ戦略推進部が中心となり、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。



地域との共生

実績／取り組み

2024年度 社会貢献活動費用 5.02億円

本金額は(株)商船三井単体の活動支出をもとに算出しています。
寄付金、社会貢献を目的としたイベント・スポーツへの協賛に加え、自社施設を活用し
た取り組み、現物給付、従業員による就業時間内の活動を金額換算しています。

社会貢献活動の取り組み実績例

海洋環境

海岸清掃や海洋浮遊ごみの除去を始め、海洋環境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/2024/1106.html>

 鹿島灘海岸にて清掃活動を実施
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/1029.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/info/article/2024/0711.html>

 モーリシャス研修開催
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0327b.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>

次世代人財育成

学校の企業訪問受け入れ、出張授業、MOL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次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

 小中高生向けオンライン職業体験イベントを開催
<https://www.mol.co.jp/info/article/2025/0725.html>

 海の日に自動車船見学会を実施
<https://www.mol.co.jp/info/article/2025/0722.html>

 豪州大学生に環境・安全学習を実施
<https://www.mol.co.jp/info/article/2025/0710.html>

 海運業の魅力を学び、未来を創る同世代の仲間たちに伝える「MOLアンバサダー」
<https://www.mol.co.jp/info/article/2025/0627b.html>

 香港理工大学の学生を招待
<https://www.mol.co.jp/info/article/2025/0602.html>

 国際大学外国人留学生向け奨学金制度「MOL Scholarship」を新設
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0112.html>

途上国福祉支援(地域課題解決)

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や、開発途上国における飢餓や栄養不足の問題の解決に取り組んでいます。

▶ プレスリリース／お知らせ

 社員食堂の寄付型メニューによる開発途上国の給食支援
<https://www.mol.co.jp/info/article/2025/0604b.html>

 バラグアイ向け消防車両等の輸送協力
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23060.html>

 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>

被災地支援(地域課題解決)

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

地域との共生

的に行っています。

▶ プレスリリース／お知らせ

「ミャンマー地震災害」への支援
<https://www.mol.co.jp/info/article/2025/0606.html>

「ベトナム台風災害」への支援
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/1115.html>

「秋田・山形県豪雨災害」への支援
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0917b.html>

「台湾東部沖地震」への支援
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0424.html>

「令和6年能登半島地震」への支援
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0109.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。

また、2021年より「WAKASHIOメモリアルデー」を開催し、事故対応の振り返りと再発防止への意識向上に努めてまいりました。2024年にはこの取り組みを発展させ、「社会貢献を考える会～WAKASHIO事故からの学びと、当社グループの社会貢献の取り組み～」を開催。モーリシャスでの活動を、当社グループに関わる全ての人々や地域社会への貢献へと繋げるため、役職員一人ひとりが社会貢献の意義を考える機会としています。

「社会貢献を考える会～WAKASHIO事故からの学びと、当社グループの社会貢献の取り組み」を開催
<https://www.mol.co.jp/formauritius/news/2024/1107.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/>

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
- 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
- 活動の様子は報告会を開催し一般向けに公開
- 2025年度は計13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
- 2025年度は計15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8億円を拠出

↓ 助成・支援

自然や生態系の回復・保全

地域社会発展・貧困緩和への支援

マンゴロープ・サンゴ

- 専門家やNGOによるマンゴロープ・サンゴ礁の保全・再生に向けた調査の実施
- VRなどを活用した地域住民への海洋教育機会の提供



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

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

- 貧困に苦しむ女性の社会参画支援や子供への教育提供・食事の提供
- 若者に向けた職業・技術スキル向上機会の提供や実践的なデジタルリテラシーの習得支援



Innovation

海の技術を進化させる
イノベーション



目指す姿

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	目標とKPI	2023～2025年度アクションプラン
クリーンエネルギーの導入・普及	<p>目標 船舶のクリーン代替燃料の導入と利用拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ネットゼロ・エミッション外航船 運航開始(2020年代中) 130隻(2035年) ・ゼロエミッション燃料使用割合 5%(2030年) <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次世代クリーンエネルギー運搬・供給船 — 	<ul style="list-style-type: none"> クリーン代替燃料の戦略的調達及び、確実な供給体制構築の推進 関連技術開発の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・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
船舶の省エネ化	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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(2030年) 80隻(2035年) ・その他省エネ技術の採用隻数 — <p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> FOCUSプロジェクトの進捗状況 — Fleet Guardianプロジェクトの進捗状況⁵ — <p>目標 船舶の自律化技術の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自律化技術の開発状況 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・価値創造業務・安全業務への転換率⁷ 10%(2025年度、累計) 20%(2030年度、累計) 30%(2035年度、累計) ・チェンジリーダーの数⁸ — 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代クリーンエネルギー運搬・供給船の開発推進 <ul style="list-style-type: none"> ・大型アンモニア運搬船・バンカリング船、液化水素運搬船、CO₂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
ICTを活用した安全運航・効率運航		<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> ・推進性能の改善(プロペラ換装、PBCF²、船尾フィン) ・省エネ付加物の導入(機関制御、その他) ・運航姿勢の最適化(トリム³、プロペラ没水率⁴の調整)
DX		<ul style="list-style-type: none"> FOCUSの安定稼働に向けた運用体制の強化 その他機能の拡充・強化等の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・LNG燃料船・LNG運搬船への対応機能 ・本船機器運転状態監視機能 ・就航解析・評価機能 ・陸上監視体制の構築 ・状態診断機能の評価 「MEGURI 2040」のフェーズ2⁶で実証実験を計画・実施
		<ul style="list-style-type: none"> 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 グループ・グローバルでのICTインフラ整備による全体最適業務環境改善

*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渦を削減することで効率改善に貢献する。

*3「トリム」とは船体の前後方向の傾きのことで船首と船尾の喫水の差を指し、貨物やバラスト水の積載位置で調整する。当社船長による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、乗組員が容易に活用できるようグラフ化したトリムチャートに基づき最適なトリム調整を行う。

*4 排水量及びプロペラ没水率を可能な限り最小化させる。

*5 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、主機間のトラブルや故障を未然に防止する為の予兆診断を行うシステム。

*6 日本財団が推進する無人運航船プロジェクト。2023～2026年をフェーズ2とし、フェーズ1で課題となった避航技術や自動離着桟の改善等の運用に向けた検討を行う。

*7 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、新しい価値創造及び安全業務への工数に転換した比率。

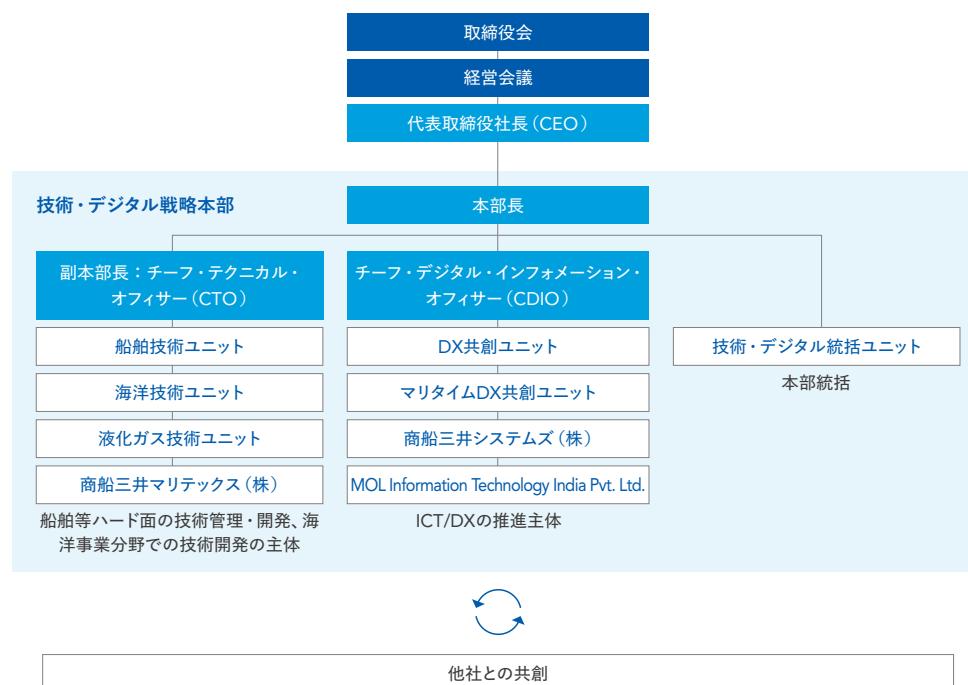
*8 チェンジリーダーを「ビジネスモデル・業務プロセス・企業風土などの変革を担う存在」「ビジネスやプロセスの課題を把握し、ありたい姿を描き、変革をリードする存在」と定義し、従業員をトレーニングによってチェンジリーダーへと育成した数。

Innovation 推進体制

体制

当社グループは、2023年11月に技術革新本部と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。当社グループのサステナビリティ課題（マテリアリティ）の一つである「Innovation」は、クリーンエネルギーやICTを活用する先進技術を積極的に採用し、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ています。

今般、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、「BLUE ACTION 2035」で掲げる各種戦略の実現に向け、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。



船舶の省エネルギー化

取り組み

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、航海中は全自动で伸縮・回転可能な硬翼帆です。



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)

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帆の軽量化を実現しました。2022年10月に竣工した「松風丸（しょうふうまる）」に初搭載し、2024年7月には搭載船2隻目のばら積み船が竣工済みです。

また当社は、Chevron Shipping Companyとの間で、ウインドチャレンジャーを搭載する新造LNG船の建造に合意しました。本船は、風力補助推進装置を搭載する世界初のLNG運搬船となる予定であり、ベースとなるデザインは2024年8月に一般財団法人日本海事協会から基本設計承認（AiP）を取得しています。

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、10万トン級のばら積み船に帆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。



Green Winds(第二船)に搭載されたウインドチャレンジャー

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」で効果を享受することが可能です。

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、さらなる環境負荷低減に向け取り組んでいきます。

船舶の省エネルギー化

世界初のウインドチャレンジャー（硬翼帆式風力推進装置）搭載石炭輸送船「松風丸」で最大17%の燃料節減を達成
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24064.html>

商船三井ドライバルク運航船7隻に風力推進補助装置を搭載～2030年までに「ウインドチャレンジャー搭載船25隻」を着実に推進～
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24071.html>

ウインドチャレンジャー（硬翼帆式風力推進装置）搭載2隻目 ばら積み船「Green Winds」が竣工
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24085.html>

世界初、ウインドチャレンジャー（硬翼帆式風力推進装置）搭載LNG運搬船の基本設計承認（AiP）を取得
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24093.html>

世界初、商船三井とChevronがLNG運搬船にウインドチャレンジャー（硬翼帆式風力推進装置）を搭載
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24105.html>



クリーンエネルギーの導入・普及

取り組み

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船隊整備

CMB.TECH NV社との間でアンモニア二元燃料ケープサイズバルカー3隻の共同保有・定期用船、アンモニア二元燃料ケミカルタンカー2隻及び将来アンモニア燃料船に転換可能なアンモニアレディケミカルタンカー4隻の定期用船を決定しました。



次世代のクリーンエネルギーとしてアンモニアへの関心が世界的に高まる中、アンモニアを主燃料とする本船を導入し、脱炭素化を推進するとともに、アンモニア燃料を利用した航海の普及や顧客へのGHG排出削減価値の訴求を行うことを目的としています。

本船の共同保有・定期用船で得られた知見を活かし、今後も当社は環境ビジョン2.2で掲げているネットゼロエミッションの実現に向けたクリーンエネルギーの導入を推進していきます。

世界初 アンモニア燃料ケープサイズバルカー及びケミカルタンカー計9隻を整備
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25037.html>

クリーンエネルギーの導入・普及

燃料アンモニアの輸送

燃料や水素キャリアとしてのアンモニアの需要増に応えるべく、大型LPG・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。

当社は、三菱造船（株）・（株）名村造船所と大型アンモニア輸送船「J-FLEX」を開発し、日本海事協会より基本設計承認（AiP）を取得しました。アンモニアの毒性に関する安全性を最優先に評価、検討し、十分な対策を施した設計としました。

また、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CO₂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「大型アンモニア輸送船」の設計基本承認を共同取得～アンモニア輸送のさらなる大容量化に向けて～
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25033.html>



水素

発電やモビリティー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。

舶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、舶用低速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ールク（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することを2021年に基本合意しました。

（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『舶用水素エンジン及び船用水素燃料タンク・燃料供給システムの開発』を提案・採択され、外航・内航大型船用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、現在、2028年度に予定している実証運航に向けた準備を着々と進めています。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>



実証船のイメージ

水素とバイオ燃料で推進する内航旅客船の竣工

商船三井テクノトレード（株）が保有する内航旅客船「HANARIA」は、2024年3月に竣工、同年4月より関門海峡を舞台に営業を開始しています。

技術的・芸術的・社会的に優れた船舶及び海洋構造物の建造に対して授与される、公益社団法人 日本船舶海洋工学会の栄誉ある賞「シップ・オブ・ザ・イヤー2024」、及び日本マリンエンジニアリング学会が主催し優れた技術に与えられる「マリンエンジニアリング・オブ・ザ・イヤー（土光記念賞）2024」を同時に受賞いたしました（同時受賞は史上初）。

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「HANARIA」が福岡県北九州市で営業開始
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24053.html>



クリーンエネルギーの導入・普及

ウインドハンター

当社が取り組んでいるウイ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。

ウインドハンターは、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標としています。

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。

本プロジェクトは、2020年11月に始動しました。以降、実証ヨット「ワインズ丸」を用いた様々な実証実験を重ね、2023年には東京都の「東京ベイeSGプロジェクト『先行プロジェクト』」に参画。同プロジェクトの一環として、2025年3月には、世界で初めて洋上風力を用いて生産したグリーン水素を陸上に供給することに成功、2025年度はさらなる実証運航の継続を予定しています。

また、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）が公募した2025年度の「水素社会構築技術開発事業／地域水素利活用技術開発（水素製造・ポテンシャル利活用事業）」にも採択され、調査事業を行っています。

さらに、2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）では、「未来の都市」パビリオンの「交通・モビリティ」ゾーンにおいて、「ウインドハンター」の大型模型を展示、大型水素生産船の商用化という目標に向け、今後も着実に課題を克服していく予定です。



大型水素生産船のイメージ



■ 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“ワインズ丸”による実証実験に成功

<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21112.html>



ワインズ丸

■ 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>

■ SusHi Tech Tokyo 2024で水素生産船「ワインズ丸」を一般向け初公開
～ゼロエミッションプロジェクトウインドハンターをブースとワインズ丸実物にて紹介～

