

2024年6月12日 全10頁

# 人権尊重に関する企業評価と日本企業

## Corporate Human Rights Benchmark からみる現状と課題

金融調査部 研究員 中 澤

### [要約]

- 企業の人権尊重をめぐるステークホルダーの視点はより厳しくなり、より多様なステークホルダーから取組みが求められるようになってきている。特に近年、機関投資家の間で人権に対する関心が高まっており、企業にとって自らの人権尊重の取組みがどのような水準にあるのかを把握することの重要性が増していると考えられる。
- 人権尊重に関する企業評価である Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) によると、世界的に企業の人権尊重の取組みに対する評価は低い。その中で、日本企業の評価も決して高いとはいえない水準にある。その主な要因としては、経営戦略における人権尊重の明確な位置づけ、人権尊重に向けた具体的な実践や対応が不十分であることが指摘できる。
- CHRB における評価の結果及び過程から、日本企業には、人権尊重の実践の深化と加速、そして人権尊重に関する情報開示の量的な拡充が求められていると考えられる。加えて、その内容をステークホルダーに伝えるためのコミュニケーションの向上も課題となっている可能性がある。

### 1. 「ビジネスと人権」をめぐる視点の厳格化と多様化

1990年代以降、多国籍企業による強制労働や児童労働等の人権侵害が非政府組織（NGO）の調査やメディアの報道によって顕在化した。これに対し、市民団体等による反スウェットショップ（搾取工場）運動や不買運動が展開され、人権侵害に対する企業の責任を追及する流れが生み出された。2011年には、国連人権理事会における「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（以下、「UNGPs」）の承認により、企業活動と人権侵害の関係性や、企業が果たすべき責任のあり方が定式化された。さらに、2021年には「UNGPs 10+ ビジネスと人権の次の10年に向けたロードマップ」（以下、「UNGPs 10+」）が策定された。国際社会は今、UNGPsの最初の10年を踏まえ、次の10年に向かっている段階にある<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 中澤, 2024, 「『[ビジネスと人権](#)』をめぐる日本企業の対応」大和総研レポート（2024年2月14日）を参照。

このような展開の中で、「ビジネスと人権」をめぐるステークホルダーの視点には、2つの重要な変化が生じていると考えられる。1つ目は視点の「厳格化」である。これは、企業に対してより厳しい目が向けられるようになってきたことを意味し、一部の国や地域では人権デュー・ディリジェンス（以下、「人権DD」）の法制化が進んでいる点にみることができる。

2つ目の変化は視点の「多様化」である。これは、企業の人権に関する取組みが、より多くの立場から注視されるようになってきたことを意味する。1990年代、企業の人権侵害を広く問題化することに大きな役割を果たした市民団体やメディアだけでなく、近年は環境・社会・ガバナンス要因を投資判断に際して考慮する ESG 投資の普及により、機関投資家も企業の人権に関する取組みに注目するようになった。責任投資原則（PRI）による文書「投資家が人権を尊重すべき理由およびその方法」の公表（2020年）や、協働スチュワードシップ・イニシアティブ「Advance」の開始（2022年）等、特に近年の展開は目まぐるしい。日本では2024年5月、経済産業省の支援を受けて国際労働機関（ILO）が「機関投資家向け『ビジネスと人権』ガイド 投資行動で人権尊重に取り組むための What、Why、How」と題した文書を公表している<sup>2</sup>。機関投資家は、例えば議決権行使やエンゲージメントを通じて、上場企業の経営判断に大きな影響力を行使することができる。機関投資家が持つこのような特有の影響力の行使は、企業に人権尊重の取組みを促す上での重要な手段と捉えられる<sup>3</sup>。

このようにして企業の人権尊重がさらに厳しく、より多くのステークホルダーから求められるようになる中、日本企業にとって自らの人権尊重の取組みが世界の企業と比較してどのような水準にあるのかを把握することの重要性が高まっていると考えられる。本稿では、人権尊重に関する企業評価である World Benchmarking Alliance（WBA）の Corporate Human Rights Benchmark（CHRB）を取り上げ、評価の視点や日本企業に対する評価の現状を把握することを通じて、今後の日本企業の人権尊重に向けた取組みに対する示唆を引き出したい。

