

特別企画 : 栃木県内企業の雇用動向に関する意識調査 (2023 年度)

正社員採用予定 63.2%、人手不足反映

～専門技術職、販売職、生産工程職の需要が旺盛～

はじめに

3月10日に弊社が発表した「人手不足に対する栃木県内企業の動向調査(2023年1月)」によれば、県内の58.3%の企業が正社員不足と回答しており、この占有率はアベノミクス当時に匹敵する過去最高水準であった。3月31日に発表された厚生労働省栃木労働局の「労働市場のようす(令和5年2月分)」では、県内の有効求人倍率は1.19倍となだらかな上昇傾向が続き、「求職者の希望職種」と「求人側の必要な職種」のアンバランスがひととき目立つ形となっており、労働市場も平穏な状態とは言いにくい環境だ。その意味で、今年度の企業の雇用動向がどう展開するのか非常に興味深いところである。

帝国データバンク宇都宮支店では、2023年度の県内企業の雇用動向を捉え、人手不足の実情に迫るデータを集約し分析した。なお、栃木県内の雇用動向調査は2016年3月以降毎年実施しており、今回が8回目である。

※調査期間は2023年2月14日～28日、調査対象は栃木県内企業367社に対して行い、133社から有効回答を得た(回答率36.2%)。

調査結果(要旨)

- 2023年度に正社員の『採用予定がある』と回答した企業の割合は63.2%、前年度比では5.1pt増加し、数値的にはアベノミクス当時の状況まで上昇していることが分かった。規模別では「大企業」が87.0%(前年度比+12.0pt)と大半が採用予定であり、「中小企業」も58.2%(同+4.0pt)と過半数に達した。業界別では『運輸・倉庫』80.0%、『製造』71.4%、『建設』66.7%などで採用に積極的と見受けられる。社会経済活動の正常化による受注の回復が見込まれ、各業界で人員確保の動きが活発化している。
- 非正社員については、46.6%の企業が採用を予定しており、前年度同様高い求人ニーズが確認できた。特に『サービス』75.0%、『製造』61.9%など現場での人員不足が見込まれている業界での求人が旺盛となるようだ。
- 県内企業が求める職種を尋ねると、「専門的・技術的職業(開発・製造技術者、医療技術者など)」が38.3%で最多、以下、「販売の職業(販売、営業職など)」36.8%、「生産工程の職業(生産設備、金属材料製造など)」25.6%などでニーズが高い。求職者の人気が高い「事務的職業(一般事務員、会計事務員など)」は19.5%で下位にとどまっている。

1. 2023年度の正社員採用、63.2%が「採用予定あり」で高水準

■ 正社員採用

	正社員採用 (%)						有効回答数 (N)	調査年月
	採用予定が ある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定は ない	分からない		
2005年度	67.1	26.6	35.4	5.1	32.9	0.0	79	2005年2月
2006年度	58.0	28.4	25.0	4.5	33.0	9.1	88	2006年2月
2007年度	65.2	27.2	31.5	6.5	26.1	8.7	92	2007年2月
2008年度	59.8	21.7	28.3	9.8	31.5	8.7	92	2008年3月
2009年度	47.6	15.2	24.8	7.6	47.6	4.8	105	2009年2月
2010年度	38.7	15.3	13.5	9.9	50.5	10.8	111	2010年2月
2011年度	44.1	15.3	23.4	5.4	49.5	6.3	111	2011年2月
2012年度	55.9	25.5	25.5	4.9	37.3	6.9	102	2012年3月
2013年度	49.5	22.2	20.2	7.1	43.4	7.1	99	2013年2月
2014年度	61.0	24.8	31.4	4.8	28.6	10.5	105	2014年2月
2015年度	61.2	25.2	29.1	6.8	32.0	6.8	103	2015年2月
2016年度	66.3	29.8	26.0	10.6	27.9	5.8	104	2016年2月
2017年度	64.0	28.0	26.0	10.0	27.0	9.0	100	2017年2月
2018年度	64.9	27.0	30.6	7.2	28.8	6.3	111	2018年2月
2019年度	72.7	27.3	28.9	16.5	20.7	6.6	121	2019年2月
2020年度	57.4	22.5	25.6	9.3	28.7	14.0	129	2020年2月
2021年度	52.4	14.7	25.2	12.6	33.6	14.0	143	2021年2月
2022年度	58.1	23.6	31.1	3.4	29.1	12.8	148	2022年2月
2023年度	63.2	24.8	27.8	10.5	26.3	10.5	133	2023年2月

