



We Find the Way

IR Day 2021
第4セッション

ESG経営の推進について
代表取締役副社長 堀切 智
取締役常務執行役員 増田 貴

日本通運株式会社
2021年9月9日

ESG経営第1部（スピーカー:堀切 智）

当社のESG経営につきまして、ご説明申し上げます。

1. はじめに

I. 当社のESG経営について

II. 気候変動への取り組み

III. 従業員エンゲージメントの向上

2. 経営計画におけるESG経営の考え方

持続的成長と企業価値向上のためのESG経営



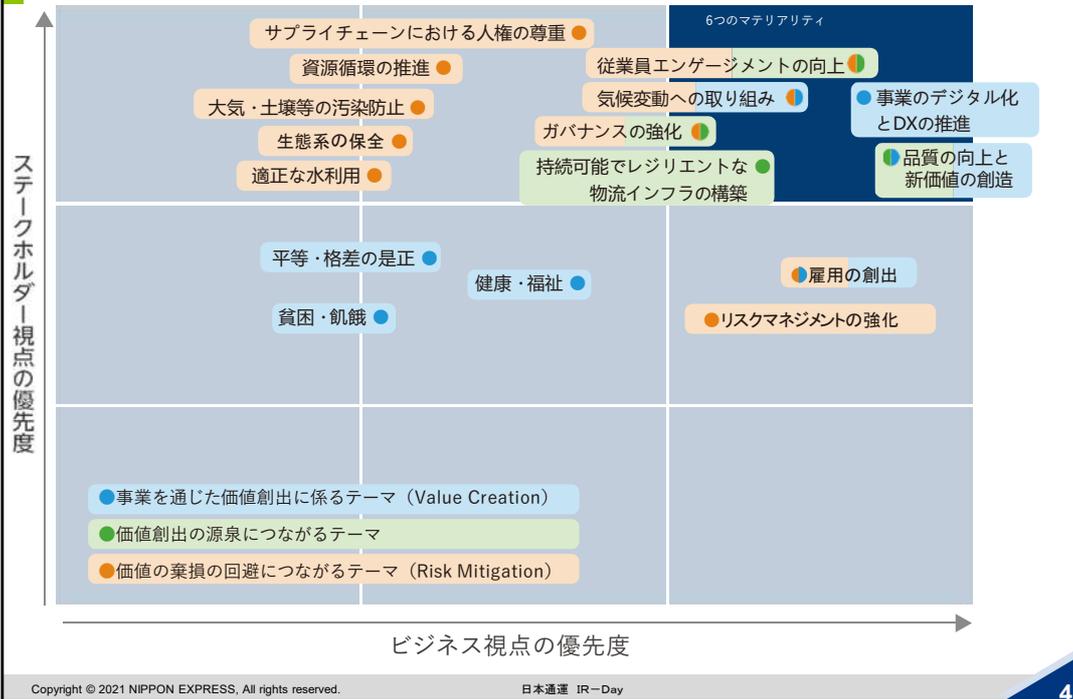
まず全般的な考え方ですが、当社はESG経営を「持続的成長と企業価値向上」を果し、長期ビジョンを実現するための長期的な取組みと位置付け、経営計画におきましてE・S・Gの各項目におけるテーマを定め、重点課題とKPIを設定しました。

「E環境」につきましては、「CO2排出量の削減に拘る」ことをテーマに照明のLED化や環境配慮車両への切替えに取り組むこととしています。KPIは、パリ協定を意識して設定しましたが、進捗状況と社会情勢を踏まえ、現在、目標を上方修正しています。

「S社会」につきましては、「社員が幸せを感じる企業への変革」をテーマに、ダイバーシティの推進やワークスタイルの変革に取り組んでおります。KPIは、「女性社員の勤続率」と「年休取得率向上」といたしましたが、取組みは広範にわたっており、このKPIだけでは全体像を十分に表現できていないと感じています。今日は、KPIに限らず、取組み全般にわたってご説明します。

「ガバナンス」につきましては、「持続的な企業価値向上を支える仕組みの構築」をテーマに、HD制への移行等を推進しておりまして、後ほど、増田から説明致します。

3. ESG経営の方向性



ESG推進プロジェクトについても、お話しします。

当社は、ガバナンス強化の一環として情報開示を充実させるため、昨年から統合報告書を発行していますが、気候変動をめぐる世界の潮流はこの1～2年で大きく変化し、日本政府も2050年のカーボンニュートラルを宣言しております。こうした動きも踏まえ、今年、第2回目の統合報告書発行にあたって、プロジェクトを立上げ、ESG経営の方向性を確認する作業をおこないました。

そのなかで、長期ビジョンを達成するために、優先的に取り組むべき課題は何かを検討し、優先的に取り組むべき6つのマテリアリティを特定いたしました。この表の右上の6項目です。

