

チーフエンバイロメント・サステナビリティオフィサー (CESO) メッセージ



社内の機運も高まる中、CESOとしてのリーダーシップを発揮し、サステナビリティ課題への取り組みを加速させていきます。

田中 利明

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

2020年4月に新設されたチーフエンバイロメント・サステナビリティオフィサー (CESO) に就任して2年目に入りました。「グループ全体を俯瞰する立場から当社のサステナビリティ全般に関する戦略を立案し、施策実行を統括する」というミッションを受けてスタートしたものの、就任早々、新型コロナウイルスの感染拡大や、当社が備船していたばら積み船「WAKASHIO」によるモーリシャス沖での座礁・油濁事故発生と、サステナビリティに関わる大きな課題に連続して直面しました。その意味で、2020年度は非常にチャレンジングな1年となりましたが、一方で、それらの経験を通じ、「どのような状況下でも、世界中で海上輸送をはじめとするサービスを安全かつ安定的に提供し続ける」という私たちの社会に対する使命や、事故が発生してしまった場合に自然環境や地域社会の方々に与える

影響の大きさ、また当社が負う社会的責任について、全社員がより強く認識するようになったと感じています。

元々、2019年4月に5つのサステナビリティ課題(マテリアリティ)を特定したことや、SDGsに代表される社会課題に対する認識が幅広く共有されるようになったことを背景に、サステナビリティに対する理解や意識は社内はかなり浸透しつつありました。この1年で取り組み機運はかつてなく高まり、事業推進にあたっては、収益性のみならず持続可能性の視点も意識されるようになってきました。また、サステナビリティへの取り組みが遅れば商船三井グループの存続に関わる、という危機感も幅広く共有されるようになりました。

当社の意識変化が、「WAKASHIO」による事故への対応や「商船三井グループ 環境ビジョン2.1」の策定など、各種取り組みに表れています。

そうした意識が共有されているからこそ、「WAKASHIO」による座礁・油濁事故後の対応もスピード感を持って進められています。現地の環境回復や地域社会への貢献と、再発防止の徹底や安全管理体制の強化という2つの面から取り組んでいます。前者については、いち早く社員の派遣、清掃資材の提供、現地駐在員事務所の設立、自然環境保護・回復プロジェクトの開始、基金の設立を行いました。後者については、事故後すぐに全社を横断するプロジェクトチームをテーマごとに立ち上げ、これまで自社保有船・管理船が中心だった安全管理体制を、備船及びグループ会社運航船にまで対象を広げて、徹底的に見直しています。なお、現地貢献策の検討に際しては、これまで接点が少なかった環境NGOとの対話会を実施するなど、幅広いステークホルダーとの意見交換を行い、具体的な支援内容決定に活かしています。備船契約においては船主が事故の責任を負うという海運業界の常識からすれば、当社の踏み

込んだ対応には驚かれた方もいるかもしれません。当社として、本件が私たちの事業基盤を大きく揺るがす問題だと認識しているということだとしてご理解いただければ幸いです(詳細は、P40「輸送を通じた付加価値の提供」もご参照ください)。

2021年6月18日に新たな「商船三井グループ 環境ビジョン2.1」を発表したのも、当社の意識の変化を反映しています。当社は2020年6月に「商船三井グループ 環境ビジョン2.0」を策定し、「2050年に船からのGHG排出量を2008年比50%減、今世紀中早期のネットゼロGHGエミッション達成」を目標としていました。これは海運に関わる国際ルールを審議する国連の国際海事機関(IMO)が2018年に定めた目標に沿ったものですが、今回の改定では、それを上回る高い目標である、「2050年までにグループ全体でのネットゼロ・エミッション達成」を掲げました。その上で、目標達成に向けた長期的な排出削減ロードマップも策定しています。現在、大量の化石燃

料を消費して多くの船舶を運航する当社グループにとって、極めて意欲的な目標となりますが、当社及び社会の持続性のための喫緊の課題だと認識しており、グループ総力を挙げて取り組んでいく覚悟です(詳細は、P44「海洋・地球環境の保全」もご参照ください)。人材の面では、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」と「健康経営宣言」を策定しました。新しい商船三井

