



SEKISUI HOUSE

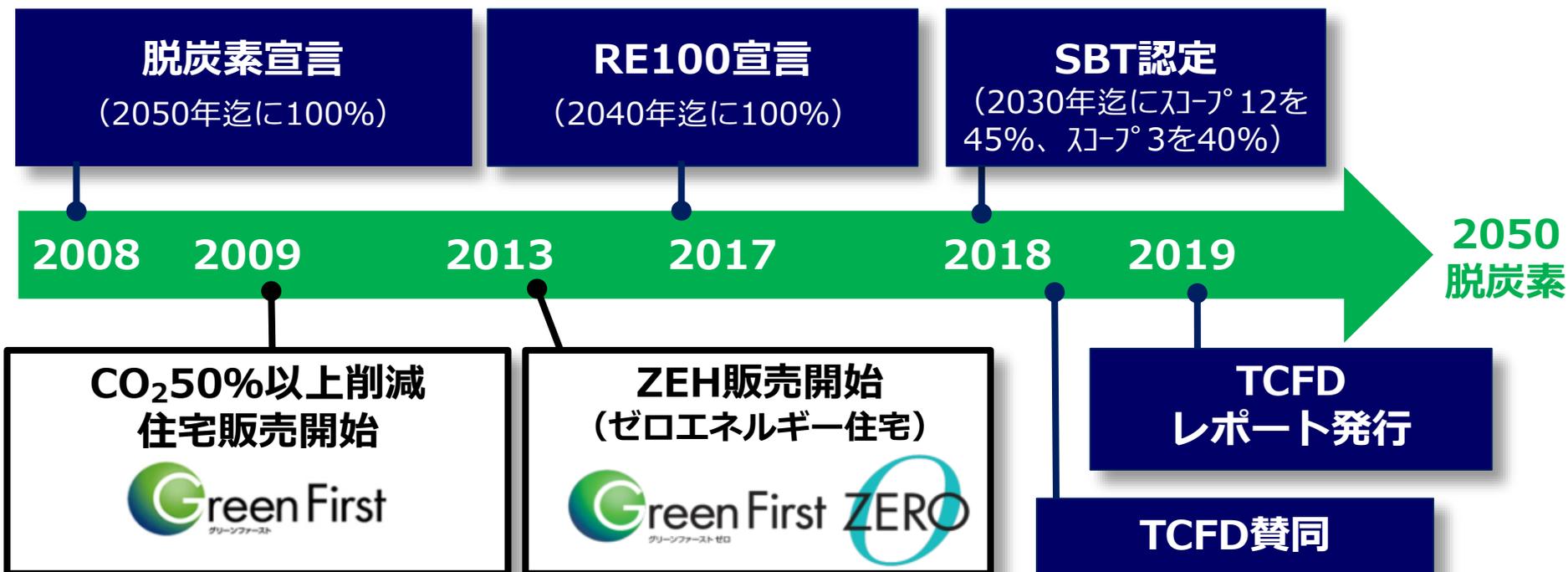
2021年2月5日 ESG経営説明会

積水ハウスのESG経営



グローバルビジョン 「わが家」を世界一幸せな場所にする

- 積水ハウスは家を買っているのではなく「幸せな暮らし」を提供している。
- 幸せな暮らしには「安全・安心、健康、快適」な住まいと共に、健全な地球環境が必要。
- 幸せな「わが家」を守り続けるためには、存続し続ける企業となることが必要。環境課題の解決に取組み、社会から必要とされる企業となることが存続の条件。



ZEH戸建住宅比率

87%

2019年4月～2020年3月

ZEH戸建棟数（累積）

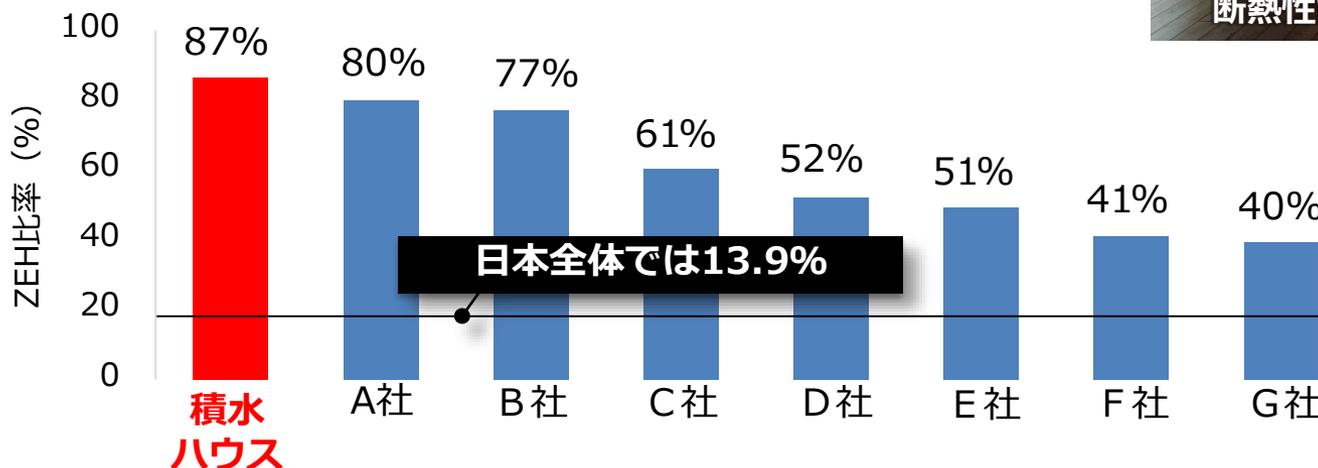
51,793棟

2020年3月末時点

- 積水ハウスは既にZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）が標準仕様
- ZEHは地球温暖化防止のためだけではなく、お客様が、快適・健康・安心・安全に暮らせる形で推進