※母数は有効回答企業

栃木県内企業の2023年度（2023年4月～2024年3月入社）の正社員（新卒・中途入社）の採用状況について尋ねたところ、『採用予定がある』（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と回答した企業は63.2%となり、前年度比では5.1pt増加し、数値的にはアベノミクス当時に匹敵する内容となった。他方、「採用予定はない」は26.3%（前年度比▲2.8pt）と、こちらは減少となった。

各企業が労働力の確保や将来を見据えたスタッフの拡充を図るため、社会経済活動が正常化しつつあるこのタイミングに人員確保に向かう意識は十分理解できるところはある。しかし、増え続けるコストに対して企業の資金力が維持できるのかという点は懸念材料として残る。弊社が3月17日にリリースした「賃金動向に関する栃木県内企業の意識調査（2023年度）」によれば、県内企業の59.9%が賃金改善を示唆している。物価高に対応するためベースアップを行う企業が過去最高値となるなど、方向性はかなり明確なのだが、それを支える企業収益は未だ戻っておらず、コストアップによる利幅の低下は否めない。このような環境下で思うような採用計画や給料アップが実施できるのかは今後注視が必要だろう。また、労働市場のようすは明らかな「売り手市場」であり、中小零細企業まで人手が行き渡ることという問題もある。前途多難な状況であることは認識しておかなければならないだろう。

ちなみに全国調査の結果を見ると、正社員の採用状況について『採用予定がある』と回答した企業は63.0%（前年度比+0.8pt）、「採用予定はない」は26.1%（同▲1.3pt）であった。栃木県

と全く遜色のない結果であった。

栃木県内企業の業界別の状況について見る。『採用予定がある』と回答した企業は、『運輸・倉庫』が80.0%（前年度88.9%・▲8.9pt）で最多であった。以下『製造』71.4%（同66.7%・+4.7pt）、『建設』66.7%（同54.5%・+12.2pt）、『小売』63.6%（同40.0%・+23.6pt）、『サービス』58.3%（同73.3%・▲15.0pt）、『卸売』54.2%（同37.9%・+16.3pt）と続いた。『運輸・倉庫』についてはリーマン・ショック、東日本大震災などで過去に大きな人員整理を行った業界であるため、現在も慢性的な人手不足感がある一方で、長時間労働の是正に関する新たな法規の運用も背景にある。また、建設、小売、卸売などでも、経済正常化に伴う人手ニーズが大きく反映されていると感じる。事業規模別では、「大企業」87.0%（前年度75.0%・+12.0pt）、「中小企業」58.2%（同54.2%・+4.0pt）、「小規模企業」48.9%（同36.7%・+12.2pt）と、すべてのカテゴリで採用予定企業は増加した。また、従業員数別を見ると、「301人～1000人」100.0%、「51人～100人」84.2%、「101人～300人」83.3%、「21人～50人」68.0%、「6人～20人」47.6%、「5人以下」40.9%の順であった。比較的従業員規模の大きな企業ほど採用予定企業は増加するという傾向だ。従業員数20人以下の企業では平均値を下回り、極端に採用意欲が減退する。

