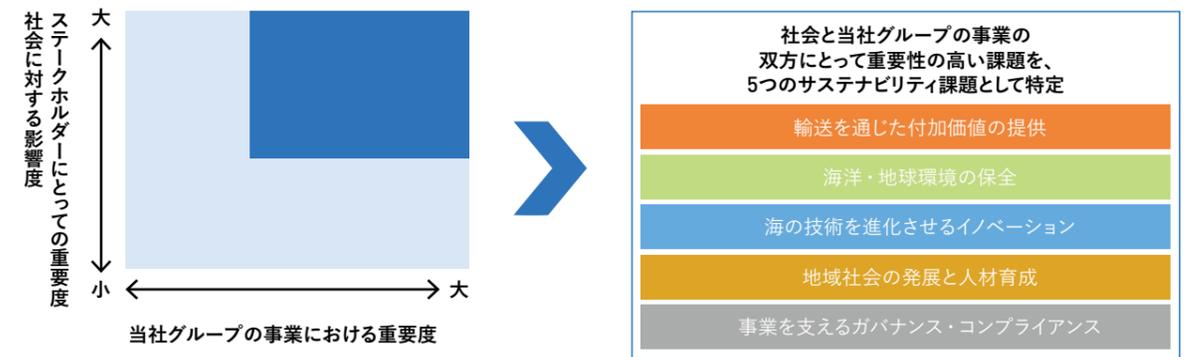


サステナビリティ課題(マテリアリティ)の全体像

商船三井グループが提供する海上輸送をはじめとするサービスは、人々の喜びを維持する上で欠かせない社会インフラの役割を担っています。そのような当社の事業活動が社会に与えるインパクトをポジティブ・ネガティブの両面から評価した上で、社会課題との関連性を整理し、特に優先的に取り組む必要があると考えた5つの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。サステナビリティ課題に取り組むことは、SDGs達成に貢献するとともに、当社の持続的な企業価値向上に繋がると考えています。

サステナビリティ課題の特定プロセス

2018年に結成されたサステナビリティ推進プロジェクトチームを中心として以下の手順に則って議論がなされ、2019年4月に経営会議で承認されました。



サステナビリティ課題の見直しについて

サステナビリティ課題を特定してから2年強が経ちましたが、この間にも当社を取り巻く環境や、当社に対する社会的要請は著しいスピードで変化しています。サステナビリティ課題を現状に即したものと更新するとともに、より強力に取り組みを推進するためのゴール明確化やKPI設定を行うべく、2021年度中の改定を目標に、経営会議下にある環境・サステナビリティ委員会で議論を重ねています。

| サステナビリティ課題 (マテリアリティ) | テーマ/目標/ゴール | リスク (左記を達成しない場合の ネガティブ・インパクト) | 機会 (左記を達成した場合の ポジティブ・インパクト) | サステナビリティ課題と 連動する 現在の主な取り組み | 取り組みによって貢献するSDGs (括弧内の数値は、対応する169のターゲット) |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| 輸送を通じた 付加価値の提供 P40 | <ul style="list-style-type: none"> 安全・安定輸送の実現 大量一括輸送の実行 高品質な輸送サービスの提供 海難事故の撲滅 貨物事故の撲滅 労働災害の撲滅 | <ul style="list-style-type: none"> 経済活動、物流の停滞 当社に対する社会からの信頼失墜 事故に伴う金銭的負担、資産毀損 事故に伴う人身への危険 | <ul style="list-style-type: none"> 経済活動の好循環や新規輸送需要の創出 新興国でのエネルギーインフラ構築 適切な保船を通じた船舶資産の長期活用、競争力強化 運航ノウハウ蓄積 | <ul style="list-style-type: none"> 備船・グループ会社運航船も含めた安全管理体制の再検証・強化 社内イベントや研修開催等、安全文化醸成に向けた取り組み | <ul style="list-style-type: none"> 産業化の促進(9.2)と貧困の改善(1.1, 1.2) 開発途上国への電力供給(7.b) 海洋汚染の防止(14.1) 化学物質や廃棄物の適正管理(12.4) 公的・民間セクターとのパートナーシップ推進(17.17) |
| 海洋・地球環境の 保全 P44 | <ul style="list-style-type: none"> 海洋環境汚染の防止 気候変動の緩和策促進 大気汚染の軽減 環境規制への対応 環境負荷低減輸送の実現 | <ul style="list-style-type: none"> 気候変動 <ul style="list-style-type: none"> エネルギー輸送量の減少や輸送需要(商流)の変化への対応の遅れ 気候の激化による安全運航の阻害 規制対応 <ul style="list-style-type: none"> 運航・寄港の阻害 当社に対する社会からの信頼失墜 罰金・制裁金等の金銭的負担 | <ul style="list-style-type: none"> 荷動き変化を機敏に捉えた新たな輸送モデル、需要の創出 新航路の開拓(北極海) 新技術を活かした環境負荷低減と輸送コスト削減 ルールづくりへの関与 | <ul style="list-style-type: none"> 「商船三井グループ 環境ビジョン 2.1」で掲げる目標達成に向けた戦略推進 TCFDフレームワークの経営への反映 | <ul style="list-style-type: none"> エネルギー効率の改善(7.3)、クリーンエネルギー利用の促進(7.a) 地球温暖化抑制(13.3) 海洋汚染の防止(14.1)と生物多様性の維持(14.2) (バイオマス燃料輸送を通じた)持続可能な森林経営の促進(15.2) 公的・民間セクターとのパートナーシップ推進(17.17) |
| 海の技術を進化させる イノベーション P48 | <ul style="list-style-type: none"> LNG燃料化の推進 「ウインドチャレンジャー計画」の推進 自律運航の実現 | <ul style="list-style-type: none"> 既存技術の陳腐化 将来の船員不足への対応力低下 | <ul style="list-style-type: none"> LNG燃料の普及、自然エネルギーの応用による環境負荷低減 海洋事業・海上輸送の競争力向上 環境規制への対応力強化 | <ul style="list-style-type: none"> ストレスフリーなサービス実現に繋がるデジタル技術の活用 環境対策、船舶管理・運航支援、船員労務負担軽減に貢献する技術の開発 | <ul style="list-style-type: none"> エネルギー効率の改善(7.3)、クリーンエネルギー利用の促進(7.a) 資源利用効率の向上とクリーン技術導入を通じた持続可能性の向上(9.4) 天然資源の効率的な利用(12.2) 地球温暖化抑制(13.3) 海洋汚染の防止(14.1) 公的・民間セクターとのパートナーシップ推進(17.17) |
| 地域社会の発展と 人材育成 P52 | <ul style="list-style-type: none"> 優秀な船員の雇用 人材の育成 働き方改革の推進 ダイバーシティの推進 地域の振興 | <ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の流出 労働生産性の低下 | <ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の確保、労働生産性向上による人的競争力の向上 イノベーション創造、ビジネスチャンスへの対応 多様な国内外の人材呼び込みによる多様なアイデア取り込み 新興国の経済発展、生活水準向上 | <ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)経営基本方針に則った各種施策の実行 社員が創造性を発揮できる環境の整備 フィリピン自営商船大学MMMAを通じた優秀な船員育成 | <ul style="list-style-type: none"> 質の高い技術教育・職業教育へのアクセス提供(4.3) 女性の参画及び平等なリーダーシップの機会確保(5.5) 生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事の提供(8.5) 公的・民間セクターとのパートナーシップ推進(17.17) |
| 事業を支えるガバナンス・ コンプライアンス P65 | <ul style="list-style-type: none"> 公正取引の遵守 贈収賄の防止 情報セキュリティ体制の構築 ハラスメントの防止 人権の保護 | <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス、内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク 企業風土の悪化 | <ul style="list-style-type: none"> 透明性・公平性の高い経営の実現 適切なリスク管理下での意思決定 | <ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス審議会によるガバナンス強化策検討 取締役報酬制度改定実施・モニタリング スキルマトリクス、D&Iを含めた、取締役会の在り方の見直し | <ul style="list-style-type: none"> 機会均等の確保(10.3)、属性に関わらないインクルージョンの実現(10.2) 贈収賄の減少(16.5) 公的・民間セクターとのパートナーシップ推進(17.17) |

輸送を通じた付加価値の提供

グローバル化が進んだ現代において、人々の豊かで快適な暮らしは世界各地から様々なモノが安定して輸送され続けることを前提に成り立っています。また、余剰がある地域から不足している地域へモノを運ぶ手段が存在することにより、経済活動が生まれ、付加価値が創り出されています。世界中の人々の暮らしと産業を支える大動脈として、絶えず安全で高品質な輸送サービスを提供し続けることは、私たち商船三井グループの最大の責務であり存在価値そのものです。



安全は、私たちの価値創造の最も重要な基盤です。

小野 晃彦

代表取締役 副社長執行役員
チーフセーフティオフィサー
(CSO)

「安全」は、海運業という社会インフラ機能を担う商船三井にとって、常に変わらない永遠の課題です。私たちは世界を繋ぐ「輸送」を通じて、資源や物資を必要とする人に届け、産業や日々の生活を支えているわけですから、その「輸送」が事故によって滞ることは、人々の営みをも止めてしまう可能性があるからです。もちろん、事故はかけがえのない自然環境・生活環境や、当社の事業運営を支える乗組員や船舶に危害・損害を及ぼしようという意味でも、絶対に避けなければなりません。安全かつ安定的に輸送サービスを提供し続けること、またそれによりお客様をはじめとするステークホルダーの皆様からの信頼を守ることは、私たちの価値創造の最も重要な基盤なのです。