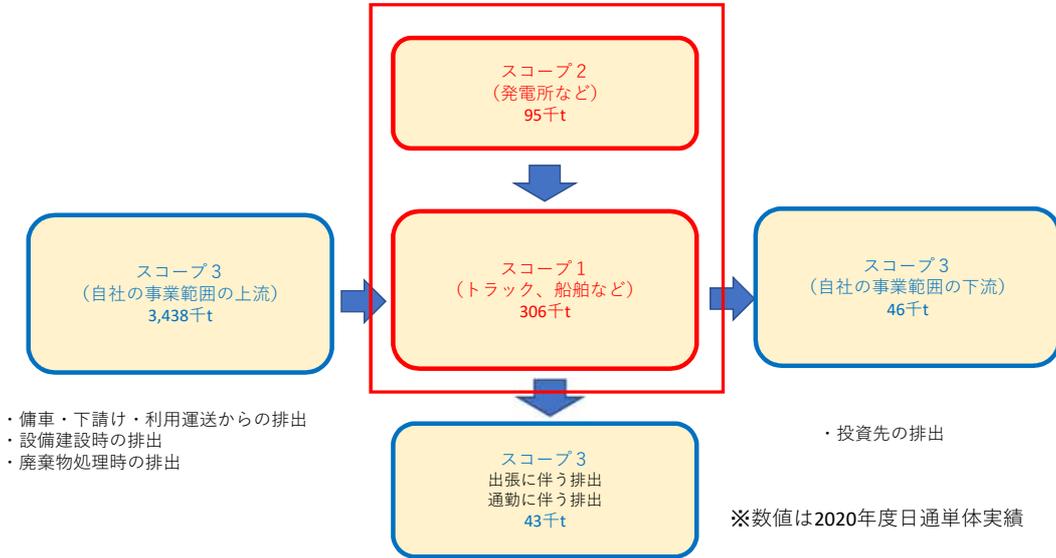
4. マテリアリティの再確認

マテリアリティテーマ	目指すべき姿	課題	リスク・機会の例
①事業のデジタル化とDXの推進 (P.40-41)	社会・産業の構造の激変が想定される中、これらの環境変化に適応し、未来の社会を起点としたうえでデジタル技術を活用した新たな事業の創出を行う	1: 現業の課題解決・デジタルスキル強化 2: サステナブルな社会の実現に貢献する新規事業領域の創出	リスク: 新規参入者や競合の台頭による自社ビジネスの毀損 機会: テクノロジーを活用した業務の効率化やデータを活用した新規サービスの提供・サービス品質の拡大による顧客の獲得
②品質の向上と新価値の創造 (P.42-43)	従来の強み(高い輸送技術や複数企業とのつながり)に産業特性への理解という新しい知的資本を付加し、社会要請の高い事業創発を通じて、安心・安全等の社会価値の創出と事業成長を両立する	1: サービス品質の維持・向上 2: 産業特性に応じたプラットフォーム構築による新価値の創造	機会: サプライチェーン上を流れるモノの真正性担保等の新たな価値による新たな需要開拓
③気候変動への取り組み (P.44-45)	政府による2050年カーボンニュートラル宣言や気候変動対応への国際社会の強い要請に加えコーポレートシズンとしての責務を果たすと共に、お客様のScope3対応に貢献し事業成長を実現する	1: 自社事業におけるCO ₂ 排出量の削減 2: 顧客のCO ₂ 排出削減に貢献する事業の創出	リスク: 環境対策を進める競合への既存顧客の移行 機会: 環境負荷の可視化・削減するサービス・ルート等の提供による新規顧客の獲得
④持続可能でレジリエントな物流インフラの構築 (P.46-47)	エッセンシャル業務として、パンデミックや自然災害下で物流を維持し、ステークホルダーのライフラインを確保することで社会の安定に寄与し、信頼される企業であり続ける	1: 事業継続のための体制強化(サプライチェーンの強靱化) 2: 物流危機を回避するための人材の維持・確保	リスク: 陸海空の各輸送における調達コストの増大、沿岸部の倉庫の資産価値低下や内陸部への倉庫の移転
⑤従業員エンゲージメントの向上 (P.48-49)	自社事業の価値の源泉である従業員に対して最優先で投資・注力し、特にパンデミック下での従業員のウェルビーイングにも配慮することで、価値創出の基盤をより強固にする	1: 従業員の幸せの追求 2: 従業員エンゲージメントの向上 3: 人財力を生かした企業価値の向上	リスク: 高い専門性を有する人材の確保が難しいことによる人財不足、競争力の低下 リスク: 現場での人手不足への対応不足による競争力低下
⑥ガバナンスの強化	コーポレートガバナンスに関する社会からの強い要請に応えと共、陸海空事業の統合やグローバルガバナンスの強化等により、効率経営や事業基盤の堅牢化を進める	1: グローバルグループガバナンス 2: 改訂コーポレートガバナンスコードへの対応 3: 安全・安心、コンプライアンス対応	リスク: 社会における評判の相対的低下、競争・事業運営・財務等におけるリスクによる損害の発生

6つのマテリアリティの概要はこの資料に記載していますが、気候変動への取り組みについてはスピード感を持って、より高いレベルを目指さなければならないと考えています。また、従業員が幸せを感じる企業への変革については、エンゲージメントの向上に結び付けることを意識する必要があります。この2項目について、具体的な取り組みを説明いたします。プロジェクトの詳細については、統合報告書をご覧ください。

5. 気候変動への取組み(重要課題)

重要課題: CO2排出量の削減



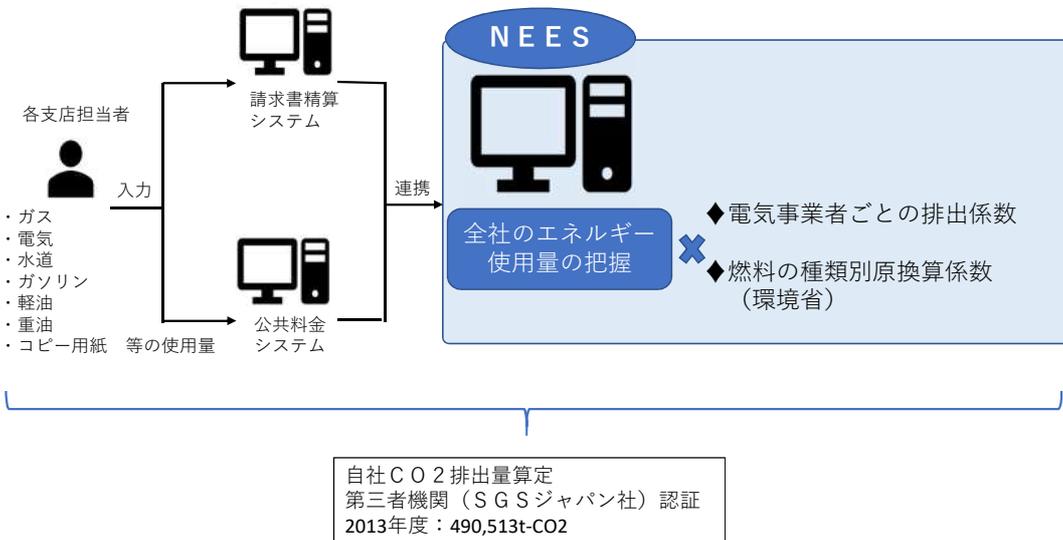
まず、「気候変動の取組みについて」ですが、当社において、CO2排出量の削減が最大のテーマです。