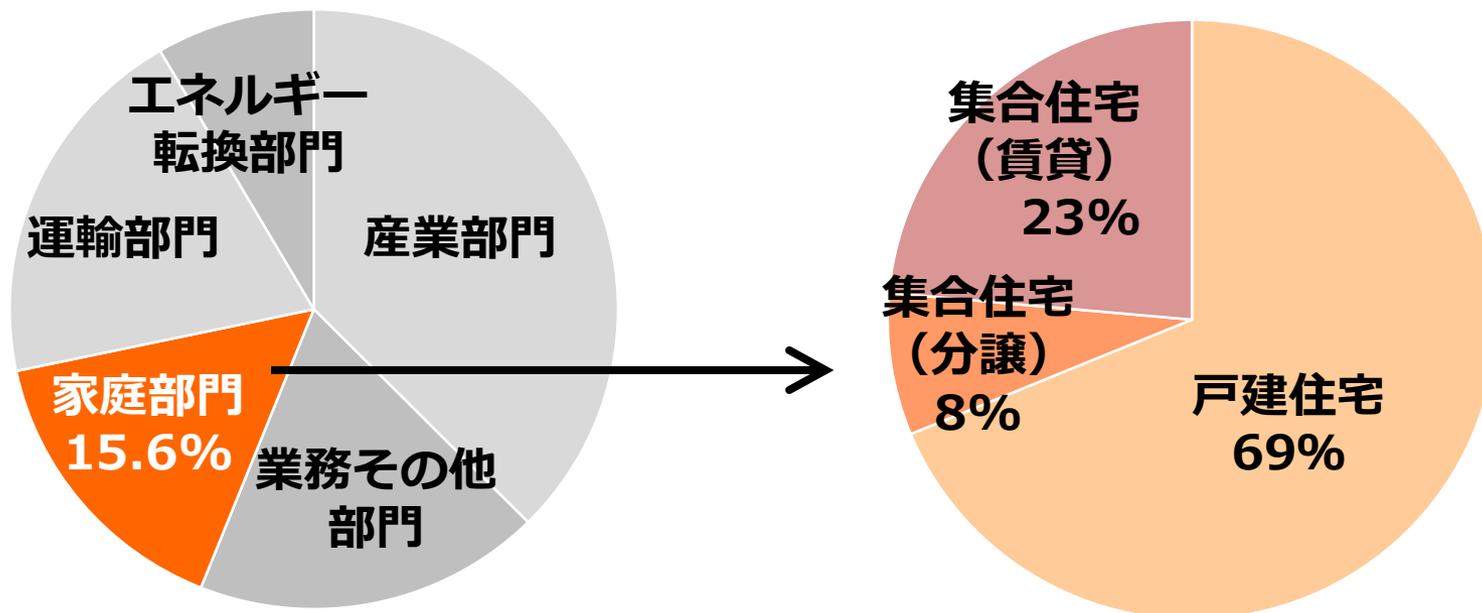


大手ハウスメーカーのZEH実績（2019年度）



引用元：SII 一般社団法人 環境共創イニシアチブ
ZEHビルダー/プランナー一覧：
<https://sii.or.jp/zeh/builder/search>
ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス支援事業調査結果
(2020年版)：
https://sii.or.jp/meti_zeh02/uploads/ZEH_conference_2020.pdf

- 日本の全CO₂排出量に占める家庭部門の割合は15.6%で、この約7割を戸建住宅が、約3割を集合住宅が占める。
- 新築戸建住宅のみならず、他の事業でもゼロエネルギー化を推進。



部門別CO₂排出量【電気・熱配分後】

引用元：国立研究開発法人 国立環境研究所
日本の温室効果ガス排出量データ 2018年度確報値
<https://www.nies.go.jp/gio/archive/ghgdata/index.html>

家庭部門CO₂排出内訳

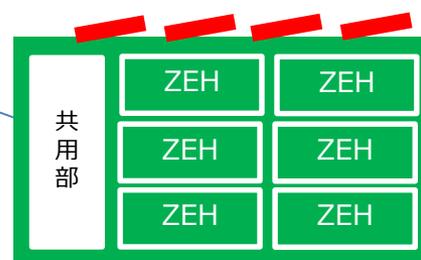
引用元：「平成30年度住宅・土地統計調査(総務省)」
<https://www.stat.go.jp/data/jyutaku/2018/tyousake.html>
および、「平成30年度家庭部門のCO₂排出実態統計調査(環境省)」
<http://www.env.go.jp/earth/ondanka/ghg/kateiCO2tokei.html>
から当社推計

- 集合ZEHは2種類。当社は入居者ファーストの「住戸ZEH」で推進。



住棟全体がZEH

両方とも
住棟全体で
ZEH
(ZEH-M)



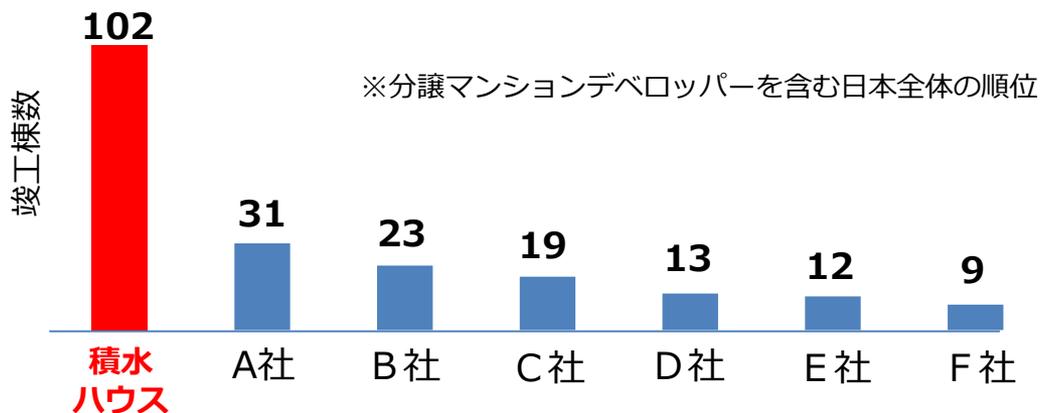
住棟全体も各住戸もZEH

当社は
住戸も
ZEH

住戸単位がZEHならば、入居者はZEHの快適性に加え、太陽光発電等による光熱費メリットや停電時に電気が使ええる安心感を得られます。

- 2018年1月に日本初、全住戸『ZEH』賃貸住宅を金沢市に竣工。
- 第5次中期経営計画では目標年間2500戸 → ZEH賃貸マーケットの創出へ

- 集合住宅ZEHの累積竣工棟数 (2020年3月末時点)



全住戸『ZEH』のシャームゾンZEH (広島市)