その意味で、2020年に当社が備船するばら積み船「WAKASHIO」が座礁・油濁事故を起こしたことは、私たちの事業基盤を揺るがしかねないものでした。海上交通に関する法体系や定期備船契約において、船舶による事故の賠償責任は通常船主が負うものとされています。今回の事故は当社が船主から備船していた船が引き起こした事故ですので、法的な責任は原則的に船主にあるということになります。しかし、商船三井が事業に用いている約800隻に及ぶ船隊のうち、過半は様々な船主からの備船で構成されています。当社の海上輸送サービスの大きな部分が備船によって提供されている以上、仮に船主から借りている船による事故であっても、私たちは自分たちに無関係だとは考えません。備船者である当社は事故の当事者の一人であり、船主を支え被害拡大の防止や原状回復に誠意を持って取

り組むことに加え、二度とこのような事故が起きないように、力を尽くす社会的責任があります。今回の事故で、従来自社保有船に比して当社関与が限定的であった備船における安全管理や船員教育について、より主体的に取り組む必要性が明らかになりました。この機会を決して無駄にせず、CSOとして強い覚悟を持って当社グループの安全品質強化に取り組めます。

モーリシャス沖事故の再発防止策は2020年12月に発表していますが、①船員の質及び安全行動の確保、②運航業務の見直し、陸上からのサポート体制の強化、③船主・船舶管理会社の選定及び評価手法の確立、④その他ハード対応という4つのテーマごとに設置されたプロジェクトチームが全社を横断して施策検討・実施に取り組んでいます。再発防止策の徹底にあたっては、社内のみならず、船主をはじめとする社外の関係者の方々にもご協力をお願いすることになりますが、丁寧に当社の考えを説明しご理解を得ながら、着実に安全品質の向上に結びつけていきたいと考えています。

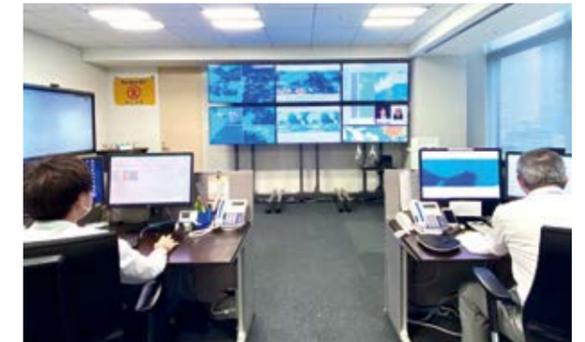
2020年代に入り、商船三井グループも変化の時を迎えています。今後は輸送にとどまらない様々な社会インフラ事業も展開していくことになるでしょう。それでも、「安全」に対する決意は決して変わることはありません。繰り返しになりますが、「安全」が前提としてあってこそ、私たちは社会に価値を提供できるのです。これからも、世界最高水準の安全品質の追求に向けて、歩みを止めることなく、突き進んでいきます。

安全運航を支える組織体制

当社は、経営会議直下に設けた安全運航対策委員会において、当社及び当社グループ運航船の安全運航確保・徹底に関する基本方針や施策等について審議し、決定しています。また、CSOは、社長から委任を受け、当社及び当社グループ事業全体の安全確保のための戦略立案・施策実行を統括し、営業本部長及び担当執行役員に必要な助言を与えています。安全運航本部は、全社安全運航に関わる施策の立案・実行を担当します。

加えて、より現場に密着したサポート組織として、船長経験者を配し24時間365日陸上から船の安全運航を支援する安全運航支援センター(SOSC)を本社ビル内に設置しています。世界中の海を航行する当社グループの船舶は、荒天、台風、航行域凍結などの気象・海象上の悪条件のほか、政情不安や海賊など、様々な危険に適切に対応する必要があります。SOSCは、当社グループ運航船約800隻の位置・動静、気象・海象、国内外メディア報道など、船の航行に関わるあ

らゆる情報を収集し、リスク情報をタイムリーに各船、船舶管理会社、海技担当チーム、運航担当者といった陸海の関係者と共有しつつ、必要に応じ船長に個別の助言を与えるなどして、重大事故の防止に全力で取り組んでいます。2020年のモーリシャス沖での事故を受け、SOSCの増員やデジタル技術の活用等を通じた支援体制の更なる強化を図ります。



本社ビル内に設置されているSOSC

安全運航を支える組織体制(2021年度)

| 安全運航対策委員会 | 安全運航本部 | |
|--|--|---|
| 委員長：副社長 委員：社長を含む執行役員8名 オブザーバー：会長 | 海上安全部 海洋技術部 スマート SHIPPING 推進部 タンカー・乾貨船海技統括部 | LNG海技・船舶管理戦略部 船舶管理会社(エム・オー・エル・シップマネージメント及びエム・オー・エル・エルエヌジー輸送) |

安全運航の徹底に関するKPI

当社グループでは安全運航の徹底に向け、安全品質を定量的に評価し、その実現プロセスを見える化するため、継続的な目標として2010年から「4ゼロ」(①重大海難事故、②油濁による海洋汚染、③労災死亡事故、④重大貨物事故のゼロ)、LTIF(Lost Time Injury Frequency)*1、運航停止平均時間*2、運航停止発生率*3を用いています。基準と適用範囲は適時に見直しを行っており、2020年度にはLTIFの数値目標を0.7以下から0.5以下に厳格化しました。また、2020年の備船に

よるモーリシャス沖での座礁・油濁事故を踏まえ、2021年度よりKPI集計対象を当社保有・管理船(約240隻)から備船を含めた当社グループ全運航船(約800隻)に拡大しています。KPI実績は、当社保有・管理船については毎月集計結果を全社員に共有しており、備船を含めた当社グループ全運航船については3か月ごとに集計し、今後全社展開を進める予定です。さらに、社外ステークホルダーに向けても当社Webサイト等を通じた開示を検討していきます。

📄 → KPIの実績値推移はP14をご参照ください。



*1 100万人・時間当たりの労災事故発生件数。以前は下船を余儀なくされる職務傷病を集計対象としていたが、2015年度より基準を厳格化し、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。

*2 機器故障や事故等による船舶の年間運航停止時間を1隻当たりで表したものの。

*3 船舶の運航停止に至る機器故障や事故等の年間発生件数を1隻当たりで表したものの。

海難に対する備え

当社グループでは重大海難事故発生の緊急時に備え、独自の対応マニュアルを作成し、全社員が常に閲覧できるようにするとともに、船上での火災や浸水、海賊やテロ行為など、様々な事態を想定した緊急対応訓練を当社運航船全船で定期的実施しています。また、年に1回、社長以下関係役員と関係部署、船舶管理会社、運航船、グループ会社が協同し、海上保安庁やメディアの協力も得ながら、重大海難事故緊急対応訓練を実施しています。2018年にはLNG船の他船との衝突事故、2019年にはコンテナ船の火災を想定した

訓練を実施しました(2020年はモーリシャス沖事故対応のため、未実施)。今後も定期的な実施を予定しており、訓練の内容は社外にも開示する予定です。



重大海難事故緊急対応訓練の様子

海陸に跨がる安全文化の醸成に向けた取り組み

▶ 陸上職社員と海上職社員の連携

当社では、海上職社員の約4割が、キャリアの重要な一部として、本社など陸上の事業所に配属されています。主に船上での経験や知識が求められる部署に所属し、各営業部と同じオフィス内で日常的にコミュニケーションを取りながら、安全確保を含めた海技面でのサポートを行っています。

▶ 乗船研修

安全運航の実現には、海上職社員のみならず陸上職社員も、現場(船上)で起きていることを深く理解した上で高い安全意識を持つことが必要です。当社では、陸上職社員が運航船への約1~3週間にわたる便乗により、船そのものと船舶運航について実体験を通じて学ぶ「乗船研修」を実施しています。

▶ 安全キャンペーン

当社では海陸一体となり安全について考える機会を設けるため、様々な取り組みを行っています。毎年定期的に行う「安全キャンペーン」では、例年多数の役職員が寄港中の船舶を訪問し、現場の安全を司る乗組員と事故防止に関する

意見交換をしています。新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けた2020年度は、新たな試みとしてオンラインにて陸上と船上を繋ぐビデオ会議形式で実施しました。合計で92隻の船、延べ576名の海陸社員が参加し、有意義なディスカッションが行われると同時に、コロナ禍でもエッセンシャルワーカーとして様々な困難の中、海上物流の最前線を担い続ける乗組員を励ます機会ともなりました。

▶ 安全運航を考える会

安全運航は乗組員のみ委ねるものではなく、従業員一人ひとりが関わっていることを再認識する機会として、海上安全部が陸上職社員向けに「安全運航を考える会」を定期的に開催しています。2020年度は、社員の関心度が高い、「新型コロナウイルス感染拡大が船の運航や船員交代に与えている影響」や「2020年に発生したモーリシャス沖事故」をテーマにオンラインにて実施され、多くの社員が参加し、活発な質疑が行われました。「安全運航を考える会」の内容は社内Webサイト上にも掲載され、社員がいつでも参照できるようになっています。

