

2024年3月29日
株式会社三菱UFJ銀行

アルプスアルパイン株式会社と「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」を成約

株式会社三菱UFJ銀行（取締役頭取執行役員 ^{はんざわ じゅんいち} 半沢 淳一、以下「当行」）は、お客さまの ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みを支援・サポートする「ポジティブ・インパクト・ファイナンス（以下、「本商品」）」を提供しております。

本商品は、「持続可能な開発の3つの側面（経済、環境、社会）のいずれかにおいて潜在的なマイナスの影響が適切に特定され緩和され、なおかつ少なくともそれらの一つの面でプラスの貢献をもたらす」ことを企図するファイナンスであり、お客さまの事業活動が環境、社会、経済にもたらすインパクトを包括的に評価・モニタリングし、お客さまの ESG 経営を金融面から支援するものです。

本商品のインパクト評価は、当行が三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（以下、「MURC」）と共同で策定した「ポジティブ・インパクト・ファイナンス フレームワーク」（以下、「フレームワーク」）に基づいております。フレームワークには評価にあたっての基準や体制等が規定されており、株式会社日本格付研究所（以下、「JCR」）より、国連環境計画金融イニシアティブによる「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合している旨の第三者評価を取得しております。

この度、当行は、アルプスアルパイン株式会社（以下、「アルプスアルパイン」）に対し「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の契約を締結いたしました。アルプスアルパインの事業活動に関連する重要なインパクト領域における評価結果は次の通りです。なお、本評価は、当行と MURC が共同で実施し、フレームワークに基づいた評価である旨を JCR より確認しております。

《本件の概要》

アルプスアルパインは、企業理念である「アルプスアルパインは人と地球に喜ばれる新たな価値を創造します。」を実践することで、持続可能な社会への貢献と企業価値の向上を目指しています。アルプスアルパインではサステナビリティを経営課題と捉え、社会・産業構造の変化、技術の進化及び製造業における競争の激化に対応可能な事業変革を全社で推進するために、2020年に設定したマテリアリティの見直しを行い、社会課題の解決に取り組んでいます。

本契約の締結にあたり、環境・社会インパクトを与える活動として、当社の事業及び重要課題から以下のテーマを選定しております。

【ポジティブ・インパクトの創出に関する評価】

インパクトトピック	活動内容とインパクトの状況
<社会> コネクティビティ	【インパクト状況】 ・製品のサイバーセキュリティ向上により、製品を通じて顧客に安全な情報通信技術へのアクセスを提供 ↳製品サイバーセキュリティに関する教育の受講（2022年度、全力量管理対象者）