引用元：SII 一般社団法人 環境共創イニシアチブ
ZEHデベロッパー一覧：<https://sii.or.jp/zeh/developer/search>

- 分譲マンションでも住戸ZEHを推進。2019年2月に日本初、全住戸『ZEH』マンションを名古屋市に竣工。
- 他にも国の集合ZEH補助事業も累計5棟採択。
- 第5次中期経営計画の目標は累計540戸。

日本初の全住戸『ZEH』マンション



全住戸に
太陽電池
燃料電池
採用

低層分譲マンション
「グランドメゾン覚王山菊坂町」
(名古屋市、2019年竣工済)

全住戸に
燃料電池採用



超高層分譲マンション
「グランドメゾン上町一丁目タワー」
(大阪市、2022年竣工予定)

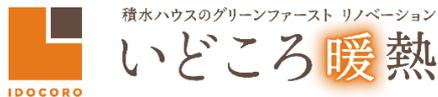
全窓に高性能真空複
層ガラスを採用
大開口による眺望と
ZEHの高断熱を両立



既存住宅のゼロエネ化改修



- 断熱改修などにより生活空間全体の快適性を一層向上させながら、ZEH指向の省エネ化も併せて行います。



LDKを中心とした家族の「いどころ」に絞った部分断熱改修



太陽光発電



燃料電池



蓄電池

非住宅建築物のゼロエネ化

- 事務所、保育施設、介護施設など、様々な用途の建築物に展開

- ZEH実績No.1の技術・ノウハウを生かして推進。今後、大きく増加させる考え。



事務所ZEH (宮城県)

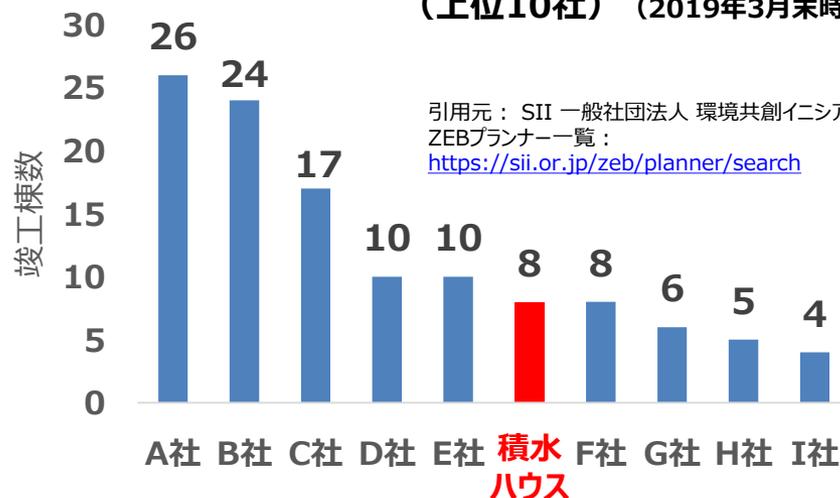


介護系施設ZEH (福島県)



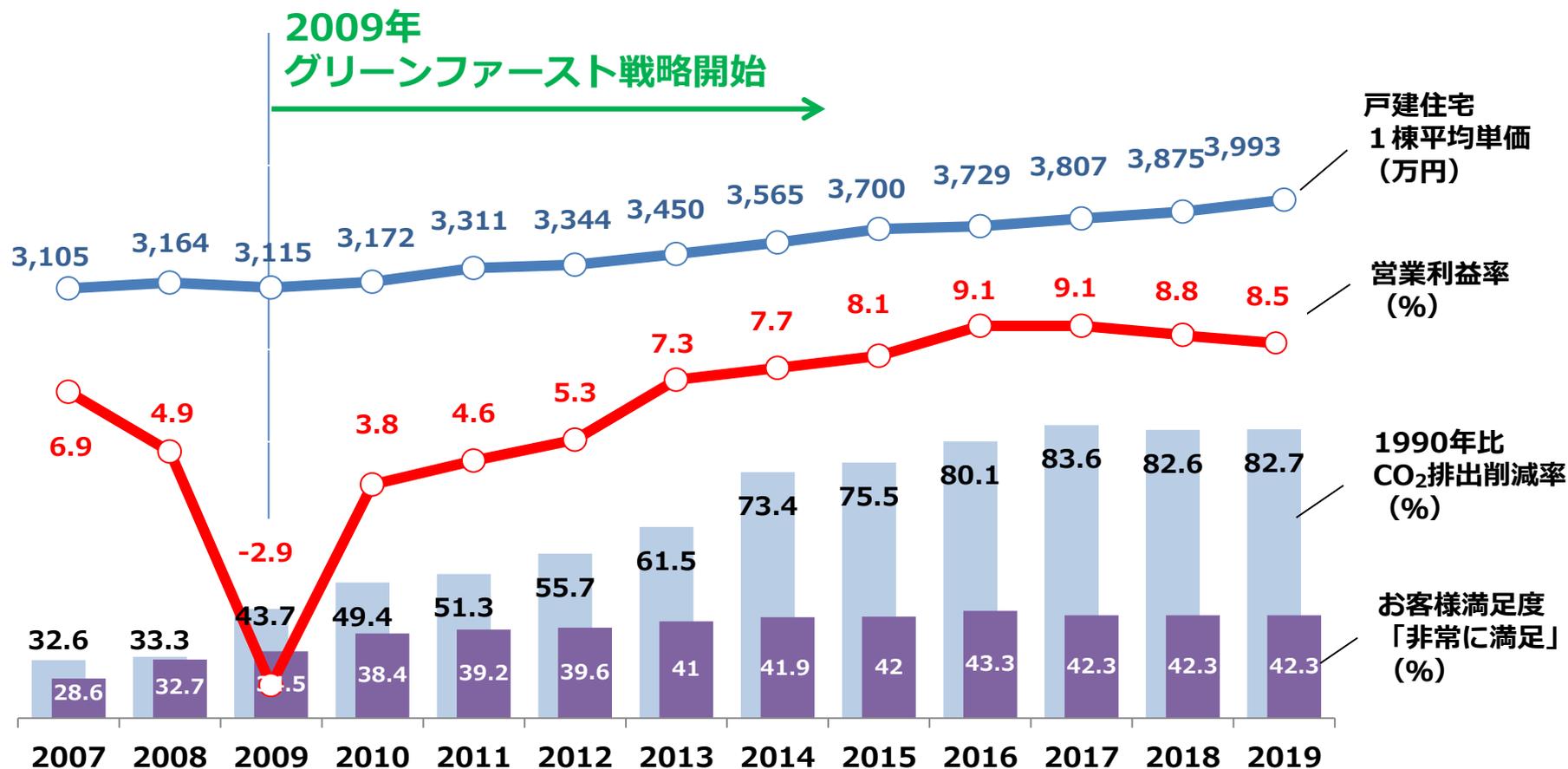
保育施設ZEH (東京都)

