

A stylized illustration of a ship sailing through a field of white ice floes. The ship's hull is red with the letters "EK" in white. The name "NORTHERN PIONEER" is written in white on the dark blue upper deck. The background is a light blue gradient.

NORTHERN PIONEER

SUSTAINABILITY REPORT 2025

CONTENTS

2 CEO MESSAGE

4 数字で見る“K”LINEグループ

01 | 企業理念／グループ企業行動憲章

6 “K”LINEグループの企業理念・ビジョン

7 グループ企業行動憲章

02 | “K”LINE グループのサステナビリティ経営

13 “K”LINE グループのサステナビリティ経営

03 | “K”LINE グループのマテリアリティ

18 “K”LINE グループのマテリアリティ

04 | 環境的側面

24 環境マネジメント

27 気候変動への対応／TCFDフレームワークに基づく情報開示

37 自社からの海洋・大気への環境影響低減

52 社会の環境改善支援

05 | 社会的側面

55 労働環境の整備・健康経営の促進

60 人材の確保・育成

66 ダイバーシティ&インクルージョン

71 安全運航の推進

75 人権の尊重

79 コミュニティとの関わり

06 | ガバナンスおよび経済的側面

82 コーポレートガバナンスの強化

94 リスクマネジメント

101 コンプライアンスの推進・強化

104 サプライチェーンマネジメント

109 ステークホルダーエンゲージメント

111 デジタルトランスフォーメーション(DX)

114 情報セキュリティ

115 イノベーションの促進

対象期間

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）

ただし、一部の活動や取り組み内容はそれ以前および直近のものも含みます。

見通しに関する注意事項

本レポートに記載されている当社の計画、戦略と将来の業績につきましては、現時点で入手可能な情報に基づき、当社の経営者が判断したものであり、リスクや不確定要素が含まれています。

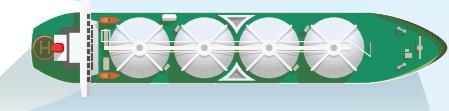
従いまして、実際の業績は事業を取り巻く環境の変化などにより、当社の見通しと異なる可能性があります。

対象範囲

原則として川崎汽船株式会社と関係会社を対象としています。活動やデータについて対象を限定する場合は、本レポート中に別途記載しています。

参考にしたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- ISO26000
- SASBスタンダード
- 国連グローバル・コンパクト
- 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイドライン」





全てのステークホルダーから信頼されるパートナーとして、
サステナビリティを経営の重要な柱と位置づけ、事業活動
を通じて社会課題の解決と企業価値の向上を両立させて
まいります。

取締役 代表執行役社長 CEO
五十嵐 武宣

CEO MESSAGE

川崎汽船グループは、海運業を主軸とする物流企業として、人々の豊かな暮らしに貢献し、全てのステークホルダーから信頼されるパートナーとして、グローバル社会のインフラを支えることで持続的成長と企業価値向上を目指しています。

当社グループの企業理念とビジョンを実現し、人々の生活や経済を支えるインフラとしての使命を果たしてゆくために、サステナビリティ（環境・社会・経済の持続可能性）の視点を経営の重要な課題としています。そこで当社グループは、中期経営計画に基づいて持続的成長や企業価値向上を

果たしつつ、社会課題の解決にも貢献するために取り組むべき重要課題として特定した「マテリアリティ」を軸として、サステナビリティ経営を進めています。

全12項目のマテリアリティ（P.18ご参照）は、「安全・船舶品質管理」「環境・技術」「デジタルトランスフォーメーション」、それらを支える「人材」、およびそれらの土台としての「経営基盤」の5分野に分類して整理されています。また、それぞれのマテリアリティに対して基本方針と中長期目標を定め、重要業績評価指標（KPI）を設定して目標に向けた進捗をモニターすることにより、当社グル

CEO MESSAGE

としてのサステナビリティへの取り組みの「見える化」に努めています(P.21ご参照)。

当社グループは、地球規模での気候変動対策を国際社会全体で強化すべき課題として捉え、「2050年GHG排出ネットゼロへの挑戦」を2021年11月に発表いたしました。また、2022年5月公表の中期経営計画における長期ビジョンとして、自社の低炭素・脱炭素化に向けて代替燃料船への投資、社会の低炭素・脱炭素化の実現に貢献する事業領域への挑戦を事業機会として成長戦略を打ち出しており、取り組みを進めています。

まず、自社の低炭素・脱炭素化については、船舶の燃料を従来の重油から環境負荷の小さいLNG燃料への転換を進めており、将来はアンモニア・水素を燃料とするいわゆるゼロエミッション船の導入を目指しています。また、大型のカイト(帆)を船首に取り付けて推進力を得る、風力推進補助システム「Seawing」の導入に向けた研究開発、実証実験も進めています。これらを通じて、自社の低炭素・脱炭素化を進めると共に、お客様のスコープ3におけるGHG排出量削減に貢献していきます。二つ目は低炭素・脱炭素社会の実現に貢献することです。当社グループは、世界初の本格的な二酸化炭素回収貯留(CCS)プロジェクトに従事する液化CO₂船の船舶管理を担っているほか、水素やアンモニアなどの次世代エネルギー海上輸送に加え、洋上風力発電支援船など、エネルギーサプライチェーン上流の周辺事業にも関与することも目指しています。

一方、当社グループは多様性を競争力の源泉と位置づけ、多様な価値観を持った人材が安全で働きやすい環境の下で持てる能力を最大限に発揮することを目指しています。性別、国籍、年齢、経験に関わらず、全ての役職員がそれぞれの個性と能力を最大限に発揮し、相互の多様性を尊重しながら活躍できるよう、雇用環境を整備しています。本社においては法定ガイドラインを上回る育児期のサポート体制を整備することで、性別やライフステージを問わない働きやすい環境整備を進め一方、性別を問わず能力に応じた管理職への登用を進めています。一方、全世界のグループ従業員を対象とした集合研修「K LINE UNIVERSITY」を通じて海外のナショナルスタッフとの一体化を図っています。

また、サステナビリティ経営を推進する上での基盤となるコーポレートガバナンスについても、強化を進めています(P.82ご参照)。当社グループは、2025年3月28日開催の臨時株主総会で、機関設計を監査役会設置会社から指名委員会等設置会社に移行しました。企業を取り巻く環境が不確実性を増す中で持続的な成長と企業価値向上を実現するには、迅速な意思決定を通じた業務執行が必要であり、それを支える強固なコーポレートガバナンスの確立が不可欠です。当社はコーポレートガバナンスの重要性を認識し、その整備と強化に継続的に取り組んでおりますが、これまでの取り組みを基盤として、さらなるガバナンスの強化と経営の改革を通じた企業価値向上を目指し、指名委員会等設置会社へ移行したものです。監督と執行を明確に分離することによって、経営の透明性を高め、変化への対応力を強化してまいります。

当社グループのサステナビリティ経営は、全てのステークホルダーの皆様のご理解とご協力によって成り立っています。お客様、社員、株主、地域社会、そして次世代のために、当社グループが果たすべき責任と役割を全うし、より良い未来を築いていけるよう全力を尽くしてまいりますので、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

取締役 代表執行役社長 CEO

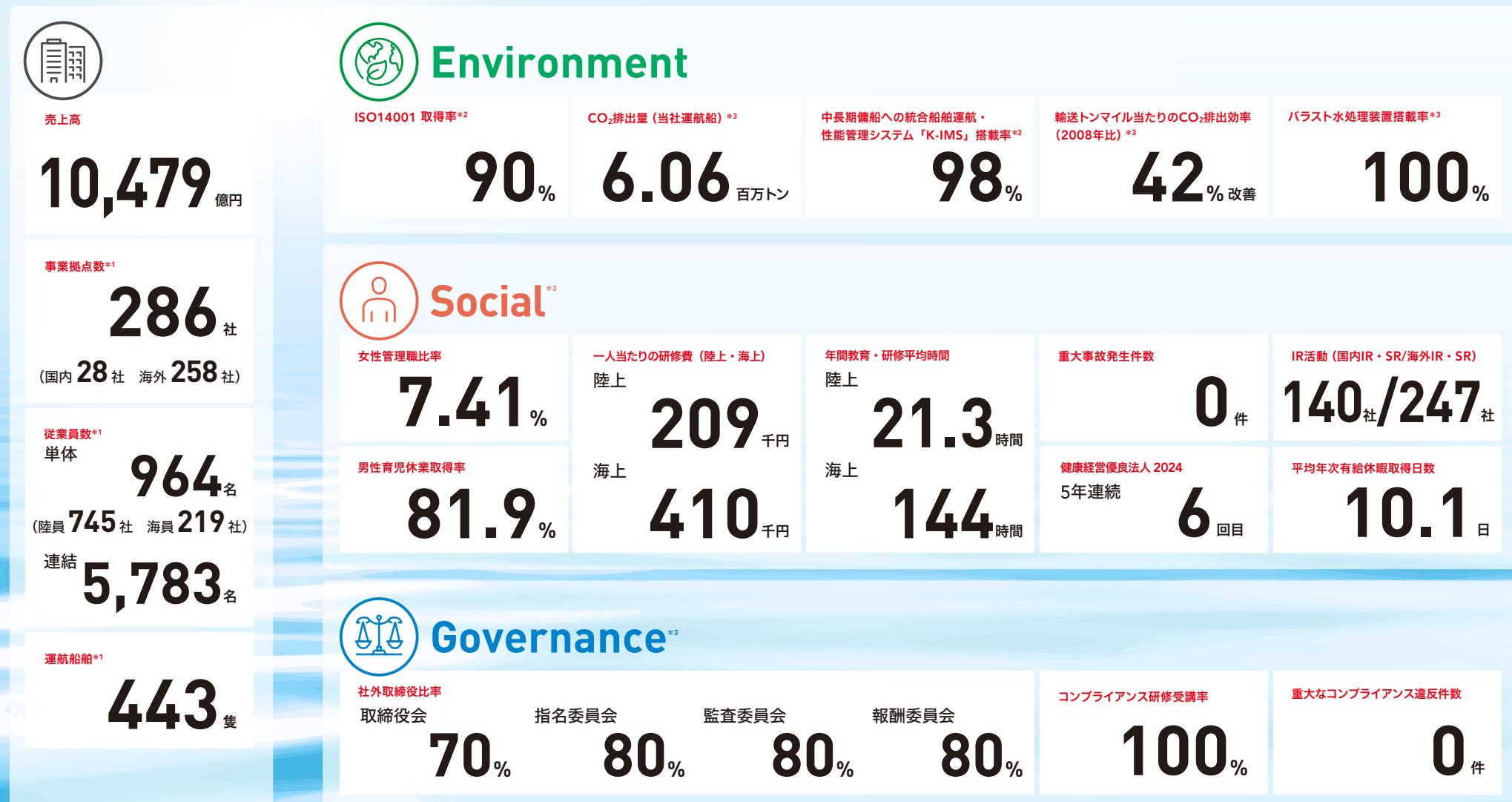
五十嵐武宣



数字で見る“K” LINEグループ

(2024年度)

“K” LINEグループの会社概要や、サステナビリティ関連の指標をまとめました。





Section
01

企業理念／
グループ企業行動憲章

経営方針 | “K” LINEグループの企業理念・ビジョン

企業理念

～グローバルに信頼されるK～

海運業を主軸とする物流企業として、人々の豊かな暮らしに貢献します。

ビジョン

全てのステークホルダーから信頼されるパートナーとして、
グローバル社会のインフラを支えることで持続的成長と企業価値向上を目指します。

“K” LINEグループが大事にする価値観

お客様を第一に考えた
安全で最適なサービスの提供

たゆまない課題解決への姿勢

専門性を追求した
川崎汽船ならではの価値の提供

変革への飽くなきチャレンジ

地球環境と
持続可能な社会への貢献

多様な価値観の受容による
人間性の尊重と公正な事業活動

グループ企業行動憲章

グループ企業行動憲章

グループ企業行動憲章

“K” LINEグループはグループ全体で遵守される行動規範である「グループ企業行動憲章」を2025年4月に改正致しました。持続可能な社会の実現に向けた企業の役割の重要性が高まるとともに、人権の尊重や地球環境の保全などの社会課題に対して、サプライチェーンを含むより広範な取り組みが求められるようになってきたことを踏まえ、2012年8月以来の改正を実施したものです。

グループ企業行動憲章

川崎汽船グループ(以下、「当社グループ」)は、人権の尊重、法令等の遵守および環境への配慮が事業活動の基本であること、並びに企業の発展は社会と共にあることを認識し、持続可能な社会の発展に資するために、以下の原則に従って行動する。

1. 人権の尊重

当社グループの事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重する。また、グループ従業員の安全で働きやすい職場環境の整備・向上を図り、ゆとりと豊かさを実現する。

2. 法令や社会規範の遵守

国内外の法令や社会規範を遵守し、公正、透明、自由な競争および適正かつ誠実な事業活動を行う。

3. 全てのステークホルダーからの信頼の獲得・維持・向上

顧客や取引先をはじめ、株主、従業員、政府、地域社会・国際社会など、全てのステークホルダーからの信頼の獲得に努めるとともに、その維持・向上を図る。

4. 安全運航の推進

船舶の安全運航および乗組員と貨物の安全確保に最優先課題として取り組むとともに、顧客を第一に考えた、より高品質で安全かつ最適なサービスの提供に努める。

5. 環境問題解決への主体的な取り組み

持続的な社会の実現に向け、環境問題への取り組みを人類共通の課題と認識し、企業の活動と存続に必須の要件であると位置付けるとともに、自社・社会の低炭素化および脱炭素化に主体的に取り組む。

6. デジタルトランスフォーメーション (DX)とイノベーションの促進

DXとイノベーションを通じ、変革をいとわず安全・環境・品質に磨きをかけ、顧客や社会に対して新たな価値を提供する。

7. 社会貢献活動への取り組み

良き企業市民として、持続的な社会の実現のため、社会貢献活動に積極的に取り組む。

8. リスク対策の徹底

事業活動全般に生じ得るさまざまなりスクを認識し、企業の社会的責任を果たすべく、対策を徹底する。

企業理念／グループ企業行動憲章

グループ各社の経営者は、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範のうえ、社内に徹底し、その実現のために実効ある社内体制を確立するとともに、取引先等にも本憲章の精神の実現について協力を求める。経営者は、危機管理の視点に立って、本憲章に反するような事態の発生を予防するための社内体制を整備し、そのような事態が発生したときには、経営者自らが問題解決にあたり、原因究明、再発防止に努めるとともに、迅速かつ的確に情報を公開する。

以上

制定 2006年12月22日

改正 2012年8月31日

改正 2025年4月1日

川崎汽船企業行動憲章実行要点

当社は「グループ企業行動憲章」の遵守状況を定期的に確認しているほか、その内容を時宜にかなったものとすべく、必要に応じて見直しています。

また、当社グループ各社は、「グループ企業行動憲章」の実行にあたり、その基本理念に基づき、各社が所在する国の法令・規範、業種および業域に則した、各ステークホルダーとの関係を含む各社個別の具体的な行動指針である企業行動憲章実行要点を制定しています。

川崎汽船企業行動憲章実行要点

川崎汽船は、「グループ企業行動憲章」の実行に際し、以下の要点を自社の行動指針とする。

1. 人権の尊重

当社グループの事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重する。また、グループ従業員の安全で働きやすい職場環境の整備・向上を図り、ゆとりと豊かさを実現する。

1-1 全ての人々の人権を尊重するとともに、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権の侵害や差別を行わず、間接的にも人権侵害に加担をしないように努める。

1-2 人権に関する国際規範を尊重し、「川崎汽船グループ人権基本方針」を遵守するとともに、事業を行う国・地域における労働や人権に関する法令の遵守に努める。

1-3 人権への負の影響を最小化するため、人権デューディリジェンスを行い事業に関連する顕在的・潜在的な人権リスクを評価し負の影響を防止または軽減するための措置を講じる。

1-4 事業活動を行う地域の先住民など、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の権利を尊重するとともに、包摂的な社会づくりに貢献する。

1-5 従業員に対して、長時間労働を含む労働の強制を行わず、債務労働や人身売買および奴隸的労働を含めた一切の強制労働は意図せぬ加担も含めてこれを排除し、また児童労働の実効的な排除に努める。

企業理念／グループ企業行動憲章

- 1-6 従業員の多様性を尊重し、雇用や処遇の面で、国籍、人種、民族、性別、性的指向、性自認、信条、宗教、障がいの有無を含むいかなる理由による差別をせず、平等な扱いに努める。
- 1-7 パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなど、あらゆる形態のハラスメントや個人の尊厳を傷つけるような誹謗や中傷を禁止し、万一該当する事態が生じた場合には迅速かつ適切な対応を行う。
- 1-8 従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し自己実現を図ることができるよう、キャリアプランと人材活用との調和を目指し、適正な人材配置と教育研修等諸制度の充実を図る。
- 1-9 従業員を個人として正当に評価し、公正と平等の精神で取り扱い、客観的で公正な人事考課を行う。
- 1-10 ワークライフバランスの推進のため勤務時間や休暇等の諸制度の整備に努める。
- 1-11 健康に配慮した経営を推進するため、職場の衛生を適切に管理し、安全で働きやすい職場環境の整備に取り組み、従業員自身の心身の健康管理を支援する。
- 1-12 職場の十分な保安体制を構築し従業員の安全を確保する。外部のセキュリティ要員(武装した警備員など)を使用する際は、地域の住民の権利を不当に侵害しないことを確保する。
- 1-13 災害対策においては、非常物資の備蓄や安否確認システムの構築等、従業員とその家族の安全確保および支援の体制を整える。

2. 法令や社会規範の遵守

国内外の法令や社会規範を遵守し、公正、透明、自由な競争および適正かつ誠実な事業活動を行う。

- 2-1 事業を展開している各国の競争法、腐敗防止・反贈収賄法、知的財産権の保護やインサイダー取引の禁止に関する法令、安全保障貿易管理に関する法令や、これらに関連する国際条約・国際ルールおよび倫理・道徳等社会規範を遵守する。
- 2-2 公正・公平な競争に関する各国の規制は、公正、透明で自由な競争を維持するための基本ルールであることを認識し、これに違反する行動や協定の締結は行わず、また優越的な地位を利用しない。

- 2-3 取引先および関係者との健全かつ公正な関係を維持し、適正な方針に基づき責任ある調達や取引を行う。
 - ① 取引先の選定にあたっては、公平に機会を設け、品質、価格、納期などに加え、社会や環境への配慮を含めた公正な評価により判断する。
 - ② 法令、社会規範および企業倫理を遵守した調達活動を行い、取引先および関係者との相互の信頼・協力関係を築く。
 - ③ 人権尊重、労働安全衛生、環境保全等、社会的責任と持続可能性に配慮した調達活動を行う。
 - ④ 取引先と適正な取引を行い、サプライチェーン全体の共存共栄を図る。取引対価等の取引条件の決定に際しては、協議の機会を定期的に設けるなど、十分な協議を行う。
 - ⑤ 調達活動を通じて得た情報を適切に管理する。
- 2-4 政治・行政とは透明度の高い関係を維持し、健全かつ正常な関係を保つ。
- 2-5 社内外を問わず、一般的な商慣習を逸脱した過分な接待、贈答、金品などの授受を行わない。
- 2-6 贈収賄はもとより、不当な利益や優遇措置の取得・維持を目的とする接待、贈答、金品などの授受を行わない。
- 2-7 役職員による、自己や第三者の利益のために会社の利益を損なう行為を許容しない。
- 2-8 自社の知的財産の適切な保護と活用に努めるとともに、他者の知的財産を尊重する。
- 2-9 内部者取引やそれと疑われる行為を防止するために社内規則を整備し、グループ関係者全員に周知徹底を図る。
- 2-10 法令・規範遵守(コンプライアンス)体制について内部通報制度を含め整備し、遵守状況を監視するとともに、問題が発生した場合には適切に対応する。
- 2-11 内部通報等の適用法令・ポリシーを遵守したことによってグループ関係者に対する不利益な取扱いをしない。
- 2-12 安全保障貿易管理に関する法令の遵守を徹底するために必要な体制を整備する。
- 2-13 自社の機密情報を適正かつ厳格に保護・管理し企業活動に活用する。
- 2-14 顧客、取引先、従業員等から入手した個人情報・顧客情報・プライバシーに関する情報は、法令や社会規範に則り、厳重に管理する。

企業理念／グループ企業行動憲章

3. 全てのステークホルダーからの信頼の獲得・維持・向上

顧客や取引先をはじめ、株主、従業員、政府、地域社会・国際社会など、全てのステークホルダーからの信頼の獲得に努めるとともに、その維持・向上を図る。

- 3-1 株主、投資家などのステークホルダーと広くコミュニケーションを図るために、経理・財務等正確な会計記録や税務管理を含む事実および企業情報を適時適切に開示する。
- 3-2 株主総会やインベスター・リレーションズ(IR)活動を通じて、株主・投資家などとのコミュニケーションを促進する。
- 3-3 広告・広報活動においては、ソーシャルメディアの利用による活動も含め、関係する法令、規則、指針、企業倫理を遵守する。また、虚偽や誇大な表現を排除すると共に社会的差別や人権侵害に当たらないように十分配慮し、公正・正確かつ適切な情報・内容・表現とする。
- 3-4 顧客にサービスに関する適切な情報を提供し、問合せには迅速かつ誠実に対応する。
- 3-5 国際海上輸送の公共性に鑑み社会公共の利益との調和に配慮する。
- 3-6 ノウハウの提供や人材育成などの協力、関係企業・団体等との友好を深めること等により、それぞれの国の発展に寄与する。
- 3-7 取引先にも、当社のサステナビリティへの取り組みについての理解を得るよう努め、また、必要に応じて取引先の取り組み態勢の整備を求める。

4. 安全運航の推進

船舶の安全運航および乗組員と貨物の安全確保に最優先課題として取り組むとともに、顧客を第一に考えた、より高品質で安全かつ最適なサービスの提供に努める。

- 4-1 安全運航とそれによってもたらされる地球・海洋環境の保全を最優先課題と位置付け、当社が提供する国際海上輸送を中心としたサービスの安全性と品質を確保する。
- 4-2 安全運航による社会への貢献を果たすために、危機管理体制を含む安全運航管理体制の充実、船舶管理体制の強化、海事技術者の確保・育成を推進する。

5. 環境問題解決への主体的な取り組み

持続的な社会の実現に向け、環境問題への取り組みを人類共通の課題と認識し、企業の活動と存続に必須の要件であると位置付けるとともに、自社・社会の低炭素化および脱炭素化に主体的に取り組む。

- 5-1 グループ方針である2050年GHG排出ネットゼロに向けて、サプライチェーン全体で環境負荷の低減活動を推進し、地球規模の脱炭素社会の構築に貢献する。
- 5-2 エネルギーや資源の有効活用(グリーン・シップリサイクルなど)を通じて、循環型社会の形成に取り組む。
- 5-3 事業活動が与える環境負荷の継続的な低減を行うため、環境保全を実現するための環境目的および目標を設定し、環境負荷の低減に資する技術開発や新たなビジネスモデルの構築に努める。
- 5-4 事業活動におけるあらゆる環境リスクを考慮し、その対策に取り組む。
- 5-5 パラスト水の移動や船体付着物による生態系への影響を最小化するなど、生物多様性の保全と持続可能な社会の実現への取り組みを推進する。

6. デジタルトランスフォーメーション(DX)とイノベーションの促進

DXとイノベーションを通じ、変革をいとわず安全・環境・品質に磨きをかけ、顧客や社会に対して新たな価値を提供する。

- 6-1 低炭素・脱炭素社会の構築に取り組むため、安全・環境・品質面でのイノベーションの追求に取り組む。
- 6-2 情報・業務プロセス及び船舶のデジタライゼーションを一層進め、データやデジタル技術の活用により、安全・環境・品質のコアバリューを磨き上げ、競争力の源泉として付加価値を向上する。

企業理念／グループ企業行動憲章

7. 社会貢献活動への取り組み

良き企業市民として、持続的な社会の実現のため、社会貢献活動に積極的に取り組む。

- 7-1 社会貢献活動を推進するための体制を確立する。
- 7-2 国内外の社会的課題について情報を収集し、経営理念などを踏まえつつ、優先的に取り組むサステナビリティに関する課題の領域を特定し、経営資源を活用して社会貢献活動を推進する。
- 7-3 NPO・NGO・地域社会・行政・国際機関など、幅広いステークホルダーとの連携・協働によって、積極的に社会貢献活動を行う。
- 7-4 従業員のボランティア活動等自発的な社会参加を支援する。
- 7-5 災害、海難事故等における救援や支援に備え、有事においては必要な物資の輸送等、ノウハウ・技術を生かした社会的貢献に努める。
- 7-6 社会的貢献を目的とした寄付・協賛については、透明性・合理性のある拠出対応を行うとともに、不当な利益供与や不正支出に該当しないよう、関連する法令・社会規範を遵守する。

8. リスク対策の徹底

事業活動全般に生じ得るさまざまなリスクを認識し、企業の社会的責任を果たすべく、リスク対策を徹底する。

- 8-1 サイバー攻撃やテロなどを含む種々のリスクについて、持続的な事業継続ができる範囲内に収めるべく対処し、また、リスクが顕在化したときに経営への影響を極小化すべく、対応方針を予め定める。
- 8-2 大規模自然災害や感染症などの緊急事態に備え、平時より事業継続計画を整備し、対応能力の向上に努める。
- 8-3 関係官庁や関係団体と連携し、反社会的勢力の排除に取り組むとともに、被害防止のために全社をあげて法に則して対応する。

川崎汽船株式会社の経営者は、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範のうえ、社内及びグループ企業に徹底し、その実現のために実効ある社内体制を確立するとともに、取引先等にも本憲章の精神の実現について協力を求める。経営者は、危機管理の視点に立って、本憲章に反するような事態の発生を予防するための社内体制を整備し、そのような事態が発生したときには、経営者自らが問題解決にあたり、原因究明、再発防止に努めるとともに、迅速かつ的確に情報を公開する。

以上

制定 2006年12月22日

改正 2012年8月31日

改正 2025年4月1日



Section 02

“K” LINE グループの
サステナビリティ経営

“K” LINE グループのサステナビリティ経営

サステナビリティ推進体制

サステナビリティガバナンス

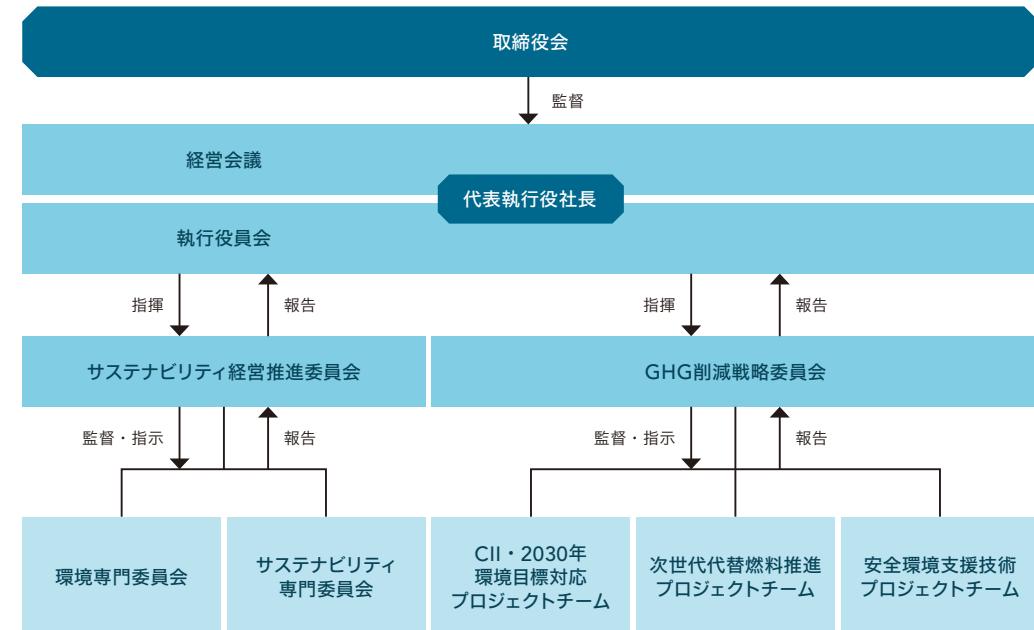
グローバルな価値観や行動の変容が加速し、地球温暖化による環境負荷の低減に対する意識が高まる中、“K” LINEは、サステナビリティ経営を中長期的な企業価値向上の実現に向けた重要課題の一つとしてとらえ、取締役会において継続的に議論しています。これらの課題に重点を置いた経営を強化するため、代表執行役社長を委員長とする「サステナビリティ経営推進委員会」および「GHG削減戦略委員会」を設置しています。

このうち、「サステナビリティ経営推進委員会」は、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。

その下部組織である「サステナビリティ専門委員会」には、当社グループが特定しているマテリアリティの各課題に対応する管掌部門のグループ長が委員として参加しており、マテリアリティに関連する取り組みの実践状況をモニターし、その進捗状況を定期的に上部組織であるサステナビリティ経営推進委員会に報告しています。

もう一つの下部組織である「環境専門委員会」は、「川崎汽船グループ環境憲章」および国際標準化機構（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。

一方、「GHG削減戦略委員会」は、各種環境対応が急務な中、当社グループの燃料転換を主体としたGHG削減戦略を策定するとともに、総合的な対応戦略、機器選定等の技術対応・円滑な運用準備などの方針を策定し、実施を統括しています。具体的には、下部組織として「CII・2030年環境目標対応プロジェクトチーム」「次世代代替燃料推進プロジェクトチーム」「安全環境支援技術プロジェクトチーム」の3つのプロジェクトチームを置き、喫緊の課題であるEEXI（Energy Efficiency Existing Ship Index、既存の大型外航船の燃費性能規制）やCII（Carbon Intensity Indicator、燃費実績の格付制度）への組織的対応を強化するほか、LNG燃料焚き船・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、環境規制への技術面も含めた対応方針の策定を担っています。



”K” LINEグループのサステナビリティ経営

外部からの評価

”K” LINEは、CSRやESGといった非財務分野への取り組みにおいて評価を受け、世界の主要なESG投資指数に組み入れられるとともに、各種の賞を受賞しています。

ESG投資指数への組み入れ

概要

▶ Dow Jones Best-in-Class Asia Pacific Index

米国のS&P Dow Jones Indicesが提供するESG投資指標で、全世界の大手企業のサステナビリティを経済・環境・社会の3つの側面から評価しています。当社はS&P Global Corporate Sustainability Assessmentの運輸業界において、業界内上位12%のスコアを取得しています(2025年9月26日現在)。

<https://www.spglobal.com/sustainable1/en/csa>



FTSE4Good

▶ FTSE4Good Index

ロンドン証券取引所グループが100%出資するFTSE Russell社により開発された投資指標で、世界各国の企業の中から、ESG(環境・社会・ガバナンス)について優れたパフォーマンスを発揮している企業を構成銘柄として選定しています。また、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の組成・評価にも広く利用されています。

<https://www.leg.com/ja/ftse-russell/indices/ftse4good>



FTSE JPX Blossom Japan Index

▶ FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、ESGについて特定の対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE JPX Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

<https://www.leg.com/ja/ftse-russell/indices/blossom-japan>



FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

▶ FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

<https://www.leg.com/ja/ftse-russell/indices/blossom-japan>

▶ MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

米国のMorgan Stanley Capital International(MSCI)社が開発した株価指標で、同社独自の性別多様性スコアに基づき、性別多様性に優れた企業を選別して構築されています。

<https://www.msci.com/msci-japan-empowering-women-index-jp>

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

(注) MSCIによる川崎汽船株式会社のインデックス組み入れ、およびMSCIロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社による川崎汽船株式会社への後援、推奨、または助成に相当するものではありません。MSCIインデックスは、MSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIインデックス名とロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

概要

▶ S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用したESG指標のうち、環境(E)に着目した指標であり、環境情報開示、炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準を評価して、構成銘柄のウェイトを決定しています。

<https://www.jpx.co.jp/markets/indices/carbon-efficient/index.html>



2025

Sompo Sustainability Index

▶ SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント株式会社が2012年8月から運用を開始した、ESGにフォーカスした運用プロダクトで、ESGに優れた約300銘柄から構成され、「サステナブル運用」のポートフォリオ構築に活用されています。本プロダクトは長期投資を志向する運用が行われており、複数の年金基金や機関投資家に採用されています。

<https://www.sompo-am.co.jp/institutional/product/06/>

"K" LINEグループのサステナビリティ経営

主な受賞・評価

概要



環境情報開示を推進する国際非営利団体(NGO)であるCDP(本部・英国)が実施する、世界各国の企業や団体、自治体の気候変動への取り組みに関する調査で、最高ランクの評価である「Aリスト」に通算9回目の選定。その調査結果は企業価値を測る世界共通の指標として利用されています。

<https://cdp.net/ja>



CDPが企業のサプライチェーン全体での気候変動・温室効果ガスの排出量削減への取り組みについて調査する「サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高ランクの評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に7年連続で選定。

<https://cdp.net/ja>



Morgan Stanley Capital International (MSCI)社は、ニューヨークに本拠を置く世界的な金融サービス企業で、株価指数の算出やポートフォリオ分析など幅広いサービスを提供しています。当社は2025年8月のMSCI ESGレーティング評価において「A」の評価を受けました。

<https://www.msci.com/data-and-analytics/sustainability-solutions/esg-ratings>

Note: THE USE BY KAWASAKI KISEN KAISHA, LTD. OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF KAWASAKI KISEN KAISHA, LTD. BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED "AS-IS" AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

Sustainalytics社は米国モーニングスター・グループの一員で、ESGに特化した調査・レーティング・データ提供を行なうリーディング企業です。2025年8月に当社はSustainalytics社より、ESG要因により財務上の影響を受けるリスクレベルが「Low」(ESG Risk Rating: 16.8)という評価を受けました。

<https://www.sustainalytics.com/esg-data>

Note: Copyright 2023 Morningstar Sustainalytics. All rights reserved. This article contains information developed by Sustainalytics (www.sustainalytics.com). Such information and data are proprietary of Sustainalytics and/or its third party suppliers (Third Party Data) and are provided for informational purposes only. They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose. Their use is subject to conditions available at <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>.



日経ステナブル総合調査SDGs経営編で★4.0の評価を獲得
https://www.nikkei-r.co.jp/service/survey/sdgs_survey/

概要



子育てサポート企業として3回目の次世代認定マーク「2022年くるみん」を取得

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html



経済産業省と日本健康会議が共同で実施する、優良な健康経営を実践している企業を顕彰する制度である健康経営優良法人認定制度において、6年連続7回目となる「健康経営優良法人2025」の大規模法人部門にて認定を取得

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhousin.html



2022年4月に経済産業省が定めるDX(デジタルトランスフォーメーション)認定制度に基づく「DX認定事業者」に選定

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dx-nintei.html
<https://www.kline.co.jp/ja/news/other/other-20220404.html>



公益社団法人日本証券アナリスト協会、2024年度(第30回)「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定」において運輸部門で優良企業に選定。

<https://www.saa.or.jp/standards/disclosure/selection/index.html>



大和インベスター・リレーションズ株式会社、「大和インターネットIR表彰 2025」優秀賞、同サステナビリティ部門優秀賞に選定。

https://www.daiwair.co.jp/news/internet_IR2025.html



日興アイ・アール株式会社、「2025年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」総合部門において「最優秀サイト」に5年連続選定。また、同業種別部門(海運業)において「最優秀サイト」に3年連続選定。

<https://www.nikkoir.co.jp/>

"K" LINEグループのサステナビリティ経営

外部イニシアティブへの参画

"K" LINEは、外部イニシアティブに参画することを通じてさまざまな機関や企業・団体との連携を深め、サステナビリティへの取り組みをより強化することを目指しています。

イニシアティブ・団体名	概要	イニシアティブ・団体名	概要
 WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT	<p>国連グローバル・コンパクト 「国連グローバル・コンパクト」は、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で、署名した企業・団体は、国連グローバル・コンパクトの定める「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野にわたる10原則を支持し、実行に移すことが求められます。 当社はこの趣旨に賛同し、2020年4月より加入しています。 また、日本におけるローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)にも加入し、会員企業・団体が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活動に積極的に参加しています。 https://www.unglobalcompact.org/</p>	 JAPAN CLIMATE INITIATIVE	<p>気候変動イニシアティブ(JCI) 「JCI」は、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の強化を目的として、2018年7月に設立されたネットワークです。当社は2020年より参画し、参加メンバーとともにネットゼロエミッションの実現に向けて取り組んでいます。 https://japanclimate.org/</p>
 GX League	<p>GXリーグ 2022年2月に経済産業省が公表した「GX(グリーントランسفォーメーション)リーグ基本構想」に賛同した企業が、2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて産官学と協働する場として、サステナブルな未来像、市場創造やルールメイキングを議論し、自主的な排出量取引を行うことが構想されています。当社は、2023年から参画しており、他企業とともに議論と取り組みの実証を進めています。 https://gx-league.go.jp/</p>	 GETTING TO ZERO COALITION GLOBAL MARITIME FORUM	<p>Getting to Zero Coalition 「Getting to Zero Coalition」は、海事産業における脱炭素化の促進を目的に設立された企業同盟で、荷主・船級・金融機関・造船メーカー等の海事全体の主要な利害関係者で構成されます。当社は2019年に加盟しており、同団体では、2050年GHG(温室効果ガス)排出ゼロ目標を達成するために、2030年までに外航航路でゼロエミッション燃料による船舶運航を商業ベースで実現する目標を掲げています。 https://globalmaritimeforum.org/getting-to-zero-coalition/</p>
 TCFD Consortium	<p>TCFDコンソーシアム 「TCFDコンソーシアム」は、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同する企業が、効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論を行う場として設立されました。当社は2019年5月に同コンソーシアムへ参画しており、今後、自主的な情報開示のあり方をさらに深化させるために積極的に対応していきます。 https://tcfd-consortium.jp/</p>	 Plastics Smart	<p>プラスチック・スマート 環境省では、世界的な海洋プラスチック問題の解決に向けて、個人・自治体・NGO・企業・研究機関など幅広い主体が連携協働して取り組みを進めるこを後押しするため、「プラスチック・スマート -for Sustainable Ocean-」と銘打ったキャンペーンを立ち上げています。当社はこの取り組みに参加し、ペットボトルキャップの回収・リサイクルや、東京海洋大学とのマイクロプラスチックの共同研究などを実施しています。 http://plastics-smart.env.go.jp/</p>
 TNFD Forum Member	<p>TNFDフォーラム 「TNFD」は、自然資本や生物多様性にかかるリスクや機会の適切な評価および開示の枠組みを構築することを目指す国際イニシアティブです。 「TNFDフォーラム」は、TNFDにおける議論をサポートし枠組み構築の支援を行うことを目的として組織された、企業、金融機関、研究機関等からなるステークホルダーの集まりです。 当社は2023年11月に同フォーラムへ参画しており、積極的な情報の開示と、環境保全に関する取り組みを進めています。 https://tnfd.global/engage/tnfd-forum/</p>	 Keidanren Initiative for Biodiversity	<p>経団連生物多様性宣言イニシアチブ 「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」は、経団連および経団連自然保護協議会が策定した「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同した会社・団体から提出された、「将来に向けた取組方針」「具体的取組事例」を取りまとめたものです。 当社は2020年よりこのイニシアチブに賛同しており、「K" LINE 環境ビジョン2050」で定めるガイドラインの下、生物多様性保全への取り組みを今後も進めていきます。 https://www.keidanren-biodiversity.jp/</p>
 GLOBAL MARITIME FORUM	<p>Global Maritime Forum 「Global Maritime Forum」は2017年に発足し、海事産業リーダーや専門家を集め、コラボレーションと共同アクションを通じて、持続可能な経済発展と人材のウェルビーイング向上を目指した国際的な非営利団体です。当社は2025年に参画し、多様な業界の参加メンバーとともに積極的な意見交換を実施しています。 https://globalmaritimeforum.org/</p>	 Challenge Zero	<p>チャレンジ・ゼロ 「チャレンジ・ゼロ」は、経団連が日本政府と連携し、脱炭素社会の実現に向けて各企業・団体が挑戦する革新的な取り組みを国内外に力強く発信し、ESG投資の呼び込みやイノベーション創出に向けた同業種・異業種・産学官の連携を後押しするイニシアチブです。当社は2020年6月に賛同し、自然エネルギー利用の自動化システム「Seawing」や液化水素運搬船の実証試験など、具体的な当社の取り組みを公表しています。 https://www.challenge-zero.jp/jp/</p>
		 Smart Freight Centre	<p>Smart Freight Centre (SFC) 「Smart Freight Centre」は、オランダを拠点とし、貨物輸送セクターにおける気候変動対策のために世界的に活動する非営利団体です。当社は2025年より参画し、自動車専用船などのRo-Ro船におけるGHG排出原単位に関する算定ガイドラインを発表しました。 https://smartfreightcentre.org/en/</p>



