

2020.09.01

ESG リスクトピックス <2020 年度第 6 号>

本誌では、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）に関する国内・海外の最近の重要なトピックスをお届けするとともに、企業の抱える疑問などについて紹介・コメントいたします。

今月の主なトピックス

Environmental—環境—

■ 気候変動 ■

欧州委員会、「EU 水素戦略」採択。化石燃料に代わるエネルギー源としての確立を目指す。

欧州委員会は7月8日、「EU 水素戦略」を採択した。当戦略では、二酸化炭素を排出しないクリーン水素の大規模な生産、流通、貯蔵方法や各セクターの長期的な脱炭素化の実現手法が提示され、EU グリーンディールの目標「2050年の温室効果ガス排出量ネットゼロ」への寄与が期待されている。

また EU ではクリーン水素の研究開発への投資が、新技術開発のフレームワーク・プログラムにおいて行われている。2021年からスタートするプログラム「Horizon Europe」*では2020年までのプログラム「Horizon2020」より予算も増額されていることより、より積極的な投資が推進されるものと思われる。

* 新しい技術開発・イノベーションを推進するための EU のフレームワーク・プログラム。2014～2020年のプログラム「Horizon 2020」では、“先進科学”、“産業界のリーダーシップ”、“社会課題の取組み”等の大きな柱の中で、クリーン水素の研究への支援が行われている。

(参考情報：2020年7月8日付 HP：Adoption of EU hydrogen strategy

https://ec.europa.eu/info/news/adoption-eu-hydrogen-strategy-2020-jul-08_en)

■ インパクトファイナンス ■

環境省、「インパクトファイナンスの基本的考え方」を公表。民間資金を巻き込んだ主流化が目的

環境省は7月15日、世界的な潮流となりつつあるインパクトファイナンス*について、その意義・満たすべき要素・基本的な取り組みの流れなどを整理した「インパクトファイナンスの基本的考え方」を発表した。本文書は、インパクトファイナンスの民間資金を巻き込んだ主流化の第一歩として、大手金融機関、機関投資家における実践の促進を目的としたものである。

* 本文書では、環境・社会・経済へのインパクトを追及する投融資のうち、中長期的な視点に基づき、個々の機関投資家にとって適切なリスクリターンを確保しようとするものを「インパクトファイナンス」と定義している。また、インパクトの評価・モニタリングおよびそれら結果の情報開示を行うことも特徴としている。

(参考情報：2020年7月15日 環境省 HP：<http://www.env.go.jp/press/108151.html>)

■ 自然資本 ■

TCFD を補完する自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) 始動。大手金融機関、英国、WBCSD 等がすでに参加。

国連開発計画 (UNDP)、国連環境計画・金融イニシアティブ (UNEP FI)、世界自然保護基金 (WWF)、Global Canopy などを中心に、自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) の非公式ワーキンググループ (WG) を立ち上げることが、7月21日に公表された。TNFDは、企業が環境劣化や生物多様性損失による財務影響について情報開示するためのフレームワークを策定し、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) を補完することが期待される。

非公式 WG には、既に BNP パリバや世界銀行など大手金融機関 10 社およびイギリス、スイス、持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD) 等が参加を表明。事業会社とも協働しながら、2021年の情報開示フレームワーク公表を目指し検討を進める。

(参考情報：2020年7月21日付 Global Canopy HP：<https://www.globalcanopy.org/press-centre/financial-institutions-endorse-un-backed-initiative-create-task-force-nature-related>

TNFD HP：<https://tnfd.info/>)

■ 気候変動 ■

アップル、2030年までにバリューチェーン全体でのカーボンニュートラルを宣言

米アップルは7月21日、2030年までに事業と製造サプライチェーン、製品ライフサイクル全体で二酸化炭素ネット排出量をゼロ (カーボンニュートラル) にすると発表した。自社事業および全アップル社製品から排出される二酸化炭素のネットゼロを目指すもので、Scope3*まで含めた2030年までのカーボンニュートラルの宣言は同社が世界初となる。

