



PART 3

BUSINESS, ESG, FINANCE

NSユナイテッド海運の価値創造
～ 事業・ESG・財務～



OVERVIEW

事業概況と戦略

中国のゼロコロナ政策に加え、資源高に伴うインフレ等により不透明感が増し、当期における世界経済は減速傾向となりました。こうした状況下、長期契約による安定収益に加え、円安の進行にも支えられ、NSユニテッド海運グループの業績は2期連続で最高益を達成しました。

外航海運事業

2022年度の概況

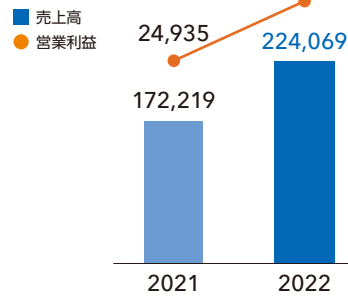
売上高

2,240億 **69**百万円 (前期比30.1%増)

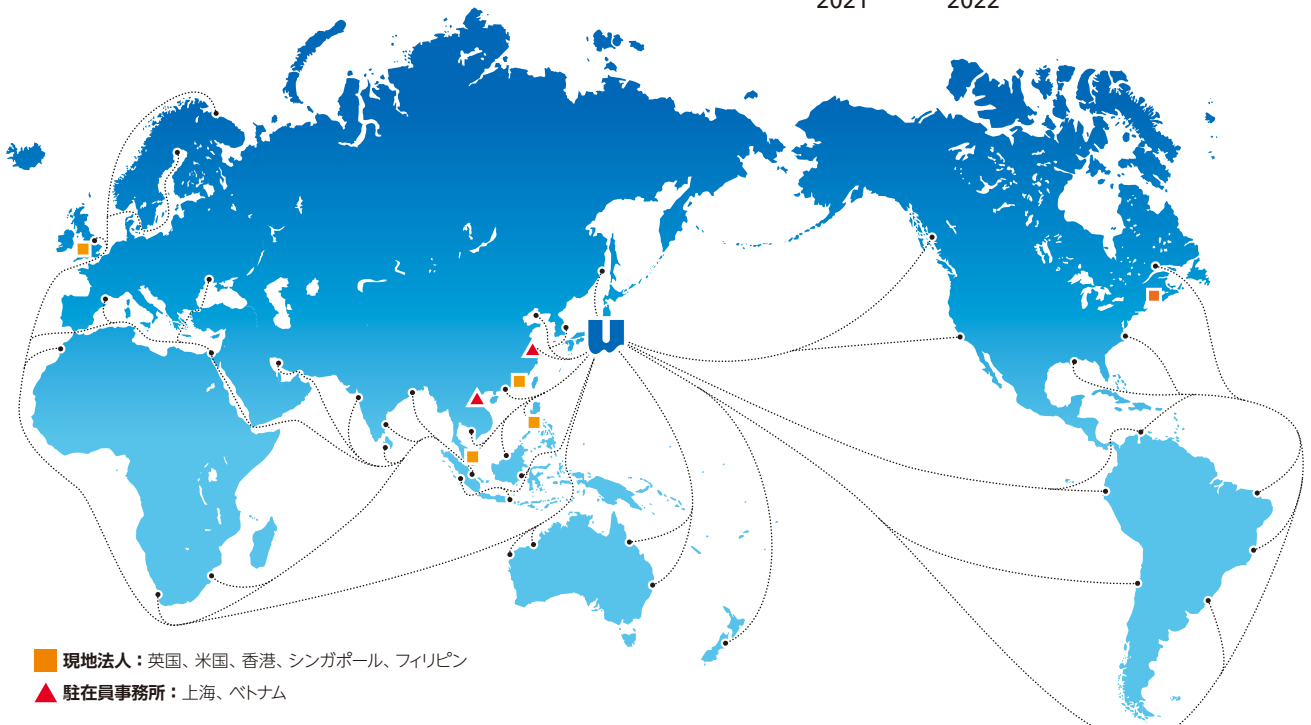
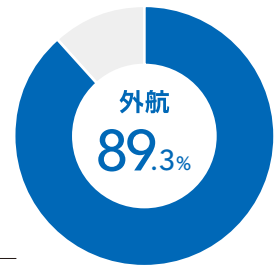
営業利益

300億 **82**百万円 (前期比20.6%増)

売上高・営業利益の推移
(単位:百万円)



売上高構成比



鉄鉱石

鋼材

バイオマス燃料

穀物

粗糖

鉄骨

石膏

1

事業概況と強み

鉄鋼原料グループ

世界の鉄のインフラを担う

10万トン型から超大型の40万トン型までの約50隻体制で鉄鉱石・原料炭を輸送しています。安全運航とコスト競争力を両立し、お客さまのニーズに素早く、柔軟に、きめ細かく対応する営業体制を整え世界の鉄のインフラの一端を担っています。

日本製鉄(株)をはじめとする長期輸送契約に関しては、20万トン超を中心とした船型を投入しています。加えて、汎用性のある18万トン型は、欧州の鉄鋼会社、豪州やブラジルの資源メジャーなどの中短期契約に投入し、世界の鉄の主要なお客さまと良好な関係を維持し、スポット対応も含めて新たなお客さまの開拓を進めています。ESG経営の基本でもある安全運航に関しては、船員の人権を尊重し、作業環境や福利厚生の実質化を図り、さらなる向上を目指していきます。



船型 ※2023年3月末現在

9~20万トン型撒積船
25~40万トン型鉄鉱石専用船
計50隻

主要貨物

鉄鉱石、石炭

資源エネルギーグループ

日本と世界のエネルギー供給に貢献

国内外のお客さま向けの撒積貨物やLPG輸送に加え、海外現地法人を通じて世界の鉄鋼会社向け原料輸送、アジアからインドへ原料を輸送後にブラジルからアジアに穀物輸送を行うコンビネーション輸送など、幅広く展開しています。

世界中の海上輸送ニーズを的確に捉え、効率的な輸送形態を追求するため、英国現地法人とシンガポール現地法人に支配船の運航を一部移管、現地での生きた情報をタイムリーに把握し、ビジネス拡大につなげています。また当社の運航船向け燃料調達も担い、安定的かつ競争力のある燃料の確保に注力しており、環境に対応したバイオ燃料の調達も始めています。培ってきた豊富な技術や経験をもとに、お客さまへ良質なサービスをご提供し、より大きな信頼を獲得できるよう努めています。



船型 ※2023年3月末現在

8~10万トン型撒積船 22隻
VLGC(大型LPG運搬船) 3隻

主要貨物

石炭、工業塩、鉄鉱石、穀物、LPG(液化石油ガス)

不定期船グループ

「いつでも、どこへでも」多様な輸送ニーズに対応

港湾規制を受けにくく汎用性が高いハンディサイズから、スープラマックス船型で鋼材等の製品と撒積貨物の輸送を中心に事業を展開しています。多様な輸送サービスで世界を結び、とりわけ鋼材輸送では1966年の進出以来、他の追随を許さないノウハウを築き上げてきました。米州・アジア向け鋼材輸送と、同地域からの穀物、鉱石やバイオマス燃料輸送を組み合わせるコンビネーション輸送を得意とし、その実績は国内外のお客さまから高い評価を受けています。製品輸送分野では、世界的にも稀な長さ150mの貨物を船倉に収めることが可能な船舶を管理、運航しています。また米国法人では大西洋水域で船隊を持ち、地場に根差した営業活動に注力しています。



船型 ※2023年3月末現在

2~6万トン型撒積船 33隻

主要貨物

鋼材、非鉄金属、穀物、肥料、塩、セメント、石灰石、バイオマス燃料

近海グループ

中国・東南アジアの物流を支える

中国・東南アジア全域へ輸送網を拡大、多様なサイズ・数量の貨物輸送に柔軟に対応できる体制を整えています。特に日中貿易においては、1950年代より日中航路に配船してきた実績を生かしメインプレイヤーとしての地位を確立してきました。

鋼材などの輸出貨物と輸入バルク貨物等の往復航コンバインにより、効率的な配船を実現することにより、お客さまへ競争力のあるサービスを提供しています。また鋼材輸送においては、揚港にて貨物を揚荷後、当社手配のトラックにてお客さまの工場まで届けるドアデリバリーサービスや、沿岸港にて舢に積み替えて内陸の河川港へと輸送を行うといったきめ細やかなサービスを提供しています。



船型 ※2023年3月末現在

8,000~19,000トン型
一般貨物船 23隻

主要貨物

鋼材、バイオマス燃料、肥料、ドロマイト、石膏

常務執行役員
鉄鋼原料グループ担当

金光 潔



2 業績の振り返り

ケーブ型撒積船（18万重量トン型）市況は、世界経済の回復への期待感から期初は堅調に推移し、5月下旬には主要5航路平均用船料は3万ドル台後半に達しました。しかし新型コロナウイルス感染症に対する検疫体制の緩和により、各港で船舶の停滞が解消され船腹供給が増加したことに加え、ゼロコロナ政策や不動産市況の低迷による中国経済の減速に伴い荷動きが鈍化したことで、夏場以降市況は軟調に転じました。さらに中国のゼロコロナ政策が解除された年明け以降も、主要鉄鉱石積地であるブラジルの雨期と重なり出荷が滞ったことで、市況は低迷を続ける結果となりました。このような状況下、当社では主要荷主の日本製鉄（株）をはじめとする国内外のお客さま向け中長期輸送契約獲得により安定収益を確保するとともに、三国間配船の集荷に努めた結果、当初の計画を大幅に上回る収益を達成することができました。

パナマックス型撒積船（7～8万重量トン型）市況は、ロシア・ウクライナ情勢を背景に欧州向け石炭の輸送パターンが多様化したことによる輸送トンマイルの伸びや、インドの石炭輸入量が増加したことを受け、主要5航路平均用船料は5月に3万ドル超を記録しました。その後は、中国経済の減速による石炭・穀物の需要減に加え、南米の天候

不良に起因した穀物出荷の遅れにより、船腹需給が緩んだことで2月に市況は7千ドル台まで下落しましたが、3月に入り穀物出荷が回復したことで上昇に転じました。このような状況下、当期後半の市況下落による影響を受けたものの、効率運航に努めたことで、当初の計画を大幅に上回る収益を達成することができました。

VLGC（大型LPG運搬船）は、すべての船舶が定期貸船契約に従事することにより安定収益を確保しておりますが、市況連動契約となっている一部の船舶についても、総じて市況が高水準で推移したことから、当初の計画を大幅に上回る収益を達成することができました。

ハンディ型撒積船（2～6万重量トン型）市況は、当期前半は堅調に推移した一方、船腹需給を引き締めていた港湾の検疫体制強化という特殊要因の剥落、また世界的なインフレ拡大や中国のゼロコロナ政策により荷動きが鈍化したことで、軟調な推移となりました。このような状況下においても往航では主力貨物の一つである鋼材の荷動きが堅調に推移し、復航ではあらかじめ中長期契約の貨物を積極的に獲得していたことで安定収益を積み重ね、市況下落の影響を受けながらも当初の計画を大幅に上回る収益を達成することができました。

近海水域における小型船（1.9万重量トン型以下の船型）市況は、中国の経済活動の停滞により、主力の中国向け輸出鋼材の輸送量は前期比で減少となりました。また、当期後半には中国各港湾の滞船が解消され船腹需給が緩和されたことが市況下落要因となりました。このような状況下、高市況下で成約したバルク貨物輸送が収益を下支えするとともに、主に東南アジア向け鋼材とバルク貨物の往復航路率配船に努めたことで、当初の計画を大幅に上回る収益を達成することができました。

以上の結果、外航海運事業全体としては前期に比べ増収増益となりました。

3 今後の課題・取り組み

まず大型船では、カーボンニュートラルの取り組みを進めていく上で二つの大きな変革期を迎えており、これを見据えた対応が求められています。

一つめは、次世代燃料船の導入です。建造コストや燃料

調達課題もあり、対象候補は絞り切れていませんが、造船所をはじめ関係各社との協働により、技術や船員のノウハウを蓄積しながら、タイミングを逃すことなく投資を実行していきます。二つめは、主要なお客さまである鉄鋼会社における製鉄プロセスの変化への対応です。今後、還元鉄といった鉄鉱石や石炭に代わる原料の輸送需要の増加が予想され、安全輸送に一層のケアが必要となってきます。また高炉から電炉への転換により、鉄スクラップの輸送需要の増加も考えられます。この二つの変化により、今後鉄鋼原料輸送に関しては、従来の大型船に加えて、中小型船までの多様な需要が発生すると見込んでおり、超大型船から内航船までワンストップでサービスを提供できる当社グループの強みを生かし、お客さまのニーズの変化に素早くお応えできる体制強化を図っていきます。

