

2024年3月期 第1四半期決算 よくあるご質問

株式会社リクルートホールディングス

Q1. 当第1四半期のグローバル人材マッチング市場の状況を教えてください。

当第1四半期のグローバル労働市場では、引き続き求職者と雇用者のバランスの正常化が進みました。先進国でのいくつかの例外を除き、求人数、雇用者数、及び賃金の前年同期からの上昇率は2022年年初の高水準から大きく低下、あるいは鈍化しましたが、依然として概ねコロナ禍前の水準を大きく上回っています。

米国の労働市場は、インフレの高止まりや金融引き締め、高金利、金融セクターにおいて長引く不透明感等の逆境においても、2023年年初以来底堅く推移しています。テクノロジーやメディア等一部の産業では人員削減が増加しましたが、経済全体には拡大していません。

米国の6月の失業率は、50年ぶりの低水準に近い3.6%となり、当第1四半期には、人口増の2倍のペースとなる月平均24万4,000件の雇用が創出されました。Indeed Wage Trackerによると、2023年5月の賃金の上昇率は5.3%と、最高値である2022年1月の9.3%から大幅に低下しましたが、インフレを示す他の指標同様、依然コロナ禍前の平均の3.1%を上回っています。

6月の労働力人口に占める25歳から54歳の労働者の割合は、特に女性の労働参加率が過去最高となり、2002年5月以来の高水準となる83.5%まで上昇しました。

このように、米国の労働市場はピークからは減速しているものの、労働力の需要は依然として高い状態にあります。また、需要増に伴い、米国での求職者のIndeedへのアクセス増加に見られるように、労働力の供給も増加しました。

欧州では、マクロ経済の不確実性は高まっているものの、求人数は依然過去の平均を上回る水準に留まり、失業率は低水準で推移し、賃金上昇率も堅調に推移しました。EU全体では景気後退とされる2四半期連続でマイナス成長は回避されていますが、ドイツ等一部の国では2四半期連続でのマイナス成長が見られました。Indeedの調査では、ユーロ圏6カ国の5月の平均賃金の上昇率は4.7%と、ピークの2022年10月の5.1%からわずかに低下しました。

アジア太平洋地域では、労働力の需要は引き続きコロナ禍前よりも高い水準にありますが、2023年年初からは減速が続いています。また、インフレ率は高水準にあるものの、賃金の伸びは欧米に比べて緩やかな状態となりました。2023年6月29日現在、Indeed上の求人数はピークから減少しているものの、季節調整後の数値で日本ではコロナ禍前を38.4%、オーストラリアでは87.7%上回っています。

多くの国で労働市場は引き続き逼迫した状態にあり、当社の人材マッチング事業にとっては長期的な追い風になると考えています。

詳細は、Indeed Hiring Lab(<https://www.hiringlab.org/>)をご参照ください。Indeed Hiring Labでは、Indeedのグローバルエコノミストによる労働市場の動向に関するデータや知見をご確認いただけます。

Q2. 米国Indeed上の求人数及び有料求人広告数のトレンドについて詳しく教えてください。

当第1四半期にIndeedに掲載された米国の求人数は前年同期比で約19%減少しました。これは主に、労働市場の需給の正常化により、求人数及び有料求人広告数がピークであった2023年3月期第1四半期から減少したことによるものです。前第4四半期と比較すると、Indeedに掲載された米国の求人数の減少傾向に大きな変化はありませんでした。

同時に、当第1四半期の有料求人広告数は前年同期比で約50%減少しましたが、この減少は、HRテクノロジー事業の人材市場の質を高めることを目的とした価格モデルの変更等の内部要因や、労働市場の需給の正常化といった外部要因が複合的に作用したためと考えています。

数年前から、Indeedではクリック課金(PPC)から応募課金(PPA)及び応募開始課金(PPSA)へ移行するため、様々な課金モデルのテストを行っています。企業クライアントにとって、単なるクリックよりも実際の採用に近い成果である、質の高い応募あるいは応募開始に対してのみ課金をすることで、企業クライアントにより高い価値を提供できると考えています。

PPA及びPPSAの課金モデルでは、クリックされただけで応募や応募開始がない求人は収益化されず有料求人広告としてカウントされなくなるため、有料求人広告数の減少の要因となります。

