

「改訂コーポレートガバナンス・コード（企業統治指針）」への対応状況について

平成 31 年 3 月 29 日（金）

ひびき監査法人

1. はじめに

2015 年 3 月 5 日、「コーポレートガバナンス・コードの策定に関する有識者会議」において、「コーポレートガバナンス・コード原案～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～」(以下、「本コード（原案）」という)が策定・公表された。

2018 年 6 月 1 日、東京証券取引所（以下「東証」という）をはじめとする全国の証券取引所において、コーポレートガバナンス・コード（企業統治指針）の改訂（以下「本コード（改訂）」という）が、また、金融庁において、「投資家と企業の対話ガイドライン」（以下「対話ガイドライン」という）がそれぞれ公表された。

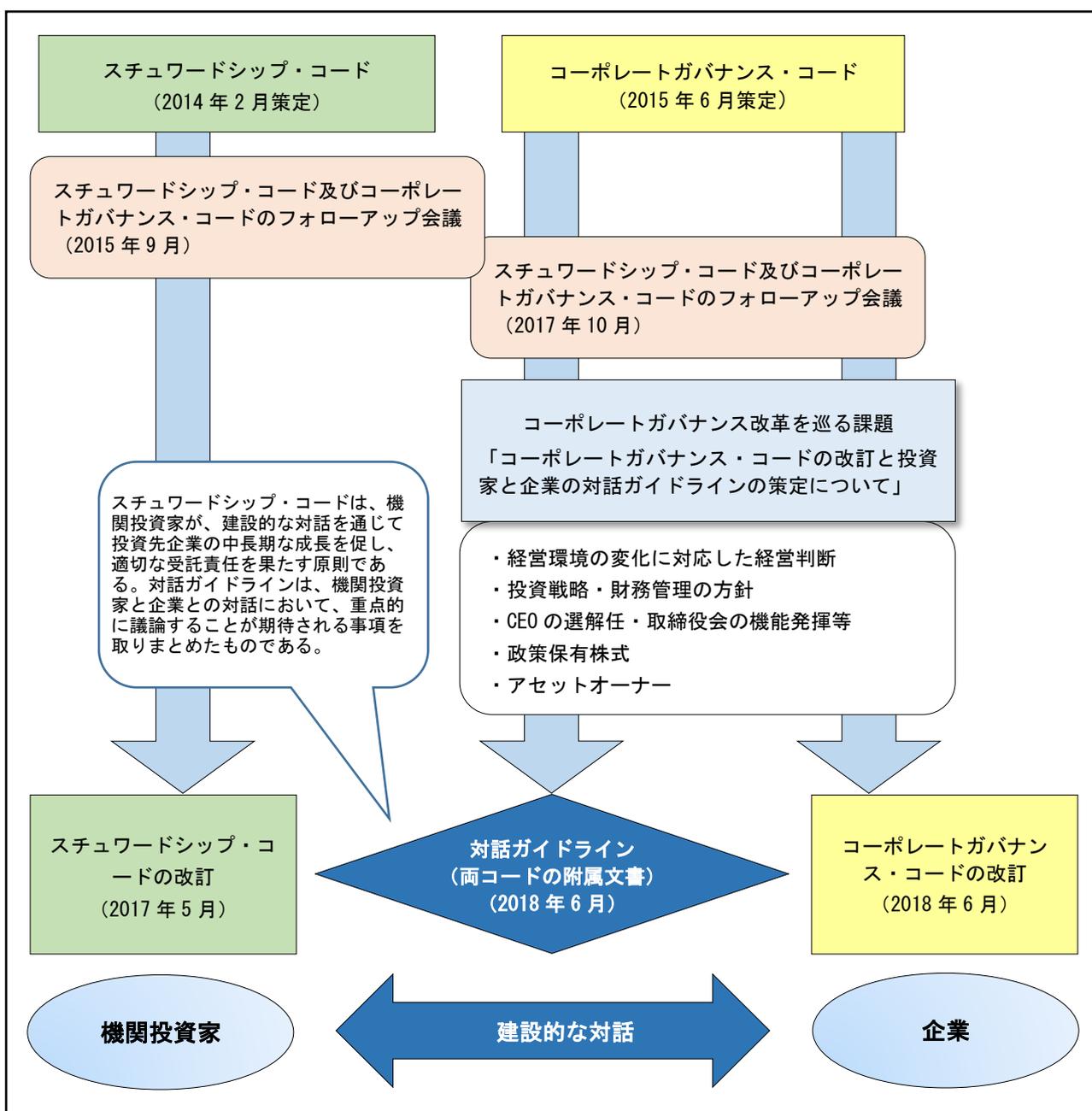
2. 本改訂及び対話ガイドライン策定の経緯

本コード（原案）策定に先立って、『日本再興戦略』改訂 2014—未来への挑戦—では、コーポレートガバナンスの強化により、経営者のマインドを変革し、グローバル水準の自己資本利益率（ROE）の達成等を 1 つの目安に、グローバル競争に打ち勝つための経営判断を後押しする仕組みを強化していくことが重要であり、内部留保を貯め込むのではなく、新規の設備投資や、大胆な事業再編、M&A等を積極的に活用し日本企業の「稼ぐ力」、中長期的な収益力・生産性を高めることが期待されていた。このような考え方の下、経営者の企業家精神の発揮を後押しすることを主眼として『攻めのガバナンス』の実現を目指す点が、本コード（原案）の大きな特徴である。

コーポレートガバナンス改革は、政府の成長戦略の一環として取り上げられ、2014 年 2 月にスチュワードシップ・コード（2017 年 5 月改訂）、2015 年 6 月にコーポレートガバナンス・コードの策定により、両コードを「車の両輪」になぞらえて改革が進められてきて、一定の進捗が見られている。一方、現状をみると、多くの企業において経営環境の変化に応じた経営陣による果敢な経営判断が行われていないのではないかなど上場会社の取組みが形式的な側面にとどまり、実質を伴っていないという指摘がなされてきた。また、上場会社と株主・投資家との対話の内容についても、依然として形式的なものにとどまっており、上場会社の経営者に「気づき」を与えるものになっていないという指摘がなされてきた。

