

サステナビリティファクトブック 2024

Sustainability Fact Book 2024



サステナビリティファクトブック2024 ハイライト

各種取り組みや実績データは最新の情報に更新しています。

サステナビリティファクトブック2023からの主要な変更点

マネジメント

サステナビリティ推進体制

- ・サステナビリティ討議、アドバイザリーボードを設置

Environment

環境戦略

- ・役員の単年度業績変動報酬にGHG排出原単位削減率などを組み入れ

気候変動対策

- ・燃料効率改善に関するマイルストーンを前倒しで達成

自然資本/生物多様性

- ・シップリサイクル条約の発効に先立つ取り組みについて追記

Human & Community

人財戦略

- ・グループポジション公募制の応募対象の拡大
- ・タレントマネジメントシステムを稼働

多様性

- ・各種人事制度の拡充

働き甲斐

- ・人事部健康管理推進センターを設置
- ・社員食堂のリニューアル

地域との共生

- ・社会貢献活動方針の改定

Innovation

体制

- ・技術革新本部とDX共創ユニットを統合し、「技術・デジタル戦略本部」を新設

船舶の省エネルギー化

- ・ウィンドチャレンジャー搭載2隻目ばら積み船「Green Winds」の竣工

DX

- ・最適運航支援ツール「Wayfinder」の導入

Governance

コーポレートガバナンス

- ・役員報酬制度改定（役員報酬と経営計画の連動性の強化）

責任ある調達

- ・バリューチェーンマネジメント取り組み実績の開示

人権

- ・人権方針の改定（2024年6月14日）
- ・人権デューデリジェンスにおける実施状況の更新
- ・2023年度 英国現代奴隷法に関する表明の開示

コンプライアンス

- ・人権に関する社外相談窓口の設置

データ集

環境データ

- ・船舶用バイオ燃料からのGHG排出量を追加

社会データ

- ・人権e-learning受講率、乗客死亡者数を追加

編集方針

方針

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

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

対象期間	定量データについては2023年度の実績を中心とし、一部の定性的な取り組みについては2024年度の情報も報告しています。
報告対象範囲	(株)商船三井、連結子会社、持分法適用会社、及びその他関係会社の取り組みや事例をご紹介します。 ※ 活動やデータについて対象を限定する場合は、都度注記を記載しています
報告サイクル	年次発行として毎年発行。
第三者保証	第三者保証を取得している環境・社会データの一部については、その旨該当箇所に表記しています。

コミュニケーションマップ



CSuOメッセージ

執行役員
チーフ・サステナビリティ・
オフィサー (CSuO)

渡邊 達郎

**140年培った当社グループの強みを源泉とし、
サステナビリティ経営を通じて
社会課題の解決と企業価値向上を目指します**

当社は2024年に創業140周年を迎えました。創業以来、海上輸送を生業として日本や世界の物流を担い、人々の暮らしを支えることを社会的責務としており、その精神は当社グループの事業範囲や規模が拡大した今も変わらず続いています。現在、当社グループを取り巻く事業環境は今まさに大きな変化の中にあり、地球環境や人権等あらゆる社会課題に向き合いながら、海運業に留まらない様々な社会インフラ事業を発展的かつ持続的に展開していくことが求められています。

当社グループが持続的に成長していくためには社会とともに発展・成長していくことが不可欠であり、サステナビリティへの取り組みを事業成長のドライバーに活かすとの認識のもと、2023年度から開始した商船三井グループ経営計画「BLUE ACTION 2035」では、「サステナビリティ課題（マテリアリティ）」の取り組みを計画の中心に据え、経営とサステナビリティの更

なる統合を図りました。従来以上に「サステナビリティ課題」を重視し、取り組みを強化・加速させることで、当社グループの事業活動を通じて環境・社会に対して良いインパクトを与えるとともに、当社グループの企業価値の向上へ繋げていくことを企図しています。

様々な社会課題と向き合い、事業を通じて解決を目指していくにあたっては、当社単独で取り組むだけではなく、海運業界として、あるいは業界の垣根を超えて、バリューチェーン全体でパートナーシップを築き協働していくことが重要だと考えます。とりわけ環境戦略においては、自らがファーストムーバーとしてサプライチェーンの脱炭素ビジネスモデルを構築し業界を牽引することで、環境対応における確固たるポジションを築き、新たな市場における競争優位性を確立していきます。海という世界共有の財産と直接的なコネクティビティを有する立場として、気候変動対策含む自然資本への影響低減に向けた取り組みも実施し、地球環境そのもののレジリエンスに配慮した事業活動を続けていきたいと考えています。

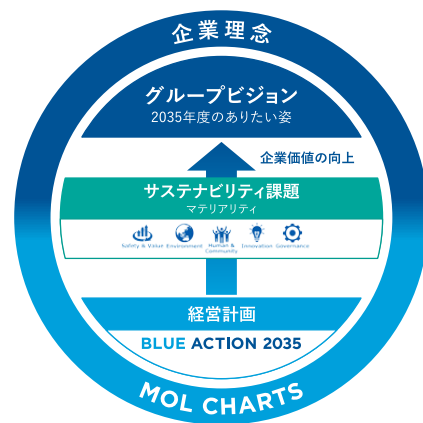
当社グループは、サステナビリティ経営の更なる推進により、様々なビジネス機会において、当社が将来世代を含むあらゆるステークホルダーの皆様選ばれていく企業であり続けることが、持続可能な社会の実現への貢献、ひいては企業価値向上に繋がるものと考えています。

「青い海から人々の毎日を支え、豊かな未来をひらきます」という企業理念のもと、当社グループは「海運業を中心に様々な社会インフラ事業を展開し、環境保全を始めとした変化する社会のニーズに技術とサービスの進化で挑む。商船三井は全てのステークホルダーに新たな価値を届け、グローバルに成長する強くしなやかな企業グループを目指します」というグループビジョンを掲げており、これを「2035年のありたい姿」と位置づけています。これまでの140年の歴史の中で築上げてきた総合海運企業としての実績や技術力、多様な人財、顧客・社会との強固なパートナーシップをはじめとする当社グループの強みこそが、グループビジョンの実現に向けた価値創造の源泉であり、この先へと進んでいく上でかけがえのない資産であると考えます。こうした強みを活かしながら、海を起点とした社会インフラ企業としての責務を持続的に果たしていくために、顧客や取引先の皆様、また株主・投資家の皆様、さらには行政機関や地域社会・NGO等の様々なステークホルダーの皆様との対話を充実させ、全てのステークホルダーの皆様に新たな価値を届けてまいります。

商船三井グループのサステナビリティ経営

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

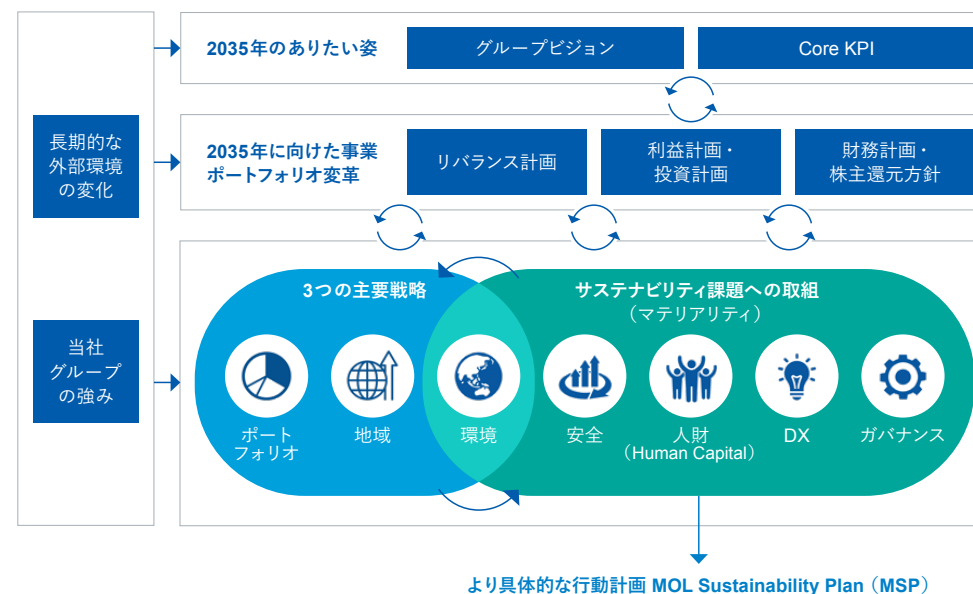
2035年度のありたい姿であるグループビジョンでは、グローバルな社会インフラ企業への飛躍を謳っており、その実現に向けたグループ経営計画「BLUE ACTION 2035」に取り組んでいます。企業理念と行動規範「MOL CHARTS」の精神に沿って「BLUE ACTION 2035」に取り組み、マテリアリティである「サステナビリティ課題」を解決することを通じ、全てのステークホルダーへの提供価値を最大化していきます。



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

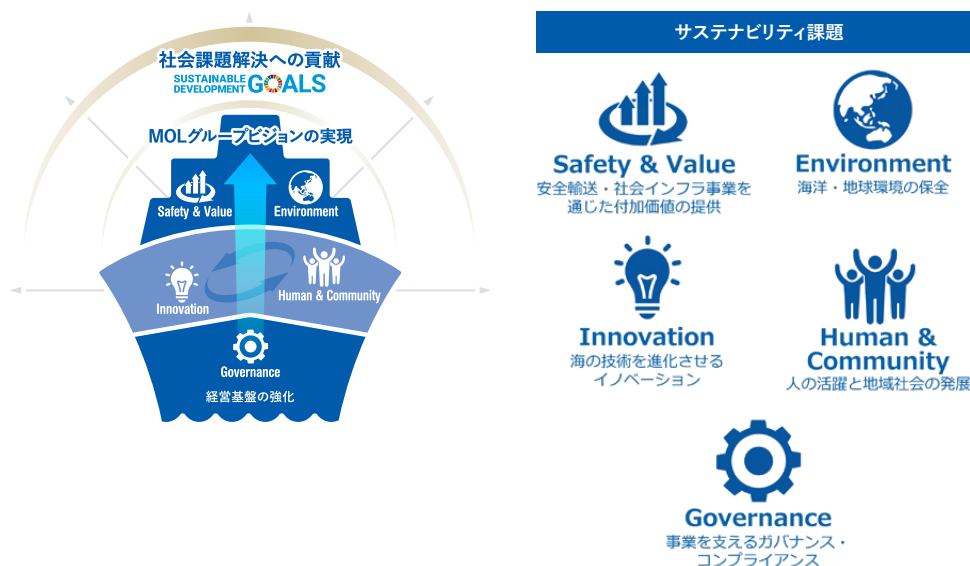
「BLUE ACTION 2035」では、従来両輪で進めてきた経営計画とサステナビリティ計画「MOL Sustainability Plan」のそれぞれの要素を融合させ、当社のサステナビリティ経営をより強く表現しています。

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



サステナビリティ課題（マテリアリティ）

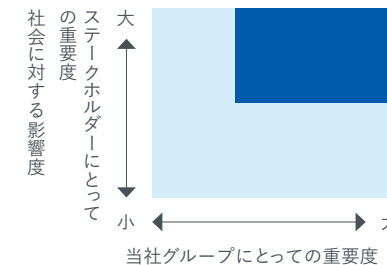
グループビジョンの実現を通じて、社会とともに持続的な発展を目指すための重要課題を「サステナビリティ課題」（マテリアリティ）として特定しています。経営基盤となる「Governance」の強化を基本とし、「Innovation」と「Human & Community」が相互に作用しながら、「Safety & Value」と「Environment」の課題を解決していきます。



● 特定プロセス

初めての特定時（2019年度）には、社内横断的なメンバーで構成されるプロジェクトチームにて、事業活動が社会に与えるネガティブ／ポジティブ・インパクトを検討し、社会課題との関連性を整理しました。そして、ステークホルダーと当社グループにおける重要性の2軸から絞り込みを行い、5つの課題にまとめました。環境や社会が当社グループに与える影響と、当社グループが環境や社会に与える影響の2側面（ダブルマテリアリティ）も意識しています。

STEP 1	サステナビリティ課題候補の洗い出し
STEP 2	バリューチェーンにおけるリスク（ネガティブ・インパクト）と機会（ポジティブ・インパクト）の検討
STEP 3	ステークホルダー及び当社グループの2軸からの重要性評価
STEP 4	サステナビリティ課題の特定



● 定期的な見直し

外部環境や経営方針の変更を踏まえ、毎年マテリアリティの見直しの要否を確認しています。2021年度には、気候変動や人権等の社会環境の変化に加え、グループの事業環境の大きな変化を踏まえ、外部ステークホルダー（有識者、投資家等）からの意見を参考に見直しを実施しました（2021年9月の取締役会で承認）。2022～2023年度は、新経営計画の策定に合わせて、人財・DX等の取り組みテーマを一部見直しました。



サステナビリティ課題

● サステナビリティ計画「MOL Sustainability Plan」

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

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

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

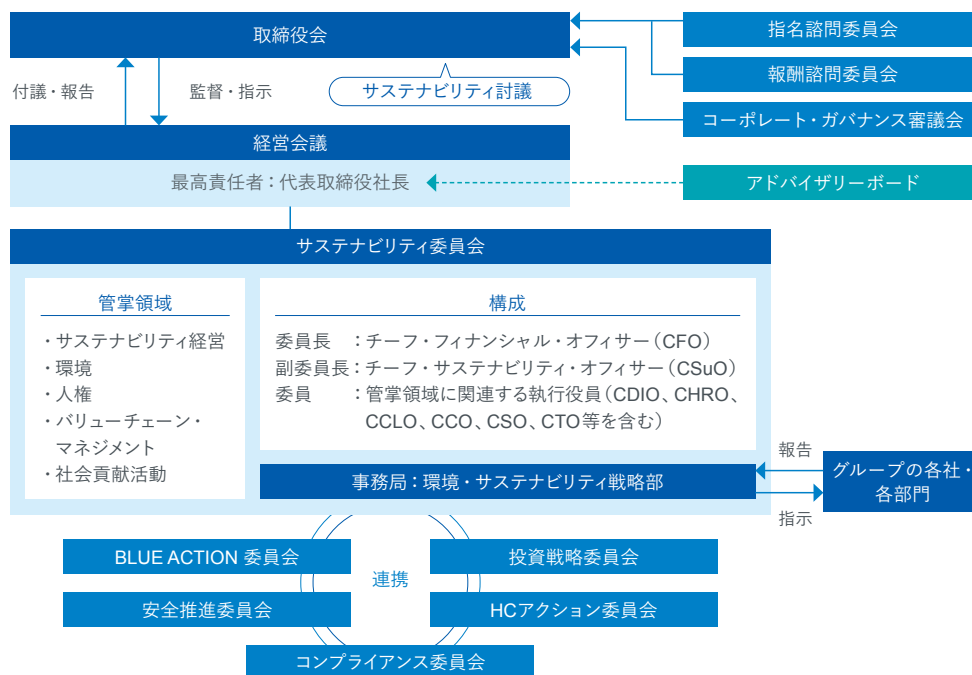
“MOL Sustainability Plan”を着実に遂行することで、サステナビリティ課題の解決に向けた取り組みを強化し、その効果測定と改善活動を適切に実施してまいります。

📄 “MOL Sustainability Plan” 2023年度実績
https://www.mol.co.jp/sustainability/management/pdf/mol_sustainability_plan_fy2023_results.pdf



サステナビリティ推進体制

当社グループは、サステナビリティ経営をグループ全体で推進すべく、代表取締役社長（CEO）を最高責任者としたマネジメント体制を構築しています。サステナビリティ経営における重要分野については、主に経営会議の下部機構である各委員会（サステナビリティ委員会、BLUE ACTION委員会、投資戦略委員会、安全推進委員会、HCアクション委員会、コンプライアンス委員会）にて審議しています。取締役会はサステナビリティに関する全ての取り組みへの監督責任を負い、特に重要な方針・戦略等の事項は、経営会議及び各委員会で審議後、取締役会での決議を経て決定します。



サステナビリティ委員会

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

サステナビリティ委員会の主な議題

2023年度

- バリューチェーンマネジメントの取り組み（シップリサイクルヤードの選定）
- EU ETS（欧州排出権取引制度）への対応について
- GHG排出量・排出原単位に関する報告
- 「海運業界の脱炭素 長期移行シナリオ」（外部環境見通し）に関する報告 等

サステナビリティ討議

取締役会では、一般的な決議・報告事項とは別に、サステナビリティに関する討議も行います。これは、サステナビリティ経営の方針・戦略の見直しにおける取締役会の関与を強化することを企図しています。

アドバイザリーボード

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

ステークホルダーエンゲージメント

方針

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

これに向け、「商船三井グループ コーポレート・ガバナンス基本原則3か条(第3条)」([P.95](#))において、全てのステークホルダーとの透明性の高い対話を行うことを掲げるとともに、「商船三井グループ コーポレート・ガバナンスポリシー(第3条)」([P.95](#))において、以下の主要なステークホルダーとの対話に関する方針を定めています。

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

主要なステークホルダー	MOLグループが果たす責任	主な対話方法(頻度)*
株主・投資家	持続的な成長による企業価値の拡大を図り、適切な利益還元を行います。 株主・投資家の皆様に正しく評価をしてもらうため、多岐にわたるコミュニケーションを通じて、財務・非財務面の会社情報を公正・公平に開示していきます。	・株主総会(年1回)、決算説明会(年4回) ・国内外IR面談(約200回/年)、SR・エンゲージメント面談(約20回/年) ・個人投資家向けIRイベントへの出展(不定期。2022年9月、2023年9月、11月) ・社長スモールミーティング(通常版年2回) ・ESG担当役員によるスモールミーティング(年1回) ・社外取締役スモールミーティング(不定期。2023年1月に実施) ・海外ESGカンファレンスへの協賛・登壇(不定期) ・各種報告書(有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書、統合報告書、インベスターガイドブック等)(年1回)

主要なステークホルダー	MOLグループが果たす責任	主な対話方法(頻度)*
顧客	法令・国際ルールの遵守とたゆまぬ技術力の向上に努め、環境・安全面に配慮した高品質なサービスを提供します。 お客様には必要な情報を適時・適切に提供するとともに、皆様からいただいたご要望を踏まえ、サービスの向上とお客様の持続可能なバリューチェーンの構築に努めています。	・営業活動(日常的) ・Webサイト(コーポレートサイト/マーケティングWebサイト) ・問い合わせ窓口(日常的)、SNS(日常的) ・訪船(荷役見学会等)(随時) ・各種セミナー・展示会・国際カンファレンスへの参加(不定期)
取引先	公正取引、法令遵守、環境・人権・安全性等に配慮した調達を行い、持続可能なバリューチェーンを構築します。 お取引先の皆様に当社グループの取り組みにご協力をいただけるようコミュニケーション方法を拡大し、更なるパートナーシップの深化に努めていきます。	・船主会(年1回) ・船主との安全運航連絡会(年1回) ・代理店・荷役業者会議(年1~2回) ・各種セミナー・展示会(不定期)
従業員・船員	労働安全衛生及び人権に配慮した職場環境を整備するとともに、従業員・船員一人ひとりが能力を最大限発揮して活躍できる企業風土の醸成に努めます。 全ての従業員・船員に対して、多様な教育・挑戦の機会、経営の方向性についての意見交換の場等を設けることで、会社と双方の成長へつなげていきます。	・人事評価面談(年数回) ・エンゲージメントサーベイ(年1回以上) ・労使協議(随時) ・各種相談窓口(随時) ・社内報(誌面・Web等)(随時) ・業績・経営がわかる会(年4回) ・社員と経営の対話会(年10回以上) ・船員家族会(年1回) ・Safety Conference(年4回) ・安全キャンペーン(年1回)
行政機関	良き企業市民として法令遵守、納税の義務を果たし、行政の円滑な運営と、海事産業振興に貢献していきます。 各国・自治体との意見交換の機会等を通じて方針・施策への理解を深め、当社の事業活動への適切な反映を行うとともに、環境負荷低減と持続的な成長に資する運輸政策形成にも引き続き積極的に関与します。	・官公庁・自治体との意見交換(随時) ・各種調査・アンケートへの協力(随時)
地域社会・NGO	グローバルに展開する企業グループとして、当社グループに関わる地域社会の持続可能な発展・振興を図ります。 地域社会・NGOの皆様との双方向のコミュニケーションの機会を設け、ニーズに沿った事業及び社会貢献活動を推進します。	・NGOや社外団体との意見交換(年複数回) ・モリシャスにおける社会貢献活動(通年) ・海岸清掃(年複数回) ・船積見学会・ターミナル見学会(不定期) ・学生の企業訪問受入れ、事業紹介イベント(随時) ・講演・研修への講師派遣(随時)

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

ステークホルダーエンゲージメント

● 取り組み

株主・投資家とのコミュニケーション

IR面談／SR面談

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

また、TCFDに沿った開示、スキルマトリクスの開示（[P.98](#)）など、ステークホルダーの意見に沿った開示の充実も進めています。

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

お客様とのコミュニケーション

Webマーケティング

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

 商船三井Solutions
<https://www.mol-service.com/ja/>

お取引先とのコミュニケーション

船主会

傭船船主との対話・懇親の場として、年に1回、「船主会」を開催しています。

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

従業員・船員とのコミュニケーション

業績・経営がわかる会

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

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

労使コミュニケーション

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

2024年春季労使交渉では、①魅力ある年収水準への引き上げ、②年収の安定化、③ROE目標を目安とした臨時手当計算フォーミュラの導入などの賃金改善の実施に加え、旅費規程改定や海外勤務中の本人または配偶者の不妊治療補助拡充などの、働きがい向上策も実施しました。

HC Visionの中で掲げる“多様性”、“共走・共創”、“働きがい”の三原則に従い、労働組合と密にコミュニケーションを取りながら、人事制度改革、そして働き方改革の推進（労働時間の削減）などに取り組んでいます。

ステークホルダーエンゲージメント

Safety Conference

日本を含む当社グループの主要船員配乗拠点において、当社運航船の安全運航を担う船員を対象に2007年より「MOL Safety Conference」を毎年開催しています。

2024年1月から3月にかけて、世界4拠点(下表ご参照)で“MOL Safety Conference 2024”を開催し、合計約753人の船員が参加しました。

2024年は2023年の安全キャンペーン同様、「MY GOAL, ZERO HARM」をテーマに掲げ、実際に発生した事故事例を題材とした意見交換を通じ事故の再発防止及び4ZERO達成に向け気持ちを新たにしました。

加えて、ICT利活用及びDXに関する当社取り組み(Starlink導入、FOCUS等)の紹介も行い、様々な角度から安全運航に関する意見交換を実施しました。

当社グループは、今後も安全ビジョンのもと、これらの活動を通じて、“世界最高水準の安全品質”への取り組みを続けていきます。

開催日	開催地	参加した船員数
1月21日/22日	ムンバイ(インド)	225人
2月21日	マニラ(フィリピン)	307人
2月14日	東京(日本)	89人
3月6日	ドゥブロブニク(クロアチア)	132人

📖 Safety Conference ▶ P.29

地域社会・NGOとのコミュニケーション

モーリシャスにおける社会貢献活動

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

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

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

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

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

地方自治体との連携

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

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

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

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

📖 社会貢献活動 ▶ P.81-83

📖 モーリシャス共和国への支援活動 ▶ P.83

サステナブルファイナンス

● 取り組み

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

1. フレームワーク

○ サステナブルファイナンスフレームワークの策定

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

 サステナブルファイナンスフレームワーク
https://www.mol.co.jp/sustainability/management/finance/pdf/sustainable_finance_framework.pdf

○ ブルーボンドフレームワークの策定

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

 ブルーボンドフレームワーク
https://www.mol.co.jp/sustainability/management/finance/pdf/blue_bond_framework.pdf

2. 資金調達

グリーンファイナンス

○ ブルーボンド発行による資金調達

- ・2024年1月 ブルーボンド200億円を発行。

 ブルーボンド(第26回無担保社債)の発行に関するお知らせ
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24008.html>

○ グリーンローンによる資金調達

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

 グリーンローンによる資金調達を決定
 ～トータル向け世界最大級のLNG燃料供給船第1船の建造資金に活用～
<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19100.html>

○ グリーンボンド発行による資金調達

- ・2018年8、9月 グリーンボンド100億円を発行。

資金充当レポート

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

 グリーンボンド(第20回無担保社債、第21回無担保社債)発行に関するお知らせ
 ～国内初の個人投資家向けグリーンボンド「商船三井ブルーオーシャン環境債」を発行～
<https://www.mol.co.jp/pr/2018/18063.html>

トランジションファイナンス

○ トランジション・ローンによる資金調達

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

 サステナブルファイナンス・フレームワークを策定し、5件の資金調達を決定 ～当社環境戦略の取り組みを確実に推進～
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24011.html>

サステナブルファイナンス

○ トランジション・リンク・ローンによる資金調達

- ・2024年3月 LPG二元燃料VLGC向けに資金調達を契約。
- ・2023年12月 LNG二元燃料VLCC向けに資金調達契約を締結。

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

 サステナブルファイナンス・フレームワークを策定し、5件の資金調達を決定～当社環境戦略の取り組みを確実に推進～
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24011.html>

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

 トランジション・リンク・ローン締結により資金調達基盤を拡充し、環境戦略を推進
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23040.html>

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

 本邦初、トランジション・リンク・ローンによるグローバル・コミットメントライン契約を締結～資金調達基盤を拡充し環境戦略を推進～
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22150.html>

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

 トランジション・リンク・ローンによる2件目の資金調達を決定～ウインドチャレンジャー搭載ばら積み船「松風丸」の建造資金に活用～
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22113.html>

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

 トランジション・リンク・ローンによる資金調達を決定～トタル向け世界最大級のLNG燃料供給船第2船の建造資金に活用～
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21096.html>

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

 LNG燃料フェリー2隻向けにトランジション・ローンによる資金調達を決定～経済産業省のクライメート・トランジション・ファイナンスモデル事業に採択された、本邦初のトランジション・ローン～
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21078.html>

サステナビリティファイナンス

○ サステナビリティボンド発行による資金調達

- ・2019年6月 サステナビリティボンド200億円を発行。

資金充当レポート

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

 サステナビリティボンド(第22回無担保社債、第23回無担保社債、第24回無担保社債)発行に関するお知らせ(2)
<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19048.html>

サステナブルファイナンス

ポジティブ・インパクトファイナンス

○ ポジティブ・インパクトファイナンス契約による資金調達

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



みずほ銀行とポジティブ・インパクトファイナンス契約を締結～資金調達基盤を拡充しサステナビリティ課題への取り組みを推進～

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23058.html>

イニシアチブへの参画

● 環境

First Movers Coalition

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



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

Getting to Zero Coalition

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

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

MAKING NET-ZERO AMMONIA POSSIBLE

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



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

NextGen CDR Facility

世界最大手の気候ソリューションプロバイダーであるスイスの South Pole が主催するイニシアチブ。大気中の二酸化炭素除去(CDR)に関する技術の普及・促進を目指して、バイヤーとして参加する企業が第三者認証を取得した技術系CDR由来のCO₂削減価値を共同購買する取り組み。当社はアンカー・バイヤーとして参画。



Global Maritime Forum

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



TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) コンソーシアム

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

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

気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative)

気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワーク。

水素バリューチェーン推進協議会

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



イニシアチブへの参画

クリーン燃料アンモニア協会

CO₂フリーアンモニアの供給から利用までのバリューチェーン構築に向け、技術開発・評価、経済性評価、政策提言、国際連携等を目指す団体。国立研究開発法人科学技術振興機構により設立。

Methane Abatement in Maritime Innovation Initiative (MAMII)

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

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

Global Centre for Maritime Decarbonisation (GCMD)

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



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

ブルー・ヴィスビー・コンソーシアム

デジタル技術活用により船舶の目的地到着時間を最適化するプラットフォーム「Blue Visby Solution」の開発を通じて、船舶のCO₂排出量削減を目指すコンソーシアム。

 デジタル技術活用を通じ船舶のCO₂削減を目指すブルー・ヴィスビー・コンソーシアムに参画
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22109.html>

GXリーグ

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



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

TNFD Early Adopter

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



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

生物多様性のための30by30アライアンス

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



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

国際マングローブ生態系協会 (ISME)

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

イニシアチブへの参画

「プラスチック・スマート」フォーラム

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



経団連生物多様性宣言イニシアチブ

一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）と経団連自然保護協議会が主導するイニシアチブ。

自然循環と事業活動の調和を志し、自然との共生を目的としています。

社会

All Aboard Alliance

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



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

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

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

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

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

「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」を通じた寄付で世界全域における女性活躍推進を支援
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24094.html>

#Here We Go 203030

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

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



輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

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

行動宣言

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

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

ガバナンス

Maritime Anti-Corruption Network（MACN）

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



社外からの評価

サステナビリティ全般

- FTSE4Good Index Seriesに22年連続で選定
- FTSE Blossom Japanに8年連続で選定
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexに3年連続で選定
- S&P Global「Dow Jones Sustainability Asia/Pacific Index」に2年連続で選定
- S&P Global「The Sustainability Yearbook 2024」において「Yearbook Member」に選定
- 第5回 日経SDGs経営調査において★4.0に認定
- 「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に13年連続で選定



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan

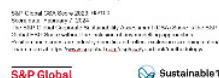


FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



Mitsui O.S.K. Lines, Ltd.
Transportation and Transportation Infrastructure

**Sustainability
Yearbook Member**
S&P Global Corporate Sustainability
Assessment (CSA) Score 2023



安全・品質

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

- 「さんふらわあ くれない」「さんふらわあ むらさき」がグッドデザイン賞2023を受賞

日本初のLNG燃料フェリー「さんふらわあ くれない」「さんふらわあ むらさき」がグッドデザイン賞2023を受賞
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23126.html>

- 「LNG VENUS」が8年連続で海上気象観測通報優良船として表彰

8年連続で当社グループ管理船が海上気象観測通報優良船として表彰～2023年気象庁長官表彰を当社グループ管理船「LNG VENUS」が受賞～
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23073.html>

- 「松風丸」「さんふらわあ くれない」がシップ・オブ・ザ・イヤー2022でダブル受賞

シップ・オブ・ザ・イヤー2022で商船三井グループ運航船がダブル受賞～世界初のウインドチャレンジャー搭載石炭輸送船「松風丸」が大賞、日本初のLNG燃料フェリー「さんふらわあ くれない」が大型客船部門賞を受賞～
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23064.html>

- 「LNG SATURN」「TAIYO」が2021年度「ベストクオリティーシップ賞」を受賞

当社運航船2隻が2021年度「ベストクオリティーシップ賞」を受賞～安全運航への取り組みが日本水先人会連合会から評価される～
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22084.html>

- 「LNG EBISU」「LNG MARS」「EMINENT ACE」が国土交通大臣表彰・気象庁長官表彰を受賞

当社グループ管理船3隻が国土交通大臣表彰・気象庁長官表彰を受賞～継続的な海上気象データ提供を通じた気象業務発展への貢献を評価～
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22074.html>

社外からの評価

環境

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



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



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

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

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

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

<https://www.mol.co.jp/pr/2020/20034.html>

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

<https://www.mol.co.jp/pr/2020/20039.html>

ダイバーシティ・健康経営

- 「なでしこ銘柄」に4年連続で選定
- 「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」の2024年度の構成銘柄に選定*
- 「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に6年連続で認定。さらに、2024年はそのうち上位500社の「健康経営優良法人(大規模法人部門)～ホワイト500～」に2年連続で選定

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



2024 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)



DX

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



Safety & Value

安全輸送・社会インフラ事業
を通じた付加価値の提供



何を目指すか

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

貢献するSDGs



取組テーマ

本業を通じた
価値

目標とKPI

目標 海上輸送・社会インフラ事業を通じた持続的な価値の提供

● 輸送量(トンマイル) —

目標 貴重な人々・財産・環境を守り、信頼され続ける

● 商船三井グループ共通

- ・ 労災死亡事故件数 0件
- ・ 重大事故件数*1 0件
- ・ LTIF (Lost Time Injury Frequency)*1 —

● 安全運航

- ・ 4ゼロ
 - 重大海難事故 0件
 - 油濁による海洋汚染 0件
 - 労災死亡事故 0件
 - 重大貨物事故 0件
- ・ SPI (Safety Performance Indicator)
 - LTIF (Lost Time Injury Frequency)*2
 - 0.50 以下 (2025年度)
 - 0.40 以下 (2030年度)
 - 0.30 以下 (2035年度)
- 運航停止平均時間(時間/隻・年)*3
 - 24.00 以下 (2025年度)
 - 22.00 以下 (2030年度)
 - 20.00 以下 (2035年度)
- 運航停止発生率(件/隻・年)*4
 - 1.00 以下 (2025年度)
 - 0.80 以下 (2030年度)
 - 0.60 以下 (2035年度)

2024～2025年度アクションプラン

● 経営計画で掲げる各戦略の遂行

● 安全を支える人材活躍の促進
● テクノロジーを軸とした安全インフラの整備
● リスク・危機の先制的な管理
● 相互啓発を通じた安全意識改革
● あるべき組織体制・業務プロセスの追求

安全品質

さらなる
付加価値

目標 社会ニーズに対応したサービスの創出

● サステナビリティ起点の新サービスに関する実績 —

● 新規事業提案制度の事業化数 —

● 既存プロジェクトの推進及び新サービスの模索
・ 外国人材事業、ブルーカーボン事業、(株)MOL PLUSの事業等
● 新規事業提案制度の継続的な実施

*1 当社グループにおける事業セグメント毎に定義、設定する。

*2 100万人・時間あたりの労災事故発生件数(当社は乗船時間を分母として計算している)。

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

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

安全品質

● 戦略

安全ビジョンの策定

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

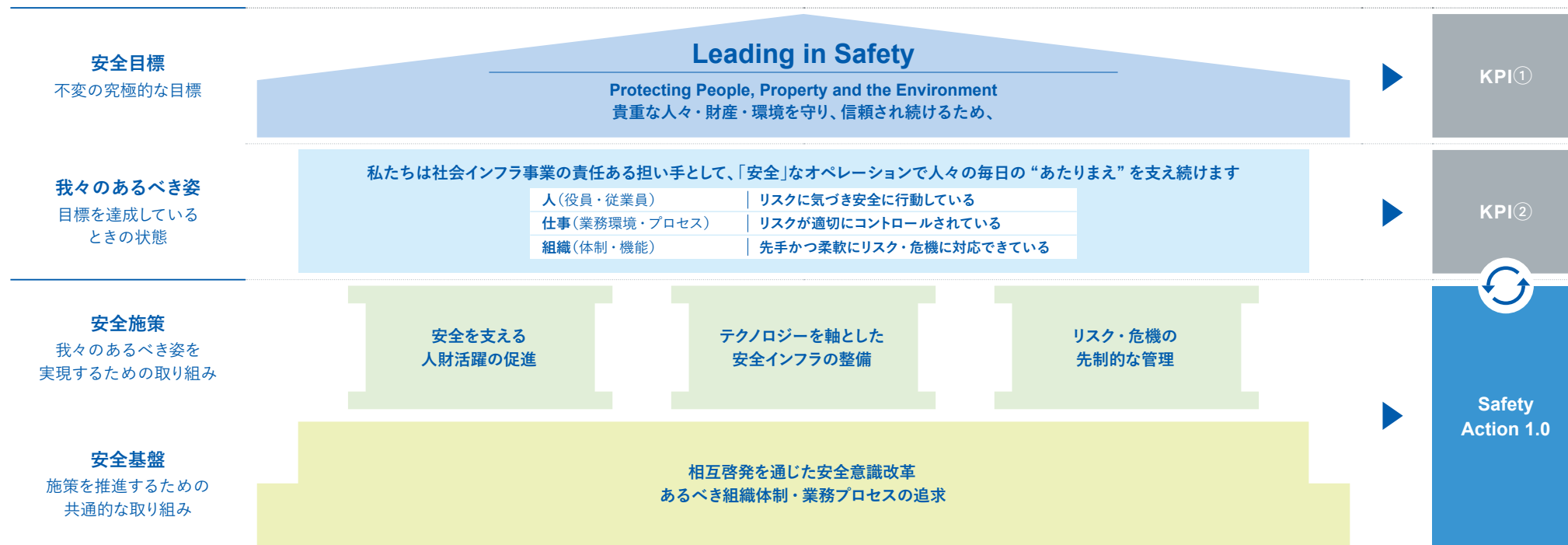
今後、商船三井グループは海運業を中心に様々な社会インフラ事業を展開し、安定的なサービスの提供と新たな成長を目指していきますが、安全はその根幹となります。安全ビジョンは、商船三井グループにおける安全のあるべき姿を示すものであり、本ビジョンの下、私たちは安全の取り組みをさらに強化していきます。