*CO2などの温室効果ガス (GHG) 排出量の算定や報告の国際的基準である GHG プロトコルにおいて、GHG 排出のバウンダリーを Scope1~3 の3つに区分している。Scope1は自社事業活動からの GHG 排出、Scope2は電気などのエネルギー利用に伴う間接的な GHG 排出、Scope3は Scope1,2 以外の自社製品・サービスに関する GHG 排出で、例えばサプライヤーからの排出や自社製品・サービスの利用者による排出が該当する。

(参考情報：2020年7月21日付 apple HP：<https://www.apple.com/newsroom/2020/07/apple-commits-to-be-100-percent-carbon-neutral-for-its-supply-chain-and-products-by-2030/>)

■ 気候変動 ■

TCFD コンソーシアムが「気候関連財務情報開示に関するガイダンス 2.0 (TCFD ガイダンス 2.0)」を公表

TCFD コンソーシアム*は7月31日、「気候関連財務情報開示に関するガイダンス 2.0 (TCFD ガイダンス 2.0)」を公表した。

本ガイダンスは、企業の TCFD 提言に沿った情報開示の促進を目的として、解説や事例等をまとめたもの。初版に対して、①近年の TCFD に関する国内外の知見やデータを踏まえた解説の拡充、②業種別ガイダンスの追加 (食品、銀行、生命保険、損害保険)、③日本企業を中心とした TCFD 提言に沿った情報開示事例の拡充が行われている。

*TCFDの提言に賛同する企業と金融機関の連携を目的として、2019年5月27日に発足した組織。2020年7月27日時点で271団体が入会している。

(参考情報：2020年7月31日付 TCFD コンソーシアム HP：https://tcfcd-consortium.jp/news_detail/20073103)

Social—社会—

■ サプライチェーン ■

「サプライチェーン イノベーション大賞」、物流効率化による働き方改革実現の3社を表彰

経済産業省は7月3日、「サプライチェーン イノベーション大賞 2020」の大賞に、PALTACと菓王堂、ユニ・チャーム3社による「キャリアを活用した一貫ユニットロード化」を決めた。キャリアの使用による物流過程での積み降ろし効率化で、作業時間の約60%減を実現。働き方改革やホワイト物流の推進、SDGs達成に貢献した点などを評価した。同賞はメーカーと卸、小売の計52社が参加し、同省が事務局を務める製・配・販連携協議会が運営する。

(参考情報：2020年7月3日付 経済産業省 HP：

<https://www.meti.go.jp/press/2020/07/20200703003/20200703003.html>)

■ ダイバーシティ ■

アクサIM、先進国および新興国の企業に対しジェンダー・ダイバーシティに関する議決権行使を拡大へ

投資顧問会社のアクサ・インベストメント・マネージャーズは7月8日、ジェンダー・ダイバーシティに関する議決権行使の拡大を発表した。同社の投資先企業への影響力を高め、ガバナンス基準を改善させることが狙い。2021年から先進国*の上場企業に対しては、取締役会の女性比率が3分の1を下回っている場合をジェンダー・ダイバーシティに欠けていると見なし、問題提起を行う。加えて、今年から新興国や日本の上場企業に対して、取締役会に少なくとも1人の女性取締役を含めること（大規模な取締役会では全体の10%）を促す。

* アクサIMは、先進国を北米、アジア太平洋先進国・地域（オーストラリア、香港、ニュージーランド、シンガポール）、欧州先進国と定義しており、日本は伝統的に男性中心の取締役会構造を持つことから、新興国にカテゴライズされている。

(参考情報：2020年7月8日付 アクサIM HP：

https://www.axa-im.com/content/-/asset_publisher/alpeXKk1gk2N/content/axa-im-to-expand-its-gender-diversity-voting-policy-for-both-developed-and-emerging-market-economies/23818)

