



ESG DATA BOOK 2023



CONTENTS

01 | 企業理念

- 3 企業理念・ビジョン

02 | “K” LINEグループのマテリアリティ

- 5 マテリアリティ

03 | “K” LINEグループのサステナビリティ経営

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

04 | 環境

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

05 | 社会

- 44 労働環境の整備・健康経営の促進
- 51 人材の確保・育成
- 56 ダイバーシティ&インクルージョン
- 58 安全運航の推進
- 63 人権の尊重

- 67 サプライチェーンマネジメント
- 72 ステークホルダーエンゲージメント
- 74 コミュニティとの関わり

06 | ガバナンス

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

07 | 対照表・インデックス

- 102 GRIガイドライン対照表
- 115 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

2022年度(2022年4月1日～2023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。

見通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。

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。

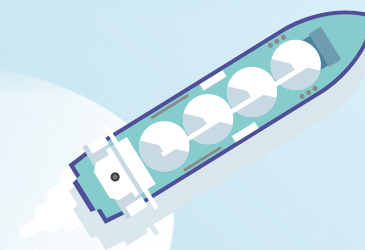
参考にしたガイドライン

- ・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」

SECTION

01

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を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

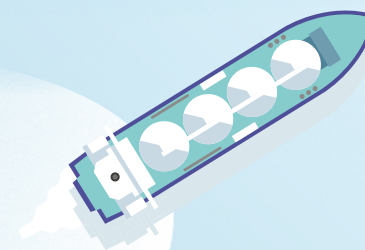
変革への飽くなきチャレンジ

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

SECTION

02 | “K” LINEグループのマテリアリティ



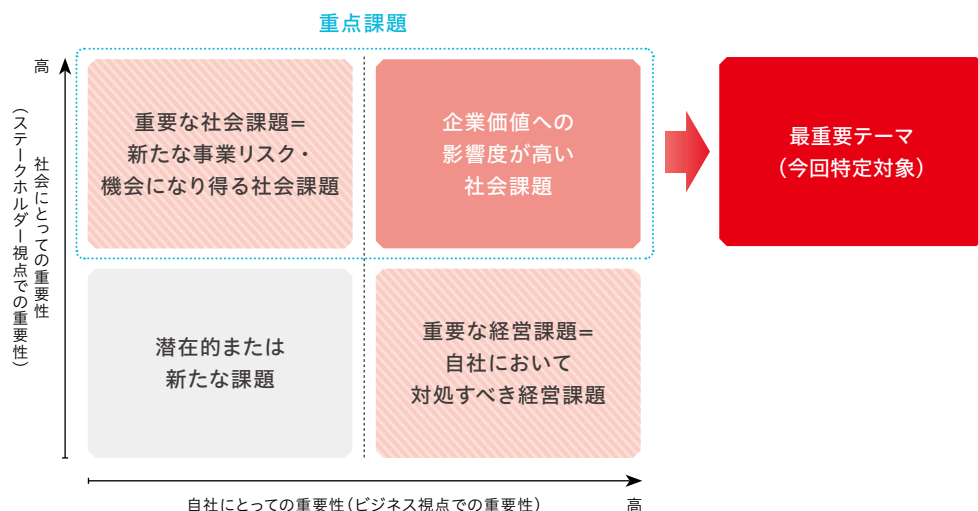
マテリアリティ

2022年度に当社グループは従来の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。このパートでは、マテリアリティ特定のプロセスについてご説明するとともに、新たに特定したマテリアリティの全体像をご紹介します。

マテリアリティ特定のプロセス

マテリアリティ特定のプロセス

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



マテリアリティ分析のステップ

以下の3つのステップでマテリアリティ分析を行いました。

STEP 1

社会課題リスト の作成

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

STEP 2

社会課題の評価 (自社にとっての重要性評価、 社会にとっての重要性評価)

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

STEP 3

マテリアリティの特定

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

実施内容

マテリアリティと関連するSDGs

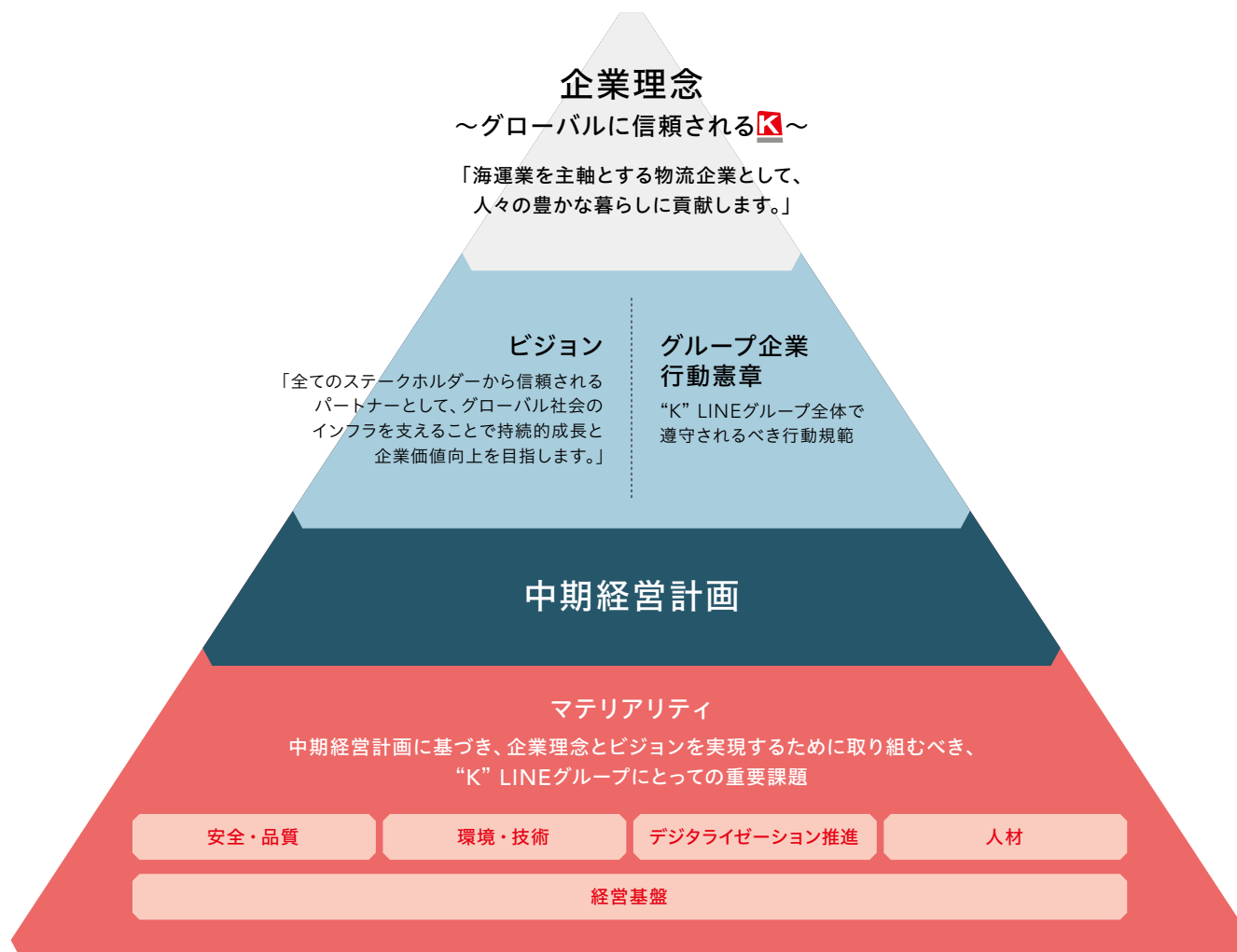
12項目のマテリアリティは、中期経営計画で事業戦略を実現する強固な事業基盤として打ち出された機能戦略の4本柱である「安全・品質」「環境・技術」「デジタルイノベーション推進」「人材」と、それらの土台としての「経営基盤」の5分野に分類して整理されています。当社グループにとってのマテリアリティは、中期経営計画に基づいて持続的成長や企業価値向上を果たしつつ、社会課題の解決にも貢献し、企業理念・ビジョンを実現するために取り組むべき重要課題と位置付けられます。

それぞれのマテリアリティについての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.63)	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 豊かになり 経済成長も 10 人や国の不平等 をなくそう
	コーポレートガバナンスの強化 (P.77)	16 平和と公正な 社会を築こう 17 目標を 実現しよう
	コンプライアンスの推進・強化 (P.95)	16 平和と公正な 社会を築こう
安全・品質	安全運航の推進 (P.58)	7 再生可能エネルギーに 移行しよう 13 気候変動に 適応しよう 14 海の豊かさ を守ろう
環境・技術	自社の低炭素化・脱炭素化 (P.31)	7 再生可能エネルギーに 移行しよう 9 産業と資源効率 を高めよう 11 持続可能な 都市づくり 12 つくばない 消費を 13 気候変動に 適応しよう 17 目標を 実現しよう
	社会の低炭素化・脱炭素化支援 (P.33)	7 再生可能エネルギーに 移行しよう 9 産業と資源効率 を高めよう 11 持続可能な 都市づくり 13 気候変動に 適応しよう 17 目標を 実現しよう
	自社からの海洋・大気への環境影響の限りなくゼロ化 (P.36)	3 気候変動に 適応しよう 11 持続可能な 都市づくり 12 つくばない 消費を 14 海の豊かさ を守ろう 15 陸の豊かさを 守ろう 17 目標を 実現しよう
	イノベーションの促進 (P.13)	7 再生可能エネルギーに 移行しよう 9 産業と資源効率 を高めよう 11 持続可能な 都市づくり 12 つくばない 消費を 13 気候変動に 適応しよう 14 海の豊かさ を守ろう 15 陸の豊かさを 守ろう 17 目標を 実現しよう
デジタルイノベーション推進	DX対応の強化 (P.98)	7 再生可能エネルギーに 移行しよう 8 豊かになり 経済成長も 9 産業と資源効率 を高めよう 12 つくばない 消費を 13 気候変動に 適応しよう 14 海の豊かさ を守ろう 15 陸の豊かさを 守ろう 17 目標を 実現しよう
人材	ダイバーシティ&インクルージョンの促進 (P.56)	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 豊かになり 経済成長も 10 人や国の不平等 をなくそう
	労働環境の整備・健康経営の促進 (P.44)	3 気候変動に 適応しよう 5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 豊かになり 経済成長も 10 人や国の不平等 をなくそう
	人材の確保・育成 (P.51)	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 豊かになり 経済成長も

■ 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

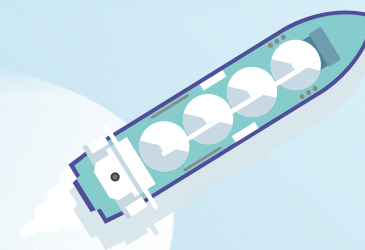
当社グループにとってのマテリアリティは、中期経営計画に基づいて企業理念やビジョンを実現し、持続的成長や企業価値向上を果たしつつ、社会課題の解決にも貢献する、いわば当社グループと社会・環境、双方のサステナビリティを両立させるために取り組むべき重要課題、と位置付けられます。



SECTION

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](#)

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

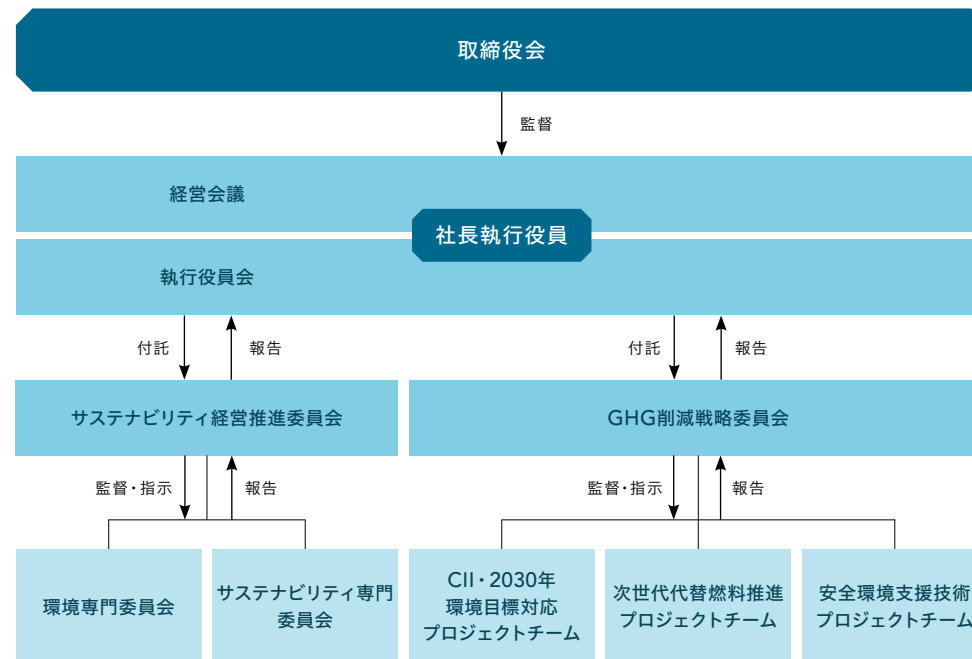
グローバルな価値観や行動の変容が加速し、地球温暖化による環境負荷の低減に対する意識が高まる中、“K” LINEは、サステナビリティ経営を中長期的な企業価値向上の実現に向けた重要課題の一つとしてとらえ、取締役会において継続的に議論しています。これらの課題に重点を置いた経営を強化するため、社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ経営推進委員会」および「GHG削減戦略委員会」を設置しています。

このうち、「サステナビリティ経営推進委員会」は、当社グループのサステナビリティ経営の推進体制の審議・策定を通じて、企業価値向上を図っています。

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

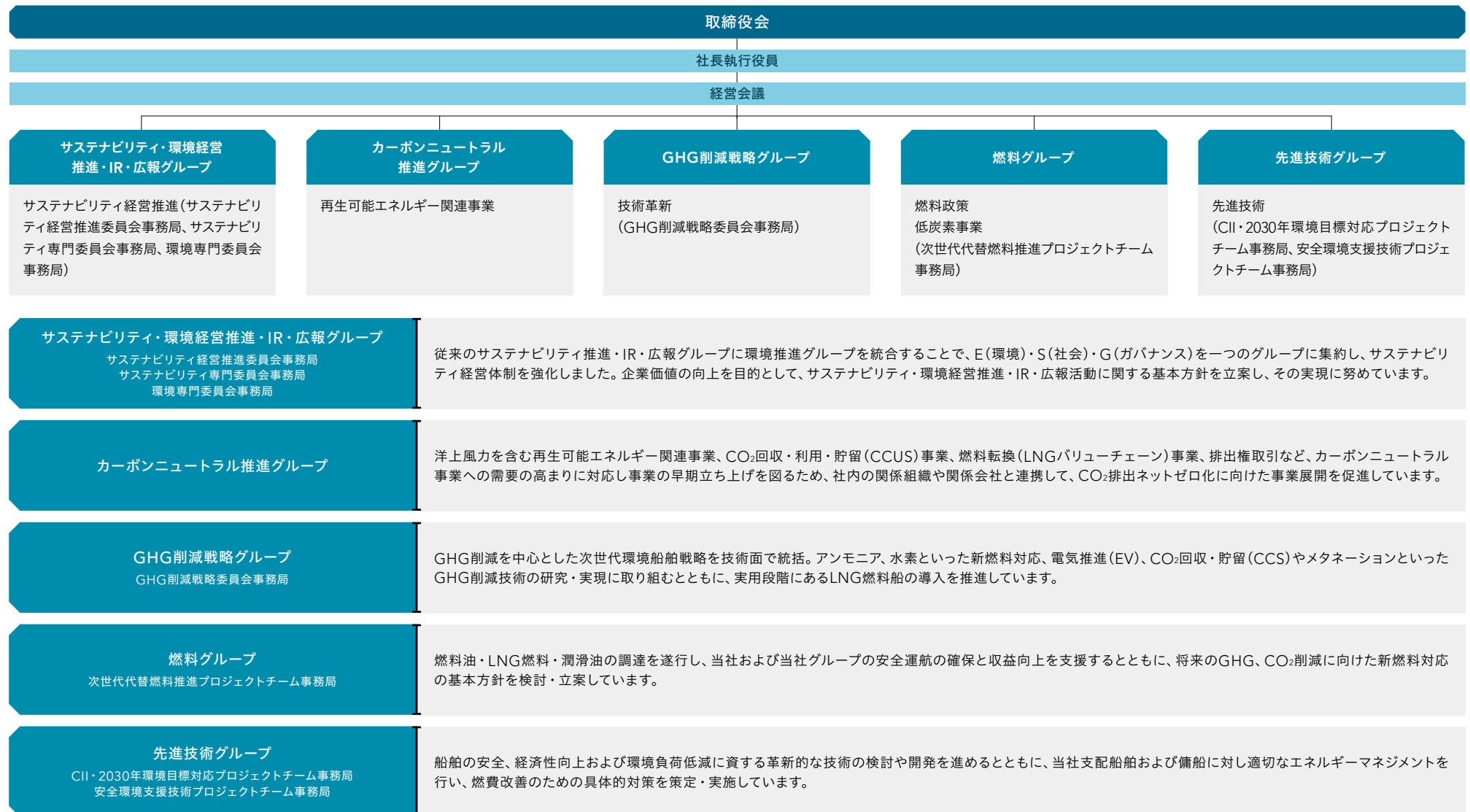
もう一つの下部組織である「環境専門委員会」は、「川崎汽船グループ環境憲章」および国際標準化機構(ISO)の規格に則って構築された「環境マネジメントシステム(EMS)」を機能的に運用するとともに、その他の環境に関わる活動を推進しています。