当社価値観・行動規範の改定に込めた安全への新たな決意

2021年4月、商船三井グループとしての価値観・行動規範を表す「MOL CHARTS」が「MOL CHARTS」へと改定されました。追加された“S”は“Safety(安全)”を指しており、「WAKASHIO」による座礁・油濁事故を踏まえて、世界最高水準の安全品質を改めて追求する私たちの固い決意を示しています。全世界の当社グループ社員に「MOL CHARTS」を深く浸透させることで、企業文化としての「安全」を一層強化していきます。



「WAKASHIO」座礁・油濁事故を踏まえた再発防止策の徹底



大変遺憾ながら、当社が長期傭船していたばら積み船「WAKASHIO」が、2020年にモーリシャス沖で座礁し、燃料油を海上に流出させました。これにより、現地の自然環境や地域社会に多大な影響を及ぼしています。同船の航路選定や操船は船主の責任下で行われていたものの、当社サプライチェーンの一部を構成し、事業の中核をなす海上輸送サービスを担う運航船において発生した事故という意味で、

経営基盤に関わる問題として極めて重く受け止めており、これまでの安全管理体制をソフト面・ハード面ともに見直し、徹底した再発防止策を実行する責務があると考えています。事故発生後間もなく、テーマごとに本社横断のプロジェクトチームを立ち上げ、下表の通り再発防止策の策定と実行を進めています。

再発防止策の概要

| テーマ | 項目 | 詳細 |
|-------------------------|---------------------------|---|
| 船員の質及び安全行動の確保 | 乗組員の安全意識向上 | <ul style="list-style-type: none"> 備船も含め、事故概要と原因を周知 安全キャンペーン・乗組員へのアンケート調査実施 |
| | 船舶設備に関する知識向上 | <ul style="list-style-type: none"> 電子海図に関する動画教材を作成、配布 |
| | 備船船員選定への関与強化 | <ul style="list-style-type: none"> 当社向け船の乗組員に求める要件を船主に徹底 当社向け船の幹部乗組員に対する乗船前船主ブリーフィング等への当社オブザーバー参加 |
| 運航業務の見直し、陸上からのサポート体制の強化 | 運航船による安全航行、適切な航路選択の確認 | <ul style="list-style-type: none"> 本船宛指示内容や航路確認手順を標準化 |
| | 船主との安全意識統一 | <ul style="list-style-type: none"> 船主との知見の共有、対応不足項目の確認 |
| | 全社的な運航力の強化、運航実務者への教育 | <ul style="list-style-type: none"> 全社向け運航勉強会による運航実務への理解深度化、運航スペシャリスト制度の検討 |
| 船主・船舶管理会社の選定と評価手法の確立 | 海陸運航関係者の協働、SOSCによる運航船支援強化 | <ul style="list-style-type: none"> SOSCから運航実務者への情報発信、相互コミュニケーションによる連携強化 SOSC当直者の増員、監視体制を強化 航海リスク監視システムの開発と導入 |
| | 品質基準見直し | <ul style="list-style-type: none"> 船主への改訂品質基準説明及び覚書締結 |
| | 検船の強化 | <ul style="list-style-type: none"> 品質基準の改定をもって強化した検船の実施 |
| その他ハード対応 | 船主の現況確認 | <ul style="list-style-type: none"> 品質改善備船・船主・船舶管理会社への関与強化 |
| | 当社安全管理体制に対する外部アセスメント | <ul style="list-style-type: none"> 船級協会などの第三者機関に対し、当社安全管理体制のアセスメントを打診 |
| その他ハード対応 | 船舶通信設備の向上 | <ul style="list-style-type: none"> 自社船への衛星通信設備設置 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 船主への設備設置働きかけ |

▶ 「WAKASHIO」座礁事故の経過と当社グループの対応

事故の経緯

▶ 当社グループの取り組み

| | |
|-------|---------------------|
| 7/25 | モーリシャス沖にて座礁 |
| 8/6 | 燃料油の一部(約1,000トン)が流出 |
| 9/11 | モーリシャス環境回復・社会貢献発表 |
| 9/15 | 環境NGO、有識者と対話会開催 |
| 12/18 | 再発防止策発表 |
| 1/9 | 専門業者による清掃終了(船主手配) |

当社グループの対応

人的貢献

- 累計21名の社員を支援団として現地に派遣
- 現地法人設立と駐在員配置

自然環境回復に向けた取り組み

- 各分野の専門家と共同で環境アセスメントを実施(マングローブ、野鳥、サンゴ礁、水産分野)

NGOと共同での社会貢献活動

- 国際NGOと共同で現地漁業従事者支援
- 油濁エリア近辺における現地NGOによる保育施設新設への支援
- その他現地ニーズを踏まえた細やかな支援活動

再発防止に向けた取り組み

- テーマごとにプロジェクトチームを設置し、再発防止策を策定・実行

▶ 航海リスク監視システムの開発・導入

再発防止策のうち、「運航業務の見直し、陸上からのサポート体制の強化」の一環として事故直後から検討を進めていた航海リスク監視システムに関し、運航支援システム等の開発を行うNAPA、一般財団法人日本海事協会と共同で、2021年3月に本格開発を開始しました。中でも座礁リスクに関する開発を先行しており、各船の位置、水深データ等を基に、危険性の高い海域へ進入する可能性がある船舶を自動的に察知し、リアルタイムでアラートを発出するシステムを開発中です。現在、実運航船を用いた運用テストを始めており、本格導入までスピード感を持って対応を進めていきます。長期的には、より高度な航海監視システムへと発展させるべく、引き続きパートナーとともに検討を続ける予定です。

▶ 事故対応に関する詳細は、当社Webサイト内特設ページをご参照ください。
<https://www.mol.co.jp/sustainability/incident/index.html>

海洋・地球環境の保全

商船三井グループと社会が今後も持続可能であるために、気候変動抑制、海洋環境保全、生物多様性保護、大気汚染防止など人類共通の環境問題は、優先的に取り組むべき重要な課題です。2021年6月に策定した「商船三井グループ 環境ビジョン2.1」のもと、私たちは、人・社会・地球のサステナブルな発展に貢献し、青い海から豊かな未来をひらきます。

「商船三井グループ 環境ビジョン 2.1」の全体像

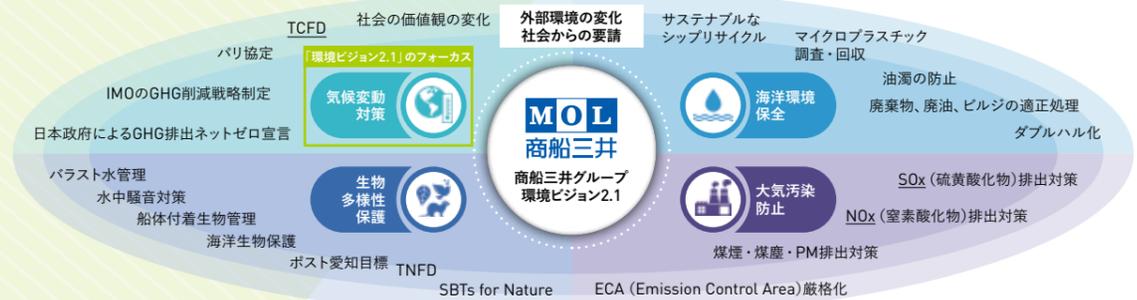
国際海事機関(IMO)が、2018年4月に国際海運のGHG削減目標やその実現のための対策等を包括的に定める「GHG削減戦略」を採択し、21世紀中のGHG排出ゼロを目指すことを打ち出したことを受け、当社は同目標達成へのコミットメントを反映した「商船三井グループ 環境ビジョン2.0」を2020年6月に制定しました。その後、日本政府による2050年GHG排出ネットゼロ宣言など、社会の動きがさらに急激に加速する中、今般、これを「商船三井グループ 環境ビジョン

2.1」へとアップグレードし、2021年6月に発表しました。その中心となる気候変動対策においては、GHG削減に関する目標をさらに意欲的で高いものとし、達成に向けたロードマップを策定しています。また、海洋環境保全、生物多様性保護、大気汚染防止といった気候変動対策以外のテーマにおいても、規制対応を超えたより踏み込んだ取り組みを今後行っていく方針を明確にしました。

「商船三井グループ 環境ビジョン2.1」

次世代の地球に生きるすべての生命のために、商船三井グループは、ステークホルダーとの共創を通して環境課題の解決に取り組みます。海洋環境保全、生物多様性保護、大気汚染防止などの重要課題に加え、とりわけ喫緊の対応が求められる気候変動対策においては、グループ総力を挙げて「2050年ネットゼロ・エミッション」を目指し、人・社会・地球のサステナブルな発展に貢献して、青い海から豊かな未来をひらきます。

「商船三井グループ 環境ビジョン2.1」の詳細は、Webサイトをご参照ください。
https://mol.disclosure.site/pdf/ja/env-vision/mol_group_environmental_vision_2.1.pdf



気候変動対策

中長期目標

- 2020年代中にネットゼロ・エミッション外航船の運航を開始します
- 2035年までに輸送におけるGHG排出原単位を約45%削減します(2019年比*)
- 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目指します

*1 SBT海運用ガイダンスに沿った認証を取得する方針。
 2035年目標：Scope1に加えScope3の一部が対象(外航自社運航船)
 Scope2に関しては別途目標設定予定
 2050年目標：Scope1、2、3の全てが対象(本社+連結子会社)

