

—

ESG DATA BOOK

2022

—

CONTENTS

01 | 巻頭特集

“K” LINE グループのマテリアリティ

- 3 マテリアリティの見直し
- 6 ステークホルダーダイアログ

02 | 企業理念

- 12 企業理念・ビジョン

03 | “K” LINEグループのサステナビリティ経営

- 14 “K” LINEグループのサステナビリティ経営
- 18 イノベーションの促進
- 21 ESGパフォーマンス

04 | 環境

- 28 環境マネジメント
- 31 気候変動への対応
- 37 自社からの海洋・大気への環境影響低減
- 39 社会の環境改善支援

05 | 社会

- 42 労働環境の整備・健康経営の促進
- 49 人材の確保・育成
- 54 ダイバーシティ&インクルージョン
- 56 安全運航の推進
- 60 人権の尊重
- 63 サプライチェーンマネジメント
- 66 ステークホルダーエンゲージメント
- 67 コミュニティとの関わり

06 | ガバナンス

- 70 コーポレートガバナンスの強化
- 82 リスクマネジメント
- 86 コンプライアンスの推進・強化
- 89 DX対応の強化

07 | 対照表・インデックス

- 92 GRIガイドライン対照表
- 100 ISO26000対照表

編集方針

川崎汽船(“K” LINE)グループは、世界の海上輸送ニーズに適応したさまざまなタイプの船隊を保有・運航し、陸上輸送や倉庫事業も展開する総合物流企業グループです。“K” LINEグループでは、独自の企業価値のシンボルとして「 Value(ケイラインバリュー)」を定めており、この  Valueについて、幅広いステークホルダーの皆さまにご理解いただくため、財務・非財務両面から説明する「“K” LINE REPORT」を発行しています。

「ESGデータブック」は、その「“K” LINE REPORT」を補完すべく、主としてESG(環境・社会・ガバナンス)に関連する情報を集約し、特に“K” LINEグループのESGの取り組みに関心が高いステークホルダーの皆さまへの情報発信およびコミュニケーションツールと位置付けて発行しています。

対象期間

2021年度(2021年4月1日～2022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まれます。

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、本データブック中に別途記載しています。

参考にしたガイドライン

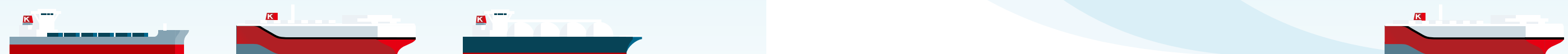
- IFRS財団「統合報告フレームワーク」
- GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ISO26000
- 国連グローバル・コンパクト
- 環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」

見直しに関する注意事項

本データブック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ま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。

SECTION

01 | 巻頭特集 “K” LINEグループのマテリアリティ

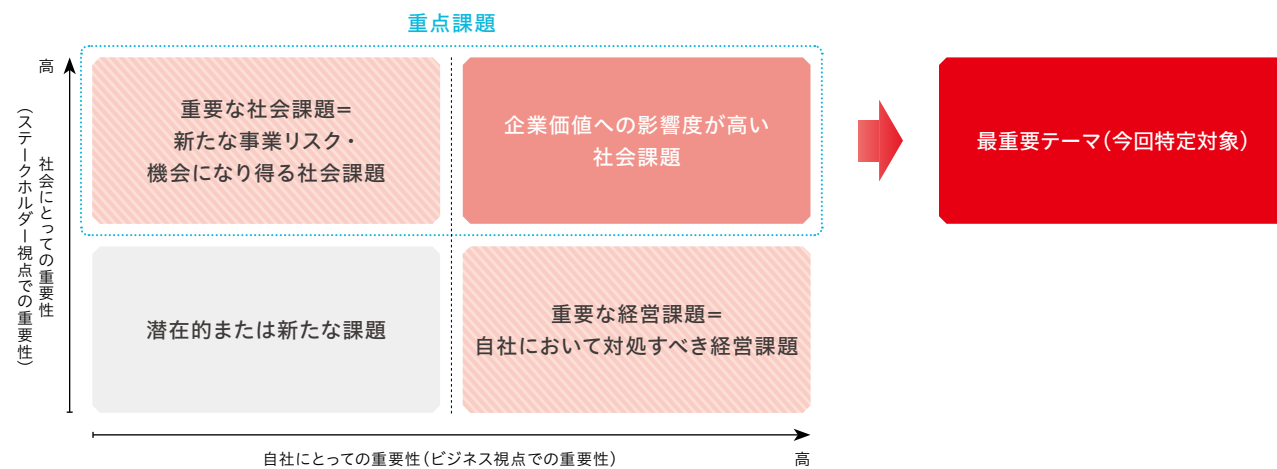


マテリアリティの見直し

■ マテリアリティ特定のプロセス

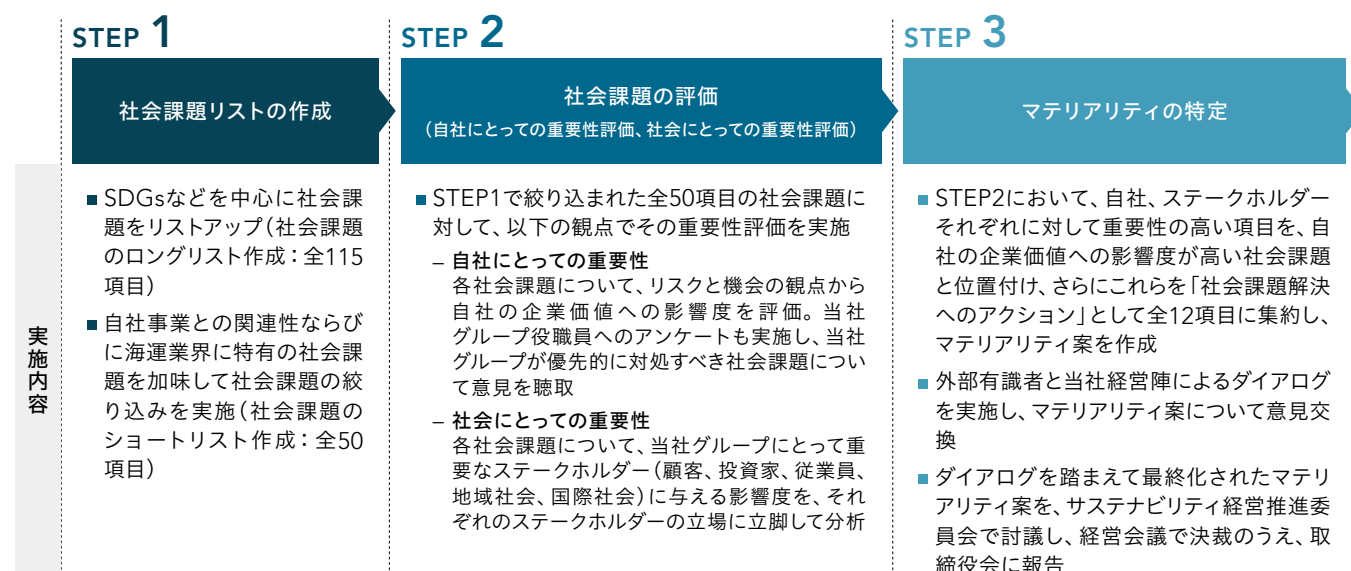
マテリアリティ見直しの背景

2022年度に当社は、2014年に特定したマテリアリティを見直し、新たに5分野、12項目のマテリアリティを特定しました。従来のマテリアリティは、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ダンスを参考に特定されたものですが、その後の8年間の経営環境や社会情勢の変化を踏まえ、見直しを行いました。今回の見直しに際しては、従来のCSR視点に加え、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

今回の見直しに際しては、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。



マテリアリティと関連するSDGs

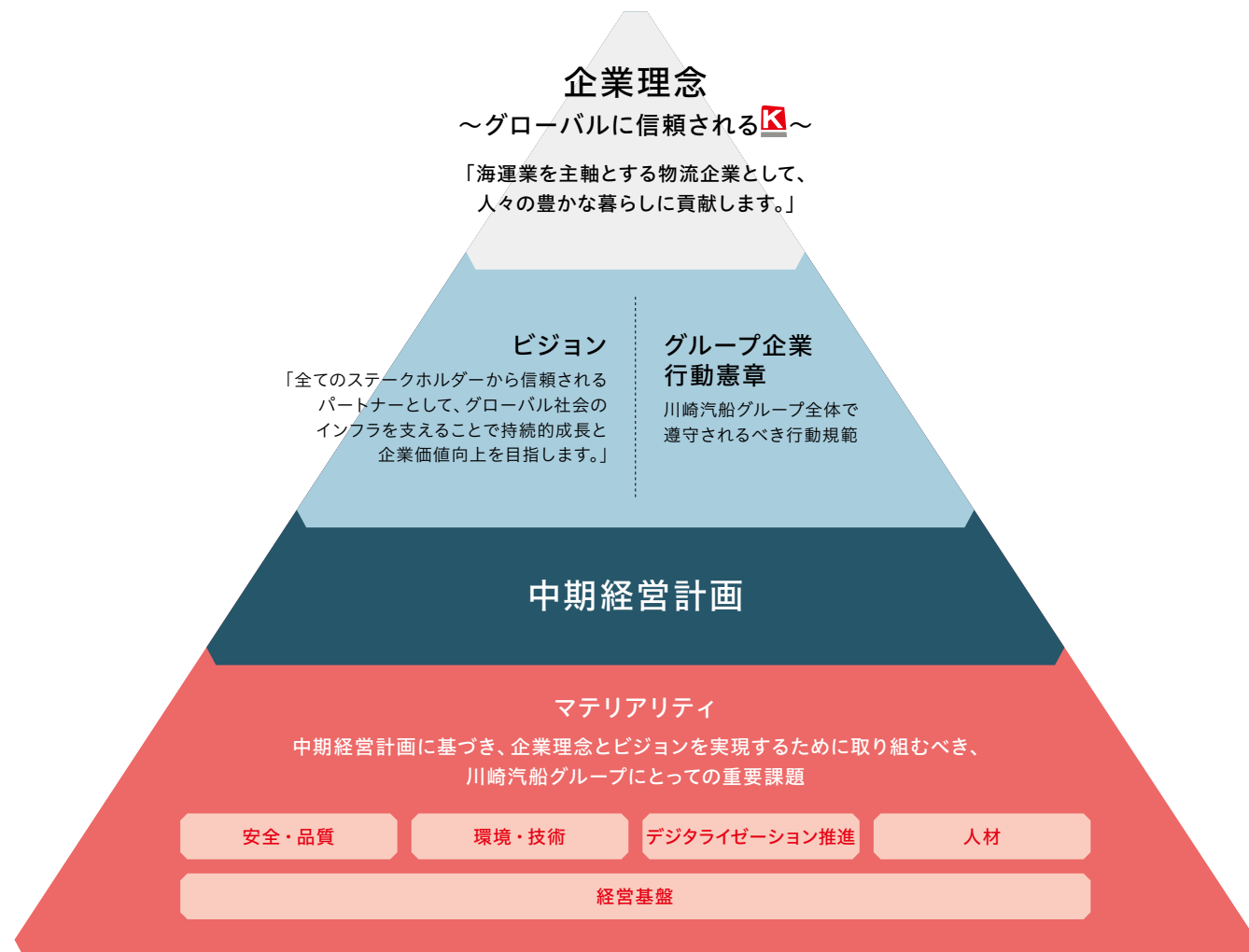
2022年度に特定されたマテリアリティ12項目は、当社が中期経営計画で掲げる機能戦略の4本柱である「安全・品質」「環境・技術」「デジタルイノベーション推進」「人材」と、それらの土台としての「経営基盤」の5分野に分類して整理されています。当社グループにとってのマテリアリティは、中期経営計画に基づいて企業理念やビジョンを実現するために取り組むべき重要課題と位置付けられています。

それぞれのマテリアリティについての考え方や取り組みにつきましては、この「ESGデータブック」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	関連するSDGs
経営基盤	人権の尊重 (P.60)	  
	コーポレートガバナンスの強化 (P.70)	 
	コンプライアンスの推進・強化 (P.86)	
安全・品質	安全運航の推進 (P.56)	  
環境・技術	自社の低炭素化・脱炭素化 (P.33)	     
	社会の低炭素化・脱炭素化支援 (P.35)	    
	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)	     
	イノベーションの促進 (P.18)	       
デジタルライゼーション推進	DX対応の強化 (P.89)	       
人材	ダイバーシティ&インクルージョンの促進 (P.54)	  
	労働環境の整備・健康経営の促進 (P.42)	   
	人材の確保・育成 (P.49)	 

■ 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。



stakeholder dialogue

ステークホルダーダイアログ

マテリアリティ見直しの背景と込めた想い

2022年、“K” LINEグループは、2014年の策定以来8年ぶりにマテリアリティを見直しました。そこでマテリアリティ改定の意義や今後の展望を整理するために、外部有識者を招いてのステークホルダーダイアログを開催し、後藤敏彦氏と木村祐基氏から率直なご意見・ご提言を伺いました。



川崎汽船株式会社
代表取締役
専務執行役員
鳥山 幸夫



後藤 敏彦氏
特定非営利活動法人
サステナビリティ日本フォーラム
代表理事
大手損害保険会社に入社後、持続可能性報告書の国際的ガイドラインであるGRIの運営委員などを歴任。2002年にGRI日本フォーラム(現サステナビリティ日本フォーラム)を立ち上げ代表理事に就任(現職)。



木村 祐基氏
一般社団法人機関投資家協働対話
フォーラム代表理事・理事長
大手シンクタンクで証券アナリスト業務に従事後、野村證券投資信託委託株式会社(現野村アセットマネジメント株式会社)に移籍。企業年金連合会年金運用部コーポレート・ガバナンス担当部長、金融庁総務企画局企業開示課専門官などを歴任。一般社団法人スチュワードシップ研究会を設立、代表理事に就任。2017年10月より現職。



常務執行役員
山鹿 徳昌

Q. マテリアリティを見直した経緯について教えてください。

山鹿 前回のマテリアリティを特定した2014年から、当社を取りまく事業環境や社会状況は大きく変わりました。当時はCSRの重要課題としてISO26000やGRIなどを基準に策定したのですが、年々、事業活動との整合性や関わり、あるいはマテリアリティがどのように企業の成長や価値と結び付くのかという視点が、社会的にも投資家からも求められるようになる中で、従来のマテリアリティでは対応しきれていないという問題意識を持っていました。そんな折、2022年度中期経営計画(以下、中計)の策定をきっかけにマテリアリティを見直す運びとなりました。

特に環境問題への対応は、中計の策定を経て当社での位置付けが明確になりました。業界全体でドイツ・国分に相当するCO₂を排出する海運業界の一員としての責務を果たすことと、お客さまへの価値の提供を通じた企業価値の向上に密接な関係があるということが中計の策定過程で確認され、自社の低炭素化・脱炭素化、社会の低炭素化・脱炭素化への貢献といった環境をテコとして事業を伸ばす方針を打ち出しました。

後藤 環境保護や持続可能な開発という考え方は、1992年の国連環境開発会議(地球サミット)の頃から盛んに議論されるようになりましたが、一種の集大成が2015年に採択されたSDGsとパリ協定*1です。これをターニングポイントに、企業が気候変動にいかに対応するか、具体的な動きが見えてきています。そうした変化を受けて次の段階へ移行する今回の見直しには意味があります。

木村 2015年以降の明らかな変化は、企業が社会に与える影響というCSRの観点から、社会的課題が企業にもたらす影響がフォーカスされるようになったことです。背景には、統合報告の考え方が出てきたことがあるというのが、投資家

の感覚です。マテリアリティの位置付けの変化をとらえる意味で非常に重要なポイントで見直しをされていると思います。また、企業とステークホルダーの間で重要度に差がある社会課題であっても、社会情勢次第では今後マテリアリティとなり得ますから、社会の動向をフォローし、弾力的に見直すことが重要になるでしょう。

鳥山 経営環境に照らしますと、当社はリーマンショック後の海運不況により顕在化した財務的課題に10年以上取り組んでいたこともあり、その間はマテリアリティの見直しが必ずしも最優先の経営課題ととらえられていなかったのは事実です。しかし2018年のコンテナ船事業統合以降、所期の構造改革を果たし、安定的に収益を上げる体質へと生まれ変わりました。経営ステージの転換点を迎えたタイミングで策定した中計を契機に、マテリアリティの再定義に着手した次第です。

Q. 今回のマテリアリティは、自社視点とステークホルダー視点の2軸によって特定しました。こうした2軸を使う評価方法でマテリアリティを特定するにあたり、どのようなことを意識したのでしょうか。

山鹿 自社視点としては、お客さまのニーズをとらえて事業を成長させ、企業価値の向上を実現しなければなりません。一方、社会のインフラを支える事業として、広くステークホルダーの皆さまへの責務を果たしていくことも求められており、それを実行することが我々の事業機会にも結び付くと考えています。一見、自社とステークホルダーが個別に存在するようですが、例えば、低・脱炭素化のように、自社課題の解決への取り組みが、お客さまのニーズに応えつつ社会課題の解決にもつながるケースもあり、二つの軸が同じ方向を向いているという見方もできます。企業価値の向上と社会的責任を果たしていくことが、相互に関連しながらより高い目標を実現していくという状況を目指していきたいと考えています。

木村 投資家の間ではシングルマテリアリティ、ダブルマテリアリティという言葉が定着してきています。2軸によるマテリアリティの特定も広く使われており、その中で企業ごとに軸の設定の仕方を工夫することに違和感は覚えません。必要なのは、なぜその軸としたかの根拠を明確にしておき、積極的にステークホルダーに説明していただくことです。

Q. 新しい12項目のマテリアリティは、安全・品質、環境・技術、デジタルイノベーション推進、人材、経営基盤の5分野に分類されています。それぞれの分類ごとにマテリアリティを特定した理由や内容について聞かせてください。

山鹿 まず安全・品質では、安全運航の推進を掲げています。お客さまの大切な貨物をお預かりし、輸送することで社会のインフラを担う当社にとって一丁目一番地の不可欠な要素だからです。事故を起こせば環境にも大きな影響を与え、企業価値のみならず社会的信頼も損なうことになります。そこで当社グループでは、インハウスの船舶管理会社を含めたグローバルな安全・船舶品質管理体制を一層強化し、海技力の知見・専門性を高めるとともに、当社独自の付加価値を提供し、お客さまとのより深い関係性を築く組織的な営業戦略にもつなげることを目指します。また、安全かつ最適な運航による事故の防止、バラスト水の適正処理などにより、環境・生態系の保全に貢献する考えです。

後藤 企業には、サプライチェーンに留まらないバリューチェーン全体に対する責任、社会的存在としての責任が、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)をはじめとする強制力がない規範を通じて問われています。つまり、法令遵守や、有事の際の法的賠償という最低限の責任を考えればよかった時代からどんどん変わっているのです。もし事故が起きたら、大企業としての倫理的責任を果たすことが時代の要請になるかもしれません。

山鹿 環境・技術に関しては、自社および社会の低・脱炭素化などを掲げました。繰り返しになりますが自社の低・脱炭素化は、社会インフラである海運会社としての責務であると同時にお客さまのニーズも高い重要テーマととらえ、中計でも企業価値向上への核心と位置付けています。LNGやバイオ燃料のみならず、アンモニアや水素による低炭素・ゼロエミッション船へ向けた取り組み、新たな代替燃料の輸送技術への取り組みと併せ、当社独自のものとしてはSeawingという巨大なカイトを

掲げることで究極の再生可能エネルギーである風力を活用した省燃費、低炭素化への取り組みを進めています。また、世界的に注目を集める風力発電推進の一翼を担うべく、当社グループを挙げて支援船などの事業化に取り組んでいます。

後藤 TCFDを巡る最新の動きとして、トランジションプラン^{*2}が求められています。貴社は2050年GHG排出ネットゼロという目標を掲げていますので、将来を担う若手の意見を集約する形でプランをつくられたらいいのではないのでしょうか。実際に社員が中心となったプランづくりに取り組まれた経営者の方から、アイデアが次々出てきたと聞きます。また風力発電のポテンシャルは、日本の全エネルギー供給量の2倍以上であると環境省が発表しており^{*3}、今後市場の成長が見込まれます。5～10年後に洋上風力設備が続々と建てられるようになれば、大きなビジネスチャンスが期待できます。

木村 CO₂排出削減は海運会社にとって大きな課題ですので、がんばって進めていただくことを期待しています。ただ、ウクライナ危機を中心とした世界情勢が、要のLNG燃料船にどう影響するかを懸念しています。

山鹿 船用のLNG燃料のネットワークは確立途上ですが、当社はLNG燃料の供給事業に参画しています。LNGの確保を巡る競争が今後激しくなる可能性もありますが、新燃料のサプライチェーン構築へ関与することで安定的な供給をより確実なものにしていきたいと考えています。

3つ目のデジタルイノベーション推進は、デジタル技術なくしてDXはもちろん、環境・技術面のイノベーションも促進できない点で、今や欠かせない取り組みです。燃料消費の抑制によりCO₂排出量と運航経費の削減を両立させる航行ルートの選定や速度の最適化を支援する「K-IMS」という当社独自のシステム、AIや画像解析を含めたデータの活用を通じて操船を支援するシステム、各船舶の主機プラントの状態をデータ化しAIで状態を把握するなどの取り組みを進めています。もちろん在宅勤務を含めた多様な働き方に対する環境整備や新たな業務システムの導入など、オフィスでの働き方にも大きな関わりを持ちます。

後藤 デジタルイノベーションは、やらないとビジネスが成り立たないものですね。問題はDXの中身で、デジタルイノベーションで何と何を結び付け、ビジネスをどのようにトランスフォームするかです。貴社の持つビッグデータとお客さまのデータを結び付けることも一つですし、どのような新システムを構築するかが極めて重要でしょう。一方、デジタルイノベーションやDXが進めばサイバーセキュリティ上のリスクは高まりますので、十分な対策をしながら進めていただきたいと思います。

山鹿 DXの一例では、デジタル技術の専門家の知見を活用しながら、船員をサポートする運航支援システムでAIやデジタルの活用を進めています。船内の業務効率の改善、船員の負担軽減は労働環境の向上のみならず、新たな付加価値やより高い輸送品質を生み出す素地になると思います。社内のリソースで対応に限界がある分野では、目的を明確にした上で外部の専門家と協働し、当社固有の強みと外部の知見を組み合わせ、相乗効果のあるアウトプットを目指していきます。

鳥山 デジタルイノベーションで改良される課題は多岐にわたりますが、ビジネスモデルを抜本的に変えるという点では、自動運航船が将来を見据えたときのDXの本丸、我々の事業体を変えるほどの大きなインパクトをもたらすテーマであるといえます。そういった意味で、新しいイノベーションのフロンティアを開拓したいと考えています。

