

# 1

# サステナビリティへの取り組みについて

当行グループは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題と認識し、2022年5月に公表しました「サステナビリティ方針」に基づき、持続可能な社会・環境の実現に向けて行動してまいります。

## サステナビリティ方針

富山第一銀行グループは「限りなくクリア（透明）、サウンド（健全）、フェア（公平）」の経営理念のもと、サステナビリティを巡る課題への対応を通じて、持続可能な経済・社会・環境の実現に貢献し、ステークホルダーの皆さまからの期待に応え続ける総合金融サービスグループとして、中長期的な企業価値の向上に努めてまいります。

## マテリアリティ

すべてのステークホルダーとの共通価値の創造を目指し、サステナビリティを巡る4つのマテリアリティ（重点課題）を特定いたしました。環境問題や地域社会・経済を取り巻く課題へ能動的に対応し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

### 1. 地域経済の持続的な成長

お客さまが抱える課題・ニーズにお応えすることで、地域経済の持続的な発展に貢献します。



### 2. 地域社会の持続的な発展

地域の更なる発展のために社会的な課題解決に貢献するとともに、未来を担う人材の育成に貢献します。



### 3. 環境保全

自らの事業活動における環境負荷の低減に努めるとともに、お客さまの気候変動への取り組みを積極的にサポートすることにより、持続可能な地域環境の実現に貢献します。



### 4. 健全な企業経営

株主・投資家との建設的な対話によりガバナンスの向上を図ります。

事業構成の最適化および多様な人材が働きがいを実感できる組織づくりを通じて、持続可能な経営基盤の確立を目指します。



## TCFD提言への賛同

近年、異常気象や自然災害による被害が激甚化しており、気候変動がお客さまや当行の経営基盤に与える影響は徐々に大きくなっております。こうした状況を踏まえ、気候変動がお客さまや当行に及ぼすリスク・機会を把握し、脱炭素社会の実現に貢献するべく、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言」に賛同いたしました。

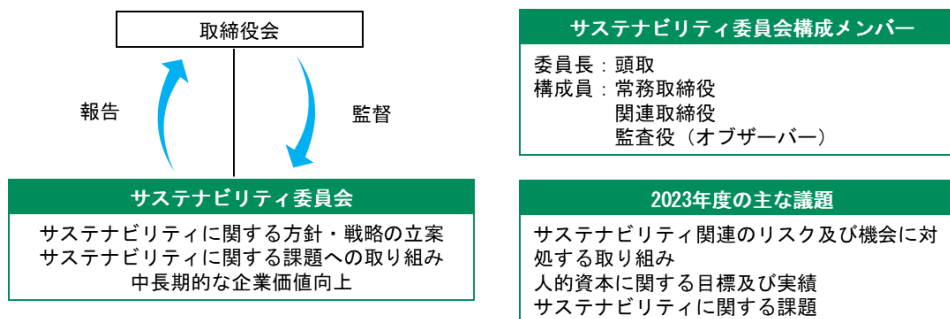
金融サービスの提供を通じた脱炭素社会の実現への取り組みを強化するべく、今後情報開示の充実に努めるとともに、お客さまの脱炭素化に向けた活動を多面的に支援してまいります。

## ガバナンス

当行は、地球環境問題への配慮など気候変動に関する対応や、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮、人材育成など、サステナビリティを巡る課題への取り組みを強化し、中長期的な企業価値向上につなげていくことを目的として、頭取を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会においては、サステナビリティに関連する対応方針や取り組み状況等、経営全般にかかわる重要事項を広い視野で協議し、経営会議・取締役会に報告し、監督を受ける体制を構築しております。その枠組みにおいて気候変動関連及び人的リスクについては、毎月開催されるリスク管理委員会にて協議を行い、その結果を経営会議・取締役会に報告し、監督を受ける体制にしております。

