第二部　全体討論

永井：会場からいくつかご質問をいただいていまして、先生のところにそれぞれ回しています。また、オンラインでも中山先生にご質問がありますので、それも併せてお願いしようかなと思います。中尾先生からお願いしていいでしょうか。

中尾：私のところに来ているご質問は 2 つあります。一つ目のご質問は、脱退手当金制度は当時の女性の就労観やライフコース、結婚や退職にどのような影響を与えた可能性がありますか、というご質問です。当時、1950 年代や 60 年代の産業構造自体が、確かに第二次産業が多くなってきている時期ではありますが、まだ第一次産業も比較的多く、自営業主も結構いる時期でしたので、厚生年金の適用対象者になる人は、今よりも少ないです。その点で、女性一般に影響したということは言えません。

とはいえ、脱退した後は、厚生年金に再び加入できるような仕事には就かない。脱退は、加入歴そのものを消すわけですから、二度と再び厚生年金に戻ってくることがない前提で行っていますので、既婚女性は、正規雇用の労働市場から追い出されたのだと思います。ただし、結婚することは当然のことでしたので、それによって困るということが当時の女性にはあまり起こらない状態で、特に就労観等への影響は生じにくかったと思います。

それから、ご質問の 2 つ目は、1961 年の国民年金成立までと 1985 年の第 3 号被保険者までの議論が中心であるが、問題はむしろ 1985 年以降の専業主婦の就業制限、第 3 号被保険者であり続けること、資格喪失と書かれていて、就業制限を巡る議論を説明してほしい、ということなのですが、今回の私のご報告は、制度設計がどのように確立してきたのかを中心に、創設や改正に携わった行政や審議会における議論を見てきましたので、1985 年以前の動向が中心になりました。

第 3 号被保険者制度は、創設後、そのまま維持され続けていますので、制度自体に変更はありません。他方で、就業制限等、実際に第 3 号となった方々がどのように行動するようになったのかということと、それに対する議論は、先行研究もたくさんありますので、大変申し訳ありませんが、そちらをご確認いただければと思います。

永井：ありがとうございます。では、続いて、中山先生、お願いしてよろしいですか。

中山：ありがとうございました。ご質問に簡単にお答えさせていただきます。まずベビーホテルとは何ですか、というご質問をいただいたのですが、一応、定義的には午後 8 時以降も預かり保育をしていたり、宿泊を伴っていたり、それから利用者の半数以上が一時預かりというようなケースがベビーホテルといわれているようです。

それに関連して、子どもを夜間や早朝から預かるサービスが必要かもしれないけれども、子どもの成長という面では問題があるのではないか、というようなご質問をいただいていまして、この点はまさに非常に重要な点かなと思っています。保育所があるのに、なぜ預けて働かないのか、というのを考える時には、預け先があるかもしれないけれども、そこに預けたくないという選択をする方が実際にいらっしゃって、それがなぜかを考える上で、やはりサービスの容量ではなくてクオリティーのようなところを考えていく必要があるのかなと思います。

現時点で、では、ベビーホテルや長時間の預かりが子どもの発育という面でどのくらい

マイナスの影響があるのか、大丈夫なのかというところは、私自身が今の段階でお答えできるほどの研究成果を持っているわけではないのですが、少なくともお母さんが働くという選択をする時に、そこを考慮していることは恐らく間違いないでしょうから、そういった意味でも安心して預けられる場所なのかというところが重要になってくるのかなと考えています。

それから別のご質問で、祖父母や親戚のケアだけで働いている女性はいますか、ということで、具体的に何％かというのは今すぐにお答えできませんが、私が行った調査の中でも実際に子どもの主な預かり先というか、子どもを主にケアしているのが祖父母という回答をしていた人たちは少なからずいらっしゃいました。ほかの研究でも、保育所が増えても必ずしも働く人が増えるわけではないというのは最初のところでお話しさせていただいたのですが、その理由としても、もともと祖父母や、いわゆるプライベートなケアで子どもの保育を行っていた人たちが、それをフォーマルな、公的なケアに切り替えて働き続けているだけという可能性が実際にあり得ますので、祖父母や親戚や身内というようなところを利用して働いているという人は一定数いらっしゃると思います。

ただ、今、だんだん核家族化が進んでいる中で近くに親戚がいないという状況では、保育サービスの意義というのは大きくなっていくのではないかと思っています。

別の質問で、今回、ご紹介させていただいた研究は、働いていない人が再就職しているのか、それとも育休明けを含む就業状態に戻る確率なのか、というところに関するご質問ですが、今回、ご紹介させていただいた研究は、一度、仕事を辞めた人なのか、育休中なのかという識別はしていません。全部含まれています。ですので、仕事を辞めてしまってまた戻るという人もいらっしゃいますけれども、実際には特に最初の 1 年で戻るというところですと、育休明けという人が割合としては高いかなと思っています。

