



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 せ 先 執行役員 人事総務部長 松尾 し の ぶ
(TEL. 03-6415-6525)

「MUFG 人的資本経営評価」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」）による人的資本経営評価型ローン（以下「本ローン」）を、2025 年 5 月 29 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 29 日
借入金額	800 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

本ローンにおける人的資本経営評価について、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は、独自に開発した「MUFG 人的資本経営評価」を用いて企業の人的資本経営への取り組みを分析・評価し、課題のフィードバックを行っています。

本ローンは、この評価結果が一定基準以上の企業が対象となる評価型の融資商品であり、当社はこのたび、「MUFG 人的資本経営評価」において A ランク「特に進んでいる人的資本経営」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、当社が高く評価された人的資本経営に関する主な取り組みは以下のとおりです。

＜ビジョンと方針＞

- ・経営メンバーによるワークショップによる議論を通じて、企業理念（Mission、Value、行動規範等）を踏まえた「求める人材像」を定義し、招集通知、有価証券報告書等で開示している。
- ・有価証券報告書「人的資本経営の推進に対する基本的な考え方」にて人的資本に関する方針を開示している。

＜人材戦略と経営戦略の連動＞

- ・中期経営計画「GLM100」を達成するための必要人材と現状とのギャップを分析するとともに、求める人材に必要なスキル一覧についてスキルシートを用いて確認し、不足するスキルを可視化したうえで人材育成を行っている。
- ・有価証券報告書にて人材に関する指標（女性管理職比率、女性採用比率、男性育児休業取得率）を開示し、目標達成に向けた取り組みについても開示している。今後は上記指標以外の KGI や KPIs についても具体的な目標や施策が開示されることが期待される。
- ・人的資本に関する各指標について、最低年 1 回、有価証券報告書やホームページ等の公表にあわせて年度単位で確認するとともに、事前に経営層へ共有している。また、2023 年度末に導入したタレントマネジメントシステム等を利用し、人的資本に関する様々な指標を経営層が確認できる体制を整備している。

＜パフォーマンスとキャリア開発に関するレビュー＞

全社員に対し、働き方に関する調査及び MB0 面談を年 2 回、評価フィードバック面談を年 2 回実施している。面談時には被評価者のコンピテンシーについても評価・フィードバックを行っており、その過程で各社員のキャリア開発についても上長が支援している。

＜従業員エンゲージメント＞

有価証券報告書にて従業員エンゲージメント調査の結果を開示している。また、エンゲージメント向上施策運営 PJ を立ち上げ、今後エンゲージメント調査の点数の向上を目指した取り組みの推進を予定している。

＜育児休業等を取得した従業員の総数・割合＞

有価証券報告書やホームページ等で、産休取得者の人数および育休取得者の男女別人数を開示している。加えて、具体的な施策として在宅勤務やフレックスタイム制度等を導入するとともに、体制強化として 2024 年 1 月に女性の執行役員を 1 名選出し、経営に女性の意見を取り入れたことについて開示している。

＜労働時間＞

長時間労働を予防するため、週 1 回の勤怠締めを実施し、人事総務部にて長時間労働者本人及び上長への注意喚起を行い、必要に応じてヒアリングを実施している。また、ホームページにて、非管理職の時間外労働時間を対象者数とともに開示している。

＜コンプライアンスに関する方針・体制＞

ホームページ等にて、規程として定めた「コンプライアンス管理規程」「内部通報規程」に則り、必要な体制（コンプライアンス統括部門の設置、全部署にコンプライアンスに関する責任者の配置、「リスク対策・コンプライアンス委員会」の開催）を構築している旨を開示している。

＜人権への負の影響を受けた人に対する救済＞

- ・「内部通報規程」を制定し、その方法、プロセスを定めている。社内外に内部通報窓口を設置しており、社外窓口は外部弁護士に委託し、これらの情報は社内に定期的に周知している。
- ・その他、育児休業相談窓口や、通報窓口の手前に位置付ける GLM 相談窓口も設置している。通報内容は通報者に不利益が生じないよう慎重に取り扱い、必要に応じて懲罰委員会を開催し、適正な対応を取っている。

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。

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権方針の策定及び公表
- ROE 等の財務指標と人材に関する指標との繋がりを示すこと等により、経営戦略と人的資本投資の結びつきを可視化
- 検討を進めている実効性のあるサクセッションプランの策定及び社内外への開示
- 経営戦略と連動した社内育成プログラムの実施
- 介護休業を取得した従業員の総数や割合の開示
- 人権方針の策定と人権リスク評価の実施

今回の評価を通じて、当社の人的資本経営の課題が明確になりましたので、今後も人的資本経営を推進し、これらの課題改善に積極的に取り組んでいきます。

以上