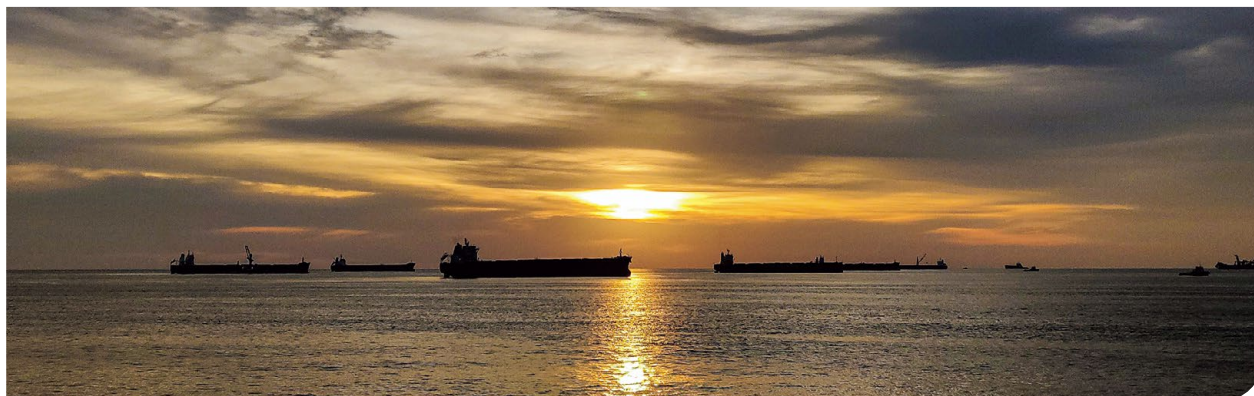
次に中型船では、インド向けに加えて過去に取引のあるブラジル向け鉄鋼会社の原料輸送を再開し、その復荷輸送に関しては、中国向け大豆輸送を中心に効率的な配船を始めています。今後も、英国や米国、シンガポールにある海外現地法人の有効活用により、海外輸送比率のさらなる増加に取り組んでいきます。また用船では、輸送契約とのミスマッチを避けるため、長期契約の満了時、市況連動契約を活用しながら、中短期契約への移行を進めていきます。

小型船・近海船では、これまで営業規模の拡大、集荷力強化による配船効率の向上などの課題に取り組んできました。製品輸送に関しては、当社の強みである自社航海士で構成される積付監督の持つ豊富なノウハウを一層活用し、従来の主要貨物である鋼材に加えて、プラントから雑貨まで幅広い一般貨物の輸送引き受けの拡大に取り組んでいきます。発電用燃料の輸送に関しては、バイオマス燃料の輸送量がますます伸びていくと見込んでいます。取引先への

安定的な輸送を図るため、適正な船隊整備を推進していくとともに、新規のお客さまの開拓を通じてさらなる業容拡大に取り組んでいきます。

安全運航への取り組みについては、用船船主の皆さまとの安全会議などのコミュニケーションも活用し、当社船隊全体として、船員の作業環境の改善に努めるとともに、お客さまとも適宜情報共有を行うことで、信頼の向上を図っています。定期用船では全社的に当社監督による検船を実施しています。加えて不定期船グループおよび近海船グループでは、鋼材輸送に従事する船舶に関して、外部機関のコンディションサーベイを都度実施しています。さらに営業部門、海工務部門およびポートキャプテン部門で編成された横断組織「鋼材輸送サポートプロジェクトチーム」の下で、輸送品質の向上に取り組んでいます。

環境保全への取り組みについては、大型船では、次世代燃料船の導入検討にあたり、バイオディーゼル燃料による試験航行などの研究開発活動を行っています。アンモニア燃料船の共同開発プロジェクトにおいては、日本海事協会より基本設定承認を取得し、2026年の竣工・実装に向けた準備を進めています。中型船では、長年信頼関係にあるお客さまと、風力を活用した燃費節減への検討を続けています。またVLGCでは、船舶燃料のみならず、火力発電の混焼用途としても脚光を浴びているアンモニア輸送について検討中であり、海外からの輸送に加えて、グループ会社の知見も生かし、内航への転送需要にも対応していきます。また全船型において運航船の出力を50%以下とする減速運航など、輸送の効率化に向けた施策を継続していきます。今後も、2050年カーボンニュートラルという大きな目標に向けて、全社一体となって取り組んでいきます。



内航海運事業

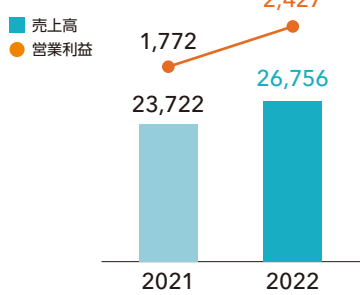
2022年度の概況

売上高

267億 56百万円 (前期比12.8%増)

営業利益

24億 27百万円 (前期比37.0%増)

売上高・営業利益の推移
(単位:百万円)

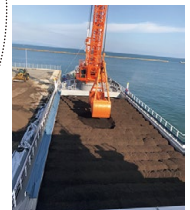
売上高構成比



コークス



石灰石



バイオマス燃料



鋼材

1 事業概況と強み

NSユナイテッド内航海運(株)

内航トップクラスの船腹量で安全・環境・効率を追求

1961年の設立以来、常に時代を先取りする数々の専用船を整備し、国内唯一のドライバルク船隊でお客様のニーズに的確に応えてきました。現在では、内航貨物船として初のリチウムイオン電池によるハイブリッド推進船の運航や、LNG専焼エンジンとバッテリーを組み合わせたハイブリッド推進船の建造など、環境への投資においても内航業界をリードしています。



船型 ※2023年3月末現在

600~21,000トン型 一般貨物船
石灰石専用船他 計70隻

主要貨物

鋼材、バイオマス燃料、石灰石、セメント、コークス

NSユナイテッドタンカー(株)

国内LNG輸送のパイオニア

2003年に日本初の内航LNG運搬船を就航させて以来、現在では国内の全就航船6隻のうち同社グループが3隻を所有・運航・管理し、内航船によるLNG輸送の第一人者としての地位を確立してきました。現在もこうした特徴ある船種を担う人材の育成にはより一層注力し、安全運航でお客様の期待に応えるとともに、天然ガスの安定供給の一翼を担っています。



船型 ※2023年3月末現在

1,700~2,500トン型
LNG運搬船3隻
1,000トン型 LPG運搬船 4隻

主要貨物

LNG(液化天然ガス)
LPG(液化石油ガス)

NSユナイテッド内航海運（株）
常務取締役

遠藤 富士夫



2 業績の振り返り

ドライバルクにつきまして、鉄鋼関連貨物では、長引く半導体不足に伴う自動車生産の停滞から鋼材の輸送量は当初の計画を下回った一方で、鉄鋼原料の輸送量は堅調に推移し当初の計画を上回りました。またセメント関連貨物は、堅調な専用船の稼働に支えられ輸送量は当初の計画を上回りましたが、電力関連貨物につきましては、火力発電所の稼働率低下等を背景に輸送量は当初の計画を下回りました。

タンカーにつきまして、LNG 輸送では新規航路における海上輸送の本格化が輸送量増加に寄与した一方で、LPG 輸送は国内需要の減退に伴い輸送量が伸び悩みました。このような状況下、効率配船に努めたことで当初の計画を上回る収益を達成することができました。

この結果、内航海運事業全体としては、前期に比べ増収増益となりました。

3 今後の課題・取り組み

NSユナイテッド内航海運（株）の主要なお客さまである鉄鋼業界では、脱炭素に向けて電炉の原料となる鉄スクラップや還元鉄といった新たな貨物の輸送需要が見込まれており、また電力業界向けバイオマス燃料の輸送需要が高まる中、新たな原料や燃料輸送への取り組みを強化しています。今後も変化するお客さまのニーズや戦略を的確かつ迅速に把握し、

グループ全体として柔軟に対応していきます。これまでも私たちは、お客さまの設備トラブルが発生した際に、大型クレーン船をはじめ幅広い船舶により突発的な大量輸送に対応するなど、柔軟に対応してきた例が数多くありますので、これらの経験を十分に生かせると確信しています。

また自社船のCO₂排出削減のため、新技術の研究・導入を進めています。2024年には、鉄鋼会社向け石灰石専用船のリプレースとして、LNG 専焼エンジンおよびバッテリーハイブリッド推進システムを搭載した新造船が竣工予定で、これにより従来型船比約30%のCO₂削減が期待できます。本事業は環境省と国土交通省による令和3年度からの「社会変革と物流脱炭素化を同時実現する先進技術導入促進事業（うちLNG燃料システム等導入促進事業）」に採択されています。

タンカー部門では、NSユナイテッドタンカー（株）の主力事業であるLNG輸送は、2003年から開始し20年目を迎えるようとしています。カーボンニュートラル社会の実現が叫ばれる中、LNGの果たす役割は現実的なソリューションとして、また将来的にもe-メタンにつながるエネルギーとして重要性を増しています。

2022年度は、既存の輸送契約をいかに継続し、将来的にどう発展させられるか、お客さまとの協議を開始しました。また新たな商権獲得のため営業活動を展開する中で、LNG燃料供給事業への参画を検討していたところ、2023年度には同社の内航LNG運航の豊富な実績が評価され、大阪湾・瀬戸内において大阪ガス（株）が行う、ship to ship方式^{*1}による船舶向けLNG燃料供給事業への参画が決定しました。同社がLNG供給船を管理・運航する予定で、事業開始は2026年度を想定しています。本事業は国土交通省の令和5年度「港湾機能高度化施設整備事業（LNGバンカリング拠点形成支援施設）」に採択されており、今後、本補助事業のもとでLNG供給船を建造します。

両社事業の根幹をなす安全運航面では、航海支援装置の試験導入を進め安全性向上を目指すとともに、自律運航船・無人化船の研究などにも取り組み、より確実な事故ゼロの達成に向けて尽力しています。また安全運航の担い手である日本人船員の確保と育成が最重要課題であると認識しており、船員への実効性の高い安全指導と、働き方改革、労務管理による船舶事故防止にも努めていきます。

^{*1} 岸壁に係留中または錨泊中のLNG燃料船に対して、バンカリング船が接舷してLNGを供給する方式。ほかに、岸壁に係留中のLNG燃料船に対して、岸壁に駐車したLNGタンクローリーからLNGを供給するTruck to Ship方式、岸壁・棧橋に係留中のLNG燃料船に対して、陸上LNGターミナルなどからLNGを供給するShore to Ship方式がある。



SUSTAINABILITY

サステナビリティ

私たちの使命は、海上輸送で世界を結び、人々の暮らしを支えることです。今も未来も変わらずこの責任を果たすため、サステナビリティ基本方針の下、さまざまな施策を展開しています。

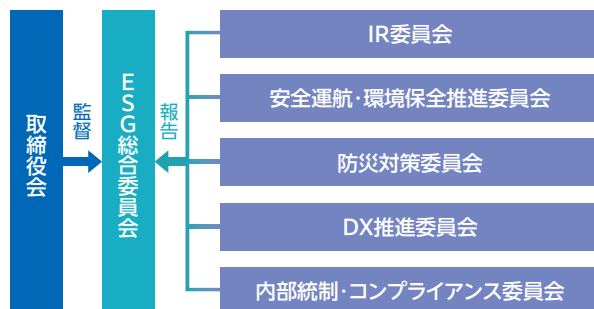
1 基本的な考え方

NS ユナイテッド海運は優先的に取り組むべきサステナビリティ上の重要な経営課題として六つのマテリアリティ（P.14参照）を特定して ESG 課題の解決に継続的に取り組んでいます。2021年度のサステナビリティ基本方針策定過程においては、当社と社会のあるべき関わり方を整理し、従業員による討議と取締役会における議論を踏まえて「海上物流で、共に世界の今をつくる責任、未来へつなぐ責任を果たす」を当社グループのパーパスとして設定。こうしたプロセスを踏み、取締役会での決議を経て、方針を策定しました。

2 推進体制

サステナビリティ経営に向け、当社では社長執行役員と取締役執行役員、常務執行役員および主要グループ会社の社長で構成される ESG 総合委員会が中心となり、傘下の各委員会と連携しながら、取締役会の監督の下、ESG に関するさまざまな課題解決に取り組んでいます。

推進体制図



3 リスク管理

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）におけるリスクと機会については、ESG 総合委員会が傘下の各委員会における ESG 活動を定期的にモニタリングし、評価・管理しています。ESG 関連リスクの対応状況については、取締役会にも報告し、当社グループ全体のリスク管理体制の中で、対策・改善を推進しています。

4 取り組み事例

当社では 2021年度より「ESG ウィーク」として、ESG に関するテーマで全従業員が参加する職場討論会を行っています。ESG への意識向上を目的とし、2022年度は「働きがいとは何か」をテーマに意見交換の場としました。

2023年1月には「NS ユナイテッド海運グループ人権方針」を策定し、人権への経営コミットメントを表明。また、当社が事業を行うあらゆる国・地域に適用される腐敗防止に関する法規制の遵守を目的として「腐敗防止基本方針」を策定しました。同年3月には、国連グローバル・コンパクト（UNGC）に参加。UNGC が提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野 10原則を支持することで持続可能な社会の実現に貢献していきます。

2023年6月には、当社の ESG に対するさまざまな取り組みが評価され、ESG 投資の株価指数である「FTSE Blossom Japan Index」構成銘柄に選定されました。