■ ダイバーシティ ■

ユニリーバ・ジャパン、ウィズコロナ時代のパラレルキャリアを応援するプラットフォームによる副業人材募集を開始

ユニリーバ・ジャパンは7月16日、ウィズコロナ時代のパラレルキャリアを応援する新しいプラットフォーム「WAAP」(Work from Anywhere & Anytime with Parallel careers)での副業・インターンシップ人材の募集開始を発表した。所属組織、年齢、ジェンダー、国籍、働く場所を問わず人材を募集する。新型コロナウイルスの感染が広がる中での働き方の変化を踏まえ、選考および業務は原則オンラインで実施し、ホームページで365日24時間応募を受け付ける。また、雇用の継続や社員研修の難しさに直面している企業や、インターンシップの機会が限られてしまっている大学とも提携し、人材を受け入れることも特徴。同社は本取組により、組織の垣根を超えた人材交流・人材共有によるイノベーションの創出や組織の活性化を図るとともに、誰もがいきいきと働き、学び、自分らしいキャリアを培えるような社会を目指すとしている。

(参考情報：2020年7月16日付 ユニリーバ・ジャパン HP：<https://www.unilever.co.jp/news/press-releases/2020/unilever-japan-starts-recruiting-side-jobs-at-waap.html>)

■ プライバシー保護 ■

経済産業省、消費者のプライバシー配慮で社内体制・ルール整備などの企業向けガイドブック案公表

経済産業省は7月29日、パーソナルデータを製品・サービスの提供に利・活用する企業が、消費者などのプライバシーへ配慮するために取り組むべき事項を取りまとめたガイドブック案を公表した。企業がプライバシーガバナンスを経営戦略上の重要課題として位置づけ、必要な社内体制の構築や運用ルールの整備、プライバシーに係る企業文化の醸成などに取り組むことや、消費者などステークホルダーとの積極的な対話を通じて信頼確保に努めることなどを盛り込んだ。

(参考情報：2020年7月29日付 経済産業省 HP：
<https://www.meti.go.jp/press/2020/07/20200729001/20200729001.html>)

Governance—ガバナンス—

■ ガバナンス ■

経済産業省、「事業再編実務指針～事業ポートフォリオと組織の変革に向けて～」を公表

経済産業省は7月31日、事業再編研究会*における議論を基に「事業再編実務指針～事業ポートフォリオと組織の変革に向けて～」(以下、ガイドライン)を策定・公表した。

同ガイドラインは、新型コロナ禍等による経営環境の急激な変化により、企業のコア事業や新規・成長事業へ経営資源を集中する必要性が高まっているとしたうえで、事業ポートフォリオの見直しや事業再編の促進にむけて、経営陣、取締役会、投資家それぞれが抱える課題と対応の方向性をとりまとめたものである。

中でも同ガイドラインは、日本企業で事業ポートフォリオの見直しが進まない主な要因として、本社と事業部門の権限・責任が交錯しており、本社が事業部門間に横串を差す形で見直しができいない状況を指摘。経営者主導の下、各事業部門は所掌する事業の成長戦略を検討し、本社機能を主体として事業ポートフォリオのマネジメントを推進する体制が必要であると提言している。

* 2020年1月29日に発足。外部有識者と共に日本企業において事業再編が進まない背景・要因等を明らかにすると同時に、同ガイドラインの策定・公表にむけ、事業再編促進にあたって企業が取り組むべき事項に関して議論を進めてきた。

(参考情報：2020年7月31日付 経済産業省 HP：
<https://www.meti.go.jp/press/2020/07/20200731003/20200731003.html>)

全般・その他

■ ESG 投資 ■

GPIF、「スチュワードシップ責任を果たすための方針」を更新、ESG 考慮を明確化

日本の公的年金運用する年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）は、6月29日に「スチュワードシップ責任を果たすための方針」を更新した。従来の「コンプライ・アンド・エクスプレイン」（原則を実施している項目に関しても、自らの具体的な取組について積極的に説明を行う）の考え方を踏襲しながら、ESGの考慮をより明確化する。また、対象資産を株式から全資産に拡大する。今年3月に再改訂された「日本版スチュワードシップ・コード」に合わせた。

（参考情報：2020年7月1日付 GPIF HP：https://www.gpif.go.jp/investment/stewardship_kaitei.pdf）