4つ目は人材です。当社では人材は競争力・価値の源泉という認識を持っており、労働環境の整備・健康経営の促進などを重要課題としています。特に人材の確保・育成は中計の実現に必達の経営課題として、自覚的に取り組まねばならないと考えています。前述の当社独自の技術力や専門性の磨き上げにより、お客さまとの深い関係性を築き高い付加価値を生む戦略の実現には人材が不可欠だからです。具体的に2022年度からは、人材の質的向上を図るためのハイレベルの研修育成プランに取り組むとともに、量的不足を補うために新卒採用者数を例年のおよそ2倍に増員する計画であり、加えて中途採用も開始しました。

木村 貴社は、グローバルな人材を雇用されているので日本の特殊性というのは他の業界に比べて少ないかもしれませんが、専門人材やキャリア採用が増えると、どう生かすかが日本企業の課題となっています。人事体系や給与体系なども含めて今後どのようなことを考えておられるのでしょうか。

鳥山 当社はメンバーシップ制^{*4}を取っており、事務系・技術系の区分を設けず、人材を能力本位で採用しています。同一労働同一賃金の下、実績を上げた場合に昇進させる、あるいは賃金を高める報酬体系を基本に、成果がインセンティブとなり得る仕組みの検討を進めています。

ダイバーシティに関しては、グローバルに事業を展開する企業として国籍、人種的な多様性は元々ある認識ですが、多様性は必要条件であっても十分条件ではありませんので、女性管理職比率の引き上げをはじめとした取り組みや対策が、実際の多様性の受容・包括度の向上という具体的な成果を生み出すためには、経営として本気でインクルージョンに注力することが、非常に重要だと思っています。

後藤 付加価値創出の源泉は人材、貴社の無形資産と考えて力を入れているわけですね。今後ますます多様性のマネジメントがポイントになると思いますが、それを推し進める覚悟もあり、また歴史的に多国籍の人材を統率されてきたことから、優れた組織力をお持ちだと理解しました。

鳥山 5つ目は経営基盤としての人権とガバナンス、そしてコンプライアンスです。諸価値の源泉である人権と、企業として物事を行うための基本であるガバナンス、それに社会的規範を遵守するためのコンプライアンスは、いずれもすべての機能戦略に共通する土台と認識しています。しかし人権については、取り組みが遅れているというのが率直なところですが、2022年2月によりやく、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、当社の人権基本方針を策定しました。これに基づいて人権デューディリジェンスに着手し、まずは国内外のグループ会社に対するヒアリングが完了し、対応策に取り組んでいます。

後藤 私が理事を務める団体が、2020年の日本のナショナルアクションプラン(NAP)^{*5}作成に関わったのですが、作業部会の全セクターから(語弊を恐れずに言えば)「日本政府の案は生ぬるい」といった意見が出たものです。人権としての環境権や技能実習生の問題を見ている、国の方針に従っているのは人権問題でグローバルな動きから後れを取るという認識を持っています。貴社はグローバル企業ですから、欧州など先行する国のNAPも見ながら、同指導原則を基本に国際的な視野で考える必要があるでしょう。

鳥山 当社は人権デューディリジェンスを始めたばかりで、環境権を人権としてとらえる視点はこれまで認識していませんでした。ご指摘のとおり、国際的な視野を持って人権課題を検討していきます。

Q. 今後、マテリアリティをどのように位置付け、活用していこうとしているかについて教えてください。

鳥山 2014年に策定したマテリアリティはCSR観点で抽出したために、中計や経営ビジョンとの関連付けが困難という葛藤がありました。今回は中計の戦略と結び付けられたため、当社の先行概念との関係も明確になりました。まずは、すでに進めている外部のステークホルダーを対象とした中計の説明に、マテリアリティとの関連性も統合し、エンゲージメントを通じた当社の企業価値創造プロセスの提示に活用していきたいと思っています。

後藤 マテリアリティを決める際には、ビジョンや理念との整合性、それらの実現に役立つかという観点を入れることが大切ですので、大変妥当な視点です。情報開示に関しては、TCFDフレームワークが極めて重要となっていますので、マテリアリティの項目をTCFDの枠組みとうまくリンクできるとより戦略的になるのではないのでしょうか。

木村 同感です。貴社のマテリアリティの整理図^{*6}に当てはめると、TCFDはガバナンス、戦略、具体的指標という形で下から上がってくるという説明ができますと思います。投資家視点では、上から企業理念、その下にビジョン、具体的経営計画、具体的項目としてマテリアリティが位置付けられたこの図は、価値創造ストーリーそのものであり、評価されると思います。

鳥山 ご指摘いただいたとおり、TCFDなどとの紐付けもしたいと考えています。

社内でのマテリアリティの活用方法としては、すでにある定量的目標との関連性を各担当部署と共有し、マテリアリティとリンクする目標のモニタリング結果を通知して、全グループ社員が達成状況に意識が向くように展開していきます。社外ではさまざまな評価基準を持ったアナリストの方がいらっしゃいますので、中計との整合性をご理解いただけるように開示を進めたいと考えています。

後藤 誤解を恐れずに言えば、開示と取り組みにおけるマテリアリティは完全に一致ではないのです。TCFDはファイナンシャルサービスの視点で書かれているため、投資家が欲しい情報の適切な提示に注力することが重要です。事業会社においては一般的にあまり議論されていないように思うのですが、情報開示にあたっては、なぜ当該情報を開示するのか、誰に対して報告するのかをしっかりと押さえるべきです。

木村 投資家が知りたい情報は、企業価値にどう関わるのかです。貴社のマテリアリティは、従来がCSR的な観点で決められたこともあって財務とは別物と扱われることもあるかもしれません。財務の説明にマテリアリティを織り込むことで、成長プロセスの中に位置付けていることがステークホルダーに伝わるのではないのでしょうか。ステークホルダーとの対話手法、工夫は今後さらに必要になりますので、できるだけ色々な立場の方と対話する機会を増やしていただくと思います。その過程で開示手法がアップデートされることもあるでしょう。

後藤 ストーリー性のある開示も重要です。マテリアリティに社長のコミットメントや理念などと整合性のある結び付きが見られ、企業の価値創造につながるストーリーがあることが投資家に評価されます。TCFDもストーリー性について強調しており、個別項目の前提であるwhyの観点での説明の重要性を強調しています。

鳥山 まずストーリーをつくり、納得する、信じるということですね。そのために社内でも熟議し、我々自身が腹落ちした上で、十分な説得力をもって投資家の皆さまに説明できるようにならないかなと思います。本日の座談会は、今後我々が取り組むべき課題が明確になり、非常に有意義な時間でした。どうもありがとうございました。

^{*1} フランス・パリで開催された国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)で採択された、2020年以降の温室効果ガス(GHG)排出削減などのための国際的枠組み
^{*2} GHG排出量削減などの行動を含む、組織の全体的な事業戦略の一側面を指すフレームワーク。英国では2022年4月に開示義務の法制化に向けたタスクフォースが発表された。
^{*3} <https://www.renewable-energy-potential.env.go.jp/RenewableEnergy/doc/gaiyou3.pdf>
^{*4} 従業員の採用前に業務内容や勤務地などを限定せずに雇用契約を結び、雇用された側は割り当てられた業務に従事する雇用システム
^{*5} 企業活動における人権尊重の促進を図るため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて国別に策定される行動計画
^{*6} P.5の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図を参照



SECTION

02 | 企業理念

02 | 企業理念

企業理念・ビジョン

2022年5月、“K” LINEグループは、事業環境の変化がもたらす当社グループへの影響の大きさと重要性を考慮した上で、目指す姿を再確認し、「企業理念」「ビジョン」および「大事にする価値観」を見直しました。

その中で、当社グループの事業領域が海運業を主軸とする物流であることを再確認し、事業領域において自社と社会の低炭素化・脱炭素化の推進を通じた企業価値向上を図り、その実現のために成長を牽引する役割を担う事業に経営資源を集中し、低炭素化・脱炭素化に向けた活動とともにできる顧客と成長機会を追求していく企業でありたいという方向性を明確化しました。

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

03 | “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

■ サステナビリティについての考え方

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」を以下のとおり制定しています。

グループ企業行動憲章

川崎汽船グループは、人権の尊重及び法令等の遵守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よう、以下の原則に従って行動することを宣言する。

1. 人権の尊重

国の内外を問わず人権を尊重するとともに、グループ従業員の人格、個性及び多様性を尊重し、安全で働きやすい職場環境の整備・向上を図り、ゆとりと豊かさを実現する。

2. 企業倫理の遵守

国内外の法令や社会規範を遵守し、公正、透明、自由な競争及び適正な取引を行う。

3. 信頼される企業グループ

船舶の安全運航をはじめとして、安全かつ有用なサービスを提供し、顧客と社会の満足と信頼を得る。

4. 環境問題への主体的取り組み

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と位置付け、主体的に取り組む。

5. 情報の保護・管理・開示と社会とのコミュニケーション

事業と個人に係る情報を適切に保護・管理し、企業情報を適時・適切に開示し、株主はじめ広く社会と双方向のコミュニケーションを図る。

6. 社会貢献活動への取り組み

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する。

7. 国際社会との調和

国際的な事業展開に際しては、関係各国の文化や慣習を尊重し、国際社会の発展に貢献する。

8. 反社会的勢力との関係遮断

社会秩序や市民の安全を脅かす反社会的勢力及び団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底する。

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

改正 2012年 8月

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](#)

01

02

03

“K” LINEグループのサステナビリティ経営

04

05

06

07

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、「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。

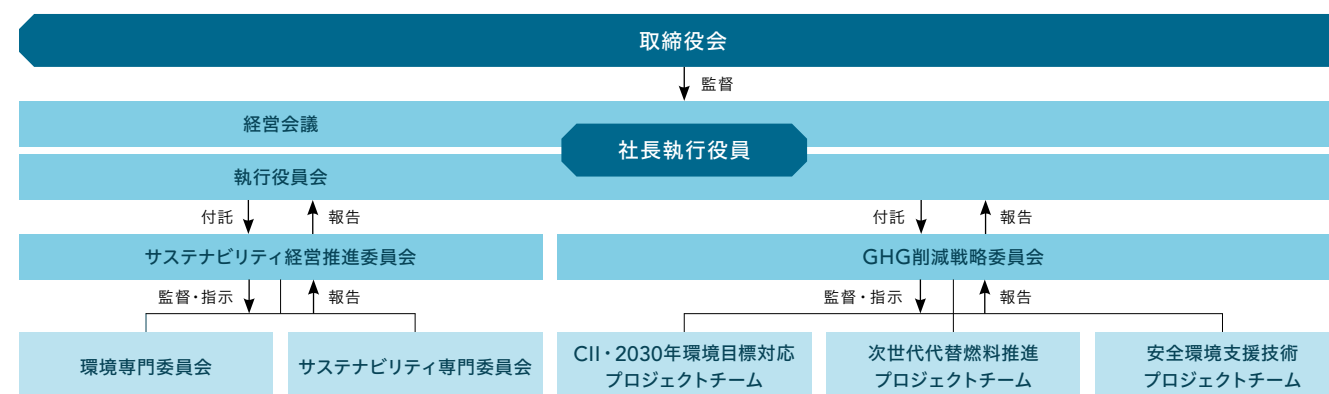
「サステナビリティ経営推進委員会」は、社長執行役員を委員長とし、当社グループのサステナビリティ経営の推進体制の審議・策定を通じて、企業価値向上を図っています。

「サステナビリティ経営推進委員会」の下部組織である「環境専門委員会」は、「川崎汽船グループ環境憲章」および国際標準化機構(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。

もう一つの下部組織である「サステナビリティ専門委員会」は、安全運航技術・経済運航技術・次世代燃料対応を含む環境技術の開発、低炭素・脱炭素事業への取り組み、DX

対応、社会課題への対応およびガバナンス・コンプライアンスの一層の強化を通じて、川崎汽船グループの事業の持続性と企業価値向上に寄与する経営を推進しています。

「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。



サステナビリティマネジメント体制

サステナビリティ経営推進の実務を担う組織として「サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報グループ」「カーボンニュートラル推進グループ」「GHG削減戦略グループ」「燃料

グループ」「先進技術グループ」の各グループが、実務を通じてサステナビリティの取り組みを加速しています。



サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報グループ サステナビリティ経営推進委員会事務局 サステナビリティ専門委員会事務局 環境専門委員会事務局	従来のサステナビリティ推進・IR・広報グループに環境推進グループを統合することで、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）を一つのグループに集約し、サステナビリティ経営体制を強化しました。企業価値の向上を目的として、サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報活動に関する基本方針を立案し、その実現に努めています。
カーボンニュートラル推進グループ	洋上風力を含む再生可能エネルギー関連事業、CO ₂ 回収・利用・貯留（CCUS）事業、燃料転換（LNGバリューチェーン）事業、排出権取引など、カーボンニュートラル事業への需要の高まりに対応し事業の早期立ち上げを図るため、社内の関係組織や関係会社と連携して、CO ₂ 排出ネットゼロ化に向けた事業展開を促進しています。
GHG削減戦略グループ GHG削減戦略委員会事務局	GHG削減を中心とした次世代環境船舶戦略を技術面で統括。アンモニア、水素といった新燃料対応、電気推進（EV）、CO ₂ 回収・貯留（CCS）やメタネーションといったGHG削減技術の研究・実現に取り組むとともに、実用段階にあるLNG燃料船の導入を推進しています。
燃料グループ 次世代代替燃料推進プロジェクトチーム事務局	燃料油・LNG燃料・潤滑油の調達を遂行し、当社および当社グループの安全運航の確保と収益向上を支援するとともに、将来のGHG、CO ₂ 削減に向けた新燃料対応の基本方針を検討・立案しています。
先進技術グループ CII・2030年環境目標対応プロジェクトチーム事務局 安全技術環境支援技術プロジェクトチーム事務局	船舶の安全、経済性向上および環境負荷低減に資する革新的な技術の検討や開発を進めるとともに、当社支配船舶および傭船に対し適切なエネルギーマネジメントを行い、燃費削減のための具体的対策を策定・実施しています。

イノベーションの促進

考え方

川崎汽船グループならではの強みである安全・環境・品質に磨きをかけ、お客さまや社会に対して新たな価値を提供することは、当社にとって重要な課題の一つです。

長年培ってきた知見に加え、お取引先やパートナーとも協業しつつ、ハード・ソフト両面の新たな技術の導入を通して、顧客重視を基盤とした革新的な技術開発、新規事業に対する技術支援ならびに当社全運航船の性能管理を含めた適切

なエネルギー管理を行うことで、付加価値の向上による差別化と収益の向上ならびに燃費コスト削減とCO₂排出量削減による環境保全を推進します。

また、新技術の追求と、検討・実証から実装に向けた対応強化の両軸での取り組みを通じて、当社のコアバリューを磨き上げ、競争力の強化を図ります。

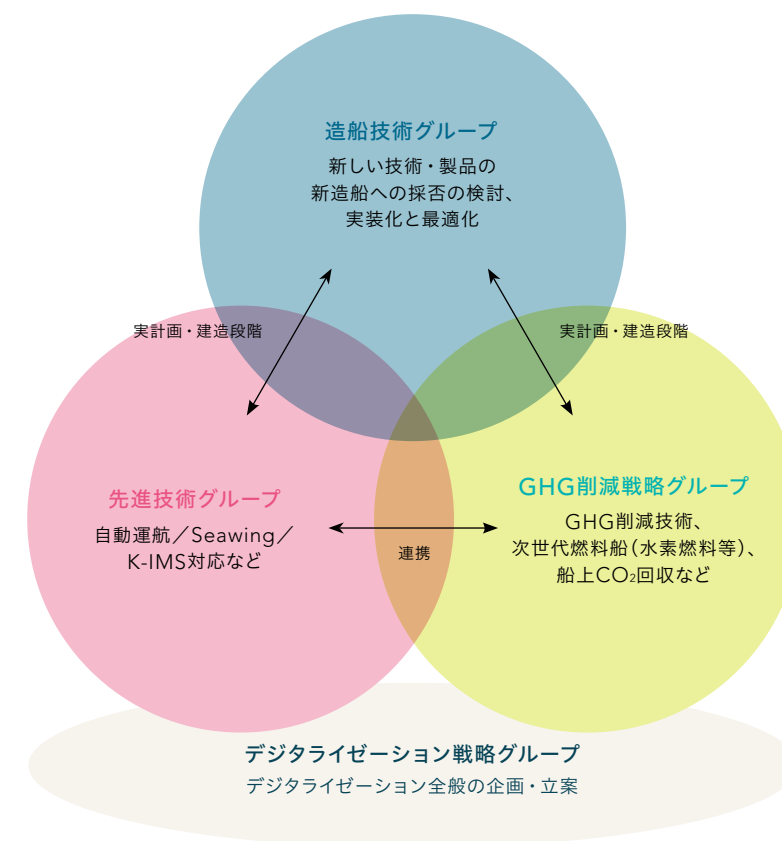
推進体制

当社では、先進技術グループ、GHG削減戦略グループ、造船技術グループの3つの組織を中心に、イノベーションの促進に向けた競争力の強化・企業価値向上に資する技術研究・開発に取り組んでいます。

先進技術グループは、自動運航やCO₂輸送、水素輸送など、製品化・一般化が進んでいない技術に関する研究を行います。GHG削減戦略グループは、アンモニア、水素などの代替燃料技術やCO₂回収装置、GHG削減技術、次世代燃料

船などの研究開発を行います。造船技術グループは、新技術・新製品の造船への採否の検討および実装化に関する業務全般を担当しています。

これらの組織が、デジタルイノベーション関連戦略の企画・立案を行うデジタルイノベーション戦略グループとも連携を取りながら、当社の企業価値向上に資するイノベーションを促進しています。



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

当社は、AIRSEAS社が開発した自動カイトシステム「Seawing」のケーブサイズバルカー2隻を含む計5隻への搭載をすでに決定しており、風力の利用によって20%以上のCO₂排出量削減効果を見込んでいます。また、当社とAIRSEAS社はSeawingによる再生可能エネルギーをベースとした牽引力の有効利用を目的とした技術開発契約を締結しました。この契約によって、当社の持つ運航技術および本船搭載の統

合船舶運航・性能管理システム「K-IMS」と、AIRSEAS社の持つSeawing開発技術および運転データを融合させ、Seawingの性能を最大限に引き出していきます。当社は環境保全技術や次世代代替燃料等の積極的な導入によって環境負荷の低減を推進し、「“K” LINE 環境ビジョン2050」に掲げた「2050年GHG排出ネットゼロ」達成に向け、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。



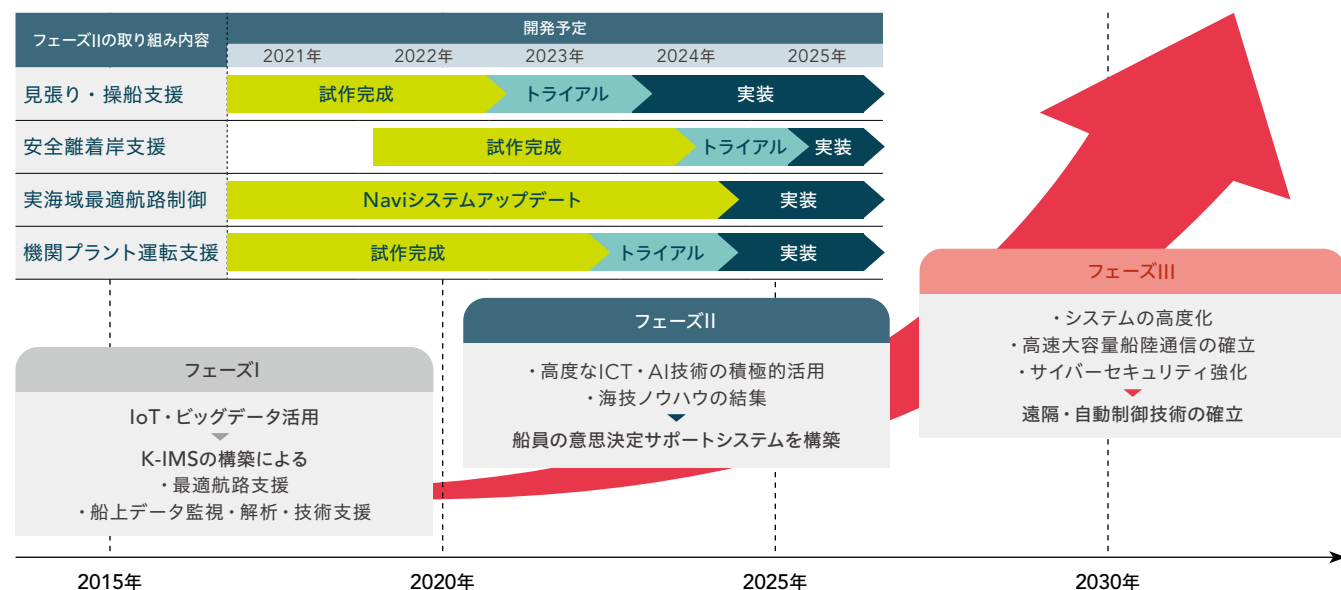
本船舶首部に搭載されたカイトが、一定条件の風力・風向の下、ブリッジ(船橋)からの操作で展張し、風力を利用して本船の推進力を補助



「“K”-Assistプロジェクト」の取り組み

当社では長年にわたり培ってきた安全運航に関する知見と、最先端の技術を融合し、①見張り・操船支援、②安全離着岸支援、③実海域最適航路制御、④機関プラント運転支援など、高知能船による乗組員の負担軽減を通じた安全運航の堅持、および将来の自動運航船の実現を目指す“K”-Assistプロジェクトに取り組んでいます。

