

持続可能な社会の実現と新たな価値の創造に向けて

当社グループは、サステナビリティマネジメントを「事業活動の影響に対する配慮」と「新たな価値の創出」という二つの大きな枠組みでとらえ、それらを踏まえた「社会的責任を重視した経営体制の構築」に取り組んでいます。それぞれの枠組みにおいて重要課題を認識し、解決に向けて取り組むことで、持続可能な社会づくりに貢献するとともに、長期的な競争優位性を確立し、新たな価値の創造を目指します。

マテリアリティの特定プロセス



社会的責任を重視した経営体制の構築

コーポレートガバナンス
社会からの要請に応える経営体制の確立
▶ P44-51

ステークホルダーエンゲージメント
ステークホルダーとの対話の促進

事業活動の影響に対する配慮

最重要課題
環境保全
環境マネジメントの強化
環境に配慮した事業活動
▶ P36-39

最重要課題
安全運航
重大事故の防止
▶ P34-35

人権
差別防止
労働基本権の尊重
強制労働・児童労働の防止
▶ P52

労働慣行
長時間労働の防止
多様な働き方の推進
労働安全衛生向上
▶ P40-43

コンプライアンス
腐敗防止
反競争的行為の防止
▶ P53

リスクマネジメント
大規模災害発生時の事業継続
大規模事故対応能力向上
危機・リスク管理体制
▶ P54-55

新たな価値の創出

最重要課題
人材育成
企業風土の改善
グローバル人材の育成
ダイバーシティの推進
▶ P40-43

イノベーション
環境負荷低減や
サービス品質向上を通じた
新たな価値の提供
▶ P24-31

コミュニティへの参画
自然災害被災地の復興支援
経営資源を生かした
社会貢献活動の推進

雇用創出・技能開発
教育に対する支援および
雇用の創出

マテリアリティ特定プロセスの詳細および重要課題・重要テーマの推進に向けた主な施策と関連するSDGsについての詳細は、こちらをご参照ください。

"K" LINE
サステナビリティ・ブックレット
<https://www.kline.co.jp/ja/csr/group/booklet.html>

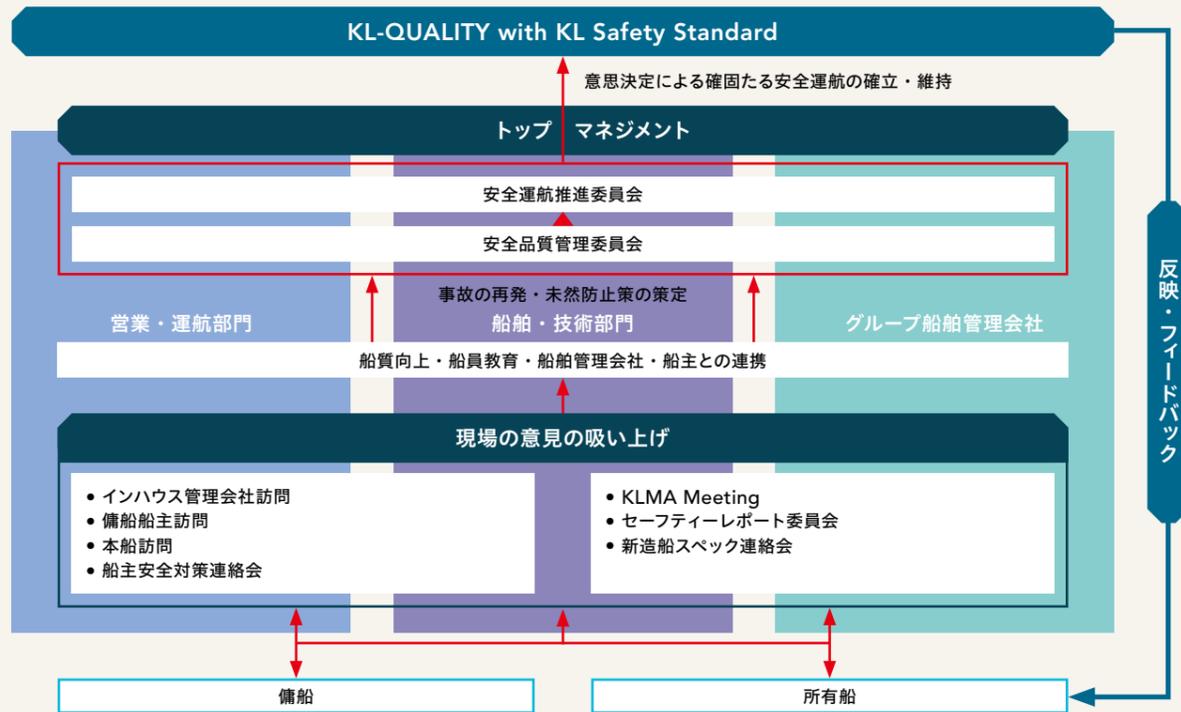


世界トップクラスの安全運航の維持

海運業を営む上で、安全運航の確立・維持は不変の使命です。“K” LINEグループでは、企業理念やビジョンにおいて「安全で最適なサービスの提供」を謳い、安全運航による社会への貢献を果たすために、①安全運航管理体制の充実、②船舶管理体制の強化、③海事技術者の確保・育成の強化の3本柱を掲げています。

安全運航管理体制の充実

当社では社長執行役員を委員長とした安全運航推進委員会を安全運航に関わる最高決定機関とし、社船・備船・運航受託船などすべての当社運航船の事故防止および安全対策につき、基本方針の策定から施策の実施までを下図の体制にて行っています。



船舶管理体制の強化

当社理念を共有した以下のインハウス船舶管理会社により、船種ごとの専門性を生かした、より高品質で安全・安心なサービスを提供しています。

船舶管理会社	管理船種
ケイラインエナジーシップマネージメント株式会社	油槽船、LPG船、LNG船
“K” Line Ship Management (Singapore) Pte. Ltd.	コンテナ船、ケミカル船
“K” Line LNG Shipping (UK) Limited	LNG船
ケイラインローローバルクシップマネージメント株式会社	自動車船、ドライバルク船
Stargate Shipmanagement GmbH	自動車船

安全キャンペーン

毎年、「安全運航と環境保全」をテーマに、陸上・海上職員が一丸となり意見交換や状況確認を行うことで、船体・機関のみならず全社を挙げての安全思想向上の活動としています。

コロナ禍におきましては、WEB会議システムを最大限活用した船陸双方のコミュニケーションにより活発な意見交換を実施しています。

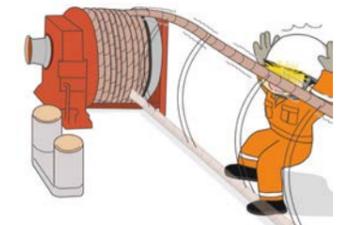


“K” AREプログラム

当社は、安全運航の達成のためノンテクニカルスキルに着目し、「“K” AREプログラム」という取り組みを行っています。平時においては全員が上下関係の壁を取り払い、失敗をオープンに報告、共有できる職場環境をつくることにより、「失敗を生かす企業文化」の構築を目指します。経営者から現場の船員まで海陸一丸となって、企業の安全文化醸成に向けて取り組み、ヒューマンエラーに起因する事故を減少させ、重大事故の撲滅を目指しています。

Safety Report制度

不安全行動といった船上でのニアミス報告は、陸上で勤務している熟練の海事技術者によって丹念に分析され、僚船にフィードバックされています。当事者の責任を問わないノンプレイングカルチャーの徹底で、年間数千件の報告を受け、現場における安全意識も根付かせています。



KL-QUALITY

当社独自の品質指針KL-QUALITYを指標として当社検船監督が全運航船を定期的に訪船し検船を実施しており、コロナ禍においては、IT・デジタル機器を活用したりリモート検船を開始しています。

また、長期備船の船主各社実務管理者と、幅広い情報の共有と意見交換を行う船主安全対策連絡会を年一回開催しており、優れた備船船主に対してはその功績を称え、表彰もしています。



安全設備設置指針K-DNA (“K” Line-Drive to No Accident)

K-DNAとは、現場で培ってきたノウハウの蓄積、過去の事故から得た教訓を反映させた、当社独自の安全設備の設置指針です。K-DNAは、航海設備や機関設備、安全保護、海賊対策などの設置基準からなり、あらゆる角度からの知見を集結させることで、継続的に発展させ、全運航船におけるハード面の安全強化を図っています。いわば当社の安全運航の歴史を受け継ぐDNAそのものと言えます。



ルール要求以上の当社独自の安全設備



気候変動シナリオ分析

～「目指す未来」と「想定すべき未来」を見据えて～

私たちは、2015年に策定した当社グループの「K」LINE 環境ビジョン2050について、2019年中間マイルストーンの多くを達成しました。同時に策定時以降事業を取りまく環境やお客さまからの要請は変化し、特に気候変動による影響と脱炭素化要求の高まりに対応する必要性を認識しました。そこで、改めて当社グループが行うべきことを再確認するために、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が提言するシナリオ分析を実施しました。

シナリオ分析で事業への影響をマイナス面(課題)とプラス面(機会)の両面から整理し、私たちが今から行うべきことを導き出し、取り組むべき課題と新たな2050年目標を「脱炭素化」「環境影響の限りないゼロ化」の2軸で整理しました。

