

岩手県契約審議会会議録

開催日時

令和4年11月24日（木） 10：30～11：55

開催場所

岩手県水産会館5階 大会議室

- 1 開 会
- 2 挨拶
- 3 委員紹介
- 4 議 事
 - (1) 報 告
 - ア 令和3年度特定県契約に係る賃金支払い状況等の報告について
 - (2) 議 題
 - ア 県が締結する契約に関する条例の基本理念の実現を図るための取組について
 - イ 「いわて県民計画（2019～2028）」第2期アクションプランの素案について
- 5 その他
- 6 閉 会

会議に出席した委員

【委 員】

及川 貴也	公益社団法人日本青年会議所岩手ブロック協議会会長
佐藤 あすか	弁護士
鈴木 圭	日本労働組合総連合会岩手県連合会事務局長
藤田 芳男	一般社団法人岩手県経営者協会専務理事
本田 純	社会保険労務士
宮本 ともみ	岩手大学人文社会科学部教授

欠席した委員

【委 員】

役重 眞喜子	岩手県立大学総合政策学部准教授
--------	-----------------

事務局出席者

高橋 孝政	商工労働観光部副部長兼商工企画室長
三河 孝司	定住推進・雇用労働室長
四戸 克枝	定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長
倉野 貴子	定住推進・雇用労働室労働担当主任主査
高橋 智哉	定住推進・雇用労働室労働担当主事

令和4年度 第1回岩手県契約審議会

日時 令和4年11月24日(木) 午前10時30分
場所 岩手県水産会館5階 大会議室

1 開 会

○四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 定刻になりましたので、ただいまから令和4年度第1回岩手県契約審議会を開会いたします。

私は、定住推進・雇用労働室の四戸でございます。いつもお世話になっております。暫時、進行役を務めさせていただきますので、よろしく願いいたします。

本日は、委員7名中6名の御出席をいただいております。過半数を超えておりますので、県が締結する契約に関する条例第13条の第2項の規定によりまして、この会議が成立していることを御報告いたします。

2 挨拶

○四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 それでは、開会に当たりまして、高橋商工労働観光部副部長から御挨拶を申し上げます。

○高橋商工労働観光部副部長兼商工企画室長 皆さん、おはようございます。紹介いただきました商工労働観光部副部長の高橋でございます。日頃、皆様には大変お世話になっておりまして、ありがとうございます。また、本日は御多忙のところこの審議会に御出席いただきまして、深く感謝申し上げます。

本日の審議会でございますけれども、県が締結する契約に関する条例に基づきまして開催するものでございます。条例の目的でございますけれども、岩手県が発注する契約を通じまして、労働者の適正な労働条件の確保、それから事業者が行う持続可能で活力ある地域経済の振興及び社会的な価値の向上に資する取組の促進によりまして、県民福祉の増進に資することで、平成28年4月1日の完全施行から6年目となります。

この間、県では、条例の基本理念の実現を図るための取組の充実を図りますとともに、条例附則第2項の規定に基づきまして、平成30年度から本審議会におきまして条例の施行状況等について検討を重ね、令和2年11月には、当面現状維持とすることが適当との報告をいただいているところでございます。県といたしましても、これを踏まえまして、本条例については当面現状維持とするとともに、今後も社会経済情勢の変化等を勘案しつつ、必要に応じて条例の見直しについて検討していくこととしたところでございます。

本日は、令和3年度特定県契約における賃金支払い状況等の報告状況や、本県における条例の基本理念の実現を図るための取組につきまして、御審議をいただく予定としております。

また、県におきましては、いわて県民計画（2019～2028）について、令和5年度から、4年間を計画期間といたします第2期アクションプランを策定することとしておりまして、今年11月15日から素案を公表いたしまして、現在ちょうどパブリックコメントを行っているところです。本日は、その素案につきましても委員皆様から御意見をいただく予定としております。

委員の皆様におかれましては、それぞれの御活躍の分野、また県民の視点などから忌憚のない御意見、御提案賜りますようお願い申し上げます。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

3 委員紹介

- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 次に、委員の異動がございましたので、新任の委員の方も含めまして本日御出席の委員を御紹介いたします。お手元にお配りしております名簿に従いまして御紹介いたします。
- まず、公益社団法人日本青年会議所岩手ブロック協議会会長の及川貴也委員でございます。
- 及川貴也委員 よろしく願います。
- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 弁護士の佐藤あすか委員でございます。
- 佐藤あすか委員 よろしく願います。
- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 日本労働組合総連合会岩手県連合会事務局長の鈴木圭委員でございます。
- 鈴木圭委員 よろしく願います。
- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 一般社団法人岩手県経営者協会専務理事の藤田芳男委員でございます。
- 藤田芳男委員 藤田でございます。どうぞよろしく願います。
- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 社会保険労務士の本田純委員でございます。
- 本田純委員 よろしく願います。
- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 岩手大学人文社会学部教授の宮本ともみ委員でございます。
- 宮本ともみ委員 宮本です。よろしく願います。
- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 宮本委員は、本審議会の会長でございます。

なお、本日は、岩手県立大学総合政策学部准教授の役重眞喜子委員は御欠席でございます。

次に、本日の審議会の進め方についてでございます。特定県契約に係る賃金支払い状況の報告、そして県が締結する契約に関する条例の基本理念の実現を図るための取組について事務局から説明の後、御意見を頂戴したいと思っております。

また、先ほど副部長の挨拶にもありましたが、県ではいわて県民計画(2019～2028)につきまして、令和5年度から4年間を計画期間とする第2期アクションプランを策定することとしております。ただいま素案を公表いたしまして、パブリックコメントを行っているところです。本日は、その素案につきましても事務局から説明の後、委員の皆様、それぞれのお立場から御意見を頂戴できればと考えております。

本審議会は、条例第12条第2項の規定によりまして、会長が議長となって運営することとなっておりますので、これからの会議の進行につきましては、会長の宮本会長に願います。