## 2. WBA と CHRB の成り立ち

### (1) SDGs の達成と「7つの変革」を目指して

WBA は、英国の保険会社の Aviva、オランダの非営利組織（NPO）である Index Initiative、国連財団によって、2018年に設立が発表された国際 NGO/NPO である。設立の構想は2015年から始まっており、数年間のコンサルテーションを経て設立に至った。

WBA がいわゆる「ESG 評価」や「ESG 格付」と大きく異なるのは、評価の目的である。WBA は、「持続可能な開発目標（SDGs）の達成にいかに関与し得るか」という視点で企業を評価する。企業評価を通じて、SDGs に関する企業の透明性と説明責任の向上を促すとともに、SDGs の達成を後押しすることが主な目的である。評価結果は無料で一般公開され、消費者、機関投資家、政府

<sup>2</sup> ILO ウェブサイト (<https://www.ilo.org/ja/publications/guide-business-and-human-rights-institutional-investors>) より入手可能。

<sup>3</sup> 中澤, 2024, 「[人権尊重における機関投資家の役割](#)」大和総研レポート（2024年5月1日）を参照。

機関、市民団体等の幅広いステークホルダーが利用者として想定されている。したがって評価結果も、消費者の購買の意思決定、機関投資家の投資判断、政府機関の政策立案、市民団体のアドボカシー等での活用が期待されている。

WBA の考え方を最もよく体現していると考えられるのが、WBA が「7つのシステム変革 (seven systems transformations)」と呼ぶものである (図表 1)。そこでは人権尊重による普遍的な人間開発、平等の推進、人々にとって重要な機会や選択を追求するためのエンパワメントを意味する「社会」が中心に据えられ、「脱炭素とエネルギー」、「農業と食料」、「自然 (資源循環)」、「デジタル」、「都市」がその「社会」を取り囲んでいる。そして「金融システム」がそれら全てを取り巻いている。WBA は、これら 7 分野での変革を促進することが、SDGs を達成するために不可欠であると考えている。WBA は、このような考え方の下で 7 分野に対応するベンチマークの開発に取り組んでいる。本稿で取り上げる CHRb は「社会」に対応するベンチマークの 1 つである。WBA は、人権尊重は社会変革の基礎であり、あらゆるシステム変革の必要条件であると考えている。

図表 1 WBA の「7つのシステム変革」



出所：WBA ウェブサイトより抜粋

なお、WBA が評価対象とする企業は世界の 2,000 社である。これらは「SDG2000」と呼ばれ、SDGs の達成に大きな影響力を持つとして選定された企業のサンプルである。このうち、日本企業は 150 社である (2024 年 1 月 15 日時点。1 年に 1 度の頻度で更新される)。このサンプルからさらにベンチマークごとに評価対象が選定されるため、全企業が各ベンチマークで評価対象になるとは限らない。