将来の自動運航船において必要となる基礎技術を含め、業界内外との連帯も視野に、安全性、輸送品質、環境性能の向上に資する開発を加速していきます。

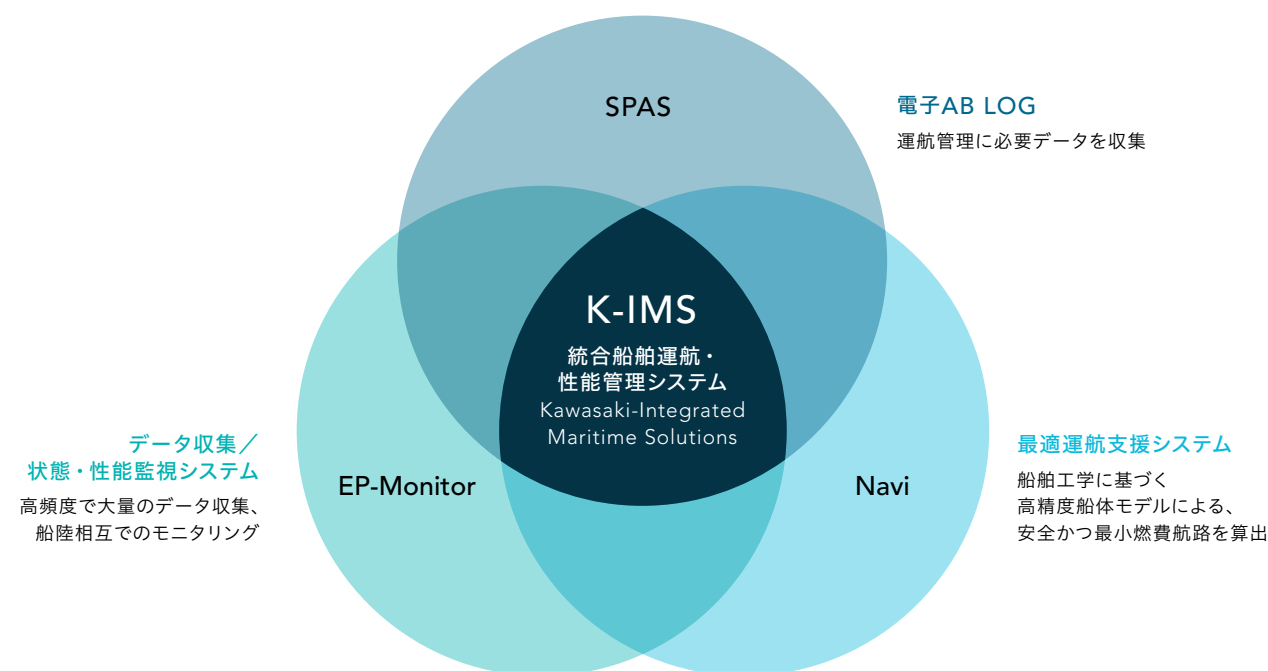


「K-IMS」

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」を統合した包括的な構成となっています。将来的にSeawingや“K”-Assistプロジェクトと連携することを視野に入れています。

なお、2021年から中長期傭船へ搭載を拡大しており、社船・仕組船と合わせて約170隻に搭載しています。本船から収集した運航データを当社関連部署に加えて傭船船主や船舶管理会社とCloud上の共通プラットフォームで共有し、双方向から運航状態をリアルタイムで把握し本船運航管理のさらなる高度化を目指しています。2023年から開始されるCII評価制度にも対応しています。また、AIによるデータ解析技術の導入により、高精度な運航性能の評価を可能としています。

統合船舶運航・性能管理システム「K-IMS」の構成



ESGパフォーマンス

最近の主な取り組み

船用バイオ燃料を使用した試験航行の実施

“K” LINEは船用バイオ燃料を使用した試験航行を、2021年11月に自動車専用船で、2022年8月には鋼材輸送船で、それぞれ実施しました。また、グループ会社である川崎近海汽船株式会社でも、2022年9月には大型高速RORO船に次世代バイオディーゼル燃料を使用しての実証実験航海を実施しました。

バイオ燃料はバイオマスなどの再生可能な有機資源を原料としており、既存の船用ディーゼルエンジンの仕様を変えずに使用することができます。燃焼後にはCO₂が排出されま

お客さまとの脱炭素化に向けた共同研究の開始

“K” LINEグループは2022年7月に、Emirates Global Aluminium社（以下、EGA社）と脱炭素化に向けた取り組みの共同研究のための協議会を設立する覚書に署名しました。“K” LINEグループはEGA社の前身であるDubai Aluminium社が1979年に創立以来、長きにわたり同社の原料輸送に従事し、2019年からケーブサイズによる年間500万トンのボーキサイト長期輸送契約を開始するなど、関係を深めてきました。今般、両社は共通の目標である2050年までのネットゼロエミッションに向け、新たな技術や燃料など、お互いの知見を生かし、海上輸送におけるGHG排出削減に共同で取り組むことで合意しました。

「川崎汽船グループ人権基本方針」の策定

“K” LINEは、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、「川崎汽船グループ人権基本方針」を策定しました。本方針は、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」で掲げられた「人権の尊重」に

すが、原料となるバイオマスが成長する過程でCO₂を吸収することができます。さらに、製造においては、例えばレストランや一般家庭から回収される使用済み食用油や動物性油脂などのように、廃棄物や残留物を再利用することができます。これにより、食品や飼料の市場と競合する原料の使用を避けることができます。バイオディーゼル単体は従来の化石燃料と比べてライフサイクル(原料の栽培から最終的な燃料利用まで)で約8割から9割のCO₂排出量削減効果が期待できます。

また“K” LINEは、2022年9月に、JSW STEEL社（以下、JSW社）と脱炭素化に向けた取り組みの共同研究のための協議会を設立する覚書に署名しました。

“K” LINEグループは、2006年よりJSWグループの原料輸送に従事して以来、長期契約を軸にJSW社との取引を深めてきました。現在では中型船から大型船まで幅広い船型で、内航輸送も含め年間約1,000万トンの石炭、鉄鉱石、石灰石などの輸送を担っています。

“K” LINEは変化する顧客ニーズにも的確かつ柔軟に対応するべく、グループ全体でお客さまと海上輸送に関わる低炭素・脱炭素化を通じて、パートナーシップを一層深化させ、力を合わせて地球環境と社会へ貢献していきます。

ついて、より具体的な指針として策定されたもので、本方針に基づき“K” LINEは「人権デューディリジェンス」の取り組みを本格的に開始しました（詳細はP.60をご覧ください）。

サステナブル・ファイナンス

サステナブル・ファイナンスの調達意義

当社は、2015年に環境に関わる長期指針「“K” LINE 環境ビジョン2050 ～青い海を明日へつなぐ～」を業界に先駆けて策定して以降、事業活動により生じるあらゆる環境負荷を最小化することを目指しています。同ビジョンでは、脱炭素化に向け2030年中期マイルストーンとして、国際海事機関

(IMO)の定める2030年目標である「CO₂排出効率2008年比40%改善」を上回る「CO₂排出効率2008年比50%改善」と「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」、アクションプランとして「LNG燃料船の導入」などを掲げています。

トランジション・ローン事例

当社は、2021年3月に竣工した次世代型環境対応LNG燃料自動車専用船を対象に、株式会社みずほ銀行と三井住友信託銀行株式会社が実行する国内初となるトランジション・ローンを活用したオペレーティングリースを導入しました。

同ローンの組成にあたり、当社は、株式会社日本格付研究所（JCR）より国際資本市場協会（ICMA）が提唱しているクライメート・トランジション・ファイナンス・ハンドブックに則した適格認証を取得し、最上位評価「Green1（T）」を受けています。

トランジション・ローンとは、企業の脱炭素に向けた移行

の取り組み（クライメート・トランジション）に対して、効率的に資金供給を促進し、もって2050年のカーボンニュートラルな社会の実現に寄与するための融資枠組みです。

当社および当事業、企業理念や環境方針、本件の資金調達の使途などをまとめた「フレームワーク」については以下をご覧ください。

[トランジションローン・フレームワーク](#)

資金調達の使途

- 当社脱炭素戦略のアクションプランである次世代型環境対応LNG燃料自動車専用船の購入資金
- 本船は、LNG燃料の使用によりCO₂排出効率（EEDI値）は約45%改善、硫黄酸化物の排出をほぼ100%削減、窒素酸化物の排出はLNG燃料使用とExhaust Gas Recirculation（EGR）の併用により80～90%程度削減
- 同プロジェクトは、環境省および国土交通省の連携事業である「代替燃料活用による船舶からのCO₂排出削減対策モデル事業」に公募採択

プロジェクトの評価および選定プロセス

- 当社主管部門が適格クライテリアへの適合を検討の上、評価および選定を行い、取締役会に付議

調達資金の管理

- 銀行／リース会社SPC／当社／造船所との契約書および請求書に紐付いた資金移動により追跡管理
- 調達資金はあらかじめ選定された個別プロジェクトに全額紐付けられる
- 上記資金の追跡管理は、当社会計システムにて厳格に管理

レポートニング

- 調達資金は同日に全額充当
- 貸付人には本船のCO₂排出量を年次で開示予定
- 当社脱炭素戦略のKPIは当社ウェブサイトで継続開示

▶ スキームおよび資金調達概要

スキーム名称	オペレーティングリース
備船者	川崎汽船株式会社
船主／借入人	リース会社SPC
契約締結日	2021年3月10日
ローン金額	約59億円
ローン アレンジャー	株式会社みずほ銀行
ローン コ・アレンジャー	三井住友信託銀行株式会社
トランジション・ストラクチャリング・エージェント	株式会社みずほ銀行／みずほ証券株式会社／三井住友信託銀行株式会社
貸付人	株式会社みずほ銀行／三井住友信託銀行株式会社
資金使途	次世代型環境対応LNG燃料自動車専用船購入資金（ローン金額全額充当）
評価機関	株式会社日本格付研究所
取得評価	Green1（T）



トランジション・リンク・ローン事例

国内初／最大規模の「SPTs連動型」資金使途不特定型ローン

「トランジション・リンク・ローン」の根拠となる「フレームワーク」については以下をご覧ください。

トランジション・リンク・ファイナンス・フレームワーク

▶ 3つのSPTsについて

本フレームワークにおいては以下の3つのSPTsを設定しています。

SPT1：資金調達全期間における毎年のGHG総排出量
（2050年までの2008年比▲50%の削減目標を線形補間し各年度目標を設定）

SPT2：資金調達全期間における毎年のトンマイル当たりのCO₂排出量
（2030年までの2008年比▲50%の削減目標を線形補間し各年度目標を設定）

SPT3：CDP評価のA-以上の維持

（注）本トランジション・リンク・ローンでは毎年SPTsの達成状況を判定しており、各SPTに応じてステップアップ金利を設定しています。

▶ スキームおよび資金調達概要

スキーム名称	トランジション・リンク・ローン
借入人	川崎汽船株式会社
借入額	約1,100億円
調達期間	5年
契約日	2021年9月27日
アレンジャー	株式会社みずほ銀行
コ・アレンジャー	株式会社日本政策投資銀行、三井住友信託銀行株式会社
貸付人	関西みらい銀行、西京銀行、山陰合同銀行、三十三銀行、信金中央金庫、スルガ銀行、中国銀行、栃木銀行、日本政策投資銀行、農林中央金庫、八十二銀行、肥後銀行、百十四銀行、北陸銀行、みずほ銀行、みずほ信託銀行、三井住友信託銀行、山口銀行、横浜銀行、他（五十音順）
トランジション・ストラクチャリング・エージェント	みずほ証券株式会社、株式会社みずほ銀行
評価機関	株式会社日本格付研究所
本借入金の返済期限到来までに目指すSPTs	①GHG総排出量、②トンマイル当たりのCO ₂ 排出量、③CDP評価

（注）上記すべてのSPTsと金利条件をマトリックス的に連動させることで、それぞれのトランジション戦略の実行をコミットする仕組み

■ 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 Sustainability 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。 https://www.spglobal.com/esg/csa/
	• 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数で、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.ftserussell.com/ja/products/indices/ftse4good
	• FTSE Blossom Japan Index FTSE Russell社のESGレーティング手法を用いて、ESGについて優れた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、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.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan
	• FTSE Blossom Japan Sector Relative Index FTSE Russell社により構築されたインデックスで、ESGの評価に加え、環境負荷の大きさ、および企業の気候変動リスクに対するマネジメントの評価を用いて対象企業をスクリーニングし、セクター・ニュートラルになるよう設計された指数です。 https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan

2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)	MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) 米国のモルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル (MSCI) 社が開発した株価指数で、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 (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。
	S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数 年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が採用したESG指数のうち、環境 (E) に着目した指数であり、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.jpjx.co.jp/markets/indices/carbon-efficient/index.html
	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/

主な受賞・評価

概要	
	CDP「気候変動」分野で最高評価「Aリスト」に7年連続選定 https://japan.cdp.net/program
	日経「SDGs経営」調査で★4.0の評価を獲得 https://www.nikkei-r.co.jp/service/survey/sdgs_survey/
	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施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、3年連続4回目となる「健康経営優良法人2022」の大規模法人部門にて認定を取得 https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shiga/kenkou/ev/r03zoom-kkeiei0811.pdf
	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-705399405708498818/main/0/link/220404JA.pdf
	「2022年インターネットIR表彰」優良賞に選定 https://www.daiwair.co.jp/news/internet_IR2022.html
	フランスのサプライチェーンに関する国際的な評価機関のエコパデイス (EcoVadis) 社による2022年のサステナビリティ調査において、「ブロンズ」の評価を獲得 https://ecovadis.com/ja/

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
	国連グローバル・コンパクト 各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みで、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分野に関わる10原則を支持し、実行に移すことが求められます。“K” LINE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/
	GXリーグ 2022年2月に経済産業省が公表した「GX (グリーントランスフォーメーション) 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学官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、2022年から賛同企業として参画しており、他企業とともに議論と取り組みの実証を進めていきます。 https://gx-league.go.jp/
	TCFDコンソーシアム TCFDコンソーシアムは、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/
	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/
	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://www.globalmaritimeforum.org/getting-to-zero-coalition
	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とを後押しするため、「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/
	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」とは、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」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ティブに賛同しており、「“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/
	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ティブです。当社は2020年6月に賛同し、自然エネルギー利用の自動カイトシステム「Seawing」や液化水素運搬船の実証試験など、具体的な当社取り組みを公表しています。 https://www.challenge-zero.jp/jp/

SECTION

04 | 環境



04 | 環境

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、社長執行役員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、環境担当者、環境副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。

また、当社グループで働くすべての人々が、一丸となって取り組みを推進するため、当社グループ会社が一堂に会し、環境問題に関する現状認識の共有や意見交換を行う場として「グループ環境連絡会」を毎年開催しています。

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。また環境に関連する条約・法令および川崎汽船グループが同意する指針・自主基準を遵守します。
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、シップ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

「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、事業を取りまく環境やお客さまからの要請は変化し、特に気候変動による影響と脱炭素化要求の高まりに対応する必要性を認識しました。そこで、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」「環境影響の限らないゼロ化」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

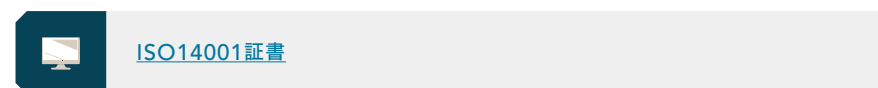
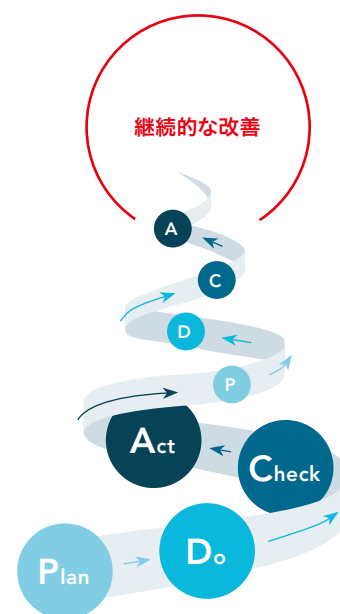
▶ 環境マネジメントシステム(EMS)の構築



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79%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、船舶の運航に関わる施策はもちろん、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。



2022年環境目標

環境活動実績



2021年環境活動実績

気候変動への対応

■ 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。

川崎汽船グループは、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

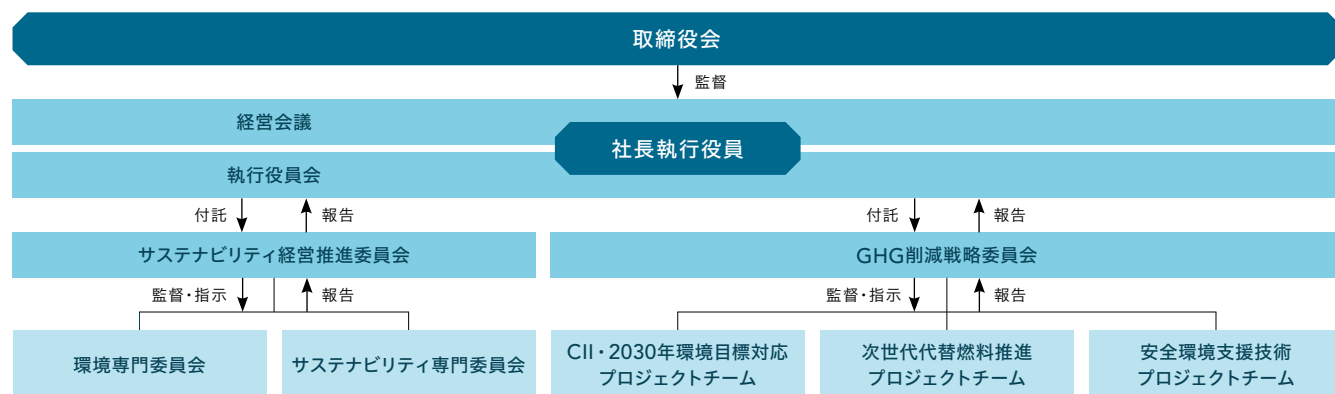
社会全体で強化すべき課題として捉え、より高い目標である「2050年GHG排出ネットゼロへの挑戦」を宣言しました。また、2022年5月公表の中期経営計画における長期ビジョンとして、持続的成長と企業価値向上に向けて、自社・社会のスムーズなエネルギー転換にコミットし、低炭素・脱炭素社会の実現に向けた活動を推進しています。

■ 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

当社はサステナビリティに重点を置いた経営を強化するため、2021年4月に従来の組織を発展的に改組し、サステナビリティ推進体制を刷新しました。「サステナビリティ経営推進委員会」は、社長執行役員を委員長とし、当社グループのサステナビリティ経営の推進体制の審議・策定を通じて、企業価値向上を図っています。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。「サステナビリティ経営推進委員会」の下部組織である「環境専門委員会」は「川崎汽船グループ環境憲章」および国際標準化機構(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。



■ リスクと機会

シナリオ分析の実施

パリ協定では世界の平均気温上昇を産業革命前と比較して、2℃より十分低く抑え、1.5℃に抑える努力を追求する長期目標が掲げられています。

パリ協定の精神に則り、国際海運においても、海事分野に関する国連の専門機関「国際海事機関(IMO)」により目標や対策が定められており、当社もIMOの方針に沿った形で事業活動に伴うGHG排出削減に取り組んでいますが、

シナリオ1 主に脱炭素化社会に向けた移行リスク	
- 炭素税などの規制強化 - 顧客の低・脱炭素志向 - 二酸化炭素回収・再利用や水素など低・脱炭素型エネルギーの技術開発 - 低・脱炭素型の新たなエネルギー供給・輸送の必要性	
シナリオ2 主に気候変動による物理リスク	
自然災害(急性リスク) ———— - 台風、サイクロンなどの増加 - 自然災害激甚化	自然環境変化(慢性リスク) — - 海面上昇 - 陸上環境の変化 - 海洋環境の変化

GHG排出削減対策の効果が十分に出ず、物理的リスクが激増する世界を迎える可能性もあります(4℃上昇シナリオ)。当社グループはこうした状況にも対応できるレジリエンスを発揮し、事業運営を続けなければなりません。そこで、「2℃未満シナリオ」と「4℃上昇シナリオ」の二つのシナリオについて、事業への影響をマイナス面(課題)とプラス面(機会)の両面から整理し、行うべきことを導き出しました。

行うべきこと
ハード面 ———— - 省エネ機器導入などによる効率運航の強化 - 低・脱炭素型の新燃料・推進技術導入の船舶実用化 - 船体強靱化
ソフト面 ———— - デジタル・自動運航技術強化による安全・効率運航の対策強化 - 社員の意識向上、新技術に向けた人材育成 - 復興支援などに柔軟に対応できる体制づくり
事業面 ———— - 新エネルギー供給・輸送などの事業開拓・参入 - 新たな輸送技術に対応した船隊整備 - グリーン・シップリサイクル対応強化 - 海洋プラスチックゴミ回収・調査等参加 - 港湾設備・道路等強靱化等管理者との対話強化 - 政府、国連、NGOなどとの連携による政策関与

■ 指標と目標

GHG排出ネットゼロに向けて

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していきます。

「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年の目標としては、新たにGHG排出ネットゼロを目指し挑戦していきます。社会の脱炭素化の支援も推進し、「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。

「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

戦略と取り組み

自社の低炭素化・脱炭素化

2050年GHG排出ネットゼロに挑戦する過程において、まずは「K」LINE 環境ビジョン2050」で掲げた2030年中期マイルストーン達成に向けた取り組みとして、自社の低炭素化・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ます。また自動カイトシステム「Seawing（風力推進）」や統合船舶運航・性能管理システム「K-IMS」などの活用によるCO₂排出削減の取り組みも推進していきます。

1. 新燃料（燃料転換）

LNG燃料船の導入拡大

- 2020年代はLNG燃料船の導入を拡大し、2030年までに約40隻投入
 - 2021年3月、当社初のLNG燃料焚き自動車運搬船「CENTURY HIGHWAY GREEN」竣工
 - 2024年には当社初のLNG燃料焚き大型ばら積運搬船が竣工予定
 - 2025年までに8隻のLNG燃料焚き自動車運搬船の追加投入決定

従来の重油焚きに比べて、約25～30%のCO₂排出削減効果あり



CENTURY HIGHWAY GREEN

LPG燃料船の導入

- LPGを主燃料とし、将来のアンモニア輸送を念頭に置いたLPG／アンモニア兼用の大型LPG運搬船を投入（2023年竣工予定）

重油焚きに比べて、約20%のCO₂排出削減効果あり

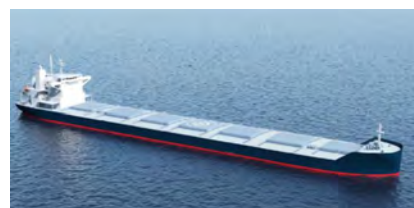


提供：川崎重工業株式会社

アンモニア／水素燃料などのゼロエミッション船の導入

- 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LNG、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
- 船用バイオ燃料の試験航海を実施
- アンモニアの船用燃料利用を目指し、海運／商社／荷主／メーカー等業界の枠を超えて共同で課題を検討する船用燃料利用研究協議会に参画
- 2020年代後半のゼロエミッション船の実用化／導入を目指して検討中
- JSW STEEL社と脱炭素化に向けた共同研究を開始
- Emirates Global Aluminium社と脱炭素化に向けた共同研究を開始
- 大容量リチウムイオン電池と発電機を搭載したハイブリッド EV曳船の建造を決定

CO₂排出ゼロ



提供：一般財団法人日本船舶技術研究協会

2. 自動カイトシステム「Seawing（風力推進）」の活用

- フランスのAIRBUS社から分社したAIRSEAS社との共同開発
- 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
 - 2022年度中に大型ばら積船にて、実装開始予定

