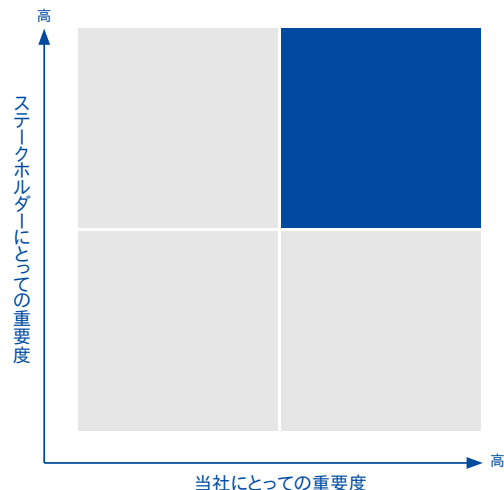


マテリアリティ

三井海洋開発 (MODEC) では重要なサステナビリティ課題として、2023年にマテリアリティを特定しました。これらのマテリアリティを当社の中長期的な事業戦略と結びつけ、組織と人材の両面から経営基盤を強化して、当社グループならではの価値を創造し、持続可能なエネルギー供給や気候変動対応といったグローバルな社会課題の解決に貢献します。

特定プロセス

マテリアリティを特定するにあたり、当社は国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」やGRIスタンダード、SASBスタンダードなどの国際的な枠組みやESG外部評価項目などから評価対象となるテーマを洗い出しました。その上で、社内のマネジメント層を対象としたアンケート調査や各国拠点の経営層による議論に基づいて「ステークホルダーにとっての重要度」及び「当社にとっての重要度」の視点からそれらのテーマの優先順位づけを行い、優先づけられたテーマをもとにマテリアリティを特定しています。特定されたマテリアリティはビジネスパートナー及び外部有識者との意見交換などを通してその妥当性が確認され、経営会議、取締役会で承認されています。



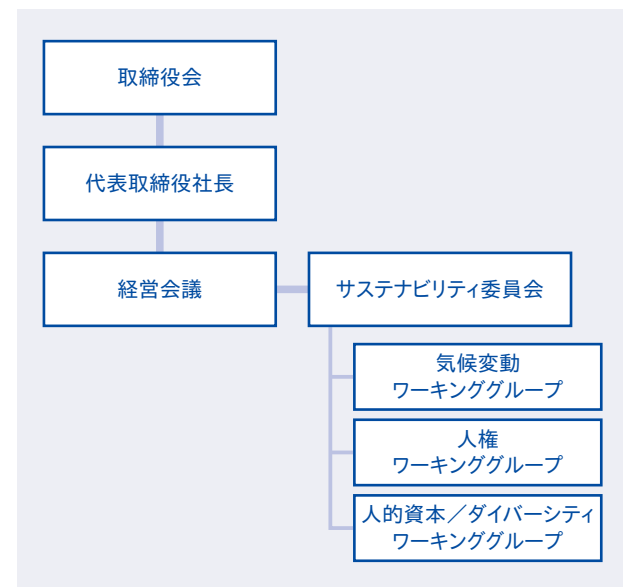
推進体制

当社はサステナビリティ課題に関連した活動をグループ一丸となって企画・推進し、同時にそれらの管理・評価を行うことを目的とした「サステナビリティ委員会」を経営会議の諮問機関として設置しています。同委員会は副社長を委員長、主要子会社の社長・CEOなどを委員として構成されています。

2024年度は委員会を6回開催し、重要テーマと位置づけた「気候変動」「人権」「人的資本／ダイバーシティ」の3つのテーマについて各ワーキンググループを設置して、ロードマップの作成やアクションプランの検討を行いました。

経営上の重要課題の一つであるサステナビリティに関する基本方針や重要事項は、サステナビリティ委員会での審議を経て、経営会議及び取締役会に報告しています。

サステナビリティ推進体制図



マテリアリティの位置づけの検討	企業理念や事業戦略におけるマテリアリティの位置づけや活用方法の整理
重要テーマの特定	SDGs、GRIスタンダード、SASBスタンダード、ESG外部評価項目などから評価対象とするテーマの洗い出し
優先順位づけ	各テーマに対して「ステークホルダーにとっての重要度」と「自社にとっての重要度」の2軸でマップ上の座標軸を特定し優先順位づけを実施
妥当性の確認	経営陣や有識者との意見交換などを実施し妥当性を確認

マテリアリティ

MODECのマテリアリティ

当社は重要なサステナビリティ課題として6つのマテリアリティを特定しています。これらのマテリアリティはその特性から「社会問題の解決」「価値創造」「経営基盤の強化」に分類されます。

また、当社はこれらのマテリアリティを土台とし2024年にはビジョン、ミッション、コア・バリューを刷新し、長期ビジョン「ビジョン2034」を描きつつ、「中期経営計画2024-2026」を策定しました。「中期経営計画2024-2026」と連動し、以下の観点からマテリアリティに関連した取組みのターゲット設定及び評価を行っています。

なお、当社は下記4つの方法でサステナビリティに関連した活動の評価を行っています。

KGI	: Key Goal Indicator
KPI	: Key Performance Indicator
Monitoring Metrics	: 現時点ではTargetは定めないものの、取組みをモニタリングする数値
Initiative	: 数値化は困難なもの、推進していく取組み



*1 FPSO (Floating Production, Storage and Offloading system): 浮体式海洋石油・ガス生産貯蔵積出設備 *2 EPCI: Engineering (設計)、Procurement (調達)、Construction (建造)、Installation (据付)

*3 O&M (Operation & Maintenance): 当社グループ社員などがFPSO/FSOに乗船・操業し、石油・ガスの生産業務及び保守点検、管理を行うサービス *4 GHG (Greenhouse Gas): 温室効果ガス



安定的かつ持続可能なエネルギー供給への貢献

当社は半世紀にわたり、エネルギーの安定供給に貢献してきました。脱炭素社会の実現に向けて世界的なエネルギー・トランジションが加速する中、これからも未来への懸け橋となるべく、信頼性の高いオペレーションとライフサイクル・バリューの最大化に資するアセット・インテグリティのあくなき追求により、安定的かつ持続可能なエネルギーの供給に貢献します。

MODECが取組みを推進する背景

エネルギーの安定供給の重要性

脱炭素化に向けた世界的な取組みが進展する一方で、地政学的リスクと社会における不確実性・複雑性の高まりを背景に、安定的な石油・ガスなどのエネルギーの供給が期待されています。大水深を中心とした価格競争力のある原油・ガスの開発は当面続くと予想されており、当社はこれまで培った経験・技術を活かし、顧客と共に世界のエネルギーの安定供給に貢献します。

また、エネルギーの安定供給は産油国へエネルギーを安定的に提供するだけでなく、関連した産業の育成にも貢献します。

ライフサイクル・バリューの最大化

当社は、FPSOの設計・建造から操業までの全期間を通してステークホルダーに提供する価値（ライフサイクル・バリュー）の最大化を第一の目標と定めています。

特に、設計・建造を含むEPCIにおいては、大手エネルギー会社が積極的に投資を進めている大水深域、あるいは超大水深域向けの大型FPSOのニーズに対応するために、エンジニア能力の向上、並びに体制のさらなる強化を進めています。

取組み事例

Initiative EPCI事業、O&M事業の競争力強化

シェル社 ブラジル沖合Gato do Matoフィールド向けFPSOプロジェクトを受注（2025年3月）



当社は、Shell Brasil Petróleo Ltda.（以下、シェル社）が開発を進めるブラジル沖Gato do Matoフィールド向けFPSOプロジェクトの売買契約及び20年間にわたるO&M契約を正式受注しました。本FPSOは日量12万バレルの原油処理能力を備え、水深2,000メートルの海域に係留予定です。ブラジル向けFPSO/FSOでは19基目、シェル社案件としては2基目のFPSOとなります。