こうした指摘を踏まえ、金融庁・東証に設置された「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」（座長・池尾和人立正大学経済学部教授。以下「フォローアップ会議」という）において、2017 年 10 月以降、一連のコーポレートガバナンス改革の進捗状況の検証が行われ、2018 年 3 月 26 日「コーポレートガバナンス・コードの改訂と投資家と企業の対話ガイドラインの策定について」と題する提言が公表された。コーポレートガバナンス改革をより実質的なものへと深化させていくため、東証によるコーポレートガバナンス・コードの改訂が提言され、また、スチュワードシップ・コード及びコーポレートガ

バナンス・コードの実質的な「コンプライ・オア・エクスプレイン (Comply or Explain)」を促すため、コードの改訂にあわせ、金融庁に投資家と企業の対話において重点的に議論することが期待される事項を取りまとめた「対話ガイドライン」の策定が提言された。これを受け、東証は所定のパブリックコメント手続を経て 2018 年 6 月 1 日にコーポレートガバナンス・コードを一部改訂するとともに、本コード (改訂) に基づくコーポレートガバナンス報告書 (以下、「ガバナンス報告書」という) の更新を 2018 年 12 月末日までに行うよう上場会社に求めた。そして、金融庁は対話ガイドラインを公表した。



3. プリンシプルベース・アプローチとコンプライ・オア・エクスプレイン

『日本再興戦略』改訂 2014-未来への挑戦-では、OECDコーポレートガバナンス原則に

沿って、我が国でも、会社が取べき行動について詳細に規定する「ルールベース・アプローチ」（細則主義）ではなく、実効的なコーポレートガバナンスを実現することができるよう、いわゆる「プリンシプルベース・アプローチ」（原則主義）を採用している。また、本コード（原案）は、法令とは異なり法的拘束力を有する規範ではなく、その実施に当たっては、指針として、企業に対し従うか、従わない理由を説明する「コンプライ・オア・エクスプレイン」の手法を用いてコーポレートガバナンス・コードを策定することとされた。すなわち、コーポレートガバナンス・コードに記載されている各原則について、その趣旨・精神を十分に理解した上で、自らの活動が当該原則に即しているか否かを主体的に判断していくことが求められている。その上で、自らの個別事情に照らして実施することが適切でないと考えれば、それを「実施しない理由」を十分に説明（エクスプレイン）することにより、一部の原則を実施しないことも許容されている。

