

本資料は（一財）社会変革推進財団との業務委託契約に基づき、SIMIの責任において制作されました。原著の著作権は当該資料を作成した作者にあり、日本語化された資料の著作権は（一財）社会変革推進財団及び（一財）社会的インパクト・マネジメント・イニチアチブにあります。

[\(https://simi.or.jp/grc/iwai-accounting-for-organizational-employment-impact/\)](https://simi.or.jp/grc/iwai-accounting-for-organizational-employment-impact/)

ハーバードビジネススクール インパクト加重会計イニシアチブ 雇用インパクト会計(エグゼクティブサマリー)仮訳

David Freiberg, Katie Panella, George Serafeim and T. Robert Zochowski

組織は、その雇用慣行を通じて、重要な正および負のインパクトを生み出す。本ペーパーでは、雇用の質とインパクトの測定に関する多くの研究成果を基に、雇用インパクトの貨幣価値換算分析のためのフレームワークを提示する。賃金の質、キャリアアップ、機会、健康とウェルビーイングといった従業員にとって最も重要な4つのインパクトの要素と、ダイバーシティ(多様性)とロケーション(場所)という2つの主要なインパクトを測定するフレームワークを特定し、提案する。雇用インパクトを加重した会計数値を算出するためのフレームワークと方法論を、いくつかの大企業に適用した結果、EBITDAの25~249%の範囲で正のインパクトが得られ、組織間の雇用慣行に大きな隔たりがあることが示唆された。これらの結果は、雇用インパクトを金額で計算することが可能であることを示しており、今後、様々な地域や文脈で適用するための基盤となるものである。

第一に、雇用インパクトの統一的なフレームワークを提案し、従業員の成果にとって重要性の高い4つの基本的な要素、すなわち、賃金の質、キャリアアップ、機会、健康とウェルビーイング(福利厚生)を特定する。さらに、より広範な労働コミュニティにインパクトを与える組織的な雇用の要素を認識し、雇用という範疇のインパクトを完全に網羅するわけではないが、2つの領域(ダイバーシティとロケーション)を特定する。

第二に、インプットベースではなく、アウトカムベースの指標を用いて、各要素を金額で測定する方法を提供し、ビジネスや投資の意思決定における比較可能性と関連性を確保する。

第三に、私たちのフレームワークと方法論を大手多国籍企業であるインテル社に適用し、インパクト加重会計の測定の実現可能性と、複数のステークホルダーにとっての意思決定の有用性を示す。インテル社を選んだのは、私たちのフレームワークに必要なデータについて、同社が質の高い情報開示を行っていたためである。分析の結果、インテル社の米国における雇用インパクトは39億ドル(米国売上高の27%、米国EBITDAの59%に相当)となった。また、米国の従業員インパクトは58億ドル、労働コミュニティインパクトは19億ドルと推定される¹。さらに、雇用インパクトに最も影響を与えているのはどの要素なのかを明らかにし、雇用慣行を有意義に改善しようとしているビジネスリーダーに有益な洞察を提供する。このフレームワークの適用可能性を評価するために、データを入手できなかったいくつかのカテゴリーを除いて、他の3つの大手企業、アップル社、コストコ社、メルク社の雇用インパクトの総額を計算した。この分析では、企業の人事戦略の違いによって、雇用インパクトが大きく異なることが明らかになった。

米国に拠点を置くテクノロジー企業で、半導体産業に分類されるインテル社を使って、私たちが開発したインパクトフレームワークを試験してみた。同社の2018年の米国売上高は140億ドル以上で、米国内で52,618人の従業員を雇用し、運営されている。インテル社は、「私たちは、世界を変え