詳細は以下リリースをご参照ください。
https://www.modec.com/jp/news/2025/20250325_pr_gdm_psa.html

エクソンモービル社 南米ガイアナHammerheadフィールド向けFPSOプロジェクトを受注（2025年4月）

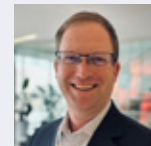


当社は、ExxonMobil Guyana社より、南米ガイアナStabroek（スターブルーク）鉱区 Hammerheadフィールド向けFPSOの契約を受注しました。本プロジェクトは、FEED*1とEPCIから成り、限定的着工指示を受け、2029年の早期生産開始に向け、FPSOの基本設計業務に着手します。本FPSOは、日量15万バレルの原油生産能力を有し、水深約1,025メートルの海域に係留予定です。今般、同時に、ガイアナの複数のFPSOを対象に操業・保守支援契約を締結し、長期間にわたる操業・保守サービスも提供する予定です。

*1 FEED (Front-End Engineering Design) : 基本設計

詳細は以下リリースをご参照ください。
https://www.modec.com/jp/news/2025/20250421_pr_Hammerhead.html

担当社員メッセージ



米国
Business Development
Director
Nicholas Wills

イノベーションで築く持続可能なエネルギーの未来

これまで、市場、主要な顧客、その他の業界関係者と幅広く連携し、海洋エネルギーとイノベーションに関する最新のアプローチについて議論してきました。さらに、業界団体への加盟や、イベントへの出席を通じて当社の取組みを広め、新技術について学びながら、これまで以上に働きかけを拡大してきました。これらの価値を軸とした取組みを推進する中で、リーダーシップを発揮し、当社の能力と経験を示すことができたことを誇りに思います。

このアプローチが実際に成果を上げた実例として、最近受注したGato do Mato及びHammerheadプロジェクトが挙げられます。これらのプロジェクトチームは、革新的なソリューションを見つけ出し、実証することで、顧客と当社の双方にとって良い結果をもたらしました。

2025年以降は、エネルギー・トランジションの重要性和関連性を考慮しながら、市場での地位をさらに強化し、新たな機会を発見できることを楽しみにしています。

 安定的かつ持続可能なエネルギー供給への貢献

**ウッドサイド社 セネガル沖合サンゴマール鉱区向け
「FPSO Léopold Sédar Senghor」、原油生産を開始（2024年6月）**



オーストラリアのWoodside Energy社より受注し建造したFPSO Léopold Sédar Senghorがセネガル沖サンゴマール鉱区にて2024年6月に原油生産を開始しました。本FPSOはセネガル初の海底油田開発プロジェクト向けで、日量10万バレルの原油生産能力、130百万立方フィートのガス処理能力、14万5千バレルの水圧入能力、及び130万バレルの貯蔵能力を備えています。水深約780メートルの海域に係留され、O&Mサービスを10年にわたり提供します。なお、契約は10年間の延長がオプションとなっており、最長で20年間のサービスとなる見込みです。



本FPSOは、約30年の操業実績を有し、最重要市場の一つである西アフリカ地域向けでは5基目となります。

 詳細は以下リリースをご参照ください。
https://www.modec.com/jp/news/2024/20240612_pr_Sangomar_FO.html

EPCI事業のグローバルな体制強化



当社は、EPCI事業の競争力を高めるため、シンガポールのグループ会社Offshore Frontier Solutions Pte. Ltd. (OFS) を中核とし、マレーシア及びインドに新拠点を設立しました。マレーシアの新拠点であるOFS Malaysia社は、2025年4月に開所し、EPCIプロジェクトの実行を支える戦略拠点として重要な役割を担います。また、インドの拠点は、OFSとToyo Engineering India Private Limitedが提携し、両社の合弁会社であるTOYO MODEC OFS India Private Limitedとして2025年6月に開所し、FPSOのトップサイドのFEEDと詳細設計を担い、また、調達支援サービスも提供します。

詳細は以下リリースをご参照ください。

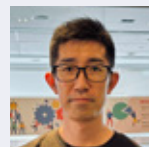
 マレーシア新拠点の開所のお知らせ
https://www.modec.com/jp/news/2025/20250416_pr_KL-office.html

 FPSOの設計の新たな拠点となるOFS Indiaを設立
https://www.modec.com/jp/news/2024/20241003_pr_OFS-India.html



マレーシア新拠点オフィスの開所式

担当社員メッセージ



シンガポール
Project Manager
尾崎 武史

エネルギー供給を超えて ～現場で実感する影響と責任～

2008年の入社以来、シンガポール、西アフリカ、ブラジル、中国など多くのFPSO EPCIプロジェクトに関わってきました。日々の業務は大変なことも多いですが、プロジェクトに関わるさまざまな人々と触れ合い、彼らの視点から見たプロジェクトのストーリーを聞くことは、とても有意義で楽しい経験でした。

特に思い出深いのは、入社間もなく取り組んだガーナ向けのプロジェクトです。歴史的に重要な初代大統領の名前を冠したこのプロジェクトでは、エネルギー業界にとどまらず、街中で多くの人々から応援の声をいただき、期待と責任の大きさを感

じて、襟を正す気持ちになったものです。当時滞在していた街の経済発展や、共に働いた現地の仲間の成長を目の当たりにし、私たちのプロジェクトがエネルギー供給の安定だけでなく、地域社会や関わる多くの人々に大きな影響を与えていることを実感しました。

最近のプロジェクトでは、FPSOに初めて搭載されるGTCC*の運転にも取り組みました。これは発電機の排熱を最大限利用して発電効率を上げ、CO₂の排出を大きく削減する技術です。このプロジェクトを通じて、私たちの業界が環境と共存する持続可能な道を着実に進んでいると感じています。新しい技術には挑戦がつきものであり、これからも多くの課題が待ち構えていると思いますが、初心を忘れず、私たちの取り組みが多くの人々に与える影響を思い返しなが

ら、日々の仕事に励んでいます。

*GTCC（ガスタービン・コンバインドサイクル発電機）：通常ガスタービン発電に加え、その排熱を利用してさらに別の蒸気タービンでも発電する高効率な発電を実現する発電システム

建造工事中のプロジェクト（2024年12月現在）

	FPSO Bacalhau	FPSO Errea Wittu	FPSO Raia
顧客	Equinor	ExxonMobil	Equinor
契約形態	EPCI + Short term O&M (1年)	EPCI + O&M (10年)	EPCI + Short term O&M (1年)
鉱区	Bacalhau	Stabroek	BM-C-33
水深	2,027m	1,690m	2,900m
貯油能力 生産量	2,000,000bbls 220,000bopd 500mmscfd	2,000,000bbls 250,000bopd 540mmscfd	2,000,000bbls 125,000bopd 565mmscfd



気候変動への取り組み

当社はエネルギーの安定供給という使命を果たす一方で、企業による気候変動への対応が社会の持続的な発展にとって必要不可欠なものであると認識しています。当社の事業活動及びサプライチェーン全体から排出されるGHGなどを最小化し、クリーンエネルギーソリューションを開発することで世界的な目標達成に貢献します。

気候変動リスクに対するガバナンス体制

経営会議の諮問機関であるサステナビリティ委員会は気候変動に関わる基本方針や重要事項を審議し、経営会議及び取締役会に報告しています。

サステナビリティ委員会の下部組織として気候変動ワーキンググループを設置し、2024年度のサステナビリティ委員会では、インターナル・カーボンプライシングやGHG Scope3排出量の開示などに関する討議を行いました。

シナリオ分析

当社は2023年3月にTCFD提言への賛同を表明し、「低炭素・ゼロカーボン社会の実現」といったグローバルな目標達成に貢献すべく、シナリオ分析を実施しています。

シナリオ分析に際しては、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）にて採用されているSSPシナリオに基づき、4℃と1.5℃の2つの温度帯のシナリオを選択しました。

