

NYK GROUP ESG STORY BOOK



Bringing value to life.



WELCOME TO OUR STORY

当社グループ企業理念の基本理念
Bringing value to life.

モノは必要な時に、必要な人、必要な場所にあつてこそ、その価値が生まれます

資源・技術が世界各国に偏在する今の社会においては、
運ぶものは変わっても、海運や物流はなくてはならない存在です

資源や穀物、自動車をはじめとするさまざまな製品や半製品、一般消費財など
安価に安定的に、そして安全に届けることが、私たちの責務です

これまでの数々の成功や失敗の経験、培った人的ネットワークが
モノ運びを超えた新しい挑戦に私たちを駆り立てます

世界中の人々が豊かで快適に暮らせるように
そして、社会や産業を支え続けるために

これからは必要なモノ・コトを 必要な時に 必要な人 必要な場所へ
社会から一段と必要とされる企業グループを目指して



CONTENTS

- 2 社長メッセージ
- 4 これからも社会に必要とされる企業グループへ
- 6 ESG経営が目指すもの



- 8 これからのNYKグループを創る新たな価値創造の取り組み
 - 8 1-1 安全運航
 - 12 1-2 温室効果ガス(GHG)排出量削減による環境負荷の低い輸送モードの提供
 - 15 1-3 新規事業としてのエネルギー分野への挑戦
 - 18 1-4 社会課題から取り組む活動

- 20 新たな価値創造を推進する人・組織の強化
 - 20 2-1 求める人材像・人材育成
 - 22 2-2 多様性の高い組織 (ダイバーシティ&インクルージョン)
 - 24 2-3 人事制度・働き方改革

- 26 ESG経営を支える経営基盤の強化
 - 26 3-1 ESG経営を支える仕組み
 - 26 3-2 グループ・ガバナンスの浸透
 - 27 3-3 人権の再認識

- 28 進化するESGストーリー
- 30 あとがき





66

「ESG」というモノサシを
加えることで見えてくる、
各現場が持つさまざまな可能性を追求し、
磨き上げ、新たな価値として社会にお届けする

99

この先も 社会からの要請に応え続ける 企業グループとして

日本郵船は、2020年に創立135年を迎えました。同時に三菱の創始者である岩崎弥太郎が、当社の祖業である海運業を興して150年が経ちます。今、こうしてNYKグループとして社会にその存在が許されているという状況は、お客さまをはじめとするさまざまなステークホルダーの皆さまから、力強いご支援を長年にわたっていただいたことはもとより、当社グループの先人たち、ならびに現役世代が社会の変化に対して冷徹な判断と果敢な挑戦を繰り返すことにより導かれてきたものです。

その一方、統合報告書であるNYKレポート2020でも述べた通り、船のみならず物流業というのは、化石燃料を大量に使用するという点において、気候変動対応や環境保全の観点から“劣位”にあり、環境課題に対する道筋を明確に示すことができなければ、事業継続

もままならないという危機感があります。逆に、当社グループらしい道筋を示し、ステークホルダーからの共感を得ることができたなら、圧倒的な差別化戦略になるはずず。

今の繁栄を享受し、企業活動を今後も継続できるのか。不確実性が高まり、未来が見通しづらい世の中で、持続可能な社会に必要な存在であり続けられるのか。その答えを発見する鍵は、当社グループ内のどこかに確実に存在しているはずだと信じています。当社グループ内に点在する今はまだ目に見えない価値をESGのモノサシで本気で追求し、磨き上げ、形にする経営努力は、これまでの常識では、事業として成り立たないと思われていた領域にまで目を凝らしていくことでもあります。

今、当社グループに必要なことは、ESG(環境、社会、ガバナンス)を経営の中心に据え、役員・従業員一人ひとりが、視座を高く、視野を広く、これまでの考え、組織の有り様、行動様式に至るまでを振り返り、圧倒的に、徹底的に自らを革新すること。すなわち「企業は、気候変動などに代表されるような社会的な

課題に、真摯に向き合うべき」という社会からの要請に対し、成長戦略を描ける会社こそが生き残っていくと確信しています。

ここに、将来のありたい姿を思い描き、数多くの議論を経て、NYKグループESGストーリーを策定しました。今までの行動基準の拠り所となっていた「経済性」に「ESG」というモノサシを加える。当社グループ全員が、全ての行動に対してこの意識を共有し、自然と行動できるようになれば、「NYKグループは社会の要請に応えている」と胸を張って言うことができると思います。私は先頭に立ってこの新たなESG経営に全力を尽くします。当社グループは、“Bringing value to life.”という基本理念の下、これからも社会の要請に応え続けていきます。

2021年2月

代表取締役社長・社長執行役員

長澤 仁志

既存の事業基盤

135年

創業から135年。今日に至るまで、社会やお客さまのニーズに寄り添い、モノ運びを通じて、社会や産業を下支えしてきました。

609拠点

世界で選ばれる総合物流企業として、40を超える国と地域に600以上の物流拠点を有し、グローバルな物流ネットワークを構築しています。

15都市

日本を起点に北米、欧州、アジアの15都市を結ぶ航空貨物輸送ネットワークを構築しています。

777隻 (2020年9月末現在)

コンテナ船、ドライバルカー、チップ船、自動車専用船、タンカー、LNG船など、あらゆる船種を展開し、社会や産業の「挑戦」を日夜支えています。

35,000人

NYKグループの社員数は合計約3.5万人。当社グループ運航船に乗船する外国人船員を含めれば約5.2万人にもなります。多様なバックグラウンドと専門性を持った社員が世界各地の現場で活躍しています。

37サイト

自動車輸送では海上のみならず、陸上においても付加価値の高いサービスを提供しています。

事業を通じて社会課題の解決を図り、新たな価値を創造する

Sustainable Solution Provider



PART 01

これからのNYKグループを創る新たな価値創造の取り組み

PART 02

新たな価値創造を推進する人・組織の強化

PART 03

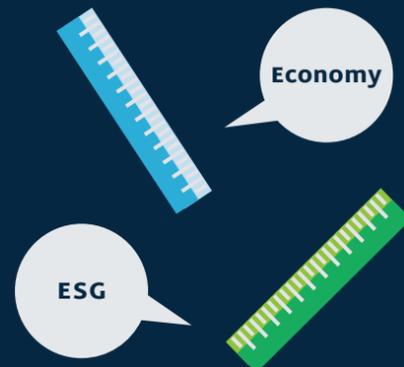
ESG経営を支える経営基盤の強化



モノ・コト運びの価値をESGで再定義する

NYKグループはESGを経営戦略に統合し、従来の企業価値向上のための経済性や規模の追求といった「Economy」のモノサシだけでなく、長期的な視点で、社会・環境課題の解決に貢献する「ESG」のモノサシも判断に加えながら、企業のサステナビリティと環境・社会のサステナビリティの両立を可能とする「ESG経営」を推進していきます。

中長期の未来を思い描き、常に新たなことに挑戦し続ける企業グループとなることは非常に高い理想ですが、ESG経営の実現に向けて、今一度、社内変革を促します。



ESG経営を推進することで、

- お客さまやパートナーに選ばれ続ける
 - ESG課題解決の必要性に共感いただけるさまざまなステークホルダーに応援していただける
 - ESG経営で差別化を図り、成長戦略を描くサステナブルな企業グループとなる
- ことを目指しています。

また、日々の事業活動においてもEconomyとESGの両方のモノサシを持つという意味は、そこに経営資源(ヒト・モノ・カネ・データ)を投入し、Sustainable Solution Provider(社会・環境課題の解決案をも提示する企業)として、さまざまなステークホルダーに価値を届ける存在になることです。そうした存在にならなければ、当社グループが生き残るこ

とは難しいと考えます。未来に向けたサステナブルな環境・社会を構築するために、海運・物流の産業界をリードし、先陣を切る覚悟で臨み、お客さまやパートナーの理解や協力を得て、共にサステナブルであることを目指します。

ESG経営が目指すもの



ESG経営が目指すもの

NYKグループは、2018年3月に発表した中期経営計画にて、「ESGの経営戦略への統合」を明示しました。当社グループの収益最大化と社会・環境のサステナビリティの追求を融合させ、当社グループの新たな価値創造を図る考えを提示しています。当社グループは従来より企業の社会的責任を果たすべく、積極的に取り組んできましたが、中期経営計画発表後、今日に至るまで、当社グループが目指すESG経営についてさまざまな角度から議論を繰り返してきました。その答えは、改めて当社グループは「社会の公器」であることを認識し、これからも社会や産業から必要と

されるSustainable Solution Providerを目指すということです。では、Sustainable Solution Providerとして何をなすべきか。まずは、日々の事業活動を考える上で、経済性や事業規模といった「Economy」という従来持ち合わせてきたモノサシに加え、グループ社員一人ひとりが「ESG」のモノサシを持つことから始まります。これら二つのモノサシを持って、社会・環境課題の解決に自分の仕事を通じてどのように貢献できるのか。その視点から業務を改めて見つめ直すと、当社グループの至るところで価値創造の種が見えてくるはず。ESGの

モノサシで徹底的に考え抜いたうえで、当社グループが社会から必要とされる存在であり続けるために必要だと判断できれば、短期的には、業績に貢献しないものであったとしても、長期的な視点で、そうした種に当社グループの経営資源であるヒト・モノ・カネ・データを重点的に投入します。その結果、当社グループの既存事業の差別化や、新たな事業領域を作り出すこと、またブランディングの向上、グループ社員の働き甲斐や誇りにもつながるなど、当社グループの企業価値向上を可能にすると考えます。

NYKグループの「ESG」経営とは？



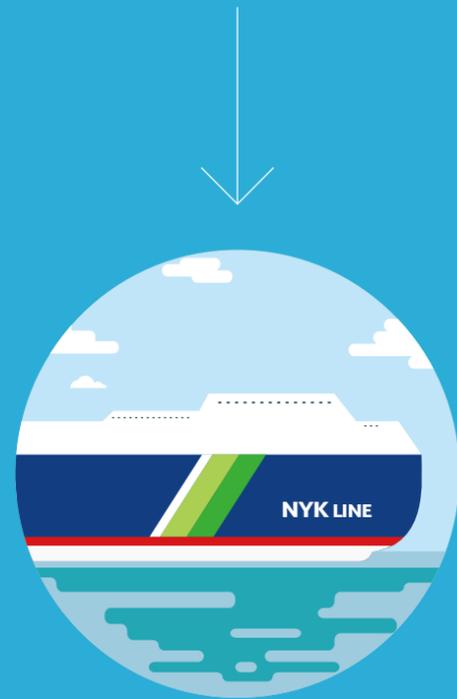
ESGのモノサシは、短期的思考に陥ることなく、長期的視点で業務を見つめる大切さを私たちに教えてくれます。例えば、環境には十分な配慮が行き届いているか、地域社会への貢献度はどうか、グループ社員は働きがいを感じられるのか、さまざまなステークホルダーの期待に応えられているのかといった視点です。社会・環境課題を敏感に察知するモノサシと言えます。「収益最大化」というモノサシに、ESGという新しいモノサシ、つまり「持続可能な社会・環境」という視点を加え、その両輪を事業活動の基盤となるガバナンスでしっかり支えることが、当社グループが行うべきESG経営と考えています。今回のNYKグループESGストーリーで示しているのは、当社グループのESG経営が目指す取り組みの一部にすぎません。これから、ESG経営について、当社グループ内のあらゆる部門や階層、地域で活発に議論が交わされていくことで、取り組み内容はもっともっと成長していくはず。その一つひとつを大切に育て上げ、その取り組みを多くのステークホルダーにも共感いただくことで、ESG経営がこの先の当社グループの成長戦略そのものになると考えています。