それから、認可外保育施設の利用の効果は就業形態によっても異なるか、というご質問もいただいていますが、これもまさに効果は異なると考えています。正社員と非正規雇用では、まず認可保育所の入りやすさが異なるケースが多いです。自治体によって認可保育所の利用のしやすさというのは、点数の付け方が違ったりして一概に言いにくいのですが、基本的には長く働いていて、たくさんの日数を働いているほうが、点数が高くなって保育所に入りやすいので、認可保育所というのは正規雇用のほうが入りやすいと考えられます。そうすると、認可保育所に預けられないから認可外と考えた時には、例えば認可保育所の優先順位が低い人を認可外保育施設で受け入れているという可能性もあるかと思います。直接分析はできていませんが、そういう意味では、母親の働き方、雇用形態によっても保育サービスの効果は異なるということがあり得るのではないかと考えます。以上になります。

周：ご質問をありがとうございました。4 つの質問をいただきました。まず 1 つ目の質問からお答えします。質問は、スライドの 9 枚目と 10 枚目の推定結果をどのように見ればいいのかとのことですね。先ほど時間がなかったので、説明を飛ばしてしまったのですが、これは多変量解析の結果であり、年齢、学歴などの属性が全部一定だとした場合に、訓練受講者と非受講者で就労年収が違うかどうかを調べています。被説明変数は就労年収の対数値になっています。キー変数は訓練受講の有無を示すダミー変数になっています。訓練受講ダミーの係数推定値は 0.0643 となっています。つまり、他の条件が同じである

場合、非受講者に比べて、訓練受講者の就労年収が何％高いかを示しています。係数が0.0643なので、受講者の年収が6.43％高いことを意味します。

係数の他、括弧の中にある標準誤差の数値も重要です。係数値が標準誤差の2倍以上であれば、おおむねその係数、つまり変数の影響が統計的に有意であることを意味します。ここでは、標準誤差が0.383で、係数値の0.0643よりも大きいのです。なので、訓練受講の係数は統計的に有意ではない、つまり、訓練受講の有無によって所得は変わらないとして、結果を解釈することができます。

2つ目の質問は、公的職業訓練の限界が分かったところで、シングルマザー全体の所得をアップさせるためには、どのような公的職業訓練制度が理想的かですね。これは非常に包括的で、鋭い質問だと思います。結論を申し上げますと、今日、取り上げている高等職業訓練促進給付金制度は、意味はありますが、恩恵を受けているのは主にシングルマザーの中でも比較的恵まれている層です。比較的学歴が高くて、ある程度、勉強する意欲もある人たちで、年齢も比較的若い人たちです。しかしながら、実際のシングルマザーの貧困層というのはこのような層ばかりではありません。どちらかというと低学歴で、低収入で、学ぶ意欲もそれほど高くはない人たちが本当に困っています。

これらの最も恵まれない層に対して、どのような支援を与えればいいのかは、かなり難しい問題ですね。2021年に対象資格の拡充措置を導入した理由の一つが、それにあります。看護師や保育士などの専門資格は2年以上、専門の教育機関に在籍する必要があり、かなりハードルが高いです。そこで、6カ月程度で取得できるIT関係の資格など、もう少しハードルの低い資格も事業対象に含めればいいのではないかという発想が生まれます。問題は、これらの資格を取るのは比較的簡単ですが、実際に本当に所得アップにつながっているかどうかは、あまりデータによる検証が行われていません。これからデータを集めて、拡充措置の有効性をもっと調べる必要があるかなと思います。

正直な感想ですが、最も恵まれない層にとっては、実は公的職業訓練には限界があります。そもそも本人たちはもう限界状態にあって、時間的貧困と金銭的な貧困の両方が深刻な欠乏状況にあり、新しいことを学ぶ気力もない可能性があります。彼女たちに対する支援は、公的職業訓練より、まずはジョブマッチングの支援が必要かなと思います。そのために、「3層構造型のサービス体系」を構築して、本人のニーズに合わせて、なるべく本人が今、持っているスキルや技能を最大限に生かした仕事をマッチングさせるサービスが必要なのかなと思います。

それでも助けられない人に対しては、稼働所得以外の収入を増やすという道もあるかなと思います。表1が示したように、稼働所得以外の部分に関しては、例えば公的社会保障給付や養育費の割合が、最近、あまり伸びていません。特に養育費に関しては、まだほかのOECD諸国に比べれば受給率が低く、平均金額も低いので、伸びる余地が大きいのではないかと思います。