20%以上のCO₂排出削減効果を見込む

LNG燃料船などへの設置による相乗効果により、CO₂排出45～50%削減を追求



LNG燃料焚き
ケーブルサイズバルカー

3. 効率運航強化

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、約3～5%のCO₂排出削減効果あり

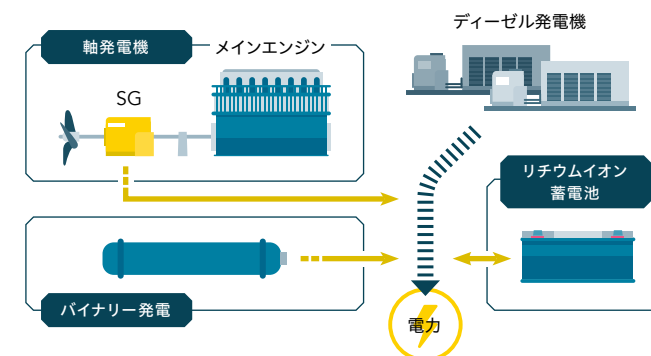


4. その他の省エネ・脱炭素の技術／装置

ハイブリッド推進機関

- 軸発電機、バイナリー発電*、リチウムイオン蓄電池を組み合わせたハイブリッド推進機関の検討

* 温水、低圧蒸気、エアなどの低位熱源により沸点の低い作動媒体を加熱、蒸発させてその蒸気でタービンを回し発電する方式



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



▶ 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」の資金調達実施(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。2022年度からはCO₂排出量1トン当たり7,000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、低炭素化・脱炭素化事業を推進

社会の低炭素化・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化・脱炭素化支援への目標として、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
- 五洋建設株式会社と洋上風力の建設・保守分野における船舶管理等に関する協業を開始



オフショア支援船

▶ 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

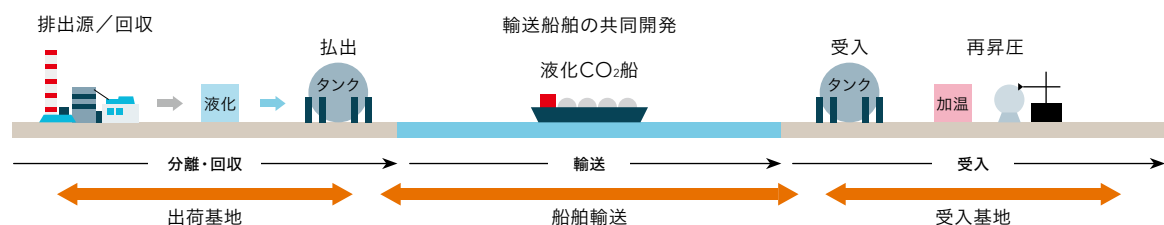
- 豪州の褐炭から製造されるCO₂フリー水素を日本へ輸送する、国際的なサプライチェーン構築に向けて取り組む「技術研究組合CO₂フリー水素サプライチェーン推進機構HySTRA」へ参画。2022年2月、世界初の長距離海上輸送実証試験を実施
- アンモニア輸送事業への再参入を検討中
- 各拠点における水素／アンモニア供給ネットワーク構築事業への参画を検討中



提供：川崎重工業株式会社

▶ 3. CO₂輸送事業への参画

- 一般財団法人エンジニアリング協会、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、CO₂船舶輸送に関する研究開発および実証実験に参画。実証試験船が2023年12月に竣工予定



- Northern Lights社向け液化CO₂船2隻の長期契約を締結。2024年より世界初の本格的な二酸化炭素回収貯留(CCS)バリューチェーンプロジェクトに従事する予定

▶ 4. その他の取り組み

- カナダにおける中部電力株式会社との潮流発電事業(2023年操業開始を目指す)
- カーボנקレジットやカーボンオフセットなどの検討
- 国際シンクタンクGlobal CCS Instituteに加盟
- マレーシアにおけるCCS共同スタディへ参加

(注) 排出量とのオフセットについては、将来国際的に認められる方法で行う可能性があります。

DX対応

DXを活用した環境負荷の低減

▶ 1. 船舶運航データ解析基盤の拡充・CO₂排出量の見える化

統合船舶運航・性能管理システム「K-IMS」は、各船からの運航データを収集・分析・蓄積することで、推進性能や機関プラントの状態などの本船運航データの常時可視化に加えて、燃料消費量、CO₂排出量、足元のCII評価といった環境

に関する項目のリアルタイム監視・確認を実現しています。また、現在システムモダナイゼーションにも取り組んでおり、DXを支える基幹システムとして強化を図っています。

▶ 2. AIを活用したデータ解析技術活用

2021年に導入した最新のAI解析技術と、当社が約20年にわたって収集してきた高品質な運航データの融合によって、各船が受ける外乱影響の可視化と外乱影響を省いた高精度な性能評価を実現しています。また、気象・海象データと各船

の性能解析モデルに基づき、推奨航路を算出する最適運航支援システムを活用することで、安全かつ経済的な運航を実現するとともに、環境負荷の低減も進めています。

関連データ

川崎汽船グループ全体のCO₂排出量

(単位：トン)					
カテゴリ	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
スコープ1	13,417,625	12,536,134	10,325,224	9,202,613	6,583,464
スコープ2	ロケーションベース	30,505	27,306	26,397	25,191
	マーケットベース	25,019	23,135	26,220	21,780
スコープ3	1,516,445	1,424,198	1,304,803	1,219,525	4,566,051

(注) 2021年より集計対象範囲を変更。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

燃料油消費量

(単位：トン)					
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
燃料油	4,101,514	3,823,776	3,140,039	2,809,074	1,980,630

(注) 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た。

輸送トンマイル*当たりのCO₂排出量

(単位：g-CO ₂ /トンマイル)					
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全船種	5.36	5.32	4.82	4.49	4.10

* 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

(注) 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た。

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・維持は不変の使命です。“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ます。これからも油濁事故ゼロのための取り組みを推進し、船舶運航における環境影響の低減に努めます。

■ 主な目標

油濁事故ゼロのための取り組み推進

- 安全運航対策強化（最適運航支援システムの活用、自動運航船〔操船支援、機関プラント運転支援〕の開発など）
- 船体強靱化（堪航性・操船性などの強化）
- 人材育成を含むあらゆる安全対策の強化

船舶運航における環境影響低減

- バラスト水管理やSOx、NOx排出削減対策、規制に対応した機器導入の着実な進展
- 船舶運航の海洋哺乳類への影響低減
- 社員の環境意識向上

■ 取り組み

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

2016年3月から本格運用している「K-IMS」について、取り組み中の機関プラント運転支援ならびに故障予知診断機能の開発に引き続き注力し、これまで以上に安全運航を推進することで環境保全に取り組んでいきます。



「“K” LINE Group 環境アワード」の実施

当社グループで働く役職員を対象に、環境保全および生物多様性への取り組みなど持続可能な事業活動への貢献度の高い活動を表彰する「“K” LINE Group 環境アワード」を実施しています。



環境eラーニングによる意識向上

当社グループで働く役職員の環境配慮に対する意識を維持・向上させるため、環境マネジメントシステム(EMS)の教育訓練プログラムを実践しています。



■ 関連データ

船からのCO₂、SOx、NOx排出量

(単位：トン)

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
CO ₂ 排出量	12,796,649	11,932,022	9,799,932	8,761,756	6,174,863
SOx排出量	195,166	188,102	129,786	35,983	30,166
NOx排出量	284,326	262,226	202,678	181,429	117,864

(注) 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た。

輸送トンマイル当たりのSOx、NOx排出量

	単位	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
SOx排出量	g-SOx／トンマイル	0.081	0.080	0.067	0.022	0.020
NOx排出量	g-NOx／トンマイル	0.115	0.112	0.097	0.089	0.078

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)

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
ビルジ	4.14	5.54	4.15	4.02	4.04
スラッジ*	3.6	4.1	3.9	4.0	2.0
生活系ゴミ	4.0	4.0	3.5	3.5	5.4

* 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)

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全船種(社船)	78,768.8	90,841.8	82,485.0	64,421.6	74,929.9

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・シップ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里山保全活動や事業所・海岸周辺の清掃活動など、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・シップリサイクル対応強化

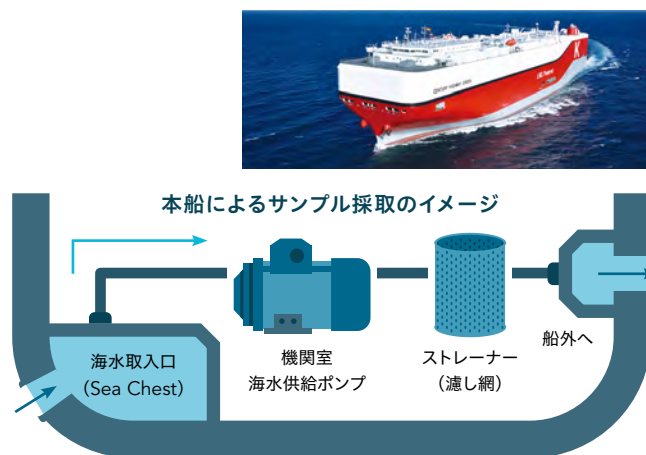
船舶から回収される金属類は資源としての価値を持っており、リサイクルを通じて新たな製品やサービスに生まれ変わること、その地域の生活や雇用の発展につながります。当社所有船を廃棄する際には、当社独自のチェックリストを用いた環境影響評価により、労働安全衛生と環境に配慮した解体ヤードを選定しています。



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締結しました。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きます。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

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
年間使用量	825,971	821,109	789,971	736,212	708,811
1人当たりの年間使用量	881	866	860	836	793

OA用紙使用量

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
年間使用量	4,619,249	4,406,968	3,852,224	2,178,527	2,157,950
1人当たりの年間使用量	4,951	4,649	4,196	2,473	2,414

水道使用量

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
年間使用量	584	546	509	318	313
1人当たりの年間使用量	0.86	0.79	0.75	0.50	0.48

廃棄物リサイクル総量

シップリサイクル量

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全船種	18,509	5,923	13,774	114,055	0

廃棄物

廃棄物

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全オフィス	1,564	1,022	823	571	420

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全船舶	8,475	9,110	7,477	6,361	5,192

労働環境の整備・健康経営の促進

■ 考え方

基本的な考え方(陸上)

“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」を制定しており、そこに掲げる「人権の尊重」の中で、国の内外を問わず人権を尊重する

とともに、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・向上を図り、ゆとりと豊かさを実現することを謳っています。

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KYT(Kiken Yochi Training、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。一方、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

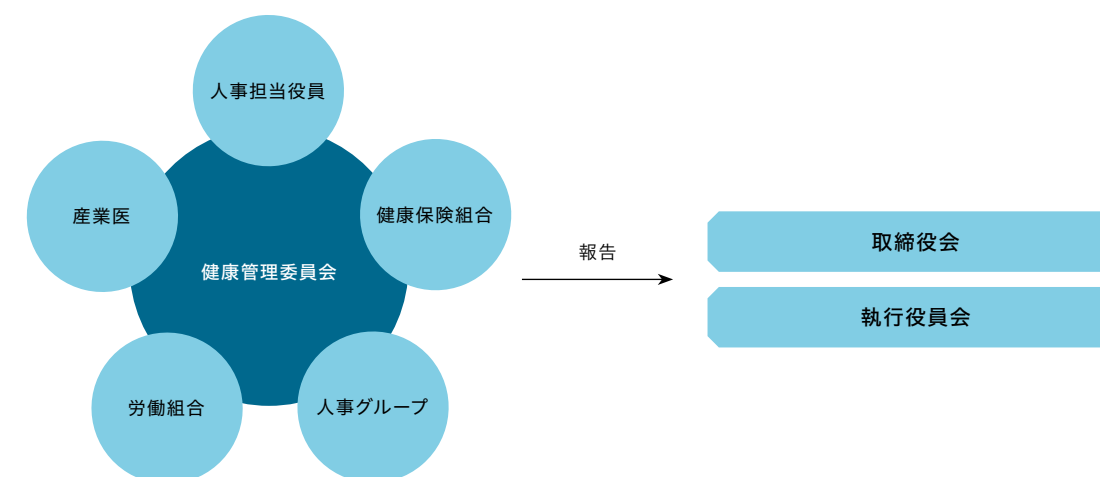
当社フリート船では、この条約を遵守することで、船員の基本的権利を侵すことのないよう努めています。

■ 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、人事担当役員(統括衛生管理者)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、定期的に取り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。



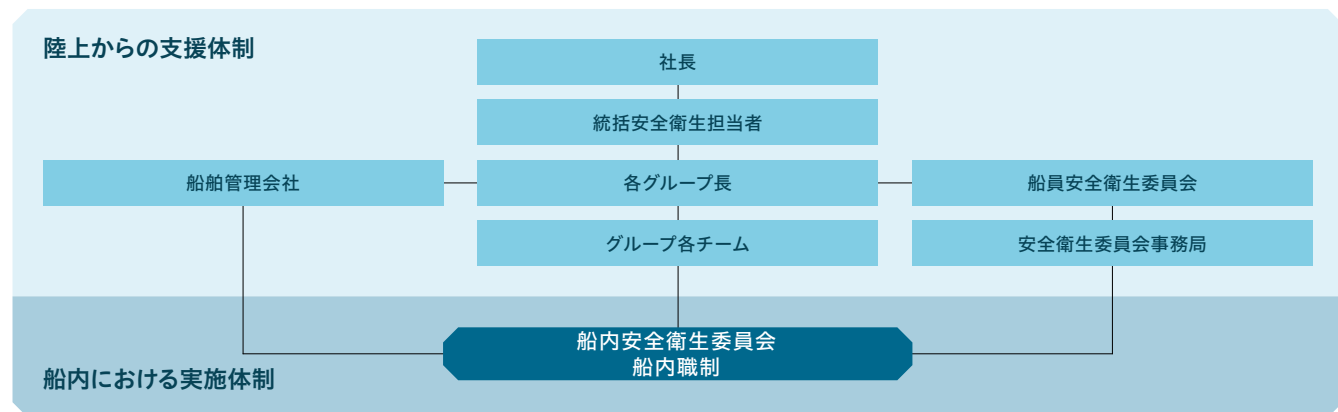
■ マネジメント体制（海上）

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つくっています。

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取得しました。



■ 取り組み

■ ワーク・ライフ・バランス（陸上）

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、新型コロナウイルスによるパンデミッ

ク以前から在宅勤務制度を採用するなど、当社は社員の勤務形態に柔軟性を取り入れています。また、出産・育児・介護制度についても法令を上回る仕組みを整え、制度面からもサポートしています。

▶ ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の概要

当社は、労使間で良好な関係を築くよう心掛け、労働環境の向上、ワーク・ライフ・バランスなど、労使協働の取り組みとして推進しています。具体的には、在宅勤務、高度不妊治療のための休業制度、育児休業に加え、男性の育児参加への機会促進のため、当社独自の連続最大10日間の育児休暇制度を導入しています。そのほか、時短勤務やフレックスタイムなどさまざまな制度を整え、従業員のワーク・ライフ・バランスを支援しています。

▶ ワーク・ライフ・バランスを支援する制度と利用実績

(単位：人)

主な制度	当社の制度	法が定める水準	2021年度利用者数
母性尊重・健康管理の尊重	妊娠中の時間短縮勤務が可能	同左	0
	勤務時間中の通院時間の確保	同左	2
産前・産後休業	出産予定日8週間より取得可能	出産予定日6週間より取得可能	10
	産前8週～6週前の期間中、出産手当金相当額を補助	定めなし	10
育児休業	満3歳まで取得可能	満1歳6ヶ月まで取得可能	男 0
			女 27
父親のための育児休暇制度	5営業日以上10営業日以内の休暇取得が可能	定めなし	6
高度不妊治療のための休業制度	最長1年半の休業取得が可能	定めなし	1
介護休業	最長2年間の休業取得が可能	最長93日間の休業を付与	0
育児、介護中の支援制度	貸付金制度	小学校就学前の子どもがいる場合や、介護者がいる場合には、最低200万円貸付可能	定めなし
	短時間勤務制度	小学3年生まで、2時間の時短勤務が可能	小学校就学前まで利用可能
フレックスタイム	コアタイムを11時～15時とし、各部門で採用	労使協定による	－
リフレッシュ休暇	勤続11年目に取得可能（連続した7日間）	定めなし	16
	勤続21年目に取得可能（連続した10日間）	定めなし	6
配偶者転勤休業制度	海外は2年間、国内は1年間の休業が可能	定めなし	5

▶ 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」（取り組み期間：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（取り組み期間：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。



ワーク・ライフ・バランス(海上)

▶ 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やPC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を設け、海事技術者本人だけでなく、家族含めて安心し、海事技術者が質の高い業務を行えるように努めています。

▶ 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DVD映画を鑑賞し、リラックスできるよう、体育室やレクリエーション室を設置し、レクリエーション用具を購入するために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。

船上での生活では、毎日の食事は非常に重要な役割を持ちます。調理は、マニラにある“K” Line Maritime Academyフィリピン研修所で訓練を受講した外国人コックにより行われ、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、日本人・外国人を問わない乗組員全員参加型のレクリエーション大会やパーティーを企画し、明るく、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

安全と健康への配慮(陸上)

▶ 健康診断

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。

▶ メンタルヘルス

メンタルヘルスの一助として、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。

▶ 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、部下の労働時間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外労働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)

▶ 海上で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、ラジオ体操のCDを配布し作業前などに怪我防止のため実施しています。

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。

▶ 海上で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。

▶ 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、社外有資格者による研修受講体制のほか、後述の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。

▶ 受動喫煙防止への取り組み

14,000個積新造コンテナ船において、分煙の取り組みのトライアルを行うべくスペックの改定を行い、喫煙室を設けることで受動喫煙防止の実現に取り組んでいます。喫煙者而非喫煙者が船内で快適に過ごすことができる職場環境を目指します。

▶ 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、海事人材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。また、災害防止の目的で、船内での就業開始前には、ラジオ体操の実施を推奨しています。

▶ 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、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。このことにより、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、すでにITの高度化に対応した高スペックのPCの本船への搭載や、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。

2021年3月に竣工した「CENTURY HIGHWAY GREEN」には、通常の衛星通信システムに加え、LTE回線を用いたIP/MPLSソリューションを導入しました。十分な通信速度と高度な暗号化通信を両立させたFAN(Field Area Network)環境を船陸間で実現させることにより、国内外の寄港地においてさまざまなデジタル技術を活用し、船内業務を効率化しています。

DX対応

DXを活用したワーク・ライフ・バランスの実現

▶ 安心できるネットワーク・セキュリティ基盤の整備

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の導入やエンドポイントセキュリティの強化などを通して在宅勤務時でも業務に支障を与えないネットワーク・セキュリティ基盤の強化を進めています。陸上のみならず船上においても働き方の改革を図ります。情報・業務プロセスおよび船舶のデジタル化を一層進め、陸上-船上間におけるタイムリーな情報連携の実現、船上における生活環境の改善によるワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

▶ 働き方に合わせたIT機器の導入

コロナ禍により社内外問わず、オンライン会議が当たり前になってきています。リモートワークを充実させるには、オンライン会議における音声・映像の品質を確保し、オンラインのメリットをさらに伸ばすことが肝要です。当社ではオンライン会議をより効率的に行うため、会議室にオンライン会議用カメラマイクを設置し、オンライン会議議事録作成ツールや、リモートワークでのコミュニケーションに関わる課題を解決するための仮想オフィスサービスの導入検討などを行っています。

DXを活用したオフィス環境の改善

▶ 変化するコミュニケーションスタイルへの挑戦

技術の革新によりアナログとデジタルの融合が進んでいます。アナログでは自由な発想を行いやすいというメリットがある一方、情報の保存に課題があります。デジタルでは利用するツールに思考が制限される一方、データの保存・検索などが行いやすいという特徴があります。当社ではデジタルホワイトボード、インタラクティブプロジェクト、タッチパネル式PCの導入を進め、アナログを活用し自由な発想で生み出した情報をデジタルの形で活用するワークスタイルの環境を整えていきます。

▶ 業務プロセスのデジタル化推進

最新のデジタル機器の導入を進める一方で、単なる機器の導入に留まることなく、デジタルを活用した業務プロセス見直しのPDCAサイクルを常に回し続けています。社内の経費精算手続きの電子化、紙名刺の発注プロセスの電子化と同時にオンライン名刺の活用促進、契約書の電子署名化推進など、コーポレート関連業務はもとより、AIやIoT等の最新技術を活用し各事業部における業務プロセスのデジタル化を一層進めていきます。

関連データ

健康経営データ

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は「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

▶ 健康に関する重点取り組み項目

- 健康管理委員会の設置・定例開催（内容は従業員にも公開）
- ストレスチェックの実施とフォローアップ
- 社内ウォーキングイベント開催
- 睡眠に関するセミナー（eラーニング形式）

【ワークエンゲージメントと高ストレス者率】

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総合健康リスク*1	88	87	87	84
高ストレス者の割合*2	9.6%	10.8%	8.9%	9.4%
ワークエンゲージメント*3	2.5点	2.5点	2.5点	2.6点
プレゼンティズム*4	－	－	－	4.1点

（注）新職業性簡易ストレス調査票より算出

▶ 年5日の年次有給休暇の確実な取得

【年次有給休暇平均取得日数】

2019年度	2020年度	2021年度
10.5日	8.3日	8.9日

▶ 時間外勤務の抑制

【法定時間外労働時間（月平均）*】

2019年度	2020年度	2021年度
5.6時間	7.9時間	8.9時間

* 正社員のみ。出向者および時短勤務者は除く。

上記の取り組みの結果、当社は、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施している企業を顕彰す

労災関連データ

項目	単位	年度					
		2019年度		2020年度		2021年度	
		陸上	海上	陸上	海上	陸上	海上
労働災害発生件数*1	件	0	0	0	0	0	0
労災死亡事故発生件数	件	0	0	0	0	0	0
休業傷病発生件数*2	件	0	0	0	0	0	0
休業災害度率(LTIR)*3	－	0	0	0	0	0	0

*1 通勤災害を除く。

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

*3 休業災害（負傷および疾病が発生した日またはシフトを超えて仕事を休む結果となった事故）／（1,000,000時間比の総労働時間）

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すべての出発点であると考え、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。

【ストレスチェック受検率】

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
85.1%	82.6%	84.3%	90.1%	88.0%

*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。「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」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）

【7デイズ・バケーション*平均取得日数】

2019年度	2020年度	2021年度
6.1日	5.3日	5.0日

* 年度内に7日間を限度として取得できる法定外休暇

る制度である健康経営優良法人認定制度において、3年連続4回目となる「健康経営優良法人2022」の大規模法人部門にて認定を受けました。



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

“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・個性を気持ち良く発揮し、挑戦を続ける組織の維持強化

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。

■ 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、

人材育成体系(海上)