2023年度の新たな取り組みとして、監査役会はサステナビリティへの取り組みに対する業務監査のほか、監査役2名がサステナビリティ委員会のオブザーバーに加わり、サステナブル経営に関する監督体制を強化しております。内部監査部門においても、サステナビリティに関する取り組みの検証をテーマ別監査項目に組み込み監査体制を強化しております。



## 戦略

### ■ 機会・リスク

短期（5年）、中期（10年）、長期（30年）の時間軸で、気候変動に伴う機会とリスクを以下のとおり認識しております。

当行グループは、お客さまのカーボンニュートラル実現に向けた支援と自らの環境負荷低減への取り組みを実践してまいります。

区分	内容	リスク カテゴリ	影響度 (※)	時間軸	
機会	お客さまの脱炭素社会への移行に伴う投資など、課題に対するファイナンスや金融サービスの提供、コンサルティング等によるビジネス機会の増加	—	—	短期～ 中期	
	自然災害の激化に伴う、お客さまの災害に備えるための防災設備への投資や関連サービスへの投資等の資金需要の増加	—	—	中期～ 長期	
	当行の省資源・省エネルギー化による事業コストの低下	—	—	短期～ 長期	
リスク	移行 リスク	気候変動に関する規制や税制の変更に伴うお客さまの損失	信用リスク	大	中期～ 長期
	移行 リスク	脱炭素技術の失敗や市場の変化に伴うお客さまの損失	信用リスク	大	中期～ 長期
	物理的 リスク	大規模風水害の発生による融資先の事業停滞に伴う当行の損失	信用リスク	中	短期～ 長期
		大規模風水害の発生による当行拠点の毀損	オペレーショナルリスク レピュテーションリスク	中	短期～ 長期

(※) 「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」等の情報を参考に、気候変動の影響を受けやすいとされる業種（不動産業等）を対象とした定性的な評価に基づき、1.5℃シナリオにおける影響度を記載

### ■ 重要セクターの選定 (※)

気候変動に伴う移行リスクおよび物理的リスクが当行グループの事業運営や財務内容等に影響を及ぼす重要なリスクであることを認識しております。

「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」等の情報を参考に、気候変動の影響を受けやすいとされる業種の潜在的な影響度と、当行の融資ポートフォリオに占める割合を踏まえた「重要セクター」を選定し、当該セクターに対する定性的な評価を実施しております。

業種	気候変動影響度	貸出金額	重要度	判定
不動産業	中	大	大	重要セクター
電力・エネルギー	大	大	大	重要セクター
金属加工・金属	大	中	大	重要セクター
小売業	中	大	中	非選定
建設業	中	大	中	非選定

(※) 業種別貸出残高に、環境省ガイドラインで示されたセクター別評価値を加味し重要度を算出

### ■ 重要セクターにおける気候変動の影響

業種	移行リスク・ 1.5℃シナリオ	物理的リスク・ 4℃シナリオ
不動産業	・ 炭素税の導入、ZEB、ZEH等の建築費が増加する。	・ 台風等の気象災害の増加・甚大化に伴い工程が遅延する。
電力・エネルギー	・ 炭素税の導入に伴い燃料コストが増加する。	・ 台風等の気象災害の増加・甚大化に伴い、設備被害が増大する。
金属加工・金属	・ 環境政策および規制強化により、カーボンプライシングが導入される。再生エネルギー導入や低炭素技術、環境配慮商品開発への投資が要求されるため、調達コストが増加する。	・ 地球温暖化が進展することで、異常気象による台風や洪水等の増加・激甚化が進み、工場やサプライチェーンの維持コストが増加する。

## 気候変動への取り組み

### ■ シナリオ分析 移行リスクおよび物理的リスク

移行リスクについては、選定した「重要セクター」における融資先について、脱炭素社会への移行に伴う財務悪化を踏まえて、当行の信用コストの増加額を算出いたしました。2050年までの信用コストの増加額は最大45億円程度という結果となりました。