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



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。



イノベーションの促進

考え方

“K” LINE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および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および燃費改善と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

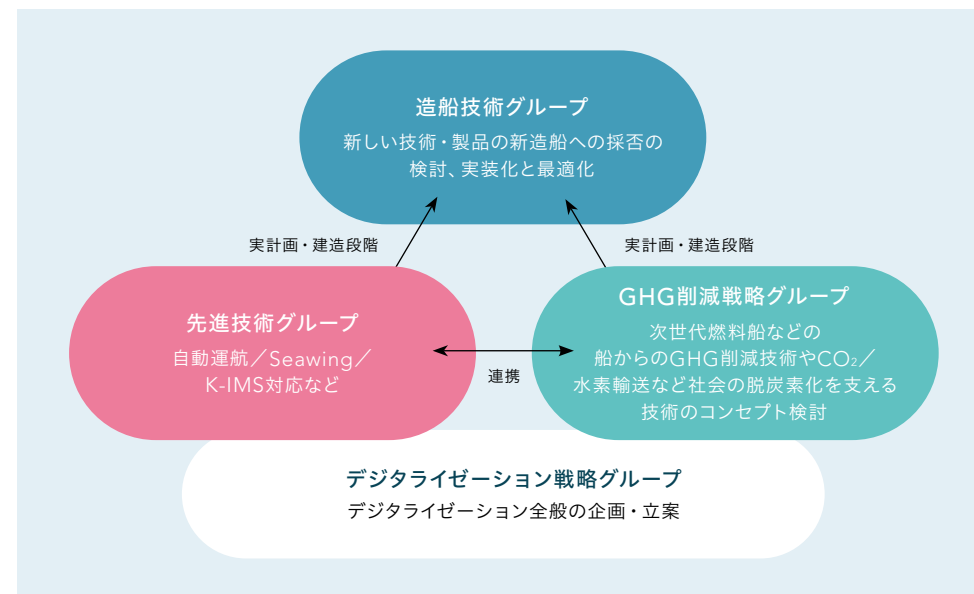
当社では、先進技術グループ、GHG削減戦略グループ、造船技術グループの3つの組織を中心に、イノベーションの促進に向けた競争力の強化・企業価値向上に資する技術研究・開発に取り組んでいます。

先進技術グループは、各運航船から収集した運航データのAI解析や自動運航船の開発など、最新のビッグデータ利活用や製品化・一般化が進んでいない新たな技術に関する取り組みを行います。

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回収技術などのGHG削減技術を利用した海上輸送サービスの研究開発やCO₂輸送、水素輸送などの社会のGHG削減を支援するサービス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。

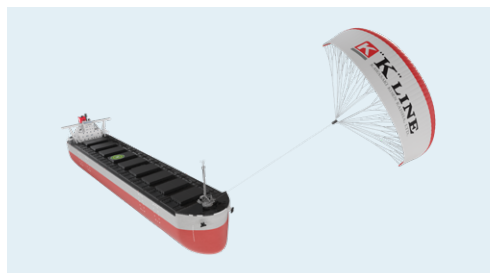


取り組み

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

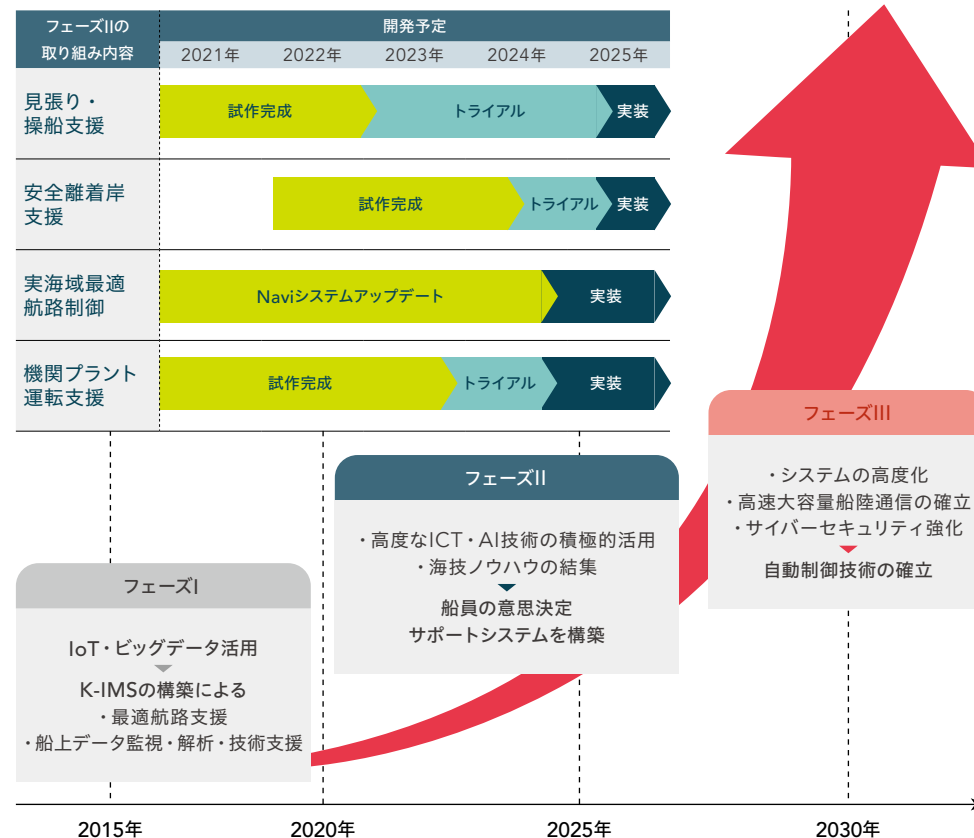
「Seawing」は、船首に取り付けた大型のカイト(風)を飛ばすことで得られる牽引力を船の推進力として活用する風力推進補助システムです。Seawingが飛ぶ上空300mでは、海面上と比較し、より強い風が安定的に吹いています。この風をとらえて、船舶の運航に伴うGHG排出量を削減することがSeawingの狙いです。初号機はケーブサイズバルカーにレトロフィットで搭載し、2023年秋から実運用に向けた各種試験を開始しました。Seawingの特徴は、カイトの展開から飛行制御、そして使用後の格納まで、全自動のシステムであるという点です。ブリッジからの簡単なボタン操作のみで運用が行えるため、カイトのオペレーションにおいて船員には追加の作業負担がほとんどありません。また、船種を問わない汎用性の高さや、既存の船舶に後から搭載できる点も特徴です。

大型バルクキャリアでは、航路や船速にもよりますが、通常の重油を燃料とする運航との比較で20%程度のGHG排出量の削減効果を見込んでいます。GHG排出量を2050年頃までにゼロにするという国際海事機関(IMO)の目標達成に向け、海運業全体として、現在重油から代替燃料への転換が模索されています。しかし代替燃料の使用を拡大するには、代替燃料の供給網が整備されなければなりません。一方、Seawingは、そうした環境の整備を待たず、当社が単独でプロアクティブにGHG排出量削減に向けた取り組みを進められる利点があります。GHG排出量が削減できるということは、当然、使用する燃料がその分少ないため、燃料コストの削減にもつながります。今後、重油に代わる代替燃料の使用が広がると予想されますが、その燃料価格は重油と比較し高額になると想定され、Seawingはそれら高価な燃料に対しても省エネ効果を発揮します。Seawingの導入は、省エネルギー、燃料コスト削減という観点でも価値があるといえます。



“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。

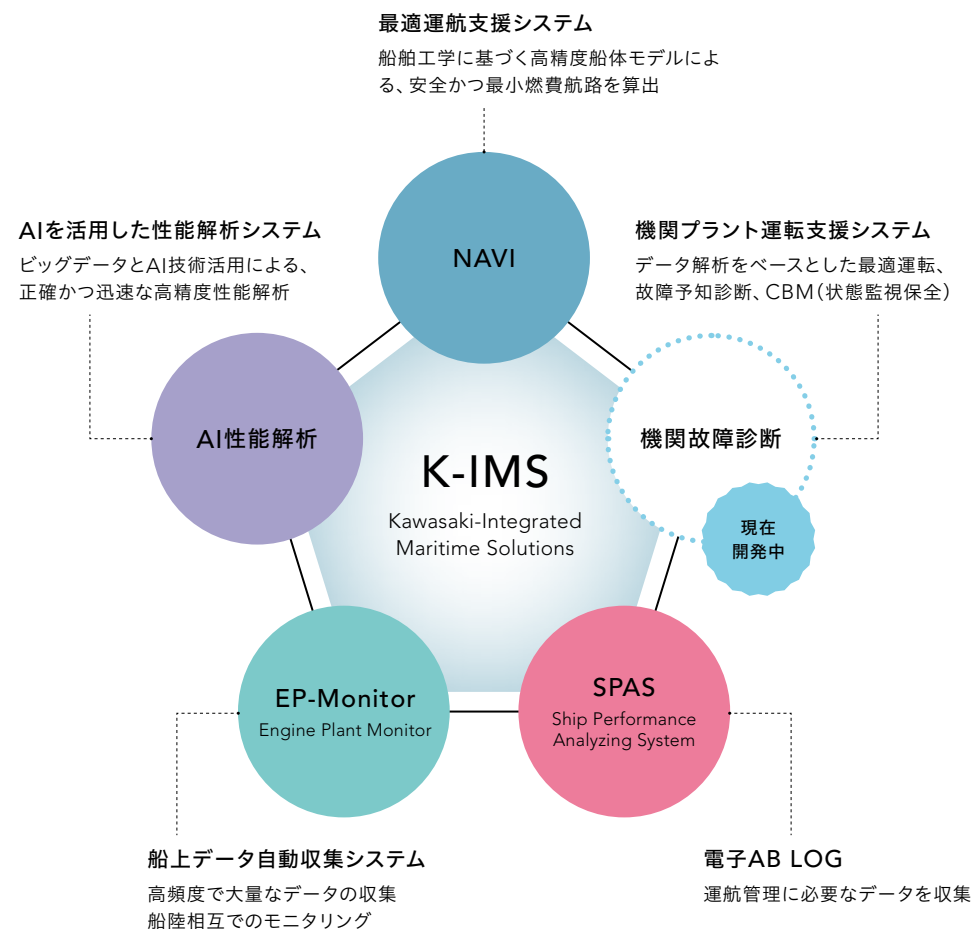


「K-IMS」

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 Project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190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クラウド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年から開始されたCII評価制度に対応し、さらに2024年から開始されるEU-ETSへの対応も進めています。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の構成要素



ESGパフォーマンス

サステナビリティ経営のKPIとマイルストーン

テーマ	カテゴリー	KPI指標	2022年度	目標値	
低・脱炭素化を主軸にした環境保護	脱炭素	結果指標	CO ₂ 排出効率(2008年比)	42%改善	2030年50%削減
		CO ₂ 排出総量(2008年比)	51%削減	2050年ネットゼロ実現	
		燃料転換	LNG／LPG燃料船投入隻数* ¹	1隻	2030／2040／2050年：45／40／10隻
			ゼロエミッション船投入隻数* ¹	0隻	2030／2040／2050年：20／130／200～250隻
		風力推進等	Seawing搭載隻数* ¹	0隻	2030年：50隻
		運航効率	K-IMSの保有船・中長期備船への搭載率	85%	100%* ²
	生物多様性	海洋汚染	油濁事故	0件	油濁事故ゼロ
		影響低減	バラスト水処理装置搭載率	94%	2024年6月までに100%
安全運航	事故	重大海難事故	0件	重大海難事故ゼロ	
	遅延	機関事故による遅延時間	11.56h／隻／年	10h／隻／年	
人材の確保・育成	多様な人材の活躍	ジェンダー	女性管理職比率	7.4%	15% (2026年度まで)* ³
		採用形態	管理職におけるキャリア採用者比率	18.4%	－
			在籍社員におけるキャリア採用者比率	14.5%	－
	労務安全	労務	月間法定時間外労働	6.8時間	40時間以内* ³
		柔軟な働き方	男性育児休業取得率	88.5%	20%* ³
	健康経営	メンタル	ストレスチェック受検率	88.0%	90%

*1 本KPIは2023年5月時点における関連技術・インフラ整備の発展、関連規制、経済性等の当社による見通しを前提に作成しており、今後の動向によっては変更となる場合があります

*2 就航中の保有船に対しては搭載済み。新造船についても原則全船搭載予定。短期備船を除き、中長期備船については、2023年度末を目途に全船搭載予定

*3 2022年4月1日策定の「女性活躍推進及び次世代育成支援のための行動計画」より

最近の主な取り組み

アンモニア燃料船の基本設計承認を取得

2022年11月、当社は、伊藤忠商事株式会社、日本シッパヤード株式会社、株式会社三井E&S、NSユナイテッド海運株式会社の4社と共同で、一般財団法人日本海事協会(ClassNK)より、アンモニア燃料船(載貨重量トン20万トン級大型ばら積み船)の基本設計承認(Approval in Principle: AiP)を取得しました。

現時点では、アンモニアを船用燃料として利用するための国際規則が存在していないため、本船の竣工に向け、代替設計承認*の取得を見据えています。今般、アンモニアを船用燃料として使用する際の安全性についてリスクアセスメント(Hazard Identification Study)を実施し、本船の基本設計は、「既存の燃料で航行する船舶と同等の安全性を担保することが可能」と評価されました。

本AiP取得は、海事関係者の新たな挑戦であるアンモニア燃料船を社会実装するための重要なマイルストーンであるとともに、伊藤忠商事株式会社をはじめとするパートナー企業によるアンモニア燃料船開発と世界的なアンモニアのサプライチェーン構築の両面から構成される「統合型プロジェクト」のさらなる推進に向けた重要なステップとなります。今後、AiPを取得した基本設計をベースに本船開発を進め、2026年を目途に竣工・社会実装開始を目指します。

* 代替設計承認とは、国際規則が定まっていない船舶の設計を行う場合に、既存の国際規則に則り建造された船舶と同等の安全性を担保していることを立証し、主管庁の承認を得ることを指します。本船のような ClassNK のガイドラインに則り設計された船舶は、SOLAS条約(海上人命安全条約、International Convention for the Safety of Life at Sea)に則り、主管庁から承認を得た上で、承認された代替設計に基づいて建造される場合、アンモニアを船用燃料として利用できるようになります。

電源開発株式会社向け石炭運搬船「CORONA CITRUS」に 自動カイトシステム「Seawing」の搭載決定

当社と電源開発株式会社は、同社向け88千トン型石炭運搬船「CORONA CITRUS(コロナ・シトラス)」に対し、風力を利用した自動カイトシステム「Seawing」を搭載することを決定しました。「CORONA CITRUS」は海洋生態系の保護を目的としたバラスト水処理装置を採用し、2020年1月から世界全海域で施行されたSOx(硫黄酸化物)排出規制に対応すべく、エンジンから排出される排ガスからSOxを除去するSOxスクラバーを搭載し2019年9月11日に竣工しました。今回搭載が決定したSeawingにより、20%以上のCO₂排出量削減効果を見込んでおり、当社のGHG削減目標達成に向けた取り組みの一環となります。「Seawing」の詳細についてはP.14をご参照ください。



Seawing搭載の「CORONA CITRUS」イメージ図

船舶モニタリングシステムに関するNAVTOR社との覚書に署名

当社は、NAVTOR社が提供する船舶モニタリングシステム「NavFleet」を採用し、2023年8月25日に駐日ノルウェー大使館立ち会いの下、当該システムの利用と機能拡張を通じた24時間365日の船舶モニタリング・サポート体制の構築発展に関して、同社と覚書を取り交わしました。

NavFleetは、クラウドを介した船陸間データ送受信によって陸上側に本船の位置情報と気象・海象、予定航路を表示させ、潜在的な航行リスクに対して自動アラートを発出することで航海事故を未然に防止するための総合的な船舶運航プラットフォームです。さらに、さまざまなシステムとの連携によって各種船舶データを収集・統合することで、船隊全体の運航状況が一目で把握できるようになり、業務の自動化や各種法令対応の簡素化、そして船隊のより安全な航行の支援をより確実なものとするのが期待できます。

当社は、2022年に公表した中期経営計画で掲げた事業戦略を実現するために、安全・船舶品質管理体制の強化を推進しています。経験と人材を擁する船舶管理ノウハウと、それを補完するテクノロジーとの両輪で安全運航と輸送品質管理を極めることで、競争力および企業価値の向上を図っていきます。