リスクと機会

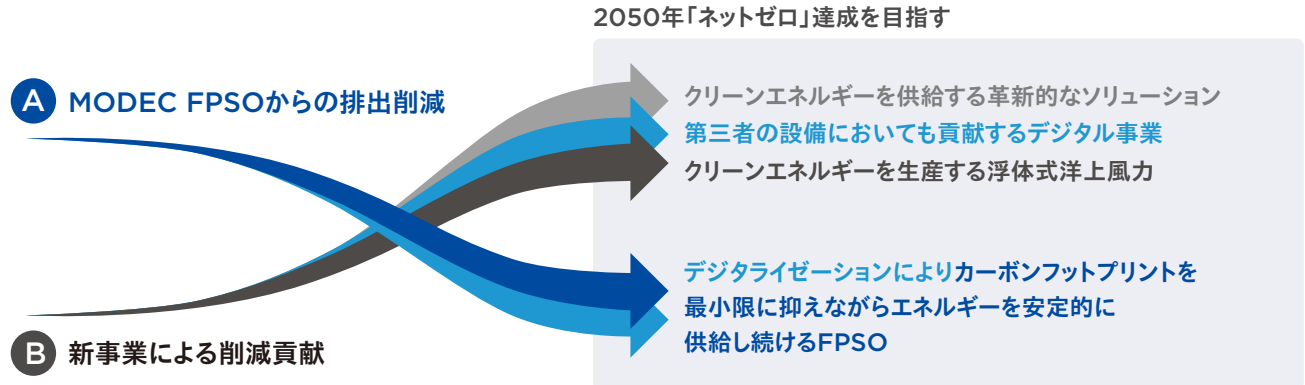
当社では、潜在的なリスクと機会を整理するために、TCFD提言に基づいて事業に対する初期的な検証・評価を行いました。

詳細は下記ウェブサイトをご参照ください。

TCFD提言に基づく情報開示
<https://www.modec.com/jp/sustainability/tcfd.html>

目標とロードマップ

2050年ネットゼロに向けた道筋



事業戦略



FPSOからの炭素排出原単位

「FPSOからの炭素排出原単位*1」を戦略的なKPIの一つとして設定し、大幅な削減（70～90%）に向けて取り組んでいます。

*1 炭化水素の生産当たりで排出される二酸化炭素換算値

⑤ 気候変動への取り組み

取り組み事例

Initiative FPSO脱炭素化の推進

FPSOからの脱炭素化 ～カーボンキャプチャー～

当社は、FPSOによるGHG排出量を削減するため、洋上で石油生産活動に伴う二酸化炭素（CO₂）を大気中に放出する前に回収するカーボンキャプチャーに関する技術開発を進めています。

燃焼後の排出ガスを削減できると、CO₂排出量の大幅な削減につながります。当社がこれまで採用してきたPre-combustion Carbon Capture*¹及び深海での地下貯留における知見に、採用してきたPost-combustion Carbon Capture*²を加え、さらに新規開発技術を併せて、FPSOの脱炭素化の実現を目指します。

CO₂分離回収技術の取組み

当社は、FPSO脱炭素化に向けたロードマップに従い、Post-combustion Carbon Captureの技術開発における「短期」「中期」「長期」の実用化ターゲットに並行して取り組んでいます。

- 短期 従来型プロセスの洋上での適用に向けた開発
- 中期 ・搭載機器の省フットプリントの技術
・CO₂分離の省エネルギーの技術
- 長期 燃料電池の技術

短期：従来型プロセスの洋上での適用に向けた開発

アミン吸収法*³は、当社FPSOでも、脱硫や随伴ガス処理において適用実績があり、さらに陸上PCCプラントでの商業運転実績もあります。このアミン吸収法を用いたCO₂回収設備を近い将来のFPSO案件において搭載すべく、実際の案件の基本設計・開発における先行採用をライセンサーと共同で進めています。

中長期：FPSOに最適な技術開発

FPSOなどの浮体式設備において、より適したPCC技術の開発・実用化を目的とした研究開発に取り組んでいます。

カーボンキャプチャー技術のFPSO搭載に向けた開発に関する覚書を締結（2025年6月）

当社は、カーボンキャプチャー技術「CycloneCC」をFPSOへ早期搭載するための開発継続に関する覚書をCarbon Clean社と締結しました。「CycloneCC」はRPB（Rotating Packed Bed）技術を用いた革新的な二酸化炭素回収設備で、従来と比較して小型化・低重心化が可能、かつ揺れによる回収性能の変化が少なく、FPSOのような限られたスペースでも安定した性能を発揮します。

当社はこの技術を活用した脱炭素ソリューションの開発を進め、FPSOの脱炭素化と新たなフローティング・ソリューションの創出の両方に貢献することを目指しています。

詳細は以下リリースをご参照ください。
https://www.modec.com/jp/news/2025/20250605_pr_CarbonClean.html

*¹ Pre-combustion Carbon Capture: 燃料燃焼前の炭素回収
燃料ガスを燃焼する前に、化石燃料中のCO₂を分離し、CO₂を事前に除去する方法。アミン吸収法や膜分離法が使用されます。

*² Post-combustion Carbon Capture: 燃料燃焼後の炭素回収
燃焼プロセスが終了した後、排出ガスからCO₂を分離する方法。一般的に、アミン吸収法が使用されます。

*³ アミン吸収法
排出ガスを冷却後、CO₂と結合しやすいアミンを水に溶かしたアミン溶液と結合させCO₂を回収する化学的回収法です。アミン溶液は効率良くCO₂を回収できる一方で、洋上設備ではアミン溶液に排出ガス中のCO₂を結合させる吸収塔のサイズが非常に大きくなってしまい、浮体式設備上で大きな設置面積が必要になることが課題となっています。

担当社員メッセージ



日本
Function
Manager
上田 恭嗣

低炭素FPSOで拓く未来のエネルギー

私がマネージャーを務めるLow Carbon FPSO Programは、新技術開発・導入を通じてFPSOの低炭素化と代替エネルギー社会に貢献する新しい浮体式設備の共創の両方を目指した取組みです。MODECは浮体式洋上風力発電にも取り組んでいますが、私たちはグリーン電

力が将来の世界にとって唯一の最適解だとは考えていません。地域ごと・時代背景ごとに最適なソリューションは異なり、MODECは海を舞台にしてそれぞれの状況に最適な、本当に世のためになる解決策を提供することを目指しており、真に実現可能なエネルギー・トランジションに貢献することが使命だと考えています。その一環として、2024年度は海洋油田における未利用随伴ガスをクリーン燃料に変換するBlue Ammonia FPSOの開発を実施しました。私自身、以前は刹那的な人間で将来のことは気にしていませんでした。しかし、2021年に現在の仕事を担当するようになり、ほどなくして子どもが生まれたことで180度価値観が変わり、子・孫の世代に豊かな暮らしをしてほしいと真剣に思うようになったことが、今の仕事の大きな原動力になっています。

成熟した技術の組み合わせである従来のFPSOとは異なり、脱炭素化や新コンセプトの開発においては最先端の技術に触れる機会が多く、そうした新しい技術と、開発パートナーとのコラボレーションによる持続可能な未来を築くための挑戦は、私にとって非常に刺激的です。

MODECはこれからも、私たちの技術と情熱を持って、「Floating Solutions for the Future」を開発し、世に提供し続けます。

気候変動への取り組み

日本企業初 ブラジル沖のFPSOでのGHG排出量 定量化プロジェクトを完了（2024年5月）

海洋資源の開発が進む中、環境負荷低減は企業の責務となっています。三井海洋開発と日揮グローバル株式会社（以下、日揮グローバル）は、ブラジル沖のFPSOにおけるGHG排出量を正確に測定し、脱炭素化の第一歩を踏み出しました。

本プロジェクトでは、特に排出防止対策の必要性が高まっているメタンに着目。従来の推定計算では不十分なため、センサーや赤外線カメラを活用したボトムアップ手法と、ドローンによるトップダウン手法を組み合わせ、FPSO全体の排出量を高精度で計測しました。その結果、排出源の特定が可能となり、実効性のある削減策への道筋を示しました。

この取り組みは、国際的な報告基準であるOGMP 2.0（石油・ガスメタンパートナーシップ 2.0）の最高水準に適合し、今後の業界標準となる可能性を秘めています。三井海洋開発はFPSOのカーボンインテンシティ低減を加速させ、日揮グローバルは精度の高い計測技術を提供することで、海洋開発業界全体の脱炭素化に貢献していきます。