海事技術者の育成

“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。

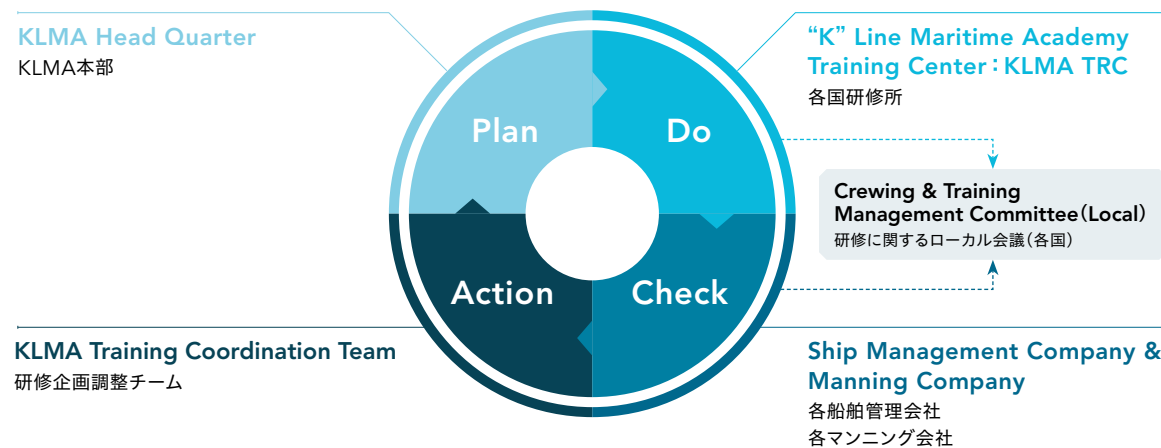
強化していきます。その後は、自律的な働きかけを重視した専門性の深化、マネジメント素養の向上とキャリアアップを図る段階へ進みます。社員のキャリアプランに必要なスキル獲得のために多様な研修プログラムを実施しています。

- 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

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。

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。

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。



■ 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(P.12「企業理念」を参照)を、日々の業務においてチームワークを通じて体現し得る人材層の構築が必要

となります。VUCAの時代と言われる中、どのように外的環境が変化しようとも、個人が当事者意識を持って常に自己研鑽に努めながら、周りと連携して業務を進め、グローバルに通用する海運パーソンとして成長していけるよう、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が、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がっています。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数回、東京、ロンドン、リッチモンド(米国)の3拠点に集合し“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、多様な人材の確保のために、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、三級海技士の国家試験に合格すれば、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、船上での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、機関係の研修については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マスタープラン

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、バングラデシュ、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10,000人の受講者を受け入れています。また、コロナ禍においては、研修のオンライン化を進め、自宅から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「IT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に関する一般的知識の範囲に留まっていました。

当社は、DXのさらなる浸透を目指し、特に実務を担う人材層に対して継続的、かつ深掘りした内容でDX教育を実施する方針を打ち出しました。DX戦略をグループ内に浸透させるには、デジタル技術者との議論が可能な素養を身に付けたDX人材のコア層を強化するとともに、そうした人材を登用することが当社の競争力強化には不可欠であるという考え方によるものです。

▶ 研修プログラム

3階層での人材育成に取り組んでおり各部署にデジタル人材の配置を進めています。3階層とは、DX推進の牽引役となりIT・サイバーセキュリティの技術動向にも明るい人材層、全部署においてDX活用の中核となり、船舶運航データなどの活用を発想できるアナリティクス人材層、そして業務プロセスの改善のために積極的にデジタル技術を適用できる人材層です。

具体的には、「“K” LINE D+サロン」と銘打ったDX研修を2022年5月から実施しています。1クール(全5日程)20人程が参加する研修で、初回の1クールには各ユニット、グループが任命したDX担当の社員が参加しました。2022年11月には3クール目を開始しており、最終的に100人程度が受講を修了する見込みであり、DXの素養を備えた社員として社内のDX推進の一翼を担うことを期待しています。

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	年度					
			2019年度		2020年度		2021年度	
			陸上	海上	陸上	海上	陸上	海上
従業員数	男性	人	368	202	370	200	372	204
	女性	人	194	3	195	4	213	5
	合計	人	562	205	565	204	585	209
	総計	人	767		769		794	
	女性比率	%	34.5	1.5	34.5	2.0	36.4	2.4
管理職	男性	人	126		120		128	
	女性	人	5		5		8	
	女性比率	%	3.82		4.00		5.88	
	うち部長職	男性	37		33		31	
		女性	1		0		0	
役員(執行役員含む)	男性	人	31		27		25	
	女性	人	2		2		2	
	女性比率	%	6.06		6.90		7.41	
平均勤続年数*1	男性	年	13.1		13.4		13.5	
	女性	年	12.2		12.5		12.4	
障がい者雇用率*2		%	1.96		1.82		2.09	
新卒採用	男性	人	12	17	20	12	17	17
	女性	人	4	0	10	0	8	1
	女性比率	%	25.0	0.0	33.3	0.0	32.0	5.6
研修	1人当たりの研修費	円	58,000	283,794	63,107	198,652	107,000	154,664
	年間教育・研修平均日数	日	10	19	10	9	0.5	8
	年間教育・研修平均時間	時間	50	152	50	73	13	64
従業員の労働組合加入率		%	77.2	77.5	78.6	75.8	76.2	75.8
離職者	定年退職	人	4	1	6	0	9	3
	自己都合	人	29	8	11	15	12	10
	会社都合	人	3	1	3	1	5	3
	その他 (役員就任による退任含む)	人	4	1	0	0	2	0

*1 対象範囲は、期間を定めない川崎汽船株式会社従業員(海外・国内出向者を除く)
*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

ダイバーシティ推進の取り組み～多様性が競争力の源泉～

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

目標と進捗

女性活躍推進および次世代育成支援のための行動計画(陸上)

すべての社員が働き甲斐を持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する。

- ▶ 1. 計画期間：2022年4月1日 ～ 2025年3月31日
- ▶ 2. 女性活躍推進および次世代育成支援に向けての当社の課題

- (1)管理職に占める女性の人数は増え続けているもののいまだ少なく、女性社員がライフイベントから復職後、育児と業務を両立し、管理職を目指す際のキャリア形成のイメージが描きにくい状況がある。
- (2)育児と業務の両立が難しいと考えられることから、ライフイベントを機に職掌転換を選択する社員も出てきている。
- (3)男性の育児休業取得率が低く、育児に対する男性社員の理解も十分とはいえず、産休・育休から復職後に働く女性に対する理解が進んでいない。

▶ 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>
- 2022年4月～：女性取締役・監査役との座談会を通じて、女性社員が自身のキャリアプランを考える機会を提供する。
 - 2022年4月～：管理職の研修内容の充実を図り、性別に関係なくマネジメント人材として育成するように意識を醸成する。
 - 2022年4月～：休職中のスキルアップのためのeラーニングの実施、ライフイベントから復職の際に、復職者が上司と短期的な業務遂行の支援(業務と育児)や、中長期的な視点でのキャリアプランについてのコミュニケーションを活性化する。

<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40時間以内とする。

- <実施時期・取り組み内容>
- 2022年4月～：部門ごと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)。
 - 2022年4月～：在宅勤務制度、フレックス勤務制度の積極的な活用を促す。
 - 2022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つながるよう定期的に社内情宣を行う(毎年1回実施)。

<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20%以上とする。

<実施時期・取り組み内容>

- 2022年4月～：本人または配偶者が妊娠・出産した従業員に対して、育児休業制度などに関する周知と休業の取得意向の確認を個別に行う(2022年4月施行の改正育児・介護休業法に沿った運用)。
- 2022年4月～：一部特別休暇の取得要件を緩和し、育児休業と組み合わせた連続取得を可能とすることで、男性の育児参加を後押しする。
- 2022年4月～：現行の出産・育児に関する社内ハンドブックを改定し、男性社員の育児休業取得に関する情報を盛り込む。

関連データ

	単位	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業制度利用後の復職率	%	93	100	100
育児休業制度利用後の定着率	%	100	100	100
女性管理職数	人	5	5	8
女性管理職比率	%	3.82	4.00	5.88
女性指導者層人数	人	23	22	25
女性指導者層比率	%	6.9	6.7	7.6
障がい者雇用率	%	1.96	1.82	2.09

国籍別乗組員数	職員		部員		合計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
日本	171	6.5	0	0.0	171	2.7
フィリピン	1,238	47.5	3,197	84.5	4,435	69.4
インド	236	9.1	120	3.2	356	5.6
バングラデシュ	136	5.2	80	2.1	216	3.4
中国	72	2.8	115	3.1	187	2.9
欧州	708	27.2	190	5.0	898	14.1
東南アジア	44	1.7	81	2.1	125	1.9
合計	2,605	100.0	3,783	100.0	6,388	100.0

(2022年9月30日現在)

安全運航の推進

考え方

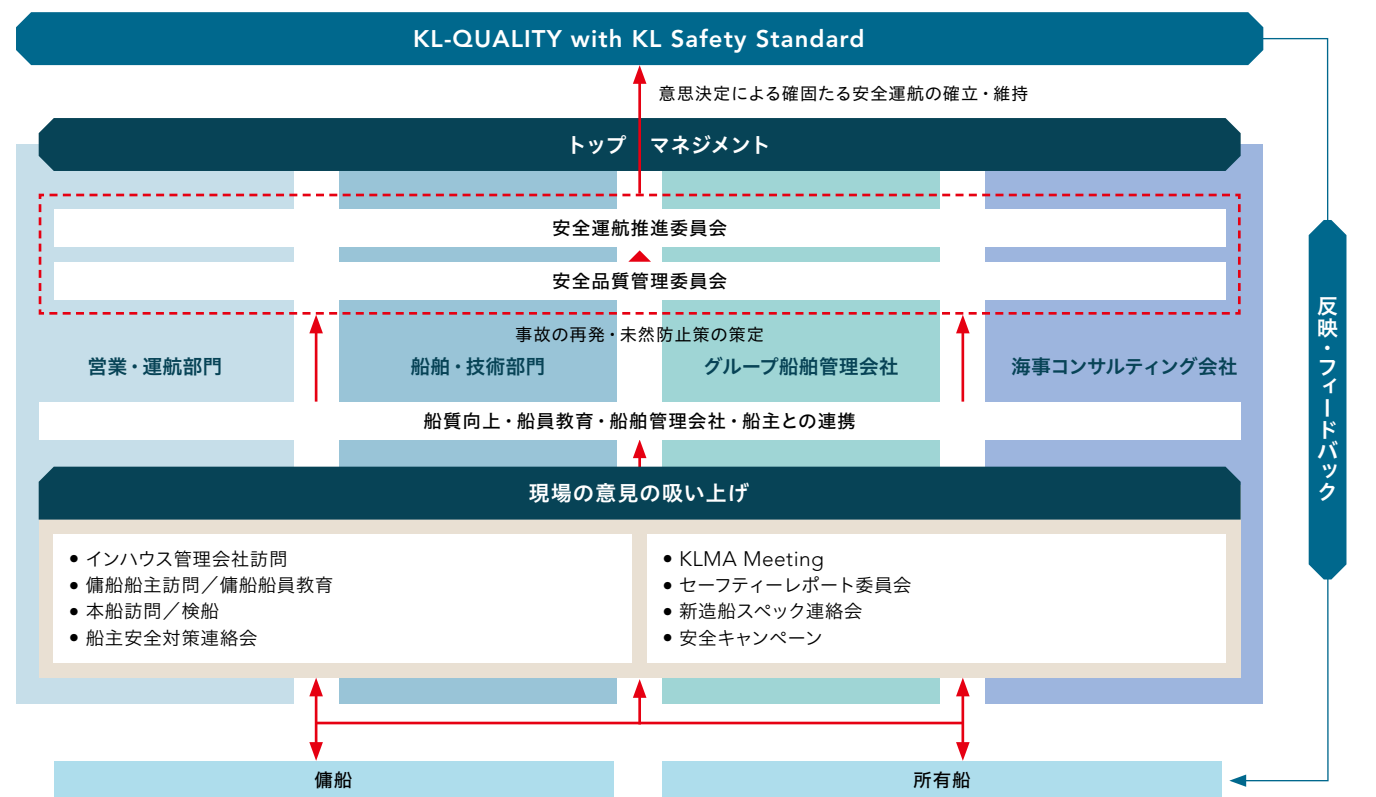
基本的な考え方

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

推進体制

安全運航管理体制の充実

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



新会社の設立

当社は2022年度中期経営計画に基づき、高品質で安全・安心な船舶管理サービスの提供と、地域に根付いた顧客密着型のサポート体制の確立を目指し、また、多様化するニーズに柔軟に応えるために、船舶管理会社を含めた海技組織・人材・拠点のグローバルな機能戦略体制の強化を図り、二つの新会社を設立しました。

▶ (1) K MARINE SHIP MANAGEMENT PTE. LTD.

シンガポールにK MARINE SHIP MANAGEMENT PTE. LTD.を設立し、ケイラインエナジーシップマネージメント株式会社から油槽船、LPG船、LNG船の船舶管理を移管しました。また、事業部門のアジア地域における活動を最前線からサポートするグローバルな海技拠点の一つとして、脱炭素化やDX技術導入への取り組みなども加速していきます。

▶ (2) ケイラインマリンソリューションズ株式会社

当社グループの海事コンサルティング業を行うケイラインマリンテクノサービス株式会社を、2022年7月1日付でケイラインマリンソリューションズ株式会社に改称するとともに、船舶部門および各事業部門に点在していた当社の海技機能を集約しました。既存事業の海技的サポートから、社内横断的な取り組みが求められる新事業・新燃料に関するコンサルティング、LNG燃料焚き機関などの新技術に関連するトラブルシューティングから船員教育など、時代のニーズに敏感かつ柔軟に対応できる海技組織体制の強化を目指します。

“K”AREプログラム

当社は安全運航の達成のため、テクニカルスキル(専門的技能)に加え、コミュニケーションや意思決定等のノンテクニカルスキル(非専門的技能)の能力向上を目指し、「“K”AREプログラム」という取り組みを行っています。

これまで、操船要員のチームパフォーマンス向上を目的としたブリッジリソースマネジメントにてノンテクニカルスキルの要素に注目していましたが、「“K”AREプログラム」は船上および陸上での広い場面におけるノンテクニカルスキルの向上を目的としています。

経営者から現場の船員まで海陸一丸となって、企業の安全文化醸成に向けて取り組み、事故の防止、撲滅を目指します。

■ 取り組み

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 Ship Management (Singapore) Pte. Ltd.	コンテナ船
“K” Line LNG Shipping (UK) Limited	LNG船
ケイラインローローパルクシップマネージメント株式会社	自動車船、ドライバルク船
Stargate Shipmanagement GmbH	自動車船

乗船前ブリーフィング

本社ならびに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の基本方針に加えて、各管理会社の安全管理マニュアルおよび関連手順書に基づく具体的な最新情報提供や指導を行っています。

検船による「KL-QUALITY」の維持

当社独自の品質指針「KL-QUALITY」を指標として当社検船監督が全運航船を定期的に訪船し検船を実施しており、コロナ禍においては、IT・デジタル機器を活用したリモート検船を開始しています。また、長期傭船の船主各社実務担当者、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、表彰もしています。

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。「K-DNA」は、航海設備や機関設備、安全保護、海賊対策などの設置基準からなり、あらゆる角度からの知見を集結させることで、継続的に発展させ、全運航船におけるハード面の安全強化を図っています。いわば当社の安全運航の歴史を受け継ぐDNAそのものといえます。

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

事件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して、2015年、新たに事故情報管理システム「AIMS」を立ち上げました。

「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所とも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。

安全キャンペーン

毎年、「安全運航と環境保全」をテーマに「安全キャンペーン」を行っています。

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、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、対面で「船機長および乗組員との意見交換」を行うことで、当社運航船全体の「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。また、コロナ禍においては、ウェブ会議システムを最大限活用した船陸双方のコミュニケーションにより活発な意見交換を実施しています。

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ミングカルチャーの徹底により、年間数千件の報告を受け、現場における安全意識も根付かせています。

大規模事故対応演習

不幸にも事故が発生した場合に「迅速」かつ「的確」な事故対応を行えるよう、「当社運航船にて最悪の事態が発生した」場合を想定した演習を定期的に行っています。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、事故対策本部内での情報共有体制、海外との連絡体制、メディア対応の確認など、実践的な訓練を行っています。

海賊被害防止への取り組み

ソマリア沖・アデン湾での海賊事案発生件数は、自衛隊を含む各国部隊による海賊対処活動などにより近年低い水準で推移していますが、国際社会がその取り組みを弱めれば、状況は容易に逆転する恐れがあります。また、西アフリカのギニア湾や東南アジアでも海賊被害が継続的に多発しており、商船の航行にとっては依然として予断を許さない状態が続いています。

当社では、ソマリア沖・アデン湾においては、可能な限り海上自衛隊や各国海軍の護衛を受けて航行しているほか、自衛手段として、出沒海域を避けた航行、高速航行の準備および高圧放水装置やレザワイヤー(カミソリのついたワイヤー)の設置による乗り込み防止など、乗組員の安全を第一に考えたあらゆる方策を尽くしています。

また、速力の遅い船や乾舷が低い船は海賊の乗り込みを防ぐことが難しいため、民間武装警備員を乗船させて警戒に当たるといった対応も取っています。

DX対応

DXを活用した安全運航の推進

▶ 自動運航船の実現に向けて

当社は、長年にわたり培ってきた安全運航に関する知見と、最先端の技術を融合し、高知能船による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船の実現を目指す“K”-Assistプロジェクトに取り組んでいます。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、さらなる安全運航の向上を推進するとともに、自動運航船の社会実装によって、衝突・座礁等の重大海難事故が引き起こす「海洋環境問題」や「船員の負担軽減と優秀な海事人材の確保」といった社会課題の解決を目指します。

▶ 自動積み付け最適化への取り組み

当社は、鉄鉱石・石炭積み付けプラン自動作成共有システムの開発を通じ、お客さまのさまざまな要望と各種の制約を満たした上で、積み数量の最大化と積み付けの最適化および船上作業の省力化を目指しています。現在は、本船上の航海士や海技者のノウハウで積み付けプランを作成していますが、高度な数理最適化技術を活用した、熟練海技者と同等の積み数量を実現するプランを短時間で自動作成するシステムの実証試験を行い、良好な結果を得ています。DXの活用によって、本船上の航海士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

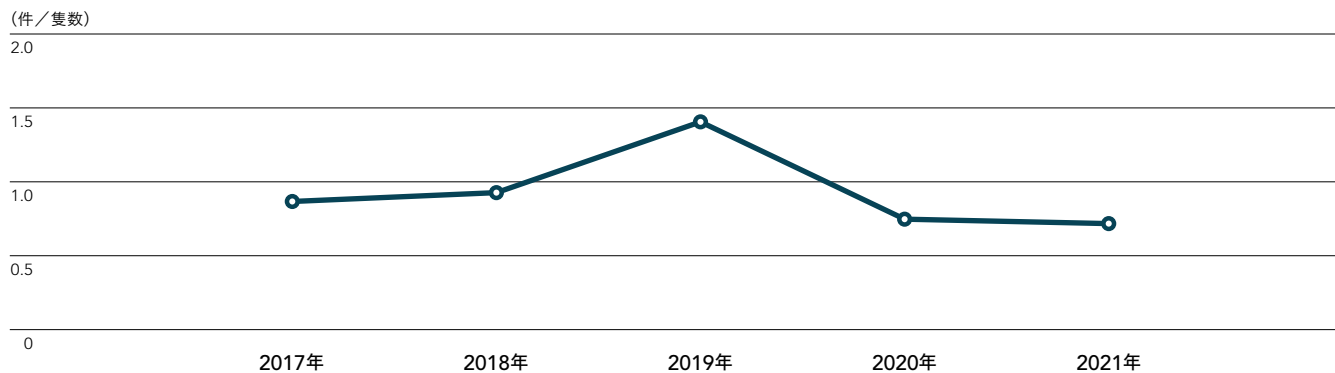
重大事故発生件数*

年度	2017	2018	2019	2020	2021
件	0	1	1	0	0

海運業を営む上で、安全運航の確立・維持は不変の使命です。過去5年間に座礁1件、衝突1件により2件の漏油事故が発生しましたが、適切な対応の下、被害を最小限に抑えました。

* 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。

ポートステートコントロール(PSC)から受けた指摘の割合*



* 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。

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、人権の尊重について「国の内外を問わず人権を尊重するとともに、グループ従業員の人格、個性及び多様性を尊重し、安全で働きやすい職場環境の整備・向上を図り、ゆとりと豊かさを実現する」と規定しています。グループ各社はその理念を共有し、各々の職場環境と事業展開の中で人権意識の向上に取り組んでいます。また、「川崎汽船企業行動憲章実行要点」においては、「児童労働、強制労働を認めない」ことを明確に謳っているほか、「国籍、性別、宗教または社会的身分等を理由とする雇用や処遇の差別を排除し、機会の均等を図る」ことを自社の行動指針として掲げています。

2020年4月には、国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権擁護の支持と尊重」と「人権侵害への非加担」という人権に関する諸原則や、「強制労働の排除」「児童労働の実効的な廃止」「雇用と職業の差別撤廃」といった労働に関する諸原則を支持することを表明しました。さらに、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、人権尊重の取り組みを強化すべく、2022年2月に「川崎汽船グループ人権基本方針」を策定しました。

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. 人権尊重に関連した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めます。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、是正に取り組めます。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きます。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。