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	
 Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA	• 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。 当社はS&P Global Corporate Sustainability Assessmentの運輸業界において、業界内上位11%のスコアを取得しています(2023年9月22日現在)。 https://www.spglobal.com/esg/csa/
 FTSE4Good	• FTSE4Good Index ロンドン証券取引所グループが100%出資するFTSE Russell社により開発された投資指数で、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	• 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/ja/products/indices/blossom-japan
 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	• FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 上記の「FTSE Blossom Japan Index」同様、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/ja/products/indices/blossom-japan
 2023 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Morgan Stanley Capital International (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	• 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
 2023 Sompo Sustainability Index	• SOMPOサステナビリティ・インデックス SOMPOアセットマネジメント株式会社が2012年8月から運用を開始した、ESGにフォーカスした運用プロダクトで、ESGに優れた約300銘柄から構成され、「サステナブル運用」のポートフォリオ構築に活用されています。本プロダクトは長期投資を志向する運用が行われており、複数の年金基金や機関投資家に採用されています。 https://www.sompo-am.co.jp/institutional/product/06/

主な受賞・評価

概要	
	環境情報開示を推進する国際非営利団体(NGO)であるCDP(本部・英国)が実施する、世界各国の企業や団体、自治体の気候変動への取り組みに関する調査で、最高ランクの評価である「Aリスト」に7年連続で選定 その調査結果は企業価値を測る世界共通の指標として利用されています。 https://japan.cdp.net
	CDPが企業のサプライチェーン全体での気候変動・温室効果ガスの排出量削減への取り組みについて調査する「サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高ランクの評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に5年連続で選定 https://japan.cdp.net
	Morgan Stanley Capital International(MSCI)社は、ニューヨークに本拠を置く世界的な金融サービス企業で、株価指数の算出やポートフォリオ分析など幅広いサービスを提供しています。 当社は2023年のMSCI ESGレーティング評価において「BBB」の評価を受けました。 https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings Note: THE USE BY KAWASAKI KISEN KAISHA, LTD. OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES (“MSCI”) DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF KAWASAKI KISEN KAISHA, LTD. BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED ‘AS-IS’ AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.
	Sustainalytics社は米国モーニングスターグループの一員で、ESGに特化した調査・レーティング・データ提供を行うリーディング企業です。 2023年9月に当社はSustainalytics社より、ESG要因により財務上の影響を受けるリスクレベルが「Medium」(ESG Risk Rating: 20.3)という評価を受けました。 https://www.sustainalytics.com/esg-ratings Note: Copyright 2023 Morningstar Sustainalytics. All rights reserved. This article contains information developed by Sustainalytics (www.sustainalytics.com). Such information and data are proprietary of Sustainalytics and/or its third party suppliers (Third Party Data) and are provided for informational purposes only. They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose. Their use is subject to conditions available at https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers.
	日経「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

概要



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取得

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



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

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dx-nintei.html

<https://www.kline.co.jp/ja/news/other/other-705399405708498818/main/0/link/220404JA.pdf>



「2023年インターネットIR表彰」優良賞(6年連続選定)、同サステナビリティ部門優秀賞(初選定)

https://www.daiwair.co.jp/news/internet_IR2023.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EcoVadis社による2023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

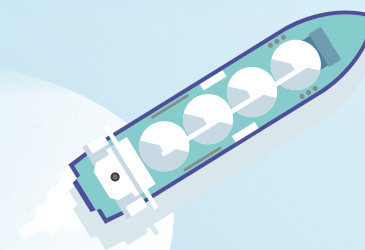
“K” LINEは、外部イニシアティブに参画することを通じてさまざまな機関や企業・団体との連携を深め、サステナビリティへの取り組みをより強化することを目指しています。

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。 当社はこの趣旨に賛同し、2020年4月より加入しています。また、日本におけるローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)にも加入し、会員企業・団体がテーマ別に考え方や取り組みの進め方について議論・情報交換を行う分科会活動に積極的に参加しています。 https://www.unglobalcompact.org/
	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

イニシアティブ・団体名	概要
	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/
	TNFDフォーラム TNFDは、自然資本や生物多様性にかかるリスクや機会の適切な評価および開示の枠組みを構築することを目指す国際イニシアティブです。 「TNFDフォーラム」は、TNFDにおける議論をサポートし枠組み構築の支援を行うことを目的として組織された、企業、金融機関、研究機関等からなるステークホルダーの集まりです。 当社は2023年10月に同コンソーシアムへ参画しており、積極的な情報の開示と、環境保全に関する取り組みを進めています。 https://tnfd.global/

SECTION

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

“K” LINE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および環境担当者が一堂に会し、環境保全に関する当社グループの基本計画・目標の策定、達成状況や結果の評価を実施し、目標の再確認や見直しを行っています。

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」「環境影響の限りないゼロ化」の2軸で再整理し、新たに2050年のゴールと2030年中期マイルストーンを設定しました。

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

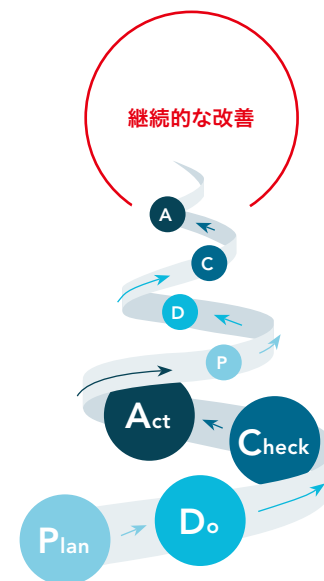
環境負荷を特定し、最小化する継続的な改善を行っていくため、ISO14001^{*1}に基づいたEMSを構築し運用しています。当社のEMSは、2002年2月に第三者機関の認証を受け運用を開始しました。以降、年次審査、更新審査により、EMSがISO14001に則っていること、PDCAサイクル^{*2}による運用が行われていること、改善や是正がなされていることなどを確認しながら、環境保全活動の充実に努めています。

^{*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。



2023年環境目標

▶ DRIVE GREEN NETWORK

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

DRIVE GREEN NETWORKは、グループ各社が行う環境マネジメント（環境方針・目標の設定とその達成に向けた取り組み）を、内部監査の実施などを通じて一元的に管理するもので、グループ全体で環境コンプライアンスを確保しつつ、PDCAサイクルを活用して継続的に環境保全活動を推進することを目的としています。

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

環境活動実績



2022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。

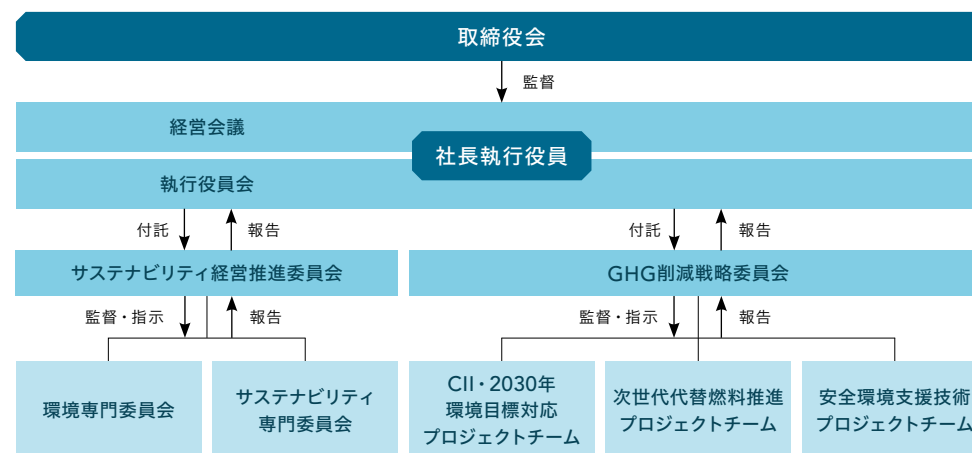
“K” LINEグループは、2020年6月にこれまでの「“K” LINE 環境ビジョン2050」を振り返り、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が提言するシナリオ分析の結果を踏まえ、取り組むべき課題および目標の一部を改訂しました。さらに2021年11月には地球規模での気候変動対策を国際社会全体で強化すべき課題としてとらえ、より高い目標である「2050年GHG排出ネットゼロへの挑戦」を宣言しました。また、2022年5月公表の中期経営計画における長期ビジョンとして、持続的成長と企業価値向上に向けて、自社・社会のスムーズなエネルギー転換にコミットし、低炭素・脱炭素社会の実現に向けた活動を推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

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、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)。当社グループはこのような状況にも適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。

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

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

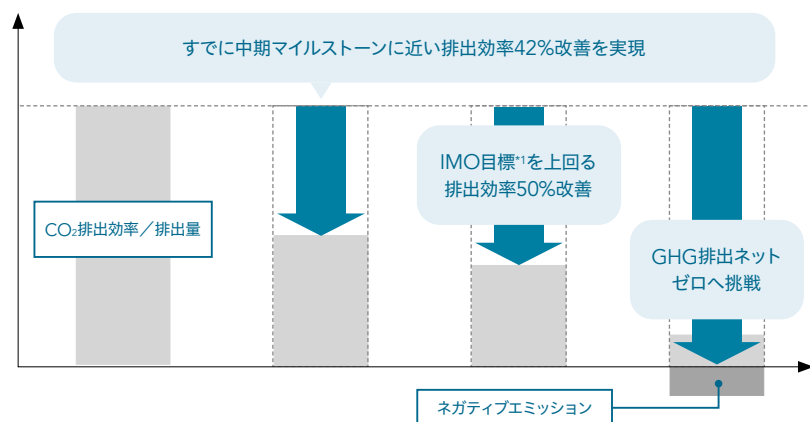
- 新エネルギー供給・輸送などの事業開拓・参入
- 新たな輸送技術に対応した船隊整備
- グリーン・シップリサイクル対応強化
- 海洋プラスチックゴミ回収・調査等参加
- 港湾設備・道路等強靱化等管理者との対話強化
- 政府、国連、NGOなどとの連携による政策関与

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。

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」ことを目指します。



	2008年(基準年)	2022年現在	2030年中期マイルストーン	2050年目標
CO ₂ 排出効率 ^{*2}	7.21	4.20	3.61	—
CO ₂ 排出総量 ^{*3}	1,368万	666万	—	ネットゼロ

*1 IMOでは、2030年までにCO₂排出量40%以上削減(輸送量当たり、2008年比)、2030年までにゼロエミッション燃料の使用割合を5～10%、2050年頃までにGHG排出ゼロという目標を設定。

*2 単位：g-CO₂/トンマイル

*3 スコープ1+2の合計値、単位：トン

「2030年中期マイルストーン」

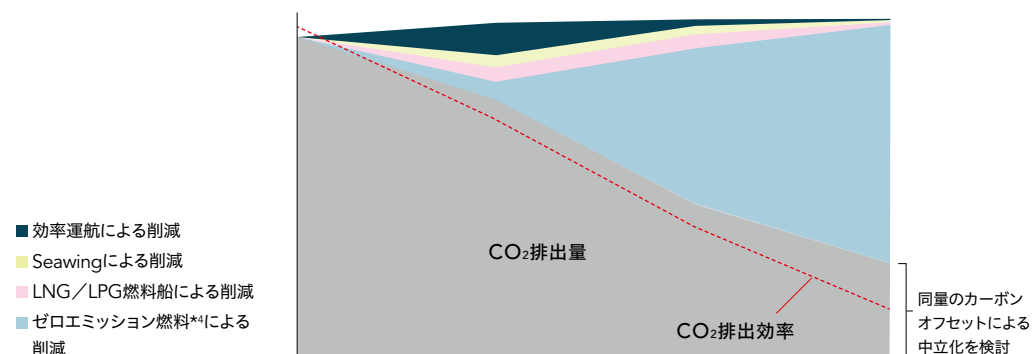
自社の低炭素化：CO₂排出効率 2008年比50%改善

社会の低炭素化支援：社会の低炭素化に向けた新しいエネルギー輸送・供給の推進

「2050年目標」

自社の脱炭素化：GHG排出ネットゼロに挑戦

社会の脱炭素化支援：社会の脱炭素化を支える新エネルギー輸送・供給の担い手に

“K” LINEのCO₂排出量(スコープ1+2)

	2022年	2030年	2040年	2050年
LNG/LPG燃料船	1隻	45隻	40隻	10隻
ゼロエミッション船	0隻	20隻	130隻	200～250隻

*4 アンモニア、水素、メタノール、バイオ燃料等

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

戦略と取り組み

低炭素化・脱炭素化に向けた取り組み概要

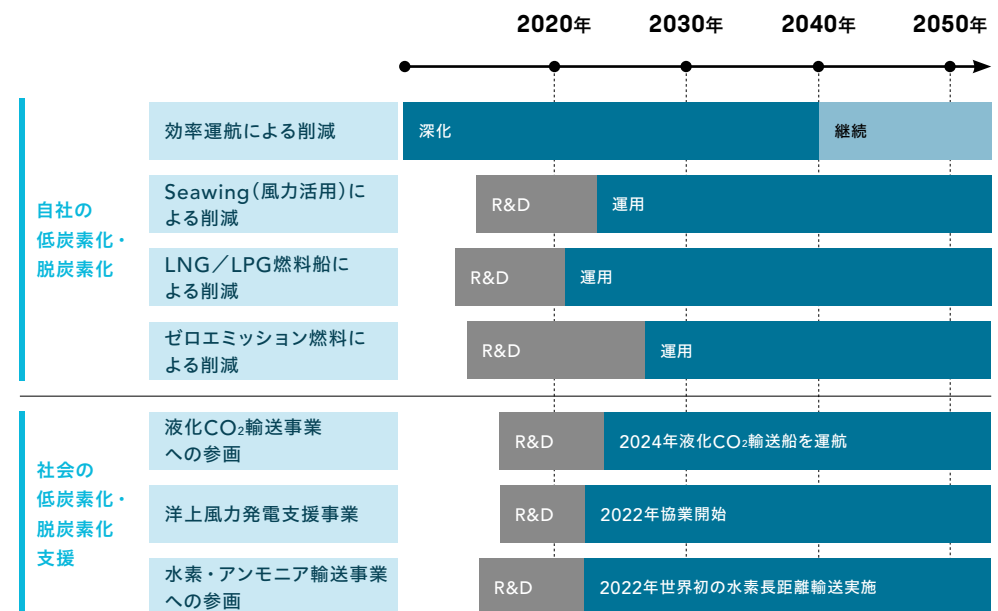
当社は2026年までに総額3,750億円を投資し、自社の低炭素化・脱炭素化と社会の低炭素化・脱炭素化支援に向けた削減施策を推進します。

			投資額(～2026年)	GHG削減効果	施策進捗を測るKPI
自社の 低炭素化・ 脱炭素化	燃料転換 (クリーン エネルギー活用)	LNG／ LPG燃料船	3,200億円	従来船に比べて 20～30%削減	LNG／LPG燃料船隻数
		ゼロ エミッション船		排出量ゼロ	ゼロエミッション船隻数
	環境対応付加物 (風力活用等)	Seawing、 スクラパー等	170億円	従来船に比べて 約20%削減	Seawing搭載隻数 (～50隻、2030年)
	環境技術開発・ 実証化	K-IMSの搭載 (運航効率)	100億円	従来船に比べて、 3～5%以上 削減	K-IMSの保有船・ 中長期備船への 搭載率100%*
		ハイブリッド EV曳船等		—	
社会の 低炭素化・ 脱炭素化 支援	低炭素化に 資する新事業	液化CO ₂ 輸送	280億円	—	事業特性に応じて検討 (液化CO ₂ 船は2023年 時点で2隻運航を決定)
		風力発電支援等			

* 就航中の保有船に対しては搭載済み。新造船についても原則全船搭載予定。短期備船を除き、中長期備船については、2023年度末を目途に全船搭載予定。

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

低炭素化・脱炭素化におけるネットゼロに向けたロードマップ



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きます。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／LPG燃料船の導入拡大

- 2020年代はLNG／LPG燃料船の導入を拡大し、2030年までに約45隻投入予定

LNG燃料船の導入

- 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み運搬船が竣工予定
- 2023年から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



CENTURY HIGHWAY GREEN

従来の重油焚きに比べて、約25～30%のCO₂排出削減効果あり

LPG燃料船の導入

- 2023年に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／アンモニア輸送兼用の大型LPG運搬船が竣工

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

- 2030年までに約20隻投入予定
- 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
- 2022年に伊藤忠商事株式会社、日本シッパード株式会社、株式会社三井E&S、NSユナイテッド海運株式会社の4社と共同で、一般財団法人日本海事協会（ClassNK）より、アンモニア燃料船（載貨重量トン20万トン級大型ばら積み船）の基本設計承認（Approval in Principle：AiP）を取得



アンモニア燃料船イメージ図

AiP取得は、海事関係者の新たな挑戦であるアンモニア燃料船を社会実装するための重要なマイルストーンであるとともに、パートナー企業によるアンモニア燃料船開発と世界的なアンモニアのサプライチェーン構築の両面から構成される統合型プロジェクトのさらなる推進に向けた重要なステップ。2026年を目途とした竣工・社会実装開始が目標