詳細は以下リリースをご参照ください。
https://www.modec.com/jp/news/2024/20240502_pr_GHG-Emissions.html



FPSO におけるメタン実計測の模様

新造FPSOにおける環境負荷軽減認証を 世界で初めて取得（2024年7月）

当社がブラジル沖Bacalhau油田向けに建造中のFPSOが、ノルウェーの船級協会DNVより「環境負荷軽減認証 (Abate Notation)」のP+（改良電力システム）、F（フレア）、Pr（プロセスシステム）、S（ストレージ）に対する基本設計承認 (AiP) を新造FPSOとして世界で初めて取得しました。

ISO準拠のエネルギー管理体制、非緊急時のフレアリング排除、高効率な発電・熱利用設計により、1バレル当たりのCO₂排出量は業界で最小水準となる見込みです。本認証取得は、当社の脱炭素化に向けた重要な第一歩です。FPSOのEPCI、サプライチェーン管理、そして最終的なオペレーションまでの全ての段階において、さらなる技術革新によりエネルギーの安定供給と二酸化炭素排出量低減を両立し、環境負荷を低減した持続可能な社会の実現に貢献します。

詳細は以下リリースをご参照ください。
https://www.modec.com/jp/news/2024/20240718_pr_bacalhau.html

GHG排出量

Monitoring Metrics GHG排出量

当社は2019年度からグループ会社のGHG排出量を算出し、開示しています。また、2021年度からは、当社の主要事業であるFPSO・FSOのリース資産から排出されるGHG排出量を算出しScope3 カテゴリ13として開示しています。

Scope3のその他カテゴリからの排出量や算出の前提／内容などの詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

（単位：トンCO₂e）

	2021年	2022年	2023年	2024年*2
Scope 1	0	0	0	0
Scope 2 (ロケーションベース)	1,309	1,503	1,619	1,695
Scope 3*1 (カテゴリ13のみ)	3,784,892	5,203,364	5,298,344	5,426,458*3

担当社員メッセージ



FPSOのライフサイクル全体で 進める脱炭素化

シンガポール
Senior Engineer
Hannah Chin

幅広く持続的な排出削減ソリューションを提供するため、私たちのチームはFPSOのライフサイクル全体にわたる排出を分析し、それに基づいた脱炭素化対策を立案しています。

この取り組みでは、包括的なGHG評価アプローチを策定し、EPCIからオペレーション、撤去に至るまで、FPSOの各フェーズで調査と算定を行いました。

一般的に、FPSOを20年間運用した場合、ライフサイクルでの総排出量は約800万トンCO₂eと想定されます。このうち、オペレーション時の排出が全体の80～90%、EPCI時の排出が7～11%を占めています。

オペレーション時の排出削減に向けて、私たちは低炭素対応の技術や製品の積極的な導入を推奨しています。

また、EPCI時の排出の大部分がサプライチェーンに起因していることを踏まえ、物流管理の改善、グリーン電力の活用、持続可能な原材料の採用、製造プロセスの最適化などに関して、ベンダーやサブコントラクターとの緊密な連携を開始しました。

これらの取り組みにより、将来的には「グリーン」ベンダーを選定し、持続可能な低炭素経済への移行を支える長期的なパートナーシップを構築することが可能になると考えています。

*1 2021年から排出量が増加している主な理由は、当社のリース資産が増加したこと、及び生産開始後の試運転期間中の一時的排出によるものです。

*2 2024年のGHG排出量は第三者保証を実施中です。データは第三者保証取得後に変動する可能性があります。

*3 出資率基準での2024年カテゴリ13排出量は1,758,164トンCO₂eです。

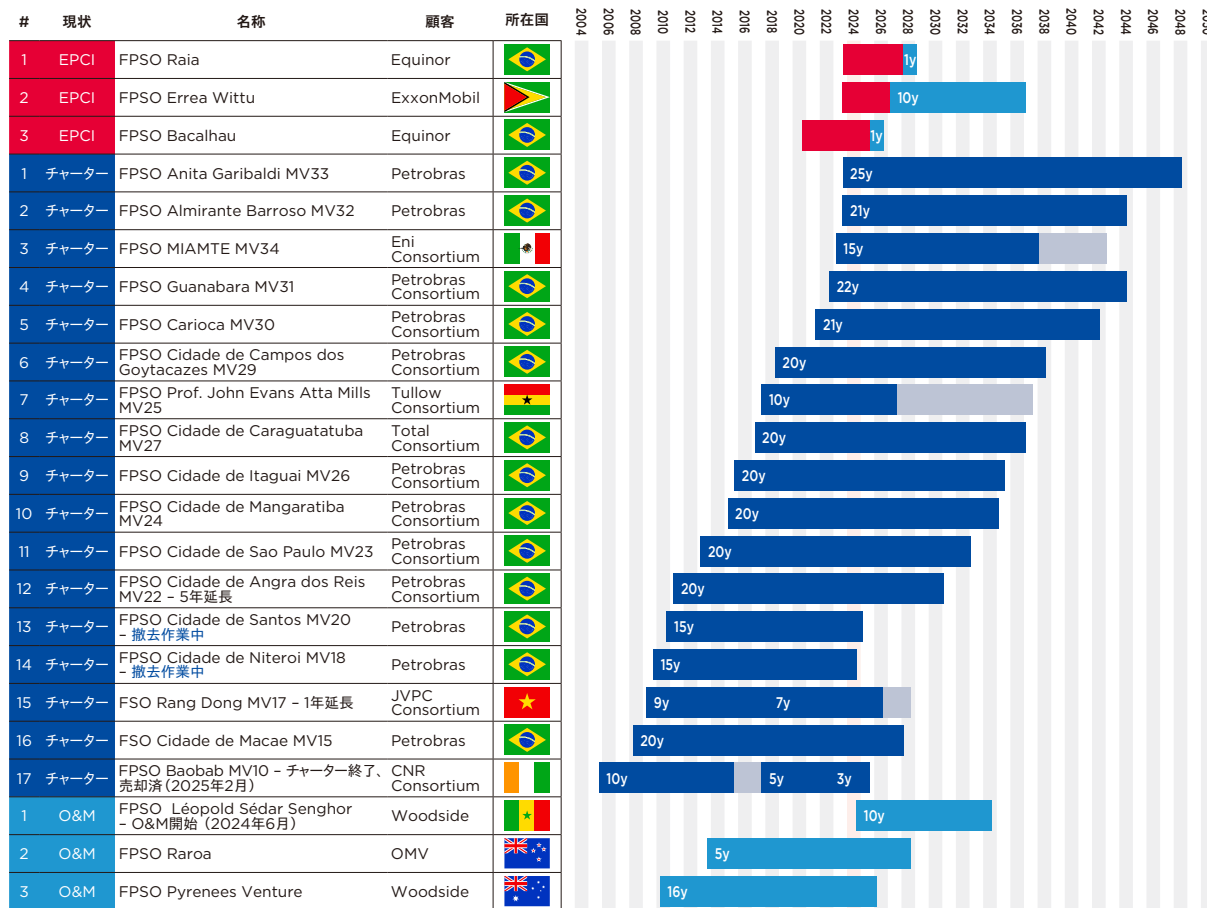
詳細は下記ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.modec.com/jp/sustainability/environment.html>



卓越した事業オペレーション

当社は3基のFPSOを建造し、18基のFPSO/FSOの操業を行っています(2024年12月現在)。累積工事件数は52基にのぼり、オペレーションの累積操業年数は330年を超えます。エネルギー関連企業にとって、健康と安全は最も重要な懸案事項であり、当社も常に安全を最優先事項とし、これまで大切にしてきた、我々の仲間、アセット、環境を育てていくことを私たちのコア・バリューの一つとしてコミットしています。また、労働安全衛生、セキュリティ、環境に関する方針をHSSE Commitmentで定め、環境保全、法令遵守に責任を持ち、建造工事及び操業を安全かつ確実に遂行します。