PART

01

これからのNYKグループを創る新たな価値創造の取り組み

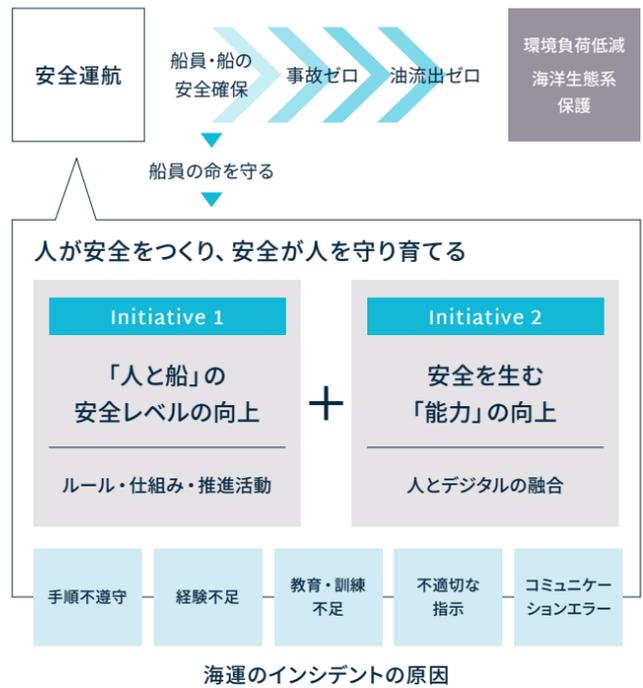
ESG経営で目指す「これからのNYKグループを創る新たな価値創造の取り組み」として、既存・新規双方の領域から、「安全運航」「GHG排出量削減」「エネルギー分野への挑戦」「社会課題への貢献」の4つの取り組みについて説明します。



1-1.安全運航

安全運航の達成は、当社グループの事業継続の根幹です。安全運航は、乗組員や船の安全を守り、貨物の安全と安定したサービスの提供につながるとともに、美しい海を次世代につなぐ環境保護「海への恩返し」の観点からも必要不可欠な要素です。ひとたび、重大な海難事故が発生すると人命が脅かされ、お客さまからお預かりした大切な貨物も毀損する可能性があります。また、事故による油流出などが環境に与える影響は計り知れません。安全運航は当社グループの必ず達成すべき使命であり、いままで安全運航を最優先事項として取り組んできたことは、当社の誇りでもあります。

安全運航により、船員の命と環境を守る



「人と船」の安全レベルの向上

安全推進体制

当社は1980年代に世界的に頻発した海難事故を教訓に、1992年にいち早く全社的安全管理組織として安全推進本部を設立しました。当時から安全管理を経営の中枢に位置付け、経営トップが安全推進本部長を務める安全ガバナンス体制を構築しています。これは1998年に会社の安全管理責任を定めた国際安全管理コードが条約として定められる以前からであり、安全を経営責任として受け止め担保する企業文化をもっていたことを示すものです。

推進体制



*1. NYK-Maritime Education Committee

独自の品質保証規格「NAV9000」

当社は1998年に策定した「NAV9000」システムにより、自社船のみならず傭船船隊にも安全の目配りをしています。これはビジネスパートナーである船主との対話により安全レベルを高める仕組みです。当社スタッフが運航船や船主事務所へ足を運び乗組員や会社担当者とFace to

Faceで安全情報、顧客要求事項、最新の業界スタンダード、そして当社グループのもつ経験などに関する情報交換により、安全管理や環境保全の重要性の相互理解を図ってきました。コンプライアンスのレベルを超えて、実効性の高い対策を互いに講じていくことを目指しており、社会と共に成長する枠組みです。

安全運航を担う人材育成と安全文化の醸成

安全運航を成し遂げるためには、優秀な人材の育成が重要です。当社の「安全をなすには、まずは人を育てるところから」とするDNAは、岩崎弥太郎が三菱商船学校(現在の東京海洋大学)を設立し、近代国家日本を築く礎にしたところにあります。2007年には、フィリピンに商船大学(NYK-TDG Maritime Academy、以下 NTMA)を設立、優秀な船員を育成し、安定確保につなげています。また、自営のトレーニングセンターの運営、キャデット船(練習船)の運航などを通じ、国籍に関係なく、NYK内に蓄積された安全運航に関するノウハウや知見を確実に伝承するための育成システムを整えています。

また、1997年7月2日、当社が運航するタンカー「ダイヤモンド・グレース」が東京湾中ノ瀬の浅瀬へ接触し、原油約1,550キロリットルを流出させた油濁事故から、社会的責任の重さを再認識し、当該事故を教訓とした安全推進キャンペーンを毎年継続的に実施しています。当時の教訓を風化させることのないよう、再現映像を基に作成したe-ラーニングを船陸のスタッフが受講するなど、双方向のコミュニケーションを促進する活動を展開し、常に安全文化の醸成に努めています。

NAV9000



安全を生む「能力」の向上

デジタル技術をフル活用し、サステナビリティ向上を目指す

当社グループは、造船・機械工学系の専門技師を配置し、事故・不具合情報からの学びをNYKスタンダードとして新造船仕様に生かすことにより、高品質な船隊整備を実現しています。また、近年においては、高品質な船舶の建造技術にさまざまなデジタル技術を掛け合わせることで、安全レベルの飛躍的な向上を図る、未来に向けた半歩先の技術開発に取り組んでいます。常に一段高いレベルの安全運航を継続していくことが当社グループの差別化の根幹です。デジタル技術をさらに活用した安全かつ高品質な物流サービスを維持・提供することで、お客さまと当社グループのサステナビリティ向上を目指しています。

陸上からの運航船監視による事故・故障予防および不具合の早期発見

2008年から導入している船舶パフォーマンスモニタリングシステム「SIMS (Ship Information Management System)」により運航船舶の位置、速力、風向・風力、機関運転状態(温度、圧力、流量など)、動揺セン

サーによる加速度といったデータなどがビッグデータとして得られるようになりました。そのデータを基にした運航船の不具合発生の予兆や故障に重大事故の早期発見のための解析・診断は、運航経験豊富な当社エキスパート(海技者)しか持ちえない能力です。

2020年8月には「SIMS」搭載船の機関運転状態を効率的に集中監視するRemote Diagnostic Center (RDC)をマニラに開設しました。ここではAIによるエンジンプラントの異常検知システムの結果を当社エキスパートの専門知見により深堀し、精度の高い情報をSIMS搭載船へ伝えていきます。検知、判断、伝達、フィードバックという流れの中でAIと人間(Expert)が効率よく機能するシステム(Expert-in-the-Loop)を構築しています。また、高度AI技術を活用したデータ解析・診断による事故予防や、運航船上でのエッジコンピューティング化を目指した異常検知システムの研究開発も行っています。RDCによる状態監視、事故予防、予防保全の知見が十分に蓄えられ、航海・操船データが遅延なく得られる通信環境が整った際には、われわれの目指す有人自律運航船のオペレーションセンターの機能も担うことができると考えています。

Human Elementの観点からの安全レベルの向上

2018年12月に運用を開始した船舶管理業務のデジタルプラットフォームNiBiKiシステムにより、安全管理マニュアルに基づいた各種業務手順確認、作業許可、安全確認、災害事故報告などがデジタル化されました。運航船上のiPadで実施された安全チェック、作業許可申請、承認、報告、記録はリアルタイムで陸上のサーバーに蓄積されます。またSIMSデータとの組み合わせにより、これまで困難であった事故発生原因のHuman Element(人的要因)にも踏み込んだ解析も可能となります。デジタル化による乗組員、会社担当者の業務負担の軽減はもちろんのこと、「人の動き」をビッグデータ化することによって安全レベルの向上を目指しています。

自律運航船技術に関する研究

自律運航船に関する技術開発は、事故発生率の低減とともに、乗組員の労働負担軽減による効率運航や安全レベルの向上が狙いです。操船システムに自動避航機能を導入し、乗組員の避航操船を支援することで衝突事故を減らし、陸上から船舶を監視・状況診断・結果をフィードバック

することで効率運航・機関事故の未然防止、さらには緊急時における陸上からの遠隔操船による座礁事故の回避といった効果が期待でき、既の実験において衝突回避に効果があることを確認しています。

当社グループには、内製のフルミッション型操船シミュレータを活用して蓄積した船長・航海士の避航操船に関する30年以上の膨大なデータがあり、避航操船のアルゴリズム開発に活用しています。この避航操船の計画と実施システムの概念設計については、日本海事協会より認証を取得しています。

また、英国ロイド船級協会が提示する自動運航レベル3(有人自律運航)を目指した、自律運航船技術に関する研究を2016年より国内航海計器メーカーと開始、その後も国内外の多数の海事関連企業、船級協会および大学などと共同研究を行っています。2020年には公益財団法人日本財団が実施する無人運航船プロジェクトMEGURI 2040に採択され、国内27社を超えるパートナーとともに内航船における無人運航船の実証実験の成功を目指しています。

SIMS (Ship Information Management System)



Remote Diagnostic Center (フィリピン・マニラ)



1-2. 温室効果ガス(GHG)排出量削減による環境負荷の低い輸送モードの提供

GHG排出量削減は、いまずぐに取り組みなければならぬ環境課題です。この課題の解決の努めなくしては、事業活動そのものの継続が難しく、GHG排出量削減と事業戦略の両立は必要不可欠です。また、GHG排出量削減の目標達成に向けた自助努力は言うまでもなく、同様の問題を抱えるお客さまや当社グループのGHG排出削減の活動にご理解を示していただけるパートナーの皆さまと一緒に取り組み、課題解決に貢献していきたいと考えています。

当社グループはGHG排出量削減活動を促進するための気候変動対応の管理体制を構築しています。取締役会におけるGHG排出量削減活動の監督をはじめ、リスク管理委員会での気候変動に関するリスクの把握と対応状況のモニタリング、投資判断におけるICP(Internal Carbon Pricing)の導入や、これまで先進的に取り組んできたグリーンファイナンス分野の追求など、あらゆる手段、体制で社内の気候変動への対応を推進しています。

また、TCFD*2の開示手法を意識し、気候変動による事業への影響など、将来のシナリオ変化に対応するため、モニターすべきポイントを定点観測する、新たな管理手法を導入しています。現在はエネルギー部門からスタートしていますが、他の営業部門への展開も検討しています。今後、その手法を用いたシナリオ分析により、想定されるリスクと機会を把握し、事業戦略の検討に活用していきます。

*2. Task force on Climate-related Financial Disclosures (気候関連財務情報開示タスクフォース)