<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0510.html>

■ ウインドハンタープロジェクトがNEDOの「水素社会構築技術開発事業／地域水素利活用技術開発」水素製造・ポテンシャル利活用事業に採択

<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25052.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。



電気推進タンカー「あかり」

「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。

■ 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～ゼロエミッションパンカー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、さらなる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きます。



ICTを活用した安全運航・効率運航

● 取り組み

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。

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。近年はさらなる環境負荷低減の推進のため、各種省エネ施策の実行・評価のためのアプリ (DarWIN) 及びLNG燃料向けのアプリを開発しています。

※ FOCUS=Fleet Optimal Control Unified System

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さらなる安全運航強化・環境負荷低減を実現する～

<https://www.mol.co.jp/pr/2018/18086.html>

FOCUSプロジェクト第一弾実装

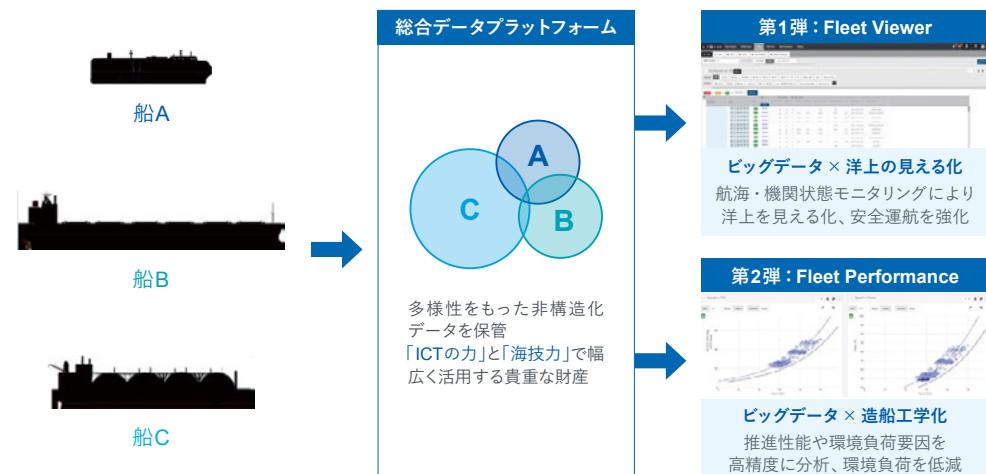
船舶管理強化アプリケーション『Fleet Viewer』をリリース～Stress Free Operation with Big Data Analysis～

<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19033.html>

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～

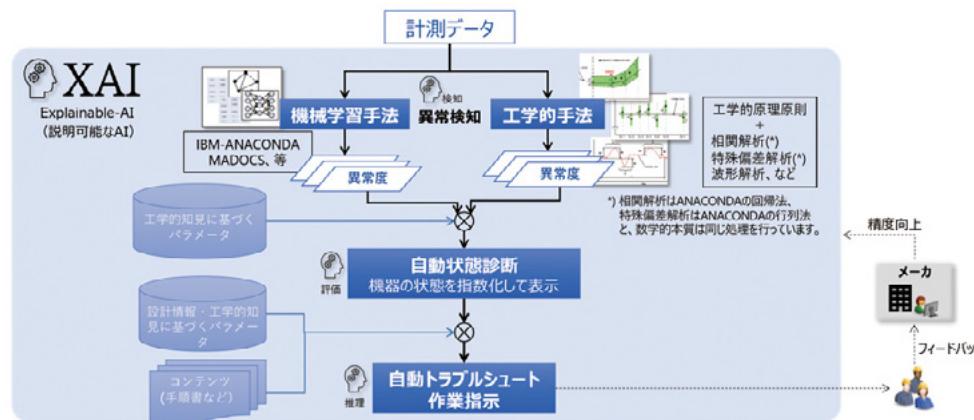
<https://www.mol.co.jp/pr/2020/20011.html>



ICTを活用した安全運航・効率運航

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、PrimeTech Consulting Service社（PTCS社）提供の機関状態監視システム“ClassNK CMAXS LC-A”（以下「CMAXS」）とICT活用により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）の撲滅とさらなる安全運航強化を目指しています。



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>

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～

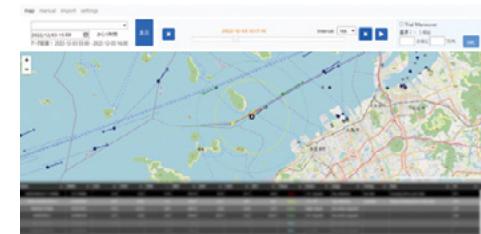
<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19101.html>

自律運航システム

当社は、さら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、自動離着桟実証実験、MEGURI2040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。

MEGURI2040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月より開始された第2ステージに参加。2024年の個別機器試験、2025年後半に開始予定の本番実証実験に向けた取り組みを推進しています。第2ステージでは、前ステージで課題となっていた法律に順じた避航の実施状況などを検証し、開発技術の規格化、社会実装の検討に取り組んでいます。



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

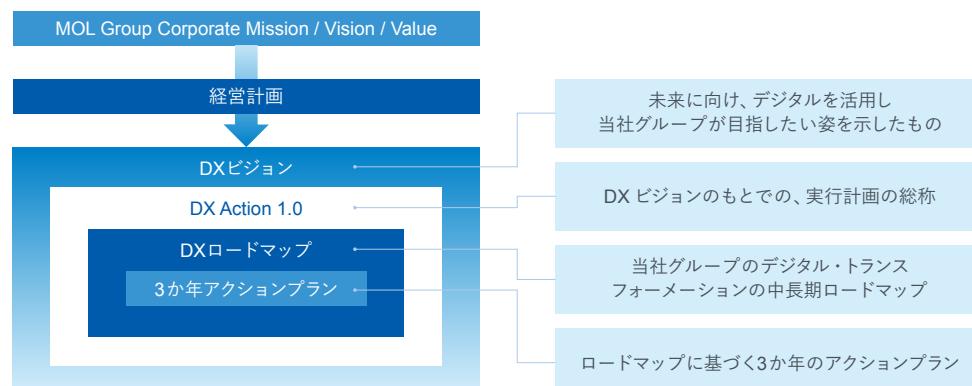
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23094.html>

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。



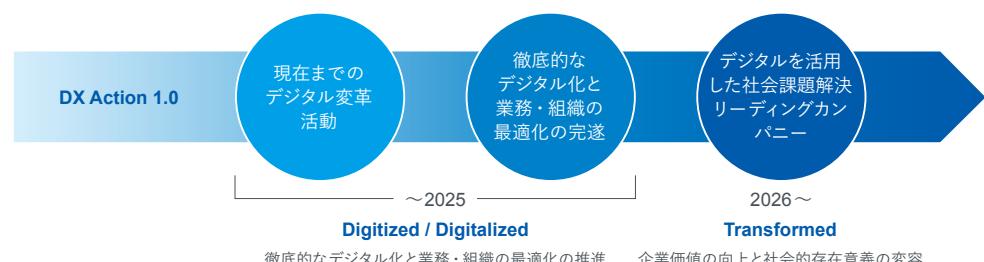
 商船三井グループDXビジョン
<https://www.mol.co.jp/sustainability/innovation/dx/vision/>

「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 統合データ基盤のさらなる活用
- ③ 全従業員にトレーニングプログラムを提供し、未来に向けたエンジニア（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。



目指す姿に向けて、当社グループはDXによる業務時間削減率*を「価値創造業務・安全業務への転換率」としてCore KPIに設定しました。全社統合データ基盤「MOL PEARL」及び船舶運航データ基盤「FOCUS」を中心化し、業務プロセス改善や経営管理の高度化などを行い、順調に変革を推進しています。陸上業務だけでなく、船上業務においてもデジタルを活用した最適化をさらに促進し、Core KPIの達成に向けて変革を推し進めます。

* Core KPIを設定した2022年度を基準年としたときの業務時間削減率とする。

目標	2024年度実績	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)	8.8%	10%	20%	30%

● 取り組み

「DX Action」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נסフォーメーション with デジタル 業務、安全、サービスを変える

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	日次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。

カルチャートラックスフォーメーション with デジタル 人、組織、文化を変える

⑥ 人財マネジメント	グローバルの全人財情報を集約し、グローバルでの人財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、変革人財を育成します。

実績紹介

AIによる配乗計画の最適化

船員の配乗に際しては、配乗計画担当者が、各船員の職位、保有資格、乗船・休暇期間と、船の種類、スケジュール等の様々な条件を組み合わせて、最適な配乗計画を立てることで、安全運航を支えています。

船員のワークライフバランス向上を目指し、一回あたりの連続乗船期間の短縮化や休暇取得促進などの取り組みを進める中で、富士通(株)と共同でAIを活用した配乗計画支援システムを開発し、2025年5月から実装を開始しました。

本システムは、配乗のための様々な要素を加味した上で、従来は手作業に頼っていた配乗計画の立案作業を支援するシステムで、AIに知見をもつ富士通のコンサルタントが数理最適化技術を用いることで開発に成功しました。年間の乗船期間や休暇付与期間に差が生じないよう平準化、また結婚や出産等のライフイベント等に配慮した配乗計画の作成を支援します。

これまで、配乗計画担当者が個別管理しているデータベースから条件を抽出し計画作成をしていたことから、乗船・休暇期間の調整と計画作業に工数・時間を要していました。本システムの導入により、これまで数時間要していた計画作成時間について、約7割削減できる見込みです。

グループの人財に関する基本的な考え方を示すHuman Capitalビジョンのもと、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、社員一人ひとりが働き甲斐を感じられる労働環境の整備、個々人のライフスタイルを尊重した働き方への取り組みを進めいく中で、引き続きデジタル化の推進による連携・連動を推し進めます。

 船員配乗計画にAIシステムを活用～船員のワークライフバランスを尊重した最適かつ効率的な配乗計画～
<https://www.mol.co.jp/pr/2025/25032.html>

グループ横断のデータ集約と可視化による経営管理の高度化

「BLUE ACTION 2035」で掲げるポートフォリオ戦略及び地域戦略の実行と経営陣による迅速かつ的確な意思決定を支援するため、経営管理高度化プロジェクト（Project VOYAGER）を推進しています。本プロジェクトは、全社統合データ基盤「MOL PEARL」に蓄積したデータを活用した経営ダッシュボードの開発に主眼を置いており、経営層のニーズに柔軟に対応するために、アジャイル型でプロジェクトを推進することで、迅速な機能実装と改善を実現します。

従来、経営管理に必要なデータ・情報が社内に散在しており、迅速な意思決定への活用や事業・地域軸での連携に課題がありました。昨年度の取り組みとして、これまで事業セグメント別だけで管理してきたPL、総資産、キャッシュフローを複眼的に可視化するダッシュボードと各事業の投資計画とそれに基づく将来の資産見通しを作成しました。グループ全体の財務状況を多面的に把握することで、バランスシートとキャッシュフローを重視した事業経営を目指しています。

今後は、シミュレーション等の機能をダッシュボードに追加することで、「BLUE ACTION 2035」の進捗把握・戦略策定や個別の投資判断に、より直結させることを目指しています。

並行してデータドリブンなサステナビリティ経営に向けて財務・非財務データの整備・一元化も進めていく計画です。



最適運航支援ツール「Wayfinder」

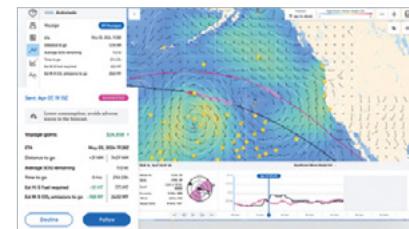
燃費効率改善によるGHG削減を目指し、米国 Sofar Ocean社が提供する最適運航支援ツール「Wayfinder」を当社グループ運航船に順次導入することを決定しています。Wayfinderは、海洋観測ブイの情報を基にした気海象予測、船の燃費性能、航行制限海域などの制約条件をリアルタイムで反映し、安全運航・効率運航に最適なエンジン回転数・航路を毎日各船及び陸上の運航担当者に提供します。

Sofar Ocean社の開発した海洋観測ブイ「Spotter Buoy」は、波高・潮流といった海洋データをリアルタイムで収集しており、各国政府機関にも利用されています。収集した海洋データと衛星からの天候データを組み合わせることで、衛星データのみを活用した旧来手法と比較し、波高を含む気海象予測において約50%の精度高上を実現しています*。本船の効率運航においては、波による影響が非常に大きく、その点において同社気象予測の有効性が期待されています。

当社グループ運航船40隻を通じたトライアルでは、1航海平均約6%の燃料/GHG排出削減効果を確認しています。またトライアルに参加した80%以上の船長から、利便性や気海象予測の精度について高い評価を受けたことから、さらなる安全運航・効率運航に寄与するツールとして、本格導入を推進しており、2025年6月時点で約300隻が活用しています。

* 気象予報の国際組織「歐州中期予報センター」との短期的な波予測比較結果

最適運航支援ツール「Wayfinder」を導入～高精度の気海象予測を活用した効率運航により平均6%の燃料/GHG排出を削減～
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24090.html>



Governance

事業を支える ガバナンス・コンプライアンス



目指す姿

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。

貢献するSDGs



取組テーマ	目標とKPI	2023～2025年度アクションプラン
経営の透明性	<p>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</p> <p>● 取締役会の実効性評価の結果</p> <p>● 取締役会の実効性評価の結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ・実効的な監督・戦略検討型の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
情報セキュリティ	<p>目標 重大ICTインシデント発生件数ゼロ</p> <p>● 重大ICTインシデント発生件数*1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● セキュリティインシデント対応体制・プロセスの拡充 ● IT資産（所有するハード・ソフトウェア）の管理強化及び運用状況の可視化 ● ICTセキュリティ対策状況調査及び改善措置の実施
責任ある調達 人権尊重	<p>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</p> <p>● バリューチェーンマネジメントの実施状況</p> <p>● 人権関連の研修の実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
公正取引 贈収賄防止	<p>目標 重大コンプライアンス違反件数ゼロ</p> <p>● 重大コンプライアンス違反件数*2</p> <p>● コンプライアンス窓口相談件数</p> <p>● コンプライアンス関連の研修・e-learningの実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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うち、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

方針

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」としてまとめています。

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（株組みと運営）

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。

体制

当社の取締役会は、独立社外取締役及び非業務執行社内取締役が全体の3分の2を占めるとともに社内取締役5名のうち3名が執行役員を兼務し、実効的な監督機能と高度な戦略検討機能を担っています（数値は2025年6月24日時点）。また当社は、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ており、会社法が定める監査役会設置会社の形態を採用しています。取締役会での実効的な監督・戦略検討と監査役会による監査機能をそれぞれ確保することで、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おり、今後もガバナンス強化に努めていきます。