そのためには、まず、自社のCO2排出量を正しく把握しなければなりません。CO2排出量は、スコープ1・2・3という3つの区分で管理することが一般的で、当社の場合、事業で使用するトラックや船舶等からの排出がスコープ1の対象となり、使用電力からの排出がスコープ2、サプライチェーンからの排出がスコープ3となります。

経営計画におけるKPIは、日本通運単体のスコープ1と2に絞っています。

6. 気候変動への取組み(CO2排出量把握方法)

エネルギー見える化システム(NEES(NITTSU ECOLOGY & ECONOMY SYSTEM))を開発・導入



2013年 第14回 物流環境大賞: 「NEESを活用した省エネルギーの取組み」が「物流環境大賞」を受賞

当社の、スコープ1・2からのCO2排出量を把握する方法はシステム化しています。日本中を走っているトラックから排出されるCO2や、使用電気の発電にかかるCO2の排出量を把握するのは、大変な手間がかかります。当社は、これを見える化するために燃料費や電気代など全社の支払いデータをもとに、排出量を自動的に算出するNEESと呼ぶシステムを開発し、第三者機関の検証を受けています。

日本はCO2排出量削減の基準年を2013年としていますので、当社は、この方法で2013年のCO2排出量を49万513トンと把握して、以降、継続的にデータを把握し、削減の進捗管理に用いています。

7. 気候変動への取組み(目標設定)

A. 従来目標

【パリ協定】

世界の平均気温上昇を産業革命前と比較して、2℃より充分低く抑え、1.5℃に抑える努力を追求することを世界約200か国が合意

【パリ協定における日本政府の温暖化対策目標】

2030年までに
日本全体で温室効果ガスを26%削減（2013年比）
国内運輸部門の削減目標は27.6%（2013年比）

【当社目標】CO2排出量を2013年比30%削減

2013年度	基準値	490,513t
2030年度	目標値	343,359t (△147,154t) ※2017年設定

B. 最近の情勢および国際潮流

海外の動き

米国 2055年に▲26~28%（2005年比）→2030年に▲50~52%（2005年比）
 E U 2030年に▲55%（1990年比）
 英国 2030年に▲68%（1990年比）→2035年に▲78%（1990年比）

国内の動き（政府目標）

2030年目標 ▲26% → ▲46%（2013年比） / 2050年目標 カーボンニュートラル
 国内運輸部門削減目標 ▲27.6% → ▲38%（2013年比） ※地球温暖化対策計画（案）環境省

C. 目標設定の見直し（上方修正）

2023年までに2013年比30%削減(排出量350,000t)を目指す

2030年: ▲38%(対2013年)
 2050年:カーボンニュートラル } 次期経営計画検討課題



次にCO2排出量の目標設定については、経営計画では、パリ協定に沿って、2030年までに対2013年30%の削減を目指していますが、最近の情勢を踏まえて、この目標を7年前倒しして取組みを進めています。今後は、2050年のカーボンニュートラルや2030年の目標設定、そのための道筋などを検討していくことが課題であると認識しています。

8. 気候変動への取組み(取組みと実績)

A. 電気—LED化の推進—

- LED化に関して推進施策を実施中
※PCB含有、水銀灯の優先切替
※462拠点/1,212拠点・対前年+5P

2021年3月末時点	実績
LED化率	38.1%
電力使用量	▲36,681千kwh
CO2排出量	▲16,503t-CO2

B. 軽油等—環境配慮車両—

- 環境配慮車両への切り替え、EV・FCV導入の検討・促進

車種	2013年度	2020年度	増減	(単位:台)
電気車	21	15		▲
CNG車	283	62		
ハイブリット車	770	1,744		
LPG車	341	90		
ディーゼル車(新長期規制適合車)	3,796	6,800		
環境配慮車両台数 小計	5,211	8,711		
全車両保有台数	13,822	13,207		
環境配慮車両/全社車両	37.7	66.0		
CO2排出量	200,263t	155,880t	▲44,383t	

C. 重油—内航船の省エネ対策—

	2013年	2020年	増減	増減率
CO2排出量	151,920t-CO2	132,743t-CO2	▲19,177t-CO2	▲12.6%

D. その他—CO2の吸収について—

山形県飯豊町 (契約面積:71.4ha)	CO2吸収量 (2007年以降累計)	鳥取県日南町 (契約面積:10.9ha)	CO2吸収量 (2009年以降累計)	「日通の森」 CO2吸収量合計
植樹活動	28.62t-CO2	植樹活動	41.63t-CO2	4,487t-CO2
契約面積	3,668t-CO2	契約面積	749.7t-CO2	
計	3,696t-CO2	計	791t-CO2	

現在の主な取組みは、電力由来のCO2を削減するための施設照明のLED化と、燃料由来のCO2削減のための環境配慮車両への切替え、内航船の省エネ対策です。この3項目で、2020年までに**8万トンあまり**を削減しました。

9. 気候変動への取組み(取組みと実績)

E. 2023年度目標達成に向けた削減目標と具体的な取組内容

	削減量(2013年比)	内容
2020年迄達成分	△88,933t-CO2	
電気	△18,692t-CO2	LED化推進等 2020年:38.1%→2023年:100%
軽油	△12,300t-CO2	環境配慮車両 導入・代替促進等
新技術	△27,229t-CO2	再生可能エネルギーの活用など
計	△147,154t-CO2	

2023年までに30%削減するには、この3年で6万トン弱の削減が必要となりますが、これまでの電気と車両の取組みだけでは達成できません。2万7千トン分は、新たな方法が必要となりますので、現在、再生可能エネルギーの活用などを検討しているところです。

