



商船三井グループ
安全・環境・社会報告書

2017

Bluer Oceans,
Cleaner Environment and
Sustainable Future



CONTENTS

編集方針	2
トップコミットメント	3
商船三井グループの事業概要	5
CSRマネジメント	
商船三井グループの経営とCSR	7
CSR取り組み目標	8
特集	
特集1 CSR対談	11
特集2 商船三井グループ環境ビジョン2030	15
特集3 環境・エミッションフリー事業／ 「船舶維新NEXT」プロジェクトの推進	17
特集4 座談会 商船三井グループの働き方改革	21
安全運航	
安全運航	25
環境	
環境への取り組み	31
環境課題の解決に向けた環境負荷低減技術の積極的活用	33
人材育成	
人材育成	37
ダイバーシティ	39
社会貢献活動	
世界とつながる商船三井グループの社会貢献活動	41
実績・データ	
CSR取り組み実績(2016年度)	43
環境取り組み実績(2016年度)	45
商船三井グループの環境データ	47
商船三井の人事データ	48
社外からの評価	49



編集方針

商船三井グループは、従来の「環境・社会報告書」の名称を改め、2015年から「安全・環境・社会報告書」とし、世界一の安全運航を目指す姿勢を明確にする内容としました。当社が特定した重要課題を中心に、具体的な活動内容やデータを報告するとともに、背景にある国際海運の役割や課題もあわせて紹介しています。

また、アニュアルレポートは主に株主・投資家の皆さま向け、「安全・環境・社会報告書」は主に顧客をはじめとする全てのステークホルダーの皆さま向けとして内容を区別して作成しました。本報告書の冊子版ではQRコード、PDF版ではURLのリンクを貼り、アニュアルレポートに掲載している内容も参照いただけます。

対象期間

2016年度(2016年4月1日から2017年3月31日、一部期間外の情報を注記の上、記載している場合があります)

対象範囲

原則、国内・海外で事業を行う商船三井グループ(活動やデータについて対象を限定する場合は、レポート中に注記しています)

*「商船三井グループ」

(株)商船三井、連結子会社368社、持分法適用関連会社76社、およびその他関係会社

*本報告書中の「当社」とは(株)商船三井を指しています。

参照したガイドライン

- ・環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
- ・環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
- ・GRI(Global Reporting Initiative)
「GRIガイドライン第4版」(中核)
GRIガイドラインと国連グローバル・コンパクトの対照表はWebサイトよりご覧いただけます。

発行時期

2017年7月発行(前回:2016年7月、次回:2018年7月予定)

真に強くしなやかな存在となるべく、持続的に 成長・発展できる未来を描き、価値を創造していきます

変化を先取りし、「いつもお客様の傍にいる 強くしなやかな存在」へ

当社グループは2017年4月に新経営計画「ローリングプラン2017」を策定しました。「ローリングプラン」という名称には、経営環境の変化が著しい状況下にあっても、さらなる成長を目指し、下記に示した当社グループの10年後のありたい姿と中長期的な経営の方向性を定め、1年毎にレビューしていくという思いを込めています。これは当社グループの企業理念である、顧客のニーズと時代の要請を先取りする総合輸送グループとして世界経済の発展に貢献することに基づきます。

商船三井グループの10年後のありたい姿

- ・世界中で「お客様にとって使い勝手がよく、ストレスフリーなサービス」を提供し、「いつもお客様の傍にいる、強くしなやかな存在」をめざす。
- ・環境・エミッションフリー事業をコア事業のひとつに育てる。
- ・相対的に強い事業の選択と集中を行い、「競争力No.1事業の集合体」になる。

新経営計画では、ありたい姿達成のための戦略として3つ掲げました。一つ目は「新規投資の厳選、キャッシュフローを重視したビジネスモデルの追求」。二つ目は「攻める事業分野と守る事業分野でリソースの選択と集中を進める」。三つ目は「全社強化項目」として、海技力・ICT・技術開発・環境・働き方改革を定めています。

外航海運が世界を結び付ける重要な 経済インフラであることを自覚し、 事業を通じてSDGsの達成に貢献する

世界経済の発展やボーダレス化の進展に伴い、気候変動をはじめ、様々な資源の枯渇や人権問題、格差・貧困、政情不安など、複雑に連関したグローバルリスクが顕在化しています。

2015年9月に国連総会で採択された、2030年に向けた「持続可能な開発のための目標(SDGs : Sustainable Development Goals)」の17の目標は、まさに地球規模で取り組むべきものです。持続可能な社会の実現に向けて、国際社会が連携して取り組んでいくことが強く求められて

おり、企業が課題解決に積極的に貢献していくためには、ステークホルダーとの連携や新たなイノベーションが必要不可欠です。

また、企業の環境・社会側面の取り組み状況が企業経営や企業価値に及ぼす影響が年々強まっています。国際海運を核としてグローバルに事業を展開する当社は、事業活動が社会に及ぼす影響や可能性をしっかりと把握・管理しながら経営することが重要と考えています。

そのため、当社グループの活動と関連性が高いSDGsを踏まえて、新経営計画「ローリングプラン2017」に沿った重要課題を特定し直し、新たに中期のCSR目標とアクションプランを策定しました。このCSR目標は、外航海運が世界を結び付ける重要な経済インフラであることを自覚し、安全かつ安定的なサービスを提供するとともに、当社グループの中核事業を通じて、貧困の撲滅や技術革新、持続可能なエネルギーの供給、海洋保全などのSDGsの達成に貢献することを基本的な考えとしています。

安全運航

安全かつ安定的なサービスの提供が 当社グループの最大の社会的使命

海運事業は常に危険と隣り合わせであり、一瞬の気の緩みが重大事故につながるため、当社グループは「4ゼロ」(重大海難事故、油濁による海洋汚染事故、労災死亡事故、重大貨物事故を起こさない)の実現を目指しています。

2016年11月には、「船舶維新NEXT ~MOL SMART SHIP PROJECT~」を発足させました。本プロジェクトでは、当社の技術開発方針を、お客様をはじめとするステークホルダーの皆さまと共有することで、顧客ニーズや技術シーズを効率的に広く収集します。また、イノベーションを創出する手段として期待されているICT(IoT/ビッグデータ)も積極的に採用した技術開発を進め、海・陸一体となって世界最高水準の安全運航と最適運航を実現し、お客様への付加価値提供を目指しています。

環境

攻めの環境経営の実現 ~環境・エミッションフリー事業~

2015年12月にパリで開催されたCOP21で、今世紀後半における世界の平均気温上昇を産業革命前より2℃未満に抑える長期目標が採択されました。2016年11月には

パリ協定が発効し、詳細なルール作りがスタートしています。また、2016年10月には、一般海域においても燃料油の硫黄含有率を0.5%以下とする規制を2020年から開始することがIMOにより決定されました。

海運はエネルギー効率や大気汚染防止の観点から、他の輸送手段に比べ、優れた大量輸送手段であると言われますが、一方ではCO₂を絶対量として大量に排出する産業でもあります。つまり、モノを運ぶ一方で、環境にストレスを与えてしまっていることも事実です。今後の世界経済の発展に伴う荷動きの増加を考えれば、ストレス軽減に向け一層の取り組み強化が必須となります。当社は、環境への取り組みをビジネスチャンス・競争優位の戦略と捉えています。

このような背景を踏まえ、当社は、2017年4月に「環境ビジョン2030」を策定しました。顧客をはじめとする各ステークホルダーの環境ニーズを把握し、ソリューションの提供を行うこと、環境・エミッションフリー事業を次世代の中核事業へと育てていくことにより地球環境に貢献していきます。

ガバナンス、コンプライアンス

正道を歩むカルチャーを刻み込む

コンプライアンスは全ての経営課題に優先し、企業の持続的な成長の大前提であると考えています。2014年に独占禁止法違反があった事実を重く受け止め、二度と同様の事象が起こることが無いよう、再発防止に向けた徹底した取り組みを継続しています。正道を歩むことが当社グループの組織風土として根付くまで、私自身が強靱な意志で実践し、グループ役職員に訴え続けます。

また、コーポレート・ガバナンスにおいては、グループ企業理念と長期ビジョン、新経営計画に基づき、持続的な成長と中長期的なグループ企業価値の最大化を図るために継続的に取り組んでいます。

人材育成

当社グループは“人”がすべて

社会やお客様との長期的な信頼関係を築き上げるのは人であることから、当社グループの成長の原動力であり価値創造の源泉、付加価値は人の力です。この変化が激しい環境の中で、「物流のパートナーと言えば商船三井が真っ先に浮かぶようなナンバーワンの存在、商船三井に任せれば安心と感じていただける存在」になるためには、社員一人ひとりが社会やお客様が抱える課題を共有し、あるいは先取りして、解決していくことが求められます。

そのためには「お客様にとって使い勝手がよく、ストレスフリーなサービス」を提供する必要があり、「イノベーション」と、当社グループの共通の価値観「MOL CHART」の一つで

ある「Challenge」が重要だと、私は考えています。

これまでもダイバーシティやワーク・ライフ・バランスをはじめとした様々な施策を実施してきましたが、今後はさらに、「働き方改革」として、社員一人ひとりがより生き生きと働くことができ、従来の型にとらわれない自由な発想を持ち、その実践において「Challenge」しやすい組織風土を醸成していきます。加えて、グループ総合力強化に向け、グローバルマーケットで活躍できる「自律自責型」の人材育成を進めることにより、人的競争力を高め、継続的なイノベーションの実現を目指します。

総合輸送グループとして 世界経済の発展に貢献する

外航海運を主軸とする商船三井グループは、世界の経済・社会を支える重要なライフラインとして、人々の暮らしに不可欠なモノを安全・確実に運ぶことで、世界中の多くの人々の豊かな暮らしを支え、地域の産業の発展に貢献してきました。今後、世界人口の増加や新興国の経済成長に伴う新たな需要が増加し、世界経済の大動脈として、外航海運が果たすべき役割は一層大きくなり、それに伴う社会的責任も増大します。当社グループは企業理念において、顧客のニーズと時代の要請を先取りする総合輸送グループとして世界経済の発展に貢献していくことを明確に宣言しており、この理念を具現化していくことこそが当社グループの社会的責任であり、存在意義であると考えています。今後もこの理念を経営の主眼に据え、企業活動そのものがCSRという認識のもと、世界の海運をリードすることで新しい価値を生み出し、社会とともに持続的に成長し続けます。

2017年7月

株式会社商船三井

社長 池田 潤一郎



世界最大級、かつ多角化された 事業ポートフォリオを有する総合海運会社

商船三井グループは、国際海運を核として、資源、エネルギー、原材料、製品など、さまざまな物資を安全・安定的に輸送することで世界中の人々の暮らしや産業を支えています。世界経済の持続的発展に不可欠な産業として、時代の要請に応え、環境や社会に十分に配慮しながら事業活動を行っています。



セグメント別営業概要



財務セクション



商船三井グループ

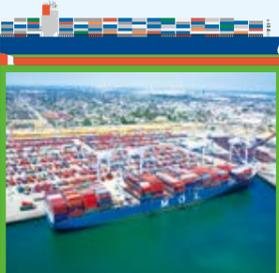


国内・海外事業所

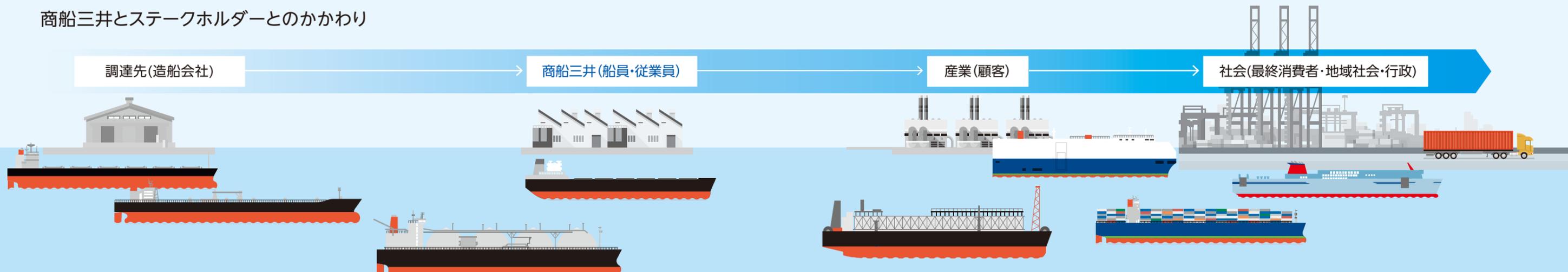
商船三井グループ船隊規模

847 隻

(2017年3月末)

ドライバルク船事業	エネルギー輸送事業		製品輸送事業			関連事業	
 <p>ドライバルク船 (石炭船以外) 鉄鉱石、穀物、木材、チップ、セメント、肥料、塩などを梱包せずに、ばらのまま大量に運ぶのがドライバルク船です。当社グループは世界最大規模の船隊で顧客の貨物輸送ニーズにしっかり応えていきます。</p>	 <p>油送船 原油を運ぶ大型タンカー、石油製品を運ぶプロダクトタンカー、液体化学品を運ぶケミカルタンカー、液化石油ガスを運ぶLPG船など、多様な構成の世界最大級の船隊でグローバルに展開し、世界のライフラインを支えています。</p>	 <p>LNG船・海洋事業 クリーンエネルギーとして注目され、全世界で需要が増加しているLNG(液化天然ガス)を、世界最大級のLNG船隊で安全に輸送しています。また、エネルギー輸送分野で積み重ねた経験を生かし、今後成長が見込まれる海洋事業(FPSOやFSRU)にも積極的に取り組んでいます。</p>	 <p>石炭船 主に国内電力会社との中長期輸送契約を中心として、火力発電用石炭を輸送していますが、今後成長が見込まれる新興国向けの石炭輸送にも積極的に取り組んでいます。エネルギー輸送営業本部の一部門として他部門と連携し、多様化する顧客のニーズに応えていきます。</p>	 <p>自動車船 わが国で初めて自動車専用船を就航させて以来、自動車輸送の先駆者として、一般乗用車から建設機械まで、あらゆる貨物を効率よく輸送できる自動車専用船を全世界で運航し、グローバルに展開する自動車メーカーのニーズに、安全・安定的に対応しています。</p>	 <p>コンテナ船 世界中を網羅するネットワークにより、電気製品、自動車部品、衣類、家具、食品など多くの製品・雑貨をコンテナに詰めて、世界各地に輸送しています。また、コンテナ輸送のバリューチェーンの一角をなすターミナル事業も、サービス差別化のツールとして積極的に展開しています。</p>	 <p>フェリー・内航RO-RO船 世界最大規模のフェリー・内航サービスのネットワークにより、わが国の暮らしと産業を支えているだけでなく、環境負荷の小さい輸送手段を利用する「モーダルシフト」のニーズに積極的に対応することで、わが国の物流部門全体のCO₂排出量削減に貢献しています。</p>	 <p>関連事業 客船事業、曳船(タグボート)業、陸運業、倉庫業、海事コンサルタント業などの海運業関連のほか、旅行、土木、ビル賃貸・不動産管理、さらには金融・財務、商事、保険、IT、人材事業、国家石油備蓄事業支援など、海運を中心とした総合力を支える多様な周辺事業を展開しています。 新規事業として環境・エミッションフリー事業にも乗り出します。</p>

商船三井とステークホルダーとのかかわり



当社グループはCSR(企業の社会的責任)に対する基本的な姿勢を企業理念に示しています。企業理念に基づき、CSR(企業の社会的責任)を基盤として、社会とともに持続的に成長する経営を目指します。また、今年4月には、当社の企業理念とCSRの取り組みをさらに推進することによる商船三井グループのさらなる成長を目指し、新経営計画「ローリングプラン2017」および環境経営方針「商船三井グループ環境ビジョン2030」(詳細P.15参照)を策定しました。

商船三井グループの企業理念

1. 顧客のニーズと時代の要請を先取りする総合輸送グループとして世界経済の発展に貢献します
2. 社会規範と企業倫理に則った、透明性の高い経営を行ない、知的創造と効率性を徹底的に追求し企業価値を高めることを目指します
3. 安全運航を徹底し、海洋・地球環境の保全に努めます

長期ビジョン

世界の海運をリードする強くてしなやかな商船三井グループを目指す

新経営計画「ローリングプラン2017」

① 商船三井グループの10年後のありたい姿

- 世界中で「お客様にとって使い勝手がよくストレスフリーなサービス」を提供し、「いつもお客様の傍にいる強くしなやかな存在」をめざす。
- 環境・エミッションフリー事業をコア事業のひとつに育てる。
- 相対的に強い事業の選択と集中を行い、「競争力No.1事業の集合体」になる。

② ありたい姿達成のための戦略

- 新規投資の厳選、キャッシュフローを重視したビジネスモデルの追求。
- 攻める事業分野と守る事業分野でリソースの選択と集中を進める。
- 全社強化項目
 - 「海 技 力」: 海技力を活かしたサービス提供。
 - 「I C T」: 洋上の見える化(安全運航と最適運航)と顧客への付加価値提供。
 - 「技 術 開 発」: “船舶維新NEXT”プロジェクト推進(高度安全運航支援技術・環境負荷低減技術)。
 - 「環 境」: 外部環境の変化を先取りし、次世代の柱となる新規事業として「環境・エミッションフリー事業」を推進・育成。
 - 「働 き 方 改 革」: 生き生きと働ける組織風土により人的競争力向上とイノベーションの実現。



⚓ 当社グループの活動との関連性が高いSDGs※1を踏まえて重要課題を特定

新経営計画に沿った重要課題として、「安全運航」「環境」「人材育成」の3つを特定したうえで、CSR・環境目標を策定しました。課題の特定および目標の策定に際しては、国際的なCSR関連ガイドラインや社内外のステークホルダーの意見、お客様からのアンケート調査の内容に加えて、国連が採択したSDGsの中から、当社事業を通じて貢献できること等を踏まえ、最終的にCSR委員会にて審議し、経営トップの承認を得て行いました。当社グループは、世界最大級の総合海運会社として、今後は国連グローバル・コンパクトに加えて、SDGsの17

の目標と169のターゲットも意識した事業活動を推進していきます。
[[CSRに組み込む狙いと体制]]については、ウェブサイトを参照。]]



⚓ CSR取り組み目標

基本的な考え方: 外航海運が世界を結びつける重要な経済インフラである事を自覚し、安全かつ安定的なサービスを提供すると共に、当社グループの中核事業を通じて、貧困の撲滅や、技術革新、持続可能なエネルギーの供給、気候変動対策、海洋保全などの国連の提唱する持続可能な開発目標(SDGs※1)の達成に貢献する。