では、会長、よろしく願います。

4 議 事

(1) 報 告

ア 令和3年度特定県契約に係る賃金支払い状況等の報告について

(2) 議 題

ア 県が締結する契約に関する条例の基本理念の実現を図るための取組について

イ 「いわて県民計画（2019～2028）」第2期アクションプランの素案について

○宮本ともみ会長 それでは、次第によりまして議事を進めてまいります。

まず、報告のア、令和3年度特定県契約に係る賃金支払い状況等の報告についてを事務局のほうから説明をお願いいたします。

○倉野定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 定住推進・雇用労働室の倉野でございます。よろしく願いいたします。

資料1を御覧ください。賃金支払い状況等の報告状況についてでございます。まず、1の根拠のところでございますけれども、条例規則の規定に基づきまして、条例の第7条に掲げる事項の遵守状況について、特定県契約の受注者のうち知事が指定するものにかかる特定受注者に対して報告を求めるというものでございます。

そもそも特定県契約についてですが、お手元にお配りしております資料4でございます。資料4の5ページも併せてお開きいただければと思います。資料4の5ページ、中段に表組みがございますけれども、こちらの表に記載の3つが特定県契約に該当いたします。1つ目として工事請負契約、2つ目として清掃等の業務を含む業務委託契約、3つ目として、同じく清掃等の業務を含む指定管理協定となっております。金額の要件につきましては、それぞれ表に記載のとおりです。

これらの特定県契約について調査するのですが、調査の中身としましては大きく4点ございまして、1つ目としては労働者の1時間当たりの賃金額、2つ目として社会保険の加入状況、3つ目として特定受注者やその下請負者の労働保険番号、4つ目として労働者に賃金を支払った年月日などの報告を求めているというものでございます。

次に、2番の報告対象の選定というところがございますけれども、記載のとおり①から③、地域や工種・業務内容、契約金額等について、県庁内から報告のあった特定県契約について検討の上、表のと通りの件数を選定したというところがございます。

工事請負契約につきましては3件ありまして、3件とも選定をしました。また、業務委託契約につきましては、16件あったうちの半分の8件について調査をしております。さらに、指定管理協定につきましては、24件あったうちの7件を調査対象として、令和3年度は調査を行ったところでございます。

この件数の最近のトレンドでございますけれども、工事請負契約に関しましては、震災復興の工事が大分落ち着いてきたというところもありまして、令和2年度までは2桁の件数があったところでございますが、令和3年度からは減りまして、3件というようなどころでございます。ちなみに、今年度は2件ということで対象選定をしているところでございます。

次に、業務委託契約につきましては、全体としては20件程度で推移をして

いて横ばいでございます。

また、指定管理協定につきましては23件、24件、25件といったところを行ったり来たりなのですが、新しい施設ができて落ち着いてくれば、2年、3年たった段階で指定管理になるケースが多く、例えば今年度、新たに陸前高田の高田松原津波復興祈念公園が指定管理ということで、令和4年度の調査に加わっています。施設が増えれば、指定管理協定のほうも増えてくる状況です。

3番目としての報告状況ですけれども、令和3年度の報告対象として抽出しました18件につきましては、全ての受注者より報告をいただいています。

資料1をおめくりいただきまして、2ページ、裏面でございます。賃金支払い状況等の報告についてでございますけれども、特定県契約の種類別に最低額と最高額を表示しています。いずれも最低賃金を上回る額での支払いになっていることを確認しております。

なお、昨年度の審議会でもお話が出ましたけれども、業務委託契約の再委託者という表示でございますが、県から委託を受けた業者がさらに一部の業務についてほかの業者に委託をした場合、その業者についてを再委託者として表示をしております。

また、同じく指定管理協定についても、指定管理者として業務を受託した業者から、さらに一部の業務をほかの業者に委託をした場合、その業務についてを再委託者として表示をしているものでございます。

それから、(3)の社会保険等の加入状況についてでございますが、健康保険、厚生年金、雇用保険につきまして、いずれの特定県契約においても未加入はなく、違反はないという旨を確認をしております。

説明は以上でございます。

○宮本ともみ会長 ありがとうございます。ただいまの事務局からの報告に対しまして、委員の皆様から御質問、御意見がありましたら、お願いいたします。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木圭委員 質問なのですが、2ページの(2)の賃金支払い状況ですけれども、工事請負契約の元請、下請があるのですが、最高額が下請のほうが上回っているのはどういうふうに見たらいいのでしょうか。説明いただければと思います。

○四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 業務の専門性等によっては逆転するというようなこともあります。

○鈴木圭委員 何となくは分かるのですが、何か押さえている部分があるかなと思って質問をさせていただきました。ありがとうございます。

○宮本ともみ会長 この審議会では最賃をもう少し上げたらどうかというような議論がずっと続いてまいりました。それは置いておいても、その議論の中で、委員さんがもっと最賃を上げてほしいというのは、下請の中には非常に技術の高い人たちがいるので、賃金の底上げをしてほしいのだというお話がありました。今回の最高額を聞くと、技術的に高い方には場合によっては高く支給されているということではないかと思えます。全員がということではなくて。

鈴木委員、よろしいですか。

ほかに皆様からいかがでしょうか。よろしいですか。

審議会の立ち上げのときから関わってきた委員が私だけとなりましたので、少し補足させていただきます。議事(1)の報告を求めることもこの審議会の中で議論して決めたものです。当初は、予定価格が5億円以上の工事請負

契約で、非常に劣悪な下請が行われては困るという問題意識が大変大きかったです。県の発注する工事請負契約は、事務局から説明があったように、がくんと下がってきているという状況も併せてイメージしていただければと思います。

○宮本ともみ会長 それでは次に、議題ア、県が締結する契約に関する条例の基本理念の実現を図るための取組についてを事務局から説明をお願いいたします。

○倉野定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 それでは、資料2、A3の資料を御覧いただきたいと思います。

まず、条例の基本理念でございますが、資料の左上の箱囲みのところでございます。大きく2点ございまして、1つ目として、県契約における次の事項の確保というようなことで、契約の透明性とか総合的に優れた契約内容となっていること、また従事する者の適正な労働条件の確保といったところが1つ目でございます。

2つ目としては、県契約における事業者の次に掲げる取組への配慮というようなことで、地域経済の振興に資する取組、例えば雇用の確保であったり、中小企業者の受注機会の確保であったりといったところ、2つ目として、社会的な価値の向上に資する取組というようなことで、障がい者等の雇用促進、男女共同参画の推進に配慮した事業活動などというようなことでございます。