GHG排出量削減に向けたNYK経営陣の意思決定の在り方



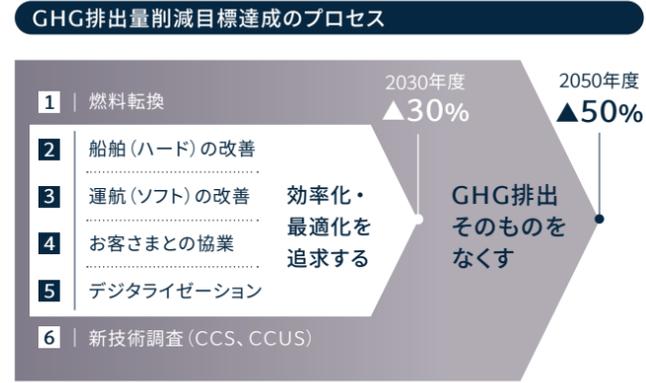
IMOが掲げるGHG排出削減戦略(基準年:2008年比)、および当社グループのGHG排出原単位削減目標(基準年:2015年比)は以下の通りです。



2030年までの30%削減目標については、ソフト(運航)での改善が主となり約18%のGHG排出削減効果を見込み、ハード(船舶)の改善で約11%、燃料転換で約1%の削減効果を見込んでいます。2050年までの50%削減目標については、ゼロエミッション船の投入が必要不可欠であり、新技術の採用も視野に入れていきます。

環境負荷の低い輸送モードの提供に向けた6つの具体的施策

効率化・最適化の追求に加え、GHG排出量削減そのものにも注力していくことで、2050年の50%削減を目指します。



① 燃料転換

GHG排出量削減に向けて、LNGを燃料とする船舶への入れ替えを推進します。また、その先を見据えたアンモニア、水素などを船用燃料とする船舶の研究開発にも積極的に取り組んでいます。さらに、LNG、アンモニアなどの燃料は、従来の重油とは異なる取り扱いが必要であり、安全に運航するための人材育成を進めます。

② 船舶(ハード)の改善

船舶の技術・イノベーションロードマップや2018年に発表したコンセプトシップNYK SUPER ECO SHIP 2050で掲げた要素技術をベースに、燃費効率の改善、将来のゼロエミッション船の実現に向けた研究開発を進めています。研究開発には、当社グループの知見と造船会社、船用機器メーカー、船級協会他、さまざまなパートナーの技術力をあわせた協業が必要です。現在、同業他社も含めたさまざまなオープンイノベーションの取り組みに参加しています。また、研究開発や新技術を搭載した船舶への更新には一定の時間を要することから、定期的な推進性能のよい船舶への入れ替えを行い、GHG排出量削減を図ります。

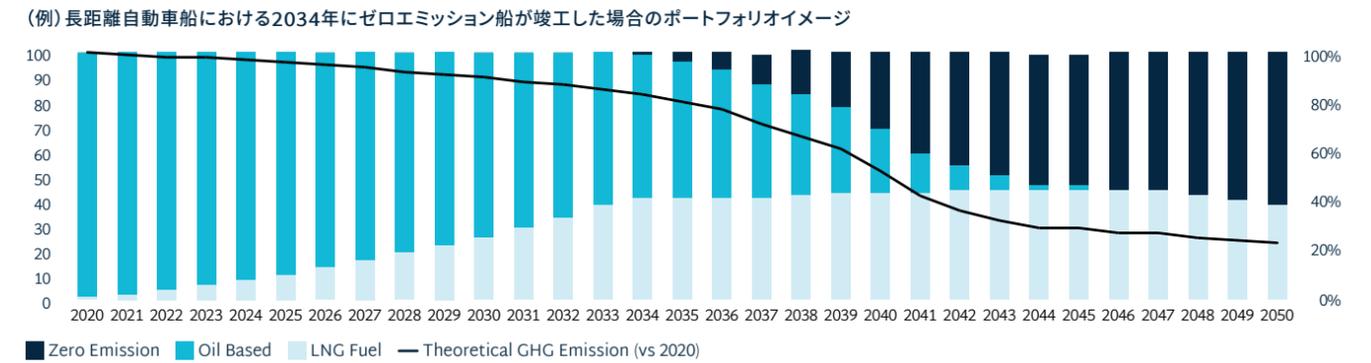
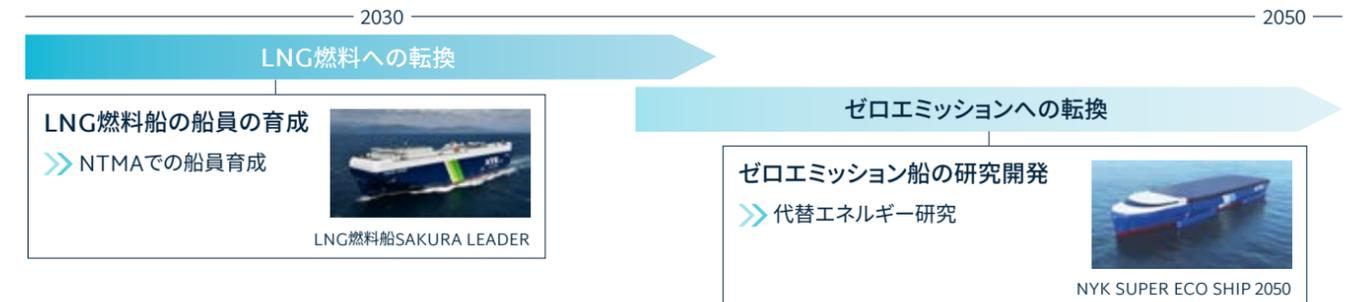
- 当社グループが参画するオープンイノベーション**
- The Maersk Mc-Kinney Moller Center for Zero Carbon Shipping
 - Getting to Zero Coalition
 - 国際海運GHGゼロエミッション・プロジェクトほか

③ 運航(ソフト)の改善

GHG排出量削減には、運航面(ソフト)での改善活動は欠かせません。従来から取り組んでいる燃料消費削減活動のさらなる深度化を図ります。



ゼロエミッション船の早期投入へ



燃料消費削減活動を牽引する組織「IBIS TWO Plus」

燃費活動を牽引する組織「IBIS TWO」は2019年度より「IBIS TWO Plus」に改称し、活動の幅を広げています。主な活動内容は、従来からの燃費活動に加え、新たに、オペレーション関連業務(ソフト、ハード)に関する情報の共有を通じた業務底上げ(新規の活動)、オペレーターの教育、スキル・技能の承継に取り組んでいます。また2020年度には、管理職中心の運営体制から、営業・技術各部門より幅広く若手担当者を加えて活動や各会のテーマ検討に参加する現場主導型の運営体制へと移行しました。

4 お客さまとの協業

運航面での改善やさらなる環境負荷低減を図るには、お客さまや関係者のご協力なくしては進められません。中長期視点で、お客さまや関係者の皆さまとともに、社会課題を共有し、皆さまの課題解決にも資するよう、あらゆる観点から、環境改善活動に取り組むたいと考えています。

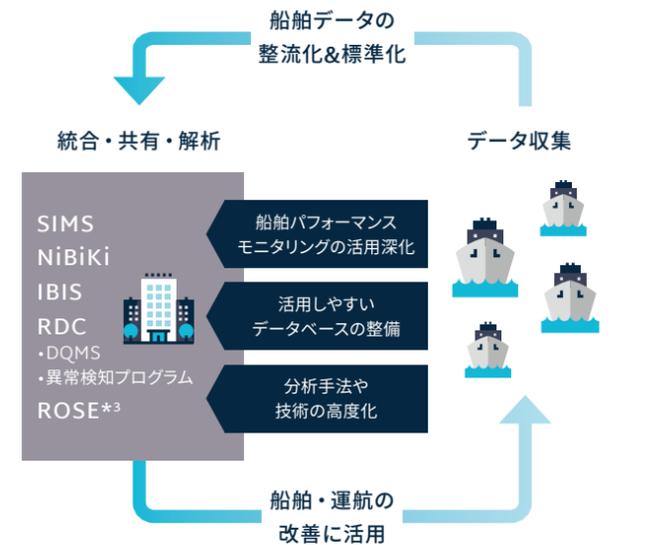
NYKグループが考える課題解決に向けた提案例

1. 航海・荷役の効率化の提案
2. お客さまの要望に応じたカーボンクレジットの購入・活用
3. サステナビリティマーケティングの実施

5 デジタライゼーション

ソフト、ハード両面での改善活動を推進するためには、データの活用が不可欠です。そのためには、必要なデータを、分析可能な形式で収集できなくてはなりません。船舶の運航実績および関連するデータを効果的に収集、活用しやすくするために各種データの整量化と標準化などの基盤整備に取り組めます。また、データ分析手法や技術の高度化、浸透も推進していきます。このような取り組みにおいては、外部の優れた技術や

知見を積極的に取り入れ、閉じた世界のみならずデータを通して業界全体の標準化やGHG排出量削減への知恵と工夫の創出に寄与することを視野に入れて取り組んでいきます。



*3. Report Of Ship's movement and Environment (本船動静と環境に関するレポート)

6 新技術調査(CCS, CCUS)

さらなるGHG排出削減に向けた新たな技術の調査も進めています。船舶が排出した二酸化炭素(CO₂)を船上で回収し、寄港地や海底に貯留するCCS(Carbon dioxide Capture and Storage)技術や、貯留したCO₂を利用してメタンなどを生成し再利用を目指すCCUS(Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage)の技術など、新技術の活用についても調査・検討を進めています。

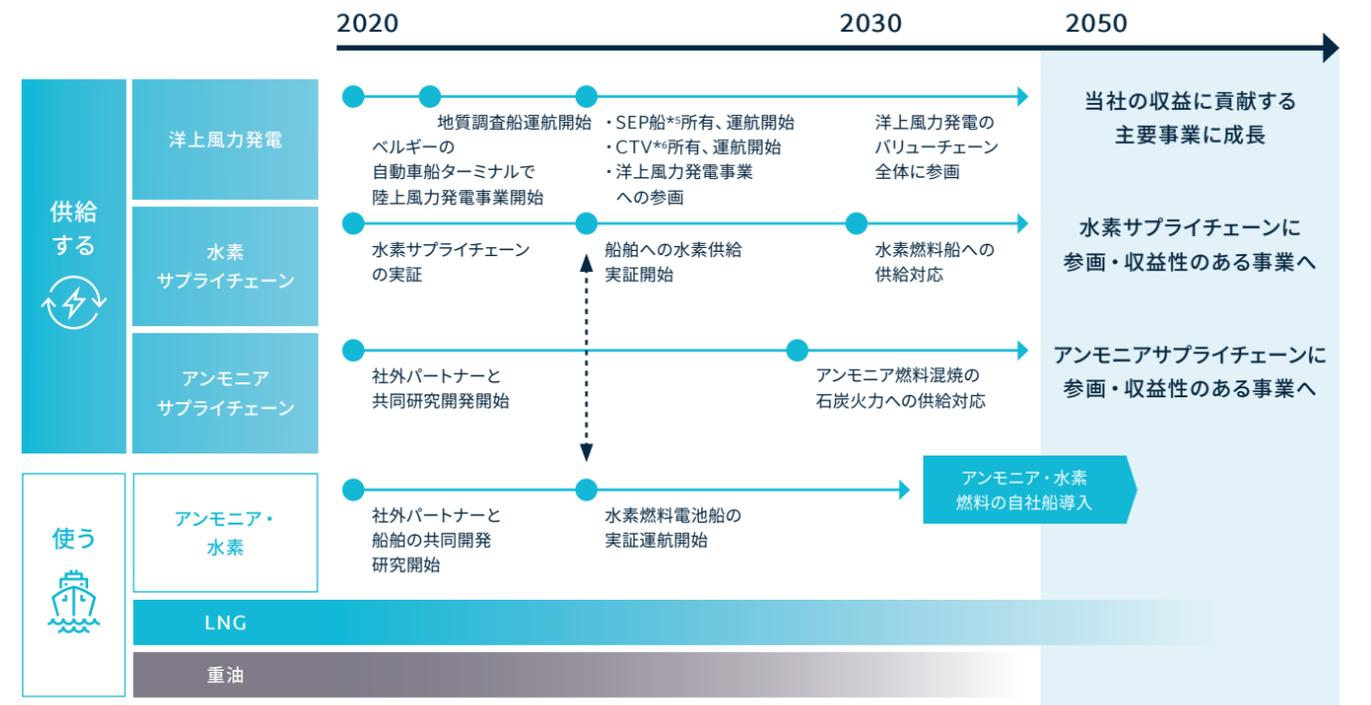
1-3. 新規事業としてのエネルギー分野への挑戦

エネルギーは、人々の豊かな暮らしに必要な不可欠なものであり、人々の生活や経済活動がクリーンなエネルギーで賄われるためにも、さらなる再生可能エネルギーの導入が期待されています。

