

2021年7月6日 全9頁

# コード改訂に対応する CG 報告書記載事例

## CG コード改訂で要求される中核人材多様性や TCFD 関連の開示事例

政策調査部 主席研究員 鈴木裕

### [要約]

- 2021年6月11日に公表された改訂後のコーポレートガバナンス・コードでは、中核人材や管理職人材における多様性（ダイバーシティ）の確保や、プライム市場上場企業向けには気候変動への取組みの開示に関する記述が新たに設けられた。
- 改訂後のコードに対応したコーポレート・ガバナンス報告書の提出期限はまだ先だが、早期に対応する企業も現れている。早期の開示例は、他社の今後の対応に参考となるところが多いだろう。

## 1. 上場企業に求められるコーポレートガバナンス・コード改訂への対応

東京証券取引所（以下、東証）は、コーポレートガバナンス・コード（以下、CG コード）の改訂を2021年6月11日に公表した<sup>1</sup>。上場企業のガバナンスの形を決めるCGコードは2015年に策定され、2018年の改訂を経て今回で2度目の改訂だ。海外の動向や社会の変化を織り込んだ相当大幅な改訂となっている。今回の改訂には、上場企業にとって対応が難しいものが少なからず含まれている。

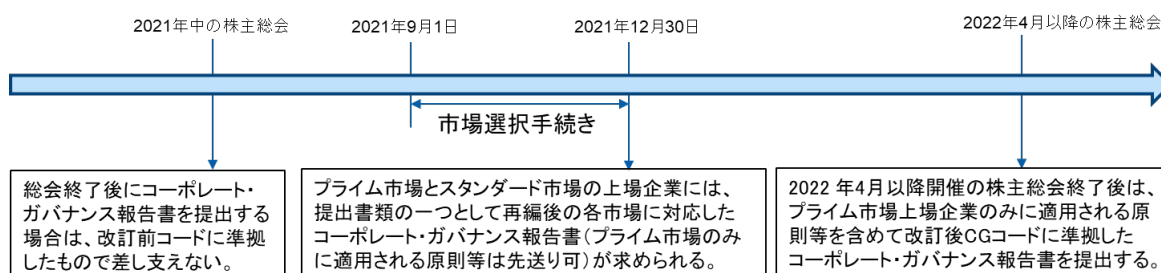
CGコードの様々な原則について、上場企業はコンプライ・オア・エクスプレインの状況をまとめて、コーポレート・ガバナンス報告書を東証に提出しなければならない。通常は、役員構成等が変わる定時株主総会終了後に提出するが、改訂に即座に対応することは難しいため、今回のCGコード改訂に関しては、適用開始時期がやや複雑に定められている。

3月決算の上場企業は、6月の定時株主総会終了後にコーポレート・ガバナンス報告書を東証に提出するのが通例だが、この6月の総会終了後に提出する報告書は、改訂前のCGコードに対応したもので差し支えない。しかし、年内には東証再編に伴う市場選択手続きの中で、プライム市場とスタンダード市場の上場企業には、提出書類の一つとして再編後の各市場に対応したコーポレート・ガバナンス報告書が求められる。このタイミングで、改訂後のCGコードへの対応

<sup>1</sup> 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード（改訂前からの変更点）（正式決定版）」（2021年6月11日）

が必要となり、12月30日が提出期限だ。もっとも、この時に提出するコーポレート・ガバナンス報告書では、プライム市場のみに適用される原則等は先送りができる。プライム市場自体のスタートが、2022年4月であるから、これ以降の株主総会終了後には、プライム市場上場企業はプライム市場のみに適用される原則も含めたコーポレート・ガバナンス報告書を作成して提出しなければならない。

図表 1 改訂 CG コードの適用



(出所) 東京証券取引所公表資料等をもとに大和総研作成

コード改訂への対応のスケジュールは、このようになっているため、今年の6月総会終了後に提出されたコーポレート・ガバナンス報告書のほとんどは改訂前のCGコードに対応したものだ。しかし、わずかながら改訂後のCGコードへ対応したと思われるコーポレート・ガバナンス報告書も見られる。こうした早期の開示事例は、今後改訂CGコードへの対応を進めていく多くの企業にとって貴重な参考とすべき事例となるだろう。