	採用予定がある	増加する （見込み含む）	変わらない （見込み含む）	減少する （見込み含む）	採用予定はない	分からない	合計
全国	63.0 (6,430)	25.7 (2,619)	30.3 (3,091)	7.1 (720)	26.1 (2,658)	10.9 (1,115)	100.0 (10,203)
栃木	63.2 (84)	24.8 (33)	27.8 (37)	10.5 (14)	26.3 (35)	10.5 (14)	100.0 (133)
大企業	87.0 (20)	26.1 (6)	39.1 (9)	21.7 (5)	0.0 (0)	13.0 (3)	100.0 (23)
中小企業	58.2 (64)	24.5 (27)	25.5 (28)	8.2 (9)	31.8 (35)	10.0 (11)	100.0 (110)
うち小規模	48.9 (23)	21.3 (10)	23.4 (11)	4.3 (2)	38.3 (18)	12.8 (6)	100.0 (47)
業種別							
農・林・水産	33.3 (1)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)	66.7 (2)	0.0 (0)	100.0 (3)
金融	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	100.0 (2)
建設	66.7 (22)	12.1 (4)	39.4 (13)	15.2 (5)	12.1 (4)	21.2 (7)	100.0 (33)
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	100.0 (1)
製造	71.4 (30)	42.9 (18)	16.7 (7)	11.9 (5)	21.4 (9)	7.1 (3)	100.0 (42)
卸売	54.2 (13)	16.7 (4)	33.3 (8)	4.2 (1)	41.7 (10)	4.2 (1)	100.0 (24)
小売	63.6 (7)	18.2 (2)	36.4 (4)	9.1 (1)	27.3 (3)	9.1 (1)	100.0 (11)
運輸・倉庫	80.0 (4)	40.0 (2)	20.0 (1)	20.0 (1)	20.0 (1)	0.0 (0)	100.0 (5)
サービス	58.3 (7)	25.0 (3)	25.0 (3)	8.3 (1)	41.7 (5)	0.0 (0)	100.0 (12)
従業員数別							
5人以下	40.9 (9)	9.1 (2)	31.8 (7)	0.0 (0)	50.0 (11)	9.1 (2)	100.0 (22)
6人～20人	47.6 (20)	26.2 (11)	14.3 (6)	7.1 (3)	38.1 (16)	14.3 (6)	100.0 (42)
21人～50人	68.0 (17)	36.0 (9)	28.0 (7)	4.0 (1)	16.0 (4)	16.0 (4)	100.0 (25)
51人～100人	84.2 (16)	36.8 (7)	26.3 (5)	21.1 (4)	10.5 (2)	5.3 (1)	100.0 (19)
101人～300人	83.3 (15)	22.2 (4)	44.4 (8)	16.7 (3)	11.1 (2)	5.6 (1)	100.0 (18)
301人～1,000人	100.0 (7)	0.0 (0)	57.1 (4)	42.9 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (7)

注1：網掛けは、栃木以上を表す

注2：全国の母数は有効回答企業1万203社、栃木は133社

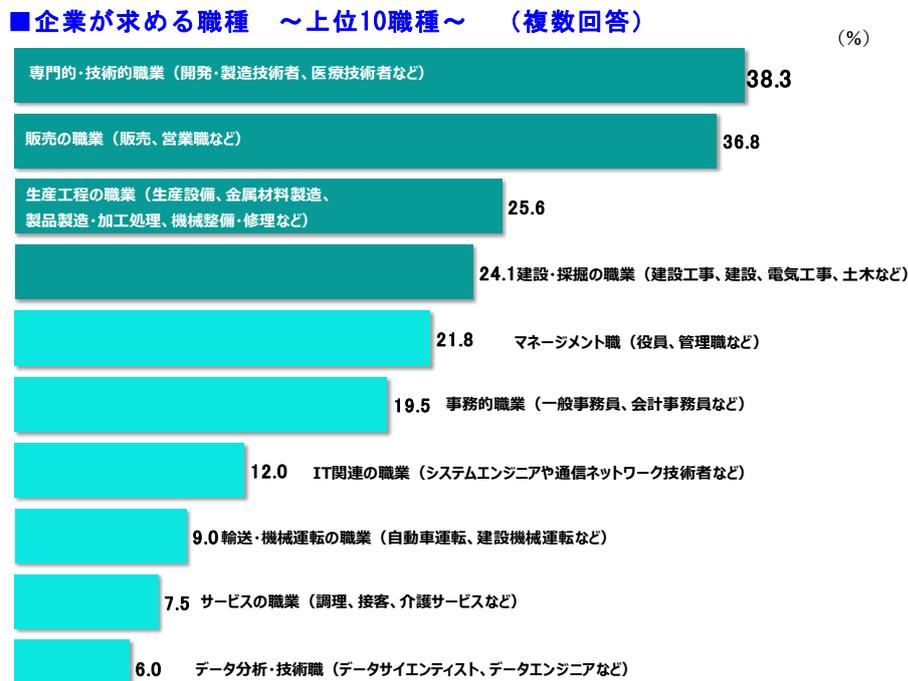
ここで企業からの声を紹介する。「確実に製造スタッフの数と受注量のバランスが崩れている。採用しなければ顧客のニーズに対応できない。しかし、採用する人材の質は落としたいくない。同業他社も同じ状況なので、見劣りしない賃金待遇を打ち出さなければならない。たぶん皆さん同じことで悩まれていると推察する」（製造）、「応募が集まらない状況が続いている。商工会議所や、地元の経営者仲間などと情報交換をしながら進めているが、応募があっても弊社では採用できな

