

平成 30 年度 第 2 回長野県労働問題審議会議事録

日 時：平成 31 年 1 月 15 日（火） 13：30～15：30

場 所：県庁 3 階 特別会議室

出席委員：

【労働者委員】小林和雄委員、斉藤委員、根橋委員、岩崎委員

【使用者委員】加藤委員、水本委員、宮城委員、百瀬委員、小林清素委員

【学識経験者】井澤委員、福沢委員、堀江委員

1 開会

茅野労働雇用課企画幹

ただ今から平成 30 年度第 2 回長野県労働問題審議会を開会いたします。お集まりの委員の皆様には、お忙しいところ本審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。私、司会を務めさせていただきます産業労働部労働雇用課企画幹の茅野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

当審議会は公開で開催させていただいており、会議録は発言者の氏名を明記した上で、県のホームページにて公表させていただきます。後日公表に先立ち議事録の確認をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

次に、本日の審議会の開催についてご報告いたします。委員総数 15 名のうち、労働者を代表する委員 4 名、使用者を代表する委員 5 名、学識経験者である委員 3 名のご出席で、長野県労働問題審議会条例第 6 条第 2 項の規定により成立しておりますことをご報告申し上げます。

なお、本日、細尾委員、高野尾委員、島村委員は都合によりご欠席でございます。よろしくお願いいたします。

それでは長田雇用・就業支援担当部長からご挨拶を申し上げます。

2 あいさつ

長田雇用・就業支援担当部長

長野県雇用・就業支援担当部長の長田でございます。審議会の開会に当たりましてご挨拶させていただきます。

本日は、労働問題審議会にご多忙の中をご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

まず、県内の雇用情勢ですが、長野労働局の発表によりますと、11 月の県内有効求人倍率は 1.67 倍で、雇用情勢は一層堅調に推移しているとされているところです。そうした中で、企業の人手不足感というのは一層強まっております、人手不足対策が、各産業の最重要課題となっているところがございます。また、就業促進の基盤として、働きやすい環境づくりが必要不可欠になっており、あわせて働き方改革を強力に推進をしなければならないと考えているところです。本日も状況を報告させていただきますが、経済団体、労働団体、長野労働局、長野県などが構成メンバーとなった「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」を設置しまして、施策の検討を進めているところでございます。

また、外国人材につきましては、先月、国会におきまして、新たな在留資格の創設に関する関連法案が成立しまして、国において運用全般に関する基本方針、業種ごとの分野別運用方針、外国人材の受入れ、共生のための総合的対策、この3つの方針などが策定されたところでございます。

人口減少時代におきまして、将来大幅な労働力不足が見込まれていることから、女性、高齢者、障がい者など一層の就業促進を、これまで以上に力を入れなければならないと考えております。その上で、外国人材についても、一定のルールで受け入れていくこと避けて通れないということが現実であろうと思っております。労働条件の適切な確保や企業の受入れ体制の整備、医療・教育等の対応を含めた地域社会があたたく受け入れて共生社会を実現していく、こういった課題に対処しつつ、外国人材の適切な活用と活躍により本県産業の発展につなげることが重要であると認識をしています。

本日は、この課題について特にご意見をいただくことをお願い申し上げ、ごあいさついたします。

茅野労働雇用課企画幹

議事に入らせていただく前に、新たにご就任いただきました委員の方がいらっしゃいますので、私の方からご紹介申し上げます。

連合長野副会長の斉藤直子委員です。

斉藤委員あいさつ

茅野労働雇用課企画幹

続きまして、資料の確認をさせていただきたいと思っております。資料につきましては、先週、あらかじめお送りさせていただいているところですが、本日お配りしております資料で、お願いをいたします。

なお、本日の審議会はおおむね15時30分終了を予定しております。

それでは、これからの議事につきましては、井澤会長をお願いいたします。

3 議事

井澤会長

本日は、お忙しいところ本審議会にご出席いただきありがとうございます。

前回の審議会以降、国では、働き方改革関連法案の成立や、外国人労働者の受入れが拡大されるなど、様々な動きがございました。これらの動きを受け、本日は、特に外国人材について、委員の皆様にご議論をいただきたいと思っております。委員の皆様が、それぞれのお立場で把握されている状況等を積極的にご発言いただき、県の労働問題施策に反映していくことができますようお願いいたしまして、簡単ではございますが、ご挨拶とさせていただきます。

次に、本日の議事録署名委員を指名させていただきますが、根橋委員と水本委員のお二人をお願いいたします。

(1) 経済・雇用情勢について

本日の議事はお手元に配布してある資料の次第により進めてまいります。まず(1) 経済・雇用情勢について、事務局からそれぞれご説明をお願いいたします。質疑につきましてはご説明いただき、ご説明いただいた後に一括して伺います。それではお願いします。

渡辺産業政策課長

資料1により説明

青木労働雇用課長

資料2により説明

井澤会長

ありがとうございました。ただいまの事務局の説明に対するご質問がありましたら順次、ご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。よろしいですか。

(2) 平成31年度当初予算の要求概要について

井澤会長

それでは、続いて議事の「(2) 平成31年度当初予算の要求概要について」に入ります。事務局からご説明をお願いします。

青木労働雇用課長

資料3により説明

井澤会長

ありがとうございました。

ただいまの事務局の説明に対するご質問・ご意見など、順次ご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

根橋委員

はい。ありがとうございました。連合長野の根橋でございます。ご説明いただいた内容、働き方改革、就業促進等も含めてご検討いただいておりますことに感謝申し上げます。その中で、後ほど就業促進・働き方改革戦略会議の概要はご説明をいただくことになっておりますが、とりわけ今年度、次年度については、産業別、また地域別の実態等を踏まえた形で、どう具体的な推進を図っていくか。実効性ある取り組みに向けて行労使が役割分担しながら、具体的な取組を構築していくことが求められると認識をしております。その中で産業分野別会議の観光、農業、林業、建設、福祉においては現存の事業を含めて、来年度予算の事業が一部に盛り込まれていることは確認をしておりますが、肝腎なものづくりの分野での施策支援や予算への反映が、どうなっているのかお聞かせいただきたいと思