FTSE Blossom Japan Index

5

ステークホルダー エンゲージメント

当社がサステナビリティ経営を推進するためには、ステークホルダーとの協働が欠かせません。すべてのステークホルダーから信頼される企業であり続けるために、当社グループへの要請や期待を的確に把握し、企業活動に反映させています。

株主・投資家

IR取材

当社は、透明性、公平性、継続性の確保を基本に、適時・的確に株主・投資家の皆さまに経営・財務情報を開示しています。国内外の機関投資家の皆さまとの面談では双方向のコミュニケーションを意識し、外部環境、経営戦略、業績のほか、環境、人材、ガバナンス等、ESGへの取り組みについての意見交換の場にもなっています。皆さまにいただいた貴重なご意見は適時、経営陣およびIR関連部署とも共有し、経営の改善に役立てています。

| | 2021年度 | 2022年度 |
|--------|--------|--------|
| IR取材件数 | 21件 | 27件 |

顧客・取引先

船主との安全会議を実施

近年の海難事故やトラブル、荷主からの安全に対する要求の高まりを受け、当社の取引船主との間で、営業・安全

管理部門を交えた安全会議を2021年度より開始しました。当社で過去に発生した事故・トラブルの原因や再発防止策を開示し、一社ずつ丁寧かつ率直に意見交換することで、当社船隊全体の安全への意識と質を高めています。

社員・船員

内部統制に関する社員意識調査アンケートを実施

2022年9～10月に当社グループ全従業員を対象に掲題アンケートを実施し、計531名（回答率95%）から多くの回答が寄せられました。この結果を社内掲示板・社内報等を利用して役職員で共有し、ともに働きやすい職場づくりに役立てていきます。

海事官庁・規制当局・その他の組織

アンモニア燃料船の共同プロジェクトに参画

当社が参画する、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）による「グリーンイノベーション基金事業」に採択されているアンモニア燃料船の共同プロジェクトにおいて、2022年11月に一般財団法人日本海事協会（Class NK）より、アンモニア燃料船の基本設計承認を取得しました。

地域社会・地球環境

教育機関へモデルシップを寄贈

当社にて保有していたモデルシップをより有効に活用するため、2022年2～12月までにご希望のあった3校の教育機関へ寄贈しました。主に将来の海事産業を担う人材の教育現場において、高い学習効果が見込まれる教材として役立てられています。

ステークホルダーとの対話

| ステークホルダー | 主な対話・活動 |
|------------------|--|
| 株主・投資家 | ● 株主総会 ● IR取材 ● 各種媒体において情報を発信（適時開示資料、統合報告書、有価証券報告書・四半期報告書、コーポレート・ガバナンス報告書、株主総会関連資料、事業の報告書） |
| 顧客・取引先 | ● 顧客との面談 ● 顧客・取引先による安全協議会への参画 ● 荷役現場への監督派遣 ● 低炭素・脱炭素化に向けた共同研究 ● 船主との安全会議 |
| 社員・船員(家族) | ● 人事制度 ● 研修制度 ● 働き方改革に向けた諸施策 ● 社員意識調査アンケート ● 健康診断・メンタルヘルスチェック |
| 海事官庁・規制当局・その他の組織 | ● 本船運航に関わる条約・規則の順守 ● 安全に関する情報提供 ● LNG燃料システム等導入促進事業への参画 |
| 地域社会・地球環境 | ● 安全運航・環境保全への取り組み ● 地域貢献活動(被災地支援など) ● 海事系大学への奨学金寄附 |



ENVIRONMENT

環境

世界の海を舞台に海上輸送サービスを提供する企業グループとして、全人類の共通財産である地球の環境保全に努め、サステナブルな社会の実現に貢献します。

1 環境への取り組み

NS ユナイテッド海運は 2050 年カーボンニュートラル実現に挑戦します。船舶で物流を担う海運会社として当社が排出する CO₂ を減らしていくためには、まず燃料消費量を削減するための減速航海の徹底、そして燃費削減に有効な機器の搭載などを進めること、またより長期的にはカーボンニュートラルとなる燃料への転換が必要です。燃料転換となると当社だけで解決できる課題ではないため、ステークホルダーの皆さまと協働で省エネルギーおよび GHG 排出量削減を推進していきます。足元では中期目標「2030 年までに輸送単位当たりの CO₂ 排出量を 2019 年比 20% 削減」の達成に向け、さまざまな取り組みに注力しています。当社の取り組みは、環境情報開示におけるグローバルスタンダードである CDP から、環境リスクやその影響に対するアクションをとっていることを示す「マネジメントレベル」としての B 評価を取得しました。



環境マネジメントシステム (EMS)

当社では、国際規格 ISO14001 に基づいた環境マネジメントシステムを構築・運用しており、環境保全活動の推進と継続的な改善を目的とし、毎年度初めに環境目標と実施計画を策定しています。そこでは当社の環境方針に掲げる気候変動対策、海洋汚染防止、大気汚染防止、省資源、環境教育の分類別実施計画を策定し、さまざまな施策を通じ、環境目標達成に向けて取り組んでいます。

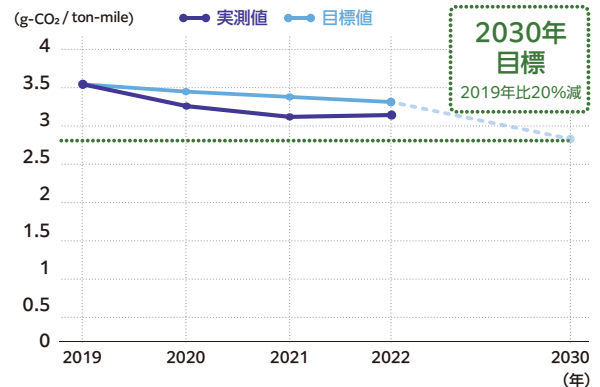


※環境マネジメントシステム実施計画の詳細は当社ウェブサイトをご参照ください

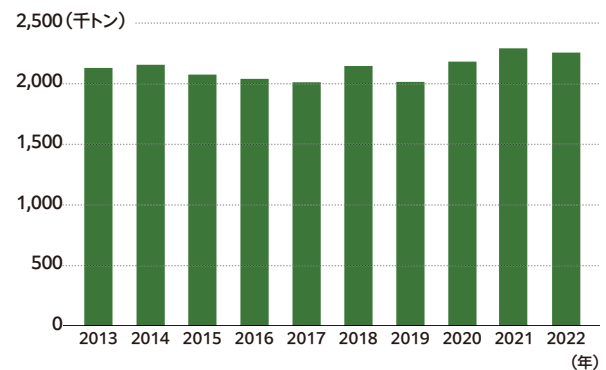
2 環境データ (2022 年度実績)

2022 年 1 月から 12 月までの 1 年間に、輸送単位当たりの CO₂ 排出量は、2019 年比約 7.8% の削減を達成しました。また同期間中の当社運航船からの CO₂ 排出量は、前年から約 3.5 万トン減少し約 224.9 万トンとなりました。引き続き全社一丸となって CO₂ 排出量削減に取り組んでいきます。

輸送単位 (トン・マイル) 当たりの CO₂ 排出量 (単体)



CO₂ 排出量 (単体)



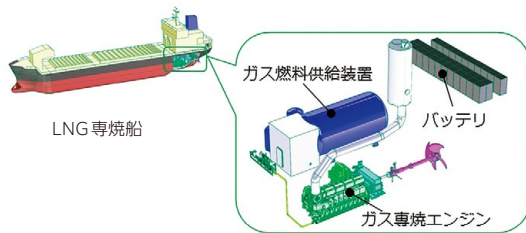
※ CO₂ 排出量：2018 年までは会計年度、2019 年以降暦年ベース

3 取り組み事例

気候変動対策

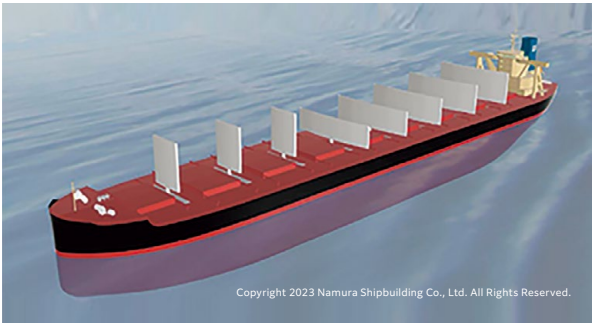
国内初の内航LNG専焼船建造

当社グループのNSユニテッド内航海運は、LNG専焼エンジンとバッテリーを組み合わせたハイブリッド推進システム船を建造することで関係者と合意し建造契約を締結しています。本船は2024年に竣工予定です。



硬性帆船の共同研究

帆を利用した風力による低燃費技術の開発および実用化を目指し、2021年度より株式会社名村造船所との共同研究に着手しました。足元では使用する材質や機器配置を具体的に検討するとともに、研究機関での風洞および水槽試験などを進めています。



バイオディーゼル燃料による試験航行

廃食用油等、食料以外に由来する原料から精製されたバイオディーゼル燃料による試験航行を、2022年3月以降、当社運航船計3隻で実施しました。補油地はシンガポールまたは名古屋港で、名古屋港における外航船向け同燃料の補油は国内初となりました。いずれの航海も無事終了し、多くの知見が得られました。バイオディーゼル燃料は既存の船用エンジンを改造することなく使用可能で、既存のインフラを活用できる点でも汎用性の高い低炭素燃料と考えられています。

CII向けCO₂排出モニタリングサービス導入

2023年1月より船舶の燃費実績を格付けするCII（Carbon Intensity Indicator）制度が開始されました。船舶ごとに1年間の燃費実績をA～Eの5段階で評価するもので、E評価または3年連続D評価となると、改善計画書の提出が義務付けられます。これに伴い、当社ではすでに導入済みのウェザーニューズ社のサービスに加え、新たに Bearing社による燃費実績の表示、年間での燃費予測等、AIを活用したサービスを利用することで、当社運航船のCII格付け高評価獲得を目指します。

大気汚染防止

SO_x・NO_x規制への対応

2020年からSO_x（硫黄酸化物）規制が強化されたことに伴い、当社管理船のうち主に大型船にSO_xスクラバーを搭載しました。硫黄分0.5%以下の適合油を使用するほか、搭載船はスクラバーを規則に従い使用することにより規制に対応しています。スクラバーを通して排出された排気ガス内の硫黄分は規制値より少なく計測されており、船舶からの排気ガスによる大気汚染の軽減に貢献しています。また、NO_x（窒素酸化物）規制には、規則に準拠した装置の搭載と保守運用を行っています。

グリーンフラッグプログラム

米国ロングビーチ港では、船舶からの排気ガス抑制を目的とした沿岸減速航行プログラム「グリーンフラッグプログラム」を2005年より実施しています。付近40マイル以内の海域では12ノット以下への減速を寄港船に推奨しており、当社の全寄港船舶が遵守実行しています。

海洋汚染防止

本船乗組員と陸上管理部門の不断の努力により、当社管理船の油濁事故ゼロを今年も継続しています（2023年7月31日現在）。また海洋環境と生物多様性の保護に配慮し、運航船にはバラスト水処理装置を搭載して規則に従い使用するとともに、船体塗料には環境にやさしい塗料を使用しています。最近採用した新型の塗料は省エネ効果も向上し燃費削減に貢献しています。

4 TCFD提言への対応

基本的な考え方

気候変動による影響は年々深刻化し、グローバルかつ喫緊の課題です。持続可能な開発目標（SDGs）やパリ協定目標、また各国における温室効果ガス（GHG）排出量ネットゼロ目標など社会的な関心が高まる中、企業にも積極的な対応が求められています。

海上輸送サービスを提供する当社グループにおいても、事業環境に深刻な影響を与える可能性があることから、気候変動は重要な経営課題の一つであると認識しています。

中期経営計画「FORWARD 2030」における重点戦略として、「Uブランドの向上」「サステナブルな事業構造の構築」「レジリエントな経営基盤の確立」を掲げており、2021年秋に策定した「サステナビリティ基本方針」においても、気候変動対策への取り組み強化をマテリアリティ（重要課題）の一つと位置づけています。

さらに持続的な企業価値の向上を目的として、2021年7月にTCFD提言に賛同を表明し、TCFD提言に沿った4要素（ガバナンス・リスク管理・戦略・指標と目標）について情報開示を行うことにしました。今後もTCFD提言に沿った情報開示を積極的に進めると同時に、日本船主協会メンバーとしてサプライチェーンを通じた社会全体のカー

