

EDINET を活用した役員報酬の分析 開示情報拡充とデジタル化がもたらす「見える化」

みずほ総合研究所
調査本部 経済調査部
03-3591-1284

- 2019年3月期決算の有価証券報告書から役員報酬に関する開示情報の拡充が義務化された。業績連動報酬等の開示項目を拡充することにより、役員報酬の透明性や客観性を確保することが狙いだ。
- 情報拡充に合わせて、有価証券報告書をデジタルデータで提供する金融庁EDINETの機能も改善された。本稿はデジタル化による役員報酬の「見える化」を企図したレポートの第一弾である。
- 自然言語処理等の技術と組み合わせた分析の結果、社内取締役の役員報酬金額は約3千万円で、半数近くが変動報酬を導入。業績評価指標は営業利益等の金額指標を採用している企業が多かった。

1. 2019年3月期決算有価証券報告書から役員報酬に関する開示情報拡充が義務化

2019年3月期決算の有価証券報告書から、役員報酬の決め方に関する情報開示の拡充が義務付けされている。これは、2018年6月に公表された金融審議議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」報告¹を踏まえて、金融庁が2019年1月に「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」（以下、本改正）を公布したことが背景にある。上記報告では「財務情報及び記述情報の充実」、「建設的な対話の促進に向けた情報の提供」、「情報の信頼性・適時性の確保に向けた取組」のための適切な制度設計を行うべきとされており、本改正はこれらへの対応を求める内容となっている。

役員報酬に関する内容をみると、報酬等の決定方針や業績連動報酬等の開示項目の拡充が求められている（図表1）。有価証券報告書提出会社は、5つの役員区分について、報酬等の総額、報酬等の種類別の総額、対象となる役員の員数を開示しなければならない。この点は従来と変更ないが、報酬等の種類別の総額の例が変更されている。報酬等の決定方針では、役職ごとの方針を定めている場合にはその内容等、決定プロセスの客観性・透明性のチェックを可能にするための開示項目が加わった。

さらに、業績連動報酬についての開示が新たに必要とされた。これまで多くの企業の有価証券報告書では、固定報酬と業績連動報酬の構成割合や業績連動報酬額の決定要因等、報酬プログラムの基本的な内容に分かりづらさがあったり、経営戦略の達成度と報酬のつながりが、報酬決定の際のKPIと絡めて説明しきれいなくなったりしたため、それらを説明することが求められている。

本改正を受け、企業は投資家との対話をより建設的で実効的なものとしていくため、より充実した情報提供をするべく開示項目を拡充していくことが求められる。

こうしたなか、みずほ総合研究所はみずほ信託銀行と共同で、2019年3月期決算企業の役員報酬の開示状況を調査した。具体的には、電子化された有価証券報告書から役員報酬に関するデータを機械的に取得するとともに、業績連動報酬については自然言語処理技術を用いて業績評価指標の活用状況を

確認した。以下、①社内取締役・執行役の報酬に関する情報ならびに、②報酬額の決定要因について分析結果を紹介したい。

図表1 役員報酬に関する内閣府令の改正内容

開示項目		改正後	改正前
区分表記等	役員区分	<ul style="list-style-type: none"> ①取締役(監査等委員、社外取締役を除く) ②監査等委員(社外取締役を除く) ③監査役(社外監査役を除く) ④執行役 ⑤社外役員(社外取締役、社外監査役等) 	
	報酬区分	<ul style="list-style-type: none"> ①報酬等の総額 ②報酬等の種類別の総額 (例えば、固定報酬、業績連動報酬および退職慰労金等の区分。以下同様) ③対象となる役員の員数 	<ul style="list-style-type: none"> ①報酬等の総額 ②報酬等の種類別の総額 (例えば、基本報酬、ストックオプション、賞与および退職慰労金等の区分。以下同様) ③対象となる役員の員数
報酬等の決定方針		<p>提出日現在において、提出会社の役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針について</p> <ul style="list-style-type: none"> ①提出日現在における方針の内容、決定方法方針を定めていない場合はその旨 ②役職ごとの方針を定めている場合はその内容 ③方針の決定権限を有する者の氏名または名称、その権限の内容、裁量の範囲 ④方針の決定に関与する委員会(以下、委員会等)が存在する場合は、その手続きの概要 	<p>提出日現在において、提出会社の役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針について</p> <p>提出日現在における方針の内容、決定方法方針を定めていない場合はその旨</p>
業績連動報酬		<p>提出会社の役員報酬等に、業績連動報酬等が含まれる場合は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①業績連動報酬とそれ以外の報酬等の支払割合の決定方針 ②当該業績連動報酬に係る指標 ③当該指標を選択した理由 ④当該業績連動報酬の額の決定方法 ⑤最近事業年度における当該業績連動報酬に係る指標の目標、実績 	-
その他		<ul style="list-style-type: none"> ①提出会社(指名委員会等設置会社を除く)の役員報酬等に関する株主総会決議が <ul style="list-style-type: none"> (a)ある場合は <ul style="list-style-type: none"> (i)当該決議年月日 (ii)当該決議の内容 (iii)当該決議が二以上の役員についての定めの場合は当該定めに係る役員の員数 (b)ない場合は <ul style="list-style-type: none"> (i)提出会社の役員報酬等について定款に定めている事項の内容 ②最近事業年度の提出会社の役員報酬等の額の決定過程における提出会社の取締役会(指名委員会等設置会社の場合は報酬委員会)、委員会等の活動内容 	-