また取締役会は、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左記基本方針に従い、業務執行を行っています。2021年度からは、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、取締役会の傘下にコーポレート・ガバナンス審議会を設置しています。同審議会には取締役会への報告・助言を通じて、取締役会の実効性向上に寄与する効果も期待しています。

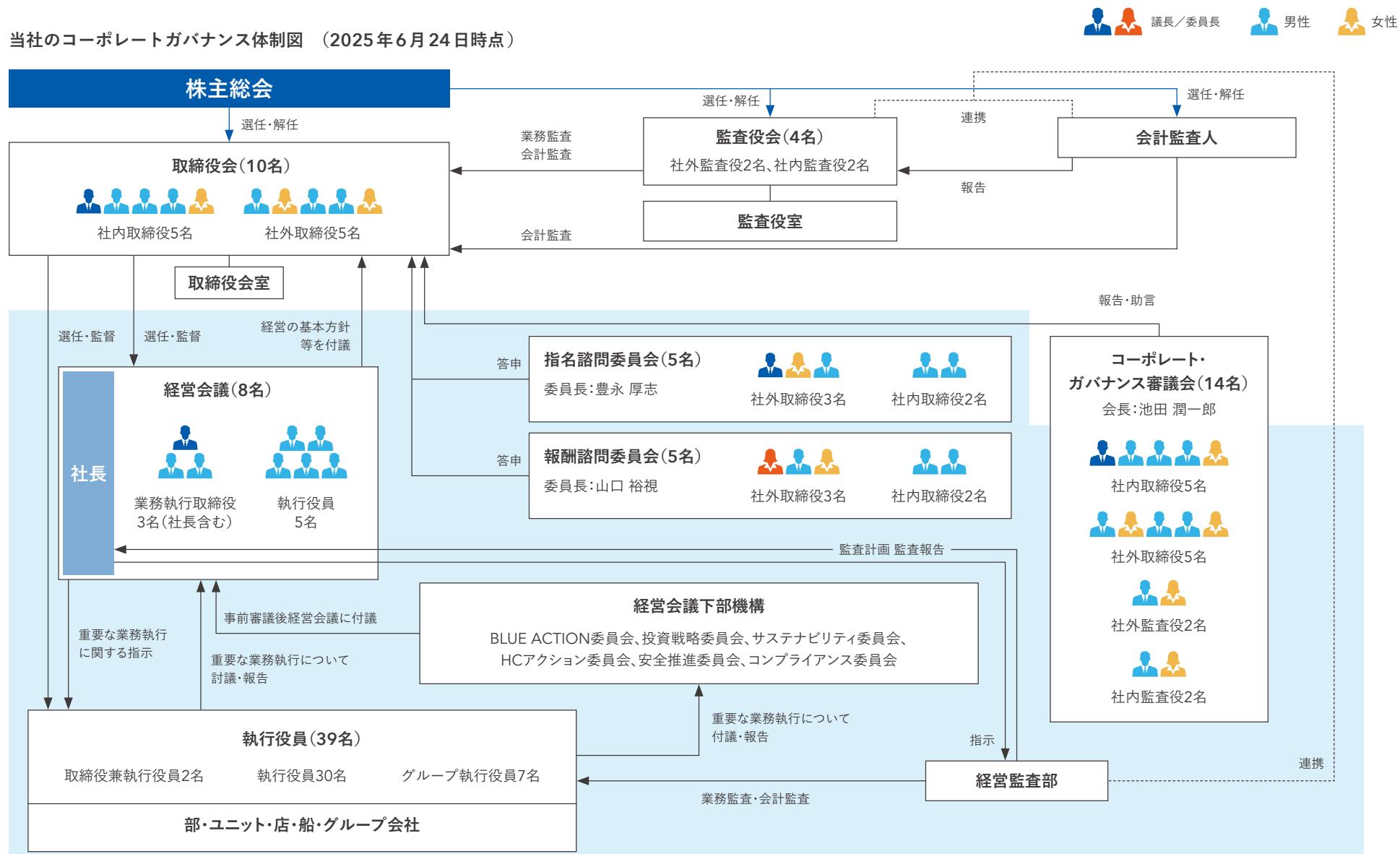
商船三井グループ コーポレート・ガバナンスポリシー

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>

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 (2025年6月24日時点)



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。

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觀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。[2024年度定時株主総会議案・事業報告等
16ページ]
https://ir.mol.co.jp/ja/ir/stock/gms/main/00/teaserItems/1/019/linkList/00/link/molgm2024_02.pdf

コーポレート・ガバナンス

CEOサクセションプラン

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。2024年度は、当該計画に基づき指名諮問委員会にて次期社長に求めた要件、及び次世代の経営人財育成策について審議しました。

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の起用やアドバイザリーボード*を活用することで、取締役会の機能向上を図ります。

* 経営戦略の更新・改善及びリスク管理の観点から優先度の高い分野について社外の有識者から意見を得ることを目的として、アドバイザリーボードを2024年4月より社長のもとに設置。

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・ グローバル 事業戦略
池田 潤一郎	取締役	●		●	●	●	●	●	●
橋本 剛	代表 取締役	●	●	●	●	●	●	●	●
篠田 敏暢	代表 取締役	●	●	●		●	●	●	●
濱崎 和也	代表 取締役		●			●		●	●
毛呂 准子	取締役				●	●	●		●
豊永 厚志	社外 取締役	●		●				●	●
山口 裕視	社外 取締役	●			●		●	●	●
橋本 英二	社外 取締役	●		●	●			●	●
兵頭 誠之	社外 取締役	●			●		●	●	●
田中 徳子	社外 取締役		●	●	●				●
日野岳 穂	常勤 監査役		●	●			●	●	●
市川 香代	常勤 監査役	●			●	●	●		●
三森 仁	社外 監査役	●		●	●	●			
武田 史子	社外 監査役	●	●	●	●				●

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、毎年アンケートを実施し、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。

対象者

2024年度 全取締役（社内取締役5名・独立社外取締役4名）及び全監査役（常勤監査役2名・独立社外監査役2名）、計13名

実施／評価方法

2023年度までは、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。2024年度は取締役会のさらなる実効性向上を目的として、独立した外部機関による第三者評価を実施。第三者評価機関が、直近3年間の取締役会の議事録閲覧、アンケート結果の分析、対象者への個別インタビューを実施。

アンケート設問内容

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、指名諮問委員会、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、及び各取締役・監査役相互の監督・モニタリング体制など。

実効性が確保された事項

上記の評価プロセスを経て、当社取締役会は適切に機能し、実効性が確保されていることが確認された。また、以下の点が当社取締役会の強みとして挙げられた。

1. 取締役会議長及び社長のリーダーシップ
2. 成長戦略議論の充実
3. 戦略検討・監督型取締役会への移行プロセスの着実な進捗

2024年度評価において確認された主な課題及び今後の取り組み方針

2025年4月のコーポレート・ガバナンス審議会において、2024年度評価結果に基づき主な課題を整理し、今後の取り組み方針を立案。

● 戦略検討・監督型取締役会実現への一層の工夫

当社が戦略検討・監督型の取締役会を引き続き目指す方針は全取締役・監査役が一致しているものの、具体的な課題認識は各取締役・監査役がそれぞれに有していることを確認。株主・投資家をはじめとするステークホルダーが期待する取締役会の役割・機能について、取締役会以外の場も活用し、企業価値向上に資する取締役会の在り方に関する議論を一層深めていく。

● グループガバナンス体制のさらなる強化

経営計画「BLUE ACTION 2035」で掲げるグループビジョン実現に向けて、中核事業である海運業に加え、それ以外の非海運分野にも分散投資することによって、収益基盤の安定化を狙う事業ポートフォリオ戦略を推進する中、当社グループの内部統制システム及びコンプライアンス体制

に関し、一層の強化が必要であることが確認された。特に、社外役員が執行側のグループ会社管理体制を適時適切に把握する仕組みの構築は道半ばであり、執行と監督が一体となってグループガバナンス体制の強化を進めていく方針が確認された。

戦略・ビジョン討議

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取り上げています。

取締役会における「戦略・ビジョン討議」2024年度の主な議題

開催月	内容
5月	スタートアップ投資方針、石炭船事業方針
2024年 8・9月	資本政策
10月	「BLUE ACTION 2035」経営計画モニタリング

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、会長、及び社長で構成さ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と、後継者計画に基づき次期社長案（現社長の再任・解任を含む）、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、

コーポレート・ガバナンス

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、意見を述べることができます。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（2024年度）

指名諮問委員会（計5回開催）

委員長：大西 賢（社外取締役）*

主な議題：●ボードサクセションプラン

- 社長サクセションプラン（次期社長に求める要件、及び次世代の経営人財育成策等）
- 2025年度取締役及び執行役員の選任 等

報酬諮問委員会（計5回開催）

委員長：勝 悅子（社外取締役）*

主な議題：●役員報酬制度改定（報酬水準及び株式報酬比率の引き上げと報酬制度におけるガバナンス強化）

- 取締役単年度業績報酬及び長期目標貢献報酬支給内容（過年度業績評価）
- 報酬水準の適正性の担保のためのピアグループ検証 等

* 2025年6月退任済

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、コーポレート・ガバナンス審議会を取締役会の傘下に設置しています。同審議会は当社グループ全体のコーポレートガバナンスの状況や方向性、及び取締役会の実効性の検証について、独立社外取締役・独立社外監査役の視点を交えて検討し、取締役会に対する報告・助言を行っています。

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（2024年度、計5回開催）

会長：池田 潤一郎（取締役会議長）

主な議題：●株価PBR1.0倍以上に向けたディスカッション

- 取締役会実効性評価の在り方
- 取締役会の実効性強化に関わる討議 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できます。ただし、取締役会において、銘柄ごと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2024年度にかけて、36銘柄547億円を縮減しました。当社は2025年3月末時点では政策保有株式を約27銘柄・約612億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404億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、役位株式、及び長期目標貢献報酬の構成としています（2025年度から新制度に移行）。

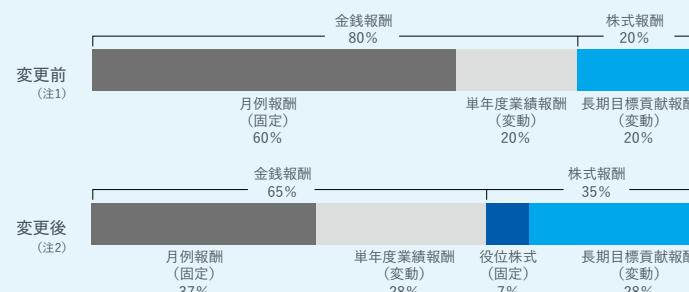
コーポレート・ガバナンス

本制度改定の趣旨・目的は、役員報酬制度についての継続的な検証と改善への議論を踏まえ、社員が当社役員を目指すモチベーションにも繋がる報酬水準とともに、当社役員における健全な起業家精神の発揮と株主の皆様との一層の価値共有及び当社グループの価値観・行動規範“MOL CHARTS”に合致した職務の遂行を一層促すべく、経営計画「BLUE ACTION 2035」を踏まえた成果により適切に見合った報酬を得られるような評価方法とすること、並びに、業績連動比率及び株式報酬比率を高めることです。併せて、クローバック制度の導入により、役員報酬によるガバナンスのさらなる適正化を図ります。グローバルベースでの競争力を有する報酬水準の実現と、報酬制度におけるガバナンス強化が、中長期的企業価値のさらなる向上に寄与するものと考えています。

業績目標達成時のモデル報酬

改定におけるポイント

- 報酬水準の引き上げ（特に社長については、当社の連結税引前当期純利益が2,000億円時に総報酬年額が2億円超となるよう、単年度業績報酬において経営計画達成時の支給率を高める仕組みを導入）
- 業務執行役員の株式報酬の割合の引き上げ
- 業績連動報酬に対してクローバック条項を導入



(注1) 当社役員報酬制度の設計の際の前提であった連結経常利益1,000億円達成時を前提とします。

(注2) 連結税引前当期純利益2,000億円達成時を前提とします。

本改定後、報酬構成は、固定報酬：変動報酬の比率が60:40から44:56へ、金銭報酬：株式報酬の比率が80:20から65:35に変更となります。また、業績連動報酬の評価方法も一部変更し、従来の指標に加え、配当性向の達成度に応じた加減算を行います。

併せて、非業務執行取締役に対しても報酬水準を引き上げ、業績に連動しない株式報酬の報酬上限額を拡大します。

非業務執行取締役報酬

社外取締役を含む非業務執行取締役への報酬については、業務執行監督に加え、株主価値の共有を実践するため、基本報酬（金銭報酬）及び業績に連動しない株式報酬（譲渡制限付株式）により構成しています（現制度の開始は2022年度より）。



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、及び短期業績の嵩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。

コーポレート・ガバナンス

2024年度 取締役・監査役報酬実績

KPI	ウェイト	項目	2024年度 目標値	実績	算定結果* 総支給額	
単年度業績報酬	(A)税引き前当期純利益		2,450	4,527		
		● ドライバールク事業* ²	200	139		
		● エネルギー* ²	770	1,036		
		● 製品輸送事業* ²	1,350	3,029		
		● ウェルビーイングライフ事業* ²	60	81		
		● 関連事業* ²	10	25		
		(C)ネットギアリングレシオ	0.9-1.0	0.96	2.54	
		(D)環境	GHG排出原単位削減率(2019年比)	—* ³	▲9.6%	億円
		(E)4ゼロ及び 安全運航KPI達成度	4ゼロ抵触件数	0件	1件	
			運航停止発生率	1.00	0.47	
		運航停止平均時間	24.00	17.24		
	(F)人財	LTIF	0.50	0.28		
	(G)DX	エンゲージメントが向上した組織の割合	70%	46%		
		価値創造業務・安全業務への転換率	8.00%	8.80%		
長期目標報酬	TSR (対TOPIX成長率・ 対競合他社TSR成長率比)	30%	—	● TOPIX対比成長率: 153.3%		
	ROE	40%	● 2023年度(期初見込み):9-10% ● 2025年度(目標):9-10%	● 15.84%		
	個人目標* ⁴	30%	—	環境投資を中心としたエネルギー事業、安定収益が見込める不動産事業、他社との差別化に繋がる事業など、事業ポートフォリオ変革に向けての積極的な投資に加え、環境・安全・人財・DX・ガバナンスそれぞれについてのビジョン及びポリシーの策定、またその実効性を高めるための組織改編など制度や仕組みの改革を実施。	0.65 億円	

*1 税引き前当期純利益の計画値に対する達成割合を軸に、経営計画「BLUE ACTION2035」のcore 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税引き前当期純利益の計画値に対する達成割合も反映。