この点に関連し、フォローアップ会議の意見書においても、コンプライすることを所与のものとして、説明（エクスプレイン）することを躊躇する傾向も見受けられたが、形だけコンプライするよりも、コンプライしていない理由を積極的にエクスプレインするほうが、評価に値するケースも少なくないとの指摘が多く出されたとされている。また、対話ガイドライン前文の脚注においては、「機関投資家と企業の建設的な対話を充実させていく観点からは、各原則を実施する場合も、併せて自らの具体的な取組みについて積極的に説明を行うことが有益であると考えられる」とされている。

4. コーポレートガバナンス・コードの構成

コーポレートガバナンス・コードは、5つの基本原則を置き、その下に30の原則及び38の補充原則がそれぞれ用意されている、という三層構造を採用している。

基本原則は以下のとおりである。

- ① 株主の権利・平等性の確保
- ② 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
- ③ 適切な情報開示と透明性の確保
- ④ 取締役会等の責務
- ⑤ 株主との対話

5. コーポレートガバナンスに関する報告書

(1) コードの各原則を実施しない場合

「コンプライ・オア・エクスプレイン」のところで触れたとおり、コーポレートガバナンス・コードの原則に従うことは必ずしも強制されていないが、従わない場合には、その理由を「ガバナンス報告書」で説明（エクスプレイン）することが求められている。

(2) コードの各原則に基づく開示（2019年2月記載要領改訂）

コーポレートガバナンス・コードの各原則の中で、企業に開示を求めている項目が数多くある。具体的には、全原則を遵守（コンプライ）する場合でも、以下の項目を「ガバナンス報告書」において開示する必要がある。

【原則1－4】

- ・政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針
- ・政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準

【原則 1－7】

- ・関連当事者間の取引を行う場合の、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定め、その枠組み

【原則 2－6】

- ・運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配属などの人事面や運営面における取組みとその内容

【原則 3－1】

- ・会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- ・コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
- ・取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- ・取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続
- ・取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