います。

また働き方改革、就業促進に全て含まれるということで判断すれば良いのかとも思われますが、働き方改革関連の予算が見受けられません。例えば、働き方改革関連法は今年の4月から法律が施行されるところでありますが、この法改正の内容全てを施策に落とし込むためには、それぞれの企業で多様な取組が必要になるかと思っております。先ほど言ったように行労使の役割分担ということにすれば、法改正の周知と順守に向けた事業等々も含めて、この予算に含まれているのかどうか、お聞かせいただきたいと思えます。

あとすみません。これはお願いですが、ご提供いただいております資料10ページの下段に、12のリゾートテレワークの拠点整備事業がございます。この中で、知事の所信表明でも触れられていましたが、ワーケーションといった記載が盛り込まれております。このワーケーションについては、ここにも記載のように休暇と仕事を両立するといった新たな支援策であると注目を集めている一方で、このワーケーション自体が、実際法的に適合されるのかどうかといった論議が今、中央レベルでもされているところであります。そうした実態把握も含めて、こうした県の事業は、展開をいただきたいとのお願いでございます。以上です。

井澤会長

はい。事務局の方で答えをお願いします。

青木労働雇用課長

はい。ものづくり関係につきましては、特に生産性の向上といったことで、お手元の資料10ページの9番に、AI・IoT等先端技術活用・開発支援事業ということで、12月時点のものですが、予算要求をしているところでございます。生産性の向上が働き方改革の中でも、ものづくりの分野でかなり重要ではないかというご指摘ですが、ものづくり分野については、私の方からは詳細なご説明ができず申し訳ありませんが、ご覧のとおり予算要求をしているところでございます。また働き方改革につきましては、いろいろな分野に分かれてしまうわけですが、主要事業の中には記載してはございませんが、7ページの産業労働部の事業体系の一番下の働き方改革の推進とAI・IoT等の活用という所で、一番中心になりますのは多様な働き方普及促進事業費の中で、詳細な資料がなく申し訳ないですが、働き方改革についても予算要求をさせていただき、確実に推進してまいります。

渡辺産業政策課長

産業政策課長の渡辺でございます。先ほどご質問の最初にございました、ものづくりサービス分野の関係でございますけれども、ものづくりサービス分野の方につきましても3回会議を開催する中で新たな人材の確保であるとか、それからキャリア教育の推進であるとか、それから先ほど青木課長申し上げたAI、IoTの生産性の向上、こういったような事業を要求しております。この中では生産性の向上という意味ですと新規になりますけれども、AI、IoTの先ほど10ページのところの9番で、利活用の関係、それから12ページの17番、企業力アップ人材交流事業ということで、特にものづくりサービス分野におきまし

て、人材交流、こういったものを進めることによって人材不足にも資するのではないか、また企業の活性化も進むんじゃないか、といったお声をいただきまして事業化していくところでございます。これ以外にもここでは記載ございませんけれども、例えば専門人材ということでプロフェッショナル戦略人材拠点、これは経営者協会さんの方に設けまして、これまで企業とそれから首都圏等の人材ビジネス事業者さんとのマッチング、こういったような事業も引き続き載せてございますし、キャリア教育等の関係につきましては諏訪圏工業メッセ等におきまして県も調整をしております。こういった中で地元の中学生であるとか、県内の中学生、高校生、大学生に来ていただいて、ものづくりサービス分野、特にものづくりの関係について県内の企業を知っていただくような施策も取り組んでいるところでございます。以上でございます。

青木労働雇用課長

10 ページの一番下 12 番、リゾートテレワーク拠点整備事業費でございますけれども、この事業につきましては今年度の 9 月補正予算で、今年度は軽井沢町、それから白馬村、茅野市で商店街を活用してリゾートテレワーク、ワーケーションといった形で都会から長野県に訪れていただいて、仕事、テレワークをしていただくことを通じて商店街の活性化につなげていきたいというものを予算化していきまして、来年度当初も引き続き実施していきたいというものでございます。

長田雇用・就業支援担当部長

少し働き方改革の推進の関係で補足をさせていただきますけれども、予算的には先ほど課長が説明しました事業体系の中の多様な働き方普及促進事業費の部分になります。これは職場環境改善促進アドバイザーという県のアドバイザーが企業を巡回、訪問しまして、そこで多様な働き方を進めるためにアドバイス、例えばかなり時間の短い就労形態の導入をするとか、あるいは高齢者とか障がい者が働きやすくするためにはどうしたらいいとか、アドバイスをしているところであります。ここは、予算的に増員はなかなかできないわけですが、手法を強化しようと考えておりまして、お金を増やすのではなくてやり方を変えていくと。例えば、県ではこういったアドバイザーがいるわけですが、経済団体にも色々な経営指導している職員もいらっしゃる中で、お互いに情報共有する中で連携を取って、企業さんに働き方改革のアドバイスをできないか、或いは、労働局さんの事業の中で働き方改革推進支援センターという取組も今年度から始められていまして、社労士さんとか、専門家を派遣することですとか、出向いて行って相談会等もやっていますので、そこと連携してやっていけないとか、そういう支援を来年度に向けてしようとしています。要するに県の資源と、労働局の資源と、それから経済団体さん、場合によっては労働団体さんの資源を、それぞれ共有化したり、連携したりすることによって今まで以上に事業効果を上げていこうと。ソフト対策的なところを、是非来年度に向けては強化していきたいと考えているところでございます。以上です。

井澤会長

根橋委員さん、よろしいですか。

根橋委員

はい。ありがとうございました。具体的に、これから議論する内容を、役割分担しながら、就業促進も働き方改革もしっかり進めていければと思っております。とりわけ、お話のありましたアドバイザーですとか、コーディネーターにおける、働き方改革、就業促進のみならず、障がい者・高齢者雇用などの職場環境整備に関するアドバイス支援が非常に重要になってくると思っておりますので、コーディネーター充実に向けたお取り組みをお願いしたいと思います。それと、ワーケーションの事業自体はもとより、ワーケーションにおける働き方自体が、労働時間の適正な把握が難しいことや勤務時間の現認ができないことなど、中央論議もされている中で、県施策でこういった呼称を前面に出していくことがいいのかどうか、ちょっと気になる場所ですので、発言させていただきました。以上です。