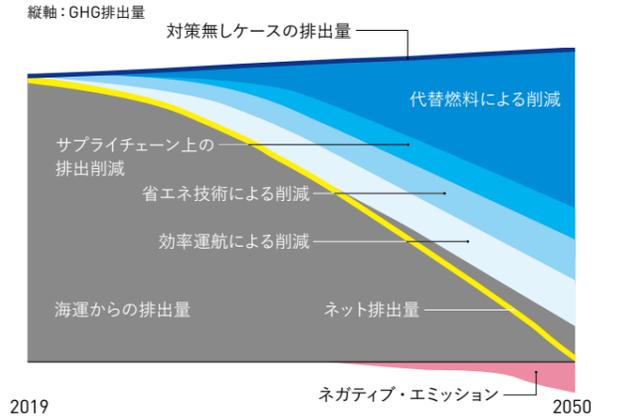
改定のポイント

- ▶ ネットゼロ・エミッション外航船運航開始目標年限の前倒し
 技術開発の進展など外部環境の変化を受け、従来より早い段階での運航開始を目指します。
- ▶ 中期原単位削減目標の新設
 SBT海運用ガイダンスに沿って、科学的根拠に基づく原単位削減目標を新設します。
- ▶ ネットゼロ・エミッション達成目標年限を2050年に前倒し
 1.5°C目標達成のため、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目指します。
- ▶ サプライチェーン上の排出も含めたネットゼロ目標の設定
 ネットゼロ目標の対象を、従来のScope1から、Scope2とScope3にまで広がります。

「商船三井グループ 環境ビジョン2.1」実現に向けた5つの戦略



商船三井グループ ネットゼロ・エミッションへのPathway

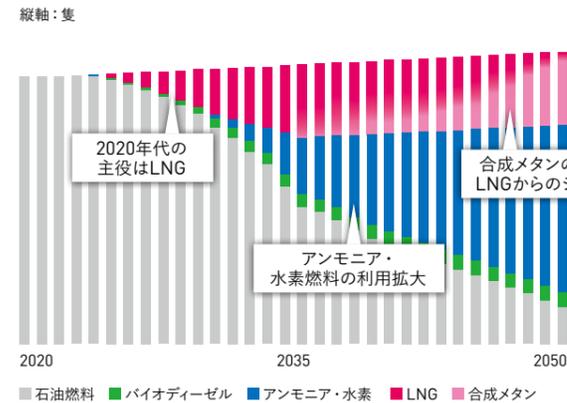


戦略1 クリーン代替燃料の導入

外航大型船舶でのネットゼロ・エミッション燃料の導入は技術的に確立されておらず、開発の途上です。当社グループは内航船において電気推進のネットゼロ・エミッション船開発を完了しており、2022年の運航開始を予定しています。外航船では2020年代後半にネットゼロ・エミッション船の運航を開始し、2035年に向けて110隻規模まで拡大、

GHG 排出原単位を約45%削減することを目標に掲げました。LNGやバイオディーゼルといった今すぐ実用可能な燃料活用を足元から進めるとともに、アンモニアをはじめとする次世代燃料の導入へ向けた取り組みも同時並行で推進します。様々なクリーン代替燃料による削減効果を最大限に取り込み、目標達成を目指します。

燃料別 当社外航フリート構成推移イメージ図*3



| 主なマイルストーン |
|---|
| 2020年代中 ネットゼロ・エミッション外航船 運航開始 |
| 2030年 LNG燃料船 約90隻*4 |
| 2035年 排出原単位 約45%削減 (2019年比、SBT認証取得予定) |
| ネットゼロ・エミッション外航船 約110隻 (合成メタン/アンモニア・水素燃料/バイオディーゼル利用等) |

*3 当社Scope1排出量に該当する自社運航船のみ対象。
 *4 以前からLNGを燃料として使用しているLNG輸送船を除く。

戦略2 さらに省エネ技術の導入

従来取り組んできた環境負荷低減技術の更なる導入推進に加え、革新的な省エネ技術の導入にも果敢に挑みます。

- ウインドチャレンジャープロジェクトの推進
 (詳細は、P51をご参照ください)
- PBCF(プロペラ装着型効率改善装置)による環境負荷低減

戦略3 効率運航の深度化

業界最高水準の運航ビッグデータ蓄積を進めるとともに、国内外の研究機関/大学/スタートアップ企業と協業し、最先端の流体解析/AI解析を通じて効率運航を推進します。

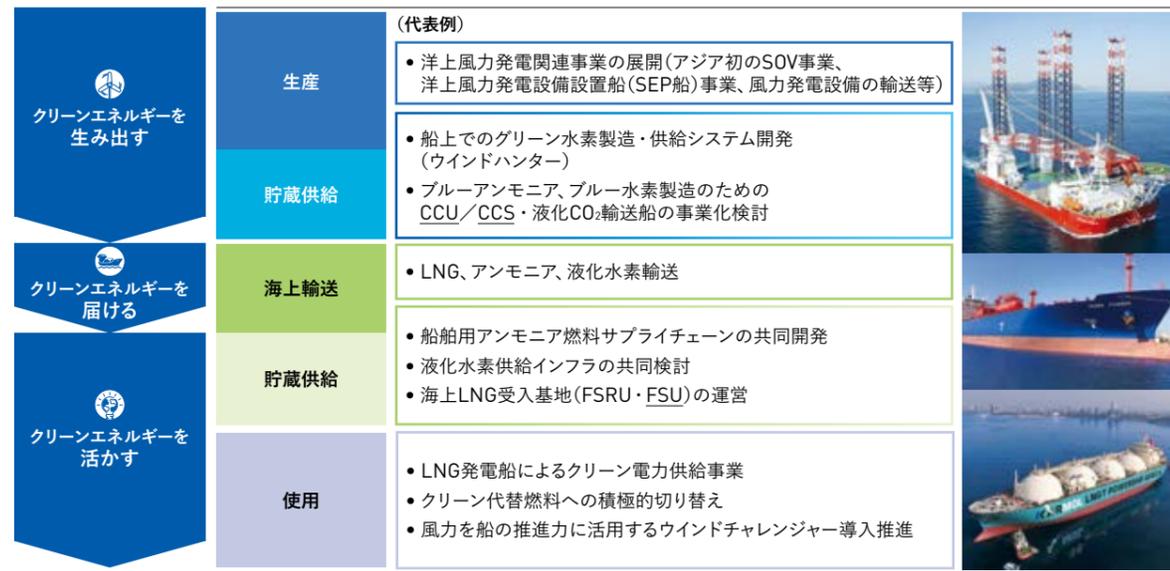
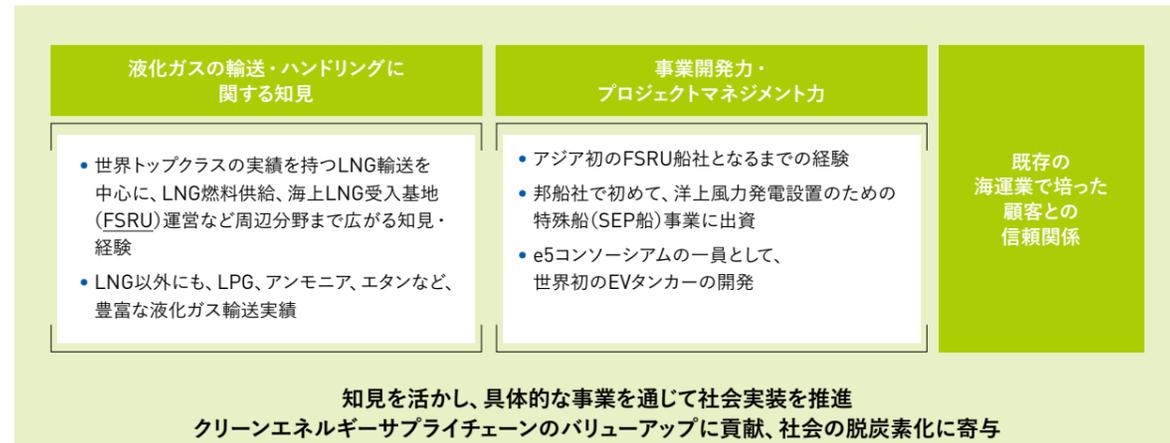
- FOCUSプロジェクトの推進
 (詳細は、P50をご参照ください)
- 効率運航深度化専門チームの設置