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



安全ビジョンの詳細

https://www.mol.co.jp/pr/2024/img/MOLGroup_Safety_Vision.pdf



安全品質

Safety Action 1.0

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

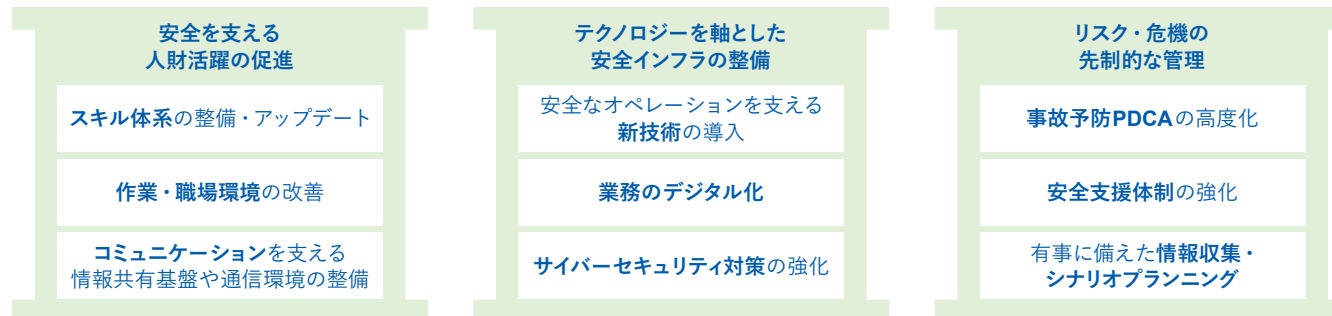
さらに、このあるべき姿を会社の構成要素である人(役員・従業員)・仕事(業務環境・プロセス)・組織(体制・機能)に細分化して、それぞれのあるべき状態を定めています(前頁の図をご参照)。

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

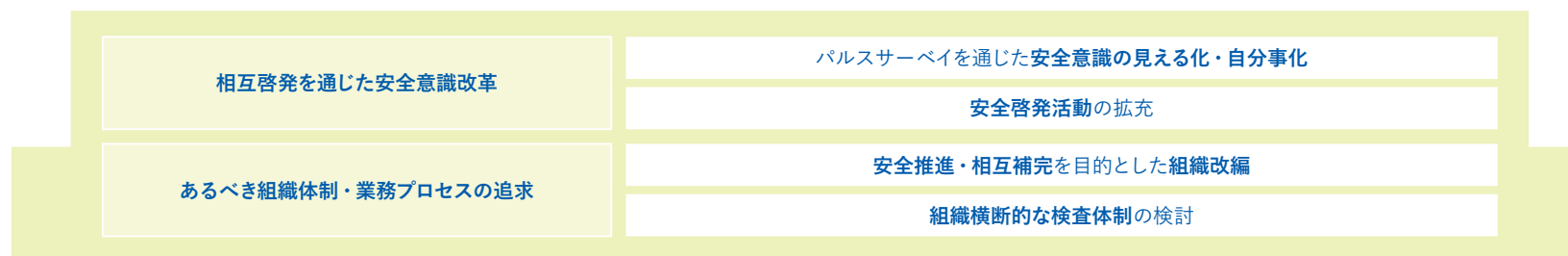
具体的には、安全施策として「安全を支える人財活躍の促進」・「テクノロジーを軸とした安全インフラの整備」・「リスク・危機の先制的な管理」、安全基盤では「相互啓発を通じた安全意識改革」・「あるべき組織体制・業務プロセスの追求」を掲げており、実現に向けた各種アクションを遂行しています。

2025年までの主なアクションプラン

安全施策 我々のあるべき姿を実現するための取り組み



安全基盤 施策を推進するための共通的な取り組み



安全品質

指標と目標

KPI

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

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

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

過去実績 ▶ “MOL Sustainability Plan” 2023年度実績

https://www.mol.co.jp/sustainability/management/pdf/mol_sustainability_plan_fy2023_results.pdf

① 安全目標(貴重な人々・財産・環境を守る)に対するKPI			
KPI ①	商船三井グループ共通KPI	1) 労災死亡事故件数 : 1件 2) 重大事故件数(*) : 0件	先行指標 1) 休業災害度率(LTIF*) ¹
	安全運航KPI = 4ゼロ	1) 重大海難事故件数 : 0件 2) 油濁による海洋汚染件数 : 0件 3) 労災死亡事故件数 : 0件 4) 重大貨物事故件数 : 0件	先行指標 = SPI* ² 1) 休業災害度率(LTIF) 2) 運航停止平均時間 3) 運航停止発生率
② 我々のあるべき姿に対するKPIの考え方、アプローチ: 2025年度末まで			
KPI ②	人 役員・従業員	・全員が安全に対する当事者意識を持ち、かつ、率先して行動できる ・職場環境改善に関する計画を策定し、導入を開始している	・安全認知指標 : 95% ・環境改善の試運用 : 3件以上 (例: 船内の居住区環境改善など)
	仕事 業務環境・プロセス	・主な先進テクノロジーを導入し、残存リスクを低減している ・計画業務(新規案件の締結など)の安全への影響度が明確化・理解されている	・先進テクノロジーの試運用: 10件以上 (例: 機器の故障予兆診断システムなど) ・システムを活用したリスク可視化手法の確立 ・可視化したリスクを関係部門に展開し、対応協議をしている
	組織 体制・機能	・事業横断での安全管理体制を構築している ・事故調査体制を整備し、計画業務も含めた事故予防サイクルを回している ・主なリスク対応シナリオを整備し、危機対応を評価する仕組みの構築を完了している	・組織再編、グループ横断危機管理体制の構築完了 ・事前検査・事故調査体制の拡充完了 ・想定されるハイリスク事案への対応シナリオ立案完了 ・危機対応評価指標の整備完了

*1 商船三井グループにおける事業セグメント毎に定義、設定する。

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

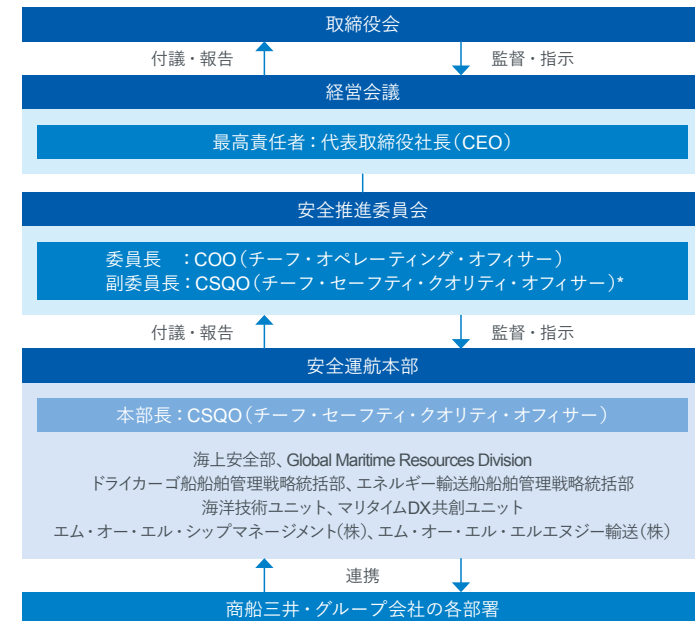
体制

安全運航を支える組織体制

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

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

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



* CSQO(チーフ・セーフティ・クオリティ・オフィサー)である谷本専務執行役員が安全推進副委員長および安全運航本部長を兼任。(2024年4月現在)

安全品質

● 取り組み

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



船舶調達における取り組み



船舶建造

船舶の標準仕様

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

○ MOL 安全標準仕様

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

○ 船種別標準仕様

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

○ MOL Design Practice (MDP)

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

造船所への取り組み

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

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

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

安全品質

傭船調達

当社グループは900隻近くの船隊規模を有していますが、その半分以上を傭船による調達としています。傭船の安全な運航を実現するため、傭船を対象とした安全品質基準を策定し、傭船調達時に当該基準に適合しているかを確認しています。また、長期的にわたり傭船の品質を維持するため、適切な保全・整備に関する保船方針を定めています。こうした基準・方針に従って傭船の管理が行われているかを確認するため、定期的に当社海技員による検船及び傭船船主・船舶管理会社との協議を行い、日々傭船の安全品質維持・向上に努めています。

📖 責任ある調達 ▶ P.111-114

港湾荷役オペレーションにおける取り組み



荷役

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

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

燃料供給

船用重油はもちろん、当社が積極的に導入を進めているLNG等の低・脱炭素船用燃料においても、供給時には、本船の安全運航やスケジュールに支障をきたさないよう、船舶の燃料については品質基準を満たすだけでなく、安定的な供給ができることを調達戦略の主軸として掲げています。燃料サプライヤーをトラブル履歴・評価から管理することにより、定期的に契約の見直しも行っています。

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

海上輸送における取り組み



運航支援

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

安全運航支援センター (SOSC)

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

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

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

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

📖 ICT・DX／新技術の活用 ▶ P.30-31



安全品質

保安リスクへの対応

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

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

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

船舶保守における取り組み



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

検船活動

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

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



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

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



船舶処分における取り組み



船舶の処分を行う場合には、シップリサイクルヤードにおいて船舶を解撤します。船舶は解撤後、その9割程が鋼材・非鉄金属材・什器・舶用品・ポンプ・エンジン・発電機等、各々に適した形で再生・再利用されています。経済活動や生活を支えた船舶の解撤は、一方で多くの安全・環境汚染、また人権を脅かすリスクを抱えています。当社は船舶解撤を行うシップリサイクルヤードを選択できる立場とその責任を認識し、信頼と実績ある第三者による関連条約・規制の適合認証に加え、独自に設けた基準に対する書面・現地調査を踏まえ、基準に沿った解撤が行われるヤードの選定を定期的に更新しています。船舶解撤を選定したシップリサイクルヤードに限定することで、労働安全衛生や環境汚染・人権・腐敗等のリスク低減を図り、産業や地域の発展・向上に努めます。

📖 シップリサイクルへの取り組み ▶ P.113-114

安全品質

横断的な取り組み



優秀な船員の採用・育成

優秀な船員を配乗することは、安全運航の実現に向けて最も重要な要素の一つです。

当社は、長期的な船員の確保・育成計画に基づき、優秀な船員や学生を選考の上採用し、当社独自の教育プログラムを用いて育成しています。

MOL Magsaysay Maritime Academy

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

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

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



世界6拠点での船員研修所の運営

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



各種訓練

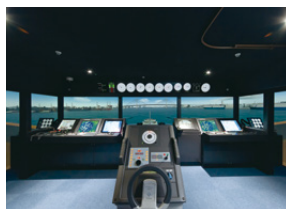
○ BRM訓練／ERM訓練

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

*IMO：国際海事機関

安全品質

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



全方位視野に対応した操船シミュレータ



実際の環境（機関室・制御室）を再現した機関シミュレータ



○ MOL Rank Skill Training & Evaluation Program

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



○ OJTインストラクター制度

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



係船作業を指導中の様子

○ 新人船員教育プログラム

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



安全品質

インシデント対応

緊急対応訓練

○ 陸上

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



危機対策室での海難対策会議の様子



模擬記者会見の様子

○ 海上

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

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



本船での緊急対応訓練

安全文化の醸成

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

Safety Conference

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



安全キャンペーン

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

安全運航を考える会

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

📖 開催実績：社会データ ▶ P.133

安全品質

鹿島灘での海岸清掃

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



安全文化e-learning

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

階層別研修

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

ICT・DX／新技術の活用

FOCUSプロジェクトによる安全運航の深度化

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

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

📖 FOCUSプロジェクト ▶ P.89

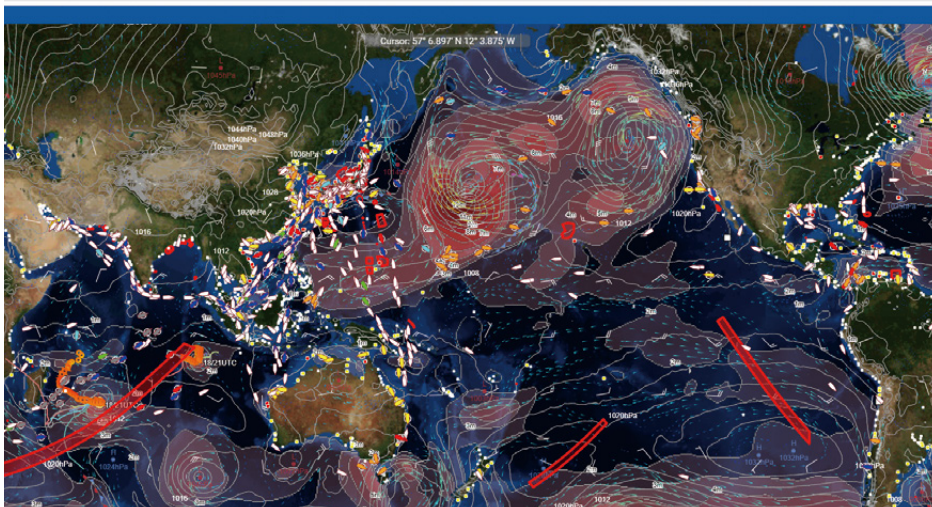
船舶動静監視システム「SPIRIT」

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

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

安全品質

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



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

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

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

☐ 安全運航支援センター(SOSC) ▶ P.25

グループ会社における安全の取り組み

(株)商船三井さんふらわあでの取り組み

日本国内におけるフェリー・内航RORO船事業を展開している(株)商船三井さんふらわあでは、船舶火災防止対策や万が一を想定した救助訓練など、安全に関する様々な取り組みを行っています。

北海道航路のフェリーでは、国交省海事局の実装備承認を得たCAFS(圧縮空気泡消火システム)架装車を導入した新消火プランの運用を2019年より開始しています。加えて、消火活動に有効な機動消防用具類を採用し更なる消火設備・装具の拡充を図る、外部専門機関の協力を得た教育訓練を行うなど、新消火プランに基づいた訓練に留まらず様々な火災防止策を強化しています。冷凍電源車からの発火防止にも力を入れており、本船電源供給設備の点検整備、船内パトロール時のサーモグラフィカメラによる発熱・運転状況の確認を行っています。冷凍機電源の取り扱いについては、メーカー指導の下、海陸従業員の知識向上を目的に講習会も開催しています。

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

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

安全品質



CAFS架装車



消火訓練の様子



ファイヤーブランケット取り扱い勉強会の様子



さんふらわあ しれとこ



曳航救助訓練の様子
※ 海上保安庁提供

商船三井クルーズ(株)での取り組み

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

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



にっぽん丸

ダイビル(株)での取り組み

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

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



建設中の新ダイビルにおける制振装置

さらなる付加価値

方針

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

取り組み

外国人人材事業

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

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



技能実習生への日本語研修風景



多様な人材の確保・紹介が可能

▶ その他実績

- 澤山商会マリンと外国人人材紹介に関するジョイントベンチャーを設立
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23106.html>
- 茨城県大洗町と外国人人材活用による地域産業の活性化に関する覚書を締結
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22096.html>
- NPO法人WELgeeと人材紹介に関わる業務提携契約を締結
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22135.html/>
- 外国人人材採用に関するコンサルティング業務契約を締結
～商船三井と東急ホテルズがホテル事業で提携～
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22142.pdf>
- NCBリサーチ&コンサルティングと外国人人材活用支援に関する業務提携契約を締結
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22123.pdf>
- 外国人人材事業第1号案件を始動
～大阪ガス株式会社の協力会社向けフィリピン人材配管工の教育を現地に開始～
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21040.html>
- フィリピンに外国人人材コンサルティング事業会社MM EMPOWER CORP.を設立
～長年の現地パートナーと共に外国人人材コンサルティング事業へ進出～
<https://www.mol.co.jp/pr/2020/20070.html>
- 外国人技能実習生・調理人の第一陣が来日
～商船三井と東急ホテルズ&リゾーツの人材採用提携が本格始動～
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24052.html>

さらなる付加価値

海洋温度差発電(OTEC) & 海洋深層水の二次利用

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

2023年度は、2022年度から継続して沖縄県久米島での海洋深層水を活用した海洋温度差発電の商用化に向けた実証事業に取り組みました。

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



📄 モーリシャスにおける海洋温度差発電の事業化に向け、新たなフェーズへ
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24005.html>

📄 沖縄県久米島における海洋温度差発電の実証事業が環境省事業に採択～2026年頃までに世界初の海洋温度差発電の商用化を目指す～
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23038.html>

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

ブルーカーボン事業

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

プロジェクトを実施する30年間を通じて、約9,500haの荒廃地においてマングローブ等の新規植林を行い、CO₂の吸収・固定を目指します。

現地住民との関係性の構築に重点を置きながら、2024年3月時点で、約866haの面積に、約223万本のマングローブ植林を実施しました。今後は植林面積を増やしていく予定です。

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

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



さらなる付加価値

MOL PLUS

当社は、国内海運業界唯一のコーポレートベンチャーキャピタルとして、2021年に(株)MOL PLUSを設立しました。「海運業と社会に新しい価値をPLUSする」をミッションに、国内+グローバルに幅広く投資を行い、スタートアップ企業の社会実装を事業連携の視点でも支援しています。40億円の投資枠の中で、シリーズA以降のアーリー・ミドルステージのスタートアップに幅広く出資を行っており、2024年6月時点でスタートアップ16件、ベンチャーキャピタルファンド4件に投資を実行しています。



3つの取り組み領域と事例

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

▶ その他実績

- エマシオンフローテクノロジーズ社への出資を決定～レアメタル不足の社会課題解決と資源のサーキュラーエコノミー実現に向けて～
<https://www.molplus.net/blog/f0d11379ebe?categoryId=381>
- 商船三井CVC (MOL PLUS)とダイビルCVCの協働運営を開始 ～グループ総合力をもって、不動産事業分野の投資協業活動を加速～
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23132.html>
- アンモニア発電システムの船舶利用やアンモニアのサプライチェーン構築に向けた覚書を締結 ～環境にやさしく効率的な動力源の普及を推進～
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23036.html>

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

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

当社は、新たな事業やサービスに関するアイデアを持つMOLグループ社員が自身のアイデアを応募し、審査を通過した場合には提案者本人が事業化の可能性を検証する事ができるMOLグループ新規事業提案制度「MOL Incubation Bridge」を導入しています。2019年度に設立し今年度で開催6年目となり、2023年時点で5件事業化を達成、3件事業化検証中です。

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

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



KiliMOL 社 現地デモの様子

Environment

海洋・地球環境の保全



何を目指すか

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

貢献するSDGs



取組テーマ

気候変動対策

目標とKPI

目標 2050年までにグループ全体でのネットゼロ・エミッションの達成	
● GHG排出総量*1	23%削減 (2030年、2019年比)
● GHG排出原単位*2	1.4%/年削減 (2030年までの平均、 2019年比) 45%削減(2035年)
● LNG燃料・ メタノール燃料外航船隻数	90隻(2030年)
● Scope2電力 再エネ割合	100%(2030年)
● 燃費効率 (トンマイル当たりのエネルギー消費量)	5%改善 (2025年、2019年比)
● 吸収・除去系カーボンプレジットの 使用量	220万t-CO ₂ e (2030年、累計)
● 環境投資額	6,500億円 (2023～2025年度の累計)

海洋環境保全 生物多様性 保護

目標 海洋環境及び生物多様性への悪影響の軽減

※今後、国際ガイドライン等に基づき
KPI設定予定

大気汚染防止

目標 船舶から排出される大気汚染物質の軽減

● SOx排出量	—
● SOx排出原単位	14%削減 (2030年、2020年比)
● NOx排出量	—
● NOx排出原単位	—

2024～2025年度アクションプラン

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

- 自然関連リスク及び機会の把握と分析の実施
- KPI及び目標の検討

*1 当社グループ全体(連結範囲)における、スコープ1及びスコープ2が対象。

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

環境戦略

方針

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

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

商船三井グループ 環境憲章

理念

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

方針

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

2000年9月制定
2003年3月改定
2022年4月改定

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

[取引先調達ガイドライン ▶ P.111](#)

体制

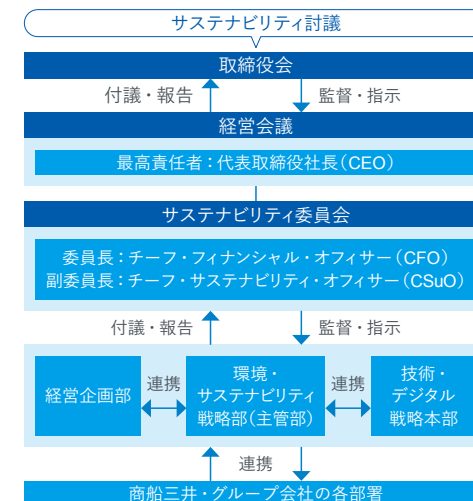
環境マネジメント体制

当社グループは、代表取締役社長を最高責任者とした環境マネジメント体制を構築しています。気候変動対策を含む環境に関する取り組みについては、経営会議の下部機構である「サステナビリティ委員会」（旧「環境・サステナビリティ委員会」、2024年度より改称）を中心に審議を行っています。取締役会は環境に関する取り組みへの監督責任を負っており、特に重要な事項については取締役会での決議を経て決定しています。

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

役員報酬への気候変動要素の組み込み

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



環境戦略

20%)に、「BLUE ACTION 2035」で掲げられているCore KPI (GHG排出原単位削減率など)に対する評価を組み入れています。

📖 役員報酬 ▶ P.100-102

環境監査

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

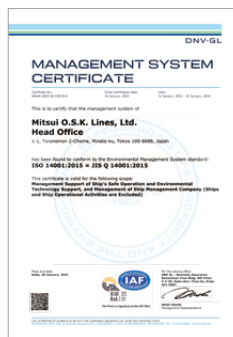
「MOL EMS21」の運用によりPDCAサイクルを使用した継続的な改善活動に努めるとともに、監査結果はサステナビリティ委員会で報告され、本システムが有効に機能していることを確認しています。

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

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

ISO14001取得状況(2023年度実績)

当社グループにおいてISO14001を取得している会社は右表に記載の7社であり、グループ全体の売上高に占める割合は約62%です。



📖 ISO14001証書

社名

- ・(株)商船三井
- ・(株)宇徳
- ・エム・オー・エル・エルエヌジー輸送(株)
- ・エム・オー・エル・シップマネージメント(株)
- ・商船三井興産(株)
- ・商船三井ドライバルク(株)
- ・日本水路図誌(株)

リスク管理

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

気候変動リスクは中でも主要なリスクの一つと位置付けられており、各部門で確認された気候変動関連リスクを環境・サステナビリティ戦略部にて整理・評価を行いながら、上記プロセスに則って、全社でリスク管理を行っています。

📖 リスク管理 ▶ P.103-108

📖 TCFD提言に基づく開示 ▶ P.39

環境コミュニケーション

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

📖 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.9-11

コミュニケーション例

- ・統合報告書「MOLレポート」
📖 https://ir.mol.co.jp/ja/ir/library/integrated_report.html
- ・NGOや社外団体との意見交換
- ・投資家向けESGスモールミーティング
- ・官公庁等との意見交換
- ・イニシアチブへの参画(📖 P.15-17)
- ・サステナビリティ委員会(2023年度実績:6回)
- ・社内勉強会(2023年度実績:18回)

環境戦略

● 戦略／指標と目標

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

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

TCFD提言に基づく開示

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

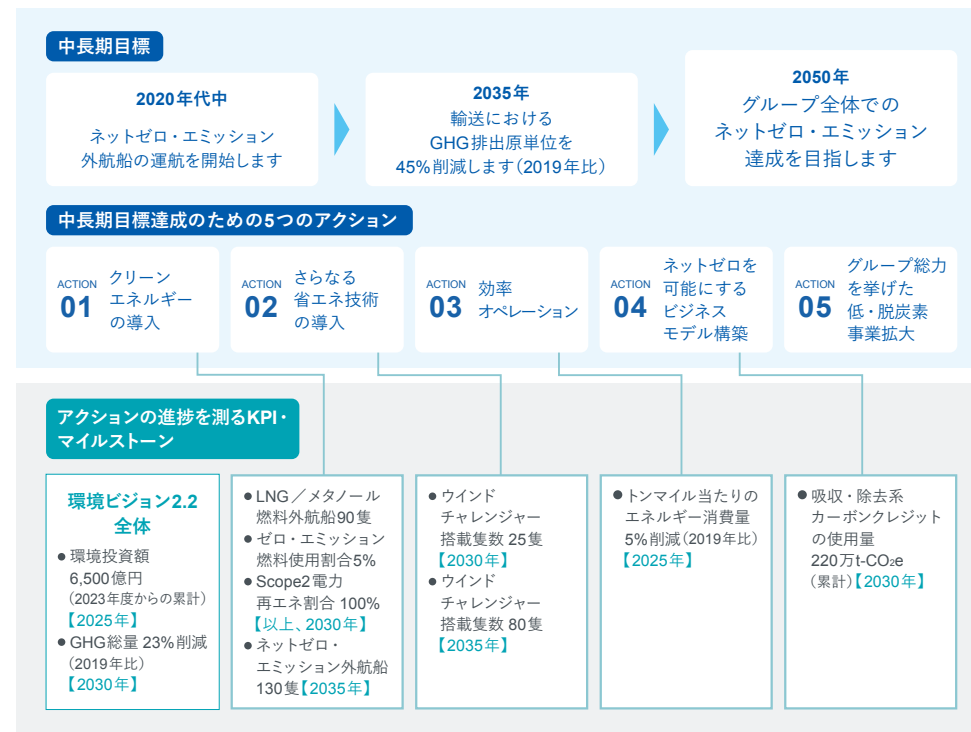
TCFD提言に基づく開示

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

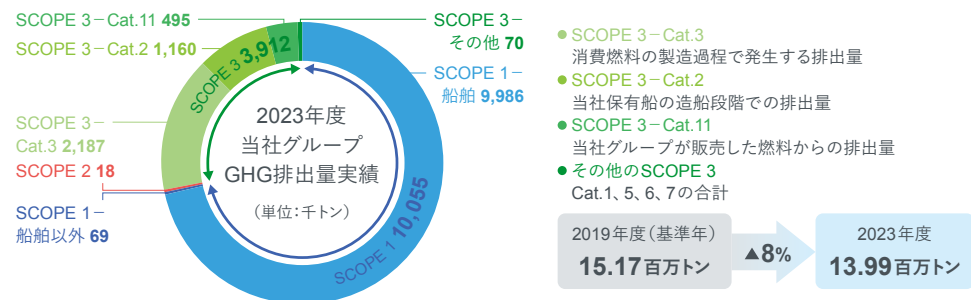
環境ビジョン2.2の全体像

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

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



GHG排出総量



環境ビジョン2.2の詳細

https://www.mol.co.jp/sustainability/environment/vision/pdf/vision22/mol_group_environmental_vision_2.2.pdf?v=230428

環境戦略

ネットゼロ・エミッションへのPathwayの具体化

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

風力推進を中心とした効率改善

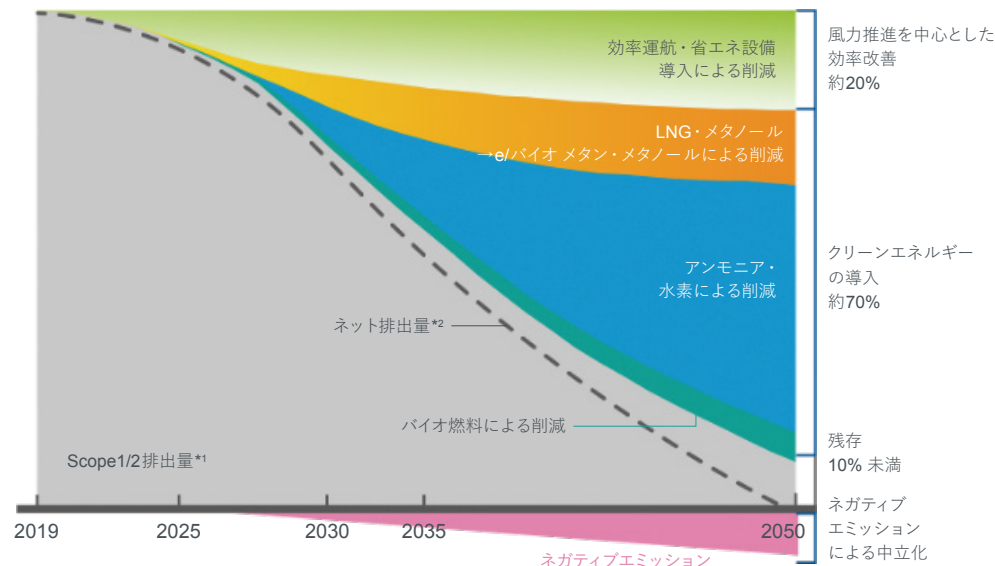
クリーンで無尽蔵なエネルギーである「風」を推進力として活用します。当社が開発した風力による推進補助装置であるウインドチャレンジャーは、船のサイズにより効果に差はありますが、第1船の10万トン型バルクキャリアでは約5～8%の排出量削減が見込まれ、これまで主流であった水面下の省エネデバイスと干渉せず、運航効率改善施策や燃料転換と併せて活用することでその効果をGHG削減に最大限に活かすことができます。第1船は竣工から18か月を迎え、一日では最大17%、1航海の平均では、竣工前の想定通り5%～8%の燃料節減効果があることが確認されました。2024年7月には第2船が竣工しており、2035年までに合計80隻への搭載を目指します。

📖 [ウインドチャレンジャー ▶ P.85](#)

クリーンエネルギーの導入

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

縦軸：GHG排出量



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

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

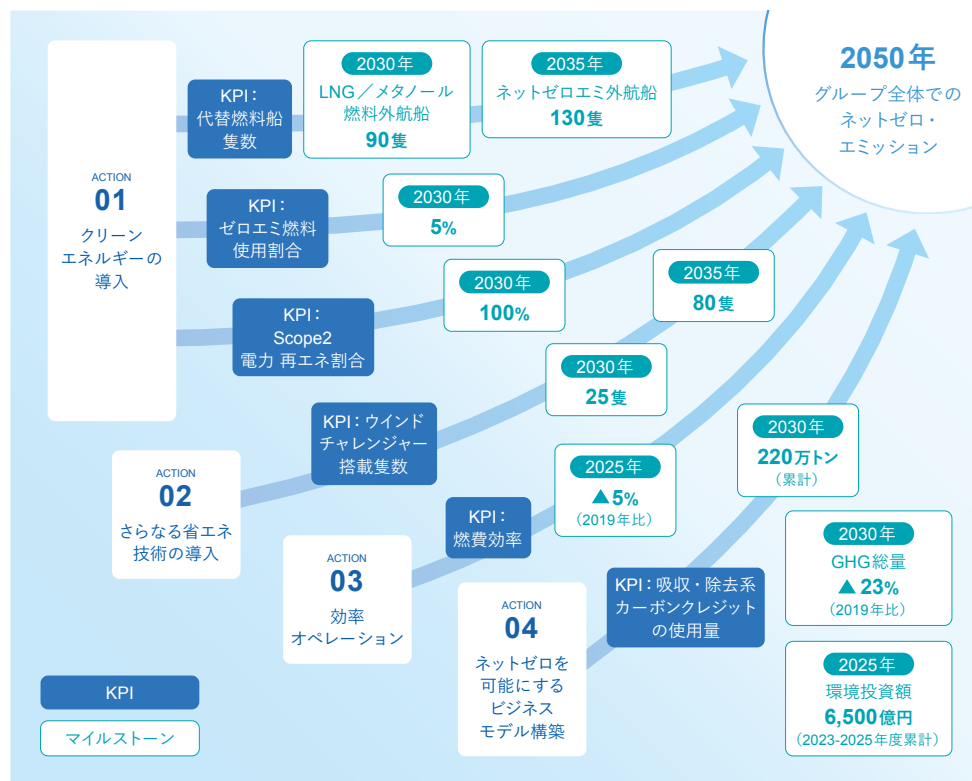
ネガティブ・エミッションによる中立化

マングローブの再生・保全など自然界のCO₂吸収を増やす自然ベースのものと、化学工学的技術を使って大気中からCO₂を除去する技術ベースのもの両方からのアプローチで、大気中のCO₂を除去・貯留するネガティブ・エミッションへの取り組みを進めることで、2030年までに累計220万トンのCO₂除去に貢献することを目指します。なお当社は、SBTi Corporate Net-Zero Standardで提示された枠組みに準拠し、ネットゼロ目標年(2050年)までの途中年の排出量算定において、これらのネガティブ・エミッションによるオフセットは行わず、自社からの排出削減を優先して取り組みます。

環境戦略

ネットゼロ実現に向けたKPI・マイルストーンの整備

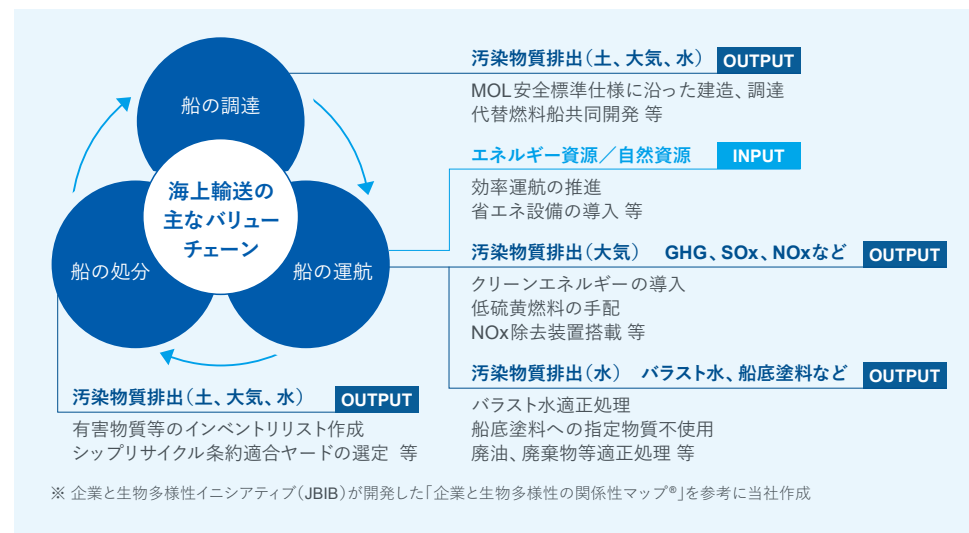
ネットゼロを確実に達成するため、各アクションの進捗を測るための定量的なKPIとマイルストーンを設定しています。



自然資本／生物多様性へのアプローチ

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

当社グループと生物多様性の関係性マップ(海上輸送)



