

検証声明書

株式会社商船三井 単体及びグループ会社 114 社

保証業務の範囲

この検証声明書は、株式会社商船三井に対して発行されたものである。

一般財団法人日本海事協会(以下「当会」という)は、株式会社商船三井(本社:東京都港区虎ノ門2丁目1番1号、以下「申請者」という)の委託を受けて、2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)の社会性データに関する情報及び集計(以下「社会性データ」という)の検証業務を委嘱された。

社会性データは以下の項目を対象としている。

- ① 無期雇用の女性従業員比率
- ② 無期雇用の女性管理職比率
- ③ 有期雇用者男女間賃金格差の比率
- ④ 無期雇用者男女間賃金格差の比率
- ⑤ 全従業員男女間賃金格差の比率
- ⑥ 無期雇用の男性育休取得率
- ⑦ 有期雇用の男性育休取得率
- ⑧ 休業災害度数率(LTIFR)

検証業務の範囲は、申請者の単体及びグループ会社 114 社であり、単体及びグループ会社の確認は「有価証券報告書」、「企業会計原則」及び「従業員に関する情報」により行った。

適用基準

- ① GRI 基準(2021)。サステナビリティレポートのためのグローバルスタンダード
- ② AA1000 保証基準 v3 (2020 年版)
- ③ 保証業務に関する国際基準 3000 (改訂版) (ISAE 3000 (改訂版))
- ④ ISO14064-3: 2020

社会性データの管理責任

申請者は、社会性データを作成し、開示された情報に対する有効な内部統制を維持する責任を有する。また、当会の責任は、申請者との契約に基づき、社会性データに関する情報と集計結果について検証業務を実施することである。最終的に社会性データを承認するのは申請者である。社会性データは引き続き申請者の責任の下にある。

検証手続

当会による検証は、社会性データが適切に集計され、公表されることについて限定的保証を提供するために、「ISAE 3000 (改訂版)」、「AA1000 保証基準 v3 (2020 年版)」、「The GRI standards」及び ISO14064-3:2019 に従って実施された。

結論を得るために、検証業務は以下のようなサンプリング手法を用いて実施された。

- 申請者の本社への訪問と単体及びグループ会社のデータ収集方法の確認

- 各事業所の社会性データ管理、社会性データ作成に関する責任者へのインタビュー
- 社会性データ・情報の管理プロセスのレビュー
- 社会性データ及び社会性データに記載された情報に関し、サイト訪問等で得られた情報ソースと申請者集計結果との整合性の検証
- データフローシステムおよび該当する社会性データのレビュー
- データ入力時の QA/QC 体制とダブルチェック体制の確認

保証水準

この検証声明書で表明された検証意見の保証水準は、限定的保証水準とし、重要性の閾値は検証員による専門的判断に基づく。

検証意見

当会による検証業務の結果、社会性データが適用される基準に準拠しておらず、重要な点において正しくないことを示す事実は認められなかった。

改善推奨事項

今回の社会性データは、無期雇用の女性従業員比率、無期雇用の女性管理職比率、有期雇用者男女間賃金格差の比率、無期雇用者男女間賃金格差の比率、全従業員の男女間賃金格差の比率、無期雇用の男性育児休暇取得率、有期雇用の男性育児休暇取得率に加え、安全衛生の観点から休業災害度数率(LTIFR)を対象とした。今後も社会の変化や要請に対応しながら、社内規定の充実を図り、他の項目も含めた社会性データの作成と公表が望まれる。

基準・適格性・独立性

当会は、ISO/IEC 17021-1「適合性評価の認定要件-マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項-第1部:要求事項」の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士倫理基準審議会による国際品質管理基準 1 と職業会計士の倫理規程における要求も満たすものである。

当会は、その資格、訓練及び経験に基づいて、適切な資格を有する個人を選任することを保証している。すべての検証及び認証結果は、上級管理職によって内部でレビューされ、適用された手続きが正確であり、透明性があることを保証する。

当会は、申請者に対して、ISO14064-1 の認証を実施している機関である。当会が申請者に対して実施したこの業務自体が我々の独立性あるいは中立性を損なうものではない。

2025 年 6 月 28 日

一般財団法人 日本海事協会
環境部
主任検証員：

小岩敏郎

2024 年度 社会性データの要約

検証対象データ	数値
無期雇用の女性従業員比率 ^{*1}	31.43 %
無期雇用の女性管理職比率 ^{*2}	16.26 %
有期雇用者男女間賃金格差の比率 ^{*3}	62.53 %
無期雇用者男女間賃金格差の比率 ^{*4}	68.73 %
全従業員男女間賃金格差の比率 ^{*5}	65.05 %
無期雇用の男性育休取得率 ^{*6}	10.80 %
有期雇用の男性育休取得率 ^{*7}	0.56 %
休業災害度数率(LTIFR) ^{*8}	2.92

*1 2025 年 3 月 31 日時点における、女性従業員数(無期)と{女性従業員数(無期) + 男性従業員数(無期)}の比

*2 2025 年 3 月 31 日時点における、役職(部長及び課長)に就く無期女性従業員数と同職務に就く無期従業員数の比

*3 2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日における、有期雇用女性従業員の平均年間報酬と有期雇用男性従業員の平均年間報酬の比

*4 2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日における、無期雇用女性従業員の平均年間報酬と無期雇用男性従業員の平均年間報酬の比

*5 2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日における、全女性従業員の平均年間報酬と全男性従業員の平均年間報酬の比

*6 2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日における、育児休業を取得した男性職員数(無期)と育児休業取得資格を有する男性職員数(無期)の比

*7 2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日における、育児休業を取得した男性職員数(有期)と育児休業取得資格を有する男性職員数(有期)の比

*8 2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日における、全従業員の 100 万延べ実労働時間あたりの休業日発生労働災害の頻度