EPCI／チャーター／O&M プロジェクト一覧 (2024年12月現在)



— O&M	FPSO Fluminense - O&M終了(2024年6月)	Shell	ブラジル
— チャーター	FSO Rong Doi MV12 - チャーター終了(2024年11月)	KNOC Consortium	ベトナム

■ EPCI 期間 ■ チャーター確定期間 ■ チャーターオプション期間 ■ O&M期間

担当社員メッセージ



オペレーション現場から語るMODECの成長と誇り

ブラジル
Area Manager
Juliana Aquino

リオデジャネイロでオペレーションに関するエリアマネージャーとして5つのユニットを担当しており、約750名のオペレーションスタッフをリードする重要な役割を担っています。インターンから現在のポジションに至るまでの私の経歴に当社の基礎的な人材育成、従業員への積極的な投資、そしてそれぞれの従業員の能力を信頼する姿勢が表れています。

約20年間、当社に従事していますが、ブラジルで設立当初からのあゆみを目の当たりにし、そして貢献できたことは貴重な経験でした。当社が一隻のFPSOから始まり、驚くべき成長を成し遂げ、常に課題を乗り越えて活気ある組織へと進化してきた道のりを振り返ると、本当に感慨深いです。

この間、O&Mの貴重な知識や強みを培ってきただけでなく、急速に変化する業界動向にも適応してきました。規制、新技術、そして顧客のニーズの複雑化により、当社のあゆみはイノベーションとレジリエンスが求められる長い旅へと変わりました。

ブラジルにおけるO&M事業の始めの10年間は、限られた船上スペースの制約の中で、老朽化した設備のメンテナンスとアセット・インテグリティが大きな課題として浮上しました。これらの課題に立ち向かうには、個人としても企業としても忍耐力が必要であり、さらに会社の目標に対して確固たるコミットメントが求められました。

社員一人ひとりの情熱と熱意は、何よりも安全を最優先にしながら、当社設備のライフサイクルを通じて課題を一つずつ克服していく姿勢に表れています。この精神こそが私たちが前進させ続け、業界の最前線に立ち続ける原動力となっています。

操業中のFPSOの稼働率

Monitoring Metrics フリート稼働率*

2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
96.4%	97.9%	98.5%	97.6%	98.7%

*1 操業中FPSOの稼働率の中央値

 卓越した事業オペレーション

HSSE (Health, Safety, Security and Environment)

KPI 労働災害件数ほか

当社は、持続的発展と社会貢献のため、当社グループの役職員のみなさん、協力会社や当社が関わる地域社会、さまざまなステークホルダーの健康と安全、事業と資産、そして地球環境を守ることを最重要課題として取り組み、安全文化の醸成とともに「ZEROインシデント」の実現を目指していきます。

マネジメント体制

当社は事故や損失、環境汚染を未然に防ぎ、万が一発生した場合でも被害を最小限に抑えるよう、事故につながる可能性のある危険要素を特定しリスク（発生の確率・頻度や被害・損害の程度）の評価を行っています。

これらの評価に基づいて当社はさまざまな対策・体制をHSSEマネジメントシステムの中に構築し、このシステムは当社グループだけではなく関係会社や協力会社、ステークホルダーを含む全ての事業活動を統括しています。

HSSE統計値

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
総労働時間（従業員及びコントラクター）	47,065,375	57,003,832	64,004,670	43,697,775	53,855,476
死亡災害件数（従業員及びコントラクター）	1	2	0	0	0
休業災害発生度数率計（従業員及びコントラクター）	0.19	0.18	0.11	0.32	0.22
職業病（従業員のみ）	0.19	0.00	1.08	0.70	0.30

HSSE Commitment

HSSE Commitment Statementは、MODEC HSSEの最上位の文書であり、HSSEに対する当社の強い意志を表しています。HSSE Commitment Statementのもと、HSSEマネジメントシステムでは国際条約や国際規格、石油ガス業界が定める基準を網羅したGroup HSSE Policy and Standardを全事業・各拠点共通の規約としています。また各拠点と各事業は国や地域固有の法令や、客先などの要求事項を反映した具体的な手順・遵守事項を策定・実施しています。

CAREプログラムと安全文化

当社はHSSEを単なる遵守事項や規約に止めず、全役職員対象となるCultural Awareness Resides in Everyone (CARE) Programを定め、ヒューマンファクターを中心とした行動ベースの安全性向上プログラムを展開し、当社固有の安全文化の醸成と更なる発展を目指しています。

担当社員メッセージ



HSSEマネジメントシステムの 現地展開への期待

セネガル
HSSE Specialist
Moustapha Diop

初めて石油・ガスのオペレーションを実施する国では、経験豊富な駐在員から現地スタッフへスキルや知識を継承し、彼らの能力を向上させることを目指しています。このプロセスを通じて、現地スタッフのスキル強化を促進するとともに、オペレーションにおけるHSSEマネジメントの文化を向上させることができます。そしてこの取り組みは、運営コストの最適化と現地スタッフへの知識移転を目的とした非常に重要な役割を担っています。

セネガルのオフィスにおいてもこのノウハウの共有を行っており、以下の成果が期待されています。

1. 高いHSSEマネジメント基準の価値と利点を理解し、それを実践できる現地スタッフを育成することにより、組織全体の強化を図るとともに、セネガル全体のHSSEパフォーマンスと生産性を向上させるツールとして活用すること。
2. 当社のようなグローバル企業が新しいスキルを現地に持ち込み、現地社員に利益をもたらすこと。
3. 最先端の運営やシステムのもとで実際の作業環境を経験し、HSSEマネジメントシステムの効率的な運用について学ぶ機会を提供すること。
4. 「卓越したオペレーション」を日々の実践のモットーとし、油・ガスのオペレーションにおいて成長を目指す一人ひとりが「卓越した安全リーダーシップ」を発揮できる環境を構築すること。



HSSE統計値一覧は下記をご参照ください。
<https://www.modec.com/jp/sustainability/hsse.html>



イノベーションによる新しい価値の創造

当社は、エネルギー業界における大きな変化に対応し、革新的でデジタルを活用したソリューションを提供します。

R&D

Initiative R&Dの推進

当社は、「中期経営計画 2024-2026」において“イノベーションで持続可能な未来を拓く”を掲げ、①FPSOによる社会への石油エネルギーの安定供給とその際に発生する温室効果ガスの削減の両立、及び ②石油やガスの代替エネルギー社会への橋渡しをテーマに革新的な研究開発活動を展開しています。

取組み事例

ブルーアンモニアFPSOの基本設計承認を取得 (2025年1月)

当社は、東洋エンジニアリング株式会社と共同で開発を進めているブルーアンモニアFPSOにおいて、米国船級協会 (ABS) より基本設計承認 (AiP) を取得しました。

本設備は、従来は用途がなく貯留されていた余剰随伴ガスから、ブルーアンモニアを製造し、貯蔵・積出まで洋上で一貫して行います。製造過程で排出される二酸化炭素と自家発電機由来の二酸化炭素をCCS*1技術によって回収し、アンモニア製造に伴うFPSOの二酸化炭素排出量を最小化することができます。

本取組みは当社の「中期経営計画2024-2026」における「浮体式代替エネルギー生産設備のコンセプト・デザイン」の第1号という位置づけです。両社の協業により、エネルギー・トランジションにおいて代替燃料や水素キャリアとしての働きが期待されるブルーアンモニアを洋上で生産するコンセプトを実現しました。

今回の開発を通じて明らかになった商業化に向けた課題に対処し、コンセプトの改良・深化に努め、安全で価格競争力のあるエネルギー供給ソリューションの提供を目指します。

*1 CCS (Carbon Capture & Storage): 二酸化炭素回収・貯留

詳細は以下リリースをご参照ください。
https://www.modec.com/jp/news/2025/20250130_pr_AmmoniaFPSO.html

海洋プラットフォーム向け検査ドローンの共同研究開発契約を締結 (2024年7月)