当社グループは、長年蓄積してきた知見や技術力および、グローバルなネットワークを活用し、当社グループの新たな核となる事業とするべく再生可能エネルギー分野に挑戦しています。また、化石燃料からの転換として、GHG排出量削減にも寄与する水素のサプライチェーンをグローバルに構築することが期待されており、水素やアンモニアの輸送に向けた研究開発にも参加し、新たなエネルギーバリューチェーンの構築を推進していきます。

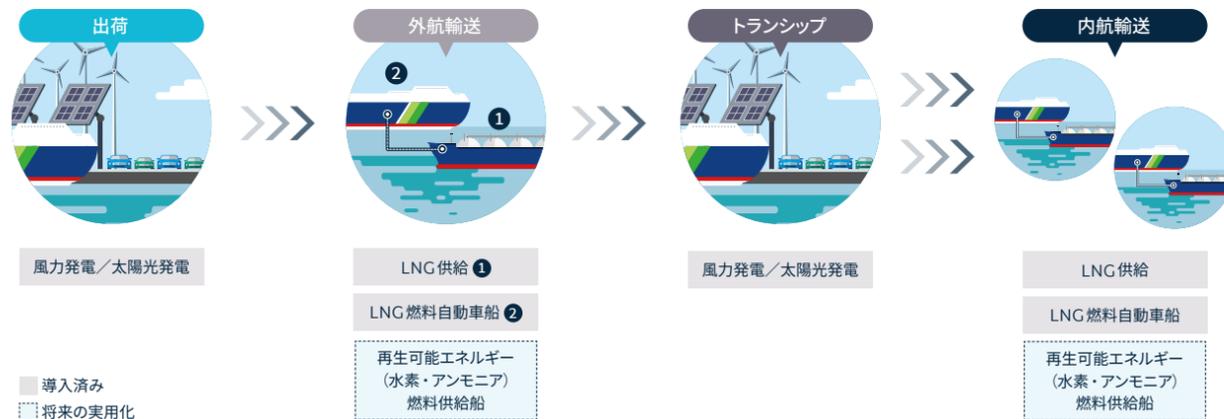
こうしたエネルギー分野への挑戦には、長期的視点からの積極的な投資が不可欠です。また、持続的な企業価値向上には、全く新しいビジネスモデルの創出が急務であり、技術開発・実証事業から始めるスタートアップ型で、事業を展開していきます。研究開発(R&D)など、先行投資の側面も多分にあります。社内でしっかりとした議論を基にサポートするとともに、向こう10年間で数百億円規模の投資を実施し、2030年時点では、年間数十億円の経常利益計上を目指しています。

エネルギー分野における事業タイムライン



*5. Self Elevating Platform船(洋上風力設置作業船)
*6. Crew Transfer Vessel(作業員輸送船)

完成車輸送におけるゼロエミッション・バリューチェーン



洋上風力発電

日本近海における洋上風力発電の開発は、これから本格的に始まります。洋上風力発電の進め方とは異なり、日本では法整備がなされたばかりで、技術的知見や実績が乏しく、サプライチェーンを構築するところから始める必要があります。当社が海運事業を通じて長年培った技術力、日本における諸規制や法制度に関する知見に加え、オフショア事業で培った知見、曳船事業によって全国に展開しているグループ企業の持つ現地での実績やネットワークが当社グループの強みです。日本に根差した当社グループのノウハウを結集し、さらには欧州パートナーと協業することにより、洋上風力発電関連事業へ貢献できる領域は非常に大きいと考えています。洋上風力発電に向けたマリンコンサルティング、地質調査、設営資材の運搬、設営作業を担う設置船（SEP船）、稼働後の作業員輸送船（CTV）などの洋上風力関連事業は当社既存事業との親和性が高く、海上や船舶に関する当社グループの強みを最大限に生かし、日本の洋上風力開発をけん引します。

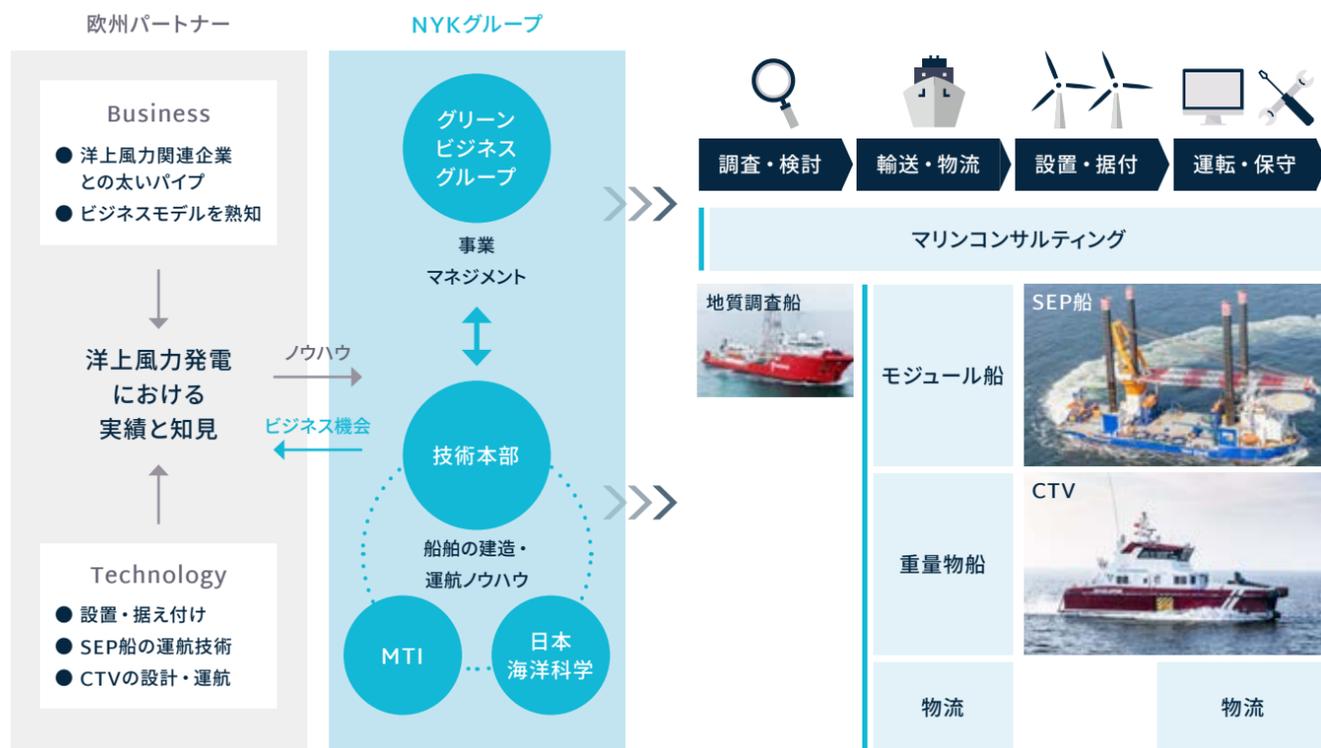
さらに、このビジネスモデルを足掛かりに、海外の洋上風力発電事業にも積極的に関与していきます。

アンモニア燃料・水素燃料

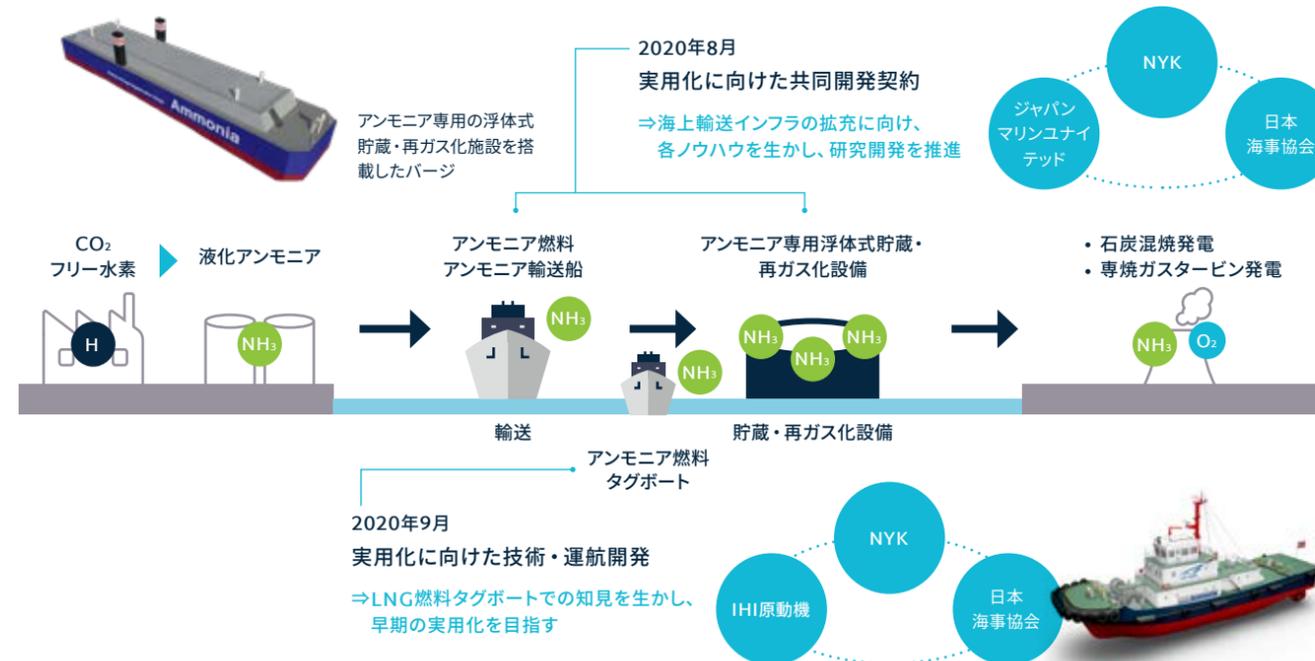
水素は脱炭素化に向けて、将来のエネルギー資源や工業用や発電用としての活用が見込まれています。現時点では、それらの需要を満たすための安定的な供給網が構築されていないため、海上輸送を含めた研究開発が進められています。既に、当社が参画する実証実験において水素輸送が開始されており、近い将来の水素エネルギーチェーン構築に向け、当社グループが担う役割は大きいと考えています。