これらの基本理念の実現を図るための取組として、県ではこれまでに全体で112件の取組を進めてきたところでございます。その取組の概要は、資料2の左下から右側にかけて、具体的内容を記載をしているところでございます。

このうち資料の右下の太い箱囲みのところですが、全体112件の取組について、昨年の審議会は2件が既に実施している取組にはなっていないということで御説明しています。これは令和4年3月に県のホームページで公表している資料なのですが、その時点では2件のうち1件、箱囲みに記載をしておりますNo.105-2の取組について、既に実施をした取組になりました。今現在、では今後実施を検討する取組については、白丸1件のみということになっています。実施した取組になっておりますNo.105-2、岩手県グリーン購入基本方針に基づく契約により、環境に配慮した取組の促進に努めるというところでございますが、これにつきましては昨年度末に環境生活企画室のほうから、令和3年度から特定調達品目に産業廃棄物処理委託業務と電力を追加し、その令和3年の電気調達において、この方針に基づく入札が行われたというようなことで、実施済みとして報告が上がってきているものでございます。

白丸については、資料2の右下の太い枠囲みのすぐ上のところです。男女共同参画の推進に配慮した事業活動のところの記載です。いわて女性活躍認定企業等の認定、子育てにやさしい企業等の認証等を受け、ワーク・ライフ・バランス等を推進する事業者の企画競争時の評価等を検討という内容でございます。これにつきましては、コロナ禍で、コロナ対応優先というようなところで、担当室課の調整がなかなか進んでいないということや、また企画コンペにつきましましては、各担当室課が出すコンペごとに評価をする項目ですとか、観点が異なりますので、全庁的な調整にはまだ時間を要するかなと思っております。

それから、昨年度の審議会いただきました主な意見3点についての取組状況でございますが、まず1点目の総実労働時間の削減とか、休暇取得率の向上を意識させるような取組が必要ではないかといった御意見をいただいております。

ます。これにつきましては、この後意見をいただく予定としております第2期アクションプランの素案に反映をしております。

また、2つ目として、有給休暇や育児休業など、法律の定める基準に上乗せして取組を進めている企業を評価する仕組みはどうかというような御意見も頂戴をしていたところでございます。これにつきましては、えるぼしとかくるみん、プラチナくるみん、いわて女性活躍認定企業等の認定を受けている企業につきましては、総合評価落札方式において加点評価をしているところでございます。

また、3点目、労働関係の法令改正に対応していることについての確認については、岩手労働局など関係機関と連携をして対応をしていくということで進めているところでございます。

なお、この資料には記載をしてございませんけれども、取組への追加として、働き方改革の一つにもなっております。健康経営の取組を追加できないかなというところで、昨年度から当室のほうで庁内の関係室課と調整を進めているところでございます。新型コロナウイルス感染症の感染状況も踏まえながら、引き続き関係の室課と調整を進めたいと考えているところでございます。

基本理念の実現を図るための取組につきましては、県契約の取組に限らず、アクションプランへの反映など様々な方法を通じまして県の施策に反映をしているところでございまして、本日も委員の皆様それぞれの専門的な見地から、幅広い御意見を賜りたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○宮本ともみ会長 ありがとうございます。ただいまの事務局からの説明に対しまして、委員の皆様から御質問、御意見があればお願いいたします。

私のほうから少し補足します。条例が制定されて、条例に基づいて審議会が設置されまして、条例の基本理念の実現をいかにやっていくかという項目づくりと、それと報告を求めながら項目を充実させていくというようなことでやってまいりました。

当初は、適正な労働条件の確保を目的とする条例第3条の基本理念Ⅰ項に基づいて、県契約において劣悪なことが起きてはならないということに中心がありました。他方、条例第3条のⅡ項は持続可能で活力ある地域経済の振興、それから社会的な価値の向上に資する取組の促進、それを図っていくことを目的としています。Ⅰ項に基づく項目のほうは、とにかく遵守していただかなければ困るという項目になっていくのですけれども、Ⅱ項に基づく項目のほうは、どんな項目が今の目的に値するかということで作ってまいりました。

112件の中であと1件残るのみだという取組が、男女共同参画に配慮した事業活動に関連した事項です。条例第3条の基本理念Ⅰ項のほうは、先ほど事務局から説明がありましたように、請負の受注も減ってきて、あるいは指定管理も新しい施設ができなければ数は大体横並びという中で、私自身はむしろ基本理念第3条のⅡ項のほう为重みを増しているというように思っております。当初、男女共同参画推進をⅠ項に基づく取組に入れてほしいと個人的には申し上げたのですけれども、それは難しいのではないかというような議論もございました。ところが、環境関連の取組もそうですが、働き方改革の中で労働安全衛生法とか、女性活躍推進法とか、あるいはダイバーシティ推進とか、どんどんと社会情勢が変わってきたところでございます。従前の項目どおりにできましたということだけではなく、事務局からも報告がありましたように、次期アク

シヨンプランにどう盛り込むのかとか、関係課・室の施策に何かしらの提言ができるのかとか、そういったことも大事になってくるのが条例第3条の基本理念Ⅱ項に基づく取組なのだろうなと思っています。

そういう点で、できるかできないかは別として、あるいは審議会に求められている事項ではないのではないかなという御意見でも、委員の皆さんから出していただければと思います。

○宮本ともみ会長 佐藤委員どうぞ。

○佐藤あすか委員 先ほどの先生がおっしゃったⅡ項の関係なのですが、Ⅱ項の関係では地域経済の振興だとか社会的な価値の向上、環境配慮、男女共同参画という目的のようなのですけれども、ではこういうことをどうやって評価をしているのか、具体的に右側のページには、こういう点も評価しましょうというような記載があると思うのですけれども、例えばさっきの賃金の金額だとか人数とかというような感じで、はっきり数字が出るようなものではないと思うのです。環境に配慮した取組の促進に努めるという、さっきの105—2もそうなのですが、そういうものの評価の仕方というか、契約に当たって何かそういう記載欄とかがあるものなのかどうなのか、形式的な部分なのなのですが、どういう評価をされているのかなというところが気になりました。ありますか。