- 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

▶ 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



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

▶ 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



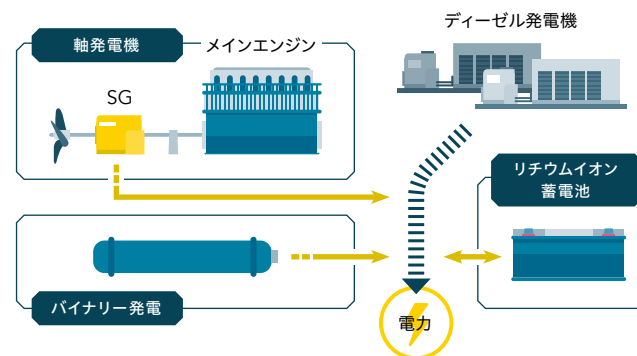
K-IMS搭載により、CO₂約3～5%の
排出削減効果あり

▶ 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（ClassNK）と共同で実施した洋上用CO₂回収装置実証実験「CC- OCEAN」プロジェクトにて、世界初の船上CO₂回収試験装置を石炭運搬船「CORONA UTILITY」に搭載
- 「CC-OCEAN」プロジェクトがマリンエンジニアリング・オブ・ザ・イヤー（土光記念賞）2021を受賞



▶ 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。2023年度からはCO₂排出量1トン当たり14,000円の将来収益貢献を考慮した経済性指標を参考として算定
- 投資案件に関する評価方法の指標の一つとして活用し、低炭素化・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
- 2022年、KWSはシンガポールのオフショア支援船事業会社であるMarco Polo Marine社と、洋上風力向けオフショア支援船の共同事業開発に向けて検討を開始することとし、覚書を締結



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

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



160,000m³型液化水素運搬船コンセプト図
提供：川崎重工業株式会社

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

*2 特定の第三者に対して新たに株式を発行することで増資を行う手法

▶ 3. CO₂輸送事業への参画

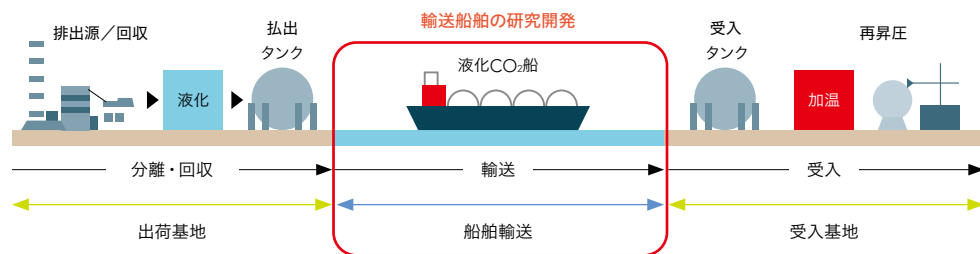
2023年3月、液化CO₂輸送実証試験船進水

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



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

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



(注) 上図は経済産業省資料より引用

2022年12月、Northern Lights社向け 液化CO₂船2隻の長期契約を締結 ～世界初のフルスケールCCSプロジェクト～

- ノルウェーのNorthern Lights社と7,500m³の液化CO₂船2隻の裸傭船契約および定期傭船契約を締結
新造船は2024年に引き渡され、世界初の本格的なCO₂回収貯留(CCS*3)バリューチェーンプロジェクトに従事
- ロンドンを拠点とする子会社“K” Line LNG Shipping (UK) Ltd.が、本船の船舶管理を実施し、Norcem BrevikやHafslund Oslo Celsio等、複数のCO₂回収施設からノルウェーØygardenにあるNorthern Lights社のCO₂受入基地まで液化CO₂を輸送

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



Northern Lights 液化CO₂船
(提供：Northern Lights JV DA)



Northern Lights社のCO₂受入基地
(ノルウェーØygarden、建設中。
提供：Northern Lights JV DA)

▶ 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
- カーボンクレジットやカーボンオフセットなどの検討
- 2023年9月、石油資源開発株式会社、日揮ホールディングス株式会社および当社は、マレーシア国営エネルギー会社であるPetroliam Nasional Berhad社の子会社であるPETRONAS CCS Ventures社と、マレーシアにおけるCCSの事業化実現に向けた検討の実施に合意し、4社による基本契約を締結
- 2023年9月、住友商事株式会社、東邦ガス株式会社、当社、Woodside Energy社は、日豪間のCCSバリューチェーン構築に向けた事業性調査の実施に合意し覚書を締結

■ 関連データ

“K” LINEグループ全体のCO₂排出量

(単位: トン)

	カテゴリ	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
スコープ1		12,536,134	10,325,224	9,202,613	6,583,464	6,649,847
スコープ2	ロケーションベース	27,306	26,397	25,191	13,769	11,556
	マーケットベース	23,135	26,220	21,780	13,515	10,472
スコープ3		1,424,198	1,304,803	1,219,525	4,566,051	4,506,111

(注) 1. 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
 2. 2022年にはスコープ外排出量としてバイオ燃料使用に伴うCO₂排出量が348トンあります。



温室効果ガス(GHG)排出量データに対する第三者検証証明書

燃料油消費量

(単位: トン)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
燃料油	3,823,776	3,140,039	2,809,074	1,980,630	1,923,950

(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-CO₂/トンマイル)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
全船種	5.32	4.82	4.49	4.10	4.20

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

(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、海洋を中心とした生物多様性保全への取り組みも当社の事業活動にとって重要なテーマとなります。

これからも油濁事故ゼロに向けた取り組みやバラスト水管理、SO_x、NO_x排出削減対策、船舶運航の海洋哺乳類への影響低減等の取り組みを推進し、船舶運航における海洋・大気への環境影響の低減に努めます。

■ TNFDフレームワークに基づく情報開示

LEAPアプローチの実施

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

当社グループの事業は、海洋を主とした自然資本に依存する事業であり、気候変動問題のみならず、海洋を中心とした生物多様性保全への取り組みは、当社の事業活動において重要なテーマの一つととらえています。

今般、当社はTNFDフォーラムへの参画と併せ、TNFDフレームワークに基づく情報開示の一環として、当社事業における環境リスクや自然関連の影響を評価、適切な対応の検討を目的にTNFDが提唱するLEAPアプローチを導入しました。

β版(バージョン4)のフレームワークを参考に、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による検証の下、評価・分析を実施しました。

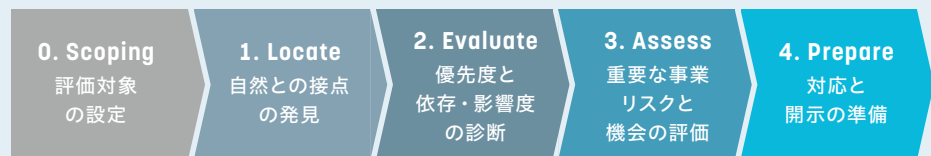
気候変動と自然資本の包括的な理解の下、リスク・機会管理の強化を目指し、持続可能な未来の構築に向けて、今後も継続的な評価・分析および情報開示を実施していきます。

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



[TNFDフレームワークに基づく情報開示](#)

LEAPアプローチのステップ

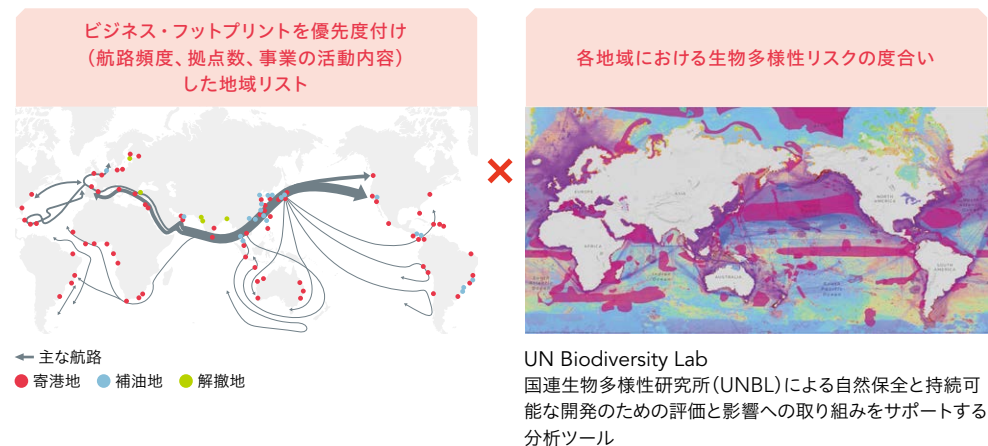


出典元：The TNFD Nature-Related Risk and Opportunity Management and Disclosure Framework Beta 0.4

当社における、LEAPアプローチに沿った開示までのステップは上記のとおりです。Scoping・Locateのステップでは、当社事業における自然への依存・影響を考慮し、生態系の完全性、生物多様性の重要性および水ストレス(主に海洋汚染度)の観点から、分析の対象地域を特定しました。この特定地域における自然資本への依存度・影響度合いを、EvaluateのステップにてENCOREツール*を用いて分析しました。Evaluateにて特定した各地域の依存・影響重要項目を、当社事業内容と掛け合わせ、Assess・Prepareにてリスクと機会を特定し、評価した上で、目標や戦略の見直しを実施しました。

* 自然資本分野の国際金融業界団体であるNCFA(Natural Capital Finance Alliance)が、UNEP-WCMC(世界自然保全モニタリングセンター)と共同で開発した、自然への依存と影響を評価する分析ツール

0. Scoping 1. Locate 当社の事業活動(海運業)と自然との接点



主な分析対象地域

- A インド
- B 東南アジア
- C 日本
- D カリフォルニア

当社が展開する各種事業のうち、主要事業である海運に焦点をあてて分析を実施、当社運航船の寄港頻度の多寡などをベースに、生物多様性リスクの高い海域と照らし合わせることで各種事業拠点および操業箇所の重要エリアを選定。主な分析対象地域を上記の4地域としました。

2. Evaluate 優先度と依存度・影響度の診断

Locateで選定した各地域において、当事業に関わる自然関連の依存度・影響度について評価しました。

生態系サービスへの自社の依存度・影響度の分析

ENCOREツールで分析対象事業(セクター)における自然関連の依存と影響、およびその自然資本に対する潜在的な依存と影響を調べ、生態系サービスに関連するそれぞれの依存と影響の範囲および度合い、その詳細について分析

依存・影響対象の危機度の分析と、高優先度の依存・影響対象の特定

事業との依存度・影響度の高い生態系サービスと関連が深い要素のENCOREツールフィルターを使用して、各地域における自然への依存と影響の詳細を分析

3. Assess 4. Prepare 重要な事業リスクと機会の評価および対応と開示の準備

対象地域に共通する当事業の関連リスク・機会として、「油濁汚染」「大気への影響(GHG、SOx、NOx)」「海洋生物の移動防止」「哺乳類への影響」を4つのマテリアリティとして特定し、その対応および目標を策定しました。

油濁汚染

影響：水質汚染・海洋生態系

海上輸送における事故の発生で、油濁汚染が発生し海洋生態系に影響を及ぼし、水産資源の漁獲量が減少することで水産関連事業者、近隣諸国に補償を行う必要がある。また、解撤に伴う油濁汚染にも対応する必要がある。

目標 油濁事故発生ゼロ

油濁事故防止のための取り組み推進・安全運航対策強化、船体強化、人材育成を含むあらゆる安全対策の強化、グリーン・シュップリサイクル対応強化等

大気への影響

依存：気候変動調節

影響：大気への排出

(GHG、SOx、NOx)

船舶の運航によりGHGおよびSOx、NOx排出量が増加し、事業者レベルの排出量規制が強化されることで、対応コストが増加する。光化学スモッグや酸性雨の原因となるSOx、NOxの排出量増加により、サプライヤーやステークホルダーおよび社会的評判が低下する。

海洋生物の移動防止

影響：海洋生態系

バラスト水の放出、船底付着生物の移動によりその地域の海洋生態系に影響を及ぼしてしまうことで、水産資源の生態系が崩れ、地域の漁業に影響を与えることにつながり、漁業補償の必要性が生じる可能性がある。また絶滅危惧種の保全に対する脅威を生んでしまう可能性があり、対象国やNGOから訴訟を受ける可能性がある。

哺乳類への影響

影響：海洋生態系、障害

船舶運航時に、クジラをはじめとした海洋哺乳類との衝突を引き起こし、生物の身体に障害を与える可能性がある。また、海中騒音によって海洋生物同士のコミュニケーションに弊害をもたらし、ストレスの要因となるなど生態系に悪影響を及ぼす。生物に障害やストレスを与え、最悪死に至らしめた場合、近隣国やNGOなどから訴訟等を受け、世間に悪評が広まる可能性がある。

目標 周辺環境への負荷軽減・最小化

大気汚染防止のための取り組み推進、減速航行、低硫黄燃料の使用、SOxスクラバーの導入、NOx削減装置の導入等

目標 周辺環境への負荷軽減・最小化

バラスト水処理装置搭載率、2024年6月までに100%等

目標 周辺環境への負荷軽減・最小化

船舶運航による海洋哺乳類への影響低減：クジラ保護のため米国カリフォルニア州における減速航行プログラムへの参加

各地域における生物多様性に関する具体的な取り組みは、「“K” LINE 環境ビジョン2050」で定めた環境目標とアクションプランに基づき、すでに実施していますが*、今回新たにLEAPアプローチを導入することで自然資本の包括的な理解の下、リスク・機会管理の強化を目指し、自然との共生を促進、持続可能な未来の構築に向けてより一層積極的な取り組みを行っていきます。β版(バージョン4)のフレームワークを参考に、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による検証の下、当社の現時点での評価・分析と情報を本資料に反映しています。将来の変化に対応するため、今後も継続的な検討と情報開示を実施していきます。

* 詳細は、以下をご覧ください。



[自社からの海洋・大気への環境影響低減](#)

■ 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、SO_x、NO_x排出量

(単位：トン)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
CO ₂ 排出量	11,932,022	9,799,932	8,761,756	6,174,863	5,997,064
SO _x 排出量	188,102	129,786	35,983	30,166	29,272
NO _x 排出量	262,226	202,678	181,429	117,864	118,264

(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SO_x、NO_x排出量

	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
SO _x 排出量	g-SO _x ／ トンマイル	0.080	0.067	0.022	0.020	0.020
NO _x 排出量	g-NO _x ／ トンマイル	0.112	0.097	0.089	0.078	0.082

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)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
ビルジ	5.54	4.15	4.02	4.04	4.72
スラッジ*	4.1	3.9	4.0	2.0	2.2
生活系ゴミ	4.0	3.5	3.5	5.4	3.7

* 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)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
全船種(社船)	90,841.8	82,485.0	64,421.6	74,929.9	88,450.9

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

環境保全ボランティア活動の推進

特定非営利活動法人千葉大学環境ISO学生委員会との協働による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

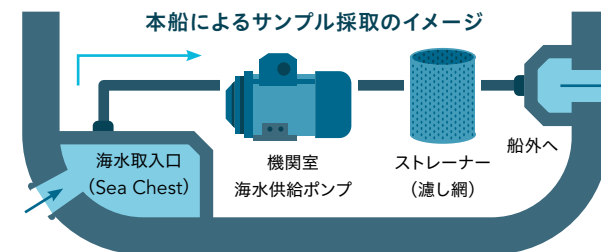
船舶から回収される金属類は資源としての価値を持っており、リサイクルを通じて新たな製品やサービスに生まれ変わることによって、その地域の生活や雇用の発展につながります。当社所有船を廃棄する際には、当社独自のチェックリストを用いた環境影響評価により、労働安全衛生と環境に配慮した解撤ヤードを選定しています。



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行っています。今回の研究では、航海中の船舶が、新たな装置や器具を海中に入れることなく海水の取り込みと濾過の過程で、どの程度のプラスチック片を採取、回収することができるのか、その能力を評価します。具体的には当社運航船の航行中に海水取水ラインよりストレーナー（濾し網）でサンプル採取を行い、そのサンプルから東京海洋大学がプラスチック片を収集し、材質やサイズなどの分析を行うことで研究を進めていきます。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

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
年間使用量	821,109	789,971	736,212	708,811	907,221
1人当たりの年間使用量	866	860	836	793	823

(単位: kWh)

▶ OA用紙使用量

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
年間使用量	4,406,968	3,852,224	2,178,527	2,157,950	2,073,834
1人当たりの年間使用量	4,649	4,196	2,473	2,414	1,882

(単位: 枚)

▶ 水道使用量

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
年間使用量	546	509	318	313	403
1人当たりの年間使用量	0.79	0.75	0.50	0.48	0.58

(単位: m³)

廃棄物リサイクル総量

▶ シップリサイクル量

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
全船種	5,923	13,774	114,055	0	21,695

(単位: トン)

廃棄物

▶ 廃棄物

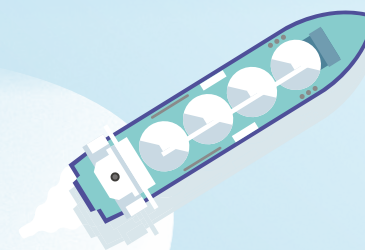
	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
全オフィス	1,022	823	571	420	570

(単位: トン)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
全船舶	9,110	7,477	6,361	5,192	6,858

