

2025 年 6 月 24 日
株式会社三菱 UFJ 銀行

株式会社グローバル・リンク・マネジメントと「人的資本経営評価型ローン」を実行

株式会社三菱 UFJ 銀行（取締役頭取執行役員 ^{はんざわ じゅんいち} 半沢 淳一、以下 当行）は、お客さまの人的資本経営の取り組みを評価する融資商品である「人的資本経営評価型ローン（以下 本商品）」の取り扱いを行っております。

本商品の人的資本経営評価は、株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループ（以下 MUFG）の一員である三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社（以下 MURC）をサービス提供者、サステナブルファイナンスの評価を行う株式会社日本格付研究所（以下 JCR）をサポート企業としております。MURC が人的資本経営に関する独自のチェック項目に基づき、お客さまの人的資本経営に対する取り組みを評価、スコアリングを付与するとともに、JCR との連携で客観的な評価を実施し、課題などもお客さまにフィードバックします。本商品は、評価結果が一定以上の企業を対象とした評価型の融資商品となります。

株式会社三菱 UFJ 銀行は株式会社グローバル・リンク・マネジメント（代表取締役社長 金 大伸、以下 グローバル・リンク・マネジメント）に、本商品にてローンを実行いたしました。

グローバル・リンク・マネジメントは MUFG の人的資本経営評価において、「特に進んでいる人的資本経営評価」である「A」ランクを取得しました。

グローバル・リンク・マネジメントを含む 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。グローバル・リンク・マネジメントは、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。

【高く評価した人的資本経営に関する取り組み】

＜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の上、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＞

- ・中計「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

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 MBO 面談年 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を推進予定。

＜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）を構築している旨の開示を行っている。

＜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。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。通報の内容については通報者が不利益になら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。

MUFG は、「MUFG Way」の中で「世界が進むチカラになる。」を存在意義（パーパス）と定め、持続可能な環境・社会の実現に向けて、お客さまをはじめとする全てのステークホルダーの課題解決のための取り組みを進めています。引き続き、お客さまの人的資本経営の取り組みを支援し持続的な成長を後押しすることで、環境・社会課題の解決に貢献してまいります。

以 上