¹ 米国 EBITDAを算出するために、グローバルEBITDAと米国EBITDAの比率は、グローバル収益と米国収益の比率(20%)に等しいと仮定している。

る技術を創造し、地球上のすべての人の生活を豊かにします。」²というパーパス(存在意義)を掲げ、サステナビリティと企業責任に焦点を当てた格付け機関から広く認められている。また、同社は雇用慣行に関する重要な詳細を公開している。2018年、インテル社は、ラッセル1000インデックス(米国株式市場の時価総額の90%以上を占める)の中で、性別、人種、民族ごとに分解した賃金データを開示した唯一の企業であった³。2018年のインテル社の雇用インパクトは、以下の表1にまとめられている。私たちの分析によると、インテル社の米国売上高の27%、米国EBITDAの59%に相当する39億ドルの米国雇用へのプラスの正味インパクトが明らかになった。米国の従業員インパクトは58億ドルである一方、労働コミュニティインパクトはマイナス19億ドルと推定される⁴。このような大きな価値は、これまでインテル社が測定・開示していないものであるが、ポジティブな雇用慣行によってかなりの社会的インパクトがあることを、同業他社、投資家、より広範なステークホルダーに示唆している。また、今回の分析では、多くの雇用要素におけるパフォーマンスの向上を通じて、従業員にさらなる価値を創造する可能性が示され、それが初めて会計報告に反映できる金額で示された。

雇用インパクトを考慮した財務諸表は、経営者、投資家、消費者にとって強力なツールとなる。財務諸表と同様に、企業間や産業間で結果を比較できることが最も重要である。ここでは、米国に本社を置く3つの企業、アップル社、コストコ社、メルク社についての調査結果を紹介する。この3社を選んだ理由は、テクノロジー、消費財、ヘルスケアという幅広い分野を代表していることと、雇用慣行に関する情報開示が比較的充実しているためである。企業間の差異は、興味深いストーリーを語り始める。例えば、企業のダイバーシティや機会提供の乏しさによって失われている大きな価値に注目してほしい。インテル社は、ダイバーシティ&インクルージョンに関する情報開示でリーダーシップを発揮しているにもかかわらず、給与総額に占めるダイバーシティ・ペナルティ(訳註:企業の雇用慣行におけるダイバーシティ推進が地域の人口統計と比較して不足していることをマイナスの価値と捉えて平均賃金を乗じて貨幣換算したもの)の割合が最も高く(32%)、次いでアップル社(25%)、コストコ社が最も低い(8%)という結果になった。機会提供のインパクト(組織内のさまざまなレベルにおいてマイノリティグループの占める割合)については、インテル社が給与総額の5.7%、メルク社が5.6%、コストコ社が5.2%、メルク社が3.9%と、より大きな類似性が見られる。コストコ社の賃金の質のインパクトは、業界に比べてより良い賃金慣行を持つ雇用主としての評判を反映している。

企業間の分析では、他にも注目すべき違いがある。メルク社では、従業員インパクトの小計21億ドルの結果、従業員一人当たりの数値は92,862ドルとなった(表3を参照)。賃金の質のインパクトを除くと、従業員一人当たりの負のインパクトは7,990ドルとなる(創出した価値総額の約9%)。一方、アップル社では、一人当たり従業員インパクト115,543ドルが、機会、キャリアアップ、健康とウェルビーイング(福利厚生)のみを貨幣価値換算すると、賃金以外のインパクト(全体の3%に過ぎない)はマイナス3,275ドルにまで減少する。これらの数字は、企業が従業員の仕事の質を向上させ、結果的にさらなる社会的価値を生み出す機会についての洞察を与えている。

現在の会計慣行では、従業員は主に費用要因(コストドライバー)として考えられている。費用の大部分は、損益計算書の販売費及び一般管理費に計上されており、最も高い費用要因(コストドライバー)は給与である。また、多くの企業では、研究開発にも多額の人件費がかかっており、従業員

² 主要事業部、財務、コーポレートバリューなど、インテルに関する詳細情報はwww.intel.com参照

³ インテル社の2017年および2018年のEEO-1 Pay Dataの開示は<https://www.intel.com/content/dam/www/public/us/en/documents/corporate-information/2017-2018-eeo-1-pay-disclosure-report.pdf>参照

⁴ 米国EBITDAを算出するために、グローバルEBITDAと米国EBITDAの比率は、グローバル収益と米国収益の比率(20%)に等しいと仮定している。

のトレーニングなどの活動も専らコストとして計上されている。このような人的資本の会計処理では限界があり、従業員は企業の最大の資産であるという格言と乖離がある(Rouen, 2019)。さらに、財務諸表の中で費用としてのみ認識されている場合、従業員への投資不足に陥りやすく、また、利益の見栄えを良くしようとする経営者によって削減される可能性もある。