(資料)金融庁HP掲載資料等より、みずほ総合研究所およびみずほ信託銀行作成

2. データ取得の方法

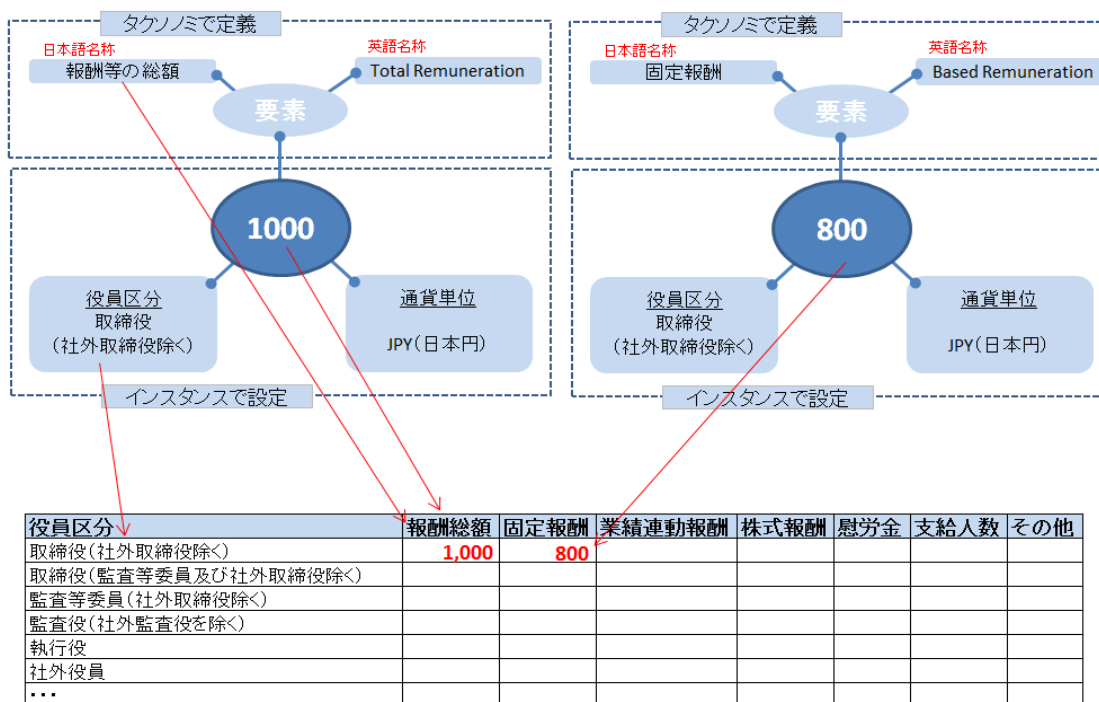
(1) 有価証券報告書データの取得：分析が容易なEDINET APIを用いて取得

