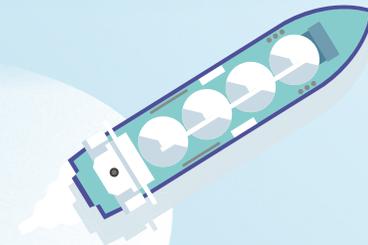


---

SECTION

# 05 | 社会



## 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があった事象を拾い上げ、これをフィードバックすることで、今後の安全運航に役立てる取り組みを行っています。

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

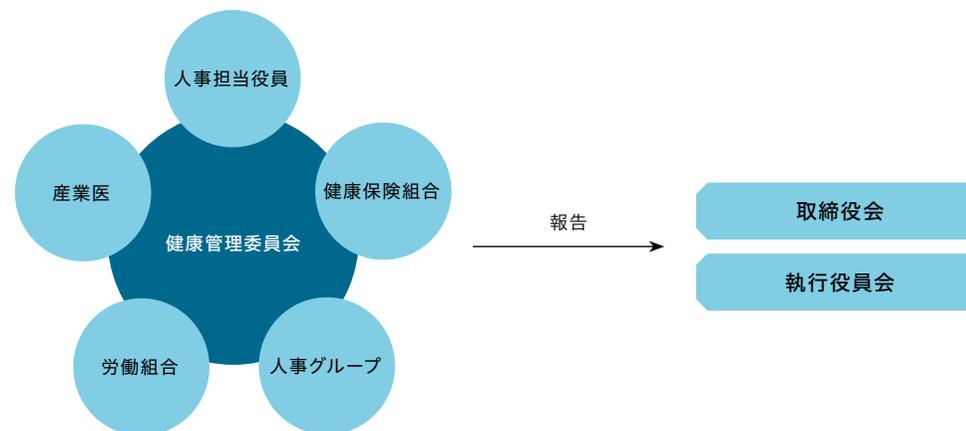
1. 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
2. あらゆる形態の強制労働の撤廃
3. 児童労働の実効的な廃止
4. 雇用及び職業についての差別の撤廃

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

### ■ 体制

#### マネジメント体制(陸上)

職場の安全衛生と従業員の心身の健康保持増進を図るとともに、労働安全衛生法に基づく衛生委員会の機能を果たすために、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。



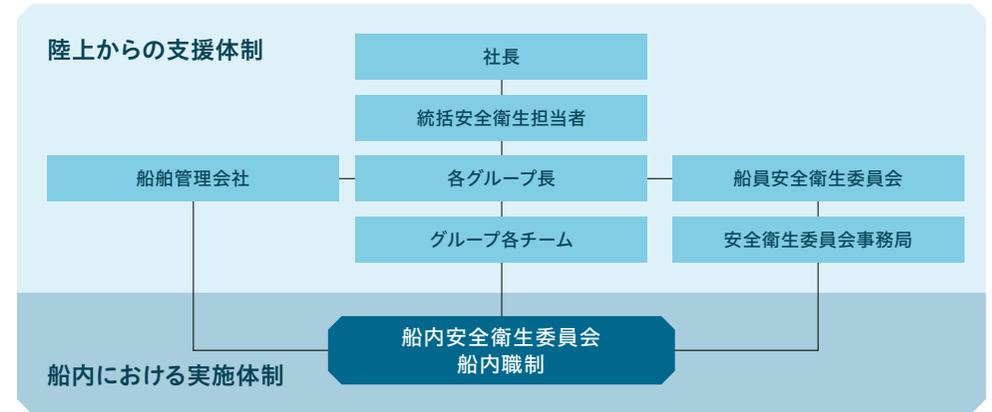
## マネジメント体制(海上)

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整備しています。

陸上に船員安全衛生委員会、船上に船内安全衛生委員会を設置し、関係部署および船舶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居住環境、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、現在も認定を受けています。



## 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	2022年度利用者数			
			男	女	計	
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	0	
	勤務時間中の通院時間の確保	同左	-	1	1	
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	-	16	16	
	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	-	15	15	
育児休業	満3歳まで取得可能	満2歳まで取得可能	13	11	24	
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	11	-	11	
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	0	1	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	0	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	0	0	0
	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	0	28	28
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	9	9	18	
	勤続21年目に取得可能(連続した10日間)	定めなし	10	5	15	
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	0	4	4	

## ▶ 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も設けています。

### ▶ 船内の生活環境について

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

船上での生活では、毎日の食事が非常に重要な役割を持ちます。調理は、マニラにある“K” Line Maritime Academy (Philippines) 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、社内で健康診断を実施しているほか、体調が優れない場合は、社内で医師の診療を受けることが可能です。さらに、疲労回復のためヘルスキーパー(マッサージ)を利用することもできます。