## 2. 改訂 CG コードに対応した開示事例

改訂後のCGコードに対応したコーポレート・ガバナンス報告書における開示例として、本稿では、中核人材における多様性の確保と、プライム市場上場企業における気候変動関連に関する事例を取り上げる。CGコード改訂では、パブリック・コメントの募集とそれに対する回答が東証によって行われており、開示事例を見るにあたっては、CGコードの意味や内容の解釈の手掛かりとなる。

### ①中核人材における多様性の確保

今回のCGコード改訂で新設された補充原則2-4①は「上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。」と記している。取締役会だけでなく、管理職等中核人材レベルでも多様性を高める取組みが求められることになったのだ。

ダイバーシティ(多様性)についての「考え方」、つまり企業としての方針と「目標」、達成度などの「状況」の公表が求められており、企業側はそれらの公表の要請に応える準備をしなければ

ばならない。

図表 2：管理職・中核人材レベルでのダイバーシティ開示

改訂 CG コード	東証回答の概要
<p><u>補充原則 2-4①</u></p> <p><u>上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。</u></p> <p><u>また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。</u></p>	<p>特定の数値を用いた目標のほか、例えば、「程度という表現やレンジ(範囲)を用いて」示す形、現状の数値を示した上で「現状を維持」「現状より増加させる」といった目標を示す形、また、現状の数値を示した上で努力目標として示す形などは、「測定可能な目標」に含まれると考えられる。「女性」「外国人」「中途採用者」の管理職への登用について、目標を示さない項目がある場合には、その旨及びその理由を示すことが求められる。(252)</p>

(出所)改訂 CG コードは脚注 1 の資料。赤字下線は、改訂前 CG コードからの追加など変更を表す。東証回答の概要は、東京証券取引所「『フォローアップ会議の提言を踏まえたコーポレートガバナンス・コードの一部改訂に係る上場制度の整備について(市場区分の再編に係る第三次制度改正事項)』に寄せられたパブリック・コメントの結果について」(2021年6月11日)の資料をもとに大和総研作成。文末カッコ内は、回答に対応するコメントの番号で、複数のコメントに対応している場合は最も若い数字。

コーポレート・ガバナンス報告書における補充原則 2-4①の開示事例としては、以下のようなものがある。図表 2 の東証回答の概要にある通り、「女性」「外国人」「中途採用者」の管理職への登用について、目標を示さない項目がある場合には、その旨及びその理由を示すことが求められることとなるが、現状では以下で示したものにおいても目標を示していない事例があり、今後の改善に向けて課題となるだろう。

双日株式会社(2021年6月18日)

(1) 多様性の確保について

人材の多様性を、変化の激しい市場環境に対応し、常にスピードをもって事業創造できる組織の力へと変えるため、当社では、女性、外国人、様々な職歴をもつキャリア採用者など、多様な人材の採用、起用を積極的かつ継続的に行い、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備やマネジメント層の教育などの取り組みを進めてきました。

中期経営計画 2023 では、これまでの取り組みに加え、多様なキャリアパス・働き方を促し、社員の多様性を新規事業の創出や組織の意思決定に活かすための人材施策を実行していきます。

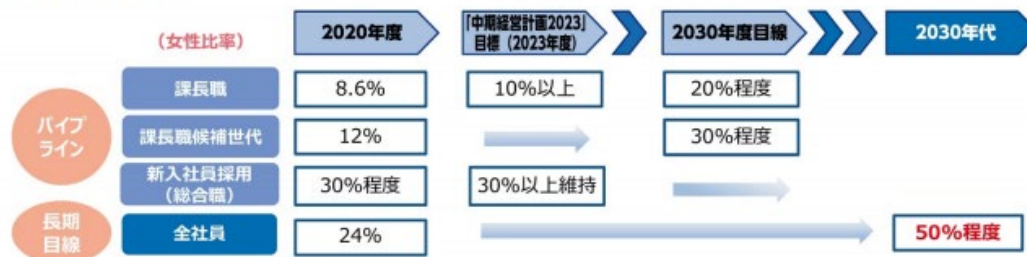
<女性の管理職の登用>

当社では、なでしこ銘柄に 5 年連続で選定されるなど、近年、女性活躍推進を積極的に行っており、各種女性比率向上に加え、海外への駐在や、部長、課長職を担う女性社員も増え、その活躍の場も拡大しています。