ZEB (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル) の推進状況 (上位10社) (2019年3月末時点)



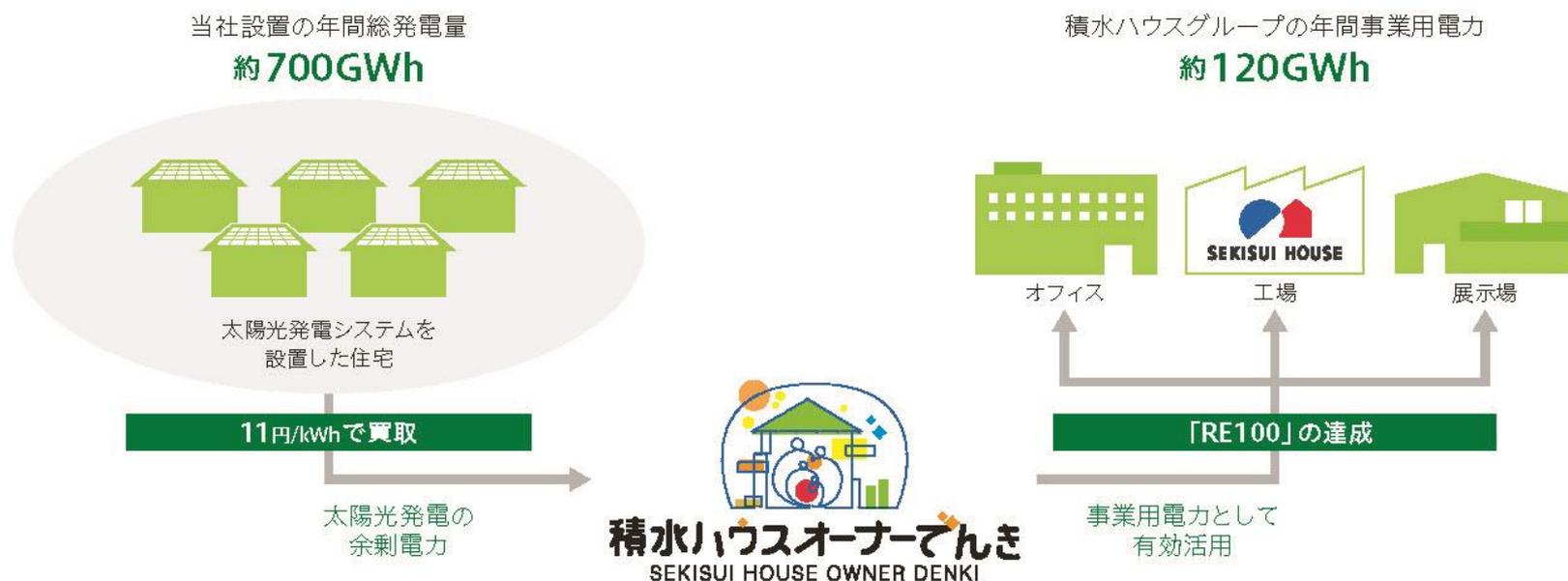
引用元：SII 一般社団法人 環境共創イニシアチブ ZEBプランナー一覧：
<https://sii.or.jp/zeb/planner/search>

- グリーンファースト戦略開始以降、CO₂排出削減率を上げながら、1棟単価、営業利益率、お客様満足度も向上。



グリーンファースト戦略と業績の関係

- 太陽光発電設置のお客様から卒FIT電力を市場より高額（11円/kWh）で買取り（積水ハウスオーナーでんき）、当社事業で利用。
- これにより、RE100を達成予定。当初2040年達成予定であったが、2030年頃に前倒しの見込み。

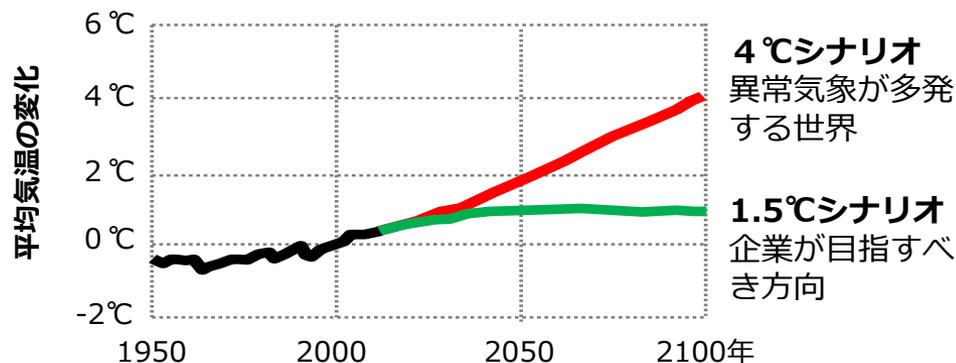


- サプライチェーンのCO₂削減は、サプライヤーに対するSBT認証・RE100への参加の働きかけにより推進。
- 事業全体の脱炭素化を進めることでカーボンプライシングへも対応。