Section 03

“K” LINE グループの
マテリアリティ

“K” LINEグループのマテリアリティ

マテリアリティ

当社グループでは、サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別し、評価し、及び管理するための過程の一環として、必要に応じてマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の見直しを行っています。当社グループが直近に実施した2022年度の見直しで新たに特定した12項目のマテリアリティは、中期経営計画で事業戦略を実現する強固な事業基盤として打ち出された機能戦略の4本柱である「安全・船舶品質管理」「環境・技術」「デジタルトランスフォーメーション」「人材」と、それらの土台と

しての「経営基盤」の5分野に分類して整理されています。当社グループにとってのマテリアリティは、中期経営計画に基づいて持続的成長や企業価値向上を果たしつつ、社会課題の解決にも貢献し、企業理念・ビジョンを実現するために取り組むべき重要課題と位置付けられます。

それぞれのマテリアリティについての基本方針、考え方および取り組みにつきましては、この「サステナビリティレポート」の各テーマに関するページでご説明しています。

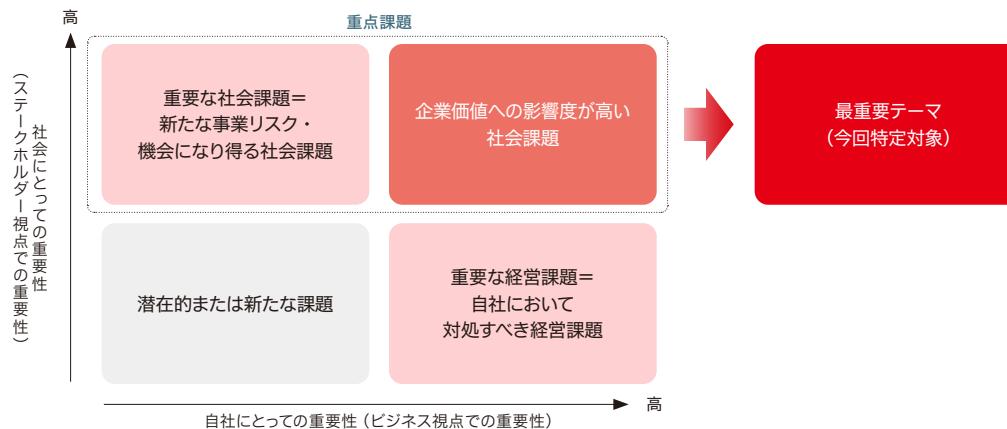
分類	社会課題解決へのアクション =マテリアリティ	基本方針	関連するSDGs
経営基盤	人権の尊重 ▶ P.75	グループの事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権尊重に向けた取り組みを推進する。	
	コーポレートガバナンスの強化 ▶ P.82	企業の社会的責任を果たし、株主等ステークホルダーの負託に応え、持続的に成長していくために、グループ全体に企業倫理を徹底しつつ、有機的かつ効果的なガバナンスの仕組みを構築し、収益・財務体質の強化と相まって企業価値を高めるよう継続して努力していく。	
	コンプライアンスの推進・強化 ▶ P.101	国内外の法令や社会規範を遵守し、公正、透明、自由な競争および適正かつ誠実な取引を行う。	
安全・船舶品質管理	安全運航の推進 ▶ P.71	船舶の安全運航および乗組員と貨物の安全確保に最優先課題として取り組むとともに、お客様を第一に考えた、より高品質で安全かつ最適なサービスの提供に努める。	
環境・技術	自社の低炭素化・脱炭素化 ▶ P.31	グループ方針である2050年GHG排出ネットゼロに向けて、サプライチェーン全体で環境負荷の低減活動を推進し、地球規模の脱炭素社会の構築に貢献する。	
	社会の低炭素化・脱炭素化支援 ▶ P.34		
	自社からの海洋・大気への環境影響の限りないゼロ化 ▶ P.37		
デジタルトランスフォーメーション	イノベーションの促進 ▶ P.115	低炭素・脱炭素社会の構築に取り組むため、安全・環境・品質面でのイノベーションの追求に取り組む。	
	DX対応の強化 ▶ P.111	情報・業務プロセスおよび船舶のデジタライゼーションを一層進め、データやデジタル技術の活用により、安全・環境・品質のコアバリューを磨き上げ、競争力の源泉として付加価値を向上する。	
人材	ダイバーシティ&インクルージョンの促進 ▶ P.66	社会的価値および経済的価値の向上に向けて各事業ポートフォリオの需要に応じた人材の量的・質的な確保・育成に取り組んでいる。新卒採用に加えて通年でのキャリア採用も実施しており、「事業の持続的成長・変革をリードしていく人材」、「事業環境変化に柔軟に対応できる人材」の育成を目的に多様な研修プログラムを実施している。	
	労働環境の整備・健康経営の促進 ▶ P.55	グループ従業員の人格、個性および多様性を尊重し、安全で働きやすい職場環境の整備・向上を図るとともに、ゆとりと豊かさの実現を目指して、育児介護休業制度、コンプライアンス相談窓口の設置、過重労働対策、ストレスチェック、メンタルヘルスセミナーの実施などの施策に取り組んでいる。	
	人材の確保・育成 ▶ P.60	多様性を「競争力の源泉」と位置付け、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・キャリア採用を実施している。また、それによって生み出される価値観の多様性も尊重している。さらに、男性の育児参加を促進するとともに、“K”LINE UNIVERSITYを通じた海外現地スタッフとの一体感の醸成・融合など多様性のさらなる促進に取り組んでいる。	

“K” LINEグループのマテリアリティ

マテリアリティ特定のプロセス

マテリアリティ特定のプロセス

マテリアリティの特定に際しては、ISO26000やOECD多国籍企業行動指針など、主としてCSR（企業の社会的責任）に関連する各種ガイドラインを参考に、SDGsなどで掲げられる社会課題を考慮しつつ、事業戦略との整合性や価値創造の観点なども加味して、「自社にとっての重要性」（ビジネス視点での重要性）と「社会にとっての重要性」（ステークホルダー視点での重要性）という2軸から、マテリアリティの分析・評価を行いました。



マテリアリティ分析のステップ

以下の3つのステップでマテリアリティ分析を行いました。

STEP 1

社会課題リストの作成

- SDGsなどを中心に社会課題をリストアップ（社会課題のロングリスト作成：全115項目）
- 自社事業との関連性ならびに海運業界に特有の社会課題を加味して社会課題の絞り込みを実施（社会課題のショートリスト作成：全50項目）

STEP 2

社会課題の評価
(自社にとっての重要性評価、
社会にとっての重要性評価)

- STEP1で絞り込まれた全50項目の社会課題に対して、以下の観点でその重要性評価を実施
 - **自社にとっての重要性**
各社会課題について、リスクと機会の観点から自社の企業価値への影響度を評価。当社グループ役職員へのアンケートも実施し、当社グループが優先的に対処すべき社会課題について意見を聴取
 - **社会にとっての重要性**
各社会課題について、当社グループにとって重要なステークホルダー（顧客、投資家、従業員、地域社会、国際社会）に与える影響度を、それぞれのステークホルダーの立場に立脚して分析

STEP 3

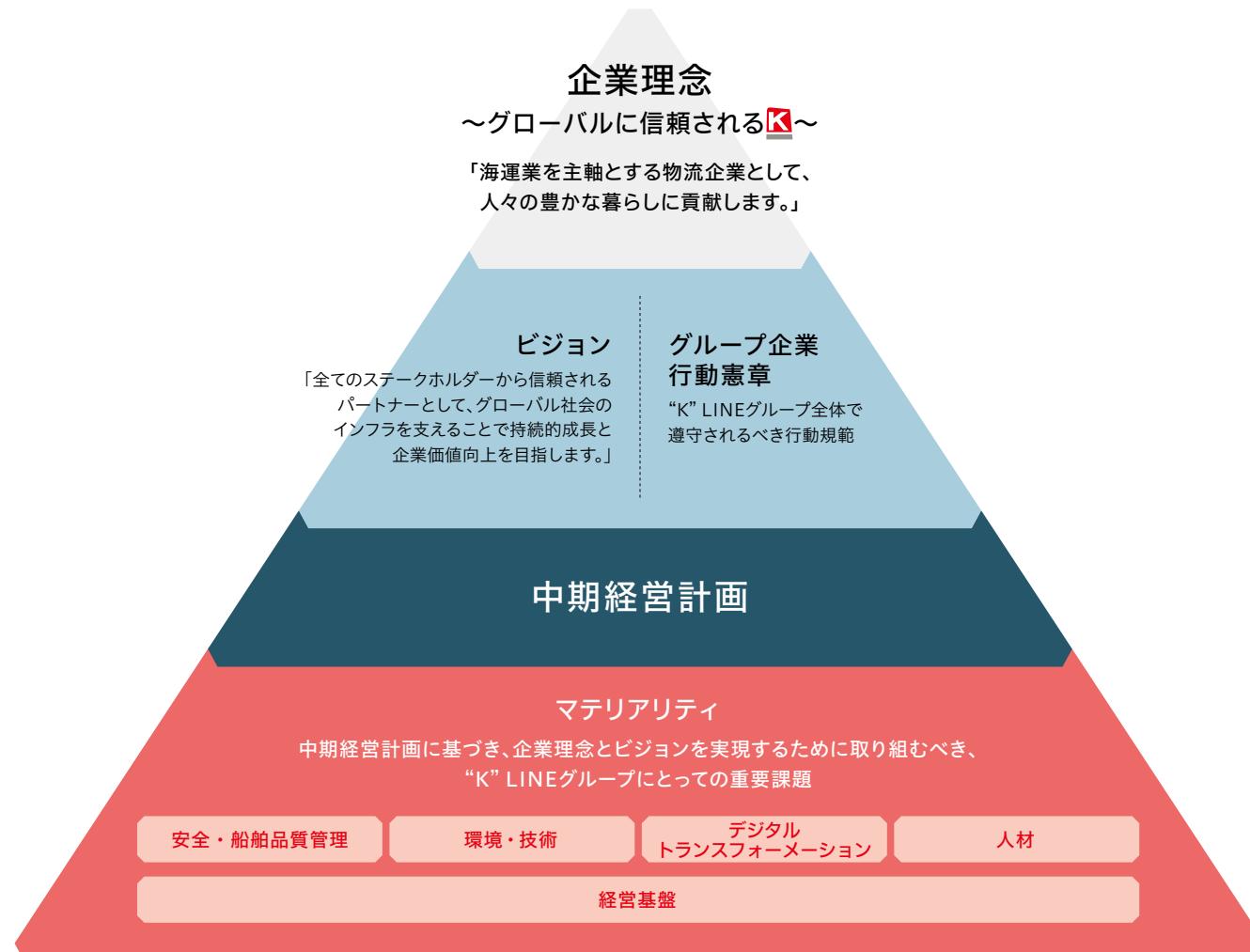
マテリアリティの特定

- STEP2において、自社、ステークホルダーそれぞれに対して重要性の高い項目を、自社の企業価値への影響度が高い社会課題と位置付け、さらにこれらを「社会課題解決へのアクション」として全12項目に集約し、マテリアリティ案を作成
- 外部有識者と当社経営陣によるダイアログを実施し、マテリアリティ案について意見交換
- ダイアログを踏まえて最終化されたマテリアリティ案を、サステナビリティ経営推進委員会で討議し、経営会議で決裁の上、取締役会に報告

“K” LINEグループのマテリアリティ

マテリアリティと企業理念・ビジョン・中期経営計画との関係

当社グループにとってのマテリアリティは、中期経営計画に基づいて企業理念やビジョンを実現し、持続的成長や企業価値向上を果たしつつ、社会課題の解決にも貢献する、いわば当社グループと社会・環境、双方のサステナビリティを両立させるために取り組むべき重要課題、と位置付けられます。



“K” LINEグループのマテリアリティ

マテリアリティに関するKPI

当社グループでは、マテリアリティの各テーマに合わせた目標と指標（KPI）を設定し、進捗をモニターしています。

2025年度も、前年度の達成状況を評価した上で単年度目標を設定しました。中長期目標の達成に向けて、継続的に取り組んでいきます。

分類	マテリアリティ	マテリアリティ KPI					
		中長期目標（ありたい姿）	テーマ	KPI	中長期目標値	2024年度達成状況	2025年度目標値
人権の尊重	グループの事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重するとともに、侵害を防止する体制を確立している。	サプライチェーンにおける人権尊重	サプライヤー啓発	サプライヤー向けアンケート実施率	2026年までに取引金額上位80%	未実施	取引金額上位50%
		人権に関する意識啓発	社内啓発	人権に関するeラーニングの受講率	全体受講率100%	累計受講率：社内 89.5%、 国内グループ会社 86.4%、 海外グループ会社 93.1%	全体受講率90%
経営基盤	取締役会による経営方針の決定および監督の機能が発揮されるとともに、その方針に基づく業務の執行が適時・適切になされ、中長期的な企業価値の向上につながっている。	コーポレートガバナンスコード原則の遵守	CG原則	プライム市場上場企業に求められるCGコード原則の「Comply」比率	100%遵守の継続	100%遵守	100%遵守
		取締役会実効性の継続的な向上	取締役会実効性	取締役会実効性評価の実施と開示	年1回の継続的実施	機関設計変更に伴い、インタビュー形式による評価を2025年度に延期し、2024年度はアンケート方式にて実施	インタビュー形式による実効性評価の実施
コンプライアンスの推進・強化	役職員が高いコンプライアンス意識を持ち、インテグリティある事業活動が行われている。	法令遵守の徹底	結果指標	重大なコンプライアンス違反件数	0件	0件	0件
		コンプライアンス意識の向上	社内啓発	コンプライアンス研修受講率	継続的な全体受講率90%以上維持	受講率100%	受講率100%
安全・船舶品質管理	グローバル・モニタリングシステムと地域密着サポート体制を構築し、「人間力」と「先進／デジタル技術」の両輪で安全運航管理体制を継続強化することで、事故を防止している。	事故	重大海難事故	重大海難事故ゼロ	0件	0件	0件
		遅延	機関事故による遅延時間	10時間／隻／年	7.55時間／隻／年	10時間／隻／年以下	10時間／隻／年以下
環境・技術	環境ビジョンで定める2050年GHG排出ネットゼロへ挑戦すべく、自社の脱炭素化・社会の脱炭素化支援に向けた取り組みを実施している。	脱炭素（自社）	結果指標	CO ₂ 排出効率（2008年比）	2030年50%改善	42%改善	
		燃料転換		CO ₂ 排出総量（2008年比）	2050年ネットゼロ実現	49%削減	中長期目標値を前提に取り組みを進める
社会の低炭素化・脱炭素化支援	油濁事故、大気汚染防止やバラスト水処理装置の搭載など、生物多様性保全の取り組みを通じて海洋・大気への環境影響を極小化している。	脱炭素（社会）	環境保全活動	森林保全活動実施回数	1回／年	1回	1回／年
		生物多様性	海洋汚染	油濁事故	油濁事故ゼロ	0件	0件
イノベーションの促進	先進的な省エネ技術を導入した燃費性能の優れた本船を導入し、環境負荷低減を実現している。	低炭素	影響低減	バラスト水処理装置搭載率	2024年6月までに100%	100%	中長期目標達成済
			最新鋭船舶の導入	年内新規発注船のEEDI規制値	EEDI Phase 3 以上	100%	中長期目標達成済
デジタルトランザクション	役職員がDXに当事者意識を持ち、現場主導でDX推進ができる体制を構築している。	風力推進等	Seawing搭載隻数	2030年：50隻	0隻	中長期目標値を前提に取り組みを進める	
		運航効率	K-IMSの中長期備船への搭載率	100%	98%	100%	
		DX人材育成	育成	DX活用層認定者数	2025年度末までに100名	15名	100名

"K" LINEグループのマテリアリティ

分類	マテリアリティ	中長期目標（ありたい姿）	テーマ	マテリアリティKPI			
				KPI	中長期目標値	2024年度達成状況	2025年度目標値
人材	ダイバーシティ&インクルージョンの促進	国籍、大学、学部、性別および職種（事務系・技術系）を問わない一括採用・キャリア採用の実施、それによって生まれ出される多様性を尊重している。また、男性の育児参加への促進、"K" LINE UNIVERSITYを通じた海外現地法人スタッフとの一体感の醸成・融合など多様性をさらに促進している。	多様な人材の活躍	ジェンダー	女性管理職比率*	15%（2026年度まで）	7.4%
				採用形態	管理職におけるキャリア採用者比率	—	17.8%
				在籍社員におけるキャリア採用者比率	—	海上：2.0%／陸上：23.0%	—
人材	労働環境の整備・健康経営の促進	グループ従業員の人格、個性および多様性も尊重し、安全で働きやすい職場環境の整備・向上を図り、ゆとりと豊かさを実現している。	労務安全	労務	月間法定時間外労働*	30時間未満	7.5時間
				柔軟な働き方	男性育児休業取得率*	50%	81.9% 50%
			健康経営	メンタル	ストレスチェック受検率	90%	海上：96.4%／陸上：97.0% 海上：90%／陸上：90%
人材	人材の確保・育成	社会的価値、経済的価値の向上のため各事業ポートフォリオの需要に応じた人材の量的・質的な確保育成に取り組み、新卒採用に加えて通年でのキャリア採用も実施している。「事業の持続的成長・変革をリードしていく人材」、「事業環境変化に柔軟に対応できる人材」という視点から人材の育成に取り組んでいる。	多様な人材の活躍	採用形態	管理職におけるキャリア採用者比率	—	17.8%
				育成	在籍社員におけるキャリア採用者比率	—	海上：2.0%／陸上：23.0%
				育成	一人当たりの研修費（陸上職）	—	208千円 322千円

*2025年3月に策定した「女性活躍推進及び次世代育成支援のための行動計画」にて目標として策定



Section
04

環境的側面

環境マネジメント

環境憲章

川崎汽船グループ環境憲章

川崎汽船グループは、事業活動が地球環境に負荷を与えることを自覚し、それを最小限にするべく、「川崎汽船グループ環境憲章」にその決意を掲げています。

「川崎汽船グループ環境憲章」に沿って、環境への取り組みを確実に推進するために、代表執行役社長を委員長とするサステナビリティ経営推進委員会を設置、その下部組織としてサステナビリティ

専門委員会と環境専門委員会を設置して、当社グループのサステナビリティ推進体制を審議・策定しています。環境専門委員会は、年2回開催することとしており、トップマネジメントや社内各部門の環境管理責任者および環境担当者が一堂に会し、環境保全に関する当社グループの基本計画・目標の策定、達成状況や結果の評価を実施し、目標の再確認や見直しを行っています。

川崎汽船グループ環境憲章

▶ 基本理念

川崎汽船グループは、環境問題への取り組みを人類共通の課題であると認識し、企業の存在と活動に必須の要件としてグループ事業活動における環境負荷の低減のために主体的に行動し、持続可能な社会の実現に貢献します。

▶ 行動指針

1. 環境保全を実現するための環境目的および目標を設定し、事業活動における環境負荷の低減の継続的な改善を行います。また環境に関する条約・法令および川崎汽船グループが同意する指針・主旨基準を遵守します。
2. 船舶の安全運航を徹底することにより地球・海洋環境の保全に努めると共に、これを実現するための組織・体制を整備します。
3. 温室効果ガスの排出量削減と大気汚染の防止を図るため、最新の省エネ設備や最適な運航のための機器の研究・開発・導入を推進し、船舶のエネルギー効率、運航効率の改善を図ります。
4. バラスト水の移動や船体付着生物による生態系への影響を認識し、生物多様性の保全に努めます。
5. 3R(リデュース、リユース、リサイクル)を推進し、シッピリサイクルによる資源の有効利用を図るなど、循環型社会の形成に努めます。
6. 川崎汽船グループとして環境保全に向けた社会貢献活動を支援し、それに参画します。
7. 川崎汽船グループ構成員の環境保全の意識・理解を高めるため教育・訓練を行います。

2012年8月改正

環境マネジメント

| “K” LINE 環境ビジョン2050～2050年に向けた環境に関わる長期指針～

「“K” LINE 環境ビジョン2050」改訂版
～2050年のゴールと2030年中期マイルストーン～

2015年3月に策定した当社グループの「“K” LINE 環境ビジョン2050」については、2019年中期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、事業を取り巻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、2020年6月に「“K” LINE 環境ビジョン2050」改訂版を発表しました。ここでは目標を「脱炭素化」「環境影響の限りないゼロ化」の2軸で再整理し、新たに2050年のゴールと2030年中期マイルストーンを設定しました。



[“K” LINE 環境ビジョン 2050](#)

2050年目標の改定

～「2050年GHG排出ネットゼロ」への挑戦～

2021年11月に「“K” LINE 環境ビジョン2050」の「脱炭素化」に関する2050年目標を改定しました。世界の気候変動対策への強化は喫緊の課題となっており、世界各国で、また各産業界で、2050年GHG排出実質ゼロを目指そうという動きが一段と加速しています。そのような中、当社グループも「2050年GHG排出ネットゼロ」という、より高い目標に引き上げて挑戦していきます。



[2050年GHG排出ネットゼロへの挑戦](#)

体制

環境マネジメント体制

▶ 環境マネジメントシステム(EMS)の構築

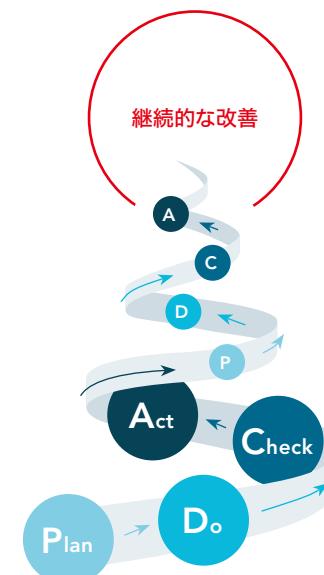
環境負荷を特定し、最小化する継続的な改善を行っていくため、ISO14001^{*1}に基づいたEMSを構築し運用しています。当社のEMSは、2002年2月に第三者機関の認証を受け運用を開始、以降、年次審査、更新審査により、EMSがISO14001に則っていること、PDCAサイクル^{*2}による運用が行われていること、改善や是正がなされていることなどを確認しながら、環境保全活動の充実に努めています。

*1 ISO(国際標準化機構)が策定した国際的なEMSの規格であり、EMSの要求事項を定めたもの

*2 プロセスを「Plan(計画)」「Do(実行)」「Check(評価)」「Act(改善)」の4つに分類し、このサイクルを回すことで、継続的に事業活動を改善する経営管理手法の一つ



[ISO14001証書](#)



環境マネジメント

▶ 環境認証取得状況

当社グループ会社では、ISO14001のほかにもさまざまな環境認証を取得し“K” LINEグループ一丸となって環境保全に取り組んでいます。グループ内でのISO14001認証取得会社の売上高比率は約90%です。

[環境認証取得状況](#)

| 環境目標と実績

アクションプラン / 環境目標

当社では環境マネジメントシステムに基づき、中長期的な目標である「“K” LINE 環境ビジョン2050」や「川崎汽船グループ環境憲章」との整合を図りながら、単年度の「環境目標」を策定し、達成状況をレビューして翌年度の目標につなげるというPDCAサイクルを回しています。この「環境目標」には、船舶の運航に関する施策はもちろん、陸上事務所における具体的な施策、例えば廃棄物の削減や水道使用量の削減なども含まれています。

[2025年環境目標](#)

DRIVE GREEN NETWORK

環境保全に関する長期指針「“K” LINE 環境ビジョン2050」で定めた方向性の下、グループ全体として環境マネジメントを推進するための体制「DRIVE GREEN NETWORK」を構築し、運用しています。

DRIVE GREEN NETWORK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、内部監査の実施などを通じて一元的に管理するもので、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。

DRIVE GREEN NETWORKの名称は、2016年に竣工した次世代環境対応フラッグシップ「DRIVE GREEN HIGHWAY」の、未来に向けて一歩先んじる志を受け継ぐ願いを込めて名付けたものです。

環境活動実績

[2024年環境活動実績](#)

気候変動への対応／TCFDフレームワークに基づく情報開示

考え方

気候変動への取り組みとTCFDへの対応

気候変動の影響は顕在化し、災害の激甚化など社会が大きな物理的リスクにさらされることが懸念されています。

“K” LINEグループは、2020年6月にこれまでの「“K” LINE 環境ビジョン2050」を振り返り、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の結果を踏まえ、取り組むべき課題および目標の一部を改訂しました。さらに2021年11月には地球規模での気候変動対策を国際社会全体で強化すべき課題としてとらえ、より高い目標である「2050年GHG排出ネットゼロへの挑戦」を宣言しました。また、2022年5月公表の中期経営計画における長期ビジョンとして、経済的成長と企業価値向上に向けて、自社・社会のスムーズなエネルギー転換にコミットし、低炭素・脱炭素社会の実現に向けた活動を推進しています。

2024年8月には、刻々と変化する最新の状況を踏まえ、TCFDが提言するシナリオ分析を見直すとともに、そこで特定された「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4項目における気候変動リスクと機会に関する財務インパクトの試算を実施し、開示内容を拡充しています。



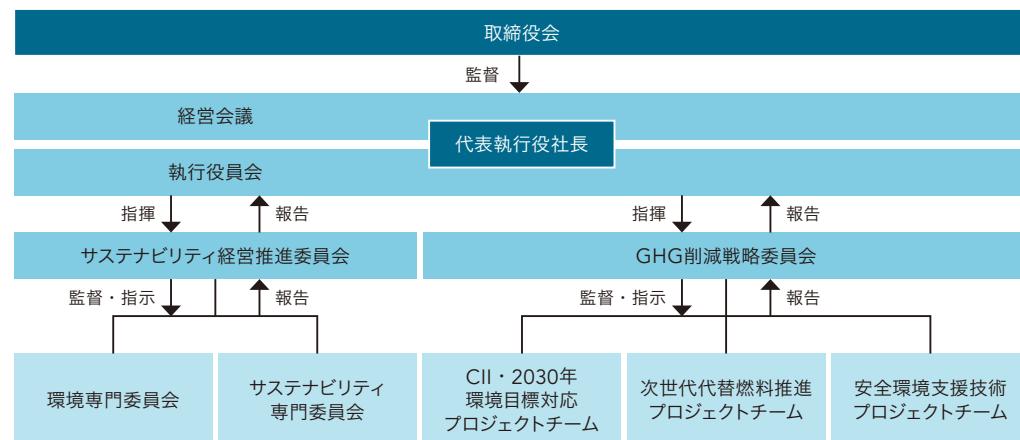
TCFDフレームワークに基づく情報開示

環境ガバナンス

気候変動のリスクと機会に関するガバナンス体制

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、代表執行役社長を委員長とし、当社グループのサステナビリティ経営推進体制の審議・策定を通じて、企業価値向上を図っています。当該委員会においては気候関連のリスクおよび機会の把握、それらに対する対応策の進捗状況のモニタリングを行う機能も担っています。

また、2021年10月には、従来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っていた「代替燃料プロジェクト委員会」と、環境規制への技術面も含めた対応方針の施策を担っていた「環境・技術委員会」を発展的に統合し、新たに「GHG削減戦略委員会」を発足させました。これら「サステナビリティ経営推進委員会」と「GHG削減戦略委員会」の二つの委員会のそれぞれが、戦略的議論の場として機能しています。



気候変動への対応/TCFDフレームワークに基づく情報開示

戦略

リスクと機会

▶ 主なリスクと機会項目と対応策

社内へのサーベイ調査、関連部門へのインタビューをもとに気候変動によるリスク・機会項目の発現可能性、発現時期、財務インパクトを整理し、当事業への重要度を分析。その上で、各リスク・機会項目に対して、事業への影響に対する考察・対応策を整理しました。

政策・法規制の変化・ステークホルダーからの評判変化・ テクノロジーの変化によるリスク・機会項目			事業への影響				
種類 (根源要因)	事象(定性要因)	具体例(定量要因)	発現可能性	発現時期	財務インパクト	当事業への重要度	事業への影響に対する考察・対応策(例)
政策・法規制の変化	EEDI・EEXI規制の強化 炭素税、排出量取引の導入等	リスク： 炭素税コストの増加、 運航コストの増加、 船舶の建造コストの増加	大	短中期	中	大	DXによる効率運航改善、LNG燃料船や船用バイオ燃料の導入拡大、アンモニアやメタノール、水素などの代替燃料船の導入検討を進め、環境優位性の確保を目指す。炭素税コスト、代替燃料船への投資コストの収入への反映を検討。
ステークホルダーからの評判変化	顧客からの評判	リスク/機会： 脱炭素の取り組み遅れによる評判の変化	中	短中期	大	大	統合報告書やホームページでGHG排出量削減に向けた取り組みをはじめとした、先進的な環境へのさまざまな取り組みをタイムリーに開示することで、当社の低炭素・脱炭素化に向けた取り組みを紹介している。
テクノロジーの変化	船舶における新技術の採用	機会： 脱炭素関連事業の需要獲得	大	短中期	中	大	2024年1月、フランスにOCEANICWING S.A.S.を設立。同社はAIRBUS社から分社したAIRSEAS社を事業継承し、Seawingの技術確立および製品化に向けた取り組みのさらなる強化と加速を目指す。Seawingは船種を問わず、既存船も含め搭載可能な新技術であり、各船種への搭載拡大を検討。
市場原理の変化	低炭素サービス提供	機会： 脱炭素関連事業の需要獲得、 貨物輸送量の増加	大	短中期	大	大	LCO ₂ 輸送事業について、ノルウェーでの実証PJに参画(Northern Lights社向けに3隻の契約)しており、うち2隻は2025年より世界初の本格的なCCSバリューチェーンプロジェクトに従事開始。1隻は2025年12月に竣工。欧州を中心に実績・ノウハウの積み上げを図る。
気温・海面上昇や異常気象などの慢性的・急性的気候変動	運航ルートの妨害、 輸送ルートの変更、 積載貨物の荷崩れ、 潮漏れ	リスク： 船舶損傷リスクの増加、 運航コストの増加、 訴訟リスクの増加、 賠償金の増加	小	長期	小	小	K-IMS/NAVIIによる気象・海象予測を踏まえた最適航路選定により、高波高域への入域や動搖・荷崩れリスクを低減。 また、コンテナ船においては荷崩れを引き起こす一因となる特定の横揺れの発生を予測するアリーブを導入中。 フリートモニタリングシステムを導入し、荒天遭遇回避を含む安全運航管理体制を強化。

※移行リスク(政策、法規制、評判、テクノロジー、市場)、物理リスク(慢性的、急性的)

シナリオ分析

▶ シナリオ分析の前提

気候変動という長期にわたる不確実な課題に対する経営戦略の持続可能性・強靭性を評価する観点から、「2.4°Cシナリオ」、「1.7°Cシナリオ」、「1.4°Cシナリオ」の3つのシナリオを想定し、気候変動によるリスク・機会項目が実際に起こったと仮定して、財務への定量的な影響を把握、対応策を検討しています。また、物理的リスクにおいては、2.4°Cよりも温度上昇の高いシナリオ(3.0°C以上、RCP8.5相当)を想定してリスク分析を行っています。

2.4°Cシナリオ
(STEPS)

各国政府が設定した目標と目的を達成するために現在実際に行っている施策を前提とし、現在の政策状況のまま進んでいくシナリオ(IEA「World Energy Outlook 2023 (WEO2023)」のStated Policies Scenario(STEPS)と整合)
(財務インパクト評価:2.5°C以下シナリオ)

1.7°Cシナリオ
(APS)

NDCや長期的なネット・ゼロ目標を含む、各国政府による全ての気候変動関連の公約を考慮し、それらが完全かつ期限内に達成される前提とした、ネットゼロ宣言国は全てネットゼロを達成するシナリオ(IEA「World Energy Outlook 2023 (WEO2023)」のAnnounced Pledges Scenario(APS)と整合)
(財務インパクト評価:2.0°C以下シナリオ)

1.4°Cシナリオ
(NZE)

2030年までにエネルギーへの普遍的アクセスを達成し、大気の質が大幅に改善、エネルギーに関する国連の持続可能な開発目標の主要な項目を達成することを前提とした、2050年までにネットゼロを達成するシナリオ(IEA「World Energy Outlook 2023 (WEO2023)」のNet Zero Emission by 2050 Scenario(NZE)と整合)
(後述の財務インパクト評価:1.5°C以下シナリオ)

気候変動への対応／TCFDフレームワークに基づく情報開示

▶ 財務インパクト算出の前提条件

財務インパクト算出にあたっては、IEA「World Energy Outlook 2023 (WEO2023)」をベースとし、不足するデータに関しては外部情報機関のデータを引用し、前提条件を置いています。

シナリオ	単位	2030年度	2040年度	2050年度
シナリオごと の炭素税価格	1.4°C (NZE)	USD/tCO ₂	140	205
	1.7°C (APS)	USD/tCO ₂	135	175
	2.4°C (STEPS)	USD/tCO ₂	42	67

出所:IEA World Energy Outlook 2023

為替レート 各年代・シナリオにおいて為替による影響を排除するために、一律1ドル=120円としています。

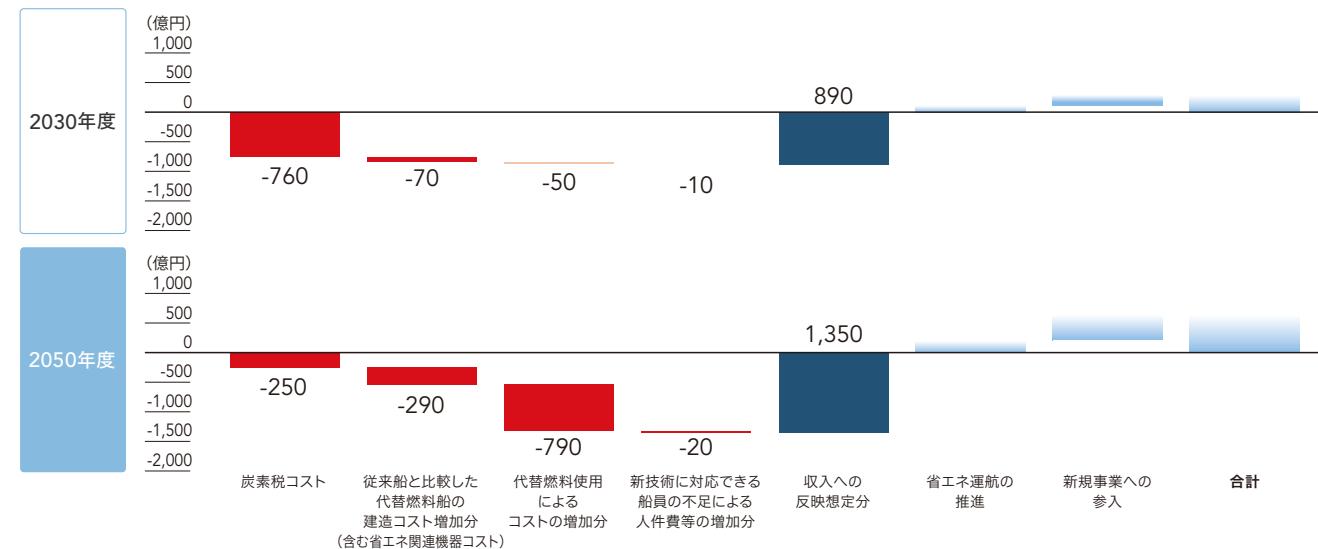
船体計画推移 当社としてどのシナリオにおいても代替燃料船への転換を進めていく方針のため、各シナリオで同一な船隊推移としています。

燃料別の船舶の種類	単位	2030年度	2040年度	2050年度
船隊計画推移	FO	隻	187	71
	LNG	隻	35	35
	NH ₃	隻	14	133

▶ 財務インパクト評価の結果

影響を受ける要因として以下4項目を抽出しました。どのシナリオにおいても、低・脱炭素化に向けた取り組みを行わなければ、当社へのマイナスインパクトが長期にかけて発生し続けることをあらためて再認識いたしました。また、当社事業を持続的に発展させ、人々の豊かな暮らしに貢献し続けるためには、どのシナリオにおいても当社の自助努力にもかかわらず、カバーできない低・脱炭素施策におけるコスト増加を、収入への反映を通して社会全体でご負担いただく必要があると定量的なインパクトとしても認識することとなりました。

1.5°C以下シナリオの場合



低炭素・脱炭素化のニーズに応え競争優位性を確立するために、2026年までに総額3,300億円を投資し、燃料転換や、Seawing等新技術の導入、液化CO₂輸送等を通じて、自社の低炭素・脱炭素化と社会の低炭素・脱炭素化支援に向けた削減施策を推進します。

リスク管理

P.94~100「リスクマネジメント」をご参照ください。

気候変動への対応／TCFDフレームワークに基づく情報開示

指標と目標

2030年に向けては、これまで「“K” LINE 環境ビジョン2050」で掲げてきた中期マイルストーンの目標達成に向けて、アクションプランを着実に推進、2050年の目標としては、新たにGHG排出ネットゼロに挑戦していきます。さらに、社会の脱炭素化支援も推進し、“人々の豊かな暮らしに貢献する”ことを目指していきます。

GHG排出削減に関する目標

2030年中期マイルストーン

自社の低炭素化：CO₂排出効率 2008年比50%改善

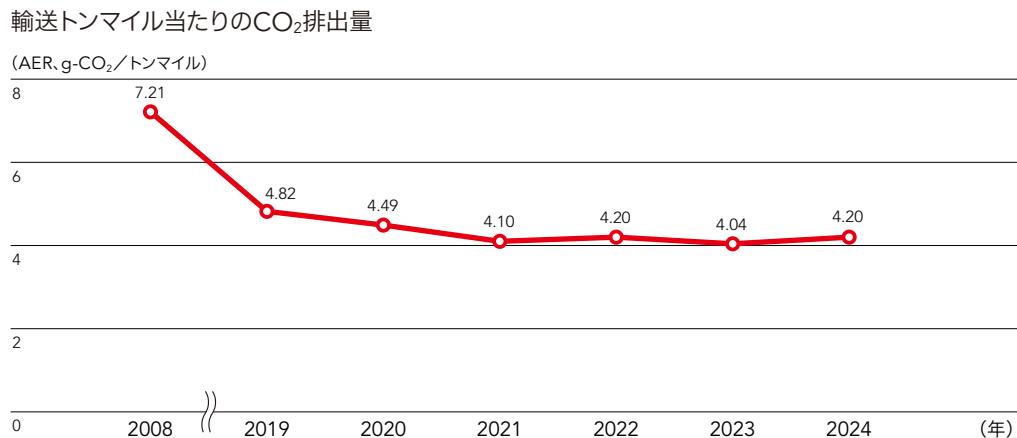
社会の低炭素化支援：社会の低炭素化に向けた新しいエネルギー輸送・供給の推進

2050年目標

自社の脱炭素化：GHG排出ネットゼロに挑戦

社会の脱炭素化支援：社会の脱炭素化を支える新エネルギー輸送・供給の担い手に

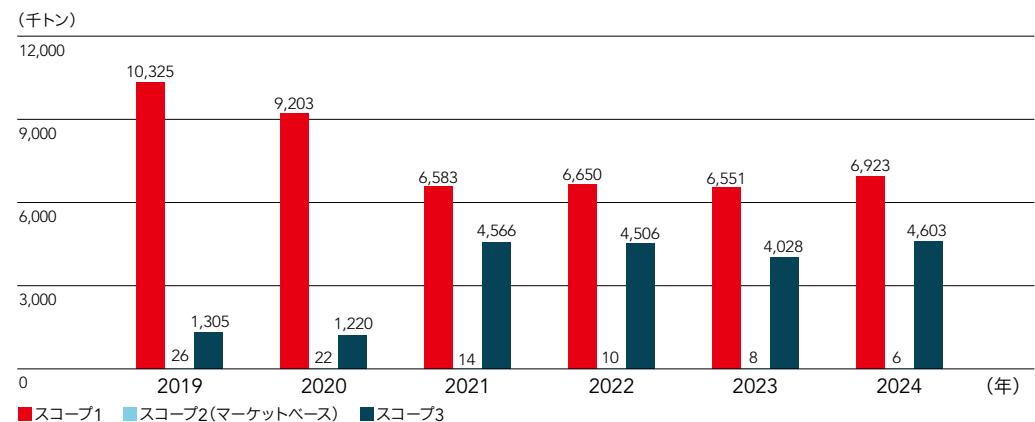
▶ GHG排出量実績



2020年に「“K” LINE 環境ビジョン2050」改訂版を策定し、CO₂排出効率の指標に関しても、IMOの目標に合わせて基準年を2008年とし、AER^{*1}を集計しています。2021年より集計対象範囲を変更し、当社非運航船を集計対象外としました。2024年は2008年比で42%改善しました。