シナリオ	当社への影響	マイナス面(課題)	プラス面(機会)	行うべきこと	新たな2050年目標
2°C未満シナリオ (目指す未来): 世界が連携してGHG排出の大幅削減に向けた対策を講じ、気温上昇を2°C未満に抑える <ul style="list-style-type: none"> 炭素税等の規制強化 顧客の低・脱炭素志向 二酸化炭素回収・再利用や水素など低・脱炭素型エネルギーの技術開発 低・脱炭素型の新たなエネルギー供給・輸送の必要性 	当社の低炭素化の必要性 <ul style="list-style-type: none"> 顧客・ステークホルダーから低炭素な運航への移行要請 新技術や炭素税導入による運航コスト増 <hr/> 社会の低炭素化の必要性 <ul style="list-style-type: none"> 低炭素な原料・製品への輸送需要シフトへの対応 洋上風力発電・船上二酸化炭素回収・貯留関連など海洋事業支援の機会増加 	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税・新燃料対応による運航費増加 既存船舶の資産価値低下 低炭素な船舶燃料不足による運航阻害 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> R&D、導入コスト増 輸送需要の変化への対応が遅れば収益低下 	<ul style="list-style-type: none"> 運航効率向上による収益改善 低・脱炭素化による炭素税等の負担軽減 低・脱炭素化による顧客からの評価向上 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 新規事業による収益の向上 新技術のノウハウの先んじた構築 	ハード面 <ul style="list-style-type: none"> 省エネ機器導入等による効率運航の強化 低・脱炭素型の新燃料・推進技術導入の船舶実用化 船体強靱化 <hr/> ソフト面 <ul style="list-style-type: none"> デジタル・自動運航技術強化による安全・効率運航の対策強化 社員の意識向上、新技術に向けた人材育成 復興支援等に柔軟に対応できる体制づくり <hr/> 事業面 <ul style="list-style-type: none"> 新エネルギー供給・輸送等の事業開拓・参入 新たな輸送技術に対応した船隊整備 グリーン・シップリサイクル対応強化 海洋プラスチックゴミ回収・調査等参加 港湾設備・道路等強靱化等管理者との対話強化 政府、国連、NGO等との連携による政策関与 	脱炭素化 脱炭素化を目指す2°C未満シナリオ準拠 自社の脱炭素化 GHG排出総量半減 (CO ₂ 排出効率2008年比70%改善) 社会の脱炭素化支援 社会の脱炭素化を支える新しいエネルギー輸送・供給の担い手に
4°C上昇シナリオ (可能性は低いと想定が必要な未来): 対策が十分な効果をもたらせず、物理的リスクが激増する世界 自然災害(急性リスク) <ul style="list-style-type: none"> 台風、サイクロンなど増加 自然災害激化 自然環境変化(慢性リスク) <ul style="list-style-type: none"> 海面上昇 陸上環境の変化 海洋環境の変化 	安全運航強化の必要性(急性) <ul style="list-style-type: none"> 重大事故発生の可能性増加 航海・荷役スケジュール不安定化 荒天により貨物、道路・港湾、荷役機器の損傷の可能性増加 災害支援ニーズの増加 <hr/> 安全運航強化の必要性(慢性) <ul style="list-style-type: none"> 航路・寄港地変更、輸送体制再構築の必要性増加 海表面積拡大・入港制限緩和による海運活動の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 油濁事故の可能性増加 本船・貨物損傷等によるコスト増 トラブル処理の増加 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 港湾使用料・保険料等の上昇 輸送・荷役効率悪化によりコスト増 	<ul style="list-style-type: none"> より安全で安定したサービスの確立、顧客と当社の資産保全 災害時の迅速対応による輸送需要増加 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> モーダルシフトの推進(需要増) 防災工事用の建機・プラント等輸送需要増 	環境影響の限りないゼロ化 自社からの海洋・大気への環境影響の限りないゼロ化 <ul style="list-style-type: none"> 油濁事故ゼロ 船舶運航における海洋・大気への環境影響の限りないゼロ化 <hr/> 社会の環境改善支援 <ul style="list-style-type: none"> 社会の環境改善支援 生態系保護の業界トップ 	
気候以外のシナリオ 環境規制強化、クリーンな輸送の要請、社会的問題への対応 <ul style="list-style-type: none"> 排気・排水規制 シップリサイクル問題 海洋プラスチックゴミ問題 海中騒音問題 	<ul style="list-style-type: none"> 海運の環境規制強化対応 顧客・ステークホルダーからクリーンな輸送の要請 社会的課題への対応 <ul style="list-style-type: none"> グリーン・シップリサイクル 海洋プラスチックゴミ 海中騒音 	<ul style="list-style-type: none"> 運航/資本コスト増による収益低下 海洋生態系への悪影響(海洋生物・哺乳類) 	<ul style="list-style-type: none"> よりクリーンな環境、生態系の維持 ステークホルダーからの信頼/評価向上 		

価値創造の基盤



“K” LINE 環境ビジョン2050の戦略

2030年の中期マイルストーンとアクションプラン

2050年のゴール、その先の「ゼロ・エミッション」社会へ向けて、2030年の中期マイルストーンでは以下のアクションプランに取り組んでいきます。



自然エネルギーを利用する自動カイトシステム Seawingの導入
LNG燃料自動車専用船導入<2021年CENTURY HIGHWAY GREEN竣工>



自社の低炭素化

IMO目標であるCO₂排出効率40%改善を超える50%改善(2008年比)を目指しています。

- ・運航効率改善策の強化(効率航行、性能解析、省エネ機器、最適運航支援)
- ・LNG燃料船導入拡大
- ・自動カイトシステムSeawing(風力推進補助装置)の実証と普及への貢献
- ・その他新技術の検討と導入

自社からの海洋・大気への環境影響低減

これからも油濁事故ゼロのための取り組みを推進し、船舶運航における環境影響の低減に努めます。

- ・安全運航対策強化(最適運航支援システムの活用、自動運航船の開発など)
- ・船体強靱化(堪航性、操船性等強化)
- ・その他人材育成を含むあらゆる安全対策の強化
- ・規制対応の機器の導入を着実に進める
- ・船舶運航の海洋哺乳類への影響低減
- ・社員の環境意識向上



“K” Line Group 環境アワードの実施
統合船舶運航・性能管理システム「K-IMS」による安全運航の推進



2030年 中期 マイルストーン

社会の環境改善支援

同じ課題に取り組む国、自治体、大学など産学官との対話を継続し、取り組みを行っています。

- ・グリーン・シップリサイクル対応強化(労働安全衛生と環境に配慮した船舶の解体、資源のリサイクル)
- ・海洋プラスチックゴミ回収・調査等参加
- ・環境保全ボランティア活動の推進



環境ボランティア活動を通じた社内啓発
責任ある船舶の解体、資源のリサイクル



社会の低炭素化支援

社会の低炭素化に貢献する新ビジネスの展開・拡大を進めます。

- ・環境フロントランナーとして、新ビジネス開拓に向けた組織の設立と顧客ニーズを把握
- ・近海・洋上風力発電支援事業の強化
- ・再生可能エネルギー関連事業の強化
- ・LNG輸送・供給支援の拡大
- ・貨物の輸送需要変化に対応した船隊整備
- ・新燃料・技術に対応した人材育成

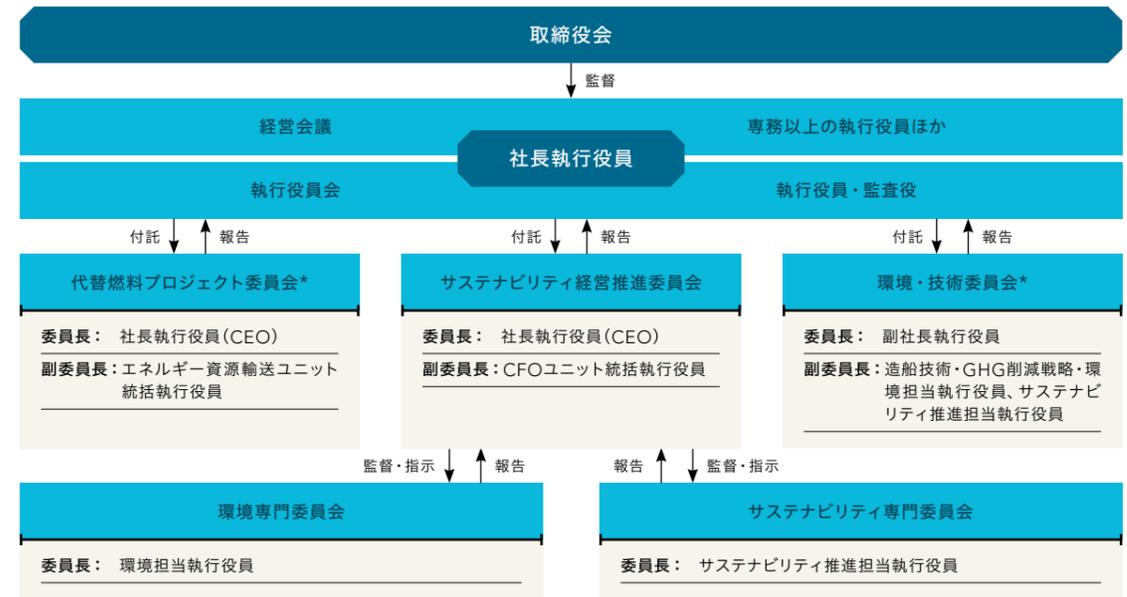


LNG燃料供給船の事業化<2020年度事業開始>
技術研究組合CO₂フリー水素サプライチェーン推進機構(HySTRA)への参画



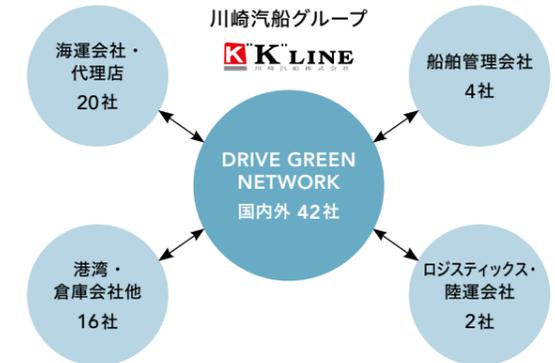
環境ガバナンス

当社は2021年4月サステナビリティに重点を置いた経営を強化するため、従来の組織を発展的に改組し、サステナビリティ推進体制を刷新しました。「サステナビリティ経営推進委員会」は、社長執行役員を委員長とし、当社グループのサステナビリティ経営の推進体制の審議・策定を通じて、企業価値向上を図っています。LNG燃料船・LNG燃料供給事業への取り組み加速と次世代燃料や新技術の検討を行う「代替燃料プロジェクト委員会」、および環境規制への技術面も含めた対応方針の施策を担う「環境・技術委員会」と併せ、戦略的議論の場として機能しています。「サステナビリティ経営推進委員会」の下部組織である「環境専門委員会」は「川崎汽船グループ環境憲章」および国際基準化機構(ISO)の規格に則って構築された「環境マネジメントシステム(EMS)」を機能的に運用するとともに、その他の環境に関わる活動を推進しています。