井澤会長

ほかにありますでしょうか。斉藤委員。

斉藤委員

11 ページの 16 の NAGANO で働く魅力発信事業の部分でお伺いしたいのですが、若手人材の県内企業への就業促進という、この下のUターン就職率の目標が書かれていますが、やはり一番の課題は県内の高校、専門学校、大学を卒業した若手が都市部に行ってしまうという課題でありまして、そういう事業をどのようにされるのかという部分の議論を是非深めていただいて、長野で生まれ育ち、学び、県内就職をすると、そういう物をもうちよっと打ち出していきたいなと思っております。そういう事業が進めば、実はその上の 15 のプロジェクトで、1人当たり県の助成 50 万という経費が掛からなくなると考えますと、Uターンも必要ですけれども、やはり県内で働く喜びを今後、学生を対象にどのように、今は交流会等を実施されていますが、そういう実績も踏まえながら、今後どうしていきたいかという構想的なものを伺えたらと思い、質問させていただきます。

井澤会長

はい。お願いします。

青木労働雇用課長

はい。県内の大学進学者が、概ね 8 割以上が県外に進学してしまうという実態がございます。そういった中でいかに県外に進学した若者を、県にUターンしていただくかという点は大きな課題になっておりまして、現状、2017 年度の実態としては 39.5%という、それ以前は 35%近くまで落ち込んでいた状況ですけれども、2017 年度は若干持ち直したという状況でございます。ただ趨勢としては、今、非常に景気が良くて人手不足の状況の中で、東京を始めとした都会で多くの人材を企業が採用しておりますので、景気とUターン率は反比例の状況が長年続いてまいりました。そういった中で 2017 年度は若干持ち直したものでございますけれども、これを長期的には 45%を目指していきたいという目標を定めて

おります。そういった中で一番は、都会に進学する以前に、小学校、中学校、高校の段階で県内にどういった企業があるかなかなか知られていないという状況がございます。小、中、高の段階から地元の企業をいかに知ってもらおうかというキャリア教育が必要だということを長いスパンで考えていかなければいけないと思います。

また、都会に進学してしまった現在の大学生、短大生、専門学校生については、このような素晴らしい企業があるじゃないかという情報を届けなければならないということで、県内企業にいかにインターンシップをやっていただくかということも含めて、ネットを通じたものが中心になろうかと思っておりますけれども、保護者の皆さんに、いかにそういった情報を伝えていくかと。保護者の方も実際に長野県にどういう企業があるか知らないという状況もありますので、まずは長野県の企業の情報、それから生活、長野県で就職して生活すればどういったことが得られるかも含めて、情報提供について、一番力を入れていきたいと考えているところでございます。

井澤会長

よろしいでしょうか。ほかにもございますでしょうか。よろしいですか。

(3) 長野県就業促進・働き方改革戦略会議について

井澤会長

それでは議事の「(3) 長野県就業促進・働き方改革戦略会議について」に入ります。事務局からご説明をお願いします。

青木労働雇用課長

資料4により説明

井澤会長

ありがとうございました。

ただいまの事務局の説明に対するご質問・ご意見など、順次ご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。はい。岩崎委員さん、お願いします。

岩崎委員

ちょっと教えていただきたいのですが、16ページの検討状況について、全体会議の開催などのご説明がありました。そのうちワーキンググループを、夏頃を中心に7回開催したとありまして、企業から学生、関係機関等で構成されているとありましたが、例えばこのワーキンググループのメンバーの皆様は、どのような過程で選ばれた方とか、学生といっても例えばどういう学生さんなのか、年齢ですとか、男女比ですとか。若者から女性、様々外国人もいますが、どういう課題を、どういうメンバーの皆さんで話し合ったのか、この中からでは見えてこなかったもので、ご説明いただければと思います。

井澤会長

事務局よろしいでしょうか。

青木労働雇用課長

テーマは先ほど申し上げました、17 ページから若者、18 ページには女性、19 ページには障がい者という形で、様々な切り口がございますので、このテーマに沿って、若者でしたら先ほど申し上げました、例えば信州大学の学生ですとか、それから企業の採用担当者といった方々に、ディスカッション、要はブレインストーミングを主体に、あくまでもメンバーについては、県の事務局の方で選定して、ご参加いただいたものでございます。ちょっと細かいメンバーについては、今、手持ちに資料がなく申し訳ございません。時間が許せば後で、申し上げたいと思います。

長田雇用・就業支援担当部長

ちょっと補足させていただきますけども、実はこのワーキンググループを開くよう、私の方で職員に指示をいたしました。まず、幹事会に出す材料集めという考え方で、本来であれば、色んな企業さんとか、関係者とか、ヒアリング調査に回るべきところですが、時間がないことと、ヒアリングに行くよりも、一堂に介してワークショップをやった方が良いのではないかと私の方で思い、開いたものです。そうなりますと私の方で、日頃お付き合いのある企業さんの人事担当の方ですとか、或いはたまたま、ある信大の教授と会合があったものですから、その時に意見言ってくれそうな大学生を紹介してもらったりして、人を集めてワークショップを開いたという経過でございます。どちらかというところ私ども行政は、検討するのに机の上だけで考えられることではなくて、広く実態を把握して整理した上で、幹事会の資料を作るという目的のために開催をさせていただいたものでございます。

井澤会長

岩崎委員さん、よろしいですか。今、名簿は提出できない。

青木労働雇用課長

ちょっとお名前を出すわけにはいきませんので、こういった方を選出しましたと口頭で申し上げたいと思います。ちょっと時間掛かりますので。

井澤会長

では、まだ何か続いて。はい。

岩崎委員

すみません。14 ページの所には、ワーキンググループは組織図の中にありません。現状を分析して、施策の方向性を検討していく中では、ワーキンググループの意見がかなり入っていることからすると、このワーキンググループの設置が、会議のどの辺で確認されて物事が進んでいったのかが非常にわかりません。そのメンバーの方も、企業採用担当者の方とか、学生の方とかのご説明がありましたが、例えば、そこで実際に働かれている方、

高齢者で働かされている方々などの声もきちんと入っているワーキンググループだったのかという点が見えてこなかったものですから。ワーキンググループの位置付けも、何となくふわっとした部分もありましたので確認させていただきました。そういう事情がありワーキンググループが設置されて議論が開始されたというのはわかりましたが、どこかの場の中できちんと定義付けていただき、最初の課題の洗い出しはここから始まって、施策が動いてくとしたほうが進め方として良かったのではと思いましたので、発言させていただきました。以上です。

