

人的資本の活用に向けて

人的資本経営の重要性と当社の取組み

近年、企業価値における非財務資本の重要性が飛躍的に高まっており、企業の競争力の源泉も従来型の機械設備等から無形資産に移っています。AI・ロボットによる第4次産業革命の進展により、商品サイクルの短期化や多様なサービスの提供が進む中、従来の延長線上にはないイノベーションや革新的なビジネスモデルの重要性は一段と増しています。

また、労働市場も大きく変化しています。人手不足が深刻化する中、2026年の春闘では賃上げ率が3年連続で5%を超える見込みです。他方、個人のライフスタイル・価値観の多様化や働き方改革などを背景に、かつての単一的・同質的な働き方から多様で柔軟な働き方へ移行することが人材確保や生産性に関わる重要なテーマになっています。このような状況で企業が持続的に成長するには、グローバルな成長をけん引できる経営人材やイノベーション創出をリードする人材の育成・確保に加え、ビジネスモデルの変化に対応した従業員の再配置・再教育や柔軟な人事制度など、経営戦略に即した人材戦略の見直しが必要です。企業価値の源泉が人材によって生み出される無形資産に移っていく中、人材を人的資源(=原価管理の対象)ではなく人的資本(=投資対象)と捉えて人材へ投資する人的資本経営は、長期的には事業のサステナビリティを担保し、短期的には事業戦略の実現に結び付き、企業価値向上につながると考えられます^{図1}。

人的資源、人的資本の違い ^{図1}



出所:各種資料を参考に野村アセットマネジメント作成

こうした人的資本情報への関心の高まりを受け、国際会計基準の策定を担うIFRS財団傘下の国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)は2024年4月、「気候変動」に続く次のサステナビリティ情報の開示基準のテーマの1つに「人的資本」を選定しました。ISSBは2025年12月には人的資本に関する開示制度の整備に向けた調査研究を公表しており、基準策定が進むと見込まれます。

また、国際標準化機構(ISO)は2025年8月に人的資本開示のガイドラインISO30414を7年ぶりに改定しました。ここでは関連指標を拡充するとともに14指標を対

Utilizing Human Capital

外開示を必須としており、比較可能性と実効性をより重視した人的資本開示が求められる形となっています。

日本では2023年3月期の有価証券報告書から人的資本情報の開示が義務化されて以降、実績のみならず目標値の開示も増えています。さらに、金融庁が2025年11月に公表した「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正(案)では、人材戦略に関連付けた具体的な方針や、従業員給与の決定に関する方針など、人的資本開示のさらなる拡充が盛り込まれています。今後、開示基準の整備とともに人的資本情報の開示が進み、開示の信頼性や有用性、比較可能性が高まれば、人的資本情報を一段と投資判断に反映しやすくなると考えています。