また、船用燃料としての水素・アンモニアの活用も検討を開始しています。当社グループが運航する約750隻の船舶の低炭素化に向けては、当面のブリッジソリューションとしてLNGの活用を見込んでいますが、将来の脱炭素化を見据えた研究開発は不可欠です。まずは、アンモニアを燃料とした船舶の実現に向けて、アンモニアを主燃料とする液化アンモニアガス運搬専用船および浮体式アンモニア貯蔵再ガス化設備、同じくアンモニア燃料を使用するタグボートの実用化に向けた社外のパートナーと共同研究を開始しました。また、水素燃料電池搭載船の実用化に向けた実証事業についても社外パートナーと取り組みを開始しています。燃料電池搭載船の開発および水素燃料の供給を伴う実証運航は、日本初の取り組みです。水素・アンモニア関連については本案件以外にも、国内外のパートナーと共に、引き続き積極的に取り組んでいきます。

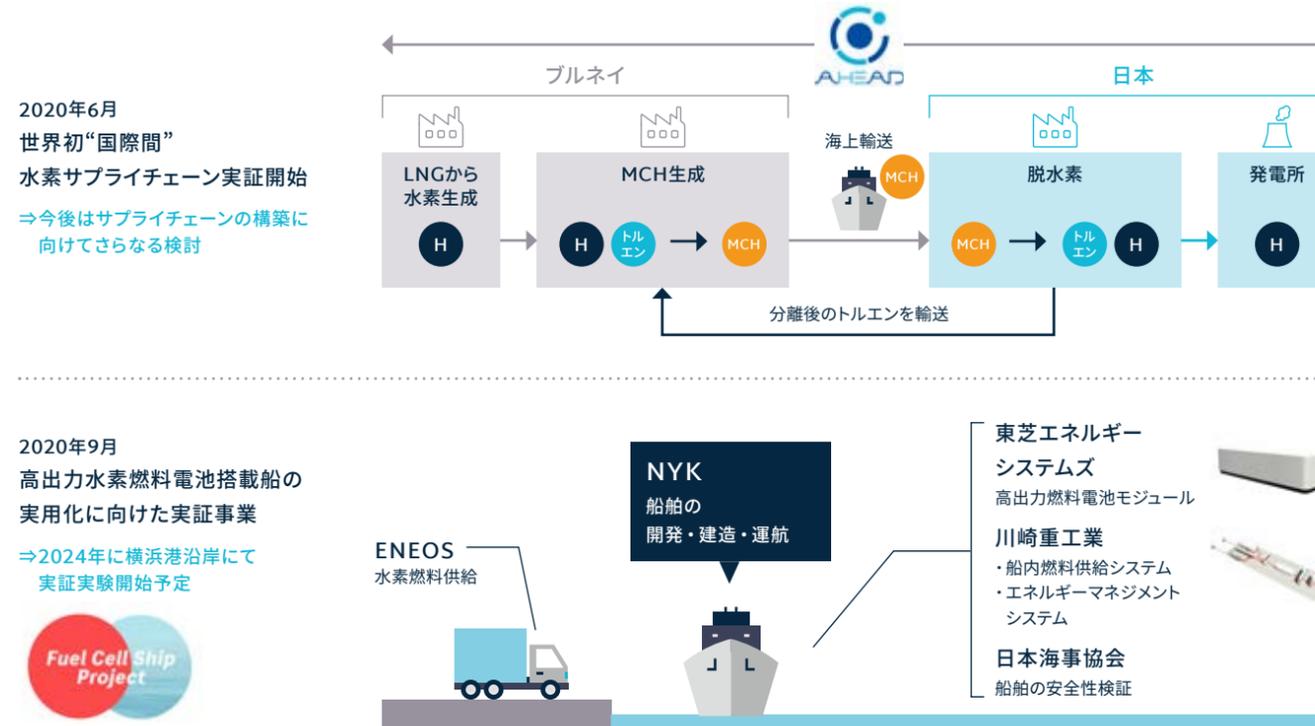
日本の洋上風力発電の発展に貢献する



アンモニア燃料実用化に向けた取り組み



水素燃料の実用化に向けた取り組み



1-4.社会課題から取り組む活動

海・陸・空の自然環境を舞台に事業活動を行う企業グループとして、地球環境を保全することや、グローバルに事業展開する中での社会課題への対応は、当社グループが当然に取り組むべき課題です。さらに、まだ誰も解決できていない社会課題を拾い上げ、事業活動を通じた課題解決への貢献や、将来の事業化に向けた検討は、当社グループのサステナビリティを向上させる活動です。環境・社会課題の解決に向けた社員の挑戦を、会社として積極的に後押ししていきます。

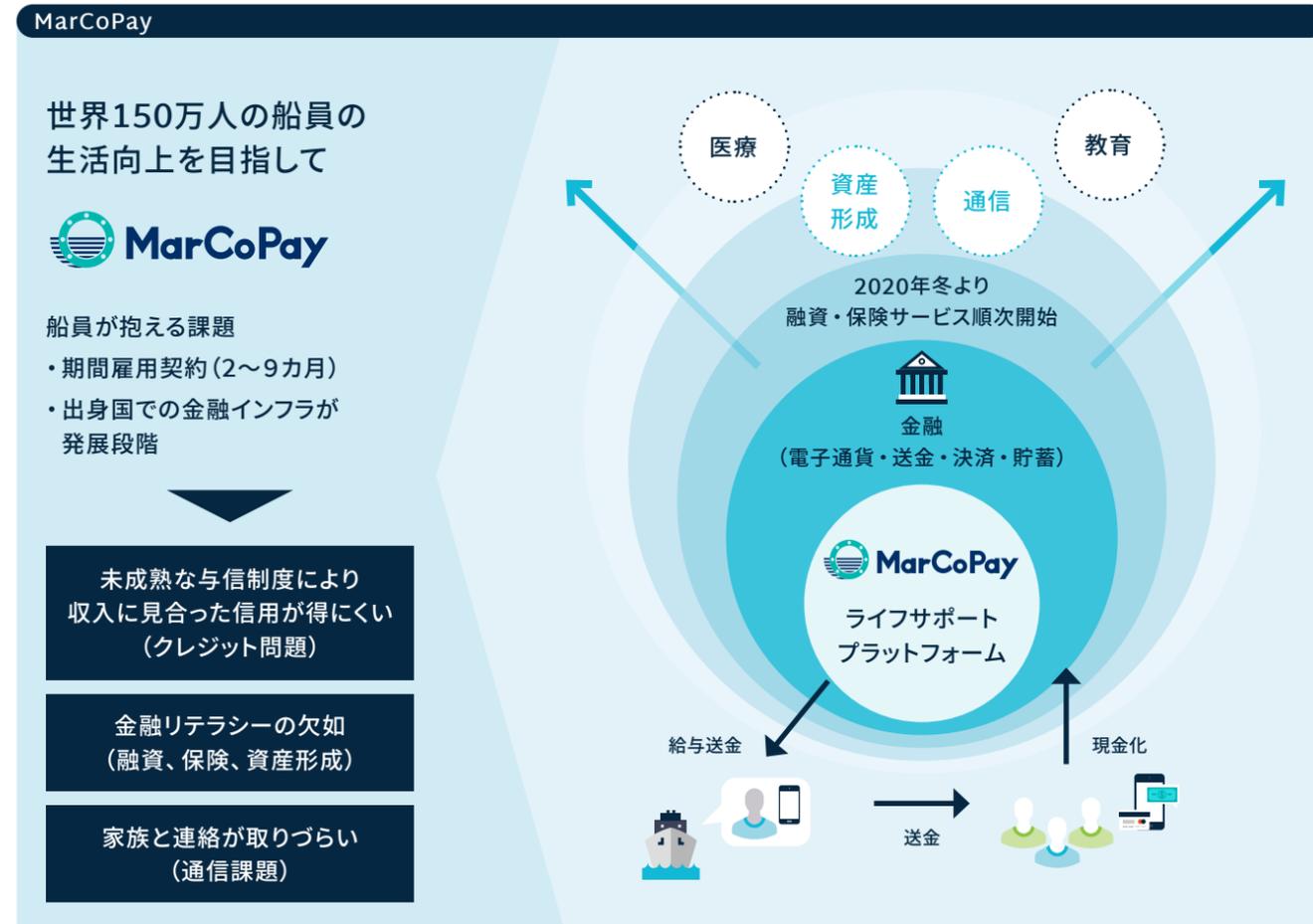
船員向けライフサポートプラットフォーム～MarCoPay～

当社グループの運航船には、さまざまな国籍の船員が2万人近く乗船しており、世界では150万人の船員が船舶の運航を支えています。多くの外国人船員は、一般の従業員とは異なり、乗船ごとの期間雇用形態をとることや、それぞれの出身国における金融サービスへのアクセスや与信制度も発展途上にあることから、高いレベルの収入を得ていながらも、

ローンや保険、資産形成のための貯蓄など金融サービスの利用に支障をきたすケースがあります。また、海上での勤務が6カ月以上継続し、家計の金融事情に即座に対応することはもとより、家族とのコミュニケーションすら困難な状況にもあります。

MarCoPayは現預金管理や送金といった業務課題の解決にとどまらず、船員のライフステージに必要なサービスを提供するライフサポートプラットフォームを構築し、船員・海運業界の抱える課題解決を図ります。外国人船員やその家族が経済面の不安なく、安心して業務に邁進できるのはもちろんのこと、その収入やポテンシャルに見合ったサービスを受け、地域経済の発展にも寄与する環境を作り上げます。金融機関や通信会社、医療機関、教育機関などのパートナー会社と連携し、携帯アプリという形でデジタルプラットフォームの開発を進めています。

2020年冬から融資、保険のサービスを順次開始しています。当社グループのみならず広く海運業界、船員向けにサービスを展開し、業界全体が抱える船員の課題解決に貢献していきます。



マイクロプラスチックの回収・提供

海を舞台に事業活動をしてきた企業グループとして、海への恩返しは、当社グループが取り組まなければいけない課題です。

海洋に流れ込んだプラスチックごみは年月をかけて波風・太陽光などの影響で5mm以下の“マイクロプラスチック”と呼ばれる微細な小片となるため回収が困難であるとともに、生態系への影響が懸念されています。毎年800万トンのプラスチックごみが海に流出していると言われており、2050年には海中の魚類の量を超えるとの予測もあります。これらのプラスチックごみによる海洋汚染の状況は現状では十分に調査されていないため、この問題解決の第一歩として実態把握に向けた取り組みに協力しています。

当社は2020年3月に、海洋中のマイクロプラスチックの調査・研究に関する覚書を千葉工業大学と締結しました。各海域における汚染状況を調査するため、当社運航船が航行中に千葉工業大学の亀田准教授が提供する特殊なネットで海水を濾過してマイクロプラスチックを採取。そのサンプルを同准教授に提供し、分析していただいています。

社会課題の発掘および事業化の芽の推進

世の中には、さまざまな環境や社会の課題があふれており、高い視座、広い視野でそれらを拾い上げ、当社グループの事業や知見を活用できる分野がないか検討し、新たな事業化の道を模索していくことは、イノベーションの創出や事業化の芽につながり、当社グループの企業価値向上に寄与する活動です。また、事業化の道は遠い状況にあっても、それらの課題解決策を会社に提案し、社内の多様な異能な人材を集めて議論していくことは、社員の成長にもつながると考えています。会社全体で、社員のこのような取り組みをバックアップし、小さな芽を大切に育てていきます。