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

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

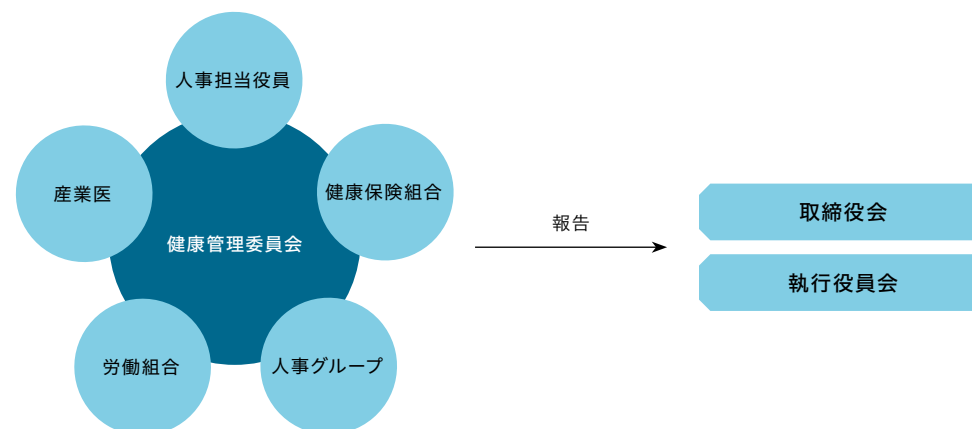
1. 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
2. あらゆる形態の強制労働の撤廃
3. 児童労働の実効的な廃止
4. 雇用及び職業についての差別の撤廃

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

■ 体制

マネジメント体制(陸上)

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



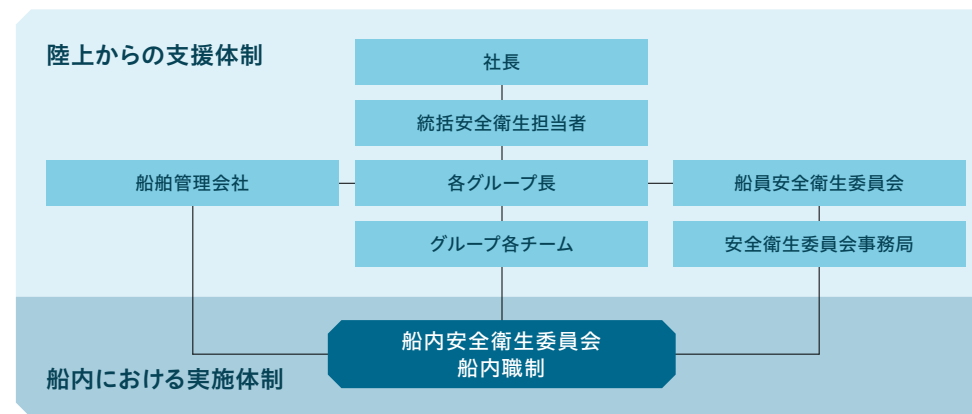
マネジメント体制(海上)

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	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	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、それに留まらず、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）

人材の確保・育成

■ 考え方

基本的な考え方(陸上)

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

“K” LINEグループのグローバルな取り組み

- プロフェッショナルとしての知識・高い組織運営力・モラルを備えた人材の育成
- 相互尊重と自由闊達な風土により、多様な個々人の能力・個性を気持ち良く発揮し、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)

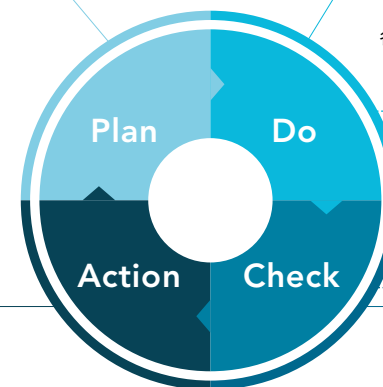
▶ 海事技術者の育成

“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

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げています。また、業務を通じて知識・技術を習得するOJT(On-the-Job Training)と階層別集合研修(OFF-JT)を二本柱として、従業員の育成に力を入れています。そのほか、社内語学研修、海外現地法人での研修や、自己啓発のための通信教育補助制度も設けています。また、海運会社特有の陸上従業員の乗船研修においては、実際に航行している船内で海上従業員の行っている業務を体験するなど、充実した研修内容で各自のスキルアップを支援しています。

▶ “K” LINE UNIVERSITYの開催

世界各地のグループ従業員が年に数回、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	男性	人	120		128		126	
	女性	人	5		8		10	
	女性比率	%	4.00		5.88		7.35	
	うち部長職	男性	33		31		27	
		女性	0		0		0	
		女性比率	0.00		0.00		0.00	
	役員(執行役員含む)	人	27		25		26	
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

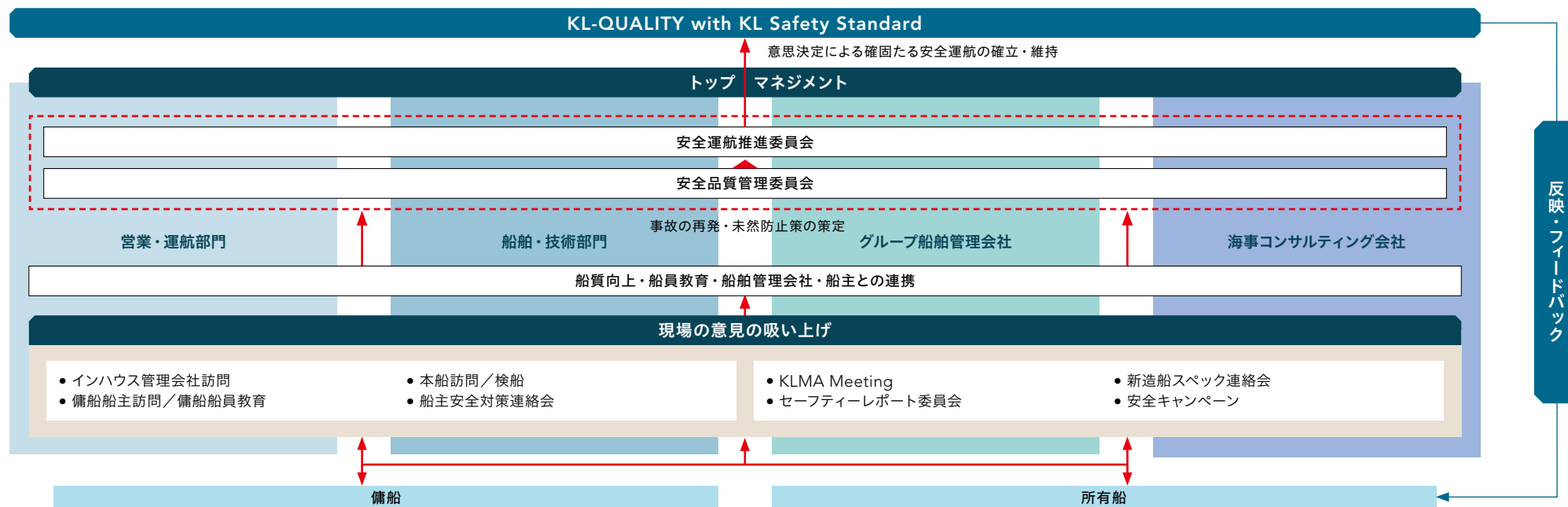
基本的な考え方

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・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。



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えていくことで、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



「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)」

事故事例の適切かつ迅速な処理や、事故傾向の分析と効果的な防止対策の構築を目的として、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、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、高度な数値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

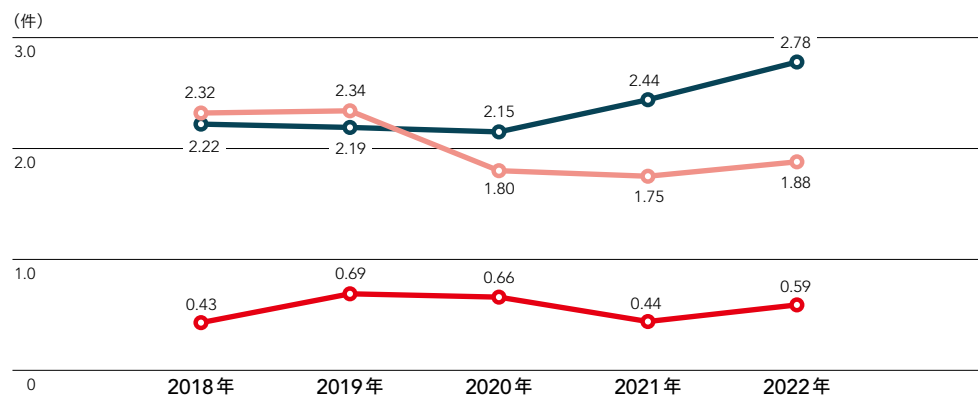
重大事故発生件数*

	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、人権デューディリジェンスの取り組みを進めています。

川崎汽船グループ人権基本方針

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

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

1. 人権尊重に関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. 人権デューディリジェンスと救済・是正

川崎汽船グループは、人権への負の影響を最小化するため、人権デューディリジェンスを行うことにより対処します。当社グループの事業活動との関わりにおいて生じる人権への顕在的または潜在的な負の影響を把握して、これを未然に防止または軽減していきます。

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

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。

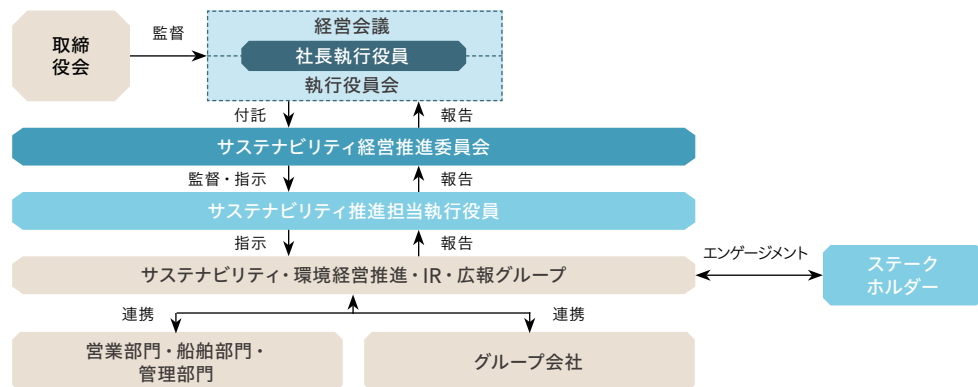
施行年月日 2022年2月24日

■ 体制

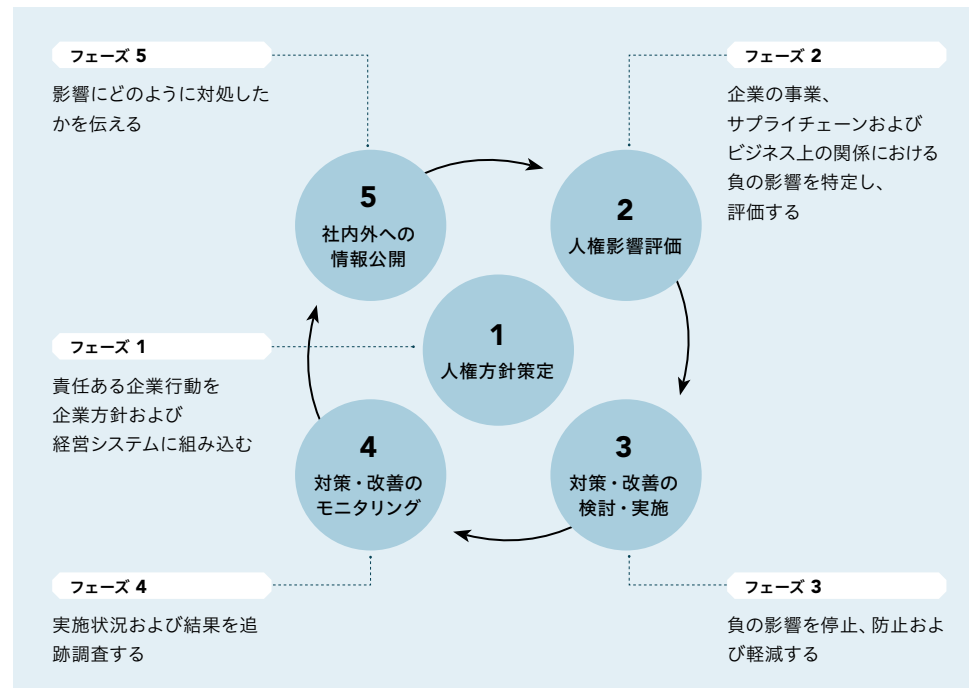
人権デューディリジェンス実施体制

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

人権デューディリジェンス実施体制図



人権デューディリジェンスの全体像



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.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。



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

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

▶ 荷役用資材リサイクル新スキームによる障がい者就労支援活動

当社では2021年4月より、自動車専用船で使用されている荷役用資材のリサイクル処理工程の一部を就労継続支援B型施設*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、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。

▶ 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

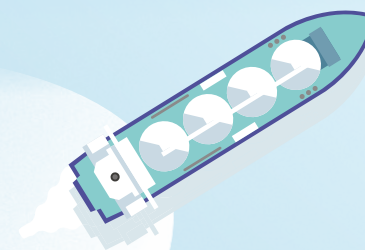
分野	項目	単位	年度			
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会貢献	災害義援金	万円	583	0	200	300
	ランチタイムボランティア参加人数*1	人	69	—*2	—*2	11
	災害ボランティア休暇制度利用人数	人	1	0	0	0
	無償海上輸送協力回数	回	3	0	1	0

*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

SECTION

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。

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](#)

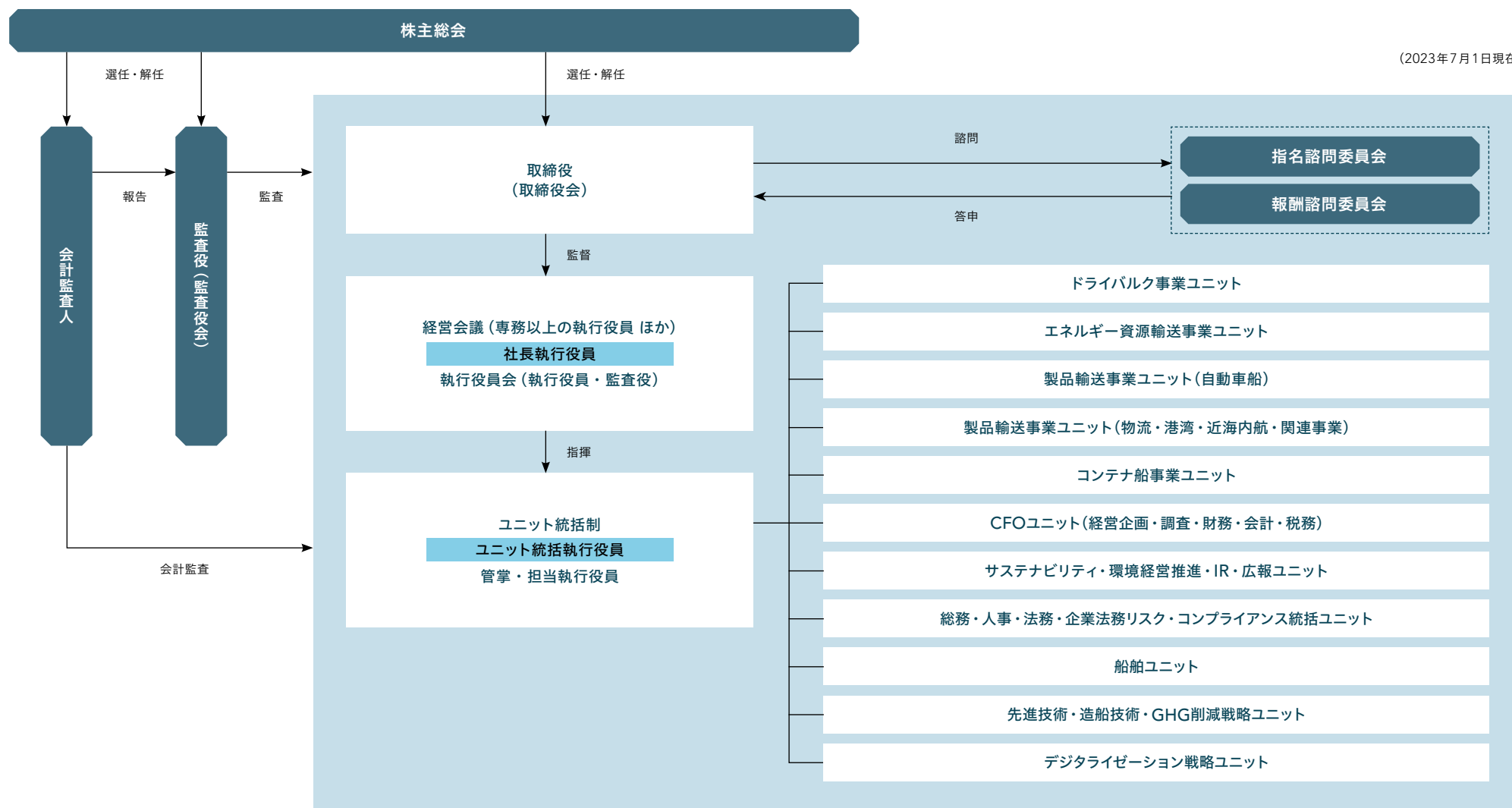


[川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン](#)