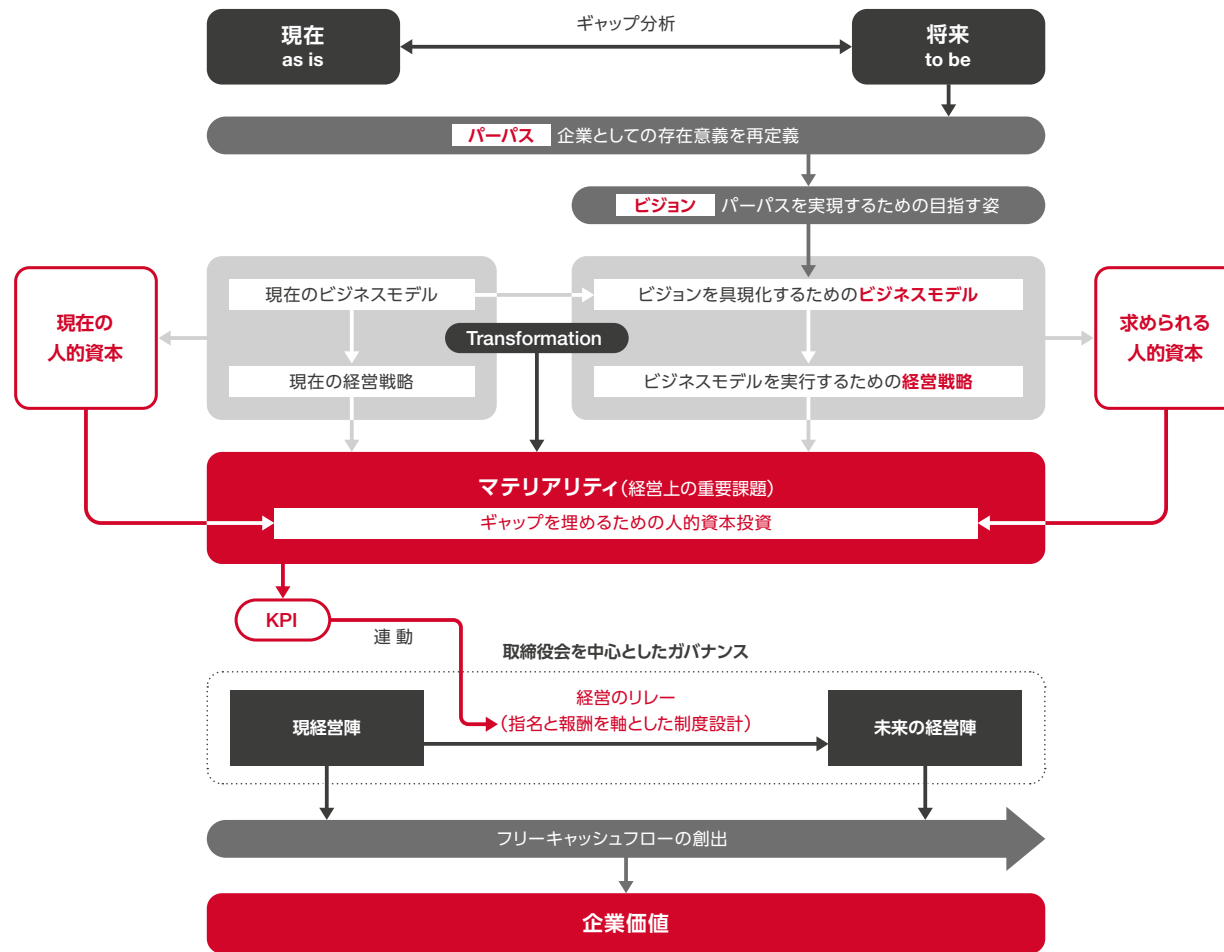
野村アセットマネジメントでは、運用における責任投資の基本方針の「望ましい経営のあり方」のなかで特に重要と考える課題の一つに「多様な価値観を持つ人的資本」を取り上げ、投資先企業とのエンゲージメントの重点領域と位置付けています。企業が自社の人的資本の価値を伸ばし、従業員のスキルアップや適材適所の人材配置を行うことは、収益拡大や生産性向上につながります。また、多様性・公平性・包摂性・帰属意識を高める人事制度の整備や企業風土を形成することも、従業員のエンゲージメント向上やイノベーションの促進、多様な視点からのリスク管理を通じてレジリエンスを高めます。この観点から、人的資本経営に積極的に取組む企業は企業価値を向上させ得ると考えられ、当社も投資先企業とのエンゲージメント活動に取り組んでいます。

野村アセットマネジメントが考える 人的資本経営のあり方とは

日本企業の人的資本経営が企業価値向上につながるようにするためには、まず人的資本を活かすための前提となる仕組みや考え方を整理する必要があります。当社の考え方は以下の通りです。「企業価値」は、ファイナンス理論の観点では「将来キャッシュフローの現在価値」と定義されます。その将来キャッシュフローは、現経営陣だけでなく将来の経営陣も含めた「経営のリレー」によって生み出されます。経営のリレーを可能にするのが、未来志向の「指名」と「報酬」を軸とした制度設計であり、「取締役会を中心としたガバナンス」に必要な不可欠な要素です。さらに、制度設計にきちんと「マテリアリティ(経営上の重要課題)」に基づくKPIを連動させることで、「執行」と「監督」という経営上の車の両輪が機能します。各社のマテリアリティは、その企業の経営戦略とその基となるビジネスモデルによって決まります。しかしながら、現在、企業を取り巻く環境変化が大きく不確実性も高まっており、将来のキャッシュフローを生み出すための経営戦略やビジネスモデルは、事業環境等を踏まえた変化を迫られています。したがって「現在の経営戦略およびビジネスモデル」を、「将来のキャッシュフローを生み出すための経営戦略・ビジネスモデル」へと刷新する必要があります。そのために必要となるのが、「Transformation(変革)」です。「経営戦略」も「ビジネスモデル」も、それを実