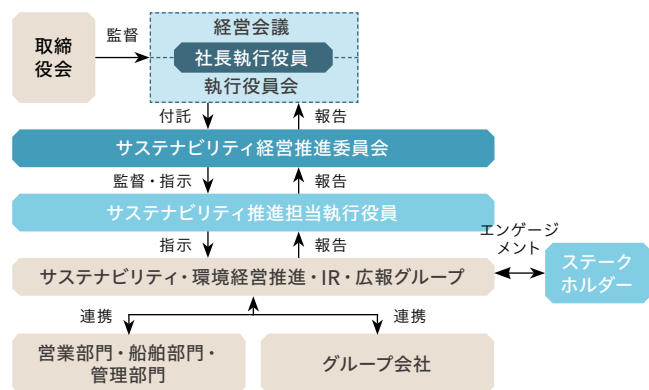
施行年月日 2022年2月24日

体制

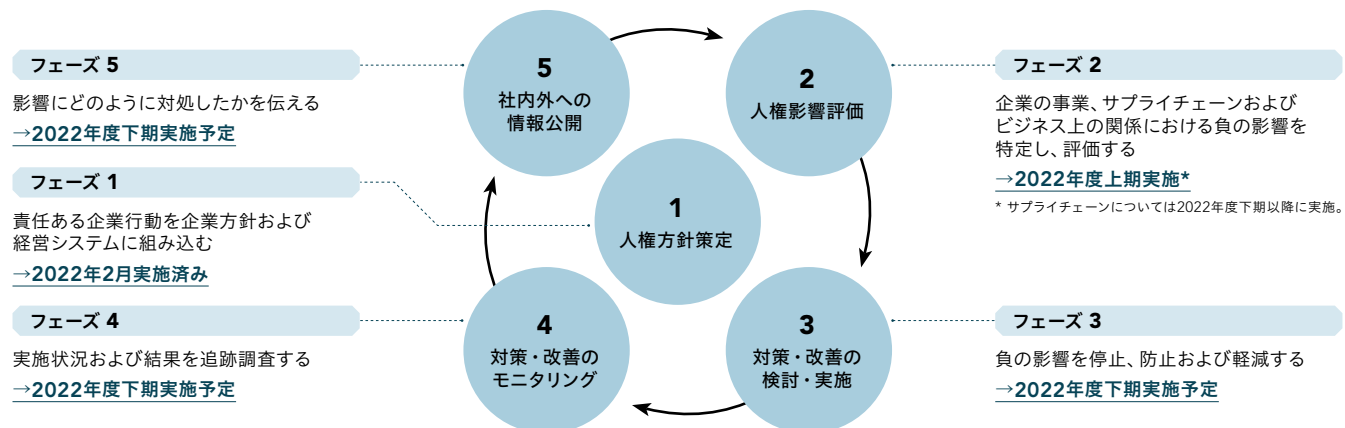
人権デューディリジェンス実施体制

上記の方針に基づき、川崎汽船のサステナビリティ推進担当執行役員の監督の下、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デューディリジェンスを実施しています。また、担当部署では、当社グループの事業活動やサプライチェーンにおけるリスク分析を行い、必要に応じて防止策や対応策を講じています。

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



取り組み

人権影響評価

2022年度上期において、まずは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すべく、以下を実施しました。

- (1) 国内／海外グループ会社向けアンケートの実施（2022年5月～6月）
- (2) アンケート結果の分析・弱点項目の洗い出し（同7月～8月）
- (3) (2)の分析結果を受けた優先課題と対策の検討（同8月～9月）

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、

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に取り組んでいます。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。

ハラスメントの防止

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、誰にどうやって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。

英国現代奴隷法への対応

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

左記の結果、優先的に取り組むべき課題として、以下を特定しました。

対象となるライツホルダー	優先課題
自社・グループ会社の従業員	健康と安全
	ハラスメントの防止
	長時間労働の抑制

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.42「労働環境の整備・健康経営の促進」をご覧ください）。

また、海上で活躍する船員の国籍はさまざまで、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ー丸となって、当社船隊の安全運航に日夜取り組んでいます（詳細はP.54「ダイバーシティ&インクルージョン」をご覧ください）。

ハラスメント防止セミナー受講率

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
一般社員	91%	88%	—*1	87%	—*2
管理職	86%	61%	78%		

*1 新型コロナウイルス感染症の影響により開催を延期

*2 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。全従業員対象の研修は2023年1月に実施予定



サプライチェーンマネジメント

■ 考え方

■ 購買方針およびサプライチェーンにおけるCSRガイドライン

川崎汽船グループでは「川崎汽船グループ 購買方針」を定め、お客さまから信頼されるサービスの提供に欠かせないパートナーとしてのお取引先さまとの、相互の信頼関係の確立と共生を図っています。

川崎汽船グループ 購買方針

お客さまから信頼されるサービスを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。私たちとお取引先さまとが、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。

▶ 購買方針

お取引先および関係者との健全かつ公正な関係を維持し、以下の購買方針に基づき取引を行っています。

1. 公平に取引機会を設け、公正な評価により購買を決定します。
2. 法令および社会規範を遵守し、取引先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、安全確保、資源保護、環境保全等社会的責任に配慮します。
4. 最適な品質と適正なコストを追求します。

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企業としてのCSRの推進と、持続可能な社会の実現にお取引先さまとともに取り組むべく、「川崎汽船グループ サプライチェーンにおけるCSRガイドライン」を策定しています。

川崎汽船グループ サプライチェーンにおけるCSRガイドライン

川崎汽船グループは、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 サプライチェーンにおけるCSR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。お取引先さまには、さまざまな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法人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
- その他サービスのお取引先さま

▶ 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

川崎汽船グループでは、国の内外を問わず人権を尊重するとともに、グループ企業全社員の人格、個性及び多様性を尊重し、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隷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つとめる。
- 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。
- 雇用や処遇面での平等な扱い
従業員に対して雇用や処遇の面で差別をせず、平等な扱いにつとめる。
- 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労働災害や疾病を未然に防ぐための、職場環境の整備につとめる。
- 適正な賃金の支払い
従業員に対して、賃金関連法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。

(注)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。

2. 企業倫理の遵守

川崎汽船グループでは、国内外の法令や社会規範を遵守し、公正、透明、自由な競争及び適正な取引を行うよう努めています。また、アンチ・マネー・ロンダリングやテロ資金対策への取り組みを含めた、社会秩序や市民の安全を脅かす団体・個人との断固たる対決と関係遮断の徹底に努めています。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、下請法、外為法、個人情報保護法、著作権法、知的財産権関連法、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、贈収賄を通じた不適切な利益の享受や不正行為を排除する。
- マネー・ロンダリング等の防止及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・ロンダリングやテロ資金供与への関係者を一切排除する。

3. 安全かつ有用なサービスの提供を通じた顧客・社会からの信頼

川崎汽船グループでは、船舶の安全運航をはじめとして、安全かつ有用なサービスを提供し、顧客と社会の満足と信頼を得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。

- 輸送及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組みを計画的に実施するとともに、それらの継続的改善につとめる。
- 緊急対応能力の確立
重大な事故等の緊急事態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ることができるよう、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。

4. 環境問題への取り組み

川崎汽船グループでは、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と位置づけ、主体的な取組を進めております。また、世界トップクラスの海運事業者として、世界中のより多くの人々に対し、より低負荷で高効率な輸送手段である海運のメリットを最大限に発揮できる事業の実現を目指し「“K” LINE 環境ビジョン2050『青い海を明日へつなぐ』」を掲げております。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を意識し、低減にむけた取り組みを行う。

● 資源・エネルギー消費の削減

限りある資源やエネルギーの保護に向けて、事業の遂行に必要な資源・エネルギーの消費削減を意識し、削減にむけた取り組みを行う。

● 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。

5. 情報や知的財産の保護・管理

川崎汽船グループでは、事業と個人に係る情報、知的財産を適切に保護・管理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。

● 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

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。

● 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、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。

▶ 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、適切な依頼・指導を行っ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って業務を行ってくださる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

01

02

03

04

05

社会

06

07

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」では、「会社の持続的な成長と企業価値の向上を図るため、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
お客さま	対話を通じてお客さまのニーズを見極め、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。
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。
お取引先	お客さま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、お客さま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。
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。
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たい職場環境の整備に取り組みます。

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)

業界団体等および社会貢献活動への支出額(2021年度)				
政治団体	経済団体	その他業界団体	社会貢献活動(うち寄付金)	合計
3.1	0.0	7.4	6.5(6.5)	17.0

IR活動実績

分野	項目	単位	年度		
			2019年度	2020年度	2021年度
IR活動	国内IR・SR ^{*1}	社(人)	161 (210)	148 (179)	145 (223)
	海外IR・SR ^{*1}	社(人)	11 (13)	15 (17)	27 (38)
	スモールミーティング	社(人)	35 (35)	57 (57)	90 (103)
	事業説明会・施設見学会	回	1	0	2
	個人投資家向けIR ^{*2}	回	3	2	2

^{*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

取り組み

サプライチェーンにおけるCSR推進の取り組み

上記の「川崎汽船グループ サプライチェーンにおけるCSR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
- 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検討
- 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会での活動を通じた先行事例の情報収集

01

02

03

04

05

社会

06

07

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。

▶ 中南米向け消防車・救急車などの輸送協力

当社は航路運営を通じて古くから中南米諸国と深い関係にあり、過去には日本チリ協会（1940年設立）や日本ペルー協会（1954年設立）の会長職を引き受けていたほか、1969年からエルサルバドル名誉総領事を引き受けています。その関係から、日本からペルーやエルサルバドルなどの国々に寄贈された消防車や救急車などの海上輸送に協力しています。エルサルバドル向けについては、当社が輸送協力を開始した2014年時点で同国にあった消防車は全土で19台でしたが、2020年までに消防車・救急車合わせて22台の輸送協力を実施しました。

▶ 各種見学会

当社は寄港地などの地域の子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*に委託することを通じて、障がい者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」に委託することで、障がい者の方々の就労を支援しています。

* 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。

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。

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、次の活動へとつなげています。

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。2021年度は、フィリピン中部に上陸した台風によって被災された皆さまの救済と被災地の復旧・復興に役立てていただくため、当社のフィリピンにおけるビジネスパートナーであるRayomarグループが設立した慈善団体であるThe Rayomar Outreach Foundation, Inc.を通じて、義援金を拠出しました。

関連データ

社会貢献活動実績

分野	項目	単位	年度			
			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社会貢献	災害義援金	万円	1,000	583	0	200
	ランチタイムボランティア参加人数*1	人	134	69	—*2	—*2
	災害ボランティア休暇制度利用人数	人	3	1	0	0
	無償海上輸送協力回数	回	3	3	0	1

*1 グループ会社役員も含む。

*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

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

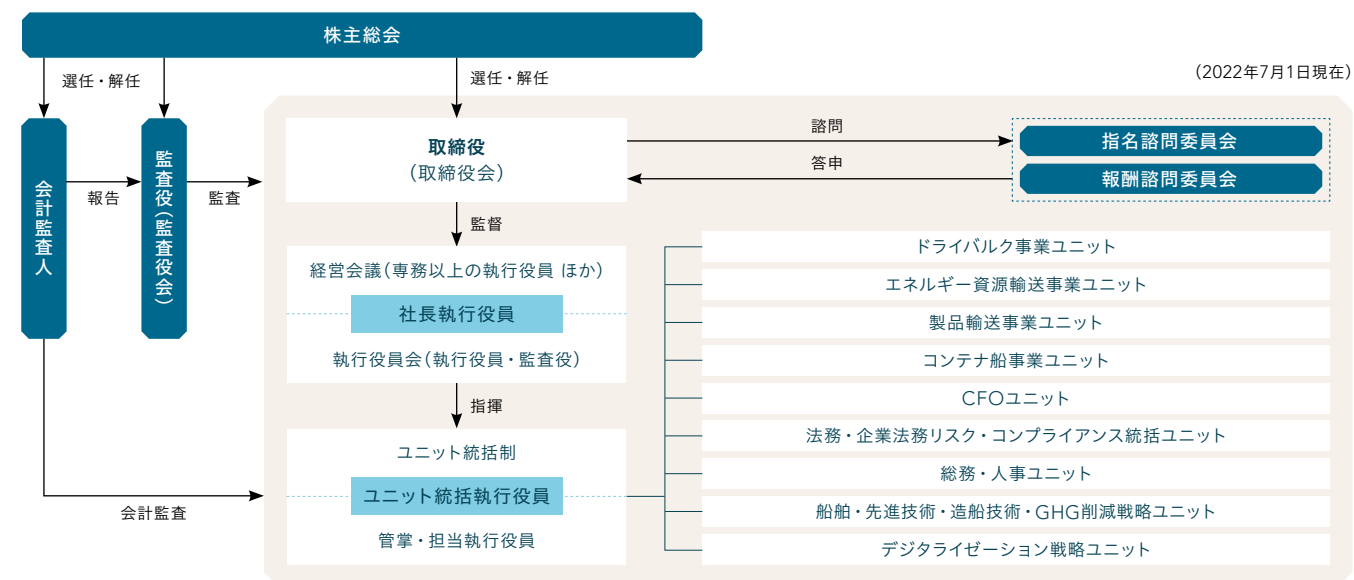
コーポレートガバナンスに関する詳細については、当社が上場している東京証券取引所に提出している「コーポレートガバナンスに関する報告書」をご覧ください。


[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

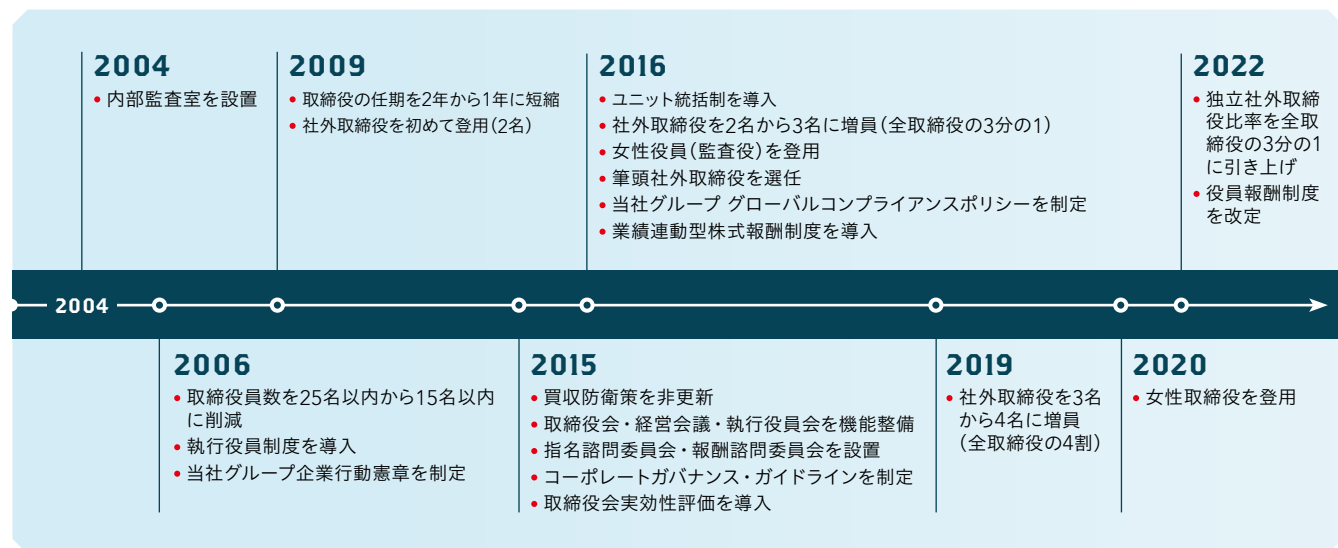
当社は、取締役会および監査役会がコーポレートガバナンス体制の構築・運営・監視を担うとともに、委員会やその他の機関を通じて体制の充実に取り組んでいます。



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。



取締役会

経営の基本方針、法令で定められた事項やその他の経営に関する重要事項を決定するとともに取締役の職務執行を監督する機関であり、毎月1回以上開催しています。10名の取

締役中4名は社外取締役(うち3名は独立社外取締役)です。取締役会には監査役も出席します。

▶ 取締役会の出席回数／開催回数(2021年度)

	取締役会
明珍 幸一	18/18
浅野 敦男	18/18
鳥山 幸夫	18/18
針谷 雄彦	18/18
園部 恭也	18/18
新井 真	18/18

*1 2021年6月退任
*2 2021年6月就任

	取締役会
田中 誠一*1	5/5
山田 啓二	18/18
内田 龍平	18/18
志賀 こず江	18/18
亀岡 剛*2	13/13
荒井 邦彦	18/18

	取締役会
芥川 裕*2	13/13
原澤 敦美	18/18
久保 伸介	18/18
山内 剛*1	5/5

取締役のスキルマトリックス

経営計画の達成に向け、当社の取締役会は、多様なバックグラウンド・知見からの建設的な議論や監督を行うため、企業等大組織の運営経験者、海運業の営業面や技術面、ファイナンスその他の専門知識を有する者など多様な人材で構成

するものとし、取締役および監査役候補者を決定するに際してはかかる多様性に配慮することとしています。

各取締役の専門性・経験等を一覧化した、いわゆるスキルマトリックスは下図をご参照ください。

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

社外役員の独立性判断基準

当社は、会社法の定める要件に加えて、社外取締役および社外監査役を選任するための独立性に関する具体的な基準を定めており、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。

- 最近3年間に於いて、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。
- 最近3年間に於いて、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。
- 最近3年間に於いて、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。
- 最近3年間に於いて、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年間に於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。
- 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年間に於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。
- 上記各号に該当する者の配偶者又は二親等内の親族。

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分析・評価を行い、その結果を適時適切に開示しています。3年に一度は独立した第三者による評価を行っており、2021年度

指名諮問委員会

独立社外取締役全員と取締役会長および社長執行役員で構成され、委員長は社外取締役の中から社外取締役の委員

サクセッションプランニング

当社では2015年に策定したコーポレートガバナンス・ガイドライン第12条で、「取締役会は、社長執行役員の後継者の計画について、指名諮問委員会に現職の社長執行役員が每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

報酬諮問委員会

独立社外取締役全員と取締役会長および社長執行役員で構成され、委員長は社外取締役の中から社外取締役の委員の互

諮問委員会の構成（2022年7月現在）

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

指名諮問委員会	
委員長	志賀 こず江
構成員	山田 啓二、亀岡 剛、明珍 幸一

は第三者評価を実施しました。最新の結果については下記をご覧ください。



の互選により選出されています。取締役会から諮問を受け、役員選任および解任案の妥当性等について審議を行います。

妥当性を確認する」と定めています。独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役を中心とする指名諮問委員会で次期社長執行役員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。

選により選出されています。取締役会から諮問を受け、役員報酬制度の設計、役員報酬の水準等について審議を行います。

報酬諮問委員会	
委員長	山田 啓二
構成員	志賀 こず江、亀岡 剛、明珍 幸一

▶ 諮問委員会の出席回数／開催回数（2021年度）

	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
明珍 幸一	8/8	6/6
田中 誠一*1	3/3	3/3
山田 啓二	8/8	6/6
志賀 こず江	8/8	6/6
亀岡 剛*2	5/5	3/3

*1 2021年6月退任

*2 2021年6月就任

役員報酬制度

▶ 報酬決定方針および手続き

業務執行取締役の報酬は、中長期的な業績や負担する潜在的リスクを反映させ、当該業務執行取締役の当社の持続的成長と企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものとし、社外取締役の報酬は、各社外取締役の当社の業務に関する時間と職責が反映されたものでなければならず、かつ、業績連動型の要素は含まないものとしています。この方針に則り、報酬諮問委員会において、報酬の制度設計や水準等について審議し決議の上、取締役会に答申を行います。取締役会は答申を尊重し、代表取締役社長が最終的に各取締役の支給額を決定しています。

▶ 報酬制度

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

区分	報酬の種類	報酬の性格	決定方法	報酬限度額
取締役	①月例報酬	固定報酬	役位に基づいて決定	年額600百万円以内
	②業績連動賞与*	変動報酬	単年度の連結業績目標達成度および個人業績評価に連動	
	③業績連動型株式報酬（BBT）*		中長期の当社株主総利回り（TSR）に連動 TSR＝一定期間における当社株価上昇率＋ 一定期間における配当率 （配当合計額÷当初株価）	2022年3月期から2025年3月期までの4事業年度において 1 当社から信託へ拠出する株式取得 資金の限度額：480百万円 2 取締役に付与する1事業年度当たりのポイント数の 上限：62万ポイント（6.2万株相当）
監査役	月例報酬のみ	固定報酬	監査役の協議により決定	月額12百万円以内

* 業務執行取締役に限る。

監査役会

監査方針・監査計画等を策定し、機能的・機動的監査の実施を目指しています。監査役は、取締役会やその他の重要会議への出席や重要な決裁文書の閲覧等を通じて、独立の機関として取締役の職務の執行を監査しています。監査役には監査役補助者として専従スタッフを配しています。

▶ 監査役会の出席回数／開催回数（2021年度）

	監査役会
荒井 邦彦	16/16
芥川 裕*1	12/12
原澤 敦美	16/16
久保 伸介	16/16
山内 剛*2	4/4

*1 2021年6月就任

*2 2021年6月退任

経営会議

取締役会長、専務以上の執行役員、ユニット統括執行役員および経営企画、財務、経理担当執行役員ならびに監査役が出席し、自由な討議を通して、社長執行役員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

取締役兼務を含む執行役員と監査役が出席し、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

経営企画担当および財務担当執行役員ならびに社長執行役員が指名する執行役員・グループ長により構成される投資委員会を随時開催し、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、執行の長たる社長執行役員の下、複数の事業部門および管理部門を統括する合計6名のユニット統括執行役員を置き、ユニット統括執行役員の下には、各部門を担当する管掌・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、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、サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報、財務、会計、税務)
- 法務・企業法務リスク・コンプライアンス統括ユニット
- 総務・人事ユニット
- 船舶・先進技術・造船技術・GHG削減戦略ユニット
- デジタルイノベーション戦略ユニット

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

(2022年9月30日現在)

発行可能株式総数	200,000,000
発行済株式総数	94,749,463
株主数	46,462

▶ 大株主(上位10名)の状況

(2022年9月30日現在)

株主名	所有株式数(千株)	割合(%)
イーシーエム エムエフ	10,716	11.32
ゴールドマン サツクス インターナショナル	9,779	10.33
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	9,128	9.64
エムエルアイ フォー セグリゲートイッド ピービー クライアント	5,651	5.97
J.P. MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMSP RE CLIENT ASSETS-SEGR ACCT	5,132	5.42
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,922	3.08
今治造船株式会社	2,354	2.48
CGML-LONDON EQUITY	2,100	2.21
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 川崎重工業口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	2,035	2.15
株式会社みずほ銀行	1,868	1.97

(注) 所有株式割合は自己株式(122,438株)を控除して計算しています。

所有者別株式の状況

(2022年9月30日現在)				
区分	株主数(人)	割合(%)	所有株式数(千株)	割合(%)
個人・その他	45,282	97.46	14,820	15.64
政府・地方公共団体	0	0.00	0	0.00
金融機関	48	0.10	23,985	25.31
その他国内法人	520	1.11	7,594	8.01
外国人	562	1.20	44,067	46.50
証券会社	49	0.10	4,159	4.38
自己名義株式	1	0.00	122	0.12

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きを定めており、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と規定しています。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) すべ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。