ボンニュートラルの実現を目指し、2050年ネットゼロに挑戦します。

※ TCFD：気候関連財務情報開示タスクフォース

ガバナンス

気候変動問題は当社の事業の持続可能性にとって極めて重要であるため、社長執行役員が最終的な責任者として、取締役会の監督の下で対策の立案と実施を行っています。

取締役会

経営の基本方針、重要事項を決定するとともに、業務執行状況を監督する機関であり、原則として毎月1回開催しています。

執行役員会

執行役員制度を導入しており、取締役会が決定した基本方針に基づき、気候変動を含む経営課題や重要事項について、取締役会の決議と監督の下に業務を執行しています。

ESG総合委員会

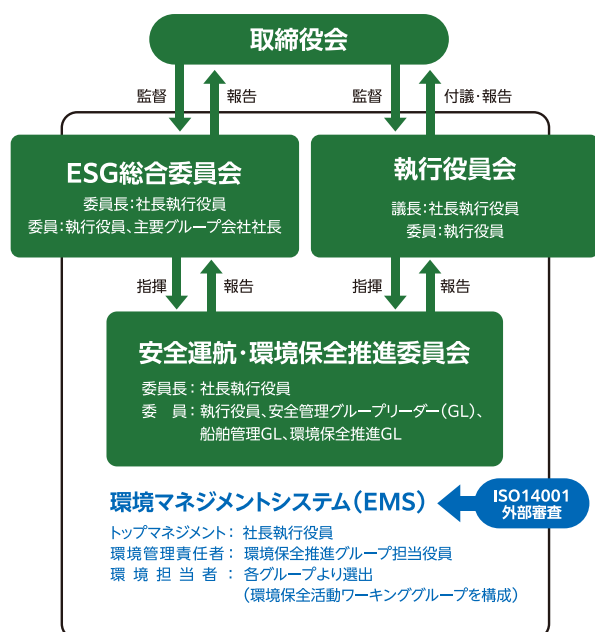
ESGへの取り組みを企業の持続性を支える基盤と捉え、2020年に従来のCSR委員会をESG総合委員会に改組してガバナンス体制の強化を図りました。また取締役会によるESGへのコミットが重要であるとの認識の下、ESG総合委員会は取締役会の監督下で、その推進役を果たしています。

安全運航・環境保全推進委員会

社長執行役員が委員長を務め、年度目標、行動内容、手段、タイムスケジュールなどについて、環境目標達成のための進捗状況をレビューし、評価する役割を果たしています。環境問題は年間を通して安全運航・環境保全推進委員会から執行役員会に報告が行われ、そのアウトプットが次年度の計画に反映される仕組みを確立。また、安全運航・環境保全推進委員会の活動状況や活動計画について、ESG総合委員会に報告が行われています。

環境マネジメントシステム(EMS)

当社グループ環境方針の下、環境の保護と改善に向けた活動を効果的かつ着実に行うことを目的として環境マネジメントシステムを構築。毎年、管理船全船と各部署の内部監査を実施し、安全運航・環境保全推進委員会において委員長である社長執行役員に結果報告を行い、システムが有効に機能していることを確認しています。また、国際規格ISO14001:2015の認証を取得しており、毎年、（一財）日本海事協会による外部審査を受けています。



気候変動による影響の分析

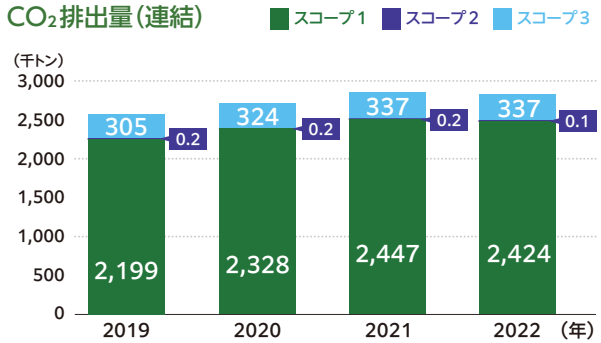
気候変動という長期的かつ不確実性の高い事象に関するリスク・機会を特定し、それらが当社グループにおよぼし得る影響について主観を排除した議論を行うために、TCFD 提言に沿ったシナリオ分析を行いました。

シナリオ分析においては、不確実な将来に対してグループ全体のレジリエンスを確認するため、「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求する」というパリ協定目標の達成を見据えた「2℃未満シナリオ」と、長期目標でもある2050年CO₂排出ネットゼロ/カーボンニュートラルの達成を想定した「1.5℃シナリオ」、および世界的に気候変動対策が十分に進展しない場合を想定した「3℃シナリオ」について検討しています。

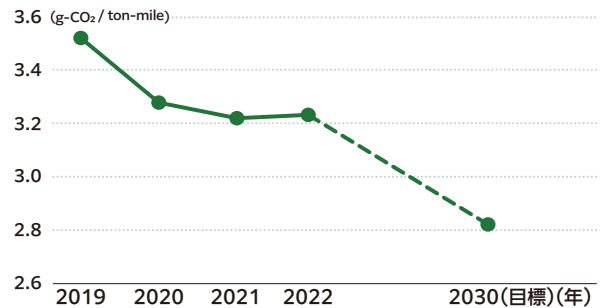
各シナリオで想定したそれぞれの将来の事業環境の変化、および特定したリスクと機会は下表のとおりです。

指標と目標

CO₂排出量(連結)



輸送単位(トン・マイル)当たりのCO₂排出量(単体)



| 事業環境の変化 | | 想定されるリスク ■ / 機会 ■ | 発現時期 | | 行うべき対策 | |
|-----------------------|-------------|--|------|----|---|---|
| | | | 短 | 中長 | | |
| 1.5℃未満シナリオ | 政策法規制 | カーボンプライシング導入・強化 | ● | ● | 運航船舶からのGHG排出削減 ・減速航海の徹底・深度化。 ・高効率船、低・脱炭素船、省エネ機器の導入推進 ・次世代燃料の導入 | |
| | | 環境規制強化(IMO・各国等) | ● | ● | | |
| | 技術 | 燃料転換・新技術導入 | ● | ● | | |
| | | 既存船舶の座礁資産化 | ● | ● | | |
| | | 次世代燃料船の船員確保 | ● | ● | | |
| | | 早期の低・脱炭素船舶導入による環境優位性の顧客評価 | ● | ● | | |
| | 市場 | エネルギーミックスの変化 | ● | ● | | 貨物需要および事業機会の把握 |
| | | 製鉄方法の変化 | ● | ● | | |
| | | CO ₂ 回収・貯留(CCS)技術の進展 | ● | ● | | |
| | 評判 | 顧客・ステークホルダーの脱・低炭素志向 気候変動関連の外部評価・格付け | ● | ● | | 低・脱炭素社会への体制構築 当社気候変動関連対応状況の開示促進 運航船舶からのGHG排出削減 海上輸送のGHG排出量開示拡大 |
| モーダルシフト推進による海上輸送需要の増加 | | ● | ● | | | |
| 3℃シナリオ | 急性 | 船舶の修繕費・管理費増加 ・頻発する荒天による船体損傷の増加 | ● | ● | 安全運航および 貨物保全ノウハウの伝承継続と強化 荷主および港湾関係者との関係強化 | |
| | | 運航費の増加 ・荒天避航のための航海距離増と燃料消費増 | ● | ● | | |
| | 陸上での風水害被災増加 | ● | ● | | | |
| | 慢性 | 海面上昇 | ● | ● | | |
| 海水温および気温上昇 | | ● | ● | | | |

これらのリスクまたは機会が発現しうる期間として、短期（2025年まで）、中期（2030年まで）、長期（2050年まで）を想定しています。分析に参照したシナリオは、IEA WEO(World Energy Outlook)の、持続可能な発展シナリオ（SDS）、宣言国ネットゼロ達成シナリオ（APS）、2050年ネットゼロ実現シナリオ（NZE）、公表政策シナリオ（STEPS）です。



近海船の船倉に積み付けられたプロペラ

省エネプロペラ輸送・換装プロジェクト

当社ではCO₂排出削減に向けて、個船ごとの燃費効率の改善を図るため、当社が所有・管理する船舶に、定期的な入渠のタイミングに合わせ、最新設計の高効率プロペラを搭載する取り組みを進めています。

船に搭載されるプロペラは、一般的にエンジンの常用出力時に最適なパフォーマンスを発揮できるように設計されます。一方でCO₂削減のため出力を抑えて減速航行を行う環境では、その出力に見合った省エネ型のプロペラに換装することにより燃費節減効果が得られます。

この一環として2023年4～6月にかけて、当社が運航する近海船により日本のメーカーから中国へプロペラを輸送し、中国のドックにおいてCape型撒積船、Handy型撒積船のプロペラを省エネ型へ換装するプロジェクトを実施しました。多様な貨物輸送を得意とする当社近海グループの運航に加え、特殊貨物の荷役を熟知した当社グループの荷役監督が積み荷・揚げ荷に立ち合いました。プロペラは本船へ無事搭載され、より高い省エネ性能を備えた両船は6月上旬より通常の運航に復帰しています。



揚げ地では舢に積み替えてドックへ運ばれる



中国のドックにて本船への換装が完了



SOCIAL 社会

当社では、持続可能な社会の実現に貢献するには、さまざまな事業環境の変化に対応し、誇りや意欲を持ちながら会社の成長を支える人材を育成することが重要であると考えています。これらをかなえるため、人材育成等の従来の施策に加え、人事制度の整備、働き方改革への取り組みを通じ、働きがいのある会社、活力ある組織づくりを目指しています。

1 人材の基本的な考え方

当社では事務系・技術系従業員ともに基本的に長期雇用を前提として、男女雇用機会均等法に則り、能力と適性を基準に採用し、当社の研修体系の中で育成しています。

2022年度以前3年間の新卒事務職採用人数のうち、女性の比率は約4割に上り、従業員総数に占める女性比率は緩やかながら上昇傾向にあります。女性が就業継続しやすい環境づくりは重要な課題であり、IT技術の活用による業務効率化、情報共有の円滑化などの有効手段と組み合わせることで対処しています。

従業員の定年は60歳としていますが、1年間の有期契約で最長65歳まで再雇用する「再雇用制度」を設けており、22年度は7名の定年退職者・更新対象者全員と再雇用契約を締結しました。また雇用延長の実現に向けた検討も行っています。

技術職についても、女性の採用を続けており、現在の女性比率は約1割となりました。また従来以上にカーボンニュートラルへ向けた活躍の場が広がることを見据えて海技者の雇用拡大を継続しつつ、新たな分野やDXに取り組める人材の確保育成に努めます。海上勤務という特殊性を考慮したライフイベントへのサポートにも注力していきます。

外国人乗組員については、各国の海事関係学校に在学中から広く発掘・選考を行うとともに、奨学金制度を設け、優秀な人材の確保につなげています。また採用後は、各種教育訓練を充実させ、昇格支援システムによって幹部職員の内部育成に努め、長期在籍者を優遇するなど、当社グループ管理船への定着率向上を図っています。

2 人材育成

当社では「人を育て活かす」を経営理念の一つとして掲げています。具体的には、日々の業務遂行を通じて行うOJT(On the Job Training)を軸として、階層や必要に応じ、実務スキル向上や現場での経験蓄積などを目的としたさまざまな研修の機会を提供しています。

2020年以降は新型コロナウイルス感染症の影響により、特に若手社員の社外・海外経験の機会が減少していましたが、2022年11月より海外業務視察研修を開始しました。研修対象者は、自ら視察研修計画を立案し、港湾視察や関係先訪問を行います。帰国後は研修の内容を発表する機会を用意し、視察で得た情報や成果を共有しています。

また当社では、入社後10年間で3部署を目安に営業・管理部門を問わず異動するジョブローテーションを採用しており、外航海運業に必要なさまざまな知識・スキルの習得を後押ししています。

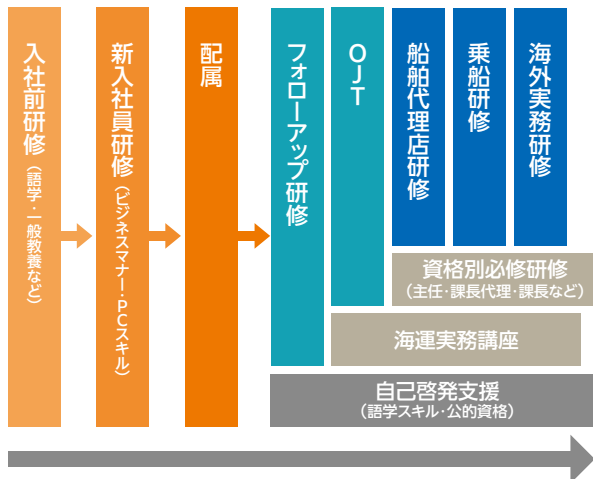
視察研修後の発表を聴講した若手社員の声



「若手でも海外で研修できる機会があると分かり、今後挑戦してみたいと感じた」

「まだ現場へ行ったことがなかったが、訪船をしたような気分になる発表だった」

技術職は入社後3～4年間海上勤務の後、3～5年間で陸上職、海上職の転籍を繰り返すことにより、双方の経験に基づく確かな知見と幅広い視野を持った海技者を育成しています。外国人船員には、採用地と東京での乗船前研修や座学研修・上級海技資格の取得援助・OJTなどの昇格支援システム・技能向上訓練などを用意しています。