行できる人材がいて初めて機能します。どんなに立派な経営戦略も、実行に移せなければ「絵に描いた餅」にすぎません。企業は、「将来のキャッシュフローを生み出すための経営戦略およびビジネスモデル」を実行に移せる人的資本を十分社内に備えているかを検証し、不足があれば補充する必要があります。人的資本経営は、まさにこのTransformationが鍵を握ります。現在のビジネスモデルや経営戦略が将来のあるべきビジネスモデルや経営戦略と異なるのと同じように、それらを支える人的資本も異なります。このギャップを認識してはじめて、必要な人的資本投資やその経営が成立します。つまり図2で示されるフレームワークを構築することなしには、企業の人的資本経営は成り立たないということです。最終的には、「As-Is/To-Be」分析による現在と将来のギャップ分析を通して、企業としての存在意義であるパーパスや、パーパスを実現するための目指す姿(ビジョン)を再定義する必要があります。企業価値を創出するためのこれら一連のフレームワークがなければ、ESGへの取り組みや人的資本経営は十分に機能しません。当社は常にこのような視点を持って企業とのエンゲージメントに臨んでおり、フレームワーク上にある各項目との連動性を確認することで企業の実態把握に努めています。

企業価値向上につなげるためのフレームワークと人的資本投資の位置付け 図2



出所:野村アセットマネジメント作成

人 的 資 本 に 関 す る 対 話 に 向 け て

当社は対話を通じて投資先企業の価値向上と日本市場の底上げを図るため、人的資本に関するエンゲージメントに注力しています。非財務情報開示では、ISSBのサステナビリティ関連財務情報開示(S1)、気候関連開示(S2)や、サステナビリティ基準委員会(SSBJ)の日本版サステナビリティ開示基準が「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の枠組みでの開示を求めており、人的資本情報も同様の枠組みが標準となると見込まれるため、企業にはこれらを意識した社内体制の整備が求められます。

この四要素に基づき当社が期待する投資先の対応と情報開示は、図3の通りです。例えば「ガバナンス」では、取締役会による人的資本戦略の監督がどのように行われているか、人的資本に関する経営者の役割の明確化や役員報酬への連動などに関する説明を通じ、取締役会による人的資本に関するコミットメント強化を期待します。全てを一度に満たすのは困難なため、当社は「フィードバックループ」を通じて段階的に改善を促します。具体的には、人的資本に関する対話を開始 ▶ 投資先企業が自社の人的資本戦略を整理して開示 ▶ 当社が対話でフィードバック実施 ▶ 企業が戦略見直しや人的資本投資を実行 ▶ 当社が企業価値評価に反映しフィードバック実施という流れを繰り返し、投資先企業の人的資本経営の高度化と企業価値の向上を目指します。図4

人的資本の活用に向けて

人的資本に関するエンゲージメント・フレームワーク 図3

	投資家の期待	企業に求められる対応と情報開示
ガバナンスと経営	<ul style="list-style-type: none"> 取締役によるコミットメント強化(人的資本に関する検討や評価、モニタリング) 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会による人的資本の監督や関与状況の開示 人的資本に関する経営者の役割の明確化と役員報酬への連動 取締役会による人的資本に関する検討が、戦略的意思決定に与える影響の説明
ビジネスモデルと戦略	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本とビジネスモデルの関係性の明確化 戦略的資本としての人材と、必要な人的資本投資の実行 人的資本の価値最大化 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の人的資本の範囲の特定や明確化 戦略的人的資本投資の手法と実行に関する説明 人的資本による価値創造プロセスの説明 ビジネスモデルや企業戦略における人的資本の説明 人的資本に関するリスクと機会が企業経営に与える影響の説明
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本に起因するリスクと機会の明確化と企業の対応 	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本に関するリスクと機会の特定や評価、管理するためのプロセスの説明 最も影響が大きい人的資本に関するリスクと機会の説明
指標と目標	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値に影響を与える人的資本情報と目標値の管理 	<p>以下のような指標と目標の管理および開示</p> <ul style="list-style-type: none"> 望ましい企業文化定着のための指標と目標 従業員エンゲージメント指標と目標 インセンティブ設計や研修・能力開発、昇進に関する指標と目標 その他ダイバーシティなど企業価値向上に必要な指標と目標