○宮本ともみ会長 はい、やっております。事務局から説明をお願いします。

○倉野定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 先ほど御説明をしましたNo.105-2に関しましては、担当室課のほうで新たな方針に基づく調達をしました、入札をしましたというようなことで達成というような報告でございますが、例えば女性活躍等の取組であったりとか、技術資格の取得をした職員がいるといったようなこと、地域活動等、安全安心、除雪等の作業に従事をしているというようなところにつきましては、総合落札評価の際の評価基準で加点評価をしております、客観的に評価をするという仕組みになっております。

○佐藤あすか委員 では、細かい部分のどういう点を評価していくのかというのは、各担当部署が細かく決めていくというような形になりますか。

○倉野定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 はい、そのとおりでございます。

○佐藤あすか委員 よく分かりました。ありがとうございます。

○宮本ともみ会長 先ほど冒頭の説明でもありましたように、例えば有給休暇の上乗せを実施していてもそういうチェック項目があるわけではなくて、うちはこういう取組をしていますという記載をする、その記載方法も各課によります。企業さんのほうでも県契約に関しては、この112項目があるというのは御存じなので、その中で企業さんのほうはアピールしたいところはアピールしてくると思います。

○佐藤あすか委員 それはそっちが書いてくるんですね。

○宮本ともみ会長 はい。担当の各課・室のほうでそれを評価しているかどうかということです。

○四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 補足させていただきますと、例えば総合評価落札方式、資料3の12ページの④の男女共同参画の配慮をした取組とございますけれども、こういうものであれば、既に一定の審査基準が決まっております、女性活躍の認定企業に認定されているということ、プラスになっていきます。そして女性活躍の認定企業というのは、女性の管理職登用が進んでいるですとか、女性を活躍の企業セミナーとかに積極的に参加していく

とか、女性活躍の認定を受けるための要件が厳しいので、それをクリアしているところについては加点評価しますというような方式を取っております。

ただ、総合評価落札方式みたいなものだと、もうそこは決まっていますけれども、まだ導入が進んでいない、一般的な企画競争というようなものについては、それぞれの専門性を計る尺度も様々あるので、一律に有給休暇の取得率が高いよということでの評価にまではなっていないところがあります。

以上でございます。

○宮本ともみ会長 ありがとうございます。社会が動いてきているというのは先ほど申し上げたのですけれども、それこそ女性活躍推進法や次世代育成対策推進法などの別法律によって、企業さんには行動計画を立てて国に届け出るという義務づけがあるので、行動計画があるのであれば県契約の評価にも対応しやすくなっているという社会状況の変化も出てきているので、今後に期待をしているところです。

○佐藤あすか委員 分かりました。

○宮本ともみ会長 それでは、次の議題に進みます。議題イ、「いわて県民計画（2019～2028）」の第2期アクションプランの素案について事務局から説明をお願いいたします。

○倉野定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 それでは、資料5から資料7でございます。まず、資料5によりまして、県民計画のアクションプラン素案の概要につきまして、項目を絞って御説明いたします。

まず、資料5についてでございますけれども、ツーインワンで印刷をしている資料でございます。これからの説明で用いるページのナンバーにつきましては、ツーインワンのスライドの右下に表示をしている数字でお示ししたいと思いますので、よろしく願いいたします。

まず、いわて県民計画は、県の総合計画で、県の政策推進の方向性や具体的な取組を示す県の最も上の最上位の計画であり、この総合計画の下で各分野の個別計画やビジョンを策定しているほか、毎年度の予算編成なども行っているところでございます。この計画は、行政だけではなく県民の皆さんや企業、NPOなど、あらゆる主体が岩手県の将来像などを共有し、それぞれの主体が自ら取組を進めていくためのビジョンとなるものというところで策定をしているものでございます。

資料5の2ページでございます。県民計画の構成でございますけれども、10年から成る長期ビジョンと4つのアクションプランから構成をされております。本日お話をしますのは、そのアクションプラン4つあるもののうち政策推進プランと行政経営プランにつきまして、特に御意見を賜りたいと考えております。

第2期のアクションプランにつきましては、2ページの一番下のところの年表になっているところを御覧いただきたいのですけれども、令和5年度、2023年から2026年、令和8年までの4年間を計画期間とするものでございます。

資料のページ数は3ページでございます。上の第2期政策推進プランの重点事項というところでございます。箱囲みのところの2つ目の丸のところでございますが、今回第2期アクションプランの期間中に取組を強化すべき項目につきまして、県では重点事項として位置づけを行っているところでございます。

それで、矢印の下でございますけれども、政策推進プランにおきましては、人

口減少対策に最優先で取り組むということで、今後4年間に取組を強化すべき項目について、4つの重点事項としてお示しをされているところでございます。

ページ番号の4でございます。4つの重点事項1つ目としましては、男女がともに活躍できる環境づくり、結婚・子育てなどライフステージに応じた支援や移住・定住施策の強化、2つ目として、GX（グリーン・トランスフォーメーション）の推進、3つ目としてDX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進、4つ目として安全・安心な地域づくりの推進ということで掲げているところでございます。本日は、この4つの重点事項を掲げている政策推進プランの中でも、特に働き方改革、多様な働き方のところについて皆様から御意見を頂戴をしたいと思っております。

政策推進プランにつきましては、構成上10の政策分野と、それに連なる50の政策項目で構成をしております。本日皆様に御説明を差し上げますのは、政策分野VIの仕事・収入の分野で、そのうち次の資料6番で具体の説明をしますが、31、多様な働き方のところでございます。6ページの仕事・収入のところにつきましては、重点事項は全てが該当するというところで、自然減・社会減対策、GX、DX、安全・安心というふうに書いていますが、この中のうち箱囲みの一番上のポツでございます。安定した雇用の確保、若者や女性が働きやすい環境の整備等についてを31で具体的に記載をしているところでございます。

なお、この取組につきましては、第1期から第2期については、充実・強化を図るというようところで記載をしているところでございます。

進みまして、資料6でございます。資料6につきましては、ただいま御説明を差し上げました県民計画の第2期アクションプランの政策推進プランの中から、本日御意見を賜りたい政策分野のVI、政策項目31についてを抜粋したものでございます。先週事前送付をしました資料はパブリックコメントの資料本体、メールで送りましたのは本体でございます。全体としては300ページを超えるものになりますので、そこから働き方改革、多様な働き方のところについてのみを抜粋した資料ということになっております。