3 人事制度

考課結果を進級・昇格に適正に反映する人事制度を2001年度に導入し、社員の現状把握と将来に向けた能力開発および公正な処遇を主眼としていましたが、昨今の環境・DX技術の進化やサステナビリティ意識の高まりなど事業環境の変化があり、持続性・成長性の高い領域への戦略投資と、それを実行する人材マネジメント体制の確立が急務となっていることから、人事制度の見直しを行っています。変化を前向きに捉えられる心理的安全のある職場で、挑戦が称賛され、長く安心して働ける環境づくりを目指しています。

4 D&I行動指針

当社では人材の多様性の確保に向けて、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)行動指針・計画を策定しており、指針に基づき以下のような具体的な取り組みを継続・強化しています。

女性の活躍推進

目標

管理職の女性社員数を、現在のゼロから2025年度に最低でも1人登用、2人以上を目指す。2030年には最低でも3人とし、5人以上を目指す

具体的な取り組み

①女性採用の拡大

- キャリア採用を含め女性採用拡大に一層取り組む
- 準総合職、一般職からの総合職への乗り入れを推進

②離職防止対策

- ライフイベントによる離職を防止するための制度整備。育児介護休業制度やテレワーク（自宅以外も含む）の拡充など
- 女性のキャリア形成を支援する研修、セミナーの実施

③管理職登用に資する配置、育成施策

- ライフイベントを見越した前倒しの育成（海外研修など）

④管理職への教育、職場理解の醸成

- 管理職へ教育することを通じ職場全体に女性が活躍しやすい風土を醸成

高齢者・障がい者雇用

目標

①高齢者雇用

2021年4月の高年齢者雇用安定法改正において、70歳までの就業機会確保が努力義務となったが、今後の義務化や社会動向も睨みつつ、まずは65歳定年制への移行に取り組む

②障がい者雇用

2022年度は障がい者雇用率を充足しているが、今後も法改正動向を注視し、法定雇用率を上回ることを目標として取り組む

働き方改革

目標

長時間労働の根絶^{*1}（2022年度総労働時間：1,917時間 → 2025年度削減目標：1,850時間）、多様な休み方の追求

※1 2020年経団連労働時間等実態調査
2019年平均1,987時間（製造業）、2,014時間（非製造業）

具体的な取り組み

①働き方

- 「会社において」「長時間労働」することを前提とした働き方からの脱却

- 部下の長時間労働を前提としない組織マネジメントを上
司が追求

→ 2022年8月に当社グループ全社員向けに労働時間管理
研修を実施

- 長時間労働を良しとする考課制度から成果重視の考課制
度への改革
- 業務改革、DX推進の加速

② 休み方

- 年次有給休暇と季節休暇を合わせて社員の平均取得日数
を月1日以上とすることを目標に休暇計画等の施策を強
化・継続^{※2}
- 男性社員の育児休業取得促進。配偶者が出産した男性社
員全員に推奨する

→ 2022年度は出生があった男性社員7名に対し、約4割
となる3名が育児休業を取得

また当社では、DXは非常に重要なものであると認識し
ています。技術革新への対応が遅れば、事業機会の喪失
が予想されます。そのため先進技術を導入し、データとデ
ジタル技術を活用することで、輸送サービスを最適化し、
競争力強化を図っていきます。現在、主として業務効率化
を目的に、DX推進委員会を発足させ、DXに関わるプロ
ジェクトを複数開始しています。

陸上管理部門では、電子帳簿保存法改正に伴い、精算業
務のペーパーレス化を実現するシステムを2022年度に導
入しました。また社内文書のデジタル化にも取り組み、必
要な情報が取り出しやすい環境を整えることで当社の競争
力強化や業務効率化に寄与するものと考えています。

船舶管理部門では、2020年に船舶管理部門内でDX推
進に関わるプロジェクトチームを発足させました。これま
で長らく利用してきたWordやExcelを主体とした船舶
管理用ソフトを現在刷新中です。また保守・整備計画、予
備品・船用品管理、安全管理システムに係る報告書類の管
理、外国人船員管理など船舶管理における主要な業務を網
羅したシステムを導入予定で、2022年度から作業に着手
し、2024年度をめどに管理船全船への導入完了を目指し
ています。その他の取り組みとして、電子油記録簿のトラ
イアル導入、タブレット端末によるチェックリストの電子
化、各船へのWi-Fiアクセスポイントの追設なども検討・
実施しています。本船の運航データ向けビッグデータ活用

など、より一層DXによる業務改善への取り組みを推進し
ていきます。

※2 現状の当社平均取得日数 年次有給休暇9.8日、季節休暇5.0日
2022年厚労省就労条件総合調査
2021年平均9.5日（全産業従業員100-299人）、10.4日（運輸業、
郵便業）

社員の声



（2022年度、2カ月間の育児休業を取得）
財務チーム 主任

結城 雄太郎

育児休業の取得により、産後の妻の負担を軽減し、
同時に父親としての自覚を高めることができました。
家事育児能力アップのよい機会になり、また家庭内
で役割分担を柔軟に調整する習慣もつき、職場復帰
後にも万が一のときに対応しやすい環境が保ててい
ます。そして著しく成長する娘を間近で見られたのは
何にも代えがたい思い出となりました。上司・同僚に
は手厚いサポートを頂いたおかげで、育児に専念し
ながら、スムーズに職場に復帰することができ感謝し
ています。

ハラスメント防止

目標

個人の意識・職場風土を改革し、ハラスメントに関する
相談がしやすい環境をつくる

具体的な取り組み

- ① コンプライアンス相談窓口の制度拡充、外部相談窓口の
起用
→ 2022年4月、新たに社外の第三者機関が運営する通報
窓口を導入
- ② 内部統制・コンプライアンス周知月間を継続し、社員へ
の教育・啓蒙を行う
- ③ e-ラーニングによる教育、啓蒙の継続
- ④ LGBTへの適切な理解と受容について、階層別研修で教
育を行う

健康の推進

目標

健康診断受診：実施率の引き上げを図る

胃がん検診受診：35歳以上の実施率引き上げを図る

特定保健指導：対象者全員へ指導を実施

具体的な取り組み

① 健康診断

健康診断未受診者およびその上長に対し受診義務があることを通知し、受診率の引き上げを強化

② がん

がんの早期発見・早期治療を図るよう、会社が定める胃がん検診、大腸がん検診の受診を強化

③ 脳心疾患

生活習慣の改善を図る特定保健指導を強化

④メンタル疾患

- 早期発見・早期対応の促進のため、本人・上司などから産業医および相談窓口への相談機会があることを全社員に周知・浸透させる
- メンタルヘルスチェックの継続

社員の状況

| | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | | |
|----------------------------|--------|------|--------|------|--------|------|----|
| | 陸上職 | 海上職 | 陸上職 | 海上職 | 陸上職 | 海上職 | |
| 男女別社員数(人) | 男性 | 127 | 47 | 131 | 44 | 139 | 42 |
| | 女性 | 35 | 3 | 36 | 4 | 45 | 6 |
| | 男女合計 | 162 | 50 | 167 | 48 | 184 | 48 |
| | 海陸合計 | 212 | | 215 | | 232 | |
| 男女別採用人数(人) | 男性 | 6 | 6 | 8 | 4 | 3 | 5 |
| | 女性 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| | 合計 | 8 | 7 | 10 | 5 | 7 | 7 |
| 平均勤続年数(年) | 15.7 | 11.4 | 15.1 | 12.0 | 14.7 | 10.2 | |
| 離職率(%) (年度退職者数/年度初社員数x100) | 4.1 | 2.3 | 4.8 | 4.4 | 3.5 | 2.1 | |
| 勤続3年以内の離職者数(人) | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 従業員一人当たり月平均残業時間(時間)* | 11:55 | | 11:28 | | 11:10 | | |

*東京本社勤務者月平均残業時間

社員支援体制

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------------|--------|--------|--------|
| 有給休暇平均取得日数(日)* | 8.6 | 9.3 | 9.8 |
| 産前・産後休暇取得者数(人) | 1 | 0 | 0 |
| 育児休業制度利用者数(人) | 2 | 2 | 3 |
| 男性 | 1 | 1 | 3 |
| 女性 | 1 | 1 | 0 |
| 育児休業復職率(%) | 100 | 100 | 100 |
| ワーキングマザー人数(人)** | 7 | 7 | 7 |
| 介護休業取得率(%) | 0 | 0 | 0 |
| 介護休業制度利用者数(人) | 0 | 0 | 0 |
| 再雇用制度利用者数(人) | 2 | 6 | 7 |
| ジョブリターン制度利用者数(人) | - | - | - |
| 内部通報件数(件) | 1 | 0 | 0 |

*東京本社勤務者有給休暇平均取得日数 **年度末時点で児童のいる母親の人数

社員の多様性

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 女性比率(%) | 17.9 | 18.6 | 22.0 |
| 女性管理職比率(%) | 0 | 0 | 0 |
| 障がい者雇用率(%) | 0.7 | 2.0 | 1.9 |

労働安全衛生

| 陸上 | | | | |
|------------|----|--------|--------|--------|
| | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
| 労災認定者数(人) | 死亡 | 0 | 0 | 0 |
| | 負傷 | 1 | 0 | 0 |
| | 疾病 | 0 | 0 | 0 |
| | 合計 | 1 | 0 | 0 |
| 健康診断受診率(%) | | 88 | 88 | 87 |

| 海上 | | | | |
|------------|-----------|--------|--------|--------|
| | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
| 死亡者数(人) | 日本人・外国人船員 | 0 | 0 | 1 |
| 労災認定者数(人) | 負傷 日本人船員 | 0 | 0 | 1 |
| | 疾病 日本人船員 | 0 | 0 | 0 |
| | 合計 | 0 | 0 | 1 |
| 健康診断受診率(%) | 日本人船員 | 100 | 100 | 100 |
| LTI率*** | 日本人・外国人船員 | 0.0 | 0.7 | 1.0 |

***100万時間の労働時間あたりに職場で発生する休業災害の数
 災害件数×100万時間÷船員数×24時間×365日

エンゲージメント調査

当社グループでは社員のエンゲージメント向上を目指し、エンゲージメント調査を2022年7月より四半期ごとに実施しています。得られた結果を可視化し評価・検討することにより、社員1人ひとりが生き生きと働けるよう、諸施策を実施していきます。

5 安全な労働環境

当社グループでは、行動規範において「安全・健康で働きやすい職場環境を実現するとともに、従業員の人格と多様性を尊重」することを掲げており、その実現に向け、より具体的な指針として行動基準を定めています。

陸上では毎月1回、秘書・人事チームリーダーを議長とする安全衛生委員会を開催するほか、メンタルヘルスの知見を有する産業医と、看護師資格を持つ衛生管理者が、健康管理室で定期的に心身の健康相談や指導を行っています。

無事故・無災害・無疾病船表彰

2022年度、当社管理船のうち1年間、海難事故や運航への支障が発生せず、かつ乗組員に下船を伴う疾病や労働災害も生じなかった「無事故・無災害・無疾病船」は以下の13隻となりました。各船には賞状と、記念品が授与されます。



| | |
|----------|---|
| 4年連続（1隻） | BRIGHT WIND |
| 3年連続（2隻） | NSU BRILLIANCE、PACIFIC SPIKE |
| 2年連続（2隻） | IRIS WAVE、SAKURA BRIGHT |
| 1年連続（8隻） | VERDURE WAVE、NSU CHALLENGER、NSU KATSURA、NSU PRIDE、NSU QUEST、NSU TUBARAO、NSU VOYAGER、RISING WIND |

船内においても毎月1回、船長を委員長とし、全乗組員が参加する船内安全衛生委員会を開催し安全衛生管理・環境保全に対する意識の向上を図っています。また安全管理システムに基づく安全な運航に加えて、ハラスメントやメンタルヘルスの重要性に関するe-ラーニングや、外部講師を招いた定期的な研修の実施、各国の船員から直接相談ができる窓口の設置、および無事故・無災害・無疾病船表彰制度の活用など、心身における安全意識の強化・継続を図るさまざまな施策を展開しています。

6 人権尊重

グローバルに事業を展開する企業が、直接的、間接的に人権に与える影響は大きく広範囲にわたるため、サプライチェーン全体として人権尊重と人権侵害の解消に取り組む責任があると認識しています。当社グループでは、行動規範において「各国・地域の法律を遵守し、人権を含む各種の国際規範、文化、慣習などを尊重して事業を行う」ことを掲げ、より具体的な指針として行動基準を定めています。また2023年1月には、それらを体系化した「NSUユニテッド海運グループ人権方針」および「腐敗防止基本方針」を策定し取締役会において承認されました。グループ全体に適用するとともに、取引先にも順守をお願いしています。

船員の人権に関しては、基本的な人権の尊重を定めた「2006年の海上の労働に関する条約（MLC2006）」に準拠し、人権の尊重、宗教・国籍・年齢・性別による差別の禁止を定め遵守しています。

具体的な施策としては毎年、内部統制・コンプライアンス周知月間を設け、社員意識調査アンケートを実施することで、ハラスメント、労働時間等、労働環境や社員の意識を把握しています。また海陸において、e-ラーニングや外部講師による講習等を実施するとともに、社内および第三者通報窓口を設置する等、ハラスメント防止に向けた取り組みを推進しています。