2021 年 4 月には内部昇格により初の女性執行役員も誕生しました。

また、2030 年代中に女性社員比率を 50%程度にすることを目指し、中長期の目線で、あたり前に女性が活躍する環境づくりを進め、社員の自律的な成長をサポートしつつ、各世代層のパイプライン形成と、経験の蓄積、キャリア意識醸成に継続的に取り組み、将来的に経営の意思決定に関わる女性社員を増やしていきます。

## 女性活躍関連目標



(ご参考)

■なでしこ銘柄5年連続選定(2021年3月)

<https://www.sojitz.com/jp/news/docs/210322rr.pdf>

■女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(2021年度～2023年度)

<https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/pdf/kodo2021.pdf>

<外国人の管理職への登用>

当社では、毎年国籍を問わない多国籍な人材採用を継続的に進めてきており、現在では約70名程度が在籍、うち約10名は本社管理職として活躍しております。

当社グループを支える海外事業会社においては、事業運営の中核を担うCxOポスト約130のうち、約4割で外国人材が活躍しております。

今後は、マーケットイン視点と現地ネットワークを活用した事業領域の拡大、新規事業の機会創出、機能強化による競争優位の実現に向け、2025年までに海外事業会社CxOポストの過半数超を外国人材としていく予定です。

<中途採用者の管理職への登用>

当社が掲げる「多様性を競争力」とするため、現在、当社管理職ポストにおける中途採用者の割合は約2割程度、役員ポストは約3割を占めております。

今後も引き続き、経営人材、DX等の専門人材の補完、女性・外国人等の多様性を強化する方針のもと、毎年の新規採用者数の約3割程度を中途採用者としていく予定です。

(2) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

労働力不足・働く価値観の変化・兼業や副業といった新たな労働スタイルの浸透と環境が大きく変わる中、当社で働く社員が高いモチベーションを持ち、多様なキャリアパスや働き方を実現できる取り組みを進めています。

・ ジョブ型新会社

35歳以上の社員の多様なキャリア・ライフプランを支援するキャリアプラットフォームとして、ジョブ型雇用の新会社「双日プロフェッショナルシェア(株)」を2021年3月に設立しました。運営開始は2021年7月を予定しており、70歳定年、就業時間・場所の制限無し、副業・起業を可能とし、社員一人ひとりが新たなキャリアパスで活躍し続けられるよう支援していきます。

・ 独立・起業支援制度

独立・起業を目指す社員のために、当社のリソース(資金・情報・ネットワーク)を提供し、事業推進を支援する独立・起業支援制度を導入いたしました。独立・起業も含めた社員のキャリアパスを支援し、起業家精神を持ち積極的に挑戦し続ける人材の確保・育成、企業文化の変革を目指します。

・ 双日アルムナイ

双日OB/OGによる「双日アルムナイ」設立の提案を受け、同アルムナイ活動を公認し運営支援しています。

双日役職員と双日OB/OGとの人的ネットワークの形成・拡大により、当社のビジネス領域の拡大を促進するプラットフォームとして活用していきます。

緩やかな双日グループの形成を通じ、現状の事業領域にとらわれない新たな事業機会の創出やオープンイノベーションを促進していきます。

(ご参考)

■人材関連全般

<https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/>

## 株式会社アイビー化粧品(2021年6月30日)

当社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示します。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示します。令和3年6月末現在、女性役員は2名(全取締役・監査役に占める比率18.2%)です。また、女性管理職は11名(管理職全体に占める比率26.2%)です。

## 株式会社アイシン(2021年6月25日)

当社は、グループ経営理念において働く仲間への提供価値を示しており、そこでは「多様な個性を尊重し、挑戦する企業風土の中で、社会貢献を胸に自ら考えて行動し、自己の成長と働きがい、人生の幸せを感じられる会社になります。」と宣言しています。

理念を踏まえたサステナビリティにおけるマテリアリティ(優先課題)として「多様性の促進」を挙げ、役員体制において多様性を促進するとともに、主要KPIとして女性管理職比率を設定し、目標値を社外に公表しています。