	<p>↳外部機関による製品サイバーセキュリティマネジメントシステム組織監査の実施（2022年度、連結）</p> <p>【活動内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・品質管理基本方針で「ものづくり品質を極め、顧客の信頼を向上させる」ことを宣言し、その実現に向けて生産品質のみならず、ものづくりの源流にあたる設計・部品の品質確保も含めた全社活動に取り組んでいる ・製品サイバーセキュリティについては、お客様にセキュアな製品をお届けするため、製品サイバーセキュリティ規格 ISO/SAE21434 に準拠し、活動している ・更に自社製品で発見された脆弱性に対応するため、「ALPS ALPINE PSIRT（Product Security Incident Response Team）」を組織化し、運用している
<p><社会> 雇用</p>	<p>【インパクト状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性社員の採用強化やキャリアデザイン支援により、女性社員に活躍する職場環境を提供 <p>↳新卒女性採用比率（企画職）：9.0%（2022年度、単体）</p> <p>↳女性管理職比率：3.1%（2022年度、単体）</p> <p>【活動内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性社員の採用と定着に向けて、新卒総合職採用における女性割合を高めるため、社内公募に応募した入社5年以内の女性社員を主体とした「アルプスアルパインの魅力発信プロジェクト」を発足し、イベントやSNSを活用した採用活動を実施、また入社後の定着のために、個人のライフスタイルに合わせた働き方を可能とする各種制度の充実にも取り組んでいる ・キャリア自律と育成の促進に向けて、キャリアデザイン支援の一環として、有志女性社員によるキャリア勉強会の開催や、他部門の管理職・技師職にキャリア相談をできるメンタリング制度「ナナメ1on1」をトライアル導入、また NPO 法人 J-Win が主催する女性リーダー育成研修や JEITA が主催する総合職キャリア研修会へも積極的に女性社員を派遣し、育成の機会を提供している <p>加えて、管理職を計画的に育成・登用するため、各部門において管理職候補者を明確にし、本人への継続的な動機付けや育成支援の取り組みを実施しており、今後は育成計画の更なる明確化や、メンタリングシステムを強化していく</p>
<p><社会> 雇用</p>	<p>【インパクト状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がいの有無や年齢、国籍、性別を問わず働きやすい環境を整えることにより、社会的弱者に活躍する職場環境を提供 <p>↳障がい者雇用率：2.45%（2022年度、単体）</p> <p>↳50歳、55歳の社員に「キャリア研修」を実施</p> <p>↳2年間の日本勤務を前提に海外で外国籍の新卒者を採用する制度の適用者外国籍の新卒契約社員数：4名（2022年度、単体）</p> <p>【活動内容】</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・障がいの有無にかかわらず研修や会議に参加しやすい仕組みづくり、障がい者が配属される職場の社員を対象とした研修実施などの環境づくりに取り組んでおり、2022年度は障がい者採用プロジェクトチームを結成し、就労体験の受け入れや外部支援機関との連携などにより採用活動を強化している ・宗教に合わせた礼拝室の設置や、外国籍社員の受け入れ担当者を対象とした「やさしい日本語」の勉強会開催など、国籍を問わず働きやすい環境づくりを推進している
<p style="text-align: center;">＜社会＞ 雇用</p>	<p>【インパクト状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・思考スキルや専門性をもつ人材の確保・育成への注力により、従業員に生産的な仕事へのアクセスを提供 ↳ 全新入社員へのソフトウェア教育の実施（2022年度） ↳ 人材育成費：20,302円/人（2022年度、単体） <p>【活動内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業成長に向けた人材の確保に向けて、インドの開発会社タタ・エレクトリック社と大規模なソフトウェア開発パートナー契約の締結や、Web3.0インフラ運営会社フリービット社と資本業務提携、企業間アライアンス及びオープンイノベーション等、グローバルソフトウェア開発体制の強化に取り組んでおり、IT業務未経験者向け教育プログラムの拡充を図るとともに、高度専門人財とアドバイザー契約を締結するなど様々な方法で人財確保や育成に注力している また、社員一人ひとりの主体的な意思と自らの専門性向上への意欲を尊重する制度として、人財公募制度に力を入れており、会社主導の人財ローテーションと組み合わせつつ、多様な人財ニーズを公開することで自社や事業の理解を深め、各人の前向きな能力発揮を促している ・新事業創出人財の拡充に向けて、東北大学との「つながる価値共創研究所」の設置、会津大学との産学連携等のオープンイノベーションの推進を加速し、事業成果と人財育成の同時実現に取り組んでいる
<p style="text-align: center;">＜社会＞ 雇用</p>	<p>【インパクト状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別に問わず育児しやすい環境を整えることにより、女性と男性の権利・責任・機会が平等に扱われる風土を醸成 ↳ 全社 D&I アンケートの実施（2021年度） ↳ 全社員対象の D&I 教育実施（2022年度） ↳ 「D&I」という言葉の理解度向上：約80%（2022年度、連結） ↳ 男性育児休業取得率：37.0%（2022年度、単体） <p>【活動内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別問わず育児がキャリアに影響しない環境づくりのため、2022年度は全社員を対象としたeラーニング、人事部長による育児講演会、先輩パパママ社員との座談会などを実施しており、引き続き育児休業が取得しやすい環境づくりを進める
<p style="text-align: center;">＜環境＞ 資源強度</p>	<p>【インパクト状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全や環境に配慮した誠実なサステナブル調達活動により、限られた天然資源の効率的な使用を実現

	<p>↳お取引先向け CSR ガイドライン説明会の実施（2022 年度、対象社員）</p> <p>↳CSR アセスメントの実施（2022 年度、前年度購入金額上位 80%を占める主要取引先）</p> <p>【活動内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アルプスアルパインの調達活動は「誠実」を基本とし、お取引先様を公平に接遇するとともに、信頼ある協力関係の確立を目指しており、安全や環境にも配慮し、お取引先様と一体となった取り組みを実践することで、サプライチェーンを通して持続可能な社会の実現に貢献する <p>また、2020 年度に一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある企業行動ガイドライン」に準拠し、「アルプスアルパイン責任ある企業行動ガイドライン」を策定しガイドラインを制定しており、ガイドラインに基づいた調達活動を実施している</p>
--	--