## (2) 企業の人権尊重を評価する Corporate Human Rights Benchmark

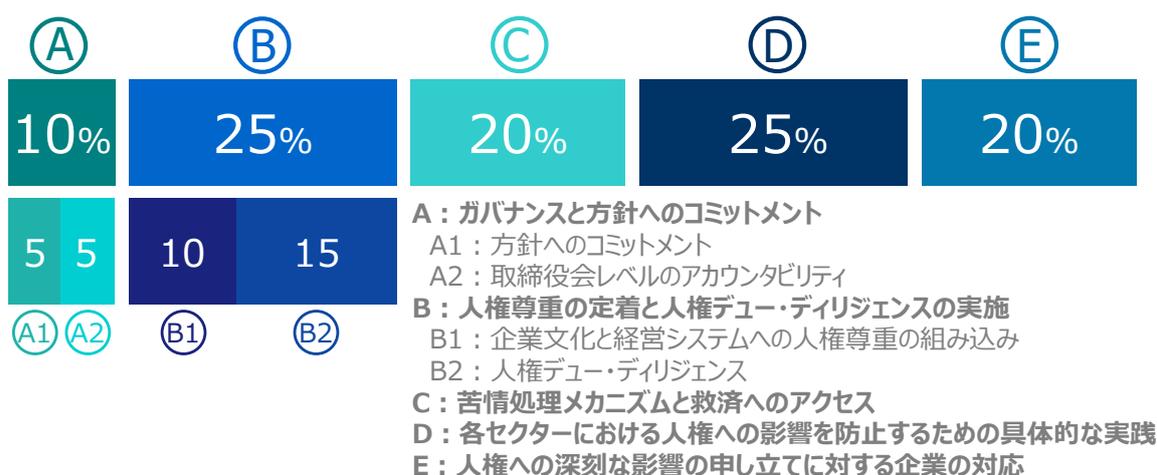
### ① 評価の対象と方法論

CHRB は、現在では WBA の一部となっているが、その設立は WBA の設立よりも早い。CHRB は、機関投資家や国際 NGO、シンクタンク等の 6 つの組織によって 2013 年に開始された取り組みである。当初は UNGPs に則った人権に関する企業評価として開始され、2016 年に初のベンチマークを発表している。2019 年に WBA が CHRB を吸収合併したことで、現在の体制となった。

CHRB は、人権に対して負の影響を与えるリスクが特に大きい 5 つの産業を対象としており、複数の産業ごとに 2 年に 1 回、評価が行われる。2022 年版は「食品・農業」(57 社)、「ICT 製造」(43 社)、「自動車製造」(29 社)が、本稿執筆時点で最新の 2023 年版 (以下、「CHRB2023」) では「アパレル」(55 社)と「採掘」(55 社)が対象となった。

CHRB における評価は UNGPs やその他の国際人権基準に基づき、大きく 5 つのテーマ (theme) で構成されている。それらは、「A : ガバナンスと方針へのコミットメント」(総合スコアに対するウェイトは 10%)、「B : 人権尊重の定着と人権デュー・ディリジェンスの実施」(同 25%)、「C : 苦情処理メカニズムと救済へのアクセス」(同 20%)、「D : 各セクターにおける人権への影響を防止するための具体的な実践」(同 25%)、「E : 人権への深刻な影響の申し立てに対する企業の対応」(同 20%) である。「A : ガバナンスと方針へのコミットメント」と「B : 人権尊重の定着と人権デュー・ディリジェンスの実施」についてはさらに 2 つのサブテーマ (sub-theme) に分かれる (図表 2)。なお、これらのテーマ及びサブテーマはさらに詳細な指標 (indicator) と要素 (element) に細分化される<sup>4</sup>。

図表 2 Corporate Human Rights Benchmark の方法論の概要



出所 : World Benchmarking Alliance “Corporate Human Rights Benchmark 2023 Insights Report”より大和総研作成

<sup>4</sup> WBA ウェブサイト (<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/the-methodology-for-the-2022-corporate-human-rights-benchmark/>) では、産業ごとの詳細な方法論が確認できる。

## ② 評価のプロセスとデータ

評価プロセスには2つの段階がある。第1段階はCHRBによる評価案の作成と、評価案に対する企業のフィードバックから成る。「CHRB2023 インサイトレポート」によると<sup>5</sup>、2023年2月1日までに開示されている情報に基づき、各企業の評価案が作成された。次に、CHRBは、作成した評価案を企業に送付する。企業はCHRBとの面談で評価案や方法論について質問できる。また、書面によるフィードバックも可能である。その際、一定の期限までに新たに公開された情報を提供することもできる。CHRB2023では「アパレル」の51%、「採掘」の53%の企業が、評価案に関与したとされる。

第2段階では、CHRBが企業からのフィードバックを検討し、評価案を修正する。その後、最終版としてランキング、データセット、各企業のスコアカード、及び「インサイトレポート」が公表される。企業は、公表前にスコアカードと結果を受け取ることができる。

評価に用いられる主なデータは公開情報である。CHRBは、あらゆるステークホルダーに対する透明性の重要性を強調するため、一部の例外を除き全て、一般に入手可能な情報（企業のウェブサイト、各種報告書、その他の文書等）に基づいて企業評価を行う。一部の例外とは「E：人権への深刻な影響の申し立てに対する企業の対応」で、このテーマの評価に関しては事例の特定と企業の対応について、部分的に第三者情報に基づいている。