マイクロプラスチックの回収・提供

マイクロプラスチックの課題

年間800万トン以上のプラスチックごみが海洋に流出

分解されず、直径5ミリ以下のマイクロプラスチックに

種類・浮遊量・増加量などのデータが存在しない

回収できず、生物に取り込まれ、生態系全体に影響を及ぼす

NYKグループ

約750隻の運航船ネットワークを活用して、海水サンプルを採取

×

千葉工業大学

分析し、マイクロプラスチックのサイズ・種類・分布濃度などが分かるプラゴミマップを作成



海水採取



船上濾過・回収



分析



プラゴミマップ

PART

02

新たな価値創造を
推進する人・組織の強化

ESG経営を推進し、社会課題の解決を図る Sustainable Solution Providerに自己変革する上で最も重要視しているのは組織であり人材です。当社グループの新たな価値を創造する人材・組織に関わる具体的な活動について説明します。



2-1.求める人材像・人材育成

現在の海運業・物流業界は、ESG経営の要請、巨大IT産業の台頭、環境規制の強化とその対応、ビッグデータに基づくビジネス分析、荷主の構造的変化など、何十年に一度の世界的な変革期を迎えています。この変革期においては、社会課題の解決に取り組み、グループ内の多様な人材の意見に敏感で、イノベーション創出を強力に推進できる人材が求められます。

当社グループは、国内外全体で3.5万人を超えるグループ社員で構成されており、その中核として、以下三つの要件を兼ね備えた人材を育成することが目標です。また、これらの3要件に加え、当社グループが目指す、時代の要請に応える“Sustainable Solution Provider”として、その価値を創出し続けていくためには、「強力に変革をリードできる人材」と「変革を支える現場力をもつ人材」に焦点を当てた、人材育成の施策が必要であり、社内教育機関「デジタルアカデミー」の創設や、海技者を自社養成する継続的な取り組みなどを推進しています。

人材育成の3要件



強力に変革をリードできる人材を育てる

NYKグループのデジタルアカデミーとは

国内外で事業開発を行った経験を持ち、現役の大学講師として教鞭をとる社員らが講師となり、社外の著名な大学教授・学識経験者を招聘し、基礎講座と演習の2部構成で運営しています。

基礎講座

当社グループの物流・海運の新規事業事例を用い、経営者として求められる基本的な素養を習得します。

- ・財務諸表・非財務情報に関する基礎的な知識
- ・統計解析などの数理科学を収支や業務品質の向上などに応用する手法
- ・VUCAの時代に生き抜くために、チームワークでお客さまに新たな価値を創造するサービスを提供し、モチベーションを高めるストーリーを作る手法としてデザイン思考など

演習

受講者自らが選んだテーマをもとに、社内外の関係者に面談、アンケート調査などを実施しながら社内の業務改革・新たな市場の創造に挑戦します。演習の最後には、社長を始めとした経営陣に提言します。

加えて、今後ますます加速する経営環境の変化に対応し、ビジネスチャンスを掴むために、基礎的なプログラミング言語を用いた統計分析、機械学習などの体験学習も行います。

実績	
受講者数	第1期 6人(2019年度下期) 第2期 9人(2020年度上期) 第3期 12人(2020年度下期)
対象者	中堅社員～若手管理職 職種(陸上職事務系・技術系、海上職) 所属部署、性別の多様性を確保

デジタルアカデミー

新たな価値を創造し、市場を開拓する起業家精神とスキルを兼ね備えたビジネスリーダーの育成



継続的な海技者の自社養成

当社では、2006年より自社で海技者を養成しています。一般の4年制大学・高専の卒業生を採用し、2年かけて海技者に必要となるライセンス習得のための講義・実習を課し、将来の船長、機関長の候補生として育成しています。外国人船員も含めた商船系学校の出身者と海上、陸上で共に勤務することで、新たな視点からの安全運航や運航改善への貢献を期待しています。

自社養成コース採用者数：延べ125人(2020年4月現在)



一般大学卒業の自社養成初の船長となった森 映宏
※一般大学とは、戦後の新制大学のうち、商船系教育機関ではない大学を意味しています。

変革を支える現場力をもつ人材

変革を支えるためには、その足腰となる強い現場力が必要です。確固たる現場力が変革へのアイデアを創出し、変革を促します。強い現場力を生み出すための以下の施策を実施しています。

NYK-TDG MARITIME ACADEMY

NYK Qualityの優秀な船員の確保は当社グループの船舶運航上での重要課題です。そこで、当社グループ運航船乗組員の約7割を占めるフィリピン船員の確保・育成を目的として、日本の海運他社に先駆け2007年にフィリピンに商船大学 (NTMA) を設立しました。すでに卒業生は1,100人を超え、その多くが当社グループ運航船で乗務、幹部職員も誕生し、当社が求める高度な安全意識と高いロイヤリティを持った人材の確保を実現しています。

NTMAでの学校教育にあたっては、フィリピン国内のあらゆる地域から入学者を募集し、全寮制や奨学金制度などの導入によって、大学への進学が困難な家庭環境の学生に就学の道を開いています。さらに、独自のカリキュラムと乗船訓練で卒業後のフィリピンの海技国家試験合格率100%を維持し、安定的な就業への架け橋となることで、当社グループとの良きパートナーであるフィリピンの皆さまの豊かな暮らしに少しでも貢献していきたいと考えています。



NTMA

NYKビジネスカレッジとNYKマリタイムカレッジ

グループ社員の総合力強化を目指す研修体系「NYKビジネスカレッジ (NBC)」と「NYKマリタイムカレッジ (NMC)」のプログラム内容の充実を図っています。毎年、NBCは60種類以上、NMCでは100コース近い研修がそれぞれ実施され、2019年度にはNBCは2,000人超、NMCは約6,000人のグループ社員が受講・参加しました。

「NYKビジネスカレッジ」では、次世代を担う人材が視野を広げ、リーダーシップやマネジメント力を強化・伸長させることを目的とした階層別研修や、各種ビジネススキル研修、また、国内外のグループ社員が広

く参加するe-ラーニングプログラムなど、多彩な学習の機会を提供しています。

「NYKマリタイムカレッジ」では、当社フリートに乗船する船員に対して、国籍を問わず、同じプログラムで育成しています。特定の船種に特化した知識・技術要件の習得や必要な資格の取得・更新・習熟など、船員に必要な学習を広くサポートしています。

	NYK ビジネスカレッジ	NYK マリタイムカレッジ
狙い	ビジネスパーソンとしての総合力を高める	海技者における職務ごとの高度技術の習得
研修内容	<ul style="list-style-type: none"> 階層別、一般スキル (財務など) の60種以上のビジネススキル研修 e-ラーニングには国内外グループ社員が毎年7,000人以上参加 	<ul style="list-style-type: none"> OJT、高度なシミュレータ、e-ラーニングにより、三航機士から船長・機関長に至るまで各職位に必要な知識・技術を学ぶ 2019年度は約6,000人が参加

若手・中堅の戦略的育成

能力とやる気のある社員を、若手・中堅のうちから、グループ会社やジョイント・ベンチャーなど社外の戦略的なポジションに出向させ、敢えて厳しい環境の中で切磋琢磨することで成長する機会を今後増やしていきます。

2-2. 多様性の高い組織 (ダイバーシティ&インクルージョン)

さまざまな事業や現場における多様な人材がもつアンテナこそが、多様なステークホルダーのニーズに応える力や新たな事業の芽を見つけ育てる力、そして社会課題の解決に取り組む力につながり、ひいては当社グループが各国・地域に広がるフィールドでSustainable Solution Providerとして成長し続ける鍵であると考えています。既に存在している多種多様な人材に公正な機会を与え、その個人の能力を最大限に発揮できる環境を整えます。

NYKグループのダイバーシティ

グローバルに事業展開する当社グループの社員数は約3.5万人、このうち8割弱の社員が日本以外の地域で勤務しています。“Bringing value to life.”の基本理念の下、多様な人材が世界各地で各種事業に当たり、当社グループ運航船には、多国籍の船員が乗船しており、24時間/365日、現場を支えています。

多様な人材を公平に評価し、適切な処遇や登用に反映

当社グループの基本理念を実現していく際の心構えとして、2007年に「NYKグループバリュー (3I's)」を制定しました。「Integrity (誠意)」「Innovation (創意)」「Intensity (熱意)」それぞれの頭文字にある三つの「I」を海外で共に働くナショナルスタッフとも共有し、グループの一体感を醸成するための重要なバリューと位置付けています。ナショナルスタッフのさらなる活躍を促進し、その多様な視点や価値観を、グループの事業遂行や経営判断により一層的確に反映させることが、今後ますます重要になってきます。そのため、幹部層である海外人材については、経営判断への関与をより積極的に求めるほか、本社経営幹部候補として評価対象とする考えです。

また、海外では日本以上に女性の活躍が進んでおり、当社グループにおける女性社員比率は37%、女性管理職 (マネージャー以上) 率は25%、役員比率は6%です (2019年度末)。いずれも増加傾向にありますが、まだまだ十分なレベルとは言えません。今後もジェンダーに拘わらず優秀な人材がその持てる力をいかに発揮できるよう、適切な処遇と登用を行い、多様性の高い組織を目指し続けます。

成長の機会を幅広く提供する柔軟な制度

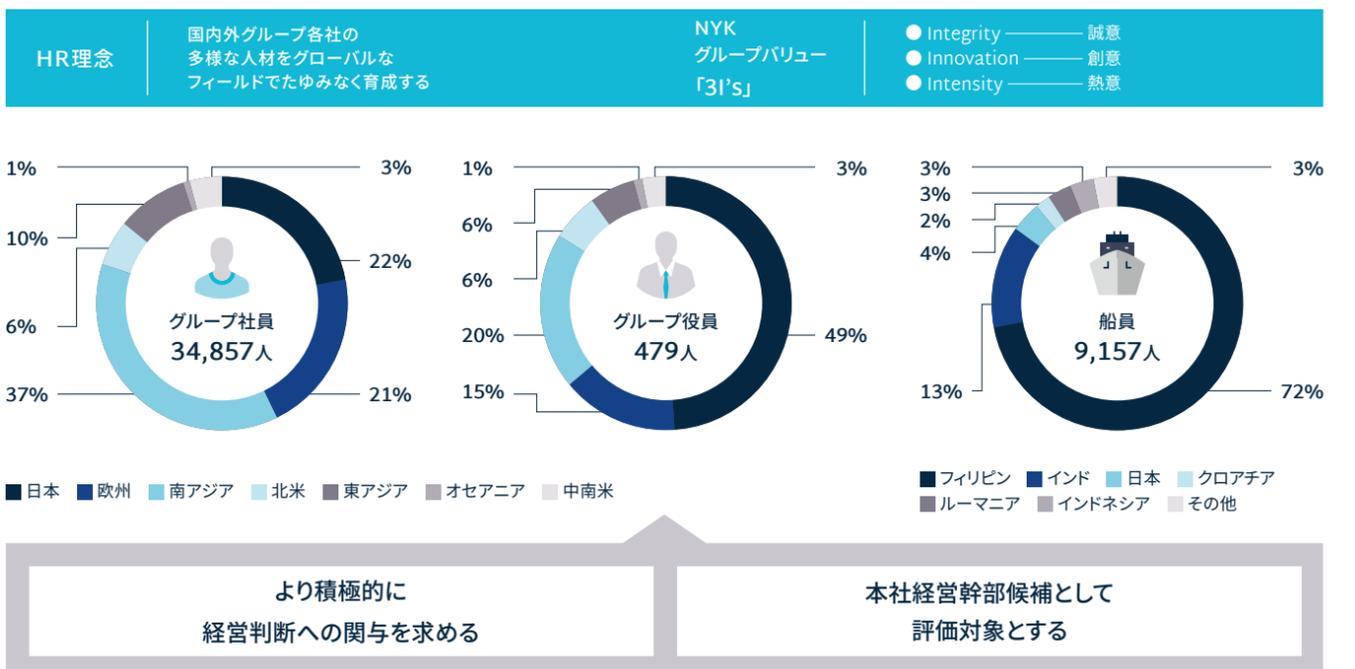
多様な人材が活躍できる環境整備と職場風土の醸成を促進します。女性、シニア、外国人、障がい者を含め、あらゆる社員の活躍とキャリア形成を支援し、適切な処遇と登用による多様性の高い組織づくりを目指しています。当社では多様な人材が、それぞれのライフイベントを重ねる中で、継続して活躍できるようさまざまな施策を実施しています。