*2 2024年度期初予算

*3 2035年までに2019年比でGHG排出原単位を45%削減することを目標としており、一定期間における進捗度合いに応じて評価

*4 「BLUE ACTION 2035」の中心である「ポートフォリオ戦略」「地域戦略」「環境戦略」「安全」「環境」「人財」「DX」「ガバナンス」の領域において、各取締役の担当分野に応じて設定。

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)	12(6)	663(60)	309(54)	254(—)	65(—)	34(6)
監査役(うち社外監査役)	4(2)	98(26)	98(26)	—(—)	—(—)	—(—)
計(うち社外役員)	16(8)	761(86)	408(80)	254(—)	65(—)	34(6)

※上記には、2024年6月25日の定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名(うち社外取締役2名)に係る報酬が含まれています。
※記載金額は、百万円未満を切捨てて表示しています。

※「業績連動型株式報酬(株式)」の算出に用いた株価及び一部指標は、現時点での見込み値です。

リスク管理

方針

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つてこそ成し得るもので、当社では、下表の課題認識のもとリスク管理の深化を進めるために、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ます。

課題	方針・対策
従来認識できていなかった、あるいは漠然と認識し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

コーポレート部門に属する各管理部門を担当する執行役員は、事業部門及び地域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経営会議とその下部機関である各委員会への定期的な報告により一元管理され、特に重要なリスクを優先して対応します。

また、投資判断の際には、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、必要に応じて関係する各担当部門による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、経営会議の下部機関として設けられた6つの委員会のいずれかの場で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。

内部監査を担う経営監査部は社長直轄組織とし、独立性、客観性を確保した上で、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、事業部門及び地域部門に属する各部門長及びグループ会社の社長、各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おり、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

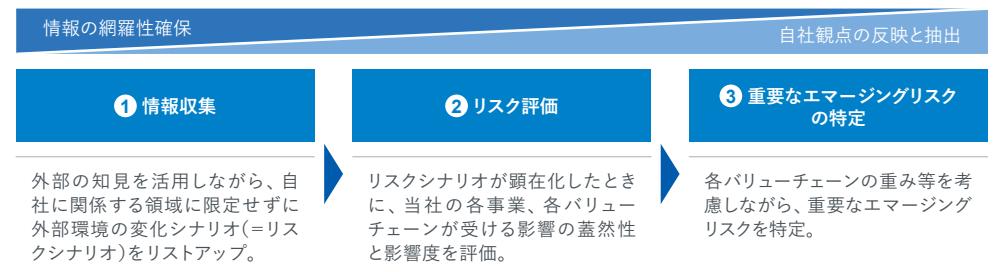
<https://www.mol.co.jp/corporate/organization/>

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		
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
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
II 事業遂行上のリスク	機能別担当業務に基づく担当執行役員による管理	運航・操業リスク サイバーセキュリティリスク 災害・感染症リスク グループガバナンスリスク コンプライアンスリスク 公的規制に関わるリスク 人権に関わるリスク、 バリューチーンにおける各種リスク 技術革新リスク 海運市況・顧客信用・カントリーリスク 為替・金利・燃料油価格変動リスク

事業遂行上のリスク

当社リスク管理体制における「事業遂行上のリスク」とは、機能別担当業務に基づく担当執行役員による管理が必要で、かつ既に各担当部門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を指します。

主要な事業遂行上のリスク

リスク項目	リスク管理主体	主な管理規定・ガイドライン等
運航・操業リスク	Chief Operating Officer(COO)、 Chief Safety Quality Officer(CSQO)	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	Chief Digital & Information Officer(CDIO)	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・感染症リスク	Chief Human Resource Officer(CHRO)、秘書・総務部担当執行役員	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	Chief Executive Officer(CEO)、 Chief Strategy Officer(CSO)	グループ会社経営管理規程、内部監査規程
コンプライアンスリスク	COO、Chief Compliance & Legal Officer(CCLO)	コンプライアンス規程、行動基準、インサイダー取引防止に関する社内規則、独禁法遵守行動指針、贈賄等防止規程、DOIs & DON'Tsガイド
公的規制に関わるリスク	CCLO	経済制裁リスク管理規程
人権に関わるリスク、 バリューチーンにおける各種リスク	Chief Sustainability Officer(CSuO)	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
技術革新リスク	技術・デジタル戦略本部長、 CDIO、Chief Technical Officer(CTO)	MOLグループICTガバナンスポリシー、MOLグループデータマネジメントポリシー
海運市況・顧客信用・ カントリーリスク	CSO、各事業本部長	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	Chief Financial Officer(CFO)、 燃料GX事業部担当執行役員	市場リスク管理規程

運航・操業リスク

900隻を超える多様な船舶や海上プラントを運航・操業し、海運業を中心とした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、安全運航本部と各事業本部、船主（傭船の場合）、及び船舶管理会社との緊密な連携のもと、乗組員に対する教育・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

リスク管理

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。なお、最善を尽くした上でも避けきれない事故によって当社自身もしくは関係者に損害が発生した場合においても、業績に大きな影響を受けることを回避するため、また十分な補償原資を確保するため、必要な金額の各種保険（賠償責任保険・船体保険・戦争保険・不稼働損失保険）を付保し、備えとしています。また、レピュテーションリスクを抑えるため、事故発生時のメディア対応や情報発信について、年に一度重大海難対応訓練を実施しているほか、必要に応じメディアコンサルタントを起用しています。

 [安全品質「取り組み」▶P.24-32](#)

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に対する信頼低下等）が発生した場合には、当社グループの事業が大き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、対策本部を設置し、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かつ組織的に実施することにより、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.112-114](#)

災害・感染症リスク

大規模な災害や感染症等は当社グループ運航船の乗組員のみならず、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ぼします。大規模な地震等の災害発生時にも船舶の運航・操業を維持し、サプライチェーンを

支える社会的役割を果たすため、当社はBCP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ています。災害等を想定した本社・社外での訓練等を定期的に実施し、そこで明確になった課題に対処することで、より実効性を高めています。また、災害や感染症の流行に際して、船舶等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の早期復旧を図ることを目的に、事業継続計画（BCP）を策定しています。また本社役職員全員にノート型PCを配布することにより、クラウド型ツール等を活用してリモート環境から勤務可能な就労体制を整備しています。

グループガバナンスリスク

当社はグループの経営戦略上特に重要なグループ会社である商船三井ドライバルク（株）、MOL Chemical Tankers Pte. Ltd.、（株）宇徳、商船三井ロジスティクス（株）、ダイビル（株）、（株）商船三井さんふらわあ、商船三井クルーズ（株）、商船三井マリテックス（株）をはじめ、多数の子会社・関連会社を有しています。当社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。また、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させ、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ています。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署がリスクの所在・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。

リスク管理

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、以下の取り組みを実施しています。

コンプライアンス実現に向けた取り組み

当社は、2014年に公正取引委員会から、特定自動車運送業務の取引に関する独占禁止法第3条に違反する行為があったと認定されました。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。

独禁法遵守及び腐敗防止への取り組み

当社グループでは、独禁法遵守行動指針及び贈賄等防止規程、加えてより具体的なガイドラインである「DO!s & DON'T!sガイド」等を作成し、各種研修を通じて国内外における法規制の概要と留意点を全従業員に周知することにより、独禁法遵守及び腐敗防止の徹底に努めています。

コンプライアンス相談窓口

当社グループでは、当社及び当社グループの役職員、派遣社員が日本語・英語で利用することのできるコンプライアンス社内・社外相談窓口を設置しています。社外相談窓口については社外の弁護士がその任にあたり、受け付けた報告・相談をコンプライアンス委員会事務局に伝えるとともに、それ以降も報告・相談者と会社間の連絡を取り次

ぎます。いずれの窓口においても報告・相談者の秘密は厳守されるとともに、調査協力者も含めて、不利益な処遇がなされないことが保証されています。さらに、当社Webサイトにおいて、国内外取引先など一般外部からのコンプライアンスに関する問い合わせも受け付けています。

 [コンプライアンス▶P.124-127](#)

公的規制に關わるリスク

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、国際機関及び各國政府の法令、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・投資の許可をはじめ、運送、通商、独占禁止、租税、外国為替、環境、各種安全確保等の法規制の適用を受けています。当社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。

人権に關わるリスク、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關わるリスクは社会的な関心事となっていることから、それらの発現は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、サステナビリティ課題「“Governance”事業を支えるガバナンス・コンプライアンス」内に「人権尊重」と「責任ある調達」を掲げ、関連する取り組みを強化しています。

 [人権▶P.119-123](#)
[責任ある調達▶P.115-118](#)

リスク管理

技術革新リスク

当社グループの主たる事業分野である外航海運業では、投資対象となる船舶等資産の保有期間は通常20～30年にも及ぶものとなります。デジタル技術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資産の陳腐化、ある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ます。当社グループは、このような技術革新の動向を捉えて、国内外造船所や外部研究機関との密な連携をはじめ、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。

海運市況・顧客信用・カントリーリスク

当社は以下の考え方の下、海運市況・顧客信用・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、自己資本と比較した結果を取締役会に報告し、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船舶に投資する場合、貸船料・運賃等が市況によって左右される可能性があります。当社グループは、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投資判断することにより、同リスクの低減を図っています。加えて、市況変動パターンが異なる幅広い種類の船舶や海運関連事業を手掛けるとともに、海洋事業、洋上風力発電事業、物流事業、あるいは不動産事業といった非海運事業への積極投資を掲げるポートフォリオ戦略によって、事業ごとの市況リスクを分散しています。また、期中リスクの低減については、例えばケープサイズバルカーやVLCCといった船種において、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市況エクスポートを削減し、損益とリスクの安定化を図っています。

顧客信用リスク

顧客の信用不安により、貸船料・運賃等を回収できない、または減額を求めるリスクがあります。当社グループは、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ることで同リスクの低減を図っています。また、融資においては、融資先の信用状態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^{*1}

重要リスクの見込まれる国・地域の投下資本全体（関連資産総額）について、「アセットリスクコントロール」（前述）と同様に、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。

*1 カントリーリスク：重要リスクの見込まれる国・地域別の投下資本全体（関連資産総額）について、「アセットリスクコントロール」と同様に、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。なお、現時点において地政学リスクが発現しているロシア関連の事業については、LNG船15隻、コンデンセートタンカー1隻が貸船契約に従事中、もしくは貸船契約開始前の状態にあります。このうち、碎氷機能を有する、LNG船3隻及びコンデンセートタンカー1隻（合計投資額約1,032億円^{*2}）の貸船契約について、当社は欧米の制裁強化に対応し、必要な措置を講じています。契約スキームの変更を要しないものも含めた碎氷機能を有する等特殊仕様の7隻（合計投資額約1,652億円^{*3}）は他事業への転用が難しいため、万一契約が継続できない状況になった場合、関係先への船舶の売却など最大限の対策を講じるもの、資産価値が減少する可能性があります。

*2 2024年度末投資残高575億円及び今後投資予定の457億円の合計であり、関連会社保有分は当社持分相当を含めて算出しています。

*3 2024年度末投資残高1,194億円及び今後投資予定の457億円の合計であり、関連会社保有分は当社持分相当を含めて算出しています。

なお、いずれの隻数も関連会社保有分を含めた隻数です。各数値（金額）は単位未満を切り捨てて記載しています。

リスク管理

アセットリスクコントロールの概要

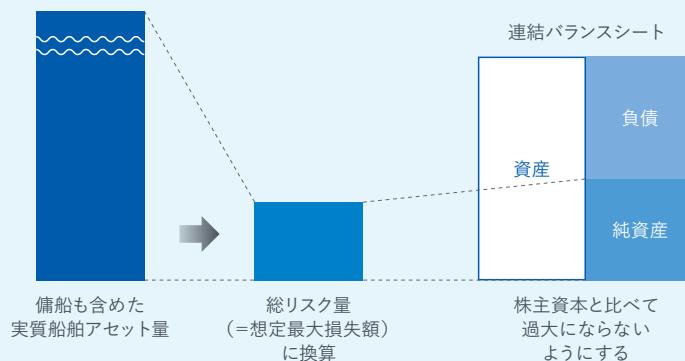
1. リスク総量管理の重要性と、アセットリスクコントロールの導入

運賃市況は非常にボラティリティが高い上、リースや傭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、一歩間違う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、「自社が取り得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、アセットごとの市況が、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



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、日米間の金利差なども踏まえて費用や借入の一部を円建てとしているため、為替リスクを負っています。当社は財務部門を通じて収集し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、さらなるリスク低減に努めています。

金利

当社グループでは、船舶等の新規建造や更新、不動産の購入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

燃料油は船舶運航費用の大きな部分を占めることから、かつてその価格変動は当社グループの損益に多大な影響を及ぼしていました。しかしながら、現在では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。それでも残る限られたエクスポージャーに関しても、燃料油先物取引を活用してリスク量の縮減に努めており、燃料油価格変動による損益影響は今では極めて限定的となっています。

情報セキュリティ

方針

情報セキュリティに関する基本的な考え方

当社は、「MOLグループICTガバナンスポリシー」及び「MOLグループICTセキュリティポリシー」に基づき、日々高度化・巧妙化する情報セキュリティ上の脅威に対し、グループ全体で情報セキュリティの確保に取り組んでいます。

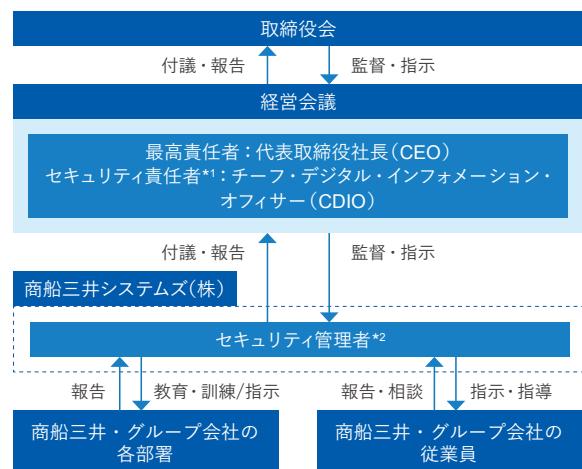
国内外のグループ会社や船舶を含む全ての事業体において、情報セキュリティ体制の構築と継続的な強化を推進するとともに、業務上取り扱うシステムの可用性、並びに全てのデータの完全性と機密性を確保するため、不正アクセス、情報漏洩、破壊、改ざんなどのリスクを最小限に抑える厳格な管理を実施しています。

また、サイバー攻撃などの脅威に対しては、常時監視体制を整備し、異常を検知した際には速やかに対応できる仕組みを構築しています。さらに、全ての役職員に対して情報セキュリティに関する責任を明確にし、年1回以上の教育・訓練を通じて、セキュリティ意識と行動の定着を図っています。

