



2023年1月4日

2023年 新年あいさつ(グループ役職員向けトップメッセージ)

動き出そう 次の時代にむけて

NSユナイテッド海運株式会社
代表取締役社長 谷水 一雄

皆さん新年あけましておめでとうございます。

年末年始いかがだったでしょうか。コロナ関係の行動制限を緩和しウィズコロナを目指していますが、社内外の感染事例は増える傾向にあることから、引き続き各自慎重な行動をとりながら、安心安全な職場を確保していきたいと、ご協力をよろしく願いいたします。

そして、海上勤務の方々、長引くコロナ感染影響下での海上勤務お疲れさまです。そして日夜安全運航にご尽力いただきありがとうございます。今日も世界のどこかで新年を迎えられている皆さんに敬意を表し、今一度安全を最優先に取り組み、海上輸送を支えていくとの思いを社員一同共有したいと思います。

時代のダイナミズム

さて、その海上輸送ですが、振り返ると過去2年、各国の水際コロナ感染対策強化と滞船増加により運航面で大きな影響を受けることになりました。一方で本船稼働の低下によりマーケットは極めて堅調な推移となり、この間の当社業績も望外のプラスとなりました。

世界がコロナ対策から経済重視に動く中で、こういった異常な滞船や歪なマーケットもようやく解消し、これから傷んだ世界経済が成長軌道に戻っていくと予想していますが、どうやら世界はこれまでのトレンドとは違う時代のとば口に立っている、そんな気がしています。

久しぶりの物価上昇と、長く続いた金融緩和の見直し、特に欧米での引き締め、そこに追い打ちをかける50年振りのエネルギー危機、そして中国ですが、世界経済と貿易を牽引してきた40年の改革開放からの転換、並行して30年続いたグローバル化の見直し、ウクライナ・台湾など70年振りの戦争リスク、いずれも何十年に一回の大きな時代のサイクルが同時に転換期を迎えて

います。コロナ後にこんな世界が待っていたとは思いませんでした。

我々も、そういった世の中のダイナミズムを忘れてはいけません。2030年に向けて海運に大きな影響を与える市場動向・金融情勢など事業環境の見通しやリスク管理について常に点検し、事業のあり方を検証していくことが求められます。今年はちょうど4年間の現行中期計画の最終年、鉄鋼業の動向も踏まえ次期中期計画に向けて検討を進めていく節目の年となります。

変わらないサステナビリティ

一方、変わらないものもあります。事業環境がどう変わろうとも、繰り返しになりますが、サステナビリティという考え方はグローバルな経営の中でより重要になります。一昨年当社としてサステナビリティやESGへの取り組みを再整理し、基本方針を策定しました。また皆さん参加の下で、当社のパーパスを、当社が社会にどんな価値を提供し貢献できるのか、その意義を言葉で表すことができました。

またサステナビリティやESGは、コーポレートガバナンス強化の一つの軸でもあり、まずはリスクを抑えることから、そしていかにリターンにつなげていけるか。環境価値、社会価値、経済価値の向上を目指します。

その際に重要なことは、当社の競争優位の源泉はどこにあるのか、それが将来にわたり優位を維持できるのかどうかです。こういったリスクや機会があるのか、パーパスに照らして当社としてどう取り組んでいけばいいのか、会社の現状、ビジネスモデル、戦略を継続的に検証していくことが求められます。

また、予測困難な時代とはいえ手をこまねているわけにはいきません。その際には、思いを共有する他社や内外の荷主などステークホルダーとの中長期的視野に立った協働がキーワードになるでしょう。ぜひそういったチャンスを広げていきましょう。

申すまでもなく海運最大の課題は気候変動対応です。2050年CN（カーボン・ニュートラル）を目標に、まずは2020年代後半から30年代前半にかけた船づくりです。種まきを継続するとともに、これまで準備してきたことをいよいよ形にすべく、実行に向けて歩みを進めていければと考えます。我々海運も先ほど触れた世界情勢と同様に、ゼロエミッションに向けて何十年に一回の大きな転換期を迎え次の時代に入っていきます。

取り組み課題

さて、足下の課題に移りますと、まずは今期の業績です。足下の事業環境にはめまぐるしい変化もありますが、総じて為替にも恵まれ、昨年度を上回る水準を見込んでいます。残り3カ月ですが、トラブルには万全の注意を払いながら目標達成に向けて頑張っていきたいと思います。