2023年3月には、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト（UNGIC）」に参加しました。同イニシアチブにおける人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を支持することで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



CORPORATE GOVERNANCE

コーポレート・ガバナンス

NSユニテッド海運グループは、「誠実で良質な海上輸送サービスの提供を通じて社会の発展に貢献する」という企業理念の下、全てのステークホルダーの負託と信頼に応えて、中長期的な企業価値の向上を図っています。そのため当社グループの事業に適したコーポレート・ガバナンスの仕組みを整え、経営の効率性・健全性・透明性等の観点から不断の点検を行い改善しています。

1 コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

当社事業・経営に精通した取締役を中心とする取締役会が、経営の基本方針にとどまらず重要な業務の執行についても決定する一方で、強い権限を有する監査役が取締役会にも出席し、独立した立場から取締役等の職務執行を監査する体制が、経営の効率性と健全性を確保し有効であると判断し、監査役会設置会社を採用しています。

監査役会では、各分野における豊富な経験や高い識見を有する監査役が、当社の会計監査人（監査法人）、内部監査

部門およびグループ会社監査役とも適切に連携し、取締役や執行役員等の職務の執行状況や会社の財産の状況等を監査しています。

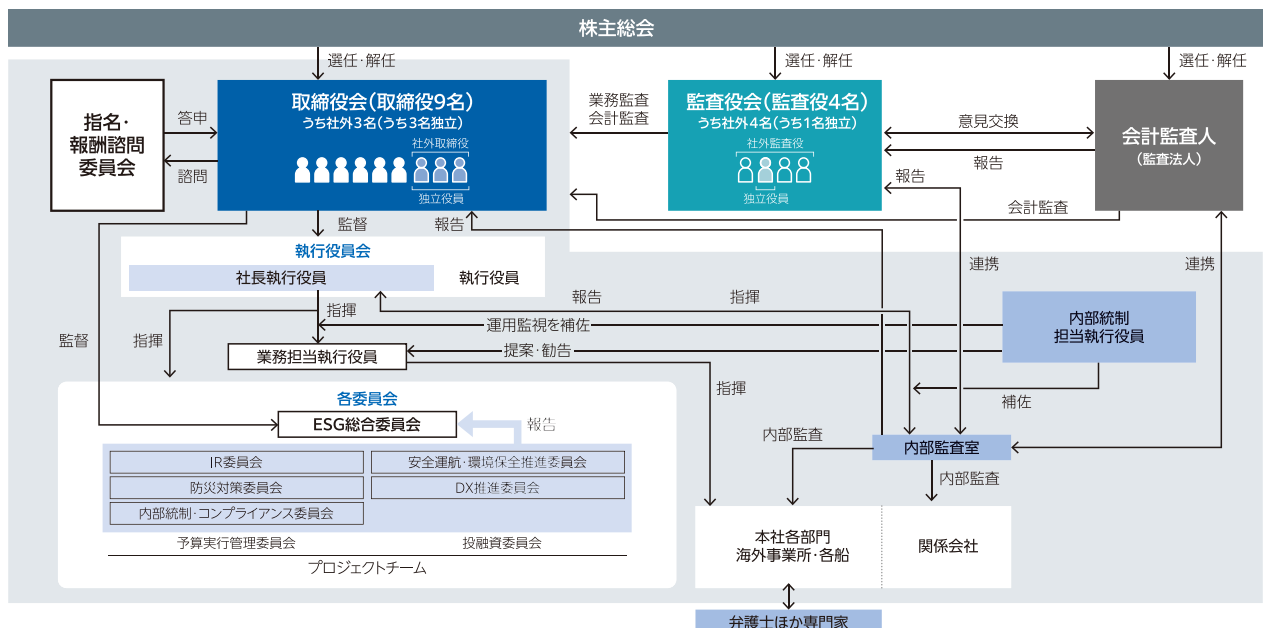
さらに、取締役会における多様な視点からの意思決定と経営の監督機能の充実を図るため、企業経営等に関する豊富な経験や高い識見を有する複数の社外取締役を置いています。

当社は、経営の透明性を高め、各ステークホルダーに当社グループの経営状況を正しく理解していただけるよう、法令や東京証券取引所のルールに基づく情報開示にとどまらず、財務・非財務情報を適切な時期に、わかりやすく、正確に開示することを心がけています。

取締役会

取締役会は、当社グループの経営に関わる基本方針と最

コーポレート・ガバナンス模式図（2023年6月28日現在）



重要案件の審議・決議を行っており、法令・定款に定められた事項および取締役会付議基準で定められた経営上の重要事項に関する意思決定機関、および業務執行状況を監督する機関として、原則として毎月1回開催しています。

議長である代表取締役社長を含む社内取締役6名（うち、執行役員兼務5名）および社外取締役3名（全員が東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ている）で構成しており、独立社外取締役が全体の3分の1を占めています。

執行役員会

執行役員会は、取締役会が決定した基本方針に基づき、業務執行および経営管理に関する重要事項の協議・決定や取締役会付議事項の事前協議を行う機関として、原則として毎週開催しています。構成員は取締役会において選任された、議長である社長執行役員を含む執行役員14名です。

監査役会

社外監査役4名（うち常勤監査役・独立役員が各1名）で構成され、法令に定める権限を行使するほか、監査役会を組織し監査基準を定め、取締役、執行役員および従業員の業務執行の適法性・相当性について適正な監査を行います。具体的には、取締役会、執行役員会のほか、ESG総合委員会、内部統制・コンプライアンス委員会、安全運航・環境保全推進委員会、DX推進委員会および予算実行管理委員会等重要な会議および委員会へ出席し、経営課題、業務

実態の把握に努めるとともに、法令および定款に違反する行為を未然に防止する等、的確な監査を実施しています。

ESG総合委員会

ESG総合委員会は、取締役会の監督の下でサステナビリティ基本方針に従って、長期的な成長にとって重要な柱である「環境・社会・企業統治」に関する課題について協議・決定する機関として毎年定期的に開催しています。

委員長である社長執行役員と取締役執行役員、常務執行役員の計8名および、主要グループ会社であるNSユニテッド内航海運(株)の代表取締役社長、NSユニテッドタンカー(株)の代表取締役社長で構成されます。ESGの取組方針を協議・決定し、傘下にある社内各委員会（内部統制・コンプライアンス委員会、安全運航・環境保全推進委員会、IR委員会、防災対策委員会、DX推進委員会）へ方向性を指示するほか、本統合報告書の編集について方向性を指示しています。同委員会が取締役会と傘下の委員会や各部門の間に入ることで、現場の課題を取締役に上げるとともに、取締役会の要請を現場に展開し課題に取り組むよう調整しています。

指名・報酬諮問委員会

取締役の指名、報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。代表取締役社長を含む5名の取締役にによって構成され、うち過半数の

スキル・マトリックス

| 取締役会に求められるスキル | 取締役に期待するスキル | | | | | | | | |
|---------------|--------------------------|------|------|-----|------|------|-------------|--------------|--------------|
| | 社内取締役 | | | | | | 社外取締役 | | |
| | 山中一馬 | 宮本教子 | 宮井成彦 | 藤田透 | 北里真一 | 谷水一雄 | 大西節 (独立) | 井上龍子 (独立) | 吉田正子 (独立) |
| マネジメント | 企業経営 | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | ○ |
| | 市場・事業 | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | |
| | 現場・技術(ICT含む) | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ |
| 個別 | 財務・ファイナンス | | | | | ○ | | ○ | |
| | ガバナンス、リスク管理、 コンプライアンス | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | |
| | 人材マネジメント | ○ | | | ○ | ○ | | ○ | ○ |
| | サステナビリティ | ○ | ○ | | ○ | | ○ | ○ | ○ |
| | カスタマーリレーションズ | | | ○ | | | | | |
| 経験 | 海外駐在(グローバル) | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ |
| | 他社勤務(社内取締役) | ○ | ○ | | | | ○ | | |
| | 経営経験(社外取締役) | | | | | | | ○ | ○ |

3名は独立社外取締役が占め、議長は独立社外取締役が務めています。委員は取締役会の決議によって選出されます。

取締役会の実効性評価の結果概要

当社では2015年度より毎年、全ての取締役および監査役を対象とした取締役会の実効性評価アンケート調査を実施しており、2022年度も内容を取締役会で共有しました。

その結果、当社の取締役会は、取締役会の構成・役割・運営をはじめ全体としておおむね実効性が確保されていることを確認しました。今後も課題の改善に継続的に取り組み、取締役会の実効性のさらなる向上に努めていきます。

2022年度の課題

- 経営方針や事業戦略等、大局的見地また多様な視点からの議論をさらに深めるために、取締役会の審議に当たって論点の明確化や運営面での工夫をすべきとの課題が指摘されました。

2022年度の取り組み

- 報告事項の工夫やタイムリーな情報共有により、取締役会・社外役員と執行側との距離感や連動が前進するなど一定の改善が図られており、取締役会としての実効性は上がってきていると評価されました。

2023年度の課題

- 将来に向けたリスク、戦略、方向性についての議論がまだまだ十分ではなく、個別の業務執行に関する付議件数を減らし、会社の将来へ向けた議論の時間を増やす必要がある、今後は脱炭素に向けた移行期を迎える中で、海上輸送の変化に対応し、ESG経営を推進する投資をしっかりと進める必要がある等の意見が寄せられました。

役員報酬について

①報酬決定の方針

(a)報酬等の基本構成について

当社の取締役の報酬は、企業価値の向上に向けて健全なインセンティブとして十分に機能するよう、経営戦略との整合性を確保した報酬体系としています。具体的には固定報酬のほか、単年度の当社業績の向上を反映した業績連動型賞与（役員賞与）、そして中長期的な企業価値の向上を反映した業績連動型株式購入報酬により構成されます。役員賞与と株式購入報酬とを合わせた業績連動報酬の報酬総額に占める割合は、最大で3分の1程度となるよう設計しています。

(b)固定報酬について

海運業界において求められる能力および責任に見合った水準を勘案して、役位に応じて定められた基準額を月次の額として現金で支払います。

(c)業績連動型役員賞与について

配当政策および従業員への一定以上の臨時手当（賞与）支給を前提に、短期業績連動報酬として毎期の1株当たり配当額に連動する賞与を現金で支給しています。

(d)株式購入報酬について

中長期業績連動報酬として、中期経営計画の達成度や企業価値（株式価値）の向上に連動する株式購入報酬を支給しています。これは株主との利害共有強化を兼ねたものであり、取締役は、支給された株式購入報酬相当額を役員持株会に拠出し、持株会を通じて株式を購入しています。

(e)社外取締役および監査役の報酬について

社外取締役および監査役については、業務執行から独立した立場から当社および当社グループ全体の経営に対して監査・助言を行う役割を担うことを考慮し、基本報酬のみを支払うこととしています。社外取締役の報酬は、取締役会の決議に基づき、また監査役の報酬は監査役の協議により定めています。

②報酬決定の手続き

当社の取締役の報酬等については、指名・報酬諮問委員会の答申および助言を踏まえ、取締役会で決議しています。

指名・報酬諮問委員会は、算出された役員報酬の妥当性を検討し、取締役会に答申を行っています。一方取締役会は指名・報酬諮問委員会の答申に基づいて、その決定方法および内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることを確認して報酬額を決定しています。

| | | | |
|-----|---------------------|-------------------|------------|
| 取締役 | 固定報酬総額 (うち社外取締役) | 184百万円 (31百万円) | 9名 (3名) |
| | 業績連動報酬総額 | 64百万円 | 5名 |
| 監査役 | 固定報酬総額 (うち社外監査役) | 59百万円 (36百万円) | 5名 (4名) |

上記固定報酬の対象人数・支給額には2022年6月28日開催の第96回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名、および監査役1名を含んでいますが、無報酬の取締役1名分は含んでいません。

2 リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

経営に重要な影響を及ぼすリスクが顕在化したときにも事業の継続・安定的発展を確保できるよう、リスク管理の基本事項として、「リスク管理規程」を定めています。

本規程に基づいて、事業活動全般にわたり生じ得る諸々のリスクについて、関連部門または各委員会において分析や対策を検討した上で、執行役員会、取締役会において協議・決定しています。また年度末には「リスク項目表」に基づき、リスク項目の見直しや管理執行状況の報告を実施することでリスク管理を行っています。2022年度もリスク項目全てにわたり、社内規程等に則り運用され、必要に応じて規程の制定、改定や適切なリスクヘッジがなされており、適切に執行されていることを確認しています。

またリスクを網羅的かつ優先度（影響度）ごとに認識するために「リスクマップ」を作成しています。リスク項目表を補完するもので、リスクをより詳細にかつ具体的事例で実務レベルまで掘り下げ全社的に展開しています。世界的にGHG排出削減への取り組みが行われる中、対応の遅れが事業機会の喪失を招き得るという観点から、2022年度には「気候変動リスク」を新たな独立したリスクとして、リスク項目表にも明記し対策に努めています。