物理的リスクについては、水害を対象に、与信先からの担保物件の想定される棄損額を算定し、それに伴い増加する信用コストを算定しました。2050年までの信用コストの増加額は最大0.1億円程度という結果となりました。棄損額は2億円程度あるものの、担保余力で吸収されます。

項目	移行リスク	物理的リスク
リスクイベント	<ul style="list-style-type: none"> <li>炭素税導入による融資先の財務悪化</li> <li>電力セクターは電源構成・エネルギー需要の変化を反映</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>河川氾濫・高潮による不動産担保の棄損</li> </ul>
シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> <li>IEA（国際エネルギー機関）のシナリオのうち、NZE：1.5℃シナリオ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IPCC（国連政府間パネル）のシナリオのうち、RCP8.5：4℃シナリオ</li> </ul>
分析手法	<ul style="list-style-type: none"> <li>移行シナリオに基づき、対象企業の将来財務諸表への影響を推計し、信用コストの増加額を算出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>水害発生時の被害推定の分析を実施し、担保物件の棄損額を踏まえた信用コストの増加額を算出</li> </ul>
分析対象	「電力・エネルギー」「金属・金属加工」「不動産」セクターにおける融資先	日本全国の事業性貸出先のうち不動産担保を当行が保有する先
分析期間	2050年まで	
分析結果	信用コストの増加額：最大45億円	信用コストの増加額：最大0.1億円（担保の棄損額：最大2億円）

### ■ 炭素関連資産の割合

2024年3月末時点における当行貸出金に占める炭素関連資産の割合は38.86%です。

（「エネルギー」「運輸」「素材・建築物」「農業・食料・林産物」セクター向けエクスポージャー。ただし、再生可能エネルギー発電事業を除く）

※今年度より、2021年10月のTCFD提言の改訂を踏まえ対象セクターを拡大しております。

炭素関連資産は当行財務への影響を及ぼす可能性がある一方、お客さまの脱炭素に向けた中長期的な取り組みに寄り添った対応を進め、脱炭素社会の実現に向けて貢献してまいります。

### ■ 融資ポリシー

経営理念およびサステナビリティ方針に基づき、以下のとおり融資ポリシーを定め、本業を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

積極的に支援する事業 (ポジティブな影響)	<p>地域経済や地域社会の持続可能な活動と成長を促進する以下の取り組みに対し積極的に支援してまいります。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 自然環境の保護、環境負荷の低減など環境保全に関する取り組み</li> <li>② 地域活性化、地方創生など社会的な課題の解決に関する取り組み</li> </ol>
特定事業等への対応 (ネガティブな影響)	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 石炭火力発電事業 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新設の石炭火力発電所向けの投融資は、原則取り組みません。</li> <li>・ ただし例外として取り組みを検討する場合は、国のエネルギー施策を参考に発電効率性能や環境への影響等、個別案件毎に総合的に勘案したうえで慎重に対応します。</li> </ul> </li> <li>② 非人道兵器製造関連事業 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ クラスタ弾等の非人道兵器の製造を行っている企業に対する投融資は、資金使途に関わらず取り組みません。</li> </ul> </li> <li>③ パーム油農園開発事業 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ パーム油農園開発向けの投融資を検討する際は、持続可能なパーム油の国際認証等の取得状況や、環境に対する配慮状況、地域社会とのトラブル発生状況等に十分注意のうえ、慎重に対応します。</li> </ul> </li> <li>④ 森林伐採事業 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 森林伐採事業向けの投融資を検討する際は、国際認証等の取得状況や環境・地域社会への配慮状況等に十分注意のうえ、慎重に対応します。</li> </ul> </li> <li>⑤ 人権侵害・強制労働等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国際的な人権基準の主旨に反する児童労働や強制労働など、人権侵害が行われている事業への投融資等は取り組みません。</li> </ul> </li> </ol>