当第1四半期に、PPSAの提供を複数の国において拡大させました。これにより、有料求人広告数は減少しましたが、その減少の大半は、過去において応募件数が特に少なく、求人広告1件当たりの平均売上収益額が非常に低い求人広告でした。よって、当第1四半期のHRテクノロジー事業の売上収益への影響は限定的となりました。

Q3. Indeedのそれぞれの課金モデルについて詳しく教えてほしい。

Indeedのビジネスモデルは、明確な結果に対してのみ対価が支払われる、ペイフォーパフォーマンスモデルを中心としています。これを実現するため、Indeedの課金モデルは、求職者による求人広告のクリック、または応募開始、応募完了等の特定のアクションがあった場合にのみ、求人企業に課金されるように設計されています。これらのアクションを受けた求人広告が収益化され、有料求人広告数としてカウントされます。

Indeedの最新の課金モデルについては、こちらの[リンク](#)をご参照ください。(英語のみ)

従来のPPC(Pay Per Click)(英語のみ)、いわゆるクリック課金では、求職者が求人ページをクリックした際に課金が発生します。ペイフォーパフォーマンスモデルに基づき、求人に興味を持った求職者が有料求人広告をクリックした場合にのみ課金されます。通常は、企業クライアントは1日当たり、あるいは1ヶ月当たりで採用予算を管理し、より多くの予算を設定することで、より競争力のある求人広告を設定できる可能性が高くなります。

PPSA(Pay Per Started Application)(英語のみ)、いわゆる応募開始課金は、Indeedの新しい成果報酬型の課金モデルです。求職者が求人ページの「応募する」ボタンを押して応募プロセスを開始した時点で課金が発生します。従来のPPCでは、求人ページへのすべてのクリックに対して課金されていましたが、PPSAでは、求職者が応募プロセスを開始するアクションを起こした際に課金されるため、明確な成果に繋がらないクリックに対して料金を支払う可能性を低くすることができます。通常は、企業クライアントは1カ月当たりで採用予算を管理します。PPSAでは求人ページがクリックされただけで、応募が無かった求人広告は有料求人広告としてカウントしないため、PPSAが拡大すると有料求人広告数の減少に繋がります。

PPA(Pay Per Application)(英語のみ)、いわゆる応募課金は、1年以上前から一部の企業クライアントに提供されている課金モデルです。各有料求人広告において受理された応募1件につき、いくらかかるかが表示されます。1件当たりの応募単価は、勤務地や職種、該当地域内の求職者数等の影響を受けます。応募単価は有料求人広告設定前に決定されます。企業クライアントは、受け付ける応募数の上限を設定したり、更に、72時間以内であれば条件に合わない応募を拒否することもでき、質の高い応募にのみ課金される仕組みになっています。PPAでは求職者が応募を完了した時点という採用プロセスのかなり先の時点で課金されるため、PPSA同様、PPAが拡大すると有料求人広告数の減少に繋がります。

Q4. 各事業の当第2四半期の見通しの詳細を教えてください。

HRテクノロジー事業

2023年7月の米ドルベースの売上収益は前年同期から約17%減少しました。当第2四半期の売上収益は、経済環境の急激な悪化が起こらないという前提に基づいて、当第1四半期から7%から2.5%程度減少し、前年同期比で20%から16%程度減少すると見込んでいます。

調整後EBITDAマージンについては、コストコントロールを慎重に進めており、売上収益は減少するものの33%から37%程度となることを見込んでいます。

今後の事業環境の変化に対応し、長期戦略への投資とのバランスを取りながら、必要に応じて適切なコストコントロールを実施しますが、第2四半期に見込んでいる調整後EBITDAマージンの水準の維持を優先する事業経営を行うものではありません。