以下では、CHRB2023に焦点を当て、評価結果の全体像を把握するとともに、日本企業に対する評価の現状を把握する。

## 3. CHRB2023における評価結果の全体像と日本企業の位置

### (1) 評価結果の分布

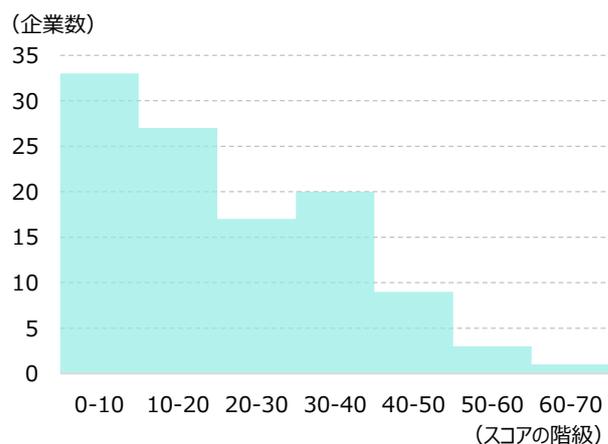
CHRB2023では110社が調査対象となった。総合スコアは、最小値の0点から最大値の65.9点までの範囲に分布する<sup>6</sup>。平均値は20.9点（標準偏差14.7点）であるが、中央値は17.4点である。中央値が平均値よりも小さい値を示しており、分布が小さい方に偏っていることが分かる。評価結果は全体的に低い。CHRBの評価結果は、この点に留意して受け取る必要がある。

データを10点ずつの階級に区分してヒストグラム（横軸に階級、縦軸に各階級に該当するデータの数をとり、分布を視覚的に表したものを描くと（図表3）、企業数は「10点未満」の階級で33社（全体の30.0%）と最も多く、「10点以上20点未満」で27社（24.5%）、「20点以上30点未満」で17社（15.5%）、「30点以上40点未満」で20社（18.2%）と、40点未満までの階級に97社が該当し、全体の88%を占めている。続いて、「40点以上50点未満」の階級で9社（8.2%）、「50点以上60点未満」で3社（2.7%）であり、60点以上は1社のみである。

<sup>5</sup> WBA ウェブサイト (<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2023-corporate-human-rights-benchmark-insights-report/>) より英語の原典及び日本語版が入手可能。

<sup>6</sup> データセットはWBA ウェブサイト (<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2023-corporate-human-rights-benchmark-data-set/>) からダウンロードして利用可能。

図表 3 CHR2023 における総合スコアのヒストグラム

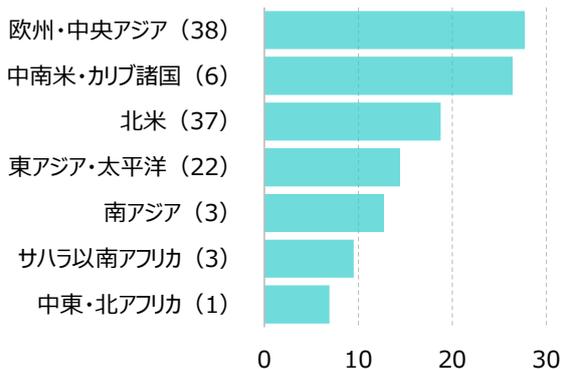


出所: World Benchmarking Alliance “2023 Corporate Human Rights Benchmark data set” より大和総研作成

## (2) 地域・産業別の評価結果

企業の本社が立地する地域別にみると<sup>7</sup>、「欧州・中央アジア」に本社を置く企業の平均値が 27.7 点、「中南米・カリブ諸国」が 26.4 点と、全体の平均値 (20.9 点) を上回っている (図表 4)。一方、この 2 つの地域以外は全体の平均値を下回る。日本を含む「東アジア・太平洋」では 14.4 点と、他の地域と比較すると低めである<sup>8</sup>。

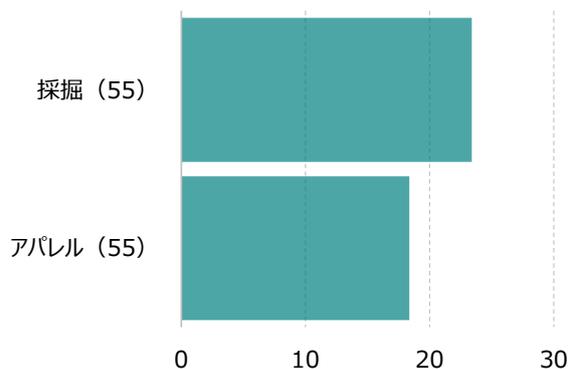
図表 4 地域別の総合スコア (点)