- 当社は、1.5℃シナリオと4℃シナリオで想定されるリスクが同時に起こると想定し、両方を考慮したリスク管理が必要と考える。

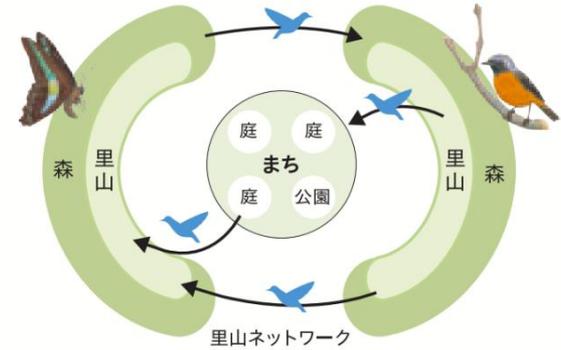
詳細はTCFDレポートを参照ください。

https://www.sekisuihouse.co.jp/library/company/sustainable/TCFD_2019.pdf



シナリオ	想定される主なリスクと機会		積水ハウスへの影響
1.5℃	リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 省エネ関連法の規制強化 ● 市場ニーズの脱炭素化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 既に業界トップレベルで事業を脱炭素化へ移行済みで、影響は少ない。
	機会	<ul style="list-style-type: none"> ● 炭素税の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 炭素税1万円/トンで195億円/年の負担(2018年度実績で試算)だが、RE100等で排出削減中。
4℃	リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 脱炭素化商品のニーズ増 	<ul style="list-style-type: none"> ● 既にZEHは業界トップの実績。ZEB,環境型リフォームも推進し、357.6億円/年の売上増。
		<ul style="list-style-type: none"> ● 自然災害による、サプライチェーンの分断、建材価格の上昇 ● 気温上昇による住まい手、施工現場作業員などの健康被害 	<ul style="list-style-type: none"> ● 複数メーカーからの購入、生産拠点の分散化。 ● 工場浸水被害は推計285億円。保険加入済。 ● ZEHは熱中症予防にも効果あり。 ● 施工現場の熱中症対策も取り組み推進中。
	機会	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害レジリエンス強化型商品のニーズ増 	<ul style="list-style-type: none"> ● ZEH,ZEBは災害レジリエンス性も高い。

- 緑化に多用される園芸品種や外来種は地域の生きものにとって利用しづらく、病虫害耐性が低いものが少なくない。
- 積水ハウスは2001年から在来種を積極的に採用する「5本の樹」計画を開始。庭と地域の里山をつなぐ「里山ネットワーク」を築く。
- 既に1600万本以上を植樹。外構造園売り上げ年間600億円以上、日本一の外構造園事業者。
- 「樹木」と「鳥」や「蝶」の関係を示し、差別化しにくい樹木をソフトでオリジナル付加価値を創造。



植物と野鳥等の関係を 紹介するオリジナル冊子

自 生 域	B(△) C(△) D(△) E(△)
用 途	シンボルツリー・サブツリー・アクセントツリー
観賞ポイント	🌸花 🍎紅葉 🍎実
観賞時期	花は5~6月、実は9~10月、紅葉は11~12月
呼べる鳥や蝶	ヒヨドリ・メジロ・ムクドリ・オナガ(大井川以东)・カケス・コムクドリ



生かすのが一般的です。

自 生 域	B(△) C(△) D(△) E(△)
用 途	シンボルツリー・サブツリー・アクセントツリー
観賞ポイント	🌸花 🍎紅葉 🍎実
観賞時期	花は5~6月、実は9~10月、紅葉は11~12月
呼べる鳥や蝶	ヒヨドリ・メジロ・ムクドリ・オナガ(大井川以东)・カケス・コムクドリ



アカハラ

🔊 鳴声を聞く 🔊 鳴声を聞く (地鳴き)

大きさ スズメより大きい

季節 秋冬

色 オレンジ・茶

・特徴
全長23cm。おなか赤茶で中央部が白い鳥。冬に平地に降り、庭のえさ台でパン屑・くだものなどを食べる。

葉に斑點(斑)や「ハ」の「一」が光を反射することがあるが殺菌剤で対処する。

呼べる鳥

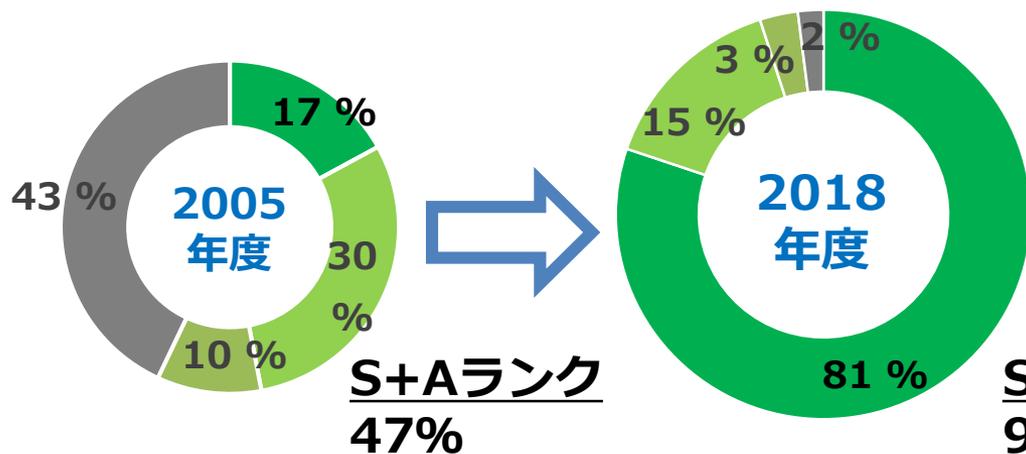
ヒヨドリ・メジロ・ムクドリ・ツグミ・カケス

アカハラ

SEKISUI HOUSE RIGHTS RESERVED.

- 持続可能な木材利用 「木材調達ガイドライン」 2006年スタート。
- ガイドラインでは、合法性はもとより、伐採地の生態系から住民の暮らしまでを視野に入れて作成。サプライヤーに対して毎年調査を実施。
- S + A ランクで **96%を達成。**
- 木材のトレーサビリティの確認や現地調査も徹底。