マッチング&ソリューション事業

当第2四半期の売上収益は、販促領域では前年同期比7%前後の増収、人材領域では前年同期比9%前後の増収を見込んでいます。

調整後EBITDAマージンは、22%程度を見込んでいます。

人材派遣事業

当第2四半期の売上収益は、日本は前年同期比11%程度の増収、欧州、米国及び豪州は前年同期比7%程度の減収を見込んでいます。

調整後EBITDAマージンは6.5%程度を見込んでいます。

連結及び各事業の当第2四半期見通し、通期業績予想は以下のとおりです。

単位:十億円		2023年3月期 第2四半期 実績	2024年3月期 第2四半期 業績見通し	2023年3月期 実績	2024年3月期 業績予想 変更なし	
連結	売上収益	878.4	825 - 850	3,429.5	減収減益	
	前年同期比	+25.3%	-6.1% - -3.2%	+19.4%		
	調整後EBITDA	145.3	143 - 166	545.0		
HRテクノロジー	売上収益 (百万米ドル)	2,173	-	8,243	減収減益	
	前年同期比	+11.6%	-20% - -16%程度	+7.7%		
	調整後EBITDAマージン	30.4%	33% - 37%程度	30.7%		
マッチング& ソリューション	売上収益	販促領域	111.9	-	451.5	+4%前後
		前年同期比	+13.9%	+7%前後	+13.9%	
	人材領域	70.2	-	297.4	+6%前後	
		前年同期比	22.2%	+9%前後		+19.3%
	調整後EBITDAマージン	15.1%	22.0%程度	14.4%	20%程度	
人材派遣	売上収益	日本	166.0	-	684.1	+9%程度
		前年同期比	+14.0%	+11%程度	+13.1%	
	欧州、米国 及び豪州	234.2	-	901.1	減収	
		前年同期比	+23.3%	-7%程度		+16.5%
	調整後EBITDAマージン	7.0%	6.5%程度	6.5%	6%程度	

当第2四半期の想定為替レートは1米ドル=139円、1ユーロ=152円、1豪ドル=94円です。

Q5. 当第1四半期の実績における、連結及び人材派遣事業の売上収益における為替影響を教えてください。

単位:十億円		前第1四半期	前第2四半期	前第3四半期	前第4四半期	当第1四半期
連結	為替影響有	843.1	878.4	880.1	827.7	850.8
	前年同期比	26.8%	25.3%	18.0%	9.0%	0.9%
	為替影響除き	779.4	787.9	794.7	780.5	825.1
	前年同期比	17.3%	12.4%	6.5%	2.7%	-2.1%
人材派遣	為替影響有	385.7	400.2	415.6	383.6	401.4
	前年同期比	15.1%	19.3%	16.2%	9.6%	4.1%
	為替影響除き	366.1	370.6	384.1	365.5	390.3
	前年同期比	9.2%	10.5%	7.4%	4.5%	1.2%
人材派遣 欧州、米国 及び豪州	為替影響有	220.5	234.2	241.1	205.1	215.2
	前年同期比	17.2%	23.3%	19.4%	6.1%	-2.4%
	為替影響除き	200.9	204.6	209.6	187.1	204.1
	前年同期比	6.8%	7.8%	3.8%	-3.3%	-7.4%

Q6. HRテクノロジー事業の米ドルベース売上収益について、各国通貨の為替影響を除いた増減率を教えてください。

単位: 百万米ドル		前第1四半期	前第2四半期	前第3四半期	前第4四半期	当第1四半期
米国	売上収益	\$1,618	\$1,610	\$1,435	\$1,337	\$1,317
	前年同期比	24.9%	9.2%	-2.0%	-10.1%	-18.6%
米国以外	為替影響有	568	563	548	560	557
	前年同期比	46.5%	18.9%	5.3%	2.4%	-1.8%
	為替影響除き	637	657	629	602	563
	前年同期比	64.2%	38.7%	20.7%	10.1%	-0.9%
合計	為替影響有	2,187	2,173	1,984	1,897	1,875
	前年同期比	29.9%	11.6%	-0.1%	-6.7%	-14.2%
	為替影響除き	2,256	2,267	2,064	1,939	1,879
	前年同期比	34.0%	16.4%	3.9%	-4.7%	-14.1%

Q7. 2023年6月14日に終了した自己株式取得の概要について教えてください。

当社は、当社事業法人株主のうち最大の保有割合を有していた大日本印刷株式会社の一部売却の意向を確認し、当社普通株式が市場で短期間に断続的に売却された場合の市場価格に与える影響や、今後の戦略的事業投資余力、市場環境及び財務状況の見通し等を総合的に勘案し、自己株式の取得による対応が妥当と判断しました。