井澤会長

はい。それでは今のご意見については、また事務局の方で再度検討していただくか、また、資料については、また後ほどでよろしいと思いますけども。

青木労働雇用課長

ワーキンググループの位置付けでございます。確かに特に規約等には無いものですが、先ほど申しましたようにブレインストーミングで様々なご意見を頂いて、それが直接、本会議に出るということではなくて、あくまでも幹事会でご議論いただく材料の提供といった形で行っていました。幹事会で、また、もんでいただいて、もう1回、またご議論いただくという3段階のステップを踏んだような感じになりましたけども、確かにワーキンググループ自体については、全体会議と戦略会議、幹事会でも、事前にご説明をしていなかったものでございましたけれども、ワーキンググループの意見がストレートに政策に反映されるものではないことだけは、ご理解いただければと思っておりますのでございます。

井澤会長

はい。それでは福沢委員。

福沢委員

ちょっと私の方から伺いたいことがあります。施策の方向性についての女性と障がい者についてですが、「女性」の方を見ますと、「雇用されて働くこと」を前提としているように見えるんですね。一方、「障がい者」の方を見ますと、「就労支援者の一歩進んだ支援が必要」というところで、雇用以外の働き方を提案できてないということに言及されています。障がい者については触れられていて女性については全くそれが言及されていないのは、何か理由があるのでしょうか。

それからもう一つ、幹事会の所を見ますと、「働く女性代表」は欠員となっておりますが、長野県では発言できるような働く女性は、本当にいないのでしょうか？。私はきっと思うのです。発言できる可能性のある方たちの存在は、どのようにして把握されているかということと、もう一つ「働く女性代表」があるのであれば、「働いている障がい者」からも発言があってもおかしくないと思います。そのような方たちの声というのは、どのようにして吸い上げていらっしゃるのか伺いたいと思います。

井澤会長

はい。お願いします。

青木労働雇用課長

はい。順番は後先になってしまって申し訳ございません。幹事会に働く女性の代表が欠員となっていて、逆に障がい者とか、そういう方も入れた方がいいのではというご質問でございますけれども、実は働く女性の代表は、先ほど申し上げましたように、その上の全体会議の本会議の方では連合婦人会会長ですとか、信大の理事の方に入っていました。併せて働く女性の代表という方も、これは連合長野にお願いし、推薦いただいて幹事会でご議論いただきました。幹事会は3回開催していますが、第1回にはまだ選任になっていなくて、第2回と第3回には働く女性の代表という方にご参画いただき、その後、途中で、その方が組合の役員を辞められたということで、幹事会もお辞めになったということでございます。これからもまた女性の方に入ってください予定ではあります。障がい者とかそういう幅広い方が必要ではないかという点については、当初の考えでは、あくまでも男性に偏重して施策が検討されていると言われましたので、まずは女性の方に入ってくださいということで、途中からですけどもご参画いただいた状況でございます。障がい者の方なども必要ではないかということについても、また検討させていただきたいと思っております。

福沢委員

働く女性代表というのと、かなりベテランの方というか、経験豊富な方が選ばれることが多いと思うのですが、こういう働き方改革で最も働き方を変えたい、それが必要とされている方たちというのは、比較的年代も若い子育て世代の方が多いのではないかと思います。そういう年代の方たちをいきなり幹事会に入れるのは難しいのであれば、例えばもっと分科会みたいな、もっとインフォーマルな形で意見を聞ける仕組みを作ることは可能でしょうか。

青木労働雇用課長

はい。順番がまた、ばらばらですみません。インフォーマルな形でとのことですが、先ほど申し上げましたワーキンググループの中でも、様々な方にご意見を頂いたところがございます。どういった方かと言いますと、实例を申し上げますと、若年人材をテーマにしたワーキンググループでは、実際に職業訓練校で指導を行っている方、それから大学生、信州大学教育学部とか、工学部の4年生の方に入っていたり、人材育成機関の方、これは民間の団体ですけども、それからマスコミの方に入っていてワークショップを実施しております。

女性のワーキンググループでございますけれども、これについては企業の方、これは人事担当者ですとか、長野労働局の女性の就業支援をやっている方ですとか、県の女性関係の主管課職員ですとか、それから企業では経営者の方ですとか、それから人材育成機関の就業支援担当の方等に加わっていただいてワークショップを実施しております。

障がい者につきましては、実際に障がい者ご自身が代表として入っていたり、障

がい者の就業支援を行っている公的な機関の方ですとか、民間の社会福祉法人の職員の方等に参画いただいてワークショップを実施しております。

高齢者の関係では、行政機関、長野労働局、それから県の機関、ほかにシルバー人材センターの役員の方ですとか、従業員、それから県の外郭団体になりますけれども長寿社会開発センターで実際にシニア活動の支援を行っていらっしゃる方ですとか、後は、社会保険労務士の方等にご参画いただいて行っております。

それから外国人材については、実際に外国人で、長野県で就業されている方にもご参画いただいておりますし、語学学校の経営者の方ですとか、企業の人事担当者の方、それから行政機関の関係者等々でワーキンググループを構成して実際にやっております。

最後に、プロ高度人材の視点で、これはプロフェッショナル人材戦略拠点というのを県の委託事業でやっておりますが、その事務局長の方ですとか、スタッフの方、それから民間の人材紹介を行っていらっしゃる会社の関係者の方ですとか、企業の人事担当者の方、それから行政機関等の人で構成しましてワークショップを行ったということで、障がい者の方も先ほど申し上げましたけれども、実際にワーキンググループにご参画いただいて、ご意見を頂いている状況でございます。

福沢委員

はい。ありがとうございます。それで、もう一つ施策の方向性についてお尋ねした件ですけれども、女性の場合、それは今回 18 ページの資料も拝見する限りは、あまり雇用以外の働き方、具体的には自営とかフリーランス等については触れられてないようですが、実際はどうだったのでしょうか。単にこの資料に書いていないだけで、潜在的にはそういう可能性もあると考えてよろしいのでしょうか。

青木労働雇用課長

幅広い意味での就業促進ということになりますと、当然フリーランスの方も入ってくるかと思えます。ただ、今、特に戦略会議がスタートした時には、事業所の人材不足が著しい中で、いかに事業所での人材不足を和らげるかといった視点がどうしても中心になってまいりましたけれども、当然、女性の就業促進を幅広い面で考えれば、フリーランス等も視野に入れていかなければならないとは思っているところでございます。