### ▶ メンタルヘルス

メンタルヘルスケアの一環として、従業員自身で心の健康状態を管理できるインターネットによるストレスチェックプログラムを取り入れ、ストレス耐力の向上に役立ててもらっています。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。ほかにも、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担分担を考慮するとともに、運航スケジュールを考慮し、必要に応じて増員するなど、無理のない運用に努めています。また、規定の労働時間を超え疲労の蓄積がある船員には、産業医によるオンライン面談を行える体制を構築しています。

### ▶ 健康診断

航海中は陸上医療施設で受診できないため、海事技術者が心身ともに健康であることは非常に重要です。乗船前には必ず健康診断を受診させるとともに、法定項目以外の項目も年に1度、受診することを義務付けています。

受診データは会社で確実に記録し、各海事技術者の健康状態の把握に努めています。海事技術者のメンタルヘルスについては、年1回のストレスチェックの実施、社外有資格者による研修受講体制のほか、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。

### ▶ 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意識向上のため、海事戦略グループに安全監督を配置しています。安全監督は寄港地で訪船し、安全管理や健康管理について、指導を行っています。さらに訪船時には、安全指導のほか、個人面談によるメンタルヘルスク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。このような取り組みにより、海事技術者の不安を和らげることはもちろん、会社も現場の状況把握に努めています。

### ▶ 船上働き方改革

乗船中の海事技術者は最重要任務となる安全運航の維持に加え、本船の入出港に伴う諸手続きなど、多くの事務作業も担っています。その業務負担を軽減するため、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性能な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。

## 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、ネットワーク回線の増強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

コロナ禍が終了した現在においても、オンライン会議が当たり前になっています。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、大型ディスプレイの設置数を増やしました。これにより対面とオンラインが混在するハイブリッド会議においてもより効率的に会議ができる設備が整いました。

## 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タ、タッチパネル式PCの導入を行いました。これにより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ます。

## ▶ 業務プロセスのデジタル化推進

会議室やコラボレーションスペース等への最新デジタル機器の導入を進める一方で、それに留まることなく、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。多くの部門でRPA\*1化やMicrosoft Power Platformを活用した市民開発\*2が広がり始めているほか、社内でセキュアに利用できるChatGPTの導入、経費精算システムのブラッシュアップ、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活用を一層進めていきます。

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

\*2 プログラミングのスキルを持たない社員がシステム開発を行うこと

■ 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、グループ社員一人ひとりの健康がすべての出発点であることから、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。

▶ 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
- 生活習慣病、アルコール、喫煙、女性の健康などをテーマとしたセミナー(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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総合健康リスク*1	87	87	84	82
高ストレス者の割合*2	10.8%	8.9%	9.4%	8.8%
ワークエンゲージメント*3	2.5点	2.5点	2.6点	2.6点
プレゼンティズム*4	-	-	4.1点	4.0点

(注)新職業性簡易ストレス調査票より算出  
 \*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)

【ストレスチェック受検率】

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
82.6%	84.3%	90.1%	88.0%	92.1%

▶ 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】

2020年度	2021年度	2022年度
8.3日	8.9日	9.9日

【7デイズ・バケーション\*平均取得日数】

2020年度	2021年度	2022年度
5.3日	5.0日	4.8日

\* 年度内に7日間を限度として取得できる法定外休暇

▶ 時間外勤務の抑制

【法定時間外労働時間(月平均)\*】

2020年度	2021年度	2022年度
7.9時間	8.9時間	6.8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る制度である健康経営優良法人認定制度において、4年連続5回目となる「健康経営優良法人2023」の大規模法人部門にて認定を受けました。



労災関連データ

項目	単位	年度					
		2020年度		2021年度		2022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	1
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
休業災害度数率(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日以上以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ソ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)

## 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てできるだけ多くの経験と研鑽を積む場を提供し、業務を通じてキャリアの足腰を強化していきます。その後は、自律的な働きかけを重視した専門性の深化、マネジメント素養の向上とキャリアアップを図る段階へ進みます。社員のキャリアプランに必要なスキル獲得のために多様な研修プログラムを実施しています。

#### “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
- 向かうべき方向性の共有、人事の育成を習い性とする文化の醸成
- 社員がいきいきと働き、充実した生活を過ごせるような、最小労力で最大成果を目指すスマートな業務スタイルの確立