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

大気 汚染物質 削減	2030年 SOx排出原単位 14%削減(2020年比) KPI: トンマイル当たりのSOx排出量 (g-SOx/ton-mile) □ SOx排出原単位実績 ▶ P.126 ・国際規制遵守に加え、自主的に大気汚染物質削減マイルストーンを設定。 ・効率運航による燃料消費量削減、LNGやアンモニアなど硫黄含有分の少ない燃料への転換により達成を目指す。
資源利用 及び エネルギー 使用効率化	2025年 燃費効率 5%改善(2019年比) KPI: 燃費効率(トンマイル当たりのエネルギー消費量) □ 燃費効率実績 ▶ P.46 ・船舶燃料は貴重なエネルギー資源であるとの認識のもと、効率オペレーション(□ P.46~)や省エネ設備導入(□ P.45~46)により、燃料の有効活用、エネルギー効率向上を目指す。
生物 多様性 指標	・バラスト水処理装置搭載率を管理し、当社HPで進捗を開示。 ・2022年度時点で当社グループ保有船の97%に搭載を完了。2024年には、当社グループの全保有船への搭載が完了する予定。 □ バラスト水処理装置 ▶ P.57

気候変動対策

● 取り組み

アクション1 クリーンエネルギーの導入

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

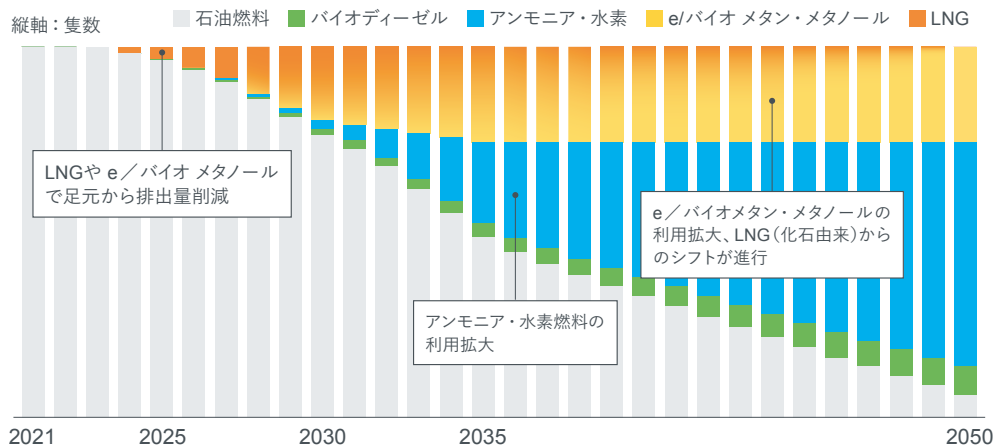
代替燃料導入
マイルストーン

2030年 ゼロ・エミッション燃料
使用割合 5%

2030年 LNG／メタノール燃料
外航船隻数 90 隻

2035年 ネットゼロ・エミッション
外航船隻数 130 隻

燃料別 当社外航フリート構成推移 イメージ図



船舶燃料の代替燃料への移行 ～代替燃料船の開発、導入～

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

● LNG 燃料船

今すぐ選択可能な代替燃料として、LNG 燃料の活用に取り組んでいます。

自動車船や大型ばら積み船等、2024年6月現在で外航船37隻のLNG燃料船の実績があります(含建造中)。内航船では既にタグボート1隻、LNG燃料フェリー2隻、内航貨物船1隻が運航開始しており、今後さらに2隻が就航予定です。

船種別のLNG燃料船整備実績(2024年6月時点)

	船種	隻数
外航船	ばら積み船	ケーブサイズバルカー13隻(うち2隻就航済)+その他バルカー2隻(うち1隻就航済)
	自動車船	14隻(うち3隻就航済)
	タンカー	VLCC4隻+ケミカルタンカー4隻
内航船	タグボート	1隻(就航済)
	フェリー	4隻(うち2隻就航済)
	内航貨物船	1隻(就航済)
	合計	外航船：37隻、内航船6隻

● LNG 燃料供給船

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

・TotalEnergies社向けLNG燃料供給船(2隻)

仏石油メジャーであるTotalEnergies社と18,600m³型LNG燃料供給船2隻の長期傭船契約を締結しています。2020年4月に竣工した1隻目は北欧州向けに、2021年10月に竣工した2隻目はフランスにてサービス提供中です。



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

気候変動対策

● Pavilion社向けLNG燃料供給船(1隻)

シンガポールの政府系エネルギー会社Pavilion社向け12,000m³型LNG燃料供給船の長期傭船契約を締結しています。本船は2024年2月にシンガポール港で大型LNG燃料バルカーへ竣工後初となるLNGバンカリングを実施しました。



写真提供者:
Pavilion Energy Singapore

シンガポール初のメンブレン型LNG燃料供給船「Brassavola」大型LNG燃料バルカーへのLNGバンカリングを実施

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24026.html>

● メタンスリップへの対応

LNG燃料エンジンから放出される微量の未燃メタン(メタンスリップ)をさらに低減させるべく、様々な取り組みを行っています。国内企業とともに、メタンスリップ量そのものを低減できるエンジンと、高効率でメタンスリップを分解可能な触媒の開発を実施し、2024年秋頃から当社が運航する大型石炭専用船で実海域での実証実験を開始します。また、メタンスリップ低減技術の発展を国際的な企業間の協力で推し進めるThe Methane Abatement in Maritime Innovation Initiativeに参加しています。

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

● メタノール燃料船

当社は従来の重油と比べてCO₂、SOx、NOxの排出を抑制できるメタノール燃料の活用に取り組んでいます。世界最大規模のメタノール燃料メタノール輸送船隊を保有(5隻)するとともに、メタノール二元燃料新造ばら積み船の定期用船契約に基本合意するなど、他の船型にも拡大しています。

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

● バイオディーゼルの利用

当社では、バイオ燃料の船舶燃料への導入も進めており、2023年11月には内航船で廃食油を直接混合したバイオ燃料を用いた運航に本邦で初めて成功しました。GHG削減に向けた短期・中期的な対策として、エンジンの改修などが不要で、現行の船舶燃料インフラをそのまま活用できるバイオディーゼル燃料を有望な選択肢の1つと位置付け、性状や特性などの情報を収集しながら、取り組みを進めています。



シンガポールで初となる自動車船へのバイオディーゼル燃料供給を実施

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

● アンモニア燃料船

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

Innovation「アンモニア」▶ P.86-87

● 水素燃料船

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

Innovation「水素」▶ P.87-88

● 電気推進船

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

Innovation「電気推進船」▶ P.88

気候変動対策

船舶燃料の代替燃料への移行 ～代替燃料調達への取り組み～

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

● e/バイオメタノール

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

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

● e/バイオメタン

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

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

● アンモニア

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

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

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

● First Movers Coalitionへの参画

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



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

海上輸送以外でのクリーンエネルギー活用

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

● 再生可能エネルギー由来の電力の活用

再エネ発電システムや、CO₂フリー電力の導入、環境証書の手配等を通じ、電力の再エネ化を推進しています。

電力
再エネ化
マイルストーン

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

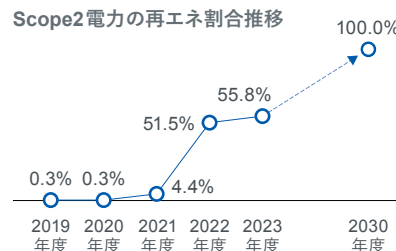
気候変動対策



東京国際コンテナターミナルにおける太陽光発電システム



太陽光発電、CO₂フリー電力を導入したダイビルオフィスビル



● 港湾荷役機器への水素燃料活用

港湾のカーボンニュートラルに向け官民共同で荷役機器への代替燃料利用の実証が進んでいます。その一環として当社では将来的な水素供給インフラの普及を見据え、ディーゼルエンジンを水素燃料電池電源装置へ換装することでゼロ・エミッション化が可能な港湾荷役機器ニアゼロエミッション型トランスターナ®やタイヤ式門型クレーン(RTG)を導入しました。



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

アクション2 さらなる省エネ技術の導入

当社は、船からのGHG排出ゼロに向け、様々な省エネ装置を活用し、効率改善及びCO₂排出削減に取り組んでいます。

● ウインドチャレンジャー

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



Innovative Sails for a Sustainable Future

風力活用
マイルストーン

ウインドチャレンジャー搭載隻数
2030年 25隻
2035年 80隻

□ ウインドチャレンジャー ▶ P.85

ウインドチャレンジャーとは

- ・当社が開発した風力推進装置
- ・第1船が2022年秋に運航開始
- ・第1船で1日最大17%の燃料削減を達成
- ・第2船が2024年7月に竣工
- ・2024年5月末時点で、商船三井グループはウインドチャレンジャー搭載船9隻を含む合計11隻へ風力推進補助装置の搭載を決定



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

● ローターセイル

ローターセイルは、商船三井テクノトレード(株)が代理店契約を締結したノースパワー社の風力推進補助装置です。

ローターセイルとは

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



回転ローターに吹く風から揚力発生



ローターセイルの揚力により、前進方向へ推力を得る

□ 世界初、風力推進補助装置「ローターセイル」をヴァーレ社向け既存ケーブルサイズバルカーへ搭載完了
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24096.html>

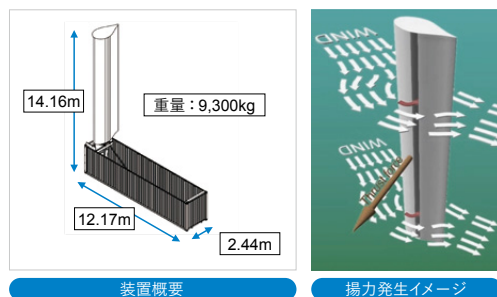
気候変動対策

● ヴェントfoil

ヴェントfoilはエコノwind社が開発した風力推進補助装置です。

ヴェントfoilとは

- ・飛行機の翼形状の帆を本船デッキ上に設置し、吹き込む風により発生する揚力を推進力として活用する
- ・2025年竣工予定の新造多目的船への搭載を決定
- ・上記本船では、2本のヴェントfoilを設置することで約2%の省燃費効果が期待される



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

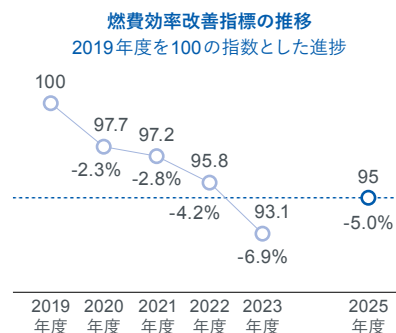
アクション3 効率オペレーション

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

燃費効率
改善
マイルストーン

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

マイルストーンに対する進捗状況



● DarWINプロジェクトによる最適運航の追求

2022年に専任チームに加え、フィリピンに新会社EcoMOL社(2024年4月に同社名をMOL Enterprise (Philippines) Inc.に変更し、同年6月にMOLBulk-PHの事業を新会社に移管)を設立し、効率オペレーション(DarWINプロジェクト)を推進しています。システム・体制・プロセスを3本柱とした最適運航の追求、また、(株)三井造船昭島研究所・商船三井テクノトレード(株)と提携した省エネ設備の積極導入を行うことで、燃費効率の向上・GHG削減に取り組んでいます。

DarWIN プロジェクトの概要

Digital Approach to Reduce GHG With Integrated Network

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

具体取り組み

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



システム

「FOCUSプロジェクト」を通じ、粒度の高いデータを手入



運航船の膨大なデータを可視化

FOCUSプロジェクト▶P.89

体制

専任チームに加え、MOL Enterprise (Philippines) Inc.が業務を担当

データを分析し、効率運航を実践するためのリソースを確保



プロセス

最適運航を実現する業務プロセス

本船への迅速な共有・アクション依頼により、最適航路・出力での運航を徹底



気候変動対策

● 省エネ技術・機器への積極投資と搭載

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

対策事例	航行時船体姿勢最適化	低燃費・環境対応型船体塗料
	省エネ型プロペラへの換装(例1)	プロペラ推進性能向上装置(例3)
	船体表面ブラスト処理による推進性能向上(例2)	省エネ操舵装置(例4)
	船底・プロペラクリーニングによる推進性能向上	その他各種省エネ推進機器



● (例3) PBCF(プロペラ推進性能向上装置)

PBCFはプロペラの効率を改善することで省燃費に貢献する装置です。当社が外部と共同開発し、現在商船三井テクノトレード(株)が販売しています。

PBCFとは

- 通常のプロペラのエネルギーの無駄を回収し効率改善を図る
- 船舶用省エネ装置ブランドとして累計販売数のギネス世界記録に認定
- 2017年に新型を共同開発。水中騒音の削減にも貢献



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

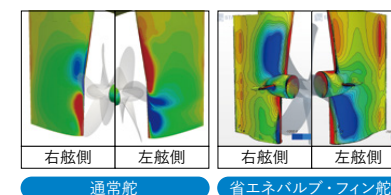
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21120.html>

● (例4) 省エネバルブ・フィン舵

省エネバルブ・フィン舵はプロペラ後方に発生するハブ渦の損失エネルギーを回収することでプロペラ効率を改善させる装置です。外部との共同研究により、現在製品化に向けた実証を進めています。

省エネバルブ・フィン舵とは

- ハブ渦による抵抗を減らし、同時に損失エネルギーを推進力に変換することでプロペラ効率の改善を図る
- 単体で5%超の省エネ効果を確認。PBCFとの相乗効果も狙う



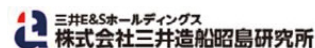
CFDによる右舷・左舷の圧力分布
(青色部分は負圧領域を、赤色は正圧領域を示す)

省エネバルブ・フィン舵を共同開発～プロペラの旋回流を回収し、GHG削減へ～
<https://www.mol.co.jp/info/article/2020/0709.html>

● 他社との協業による確実な推進

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

DarWINプロジェクト全体統括



船舶技術研究・工学的手法による
高度な分析能力

多種多様なサービスに裏付けされた
技術リソース

気候変動対策

● コンソーシアムへの参画

業界全体でのGHG排出削減に取り組み、低・脱炭素社会の実現へ貢献するため、当社は産官学・NGO・NPO等33の団体(2024年7月時点)で構成されるブルー・ヴィスビー・コンソーシアムに参画し、目的地到着時間を最適化するシステムの開発を支援しています。

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

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

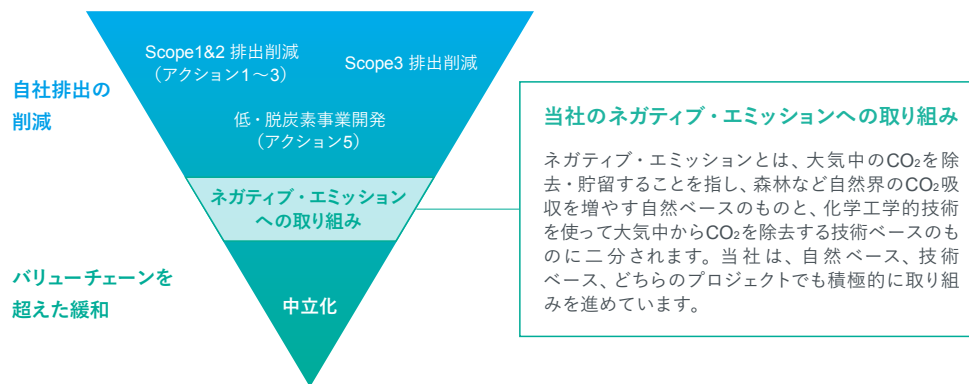
滞船数シミュレーション



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

*1 Beyond Value Chain Mitigationの略

*2 当社は基準年である2019年比10%未満までの削減を目指す



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

アクション4 ネットゼロを可能にするビジネスモデル構築

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

ネガティブ・エミッションへの取り組み

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

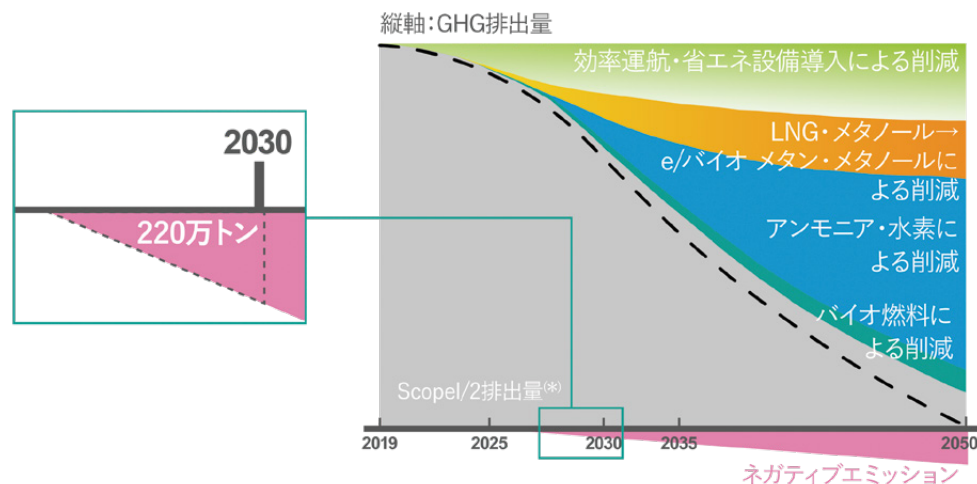
カーボンバジェットに限りがあることを鑑み、ネガティブ・エミッションの普及拡大に足元から取り組むことが重要と当社は考えています。そのため、2030年までの中間マイルストーンを設け、取り組みを推進しています。

ネガティブ
エミッション
マイルストーン

2030年までに、累計220万トンのCO₂除去に貢献
KPI: 吸収・除去系カーボנקレジットの使用量

自社の排出量に関して科学的な手法に基づき削減を進めていくのに加え、ネットゼロに至るまでの過程では自社排出とのオフセットは行わず、社会のCO₂除去への貢献のために本取り組みを行います。

気候変動対策



● 自然ベースのネガティブ・エミッション

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

マングローブ再生・保全プロジェクト

2022年1月、インドネシア南スマトラ州におけるマングローブの再生・保全を目的としたブルーカーボン・プロジェクトに参画しました。30年間で森林保全活動による約500万トンのCO₂の排出抑制、約9,500haの裸地でのマングローブ等の新規植林による約600万トンのCO₂の吸収・固定を目指しています。

📖 [ブルーカーボン事業 ▶ P.34](#)

● 技術ベースのネガティブ・エミッション

CO₂除去技術プロジェクトに今から関与することで、技術革新及びコスト低減に寄与します。

共同購買による市場創出への取り組み

2022年5月、炭素除去技術の普及・促進を目的としたNextGen CDR Facilityへ参加しました。NextGen CDR Facilityを通じて、大気中のCO₂除去技術由来のCO₂削減価値を、2030年までに最低5万トン購入することをコミットしています。

NextGen

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

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

政策策定者への働きかけ／業界団体を通じた活動

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

また、2023年度はアラブ首長国連邦(UAE)・ドバイで開催された「国連気候変動枠組条約第28回締約国会議(COP28)」で環境省が主催するジャパン・パビリオンに、次世代帆船ウインドチャレンジャー及び、究極のゼロエミッション船ウインドハンターを出

気候変動対策

CCS／CCUSプロジェクトへの関与

CCUS (Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage) は、発電所などから排出されたCO₂を回収し、貯留または有効活用する事業です。脱炭素社会実現のための重要な方法の一つとみなされており、当社は液化CO₂の船舶輸送や関連技術開発、バリューチェーン構築に向けた協業などに取り組んでいます。

● 液化CO₂海上輸送事業への参画

 ノルウェー Larvik Shipping 社へ出資、液化CO₂海上輸送事業へ参画
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21020.html>

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

● CCSバリューチェーン構築に向けた協業

 deepC Store 社 HP「複数の日本企業と豪州・欧州企業等で進める、豪州での洋上CO₂回収貯留ハブ・プロジェクト「CStore1」へ参加」
<https://www.deepcstorejp.com/cstore1-partners>

 マレーシア・PETRONASグループと液化CO₂輸送船の開発・保有を目的とした合併会社設立に基本合意
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23116.html>

 CCUS 向け液化CO₂海上輸送事業開発の協力に関する覚書を締結 - 商船三井と Chevron がアジア太平洋地域での液化CO₂海上輸送事業で協業 -
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/img/22130.pdf>

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

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

 商船三井と関西電力によるCCSバリューチェーン構築に向けた液化CO₂船の設計等に係る業務委託契約締結
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23142.html>

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

 商船三井とJX石油開発がCCSバリューチェーン構築に向けた海上輸送等の調査・検討に関する覚書を締結
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24020.html>

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

● 液化CO₂輸送船関連の技術開発

 商船三井と三菱造船が液化CO₂船の設計基本承認(AiP)を船級協会から取得
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22101.html>

 NEDO事業の研究開発を通じ、大型液化CO₂輸送船の設計基本承認(AiP)を取得
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22094.html>

 液化CO₂船および洋上浮体式設備の設計基本承認を船級協会から取得～PETRONAS・SDARIとの共同開発～
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23085.html>

 安全かつ高効率な、低温・低圧での液化CO₂大量輸送技術の開発に関する日豪パートナーによるプロジェクト契約の締結について
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23103.html>

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

多彩な海洋クリーンエネルギー事業

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

気候変動対策

● 海洋温度差発電プロジェクト

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

* 海面表層の海水と海洋深海水の温度差を利用して発電。

📖 海洋温度差発電 ▶ P.34

● LNG発電船

当社はトルコのKarpowership社と提携し、LNG発電船事業を展開しています。LNG発電船は、FSRU*1を通じて発電船にガス供給し、洋上で発電した電力を陸上に提供するものです。船の利点を活かし、陸上発電所建設が困難な地域等への、LNGによる発電を通じた低環境負荷電源の供給に貢献します。

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

*1 浮体式 LNG 貯蔵再ガス化設備。

*2 浮体式LNG生産設備。



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

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

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

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

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23074.html>

ウインドハンタープロジェクト

ウインドハンタープロジェクトは、ウインドチャレンジャー（📖 P.85）での洋上風エネルギーを利用する帆の技術により船上で水から水素を作り船の推進力に変えることができる、動く水素生産プラントです。

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

📖 ウインドハンター ▶ P.87-88



自然資本／生物多様性

● 取り組み

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

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

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

Avoid (回避)

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

Reduce (削減)

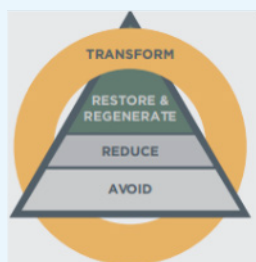
- 省エネ設備導入
- 効率オペレーション推進
- バラスト水の適正処理
- 船体付着生物の適正管理
- SCR脱硝装置(選択式触媒還元)搭載
- EGR(排出ガス再循環システム)搭載

Restore&Regenerate (再生と復元)

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

Transform (変換)

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



SBTN AR3T

大気汚染物質に関する規制の概要と全社的な取り組み

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

規制の概要

● NOx

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

● SOx・PM

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

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

大気汚染物質削減

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

SOx排出原単位実績 ▶ P.126

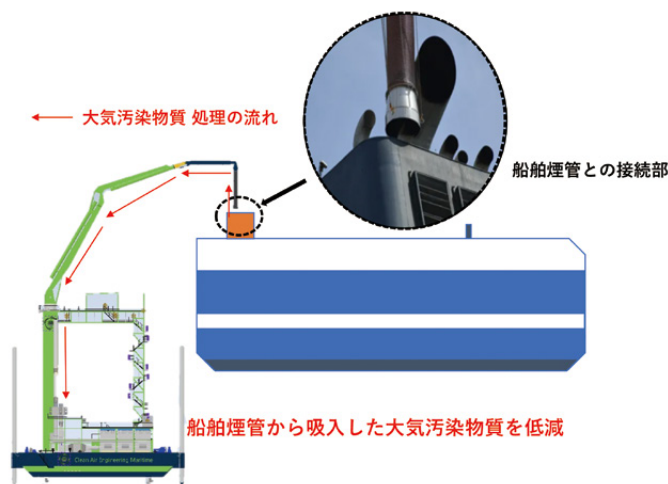
- ・国際規制遵守に加え、自主的に大気汚染物質削減マイルストーンを設定。
- ・効率運航による燃料消費量削減、LNGやアンモニアなど硫黄含有分の少ない燃料への転換により達成を目指す。

自然資本／生物多様性

カリフォルニア州における大気汚染防止の取り組み

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

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



大気汚染物質新処理システム

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

海洋環境汚染の防止

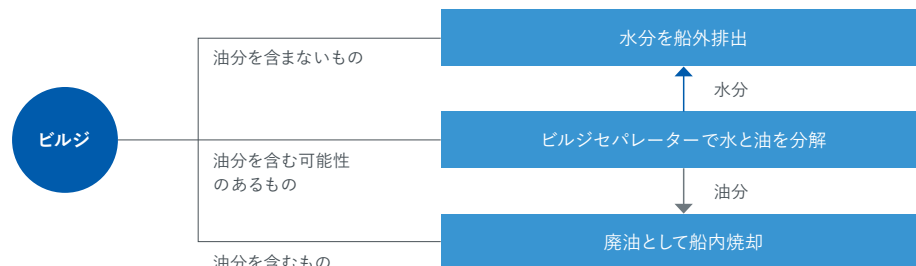
船舶の燃料油タンク及びタンカーの船体は、2重構造とすること（ダブルハル化）が国際条約で義務付けられており、当社グループも関係条約及び法令を遵守しています。

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

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

安全品質「取り組み」▶ P.24-32

自然資本／生物多様性

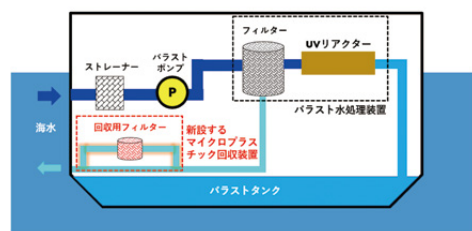


海洋マイクロプラスチック(MP)*・海洋ごみの回収と調査

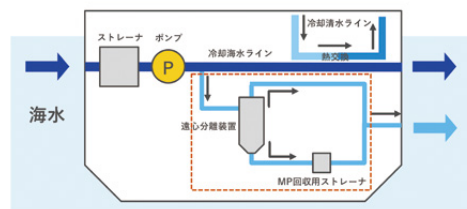
世界全体で日々発生する海洋マイクロプラスチックや海洋ごみは長期にわたり海に残存し、地球規模での環境汚染が懸念されています。当社は、三浦工業株式会社と海洋マイクロプラスチック回収装置を共同で開発し、2020年の試験採取開始以降、計5隻に搭載を完了しました。また、航行中に常時マイクロプラスチックを回収できる新型の遠心分離式回収装置も並行して開発し(第二世代)、2022年に当社が運航する自動車船「EMERALD ACE」に試験搭載を行いました。さらに2023年11月には、第二世代の回収装置が一般財団法人日本海事協会のInnovation Endorsement認証を取得しました。

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

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



第一世代MP回収装置



第二世代MP回収装置

（第一世代）丸住製紙向け新造木材チップ船にマイクロプラスチック回収装置を搭載～一般商船を活用して海洋・地球環境保全を加速させる～
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21023.html>

（第二世代）航行中に常時回収可能な新型マイクロプラスチック回収装置を試験搭載～世界中の海からマイクロプラスチックを回収し、広海域での海洋環境保全に貢献～
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22085.html>

（第二世代）航行中に常時回収可能な新型マイクロプラスチック回収装置「HQ」が日本海事協会のInnovation Endorsement認証を取得
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23145.html>

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

海洋浮遊ゴミ自動回収装置を広島市宮津橋に設置～海洋環境保全・地域社会の発展に貢献～
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22124.html>

海から回収したマイクロプラスチックをエネルギーへ転換することに成功～海洋環境保護とサーキュラーエコノミーへの取り組み～
<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21105.html>

海洋研究開発機構による海洋プラスチック調査に協力～日本からパラオに向かうヨットレースをフィールドに～
<https://www.mol.co.jp/pr/2019/19057.html>

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

海洋ごみ回収船による海洋ごみ収集システム構築に係る案件化調査がJICA支援事業に採択～海洋環境保全に貢献～
<https://www.mol.co.jp/pr/2022/22049.html>

自然資本／生物多様性



広島市営桟橋に設置された
Seabin



海洋ごみ回収船



海岸ごみ回収機器(写真右側、トラクターで牽引)

バラスト水の管理

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

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

当社は、メーカーなどと協力の上バラスト水処理装置を開発し、条約発効に先立ち2014年度から同装置の搭載を進めています。2024年には、当社グループの全保有船への搭載が完了する予定です。

シップリサイクル

船舶解撤において、主に環境・安全面を規定した国際条約(HONG KONG INTERNATIONAL CONVENTION FOR THE SAFE AND ENVIRONMENTALLY SOUND RECYCLING OF SHIPS, 2009 [シップリサイクル条約])が2025年6月に発効します。

船舶は事業とともに人々の生活を支えています。一方、その使命を終えた船舶解撤には安全と環境汚染への大きなリスクを孕んでいます。解撤する地域・個々のヤードによってそれらへの対応は残念ながらまだまだ均一な状況になく、油による海洋汚染、有害物質による海洋・土壌汚染も散見されます。

船舶解撤は場所によっては、居住地や水産業が共存する地域もあります。

当社では、シップリサイクル条約の発効に先立ち、船舶解撤によって環境汚染・安全・人権面等で解撤地にしわ寄せがいかないよう、それらに対応する船舶解撤ヤード選定を書面・対面/実地調査を通して行い、解撤するヤードを限定することで、これらのリスク管理に努めています。

📖 責任ある調達 ▶ P.111~114

マングローブ再生・保全事業

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

マングローブはCO₂を取り込み、炭素を蓄えるだけでなく、マングローブとともに生きる生物の多様性を守る「命のゆりかご」です。また、高波から人々の暮らしを守る等、気候変動への適応策としても非常に重要な存在です。

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

📖 ブルーカーボン事業 ▶ P.34

ダイビル(株)によるESG配慮型建築への取り組み

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

また、2024年1月末に完成した「御堂筋ダイビル」は高いBCP対応能力、環境性能を実現しており、これらの取り組みが評価され「CASBEE-スマートウェルネスオフィス」認証最高位の「Sランク」を取得しました。

自然資本／生物多様性

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

新ダイビル 堂島の杜

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



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

モーリシャスでの取り組み

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

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

📖 モーリシャス共和国への支援活動 ▶ P.83

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

Human & Community

人の活躍と地域社会の発展



何を目指すか

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

貢献するSDGs



取組テーマ

多様性
(DE&I)

共走・共創

働き甲斐

地域との共生

目標とKPI

目標 多様な人財が活躍できる就業環境の実現

● 単体陸上職 女性管理職比率 15% (2025年度)

● MOL Group Key Positions (MGKP)*1在任者の構成比率
 ・女性 8% (2025年度)
 ・本社外出身者 30% (2025年度)
 ・40代以下 15% (2025年度)

目標 個人の能力とグループ全体での組織能力が最大限発揮されるよう、共走・共創のための環境の構築

● MVVの実現・実践に向けた対話機会の実施率 100% (2025年度)

● 公募による異動件数 50件以上 (2025年度)*2

目標 働いている意義や安心感を日々実感できるグループの実現

● エンゲージメントサーベイ(ES) 回答率 90%以上 (2025年度)

● ES結果のうち「エンゲージメント」のKPIスコアが向上した組織の割合 70%以上 (2025年度)

目標 事業で関わる地域の発展及び人々の活躍に寄与する活動の拡大

● 社会貢献活動の実績 —

● モーリシャス地域貢献活動の進捗状況 —

2024～2025年度アクションプラン

- 人的資本獲得・配分の実行
- 適所適材の実現に向けた施策の実施
- テクノロジーを活用したタレントマネジメントの実施
- 自律的なキャリア形成支援
- エンゲージメント向上に向けた施策の実施
- 人財部門の機能強化
- 海技者を惹きつける「魅力」の強化

- 社会貢献活動
 - 重点分野に関連した活動の充実化
 - グループ会社との連携強化
 - グループ役職員の社会課題解決意識を高める取組拡充
- モーリシャス地域貢献活動
 - 2つの基金を通じたNGO・NPO、学術機関等への継続支援
 - 助成団体間のネットワーク構築支援
 - 社会的インパクトを意識した活動成果の公表

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

*2 2023年度～2025年度の累計。

人財戦略

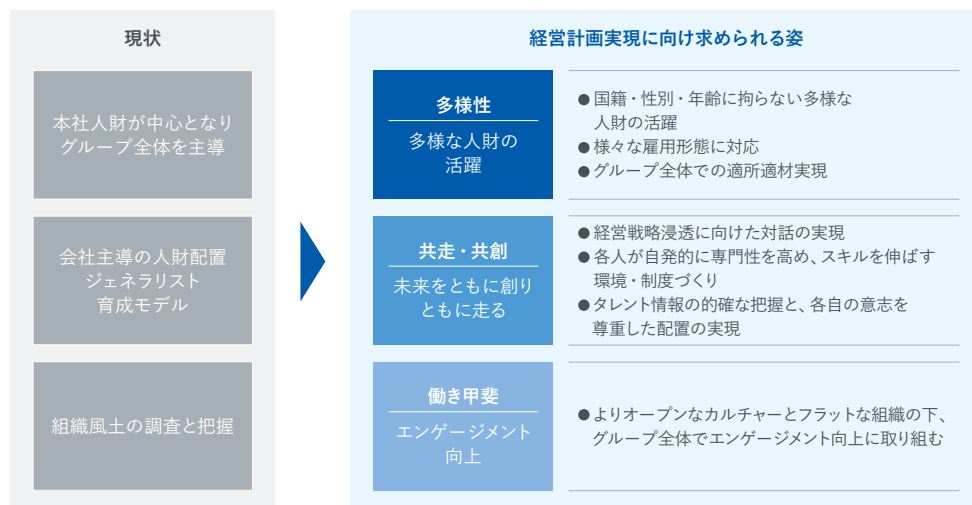
HCビジョン

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



HCビジョン

<https://www.mol.co.jp/sustainability/human/hc/pdf/human-capital-vision.pdf>



HC Action 1.0 / 2025年度末までの達成目標

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

それとともに、新たなロールモデルの提示を目指しています。当社グループでは従来新規事業提案制度に公募の要素を取り入れていましたが、それに加え、グループ内でのポジション公募制の本格導入に取り組んでいます。2023年6月に本社3部門でのトライアル実施後、2024年度には応募対象を国内グループ会社や海外のポジションにも広げています。

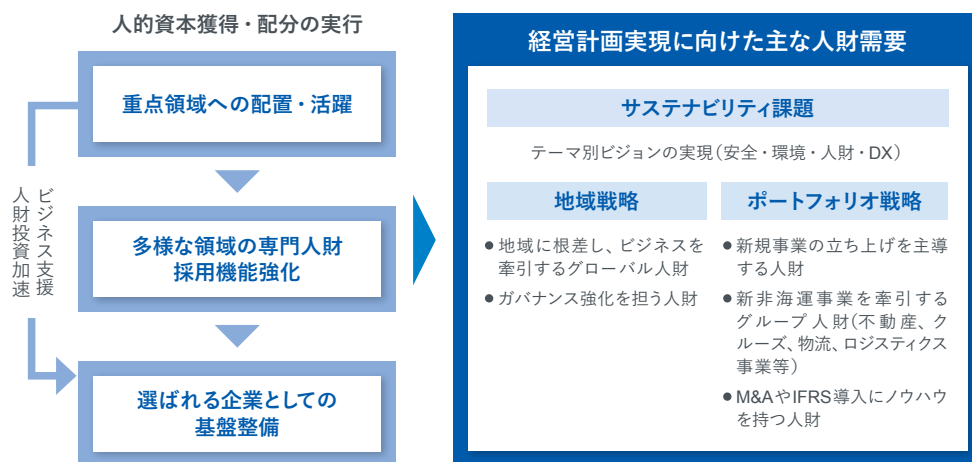
これら2023年度における活動実績を踏まえ、当社は「HC Action 1.0」を「HC Action 1.1」にバージョンアップしました。全体の構成は維持しつつ、採るべきアクションの精緻化等を行ったものです。当社は今後も幅広い人財に実際に選ばれ、活躍の場となる企業グループを目指していきます。