10. 気候変動への取組み(今後の課題)

HD制における推進体制

カーボンニュートラルへの取組

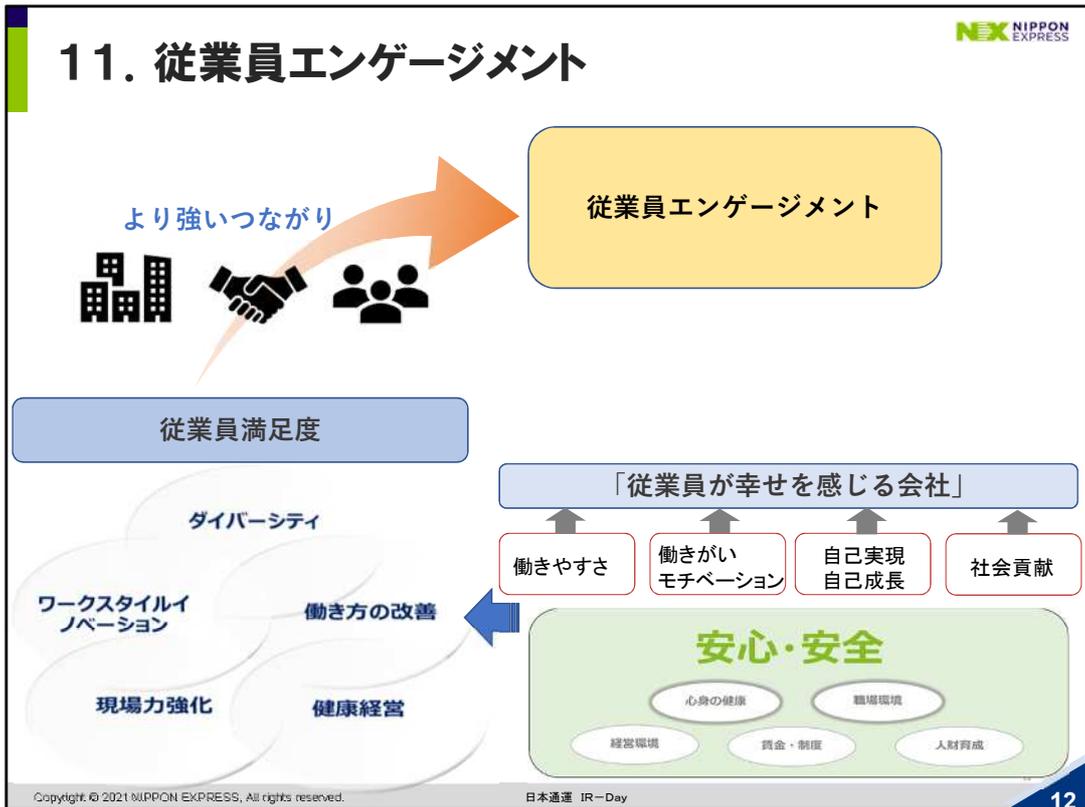
グループ状況の把握と目標の設定

サプライチェーン排出量に対する取組み

顧客のサプライチェーンへの貢献

「気候変動の取組みについて」のまとめとして、今後の課題を整理しています。まずは、HD制移行にあたって、気候変動をはじめとするサステナビリティの推進について、グループ全体としてより強力で推進する体制を整備します。具体的なテーマとしては、グループ全体の中長期目標や2050年のカーボンニュートラルに向けた目標と課題を整理し、次期経営計画へ反映していくことになると思います。

また、スコープ3、つまり当社のサプライチェーン排出への取組みや顧客のサプライチェーンに対する貢献についても検討していかなければなりません。



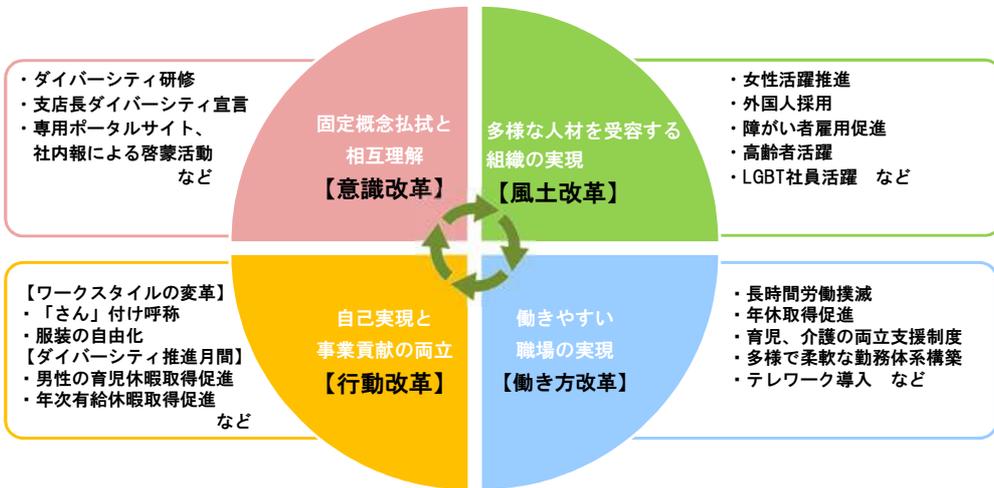
つぎに、「S社会」の取組みとして、従業員エンゲージメントについてご説明します。

当社は、長年、人財重視の経営を標榜してまいりましたが、バブル崩壊以降、厳しい業績のもとでコスト削減に取り組むなかで、人への投資がおろそかになっていたのではないかと感じています。変革を担う人材、生産性向上を実現する人材、現場力の核となる人材など、こうした人材が会社の持続的な成長を支え、企業価値の向上を実現するという原点に立ち返って、改めて従業員としっかり向き合っていこうと考え、「従業員が幸せを感じる会社」への変革に取り組んでいます。