## リスク管理

気候変動リスクを当行グループの事業運営や財務内容に影響を及ぼす重要なリスクの一つと位置づけており、移行リスクや物理的リスクを定量的に分析する等、統合的リスク管理の枠組みにおける管理体制構築に取り組んでまいります。その内容については、毎月開催されるリスク管理委員会で協議を行い、経営会議・取締役会へ報告し、監督を受ける体制としてまいります。

## 指標と目標

### ■お客さまへのサステナブル経営支援

当行では、持続可能な社会・環境の実現に向け、お客さまの経営改善支援や伴走支援等の多様なニーズに対しコンサルティング業務を積極的に展開し、お客さまのサステナブル経営をサポートしております。

2023年度は、SDGs取組支援やDX支援、人材紹介、事業承継等、最適なコンサルティングをビジネスステージに応じてご提供し、お客さまのサステナブル経営を実現すべくコンサルティング業務に積極的に取り組みました。

### ＜サステナブルファイナンスへの取り組み実績（※）＞

※環境・社会課題の解決に向け、お客さまのサステナビリティへの取り組みへの支援を通じ、持続可能な地域社会の実現に資するファイナンス

お客さまのサステナブル経営の実現に向けた取り組みのひとつとして、事業活動の省力化や再エネ関連等へのサステナブルファイナンスの対応も積極的に行っております。

当行では、サステナビリティ・リンク・ローン、グリーン・ローン、ポジティブ・インパクト・ファイナンス等のラインナップを揃えており、2023年度は中でもお客さまの事業活動から発生しうるポジティブなインパクトとネガティブなインパクトを特定・分析のうえ目標を設定し、その達成状況を確認していくファースト・ポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）の取り組みが寄与し、目標額を大幅に上回る実績となりました。

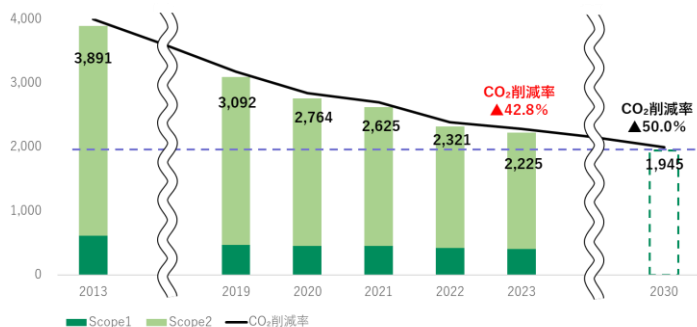
引き続き地域金融機関としてお客さまのサステナブル経営に資する取り組みを強化し、持続可能な社会・環境の実現に向け取り組んでまいります。

目標：毎年度投融資額 130億円      実績：2023年度 213億円

### ■当行の脱炭素への取り組み（CO<sub>2</sub>排出量の削減実績）

2023年度（連結子会社含む）は、2013年度と比較し42.8%の削減となりました。

＜年度毎のCO<sub>2</sub>排出量の推移（単位：t）＞



■Scope 1 + 2 排出量 (単位: t-CO<sub>2</sub>)

	2013年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope 1	613	467	451	452	424	402
Scope 2	3,278	2,625	2,313	2,173	1,897	1,823
Scope 1 + 2	3,891	3,092	2,764	2,625	2,321	2,225

今後もエネルギー活用の見直しを通じ、2030年度における削減目標50%（対2013年度実績）の達成に向けた取り組みを継続してまいります。

## 人材戦略

当行は人材戦略において「人的資本経営で創造した付加価値を高めることにより、サステナブル社会を実現する企業グループを目指す」ことを掲げており、創造する付加価値は大きく分けて『職員の働きがい・やりがい・生きがい（職員に対して付加価値を創造）』と『自身の成長を周囲の豊かさや幸せにつなげられる人材（付加価値を創造出来る職員の育成）』の2つとしています。