出所:野村アセットマネジメント作成

人的資本に関する対話のフィードバックループ 図4



出所:野村アセットマネジメント作成

エンゲージメント期間

エンゲージメントの事例 日本株式

37

か月
面談:3回

ゴール

地域の課題と発展を踏まえて
自社のあるべき姿を示すこと

野村アセットマネジメント

日本の地域金融機関

背景 当該企業は地域金融機関であるため自社の成長のために地域の発展が不可欠ですが、地域の将来像や課題、その解決に必要な人材戦略が十分に示されていないと判断し、エンゲージメントを実施しました。

● 貴社は地域金融機関であり、成長するためには地域の発展が重要だ。地域の将来像を描くとともにその課題を踏まえ、解決に必要な人材を拡充するための人材戦略を示してほしい。

● 大きな方向性や課題感は理解した。

当初は具体的な開示に至りませんでしたが、継続的に対話したところ当該企業は長期ビジョン達成に向けた優先課題を明確化した上で、24年3月に人材戦略を含めた新たな中期経営計画を開示しました。

● 人材ポートフォリオの目指す姿と現状のギャップのうち、IT/DX人材のギャップが特に大きい。課題感はどこのようなところにあるのか。

● 今後、開示の内容を充実させていきたい。

その後、25年7月公表の統合報告書では人材ポートフォリオの目指す姿がより詳細に開示されました。

● 地域価値共創事業の収益化についてROE向上のドライバーとなる事業はどれか。

● IT/DX人材をシステム開発と企画ができる人材に分け、子会社を活用しながらDXを収益化していくことなどを検討している。

今後は中期経営計画の達成に向けてモニタリングを進めていく予定です。



Initiatives on Human Rights

人権問題への取組み

世界各国で人権に関する法規制が強化される中、人権問題は投資活動にとって不可欠な要素になっています。EUは2024年7月に大企業へ環境・人権デューデリジェンスを義務付けるCSDDDを発効させ、人権リスクの高い企業はサプライチェーンから除外される可能性も出てきました。またAIの普及に伴い、プライバシー侵害や雇用における差別など新たな人権課題が顕在化しており、米国ではAIガバナンスに関する情報開示を求める株主提案が増加しています。国内でも2025年6月施行の「AI関連技術の研究開発・活用・推進法案」によりAIによる重大な人権侵害が確認された事業者の公表が可能となるなど、企業は新たな人権分野への対応を迫られています。

日本では2025年12月、5年ぶりに「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)が改定され、改めて企業に対する人権デューデリジェンスの導入・強化への期待が示されています。また、2024年9月に設立されたTISFD(不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース)は、人権を含む社会課題による企業の財務リスク等を評価する枠組みを策定中で、2026年春にベータ版の開示フレームワークが公表される予定です。企業の社会分野への取組みの可視化が進むことで、人権対応が投資判断や資金調達に直接的な影響を及ぼす可能性が高まります。

企業のバリューチェーンは調達・生産・運搬・提供の各段階で多様な人権リスクを抱えており、特に国境を越える活動では法制度や慣習の差が現場の労働者や地域社会に影響を与えやすくなります。人権問題が顕在化すると、地域コミュ

ニティや従業員、取引先、顧客からの信頼が損なわれ、ストライキや人材流出等のオペレーショナルリスク、SNSでの炎上等の評判リスク、株価下落や訴訟・行政罰による法務リスク等多様な損失につながり、問題が長期化すれば、評判回復に要する時間と費用が企業価値に大きく影響しかねません。

野村グループは「野村グループ行動規範」で人権尊重を掲げ、2015年に国連グローバル・コンパクトに署名、2023年には「野村グループ人権方針」を策定し、国際基準を尊重しています。野村アセットマネジメントは、投資先企業に対して人権問題への意識向上と積極的な取組みを促すことが受託資産を守ることにつながると考えており、2024年には経産省と国際労働機関(ILO)による「移行のための技能開発と責任ある企業行動プロジェクト」の機関投資家向け人権啓発資料作成ワーキング・グループに参加し、ビジネスと人権の観点から「責任ある企業行動」を促す投資環境とは何かを紹介する冊子の作成に協力しました。また、2025年には前述の「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)の改定に際し他の機関投資家と連名で意見を表明したほか、World Benchmark Alliance等が主催するウェビナーに登壇し、機関投資家の立場から人権デューデリジェンス推進に関する考え方を紹介しました。