#### 基本的な考え方(海上)

“K” LINEグループの事業経営の根幹である、安全で最適な輸送サービスを提供するために海事技術者を確保することは大切であり、確保した海事技術者を育成することも重要です。多様な人材の確保のために、各船員養成系大学・学校での講演会・座談会への当社海事技術者の派遣や、各校からのインターンシップ受け入れを通じて、海事技術者へ広く興味を持ってもらう活動や、船員養成系大学以外の一般大学から採用した者を海事技術者へ自社養成する取り組みも行っています。海事技術者は、船長・航海士または機関長・機関士として当社運航船に乗船し、勤務するだけでなく、その経験から得られた高い技術・知識・経験を基に、陸上において、安全で最適なサービスに欠かせない多種多様な業務に従事しています。その育成の過程において、海事技術者が最大限に能力を発揮できるよう、多数の技術的なトレーニングが提供されるだけでなく、会社と海事技術者が同じベクトルを持って能力を発揮できるよう、階層別トレーニングも提供されています。

■ 体制

人材育成体系(陸上)

当社の人材育成における研修体系は、企業理念とビジョンを実現するにあたり、川崎汽船が求める価値観を体現する人材の育成を目的として設計しています。

研修は主に、4つのスキルの向上を目指して設計されています。4つのスキルとはコアスキル、海運実務スキル、汎用スキル、マネジメントスキルのことで、これらのスキルは主に仕事によって磨かれていくものですが、その成長を促すために研修を準備しています。研修体系は大きく分けて、若手社員に向けた階層別研修、海運実務研修、管理職に向けたマネジメント研修、全社員に向けた汎用スキル研修となっています。

▶ 人事評価制度

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

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

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

人材育成体系(海上)

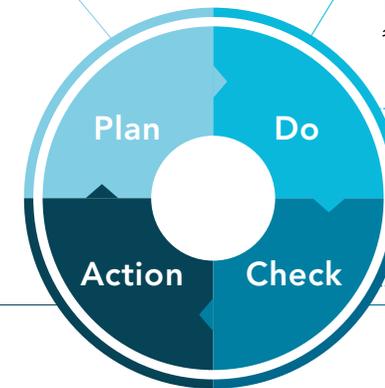
▶ 海事技術者の育成

“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。

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。

KLMA Head Quarter  
KLMA本部

“K” Line Maritime Academy  
Training Center: KLMA TRC  
各国研修所



KLMA Training  
Coordination Team  
研修企画調整チーム

Crewing & Training  
Management  
Committee (Local)  
研修に関するローカル会議(各国)

Ship Management  
Company & Manning  
Company  
各船舶管理会社  
各マンニング会社

▶ 海事技術者の業績表彰

海事技術者としての道義および勤務意欲の高揚を図り、業務能率の増進に資することを目的として、船舶の安全、秩序の維持、海難その他非常の異変に際し適切な判断と処置により人命、船体、積荷等を救助もしくは海難その他重大な災害の発生を未然に防止するなど、他の模範となる行為または功績があったときに表彰する取り組みを行っています。

## 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.3「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で、川崎汽船の企業価値の現在地を知り、企業価値向上に向けた施策を考えることのできる人材の育成を目指します。

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

#### ▶ OJTとOFF-JT

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

### ▶ 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、機関系の研修についてはKLMA (Philippines)において、実際の主機を使った研修なども行い、新技術に関する知識と技術を習得し、グループ会社一丸となって優秀な海事技術者の育成に努めています。

## DX対応

### DX人材の育成

#### ▶ 考え方

DXを企業成長のドライバーにするには、ビジネス現場へのDXの浸透が求められます。しかし、そのカギを握る「DX人材」は一括りで語られることが多く、これまでの社内研修の内容はITに関する一般的知識や情報セキュリティ教育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、「DX戦略」に基づいて、特に実務を担う社員に対して継続的、かつ深掘りした内容でDX教育を実施すべく、海運会社である当社におけるDX人材に必要なスキルと知識を定義づけ、それらの習得を目指した人材育成方針を打ち出しました。

### ▶ 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、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。

### ▶ 研修プログラム

当社DX戦略に基づき、必要なスキルと知識を明確化しそれらの習得を目指したDX教育プログラムを実施しています。具体的には最新技術・IT・セキュリティの知識を備えビジネス変革をリードする「牽引層」の拡充、データやデジタル技術を活用した企画の立案・推進能力を持つ「活用層」100名の育成、そして全社員を対象としてデジタルツールを活用した課題解決ができる「利用層」の育成を進め、全体の底上げを図っています。2022年からスタートしたワークショップ型研修「“K” LINE D+サロン」はすでに80名が修了し、今後も継続して実施して参ります。さらにeラーニングと実践研修からなるDX活用層認定プログラムを開発、社内認定制度を設け、各々が実務においてDXを活用し企業価値向上に自主的に取り組める体制構築・人材育成・文化の醸成を進めています。これらの取り組みによりDXの浸透を推進し競争力の向上を目指します。