なお大型案件、高リスク案件は、投融資委員会が収益性・業績および財務状況に及ぼす影響・リスクなどを事前

に協議し、結果を執行役員会・取締役会に上呈しています。

事業継続計画 (Business Continuity Plan:BCP)

大規模災害発生時に社員と家族を守り、非常時にも確実に顧客へ海上輸送サービスを届けるという社会的責務を果たすためのBCPを策定しています。

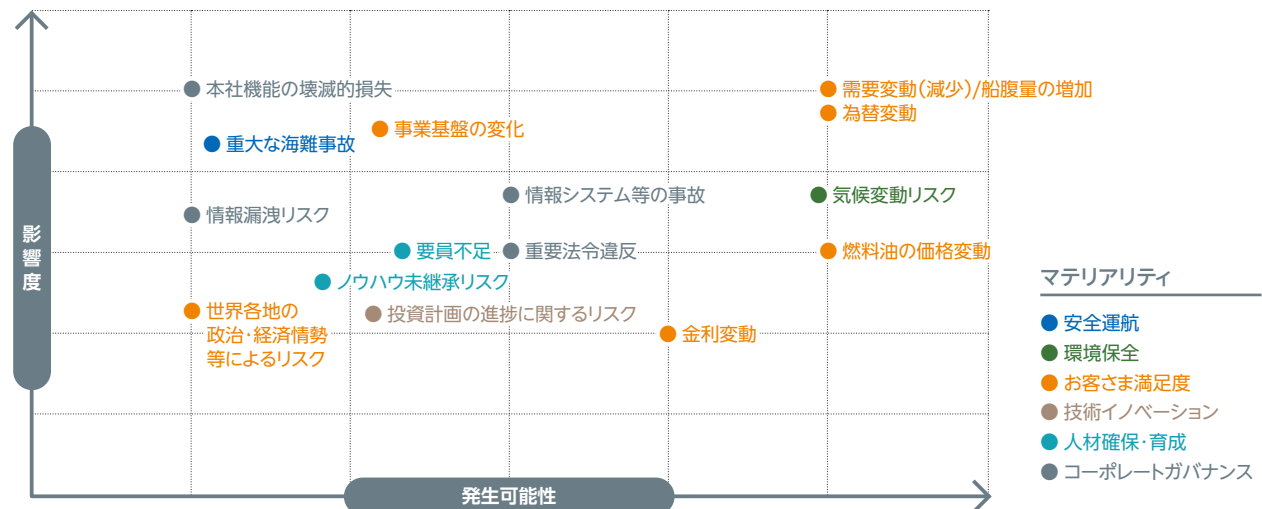
当社の主要なシステムはデータセンターに設置しており、大規模災害発生時に万が一本社機能が停止した場合でも在宅にて業務が行える体制となっています。近年の企業に対するサイバー攻撃に対しても、定期的に最新のセキュリティ機器・ソフトウェアに更新しており、サイバーセキュリティの強化に努めています。

また災害の発生に備えて「災害対応マニュアル」を策定しており、災害発生時の初動対応を明確にし、最優先事項として社員と家族の安否を確認し報告する基本行動を浸透させることを目的に、安否確認システムを活用した訓練を定期的実施しています。

当社の海外拠点に対しても緊急時の本社との連絡網を整備し、これと連動する緊急時の初動をまとめた指針を策定し、同様の訓練を実施しています。

なお、現在の災害対応マニュアルは地震災害時のマニュアルであることから、今後は、そのほかの自然災害やサイバー攻撃、感染症パンデミック、テロなどさまざまなリスクに対応すべく、2021年2月の経団連からの提言において推奨されている、オールハザード型BCPへの転換を目指しております。

リスクマップ



3 コンプライアンスの浸透・推進

コンプライアンス推進体制

ステークホルダーの皆さまとの信頼関係を維持していくことが、社会と共存する企業として持続的に発展するための基本になるとの認識から、「グループ企業理念」を策定し、これを具体的実現するための「企業行動規範」を定めています。さらに、コンプライアンスの充実を図るために、社長執行役員を委員長とする内部統制・コンプライアンス委員会において、全役職員が法令・社内規程・社会倫理規範を遵守して日常の業務執行に当たるよう、意識の向上に努めています。

コンプライアンス通報窓口

当社グループの役職員などによる法令違反や不正行為あるいはその恐れのある行為を発見した場合に、直接通報を受け付けるコンプライアンス通報窓口を社内外に設置しています。いずれの窓口でも匿名での通報を受け付けており、公益通報者保護の趣旨に沿い、通報者が不利益な取り扱いを受けないことが保証されています。社内通報窓口には女性相談員を、社外相談窓口には弁護士を置き、加えて2022年4月にはより匿名性の高い窓口として新たに第三者機関を起用しました。今後も利用しやすい窓口運営を目指しハラスメントをはじめとするコンプライアンス違反の芽を摘むことを目指してまいります。

コンプライアンス周知月間

全役職員のコンプライアンス意識の徹底を図り、コンプライアンス実践に必要な知識・情報を周知し、その重要性を再認識する機会とするべく、毎年10月をコンプライアンス周知月間と定め、グループ一体となって活動しています。

2022年度は、コンプライアンスに関するメッセージを社長から全役職員に向けて発信したほか、「反社会的勢力排除」について改めて理解する機会を設け、契約締結状況の再点検を実施しました。

最近では取引先から反社会的勢力排除を含め、広くコンプライアンス遵守を求められる機会が増えているため、今後もこのような活動を推進し、社内啓発を継続します。

2つの基本方針の制定

2023年1月に、「当社グループ人権方針」および「腐敗防止基本方針」を策定しました。これにより、当社の「行動基準」にうたわれている人権を尊重することや社会倫理に適合した行動を実践することは、グローバルに事業を展開する企業として当社が果たすべき社会的責任であるという事業運営の方針を明確にしています。

4 内部統制

会社法および会社法施行規則に基づき、取締役会において「内部統制基本方針」を決議するとともに、金融商品取引法の定めに応じ、財務報告の信頼性を確保するための体制を整備しています。当社は内部統制・コンプライアンス委員会を組織するとともに、各部門が日常業務に潜むローカルリスクを主体的に洗い出し改善するという、自律的内部統制を行う上での体制を整えています。

今後も全役職員が協力してコンプライアンス強化に努め、適切な内部統制を確立し実践してまいります。

5 株主・投資家に対する情報開示・対話の基本方針

当社は中長期的な企業価値向上、持続的な成長には、株主等との建設的な対話が重要であると認識しています。

株主・投資家からの面談の申し込みに対する体制としてIR委員会を設置し、年間計画およびIR取材対応基準に則り、決算開示前の一定期間を除き、IR担当役員を中心に対応しています。インサイダー情報（未公表の重要事実）に関しては社内規程に従って適切に対応しています。

株主総会においては積極的な情報提供と丁寧な質疑応答に努めています。当日会場へご来場いただけない株主の皆さまにも、議事進行の様子を視聴いただけるようライブ配信を行うとともに、事前質問制度も取り入れています。

役員一覧 (2023年6月28日現在)

取締役 (*は社外取締役および社外監査役)



代表取締役社長
社長執行役員
山中 一馬
取締役会議長
指名・報酬諮問委員



取締役・専務執行役員
宮本 教子



取締役・常務執行役員
宮井 成彦



取締役・常務執行役員
藤田 透



取締役・常務執行役員
北里 真一
指名・報酬諮問委員



取締役・相談役
谷水 一雄



取締役(独立役員)*
大西 節
指名・報酬諮問委員会議長



取締役(独立役員)*
井上 龍子
指名・報酬諮問委員

監査役 (*は社外監査役)



取締役(独立役員)*
吉田 正子
指名・報酬諮問委員



常勤監査役*
安藤 雅則



監査役(独立役員)*
三谷 康人



監査役*
山本 昌平



監査役*
小林 二郎

執行役員

常務執行役員 **阿諏訪 直樹**
常務執行役員 **金光 潔**
常務執行役員 **紀平 徹**

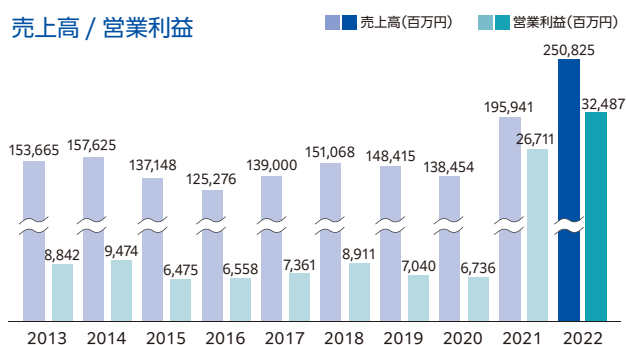
執行役員 **高見 隆昌**
執行役員 **征矢 秀人**
執行役員 **小野 雄士**

執行役員 **佐藤 義則**
執行役員 **関 健太郎**
執行役員 **藺田 恭**

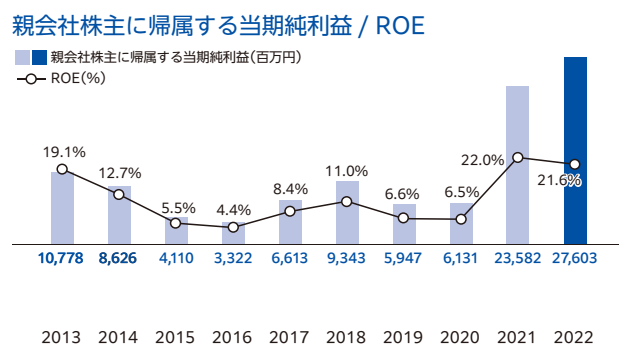
財務・非財務データ

| 会計年度(連結) | 単位 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------------------------|-------|-----------|-----------|-----------|
| 売上高 | 百万円 | 153,665 | 157,625 | 137,148 |
| 営業利益 | 百万円 | 8,842 | 9,474 | 6,475 |
| 経常利益 | 百万円 | 8,920 | 10,380 | 4,064 |
| 税金等調整前当期純利益 | 百万円 | 12,005 | 10,691 | 4,343 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 百万円 | 10,778 | 8,626 | 4,110 |
| 1株当たり情報 | | | | |
| 1株当たり当期純利益 | 円 | 467.2 | 374.0 | 175.4 |
| 1株当たり純資産 | 円 | 2,709.1 | 3,195.6 | 3,197.2 |
| 1株当たり配当金 | 円 | 90 | 90 | 40 |
| 株価(期末日終値) | 円 | 2,450 | 2,920 | 1,520 |
| 会計年度末 | | | | |
| 総資産 | 百万円 | 224,507 | 227,663 | 217,524 |
| 純資産 | 百万円 | 64,943 | 76,481 | 75,372 |
| 自己資本比率 | % | 27.8 | 32.4 | 34.6 |
| 主要財務指標 | | | | |
| ROE(自己資本利益率) | % | 19.1 | 12.7 | 5.5 |
| PER(株価収益率) | 倍 | 5.2 | 7.8 | 8.7 |
| 配当性向 | % | 19.3 | 24.1 | 22.8 |
| 有利子負債 | 百万円 | 135,716 | 125,912 | 121,880 |
| Net DER | 倍 | 1.72 | 1.29 | 1.30 |
| 設備投資額 | 百万円 | 58,295 | 20,344 | 24,733 |
| ESGデータ(単体) | | | | |
| 従業員数 陸上(女性) | 人 | 166(34) | 163(34) | 158(37) |
| 海上(女性) | 人 | 39(—) | 42(—) | 44(—) |
| 船腹量の推移 | 隻/万トン | 125/1,072 | 124/1,135 | 115/1,124 |
| 停船率 | | 1.39 | 3.07 | 0.51 |
| 貨物輸送量 | 千トン | 58,658 | 65,112 | 64,088 |
| 燃料消費量(A重油/C重油) | 千トン | 13/681 | 15/688 | 19/658 |
| CO ₂ 排出量 | 千トン | 2,123 | 2,149 | 2,068 |
| 輸送単位当たりのCO ₂ 削減率(2019年比) | % | — | — | — |
| ESGデータ(連結、CO₂排出量) | | | | |
| スコープ1(事業による直接排出) | 千トン | — | — | — |
| スコープ2(購入した電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出) | 千トン | — | — | — |
| スコープ3(その他の間接排出) | 千トン | — | — | — |
| カテゴリー 1(購入した製品・サービス) | 千トン | — | — | — |
| カテゴリー 3(燃料・電力の上流工程) | 千トン | — | — | — |
| カテゴリー 5(廃棄物) | 千トン | — | — | — |
| カテゴリー 6(出張) | 千トン | — | — | — |
| カテゴリー 7(通勤) | 千トン | — | — | — |