	中期目標	アクションプラン
ガバナンス強化	経営の透明性・公正性を確保しつつ、適切なリスク管理の元、迅速・果敢に意思決定を行うことにより、持続的な成長を継続し、企業価値を高めていく。	<ol style="list-style-type: none"> 1 取締役会の更なる実効性確保。 2 新経営計画「ローリングプラン2017」の具体的推進、定期的なモニタリング・見直し。 3 「One MOL」によるグループ体での事業推進、グループ会社へのガバナンス強化。 4 より的確、かつ効率的な業務執行体制の確立、及びBCP体制強化。 5 顧客、投資家、地域社会、社員など多様なステークホルダーとの対話・情報開示の充実。
コンプライアンスの徹底	独占禁止法、腐敗防止などの法規制や社会倫理、企業倫理の遵守、コンプライアンスがすべての経営課題に優先するという意識の浸透。	<ol style="list-style-type: none"> 1 過去における重大なコンプライアンス違反の反省と風化防止努力の継続。 2 当社グループ社員への法規制の周知、徹底。 3 リスクベースアプローチ※2による内部監査の実施。 4 内部通報制度の充実。 5 コンプライアンス違反の兆候を把握し、未然に違反行為を防止。
安全運航の徹底	安全かつ安定的に貨物を輸送することが、当社グループ最大の社会的使命であることを、全グループ社員が自覚し、4ゼロ(重大海難事故ゼロ、油濁による海洋汚染ゼロ、労災死亡事故ゼロ、重大貨物事故ゼロ)目標の必達を期す。 KPI目標:1隻当たりの運航停止時間(24時間/年)、1隻当たりの運航停止事故発生率(1.00件/年)、LTIF※3 0.7以下の必達およびさらなる削減。	<ol style="list-style-type: none"> 1 全グループ社員が「安全を考える力」を向上させることによる安全文化の醸成。 2 事故・トラブル再発防止を実現するための分析・解析の強化と情報共有。 3 AI/ICT技術を活用したヒューマンエラーの撲滅。 4 世界情勢に対応した迅速な情報展開と危機管理の強化。 5 乾貨船船舶管理体制の見直しを中心とした船舶管理の強化。
環境課題への取り組み	温室効果ガスの排出や、大気汚染、生物多様性の阻害などの環境課題の解決に先進的に取り組む。顧客をはじめとするステークホルダーの環境ニーズを把握し、ソリューションを提供していくと共に、環境・エミッションフリー事業を次世代の中核事業に育てる。 KPI目標:毎年前年比2%の輸送単位あたり温室効果ガス削減。	<ol style="list-style-type: none"> 1 船舶維新NEXTプロジェクトを推進し、環境負荷低減技術および高度安全運航支援技術の採用とイノベーションの促進。 2 LNG燃料をはじめ代替燃料船建造および代替燃料供給事業への参画。 3 ICTの活用による最適運航の深度化を通じた温暖化効果ガスの排出削減。 4 風力や太陽光等再生可能エネルギーの船の推進力や国内外グループ関連施設への利用。 5 環境・エミッションフリー事業の創出。 6 温暖化効果ガス削減目標達成のための排出権取引の検討。 7 大気汚染防止やパラスト水規制への適切かつ先進的な対応。 8 国内におけるフェリー、内航の拡充によるモーダルシフトの推進。
人材育成の取り組み	事業環境の変化に柔軟に対応し、持続的成長を続けるための活力あるイノベティブな組織を支える人材の育成と、多様な人材が活躍できる環境の整備。	<ol style="list-style-type: none"> 1 One MOLとしての競争力強化に向け、国内外グループでの横断的な人材育成と活用。 2 グローバル人材、次世代リーダー育成のための教育、研修体制の充実。 3 イノベーションの実現に向けた産・官・学連携を促進するネットワークづくり。 4 ダイバーシティ(含む女性活躍)を推進させるための人事制度の構築と働き方の実現。 5 健全で活力ある組織づくりに向けた働き方改革の推進。 6 優秀な船員を安定的に確保・育成するフィリピンでの自営商船大学の開校。 7 グループの共有価値観「MOL CHART」の実践を通じた人間力の強化。
社会貢献活動	当社グループの事業が社会貢献に繋がることをグループ社員が自覚し、一人一人がイニシアチブを発揮し、国連の提唱するSDGsの達成に向けて取り組む姿勢を持つ。	<ol style="list-style-type: none"> 1 発展途上国への教育・医療関係の無償輸送等の支援の実施。 2 地球環境保全に資する活動および支援の実施。 3 海運の認知度を高めるための海事教育活動。 4 当社グループ従業員の社会貢献活動への積極的参加。

※1 SDGs:2015年9月に国連総会で採択され、企業は中核的な事業を通じて、これに貢献することが求められている。2030年に向けて持続可能な開発に関する地球規模の優先課題や世界のあるべき姿を明らかにし、一連の共通の目標やターゲットを軸に、地球規模の取り組みを動員しようとするもの。SDGsは、地球の限界を超えない範囲に収まるよう、貧困を終わらせ、誰もが尊厳があり平等に機会がえられるような人生を送ることができるよう、政府、企業および市民社会に対して、全世界的な行動を要請している。
※2 リスクベースアプローチ:目的や目標の達成を危うく、または、促進する要因を洗い出し、それらの影響を明確にし、必要な対策を考えることで、目的・目標達成の確度向上を狙うアプローチ。
※3 LTIF:100万人時間当たりの労災事故発生件数。

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、世界のさまざま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、当社従業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。



「グローバル・コンパクト」の10原則

人権	原則 1	人権擁護の支持と尊重
	原則 2	人権侵害への非加担
労働	原則 3	結社の自由と団体交渉権の承認
	原則 4	強制労働の排除
	原則 5	児童労働の実効的な廃止
	原則 6	雇用と職業の差別撤廃
環境	原則 7	環境問題の予防的アプローチ
	原則 8	環境に対する責任のイニシアティブ
	原則 9	環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則 10	強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

人権への取り組み

「国連グローバル・コンパクト」に参加し、人権と労働に関する普遍的原則の支持と実践を表明しています。また、船員の基本的権利を定めた、2006年の海上の労働に関する条約(MLC2006)では、人権に関して以下の4つを定めています。

1. 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
2. あらゆる形態の強制労働の撤廃
3. 児童労働の実効的な廃止
4. 雇用及び職業についての差別の撤廃

当社船では、船上コンプライアンス規程を定め、上記4つの人権の尊重と、宗教・国籍・年齢・性別による差別を禁止し、ハラスメントに対する苦情の受付対応手順を定めています。さらに、毎月船内コンプライアンス委員会を開催し、船員と船上コンプライアンスオフィサーのダイアログを通し、人権問題・差別・ハラスメントに対する取り組み状況の確認・評

価を行っています。

また、人権意識の定着に向け、本社階層別研修における人権の講義に加え、国内・海外外向者への赴任前説明会において、ハラスメント防止の講習会を実施しています。

コーポレート・ガバナンスの強化

グループ企業理念と長期ビジョン、新経営計画に基づき、持続的な成長と中長期的なグループ企業価値の最大化を図るため、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組んでいきます。

海運の事業環境やリスクの態様はめまぐるしく変化するため、経営にあたっては事業環境を正しく把握し、常にリスクに向き合い、攻守のバランスを取りながら経営資源を有効に活用するという高度なかじ取りが求められます。顧客、投資家、地域社会など多様なステークホルダーの意見も意識しながら、経営の透明性・公正性を確保しつつ、適切なリスク管理の下、迅速・果断に意思決定を行うことにより、持続的な成長と企業価値を高めていくことがコーポレート・ガバナンスの要諦であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会の監督機能と監査役会の監査機能の双方が効果的に機能する中で、社長が経営の最高責任者として業務執行を行っていくことが当社にとって最適なガバナンスの形態と考え、監査役会設置会社として体制を整備して経営を行っています。取締役会の実効性を高めるため、社外取締役にも必要な資料を事前に提出し、社内・社外問わず取締役が共通の情報を元に議論を重ねることで、経営の透明性を高めています。

また、戦略ビジョン会議では経営戦略や長期ビジョンなどにつき、社外取締役・社外監査役を交えて自由な意見交換を行っています。

外部からのコンプライアンスに関するご連絡はホームページで受け付けています。

[コーポレート・ガバナンスについてはアニュアルレポートを参照]



コンプライアンスの取り組み

当社は、2014年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違反行為があったと認定されました。当社グループは、この事実を重く受け止め、決して風化させることなく、コンプライアンスは企業活動の大前提であることを従業員一人ひとりが深く心に刻むべく、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。チーフ・コンプライアンス・オフィサーを委員長とするコンプライアンス委員会を3ヶ月毎に開催し、当社グループのコンプライアンス遵守についてモニタリングをしています。

独占禁止法遵守の取り組み

2014年当時の原因究明において、当社グループの組織風土改革の必要性が見出されたため、以後、組織風土アンケート調査を実施し、組織風土改革のワーキンググループを組成し組織風土改革の取り組みを進めています。また、独占禁止法または競争法につき、国外グループ会社も含めてE-learningを実施しており、11,185人が受講しました。このほか、各階層の新任時の独占禁止法の講義に、2016年度より、弁護士による講義を追加しました。

E-learning受講率(2016年度)

独占禁止法 または競争法	腐敗(贈収賄) 防止	内部統制	情報 セキュリティ
96.2%	96.7%	93.1%	94.6%

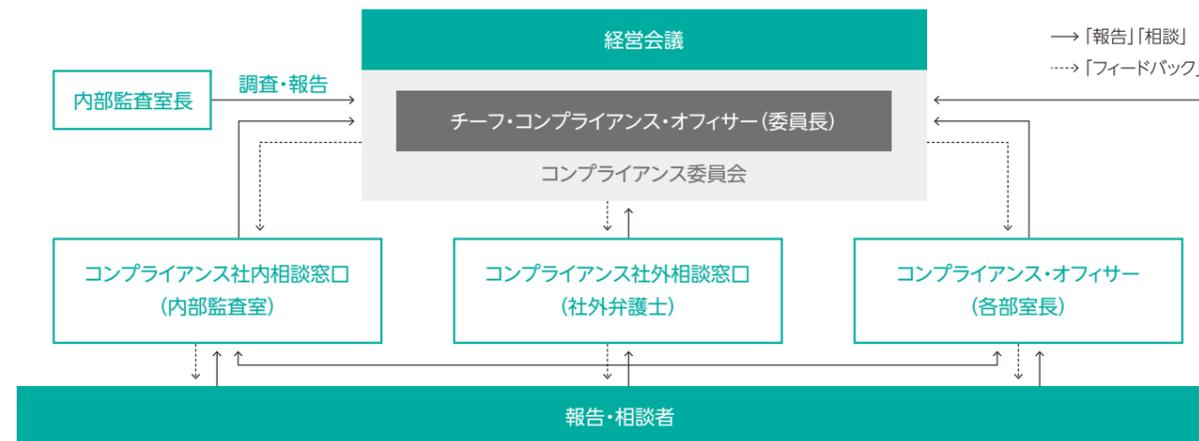
腐敗防止への取り組み

国内外において、公務員等およ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、2015年10月に「贈賄等防止規程」を制定しました。国外グループ会社も含めてE-learningの実施し、法務保険講座での講習会を実施しました。

コンプライアンス相談窓口

当社では、グループ会社社員に対す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。社外相談窓口は、社外の弁護士がその任に当たり、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報告するとともに、それ以降の報告・相談者と会社との間の連絡を取り次ぎます。いずれの窓口でも匿名での相談を受け付けており、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。また、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ご連絡はホームページで受け付けています。

コンプライアンス体制(2017年7月現在)



情報セキュリティ

当社グループの「行動基準」として、守秘義務の遵守・知的財産権の尊重を明記するとともに、当社グループ標準の「電子情報セキュリティ規程」を定めています。当社グループが取り扱う電子情報の適正管理と、各種機密電子情報等を保護することを定め、会社情報の漏えいや社内外からの不正アクセスから情報を保護すべくセキュリティを強化しています。さらに有事対応力強化のために、社内専門組織としてコンピュータセキュリティインシデント対応チーム(MOL-CSIRT)を立ち上げて2017年2月に日本シーサート協議会*に加盟しました。また、当社グループ従業員の情報セキュリティ意識向上を図るため、E-learningを定期的に実施するとともに、新入社員には研修を実施しました。

*日本シーサート協議会：シーサートとは、コンピュータセキュリティにかかるインシデントに対処するための組織の総称。日本シーサート協議会は、単独のシーサートだけで活動するのではなく、互いに協調する場を持ち、これまでにない高いレベルでの緊密な連携体制の実現を目指しながら、共通の問題を解決する場を設けることを目的として設立されました。

調達基本方針

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果たしていくため、「商船三井グループ調達基本方針」として、当社グループの調達活動に関するCSR取り組み方針を明文化しています。グループ内での本方針の浸透を図り、お取引先の理解と協力を得ながら、サプライチェーンにおける法令、社会規範の遵守、環境保全への配慮、安全性追求、公正取引と信頼構築に取り組むことで、ともに持続可能な社会の実現に貢献していくことを目指します。

商船三井グループ 調達基本方針

1. 法令および社会規範を遵守するとともに、環境保全に十分配慮します。
2. 調達する商品・サービス、および調達取引の実行において、安全性を追求します。
3. 公正な取引を行い、信頼関係の構築に努めます。



株式会社商船三井
取締役 専務執行役員 (CSR委員会委員長)
高橋 静夫



株式会社日本総合研究所
理事 ESGリサーチセンター長
足達 英一郎 氏

明日につながる仕事を生み出すために 社会とともに持続的な発展を目指す

当社グループは、新経営計画「ローリングプラン2017」の策定に伴い、10年後のありたい姿を定めました。その達成のために、海技力、IoT、技術開発、環境、働き方改革といった視点から強化を図っています。そこで今回は、第三者の視点から当社のCSRへの取り組みを見守ってこられた(株)日本総合研究所の足達氏をお招きし、当社グループの取り組みに対するご評価をいただくべくCSR委員会委員長との対談を実施いたしました。

環境課題の解決に先進的に取り組むことは、 海運会社としての社会的使命

足達：国際社会においては、2015年にCOP21でパリ協定が採択され、世界共通の目標として脱炭素社会を目指すことが示されました。一方で、石炭・石油などの化石燃料をエネルギーとして必要とするお客様が存在する限り、輸送サービスを提供して欲しいとの要請があると思います。海運は先行投資が必要なビジネスモデルであり、社会の動向を敏感に捉えて次の変化を予測し、サービスを提供していくことが必要とよく

言われますが、こうした難しさをどのようにお考えでしょうか。

高橋：座礁資産という言葉があるように、今後、CO₂排出削減の為に石炭・石油などの化石燃料の需要が減れば、それら運ぶ船舶ニーズも縮小する可能性があります。そのような大きな変化が2050年までの時間軸でかなりの確率で始まるという認識を持っています。先般、策定した新経営計画「ローリングプラン2017」では、会社として10年後のありたい姿を議論し、それを達成するための方法を3ヶ年の事業戦略に落とし込むようにしました。これは、当社グループが営んでいる

海運事業にも大きな変化が生じる可能性が高いことに起因しています。例えば、2000年代初頭に、アメリカはLNGの巨大な輸入国になると言われていたましたが、実際にはシェールガスの開発が進み、今日のアメリカはLNGの輸入国ではなく輸出国となっています。つまり、世の中は大方の想定とは異なった方向に変化することがあります。

従って、当社グループは今後も中長期的な視点を持ちつつ、将来のありたい姿に向けて世の中の変化に合わせて事業戦略を都度修正するアプローチを選択しました。そして、本計画では「環境」を経営戦略の中核に掲げており、それを踏まえて「環境ビジョン2030」を策定致しました。

足達：海運は、経営環境の変化が激しく、経営の舵取りが非常に難しい業界だとも思います。実際、市況や世界経済全体の景況感などの影響を直接受けるビジネスであることから、中長期的かつ柔軟に事業戦略を立案することは非常に重要です。

「環境」が経営戦略の一つに掲げられるまでに、実際にはどのような議論が交わされたのでしょうか。

高橋：海運は環境面においては、優れた大量輸送手段になりますが、外航船舶から排出されるCO₂が全世界の温室効果ガス排出の約2%を占めており、環境に大きな負荷を与えていることも事実です。この事実に対して、

我々がよりCO₂排出の少ないLNG等に燃料を変更したとしても、事業を行う限りは温室効果ガスを大量に排出することになります。

再生可能エネルギー事業を中核事業に育てることができれば、再生可能エネルギーが本源的に持っているカーボンオフセットの能力を海上輸送で発生している温室効果ガスと相殺することによって、当社グループ全体においてエミッションフリーを実現し、お客様に対して提供するサービスの環境への負荷低減を両立させることができるのではないかと考えました。そして、環境問題に対して、事業戦略として試みるものが「環境ビジョン2030」です。

足達：昨今、長期目線でコスト構造の変化や不可逆的な流れと経営戦略との整合性を評価しようとするESG投資が増えてきています。そうしたESGアナリストが今回の「環境ビジョン2030」をどのように受け止めるのかは、大変興味深いです。

具体的な温室効果ガス削減目標も設定されていますね。

高橋：環境・エミッションフリー事業で完全に海上輸送のカーボンオフセットすることを企画している訳ではありませんが、「2050年に輸送単位あたり50%の削減」を目指しています。この目標に対して、既存の技術や取り組み、新技術の導入、環境・エミッションフリー事業による温室効果ガスのオフセット等により30%程度の削減が実現可能と考えます。しかし、残り20%の削減には、新たなイノベーションが必要です。そして、イノベーションが必要である、ということ全体を全ての社員と共有するために「環境ビジョン2030」を打ち出しました。

足達：意欲的な削減目標を設定されていますが、目標達成の鍵は、今後の新たなイノベーションにあるということでしょうか。

高橋：既存の取り組みをコツコツと実施することで達成できる目標は、単なるホームワークです。ビジョンを掲げるからには、温室効果ガスを抜本的に削減するために、イノベーションを起こす必要があり、大きな飛躍が求められます。

足達：ビジョンの背景にある想いを伺い、商船三井グループは海運会社の既存イメージを超えるビジョンを掲げていらっしゃるかと受け止めました。特に、先見性・先駆性を感じたのは、「ビジョンは単なる目標でも、宿題でもない」という点です。一般的な日本企業では、目標というものを掲げた途端に、必達すべきものとして絶対視されてしまいがちです。それが一種の硬直性を生んでしまうこともあります。商船三井グループでは、経営計画と環境ビジョンが一致していることに加えて、価値創造のストーリーが明確です。今後、事業ポートフォリオの再構築が着実に進めば大変素晴らしいと思います。

海運会社として運航に携わる立場で、 本当の最適解を国際社会に向けて発信する

足達：持続可能な社会の発展のためには、国際的なルール作りにおいてリーダーシップを発揮し、業界をリードすることも重要です。

高橋：環境や安全面に関する規制や制度に関しては、様々な国際ルールが条約としてあり、もちろん当社グループにも影響します。2017年9月8日からはバラスト水管理条約が発効されます。その結果、当社グループの船舶もバラスト水処理装置を全船装備する必要があります。その後も大気汚染の原因となるNOx・SOxの排出規制や地球温暖化防止のためのCO₂排出規制が厳しくなります。それぞれ設備面に対応していくことはもちろんですが、環境規制への対応を差別化の戦略と捉え、優れた環境技術の積極的活用にも挑戦していきます。