合計点（最大43点）	調達ランク
34点以上	S
26点以上、34点未満	A
17点以上、26点未満	B
調達指針が評価できない、もしくは17点未満	C

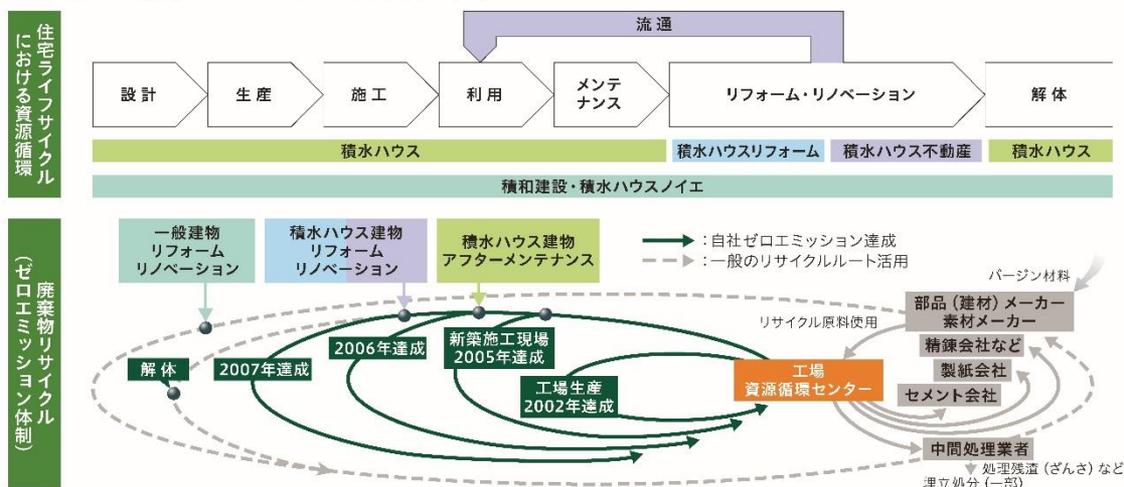


「木材調達ガイドライン」 10の指針

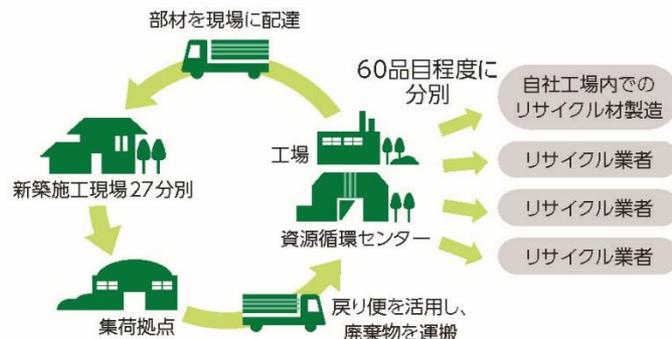
- ① 違法伐採の可能性が低い地域から産出された木材
- ② 貴重な生態系が形成されている地域以外から産出された木材
- ③ 地域の生態系を大きく破壊する、天然林の大伐採が行われている地域以外から産出された木材
- ④ 絶滅が危惧されている樹種以外の木材
- ⑤ 生産・加工・輸送工程におけるCO2排出削減に配慮した木材
- ⑥ 森林伐採に関する地域住民などとの対立や不当な労働慣行を排除し、地域社会の安定に寄与する木材
- ⑦ 森林の回復速度を超えない計画的な伐採が行われている地域から産出された木材
- ⑧ 計画的な森林経営に取り組み生態系保全に寄与する国産木材
- ⑨ 自然生態系の保全や創出につながるような方法により植林された木材
- ⑩ 資源循環に貢献する木質建材

- 徹底した分別回収システムにより、工場生産、新築施工現場、アフターメンテナンス、リフォーム現場において、リサイクル100%達成。
- 「プラスチック・スマート」も実践。施工現場のプラスチックも100%回収。マイペットボトル持参等により社内ペットボトル7割削減。

グループ連携による循環型ビジネスで住宅の長寿命化を実現



資源循環センターを核とした廃棄物処理の流れ
(新築現場の場合)



関東資源循環センター（茨城県）

100%
リサイクル達成

1. 次世代経営者・リーダーを戦略的に育成する人材パイプラインの構築
2. 採用力強化と新たな事業領域に向けた多様な才能の獲得
3. ダイバーシティの推進～「多様なチカラ」を発揮する職場づくり
4. 働き方改革～無形資産が生み出す成長の活力
5. 社会課題へのアプローチ～顧客価値最大の社会づくりとSDGsへの貢献

「積水ハウス経営塾」

2018年にスタートした「積水ハウス経営塾」は、第二期より受講対象を支店長候補者、本社職責部長・工場長候補者まで拡大し、1年間にわたって思考の幅、人間の幅を広げるための学びを提供しています。

「SHINE! Challenge Program」

2019年より若手（30～35歳）リーダー候補者を育成する「SHINE! Challenge Program」を開講。受講生を15名に厳選し、仲井社長をはじめ社内外のイノベーターやベンチャー経営者から直接学びと刺激を得るプログラムにしています。

経営塾、SHINE! Challenge Program受講状況

	経営塾		SHINE!	
第1期	2018.11-2020.6	35名	2019.10-2020.7	15名
第2期	2020.6-2021.5	42名	2020.10-2021.7	15名

「役員の評価・選任基準の明確化」

2020年より執行役員、本部長、本社職責部長、工場長を対象にMBOによる「業績評価」を開始。また、新たに定めた社内取締役、執行役員の人材要件に基づく「資質・能力評価」も実施しています。

社内取締役で構成する人材レビュー会議（新設）で定期的にトラッキングし、次世代経営者の計画的な育成と透明性の高い選任を行っていきます。

①新卒採用チャネルの拡大

「通年採用」

21卒は、秋採用を実施し留学経験者など優秀な学生を採用。

「リファラル採用」

社員、内定者、学校関係者を含めた広義の意味で幅広く実施予定。

「異業種協同でのインターンシップ」

エンガワヤングアカデミー（電通主催）に参加（21卒、22卒対象）。

②多様な才能の獲得

「他業種のハイキャリア人材採用」

2018年2月から開始、30名以上が入社

「STEM人材（科学・技術・工学・数学）、高度IT人材の採用」

5名のプロジェクトチームを発足。

- ・ 準備期間 2020/12～2021/01
- ・ 22新卒、試験的採用実施期間 2021/02～2022/01
- ・ 23新卒、本格的採用実施期間 2022/02～2023/01

① 女性の活躍推進

- 営業職・・・全国女性営業交流会、女性営業推進委員会、メンター制度
- 技術職・・・チーフアーキテクト、女性現場監督サポートプログラム等
- 管理職・・・積水ハウスウィメンズカレッジ

② 多様な人材の活躍支援

- 障がい者・・・「障がい者雇用促進室」の新設、「The Valuable 500」への加盟、「ダイバーシティ交流会」の開催

- LGBTQ・・・「異性事実婚・同性パートナー人事登録制度」の新設、「専門相談窓口」の設置、社長のアライ宣言、「オリジナルアライステッカー」の製作、「PRIDE指標ゴールド」3年連続受賞