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

人財戦略

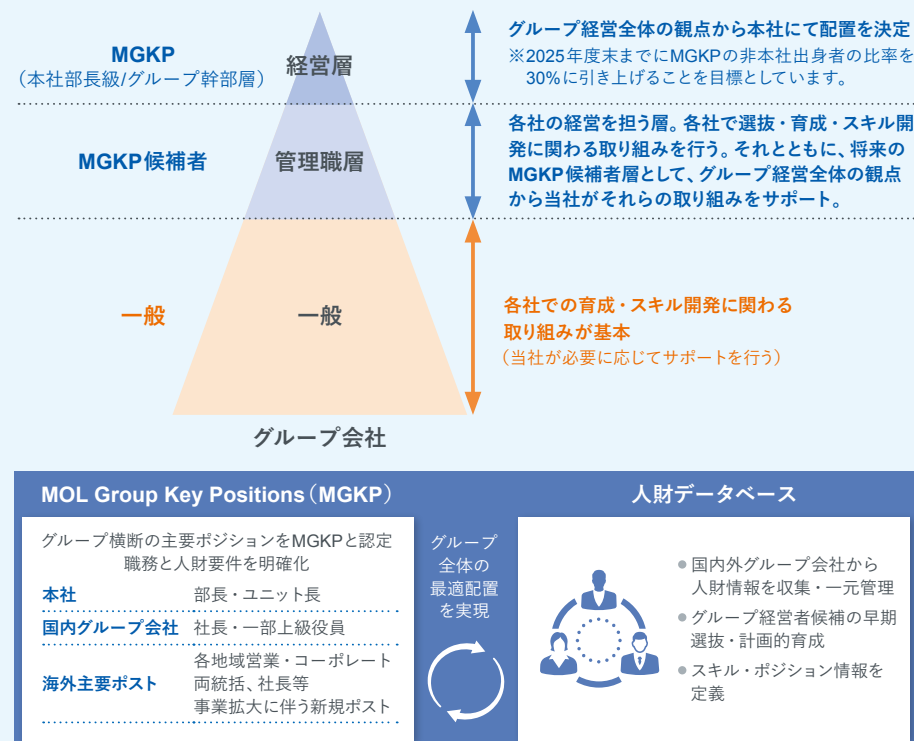
人的資本獲得・配分の実行と適所適材の実現

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



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

参考 スキルマネジメントの展開イメージ



テクノロジーを活用したタレントマネジメントの実施

また、社員がもつスキルと経験を可視化すべく、2024年4月にSAP社の「SuccessFactors®」をベースとしたタレントマネジメントシステムを稼働させました。今後、同システムを活用しつつ、MGKP候補者の特定とプール化、及びスキル開発・早期抜擢を含めた育成プランの整備を行い、ポートフォリオ変革に向け、人財面での機動的な対応を図ります。登用後の処遇についても、本社を手始めに関連制度の改定を行い、当社グループへの訴求力を高めます。

人財戦略

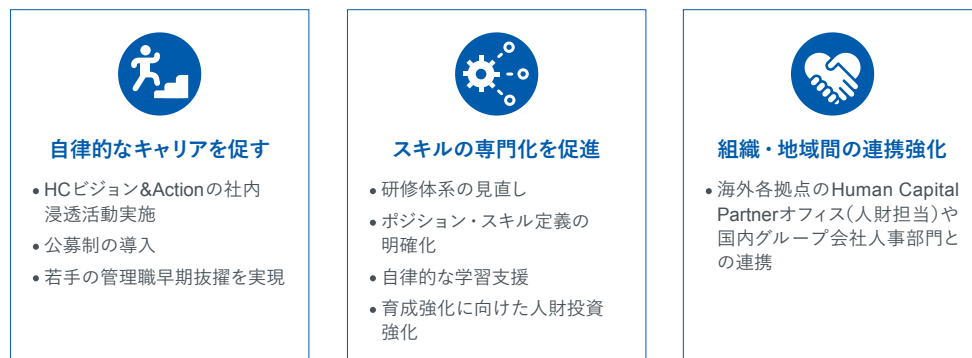
自律的なキャリア形成支援

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

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

2023年度にトライアル実施した社内公募制は、2024年度本格実施をスタートさせました。2024年度は春と秋の2回を異動のターゲットとして、国内グループ会社や海外組織のポジションも対象とした公募を実施します。社内公募制の実施を通じ、求められるスキルや想定されるキャリアパスといった情報の共有拡大を目指します。

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

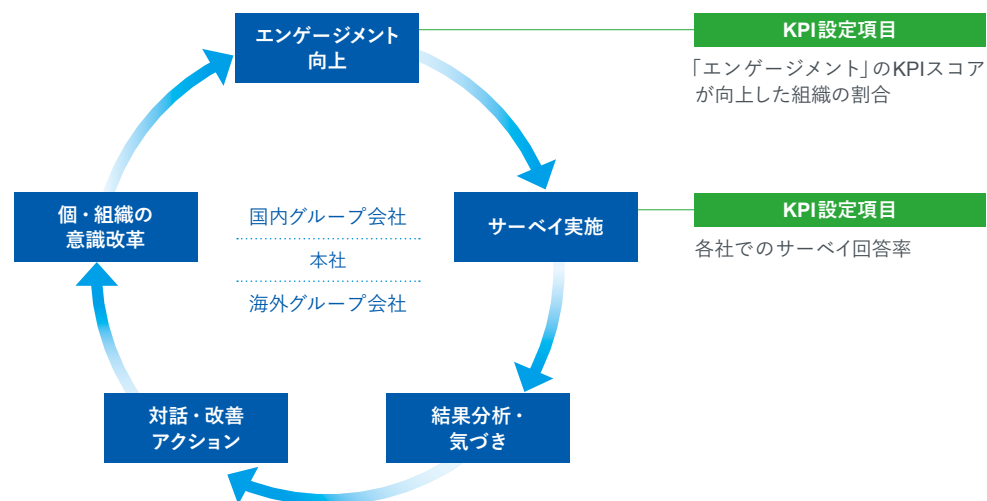


エンゲージメント向上を実現

HCビジョンでは、基本原則の3番目に「働き甲斐」を掲げました。「働き甲斐」は従業員の主観的要素を大きな構成要素とするものですが、その可視化を図るとともに、その向上に向けた施策に活かすため、当社グループでは、2022年度に本社・国内グループ会社を対象とした第1回のエンゲージメント・サーベイを実施。2023年度には海外グループ会社も対象に加えて第2回のサーベイを実施しました。

サーベイ結果は各組織で共有の上、そこから得られる「気づき」を議論し、個人・組織双方の意識変革に向け、具体的なアクションにつなげることを目指しています。2023年度の調査後には、MGKP層を対象としたアクションワークショップを開催。調査結果をよりよい組織づくりに向けた具体的な議論や取り組みへのきっかけとすることを企図しています。

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



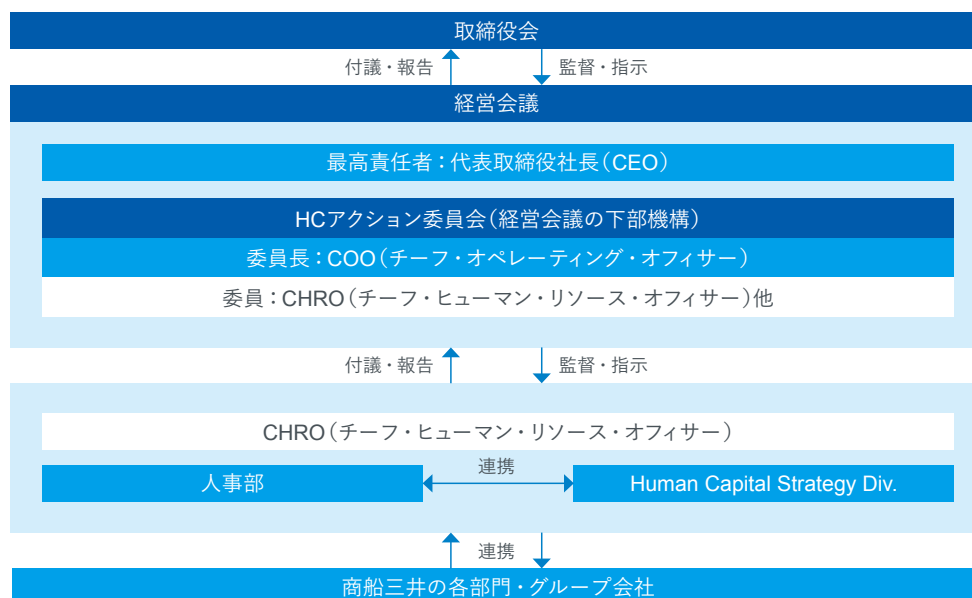
人財戦略

人財部門の機能強化

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

同Divisionは本社人事部を始め、グループ・グローバルの人事部門と連携を強化しており、それら人事部門と定期連絡会の開催をスタートさせました。また、従来のアメリカ、英国、シンガポールに加え、新たにインドに担当者を配置しました。今後も引き続きグループ全体の人的資本面でのガバナンス体制強化、M&A対応等の新たな課題への対応力強化、人財部門機能強化といったタスクに取り組めます。

また、本社経営会議の下に設置された「HCアクション委員会」では、HC Action 1.1の施策の一つである本社人事制度改革をテーマに、活発な議論を行っています。

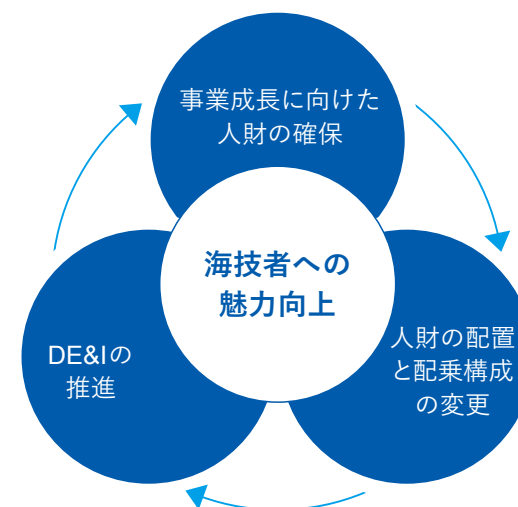


海技者を惹きつける「魅力」の強化

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

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

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



多様性(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

方針

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

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

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン基本方針

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

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

2021年4月制定
2023年8月改訂

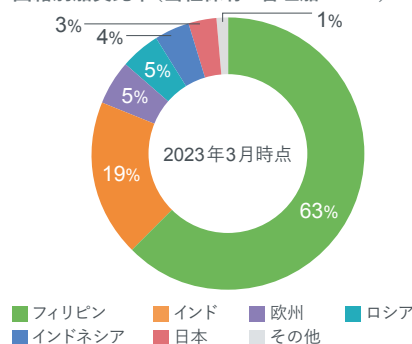
取り組み

グローバル人財の活躍

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

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

国籍別船員比率(当社保有・管理船ベース)



Rune Weekly Lunch Menu 2/27~3/3						
2/27 Mon	2/28 Tue	2/29 Wed	3/1 Thu	3/2 Fri	3/3 Sat	3/4 Sun
鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)
鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)
鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)
鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)
鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)	鶏肉と豆腐の炒め物 480円(税別)

女性の更なる活躍

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

多様性（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）

「女性活躍推進法」に基づく行動計画

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

女性活躍推進法に基づく目標と行動計画

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

女性管理職比率

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

2025年度末までに

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

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

 HC Action 1.0 / 2025年度末までの達成目標 ▶ P.60

「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画

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

女性活躍推進に関する社外からの評価、各種イニシアチブへの参画については、（ P.17, 19）をご参照ください。

「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画

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

アスリート社員採用

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

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

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

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



人事部
キャリア・ウェルネス
推進チーム
倉橋 香衣

多様性（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）

障がい者雇用

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

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

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



作業の様子



説明を受ける当社社長(中央)



収穫体験をする当社会長

多様な働き方を可能とする人事制度

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

項目	制度	内容
妊娠中に使用できる制度	つわり休暇 ★	10労働日。5労働日は有給休暇。
	通勤緩和措置 ★	つわり期間中に、1日1時間の時差出勤が可能。
	妊娠中休暇 ★	つわり休暇とは別に毎月1労働日の有給休暇。
出産・育児休暇関連制度	産前産後休暇 ★	産前8週間産後8週間。産前産後各6週間は有給。 ※法定では、出産予定日6週間より取得可能
	配偶者出産休暇 ☆	配偶者が分娩するとき3労働日取得可。(有給)
	配偶者出産時の一時帰国制度 ☆	海外勤務中に配偶者が日本での出産をする場合、滞在15日間までの一時帰国費用の補助。
	育児休暇 ★	満2歳の誕生日の前日まで。 ※法定では、原則満1歳まで取得可能
	産後復職支援プログラム講座 ☆	「産後ケア教室」の費用補助や「産前・産後オンラインセルフケア教室」のサービスを提供。
	出生時育児休暇(産後パパ育児)★	産後8週間以内のうち4週間取得可能。
復職後のサポート	企業主導型保育園との連携 ☆	ten社が運営する企業主導型保育園への優先的入園。
	育児休暇復職支援補助 ☆	認可外保育所利用の復職社員に翌3月末まで、一家族一子あたり月額20,000円を支給。
	ほ育時間	満1歳未満の子どもを保育する場合、育児時間として有給の60分/日を付与。
	子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまで。
	時間外労働の制限	小学6年生以下の子を養育する者は、希望により時間外勤務を20時間/月、もしくは44時間/月・390時間/年に制限可能。
	深夜残業の制限	未就学児養育中は、希望により深夜残業(午後10時～午前5時)を免除可能。
	時間外労働免除	満3歳に達しない子を養育している場合、希望により時間外勤務を免除可能。
	育児短時間勤務 ★	小学校6年生以下の子を養育する者は1日の勤務時間を6時間に短縮可能。
	病児保育(ベビーシッター) ☆	ベビーシッター派遣型の病児保育を法人会員価格で利用可。 また、利用額の一部を補助。
	リクラブチケット700 ☆	未就学児のベビーシッター費用・託児施設利用費用に700円/時間を補助。
	内閣府ベビーシッター派遣事業割引券 ☆	児童1人につき1回2,200円の割引利用が可能。
ワークスタイルに関する制度	フレックスタイム制度 ☆	始業/終業時間は午前5時から午後10時の間
	テレワーク制度 ☆	原則、月10日以内で利用可能。
	配偶者の国外転勤に伴う退職者の再雇入れ制度 ☆	配偶者の海外赴任帯同のため退職後、4年以内であれば再雇用の機会を提供
	ボランティア休暇 ☆	対象となるボランティア活動に対し、5労働日取得可能。
	介護休職制度 ★	同一の被介護者につき2年間を限度として取得可
女性の健康課題に関する制度	介護時短勤務制度 ☆	対象となる従業員は、1日の勤務時間を6時間に短縮可能。
	婦人科健診	乳がん、子宮がん、骨密度検査を、自己負担なしで受診可能
	生理休暇 ★	月1日は有給。
不妊治療に関する制度	女性の健康課題に関する研修 ☆	女性の健康課題に関する講義や外部講師による健康セミナーによるヘルスリテラシーの向上
	海外駐在中の不妊治療に対する費用補助制度の導入 ☆	海外勤務者及びその帯同配偶者の生殖補助医療を含む不妊治療に対して、全地域において医療費の90%を補助。
	出生支援休暇 ☆	不妊治療の為に休暇に、過去3年間の失効年休を充当可能。

★法定を上回る制度 ☆当社独自の制度

※育児休暇中は無給となりますが、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。

多様性（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）

● 仕事と育児の両立支援に関する各種制度

妊娠	出産	満1歳	満2歳	満3歳	小学校 就学	小学 3年	小学 6年
妊娠中に使用できる制度							
つわり休暇							
通勤緩和措置							
妊娠中休暇							
出産・育児休職関連制度							
産前産後休暇							
配偶者出産休暇							
配偶者出産時の一時帰国制度							
		育児休職					
		産後復職支援プログラム講座 （マドレボニータ）					
復職後の働き方をサポートする制度							
		企業主導型保育園との連携					
		育児休職復職支援補助					
		保育時間					
		時間外労働の制限					
		深夜残業の制限					
		時間外労働免除					
		育児短時間勤務					
		子の看護休暇					
		病児保育（ベビーシッター）					
		リクラブチケット700					
		内閣府ベビーシッター派遣事業割引券					

● その他 女性の健康課題に関する制度

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

📖 各種制度の利用実績 ▶ P.134 社会データ

セミナー・研修の実施

● グループでの取り組み

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

📄 イベント詳細
<https://www.mol.co.jp/sustainability/human/diversity/>

● ダイバーシティ推進講座・研修

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

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

共走・共創

人財育成

● 取り組み

キャリアパスとOJT

● トレーナー制度（新卒社員対象）

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

● メンター制度（キャリア入社社員対象）

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

● ジョブローテーション（新入社員対象）

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

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

研修体系

育成ステージに合わせて育成ゴールを設定しています。

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

	必修	選択	選抜
管理職	組織マネジメント力強化 コーチング研修／リーダーシップ研修 評価者研修 コンプライアンス・人権啓発・ハラスメント・ダイバーシティ・内部統制研修 OUT／若手社員教育（上司編）	現場力強化 ICT強化 変革推進力強化 国際適応力強化 現場力強化 「考える技術・書く技術」講座 プロジェクトマネジメント・ファシリテーション・プレゼンテーション研修 通信教育・オンライン学習Udemy ICTリテラシー講座・PCスキルアップ講座 データ分析・データ活用・BIツール 海外赴任マネジメントスキルアップ研修 クリエティブリーダーシップ研修 新規事業立案研修 中国語講座	経営者・リーダー育成 グローバル経営塾 経営スクール 海外短期／長期研修・海外実務研修
中堅	安全文化醸成研修 OUT／若手社員教育（トレーナー編） マネジメント基礎講座 被評価者研修	英文契約書読み方講座 乗船研修 楽しくわかる会計講座	
若手			異業種交流戦略立案

📖 従業員1人当たりの研修費用、平均研修日数の実績 ▶ P.132 社会データ

共走・共創

人事制度・評価制度

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

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

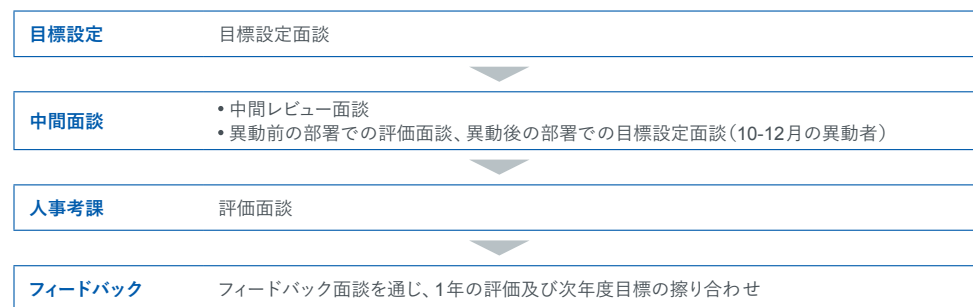
*「自律自責型の人財」とは、難題に直面しても、常に当事者意識を持ち、解決策を見出し、関係者と協議しつつ自らその解決策を実践できる人財

(1) 評価制度（リーダーの早期育成と納得性）

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

(2) キャリアパスの複線化

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



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

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

選抜型プログラム

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

MOL Global Management College (MGMC)

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

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

さらに、研修を通して当社グループの課題や進むべき方向について、数人のチームに分かれて議論・調査を行い、最終日には当社経営陣への提言を行っています。毎年の研修後アンケートでの満足度が非常に高く好評を得ています。

MGMC参加者数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2014年～累計
修了生フォローアップセッションをオンライン開催(43人)		14人	8人	20人	147人



チームでの議論の様子

共走・共創



発表の様子

One MOL経営スクール

当研修はグローバル社会の動向に敏感で、中長期的な視点で全体最適を意識する次世代経営者育成を目的に、2010年以来毎年開催しています。

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

2023年度 of 最終発表会では、研修を通じて学んだ内容を踏まえ、【3～5年後、どんなリーダーになりたいか?そのために、これからどうするか?】を、経営層やスクール講師、上長に向けて宣言しました。

経営スクール参加者数

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2014年～累計
コロナ禍により実施せず	9	9	11	128

働き甲斐

エンゲージメントサーベイ

● 取り組み

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

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

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

概要・実績

頻度： 年に1回(毎年12月)

※その他、年に1回のパルスサーベイを実施(毎年6月)

対象者：商船三井従業員、及び国内外グループ会社勤務者

手法： Webサイトによるアンケート方式(回答は5段階評価)

※仕事に対する満足度や目的意識、仕事を通じた幸福度等に関する設問を含む

● 組織風土アセスメント

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

● エンゲージメントサーベイ

項目	2022年	2023年
回答人数(商船三井従業員)	1,482人	1,453人
回答人数(国内グループ会社勤務者)	2,466人	2,953人
回答人数(海外グループ会社勤務者)	－	2,415人
回答率	81%	91%

働き甲斐

働き方改革

● 取り組み

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

【人事制度】

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

【組織風土】

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

【ワークプレイス】

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

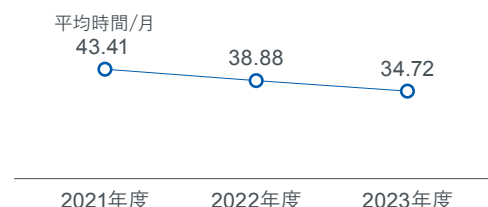
【生産性向上】

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

* 社員自らが各自の働き方にふさわしい服装を判断し、通年実践できる制度

また、2023年10月には働き方改革委員会を改組する形で「HCアクション委員会」を設置しました。本委員会ではHC ACTION 1.0 ([P.60](#)) で定めた各施策を推進するとともに、総労働時間削減にも引き続き取り組んでいきます。

全社時間外労働時間推移(*)



* 時間外実績は、当社の所定労働時間(一日当たり7時間)に基づき算出しています。

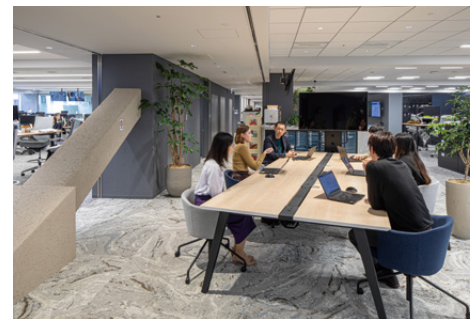
ワークプレイス改革プロジェクト

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

更なるイノベーションの創出のために

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

[MOLグループ新規事業提案制度「MOL Incubation Bridge」▶ P.35](#)



働き甲斐

健康経営

方針

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

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

健康経営宣言

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

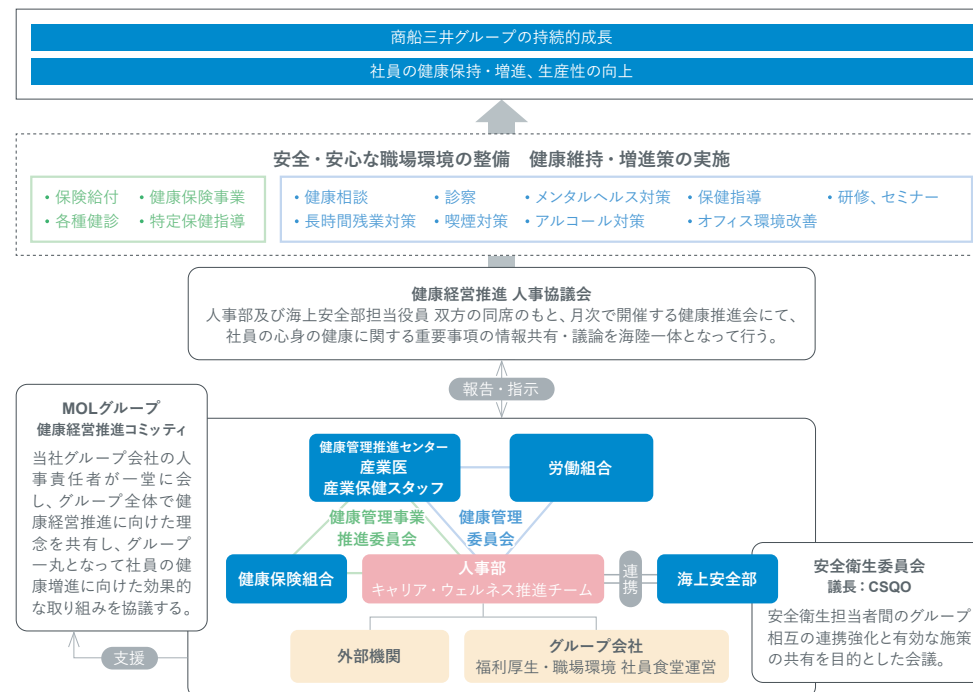
健康経営宣言

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

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

体制

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



働き甲斐

グループ会社への展開と協業

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

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

● 指標と目標／実績

健康関連目標値

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

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

労働災害関連目標値

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

* 100万人・時間当たりの労災事故発生件数。

健康関連定量データ

定期健康診断受診率

2021年	2022年	2023年
99.4%	99.9%	100%

※ 対象者は、労働安全衛生法に基づく。

ストレスチェック受検率

2021年	2022年	2023年
87.5%	97.9%	98.3%

※ 対象者は、労働安全衛生法に基づく。

プレゼンティーズム*

2021年	2022年	2023年
2.6%	5.2%	5.6%

* 計測方法は当社独自の従業員アンケートに基づく。
「仕事のパフォーマンスが上がらない」頻度を「ほぼ毎日」と回答した従業員数。
2023年度アンケート対象は2042人(正社員、契約/嘱託社員、派遣社員を含む)、回答率34%

精密検査受診率*

2021年	2022年	2023年
81.6%	85.8%	85.7%

* 集団健診において要精密検査と診断された従業員の精密検査受診率

喫煙率

2021年	2022年	2023年
14.2%	12.8%	11.1%

アブセンティーズム*

2021年	2022年	2023年
17人	17人	16人

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

働き甲斐

● 取り組み

社員の健康増進に向けた取り組み

健康管理推進センターと連携した取り組み

本社ビルのリノベーションに伴い2023年12月に医務室を拡充、診察室、メンタル相談室、産業医室を増設しました。さらに2024年3月に旧医務室を組織改編し人事部健康管理推進センターを設立。企業内診療所、鍼灸マッサージ室を有し役職員の健康維持・向上をサポートする「健康支援部門」、産業医・保健師が常駐する「産業衛生部門」、公認心理師・精神科医がこころの健康を支援する「メンタルヘルス部門」の3部門から成り、各部門が連携し社員の健康をサポートする万全な体制を整えています。

産業医2名及び保健師2名に加え、内科医師3名、メンタル管理医2名、公認心理師4名、鍼灸マッサージ師1名が勤務しています。

● 健康診断結果のフォローアップ

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

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

● 長時間労働者に対する面談・指導

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

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

● 保健指導

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

集団健診後、健康管理推進センター・かかりつけ医等にて保健指導を受けた人数

2021年	2022年	2023年
184人	182人	189人

● 禁煙に向けた取り組み

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

● マッサージ室の設置

利用人数実績

健康管理推進センター内には按摩・マッサージ・指圧師、鍼灸師の資格者によるマッサージや施術を受けられるマッサージ室を設けています。

2021年	2022年	2023年
240人	352人	476人

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

社員食堂と連携した取り組み

● 食事を通じた健康管理

2024年4月に社員食堂がリニューアルオープン。日常生活で不足しがちな野菜に加えタンパク質も取れるMOLサラダ、栄養豊富な具沢山スープ、カロリーの低いマンナンご飯等の健康メニューが新登場。和食、洋食、麺類、多国籍メニュー等、サラダや副菜も多数ラインアップされ、心もおなかも満たしてくれる社員食堂は社員の健康増進に寄与しています。

働き甲斐

社外医療機関と連携した取り組み

● 無料歯科検診の実施

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

利用人数

2021年	2022年	2023年
26人	34人	34人

● 社内でのインフルエンザ予防接種の実施

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

接種者数(概算)

2021年	2022年	2023年
924人	878人	803人

ヘルスケアアンケートに基づく健康セミナーの実施

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

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

短期評価

行動変容ステージ
自覚症状
ヘルスリテラシー等

中期評価

生活習慣
ライフスタイル
生産性等

長期評価

健診データ
医療費等

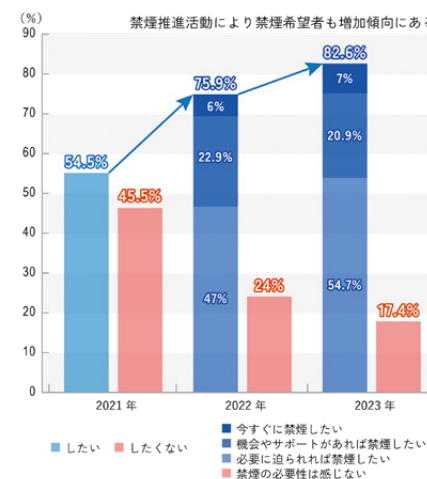
● 短期評価

(1) 自覚症状

健康に関して気になることTOP5

	2021年	回答人数	2022年	回答人数	2023年	回答人数
1	新型コロナウイルスへの対応	392人	運動	368人	睡眠	413人
2	運動	376人	睡眠	320人	運動	386人
3	睡眠	288人	ストレス	308人	食事	349人
4	食事	268人	食事	292人	ストレス	340人
5	ストレス	261人	肩こりや腰痛	227人	肩こりや腰痛	271人

(2) 従業員のヘルスリテラシー（意識変容）



過去の実施講座

過去実施セミナー (2021～2023年度)	参加人数 (人)	参加者の満足度 (事後アンケート回答者のうち、満足と回答した人の割合)
2021年度 一生使える! ハイパフォーマンスの睡眠技術	214	94.5%
2022年度 男性にも知ってほしい! 働く女性の健康セミナー	106	87.5%
2023年度 食生活改善セミナー	76	85.2%

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

働き甲斐

その他の取り組み(研修、ハラスメントなど)

● ハラスメント対応

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

📄 ハラスメント防止宣言

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

● 健康管理研修

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

● 残業時間の削減

残業時間の削減に向けて、以下のような取り組みを実施しています。

- ・平均時間外削減目標時間の設定。
- ・勤怠・PCログチェックによる残業時間の確認。また、管理職への勤務状況アンケート実施による管理職実労働時間の把握。
- ・部下の残業時間管理の管理職の評価への反映。

- ・管理職研修等における部下の労務管理等を中心としたマネジメント能力向上への取り組み。
- ・毎月2回、第3水曜日と最終金曜日を「Smart OFF Day」と位置付けています。当日は、一日の勤務時間を最長7時間とするなど、Off Timeの確保を呼び掛けています。

メンタルヘルスへの取り組み

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



働き甲斐

● 個別対応

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

・メンタルヘルス相談

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

・長時間労働者面談

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

・健康管理面談

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

・社内リワーク

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

・危機介入

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

● 組織分析

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

● 教育研修

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

働き甲斐

● 相談窓口の増設

・ 外部相談

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

・ キャリアカウンセリング

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

安全運航を支える乗組員の健康への取り組み

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

□ 安全品質「指標と目標」▶ P.23

● 体調管理の徹底 ～健康が安全運航の支え～

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

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

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

● “MOL Body FIT Exercise”

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

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

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



労働災害への取り組み

陸上および海上で環境に応じた施策を講じて労働災害防止活動に努めています。

発生件数

□ 労働安全衛生に関する実績▶ P.133 社会データ

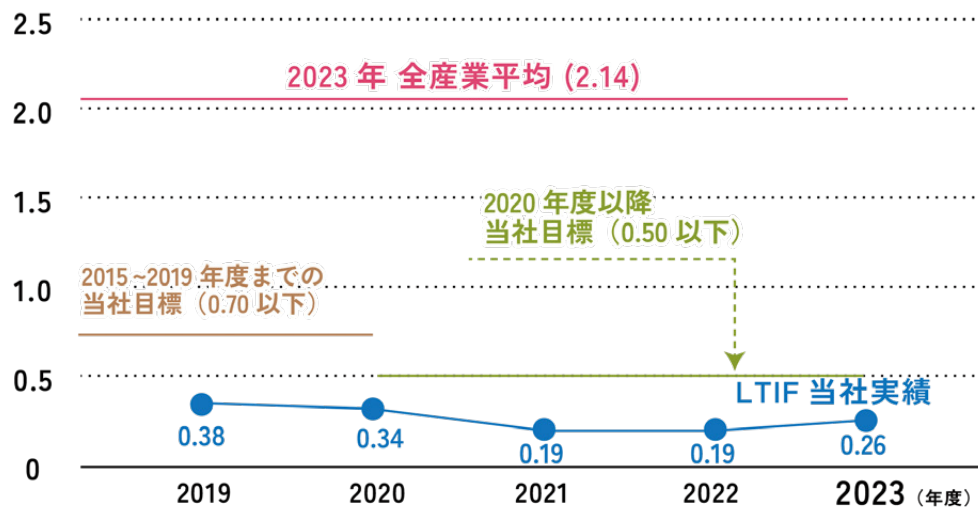
□ 安全品質「取り組み」▶ P.24-32

働き甲斐

【海上】LTIF (Lost Time Injury Frequency)

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

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



* 100万人・時間当たりの労災事故発生件数(当社は乗船時間を分母として計算している)。従来、下船を余儀なくされる職務傷病を集計対象としていたが、2015年度よりLTIFの基準を厳格化し、下船に至らずとも、発生日に軽作業を含む労働に復帰できなかった職務傷病も集計対象に含めることとした。
また、2021年度から、安全品質に関するKPI集計対象を、従来の当社保有・管理船から備船を含めた当社グループ全運航船に拡大するとともに、海洋事業も新たに含めている。

地域との共生

方針

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

商船三井グループ 社会貢献活動方針

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

私たちは、様々な社会課題の解決に向け、事業を通じた社会貢献に加え、事業の枠を超えた社会貢献活動にも真摯に取り組むことで、企業価値の向上をはかると共に、持続可能な社会の実現、およびSDGsの達成に貢献していきます。

具体的な活動においては、重点分野を「海洋環境」「次世代人材育成」「地域課題解決」に設定し、当社グループとしての強みを活かしながら当社が事業で関わるそれぞれの国や地域に合った活動を展開します。また、活動内容の開示や、社会とのコミュニケーションを通じて、当社グループの社会貢献活動の推進と改善に努めます。

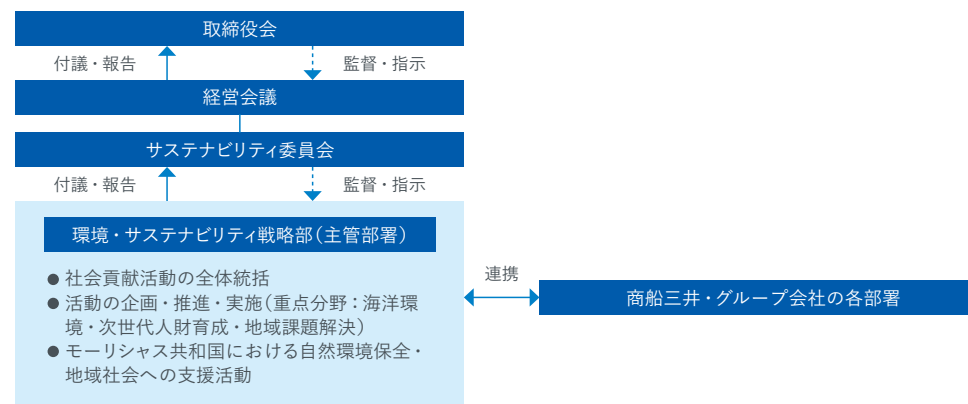
2010年5月制定
2022年9月改定
2024年9月改定

重点分野

海運・海洋事業を営む当社グループにとって、生物の多様性を含む海洋環境の保全に取り組むことが、私たち自身と未来社会のための使命と考えています。同時に、海事産業が私たちの生活に不可欠な社会インフラであることを発信することも重要だと認識しています。この考えのもと、当社グループは「海洋環境」（海洋生態系の保護や海洋汚染の防止など）「次世代人材育成」（海事教育機会の提供など）「地域課題解決」（事業で関わりのある地域の課題解決や災害・紛争への支援など）を重点分野に設定し、関連するNGO・NPOなどの団体や地域社会、研究機関等との連携を深め、積極的に取り組んでいきます。また、このような知見を蓄積し次世代に受け継いでいきたいと考えています。