ルール作りにおいては、日本の海運業界および造船業界の影響力は限定的です。それはIMO締約国による多国間協議の場ではルール作りにも長けている、必ずしも海運国でないメンバーもイニシアチブを発揮しているからであり、それが国際社会の現状です。当社は海運会社として船舶運航に携わる立場で、提案やソリューションを通じて本当の最適解を国際社会に向かって発信することが、ますます必要になると考えています。そのため、社内の体制作りとともに行政との連携も重要と考えています。

足達：日本企業が国際的なルール作りでリーダーシップを取るケースは、必ずしも多くはありません。ですが長い目で見ると、経済の成熟、企業間競争の激化に直面して、サービスそのものの差別化は難しくなるといふ現実があります。だからこそ、ルール作りを先導しようとする企業戦略や国の産業政策が非常に重要になってきます。

高橋：企業としての姿勢をお示しするにあたり、当社も対外的な発表方法やPRの仕方を変えようとしています。従来であれば、実現した成果に重点をおいて情報発信していましたが、今後はプロジェクトを開始する段階からコンセプトやアイデアをより積極的に開示することで、社会の関心を確認しパートナーを募るなどして、オープンイノベーションにつなげていきたいと考えています。

また、2016年に立ち上げた「船舶維新NEXT」プロ

ジェクトでは、自律航行や地球環境保全に向けてイノベーションを実現するために、今後の新造船に「高度安全運航支援技術」「環境負荷低減技術」の各分野の技術を1件ずつ搭載し、竣工後、1年ごとに実運航船での効果検証を行い、その結果を随時公表する予定です。今後はさらに、運航ノウハウにIoTの要素技術を取り込むことでお客様の潜在的なニーズとシーズを結びつけ、世界最高水準の安全運航と環境保全を追求してまいります。

「海技力」をコアとしたサービスの提供

足達：ところで、今回経営計画の中で全社強化項目の一つとして掲げている「海技力」とはどのようなものでしょうか。

高橋：「海技力」とは、船を安全に動かし、安定輸送を実現する能力です。海運事業を営む当社グループにとって、最も重要な土台となるのは安全運航です。しかし、ご承知のように、海上には、自然の脅威が陸上よりもはるかに大きな度合いで存在しています。一般的な船の鉄板の厚さは2~3cm程ありますが、その2cmの鉄板で長さ200mの船を造り、浮かべているのです。それを20cmの模型に当てはめると、鉄板の薄さはアルミ箔ほどの薄さになります。そのようなものが大海原で波や風の影響を受けており、船を安全に動かすには様々なハード・ソフト両面からのノウハウや専門的技術が必要です。

一方で、海難事故、船舶の故障の原因は、残念ながら7割前後はヒューマンエラーで起こっています。そのため、ヒューマンエラーを未然に防ぐ運航体制と技術力を磨くことが、安全運航につながります。

「海技力」は、一般には機関を動かし船を操る能力だと思われがちですが、実は多種多様です。リスクが何かを分析して、リスクに対して一人ではなくチームワークで対処する際立った能力が必要です。こういう仕事ができる人たちは船員以外にはいませんので、当社海上社員は差別化の原動力であり、際立ったところだと思います。これをもっと強化し、IoTを活用して暗黙知を見える化し、次の世代へ(の技術・ノウハウの)伝承をしていくことで「海技力」の強化を図っていきます。

足達：海上の気象も気候変動の影響を受けているのではないかと思います。脅威や克服すべきものはございますか。

高橋：日本近海に襲来する台風、インド洋で発生するサイクロン、カリブ海のハリケーンなど、これらは非常に強力な低気圧です。近年は、過去にないような強力なものも発生していますが、海の上で想定外は言い訳になりませんので、対応を迫られる気候変動が起きているとあらかじめ考えるべきです。海上では事前に強力な台風の発生を認知して、余裕をもって回避する以外に対

策はありません。低気圧などを回避すると当然余計な燃料と時間がかかり、気候変動による影響を実感しています。

足達：そのあたりが「環境ビジョン2030」の策定にも結びついており、取り組まれる背景の一つなのですね。

働き方改革

-よりイノベティブな仕事をするために-

足達：海運は、サプライチェーンを含め、まだまだ人の手によるもの、人が司になるところが多く、逆に言えば、完全自動化やマニュアル化、ルーティン化できない世界があると感じています。先程の「海技力」とも関連させて、人材についてのお考えを伺えたらと思います。

高橋：当社は133年の歴史があり、海上輸送のノウハウは洗練され分業化が進み、専門的技術を持った人を集めて配置することにより、「どんな遠いところにも、大量の荷物を安全・安定的に運べる」という仕組みを作ってきました。

しかし、不可逆的な変化が世の中にはあります。帆船が蒸気船になったことや、燃料が石炭から石油になったこと。最近では、貨物輸送がコンテナ化されました。こういったことは二度と元には戻りません。温暖化など人類の活動によって起こる影響は別として、人間が知恵を凝らして行い、二度と元にもどらない進歩がイノベーションであると考えています。

海運業に求められる人材は、日々貨物を運ぶことを通じてお客様に安心・安全なサービスを提供するとともに、「明日の海運業を創る」ことが大事になります。

足達：船を動かすには、コツや経験、知恵やセンスなど様々なことが必要で、それを後輩に教え、そして進歩させることが鍵ということですね。まさに先程の「海技力」の肝でもありますね。

高橋：さらに言うと、「海陸社員が手を携えて明日の海運を創るために働いている」というのが、求める人材のあるべき姿だと思います。そして、そのための企業風土を醸成するために始めた活動が、「働き方改革」です。これは、当社グループの10年後にありたい姿を実現すべく、創造力、実行力のあるイノベティブな人材の育成を必要としていることに起因します。これにより、部門や上下関係を越えたコミュニケーションを通じてシナジーを生み出し、より活力のある会社になりたいと考えています。

勿論、残業時間の削減やワーク・ライフ・バランスは重要視しています。しかし、当社グループにおける働き方改革の本質とは、創造力や実行力のあるイノベティブな人材が働きやすい環境をつくることであり、「よりイノベティブな仕事をする、明日につながる仕事をするための仕事の見直し」だと位置づけて取り組んでいます。だからこそ、いろんな背景、経験、専



門知識を持っている人が集まって、違う視点で同じものをながめる議論は、新しいアイデアを生み出すゆりかごであり、もっと活性化していく必要があります。

足達：海運は、組織で行うビジネスであることを痛感させられるお話です。個々人に力量が必要で、しかもバラバラであってはならず、ルーティンによって陳腐化させてもならない。だからこそ、多様な人材が必要であり、それを束ねる仕組み(会社、経営、プロジェクト)が必要だということですね。技術・ノウハウ・経験が伝承されていくことで、チームワークや企業が維持・発展していくといった、組織力が相当根本にあるビジネスだということが分かります。また、運航の現場では、命がけであることもチームワークの緊張度につながっているのだと感じます。

地球市民の一員として、 地球規模の課題の解決に貢献する

足達：現在、地政学的なリスクも高まっており、企業はさまざまな状況に適切に対処する必要があります。また、SDGsのような地球規模の課題に民間企業から解決への貢献が期待されているという面もあります。健全な地球や社会がなければ、企業はビジネスを健全に営めないという状況も今後はあるかもしれません。このあたりをどのようにお考えになりますか。

高橋：キーワードは「貧困」です。貧富の差が激しくなると、社会の不安定な状態を引き起こし、地政学的リスクも高くなります。国連も貧困撲滅をSDGsの中で掲げていますが、我々は企業理念として、モノを運ぶことで「世界経済の成長に資する、さらに言えば世界の民生の向上に資する」ことを掲げています。つまり、我々の事業は基本的に社会を安定させ、平和な方向に貢献をしていく事業であるとも言えます。

足達：CSR目標でSDGsの達成に貢献することを謳われているように、本業でさまざまな物資を運んでおられ、事業活動そのものが多くの目標に絡んでおられます。加えて、途上国を含めて、世界中とネットワークで繋がっておられることから、この領域での、今後のさまざまな取り組みを期待しています。

高橋：本日はどうもありがとうございました。当社グループは、世界をリードする総合海運会社を目指して、社会とともに持続的な発展を実現できるよう、グループ丸で取り組んでいきます。



商船三井グループ環境ビジョン2030

2015年12月にパリ協定が採択され、各国が温室効果ガス排出削減目標を掲げるなど、社会における環境意識が年々高まっています。

「商船三井グループ環境憲章」の下、当社グループの環境経営方針として「商船三井グループ環境ビジョン2030」を策定し、新経営計画において環境課題に関し当社グループがめざす姿を社内外に明確にしました。

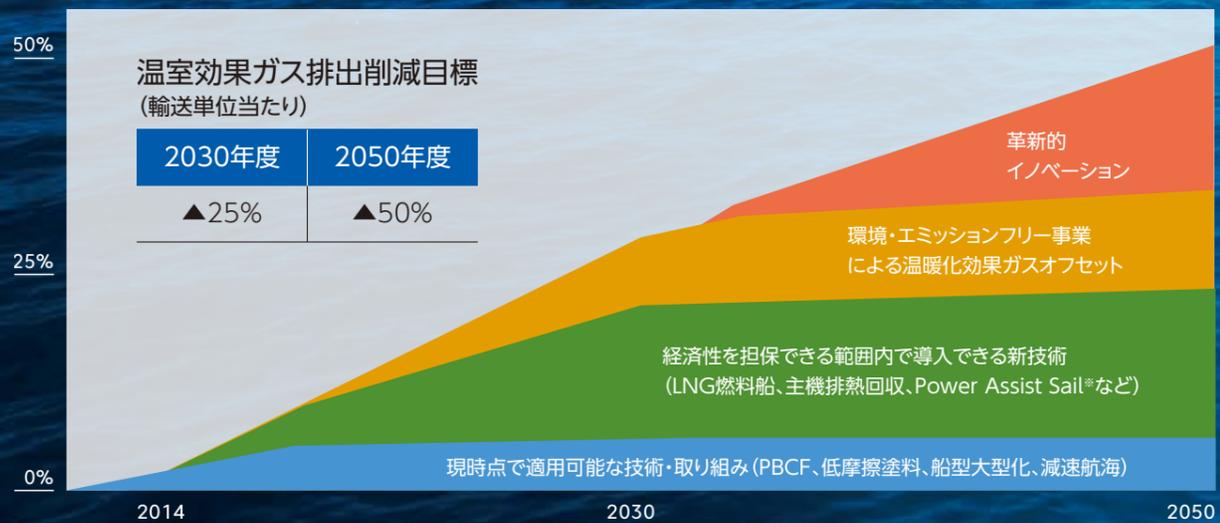
商船三井グループ 環境ビジョン2030

世界中の人々の生活基盤を支えるためには、海上輸送は不可欠であり、それを担うのは海運会社の責務です。一方、パリ協定が発効し、世界が一つになって地球温暖化防止に挑む中、温室効果ガスの排出や、大気汚染、生物多様性の阻害などの環境課題の解決に先進的に取り組むことは当社グループの社会的使命と考えます。当社グループはお客様をはじめとするステークホルダーの皆様の環境ニーズを把握し、ソリューションを提供していくと共に、環境・エミッションフリー事業を次世代の中核事業に育てていくことにより地球環境保全に貢献します。

温室効果ガス削減目標

当社グループは輸送単位あたりの温室効果ガス排出を2014年度比で2030年までに25%、2050年までに50%削減することを目標とします。

「環境ビジョン2030」温室効果ガス排出削減ロードマップ



※ Power Assist Sail : 横風時には飛行機と同じ揚力を、追風時には抗力を、それぞれ主に利用することで、船舶の推進力を増加する帆。

環境経営アクションプラン

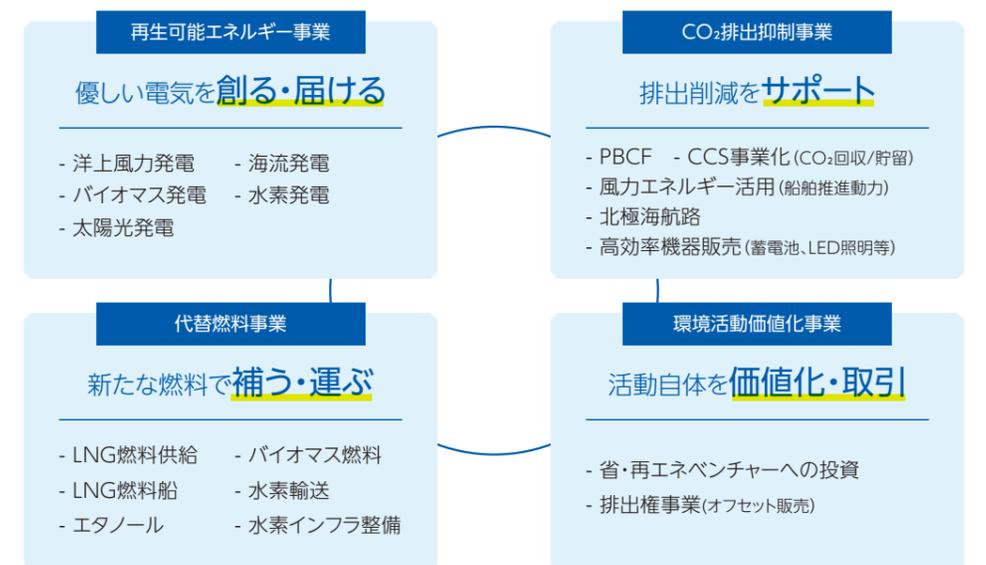
アクションプラン	温室効果ガス削減	大気汚染防止	生物多様性保全
① 環境・エミッションフリー事業を中核事業に育成	●	●	●
② 船舶維新NEXTを推進	●	●	
③ LNG燃料船建造およびLNG燃料供給事業への参画によるLNG燃料の普及	●	●	
④ ICTの利活用による燃費削減を目的とする最適運航の深度化	●		
⑤ 代替エネルギーとしての燃料電池および水素燃料の活用	●	●	
⑥ 風力や太陽光エネルギーの船の推進力への利用	●	●	
⑦ 国内物流におけるモーダルシフトの推進(フェリー、内航の拡充)	●	●	
⑧ 国内外グループ関連施設における省エネの深度化	●		
⑨ 環境・エミッションフリー事業に関する排出権取引の活用検討	●		
⑩ 低硫黄分燃料の効果的な利用		●	
⑪ SOxスクラバーの利用		●	
⑫ NOx低減装置(SCR・EGR)の利用		●	
⑬ PM除去装置の搭載促進		●	
⑭ バラスト水処理装置の先行搭載と、先行者としての業界への積極的な意見発信			●
⑮ 船体クリーニングによる船体付着生物除去			●
⑯ 大型海洋生物生息海域における運航上の配慮			●
⑰ SDGs(持続可能な開発目標) ^{*1} の理念に基づき積極的な環境対応を推進	●	●	●
⑱ 生物多様性宣言推進パートナーズ参加企業として、生物多様性に資する取り組みを推進			●

※1 SDGs : 2015年9月に国連総会で採択された人間、地球、繁栄のための行動計画「Sustainable Development Goals」。17の目標と169のターゲットから成る。

当社グループが担う環境・エミッションフリー事業

当社グループは、「環境・エミッションフリー事業」を次世代の柱となる新規事業として推進・育成してまいります。「再生可能エネルギー事業」「代替燃料事業」「CO₂排出抑制事業」「環境活動価値化事業」を成長事業であり、ビジネスチャンスと捉えています。また、外航船舶から排出されるCO₂は、全世界の2%となっており、さまざまな環境問題を深刻化させているのも現状です。そのため、海運会社の当社が果たすべき社会的責務としても着実に推進してまいります。

当社グループが狙う環境・エミッションフリー事業



環境・エミッションフリー事業／ 「船舶維新NEXT」プロジェクトの推進

商船三井グループは、新経営計画「ローリングプラン2017」において、10年後のありたい姿と中長期的な経営の方向性を定めました。ありたい姿達成のための戦略の一つである全社強化項目では「海技力」「ICT」「技術開発」「環境」「働き方改革」の5つを掲げています。

ここでは特に、「技術開発」と「環境」に焦点を絞り、「船舶維新NEXT」プロジェクト（高度安全運航支援技術・環境負荷低減技術）と「環境・エミッションフリー事業」の概要と取り組み事例をご紹介します。

商船三井グループの 10年後のありたい姿

- ・世界中で「お客様にとって使い勝手がよくストレスフリーなサービス」を提供し、「いつもお客様の傍にいる強くしなやかな存在」をめざす。
- ・環境・エミッションフリー事業をコア事業のひとつに育てる。
- ・相対的に強い事業の選択と集中を行い、「競争力No.1事業の集合体」になる。

「船舶維新NEXT」 ～MOL SMART SHIP PROJECT～

当社は、2009年に発表した「船舶維新プロジェクト」^{*1}に次ぐ新たな技術開発プロジェクトとして、「船舶維新NEXT ～MOL SMART SHIP PROJECT～」を発足させました。

本プロジェクトでは、当社の技術開発方針を、お客様を始めとするステークホルダーの皆さまと共有することで、顧客ニーズや技術シーズを効率的に広く収集します。

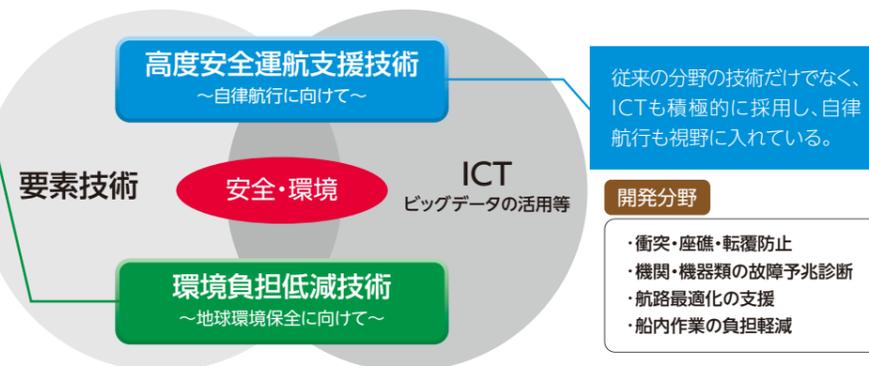
One MOLとして、それらを結び付けて顧客ニーズを満たす技術開発を進めることで、「安全運航」・「環境負荷低減」技

プロジェクトのコンセプト

これまでの技術開発内容を継承し、顧客ニーズに積極的に応えるための技術を開発していく。

開発分野

- ・CO₂・NO_x・SO_x・PM排出削減
- ・海洋汚染防止・安全運航
- ・物流の効率化
- ・貨物保全
- ・代替燃料
- ・生物多様性



従来の分野の技術だけでなく、ICTも積極的に採用し、自律航行も視野に入れている。

開発分野

- ・衝突・座礁・転覆防止
- ・機関・機器類の故障予兆診断
- ・航路最適化の支援
- ・船内作業の負担軽減

術を深化させ、営業力の強化および企業価値の向上につなげていきます。

^{*1} 船舶維新プロジェクト：商船三井の次世代コンセプトシップを構想し、構想の中で用いた要素技術の開発と具現化に取り組むプロジェクト。

再生可能エネルギー

洋上風力発電設備設置船事業への出資

当社は2017年3月に洋上風力発電設備設置船(SEP船^{*2})5隻を保有、運航するSeajacks International Limited社(以下、「Seajacks社」)へ出資しました。