その実現に向けて、採用強化、実務職から総合職への職種転換等を通じて母集団の形成をはかるとともに、キャリア開発研修、キャリア申告制度等を通じたキャリア形成支援に取り組んでいます。

また、年に2回、中核4社のトップが参画し、多様性の促進をはじめとした人事施策を推進する会議を開催し、中期の人事課題、人的資本戦略を定め、そのKPIのフォローをしながら活動の推進を図っています。

詳細は、当社ホームページ(<https://www.aisin.com/jp/>)をご参照下さい。

## 北越コーポレーション株式会社(2021年7月1日)

当社は、持続的な成長を確保するため、女性や外国人をはじめとする様々な知見を有する人材を採用しており、特に中途採用に関しては、当社の成長を促進させるために必要な多様性の確保にむけて社内環境の整備及び人材育成を進め、その能力に応じ執行役員へ登用しております。

## ヤマハ株式会社(2021年6月25日)

「ステークホルダーへの約束」における「人重視の経営(ともに働く人々に対して)」に基づき、多様な人材の視点や価値観を活かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努める。

重要ポストの国籍多様化指標や女性管理職比率といった目標値を定め運用しており、今後はグローバルレベルでのダイバーシティ(多様性)推進に一層積極的に取り組んでまいります。

人材の多様性や育成方針については、当社ホームページに掲載しております。

[https://www.yamaha.com/ja/csr/human\\_rights\\_and\\_labor\\_practices/](https://www.yamaha.com/ja/csr/human_rights_and_labor_practices/)

## ②サステナビリティ開示について

サステナビリティのうち、特に気候変動関連開示については、コーポレート・ガバナンス報告書以外の方法で既に開示している企業が少なくない。こうした企業では、コーポレート・ガバナンス報告書に気候変動関連に関する開示資料のURLを示す対応が見られる。

図表 3 : サステナビリティに関する開示

改訂 CG コード	東証回答の概要
<p>補充原則 3-1③</p> <p><u>上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。</u></p> <p><u>特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実に進めるべきである。</u></p>	<p>人的資本や知的財産への投資等に関する各企業の情報開示が、コンプライとなるか否かについては、個別判断となり、東京証券取引所において一概に判断はできない。CG コードの趣旨を踏まえ対応することになる。(371)</p> <p>形式的ではなく実効的に着実に取組みを進めることが重要だと考えられることから、「開示の質と量の充実に進めるべき」と表現した。(319)</p>

(出所)図表 2 に同じ

双日株式会社(2021年6月18日)

(1) 自社のサステナビリティについての取組み

当社は、幅広いステークホルダーとの協働、積極的な情報開示と透明性の向上に努めております。当社のサステナビリティの考え方や方針、取組みについては、補充原則 2-3①及び当社ウェブサイトをご参照下さい。

(<https://www.sojitz.com/jp/csr/>)

(2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は、社員一人ひとりの成長を支援する「働きがいのある会社」と、多様な人材の多様な働き方を支援する「働きやすい会社」を目指し、社員一人ひとりが能力を発揮できる制度・環境の整備を行っており、その取組みについては、当社ウェブサイト、統合報告書をはじめとする各種 IR 関連資料にて情報開示を行っております。

人材に関する取組みについては以下ウェブサイトをご参照ください。

(<https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/>)

なお、中期経営計画 2023 では、人や組織変革の非財務投資(人材、DX 対応等)に対する資金計画として 300 億円を配分しております。

(3) 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について

当社は、2050 年長期ビジョン「サステナビリティ チャレンジ」に掲げる脱炭素社会実現への貢献への責務を果たすべく、中長期で取り組む双日グループの「脱炭素」対応方針・目標を設定し、公表しています。

自社グループの「既存事業」からの CO2 排出については、国際的な CO2 排出定義(SCOPE)別に「削減目標」を策定し、将来の脱炭素社会への耐性を高めるとともに、今後手掛ける「新規事業」の取組みにおいて、脱炭素社会移行を新たな「機会」と捉え、エネルギー分野はもとより、幅広いビジネス構築をおこなっていきます。これにより、脱炭素社会の実現という「社会が得る価値」の構築までの過程で、様々な収益機会を「双日が得る価値」として増やしていきます。また、当社は、2018 年8月に TCFD の最終提言への賛同を表明しており、気候変動に関する「リスク」と「機会」が当社グループの事業活動、経営戦略、財務計画にもたらす影響がより大きいと考えられる複数の事業分野について毎年シナリオ分析を行い、その結果や目標