体制

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



取り組み／実績

社会貢献活動費用(単体)

社会貢献活動の方法	2023年度金額
現金での寄付	¥ 214,781,190
物資・サービスの提供	¥ 0
就業時間内の従業員ボランティア活動	¥ 758,439
その他*	¥ 19,822,219
合計	¥ 235,361,848

* 社会貢献活動に必要な間接費用

地域との共生

社会貢献活動の取り組み実績例

海洋環境

海岸清掃や海洋浮遊ごみの除去を始め、海洋環境に資する取り組みを積極的に推進しています。

▶ プレスリリース／お知らせ

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

 子どもたちと海洋プラスチックゴミ調査イベントを開催
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0322b.html>

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

 アカウミガメ回遊経路調査に当社自動車船が海上輸送で協力
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0711.html>

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

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

次世代人材育成

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

▶ プレスリリース／お知らせ

 海の日に自動車船見学会を実施
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0717.html>

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

 海運業の魅力を学び、未来を創る同世代の仲間たちに伝える「MOLアンバサダー」
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/1124.html>

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

 上智大学大学院でのゲスト講座
<https://www.mol.co.jp/info/article/2023/0623.html>

途上国福祉支援（地域課題解決）

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

▶ プレスリリース／お知らせ

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

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

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

被災地支援（地域課題解決）

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

▶ プレスリリース／お知らせ

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

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

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

地域との共生

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

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

モーリシャス共和国への支援活動

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

2023年度にはモーリシャス現地研修を開催し、国内外の9つの国・地域より合計20名の当社グループ社員が参加しました。研修では、当社が2021年に設立した「MOLチャリタブルトラスト」および「公益信託 商船三井 モーリシャス自然環境回復保全・国際協力基金」が支援する団体の活動視察や、民間企業とのワークショップを通じて地域コミュニティとの交流を深め、そしてサステナビリティ課題に取り組む意義を再認識しました。

 モーリシャス研修開催
 WAKASHIO号事故の記憶を風化させることなく、サステナビリティ・安全運航への意識を醸成
<https://www.mol.co.jp/info/article/2024/0327b.html>

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

認定特定公益信託（設立国：日本）

- 最大5年間、大規模プロジェクト中心の支援
- 2021年設立。毎年助成プロジェクトを募集
- プロジェクト支援にご賛同いただける個人及び企業・団体の皆様からの寄付金を募集中
- 活動の様子は報告会を開催し一般向けに公開
- 2024年度は計14件のプロジェクトに資金提供



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

MOL Charitable Trust（設立国：モーリシャス）

- モーリシャスの人々に寄り添うプロジェクト支援
- 環境保護に加え、教育や雇用支援なども支援対象
- 地域と連携した細やかなプロジェクトを毎年募集
- 活動の様子は季刊誌やWEB等で随時開示
- 2024年度は計15件のプロジェクトに資金提供



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

二つの基金に総額8億円を拠出

↓ 助成・支援

自然や生態系の回復・保全



マングローブ・サンゴ

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



固有種を含む野鳥・希少生物

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



観光

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

地域社会発展・貧困緩和への支援



産業

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



人材育成

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



教育

- 脆弱な環境に置かれている地域住民への支援、自己強化を目的とした機会の提供
- 音楽などを活用した子どもたちへの学術支援や、青少年に向けた麻薬撲滅・アルコール意識向上キャンペーンの実施、資格取得支援



Innovation

海の技術を進化させる
イノベーション



何を目指すか

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

貢献するSDGs



取組テーマ

クリーン
エネルギーの
導入・普及

船舶の
省エネルギー化

ICTを活用
した安全運航・
効率運航

DX

目標とKPI

目標 船舶のクリーン代替燃料の導入と利用拡大

● ネットゼロ・エミッション外航船	運航開始(2020年代中) 130隻(2035年)
● ゼロエミッション燃料使用割合	5%(2030年)

目標 社会でのクリーンエネルギーの普及に寄与する技術の開発

● 次世代クリーンエネルギー運搬・供給船の開発状況	—
---------------------------	---

目標 自然エネルギーの活用及び推進性能向上に寄与する省エネ技術の確立・普及

● ウインドチャレンジャー(硬翼帆式風力推進装置)搭載隻数	25隻(2030年) 80隻(2035年)
● その他省エネ技術の採用隻数	—

目標 船舶のビッグデータ活用プラットフォームの構築・拡充(FOCUSプロジェクト等)

● FOCUSプロジェクトの進捗状況	—
● Fleet Guardianプロジェクトの進捗状況 ^{*4}	—

目標 船舶の自律化技術の構築

● 自律化技術の開発状況	—
--------------	---

目標 デジタルを活用した、会社の生産性の改善及び組織・業務の最適化

● 価値創造業務・安全業務への転換率 ^{*5}	10%(2025年度、累計) 20%(2030年度、累計) 30%(2035年度、累計)
● チェンジリーダーの数 ^{*6}	—

2024～2025年度アクションプラン

- クリーン代替燃料の戦略的調達及び、確実な供給体制構築の推進
- 関連技術開発の推進
 - ・アンモニア燃料船、メタノール燃料船、水素利用船、燃料電池・バッテリー利用等

- 次世代クリーンエネルギー運搬・供給船の開発推進
 - ・大型アンモニア運搬船・パンカリング船、液化水素運搬船、CO₂運搬船等
- ウインドハンタープロジェクトの研究開発推進

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

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

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

- 機能別標準業務の新設計・導入等の陸上向けDX案件の推進
- 船上書類作業のデジタル活用最大化等の海上向けDX案件の推進
- チェンジリーダー育成施策の実行
- グループ・グローバルでのICTインフラ整備による全体最適業務環境改善

^{*1} 風力を活用した推進補助装置。

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

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

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

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

^{*6} チェンジリーダーを「ビジネスモデル・業務プロセス・企業風土などの変革を担う存在」、「ビジネスやプロセスの課題を把握し、ありたい姿を描き、変革をリードする存在」と定義し、従業員をトレーニングによってチェンジリーダーへと育成した数。

Innovation推進体制

当社グループは、2023年11月に技術革新本部とDX共創ユニットを統合し、「技術・デジタル戦略本部」を新設しました。当社グループのサステナビリティ課題(マテリアリティ)の一つである「Innovation」は、クリーンエネルギーやICTを活用する先進技術を積極的に採用し、当社事業にイノベーションを起こし、「安全輸送・社会インフラ事業を通じた付加価値の提供」「海洋・地球環境の保全」にも通じる様々な社会課題の解決に貢献することを目指しています。

今般、新たな本部の下に同事業を担う組織を一元化することにより推進体制を強化するとともに、「BLUE ACTION 2035」で掲げる各種戦略の実現に向け、各組織が育んだ知見を共有し、変革のスピードを加速させていきます。

技術・デジタル戦略本部

技術		デジタル			本部統括
技術 ユニット	海洋技術 ユニット	DX共創 ユニット	マリタイム DX共創 ユニット	商船三井 システムズ	技術・ デジタル 統括ユニット

船舶の省エネルギー化

● 取り組み

ウインドチャレンジャー

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

造船所、大学等のパートナーとともに10年以上に及ぶ研究を重ね、世界で初めて、大型商船に複合材(ガラス繊維強化樹脂)を大規模に使用したことで軽量化を実現しました。2022年10月に竣工した「松風丸(しょうふうまる)」に初搭載し、2024年7月には搭載船2隻目のばら積み船が竣工済みです。

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

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

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



Innovative Sails for a Sustainable Future



ウインドチャレンジャー搭載第一船
松風丸(しょうふうまる)



ウインドチャレンジャー搭載第二船
Green Winds

船舶の省エネルギー化

世界初のウインドチャレンジャー（硬翼帆式風力推進装置）搭載石炭輸送船「松風丸」で最大17%の燃料節減を達成

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24064.html>

商船三井ドライバルク運航船7隻に風力推進補助装置を搭載～2030年までに「ウインドチャレンジャー搭載船25隻」を着実に推進～

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24071.html>

ウインドチャレンジャー（硬翼帆式風力推進装置）搭載2隻目 ばら積み船「Green Winds」が竣工

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24085.html>

世界初、ウインドチャレンジャー（硬翼帆式風力推進装置）搭載LNG運搬船の基本設計承認（AiP）を取得

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24093.html>



クリーンエネルギーの導入・普及

取り組み

アンモニア

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

● アンモニア燃料船の建造に向けた共同開発

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

次世代のクリーンエネルギーとして期待されるアンモニアですが、その特性である可燃性・毒性・腐食性に対して、十分な安全性を確保する必要があります。加えて、現時点ではアンモニアを船用燃料として利用するための国際的な規則が存在していないという課題があります。

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

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



アンモニア燃料21万重量トンばら積み船（完成予想図）

アンモニア燃料船の基本設計承認（AiP）をClassNKとロイドの2船級から取得

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23051.html>

アンモニア燃料大型ばら積み船の設計基本承認（AiP）を取得

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23008.html>

クリーンエネルギーの導入・普及

● 燃料アンモニアの輸送

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

現在、三菱造船・名村造船所と共同開発中の大型アンモニア輸送船「J-FLEX」では、アンモニア燃料主機関を採用し、貨物として積載したアンモニアの一部を燃料として使用し、航海中のCO₂排出量ネットゼロを実現可能とすることで、当社運航船の温室効果ガス排出削減を促進していきます。

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



アンモニアを燃料としたアンモニア輸送船 (J-FLEX) のイメージ

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

水素

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

● 舶用水素燃料エンジンの実証運航に関する取り組み

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

(株)ジャパンエンジンコーポレーションは、川崎重工業(株)、ヤンマーパワーテクノロジー(株)とともに、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

(NEDO)によるグリーンイノベーション基金事業に『舶用水素エンジン及び舶用水素燃料タンク・燃料供給システムの開発』を提案・採択され、外航・内航大型船用の推進用主機関としては世界初となる水素燃料エンジンの開発を行っています。さらに2023年10月には、実証運航実現へのステップとして、同エンジンを搭載予定の船舶に関する基本設計承認(AiP)を取得しました。引き続き、ネットゼロ・エミッション水素燃料船の実現に向け取り組みを推進していきます。



実証船のイメージ

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

● 水素とバイオ燃料で推進する内航旅客船の竣工

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

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



日本初、水素とバイオディーゼルを燃料としたハイブリッド旅客船「HANARIA」が福岡県北九州市で営業開始
<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24053.html>

● ウインドハンター

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

クリーンエネルギーの導入・普及

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

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

2021年には、長崎県の大村湾でヨット「ウインズ丸」による実証実験に成功しました。また、2023年10月にはウインドハンタープロジェクトが東京都の「東京ベイeSGプロジェクト」に採択され、2024年5月に東京ベイエリアで開催されたSusHi Tech Tokyo 2024にてウインズ丸の展示を実施しました。大型ゼロエミッション大型輸送船・水素生産船を建造するという目標に向け、今後も着実に課題を克服していきます。



ウインズ丸

風と水素で走る究極のゼロエミッション船「ウインドハンタープロジェクト」佐世保でのヨット「ウインズ丸」による実証実験に成功

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

動画「ウインドハンタープロジェクト」実証実験に成功(“Wind Hunter Project” succeeded in the demonstration experiment)

<https://www.youtube.com/watch?v=5OajytKJV5Q>

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

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



大型水素生産船のイメージ



電気推進船

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

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



電気推進タンカー「あかり」

世界初ピュアバッテリー電気推進タンカー2隻目「あかり」が初めての燃料供給を実施～ゼロエミッションバンカリングの拡大に貢献～

<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23053.html>

さらに、2023年6月には、ハイブリッドEV貨物船「あすか」も竣工しました。

ネットゼロ・エミッション達成の目標実現に向けて、更なるEV船の拡充を推進していきます。



電気推進ハイブリッド貨物船「あすか」

e5プロジェクト

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



ICTを活用した安全運航・効率運航

● 取り組み

FOCUSプロジェクト

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

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

2019年度には、航海・機関状態モニタリングアプリ(Fleet Viewer®)、環境負荷低減に資するアプリ(Fleet Performance®)、2020年度にはバーチャル訪船アプリ(Fleet Tour)が稼働開始しています。近年は更なる環境負荷低減の推進のため、各種省エネ施策の実行・評価のためのアプリ(DarWIN)及びLNG燃料向けのアプリを開発しています。

※ FOCUS=Fleet Optimal Control Unified System

FOCUSプロジェクト第二弾実装

実海域性能把握アプリケーション『Fleet Performance』をリリース～Stress Free Operation with Big Data Analysis～

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

FOCUSプロジェクト第一弾実装

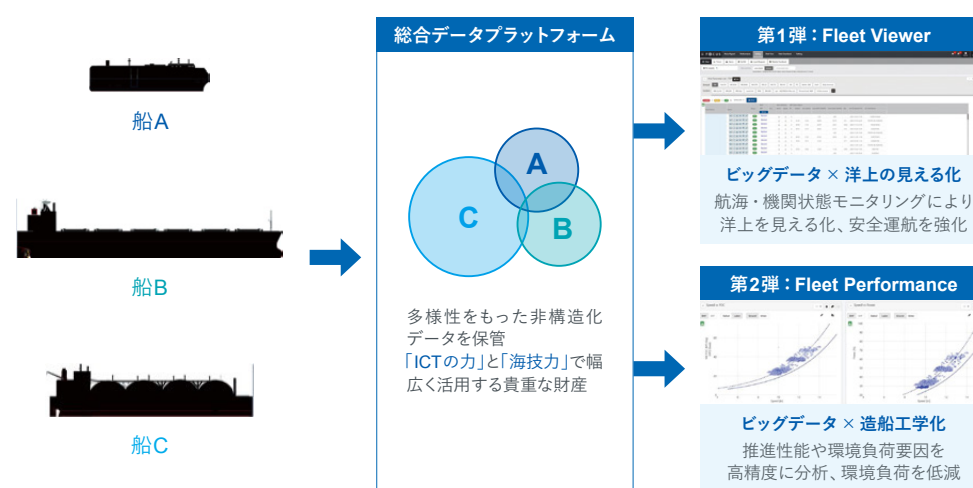
船舶管理強化アプリケーション『Fleet Viewer』をリリース～Stress Free Operation with Big Data Analysis～

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

始動!『FOCUS』プロジェクト

～業種を超えた協創、ICTを活用したデータドリブンな取り組みを通じて更なる安全運航強化・環境負荷低減を実現する～

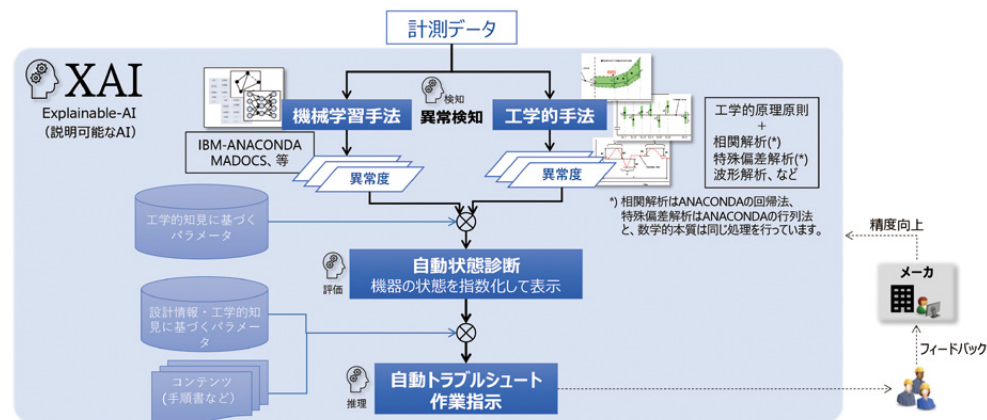
<https://www.mol.co.jp/pr/2018/18086.html>



ICTを活用した安全運航・効率運航

次世代型機関予兆診断アプリケーション Fleet Guardian

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



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

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

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

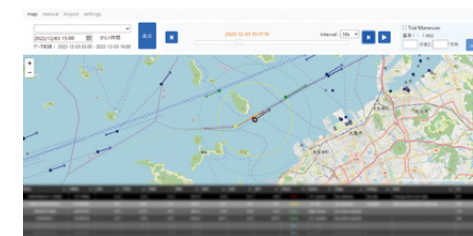
機関プラントの予防保全・ライフサイクルコストの低減にビッグデータを活用～次世代型機関状態監視システムを、機能を拡張し実船に搭載～
<https://www.mol.co.jp/pr/2017/17061.html>

自律運航システム

当社は、更なる安全運航と船員労務負荷軽減のために、画像認識技術開発、自動離着岸実証実験、MEGURI2040プロジェクトでの実証実験などを行ってきました。

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

MEGURI2040プロジェクトにおいては、2022年3月で終了した第1ステージに続き、2022年10月より開始された第2ステージに参加。2024年の個別機器試験、2025年開始予定の本番実証実験に向けた取り組みを推進しています。第2ステージでは、法律に順じた避航の実施など、前ステージでの課題に対応したより高度な自律運航の実証実験に加え、開発技術の規格化、社会実装の検討に取り組んでいます。



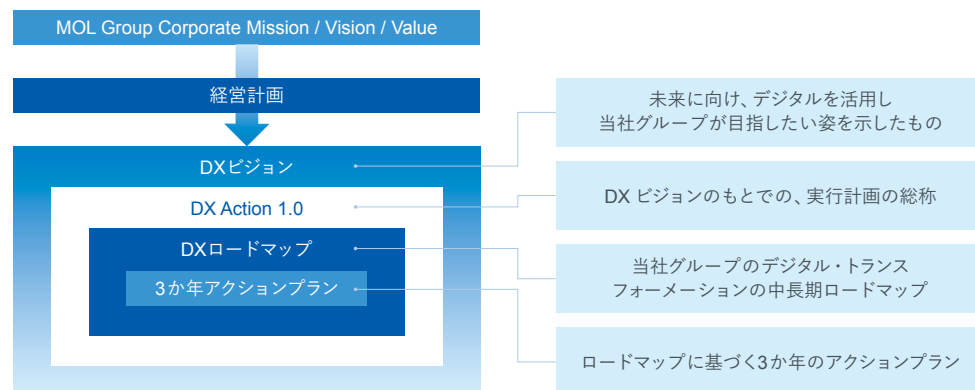
日本財団の無人運航船プロジェクト 社会実装に向けた第2ステージに参加
<https://www.mol.co.jp/pr/2023/23094.html>

DX

● 戦略／指標と目標

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

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



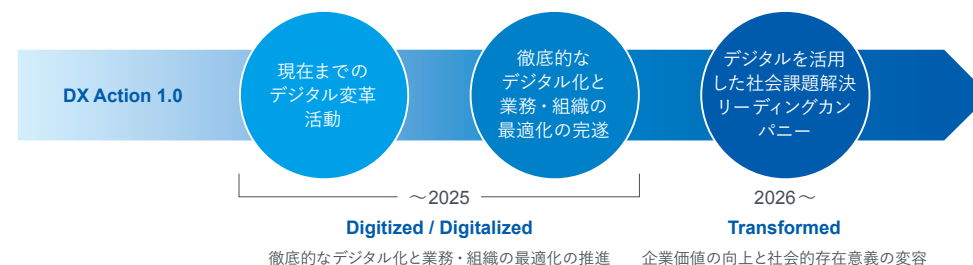
商船三井グループDXビジョン
https://www.mol.co.jp/sustainability/innovation/dx/img/MOL_Group_DX_Vision.pdf

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

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

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

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



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

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

目標	2023年度実績	Phase 1 2025年度	Phase 2 2030年度	Phase 3 2035年度
DX 価値創造業務・安全業務への転換率(累計)	5%	10%	20%	30%

DX

● 取り組み

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

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

実績紹介

傭船チェーンマネジメントを支える船主情報ダッシュボードの構築

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

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

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

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

DX

低軌道衛星通信の導入による船上体験及び船上業務プロセスの革新

当社グループ管理船を対象に、低軌道衛星通信を導入し、船上のデジタル化を推進しています。通信環境が陸上と比較し著しく劣る海上において、高速で低遅延接続が可能な低軌道衛星通信サービスを活用することにより、通信環境が劇的に改善し、これまで難しかった家族とのビデオ通話や動画の視聴等が可能となり、船員のウェルビーイングの飛躍的な向上を実現しています。また、航海中の快適なインターネット接続を通じて新たな顧客体験の実現を目指して、当社グループが運航するフェリー・客船への導入も推進しています。

さらに、改善された船上通信環境を前提として、海上での新たな業務プロセスの設計及びデジタル化を推進することで、船上業務の最適化及び安全性向上を目指しています。船陸間でのリアルタイムな情報共有を通じた運航効率の改善や船上トラブル発生時の陸上からの充実したサポートの提供、船内通信網を活用した安全対策の推進など、船上のデジタルトランスフォーメーションをさらに推し進めます。



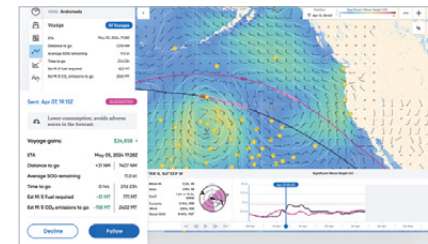
当社管理外航船200隻超へ衛星通信サービスStarlinkを本格導入～船員のウェルビーイングの向上により、世界的な船員不足に対応～

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

最適運航支援ツール「Wayfinder」

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

Sofar Ocean社の開発した海洋観測ブイ「Spotter Buoy」は、波高・潮流といった海洋データをリアルタイムで収集しており、各国政府機関にも利用されています。収集した海洋データと衛星からの天候データを組み合わせることで、衛星データのみを活用した旧来手法と比較し、波高を含む気象予測において約50%の精度高上を実現しています*。本船の効率運航においては、波による影響が非常に大きく、その点において同社気象予測の有効性が期待されています。当社グループ運航船40隻を通じたトライアルでは、1航海平均約6%の燃料/GHG排出削減効果を確認しています。またトライアルに参加した80%以上の船長から、利便性や気象予測の精度について高い評価を受けており、さらなる安全運航・効率運航に寄与するツールとして、本格導入を推進します。



* 気象予報の国際組織「欧州中期予報センター」との短期的な波予測比較結果

最適運航支援ツール「Wayfinder」を導入～高精度の気象予測を活用した効率運航により平均6%の燃料/GHG排出を削減～

<https://www.mol.co.jp/pr/2024/24090.html>

Governance

事業を支える
ガバナンス・コンプライアンス



何を目指すか

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

貢献するSDGs



取組テーマ

経営の透明性

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

取締役会の実効性評価の結果 —

コーポレート・ガバナンス審議会の審議状況 —

情報セキュリティ

- 目標** 重大ICTインシデント発生件数ゼロ

重大ICTインシデント発生件数*1 0 件

責任ある調達 人権尊重

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

バリューチェーンマネジメントの実施状況 —

人権関連の研修の実績 —

公正取引 贈収賄防止

- 目標** コンプライアンス違反件数ゼロ

コンプライアンス違反件数*2 0 件

コンプライアンス窓口相談件数 —

コンプライアンス関連の研修・e-learningの実績 —

目標とKPI

2024～2025年度アクションプラン

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

- セキュリティインシデント運用体制・プロセスの拡充
- 情報資産の管理強化及び運用状況の可視化
- ICTセキュリティ・ゼロトラストセキュリティ強化ロードマップ策定
- ICTセキュリティ対策状況調査及び改善措置の実施

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

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

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

*2 公正取引及び贈収賄に関連する重大なもの。

コーポレートガバナンス

方針

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

商船三井グループ コーポレート・ガバナンス基本原則3か条

第1条(枠組みと運営)

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

第2条(体制)

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

第3条(対話)

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

商船三井グループ コーポレート・ガバナンスポリシー

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

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

体制

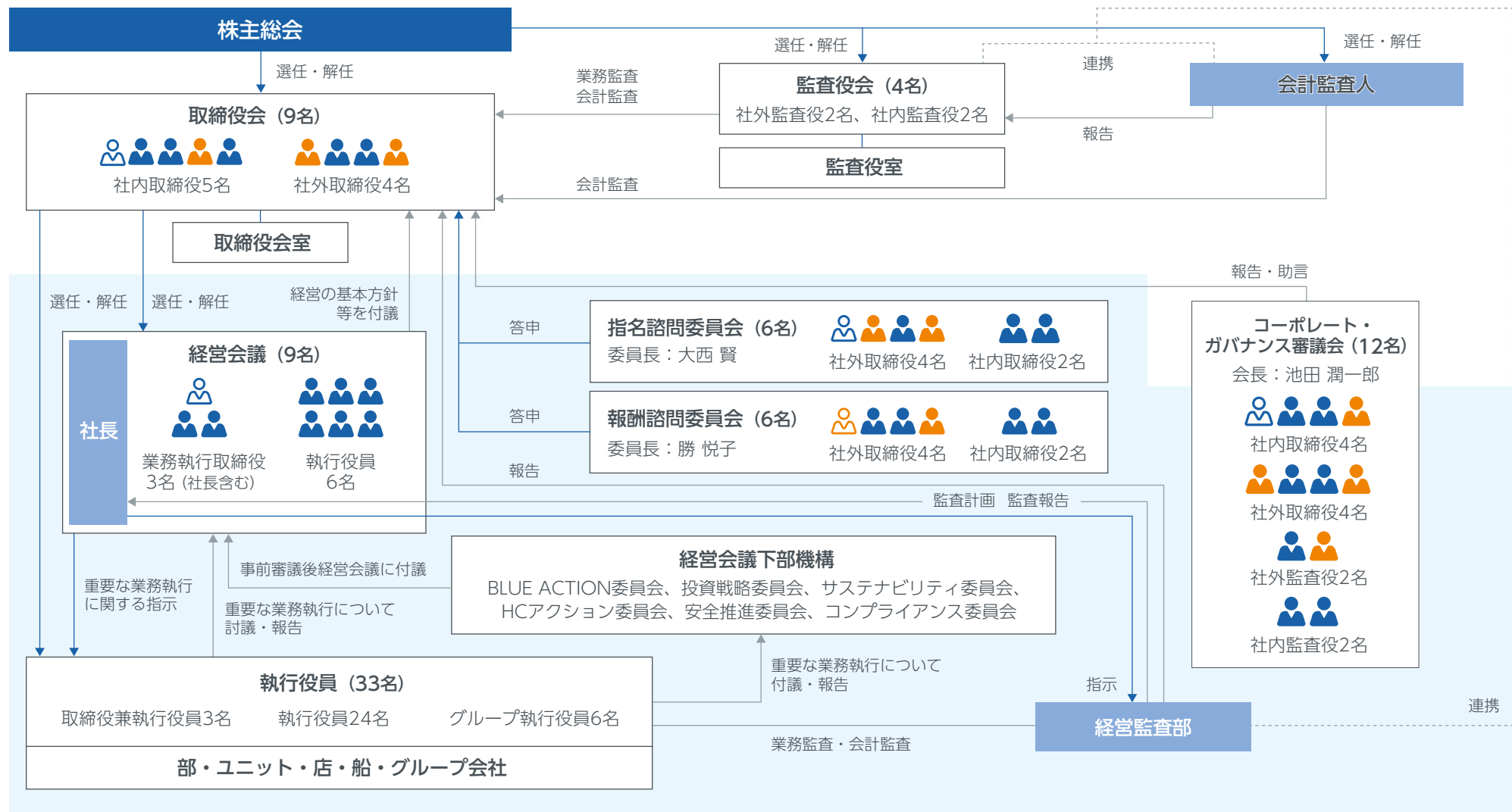
当社の取締役会は、独立社外取締役および非業務執行社内取締役が全体の3分の2を占めるとともに社内取締役5名のうち3名が執行役員を兼務し、実効的な監督機能と高度な戦略検討機能を担っています(数値は2024年6月25日時点)。また当社は、取締役会から独立した監査役会による監査機能を確保しており、会社法が定める監査役会設置会社の形態を採用しています。取締役会での実効的な監督・戦略検討と監査役会による監査機能をそれぞれ確保することで、業務執行の適法性・妥当性・効率性を実現することが当社の機関設計として適切であると考えており、今後もガバナンス強化に努めていきます。

また取締役会は、その決議により、業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)構築の基本方針を定めています。社長を経営の最高責任者とする当社グループの役職員は、取締役会の監督と監査役会の監査の下、取締役会が定めた経営方針と上記基本方針に従い、業務執行を行っています。2021年度からは、当社のコーポレート・ガバナンス全般に関わる大きな方向性について、社外の知見も取り入れながら自由闊達に議論できる場として、取締役会の傘下にコーポレート・ガバナンス審議会を設置しています。同審議会には取締役会への報告・助言を通じて、取締役会の実効性向上に寄与する効果も期待しています。

コーポレートガバナンス

当社のコーポレートガバナンス体制図（2024年6月25日）

議長／委員長 男性 女性



コーポレートガバナンス

取締役会に関する考え方

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

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

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

上述の役割・責任を果たすため、当社取締役会が備えるべき経験・知識・能力やジェンダー等の多様性を踏まえた取締役会の構成としています。2023年6月以降の取締役会の体制については、社内出身の執行役員を兼ねる取締役は、CEO、COO、及びCFOに限定しました。また、コーポレートガバナンスの向上を図るべく2023年6月に社外取締役を1名増員しました。取締役会長は、代表権を持たず、執行役員を兼ねないこととし、取締役会の機能発揮に注力します。さらに、社内出身の取締役のうちの1名(非業務執行取締役)は、豊富な社内経験を活かし、当社のコーポレートガバナンスのさらなる強化に尽くします。

取締役会室の設置

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

取締役及び監査役の選定基準

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

取締役の選定基準

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

監査役の選定基準

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

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

 社外取締役の独立性基準の詳細は以下をご参照ください。[2023年度定時株主総会議案・事業報告等12ページ]

https://ir.mol.co.jp/ja/ir/stock/gms/main/00/teaserItems1/019/linkList/00/link/molgm2023_02.pdf

コーポレートガバナンス

CEOサクセッションプラン

当社は、当社に相応しい社長・CEO（以下、社長）を適時適切に選定するために、社長の要件、社長選定プロセス、後継者候補の育成計画を内容とする社長の後継者計画を策定しています。2023年度は、当該計画に基づき指名諮問委員会にて次期社長に求める要件、及び次世代の経営人財育成策について審議しました。

当社が取締役会メンバーに特に期待する経験・知識・能力

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

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

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

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性向上に向けた取り組み

当社は、取締役会とその傘下にある指名・報酬諮問委員会及びコーポレート・ガバナンス審議会の実効性をさらに強化するため、毎年アンケートを実施し、その結果の分析・評価及び課題抽出と改善策の検討・実行を年間スケジュールに組み込んでいます。

アンケート実施要領	対象者 2023年度 全取締役（社内取締役5名・独立社外取締役4名）及び全監査役（常勤監査役2名・独立社外監査役2名）、計13名 実施／評価方法 2024年 2月 対象者に対して実効性評価アンケートを実施し、全対象者より回答を受領。 同年 4月 コーポレート・ガバナンス審議会で回答結果を基に議論。 同年 4月 取締役会で、「実効性が確保された事項」、「課題として認識された事項」、及び「2024年度に取り組むべき事項」をそれぞれ策定・報告の上、各取締役・監査役間でその内容を確認。 アンケート設問内容 取締役会全般（構成、運営体制、経営計画、リスク全般、指名／報酬などの審議内容等）、戦略・ビジョン討議の実効性、指名諮問委員会、報酬諮問委員会、及びコーポレート・ガバナンス審議会の実効性、および各取締役・監査役相互の監督・モニタリング体制など。
	実効性が確保された事項 (1) MVV（Mission・Vision・Value）、及び経営計画の大きな方向性に基づいた、個別案件の審議。 (2) 取締役・監査役が役割を果たすための情報提供を始めとした適切な事務局の運用体制。 (3) 指名／報酬諮問委員会の透明性・客観性の高い審議内容及び答申。また、両諮問委員会とコーポレート・ガバナンス審議会の適切な開催頻度と成果。 (4) 株主・投資家とのコミュニケーションを通じた、財務・非財務面の会社情報を公正・公平に開示するための適切な関与。また、従業員・船員、顧客、取引先、行政機関、あるいは地域社会に対する適切な情報提供とそのフィードバックに基づく対応による、全てのステークホルダーとの透明性の高い対話の実施。 課題として認識された事項 (1) 当社グループ、及び当社取締役会の多様性の確保。 (2) 指名諮問委員会及び報酬諮問委員会における、適切なテーマ設定。 (3) 中長期目標や資本政策に関する充実した議論。 (4) グループガバナンス改善に向けた取締役会の関与のあり方。

2024年度に取り組む事項	(1) 新たに設けられたサステナビリティ討議にて、多様性向上に関する取り組み。 (2) 持続的な企業価値の向上を動機づけるための報酬制度の改定、非常時のサクセッションプラン、ボードサクセッションプラン策定。 (3) 経営計画「BLUE ACTION 2035」の目標達成に向けて、資本コストを意識した経営に関する議論及びグループ人財ポートフォリオを始めとした資源配分についての議論の拡充。 (4) グループ会社リスクアセスメントに基づくリスクの把握・リスク低減策の立案・実行。
---------------	---

戦略・ビジョン討議

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

取締役会における「戦略・ビジョン討議」2023年度以降の主な議題

開催月		議題
2023年	4月	全社的リスクマネジメント深化プロジェクト：地政学リスク
	5月	経営計画 進捗モニタリング
	7月	「BLUE ACTION 2035」経営計画モニタリング
	8月	全社的リスクマネジメント深化プロジェクト：デカップリング(多極化)シナリオ
	9月	地域戦略の進捗
2024年	11月	「BLUE ACTION 2035」モニタリング上期振り返り
	1月	スーパーメガトレンドプロジェクト2024
	2月	オイル関連の事業戦略/ アンモニア事業方針

指名諮問委員会・報酬諮問委員会

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

コーポレートガバナンス

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

諮問委員会での主要な検討議題(2023年度)

指名諮問委員会(計7回開催)

委員長：勝 悦子(社外取締役)

主な議題：● ボードサクセッションプランについて

- 次期社長に求める要件、及び次世代の経営人財育成策について
- 2024年度取締役及び執行役員の選任について 等

報酬諮問委員会(計7回開催)

委員長：大西 賢(社外取締役)

主な議題：● 経営計画「BLUE ACTION 2035」のCore KPIの取締役報酬制度への組み込みについて

- 2023年度取締役単年度業績報酬及び長期目標貢献報酬支給内容について
- 報酬水準の適正性の担保のためのピアグループ検証について 等

コーポレート・ガバナンス審議会

当社のコーポレートガバナンス全般に関わる大きな方向性について、社外の知見も取り入れながら自由闊達に議論できる場として、コーポレート・ガバナンス審議会を取締役会の傘下に設置しています。同審議会は当社グループ全体のコーポレートガバナンスの状況や方向性、及び取締役会の実効性の検証について、独立社外取締役・独立社外監査役の視点を交えて検討し、取締役会に対する報告・助言を行っています。

コーポレート・ガバナンス審議会における主要な検討議題(2023年度、計5回開催)

会長：藤井秀人(前社外取締役)