【ネガティブ・インパクトの緩和・管理に関する評価】

インパクトトピック	インパクトの状況と、緩和・管理の状況
<p><社会> 自然災害 <環境> 気候の安定性</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サプライチェーン全体における GHG 排出により、気候変動および地球の大気へ直接的に影響 <p>↳Scope1 排出量：16,630t-CO2（2022 年度、連結）</p> <p>↳Scope2 排出量：137,612t-CO2（2022 年度、連結）</p> <p>↳Scope3 排出量：2,487,956t-CO2（2022 年度、連結）</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Scope1,2 排出量削減に向けて、事業で使用するエネルギーの削減に取り組んでおり、今後はモデル工場の好事例を他拠点へ展開し、グローバルで省エネの計画を作成の上、一層のエネルギー削減を進めていく また、省エネルギーの取り組みに加え、使用する電力に対する再生可能エネルギーの導入拡大も積極的に進めていく ・Scope3 排出量に向けて、2022 年度に GHG 排出量調査を開始し、今後は調査結果に基づいた具体的な削減支援などを拡充していく
<p><社会> 健康・安全性</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働災害の発生により、従業員の身体的・精神的・社会的状態に影響 <p>↳労働災害件数：65 件（2022 年度、連結）、7 件（2022 年度、単体）</p> <p>↳労働災害度数率：0.49%（2022 年度、単体）</p> <p>↳労働災害強度率：0.001%（2022 年度、単体）</p> <p>↳重大労働災害件数：0 件（2022 年度、連結）</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アルプスアルパインでは、「安全衛生方針」を定め、社員一人ひとりが安全に、そして心身ともに健康に働ける職場環境づくりに努めている ・生産拠点を中心に、国際的な労働安全衛生マネジメントシステム規格である ISO45001 の認証を順次取得しており、このシステムに基づき、リスクアセスメントによる安全健康リスクの低減と管理、及び法令などの遵守管理を継続的に進めている
<p><社会> 民族・人種平等</p>	<p>【インパクト状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ倫理規範の浸透や、人権教育および人権デューデリジェンスの実施により、従業員の人権尊重を推進 <p>↳グループ倫理規範教育受講率：97.0%（2022 年度、連結）</p>

	<p>↳人権デューデリジェンスの実施（2021年度）</p> <p>【活動内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ推進委員会に人権問題を中心に検討する人権・D&Iワーキンググループを設置し、人事部が中心となり活動を推進し、その活動計画と結果を取締役に報告する ・2021年度に実施した人権デューデリジェンスで、Cランクの拠点に対し、評価結果をフィードバックするとともに、想定される潜在的なリスクへの対処・改善方法について個別ミーティング等を実施し、2次評価を行っている
<p><社会> 現代奴隷 児童労働 民族・人種平等</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ステークホルダーからの苦情の発生により、ステークホルダーの発展と価値創造に影響 ↳社外ステークホルダーからの通報窓口設置を目的として、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟（2023年度） <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幅広いステークホルダーからの意見・アドバイスに耳を傾け、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供する組織のJaCERなど支援組織との連携を通してコンプライアンス強化を推進する
<p><社会> 現代奴隷 児童労働 民族・人種平等 <経済> 法の支配</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社およびサプライチェーン上での人権侵害の発生により、従業員の人権と基本的自由に影響 ↳高リスク鉱物に対するデューデリジェンスの実施（2022年度、前年度購入実績がある全取引先が対象） ↳3TGに関する紛争鉱物報告テンプレート（CMRT）回収率：95.6%（2022年度） ↳コバルト/マイカに関する紛争鉱物報告テンプレート（EMRT）回収率：67.8%（2022年度） ↳RMIが認証している3TGの精錬所率：88.7%（2022年度） ↳RMIが認証しているコバルト/マイカの精錬所率：72.4%（2022年度） <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アルプスアルパインでは、紛争鉱物に代表されるサプライチェーン上の人権侵害リスクを認識しており、企業の社会的責任の観点から、児童労働等の人権侵害、環境破壊、違法行為や不正等、反社会的・非人道的行為を助長するような調達活動を禁止している また、MRIの定める共通フォーマットによるサプライチェーン調査を通して、リスクの把握、軽減に取り組んでいる ・紛争地域や反社会的・非人道的行為の疑われる地域から産出される錫、タンタル、タングステン、金、コバルトなどを高リスク鉱物として、これらに対するデューデリジェンスを「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス」に沿って実施している
<p><環境> 水域 資源強度</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業活動に伴う取水の発生により、事業地域における限られた水資源を消費 ↳水使用量（取水量）：1,674千m³（2022年度、連結） <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ推進委員会の廃棄物・水ワーキンググループの取り組みを通して水使用量の削減に取り組んでおり、特に中国、インドなどの一部地域では渇水リスクが懸念され、循環水の活用など、節水対応を進めている