経営計画では、重点課題としてダイバーシティの推進とワークスタイルのイノベーションを掲げていますが、働き方改革や現場力強化、健康経営など、様々な課題に取り組み、従業員満足度を高め、それをエンゲージメント向上に結び付けるところまでしっかりと意識して取り組んでいくという考え方を整理したのが、この資料です。この後、ダイバーシティ推進など、主な取組み内容をご紹介します。

12. ダイバーシティ推進のサイクル

多様な個性が相互作用を起こす企業風土の醸成



まず、ダイバーシティの推進については、ここに記載しております、「意識改革」、「風土改革」、「働き方改革」、「行動改革」の4つの改革を回して、多様な個性が相互作用を起こす企業風土に変えていきたいと考えています。

13. ダイバーシティ推進(実績)

項目	2018	2019	2020	取組み
女性の勤続率 <small>※入社8年目前後 ※中段：男性社員の勤続率 ※下段：ポイント差</small>	48.2% 71.8% 23.6P	50.5% 68.0% 17.5P	55.9% 67.5% 11.6P	2023年度までに、女性社員の勤続率を男性社員と同等とする。
女性活躍	43.3% 154名	45.0% 191名	43.1% 150名	(新卒総合職女性採用比率・人数) ・2021年度は124名採用(44.0%) ・継続採用
障がい者雇用	2.23%	2.27%	2.28%	(障がい者雇用率) ・2021年7月現在2.41%で法定雇用率2.3%達成 ・雇用率管理の日通グループ一元化
外国人採用	1名	3名	7名	・継続採用。採用者の育成
経験者採用	6名	15名	16名	・年代別経営課題に対するターゲットの選定による採用強化
プロフェッショナル人財採用	0名	0名	8名	・個別経営課題に対するターゲットの選定による採用強化
育児・介護	2.47%	3.11%	14.40%	(男性育児休業取得率) ・男性の育児休業取得促進 ・リモートワーク推進 ・介護知識研修の実施
LGBTQ理解	—	—	—	・LGBTQ知識研修の実施

Copyright © 2021 NIPPON EXPRESS. All rights reserved.

日本通運 IR-Day

14

この資料は、ダイバーシティ推進実績の3年間の推移です。経営計画のKPIにあげております「女性総合職の勤続率」のほか、女性総合職採用比率、障がい者雇用などの取組み状況は、記載のとおり全体として改善しつつありますが、まだまだ物足りない状況と感じています。

特に女性活躍については、女性役員が社外役員2名しかいないこと、また女性管理職比率が低いことなど課題は大きいと考えています。新卒採用における女性総合職は45%近くまで高めています。スピードをあげるために、女性を優先した経験者採用・プロフェッショナル人材の採用も検討しています。

14. ワークスタイルイノベーション

風通しの良い職場環境

「さん」付け呼称

■職場メンバーが相互に尊重し、認め合う職場風土を醸成する。

服装の自由化

■個性が発揮しやすい職場風土を醸成する

リモートワークの推進

■勤務場所にとらわれない「柔軟な働き方」を実現する

年次有給休暇取得率

目標：2023年度までに年次有給休暇取得率の対2017年度比倍増を目指す

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度 (2021.4.1~ 2021.12.31)	2022年度 (2022.1.1~ 2022.12.31)	2023年度 (2023.1.1~ 2023.12.31)
付与日数	21.8日	21.8日	27.6日	27.2日			
取得日数	5.3日	6.2日	11.3日	12.2日			
取得率	24.3%	28.4%	40.9%	44.9%	46%	48%	50%

Copyright © 2021 NIPPON EXPRESS. All rights reserved.

日本通運 IR-Day

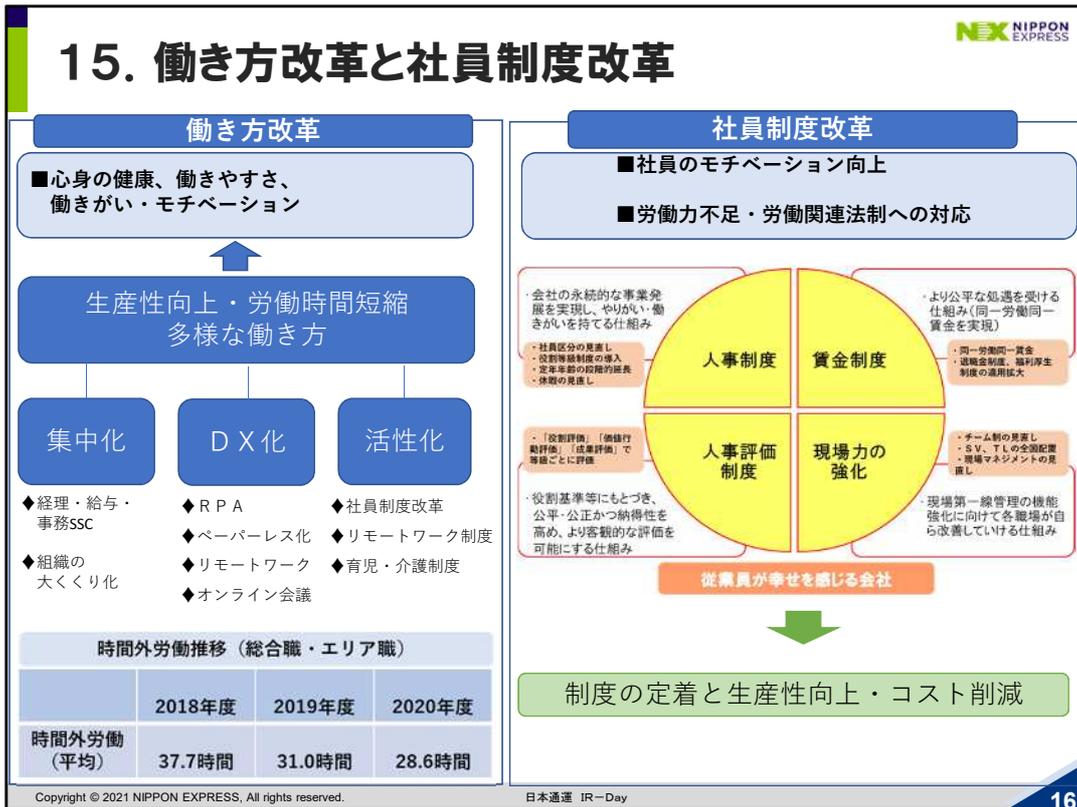
15

ワークスタイルのイノベーションでは、風通しの良い職場、柔軟な働き方を実現したいと考えています。

役職名を外して「さん」づけで呼ぶことや「服装の自由化」など、当初、違和感を感じた社員も多くいたと思いますが、徐々に定着しています。リモートワークは、新型コロナウイルスへの対応のなかで大きく前進しましたが、アフターコロナでも推進していきます。