まず、ベースとなる有価証券報告書のデータの取得については、EDINET APIより入手した。金融庁の電子開示システムEDINET (Electronic Disclosure for Investors' NETwork) では、XBRL (eXtensible Business Reporting Language) というコンピューター言語で作成された有価証券報告書等の情報を取得することができる。XBRLは、コンピューター処理を可能にするために情報(日本語名称・英語名称)を分類・定義した「タクソノミ」と、タクソノミに基づいて実際の数値・文字情報が入力されている「インスタンス」の2つの特徴を持つものである。タクソノミを指定することで、対応するインスタンスをピンポイントで抽出することが可能だ(図表2)。2001年にEDINETの運用が始まり、2008年にEDINETへの提出書類のうち財務諸表についてXBRL形式での提出が義務付けられるようになった。その後、XBRLの対象範囲が順次拡大されてきた。

このように電子化された情報は、作成者・利用者双方にとってメリットのあるツールである。作成者である企業は、決算短信や計算書類、有価証券報告書等様々な形でのディスクロージャーが求められている。開示情報をコンピューター処理しやすいXBRL形式で作成しておけば、ディスクロージャーの効率化につなげることができる。一方で利用者にとっては、定量的・定性的データの取得が容易になる。スクレイピングやテキストマイニング等の技術を組み合わせた分析等が可能だ。

EDINET APIを用いたデータ取得の対象企業は、2019年6月1日から7月31日までに有価証券報告書を提出した事業会社で、かつ事業開始日が2018年4月1日の2,360社である。データはXBRL形式およびHTML形式で取得しており、XBRL形式より役員報酬を、HTML形式より業績評価指標を抽出した²。

図表2 役員報酬のタクソノミとインスタンス及びデータ整理のイメージ



(資料)金融庁(2019)「EDINETタクソノミの概要説明」等より、みずほ総合研究所およびみずほ信託銀行作成

（２）役員報酬データの取得

役員報酬のデータとしては、役員区別に報酬総額・種類別の役員報酬金額および役員数のデータを、有価証券報告書データから「役員の報酬等」に係わるEDINETタクソノミを指定することで取得した³。2019年度以前の有価証券報告書（XBRL）には、「役員の報酬等」にEDINETタクソノミが付与されておらず、機械的にデータを収集することは困難であったが、2019年度から「役員の報酬等」についてもEDINETタクソノミの付与が義務化され、データ収集が格段に容易となっている。取得した報酬の種類別内訳は企業によって様々な表現がなされていることから⁴、取得したデータを「報酬総額」「固定報酬」「業績連動報酬」「株式報酬」「慰労金報酬」「その他」「支給人員」の7項目に分類した。とくに、金銭で支給される変動報酬を「業績連動報酬」、株式で支給される変動報酬を「株式報酬」として分類している⁵。また、報酬種類別に「支給人員」が記載されている場合は、当該役員区分において最も支給人員が多いものを「支給人員」として採用した⁶。取得したデータのうち、「報酬総額」とその報酬内訳が合わない企業や、「支給人員」が0人の企業等、データに不備があると考えられるものについては、有価証券報告書を実際に確認し、記載内容が明確に確認できるものについてはデータを補完し、修正した。

さらに、役員区分についても、企業によって様々な表現がなされているため、本稿では、取得した役員区分のうち、社内役員の業務執行の任を負う役員を「社内取締役（執行役）」とし、集計の対象として焦点を当てた。社内取締役に焦点を当てる理由は、内閣府令改正により開示内容が拡充される業績連動報酬の支給について、業務執行における大きな権限と責任を担う社内取締役が中心になると考えられるからである。その結果、今回、役員報酬データを取得できた企業は2,166社となった。

（３）業績評価指標の取得

業績評価指標は、文章の中で説明されているケースが多く、その記載方法についても企業によって様々なパターンがある。そのため、表形式である程度決まったパターンで記載されている役員報酬とは異なり、取得にあたっての技術的な難易度が高い。そこで今回は、想定される業績評価指標のリスト（辞書）をあらかじめ設定し、事前に設定した業績評価指標が各企業の有価証券報告書の【役員の報酬等】に記載されているか否かを基に業績評価指標の抽出を行った。前提となる業績評価指標については、経済産業省の資料を基に作成した（図表3）。

手順としては、まず有価証券報告書データから「役員の報酬等」に記載されているテキスト（表内のテキストを含む）をHTMLタグより抽出した。そして、抽出したテキストは、形態素解析器（MeCabを使用）を用いて分かち書きし、分かち書きした単語と図表3の業績評価指標に一致するものがあるかを判定した。一致する指標がある場合に、その業績評価指標を設定する企業とみなす。なお、事前にMeCabのユーザー辞書に業績評価指標を追加している。対象は、2（1）で取得した有価証券報告書提出企業である。