* 2021年10月より再編予定

当社グループ全体の環境マネジメント推進体制として、「DRIVE GREEN NETWORK」を構築しています。これは、グループ各社が行う環境マネジメント(環境方針・目標の設定とその達成に向けた取り組み)を、内部監査、外部監査を実施して一元管理するもので、グループ全体で環境コンプライアンスを確保しつつ、PDCAサイクルを活用して継続的に環境保全活動を推進することを目的としています。



環境リスク管理

気候変動への対応を含め、経営上のさまざまなリスクを認識し、それに備えるために危機・リスク管理体制を構築しています。リスクマネジメント全般を掌握・推進する組織として、社長執行役員を委員長とする「危機管理委員会」が、環境関連のリスク、経営に関わるリスク、安全運航に関わるリスク、災害リスク、コンプライアンスに関わるリスクを特定し、評価した上で対応方針を定めています(P54-55参照)。

価値創造の基盤



人材マネジメントの基本方針



“K” LINEスピリットと4つの価値観を
チームワークを通じて体現し得る、グローバルに
通用する海運パーソンの活躍を促します。

常務執行役員 総務・人事ユニット統括
小樽 慎吾



船上におけるワークエンゲージメントを
向上させるとともに、未来の海運界を担っていく
人材を育成します。

執行役員 船舶部門担当
藤丸 明寛

▶ 陸上人材マネジメントの基本方針

企業理念とビジョン実現には、当社100年の歴史の中で挑戦と価値創造を支えてきた“K” LINEスピリット(自主独立、自由闊達、進取の気性)と、4つの価値観(「安全で最適なサービス」「公正な事業活動」「変革への飽くなきチャレンジ」「人間性の尊重」)を、日々の業務においてチームワークを通じて体現し得る人

材層の構築が必要となります。VUCAの時代と言われる中、どのように外的環境が変化しようとも、個人が当事者意識を持って常に自己研鑽に努めながら、周りと連携して業務を進め、グローバルに通用する海運パーソンとしての人材への育成を目指します。

■ 人材育成と組織力強化 ～一人ひとりの可能性を引き出す人材戦略～

当社グループは、社員一人ひとりが自らの能力を高め成果を上げることを目指し、人材育成と労働環境の整備に努めています。キャリアプランでは入社から10年を一つの区切りととらえ、最初10年は会社から社員に對してできるだけ多くの経験と研鑽を積む場を提供し、業務を通じてキャリアの足腰を強化していきます。その後は、自律的な働きかけを重視した専門性の深化、マネジメント素養の向上とキャリアアップを図る段階へ進みます。社員のキャリアプランに必要なスキル獲得のために多様な研修プログラムを実施しています。

■ ワークライフバランスの向上 ～幸福感を持って働ける職場環境の創出～

社員の能力発揮を促す観点でも、当社グループの持続可能性を担保する観点でも、社員のワークライフバランスは重要なテーマです。ライフステージがさまざまな変化を経ても社員が働き続けられるよう、新型コロナウイルスによるパンデミック以前から在宅勤務制度を採用するなど、当社は社員の勤務形態に柔軟性を取り入れています。また、出産・育児・介護制度についても法令を上回る仕組みを整え、制度面からもサポートしています。

■ ダイバーシティ推進の取り組み ～多様性が競争力の源泉～

“K” LINEグループは、世界20カ国以上に現地法人や関係会社を擁し、多様性に富んだグループ会社の従業員で構成されています。日本の本社でも、採用において国籍、大学、学部、性別、職種(事務系・技術系)を問わない一括採用・中途採用を実施するほか、職場におけるジェンダーバランスの強化に向けて「女性の活躍を推進するための行動計画」を策定するなど、多様性のさらなる促進に取り組んでいます。

陸上従業員とは

陸上従業員の主な役割は、営業活動や陸側での船舶運航の管理、またそれらの活動を支えるコーポレート業務です。営業活動や運航管理を通じ、積み上げてきた顧客との信頼関係をより強固にし、海上従業員が担う安全な航海の実現に向けてサポートすると同時に、会社運営を担う部門では、経営方針の策定や人材・資金・情報の管理など、会社経営に不可欠な業務を担っています。

▶ 海事人材マネジメントの基本方針

当社の海上従業員は、複数の国籍の船員で構成され、年齢、性別、人種、宗教、趣味嗜好などさまざまな属性の違いや個性を互いに受け入れながら、船上という限られた環境の中で一つのチームとして日々働いています。世界の人々のもとへ物資を確実に届けるという使命はいかなる時代においても変わることはありませんが、2020年初頭から世界的に感染が拡大した新型コロナウイルスは、船舶の運航全般、そして、海上従業員の船上での生活環境を一変させました。

仕事に対して人々が感じる充実感や満足度を示すワークエンゲージメントには、多くの要因が作用します。なかでも海上従業員のワークエンゲージメントは、仕事の場であるとともに生活の場でもある船上環境に大きく左右されることが明らかです。加えて、海上従業員のワークエンゲージメントは、安全運航の維持、輸送サービス品質の向上、環境の保全という、当社グループの優先的な経営課題に影響を及ぼします。このことから、船上働き方改革は、当社グループの企業理念・ビジョンを実現し、社会的責任を果たすために重要な取り組みであるとの認識を強くしています。

また、低炭素化・脱炭素化をはじめとするグローバルな環境保全への潮流が強まる中、世界の物流インフラを支える海運会社の役割は変わりつつあります。私たちは、環境保全強化を事業へのリスク要因として

とらえるだけでなく、持続可能な世界を実現するために自らその先頭に立ち、技術開発など新たな挑戦をすることが期待されています。

海運会社としての使命を今後も追求し続ける。そのために、船舶の運航要員という観点だけでなく、海上で培った経験・知識を有するスペシャリストとして陸上でもその能力を最大限発揮し、安全運航・サービス品質の向上・環境保全に貢献する人材、次世代の主要技術となるような研究開発を担っていく人材を、輩出していきたいと考えています。

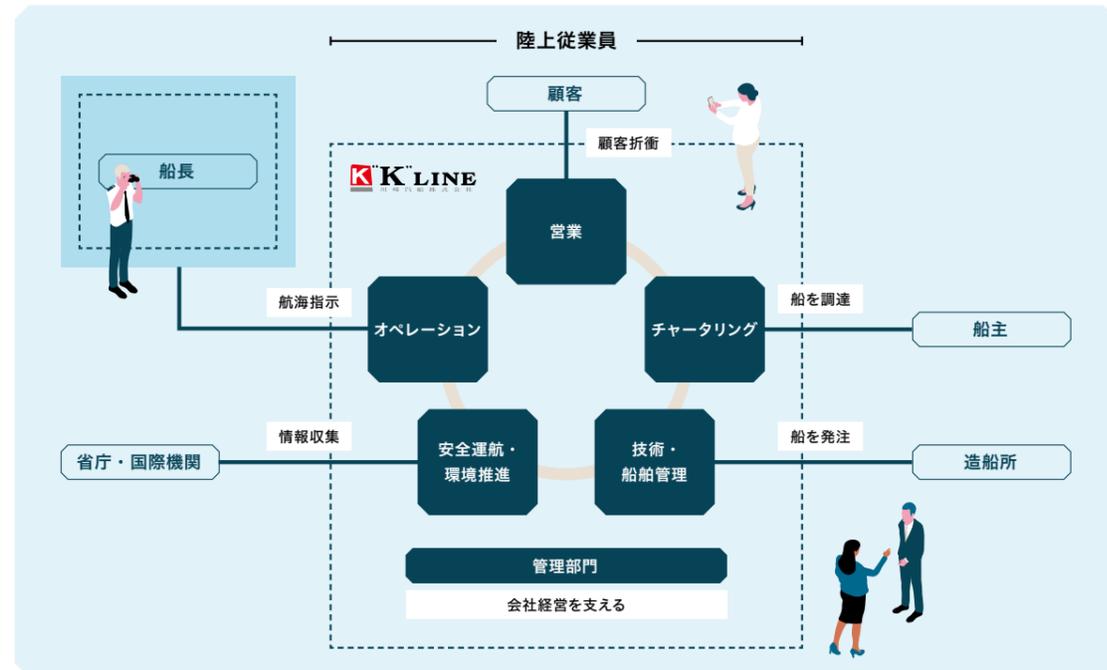


海上従業員とは

当社では陸上従業員とは別に、海上従業員を採用しています。従来の海上従業員は、基本的に海上を職場とし、船の乗組員として勤務する人材を指しました。近年では、海上と陸上の両方で勤務を繰り返すキャリアプランが一般的になり、海上勤務では船長・航海士および機関長・機関士として船の運航に従事し、陸上勤務では船舶管理、運航全船の安全運航・経済運航に関する業務や各事業部門への海技アドバイザーとしての業務も担っています。

▶ 陸上における取り組み紹介

陸上従業員の職種



最新(2021年度)の研修体系

当社グループは、陸上従業員に必要なスキルをコアスキル・汎用性スキル・海運実務スキル・マネジメントスキルの4つのカテゴリーに分類し、年次や資格に応じて効率的に学べる研修体系を構築しています。