当社はESGステートメントで人権を重要課題と位置づけており、投資先企業の人権リスクに対するマネジメント体制を評価しこれをエンゲージメントやESGインテグレーションにおいて活用することで、グローバルに投資活動を行う責任ある投資家としてその役割を果たしています。

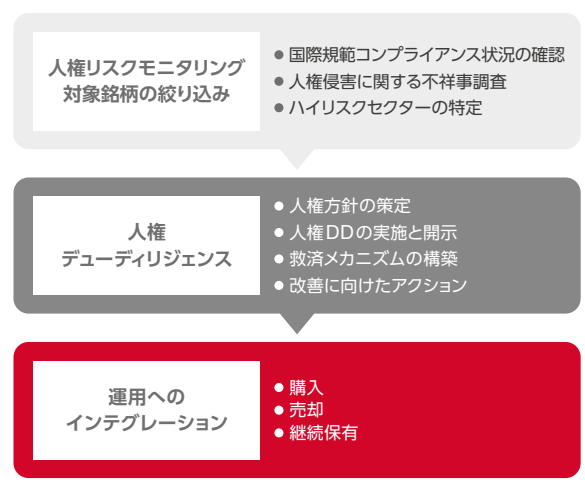
野村アセットマネジメントの 人権問題リスクモニタリングプロセス

ネガティブ・スクリーニングの実施

当社は、投資対象ユニバース企業の人権リスクの継続的なモニタリングにより、運用ポートフォリオレベルにおける人権侵害のリスク低減を目指しています **表A**。

まず、投資ユニバース企業に対しESG調査機関のデータを参考に、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範に対する違反の有無をスクリーニングして作成したリストを部門内で共有し、ファンド方針に沿ってモニタリングを行います。一部のファンドにおいては、リスト掲載銘柄が投資除外の対象となることがあります。

日本株の人権リスク管理のプロセス **表A**



投資ユニバース企業に対する 人権デューデリジェンスとその結果(日本企業)

ESGスペシャリストは、投資ユニバース企業の潜在的な人権リスクレベルを把握するために、企業の開示情報やNGOのレポート、メディア情報等を基に、人権デューデリジェンスを行います。具体的な方法は、以下の通りです。

当社では、サプライチェーンが長く複雑なセクターや生産地や原材料調達地点において歴史的に人権リスクが高いプロダクトを生産するセクターを人権ハイリスクセクター **表B** と位置づけ、これらのセクターに属する企業の人権マネジメント体制について重点的に調査します。

人権ハイリスクセクター **表B**



評価の項目は、**人権方針** (① 国際的な規範に準拠した人権方針があるか、② 人権方針の適用範囲にサプライチェーンを含むか)、**人権デューデリジェンス** (③ 人権リスクとその影響を特定したうえで評価しているか、④ 評価結果を受けて是正に向けたアクションを取っているか、⑤ 人権デューデリジェンスの内容/結果の開示の有無、⑥ サプライチェーン監査を実施しているか)、**救済メカニズム** (⑦ 労働者のための救済メカニズムの有無、⑧ 外部の個人・コミュニティのための救済メカニズムの有無)の3項目8点です。

2025年は、人権侵害の多くは企業のサプライチェーン上で発生していること、世界的に企業の人権リスクマネジメント体制の実効性を問う流れが一段と強まっていることを受け、人権デューデリジェンスに関する評価項目(⑥)を追加しました。

また、2024年にはカスタマーハラスメントが社会課題として注目されるなか大規模小売企業を、2025年には深刻なハラスメント問題が相次いだメディアセクターも調査対象に加えるなど、時流に合わせて調査対象セクターも見直しています。