3. 社内取締役（執行役）報酬の概観

（１）社内取締役の1人当たり報酬額は1千万～2千万円台に集中も、ばらつきが大きい状況

このように取得したデータの概観について、社内取締役（執行役）の報酬からみてみよう。

今回データが取得できた企業（2,166社）を集計対象として、1社当たりの総報酬額をみると、平均

約2億円という結果となった。1社当たり平均支給対象者数は7人のため、1人当たりでみると、約3千万円（中央値：2.3千万円）となる（図表4）。もっとも、報酬額には幅があり、その水準は企業によって大きく異なっている。1人当たり平均報酬額について社数の分布をみると、最高額が5億円超である一方、最低額は100万円台に留まっている。階層別では、1千万円台が約30%と最も多く、2千万円台（約27%）、3千万円台（約15%）と続くが、1千万円未満についても約10%を占めている（図表5）。報酬額が高い企業によって1人当たり支給額平均が押し上げられていることなどから、平均額を下回る企業は全体の66%となった。

（2）固定報酬と変動報酬を組み合わせる企業が過半。金額でみると変動報酬の占める割合は1/4

続いて報酬の種類別内訳をみてみると、固定報酬はほぼすべての企業で取り入れられていることが確認できる（図表6）。業績連動報酬については約半分、株式報酬については1/4の企業が導入しているようだ。報酬種類の組み合わせでは、固定報酬のみが約30%と最も多く、固定報酬+業績連動報酬が約27%と続いている（図表7）。一方、固定報酬+株式報酬（約7%）、固定報酬+業績連動報酬+株式報酬（14%）など固定報酬に変動報酬を組み合わせたパターンを採用している企業は約半分と、固定報酬だけを採用している企業よりも多くなっている。

報酬種類別に1人当たり報酬額をみると、固定報酬が2.2千万円と、総報酬額（約3千万円）の約7割を占めている（図表8）。業績連動報酬（0.6千万円）や株式報酬（0.2千万円）などの変動報酬が占める比率は1/4程度に留まっている（図表9）。

図表3 業績評価指標一覧

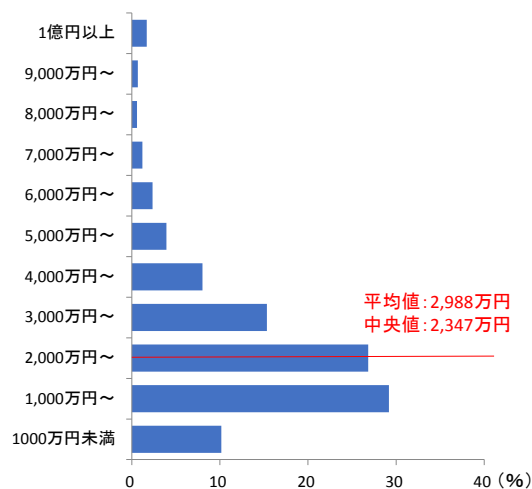
指標区分	評価指標	略称	指標区分	評価指標	略称
収益性 (金額)	売上高		安全性	キャッシュフロー	
	営業利益			営業キャッシュフロー	
	経常利益			フリーキャッシュフロー	
	セグメント 経常利益			一株あたりキャッシュフロー	CPS
	税引前当期純利益			信用評価調整	CVA
	当期純利益		活動性	運転資金回転率	
	親会社株主に帰属する当期純利益			資本回転率	
	利払前・税引前・償却前利益	EBITDA	生産性	経済的付加価値	EVA
	利払前・税引前利益	EBIT		株価関連	株価
	連結売上高		時価総額		
	連結営業利益		配当		
	連結経常利益		対象期間における1株当たり配当金の累計額		
	費用		一株当たり当期純利益		EPS
			株主総利益		TSR
		過去3事業年度の株価の成長率とTOPIXの成長率			
収益性 (利益率)	営業利益率		成長性	成長率	
	セグメント 営業利益率			一株当たり利益成長率	EPS成長率
	売上高営業利益率			売上高成長率	
	総資本営業利益率			純利益増率	
	売上高経常利益率	ROS		事業別売上高成長率	
	自己資本利益率	ROE	連結売上高前年同期伸長度		
	総資産利益率	ROA	過去3事業年度の連結純利益の成長率		
	投下資本利益率	ROIC	非財務指標	連結営業利益対前年同期改善度	
	投資利益率	ROI		競争力アセスメント	
	使用総資本利益率	ROCE		市場シェア	
	資本利益率	ROC		サステナビリティ評価	
	平均使用資本利益率	RORAC		ESG	
	純使用総資本利益率	ROACE		ブランド価値	
	連結営業利益率				
	連結売上高営業利益率				
	連結自己資本利益率	連結ROE			
	連結総資産利益率	連結ROA			
連結投下資本利益率	連結ROIC				