戦略4 ネットゼロを可能にするビジネスモデル構築

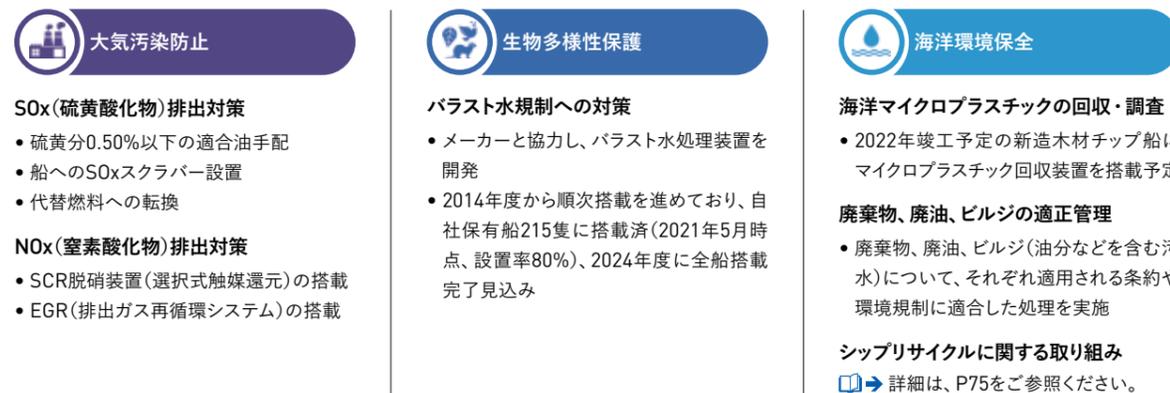
- 公的規制、ルールづくりへの積極関与
- 排出量公正開示
- ネガティブ・エミッション事業の開発
- カーボンクレジットの創出
- インターナルカーボンプライシング導入
- サプライチェーン上のGHG排出削減

戦略5 グループ総力を挙げた低・脱炭素事業拡大

世界のエネルギーシフトの波を捉え、当社グループがこれまで培った知見を結集させ、クリーンエネルギーサプライチェーンのバリューアップを通じて、社会全体の脱炭素化に貢献します。



気候変動対策以外の環境課題への取り組み



TCFD提言への賛同とシナリオ分析の実施

当社では、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に努めています。「商船三井グループ 環境ビジョン2.1」においては、最新のシナリオ分析結果を踏まえ、想定されるリスク・機会

への対応策を講じています。2021年度は、これまで検討してきた2°C以下シナリオを含む複数シナリオでの分析に、新たに1.5°Cシナリオを追加し、気候変動への対応を深める予定です。

TCFD提言に基づく開示に関するより詳細な情報は、Webサイトをご参照ください。
<https://mol.disclosure.site/ja/themes/215>

ガバナンス

2019年4月に、経営会議の下部組織として「環境経営委員会」を設置し(2021年4月より「環境・サステナビリティ委員会」に改称)、気候変動に関する基本方針などを審議・決定しています。また、2021年4月、グループの環境戦略とサステナビリティ課題への取り組みを一体的に推進するため、環境・サステナビリティ戦略部を新たに立ち上げています。今後、当社経営計画「ローリングプラン」にTCFDの取り組みを

統合し、気候変動の影響を事業戦略へ落とし込むとともに、財務・利益計画への反映も進めています。

推進体制



戦略

当社は、気候変動により想定される様々なリスクや機会の把握に努めています。2020年度には、営業部門との意見交換を集中的に実施し、財務的な影響を想起しやすい移行リスクだけでなく、物理リスクが顕在化した際の当社への影響も明確化しました。また、気候変動のリスク/機会については、環境・サステナビリティ委員会にて項目・内容と対応状況をモニタリングし、長期的な視点で当社事業への影響を確認し

ています。特に、気候変動が荷動きに与える影響については、各営業部門が「2°C以下シナリオ」、「3°Cシナリオ」における長期見通しを独自に作成し、2040年度を基準年として、事業への影響についても定量的に評価しています。今後は「1.5°Cシナリオ」を用いた分析を進めるとともに、いずれのシナリオが実現する場合でもレジリエンスを発揮するべく、様々な対策を進める予定です。



*1 新造船のCO₂排出量を、設計・建設段階において指標化し、船舶の燃費性能を差別化するもの。基準からの削減率が設定されており、新造時にそれを満たす必要がある。
*2 2023年より導入される就航船の燃費性能指標・規制。エンジン出力制限等により基準値を満たす必要があり、達成基準値は2023年時点の新造船EEDI規制値と同等レベル。

リスク管理

当社の主要事業である外航海運業の経営にあたっては、気候変動が関連する船舶燃料油価格変動リスク、船舶の運

航リスク、自然災害に関するリスクが、当社の事業や業績に影響を与える可能性があります。

詳細は、P70(リスク管理)をご参照ください。

指標と目標

当社では、「商船三井グループ 環境ビジョン2.1」において、3つの中長期目標を掲げています。また、GHG排出量を

Scope1、2、3のそれぞれについて公表しており、GHG削減に向けた取り組み状況を積極的に開示しています。

Scope1におけるGHG排出量に関する詳細は、P14(価値創造の成果)、P76(11カ年サマリー)をご参照ください。

Scope2、3におけるGHG排出量に関する詳細は、Webサイトをご参照ください。
<https://mol.disclosure.site/ja/themes/113>

海の技術を進化させるイノベーション

商船三井グループは、世界最高水準の安全品質実現や2050年のネットゼロ・エミッション達成など、様々な経営課題の解決に向け、長い歴史の中で培った船舶のハード面に対する知見から最新のデジタル・AI技術まで、幅広い技術的基盤を活用した新技術開発を推進しています。



当社にとってのみならず、
海上物流全体の革新に貢献する
イノベーションの創出を目指します。

山口 誠

執行役員
技術革新本部長
チーフテクニカルオフィサー (CTO)

現在、海運業界は大きな変革期を迎えています。環境課題に対する世界的な関心が高まり、それを受けたお客様のニーズ変化や業界に対する規制の強化が進展する一方、他産業で先んじて進んだ情報技術をはじめとするイノベーションが海上輸送の分野に取り込まれる動きも進み、付加価値向上や新たなビジネス創出の機会が拡大しているのです。このような中で、商船三井における技術開発の形も大きく変わりつつあります。

当社技術部門の原点は、国内造船所とともに、お客様に安心して貨物を任せていただける良質な船舶を建造し、安全な輸送サービスを支えることでした。このため、建造工程の管理や竣工後の保守管理などに力点が置かれ、技術開発も船舶のハード面に比較的限定されていたのです。しかしながら、より高度な安全運航体制を実現するためのセンシングやAIといったデジタル技術、GHG排出削減等に向けた環境負荷低減技術、海洋事業をはじめとする新たな事業分野へ対応する技術等、これまでなかった技術的要請が多数出てくるようになりました。一口に技術開発といっても、そのカバー範囲は格段に広がっているのです。

2018年4月に立ち上がった技術革新本部は、技術部、スマート SHIPPING 推進部、商船三井システムズ、海洋技術部から成ります (P49「技術革新に向けた組織体制」をご参照ください)。それぞれにノウハウが異なる4つの組織が連携することで新しい付加価値を生み出し、新たな時代の商船三井グループの技術革新に取り組んでいます。発足から3年になりますが、風力を推進と発電に活用するウインドハンタープロジェクトや、2022年に第1船の竣工が予定されているウインドチャレンジャープロジェクト (P51)、代替燃料船など多くの案件を進めながら、技術開発の意思決定からリソース手配

に至るまでの標準プロセス整備や、本部内情報プラットフォームの構築など、グループ全体で技術開発を推し進めるための基盤づくりも行うことができました。今後は、全社の方向性と合致した、「安全」、「環境」、「船上の働き方改革支援」という3つのテーマを据え、これに資する技術開発をさらに力強く進めていきます。

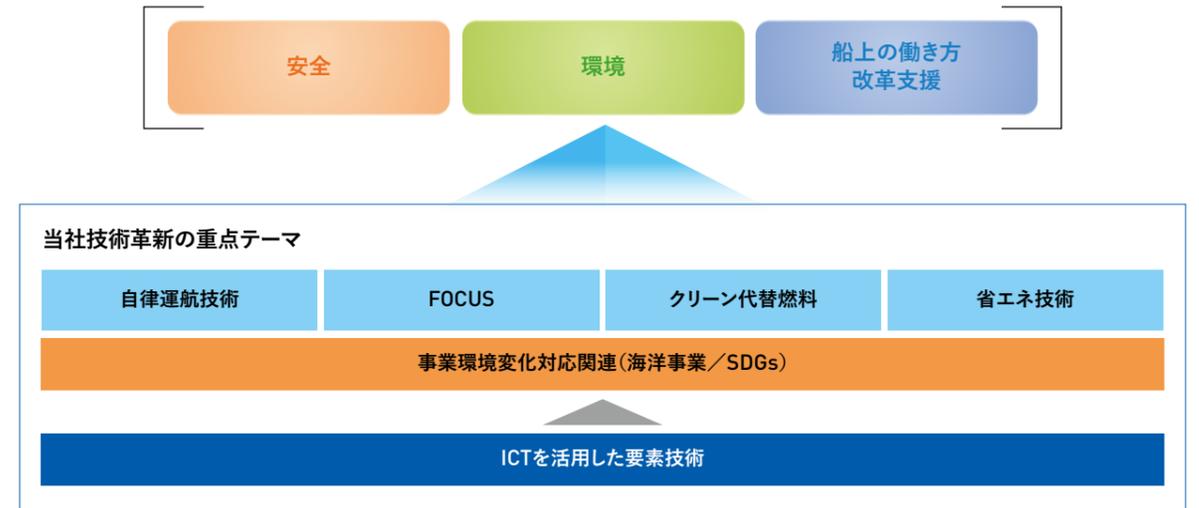
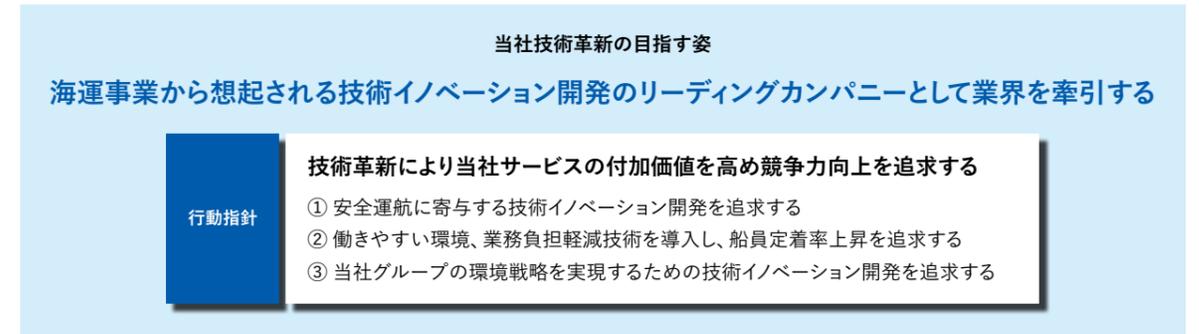
そのための肝になるのは、デジタルトランスフォーメーション (DX) です。既に当社グループでも、乗組員の労務負荷軽減や安全性向上が期待できる自律運航船の実現に向けた開発や、「FOCUS プロジェクト」における船舶運航に関するビッグデータの活用 (P50)、マーケット予測や自動車船の配船計画の最適化 (P51) など、様々な観点で情報技術の導入を進めています。実際に船を運航し、海運業を営んできた私たちだからこそ持つ膨大なデータやノウハウを最大限活用してDXを推進することで、独自の技術革新の形を築けるのではないかと期待しています。今後物流全体がDXの進展により大きく変わっていくことが見込まれる中で、当社自身が変革を先導する存在となるべく、将来見込まれるニーズを先読みしながら競争力向上に努めたいと思います。