【原則 4－1 ①】

- ・経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要

【原則 4－9】

- ・独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準

【補充原則 4－1 1 ①】

- ・取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方

【補充原則 4－1 1 ②】

- ・社外取締役・社外監査役の他の上場会社の役員の兼任状況

【補充原則 4－1 1 ③】

- ・取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要

【補充原則 4－1 4 ②】

- ・取締役・監査役に対するトレーニングの方針

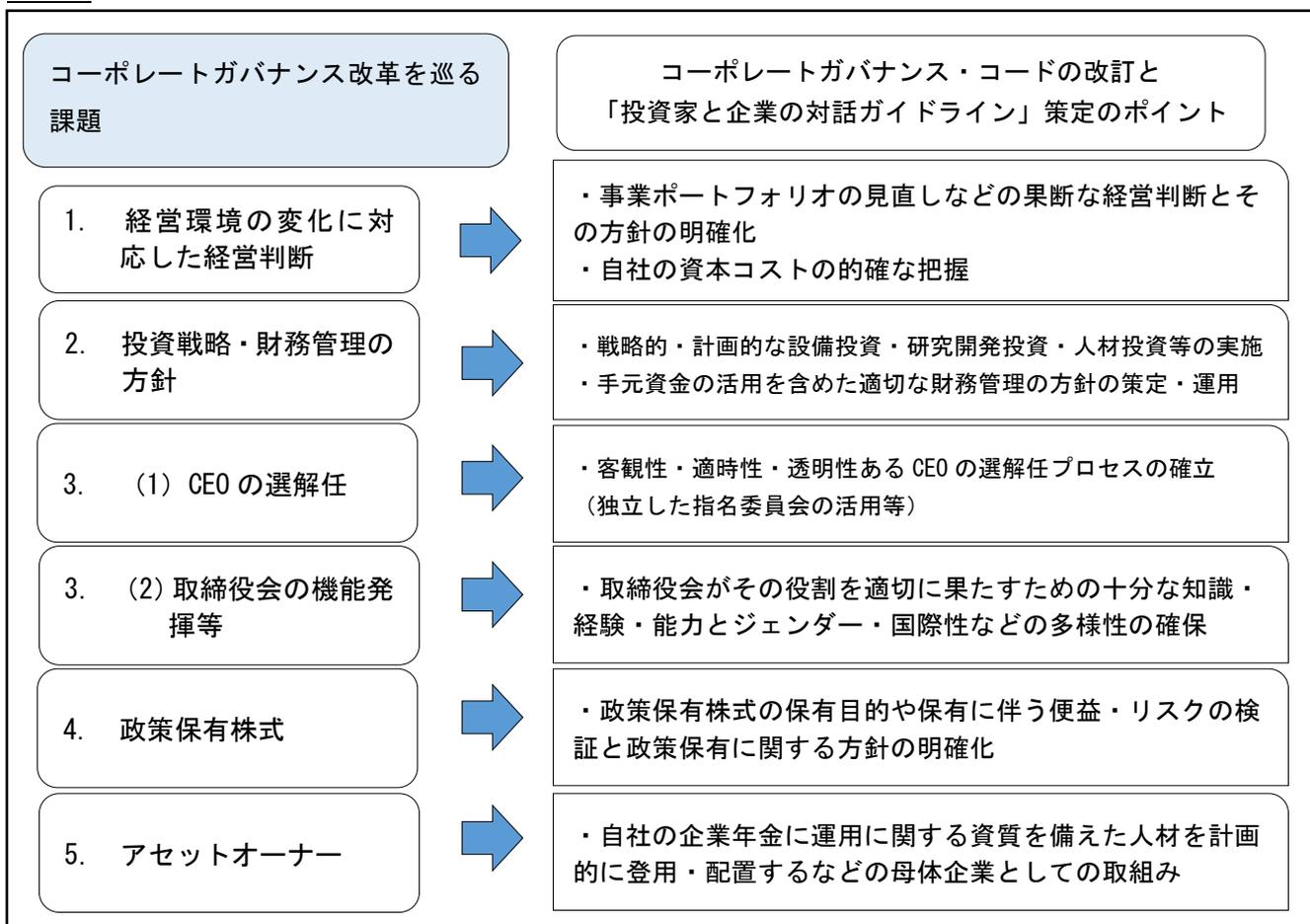
【原則 5－1】

- ・株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針

6. コーポレートガバナンス・コードの改訂及び対話ガイドラインの内容

コーポレートガバナンス改革をより実質的なものへと深化させるために、2015年にコーポレートガバナンス・コードが導入されて以来、初めてのコード改訂が2018年6月1日に行われ、上場企業は本コード（改訂）に沿った「ガバナンス報告書」を2018年12月末日までに提出した。本コード（改訂）及び対話ガイドラインの主なポイントは、図表1のとおりである。

図表 1



本コード（改訂）及び対話ガイドラインは提言において示された大きく 5 つのコーポレートガバナンスを巡る課題、すなわち、

- ① 経営環境の変化に対応した経営判断
- ② 投資戦略・財務管理の方針
- ③ CEOの選解任・取締役会の機能発揮等
- ④ 政策保有株式
- ⑤ アセットオーナー

に対応したものとなっている。具体的には、それぞれ、(ア) 資本コストを意識した経営、(イ) 指名・報酬に係る独立した諮問委員会の活用及び取締役会の多数性確保、(ウ) 資本コストを踏まえた保有株式の縮減、(エ) アセットオーナーとして期待される企業基金における取組などに関して原則の改訂及び新設がされた。

7. コーポレートガバナンス報告書の開示状況（2018年12月末日時点）

2018年12月末日までに提出された、市場第一部・二部の上場会社（2,621社）の「ガバナンス報告書」の本コード（改訂）への対応状況を紹介します。今回のコード改訂は、9つの原則の改訂、5つの原則の新設を行っている。市場第一部・二部の2,621社のうちコードの全原則を遵守（コン