主な議題：● 経営計画「BLUE ACTION 2035」の内容について振り返り

- 監査役会の在り方について
- 当社のESG評価について 等

政策保有株式に対する考え方について

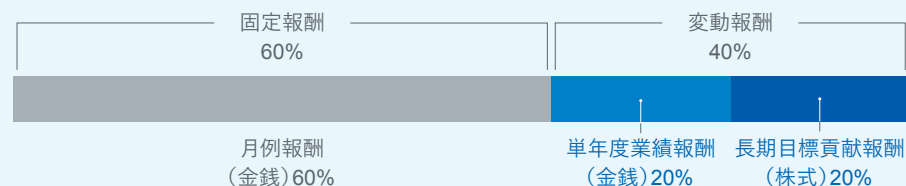
当社は、重要な取引先との関係維持・強化を始め、当社の中長期的な企業価値向上と持続的成長に資する政策保有株式を保有することがあります。ただし、取締役会において、銘柄毎に保有目的の妥当性や資本コストを踏まえた収益性を毎年評価、検証の上、保有の適否を判断し、保有合理性の認められない政策保有株式については縮減する方針としています。実際に、当社は2019年度から2023年度にかけて、30銘柄444億円を縮減しました。当社は2024年3月末時点で政策保有株式を約37銘柄・約1,100億円保有していますが、定量評価(配当を含む株式保有に伴う便益)及び定性評価(取引状況に基づく保有意義の検証)の結果、このうち約67億円を市場動向を踏まえて順次売却することを取締役会で決議しています。

業務執行取締役報酬

海運業の事業特性に照らし短期及び中長期双方の業績向上への貢献を期待し、業務執行取締役報酬は月例報酬、単年度業績報酬、及び長期目標貢献報酬の構成としています(2021年度から現制度に移行)。

コーポレートガバナンス

業績目標達成時のモデル報酬



※上記の図は、一定の会社業績及び当社株式の単価を基に算出したイメージであり、業績及び株価の変動等に応じて割合は変動します。

非業務執行取締役報酬

2023年6月の株主総会での承認を経て、社外取締役を含む非業務執行取締役への株式報酬付与をしました。

改定の狙い

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進める。

変更前

固定金銭報酬100%

改定におけるポイント

- 付与される株式数は業績非連動。
- 退任時までの譲渡制限付き。

変更後

固定金銭報酬90%

譲渡制限付株式報酬10%

※取締役会長の譲渡制限付株式報酬は30%弱となります。

非業務執行取締役への株式報酬付与については、取締役会のモニタリング機能発揮の観点から、一定の反対意見が存在することを認識しています。

当社では、非業務執行取締役が一定の株式を保有することで株主と同じ視点に立つことは、モニタリング機能の発揮に対しても適切なインセンティブを与えるものである

と考えています。また、非業務執行取締役に付与する株式報酬は、譲渡制限付きかつ業績非連動(業績と付与総額が連動しない)であることから、対象者が、短期的な株式売買を通じて利益を得ること、及び短期業績の嵩上げを通じて報酬総額を増大させることはできない仕組みとなっています。

2023年度 取締役・監査役報酬実績

役員区分	対象となる役員数(名)	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			
			基本報酬 月例報酬 (金銭)	業績連動 報酬等単年 度業績報酬 (金銭)	非金銭報酬 等業績連動 型株式報酬 (株式)	非金銭報酬 等非業績連 動型株式報酬 (株式)
取締役 (うち社外取締役)	11(4)	523(55)	293(50)	132(-)	72(-)	33(5)
監査役 (うち社外監査役)	6(3)	98(26)	98(26)	-(-)	-(-)	-(-)
計 (うち社外役員)	17(7)	621(81)	391(76)	132(-)	72(-)	33(5)

※ 上記には、2023年6月20日の定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名(うち社外取締役0名)、監査役2名(うち社外監査役1名)に係る報酬が含まれています。

※ 記載金額は、百万円未満を切捨てて表示しています。

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

コーポレートガバナンス

	KPI	ウェイト	「BLUE ACTION 2035」 における目標・KPI	2023年度 実績	算定結果・ 総支給額
単年度業績報酬	(A) 連結経常損益		● 2,000億円*2	● 2,589億円	1.32億円
			● ドライバルク事業： 230億円*2	● 372億円	
			● エネルギー：440億円*2	● 669億円	
	(B) 部門別 経常損益	*1	● 製品輸送事業： 1,280億円*2	● 1,255億円	
			● ウェルビーイングライフ 事業：85億円*2	● 90億円	
			● 関連事業：10億円*2	● 29億円	
			● 4ゼロ抵触件数：0件	● 1件	
	(C) 安全運航 指標達成度		● 運航停止発生率： 1.00件／隻・年以下	● 0.40件／隻・年	
			● 運航停止平均時間： 24時間／隻・年以下	● 24.46時間／隻・年	
			● LTIF：0.50以下	● 0.26	
長期目標貢献報酬	TSR*1 (対TOPIX成長 率・対競合他社 TSR成長率比)	30%	—	● TOPIX対比成長率：108.53%	0.72億円
	ROE	40%	● 2023年度(期初見込)： 9～10% ● 2025年度(目標)： 9～10%	● 12.2%	
	個人目標	30%	—	経営計画「BLUE ACTION 2035」の中心である「ポート フォリオ戦略」「地域戦略」「環境戦略」「安全」「人財」 「DX」「ガバナンス」の領域において、各取締役の担 当分野に応じて設定。環境投資を中心としたエネル ギー事業、安定収益が見込める不動産事業、他社と の差別化につながる事業など、事業ポートフォリオ 変革に向けての積極的な投資に加え、環境・安全・ 人財・DX・ガバナンスそれぞれについてのビジョン およびポリシーの策定、またその実効性を高めるた めの組織改編など制度や仕組みの改革を実施。	

*1 経常損益の計画値に対する達成割合を軸に、安全運航KPIの達成度を加味して評価。
営業本部、または各本部傘下の事業部を担当する取締役については、当該営業本部または事業部の経常損益の計画値に対する達成割合も反映。
*2 2023年度期初予算

2024年度から適用される役員報酬制度改定の内容と狙い

新しい役員報酬制度を2024年度から適用します。新制度は「BLUE ACTION 2035」に掲げられているCore KPIに対する評価を以下の通り役員報酬制度に組み入れることとします。

	KPI	目標	内容
財務 KPI	① 連結税引前 当期純利益	2025年度目標：2,400億円、 2035年度目標：4,000億円	経営計画のCore KPIに合わせ、単年度業績報酬に連動する 利益目標を「連結経常利益ベース」から「連結税引前当期純 利益ベース」に変更します。
	② ネットギアリング レシオ	0.9～1.0	当該年度末のネットギアリングレシオの目標値達成/未達成 により一定の掛け目で単年度業績報酬の加減算がなされます。
	③ ROE	9.0～10.0%	すでに長期目標貢献報酬の業績評価項目に組み入れ済みで、 変更ありません。
非財務 KPI	④ 【環境】 GHG排出原単位 削減率	(2019年比) 2035年度目標：45%削減	GHG排出原単位削減率の2035年度削減目標に向けて、当 該年度の目標値の達成/未達成により一定の掛け目で単年度 業績報酬の加減算がなされます。
	⑤ 【安全】 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	すでに単年度業績報酬の業績評価項目に組み入れ済みで、 変更ありません。
	⑥ 【人財】 本社陸上総合職 女性管理職比率／ MGKP在任者構成率	女性／本社出身者外／ 40代以下	これらの目標は最終的には従業員のエンゲージメントの向 上に帰結するものであることから、グループ会社を含む全従 業員のエンゲージメントの向上度合いを人財の包括的KPIと して計測し、計測されたKPIスコアが向上した組織の割合が7 割超となることを目標値とします。目標値の達成/未達成によ り一定の掛け目で単年度業績報酬の加減算がなされます。
	⑦ 【DX】 価値創造業務・ 安全業務への転換率	2025年度目標：10%、 2035年度目標：30%	価値創造業務・安全業務への転換率の2035年度目標に向 けて、当該年度の目標値の達成/未達成により一定の掛け目 で単年度業績報酬の加減算がなされます。

当報酬制度の改定により、役員報酬と経営計画の連動性を高め、「BLUE ACTION 2035」において目標とする利益水準を達成した場合に、成果に見合ったレベルの報酬を得られるような報酬体系へ再構築していきます。

引き続き本報酬制度が有効に機能しているかを常時モニタリングし、また、外部専門機関による客観的な報酬市場調査データと他企業の報酬制度の動向を踏まえつつ、適時適切に報酬制度を見直すことで企業価値向上を実現していきます。

リスク管理

方針

新経営計画「BLUE ACTION 2035」において当社は、「グローバルな社会インフラ企業への飛躍」を掲げ、従来型の海運業に留まらない様々な領域での事業拡大を目指しています。一方で、新しい分野へのチャレンジとリスクテイクは、適切なリスク管理があってこそ成しえるものです。当社では、下表の課題認識のもとリスク管理の深度化を進めるために、当社が晒されている様々なリスクを「エマージングリスク」と「事業遂行上のリスク」の2つに分類しました。取締役会は戦略・ビジョン討議を通じて、執行のリスクテイクを促すリスク管理体制を構築するとともに、監督の実効性向上に努めていきます。

課題	方針・対策
従来認識できていなかった、或いは漠然と認識していても対処方針が明確ではなかったリスクへの管理手法を確立すべき。	「エマージングリスク管理」の導入。
リスクを機会としても捉えるべき。	エマージングリスクを機会としても認識し、経営の基本方針策定のための十分な議論を取締役会と執行が行う。

体制

コーポレート組織に属する各管理部門を担当する執行役員は、営業組織および地域組織に属する各事業部門によるリスク管理の状況をそれぞれ監督し、必要な助言を行います。また、主要なリスクについては定期的な経営会議とその下部機構である各委員会への報告により一元管理され、特に重要と思われるリスクを優先的に対応します。

また、新規の投資判断や新商品・サービス開発を含む重要な意思決定にあたっては、予め専任の社内審査部門によって財務・規制・オペレーショナル等のリスクの洗い出しを行い、必要に応じて起案する各担当部門のアセスメントを経て、意思決定プロセスに入ります。意思決定の内容・重要性に応じて、経営会議の下部機構として6つの委員会を設け、事前審議を行うことにより、リスクの掘り下げや論点整理がなされます。また、最重要案件については、経営会議における慎重な審議を経て取締役会に付議され、リ

スク管理を重視した判断を行っています。また、経営監査部は社長直轄組織であり、内部監査部門の独立性、客観性を維持しています。経営監査部は、内部監査基準に沿ったリスク管理プロセスを通じて事業部門が実施するリスクアセスメントから得られる内部統制の妥当性及び有効性を評価します。経営監査部は、内部統制上の課題に係る本質的な問題を内部監査において把握し、営業組織および地域組織に属する各事業部門の部門長およびグループ会社の代表取締役社長並びにその組織内の適切な部署に問題の解消を図る改善提案を行っています。

なお、これらの取り組みは取締役会が監督責任を負っています。

組織図

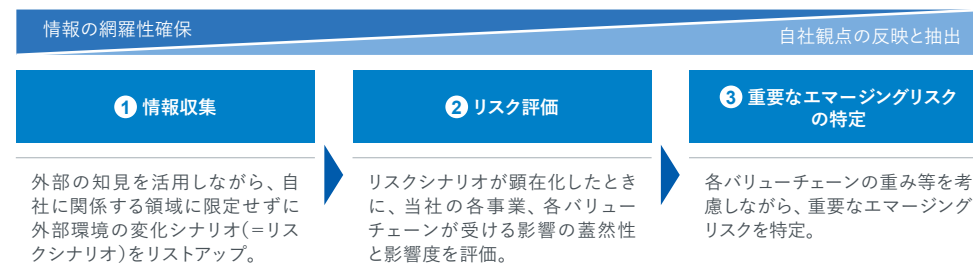
<https://www.mol.co.jp/corporate/organization/>

エマージングリスク

当社事業に影響を与える外部環境の不可逆的な変化のうち、発生確率や影響度合いを定量的に把握できないものをエマージングリスクと定義しました。

エマージングリスクに対しては過去のデータや知見に基づく管理のみでは不十分と考えられるため、事業遂行上のリスクとは異なる手法により管理を行います。

具体的には、これらのリスクによる機会と脅威をいち早く認識するため、次のようなプロセスにより重要なリスクシナリオを特定し、その兆候情報を収集する体制を導入しています。



リスク管理

重要なリスクシナリオとして特定されたものについて、取締役会は経営の基本方針に則り、直近の兆候情報と専門家の見解を踏まえ、当社事業への影響、及び当社が取り得る対応策について議論を行います。また、エマージングリスクを事業機会としても認識し、経営計画や事業戦略策定のための十分な議論を取締役会と執行が行います。

新たなリスク分類			従来のリスク分類
リスク分類	リスク管理手法	当社事業における主要なリスク項目	当社事業における主要なリスク項目（順不同）
Ⅰ エマージングリスク	リスクシナリオに基づく全社横断的な管理	地政学的リスク	
		気候変動リスク	気候変動リスク
Ⅱ 事業遂行上のリスク	過去の経験・知見に基づく種類別・担当部署別の管理	運航・操業リスク	運航・操業リスク
		サイバーセキュリティリスク	サイバーセキュリティリスク
		災害・疾病リスク	災害・疾病リスク
		グループガバナンスリスク	コンプライアンスリスク
		人権に関わるリスク、バリューチェーンにおける各種リスク	人権に関わるリスク、バリューチェーンにおける各種リスク
		市況・顧客信用・カントリーリスク	市況リスク・顧客信用リスク・カントリーリスク
		為替・金利・燃料油価格変動リスク	為替・金利・燃料油価格変動リスク

● 事業遂行上のリスク

事業遂行上のリスクは、過去のデータや知見に基づいて有意なリスク管理が可能で、既に各担当部署において具体的なリスク管理体制の構築と実行がなされているものと定義しました。

主要な事業遂行上のリスク

リスク項目	担当部門	主な管理規定・ガイドライン等
運航・操業リスク	海上安全部	クライシス対策本部規程、重大海難対策本部規程、各船舶管理会社の定めるマニュアル
サイバーセキュリティリスク	商船三井システムズ	クライシス対策本部規程、ICTガバナンス規程、ICTセキュリティ規程、重大ICTインシデント対策本部規程
災害・疾病リスク	人事部、秘書・総務部、海上安全部、各営業部	クライシス対策本部規程、災害・感染症対策本部規程、MOL BCPサマリー
グループガバナンスリスク	経営監査部、経営企画部、グループ会社管理担当部	グループ会社経営管理規程、内部監査規程
人権に関わるリスク、バリューチェーンにおける各種リスク	環境・サステナビリティ戦略部、技術ユニット、海洋技術ユニット、各営業部	商船三井グループ人権方針、商船三井グループ調達基本方針、取引先調達ガイドライン、ハラスメント防止宣言、コンプライアンス規程、行動基準
市況・顧客信用・カントリーリスク	経営企画部、各営業部	アセットリスクコントロール、市場リスク管理規程
為替・金利・燃料油価格変動リスク	財務部（為替・金利）、燃料GX事業部（燃料油価格）	市場リスク管理規程

運航・操業リスク

海運業を中心として、900隻近くの多様な船舶や海上プラントを運航・操業し、様々な社会インフラを提供する当社にとって、衝突・座礁・火災といった事故による船体・積み荷・乗組員への損害や損傷、貨物油や燃料油流出による環境汚染（油濁）は最も重大なリスクの一つです。当社は事故を未然に防ぐため、保有船・傭船の区別に関わらず、安全運航本部と各営業本部、船主（傭船の場合）、及び船舶管理会社との緊密な連携の下、船員に対する教育・指導や、安全を担保する船体仕様の整備などソフト面・ハード面で様々な対策を講じています。また、海賊やテロの危険に対しても、十分な訓練、緻密な運航ルール設定、陸上からのサポート、必要な設備の設置など、様々な備えを行っています。

📖 安全品質「取り組み」▶ P.24-32

リスク管理

サイバーセキュリティリスク

当社グループの事業及び業務は、情報システムに大きく依存しており、重大ICTインシデント（ICTシステム障害、サイバー攻撃、自然災害、オペレーションミス等を起因として発生または発生の可能性があるセキュリティ・プライバシーの侵害及び当社グループの信頼低下等）が発生した場合には、当社グループの事業が重大な影響を受ける可能性があります。当社グループでは「重大ICTインシデント対策本部規程」及び「重大ICTインシデント対応ガイドライン」において、グループ共通のインシデントレベルの判断基準、インシデントレベルに応じた対応方針を定めています。重大なICTインシデントが発生した場合には、対策本部が設置され、ステークホルダー（株主、顧客、メディアなど）への報告・説明、技術的・法的対応等を速やかに組織的に実施し、当社グループの利益、ブランド、信用を著しく損なう事態の発生を防ぐ体制としています。

📖 [情報セキュリティ▶P.109–110](#)

災害・疾病リスク

大規模な災害や疫病、感染症の流行等は当社グループ運航船の船員のみならず、陸上で勤務する従業員の活動を制限し、当社グループの持続的な事業活動に大きく影響が及ぶことが想定されます。運航船と役職員の安全を最優先に確保し、事業の中核である「海上運送サービス」の提供継続と、万が一それが中断した場合に早期復旧を図ることを目的に、事業継続計画（BCP）やマニュアルを定め、サテライトオフィスやシステムのバックアップ体制を整備した上、十分な訓練を実施しています。

グループガバナンスリスク

当社グループは、子会社や関連会社を含めグループとしての企業価値の向上と業務の適正を確保する体制を整備していますが、子会社の統治が十分に機能せず、発生したインシデントの対応の遅れなどが生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。当該リスクに対応するため、2023年度から「チーフ・オフィサー制」を整備して、当社グ

ループのコーポレート機能を横断的に統括し、一体的かつ戦略的な取り組みを強力に支援する体制に移行しました。各チーフ・オフィサーは、社長（CEO）の権限と責任の一部について委任を受け、特定の横断的機能において、当社（本社）のみならず当社グループ全体を指揮・統制することをその任務としています。また2022年度から国内外グループ会社に対するリスクアセスメントを導入しました。各グループ会社のセルフアセスメントを通じ、各社及び本社管理担当部がリスクの所在・内容を把握し、また本社経営陣及びコーポレート部門がグループ全体のリスクについて把握することで、それぞれがより実効的なリスク管理体制の構築を行うための基礎資料とすることを目的としています。

人権に関わるリスク、バリューチェーンにおける各種リスク

当社グループにおける全てのバリューチェーンにおいては、人権・安全・環境面等、バリューチェーン全体の持続可能性に関する様々なリスクが存在します。特に、あらゆる形での差別・長時間労働・ハラスメント・強制労働・児童労働等の人権に関わるリスクは、社会的な関心事となっていることから当社グループの企業価値の毀損に繋がる恐れがあります。このため、当社グループではバリューチェーン全体における環境・安全・人権等に関わるリスクの把握・低減を目的に、バリューチェーンマネジメント及び人権デューディリジェンスの取り組みを強化しています。

📖 [人権▶P.115–119](#)
[責任ある調達▶P.111–114](#)

市況・顧客信用・カントリーリスク

当社は以下の考え方の下、市況・顧客・カントリーリスク管理を行っています。

これらのリスク（アセットリスク）については、総量を半年に一度計測の上、自己資本と比較した結果を取締役会に報告し、監督を受けています。これをアセットリスクコントロールと言います。

リスク管理

市況リスク

中長期契約を前提としないアセットに投資する場合、将来的な需給バランスの見通しを注意深く精査した上で、選別的に実行しています。各アセットへの投資については、幅広い種類の船舶や海運関連事業、非海運事業（海洋事業、洋上風力発電事業、物流事業、不動産事業など）のポートフォリオ戦略によって市況リスクの相殺・分散に努めています。また、期中リスクの低減策として、FFA（運賃先物取引）をヘッジ手段として活用することにより、既に進行中の事業年度におけるエクスポージャーを削減し、損益とリスクの安定化を図っています。

顧客信用リスク

国内外の信用力の高いお客様との中長期契約獲得を積極的に推し進め、当社グループの保有アセットのうち市況に晒されるアセット量とその期間を限定することに加え、保有アセットの契約投入期間と保有期間を極力整合させ、市況に対してニュートラルな状態とすることを原則としています。また、融資においては、融資先の信用リスクの悪化に伴う貸倒引当金の計上等により、当社の業績及び財務状況が影響を受ける可能性があります。このため、融資先の財務状況等は定期的にモニタリングする体制としています。

カントリーリスク

カントリーリスク*1については、アセットリスクコントロールとしてリスク量を計測することに加えて、重要リスクの見込まれる国・地域、及び顧客別の投下資本総額（カントリーエクスポージャー）を半年に一度、取締役会、及び経営会議にて定期的に把握する体制としています。

*1 現時点において地政学的リスクが発現しているロシア関連の事業については、LNG船15隻、コンデンセートタンカー1隻が貸船契約に従事中、もしくは貸船契約開始前の状態にあります。この内、砕氷機能を有する等特殊仕様様の7隻（合計投資額約1,521億円*2）は他事業への転用が難しいため、万一契約が継続できない状況になった場合、関係先への船舶の売却など最大限の対策を講じるものの、資産価値が減少する可能性があります。しかしながら、当社自己資本に対する割合は小さく、影響は限定的と考えられます。

*2 当連結会計年度末投資残高932億円及び今後投資予定の589億円の合計であり、持分法適用会社保有分は総投資額の当社持分相当を含めて算出しています。なお、いずれの隻数も持分法適用会社保有分を含めた隻数です。

アセットリスクコントロールの概要

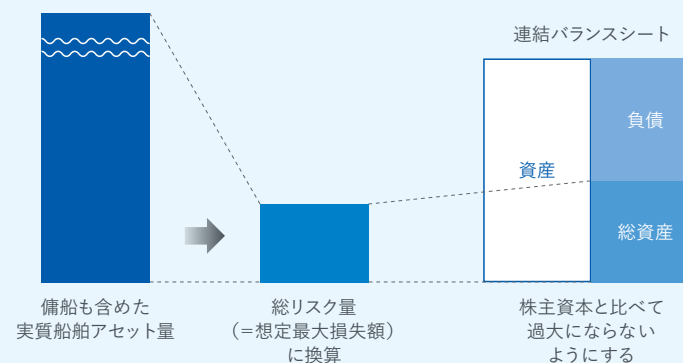
1. リスク総量管理の重要性と、アセットリスクコントロールの導入

運賃市況は非常にボラティリティが高い上、リースや傭船等の手段があることにより、海運会社はバランスシートの制約に必ずしも縛られず、比較的容易に船隊を拡大することができます。ボラティリティの高さとレバレッジの掛けやすさが併存するこの事業特性は、一歩間違えると容易にリスク過多の状況に陥りやすいことを意味しており、海運会社の長期安定的な経営にとって、「自社が取りうるリスク総量の見極め」、「実際に自社が取っているリスク量の把握」、「両者のバランスを取る仕組み」はいずれも極めて重要です。

2. アセットリスクコントロールの考え方

金融機関で幅広く利用されているリスク管理手法を海運業向けに応用したもので、保有アセットに対して同時に相当程度のストレスシナリオを適用し、それが一定期間継続した場合に想定される最大の損失額を計算し、その総額を総リスク量と見做して、自己資本との比較で過大とならないように管理するものです。また、アセット毎の市況が、異なるタイミングで変動することによる分散効果も考慮しています。カントリーリスクや顧客信用リスク、グループ会社の事業リスクも含めて、より適切にリスク量を計測できる仕組みです。

アセットリスクコントロール イメージ図



リスク管理

為替・金利・燃料油価格変動リスク

為替

外航海運業においては、収入のほとんどが米ドル建てであるのに対し、日米間の金利水準なども踏まえてコストや借入の一部を円建てとしているため、為替リスクが生じます。当社は財務部門を通じた将来的な金融環境の見通しを踏まえ、必要に応じて費用のドル化やドル借入によりエクスポージャーを限定し、その上で期中に機動的な為替ヘッジも行うことで、リスク低減に努めています。

金利

当社グループでは、船舶の新規建造や更新のために継続的な設備投資を行っていますが、長期の設備資金調達時には、固定金利借入や金利スワップを活用することで金利変動リスクを回避することを原則としています。

燃料油価格

燃料油コストは船舶運航費用の大きな部分を占めるものの、中長期契約の大部分に燃料油価格変動リスクをお客様にご負担いただく条項が含まれているほか、短期契約においても、その時々々の燃料油価格に基づく運賃提示を行うか、一定の算式によって燃料油価格変動を運賃に反映する契約としています。さらに、燃料油先物取引を活用し、燃料油価格変動によるリスクの縮小に努めています。

気候変動リスク

地球温暖化を始めとする気候変動は、気象・海象の変化をより激しくし、安全運航の妨げに繋がる危険性があります。また、気候変動対策としての脱炭素化の流れは、大量の燃料油を必要とし、主要貨物として様々な化石エネルギー資源を輸送する当社にとって、公的規制等によるコスト増大や輸送需要の構造的減少などの形で事業環境を大きく変える可能性があります。当社グループはこうした流れに即して「商船三井グループ

環境ビジョン2.2」において2050年までのGHGネットゼロ・エミッション目標を掲げ、その達成に向けてロードマップを策定・公表し、クリーン代替燃料や省エネ技術の導入、効率運航の深度化等を進めています。また、代替燃料輸送や低・脱炭素化に資するソリューションを開発・提供することにより、脱炭素化の流れを新たな需要喚起に繋げ、ビジネスチャンスとしていきます。当社グループが負う気候変動リスクの全体像や対処方針については、TCFDの枠組みを活用し、その詳細を開示しています。



TCFD提言に基づく開示

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

技術革新・公的規制

技術革新

当社グループの主たる事業分野である外航海運業では、投資主体となる船舶等アセットの保有期間は約20年を超える長期なものとなります。インターネットや代替燃料に関する技術が急速な発展を遂げている中、当社グループが保有するアセットの陳腐化、或いは競争力の低下等が生じる可能性があります。また、技術革新に対応するために、設備投資等の負担が増加する可能性があり、かかる場合には当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。当社グループは、このような技術革新や情報技術の動向を捉えて、国内外造船所や外部研究機関との密な連携を始め、社内でも先進的な技術開発を行うことで、新規技術の評価・検証を実施し事業展開に活用しています。

公的規制

外航海運業では、設備の安全性や船舶の安全運航のために、国際機関及び各国政府の法令、船級協会の規則等様々な公的規制を受けています。また、その他の事業分野も含め、事業を展開する各国において、事業・投資の許可を始め、運送、通商、独占禁止、租税、為替規制、環境、各種安全確保等の法規制の適用を受けています。これらの規制を遵守するためにはコストが発生しており、また、これらの規制が変更された場合、

リスク管理

もしくは新たな規制等が導入された場合には、新たなコストが発生する可能性があります。加えて、当社グループは、これらの規制の遵守体制を構築し、運用状況について情報収集を行っていますが、関係当局による調査の対象となることや、その調査の結果によっては処分や処罰を受けることがあります。

コンプライアンスリスク

当社グループにおいて、各種ハラスメント、贈賄、独禁法・競争法違反、インサイダー取引等のコンプライアンス関連のリスクは、時に巨額の損害賠償請求に繋がる恐れがあり、当社グループの持続的な事業活動に大きく影響が及ぶことが想定されます。

当社グループでは、コンプライアンス遵守が企業活動の大前提であることを役職員一人ひとりが深く心に刻み、日々の業務において適切な判断を下せるよう、規範とすべき行動基準を定めたコンプライアンス規程を整備し、継続的な研修によりその徹底を図っています。また、コンプライアンス委員会を3カ月ごとに開催し、グループ内のコンプライアンス事案を審議、違反案件への対応を行っているほか、事例の件数や内容を社内に公開することにより、役職員の意識向上を促しています。

📖 [コンプライアンス ▶ P.120–123](#)

情報セキュリティ

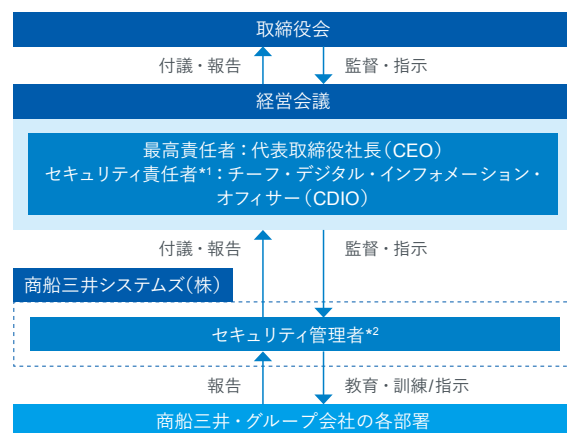
方針

当社は、日々深刻化する情報セキュリティへの脅威に対し、情報セキュリティを確保するための体制の構築、国内外グループ会社や船舶に対するセキュリティ強化、情報セキュリティ教育等、包括的な強化に努めています。

体制

当社は、情報セキュリティ体制を強化するために、チーフ・デジタル・インフォメーション・オフィサー（CDIO）を設置しています。CDIOは、セキュリティ責任者としてセキュリティ管理者に対し指示を行い、当社及びグループ会社の情報セキュリティ対策の実施、インシデント対応体制の構築、訓練・教育等のセキュリティ強化方針の策定及び推進を統括しています。また当社では、商船三井システムズ(株)が情報セキュリティ管理の機能を担っており、セキュリティ対策を強化するためのシステムとネットワークの構築、保守、及び維持など情報システムの分野で当社グループを支えています。

なお、取締役会は情報セキュリティの取り組みに関する監督責任を負っており、CDIOも取締役会により任命されます。



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

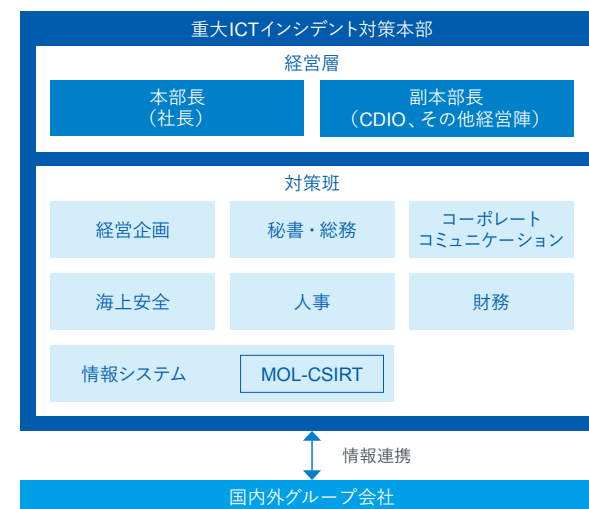
*2 セキュリティ責任者の指示の元、セキュリティ強化を遂行する。

- ① 当社が管理する情報システムに関するマルウェア、不正アクセス、ハードウェア/ソフトウェアの脆弱性、脅威に関する情報を常に収集する。
- ② 当社のネットワーク、情報システム、PC等の機器等全般を対象にセキュリティ対策を推進する。
- ③ セキュリティインシデント発生時、対応の指示を行う。また発生したセキュリティインシデントに関する分析を行い、影響範囲や実施した対策、再発防止策等を取り纏めセキュリティ責任者に報告する。
- ④ 当社役職員のセキュリティに関する理解向上のための教育・訓練を計画、実施する。

重大インシデント対策本部

情報セキュリティを含むICTインシデントに迅速かつ包括的に対応するため、重大ICTインシデント対応体制を組織し、グループ内での連絡体制整備だけでなくインシデント発生防止に向けた情報連携を行っています。グループ全体で統一的なICTインシデントの重大性に関する判断基準を定め、有事の際には基準に従って一定以上の規模のインシデント情報を本社に集めます。

これを受けインシデントの規模に応じて「重大ICTインシデント対策本部」を設置し、経営層を始め、経営企画、秘書・総務、コーポレートコミュニケーション、海上安全、人事、財務、情報システムの各部門が役割に応じた対策を速やかに実施します。



📖 重大ICTインシデント件数 ▶ P.136

サイバーセキュリティ対策チーム（CSIRT）

「MOL-CSIRT」という組織を立ち上げ、不正の疑いのあるメール、マルウェアとサイバー脅威に対する調査、それらに関係する注意喚起、セキュリティインシデントを教訓としたセキュリティ啓発活動を行い、ユーザーや国内外のグループ会社におけるサイバー攻撃リスクの低減を図っています。併せて国土交通省や民間団体である交通ISAC、日本CSIRT協議会、JPCERT/CC等の外部組織と連携することで日々のサイバーリスクや最新のセキュリティ動向の情報収集を行い、情報セキュリティ対策に取り入れています。

情報セキュリティ

● 取り組み

国内外グループ会社での取り組み

国内外のグループ会社に対し、当社の定めるセキュリティポリシーを適用すべく、各社の対策状況を確認しながら、セキュリティ強化の施策とガバナンス強化を進めています。また、グループ会社のCIOや担当者を集めた定例会を開催し、経営層・担当者双方に昨今のセキュリティ状況を共有し、情報セキュリティへの意識向上に努めています。

船舶に対する取り組み

国際海事機関(IMO)が開催した第98回海上安全委員会において、船舶の運航に関する安全管理システム(SMS)*1 にサイバーリスクマネジメントを取り扱うことが推奨されました。

これを受け当社ではガイドラインを包含するサイバーセキュリティマネジメントシステム(CSMS)*2 の構築および、当社船隊を横断的に見たサイバーセキュリティの技術的対策・組織体制の構築に取り組んでいます。

また、船陸間通信の常時接続やサイバー攻撃のリスクを考慮した船舶のネットワークの構築、セキュリティ対策ツールやその運用に取り組んでいます。

*1 人為的ミスによる海難事故を防止するために作成された乗組員がとるべき行動の手順等を取り決めたもの

*2 船舶管理会社および船上でのサイバーセキュリティの方針を効果的に実行できるように構築、文書化されたマネジメントシステム

ランサムウェア対策

ランサムウェア攻撃による企業の損失は増加傾向にあります。当社もその攻撃対象となる可能性が高いことを認識し、ランサムウェア攻撃の予防措置及び被害軽減活動に取り組んでいます。外部セキュリティベンダーによるランサムウェア対策アセスメントの結果から、現状のリスク分析結果に基づくランサムウェア対策方針を定め、セキュリティ強化計画を推進しています。

情報セキュリティ教育

全従業員向け教育

契約社員・協力会社などを含んだ当社グループ役職員一人ひとりのセキュリティ脅威に対する意識向上を図ることを目的として、定期的なセキュリティ教育を実施しています。当社を始め国内外グループ会社と船舶を対象に、年1回、セキュリティに関するe-learningと、標的型攻撃メール訓練を行っています。

📖 e-learningの受講率の実績 ▶ P.136

インシデント対応訓練

近年ますます巧妙化するサイバー攻撃による重大なICTインシデントの発生を想定し、対策本部長(社長)、CDIO、対策班にあたる部門の部門長、グループ会社社長、システム管理者等が参加する対応訓練を実施しています。また、内閣サイバーセキュリティセンター(NISC)が開催する分野横断的演習に参加しています。

責任ある調達

● 方針

商船三井グループは、お客様のサプライチェーンの一端を担う企業グループとしての社会的責任を「商船三井グループ調達基本方針」として明文化しています。持続可能な社会の実現への貢献を念頭に、取引先の皆様のご理解、ご協力を得ながら、法令・社会規範の遵守、環境・資源の保全、人権の尊重と安全性追求に配慮した、公正で公平な調達活動を推進します。

なお、本方針は2012年に策定、2022年に改定を実施し、取締役会の承認を得ています。

商船三井グループ 調達基本方針

商船三井グループでは、次の基本方針に則って商品・サービスの調達を行います。

1. 法令・社会規範を遵守し、国内外に開放された自由な競争に基づく、公正で公平な取引の機会・手続きを確保します。
2. 環境・資源の保全に配慮し、調達活動を通じて発生する負荷の低減に努めます。
3. 基本的な人権を尊重し、法令及び国際的な基準に基づく労働環境に配慮した調達を行います。
4. 調達する商品・サービス及び調達取引の実行において、安全性を追求します。

