

非財務情報可視化研究会（第6回）

日時：令和4年6月20日（月）13：30～15：30

場所：合同庁舎第4号館共用1208特別会議室

1. 議事

- (1) 開会
- (2) 事務局説明
- (3) 自由討議
- (4) 閉会

2. 出席者

【座長・構成員】

伊藤 邦雄	一橋大学CFO教育研究センター長
井垣 勉	オムロン株式会社執行役員グローバルインベスター&ブランドコミュニケーション本部長兼サステナビリティ推進担当
井口 譲二	ニッセイアセットマネジメント株式会社チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー執行役員統括部長
江良 明嗣	ブラックロック・ジャパン株式会社インベストメント・スチュワードシップ部長
三瓶 裕喜	アストナリング・アドバイザー合同会社代表
竹ヶ原 啓介	株式会社日本政策投資銀行設備投資研究所エグゼクティブフェロー
谷口 岩昭	株式会社リクルートホールディングス執行役員
中畑 英信	株式会社日立製作所執行役専務CHRO兼コーポレートコミュニケーション・オーディット責任者（オンライン）
福本 拓也	株式会社産業革新投資機構取締役CSO（オンライン）
前田 翔三	経済産業省経済産業政策局企業会計室長
溝内 良輔	キリンホールディングス株式会社常務執行役員
森 洋一	公認会計士（VRF統合報告フレームワークボード・メンバー）（オンライン）

【オブザーバー】

廣川 斉	金融庁企画市場局企業開示課長（オンライン）
川西 安喜	SSBJ設立準備委員会委員長（オンライン）

【事務局】

新原 浩朗	内閣官房新しい資本主義実現本部事務局長代理
三浦 章豪	内閣官房新しい資本主義実現本部事務局次長

3. 内閣官房より、資料1に沿って説明。

（意見の概要（順不同））

- 指針案は、構成としてエグゼクティブ・サマリー、本体、付録がしっかり分けられ、また全体的にも委員の皆様の意見を踏まえた形のものとなっていると思う。パブリックコ

メントで様々な御意見が出ると思うが、それを踏まえながら文章の内容をさらにブラッシュアップしていくということで、これまでの事務局の作業に感謝。

- 投資家と常に向き合っている立場として、企業側の人間にどれだけ使いやすいものになるか、分かりやすいものになるかにとっても関心を寄せていたが、結果して人的資本の可視化に関わる情報やその要諦が上手く網羅的に記載されたものになった。これを読めば、企業の担当者あるいは経営者がどういうアクションを取れば良いかが具体的にイメージできる一方、何かを決めつけてやらせるのではなく、自分の頭で考えて自社に合った方法を考えることを促すというところが非常にバランスよくできている。事例紹介もとても良い内容が紹介されており大変参考になる。最初にサマリーがあり、その後具体的な記載が紹介されているところがとても整理されていて読みやすい。
- パブリックコメント後いかに指針をしっかりと企業側に認知・理解していただき具体的なアクションにつなげていってもらえるか、これからが本番。今回まとめて終わりではなく、本年末にも予定されているIFRS財団の動き等も踏まえると、常にアップデートして実効性のある指針であり続けられるように努力できると良い。
- 非常にストーリーができていて読みやすく指針案に賛同。特に2ページの「フィードバックを通じた磨き上げ」は良い表現。また3つ目のポツの「戦略の強靱性を高める」は英語で言えばrobustnessになるが、まさにそういうことだと改めて思った。
- 16、17ページに書かれているが、比較可能性を意識した開示項目であれば何でも載せて良いわけでもなく、その中で企業が自社に合っておりベンチマークにするのが良いものを主体的に選ぶ。そのように選ばれた指標は投資家から見ても非常に有用な比較可能性のある指標になってくる。
- 上場企業3,000社、プライム市場だけでも1,800社という中で、先進的な企業ばかりではなく、そうした企業が指針を実際に落とし込むことができるが少し心配。13～15ページではFRCの人的資本に関する報告書がコラムに挙げられているが、このような形で問いかけがあって、少し参考書的になってしまうかもしれないが、例えば「人材版伊藤レポートのここを参照下さい」といったようにヒントになるようなものがあるとより企業が使いやすくなっていくのではないかと。
- この構成で全く違和感ない。サマリーも非常に明確になっており、また、それを踏まえてどう可視化していくのかという考え方、どういった国際的なフレームワークを参照したら良いのかも非常に網羅的にかつ分かりやすくまとめてある。開示事項の2種類の考え方も非常に分かりやすく、「3.可視化に向けたステップ」に移りやすい。また、付録についても一見情報量が非常に多くて驚くが、一つ一つ見ていくと非常に参考になる事例もあり充実した内容となっている。どのように付録を使ったら良いのかについても、実際に付録を使いながらアイデアを出していけるとより実務的に指針や付録の活用が進むのではないかと。パブリックコメントを踏まえた最終的な文案については改めて確認したい。