<p><社会> 健康・安全性</p> <p><環境> 大気 土壌</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業活動に伴う有害物質の排出により、大気や土壌、従業員の健康と福祉に影響 ↳揮発性有機化合物（VOC）排出量：81.0t（2022年度、単体） ↳NOx 排出量：1.9t（2022年度、単体） ↳SOx 排出量：0.7t（2022年度、単体） <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大気汚染対策の一環として、ばい煙と VOC の排出抑制に取り組んでおり、具体的には排出のモニタリングと排ガス処理装置の定期的な点検を実施し、環境基準に準拠していることを確認している また、PRTR 制度対象化学物質を含む環境汚染物質の管理及び排出削減に取り組んでいる ・地下埋設配管の地上化、重油貯蔵タンクの給油口の周辺への防液堤の設置、漏洩センサーの導入などにより、リスクの早期検知と迅速な対応を可能にしている。 また定期的に、出荷時や部材受入れ時に蛍光 X 線分析装置による分析を行い、社員及び顧客の人体への潜在的なリスクを最小限に抑える取り組みを行っている。
<p><環境> 水域 大気 土壌 生物種 生息地</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業活動に伴う環境汚染により、事業地域の生命体の絶滅や生物多様性に影響 <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまで取り組んできた環境保全活動を継続し、2030年までにネイチャーポジティブを達成するため、目標及び計画の具体化を行っている ・2017年に平工場、小名浜工場、いわき開発センターが連携し、平工場敷地内に自生し絶滅が危惧される植物であるカタクリの保護活動を開始している ・ドルトムント工場で、工場周辺の生物多様性の維持・向上を目的に、約300平方メートルの面積にミツバチなどの昆虫に優しい牧草地を創出している ・大連工場で、会社の敷地内へイチョウ、マツ、アカシア、桜の木など計11種類、1,019本を植樹している ・丹東工場で、2020年から工場の敷地において植樹活動を開始している ・メキシコ工場でグリーンエリアを設置している ・今後、TNFDで推奨されているLEAPアプローチに基づき、生物多様性への影響について検討予定であり、特に事業と関連性がある環境汚染と水質汚濁への対応についてKPIを設定する可能性がある
<p><環境> 廃棄物</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業活動に伴う/販売した製品に由来する廃棄物の排出 ↳廃棄物総排出量：25.9千トン（2022年度、連結） <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・循環型社会の実現に向けて、廃棄物排出量の削減及び再資源化が重要な課題であると捉え、サステナビリティ推進委員会傘下に廃棄物・ウォーターキンググループを設置した ・今後は、2022年度に確認した生産拠点ごとの削減施策及び削減可能な排出量に対して確実に実行していくことに加え再資源化に取り組んでいく