福沢委員

わかりました。それで、ただ事業所等での人材不足は、必ずしも正社員を雇わなくてはいけない、正社員を雇うことで解決できると考えるばかりではなくて、アウトソーシングという形で、アウトソーシングは、結果的には自由業というか、フリーランス、自営業の方たちがある一定の業務を担うとも考えられると思うのですけれども、何か今回の施策の方向性を拝見する限りは、「雇用にいかにフィットするか」という方向性に限定されているように見えてしまうのですが、それはどうなのでしょう。

長田雇用・就業支援担当部長

こちらの説明が足りない部分があるので、ちょっと説明させていただきます。今、資料

を提出させていただいている 17 ページからの資料につきましては、これは 10 月の第 2 回目の全体会議の議論の一つ、たたき台として出したものでございまして、これがそのまま当面の取組方針になるものではございません。今これをたたき台にして、不足する部分も大分ございまして、例えば女性の場合は人権男女共同参画課とか、障がい者の場合でしたら障がい者支援課とか、庁内の関係課がございまして、関係課と詰める中で不足している部分を足しながら最終的な方針を作ろうとしています。

今、例で出ました女性のフリーランスといいますか、アウトソーシング、要するに企業さんの業務を切り分けて、それをフリーランス的な場合もあるでしょうし、グループで女性が仕事を受注するというケースもあるかと思えますけども、そういう観点からの施策、取組も必要だということで、盛り込む必要があるということで、ご理解いただきたいと思えます。

それから、先ほどインフォーマルな意見聴取が大事だというご指摘は、そのとおりだと思っております。その一つの手法としてワーキンググループがございまして、これも、その都度テーマに応じて、いろんな方をお願いをしてワークショップ的なものを今後もやっていきたいと考えておりますし、先ほど言いました、それぞれ女性とか、障がい者とか、高齢者とかは関係課がございまして、そういった関係課が日常業務の中で女性ですとか、障がい者とか、高齢者とか色んな働く人たちに現状をお聞きしたり、意見を聞いていますので、そういうところからの意見聴取も含めて、ここは重要なところですので、今後も努めていきたいと思っております。以上でございます。

福沢委員

どうも、ありがとうございます。

井澤会長

ほかに何か。斉藤委員。

斉藤委員

25 ページの働き方改革の部分で少しお考えをお聞かせいただきたいと思えます。施策の方向性で、多様な働き方制度の導入の最初に副業・兼業での労務管理対策の検討という項目があります。私どもは、やはり長時間労働は人的によろしくない、長時間労働を是正しなければいけないということで、今の労働時間も短くしなければならないと思っているわけですが、ここで、もし仮に副業を認めた場合、互いの労働時間の調整はどうなるのかということと、労災がどうなるかという、様々な事が危惧される内容ですので、この項目はいかなものかなと思っております。ただ、兼業で働いてらっしゃる方に対しても同じようなことは言われていて、そういう方々の働き方も確かに検討しなければならないですが、ここで副業が頭に来てしまうと、副業を、会社も労働者も認めてしまうのですかと。これは会社の経営者の方々も様々な考えがありますし、反対をされている労使もありますので、非常にこの取扱いが難しいかなと思っております。長時間労働の是正と副業、兼業に対して県としてどのような施策をお持ちなのかなという部分と、労働生産性向上で AI、IoT 等の促進が望ましいのでしょうかけれども、費用も大分掛かると思われます。それに企業とし

てどのように追い付いていけるのかなというのは今後の不安の部分ですが、導入に掛かるコストへの対策というのは、どのようなイメージで考えてらっしゃるのかということをお聞かせいただければと思います。

井澤会長

お願いします。

長田雇用・就業支援担当部長

はい。副業、兼業の関係でございますけれども、おっしゃるとおりの議論が内部でも出ておりますし、幹事会でもご意見を頂いております、そこは慎重にならなければいけないところなので、事務局内部では、当面の取組方針には入れる段階ではないという議論になっております。考え方とすると、確かに兼業、副業となると、県内企業さんの初期開発ですとか、新しいサービスの開発とか、或いは新しいことを始めていくときに既存の社員だけでは知恵が足りないので、例えば東京にいらっしゃる有能な方が、兼業で、週末だけアドバイスに来てくれて、一緒に議論に加わってくれたりすると有り難いという、良い面もあることは認識しています。ただ、長時間労働の是正との関係から、慎重な検討は必要だという議論は出ていますので、そこは今後も引き続き、どういう形でこういう施策が入れられるのか、良いか悪いかも含めて、慎重に検討することになると思っております。以上です。

渡辺産業政策課長

産業政策課長の渡辺でございます。先ほど二つ目の AI、IoT の導入に対するコスト対策というお話でございます。これにつきましては、先ほど来年度の県の予算の中でも、AI、IoT 等の利活用拠点について申し上げましたけれども、やはり企業の皆さんの中で、なかなかどういう形で導入すれば良いのかとか、誰に頼めばいいのかとか、どれだけやることによって生産性が上がるのかとか、非常に疑問がある中で、まずはそういった疑問を解消するために、うちの方で専門人材を活用して、企業の皆さんにそういったお話をしていく。それからコストへの対策という意味で、実際にそういうご理解をいただいて、これから導入しようという時に対して、例えば国の方でも AI、IoT の IT 補助金、50 万円の上限になりますけれども、こういったものから、県においても今度の事業の中ではモデル事業で考えてございますけれども、そういったものを使うことによって、実際にコストは掛かりませんが、その後の生産性であるとか、それに見合う効果、こういったものをお知らせしてコスト対策等についても配慮して、お勧めできるように考えてございます。以上です。

斉藤委員

ありがとうございました。

(4) 外国人材の活用について

井澤会長

それではよろしいでしょうか。

続いて、議事の「(4) 外国人材の活用について」に入ります。外国人材の活用については、前回の審議会でもご意見をお伺いしたところですが、昨年12月に改正入管法が成立し、年末には国から制度の運用に関する基本方針が示されるなど様々な動きを受け、事務局から、さらに外国人材の活用等に関してご意見をいただきたいとのことです。それでは事務局から、提案のご説明をお願いします。