■ 耐性菌 ■

世界製薬大手 20 社が薬剤耐性菌対策のファンド立ち上げ、10 億米ドル規模の抗菌薬開発投資

世界の製薬会社で構成する国際製薬団体連合会（IFPMA）は7月10日、大手バイオ製薬企業20社以上と協働で薬剤耐性菌（AMR）対策支援ファンド「AMR Action Fund」を設立した。有効な抗菌薬の開発や持続的な供給能力強化に向け、10億米ドルの投資を決定。2030年までに新規の抗菌薬2剤から4剤の製品化を目指す。

（参考情報：2020年7月10日付 国際製薬団体連合会 HP：<https://www.ifpma.org/resource-centre/new-amr-action-fund-steps-in-to-save-collapsing-antibiotic-pipeline/>）

■ 生物多様性 ■

世界経済フォーラムが「自然とビジネスの未来」を公表

世界経済フォーラムは7月14日、自然に配慮した新たな経済に関する報告書*「自然とビジネスの未来」を公表した。本報告書では、環境負荷の大きい「食」「インフラ」「エネルギー」関連のビジネスが、自然環境に重点を置いた経営に舵を切ることにより、2030年までに年間10.1兆ドルのビジネスチャンスと3.95億人の雇用を創出できると提言し、2030年のあるべき姿と改善された実例を示している。

*1月に公表された「グローバルリスク報告書2020」で、今後10年間に人類が直面するであろう5つの脅威で上位にランクインされた生物多様性をテーマにシリーズ化している「New Nature Economy Report」の第二弾の位置づけ。

（参考情報：2020年7月14日付 世界経済フォーラム HP：http://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Future_Of_Nature_And_Business_2020.pdf）

■ ESG 投資 ■

日銀、公表の論文で ESG 投資活性化のため機関投資家・企業に理解促進を強調

日本銀行は7月16日に公表した論文で、日本の機関投資家が「ESG投資を行う目的意識や運用方針、体制面で整備されていない」と評価した上で、国際競争力の向上や国内金融市場の活性化のため、ESG要素など非財務情報について機関投資家・企業双方の理解促進が必要と結論づけた。

その中で、機関投資家が直面する共通課題に、①ESG投資に利用可能な情報が限られている②ESG要素と金銭的リターンの関係性に確信が持てない③先行きの検討にあたり、考慮すべき要素（政治・政策、科学技術、気候変動の影響度など）にかかる不確実性が大きい④最新の科学技術などの専門知識を活用できる体制整備が必要——の4点を挙げた。

（参考情報：2020年7月16日付 日本銀行 HP「ESG投資を巡るわが国の機関投資家の動向について」：https://www.boj.or.jp/research/brp/ron_2020/ron200716a.htm/）

今月の『注目』トピックス

<ガバナンス>

○経産省、社外取締役の経営監督機能発揮で役割指針を公表

経済産業省は7月31日、社外取締役に求められる役割を果たすために役立つ具体策を示した「社外取締役の在り方に関する実務指針（社外取締役ガイドライン）」を公表した。企業の持続的な成長に向け、社外取締役に実質的な機能の発揮を促すのが目的。

指針では、社外取締役の基本的な役割を5つの心得で提示。経営の監督を最重要の役割とし、社内のしがらみや利害関係にとらわれない立場で経営戦略を検討し、経営陣に意見する役割も挙げた。さらに、必要な場合には社長・CEOの交代を主導するよう求めた。

一方、具体策として、取締役会のガバナンスを機能させるため、重要案件が適時に漏れなく十分に議論されるよう、議題設定段階からの積極的な関与と議論のリードを要求。社外取締役が取締役会議長を務める有効性も主張した。

今回の指針は、東京証券取引所上場企業の社外取締役などを対象にした実態調査（アンケート・インタビュー）※結果を踏まえて策定した。社外取締役は、上場企業の多くが設置済みで、2019年の改正会社法で大会社に1人以上の設置が義務付けられるなどルール化された一方、実態として十分に機能していないなどの指摘がある。