このうちコアスキルとは、社会人に求められる心構えや、コミュニケーション力、論理的思考力といった、当社社員として最低限求められるスキルです。アカウントティング、ファイナンス、語学など、どのような事業部門でも活用できるビジネス知識が、汎用スキルです。海運実務スキルとは、当社の事業である総合海運業の内容や、安全運航、環境への取り組みなど、海運

プロフェッショナルとして活躍するための専門的知識・ノウハウを指します。最後のマネジメントスキルは、それら3つのスキルで養った個人の能力をベースに、組織運営のためのスキル構築を目指すものです。

近年注目を集めている「デジタルトランスフォーメーション(DX)」は、海運業にも大きな変化をもたらすと予想されます。その変化に対応するためには、社会やお客さまに起こり得る変化を予測し、それらを踏まえてイノベーションを実現することが求められます。当社では、そうしたイノベーションに取り組む人材の育成を目的とした研修も開始しています。

職場の安全と多様な働き方を支える取り組み

当社は、安全で働きやすく、多様な働き方を支える制度を整え、職場の安全衛生と従業員のワークライフバランスを支援しています。具体的には、在宅勤務、時短勤務、フレックスタイム制度のほか、最長2年間の介護休業、高度不妊治療のための休業制度、男性の育児参加への機会促進のための連続最大10日間の育児休暇制度を導入しています。また2020年度は、

新型コロナウイルスの感染拡大防止および従業員の安全・健康を守るために、緊急事態宣言下での全従業員を対象としたテレワークを実施しました。宣言解除後も、時差出勤の推奨、社内におけるアクリル板や手指消毒液の設置、マスク配布などの対応を行い、さらにワクチン接種副反応時には特別有給休暇の取得ができるようルールを整備しました。

▶ 海上における取り組み紹介

“K” LINEグループは、船舶を安全に運航し、海上における人命、貨物、および環境を守ることを基本方針としています。このために不可欠な船員、および、陸上部門で活躍できる知識・技能を有する海事技術者である“K” Line Seafarersを育むための人材政策の総称が、“K” Line Maritime Academy(KLMA)です。当社グループは、KLMAとして船員の教育訓練を行う施設を日本、フィリピン、インド、バングラデシュ、

ブルガリアに有し、各国船員の特性に応じた各種研修を行っており、その延べ受講者は例年2万人を超えます。

また、各国船員の海事大学生などを対象に、当社が学費等を支給する奨学生を継続的に採用することで、当該学生を経済的にサポートしつつ、質の高い人材の育成と確保を図っています。

KLMA Philippines President メッセージ

KLMAフィリピンは、すべての当社グループ船員に、安全で効率的な運航を遂行する技能とスキルを定着させることを目的に、2008年に設立されました。最新のシミュレーターや実物の機器を用いた実習、さまざまなニーズに応じてカスタマイズされたコースなどを用意し、包括的で効果的な訓練を実施しています。

海運業界における技術の進歩と規制の変化は急速に進んでいます。教育訓練では、船上における船員の役割の変化に対応し続けるだけでなく、さらなる変化を予測して対応する必要があります。安全で信頼性が高く、環境面でも持続可能な海運サービスを提供するという船舶管理の目標を支える技能を、当社船員が適切に備えられるよう、KLMAフィリピンでは技術的スキルとソフトスキルの双方の強化に継続的に注力していきます。



Capt. Edgardo T. Baratang
President

特に優先的に進めている取り組みが、電子制御エンジンの推進システム、電子航法システム、温室効果ガス削減に必要な環境制御システムなどの最新テクノロジーに関連する訓練です。加えて、安全行動のリーダーシップや問題解決のためのクリティカルシンキングなど、テクノロジーが機能しない場面でも現実的な解決策を講じる上で必須の、ソフトスキルの向上にも取り組んでいます。

今後も私たちKLMAフィリピンは、グローバルに信頼され、安全運航と公正な事業活動を通して人々の暮らしと社会を豊かにするという“K” LINEの企業理念を追求していきます。

卒業生メッセージ



Capt. Airon C. Peralta

私のこれまでの経歴を振り返ると、“K” LINEの一員としての自信と信頼の基盤となる知識とスキルを向上させる上で、KLMAフィリピンが大きな役割を果たしています。

KLMAの基本理念である“K” LINE SPIRIT*は、私のキャリア形成にも役立っています。明確なキャリア目標、業務を完遂に導くプロフェッショナルリズム、前向きな挑戦を続ける姿勢、すべての乗組員が確実にのおおのの職務を理解した上で安全運航に取り組めるよう、船長として船内をまとめる責任感、私自身の思考や行動を導いてくれています。

“K” LINEへの誇りは、私の士気の源泉です。今後も“K” LINE SPIRITを健全に保ち、ベストな自分自身でいたいというモチベーションを持って、“K” LINEに貢献していきます。

* SPIRIT: KLMAの中で掲げられる、基本理念。
(S): SKILL 技能、(P): PROFESSIONALISM プロ意識、(I): INTELLIGENCE 知性、(R): RESPONSIBILITY 責任感、
(I): INNOVATION イノベーション、(T): TEAMWORK チームワーク

取締役 (2021年6月23日現在)



明珍 幸一

代表取締役社長
 取締役に在任年数：5年
 所有株式数：13,700株
 1961年3月生
 1984年 4月 当社入社
 2010年 1月 当社コンテナ船事業グループ長
 2011年 4月 当社執行役員
 2016年 4月 当社常務執行役員
 2016年 6月 当社取締役、常務執行役員
 2018年 4月 当社代表取締役、専務執行役員
 2019年 4月 当社代表取締役社長、社長執行役員(現職)



浅野 敦男

代表取締役
 取締役に在任年数：3年
 所有株式数：14,200株
 1961年2月生
 1983年 4月 当社入社
 2009年 10月 当社鉄鋼原料グループ長
 2010年 4月 当社執行役員、鉄鋼原料グループ長委嘱
 2012年 4月 当社執行役員
 2014年 4月 当社常務執行役員
 2018年 4月 当社専務執行役員
 2018年 6月 当社取締役、専務執行役員
 2019年 4月 当社代表取締役、専務執行役員
 2020年 6月 当社代表取締役、副社長執行役員(現職)



鳥山 幸夫

代表取締役
 取締役に在任年数：2年
 所有株式数：12,200株
 1959年11月生
 1983年 4月 当社入社
 2010年 4月 当社港湾事業グループ長
 2011年 4月 当社執行役員、経理グループ長委嘱
 2011年 6月 当社取締役、執行役員、経理グループ長委嘱
 2012年 4月 当社取締役、執行役員
 2014年 4月 当社取締役、常務執行役員
 2016年 6月 当社常務執行役員
 2019年 4月 当社専務執行役員
 2019年 6月 当社代表取締役、専務執行役員(現職)



山田 啓二

取締役(筆頭独立社外)
 取締役に在任年数：2年
 所有株式数：0株
 1954年4月生
 1977年 4月 自治省(現総務省)入省
 1982年 7月 国税庁天草税務署長
 1983年 7月 和歌山県総務部地方課長
 1985年 9月 国際観光振興会総務部職員
 サンフランシスコ観光宣伝事務所次長
 1989年 4月 高知県総務部財政課長
 1992年 1月 自治省行政局行政課理事官
 1992年 7月 内閣法制局参事官
 1997年 7月 国土庁(現国土交通省)土地局土地情報課長
 1999年 8月 京都府総務部長
 2001年 6月 京都府副知事
 2002年 4月 京都府知事(2018年4月退任)
 2011年 4月 全国知事会会長(2018年4月退任)
 2018年 4月 京都産業大学学長補佐、同大学法学部法政策学科教授
 2019年 6月 当社取締役(現職)
 2020年 3月 株式会社堀場製作所 社外監査役(現職)
 2020年 4月 京都産業大学学長特別補佐、同大学法学部法政策学科教授
 2020年 11月 株式会社トーセ社外取締役(現職)
 2021年 4月 学校法人京都産業大学理事、京都産業大学学長特別補佐、同大学法学部法政策学科教授(現職)



内田 龍平

取締役(社外)
 取締役に在任年数：2年
 所有株式数：0株
 1977年10月生
 2002年 4月 三菱商事株式会社入社
 2009年 12月 株式会社産業革新機構入社
 投資事業グループ
 ヴァイス・プレジデント
 2012年 12月 Effissimo Capital Management Pte Ltd入社 ディレクター(現職)
 2019年 6月 当社取締役(現職)



志賀 こず江

取締役(独立社外)
 取締役に在任年数：1年
 所有株式数：900株
 1948年11月生
 1967年 11月 日本航空株式会社入社
 1993年 4月 検事任官
 1998年 4月 第一東京弁護士会登録
 1999年 8月 志賀法律事務所開設
 2005年 10月 白石綜合法律事務所パートナー(2018年12月退任)
 2010年 6月 株式会社新生銀行社外監査役(2018年6月退任)
 2015年 6月 リコーリース株式会社社外取締役(2020年6月退任)
 2016年 6月 当社監査役(2020年6月退任)
 2019年 1月 白石綜合法律事務所 オフ・カウンセル(現職)
 2020年 6月 当社取締役(現職)



針谷 雄彦

代表取締役
 取締役に在任年数：2年
 所有株式数：14,400株
 1960年7月生
 1983年 4月 当社入社
 2006年 6月 当社電力炭・製紙原料グループ長
 2011年 4月 当社執行役員、電力炭・製紙原料グループ長委嘱
 2012年 4月 当社執行役員
 2013年 4月 当社常務執行役員
 2019年 4月 当社専務執行役員
 2019年 6月 当社取締役、専務執行役員
 2020年 6月 当社代表取締役、専務執行役員(現職)