に対する進捗を開示しております。

脱炭素対応方針・目標、TCFD への対応については、当社ウェブサイトをご参照ください。

(<https://www.sojitz.com/jp/news/2021/03/20210305.php>)

(<https://www.sojitz.com/jp/csr/environment/tcfd/>)

株式会社アイシン(2021年6月25日)

当社グループは、「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」のグループ経営理念に基づき、私たちの商品・サービスによって、環境・社会課題に具体解を示し、人々の笑顔あふれる持続可能な社会をつかっていきたいと考えています。このような価値観・取り組みは、国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」と親和性が高く、事業活動を通じたSDGsの達成に貢献できると考えています。

サステナビリティへの取り組みを加速するため、ステークホルダーの期待・要望、当社グループにとっての経営課題や重要性から優先順位付けを行い、注力していく7つのマテリアリティ(優先課題)を選定しました。マテリアリティ(優先課題)の解決に向けた具体解として、SDGs2030年目標・KPIを設定した活動へと落とし込み、全社会議体であるサステナビリティ会議にて社長を議長に進捗管理を行っています。

このような長期ビジョンの実現に向けては、人的資本、研究開発費をはじめとする経営資源の適正な配分や事業ポートフォリオに関する戦略策定を中期計画検討会にて議論し、中期経営計画に落とし込んでいきます。各年度では、中期経営計画を踏まえた経営方針および利益計画の達成状況を、取締役会・執行会議等で監督しています。

中でも気候変動対応は、内燃機関系中心の事業ポートフォリオとなっている当社グループにとって、取り組むべき最重要課題であると認識をしています。2019年11月にTCFDへ賛同して以降、フレームワークに沿った形で2°C未満シナリオと4°Cシナリオからリスクと機会を洗い出してシナリオ分析を行ってきました。具体解としての活動はSDGs2030年目標・KPIと連動しており、今後も外部環境の変化に応じた財務影響の把握、並びに、シナリオ分析を継続していきます。

詳細は、当社ホームページ(<https://www.aisin.com/jp/>)のサステナビリティのページをご参照下さい。

コーポレート・ガバナンス報告書の記載要領<sup>2</sup>では、コードの各原則に基づく開示を行う場合に、「補充原則●●」というような項目を作ってそこに記す以外の方法も認めている。記載要領によれば補充原則3-1③に関しては、その開示をコーポレート・ガバナンス報告書の様式の中の「Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 ■ 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況」の欄を利用して行うことも可能だ。そうした開示の仕方の具体例としては、次のようなものがある。

三井不動産株式会社(2021年6月29日)

・また、2050年度までに当社グループが事業活動で消費する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目標として国際的なイニシアティブ「RE100」に加盟するとともに、企業等に対して気候変動リスクと機会に関する情報開示を推奨する気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD」の提言に基づく情報開示を行っております。さらに、当社グループが設定しているグループ全体の温室効果ガス排出量削減目標は、国際的なイニシアティブであるSBT(Science Based Target)より、科学的知見と整合する目標として認定されています。

・当社グループのESGに関する数値目標(KPI)や取り組みの詳細については、ESGレポート([https://www.mitsufudosan.co.jp/esg\\_csr/](https://www.mitsufudosan.co.jp/esg_csr/))をご参照ください。

<sup>2</sup> 東京証券取引所「コーポレート・ガバナンスに関する報告書 記載要領 (2021年6月改訂版)」

株式会社リコー(2021年6月25日)

リコーグループは、目指すべき持続可能な社会の姿を経済(Prosperity)、社会(People)、地球環境(Planet)の3つのPのバランスが保たれている社会「Three Ps Balance」として表しています。この目指すべき社会の実現に向けて、「事業を通じた社会課題解決」「経営基盤の強化」「社会貢献」の3つの活動に取り組み、国際社会で合意された「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に貢献しています。2020年に改めて「事業を通じた社会課題解決」と、それを支える「経営基盤の強化」の2つの視点から、7つのマテリアリティを特定しました。