3つ目の質問は、給付金目的の受講をどう排除するのか、貸付などの仕組みも必要ではないかですね。実は、すでに返済不要の貸付はきちんと備えています。受講者は一定の条件を満たせば、貸付金を返済する必要はありません。最大の問題は、やはりどうすれば、単に生活費を得るためにこの制度を利用する人を排除できるかということです。例えば、一部の給付を訓練バウチャーに変えることも一つの対策になるかと思っています。

それに関連して、子どもの人数や年齢によって資格を取得できる確率が下がってくるのではないかという質問も出ています。確かにそのとおりです。訓練受講者の属性を分析すると、やはり短大以上の高学歴者や、比較的若い人、そして子育て負担の少ない人はこの制度を利用しやすいのです。一方で、子どもの数が多かったり、末子がまだ未就学で特に0歳から2歳くらいの乳幼児だったりする場合は､制度を利用する確率が下がってきます。

4つ目の質問は、取得資格の内訳に関するものです。受講者の取得資格が福祉分野に集中していますが、これらのケア労働は労働環境が厳しく、離職率が高いというようなイメージをお持ちとのことですね。なるほど。地域差がありますが、確かにご指摘の通りの問題があります。結果として、看護師、准看護師、保育士に集中したのは、これまでの経験から見て、この三大資格は正社員就業につながりやすいからだと思います。

確かに、正社員になっても賃金が低いという問題が残ります。特に准看護師や保育士の場合、その問題点が深刻です。しかし、それ以外の高賃金の資格はどうかと言われると、非現実的な側面があります。実際、シングルマザーの方々から見ると、ハードルが高い、身近ではないなど、さまざまな理由によって、なかなかそこまではアプローチできていないケースが多いのではないかと思います。以上です。

中山：すみません。追加のご質問にお答えさせていただきます。小学校1年生の壁ということで、宿題や習い事の対応というのがありましたが、小中学生のお母さんを見ていると、塾の習い事や送迎で忙殺されている人が多いと。それについてどのような対策があり得るでしょうか、というご質問ですが、これは難しいポイントかなと思います。

今、政策的にも、一つは、やはり父親の育児参加というのが推し進められているかなというのは感じています。例えば今日、あまり詳しくご説明しませんでしたが、育休の取得率というのを見ると、特にコロナ禍以降、かなり男性の取得率が上がっています。取得率のグラフを見ると、ずっともう非常に低いところを男性は来ていたのですが、それが本当にこの数年というか、この5年、10年のところで、まだ女性に比べると低いですけれども、かなり上がってきています。政策的にも、例えば男性も育休を取ることで、夫婦で取れる育休の期間が伸びたりするというような形で、男性の育児参加を進めるという動きはあるかなと思っています。

そういう意味では、例えば塾の習い事など、そういうのが必要となるような、いわゆる小中学生以降の育児といった部分を母親だけが負担するということをできるだけ避ける、その一つとして父親の存在があると思いますし、それ以外にも外部のサービスというのをうまく使うというところは重要かなと思っています。

私自身、今日、ご紹介した研究とは別で行った研究で、夫の職場の育休取得率が上がると妻の就業に影響があるのかというのを分析したこともありました。就業に、それほど大きくないのですが、確かにプラスの影響が見られるという結果が出ています。ということは、やはり妻が働けるかどうかというのは、妻自身の育休が取れるかどうかなど、妻自身の職場だけではなくて、家族で見た時にも影響があると考えるべきかと思いますので、十分なお答えになるかは分かりませんが、小学校1年生の壁というところで見ても、いわゆる家庭内で行われるような育児や家事というところを、女性だけが担うというのをとにかく改善していくというところが一つ重要なポイントかなと思っています。

もう一つのご質問ですが、保育所に長期間預けることで起きる子どもへの影響の研究は

あまり聞かない。これは何か不都合なことがあって、あえてやっていないような気がする。誰も疑問に思わないのか、それとも今、研究されている最中なのか、どちらなのでしょうか、というご質問です。保育所が子どもの発育に与える影響という面でお話ししますと、海外での研究はむしろかなりたくさんされているのではないかという印象です。私自身は保育所が母親の就業に与える影響にすごく関心があって、いろいろな研究を読んでいますけれども、それよりも保育所など、海外だと保育所と幼稚園というのが違う区分になりますけれども、いわゆる小学校に入る前の段階の保育や就学に関するような部分に子どもを預けると、その子はどのように発育するのかという発達への影響というのは、結構いろいろな研究がされていると思います。