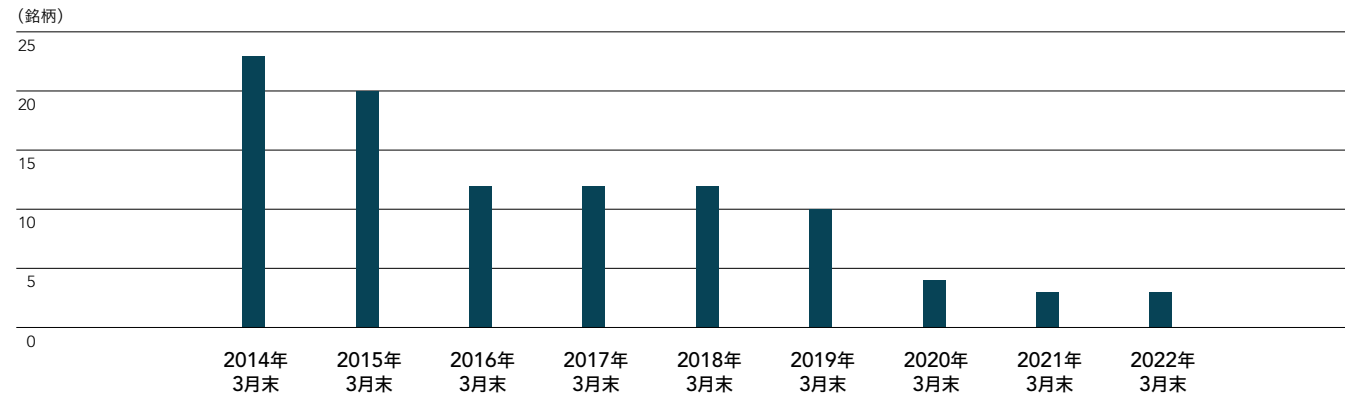
政策保有株式

政策保有株式に関する方針

当社ではコーポレートガバナンス・ガイドラインに基づいて、取締役会が少なくとも年1回、政策保有目的の上場株式について、個別にその保有目的や中長期的な経済合理性等を具体的に精査して保有の適否を検証しています。なお、経済合理性の検証の際には、当該年度中に株式から得られたリターンが当社資本コストを下回る場合には、売却を検討する

こととしています。その上で、これらの基準に抵触する銘柄については、毎年取締役会で売却の是非に関する審議を行い、売却する銘柄を決定します。当社では政策保有株式の縮減を進め、2021年度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



特定投資株式

銘柄	2021年度	2020年度	保有目的、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)		
ジェイ エフイーホールディングス(株)	貸借対照表計上額(百万円)	貸借対照表計上額(百万円)	ドライバルクセグメントの大口荷主として、同社との取引・業務関係の維持・強化が当社の長期的・持続的成長に資すると考えるため、継続して保有しています。	無
	5,062,170	5,062,170		
川崎重工業(株)	8,722	6,899	先進技術分野での協業およびドライバルクセグメント、エネルギー資源セグメントおよび製品物流セグメントの船舶建造の主要取引先として、同社との取引・業務関係の維持・強化が当社の長期的・持続的成長に資すると考えるため、継続して保有しています。	有
	1,001,699	1,001,699		
(株)上組	2,229	2,746	製品物流セグメントにおいて共同で持株会社を設立するなど、同社との取引・業務関係の維持・強化が当社の長期的・持続的成長に資すると考えるため、継続して保有しています。	有
	118,404	118,404		
	260	248		

(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. 定量的な保有効果の記載が困難であるため、保有の合理性を検証した方法について記載します。当社では、事業年度末を基準とした取締役会における個別銘柄の保有の適否に関する検証を行っています。

内部統制・グループガバナンス

概要

内部統制システムの整備

取締役会が内部統制システムを構築し、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の責務遂行を支援する役割を担っています。監査役は、取締役による内部統制システムの構築とその仕組みが有効に機能しているかを監視します。

また、当社は、グループ会社の独立性を尊重しつつ、各社の内部統制システムの構築および有効な運用を支援・管理し、当社グループ全体の業務の適正を確保しています。

グループとしての統制

当社では、グループのコーポレートガバナンス、コンプライアンスの要として、グループ会社の業務の適正を確保するため、「グループ企業行動憲章」を定め、グループ会社はこれを基礎として行動指針を定めています。

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)当事業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	90百万円
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	168百万円

(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、実質的にも区分できないため、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 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かつ報告を受け、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。

(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

該当事項はありません。

(5)会計監査人の解任または不再任の決定の方針

監査役会は、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、監査役会は、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、監査役全員の同意に基づき、会計監査人を解任します。この場合、監査役会が選定した監査役は、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。

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8名が従事しています。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。監査役および

監査役会ならびに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。

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)

分野	項目	内訳	単位	年度		
				2019年度	2020年度	2021年度
ガバナンス	取締役会	取締役人数	人	10	10	10
		うち男性	人	10	9	9
		うち女性	人	0	1	1
		女性比率	%	0	10	10
		社外取締役人数	人	4	4	4
		社外取締役比率	%	40	40	40
		取締役平均年齢	歳	61.6	61.7	62.3
		最年少取締役年齢	歳	42	43	44
		最年長取締役年齢	歳	72	72	73
		取締役会開催数	回	14	18	18
		取締役会平均出席率	%	98.9	99.6	100.0
	監査役会	監査役人数	人	4	4	4
		うち男性	人	2	3	3
		うち女性	人	2	1	1
		女性比率	%	50	25	25
		社外監査役人数	人	2	2	2
		社外監査役比率	%	50	50	50
		開催回数	回	14	16	16
	指名諮問委員会	委員数	人	5	4	4
		社外取締役人数	人	3	3	3
		社外取締役比率	%	60	75	75
		開催回数	回	13	7	8
	報酬諮問委員会	委員数	人	5	4	4
		社外取締役人数	人	3	3	3
		社外取締役比率	%	60	75	75
		開催回数	回	6	4	6
	報酬	取締役報酬合計(支給人数)*	百万円(人)	312(12)	319(12)	340(10)
		監査役報酬合計(支給人数)*	百万円(人)	73(6)	84(5)	81(5)

* 報酬合計(支給人数)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。

ガバナンス個別データ (2022年6月23日現在)

	役職	名前	性別	独立性	在任期間	取締役会出席率 (2021年度)	執行役員	指名諮問 委員会	報酬諮問 委員会	重要な兼職
取締役	代表取締役社長	明珍 幸一	男性	なし	6年	100%	●	●	●	
	代表取締役	浅野 敦男	男性	なし	4年	100%	●			
	代表取締役	鳥山 幸夫	男性	なし	3年	100%	●			
	代表取締役	針谷 雄彦	男性	なし	3年	100%	●			
	取締役	園部 恭也	男性	なし	2年	100%	●			
	社外取締役	山田 啓二	男性	あり	3年	100%		●	●	あり
	社外取締役	内田 龍平	男性	なし	3年	100%				あり
	社外取締役	志賀 こず江	女性	あり	2年	100%		●	●	あり
	社外取締役	亀岡 剛	男性	あり	1年	100%		●	●	あり
監査役	常勤監査役	荒井 邦彦	男性	なし	3年	100%				
	常勤監査役	芥川 裕	男性	なし	1年	100%				
	社外監査役	原澤 敦美	女性	あり	3年	100%				あり
	社外監査役	久保 伸介	男性	あり	2年	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

海運業を含む物流事業の経営には、さまざまなリスクが存在しています。

川崎汽船グループが大事にする価値観に基づいて当社グループのリスクマネジメント体制を整備しています。経営上のさまざまなリスクを認識し、それに備え、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、危機・リスク管理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。

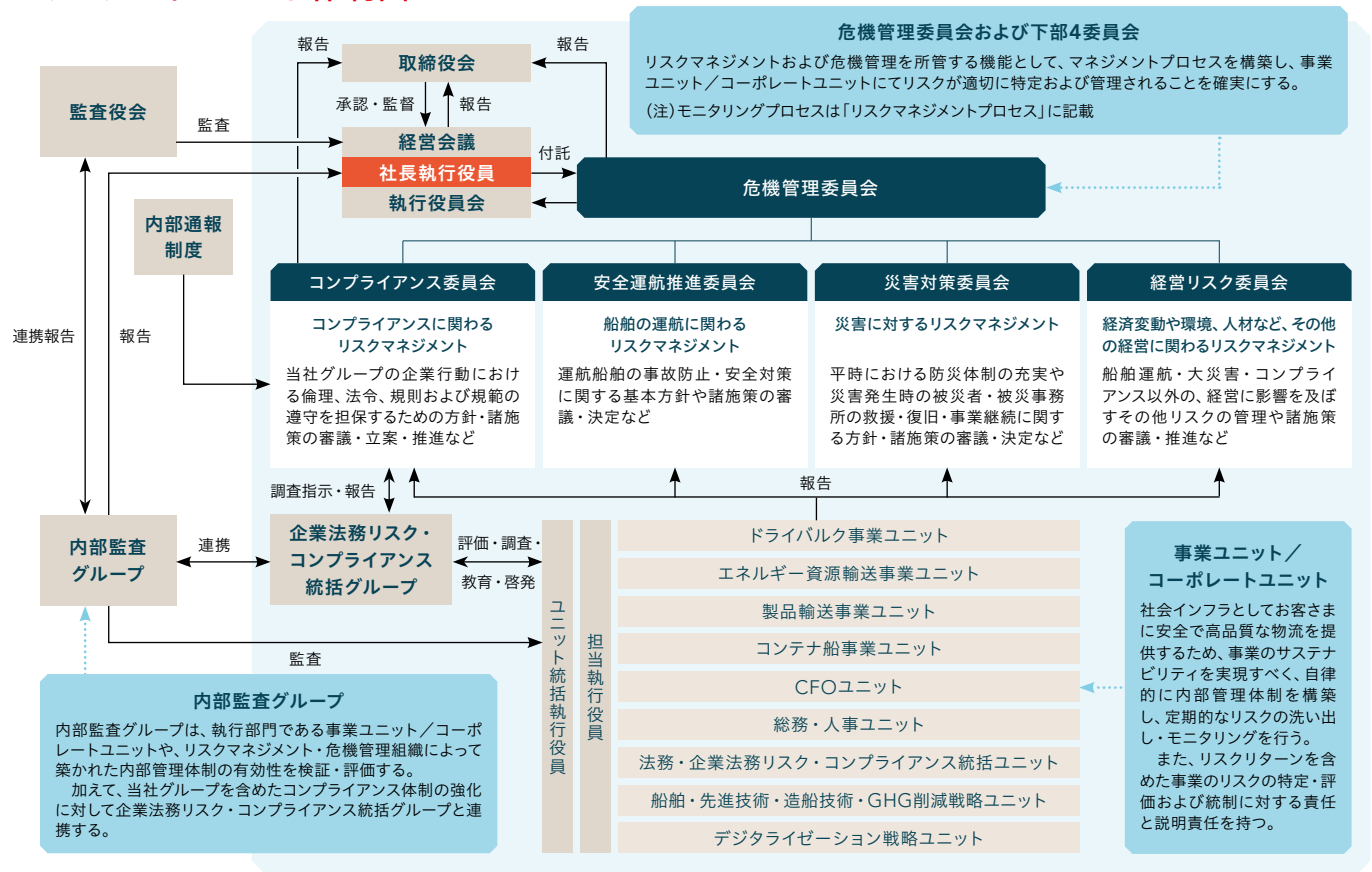
また、この4委員会を束ね、リスクマネジメント全般を掌握・推進する組織として、危機管理委員会を設置しています。

社長がこれらすべての委員会の委員長を務め、平時においても定期的に委員会を開催し、リスクマネジメントの強化を図っています。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。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			
船舶運航 リスク	法務・ コンプライアンス リスク	人材・労務管理 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	経済活動変動 リスク	環境保全 リスク	投資 リスク

体制

リスクマネジメント体制図



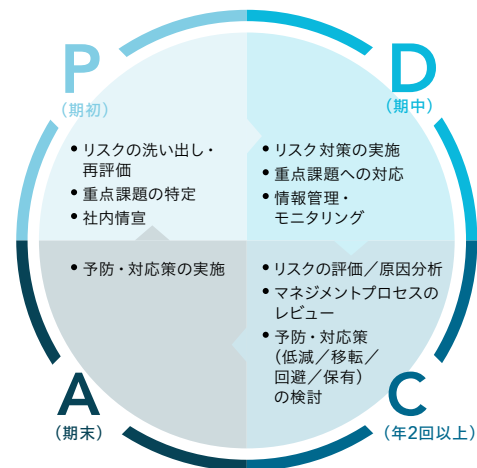
リスクマネジメントプロセス

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、リスク対応に取り組んでいます。各年度の期初において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点取り組み課題を定めた上、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。

リスクの評価や洗い出しは定期的なレビューのみならず、地政学的なリスクなどに急激な変化があった場合には、事業への影響をタイムリーに把握すべく、関係部門を通じて適宜必要な情報収集を行い、想定される影響を取りまとめ、必要な対策を検討しています。

また、各ユニットから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。各ユニットから報告

を受けたリスクおよび対策や、期初に特定した重点課題とその対応策に関する日々の取り組みの進捗について、取締役会や執行役員会を通じて社内周知しています。



取り組み

BCPの策定・運用の状況について

当社グループでは、自然災害や新型インフルエンザを含めた感染症による機能不全を想定したBCP(Business Continuity Plan)を策定しています。人命の尊重を第一とし、その上でライフラインを支える社会インフラの一翼を担うものとして、内外地店所への業務移管や遠隔地でのバックアップデータ

の蓄積、在宅勤務などによる重要業務の継続を図っています。特に、首都圏直下型地震に関しては、事前にその規模や被害をシミュレーションした上で、定期的な避難訓練やBCP強化を行い、災害レジリエンス向上に向けて全社的に取り組んでいます。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴うリスクと当社の対応

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、事業運営においては、在宅勤務体制の拡充やオフィスでの感染予防策の徹底を行い、船内・乗組員に対しては、乗船前の体調管理・社命による乗船前隔離・PCR検査等の実施や感染対策物資の供給といった対策を講じました。2022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。過去2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、安全運航に関わるすべての案件について、あらゆる視点に基づいた検討と取り組みを行っています。さらに緊急時の事故対応をまとめた「事故対応マニュアル」を策定し、定期的な大規模事故対応演習により継続的改善を図っています。

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

環境保全・気候変動対策

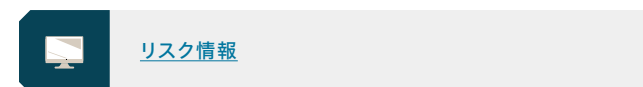
当社グループは、人々の生活や経済を支えるライフライン・インフラとしてサステナビリティの重要性を強く認識しており、環境保全・気候変動に関連したリスクや機会に対応すべく、「K」LINE 環境ビジョン2050」を策定しています。

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。

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。



に関する全社的な取り組みの実施に責任を負います。

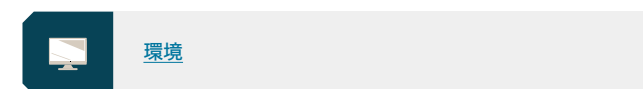
さらに、その他リスクマネジメントに関する規程やBCP情報等を社内ポータルサイトのトップページに掲載することでリスクマネジメントに対する啓発を行っています。

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。



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。

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。



リスクリターンと資源配分(ポートフォリオ)の考え方

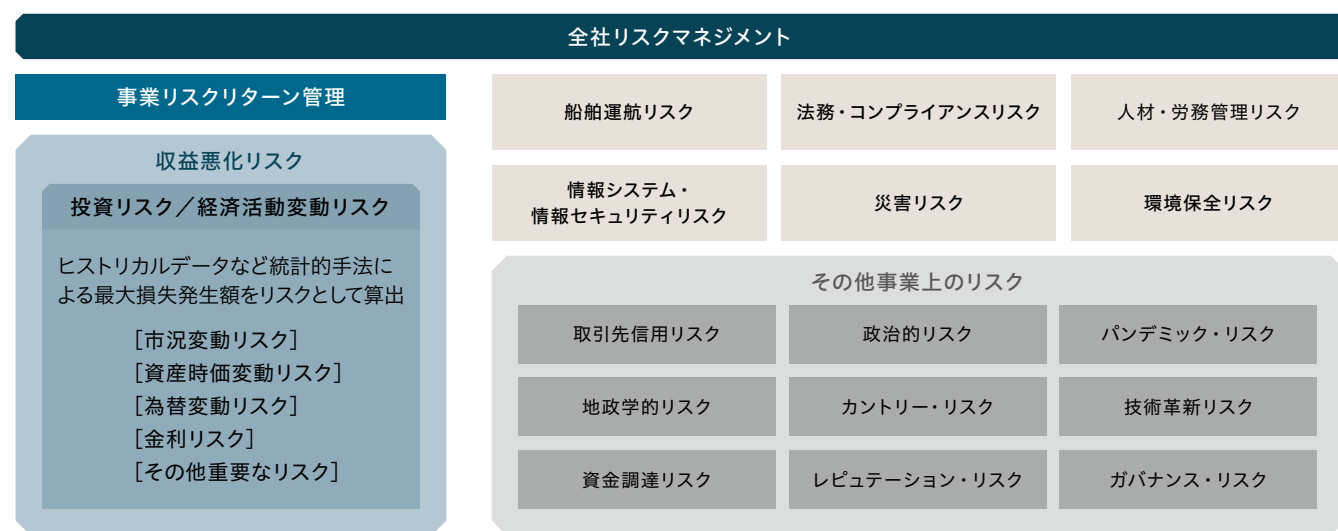
当社は、安定収益型事業の維持・拡大と市況影響型事業における競争力の強化、戦略的成長分野の投資拡充といった事業ポートフォリオ転換の実現と、それらを通じた企業価値向上を目指し、2017年10月に以下2点を軸とした経営管理の高度化を公表しました。

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。

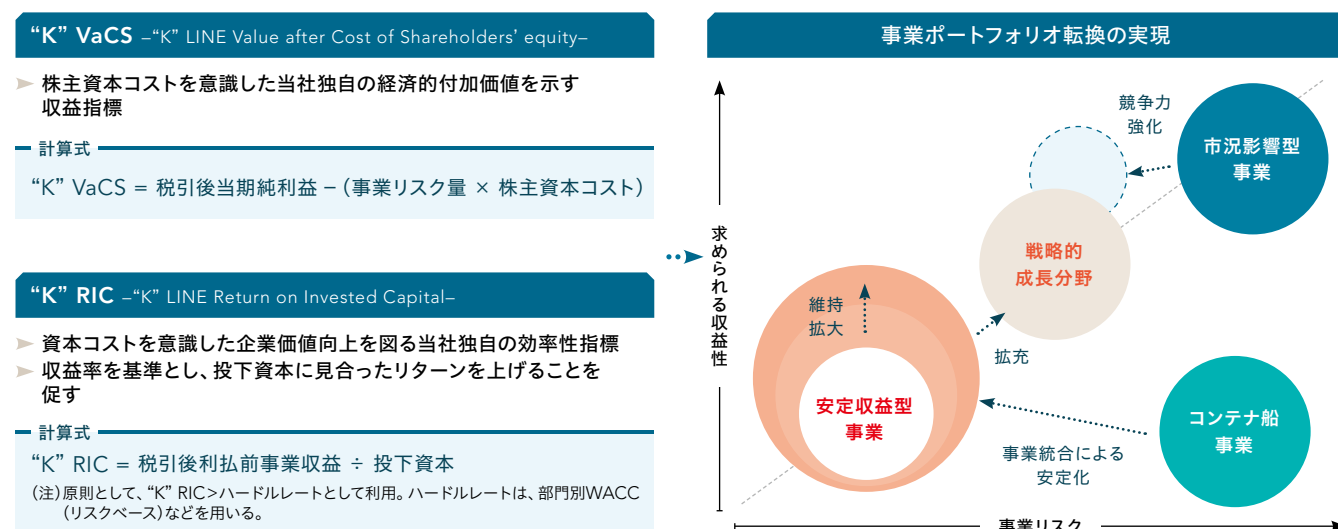
事業におけるリスクは多種多様です。事業リスクリターン管理は、自己資本毀損に至る「損失発生リスク」を対象にし

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。



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

2017年1月に制定した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。



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。

■ 取り組み

独占禁止法遵守の取り組み

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

贈収賄防止の取り組み

贈収賄防止の実効性を高めるために、グローバルポリシー（反贈収賄法個別ポリシー含む）に基づき、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

2019年11月にグローバルポリシーを改正し（経済制裁・反マネーロンダリング個別ポリシーの追加）、当社およびグループ会社役職員に当社グループのビジネスに対して適用される経済制裁規制ならびに反マネーロンダリングおよびテロ資金供与に関するルールの遵守を徹底しています。

▶ これまでの主な取り組み

- 「同業他社が参加する会合・懇親会への参加に関する指針」の制定(2012年10月)
- 「独占禁止法遵守規程」の制定(2014年4月)
- 「同業他社との接触に関する細則」の制定(2014年4月)（上記指針の社則化）
- 公正競争推進専門委員会の設置(2014年4月)
- 階層別人事研修の中で独占禁止法講座開設(2014年4月)
- 独占禁止法遵守ガイドブックVol.1 カルテルQ&A(初版)の配布(2014年5月)
- 監査要領(独占禁止法遵守規程)の制定(2015年1月)
- 競争法個別ポリシーの制定(2017年1月)
- 独占禁止法遵守ガイドブックVol.2の配布(2021年6月)

▶ これまでの主な取り組み

- 「贈収賄防止規程」の制定(2013年11月)
- 「贈答規程」の制定(2014年1月)
- MACNへの加入(2014年6月)
- 反腐敗・贈収賄に関する基本方針の制定(2014年8月)
- 反贈収賄法個別ポリシーの制定(2017年1月)
- 贈収賄防止ガイドブックVol.1(初版)の配布(2017年5月)

▶ これまでの主な取り組み

- 経済制裁・反マネーロンダリング個別ポリシーの制定(2019年11月)
- 「経済制裁規制遵守規程」の制定(2019年11月)

個人情報保護

昨今の各国の個人情報保護に関する法規制・執行強化の状況を踏まえ、当社は2021年10月にグローバルポリシーを改正し（データ保護法個別ポリシーの追加）、個人情報の適切な保護への取り組みを強化しています。

コンプライアンス意識向上の取り組み

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

内部通報制度の充実

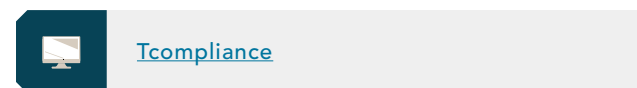
当社は、当社および国内グループ会社の役職員からの内部通報を受け付ける「ホットライン窓口」に加えて海外グループ会社の役職員からの内部通報を受け付ける「グローバルホットライン窓口」も設置し、国内外にわたる当社グループ

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2017年2月1日付で取得し、以降毎年更新しています。

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。



■ 関連データ

関連データ	2021年度
内部通報窓口への通報・相談件数	4件(通報1件、相談3件)
コンプライアンス研修受講者数・受講率	803人・93%(当社役職員)