（参考情報：2020年7月31日付経産省HP：

<https://www.meti.go.jp/press/2020/07/20200731004/20200731004.html>）

* 実態調査概要

<アンケート調査>実施期間：2019年11月～2020年1月

（社外取締役向け）

対象：東証1部・2部の上場企業の社外取締役延べ7,062人、うち回答は延べ1,350人

（企業向け）

対象：東証1部・2部の上場企業2,633社、うち回答は868社

<インタビュー調査>実施期間：2019年10月～2020年2月

対象：上場企業の社外取締役42人

** 監査役会設置会社（公開会社かつ大会社）

Q&A

**Question**

2020年6月12日に改正公益通報者保護法が成立しました。当社も内部通報窓口を設置していますが、今回の改正を受けどのような点に留意すべきでしょうか。

Answer**1. 公益通報者保護法改正の背景**

2006年4月施行の公益通報者保護法は、通報者保護を目的に、通報を理由にした解雇・減給を無効とし、不利益な取り扱いを禁止しています。同法の附則には施行後5年での見直しが定められていましたが、今回の改正までおよそ14年間見直しが行われませんでした。

その間、内部告発や内部通報をきっかけとする企業の不祥事発覚が相次ぐ一方、「コーポレートガバナンスコード」や関連ガイドラインなどで企業不祥事の早期探知・是正のため整備・強化が求められるようになりました。同時に、通報者が企業から不利益な扱いを受ける事例が後を絶たず、企業の報復を恐れて通報ができないという声も大きくなりました。

そのような状況を踏まえ、15年6月開始の消費者庁「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」での議論を経て、法改正に至りました。今年6月の公布から2年以内に施行されます。

2. 改正のポイント

公益通報者保護法の改正では、企業不祥事の早期是正を図るとともに、通報者保護の徹底や通報の実効性向上を目的として改正が行われました。複数ある中、特に注目すべき3つのポイントについてコメントします。

① 内部通報対応体制の整備の義務付け

今回の改正により従業員301人以上の企業は内部通報の窓口の設置に加えて、体制整備（組織内での窓口の周知や情報の共有範囲の限定、不利益取扱いの禁止など）が義務付けられました。なお、これらの企業が上記の義務を果たさない場合に備えて、行政措置（助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表）も追加されました。

また、従業員300人以下の企業も窓口の設置が努力義務になりました。

② 通報担当者の守秘義務

通報対応業務に従事する者（通報を受付ける者だけでなく、情報共有される者全て）に対して、通報者が特定される情報を「正当な理由なく」漏えいしてはならない旨の守秘義務が課されることになりました。違反した場合には、刑事罰（30万円以下の罰金）が適用されることになりました。

③ 保護対象者の拡大

通報した際の保護対象に現行の「労働者（正社員、アルバイト、パート、派遣社員等）」に加えて、退職者（退職後1年以内）と、公益通報後に不利益行為（解任など）を受けた役員も追加されました。

3. 企業が留意すべき点

今回の改正を踏まえ企業が留意すべき点には以下が挙げられます。

① 内部通報対応体制の整備の義務付け

通報窓口の開設や関連規程の整備に加えて、以下の一連のプロセスを担当者や手法などとともに整えることが必要です。

- 通報受付
- 通報内容の調査（周囲へのヒアリング含む）
- 調査結果を踏まえた是正措置（処罰内容）
- フォローアップ
- 案件の完了

内部通報体制の整備するに当たっては、「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）」の審査項目をベンチマークに活用できます。なお、既に内部通報窓口を設置済みの場合、以下の項目の取組強化をお勧めします。

審査項目	内容
経営トップによるメッセージの発信	経営上のリスク情報を従業員等から収集するためには、まずは従業員等が安心して内部通報制度を利用できる環境を確保する必要があります。そのためには、コンプライアンス経営推進における内部通報制度の意義・重要性等に対する経営トップの本気度を従業員等に明確に示すことが求められます。
内部通報制度の運用担当者に対する教育・研修	内部通報制度の実効的な運用を確保し、従業員等からの制度への信頼を高め、企業価値の維持・向上を図るためには、制度を担う担当者の役割が非常に重要です。通報内容を組織の是正に繋げるためにも担当者への十分かつ継続的な教育・研修を行うことが重要です。
通報者等の保護のためのフォローアップ	通報者等に対し適切なフォローアップ(例:不利益取扱いが行われていないかを確認したり、不利益取扱いが認められる場合に必要な救済・回復を行う等)を実施し、通報者及び調査協力者の保護の徹底を図ることが必要です。フォローアップを実施することは、不利益行為の有無が確認できるだけでなく、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めることに繋がります。