*1 1トンの貨物を1マイル(1,852m)輸送する際の、船舶からのCO₂排出量の平均値(載貨重量トン数ベース)

GHG排出量^{*2}(スコープ1、2、3)



当社グループの燃料消費や電気使用量等を基にCO₂排出量を集計し、第三者認証を取得しています。2021年より集計対象範囲を変更し、当社非運航船についてはスコープ1の集計対象外とし、コンテナ船についてはスコープ3にて計上しています。2024年にはスコープ外排出量としてバイオ燃料使用に伴うCO₂排出量が29,327トンあります。2024年には376.1トンのカーボンオフセットを行いました。

*2 対象範囲は当社連結範囲、売上高のほぼ100%です。

気候変動への対応／TCFDフレームワークに基づく情報開示

自社の低炭素・脱炭素化における目標と進捗

「“K” LINE 環境ビジョン2050」における2030年中期マイルストーンの達成に向けた道筋と進捗を確認し、2050年に向けた船隊整備等、具体的な検討を進めています。



気候変動への対応／TCFDフレームワークに基づく情報開示

低炭素・脱炭素化に向けた取り組み概要

低炭素・脱炭素化のニーズに応え競争優位性を確立するために2026年までに総額3,300億円を投資し、自社の低炭素・脱炭素化と社会の低炭素・脱炭素化支援に向けた削減施策を推進します。

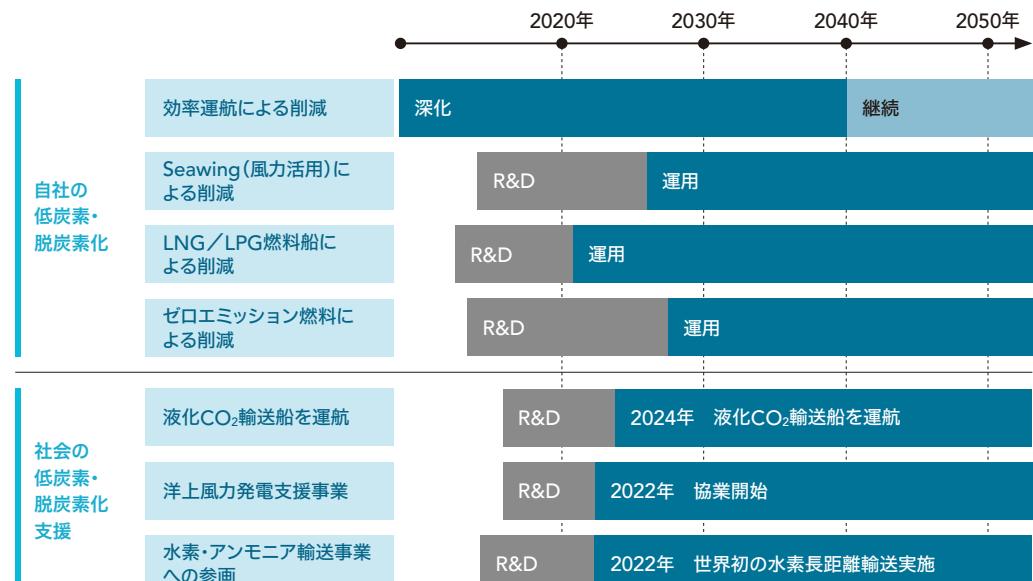
		投資額 (2022~2026年)	GHG削減効果	施策進捗を測るKPI
自社の 低炭素・ 脱炭素化	燃料転換 (クリーン エネルギー活用)	LNG／ LPG燃料船 ゼロ エミッション船	2,465億円 従来船に比べて 20~30%削減 排出量ゼロ	LNG／LPG燃料船隻数 ゼロエミッション船隻数
	環境対応付加物 (風力活用等)	Seawing等	140億円 従来船に比べて 10%以上削減 ※船型・船速・航路・季節 により削減率は変わる	Seawing搭載隻数
	環境技術開発・ 実証化	K-IMSの搭載 (運航効率) ハイブリッド EV曳船等	35億円 従来船に比べて 3~5%以上 削減 —	K-IMSの保有船・ 中長期傭船への 搭載率100%*
社会の 低炭素・ 脱炭素化 支援	低炭素化に 資する新事業	液化CO ₂ 輸送 風力発電支援等	575億円 —	事業特性に応じて検討 (液化CO ₂ 船は 2025年12月時点で 3隻竣工済み)
	その他の 環境投資	—	125億円 —	—

* 就航中の保有船に對しては搭載済みであり、新造船についても原則全船搭載予定。

今後も、搭載対象船の追加には隨時対応し、隻数拡大を図る。

(注)本KPIは現時点における関連技術・インフラ整備の発展、関連規制、経済性等の当社による見通しを前提に作成しており、今後の動向によっては変更となる場合があります。

低炭素・脱炭素化におけるネットゼロに向けたロードマップ



気候変動への対応/TCFDフレームワークに基づく情報開示

自社の低炭素・脱炭素化の取り組み

自社の低炭素・脱炭素化という観点から、LNG燃料船、LPG燃料船、アンモニア／水素燃料等ゼロエミッションの新燃料船への転換を進めていきます。

▶ 1. 新燃料(燃料転換)

LNG/LPG燃料船の導入拡大

- 2020年代はLNG/LPG燃料船の導入を拡大し、2030年までに約35隻投入予定

LNG燃料船の導入

- 2021年3月、当社初のLNG燃料自動車運搬船“CENTURY HIGHWAY GREEN”竣工
- 2024年5月、当社初のLNGを主燃料とする21万重量トン型ケーブサイズバルカー“CAPE HAYATE”竣工
- 2026年までに累計で13隻のLNG燃料自動車運搬船の投入を計画

従来の重油燃料船に比べて、約25～30%のCO₂排出削減効果あり



7,000台積み自動車運搬船“POSEIDON HIGHWAY”

アンモニア燃料船などのゼロエミッション船やバイオ燃料等のカーボンニュートラル燃料の導入

- アンモニア／水素燃料といったゼロエミッション燃料、およびバイオ燃料、合成燃料などのカーボンニュートラル燃料の導入を検討中
- 2030年代半ばまでにゼロエミッション船を約20隻投入予定
- 2022年11月、伊藤忠商事株式会社、日本シップヤード株式会社、株式会社三井E&S、NSユナイテッド海運株式会社の4社と共同で、一般財団法人日本海事協会(ClassNK)より、アンモニア燃料船(載貨重量トン20万トン級大型ばら積み船)の基本設計承認(Approval in Principle: AiP)を取得。さらに、2024年4月にはMAN Energy Solutionsとの間で、アンモニア燃料船の商用化に向けた共同開発を進めることに合意し、覚書を締結

- 2024年5月、B100バイオ燃料(バイオディーゼルを100%用いた船用バイオ燃料)の試験航海を実施
- 2024年11月、グループ会社の株式会社ダイトーコーポレーションが、大容量リチウムイオンバッテリーを動力源とする電動タグボートの建造を決定
- 2025年6月、LNG燃料自動車船“OCEANUS HIGHWAY”において当社初となるバイオLNG燃料を使用した自動車船の運航を開始

CO₂排出ゼロ



アンモニア燃料船イメージ図

▶ 2. 自動力イトシステム「Seawing」の活用

- Seawingは、船首に取り付けた大型のカイト(帆)を飛ばすことで得られる牽引力を船の推進力として活用する風力推進補助システム
- 2024年1月、フランスにOCEANICWING S.A.S.を設立。同社はAIRBUS社から分社したAIRSEAS社を事業継承し、Seawingの技術確立および製品化に向けた取り組みの更なる強化と加速を目指す
- Seawingは船種を問わず、既存船も含め搭載可能な新技術であり、各船種への搭載拡大を検討している
- Seawingの特徴は、カイトの展開から飛行制御、そして使用後の格納まで、全自動のシステムであるという点。ブリッジからの簡単なボタン操作のみで運用が行えるため、カイトのオペレーションにおいて船員には追加の作業負担がほとんどない。また、船種を問わない汎用性の高さや、既存の船舶に後から搭載できる点も特徴
- 今後、重油に代わる代替燃料の使用が広がると予想されるが、その燃料価格は重油と比較し高額になる可能性があり、Seawingはそれら高価な燃料に対しても省エネ効果を発揮する。Seawingの導入は、省エネルギー、燃料コスト削減という観点でも価値がある



LNG燃料焚き
ケーブサイズバルカー

従来船に比べて10%以上のCO₂排出削減効果を見込む (※船型・船速・航路・季節により削減率は変わる)

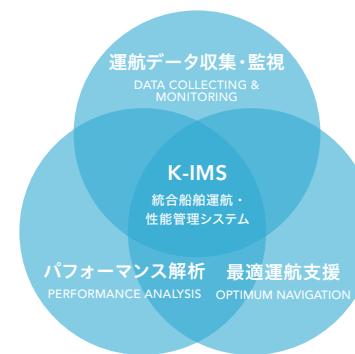
気候変動への対応／TCFDフレームワークに基づく情報開示

▶ 3. 効率運航強化

統合船舶運航・性能管理システム「K-IMS」では、各船から運航データを収集し、ビッグデータのAI解析から燃料消費量改善と温室効果ガス削減に取り組んでいます。また、気象・海象データと各船の性能解析モデルに基づき、最適運航支援機能を備え、安全・経済的な運航をサポートします。

統合船舶運航・性能管理システム「K-IMS」

- 燃料消費量、機関出力、速力などの本船運航データをリアルタイムに把握。また安全かつ最小燃費の推奨航路を算出する最適運航支援システムも活用し、本船運航管理の高度化を追求
- 最近ではAIによるデータ解析技術により、各船の性能劣化や外乱影響を可視化し、さらなる運航効率の維持・改善を実現



K-IMS搭載により、CO₂約3～5%の排出削減効果あり

- 2024年10月、当社はViasatのグループ会社であるInmarsat Maritimeが新たに発表した衛星ネットワークサービスを当社の船舶へトライアル導入することを決定。本サービスは、高速かつ常時接続可能な船陸間通信を可能とし、船舶運航や環境対応のためのデジタライゼーション、また、船員の福利厚生を深化させるという構想

▶ 4. その他の省エネ・脱炭素の技術／装置

CO₂船上回収

- 三菱造船株式会社／一般財団法人日本海事協会(ClassNK)と共同で実施した洋上用CO₂回収装置実証実験「CC-OCEAN」プロジェクトにて、世界初の船上CO₂回収試験装置を石炭運搬船“CORONA UTILITY”に搭載
- 「CC-OCEAN」プロジェクトがマリンエンジニアリング・オブ・ザ・イヤー(土光記念賞)2021を受賞
- 2023年、船上CO₂回収装置からの液化CO₂荷揚げに関する研究コンソーシアムに参画
- 2025年、学校法人立教学院と船上CO₂回収システムに関する寄附型研究プロジェクト事業を開始



▶ 5. トランジション・ファイナンスによる資金調達(脱炭素に向けた移行ファイナンス)

- 2021年3月、国内初のクライメート・トランジションローンによりLNG燃料焚き自動車運搬船“CENTURY HIGHWAY GREEN”的資金調達実施(資金使途特定型)
- 2021年9月、国内初のトランジション・リンク・ローンにより約1,100億円を調達。脱炭素化に向けた各種環境対策への資金などに充当予定(資金使途不特定型)

▶ 6. インターナルカーボンプライシングの運用開始

- 2021年4月から社内にて本格運用開始。2025年度はCO₂排出量1トン当たり14,000円の将来収益貢献を考慮した経済性指標を参考として算定
- 投資案件に関する評価方法の指標の一つとして活用し、低炭素・脱炭素化事業を推進

社会の低炭素・脱炭素化支援

2050年GHG排出ネットゼロに向けた“K” LINE 環境ビジョン2050で掲げる社会の低炭素・脱炭素化支援という観点から、洋上風力発電事業支援、水素／アンモニア輸送事業への参画・燃料供給ネットワーク構築、CO₂輸送事業への参画などの取り組みを進めていきます。

▶ 1. 洋上風力発電事業支援

- 川崎近海汽船株式会社と共にケイライン・ウインド・サービス株式会社(KWS)を設立し、洋上風力発電向け作業船／輸送船事業に参画
- 日本政府が目標とする「2040年までに30～45ギガワットの洋上風力導入」を作業面／輸送面から支援
- 2024年2月、KWS、ジャパンマリンユナイテッド株式会社、日本シップヤード株式会社は、浮体式洋上風車向け専用船構想に係る基本設計承認(Approval in Principle: AiP)を一般財団法人日本海事協会より取得
- KWSおよびEGS Survey Pte Ltd(EGS)は海洋地質調査事業を対象としたEK Geotechnical Survey合同会社「EKGS」を設立。EKGSは、洋上風力の発展に伴い需要の拡大が期待される洋上地盤の調査需要に対応すべく、洋上ボーリングをはじめとして、さまざまな海洋調査サービスを提供。2024年9月には、EKGSの地質調査船“EK HAYATE”が洋上ボーリングのサービス提供が可能な日本籍船として就航
- KWSおよびActeon Group Operations Ltdは日本における浮体式洋上風力発電事業での実証案件・商業案件における広い協業検討を目的とした覚書を締結



“EK HAYATE”

気候変動への対応/TCFDフレームワークに基づく情報開示

▶ 2. 水素／アンモニア輸送事業への参画・燃料供給ネットワーク構築

- 2022年5月、シンガポールにおける船舶向けアンモニア燃料供給の実現に向けた検討促進、燃料供給船に関する基本承認を取得
- 2023年9月、日本水素エネルギー株式会社^{*1}（日本水素エネルギー）と、当社・株式会社商船三井・日本郵船株式会社（以下、邦船3社）は、邦船3社が日本水素エネルギーの子会社であるJSE Ocean株式会社へ第三者割当増資^{*2}にて資本参加し、商用規模の国際水素サプライチェーンにおける液化水素の海上輸送確立を目指し協業することに合意

*1 液化水素の国際サプライチェーンに関する、調査・企画・運営および投資等を主目的として2021年6月に設立

*2 特定の第三者に対して新たに株式を発行することで増資を行う手法



160,000m³型液化水素運搬船コンセプト図
提供：川崎重工業株式会社

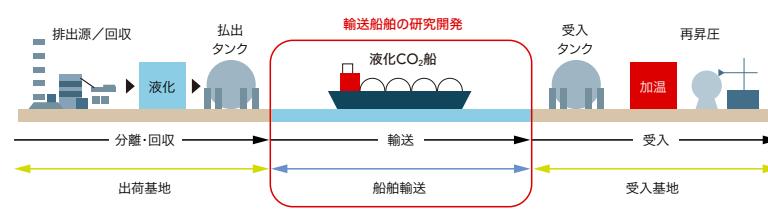
▶ 3. CO₂輸送事業への参画2023年3月、液化CO₂輸送実証試験船進水

- NEDO^{*1}が2021年度に公募した事業「CCUS^{*2}研究開発・実証関連事業／苫小牧におけるCCUS大規模実証試験／CO₂輸送に関する実証試験／CO₂船舶輸送に関する技術開発および実証試験」に参画。一般財団法人エンジニアリング協会と日本ガスライン株式会社、国立大学法人お茶の水女子大学とともに輸送実証に向けた準備と研究開発を実施
- 安全運航・荷役の知見と液化水素輸送船の実証試験の経験を生かし、液化CO₂実証試験船の輸送・荷役における安全性評価を実施し、オペレーションマニュアルを作成。今後も実証データの解析を通して、安全な液化CO₂船オペレーション技術の確立に貢献
- 2023年11月、本船「えくすくうる」竣工

*1 New Energy and Industrial Technology Development Organizationの略語で、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構
持続可能な社会の実現に必要な技術開発の推進を通じてイノベーションを創出する、国立研究開発法人

*2 Carbon dioxide Capture, Utilization and Storageの略語。排出されたCO₂を回収・有効利用・貯留する技術

NEDOの実証実験では低温低圧での輸送ノウハウの体系化を目指す

2022年12月、Northern Lights社向け液化CO₂船2隻の長期契約を締結

～世界初のフルスケールCCSプロジェクト～

- ノルウェーのNorthern Lights社と7,500m³の液化CO₂船2隻の裸傭船契約および定期傭船契約を締結。新造船は世界初の本格的なCO₂回収貯留（CCS^{*3}）バリューチェーンプロジェクトに従事

*3 Carbon dioxide Capture and Storageの略語。産業活動などから排出されるCO₂を回収・貯留すること

- 2024年2月、Northern Lights社の発注した4隻の船隊のうち、3隻目の液化CO₂船の裸傭船契約および定期傭船契約を締結
- 2024年11月、大連船舶重工集団有限公司（Dalian Shipbuilding Industry Co., Ltd.）においてNorthern Lights社向け新造液化CO₂船“NORTHERN PIONEER”的引渡式を開催
- 2024年12月、“NORTHERN PATHFINDER”が竣工
- 2025年12月、“NORTHERN PHOENIX”が竣工
- 当社のロンドンを拠点とする子会社“K” LINE Energy Shipping (UK) Ltd.が船舶管理を引き受け、ノルウェー国内外のCO₂回収施設からノルウェー西部のオイガーデン（Øygarden）にあるNorthern Lights社の受入基地まで液化CO₂を輸送



“NORTHERN PIONEER”

Northern Lights プロジェクトでは中温中圧での輸送ノウハウの体系化を目指す

▶ 4. その他の取り組み

- カーボンクレジットやカーボンオフセットなどの検討
- マレーシア・サラワク州沖合におけるCCS事業化に向けたCO₂貯留地契約をペトロスと締結
- 東京ガス株式会社とのCCS実現に向けた液化CO₂船舶輸送の共同検討
- JOGMECとマレーシア・サラワク州沖におけるCCS事業に係る設計作業等の受託に係る契約を締結
- 低圧仕様の液化CO₂輸送船の2船型について、ABSおよびNKからAiPを取得
- 住友商事株式会社、Hilcorp Alaska社と、米国・アラスカにおけるCCS事業性調査の実施について共同調査契約を締結
- KLESとYinson Production社で浮体式液化CO₂貯蔵・圧入ユニットおよび液化CO₂輸送船の共同開発に関する覚書締結
- Havstjerne CCS プロジェクトの共同開発に関する覚書締結
- e-メタンの国際的アライアンス「e-NG Coalition」に加盟

気候変動への対応／TCFDフレームワークに基づく情報開示

関連データ

“K” LINEグループ全体のCO₂排出量

(単位:トン)

カテゴリ	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
スコープ1	9,202,613	6,583,464	6,649,847	6,550,995	6,923,162
スコープ2	ロケーションベース	25,191	13,769	11,556	9,519
	マーケットベース	21,780	13,515	10,472	8,093
スコープ3	1,219,525	4,566,051	4,506,111	4,027,532	4,602,610

※2021年より集計対象範囲を変更しました。当社非運航船についてはスコープ1の集計対象外とし、コンテナ船についてはスコープ3にて計上しています。

※2024年にはスコープ外排出量としてバイオ燃料使用に伴うCO₂排出量が29,327トンあります。

※2024年には376.1トンのカーボンオフセットを行いました。

燃料油消費量

(単位:トン)

カテゴリ	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
燃料油	2,809,074	1,980,630	1,923,950	1,897,864	1,957,124

※2021年より集計対象範囲を変更。当社非運航船を集計対象外としました。

輸送トンマイル*当たりのCO₂排出量(単位: g-CO₂/トンマイル)

カテゴリ	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全船種	4.49	4.10	4.20	4.04	4.20

*1トンの貨物を1マイル(1,852m)輸送すること。船舶のDWT(載貨重量トン数)ベース

※2021年より集計対象範囲を変更。当社非運航船を集計対象外としました。



[温室効果ガス \(GHG\) 排出量データに対する第三者検証声明書](#)

自社からの海洋・大気への環境影響低減

考え方

基本的な考え方

海運業を営む上で、安全運航の確立・維持は不变の使命です。“K” LINEグループでは、企業理念・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します。これは同時に海洋・大気への環境影響低減への貢献でもあり、海洋を中心とした生物多様性保全

への取り組みも当社の事業活動にとって重要なテーマとなります。これからも油濁事故ゼロに向けた取り組みやバラスト水管理、SOx、NOx排出削減対策、船舶運航の海洋哺乳類への影響低減等の取り組みを推進し、船舶運航における海洋・大気への環境影響の低減に努めます。

TNFDフレームワークに基づく情報開示

LEAPアプローチの実施

当社グループの事業は、海洋を中心とした自然資本に依存する事業であり、気候変動問題のみならず、海洋を中心とした生物多様性保全への取り組みも当社の事業活動にとって重要なテーマとなります。そこで当社は、環境リスクや自然関連の経済への影響を評価し、対応するために、TNFDのガイドンスに基づいてLEAPアプローチを導入しました。LEAPアプローチを導入することで、事業に関する気候変動と自然資本へのより包括的な理解のもと、リスク・機会管理の強化を目指し、自然との共生を促進し、持続可能な未来の構築に向けて積極的な取り組みを行っていきます。

当社は2023年11月、自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures: TNFD)フォーラム^{*1}に参画しました。

また、2024年3月、「TNFD Adopter^{*2}」に登録しました。

*1 TNFDは、自然資本および生物多様性にかかるリスクや機会の適切な評価および開示の枠組みを構築する国際イニシアチブです。TNFDフォーラムは、TNFDにおける議論をサポートし枠組み構築の支援を行うことを目的として組織された、企業、金融機関、研究機関等からなるステークホルダーの集まりです。
<https://tnfd.global/engage/tnfd-forum>

*2 TNFD Adopterは、TNFD提言に沿った情報開示を早期に行う意思をTNFDウェブサイト上で登録した企業・組織を指し、2024年度分または2025年度分のいずれかにおいて、TNFD提言に準拠した開示を目指すものです。
<https://tnfd.global/engage/tnfd-adopters/>



[TNFDフレームワークに基づく情報開示](#)

ガバナンス

P.27「環境ガバナンス」をご参照ください。

ステークホルダーに関する人権尊重

P.75～78「人権の尊重」をご参照ください。

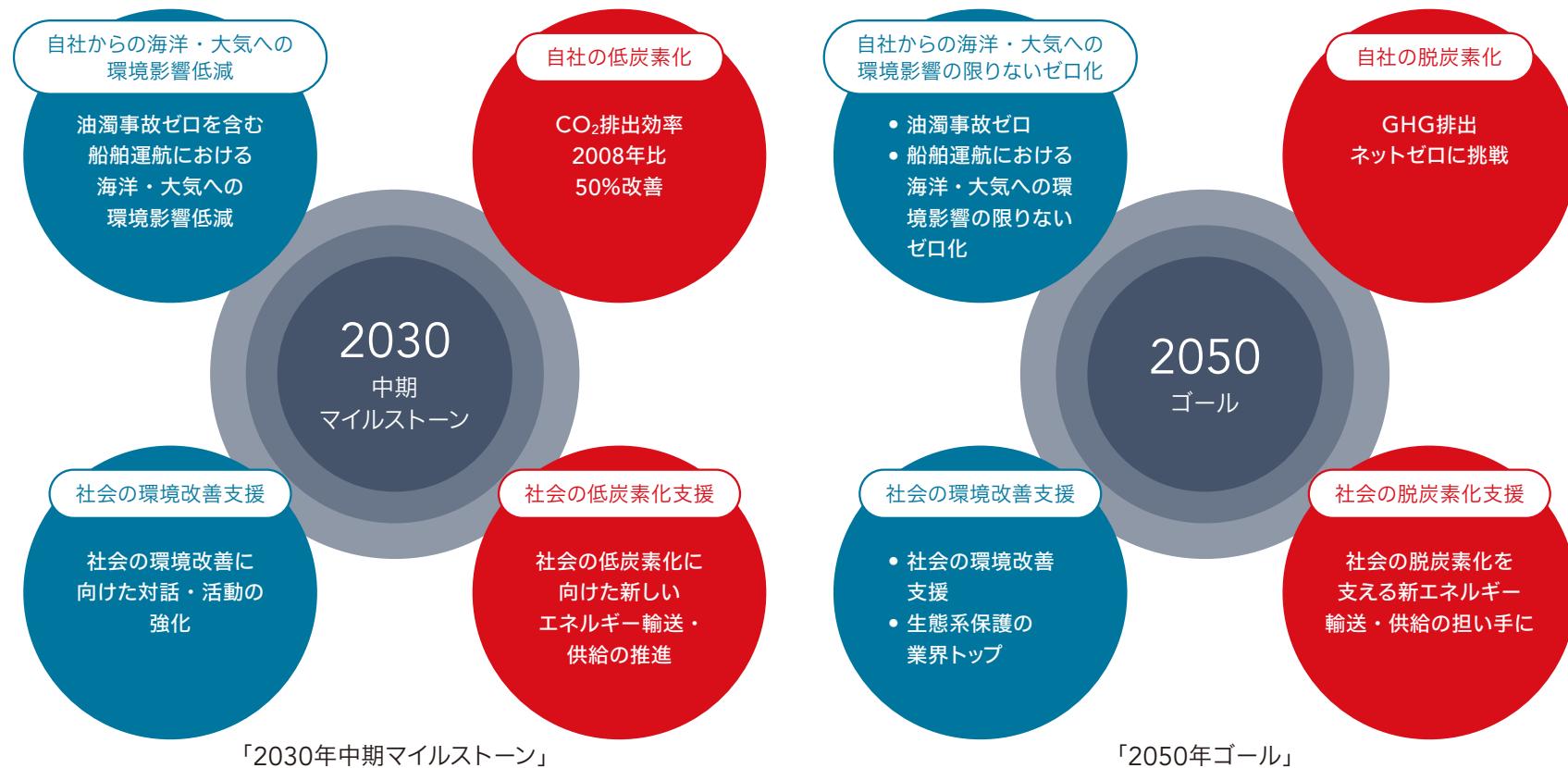
自社からの海洋・大気への環境影響低減

戦略

サステナビリティ方針

“K” LINEグループは、世界の経済活動を支える物流インフラの基盤である海運業において、安全・安心な海上輸送および物流サービスを提供することで、お客さまからの信頼を獲得してきました。

当社が展開する各種事業のうち、主要事業である海運業にフォーカスを置き、さらに、当社が開示している「“K” LINE 環境ビジョン2050」として、ステークホルダーの皆さんに「2030年中期マイルストーン」と「2050年ゴール」を開示しています。この目標に基づき、分析すべき課題を検討しました。



自社からの海洋・大気への環境影響低減

事業活動と自然との関わり



TNFDの考え方に基づき、Locate(地域)に重点をおいた分析、評価を実施しています。海運業という船舶が航行する海域全てが対象となるという特性から、地域を特定しない海洋中心の生物多様性対策が基本的な対策になると評価しました。

自社からの海洋・大気への環境影響低減

自然関連の依存と影響 - 1

▶ LEAPアプローチの概要

当社における、LEAPアプローチに沿った開示までのステップは下記のとおりです。

Locateフェーズにて、当社事業におけるフットプリントおよび自然への関わりを考慮し、生態系の完全性、生物多様性の重要性および水ストレス(主に海洋汚染度)の観点から優先地域を特定しました。Evaluateフェーズでは、「ENCORE*」にて依存度・影響度が高いとされた項目が、Locateで特定された優先地域においてどういった影響が生じるかを分析しました。Evaluateフェーズにて特定された各優先地域の依存・影響重要項目を、当社の事業内容と掛け合わせ、Assess・Prepareにてリスクと機会を特定、評価した上で、目標や戦略の見直しを行います。

* ENCORE

金融機関が自然資本リスクをより深く理解、評価し、その活動に統合できるよう支援するためのツール。セクターごとに生態系への依存度と影響度が測れることから、LEAP分析でも使用される。

▶ 依存と影響に関するヒートマップ

まずはENCOREを使用して当社の海運事業、港湾事業における自然関連のリスクおよび機会をスクリーニングするためにヒートマップを作成し、セクターにおける依存と影響について把握しました。

セクター	依存 (生態系サービス)							影響 (影響要因)							
	気候調整	洪水と暴風雨 からの保護	地下水	地表水	水質	水流維持	質量安定化と 砂防	利用			汚染			障害 (騒音・光)	固形廃棄物
								海洋生態系	淡水生態系	陸上生態系	大気	土壌	水質		
海上輸送	H	H			L			H			H		H	H	
港湾・解撤地・ サービス	M	M	L	H	L	M	M	H	H	H	H	H	H	H	M

H:High Impact

M:Middle Impact

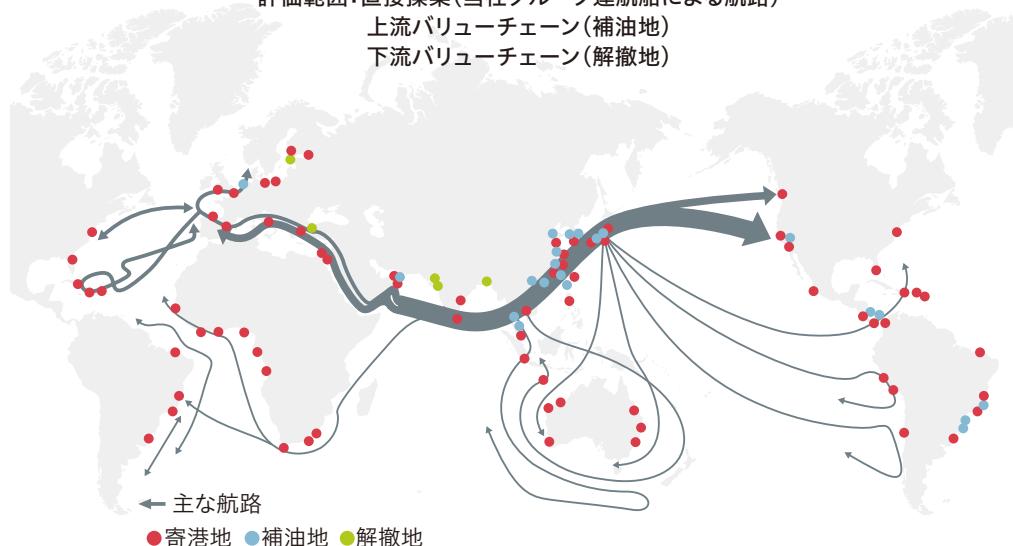
L:Low Impact

自社からの海洋・大気への環境影響低減

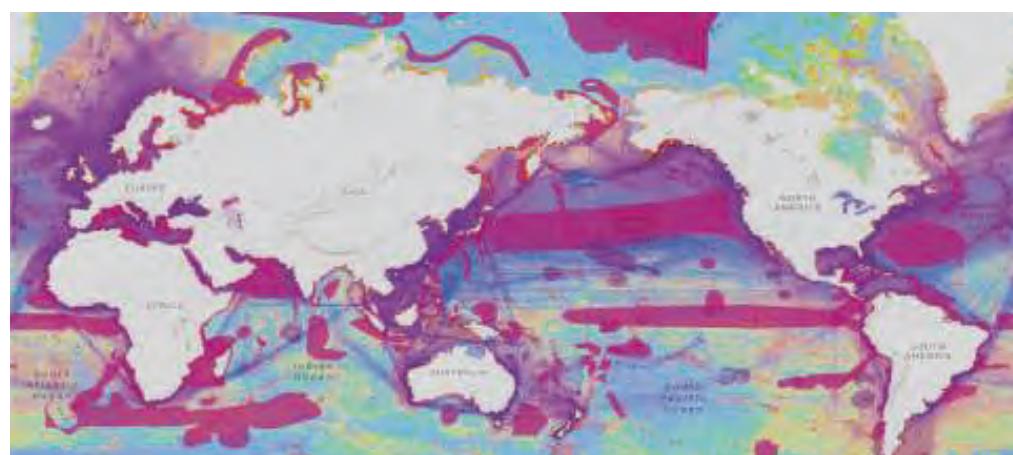
自然関連の依存と影響 -2

当社のビジネスフットプリント(重要地域)

評価範囲:直接操業(当社グループ運航船による航路)
上流バリューチェーン(補油地)
下流バリューチェーン(解撤地)



影響を受けやすい海域マップ



* UN Biodiversity Lab

国連生物多様性研究所(UNBL)による自然保全と持続可能な開発のための評価と影響への取り組みをサポートする分析ツール。

▶ 優先地域の決定

当社グループ(直接操業)の運航船の航路・寄港頻度の多寡や上流バリューチェーン(補油地)、下流バリューチェーン(解撤地)をベースに各事業拠点および操業箇所の重点エリアの選定を実施しました。(左図:当社のビジネスフットプリント)

合わせて、影響を受けやすい海域(生物多様性の重要性が高い、生態系の完全性が低い、水ストレス(海水汚染)が高い海域)を「UN Biodiversity Lab*」を用いて特定しました。(左下図:影響を受けやすい海域マップ) さらに双方を照らし合わせて、当社事業活動がより多くの自然との接点を持つ優先地域を特定し、主な分析対象地域をA)インド、B)東南アジア、C)日本、D)カリフォルニアの、4地域としました。

Materiality location

ビジネス・フットプリントを
優先順位付け(航路頻度、
拠点数、事業の活動内容)
した地域リスト



Sensitive location

直接操業、および主な
バリューチェーンの資産
および活動が以下の
自然と接する場所

- ・生物多様性の重要性が高い
- ・生態系の完全性が低い
- ・水ストレス(海水汚染)が高い海域



- A インド
B 東南アジア
C 日本
D カリフォルニア

自社からの海洋・大気への環境影響低減

自然関連の依存と影響 -3

▶ 優先地域における依存と影響の診断

Locateフェーズで決定した優先地域について、当社事業に関わる自然関連の依存度・影響度について評価しました。

ENCOREツールのEXPLORE MAPを使用し、ENCOREでのセクター別の依存に関する評価結果で依存度が高く、各生態系サービスの指標となるデータレイヤーを確認して深掘りしました。影響についても同様の分析を実施しました。結果を下記の表に示します。また下記とは別に優先地域における絶滅危惧種リストもIUCNレッドリスト*を確認して作成しました。

* IUCNレッドリスト

種に関するさまざまな情報を提供。世界の生物多様性の健全性の重要な指標となっている。生物多様性の保全と必要な天然資源を保護するため不可欠な政策のための情報を提供し、事業の意思決定に役立つツール。

優先地域		依存と影響
A	インド	海洋生態系、淡水生態系、降水量の季節差が激しいため洪水発生に対する依存性が高い地域と言える。当社は主にこの地域で解撤を実施しており、海洋生態系、淡水生態系に影響を及ぼす可能性があるため、汚濁流出対策が重要。解撤ヤードにおける環境対策を徹底させる必要がある。
B	東南アジア	GHG排出量が多く、海洋生態系への影響が高い地域と言える。当社はこの地域への航行が多く、船舶からの有害物質排出対策と、バラスト水や事故の発生による油濁水流出に伴う海洋生態系への影響に特に留意する必要がある。
C	日本	淡水生態系、海洋生態系、水質汚染への影響度が高い地域と言える。海洋を中心とした当社事業においては特に、海洋生態系に対して重要な影響があると評価。船舶事故における油濁水流出による海洋汚染対策に留意する必要がある。
D	カリフォルニア	GHG排出量が多く、海洋生態系、淡水生態系、水質汚染への影響が高い。当社はこの地域への航行が多く、船舶からの有害物質対策と、船舶事故における油濁水流出による海洋汚染対策に留意する必要がある。また、クジラの保護区が存在しており、減速航行を推奨している地域であるため海洋生物に対する障害にも留意が必要である。

自社からの海洋・大気への環境影響低減

自然関連のリスクと機会の評価 -1

▶ 自然関連のリスクの分析

リスク分析においては、影響が大きいと思われるリスクを、移行リスク、物理リスクの観点から整理しました。

結果、全ての優先地域に該当する「油濁汚染」「大気への影響」「海洋生物の移動」「哺乳類への影響」の4つをマテリアリティとして集約・特定しました。

リスク分類	想定されるリスクと事業への影響		自然への影響	重要リスク
移行リスク	規制・法律	船舶の運航により GHG および SOx、NOx 排出量が増加し、事業者レベルの排出量規制が強化されることで、対応コストが増加する。	大気汚染	大気への影響
		バラスト水の放出、船底付着生物の移動によりその地域の海洋生態系に影響を及ぼしてしまうことで、水産資源の生態系が崩れ、地域の漁業に影響を与えることにつながり、漁業補償の必要性が生じる可能性がある。また絶滅危惧種の保全に対する脅威を生んでしまう可能性があり、対象国やNGOから訴訟を受ける可能性がある。	生物学的干渉／変化	海洋生物の移動
	評判	船舶の運航による、光化学スモッグや酸性雨の原因となる SOx、NOx の排出量増加により、サプライヤーやステークホルダーからの社会的評判が低下する。	大気汚染	大気への影響
		船舶運航時に、クジラをはじめとした海洋哺乳類との衝突を引き起こし、生物の身体に障害を与える可能性がある。また、海中騒音によって海洋生物同士のコミュニケーションに弊害をもたらし、ストレスの要因となるなど生態系に悪影響を及ぼす。生物に障害やストレスを与え、最悪の場合、死に至らしめ、近隣国やNGOなどから訴訟等を受け、世間に悪評が広まる可能性がある。	妨害（光・騒音）	哺乳類への影響
物理リスク	慢性	解撤に伴う油濁汚染に対応する必要がある。	水質・土壤汚染	油濁汚染
	急性	海上輸送における事故の発生で、油濁汚染が発生し海洋生態系に影響を及ぼし、水産資源の漁獲量が減少することで水産関連事業者、近隣諸国に補償を行う必要がある。	水質・土壤汚染	油濁汚染

自社からの海洋・大気への環境影響低減

自然関連のリスクと機会の評価 -2

▶ 自然関連の機会の評価

TNFDでは、自然関連の機会を、自然にプラスの影響を生み出す、または自然へのマイナスの影響を軽減することによって、組織と自然にプラスの結果を生み出す活動と定義しています。その定義に基づいて、「油濁汚染対策」「大気への影響軽減」「海洋生物の移動防止」「哺乳類への影響軽

減」の4つのマテリアリティにおいてそれぞれTNFDにおける自然関連の機会を生み出す活動の重要性を評価しました。

1. 油濁汚染

リスク軽減の管理	機会の管理	リスク・機会の重要性評価
船体の強靭化／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／船員教育／港湾設備、強靭化等管理者との対話強化／関係省庁との連携によるIMO（国際海事機関）への条約面の働きかけ／燃料タンクにオーバーフロー管を設置／甲板機器の電動化／間接冷却システム（セントラルクーリングシステム）の利用 ※海上保険の付保により財務的な影響は軽減される	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／新たな輸送技術に対応した船隊の構築／グリーン・シッピリサイクル対応強化による環境保全	19種の絶滅危惧種が東南アジアに生息しており、船舶事故等における油濁汚染は、生態系に甚大な影響を及ぼす可能性があるため、重要性が高い。リスクの裏返しとして、これらに配慮した安全運航対策、油濁汚染防止策の拡充とその主張は、生物多様性の保全を考慮した船舶事業者としての信頼性向上に寄与する機会となり、重要性が高い。
【目標】 油濁事故発生ゼロ		油濁事故防止のための取り組み推進：安全運航対策強化、船体強靭化、人材育成を含むあらゆる安全対策の強化、グリーン・シッピリサイクル対応強化 等