- 外国人・・・国際事業を中心に世界を舞台に活躍、山口工場・積和建設グループ、協力工事店では、外国人技能実習制度に則った外国人就労者の受け入れ実施、ベトナムのハノイに技能訓練施設を開設

① 男性育児休業「イクメン休業」1カ月以上の完全実施の継続

2020年末迄に子が取得期限を迎えた男性社員804名全員が、1か月以上の育児休業を取得完了、「イクメンガイドブック」の制作、「育休を考える日」記念日制定、「イクメンフォーラム2020」の開催、「イクメン白書2020」の発行、厚生労働省主催「イクメン企業アワード2020」グランプリを受賞



② 仕事と育児・介護・治療の両立支援

「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」の開催、介護・不妊治療・がん治療との両立支援制度の充実

③ スマートワークの推進

コロナ禍で在宅勤務の対象者を拡大、平時でも対象者を限定せず在宅勤務可能な制度へ、モバイル勤務・サテライトオフィス勤務へも展開

④ 健康経営

「勤態管理アプリ」での残業時間、総労働時間の可視化、「平均総労働時間」を社長表彰の指標に、オリジナルアプリ「積水ハウスFIT」による「ウォーキングチャレンジ」の開催、AIによる健康診断結果からの健康リスク分析、禁煙外来補助制度、「セキスイ禁煙チャレンジ2020」の開催

事業と社会活動を通じた長寿社会・地方創生・子どもの教育支援・産官学の連携

旅の提案とホテル事業による地方創生事業 「Trip Base 道の駅プロジェクト」

地方創生事業「Trip Base（トリップベース）道の駅プロジェクト」を展開、ロードサイド型ホテルを2020年10月以降6府県15カ所約1000室でオープン。

従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」

SDGsの達成に繋がる全国の活動を支援、345の市民団体に4億円を超える助成を実施。



小学校でのプログラミング教育を支援

文部科学省・総務省・経済産業省が推進する「未来の学びコンソーシアム」に協力。430人以上の小学生に住まいの先進技術についての授業「みんなの家！未来の家！」を開催。



包括連携協定を結んだ大阪府との取り組み

大阪府と、子ども・福祉、雇用・中小企業振興、健康・働き方改革、府政のPR、地域活性化、環境、防災・防犯など7分野にわたる連携と協働に関する包括連携協定を締結。

トップマネジメント・事業マネジメント 両輪でのガバナンス改革の推進 ーイノベーション&コミュニケーションを実現する組織風土の醸成ー

方向性 1

トップマネジメントレベル

1

コーポレートガバナンスの体制改革と実効性強化

社外役員との協働(共創)と公正で健全な緊張関係の構築による経営革新を目指す。

①ガバナンス体制のグランドデザインの見直し

- i 人事・報酬諮問委員会の体制（委員長・構成）見直しによる実効性強化
- ii 業務執行体制における経営会議の役割の見直し
- iii 執行役員制度改革と経営陣幹部候補者の育成

②第三者視点によるレビューと外部の知見を活かしたPDCAサイクルの実行

- i 第三者機関による定期的な取締役会実効性評価の実施
- ii 評価機関等のレビューを踏まえたCGコード対応の充実

2

情報開示の充実とステークホルダーとの対話

真実に立脚した公正な情報開示により、ステークホルダーからの信頼を獲得する。

- i 「統合報告書」の作成ーコーポレートストーリーの開示
- ii 機関投資家・個人株主との対話機会の一層充実

方向性 2

事業マネジメントレベル

1

事業マネジメント層のインテグリティ向上

インテグリティの高いマネージャーによる、相互信頼に基づいたガバナンス

2

グループガバナンス体制の強化

企業理念に立脚したグループ企業間の相互信頼の醸成

ガバナンス改革の進捗（コーポレートガバナンス体制の強化の状況）

	2018年度	2019年度	2020年度
代表取締役の70歳定年制導入	▲2018.3取締役会 決議		
女性社外役員の登用	▲2018.4株主総会 決議（女性社外取締役1名、女性社外監査役1名を選任）		
取締役会運営の透明化、活性化	▲2018.2取締役会 決議（取締役会議長と招集権者の分離）		
経営会議の設置	▲2018.2取締役会 決議（2018年度 8回開催、2019年度 10回開催、2020年度 8回開催）		
取締役の担当部門の明確化	▲2018.3取締役会 決議（2018.4機構改革）		
取締役会の実効性評価の実施	▲2018.3取締役会 決議（年1回 アンケート形式にて実施、2019年度は第三者評価会社によるアンケート・個別インタビューを実施）		
稟議制度改革	▲2018.6より順次（審議責任部署の明確化、電子稟議システムの導入）		
営業本部総務部長、支店総務長の 独立性確保と牽制機能強化 （グループ会社を含むガバナンス ネットワークの構築）	▲2018.11運用開始（総務責任者向け研修の実施、所属及び人事評価プロセスの見直し）		
支店長のインテグリティ向上 インテグリティマネジメント研修 の対象拡大	▲2018.11運用開始（次期支店長育成・選抜プログラム「積水ハウス経営塾」の開始） ▲2020.8 対象拡大 （本社職責者、グループ役員）		
次世代経営者・リーダー人材の 育成	▲2019.10 運用開始（若手人材育成研修「SHINE! Challenge Program」）		
譲渡制限付株式報酬制度の導入	▲2019.4株主総会 決議（2019.6支給）		
社外取締役の役員賞与制度の廃止	▲2019.4株主総会 決議		
取締役の任期見直し	▲2019.9取締役会 方針決定（2020.4 導入）		
相談役・顧問制度の廃止	▲2019.9取締役会 方針決定（2020.4 導入）		

	2020年度
役員報酬制度の抜本的な見直し	▲2020.4
株式保有ガイドラインの導入	▲2020.4 導入
株式報酬返還条項の設定 (マルス・クローバック条項)	▲2020.4 導入
経営陣幹部の選解任 基準・手続き方法の策定	▲2020.4 運用開始
取締役会の独立性向上	▲2020.4 社外取締役比率1/3
海外内部通報制度の整備	▲2020.6 運用開始
取締役室の設置	▲2020.8 設置(社外取締役の活動の充実をサポート)

(直近の新規取組み)

海外内部通報制度の整備 (2020年6月)

米国・オーストラリア・英国・シンガポールの現地法人において、第三者の法律事務所を窓口とした「積水ハウス グローバルヘルプライン」を開設・運用開始

取締役室の設置 (2020年8月)