1ページおめくりいただきまして、31、政策項目のタイトルとしては「ライフスタイルに応じた新しい働き方を通じて、一人ひとりの能力を發揮できる環境をつくりまします」というものでございます。この31につきましても、県の具体的な推進方策、施策柱立てが5本ありますので、相当なページ数にはなっておりますが、この中のうち働き方改革、多様な働き方関係の記載のところは、今回点線の囲みで表示をしているところでございます。本日は、その辺りを中心に御説明をさせていただきます。

まず、現状と課題のところでございますけれども、2ページのところの点線囲みのところが働き方改革関係の説明でございます。いわて働き方改革推進運動を展開しております。デジタル技術やテレワークの導入等によりまして、先ほどもお話ありました年間総実労働時間につきましては、着実に減少しているところです。令和3年度の状況は、全国1,633.2時間に対して岩手県は1,761.6時間、全国44位です。

また、年次有給休暇取得率につきましては、これは1年遅れの指標になっておりますが、令和2年度につきましては、全国57.7%に対して岩手県56.1%で、全国34位というような状況でございます。

これらの総実労働時間であったり年次有給休暇につきましては、具体的な指標として設定をして、第1期に取り組んでいるところでありまして、第2期も

引き続き指標設定をする方向で検討しているところです。

また、2ポツ目のところでございますが、テレワークや兼業・副業などの働き方の多様化というようなどころでございまして、働く人のそれぞれの状態に合わせて、柔軟に働き方を変えて仕事を継続できるような雇用・労働環境の整備が求められているというところを記載してございます。

また、3ポツ目のところでございますけれども、最近労働関係の法令改正が相次いでおります。一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表の義務化の範囲の拡大であったり、また大企業の男女の賃金格差の情報公開の義務化などありますので、これらの法令の周知を図るとともに、企業のイノベーションにつながるダイバーシティ経営の促進というようなどころが必要ということで記載をさせていただきます。

これらを踏まえまして、具体的に何に注力をして取り組んでいくかというところでございますが、2ページの下から具体的な推進方策ということで、①から⑤までの柱立てをしているところです。そのうち働き方改革の関係につきましては、次のページの3ページでございます。3ページの下部分の点線囲みのところです。②として、若者や女性などに魅力ある雇用・労働環境の構築というようなどころで、働き方推進協議会を核とした働き方改革推進運動の展開ということで、労働生産性の向上、長時間労働の是正、休暇制度の整備などの促進ということに取り組むということを記載しております。

また、毎年優れた企業の取組をいわて働き方改革AWARDで表彰しておりまして、広く情報発信をして優良事例の横展開を図るというようなどころもやっております。引き続きそれもやっていくという予定にしております。

また、テレワークであったり副業・兼業などの取組の促進、それから先ほどもお話が出ましたが、健康経営の取組につきましても保健福祉部さんのほうと連携して取組を進めるというところです。

また、次の社員満足度調査とか休暇制度等の利用実態調査につきましては、今年度から新たに実施をしている取組でございまして、来年度以降も引き続き調査を実施したいというふうに考えております。

また、次の4ページですが、アンコンシャス・バイアスをなくすために、セミナーや企業見学会等の開催を通じて、経営者の意識醸成等の取組を促進したいと考えております。

次に、資料7でございます。資料の7につきましては、第2期アクションプランのうちの行政経営プランになります。こちらの行政経営プランですけれども、本審議会ですべて所掌しております県が締結する契約に関する条例の取組についてを記載しているものになります。その記載の部分のみを本日は抜粋してお示しをしております。

記載箇所につきましては、IVの1でございまして、ページをおめくりいただきまして裏面の1ページです。IVにつきましては、「戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進」というタイトルで取組を記載しておりまして、1、「県民サービスの質の向上につながる提供システムを充実します」というところがございます。3ページに中ほど、点線囲みをしてありますが、公共調達の最適化の推進というところ、いわゆる公契約条例についてを記載しているところがございます。

現状と課題のところにつきましては、見直しをして引き続き現状維持ということで取り組むこととしているというようなどころを記載しているところでご

ざいます。

また、主な取組内容につきましては、3ページの下から4ページの上にかけてというところがございます。総合的に優れた内容であることを確保された契約の締結の推進というところで、「特に」というところですが、障がい者等の雇用の促進、若者や女性に魅力ある雇用労働環境の整備につながる働き方改革の推進などの社会的な価値の向上に配慮した取組の一層の推進ということで記載をしているところがございます。

本日は、これらの働き方改革の記載であったり、公契約の取組の記載であったり、そのところを中心に皆様から御意見を頂戴できればと思います。

なお、パブリックコメントの期間中でございますので、本日頂戴した意見につきましては、パブリックコメントとして対応させていただきますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○宮本ともみ会長 ありがとうございます。ただいまの事務局からの報告に対して、委員の皆様から御質問、御意見をお願いいたします。

はい、本田委員。

○本田純委員 仕事と収入の取組で、私は仕事上いろいろ中小企業とのお付き合いが多いのですが、今すごく差し迫った問題としては、やはり人材不足というのが本当に深刻な問題になっています。この仕事と収入の2ページの下にもありますように、中小企業で新卒採用というのが非常に難しいといいますが、なかなかできなくて、中途採用とかという形で人を補充していくわけなのですが、県内でなかなか応募もないということになってきますと、どうしてもIターンとかUターンという形の首都圏で活躍していたけれども、何となく地元に戻りたいかなとか、また岩手のこういう環境の中で働きたいなんていう人たちをぜひ取り込んでいきたいなということを、私自身の事務所もそう思っているのですが、やはりそういったところで、県のほうでもそういったときに移住のための費用補助みたいなのがあったり、いろいろ情報は収集はしていますけれども、もう少し中小企業に対する施策といいますか、支援みたいながあると非常に取り組みやすいのかなというのが1つと。

片や一方、やはり女性とか若者が欲しいのですが、これはどこの県も実際同じ、人口減少の中で、やはり高齢者雇用ということをしっかり考えていかなければいけないのかなというのも実際問題としてはあるのかなと思っています。