「事業を通じた社会課題解決」の視点では4つのマテリアリティ(“はたらく”の変革・生活の質の向上・脱炭素社会の実現・循環型社会の実現)を特定し、持続的な成長に向けた事業活動を通じて、社会課題解決に貢献していきます。「経営基盤の強化」の視点では、3つのマテリアリティ(ステークホルダーエンゲージメント・共創イノベーション・ダイバーシティ&インクルージョン)を特定し、ステークホルダーやパートナーとともに、イノベーションを起こし続ける経営体質の強化に取り組みます。また、マテリアリティに関連する17のESG目標を設定し、各ビジネスユニットに落とし込み具体的な活動を展開、その実績を情報開示していきます。

環境保全活動については、環境保全と利益創出を同時実現する「環境経営」を掲げ、自らの事業活動において排出される環境負荷を低減する「脱炭素」「省資源」「汚染予防」と地球の再生能力を高めるために必要な「生物多様性保全」の4つの柱で活動を展開しています。

“脱炭素”分野、“省資源”分野においては「脱炭素社会の実現」および「循環型社会の実現」に向け、2030年と2050年の環境目標を設定、目標達成に向けた施策はESG目標に落とし込み実効性の高い活動を各分野で展開しています。

特に「脱炭素社会の実現」については、2020年にリコーグループ環境目標(\*1)を改定、従来30%としていた2030年度温室効果ガス削減目標を63%削減(2015年比)としました。これは、国際的なイニシアチブであるSBT(Science Based Targets)の「1.5°C目標」として認定される水準のチャレンジングな目標です。2021年には、2030年のグローバルな再エネ率の目標を従来の30%から50%に引き上げ(\*2)、脱炭素活動を加速しています。また、国際的なイニシアチブである「RE100」(\*3)に2017年に日本企業として初めて加盟、再生可能エネルギーを積極的に活用しています。さらに、国際的な気候変動関連情報開示の枠組みであるTCFD(\*4)への賛同を表明し、2019年度より気候変動がもたらす経営リスク・機会の開示を行っています。

\*1 リコーグループ環境目標:

《2030年目標》

GHG スコープ 1, 2: 63%削減 2015年比

GHG スコープ 3: 40%削減 2015年比(調達、使用、物流カテゴリー)

《2050年目標》 バリューチェーン全体のGHG排出ゼロを目指す

\*2 リコーグループ再エネ活用目標: 使用電力を2050年までに100%、2030年までに少なくとも50%、再生可能エネルギーで賄う。

\*3 RE100: 事業に必要な電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目標に掲げる企業が加盟する国際イニシアチブ。

\*4 TCFD: 気候関連財務情報開示タスクフォース。金融安定理事会(FSB)によって設立され、企業に対する気候関連リスク・機会の情報開示の促進と、低炭素社会へのスムーズな移行による金融市場の安定化を目的としている。

マテリアリティ(重要社会課題) <https://jp.ricoh.com/sustainability/materiality/>

リコーグループの環境目標 <https://jp.ricoh.com/environment/strategy/target.html>

TCFD フレームワークに基づく情報開示 <https://jp.ricoh.com/environment/management/tcf.html>

## 上場企業の今後の行動

冒頭で述べた通り、プライム市場、スタンダード市場へ移行する上場各企業は、プライム市場上場企業にのみ適用される部分を除いてコードの改訂を踏まえたコーポレート・ガバナンス報告書を遅くとも2021年12月30日までに提出するものとされている。プライム市場上場企業にのみ適用される部分に関しては、来年4月以降の株主総会終了後に提出するコーポレート・ガ



バナンス報告書での対応が必要だ。

今後、各企業では、開示のための文案を検討していくことになるだろう。自社の状況を正しく描写する報告書を作成するのは当然であるが、他社事例を参照することは、視点を定めたり、自社の特徴を検討したりするなど、自社を見つめ直す上で有益だ。

機関投資家が投資先企業と対話する場合や投資判断を決定する場合に、コーポレート・ガバナンス報告書をどれほど読んで役立てているのか、はっきりしないところも多い。コーポレート・ガバナンス報告書のどの項目がどの程度の関心を集めているかよくわからないのだが、投資家が欲している情報はどのようなものか、自社への投資を一層活発にするために投資家の意向を探りつつ検討を進めることになるだろう。