## 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						
		2020年度		2021年度		2022年度		
		陸上	海上	陸上	海上	陸上	海上	
従業員数	男性	人	370	200	372	204	369	201
	女性	人	195	4	213	5	228	6
	合計	人	565	204	585	209	597	207
	総計	人	769		794		804	
	女性比率	%	34.51	1.96	36.41	2.39	38.19	2.90
管理職	うち部長職	男性	人	120	128	126		
		女性	人	5	8	10		
		女性比率	%	4.00	5.88	7.35		
	男性	人	33	31	27			
	女性	人	0	0	0			
女性比率	%	0.00	0.00	0.00				
役員(執行役員含む)	男性	人	27	25	26			
	女性	人	2	2	2			
	女性比率	%	6.90	7.41	7.14			
平均勤続年数*1	男性	年	14.99	15.21	14.92			
	女性	年	14.19	14.17	13.77			
障がい者雇用率*2	%	1.82	2.09	1.71				
新卒採用	男性	人	20	12	17	17	19	13
	女性	人	10	0	8	1	7	3
	女性比率	%	33.33	0.00	32.00	5.56	26.92	18.75
研修	1人当たりの研修費	円	63,107	198,652	107,000	154,664	97,092	263,880
	年間教育・研修平均日数	日	10	9	0.5	8	3.4	12
	年間教育・研修平均時間	時間	50	73	13	64	24.1	96
従業員の労働組合加入率	%	78.60	75.80	76.20	75.80	75.90	74.90	
離職者	定年退職	人	6	0	9	3	11	4
	自己都合	人	11	15	12	10	7	9
	会社都合	人	3	1	5	3	6	1
	その他(役員就任による退任含む)	人	0	0	2	0	7	1

\*1 対象範囲は、期間を定めない川崎汽船株式会社従業員

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

## ダイバーシティ&インクルージョン

### ■ 考え方

#### 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

#### 女性活躍推進及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. 女性活躍推進及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 (2023年9月30日現在)

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業制度利用後の復職率	%	100	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	8	10
女性管理職比率	%	4.00	5.88	7.35
女性指導者層人数	人	22	25	20
女性指導者層比率	%	6.70	7.60	7.25
障がい者雇用率	%	1.82	2.09	1.71

国籍別乗組員数	職員		部員		合計	
	配乗席数(人)	割合(%)	配乗席数(人)	割合(%)	配乗席数(人)	割合(%)
日本	170	6.5	0	0.0	170	2.7
フィリピン	1,263	48.2	3,212	84.6	4,475	69.8
インド	273	10.4	150	4.0	423	6.6
バングラデシュ	152	5.8	80	2.1	232	3.6
中国	72	2.8	114	3.0	186	2.9
欧州	644	24.6	158	4.2	802	12.5
東南アジア	44	1.7	81	2.1	125	1.9
合計	2,618	100	3,795	100	6,413	100