作業現場や対面業務など、お客様と接する部門など取組みにくい職場もありますが、出来るところから、可能な取組みを推進し、全体として風通しの良い職場作りにつなげていきたいと考えています。

経営計画のKPIであります年休取得率については、下段に記載のとおり確実に改善してきています。



「働き方改革」や「社員制度改革」については、これまでも内容やコストなどお話ししてきましたが、これらの取組みは、従業員満足の視点からは、労働条件の向上であり、単純事務や長時間労働から解放されて、より生産性の高い仕事につくチャンスが広がるといったことを意味していますので、モチベーションの向上につながっていると考えています。

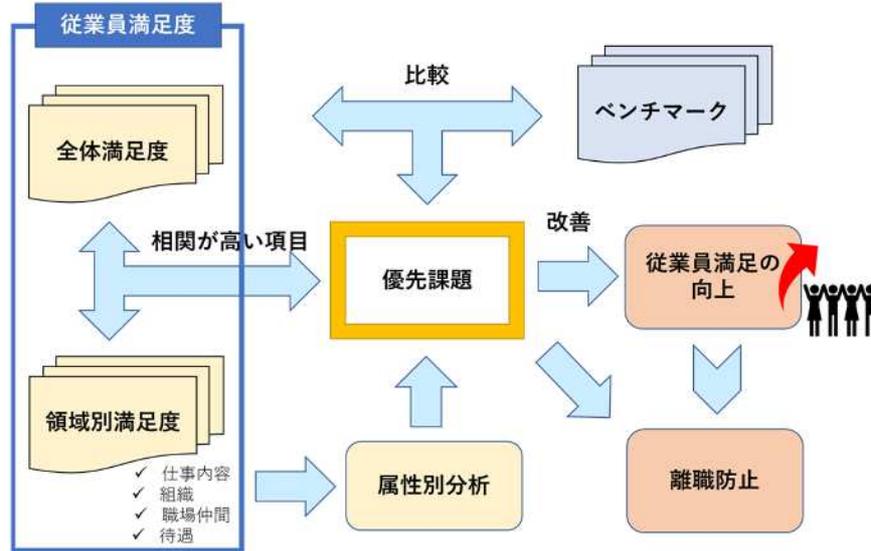
いずれも息の長い取組みであり、これからも継続し、深度化し、新たなニューも加えてゆきます。
例えば、生産性の向上について、昨年までの2年間、KPIの事務系社員の超勤と人材派遣費は、想定を超えるスピードで大きく減少しましたが、今年に入って下げ止まり、むしろ営業数量に連動して増加する傾向もあらわれています。

再配置した人材の再教育も継続する課題です。

資料右側中段の現場力強化についても、昨年、全国に2700名のチームリーダーを配置しましたが、この取組みもまだ道半ばです。彼らを教育し、現場の要としてしっかりと育成しなければなりません。
来月にはチームリーダー全員にモバイルPCを配布し、彼らと本社を直結し、現場での取組みを支援する体制を構築することにしております。彼らがPCを使いこなせるようになるには時間がかかるかもしれませんが、この取組みは現場のデジタル化の第一歩にもなり、作業現場への先端技術導入などの際には重要な基盤になると考えています。