FPSOのオペレーションは20年を超える長期的なプロジェクトもあり、日常的な保守点検・検査が不可欠です。しかし、高所や閉鎖空間における人力での検査作業は、労働安全環境上の懸念事項であり海洋石油・ガス業界全体の共通課題となっています。当社とTerra Drone株式会社の知見と実績により、ドローン技術の実用化、検査作業における安全性の向上・省人化・効率化を実現し、持続可能な海洋プラットフォームの操業に貢献していきます。

詳細は以下リリースをご参照ください。
https://www.modec.com/jp/news/2024/20240701_pr_TerraDrone.html

Digital & Analytics

Initiative サステナビリティ経営へのデジタルの活用

当社は、海洋石油・ガス開発プロジェクトに対する、さらなる卓越したオペレーションサービスの提供を目指し、洋上での石油・ガス生産施設及びオペレーションサービスのデジタル化を重要な戦略の一つとして進めています。

最新の技術を用いたビジネス及びプロセスのデジタルライゼーションを推進し、FPSO/FSOの設計・建造のスピードや品質を向上させ、より安全かつ効率的なオペレーションを実現します。

主な取組み

- 設計図面の品質確認の自動化
- オペレーション中のFPSOをリアルタイムに監視・故障予知を行う体制の構築
- FPSOのプラント制御の自動化推進など



担当社員メッセージ



**AI×サステナビリティ:
Shape Auraによるエネルギー効率と排出の最適化**
ブラジル
President & CEO, Shape Digital
Felipe Baldissera

石油・ガスの生産が世界のエネルギー安全保障を維持するうえで不可欠であると認識される一方で、気候変動や脱炭素化が依然として喫緊の課題となっている現在、エネルギー効率の向上と排出量の削減は、持続可能で弾力性のあるエネルギー生産に向けて、短期的な取組みにとどまらず、中長期的にも極めて重要なテーマとなっています。

Shape Digital*1は、2023年に「Shape AURA」を開発しました。さまざまな業界へ向け、「Shape AURA」は24時間365日ノンストップでエネルギー消費の最適化に全力を注ぐオフショアチームに対して運用データ、プロセスシミュレーション及び独自のAIを使用したリアルタイムの分析と実用性の高い提案をしています。

また、「Shape AURA」は、TotalEnergies社との協業により、当社グループのFPSOに導入されました。この導入以降、追加のCAPEX投資他をすることなく、AIとデータの活用だけでエネルギー消費（及び排出量）を約5%削減しています。現在、「Shape AURA」はSaaS*2として提供されており、多くの顧客や設備で利用されています。

*1 Shape Digital: MODECからスピンオフした事業会社であり、AIと蓄積されたデータを活用したソリューションを提供

*2 SaaS (Software as a Service): クラウド上にあるソフトウェアをインターネット経由で利用できるサービス

イノベーションによる新しい価値の創造

洋上風力

当社は、今後の成長が期待される浮体式洋上風力発電市場への参入に向けた事業開発を進めています。

風力発電は、風車の羽が強い風を受けるほど発電量が見込めますが、洋上風力発電においても沿岸部より風が強く吹く沖合に設置することで効率良く発電することができるため、沿岸部より水深のある沖合でも設置可能な浮体式洋上風力発電設備の市場成長が国内外で見込まれています。海洋石油・ガス開発プロジェクトに用いられるFPSOをはじめとした浮体式生産設備の建造・操業で、半世紀以上にわたる実績を誇る当社は、蓄積された浮体・係留技術を活かした浮体式洋上風力発電設備の開発により、世界的な脱炭素社会実現に向けた取組みへの貢献を目指します。

詳細は下記ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.modec.com/jp/business/fow/>



浮体式洋上風力発電（イメージ）

*1 TLP（Tension Leg Platform：緊張係留式プラットフォーム）

取組み事例

TLP方式の浮体式洋上風力設備に関する 基本設計承認を取得（2024年5月）

当社と東洋建設株式会社は、「TLP*1方式の浮体式洋上風力発電設備における浮体・係留システム」に関する基本設計承認（AiP）を一般財団法人日本海事協会（以下、ClassNK）から取得しました。

今回のAiPの対象範囲は風車本体を含まない支持構造物であり、当社の所掌は、浮体及び係留における係留索やコネクターとなります。

当社は、2020年に浮体式洋上風力発電設備に関するAiPを海外の船級協会であるDNVからも取得していますが、日本国内で実証を行うことを見据え、その際に必要となるウィンドファーム認証及び船級検査にかかる審査の一部を先取りして実施するためにClassNKでのAiPも取得しました。本AiP取得にあたり、地震や津波に代表される日本特有の環境条件における検討も実施したうえで、有識者からの意見も含め、ClassNKからは今後の開発や設計に資する貴重な意見をいただいております。実証試験時の検討に反映する予定です。

当社は、TLP方式の浮体式海洋石油・ガス生産設備においては世界一の建造実績を有しており、その経験と技術により大容量風車搭載を可能にするとともに、高い社会受容性と優れた経済性を持つ浮体・係留システムの早期実現に向けて取り組んでいます。

詳細は以下リリースをご参照ください。
https://www.modec.com/jp/news/2024/20240521_pr_FOW_AiP.html

担当社員メッセージ



次世代係留技術で切り拓く 持続可能な未来

米国
Deputy Section Lead, Tech
Amir Izadparast

新技術開発マネージャーとしての私の役割は、特に係留ソリューション分野に注力し、イノベーションと製品開発を推進することです。私の目標は、新たな課題に挑戦し、既存の設計を改善しながら、技術の進化を通じて現在の石油・ガス市場でリーダーシップを確立するとともに、エネルギー転換市場における新たな機会を創出することです。この取組みは、当社が掲げる「イノベーションによる新しい価値の創造」というマテリアリティに紐づいたものです。

私は、当社が最先端の係留ソリューション開発をリードしている明るい未来を思い描いていますが、そのようなイノベーションの取組みの例として、浅海域向けの革新的なタワーヨーク型係留設備や合成燃料の移送システム、FPSOの脱炭素化向け二酸化炭素圧入設備、発電バージ、充電ステーション、浮体式洋上風力発電、浮体式変電所、係留システム向けのデジタルツイン、さらにはAIを活用したプロセスの最適化などが挙げられます。

私がこの仕事に情熱を持つ理由は、イノベーションこそが私たちの長期的な成功の鍵であると信じているからです。当社の新しい価値創造のストーリーの一端を担いながら、現在の取組みがより明るく持続可能な未来への道を切り拓いていくよう日々努力していきます。



インテグリティと透明性のある組織

Initiative グループガバナンスの向上

詳細は P.44

インテグリティは企業にとって必要不可欠な考え方であり、当社のコア・バリューの一つとなっています。当社は、事業の透明性と株主価値向上に寄与する強固なガバナンスと、リスク管理システムを重視するとともに、コンプライアンス・倫理プログラムを厳守し、ベストプラクティスを追求します。

グループ・コンプライアンス体制

取締役会直属の組織として、チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）、執行役員、主要拠点の長及び弁護士をメンバーとして構成される「グループ・コンプライアンス委員会」を設置しており、監査等委員がオブザーバーとして参加しています。当委員会は定期的に開催され、当社グループにおける法令・定款などの遵守状況をモニタリングするとともに、当社グループの全ての役職員を対象とする研修会の開催など、当社グループ内におけるコンプライアンス意識の啓発活動及びコンプライアンスに関わる事項の徹底にあたっています。

コンプライアンス研修

当社は、グループの役職員に対し、毎年「汚職防止」「企業倫理・行動規範」に関するオンライントレーニングを実施しています。また、世界各地域において、その特性に応じた集合研修を実施しています。



行動規範

当社は、当社及び当社の子会社並びにその取締役、執行役員、従業員その他当社グループの業務に従事する全ての者に共通の行動規範として「企業倫理・行動規範」を制定し、実施しています。行動規範は、グループ会社の従業員それぞれが母国語で読み、理解を深める一助となるよう、日本語のほかに英語、ポルトガル語、フランス語、スペイン語、中国語、ベトナム語の7カ国語を用意しています。