- 事前メールの中で付録②については非公表と書いてあったが、これだけ立派なものが出
来上がっていて組み込まれているのに非公表というのが分からない。その取扱いについ
て御説明いただきたい。
- まだ掲載企業への協議ができていないため、今日時点では非公表という意味。本日の会
合では全体の編集方針について御意見をいただき、指針本体のパブリックコメントと並
行して掲載企業への協議を行い、了解が得られれば指針本体と一緒に全体セットで公表
することを考えている。
- 本指針は特に国内外の開示基準が横並びで比較でき、非常に充実した参考書、辞書とい
う側面もある。ある弁護士と話したときに「早く見たい、そういうものがあるとすごく
助かる」と仰っていた。企業経営者の方にまず読んでいただくということもあるが、企
業経営者にアドバイスをする関係者も、本指針を読めば世の中にどんな開示基準があ
るのか、それぞれが何を言っているのか、どこが共通しているかを踏まえた上で対話や助
言ができる。他方、実務でも頼りにされる以上はアップデートしていく必要がある。大
変だろうが検討いただきたい。
- 付録案①の2ページに注書きがあるが、2ポツの最後の「また推奨するものでもない」
は否定が強過ぎるのではないか。3ポツで丁寧に書かれているので、2ポツは「検討を
求めるものではない」ぐらいで良いのではないか。
- 指針案の39、40ページの逆ツリーの中の「主な戦略・施策」の列に「稼働率向上」があ
るが、この右側の空白に例えば「労働安全衛生確立の取組」を入れると29ページのコラ
ム⑥とつながる。コラム⑥は日本企業が世界標準の開示をさせられたときに見劣りする
のではないかという懸念が世の中にあるが、その懸念に対して「そんなことはない、日
本企業がむしろ輝いて見えるようなものもある」ということを言っている。そのコラム
⑥の指標が逆ツリーのどこに入るかというつながりとして「稼働率向上」の右側に「労
働安全衛生確立の取組」とし、さらにその右側のKPIの列に「休業災害度数率」を入
れると、6ページのイメージ図の中の「関連指標」の列の一番下と連動する。資料全
体のストーリー・つながりという観点や日本企業が世界標準の開示をしたときに見劣
りしないということの強調という意味でもこうした具体的なイメージ図に載っていると
良い。なお「休業災害度数率」は「インプット/アウトプット/アウトカム」の別では
「アウトカム」になる。「遊休不動産処分」はあまり据わりがよくないのでそれを取
り替えるという感じかもしれない。
- 付録案の2ページの断り書きで、確かに「推奨するものでもない」は少し言い過ぎな
ので、文章を再検討いただけないか。例えば「求めるものではない」はどうか。
- 御賛同いただければそのようにしたい。
- 「開示の検討を求めるものでもない」も否定が強すぎる感があるので、もちろん全
ての開示なんかはできるわけがないが、「全ての」という文言は要らないか。
- 例えば「求めるものではなく、自社で検討する際のいわば参考メニューである」とい
う