自己株式の取得は、「公開買付けによる自己株式取得」により、大日本印刷株式会社との間で合意された、本公開買付け実施の決議日の前営業日までの過去3ヶ月間の終値の単純平均値より10%ディスカウントした価格、一株当たり3,326円を買付価格とし、上限2,300万株を買付予定数として、2023年5月18日から2023年6月14日の期間に実施しました。

累計取得自己株式数は1,882万株、取得総額は626億円でした。

なお、自己株式の取得日が2023年7月6日となるため、当第2四半期に現金及び現金同等物の減少として計上される見込みです。

詳細は、以下ホームページをご覧ください。

https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20230517_0001/

https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20230615_0001/

Q8. Prosper Togetherの取組みについて、2023年度の進捗を教えてください。

2023年7月4日に、当社の経営戦略の柱の1つであるESG(環境・社会・ガバナンス)に関する取組み「Prosper Together」について、2022年度の総括と2023年の計画と挑戦について報告しました。詳細は、以下をご覧ください。

https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20230704_0001/

経営戦略の1つである「Prosper Together」として、ESGの具体的な目標を定めて取組みを進めています。2022年度はESG目標を定めてから2年目の年であり、プロダクトやサービスの進化を通じて目標達成に向けた変化の兆しが見えてきた年でした。それぞれの目標に対する進捗は以下のとおりです。

環境目標: 2030年度までにバリューチェーン全体において温室効果ガス(GHG: Greenhouse Gas)排出量のカーボンニュートラルを達成する

- 2021年度に続き2022年度も、事業活動を通じたGHG排出(Scope1+2)のカーボンニュートラルを達成する見込み(注1)。
- 2030年度までに目指すバリューチェーン全体におけるカーボンニュートラル達成に向けては、世界平均気温を産業革命前と比べて1.5°C程度の気温上昇に抑える「1.5度目標」に沿ったグループのGHG削減計画を策定。その削減計画について2023年6月1日にSBTiより承認を受領した。
- 2021年度に引き続き2022年度も、CDPによるサプライヤー・エンゲージメント評価において最高評価であるサプライヤー・エンゲージメント・リーダーに選定された。

ソーシャル - ソーシャルインパクト目標①: 2030年度までに、就業までに掛かる時間を2021年度比で約半分に短縮する

- Indeed上のプロダクトを活用することで就業までにかかる時間を短縮する取組みを進めた。
- 企業クライアントが求人広告へのクリック数に対して課金されるPay Per Clickモデルではなく、応募に対して課金されるPay Per Applicationモデルを使った場合、就業までに掛かる時間が約17%短縮された(注2)。また、企業がIndeed上でスキルによるマッチングができるIndeedアセスメントを使うと、採用に掛かる期間が約16%短くなる(注3)といった結果も出てきている。

ソーシャル - ソーシャルインパクト目標②: 2030年度までに、累計3,000万人の障壁に直面する求職者を支援する

- プロダクトの進化とパートナーシップによる取組みを通じて、累積約390万人(注4)の障壁を低減し、採用を実現した。
- 失業期間を長期化させている障壁として顕著な「学歴」に対して、Indeedの求人情報を作成する画面で、全米で応募者のスクリーニング条件に「学歴要件」の有無を企業クライアントに確認してもらう仕様を展開したところ、大卒資格を応募要件とする求人は37%減少し(注5)、大卒要件のない求人には約10%(注6)多くの応募が集まり、より良い採用に繋がる可能性が高まった。

ソーシャル - DEI目標(注7):2030年度までに、リクルートグループの上級管理職・管理職・従業員、それぞれの女性比率を約50%にする

- ジェンダーギャップの大きい日本で事業を展開するマッチング&ソリューション事業は管理職任用要件の明文化に取り組み、取り組みを行った組織では、女性の課長職候補者が平均1.7倍に増えたことに加え、男性の課長職候補者も1.4倍に増え、管理職候補全体の拡大に繋がった。

ガバナンス:2030年度までに、リクルートホールディングスの取締役及び監査役全体の女性比率を約50%にする

- 6月の株主総会にてKatrina Lake氏を含む選任議案が承認されたことを受け、監査役を含む取締役会構成員全体の女性比率が約27%から約33%に上昇しました(注8)。