その結果 **表C**、調査対象となった日本企業の大半は、国際的な規範に準拠した人権方針を策定済み、かつその適用範囲にサプライチェーンも含んでいること、また労働者のための救済メカニズムが整備されていることが確認できました。また、人権デューデリジェンスの内容/結果を開示している企業は約7割に上ったほか、人権リスク評価や評価結果を受けたアクションを取っている企業、外部の個人・コミュニティのための救済メカニズムを整備してい

野村アセットマネジメントの 人権問題リスクモニタリングプロセス

人権問題への取組み

る企業は5割強となりました。一方、サプライチェーン監査を実施している企業は約4割にとどまり、今後の進展が期待されます。

なお、人権ハイリスクセクターに属さない企業であっても人権リスクマネジメントは重要であり、当社の独自ESGスコアの人権パートの評価が低い企業をエンゲージメント対象としています。

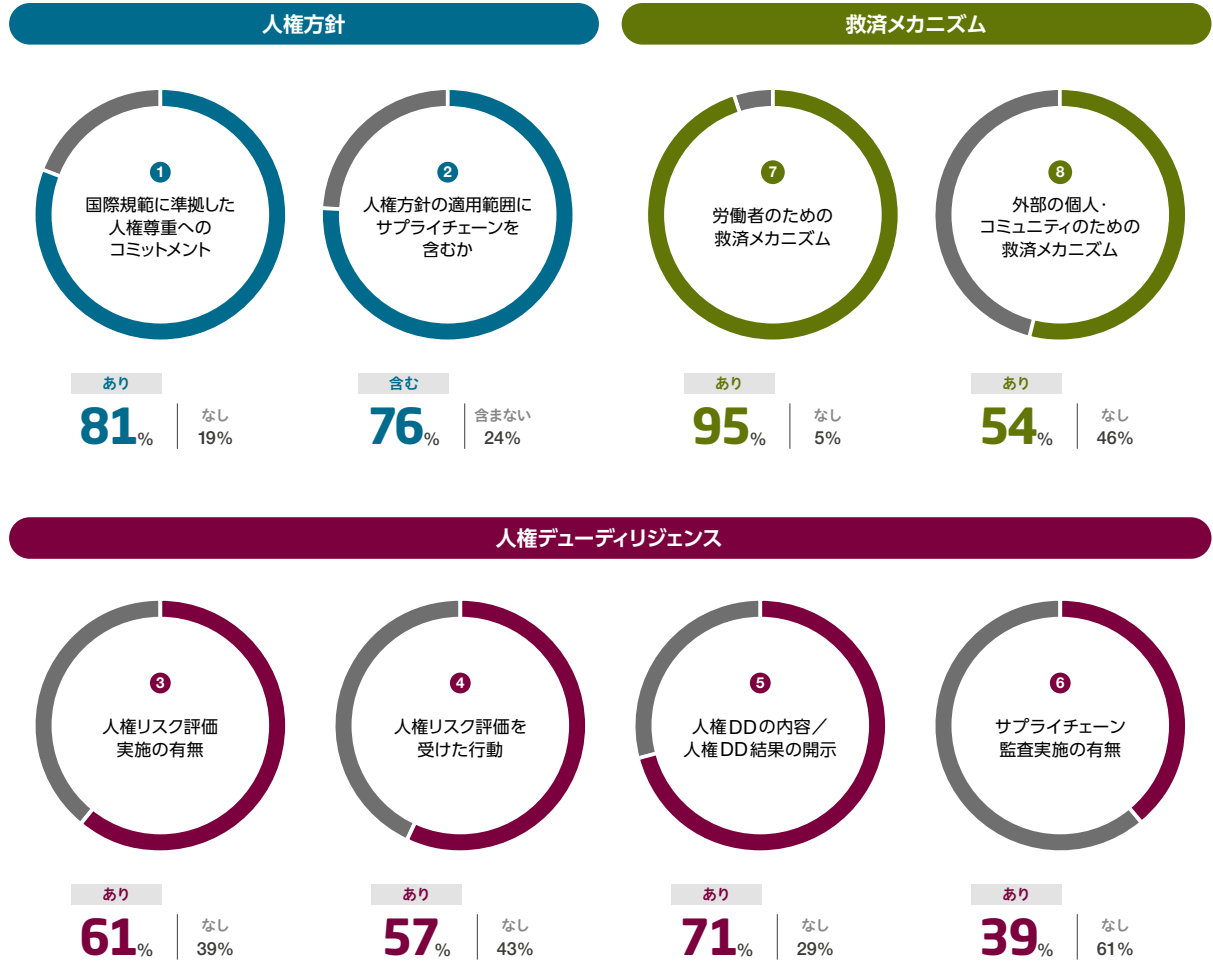
当社は、取組みが遅れている企業に対しては、人権リスクマネジメント体制構築のために積極的なエンゲージメントを実施していきます。