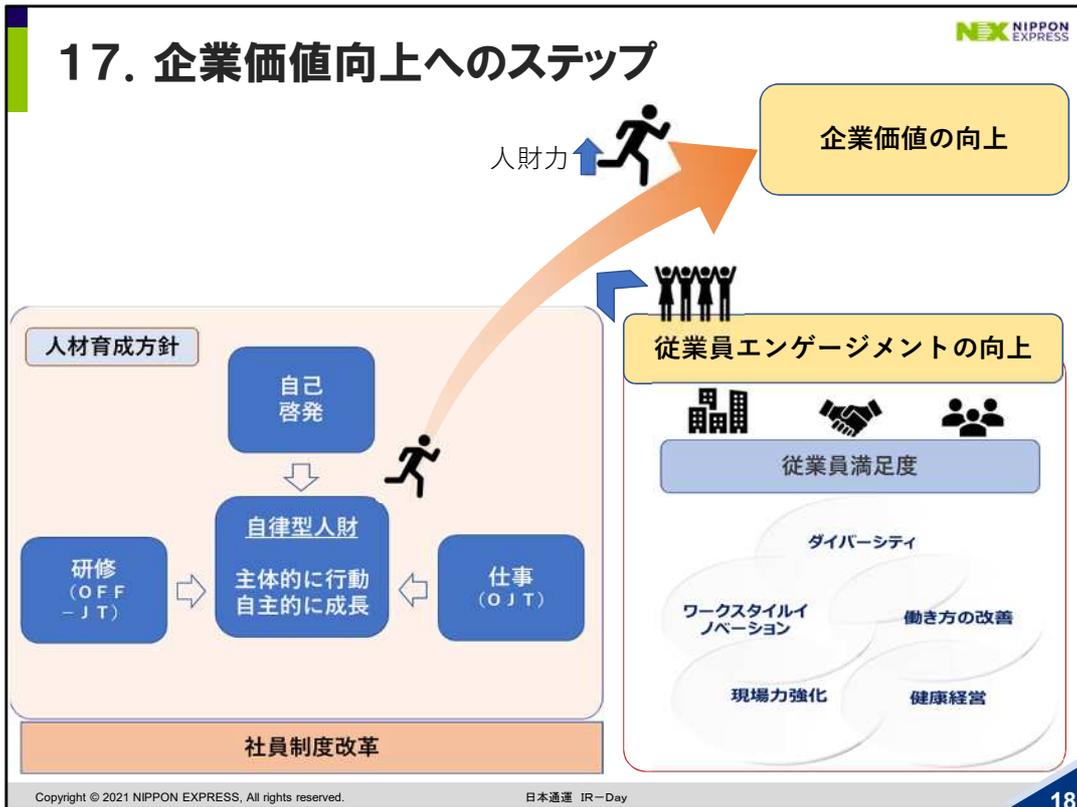
16. 従業員満足度調査

会社の健康診断として、定期的に計測し、満足度の改善を図っていく



これまで従業員満足度を高める取組みについて説明してきましたが、それを従業員がどう評価しているのか、当社で働くことについてどう感じているか、などを把握するために、先月、当社としては初めて全社的な調査を実施しました。42,040名を対象に実施し、72.9%にあたる30,660名から回答を得ており、現在分析しているところです。

今後は、定期的の実施して、課題の把握や改善対策に活用していきたいと考えています。



従業員エンゲージメントのまとめとなりますが、当社は、日通グループユニバーシティを設置するなど人材育成には力を入れてまいりました。かつては知識やスキルの習得を重視しておりましたが、今は人財育成方針を転換し、主体的に成長し、自主的に成長する自律型人財の育成を進めています。

全員が自律型人財になれる訳ではありませんが、従業員満足度をエンゲージメント向上に結び付けることにより、自律型人財を中核とした変革の取り組みが多くの従業員に支持され、加速されて、企業価値の向上が実現される、そういう展開になることを期待しています。

定量的な成果としてお示しすることは難しいのですが、持続的成長の基盤となる重要な取り組みと考えています。

以上、ESG経営の「環境」と「社会」について、説明させていただきました。ありがとうございました。

ESG経営第2部（スピーカー：増田 貴）

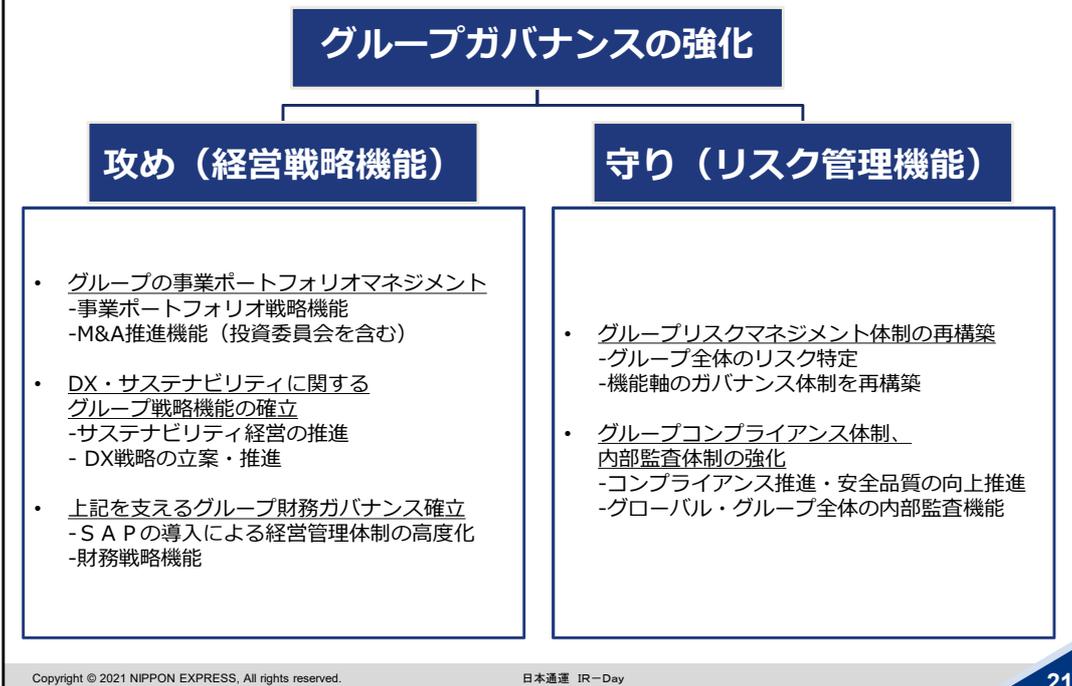
18.ガバナンスに関するマテリアリティ



マテリアリティテーマ	目指すべき姿	課題	リスク・機会の例
ガバナンスの強化	コーポレートガバナンスに関する 社会からの強い要請に応える と共に、陸海空事業の統合やグローバルガバナンスの強化等により、 効率経営や事業基盤の堅牢化を進める 。	<ol style="list-style-type: none"> 1: グローバル・グループガバナンス 2: 改訂CGCへの対応 3: 安全・安心、コンプライアンス対応 	リスク: 社会における評判の相対的低下、戦略・事業運営・財務等におけるリスクによる損害の発生

このセッションの前半でご説明させていただいた通り、今年度の統合報告書の発行にあたり、ESG経営の観点から、「現時点で優先的に取り組むべき課題」として、6つのマテリアリティを整理いたしました。その1つが「ガバナンスの強化」で、当社グループが持続的な成長を目指し、環境課題や社会課題に取り組む上での重要な事業基盤であり、また、コーポレートガバナンスに関する社会要請の高まりに応じていくことが、企業として必要不可欠であると考えています。そして、「ガバナンス強化」における主な課題として、グローバル事業の更なる拡大に向けた「グループガバナンスの強化」、持続的な成長を実現するための経営の仕組み構築に向けた「改訂コーポレートガバナンス・コードへの対応」、当社の変わらない事業基盤である「安全・安心やコンプライアンス」を上げておりますが、本日は、「グループガバナンスの強化」をテーマに、来年1月のホールディングス制への移行について、ご説明申し上げます。