プライ)している会社は 392 社 (15.0%)、全原則ではないものの 90%以上の原則を遵守 (コンプライ)している会社は 1,721 社 (65.7%) であった。

2017 年 7 月時点の状況と比較すると、コードの全 78 原則を遵守 (コンプライ)している市場第一部・二部の会社は、今回の改訂でのコード趣旨の明確化により、具体的な記述を伴って要求水準が上がった原則もあり、自社の取組みを説明 (エクスプレイン)する企業が増え、遵守 (コンプライ)率が 10.9 ポイントも減少し、全体としても遵守 (コンプライ)率の減少につながったものと思われる。特に、遵守 (コンプライ)せずに理由を説明 (エクスプレイン)した企業が多かったのは、主として取締役会の制度設計に係る項目である。

改訂された 9 つの原則の内、遵守 (コンプライ)率が 10 ポイント以上減少した原則は、5 つ (原則 1-4、補充原則 4-1③、補充原則 4-10①、原則 4-11、原則 5-2) がある。ここでは、この 5 つの原則・補充原則と昨今問題となっている役員報酬額の決定 (補充原則 4-2①) について説明する。

1) 政策保有株式の縮減に関する方針・考え方を開示

【原則 1-4】政策保有株式

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

政策保有株式の縮減に関する方針・考え方の開示等を求める原則 1-4 のコンプライ率は、市場第一部・二部の会社で 85.8% (前回調査時比 11.0 ポイント減) と減少した。

フォローアップ会議の提言では、政策保有株式について、近年減少傾向にあるものの、事業法人による保有の減少は緩やかであり、政策保有株式が議決権に占める比率は依然として高い水準にあるとされている。政策保有株式についての認識を見ると、上場会社側は、戦略的業務提携等の局面で政策保有を行う意義があると認識している一方で、投資家は、政策保有株式が議決権の空洞化をもたらすことで経営に対する規律に緩みをもたらすほか、株式はリスク性の資産であることから資本の非効率的な利用につながることを懸念しており、両者の認識に大きなギャップが存在していた。提言においては、そうしたギャップを埋めるために投資家と企業との対話の深度を高める観点から、縮減・保有に関する方針・考え方を含む政策保有株式の保有の合理性について検証の内容の開示、さらに、政策保有株式の議決権行使の基準を定めることが求められることになった。この結果、検証の内容の開示を行わない場合等には説明 (エクスプレイン) が求められることになったものと考えられる。

なお、2019 年 1 月 31 日、内閣府令第 3 号「企業内容等の開示に関する内閣府令」が公布・施行され、2019 年 3 月期の有価証券報告書より、政策保有株式に係る開示の拡充が決まっている。具体的には、①保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式 (政策保有株式) について、保有

の合理性の検証方法等についての開示を求めるとともに、②個別開示の対象となる銘柄数を 30 銘柄から 60 銘柄に拡大することになっている。

2) 後継者計画

【補充原則 4-1③】経営責任者等の後継者計画の策定・運用への関与、後継者候補の計画的な育成の監督

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

後継者計画の開示等を求める補充原則 4-1③のコンプライ率は、市場第一部・二部の会社で 68.6%（前回調査時比 18.0 ポイント減）と減少した。フォローアップ会議の提言では、CEO の選解任は、上場会社の最も重要な戦略的意思決定であると考えられるところ、CEO の後継者候補の育成に十分な時間と資源をかけて取り組むことは、上場会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現していく上で、特に重要と考えられるとの指摘であった。そこで、提言においては、CEO の選任は、企業の最も重要な戦略的意思決定であることから、現職の CEO の一存に委ねるといった対応ではなく、取締役会として主体的に CEO の後継者計画（サクセッションプラン）の策定・運用に関与すべきという、取締役会の役割が明確にされ、その主体性、時間的なコミットメントが求められることになった。この結果、十分に検討されていない場合には、説明（エクスプレイン）が求められることになったものと考えられる。