2. 大気への影響

リスク軽減の管理	機会の管理	リスク・機会の重要性評価
NOxの3次規制クリアに向けた次世代技術開発への取り組み／LNG燃料船の導入／LPG燃料船の導入／アンモニア・水素燃料などのゼロエミッション船の導入／ノルウェー・ベルゲン港において、陸上電源装置の設置による本船の停泊中に排出するNOxを削減する取り組みに参加／米国ロサンゼルス港およびロンギビーチ港の減速航行プログラムで受賞	TCFDシナリオ分析およびTNFDプロトタイプにおける積極的な生物多様性評価の実施と情報開示／省エネ機器導入等による効率運航の強化による収益改善／低・脱炭素型の新燃料・推進技術導入の船舶実用化による負担軽減	GHG排出は、気候変動を引き起こす要因として重要な側面であり、海水温の上昇や、海流への影響、気象現象の変化につながることで海洋生態系に影響を及ぼす可能性があるため、重要性が高い。SOx、NOxの排出は光化学スモッグや酸性雨の原因となり、海洋生態系のみならず人体へも影響を及ぼす可能性があるため、重要性が高い。リスクの裏返しとして、これらに配慮した低炭素な船舶運航、規制の順守、およびその主張は、生物多様性の保全を考慮した船舶事業者としての信頼性向上に寄与する機会となり、重要性が高い。
【目標】 周辺環境への負荷軽減・最小化		大気汚染防止／GHG排出削減のための取り組み推進：減速航行、低硫黄燃料の使用、SOxスクラバーの導入、NOx削減装置の導入 等

自社からの海洋・大気への環境影響低減

自然関連のリスクと機会の評価 -3

3. 海洋生物の移動

リスク軽減の管理	機会の管理	リスク・機会の重要性評価
環境配慮型塗料の使用：海洋生物が船体に付着すると、船体の抵抗が増して、燃料消費すなわち CO ₂ 排出の増加を招くだけでなく、付着した生物が他の海域へ持ち込まれることにより、生態系に影響を与えることが考えられる。当社は燃費節減と海洋生物の付着を防ぐために、特に新造船において、低摩擦塗料の積極的採用を進め、CO ₂ 排出量削減と生物多様性の保全に努めている。また就航船でも従来型塗料に加え、低摩擦塗料の使用を進め環境に配慮している。	バラスト水の適正処理による海洋生態系保全	海洋生物における絶滅危惧種がインドで26種、東南アジアで19種、日本近海で13種、カリフォルニア近海で10種の確認がされており、バラスト水の放出や船底付着生物の移動によって生態系が崩れることで、絶滅危惧種への危機や、漁獲量へ大きな影響を及ぼす可能性がある。これらのことからバラスト水に関するリスクは重要性が高い。リスクの裏返しとして、これらに配慮したバラスト水対策の拡充および環境配慮型塗料の使用とその主張は、生物多様性の保全を考慮した船舶事業者としての信頼性向上に寄与する機会となり、重要性が高い。
<p>【目標】 周辺環境への負荷軽減・最小化</p> <p>海洋生物の移動防止のための取り組み促進：バラスト水処理装置搭載率100%を維持、環境配慮型塗料の導入継続 等</p>		

4. 哺乳類への影響

リスク軽減の管理	機会の管理	リスク・機会の重要性評価
船舶運航による海洋哺乳類への影響低減（カリフォルニア沿岸12マイル地域では、スピードを落として運航する必要があり、衝突リスクと騒音リスクの低減に寄与している）／騒音測定方法および基準を制定し、基準値以下であることを建造時に確認／政府、国連、NGO等との連携による政策関与／騒音を低減する装置の設置、研究	影響低減に寄与した船舶運航による海洋哺乳類への負担軽減／船舶による騒音がクジラ等へ与えるなど海中騒音に関して、より具体的かつ効果的な対策による生態系保全	船舶運航時に、クジラをはじめとした海洋哺乳類との衝突を引き起こし、生物の身体に障害を与える可能性がある。また、地中海域およびカリフォルニア海域でクジラへの騒音による影響度が高く、特にカリフォルニア海域にはクジラ保護区があることを考慮すると、ステークホルダーにとっても大きなインパクトとなるため、重要性が高い。リスクの裏返しとして、これらに配慮した安全運航対策、油濁汚染防止策、運航の見直しの拡充とその主張は、生物多様性の保全を考慮した船舶事業者としての信頼性向上に寄与する機会となるため、重要性が高い。
<p>【目標】 周辺環境への負荷軽減・最小化</p> <p>船舶運航による海洋哺乳類への影響低減：クジラ保護のための米国カリフォルニア州における減速航行プログラムへの参加</p>		

自社からの海洋・大気への環境影響低減

リスクと影響の管理

自然関連リスク等の特定と評価プロセス

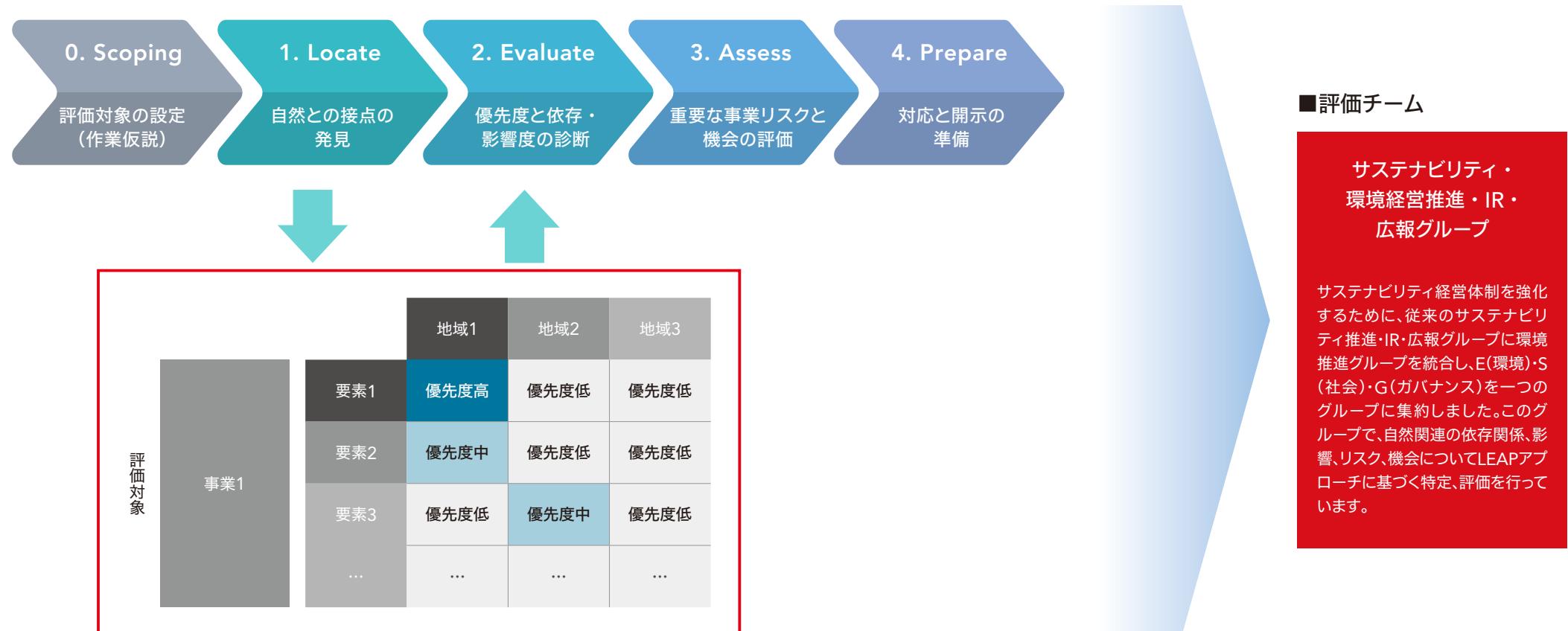
“K” LINEグループでは、TNFD開示提言に基づき自然関連の依存関係、影響、リスク、機会の特定、評価をLEAPアプローチのステップに沿って実施します。

「Scoping」で作業仮説をたて、「Locate」で当社事業と自然の接点を洗いだし、生態系の完全性・重要性、水ストレス(主に海洋汚染度)の観点から優先地域を特定します。Evaluateフェーズでは、依

存度・影響度が高いとされた項目が、Locateで特定された優先地域において事業活動が自然にどういった影響を生じさせるかを分析します。Evaluateフェーズにて特定された各優先地域の依存・影響重要項目を掛け合わせ、Assessフェーズにてリスクと機会を特定、評価した上で、Prepareフェーズで目標や戦略の見直しを行います。

LEAPアプローチのステップ

出典元 : The TNFD Nature-Related Risk and Opportunity Management and Disclosure Framework Beta 0.4



自社からの海洋・大気への環境影響低減

自然関連リスク等の管理プロセス

サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報グループのLEAP評価における重要事項については、サステナビリティ専門委員会から上位の委員会であるサステナビリティ経営推進委員会へ報告されます。最終的に、サステナビリティ経営推進委員会の委員長である代表執行役社長より取締役会に上程され、全社的な管理が行われています。

指標と目標

自然関連リスクへの主な対応

“K” LINEグループの6つの資本の1つ「自然資本」の充実、海という自然資本をビジネスの場としている企業として、当社の継続的な発展と持続可能な社会への貢献の両立を図るため、「K” LINE 環境ビジョン2050」で掲げ、自社・社会の低炭素・脱炭素化といった環境負荷低減や生物多様性の保全に取り組んでいます。

取り組みの一環であるLEAPアプローチ実装で、今回あらためて自社事業内容と自然関連の依存

と影響の関わりを理解し、自然関連のリスクと機会を評価することで、経営戦略上においてもリスク管理がより強固なものになり、現在の対策等の方向性について継続していくものだと確認することができました。洗い出したリスク等や目標においては定性的な評価も含まれていますが、定量的な情報も今後模索、検討しながら、監視を継続していく予定です。

重要リスク	対応詳細	目的	目標と指標
油濁汚染	油濁事故防止のための取り組み推進：安全運航対策強化、船体強靭化、人材育成を含むあらゆる安全対策の強化、グリーン・シッピリサイクル対応強化 等	油濁事故発生ゼロ	油濁事故発生ゼロ
大気への影響 (GHG、SOx、NOx)	大気汚染防止／GHG排出削減のための取り組み推進：減速航行、低硫黄燃料の使用、SOxスクラバーの導入、NOx削減装置の導入 等		全船種 輸送トンマイル当たりの排出量 https://www.kline.co.jp/ja/sustainability/environment/data.html
海洋生物の移動	海洋生物の移動防止のための取り組み促進：バラスト水処理装置搭載、環境配慮型塗料の導入 等	周辺環境への負荷軽減・最小化	バラスト水処理装置搭載率100%の維持、環境配慮型塗料の導入継続
哺乳類への影響	船舶運航による海洋哺乳類への影響低減：クジラ保護のための米国カリフォルニア州における減速航行プログラムへの参加		米国カリフォルニア州における減速航行プログラムへの参加継続

自社からの海洋・大気への環境影響低減

今後の生物多様性保全への取り組み

当社は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を目指し、生物多様性保全の観点から以下のとおり、各地域ですでにさまざまな取り組みを実施しています。

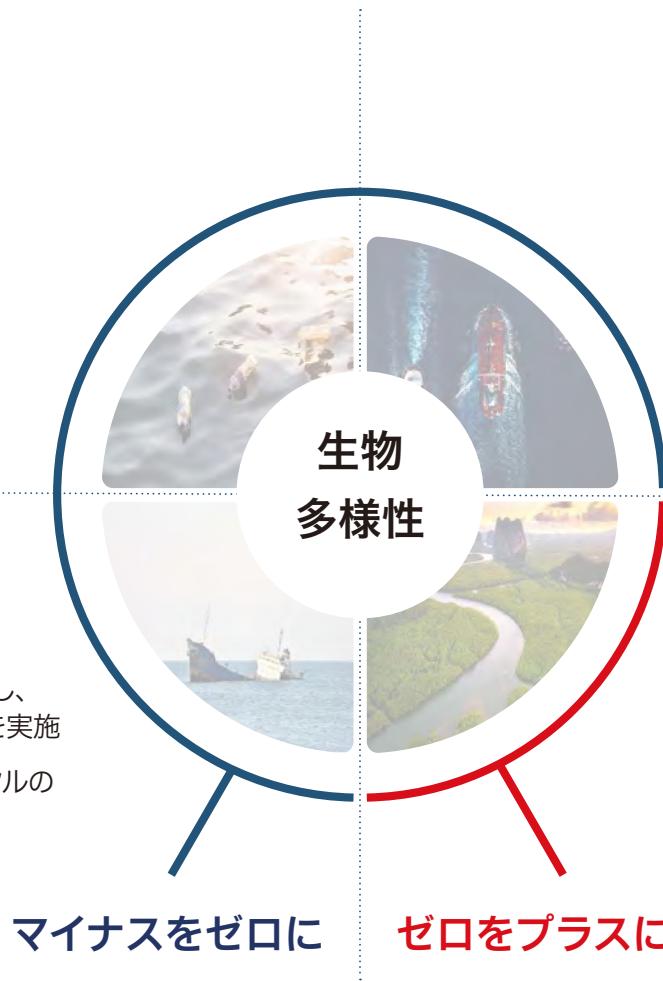
海洋汚染の回避・最小化

- 油濁事故ゼロのための取り組み推進
(安全運航対策強化、船体強靱化)

リサイクルに伴う資源の再生・転換

- シッカリサイクルの解体ヤードに社員を派遣し、
汚染物質の流出防止等の独自アセスメントを実施
- 海陸業務に関する廃棄物の最小化、リサイクルの
推進

マイナスをゼロに



ゼロをプラスに

周辺環境への負荷軽減・最小化

- SOx／NOx削減対応機器／燃料の導入
- 環境配慮型低摩擦塗料の使用
- バラスト水の適正処理
- クジラ保護のための米国カリフォルニア州に
おける減速航行プログラムへの参加

社会との協業・協働による 環境・生態系の回復・保全

- 東京海洋大学との海洋プラスチックごみ共同
研究
- 千葉大学環境ISO学生委員会との協働による
里山保全および海岸清掃活動
- 徳島県美波町における藻場再生プロジェクト
の支援

自社からの海洋・大気への環境影響低減

主な生物多様性保全への取り組み

▶ 事例① 「人間力」をベースとした安全運航(油濁事故防止／海洋汚染の回避)

川崎汽船の強みである「人間力」を生かした安全・品質管理対応と、それを補完する先進・デジタル技術の両輪をもって、確固たる安全運航体制を構築しています。

▶ P.71～72をご参照ください。

▶ 事例② 減速航行による大気汚染防止への取り組み

「米国ロサンゼルス港およびロングビーチ港の減速航行プログラムへの参加」

- 米国ロングビーチ港およびロサンゼルス港では、沿岸の大気汚染を防止するために指定海域内で自主的な減速航行を求めるプログラムを設けています。
- 当社は従来このプログラムに積極的に参画しており、自動車船およびドライバールク船による減速航行について高い達成率が認められ、両港湾局からそれぞれ表彰を受けています。
- このプログラムに参画する船舶は、各港沿岸から40マイル(約74km)以内の海域において12ノット以下に減速することで排気ガス量を削減し、大気汚染の原因となる窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)や粒子状物質(PM)、温暖化の原因となる二酸化炭素(CO₂)の排出を抑制しています。
- 当社はプログラムが開始された年から毎年受賞しており、ロングビーチ港では2005年から20年連続、ロサンゼルス港においては2008年から17年連続の受賞となります。

「伊勢・三河湾における独自の減速航行への取り組み」

- 当社独自の取り組みとして、両湾内を航行する自動車船の速力を12ノット以下にする活動を行っており、周辺の海域や地域の大気環境への影響を低減させています。また、停泊時のPM(煤など)排出抑制のため、入湾前にボイラーの煤を除去したり、停泊中の発電機の負荷を適正にし、燃焼状態を良好に保つなどの取り組みを行っています。



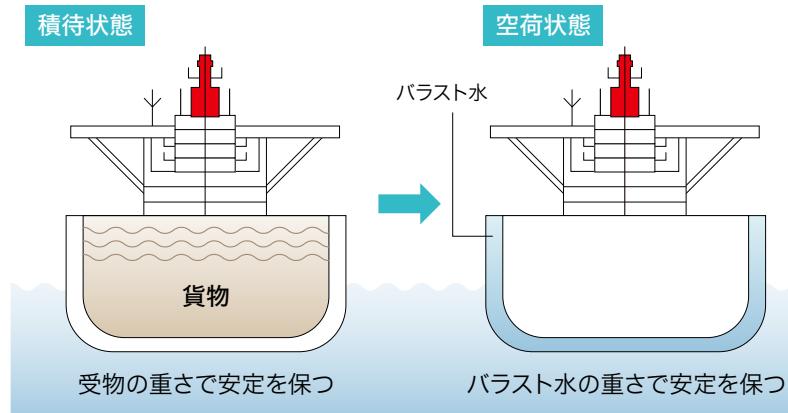
自社からの海洋・大気への環境影響低減

▶ 事例③ バラスト水の適正処理

「バラスト水管理条約」に基づき、バラスト水の適正処理を行っています。

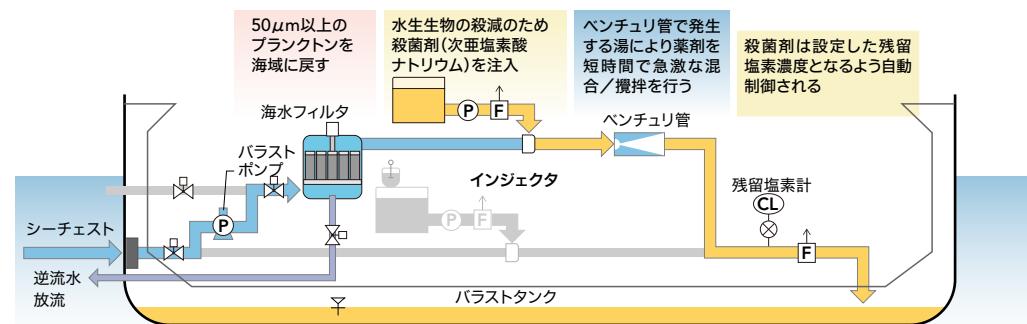
- 船舶は航行時の船体安定を保つために海水(バラスト水)を貯留します。
- 船舶からのバラスト水排出により、海水の水生生物が海域の生態系に影響を及ぼすことがあるため、国際海事機関(IMO)は2017年に「バラスト水管理条約」を発効しました。
- 具体的には、バラスト水を殺菌するための処理システム(BWMS: Ballast Water Management System)の搭載を義務付けています。当社は生物や生態系がありのままの姿を保つよう、規則を満たした本船の運航を継続し、生物多様性の保護に努めてまいります。

バラスト水について



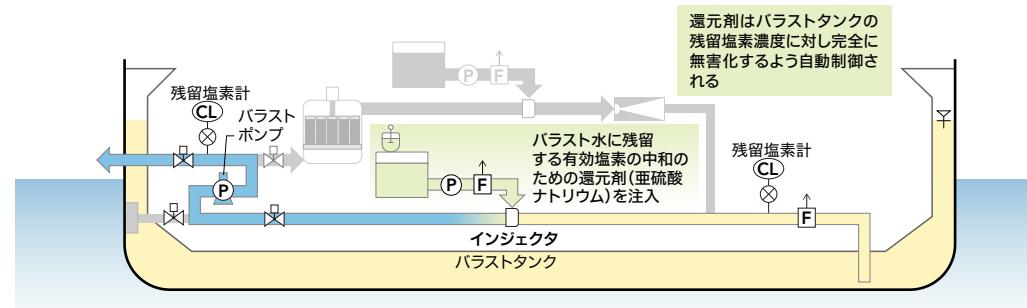
●バラスト水 注水時(揚荷時)

- 1 バラスト水注入時に精密フィルタ(海水フィルタ)によって、できるだけ多くの生物を元の生息域に戻す。
- 2 フィルタの濾過水に含まれる小型プランクトンおよび大腸菌などの細菌類を、適正な薬剤とベンチュリ管での混合/攪拌により処理する。



●バラスト水排水時(積荷時)

- 1 バラスト水排水時に処理バラスト水中にわずかに残る残留薬剤を、還元剤により中和無害化してから海へ排水する。



※殺菌剤(主成分:次亜塩素酸ナトリウム)のTGバラストクリーナー®、還元剤(主成分:亜硫酸ナトリウム)のTGエンバイロンメンタルガード®は、東亜合成(株)の登録商標です。

自社からの海洋・大気への環境影響低減

関連データ

船からのCO₂、SOx、NOx排出量

(単位:トン)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
CO ₂ 排出量	8,761,756	6,174,863	5,997,064	5,914,354	6,061,624
SOx排出量	35,983	30,166	29,272	29,963	27,674
NOx排出量	181,429	117,864	118,264	117,089	121,678

※2021年より集計対象範囲を変更しました。当社非運航船を集計対象外としました。

輸送トンマイル当たりのSOx、NOx排出量

	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
SOx排出量	g-SOx／ トンマイル	0.022	0.020	0.020	0.020	0.020
NOx排出量	g-NOx／ トンマイル	0.089	0.078	0.082	0.080	0.083

当社運航船によるその他の環境負荷データ

▶ 原材料使用量(全船種)

(単位:m³／船・月)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
ビルジ	4.02	4.04	4.72	5.93	7.88
スラッジ*	4.0	2.0	2.2	2.4	2.3
生活系ゴミ	3.5	5.4	3.7	4.5	3.5

* 燃料や潤滑油を清浄処理した際の残りかす

▶ 当社所有船からの生活水排水量

(単位:MT)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全船種(社船)	64,421.6	74,929.9	88,450.9	99,602.9	108,002.7

社会の環境改善支援

考え方

基本的な考え方

持続可能な未来の実現に寄与するべく、国、自治体、大学など産学官との連携を強化し、環境保全に向けたさまざまな取り組みを行っています。

主な目標

- ・環境保全ボランティア活動の推進
- ・グリーン・シッピリサイクル対応強化
- ・海洋プラスチックゴミ回収・調査などへの参加

取り組み

環境保全ボランティア活動の推進

特定非営利活動法人千葉大学環境ISO学生委員会との協働による森林保全活動や事業所・海岸周辺の清掃活動、一般社団法人藻藍部による藻場再生プロジェクトへの支援など、生物多様性の保全、良好な景観の形成、従業員の環境意識のさらなる啓発を目的とした活動を継続的に実施しています。



グリーン・シッピリサイクル対応強化

環境保全、労働安全衛生に十分配慮した船の解体と資源のリサイクルに取り組んでいます。船には鉄をはじめとする数多くのさまざまな金属が使用されていますが、解体した船から回収される金属は資源としての価値を持ち、リサイクルを通じて、新たな製品やサービスに生まれ変わり、その地域の生活や雇用の発展につながります。当社は船の廃船段階においても、責任ある解体と資源のリサイクルに努めています。



2017年に社則『船舶解撤に関する運用規定』および『船舶解撤に関する運用細則』を定め、環境保全や労働安全衛生に配慮した解撤作業が行われるべく担保しています。

解撤ヤード審査にあたっては、現地指導監督と連携の上、当社独自の評価基準(HKC『シッピリサイクル条約』の適合要件ベースにさらに当社独自の視点を加えた評価基準)に基づく実地監査を実施しており、当社船の解撤は、当社評価基準を満たした認証ヤードでのみ実施されます。

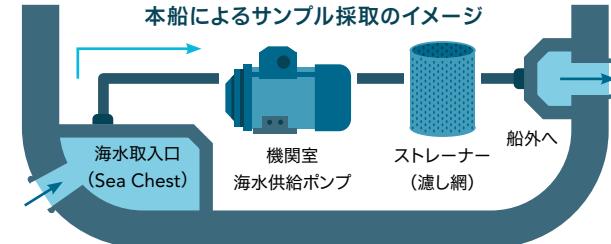
船を解体する際には、解体ヤードの観察を行い、作業が安全に行われるか、また人体や環境に影響のある物質などが確実に回収されるか、周囲の環境に影響がないかなど、当社独自のチェックリストによる環境影響評価を行っています。

社会の環境改善支援

海洋プラスチックゴミ回収・調査などへの参加

当社は、国立大学法人東京海洋大学と海洋プラスチックゴミの共同研究契約を行っています。今回の研究では、航海中の船舶が、新たな装置や器具を海中に入れることなく海水の取り込みと濾過の過程で、どの程度のプラスチック片を採取、回収することができるのか、その能力を評価します。具体的には当社運航船の航行中に海水取水ラインよりストレーナー（濾し網）でサンプル採取を行い、そのサンプルから東京海洋大学がプラスチック片を収集し、材質やサイズなどの分析を行うことで研究を進めています。将来、外航船舶を活用した外洋におけるマイクロプラスチックの回収ならびに特定の海域におけるマイクロプラスチックの密度のモニタリングシステム構築など、発展的な研究につなげていくことを目指しています。

当社運航船によるサンプル採取のイメージ



関連データ

当社オフィスの環境負荷データ

▶ 電力使用量

(単位：kWh)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
年間使用量	736,212	708,811	907,221	890,815	815,223
1人当たりの年間使用量	836	793	823	749	756

▶ OA用紙使用量

(単位：枚)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
年間使用量	2,178,527	2,157,950	2,073,834	2,182,418	2,269,530
1人当たりの年間使用量	2,473	2,414	1,882	1,836	2,103

▶ 水道使用量

(単位：m³)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
年間使用量	318	313	403	430	409
1人当たりの年間使用量	0.50	0.48	0.58	0.56	0.62

廃棄物リサイクル総量

▶ シッカリサイクル量

(単位：トン)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全船種	114,055	0	21,695	0	0

廃棄物

▶ 廃棄物

(単位：トン)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全オフィス	571	420	570	528	361

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全船舶	6,361	5,192	6,858	6,623	6,460



Section
05

社会的側面

労働環境の整備・健康経営の促進

考え方・目的

健康宣言

川崎汽船は、海運業を主軸とする物流企業として、人々の豊かな暮らしに貢献することを企業理念に掲げ、事業活動を行っています。その理念達成の前提是「安全で最適なサービスの提供」であり、それを成し遂げるためには事業に関わる個人が常に心身の健康を維持し、持てる能力を最大限に発揮していくことが求められます。健康こそが個々人の幸福の源であるとともに、当社グループの理念実現に不可欠であると考えます。当社は、グループ社員の一人ひとりの健康が全ての出発点であるとともに、健康保険組合、労働組合、診療所(産業医)とともに協力しながら、社員の健康維持・増進に全力で取り組んでいきます。

常務執行役員

CHRO 玉置 伸哉

【健康経営に関する重点取り組み項目】

重点項目	目標
定期健康診断受診率	100%
ストレスチェック受検率	90%超
月間法定時間外労働	30時間未満

人事グループが主体となり、2025年度末までに上記項目に取り組んでいきます。

基本的な考え方(海上)

労働災害事故の撲滅は、安全、経済運航の根幹を成すものであり、各人の安全意識を向上するために、安全体感研修や危険予知訓練を通じて船上での安全確保に努めています。また、ニアミスレポートなどで、事故に至らなかったものの潜在的な危険性のあった事象を拾い上げ、これをフィードバックすることで、今後の安全運航に役立てる取り組みを行っています。

また、2006年海上労働条約(MLC2006)は、国際労働機関(ILO)により2006年2月に採択された海上で働く船員に対する包括的な国際労働条約であり、この条約には船員の基本的権利4項目が明記されています。

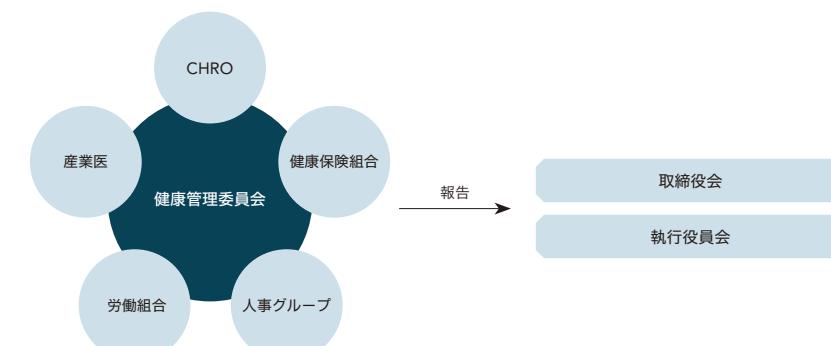
1. 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
2. あらゆる形態の強制労働の撤廃
3. 児童労働の実効的な廃止
4. 雇用及び職業についての差別の撤廃

当社フリート船では、この条約を遵守することで、船員の基本的権利を侵すことのないよう努めています。

体制

マネジメント体制(陸上)

職場の安全衛生と従業員の心身の健康保持増進を図るとともに、労働安全衛生法に基づく衛生委員会の機能を果たすために、CHRO (Chief Human Resources Officer、最高人事責任者)を議長とする健康管理委員会を設置しています。同委員会で審議、報告された事項は、定期的に取締役会および執行役員会へ報告し、情報の共有を図っています。



労働環境の整備・健康経営の促進

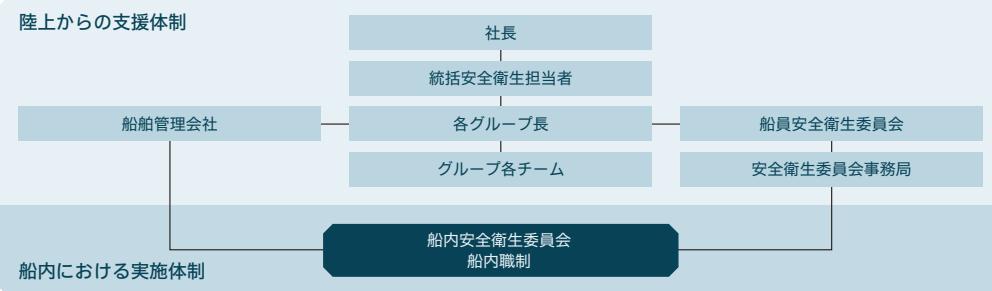
マネジメント体制(海上)

海上においては、法令に基づいて、安全衛生に関する支援体制を整備しています。

陸上に船員安全衛生委員会、船上に船内安全衛生委員会を設置、関係部署および管理会社と連携を取りながら安全衛生関連業務を推進しています。

船員安全衛生委員会では、船内における作業環境および住居環境、危険または健康障害を防止するための対策、船員災害の原因および再発防止対策、安全衛生に関する教育などについて、調査審議しています。

当社は船員労働災害防止優良事業者(一般型1級)認定を、2008年に外航船社として初めて国土交通省より取得し、現在まで継続して認定を受けています。



取り組み

安全と健康への配慮(陸上)

▶ 健康診断、社内診療所

健康診断については、年1回の受診を従業員に義務付けるとともに、2回目の受診を希望する従業員に対しても費用の補助を行い、従業員の健康管理を積極的に支援しています。また本社オフィスでは診療所を設置しており、社内での健康診断を実施しているほか、体調が優れない場合は、社内で医師の診療を受けることが可能です。さらに、疲労回復のためヘルスキーパー(マッサージ)を利用することもできます。



▶ 歯科健診

年に1回、社内会議室を利用して、歯科健診を実施しています。

▶ メンタルヘルス

メンタルヘルスケアの一環として、従業員自身で心の健康状態を管理できるインターネットによるストレスチェックプログラムを取り入れ、ストレス耐力の向上に役立てもらっています。また、毎年川崎汽船本社において、役職員向けメンタルヘルスセミナーを開催しています。さらに、当社では、本社診療所での専門医によるメンタルヘルス相談に加えて、社外相談窓口としてEAP制度(Employee Assistance Program)も導入し、従業員の心身のケアにおいて、多方面からのサポート体制を取っています。

▶ がんセミナー実施

厚生労働省が民間企業と連携して推奨する「がん対策推進企業アクション」の推進パートナーに加入し、全従業員を対象に「がん予防と両立支援について」のeラーニングを実施しました。受講者のアンケートからは、がんについて知らなかったことが学べた、検診に行こうと思ったなど、意識の高まりが見られました。

労働環境の整備・健康経営の促進

▶ 健康測定イベント実施

従業員の健康管理促進と健康意識の向上を目的として、定期的に健康測定イベントを開催しています。推定野菜摂取量や血管年齢の測定をはじめ、栄養士との相談コーナーも設けられており、参加者は健康に配慮したメニューのアドバイスや、栄養観点からの健康相談を受けることができます。



▶ ウォーキングイベント実施

川崎汽船健康保険組合被保険者である従業員とその家族を対象として毎年開催しています。会社の友人や同じ部署の同僚と励ましあい、また家族揃って平均歩数目標の達成に向けてチャレンジするなど、日々楽しみながら運動習慣を付けられる取り組みです。

▶ 過重労働防止の取り組み

長時間労働を改善するために、管理職向けに過重労働と健康との関係についての研修を実施し、過重労働の防止強化を進めています。労働時間の管理については、時間外労働がある一定時間数を超過すると自動的に所属上長宛にメールが届き、部下の長時間労働がタイムリーに把握され、業務負荷の軽減などの迅速な対応が行える仕組みとなっています。また、従業員ごとの時間外労働実績を日々管理し、全社における時間外労働時間の上位者に対しては、必要に応じて所属上長や本人にヒアリングを行うなど、長時間労働の抑制に努めています。さらに部門ごとの平均時間を執行役員会へ毎月報告することで、経営層と一体となったより効果的な改善策へつなげる一助としています。

▶ 海外赴任者の健康管理サポート

海外赴任前には、従業員や帯同する家族の健康診断や予防接種の受診サポートに加え、緊急医療支援サービス会社と提携し、赴任後も海外で勤務する従業員とその家族に対する医療支援を行っています。

安全と健康への配慮(海上)

▶ 海上の労働災害防止の取り組み

船内では、毎朝作業前のミーティングを行い、労働災害防止に努めています。また、船内作業管理委員会を毎月開催し、船内での作業に関して危険のないよう準備をしっかりと行うことを徹底しています。「安全監督だより」を定期的に全船に配信し、労働災害や安全、衛生面の注意喚起を行っています。



また、海事技術者に対しては、安全衛生関連研修の受講を定めています。

▶ 海上の過重労働防止の取り組み

海上での過重労働防止についても、労務計画立案システムを導入し、過重労働とならないように仕事量と人員の適正な負荷分担を考慮するとともに、運航スケジュールを考慮し、必要に応じて増員するなど、無理のない運用に努めています。また、規定の労働時間を超え疲労の蓄積がある船員には、産業医によるオンライン面談を行える体制を構築しています。

▶ 健康診断

航海中は陸上医療施設で受診できないため、海事技術者が心身ともに健康であることは非常に重要です。乗船前には必ず健康診断を受診させるとともに、法定項目以外の項目も年に1度、受診することを義務付けています。受診データは会社で確実に記録し、各海事技術者の健康状態の把握に努めています。海事技術者のメンタルヘルスについては、年1回のストレスチェックの実施、社外有資格者による研修受講体制のほか、安全監督からの定期的な情報発信および当社産業医と連携する体制を取っています。

▶ 訪船による安全健康管理指導

海事技術者全体の安全衛生向上のため、海事戦略グループに安全監督を配置しています。安全監督は寄港地で訪船し、安全管理や健康管理について、指導を行っています。さらに訪船時には、安全指導のほか、個人面談によるメンタルヘルスケアも実施しています。

労働環境の整備・健康経営の促進

▶ 人事担当者によるヒアリングの強化

海事技術者が海上勤務する際、通常の職場とは異なり、船上での生活は閉鎖的となります。また乗船すれば通常6ヶ月の船上勤務となるため、特に下船後は、船上での生活、人間関係その他本人たちが感じたあらゆることについて、担当者による電話インタビューを必ず実施しています。また必要があれば、対面でのインタビューを実施しています。このような取り組みにより、海事技術者の不安を和らげることはもちろん、会社も現場の状況把握に努めています。

▶ 船上働き方改革

乗船中の海事技術者は最重要任務となる安全運航の維持に加え、本船の入出港に伴う諸手続きなど、多くの事務作業も担っています。その業務負荷を軽減するため、当社では本船のIT化、デジタル化に取り組んでおり、大容量のデータ通信が可能な通信インフラの導入が進んでいます。

| DX対応

DXを活用したワーク・ライフ・バランスの実現

従業員のワーク・ライフ・バランスの向上と生産性向上を目指したさまざまな取り組みを行っています。当社では、対面コミュニケーションの重要性に加えてワーク・ライフ・バランスや仕事と家庭の両立支援の観点から在宅勤務の有効性を認識しています。コミュニケーションツール導入、エンドポイントセキュリティ強化、ネットワーク回線増強などを通じて、安全かつ円滑な在宅勤務を実現するためのITインフラ・セキュリティ基盤を整備しています。また、オンライン会議やハイブリッド会議の効率化を図るため、会議室へのオンライン会議用設備の増強、執務エリアのディスプレイ増強やオンライン会議ブースの設置など対面とオンラインのシームレスな連携を可能にする環境を整備しました。さらに、デジタルホワイトボード、インタラクティブプロジェクタ、タッチパネル式PCなどの導入により、アナログの自由な発想とデジタルの効率的なデータ保存・検索性を融合させた、新しいワークスタイルの模索にも取り組んでいます。船上勤務においても働き方改革を推進し、情報・業務プロセスおよび船舶のデジタライゼーションを一層強化することで、陸上-船上間のタイムリーな情報連携を実現するとともに、船員が安全で働きやすい環境を整えることで、より品質の高い海上輸送の提供につなげていきます。

労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)の取得状況

安全で健康的に働く快適な職場環境を実現するため、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格である「ISO45001」の認証を取得している当社グループ企業は以下のとおりです。

関係会社278社中、1.1%にあたる3社が取得しています。(2024年12月末現在)

- K Line Container Service (Thailand) Ltd.
- Bangkok Cold Storage Service Ltd.
- “K” Line Logistics (Australia) Pty Limited

業務プロセスのデジタル化推進

会議室やコラボレーションスペース等への最新デジタル機器の導入を進める一方で、それにとどまることなく、デジタルを活用した業務プロセス見直しのPDCAサイクルを現場起点で常に回し続けています。多くの部門でRPA^{*1}化やMicrosoft Power Platformを活用した市民開発^{*2}が広がり始め、定型業務の自動化を着実に実現しています。また社内でセキュアに利用できる、生成AIを用いて社内データを活用することで、情報収集・分析、報告書作成などの業務効率化を進めています。

*1 Robotic Process Automationの略で、作成したシナリオに基づいて動作するロボットによる業務の自動化

*2 プログラミングのスキルを持たない社員がシステム開発を行うこと

労働環境の整備・健康経営の促進

関連データ

健康経営データ

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度	
ストレスチェック	ストレスチェック受検率	%	88	92.1	97
	総合健康リスク ^{*1}	—	84	82	87
ワークエンゲージメントと 高ストレス者率	高ストレス者の割合 ^{*2}	%	9.4	8.8	8.5
	ワークエンゲージメント ^{*3}	点	2.6	2.6	2.7
	プレゼンティズム ^{*4}	点	4.1	4.0	4.0
年次有給休暇の取得	年次有給休暇平均取得日数	日	9.9	10.1	10.1
	7デイズ・パーケーション平均取得日数 ^{*5}	日	4.8	4.9	5.3
時間外労働の抑制	法定時間外労働時間(月平均) ^{*6}	時間	6.8	7.4	7.5
健康診断	受診率	%	99.7	99.8	99.8

*1 「仕事の負担(量)」「仕事のコントロール度」「上司のサポート」「同僚のサポート」の4因子の得点から導かれ、職場環境に起因して発生する健康リスクの度合いを数値化したもの。全国平均は100であり、数値が低いほどリスクが低下

*2 「心身のストレス反応」「仕事のストレス要因」「周囲のサポート」について5段階評価に換算し、その平均点に基づき判定(全国平均は10%)

*3 仕事から活力を得て、仕事に誇りを感じ、従業員がいきいきと仕事をしている状態の指標「私は仕事を通して個人としての達成感を得ている」「私は当社を素晴らしい職場として知人にすすめると思う」という項目の回答を、そうだ=4点、まあそうだ=3点、ややちがう=2点、ちがう=1点として平均点を算出(全国平均は2.5点)