## 安全運航の推進

### ■ 考え方

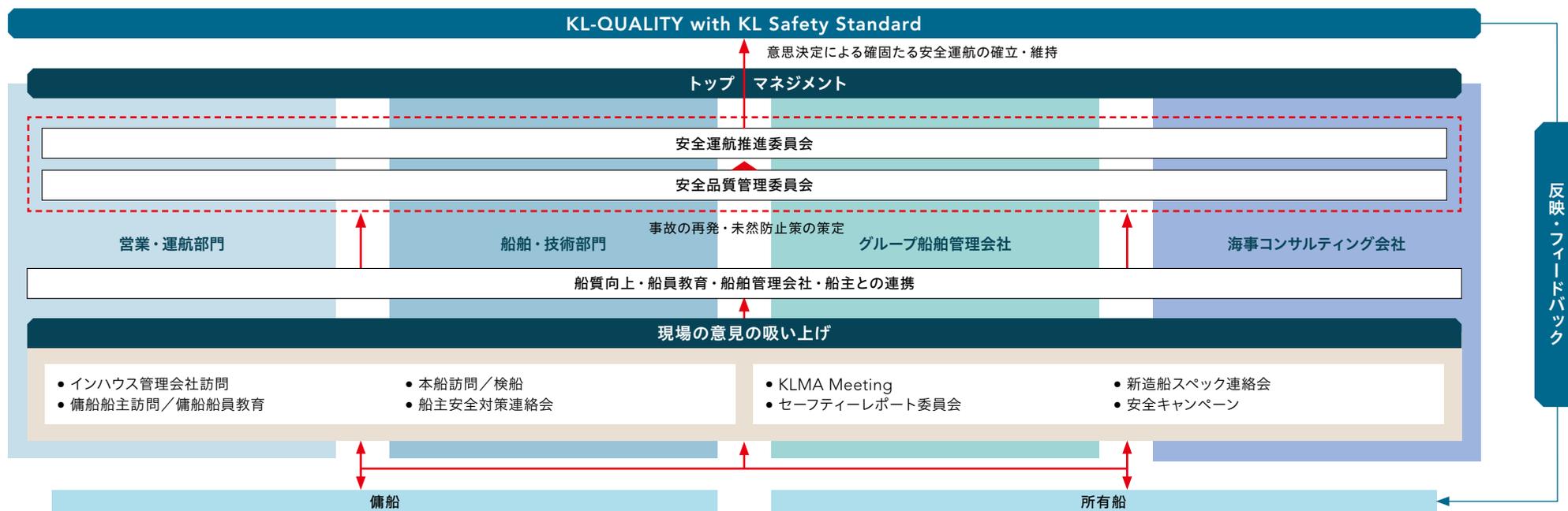
#### 基本的な考え方

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・備船・運航受託船などすべての当社運航船の事故防止および安全対策につき、基本方針の策定から施策の実施までを下図の体制にて行っています。



### 全海洋を包括カバーする3極のグローバル・モニタリング体制

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

### ▶ K LINE MARINE & ENERGY PTE. LTD. 設立

当社は、2023年6月7日、シンガポールにK LINE MARINE & ENERGY PTE. LTD. (KME)を設立しました。

KMEは当社の海務・海技・人材育成のグローバル組織体制を構成する地域拠点であり、中期経営計画に掲げる世界3極の安全運航サポート機能の1極として、安全・品質管理体制の強化および新燃料・新技術に対応できる船員の確保・養成を推進していきます。

グローバルな安全・品質管理体制のさらなる強化を継続し、環境負荷低減を含めたさまざまなニーズに応じていくことで、持続的な成長を図っていきます。

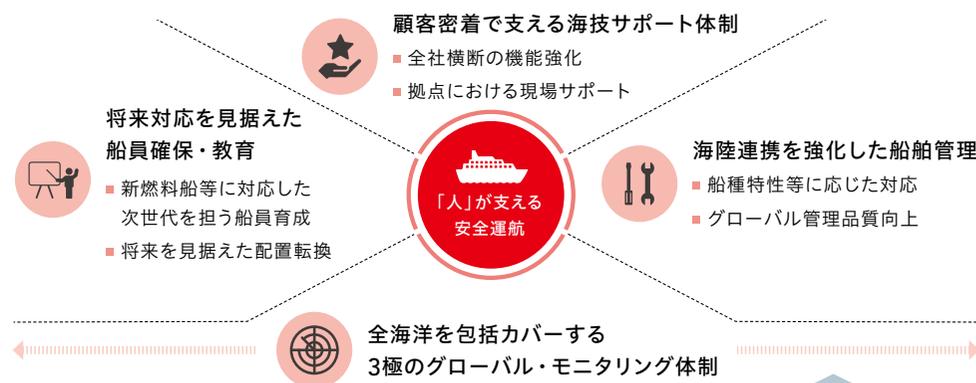
### ▶ 「人間力」をベースとした安全運航

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

### 「人間力」をベースとした安全運航

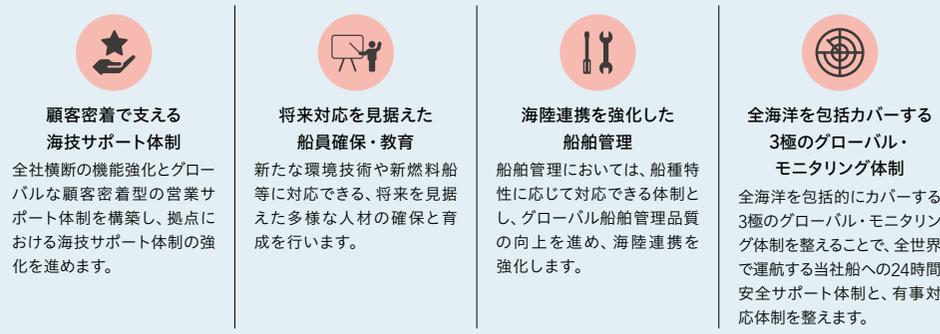
川崎汽船の強みである「人間力」を生かした安全・品質管理対応と、それを補完する先進・デジタル技術の両輪をもって、確固たる安全運航体制を構築

川崎汽船の価値観 お客様を第一に考えた安全で最適なサービスの提供



先進・デジタル技術を駆使したシステム・インフラの整備・拡充による「人間力」の補完  
(統合船舶運航・性能管理システム「K-IMS」の機能強化・搭載拡大、自動運航の技術革新・応用など)