19. HD体制構築によるグループガバナンスの強化



ホールディングス制への移行にあたり、組織体制を強化、拡充し、グループガバナンス強化を図りたいと考えております。この中で、「守り」として、コーポレートガバナンス上のリスク緩和を視点とした、リスク管理機能を「守り」として強化する一方、DXやサステナビリティといった、今後より重要性が高まっていくテーマに対応する経営戦略機能を「攻め」として拡充を図りたいと考えています。

最初に、「守り」として、リスク管理機能の強化については、コンプライアンスや内部監査体制の強化に引き続き取り組むことに加え、ホールディングス会社では新たにリスク統括部を設ける予定です。外部環境や当社の内部環境の変化に対応した、グループ共通のリスクの特定などにより、グループ全体のリスクマネジメントと危機管理を強化することを目的としています。

次に「攻め」として、経営戦略機能の強化については、グループの事業ポートフォリオマネジメントを推進することに加え、今後の成長に向けてサステナビリティ経営の推進およびDX戦略の立案・推進について、ホールディングス会社に専任部署を設置し、取り組みを加速させてまいります。

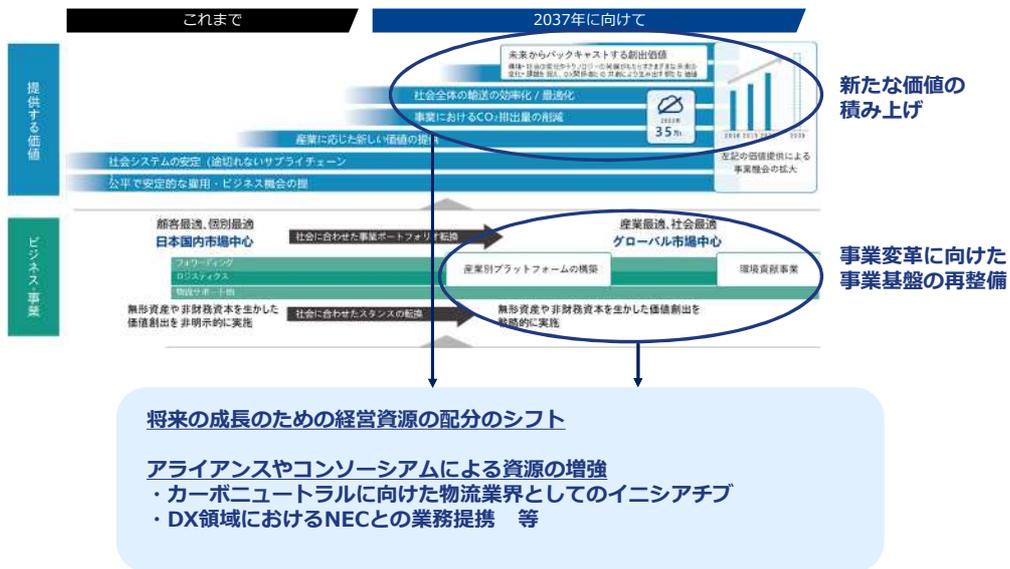
20. 事業創出のプロセス

企業理念を軸とした、変わらない事業創出プロセスを通じて、物流課題・社会課題に対してソリューションを生み出し、事業化していく。



さて、本セッションでは、ESG経営の推進について、E・S・Gそれぞれの点から、当社の取組みをご説明してきましたが、今回、ESG推進プロジェクトにおいて、改めて現在のビジネスモデルに至る経緯、事業を創出してきたプロセスを考察しました。その考察を視覚化したものが、この概念図です。当社グループの「物流を通して社会に貢献し、豊かな未来を創る」という企業理念は、サステナビリティやESGの理念にも沿っていると考えております。この企業理念を中心に置き、社会課題、物流課題に対して、1. 課題を発見し、2. その課題に対するソリューションを導き出し、3. 事業、収益化し、4. 更に探索・深化させるというプロセスです。当社の事業創出の歴史を振り返ると、こうしたプロセスに整理でき、これが当社の「価値創造と社会課題に対する姿勢」と捉えております。但しこれからは、大量生産・大量消費の時代に求められた、効率性の追求といった価値だけではなく、サステナブルな社会実現に貢献し、新たな価値創造を目指したいと考えており、新たな価値創造に向けて、当社の「事業創出のプロセス」により、様々な課題に挑戦できると考えています。

21. ESG経営推進のための経営資源配分のシフト



当社は、サステナビリティを意識したESG経営の推進に加えて、デジタル化や、更にはDXによる変化・変革を意識し、将来に備えた準備を急ぐ必要があると考えています。

こうした認識から、「ヒト、モノ、カネ、情報、時間、知的財産」といった経営資源の今後の方向性については、経営資源の活用・配分を将来の成長の視点から考え、同時に不足する資源の補強を行っていくことが重要と考えています。また、カーボンニュートラルへの対応等の大きな課題への対応は1企業では限界があります。積極的に、不足する経営資源を補強するアライアンスや、更には、大きな課題に対応するコンソーシアムの形成といったことに取り組むことが重要だと考えています。

昨今、「パーパス経営」という考え方が注目されていますが、当社グループには「すべては、物流を通して社会に貢献し、豊かな未来を創る」という長年培われてきた理念があります。この理念の実践が当社の基本にあるものと捉え、社会への貢献に取り組んでまいります。



本資料のいかなる情報も、弊社株式の購入や売却等を勧誘するものではありません。

また、本資料に記載された意見や予測等は資料作成時点での弊社の判断であり、その情報の正確性を保証するものではなく、今後、予告無しに変更されることがあります。

万一、この情報に基づいて、こうむったいかなる損害についても、弊社及び情報提供者は一切責任を負いませんのでご承知おきください。