そして目線は23年度へ。急速な金融引き締めにより、短期的には景気後退局面が予測されています。内外鉄鋼生産も厳しい展開が続きます。一方で中国では少しずつですが経済再開が期待されています。こういった動きが新しい時代のサイクルの中でどう着地していくか、どんな

トレンドになっていくのか睨みながら、これからの三カ年予算作業に入っていきたいと考えます。ここで、今後の主な取り組みについて少し触れておきたいと思います。

1. 安全、内部統制、危機管理

昨年の安全関係の特徴は、船舶の重大事故は発生させることなく推移することができましたが、一方で船員の労働災害件数が増加しました。大変残念なことです。注意喚起や安全キャンペーンでの対話は継続しますが、一日も早くストレスのかかる長期乗船のさらなる正常化に努めなければなりません。

内部統制コンプライアンスにおいても、足りない点が浮き上がっています。職場レベルでは労働時間管理の再徹底とハラスメント防止に向けた取り組みが挙げられます。また危機管理では、これまでのBCP課題に加え、サイバーセキュリティなど身の回りのビジネスの安全確保に向けて内部統制システムの充分でない点を補っていく必要があります。

2. 気候変動 2050年CNを見据えた移行期の対応

2023年は、2050年CNを目指す国際海運にとって大きな節目の年になります。いよいよ2030年を跨ぐ中長期のCO2排出削減対策が見えてくる予定です。第一ステップのEEDI、EXIやCIIから、第二ステップのルールづくりへ、本格的な規制的手法と経済的手法のミックスがIMOで議論され、何もしなければペナライズされてしまいます。当社としても現在検討中の新燃料の方向性、CNに向けた移行計画の具体化、2025年以降のリプレイス計画を、内外荷主とのプラットフォームで意見交換しながら進めていく必要があります。内外関係者で大きな方向性をシェアできればと期待しています。

また、喫緊の課題は2030年20%削減目標と2023年より始まるCII評価に対応すること、今できることとして減速航海を織り込んでいくことが必要になります。今年度以降は、年度ごとの減速目標を環境行動指針として整理し、会社運営との一体化を推進すべく、これを前提とした予算を作成することにします。予算化により営業をはじめ会社の隅々まで環境意識の浸透を図っていきます。

3. 内部リソースの強化 ①人への投資

先ほど触れたさまざまな変化が起きる中で、従来以上に感度高く課題を捉え、機動的に会社を前に動かしていくことが求められますが、それを可能にするのが人の力です。最近では、人的資本とも評されますが、経営と人事の一体化が重要課題となります。

個々人の働きやすさから働きがいへ。持続可能な企業に必要な経営人材や専門人材の育成。人事の仕組みとして人の視点と経営の視点、この2つを融合させることを目標に昨年から人事制度の見直しにも取り組んでいるところです。

サステナビリティ基本計画の中には、多様な社員が能力を発揮しやりがいを感じられる職場づくりに努めるという目標が入っており、昨年働きがいをテーマにした職場討議も実施しました。皆さんの声も吸い上げながら、必要な人への投資を検討していく予定です。

4. 内部リソースの強化 ②船員船舶管理

当社事業のベースが船員によって支えられていることは言うまでもありませんが、何十年に一回の新しい船づくりが始まろうとする中で、前広にそれに備えていかなければ間に合いません。新燃料や液体輸送など新しい分野に海技士をどう配置しどう育成していくか。従来の分野では外国人船員のレベルアップと陸上での活用をどう進めるか。管理船のあり方や採用、研修、育成リスク含め、あらためて今後の大きな船員ビジョンを整理し必要な投資も実行していきたいと考えます。

以上、お願いや次期中期計画にも関わる内容含めていくつか申し上げました。

感謝とともに

最後になりますが一言御礼を申し上げます。この3年間不自由な勤務体制にもかかわらず、海運と当社を愛して頑張ってくれた社員の皆さんに心から敬意を表します。どうもありがとうございます。

時代は大きく動いていきますが、皆さんとともに今年も良い年、ブラボーにしていきたいと思っています。皆さんのご協力をお願いしてあいさつとさせていただきます。