私たちは、組織の損益計算書と貸借対照表に雇用インパクトを記録することを提案する。損益計算書と貸借対照表の両方において、雇用インパクトの計上のタイミングと分類を決定するには、慎重な注意が必要である。損益計算書(ここでは、その他包括利益計算書を含む)には、同年度の雇用インパクトを計上し、正のインパクトであれば正の金額、負のインパクトであれば負の金額として示すのがよい。年度ごとに、損益計算書の雇用インパクトは貸借対照表に繰り越され、資本の一形態として認識されることとなる(「その他包括利益累計額」として計上)。対応する項目は、人的資本としての資産、あるいは従業員への負のインパクトとしての負債のいずれかになる。これらの貸借対照表上のインパクトは繰り越され、時間の経過とともに償却される。償却スケジュールは、従業員の離職率の関数として、あるいは時間の経過とともにインパクトがどのように現れてくるかに基づいて設定することができる。

雇用インパクトを財務会計に統合する例として、健康とウェルビーイング(福利厚生)の要素から考えてみよう。現在、企業は従業員の健康とウェルビーイング(福利厚生)プログラムに関連する支出を、損益計算書の中で販売費及び一般管理費の中の一項目として認識しており、その結果、営業利益が減少している。一方、インパクト加重会計イニシアチブの雇用フレームワークでは、従業員が質の高い健康とウェルビーイング(福利厚生)サービスを利用できるかどうかに基づいて、健康とライフスタイル、慢性疾患のサブ要素を用い、健康アウトカムの貨幣換算価値を計算している。質の高い健康とウェルビーイング(福利厚生)プログラムに多くの費用を支払っている企業は、質の低いプログラムに少ない費用を支払っている競合他社よりも、損益計算書上でより大きな費用が発生する可能性があるのが現状である。現在の会計基準では、他のすべての条件が同じであれば、前者の企業は後者の企業よりも低い収益を計上することになる。しかし、インパクト加重会計イニシアチブの雇用インパクトフレームワークでは、従業員の健康状態の改善を貨幣価値に換算し、損益計算書で正のインパクトとして認識する。同様に、健康とウェルビーイング(福利厚生)プログラムへの参加率や質が低い企業は、この雇用インパクトの要素では負のインパクトを示し、損益計算書に費用が計上されることになる。健康とウェルビーイング(福利厚生)と従業員の健康上の成果との間には、健康上の成果と仕事の満足度、離職率、生産性と同様に、明確な関係がある(Bakotic, 2016; Gubler, et al., 2018; Halkos, 2010; Singh and Loncar, 2010)。健康とウェルビーイング(福利厚生)を経常費用として計上するだけでなく、損益への調整項目または貸借対照表の項目として適切かつ包括的に会計処理することは、ビジネスと従業員の両方の成果をより正確に分析すると同時に、従業員のウェルビーイングを向上させるためのインセンティブをビジネスに与える大きな可能性がある。

財務会計と同様に、インパクト加重会計の方法論は、これまでバラバラだったインパクトの測定を標準化するための枠組みを提供する(Serafeim, Zochowski and Downing 2019)。一般に公正妥当と認められる会計原則(GAAP)の開発と採用により、財務分析と開示のための共通言語が生まれ、経営者、投資家、規制当局、一般市民が一貫性と透明性のある情報に基づいて意思決定を行うことができるようになった。今日では、これらの利害関係者が、増加する重要な環境・社会・ガバナンス(ESG)関連情報に基づいて意思決定を行う必要がある(Freiberg, Rogers, and Serafeim 2019)。このようなデータに需要があることは明確であるが、現状で利害関係者に届いている情報は、事態を明確にするよりも複雑なものにしまっている。

雇用インパクトをとらえたインパクト加重会計は、企業の実務やパフォーマンスに関する信頼性の

高い標準化された洞察を求める声に応えるための重要なツールである。インテル社、アップル社、コストコ社、メルク社を対象とした私たちの方法論と分析は、企業の雇用インパクトを測定することの実現可能性を示している。さらに、私たちの分析は、一般に公開されているデータを用いて行われたため、比較可能性と拡張性がある。そのため、この手法を用いて様々な企業の雇用インパクトを算出することができる。