本件は、当社にとり新規の海洋事業となるとともに、欧州

を中心に世界的に拡大する洋上風力発電の設置に関わることで、再生可能エネルギー領域への参画の第一歩となります。

今後も世界各地・各港の環境保全に寄与していくとともに、企業理念に則り、安全運航の徹底と海洋・地球環境の保全を積極的に推進していきます。



Seajacks社が保有、運航する世界最大級のSEP船「Seajacks Scylla」

^{*2} SEP船：Self-Elevating Platform。プラットフォームに海底着床、及び昇降の為に脚を装備し、プラットフォームを海面上に上昇させてクレーンによる洋上風力発電設備の設置作業を行う台船。プラットフォームを波浪の届かない高さまで上昇させて保持することにより、波浪中でもクレーンを用いた作業を行うことができる。洋上風力発電設備据付作業の他、油井/ガス井のメンテナンスを支援する作業等に従事している。

代替燃料

メタノール燃料船

メタノールおよび重油の2元燃料に対応可能な低速ディーゼルエンジンを搭載

2016年に竣工した当社が運航する50,000DWT型のメタノール船3隻は、メタノールおよび重油の2元燃料に対応可能な低速ディーゼルエンジンを搭載しています。

本エンジンは、CO₂およびNO_xの排出量が通常の重油を燃料とするエンジンと比べて少ないことが特長です。メタノールを燃料として利用することで、船から出される排気ガスは、従来の燃料と比べて、硫黄酸化物(SO_x)を99%削減、窒素酸化物(NO_x)を18%、粒子状物質であるPMを99%、加えて二酸化炭素を10%減らすことができます。加えて、バラスト水処理装置を先行搭載、プロペラ前後に省エネ付加物を採用するなど、環境にやさしい最新鋭のエコシップです。

当社は、世界最大級のメタノール専用保有船社として、これまでに培ってきた経験、ノウハウを生かし、幅広い顧客ニーズに応えることで、メタノール輸送サービスのさらなる拡充に取り組むとともに、環境負荷低減に資するあらゆる技術の導入に積極的に取り組んでいきます。



メタノール船「MANCHAC SUN」

LNG燃料タグボートの建造を決定

大阪湾で初のLNG燃料船 船舶維新NEXTを推進

LNG燃料は、SOx排出がほぼゼロとなり、NOx排出も大幅に削減され、CO₂の排出量は従来の重油燃料に比べ、20%程度削減することが可能で、海上輸送による環境への負荷を大幅に削減するのに有効な手段です。

当社は2017年5月、LNG燃料タグボートを建造することを決定しました。本船は国内で初めて、本年1月に発効したIGFコード^{*1}に準拠し建造されるLNG燃料タグボートとして、国土交通省の検査を受けます。

本船は当社が船主となり、金川造船(株)で建造し、ヤンマー(株)がLNG燃料エンジンを供給し、大阪ガス(株)(以下「大阪ガス」)からLNG燃料の供給を受け、日本栄船(株)が運航します。

本船を2019年4月に大阪湾に配備予定で、高性能Dual Fuelエンジン^{*2}を搭載し高速航行と優れた環境性能をともに実現し、LNG燃料タグボートとしては初めて、大阪湾及び瀬戸内海を航行する大型貨物船等のエスコート業務にも対応できる仕様となります。本船の開発を機に、大阪湾では初めてのLNG燃料供給体制を整備していきます。

本船を「船舶維新NEXT ～MOL SMART SHIP PROJECT～」の一環と位置付け、開発・運航を通して得られる知見やノウハウを今後計画する環境負荷低減型フェリー(ISHIN-II)をはじめとするさまざまな船種のLNG燃料船の開発や運航に生かし、LNG燃料船の技術発展や安全運航の強化を通じてLNG燃料の普及に積極的に取り組みます。



LNG燃料タグボートのイメージ図

※1 IGFコード：International Code Of Safety For Ships Using Gases Or Other Low-Flash Point Fuelsの略。ガス燃料及び低引火点燃料を使用する船舶に対する安全要件を規定するコードで、2017年1月1日より発効。

※2 Dual Fuelエンジン：A重油とLNGそれぞれを燃料として使用できるエンジン。

LNG燃料ばら積み輸送船の検討プロジェクト

LNG燃料ケーブサイズバルカーの共同研究開始をDNV GL/Rio Tinto/BHP Billiton/Woodside/SDARIと合意

当社は、DNV GL(本社：ノルウェー)、RIO TINTO(本社：オーストラリア/英国)、BHP BILLITON(本社：オーストラリア/英国)、WOODSIDE ENERGY(本社：オーストラリア)、SHANGHAI MERCHANT SHIP DESIGN AND RESEARCH INSTITUTE(SDARI、本社：中国)、と6社共同でLNG燃料ケーブサイズバルカーの検討を始めることで合意し、シンガポールにて2017年1月20日に関係者出席の下、合意文書の調印式を行いました。

この共同研究プロジェクト“GREEN CORRIDOR(緑の回廊)”は、今後より一層厳しくなるNOx・SOx排出規制の国際条約発効に先行し、LNG燃料ケーブサイズバルカーの技術面、経済性に関する研究を行うことを目的としています。



調印式の様子(左から2人目:(株)商船三井 常務執行役員 田中利明)

20,000TEU型世界最大級のコンテナ船

船舶の大型化による輸送効率向上と低燃費化

世界初の20,000TEU超のコンテナ船“MOL Triumph”(積載コンテナ数20,170TEU)は、アジア - 北九州航路に投入され、当社が運航しています。

本船は、低摩擦船体塗装、高効率プロペラや船体推進付加物、船型最適化など各種最新の環境負荷低減技術をもって、現在当社が運航する14,000TEU型と比較して、1コンテナを輸送するに当たり排出するCO₂排出量を25～30%削減することができます。

また、将来の排出規制強化を見据えて、主機関はLNG燃料船への換装対応可能な設計としています。

MOL Triumphは環境技術に加えて、実海域で船体に働く負荷を常時監視するHull Stress Monitoring Systemや、高速データ通信技術による船舶運航モニタリングシステムを搭載しています。船陸間のインターネットを介し、運航情報を本船と陸上オフィスで共有することで船の安全運航を実現します。



コンテナ船“MOL Triumph”



LNG燃料化の配置イメージ図 LNG燃料対応関連機器配置 LNG燃料タンク搭載

商船三井フェリー(株)の「さんふらわあ ふらの」竣工

2017年5月に最新鋭フェリー「さんふらわあ ふらの」が就航しました。本船では二重反転プロペラおよびハイブリッド推進システムの採用により燃費効率および環境性能が大幅に向上しています。また節水型機器の取り付けにより環境に優しく清潔感のあるレストルームの設置、船内バリアフリー設備の拡充等で、「人にも環境にも優しいフェリー」を目指しました。

商船三井グループでは「さんふらわあ ふらの」に続いて、2018年までにこれらの特徴を備えた合計3隻の新造船が竣工予定です。今後もグループ丸となって、安全・環境に配慮したフェリーの船隊整備を進めていきます。



「さんふらわあ ふらの」

[環境に関する技術面の取り組みについては、Webサイトを参照]



商船三井グループが進める “働き方改革”に必要なものとは

商船三井では、2016年9月に働き方改革委員会を設置し、短期・中期・長期で取り組むべき項目を整理し、改革に着手しました。2017年4月に社長が委員長に就任し、「Smart ON! Smart OFF!」をスローガンに、活動を展開しています。今後の「働き方改革」を考えるため、様々な部門で働く若手・中堅・管理職社員5名と社長、働き方改革担当役員に集ってもらい、それぞれの視点から見た現状の課題やその解決のためには何が必要かについて語り合いました。

2017年5月9日開催。

参加者

- 池田 潤一郎 (社長)
- 市川 香代 (執行役員 働き方改革担当)
- 岡田 裕彦 ((株)MOL JAPAN出向 グループリーダー)
- 山本 真丈 (タンカー安全管理室 マネージャー)
- 松永 康男 (経営企画部 マネージャー)
- 伏谷 俊一郎 (総務部 アシスタントマネージャー)
- 富沢 瑠美 (ドライバルク船一部 入社4年目)
- [ファシリテーター]
高橋 秀紀氏 ((株)スコラ・コンサルト)



目的と取り組み

商船三井の「働き方改革」の目的は、「生き生きと働ける組織風土による人的競争力向上とイノベーションの実現」です。これは、新経営計画で策定した「10年後のありたい姿」を実現するうえで、必要な既存業務を高い効率で遂行することに加えて、従来の型にとらわれない自由な発想やそれを形にしていく風土、組織力が必要であるという考えに基づきます。目的達成に向けて、時間生産性を向上し、これまでの枠を超えたイノベティブな業務[※]に取り組む時間を捻出すると同時に、社員一人ひとりが充足感を感じながら働くことができる組織風土づくりに取り組んでいます。

※グローバル営業、戦略志向、バリューイノベーションなど。

取り組み課題

- 短期:** 会議運営、資料報告、ファイリングといった従来の仕事の進め方の改革
- 中期:** 人事制度改革、ITの積極的活用、オフィスレイアウトの刷新
- 長期:** 個々人の業務能力・スキル向上／視野の拡大、イノベティブかつ創造性を発揮できる企業風土づくり



岡田: 当社のいいところは、私自身がそうだったように、若い時から仕事を任せてもらい、責任をもって仕事に取り組めるところです。しかし、最近はプロセスを重視する傾向があり、若い人が積極的に意見を出しているかどうか心配に感じることがあります。ただし、意見を受け入れる側の上司が、しっかりと意見を受ける土壌をつくることも必要であり、そのためにはコミュニケーションの活性化が最も有効な手段であると思います。



(株)MOL JAPAN出向
グループリーダー
岡田 裕彦

また、「働き方改革」は、会社のためだけではなく、むしろ個人のためにあるものだと認識しています。

伏谷: 当社は役職の上下に関係なく、個々人の距離感はとても近いと感じています。私自身は、現在の部署にたばかりということがあり、お互いをよく知るために直接会って話をしたいと考えています。ただ、Face to Faceだと細かいニュアンスが伝えられる一方、相手の時間や場所を拘束してしまいます。そのため、メールやSNSなどをうまく組み合わせ、一番よい伝達方法をとることも効率化を図るうえでは重要だと思っています。



総務部
アシスタントマネージャー
伏谷 俊一郎

しかし、異なる部署間になると、メールだけで連絡を済ませてしまいがちです。会社の素地としては素晴らしいものがあるので、もっとバランスのとれたコミュニケーションを心がければ、会社の風土・環境はさらに良くなっていくと思います。

富沢: 私が在籍しているドライバルク船事業には、「働き方改革大臣」という旗振り役の方がいて、メルマガを書いたり、部署内から集めたアイデアを仕分けして優先度の高いものから実現するように働きかけたりしています。しかし、課題もあります。皆が必要と考えるような改善のアイデアでも、それを実現するためには、業務時間とは別に時間を確保する必要があるものもあります。そのため、上司にも関



与してもらい、既存の業務とのバランスをとることも重要だと実感しています。私たち社員は、会社を好きになって、会社のために働くことが楽しいと感じられるようになりたいですし、社会のために働くことで充実感を得たいとも思っています。私自身は自分が出したアイデアを聞いて「やってみよう」と言ってくれる人が周りにいると、頑張ろうという心意気が生まれます。



ドライバルク船一部
入社4年目 富沢 瑠美

山本：私は乗組員として船上勤務を行っている時に、人の改善意欲を引き出すのは、継続的な指導とサポートだと感じました。なぜならば乗組員は皆、安全運航や効率運航という目標の下で働いていますが、新しいアイデアや改善の意見を出して、業務を効率化しようとする発想にはあまり至っていない感じられたからです。しかし、私がどのようなプロセスで改善すればよいかを具体的に指導すると、若い人でも業務を効率化するように取り組んでいました。海上と陸上では働き方が違いますが、アイデアを実現するためのプロセスをきちんと示し、サポートすることが重要だと思いました。



タンカー安全管理室
マネージャー 山本 真丈

現在は海技員として陸上で業務を行っていますが、改革の難しさを感じています。例えば船上で乗組員をサポートするロボットを開発しようという取り組みがありました。いろいろな案を募り、私自身も案を出しました。結果的に数案が採用され、この後どのように進行するのかと思っています。提案した本人にそのプロジェクトを実現化するようにと指示があったのです。今後このような取り組みが日常的に行えるような職場にしていきたい意図は理解できるのですが、彼らには既存業務があり、片手間でこのプロジェクトを担当するのは相当の時間がかかるだろうと感じました。この時、「案を出す人」＝「実行する人」というのは少し違うのではないかと感じました。

松永：山本さんの話しには、とても共感できます。他にもやらなければならないことがある中で、もし「既存の仕事はやらなくてよいかからそのプロジェクトを任せたい」と言われたら、大歓迎だったと思うのです。



経営企画部
マネージャー 松永 康男

「働き方改革」のゴールを明確にし、全社で共有することで、全体感が増すと思います。「働き方改革」はテーマが広いので、ゴールはフェーズ1、フェーズ2、フェーズ3というように分かれていてもよいかもしれません。誰かが言ったことにほかの人が共感して形にしていく。そうやって成功事例を積み上げていくことが大切だと思います。

池田：皆さんの話しを聞いていて思ったことが二つあります。

一つ目は、皆さんが意見を出して、それが実行される、実施される、何か形になるということは、まだまだ少ないとい

うこと。私は常々、自由に意見を出せる企業風土にしたいと言っていますが、やはり、アイデアは出すだけでは面白くなく、それを形にするプロセスを踏むことが大事です。二つ目は、マネジメントする立場として、新しいバリューを生み出すためにはどうあるべきか、ということ。極端に言えば、今やっている100のうちの20を捨てて、より価値のある新しい20をやっていく。そのくらいの覚悟がなければ、新しいことは生み出されない。「変える」という強い意志がないとこれからは生き残れない。マネジメントとしては、部門の責任者をそのように評価しなければならないですし、各部や各グループでマネジメントする立場の人にもそのような発想を持ってほしいと思います。



社長 池田 潤一郎

市川：「働き方改革」は全社プロジェクトとしてスタートしましたが、短期間で完遂できるものではなく、非常に長期間、未来永劫ずっとやり続けなければなりません。そういう意味では、まず自部門の目標達成に向かって身近な改善を自発的かつ継続的に行っていくことが重要です。全社プロジェクトは一人ひとりのプロジェクトでもあり、「自分を変えたい。自分はこれができる。」という、小さな積み重ねが会社全体へと広がり、大きなうねりになって欲しいと思います。

一方、トップダウンで展開していくことも必要です。例えば、社内のルール化や人事制度改革などもそれに該当します。また、好事例を部門を越えて横展開するための仕組みづくりにも取り組みます。

理想は、仕組みやプロジェクトが無くても、常に皆がアイ



執行役員
働き方改革担当
市川 香代

デアを出し合って新しいバリューを生み出していき、そういう風土や土壌がこの会社に息づくようにしたいと思います。

ファシリテーターからのコメント

高橋：「当事者意識」と「主体性」という言葉があります。「当事者意識」は自分をどうしていくかということで、「主体性」は積極的に相手に働きかけていくことです。大きな組織には「主体性」が求められます。だからお互いにコミュニケーションを図り、踏み込んでいかなければなりません。

それにより一石二鳥を実現するアイデアが生まれるとともに、継続することで、生き生きとした組織風土が醸成され、個々人の業務能力・スキル向上／視野の拡大などにもつながっていくと期待します。



(株)スコラ・コンサルト
(ファシリテーター)
高橋 秀紀 氏

「世界最高水準の安全運航」の実現を目指して



CSR中期目標

安全運航の徹底

安全かつ安定的に貨物を輸送することが、当社グループ最大の社会的使命であることを、全グループ社員が自覚し、4ゼロ(重大海難事故ゼロ、油濁による海洋汚染ゼロ、労災死亡事故ゼロ、重大貨物事故ゼロ)目標の必達を期す。

KPI目標:1隻当たりの運航停止平均時間(24.00時間/年)、1隻当たりの運航停止事故発生率(1.00件/年)、LTIF^{*1}0.7以下の必達およびさらなる削減。

機会とリスクの認識

機会

- 安全・安心・安定輸送の積み重ねによる、顧客の信頼獲得と新たな事業機会の創出
- 顧客ニーズへの対応と継続的な安全基準対策による、競争力の向上

リスク

- 事故が起きた際の、社会や環境、企業経営への甚大な影響
- 事故やサービスの低下による、顧客からの信頼及び事業機会の消失

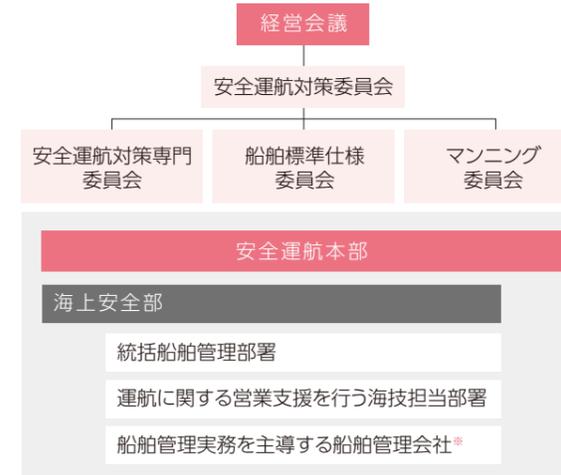
商船三井のアプローチ

陸上と海上が一体となって、「4ゼロ」をはじめとする目標達成に取り組んでいます。

安全運航管理体制

当社は、社長を委員長とする「安全運航対策委員会」(隔月開催)において、当社及び当社グループの運航船の安全運航の確保・徹底に関する基本方針・対策等について審議し、安全運航に関する施策を決定しています。

安全運航に関する各委員会



*エム・オー・エル・シップマネジメント(株)およびエム・オー・エル・エルエヌジー輸送(株)

安全コストを重視する経営

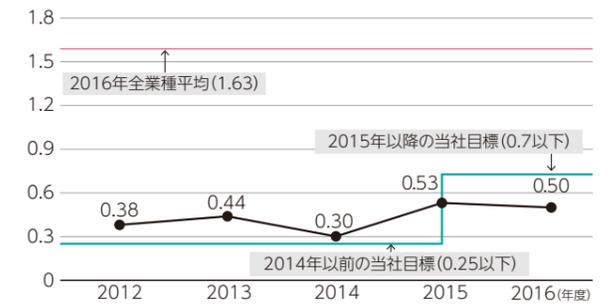
2002年にスペイン沖で発生した有名なPRESTIGE号の折損による重油流出事故では、約63,000トンの重油が流出し、被害者からの請求総額は約10億ユーロ(約1,400億円)と推定されています。一度事故が発生すると、このような巨額な損害が発生します。