社外取締役の増員を踏まえ、活動の充実をサポートする組織体制を整備

- ・ 社外取締役と代表取締役、社外取締役と監査役会、社外取締役と社外監査役での会合の定期的な開催等、情報交換・認識共有の機会を見直し
- ・ 取締役室より社外取締役に積極的な情報発信を実施

1. 役員報酬制度改革

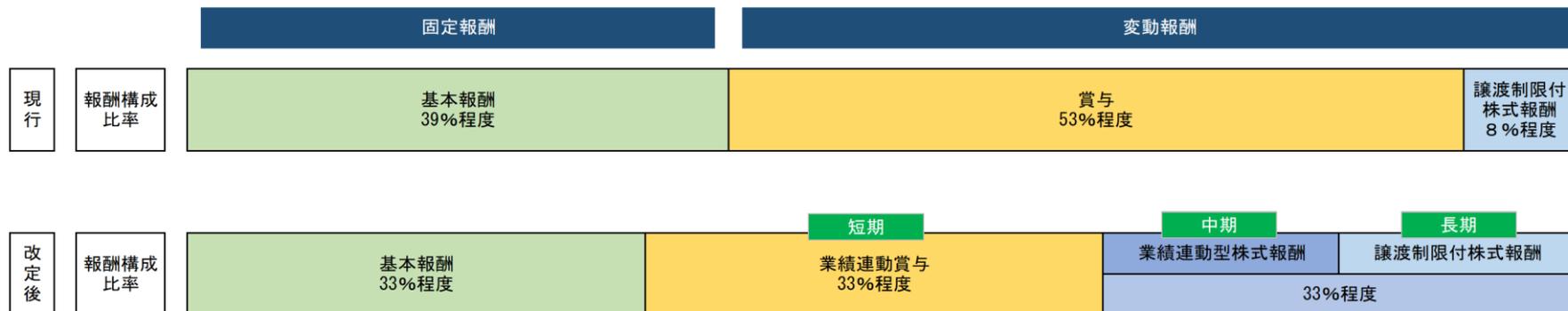
- ◆ 2019年4月
譲渡制限付株式報酬制度（RS）の導入、社外取締役の役員賞与制度の廃止
- ◆ 2020年4月 – 役員報酬制度の抜本的見直し –
 - 報酬の基本方針の明確化、報酬構成比率の見直し及び適切な報酬水準の設定
 - 業績連動賞与の導入、業績連動型株式報酬制度の導入及び譲渡制限付株式報酬制度の報酬枠の改定
 - 株式保有ガイドライン、株式報酬返還（いわゆるマルス・クローバック）条項の設定

2. 業績連動型株式報酬制度のKPI（ESG経営指標）

- ◆ 2020年4月定時株主総会終了後、人事・報酬諮問委員会にて審議の上、第5次中期経営 ESG経営戦略及びESG指標（サステナビリティレポート）をもとに決定

E (環境)	脱炭素社会への取組み（温暖化防止） ・戸建ZEH 比率、シャームゾンZEH 戸数
S (社会)	ダイバーシティの推進、働き方改革 ・女性管理職人数、イクメン休業取得率、年休取得率
G (ガバナンス)	経営監督と業務執行の明確化、CGコード対応、インテグリティ向上 ・制度改革の進捗、外部評価スコア、インテグリティ研修の進捗

【基準業績時における代表取締役の報酬構成比率イメージ】



【業績連動報酬の概要】

◆ 業績連動賞与（短期）

- 業績評価指標：連結経常利益（0.18%を支給総額の上限）
+ 連結当期純利益（1,000億円）による不支給ラインの設定
- 算定方法：連結経常利益に役位別賞与係数を乗じて算定
・ 役位別賞与係数は有価証券報告書にて開示

◆ 業績連動型株式報酬（中期）

- 業績評価指標：ROE(80%) + ESG指標(20%)
- 算定方法：

(ROE部分)	基準株式ユニット	×	80%	×	支給割合
(ESG指標部分)	基準株式ユニット	×	20%	×	支給割合

- ・ 役位別基準株式ユニット数及びROE部分の支給割合の算定式は有報にて開示
- ・ 支給時は、50%を株式、50%を金銭（納税目的）にて支給

1. 人事・報酬諮問委員会の体制見直し（2020年4月～）

委員長を社外取締役、委員の過半数を社外取締役に

<～2020年4月>

委員長：仲井 嘉浩氏(代表取締役社長)

委員：三枝 輝行氏(社外取締役)、涌井 史郎氏(社外取締役)、
篠原 祥哲氏(社外監査役)、小林 敬氏(社外監査役)、
阿部 俊則氏(代表取締役会長)、稲垣 士郎氏(代表取締役副会長)



<2020年4月～>

委員長：吉丸 由紀子氏(社外取締役)

委員：涌井 史郎氏(社外取締役)、田中 聡氏(社外取締役)
阿部 俊則氏(代表取締役会長)、仲井 嘉浩氏(代表取締役社長)

2. サクセッションプラン構築に向けた人事・報酬諮問委員会における継続審議

第5次中期経営計画期間中に、サクセッションプラン（平時・有事）の構築、取締役会の経営監督機能と業務執行機能の緩やかな分離を目指し、継続的な審議を実施

<取締役候補者選定及び後継者計画に関する主なアジェンダ>

- 2019年度<6回開催>
 - 取締役会の機能（目指す姿）
 - 社内取締役の人材要件
 - 後継者計画のロードマップ
- 2020年度<2020年5月以降、2021年1月迄に8回開催>
 - 人事・報酬諮問委員会による後継者計画の監督方法
候補者選定プロセス及びモニタリング
 - 取締役会の機能、構成（目指す姿）
経営監督機能と業務執行機能の緩やかな分離、取締役の員数・社外取締役比率
 - 執行役員制度改革
執行役員の位置づけの転換、人材要件の明確化、
評価手法及び選解任基準・手続き

本資料は、当社が信頼できると考える情報に基づいて作成されておりますが、その正確性および完全性に関しては保証できません。本資料に記載されている将来予測等に関する情報は、発表日現在での当社の判断であります。

また、当社は将来予想に関する情報を更新または修正して公表する義務を負うものではありません。実際の業績等は今後の様々な要因によって予想数値と異なる結果となる可能性があることをご了解下さい。