（資料）EDINET、経済産業省「日本と海外の役員報酬の実態及び制度等に関する調査報告書」（2015年3月）「攻めの経営」を促す役員報酬」（2019年5月）等より、みずほ総合研究所およびみずほ信託銀行作成

図表 4 社内取締役(執行役)報酬の概観

対象企業数	2,166
1社当たり平均報酬額(万円)	19,747
1社当たり平均支給対象者数(人)	7
1人当たり平均報酬額(万円)	2,988

図表 5 1人当たり平均報酬額の分布



(資料) EDINET 等より、みずほ総合研究所およびみずほ信託銀行作成

図表 6 報酬種類別の企業割合

	社数 (役員区分数)	割合(%)
報酬総額	2,166	100
固定報酬	2,153	99
業績連動報酬	1,092	50
株式報酬	504	23
慰労金	427	20
その他	24	1
変動報酬(※) 導入企業	1,265	58

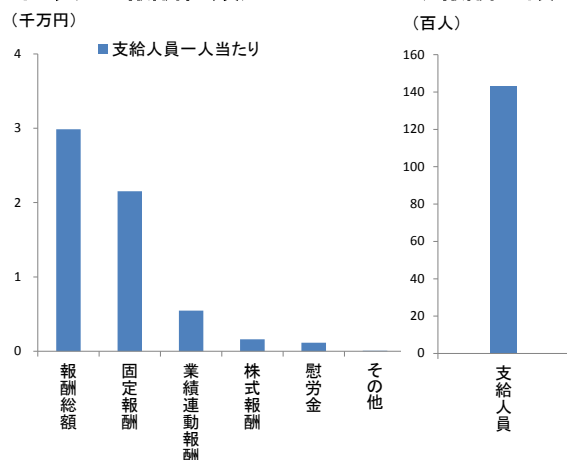
(※)変動報酬:業績連動報酬・株式報酬を指す

(資料) EDINET 等より、みずほ総合研究所およびみずほ信託銀行作成

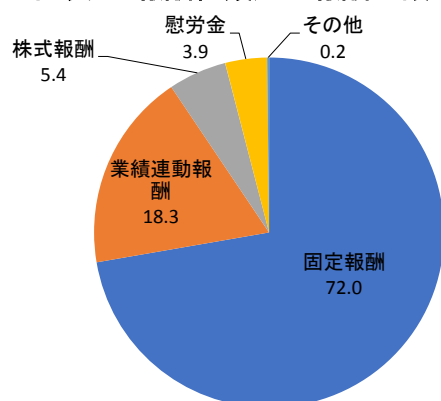
図表 7 報酬種類の組み合わせ別企業割合

	社数	割合(%)
固定報酬のみ	659	30
+業績連動報酬	588	27
+株式報酬	150	7
+慰労金	222	10
+業績連動報酬+株式報酬	311	14
+業績連動報酬+株式報酬+慰労金	19	1
その他組合せ	217	10

図表 8 報酬種類別の一人当たり報酬金額



図表 9 報酬種類別の報酬金額シェア



(資料) EDINET 等より、みずほ総合研究所およびみずほ信託銀行作成

4. 報酬額の決定にあたり業績指標を記載している企業は約半数

続いて、変動報酬額を決定するにあたって企業は何をベンチマークとして設定しているかをみるため、企業が採用している業績評価指標を確認した。有価証券報告書における「役員の報酬等」の文章のなかで、1つ以上の業績評価指標を記載している企業（金融を除く）は、2,196社中1,187社（54.1%）であった。具体的な指標としては41種類使用されていた⁷（図表10）。営業利益を記載する企業（313社）が最も多く、連結営業利益（297社）、株価（287社）と続いた。