園部 恭也

取締役
 取締役に在任年数：1年
 所有株式数：2,200株
 1959年3月生
 1982年 4月 当社入社
 2005年 1月 “K” Line European Sea Highway Services GmbH プレゼンメン社長
 2009年 4月 当社経営企画グループ長
 2012年 4月 当社執行役員
 2015年 4月 当社常務執行役員、“K” LINE AMERICA, INC. 社長
 2019年 4月 当社専務執行役員
 2020年 6月 当社取締役、専務執行役員(現職)



新井 真

取締役
 取締役に在任年数：1年
 所有株式数：11,000株
 1959年5月生
 1983年 4月 当社入社
 2010年 10月 当社IR・広報グループ長
 2013年 7月 当社IR・広報グループ長兼 法務グループ長
 2013年 9月 当社法務グループ長
 2015年 4月 当社執行役員
 2018年 4月 当社常務執行役員
 2020年 6月 当社取締役、常務執行役員(現職)



亀岡 剛

取締役(独立社外)
 取締役に在任年数：新任
 所有株式数：0株
 1956年10月生
 1979年 4月 シェル石油株式会社入社
 2003年 4月 昭和シェル石油株式会社 製品貿易部長
 2005年 4月 同社理事近畿エリアマネジャー
 2006年 3月 同社執行役員近畿エリアマネジャー
 2008年 11月 同社執行役員本社販売部長
 2009年 3月 同社常務執行役員
 2013年 3月 同社執行役員副社長 石油事業COO
 2015年 3月 同社代表取締役社長グループCEO
 2019年 4月 出光興産株式会社 代表取締役副会長執行役員
 2020年 6月 同社特別顧問(現職)
 2021年 6月 当社取締役(現職)

取締役のスキルマトリックス

	専門性と経験				
	企業経営・経営戦略	法務・リスクマネジメント	財務・会計	テクノロジー	グローバル
明珍 幸一	●	●			●
浅野 敦男	●			●	●
鳥山 幸夫	●	●	●		●
針谷 雄彦	●				●
園部 恭也	●				●
新井 真	●	●			●
山田 啓二		●			●
内田 龍平	●				●
志賀 こず江		●			●
亀岡 剛	●				●

コーポレートガバナンス

持続的成長と企業価値向上に向けて

▶ 監査役／執行役員 (2021年6月23日現在)

監査役



荒井 邦彦
常勤監査役
 監査役に在任年数：2年
 所有株式数：3,700株
 1959年11月生
 1982年 4月 当社入社
 2001年 8月 “K” LINE PTE LTD Trade Management Division General Manager
 2012年 7月 当社北京駐在員 (2012年12月駐在員事務所閉鎖)
 2014年 1月 “K” LINE (HONG KONG) LIMITED 社長 (2019年1月退任)
 2015年 4月 当社常務執行役員
 2019年 4月 当社特任顧問
 2019年 6月 当社監査役 (現職)



芥川 裕
常勤監査役
 監査役に在任年数：新任
 所有株式数：0株
 1966年2月生
 1988年 4月 株式会社第一勧業銀行入社
 2013年 4月 株式会社みずほ銀行 大企業法人業務部副部長 兼 株式会社みずほコーポレート銀行 大企業法人業務部副部長
 2013年 7月 株式会社みずほ銀行 大企業法人業務部副部長
 2014年 4月 株式会社みずほ銀行 営業第四部長
 2017年 4月 株式会社みずほ銀行 執行役員営業第四部長
 2018年 4月 みずほ信託銀行株式会社 執行役員コーポレート・インスティテュショナル業務部長
 2019年 4月 株式会社みずほ銀行 常務執行役員 営業部店担当役員
 2020年 4月 同社常務執行役員 営業担当役員兼エリア長 (2021年3月退任)
 2021年 4月 当社業務顧問
 2021年 6月 当社監査役 (現職)



原澤 敦美
監査役 (社外)
 監査役に在任年数：2年
 所有株式数：0株
 1967年8月生
 1992年 4月 日本航空株式会社入社 (2004年3月退社)
 2009年 12月 東京弁護士会登録 ソンデルホフ&アインゼル 法律特許事務所入所 (2014年6月退所)
 2014年 6月 デジタルアーツ株式会社入社 (2015年3月退社)
 2015年 4月 山崎法律特許事務所入所 (2016年10月退所)
 2016年 11月 五十嵐・渡辺・江坂 法律事務所パートナー (現職)
 2018年 4月 ローソン銀行設立準備株式会社 (現株式会社ローソン銀行) 社外取締役 (現職)
 2019年 6月 当社監査役 (現職)
 2020年 6月 リコーリース株式会社 社外取締役 (現職)



久保 伸介
監査役 (社外)
 監査役に在任年数：1年
 所有株式数：300株
 1956年3月生
 1979年 4月 監査法人サンワ (現有限責任監査法人 トーマツ) 入所
 1982年 3月 公認会計士登録
 1998年 6月 監査法人トーマツ (現有限責任監査法人 トーマツ) 代表社員
 2017年 9月 有限責任監査法人トーマツ 退所
 2017年 10月 久保伸介公認会計士事務所 所長 (現職)
 2018年 1月 事業活性化アドバイザー 株式会社代表取締役 (2020年12月退任)
 2018年 5月 共栄会計事務所 代表パートナー (現職)
 2018年 6月 日本航空株式会社 社外監査役 (現職)
 2020年 6月 当社監査役 (現職)

執行役員

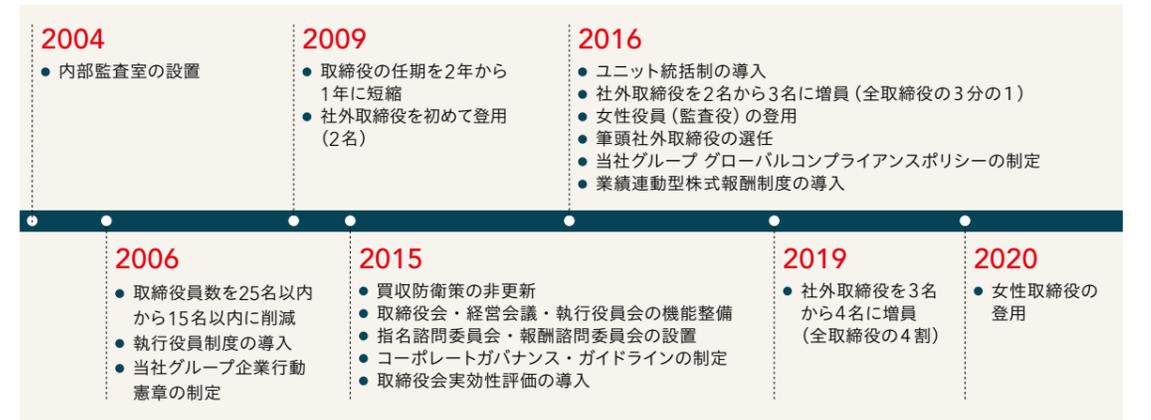
社長執行役員
明珍 幸一
 CEO (チーフエグゼクティブオフィサー)
副社長執行役員
浅野 敦男
 社長補佐、ドライバルク事業ユニット統括、船舶・先進技術・造船技術・GHG削減戦略・環境ユニット統括
専務執行役員
鳥山 幸夫
 CFOユニット (経営企画・調査・サステナビリティ推進・IR・広報・財務・会計・税務) 統括、CFO (チーフフィナンシャルオフィサー)
専務執行役員
針谷 雄彦
 エネルギー資源輸送事業ユニット統括
専務執行役員
園部 恭也
 製品輸送事業ユニット (自動車船、物流・港湾・関連事業) 統括
専務執行役員
綾 清隆
 船舶部門管掌、CSO (チーフセーフティーオフィサー)
常務執行役員
中川 豊
 タイ駐在 (K LINE (THAILAND) LTD. 社長)

常務執行役員
新井 大介
 コンテナ船事業ユニット統括、情報システム、AI・デジタルライゼーション戦略ユニット統括、CIO (チーフインフォメーションオフィサー)、造船技術・GHG削減戦略・環境管掌、先進技術担当
常務執行役員
新井 真
 法務・企業法務リスク・コンプライアンス統括ユニット統括、内部監査担当補佐、CCO (チーフコンプライアンスオフィサー)
常務執行役員
小樽 慎吾
 総務・人事ユニット統括
常務執行役員
五十嵐 武宣
 自動車船営業、自動車船事業、自動車船安全輸送担当
常務執行役員
山鹿 徳昌
 経営企画・調査、サステナビリティ推進・IR・広報担当
常務執行役員
久保 敬二
 物流・港湾・関連事業担当
執行役員
中野 豊久
 造船技術・GHG削減戦略・環境担当、造船技術グループ長委嘱

執行役員
浅野 裕史
 財務、会計、税務担当
執行役員
鶴川 隆彦
 バルックキャリア事業、ドライバルク事業企画調整担当
執行役員
岩下 方誠
 電力・海洋事業担当
執行役員
金森 聡
 LNG、カーボンニュートラル推進担当、カーボンニュートラル推進グループ長委嘱
執行役員
田口 雅俊
 鉄鋼原料営業、鉄鋼原料事業担当、鉄鋼原料営業グループ長委嘱
執行役員
藤丸 明寛
 船舶部門担当
執行役員
中山 久
 油槽船、燃料担当