注: 括弧内の数は企業数を示す

出所: World Benchmarking Alliance “2023 Corporate Human Rights Benchmark data set” より大和総研作成

図表 5 産業別の総合スコア (点)



注: 括弧内の数は企業数を示す

出所: World Benchmarking Alliance “2023 Corporate Human Rights Benchmark data set” より大和総研作成

また、採掘産業では平均値が 23.4 点であるのに対して、アパレル産業では 18.4 点と、アパレル産業に対する評価は採掘産業に比べて低い (図表 5)。WBA は「CHR2023 インサイトレポート」で、採掘産業における人権 DD の有効性の追跡評価やステークホルダーへのフィードバック

<sup>7</sup> 地域区分は CHR2023 に基づく。なお、CHR2023 の評価は該当する地域に本社が立地する「企業」に対してのものであって、該当する「地域」に対するものではない。

<sup>8</sup> 地域区分によっては該当する企業の数のごくわずかな点には留意する必要がある。

について「長年にわたってほとんど改善が見られていない」と述べている。アパレル産業においては、サプライチェーンの可視性、購買慣行、ディーセント・ワークなど、特にサプライチェーンに関する重要課題について「このセクターの改善と実績は依然として不十分である」との認識を示している。

### (3) 日本企業に対する評価結果とその要因

CHRB2023 における総合スコアの上位 10 社をみると、そのほとんどは欧米企業である（図表 6）。評価対象となった日本企業 5 社のうち、ファーストリテイリングが 41.3 点（10 位）で総合スコアの上位 10 社に入っている。アパレル産業の平均値（18.4 点）を参照点とすると相当に高い評価といえるが、これは例外的だ。同社以外は、全体のちょうど真ん中から下位に分布している。日本企業の平均値は 21.6 点と、全体の平均値（20.9 点）をわずかに上回るものの、企業間で評価に大きな差があるのが現状と読み取れる。

図表 6 CHRB2023 における総合スコア上位 10 社のテーマ及びサブテーマ別のスコア（点）

No.	企業名	本社	総合	A	A1	A2	B	B1	B2	C	D	E
1	レブソル	スペイン	65.9	4.7	3.4	1.3	17.8	5.9	11.9	11.5	18.8	13.2
2	ニューモント	米国	59.9	5.3	1.9	3.4	17.1	5.2	11.9	13.0	16.7	7.8
3	エニ	イタリア	55.9	6.3	3.4	2.8	19.0	8.4	10.6	13.0	13.9	3.8
4	ブーマ	ドイツ	53.4	3.8	2.8	0.9	15.4	7.3	8.1	11.5	12.0	10.7
5	ウェスファーマーズ	オーストラリア	49.1	6.6	4.1	2.5	16.6	7.3	9.4	6.0	10.1	9.8
6	フリーポート・マクモラン	米国	48.3	5.6	3.1	2.5	19.7	5.9	13.8	9.5	9.7	3.8
7	リオ・ティント	英国	43.9	5.8	3.3	2.5	14.7	6.6	8.1	11.5	15.3	3.8
8	インディテックス	スペイン	42.2	5.3	2.8	2.5	16.2	6.8	9.4	7.0	10.4	3.3
9	アングロ・アメリカン	英国	41.4	5.0	3.1	1.9	11.4	3.9	7.5	7.5	12.5	5.0
10	ファーストリテイリング	日本	41.3	3.9	2.7	1.3	14.7	6.6	8.1	9.0	8.1	5.6

出所：World Benchmarking Alliance “2023 Corporate Human Rights Benchmark data set”より大和総研作成