青木労働雇用課長

資料5、資料6、資料7により説明

井澤会長

ありがとうございました。ただいま、事務局から説明がありました。それでは、事務局から提示のありました、課題にそってご意見をお伺いしたいと思います。

まずは、「課題の1 外国人材活用に向けての課題」について、企業の受入れや各分野での活用に関しての課題について順次ご発言をお願いします。いかがでしょうか。

根橋委員

ありがとうございました。外国人労働、また受入れに関する問題提起については、前回のこの審議会の中でも発言をさせていただいています。その後、入国管理法が改正されて、先ほどお話にあった人手不足業界での外国人材の受け入れ拡大が具体的にスタートすると、多くの課題解決に向けた取り組みが必要となります。今の技能実習制度でも様々な課題があることや、これが3階建になるといった法改正の認識の中で、新たな具体的な課題整理も必要となってくることに加え、県の取組、方針、施策の方向性でも質問をいただきましたが、やはり人手不足に対する課題でもありますので、労働政策としても、しっかり議論していくことが重要であると思っています。先週入国管理局と意見交換をしまして、この辺の詳細を確認してまいりました。この施策概要にも記載をされているように、関係行政機関に対する基本的な施策が、これから具体的に法務省等々からも求められてくること、そういった中で、特定産業分野14業種の中で、先ほどご説明もあったように、本来、当該の業界が本当に人手不足に陥っているのかどうかという把握と、以降の継続的な把握が行政に求められることからすると、そういった問題に対する議論の場が、今後、県の場においても必要になってくるかと思っています。外国人労働者の労働実態の把握も含めて、今後法改正で求められる対応、また、新たな労働・雇用実態の把握等々について、どう把握していくのか。「たぶん人手不足だろうから、どんどん外部から外国人材を受け入れよう」といった事態につながらないように、本来の法の趣旨に沿った対応が求められると思っています。そうしたことに加え、34万人が今後、特定分野での受け入れが進められることで、マクロでいくと、日本の中で34万人が、動く・移動するということも考えていかなければならないと思っています。いわゆる大都市圏に吸い寄せられる可能性も無視できないことからすると、マクロの視点と対応も必要だろうと考えます。

あと、多文化共生の中でも、前回課題はお話をしましたが、この入国管理法施行の前に、

現在もどんどん外国人の方が、長野県に就労目的で入ってきていまして、学校現場の方のお話を聞くと、外国籍の児童の日本語教育の支援が全く行き届いてないとの報告もいただいております。その際、学校現場では、外国籍の児童さんだけが、別教室で授業を受けているような報告も受けております。そうした実態からも、あらゆる生活者への支援等々についても、現場の実態を踏まえた十分な論議は必要であると考えます。そうした状況から、労働施策である問題も含め、例えば以前、この労働問題審議会の部会で、労働時間短縮ですとか、障がい者対策ですとか、いわゆる研究会組織を部会で持って検討してきたことがございます。例えば、こうした外国人労働の問題を労働問題審議会の部会等々でも、深掘りして話し合うような検討も今後求められるんじゃないかなと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

井澤会長

今、根橋委員さんの方から提案を兼ねたご意見がございましたけれども、事務局の方で即答はあれかもしれませんけれども、何かお答えできることがあれば。

青木労働雇用課長

すみません、この場でちょっと即答いたしかねますが、この審議会の新たな分科会を作ってやるのがいいのか、先ほど申し上げましたように多文化共生については、来年度県としても、日本語教育ですとか、地域の生活の場では市町村の役割はかなり大きくなってきますので、そういったものを含めて多文化共生の新たな指針を作るところでも幅広く議論する予定でございますので、そちらでやるのがいいのか、改めて検討させていただきたいと思ひます。

井澤会長

取り敢えずよろしいでしょうか。

根橋委員

はい。提案ということで。

井澤会長

提案等について、また事務局の方でも考えていただけるかと思ひますけれども、ほかに。
はい。福沢委員。

福沢委員

はい。特に外国人の児童に対する日本語教育等で色々な課題があるというお話がありましたけれども、たまたま親の仕事の都合で日本で生まれ育った外国人のお子さんたちが「不完全な日本人」として扱われるのではなくて、自分たちの出自に対しても誇りを持ちながら、日本語や日本文化を新たに会得していくような、多文化、多様性を身につけながら日本の社会に溶け込んでいけるような方向性が望ましいと私は思っております。ですが、私がこれまで見聞きしてきた範囲では、どうしても外国人のお子さんの場合、日本語の能力

が足りないところばかりが指摘されてしまって、例えばモンゴルであったりとか、中国であったりとか、それぞれの出身の国に対して自分たちの国がどういう国だとか、自分たちがどういう文化を持っているんだということを発信できるような場があまり与えられてないんですね。ですから、そういうことが自己肯定感を失わせることにつながったり、いじめを引き起こすのではないかという懸念もあります。ですから、外国人のお子さんを受け入れる学校については、教職員の方も含めて、どのような形で子供たちを受け入れてくのか、「いかに日本に順応させるのか」「日本語を習得させるのか」ということばかりではなくて、「私たち日本人がその人たちから何を学ぶか、得られるか」という視点も、併せて持つ必要があるのではないのでしょうか。もちろんそれは、いきなり持てるものではありません。専門家の助けも借りながらどういう形でアプローチをしたらよいかという勉強会や研究会の機会を教育関係者には是非提供していただきたいなと思います。

井澤会長

ご提案ですので、意見等もこれ含めて、また、ほかに何かございますでしょうか。

岩崎委員

外国人労働者の皆さんの課題の所ですけれども、今日、ご用意いただきました資料7の所でも数々出てきていますが、外国人の労働者の皆さんの受け入れの課題は、やはり人手不足から来ているところが一番大きいと思うのですけれども、世の中全体が外国人の人材活用に向けて、活用に向けて、活用に向けてと様々出ていまして、その「活用」という言葉に私はすごく引っ掛かりを感じています。やはり昔、今でこそ女性活躍推進という言葉が一般的になったと思いますが、ちょっと前までは、ポジティブアクションとか女性の管理職を登用する問題も、やはり女性を活用しよう、活用しようという流れが世の中全体にあった気がしました。これも同じ感じなのではないかと。国会で法律が通るときでも、やはり外国人の皆さんの働いている職場環境であったり、労働環境や、人権の問題であったり、様々な問題が出てきていることからすれば、外国から来て、長野で働くということは、長野県民になるということであり、県の計画で誰もが居場所のある長野県、誰もが取り残されない長野県を謳う以上、やはり長野県が作る資料の中には、「活用」という言葉は無くしていただいて、もっと別な言葉で課題を考えていくようにしていただけると嬉しいなと思います。以上です。