- (注1) 事業活動におけるGHG排出量は、スコープ1(自社が管理・所有するオフィスにて直接排出されるGHG)、スコープ2(自社が管理・所有するオフィスにて購入した電力・熱・蒸気エネルギー等の使用を通して間接的に排出されるGHG)の合計。バリューチェーン全体におけるGHG排出量は、スコープ1、2に加えて、スコープ3(スコープ1、2を除く間接的に排出されるGHG)を含むすべて。GHG排出量の測定、排出量に対する第三者認証の取得、更に残存する排出量に対してオフセットを行った上で、カーボンニュートラルの達成を目指す。
- (注2) 差分は、2022年1月から2023年1月までの間に米国のIndeed上で行われた採用について、求職者が (Indeed で採用された仕事に) 応募してから採用されるまでの期間を、求職者による報告データに基づき算出。分析されたデータセットは2つの料金モデル (応募に対する支払い、またはクリックに対する支払い) のいずれかを採用する、Indeedの有料求人のみが含まれる。Pay Per Applicationは、雇用主が基準を満たす求職者の応募があった場合に支払う新しい料金モデル。Pay Per Clickは、Indeedの従来の料金モデルで、求職者が求人広告をクリックした際に雇用主が課金される。
- (注3) Indeed上における求人掲載が(a) 14日未満で、(b) 2022年11月1日から 2022年12月31日までの間に応募があった場合、雇用主がIndeedで採用するまでの日数に、Indeed上でスキルテスト (Indeed Assessments) を利用する場合とそうでない場合で、統計的に有意な差があることが明らかになった。採用までの時間は、求人がIndeedに掲載された日から、雇用主がIndeed で候補者を採用したという理由で求人が終了した日までの差として定義。
- (注4) 2021年5月1日から2023年3月31日までの間に、採用シグナルの測定を通して、世界中の求職者及び雇用主からIndeed上で報告された就業データに基づく。学歴、犯罪歴、軍隊経験、障がいの有無、または求職活動のために必要なパソコンやインターネット等を持っていないという雇用市場の障壁のうち、少なくとも一つに直面した求職者の就業数の累計。
- (注5) 米国のIndeedで、大卒資格を必須とするスクリーニング項目を含めなかった求人情報の割合は、2022年5月時点の22%から、2023年1月に14%へ減少した(減少割合は37%)。
- (注6) 特定の職種において、大卒資格を必須とした職種と比較し、大卒資格を必須としなかった職種の方が応募者数が10%多かった。
- (注7) Diversity, Equity and Inclusion(ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン)の略。
- (注8) 監査役を含む取締役会構成員の女性比率は、2022年と2023年の7月1日時点。