人権エンゲージメントとインテグレーション

投資ユニバース企業の人権デューデリジェンスの結果、人権リスクが高いと判定された企業を投資対象として保有する場合は、エンゲージメントを進めることになります。まず、担当の企業アナリスト、ESGスペシャリストが参加し、リスクの要因(マネジメント体制の未整備や情報開示の不足など)について企業と議論し、改善のためのアクションプランを策定します。それから、人権リスクマネジメント体制強化のための取組みを継続している企業については、定期的なエンゲージメントを通じてその進捗状況のモニタリングを行います。

当社はこのようなポートフォリオレベルでの人権リスク管理を繰り返すことで、投資対象の企業が抱える人権リスクを深く理解して企業の投資判断に反映することが可能となり、人権リスクに関するESGインテグレーションの高度化を進められると考えています。

日本株式に対する人権DDとその結果 表C



人権マネジメント体制に求めること

グローバル企業の人権対応の評価を行っている企業人権ベンチマーク (CHRB: Corporate Human Rights Benchmark) は、2024年11月に2018年から2023年の評価結果をまとめたレポート「The state of play on business and human rights」を公表しました。この5年間の総括として、人権尊重を業務執行に組み込む動きが加速したものの、具体的な行動が依然不足していること、救済メカニズムの実効性向上や「責任ある購買行動」が十分に進んでいないことを指摘しています。

近年、企業活動において人権リスク評価の実施が求められるようになりました。当社は、人権リスク管理プロセスを整備している企業は、既存顧客との取引維持に加え

新規の顧客企業との取引においても人権リスクを低減できるほか、提供する製品やサービスへの評価向上によってビジネスチャンスの拡大が期待できると考えています。

人権問題はマネジメント体制を確立すればある程度のリスク管理は可能ですが、その性質上リスクをゼロにすることはできません。また、複雑なサプライチェーンを有する産業や企業、政治情勢や人権政策が不安定な地域での操業は、企業に予期せぬリスクをもたらす可能性があります。

こうしたなかで当社が投資先企業に求めることは、実効的な人権マネジメント体制の整備です。当社は、企業が人権マネジメント体制を整備し、リスク評価を実施して重

要度の高いリスクを特定し、優先順位をつけて行動を起こし、重大なリスクを経営判断に反映させることで、人権問題の顕在化による企業価値のリスクを低減できると考えています。こうした実効的なマネジメント体制の構築には時間がかかるため、PDCAサイクルを回して毎年改善を積み重ねて、一歩ずつ進化させていくことが求められます。

人権侵害は格差拡大や社会の分断などを通じて、持続可能な経済活動の基盤を揺るがし、長期的な投資リターンに影響を及ぼす深刻かつ重大なリスクです。当社は、人権侵害を生む構造を理解し、投資先企業とともにその是正に向けた解決法を考え、投資ポートフォリオの人権リスク低減を追求していきます。



人権問題への取組み

マイルストーン進捗 エンゲージメント期間

エンゲージメントの事例 **日本株式会社**

ゴール **サプライチェーンを含む
人権マネジメント体制の構築**

5 完了

53 か月
面談:4回

野村アセットマネジメント

日本の機械企業

背景 自動車業界における人権リスクへの対応が注目される中、社会課題への取組み・開示に遅れが目立つことから、エンゲージメントを開始しました。

- 人権方針を策定したが、グループ会社、調達先を含めてどこにリスクがあると捉えているか。DDの対象先を含めたスケジュールが遅れている印象だ。
- 2022年10月に方針を策定、サプライヤー向けCSRガイドブックにも記載した。特に欧州の規制が厳しく高度な対応が必要なため、外部の専門家を起用し、リスクの所在や対応方法を整理しており、2024年からグローバルでの展開を考えていく。