*4 何らかの心身の健康問題を抱えながら就業しており、生産性が低い状態。(5点満点で全国平均3.9点、数値が低いほど生産性が低い)

(*1～*4)新職業性簡易ストレス調査票より算出

*5 年度内に7日間を限度として取得できる法定外休暇

*6 正社員のみ、出向者および時短勤務者は除く

労災関連データ

項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害発生件数 ^{*1}	件	0	1	1	1
労災死亡事故発生件数	件	0	0	0	0
休業傷病発生件数 ^{*2}	件	0	0	0	1
休業災害度率(LTIFR) ^{*3}	—	0.00	0.60	0.57	0.55

*1 通勤災害を除く。

*2 業務上の負傷や業務に起因し、1日以上の休業を余儀なくされた負傷、疾病の件数

*3 (休業を伴う労災件数) / (延べ労働時間数) × 1,000,000

対象：川崎汽船株式会社の陸上・海上従業員

人材の確保・育成

考え方

基本的な考え方(陸上)

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、最初の10年は会社から社員に対し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。

▶ “K” LINEグループのグローバルな取り組み

- ・プロフェッショナルとしての知識・高い組織運営力・モラルを備えた人材の育成
- ・相互尊重と自由闊達な風土により、多様な個々人の能力・個性を気持ちよく発揮し、挑戦を続ける組織の維持強化
- ・向かうべき方向性の共有、人事の育成を習い性とする文化の醸成
- ・社員がいきいきと働き、充実した生活を過ごせるような、最小労力で最大成果を目指すスマートな業務スタイルの確立

基本的な考え方(海上)

“K” LINEグループの事業経営の根幹である、安全で最適な輸送サービスを提供するために海事技術者を確保することは大切であり、確保した海事技術者を育成することも重要です。多様な人材の確保のために、各船員養成系大学・学校での講演会・座談会への当社海事技術者の派遣や、各校からのインターンシップ受け入れを通じて、海事技術者へ広く興味を持ってもらう活動や、船員養成系大学以外の一般大学から採用した者を海事技術者へ自社養成する取り組みも行っています。

海事技術者は、船長・航海士または機関長・機関士として当社運航船に乗船し、勤務するだけでなく、その経験から得られた高い技術・知識・経験を基に、陸上において、安全で最適なサービスに欠かせない多種多様な業務に従事しています。その育成の過程において、海事技術者が最大限に能力を発揮できるよう、多数の技術的なトレーニングが提供されるだけでなく、会社と海事技術者が同じベクトルを持って能力を発揮できるよう、階層別トレーニングも提供されています。

人材の確保・育成

体制

人材育成体系(陸上)

当社の人材育成における研修体系は、企業理念とビジョンを実現するにあたり、川崎汽船が求める価値観を体現する人材の育成を目的として設計しています。研修は主に、4つのスキルの向上を目指して設計されています。4つのスキルとはコアスキル、海運実務スキル、汎用スキル、マネジメントスキ

ルのことで、これらのスキルは主に仕事によって磨かれていくものですが、その成長を促すために研修を準備しています。研修体系は大きく分けて、若手社員に向けた階層別研修、海運実務研修、管理職に向けたマネジメント研修、全社員に向けた汎用スキル研修となっています。

研修体系図



▶ 人事評価制度

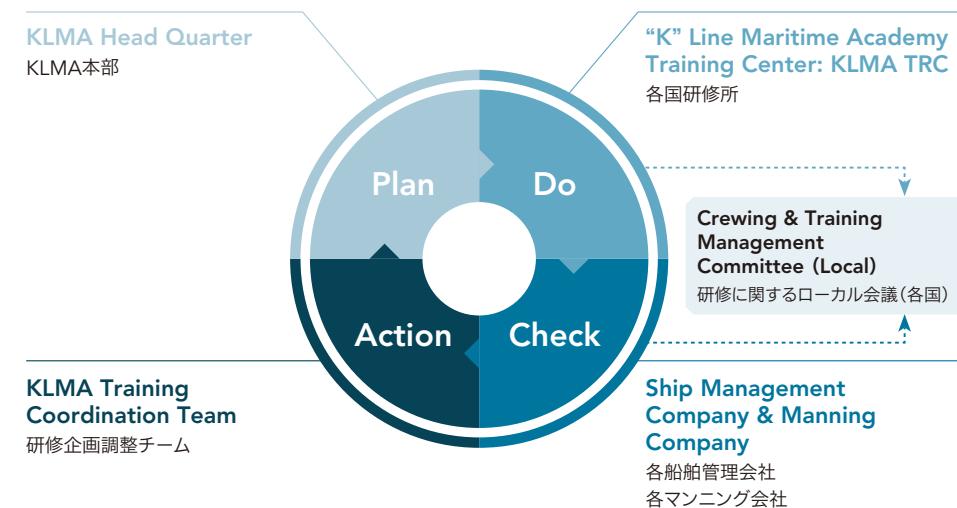
当社は、人事評価制度の運用を通じて、社員一人ひとりの貢献をしっかりと評価に結び付け、当社の成長と差別化の源泉である“海運プロフェッショナル経営人材”を育成していきたいと考えており、そのために、当社の人事評価制度は、目標管理と行動評価の二つを用いて個人業績を測定し、評価に結び付ける公正かつ透明な仕組みとなっています。

- 1) 目標管理：会社業績目標に対し個々人がどのように貢献していくのかを、年度の初めに個々人が職掌および資格等級に基づく職責の大きさに応じて目標設定を行い、その達成度を年度末に評価するもの。
- 2) 行動評価：職掌および資格等級ごとに期待される役割（行動要件）を果たすために、求められる行動を常に発揮できる状態に到達しているかどうかを年度末に評価するもの。

評価結果に対する個々人の納得度を高めるためには、上司と部下との十分なコミュニケーションが重要であり、当社では4月に上期面談（目標内容と行動要件の確認）、10月に下期面談（上期目標進捗と役割行動の振り返り、下期目標内容の確認）、3月に期末面談（評価確定前と評価確定後のフィードバックの計2回）を実施しています。特に、評価確定前の期末面談は、印象や断片的な情報ではなく、客観的な事実に基づきお互いに認識を確認し合う大切なプロセスと位置付けています。なお、当社の人事評価制度は、正社員の100%を対象としています。

人材育成体系(海上)

“K” Line Maritime Academy(KLMA)とは、“K” LINEグループの基本方針である「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」ために不可欠な船員（職員、部員）および“K” LINEグループ陸上部門（船舶管理、船員管理・育成、営業支援）で活躍できる知識・技能を有する海事技術者（“K” Line Seafarers）を育むための政策を含む教育理念の総称です。KLMAでは、長年にわたって培われてきた当社グループの海技力を次世代に継承する「KLMAマスター・プラン」に基づく海事技術者の育成を行っており、グループ会社一丸となって優秀な海事技術者の育成に努めています。



人材の確保・育成

取り組み

企業理念の浸透

企業理念とビジョンの実現には、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、“K” LINEグループが大事にする6つの価値観(「お客様を第一に考えた安全で最適なサービスの提供」「たゆまない課題解決への姿勢」「専門性を追求した川崎汽船ならではの価値の提供」「変革への飽くなきチャレンジ」「地球環境と持続可能な社会への貢献」「多様な価値観の受容による人間性の尊重と公正な事業活動」)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、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成長していくよう、人材の育成を進めています。

人材育成の取り組み(陸上)

▶ コアスキルの習得:階層別研修

国内外問わず活躍できるビジネスパーソンの土台づくりとして必要な考え方、スキルを学ぶ研修を受講必須で実施しています。特に、入社1年目～5年目までは毎年各階層で実施しています。

▶ 海運実務スキルの習得:海運実務研修

成長に最も重要な育成期に集中的に海運スキルを習得するため、各部門長による業務解説や、船体構造、保険、法務、船荷証券、環境など海運事業における専門知識を学ぶ研修を実施しています。

▶ マネジメントスキルの習得:管理職向け研修

管理職は、任された組織のパフォーマンスを最大限に発揮し、期待される役割を果たすことが求められています。そのために、個人の多様性を尊重し自己効力感を高め、働きやすい「場」を提供することで心理的安全性を担保するマネジメントスキルの獲得を目指した研修を管理職向けに実施しています。また、労務管理・コンプライアンス研修も実施し法令遵守の徹底も行っています。

▶ 汎用スキルの習得:カフェテリア方式*

アカウンティングやファイナンス知識、英語、IT知識の習得を目的とした研修も実施しています。汎用的視点から川崎汽船を見ることで、川崎汽船の企業価値の現在地を知り、企業価値向上に向けた施策を考えることのできる人材の育成を目指します。

* いくつかの研修プログラムの中から自分が学びたいテーマを選択して受講できる方式

▶ OJTとOFF-JT

自らが設定した目標と上げた成果を公平に照らし合わせ、結果をフィードバックすることで透明性を高めるとともに本人の成長につなげています。また、業務を通じて知識・技術を習得するOJT(On-the-Job Training)と階層別集合研修(OFF-JT)を二本柱として、従業員の育成に力を入れています。そのほか、社内語学研修、海外現地法人での研修や、自己啓発のための通信教育補助制度も設けています。また、海運会社特有の陸上従業員の乗船研修においては、実際に航行している船内で海上従業員の行っている業務を体験するなど、充実した研修内容で各自のスキルアップを支援しています。

▶ “K” LINE UNIVERSITYの開催

世界各地のグループ従業員が年に1回東京に集合し“K” LINE UNIVERSITYを開催しています。この研修ではグループのビジョン、将来のビジネス展開などのテーマを扱います。普段はオンラインツールでのやり取りが多い中、対面でのコミュニケーションを図ることにより、共通の理解を深める重要な機会となっています。

人材育成の取り組み(海上)

▶ 海事技術者の確保

安全で最適な輸送サービスを提供するために海事技術者の確保は重要であり、多様な人材確保のために、各船員養成系大学・学校の講演会に当社海事技術者を派遣しています。また、各校からのインターンシップ受け入れを通じ、海事技術者へ広く興味を持ってもらう活動や、船員養成系大学以外の一般大学から採用した人材を海事技術者へ自社養成する取り組みも行っています。

▶ 自社養成プログラム

当社では、船員養成系大学以外の一般大学の卒業者を海事技術者へ養成する自社養成プログラムを2013年より導入しています。一般大学出身者は、独立行政法人海技教育機構が所管する海技大学校における座学・実習や練習船での乗船実習、当社研修所での基礎研修、当社運航船での社船実習など、2年間のプログラムを受講し、三級海技士の国家資格に合格すれば、当社の三等航海士・三等機関士として登用されます。その後は船員養成系大学出身者と同様、本船において航海士・機関士としての業務に従事するほか、海外駐在を含む陸上勤務も経験し、海事技術者としてのキャリアを積んでいくことになります。

人材の確保・育成

▶ 人事担当者によるヒアリング強化

海事技術者が海上勤務する際、船上で生活は閉鎖的になります。下船直後、船上での生活、人間関係およびその他本人たちが感じたあらゆることについて、人事担当者による電話インタビューを必ず実施し、また必要があれば、対面でのインタビューも実施しています。このような取り組みにより、海事技術者の不安を和らげることはもちろん、現場の状況把握に努めています。

▶ 安全運航を支える最新の知識と技術の習得

“K” LINEグループの基本方針である「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」ために不可欠な知識・技能を有する海事技術者(“K” Line Seafarers)を育むための施策“K” Line Maritime Academy (KLMA)の下、各種研修を行っています。航海系の研修としては、最新の操船シミュレーターを導入し、事故を再現した対応などの研修を実施しています。また、機関系の研修についてはKLMA (Philippines)において、実際の主機を使った研修なども行い、新技術に関する知識と技術を習得し、グループ会社一丸となって優秀な海事技術者の育成に努めています。

▶ KLMAマスターplan

KLMAでは、長年にわたって培われてきた当社グループの海技力を次世代に継承する「KLMAマスターplan」に基づき、当社の事業基盤である安全運航と環境保全を支える知識・技能を確実に次世代に継承すると同時に、先進技術などの新たな時代のニーズにも応えています。具体的には、日本、フィリピン、インド、東ヨーロッパ、中央ヨーロッパの世界6拠点にある研修施設での陸上研修、船上でのプログラム、および海陸相互勤務を含めたキャリアパスなどにより海事技術者を育成し、特に、“K” LINEグループ配乗船の約7割を占めるフィリピン人船員に対しては、KLMA(Philippines)を研修の中核と位置付け、年間延べ12,000人以上の受講者を受け入れています。

また、研修のオンライン化を進め、対面だけでなくリモートやハイブリッド方式で効率的に受講できる体制を整えています。

| DX対応

DX人材の育成

▶ 考え方

DXを企業成長のドライバーにするには、ビジネス現場へのDXの浸透が求められます。しかし、そのカギを握る「DX人材」は一括りで語られることが多く、これまでの社内研修の内容はITに関する一般的な知識や情報セキュリティ教育の範囲にとどまっていました。

当社は、DXのさらなる浸透を目指し、「DX戦略」に基づいて、特に実務を担う社員に対して継続的、かつ深掘りした内容でDX教育を実施すべく、海運会社である当社におけるDX人材に必要なスキルと知識を定義づけ、それらの習得を目指した人材育成方針を打ち出しました。

▶ DX人材育成プログラム

当社はDX戦略に基づき、必要なスキルと知識を明確化し、それらの習得を目指すDX人材育成を実施しています。2022年に開始したワークショップ型研修“K” LINE D+サロンは、すでに160名が修了しています。さらに2023年からeラーニングと実践研修を組み合わせたDX研修プログラムを設定し、社員が実務においてDXを活用し、企業価値向上に自主的に取り組める体制と文化の醸成を進めています。全社員を対象にデジタルツールを活用した課題解決力を高める「DX利用層」、データやデジタル技術を活用して企画の立案・推進を担う「DX活用層」、最新技術・IT・セキュリティの知識を備え、ビジネス変革を牽引する「DX牽引層」の拡充に取り組んでいます。

加えて、経営層・管理職層に対しても、それぞれの権限と責任に応じたDXプログラムを実施し、全社一体となってDXの浸透を推進し競争力の向上を目指します。

人材の確保・育成

関連データ

人事データ (川崎汽船株式会社を対象としています)

項目	単位	2022年度		2023年度		2024年度	
		陸上	海上	陸上	海上	陸上	海上
		人	人	人	人	人	人
従業員数	男性	人	369	201	395	206	421
	女性	人	228	6	240	6	269
	合計	人	597	207	635	212	690
	総計	人	804		847		900
	女性比率	%	38.19	2.90	37.80	2.83	38.99
管理職	男性	人	126		124		125
	女性	人	10		9		10
	女性比率	%	7.35		6.77		7.41
	うち部長職	男性	人	27	26		30
		女性	人	0	0		1
		女性比率	%	0.00	0.00		3.23
役員 (執行役員含む)	男性	人	26		28		26
	女性	人	2		2		2
	女性比率	%	7.14		6.67		7.14
平均勤続年数 ^{*1}	男性	年	14.92		14.58		14.23
	女性	年	13.77		13.52		13.18
障がい者雇用率 ^{*2}		%	1.71		2.11		2.65
新卒採用	男性	人	19	13	26	18	30
	女性	人	7	3	15	1	12
	女性比率	%	26.92	18.75	36.59	5.26	26.19
研修	一人当たりの研修費	円	97,092	263,880	171,454	393,407	208,861
	年間教育・研修平均日数	日	3.4	12	3	20	3
	年間教育・研修平均時間	時間	24.1	96	20.9	160	21.3
従業員の労働組合加入率		%	75.90	74.90	76.54	74.16	72.90
離職者	定年退職	人	11	4	4	2	6
	自己都合	人	7	9	12	5	8
	会社都合	人	6	1	7	1	2
	その他 (役員就任による退任含む)	人	7	1	2	0	3

*1 対象範囲は、期間を定めない川崎汽船株式会社従業員

*2 障がい者雇用率は、雇用促進法の定めに従っています。その規定により、海上従業員(陸上勤務中の者を除く)については、除外率90%を適用して算出

ダイバーシティ&インクルージョン

考え方

“K” LINEグループは、グループ全体で遵守される行動規範である「グループ企業行動憲章」において、グループ従業員の人格、個性および多様性を尊重することを掲げています。また、川崎汽船株式会社は当社独自の行動指針である「川崎汽船企業行動憲章実行要点」において、雇用や待遇の面で、国籍、人種、民族、性別、性的指向、性自認、信条、宗教、障がいの有無を含むいかなる理由による差別をせず、平等な扱いに努めることを謳っています。

目標と進捗

女性活躍推進及び次世代育成支援のための行動計画(陸上)

全ての社員が働き甲斐をもっていきいきと働ける企業となることを目指し、また仕事と家庭を両立しながら誰もが個々の能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定しました。

▶ 1. 計画期間:2025年4月1日～2027年3月31日

▶ 2. 女性活躍推進及び次世代育成支援に向けての当社の課題

(1)新卒採用、キャリア採用に占める女性の割合は増加しているものの、女性管理職のロールモデルが少ないため、女性同士の交流やネットワークづくりが難しく、若い女性がキャリアの目標を持ちにくい状況がある。

(2)女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修等が少ない状況がある。

▶ 3. 目標と取り組み内容

<目標1> 職業生活に関する機会の提供に関する目標

計画期間末までに管理職における女性社員比率を15%とする。

<実施時期・取り組み内容>

- 2025年4月～ 新卒採用のみならずキャリア採用においても女性の積極的な採用を進める。
- 2025年4月～ 女性を対象とした管理職養成等を目的とした研修の実施。
- 2025年4月～ 育児介護休業法改正ポイントに沿って仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取を実施し、配属希望やキャリアプランについてコミュニケーションの活性化を図る。

＜目標2＞ 職業生活と家庭生活との両立に関する目標

1人当たりの月平均法定残業時間を30時間以内とする。

＜実施時期・取り組み内容＞

- ・2025年4月～ 部門毎の平均残業時間を毎月集計し執行役員会へ報告を行い、経営レベルで課題認識した上で改善に向けた取り組みを行う（現状継続と削減に向けた取り組みの強化）。
- ・2025年4月～ 生成AIやRPAの活用などによる業務効率化について事例を社内で共有する。
- ・2025年4月～ 業務の優先順位付けや時間管理を改善するなど、業務効率化を図るための研修実施。

＜目標3＞ 次世代育成支援対策推進法に基づく目標

男性社員の育児のための休暇・休業取得率を50%以上とする。

＜実施時期・取り組み内容＞

- ・2025年4月～ 本人又は配偶者が妊娠・出産した従業員に対して、育児休業制度等に関する周知と休業の取得意向の確認を個別に行う（2025年4月施行の改正育児・介護休業法改正ポイントに沿った運用）。
- ・2025年4月～ 育児休業を取得しやすい職場環境を目指し、管理職向けに育児休業の理解を深めてもらうための研修を実施。

＜目標4＞ 次世代育成支援対策推進法に基づく目標

年次有給休暇と企業独自の法定外休暇（年度内に7日間を限度）を合わせた取得日数を12日以上とする。

＜実施時期・取り組み内容＞

- ・2025年4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握し、前年比で取得率増加に繋がるよう定期的に社内情宣を行う（毎年2回実施）。
- ・2025年4月～ 年休取得推進日を設定し、全社的に周知する。

取り組み

両立支援制度の整備(陸上)

働き方の多様化が進む中、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。さまざまなライフステージを経ても社員が働き続けられるよう、フレックスタイム制度や在宅勤務制度といった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。

▶ 高度不妊治療のための休業制度

法令上の義務はありませんが、当社は最長1年半の休業取得が可能です。

▶ 母性尊重・健康管理の尊重

妊娠中の時間短縮勤務が可能です。

勤務時間中の通院時間の確保が可能です。

▶ 産前・産後休業

法定では出産予定日6週前からですが、当社は出産予定日8週前より取得できます。

▶ 育児休業

法定では満2歳までですが、当社は満3歳まで取得可能です。

▶ 父親のための育児休暇制度

法令上の義務はありませんが、5営業日以上10営業日以内の休暇取得が可能です。

▶ 介護休暇

法定では対象家族一人につき年5日、複数の場合は年12日まで取得可能ですが、当社は対象家族一人につき年7日、複数の場合は年12日まで取得が可能です。

▶ 介護休業

法定を上回り、最長2年間の休業取得も可能です。

▶ 育児・介護中の支援制度

貸付金制度 法令上の義務はありませんが、当社は小学校就学前の子どもがいる場合や、介護者がある場合には、制度の利用が可能です。

短時間勤務制度 法定では小学校就学前までですが、当社は小学3年生まで、2時間の時短勤務が可能です。

▶ フレックスタイム制度

コアタイムを11時～15時とし、各部門で採用しています。

▶ リフレッシュ休暇

法令上の義務はありませんが、勤続11年目に連続した7日間を、勤続21年目に連続した10日間をリフレッシュ休暇として取得できます。

▶ 配偶者転勤休業制度

法令上の義務はありませんが、配偶者の転勤に伴い、海外は2年間、国内は1年間の休業が可能です。

▶ くるみん認定

当社は、仕事と育児の両立支援に関する積極的な取り組みが評価され、厚生労働省・東京労働局から「子育てサポート企業」として、「2022年くるみん」(取組期間:2019年4月1日～2022年3月31日)を取得しました。

なお、当社は2016年、2020年にも「くるみん」を取得しており、3回目の認定となります。

また、当社の連結子会社である株式会社ケイ・エム・ディ・エスも「2021年くるみん」を取得しました(取組期間:2017年4月1日～2020年3月31日)。外航貨物輸送に関わるドキュメンテーション業務を含む貿易実務や、アウトソーシング事業の受託・請負、労働者派遣事業などを行っている同社では、女性従業員比率が90%に達しているという特色がありますが、女性も男性もますます活躍できるよう、職場環境の整備、働き方の多様化を推し進めています。



取り組み

両立支援制度の整備(海上)

当社の女性海技者は、海上や陸上(海外駐在も含む)での勤務やフレックス時短勤務など、それぞれのライフスタイルに合わせながらさまざまなフィールドで活躍しキャリアを築いています。業務内容は性別に関係なく、航海士・機関士として培ってきた経験を生かし能力を十分に発揮できる配属を行っています。海上での働き方改革の取り組みとしては、海技者のライフイベントに柔軟に対応できるよう制度整備を行いました。具体的には、出産や育児、介護などで海上勤務が困難になった場合には、一時的に陸上勤務を申請できる制度の新設や、育児休業の取得についても本人の意思を尊重し希望に沿って取得できる環境となっています。これらの取り組みにより、全ての海技者が安心して働く環境を整え、各家庭を含む個人のライフイベントに柔軟に対応でき、ワーク・ライフ・バランスの取りやすい環境を目指しています。

▶ 家族と接する機会の創出—海上勤務

家族と遠く離れても、安心して船上勤務に従事できるよう、船上にインターネット環境を整え、個人のスマートフォンを使って家族または友人とメールやSNSなどで連絡を取ることができる環境を提供しています。また、国内外の港に入港した場合は、家族を本船に呼ぶことができるよう、その旅費や宿泊費をサポートしています。そのほか、家族が一定期間乗船できる便乗制度も設けています。

▶ 船内の生活環境について

船上での生活は勤務環境と密接であるため、オン/オフをしっかりと切り替える必要があります。会社は、業務終了後、運動、読書または映画を鑑賞し、リラックスできるよう、フィットネスジムやレクリエーション室を設置し、必要な用具を購入するための費用を補助することで、しっかりと休息が取れる環境づくりに取り組んでいます。また、各船にはフリーWi-Fiを利用できる環境も整えています。

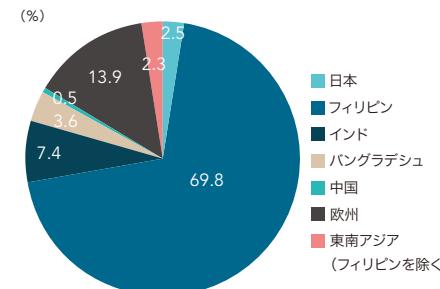
船上での生活では、毎日の食事が非常に重要な役割を持ちます。マニラにある“K” Line Maritime Academy (Philippines)研修所で各国の料理を学ぶInternational Cookingコースを受講した調理師により、バランスが良く、栄養価の高い食事が提供できる環境を整えています。また各船へは、船員の国籍に応じたレシピ本を配布し、バラエティーに富んだ食事が提供できるようにしています。

ときには、海事技術者が率先して、乗組員全員参加型のレクリエーション大会などのイベントを企画し、海事技術者が率先して、明るく、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

多国籍な人材

当社グループでは、乗組員の約97パーセントが外国籍です。また、川崎汽船本社でも外国籍人材の登用を進めています。

国籍別乗組員比率(2025年9月30日現在)



国籍別従業員比率	%
日本籍	従業員 98.7
	管理職 98.5
外国籍	従業員 1.3
	管理職 1.5

(川崎汽船単体、2025年3月31日現在)

関連データ

ダイバーシティデータ

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職数	人	10	9	10
女性管理職比率	%	7.35	6.77	7.41
女性指導者層人数	人	20	21	24
女性指導者層比率	%	7.25	7.64	8.51
障がい者雇用率	%	1.71	2.11	2.65

ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の利用実績

項目			2022 年度	2023 年度	2024 年度
フレックスタイム制度				各部門で採用	
リフレッシュ休暇	勤続11年目	利用者数	18	27	19
	勤続21年目	利用者数	15	13	19
配偶者転勤休業制度				利用者数	4
産前・産後	高度不妊治療のための休業制度		利用者数	1	0
	妊娠中の勤務時間内の通院		利用者数	1	1
	妊娠中の短時間勤務		利用者数	0	0
	産前・産後休業		利用者数	16	7
	配偶者出産休暇		利用者数	15	5
育児中	父親のための育児休暇制度		利用者数	11	3
	育児休業	男性	利用者数	13	8
		女性	利用者数	11	14
	育児休業取得率	男性 ^{※1}	%	88.5	77.8
		女性	%	100	100
	育児休業制度利用後の復職率	男性	%	100	100
		女性	%	100	100
介護中	育児休業制度利用後の定着率 ^{※2}	男性	%	100	100
		女性	%	100	100
	介護休暇		利用者数	5	5
	介護休業		利用者数	0	0
育児・介護中	短時間勤務制度	男性	利用者数	0	0
		女性	利用者数	28	28
	貸付金制度		利用者数	0	0

※1 育児目的休暇を含む。2022年度より開示義務付け

※2 育児休業から復職し、半年経過後も在籍している従業員の割合

安全運航の推進

考え方

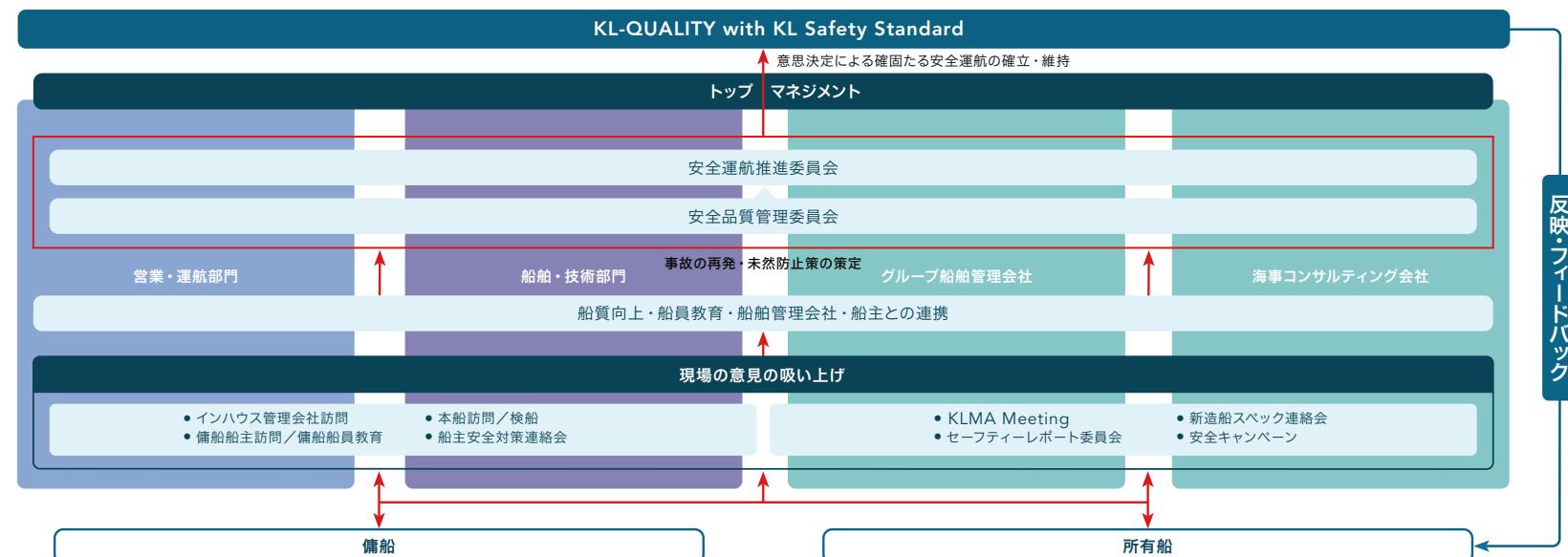
基本的な考え方

海運業を営む上で、安全運航の確立・維持は不变の使命です。“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。

推進体制

安全運航管理体制の充実

当社では代表執行役社長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・傭船・運航受託船など全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。



安全運航の推進

全海洋を包括力でカバーする3極のグローバル・モニタリング体制

全海洋を包括的にカバーする3極のグローバル・モニタリング体制を整えることで、全世界の当社運航船への24時間安全サポート体制と、有事対応体制を整えます。24時間365日対応のアジア・欧洲・米州拠点を整備することで、常時モニタリング体制を構築し、気象・海況変化や航海計画に応じた安全運航をサポートします。また、緊急対応の支援や本社・船舶管理会社との連携支援も行います。

▶ 「人間力」をベースとした安全運航

当社では、安全運航にとって最も大事なのは「人間力」だと考えています。安全運航の実現には、人材の確保・育成、顧客密着を支える海技サポート体制の強化、そして全海洋を包括的にカバーする安全管理体制の構築・運用が不可欠です。一方で、高度な安全・輸送品質の実現を支えるには、先進・デジタル技術の活用による暗黙知のデータ化を進め、「人間力」を補完していく必要があります。「人間力」を生かした安全・品質管理を先進・デジタル技術が補完する、いわば「人」と「テクノロジー」の両輪で、3極のグローバル・モニタリング体制を強化し、「お客さまを第一に考えた安全で最適なサービスの提供」を行っていきます。

▶ 「人間力」を補完する先進デジタル技術

“K”-Assist Project

(P.116の「“K”-Assist Project」をご参照ください)

K-IMS

(P.117の「K-IMS」をご参照ください)

▶ 本船のサイバーセキュリティ認証

近年、インターネット回線による船舶運航データの船陸共有化と安全品質の向上へのデータ活用が進んでいます。また、衛星通信容量の拡大に伴い、船内ICT機器および船内ネットワークの整備が必須となっています。今後、船陸間でインターネット環境への接続が一層増えることによるサイバーリスクを見据え、2020年より当社グループの船舶管理会社では一般財団法人日本海事協会(ClassNK)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、船上のサイバーリスクへの対応力強化に努めています。

「人間力」をベースとした安全運航

川崎汽船の強みである「人間力」を生かした安全・品質管理対応と、それを補完する先進・デジタル技術の両輪をもって、確固たる安全運航体制を構築

川崎汽船の価値観 お客さまを第一に考えた安全で最適なサービスの提供



安全運航の推進

取り組み

安全運航を推進するための施策

▶ 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
K MARINE SHIP MANAGEMENT PTE. LTD.	油槽船、LPG船、LNG船
“K” LINE ENERGY SHIPPING (UK) LIMITED	LNG船、液化CO ₂ 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

▶ 乗船前ブリーフィング

本社およびインハウス船舶管理会社では、シニアオフィサー（船長、機関長、一等航海士、一等機関士）が乗船する前に、都度、乗船前ブリーフィングの機会を設け、安全運航に関わる当社方針や最新情報の共有を行うことで、安全管理体制を現場まで浸透させています。

▶ 安全キャンペーン

日頃から運航船舶の寄港時には、運航担当者や海技部門担当者、安全監督、船舶管理会社担当監督などが訪船し、乗組員との意見交換や船体・機器類の状況確認など、安全運航に必要な活動を行っています。

この活動に加えて、毎年実施する安全キャンペーン期間においては、社長や役員などの訪船も含め活動を強化し、船機長および乗組員との意見交換を行うことで、海陸を含めた全“K” LINEグループの「安全運航と環境保全」に対する意識をより一層高める機会としています。

▶ Safety Report制度

不安全行動などの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、本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ブレイティングカルチャーの徹底により、年間数千件の報告を共有することにより、現場における安全意識を根付かせています。



▶ 事故情報管理システム「AIMS(Accident Information Management System)」

「AIMS」は、事故事例の適切かつ迅速な処理や、事故傾向の分析と効果的な防止対策の構築を目的とする、事故情報管理システムです。

「AIMS」により事故の詳細や傾向を分析し、隠れた事故原因などを深く掘り下げることで、事故ゼロに向けたさまざまな対策を実施しています。さらには、事故情報をデータベース化することで、世界各地に広がる海外店舗とともにタイムリーに情報を共有し、最適な安全対策を実現しています。

▶ 大規模事故対応演習

当社運航船にて大規模事故が発生した場合を想定した演習を定期的に行い、有事の際に迅速かつ的確に対応できるよう備えています。演習では、初期緊急対応チーム招集から対策本部招集／設置、事故対策本部内の情報共有体制、海外との連絡体制、メディア対応の確認や模擬記者会見の実施など、実践的な訓練を行っています。

▶ 運航船モニタリング体制

安全運航管理体制の強化の一環として、傭船を含む運航船のモニタリングを実施しています。

単一プラットフォーム上で各本船の離路や荒天遭遇予想をモニタリングし、その情報を船陸で共有することにより、航海事故の防止に努めています。

世界3極でのモニタリングで、24時間のモニタリングと安全運航サポート体制を構築していきます。

▶ 当社独自の安全設備設置指針「K-DNA」

「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。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そのものといえます。

▶ 檢船による「KL-QUALITY」の維持

当社では全運航船（傭船を含む）を対象とする独自の品質指針「KL-QUALITY」に基づいて、検船監督が実際に訪船しての検船を定期的に実施しています。

また、長期傭船の船主各社実務担当者と、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1回開催しており、優れた傭船船主に対してはその功績を称え、表彰しています。

安全運航の推進

DX対応

DXを活用した安全運航の推進

船舶の安全運航を支えるSafety Management System (SMS)マニュアル内の情報検索に生成AIの導入を進めており、生成AIによって即座に必要な情報を確認できるようにすることで、現場での迅速な意思決定支援を目指しています。

また、デジタル技術を活用し、係船索の緩みによる船舶の事故防止へ取り組んでいます。このように船員の業務負担を軽減し、最重要任務である安全運航に注力できる環境づくりを進めています。

関連データ

重大事故発生件数*

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
件	0	0	0	0	0

* 対象範囲は当社および連結範囲が売上高の100%の連結子会社です。

機関事故による遅延時間*

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
時間／隻	8.0	6.7	12.3	5.7	7.6

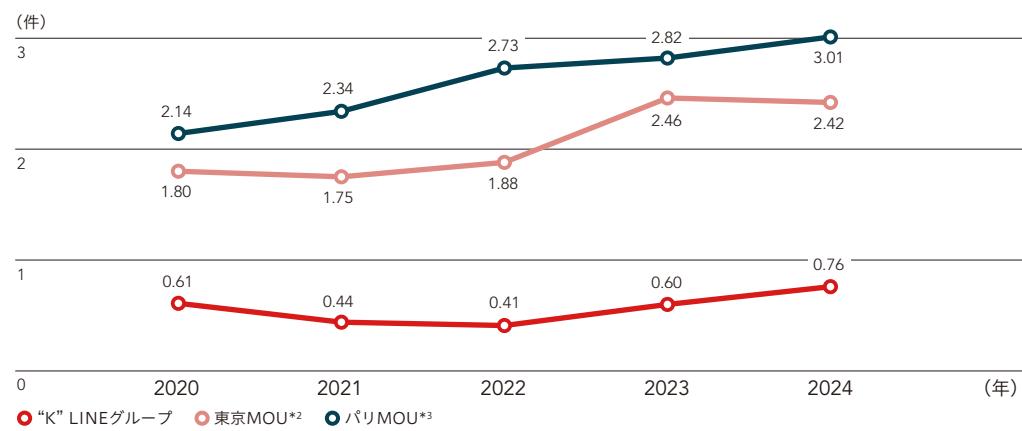
* 対象範囲は当社および連結範囲が売上高の100%の連結子会社です。

安全キャンペーン訪船隻数*

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
隻	159	153	188	189	253

* 対象範囲は“K” LINEフリート全船です。

ポートステートコントロール(PSC)検査を受けた船舶の平均指摘数*



PSCとは、外国籍船舶の入港を許可する寄港国が、その船舶が入港した際に行う安全検査のことです。さまざまな国際基準を遵守しているか、本船に立ち入り検査を行います。

“K” LINEグループ船がPSCにおいて受けた指摘件数は、主な地域でPSCを受けた船舶の平均指摘件数を大きく下回っています。

*1 対象は当社および連結範囲が売上高の100%の連結子会社です。

*2 アジア・太平洋地域におけるPSCの協力組織

*3 欧州・北大西洋地域におけるPSCの協力組織

人権の尊重

考え方

基本的な考え方

“K” LINEグループでは、「グループ企業行動憲章」の冒頭で「人権の尊重」を掲げています。国連グローバル・コンパクトに署名し、人権や労働に関する諸原則を支持することを表明するとともに、国連の定める「ビジネスと人権に関する指導原則」を指針として、「川崎汽船グループ人権基本方針」を策定し、人権デューディリジェンスの取り組みを進めています。

川崎汽船グループ人権基本方針

川崎汽船グループは、グローバルに事業を展開する企業グループとして、自分たちの事業活動が地域社会・国際社会に与える影響を自覚し、かつ、それを踏まえて事業活動を進めていくことが社会的責任の重要な側面の一つと考えています。そこで、国連の定める「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、グループ人権基本方針(以下、本方針)を定め、川崎汽船グループの事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権尊重に向けた取り組みを推進していきます。

本方針は、川崎汽船グループの「グループ企業行動憲章」を補完するものであり、川崎汽船グループで働くすべての役職員に対して適用されます。

1. 人権尊重に関する国際規範や法令の尊重・遵守

川崎汽船グループは、「国際人権章典」で挙げられた基本的権利に関する原則および、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」などの人権に関わる国際規範を支持し、尊重します。また川崎汽船グループは、企業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される人権に関わる法令を遵守します。国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合、川崎汽船グループは本方針に基づき、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

2. 人権の尊重

川崎汽船グループは、全ての人の尊厳と権利を尊重し、差別の防止や労働基本権の尊重、強制労働・児童労働の防止や、長時間労働の防止、多様な働き方の推進、労働安全衛生の向上など、人権、労働慣行における重要課題に取り組みます。また、川崎汽船グループは、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権の侵害や差別を行わず、間接的にも人権侵害に加担しないように努めます。また、お取引先さまに対しても本方針を支持するよう継続して働きかけを行います。

3. 人権デューディリジェンスと救済・是正

川崎汽船グループは、人権への負の影響を最小化するため、人権デューディリジェンスを行うことにより

対処します。当社グループの事業活動との関わりにおいて生じる人権への顕在的または潜在的な負の影響を把握して、これを未然に防止または軽減していきます。

川崎汽船グループが人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その救済、是正に取り組みます。また、川崎汽船グループが直接人権への負の影響を助長していない場合でも、その事業を通じて、取引先やその他の関係者が人権への負の影響と直接つながっている場合は、ステークホルダーと協力しながら改善に努めています。