最後に、海運業界全体が大きな変革を求められている今、変化を乗り越えて持続的な成長を実現するためには、共創の概念がこれまで以上に重要になるものと感じています。私たちは、長い歴史の中で国内外造船所や研究機関をはじめとするパートナーとの広範なネットワークを築いてきました。CTOとして商船三井グループが目指すイノベーションの道筋を明確に示しつつ、その実現に向けた共創の提言を積極的に行っていくことで、当社と海運業界全体の発展に貢献できるよう努力を続けていきます。

技術革新に向けた基本方針

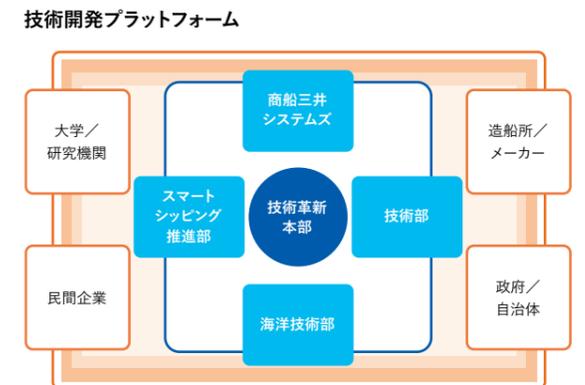
海運業界において、技術開発の主たる対象は、長きにわたり、安全性・効率性・メンテナンス性等の向上を目的とした、船舶そのもののハード面における要素技術でした。しかしながら、コンピューターの性能向上、通信の大容量・高速化、高性能かつ廉価なセンシングデバイスの普及等を背景として、社会全体でIoTやビッグデータ、AIなどの情報技術を業務に活

かすDX革命が幅広く進む中、海運業界でもその成果を取り込む動きが活発になってきています。当社グループでは、経営計画の目指す方向に沿って当社技術革新のゴールを明確化した上で、その達成に向けてハード面での要素技術と情報技術の双方を活かした当社ならではの技術開発に力を入れていきます。



技術革新に向けた組織体制

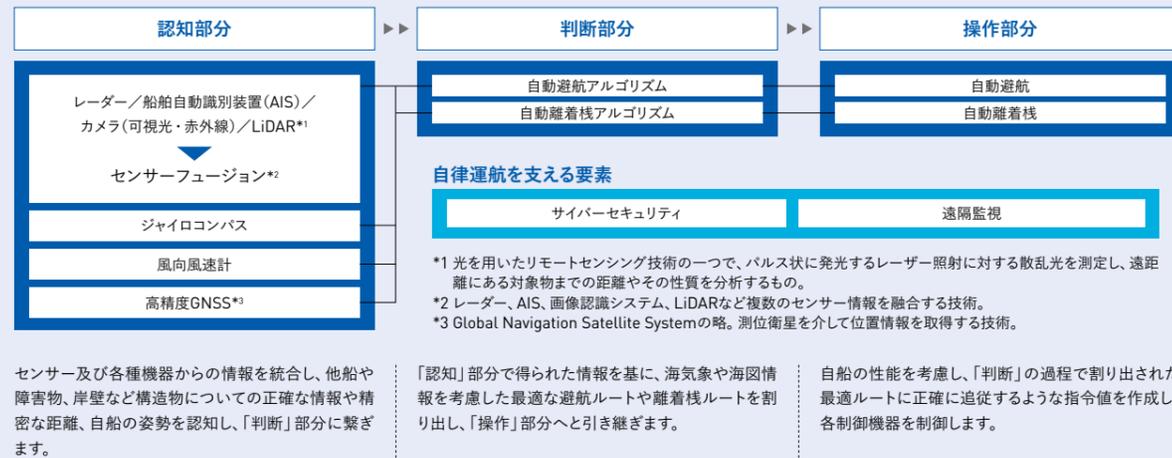
当社では、技術開発の更なる強化に向け、2018年4月に「技術革新本部」を立ち上げました。船舶等ハード面の技術管理・開発を担当する技術部、海上のICTを担当するスマート SHIPPING 推進部、グループ全体のIT支援を担当する子会社の商船三井システムズ、さらに2020年10月に海洋事業分野での技術開発を強化するため新設された海洋技術部が一体となって連携し、次世代に繋がる技術開発を推進しています。さらに、プロジェクトごとに、業種を超えた企業・団体・研究機関等との共創にも積極的に取り組んでいます。



Topic 1 自律運航船プロジェクトの進捗

当社グループでは、安全運航の強化及び乗組員の労務負荷軽減を目的に自律運航技術の開発を行っています。船員をサポートする自律運航技術の導入により、海難事故原因の約7〜9割を占め

ると言われるヒューマンエラーを減少させ、より安全な船舶運航に繋げることを期待しています。現在、航海中に必要な「認知」、「判断」、「操作」の3つの機能について技術開発を進めています。



▶ これまでの成果と今後の取り組み

グループ会社である商船三井フェリーが保有・運航する「さんふらわあ しれとこ」を利用した自動離着岸機能実験を2021年3月、4月に実施し、風の影響を受けやすい大型カーフェリーでの世界初の自動離着岸に成功しました。(https://www.mol.co.jp/pr/2021/21043.html)

さらに、開発中の各技術を組み合わせ、多数のパートナーの協力のもと、世界初になると見込まれる既存商船での岸壁から岸壁までの自律運航実証実験も予定しています。技術開発及び必要機器の対象船への装着を2020年から開始しており、2021年度には港内外で各技術の検証を個別に行った上で、最終的には通しでの実証実験を行います。

Topic 2 FOCUSプロジェクト新アプリケーション「Fleet Tour™」をリリース

「FOCUSプロジェクト」は、当社運航船から得られるあらゆるビッグデータを活用する取り組みです。これまでに「Fleet Viewer®」や「Fleet Performance®」といったアプリケーションをリリースしており、1隻当たり約1万点ものセンサーから得た膨大な情報を基に運航船の状態を船上だけでなく陸上からもタイムリーに把握することで、各船の高度な運航モニタリングや推進性能分析に活かすなど、安全運航の更なる強化や運航効率の改善に役立ててきました。

2020年度は、本プロジェクトの第3弾として、バーチャル訪船アプリケーション「Fleet Tour™」を8月にリリースしました。本アプリケーションにより、コロナ禍で訪船が困難な状況下で、船舶管理会社や運航担当者が、パソコンやスマートフォンから遠隔で船内各所の360度写真・動画を閲覧できるようになりました。甲板上、貨物区画、機関室などの重要箇所の定点比較、各写真へ

の特記事項追記による当社知見・海技ノウハウの水平展開など、「Fleet Tour™」を船舶管理に活用することで、安全運航の強化に繋がっていきます。

今後、センサー設置船をさらに増やすことによるデータの強化や、CO₂排出量のモニタリングなど気候変動対策への活用も検討しており、世界最大規模の船隊を実際に運航している当社グループならではのデジタル活用を進めていきます。



Topic 3 自動車船の配船計画支援システムを運用開始

当社グループでは、2021年5月より、数理最適化技術*4を用いた自動車船の配船計画支援システムの運用を開始しました。世界各地にある自動車生産拠点から各消費地までの海上輸送需要に、船型や仕様の異なる約100隻の船腹をどのように配置して応えるのか、理論上の選択肢は数百万通りにもなります。お客様の需要、当社船の状況ともに刻一刻と変わる中、船隊全体として最適な配船を計画するのは極めて難易度