コーポレートガバナンス体制

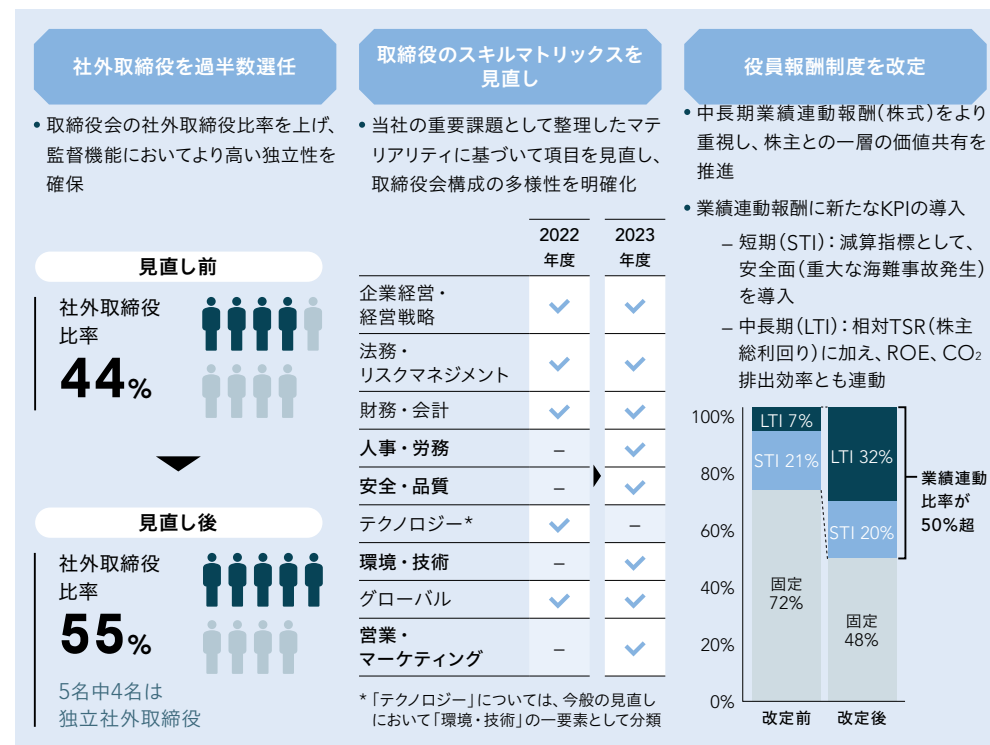
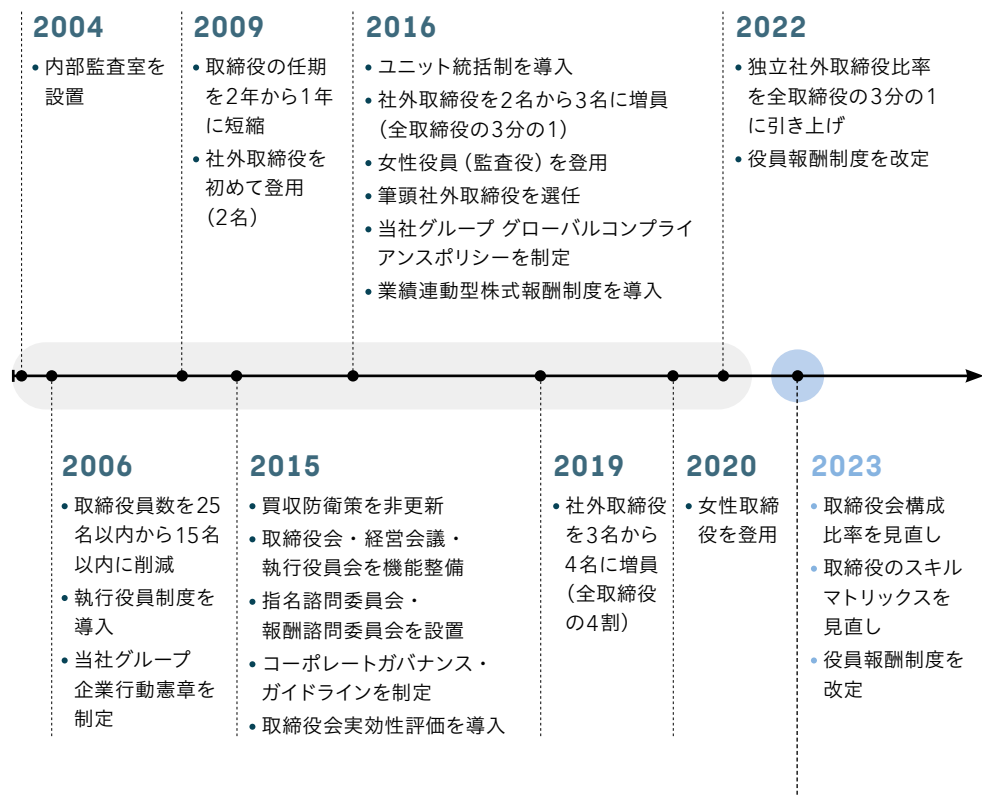
コーポレートガバナンス体制図

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。9名の取締役中5名は社外取締役（うち4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（2022年度）

取締役名	取締役会	取締役名	取締役会	監査役名	取締役会
明珍 幸一	19/19	山田 啓二	19/19	荒井 邦彦	19/19
浅野 敦男	19/19	内田 龍平	19/19	芥川 裕	19/19
鳥山 幸夫	19/19	志賀 こず江	19/19	原澤 敦美	19/19
針谷 雄彦	19/19	亀岡 剛	18/19	久保 伸介	18/19
園部 恭也	19/19	新井 真*	6/6		

* 2022年6月23日退任

取締役のスキルマトリックス

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

当社では、重要課題として整理したマテリアリティに基づいて取締役会に求められるスキル（知識・経験・能力等）を特定し、スキルの組み合わせ、多様性を考慮した取締役会の構成とすることで、取締役会の機能の発揮を図っています。

各取締役の専門性・経験等を一覧化したスキルマトリックスは下図をご覧ください。

	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	人事・労務	安全・品質	環境・技術	グローバル	営業・マーケティング
明珍 幸一	●	●		●	●	●	●	●
浅野 敦男	●			●	●	●	●	●
鳥山 幸夫	●	●	●	●	●		●	
針谷 雄彦	●				●	●	●	●
山田 啓二		●		●	●	●	●	
内田 龍平	●		●				●	
志賀 こず江		●		●			●	
小高 功嗣		●	●				●	
牧 寛之	●		●	●		●	●	●

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自己評価または独立した第三者による評価を行い、その結果を適時適切に開示しています。最新の結果については以下をご覧ください。



川崎汽船 取締役会の実効性評価について

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。

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。

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。

諮問委員会の構成(2023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		報酬諮問委員会	
委員長	志賀 こず江	委員長	山田 啓二
構成員	山田 啓二、小高 功嗣、 牧 寛之、明珍 幸一	構成員	志賀 こず江、小高 功嗣、 牧 寛之、明珍 幸一

▶ 諮問委員会の出席回数／開催回数(2022年度)

	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
明珍 幸一	14/14	9/9
山田 啓二	14/14	9/9
志賀 こず江	13/14	8/9
亀岡 剛	14/14	9/9

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、当社の持続的な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、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(金銭)と②短期業績連動報酬(金銭)に加え、③中長期業績連動報酬(株式)から構成されています。中長期業績連動報酬(株式)は、株主とより一層の価値共有を図るとともに、役員の中長期的な企業価値向上を目指すインセンティブ性を強め、より効果的に機能させるため、当社株主総利回り

(TSR=Total Shareholder Return)等に連動させたものとしています。報酬制度の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(金銭)	固定報酬	役位に基づいて決定	年額800百万円以内 (うち社外取締役は111百万円)
	② 短期業績連動報酬(金銭)* ¹	変動報酬	単年度の連結業績および個人業績評価に連動。重大事故発生時には減算指標を適用。	
	③ 中長期業績連動報酬(株式)* ¹		中長期の当社株主総利回り(TSR* ²)、ROE指標、ESG指標(CO ₂ 排出効率改善)に連動* ³ 。 * ² 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) * ³ TSR指標、ROE指標およびESG指標の構成比率は、90:5:5	
監査役	月額報酬のみ	固定報酬	監査役の協議により決定	月額12百万円以内

*¹ 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(2022年度)

	監査役会
荒井 邦彦	15/15
芥川 裕	15/15
原澤 敦美	15/15
久保 伸介	15/15

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、会計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9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)
- 製品輸送事業ユニット(物流・港湾・近海内航・関連事業)
- コンテナ船事業ユニット
- CFOユニット(経営企画・調査・財務・会計・税務)
- サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報ユニット
- 総務・人事・法務・企業法務リスク・コンプライアンス統括ユニット
- 船舶ユニット
- 先進技術・造船技術・GHG削減戦略ユニット
- デジタルライゼ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

(2023年9月末現在)

発行可能株式総数	600,000,000株
発行済株式総数	250,712,389株
株主数	59,367名

▶ 大株主(上位10名)の状況

(2023年9月末現在)

株主名	所有株式数(千株)	割合(%)
イーシーエム エムエフ	32,149	13.48
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	23,884	10.01
エムエルアイ フォー セグリゲートイットズ ピービー クライアント	16,954	7.10
J.P. MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMSP RE CLIENT ASSETS-SEGR ACCT	15,313	6.42
ゴールドマン サックス インターナショナル	13,415	5.62
CGML PB CLIENT ACCOUNT/COLLATERAL	9,518	3.99
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	7,651	3.20
今治造船株式会社	5,652	2.36
株式会社みずほ銀行	4,755	1.99
CGML-LONDON EQUITY	4,582	1.92

(注)所有株式割合は自己株式(12,223,996株)を控除して計算しています。

▶ 所有者別株式の状況

(2023年9月末現在)

区分	株主数(人)	割合(%)	所有株式数(千株)	割合(%)
個人・その他	57,945	97.60	27,619	11.01
政府・地方公共団体	0	0	0	0
金融機関	52	0.08	57,588	22.97
その他国内法人	422	0.71	15,523	6.19
外国人	897	1.51	132,386	52.80
証券会社	50	0.08	5,369	2.14
自己名義株式	1	0	12,223	4.87

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ます。

- (1) 決議基準規程において、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。

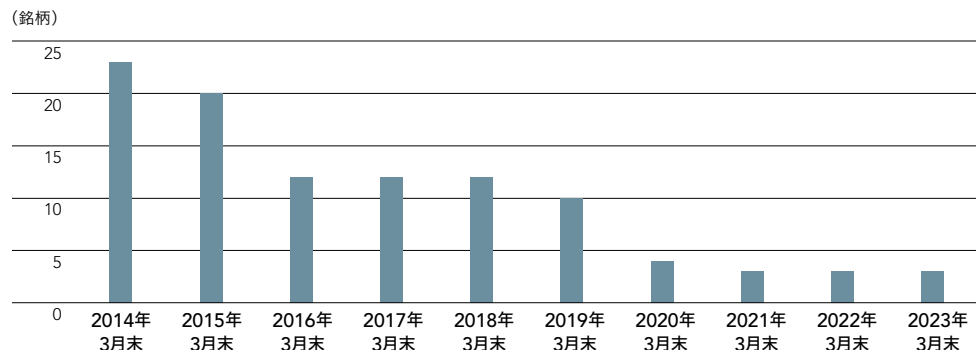
政策保有株式

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各銘柄について、保有目的や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。経済合理性の検証では、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。当社では政策保有株式の縮減を進め、2023年3月末時点で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	2022年度	2021年度	保有目的、業務提携等の概要、定量的な保有効果および株式数が増加した理由	当社の株式の保有の有無
	株式数(株) 貸借対照表計上額(百万円)	株式数(株) 貸借対照表計上額(百万円)		
ジェイ エフ イー ホールディングス(株)	5,062,170	5,062,170	ドライバルクセグメントの主要取引先として、同社との中長期的に良好な関係の維持・強化を図るため、継続して保有しています。	無
	8,499	8,722		
川崎重工業(株)	1,001,699	1,001,699	先進技術分野および液化水素運搬船の実証実験など当社の重要課題である安全・品質の改善、脱炭素への取り組みで協業関係にあり、中長期的に良好な関係の維持・強化を図るため、継続して保有しています。	有
	2,898	2,229		
(株)上組	118,404	118,404	製品物流セグメントにおける取引および同社と共同で持株会社を設立するなどの協業関係にあり、中長期的に良好な関係の維持・強化を図るため、継続して保有しています。	有
	329	260		

(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ています。当社では、2023年3月末を基準として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) 2022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	99百万円
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	156百万円

(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9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。また、内部監査グループから監査内容に関する報告を社長執行役員および監査役に定期的に行っています。

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		
				2020年度	2021年度	2022年度
ガバナンス	取締役会	取締役人数	人	10	10	9
		うち男性	人	9	9	8
		うち女性	人	1	1	1
		女性比率	%	10	10	11
		社外取締役人数	人	4	4	4
		社外取締役比率	%	40	40	44
		取締役平均年齢	歳	61.7	62.3	62.0
		最年少取締役年齢	歳	43	44	45
		最年長取締役年齢	歳	72	73	74
		取締役会開催数	回	18	18	19
		取締役会平均出席率	%	99.6	100.0	99.0
	監査役会	監査役人数	人	4	4	4
		うち男性	人	3	3	3
		うち女性	人	1	1	1
		女性比率	%	25	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	16	16	15
	指名諮問委員会	委員数	人	4	4	4
		社外取締役人数	人	3	3	3
		社外取締役比率	%	75	75	75
		開催回数	回	7	8	14
	報酬諮問委員会	委員数	人	4	4	4
		社外取締役人数	人	3	3	3
		社外取締役比率	%	75	75	75
		開催回数	回	4	6	9
	報酬	取締役報酬合計(支給人数)*	百万円 (人)	319(12)	340(10)	906(10)
		監査役報酬合計(支給人数)*	百万円 (人)	84(5)	81(5)	80(4)

* 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(2023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 (2022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	7年	100%	●	●	●	
	代表取締役	浅野 敦男	男性	なし	5年	100%	●			
	代表取締役	鳥山 幸夫	男性	なし	4年	100%	●			
	代表取締役	針谷 雄彦	男性	なし	4年	100%	●			
	社外取締役	山田 啓二	男性	あり	4年	100%		●	●	あり
	社外取締役	内田 龍平	男性	なし	4年	100%				あり
	社外取締役	志賀 こず江	女性	あり	3年	100%		●	●	あり
	社外取締役	小高 功嗣	男性	あり	－	－		●	●	あり
	社外取締役	牧 寛之	男性	あり	－	－		●	●	あり
監査役	常勤監査役	荒井 邦彦	男性	なし	4年	100%				
	常勤監査役	新井 真	男性	なし	－	－				
	社外監査役	原澤 敦美	女性	あり	4年	100%				あり
	社外監査役	久保 伸介	男性	あり	3年	95%				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。

“K” LINE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。

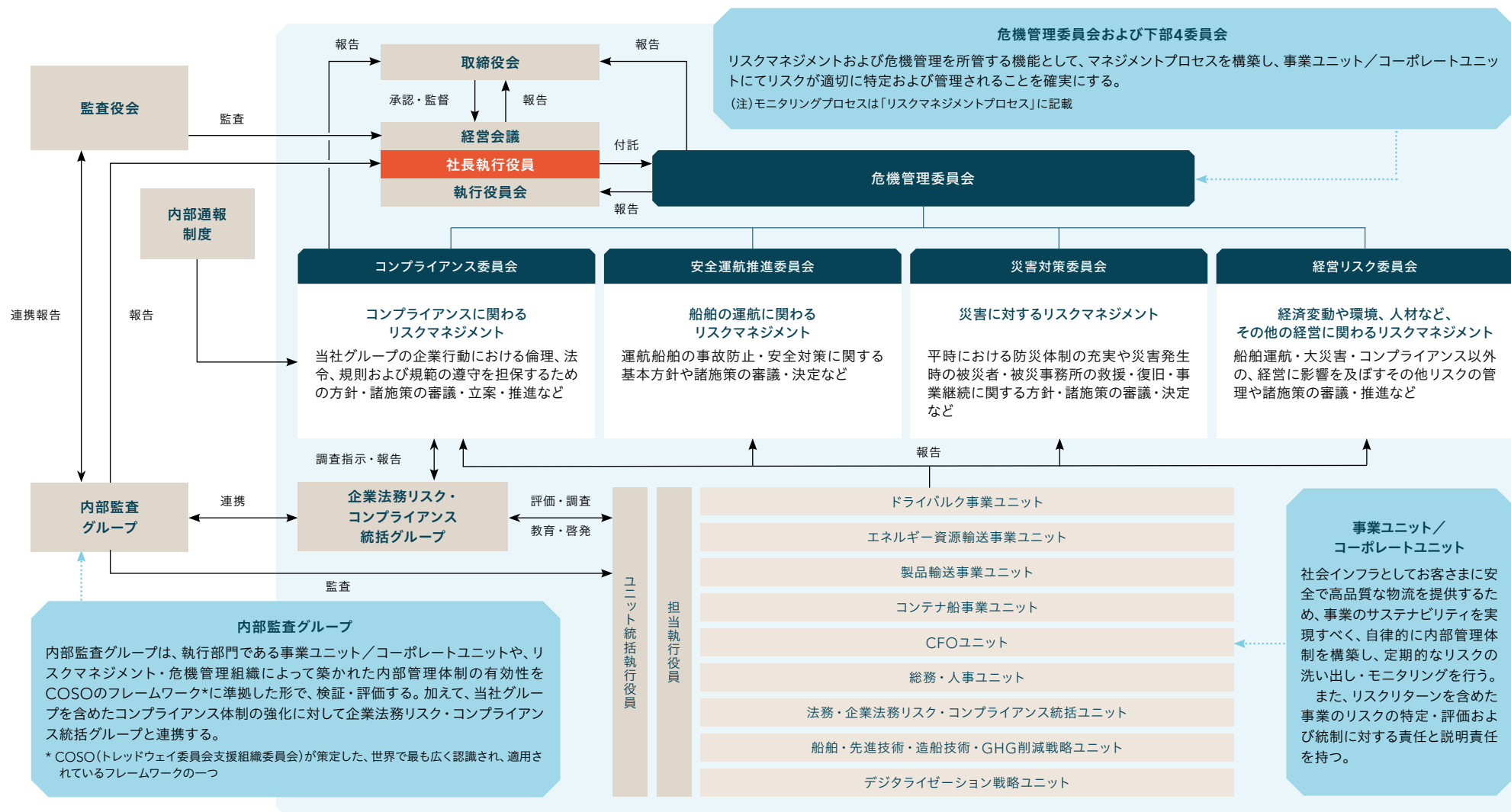
また、この4委員会を束ね、リスクマネジメント全般を掌握・推進する組織として、危機管理委員会を設置しています。