当社では、船舶の設計、建造の段階で、バックアップ機器の増設や緊急時を想定した運用を可能にする工夫等、安全確保のために必要ないわゆる「フェイルセーフ」の考え方を盛り込んだ独自の「MOL安全標準仕様(詳細P.27参照)」を設定しています。通常、造船所から提示される仕様・見積りは標準的なスペックですが、当社ではそれに2~3%のコストを上乗せしてもこれら追加の安全対策を講じることが社内の了解事項になっています。1船当たり数億円かかるとしても、自社船は全て安全標準仕様としています。

KPI(重要業績評価指標)

- ①商船三井グループとして「4ゼロ」(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)
- ②LTIF(Lost Time Injury Frequency)^{*1}:0.7以下(2015年度以降)
- ③運航停止平均時間^{*2}:24.00時間/隻/年以下
- ④運航停止事故発生率^{*3}:1.00件/隻/年以下

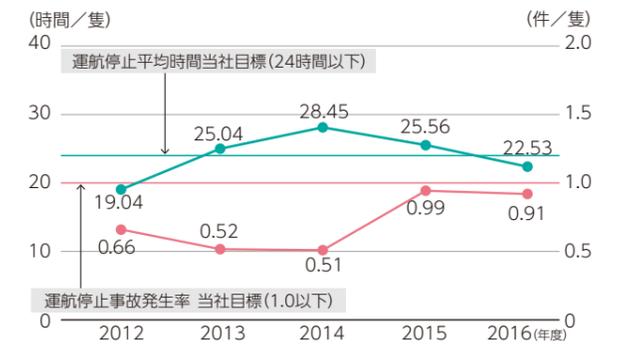
LTIF^{*1}推移



● LTIF当社実績

^{*1} 100万人・時間当たりの労災事故発生件数。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。参考:産業界平均(2016年)1.63、水運業1.51、輸送用機械器具製造業0.39(いずれも2016年。出典:厚生労働省「平成28年労働災害動向調査結果の概要」)

運航停止平均時間^{*2}・運航停止事故発生率^{*3}推移



^{*2} 事故による船舶の年間運航停止時間を1隻当たりで表したものの。

^{*3} 船舶の運航停止に至る事故の年間発生件数を1隻当たりで表したものの。

ICTの活用/スマート SHIPPING推進室

IoTやビッグデータなどICTが急速に発展し、海上および船舶・陸上間での利活用の可能性が広がっています。当社はその中核部門として「スマート SHIPPING推進室」を新設しました。当社運航ノウハウにICTの要素技術(シーズ)を取り込み、お客様の潜在的なニーズと結びつけることで今以上の利便性向上を目指すとともに、世界最高水準の安全運航を実現していきます。

また、同室は「船舶維新NEXT ~MOL SMART SHIP PROJECT~」(詳細P.17-18参照)のコンセプトの一つである「高度安全運航支援技術」の開発推進を担います。2017年5月、当社が三井造船(株)と共同提案した「自律型海上輸送システムの技術コンセプトの開発」が国土交通省「交通運輸技術開発推進制度」の研究課題に採択されました。船舶の自動・自律運航技術の導入による安心・安全で効率的な海上輸送システムの実現に向けて、技術開発ロードマップを策定していきます。

船をつくる段階

船主や造船会社とも連携し、全運航船の品質維持・向上に継続的に取り組んでいます。

🚢 MOL安全標準仕様、MOLスタンダード

MOL安全標準とは、過去に発生した重大海難事故を契機として、当社運航船の安全レベルを適切に保つことを目的に2006年より策定開始し、都度改訂しています。特に安全運航対策上、社会や当社利益への影響が大きい『衝突、座礁』『火災』『浸水・復原性喪失』『海上漏油、環境汚染』の防止を確固たるものにするために仕様を定め、当社船に適用して来ましたが、2016年度より新たに『労働災害事故』防止も

含めることにしました。

MOLスタンダードは、長年の運航経験を通して得られた、①粗悪油対策といった運航を阻害する問題への対策、②メンテナンスへの対策、③救命・保安・環境等に資するポリシーやプラクティス、それぞれに関する知見を技術的・経済的検討を行った上で、標準仕様として体系的にまとめたものです。

対策の一部を以下の通り紹介します。

事例 1 AED

万一、乗組員が心停止を起こして倒れた場合、他の乗組員がAEDを使用して電気ショックを行い、迅速な心肺蘇生を実施することで、倒れた乗組員の命を救います。



事例 3 機関室監視カメラ

主機・発電機といった燃料を使う機器や、機関室からの脱出ルート周辺に監視カメラを配置しています。火災発生時の的確な状況把握、消火作業や脱出経路における乗組員の安全確保、録画機能による事後の検証等が可能となります。



事例 4 ポータブルダビット

パラスタックなど閉区画での作業中に乗組員が動けなくなってしまうことも想定されます。ポータブルダビットを使用することで迅速・確実な救助が可能となります。



事例 2 高膨張泡消火システム

機関室で火災が発生した場合、従来は消火のためにCO₂(二酸化炭素)を投入していましたが、逃げ遅れた乗組員が酸欠に陥るリスクや、換気口がうまく閉まらず空気が機関室内に入り込み、消火に時間がかかってしまうリスクがありました。このようなリスクを払拭するため、機関室に大量の泡を投入して消火するシステムを導入しました。



事例 5 錨鎖クイックリリース装置

2006年に起きた鉄鋼石専用船の座礁・沈没事故において、錨鎖を船体から迅速に切り離せなかったことが状況を悪化させた要因の1つでした。この苦い経験を踏まえ、導入されたのが錨鎖クイックリリース装置です。ウィンドラス(揚錨装置)による巻き上げができない緊急事態に、錨鎖の付け根部分を素早く切り離すことで船体の自由を確保し、人命と船を守ります。



モノを運ぶ段階 1

安全運航支援センター(SOSC)による24時間365日の支援体制をとっています。

🚢 安全運航への強い決意

2006年、当社が運航する船舶において4件の重大海難事故が発生しました。事故後、徹底的な事故原因の究明を行い、2007年「船長を孤独にしない」をスローガンとするSafety Operation Supporting Center (SOSC)を設置しました。事故の教訓を肝に銘じ、「世界最高水準の安全運航」の実現に向け、グループ役職員一丸となって取り組んでいます。

地球温暖化に伴い、熱帯低気圧の勢力が増大し、風速が強まったり降水量が増加することが予測されています。また、悪化する国際情勢に伴う海賊やテロの脅威に備え、陸上と海上の連携がますます重要になっています。



SOSCは、こうしたリスクをリアルタイムで把握し、本船、船舶管理会社、海技グループ、運航担当者と連絡を取り合い、「船長を孤独にしない」体制を整えています。船長経験者1名を含む2名が常駐し、海外メディアの情報や気象情報など、船の航行に関わるあらゆる情報収集を行い、タイムリーに適切な情報発信を行うことにより、重大事故の未然防止に全力で取り組んでいます。

🚢 船舶をとりまくさまざまなリスク

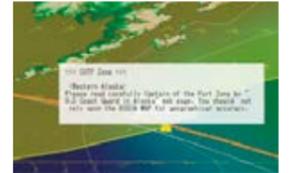
当社グループの船は世界中の海を航行しています。冬季の荒天、台風、河川港の凍結などの気象上の悪条件ばかりでなく、中東・ウクライナをはじめとする政情不安や海賊の発生など、さまざまな状況に適切に対応する必要があります。



TOPICS

ひとつ上の安全を目指した運航支援ツール「ハザードマップ機能」

航海中の船上で使用する最適航路選定システム「Captain's DOSCA」にハザードマップ機能を追加しました。ハザードマップは過去の事故情報、危険海域、特別規則適用海域、実測気象情報などで構成されており、航海計画や予定進路の気象状況を確認する際、自船航路付近のハザード(例:過去に座礁事故が発生、航行規制が存在)に対する「気づき」の機会を与え、より一層の安全運航をサポートすることが可能になります。



モノを運ぶ段階 2

多国籍の多様な船員があらゆる事態に対応できるよう、商船三井のシーマンシップを磨いています。

安全基準を熟知した検船員による徹底調査

船長・機関長の経験を通じて当社の安全基準を熟知した検船員が二人一組で実際に訪船、乗組員の資格や経歴、船体の整備状況やエンジンの点検整備記録など、約500項目以上に及ぶチェックリストに基づき徹底的に調査します。

不安全事項があれば、当社の求める安全基準を満たすよう本船及び当該船舶管理会社に適切な是正措置を求めます。

こうした対応をまとめた写真付のレポートを営業担当も含めた関係部門で回覧し、最終的に本船の品質を確認していきます。備船は営業部を通じて当該船主に是正指導します。このように、当社の商品である船を随時プロフェッショナルの目でしっかりとチェックし、安全を担保しています。



通信インフラの整備

当社は既存のフリートブロードバンド(船舶と陸上オフィス間の通信環境)を適宜見直し、最新のインマルサットGX衛星を使った通信サービスなどの高速大容量通信サービスの導入を始めています。これにより運航船舶の位置、スピード、エンジン状態などのリアルタイム情報を把握することが可能となり、CO₂排出量のさらなる削減や安全運航の実現に寄与します。また、船陸間コミュニケーションや乗組員の福利厚生の実現にも役立ちます。



TOPICS

MOL Body FIT Exerciseが国交省の船員安全取組大賞を受賞

船員の労働災害の防止を目的として、独自の身体機能向上体操「MOL Body FIT Exercise」を日課として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で、体幹・下肢筋力強化とバランス感覚の向上を図り、転倒リスクを軽減する効果があります。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。



MOL Body FIT Exercise

安全文化の醸成

2006年の重大海難を語る会

昨年は、当社の安全運航の根幹を揺るがす4件の重大海難が発生した2006年から10年の節目となりました。事故の教訓を風化させず安全文化を醸成するため、DVD資料や書類では感じることができない海難事故の恐ろしさ、事故対応の過酷さについて、当時の担当者から従業員に直接語り伝える「2006年の重大海難を語る会」を開催しました。



安全キャンペーン

当社では年2回、役員・従業員が集中的に訪船し、事故防止に関する情報・意見交換をする「安全キャンペーン」を実施しています。乗組員から得られた情報・提案などは社内および当社運航船間で共有し、安全運航体制のさらなる強化に活用しています。2014年度以降の安全キャンペーンでは、「Behavior Based Safety(BBS)*」をテーマとしており、2015年度からは、最近発生した事故やニアミスの発生経緯を説明するとともに、BBSの観点から、慣れによる過信や不注意に起因する事故を撲滅するための対策についてディスカッションを実施しています。陸上役職員も、各自の担当業務内容と安全運航への係わり、安全運航の重要性について

考え、全社的な安全意識の強化および海陸役職員の一体感の醸成をめざしています。

●安全キャンペーン参加者(延べ人数)

2014年度	2015年度	2016年度
464名	780名	805名

※Behavior Based Safety(BBS):人が「安全行動」「不安全行動」を選択する際の背後要因について考え、その背後要因に働きかけることで「安全行動」を増やすことで、安全を確保する試み。

Safety Conference

安全運航に向けた取り組みの一つとして、2007年以降、毎年「MOL Safety Conference」を開催しています。2017年は2月から3月にかけて、東京、フィリピン、クワチア、インドの4拠点で開催。延べ663名の休暇中の船員が参加し、実際に発生した事故や労働災害を取り上げ、原因や再発防止について活発な意見交換を行いました。

鹿島灘での海岸清掃

2006年に当社運航の大型鉄鋼石運搬船が鹿島灘に乗り上げる海難事故が起きて以降、当社は毎年、役職員による鹿島灘での海岸清掃を実施しています。2016年10月にも鹿島灘海岸日川浜海水浴場(茨城県)にて、社長をはじめとする144名の役職員有志で海岸清掃を実施しました。この活動は、事故の風化防止、安全意識の醸成、海洋環境保全に対する意識向上、地域への貢献を目的としています。



人材育成

安全運航の実現のためには、優秀な船員を安定的に確保・育成することが重要です。世界各地で優秀な人材を確保し、ハイレベルな教育・訓練を施すことにより、当社が求める高い士気と技能・知識を有する船員を育成しています。エム・オー・エル・トレーニングセンターでは、一般的な運航技術のみならず、船種に特化した運航技術の習得を図るため、座学による理論学習から、実機・各種シミュレーターを利用した実習訓練まで、多様な訓練を実施しています。

●優秀な船員を世界規模で育成(MOLトレーニングセンター)



●エム・オー・エル・トレーニングセンターでの訓練受講者数

	2014年度	2015年度	2016年度
フィリピン	8,511名	6,114名	5,417名
インド	2,067名	1,405名	1,650名
欧州	1,046名	1,035名	1,067名

また、運航船での実践的な訓練を行うキャデット(職員候補生)訓練プログラム「Cadet Actual Deployment for Education with Tutorial (CADET Training)」や、経験豊富な船長・機関長が航海中の船に乗り込み、現場で直接助言と技術指導をする「OJTインストラクター制度」など、当社独自の制度を導入し、商船三井のシーマンシップを涵養していくための取り組みを行っています。

フィリピンに自営商船大学を開校

当社は2018年6月、フィリピンCavite州Dasmariñas市に自営の商船大学「MOL Magsaysay Maritime Academy」を開校します。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、さらなる活躍が期待されています。4年間の徹底した訓練と基礎教育を通じて、即戦力となる優秀な船員を継続的に育成します。現地パートナーのMagsaysay Maritime Corporationとともに毎年約300人の卒業生を雇用する計画です。



「環境先進企業」として、環境負荷低減に向けた取り組みを一層強化



CSR中期目標

環境課題への取り組み

温室効果ガスの排出や、大気汚染、生物多様性の阻害などの環境課題の解決に先進的に取り組む。顧客をはじめとするステークホルダーの環境ニーズを把握し、ソリューションを提供していくと共に、環境・エミッションフリー事業を次世代の中核事業に育てる。

KPI目標：毎年前年比2%の輸送単位あたり温室効果ガス削減。

機会とリスクの認識

機会

- 環境に関心の高いお客様のニーズに応えていくことで、技術面での差別化と積極的な研究開発姿勢につながる
- 環境対策は燃料消費量削減・コスト削減につながる

リスク

- 海運業界での環境規制は強化されてきており、対応の遅れは事業機会の逸失につながる
- 規制対応が遅れると、対応コストが増大する

商船三井のアプローチ

パリ協定の成立や、国連のSDGs(持続可能な開発目標)の採択、また、近年の国際海事機関(IMO)における様々な環境規制強化等、地球温暖化防止をはじめとする地球環境保全への要請が高まっています。当社グループは環境先進企業として、地球環境保全に取り組む姿勢を明確にするため、2017年4月に「商船三井グループ環境ビジョン2030」を策定しました。

[商船三井グループ環境ビジョン2030の詳細についてはP.15-16を参照。]

商船三井グループ環境憲章

理念

商船三井グループは、世界経済のインフラを支える総合輸送グループとして、人類全体の問題である海洋・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

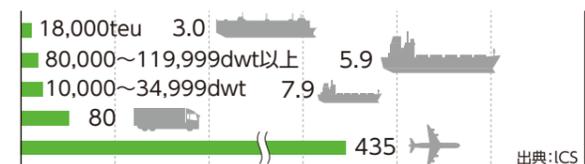
1. 私たちは、船舶の安全運航を徹底することを始めとして、あらゆる面で海洋・地球環境の保全に取り組みます。
2. 私たちは、環境に関連する法規等の遵守はもとより、さらに自主目標を設定して一層の環境負荷軽減を推進します。
3. 私たちは、環境目的及び環境目標を設定するとともに、これらを定期的に見直す枠組みを構築して、海洋・地球環境保全の継続的な改善に努めます。
4. 私たちは、省エネルギー、省資源、リサイクル、廃棄物の削減に積極的に取り組みます。
5. 私たちは、環境に配慮した製品・資材及び船舶の調達を推進します。
6. 私たちは、環境改善技術の開発・導入を推進します。
7. 私たちは、環境教育・広報活動を通じて、商船三井グループ社員の環境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。
8. 私たちは、本環境憲章を一般に公表するとともに、環境関連情報を積極的に開示します。
9. 私たちは、企業活動を通じて社会貢献に努めるとともに、環境保全活動への参加・支援に努力します。

海運が環境に与えている影響

海運は他の輸送手段に比べ、一度に大量の物資を運ぶことができ、単位輸送当たりのCO₂や大気汚染物質の排出量が少ない、環境にやさしいエコな輸送モードです。

しかし、その一方で新興国の発展による世界経済の成長に伴い、全世界の海上貨物量は増加を続けています。海上荷動きは年間100億トンを超え、今後さらに増加することが見込まれます。海上荷動きが増加することで、エネルギー消費の増大によるCO₂排出量増が地球温暖化など、様々な環境問題を深刻化させています。特に外航船舶から排出されるCO₂は、全世界の約2%となっており、環境問題への対策が必要となってきています。当社は環境負荷低減技術の採用や減速航海により、2016年度は輸送単位当たりのCO₂排出量について前年比6.5%の削減を達成しました。昨年度に開始した「船舶維新Next~MOL SMART SHIP PROJECT~」により、今後はさらに積極的に環境負荷低減技術の採用を推進します。また、再生可能エネルギー事業などの環境事業分野に新たに参入し、将来的に中核事業に育てることを目標としています。

●飛行機/トラック/船舶 CO₂排出量対比表(単位:グラム/トン・キロ)



環境取り組み体制

当社では、環境憲章に沿って、環境への取り組みを確実に推進するために、社長の最高意思決定のもと、経営会議の下部組織であるCSR委員会が環境に係る各施策の立案・推進を担っています。同委員会、当社の環境に関するリスクと機会を評価した上で、当社グループの環境経営における重要課題を特定し、環境取り組み目標を策定しています。環境先進企業として顧客の環境ニーズにも積極的に取り組んでいきます。

また、技術革新と環境対策の戦略立案を図る「技術革新・環境対策委員会」、バラスト水規制に適切に対応するための「バラスト水処理装置搭載委員会」、2020年の燃料油硫黄分規制強化に向けた「SOx2020年規制対応委員会」をそれぞれ設置しました。

●環境推進体制



環境規制への対応をビジネスチャンス、差別化の戦略と捉え、優れた環境技術の積極的活用に挑戦しています。

地球温暖化防止

2015年12月にパリで開催された第21回気候変動枠組条約締約国会議(COP21)において、パリ協定が採択されました。気候変動枠組条約に加盟する196ヶ国が全て参加することとなった画期的な枠組みです。世界共通の長期目標として世界の平均気温上昇を2℃未満に抑える(1.5℃に抑えることがリスク削減に大きく貢献とも言及)ことを目標とするものです。世界全体で今世紀後半には、人間活動による温室効果ガス(GHG)排出量を実質的にゼロにしていこう方向が打ち出されました。