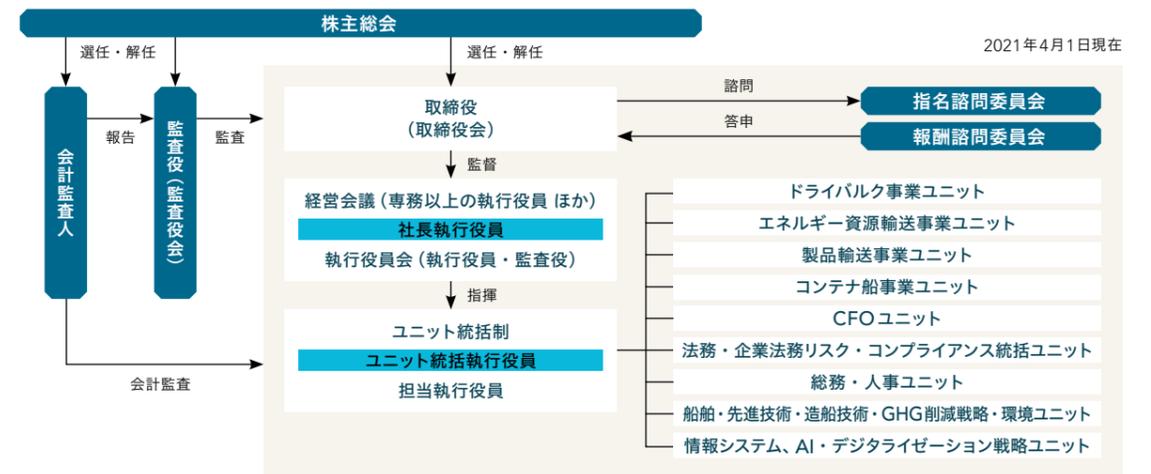
当社は、企業の社会的責任を果たし、株主などステークホルダーの負託に応え、持続的に成長していくために、コーポレートガバナンス体制とリスクマネジメント体制の整備強化に取り組んでいます。これからも、グループ全体に企業倫理を徹底しつつ、有機的かつ効果的なガバナンスの仕組みを構築し、収益・財務体質の強化と相まって企業価値を高めるよう継続して努力していきます。

▶ コーポレートガバナンス改革の変遷



▶ コーポレートガバナンス体制

当社は、取締役会および監査役会がコーポレートガバナンス体制の構築・運営および監視を担うとともに、委員会やその他の機関を通じて体制の充実に取り組んでいます。



▶ 政策保有株式に関する方針

当社では取締役会において、独立した客観的な立場から少なくとも1回、政策保有目的の上場株式について、個別にその保有目的や中長期的な経済合理性等を具体的に精査して保有の適否を検証しています。

なお、経済合理性の検証の際には、当該年度中に株式から得られたリターンが当社資本コストを下回る場合には、売却を検討することとしています。その上で、これらの基準に抵触する銘柄については、毎年取締役会で売却の是非に関する審議を行い、売却する銘柄を決定します。当事業年度末における政策保有目的の上場株式銘柄数は、現在3銘柄となっています。

▶ 社外役員の選任

当社では、外部視点を活用して、中長期的な企業価値向上を実現するために、社外役員を積極的に選任しています。社外取締役については、業務執行のモニタリングに資することのできる広く深い経験と知見とを有し、かつ人格に優れ、法令および社会規範を遵守する意識の高い人材であることに加え、以下の役割、責務を遂行し得る者としています。

- 経営方針や経営改善について、自らの知見に基づき会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点からの助言を行うこと。
- 取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと。
- 会社と経営陣・支配株主等との利益相反を監督すること。
- 経営陣・支配株主等から独立した立場で、ステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること。
- 独立社外取締役については、経営陣のパフォーマンスを随時評価し、指名諮問委員会および報酬諮問委員会のメンバーとして経営陣の指名、報酬について意見を表明すること。

▶ 社外役員の選任理由

	氏名	選任理由および期待される役割の概要
社外取締役	山田 啓二	長年にわたり行政の長として培ってきた幅広い経験・人脈と高い見識を当社の経営に生かすため、2019年6月から当社社外取締役として選任。取締役会における積極的な発言や、報酬諮問委員会委員および指名諮問委員会委員としての活動を通じて業務執行に対する監督等の役割を適切に果たしており、引き続きこれらの役割を果たすことを期待。
	内田 龍平	企業価値向上の取り組みに関する豊富な経験と高い見識を当社の経営に生かすため、2019年6月から当社社外取締役として選任。同氏に当社株主の視点から取締役として積極的に発言し当社経営および業務遂行の適切な監督等の役割を果たしていただくことは、一般株主の利益にもつながり当社グループのコーポレートガバナンス向上に貢献するものと判断でき、引き続きこれらの役割を果たすことを期待。
	志賀 こそ江	弁護士としての専門的な知識・経験を有し、複数の上場企業の社外取締役、社外監査役を経て2016年6月に当社社外監査役に、また2020年6月に当社社外取締役に就任。取締役会における積極的な発言や、指名諮問委員会委員長および報酬諮問委員会委員としての活動を通じて業務執行に対する監督等の役割を適切に果たすなど、豊富な経験と幅広い視点で職務を適切に遂行しており、引き続きこれらの役割を果たすことを期待。
	亀岡 剛 (新任)	豊富な企業経営の経験と幅広い知見を当社の経営に生かすため、2021年6月に社外取締役として選任。豊富な経験と幅広い知見を生かして取締役会における発言や業務執行に関する監督等の役割を適切に果たすことを期待。
	氏名	選任理由
社外監査役	原澤 敦美	弁護士としての専門的な知識・経験に加え、日本航空株式会社に在籍時には一等航空整備士資格を取得し、運輸業に係る知識・経験も有しており、当社役員構成の多様性向上に資するとともに、当社社外監査役として社外の独立した視点に立った実効的な監査を行えるものと判断するため。
	久保 伸介	公認会計士として、国内外の監査法人事務所での勤務を通じて得た監査、未上場会社の株式上場支援および企業再生・M&Aに関連する多彩な業務経験・知識を有しており、当社社外監査役として社外の独立した視点に立った実効的な監査を行えるものと判断するため。

▶ 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の選任

当社は監査役会設置会社として、その機関設計の中で取締役会の機能を高めるため任意の諮問委員会として、「指名諮問委員会」および「報酬諮問委員会」を設置しています。

いずれの諮問委員会も、独立社外取締役全員と取締役会長および社長執行役員で構成され、委員長は独立社外取締役の委員の互選により選出されています。

▶ 諮問委員会の構成 (2021年7月現在)

指名諮問委員会		報酬諮問委員会	
委員長	志賀 こそ江	委員長	山田 啓二
構成員	山田 啓二、志賀 こそ江、亀岡 剛、明珍 幸一	構成員	山田 啓二、志賀 こそ江、亀岡 剛、明珍 幸一

指名諮問委員会および報酬諮問委員会は構成員の過半数を独立社外取締役としています。

▶ 取締役会／監査役会／諮問委員会の開催回数と出席回数

出席回数／開催回数(2020年度)

	取締役会	監査役会	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
村上 英三*1	5/5	—	2/2	2/2
明珍 幸一	18/18	—	7/7	4/4
二瓶 晴郷*1	5/5	—	—	—
浅野 敦男	18/18	—	—	—
鳥山 幸夫	18/18	—	—	—
針谷 雄彦	18/18	—	—	—
園部 恭也	13/13	—	—	—
新井 真	13/13	—	—	—
岡部 聡*1	5/5	—	2/2	2/2
田中 誠一	18/18	—	7/7	4/4
山田 啓二	17/18	—	7/7	4/4
内田 龍平	18/18	—	—	—
志賀 こそ江	18/18*2	4/4*1	5/5	2/2
山内 剛	18/18	16/16	—	—
荒井 邦彦	18/18	16/16	—	—
原澤 敦美	18/18	16/16	—	—
久保 伸介	13/13	12/12	—	—

*1 2020年6月退任

*2 2020年6月まで社外監査役として出席した取締役会も含む。

▶ 役員報酬制度

当社では、報酬諮問委員会において、報酬の制度設計や水準等について審議・決議し取締役会に答申を行い、取締役会は答申を尊重し、報酬を決定しています。取締役の報酬等は、①月例報酬と②業績連動賞与に加え、③業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(BBT=Board Benefit Trust)」から構成されています。BBTは、当社の中長期的な業績および企業価値向上への貢献意識を高めるため、当社株主総利回り(TSR=Total Shareholders Return)に連動させたものとしています。報酬制度概要は以下のとおりです。

区分	報酬の種類	報酬の性格	決定方法	報酬限度額
取締役	① 月例報酬	固定報酬	職位および業績評価に基づいて決定	年額600百万円以内 2022年3月期から2025年3月期までの4事業年度において ① 当社から信託へ拠出する株式取得資金の限度額：480百万円 ② 取締役が付与する1事業年度当たりのポイント数の上限：6.2万ポイント(6.2万株相当)
	② 業績連動賞与*	変動報酬	半年度の連結業績目標達成度に連動	
	③ 業績連動型株式報酬(BBT)*		中長期の当社株主総利回り(TSR)に連動 TSR=一定期間における当社株価上昇率 +一定期間における配当率(配当合計額÷当初株価)	
監査役	月例報酬のみ	固定報酬	監査役の協議により決定	月額12百万円以内

* 業務執行取締役に限る。

▶ 役員向けトレーニング

受講役員	実施時期	内容
新任役員	就任後3ヶ月以内	会社法や金融商品取引法に係る法的責任に関するセミナーなどの受講機会提供
全役員	毎年	競争法・インサイダー取引規制・反贈収賄等のコンプライアンスに関する研修
社外取締役・社外監査役	就任時	当社グループの事業、財務、組織の状況、経営状況、経営環境および経営課題について、所管部署または担当執行役員から説明

▶ 取締役会の実効性評価

当社は、「川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン」第22条において、「取締役は、取締役会の有効性、自らの取締役としての業績等について毎年自己評価を行い、その結果を取締役に提出する。取締役会は、各取締役の自己評価に基づき、毎年取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を適時適切に開示する」こととしています。