高齢者を雇用するときは、安全であるということが大前提になると思っていて、今非常に高齢者雇用進んでいますけれども、労災事故も非常に増えてきていて、そういったところで高齢者の方の働き場の確保、そして安全で生活水準を上げられるような、適正な雇用ができるというような取組、何か今結構女性とか若者、あるいは障がい者等といったところに高齢者も入ってくるのかもしれないけれども、そういったところ現実問題としては、やはり高齢者の方にもできる範囲で働いていただくきっかけをつくっていけるというのが、御本人たちにとっても、あるいは実際の人口減少社会の中でも重要になってくるのかなと思います。

○宮本ともみ会長 ありがとうございます。貴重な御指摘かと思えます。

事務局、いかがでしょうか。

○三河定住推進・雇用労働室長 ありがとうございます。今いただいたUターン、Iターンの施策につきましては、首都圏から移住してきた場合に幾らとか、あと

は家族で来た場合にはお子様1人プラス幾らとかというような形で、いろいろと制度の拡充なども図っております。首都圏のほうのUターンフェアとか、そういったものを年に二、三回やっているのですけれども、そちらのほうでも新卒のみならず中途の採用というようなことでの御相談とか、そういったこともやっております。この間9月3日に有楽町の交通会館でUターンフェアをやったのですけれども、震災前に150人ぐらいの御相談だったのですが、3年ぶりに開催しまして350人ぐらいの御相談がありまして、各市町村などでもブースを出して、それぞれの市町村の特色とか、市町村でもいわゆる移住政策とかをやっていますので、そちらのPRなどもさせていただいているところです。県のほうでもホームページなど、あとはメール、ラインとか、そういったもので登録していただいた方にUターン情報とか、あと県内での就職先といった場合でも情報などを流すというようなことなども、手をかけてやっているというような状況でございます。

それから、高齢者の方の雇用というのは、最近話題になっておりまして、最も手に職を持っているとか経験豊富というようなことですので、貴重な存在ということで、今後ますます高齢者の方々が安全で安心して勤められるような環境づくりというのも併せて施策として考えていかなければならないかなというふうに考えておるところでございます。この計画期間の中で様々な施策を打っていければなというふうに考えているところでございます。

○宮本ともみ会長 ありがとうございます。本田委員、資料6の4ページのほうに点線囲みの若者、女性、高齢者、障がい者等と出てきています。ここの説明でも高齢者という文言を出したらどうなのかというのも、私も本田委員の御意見を伺っていて思いました。

本当に貴重な意見で私も賛同するのですけれども、大学も女性教員を増やせ、増やせと、もう全国取り合いになっています。雇用者の人材確保という点で地方は不利です。若者が出ていったらなかなか帰ってこない。帰ってきてくださいねということももちろん大事ですが、だけれども「よそから来てくださいね」は取り合いになっている。そうであれば、県内にいらっしゃる方々の能力を活用していくということで、本田委員の御意見非常に貴重だと思ってお聞きしました。

ここに書き込むというのは、その後どういうふうに活かすかということと、県としてはどんな思い入れかということが出てくるので、この言葉の並びを変えることも含めて検討をお願いします。本田委員からはそういう御意見をいただいたということでお願いいたします。

ほかにはいかがでしょうか。

佐藤委員どうぞ。

○佐藤あすか委員 私のほうでも先ほどの4ページの点線囲みの1番目の黒ポツのアンコンシャス・バイアスのところ、こういうのが入ったんだな、ぜひ頑張って取り組んでほしいなと思います。去年まで私は日弁連という弁護士団体の男女共同参画推進本部の岩手の委員をさせていただいてまして、そこでもその話が結構出てきていて、男の人はこういう仕事、女の人はいくつかの仕事という意識が潜在的になのかどうなのか、そこはともかく皆さんあるであろうと。それが男女の仕事だとか働き方の固定化につながっているということかなと思います。弁護士も女性弁護士はとても少なく、首都圏の弁護士と地方の弁護士では、来る仕事だとか任される仕事は結構違っていて、特に地方の

ほう、私は仙台に最初に来て、その後岩手に来ているのですが、例えば企業の仕事、会社の法務の仕事はやっぱり男性弁護士に頼みたいという経営者の方がやっぱり多いです。どうしてもやっぱり女性だと離婚と不貞慰謝料だとか、そういう家事事件が多く来る傾向がありまして、そういう点で弁護士業務にもアンコンシャス・バイアスが結構あるよねと、弁護士同士で男女共同参画推進本部のメンバーと話したりすることがありました。

岩手というか、地方のほうに行くと、女の人はこちらの仕事ですよというような意識というのはどうしても首都圏に比べると色濃く残っているかなと思います。その辺が解消されていくと、やっぱり女性の働きやすさにつながったり、希望する仕事ができるだとか、そういう女性活躍の方向にすごくつながっていくのだろうなという思いは感じていました。どうやればその無意識の偏見がなくなるのかというのは、ちょっと全く方法については分からないのですが、ぜひ積極的に取り組んでいただいて、少しでも薄まっていけばいいかなと思っています。

○宮本ともみ会長 ありがとうございます。何か事務局のほうからお答えありますか。

○四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 貴重な意見ありがとうございます。県では、当部のほうに女性の就業促進部会という部会がございます。そこは女性経営者の方々の集まりでして、いろんな御意見を出された中で、このアンコンシャス・バイアスの解消は重要テーマになっています。実際に工業クラブの経営者の方々ですとか中小企業家同友会の経営者の方々とアンコンシャス・バイアスについてのワークショップを一緒にやって、経営者の方々の意識を変えていくというような取組をしております。

先日は工業クラブの会議があったのですが、そのときにもいかに女性にもいろんな企業で働いていただくかということを経営者の方々がすごく積極的にお話をされておりました。働き方もそうなのですが、やはり地方に根強く残る女性はこうあるべきみたいな生活部分の生きにくさみたいなものがあって、岩手から東京に流れるという場合もありますので、働きやすさも生活のしやすさもというところでもすごく非常に重要な取組と考えております。引き続き取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞ御指導よろしく願いいたします。