感じ。メニューは、そこから選ぶという含意があり分かりやすいと思う。

- 検討を求めるものではないが、自社での検討に当たって参考にしてほしいというぐらいか。そのような方向で少し修文をしていただきたい。
- ISSBの気候関連開示の公開草案の中でTCFD的なフレームワークとSASB的な細則主義が合体され、あたかも産業別の開示項目がマストのように見えることに対して産業界が強く抵抗を示している。人的資本についてあくまで自分で考えるための豊富な参考事例として付録案を作成したが、これを細則主義で取られてしまうと本意ではないので、付録案の2頁でそこを強調して記載したというのはとてもよく分かる。
- 「人的資本への投資は、…競争優位を形成する中核要素」と明示的に記載していることに加え、マテリアリティを重視したいいわゆる独自性、自由演技を旨としつつも最低限その比較可能性を担保する必要があるので、そのバランスが重要だというISSBの議論もしっかりトレースされている。
- 「TCFDのフレームワークで良い」というのは、開示する側にとってはこれまでTCFDに一生懸命取り組んできたので安心材料になるだろう。
- 指針案全体を見ると、パーパスドリブンな経営をしっかりと行い、そこに従業員を巻き込んでいく、その戦略を投資家にきちんと示して、対話とエンゲージメントを引き出して段階的に良くしていくプロセス全体を可視化と呼んでいるということもよく分かった。
- 価値協創ガイダンスの改訂版や人材版伊藤レポート・人材版伊藤レポート2.0との体系もしっかり書かれており、一連の政策が1つの体系になっていることがよく分かる。
- コラム③は多くの経営者が直面しているジレンマをそのまま端的に書いている。これをしっかり読むと、人材戦略一つとっても自己完結したコンセプトとして説明してはダメで、価値創造や財務価値との関連性できちんと説明しなければならないということを再確認させる意図がしっかり出ている。これは人的資本に限らずサステナビリティ情報全般について当てはまり普遍性があるメッセージなので、本編に入れても良いのではないか。
- 自由演技（独自性）と規定演技（比較可能性）のバランスについては、あくまでマテリアリティにより決まることから前者が中核にあり、従って、マネジメント・コメントリーを通じて語られることになる。ただし比較可能性の確保も重要であることから、制度開示への対応は最低限の対応としつつ、それを越えたところもしっかり考えていく、だからこそ付録②でこれだけ豊富な参考事例もつけるという構成と理解した。
- これは非財務情報の開示に関して、「ビヨンドコンプライアンス」を考えることの重要性を説明しているといえる。一方、コラム⑤はそのコンプライアンスの発射台自体が国・地域によって全然違うということをしっかり再確認させる意味がある。一旦開示して投資家からのエンゲージメントを受けて「外部にはそう見えるのか」という気づきがあってもう一回直していくというプロセスが大事ということをもう一回確認させる意義がある。

- 総じて難しいテーマだが、自分で考えて対応する必要性がとてもよく伝わってくる。他の委員も仰っているが、本指針を使いこなせる人とそうでない人の差がかなり出そうな気がするので、TCFDコンソーシアムのような疑似的なエンゲージメントの場をきちんと作り、段階的に開示してきた企業に対して適切なフィードバックが資本市場から行くような仕組みも必要ではないか。
- 非常に内容的に網羅性もありかつ詳細である。また、全体的な方針・基本線が非常にしっかり述べられているので、内容に関しては極めて高い評価を与えたい。
- コラム⑤⑥の日本企業の独自性、強みのメッセージは本編の一つにもなり得る非常に重要な内容。日本企業の独自性や強みから考えると、従業員のどの層かというところ、経営層や中核人材もさることながら、やはり全体感が大事。資料を詳細に読むと、全体的な従業員の層をカバーしていると分かるが、最初の一部の項目に経営層・中核人材に関する方針、人材育成方針がクローズアップされている。投資家目線でそれが非常に重要ということも分かるので、バランスの問題であるが、従業員のどの層にターゲットを絞るかは受け止め側としてもすごく大事なポイントになると思うので、検討いただきたい。
- 指針案は非常にまとまった内容で、特に開示事項の2類型や具体的な開示事項のプロセスが非常に分かりやすい。指針を受け止める側の立場として見て、経営戦略と人材戦略をどうつなげるか、自由演技（独自性）の部分をどう出すか、人材部門のみならず経営のコミットメントが重要というところについて、非常に丁寧に書いており参考になる。あまりにも受け入れやすいものになると、逆に受動的になってしまい企業側の意識転換が進まないのではないかという危惧は少しあるが、この指針をどう活かしていくか各社で考えるべき。
- 日本の独自性については、良さもあるとは思いますが、他方で企業は「日本はこうだからできない」という議論をしてしまう傾向があるので、あまり「日本の独自性があるからこれはできなくても良いのだ」という議論にならないようにしていかなければならない。
- 企業側が本指針を受けてどう動くかが非常に重要。エンゲージメントの場という意見もあったが、経団連等の場も使ってこれを進めていくべき。本研究会に参加して人材部門のみならず経営のコミットメントが重要であることを再確認し、当社では本年4月から経営会議という業務執行の最高意思決定会議の中に「人財戦略会議」を設け、人的資本を含めて経営陣で審議し、取締役会にも報告して議論するという具体的な動きにしていると思っている。こうした動きをつくれるよう、エンゲージメントの場は必要。
- 指針案には流動性やダイバーシティー、労働慣行等が記載されているが、企業から見ると既存の労働法制の制約があまりに大きい。例えば退職所得課税で勤続年数に比例して非課税枠が拡大するなど流動性に対してマイナスの制度がかなりある。そうした制度的課題を企業も主張していくし、政府も見直しを進めていくべき。例えば、経済産業省の未来人材会議でジョブ型を進めるということをやっているが、この中でもやはり政府も進めていくということを出していけると更に良いのではないか。