国際海運は国際海事機関(IMO)においてGHG排出抑制策を立案することとなっており、2013年には、新造船設計時にCO₂排出規制を課すEEDI(エネルギー効率設計指標)と、SEEMP(船舶エネルギー効率管理計画)の船舶への設置が義務づけられました。また、2019年からは、船舶からのCO₂排出データ等の報告義務が課せられます(DCS)。IMOではこれにより収集されたデータを分析し、GHG排出削減に向けた戦略を策定していきます。

取り組み事例 「新型PBCF」

当社グループの商船三井テクノトレード(株)は、全世界で3,100隻を超える船舶に採用されているプロペラ装着型省エネ装置PBCF(Propeller Boss Cap Fins)の省エネ効果をさらにアップした「新型PBCF」の販売を開始しました。新型PBCFは当社、(株)三井造船昭島研究所、商船三井テクノトレード(株)が共同で開発したもので、フィンの形状や高さなどを改良することで、プロペラ推力増加やプロペラ軸にかかる負荷低減を実現し、未搭載船と比較して5%前後の効率アップを検証済みです。



新型PBCF

大気汚染防止

船舶は世界中の海上を移動するため、一国だけで対処することができない問題が多く、国際的な取り組みが不可欠です。国連気候変動枠組条約では、国際海運における温室効果ガス(GHG)排出抑制策は国際海事機関(IMO)において検討することとされています。現在IMOでは、各種国際条約や規則の採択、発効および検討がなされています。

当社グループは、多岐にわたる環境規制に対して全社的に取り組みます。(詳細についてはWebサイトを参照)

硫黄酸化物(SOx)や窒素酸化物(NOx)は酸性雨や大気汚染の原因となります。大気汚染は経済成長に伴って深刻化しており、人々の日常生活や自然環境にも影響を与えます。

IMOでは、2016年10月に、燃料油の硫黄分含有率の規制値を現行の3.5%以下から、2020年以降、0.5%以下に強化することを決定しました。この規制に対応するためには、規制適合油が適時適所で調達できることが不可欠です。この他、船舶へのSOxスクラバー^{*1}設置、LNG等の代替燃料を使用する新造船の建造も対応策として検討を進めています。

代替燃料としてはメタノールもあります。当社は2016年、メタノール燃料と重油の二元燃料を使用できるメタノール船の保有・運航を開始しました。メタノール燃料はSOx排出を99%削減することが可能です。[詳細はP.18を参照]

また、2019年竣工予定でA重油とLNGそれぞれを燃料として使用できるエンジンを搭載するタグボートの建造を決定しており、LNG燃料船の建造の検討をさらに進めています。[詳細はP.19を参照]

^{*1} SOxスクラバー: 船のファンネル(煙突)に取り付け、大量の海水をくみ上げて排ガスに噴霧し、排ガス中の硫黄分を除去する装置。



地球温暖化防止のための規制

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025
EEDI	Phase 0	Phase 1					Phase 2	Phase 3
SEEMP	義務化							
DCS							義務化	

国際海運からの温室効果ガス排出削減対策として、2013年にエネルギー効率関連条約(EEDIおよびSEEMP)が発効しました。

EEDI: Energy Efficiency Design Index(エネルギー効率設計指標)。新造船設計時に理論上のCO₂排出量が規制値に適合することを要求される。各Phaseの削減率目標は、Phase 0=0%、Phase 1=10%、Phase 2=20%、Phase 3=30%。

SEEMP: Ship Energy Efficiency Management Plan(船舶エネルギー効率管理計画)。個船ごとにエネルギー効率を改善する運航手法を選択し、その実施計画について文書化して船上に備えることを義務化したもの。対象は新造船と既存船。

また、さらなる排出量削減に向けて、IMOにおいてDCSの導入が予定されています。

DCS: Data Collection System(燃料消費実績報告制度)。船舶のCO₂排出量をIMOに報告する制度。これにより収集したデータを分析し、Market Based Measures(経済的手法)の導入を含め、GHGの排出削減に向けた戦略を策定する。

大気汚染防止のための規制

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SOx (硫黄酸化物)	一般海域	硫黄分3.5%						硫黄分0.5%
	ECA	硫黄分1.0%	硫黄分0.1%					
NOx (窒素酸化物)	一般海域	2次規制						
	ECA	2次規制			3次規制			

SOx排出規制: 排ガス中のSOx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。排出規制海域(ECA: Emission Control Area^{*2})では、2015年より硫黄分含有率が0.1%まで引き下げられた。IMOは、2016年10月、一般海域でも燃料油の硫黄分含有率を0.5%以下とする規制の2020年開始を決定した。

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

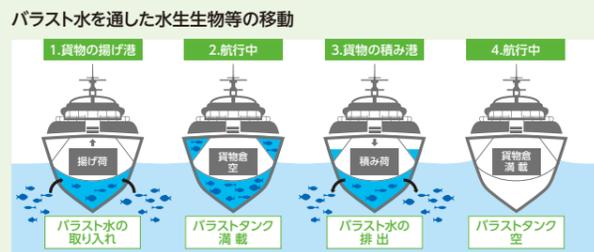
^{*2} 現在ECAに指定されている3海域: ① 米・加沿岸200海里海域(NOx/SOx) ② 米国カリブ海海域(NOx/SOx)

③ バルト海および北海海域(現在SOxのみ。2021年以降の起工船はNOxも対象となる。)

生物多様性保護への貢献

バラスト水問題

貨物の積荷役に合わせて行うバラスト水の排出は、海洋生物を越境移動させ、海洋生態系に対して影響を与えるおそれがあります。IMOでは2004年に「バラスト水管理条約」が採択され、2016年9月に条約の批准要件が満たされたため、2017年9月の条約発効が決まりました。



取り組み事例 バラスト水処理装置先行搭載

2014年に、条約発効に先行して、バラスト水処理装置を搭載する全社方針を決定し、搭載を進めています。2017年6月現在で新造船、既存船合計87隻に対し、装置搭載を完了しています。搭載船では、実際に装置を運用し、装置の運用の知見の蓄積に努めています。

バラスト排出水の検査装置

(株)サタケとMOLエンジニアリング(株)は、バラスト水中のLサイズ生物(最小径50μm以上)を測定するための可搬型濃縮装置を共同開発しました。本装置および(株)サタケが設計・開発したバラスト水生物検査装置は、本船に持ち運ぶことを考慮した設計・サイズとなっています。



環境・安全に配慮したシップリサイクル

シップリサイクル問題

老朽化した船舶は、安全運航対策上、また海洋環境保全の観点からも、解撤を行う必要があります。2009年5月、IMOは船舶の解撤に関する問題を解決することを目的に「シップリサイクル条約」を採択し、発効に向けて批准が進んでいます。この条約は、船舶はその一生を通じ、条約で定める有害物質の搭載・使用を禁止・制限し、船舶に含有される有害物質の量や所在を記載したインベントリリスト(一覧表)を作成・記録・更新し、最終的に船舶リサイクルヤードに引き渡すことを求めています。

取り組み事例 シップリサイクルへの取り組み

解撤を行う場合、当社では環境に配慮したシップリサイクル条約に適合しているリサイクルヤードを選定する方針としています。それ以外にも、リサイクルヤードがISO14001(もしくはそれに準じた環境マネジメント)に準拠した環境対策を実施しているか、解撤の方法・手順が、環境・労働安全・人権に十分配慮しているか、認証の有無や現地視察も含めた多岐にわたる項目をチェックした上でリサイクルヤードを選定しています。

現在、当社グループでは条約発効にスムーズに対応できるように、いち早くインベントリリスト(一覧表)作成への取り組みを開始するとともに、条約の周知徹底のほか、リサイクルヤードの状況をはじめ、リサイクル関連の情報共有も行っていきます。



当社選定の環境・安全に配慮したリサイクルヤードでの解撤作業

海洋環境保全のための規制

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
バラスト水管理条約	一般海域	2004年採択:未発効			義務化		
	USCG規制	2012年施行	義務化				
シップリサイクル条約		2009年採択:未発効、発効時期未定					
船体付着物に関する条約		2011年ガイドライン採択					

バラスト水管理条約：船舶のバラスト水を介して生物や一部病原菌が越境移動することを防止する条約。2004年に採択され、2017年9月発効。条約発効後、定められた期限(最長7年以内)までにバラスト水処理装置の搭載が義務付けられる。

USCGバラスト水規制：2012年に施行されたUSCG(United States Coast Guard:米国沿岸警備隊)によるバラスト水規制。バラスト水管理条約とほぼ同等の内容となっているが、バラスト水処理装置に関してUSCGによる独自の型式承認が要求される。2016年より、米国に寄港する全ての船舶は、原則として最初の入渠時にバラスト水処理装置搭載を義務付けられた。

シップリサイクル条約：船舶のリサイクルにおける労働災害や、環境汚染を最小限にするための条約。2009年に採択済みで、発効要件を満たした24ヵ月後に発効する。船舶リサイクル施設、リサイクル時の手続きなどについて規定したもので、船舶に存在する有害物質等のインベントリリスト(一覧表)の作成・備置・更新が義務付けられる。

船体付着物に関する条約：船底に海洋生物が付着し、越境移動することが問題視されており、これを防ぐためのガイドラインがIMOにて議論されている。2011年に「生物付着管理ガイドライン」が採択され、5年間のレビュー期間を経て、2017年以降条約化される可能性がある。

事業活動における環境への取り組み

事業に伴う環境影響	環境への取り組み	船をつくる	モノを運ぶ	船を解撤する
地球温暖化	CO ₂ 排出対策	主機関低温熱源の排熱回収装置の研究・開発 船舶の大型化による輸送効率の向上 PBCFの導入 低摩擦型船底塗料の導入 高効率排熱エネルギー回収システムの導入 特殊旋回ノズルの研究 風圧抵抗低減船型の採用 ハイブリッド自動車船の導入 Power Assist Sailの研究 Wind Challenger計画参画 LNG燃料船の検討	Eco Sailingの徹底 最適運航支援システムの活用 最適運航姿勢計算システムの活用	
大気汚染	NOx排出対策	SCR(Selective Catalytic Reduction)		
	SOx排出対策	低硫黄燃料の使用検討 SOxスクラバーの検討 LNG燃料船 メタノール燃料船		
	煤煙・煤塵対策		自己再生型PM(煤塵)除去装置 停泊中の陸上電力利用	
海洋環境汚染	海洋環境保全への取り組み	タンカーのダブルハル化 燃料タンクのダブルハル化 衝突安全性に優れた「Nsafe-HULL」を採用	廃棄物、廃油、ビルジの適正処理	シップリサイクルへの取り組み
	生物多様性保全への取り組み	バラスト水処理装置先行搭載 船体付着物の防止		

[詳細はWebサイトを参照]

成長の原動力、価値創造の源泉となる 人的資本のポテンシャルを最大化する



CSR中期目標

人材育成の取り組み

事業環境の変化に柔軟に対応し、持続的成長を続けるための活力あるイノベティブな組織を支える人材の育成と、多様な人材が活躍できる環境の整備。



機会とリスクの認識

機会

- 成長の原動力、価値創造の源泉となるのは、人の力であり、社員の成長がグループの成長と他社との差別化につながる
- さまざまなバックグラウンドや属性を持つものによる意思決定は多様な価値観を受容しやすく、市場変化への適応力やリスク耐性の点で優れる

リスク

- 船員が不足する中、確保できなければ競争力が低下し、事業機会を逸失する
- ブランドや信頼を支えるのは人材であり、人材育成・ノウハウの蓄積、職場環境の整備を怠ると、グループの成長に影響を及ぼす

商船三井のアプローチ

グループ共通の価値観「MOL CHART」をカルチャーへと昇華させ、社会的責務を自覚し、社会との共有価値を創造できるグローバル人材の育成を目指します。

グループ共有の価値観「MOL CHART」



Challenge 大局観をもって、未来を創造します

Honesty 正道を歩みます

Accountability 「自律自責」で物事に取り組みます

Reliability お客様の信頼に応えます

Teamwork 強い組織を作ります

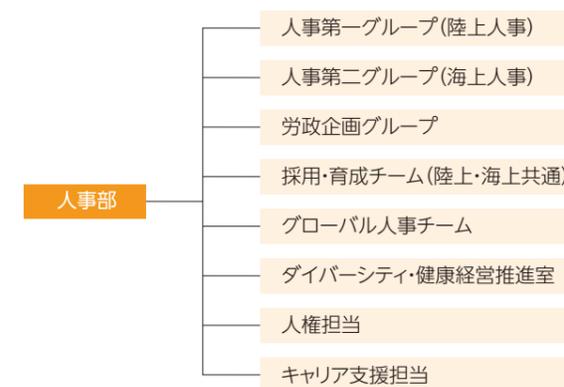
商船三井グループの社員一人ひとりが、この価値観を共有し、判断の拠り所とすることで、グループの総合力を強化・結集しながら「世界の海運をリードする強くしなやかな商船三井グループ」を実現します。「MOL CHART」を国内外グループ各社や当社船に浸透させることで、コンプライアンス遵守と安全運航意識のさらなる徹底、商船三井が求める自律自責型人材の育成にも活用しています。

多様な人材が一体感をもって 活躍できる商船三井グループを目指して

グループ総合力強化に向け、グローバルマーケットで活躍する「自律自責型」の人材育成をグループ全体で早い段階から進めてきました。今後はさらに進化させ、グループの共通の価値観「MOL CHART」を基盤に、多様な人材がいきいきと働くことで、活力あるイノベティブな組織を目指します。

人事体制

多様な人材が一体感をもって活躍できる環境づくりを推進するため、人事体制を強化しています。



Column

MOL CHARTを体現したエピソード

約10年前、根に土が付いたまま中国へ植木を輸出したいとの相談を受けましたが、土が付いていると害虫付着の可能性がありますと認められ、問い合わせた植物防疫所からは「門司港では植木輸出の前例がない」との返答。一度は暗礁に乗り上げたものの、諦めずに「全国の他の港での実績を調べてほしい」とお願いし、数日後に「沖縄で実績があり中国側の検疫基準を確認して必要な検査をクリアできれば認めることができる。」との連絡がありました。

害虫1匹さえも許されない中国側の厳しい条件の下、手探り状態で検査合格まで何度も消毒を繰り返す日々が続きました。ついには基準をクリア、無事に検疫に合格しました。

今では植物の輸出と言えば門司港、その中で当社がナンバーワンのシェアを誇っています。港湾局や協力会社の助けを得ながら道なき道をつくる楽しさ、難題にチャレンジする醍醐味を後進にも伝えていきます。

グリーン SHIPPING (株)
阪本 芳樹



輸出作業 植物の検疫

MOL CHARTの実践

当社グループの事業が多国籍化、多様化する中で、共通の価値観として2015年4月に「MOL CHART」を制定しています。グループの全役職員が業務を遂行するにあたり、共通の価値観をもとに判断の拠り所とすることで、グループの総合力を強化・結集しながら、長期ビジョンを達成、企業価値を高めていくことを目的としたもので、当社グループのカルチャーとして浸透してきています。制定2年目となる2016年には、一人ひとりが自分の業務により深く落とし込んでいけるように、世界中から募集したエピソードの中からベストプラクティスを映像化し、グループで共有しました。



MOL CHARTが分かる会

グローバルな人材育成

One MOLグローバル経営塾(MGMC)

異文化環境におけるダイバーシティマネジメント力を向上させ、次世代の「One MOLグローバル経営幹部」を育成する目的で2014年に開講。2017年度で4年目を迎えます。毎年世界各国からの参加者を日本に迎え、グローバ

ルな事業環境における自己啓発、組織運営、リーダーシップに加え、グループ共通の価値観である「MOL CHART」をもとに自分自身のキャリアを振り返っています。また、研修を通して当社グループの課題や進むべき方向について、数人のチームに分かれて議論、調査を行い、最終日には当社経営陣への提言を行っています。



チームでの議論の様子



発表の様子

ロンドンでグローバル経営塾卒業生による座談会を開催しました Talk by MGMC Graduates in London

Matthew Richardson

MGMCで得たものは大きかったです。内容はミニMBAのようで、プレゼンの仕方等の技術的なことだけでなく、組織をリードすることはどういうことかを学んだのは、今も生きています。世界中から集まっているMOLの仲間と議論したり、プレゼンしたのは大きな財産です。研修中はMOLのコアバリューであるMOL CHARTについてたくさん議論しました。CHARTのそれぞれの言葉は誰でもが理解できるベーシックなものであり、決断をするときはチームを纏めていくよりどこかにしています。

Gavin Stevens

たくさん学んだが、この研修の内容をもっとたくさんの人に知ってもらいたいです。今後は評価制度等にも各自の学びが反映されると良いと思っています。

Munawar Fakhri

MMGMCはとても実りあるものでした。私たちのチームも様々なバックグラウンドのメンバーが集まっていたため、時には衝突することもありましたが、チームで一つのものを作り上げるという作業は、非常に勉強になりました。

した。MOL CHARTの中でもチームワークと言うのは、MOLで働く上で非常に重要だと感じています。立場や国を超えて仕事をする人が多いからです。仕事していると予期せぬことが度々発生するため、日々チャレンジをしています。

Yuta Ito

MGMCに参加した当時、私は東京の本社で勤務していました。研修参加当初は、英語で議論したりプレゼンをしたりすることには苦手意識を持っていましたが、研修が進むにつれ、それを楽しむことができるようになりました。MOL CHARTについて、自分はMGMCで時間をかけて理解しましたが、まだまだ浸透しきったとは言えないため継続的に仲間と共有していきます。



左から順に伊藤雄太、Munawar Fakhri、Gavin Stevens、Matthew Richardson

ダイバーシティ、ワーク・ライフ・マネジメント、職場環境の整備

多国籍で多様な人材が自らの能力を最大限発揮し、いきいき働ける環境整備を進めています。

ダイバーシティの推進

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・船員を約20,000名雇用しています。グループ総合力を高め、多国籍で多様な人材が一層活躍できるための環境整備を進めています。

地域別比率



ダイバーシティ・健康経営推進室の新設

「ダイバーシティ推進担当」「健康管理推進担当」を従来から設置していましたが、組織対応力を強化することにより、経営戦略の重点課題である「ダイバーシティ推進」および「健康経営推進」に向けた各施策をより集中的に実行していくために、2017年4月に新たに室組織としました。様々なバックグラウンドを持つグループ社員が活躍できる環境づくりと、健康づくりを積極的に支援していくことで、企業の長期的、継続的な成長を推進していきます。

女性の活躍推進

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。またグループ内の女性社員とのネットワークづくりのための活動を実施するなど、2016年3月末に策定した女性活躍推進法に基づく行動計画に則って、グループにおける女性活躍を推進中です。



マドレボニータ®の講座



商船港運(株)での女性総合職対話会

※マドレボニータ：産前・産後に特化したヘルスケアプログラムの研究、開発、普及に取り組むNPO法人。

社員の声

2011年から香港に駐在し6年になります。私の転勤に伴い、夫も当地で新たな職に就きましたが、2年前の娘の誕生をきっかけに仕事を辞めて主夫になりました。香港の一般家庭では、お手伝いさんを雇い子供の世話を任せることもとても多いですが、夫が自分で世話をしたいと快く引き受けてくれました。夫を振り回す勝手な妻に見えるかもしれませんが、これ



からもしっかり夫婦で相談して自分達が納得できる生活スタイルを築いていきたいと思います。

Assistant Vice President,
Trans-Pacific Trade
Management
宮崎 妙子

ワーク・ライフ・マネジメントの推進と職場環境の整備

社員や船員のライフステージ、ライフスタイルの変化に配慮し、一人一人がいきいき・ワクワクと働けるために、キャリア支援の強化、柔軟な働き方の実現、効率的でメリハリのあふれる働き方を推進しています。また、心身ともに健全でいきいきと働くことができるよう、法令や条約を順守するのみならず、健康管理と働きやすい職場づくりの整備、コミュニケーションの活性化に努めています。

商船三井初の「アスリート採用」

当社は2016年に初めて「アスリート採用」を実施し、ウィルチェアーラグビー選手の倉橋香衣を採用しました。週2回人事部で勤務(内1日は在宅勤務)、週3回練習という働き方で、勤務と競技活動を両立しています。

国内外の大会に参加し、目覚ましい活躍をみせる倉橋を、One MOLとしてグループ役員で応援しています。また、当社は2017年に倉橋も所属しているウィルチェアーラグビーチームBLITZとオフィシャルサポーター契約を締結しました。



今後もBLITZの応援を通じて、ウィルチェアーラグビーのさらなる発展の一助となるとともに、多様な人材が社内外で活躍できる環境を整備していきます。

人事部 ダイバーシティ・健康経営推進室
倉橋 香衣

ウィルチェアーラグビーとは?