実際に使用されていた41指標のうち、13指標は収益性（金額）に区分される指標であった。このうち記載企業数（延べ企業数⁸）で最も多かったのは、営業利益（含む連結営業利益、610社）で、当期純利益（含む親会社株主に帰属する当期純利益、387社）、経常利益（含む連結経常利益、374社）、売上高（含む連結売上高、301社）と続いた。

収益性（利益率）に区分される指標は14指標あった。しかし、収益性（金額）指標に比べて記載している企業数は少なかった。収益性（利益率）指標のなかでみれば、ROE（含む連結ROE、164社）と営業利益率（含む連結営業利益率・売上高営業利益率・連結売上高営業利益率、119社）の記載企業数が相対的に多かった。

株価関連は5指標あった。株価（287社）や配当（171社）そのものを記載している企業は多いが、それ以外（1株当たり当期純利益、時価総額、株主総利益）について記載している企業数は少数であった。

また安全性指標、成長性指標、非財務指標を記載している企業もみられたが、全体としては少数に留まった。活動性指標と生産性指標については、記載している企業自体が確認できなかった。

図表 10 役員報酬を決定するための評価指標を記載している企業数

	指標	指標区分	企業数		指標	指標区分	企業数
1	営業利益	収益性(金額)	313	22	ROE	収益性(利益率)	19
2	連結営業利益	収益性(金額)	297	23	1株当たり当期純利益	株価関連	15
3	株価	株価関連	287	24	時価総額	株価関連	15
4	経常利益	収益性(金額)	198	25	売上高営業利益率	収益性(利益率)	15
5	当期純利益	収益性(金額)	197	26	ESG	非財務指標	12
6	親会社株主に帰属する当期純利益	収益性(金額)	190	27	連結売上高営業利益率	収益性(利益率)	11
7	連結経常利益	収益性(金額)	176	28	株主総利益	株価関連	9
8	費用	収益性(金額)	174	29	連結ROA	収益性(利益率)	9
9	売上高	収益性(金額)	172	30	営業キャッシュフロー	安全性	6
10	配当	株価関連	171	31	資本利益率	収益性(利益率)	5
11	連結売上高	収益性(金額)	129	32	連結ROIC	収益性(利益率)	5
12	RCE	収益性(利益率)	124	33	フリー・キャッシュフロー	安全性	4
13	営業利益率	収益性(利益率)	57	34	投資利益率	収益性(利益率)	4
14	連結RCE	収益性(利益率)	40	35	売上高成長率	成長性	3
15	連結営業利益率	収益性(利益率)	36	36	利払前・税引前利益	収益性(金額)	3
16	キャッシュフロー	安全性	35	37	経済的付加価値	非財務指標	2
17	税引前当期純利益	収益性(金額)	33	38	サステナビリティ評価	非財務指標	1
18	成長率	成長性	29	39	セグメント経常利益	収益性(金額)	1
19	ROIC	収益性(利益率)	22	40	ブランド価値	非財務指標	1
20	ROA	収益性(利益率)	21	41	使用総資本利益率	収益性(利益率)	1
21	EBITDA	収益性(金額)	19				

（資料）EDINET等より、みずほ総合研究所およびみずほ信託銀行作成

なお、複数の業績指標を組み合わせて設定している企業は、何らかの業績指標を記載している企業1,187社に対して740社（62.3%）であった。

5. さらなる「見える化」に向けて

本稿では、EDINETより役員報酬に関するデジタルデータを入手し、社内取締役（執行役）の役員報酬と業績評価指標についてその全体像を把握した。社内取締役（執行役）の役員報酬に関しては、1人当たり平均報酬金額は約3千万円だが金額にばらつきが大きいこと、報酬体系としては、固定報酬をほぼすべての企業が導入していること、変動報酬を導入している企業は全体の5割程度にのぼること等を確認した。また、業績評価指標は、多くの企業が損益計算書の金額指標（営業利益等）を使用していることが分かった。