いばかりで非常に焦っている。無い物ねだりをしているのでは・・・と疑心暗鬼になる」（製造）、「特殊なモノを扱っているので、専門知識やスキルがないと雇えない。必要な人材が減少しているなか、育成する時間も余力もないので、即戦力を見つけるしかないのだが、実情は厳しい」（製造）、「大きな経営課題です。弊社でも5名くらいの規模で人手が足りていない。本来なら正社員で雇用したいのだが、採用するだけの資金的な余力もない。パートさんは人気で全く応募が来ない。今のところ、みんなに無理してもらっているのが現実。いつまで続くのか心配だ」（小売）、「女性や高齢者なども考えたが、どうにも現実味がない。特に技術職は経験がものを言うため、スキルの乏しい人を雇っても結局任せられない。しばらくは“欲しいけど採用できない”状態が続くと覚悟している」（建設）、「事務職、営業職、配送部門と3人の募集を行っている。事務職は即決で決まった。営業職は何人か面接したが思うような人材に当たらない。配送部門は応募すらない。確かに職種で大きな違いがあるだろうし、欲しい人材が雇えないもどかしさはアベノミクス以降全く変わっていない」（卸売）、「人が雇えないのは現実です。雇える資金力もないし、そもそも弊社の様な零細企業では募集しても来てくれる人はいない。現状、できるだけ受注を受けて、それ以上は断ることにしています。せつかく依頼してくれているのにもったいないとは思いますが、現実問題としてやむを得ない」（サービス）など様々な意見が寄せられた。雇用環境は業界や各企業で全く違う。やはり、懸念している中小零細企業の採用環境は著しく厳しいようだ。今のままでは社会経済活動が正常化しても、波に乗れない企業が多く出てしまうことになる。そもそも、生産年齢人口の減少も考慮しなければ、バランスはいつまでたっても正常化しない。政府の舵取りで、こういったきめの細かいところまで配慮した施策が望まれるところだ。

2. 企業が求める職種、「専門的・技術的職業」が最多

栃木県内企業に、どのような職種の人材を求めているのか尋ねたところ、「専門的・技術的職業（開発・製造技術者、医療技術者など）」が38.3%で最多であった。以下、「販売の職業（販売、営業職など）」が36.8%、「生産工程の職業（生産設備、金属材料製造、製品製造・加工処理、機械整備・修理など）」25.6%であった。以下、「建設・採掘の職業（建設工事、建設、電気工事、土木など）」24.1%、「マネジメント職（役員、管理職など）」21.8%、「事務的職業（一般事務員、会計事務員など）」19.5%、「IT関連の職業（システムエンジニアや通信ネットワーク技術者など）」12.0%、「輸送・機械運転の職業（自動車運転、建設機械運転など）」9.0%、「サービスの職業（調理、接客、介護サービスなど）」7.5%などが続いた。ここで言えることは、資格やスキルを伴う専門職のニーズが高いということであろう。加えて俗に3Kといわれる職種、そして販売関係ということである。この3種類のどれにも属さない職種は例えば事務職に代表されるように極めて競争率が高く求人が少ない。労働問題でよく言われている「求人側の必要な職種」と「求職者の希望職種」がアンマッチングとなるのも頷ける。リスキリングや産業構造の改革など様々な打開策も言われているが、現実的なものは少ない。極めて困難な問題であることは認識しなければならないだろう。

参考までに全国状況を記載しておく。トップは「販売の職業」42.1%、「専門的・技術的職業」



注：母数は有効回答企業133社

33.9%、「事務的職業」20.8%、「マネージメント職」20.7%、「生産工程の職業」19.0%、「IT関連の職業」16.4%、「建設・採掘の職業」15.1%の順であった。栃木県と比較すると幾分順位が変動しているが、パーセンテージはそれほどの開きはなく、概ね栃木県内企業の求める職種と遜色はないようである。

3. 非正社員の採用予定企業は 46.6%、引き続き高水準

栃木県内企業における2023年度（2023年4月～2024年3月）の非正社員（新卒・中途入社）の採用状況について尋ねたところ、『採用予定がある』（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と回答した企業は46.6%であった。前年比では0.7pt減少したが、引き続き高水準であることが分かった。他方、「採用予定はない」企業は40.6%（前年比比+0.7pt）であった。事業規模別では「大企業」が60.9%で平均値を大きく上回っており、「中小企業」は43.6%、「小規模企業」が29.8%で、事業規模によって大きく採用ニーズが変わることが分かった。また業界別では、『サービス』の75.0%と『製造』61.9%の2業界が突出して多く、以下、『小売』45.5%、『卸売』41.7%、『建設』30.3%と続いた。一方従業員数別では、「101人～300人」が88.9%で最多、「51人～100人」が68.4%と続き、事業規模別同様、規模が大きい企業の採用意欲が旺盛のようだ。「20人以下」の 카테고리では30%前後にとどまっており規模間格差は大きい。