ウィルチェアーラグビーは、1977年にカナダで考案され、四肢に障がいのある車いすの選手が出場する団体競技で、パラリンピック競技の中で唯一、車いす同士のぶつかり合いが認められています。競技には、ラグビー、バスケットボール、バレーボール、アイスホッケー等の要素が組み合わされており、バスケットコートと同じ広さのコートで行われます。選手は障がいの程度によって0.5点~3.5点までの持ち点が与えられ、コート上でプレーする4人の選手の合計が8.0点以内になるように組み合わせを調整します。使用する車いすは、激しいぶつかり合いができる耐久性があり、ポジションに応じた役割が果たせるよう改良されています。

商船三井の社会貢献ポリシー

1. 持続可能な開発目標 (SDGs※1) への貢献 ~発展途上国を含む世界経済の成長とともに成長する企業として
2. 生物多様性保全・自然保護への貢献 ~CO₂排出量の多い会社として、また生物の宝庫である海を活動場所とする会社として
3. 所在する地域社会への貢献 ~良き企業市民として

※1 SDGs : 2015年9月に国連総会で採択され、企業は中核的な事業を通じて、これに貢献することが求められている。2030年に向けて持続可能な開発に関する地球規模の優先課題や世界のあるべき姿を明らかにし、一連の共通の目標やターゲットを軸に、地球規模の取り組みを動員しようとするもの。SDGsは、地球の限界を超えない範囲に収まるよう、貧困を終わらせ、誰もが尊厳があり平等に機会がえられるような人生を送ることができるよう、政府、企業および市民社会に対して、全世界的な行動を要請している。

CSR中期目標

社会貢献活動

当社グループの事業が社会貢献に繋がることをグループ社員が自覚し、一人一人がイニシアチブを発揮し、国連の提唱するSDGsの達成に向けて取り組む姿勢を持つ。

海事産業の意義を伝える教育活動

日々の暮らしを支える船や海を身近に感じてもらい、児童・学生たちを中心としたより多くの方々に海運を知ってもらおう活動を続けています。

「海の日」イベントで自動車船見学会を実施

2016年7月18日に「海の日」行事「海と日本プロジェクト※2」の一環として、自動車船「AQUAMARINE ACE」の見学会を開催しました。小中学生の親子約200名が参加し、全長約200m、高さ45mの巨大な船に乗り込み、ブリッジやラウンジ、船員が普段生活する部屋などを見学していただきました。

※2 海と日本プロジェクト : 総合海洋政策本部・国土交通省・日本財団が主催し、関係省庁や自治体、各種団体、企業、大学などの産学官民の協働により、海に関する多様なイベントに取り組むプロジェクト



そごう・西武、国際協力NGOジョイセフ※3と協働し、海事啓発イベントを開催

公益財団法人ジョイセフの協力の元、(株)そごう・西武の全店舗で下取りされた子ども靴を無償でザンビアへ輸送しています。この度、3者が協働して、広く子ども靴の寄贈プロジェクトを紹介するとともに船や海に親しんでもらうべく、「海と船の世界に触れる」と題した海事啓発イベントを(株)そごう・西武の店舗で開催しました。イベントでは現役の航海士による船についてのクイズ大会や子ども靴寄贈プロジェクトのパネル展なども催されました。

※3 国際協力ジョイセフ : 開発途上国の家族計画・母子保健に関する調査研究及び必要な援助を行うことにより、地域住民の福祉に貢献することを目的とするNGO

海上職社員が横浜港での社会科見学会に協力

相模女子大学小学部の4年生81名の社会科見学会に協力し、横浜港本牧埠頭のシンボルタワーにて船員の仕事や海運業についてのレクチャーを実施しました。現役の航海士である海上職社員が講師を務め、航海中や上陸時の写真をまじえながら船員の仕事の醍醐味や面白さについて学ぶ機会を提供しました。

参加した児童の感想 「船の中では気分転換や生活に困らないための工夫がたくさんあると知った」「もっと船のことを知りたくなった」



輸送が生み出す付加価値による社会課題の解決

コンテナ船や自動車船での輸送支援を通じて、物資を必要とする地域の人々とその支援に取り組むNPOに対して支援を行っています。



ガーナへのスポーツ用品の無償輸送に協力

当社は、スポーツを通じた国際貢献事業「スポーツ・フォー・トゥモロー(SFT)」※4に加盟しており、2016年11月にガーナへのスポーツ用品の無償輸送に協力しました。今回輸送したサッカーシューズなどのスポーツ用品11,538個は、各団体や協力企業、団体・個人から集められ、同国でのスポーツ大会において一般社団法人Enjie※5から主催者・参加者に寄贈されました。本件はSFT事業で初めて海上輸送を使って実施した大規模な支援活動となりました。

※4 スポーツ・フォー・トゥモロー(SFT) : 日本政府が推進するスポーツを通じた国際貢献事業で、2014年から2020年までの7年間で、開発途上国をはじめとする100ヶ国以上・1,000万人以上を対象としたあらゆる世代の人々にスポーツの価値を広げていく取り組み。

※5 一般社団法人Enjie : 2007年より代表理事の矢野デビッドが活動を開始し2012年に法人化。ガーナと日本で教育を柱とした学校建設や教育者の教育、スポーツ振興を通じた自立支援活動を行っている。

南アフリカ向け移動図書館車の海上輸送に協力

当社は、NPO法人Sapesi-Japan「南アフリカ初等教育支援の会」※6が教育支援のために南アフリカ共和国に贈る移動図書館車の海上輸送に協力しています。これまでに38台を輸送し、今回は日本各地から寄贈された7台の輸送に協力しました。日本の地方自治体で活躍した移動図書館車が、第2の活躍の場として南アフリカに点在する図書室のない小中学校を巡回し、教育活動に役立てられます。

※6 NPO法人Sapesi-Japan「南アフリカ初等教育支援の会」 : 南アフリカのNPO法人Sapesiおよび同国教育省と連携し、日本各地で不要となった中古移動図書館車を集め、初等教育のレベル向上のために同国に寄贈する活動に取り組むNPO。移動図書館車の寄贈活動を展開し、学校図書の利用促進や読書の普及活動の発展を目指している。

途上国支援に取り組む団体による社内講演会を実施

公益財団法人ジョイセフからは途上国の妊産婦死亡率を低減するためのさまざまな取り組みや個人参加できるボランティア活動について説明いただきました。また、海外に子ども用車椅子を送る会※7からは、子ども用車椅子を途上国へ届け、障がいのある子どもたちの生活を向上させる活動の意義や、車椅子整備の具体的な様子を語っていただきました。

※7 海外に子ども用車椅子を送る会 : 2004年に発足。日本国内で子どもの成長により使われなくなった車椅子を収集、洗浄、補修整備し、海外の肢体不自由な子どもたちに無償で送る活動を行っている。これまでに23ヶ国に対して5,711台の車椅子を寄贈。

災害被災地への支援

災害被災地への支援は特に重点的に取り組んでおり、迅速な緊急支援とともに継続的な復興支援に取り組んでいます。

常総市水害被災地でのボランティア活動

2015年9月10日に発生した常総市鬼怒川流域の水害により、浸水被害を受けた製麺所の所有者ご夫妻から当時の状況や現在に至るまでの経緯や思いにつき、話を聞きました。誰もが当事者になりうる怖さ、お金では買戻せないモノを失う辛さを感じ、自分たちならどうするかを考える機会になりました。今後、製麺所がコミュニティの憩いの場となるよう、建物の解体、放置されている廃材の撤去、看板の物作り等を行いました。この度のボランティア活動を通じて、被災地に足を運ぶことでしか分からない様子を知ることができ、現場主義の重要性、復興の難しさを学びました。



熊本地震による被災地・被災者の方々への支援

2016年4月に発生した熊本地震で被災された皆さまの救援および被災地の復興にお役立ていただくため、グループ全体で3,000万円の義援金を拠出しました。また、会社による義援金とは別に、商船三井グループ内で役員による募金活動を行い、合計約430万円を寄付しました。

エクアドル地震被災地への復興支援のため、中古コンテナを無償で提供

2016年5月に発生したエクアドル地震の被災地に対し、被災者が使用するシェルターとしての中古コンテナの無償提供、飲料水などの支援物資の無償輸送を行いました。



CSR取り組み実績(2016年度)

中期CSR方針 当社グループ全役員が当社の社会的責務を自覚し、それを実践していくことで、ステークホルダーからの信頼に応え、社会と共に持続的に成長する企業を目指す。

凡例:◎達成済み、○達成に向けて取り組み中、△2017年度内取り組み予定、●未達成(目標時期・内容変更)

CSR中期目標(2014~2016年度)		2016年度単年度目標	2016年度取り組み実績	達成状況		
重要課題	1. 安全運航を徹底し、安全・安心・安定的な高品質サービスの提供	1. 商船三井グループで4ゼロ(重大海難事故ゼロ・油濁による海洋汚染ゼロ・労災死亡事故ゼロ・重大貨物事故ゼロ)	・当社運航船で労災死亡事故2件が発生したため「4ゼロ」は未達成。事故原因を特定し、再発防止策とあわせて当社船乗組員に周知。研修内容にも本事故を反映。	●		
		2. 商船三井管理船舶におけるKPI目標 (1) 運航停止平均時間(24時間/隻/年以下) (2) 運航停止事故発生率(1.00件/隻/年以下) (3) LTIF ^{※1} (0.7以下)	(1) 運航停止平均時間(24時間/隻/年以下) ⇒ 22.53(達成) (2) 運航停止事故発生率(1.00件/隻/年以下) ⇒ 0.91(達成) (3) LTIF(0.7以下) ⇒ 0.50(達成)	○		
		3. 海陸社員共に、「Return to Basics」や「BBS(Behavior Based Safety)」の意識向上をめざし周知・徹底を継続	・「慣れ」と「不注意」に起因する事故の撲滅をテーマに、海陸社員一体となって安全キャンペーンを実施。「Return to Basics」と「BBS」の普及・浸透を図った。	○		
		4. 事故の未然防止に向け、事故事例データを効果的に活用するためのITシステムの活用拡大	・当社管理船舶の統合管理システム「SHIPNET ^{※2} 」の事故・ニアミス事例データの利活用および見える化に取り組んだ。	○		
		5. 各職位に要求されるRankStepの内容・運用システムの全面的な見直し	・策定したロードマップに従ってShipboard operation関連の見直しを完了。その他の項目についても見直しを継続。	○		
		6. 海賊/テロ等含む外部からの危険に対する取り組みの強化・徹底	・ハイリスクエリアの護衛活動が船側ニーズに合わせた運用になるよう、船主協会を通じ防衛省・国土交通省と協議。これまでの護衛方法に加え、新たな護衛方式の運用を固め、各月一定期間内で臨時護衛(オンデマンド護衛)の運用を開始された。 ・各関係機関に対し適時・適切なセキュリティ情報の開示を要請。内閣官房・外務省・防衛省・国交省・海上保安庁との意見交換会を定期開催し、外交ルートを含め、情報収集を実施。	○		
		7. 「One MOL, One Goal」をスローガンとして、顧客のニーズと時代の要請を先取りしたサービスの推進	・グローバル戦略委員会を通じ、「One MOL」として顧客ニーズの掘り起しを進めた。また、「One MOL」マークを制定し、地域間、部門間連携に向けたグループ役員職員のさらなる意識醸成を図った。	○		
重要課題	2. コンプライアンス徹底に向けた取り組みの深化	1. 2014年に公正取引委員会に認定された、特定自動車運搬業務の取引における独禁法違反の記憶を風化させることなく、再発防止を徹底	・階層別研修、若手管理職研修、法務保険講座等、さまざまな機会に独禁法やコンプライアンスに関する講義を実施。 ・独禁法に関するeラーニングを国内・海外グループ会社を対象に実施。 ・全役員宛に社長メッセージを配信。	○		
		2. 「競争法遵守」「腐敗防止」「情報セキュリティ」「差別とハラスメントの禁止」などE-learning、社内研修等の施策を継続	・階層別研修や法務保険講座で腐敗(贈収賄)防止に関する講義を実施。国内・海外グループ会社向けにeラーニングも実施。 ・情報セキュリティに関するeラーニングを実施するとともに、新入社員向け研修を実施。 ・マネージャー新規登用者、国内・海外出向予定者を対象にハラスメント防止研修を実施。 ・階層別研修において人権に関する講義を実施。社外の人権講座にも参加。 ・人権週間事業として、当社グループで人権啓発標語を募集・選考。	○		
		3. コーポレート・ガバナンスへの取り組み強化	・取締役会で実効性評価レビューを実施。 ・グループ経営会議を開催。 ・社長とグループ会社役員との対話「HOTダイアログ」を実施。 ・グループ会社経営管理規程を改訂し、決裁基準を引き上げるとともに、グループ会社管理実務ガイドラインを改訂。	○		
重要課題	4. グループ総合力強化に向けた人材育成とダイバーシティの推進	1. 取締役会全体の実効性評価方法の確立	・取締役会で実効性評価レビューを実施。	○		
		2. グループ会社による業務の適正確保	・管理部門7部室から成るタスクフォースを組成。災害時の業務遂行に必要なリソース(事務機器、バッテリーなど)の確認と準備を実施。対策本部内の報告・情報共有体制を整備。 ・本社停電時の通信手段を確保。関係先との通信方法や業務の優先順位を検討。全部室による優先業務継続が可能となる体制を整備中。	○		
		3. 実践的ドリル実施によるBCP(事業継続計画)体制の強化	・新入社員向けに全国の港湾現場で7日間の現場研修を実施。 ・階層別研修において海外勤務者にも参加を募り、必要な知識を必要時期に提供する体制を強化。	○		
		4. グループ共通の価値観として制定した「MOL CHART」の浸透を図り、多様な人材が一体感をもって活躍できる環境づくりの推進	・当社グループ内で「MOL CHART」実践エピソードを募集。7つのエピソードを選定し、普及ツールとして映像化。エピソード提供者を表彰。 ・社長・役員も参加しての普及イベント「MOL CHARTがわかる会」を開催。	○		
		3. 2020年度女性管理職比率8%の目標達成にむけ、女性の活躍とキャリア形成支援の継続	・ダイバーシティ推進講座(心理学者による男性・女性心理をテーマとした講演)を開催。アンコンシャスバイアスについて解説。マネジメントにおける相互理解に役立つスキルを提供。 ・経団連の女性チャレンジャー支援セミナーに管理職手前の女性従業員を派遣。	○		
		4. ワーク・ライフ・バランス改善に向けた制度の活用推進と将来に向けた検討	・女性活躍推進法に基づく行動計画を策定、実行。 ・産後復職支援プログラムを導入。母体の健康に配慮し、キャリア意識の維持向上にも資する産前産後の過ごし方について、NPOによる社内セミナーを実施。 ・NPOが社員に代わって遠方在住親族の介護手配・アテンドを行う介護サポートサービスに加入。社員向け介護セミナーも実施。	○		
重要課題	5. 社会的課題解決と、環境先進企業としての環境対応の更なる前進	5. 2018年フィリピンでの開校に向け、設立準備を推進。アジア・太平洋域でNo.1の自営商船大学を目指す	・校舎建設、各種契約整備、拠出金・貸付金の実行等が概ねスケジュール通りに進行。各Committee発足。業務委託契約を締結。	○		
		6. 船内福利厚生へのさらなる向上	・インハウス仕組船全船へFBB ^{※3} またはVSAT ^{※4} のフリートブロードバンドを積極的に搭載。一部の船では次世代衛星GXも搭載。 ・船内LANにて業務とプライベートを分けることを標準化し、セキュリティ面も強化。	○		
		5. 社会的課題解決と、環境先進企業としての環境対応の更なる前進	P.45-46参照	P.45-46参照		
		課題	6. サステナビリティ情報の積極的な開示	1. 構造改革の進捗状況を積極的に開示	・当社事業戦略を全世界に訴求するため、国内メディアに限らず、海外メディアも積極的に取材誘致。 ・「安全」「AI・IoT」「環境」に関し、より積極的な開示を行うため、関係各部と定期的に情報共有。	○
				2. Webサイトや「安全・環境・社会報告書」「アニュアルレポート」等を通じ、KPIと実績に基づく情報を発信	・アニュアルレポート等を通じ、構造改革の内容と背景、単年度経営計画の概要を説明。事業ポートフォリオの最適化を図り、成長軌道への早期復帰を目指す当社の経営戦略を投資家・株主へ積極的に発信。 ・安全・環境・社会報告書で、4ゼロ、女性管理職比率等のKPIを用いて安全運航の取り組みやダイバーシティについて発信。	○
				3. ステークホルダーに信頼される企業として、ネガティブ情報も含め、より透明性の高い情報を適時・適切に開示	・パナマ文書やコンテナ船事業統合等に関し、適切にメディア対応。	○
課題	7. 当社事業に関連した社会貢献活動の推進	1. 国内外の役員が参加する社会貢献活動の充実	・新入社員による常総市水害被災地での支援活動を実施。 ・無償輸送支援先であるNPOを講師に招聘し、社員向け講演会を開催。	○		
		2. 当社リソースや本業で培ったノウハウを生かした社会的課題の解決	・スポーツを通じた国際貢献事業団体「スポーツ・フォートゥモロー」に加盟。ガーナへのスポーツ用品輸送を含め、5ヶ国に向け計6本のコンテナを無償で輸送。	○		
		3. 海事業の意義を伝える教育活動の充実	・「海の日」イベントに協力。約200名の小中学生の親子を招待して自動車船見学会を実施。 ・当社グループ関連施設の見学に延べ約150名の小中高生を受け入れ。	○		
		4. 船員を輩出する地域への支援の継続	・船員輩出国の一つであるフィリピンに向け、子ども用車椅子を無償で輸送。	○		
		5. 災害被災地への迅速な対応、及び東日本大震災被災地への復興支援の継続	・熊本地震の復興支援のため、当社グループ全体で社内募金を実施。義援金と合わせて約3,500万円を寄付。 ・エクアドル地震の被災地復興支援として中古コンテナを無償提供。	○		