なお本稿は、EDINETを活用した役員報酬に関する分析の概要版との位置づけだ。今後は、取得したデータを用いてより詳細な分析を行い公表する予定である。具体的には、第二弾として役員区分別の報酬額や業績評価指標を、上場区分別や業種別、規模別（時価総額・企業収益）のカテゴリーごとに分析する。一般社団法人日本取締役協会のアンケート調査（2016年）によれば、企業が役員報酬の水準を決定する際に重視する項目として「同業他社の報酬水準」を挙げる企業が最も多かった（全体の58%）。こうした点を踏まえると、カテゴリーごとの分析では報酬額やその構成比、業績評価指標等には同業他社横並びの傾向が浮かび上がる可能性がある。

また第三弾として、役員報酬とコーポレートガバナンスの関係を把握することを考えている。そもそも、コーポレートガバナンス・コードには「経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである」と明記されている。すなわち、自社の競争環境やビジネスモデル、中期経営計画等を考慮した上で、経営陣に中長期の企業価値創造を引き出すためのインセンティブを付与するよう、柔軟に報酬制度を設計することが期待されているわけである。そのための重要な手段の一つが、業績連動報酬や株式報酬の導入であり（経済産業省（2019））、コーポレートガバナンスの観点から役員報酬や業績評価指標の導入状況を評価することを考えている。

内閣府令の改正に伴い、企業は役員報酬の透明性・客観性実現に向けてよりきめ細かい対応が求められる。役員報酬制度の見直し等を進める企業にとって、他社の動向や自社の位置づけを把握する際の参考になるような情報提供を行っていきたい。

(参考文献)

一般社団法人日本取締役協会「経営者報酬実態調査2016 アンケート調査報告書と実証分析」(2016年10月)

株式会社東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(2018年6月1日)

金融庁「2019年版EDINETタクソノミの公表について」(2019年2月28日)

経済産業省「日本と海外の役員報酬の実態及び制度等に関する調査報告書」(2015年5月)

経済産業省「「攻めの経営」を促す役員報酬－企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引－」(2019年3月)

¹ 報告では、企業価値の向上に向けた経営陣の適切なインセンティブを付与するため、近年、業績連動報酬の導入が進み、報酬体系が企業価値向上に向けた経営陣の適切なインセンティブとして機能しているか否かは、企業の中期的な成長期待を判断する要素の一つとして、投資判断や対話において重視されている、と述べられている。

² ただし、役員報酬に関しては「企業内容等の開示に関する内閣府令 第三号様式 有価証券報告書」に限定しており、役員報酬と業績評価指標とで、分析対象となる企業数が異なる。

³ 役員報酬の取得には、金融庁「タクソノミ要素リスト」(2019年度版)を用いたほか、提出者別タクソノミで定義された役員報酬についても取得している。

⁴ たとえば、固定報酬には基本報酬のほかにも、同様な意味で「金銭報酬」や「定額報酬」、「固定基本報酬」等の表現が用いられている。

⁵ ただし、有価証券報告書からは金銭の支給による変動報酬なのか、株式の支給による変動報酬なのかを判別できない企業は分析対象から除いた。

⁶ 報酬種類別に支給人員が記載されている場合、データの取得上、どの報酬種類に対応するのかを判別できないため。

⁷ 指標リストに一致する単語を抽出し、それを記載している企業をカウントしているため、実際の指標の数と一致しない場合もある。例えば、「ROE」を指標として記載している企業があった場合に、「ROE＝当期純利益／自己資本」と書かれているケースでは、「ROE」と「当期純利益」の2つの指標でカウントされてしまう。そのため、収益性(金額)指標は実際よりも過大になっている可能性がある。また、「株価上昇のメリットを享受」から「株価」を、「報酬費用」から「費用」等の表現を抽出するなど、本来業績指標として用いられていない分についてもカウントしている可能性がある点には注意が必要だ。

⁸ 複数の指標を記載している企業があるため、業績指標を記載している企業数(1,187社)とそれぞれの合計は一致しない。

[共同執筆者]

みずほ総合研究所

経済調査部主任エコノミスト

風間 春香

haruka.kazama@mizuho-ri.co.jp

経済調査部エコノミスト

矢澤 広崇

hirotaka.yazawa@mizuho-ri.co.jp

経済調査部主任エコノミスト

大野 晴香

haruka.ono@mizuho-ri.co.jp

みずほ信託銀行

コンサルティング部調査役

川北 修広

nobuhiro.kawakita@mizuhotb.co.jp

コンサルティング部調査役

細沼 めぐみ

megumi.hosonuma@mizuhotb.co.jp

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。