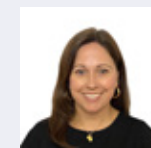
MODECエシックス・ホットライン

法令違反その他のコンプライアンス違反行為の早期発見と是正を目的として内部通報規程を定めています。当社グループ共通の内部通報システムとして、第三者機関を窓口とする「MODEC Ethics Hotline」を設け、その適切な運用を行うとともに、研修などを通じてその利用を促進しています。



詳細は下記ウェブサイトをご参照ください。
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/ja/gui/33696/index.html>

担当社員メッセージ



誠実な経営判断を支える コンプライアンスのカ

米国
General Counsel（2025年5月末時点）
Jennifer Bickley

どの組織においても、法務及びコンプライアンスの役割は簡単ではありません。私自身、法務顧問兼コンプライアンス責任者として、経営陣にアドバイスをしたり、選択肢を提示したり、ベストプラクティスを共有したりしています。ただ、これらを実践することで、時には事業運営が複雑になることもあります。例えば、顧客へのデューデリジェンスの強化を提案したり、厳しい契約条件に反対したり、コンプライアンスの観点から最も安価なベンダーを選ばないよう勧めることもあります。

当社では、たとえビジネス上の課題やプロジェクトに困難が生じても、正しい道を選ぶという文化が根付いています。ベストプラクティスや法的要件を満たすために方針変更を提案した際、その意見がきちんと尊重される環境があるのはとても心強いです。そうした場面では、プロジェクトチームや経営陣と協力しながら、会社の方針や行動規範を守りつつ、最善の解決策を見つけるよう努めています。

この誠実さや責任感へのこだわりが、当社の事業活動を支える基盤だと感じています。リーダー層が正しい判断を大切にしているからこそ、私自身もやりがいを持って仕事に取り組むことができ、困難な状況でも前向きにチャレンジできています。



多様で才能にあふれるチームを育む安心で創造性豊かな職場

全ての人の権利と尊厳を尊重し、多様で才能にあふれるチームを育み、普遍的な人権を擁護します。

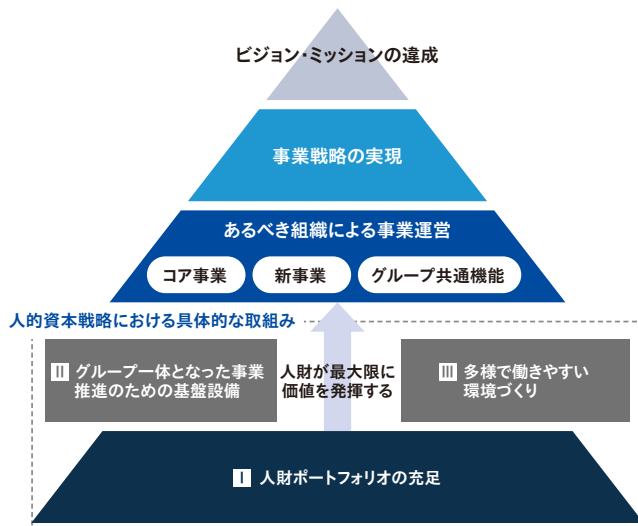
全従業員が誇りを持って最高の能力を発揮できるよう、健康・安全・安心及び教育訓練に対する権利を守り、全ての個人のウェルビーイングを促進します。

人的資本に関する基本的な考え方

当社は「人材が競争力の源泉である」との考えに基づき、グループ全体の従業員の力を結集し、ビジョンとして掲げているとおり「海洋と人が調和しながら共生共栄できる世界」の実現を目指しています。また「中期経営計画2024-2026」では、FPSOの脱炭素化や新事業具現化とともに、成長と変革の礎となる人的資本への投資を積極的に行うことを掲げており、2024年度に人的資本経営に向けた方針を再整理しました。具体的な人的資本に関する取組みとしては、事業戦略の実現に必要な人材を充足させること、そして人材が最大限に価値を発揮できるよう、グループ経営の基盤づくりや多様で働きやすい環境づくりを進めていきます。

人的資本戦略

当社は、経営リソースを戦略的に配分することで、コア事業であるFPSOで収益力を強化しながら、新事業を創出し、持続可能なビジネスモデルを構築することを目指しています。この事業戦略を実現するためには、それぞれの事業領域で課題を解決する優秀な人材の充足と、各人材が最大限に価値を発揮することが不可欠であり、人的資本戦略として以下の重点テーマに取り組み、人材の確保、活躍を推進します。



I 人財ポートフォリオの充足

事業戦略の達成に向けて、人材確保が必要な領域を大きく3つに整理しています。

- i. FPSO事業の拡大
FPSO事業において収益力の強化や脱炭素化に取り組む領域
- ii. 新事業の創出
浮体式洋上風力・デジタル・代替エネルギー・その他の潜在的新事業を具現化していく領域
- iii. グループ経営基盤の構築
戦略的な経営資源の配分や、グループコラボレーション・シナジーの進化、サステナビリティ・グローバルガバナンスの向上に取り組む領域

上記領域における人材確保・育成に向け、3つの取組みを推進します。

・安定的な人材確保と付加価値向上に向けた人材育成

Monitoring Metrics

・新規採用者:1,218名
・研修参加者人数(延べ人数):5,601名
・従業員1人当たり平均研修時間:51h/名

FPSO事業における収益力強化のためには、安定的に人材を確保し、より幅広い経験・知見を兼ね備えた人材育成が必要だと考えています。事業特性や業界特性上、当社の人材の流動性は高く、一層の安定的人材確保のために、労働条件やキャリア機会を整備し、社内外の人材にとって魅力的な職場環境を整えます。また、人材育成施策として、グループ共通のトレーニング拡

充などを通して、幅広い社員に育成やキャリア機会を提供し、社員のスキル・経験の向上に取り組みます。

・新事業の拡大に向けた人材育成

新事業創出に向けてFPSO事業と新事業開発の知見を兼ね添えた人材育成が必要であると考えています。デジタル事業においては、研修などを通じた人材育成を進めつつ、2025年1月に新事業開発グループを設置し、現有人材で新事業開発に携わってきた社内人材を集結させました。新たな事業機会の発見と、事業化に向けた戦略と方針の策定・実行を通じ、従来のFPSO事業部門と連携して、バランス感覚の優れた人材を育成します。

・グループ経営の基盤をつくるリーダーの育成強化

Monitoring Metrics

リーダーシップ/管理職研修
・参加者数:1,059名 ・参加率:83.0%

企業価値の最大化に向けて、各国拠点の事業特性を踏まえつつ、グループとして、あるべき姿の設定及び変革に向けた戦略的判断を担うリーダー人材の育成が必要であると考えています。グローバル共通の枠組みで中長期的に経営幹部候補となるリーダーの発掘・育成を行うほか、リーダー人材の長期的な活躍を促進するための環境を整備します。

多様で才能にあふれるチームを育む安心で創造性豊かな職場

II グループ一体となった事業推進のための基盤整備

Monitoring Metrics

・エンゲージメントスコア:76%
・離職率:12.9% ・自己都合退職率:7.7%

各国拠点の自律性を確保しつつ、グループシナジーを生み出す経営体制を整えていくには、グループ全体で共通の指針に基づいた事業運営が必要であると考えています。そのため、共通するバリューの浸透をさらに強化し、各拠点・従業員が同じ方向性で業務を遂行する体制を構築しています。

〈具体的な施策〉

コア・バリュー浸透のためのトレーニングの実施

コア・バリュー「OCEAN」に基づく文化を醸成するために、要素を体现できるようなトレーニング施策や、チームワーク向上を実現させるコミュニケーションスキルの強化などを推進しています。また、グループ全体でのバリュー浸透に向け、経営層の想いを従業員に伝えるコミュニケーション施策、各拠点においてワークショップなどを実施しています。

III 多様で働きやすい環境づくり

Monitoring Metrics

・女性従業員の割合:19.2%
・女性管理職の比率(単体)*1:13.8%
・女性管理職の比率(連結)*2:10.5%

当社では、多様な視点により生まれる新たな発想が競争力のさらなる強化につながると考えています。属性にとらわれず、広く優秀な人材を獲得し、多様な人材が安心して働ける職場風土を醸成することを目指しています。