売上高 / 営業利益



親会社株主に帰属する当期純利益 / ROE

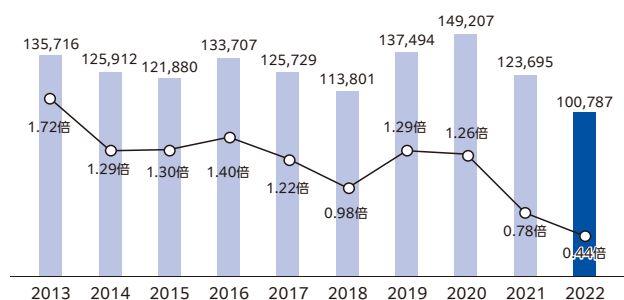


※ 当社は、2017年10月1日付で株式併合（普通株式10株を1株に併合）を実施していますが、2011年度期首に当該株式併合が行われたとして、1株当たり情報を算定しています。
 ※ 単体従業員数は、2021年度より受入出向者を含め、2022年度はこれに契約社員を加えた人数としています。
 ※ 停船率 = 年間停船時間合計 ÷ 年間延稼働時間 × 1,000
 ※ ESGデータのうち貨物輸送量以下の数値は2018年までは会計年度、2019年以降は暦年ベースで算出しています。
 ※ 当社は、自社で算定した当社グループのCO₂排出量に対し、一般財団法人日本海事協会（ClassNK）による第三者検証を受け、検証証明書を取得しました。

| 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| 125,276 | 139,000 | 151,068 | 148,415 | 138,454 | 195,941 | 250,825 |
| 6,558 | 7,361 | 8,911 | 7,040 | 6,736 | 26,711 | 32,487 |
| 4,607 | 5,555 | 7,784 | 5,479 | 5,532 | 26,606 | 33,444 |
| 3,814 | 6,419 | 10,502 | 7,197 | 7,351 | 29,069 | 32,860 |
| 3,322 | 6,613 | 9,343 | 5,947 | 6,131 | 23,582 | 27,603 |
| 140.9 | 280.6 | 396.4 | 252.3 | 260.2 | 1,000.7 | 1,171.3 |
| 3,259.0 | 3,423.2 | 3,778.0 | 3,866.0 | 4,090.6 | 5,015.2 | 5,830.6 |
| 40 | 85 | 115 | 80 | 80 | 285 | 365 |
| 2,400 | 2,170 | 2,369 | 1,387 | 1,885 | 4,210 | 4,115 |
| 233,071 | 228,229 | 223,528 | 248,522 | 270,760 | 274,871 | 275,784 |
| 76,826 | 80,691 | 89,038 | 91,110 | 96,402 | 118,189 | 137,405 |
| 33.0 | 35.3 | 39.8 | 36.7 | 35.6 | 43.0 | 49.8 |
| 4.4 | 8.4 | 11.0 | 6.6 | 6.5 | 22.0 | 21.6 |
| 17.0 | 7.7 | 6.0 | 5.5 | 7.3 | 4.2 | 3.5 |
| 28.4 | 30.3 | 30.3 | 31.7 | 30.7 | 28.5 | 31.2 |
| 133,707 | 125,729 | 113,801 | 137,494 | 149,207 | 123,695 | 100,787 |
| 1.40 | 1.22 | 0.98 | 1.29 | 1.26 | 0.78 | 0.44 |
| 29,491 | 23,656 | 18,602 | 60,805 | 41,330 | 5,564 | 6,153 |
| 160(37) | 158(37) | 158(37) | 163(38) | 162(35) | 167(36) | 184(45) |
| 47(—) | 45(1) | 43(2) | 44(2) | 50(3) | 48(4) | 48(6) |
| 124/1,219 | 128/1,284 | 121/1,180 | 125/1,306 | 127/1,403 | 127/1,381 | 131/1,345 |
| 1.20 | 0.43 | 0.58 | 2.16 | 11.95 | 7.01 | 4.00 |
| 62,483 | 62,134 | 64,206 | 59,866 | 72,149 | 73,725 | 73,280 |
| 21/644 | 22/634 | 28/672 | 35/609 | 35/662 | 40/688 | 42/675 |
| 2,033 | 2,005 | 2,139 | 2,008 | 2,175 | 2,284 | 2,249 |
| — | — | — | 基準年 | 6.77 | 8.61 | 7.83 |
| — | — | — | 2,199 | 2,328 | 2,447 | 2,424 |
| — | — | — | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.1 |
| — | — | — | 305 | 324 | 337 | 337 |
| — | — | — | — | — | — | 2.1 |
| — | — | — | 305 | 324 | 336 | 334 |
| — | — | — | — | — | 0.1 | 0.1 |
| — | — | — | — | — | — | 0.5 |
| — | — | — | 0.1 | 0.1 | 0.2 | 0.2 |

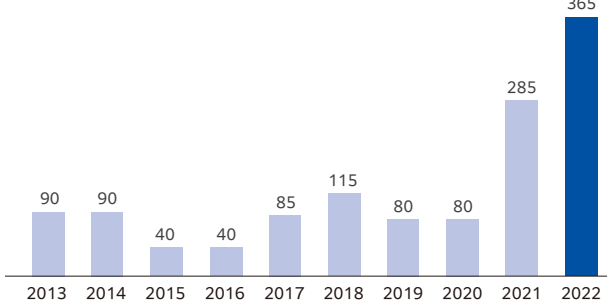
有利子負債 / Net DER

■ 有利子負債(百万円) ○ Net DER(倍)



1株当たり配当金

(単位:円)



用語解説

国際海事機関 (IMO) P9,28,47
International Maritime Organization。海上の安全・海運技術向上・船舶による海洋汚染防止・諸国間の差別措置の撤廃など、海運に関する技術的・法律的問題について各国政府間の協力を促進し、国際条約の制定などを行う国連の専門機関。

国連グローバル・コンパクト (UNGC) P17,19,42,53
持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みで、UNGCに署名する企業・団体に対し「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を順守・実践するよう求めている。

ICP (Internal Carbon Pricing) P7,17,19
企業が独自にCO₂排出量に価格をつけ、投資判断の際の指標などとして活用する方法。

WACC (Weighted Average Cost of Capital, 加重平均資本コスト)
..... P19
企業は銀行からの借入や株主からの出資で資金調達しており、その際にかかる金利や配当金など調達のためのコストを加重平均したもの。

EU-ETS P17,28,47
EU域内排出量取引制度。企業や施設に一定期間中のGHG排出量の上限を課し、その上限を超えた場合は排出クレジットを購入するなど、補填対応が求められる。

ISO14001 P44,46
ISO (International Organization for Standardization = 国際標準化機構) が作成した環境マネジメントの国際規格で、企業が環境に配慮した事業活動を行うために、環境管理の方針・組織体制・運用・内部監査など、「PDCAサイクル」を基本とした継続的改善に必要な事項を規定してある。

温室効果ガス排出量 スコープ 1 ~ 3 P29,33,47,60
GHGプロトコル (温室効果ガス排出量の算定と報告の国際的な基準) では排出量を以下のように分類している。
スコープ 1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出量
スコープ 2: 他社から供給されたエネルギー起源の間接排出量
スコープ 3: その他の間接排出量 (事業者の活動に関連する他社の排出量)

SO_x (硫黄酸化物)・NO_x (窒素酸化物) P11,45
船舶で運転されるエンジンやボイラーの排気ガスには、燃料が燃焼される過程で発生するSO_xやNO_xが含まれている。SO_xやNO_xは大気中の水や酸素と反応し、それぞれ硝酸、硫酸となり、水滴中に取り込まれたものが酸性雨として地上に降り注ぐことになる。酸性雨は森林を枯らしたり、湖、河川の生物を死滅させるなど大きな環境被害の原因となっている。

EEOI (Energy Efficiency Operational Indicator) P27
エネルギー効率運航指標。1トンの貨物を1マイル運ぶために実際の運航で排出されたCO₂グラム数を表す。

EEDI (Energy Efficiency Design Index) P27
IMOによる新造船への燃費性能規制。Phase0から段階的に強化され、2025年以降に建造契約が交わされる船舶にはPhase0に比べCO₂排出量削減率の30%向上を求めるPhase3が適用される。

EEXI (Energy Efficiency Existing Ship Index) P8,18
就航船のエネルギー効率指標。新造船に適用されるEEDIに対して、EEXIは就航船に対する燃費性能規制、2023年発効。船型別に求められる規制値を満たさない船舶は、エンジン出力の制限や省エネ装置の追設など、燃費性能の改善措置が必要になる。

CII (Carbon Intensity Indicator) P8,18,27,29,45
燃費実績格付け制度。IMOによる2023年発効の就航船に対する環境規制。船舶の燃費性能を格付けし、低評価となった船舶には燃費改善の措置を求める。

TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
..... P19,46,47
G20の要請を受け、国際金融に関する監督業務を行う金融安定理事会 (FSB) によって2015年に設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース」。投資家が企業の気候変動関連リスク・機会を適切に評価できるように、企業に対し「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について開示することを推奨している。

グリーンイノベーション基金 P7,16,19,29,43
2050年カーボンニュートラルに向け、エネルギー・産業部門の構造転換や、投資によるイノベーションなどを大幅に加速するため、これらに取り組む企業に対して、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構 (NEDO) が、研究開発・実証から社会実装までを継続して支援するもの。

株の指標
現在株価の判断基準 (高い or 低い)

ROE (Return on Equity) : 自己資本利益率 ... P16,18,19,60
(純利益 ÷ 自己資本)
企業の収益性を測る指標。株主資本 (株主による資金 = 自己資本) が、企業の利益 (収益) にどれだけつなげたのかを示す。

PER (Price Earning Ratio) : 株価収益率 P60
(時価総額 ÷ 純利益 = 株価 ÷ 1株当たりの利益)
1株当たりの純利益に対して今の株価は何倍まで買われているか。低ければ低いほど、会社が稼ぐ利益に対して株価が割安である。

Net DER (Net Debt Equity Ratio) : 負債資本倍率
..... P16,19,60,61
([有利子負債 - 現金及び現金同等物] ÷ 自己資本)
DERは負債資本倍率とも呼ばれ、企業の健全性を示す財務指標。企業の借金である有利子負債が返済義務のない自己資本 (株主資本) の何倍かを示し、数値が低いほど財務内容が健全とされる。このうち、有利子負債から現預金等を控除した実質の有利子負債により算定した指標。

会社概要 (2023年3月31日現在)

| | |
|---------|---|
| 商号 | NSユナイテッド海運株式会社 |
| 本社所在地 | 〒100-8108 東京都千代田区大手町一丁目5番1号 大手町ファーストスクエア ウエストタワー |
| 設立年月日 | 1950年4月1日 |
| 主要な事業内容 | 外航貨物海上運送事業およびこれに関連または付帯する事業 |
| 資本金 | 103億円 |
| 株式上場取引所 | 東京証券取引所（プライム市場） |
| 従業員数 | 単体 232名、連結 657名 |
| 運航船腹量 | 外航 131隻 13,451千重量トン 内航 77隻 235千重量トン |



主な連結グループ会社

| 会社名 | 主要な事業内容 |
|--------------------|----------------------|
| NSユナイテッド内航海運(株) | 内航海運事業 |
| NSユナイテッドタンカー(株) | 内航海運事業 |
| NSユナイテッドマリンサービス(株) | 船員派遣事業・安全監督・新造船建造監督業 |
| NSユナイテッドビジネス(株) | 総務・経理業務受託 |
| NSユナイテッドシステム(株) | 情報システムの開発・保守業 |

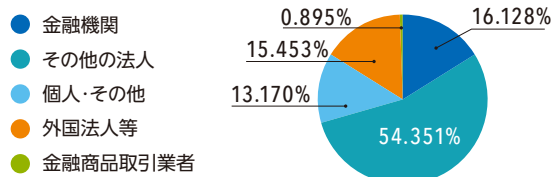
海外現地法人・駐在員事務所

| 現地法人 | 駐在員事務所 |
|--------|--------|
| 英国 | 上海 |
| 米国 | ベトナム |
| 香港 | |
| シンガポール | |
| フィリピン | |

株式の状況 (2023年3月31日現在)

| | |
|----------|-------------|
| 発行可能株式総数 | 60,000,000株 |
| 発行済株式総数 | 23,970,679株 |
| 株主数 | 12,902名 |

株式分布状況



大株主(上位10名)

| 株主名 | 持株数 (千株) | 出資比率 (%) |
|--|-------------|-------------|
| 日本製鉄株式会社 | 7,861 | 33.36 |
| 日本郵船株式会社 | 4,324 | 18.35 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 1,697 | 7.20 |
| 株式会社みずほ銀行 | 798 | 3.39 |
| BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC | 797 | 3.38 |
| 新健海運股分有限公司 | 504 | 2.14 |
| 東京海上日動火災保険株式会社 | 303 | 1.29 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 277 | 1.18 |
| 株式会社三菱UFJ銀行 | 259 | 1.10 |
| UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT | 256 | 1.09 |

- (注) 1. 所有株式数は、千株未満を切り捨てております。
2. 当社は、自己株式を404,688株所有しておりますが、上記大株主からは除外しております。
3. 出資比率は自己株式を控除して計算しております。

株価推移



- (注) 始値は当月取引初日の寄り付き価格、終値は当月取引最終日の引け値。高値、安値は当月中の最高値、最低値を採用しています。また、始値より終値が高いときは白(陽線)、安いときは青(陰線)で表されています。