Appendix
セグメント別業績推移

		2022年3月期					2023年3月期					2024年 3月期
単位:十億円		Q1	Q2	Q3	Q4	通期	Q1	Q2	Q3	Q4	通期	Q1
連結												
	売上収益	664.7	701.1	746.0	759.7	2,871.7	843.1	878.4	880.1	827.7	3,429.5	850.8
	前年同期比	39.8%	23.2%	22.0%	23.9%	26.5%	26.8%	25.3%	18.0%	9.0%	19.4%	0.9%
	調整後EBITDA	131.4	147.1	142.0	91.2	511.8	152.3	145.3	138.2	109.1	545.0	165.9
	調整後EBITDA マージン	19.8%	21.0%	19.0%	12.0%	17.8%	18.1%	16.5%	15.7%	13.2%	15.9%	19.5%
HRテクノロジー												
	売上収益 (百万米ドル)	1,683	1,948	1,986	2,034	7,653	2,187	2,173	1,984	1,897	8,243	1,875
	前年同期比	144.5%	100.1%	81.3%	64.7%	91.6%	29.9%	11.6%	-0.1%	-6.7%	7.7%	-14.2%
	売上収益	184.4	214.4	225.8	236.6	861.4	283.7	300.5	280.5	251.3	1,116.1	257.9
	前年同期比	148.9%	107.3%	97.2%	80.4%	103.5%	53.9%	40.1%	24.2%	6.2%	29.6%	-9.1%
	調整後EBITDA	74.8	92.3	78.5	77.5	323.3	95.5	91.2	78.8	76.7	342.3	98.1
	調整後EBITDA マージン	40.6%	43.1%	34.8%	32.8%	37.5%	33.7%	30.4%	28.1%	30.5%	30.7%	38.1%
マッチング&ソリューション												
	売上収益	91.5	98.3	102.1	104.5	396.5	104.8	111.9	115.4	119.2	451.5	116.6
	前年同期比	18.7%	-20.5% (4.3%)	-23.8% (-1.3%)	-13.6% (2.3%)	-13.0% (5.2%)	14.6%	13.9%	13.1%	14.1%	13.9%	11.2%
販促	調整後EBITDA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	調整後EBITDA マージン	-	-	-	-	-	-	-	-	-	約25% ³	約27%
	売上収益	56.5	57.5	62.8	72.4	249.3	72.6	70.2	73.7	80.8	297.4	80.8
	前年同期比	2.7%	18.4%	20.5%	24.4%	16.5%	28.3%	22.2%	17.5%	11.6%	19.3%	11.3%
人材	調整後EBITDA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	調整後EBITDA マージン	-	-	-	-	-	-	-	-	-	約12% ³	約25%
	売上収益	151.8	157.8	168.5	180.3	658.6	180.4	185.2	191.9	203.0	760.6	199.9
	前年同期比	14.2%	-8.7% (10.1%)	-9.8% (7.9%)	0.6% (12.4%)	-2.0% (11.1%)	18.8%	17.3%	13.9%	12.6%	15.5%	10.8%
合計	調整後EBITDA	31.5	32.4	36.4	2.3	102.8	31.3	27.9	31.6	18.9	109.8	42.5
	調整後EBITDA マージン	20.8%	20.5%	21.6%	1.3%	15.6%	17.4%	15.1%	16.5%	9.3%	14.4%	21.3%
人材派遣												
日本	売上収益	146.9	145.7	155.7	156.5	604.9	165.1	166.0	174.4	178.4	684.1	186.1
	前年同期比	0.8%	4.9%	9.1%	9.8%	6.1%	12.4%	14.0%	12.1%	14.0%	13.1%	12.7%
欧州、 米国 及び 豪州	売上収益	188.2	189.8	202.0	193.4	773.5	220.5	234.2	241.1	205.1	901.1	215.2
	前年同期比	46.5%	18.9%	16.2%	15.9%	23.0%	17.2%	23.3%	19.4%	6.1%	16.5%	-2.4%
合計	売上収益	335.1	335.5	357.7	349.9	1,378.4	385.7	400.2	415.6	383.6	1,585.2	401.4
	前年同期比	22.2%	12.4%	13.0%	13.1%	15.0%	15.1%	19.3%	16.2%	9.6%	15.0%	4.1%
	調整後EBITDA	26.2	24.0	28.6	14.3	93.2	27.2	27.9	29.8	17.2	102.2	26.7
	調整後EBITDA マージン	7.8%	7.2%	8.0%	4.1%	6.8%	7.1%	7.0%	7.2%	4.5%	6.5%	6.7%

- (注1) 括弧で記載した数値は2021年3月期第2四半期から第4四半期に経済産業省中小企業庁より受託した家賃支援給付金事務事業を除く売上収益に対する前年同期比
- (注2) 2023年3月期第1四半期より、調整後EBITDAと調整後EPSの調整項目を変更しました。表中の数字はすべて新計算式に基づいた数値です。
- (注3) 未監査の社内数値

免責事項

本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り本資料の発表日現在における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれますが、これらが達成される保証はありません。

経済状況の変化、個人ユーザーの嗜好及び企業クライアントのニーズの変化、他社との競合、法規制の環境変化、為替レートの変動、気候変動を含む地球環境の変化、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響、大規模自然災害の発生、その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と大幅に異なる場合があります。従って、将来見通しに関する記述に過度に依拠することのないようお願いします。当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本資料に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新又は改訂する義務を負うものではありません。

本資料には、当社が事業を行っている市場に関する情報を含む、外部の情報源に由来し又はそれに基づく情報が記述されています。これらの記述は、本資料に引用されている外部の情報源から得られた統計その他の情報に基づいており、それらの情報については当社は独自に検証を行っておらず、その正確性又は完全性を保証することはできません。