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

主要リスク			
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

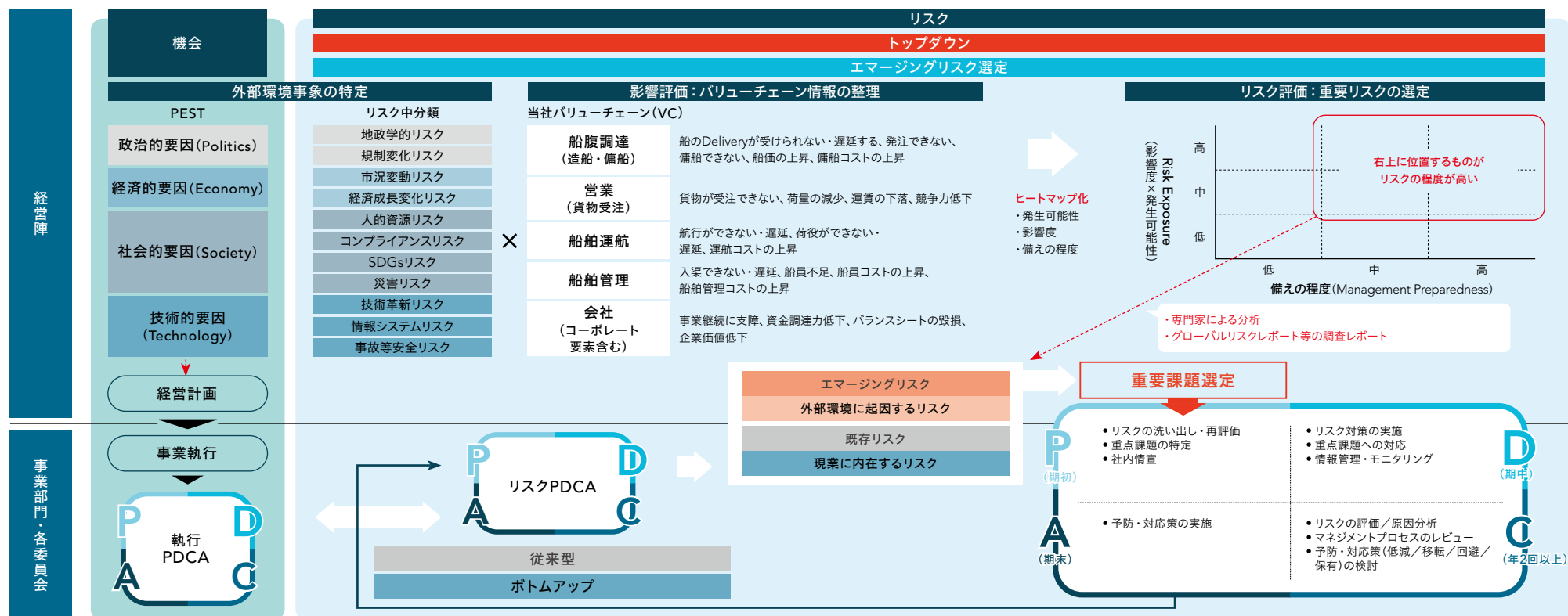
当社グループにおけるリスク管理を徹底すべく、グループ全体に関わるリスクを特定し、情報管理・モニタリングを行いながら、リスク対応に取り組んでいます。各リスクの管理は、期末にリスクの再評価や網羅的なリスクの洗い出し・特定を行い、管理体制の有効性や主要リスクから重点取り組み課題を定めた上で、各委員会において定期的にレビューを行い、再評価、対策の実施を行うPDCA体制としています。このPDCAでは、各委員会がボトムアップでリスクの再評価や洗い出し・特定を行う手法と、まだ顕在化していないものの重要性が高まっているエマージングリスクのようなメガトレンドの変化をトップダウンで評価する手法とで、重層的に対応し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

に生かす側面と、最新のリスクトレンドの変化を評価し対応する側面とで、リスクと機会の双方を漏らすことなく取り組んでいます。

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

また、PDCAサイクルの過程でリスクマネジメントに対する情宣を行っています。リスク対策や期初に特定した重点課題への取り組み状況を、取締役会や執行役員会を通じて社内に周知しています。

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



取り組み

BCMについて

当社グループでは、自然災害や新型インフルエンザを含めた感染症による機能不全を想定したBCP (Business Continuity Plan) を策定の上、BCM (Business Continuity Management)を行っています。人命の尊重を第一とし、その上でライフラインを支える社会インフラの一翼を担うものとして、内外地店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BCMの強化を行い、災害レジリエンス向上に向けて全社的に取り組んでいます。

また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、事業運営においては、在宅勤務体制の拡充やオフィスでの感染予防策の徹底を行い、船内・乗組員に対しては、乗船前の体調管理・生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。2023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3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作られています。この人事評価は給与や昇進にも影響します。シニア・エグゼクティブは、リスクマネジメントに関する全社的な取り組みの実施に責任を負います。

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

環境保全・気候変動対策

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

2015年3月に策定した「K」 LINE 環境ビジョン2050」の中で、創立100周年(2019年)に向かって定めたマイルストーンの多くを達成しましたが、激変する世界を見渡し2050年のゴールの一部を見直すとともに、2030年に向けた新たなマイルストーンを設定しました。

さらに、世界的に2050年GHG排出ゼロの動きが加速していく中で、2021年11月には同ビジョンの2050年目標を改定し、「2050年GHG排出ネットゼロ」というより高い目標に引き上げて挑戦しています。

気候変動に関するシナリオ分析については、以下をご覧ください。



“K” LINE 環境ビジョン2050

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

当社グループの環境保全への取り組みについては、以下をご覧ください。



[環境](#)

リスク情報

当社のリスク情報については、以下をご覧ください。



[リスク情報](#)

感度分析とストレステスト

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

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

また、VesselsValue Ltd.社が提供する船舶価値、船隊分析などの海事市場に関するさまざまなレポートや海運ブローカーなどの専門的な情報源を利用して、事業の中核資産である保有船舶の市場評価テストを行っています。

エマージングリスク

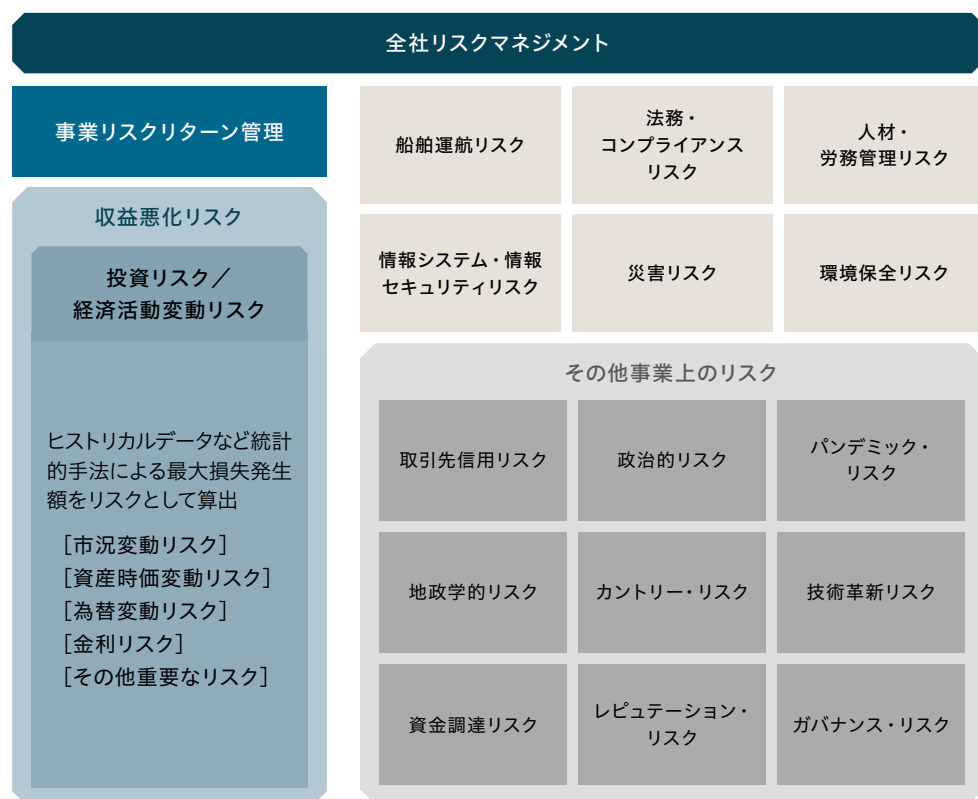
リスク	リスクと事業背景の説明	ビジネスへの影響	リスク低減アクション
地政学情勢の変化による荷動きへの影響	地政学的要因による経済圏の分断やサプライチェーンの変容により、市場環境が変化しつつあります。これに起因する、顧客によるサプライチェーンや事業モデルの見直しは地産地消や拠点の変更を伴い、長期的には荷動きの変化として現れ、その結果、輸送需要と供給能力のインバランスが発生することでマーケットコンディションやPricingにも影響を及ぼし、当社の経営成績に影響を与える懸念があります。 特に当社は「成長機会を共有できる顧客とのパートナーシップ」の構築・発展を通じて持続的成長と企業価値向上を図る、顧客密着型営業・投資で事業・収益基盤を拡充させる戦略を取っているため、特定顧客への依存度が高く、顧客によるサプライチェーンや事業モデルの見直しが与える影響度は大きいといえます。 また、当該リスクは主に外部的なもので、マクロ経済・地政学的環境、市場環境、競合他社の価格戦略に関連しています。	当社の事業モデルの80%以上は、海上輸送であるため、荷動き動向は、当社の経営成績に大きな影響を与えます。	顧客の環境対応など事業戦略に沿った輸送需要に積極的に応えるため、営業・運航要員の増員、専任海事技術者の登用、環境営業の強化・育成を通じ、営業体制を進化・発展させることで顧客の事業戦略の変化を機敏にキャッチし、サプライチェーンや事業モデルの見直しに柔軟に適応していくことでリスクの低減を図っています。 同時に、適切な船隊およびエクスポートコントロールで市況変化への対応力・耐性を強化しています。 また、ポートフォリオ戦略として、主要顧客とのパートナーシップを深化させ成長を牽引する役割の事業を中心に、その他事業にも経営資源を配分し、多種多様な顧客との関係性を強化することで成長機会をともにする事業等、事業の特性に応じた役割を明確にし、ポートフォリオを適切にマネジメントしています。
米中関係の不透明性による船舶建造、保守への影響	中国での船舶竣工量は世界の47%を占めており、近年増加しています。今後当社においてもコスト面から中国での船舶の建造、保守が増えることが見込まれますが、社会的要因による米中関係の不透明性により、長期的な船舶の建造、保守に影響を与えることがリスクの一つとして考えられます。 特に、当社では8割以上の船舶が中国で入渠しており、当該リスクは継続的な船舶運航を阻害する要因ともなり得ます。また当社では中国での新造船発注残もあり、今後も中国発注は増える見込みです。 なお、当該リスクは主に外部的なもので、地政学的環境に関連しています。	当社は434隻の船舶を運航しており、船舶は少なくとも5年ごとに入渠することが条約で定められています。中国の修繕ドックの供給能力は世界の50%であり、仮に中国ドックへの入渠の阻害要因が増大すると、船舶の運航に影響を与え、当社グループの営業活動と経営成績に影響を与えます。 また、中国での船舶竣工量の比率は近年増加しており、最新の数字では世界の47%を占めています。そのため、仮に中国での船舶建造が阻害される事態となれば、世界および当社の船舶供給に影響を与え、当社グループの営業活動と経営成績に大きな影響を与えます。	当社では、新造船の発注残を全社管理し、またリスクの定量化も行い、万が一の際にリスクを吸収できる耐性を保持しています。さらに、新造船発注に際しては、定量的かつ定性的な観点から検討を行い、かつ発注ヤードについても分散発注を検討するなど、リスクの最小化を図るべく専門家との協議を重ねた上での発注を行っています。 また、船舶修繕地についても全社管理し、分散化を図っています。さらに、全社ベストプラクティスの策定に向けて関係者間で協議を重ねており、グループ一丸となってガイドラインを策定しています。

■ リスクリターンと資源配分(ポートフォリオ)の考え方

事業リスク総量管理

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

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



事業評価指標の刷新

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

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

▶ 株主資本コストを意識した当社独自の経済的付加価値を示す収益指標

■ 計算式

“K” VaCS = 税引後当期純利益 – (事業リスク量 × 株主資本コスト)

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

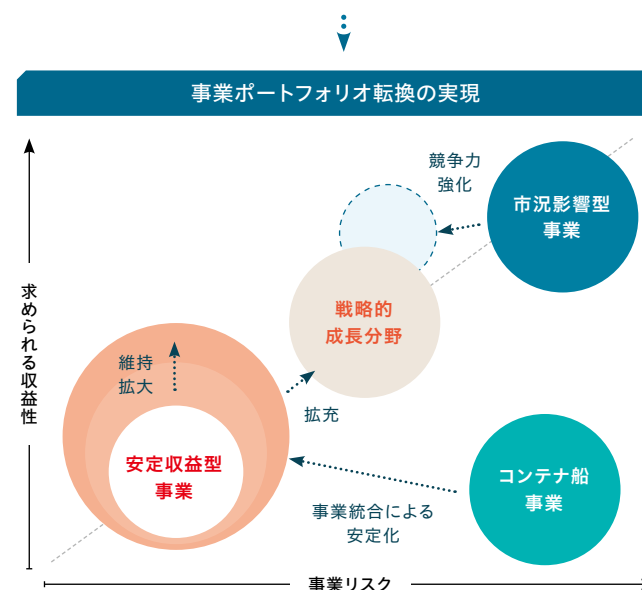
▶ 資本コストを意識した企業価値向上を図る当社独自の効率性指標

▶ 収益率を基準とし、投下資本に見合ったリターンを上げることを促す

■ 計算式

“K” RIC = 税引後利払前事業収益 ÷ 投下資本

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



コンプライアンスの推進・強化

■ 考え方

方針

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

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

■ 体制

グループコンプライアンス体制の強化

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。



川崎汽船グループ
グローバルコンプライアンスポリシー



個別ポリシーIII
経済制裁・反マネーロンダリング



個別ポリシーI 競争法



個別ポリシーIV データ保護法



個別ポリシーII 反贈収賄法

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、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。

▶ 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)
- 「同業他社との接触に関する細則」の改訂(2023年9月)

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。



▶ 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)

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規則の遵守を徹底しています。

▶ 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。

▶ 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。2023年4月には、関連する社内規程や過去のコンプライアンス研修資料をまとめた社内ポータルサイト「360° Compliance」を開設し、当社役職員がいつでも参照できるようにしています。

■ 関連データ

関連データ	2022年度
内部通報窓口への通報・相談件数	3件(通報3件、相談0件)
コンプライアンス研修受講者数・受講率	854人・97%(当社役職員)

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。

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。



[Tcompliance](#)