- 付録案①のディスクレーマーの文章の修文について、2つ目と3つ目のポツを一体化し、「付録①は、ここに掲載されている事項の開示の検討を求めるものではなく、自社で「②比較可能性の観点から開示が期待される事項」（指針2.4.）を検討する際、補助的なツールとして参照できるよう一覧性を重視して編纂したものである」という形に問題なければさせていただきたい。
- 従業員全体に対するメッセージがどの程度入っているかについてやや心配させてしまう可能性があるのではないかという御指摘をいただいた。全体の表現の中で誤解を招かないように、考えてみたい。
- 現場に近い方を意識した文章がいくつか散らばっていたと思うが、改めてどの辺りか。
- 例えば、冒頭1ページの下から3つ目のポツで「企業と人が共に成長し、価値を生み出し、社会を豊かなものとしていく流れ」という点や、リスクに関する記載など。コラム⑤、⑥辺りで少し工夫ができるかもしれない。あるいは、コラム⑥で従業員一人一人のモラルの高さや一般的なホワイトカラー以外の方も含めたレベルの高さを表現することを盛り込むのも一つかと思ったが、文章ベースではまだ考え切れていない段階。
- 2ページ目の4ポツに「社員との対話」ということも記載されている。全体を読むと、「社員との対話」を強調しているというのが分かるので、その社員は中核人材だけではなく現場に近い方も入っているのも、そのように読んでいただくこともできると思う。
- ユーザーとして見たとき付録①がものすごく使えると感じている。その1ページ目にディスクレーマーがあるのはあまりエンカレッジでないと思ったが、表現を修正いただき随分良くなった。もう一步、例えば、一般的な期待項目の理解や、あるいは抜け漏れのチェック、既にKPIにしているもの、開示しているものの改善のヒントにも使えるというような使い方の例示が先にあるとより良いと思ったので、提案させていただく。
- 確かに、良いなと思って使おうと思ったら最初にディスクレーマーが来てしまうとあれっと思うので、少し文章を付け足してはどうか。
- 全体として非常にハイレベルにまとめられている。先週、VRFの関係でニューヨークに行った際にもISSBの議長、副議長にいくつか話を聞くことができた。一つは、アジェンダ・コンサルテーションをこれからやっていく、気候変動以外のテーマについてもトピックとして挙げていくということ。そうした中で本指針は非常に大きなインプットになっていくのではないか。そういう意味で、国際的な発信という観点での最終的な修文はぜひお願いしたい。また、統合報告とのコネクティビティを図っていく必要があるということも非常に大きな議論になっているが、今回、独自性と比較可能性のバランスをどう取っていくかというところも非常に時宜を得た形でまとめていただいている。
- 人的資本を可視化する目的が「1.1. 人的資本の可視化へ高まる期待」や「1.3. 人的資本指針の役割」の辺りで記載されているが、海外のこうした指針では何のために報告をするかをダイレクトに一文でまとめていることが多く、そうした一文があるとよりクリアなメッセージとして伝わるのではないか。特に1.1. でエッセンスはもう入っているが、

「高まる期待」というのがやや受け身。ここは背景のセクションなのでこうした形で良いが、企業価値評価に資する形で投資家のニーズを充足していくということと併せて人的資本との好循環を通じて持続的な価値創造を資本市場と企業の両面で実現していくという開示の目的を出していただきたい。