また、川崎汽船グループは、グループ内外のステークホルダーが、人権に負の影響を与える行為を通報・相談可能な体制を整えます。

4. 教育と研修

川崎汽船グループは、人権方針を浸透させ、それを遵守するために、役職員に対して適切な研修と教育を行います。

5. 情報公開

川崎汽船グループは、ウェブサイトや統合報告書などを通じて、人権に対する取り組みの進捗状況について、透明性をもって開示します。

6. ステークホルダーなどとの対話と本方針の見直し

川崎汽船グループは、ステークホルダーおよび社外の専門家との対話と協議を継続的に行います。これらの対話や人権デューディリジェンスプロセスを通じて人権課題の見直しを行うとともに、必要に応じて本方針を見直します。

本方針は、2022年2月24日に取締役会において承認されました。

施行年月日 2022年2月24日

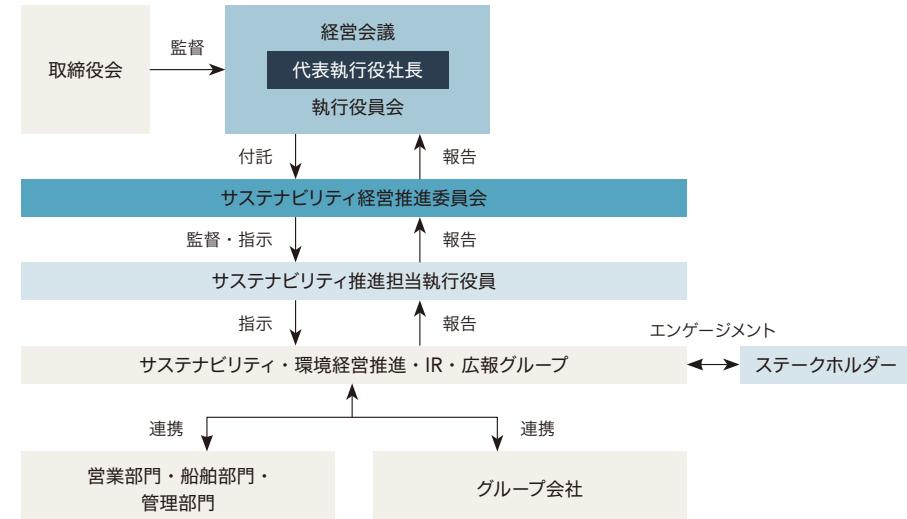
人権の尊重

体制

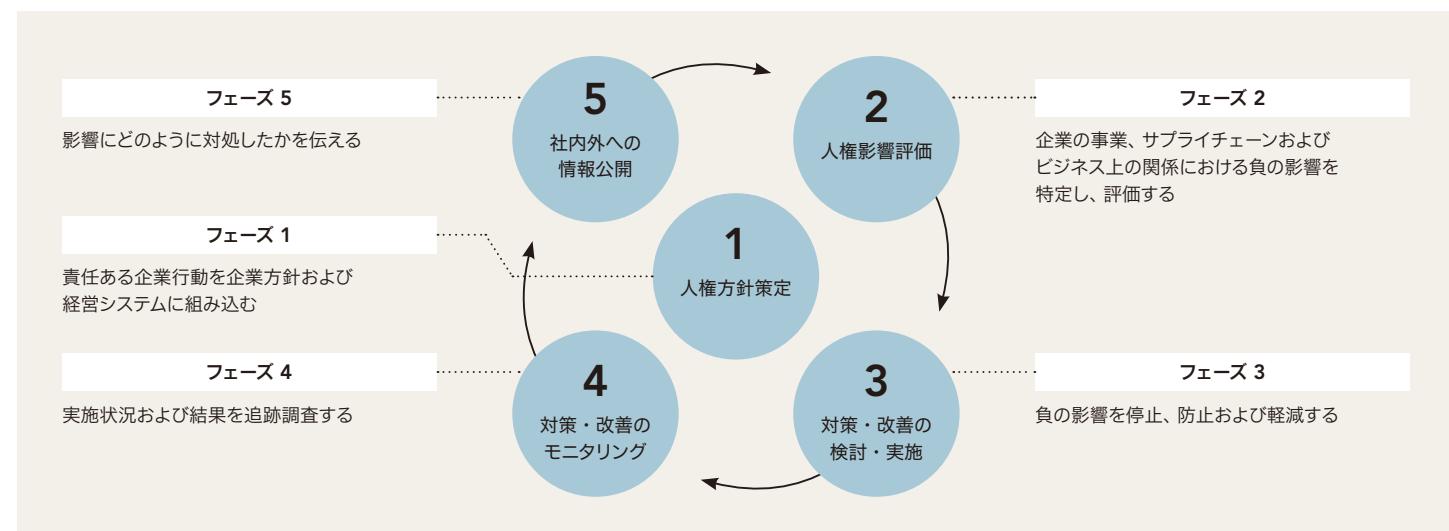
人権デューディリジェンス実施体制

2022年に策定した人権基本方針に基づき、サステナビリティ経営推進委員会の監督と、サステナビリティ推進担当執行役員の指示の下、サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報グループが担当部署となり、当社グループの事業活動に関する人権リスクの分析・評価や対策の立案など、いわゆる「人権デューディリジェンス」を実施しています。

人権デューディリジェンス実施体制図



人権デューディリジェンスの全体像

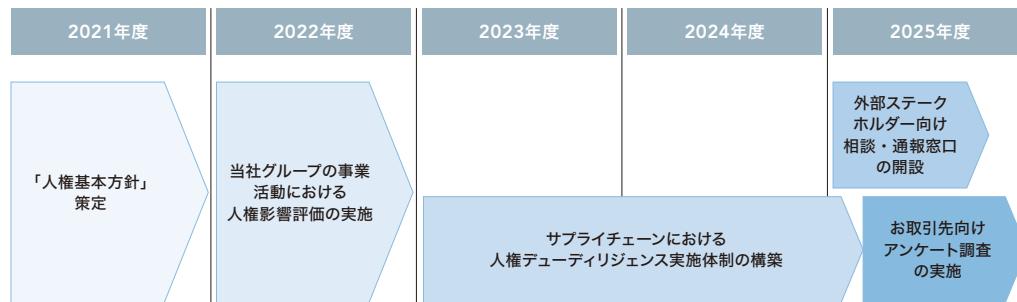


人権の尊重

取り組み

人権デューディリジェンス推進の取り組み

当社グループでは2022年3月に「川崎汽船グループ人権基本方針」を策定したのを皮切りに、人権デューディリジェンスの取り組みを進めています。2025年度は外部ステークホルダー向けの人権に関する通報・相談窓口を設置したほか、「サプライヤーサステナビリティガイドライン」を改正し、その遵守状況を確認するために「Self-Assessment Questionnaire (SAQ)」を用いたアンケート調査を開始するなど、サプライチェーンにおける取り組みも本格化していきます。



人権に関する相談窓口

当社グループは2025年7月、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ました。JaCERが提供する「対話救済プラットフォーム」を通じて、当社グループのお取引先さまを含む外部のステークホルダーを対象とした人権関連全般に関する相談・通報窓口を整備しました。匿名での通報も可能です。本プラットフォームの活用を通じて、公平性・透明性のある苦情処理メカニズムの構築・運用を図ります。

なお、当社および国内グループ会社の役職員からのハラスメントに関する相談・通報窓口も設置しています。

対象	相談・通報窓口	受付内容
グループ役職員	内部窓口	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス全般（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
	外部窓口（弁護士）	
	監査委員窓口	
	ハラスメント相談・通報窓口	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント
お取引先さま	お取引先さま相談・通報窓口	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス全般（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
	フリーランス相談・通報窓口	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント
お取引先さまを含む外部のステークホルダー	人権に関する相談・通報窓口	<ul style="list-style-type: none"> 人権関連全般（例：差別・暴力行為・ハラスメント・長時間労働・強制労働・児童労働・労働者への賃金の未払いや遅延など）

労働基本権の尊重

当社では、労使間で良好な関係を築くよう心掛け、労働環境の維持・向上を目指しています。互いのベクトルを合わせた建設的な話し合いから生まれたアイデアを制度に取り入れ、ワーク・ライフ・バランスなど、支援の充実を図っています（詳細はP.55「労働環境の整備・健康経営の促進」をご覧ください）。

多様性の尊重

当社では、女性の採用を拡大し、性別にかかわらずグローバルな業態に対応して活躍できる配置を取り組んでいます。また、外国籍の人材の採用を行うなど、人材の多様化を進めています。さらにそこから生まれる新たな発想、アイデアを明日の事業展開へと生かし、企業としての健全な成長につなげていく体制を構築するため、多様性の促進をサポートする制度・環境の改善を続けています。また、海上で活躍する船員の国籍はさまざま、日本、フィリピン、インド、バングラデシュ、中国をはじめとするアジアの各国やブルガリア、クロアチアなどの欧州各国出身の船員が一丸となって、当社船隊の安全運航に日夜取り組んでいます（詳細はP.66「ダイバーシティ&インクルージョン」をご覧ください）。

ハラスメントの防止

当社では、当社の役職員が遵守すべき行動規範である「川崎汽船企業行動憲章実行要点」において「ハラスメントの禁止」を明文化しているほか、社内規程として「ハラスメントの防止に関する規程」を定め、以下を規定しています。

- 全ての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負う。
- その言動に注意を払い、職場内において以下に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。
 - セクシュアルハラスメント
 - 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント
 - パワーハラスメント
 - 部下である従業員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為。

また、当社では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントのほか、メンタル不調に備えて相談窓口を設け、誰にどのように相談すれば良いのかを社内ポータルサイトで周知しています。女性相談員を配置し、産業医とも連携して悩みに応じた相談を受けられる体制を整えるなど、プライバシーに最大の配慮を払いながら問題の解決に迅速に当たる体制を取っています。また、当社役職員向けにハラスメント防止セミナーも開催しています。

ハラスメント防止セミナー受講率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
一般社員	86.7%	—*	87.3%	99.1%	100%
管理職					

* 2021年度は全従業員を対象とせず、受講者を特定の管理職に限定して実施。

英国現代奴隸法への対応

当社英国現地法人は、2015年に英国で施行された現代奴隸法への対応として、「Modern Slavery Act Transparency Statement」を以下のとおり公表しています。



● “K” Line Holding (Europe) Limited
[Modern Slavery Act Transparency Statement](#)

* 2021年度は全従業員を対象とせず、受講者を特定の管理職に限定して実施。

コミュニティとの関わり

考え方

基本的な考え方

“K” LINEグループは、良き企業市民として、社会貢献活動に積極的に取り組むとともに、グループ従業員の社会貢献活動を支援します。

- ・ステークホルダーとの対話を通じて社会課題を認識し、経営資源を活用して地域社会の発展に貢献します。
- ・NPO・NGO、地域社会・国際機関など幅広いステークホルダーとの連携・協働により積極的に社会貢献活動を行います。
- ・従業員の自発的な活動を支援し、社会参加の機会を与えます。
- ・災害、海難事故などにおける救援や支援に備え、有事の際には必要な物資の輸送などノウハウ・技術を生かした社会的貢献に努めます。
- ・当社の事業と関連の深い国や地域において災害が発生した場合の被災地の復旧支援や、海運業界の発展に資する教育や活動の支援のために、必要に応じて寄付金の拠出など金銭的な援助も実施します。

“K” LINEグループでは、教育に対する支援や雇用の創出を通じて地域社会・国際社会の中長期的発展に貢献することも、企業の重要な社会的責任であると認識し、海事技術者育成支援を通じて海運業界全体への優秀な船員の輩出に寄与することや、事業を展開している地域における雇用創出や技能開発に貢献することを目指しています。

取り組み

本業を通じた社会貢献活動

▶ 災害被災地向け輸送協力

災害被災地の早期復旧の一助とすべく、主として当社のサービス域内にある被災地向けに、被災者支援のための物資などの無償輸送に協力しています。

▶ 各種見学会

当社は寄港地などの地域の子どもたちのために船内見学会やターミナル見学会を開催しています。また、当社の町田研修所においても近隣の子どもたちに向けた研修所見学会を開催しています。

▶ 荷役用資材リサイクル新スキームによる障がい者就労支援活動

当社では2021年4月より、自動車専用船で使用されている荷役用資材のリサイクル処理工程の一部を就労継続支援B型施設^{*1}に委託することを通じて、障がいの方々の就労を支援しています。

自動車専用船では、海上輸送中の車両の移動を防ぐために、積み付け車両を船体に固縛する荷役

用資材を使用していますが、これらの資材は経年劣化により交換が必要となります。従来、これらの荷役用資材は産業廃棄物として処理されていましたが、当社では2016年より、横浜市にある株式会社グローバルテクノスおよび当社のグループ会社である株式会社ダイトーコーポレーションの協力を得て、環境負荷を減らすことを目的に荷役用資材のリサイクル利用を実施してきました。このリサイクル処理工程では、横浜港にて回収された荷役用資材を神奈川県内で分解、リサイクルを集約して行うことで、移送のための運送距離を最小化し、CO₂排出削減に貢献しています。さらに、このリサイクル処理工程のうち、荷役用資材の分解を、横浜市にある「特定非営利活動法人でっかいそら」の運営する就労継続支援B型施設である「晴天」に委託することによる就労支援に加えて、今後は就労継続支援施設A型^{*2}施設の利用者に対しても、障がいの方々の継続的な雇用を支援する仕組みを構築していきます。

*1 一般企業への就職が困難な方が、一定の支援がある職場で働くことができる福祉サービス。雇用契約はなく、利用期間に制限はありません。

*2 一般企業への就職が困難な方が、雇用契約等の締結によって職場で働くことができる福祉サービス。

コミュニティとの関わり

次世代育成支援

▶ 海事人材インターンシップ受け入れ

当社では、商船系学生向けのインターンシッププログラムを毎年開催しています。このプログラムでは、業務内容の紹介と船舶運航・管理に関する講義、実際に運航している船舶への訪船や研修所での操船・シミュレータ体験の研修と海運業界が抱えている問題に対するグループワークなどを行っています。

▶ 日本人船員確保のための講師派遣

当社は、一般社団法人日本船主協会が2008年に設置した「人材確保タスクフォース」に参加し、優秀な日本人船員（海事技術者）確保のための活動に協力しています。日本人船員が減少傾向にある中、世界の海運をリードするプロフェッショナルな海事技術者確保が必要不可欠であり、海事技術者養成学校のオープンキャンパスへの講師派遣や船員教育機関との情報交換を行っています。

▶ 企業と教育の連携によるキャリア教育支援

当社は、千代田区立九段中等教育学校が継続的に取り組んでいる「総合的な学習の時間」に協力し、2022年度より企業訪問の受け入れを実施しています。同校では、生徒のキャリア教育および社会性の育成のため、東京都千代田区および近隣の企業、団体などへの訪問を2006年の開校以来継続的に実施しており、同区に本社を置く当社も、その趣旨に賛同して協力しているものです。

また、当社のシンガポールの現地法人である "K" LINE PTE LTD(KLPL) は、海事人材育成を支援する非営利団体であるSingapore Maritime Foundation(SMF) と海事分野における将来のリーダー育成を目的とした3年間の覚書(MOU)を締結しました。これにより、奨学金を通じて学生を支援するほか、インターンシッププログラムへ協力し、学生が海事業界を体験する機会を提供します。

関連データ

社会貢献活動実績

項目	単位	年度			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
災害義援金	万円	200	300	1,000	400
ランチタイムボランティア参加人数 ^{*1}	人	— ^{*2}	11	71	59
災害ボランティア休暇制度利用人数	人	0	0	0	0
無償海上輸送協力回数	回	1	0	0	1

*1 グループ会社役職員も含む

*2 新型コロナウイルス感染症の影響により実施を見送り

ボランティア

▶ ボランティア休暇制度の導入

当社では従業員が大規模自然災害による被災地支援を目的としてボランティア活動に参加する際に、年間で最大10日間の休暇を取得することができる制度を整備しています。

▶ 地域貢献活動／環境保全活動

従業員が気軽に参加し、地域貢献や環境保全について考えるきっかけとなる取り組みとして、「ランチタイムボランティア」と称する本社ビル周辺の清掃活動を、2014年度から本社ビルの他テナントと合同で実施しています。

また2021年度からは、NPOなどと協働で、海岸清掃活動および森林保全活動を実施しています。

▶ 社内ポータルサイトの活用

当社は社内ポータルサイトに社会貢献活動のページを設け、ボランティア募集案内、活動報告などの広報に努め、ボランティアに関する意見投稿も可能にしています。また、ボランティア活動後には参加者にアンケートを取り、次の活動へつなげています。

災害被災地復興支援

▶ 義援金の拠出

当社の事業と関わりの深い国や地域において災害が発生した場合の被災地の復旧支援のために、必要に応じて義援金を拠出しています。2024年度は、ベトナムとフィリピンで発生した台風により被災された皆さまの救済と被災地の復興に役立てていただくため、それぞれ200万円を拠出しました。



Section **06**

ガバナンスおよび経済的側面

コーポレートガバナンスの強化

コーポレートガバナンスの考え方

基本的な考え方

当社は、企業の社会的責任を果たし、株主等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。

川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン

東京証券取引所が定めている「コーポレートガバナンス・コード」に基づき、当社のコーポレートガバナンス体制の充実を図るとともに、その考え方や運営方針を明文化した「川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。



[川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン](#)

コーポレートガバナンスに関する報告書

コーポレートガバナンスに関する詳細については、当社が上場している東京証券取引所に提出している「コーポレートガバナンスに関する報告書」をご覧ください。

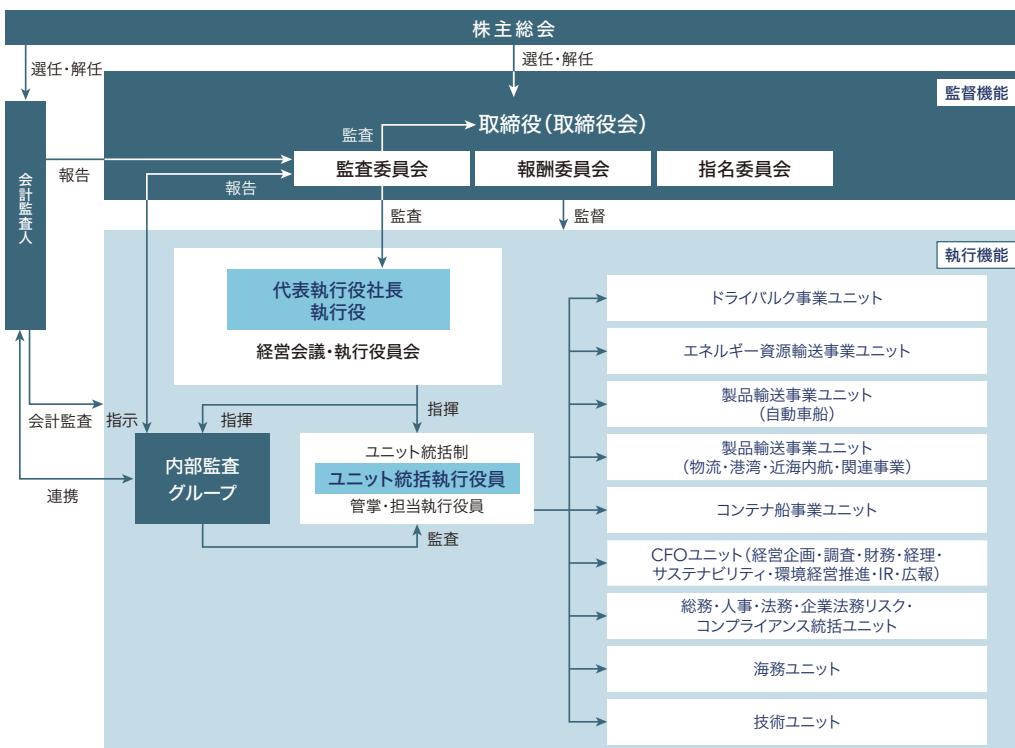


[コーポレートガバナンスに関する報告書](#)

コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制図

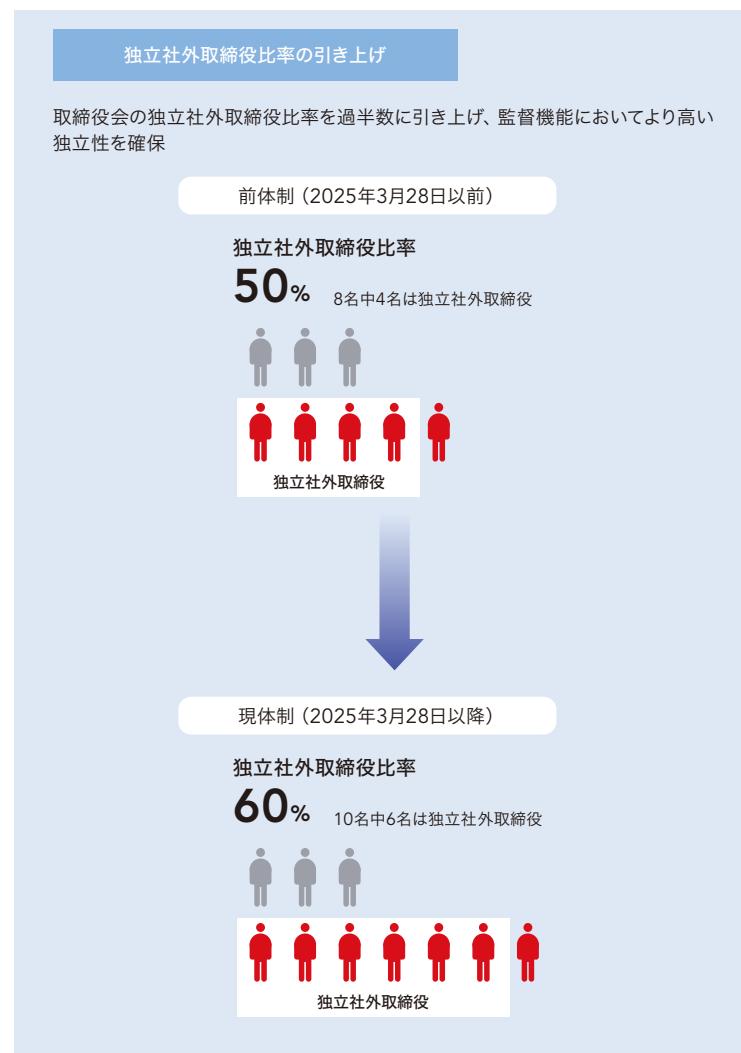
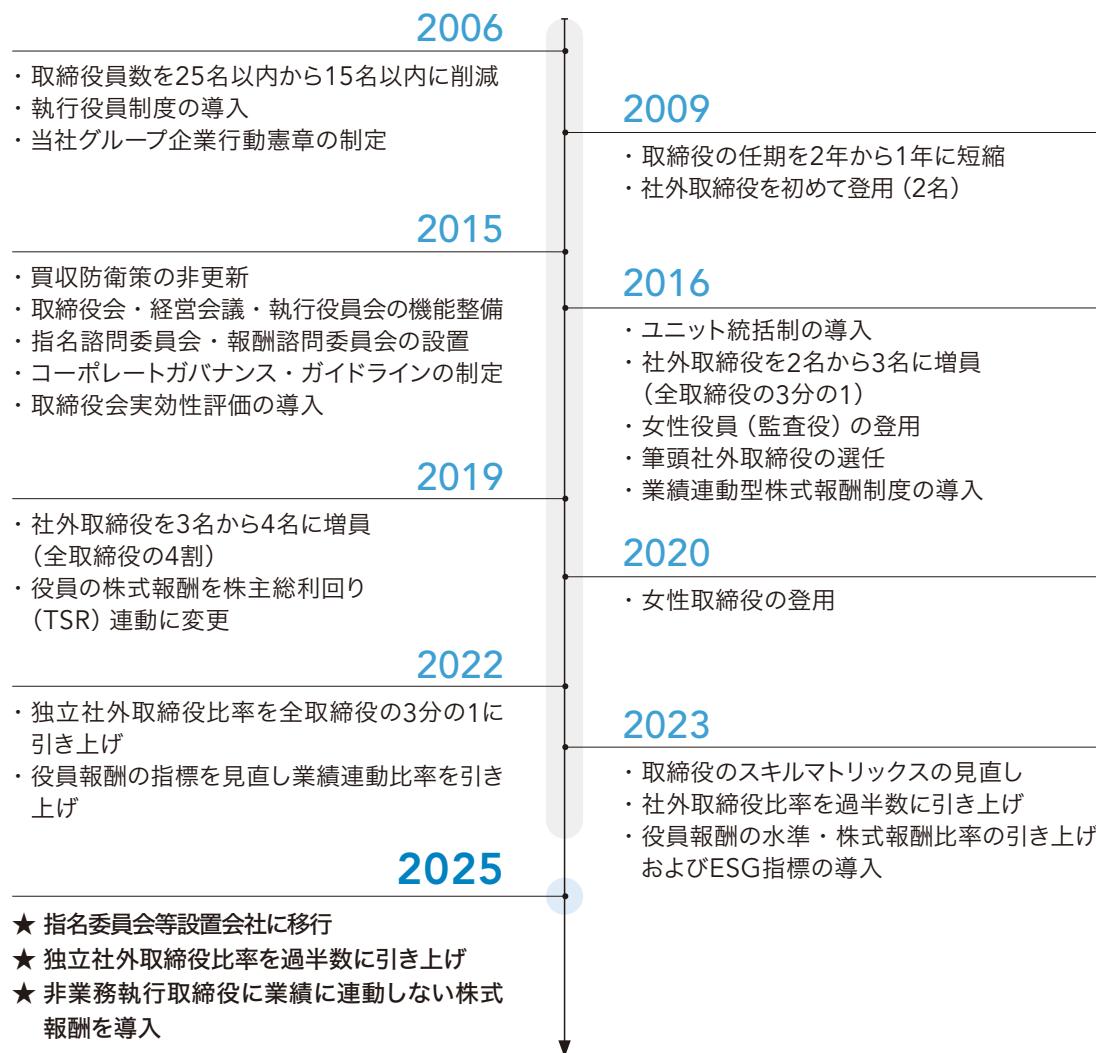
当社は、指名委員会等設置会社の機関設計を採用することで経営の監督機能と執行機能を明確に分離し、取締役会がより高い監督機能を持つことでコーポレートガバナンスの強化を図っています。



コーポレートガバナンスの強化

コーポレートガバナンス改革の変遷

当社は、2009年に社外取締役を複数名選任し、2025年には指名委員会等設置会社に移行するなど、持続的な企業価値の向上とコーポレートガバナンス改革を結び付けて、積極的にガバナンス体制の整備を推進してきました。今後も社内でガバナンス体制に関する議論を深め、着実にガバナンス改革を深化させていきます。



コーポレートガバナンスの強化

取締役会

経営の基本方針、経営戦略などの会社の重要な事項について議論・決定を行うとともに、業務執行の監督を行う機関です。10名の取締役中7名は社外取締役(うち6名は独立社外取締役)という構成で、原則として毎月1回以上開催しています。

2024年度の取締役会の具体的な討議内容

- ・長期経営ビジョン・中期経営計画
- ・資本政策(事業投資計画・株主還元政策等)
- ・事業戦略(「成長を牽引する役割を担う事業」、新規事業領域等)
- ・機能戦略(人材・組織、デジタルトランスフォーメーション等)
- ・コーポレートガバナンス(機関設計、取締役会実効性評価、役員報酬、取締役会構成等)
- ・グループガバナンス

取締役のスキルマトリックス

当社の取締役会は、グローバル社会の重要なインフラとして人々の豊かな暮らしを支えることをミッションとする当社の経営を適切に監督し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につなげる役割・責務を担います。

当社では、重要課題として整理したマテリアリティに基づいて取締役会に求められるスキル(知識・

▶ 取締役会の出席回数／開催回数(2024年度)

氏名	取締役会
明珍 幸一(取締役会議長)	19/19
五十嵐 武宣	1/1
荒井 邦彦	19/19
山田 啓二	19/19
内田 龍平	19/19
小高 功嗣	19/19

氏名	取締役会
牧 寛之	19/19
政井 貴子	14/14
原澤 敦美	19/19
久保 伸介	19/19

2024年度中の退任者は除いています。

*荒井邦彦氏、原澤敦美氏および久保伸介氏の取締役会出席状況は、監査役としての出席状況も含めて記載しています。

経験・能力等)を特定し、スキルの組み合わせ、多様性を考慮した取締役会の構成とすることで、取締役会の機能の発揮を図っています。

各取締役のスキルを一覧化したスキルマトリックスは下表をご参照ください。

氏名	専門性							
	企業経営・経営戦略	法務・リスクマネジメント	財務・会計	人事・労務	安全・品質	環境・技術	グローバル	営業・マーケティング
明珍 幸一	●	●		●	●	●	●	●
五十嵐 武宣	●	●	●		●	●	●	●
荒井 邦彦	●	●	●				●	●
山田 啓二		●		●	●	●	●	
内田 龍平	●		●				●	
小高 功嗣		●	●				●	
牧 寛之	●		●	●		●	●	●
政井 貴子	●		●				●	●
原澤 敦美		●			●	●	●	
久保 伸介	●	●	●				●	

コーポレートガバナンスの強化

社外取締役の独立性判断基準

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準を満たした上で、より厳格な独立性判断基準を定めており、その内容は以下のとおりです。

次の各号に掲げる条件の全てに該当しない者を独立性ありと判断する。

- 一 最近3年間において、川崎汽船グループを主要な取引先とする企業集団の業務執行者（会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者をいう。以下同じ）であったことがある者。
なお、川崎汽船グループを主要な取引先とする企業集団とは、当該企業集団の過去3年間の各事業年度において、当該企業集団の連結売上高に占める川崎汽船グループへの売上高の割合が2%を超えるものをいう。
- 二 最近3年間において、川崎汽船グループの主要な取引先である企業集団の業務執行者であったことがある者。
なお、川崎汽船グループの主要な取引先である企業集団とは、川崎汽船グループの過去3年間の各事業年度において、川崎汽船グループの連結売上高に占める当該企業集団への売上高の割合が2%を超えるものをいう。
- 三 最近3年間において、川崎汽船グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者又はその親会社若しくは重要な子会社の業務執行者であったことがある者。

四 最近3年間において、川崎汽船グループから役員報酬以外に年間1,000万円相当以上の金銭その他の財産を受領した者。また、最近3年間において川崎汽船グループから年間1,000万円相当以上の金銭その他の財産を受領した監査法人、税理士法人、法律事務所、コンサルティング・ファームその他の専門的アドバイザリー・ファームで、当該法人等の直前事業年度の総収入に占める川崎汽船グループから受領した金銭その他の財産の割合が2%を超えるものに所属していたことがある者。ただし、外形上所属していても、無報酬であるなど実質的に川崎汽船グループとの利益相反関係がない場合は、この限りではない。

五 当社の議決権の10%以上を所有する株主。当該株主が法人である場合には最近3年間において当該株主又はその親会社若しくは子会社の業務執行者であった者。

六 上記各号に該当する者の配偶者又は二親等内の親族。

以上



[独立役員届出書について](#)

取締役会の実効性評価について

当社では、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、コーポレートガバナンスが有効に機能することが必須であるとの考えから、毎年取締役会の実効性について自己評価または独立した第三者による評価を行い、その結果を適時適切に開示しています。最新の結果については以下をご覧ください。



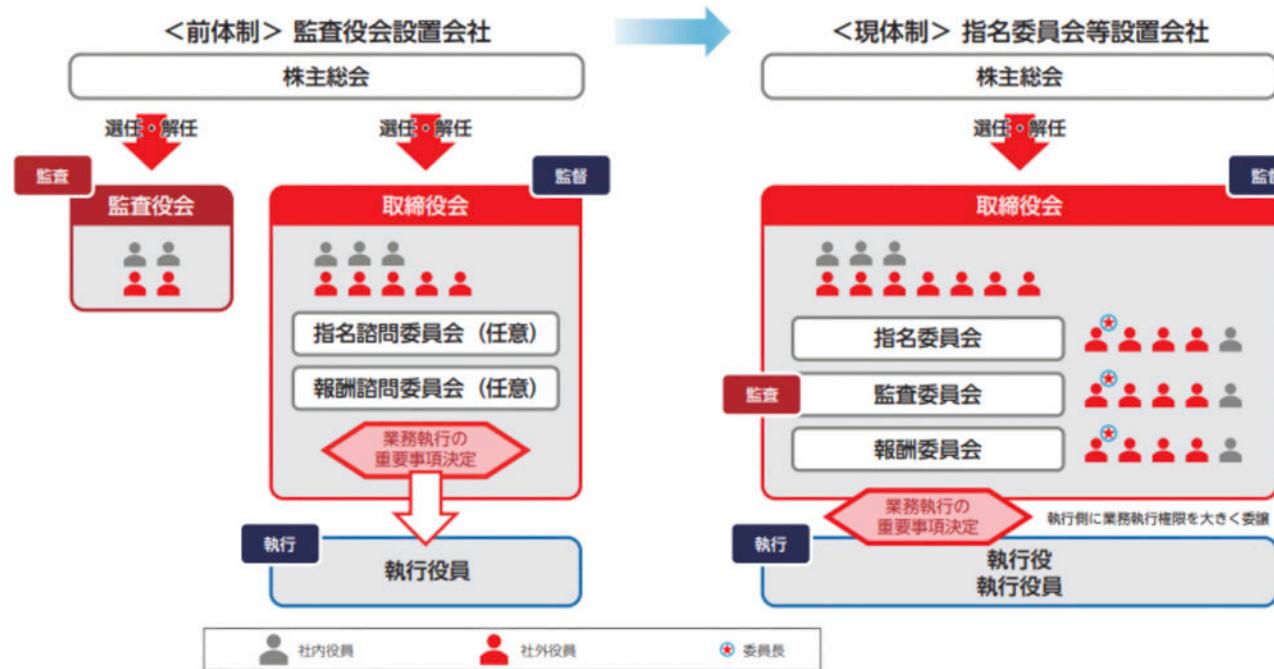
[取締役会の実効性評価について](#)

コーポレートガバナンスの強化

指名委員会等設置会社について

当社は、機関設計として指名委員会等設置会社の形態を採用しています。指名委員会等設置会社は、経営の監督を行う取締役と業務を執行する執行役の役割を明確に分けたガバナンス体制です。取締役会は経営方針の決定等と監督を担い、取締役会から執行役に業務執行の権限を大幅に委譲

することで、執行役はより迅速な意思決定と機動的な経営が可能となります。取締役会の中には、それぞれの構成員の過半数を社外取締役で構成する法定の三つの委員会(指名委員会、監査委員会および報酬委員会)が設置されています。



指名・監査・報酬委員会の構成員(2025年6月現在)

指名委員会		監査委員会			報酬委員会		
構成員	構成員	構成員	構成員	構成員	構成員	構成員	構成員
山田 啓二（委員長・独立社外取締役）		小高 功嗣（委員長・独立社外取締役）		政井 貴子（委員長・独立社外取締役）		山田 啓二（独立社外取締役）	
内田 龍平（社外取締役）		牧 寛之（独立社外取締役）		内田 龍平（社外取締役）		内田 龍平（独立社外取締役）	
小高 功嗣（独立社外取締役）		原澤 敦美（独立社外取締役）		小高 功嗣（独立社外取締役）		小高 功嗣（独立社外取締役）	
政井 貴子（独立社外取締役）		久保 伸介（独立社外取締役）		明珍 幸一（取締役）		明珍 幸一（取締役）	
明珍 幸一（取締役）		荒井 邦彦（取締役・常勤監査委員）					

コーポレートガバナンスの強化

指名委員会

指名委員会は、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長は独立社外取締役が務めます。指名委員会は株主総会に提出する取締役の選任・解任に関する議案等を決定します。また、取締役会からの諮問を受け、執行役の選任・解任、代表執行役および特称執行役の選定・解職について答申を行います。

株主総会に提出する取締役の選任・解任に関する議案の決定および取締役会による執行役の選任・解任については、以下の「取締役及び執行役の選任及び解任の基準」に基づき、指名委員会において審議します。



取締役及び執行役の選任及び解任の基準

▶ サクセッションプランニング

「川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン」第14条で、「取締役会は、代表執行役社長の後継者の計画について、指名委員会に現職の代表執行役社長が毎期策定する原案を審議させ、その結果の報告を受け、原案の妥当性を確認する」と定めています。独立社外取締役を中心とする指名委員会で次期代表執行役社長等のサクセッションプランを審議することによって、持続的な企業価値の向上に努めています。

監査委員会

監査委員会は、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長は独立社外取締役が務めます。監査委員会は、執行役および取締役の職務の執行の監査および監査報告の作成を行うとともに、会計監査人の選任、解任および不再任に関する議案の内容の決定等を行います。また、監査委員会の活動を補助するための部署を設け、専従スタッフを配しています。

報酬委員会

報酬委員会は、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長は独立社外取締役が務めます。報酬委員会は、取締役と執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を策定し、その方針に基づき報酬等の内容を決定します。

▶ 報酬決定方針および手続

報酬決定方針および手続については、以下のとおり定めています。



取締役、執行役及び執行役員の個人別の報酬等に関する方針

報酬制度

取締役(執行役を兼務する者を除く)の報酬は、固定報酬(金銭)と固定報酬(株式)から構成されています。執行役(取締役を兼務する者を含む)の報酬は、固定報酬(金銭)に加え、短期業績連動報酬(金銭)・中長期業績連動報酬(株式)から構成されています。また、株式報酬制度については、各事業年度に付与を受けたポイントを退任後に株式または時価換算した相当額の金銭を株式給付信託(BBT)経由で受け取ります。取締役には、グローバルガバナンス強化と株主利益共有の観点から、職責に応じた固定額に基づく非業績連動報酬(株式)が支給され、執行役には報酬と株式価値の連動性強化、中長期的な業績向上への意識向上を図るために中長期業績連動報酬(株式)が支給されます。ポイントの付与を受けた取締役・執行役であっても、株主総会決議で解任された場合、辞任した場合、在任中に一定の非違行為があったことに起因して退任した場合、在任中に会社に損害が及ぶような不適切行為があった場合等、役員株式給付規程に定める一定の事由が生じたときは、報酬委員会の決定により給付を受ける権利の全部または一部を取得できないものとします。

報酬の種類	取締役 (執行役兼務者を除く)		執行役 (取締役兼務者を含む)	報酬内容
	固定	変動 (業績連動)		
固定	固定報酬 (金銭)	○	○	職責に応じた業務遂行のため職位ごとに設定した月次の報酬
	固定報酬 (株式)	○		職責に応じた固定額による株式報酬
変動 (業績連動)	短期業績連動 報酬(金銭)		○	単年度の連結業績および個人業績評価に連動。重大事故発生時には減算指標を適用。
	中長期業績連動 報酬(株式)		○	中長期の当社株主総利回り(TSR)、ROE指標、ESG指標(CO ₂ 排出効率改善)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) * TSR指標、ROE指標およびESG指標の構成比率は90:5:5

年度ごとの報酬額については、ガバナンスデータをご参照ください。

コーポレートガバナンスの強化

経営会議

執行役社長、その他執行役、専務執行役員、ユニット統括執行役員および法務、企業法務リスク・コンプライアンス統括、経営企画、財務、経理担当執行役員、監査委員会が選任する者ならびに執行役社長が指名する者が出席し、自由な討議を通して執行役社長またはその代行者の意思決定に資する体制を整備しています。原則として毎週開催しています。

執行役員会

執行役、執行役員および監査委員会が選任する者のか、執行役社長が指名する者により構成され、業務執行組織の月次収支を含む業務執行や決裁事項等の報告および討議を行う場です。原則として毎月1回開催しています。

投資委員会

経営企画および財務担当執行役員ならびに執行役社長が指名する執行役、執行役員およびグループ長により構成され、原則として毎月2回開催しています。投資能力を勘案しつつ最大の投資効果を図るため、基本計画および重要案件の審議を行っています。また、実施済みの投資について、投資効果の実績を把握し、当該投資の休止や中止についても審議しています。

ユニット統括制の概要

2016年4月から業務執行体制のより一層の効率化、そして強化を図るため、ユニット統括制を導入し、ユニット統括執行役員を置いています。

ユニット統括制では、執行の長たる代表執行役社長の下、複数の事業部門および管理部門を統括する合計8名のユニット統括執行役・執行役員を置き、ユニット統括執行役・執行役員の下には、各部門を管掌・担当する管掌・担当執行役員を配しています。各ユニットは以下のとおりです。