■非正社員採用

	非正社員採用 (%)						有効回答数 (N)	調査年月
	採用予定が ある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定は ない	分からない		
2005年度	65.8	19.0	43.0	3.8	31.6	2.5	79	2005年2月
2006年度	53.4	13.6	34.1	5.7	33.0	13.6	88	2006年2月
2007年度	66.3	10.9	51.1	4.3	27.2	6.5	92	2007年2月
2008年度	55.4	12.0	37.0	6.5	34.8	9.8	92	2008年3月
2009年度	34.3	5.7	19.0	9.5	55.2	10.5	105	2009年2月
2010年度	28.8	5.4	15.3	8.1	57.7	13.5	111	2010年2月
2011年度	42.3	17.1	15.3	9.9	44.1	13.5	111	2011年2月
2012年度	42.2	11.8	20.6	9.8	44.1	13.7	102	2012年3月
2013年度	44.4	12.1	26.3	6.1	45.5	10.1	99	2013年2月
2014年度	53.3	14.3	33.3	5.7	37.1	9.5	105	2014年2月
2015年度	50.5	16.5	24.3	9.7	41.7	7.8	103	2015年2月
2016年度	49.0	11.5	27.9	9.6	40.4	10.6	104	2016年2月
2017年度	47.0	13.0	30.0	4.0	40.0	13.0	100	2017年2月
2018年度	42.3	14.4	23.4	4.5	48.6	9.0	111	2018年2月
2019年度	59.5	20.7	30.6	8.3	30.6	9.9	121	2019年2月
2020年度	41.9	14.0	24.8	3.1	41.1	17.1	129	2020年2月
2021年度	35.7	8.4	21.0	6.3	49.7	14.7	143	2021年2月
2022年度	47.3	13.5	29.7	4.1	39.9	12.8	148	2022年2月
2023年度	46.6	14.3	27.8	4.5	40.6	12.8	133	2023年2月

※母数は有効回答企業

以前から指摘しているように非正社員は労働力確保の調整弁的な位置づけが定着している。正社員の雇用については、いったん採用すれば簡単には解雇できない規約の関係や、一方ではコスト面で大きく違うことから採用には慎重だ。しかし、非正社員は、受注量が増加すれば雇用し、減少すれば契約を解除することが容易なうえ、コスト的にも少額で済むので、企業にとっては使い勝手がいい。社会経済活動の正常化を背景に、企業の仕事量が増加していることは確かで、手っ取り早く労働力を確保したい製造やサービスといった業界でニーズが高いものと見られる。ただし、前項で述べたように、スキルを要する専門的な職種のニーズが最も高いというアンケート結果を考慮すれば、非正社員の求人はある程度限定的な職種に限られる傾向も否めない。

■2023年度の非正社員雇用について

(構成比%、カッコ内社数)