2019年度評価で挙げられた課題の進捗

- **グループガバナンスの強化**
当社グループの業績に大きな影響を与えるコンテナ事業統合会社(Ocean Network Express)に対する主要株主としてのモニタリングとガバナンス強化は進捗しているが、業績動向のタイムリーな把握には改善の余地があるとされました。グループ全体では、各社財務指標等の定量的管理および不祥事発生時の対応は、適切に行われていることを再確認しました。グループ各社の自主独立性を引き続き尊重する一方で、当社グループ全体としての企業価値向上に向けた方向付けおよび各社への支援機能の強化に関し改善の余地を取締役会でも指摘され、継続課題として再認識されました。
- **取締役会多様性向上の検討**
2020年6月開催の定時株主総会において女性社外取締役1名が選任され、女性取締役の不在は解消されました。今後とも、取締役会全体として必要な能力・スキル・バックグラウンド等を整理し、ジェンダーや経歴等の外形的基準の充足に留まらず、多様性が実感できる体制の構築を引き続き図っていきます。
- **中長期的な資本政策に関する議論の強化**
新型コロナウイルスの感染拡大が経営に与える影響が大きく、期首は短期的なダメージコントロールが議論の中心にならざるを得ませんでした。その後新型コロナウイルスが事業に与える影響への対処が進む中、コロナ後の事業計画を見据え、取締役会および戦略会議で新たな事業計画と資本政策に関する議論を行ってきました。当社グループの最優先課題は、財務体質の改善と事業基盤の安定化であることを認識し、引き続き議論の強化をしていきます。
- **サイバーセキュリティの強化および再徹底**
情報システム部門から現状と課題に関する報告が取締役会に行われ、セキュリティ製品群の導入と定期的な外部診断の受検により、サイバーセキュリティ対策は有効に構築済みであることが再確認されていました。しかし残念ながら、3月中旬にシステム障害が発生したことを、取締役会も重く受け止めています。有事対応および再発防止策を含む課題を共有し、防御・検知・対応・復旧の諸対策のさらなる強化に取り組むとともに、役職員レベルへの教育を徹底します。

2020年度の実効性評価

- **評価の方法と内容**
2020年度の実効性評価については、すべての取締役および監査役に対してアンケートを実施し、その結果をもとに取締役会にて議論のうえ自己評価を行いました。2020年度は、CSR・ESG・SDGsに関する取り組み状況を新たな評価対象としました。
 - **取締役会の実効性に関する自己分析・評価結果の概要**
当社取締役会は、全般的に高い実効性が確保されていると自己評価を行いました。2019年度の実効性評価にて強みとして挙げられた以下の点は、2020年度も引き続き維持・強化されていると判断されました。
 - 不断のガバナンス改革の実行とガバナンス向上に向けた取り組み
 - 議長のリーダーシップによる協力的な取締役会の雰囲気
 - 業務執行における適切な意思決定プロセスおよび迅速な執行
 - 多様性に富んだ社外役員による適切なモニタリング
 - 資産ポートフォリオの見直しをはじめとした資本効率性に関する活発な議論
 - 株主との建設的な対話
- ただし、サステナビリティ向上の議論および取り組みに強化の余地があることが認識されました。当社は、2021年4月にサステナビリティ・環境関連の組織再編を行いサステナビリティ経営推進の新体制を整えるとともに、サステナビリティ経営推進を次期中期経営計画に反映していく方針です。

評価結果を踏まえた今後の対応

当社取締役会は、現時点において実効性が十分確保されていると判断するものの、より実効性の高い取締役会の実現に向けて、前年度からの継続案件を含め、以下に取り組むべき課題とし、不断の改善を行っていくものとなりました。

- サステナビリティ経営の推進
- グループガバナンスの強化
- 中長期的な資本政策に関する議論の強化
- サイバーセキュリティの強化および再徹底

▶ 社外取締役からのメッセージ

当社では、外部視点を活用して、中長期的な企業価値を実現するために、社外役員を積極的に選任しています。現在在籍する社外取締役から、以下のテーマについて率直な考えを語っていただきました。

- Q1 カーボンニュートラルや脱炭素など、地球環境の保全についての議論が急速に進む中、これからの海運業の役割や、川崎汽船に期待することについて、お考えをお聞かせください。
- Q2 当社取締役会の実効性を高めていくためにはどのようなことが必要か、ご自身のご経験を踏まえたご意見をお聞かせください。



社外取締役
山田 啓二

A1 世の中は、ITを中心に急速にバーチャルな世界へと移り変わってきています。しかし、人の暮らしを支えているのはリアルな会社です。日本はもとより世界の生活を支えている、川崎汽船が環境問題で貢献することは、世の中を変えることにつながります。「環境に最もやさしい海運会社」を合言葉にするなど、口に出して言うことで会社は変わると信じています。

A2 知事としての経験で言えば、一番気をつけ、一番力を入れるべき課題は、働く人のモチベーションの向上です。苦勞の多かった川崎汽船において、社員のみならず、仕事が楽しいと感じ未来に希望を抱けるような、明るい将来に向けての議論を取締役会でできるようにしたいと思っています。



社外取締役
内田 龍平

A1 脱炭素への動きは不可逆であり、企業としての対応は必要条件と考えます。化石燃料への依存度が高い海運業には大きな課題である一方、顧客ニーズの観点では確度の高い成長市場の出現でもあります。脱炭素をハードルではなく、顧客へ貢献できる範囲拡大のチャンスととらえ、さらなる成長や競争優位性強化へつなげることを期待しています。

A2 コーポレートガバナンス上の課題を解決し実効性を高めるためには、取締役会が株主の声と経営陣の考えを踏まえながら、適切な意思決定と監督を行うことが必要不可欠と考えます。そのため、企業価値向上の在り方について株主と経営陣双方の視点を踏まえた議論を重ね、取締役会としての共通認識を深めていくことが重要と考えます。



社外取締役
志賀 こそ江

A1 人間の力や風に推進力を依存していた昔と違い、世界中に物資を運び続けるために燃料を消費せざるを得ないのが海運業です。自社として、これまで以上に燃料、船の構造の進化の研究に取り組むのはもちろん、一見畑違いと思われるような研究にも関心を持ち、広い視野で取り組んでほしいと思っています。どの分野にも自由な発想というのは必ずあると信じています。

A2 取締役会の実効性を高めるために多様性が必要とされています。多様性を受け入れるには覚悟があるという内容の詩があるそうです。自分とは違う考え方に出会った時、抵抗なく接することができているか、自分にも問いかけています。弁護士という職業は、常に相対立する主張のなかで仕事を進めていくので、まずは相手方の主張を理解しようと努力してきたことを、活かしたいと考えています。



社外取締役
亀岡 剛

A1 世界的に、環境保全に対する人々の意識が急速に高まっています。当社グループが、企業理念を真摯に実践し「人々の豊かな暮らしに貢献する」ためには、これまで以上に地球環境保全に対する積極的な貢献が必須です。グループに集うすべての社員の知恵と技術と情熱を結集して、地球環境を守りつつお客さまのお役に立つ先進的な取り組みが求められます。

A2 上場企業のCEOとしての私自身の経験から、多様性に富んだ取締役陣がおのおのの経験と知識を活かして「当社の持続的発展」のために何をすべきかを常に議論し、共通の認識を持つことが重要だと考えます。特に社外取締役は、その共通認識を基に、CEOの活動に対するチェックとアドバイスに加え、時には未来に向けて背中を押すことも必要だと感じています。

▶ 国連グローバル・コンパクト

当社は、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト*」に賛同し、2020年に署名するとともに、日本の会員企業で構成される「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)」に加入しました。GCNJでは、会員企業・団体が主体となって、テーマ別に考え方や取り組みの進め方について議論・情報交換を行う分科会が設置されており、当社は2020年度に「ヒューマンライツデューデリジェンス」「腐敗防止」「ESG」「レポートイング研究」の各分科会に参加し、テーマ別の最新動向や先進企業の取り組みについての情報を収集するとともに、当社の取り組みについても可能な範囲で共有しました。

* 国連グローバル・コンパクト：各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組み。

▶ 環境と労働安全衛生に配慮した解体ヤードの選定

使命を全うした船舶は解体(解撤)され、鉄資源として有効活用されることとなりますが、大きさや形状の異なる船舶の解撤を機械化、自動化することは難しく、その多くの作業が労働集約的な作業を必要とすることから、労働安全衛生や環境保全に配慮した解体作業が行われることが必要です。当社では、解撤ヤードを選定するにあたり、必ず現地の視察を行い、作業が安全に行われているか、また人体や環境に影響のある物質などが確実に回収されているか、周囲の環境に悪影響を与えていないか、などについて、当社独自のチェックリストによる評価を行い、解撤ヤードを選定しています。また、実際の作業にあたっては、作業工程をモニターし、安全かつ環境に配慮した作業が行われているか逐次確認を行っています。



▶ 人権意識向上の取り組み

当社グループは、「グループ企業行動憲章」の冒頭で「人権の尊重」を掲げ、その実行に向けた行動指針である「川崎汽船企業行動憲章実行要点」では、人格・多様性の尊重や児童労働・強制労働の否定、ハラスメントの防止や、ワークライフバランスの促進など、人権の尊重に関する11の具体的な指針を規定しています。このような考えに基づき、当社では従来社内の人権尊重の意識を定着させるべく、eラーニングやニュースレターなどで浸透を図ってきましたが、近年の人権に対する社会的要請の高まりを踏まえ、2021年度からは、人権方針の策定やリスク分析など、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、人権デューデリジェンスプロセス確立に向けた取り組みを進めていきます。



▶ グループコンプライアンス体制

当社およびグループ会社役職員の日常業務の行動指針となるよう、2017年1月に「川崎汽船グループ グローバルコンプライアンスポリシー」を制定し、当社およびグループ会社役職員に遵守を義務付けています。社長が委員長を務めるコンプライアンス委員会を設置し、当社およびグループ会社のコンプライアンスを担保するための方針およびコンプライアンス違反に対する対応措置を審議しています。また、コンプライアンスの最高責任者であるCCO(チーフコンプライアンスオフィサー)の下、組織全体のコンプライアンス体制を強化しています。加えて、国内外にわたる当社グループの事業でのコンプライアンス問題の未然防止とリスクの早期発見および是正のため、当社および国内外グループ会社の役職員からの内部通報を受け付ける「ホットライン窓口」と「グローバルホットライン窓口」を設置しています。そして、通報に関する情報の秘密保持と通報者保護を徹底し、通報者が安心して利用できる体制整備の一環として、2020年7月から当社の内部通報制度を消費者庁所管の「内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)」に登録しています。