出典：「内部通報制度認証（WCMS 認証）」「自己適合宣言登録制度」審査基準 <別紙>内部通報制度認証（WCMS 認証）「自己適合宣言登録制度」審査項目について）を元にインターリスク総研にて作成

② 内部通報担当者の守秘義務

今回の改正での守秘義務強化に当たって、義務違反回避の要件とされる「正当な理由」の詳細は、今後指針等で示される予定で、現状では明示されていません。

ただ、現状でも、通報対応フローを確認し、通報者を特定可能な情報や漏えいが生じうる場面（調査実施時や調査結果の報告、フィードバックなど）を洗い出し、対策を講じておくことをお勧めします。

なお、前出の認証制度にも、守秘義務に関する審査項目があります。

審査項目	内容
通報に係る秘密保持の徹底	通報者等の所属・氏名等をはじめとする通報に係る秘密保持の徹底を図るために必要な各種の措置（情報管理に関する文書の整備や研修の実施など）を講じることが必要です。
通報に係る記録・資料の適切な管理の確保	通報事案に係る記録・資料(電磁的記録を含む)を適切に管理（データへのアクセス制限など）し、秘密保持の徹底を図ることが求められます。
調査実施における秘密保持	調査の過程で通報者が特定されることや、関係者の情報が漏れる可能性が高いことを考慮し、調査実施の際における秘密保持（通報者との面談実施における日時や待ち合わせ場所などへの配慮など）を徹底するために必要な措置を講じることが求められます。

出典：「内部通報制度認証（WCMS 認証）」「自己適合宣言登録制度」審査基準 <別紙>内部通報制度認証（WCMS 認証）「自己適合宣言登録制度」審査項目について）を元にインターリスク総研にて作成

③ 保護される対象者の拡大

保護対象の拡大を受け、例えば、退職者が、退職後もが通報窓口や方法を周知する必要性などが想定されます。また、退職者や関連する情報の保管の延長も必要になる可能性があります。

4. まとめ

改正法の施行に向け、今後の関連規則や指針の発出等を注視しつつ、改正趣旨を踏まえた前倒しでの対応が望まれます。

今回の法改正にかかわらず、内部通報体制の整備や従業員への周知が不十分な場合、自浄機能が弱い企業として株主や取引先などステークホルダーの信頼を失うリスクがあります。

そのような事態を避けるためにも、この機会に改めて自社の体制を検証・見直すことをお勧めします。その際、必要に応じコンサルティング会社などの活用も検討に値するでしょう。

リスクマネジメント第三部 危機管理・コンプライアンスグループ
上席コンサルタント 丸山 史晃

以 上

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランス グループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。本誌を編集している以下のグループでは、危機管理、サステナビリティ、ERM（全社的リスク管理）等に関するコンサルティング・セミナー等のサービスを提供しています。

弊社サービスに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記のお問い合わせ先、または、お近くの三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS & ADインターリスク総研(株) リスクマネジメント第三部
TEL.03-5296-8912 (危機管理・コンプライアンスグループ)
TEL.03-5296-8913 (サステナビリティグループ)
TEL.03-5296-8914 (統合リスクマネジメントグループ)
<https://www.irric.co.jp/>

主な担当領域は以下のとおりです。

<危機管理・コンプライアンスグループ>

- ◆ 危機管理・海外危機管理
- ◆ コンプライアンス（法令遵守）
- ◆ 役員賠償責任（D&O）
- ◆ CS・苦情対応

<サステナビリティグループ>

- ◆ 気候変動リスク、水リスク
- ◆ SDGs支援
- ◆ 生物多様性、自然資本
- ◆ 再生可能エネルギー
- ◆ 人権リスク 等

<統合リスクマネジメントグループ>

- ◆ ERM（全社的リスク管理）
 - ・リスクマネジメント体制構築
 - ・企業リスク分析・評価（リスクアセスメント）

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。
また、本誌は、読者の方々に対して企業のリスクマネジメント活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製／Copyright MS & ADインターリスク総研 2020