上記方針を取引先の皆さまにもご理解、ご協力いただくよう信頼関係の構築に努め、共に持続可能な社会の実現に貢献することを目指します。

2012年3月制定

2022年3月改定

● 取引先調達ガイドライン

グローバルに事業を展開する当社グループがサプライチェーンの透明性・持続可能性をさらに高めるためには、取引先の皆様のご協力が不可欠であると考えています。2021年度、取引先の皆様にご理解・ご協力いただきたい事項をまとめたものとして「商船三井グループ取引先調達ガイドライン」を策定しました。今後は重要なビジネスパートナーである取引先

の皆様に、本ガイドラインの趣旨をご理解いただけるよう普及・浸透活動に努めていきます。

取引先の皆様におかれましては、本ガイドラインに定める事項を推進いただくとともに、皆様の取引先への展開も含めた持続可能な調達活動の推進をお願い申し上げます。

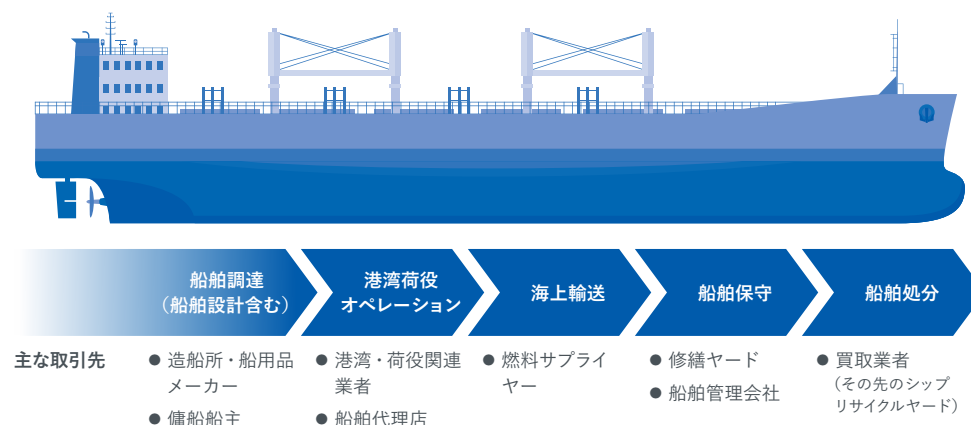
 [商船三井グループ取引先調達ガイドライン](https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/procurement/pdf/guideline.pdf)
<https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/procurement/pdf/guideline.pdf>

 [商船三井グループ取引先調達ガイドライン解説書](https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/procurement/pdf/guideline-explanation-document.pdf)
<https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/procurement/pdf/guideline-explanation-document.pdf>

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

● 商船三井グループのバリューチェーン

当社グループ事業の中心である海運事業においては、船舶の調達から輸送、船舶の処分まで、様々な取引先の皆様とバリューチェーンを構成しています。



責任ある調達

● 取り組み

バリューチェーンマネジメント～パートナーシップの取り組み～

商船三井グループでは、持続可能な事業活動を実現するために、バリューチェーン上の環境・人権・贈収賄を始めとした腐敗防止等のサステナビリティに関わるリスクの把握・低減に向け、バリューチェーンマネジメントを実施しています。

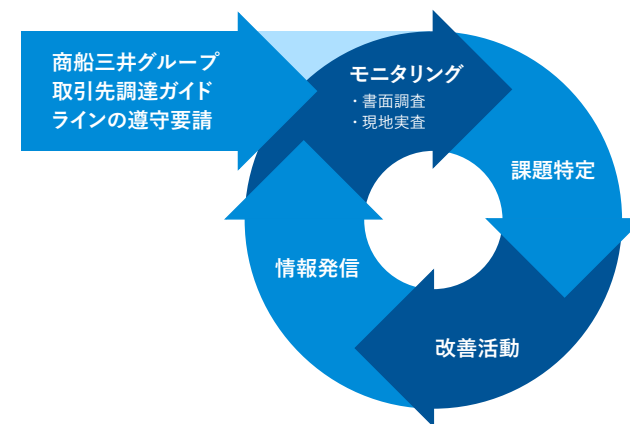
持続可能なバリューチェーンの構築に向けては、当社のバリューチェーンを構成する取引先の皆様のご理解・ご協力が必要不可欠であり、本取り組みを通じて取引先の皆様とさらにパートナーシップを強化したいと考えています。取引先の皆様と当社グループが互いにサステナビリティに関する取り組みを強化することで、バリューチェーン全体としての価値を向上させ、今後も社会から必要とされる存在であり続けられるよう努めていきます。

なお、本取り組みについては、経営会議の下部機構であるサステナビリティ委員会にて実施状況を確認し、取締役会が監督責任を負います。



バリューチェーンマネジメントの基本プロセス

「商船三井グループ取引先調達ガイドライン」を取引先の皆様に遵守いただくことを目指し、まずは取引先調達ガイドラインの周知を図るとともに、国・産業・商材リスク等を考慮し、環境・人権・贈収賄を始めとした腐敗防止等の項目で構成される書面調査や必要に応じて詳細なヒアリングや現地実査を行いながら、取引先の皆様の取り組み状況をモニタリングします。必要に応じ、調査結果の概要、全体的な傾向、他社優良事例、今後の取り組みの進め方などを参考情報としてご提供する他、重大な課題が確認された場合は、専門家やNGO等とも連携をしながら、取引先の皆様とともに今後の対策を考え、継続的な支援を続けます。



バリューチェーンマネジメント取り組み実績

- ・人権方針、取引先調達ガイドラインの周知
- ・ヒアリング・アンケート調査を通じた対話の実施
 - 2022年度（一部主要傭船船主）
 - 2023年度（主要傭船船主63社、主要造船所17社）
- ・参考情報のご提供
 - 人権デューデリジェンス実施プロセスや救済メカニズムの紹介
 - ビジネスにおける人権の重要性に関するe-learning教材提供
 - 全体傾向やESGに関する他社優良事例の提供、等

社内理解向上の取り組み

当社では、取引先と密接に関わる当社従業員に対し、バリューチェーンマネジメントに関する説明会やワークショップを実施しています。本取り組みの意義や、外部ステークホルダーからの要請、当社グループ取引先調達ガイドラインなどの理解を深めることを目的としています。

責任ある調達

● その他の取り組み

シップリサイクルへの取り組み

安全かつ環境上適正なシップリサイクル

船舶を解撤したリサイクル鉄は様々な国や地域の鉄需要を支え、環境意識の高まり・環境への負荷低減対策としてもその需要は高まっています。また、船舶からのリサイクル鉄はその材質からも重宝され、貴重な資源となっています。一方、解撤時の有害物質の管理・処理や環境への影響、労働者の安全衛生管理等に関する課題が国際的に認識されています。

2009年国際海事機関(IMO)は、シップリサイクルに関する問題を解決し、“安全かつ環境上適正なシップリサイクル”を目指すための「シップリサイクル条約」を採択、発効に向けた取り組みが進んでいます。当社は、本条約を遵守するだけでなく、シップリサイクルヤードと協力し、環境・人権・安全品質・贈収賄を始めとする腐敗防止等に配慮しながら、リサイクルする船舶の売主責任を果たします。

Superior Shiprecycling Standards (SSS)

当社グループは、上記背景に沿った持続可能なシップリサイクルの推進に向け、当社グループ独自のシップリサイクルヤード選定基準である“Superior Shiprecycling Standards (以下、“SSS)”を、2023年度に新たに策定しました。

審査の概要

各シップリサイクルヤードの審査にあたっては、シップリサイクル条約に関する一般財団法人日本海事協会の認証状況を始め、規制・法令・国際条約の遵守状況、「商船三井グループ取引先調達ガイドライン」で規定する環境・人権・安全品質・贈収賄をはじめとした腐敗防止等の様々な項目を取り入れた多くの審査基準を設けています。これらの基準をもとに、書面調査および現地視察を通じたリスク評価(審査)の上、ヤード

選定を行います。また選定の際には、先進的な環境への取り組みや地域社会への貢献活動等も考慮します。選定ヤードは、審査内容に準じてさらに区分を行い、基準を満たす区分上位のヤードにおいては優先的に協業する仕組みを設けます。

審査・選定後の運用について

選定ヤードに対しては、定期的な書面調査・現地視察などのモニタリングを通じ、選定後も審査基準に沿った運営が行われているかどうかを確認します。その際、基準を満たさないヤードは、選定ヤードから除外されます。また、選定外のヤードに対しても、審査内容のフィードバックを通じ、設備・運営向上を促すことで、ヤードの選定活動を継続的に行います。

船舶の解撤期間においては、当社もしくは第三者への委託による現地でのモニタリングを行い、実作業の状況を確認します。

ヤードの審査・選定に関する実績

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

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

2023年3月、選定リサイクルヤードの更新を実施しました。一部のヤードにおいては前回の選定後にSSS基準に準じない運営が判明したため継続選定を見送り、また新たに当該基準に該当したヤードは追加選定しました。

責任ある調達

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

調査実績

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

* 調査数：92回（同一ヤードへの複数回調査を含む）

当社のシップリサイクル実績（2019年以降）

	年	本船名	ヤード	Plot #	LDT	建造年	集計範囲
SSS 適用前	2019	Green Garnet	NBM Iron and Steel Trading Pvt.Ltd	61(24G)	9,186	1996	(株)商船三井
	2019	Rakiura Maru	Leela Green Ship Recycling Pvt.Ltd	35	8,368	1996	
	2019	Meridian	Triveni Ship Breakers LLP	23	9,142	1996	
	2020	Universal Green	Baijnath Melaram	13	10,631	2002	
	2020	Tachibana	Diamond Industries	84	19,098	2000	
	2020	Cougar Ace	Anupama Steel limited	15	13,551	1993	
SSS 適用後	2021	Senshu Maru	Sachdeva Steel Products (SB) Ltd	65(24L)	29,819	1984	
	2023	Siam Ocean	PHP Ship Breaking and Recycling Industries Ltd	—	7,996	1995	

当社選定シップリサイクルヤードでの解体作業



陸上へ引き上げての解体作業



貨物艙内の解体作業



解体前の船内有害物質
除去作業



作業前のタンク内
ガス検知作業



船内避難経路更新・
再塗装作業

📖 [その他バリューチェーン上の安全品質の取り組み ▶ P.24-32](#)

人権

方針

人権方針

商船三井グループは、当社グループの企業理念・グループビジョン・行動規範等に基づき人権方針を策定しました。同方針で定める内容に沿って全ての事業活動における人権を尊重するとともに、グローバルでの持続可能な社会の実現に貢献します。当方針は2022年3月31日の取締役会で承認され、その後も適宜見直し、改定しています。

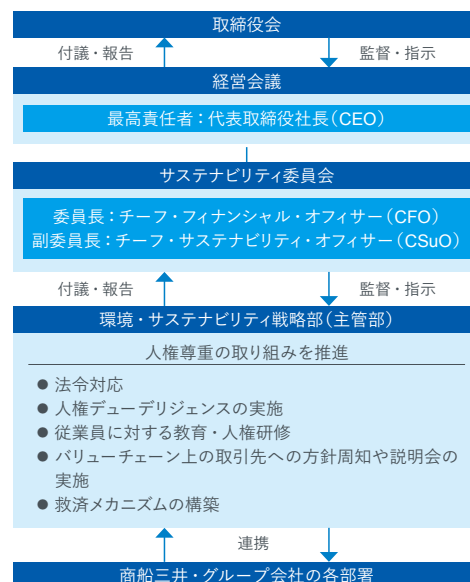
また、お取引先の皆様にも人権に配慮した事業活動をお願いすべく、取引先向けに人権方針の周知を図る活動に取り組むほか、人権の観点も含んだ「取引先調達ガイドライン」を策定しています。

 商船三井グループ人権方針
https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/human_rights_policy.pdf

 商船三井グループ取引先調達ガイドライン
<https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/procurement/pdf/guideline.pdf>

体制

人権尊重への取り組みを推進するため、人権に関する課題については経営会議の下部機構であるサステナビリティ委員会を中心に審議を行い、同委員会の委員長はチーフ・フィナンシャル・オフィサー(CFO)が、副委員長はチーフ・サステナビリティ・オフィサー(CSuO)が務めています。また、取締役会は人権に関する取り組みへの監督責任を負っています。具体的な取り組みについては、環境・サステナビリティ戦略部が主管部署として関係部門と連携して取り組みを実行・推進しています。



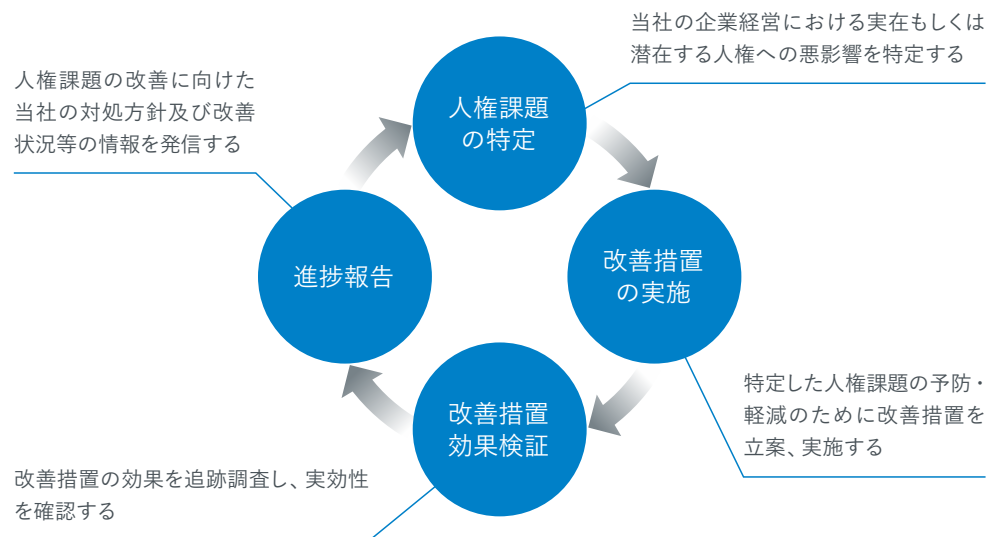
取り組み

人権デューデリジェンス

全体像

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」「国際人権章典」、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」(結社の自由および団体交渉権の承認、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、雇用および職業における差別の撤廃、安全で健康的な労働環境等の労働にかかる基本的権利を規定)、OECD多国籍企業行動指針、船員の労働に関する基本的権利を定めた「2006年の海上の労働に関する条約」等をふまえて、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権課題の解決に努めます。

人権デューデリジェンスの実施においては、当社グループのバリューチェーン上の人権課題の実態把握及び改善に向けた取り組みをさらに強化すべく、書面調査や現場へのヒアリング等を進めていきます。



人権

机上分析

2022年度より、外部専門家の助言や国別人権リスクを含む国際的指標を参考に、当社グループ事業を行う上で考慮すべき人権リスクを洗い出し、関連する事業部門と机上分析を実施しました。机上分析では、影響を受ける可能性のあるステークホルダーが置かれているそれぞれの状況を踏まえ、発生可能性及び深刻度によるリスク評価を実施。今後優先的に調査を行う事業分野として「外航海運業（船員）」及び「ロジスティクス事業」と、それぞれの潜在的な人権リスクを特定しました。必要に応じ、これらは定期的に見直していきます。

特定した事業分野ごとの主な人権リスク

事業	外航海運業	ロジスティクス事業
影響を受ける可能性のある主なステークホルダー*1	船員	従業員、下請け業者
発生する可能性のある主な人権リスク*2	● 不十分な労働安全衛生 ● 不当な労働時間 ● 賃金の不足・未払い ● ハラスメントと虐待 ● 船員特有の権利の侵害 船員の送還される権利の侵害 船員の遺棄 乗組員の交代禁止 船員の健康と福祉の侵害 船員の医療へのアクセス権の侵害 犯罪からの船員保護の不足 - など	● 不十分な労働安全衛生 ● 不当な労働時間 - など

*1 従業員、取引先、地域社会など（取引先の従業員、直接雇用・間接雇用問わず社員、女性、児童、先住民族、移民等を含む）を考慮。

*2 強制労働、児童労働、人身売買、ハラスメントと虐待、差別、結社の自由・団体交渉権の侵害、同一労働同一賃金、先住民族・地域住民の権利の侵害などを含めた35項目を考慮。

バリューチェーン全体での人権を含むサステナビリティリスクの把握・低減活動については責任ある調達ページ([📖 P.112](#))をご覧ください。

外航海運業（船員）

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、強制労働の撤廃、児童労働や差別の廃止等基本的な人権について言及されており、当社グループも遵守を徹底しています。例えば、船上コンプライアンス規程を定め、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。

こうした取り組みをさらに推進すべく、以下の通り人権デューデリジェンスを実施しています。

船舶管理会社への書面調査及びヒアリングの実施

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

船員への直接のヒアリングの実施

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



ヒアリングの様子

より重視すべき人権の領域

今回の書面調査・ヒアリングを通じ、より重視すべき人権課題の領域を「労働時間」、「差別・ハラスメント」、「救済へのアクセス」とし、既存の人権課題に対する取り組みをさらに推進すべく、引き続き具体的な施策の検討・実行を進めています。

なお、船員に関するその他取り組みについては、以下ページをご覧ください。

📄 安全ビジョンの詳細

https://www.mol.co.jp/pr/2024/img/MOLGroup_Safety_Vision.pdf

📄 Human Capital ビジョンの詳細

<https://www.mol.co.jp/sustainability/human/hc/pdf/human-capital-vision.pdf>

📄 DXビジョンの詳細

https://www.mol.co.jp/sustainability/innovation/dx/img/MOL_Group_DX_Vision.pdf

人権

個別の人権課題への取り組み

児童労働・強制労働の防止

人権方針にて児童労働及び強制労働に関与しないことを掲げ、取り組みを進めています。特に児童労働の防止の観点においては、労働基準法を遵守した採用活動を実施しており、採用時には身分証等による年齢確認をすることで取り組みを徹底しています。また、従業員の啓もう活動も重要と考え、人権研修において児童労働・強制労働についても教育を行っています。

バリューチェーン上の取り組みとしては、役目を終えた船舶を解体するシップリサイクルヤードの起用において、実際に現地でヒアリングや視察を行い、児童労働・強制労働等の人権に関する取り組みが十分であることが確認できたヤードを選定することとしています。現状、児童労働・強制労働は発生していないことを確認しています。

賃金に関する取り組み

当社グループでは各国の最低賃金を含む労働法遵守を徹底しています。また、最低賃金を上回るだけでなく、従業員が安心して働ける生活賃金の保障、優秀な人材確保のために必要な競争力のある賃金体系を構築しています。

なお、同一資格・同一職務レベルにおいては、統一された報酬体系が適用されています。

LGBTQへの取り組み

LGBTQ（性的少数者）の方が働きやすい環境の整備に努めています。差別や理解不足による無意識のハラスメントを防ぐべく研修を実施したり、LGBTQの方が利用しやすい設備の導入に向け本社のリノベーションを進めています。

時間外労働の削減

当社グループは、従業員の心身面の健康障害を未然に防止する観点から、労働時間の適正化に努めています。

施策の詳細については、「健康経営 残業時間の削減」([P.77](#)) の項目をご覧ください。時間外労働の削減に向けて、様々な施策を実行しています。

ハラスメントの防止

当社グループは、お互いの尊厳を傷つけ、職場環境の悪化を招くハラスメントを防止する取り組みを進めています。ハラスメント研修の実施に加え、「ハラスメント防止宣言」を策定し、一切のハラスメントを根絶し、ハラスメントから解放された職場づくりを今まで以上に力強く推進しています。

ハラスメント防止宣言

商船三井グループはハラスメントから解放された健全で活力に溢れる職場づくりを推進するため、次の取り組みを行います。

- 役職や立場に関係なく、海陸共に一人一人がお互いを尊重し、多様な個性、価値観、視点を自由闊達に発揮できる組織風土を醸成します。
- ハラスメントに関する知識と防止意識を高め、いかなる形態のハラスメント行為も発生させない組織風土づくりに社員と会社が一体となって取り組みます。
- 誰もが安心して相談できる体制を整備し、ハラスメントが発生した場合は、毅然とした態度で公正・適切な措置を講じ、再発防止に向けた制度・体制を構築します。

2020年12月制定

救済へのアクセス

商船三井グループでは、迅速に人権関連の懸念事項に対処すべく、複数の通報窓口を用意しています。また当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した実効的な苦情処理を支援する、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に正会員として加盟しています。JaCERが提供する「対話救済プラットフォーム」では、当社グループのバリューチェーン上のお客様やお取引先様等あらゆる社外ステークホルダーを対象として、人権に関わる幅広い苦情・通報を受け付けています。通報受付にお

人権

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

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

相談・通報窓口一覧

対象	相談・通報窓口	受付内容
グループ役員向け (派遣社員・契約社員含む)	コンプライアンスオフィサー (社内)	• コンプライアンス全般(法令・社内規程/規則・企業倫理等の違反) 例) 独占禁止法関連・腐敗行為全般・情報漏洩、労働法関連など。
	コンプライアンス相談窓口 (社内・社外)	• 人権関連全般(ハラスメント含む)
	ハラスメント相談窓口 (社内・社外)	• ハラスメント
お客様・お取引先様等、 社外ステークホルダー向け	コンプライアンス相談窓口 (社内・社外)	• コンプライアンス全般(法令・社内規程/規則・企業倫理等の違反) 例) 独占禁止法関連・腐敗行為全般・情報漏洩、労働法関連など。
	※ 問い合わせはコンプライアンス社内相談窓口*1から	• ハラスメント
	人権に関する社外相談窓口 (社外)	• 人権関連全般 例) 差別、長時間労働、賃金の未払いや遅延、職場における安全確保、船員特有の権利など。
	※ 問い合わせは通報受付窓口*2から	

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

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

人権に関する教育・啓発活動

当社は人権研修ならびにハラスメント防止研修を毎年実施しています。人権やハラスメントに関する法令遵守はもちろん、関連する制度や現実には起きている事象・背景と

その当事者への理解を深め、当社社員の責任ある行動の基盤となるように構成しています。また、これら研修は企業活動のみならず社員が良き市民として日常生活を送ることも目的としています。

人権研修

国内外全グループ役職員を対象に、人権尊重の取り組みの重要性理解を目的としたe-learningを実施しています。強制労働や児童労働といった基本的な人権や当社グループ事業のバリューチェーン上で発生しうる人権リスクについて理解を深めるとともに、当社グループの人権方針へのコミットメントを周知徹底しています。また、様々な人権侵害の防止のため、管理職向け研修、一般社員向け研修、新入社員向けの階層別研修を実施しています。

 e-learningの受講率の実績▶P.133

ハラスメント防止研修

ハラスメントに関しては、管理職・非管理職それぞれを対象に、グループ全体でハラスメントから解放された組織を作り、一人ひとりが安心して健やかに活躍できる風土を醸成することを目的としたハラスメント防止研修を実施しています。特に管理職向けには、ハラスメント関連法、パワハラ判断基準(パワハラと指導の違い)、ハラスメントを放置することのリスクについての講義のほか、ハラスメントの実例をもとに適切な対応を考えるグループセッションを通じ、より実効性のある研修内容としました。

ステークホルダーとの対話

「2023年ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」への参加

当社は、2023年6月1日から7月27日の8回にわたり、特定非営利活動法人経済人コーポラ卓会議日本委員会主催のステークホルダーエンゲージメント・プログラムに参加しました。

人権

本プログラムは、企業による「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の理解と実践の場を目的に、様々な業種に属する企業、NPO・NGO、学識・有識者の方々とともに、幅広い人権問題をテーマに議論を行うものです。

2023年度は、国家間の戦闘行為や軍事衝突など国家が関与する人権侵害の疑いのある状況や、AI等のテクノロジーの進化が取り上げられ、それらがビジネスに与える影響や対応策を含め、業界を問わず議論を行いました。

また、同プログラムに参加した運輸・物流企業各社とは、国連環境計画 金融イニシアチブ(UNEP FI)が策定したツールを活用し、「業界毎に重要な人権課題」特定のための議論を行い、運輸・物流業界における人権課題の理解を深めました。

 [ステークホルダーエンゲージメントプログラム最終報告](https://crt-japan.jp/files2023/2023%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20Workshop_jp.pdf)
https://crt-japan.jp/files2023/2023%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20Workshop_jp.pdf

国際イニシアチブ等への賛同

国連グローバル・コンパクトへの参加

グローバルに事業展開する当社グループにとって、「グループ企業理念の具現化」と併せ、世界の様々なステークホルダーと良好な関係を構築し、「社会の持続的成長の具現化」に貢献していくことは、必要不可欠な取り組みです。この取り組みの実現に向け世界の枠組みに寄与すべく、当社は2005年に、国連が提唱するグローバル・コンパクトに日本の船会社として初めて参加しました。

以来、当社役職員が守るべき規範を定めた「行動基準」と共通の理念を持つ、グローバル・コンパクトの4分野10原則の支持、実践に努めています。



英国現代奴隷法への対応

当社グループ事業及びバリューチェーン上における強制労働等現代的な奴隷労働や人身取引の根絶に努めるため、英国法「Modern Slavery Act 2015」への対応として、当社ウェブサイト上に“Modern Slavery Statement”（英国現代奴隷法に関する表明（仮訳））を開示しています。

[奴隷及び人身取引に関する表明（仮訳）](#)

2023年度

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

2022年度

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

2021年度

https://www.mol.co.jp/sustainability/governance/human/pdf/Modern_Slavery_Statement_2021.pdf

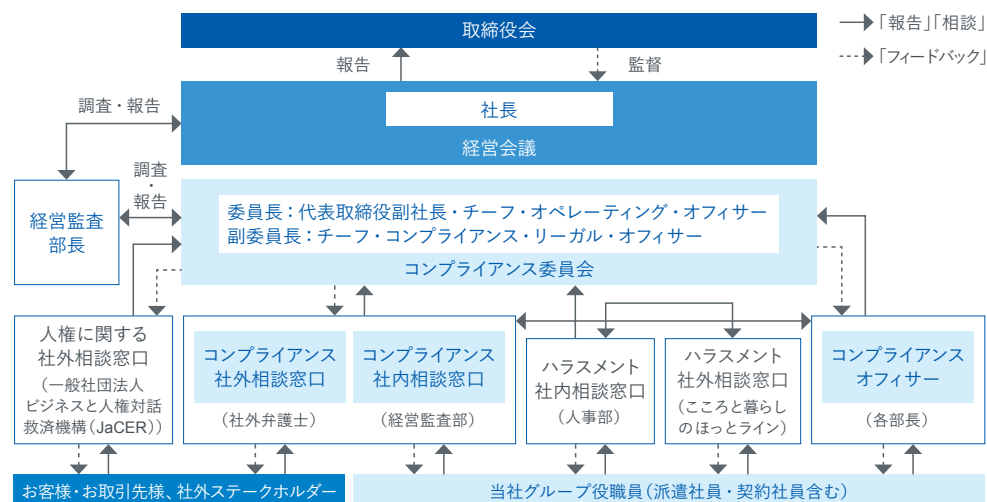
コンプライアンス

方針・体制

当社グループは、コンプライアンス遵守が企業活動の大前提であることを役職員一人ひとりが深く心に刻み、日々の業務において適切な判断を下せるよう、規範とすべき行動基準を定めたコンプライアンス規程を整備し、継続的な研修によりその徹底を図っています。

また、法令及び定款に従うのみならず、「常にコンプライアンスを意識し、社会規範と企業倫理に則って行動する」ことを価値観・行動規範(MOL CHARTS)のひとつに掲げ、行動しています。

当社グループは、コンプライアンス体制の整備・強化を図るため、代表取締役副社長が務めるチーフ・オペレーティング・オフィサーを委員長、チーフ・コンプライアンス・リーガル・オフィサーを副委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。この委員会は、2ヶ月毎(年6回)開催され、当社グループのコンプライアンスについて継続的にモニタリングを行っています。なお、取締役会は、コンプライアンス委員会より定期的な報告を受けると同時に、コンプライアンスに関する取り組みの監督責任を負っています。



コンプライアンス委員会

コンプライアンスに関する事項を検討、審議し、全社的なコンプライアンス体制の整備、充実を図るために、経営会議の下部機構としてコンプライアンス委員会を設置しています。同委員会では、定期的にコンプライアンス事案・通報内容等の傾向を分析するとともに、法令の施行、改定、社会情勢の変化にも注意を払うことで、新たなコンプライアンス事案発生リスクにも対応しています。

チーフ・コンプライアンス・リーガル・オフィサー

コンプライアンスオフィサーを統括するとともに、コンプライアンス体制の整備・強化を図る責任者であり、取締役会にて任命されます。

コンプライアンスオフィサー

部長、ユニット長、支店長、コーポレート機能統括を、また「本社組織に属するグループ会社」については、担当営業本部長又は管掌役員を、コンプライアンスの統括責任者(コンプライアンスオフィサー)として任命しています。部店及び担当グループ会社の業務に関する法令及び規則等の遵守、並びに社会規範及び企業倫理に基づき、善良なる管理者としての注意義務を尽くして行動することの徹底を図るとともに、違反行為を発見した場合、又は担当部店及び担当グループ会社の所属員から報告を受けた場合は、コンプライアンス委員会事務局に報告し、速やかに必要な是正措置を取る責任を負っています。また、報告者の秘密を厳密に保持することも要求されます。

相談・通報窓口

商船三井グループでは、当社及び当社グループの役職員(契約社員・派遣社員を含む)がコンプライアンス全般(独占禁止法関連、腐敗行為全般、ハラスメントといった人権等を含む)の相談や通報ができるコンプライアンス社内・社外相談窓口等を設

コンプライアンス

置しています。各窓口は、24時間年中無休で受け付け可能で、E-Mail、手紙、電話などの手段での報告・相談を日本語または英語で受け付けています。いずれの窓口でも、匿名での通報が可能であり、報告・相談者の秘密は厳守されます。また、違反行為の報告・相談者、あるいは調査協力者に対し、不利益な処遇がなされないことが保証されています。

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

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

相談・通報窓口一覧

対象	相談・通報窓口	受付内容
グループ役員向け （派遣社員・契約社員含む）	コンプライアンスオフィサー （社内）	• コンプライアンス全般（法令・社内規程/規則・企業倫理等の違反） 例) 独占禁止法関連・腐敗行為全般・情報漏洩、労働法関連など。
	コンプライアンス相談窓口 （社内・社外）	• 人権関連全般（ハラスメント含む）
	ハラスメント相談窓口 （社内・社外）	• ハラスメント
お客様・お取引先様等、 社外ステークホルダー向け	コンプライアンス相談窓口 （社内・社外） ※ 問い合わせはコンプライアンス社内相談窓口*1から	• コンプライアンス全般（法令・社内規程/規則・企業倫理等の違反） 例) 独占禁止法関連・腐敗行為全般・情報漏洩、労働法関連など。 • ハラスメント
	人権に関する社外相談窓口 （社外） ※ 問い合わせは通報受付窓口*2から	• 人権関連全般 例) 差別、長時間労働、賃金の未払いや遅延、職場における安全確保、船員特有の権利など。

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

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

通報後の流れ

相談・通報があった場合は、関係者と協議の上適宜調査を実施し、違反行為が認められた場合は、コンプライアンス委員会で、事案の原因や再発防止策を含む内容が審議され、必要に応じて責任者に対し改善を指示します。

報告・相談者には、特別の事情がない限り、速やかに面談などを実施して通報内容の詳細について確認をとっています。結果、必要と判断される場合は更なる調査を進めるようにしています。コンプライアンス社内相談窓口は、他のいかなる職制からも独立した経営監査部がその任にあたります。コンプライアンス社外相談窓口への報告・相談者には担当の社外の弁護士が会社間の連絡を取り次ぎます。

違反行為の報告・是正措置プロセス

商船三井グループではグループ各社が自社の社内規則に基づき、コンプライアンス違反発生時の報告・違反行為に対する改善指示・措置のプロセス及び懲戒基準を定めています。

コンプライアンス強化月間

コンプライアンス遵守意識の更なる向上を図るとともに、コンプライアンス相談窓口を補完する取り組みとして、当社及びグループ会社の役職員を対象に「コンプライアンス強化月間」を実施しています。潜在する問題やその徴候を早期に把握し、予防的対策を講じることを目的に、2017度より毎年実施し、対象期間約1か月の間コンプライアンス違反の徴候を示すような情報を幅広く受け付けています。当社及びグループ会社を合わせてこれまでに74件の相談・報告が寄せられ、大きな問題に発展する前に対処することができたケースもありました。

本取り組みについても、匿名での通報が可能であり、相談・報告者の秘密は厳守され、不利益な処遇がなされないことを保証しています。

コンプライアンス

役職員への周知

内部通報制度(コンプライアンス相談窓口)については、各研修や社内イントラネット等を通じて、当社及びグループ会社の役職員に対して積極的に周知徹底が図られています。また、社内イントラネットでは「内部通報制度の信頼性の向上」「コンプライアンス事案の発生防止」等を目的として、コンプライアンス違反事例、件数が開示されています。

● 取り組み

独占禁止法遵守の取り組み

当社は、2014年3月18日に公正取引委員会より、特定自動車運送業務の取引に関連して、独占禁止法第3条に違反する行為があったと認定されました。この事実を真摯に受け止め、独占禁止法遵守を徹底するための取り組みを推進しています。

当社グループでは、役職員による独占禁止法違反行為を未然に防止するための指針として「独禁法遵守行動指針」を定めており、競合する他事業者との接触においてチーフ・コンプライアンス・リーガル・オフィサー又はコンプライアンスオフィサーに事前届出等を行うなどの運用を行っています。また、独占禁止法遵守徹底のため、定期的にE-learningや研修を実施しています。当社グループで毎年実施しているエンゲージメントサーベイにはコンプライアンス関連の設問が含まれており、結果を可視化して組織全体で共有しながら、コンプライアンス違反防止を含めた組織開発に役立てています。本調査の詳細は、エンゲージメントサーベイのページ([P.71](#))をご覧ください。

腐敗防止への取り組み

腐敗行為防止方針

当社グループでは、コンプライアンスに関する価値観・行動規範に則った経営をさらに推進するため、贈収賄、利益相反、ファシリテーション・ペイメント、資金洗浄等の腐敗行為の防止に関する方針(「商船三井グループ腐敗行為防止方針」)を策定しています。

当社グループの全ての役職員は当方針に則り腐敗行為の防止に関する取り組みを徹底するとともに、全てのビジネスパートナーの皆様にも当方針を支持していただくことを期待しています。また、ビジネスパートナーの皆様には腐敗行為防止の観点を含む「商船三井グループ 取引先調達ガイドライン」へのご協力もお願いしています。詳細は、責任ある調達のページ([P.111](#))をご覧ください。

なお、当方針は2022年に経営会議で承認されており、取締役会は当方針の監督責任を負っています。

また、国内外において公務員等及び民間人に対する贈賄や過剰な接待を防止し、当社コンプライアンス規程に定める「顧客・取引先とのよき信頼関係の構築」を確実にするために、当方針に先立ち2015年10月に「贈賄等防止規程」を制定しています。なお、「商船三井グループ腐敗行為防止方針」及び「贈賄等防止規程」について、講習会やE-learning等で役職員に対し周知し、遵守を促しています。

 [商船三井グループ腐敗行為防止方針](#)

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

政治献金

政治献金については、政治資金規正法を遵守した上で、適切な社内手続に従って実施しています。政治献金の実績については、サステナビリティデータ集のページ([P.137](#))をご覧ください。

コンプライアンスリスク管理

当社グループでは毎年、グループ会社を対象にリスクアセスメントを実施しており、その中で、「収賄」「独禁法」「各種業法」「社内規則違反」「横領」「各種ハラスメント」などコンプライアンス全般に関するリスクの有無についても確認しています。当該調査結果を参考に、リスクが高いと判断される会社・部門に対し、優先的に内部監査を実施し、

コンプライアンス

結果は経営会議を通して監査先に対し問題の改善対応が指示されています。なお、改善状況はモニターされており四半期ごとに経営会議に報告される仕組みとなっています。

コンプライアンス教育・人事評価

当社グループでは、役職員一人ひとりにコンプライアンス意識の醸成・定着を図るための取り組みを行っています。独占禁止法遵守や贈賄等防止に関する講習会を毎年継続しているほか、コンプライアンス関連のE-learningを実施しています。受講率については、サステナビリティデータ集のページ( P.137)をご覧ください。