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。



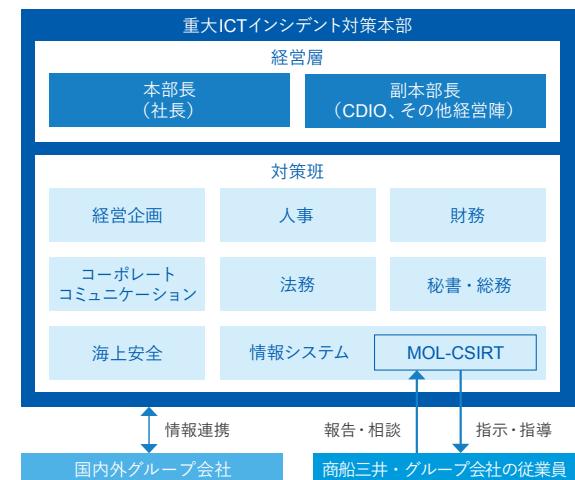
*1 当社及びグループ会社の情報セキュリティ対策の実施、インシデント対応体制の構築、訓練・教育等のセキュリティ強化方針の策定及び推進を統括する。

*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まとめセキュリティ責任者に報告する。
 - ④当社役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。
 - ⑤グループ会社を含む従業員から寄せられる、情報セキュリティに関する不安や疑問、またはインシデント・脆弱性・不審な活動に関する報告に対して、適切に対応する。

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。



情報セキュリティ

レートコミュニケーション、法務、秘書・総務、海上安全、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.140**

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セキュリティに対する調査、それらに関する注意喚起、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。

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}の構築及び、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 船舶管理会社及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

グローバルのICTセキュリティ対策強化

グループ全体のICTセキュリティ強化に向け、グローバルでの監視体制の構築を進めています。各種システムのログを一元的に集約・管理する仕組みを整え、AIを活用した分析により、異常の兆候をいち早く検知します。24時間体制の監視を担うグローバルSOC（セキュリティオペレーションセンター）を設置し、有事の際にはMOL-CSIRTと連携して迅速な対応を実施します。

情報セキュリティ脆弱性分析

JPCERT/CC、IPA、NISC、交通ISAC、セキュリティベンダー等から脆弱性情報を継続的に収集し、影響度や緊急度に応じて、関連するシステム管理者やグループ会社に対して注意喚起や対応依頼を発信し、脆弱性の早期対応とリスク低減を図っています。

また、グループ全体のインターネット公開資産に対するセキュリティリスクを可視化するため、ASM（Attack Surface Management）を導入し、外部からアクセス可能なIT資産の脆弱性を定期的にチェックしています。検出された脆弱性については、グループ各社のICT担当者と連携し、個別に対応を実施しています。

ICTインフラ及び情報セキュリティ管理システムの内部アセスメント

情報セキュリティの確保と継続的な改善を目的として、グループ共通のセキュリティベースラインを策定し、毎年その内容を見直しています。このベースラインに基づき、グループ各社に対して年次のセキュリティアセスメントを実施し、遵守状況を確認しています。アセ

情報セキュリティ

スメントの結果はCDIO及び本社の管理部門に報告され、基準を満たしていないグループ会社に対しては、改善指導や対策の実施支援を行っています。

また、ICT資産管理のガイドラインを定め、グループ各社による定常的なICT資産の棚卸を実施しています。棚卸されたICT資産情報を一元管理し、ライフサイクル管理の徹底とセキュリティリスクへの対応の迅速化を図っています。

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.140

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年1回実施しています。また、内閣官房国家サイバー統括室（NCO）が開催する全分野一斉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>

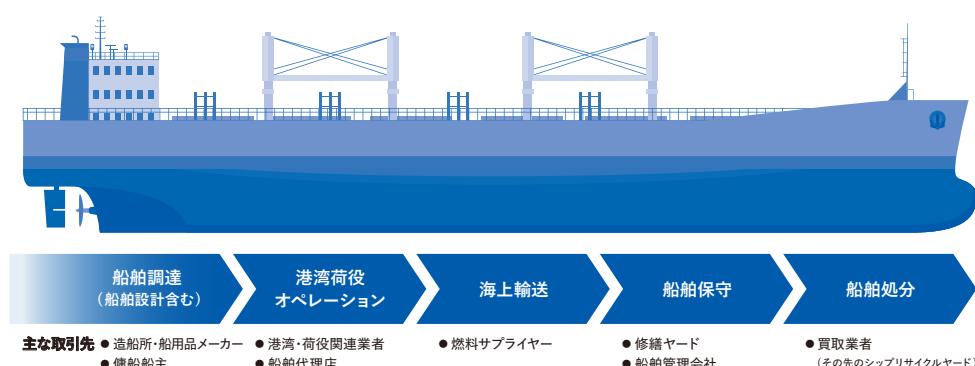
商船三井グループ取引先調達ガイドライン解説書

<https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/procurement/pdf/guideline-explanation-document.pdf>

なお、当社の取引慣行・商慣行によって、取引先の皆様の「当社グループ調達基本方針/取引先調達ガイドライン」遵守が妨げられないよう、親事業者・下請事業者間での発注方法や代金の支払い、代金の決定に関する取引・契約内容のモニタリングを継続的に行い、取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

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

● 取り組み

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。

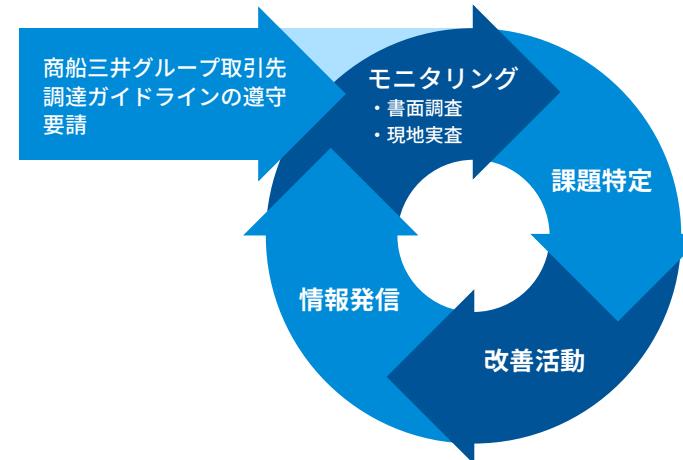
持続可能なバリューチェーンの構築に向けては、当社のバリューチェーンを構成する取引先の皆様のご理解・ご協力が必要不可欠であり、本取り組みを通じて取引先の皆様とさらにパートナーシップを強化したいと考えています。取引先の皆様と当社グループが互いにサステナビリティに関する取り組みを強化することで、バリューチェーン全体としての価値を向上させ、今後も社会から必要とされる存在であり続けられるよう努めています。

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、国・産業・商材リスク等を考慮し、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。必要に応じ、調査結果の概要、全体的な傾向、他社優良事例、今後の取り組みの進め方などを参考情報としてご提供する他、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。



バリューチェーンマネジメント取り組み実績

- ・人権方針、取引先調達ガイドラインの周知
- ・ヒアリング・アンケート調査を通じた対話の実施

2022年度（一部主要傭船船主）

2023～2024年度（主要傭船船主68社、主要造船所17社）

- ・参考情報のご提供

人権デューデリジェンス実施プロセスや救済メカニズムの紹介

ビジネスにおける人権の重要性に関するe-learning教材提供

全体傾向やESGに関する他社優良事例の提供、等

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。

責任ある調達

● その他の取り組み

シッカリサイクルへの取り組み

安全かつ環境上適正なシッカリサイクル

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ますます重要性を増しています。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などの課題が国際的に認識されています。こうした状況を受け、2009年に国際海事機関（IMO）は、シッカリ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カリサイクル”を目指すための「シッカリサイクル条約」を採択、本条約は2025年6月に発効となりました。当社は、本条約を遵守するだけでなく、シッカリサイクルヤードとの協力のもと、継続的な現地調査・対話等を通じて、環境・人権・安全品質・贈収賄をはじめとする腐敗防止等に配慮し、リサイクルされる船舶の所有者・売主として、バリューチェーンでの責務を果たしていきます。

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カリサイクルの推進に向け、当社グループ独自のシッカリ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。なお、本基準は定期的に見直しを実施しています。

審査の概要

各シッカリサイクルヤードの審査にあたっては、シッカリ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・贈収賄をはじ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、書面調査及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、ESGパフォーマンスの高いサプライヤーを優先的に選定する仕組みを設けています。

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、年度末の定期更新までに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行います。

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。

ヤードの審査・選定に関する実績

2022年度以降、SSS選定基準の根幹の一つである日本海事協会のシッカリサイクル条約認証を得ているリサイクルヤードの調査を進めてきました。主要リサイクル地にあたるバングラデシュ・インド及びトルコの該当するリサイクルヤード（予備調査段階にて他必須基準に該当しない場合を除く）の全ての現地調査を実施しました。

労働環境・条件、環境保全、設備及びその維持・運営、規定整備・運営、人権等様々な観点から、高いレベルでリスク抑制に努めているリサイクルヤードを選定しています。

2025年3月、選定リサイクルヤードの更新を実施しました。一部のヤードにおいては前回選定後にSSS基準に準じない運営が判明したため継続選定を見送り、また新たに当該基準に該当したヤードは追加選定しました。

また、選定更新の調査を通じ、賃金規定・運用、従業員寮、不適当な運営・設備の不備が検出されたものについては、フィードバックを通じて改善を促しました。改善が確認できない場合は選定を見送り、その後の対話・追跡調査で進捗確認しながら

責任ある調達

ら選定更新に備え、リサイクルヤードとともに継続的なリスク低減を図っています。

また、選定更新の調査を通じ、賃金規定・運用、従業員寮、不適当な運営・設備の不備が検出されたものについては、フィードバックを通じて改善を促しました。改善が確認できない場合は選定を見送り、その後の対話・追跡調査で進捗確認しながら選定更新に備え、リサイクルヤードとともに継続的なリスク低減を図っています。

調査実績

2022年度		2023年度		2024年度	
調査ヤード	選定ヤード	調査ヤード	選定ヤード	調査ヤード	選定ヤード
37	13	60	20	44*	16

* 定期調査・初期調査。同一ヤードへの複数調査を含めた調査数63。

ヤード従業員との直接対話

2024年度下期に、SSS選定ヤードの一部ヤード(インド及びバングラデシュ)に対し、人権リスク調査を目的とした直接対話を実施しました。

本調査では、経営陣及び従業員を対象に、ビジネスと人権分野の第三者専門家の協力を得ながら、透明性と客観性を確保しつつ、これまでの調査内容の再確認を行いました。

従業員との対話においては、従業員リストから当社が無作為に参加者を抽出し、職種・職位・上下関係を踏まえて7～8のグループに分けた上で実施しました。対話は、安心して率直な意見を述べられるよう配慮し、また通訳を介して現地語(ヒンディー語及びベンガル語)で、隔離した場所にて実施しました。

調査では、労働時間、賃金、雇用形態、労働環境、健康・安全、差別・ハラスメント、結社の自由、救済措置など、労働者の権利に関わる重要な項目を重点的に確認しました。



当社のシッピリサイクル実績(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	
	2019	Rakiura Maru	Leela Green Ship Recycling Pvt.Ltd	35	8,368	1996	
	2019	Meridian	Triveni Ship Breakers LLP	23	9,142	1996	
	2020	Universal Green	Baijnath Melaram	13	10,631	2002	(株)商船三井
	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)	29,819	1984	
	2023	Siam Ocean	PHP Ship Breaking and Recycling Industries Ltd	-	7,996	1995	
	2024	SURYA AKI	PHP Ship Breaking and Recycling Industries Ltd	-	8,168	1996	

当社選定シッピ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



貨物艤内の解撤作業



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

その他バリューチェーン上の安全品質の取り組み ▶P.24-32

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、その後も適宜見直し、改定しています。

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

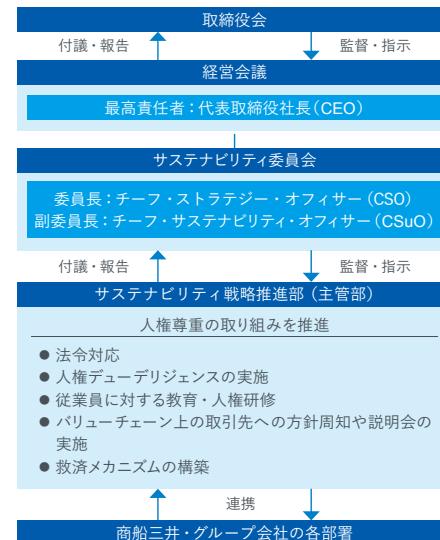
https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/human_rights_policy.pdf

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>

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チーフ・ストラテジー・オフィサー(CSO)が、副委員長はチーフ・サステナビリティ・オフィサー(CSuO)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、サステナビリティ戦略推進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。



取り組み

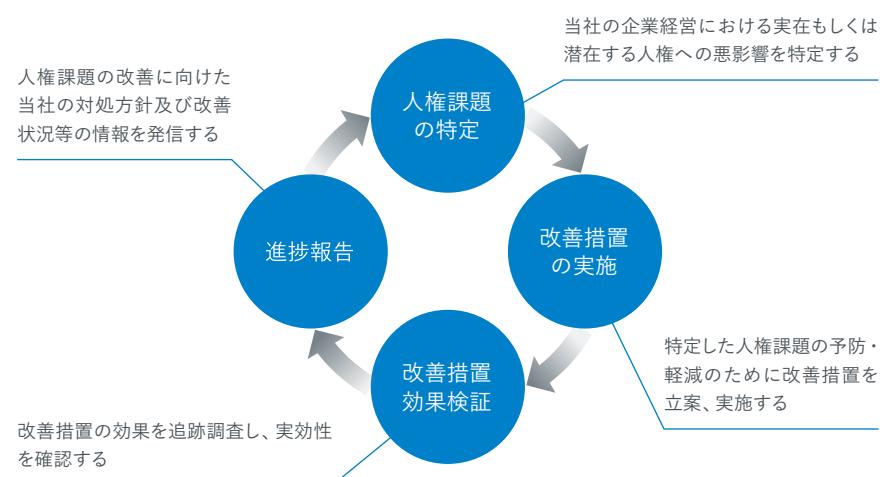
人権デューデリジェンス

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及び権利に関する国際労働機関宣言」（結社の自由及び団体交渉権の承認、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、雇用及び職業における差別の撤廃、安全で健康的な労働環境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」等を踏まえて、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。