このような評価を受ける要因は何であるのか。日本企業のテーマ及びサブテーマ別の得点を「得点率」（各テーマの満点に対する実際の得点の比率）に換算したところ（図表 7）、特に低さが目立ったのが「A2：取締役会レベルでのアカウントビリティ」で、得点率の平均値は 8.8% であった（5 社のうち 2 社が 0 点）。「A2」は、さらに 4 つの下位項目に分かれる。「A. 2. 1：トップのコミットメント」、「A. 2. 2：取締役会の責任」、「A. 2. 3：インセンティブとパフォーマンスのマネジメント」、そして「A. 2. 4：ビジネスモデルの戦略とリスク」である。

その他、「D：各セクターにおける人権への影響を防止するための具体的な実践」（得点率の平均値が 18.4%）も、得点率が低いテーマである。このテーマに関する評価項目は詳細で多岐にわたる。例えば、サプライヤーも含めて、生活賃金を支払っているか（生活賃金の支払いについてサプライヤーを支援する活動等）、児童労働や強制労働（搾取的な賃金慣行や、身分証明書の保持等）がないか、そして結社の自由や団体交渉権等の、労働者の様々な自由と権利を侵害していないか、といったものが含まれる。

これらの点についての評価の低さから、日本企業にとっては、人権尊重を経営戦略において明確に位置づけること（従業員のインセンティブを人権尊重に対するコミットメントに関連付けること等を含む）、人権尊重に向けた具体的な実践の推進、そしてそれらを外部のステークホルダーに伝える情報開示が課題となっていると考えられる。

図表 7 CHR2023 における日本企業のテーマ及びサブテーマごとの得点率の平均値 (%)

テーマ及びサブテーマ	得点率の平均値
A2 取締役会レベルのアカウントビリティ	8.8
D 各セクターにおける人権への影響を防止するための具体的な実践	18.4
E 人権への深刻な影響の申し立てに対する企業の対応	18.9
A ガバナンスと方針へのコミットメント	20.9
C 苦情処理メカニズムと救済へのアクセス	21.5
B1 企業文化と経営システムへの人権尊重の組み込み	21.8
B 人権尊重の定着と人権デュー・デリジェンスの実施	27.2
B2 人権デュー・デリジェンス	30.8
A1 方針へのコミットメント	33.1

出所：World Benchmarking Alliance “2023 Corporate Human Rights Benchmark data set”より大和総研作成

日本企業の評価がふるわないことには、CHR2023 と企業の間でのコミュニケーションも関わっていると考えられる。CHR2023 は、全項目の評価結果とその理由を公開しており、評価の過程を事後的に追跡することができる<sup>9</sup>。それによると、ある企業は評価案について CHR2023 に対するフィードバックを行っているが、“[...] it was not material”（それは評価に考慮すべき重要なものではなかった）、“Part of the evidence supplied was found only in Japanese”（根拠として提供されたものの中には日本語でしか見つからないものもあった）との理由により、受け入れられることはなかったようである（日本語訳は筆者による。以下同じ）。

また、別のある企業からのコメントに対して、CHR2023 は次の反応を示している。“However, it is not clear whether discussion and decision over this was taken at Board of directors level or executive. This subindicator looks for example of actions decided by the Board of Directors.”（しかしながら、この件に関する議論と意思決定が取締役会または経営幹部レベルでなされたかが明確ではない。このサブ指標で CHR2023 が求めているのは取締役会によって決定された行動の例である。）

これらのコミュニケーションの事例からは、企業が CHR2023 の方法論をよく理解していない場合があること、取組みの内容を CHR2023 に伝達し、評価に反映させることが難しい場合があることを示している。これは、評価者である CHR2023 と評価対象者である企業との間で、評価をめぐる認識の相違や、コミュニケーションの困難が顕在化しつつあることを示している。今後、CHR2023 が人権尊重に向けた企業の取組みを促し、変革を促進するものとなるためには、CHR2023 と企業との間

<sup>9</sup> CHR2023 のデータセット (<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2023-corporate-human-rights-benchmark-data-set/>) を参照。

で効果的なコミュニケーションが図られることが必要と考えられる。

#### 4. 日本企業への示唆

CHRB での評価結果は全体的に低く、企業による人権尊重の取組みには未だ世界全体で大きな課題が残っていることを示している。CHRB で評価対象となるのは一部の産業であり、日本企業の数も限定されるが、人権尊重をめぐる課題は他の産業や企業にも共通するものがあると考えられる。最後に、CHRB における評価とその過程からいくつかの示唆を読み取り、結論に代えたい。