現在、長期ビジョン「ファーストバンクVISION10」で掲げるバリューアップ戦略に基づき、銀行と職員が『4つのバリュー』を共有し、コミュニケーション手段・深度を充実させながら職員が望む施策をバランスよく実施することで、強固なエンゲージメント構築、付加価値の創造へつなげることを目指し取り組んでいます。

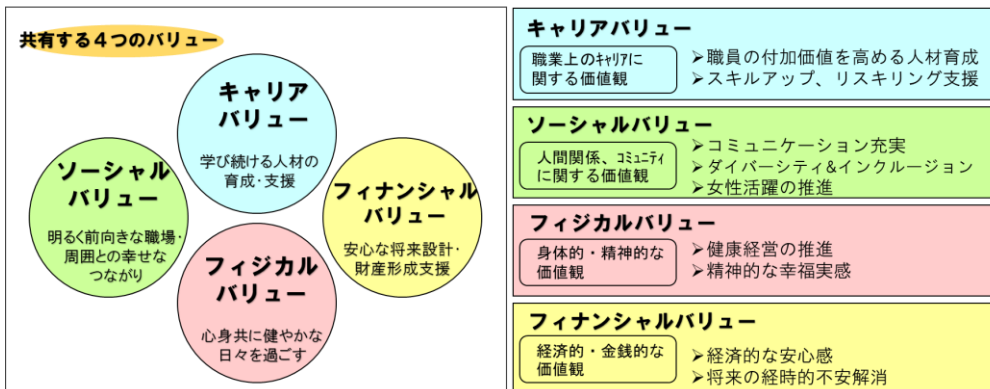
### ファーストバンクグループの人的資本経営

<目指すゴール>

人的資本経営により付加価値を創造し、サステナブル社会を実現する企業グループへ

<創造する付加価値>

- > 職員の「働きがい」・「やりがい」・「生きがい」 …職員に対し付加価値を創造する
- > 自身の成長を周囲の豊かさや幸せにつなげられる人材 …付加価値を創造する職員を育成



### (人材育成方針)

キャリアバリューに位置づけ「学び続ける人材の育成・支援」、「自己成長によるやりがい創出」を職員との共通の価値観として各種施策を実行しています。

大きく[OJT]、[行内研修]、[行外研修]、[自己啓発支援]の4つに区分し、職員が「成長による喜びや自己実現によるやりがい」を感じることができるような体系・カリキュラムを目指しています。

- 2023年度は階層別研修223回（前年比+87回）、延べ約1,329時間(同+727時間)、一人あたり2時間13分(同+1時間9分)の行内研修を実施しました。
- 自己啓発支援として、資格取得支援対策講座（全額銀行負担）を新しい取り組みとして実施しました（中小企業診断士、FP1級、ITパスポート、財務・税務・法務2級）。
- 2024年度は当行の創立80周年記念事業の一環で、「銀行員としての成長」や「地域・家族の一員としての人間力の向上」を目的とし、全行的な自己啓発活動として「マイスターチャレンジ80」を実施します。

## 社内環境整備方針

(方針)

「4つのバリューの共有」、「1on1ミーティングの充実や各種意識調査・アンケート等、積極的なコミュニケーション機会の増加」により、職員のニーズを把握しながらバランスよく施策を実行し、エンゲージメント強化、付加価値創造に向け取り組んでまいります。

多様な人材が活躍できる明るく働きやすい企業を目指し、キャリア構築の支援、女性の活躍、経験者採用の積極実施、アルムナイネットワークの拡大に向け取り組んでまいります。

働き方に関する意識調査の継続実施により、職員ニーズの把握と、現状の実態把握を行います。

(人材ポートフォリオの構築)

「最適な人材配置の構築」、「やりがいの創出」に向け、人的資本を可視化し、職員が最大限に能力を発揮できる人材ポートフォリオ構築に向け取り組んでいます。

人員数・求める人材をクリアにすることで、成長分野への配置、必要スキル習得に向けた育成を行い、将来的にコンサル人員の増加や女性の活躍につなげていく方針です。

(各種指標と目標)