- ドライバールク事業ユニット
- エネルギー資源輸送事業ユニット
- 製品輸送事業ユニット(自動車船)
- 製品輸送事業ユニット(物流・港湾・近海内航・関連事業)
- コンテナ船事業ユニット
- CFOユニット(経営企画・調査・財務・経理・サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報)
- 総務・人事・法務・企業法務リスク・コンプライアンス統括ユニット
- 海務ユニット
- 技術ユニット

コーポレートガバナンスの強化

株式

株式基本情報

事業年度	4月1日から翌年の3月31日まで
定時株主総会	6月
定時株主総会の基準日	3月31日
配当の基準日	期末配当 3月31日 中間配当 9月30日
単元株式数	100株
公告方法	電子公告により行い、次の当社ウェブサイトに掲載します。 https://www.kline.co.jp ただし、事故その他やむを得ない事由によって電子公告ができない場合は、東京都において発行する日本経済新聞に掲載する方法によります。

株式・株主の状況

▶ 株式の状況

(2025年9月末現在)

発行可能株式総数	1,800,000,000株
発行済株式総数	639,172,067株
株主数	148,567名

▶ 大株主(上位10名)の状況

(2025年9月末現在)

株主名	所有株式数(千株)	割合(%)
イーシーエム エムエフ	92,947	14.56
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	64,146	10.05
エムエルアイ フォーセグリゲーティッド ピービー クライアント	50,862	7.97
J.P. MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMSP RE CLIENT ASSETS-SEGR ACCT	31,796	4.98
サンテラ(ケイマン) リミテッド アズ ト拉斯ティ オブ イーシーエム マスター ファンド	19,716	3.09
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	18,438	2.88
バンク オブ ニューヨーク ジーシーエム クライアント アカウント ジエイ ピーアールディ アイエスジー エフィー-エイシー	17,697	2.77
今治造船株式会社	16,956	2.65
CGML PB CLIENT ACCOUNT/COLLATERAL	15,581	2.44
株式会社みずほ銀行	12,694	1.98

(注)所有株式割合は自己株式(1,113,651株)を控除して計算しています。

▶ 所有者別株式の状況

(2025年9月末現在)

区分	株主数(人)	割合(%)	所有株式数(千株)	割合(%)
個人・その他	145,806	98.14	107,259	16.78
政府・地方公共団体	0	0	0	0
金融機関	56	0.03	160,646	25.13
その他国内法人	834	0.56	48,895	7.64
外国人	1,811	1.21	308,873	48.32
証券会社	59	0.03	12,383	1.93
自己名義株式	1	0.00	1,113	0.17

コーポレートガバナンスの強化

利益相反・関連当事者取引

当社では、関連当事者間の取引については、以下のとおり適切な手続を定めており、これを踏まえた監視ができているものと認識しています。

(1) 決裁基準規程において、当社の議決権の10%以上を有する主要株主または会社取締役間の取引、取締役が第三者のために会社とする取引、利益相反取引および会社による取締役の債務保証については、金額にかかわらず事前に取締役会に付議して承認を求めることが規定しています。また、取引等を行っ

た後には、その重要な事実について取締役会に報告することと規定しており、取締役会において取引の適正性を監視しています。

- (2) 全ての株主は平等に扱われており、特定の株主に特別の配慮を行っていることはありません。
- (3) 決算期ごとに全役員から確認書の提出を受け、関連当事者間取引の有無および有の場合は取引内容について確認しています。

政策保有株式

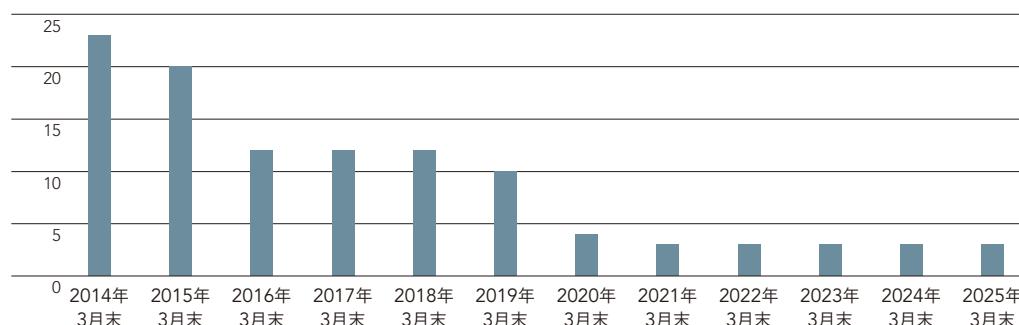
政策保有株式の保有に関する方針

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年1回、政策保有目的の上場株式について、個別に保有目的や事業活動上の必要性、資本コストを踏まえた中長期的な経済合理性等を総合的に精査して保有の適否を検証し、保有継続が合理的でないと判断された銘柄については縮減の対象としています。

当社では政策保有株式の縮減を進め、2025年3月末における政策保有目的の上場株式銘柄数は3銘柄となっています。

政策保有株式の保有状況の推移

(銘柄)



特定投資株式

銘柄	2024年度		2023年度		保有目的、業務提携等の概要、 定量的な保有効果 および株式数が増加した理由	当社の株式の 保有の有無		
	株式数(株)		株式数(株)					
	貸借対照表計上額 (百万円)	貸借対照表計上額 (百万円)	貸借対照表計上額 (百万円)	貸借対照表計上額 (百万円)				
JFEホールディングス(株)	5,062,170	5,062,170	ドライバールクセグメントの主要取引先として、同社との中長期的に良好な関係の維持・強化を図るため、継続して保有しています。	無				
	9,294	12,857						
川崎重工業(株)	1,001,699	1,001,699	先進技術分野および液化水素運搬船の実証実験など当社の重要な課題である安全・品質の改善、脱炭素への取組みで協業関係にあり、中長期的に良好な関係の維持・強化を図るため、継続して保有しています。	有				
	8,955	5,105						
株主組	118,404	118,404	製品物流セグメントにおける取引および同社と共同で持株会社を設立するなどの協業関係にあり、中長期的に良好な関係の維持・強化を図るため、継続して保有しています。	有				
	415	397						

(注) 1. 当社の株式の保有の有無については、銘柄が持株会社の場合はその主要な子会社の保有分(実質所有株式数)を勘案し記載しています。
2. 各銘柄の定量的な保有効果の記載は困難ですが、保有の合理性については取締役会において、当事業年度末を基準に当社の資本コストをベースとする収益目標と取引状況や事業活動への効果等に鑑み、総合的に検証を行っています。

政策保有株式の議決権行使に関する方針

政策保有株式の議決権行使に当たっては、政策保有の目的に照らし当社の企業価値・株主共同の利益の向上に資する議案であるかを精査し、必要に応じて発行会社との対話を行った上で賛否を決定します。

コーポレートガバナンスの強化

内部統制・グループガバナンス

内部統制システムの整備

当社は、執行役、執行役員および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、その他当社グループの業務の適正を確保するために必要なものとして法令等で定める体制の整備に取り組んでいます。具体的には、取締役会が内部統制システムを整備し、有効性を評価し、その機能を確保していく責務を負っています。さらに、内部監査グループが、内部統制システムの監視・検証を通じて、その整備・維持・向上に係る取締役会、執行役および執行役員の責務遂行を支援する役割を担っています。

グループとしての統制

グループ会社における業務の適正を確保するため、当社グループ全体に適用する行動指針として「グループ企業行動憲章」を定め、これを基礎として当社グループ各社で諸規則を定めています。また「関係会社業務処理規程」を定め、グループ会社に対し一定の重要事項については、承認、協議または報告を要するものとしています。

会計監査・内部監査

会計監査人の状況

(1)会計監査人の名称

EY新日本有限責任監査法人

(2)2024年度に係る会計監査人の報酬等の額

項目	支払額
① 当社が支払うべき会計監査人の報酬等	109百万円
② 当社および当社子会社が会計監査人に支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額	172百万円

(注)当社と会計監査人との間の監査契約において、会社法に基づく監査と金融商品取引法に基づく監査の監査報酬の額を区分しておらず、実質的にも区別できないため、①の金額については区分して記載していません。なお、当社の重要な子会社等のうち"K" LINE BULK SHIPPING(UK) LIMITED、"K" Line European Sea Highway Services GmbH、"K" LINE LNG SHIPPING(UK)LIMITED、"K" LINE PTE LTD、OCEAN NETWORK EXPRESS PTE. LTD.の計算関係書類の監査は、当社の会計監査人以外の監査法人が行っています。

(3)会計監査人の報酬等の額に同意した理由

監査役会は、取締役、社内関係部署および会計監査人から必要な資料を入手しつつ報告を受け、会計監査人の監査計画の内容、会計監査の職務執行状況および報酬見積りの算出根拠などが適切であるかどうかについて、必要な検証を行い審議した上で、会計監査人の報酬等について、会社法第399条第1項の同意を行いました。

なお、2025年3月28日開催の臨時株主総会において指名委員会等設置会社への機関設計の移行が決議されたことによって、監査役会は監査委員会に業務を引き継いでいます。

(4)会計監査人が行った非監査業務(公認会計士法第2条第1項の業務以外の業務)の内容

当社は、会計監査人に対して、社債発行にかかるコンフォートレター作成業務についての対価を支払いました。

(5)会計監査人の解任または不再任の決定の方針

監査委員会は、会計監査人の職務の執行に支障がある場合等、その必要があると判断した場合、株主総会に提出する会計監査人の解任または不再任に関する議案の内容を決定します。また、監査委員会は、会計監査人が会社法第340条第1項各号に定める項目に該当すると認められる場合は、監査委員全員の同意に基づき、会計監査人を解任します。この場合、監査委員会が選定した監査委員は、解任後最初に招集される株主総会において、会計監査人を解任した旨およびその理由を報告します。

コーポレートガバナンスの強化

内部監査の状況

当社における内部監査は、内部監査を担う内部監査グループにより実施され、専従者11名(2025年4月1日現在)が従事しています。内部統制の観点から、業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性向上およびコンプライアンスの確保等について、当社およびグループ会社の職務執行を監査しています。監査委員、監査委員会および内部監査グループは、会計監査人である監査法人と監査内容に関する情報交換を定期・不定期に実施しています。監査結果や監査法人が把握した内部統制の状況およびリスクの評価等に関する意見交換を行い、緊密な連携を維持しています。また、内部監査グループから監査内容に関する報告を代表執行役社長および監査委員会に定期的に行ってています。

関連データ

ガバナンスデータ (川崎汽船株式会社を対象としています)

2025年3月28日付で「監査役会設置会社」から「指名委員会等設置会社」に移行しています。

分野	項目	内訳	単位	年度		
				2022年度	2023年度	2024年度
ガバナンス	取締役会	取締役人数	人	9	9	10
		うち男性	人	8	8	8
		うち女性	人	1	1	2
		女性比率	%	11	11	20
		うち社外取締役	人	4	5	7
		社外取締役比率	%	44	56	70
		取締役平均年齢	歳	62.0	61.2	60.0
		最年少取締役年齢	歳	45	43	44
		最年長取締役年齢	歳	74	75	70
		取締役会開催数	回	19	19	19
		取締役会平均出席率	%	99	100	100
ガバナンス	指名委員会 ^{※1}	委員数	人	4	5	5
		うち社外取締役	人	3	4	4
		社外取締役比率	%	75	80	80
		開催回数	回	14	9	10 ^(※2)
ガバナンス	監査委員会 ^{※1}	委員数	人	4	4	5
		うち社外取締役	人	2	2	4
		社外取締役比率	%	50	50	80
		開催回数	回	15	14	15 ^(※2)
ガバナンス	報酬委員会 ^{※1}	委員数	人	4	5	5
		うち社外取締役	人	3	4	4
		社外取締役比率	%	75	80	80
		開催回数	回	9	3	7 ^(※2)
報酬	取締役報酬合計 (支給人數 ^{※3})	百万円 (人)	906(10)	732(11)	634(11)	
	監査役報酬合計 (支給人數 ^{※3})	百万円 (人)	80(4)	80(5)	80(4)	

※1 指名委員会等設置会社移行前は、指名諮問委員会・監査役会・報酬諮問委員会の数値も含んでいます。

※2 開催回数には指名委員会等設置会社移行後の1回を含みます。

※3 報酬合計(支給人數)には、年度途中(株主総会)において退任した取締役・監査役を含みます。

コーポレートガバナンスの強化

ガバナンス個別データ (2025年6月20日現在)

	氏名	性別	独立性	在任期間	取締役会出席率 (2024年度)	執行役	指名委員会	監査委員会	報酬委員会	重要な兼職
取締役会長	明珍 幸一	男性	なし	9年	100%		●		●	あり
取締役 代表執行役社長	五十嵐 武宣	男性	なし	3ヶ月	100%	●				なし
取締役	荒井 邦彌	男性	なし	3ヶ月	100%			● (常勤)		なし
社外取締役	山田 啓二	男性	あり	6年	100%		● (委員長)		●	あり
社外取締役	内田 龍平	男性	なし	6年	100%		●		●	あり
社外取締役	小高 功嗣	男性	あり	2年	100%		●	● (委員長)	●	あり
社外取締役	牧 寛之	男性	あり	2年	100%			●		あり
社外取締役	政井 貴子	女性	あり	1年	100%		●		● (委員長)	あり
社外取締役	原澤 敦美	女性	あり	3ヶ月	100%			●		あり
社外取締役	久保 伸介	男性	あり	3ヶ月	100%			●		あり

リスクマネジメント

考え方

リスクマネジメントの方針

外部環境変化や経営上のさまざまなリスクを認識し、リスクが顕在化したときにも企業の社会的責任を果たせるよう、リスクマネジメント体制を構築しています。

右記のような主要リスクのうち、船舶運航に伴うリスク、災害リスク、コンプライアンスに関わるリスク、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ます。

また、この4委員会を束ね、リスクマネジメント全般を統括する組織として、危機管理委員会を設置しています。

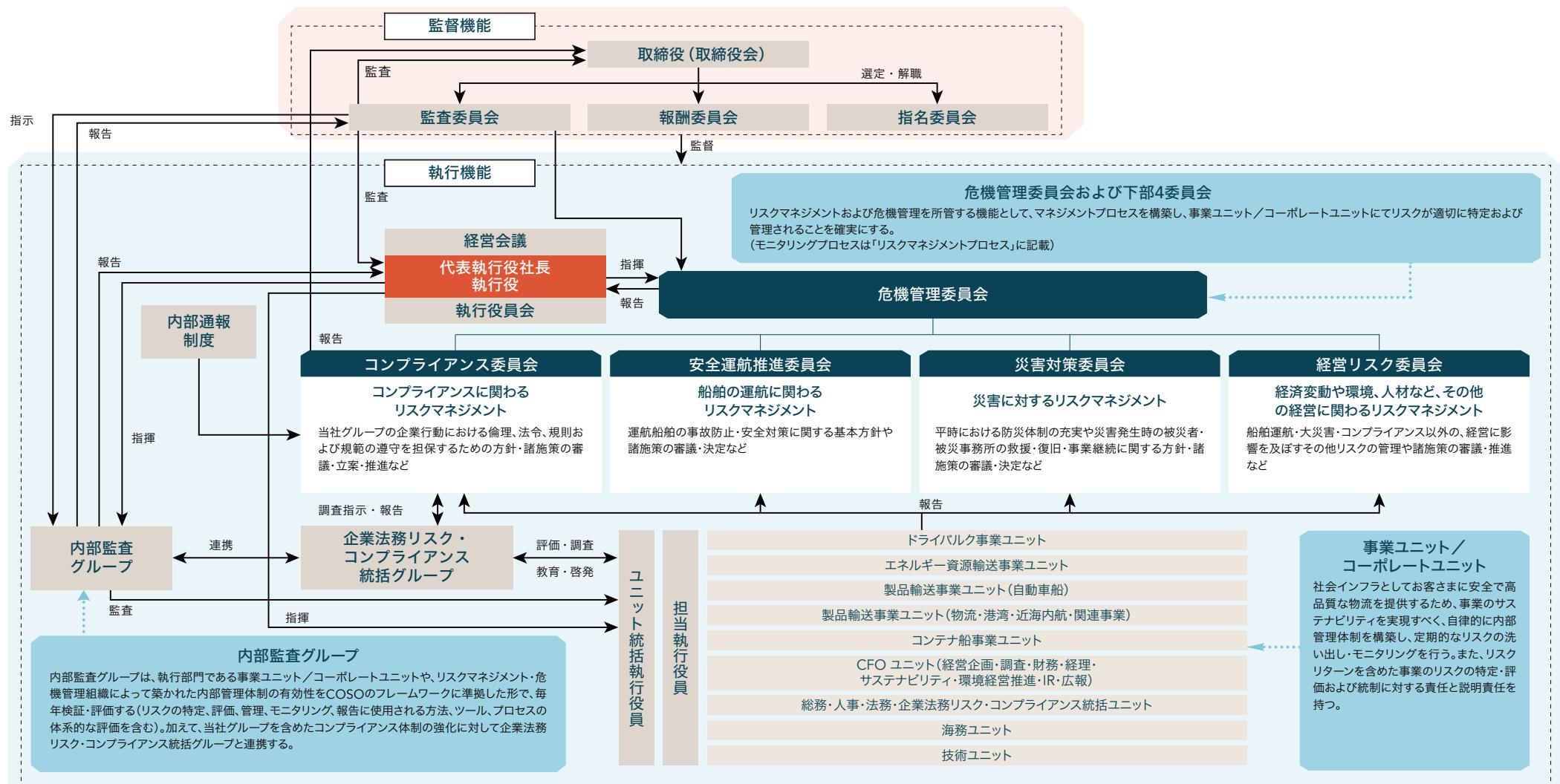
代表執行役社長がこれら全ての委員会の委員長を務め、平時においても四半期ごとに委員会を開催し、リスクマネジメントの強化を図っています。4つの主要なリスク委員会では、リスクマネジメントのための研修を定期的・継続的に実施しています。一例として大規模事故演習の実施や他社とのリスクマネジメント勉強会への参加等を通じ強化を図っています。また、毎年11月を「コンプライアンス月間」と定め、コンプライアンスの重要性を周知徹底しています。

主要リスク
人材・人権リスク
法務・コンプライアンスリスク
船舶運航リスク
経済活動変動リスク
情報システム・情報セキュリティリスク
災害リスク
気候変動リスク

リスクマネジメント

体制

リスクマネジメント体制図



リスクマネジメント

リスクマネジメントプロセス

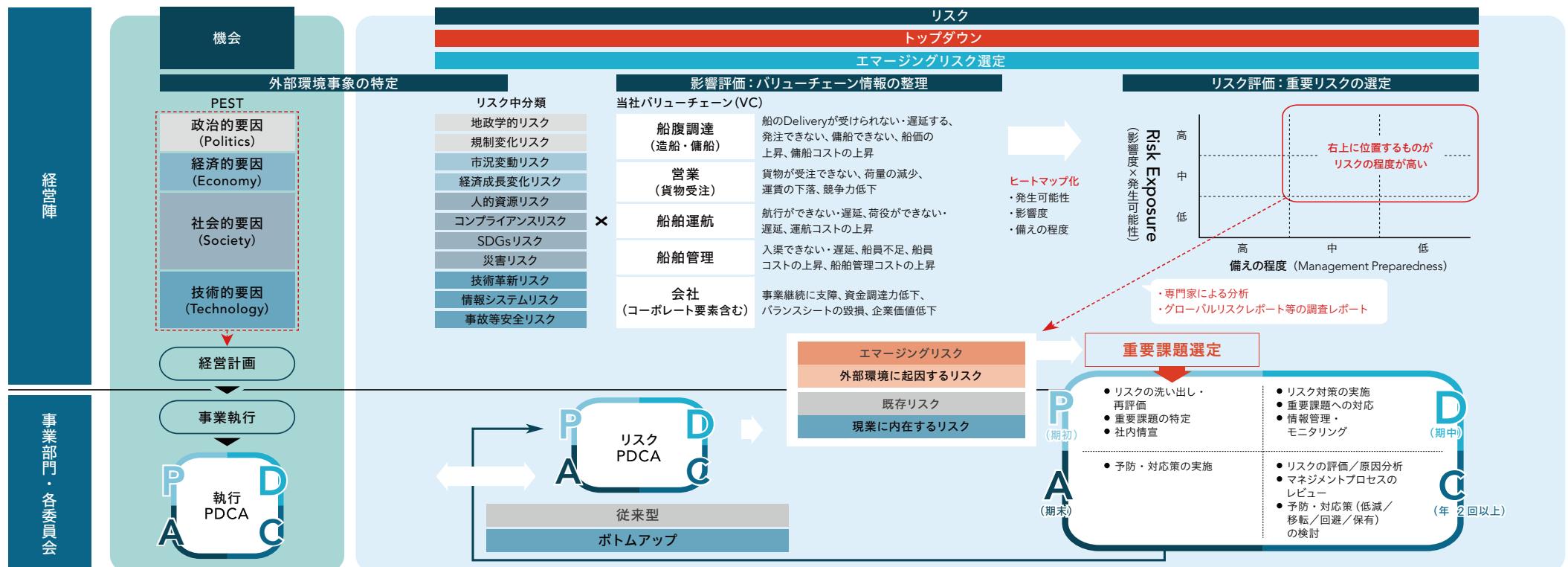
当社グループにおけるリスク管理を徹底すべく、グループ全体に関わるリスクを特定し、情報管理・モニタリングを行いながら、リスクマネジメントに取り組んでいます。各リスクの管理は、期末にリスクの再評価や網羅的なリスクの洗い出し・特定を行い、管理体制の有効性や主要リスクから重要課題を定めた上で、各委員会において定期的にレビューを行い、再評価、対策の実施を行うPDCA体制としています。このPDCAでは、各委員会がボトムアップでリスクの再評価や洗い出し・特定を行う手法と、まだ顕在化していないものの重要性が高まっているエマージングリスクのようなメガトレンドの変化をトップダウンで評価する手法を併用し、重層的に対応しています。メガトレンドの変化は、リスクのみならず機会となるため、次年度の事業戦略立案時に行うPEST分析*を軸として、メガトレンド認識を的確に事業戦略に生かす側面と、最新のリスクトレンドの変化を評価し対応する側面とで、リス

クと機会の双方を網羅するよう取り組んでいます。

具体的には、PESTの要素を当社各事業のバリューチェーンに掛け合わせることでリスクシナリオを想定し、経営陣により発生可能性／影響度／備えの程度を整理の上、ヒートマップを作成します。さらに専門家による分析や調査レポート等の外部知見も得ながら、注視すべき課題を特定し、ボトムアップ式のリスク特定と合わせて重要課題を選定します。

また、PDCAサイクルの過程でリスクマネジメントに対する情宣を行っています。リスク対策や期初に特定した重要課題への取り組み状況を、取締役会や執行役員会を通じて社内に周知しています。さらに、組織内でリスクマネジメントプロセスを監視およびサポートする体制強化を推進しています。

* 外部環境を政治・経済・社会・技術の4つに分類し脅威を洗い出し、自社にもたらす影響を分析するフレームワーク



リスクマネジメント

取り組み

BCM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)を策定の上、BCM (Business Continuity Management)を行っています。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、内外地店舗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BCMの強化を行い、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。

また、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。2025年度も引き続き、変異株の発生、新種のウイルス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が、過去5年間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等に基づき、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いきます。

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などが発生し、環境汚染を引き起こした場合、当社グループの財政状態や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、安全運航に関わる全ての案件について、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。

リスクマネジメント文化の醸成

組織全体で効果的なリスクマネジメントの文化を促進・強化するために、階層ごとに定められた行動規範にはリスクマネジメントの項目があり、その基準が反映されるように人事評価制度がつくられています。この人事評価は給与や昇進にも影響します。シニア・エグゼクティブは、リスクマネジメントに関する全社的な取り組みの実施に責任を負います。

さらに、その他リスクマネジメントに関する規程やBCM情報等を社内ポータルサイトのトップページに掲載することでリスクマネジメントに対する啓発を行っており、社外取締役を含む取締役に対しては、外部講師によるリスクマネジメントに特化したセミナーを毎年していく体制を構築しています。

環境保全・気候変動対策

当社グループは、人々の生活や経済を支えるライフライン・インフラとしてサステナビリティの重要性を強く認識しており、環境保全・気候変動に関連したリスクや機会に対応すべく、「“K” LINE 環境ビジョン2050」を策定しています。

2015年3月に策定した「“K” LINE 環境ビジョン2050」の中で、創立100周年(2019年)に向かって定めたマイルストーンの多くを達成しましたが、激変する世界を見渡し2050年のゴールの一部を見直すとともに、2030年に向けた新たなマイルストーンを設定しました。さらに、世界的に2050年GHG排出ゼロの動きが加速していく中で、2021年11月には同ビジョンの2050年目標を改定し、「2050年GHG排出ネットゼロ」というより高い目標に引き上げて挑戦しています。

気候変動に関するシナリオ分析については、以下をご覧ください。



“K” LINE 環境ビジョン 2050

上記の事業計画・戦略策定、施策検討を踏まえ、自然エネルギーを利用する自動カイトシステム「Seawing(風力推進)」の導入など、さまざまな環境保全への取り組みを行っています。

リスクマネジメント

当社グループの環境保全への取り組みについては、以下をご覧ください。



[環境](#)

リスク情報

当社のリスク情報については、以下をご覧ください。



[リスク情報](#)

感度分析とストレステスト

毎月行われる予算編成とモニタリングの機会を利用して、年2回の感度分析とストレステストを実施しています。

主要な変数は、為替レート、金利、燃料油価格のほか、ドライ・バルカーのBDI(バルチック・ドライ・インデックス)、石油タンカーのWS(ワールド・スケール)などの市場指標であり、これらの変数は、営業損益や経常損益の主な変動要因となります。

また、VesselsValue.comや海運ブローカーなどの専門的な情報源を利用して、事業の中核資産である保有船舶の市場評価テストを行っています。

リスクマネジメント

エマージングリスク

リスク	リスク内容	事業へのインパクト	対策
地政学情勢の変化による荷動きや船舶建造、保守に与える影響	<p>地政学的な要因、特に米中関係の不透明性が高まることで、当社グループの経営成績に影響を与えるリスクがあります。世界的なサプライチェーンの変容や地産地消の動きは、顧客の事業モデル見直しを促進し、長期的には輸送需要と供給能力のバランスを崩し、マーケットコンディションやプライシングに影響を与える可能性があり、当社グループの事業に大きな影響を与える懸念があります。さらに、中国での船舶建造量や当社の保守、入渠に係る中国への依存度の高さを鑑みると、米中関係の悪化は船舶の建造・保守に支障をきたし、継続的な船舶運航を阻害する可能性があります。現在も中国での新造船発注残があり、当該リスクを注視していく必要があります。</p>	<p>当社グループの事業は海上輸送に大きく依存しており、荷動きの動向は経営成績に大きく影響を及ぼします。また、保有船舶は5年ごとの入渠が必要であり、各国の船舶の多くが利用している中国ドックへの入渠が阻害された場合、船舶運航ひいては当社グループの営業活動と経営成績に大きな影響を与えます。さらに、世界の半数近くを占める中国での船舶竣工量は近年増加傾向にある一方、中国での船舶建造が阻害された場合、世界的な船舶供給ひいては当社グループの営業活動や経営成績に重大な影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>主要顧客とのパートナーシップ深化を中心としながら、多様な顧客との関係強化を通じて成長機会を創出するなど、事業特性に応じた役割を明確化し、ポートフォリオの適切なマネジメントを実施しています。また、営業・運航要員の増員、環境営業の強化など、営業体制の進化・発展を通じて顧客の事業戦略の変化を機敏にとらえ、サプライチェーンや事業モデルの見直しに柔軟に対応しています。新造船の発注においては、グループ全体での管理、リスクの定量化、分散発注の検討など、専門家との協議に基づいたリスク最小化策を講じています。船体修繕についても、グループ全体での管理・分散化を図り、ベストプラクティス策定に向けた協議を進めています。</p>
海運業を脅かすエマージングな技術革新	<p>3DプリンタやAR/VR技術、自動化などの技術革新は、今後海運業の参入障壁を引き下げる技術となる可能性があると考えられます。3Dプリンタで扱うことのできる素材の広がりや造形方式の進化などを背景に、最終製品量産のための活用も広がる可能性が高まっています。またデジタル化や産業メタバースの活用による港湾作業や船舶運航の自動化・自律化の複合的な活用は、人手不足への対応や業務効率化に寄与します。これらの技術革新は、海運業の省コスト化につながる一方で、他業種からの参入障壁が低下する可能性にもつながります。また、消費財や完成品の輸送においては、技術革新による製造体制の変化により地産地消が進む可能性があり、特にコンテナ輸送需要や完成車輸送において、事業環境に構造的変化を与える可能性もあり、今後より一層幅広い分野の技術動向に注視していく必要があります。</p>	<p>3DプリンタやAR/VR技術、自動化などの技術革新は、参入障壁の低下により、新たな競合他社が市場に参入しやすくなり、価格競争が激化する可能性があります。これは、新しい競合他社の出現につながり、既存企業の市場シェアを奪う可能性があります。また、技術革新はサプライチェーンの効率化やコスト削減につながる可能性や、新技術の普及により、既存の設備やノウハウが陳腐化し、新たな投資が必要となる可能性もあります。事業環境の構造的変化により、当社グループの営業活動や経営成績に重大な影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>新技術に対応できる人材の育成や最新技術を持つ企業との戦略的な提携を検討し、海運ビジネスに捕らわれることなく、最新技術トレンドを常に把握し、自社事業への影響を評価する体制を構築する必要があります。そのために事業部門別に、課題の整理・洗い出しと優先課題の抽出など体系的に整理し、外部専門知見のサポートを得て継続的にリスク状況をモニターできる「リスクインテリジェンスサイクル」を構築し、モニタリングできる体制づくりに取り組んでいます。</p>

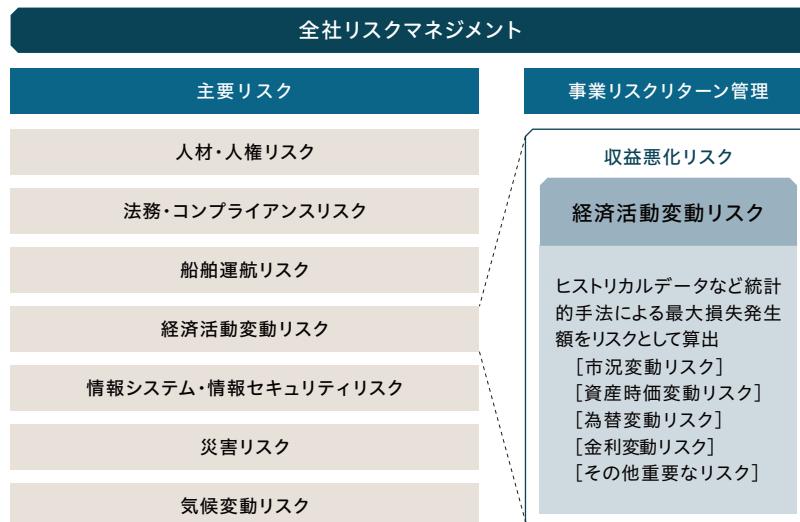
リスクマネジメント

リスクリターンと資源配分(ポートフォリオ)の考え方

事業リスク総量管理

想定最大損失額を連結自己資本の範囲内にコントロールし、適正な投資規模による「安定性」と「成長性」を両立させます。事業リスク量(=想定最大損失額)は、事業特性を踏まえながら、統計学的手法を用いて計測します。

事業におけるリスクは多種多様です。事業リスクリターン管理は、自己資本毀損に至る「損失発生リスク」を対象にしています。事業リスクリターン管理対象外の事業におけるリスクは、各事業ユニットがコントロールの上、全社管理は危機管理委員会およびその下部組織でマネジメントする社内体制を取っています。



事業評価指標の刷新

事業リスクに見合うリターン確保を重視した投資・事業評価指標(“K” VaCS／“K” RIC)を導入し、それらを用いて最適な事業ポートフォリオへ転換します。

“K” VaCS –“K” LINE Value after Cost of Shareholders' equity–

▶ 株主資本コストを意識した当社独自の経済的付加価値を示す収益指標

計算式

$$\text{“K” VaCS} = \text{税引後当期純利益} - (\text{事業リスク量} \times \text{株主資本コスト})$$

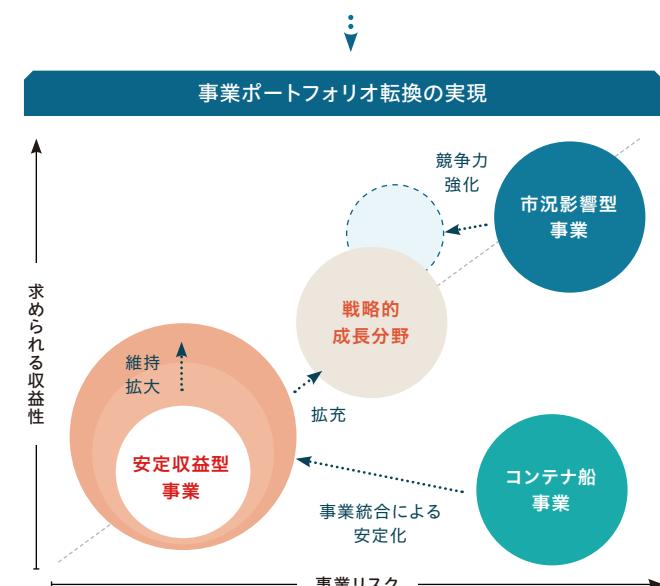
“K” RIC –“K” LINE Return on Invested Capital–

▶ 資本コストを意識した企業価値向上を図る当社独自の効率性指標
▶ 収益率を基準とし、投下資本に見合ったリターンを上げることを促す

計算式

$$\text{“K” RIC} = \text{税引後利払前事業収益} \div \text{投下資本}$$

(注)原則として、“K” RIC>ハーダルレートとして利用。ハーダルレートは、部門別WACC(リスクベース)などを用いる。



コンプライアンスの推進・強化

考え方

方針

国内外の法令や社会規範を遵守し、公正、透明、自由な競争および適正な取引を行います。

当社は、「グループ企業行動憲章」を制定し、法令および企業倫理の遵守（コンプライアンス）を当社グループ企業の行動原則の一つとして掲げています。また、より具体的な指針として「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」（以下、グローバルポリシー）を制定し、当社およびグループ会社の役職員に遵守を義務付けています。

体制

グループコンプライアンス体制の強化

グローバルポリシーは、グローバルなレベルでのグループコンプライアンス体制を強化するためのもので、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。また、専任部署によるセミナー開催、ガイドブック配布、専門委員会の活動などを通じて、グローバルポリシーが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取り組んでいます。



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



個別ポリシー III
経済制裁・反マネーロンダリング



個別ポリシー I 競争法



個別ポリシー IV データ保護法



個別ポリシー II 反贈収賄法

コンプライアンス推進体制

社長が委員長を務めるコンプライアンス委員会を通じて、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。

通報・相談窓口

当社は、当社および国内グループ会社の役職員からの相談・通報を受け付ける「ホットライン窓口」に加えて海外グループ会社の役職員からの相談・通報を受け付ける「グローバルホットライン窓口」を設置するとともに、お取引先さまからの相談・通報を受け付ける「お取引先さま相談・通報窓口」も設置し、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に取り組んでいます。また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を整えています。

対象	相談・通報窓口	受付内容
グループ役職員	内部窓口	・コンプライアンス全般（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
	外部窓口（弁護士）	・ハラスメント
	監査委員窓口	・ハラスメント
お取引先さま	ハラスメント相談・通報窓口	・コンプライアンス全般（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
	お取引先さま相談・通報窓口	・コンプライアンス全般（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
	フリーランス相談・通報窓口	・ハラスメント
人権に関する相談・通報窓口	人権に関する相談・通報窓口	・人権関連全般（例：差別・暴力行為・ハラスメント・長時間労働・強制労働・児童労働・労働者への賃金の未払いや遅延など）

コンプライアンスの推進・強化

取り組み

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るため、専任部署による継続的な教育・啓蒙活動の推進を通じて、競争法コンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。同業他社との接觸については、事前の届出・承認、内容の記録作成・保存等を厳格に運用し、さらに業務監査による施策の実施状況の監視・監督も行っています。

贈収賄防止の取り組み

贈収賄防止規程および贈答規程を運用し、贈収賄防止に取り組んでいます。また、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。



経済制裁規制遵守の取り組み

各国で経済制裁が厳格化している状況を受け、当社では新規取引やリスクの高い国・地域への貨物輸送においても、商流関係者や資本関係等を確認するなど、経済制裁に抵触しないようデューデリジェンスを徹底しています。また、外部専門業者のサービス等も活用して、取引先の継続的なモニタリングを行っています。

個人情報保護

世界各国における個人情報保護に関する法規則・執行強化の状況を踏まえ、当社ではポリシーを策定し、役職員に遵守を義務付けています。また、システム面ではアクセス権限の制御、監視体制の強化などの技術的施策を講じ、外部委託先に対しても厳格な管理を行うことで、個人情報漏洩リスクの低減に努めています。さらに、役職員への定期的な教育・研修を通じて、個人情報保護の重要性についての認識向上を図っています。

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、競争法や腐敗防止などのテーマを含むコンプライアンス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。また、階層別人事研修の中でコンプライアンス研修を実施し、個別テーマ(インサイダー取引規制、ハラスメント防止など)に関するセミナーも、適宜開催しています。このほかにも、関連する社内規程や過去のコンプライアンス研修資料をまとめた社内ポータルサイト「360°Compliance」により、当社役職員がいつでも参照できるようにし、特に注意喚起を要するコンプライアンス関連の重要事項を「コンプライアンス通信」として適宜配信するなど、コンプライアンス意識を高める取り組みを継続して行っています。

コンプライアンスの推進・強化

Tcompliance 認証

当社は、国際商取引におけるコンプライアンス体制の整備について第三者認証機関「Tcompliance」の認証を取得しています。

Tcertification ID:TC3172-6090

Tcomplianceは多国籍企業のコンプライアンス(法令遵守)活動を支援し、国際商取引の透明性を高めることを使命とする非営利組織です。詳細は以下をご覧ください。



Tcompliance

税務管理

関連法令および国際ルール等を遵守し、適切な納税を行い、税務の透明性を確保することをグローバルコンプライアンスポリシーに定めています。租税回避を意図したタックスヘイブン活用や濫用的な税務プランニングは行わず、税務当局との良好な関係維持に努めます。

関連データ

		2022年度	2023年度	2024年度
内部通報窓口への通報件数*	通報(件)	3	7	6
	発生(件)	0	0	0
腐敗(贈収賄)に関連した罰金、課徴金	罰金・課徴金(千円)	0	0	0
	懲戒解雇職員(人)	0	0	0
コンプライアンス研修受講者数・受講率 (当社役職員)	受講者数(名)	854	902	996
	受講率(%)	97	99	100

*外部窓口への通報を含む、当社内部通報制度に基づく通報件数。2024年度において対外的な開示が必要とされる重大な影響を及ぼすような通報事案はありませんでした。

サプライチェーンマネジメント

考え方

サステナブル調達方針およびサプライヤーサステナビリティガイドライン

川崎汽船グループ(以下「当社グループ」)では、「お客さまから信頼されるサービスの提供」と「持続可能な社会への貢献」の実現に不可欠なパートナーであるお取引先さまとの、相互の信頼関係の確立と共生を図っています。サプライチェーン全体における持続可能性(サステナビリティ)への取り組みをお取引先さまとともに推進すべく、2025年8月、当社グループは、2006年に策定した「購買方針」および2016年に公表したお取引先さまへのお願い事項である「サプライチェーンにおけるCSRガイドライン」を発展的に見直し、2025年8月、経営会議での承認および取締役会への報告を経て新たに「サステナブル調達方針」および「サプライヤーサステナビリティガイドライン」を策定いたしました。

川崎汽船グループ サステナブル調達方針

川崎汽船グループ(以下「当社グループ」)がお客さまから信頼されるサービスを持続可能な形で提供するためには、お取引先さまのご支援、ご協力は不可欠です。当社グループは、お取引先さまと相互の信頼関係を確立し、持続させ、ともによきパートナーとして社会で共生できるような関係を構築するよう努力を続けます。