2008年には、配偶者の転勤によりキャリアを諦め退職を余儀なくされることがないように、配偶者転勤休業制度を制定しました。制定後しばらくは女性社員の利用が続きましたが、2018年以降は男性社員も利用しています。そのほか、法定を超える育児・介護休業制度、フレックスタイム制度、短時間勤務制度や在宅勤務制度など、さまざまな事情を抱える社員も仕事と生活とのバランスを取りながら、業務を遂行できる仕組みを整えています。

一方で、育児や介護といった時間に制約のある部下を持つ管理職の意識改革を目的としたイクボスセミナーの開催や、男性社員への積極的な育児休業取得を促す育パパプラス制度の導入など社内の意識啓発にも努めています。同時に、社会全般の課題である長時間労働の是正も、職場における女性の活躍や時間に制約のある社員の能力発揮につながると考え、業務効率化などによる労働時間削減の取り組みを続けています。

このような施策の積み重ねにより、当社の女性管理職比率は10数年前に10%程度だったものが2019年度現在17%超まで上昇し、長期社員

35,000人の多様性を生かす組織の構築



に占める女性社員の比率とほぼ同水準です。また、勤続年数の男女差もなく、育児休業、介護休業取得後の復帰率やその後の定着率もほぼ100%で推移するなど、その効果は表れています。

2020年10月に人事制度の一部見直しを行い、出産や育児、介護、健康面での不調などによるキャリアブレイクがあっても、復職後のフェアな評価により、ブランク期間がハンディキャップとはならない仕組みに変更しました。さらに、休業により、業務におけるいわゆる「修羅場体験」の不足が懸念される社員については、本人のやる気次第で自己成長を実現できる研修機会や場の提供など、ポジティブアクションも今後検討してまいります。

2-3.人事制度・働き方改革

人事制度・働き方改革に関わる具体的な取り組みは以下の通りです。

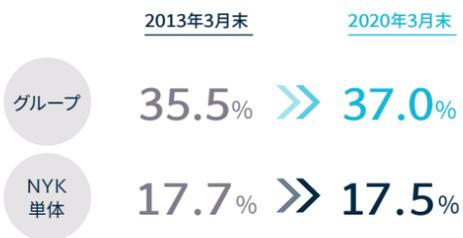
目標管理

当社グループを取り巻く事業環境が厳しさを増す中で、Sustainable Solution Providerとして自らを変革し競争を勝ち抜いていくためには、社員一人ひとりの業務ベクトルが、会社や組織の目指す方向と確実に一致している必要があります。会社目標を起点として、グループ→チーム→個人と連鎖する業務目標のカスケードダウン(落とし込み)を行う仕組み=「オブジェクティブツリー」を導入し、組織と個人の結びつきを強めることを目指しています。「オブジェクティブツリー」は、社員一人ひとりが上位目標を理解し、会社の成長や社会・環境課題解決への貢献を意識して設定し、自らの責任で目標達成を目指すという主体的な業務サイクルを実現してまいります。

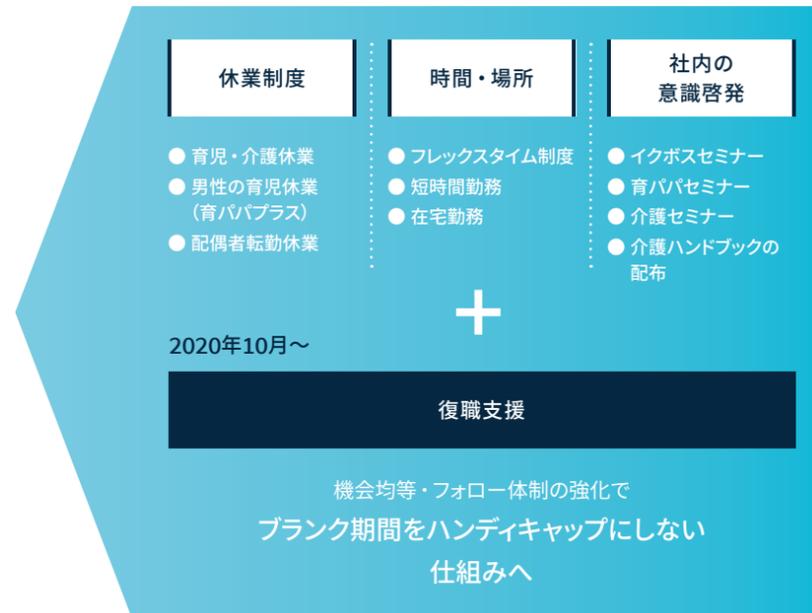
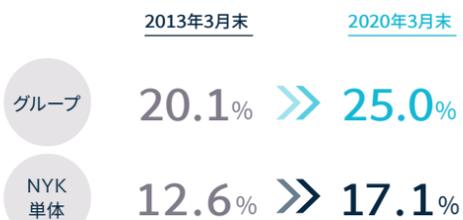
ライフイベントに合わせたさまざまな制度や支援策

女性活躍推進

女性社員比率



女性管理職比率



考課制度

当社グループでは人事考課を「育成」につなげることに軸足を置いています。グループ全体の継続的な発展には社員の活性化が必要です。人事考課を通じて社員の個性を見つめ、期待するものに照らしてどこが良くてどこが悪くて、成長を要するのはどこかを分析的に明らかにし、その結果をフィードバックします。社員一人ひとりの成長意欲を刺激し、各々が働きがいを感じながら業務を遂行することで、会社の成長にもつなげていきます。当社では、2020年10月に人事制度を改訂し、より一層公正で透明性のある考課制度へと変更しました。

必要なプロフェッショナル人材の積極登用

目標管理や考課制度を通して当社グループのコア人材となるジェネラリストの育成を進める一方で、急速に高度化・専門化する事業領域、管理機能においては、積極的に国内外の外部プロフェッショナル人材の登用

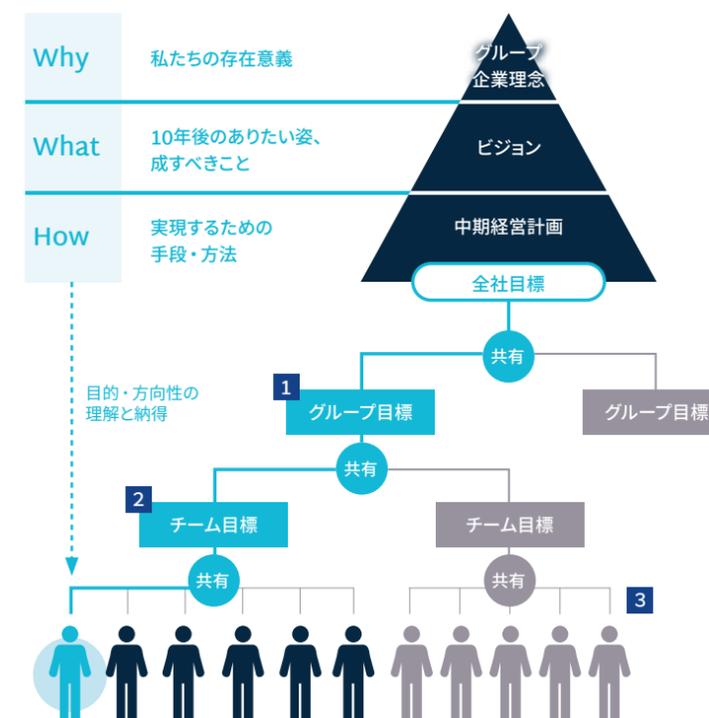
を進めていきます。ビジネス環境の変化に柔軟かつタイムリーに対応するため、登用されたプロフェッショナル人材がその力を遺憾なく発揮し、ジェネラリストと協力しながらお互いの能力を補完できる環境を整えることが重要です。また、適切に人事管理を行う体制にも注力してまいります。

働き方改革

当社では、人事制度と両輪で働き方改革を進めています。ITを活用した業務効率化、労働時間の削減や休暇取得促進などワークライフバランスを向上する施策を継続していくほか、新型コロナウイルス感染予防措置として実施されたリモート業務・在宅勤務で得られた経験を基に、働く場所にとらわれない新たな就業スタイルとキャリアの追求をバランスさせる改革を進め、個々人のワークライフバランスの改善、女性活躍や子育て支援、介護との両立といった社会的課題にも積極的に取り組んでまいります。

オブジェクティブツリー (NYK本社)

社員一人ひとりが会社の挑戦を理解し、個人の業務に取り組むことで組織全体が総合力を発揮しSustainable Solution Providerとして変革を加速させる



「オブジェクティブツリー」は次の3つの目標から構成されます。

1 Group Objective (グループ目標)

グループレベルでのハイレベル目標。中長期的なグループの方針・あるべき姿を基に、当該年度の具体的な目標に落とし込み、グループ内で提示し共有する

2 Team Objective (チーム目標)

より実務に即した戦術的なチームレベル目標。Group Objectiveをチーム単位の活動に落とし込み、個々のチーム員の実務の指針としてチーム内で共有する

3 My Contribution (個人目標)

所属する組織のオブジェクティブに対して如何に貢献するかを具体的に記すもの。組織に対する貢献、付加価値の創出につながるチャレンジングな内容を含むことが求められる

PART

03

ESG経営を支える
経営基盤の強化

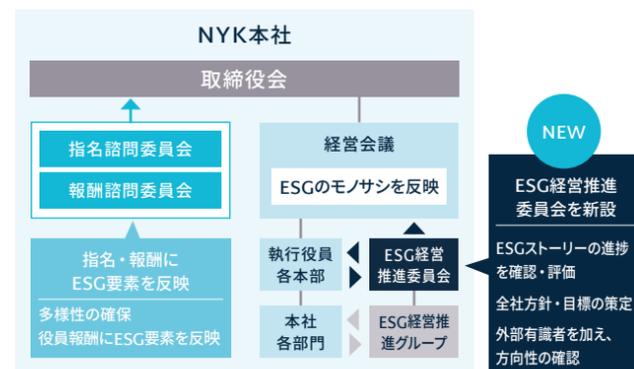
ESG経営を推進するための体制を整備し、長期的視点で、さまざまなステークホルダーの声を積極的に経営に反映させる仕組みを構築し、経営の健全性、透明性、効率性をさらに推進します。また、多様な価値観が連携し合う実効性のあるグローバルなコーポレートガバナンス体制を充実させます。