3) 役員報酬額の決定

【補充原則 4-2①】経営陣の報酬の客観性・透明性ある手続に従った報酬制度の設計および具体的な報酬額の決定

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

役員報酬額の決定の開示等を求める補充原則 4-2①のコンプライ率は、市場第一部・二部の会社で 66.0%（前回調査時比 4.9 ポイント減）と減少した。フォローアップ会議の提言においては、コーポレートガバナンスをより実質的なものに深化させて企業価値を向上させるという観点から、取締役会の責任の下、客観性や透明性のある役員報酬に関する基本的な考え方、具体的な算定方針を決定して開示することが求められている。

役員報酬の決定手続については、本原則を説明（エクスプレイン）している例として、元会長に一任していた役員報酬額の決定を撤回し、独立社外取締役等で構成する特別委員会を設置してコーポレートガバナンス改善に取り組むことを明記し、遵守（コンプライ）から説明（エクスプレイン）に転換しているものがある。

なお、2019 年 1 月 31 日に金融庁が公表した「企業内容等の開示に関する内閣府令」が公布・

施行され、2019年3月期の有価証券報告書より、「コーポレートガバナンスの状況等」の項で記載が求められる「役員の状況等」について、報酬プログラムの説明（業績連動報酬に関する情報や役職ごとの方針等）、プログラムに基づく報酬実績等を求められている。

4) 独立した諮問委員会の活用

【補充原則4-10①】独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名委員会・報酬委員会など独立した諮問委員会の設置

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を設置することにより、指名・報酬などの特に重要な事項の検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである。

任意の諮問委員会の開示等を求める補充原則4-10①のコンプライ率は、市場第一部・二部の会社で48.3%（前回調査時比28.4%ポイント減）と大幅に減少した。フォローアップ会議の提言では、CEOを始めとする経営陣幹部や取締役の指名・報酬等の特に重要な事項に関する検討に当たっては、独立性・客観性ある手続を確立することが重要との指摘があった。そこで、提言においては、指名・報酬などの特に重要な事項の検討に際しては、実効的に独立社外取締役の関与・助言を得られるよう、それぞれの諮問委員会の具体的な役割を明確化することを求めている。改訂前は、「例示」として記載されていた「独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会」の設置について、改訂後のコードにおいては「例えば」という文字が消されたことで、監査役会設置会社や監査等委員会設置会社であっても、指名委員会・報酬委員会などの諮問委員会を設置することが求められ、これを設置していない場合には説明（エクスプレイン）が求められるようになったと考えられる。

本原則を説明（エクスプレイン）している例は、「・・・指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり複数の独立社外取締役の適切な関与・助言を保っております」などの記載が見受けられる。

5) 取締役会における多様性の確保

【原則4-11】取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

取締役会は、その役割・債務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役全体としての実効性に関する分析・評価を行うなどにより、その機能の向上を図るべきである。

取締役会における多様性の確保を求める原則の4-11のコンプライ率は、市場第一部・二部の

会社で 68.9%（前回調査時比 27.6%ポイント減）と大幅に減少した。フォローアップ会議の提言では、取締役会がその機能を十分に発揮していく上では、ジェンダー、さらには国際性の面を含む多様性を十分に確保していくことが重要であるとされた。そこで、提言においては、取締役会の多様性に関して「ジェンダー」や「国際性」の面が「多様性」という言葉に含まれていることを明確にした上で、そうした多様性と適正規模を両立させる形で取締役会を構成するべきであることが明記された。さらに、監査役が有する知見について、従来は「財務・会計に関する適切な知見を有している者が 1 名以上」選任との内容であったところ、本コード（改訂）の本原則では、これに追加して「必要な財務・会計・法務に関する知識」を、個々の監査役が有することを求めることとした。これを受けて、取締役会に女性や外国籍のメンバーが居ないことを持って、この原則を不実施であるとして説明（エクスプレイン）する企業が増加していると考えられる。

本原則を説明（エクスプレイン）している例は、「・・・現時点では、女性や外国人の取締役を選任しておりませんが、さらなる多様性の確保について、引き続き検討して参ります。」など、ジェンダーや国際性の面での多様性に関する記載が多く見られる。