▶ これまでの主な取り組み

- 「個人情報管理規程」の制定(2005年4月)
- 「欧州個人データ管理規程」の制定(2018年4月)
(注)2021年10月に個人情報管理規程と統合
- データ保護法個別ポリシーの制定(2021年10月)
- 「個人情報管理規程」の改訂(2021年10月)

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、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」として適宜配信しています。

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。



DX対応の強化

■ 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、川崎汽船グループならではの技術・専門性を磨き上げ、お客さま固有のニーズに合致した付加価値へと転換・進化させることを方針として掲げました。この方針を具体化する機能戦略の一つに、当社はDXを推進しています。

当社のDX戦略の柱は、DX基盤の整備とデジタル技術を活用した「顧客提供価値の向上」と、安全・環境・品質のコアバリューを磨き上げる「運航支援」です。これらにより当社サービスの付加価値を向上させ、今後さらにビジネストランスフォーメーションに発展させることで、新たな価値を創造し、それによって築かれた競争優位性により顧客との関係を深化させ、企業価値の向上を図ります。

DX基盤の整備に関しては、既存業務プロセスの見直し、

船上・陸上のサイバーセキュリティ対策の強化、陸上と比べて遅れている船上業務のデジタル化などを進めています。この基盤上で、データやデジタル技術の活用範囲を広げ、情報・業務プロセスおよび船舶のデジタルイゼーションを一層進め、磨き上げた競争力とDX基盤を起点にした新たな価値を創造します。DX戦略の推進にあたっては、専任の推進組織を設けるとともに、人材の確保・育成にも取り組んでいます。今後は戦略に沿った施策を実行しつつ、最新の技術動向を取り込み継続的に戦略の更新を図ることで、競争力の強化に取り組めます。

当社では、2021年12月にDX戦略を策定、公表し、2022年4月に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

AI・デジタルイゼーション戦略グループと情報システムグループを発展的に統合し、デジタルイゼーション戦略グループ(DSG)を2022年2月に立ち上げました。これまで社内に分散していたITとデジタルイゼーションの知見を集約し、セキュアなIT基盤とセキュリティポリシーを整備、運用するとともに、DXを推進する体制を整えました。これによりDX推進の

ために必要な調査、研究、提案、推進、環境整備がワンストップで迅速に行えるようになりました。

また、社長を委員長、CIOを副委員長とするAI・デジタルイゼーション推進委員会を定期的に開催し、全社的な事業戦略に沿ったDX推進方針の迅速な意思決定を行い、DSGにて執行する体制を構築しています。

■ 取り組み

サイバーセキュリティ

当社では、継続的にサイバーセキュリティの強化を進めています。これまでにPC、サーバーなどのエンドポイントや通信ネットワークのセキュリティ強化、最新技術を用いた監視体制を導入しました。さらに、グローバルでの認証基盤構成を見直し、多要素認証やアカウント管理認証レベルの高度化を進めることで、グループ全体のITガバナンスの強化、認証レベルの向上、マルウェア・情報漏洩への対策強化を実現し、サイバーインシデントに迅速かつ的確に対応できる体制

各部門とのDX取り組み強化

2022年2月のDSG立ち上げによるDX推進体制の強化に続き、同4月には社内各部署に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。各部門ではそれら取り組みを経ていくつかの実証実

外部パートナーとの取り組み強化

当社グループ内の総合物流業務に長けた専門家人材を擁する株式会社ケイライン ビジネス システムズが、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。しかし変化の早く激しいデジタルの世界において、全方位すべての最新技術を自社グループで賄うこと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

験を並行して進めており、実際に新しいサービスの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。

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て取り組んでいます。

GRIガイドライン対照表

川崎汽船株式会社はGRIスタンダードを参照し、2021年4月1日から2022年3月31日までの期間について、本GRIガイドライン対照表に記載した情報を報告しています。ただし、一部2022年4月以降の情報を含みます。

利用したGRI 1：基礎2021

共通スタンダード

情報開示	内容	関連情報掲載場所	
		ESGデータブック2022	ウェブサイトおよび関連する媒体

一般開示事項

GRI 2：一般開示事項 2021

1 組織とその報告実務				
2-1	組織の詳細	－	－	会社概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	－	－	有価証券報告書 3【事業の内容】、4【関係会社の状況】 P.6–12
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	CONTENTS	P.1	有価証券報告書【表紙】 P.1 “K” LINE REPORT 2022 表紙裏
2-4	情報の修正・訂正記述	－	－	－
2-5	外部保証	－	－	環境データ>温室効果ガス(GHG)排出量データに対する第三者検証
2 活動と労働者				
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	－	－	有価証券報告書【セグメント情報】 P.98–100
2-7	従業員	05 社会>人材の確保・育成>関連データ	P.53	ESGデータ>社会データ
		05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>関連データ>労災関連データ	P.48	
2-8	従業員以外の労働者	－	－	－
3 ガバナンス				
2-9	ガバナンス構造と構成	06 ガバナンス>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体制	P.70	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体制
		03 “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	P.16	“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
		－	－	有価証券報告書 4【コーポレートガバナンスの状況等】 P.38–48
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	06 ガバナンス>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体制>指名諮問委員会	P.73	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体制>指名諮問委員会 有価証券報告書 4【コーポレートガバナンスの状況等】①会社の機関の内容-指名諮問委員会 P.39

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2022	ウェブサイトおよび関連する媒体	
2-11	最高ガバナンス機関の議長	06 ガバナンス>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体制	P.70	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体制 有価証券報告書 4【コーポレートガバナンスの状況等】①会社の機関の内容 P.38-39
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	03 “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	P.16	“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
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	06 ガバナンス>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体制	P.70	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体制
		03 “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	P.16	“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
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	03 “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	P.16	“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 有価証券報告書<サステナビリティ経営の推進> P.16
2-15	利益相反	06 ガバナンス>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／政策保有株式	P.77	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／政策保有株式
2-16	重大な懸念事項の伝達	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化>取り組み>内部通報制度の充実	P.88	コンプライアンスの推進・強化>取り組み>内部通報制度の充実
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	06 ガバナンス>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体制>取締役のスキルマトリックス	P.72	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体制>取締役のスキルマトリックス
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	06 ガバナンス>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体制>取締役会の実効性評価について	P.73	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体制>取締役会の実効性評価について
2-19	報酬方針	06 ガバナンス>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体制>役員報酬制度	P.74	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体制>役員報酬制度 有価証券報告書 (4) 役員の報酬等 P.52-54
2-20	報酬の決定プロセス	06 ガバナンス>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体制>役員報酬制度	P.74	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体制>役員報酬制度 有価証券報告書 (4) 役員の報酬等 P.52-54
2-21	年間報酬総額の比率	06 ガバナンス>コーポレートガバナンスの強化>関連データ	P.80	ESGデータ>ガバナンスデータ

4 戦略、方針、実務慣行				
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	03 “K” LINEグループのサステナビリティ経営	P.14	“K” LINEグループのサステナビリティ経営>社長メッセージ
2-23	方針声明	05 社会>人権の尊重>考え方>川崎汽船グループ人権基本方針	P.60	川崎汽船グループ人権基本方針
2-24	方針声明の実践	05 社会>人権の尊重>取り組み	P.62	人権の尊重>取り組み
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	05 社会>人権の尊重>取り組み	P.62	人権の尊重>取り組み
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化>取り組み>内部通報制度の充実	P.88	コンプライアンス>取り組み>内部通報制度の充実

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2022	ウェブサイトおよび関連する媒体	
2-27	法規制遵守	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化>取り組み	P.87	コンプライアンスの推進・強化>取り組み
2-28	会員資格を持つ団体	03 “K” LINEグループのサステナビリティ経営>ESGパフォーマンス>外部イニシアティブへの参画	P.26	外部イニシアティブへの参画

5 ステークホルダー・エンゲージメント

2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	05 社会>ステークホルダーエンゲージメント>考え方	P.66	ステークホルダーエンゲージメント>考え方
2-30	労働協約	05 社会>人材の確保・育成>関連データ	P.53	ESGデータ>社会データ

マテリアルな項目

GRI 3: マテリアルな項目 2021

3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	01 巻頭特集 “K” LINEグループのマテリアリティ>マテリアリティの見直し > マテリアリティ特定のプロセス	P.3	“K” LINEグループのサステナビリティ経営>マテリアリティ
3-2	マテリアルな項目のリスト	01 巻頭特集 “K” LINEグループのマテリアリティ>マテリアリティの見直し > マテリアリティと関連するSDGs	P.4	“K” LINEグループのサステナビリティ経営>マテリアリティ
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	01 巻頭特集 “K” LINEグループのマテリアリティ>マテリアリティの見直し > マテリアリティ特定のプロセス	P.3	“K” LINEグループのサステナビリティ経営>マテリアリティ

項目別スタンダード (200: 経済 / 300: 環境 / 400: 社会)

200: 経済

GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

201-1	創出、分配した直接的経済価値	－	－	有価証券報告書①【連結損益計算書及び連結包括利益計算書】 P.57-58
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	04 環境>気候変動への対応>リスクと機会	P.32	気候変動への対応>リスクと機会
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	－	－	有価証券報告書 3.確定拠出制度 P.92
201-4	政府から受けた資金援助	－	－	－

GRI 202: 地域経済での存在感 2016

202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	－	－	－
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	－	－	－

GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016

203-1	インフラ投資および支援サービス	－	－	－
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	－	－	－

GRI 204: 調達慣行 2016

204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	－	－	－
-------	-----------------	---	---	---

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2022	ウェブサイトおよび関連する媒体	
GRI 205：腐敗防止 2016				
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化	P.86	コンプライアンスの推進・強化
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化	P.86	コンプライアンスの推進・強化
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化	P.86	コンプライアンスの推進・強化
GRI 206：反競争的行為 2016				
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化	P.86	コンプライアンスの推進・強化
GRI 207：税金 2019				
207-1	税務へのアプローチ	－	－	－
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	－	－	－
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	－	－	－
207-4	国別の報告	－	－	－
300：環境				
GRI 301：原材料 2016				
301-1	使用原材料の重量または体積	04 環境>気候変動への対応>関連データ>燃料油消費量	P.36	気候変動への対応>関連データ
301-2	使用したりサイクル材料	04 環境>社会の環境改善支援>関連データ>廃棄物リサイクル総量	P.40	社会の環境改善支援>関連データ
301-3	再生利用された製品と梱包材	04 環境>社会の環境改善支援>関連データ>廃棄物リサイクル総量	P.40	社会の環境改善支援>関連データ
GRI 302：エネルギー 2016				
302-1	組織内のエネルギー消費量	04 環境>気候変動への対応>関連データ>燃料油消費量	P.36	気候変動への対応>関連データ
302-2	組織外のエネルギー消費量	04 環境>気候変動への対応>関連データ>燃料油消費量	P.36	気候変動への対応>関連データ
302-3	エネルギー原単位	04 環境>気候変動への対応>関連データ>燃料油消費量	P.36	気候変動への対応>関連データ
302-4	エネルギー消費量の削減	04 環境>気候変動への対応>関連データ>燃料油消費量	P.36	気候変動への対応>関連データ
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	04 環境>気候変動への対応>関連データ>燃料油消費量	P.36	気候変動への対応>関連データ
GRI 303：水と廃水 2018				
303-1	共有資源としての水との相互作用	－	－	－
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	－	－	－
303-3	取水	－	－	－

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2022	ウェブサイトおよび関連する媒体	
303-4	排水	04 環境>自社からの海洋・大気への環境影響低減>関連データ>当社運航船によるその他の環境負荷データ	P.38	自社からの海洋・大気への環境影響低減>関連データ
303-5	水消費	04 環境>社会の環境改善支援>関連データ>当社オフィスの環境負荷データ	P.40	社会の環境改善支援>関連データ>当社オフィスの環境負荷データ
GRI 304：生物多様性 2016				
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	－	－	－
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	－	－	自社からの海洋・大気への環境影響低減
304-3	生息地の保護・復元	－	－	－
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	－	－	－
GRI 305：大気への排出 2016				
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	04 環境>気候変動への対応>関連データ>川崎汽船グループ全体のCO ₂ 排出量	P.36	気候変動への対応>関連データ
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	04 環境>気候変動への対応>関連データ>川崎汽船グループ全体のCO ₂ 排出量	P.36	気候変動への対応>関連データ
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	04 環境>気候変動への対応>関連データ>川崎汽船グループ全体のCO ₂ 排出量	P.36	気候変動への対応>関連データ
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	04 環境>気候変動への対応>関連データ>川崎汽船グループ全体のCO ₂ 排出量	P.36	気候変動への対応>関連データ
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	04 環境>気候変動への対応>関連データ>川崎汽船グループ全体のCO ₂ 排出量	P.36	気候変動への対応>関連データ
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	－	－	－
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	04 環境>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CO ₂ 、SOx、NOx排出量	P.38	自社からの海洋・大気への環境影響低減>関連データ
GRI 306：廃棄物 2020				
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	04 環境>社会の環境改善支援>取り組み	P.39	社会の環境改善支援>取り組み
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	04 環境>社会の環境改善支援>取り組み	P.39	社会の環境改善支援>取り組み
306-3	発生した廃棄物	04 環境>社会の環境改善支援>関連データ>廃棄物	P.40	社会の環境改善支援>関連データ
306-4	処分されなかった廃棄物	－	－	－
306-5	処分された廃棄物	04 環境>社会の環境改善支援>関連データ>廃棄物	P.40	社会の環境改善支援>関連データ
GRI 307：環境コンプライアンス 2016				
307-1	環境法規制の違反	－	－	－

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2022	ウェブサイトおよび関連する媒体	
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016				
308-1	環境基準により選定した 新規サプライヤー	－	－	－
308-2	サプライチェーンにおける マイナスの環境インパクトと実施した 措置	－	－	－

400：社会

GRI 401：雇用 2016				
401-1	従業員の新規雇用者と離職	05 社会>人材の確保・育成>関連データ	P.53	ESGデータ>社会データ
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>ワーク・ライフ・バランス(陸上)>ワーク・ライフ・バランスを支援する制度と利用実績	P.44	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み
401-3	育児休暇	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>ワーク・ライフ・バランス(陸上)>ワーク・ライフ・バランスを支援する制度と利用実績	P.44	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み

GRI 402：労使関係 2016

402-1	業務上の変更に関する最低通知期間	－	－	－
-------	------------------	---	---	---

GRI 403：労働安全衛生 2018

403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>体制	P.42	労働環境の整備・健康経営の促進>体制
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(陸上)	P.45	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(陸上)
		05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(海上)	P.46	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(海上)
403-3	労働衛生サービス	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(陸上)	P.45	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(陸上)
		05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(海上)	P.46	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(海上)
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>体制	P.42	労働環境の整備・健康経営の促進>体制
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(陸上)	P.45	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(陸上)
		05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(海上)	P.46	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(海上)
403-6	労働者の健康増進	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(陸上)	P.45	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(陸上)
		05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(海上)	P.46	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(海上)
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(陸上)	P.45	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(陸上)
		05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(海上)	P.46	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み>安全と健康への配慮(海上)

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2022	ウェブサイトおよび関連する媒体	
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	05 社会>人材の確保・育成>関連データ	P.53	ESGデータ>社会データ
403-9	労働関連の傷害	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>関連データ>労災関連データ	P.48	ESGデータ>社会データ
403-10	労働関連の疾病・体調不良	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進>関連データ>労災関連データ	P.48	ESGデータ>社会データ

GRI 404：研修と教育 2016

404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	05 社会>人材の確保・育成>関連データ	P.53	ESGデータ>社会データ
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	05 社会>人材の確保・育成>取り組み	P.50	人材の確保・育成 採用情報
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	－	－	－

GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016

405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	05 社会>人材の確保・育成>関連データ	P.53	ESGデータ>社会データ
		06 ガバナンス>コーポレートガバナンスの強化>関連データ>ガバナンスデータ	P.80	コーポレートガバナンスの強化>関連データ>ガバナンスデータ
405-2	基本給と報酬総額の男女比	－	－	－

GRI 406：非差別 2016

406-1	差別事例と実施した救済措置	－	－	－
-------	---------------	---	---	---

GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016

407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	－	－	－
-------	---	---	---	---

GRI 408：児童労働 2016

408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	－	－	－
-------	---------------------------------	---	---	---

GRI 409：強制労働 2016

409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	－	－	－
-------	---------------------------------	---	---	---

GRI 410：保安慣行 2016

410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	－	－	－
-------	-----------------------	---	---	---

GRI 411：先住民族の権利 2016

411-1	先住民族の権利を侵害した事例	－	－	－
-------	----------------	---	---	---

GRI 412：人権アセスメント 2016

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2022	ウェブサイトおよび関連する媒体	
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	05 社会>人権の尊重>取り組み>人権影響評価	P.62	人権の尊重>取り組み>人権影響評価
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	05 社会>人権の尊重>取り組み	P.62	人権の尊重
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	－	－	－
GRI 413：地域コミュニティ 2016				
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	－	－	－
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	－	－	－
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016				
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	－	－	－
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	－	－	－
GRI 415：公共政策 2016				
415-1	政治献金	05 社会>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	P.66	ステークホルダーエンゲージメント
GRI 416：顧客の安全衛生 2016				
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	－	－	－
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	05 社会>安全運航の推進>関連データ	P.59	安全運航の推進 > 関連データ
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016				
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	－	－	－
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	－	－	－
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	－	－	－
GRI 418：顧客プライバシー 2016				
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	－	－	－
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス 2016				
419-1	社会経済分野の法規制違反	－	－	－

ISO26000対照表			
本データブックおよび当社ウェブサイトは、ISO26000「社会的責任に関する手引き」の7つの中核主題に該当する項目を示しています。			
中核主題	関連情報掲載場所		
	ESGデータブック2022	ウェブサイト	
組織統治			
1. 組織統治	03 “K” LINEグループのサステナビリティ経営	P.14	社長メッセージ
	03 “K” LINEグループのサステナビリティ経営>サステナビリティガバナンス	P.16	サステナビリティ推進体制
	04 環境>気候変動への対応>環境ガバナンス	P.31	気候変動への対応>環境ガバナンス
	06 ガバナンス>コーポレートガバナンスの強化	P.70	コーポレートガバナンスの強化
	06 ガバナンス>リスクマネジメント	P.82	リスクマネジメント
	－	－	役員構成
	－	－	コーポレートガバナンスの強化>関連データ
人権			
1. デューデリジェンス	05 社会>人権の尊重>体制	P.61	人権の尊重
2. 人権に関する危機的状況	－	－	－
3. 加担の回避	05 社会>人権の尊重>考え方	P.60	人権の尊重
4. 苦情解決	05 社会>人権の尊重>取り組み	P.62	人権の尊重
	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化>取り組み	P.87	コンプライアンスの推進・強化
5. 差別及び社会的弱者	05 社会>人権の尊重>考え方	P.60	人権の尊重
6. 市民及び政治的権利	05 社会>人権の尊重>考え方	P.60	人権の尊重
7. 経済的、社会的及び文化的権利	05 社会>人権の尊重>考え方	P.60	人権の尊重
8. 労働における基本的原則及び権利	05 社会>人権の尊重>考え方	P.60	人権の尊重
労働慣行			
1. 雇用及び雇用関係	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進	P.42	労働環境の整備・健康経営の促進
	05 社会>人権の尊重	P.60	人権の尊重
2. 労働条件及び社会的保護	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進	P.42	労働環境の整備・健康経営の促進
	05 社会>人権の尊重	P.60	人権の尊重
3. 社会対話	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進	P.42	労働環境の整備・健康経営の促進
	05 社会>人権の尊重	P.60	人権の尊重
4. 労働における安全衛生	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進	P.42	労働環境の整備・健康経営の促進
5. 職場における人材育成及び訓練	05 社会>人材の確保・育成	P.49	人材の確保・育成

中核主題	関連情報掲載場所		
	ESGデータブック2022		ウェブサイト
環境			
1. 汚染の予防	04 環境>自社からの海洋・大気への環境影響低減	P.37	自社からの海洋・大気への環境影響低減
2. 持続可能な資源の利用	04 環境>社会の環境改善支援	P.39	社会の環境改善支援
3. 気候変動の緩和及び気候変動への適応	04 環境>気候変動への対応	P.31	気候変動への対応
4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	04 環境>自社からの海洋・大気への環境影響低減	P.37	自社からの海洋・大気への環境影響低減
公正な事業慣行			
1. 汚職防止	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化	P.86	コンプライアンスの推進・強化
2. 責任ある政治的関与	05 社会>ステークホルダーエンゲージメント	P.66	ステークホルダーエンゲージメント
3. 公正な競争	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化	P.86	コンプライアンスの推進・強化
4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進	05 社会>サプライチェーンマネジメント	P.63	サプライチェーンCSRガイドライン(PDF)
5. 財産権の尊重	03 “K” LINEグループのサステナビリティ経営>サステナビリティについての考え方	P.14	川崎汽船企業行動憲章実行要点(PDF)
消費者課題			
1. 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報及び公正な契約慣行	05 社会>ステークホルダーエンゲージメント	P.66	ステークホルダーエンゲージメント
2. 消費者の安全衛生の保護	05 社会>安全運航の推進	P.56	安全運航の推進
3. 持続可能な消費	04 環境> 環境マネジメント	P.28	環境マネジメント
4. 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	05 社会>ステークホルダーエンゲージメント	P.66	ステークホルダーエンゲージメント お問い合わせ
5. 消費者データ保護及びプライバシー	06 ガバナンス>コンプライアンスの推進・強化>取り組み	P.87	グローバルコンプライアンスポリシー>個別ポリシーⅣデータ保護法(PDF)
6. 必要不可欠なサービスへのアクセス	05 社会>安全運航の推進	P.56	安全運航の推進
7. 教育及び意識向上	05 社会>コミュニティとの関わり	P.67	コミュニティとの関わり
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展			
1. コミュニティへの参画	05 社会>コミュニティとの関わり	P.67	コミュニティとの関わり
2. 教育及び文化	05 社会>コミュニティとの関わり	P.67	コミュニティとの関わり
3. 雇用創出及び技能開発	05 社会>コミュニティとの関わり	P.67	コミュニティとの関わり
4. 技術の開発及び技術へのアクセス	05 社会>コミュニティとの関わり	P.67	コミュニティとの関わり
5. 富及び所得の創出	05 社会>コミュニティとの関わり	P.67	コミュニティとの関わり
6. 健康	05 社会>コミュニティとの関わり	P.67	コミュニティとの関わり
7. 社会的投資	05 社会>コミュニティとの関わり	P.67	コミュニティとの関わり



〒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)
ファックス：03-3595-5001
<https://www.kline.co.jp>