- 投資家からは人権リスクの状況が把握できない状態なので、開示を検討してほしい。
- 人権に関する重要リスクの特定まで完了し、開示を検討している。サプライヤーについては、デスクトップ調査に加え、中国では外部監査会社を入れて取引金額の大きい先から監査の実施を進めている。

- 経営陣に報告が上がるルートも含め、人権対応の体制の開示は分かりやすい。一方、労働安全衛生以外の人権リスク及びサプライチェーンのリスク管理の状況をより具体的に開示、人権リスク管理の実効性が分かるようにしてほしい。
- Tier1サプライヤーまではアンケート、監査を実施した。その先はDDの観点から課題はある。

その後、2025年統合報告書にサプライヤーアンケートの実施結果とその活用状況が開示されていることを確認し、エンゲージメントを「完了」にしました。

マイルストーン進捗 エンゲージメント期間

エンゲージメントの事例 **外国株式会社**

人権リスク課題 **人権リスク管理体制を改善し、
垂直的統合を強化する必要がある**

4 対応策の実施

16 か月
面談:4回

野村アセットマネジメント

フランスの繊維・アパレル・ラグジュアリー企業

- 同社のイタリアの子会社は、労働者を不当に扱ったとされる特定のサプライヤー (Tier2およびTier3) と取引しており、消費者や投資家から厳しい注目を浴びている。サプライチェーンはブランドのポジショニングにおいて重要な要素であり、監査を含むサプライチェーンのリスク管理が必要。
- イタリアの状況は、下請けの広範な利用や、中国からの移民流入増により複雑であると説明。イタリアは同社が最も頻繁に監査を行う国であり、抜き打ち監査を増やし、グループ全体で5,000件を超える監査を実施。サプライヤーをリスク別に分類し、地域や製品タイプに応じて異なる監査要件を適用。Tier3の下請け慣行は以前は追跡が難しい領域だったが、新しいサプライヤー承認プロセスを導入し、第三者の利用には書面での承認を求めるよう行動規範を改定した。

- ブランドごとに異なる垂直統合戦略について説明してほしい。まだ全社的な目標は設定されていないが、改善傾向がみられている。
- 垂直統合率については、製品構成の複雑性や下請けの多寡が影響することから、ブランドごとに異なる。

- 別のブランドでもサプライチェーンの問題があり、国やTier3の下請け業者である点に類似性が見られる。
- 監査件数を増やし、監査管理のレベルを上げるとともに、業界の同業他社との協力体制も確立。サプライヤーの買収も検討している。

監査プログラムの強化、持続可能性リスク対応における事業部間の一貫性向上、及びサプライチェーン開示の透明性向上を求める。

監査管理のレベルを上げるとともに、内部生産を進め、垂直統合の割合をより高い水準へ引き上げる。

PRI Advanceにおける活動

PRIの人権・社会課題に関する協働イニシアティブAdvanceが発足してから3年が経過しました。私たちはAdvisory Committeeメンバーとしてイニシアティブの開発について助言を行い、PRIの意思決定を支援するとともに、日本の鉄鋼企業との協働エンゲージメントにおいて共同リードインベスターの役割を担っております。

2025年12月の同社と行った第5回目の対話では、同社の最新統合報告書に盛り込まれた、サプライチェーンも含めた人権デューデリジェンスなどの取り組みや開示内容が拡充されている点について意見交換を行いました。特に、これまでの対話で投資家グループが会社側に指摘してきた、人権に対する負の影響を会社側が特定し開示したことについてポジティブに受け止めております。投資家グループからは、グローバルな目線での人権対応やリスク管理、リスクの高い分野におけるモニタリング体制や人権リスク特定プロセスの透明性の重要性を伝えました。また、サプライチェーンを含めた安全と健康に関する開示などについても他社の好事例を紹介しました。さらに、国際的な非営利組織であるワールド・ベンチマーキング・アライアンスの企業の持続可能性指標の評価メソドロジーのアップデートについて共有し、どのような取り組みが評価向上に必要であるかどうかという点も共有しました。

同社はグローバルなリスク管理・モニタリング体制の重要性を認識しており、サプライチェーンの人権デューデリジェンスの促進や安全の開示のさらなる拡充に向けて引き続き取り組んでいくことを説明、今後の一段の取組み強化の姿勢を確認することができました。