井澤会長

はい。これも提案だと思いますので、また前向きに検討してください。

長田雇用・就業支援担当部長

ご提案として受け止めさせていただきます。これは私どもも悩んでおりまして、本当に今言われたように、活用というと何か道具として使うようなイメージが払拭できないという問題提起も含めてのご提案だと思います。国は入管法の関係では、受入れという言葉を使っています。受入れだと、私ども労働行政の中ではちょっと曖昧なものですから、受入れではなくて、とりあえず、今、「活用」にさせていただきますが、先ほど言いまし

た誤解が生じないように活躍がいいのではないかとありましたけれど、ちょっと悩ましくて、今のご意見を踏まえて検討したいと思います。「活用」というのは、物として手段として使っていく、使い倒すとか、そういう意図は全くなくて、いわゆる労働力の活用というのも気を付けなきゃいけないくて、就業促進という言葉にしてもいいんですけども、誤解のないように考えていかなければならないということ、今のご発言の中で受け止めていただきました。

井澤会長

ありがとうございました。ほかに何か。はい、水本委員。

水本委員

外国人活用につきましてはですね、以前何かアンケートを見たんですが、やはり中小企業の皆さん、基本的には、日本人を優先して外国人はその次という回答がかなり多かったと記憶しております。以前インドネシアの看護師さん、介護の方々にどんどん来ていただいて、難しい日本語を習得しないかということが昔あったように記憶しています。ですから、じゃあどの程度の日本語が習得できればいいのかっていうのは、これから多分議論になると思いますけれど、せっかくここに中小企業の経営者の皆さんがおいでになりますから、是非そこら辺の意見をお聞きしたいなど。私も参考にしたいと思いますので、是非。

井澤会長

今、水本委員さんの方からお話ありましたので、是非よろしくお願いします。

小林清素委員

私どもの会社でも、技能研修生という形で外国人の方は、そうですね年数でいいますと、もう10年以上、中国人の方ですけれども採用をしております。先ほど技能研修生の中でもいろいろ問題が起きているという話の中で、本音と建前というお話もありましたけれども、やはり、実際に受入れている我々企業側からすると、非常に貴重な戦力として活躍いただいているのは間違いない部分です。今のところ継続しようと、私の中では思っておりますけれども、課題という話になってくると、確かに、日本側あるいは、現地側といいますか窓口があって、採用活動をしたりというのがあるので、我々が単独で行くには当然ノウハウがなかったりするわけですし、そういった部分では非常に採用しやすい、活動するにしても非常に窓口があるからやりやすい部分もあります。では、そういう形で来ていただいた方が、やはり非常に仲間意識が強かったりする中で、当然1年ごとに人が変わっていくわけですが、3年間です。そういったグループ編成という部分でちょっといざこざがあったりする場面はありました。後は、アパートです。採用が、現在、女性だけですので、男性の採用を考えたときに、当然同じアパートというわけにいかないの、負担というものも企業側としても考えなくてはならないし、100%本人負担というわけにもいかない部分もあります。今回、この法案が通りましたけど、私も詳細をまだ把握しているわけではないのですが、やはり受入れに対するある程度の規制ですとかは、まだまだあると思

いますので、その辺がどのぐらい緩和になるかという部分もありますが、少なからず、どうしても人が集まらないという現状の中では貴重な戦力であるし、いずれは帰ってしまうわけですが、いろいろ技能を覚えていただいて、或いは、海外の方で関連する会社があれば引き続きそちらで受入れをしてもらうなど、幹部クラスみたいな形で活躍してもらえる機会もあるわけです。

受入れに関する諸問題というのは、結構あると思います。これから先の話、長野県内も外国人が増えてきている。私は中野ですけど、自転車に乗って走っている外国人の方が明らかに増えていますね。やはり受入れ体制の整備ですとか、或いは、様々な外国人が入ってきた時のリスクもやはりありますので、一つ一つクリアしていきながら、共存しているのが一番かなと思います。

井澤会長

質問で申し訳ないですけど、3年で変わるとなると、初めて来た方たちとのコミュニケーションと申しますか、言葉というかはそんなに不自由なく、今までの経験から行くとやれる、それとも少しどこかへ行って、日本語教室とまではいいませんが、そういうご支援みたいなことをやってらっしゃるとかはあるんですか。

小林清素委員

ある程度、日本に来る前に向こうの方でまず勉強されてくるというケースもあります。我々は、中国人の方なので、文字で書けばある程度わかるというのも、中国の場合はあります。後は、会社の中で中国から帰化して社員として働いている方がいらっしゃいますので、どうしてもという時は、その社員に通訳してもらうこともできたりします。それではじゃあ、ほかの国の方を採用するという形になると、恐らく当初は、言葉の問題は当然あるとは思いますが、現状は、言葉の場面での問題はあまりないです。ただ、いろいろ中国語表記にしたりとかは対応しています。

井澤会長

はい。ありがとうございます。百瀬委員。

百瀬委員

弊社は永住権をお持ちの外国人の方と、日本人の配偶者の方を雇用させていただいていますが、基本的には会社が受け入れるためには、相当手厚く皆さんに寄り添うことが、外国人の方には重要であり、必要かと感じています。ただし、外国人の方だけに限定されるわけではなく、日本人の採用者にも外国人同様に寄り添う必要性が高まっております。中小企業ですと、なかなか新卒採用で日本人の方が採れるわけではないので、今採らせていただいている方は、トライアル雇用から採用した人です。トライアル雇用は県の施策としてとても有り難いのですが、引き籠もっておられるような方たちを若年層雇用させていただいております。しかし、そういう方たちを採らせていただいても、先に社会適応力を身につけさせる必要性がありますので、結局社内の中に面倒を見られる人を一人置いて、3年間ぐらいは寄り添うようにしています。基礎能力はあるのですが、引き籠もっていた

という状況からして、コミュニケーション能力に問題がある、あるいはご自分の自己表現的に問題があるという方が多いので、寄り添いながらいかに社会復帰をさせてくかということを手厚くやると、外国人の方でも、引き籠もっておられるような方でも、社内にきちんと根付いてくださるといふ気がします。