まず、CHRB における評価の結果は、UNGP の重要性を再確認させるものであると、筆者は考える。CHRB の方法論は UNGP を参照している。今日の「ビジネスと人権」の基盤である UNGP に対する理解を改めて深めることは、日本企業が人権尊重の取組みを前進させ、国際的に高い評価を受ける上で不可欠である。とはいえ、UNGP の承認から 10 年以上が経過しており、国際社会は既に UNGP を前提としてさらに実践を深めようとしている段階にある。日本企業が人権尊重へのコミットメントや、人権尊重に向けた具体的な実践の観点で特に低い評価を受けていることは、これまでの取組みが表面的なものにとどまっていたことの表れであると考えられる。今後は、人権尊重の実践を深めると同時に、その速度をさらに上げていく必要がある。

その上で、日本企業には、人権尊重に関する情報開示の量的な拡充が求められていると考えられる。例えば、CHRB2023 において総合スコア 1 位となったスペインの石油・ガス企業であるレプソルは、“Human rights and Repsol” と題する、人権尊重の取組みに特化した年次報告書を公表している<sup>10</sup>。この情報は実際に CHRB2023 での評価に用いられており、高い評価につながっているとみられる。他方で、CHRB2023 で評価対象となった日本企業のうち、人権に特化した情報開示媒体を作成・発行している企業は、本稿執筆時点では確認できなかった。よって、日本企業の低い評価は、情報開示の量的な不足に起因する面もあるのではないかと考えられる。

近年では、日本企業の中にも「人権レポート」を発行する企業や金融機関がみられるようになってきているが、未だその数は少ない<sup>11</sup>。日本企業には、サステナビリティ情報開示における「ビジネスと人権」の位置づけを強化することが必要であると考えられる<sup>12</sup>。もっとも、人権尊重のための実質的な取組みを行うことが、情報開示を量的に充実させるための前提である。

また、CHRB における評価の過程から、筆者は情報開示の質的な側面として、CHRB と企業とのコミュニケーションも、評価を規定する要因として無視できない印象を受けた。CHRB は、評価の過程に企業が関与する機会を保障している。このような機会の活用は企業にとって、自社の

<sup>10</sup> Repsol ウェブサイト (<https://www.repsol.com/en/sustainability/sustainability-pillars/people/human-rights/index.cshtml>) から入手可能。なお、このウェブサイトにおける情報開示も相当に充実したものであると言える。

<sup>11</sup> ANA グループ、積水ハウスグループ、みずほフィナンシャルグループ、三菱 UFJ フィナンシャル・グループ、三井住友フィナンシャルグループ、ゆうちょ銀行等が「人権報告書」や「人権レポート」という名称で発行している。

<sup>12</sup> 現状では、ウェブサイトや統合報告書等の一部で取り上げられる程度である場合が多いと考えられる。

取組みを CHRB に伝える上で有効であると考えられる。ただし、例えば、フィードバックしても日本語の根拠では受け入れられなかった事例が確認されたことから、日本企業にとっては自社の情報開示をめぐる（英語での）コミュニケーションが課題となっている可能性がある<sup>13</sup>。企業には、情報開示の量的拡充に取り組むことに加えて、その内容がステークホルダーに伝わるよう、コミュニケーションを向上させることも必要といえるのではないだろうか。

なお、企業に人権を尊重する責任が求められるようになった背景には、企業が人権を侵害してきたことへの反省があることを忘れてはならない。CHRB で高い評価を得るために人権尊重の取組みが求められるのではないことを、最後に改めて強調しておきたい。本稿で取り上げた CHRB の設立には、機関投資家を含む多様なステークホルダーが関わっている。そのような企業評価の存在や、その視点が企業に認識されることで、企業の取組みに 1 つの指針を与え、人権尊重がより確かなものとされることが望まれる。

---

<sup>13</sup> CHRB は、WBA のその他のベンチマークと同様、多くの国・地域の企業を評価するものであり、ベンチマークの利用者として世界中のステークホルダーを想定していることから、英語での情報が求められることは理解できる。もっとも、非英語圏の多くの国・地域に本社を置く企業を評価対象としていながら、英語以外の言語に対応していないのは、CHRB の限界である。