の高い業務ですが、本システムを活用することで、膨大な選択肢を分析・比較し、最適解を短時間で導き出すことが可能となりました。これにより、輸送需要の変化に機動的に対応できるようになったほか、船隊全体の輸送効率が向上することで、輸送単量当たりの燃料節減に繋がり、環境負荷低減への貢献も期待できます。

*4 AIの基盤技術の一つ。意思決定・問題解決のため、与えられた制約条件のもとで目的関数を最小(もしくは最大)にする解を求めるもの。

Topic 4 ウインドチャレンジャープロジェクトの進捗

本プロジェクトは、硬翼帆を活用して風力エネルギーを推進力に変換することにより、現在動力源を化石燃料に頼っている大型商船の燃料消費量を減少させ、環境負荷低減を目指す意欲的な試みです。甲板上の推進補助装置を用いるため、LNGやメタノール等のクリーン代替燃料を使うエンジンや、推進時の抵抗を減らすために船体に施す対策と互いに干渉することがなく、他の省エネ技術に「足し算」で効果を享受できる点が大魅力です。1本帆によるGHG削減効果は日本—豪州航路で約5%、日本—北米西岸航路で約8%を見込みますが、将来的には複数の帆を実装し、他のGHG削減対策と組み合わせることで当社が「商船三井グループ 環境ビジョン2.1」(P44参照)で掲げる目標の達成に向けた有力な手段となることを期待しています。

世界的大手企業Enviva Partnersとパートナーシップを締結し、従来と比較して一回り小型サイズの硬翼帆の設計・実装に向けた検討を開始しています。本件を契機としてより広範な船型に対応したラインナップの拡充を目指します。加えて、営業担当者も含めたプロジェクトチームを新たに組成し、営業部視点を開発に取り込むことで、ウインドチャレンジャーの普及に向けたお客様への提案を本格化させています。

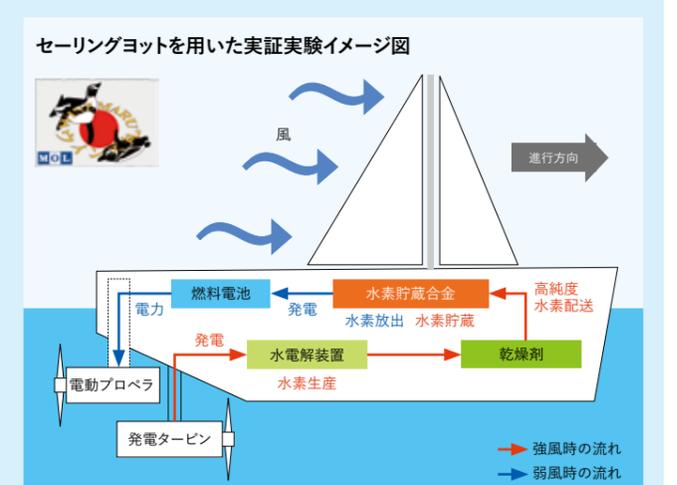


現在、実機搭載1号船となる新造石炭船の準備を2022年の竣工に向けて進めているほか、木質バイオマスエネルギーの

▶ 風力と水素を活用しゼロ・エミッションを目指す、ウインドハンタープロジェクトが始動

ウインドチャレンジャープロジェクトを通じて蓄積した知見や技術を活用し、2020年11月より新たに「ウインドハンタープロジェクト」を始動しました。本プロジェクトは、帆によって推進力を得るとともに、余剰の風力エネルギーを使って水電解することで水素を作り出し船内で貯蔵、また、帆による推進力が得られないあるいは不足する場合、蓄えた水素と燃料電池から得られる電力を推進力に変換することで推進を可能とし、GHGを一切排出しないゼロ・エミッション船の実現を目指すものです。

第一ステージとして、2021年12月にかけて約12m長のセーリングヨットを用いた実証実験を進めており、その後は、全長60m級の船での検証を経て、2030年までにゼロ・エミッション外航船の開発・建造を目標としています。



地域社会の発展と人材育成

商船三井グループの成長の原動力となり、ブランドや信頼を支えるのは人材です。当社グループ共通の価値観である「MOL CHARTS」を基盤としながら、多様な人材の登用・育成と各々が存分に活躍できる真のダイバーシティ経営を実現させ、持続的成長と新たな競争優位の確立を目指します。また、自営教育機関における育成や安定雇用の提供を通じて、当社グループに欠かせない質の高い船員を確保すると同時に、新興国の経済・産業の発展にも寄与していきます。

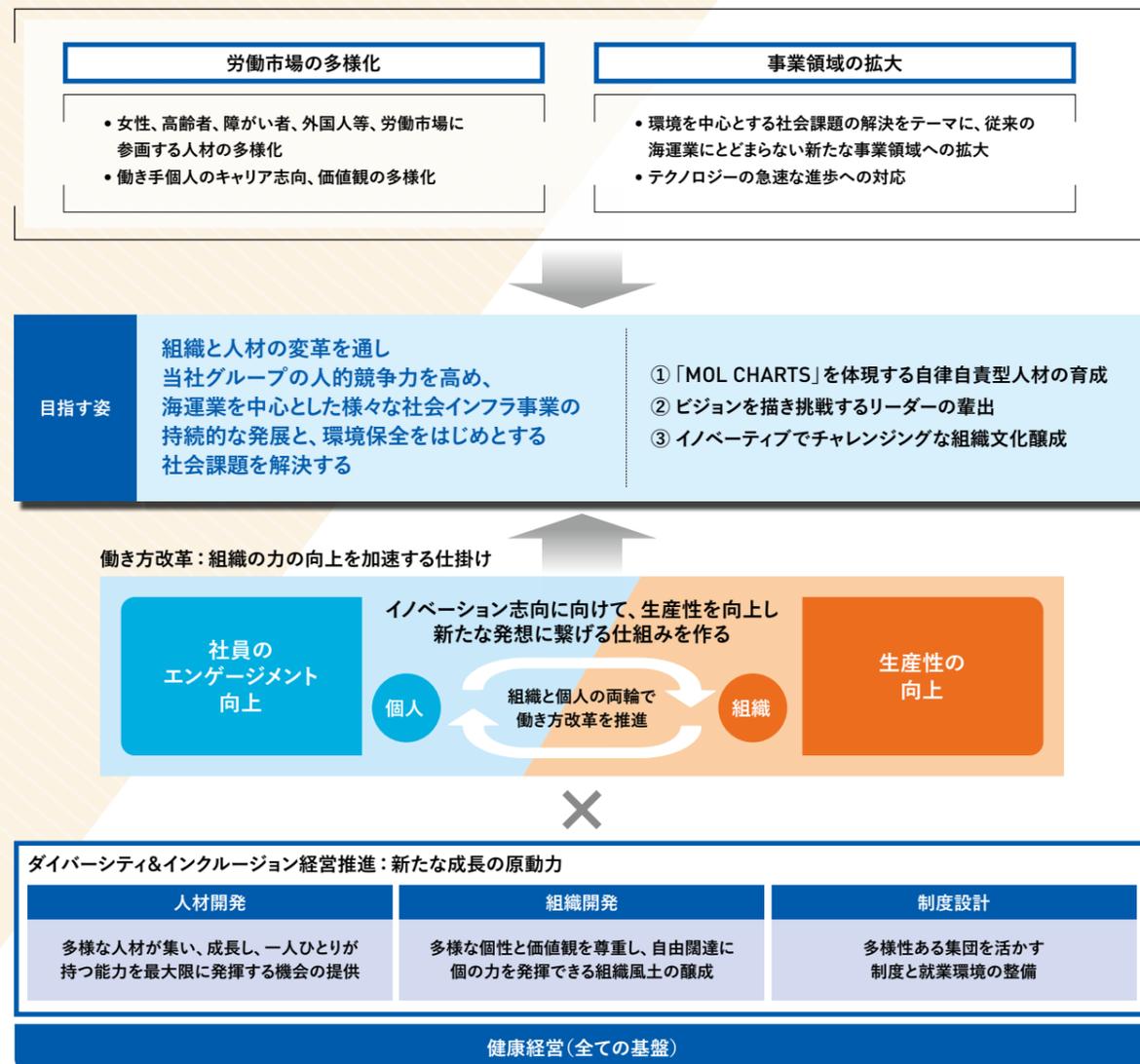
人材育成・活用に対する基本的な考え方

海上輸送にとどまらない事業領域の拡大、アジアを中心とした地域戦略の強化など、当社が掲げる経営戦略を実行するために求められる人材要件は年々高度化しています。その要請を安定的に満たすためには、属性にとらわれず、これまで以上に多様な母集団から適性のある人材を登用する取り組みが欠かせません。

当社は、①「MOL CHARTS」を体現し、変化を生み出す創造的なマインドを持ったグローバルマーケットで活躍できる自律自責型人材の育成、②メンバーとともにビジョンを描

き挑戦するリーダーの輩出、そして、③イノベティブな発想やチャレンジングな取り組みを後押しする組織文化醸成により、経営戦略推進に必要な人材を確保していきます。加えて、働き方改革での取り組みなどを通じて生産性を高め、捻出した余力の重点分野への配置シフトを実施していきます。

また、海陸ともに、社員のエンゲージメントを高める取り組みを通して魅力ある職場づくりを進めていくと同時に、社員の心身の健康維持を重要な基盤と考え、健康経営を推進していきます。