○宮本ともみ会長 よろしく申し上げます。これに関して私も一言申し上げたいのは、アンコンシャス・バイアスはアンコンシャスですから、本人が気がついていないという点です。アンコンシャス・バイアスは、もともと防衛本能だということで、自分がよりよく生きていくために無意識でやっている、それがいいことに働くときはいいのだけれども、それが雇用の差別につながるということになると、それは意識的に取り除いていかなければいけないということになります。全てのアンコンシャス・バイアスが悪いということではないと言われるようになってきています。

アンコンシャス・バイアスは、気づいていない人に気づいていただくということなので、啓蒙のためにセミナー等々でやるしかないのですが、その中で、だったら女性がやってくれ、女の人が声上げてくれというと、男性と女性の対立構造になります。女性のための改善問題でなく、むしろ女性が活躍してくると、男性にとっても環境がよくなるということの認識が大切です。例えば岩手県獣医師会さんとこの間ちょっとお話したのですが、獣医師は男の仕

事だということで、ものすごく重い大型動物を単人力で持ち上げていたみたいなどころが、女性が入ってくるようになると、機械化が進んで男性たちの労働も非常に楽になるとか、男女ともに皆さん働きやすくなるといったような、そういう効能があったというお話でした。これを聞いて、男女平等については、男性対女性の二項対立で対応するのではなく、むしろ男性のほうから、自分たちがどんな無意識のバイアスを持っているかということに取り組んでいただけるような委員や組織体制や応援体制みたいなものを整えていただけるといいなと思います。よろしく願いいたします。

ここで話を戻して恐縮ですが、先ほどの本田委員の御意見ですけれども、資料7は行政経営ということで書かれています、4ページのほうには「特に、障がい者等」ということで、その後で若者、女性が出てくるのですけれども、高齢者が出ていないので、ここはぜひとも「高齢者」という文言を挙げていただきたいと要望いたします。

本田委員、よろしいですか。

○本田純委員 ありがとうございます。

○宮本ともみ会長 ほかの皆様いかがでしょうか。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木圭委員 資料6の2ページなのですが、点線の箱囲みの中の1つ目のポツで、「本県の1人当たりの年間総実労働時間は、着実に減少しています」ということで、当然デジタル技術とかテレワークによって働く時間が減ったり、有給休暇の取得率の関係で総実労働時間は減っていると思うのですが、全国的にコロナがはやり出して減少しているというのは明らかでありまして、コロナが終わった後とか蔓延が終わった後に、また増えるのではないかなという懸念は少し持っているのです。

この辺を今後注視していくとか、あとは減少要因にコロナもあるというふうに思うので、自分の中でもまとまっていないのですが、着実に減少しているという施策のみでの減少ではないというところを少し埋めていただいて、全国と比較した労働時間だったり、年次有給休暇の取得について向上するような努力をしていただければなというふうに思います。

以上です。

○宮本ともみ会長 今の御意見に対して、事務局いかがですか。

○四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 ありがとうございます。おっしゃるとおり、そういうコロナの影響があると思います。昨年度は特にも岩手がコロナがはやっていない時期に、こちらは首都圏などと比べれば出勤できたとかそういうところはありませんでしたが、ウイルスの感染状況に応じて在宅勤務ですとか特別な休暇を取ってお休みというような部分とか、特殊事情が様々あると思うので、その辺につきましてもできる限り注視して把握しながら施策を進めてまいりたいと思います。ありがとうございます。

○宮本ともみ会長 ほかにはいかがでしょうか。

藤田委員、お願いします。

○藤田芳男委員 簡潔に3点ほどお話しさせていただきます。

1点目ですけれども、特定契約の関係も含めた基本理念の実現のための取組の中で、ワードとしての「カーボンニュートラル」の視点が多分入っているのだと思うのですが、もうちょっとそこをアピールした取組を入れる必要があるのではないかと感じております。それは、今カーボンニュートラルに関する

取組をしない企業さんには仕事来ない、取引しないというぐらいの状況になっているということがございます。やはりこの部分につきましては、多分「環境」というワードだけでくくれば、そうなのかもしれませんが、そこは明確にカーボンニュートラルという言葉を入れるような形で、全体を通しての概念かもしれませんが、入れたほうがいいのではないかとというのが1点目。

2点目、3点目は実務的な話でございまして、資料ナンバー6の3ページです。資料6の3ページの枠で困っているところの1ポツ目の「また」以降の後段の文章なのですけれども、ここではリーディングケースを表彰して、情報発信して、次です、「企業の意識改革を促進します」という企業の意識改革という促進は、多分経済団体が見ると、カチッと来ることは間違いないので、もうちょっと柔らかい表現にさせていただければというふうに思います。

次に、3点目、最後でございまして、資料ナンバー7でございまして、資料ナンバー7の4ページ目です。枠の中に書いている主な取組内容ということはこのとおりだと思うのですけれども、これをずっと前から読んできますと、条例に基づいてやりますということなのですけれども、もうちょっと前向きな形での表現が適切ではないかということです。条例の規定に基づいて推進しますというよりは、新たな今議論になった視点等のワードを入れながら進めていきますというふうな形のほうが落ち着きがいいのではないかと、実務的な視点も含めて3点でございまして。

○宮本ともみ会長 ありがとうございます。カーボンニュートラルに関しては、政府のほうでも盛んに言葉として出るようになってきていますので、挙げていただいたほうがいいのではないかと、要望です。実務的なところも御意見受けたということで、検討をお願いしたいと思います。

よろしいですか。

及川さん、よろしいですか。

○及川貴也委員 岩手ブロック協議会会長、及川と申します。よろしくお願いたします。

人口減少の対策ということで、強化する重点事項というのが御検討いただいているのですけれども、その中で男女が共に活躍できる環境でやる中で、僕の捉え方が違っていたら申し訳ないのですけれども、やっぱり見ていると、夫婦という部分にある程度着目しているのかなと思います。社会が変わってきていて、実は結構離婚する方が多くて、結構、父子家庭だったり、母子家庭だったり非常に多くなってきている僕は実感しています。その人たちに対して支援というのは確かにあるのですけれども、これが家族、両親と住んでいると援助が受けられないというのが実はあったりして、でも実際、子供にかかるお金というのは決まっていて、出る部分というのは実は片親の部分しかない。親の援助がないと出せないというような感じになっている部分があって、そうなるくと要は自分の時間を持つ、持てるというのが少なくなってくる。

