



2025年6月24日

各位

会社名 株式会社グローバル・リンク・マネジメント
代表者名 代表取締役社長 金 大仲
(コード番号：3486 東証プライム市場)
問合わせ先 執行役員経営企画部長 竹内 文弥
(TEL. 03-6821-5766)

「MUFG ESG 評価」において当社初となるAランクを取得

当社は、株式会社三菱 UFJ 銀行（本店：東京都千代田区、取締役頭取執行役員：半沢 淳一、以下「三菱 UFJ 銀行」）による ESG 経営支援ローン（以下「本ローン」）を、2025 年 5 月 30 日に実行いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

【本ローンの概要】

ローン実行日	2025年5月30日
借入金額	1,000百万円
貸付人	株式会社三菱 UFJ 銀行
サービス提供者	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
サポート企業	株式会社日本格付研究所
評価	Aランク

本ローンの ESG 評価は、株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループ（以下「MUFG」）傘下の三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社が、独自に開発した「MUFG ESG 評価」を用いて企業の ESG への取り組みを分析し、その結果に基づき ESG 評価をするとともに、課題をフィードバックしています。

本ローンは、評価結果が一定基準以上の企業を対象とした評価型の融資商品であり、このたび、当社はこの「MUFG ESG 評価」において A ランク「特に進んでいる ESG 経営」を初めて取得しました。

当社を含む GLM グループでは、2023 年に[サステナビリティ方針](#)を策定すると同時に 9 つの[マテリアリティ](#)（重要課題）を特定し、2024 年には長期方針「GLM1000（経常利益 1,000 億円）」および 2025 年中期経営計画「GLM100（経常利益 100 億円）」の達成に向けてマテリアリティの見直しを行いました。当社は、この計画で掲げられた「世界をリードするサステナブルな企業グループへ」というグループ方針に基づき、サステナビリティを経営の基盤に据えています。

今回の評価において、当社が高く評価を受けた ESG に関する主な取り組みは次のとおりです。

<ESG 全体>

トップマネジメントの関与

サステナビリティに関する重要事項について、代表取締役社長を含む経営層が経営会議により協議・審議が行われており、サステナビリティ推進体制が構築されている。

ビジョンと方針

サステナビリティ方針が定められている。

リスクと機会の管理

ESG に関するリスクと機会の特定、企業価値向上の観点からマテリアリティ分析が実施されており、それらを定期的に見直す体制が構築されている。

情報開示

サステナビリティに関する専用の Web ページを開設し、ESG に関する情報が提供されている。また、決算説明資料において、サステナビリティに関する情報提供が行われている。

<環境>

ビジョンと目標管理

KPI の進捗状況が経営会議にて評価・報告されており、環境配慮設備投資の効果も算出されている。

機会とリスクの管理

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく財務的影響を算定するなど、リスク・機会の定量評価が行われている。

環境配慮活動の促進

環境関連の研修・勉強会が年 1 回以上実施され、マテリアリティと各事業部門管理部門の業務計画に紐づいた評価が実施されている。

サプライチェーンにおける取り組み

ZEH・ZEB 等の環境配慮型建築を推進し、建物・住宅の使用に関わる排出量の削減に貢献している。

コンプライアンス

組織全体のコンプライアンスに関する基本的な考え方が定められ、公表されている。また、過去 3 年間で重大な環境関連のコンプライアンス違反が発生していない。

気候変動

直近年の関連する全てのスコープ 3 カテゴリーの算定と外部認証を取得。

<社会>

ビジョンと目標管理

人材育成方針・社内環境整備方針が策定され公表されている。また、社会への取り組みに関する重要な KPI を定め、育休復帰／子育てとの両立支援などで様々な施策を計画・実施されている。

労働環境

労働時間管理の指導が行われ、時間外労働時間が公表されている。フレックスタイム制や短時間勤務制度を導入することで労働時間の短縮につなげている。

人権

ハラスメント研修を年2回実施し、過去3年間で差別に関する問題が発生していない。

<ガバナンス>

ガバナンスの構造

経営会議での審議体制を整備し、女性取締役が選任されている。また、第三者機関による取締役全員を対象とした個別インタビューが毎年実施され、その分析・評価結果がホームページにて公開されている。

腐敗防止

内部通報窓口が設置され、重大案件は取締役会に報告される仕組みとなっている。

報酬とインセンティブ

取締役の報酬は、固定報酬、業績連動報酬、非金銭的報酬（株式）により構成されており、会社の持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう設計されている。

株主との関係

議決権の状況が明確に開示されている。

なお、高く評価を受けた項目がある一方で、「更なる取り組みを進めることが期待される項目」についてもレビューいただいております。主な課題は次のとおりです。

- 2030年以降のCO2削減目標の設定とSBT（Science Based Targets：科学的根拠に基づく目標）認定の取得
- 廃棄物管理・3R（リデュース、リユース、リサイクル等）への推進体制の構築
- 人権デューデリジェンスの実施と公表
- 児童労働・強制労働の禁止ルールの明記と監査
- 腐敗防止方針の策定と研修の実施
- 税務戦略と主な事業展開地域における納税額の開示
- 利益相反取引防止の社内ルール構築と第三者監視体制の整備

今回の評価を通じて、当社のESG経営における課題が明確になりましたので、今後もESG経営を推進し、これらの課題改善に積極的に取り組んでいきます。

以上