		2023年3月実績	2024年3月実績	2028年3月目標
	満足度調査① 働き方に満足している	69.7%	73.6%	80.0%
	満足度調査② 能力や実績が正しく評価されている	73.7%	79.1%	85.0%
ソーシャルバリュー	女性管理職比率	10.3%	11.3%	15.0%
	女性代理職比率	21.1%	22.0%	25.0%
	男女の賃金差異 (全ての労働者)	56.3%	56.2%	60.0%
	(正規労働者)	67.1%	66.7%	70.0%
	(非正規労働者)	58.3%	59.7%	65.0%
	男性職員の育児休業取得率	117.8%	125.0%	100.0%
キャリアバリュー	公的専門資格保有行員数比率	40.2%	43.5%	50.0%
	ITパスポート保有者数	46名	78名	300名
	人材育成投資額 (行員一人あたり)	19.4千円	47.8千円	80.0千円
	行内研修年間時間 (行員一人あたり)	1時間4分	2時間13分	3時間
フィジカルバリュー	1ヶ月あたり8時間超の時間外労働平均時間	6時間13分	7時間21分	8時間以内
	職員の有給休暇取得率	60.6%	75.1%	80.0%
	人間ドック受診率	83.7%	82.5%	100.0%

※10年長期ビジョン「ファーストバンクVISION10」では、2028年3月までを1stSTAGE(変革期)、2028年4月から2033年3月までを2ndSTAGE(発展期)としており、人材戦略では2028年3月までの計数目標を設定し取り組んでいます。

※満足度調査…当行で実施している「働き方、職場風土に関する意識調査」の回答を記載しています。



# 人的資本に関する取り組み

調査目的：働きやすい職場づくり・エンゲージメント向上に向けた「職場の実態把握」と「職員の要望把握」  
対象：全職員（休職者、出向者、退職予定者を除く）

指標項目：① 問：あなたは現在、当行の「働き方」に満足していますか。

答：1.大いに満足している、2.まあまあ満足している、3.どちらともいえない、4.不満である、5.大いに不満である

② 問：あなたの能力や実績は正しく評価されていると思いますか

答：1.とても思う、2.概ね思う、3.どちらともいえない、4.あまり思わない、5.思わない

※以上の問いに対する、答1と答2を合わせた比率を記載しております。

※調査項目のうち、銀行と職員との相互理解、エンゲージメントを図る観点から①と②の項目について回答状況を記載しております。

※前年度より一部調査方法を変更していますが、上表には直近調査方法にて再計算した比率を記載しております。

※「男性の育児休業取得率」は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出しております。

※「男性の育児休業取得率」は、計算式の分母を「配偶者が事業年度内に出産した男性労働者の人数」としてしています。2028年3月目標は、当該事業年度内の対象者全員が取得することを目指し100%としています。

※公的専門資格保有行員数比率は、全行員に対する中小企業診断士、FP1級、FP2級、社会保険労務士、証券アナリストのいずれかを保有している者の占める比率です。

※行員一人あたり人材育成投資額は、「研修費（教材費・検定補助金を含む）」／「行員の期中平均人数」で算出しております。

## 従業員の状況

（管理職に占める女性労働者の割合）

	管理職に占める女性労働者の割合	代理職に占める女性労働者の割合
（単体）	11.3%	22.0%
（連結）	10.5%	22.1%

- 管理職に占める女性労働者の割合は11.3%（連結10.5%）となりました。女性活躍推進法に基づく第4期行動計画（期間：2023年4月1日～2026年3月31日）で掲げた目標12%の期間内達成を目指しております。
- 次の管理職候補者となる支店長代理職に占める女性労働者の割合は22.0%（連結22.1%）であり、引き続き人材育成、社内環境整備により「管理職比率と代理職比率の乖離幅縮小」、「代理職比率向上による裾野拡大」に向け取り組んでいく方針です。
- 2023年度は新しい取り組みとして次の管理職を担う女性役席を対象とした女性管理職研修を開催し、カリキュラムの一つとして当行の女性社外取締役によるキャリア構築や周囲との関わり等についての講演を行いました。今後も役職員一体となり女性が活躍しやすい企業を目指してまいります。