財務諸表と同様に、企業が自社の指標に関する詳細を示すために独自の注釈(または注記)を記載することを私たちは期待している。これらの注記により、インパクト加重会計イニシアチブの分析と企業の内部分析との間で異なる解釈がありうるということが、価値ある説明として提供される。例えば、インテル社は、全米の「熟練労働者」⁵人口と比較して組織の雇用状況を測定することで、自社のダイバーシティ&インクルージョンの実践を分析している。つまり、インテル社は、大幅に異なる分母の使用に基づいて自社の雇用の全体像を報告しており、地域の人口統計と比較して組織の代表性を測定するインパクト加重会計イニシアチブのダイバーシティインパクト手法からの乖離の例を示している。インテル社の分析は、ダイバーシティに向けた進歩を示しているが、この方法論は本質的に、熟練労働者プールに含まれるために必要な教育や機会へのアクセスに存在する不平等を指し示すものになってしまっている。私たちは、インパクト加重会計の普及に向けて、インパクト加重会計イニシアチブの手法と企業固有の報告慣行との間の乖離の例がさらに明らかになることを期待している。これらの注記は、従業員の成果を測定する際の標準化、比較可能性、および厳密性を高めるための価値ある議論となるだろう。また、貨幣価値換算はインパクトを評価するために使用される多くのツールの一つであり、他の情報源によって裏付けられる可能性があることに留意することも重要である。これは、経験豊富な買い手が企業の財務諸表を補完するために複数の情報源を使用するという、金融市場におけるデューデリジェンスのプロセスと同様である。

今後の研究では、インパクト加重会計の手法を、他のセクターや米国以外の地域にも適用していく予定である。企業や投資家と協力してこの分析を行うことで、実行可能性をさらに証明し、企業や業界間での価値ある比較を可能にする。また、より詳細なデータを得ることで、本稿で紹介した雇用インパクトの各要素間の潜在的な関係を探ることができる。例えば、家族にやさしい職場環境(健康とウェルビーイング)、女性の活躍(機会とダイバーシティ)、予防的な健康とウェルビーイング(ライフスタイルと慢性疾患の管理)などの要素と、企業の傷病率(安全性)との関係を調べる。また、正社員でない労働者は負のインパクトを受けるリスクが高いことを認識し、今後の分析にはパートタイム、契約社員、外注社員を優先的に含める予定である。最後に、本稿で紹介したフレームワークと方法論を用いて、企業が雇用を通じてどのように価値を生み出しているかについて、一般に公開されているデータを用いて洞察していく。将来的には、環境、製品、雇用へのインパクトを加重した会計を使用することで、一般に公正妥当と認められるインパクト原則(GAIP: Generally Accepted Impact Principles)の実現可能性と必要性が示されるだろう。一般に公正妥当と認められる会計原則(GAAP)のように、一般に公正妥当と認められる原則(GAIP)は、幅広いステークホルダーに透明性とコミュニケーションのための安定した基盤を提供しながら発展していくだろう。

概して、私たちの今回の研究の主な貢献は、以下の3点である。すなわち、雇用インパクトを計算するフレームワークを提供し、雇用インパクトの各要素を計算するための方法論を設計し、それらの方法論を4つの重要な企業に適用することによって、その実行可能性を示すことである。私たちは、これらの方法論や分析を最終的なものとは考えていないことに留意してほしい。これらの方法論と分析は、何世紀にもわたって会計上の測定方法が発展してきたように、今後も発展していくものと

⁵ インテルは、「熟練労働者」の母集団をどのように定義しているかを明示していない。インテルのダイバーシティニュースルームレポートは[Intel Achieves Goal of Full US Workforce Representation. Notes It's Just the Beginning | Intel Newsroom](#) 参照

考えている。

図1:雇用インパクトの説明

ステークホルダー	インパクトの要素	説明
従業員	賃金の質	生活賃金、限界効用、公平性など、提供される賃金の質
	キャリアアップ	収入増をもたらす社内移動
	機会	職種別の従業員の人口構成
	健康とウェルビーイング	組織が従業員の健康と福利に与えるインパクト(傷害や事故、職場文化、職場の福利厚生プログラム、ヘルスケアへのアクセス、有給休暇、家族にやさしい職場の福利厚生など)。従業員の主観的なウェルビーイングの分析も並行して行うことを推奨。
労働コミュニティ	ダイバーシティ	地域住民と比較した従業員の人口構成
	ロケーション	地域の雇用水準に基づく雇用の相対的インパクト

表1:インテル社 雇用インパクト(2018年)