▶ サステナブル調達方針

持続可能な社会への貢献のために、お取引先さまおよびその関係者との健全かつ公正な関係を維持し、以下の方針に基づき取引を行います。

1. お取引先さまの選定にあたっては、公平に機会を設け、品質、価格、納期などに加え、社会や環境への配慮を含めた公正な評価により判断します。
2. 法令、社会規範および企業倫理を遵守した調達活動を行い、お取引先さまおよび関係者との相互の信頼・協力関係を築きます。
3. 人権尊重、労働安全衛生関連の法令遵守、環境保全等、社会的責任と持続可能性に配慮した調達活動を行います。
4. お取引先さまと適正な取引を行い、サプライチェーン全体の共存共栄を図ります。取引対価等の取引条件の決定に際しては、協議の機会を定期的に設けるなど、十分な協議を行います。
5. 調達活動を通じて得た情報を適切に管理します。

サプライチェーンマネジメント

これに加えて当社グループでは、サプライチェーン全体における持続可能性(サステナビリティ)への取り組みをお取引先さまとともに推進すべく、「川崎汽船グループ サプライヤーサステナビリティガイドライン」を策定しています。

川崎汽船グループ サプライヤーサステナビリティガイドライン

川崎汽船グループ(以下、「当社グループ」)は、事業活動を通じて人々の豊かな暮らしと持続可能な社会づくりへ貢献したいと考えています。これは、お取引先さまの協力なしに当社グループが取り組むことだけでは実現することができません。以下に述べる「川崎汽船グループ サプライヤーサステナビリティガイドライン」(以下、「ガイドライン」)では、持続可能な社会づくりに向けたさまざまな要請を記しています。お取引先さまにおかれましては、それぞれの項目の内容に対する理解および自主的な取り組みをお願いいたします。

▶「ガイドライン」の適用範囲について

本ガイドラインは、当社グループの企業が共に業務を行う以下の取引先さまを対象として適用します。

- 当社グループの集荷・営業活動に関わるお取引先さま
- 本船運航や荷役作業に関わるお取引先さま
- 船舶管理や修繕、解撤などに関わるお取引先さま
- その他製品・サービスを当社グループに提供されるお取引先さま

▶お取引先さまに取り組みをお願いする事項

1. 人権の尊重

当社グループでは、事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重するとともに、グループ従業員の安全で働きやすい職場環境の整備・向上を図り、ゆとりと豊かさを実現することを目指しています。お取引先さまにおかれましても、事業の推進において以下の点に対する留意・取り組みをお願いいたします。

・従業員の基本的人権の尊重

従業員の基本的な人権を尊重し、人権侵害を行わない。

・強制労働や児童労働の排除

従業員に対して、長時間労働を含む労働の強制を行わず、債務労働や人身売買および奴隸的労働を含めた一切の強制労働は意図せぬ加担も含めてこれを排除し、また児童労働の実効的な排除に努める。

・各国の労働関連法令の遵守

各国の労働関連法令を遵守し、法令を犯すような行為をしない。従業員の結社や団体交渉の自由を、事業活動を行う国・地域の現地法に従い尊重する。

・雇用や待遇面での平等な扱い

従業員に対して雇用や待遇の面で、国籍、人種、民族、性別、性的指向、性自認、信条、宗教、障がいの有無を含むいかなる理由による差別をせず、平等な扱いに努める。

・ハラスメントの防止

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなど、あらゆる形態のハラスメントや個人の尊厳を傷つける行為の防止に努める。

・安全や健康に配慮した職場環境の整備

従業員の安全や健康を確保し、長時間労働や労働災害、疾病などを未然に防ぐための、職場環境の整備に努める。

・適正な賃金の支払い

従業員に対して、最低賃金や超過勤務手当などに関する各の法令を遵守した上で、実際の労働に見合った適正な賃金の支払いを行う。

・地域住民の人権への配慮

事業活動を行う地域の住民(先住民を含む)の権利(土地、森林、水資源に関するものを含む)を尊重し、配慮に努める。自社の施設等で警備員を使用する場合には、地域の住民の権利を不当に侵害しないことを確保する。

※本項での従業員には、有期雇用の従業員、派遣社員を含むものとする。

サプライチェーンマネジメント

2. 法令や社会規範の遵守

当社グループでは、国内外の法令や社会規範を遵守し、公正、透明、自由な競争および適正かつ誠実な事業活動を行うべく取り組むとともに、法令またはその他の規制や基準と自社の定める方針や基準が異なる場合は、より厳しい要件に従うよう努めています。お取引先さまにおかれましても、当社グループにサービスや製品をご提供いただく過程において、以下の点に対する留意・取り組みをお願いいたします。

• 各国における法令や社会規範の遵守

事業を行う各国・地域における関連法令ならびに社会規範を遵守する。対象となる法令等として、例えば以下を想定する：競争法、腐敗防止・反贈収賄法、知的財産権の保護やインサイダー取引の禁止に関する法令、安全保障貿易管理に関する法令、下請法、外為法、個人情報保護法、等。

• 不正行為や不適切な利益の排除

事業を行う上で誠実かつ公正な行動に努め、贈収賄や反競争的行為、利益相反行為等を通じた不適切な利益の享受や不正行為を排除する。また、内部通報制度などにより不正行為の未然防止と早期発見を図るとともに、通報に関する情報の秘密保持と通報者保護を徹底する。

• 取引先との適正な取引条件の設定

関連する法規制を遵守し、公正かつ自由な競争ならびに適正な取引を行う。サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組み、共存共栄を図る。

• 個人情報の保護・管理

顧客、取引先、従業員等から入手した個人情報・顧客情報・プライバシーに関する情報は、法令や社会規範に則り、厳重に管理する。

• 知的財産の適切な保護

事業に関わる関係者の知的財産を尊重し、不正入手・使用や権利侵害を行わない。また、技術やノウハウの移転は、知的財産権が守られた形で行う。

• 企業情報の適切な開示

関連する法令に基づき、財務情報などを含む事実および企業情報を適時適切に開示する。

3. 安全かつ最適なサービスの提供

当社グループでは、船舶の安全運航および乗組員と貨物の安全確保を最優先課題として取り組む

とともに、お客様を第一に考えた、より高品質で安全かつ最適なサービスを提供することを目指しています。お取引先さまにおかれましても、当社グループにサービスや製品をご提供いただく過程において、以下の点に対する留意・取り組みをお願いいたします。

• 輸送および荷役における安全の確保

全社的な安全管理体制のもと安全に関する方針を社内に周知させ、従業員に対する教育訓練や安全性に配慮した設備・機器等の使用、その他の安全確保に向けた取り組みを計画的に実施とともに、それらの継続的改善に努める。

4. 環境問題解決への主体的な取り組み

当社グループでは、持続的な社会の実現に向け、環境問題への取り組みを人類共通の課題と認識し、企業の活動と存続に必須の要件であると位置づけるとともに、自社・社会の低炭素化および脱炭素化に向けた主体的な取り組みを進めております。お取引先さまにおかれましても、当社グループにサービスや製品をご提供いただく過程において、以下の点に対する留意・取り組みをお願いいたします。

• 環境汚染の防止および環境負荷の低減

地球環境の保全に向けて、事業の遂行によって発生する環境負荷の低減と水、土壤、大気や騒音を含めた環境汚染の防止を意識し、低減と防止に向けた取り組みを行う。

• 気候変動問題・脱炭素化への対応

喫緊の課題である気候変動問題への対応として、自社からの温室効果ガス(GHG)の排出量を把握し、その削減や脱炭素化に向けた取り組みを行う。

• 生物多様性の保護

事業活動が生物多様性に与えるリスクを認識し、その軽減に向けた取り組みを行う。

• 水資源の保全

水資源の使用量を把握し、その削減に努めるとともに、水資源の汚染防止に向けた排水管理などの取り組みを行う。

• 廃棄物の削減およびリユース／リサイクルの促進

廃棄物の総量を管理し、その削減に努めるほか、可能な範囲でリユースおよびリサイクルに努める。

サプライチェーンマネジメント

・資源・エネルギー消費の削減および再生可能エネルギーの活用

限りある資源やエネルギーの保護に向けて、事業の遂行に必要となる資源・エネルギーの消費削減を意識し、削減に向けた取り組みを行うとともに、再生可能エネルギーの活用推進に努める。

・当社グループの事業活動に関わる環境負荷の低減への積極的な助言・提案

地球環境の保全や資源・エネルギーの保護に向けて、当社グループの事業活動に関わる環境負荷の低減を意識し、低減に向けた助言や提案を行う。

・環境関連の条約・法令・規制の遵守

温室効果ガスやバラスト水の排出、騒音や水質・土壤汚染の防止、化学物質の管理など、環境に関する国際条約や事業を行う各国・地域における法令・規制を遵守する。

5. リスク管理の徹底

当社グループでは、事業活動全般に生じ得るさまざまなリスクを認識し、企業の社会的責任を果たすべく、リスク対策を徹底するよう努めています。お取引先さまにおかれましても、以下の点に対する留意・取り組みをお願いいたします。

・情報セキュリティ／サイバーセキュリティ対策の徹底

情報システム、ネットワークのセキュリティを強化し、サイバー攻撃の脅威への対策を徹底する。また、当社グループとのお取引を通じて知り得た機密情報の管理と保持に努め、情報の漏洩や流出を行わない。

・緊急対応能力の確立と事業継続計画の整備

重大な事故等が発生した場合に備え、適切かつ柔軟に必要な措置を講じができるよう、社内体制やマニュアルを整備するとともに十分な訓練を実施する。また、大規模自然災害や感染症などの緊急事態に備え、平時より事業継続計画を整備し、対応能力の向上に努める。

・マネー・ローダリング等の防止および社会秩序や市民の安全を脅かす団体・個人との関係遮断
社会秩序や市民の安全を脅かす団体・個人(それらとの関係の存在が疑われる者を含む)との関係を一切遮断し、これらによる不当な求めに対しては断固、反対の態度を貫くとともに、マネー・ローダリングやテロ資金供与への関係者を一切排除する。

▶ お取引先さまにおける取り組みのあり方について

お取引先さまに向けた上記の要請事項については、自ら取り組みを行うばかりでなく、お取引先さまが事業を行う上でのサプライヤーの各企業に対しても、周知徹底と適切な依頼・指導を行つていただくようお願いいたします。また、「ガイドライン」をお取引先さまの社内やサプライヤーに展開するにあたっては、内部の業務のしくみに組み込み、役職員の意識啓発を行いながら、適切なマネジメントを行うようお願いいたします。お取引先さまの所在国における法令またはその他の規制や基準と、「ガイドライン」の内容とが異なる場合、お取引先さまにおかれましては、より厳しい要件に従つて業務を行つていただくようお願いいたします。当社グループでは、お取引先さまが「ガイドライン」に対する適切な取り組みを行うことを通じて、お取引先さまとの相互の信頼・協力関係が築かれることを目指します。このため、お取引先さまにおける取り組み状況に対して、当社グループによる聞き取りや改善をお願いすることもございますので、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

以上

サプライチェーンマネジメント

取り組み

サステナブル調達の取り組み

P.104～107の川崎汽船グループ「サステナブル調達方針」および「サプライヤーサステナビリティガイドライン」を社内およびお取引先さまに周知、浸透させるべく、以下の取り組みに着手しています。

・ニュースレターによる社内・グループ内への周知

三ヶ月に一度、本社・国内外のグループ会社の役職員宛に発信しているニュースレター「Sustainability News」において、サステナブル調達の考え方や最新の動向について情宣し、社内・グループ内への浸透を図っています。

・チェックリスト(Self-Assessment Questionnaire)を用いたお取引先さま向けアンケートの実施

お取引先さまのサステナビリティに関する取り組み状況を把握・評価するため、当社独自のチェックリスト(Self-Assessment Questionnaire)を用いたアンケート調査を2025年度下期より開始しました。このアンケートは、お取引先さまに自社のサステナビリティの推進の仕組みと実施把握について自己評価を行っていただくことを目的として実施しているものです。2026年度以降は調査対象となるお取引先さまの範囲を拡大するほか、国内外のグループ会社にも展開する予定です。

・グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ) サプライチェーン分科会活動への参加

国連グローバル・コンパクト(UNGC)の日本におけるローカルネットワークであるGCNJのテーマ別分科会の一つであるサプライチェーン分科会の活動に積極的に参加し、最新の情報収集や他の分科会メンバー企業との情報交換を行うとともに、他企業との協働でサステナブル調達の啓発ツールやサステナブル調達担当者の実践ツール制作に関与しています。また、2025年度は同分科会の共同幹事を務めています。

・「パートナーシップ構築宣言」の公表

「サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携」と「振興基準の遵守」に重点的に取り組むべく、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。



[パートナーシップ構築宣言](#)

ステークホルダーエンゲージメント

考え方

基本方針

“K” LINEグループは事業活動をグローバルに展開しているため、お客さま、株主・投資家、お取引先をはじめ、従業員、地域社会・国際社会など多様なステークホルダーとの良好な関係構築が欠かせません。ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを通じ、社会からの期待や要請を自社の事業活動に取り入れ、企業としての社会的責任を果たすべく努力を続けていきます。

また、「川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン」第3章「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」(P.82参照)では、「会社の持続的な成長と企業価値の向上を図るために、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとするさまざまなステークホルダーとの適切な対話と協働と、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努める」ことを掲げています。



ステークホルダー	基本方針	主な対話方法
お客様	対話を通じてお客様のニーズを見極め、それを満たすために自分たちが何をなすべきかを考え提案し、実践するというプロセスを通じて、サービス品質の向上に努めます。	●営業活動 ●訪船(荷役見学) ●船内見学会の開催
株主・投資家	株主・投資家の皆さまの期待に応えるためにIR方針を定め、企業情報を適時・適切に開示し、各種説明会などを通じ双方向のコミュニケーションを図ることで、企業価値の一層の向上を目指しています。	●株主総会 ●決算説明会 ●国内外IR・SR面談 ●スモールミーティング ●事業説明会・施設見学会 ●個人投資家向けIR
お取引先	お客様から信頼されるサービスを提供するためには、お取引先からのご支援とご協力が不可欠です。相互の信頼関係を確立しながら、お客様満足度を高める上で欠かせないパートナーとして、共生を図ります。	●船主安全対策連絡会 ●船主懇談会 ●グループ経営協議会 ●船内見学会の開催
地域社会・国際社会	グローバルに事業を展開する海運企業グループとして、社会の持続的な発展に貢献していくためには、地域社会・国際社会との対話が欠かせません。“K” LINEグループ各社は、それぞれの拠点における地域社会とのコミュニケーションを通じて社会のニーズに応え、信頼される企業を目指します。	●各種見学会の開催（船内見学会・研修所見学会） ●里山保全活動 ●「世界海洋デー」にあわせた世界同時清掃 ●ランチタイムオフィス周辺清掃 ●ボランティア活動への参加 ●災害被災地への復興支援 ●講演・研修への講師派遣 ●自治体との連携 ●学生の企業訪問受け入れ
従業員	従業員の基本的人権を尊重し、一人ひとりの能力を最大限に発揮できるよう研修制度の充実を図り、また、いきいきと安心して働きやすい職場環境の整備に取り組みます。	●人事評価面談 ●労使協議 ●本社診療所での専門医によるメンタルヘルス相談 ●社外相談窓口としてEAP制度の導入

ステークホルダーエンゲージメント

関連データ

業界団体等および社会貢献活動への支出額

(単位:百万円)

項目	年度		
	2022年度	2023年度	2024年度
政治団体*	3.3	3.3	2.6
経済団体	0.0	0.0	0.0
その他業界団体	7.5	8.0	8.3
社会貢献活動(うち寄付金)	9.2(9.2)	14.8(14.8)	34.6(34.6)
合計	20.0	26.1	45.5

* 政治団体への支出については、政治資金規正法を遵守し、適切な社内手続きに従って実施しています。

IR活動実績

項目	単位	年度		
		2022年度	2023年度	2024年度
国内IR・SR ^{*1}	社(人)	110(121)	130(143)	140(149)
海外IR・SR ^{*1}	社(人)	135(175)	175(209)	247(283)
スモールミーティング	社(人)	96(101)	64(66)	97(99)
事業説明会・施設見学会	回	0	2	3
個人投資家向けIR ^{*2}	回	2	2	3

*1 2020年度より国内・海外IRにESG面談の件数を追加

*2 個人投資家向けIRはオンライン説明会、証券会社営業担当者向け説明会も含む

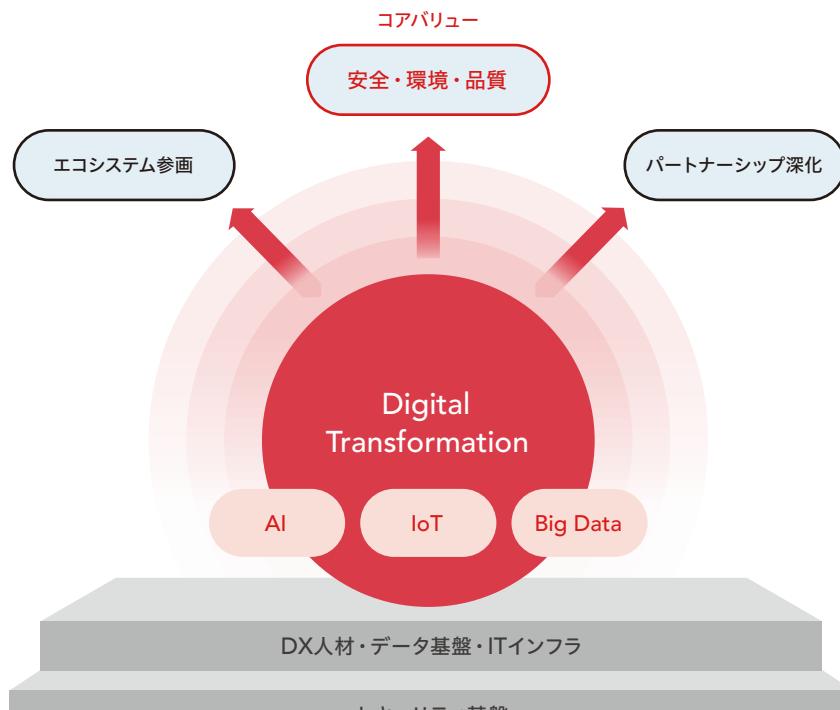
デジタルトランスフォーメーション(DX)

考え方

川崎汽船におけるDX戦略の概要

当社は、2022年5月発表の中期経営計画において、“K” LINEグループならではの技術・専門性を磨き上げお客様固有のニーズに合致した付加価値へと転換・進化させる方針を掲げました。DX推進はこの方針を具体化する機能戦略の一つであり、「DX戦略」として当社が重要と考える「5つの視

DXにより目指す姿



5つの視点～具体的な取り組み～

陸上のDX

- ・業務のデジタライゼーション推進とサービス品質の向上
- ・顧客要望・社会課題への柔軟な対応
- ・新たな価値の提供

海上のDX

- ・船舶デジタライゼーション強化
- ・自動運航技術の深化
- ・船員負担軽減と安全運航の堅持

データのDX

- ・徹底的な高品質データの収集と利活用基盤の構築
- ・社内外のシステム連携とデータドリブンな意思決定
- ・顧客や他社とつながるエコシステムに参画

人材のDX

- ・DX人材の育成と全社員レベルアップ
- ・トップダウン・組織横断の推進体制、現場起点の取り組み強化
- ・グループ横断でのIT/DXを推進

DXを支えるセキュリティ

- ・組織・技術・人／文化を組み合わせた高度セキュリティ基盤
- ・脅威対策を日々・確実に実行する体制・方針の整備
- ・継続的なセキュリティ高度化

デジタルトランスフォーメーション(DX)

「陸上のDX」では、業務のデジタライゼーションを進め、貨物情報やCO₂排出量等をはじめとする情報の見える化、データの利活用や、DXに向けたレジリエンスなIT環境の整備により顧客要望・社会ニーズの変化に柔軟に対応するとともに、データとデジタル技術を駆使してサービス品質の向上・均質化を図り、お客さまに新たな価値を提供することでパートナーシップの深化を図ります。

「海上のDX」では、船上業務のデジタル化と船舶データの収集・活用を進めるほか、センシング技術やデジタルツイン、船用AI等の先端技術を用いて、自動制御技術の確立を目指しています。加えて、3極グローバル・モニタリングや運航支援システムの確立によって安全運航管理体制を強化するとともに、高度なデータ解析を船上でも実現できる環境整備を行っています。当社が長年にわたり培ってきた安全運航に関する知見と、故障予知・診断技術をはじめとする先進・デジタル技術の融合によって、乗組員の負担軽減と安全運航の堅持および将来の自動運航技術のさらなる深化を目指します。

「データのDX」では、データ利活用を前提とした業務のデジタライゼーションとともに、生成AI等の最新テクノロジーも活用したデータ統合基盤の整備と活用を推進しています。自社データだけでなく、オープンデータや他社データを取得・分析・活用する仕組みを構築することによって、経営から現場までデータに基づく迅速な意思決定ができる体制を目指すとともに、企業間のデータ連携・活用を通じた顧客や内外のさまざまなステークホルダーとのパートナーシップを一層深化させ、社会・海運業界への新たな価値創出を目指します。

「人材のDX」では、海運会社である当社におけるDX人材に必要なスキルと知識を明確化し、それらの習得を目指したDX人材育成プログラムを実施しています。ビジネス変革をリードする「牽引層」の育成、データやデジタル技術を活用した企画の立案・推進能力を持つ「活用層」100名の育成、全社員を対象にデジタルを活用した課題解決ができる「利用層」の育成を進め、全体の底上げを図ることにより競争力の向上を目指します。経営層を中心とした組織横断のDX推進体制、ボトムアップによる現場起点の取り組みの両方を強化するとともに、グループ横断でIT/DXを推進し、ステークホルダーとの共創体制の実現を目指します。

「DXを支えるセキュリティ」では、2021年に作成したセキュリティ対策に関するロードマップを更新し、セキュリティロードマップ2.0を策定しました。セキュリティ対策は、当社だけではなくグループ全体で推進することが肝要なため、グループ全体で責任と役割を明確にし、サイバーインシデントに的確に対応できる体制を築いています。最新テクノロジーを取り入れた技術的対策導入のほか、セキュリティ教育・啓発活動を通じ、安全・安心・安定、強靭なIT基盤の下でDXを推進し、セキュリティ管理においても継続的な高度化を図ります。

なお当社は、経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」に選定されています。

推進体制

DX推進体制

2025年3月にCDIO(Chief Digital Information Officer)を設置し、DX推進体制を強化しました。また同時にデジタライゼーション戦略グループを「デジタル戦略グループ(DSG)」と「IT・ビジネスプロセスグループ」に再編、さらに10月にはIT・ビジネスプロセスグループ内のチーム編成を2チーム体制から3チーム体制へ改編し、組織全体での人員を増員させました。全社的なデータドリブン経営の高度化を支援し生成AI等の先端技術を活用するとともに、顧客ニーズの多様化・深化に伴う全社横断的な業務プロセス改善を継続的に実施しています。これによりDX推進のために必要な調査、研究、提案、推進、環境整備が迅速に行えるようになりました。

また、全従業員を対象としたDX研修の実施、海上・陸上を合わせた具体的なDX案件を通し、ボトムアップによる現場起点のDX推進に取り組んでいます。さらに2025年度より全グループ長をメンバーとしたデジタル会議を開始し、トップダウン・ミドルアップ・ボトムアップの三方を強化したDX推進を加速させています。

デジタルトランスフォーメーション(DX)

取り組み

各部門とのDX取り組み強化

2022年には社内各部署にDX担当を任命しました。DX担当は各部門のDX推進をリードする役割に加え、全社的視点からアイデアソン(“K” LINE D+サロン)によるDXアイデア創発などに取り組んでいます。各部門ではそれらの取り組みを経ていくつかの実証実験を並行して進めており、実際に新しいサービスとして稼働を開始した案件や開発段階に入っているアイデアもあります。今後も部門横断的に自由にさまざまなアイデアを出し合い、新たなサービスや事業の価値創出を推進していきます。このアイデアソンに参加した社員数は160名を超え、実際のアイデアのみならず、アイデアを創造・議論する過程で培われる「失敗を恐れず挑戦するマインド」も当社の社風・文化の醸成に一役買っていると期待しています。

外部パートナーとの取り組み強化

DSGでは当社グループ内のITプロフェッショナル集団である株式会社ケイライン ビジネス システムズと一緒に、当社の基幹業務システムを中心に当社グループのIT化、デジタル化を牽引しています。同社は総合物流業務に長けた専門家人材を多く擁していますが、変化の激しいデジタルの世界において、全方位全ての最新技術を自社グループで賄うことは難しく、またそれが最適とされない場合もあります。

当社では、専門分野の外部プロフェッショナルのサポートを受け、ときにはプロジェクトメンバーとして協業するなど、柔軟な体制を整え活動しています。またビジネス領域のみならずアカデミアの団体・個人とも共同研究を推進しています。自社の利益追求のみを目指すのではなく、海運業界・物流業界の社会課題解決にも尽力すべく、広く外部パートナーと協力した取り組みにも積極的にチャレンジしています。

情報セキュリティ

考え方

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。

推進体制

サイバーセキュリティ対策として、ITガバナンス強化、認証レベルの向上、マルウェア・情報漏えい対策の各観点から、①守るべき資産の特定、②自動防御、③自動防御されなかった攻撃の検知、④攻撃を受けてしまった場合の対応、⑤復旧活動に課題を切り分け、各種施策を総合的に取り進めており、グローバルでサイバーインシデントに的確に対応できる組織を構成しています。

取り組み

2021年にセキュリティ対策に関する計画を作成し、継続的に強化を進めてきました。当初計画の対策がおおむね完了したこと、昨今の技術革新、新たなサービスの登場などから当社のセキュリティ対策を再検討し、2024年に計画をバージョンアップしてさらなる強化を行っています。具体的には以下の取り組みを実施しています。

セキュリティBCP

サイバー攻撃による有事の際のシステム障害対応要領を策定し、復旧時間を極力短縮化するためのマニュアルを準備しています。CSIRTにおける初動対応マニュアルも整備し、有事の際の迅速かつ包括的な行動を取れるよう組織を強化しています。

セキュリティ教育

当社では年に2回のeラーニング、フィッシングメール訓練を通じて継続的なセキュリティ教育・啓蒙活動を行い、グループ役職員の意識および対応力の向上を図っています。

国内外グループ会社への取り組み

当社の定めるセキュリティスタンダードを国内外グループ会社へ配布し、強化を進めています。また各社でセキュリティセルフアセスメントを実施し、強化すべき項目・拠点から順次強化に取り組んでいます。

前述のセキュリティ教育やCSIRTの取り組み等も当社のみならず国内外グループ会社とも一体となった取り組みとしており、“K” LINEグループ全体でセキュリティ向上に努めています。

船上セキュリティの取り組み

2020年よりK Line Ship Cyber Security指針を船舶管理会社へ展開し、船舶のセキュリティ向上に努めています。

これまで陸上と船上のセキュリティは個別に取り組みを行っていましたが、今年度よりその機能をIT・ビジネスプロセスグループへ集約し、船陸のシナジーも追求した活動を開始しています。その活動の第一歩として、リスクの可視化と今後の船上セキュリティ強化の計画作成に着手しています。

イノベーションの促進

考え方

当社は、安全・船舶品質管理、環境・技術の高度化、DXの3機能を強化の上、各事業と掛け合わせて、その機能が生きる領域を拡大していく方針です。「安全・船舶品質管理」では、当社の高いレベルの海務・海技力を、船員の確保育成と増強を通じてさらに強化します。これら海務・海技力の磨き上げにより、環境負荷の低い船の運航や新たな燃料を含めた難易度の高い貨物ハンドリングの領域を拡大させていきます。「環境・技術の高度化」では、足元で、エネルギー消費削減を徹底しながら、LNG焚き船の投入を進めていますが、LNGに続いた次世代ゼロエミッション船の投

入検討を進めています。社会と顧客の脱炭素化に向けた需要は、長期的にみると継続的に高まっていくと考え、新たな燃料のサプライチェーン構築にも貢献しながら、顧客がもとめる付加価値提供を実現していきます。「DX」については、運航・積付など海運業特有のデータ活用や、CO₂削減管理を高度化することで、付加価値の創出を目指しています。加えて、デジタル化の徹底と、AIなどの活用による効率化・合理化を推進することで、事業付加価値の拡大・創出、競争力の向上、データドリブンな経営の高度化を目指します。

推進体制

当社は、事業の持続的成長のために、「安全・船舶品質管理」、「環境・技術の高度化」、「DX」の3つの機能の強化を図っており、「環境・技術の高度化」に向けては、環境・技術戦略グループ、造船技術グループ、海洋技術グループ、性能技術グループの4つの組織を中心に、調査・研究・開発・運用に積極的に取り組んでいます。環境・技術戦略グループでは、世の中の環境・技術に関する動向を把握し、当社の進むべき戦略を磨き上げ、造船技術グループでは、アンモニアや水素などの代替燃料技術やCO₂回収技術を活用した海上輸送サービスの研究開発に取り組んでいます。さらに、この4月に新設したフロントエンジニアリングチームでCO₂輸送や水素輸送など、社会のGHG削減を支援するサービスの開発も行っています。海洋技術グループでは、自動運航船や大型浮体式垂直軸型風車の開発やCO₂のバリューチェーン構築など、未開拓の領域に注力しています。また、性能技術グループでは、運航データやAI解析技術などを用いて、省エネ運航の徹底に取り組んでいます。これらの取り組みは、当社の高いレベルの海務・海技力によって、持続可能な社会の実現に貢献できるものとなります。これらの組織は、「安全・船舶品質管理」を担う、安全品質管理グループ、海事戦略グループや船舶管理グループ、「DX」を担う、デジタル戦略グループ、IT・ビジネスプロセスグループと連携しながら、当社の企業価値向上に貢献する革新的なイノベーションを推進しています。デジタル技術の活用やデータ分析により、業務の効率化や顧客ニーズへの柔軟な対応が可能となり、競争力強化につながっています。当社は、常に最新の技術や研究開発に取り組むことで、市場環境の変化に柔軟に対応し、持続的な成長を実現していきます。

持続可能な社会の実現への貢献

安全品質管理グループ・海事戦略グループ・船舶管理グループ
海陸連携を強化した船舶管理、顧客密着で支える海技サポート体制、
将来対応を見据えた船員確保・教育

造船技術グループ
次世代燃料船などのGHG削減技術や
CO₂/水素輸送など社会の脱炭素化を支える
船の検討。新技術の船への実装。

環境・技術戦略グループ
世の中の環境・技術に関する動向の把握。
環境・技術戦略、実行計画の策定。

海洋技術グループ
自動運航、大型浮体式垂直風車の研究開発等、
新領域での活動。

性能技術グループ
性能解析、省エネ技術の採用検討。
K-IMS, Seawing対応。

デジタル戦略グループ
データやAIを活用した新たな価値創造

IT・ビジネスプロセスグループ
安心してイノベーション推進ができるIT・セキュリティ基盤

イノベーションの促進

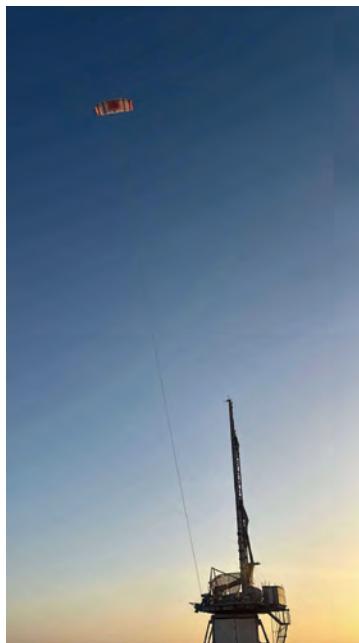
取り組み

自然エネルギーを利用した自動カイトシステム“Seawing”の導入

“Seawing”は、船首に取り付けた装置から大型のカイト(凧)を飛ばすことで得られる牽引力を船の推進力として活用する風力推進補助システムです。カイトが飛ぶ上空300mでは、海面上と比較して強い風が安定的に吹いています。この風をとらえて、船舶の運航に伴うGHG排出量を削減することがSeawingの狙いです。2025年6月に開発の第一段階(フェーズ1)が完了しました。フェーズ1では、陸上の試験場で300m²サイズのカイトを使用して張力やシステムの性能検証を行い、良好な結果を確認できました。2025年7月よりさらなる技術確立および実用化に向けて開発の第二段階(フェーズ2)に入っています。フェーズ2では、カイトのサイズをさらに大きくして陸上試験場で牽引性能と信頼性の確認を実施します。洋上での利用を見据えた操作性と安全性の評価も行った上で、当社が保有・運航する大型バルクキャリアで海上実証実験を実施する予定です。Seawingの特徴は、カイトの

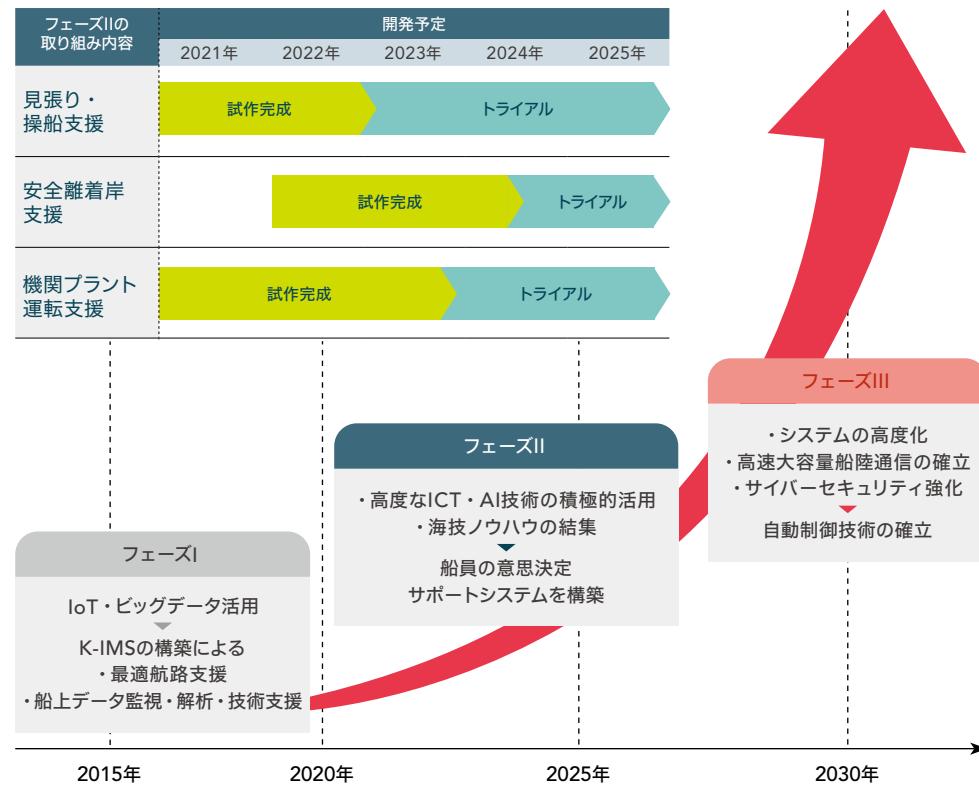
展開から飛行制御、そして使用後の格納まで、全自动という点です。船橋からの簡単なボタン操作のみで運用が行えるため、船員には追加の作業負担がほとんどありません。また、船種を問わない汎用性の高さや、就航後の船舶に搭載できる点も特徴です。

大型バルクキャリアでは、航路や船速にもよりますが、一般的な重油を燃料とする運航と比べると日本-豪州航路で平均10%を超えるGHG排出量の削減効果を見込んでいます。GHG排出量を2050年頃までにゼロにするという国際海事機関(IMO)の目標達成に向け、海運業全体として重油から代替燃料への転換が模索されています。しかし代替燃料の使用を拡大するには、代替燃料の供給網が整備されなければなりません。一方、Seawingは、そうした供給網の整備を待たず、当社が独自でプロアクティブにGHG排出量削減に向けた取り組みを進められる利点があります。また、重油に限らず代替燃料においても使用する燃料を減らせるため、燃料コストの削減にもつながります。



“K-Assist Project

船舶の自動運航に向けた技術開発をK-Assist Projectと称して、見張り・操船支援、機関プラント運転支援に取り組んでいます。海運・造船業界のみならず、他業界のノウハウや技術を取り入れ、将来の実用化につながる開発を進めています。「人」の力だけでは実現できない安全・品質の高度化を実現するため、船内のIT/DX化を進めると同時に、AI技術等の先進技術の積極的な活用に取り組んでいます。



イノベーションの促進

「K-IMS」

当社は統合船舶運航・性能管理システム「K-IMS」を活用して運航船の安全運航、経済運航ならびに環境保全の維持・向上に取り組んでいます。本システムは川崎重工グループと共同開発したもので、「運航データ収集・監視システム」を核に、本船の性能劣化度を個船・シリーズ船で評価できる「パフォーマンス解析システム」と最新の気象データと各船の実海域性能解析モデルに基づいた安全かつ最小燃費となる推奨航路を算出する「最適運航支援システム」を統合したものとなっています。

なお、2021年から中長期傭船へ搭載を拡大、社船・仕組船と合わせて約200隻に搭載しています。各船から収集した運航データを社内関連部署に加えて傭船船主や船舶管理会社とクラウド上のプラットフォームで共有し、双方向から船舶の状態を把握し運航管理の高度化を進めています。

また、運航データをAIと組み合わせることで船ごとに高精度な推進性能の評価が可能となっており、さらに2023年から開始されたCII評価制度に対しては燃費格付の予測ができることで、高い評価を維持しながら効率的な配船や運航を行うことができています。

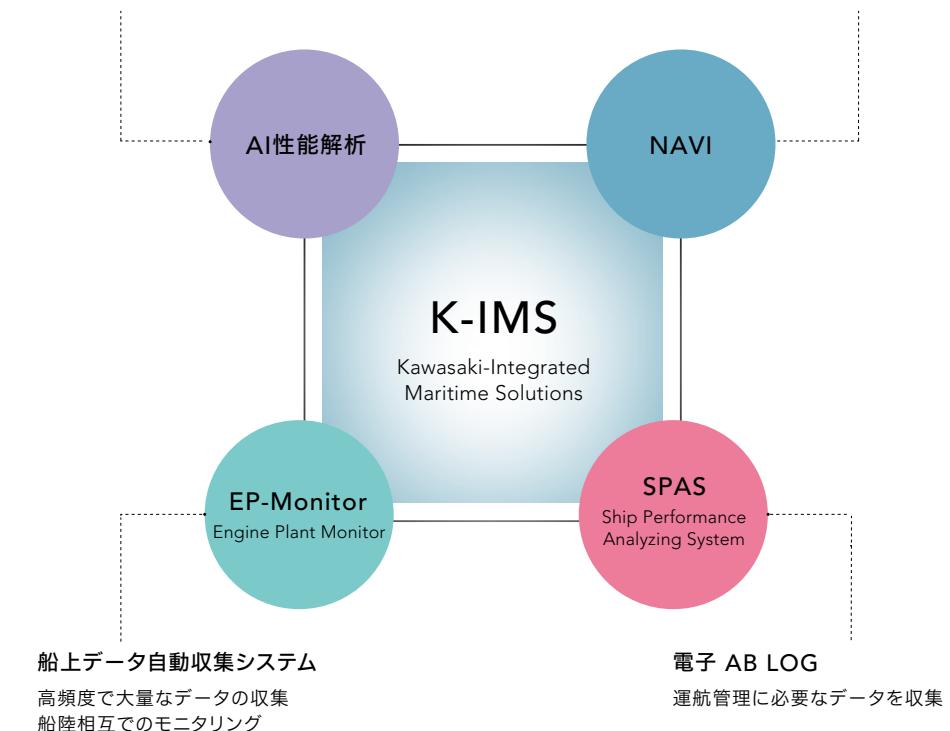
統合船舶運航・性能管理システム K-IMSの構成要素

AIを活用した性能解析システム

ビッグデータとAI技術活用による、
正確かつ迅速な高精度性能解析

最適運航支援システム

船舶工学に基づく高精度船体モデル
による、安全かつ最小燃費航路を算出





〒 100-8540

東京都千代田区内幸町二丁目1番1号

飯野ビルディング

電話：03-3595-5000（代表）

<https://www.kline.co.jp>