【目標（KPI）】

内容	目標とモニタリング項目（KPI等）
製品のサイバーセキュリティ	【目標】

<p>イ向上により、製品を通じて顧客に安全な情報通信技術へのアクセスを提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・製品サイバーセキュリティ力量管理実施率：100%（2022～2024年度、対象部門） ・製品サイバーセキュリティマネジメントシステム組織監査の実施と改善（2022～2024年度） 【モニタリング項目（KPI等）】 ・製品サイバーセキュリティ力量管理実施率（対象部門） ・サイバーセキュリティマネジメントシステム組織監査結果
<p>女性社員の採用強化やキャリアデザイン支援により、女性社員に活躍する職場環境を提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> 【目標】 ・新卒女性採用比率：15%（2022～2024年度、単体） ・女性管理職比率：6.0%（2022～2024年度、単体） 【モニタリング項目（KPI等）】 ・新卒女性採用比率（単体） ・女性管理職比率（単体）
<p>障がいの有無や年齢、国籍、性別を問わず働きやすい環境を整えることにより、社会的弱者に活躍する職場環境を提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> 【目標】 ・障がい者雇用率：2.6%（2022～2024年度、単体） ・関連する法規制を遵守できるよう対応を継続（中長期） 【モニタリング項目（KPI等）】 ・障がい者雇用率（単体）
<p>思考スキルや専門性をもつ人材の確保・育成への注力により、従業員に生産的な仕事へのアクセスを提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> 【目標】 ・採用計画充足率：100%（2022～2024年度、単体） ・人財育成費：前年度比増（2022～2024年度、単体） 【モニタリング項目（KPI等）】 ・採用計画充足率（単体） ・人財育成費（単体）
<p>性別に問わず育児しやすい環境を整えることにより、女性と男性の権利・責任・機会が平等に扱われる風土を醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> 【目標】 ・男性育児休業取得率：45%（2022～2024年度、単体） 【モニタリング項目（KPI等）】 ・男性育児休業取得率（単体）
<p>安全や環境に配慮した誠実なサステナブル調達活動により、限られた天然資源の効率的な使用を実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> 【目標】 ・CSR アセスメント回収率：100%（2022～2024年度） ・CSR アセスメント B ランク以下の比率：0%（2022～2024年度） 【モニタリング項目（KPI等）】 ・CSR アセスメント回収率 ・CSR アセスメント結果
<p>サプライチェーン全体における GHG 排出により、気候変動および地球の大気へ直接的に影響</p>	<ul style="list-style-type: none"> 【目標】 ・エネルギー使用量：年当たり 2%削減（2022～2024年度、連結） ・Scope1,2 排出量：125,389t-CO2（2023年度、連結）、105,298t-CO2（2024年度、連結） ・Scope1,2 排出削減割合：2020年度比 90%（2030年度、連結） ・物流の GHG 排出原単位改善率：年当たり 1%（2022～2024年度、単体） ・再生可能エネルギー導入率：60%（2022～2024年度、連結）、100%（2030年度、連結） ・バリューチェーン全体の GHG 排出量ゼロ（2050年度、連結） 【モニタリング項目（KPI等）】 ・年当たりのエネルギー使用量削減率（連結） ・Scope1,2 排出量（連結） ・年当たりの物流の GHG 排出原単位改善率（単体）

	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー導入率（連結）
労働災害の発生により、従業員の身体的・精神的・社会的状態に影響	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 重大労働災害件数：0 件（2022～2024 年度、連結） 労働災害件数：0 件（中長期、連結） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 重大労働災害件数（連結）
グループ倫理規範の浸透や、人権教育および人権デューデリジェンスの実施により、従業員の人権尊重を推進	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンス A ランク：100%（2022～2024 年度） グループ倫理規範教育受講率：90%以上（2022～2024 年度、連結） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンス結果 グループ倫理規範教育受講率（連結）
自社およびサプライチェーン上での人権侵害の発生により、従業員の人権と基本的自由に影響	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2024 年度 CMRT 回収率：100% 2024 年度 RMI が認証している精錬所率：100% <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> CMRT 回収率 RMI が認証している精錬所率
事業活動に伴う取水の発生により、事業地域における限られた水資源を消費	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 水使用量（取水量）：年当たり 1.5%削減（2022～2024 年度、連結） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 年当たり水使用量（取水量）削減率（連結）
事業活動に伴う有害物質の排出により、大気や土壌、従業員の健康と福祉に影響	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度比 VOC 排出増加率：0%以下（2022～2024 年度、単体） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度比 VOC 排出増加率（単体）
事業活動に伴う/販売した製品に由来する廃棄物の排出	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 廃棄物排出量：年当たり 2%削減（2022～2024 年度、連結） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 年当たり廃棄物排出量削減率（連結）

当行は、特定されたインパクトの創出状況やネガティブ・インパクトの緩和・管理の状況、目標、モニタリング項目（KPI 等）の状況について、ファイナンス期間にわたり年 1 回モニタリングを実施してまいります。

株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループは、「MUFG Way」の中で「世界が進むチカラになる。」を存在意義（パーパス）と定め、持続可能な環境・社会の実現に向けて、お客さまをはじめとする全てのステークホルダーの課題解決のための取り組みを進めています。引き続き、お客さまの ESG の取り組みを支援し持続的な成長を後押しすることで、環境・社会課題の解決に貢献してまいります。

以 上