	インパクト(\$)	収益(%)	EBITDA(%)	給与(%)
従業員インパクト				
賃金の質	6,503,438,571	45.47%	98.97%	88.92%
キャリアアップ	(48,980,821)	-0.34%	-0.75%	-0.67%
機会	(415,218,670)	-2.90%	-6.32%	-5.68%
健康とウェルビーイング	(263,223,199)	-1.84%	-4.01%	-3.60%
小計	5,776,015,881	40.38%	87.90%	78.98%
労働者コミュニティインパクト				
ダイバーシティ	(2,319,192,138)	-16.21%	-35.29%	-31.71%
ロケーション	401,391,204	2.81%	6.11%	5.49%
小計	(1,917,800,935)	-13.41%	-29.19%	5.49%
インパクトの合計	3,858,214,947	26.97%	58.71%	52.76%

表2:雇用インパクト会計:インテル社、メルク社、アップル社、コストコ社(2018年)

	インテル社	メルク社	アップル社	コストコ社
従業員数	52,618	23,426	89,072	162,861
収益	14,303,000,000	18,212,000,000	98,061,000,000	102,286,000,000
EBITDA	6,571,097,189	5,885,506,597	32,138,473,262	3,865,000,000
総給与額	7,313,439,500	2,412,642,901	10,659,008,099	11,570,732,081
従業員インパクト				
賃金の質(賃金の平等を除く)	6,968,926,896	2,362,558,652	10,583,352,871	10,815,362,587

キャリアアップ	(48,980,821)	(27,045,746)	103,542,779	11,261,283
機会	(415,218,670)	(134,145,314)	(416,006,634)	(599,777,780)
健康とウェルビーイング(一部)	(41,144,207)	(25,992,473)	20,738,712	(57,653,431)
小計	6,463,583,198	2,175,375,119	10,291,627,728	10,169,192,859
労働コミュニティインパクト				
ダイバーシティ	(2,319,192,138)	(351,452,127)	(2,709,616,423)	(940,026,964)
ロケーション	401,391,204	(351,452,127)	348,062,104	390,159,336
小計	(1,917,800,935)	(245,688,607)	(2,361,554,319)	390,159,336
インパクトの合計	4,545,782,264	1,929,686,512	7,930,073,409	9,619,325,230

注:

- 表2のインテルの数値は、企業間の比較可能性のためにサブ要素を省略したため、本稿の冒頭で紹介した数値とは異なる(例:アップル社、コストコ社、メルク社では「賃金エクイティ」のデータが入手できず、上記の分析には含まれていない)。アップル社とメルク社の米国EBITDAを計算するために、EBITDA全体に占める米国売上高/総売上高の割合を同じと仮定している。
- 賃金の質には「公平性」のサブ要素は含まれていない。
- アップル社とコストコ社は、離職率と新規採用に関する限られたデータしか開示していない。これらの計算に用いた方法の詳細については、ご要望に応じて提供する。
- 健康とウェルビーイングには、6つのサブ要素のうち1つ(家族にやさしい職場の実践)が含まれており、育児やバックアップのケアは含まれていない。
- 所在地の分析は、アップル社従業員の87%、メルク社従業員の87%、インテル社従業員の96%のデータに基づいている。コストコ社の従業員のロケーションは、会社のオフィスと店舗のデータに基づいて計算されている。
- アップル社とコストコ社のロケーション分析は、データの入手性が悪いため、国ではなく州レベルで行われた。そのため、ロケーション、賃金の質(生活賃金)、健康とウェルビーイングの値に影響が出る可能性がある。
- メルク社、アップル社、コストコ社の給与データは、公開されているクラウドソースデータからのものである。給与データに含まれる従業員のおおよその割合は、メルク社が34%、アップル社が70%、コストコ社が8.5%となっている。

表3: 賃金と賃金以外の雇用インパクト(インテル社、メルク社、アップル社、コストコ社)

	インテル社	メルク社	アップル社	コストコ社
総従業員数	52,618	23,426	89,072	162,861
トータル雇用インパクト	\$6,463,583,198	\$2,175,375,119	\$10,291,627,728	\$10,169,192,859
従業員あたりインパクト	\$122,840	\$92,862	\$115,543	\$62,441
賃金の質インパクト	\$6,968,926,896	\$2,362,558,652	\$10,583,352,871	\$10,815,362,587
賃金以外のインパクト	-\$505,343,698	-\$187,183,533	-\$291,725,143	-\$646,169,728
従業員あたりの賃金以外のインパクト	-\$9,604	-\$7,990	-\$3,275	-\$3,968
賃金以外のインパクトが従業員インパクトに占める割合	-8%	-9%	-3%	-6%