- 人的資本の定義がない。人材版伊藤レポートで「人的資源から人的資本へ」や「人事から人材戦略へ」といった非常に重要なことが記載されているが、そのエッセンスがコラムにも入っていない。人的資本とは何かということについて我々は当たり前のように議論しているが、上場企業全体あるいは日本企業全体で考えると心もとないところがあるので、何らかの形で入れたほうが良い。
- 付録の中で開示の2類型（独自性、比較可能性）が開示における本指針のキーマッセージ。付録②について独自性と比較可能性に基づく2類型のグッドポイントを分けて整理した形で出すとメッセージがより理解いただけるのではないか。
- なぜ人的資本と呼ぶかについては、人材版伊藤レポートでも人的資源ではない、管理の対象でもないということを行っている。エグゼクティブ・サマリーの1ページ目に人材版伊藤レポートとのコネクティビティも記載されているが、可視化によって人的資本投資が進み、持続的な企業価値創造につながっていくという骨太のメッセージを入れるか。
- 「付録②の独自性と比較可能性を分けて整理する」というご指摘の趣旨を補足いただけないか。固有の戦略や開示の例として載せているのを、比較可能性項目の取り上げ方の付録としてもしっかり位置づけるべきだという趣旨か、それとも、もう少し見せ方全体に波及する御指摘か。
- 事例は基本的には独自性の観点と理解しているが、比較可能性に基づくピースも入っていると思っており、その部分について事例の各箇所ですうした見せ方がもう少しできるようであればということでコメントさせていただいた。
- 各社の事例の中でGRIやSASBの対照表を掲載いただいているものについてはその紹介をさせていただくようにしているが、原案は参考という形で右に少し記載する感じにしているが、「比較可能性の観点から工夫していること」という形で一つ上に引き上げた形で御紹介するような形に編集するのはどうか。
- もう少し明確にすると、独自性のある取組・指標・目標と比較可能性の観点から開示が期待される事項といったキーワードが恐らく「独自性」と「比較可能性」というワーディングであり、このワーディングを本体でも付録でも一貫させると、企業の方としては読み解く際のレファレンスとして積極的に活用しやすい形になるかと思う。
- 重要なポイントなので少しくリアにしておいた方が良いと思うが、例えば、89ページの事例の下の方に「社員一人当たりの教育研修費」という比較可能性のある項目も当然入っている。主としては独自性のある取組・指標・目標であるが、この事例の中には比較可能性の観点から開示が期待される事項を抜いてしまうと、基本の部分を開示していないように見えてしまうのもちょっとミスリーディングだと思う。よって、最初のところ

で主として独自性のある取組・指標に焦点を当てているが、当然その中には比較可能性を意識した指標も入っているということを補えば、読む人は分かると思う。

- 議論を聞いて改めて「独自性」は2つあると再認識した。企業が自らあえて積極的にこれを開示しようと選ぶ行動自体も「独自性」。その際、選んだものがグローバルスタンダードの指標を選ぶこともあるし、自ら考え出したKPIを出すという「独自性」もある。
- ご指摘の通りで、比較可能性は意識しながらも様々なKPIの中から絞り込んで選んでいるわけで、まさに「なぜこのKPIなのか」という「なぜ」に独自性がある。せっかく比較可能性と独自性を二分してクリアにしたのであまり混乱させたくはないが「独自性ある取組・指標・目標の中には比較可能性を意識した項目も入るが、その中から何を選ぶかも企業の独自の判断が入っている」という内容を盛り込んではどうか。
- 16ページ、17ページで独自性、比較可能性の解説をしており、17ページの比較可能性の方には比較可能なものの中にも独自性が出るものがあると書いているが、逆に独自性の方にも比較可能な指標を選ぶことがあるという要素を明確にした上で、付録の表紙のところにもそれが分かるような形で同じような記載を通底するようにしたい。
- 本指針をどう広め、どう使いこなしてもらおうかが今後の大事な論点。例えば、経団連みたいなのが場として使えるのではないかといった話や、TCFDでやっているような場についての話、弁護士などアドバイスをする側から働きかけてもらう、そういった人たちに理解してもらおうということも有効ではないかといったお話をいただいたが、今後本指針を広めていくに当たりどういう場を使い、もしくは企業の経営陣や投資家、弁護士や会計士などの専門家もあると思うが、どういう人たちにリーチをしていくのが効率が良いかアドバイスをいただけると大変ありがたい。
- この議論に関わった委員の皆様がいらっしゃる形で、議論の経緯がある程度説明できるような状態で広報をしていくことはかなり重要。委員の皆様からご紹介をいただきながら、派生的に広報していくことができると大変ありがたい。
- 人的資本については私が関わっている協会としてもぜひ積極的に会員への周知を図っていきたいと考えている。先々週もISSBの基準に関してセミナーを開催したところ、ウェビナーで2,000人近くの参加ということで今までにない関心を得ており、アンケートの中でもまさにこの人的資本の話はぜひ取り上げてほしいということもいただいている。ぜひ積極的にそういった機会を提供できないかと検討しているので、むしろこちらから御協力をいただければということを考えている。それ以外にも企業の方とのネットワークの場もあるので、可能な範囲で広報に協力させていただく。
- ぜひやっていきたい。他の団体においても、本テーマについて、講演してほしいと言われているし、様々な場があると思うが、システムティックにどうやるのかということを考えていけないのではないかな。
- 委員の皆様が属する様々なコミュニティーを御紹介いただき、委員の同席の下で事務局から説明・議論させていただく方がより生産的ではないかと思っており、こういうネッ