また当社グループでは、役職員の人事評価・報酬を決定する際に、コンプライアンスに関する項目を取り入れています。役職員個々人のコンプライアンス意識の強化・醸成やそれを目的とした部下の育成・指導についての目標設定を実施し、年に一度達成状況に関する業績評価がなされ、その結果が報酬に反映されます。このような人事評価を通じ、役職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上に努めます。

行動基準

当社は、様々なステークホルダーの視点に立って、当社役員及び職員が規範とすべき行動基準を定めています。当社役職員が行動基準を実践することで、より良い職場環境の実現による社業の向上と、当社を取巻く様々なステークホルダーの共感も得ながら、継続的に企業価値を高めるよう努めます。



行動基準

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

税の透明性

当社グループはグローバルに事業を展開する企業として、税の透明性を図り、納税を行うことは、企業が果たすべき基本的かつ重要な社会的責任の一つと考えており、事業で関わる全ての国にて適用される税法及びその法の精神を遵守し、公正性を重視した納税を行うこととしています。

また、事業目的や実態の伴わないタックスヘイブン(租税回避地)を利用して過度な税制優遇を享受することは、各国における適正な税金納付を阻害し、それらの国・地域の発展を妨げることと理解し、租税回避を目的としたタックスヘイブンの利用は行わないこととしています。

環境データ

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

エネルギー消費量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	集計範囲
C重油(千トン)*1	3,273	2,865	2,925	2,874	2,904	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率: 97%)
A重油(千トン)*1	255	253	282	243	263	
軽油(Kリットル)	6,572	6,040	6,944	6,621	12,347	
LNG(千トン)	37	27	19	47	22	
バイオ燃料(千トン)	－	－	－	9	14	
電力(MWh)	86,924	76,951	80,475	77,604	80,067	
再生可能エネルギー利用量*3	237	248	3,532	39,983	44,685	
再生可能エネルギー利用割合(%)	0.3	0.3	4.4	51.5	55.8	
都市ガス(千m³)	1,648	1,627	1,618	1,663	1,456	
エネルギー消費量(千GJ)*2	158,105	142,492	146,748	143,150	146,277	

*1 主に船舶の燃料として使用。

*2 C重油、A重油、バイオ燃料、電力、都市ガスおよびその他のエネルギー消費量の熱量換算値。

*3 主にオフィスなどにおける再エネ電力導入によるもの。

環境データ

GHG排出量

GHG排出量算定の組織境界は「支配力基準」とし、「経営支配方式」を適用している。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	集計範囲
スコープ1(トン)*1	11,136,501	9,831,022	10,112,053	10,086,254	10,055,247	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率：97%)
船舶	11,114,501	9,811,474	10,088,981	10,063,916	9,985,812	
船舶以外	22,000	19,548	23,072	22,338	69,435	
スコープ2(トン)*2	45,116	38,735	39,018	37,224	41,405	
ロケーションベース	45,116	38,735	39,018	37,224	41,405	
マーケットベース	—	—	35,887	19,483	18,104	
スコープ3(トン)*3	3,983,625	3,111,120	3,187,594	3,995,887	3,912,372	
Category1 購入した製品・サービス	51,067	40,138	43,292	50,420	57,882	
Category2 資本財	721,175	481,817	511,873	1,221,693	1,160,221	
Category3 Scope1,2に含まれない 燃料及びエネルギー活動	2,402,901	2,126,190	2,186,927	2,168,636	2,187,031	
Category5 事業から出る廃棄物	477	638	907	653	628	
Category6 出張	7,957	1,774	2,045	9,081	11,543	
Category7 雇用者の通勤	283	282	71	210	357	
Category11 販売した製品の使用	799,765	460,281	442,479	545,194	494,710	
スコープ1+2(トン)	11,181,617	9,869,757	10,147,940	10,105,737	10,073,351	
スコープ1+2+3(トン)	15,165,242	12,980,877	13,335,534	14,101,624	13,985,723	

*1 スコープ1：主に船舶燃料の燃焼を起源としたCO₂。

*2 スコープ2：主に電力起源のCO₂。

*3 スコープ3：主に使用した燃料の精製時のGHG排出や購入した資本財、船用品等が製造される時のGHG排出などで構成。Category3を算定する際の排出係数を変更したことにより、2019年度から2022年度実績を遡及修正。

船舶用バイオ燃料からのGHG排出量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	集計範囲
バイオ燃料使用船舶の合計【Well-to-Wake】(トン)	—	—	—	—	8,871	(株)商船三井及び 主要な国内外の外航船運航会社

GHG排出量データの第三者検証

2022年度のGHG排出量データに対する公平性、確実性、および透明性を確保するために、一般財団法人日本海事協会による第三者検証を受けました。検証はISO14064-3：2006、ISO14064-1：2006、GHGプロトコルなどに基づいて実施されました。

▶ 検証の対象

スコープ1(直接的排出量)、スコープ2(エネルギー起源の間接的排出量)、スコープ3(その他バリューチェーンからの間接的排出量)の排出量、船舶用バイオ燃料からのGHG排出量、およびエネルギー消費量。



検証声明書

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

環境データ

GHG 排出原単位

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	集計範囲
トンマイル当たりのGHG排出量 (g/ton-mile、標準方式)	12.12	11.65	11.68	11.59	11.25	(株)商船三井及び 主要な国内外の外航船運航会社

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

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

GHG 排出原単位データの第三者検証

2022年度のGHG排出原単位データに対する公平性、確実性、および透明性を確保するために、一般財団法人日本海事協会による第三者検証を受けました。

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

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

NOx・SOx 排出量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	集計範囲
NOx排出量(トン)	271,704	230,918	230,911	230,609	214,527	(株)商船三井及び 主要な国内外の船舶運航会社 (連結売上高に対するカバー率：81%)
SOx排出量(トン)	130,494	23,500	27,891	27,558	26,937	

SOx 排出量データの第三者検証

2022年度のSOx排出量データに対する公平性、確実性、および透明性を確保するために、一般財団法人日本海事協会による第三者検証を受けました。

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

NOx・SOx 排出原単位

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	集計範囲
トンマイル当たりのNOx排出量 (g/ton-mile)	0.25	0.23	0.22	0.21	0.20	(株)商船三井及び 主要な国内外の外航船運航会社
トンマイル当たりのSOx排出量 (g/ton-mile)	0.12	0.02	0.03	0.02	0.02	

環境データ

● その他資源

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	集計範囲
廃棄物排出量(トン)*1	2,723	2,478	2,905	3,531	2,909	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率：97%)
リサイクル可能	1,637	1,323	1,340	1,825	1,526	
リサイクル以外	1,086	1,155	1,565	1,706	1,382	
リサイクル率(%)	60.1	53.4	46.1	51.7	52.5	
有害廃棄物排出量(トン)*2	1.84	15.01	8.86	0.57	0.00	(株)商船三井及び 一部の国内の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率：53%)
シップリサイクル量(トン)	37,327	75,007	0	0	7,996	(株)商船三井
総取水量(m³)*3	599,478	410,230	403,406	632,754	468,204	(株)商船三井及び 主要な国内外の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率：97%)
水道水	599,478	410,230	403,406	632,754	468,204	
淡水	－	－	－	－	－	
海水(循環利用)	－	－	－	－	－	
排水量(m³)	599,478	410,230	403,406	632,754	468,204	

*1 オフィスから出るごみなどの合計。

*2 PCB含有機器の処分量の合計値。

*3 事務所における水使用量。船舶では、使用する水の多くを、海水から生成し循環利用。前年比の増加はカバー率向上によるもの。

● 環境投資額

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	集計範囲
環境投資額(億円)	644	1,194	2,066	2,595	(株)商船三井及び国内外の連結子会社 (連結売上高に対するカバー率：100%)
自社からのGHG排出削減*1	56	224	380	739	
低・脱炭素エネルギー事業*2	588	970	1,686	1,857	

*1 LNG燃料バルカー、自動車船他次世代燃料船の開発・発注等への投資であり、自社事業におけるGHG排出削減を企図するもの。

本内容は環境省環境会計ガイドラインにおける研究開発コストおよび事業エリア内コストに相当する。

*2 新造LNG船・LPG/アンモニア船他洋上風力発電及び関連事業への投資であり、社会からのGHG排出削減への貢献を企図するもの。

● 環境関連法規違反

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	集計範囲
環境関連法規違反	件数	0	0	0	0	(株)商船三井
	金額(百万円)	0	0	0	0	

※ 10,000米ドルを超える罰金を科された案件。

社会データ

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

・本資料におけるカバー率は、当該項目の対象となる会社の従業員数が連結従業員数に占める比率を指します。

カバー率が「-」の項目は、(株)商船三井単体のデータです。

・第三者検証

2023年度の社会データに対する公平性、確実性、および透明性を確保するために、「★」の数値について一般財団法人日本海事協会による第三者検証を受けました。



検証声明書

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

人財・多様性

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
従業員数	連結*	8,571	8,547	8,748	9,795	100%
	単体**	1,465	1,493	1,577	1,670	-
	男性	1,174	1,193	1,255	1,334	-
	女性	291	300	322	336	-
職種別従業員数	単体** 陸上職員	940	958	1,029	1,107	-
		男性	661	670	721	-
		女性	279	288	308	-
	海上職員	525	535	548	563	-
		男性	513	523	534	-
		女性	12	12	14	-

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
部門別 従業員数 *1	連結* ドライバルク船事業	295 (47)	306 (48)	245 (41)	255 (52)	100%
	エネルギー輸送事業	807 (87)	857 (82)	902 (75)	1,023 (94)	100%
	製品輸送事業	4,431 (691)	4,343 (850)	4,398 (814)	4,328 (1,109)	100%
	コンテナ船事業	3,391 (549)	3,353 (696)	52 (9)	60 (10)	100%
	ウェルビーイングライフ事業				2,396 (1,145)	100%
	不動産事業	2,058 (1,462)	1,996 (1,322)	1,152 (1,044)	1,212 (1,038)	100%
	関連事業			859 (261)	458 (137)	100%
	その他	642 (87)	681 (77)	699 (85)	849 (166)	100%
	全社(共通)	338 (89)	364 (115)	493 (165)	486 (160)	100%
	計	8,571 (2,463)	8,547 (2,494)	8,748 (2,485)	9,795 (2,863)	100%
	一時的な従業員数 連結*	-	-	2,485	2,863	100%
	単体**	-	-	308	209	-
	一時的な従業員比率 単体**	-	-	16.3%	11.1%	-

社会データ

● 人財・多様性

			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
年齢層別 従業員比率	連結***	25歳未満	—	—	4.6%	5.3%	99%
		25歳–30歳未満	—	—	12.6%	11.9%	99%
		30歳–35歳未満	—	—	13.9%	14.9%	99%
		35歳–40歳未満	—	—	14.5%	14.1%	99%
		40歳–45歳未満	—	—	13.9%	13.9%	99%
		45歳–50歳未満	—	—	13.8%	13.6%	99%
		50歳以上	—	—	26.8%	26.3%	99%
	単体***	25歳未満	—	—	5.0%	4.7%	—
		25歳–30歳未満	—	—	17.8%	15.8%	—
		30歳–35歳未満	—	—	20.0%	20.2%	—
		35歳–40歳未満	—	—	16.4%	16.4%	—
		40歳–45歳未満	—	—	11.7%	11.7%	—
		45歳–50歳未満	—	—	10.1%	9.9%	—
		50歳以上	—	—	19.0%	21.3%	—
年齢層別 管理職比率	単体***	30歳未満	—	—	0.0%	0.0%	—
		30歳–35歳未満	—	—	0.0%	0.0%	—
		35歳–40歳未満	—	—	7.5%	9.3%	—
		40歳–45歳未満	—	—	27.5%	24.7%	—
		45歳–50歳未満	—	—	27.0%	23.1%	—
		50歳以上	—	—	38.0%	42.9%	—

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
女性役員数	連結***	—	—	16	31	100%
	単体***	—	—	3	4	—
女性管理職 比率	連結***	—	—	13.3%	15.0%★	100%
	部長級	—	—	8.5%	13.5%	100%
	課長級	—	—	15.0%	15.6%	100%
	単体** (受入出向者を除き、外部出向者を含む)	4.5%	4.9%	5.9%	6.3%	—
	陸上職員 *2	6.9%	7.5%	9.2%	9.8%	—
	海上職員	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	—
	部長級	1.9%	3.1%	4.6%	2.6%	—
	陸上職員	2.3%	3.8%	5.8%	3.2%	—
	海上職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—
	シニア管理職	1.5%	1.6%	1.6%	2.2%	—
	陸上職員	2.5%	2.6%	2.6%	3.9%	—
	海上職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—
	課長相当職	9.3%	9.7%	11.0%	11.6%	—
	陸上職員	14.1%	15.0%	17.5%	17.7%	—
	海上職員	1.1%	1.1%	0.9%	0.9%	—

社会データ

人財・多様性

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
女性従業員比率	連結*** 無期雇用	—	—	30.0%	29.9%★	100%
	有期雇用	—	—	39.4%	37.9%	100%
	単体**	19.9%	20.1%	20.4%	20.1%	—
	陸上職員**	35.4%	36.7%	29.9%	28.9%	—
	海上職員**	2.4%	2.1%	2.6%	2.8%	—
障がい者雇用率	連結*** 無期雇用	—	—	0.3%	0.58%	100%
	有期雇用	—	—	—	2.52%	100%
	単体**	2.2%	3.3%	3.3%	3.2%	—
管理職に占める障がい者の比率	連結***	—	—	0.5%	0.49%	97%
	単体***	—	—	0.2%	0.4%	—
リーダー一人当たりの部下の数 ^{*3}	単体***	—	—	2.8	2.4	—
サクセッションの有効率 (重要なポジションに 関する内部採用者/ 重要なポジション総数) ^{*4}	単体***	—	—	89%	86%	—

* グループ内出向者を含み、グループ外出向者を除く。

** 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

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

*1 ()内は一時的な従業員の平均人数を外数で記載。「全社(共通)」として記載されている社員数は、特定のセグメントに区分できない管理部門に所属しているもの。

2021年度までコンテナ船事業に記載していた港湾ロジスティクス部門の社員数は、2022年度よりコンテナ船事業以外の製品輸送事業に記載。

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

*3 総従業員数/総管理職数で算出。

*4 重要なポジションとは管理職を指す。

採用者数・定着率

			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
新規 雇用者数	連結**（無期雇用）		－	－	709	883	100%
	単体*		－	－	129	157	－
	新卒採用 人数		53	58	53	72	－
		男性	40	44	40	57	－
		女性	13	14	13	15	－
	キャリア 採用人数		15	24	76	85	－
		男性	5	14	57	66	－
		女性	10	10	19	19	－
年齢層別 新規雇用者数 /比率	連結** （無期雇用）	25歳未満	－	－	176／24.8%	206／23.3%	100%
		25歳－ 30歳未満	－	－	156／22.0%	168／19%	100%
		30歳－ 35歳未満	－	－	129／18.2%	164／18.6%	100%
		35歳－ 40歳未満	－	－	84／11.8%	131／14.8%	100%
		40歳－ 45歳未満	－	－	57／8.0%	82／9.3%	100%
		45歳－ 50歳未満	－	－	43／6.1%	59／6.7%	100%
		50歳以上	－	－	64／9.0%	73／8.3%	100%
	単体**	25歳未満	－	－	41／33.3%	50／31.8%	－
		25歳－ 30歳未満	－	－	26／21.1%	37／23.6%	－
		30歳－ 35歳未満	－	－	40／32.5%	43／27.4%	－
		35歳－ 40歳未満	－	－	15／12.2%	20／12.7%	－
		40歳－ 45歳未満	－	－	1／0.8%	3／1.9%	－
		45歳－ 50歳未満	－	－	0／0.0%	2／1.3%	－
		50歳以上	－	－	0／0.0%	2／1.3%	－

社会データ

● 採用者数・定着率

			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
ジェンダー別 新規雇用者数 /比率	連結** (無期雇用)	男性	—	—	444 / 62.6%	571 / 64.7%	100%
		女性	—	—	265 / 37.4%	312 / 27.3%	100%
	単体**	男性	—	—	91 / 74.0%	123 / 78.3%	—
		女性	—	—	32 / 26.0%	34 / 21.7%	—
地域別 新規雇用者数 /比率	連結** (無期雇用)	日本	—	—	441 / 62.2%	582 / 65.9%	100%
		アジア・ 大洋州・中東	—	—	213 / 30.0%	215 / 24.2%	100%
		欧州・アフリカ	—	—	41 / 5.8%	48 / 5.4%	100%
		米州・カリブ	—	—	14 / 2.0%	38 / 4.3%	100%
総離職率	連結** (無期雇用)	自発的離職率	—	—	7.2%	6.6%	99%
			—	—	6.2%	5.6%	99%
	単体*		3.1%	3.3%	2.2%	2.6%	—
		自発的離職率	1.2%	1.7%	1.1%	2.6%	—
		重要な 自発的 離職率*1	—	—	3.7%	4.2%	—
新卒採用者の 勤続3年以内 の離職率*2	単体	陸上職員	4.5%	5.3%	0.0%	1.0%	—
		海上職員	7.4%	2.7%	4.9%	1.1%	—

			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
年齢層別の 離職者総数/ 比率	連結** (無期雇用)		—	—	492 / 100.0%	570 / 100%	100%
		25歳未満	—	—	50 / 10.2%	41 / 7.2%	100%
		25歳–30歳未満	—	—	87 / 17.7%	91 / 16.0%	100%
		30歳–35歳未満	—	—	85 / 17.3%	94 / 16.5%	100%
		35歳–40歳未満	—	—	76 / 15.4%	86 / 15.1%	100%
		40歳–45歳未満	—	—	47 / 9.6%	67 / 11.8%	100%
		45歳–50歳未満	—	—	34 / 6.9%	54 / 9.5%	100%
		50歳以上	—	—	113 / 23.0%	137 / 24.0%	100%
	単体**		—	—	27 / 100.0%	44 / 100.0%	—
		25歳未満	—	—	1 / 3.7%	0 / 0.0%	—
		25歳–30歳未満	—	—	11 / 40.7%	6 / 13.6%	—
		30歳–35歳未満	—	—	0 / 0.0%	4 / 9.1%	—
ジェンダー別の 離職者総数/ 比率	連結** (無期雇用)	男性	—	—	317 / 64.4%	381 / 66.8%	100%
		女性	—	—	175 / 35.6%	187 / 32.8%	100%
	単体**	男性	—	—	22 / 81.5%	37 / 84.1%	—
		女性	—	—	5 / 18.5%	7 / 15.9%	—
地域別の 離職者総数/ 比率	連結** (無期雇用)	日本	—	—	264 / 53.7%	293 / 51.4%	100%
		アジア・ 大洋州・中東	—	—	181 / 36.8%	221 / 38.8%	100%
		欧州・アフリカ	—	—	34 / 6.9%	21 / 3.7%	100%
		米州・カリブ	—	—	13 / 2.6%	35 / 6.1%	100%
平均勤続年数	単体*		15.6	15.6	15.1	14.2	—
		男性	15.7	15.9	15.4	14.6	—
		女性	15.3	14.7	13.9	12.5	—

* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

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

*1 「重要な自発的離職」とは管理職の自己都合による退職を指す。

*2 グループ内出向者を含み、外部出向者、契約社員、嘱託ほかを除いた人数。算出方法は新卒採用者のうち入社3年以下の退職者/過去3年の新卒採用者。

社会データ

● 給与・報酬・生産性

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
従業員年間報酬 総額(千円)	連結*	—	—	59,142,848	86,423,180	100%
	単体**	—	—	18,471,200	26,607,369	—
従業員年間報酬の 平均値(千円)	連結*	—	—	—	6,723	100%
	無期雇用者	—	—	7,980	8,457	100%
	単体**	—	—	15,174	15,933	—
	単体	—	—	302,960	166,760	—
CEOを除く従業員 年間総報酬の平均値と CEO年間総報酬との比率	連結*	—	—	—	2.15%	100%
	無期雇用者	—	—	2.6%	2.70%	100%
男女間賃金格差の比率	単体**	—	—	4.9%	9.6%	—
	連結*	—	—	63.6%	62.0%★	100%
	無期雇用者	—	—	68.9%	67.0%★	100%
	有期雇用者	—	—	71.6%	62.5%★	100%
	単体**	—	—	56.3%	64.4%	—
	無期雇用者	—	—	69.4%	73.1%	—
従業員福利厚生費(千円)	連結*	—	—	12,337,833	10,620,836	100%
	単体*	—	—	4,230,320	4,824,091	—
従業員一人当たりの 売上高(千円)	連結*	—	—	184,269	134,867	100%
	単体*	—	—	520,847	502,759	—
従業員一人当たりの 利益(営業利益)(千円)	連結*	—	—	12,427	31,834	100%
	単体*	—	—	39,128	32,022	—
従業員一人当たりの EBIT(千円)	連結*	—	—	93,640	32,489	100%
	単体*	—	—	295,144	195,355	—

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

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

※ なお、当社の給与制度においては資格等級制度を採用しており、同一資格等級内での男女別・地域別格差はありません。

● 人材能力開発

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
従業員一人当たりの 平均研修日数	連結 (臨時除く、全従業員)**	—	—	1.8	1.7	95%
	単体*					
	陸上職員	2.0	2.0	3.0	5.1	—
	海上職員	4.0	7.0	10.0	6.9	—
従業員一人当たりの平均 研修時間	連結 (臨時除く、全従業員)**	—	—	14	14	94%
	男性(無期)	—	—	—	19	94%
	女性(無期)	—	—	—	16	94%
	単体**	—	—	32	38	—
	男性	—	—	33	38	—
	女性	—	—	29	38	—
従業員一人当たりの 研修費用(千円)	単体*					
	陸上職員	98	91	155	249	—
	海上職員	74	143	118	179	—
人材開発及び 研修にかかる 全てのコスト(千円)	連結 (臨時除く、全従業員)**	—	—	640,788	937,702	98%
	単体**	—	—	456,039	648,255	—
給与支払に占める 研修への投資額の割合	連結 (臨時除く、全従業員)**	—	—	0.8%	1.0%	99%
	単体**	—	—	2.4%	1.5%	—
社員教育に費やした 総時間	連結 (臨時除く、全従業員)**	—	—	87,515	138,501	94%
	単体**	—	—	40,207	64,181	—

* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

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

社会データ

人権・労働安全衛生

			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
労働災害件数	単体*	陸上職員	0	1	0	0	—
		海上職員	1	2	1	0	—
労災死亡事故 発生件数	連結**	陸上職員	—	—	0	2	99%
		海上職員	—	—	0	0	99%
	単体*	陸上職員	0	0	0	0	—
		海上職員	0	0	0	0	—
労災の重大な 傷害事故発生件数*1	連結**	陸上職員	—	—	12	27	99%
		海上職員	—	—	4	5	99%
	単体*	陸上職員	—	—	0	0	—
		海上職員	—	—	1	0	—
従業員の業務関連 死亡者数	連結**	陸上職員	—	—	0	2	99%
		海上職員	—	—	0	0	99%
	単体*	陸上職員	0	0	0	0	—
		海上職員	0	0	0	0	—
従業員の業務関連 死亡率	連結**	陸上職員(無期)	—	—	0%	0.11%	99%
		陸上職員(有期)	—	—	0%	0.08%	99%
		海上職員(無期)	—	—	0%	0%	99%
		海上職員(有期)	—	—	0%	0%	99%
	単体*	陸上職員	0%	0%	0%	0%	—
		海上職員	0%	0%	0%	0%	—
LTIF (Lost Time Injury Frequency)*2	単体**	陸上職員	—	—	0	0	—
	当社保有・管理船及び 傭船を含めた当社グループ 運航船舶員*3		—	0.19	0.19	0.26	—
乗客死亡者数	連結		0	0	0	0	100%

			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率	
OHSAS18001 (現・ISO45001) 認証取得事業所の比率	連結		－	－	0.8%	1.1%	99%	
	単体**		－	－	0%	0%	－	
人権e-learning	連結*	受講率	－	－	－	94.2%	100%	
労働安全衛生研修	連結**	受講者数	－	－	2,225	2,216	99%	
	単体*	安全文化 e-learning*4	受講者数	2,407	2,252	3,146	3,905	－
			受講者率	95.5%	90.3%	96.6%	93.5%	－
		安全運航を 考える会*5	受講者数	926	300	309	325	－
		Safety Campaign*6	受講者数	576	693	635	30,554	－
		Safety Conference*7	受講者数	872	1,019	787	753	－
従業員の 労働組合加入率	連結** (無期雇用)		－	－	55.6%	59.2%	99%	
	単体*	陸上職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	－	
		海上職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	－	

* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

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

*1 後遺症が残る程度の傷害事故。

*2 100万人・時間当たりの労災事故発生件数。

*3 当社は乗船時間を分母として計算している。下船に至らずとも、発生日に軽作業を含む労働に復帰できなかった職務傷病も集計対象に含めている。また、当指標の集計範囲は当社グループ以外の船員も含む。

*4 対象者は正社員に加え、派遣社員及び契約社員。

*5 各回の延べ受講者数。対象者は正社員に加え、派遣社員及び契約社員。

*6 各回の延べ受講者数。2022年度までは陸上社員のみ集計、2023年度より船員受講者数を集計。対象者は正社員に加え、派遣社員及び契約社員。

*7 各回の延べ受講者数。対象者はグループ船舶管理会社の管理船に乗船している船員のうち休暇中の船員であり、当社グループの社員(正社員)に加えて協力会社5社の社員も含む。

社会データ

ウェルビーイング

			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率	
労働時間 (年間平均)	連結** (無期雇用)		－	－	1,752	1,871	78%	
	単体**		－	－	1,958	1,935	－	
法定外残業時間 (月間平均)	単体*		23.8	23.4	18.8	14.7	－	
有給休暇*1 (夏季休暇含む)	単体*	取得日数	12.8	14.0	15.2	15.7	－	
		取得率	47.6%	52.9%	60.7%	59.3%	－	
エンゲージメント サーベイ	連結 (臨時除く、 全従業員)**	実施率	－	－	37.0%	44.4%	100%	
		回答率	－	－	84.0%	90.9%	98%	
産前・ 産後休暇*2	単体	取得人数	10	21	23	17	－	
		取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	－	
配偶者出産 特別休暇*3	単体	取得人数	22	17	22	25	－	
		取得率	100.0%	68.0%	69.0%	52.1%	－	
育児休職 (育児休業)	連結 (臨時除く、 全従業員)**	取得率 (男性)	無期雇用	－	－	7.4%	17.9%★	100%
			有期雇用	－	－	2.7%	2.0%★	100%
		取得率 (女性)	無期雇用	－	－	19.2%	26.4%	100%
			有期雇用	－	－	54.3%	21.1%	100%
	単体*4	利用人数 (男性)	17	17	34	47	－	
		利用人数 (女性)	20	25	41	38	－	
		取得率 (男性)	49.0%	46.0%	54.0%	55.9%	－	
		取得率 (女性)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	－	
		復職率 (男性)	100.0%	92.0%	100.0%	100.0%	－	
		復職率 (女性)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	－	

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	カバー率
男性育児休職平均取得日数*4	単体	64.8	63	43	58	—
育児短時間勤務制度利用人数	単体*	7	3	8	4	—
ワーキングマザーの人数*5	単体	54	51	63	78	—
配偶者転勤に伴う 退職者再雇用制度利用人数	単体*	0	4	2	3	—
介護休業制度利用人数	単体*	1	0	1	1	—

* 受入出向者を除き、外部出向者を含む。

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

*1 海上勤務者を除く。

*2 受入出向者、契約社員、嘱託ほかを除く。

*3 海上勤務者、受入出向者、契約社員、嘱託ほかを除く。

*4 2023年度以降、集計範囲を変更。2022年度まで：出向者を除く。2023年度以降：受入出向者を除き、外部出向者を含む。

*5 義務教育修了前の子供(15歳以下)を育児する女性社員の人数(受入出向者、契約社員、嘱託ほかを除く)。

ガバナンスデータ

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

● 役員の人数・割合(2024年6月25日現在)

	男性		女性		計	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
取締役	6	66.7%	3	33.3%	9	—
社外取締役	2	50.0%	2	50.0%	4	44.4%
監査役	3	75.0%	1	25.0%	4	—
社外監査役	1	50.0%	1	50.0%	2	50.0%
執行役員	31	93.9%	2	6.1%	33	—

※ 取締役の任期は2024年6月25日開催の定時株主総会の終結の時から1年間。

● 役員報酬(2023年度)(単位:百万円)

	支給 人数	報酬額 の総額	基本報酬 (月例報酬)	業績連動報酬 (単年度 業績報酬)	非金銭報酬等 (業績連動型 株式報酬)	非金銭報酬等 (非業績連動型 株式報酬)
取締役	11	523	293	131	66	33
社外取締役	4	55	50	—	—	5
監査役	6	98	98	—	—	—
社外監査役	3	26	26	—	—	—
計	17	621	391	131	66	33
社外役員	7	81	76	0	0	5

● 役員の株式保有状況、取締役会・監査役会の出席率等(2024年6月25日現在)

役職	役員名	取締役・ 監査役 在任年数 (年)	株式保有数 (百株) (2024年3月末 現在)	取締役会出席状況 (2023年度)		監査役会出席状況 (2023年度)	
				回数	率(%)	回数	率(%)
取締役会長	池田 潤一郎	11	1,479	12/12	100%	—	—
代表取締役 社長執行役員	橋本 剛	9	913	12/12	100%	—	—
代表取締役 副社長執行役員	田中 利明	4	520	12/12	100%	—	—
取締役	毛呂 准子	1	361	10/10	—	—	—
取締役 常務執行役員	濱崎 和也	—	145	—	—	—	—
取締役(社外)	勝 悦子	8	326	12/12	100%	—	—
取締役(社外)	大西 賢	5	106	12/12	100%	—	—
取締役(社外)	豊永 厚志	—	—	—	—	—	—
取締役(社外)	山口 裕視	—	—	—	—	—	—
常勤監査役	加藤 雅徳	3	390	12/12	100%	12/12	100%
常勤監査役	日野岳 稯	1	462	12/12	100%	10/10	100%
監査役(社外)	三森 仁	2	—	12/12	100%	12/12	100%
監査役(社外)	武田 史子	1	—	10/10	100%	10/10	100%

※ 監査役 武田史子氏は、2023年6月20日就任以降の取締役会・監査役会への出席回数を記載。

※ 取締役 梅村尚氏、藤井秀人氏、小柴満信氏は、2024年6月25日をもって退任。

ガバナンスデータ

取締役会メンバーのスキルマトリクス(2024年6月25日現在)

役職	役員名	企業として重要と考える経験等					社会インフラを支える企業として重要と考える経験等			
		企業経営	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	ESG	人財・ ダイバーシティ	安全	テクノロジー	マーケティング・ 事業戦略	グローバル ビジネス
取締役会長	池田 潤一郎	●		●	●	●	●		●	●
代表取締役 社長執行役員	橋本 剛	●	●	●	●	●	●		●	●
代表取締役 副社長執行役員	田中 利明	●			●	●	●	●	●	●
取締役	毛呂 准子				●	●	●		●	
取締役 常務執行役員	濱崎 和也		●	●			●		●	●
取締役(社外)	勝 悦子		●		●	●				●
取締役(社外)	大西 賢	●					●	●	●	
取締役(社外)	豊永 厚志	●		●					●	●
取締役(社外)	山口 裕視	●			●			●	●	
常勤監査役	加藤 雅徳			●		●	●	●		
常勤監査役	日野岳 穂		●	●			●		●	●
監査役(社外)	三森 仁	●		●	●	●				
監査役(社外)	武田 史子		●	●	●	●				●

※ 上記一覧表は、各取締役が有する全ての知見を表すものではない。

リスクマネジメント

情報セキュリティ関連

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	集計範囲*1
重大ICTインシデント件数	0	0	0	0	(株)商船三井及び 主要な国内外の子会社・関連会社*1
情報セキュリティ関連のe-learning受講率	95.7%	92.8%	93.9%	96.2%	

*1 派遣社員及び契約社員を含む。

ガバナンスデータ

● コンプライアンス

通報・違反件数、罰金額等

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	集計範囲
コンプライアンス 相談窓口等へ の通報件数*	46	43	81	111	(株)商船三井及び 国内外の子会社・ 関連会社
法令違反関連	15	16	34	37	
人権侵害関連*	20	11	26	39	
その他 社内規定違反等	11	16	22	35	
重大な 法令違反*	件数	1	0	1	
	罰金額(万円)	20	0	0	
独禁法・ 競争法関連	件数	0	0	0	
	罰金額(万円)	0	0	0	
腐敗防止法 関連*	件数	0	0	0	
	罰金額(万円)	0	0	0	
労働法関連	件数	0	0	0	
	罰金額(万円)	0	0	0	
その他 法令関連*	件数	1	0	1	
	罰金額(万円)	20	0	0	
重大な 企業倫理 違反*	件数	0	1	0	
人権侵害関連*	件数	0	0	0	
守秘義務、 会社・個人情報 漏洩関連*	件数	0	0	0	
その他	件数	0	1	0	
上記重大な 法令違反の内、 懲戒解雇を 受けた職員数	1	1	1	0	
独禁法・ 競争法関連	0	0	0	0	
腐敗防止関連*	0	0	0	0	
その他	1	1	1	0	
政治献金額 (万円)*	200	200	200	200	(株)商船三井

*1 社内外のコンプライアンス相談窓口、コンプライアンス強化月間、グループ会社の管理担当部への通報件数。

*2 ハラスメント・差別等を含む。

*3 懲戒解雇以上の処分を科したものを。

*4 利益相反・マネーロンダリング等を含む。

*5 インサイダー取引等を含む。

*6 顧客のプライバシーデータの流出等を含む。

*7 献金先は一般財団法人国民政治協会1件。

● コンプライアンス関連教育の受講率(%)

	2020年度	2021年度*	2022年度	2023年度	集計範囲*
独占禁止法・ 競争法関連	95.5%	88.7%	95.1%	96.7%	(株)商船三井及び 主要な国内外の子会社・ 関連会社
贈収賄関連	96.4%	89.0%	94.8%	97.1%	
インサイダー 取引関連	95.8%	89.7%	94.2%	96.9%	(株)商船三井及び 主要な国内の子会社・関連会社
内部統制関連	90.9%	87.1%	91.1%	94.2%	(株)商船三井及び 一部の国内の子会社*

*1 受講率の低下は、e-learningの受講制度及びシステムの変更に起因するもの。

*2 派遣社員及び契約社員を含む。

*3 2023年度より集計範囲が一部の国内子会社まで拡大。

企業概要

(2024年3月31日現在)

商号	株式会社 商船三井 Mitsui O.S.K. Lines, Ltd.
本社	〒105-8688 東京都港区虎ノ門2丁目1番1号
資本金	66,001,697,121円
発行済株式数	362,386,058株
株主数	303,578名
株式上場	東京証券取引所
従業員(当社単体)	1,243名(陸上903名 海上340名)
グループ会社数	545社(連結子会社及び持分法適用会社)
グループ会社従業員数	9,795名(当社及び連結子会社)
グループ運航船舶規模	873隻
コミュニケーションツール	 MOLレポート https://ir.mol.co.jp/ja/ir/library/integrated_report.html  サステナビリティファクトブック https://www.mol.co.jp/sustainability/library/  webサイト(サステナビリティ) https://www.mol.co.jp/sustainability/  webサイト(BLUE ACTION MOL) https://www.mol.co.jp/bam/  webサイト(MOL for Mauritius) https://www.mol.co.jp/formauritius/  webサイト(商船三井Solutions) https://www.mol-service.com/ja/  Youtube公式チャンネル https://www.youtube.com/@molchannel8469



発行時期 2024年11月