内部通報制度認証のロゴマーク

(ア) 独占禁止法遵守の取り組み

役職員に対し、独占禁止法遵守規程の遵守を徹底させ、専任部署による継続的な教育・啓蒙活動の推進を通じて、競争法に関するコンプライアンスの意識を徹底すべく、さらなる強化に取り組んでいます。また、業務監査を実施し、コンプライアンスに向けた施策の実施状況を監視・監督しています。同業他社との接触についても、接触の性質に応じて事前の届出および承認、内容の記録作成・保存等を厳格に運用しています。2021年6月には独占禁止法遵守ガイドブックVol.2を配布しました。

(イ) 贈収賄防止の取り組み

贈収賄防止の実効性を高めるために、当社は、腐敗のない海運業界を目指し取り組みを行っているMaritime Anti-Corruption Network(MACN)のメンバーとして、反腐敗・贈収賄防止の取り組みを強化しています。



(ウ) 経済制裁規制遵守の取り組み

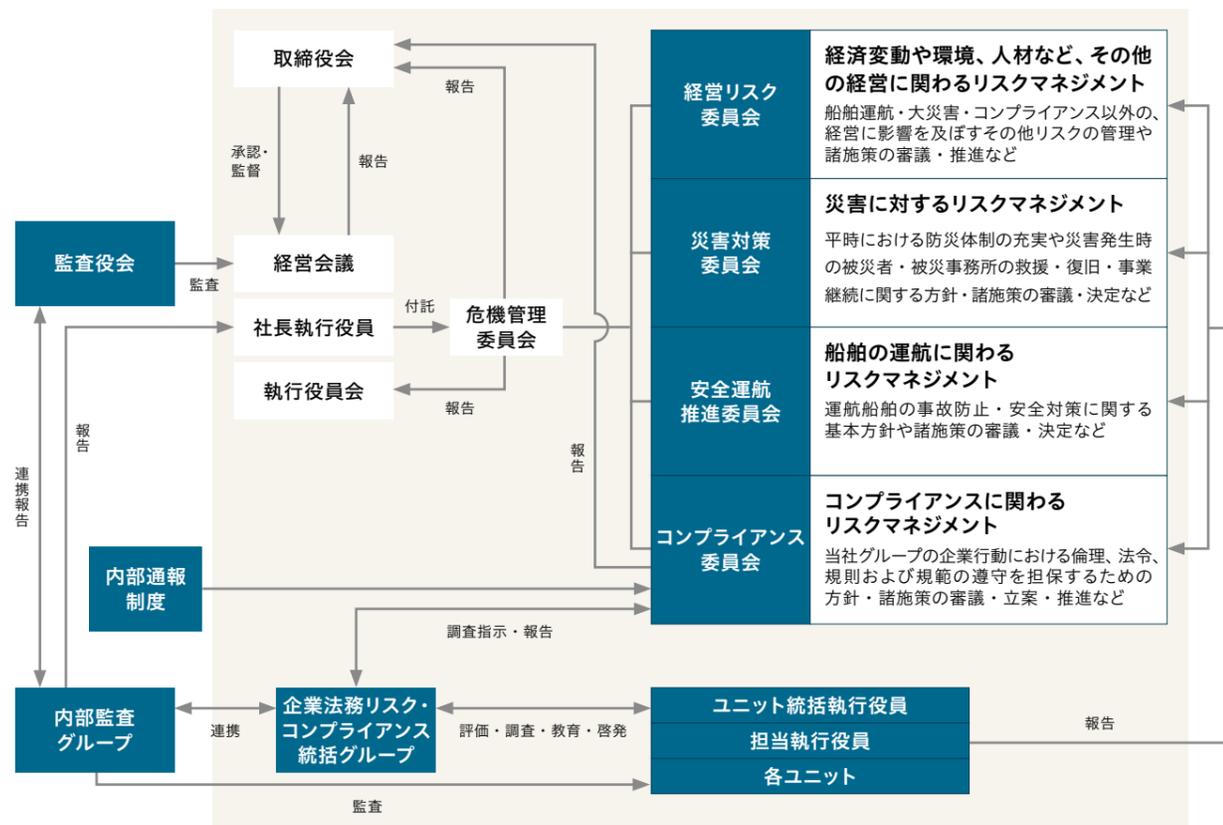
2019年11月に経済制裁・反マネーロンダリング個別ポリシーをグローバルコンプライアンスポリシーに追加し、当社およびグループ会社役職員に当社グループのビジネスに対して適用される経済制裁規制ならびに反マネーロンダリングおよびテロ資金供与に関するルールを徹底しています。また、米中経済摩擦が高まる中、取引先のスクリーニングを強化しています。

▶ コンプライアンス意識向上の取り組み

毎年11月をコンプライアンス月間と位置付け、当社およびグループ会社役職員にコンプライアンスの重要性を再認識させるため、社長メッセージを配信するとともに、コンプライアンスeラーニング研修、外部講師を招いてのコンプライアンスセミナーを開催しています。

▶ リスクマネジメント体制

経営上のさまざまなリスクを認識し、それらに備え、リスクが顕在化した時にも企業の社会的責任を果たせるよう、危機・リスク管理体制を構築しています。当社グループが認識する主要なリスクを、船舶運航に伴うリスク、コンプライアンスに関わるリスク、災害リスク、その他の経営に関わるリスクの4つのリスクに分類し、それぞれ対応する委員会を設けているほか、これらの4委員会を束ね、リスクマネジメント全般を掌握・推進する組織として、危機管理委員会を設置しています。社長執行役員がこれらすべての委員会の委員長を務め、平時においても定期的に委員会を開催し、リスクマネジメントの強化を図っています。



▶ BCPの策定・運用の状況について

当社グループでは、自然災害や新型インフルエンザを含めた感染症による機能不全を想定したBCP(Business Continuity Plan)を策定しています。人命の尊重を第一とし、その上でライフラインを支える社会インフラの一翼を担うものとして、内外地店所への業務移管や遠隔地でのバックアップデータの蓄積、在宅勤務などによる重要業務の継続を図っています。特に、首都圏直下型地震に関しては、事前にその規模や被害をシミュレーションした上で、定期的な避難訓練やBCP強化を行い、災害レジリエンス向上に向けて全社的に取り組んでいます。

▶ 新型コロナウイルスの感染拡大に伴うリスクと当社の対応

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、事業運営においては、在宅勤務体制の拡充やオフィスでの感染予防策の徹底を行い、船内・乗組員に対しては、乗船前の体調管理・社命による乗船前隔離・PCR検査等の実施や感染対策物資の供給といった対策を講じました。2021年度も引き続き、変異株の発生、新型種の発現など予期せぬ事態により、当社の事業運営に影響を及ぼす可能性があります。2020年度の一連の対応を振り返り、新型コロナウイルスを含む将来のウイルスによるパンデミックに備えた行動手引書の整備等を進めることにより、緊急時においても事業継続できる状態を構築した上で、各事業に適した対応を行ってまいります。

▶ 大規模事故リスクと当社の対応

当社グループは、安全運航の徹底を最優先課題の一つとして、安全運航水準と危機管理体制の維持強化を図っています。不測の事故、とりわけ油濁その他環境汚染につながる重大事故等が発生し、環境汚染を引き起こした場合、当社グループの財政状態・経営成績に悪影響を及ぼす可能性があります。また、海賊被害、政情不安・武力紛争地域での運航、船舶へのテロ行為リスクの増大は、当社グループの船舶に重大な損害を与え、また船員の生命を危険にさらすなど、当社グループ船舶の安全運航、航海計画管理、海上輸送事業全般に悪影響を与える可能性があります。その対策として、社長を委員長とする安全運航推進委員会を定期的に開催し、安全運航に関わるすべての案件について、あらゆる視点に基づいた検討と取り組みを行っています。さらに緊急時の事故対応をまとめた「事故対応マニュアル」を策定し、定期的な大規模事故対応演習により継続的改善を図っています(P34-35参照)。

▶ 情報セキュリティリスクと当社の対応

当社グループは、世界の経済活動を支える物流インフラとして、安全・安心な海上輸送および物流サービスを提供するため、情報セキュリティの確保と向上へ対策を講じています。近年のサイバー攻撃は、多種多様化を極め、局所的な対応や製品導入のみでは万全の防御が果たせず、不正アクセスによる情報の漏洩、ウイルス感染によるシステム停止等が発生した場合には、当社グループの営業活動、財政状況・経営成績に悪影響を与える可能性があります。当社グループでは、情報セキュリティ対策として、一つの施策に依らずセキュリティ対策を多層化することで、攻撃を未然に防ぎ、セキュリティ事案発生時には早急に異常発生を「検知」し、影響を最小限にとどめるための「対応」「復旧」の強化を図っています。また、情報の保護を目的とする「情報管理」、サイバー攻撃に対するシステム・ネットワークの防御を中心とする「サイバーセキュリティ」、そしてオフィス・ターミナル等のファシリティにおける不正アクセスを予防する「物理セキュリティ」の3つの視点より情報セキュリティ対策を講じています。特に、海事サイバーリスクマネジメントへの取り組みとしては、当社グループの船舶管理会社と当社船舶に対して、一般財団法人日本海事協会からサイバーセキュリティマネジメントシステム(CSMS)の認証を取得し、その他船舶での認証取得を進めています。「安全」は海上輸送を主軸とする当社グループの事業の根幹を成すものであり、サイバーリスクへの対応を強化することで、より安全で最適な輸送サービスを提供していきます。さらに、グループ役員における情報セキュリティへの意識向上のために、セキュリティ教育も実施しています。