「人」が支える安全運航体制を、先進・デジタル技術などシステム・インフラの整備・拡充を進めることで補完していきます。



## 「人間力」を補完する先進デジタル技術

### ▶ K-IMS

統合船舶運航・性能管理システム「K-IMS」は、各船から収集した運航データを核に、運航情報の可視化と最新のAIパフォーマンス解析技術を用いることで運航管理の高度化をサポートし、燃料消費量改善と温室効果ガス排出削減に取り組むための情報を提供しています。また、「K-IMS」は気象・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機能を備え、安全かつ経済的な運航をサポートしています。

### ▶ “K”-Assist Project

当社では、自動運航船に向けた複数の技術開発案件を“K”-Assist Projectと命名し、見張り・操船支援、安全離着岸支援、実海域最適航路制御、機関プラント運転支援の4つの分野において、海運・造船業界のみならず、他業界のノウハウや技術を取り入れ、将来の実用化につながる開発を進めています。「人」の力だけでは実現できない安全・品質の高度化を実現するため、船内のDX化を進めると同時に、AI技術等の先進技術の積極的な活用に取り組んでいます。

### ▶ 本船のサイバーセキュリティ認証

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

## ■ 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バルクシップマネジメント株式会社	自動車船、ドライバルク船

### 乗船前ブリーフィング

本社およびインハウス船舶管理会社では、シニアオフィサー（船長、機関長、一等航海士、一等機関士）が乗船する前に、都度、乗船前ブリーフィングの機会を設け、安全運航に関わる当社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、必要に応じて、IT・デジタル機器を活用したリモート検船も実施しています。また、長期傭船の船主各社実務担当者とは、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)」

事事故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によって、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。

## 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、出没海域を避けた航行、高速航行の準備および高圧放水装置やレーザーワイヤー（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

自動積み付け最適化への取り組み

当社は、鋼材・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事技術者のノウハ

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、熟練海事技術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。引き続きシステム化に向けた具体的な検討を進め、さらなる精度の向上・高速化に取り組んでいきます。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

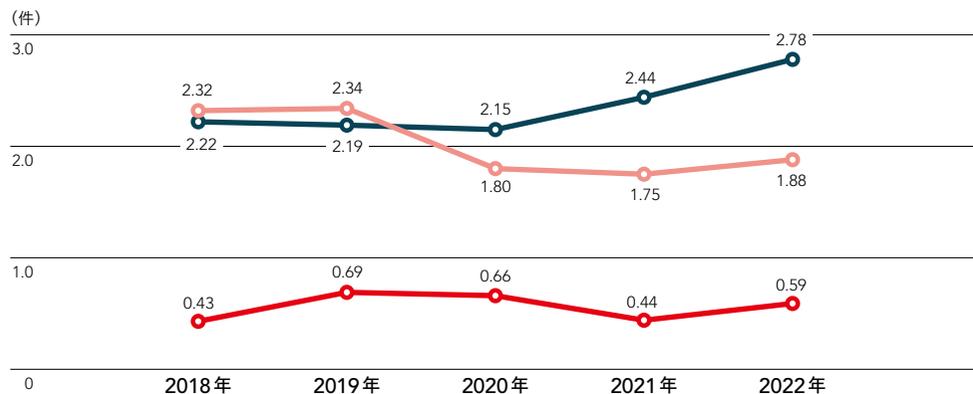
重大事故発生件数\*

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
件	1	1	0	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)検査を受けた船舶の平均指摘数\*1



○ “K” LINEグループ ○ 東京MOU\*2 ● パリMOU\*3

\*1 対象は当社および連結範囲が売上高の100%の連結子会社です。

\*2 アジア・太平洋地域におけるPSCの協力組織

\*3 欧州・北大西洋地域におけるPSCの協力組織

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

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

機関事故による遅延時間\*

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
時間以下(隻/年)	3.4	2.3	8.0	6.7	14.7

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

#### 川崎汽船グループ人権基本方針

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

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

#### 1. 人権尊重に関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みます。また、川崎汽船グループは、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権の侵害や差別を行わず、間接的にも人権侵害に加担しないように努めます。また、お取引先さまに対しても本方針を支持するよう継続して働きかけを行います。

#### 3. 人権デューデリジェンスと救済・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、人権デューデリジェンスを行うことにより対処します。当社グループの事業活動との関わりにおいて生じる人権への顕在的または潜在的な負の影響を把握して、これを未然に防止または軽減していきます。