*1 管理職相当のスペシャリストを含む *2 オフショアクルーも含む

I 取組み事例

女性活躍推進への取組み

当社では将来的に業務執行に関わる経営層や中核人材に占める女性の割合を増やすため、女性のキャリア開発、女性リーダー

の育成に力を入れています。2024年12月時点の女性従業員の割合は19.2% (連結)、管理職における割合は10.5% (連結)、役員における割合は16.7% (連結)であり、今後も継続的な施策の実施に取り組んでいきます。

女性リーダーシップ育成プログラムの実施

2024年度より業務の意思決定に関わる女性の人材育成を目指す「HERizon」と呼ばれる取組みをシンガポールより開始しました。「HERizon」は将来の女性リーダーがその役割に進むために必要なスキルと自信を身につけるために設計され、社内外で活躍する人材を招いたトークセッションや対面のトレーニングを実施しました。2025年度以降も個別のプログラムやメンタリング制度などの拡充を計画しており、将来を見据えた中長期的なキャリア開発に取り組む機会と環境を支援しています。

国際女性デーイベントの開催

当社では2022年度より毎年「国際女性デー」を記念して、各国のグループ社員全員が参加できるイベントを開催しています。女性社員だけでなく男性社員も意識を変えられることができる施策を実施し、当社で働く女性社員の功績と貢献を称えとともに女性が直面する継続的な課題を認識する機会と捉え、DE&Iの深化を目指し、グループ横断的に女性の活躍を推進する施策に取り組んでいます。



担当社員メッセージ



女性の力を引き出し、挑戦を後押しする職場へ

シンガポール
Section Lead
Shawn Hoh

この1年半は、当社で過ごした20年間の中で、最も充実し、成長を実感した期間でした。2023年に女性ネットワーク委員会にボランティアとして参加した際、私自身や他の女性従業員にこれほど大きな影響を与えるとは想像もしていませんでした。

2024年2月にシンガポールで開催されたタウンホールミーティングでは、女性ネットワークのビジョンとして、リーダー層におけるジェンダーバランスの改善と、当社で活躍する女性のキャリア支援を宣言しました。また、ミッションとして、女性従業員が自分の可能性を最大限に発揮できるよう支援することを掲げました。

女性ネットワークは、女性従業員が恐れず、意欲的に挑戦できる環境を目標として掲げ、活躍する女性による意見交換会やインフォーマルな勉強会を開催しました。

私たちの取組みは小さな一歩かもしれませんが、意義のある努力を通じて自分たち自身を変えることができました。同時に、ELT*と人事部門は、組織文化の改善に向けて大きな前進を遂げました。管理職は、個々の才能を認識し、採用面接時の無意識的な偏見や先入観を避け、公正で先進的な雇用慣行を取り入れるためのトレーニングを受けています。

2024年に人事部門は女性のリーダーシップ開発プログラム「HERizon」を開始しました。将来のリーダーシップを担う女性を育成するために特別に設計されたプログラムを通じて、参加者が自分の強みを認識し、自信を持ち、多様な形でその強みを発揮できるよう支援しています。

2025年を迎え、労働力の多様性と才能の評価がますます高まっていることを実感しています。これは、女性ネットワークのメンバーの意欲的な取り組みと、ELTの強力な支援によって実現した成果です。当社は、誰もが新しい挑戦ができる職場です。

*Executive Leadership Team

 多様で才能にあふれるチームを育む安心で創造性豊かな職場

人権に関する基本的な考え方

Initiative 人権関連施策の導入

当社は、グローバルな事業活動において、人権の尊重が不可欠であると考えており、世界各国の国際的な人権基準を尊重しています。ステークホルダーに対する責務を果たすため、全ての人の尊重、人権の保護に取り組んでいます。

また、世界各国でビジネスを展開するにあたり、人権への配慮が不可欠であると考え、人権に関する方針を定め、性別や国籍による差別を行わないことや、児童労働・強制労働を禁止することを規定しています。

 詳細は下記ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.modec.com/jp/sustainability/social.html>

サブコントラクターへの取り組み

当社は2022年より顧客やコンサルタント会社と協力し主要な造船所などサブコントラクターに対する人権に関するアセスメントを行っています。特定された問題事項に関しては改善を求めています。

サプライヤーへの取り組み

環境や社会に配慮した持続可能なサプライチェーンを確保するため、当社は「サプライチェーン方針」を定め、サプライヤーに対して人権や労働問題への理解・賛同並びに実践を求めています。

また、取引を開始する際にはサプライヤーに対する事前資格審査を行うと同時に、人権保護の尊重を含む当社「Code of Business Conduct and Ethics (企業倫理・行動規範)」の理解と遵守を求め、取引開始後も全ての主要取引先に対して人権に関するリスク評価を実施するなど継続したレビュープロセスを構築しています。

サプライチェーン方針

世界各国において、安定的かつ継続的に事業を行う当社にとって、環境や社会に配慮した持続可能なサプライチェーンの確保は事業を継続するうえで、必要不可欠な重要課題の一つと認識しています。当社では、人権や労働問題、環境への配慮に関する取り組みとして、さまざまな方針を定めており、社会・環境に対して適切なサプライチェーンを実践するため、サプライヤーに対して、以下の項目への理解・賛同並びに実践を求めています。

- ① 強制労働の禁止
- ② 児童労働の禁止
- ③ 安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供
- ④ 従業員の団結権及び団体交渉権の尊重
- ⑤ 差別の禁止
- ⑥ ハラスメント及び差別的な取り扱いの禁止
- ⑦ 適切な労働時間の管理
- ⑧ 適切な賃金の確保
- ⑨ 公正な取引と腐敗防止の徹底
- ⑩ 地球環境への配慮

2024年度の実績及び今後の取り組み

- サステナビリティ委員会の下部組織として調達、HSSE、コンプライアンス、法務の各部門からグローバルにメンバーを集め、構成される人権ワーキンググループを設置。
- 外部専門家を起用し、各種国際規範を踏まえた当社の人権への取り組みに対する分析及び評価を実施。
- 引き続きサステナビリティ委員会及びワーキンググループの主導により、当社サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの実施に向けて取引先と協働して当社内プロセス構築の取り組みを推進。

担当社員メッセージ



人権を守る企業文化で築く 多様で公正な職場

オーストラリア
Contracts Manager Compliance Lead
Shannon Gilby

刺激的な未来へと歩みを進める中で、常に当社のコア・バリューである「OCEAN」を具体的な形にしていけることが求められます。当社の強みは、多様性を尊重し、正しい方法で物事を実行することへのゆるぎないコミットメントにあります。多様な価値観を尊重し、正しい行動を誠実に実践する姿勢、そして人としての思いやりを大切にする気持ちが、私たちの強みです。この価値観こそが、当社のビジネス全体やその周辺に関わる人々、特にサプライチェーン上で人権侵害のリスクにさらされやすい労働者に対する人権保護への取り組みを強化する理由となっています。

私は、人権ワーキンググループの一員であることを誇りに感じています。このグループでは、広範な課題に取り組んでおり、当社の企業文化や慣行を評価し、改善の可能性を模索しています。しかし、現状では、サプライチェーン上の多くの労働者が十分な自由や権利を享受できていないのが実情です。当社は、サプライチェーン全体にわたる影響力を活かし、目立たない場所で働く人々、特に人権リスクに脆弱な労働者を保護することができる立場にあります。

私たちは、世の中において強制労働のような現代奴隷の問題が潜在的に存在しうることを認識しています。そのため、当社は人権に関する重要性評価を行ない、特定されたサプライチェーン上のリスクに対してデューデリジェンスを進めています。これらの活動はまだ始まりの段階にすぎませんが、こうした努力を通じて、直接的な関わりがない場合でも、助けを必要としている人々の生活を改善することが可能です。

当社が「OCEAN」を体現し続けることは、私たち全員が誇りに思うべきことです。