が目指す中長期的な企業価値向上のために人材の多様性は不可欠である、またそうした人材が生き活きと働くために心身の健康維持・増進は重要な課題であるとの考えから、会社としてのコミットメントを明確化したものです(詳細は、P52「地域社会の発展と人材育成」もご参照ください)。

新しくなったサステナビリティ推進体制下で、課題に力強く対応していきます。

以上のように、テーマごとに着々と取り組みを進めているところですが、世の中が急速に変化する中、2019年度に特定した5つのサステナビリティ課題自体、見直しが必要な時期にきています。現状に即した形で、また社内外に伝わりやすく、わかりやすい表現に変更を加えた上で、進捗管理がきちんと行えるよう、より具体的なゴールやKPIを2021年度内に設定する予定です。

こうした課題に迅速に取り組むべく、サステナビリティ推進力強化の一環として、2021年4月には新たに「環境・サステナビリティ戦略部」を立ち上げました。これまで経営企画部下にあった「環境・サステナビリティ推進チーム」を部に昇格させ人員も強化することにより、上述の各種取り組みをリードしていく存在となっていま

す。また、経営会議下部組織の「環境経営委員会」を同じタイミングで「環境・サステナビリティ委員会」に改称し、担当範囲を拡大させました。これにより、環境に限らずサステナビリティ全般について経営レベルのコミットメントを強化します。

サービス品質、社会課題への貢献、コンプライアンスの遵守など、あらゆる面で世界中のステークホルダーから信頼される存在となること。それが新しく制定された企業理念やグループビジョンにも込められた商船三井グループの目標です。高まってきた社内の機運を追い風に、全社の先頭に立ってリーダーシップを発揮し、グループ内に横串を通しながら、力強く変革を押し進めることで、商船三井グループの企業価値向上に貢献していきます。

FOCUS

環境・サステナビリティ課題への取り組み強化を目指し、専任部署を設立

多岐にわたる社会的要請に向き合い、持続可能性向上に貢献していきます。

島 裕子

環境・サステナビリティ戦略部長



2021年4月に新設された環境・サステナビリティ戦略部の部長 島です。経営計画「ローリングプラン2021」の中心に環境戦略が据えられたことをはじめとして、サステナビリティに関する取り組みの強化が経営課題としてますます重要になる中、その牽引役を担う当部を導いていくことに重い責任とやりがいを感じています。

当部は、①当社グループのサステナビリティ全般に関する方針や戦略を定め推進すること、②環境ビジョンの策定・進捗管理及び環境戦略面で全社の営業活動を横断的に支援すること、③2020年に発生した「WAKASHIO」事故後のモーリシャスでの環境回復や地域社会支援などを担うこと、の3つのミッションを担当します。

立ち上げ間もない当部ですが、地球温暖化をはじめとする環境課題への取り組みを加速すべく、担当部として経営の議論をサポートし、「商船三井グループ 環境ビジョン2.1」を2021年6月に発表することができました。2050年を見据えた息の長い行動計画ですが、今後は施策の確実な実行とモニタリング、細やかな軌道修正を行います。

また、次に注力すべき大きな課題として、2019年度に特定したサステナビリティ課題の見直しとKPI設定があります。特定から2年強の間に、社会からの要請・当社内の意識はともに大きく向上し、カバーすべ

きテーマが増えていたり、ゴールの明確化やより丁寧な進捗管理が必要となったりしています。例えば、特定当初に十分な検討が行えていなかった、備船や船舶解撤委託先を含むサプライチェーンに係る安全・環境・人権等の問題について、リスクマネジメント体制を見直していくべきだと考えています。環境・サステナビリティ委員会の場で議論を重ね、2021年度中に改定を行う予定です。

また当部では、継続して「WAKASHIO」事故後の現地環境回復や地域社会支援を進めています。駐在員と連携しながら、専門家や現地NGOと協力して複数のプロジェクトに取り組んでおり、2021年6月には基金「MOLチャリティトラスト」の立ち上げも完了しました。加えて、教訓を社員の意識に刻み込むため、事故を振り返る社内ワークショップや、現地での社会貢献活動について理解を深める研修も行う予定です。第4次現地派遣団長を務めた経験も活かし、引き続き尽力していきます。

以上のように、当部のミッションは広範にわたりますが、いずれも重要性の高いものばかりです。着実に取り組みを進めるとともに、ステークホルダーの皆様にも積極的に情報開示を行っていく所存です。