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

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。

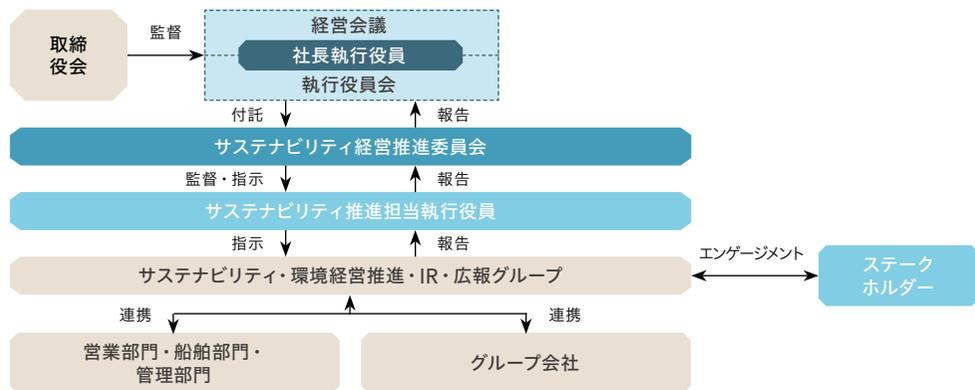
施行年月日 2022年2月24日

■ 体制

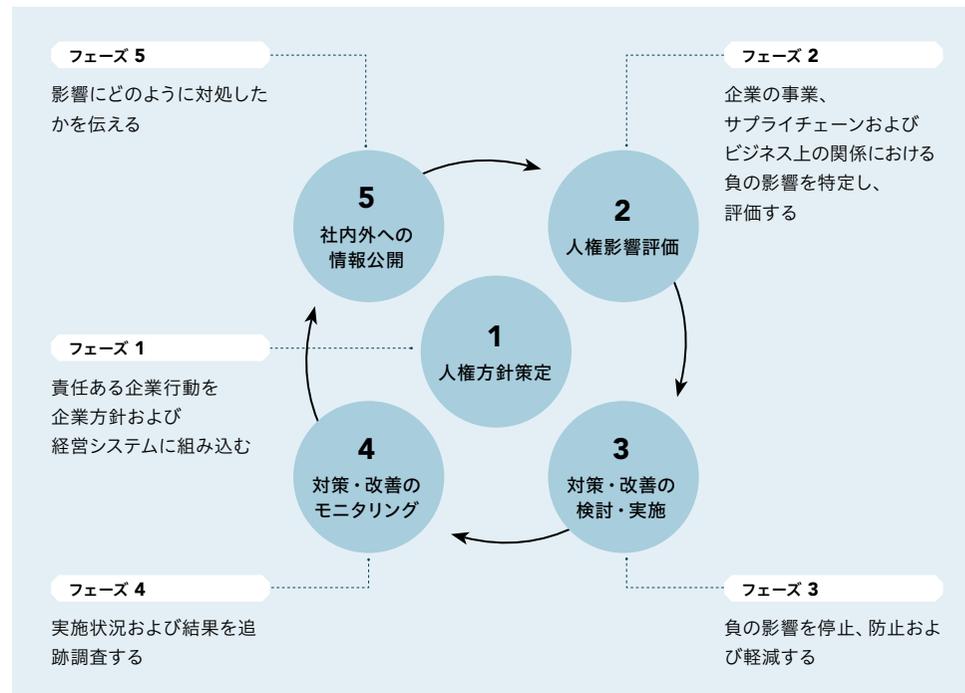
人権デューディリジェンス実施体制

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

人権デューディリジェンス実施体制図



人権デューディリジェンスの全体像



## 取り組み

### 人権影響評価

当社は2022年度に、主として当社グループにおけ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、人権影響評価を実施し、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

2023年度からは、対象をサプライチェーン全体に広げるべく、具体策の検討に着手しています。

### 労働基本権の尊重

当社では、労使間で良好な関係を築くよう心掛け、労働環境の維持・向上を目指しています。互いのベクトルを合わせた建設的な話し合いから生まれたアイデアを制度に取り入れ、ワーク・ライフ・バランスなど、支援の充実を図っています(詳細はP.44「労働環境の整備・健康経営の促進」をご覧ください)。

### 多様性の尊重

当社では、女性の採用を拡大し、性別にかかわらずグローバルな業態に対応して活躍できる配置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。

また、海上で活躍する船員の国籍はさまざま、日本、フィリピン、インド、バングラデシュ、中国をはじめとするアジアの各国やブルガリア、クロアチアなどの欧州各国出身の船員が丸となって、当社船隊の安全運航に日夜取り組んでいます(詳細はP.56「ダイバーシティ&インクルージョン」をご覧ください)。

### ハラスメントの防止

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

#### ハラスメント防止セミナー受講率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
一般社員	88%	—*1	87%	—*2	87%
管理職	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