6) 資本コストを意識した経営

【原則 5-2】経営戦略や経営計画の策定・公表

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

資本コストを意識した経営を求める原則の 5-2 のコンプライア率は、市場第一部・二部の会社で 79.8%（前回調査時比 10.9 ポイント減）と減少した。フォローアップ会議の提言では、日本企業においては、事業ポートフォリオの見直しが必ずしも十分に行われていないと指摘されている。その背景として、経営陣の資本コストに対する意識が未だ不十分であることがある。そこで、提言においては、収益力や資本効率等に関する目標の設定等に際して、自社の資本コストを的確に把握するとともに、従前から説明が求められている「経営資源の配分等」の中に、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等が含まれることを明確にした。また、戦略的・計画的に投資を行っていく際には、投資戦略と整合的で、資本コストを意識した適切な財務管理を行っていくことが重要であるとされている。本原則を説明（エクスプレイン）している例は、「次期中期経営計画では、資本コストを把握した上で目標収益率及び資本効率性等の財務指標を設定し、公表します」など、資本コストを踏まえた目標の設定については、今後の検討課題とするものが多く見られた。

本コード（改訂）の中で、目を引く概念に「資本コスト」があるが、この意義についてもコーポレートガバナンス・コード上で定義はなく、プリンシプルベースで考える必要があるが、基本的には、株主が当該会社に対して期待する利回り（ハードルレート）としての株主資本コストや加重平均資本コスト（WACC）が用いられることが多いように考える。

この先、ガバナンス強化を求める流れは、強まることはあっても弱まることはないと考えられ

る。ガバナンス強化の求めに対し、身の丈に合った対応すなわち説明（エクスプレイン）の道を模索していく局面にあると言える。コンプライするという方針があり、いかにすれば、コンプライしているかということの検討に時間をかけるよりは、積極的に会社の現状をありのまま説明し対応の要否について検討するなどして、説明（エクスプレイン）によってコーポレートガバナンス・コードに対応する方が効果的であり、また、投資家との対話も効果的と考えられる。

8. 今後の展開について

(1) 記述情報（有価証券報告書）の見直し

2019年1月31日、内閣府令第3号「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」が公布・施行された。これに先立ち、「金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告－資本市場における好循環の実現に向けて－」（以下「DWG報告書」という）は企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた建設的な対話を促進するための情報開示のあり方を検討しており、2018年6月に公表されたDWG報告書において、①「財務情報及び記述情報の充実」、②「建設的な対話の促進に向けた情報の提供」、③「情報の信頼性・適時性の確保に向けた取組」に向けて適切な制度整備を行うべきとの提言がなされていた。（メールマガジン NO.20 P.14.15 参照）

金融庁が取り組んできた有価証券報告書の開示改革が進展してきたと言える。

「コーポレートガバナンス」に関する制度開示としては、有価証券報告書において「コーポレート・ガバナンスの状況等」として記載が求められている。また、事業報告や株主総会参考書類等においても、一定の記載が要求されている。「コーポレートガバナンス」は、企業の非財務情報開示の中でもきわめて重要な項目であり、株主・投資家のみならず、様々なステークホルダーが注目するものであることから、本コード対応に向けて、さらなる情報開示の拡充が期待される。

(2) 監査報告書の見直し（KAMの導入）

「監査上の主要な検討事項」を記載する監査報告書の透明化は、2021年3月決算に係る財務諸表の監査から適用される。ただし、それ以前の決算に係る財務諸表の監査から適用することもできる。（早期適用可）（メールマガジン NO.19 参照）