人権デューデリジェンスの実施においては、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。

また、合併や買収時に実施するデューデリジェンスにおいても、人権や労働慣行、環境テーマなどを含めたサステナビリティ観点での調査を実施しています。



人権

人権課題の特定

机上分析

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、関連する事業部門と机上分析を実施しました。机上分析では、影響を受ける可能性のあるステークホルダーが置かれているそれぞれの状況を踏まえ、発生可能性及び影響度の両面からリスクマッピングを実施。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」と、それぞれの潜在的な人権リスクを特定しました。

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"> 不十分な労働安全衛生 不当な労働時間 賃金の不足・未払い ハラスメントと虐待 など 	<ul style="list-style-type: none"> 不十分な労働安全衛生 不当な労働時間 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。

書面調査・ヒアリング

「外航海運業（船員）」及び「ロジスティクス事業」において、グループ会社への書面調査や従業員へのヒアリングを実施し、重要な人権課題の特定を行いました。

「外航海運業（船員）」においては、「労働時間」「差別・ハラスメント」「救済へのアクセス」を重要な人権課題として特定。

「ロジスティクス事業」においては、「労働条件」「差別」「労働安全衛生」「救済へのアクセス」を重要な人権課題として特定しました。

今後も人権に関するリスクマッピング及び重要な人権課題の定期的な見直しを実施していきます。

バリューチェーン全体での人権を含むサステナビリティリスクの把握・低減活動については責任ある調達ページ（□P.116）をご覧ください。

人権デューデリジェンスの実施状況

<外航海運業（船員）>

船舶管理会社への書面調査及びヒアリングの実施

2023年度上期において、当社グループの全インハウス船舶管理会社11社に対し、網羅的な人権リスクの把握を目的として書面調査を実施しました。うち日本の2社及びフィリピンの1社については、併せてヒアリングも実施しました。

船員への直接のヒアリングの実施

2023年度下期には当社グループの船員へのヒアリングを実施しました。客観性と中立性を確保する目的で、ビジネスと人権を専門とする第三者の協力のもと、船員の職種・職位・上下関係を考慮しつつ、日本人船員28名、フィリピン人船員60名の生の声を拾っています。匿名性を保ち、またフィリピンでは現地語で実施することで、率直で自由な意見を得ることができました。上期の書面調査結果も踏まえ、労働時間、賃金、健康や安全、職場でのコミュニケーション、救済窓口の活用といったトピックを中心に確認を行うとともに、外国人船員特有のリスクが無いかの確認も併せて行いました。

<ロジスティクス事業>

アジア事業会社8社への書面調査の実施

2023年度上期において、商船三井ロジスティクス株式会社のアジア事業会社8社に対し、網羅的な人権リスクの把握を目的として書面調査を実施しました。

バリューチェーンの机上分析ワークショップの実施

2024年度上期において、ロジスティクス事業のバリューチェーンにおける主要ステークホルダー及び潜在的な人権リスクの把握を目的として、商船三井ロジスティクス株式会社の海外駐在経験者とともに机上分析ワークショップを実施しました。

従業員への直接のヒアリングの実施

2024年度下期には、MOL Logistics (Thailand) Co., Ltd.の従業員及び請負業者従業員へのヒアリングを実施しました。客観性と中立性を確保する目的で、ビジネスと人権を専門とする第三者の協力のもと、MOL Logistics (Thailand) Co., Ltd.従業員33名、請負業者従業員5名の生の声を拾っています。匿名性を保ち、またタイでは現地語で実施することで、率直で自由な意見を得ることができました。

書面調査結果及びバリューチェーンの机上分析ワークショップ結果を踏まえ、労働時間、労働安全衛生、救済窓口の活用といったトピックを中心に確認を行いました。

人権

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ピ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く生活賃金の保障、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。

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.82）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

救済へのアクセス

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。また当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した実効的な苦情処理を支援する、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に正会員として加盟しています。JaCERが提供する「対話救済プラットフォーム」では、当社グループのバリューチェーン上のお客様やお取引先様等あらゆる社外ス

人権

ステークホルダーを対象として、人権に関わる幅広い苦情・通報を受け付けています。通報受付においては、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保します。専門的な立場にある第三者を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の正当性を担保し、公平性・透明性を図りながら適切に対応していきます。また受け付けた事案の要因や頻度を分析し、その結果を必要に応じ、サステナビリティ委員会による監督・指示の下推進している、人権デューディリジェンスにも反映させることで、将来の人権リスクの防止・軽減に努めます。

通報事案の進捗状況については、JaCERのホームページ上で定期的に匿名にて情報開示されます。

相談・通報窓口一覧

対象	相談・通報窓口	受付内容
グループ役職員向け (派遣社員・契約社員含む)	コンプライアンスオフィサー (社内)	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス全般 (法令・社内規程/規則・企業倫理等の違反) 例) 独占禁止法関連・腐敗行為全般・情報漏洩、労働法関連など。
	コンプライアンス相談窓口 (社内・社外)	<ul style="list-style-type: none"> 人権関連全般 (ハラスメント含む)
	ハラスメント相談窓口 (社内・社外)	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント
お客様・お取引先様等、 社外ステークホルダー向け	コンプライアンス相談窓口 (社内・社外) ※問い合わせはコンプライアンス社内相談窓口 ^{*1} から	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス全般 (法令・社内規程/規則・企業倫理等の違反) 例) 独占禁止法関連・腐敗行為全般・情報漏洩、労働法関連など。 ハラスメント
	人権に関する社外相談窓口 (社外) ※問い合わせは通報受付窓口 ^{*2} から	<ul style="list-style-type: none"> 人権関連全般 例) 差別、長時間労働、賃金の未払いや遅延、職場における安全確保、船員特有の権利など。

*1  <https://www.mol.co.jp/contact/compliance/index.php>

*2  <https://jacer-bhr.org/application/index.html>

人権に関する教育・啓発活動

当社は人権研修並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

国内外全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(2024年度受講率: 96.2%)。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得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。

 [e-learningの受講率の実績 ▶ P.137](#)

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、パワハラの判断基準(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

「2024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、2024年6月7日から8月7日の8回にわたり、特定非営利活動法人経済人コード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。

人権

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。

2024年度は、国内外のビジネスと人権に関するサプライチェーン法規制の進展、海外サプライチェーンと日本企業の労働問題、気候変動やグリーン経済に関する市民社会からの問題提起が取り上げられ、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、「業界ごとに重要な人権課題」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/files/2024/2024%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。



英国現代奴隸法への対応

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隸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Webサイト上に“Modern Slavery Statement”（英国現代奴隸法に関する表明（仮訳））を開示しています。

奴隸及び人身取引に関する表明（仮訳）

2024年度

https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/Modern_Slavery_Statement_2024.pdf

2023年度

https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/Modern_Slavery_Statement_2023.pdf

2022年度

https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/Modern_Slavery_Statement_2022.pdf

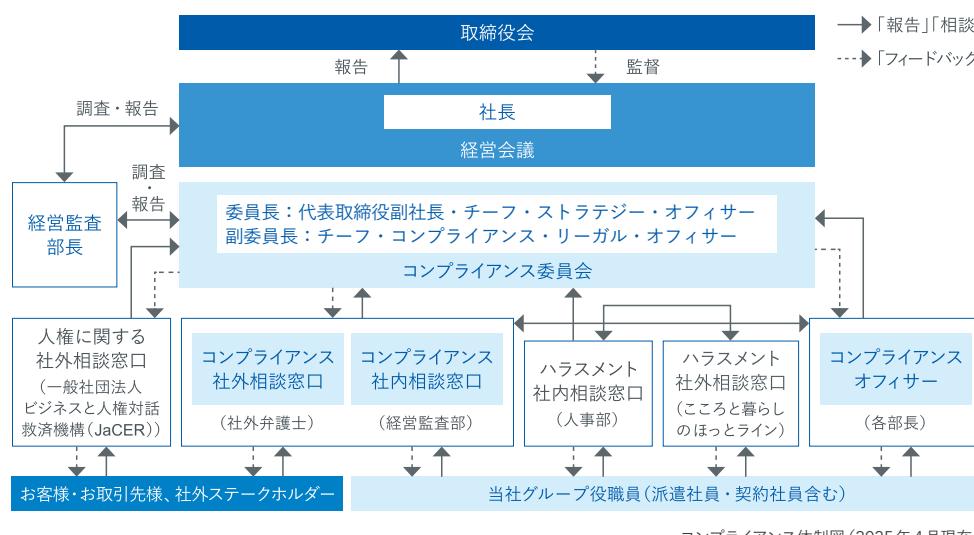
コンプライアンス

方針・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) の一つに掲げ、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・ストラテジー・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設置しています。この委員会は、2か月ごと(年6回)開催され、当社グループのコンプライアンスについて継続的にモニタリングを行っています。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、経営会議の下部機関としてコンプライアンス委員会を設置しています。同委員会では、定期的にコンプライアンス事案・通報内容等の傾向を分析するとともに、法令の施行、改定、社会情勢の変化にも注意を払うことで、新たなコンプライアンス事案発生リスクにも対応しています。

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、担当営業本部長または管掌役員を、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、また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。

相談・通報窓口

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)がコンプライアンス全般(法令、社内規程・規則、企業倫理等の違反)や、「商船三井グループ人権方針」で遵守を定める人権関連全般の相談や通報ができるコンプライアンス社

コンプライアンス

内・社外相談窓口等を設置しています。各窓口は、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。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。

お客様・お取引先様等、社外ステークホルダーの皆様に対しては、上記コンプライアンス社内・社外相談窓口を設置している他、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して人権に関わる幅広い苦情・通報を受け付ける社外相談窓口（運営：一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER））を設置しています。

 **人権に関する窓口及び取り組みの詳細についてはこちらをご覧ください。**
<https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/>

相談・通報窓口一覧

対象	相談・通報窓口	受付内容
グループ役職員向け (派遣社員・契約社員含む)	コンプライアンスオフィサー (社内)	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス全般（法令・社内規程/規則・企業倫理等の違反） 例) 独占禁止法関連・腐敗行為全般・情報漏洩、労働法関連など。
	コンプライアンス相談窓口 (社内・社外)	<ul style="list-style-type: none"> 人権関連全般（ハラスメント含む）
	ハラスメント相談窓口 (社内・社外)	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント
お客様・お取引先様等、 社外ステークホルダー向け	コンプライアンス相談窓口 (社内・社外) ※問い合わせはコンプライアンス社内相談窓口 ^{*1} から	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス全般（法令・社内規程/規則・企業倫理等の違反） 例) 独占禁止法関連・腐敗行為全般・情報漏洩、労働法関連など。 ハラスメント
	人権に関する社外相談窓口 (社外) ※問い合わせは通報受付窓口 ^{*2} から	<ul style="list-style-type: none"> 人権関連全般 例) 差別、長時間労働、賃金の未払いや遅延、職場における安全確保、船員特有の権利など。

*1  <https://www.mol.co.jp/contact/compliance/index.php>

*2  <https://jacer-bhr.org/application/index.html>

通報後の流れ

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さらなる調査を進めようとしています。コンプライアンス社内相談窓口は、他のいかなる職制からも独立した経営監査部がその任にあたります。コンプライアンス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。

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。

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さら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年度より毎年実施し、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131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。

コンプライアンス

役職員への周知

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。

● 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する、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・オフィサーまた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.74）をご覧ください。

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.115）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

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.141）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、

コンプライアンス

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.141)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。なお、本基準は制定・改定時には経営会議での承認を受けています。

□ 行動基準

https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/compliance/pdf/Rules_of_Conduct.pdf

税の透明性 / MOL Group Global Tax Management Policy

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、納稅を行うことは、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稅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

本資料は、連結((株)商船三井+連結会社)及び単体((株)商船三井のみ)における各会計年度末時点のデータを記載しています。

エネルギー消費量

連結子会社増加に伴い、過去年実績の遡及修正を実施。

	2019年度(目標基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲
C重油(千トン)*1	3,449	3,048	3,035	3,057	2,927	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率: 97%)
A重油(千トン)*1	281	300	264	285	274	
軽油(リットル)	6,572	6,944	6,621	12,347	12,850	
LNG(千トン)	37	19	47	22	73	
バイオ燃料(千トン)	-	-	9	14	20	
電力(MWh)	86,924	80,475	77,604	80,067	92,961	
再生可能エネルギー利用量*3	237	3,532	39,983	44,685	53,450	
再生可能エネルギー利用割合(%)	0.3	4.4	51.5	55.8	57.5	
都市ガス(千m³)	1,648	1,618	1,663	1,456	2,219	
エネルギー消費量(千GJ)*2	166,289	152,480	150,525	153,340	144,331	

*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、都市ガス及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。

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。連結子会社の増加及び排出係数の更新に伴い、過去年実績の遡及修正を実施。

	2019年度(目標基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲	
スコープ1(トン)*1	11,990,137	10,740,429	10,858,677	10,779,837	10,428,320	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率: 97%)	
船舶	11,968,137	10,717,357	10,836,339	10,710,402	10,388,684		
船舶以外	22,000	23,072	22,338	69,435	39,636		
スコープ2(トン)*2	ロケーションベース	45,116	39,018	37,224	41,405	43,154	
	マーケットベース	-	35,887	19,483	18,104	18,857	

*1 スコープ1: 主に船舶燃料の燃焼を起源としたCO₂。

*2 スコープ2: 主に電力起源のCO₂。

環境データ

	2019年度(目標基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲
スコープ3(トン)*3	8,666,265	6,968,654	7,340,812	7,520,128	8,408,714	
Category 1 購入した製品・サービス	59,555	56,369	65,623	78,359	100,215	
Category 2 資本財	746,493	522,335	1,231,836	1,215,232	1,574,543	
Category 3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	2,583,344	2,309,736	2,343,589	2,307,820	2,256,678	
Category 5 事業から出る廃棄物	1,847	2,518	2,153	3,499	2,250	
Category 6 出張	8,091	2,118	9,215	11,712	1,277	
Category 7 雇用者の通勤	852	512	616	1,025	1,091	
Category 11 販売した製品の使用	799,765	442,479	550,836	494,710	668,477	
Category 12 販売した製品の廃棄	0	0	1,796	0	0	
Category 13 リース資産(下流)	26,138	21,671	11,921	11,062	11,513	
Category 15 投資	4,440,180	3,610,916	3,123,227	3,396,709	3,792,670	
スコープ1+2(トン)	12,035,253	10,776,316	10,878,160	10,797,941	10,447,177	
スコープ1+2+3(トン)	20,701,518	17,744,969	18,218,972	18,318,069	18,855,891	

*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。

Category 15においてはOCEAN NETWORK EXPRESS PTE. LTD.を含む持分法適用会社の排出量(当社持ち分比率相当)の算定開始に伴い、2019年度から2023年度実績を遡及修正。

船舶用バイオ燃料からのGHG排出量

	2023年度	2024年度	集計範囲
バイオ燃料使用船舶の合計【Well-to-Wake】(トン)	8,871	12,349	(株)商船三井及び主要な国内外の外航船運航会社