トワークがあるということをご教示いただき体系化させていただければと思っている。

- 企業の方に積極的に理解していただくと同時に、それを促進するには投資家コミュニティが企業の方にこれを利用して積極的に開示につなげていってと後押しすることが大事。例えば、証券アナリスト協会や東証がセミナーをすると、投資家がアンテナを張っているので網に引っかかりやすい。そこにESG評価機関の方をパネリストとして呼び、こうした指針に従って企業が積極的に開示をするとどれだけ評価しやすくなるか、評価できるようになるか等を言っていただくと、ESG評価機関の評価をユーザーとして使っている投資家は、そのように使えるともっと良い、やはり企業にはもっと開示してもらわなければならない、投資家コミュニティからの注目度は上がるのではないかと。
- TCFDコンソーシアムも今や600社を超える企業が参加していて、広がりを持たせるという点では約3年やってきて非常に効果があったと思う。
- TCFDコンソーシアムは経済産業省のイニシアチブで2019年に立ち上がったが、その良い所は開示側と投資家側が同じテーブルでどうしようかという議論を最初からやったこと。開示側がどうすべきかについて投資家側もコミットしたし、投資家側がどう使うかについて開示側もコミットして双方向で議論してきたので非常に良い場と思っている。現在はTCFD自体がISSBとの関係でどうなっていくかという中で、コンソーシアム自体の見直しをかけている段階であるため、あまり軽々にいい加減なことは言えないが、次の展開としてこうしたものをきちんと議論しようということは考えられる。おそらくそういう感度のある人たちの集まりであるし、かつ、実務家はその下部組織で双方向な疑似エンゲージメントをやっている。実際に、本日御参加いただいているようなハイレベルの企業ではない人たちも、一旦これを手に開示をしてみて、それが投資家からどう見えるかのフィードバックを受けてという場が実践で繰り返せるので、TCFDコンソーシアムの活性化という意味でも人的資本を分科会的なテーマで取り上げるというのは提案してみる価値はあると思う。
- 人材版伊藤レポートあるいは人材版伊藤レポート2.0を出した後に、どのように浸透を図っていくかということは考えてきており、企業側と投資家側と一緒に参加していただき、ラウンドテーブルも含めてやっていくというのも非常に良いやり方だと思っている。今日の段階では発言は差し控えるが、そのようなことは考えて、実践に移す場面も出てくるだろうと思う。またその際には皆さんにも当然御協力いただくことになるかと思う。
- これまで本研究会で皆さんに磨き上げていただいてここまで来ることができた。大体的ところで皆さんから同意をいただいた。若干の修正は残してはおり、それについてはまた手を入れて、場合によっては皆さんに御意見をいただくかもしれない。また、「てにをは」の修正もあると思うので、できれば、今後の作業については座長に御一任いただけると進みやすくなるかと思うが、御承諾いただけるか。

(首肯する委員あり)

- 資料1の指針案については、承認いただいたとりまとめの方針に沿って調整をした上で、

1か月程度パブリックコメントに付し、広く関係者の皆様の御意見を頂戴したいと考えている。パブリックコメントで寄せられた御意見も踏まえた上で、指針を最終的に確定させていく。パブリックコメントの結果、軽微な修正にとどまれば事務局で必要な対応を行い、座長と修正内容を決定し、委員の皆様に御連絡の上、確定させていただく。仮に大幅な修正が生じる場合には、場合によっては研究会を開催という可能性もあるが、その場合には改めて御連絡をさせていただく。

- 資料2の付録については、指針本体のパブリックコメントと並行して掲載企業への内容確認などを行い、指針とセットで公表したいと考えている。
- 最後になるが、改めて、本年2月以降、合計6回にわたり、非常に集中的かつ内容の濃い検討に御参加をいただき、改めて御礼を申し上げます。