※1 LTIFの基準厳格化：従来は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、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を集計対象に含める。
※2 SHIPNET：船陸間の情報をデータベースで管理し、迅速・確実な情報伝達を実現するシステム。

※3 FBB：Fleet Broad Bandの略、L Band帯(周波数帯域:1-2 GHz)を利用したインマルサット社による衛星通信サービス。
※4 VSAT：Very Small Apreture Terminal システムの略、主にKu Band帯(周波数帯域:12-18 GHz)を利用した衛星通信サービス。



商船三井グループの環境データ(2017年3月末現在)

エネルギー消費量	単位	2014年度	2015年度	2016年度
C重油	千トン	5,837	5,631	5,477
うち 船舶(単体)	千トン	4,547	4,375	4,443
うち 船舶(グループ会社)	千トン	1,290	1,256	1,034
A重油	千トン	157	312	318
うち 船舶(単体)	千トン	93	210	223
うち 船舶(グループ会社)	千トン	64	102	95
電力	千kWh	107,383	99,294	97,446
都市ガス	千m³	1,545	1,626	1,830
エネルギー消費量(換算値)	千GJ	259,996	258,290	251,759

温室効果ガス排出量	単位	2014年度	2015年度	2016年度
スコープ1 CO₂排出量	千トン	18,803	18,676	18,204
うち 船舶(単体)	千トン	14,547	14,380	14,621
うち 船舶(グループ会社)	千トン	4,216	4,229	3,517
うち 船舶以外	千トン	40	67	66
スコープ2 CO₂排出量	千トン	62	56	55
スコープ3 CO₂排出量	千トン	8,038	7,306	7,935

NOx・SOx排出量	単位	2014年度	2015年度	2016年度
NOx排出量	千トン	503	499	487
うち 船舶(単体)	千トン	389	385	392
うち 船舶(グループ会社)	千トン	114	114	95
SOx排出量	千トン	335	319	305
うち 船舶(単体)	千トン	260	247	248
うち 船舶(グループ会社)	千トン	75	72	57

その他資源の消費	単位	2014年度	2015年度	2016年度
廃棄物	トン	114,576	180,983	48,536
うち リサイクル可能	トン	113,940	179,974	47,516
うち リサイクル以外	トン	637	1,009	1,020
リサイクル率(商船三井本社ビル)	%	66	64	63
水	m³	637,694	632,174	672,783
うち 水道水	m³	637,694	632,174	672,783
うち 河川水	m³	-	-	-
うち 海水(循環利用)	m³	-	-	-
OA用紙	千枚	72,075	65,873	66,382

Eco Sailingの取り組み	単位	2014年度	2015年度	2016年度
外航船舶				
単位輸送量当たりのCO₂排出量	2009年度=100	85.9	83.3	77.9
うち 商船三井	2009年度=100	88.7	84.7	78.5
内航船舶				
エネルギー消費原単位	2009年度=100	101.6	101.7	103.1

陸上施設の取り組み	単位	2014年度	2015年度	2016年度
エネルギー消費原単位(商船三井、ダイビル、商船港運)	2009年度=100	78.3	76.1	77.8
太陽光発電発電量	千kWh	252	203	232

データの対象範囲 ●国内外の商船三井グループの連結子会社。ただし一部小規模な事業所は除いています。
●項目に(商船三井)等但し書きがある場合は、当該但し書きの範囲の数値です。

CO₂排出量データの第三者検証

当社は本報告書に掲載する2016年度のCO₂排出量データに対する公平性、確実性、および透明性を確保するために、SGSジャパン(株)による第三者検証を受けました。検証はISO14064-3:2006に基づいて実施されました。

第三者による検証を受けることにより、課題を洗い出し、今後さらなるCO₂排出量削減に向けた取り組みを進めてまいります。

検証の対象 ●スコープ1,2(エネルギー起源の二酸化炭素排出量)およびスコープ3(下流のリース資産)の排出量。

C重油・A重油:
主に船舶の燃料として使用しています。

エネルギー使用量:
C重油、A重油、電力、都市ガス、およびその他のエネルギー消費量の熱量換算値です。

スコープ1:
主に船舶が燃料として使用したA重油、C重油を起源としたCO₂です。

スコープ2:
主に電力起源のCO₂です。

スコープ3:
主に当社が他社に貸している船舶が燃料として使用したA重油、C重油を起源としたCO₂の推計値です。2012年度より算定。

廃棄物:
廃棄物は主に解体を前提に売却した船舶です。解体ヤードにてリサイクルされています。

水:
事業所における水使用量です。船舶では使用する水の多くを、海水から生成し循環利用しています。



商船三井の人事データ(2017年3月末現在)

社員の状況

社員数 ^{※1} 出向者、受入出向者、契約社員、 嘱託ほかを除く		2014年度		2015年度		2016年度		
		陸上	海上	陸上	海上	陸上	海上	
合計	男	438	277	465	277	480	288	
	女	168	7	177	6	190	8	
	合計	606	284	642	283	670	296	
役職別人数 ^{※2} 受入出向者、契約社員、嘱託ほかを除く /出向者を含む	部署長	男	21	10	22	8	18	8
		女	0	0	2	0	3	0
		小計	21	10	24	8	21	8
	グループリーダー	男	171	113	175	116	177	107
		女	8	0	5	0	4	0
		小計	179	113	180	116	181	107
	マネージャー	男	150	101	143	97	143	95
		女	12	0	11	0	16	1
		小計	162	101	154	97	159	96
	マネージャー未満	男	289	262	286	271	284	285
		女	196	11	200	12	197	12
		小計	485	273	486	283	481	297
合計	847	497	844	504	842	508		
女性管理職比率 ^{※2} (%)		5.5	0	5.0	0	6.4	0	
採用人数(名)	男	19	20	18	25	16	24	
	女	6	2	8	1	10	1	
	合計	25	22	26	26	26	25	
障がい者雇用率(%)		2.0 ^{※3}		1.9 ^{※4}		2.1		
平均勤続年 ^{※1} (年)		16.0	11.0	16.1	11.0	16.0	10.5	
勤続3年以内の離職率 ^{※1} (%) 算出方法:(新卒採用者のうち入社3年以下の退職者)/ (過去3年の新卒採用者)		2.6	1.5	3.9	1.4	2.6	1.4	

※1 除く出向者、受入出向者、契約社員、嘱託ほか ※2 除く受入出向者、契約社員、嘱託ほか ※3 雇用に必要なポイント数は法令要件を満たしている ※4 2016年4月1日時点は2.07%

社員支援体制

		2014年度	2015年度	2016年度
有給休暇取得 ^{※5} (夏季休暇含む)	日数(日)	12.8	13.3	14.4
	取得率(%)	47.4	50.3	54.4
産前・産後休暇取得 ^{※6}	取得者(名)	7	13	15
	取得率(%)	100	100	100
配偶者出産特別休暇取得 ^{※5}	取得者(名)	21	19	31
	取得率(%)	100	73	86
育児休暇制度 ^{※6}	利用者(名、())は男性数	9(1)	14(3)	22(10)
	利用率(%)	100	100	100
育児短時間勤務制度	利用者(名)	1	3	4
配偶者転勤に伴う退職者再雇用制度	利用者(名)	0	2	1
ワーキングマザー ^{※6}	数(名)	34	33	34
介護休業制度	利用者(名)	0	0	0
定年退職者再雇用	採用者(名)	2	0	3

※5 除く海上勤務者、受入出向者、契約社員、嘱託ほか ※6 除く受入出向者、契約社員、嘱託ほか

育児・介護支援制度	制度	適用期間および内容
出産	産前・産後休暇制度	産前産後各8週間取得可能(そのうち各6週間は有給)
	育児休暇制度	満2歳まで取得可能
	育児短時間勤務制度	1時間の時短勤務が可能
	時間外労働免除制度	満3歳まで取得可能
介護	一部在宅勤務制度	在宅勤務を6時間とすることが可能
	介護休業	最大2年間取得可能
	介護短時間勤務制度	1時間の時短勤務が可能
	時間外労働免除制度	1年間取得可能(期間延長可能)
介護特別勤務制度	柔軟な勤務時間の設定が可能	

社員数(商船三井グループ)

社員数(名)	2014年度	2015年度	2016年度
不定期専用船事業	1,342 (121)	1,357 (139)	1,369 (148)
コンテナ船事業	5,534 (350)	5,456 (354)	5,808 (378)
フェリー・内航RORO船事業	858 (86)	845 (62)	845 (73)
関連事業	2,123 (1,468)	2,160 (1,489)	2,075 (1,510)
その他	351 (78)	355 (71)	369 (65)
全社(共通)	300 (71)	327 (66)	328 (61)
計	10,508 (2,174)	10,500 (2,181)	10,794 (2,235)

(注1)社員数は就業人数であり、臨時社員数は()内に昨年度の平均人数を外数で記載
(注2)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

その他支援制度

リフレッシュ休暇:勤続15周年、25周年でリフレッシュ休暇を取得できます。

労働災害(陸上)

労働災害(陸上)	2014年度	2015年度	2016年度	
労働災害 ^{※7} (通勤災害は除く)	件数	6	5	2
労災休業	日数(日)	55	5.5	9

※7 本社のみ対象

社員教育

		2014年度	2015年度	2016年度	
教育・研修費用	陸上	円/人	120,000	130,000	145,000
	海上	円/人	327,000	301,000	255,000

(注1)人事部担当分(海上職社員が受講した英語研修費一部含む)
(注2)海上職教育・研修費用は交通費・宿泊費を含まない

CSR全般 (SRI:社会的責任投資の評価含む) に関する事項

Dow Jones Sustainability IndicesによるCSR格付け >A

長期にわたり持続的な成長を期待される会社として、環境対策、社会性、IR活動が高く評価され、Dow Jones Sustainability Indices(DJSI)に組み入れ(2003年より採用)

FTSE4Good IndexによるCSR格付け >B

ロンドン証券取引所のグループであるFTSE Russellの代表的指標の一つ、社会的責任投資指数「FTSE4Good Index」に組み入れ(2003年より採用)

FTSE Blossom Japan >C

2017年に新たに開発された、FTSE Russellの環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業を対象とした「FTSE Blossom Japan Index」に組み入れ

MSCI ESG Leaders Indexes >D

ESGに関するリスク及び機会への対応に優れた企業であるとして、MSCI ESG Leaders Indexesに組み入れ(2010年より採用、2017年に名称変更)。

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数 >E

2017年に新たに開発された、各業種において相対的にESG評価の優れた企業を対象とした「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」に組み入れ

MSCI日本株女性活躍指数 >F

2017年に新たに開発された、各業種において性別多様性に優れた企業を対象とした「MSCI日本株女性活躍指数」に組み入れ
THE INCLUSION OF Mitsui O.S.K. Lines, Ltd IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Mitsui O.S.K. Lines, Ltd BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

SMBCサステナビリティ評価融資 >G

ESG側面の網羅性に優れた情報開示とサステナビリティへの取り組みが評価され、(株)三井住友銀行の「SMBCサステナビリティ評価融資」において最上位評価を取得(2016年)

SMBCなでしこ融資

女性がさらに活躍できる職場づくりを目指す取り組みにより、「女性活躍の先進企業」と評価され、(株)三井住友銀行の「SMBCなでしこ融資」に昨年に引き続き認定(2017年)

商船三井グループ 安全・環境・社会報告書2016が環境コミュニケーション大賞「優良賞」を受賞

環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムが主催する第20回環境コミュニケーション大賞の環境報告書部門において、海運の持続可能性実現に向けての重要課題を設定、明瞭な目標と実績から達成状況を評価し新たに目標を設定している点、環境ストレス軽減をビジネスチャンスと捉えて取り組んでいる点などが評価され、「優良賞」を受賞(2017年2月)

貨物船「金華山丸」のブリッジ設置機関制御コンソールがふね遺産に認定 >H

世界初の機関自動化貨物船「金華山丸」のブリッジ設置機関制御コンソールが、公益社団法人日本船舶海洋工学会の「ふね遺産」に認定(2017年)

IRに関する事項

インターネットIR表彰 >I

大和インバスター・リレーションズ(株)による「インターネットIR表彰」において、優良賞を受賞(2016年)

安全運航(船員教育プログラムに対する評価含む)に関する事項

液化ガス輸送に関する船員研修プログラムがノルウェー船級協会(DNV GL AS)により認証 >J

当社のLNG船船員研修プログラム、LEG/LPG船船員研修プログラムが、乗組員の能力標準としてSIGTTO*の提唱するスタンダードを網羅している教育プログラムであるとして、ノルウェー船級協会(DNV GL AS)より認証を取得(LNG船:2007年より採用)(LEG/LPG船:2016年より採用)

*Society of International Gas Tanker & Terminal Operators Ltd.

船員教育・訓練の管理プログラムがノルウェー船級協会(DNV GL AS)により認証 >K

当社独自の船員教育・訓練の管理プログラムの有効性が認められ、タンカー部門とLNG船部門において、ノルウェー船級協会(DNV GL AS)より船員の資格要件管理システム「Competence Management System」(CMS)に適合するとして認証を取得(2012年より採用)

「MOL Body FIT Exercise」が船員安全取組大賞を受賞

当社の身体機能向上体操「MOL Body FIT Exercise」が、船員の労働災害防止への優れた取り組みとして、国土交通省の「平成28年度船員安全取組大賞」を受賞(2016年)

2016年度「ベストオリティープ賞」を受賞

当社が運航し船舶管理する、木材チップ船「WORLD SWAN II」とコンテナ船「MOL MAGNIFICENCE」の2隻が、日本水先人会連合会の「ベストオリティープ賞」を受賞(2017年)



環境に関する事項

ISO14001の認証 >L

2001年4月に当社独自の環境マネジメントシステム「MOL EMS21」の運用を開始し、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得(2003年より採用)

ISO50001の認証

エネルギーマネジメントシステムであるISO50001ならびに環境マネジメントシステムISO14001の認証を取得

エム・オー・エル・シップマネジメント(株)、MOL ShipManagement(Singapore)Pte.Ltd.、MOL Ship Management(Hong Kong)Company Ltd.(2014年)、Magsaysay MOL Ship Management Inc.(2015年)

CDP気候変動レポート2016において「A-」に認定

国際NGO団体であるCDPが実施する気候変動情報開示調査において、リーダーシップレベルの「A-」と認定(2016年)

マリンエンジニアリング・オブ・ザ・イヤー2015を受賞

当社メタノール運搬船搭載のメタノールを燃料とするディーゼル主機関が、優れた技術を表彰する公益社団法人日本マリンエンジニアリング学会の「マリンエンジニアリング・オブ・ザ・イヤー2015」を受賞(2016年)

米国ロサンゼルスおよびロングビーチ各港湾局からの表彰 >M

米国ロサンゼルスおよびロングビーチ、両港沿岸から40マイル域内での減速航行実施率が高い船社として、Vessel Speed Reduction Award、Green Flag Award受賞(2016年)

PBCFがカナダ・バンクーバー港の環境保全プログラム指定技術に選定

プロペラ装着型省エネ装置PBCF(Propeller Boss Cap Fins)が、バンクーバー港が実施する環境プログラム EcoAction Program における水中騒音低減技術に選定(2017年)

米国海洋大気庁チャネル諸島国立海洋保護区からの表彰

2016年船舶減速(VSR)奨励プログラムへの参加を評価され、米国海洋大気庁(NOAA)のチャネル諸島国立海洋保護区より賞を授与(2017年)

「シップ・オブ・ザ・イヤー2016」技術特別賞を受賞 >N

世界初のメタノール燃料低速ディーゼル主機関を搭載した当社メタノール運搬船3隻(TARANAKI SUN)「MANCHAC SUN」[CAJUN SUN]が、公益社団法人日本船舶海洋工学会の「シップ・オブ・ザ・イヤー2016」技術特別賞を受賞(2017年)



商船三井グループのCSR・環境に関する情報は、以下の媒体で公開しています。

安全・環境・社会報告書2017

「CSR・環境」ページ(Web)

「CSR・環境」ページ(Webサイト)

<http://www.mol.co.jp/csr/index.html>

Webサイトでは、本冊子よりも詳細な情報を掲載しています。

その他のコミュニケーションツール

アニュアルレポート

主に株主・投資家に対して、経営戦略、事業環境、決算情報・財務データなど、IR情報について詳しく解説しています。
<http://www.mol.co.jp/ir/data/annual/pdf/ar-j2017.pdf>



インバスターガイドブック

(<http://www.mol.co.jp/ir/data/ig/index.html>)
 主に株主・投資家に対して、当社グループの経営計画、主要な財務指標、事業活動の特色、マーケットポジション、事業部門別の事業環境などについて、図表を用いてわかりやすく解説しています。

Webサイト(<http://www.mol.co.jp/>)

全てのステークホルダーを対象に、事業概要全般の紹介とプレスリリースを通じた最新情報のご案内を行っています。また、本サイトより各グループ会社のWebサイトにもアクセスいただけます。

会社概要 (2017年3月31日現在)

会社名	株式会社 商船三井
本社	東京都港区虎ノ門2丁目1番1号
代表取締役社長	池田潤一郎
資本金	65,400,351,028円
発行済株式数	1,206,286,115株
株主数	96,892名
株式上場	東京証券取引所*
事業概要	外航海運を中心とした総合輸送
国内支店・事務所	名古屋、関西、広島、九州
海外主要拠点	35カ国・地域
グループ会社数	国内65社 海外380社 計445社 (当社及び連結決算対象会社)
グループ会社従業員数	10,794人(当社及び連結決算対象会社)
グループ運航船腹量	847隻、62,079千重量トン (短期備船、J/V保有船を含む)

※2017年5月18日に名古屋証券取引所への上場を廃止致しました。

問い合わせ先

〒105-8688 東京都港区虎ノ門2丁目1番1号
株式会社 商船三井 経営企画部 CSR・環境室
TEL : 03-3587-7063 FAX : 03-3587-7702
E-mail : plemo@molgroup.com



この安全・環境・社会報告書は、環境に配慮した印刷工程と印刷資材を採用しています。「水なし印刷」を採用し、「ベジタブルオイルインク」ならびに適切に管理された森林からの原料を含む「FSC® 認証紙」を使用しています。