【人材開発】多様な人材が集い、成長し、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮する機会の提供

▶ 人材(要員)配置方針の転換

従来当社では、各部門の業務量見積もりに応じた要員を供給することを基本的な考え方として、全社への人材資源配分を行ってきました。しかしながら、経営環境が大きく変化する中、よりメリハリをつけた配置とすべく、2020年度からは重点的に人材を投入する領域の特定を経営の意思のもと定

め、戦略的な要員配置を実現するアプローチを強化しました。全社的な生産性向上の取り組みにおいて、定型業務ポジションの削減・外注化等を行うことで余力を捻出し、環境関連事業分野、海洋事業分野などを中心に人材リソースシフトを進めています。

▶ タレントマネジメントの強化

当社の事業は多様化し、従来の海運業にとどまらない新たな取り組みも増えています。また、社員のキャリア志向は変化し、働き方の多様化も進んでいます。その中で、重要な経営資源である社員一人ひとりの能力をさらに向上させることを目的とし、タレントマネジメントシステムの導入準備を進めています。社員がキャリアの中で身につけた、あらゆる分野

のスキルと経験を見える化することにより、より能力を発揮できる人材配置を実現し組織の競争力を高めると同時に、若手社員については、さらに伸ばす部分・強化する部分を明らかにすることによって、本人のモチベーション向上や効率的な人材育成にも役立てていきます。

▶ グローバル人材マネジメント

当社の事業の多様化は、世界中で進行しています。「ローリングプラン2021」で掲げる営業戦略の一つである地域戦略においては、本社事業部門、コーポレート部門、海外拠点間の連携を強化すると同時に、現地で戦略をリードするナショナルスタッフの育成・登用も行うことで、営業活動をさらに積極化していきます。施策の一つとして、2021年1月に国・地域代表を支えるポジションとして新設した「国・地域代表補佐」に、2021年7月までに7名のナショナルスタッ

フを登用し、それぞれ活躍しています。また、2021年7月には、グローバル人事推進のための拠点として、米国・英国・シンガポールの総代表所在地に本社人事部に所属するHRD(Human Resources Division)オフィスを設置しました。世界各地のナショナルスタッフの能力・適性・キャリアプランをグローバルに管理することにより、優秀な人材の活躍の場を広げるインフラとして活用していきます。

地域社会の発展に向けた取り組み

オマーン国の海事産業への貢献

当社は2000年代初頭から、海事産業の育成という課題を抱えていたオマーン国政府に対して、継続的な人材派遣や現地駐在員による密接なサポートなどを行い、国営海運会社Oman Shipping Company(OSC)、同船船管理会社Oman Ship Management Company(OSMC)の立ち上げと発展に寄与してきました。2021年8月、当社とOSCが共有するLNG船において初のオマーン人船長が誕生し、人材育成の面でも大きなマイルストーンを迎えることができました。引き続き、当社は同国の海事産業発展と人材育成に貢献していきます。

フィリピンにおける商船大学の運営

当社は、フィリピン政府の推進する産学連携制度のもと、長らく同国における船員育成に積極的に寄与してきました。その取り組みをさらに進め、2018年からはアジア・太平洋地域で最大級の商船大学「MOL Magsaysay Maritime Academy (MMMA)」を現地パートナーとともに運営しています。設立から4年目を迎えた2021年現在、MMMAでは累計668人(2021年8月末時点、1期生～3期生の合計)の学生が海運のプロフェッショナルとしての知識・技能を学んでいます。今後、MMMAの卒業生を当社グループで積極的に雇用することで、良質な幹部職員を安定的に確保し、「世界最高水準の安全運航」の実現に繋げる計画です。これからも、当社グループ並びに地域社会の発展を支える優秀な人材育成に尽力していきます。



【組織開発】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の醸成

▶ ダイバーシティ&インクルージョン経営

当社グループでは、性別・年齢・障がいの有無・国籍などの外面的な属性のほか、ライフスタイル・経験・価値観など内面的な特性を含め、多様な個性を持つ人材が活躍することが、当社グループの競争力にとって、またより良い社会の実

現にとって重要だと考えています。2021年4月に策定した下記基本方針のもと、多様な人材の更なる活躍を引き出す支援や環境整備とともに、多様性を受け入れ、尊重する風土・文化の醸成に力を注いでいます。

ダイバーシティ&インクルージョン経営基本方針(2021年4月策定)

商船三井グループは、世界中の人材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&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。

- ▶ 多様な人材を獲得、育成し、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮でき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。
- ▶ 多様な個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。

▶ 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。その考え方に沿って、育児支援等の各ライフステージに応じた制度の充実や、キャリア形成のための支援拡充を積極的に進めてきました。この一連の取り組みが評価され、女性活躍推進に優れた企業として、当社は東京証券取引所と経済産業省が共同で選定する「なでしこ銘柄」に選ばれました。2021年3月には女性活躍推

進法に基づく行動計画を刷新し、キャリアパスの複線化による多様なキャリア選択や、タレントマネジメントの強化による個々の能力に応じた配置の実施、成長機会の提供などを通じて、今まで以上に女性の活躍を推進することとしています。



【制度設計】多様な個性ある集団を活かす制度と就業環境の整備

▶ 新規事業提案制度

当社グループでは、社員の自律的なキャリア形成を後押しし、チャレンジングな取り組みを支援する新規事業提案制度を2019年度から開始しました。社員が現在担当する業務を問わず、自由に発案した新しいビジネスやサービスのアイデアについて、関連性が高い部門の担当役員に対しプレゼンテーションを行い、審査に通過すると、リソースを与えられ自らプロジェクトに着手できる仕組みです。従来型の海運

業にとどまらない新しい事業の創出が求められる当社グループにおいて、「MOL CHARTS」に掲げるチャレンジの精神を形にした制度として運用しています。2019年度に応募があった8件のうち、2件は実際に事業を開始しているほか(P32特集もご参照ください)、2020年度には前年度を超える11件の応募があり、うち審査を通過した5件が具現化に向け進捗中です。

▶ プロジェクトチームの活用

全社的な課題を効果的に解決するため、2018年度よりプロジェクトチーム制度の活用が開始されています。既存組織の枠を超えて多様な社員が連携し、それぞれが持つ知見やリソースを結集させることが狙いです。本社の部門間のみならず、グループ会社間の垣根を越えたチームづくりが行われており、2020年度には新規事業の開発や環境対応・運航改

善の推進、生産性向上など、「ローリングプラン2020」とも連動する16のプロジェクトが機動的に進められ、With/Afterコロナの世界をマクロ視点で見通したメガトレンド予測や全社横断的なコーポレート業務合理化が実行されました。今後も柔軟なプロジェクトチーム組成を通じて、新たな試みを加速させていきます。

組織の力の向上を加速するための「働き方改革」の推進

当社グループでは、生産性と社員の充足度の向上、及びそれらを通じたイノベーション思考や新たな発想の喚起を目的として、働き方改革に取り組んでいます。社長を委員長とする働き方改革委員会の主導により、2017年度は組織風土改革、2018年度は新人事制度導入、2019年度はパイロットオフィス開設、2020年度はテレワーク体制の整備を中心に取り組みを進めてきました。これまでの取り組みを踏まえ、2021年度

は各アクションを連携させた新しい働き方を各部署で実践し追求する予定です。KPIに基づいた定量的な評価を行うとともに、各部署で「新しい働き方」のアイデアを競い合いながらベストプラクティスを共有し、更なる働き方改革の推進を目指します。

▶ 働き方改革に関する施策の詳細は、Webサイトをご参照ください。
<https://mol.disclosure.site/ja/themes/117>

2021年度の取り組み内容

| | |
|-----------|---|
| 人事制度改革 | <ul style="list-style-type: none"> • 2018年度に導入した人事制度のレビュー • オフィス勤務とテレワークを効果的に組み合わせるハイブリッドな勤務体制の検討 |
| ワークプレイス改革 | <ul style="list-style-type: none"> • 新しい働き方においてオフィスに求められる役割の再定義 • 2019年度、一部部署を対象に試験導入したフリーアドレス制パイロットオフィスの全社展開検討 |
| 生産性向上 | <ul style="list-style-type: none"> • 生産性を評価するKPIの設定 • ICTツールやRPAの活用による生産性向上 |
| 組織風土改革 | <ul style="list-style-type: none"> • インターナルコミュニケーションの強化 • 働き方改革の社内啓発 |

全ての基盤としての「健康経営」～社員の心身の健康の保持・増進に向けて～

社員の安全と心身の健康、安心して働ける職場環境づくりは企業活動の基盤であり、当社グループの持続的成長の支えであるとの認識のもと、「健康経営宣言」及び「ハラスメント防止宣言」を策定しました。グループ全体への浸透及び推進を図るとともに、グループ一丸となって社員一人ひとりが健全な職場環境下で、心身ともに健康に活き活きわくわくと仕事に取り組める環境整備に取り組んでいます。

これらの取り組みが評価され、当社は東京証券取引所と経済産業省が選定する「健康経営銘柄」に新たに選ばれると

ともに、日本健康会議が選定する「健康経営優良法人～ホワイト500～」の大規模法人部門に3年連続で認定されました。



▶ 健康経営に関する施策の詳細は、Webサイトをご参照ください。
<https://mol.disclosure.site/ja/themes/118>

健康経営宣言(2021年4月策定)

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。

ハラスメント防止宣言(2020年12月策定)

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。