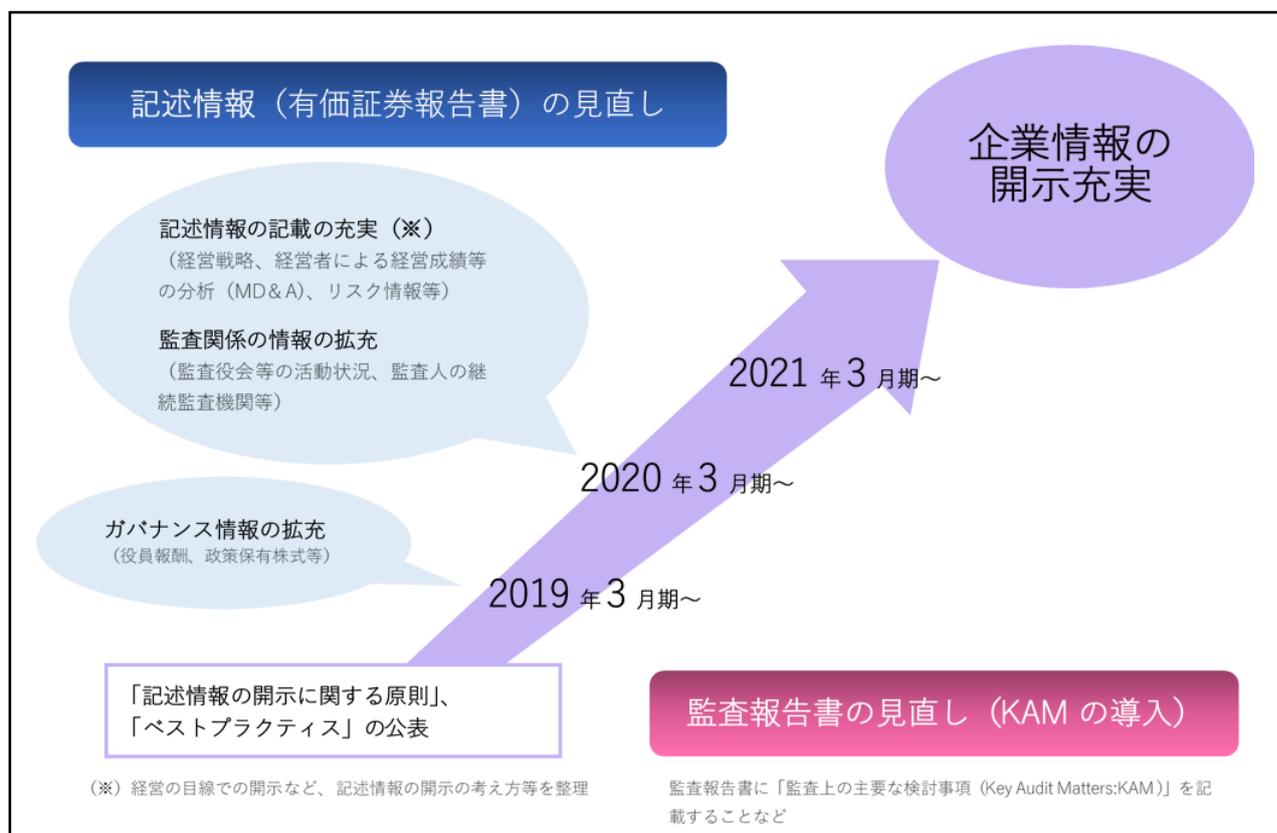
(3) 東証一部の市場改革

2018年10月29日、日本取引所グループの清田瞭CEOは、同グループが傘下に持つ東証の市場区分の見直しに着手すると表明し、同日、有識者による「市場構造の在り方等に関する懇談会を」を設置した。

2019年3月27日、東証は、市場区分の再編に関する論点整理を公表した。現在の4市場体制は、各市場のコンセプトが曖昧で、上場企業の成長段階や投資家層に応じて区分した制度に再設計することが適当とした。

具体的には、①グローバルに投資する投資家などを想定した企業、②投資対象としてふさわしい実績のある企業、③高い成長性を持つ企業、の3種類を例示した。①と②については、ガバナンス体制、流動性、利益水準、時価総額などで選別する。

今後、この論点整理を基に、調整を進め、数値基準などを固めていく予定である。



9. おわりに

コーポレートガバナンス改革及び有価証券報告書の企業情報の開示充実のキーワードは「透明化」に尽きると考える。

「コーポレートガバナンス・コード」は現代社会の中の企業の姿について1つの方向性を示しているものであり、このようなものが積み重ねられるなかで、投資家との建設的な対話を通じて、社会の中の企業のあるべき姿についての議論が深まり、企業情報の開示が充実されることを期待したい。

なお、本稿の意見に関する部分は、筆者の個人的見解であることを申し添えます。

以上