（男性の育児休業取得率）

- 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第2号に基づき算出した取得率は125.0%であります。
- 「休暇の取得しやすい環境整備」「男性の育児参加」に向けて継続的に取り組み、引き続き男性の育児休業取得率100%を目指します。  
（連結企業の男性に育児休業取得対象者がいなかったことから、単体・連結とも同じ比率となっています。）

	男性の育児休業取得率
（単体）	125.0%
（連結）	125.0%



### (男女の賃金の差異)

≪正規・非正規による全体比較≫		全ての労働者	正規労働者	非正規労働者
男女の賃金の差異	(単体)	56.2%	66.7%	59.7%
	(連結)	53.9%	66.8%	58.4%
≪同一コース・職種内での比較≫		総合職	エリア総合職	嘱託員(※2)
男女の賃金の差異	(単体) ※1	70.2%	75.1%	91.4%

(出向者・育児休業者を除く)

- 全体比較では、前年度からほぼ同水準となりました。
- 同一コース・職種内で比較すると、全ての区分で全体比較よりも高い比率となっています(※1.コースの区分がある単体で算出しております ※2.男性パートタイマー人数ゼロのため嘱託員での比較をしました)。
- 男女の賃金の差異の改善を目指しており、今後女性職員の働きやすい環境整備、キャリアアップ支援等を通じた管理職比率向上等により、本件数値が改善するよう取り組んでまいります。

### (有給休暇取得率)

- 有給休暇取得率は75.1%となり、女性活躍推進法に基づく第4期行動計画(期間：2023年4月1日～2026年3月31日)の目標であった70.0%を初年度で達成しました。
- 2024年度は引き続き70%を目標とし、7割以上の取得率定着を目指します。

### (平均残業時間)

- 2023年度の8時間超の平均残業時間は7時間21分(1ヶ月あたり)となりました(パートタイマー除く)。
- 新型コロナウイルス感染症の5類引下げ以降、お客さまとの対面での面談が増加したことにより営業活動時間が増加したことが要因の一つであると認識しております。
- 今後も引き続き、ワークインライフ充実や、健康で働きがいある職場づくり、職員一人ひとりの能力の最大限の発揮に向け取り組んでまいります。

## 社会貢献活動・教育支援

地域の未来を担う子ども達の教育や地域の金融リテラシー普及に向けた取り組みを実践しました。

- 金銭教育・金融教育：42校 2,289名受講
- 金融リテラシー向上に向け、県内事業所において「ライフプランに関するセミナー」を638回開催（5,081名受講）
- 第62回小学生図画コンクールの開催：県内より2,872点の応募
- 公益財団法人 富山第一銀行奨学財団を通じた支援  
大学等の研究助成：34先 18,870千円 奨学金（給与貸与金）：7,885千円  
顕彰事業：富山第一銀行奨学財団賞 賞金総額 8,000千円
- 公益信託 富山ファーストバンク社会福祉基金を通じた助成：20先 13,930千円  
ほか



小学生 金銭教育出前講座



第62回小学生図画コンクール

近年、政府・金融庁が推進する資産所得倍増プランでは資産形成の重要性が高まっており、金融経済教育に対する期待がさらに高まりつつあります。

当行も地域の金融リテラシーを向上させる一環として、今年度より「若手・中堅行員による中学生・高校生向けの金融経済教育」の取り組みを開始し、金融経済教育に対する地域金融機関としての役割を果たしてまいります。