言葉の問題でいうと、入られるときにまず、日本語検定の2級を何年間で取っていただけますかということをお互い確認をし合っています。ただ確認をし合うといつても、日本語検定の2級を取るといふのは、日本人の私たちでも難しいという検定のようなので、公文で外国人向けの日本語を勉強する教材があるので、そういう教材を紹介させていただきながら、まず5級からスタートしていただいています。これも日本語がある程度しゃべれるよう、業務上問題なく帳票類を作れる状況までは寄り添いながら、定期的に会社中で面倒を見てくれる方を一人作って寄り添わせる。また、イスラム教の方がいらっしゃるの、入社されるときに、一つの例ですが就業時間中にお祈りをしたいのかどうか、祈る為の場所を必要とされるか、など、価値観や文化のすり合わせを行います。そして日本人従業員の皆さんにもこれから採用する予定の外国人の方がどういう価値観を持っているかということをお互い程度有していただいで、それからスタートを切る。そういうことをとにかく手厚くやることによって、時間は掛かりますが、社内にはしっかり根付いていく様になっています。今、働いてくれている外国人の方の中には、私どもの賃金で家を建てられたという状況にまで至っているの、そういう意味ではお子さんも含めて、日本に来られて良かったなあとおっしゃっています。外国の方は、家族ぐるみで会社の社員の人たちと付き合いたいという意思表示をすごく示されるのですが、ここも日本人の文化と大分ギャップがある様に感じます。そこで会社の社内行事に各従業員のお子さん達を招待して、ある程度交流が図れるような場を作った上で、外国人の方たちの価値観に寄り添わせるようにしています。

資料の中で、外国人の報酬額が日本人と同等額以上であることと、外国人活用に向けての課題に書いてあるのですが、結局日本人と同等に扱うことをベースにして考えると、受け入れる側がいかにそういう状況を作れるように環境整備をするか、ここがもう、ものすごく大変だし、一方ではそれをやることによって優秀な人材確保ができるので、即戦力ではなくて、3年とか、5年とか長期的な視野で受け入れる計画を私どもは立てながら、社員という形で採らせてもらっています。

井澤会長

ありがとうございました。宮城委員さんはどうでしょうか。

宮城委員

うちは社員が十数名しかいないので、外国人の方はいないのですが、以前、知り合いの県外の食品会社の人から、何々人は良いわよと言われちょっと衝撃でした。先ほど岩崎委員からもあったように、「活用」という考え方をしているんだろうなど。「日本人より良いわよ」といふのはさらに悲しいと思いました。外国人の方々がこれだけたくさん日本にいらしている今、その方々とうまく仕事をしていくことについて、私にはちょっと問題

が大き過ぎてよくわからないです。今、百瀬委員からヒントがあったように、何々人だからとかではなく、違いをお互い全部認めあって、会社が手厚くできるかどうかという器の大きさが、必要になっているということを、今日ここで、すごい大きなテーマだと思って聞かせていただきました。そういう姿勢で受け入れていかないと、誤解やトラブルがすごく起こってしまうということを感じました。

井澤会長

加藤委員さん、いかがでしょうか。

加藤委員

はい。弊社も建設関連の仕事はしていますが、建設業ではありませんので、外国人の方を受け入れてはいませんが10年位前に合併した会社で中国人の方が働いている部署がありました。その外国人の方3人はすごく一所懸命、真面目に仕事をされていました。その方達は期間が終わったのでそのままお帰りになりましたが、その後、他の外国の方を雇用したことはありません。これからは他の部門で受け入れるとしても、その方たちに対して精神的な支えとか、言葉の支えとか、日本人の精神とか、私達会社側ではサポートできるかわからないと思います。そこをきちっとすれば、日本で長く生活できるのではないかなと感じています。ただ建設関連、建設業のゼネコンさんの方で話をしているのは、こちらで働いていて、技術力を身に付けて、これから活躍してもらおうと思うと、母国へ帰ってしまうので、そういう面では他の日本人たちと教え方では格差が付いてしまうと聞いたことがあります。

井澤会長

はい。ありがとうございました。時間が大分押してしまっていて、次の課題2の多文化共生の課題についてのご意見をお伺いしたいので、今の課題も兼ねて、何かございましたら意見を出していただければと思います。いかがでしょうか。根橋委員。

根橋委員

多文化共生について、先ほど経営者の方々から実態をお聞きしました。私も外国の方と一緒に仕事をしたこともありまして、特に企業や組織における職場の中では専門用語が多数ありますので、日常的な会話はできても、専門用語ですとか安全用語ですとか、そういった支援が、なかなか難しいなという課題があります。あと、多文化共生については、以前多言語の労働相談のチラシも、あらゆる機関と協力して作ったんですが、今回の予測される、あらゆる国・地域から就労者を迎えることを想定すると、いろんな機関との連携をしていかないと、なかなか一つの機関ではそうした言語の支援はできないと思っています。いわゆる新しい公共として、企業さんとかNPOさんとか、いろんな地域団体等々が、現在県内でも様々な支援をしていますので、そうした他機関との連携、横につながり機能も、是非とも行政の方も担っていただき、私たちも含めてそうした多様な連携を構築していければと思っていますので、あらゆる言語に対応できる場の提供をお願いしたいと思います。

井澤会長

ほかに何かご意見とか、ございますでしょうか。よろしいですか。その他、これまでの事務局からの説明に対してご意見、ご質問がありましたらお願いします。よろしいですか。

それでは本日予定しました審議事項は以上でございます。委員の皆様から大変貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。それでは進行を事務局にお返しいたします。

4 閉会

茅野労働雇用課企画幹

ありがとうございました。最後に、長田雇用・就業支援担当部長よりお礼のあいさつを申し上げます。

長田雇用・就業支援担当部長

委員の皆様方には、長時間にわたり様々な重要なご意見を頂戴いたしまして感謝申し上げます。私ども今後、施策を立案、事業を運用、実行するに当たりまして、考慮すべき視点、考え方を教えていただいたと思っております。ご意見を参考にしながら、引き続き労働行政に取り組んで参る所存でございます。特に外国人材の受け入れの課題につきましては、入管法改正法案が4月からスタートすることもございまして、県としての対応方針を整理し、固めていかなければならないと考えておりまして、庁内の関係課とも整理をしているところでございます。もうしばらく時間がかかりますが、県の対応方針についても、審議していただくことが来年度あるかと思っております。これについても、よろしくご審議をお願いしたいと考えているところでございます。今後とも、皆様のご支援ご指導のほどお願い申し上げます。本日はありがとうございました。