### 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」を以下のとおり公表しています。



## 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

“K” LINE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持続可能性(サステナビリティ)への取り組みをお取引先さまとともに推進すべく、「川崎汽船グループ サプライチェーンにおける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、事業の遂行に必要となる資源・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

## ■ 取り組み

## サステナブル調達の取り組み

「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  
四半期に一度、本社・国内外のグループ会社の役職員宛に発信しているニュースレター「Sustainability News」において、サステナブル調達の考え方や最新の動向について情宣し、社内・グループ内への浸透を図っています。
- チェックリスト(Self-Assessment Questionnaire)を用いたお取引先さま向けアンケートの実施検討  
お取引先さまのサステナビリティに関する取り組み状況を把握・評価するため、当社独自の同チェックリストを用いたアンケートの実施準備を進めています。このアンケートは、お取引先さまに自社のサステナビリティ推進の仕組みと実態把握について自己評価を行っていただくことを目的として実施するものです。

- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ) サプライチェーン分科会活動への参加  
国連グローバル・コンパクトの日本におけるローカルネットワークであるGCNJのテーマ別分科会の一つであるサプライチェーン分科会の活動に積極的に参加し、最新の情報収集や他の分科会メンバー企業との情報交換を行うとともに、他企業との協働でサステナブル調達の啓発ツールやサステナブル調達担当者の実践ツール制作に関与しています。また、2023年度は同分科会の共同幹事を務めています。
- 「パートナーシップ構築宣言」の公表  
「サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携」と「振興基準の遵守」に重点的に取り組むべく、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。



パートナーシップ構築宣言

## ステークホルダーエンゲージメント

### ■ 考え方

#### 基本方針

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

また、「川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン」第3章「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」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	従業員の基本的な人権を尊重し、一人ひとりの能力を最大限に発揮できるよう研修制度の充実を図り、また、いきいきと安心して働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

## ■ 関連データ

## ■ 業界団体等および社会貢献活動への支出額

(単位：百万円)

項目	年度		
	2020年度	2021年度	2022年度
政治団体	2.8	3.1	3.3
経済団体	0.8	0.0	0.0
その他業界団体	2.8	7.4	7.5
社会貢献活動(うち寄付金)	8.8 (8.8)	6.5 (6.5)	9.2 (9.2)
合計	15.2	17.0	20.0

## ■ IR活動実績

分野	項目	単位	年度		
			2020年度	2021年度	2022年度
IR活動	国内IR・SR*1	社(人)	148 (179)	145 (223)	110 (121)
	海外IR・SR*1	社(人)	15 (17)	27 (38)	135 (175)
	スモールミーティング	社(人)	57 (57)	90 (103)	96 (101)
	事業説明会・施設見学会	回	0	2	0
	個人投資家向けIR*2	回	2	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

## コミュニティとの関わり

### ■ 考え方

#### 基本的な考え方

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

- ステークホルダーとの対話を通じて社会課題を認識し、経営資源を活用して地域社会の発展に貢献します。
- NPO・NGO、地域社会・国際機関など幅広いステークホルダーとの連携・協働により積極的に社会貢献活動を行います。
- 従業員の自発的な活動を支援し、社会参加の機会を与えます。

- 災害、海難事故などにおける救援や支援に備え、有事の際には必要な物資の輸送などノウハウ・技術を生かした社会的貢献に努めます。
- 当社の事業と関連の深い国や地域において災害が発生した場合の被災地の復旧支援や、海運業界の発展に資する教育や活動の支援のために、必要に応じて寄付金の拠出など金銭的な援助も実施します。

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

### ■ 取り組み

#### 本業を通じた社会貢献活動

##### ▶ 災害被災地向け輸送協力

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

##### ▶ 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どものために船内見学会やターミナル見学会を開催しています。また、当社の町田研修所においても近隣の子どものために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ーコーポレーションの協力を得て、環境負荷を減らすことを目的に荷役用資材のリサイクル利用を実施してきました。このリサイクル処理工程では、横浜港にて回収された荷役用資材を神奈川県内で分解、リサイクルを集約して行うことで、移送のための運送距離を最小化し、CO<sub>2</sub>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。

▶ 千代田区立九段中等教育学校「総合的な学習の時間」への協力

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

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。2022年度は、2023年2月6日に発生したトルコ・シリア地震により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、日本赤十字社を通じて義援金として300万円を拠出しました。

関連データ

社会貢献活動実績

分野	項目	単位	年度			
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会貢献	災害義援金	万円	583	0	200	300
	ランチタイムボランティア参加人数*1	人	69	—*2	—*2	11
	災害ボランティア休暇制度利用人数	人	1	0	0	0
	無償海上輸送協力回数	回	3	0	1	0

\*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