	採用予定がある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定はない	分からない	合計
全国	47.3 (4,830)	13.4 (1,372)	28.5 (2,906)	5.4 (552)	39.2 (3,999)	13.5 (1,374)	100.0 (10,203)
栃木	46.6 (62)	14.3 (19)	27.8 (37)	4.5 (6)	40.6 (54)	12.8 (17)	100.0 (133)
大企業	60.9 (14)	13.0 (3)	30.4 (7)	17.4 (4)	21.7 (5)	17.4 (4)	100.0 (23)
中小企業	43.6 (48)	14.5 (16)	27.3 (30)	1.8 (2)	44.5 (49)	11.8 (13)	100.0 (110)
うち小規模	29.8 (14)	12.8 (6)	17.0 (8)	0.0 (0)	59.6 (28)	10.6 (5)	100.0 (47)
業種別							
農・林・水産	33.3 (1)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (1)	33.3 (1)	100.0 (3)
金融	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	100.0 (2)
建設	30.3 (10)	9.1 (3)	21.2 (7)	0.0 (0)	60.6 (20)	9.1 (3)	100.0 (33)
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	100.0 (1)
製造	61.9 (26)	26.2 (11)	28.6 (12)	7.1 (3)	19.0 (8)	19.0 (8)	100.0 (42)
卸売	41.7 (10)	4.2 (1)	33.3 (8)	4.2 (1)	54.2 (13)	4.2 (1)	100.0 (24)
小売	45.5 (5)	18.2 (2)	18.2 (2)	9.1 (1)	45.5 (5)	9.1 (1)	100.0 (11)
運輸・倉庫	20.0 (1)	0.0 (0)	20.0 (1)	0.0 (0)	80.0 (4)	0.0 (0)	100.0 (5)
サービス	75.0 (9)	8.3 (1)	58.3 (7)	8.3 (1)	16.7 (2)	8.3 (1)	100.0 (12)
従業員数別							
5人以下	31.8 (7)	9.1 (2)	22.7 (5)	0.0 (0)	54.5 (12)	13.6 (3)	100.0 (22)
6人～20人	28.6 (12)	11.9 (5)	14.3 (6)	2.4 (1)	59.5 (25)	11.9 (5)	100.0 (42)
21人～50人	44.0 (11)	8.0 (2)	32.0 (8)	4.0 (1)	40.0 (10)	16.0 (4)	100.0 (25)
51人～100人	68.4 (13)	21.1 (4)	36.8 (7)	10.5 (2)	21.1 (4)	10.5 (2)	100.0 (19)
101人～300人	88.9 (16)	33.3 (6)	44.4 (8)	11.1 (2)	0.0 (0)	11.1 (2)	100.0 (18)
301人～1,000人	42.9 (3)	0.0 (0)	42.9 (3)	0.0 (0)	42.9 (3)	14.3 (1)	100.0 (7)

注1: 網掛けは、栃木以上を表す

注2: 全国の母数は有効回答企業1万203社、栃木は133社

4. 賃上げ動向との相関関係～賃上げを行う企業ほど採用に積極的

■採用状況別の賃金動向



注：母数は、本調査および「2022年度の賃金動向に関する企業の意識調査」回答企業114社

県内企業の賃上げ動向と採用動向の相関関係を分析した。結果的には、正社員、非正社員ともに賃上げを実施する予定の企業ほど採用予定のある企業の割合が高いことが分かった。

正社員では、『採用予定がある』企業の61.4%が今年度の賃上げを見込んでいる一方、「採用予定はない」企業では48.4%にとどまり、採用予定の有無によって13.0ptもの開きを確認できた。

非正社員においても、『採用予定がある』企業の賃上げ割合は49.1%に対し、「採用予定がない」企業の賃上げ割合はわずか9.1%と雲泥の差があった。総じて“ヒト”への投資が積極的な企業では、賃金も上げるし採用も行う。一方で消極的な企業では、賃金も上げないし採用も行わないという極端な傾向が見てとれる。もちろん企業が置かれている環境でも大きな差異はある。「業績が改善していないのに採用どころではない」という企業では如何ともし難い。自ずと企業間格差は大きくなるということだろう。この論点で見ても、「勝ち組」と「負け組」の関係が大きく作用している点は否定できない。

まとめ

毎年行っている雇用動向に関する意識調査だが、2023年度の企業の意識は「採用予定あり」は63.2%と高水準を維持し、人手不足が社会問題化したアベノミクス当時に匹敵する状況である。正社員では特に、『運輸・倉庫』や『製造』で高いニーズが確認できた。また、企業が求める職種を尋ねてみると、開発・製造技術者や医療技術者などの「専門的・技術的職業」が最も高く、販売や営業職などの「販売の職業」、各種製造現場の「生産工程の職業」などでニーズが高かった。

採用動向は個々の企業や業界によって大きく環境が違う。大企業では現状だけでなく将来的な競争力を見据えた人事政策を強く感じる一方で、業績が戻りきっていない中小零細企業では増員に二の足を踏んでいる様子も窺える。将来的にはこの栃木県でも大きく生産年齢人口が縮小することが予想されており、ともなって企業数が減少することも既定路線と言えるだろう。そのようななかでも、経済のシュリンクを極力抑える方向性が重要であり、それを維持する原動力には“ヒト”が大きく関わることになる。今後も労働市場の動向に注視しながら、人材の獲得に企業がどういったアイデアを打ち出していくのか、観察していきたいと思う。

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク 宇都宮支店 情報担当：古川 哲也

TEL 028-636-0222 FAX 028-633-5639

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい(一部有料の場合もございます)。

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。