参考文献

References Bakotić, D., 2016. Relationship between job satisfaction and organisational performance. Economic research-Ekonomska istraživanja, 29(1), pp.118-130

Freiberg, D., Rogers, J. and Serafeim, G., 2019. Pathways to materiality: How sustainability issues become financially material to corporations and their investors. Harvard Business School Accounting & Management Unit

Working Paper, (20-056).

Gubler, T., Larkin, I. and Pierce, L., 2018. Doing well by making well: The impact of corporate wellness programs on employee productivity. *Management Science*, 64(11), pp.4967-4987.

Halkos, G. and Bousinakis, D., 2010. The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

Serafeim, G., Zochowski, R., and Downing, J., 2019. Impact Weighted Financial Accounts: The Missing Piece for an Impact Economy. Harvard Business School, Impact Weighted Accounts Project.

Rouen, E., 2020. Rethinking Measurement of Pay Disparity and Its Relation to Firm Performance. *Accounting Review* 95, no. 1 (January 2020): 343–378.

Singh, P. and Loncar, N., 2010. Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations industrielles/industrial relations*, 65(3), pp.470-490

(SIMI-GRC注)

原著の著作権はDavid Freiberg, Katie Panella, George Serafeim and T. Robert Zochowski及びHarvard Business Schoolにあります。詳しくはウェブサイトをご覧ください：<https://www.hbs.edu/impact-weighted-accounts/>

お問い合わせ先：ImpactWeightedAccounts@hbs.edu

ご利用条件

本資料は、一般財団法人社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ(Social Impact Management Initiative: SIMI)(以下「当法人」といいます)が運営するSIMIグローバルリソースセンター(以下「本ウェブサイト」といいます)に掲載されているものです。

本ウェブサイトを利用される前に以下の利用条件をお読みいただき、これらの条件にご同意された場合のみご利用ください。本ウェブサイトをご利用されることにより、以下の条件にご同意されたものとみなします。

なお、以下の条件は、予告なしに変更されることがあります。本条件が変更された場合、変更後の利用条件に従っていただきます。あらかじめご了承ください。

1. 著作権について

本ウェブサイト上のすべてのコンテンツに関する著作権は、特段の表示のない限り当法人および当該資料の原著の作者に帰属しております。そのすべてまたは一部を、法律にて定められる私的使用等の範囲を超えて、無断で複製、転用、改変、公衆送信、販売などの行為を行うことはできません。

2. 免責事項

本ウェブサイトは、社会的インパクト・マネジメントに関連する海外の文献や資料を、日本語に訳しまとめたものを、著者及び出版元の許可を得て掲載しています。本ウェブサイトに掲載されているコンテンツは、あくまでも便宜的なものとして利用し、適宜、英語の原文を参照していただくよう、お願いいたします。

誤りのないようあらゆる努力をしておりますが、誤訳、あるいは、掲載されている情報の使用に起因して生じる結果に対して、当法人関係者及び当ウェブサイトは、一切の責任を負わないものといたします。

当法人は、予告なしに、本ウェブサイトの運営を中断または中止、掲載内容を修正、変更、削除する場合がありますが、それらによって生じるいかなる損害についても一切責任を負いません。また本ウェブサイトのご利用によりご使用者様または第三者のハードウェアおよびソフトウェア上に生じた事故、データの毀損・滅失等の損害について一切責任を負いません。

3. リンクについて

営利、非営利、イントラネットを問わず、本ウェブサイトへのリンクは自由です。ただし、公序良俗に反するサイトなど、当社の信用、品位を損なうサイトからのリンクはお

断りします。また事前事後にかかわらず、その他の理由によりリンクをお断りする場合もあります。

4. 資料の引用について

本ウェブサイト上に掲載された日本語まとめ、抄訳及び翻訳資料を引用する際には、出典の著作者名として「一般財団法人社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ(SIMI)グローバルリソースセンター」及び当該資料の原著の著作者名を、併せて明記ください。

なお、引用の範囲を超えられる場合は、当法人および当該資料の原著の著作権者に了解を得てください。