3-1. ESG経営を支える仕組み

ESG経営を推進するにあたっては、E(環境)やS(社会)の課題を正しく認識し、解決に向けた判断が適切になされているか、具体的な解決策が順調に進捗しているかをモニターし、その実効性を高めるための意思決定の場でのより深い議論が必要です。外部有識者も参加する新たな委員会を立ち上げ、外部ステークホルダーの声を反映。方向性を確認しながら、方針・目標の策定、NYKグループESGストーリーの進捗確認・評価を行い、定期的(年4回)に経営会議や取締役会に進捗を報告する体制を整備します。さらに、当社のESG経営をより加速させるためのガバナンス体制の整備にも取り組む考えです。

推進委員会新設によりESG経営を着実に遂行



ESG経営を加速させるガバナンス体制の整備に向けて

- 取締役会における専門性・多様性の維持向上
- 取締役会でのESG課題の討議
- 役員報酬などへのESG評価の折り込み
- リスク管理体制にESG視点を反映

3-2. グループ・ガバナンスの浸透

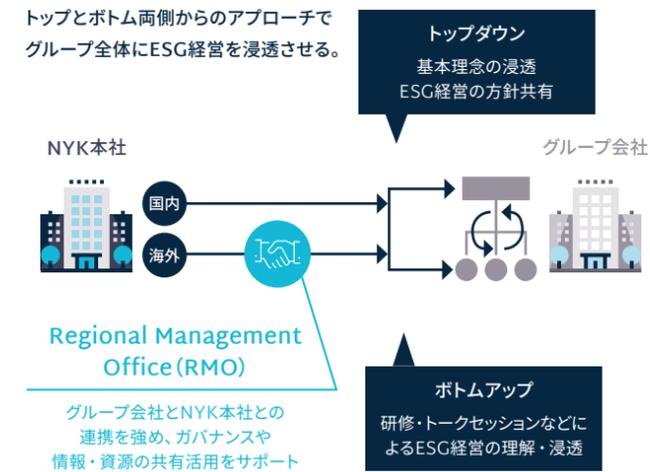
グローバルに事業を展開する当社グループは、国内外にあるさまざまな事業内容、事業規模のグループ会社で構成されています。これらのグループ会社とグループ企業理念やESG経営で目指すことを共有し、高い倫理観と社会規範に沿った責任ある事業活動を通じて企業価値向上を目指します。

グローバル・ガバナンス体制の充実

米州・欧州・東アジア・南アジアの各拠点にRegional Management Office (RMO)を設置、Regional Governance Officerの下に法務担当や内部監査人を配置して、グローバルなガバナンス体制を構築して

います。このネットワークを活用して、RMOを中心に、本社と各拠点や各拠点間での良好なコミュニケーションを維持し、ベストプラクティスの共有や各種の課題の速やかな解決を図ります。

グループ・ガバナンスの浸透



人権の重要性を再認識

日本郵船グループ企業行動憲章

第4条諸法令の順守と
人権の尊重(抜粋)

企業は社会の一員であることを自覚し、正義と公正を旨として、**各国の法令の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重**はもとより、**地域の善良な文化や習慣、ステークホルダーの関心に配慮し、善良なる社会倫理規範にもとることのない企業活動を遂行**します。

人権の尊重、差別の禁止

ハラスメント禁止

各国・地域の文化等の尊重

強制労働・児童労働の禁止

公正な人事・処遇制度の
構築と運用

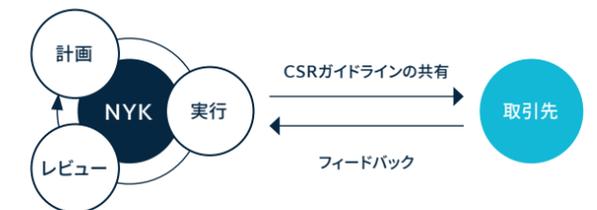
グループ社員のガバナンス意識の向上に向けた取り組み

ESG経営とガバナンスの浸透には、グループ社員一人ひとりの理解、意識の向上が不可欠です。国内外グループ社員向けの研修やトークセッションなどのイベントを実施するとともに、グループ社員のESGやガバナンスに対する正しい理解を深める活動を推進します。

3-3. 人権の再認識

当社グループは、国内外の3.5万人の多様な人材で構成された企業グループです。当社グループの多様性をより生かすためには、多様な価値観や異文化を認め合い、人権を尊重する意識を広く浸透させることが大切です。また、グローバルな人権課題については、当社グループのみならず、取引先も含めたサプライチェーン全体での課題の把握や解決に向けた体制の整備などに取り組んでいきます。

サプライチェーンマネジメント



人権意識の向上

- 人権デューディリジェンス活動
- 人事実態調査「HRサーベイ」
- 社員相談窓口の設置
- e-ラーニング



経済人コーポレート日本委員会(CRT)主催
「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」

EVOLVING



進化する ESGストーリー

NYKグループESGストーリーは毎年アップデートしていく成長戦略です。今回発表したNYKグループESGストーリーは、日本郵船の主な取り組みを中心に記載しておりますが、これから海外を含むグループ会社にもこの活動を広く展開していく予定です。また、今後この成長戦略を達成するための定量目標を設定・開示することを考えています。ESGを経営の中心に据え、すべてのステークホルダーとともに、サステナブルであり続けるためにNYKグループESGストーリーで掲げた課題・取り組みを強力に実行していきます。



あしがき

2019年11月、社長のESG経営への熱い想を受け、NYKグループのこれからの経営の在り方を示す重要な指針とすべく、NYKグループESGストーリー策定のプロジェクトが始動しました。

そもそも「ESG経営」って何だろうか？

潜在的な企業価値の伸びしろは、非財務情報（ESG）の中にある。

IR・CSR界限では、常識となっている考え方です。そのESGの開示指針を頼りに、ありがたい姿に近づくために、私たちができていること、やりたいことを確認し議論する作業が続きました。また、社長の熱い想いをどうやったら皆さまにお伝えすることができるのか、悩みは尽きませんでした。

サン・テグジュペリの『星の王子さま』では、キツネが王子さまにこう言います。「たいせつなことは目に見えない、心で見なくちゃね。」一人ひとり、みんなが心を使って（意識して）「ESGのモノサシ」で、非財務情報に埋もれた価値を見えるようにしていくこと。その重要なメッセージをお伝えしたくて心を使って作業したつもりです。

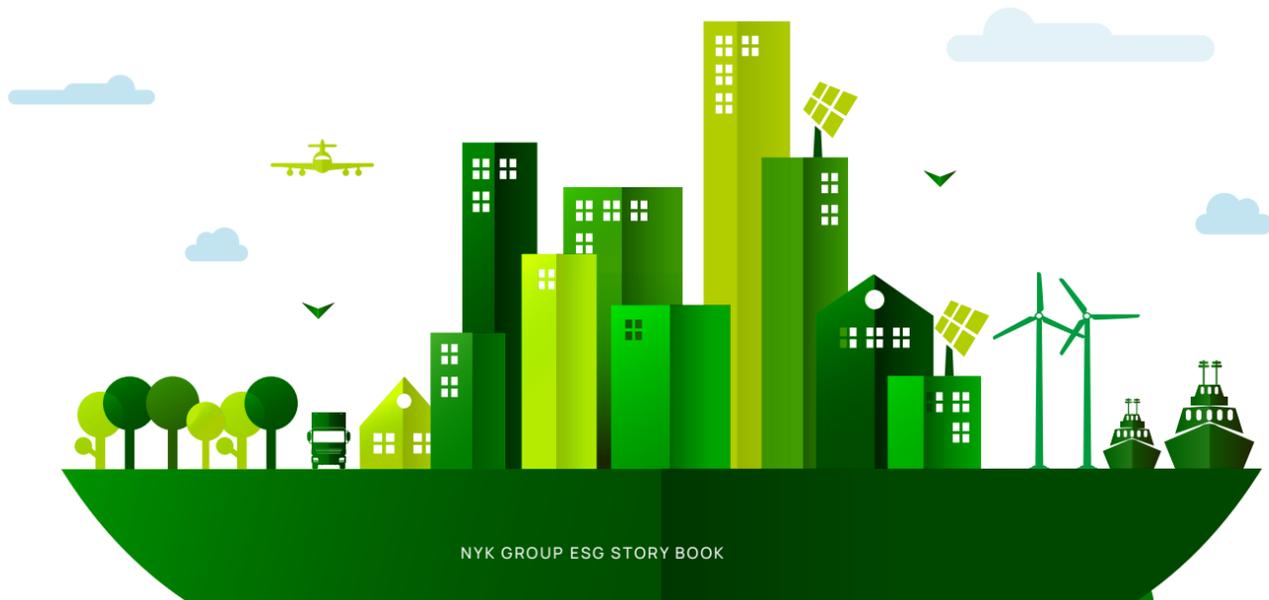
社長メッセージにある通り、このストーリーは、これからの時代におけるNYKグループの存在意義を示すとともに、差別化戦略を打ち出したものです。もしかしたら、具体性に欠けるストーリーだと感じる方もいらっしゃるかもしれませんが、重要なことは、NYKグループの使命を共有しながら、ESG思考を戦略として、皆さまとのたくさんの議論の中から、自ら意識的に選び取ったストーリーを記す必要が最初にあったことをご理解ください。この場を借りて、最後までご尽力いただいた関係者の皆さまに厚く御礼申し上げます。

If you want to build a ship, don't drum up people to collect wood and don't assign them tasks and work, but rather teach them to long for the endless immensity of the sea.

「船を造りたいのなら、人々を大騒ぎして呼び集め、木材を集めさせ、仕事を押し付け、命令する必要はない。それよりも、ただ、彼らに広大で無限な海への憧れを説けばいい」

引き続き、皆さまのご支援を何卒よろしくお願い申し上げます。

ESG経営推進グループ



▶ NYKグループESGストーリー SDGs対照表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
PART 1																		
安全運航			●	●					●									
GHG排出量削減														●				●
新規事業							●	●	●					●	●			●
社会課題	●	●	●	●					●	●	●							●
PART 2																		
人材像・人材育成									●									
多様性の高い組織					●				●									
人事制度									●									
PART 3																		
ESG経営																		●
グループ・ガバナンスの浸透									●									
人権											●		●					●
中期経営計画と関連するゴール				●				●	●	●				●				●

TOPICS

「NYKグループ サステナビリティ イニシアティブ」を立ち上げました

ESGを経営の中心に据え、積極的に推進する当社グループの重要な経営戦略方針に則り、さまざまな社会課題解決へのチャレンジを企業価値向上につなげるための、年間10億円の新しい枠組みです。NYKグループはこれからも「海、地球、そして人々への恩返し」を実現していきます。

Return on Earth





〒100-0005

東京都千代田区丸の内二丁目3番2号

電話：03-3284-5151 (代表)

URL：<https://www.nyk.com>