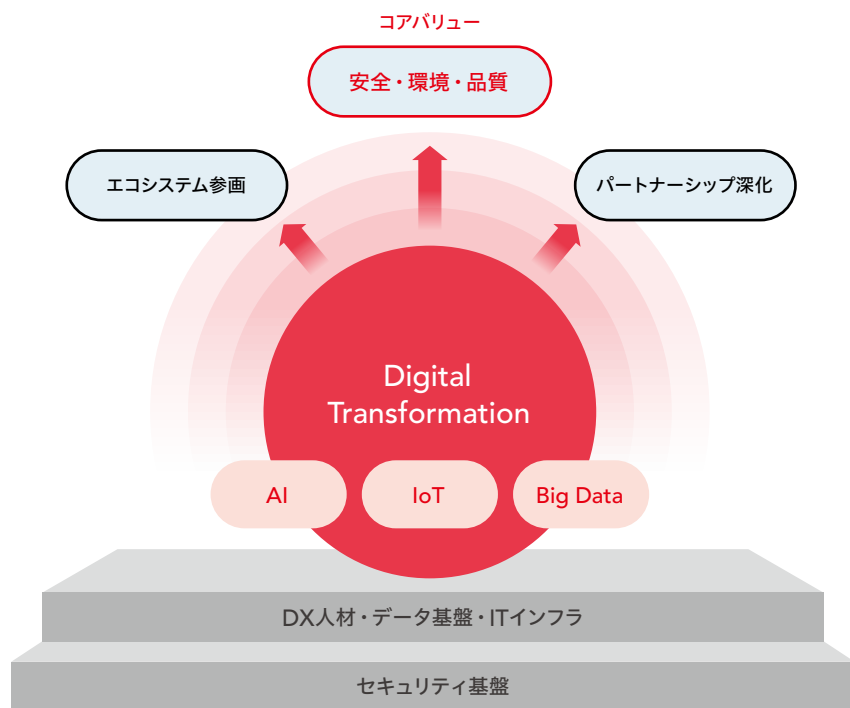
DX対応の強化

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、「K」LINE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・進化させる方針を掲げました。DX推進はこの方針を具体化する機能戦略の一つであり、「DX戦略」として当社が重要と考える「5つの視点」、それぞれを「3つのステージ」で展開することで、着実なDX推進と競争力強化を図っています。今後もマテリアリティの変化とDX推進状況をモニタリングすることで柔軟かつ迅速にDX戦略を更新していきます。

DXにより目指す姿



常に顧客に選ばれる“K”LINE

5つの視点 ～具体的な取り組み～

陸上のDX

- ・業務のデジタル化推進とサービス品質の向上
- ・顧客要望、社会課題への柔軟な対応
- ・新たな価値の提供

海上のDX

- ・船舶デジタル化推進強化
- ・自動航行技術の高度化
- ・船員負担軽減と安全航行の堅持

データのDX

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

人材のDX

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

DXを支えるセキュリティ

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

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

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

「データのDX」では、業務の標準化を図り、生成AI等の最新テクノロジーも導入してデータを利活用できる基盤を構築します。また、社内外とのシステム連携を実現するデータ統合基盤の整備と活用を推進し、経営から現場までデータドリブンな意思決定を実現する体制を目指します。また、お客さまや他社とつながるエコシステムに参画することで企業間のデータ連携・活用を通じ、社会・海運業界への新たな価値創出を目指します。

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

「DXを支えるセキュリティ」では、2021年に作成したセキュリティ対策に関するロードマップを基に継続的にサイバーセキュリティの強化を進めており、グループ全体でサイバーインシデントに的確に対応できる体制を築いています。最新技術を取り入れた技術的対策導入のほか、セキュリティ教育・啓発活動を通じ、安全・安心・安定、強靱なIT基盤の下でDXを推進し、セキュリティ管理においても継続的な高度化を図ります。

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

推進体制

DX推進体制

2022年2月に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)として発足しました。そ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推進体制を整えました。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、弾力的に行えるようになりました。

また、社長を委員長、CIO(チーフインフォメーションオフィサー)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。経営層を中心とした組織横断のDX推進体制と、ボトムアップによる現場起点の取り組みの両方のアプローチを強化して進めてまいります。

■ 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、迅速な脆弱性への対応を進めることで、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を築いています。

また、技術的対策に加え、当社グループ全般におけるセキュリティ教育・啓発活動を通じ、セキュリティファーストの文化を醸成して、安全・安心・安定、強靱なIT基盤の下でDXを推進していきます。

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、同年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。各部門ではそれらの取り組みを経ていくつかの実証実験を並行して進めており、実際に新しいサービスとして稼働を開始した案件や開発段階に入っているアイデアもあります。今後も部門横断的に自由にさまざまなアイデアを出し合い、新たなサービスや事業の価値創出を推進していきます。

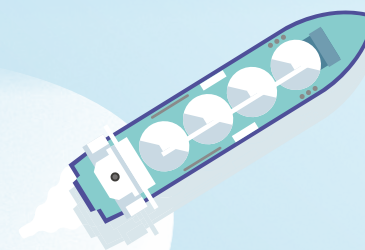
外部パートナーとの取り組み強化

DSGでは当社グループ内のITプロフェッショナル集団である株式会社ケイライン ビジネスシステムズと一体となって、当社の基幹業務システムを中心に当社グループのIT化、デジタル化を牽引しています。同社は総合物流業務に長けた専門家人材を多く擁していますが、変化の激しいデジタルの世界において、全方位すべての最新技術を自社グループで賄うことは難しく、またそれが最適とされない場合もあります。

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

SECTION

07 | 対照表・インデックス



GRIガイドライン対照表

本データブックおよび当社川崎汽船株式会社のウェブサイトは、GRIスタンダードによる標準開示項目の情報を記載しています。

共通スタンダード

使用宣言：川崎汽船株式会社は、2022年4月1日～2023年3月31日の期間において、GRIスタンダードを参照した報告を行っています。

使用したGRI 1：基礎2021

該当するセクター別スタンダード：今後、該当するセクター別スタンダードが公表され次第、参照します。

情報開示	内容	関連情報掲載場所	
		ESGデータブック2023	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 組織と報告実務

2-1	組織の詳細	-	-	会社概要
				“K” LINE REPORT 2023>会社概要／株式情報 P.92
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>4【関係会社の状況】 P.8-12
				“K” LINE REPORT 2023>主要連結子会社および関連会社 P.90-91
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 2023>表紙裏
				その他のお問い合わせ
2-4	情報の修正・訂正記述	-	-	-
2-5	外部保証	04 環境>気候変動への対応>関連データ	P.35	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>(セグメント情報等) P.103-105
-----	----------------------	---	---	---

情報開示	内容	関連情報掲載場所	
		ESGデータブック2023	ウェブサイトおよび関連する媒体
2-7	従業員	05 社会>人材の確保・育成>関連データ	P.55 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.50 有価証券報告書>5【従業員の状況】P.13
2-8	従業員以外の労働者	—	— 有価証券報告書>5【従業員の状況】P.13
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.78 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 “K” LINE REPORT 2023>コーポレートガバナンス P.60 企業情報>会社概要>役員構成
		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>サステナビリティ推進体制	P.11 サステナビリティ推進体制 “K” LINE REPORT 2023>推進体制 P.35
		—	— 有価証券報告書>4【コーポレート・ガバナンスの状況等】P.40-50
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.81 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 “K” LINE REPORT 2023>指名諮問委員会・報酬諮問委員会の設置 P.58
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.78 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 “K” LINE REPORT 2023>コーポレートガバナンス体制 P.60 有価証券報告書>4【コーポレート・ガバナンスの状況等】P.40-50
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	02 “K” LINEグループのマテリアリティ	P.6 マテリアリティ “K” LINE REPORT 2023>“K” LINEグループのマテリアリティ P.32-35
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.78 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 “K” LINE REPORT 2023>コーポレートガバナンス P.60
		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>サステナビリティ推進体制	P.11 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>“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.11 サステナビリティ推進体制
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>政策保有株式	P.84 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.97 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

情報開示	内容	関連情報掲載場所	
		ESGデータブック2023	ウェブサイトおよび関連する媒体
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.80 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.81 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.81 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【コーポレート・ガバナンスの状況等】>(4)【役員の報酬等】 P.54-56
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.81 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【コーポレート・ガバナンスの状況等】>(4)【役員の報酬等】 P.54-56
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	ESGデータ>ガバナンスデータ
			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
			有価証券報告書>5【従業員の状況】>(2)提出会社の状況 P.13
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>“K” LINEグループのサステナビリティ経営	P.9 サステナビリティ>社長メッセージ
			“K” LINE REPORT 2023>CEOメッセージ P.6-11
2-23	方針声明	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	P.9 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
		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.63 川崎汽船グループ人権基本方針
2-24	方針声明の実践	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>サステナビリティ推進体制	P.11 サステナビリティ推進体制
		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.21 外部イニシアティブへの参画
		05 社会>人権の尊重>取り組み	P.66 人権の尊重>取り組み
		05 社会>サプライチェーンマネジメント>考え方	P.67 サプライチェーンマネジメント

情報開示	内容	関連情報掲載場所	
		ESGデータブック2023	ウェブサイトおよび関連する媒体
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.66 人権の尊重>取り組み
		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.97 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
		06 ガバナンス>リスクマネジメント>体制>リスクマネジメント体制図	P.89 リスクマネジメント
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	05 社会>人権の尊重>取り組み	P.66 人権の尊重>取り組み
		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.97 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
		06 ガバナンス>リスクマネジメント>体制>リスクマネジメント体制図	P.89 リスクマネジメント
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.96 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.21 外部イニシアティブへの参画
			「国連グローバル・コンパクト」への署名
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.72 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.55 ESGデータ>社会データ
			人材の確保・育成>関連データ
			有価証券報告書>5【従業員の状況】>(3)労働組合の状況 P.13

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	02 “K” LINEグループのマテリアリティ>マテリアリティ>マテリアリティ特定のプロセス	P.5	マテリアリティ
				“K” LINE REPORT 2023>“K” LINEグループのマテリアリティ P.32-35
3-2	マテリアルな項目のリスト	02 “K” LINEグループのマテリアリティ>マテリアリティ>マテリアリティと関連するSDGs	P.6	マテリアリティ
				“K” LINE REPORT 2023>“K” LINEグループのマテリアリティ P.32-35

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2023	ウェブサイトおよび関連する媒体	
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	02 “K” LINEグループのマテリアリティ>マテリアリティ>マテリアリティと関連するSDGs	P.6	マテリアリティ
				“K” LINE REPORT 2023>“K” LINEグループのマテリアリティ P.32-35

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【主要な経営指標等の推移】P.2-4
				有価証券報告書>第5【経理の状況】P.59-128
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.28	“K” LINE 環境ビジョン2050>シナリオ分析 P.5-6
				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>(退職給付関係) P.95-97
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割合	-	-	-

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2023	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.95	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.95	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.95	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.95	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	－	－	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>8. 税務管理
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	－	－	有価証券報告書>【表紙】P.1
				有価証券報告書>【連結損益計算書】P.60
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.35	気候変動への対応>関連データ
301-2	使用したリサイクル材料	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.42	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.42	社会の環境改善支援>関連データ

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2023	ウェブサイトおよび関連する媒体	
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.35	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.35	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.35	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.35	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.35	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	－	－	－
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.40	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.42	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	－	－	TNFDフレームワークに基づく情報開示
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 TNFDフレームワークに基づく情報開示
304-3	生息地の保護・復元	－	－	TNFDフレームワークに基づく情報開示
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	－	－	TNFDフレームワークに基づく情報開示

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2023	ウェブサイトおよび関連する媒体	
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>“K” LINEグループ全体のCO ₂ 排出量	P.35	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>“K” LINEグループ全体のCO ₂ 排出量	P.35	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>“K” LINEグループ全体のCO ₂ 排出量	P.35	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>“K” LINEグループ全体のCO ₂ 排出量	P.35	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>“K” LINEグループ全体のCO ₂ 排出量	P.35	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(NO _x)、硫黄酸化物(SO _x)、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 、SO _x 、NO _x 排出量	P.40	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.41	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.41	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.42	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	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.42	社会の環境改善支援>関連データ
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.42	社会の環境改善支援>関連データ
GRI 306：排水および廃棄物 2016				
306-3	重大な漏出	05 社会>安全運航の推進>関連データ>重大事故発生件数	P.62	安全運航の推進>関連データ
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	－	－	－

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2023	ウェブサイトおよび関連する媒体	
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	04 環境>社会の環境改善支援>取り組み>グリーン・シップリサイクル対応強化	P.41	社会の環境改善支援>取り組み>グリーン・シップリサイクル対応強化
400: 社会				
GRI 401: 雇用 2016				
401-1	従業員の新規雇用と離職	05 社会>人材の確保・育成>関連データ>人事データ	P.55	ESGデータ>社会データ 人材の確保・育成>関連データ
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.46	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.46	労働環境の整備・健康経営の促進>取り組み ダイバーシティ&インクルージョン>関連データ “K” LINE REPORT 2023>労働環境の整備・健康経営の促進 P.52
GRI 402: 労使関係 2016				
402-1	事業上の変更に係る最低通知期間	—	—	—
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.44	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.47	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.48	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.47	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.48	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.44	労働環境の整備・健康経営の促進>体制

情報開示	内容	関連情報掲載場所	
		ESGデータブック2023	ウェブサイトおよび関連する媒体
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.47 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.48 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.47 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.48 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.47 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.48 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)
403-8	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>人事データ	P.55 ESGデータ>社会データ 人材の確保・育成>関連データ
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.50 ESGデータ>社会データ 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
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.50 ESGデータ>社会データ
			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

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>人事データ	P.55	ESGデータ>社会データ
				人材の確保・育成>関連データ
				“K” LINE REPORT 2023>人材の確保・育成 P.50
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.53	人材の確保・育成
				“K” LINE REPORT 2023>人材の確保・育成 P.50
				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	—	—	—

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2023	ウェブサイトおよび関連する媒体	
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>人事データ	P.55	ESGデータ>社会データ
				人材の確保・育成>関連データ
		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.86	“K” LINE REPORT 2023>ダイバーシティ&インクルージョンの促進 P.51
				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	－	－	有価証券報告書>5【従業員の状況】>(4)管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異 P.14-15
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	－	－	－

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2023	ウェブサイトおよび関連する媒体	
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 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	05 社会>コミュニティとの関わり	P.74	コミュニティとの関わり
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	－	－	サプライチェーンマネジメント
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	－	－	サプライチェーンマネジメント
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.73	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.62	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	－	－	－

情報開示	内容	関連情報掲載場所		
		ESGデータブック2023		ウェブサイトおよび関連する媒体
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	—	—	—

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2023		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>“K” LINEグループのサステナビリティ経営	P.9	社長メッセージ
	04 環境>気候変動への対応>環境ガバナンス	P.27	サステナビリティ推進体制 コーポレートガバナンスの強化
	06 ガバナンス>コーポレートガバナンスの強化	P.77	リスクマネジメント
	06 ガバナンス>リスクマネジメント	P.88	会社概要>役員構成 ESGデータ>ガバナンスデータ
	05 社会>ステークホルダーエンゲージメント	P.72	ステークホルダーエンゲージメント
人権			
1. デューディリジェンス	05 社会>人権の尊重>体制	P.65	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.63	人権の尊重
4. 苦情解決	05 社会>人権の尊重>取り組み	P.66	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.96	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.63	人権の尊重
6. 市民的及び政治的権利	05 社会>人権の尊重>考え方	P.63	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.63	人権の尊重

中核主題	関連情報掲載場所		
	ESGデータブック2023		ウェブサイト
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.63	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.44	労働環境の整備・健康経営の促進
	05 社会>人権の尊重	P.63	人権の尊重
	05 社会>ダイバーシティ&インクルージョン	P.56	ダイバーシティ&インクルージョン
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.44	労働環境の整備・健康経営の促進
	05 社会>人権の尊重	P.63	人権の尊重
	05 社会>ダイバーシティ&インクルージョン	P.56	ダイバーシティ&インクルージョン
3. 社会対話	05 社会>労働環境の整備・健康経営の促進	P.44	労働環境の整備・健康経営の促進
	05 社会>人権の尊重	P.63	人権の尊重
	05 社会>ダイバーシティ&インクルージョン	P.56	ダイバーシティ&インクルージョン
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.44	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.51	人材の確保・育成
	05 社会>ダイバーシティ&インクルージョン	P.56	ダイバーシティ&インクルージョン
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.36	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.41	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.27	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.36	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.95	コンプライアンスの推進・強化

中核主題	関連情報掲載場所		
	ESGデータブック2023		ウェブサイト
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.72	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.95	コンプライアンスの推進・強化
	05 社会>サプライチェーンマネジメント	P.67	「パートナーシップ構築宣言」
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.67	川崎汽船グループ「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」
			「パートナーシップ構築宣言」
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> “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.9	川崎汽船企業行動憲章実行要点
	05 社会>サプライチェーンマネジメント	P.67	「パートナーシップ構築宣言」
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.72	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.58	安全運航の推進
3. 持続可能な消費	04 環境	P.24	環境
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.72	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.96	川崎汽船グループ グローバルコンプライアンスポリシー>個別ポリシーⅣ データ保護法
			個人情報保護について
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.58	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.74	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.74	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.74	コミュニティとの関わり
3. 雇用創出及び技能開発	06 社会>コミュニティとの関わり	P.74	コミュニティとの関わり

中核主題	関連情報掲載場所		
	ESGデータブック2023		ウェブサイト
4. 技術の開発及び技術へのアクセス	03 “K” LINEグループのサステナビリティ経営>イノベーションの促進	P.13	コミュニティとの関わり
	05 社会>コミュニティとの関わり	P.74	
5. 富及び所得の創出	05 社会>コミュニティとの関わり	P.74	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.74	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.74	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>