となると、例えば次に自分のキャリアを上げるための勉強する時間が取れないがゆえに、なかなか自分を次の段階に持っていけなかったりとか、あとは産後の女性に対しての、1年間休むとなるとやっぱり辞める方が多いので、どうしてもそういった方々に対してのセカンドキャリアの支援というものがもっと充実してくると、岩手県の産業というのはもっと飛躍的に上がっていくのかなと思います。子育て支援という部分に関して、そういったところにも着目させていただければいいなと思っていますし、子育てというのは、さっきバイアス

の話があったのですけれども、何か女性がするものみたいなイメージがどうしてもやっぱり皆さんの中に強いと思うのです。

でも、実は逆の発想で、やっぱり男性もこれからどんどん参画していくのであれば、男性向けの子育てに対する支援、例えば授乳室とか、男性は実はなかなか入りづらかったりするのです。そういったところももう少し考えていくという取組があったら、僕はもっと面白いのかなというふうに思っていますし、例えばイベントとかで子供を受け入れる場所ある。なので、それは女性のためだけではなくて、男性も子育てに参加しやすいから、そういった環境をつくってあげるということもすごく大事であります。そういった場所があると、今日はお父さんが子供をイベントに連れて行って、そこに預けることによってお母さんが自由な時間ができるとか、そういうのがすごく大事なのかなとは思っています。女性目線だけでなく男性目線からの育児に関してももっともって考えていただければなと思っております。

私からは以上です。

○宮本ともみ会長 ありがとうございます。現在、ひとり親家庭が増えているのは確かです。統計上、全国で婚姻カップルの3組に1組が離婚を経験しているというので、そういう点で国としてはひとり親家庭の支援を充実させようということですがそれと並んで、県としては夫婦が共に子育てに関わって、それで男性も関わって、活力ある働き方へつなげていくことが大事という御意見だったと思います。取組等に関して、事務局のほうから何かありますか。

○四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 ありがとうございます。両立支援というところでは、働き方のほうも大きく関わるという、ちょっと的を射ているかどうかですけれども、私どものほうでは能力開発ということで、キャリアアップの部分も所掌しております。実際先ほどお話ありましたけれども、離職者やこれから働こうとする方々という、大体女性が7割以上を占めて、男性が少ないという状況にあります。一方で、在職者で働いている方々のセミナーを見ると、7割方男性、というような状況で、キャリアアップのところでもそういう差があったりしております。

離職者訓練につきましても、子どもを預けながら訓練を受ける制度などもあるので、なかなかそれが活用されにくい、されていないというような実情があります。いろんな工夫をしながら、子供を持っている方も持っていない方もいろんな方がキャリアアップにつなげるような施策を進めていきたいと思っております。貴重な御意見ありがとうございます。

○宮本ともみ会長 ありがとうございます。男性育休の取組もお願いいたします。育休だけでなく、男性の子育て参加支援もお願いします。

ありがとうございます。全員の委員の皆様から大変闊達な御意見いただきました。

それでは、委員の皆様のお発言を参考に今後の県の取組を進めていただきますように、お願いしたいと思います。

ちなみに、パブリックコメントの期間はいつまでになりますか。

○倉野定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 12月14日までです。

○宮本ともみ会長 今日の審議会に出た意見をパブリックコメントに載せていくということになります。県民として私たちも個人的にパブリックコメントを12月14日まで提出できるということで、確認させていただきました。

それでは、以上をもちまして議事を閉じさせていただきます。

進行を事務局にお返しいたします。

- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 宮本会長、そして皆様、御審議ありがとうございました。

先ほどの御意見はパブリックコメントとして対応させていただきます。今日いただけなかった御意見等あれば、メールでも何でも構いませんので、ぜひこちらのほうに御連絡いただければと思います。よろしく願いいたします。

5 その他

- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 また、次第の5のその他でございますけれども、本日事務局からの用意はございません。

本日の議事録につきましては、事務局で作成の上、追って皆様に御確認いただくということになっておりますので、よろしく願いいたします。

6 閉 会

- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 それでは、会の閉会に当たりまして、高橋商工労働観光部副部長から御礼を申し上げます。

- 高橋商工労働観光部長兼商工企画課長 本日は皆様からたくさんの貴重な御意見頂戴し、大変ありがとうございます。

それから、審議会の進行をお務めいただいた宮本会長には過去の経緯を補足して御説明いただき、私も今回の審議会初めてでございますけれども、皆さん御理解をいただきながら御審議いただいたということで深く感謝を申し上げます。ありがとうございます。

様々御意見頂戴いたしまして、これらにつきましては、計画のほうには反映させていきたいと考えております。

特に様々な意見いただいた中でも、先ほどアンコンシャス・バイアスのところで、女性の就業促進部会の話がありました。女性の就業促進部会は商工企画室の職員が担当してまして、ワークショップに私も何回か入って、一緒に企業の方ともお話ししました。先ほどU・Iターンのお話も出たのですけれども、要はやはり皆さんが働きがいを持って、生きがいを持って、そういったふだんの生活が楽しいと思えるような、そういう状況をつくりましょう、労働時間もそうだし、働く場面の雇用環境もそうなのですけれども、いずれいろんな方々が仕事をしながら生きがいを持っていけることが大事だねというところがあって、そのために、では我々何しましょうかというところを考えるのが一番ですよという話になって、非常にそこは私も共感しまして、計画をいろいろ書くのですけれども、それぞれの会社の大小あるし、規模もあるし、年齢の高いところ、若い方、いろんなところあるのですけれども、その中で自分たちでどうやっていこうかというのを考えるのがやっぱり一番身近なことであって、行政もそこを応援していくということが大事だと思っています。そういった部分はこれからも委員の皆様にはいろいろ意見を頂戴しながら、また県のほうでもそれを実現できるように努力してまいりますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

- 四戸定住推進・雇用労働室特命参事兼労働課長 では、これをもちまして本日の審議会を終了させていただきます。本日はありがとうございました。