GHG排出量データの第三者検証

GHG排出量データに対する公平性、確実性、及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ています。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、船舶用バイオ燃料からのGHG排出量、及びエネルギー消費量。

▣ 検証声明書

<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(目標基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024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)	12.12	11.68	11.59	11.25	10.95	(株)商船三井及び 主要な国内外の外航船運航会社

※算定する際の排出係数を変更したことにより、2019年度から2022年度実績を遡及修正。

※標準方式の算定方法については「環境ビジョン2.2」のp.45を参照ください。

※本項に記載のGHG排出原単位の情報は、特定のお客様への低排出輸送活動の割り当てを考慮した計算を反映しています。したがって、ここに示された排出原単位は、お客様固有のGHG排出量の計算に使用するには適切ではありません。

GHG排出原単位データの第三者検証

GHG排出原単位データに対する公平性、確実性、及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ています。

保証声明書

<https://www.mol.co.jp/sustainability/data/pdf/environmental/assurance-statement.pdf>

付属書

<https://www.mol.co.jp/sustainability/data/pdf/environmental/appendix.pdf>

SOx 排出量・排出原単位

連結子会社の増加に伴い、過去年実績の遡及修正を実施。

	2020年度(目標基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲
SOx排出量(トン)	24,251	29,075	29,067	28,372	26,699	(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%)
トンマイル当たりのSOx排出量(g/ton-mile)	0.0223	0.0252	0.0241	0.0235	0.0224	(株)商船三井及び 主要な国内外の外航船運航会社

SOx排出量データの第三者検証

SOx排出量データに対する公平性、確実性、及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ています。

検証声明書

<https://www.mol.co.jp/sustainability/data/pdf/environmental/SOx-verification-statement.pdf>

Nox 排出量・排出原単位

	2019年度(原単位基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲
NOx排出量(トン)	271,704	230,911	230,609	214,527	221,545	(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%)
トンマイル当たりのNOx排出量(g/ton-mile)	0.25	0.22	0.21	0.20	0.19	(株)商船三井及び 主要な国内外の外航船運航会社

環境データ

その他資源

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲
廃棄物排出量(トン)*1	2,905	3,531	2,909	4,085	
リサイクル可能	1,340	1,825	1,526	1,906	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率: 97%)
リサイクル以外	1,565	1,706	1,382	2,179	
リサイクル率(%)	46.1	51.7	52.5	46.6	
有害廃棄物排出量(トン)*2	8.86	0.57	0.00	0.00	(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: 53%)
シップリサイクル量(トン)	0	0	7,996	8,168	(株)商船三井
総取水量(m³)*3	403,406	632,754	468,204	487,313	
水道水	403,406	632,754	468,204	485,019	
淡水	-	-	-	2,294	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率: 97%)
海水(循環利用)	-	-	-	-	
排水量(m³)	403,406	632,754	468,204	487,313	

*1 オフィスから出るごみなどの合計。

*2 PCB含有機器の処分量の合計値。

*3 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。

環境投資額

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲
環境投資額(億円)	1,194	2,066	2,595	3,479	
自社からのGHG排出削減*1	224	380	739	1,082	(株)商船三井及び国内外の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率: 100%)
低・脱炭素エネルギー事業*2	970	1,686	1,857	2,397	

*1 LNG燃料バルカーラー、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及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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲
環境関連法規違反	件数	0	0	0	
金額(百万円)	0	0	0	0	(株)商船三井

※ 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)及び単体((株)商船三井のみ)における各会計年度末時点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

社会データに対する公平性、確実性、及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ています。

検証声明書

<https://www.mol.co.jp/sustainability/data/pdf/social/verification-statement.pdf>

人財・多様性

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
従業員数	連結*	8,547	8,748	9,795	10,500	100%
	単体**	1,493	1,577	1,670	1,778	-
	男性	1,193	1,255	1,334	1,396	-
	女性	300	322	336	382	-
職種別従業員数	単体**	958	1,029	1,107	1,202	-
		男性	670	721	787	841
		女性	288	308	320	361
	海上職員	535	548	563	576	-
		男性	523	534	547	555
		女性	12	14	16	21

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
部門別従業員数* ¹	連結*	ドライバールク船事業	306 (48)	245 (41)	255 (52)	288 (58) 100%
	エネルギー輸送事業	857 (82)	902 (75)	1,023 (94)	1,061 (95)	100%
	製品輸送事業	4,343 (850)	4,398 (814)	4,328 (1,109)	4,677 (1,187)	100%
	コンテナ船事業	3,353 (696)	52 (9)	60 (10)	54 (5)	100%
	ウェルビーイングライフ事業			2,396 (1,145)	2,541 (1,206)	100%
	不動産事業	1,996 (1,322)	1,152 (1,044)	1,212 (1,038)	1,217 (1,023)	100%
	関連事業		859 (261)	458 (137)	474 (154)	100%
	その他	681 (77)	699 (85)	849 (166)	945 (178)	100%
	全社(共通)	364 (115)	493 (165)	486 (160)	514 (193)	100%
	計	8,547 (2,494)	8,748 (2,485)	9,795 (2,863)	10,500 (3,071)	100%
一時的な従業員数	連結*	2,494	2,485	2,863	3,071	100%
	単体**	-	308	209	221	-
一時的な従業員比率	単体**	-	16.3%	11.1%	11.1%	-

社会データ

人財・多様性

年齢層別 従業員比率	連結***	2021年度 2022年度 2023年度 2024年度 カバー率				
		25歳未満	4.6%	5.3%	5.1%	99%
		25歳-30歳未満	-	12.6%	11.9%	12.0%
		30歳-35歳未満	-	13.9%	14.9%	14.8%
		35歳-40歳未満	-	14.5%	14.1%	14.3%
		40歳-45歳未満	-	13.9%	13.9%	14.1%
		45歳-50歳未満	-	13.8%	13.6%	13.8%
		50歳以上	-	26.8%	26.3%	26.0%
	単体***	25歳未満	-	5.0%	4.7%	4.9%
		25歳-30歳未満	-	17.8%	15.8%	16.3%
		30歳-35歳未満	-	20.0%	20.2%	20.8%
		35歳-40歳未満	-	16.4%	16.4%	17.3%
		40歳-45歳未満	-	11.7%	11.7%	12.0%
		45歳-50歳未満	-	10.1%	9.9%	9.7%
		50歳以上	-	19.0%	21.3%	18.9%
年齢層別 管理職比率	単体***	30歳未満	-	0.0%	0.0%	0.0%
		30歳-35歳未満	-	0.0%	0.0%	0.0%
		35歳-40歳未満	-	7.5%	9.3%	10.3%
		40歳-45歳未満	-	27.5%	24.7%	26.2%
		45歳-50歳未満	-	27.0%	23.1%	23.6%
		50歳以上	-	38.0%	42.9%	39.9%

女性役員数	連結***	2021年度 2022年度 2023年度 2024年度 カバー率				
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
	単体***	-	16	31	41	100%
	女性管理職 比率	連結***	-	3	4	6
		部長級	-	8.5%	13.5%	12.6%
		課長級	-	15.0%	15.6%	17.5%
	単体** (受入出向者を除き、外部出向者を含む)	4.9%	5.9%	6.3%	7.8%	-
		陸上職員* ²	7.5%	9.2%	9.8%	12.2%
		海上職員	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%
		部長級	3.1%	4.6%	2.6%	4.8%
		陸上職員	3.8%	5.8%	3.2%	5.7%
		海上職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		シニア管理職	1.6%	1.6%	2.2%	2.6%
		陸上職員	2.6%	2.6%	3.9%	4.1%
		海上職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%
	課長相当職	9.7%	11.0%	11.6%	13.7%	-
		陸上職員	15.0%	17.5%	17.7%	21.4%
		海上職員	1.1%	0.9%	0.9%	0.0%

社会データ

人財・多様性

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
女性従業員比率	連結***	無期雇用	-	30.0%	29.9%★	31.4%★
		有期雇用	-	39.4%	37.9%	36.7%
	単体**		20.1%	20.4%	20.1%	21.5%
		陸上職員**	36.7%	29.9%	28.9%	30.0%
		海上職員**	2.1%	2.6%	2.8%	3.6%
障がい者雇用率	連結***	無期雇用	-	0.3%	0.58%	0.33%
		有期雇用	-	-	2.52%	2.45%
	単体**		3.3%	3.3%	3.2%	2.8%
管理職に占める障がい者の比率	連結***		-	0.5%	0.49%	0.50%
	単体***		-	0.2%	0.4%	0.3%
リーダー一人当たりの部下の数 ³	単体***		-	2.8	2.4	2.5
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/重要なポジション総数) ⁴	単体***	-	89%	86%	94%	-

* 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。

*** 2023年度以降、集計範囲を変更。2022年度まで：グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。2023年度以降：受入出向者を除き、外部出向者を含む。

*1 ()内は一時的な従業員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。

*2 各年度末時点の実績。一方、経営計画「BLUE ACTION 2035」におけるCore KPIの2023年度実績「11.3%」は2023年度末時点での意思決定したもの(2024年4月1日時点の人財配置)も含む。

*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

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
新規雇用者数	連結** (無期雇用)	-	709	883	996	99%
	単体*	-	129	157	174	-
	新卒採用人数	58	53	72	78	-
	男性	44	40	57	56	-
	女性	14	13	15	22	-
	キャリア採用人数	24	76	85	96	-
	男性	14	57	66	61	-
	女性	10	19	19	35	-
年齢層別 新規雇用者数/(無期雇用) 比率	連結** (無期雇用)	25歳未満	- 176 / 24.8%	206 / 23.3%	229 / 23.0%	99%
		25歳-30歳未満	- 156 / 22.0%	168 / 19%	190 / 19.1%	99%
		30歳-35歳未満	- 129 / 18.2%	164 / 18.6%	194 / 19.5%	99%
		35歳-40歳未満	- 84 / 11.8%	131 / 14.8%	135 / 13.6%	99%
		40歳-45歳未満	- 57 / 8.0%	82 / 9.3%	91 / 9.1%	99%
		45歳-50歳未満	- 43 / 6.1%	59 / 6.7%	71 / 7.1%	99%
		50歳以上	- 64 / 9.0%	73 / 8.3%	86 / 8.6%	99%
	単体**	25歳未満	- 41 / 33.3%	50 / 31.8%	58 / 33.3%	-
		25歳-30歳未満	- 26 / 21.1%	37 / 23.6%	39 / 22.4%	-
		30歳-35歳未満	- 40 / 32.5%	43 / 27.4%	50 / 28.7%	-
		35歳-40歳未満	- 15 / 12.2%	20 / 12.7%	21 / 12.1%	-
		40歳-45歳未満	- 1 / 0.8%	3 / 1.9%	3 / 1.7%	-
		45歳-50歳未満	- 0 / 0.0%	2 / 1.3%	2 / 1.1%	-
		50歳以上	- 0 / 0.0%	2 / 1.3%	1 / 0.6%	-

社会データ

採用者数・定着率

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
ジェンダー別 新規雇用者数/ 比率	連結** (無期雇用)	男性	-	444 / 62.6%	571 / 64.7%	575 / 57.7%
		女性	-	265 / 37.4%	312 / 27.3%	421 / 42.3%
	単体**	男性	-	91 / 74.0%	123 / 78.3%	117 / 67.2%
		女性	-	32 / 26.0%	34 / 21.7%	57 / 32.8%
地域別 新規雇用者数/ 比率	連結** (無期雇用)	日本	-	441 / 62.2%	582 / 65.9%	701 / 70.4%
		アジア・大洋州・ 中東	-	213 / 30.0%	215 / 24.2%	216 / 21.7%
		欧州・アフリカ	-	41 / 5.8%	48 / 5.4%	54 / 5.4%
		米州・カリブ	-	14 / 2.0%	38 / 4.3%	25 / 2.5%
総離職率	連結** (無期雇用)		-	7.2%	6.6%	7.5%
		自発的離職率	-	6.2%	5.6%	5.2%
	単体*		3.3%	2.2%	2.6%	2.7%
		自発的離職率	1.7%	1.1%	2.6%	1.7%
	重要な 自発的 離職率*1		-	3.7%	4.2%	1.6%
			-	-	-	-
新卒採用者の 勤続3年以内 の離職率*2	単体	陸上職員	5.3%	0.0%	1.0%	1.8%
		海上職員	2.7%	4.9%	1.1%	1.0%
			-	-	-	-

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
年齢層別の 離職者総数/ 比率	連結** (無期雇用)		-	492 / 100.0%	570 / 100.0%	673 / 100.0%
		25歳未満	-	50 / 10.2%	41 / 7.2%	67 / 10.0%
		25歳-30歳未満	-	87 / 17.7%	91 / 16.0%	111 / 16.5%
		30歳-35歳未満	-	85 / 17.3%	94 / 16.5%	95 / 14.1%
		35歳-40歳未満	-	76 / 15.4%	86 / 15.1%	95 / 14.1%
		40歳-45歳未満	-	47 / 9.6%	67 / 11.8%	71 / 10.5%
		45歳-50歳未満	-	34 / 6.9%	54 / 9.5%	67 / 10.0%
		50歳以上	-	113 / 23.0%	137 / 24.0%	167 / 24.8%
単体**			-	27 / 100.0%	44 / 100.0%	48 / 100.0%
		25歳未満	-	1 / 3.7%	0 / 0.0%	0 / 0.0%
		25歳-30歳未満	-	11 / 40.7%	6 / 13.6%	6 / 12.5%
		30歳-35歳未満	-	0 / 0.0%	4 / 9.1%	6 / 12.5%
		35歳-40歳未満	-	2 / 7.4%	3 / 6.8%	9 / 18.8%
		40歳-45歳未満	-	0 / 0.0%	3 / 6.8%	2 / 4.2%
		45歳-50歳未満	-	1 / 3.7%	0 / 0.0%	1 / 2.1%
		50歳以上	-	12 / 44.4%	28 / 63.6%	24 / 50.0%
ジェンダー別 の離職者総数/ 比率	連結** (無期雇用)	男性	-	317 / 64.4%	381 / 66.8%	449 / 66.7%
		女性	-	175 / 35.6%	187 / 32.8%	224 / 33.3%
	単体**	男性	-	22 / 81.5%	37 / 84.1%	43 / 89.6%
		女性	-	5 / 18.5%	7 / 15.9%	5 / 10.4%
地域別の 離職者総数/ 比率	連結** (無期雇用)	日本	-	264 / 53.7%	293 / 51.4%	356 / 52.9%
		アジア・大洋州・ 中東	-	181 / 36.8%	221 / 38.8%	213 / 31.6%
		欧州・アフリカ	-	34 / 6.9%	21 / 3.7%	93 / 13.8%
		米州・カリブ	-	13 / 2.6%	35 / 6.1%	11 / 1.6%
平均勤続年数	単体*		15.6	15.1	14.2	13.4
	男性	15.9	15.4	14.6	14.0	-
	女性	14.7	13.9	12.5	11.3	-

* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

** 2023年度以降、集計範囲を変更。2022年度まで：グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。2023年度以降：受入出向者を除き、外部出向者を含む。

*1 「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。

*2 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。

社会データ

給与・報酬・生産性

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
従業員年間報酬 総額(千円)	連結*	-	59,142,848	86,423,180	89,056,622	100%
	単体**	-	18,471,200	26,607,369	25,920,188	-
従業員年間報酬の 平均値(千円)	連結*	-	-	6,723	6,707	100%
	無期雇用者	-	7,980	8,457	8,227	100%
	単体**	-	15,174	15,933	14,578	-
CEO年間報酬総額(千円)	単体	-	302,960	166,760	216,850	-
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*	-	-	2.15%	3.09%	100%
	無期雇用者	-	2.6%	2.70%	3.79%	100%
	単体**	-	4.9%	9.6%	6.7%	-
男女間賃金格差の比率	連結*	-	63.6%	62.0%★	65.1%★	100%
	無期雇用者	-	68.9%	67.0%★	68.7%★	100%
	有期雇用者	-	71.6%	62.5%★	62.5%★	100%
	単体**	-	56.3%	64.4%	63.1%	-
	無期雇用者	-	69.4%	73.1%	68.8%	-
	有期雇用者	-	38.9%	42.4%	44.2%	-
従業員福利厚生費(千円)	連結*	-	12,337,833	10,620,836	12,503,576	99%
	単体*	-	4,230,320	4,824,091	5,320,381	-
従業員一人当たりの 売上高(千円)	連結*	-	184,269	134,867	208,851	99%
	単体*	-	520,847	502,759	517,439	-
従業員一人当たりの 利益(営業利益)(千円)	連結*	-	12,427	31,834	76,124	99%
	単体*	-	39,128	32,022	45,270	-
従業員一人当たりの EBIT(千円)	連結*	-	93,640	32,489	43,660	99%
	単体*	-	295,144	195,355	137,696	-

* 2023年度以降、集計範囲を変更。2022年度まで:グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。2023年度以降:受入出向者を除き、外部出向者を含む。

** 2023年度以降、集計範囲を変更。2022年度まで:受入出向者、外部出向者を除く。2023年度以降: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

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
従業員一人当たりの 平均研修日数	連結 (臨時除く、全従業員)**	-	1.8	1.7	1.3	93%
	単体* 陸上職員	2.0	3.0	5.1	4.3	-
	海上職員	7.0	10.0	6.9	11.2	-
従業員一人当たりの 平均研修時間	連結 (臨時除く、全従業員)**	-	14	14	13	94%
	男性(無期)	-	-	19	19	94%
	女性(無期)	-	-	16	15	94%
	単体** 男性	-	32	38	40	-
	女性	-	29	38	36	-
従業員一人当たりの 研修費用(千円)	単体* 陸上職員	91	155	249	310	-
	海上職員	143	118	179	337	-
人材開発及び 研修にかかる 全てのコスト(千円)	連結 (臨時除く、全従業員)**	-	640,788	937,702	1,283,679	94%
	単体**	-	456,039	648,255	993,465	-
給与支払に占める 研修への投資額の 割合	連結 (臨時除く、全従業員)**	-	0.8%	1.0%	1.3%	98%
	単体**	-	2.4%	1.5%	3.8%	-
社員教育に費やした 総時間	連結 (臨時除く、全従業員)**	-	87,515	138,501	154,330	94%
	単体**	-	40,207	64,181	70,598	-

* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

** 2023年度以降、集計範囲を変更。2022年度まで:グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。2023年度以降:受入出向者を除き、外部出向者を含む。

社会データ

人権・労働安全衛生

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
労働災害件数	単体*	陸上職員	1	0	0	0
		海上職員	2	1	0	2
労災死亡事故発生件数	連結**	陸上職員	-	0	2	0
		海上職員	-	0	0	0
	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**	陸上職員	-	12	27	21
		海上職員	-	4	5	1
	単体*	陸上職員	-	0	0	0
		海上職員	-	1	0	0
従業員の業務関連死亡者数	連結**	陸上職員	-	0	2	0
		海上職員	-	0	0	0
	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**	陸上職員（無期）	-	0%	0.11%	0.00%
		陸上職員（有期）	-	0%	0.08%	0.00%
		海上職員（無期）	-	0%	0%	0%
		海上職員（有期）	-	0%	0%	0%
	単体*	陸上職員	0%	0%	0%	0%
		海上職員	0%	0%	0%	0%
	連結（臨時除く、全従業員）**		-	-	-	2.92★ 100%
	単体**	陸上職員	-	0	0	0
LTIF (Lost Time Injury Frequency)*2	当社保有・管理船及び 備船を含めた当社 グループ運航船船員*3	0.19	0.19	0.26	0.28	-
	乗客死亡者数	連結	0	0	0	0 100%

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
OHSAS18001 (現・ISO45001)	連結*	-	0.8%	1.1%	2.5%	99%
認証取得事業所の比率	単体**	-	0%	0%	0%	-
人権e-learning	連結*	受講率	-	94.2%	96.2%	100%
労働安全衛生研修	連結**	受講者数	-	2,225	2,216	2,969
	単体*	安全文化e-learning*4	受講者数	2,252	3,146	3,905
		受講率	90.3%	96.6%	93.5%	95.3%
	安全運航を考える会*5	受講者数	300	309	325	47
	Safety Campaign*6	受講者数	693	635	3,000	3,300
	Safety Conference*7	受講者数	1,019	787	753	781
従業員の労働組合加入率	連結**（無期雇用）	-	55.6%	59.2%	65.9%	99%
	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%

* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

** 2023年度以降、集計範囲を変更。2022年度まで：グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。2023年度以降：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。2022年度までは陸上社員のみ集計、2023年度より船員受講者数を集計。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

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
労働時間 (年間平均)	連結*** (無期雇用)	-	1,752	1,871	1,974	98%
	単体***	-	1,958	1,935	1,904	-
法定外残業時間 (月間平均)	単体**	23.4	18.8	14.7	12.5	-
有給休暇*1 (夏季休暇含む)	単体****	取得日数	14.0	15.2	15.7	16.6
		取得率	52.9%	60.7%	59.3%	63.8%
エンゲージメント サービス	連結 (臨時除く、 全従業員)**	実施率	-	37.0%	44.4%	56.1%
		回答率	-	84.0%	90.9%	88.4%
産前・産後休暇*2	単体	取得人数	21	23	17	16
		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	17	22	25	39
		取得率	68.0%	69.0%	52.1%	59.1%
育児休職 (育児休業)	連結 (臨時除く、 全従業員)**	取得率 (男性)	無期雇用	-	7.4%	17.9%★
			有期雇用	-	2.7%	2.0%★
		取得率 (女性)	無期雇用	-	19.2%	26.4%
			有期雇用	-	54.3%	21.1%
	単体*4	利用人数 (男性)	17	34	47	60
		利用人数 (女性)	25	41	38	33
		取得率 (男性)	46.0%	54.0%	55.9%	68.2%
		取得率 (女性)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		復職率 (男性)	92.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		復職率 (女性)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
男性育児休職平均取得日数*4	単体	63	43	58	56	-
育児短時間勤務制度利用人数	単体*	3	8	4	8	-
ワーキングマザーの人数*5	単体	51	63	78	78	-
配偶者転勤に伴う退職者再雇用制度利用人数	単体*	4	2	3	1	-
介護休業制度利用人数	単体*	0	1	1	0	-

* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

** 受入出向者と外部出向者を除く。

*** 2023年度以降、集計範囲を変更。2022年度まで：グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。2023年度以降：受入出向者を除き、外部出向者を含む。

**** 2024年度以降、集計範囲を変更。2023年度まで：受入出向者を除き、外部出向者を含む。2024年度以降：外部出向者を除き、受入出向者を含む。

*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 2023年度以降、集計範囲を変更。2022年度まで：出向者を除く。2023年度以降：受入出向者を除き、外部出向者を含む。

*5 義務教育修了前の子供（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

本資料は、連結((株)商船三井+連結子会社)及び単体((株)商船三井のみ)における各会計年度末時点のデータを記載しています。

役員の人数・割合(2025年6月24日現在)

	男性		女性		計	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
取締役	7	70.0%	3	30.0%	10	-
社外取締役	3	60.0%	2	40.0%	5	50.0%
監査役	2	50.0%	2	50.0%	4	-
社外監査役	1	50.0%	1	50.0%	2	50.0%
執行役員	36	92.3%	3	7.7%	39	-

※ 取締役の任期は2025年6月24日開催の定時株主総会の終結の時から1年間。

役員報酬(2024年度)(単位:百万円)

	支給 人数	報酬額 の総額	基本報酬 (月例報酬)	業績連動報酬 (半年度 業績報酬)	非金銭報酬等 (業績連動型 株式報酬)	非金銭報酬等 (非業績連動 型株式報酬)
取締役	12	649	309	244	61	34
社外取締役	6	60	54	-	-	6
監査役	4	98	98	-	-	-
社外監査役	2	26	26	-	-	-
計	16	747	407	244	61	34
社外役員	8	86	80	0	0	6

役員の株式保有状況、取締役会・監査役会の出席率等(2025年6月24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) *2025年 3月末現在	取締役会出席状況 *2024年度		監査役会出席状況 *2024年度	
				回数	率(%)	回数	率(%)
取締役会長	池田 潤一郎	12	1,612	13/13	100%	-	-
代表取締役 社長執行役員	橋本 剛	10	1,064	13/13	100%	-	-
代表取締役 副社長執行役員	篠田 敏暢	-	197	-	-	-	-
代表取締役 専務執行役員	濱崎 和也	1	166	10/10	100%	-	-
取締役	毛呂 准子	2	370	13/13	100%	-	-
取締役(社外)	豊永 厚志	1	5	10/10	100%	-	-
取締役(社外)	山口 裕視	1	3	10/10	100%	-	-
取締役(社外)	橋本 英二	-	-	-	-	-	-
取締役(社外)	兵頭 誠之	-	-	-	-	-	-
取締役(社外)	田中 径子	-	-	-	-	-	-
常勤監査役	日野岳 積	2	522	13/13	100%	12/12	100%
常勤監査役	市川 香代	-	233	-	-	-	-
監査役(社外)	三森 仁	3	-	13/13	100%	12/12	100%
監査役(社外)	武田 史子	2	-	13/13	100%	12/12	100%

※ 取締役 田中利明氏*1、勝悦子氏、大西賢氏、及び監査役 加藤雅徳氏は、2025年6月24日をもって退任。

*1 2025年6月24日付にて当社顧問に就任。

ガバナンスデータ

● 取締役会メンバーのスキルマトリクス（2025年6月24日現在）

役職	役員名	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
取締役会長	池田 潤一郎	●		●	●	●	●		●	●
代表取締役社長執行役員	橋本 剛	●	●	●	●	●	●		●	●
代表取締役副社長執行役員	篠田 敏暢	●	●	●		●	●		●	●
代表取締役専務執行役員	濱崎 和也	●		●			●		●	●
取締役	毛呂 准子				●	●	●			●
取締役（社外）	豊永 厚志	●		●					●	●
取締役（社外）	山口 裕視	●			●			●	●	
取締役（社外）	橋本 英二	●		●	●				●	●
取締役（社外）	兵頭 誠之	●			●			●	●	●
取締役（社外）	田中 徳子		●	●		●				●
常勤監査役	日野岳 穩		●	●			●		●	●
常勤監査役	市川 香代	●			●	●	●		●	
監査役（社外）	三森 仁	●		●	●	●				
監査役（社外）	武田 史子		●	●	●	●				●

※ 上記一覧表は、各取締役が有する全ての知見を表すものではない。

● リスクマネジメント

情報セキュリティ関連

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲*
重大ICTインシデント件数	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
情報セキュリティ関連のe-learning受講率	92.8%	93.9%	96.2%	96.4%	

* 派遣社員及び契約社員を含む。

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

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲
コンプライアンス相談窓口等への通報件数*1		43	81	111	115	
法令違反関連		16	34	37	37	
人権侵害関連*2		11	26	39	36	
その他 社内規定違反等		16	22	35	42	
重大な法令違反*3	件数	0	1	0	1	
	罰金額(万円)	0	0	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	0	1	0	1	
	罰金額(万円)	0	0	0	0	
重大な企業倫理違反*3	件数	1	0	0	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	1	0	0	0	
上記重大な法令違反の内、懲戒解雇を受けた職員数		1	1	0	1	
独禁法・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	0	1	
政治献金額(万円)*7		200	200	200	200	(株)商船三井

*1 社外へ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。

*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(%)

	2021年度*1	2022年度	2023年度	2024年度	集計範囲*2
独占禁止法・競争法関連	88.7%	95.1%	96.7%	97.4%	(株)商船三井及び 主要な国内外の子会社・ 関連会社
贈収賄関連	89.0%	94.8%	97.1%	96.5%	
インサイダー取引関連	89.7%	94.2%	96.9%	96.2%	(株)商船三井及び 主要な国内の子会社・関連会社
内部統制関連	87.1%	91.1%	94.2%	94.3%	(株)商船三井及び 一部の国内の子会社*3

*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。

*3 2023年度より集計範囲が一部の国内子会社まで拡大。

(株)商船三井
及び国内外の
子会社・関連会社

企業概要

(2025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	66,562,183,147円
発行済株式数	362,841,027株
株主数	399,534名
株式上場	東京証券取引所
従業員(当社単体)	1,329名(陸上976名 海上353名)
グループ会社数	579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	10,500名(当社及び連結子会社)
グループ運航船舶規模	935隻

MOLレポート

https://ir.mol.co.jp/ja/ir/library/integrated_report.html

サステナビリティファクトブック

<https://www.mol.co.jp/sustainability/library/>

Webサイト(サステナビリティ)

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

Webサイト(BLUE ACTION MOL)

<https://www.mol.co.jp/bam/>

コミュニケーションツール

Webサイト(MOL for Mauritius)

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

Webサイト(商船三井Solutions)

<https://www.mol-service.com/ja/>

YouTube公式チャンネル

<https://www.youtube.com/@molchannel 8469>

LinkedIn

<https://jp.linkedin.com/company/mitsuiosklines>

Instagram

https://www.instagram.com/mol_official_global/

MOL 商船三井
Mitsui O.S.K. Lines

発行時期 2025年12月