ただ、結果という面でいうと、そこまではっきりした、一概にプラスだ、マイナスだというのは言いにくいかなという印象もあります。例えば恵まれない家庭だと、家で過ごすのではなくて保育施設に通うということが子どものその後の学歴にプラスだというような研究もあったりします。今、ご質問でいただいているような、長期間預けるというところについては一概にこうだということは言いにくいと思いますが、あえてやられていないというような印象を私は持っていません。国内でも保育所に早くから預けることで、例えば子どもの言語能力が高くなるというような研究成果が出ていたと思いますし、やっていないわけではないと思いますが、一方で、確かに特に国内の研究で見ますと、子どものアウトカムというのをどのように測るのかというのは結構難しいところもあって、研究成果がこれからだんだん増えていくところなのではないかと私自身は期待しています。

周：今、いただいた質問は、カスタマー本位の「3 層構造的なサービス体系」は、現実に実施している例があるかですね。実はこれは、私はアメリカで今、実践されているサービス構造体系を参考にして、日本の事情に合わせて提案しているものです。なので、似ているような 3 層構造的なサービス体系は、アメリカの就業支援制度の中にすでに組み込まれています。

日本の課題はやはり縦割り行政です。例えばハローワークが提供しているサービスと社会福祉事務所が提供しているサービスが、お互いにあまり連携されていません。サービスの内容が重複していたり、ばらばらになって接続されていなかったりする、といった問題があります。この 3 層体系は、いろいろなところで提供されるサービスを網羅して、利用者が必ず自分の必要なサービスにたどり着けるように誘導する役目があります。

永井：ありがとうございました。今回、私は 3 人の先生方から事前にお話を伺っていまして、3 人の先生方の中で共通して出てくる問題というのが、女性の就労インセンティブをどうやってつくっていくのかというところにあるのかなと思いました。

中尾先生がおっしゃるように、年金のシステムが妻の就労のインセンティブを弱めていったというようなことがあったと思います。実際に授業で年金シミュレーションをやると、月 7 万円にしかなりません。夫のフルで働いている部分が十何万くらいで、セットだと暮らしていけそうだけれども、夫の部分が外れたらどうするのだろうというようなことを授業でやっていくと、受講生は考えていた老後とは少し違うというようなことが分かったりするようなことがあるのかなと思います。就労のインセンティブをどういう層の人に対してどうやって上げていったらいいのかなということをそれぞれの先生に伺って最後のまとめの代わりにしたいと思います。

中山先生のご報告で面白いなと思ったのは、やはりサービスの質だと思います。安心・安全という以上に、周先生と会場におられる杉澤先生の意見交換で先ほど出ていた、「なぜ辞めるのか」という話でも出ていたと思います。たとえばママ友と話していても、「永井さんは意味のある仕事をしているから子どもを預けても続けているけれども、私は意味のない仕事だから預けるのはどうかと思う」といったように、自分自身が行う家事や育児という価値とご自身が考える自分が生み出すだろう労働の価値を天秤にかけてしまっていました。「そのようなことはしなくていいと思うし、それぞれの労働に価値があるものだと思うけれども、なぜか天秤にかけてしまう」とうかがったことがあります。

そういった時に、先ほどもおっしゃっていたように、提供されている保育の質の高さや、やはりほかの国で、特に北欧だと就学前教育は価値のあるものであって、1歳以上の就学前教育という、保育というより就学前教育と言っていますが、それは子どもの発達にとって望ましいものという価値観がものすごく強いので、子どものために親は、就学前教育に関しては、義務教育ではないから入れるか入れないかは親の判断だけれども、子どもの発達にとっては価値があるから入園させるとよく言っています。デンマークにサバティカルで行かせていただいた時のママ友さんたちもそういう感じでした。それはインセンティブになるような気がします。そういったサービスの質の問題というようなところとも関連するのかなと思いました。

また、周先生と先ほどの杉澤先生との意見の交換の中で出てくるようなお話などを含めて、どうしたらいろいろな層の女性の就労インセンティブを上げていくことができるのか、実際にやはり働いたほうがいいというのは一致していると思います。安定する、貧困から抜け出すというようなことについて、お時間がもう迫ってきてはいますけれども、3名の先生方に伺えればと思います。

中尾：ありがとうございます。今、永井先生のお話にも出てきましたが、厚生労働省がホームページで公的年金シミュレーターというものを公開しています。このシミュレーターによって、自分の年金がいったいいくらになるのか、どのように働いたらどれだけの年金が受給できるのかが可視化されています。それを見ることによって、もう少し正規雇用で働いていないと老後生活が困難になるのかもしれないなだったり、第3号被保険者世帯が必ずしも有利ではなく、専業主婦世帯の年金額は、夫婦がともに働いているよりも下がるので、夫婦ともに長生きするのであれば、第3号被保険者の専業主婦世帯は老後保障の面では不利になっているなだったり、シミュレーターによって、そうしたことに気づけるのは就労インセンティブということでは非常に大きいかなと思います。

第3号被保険者制度をゆくゆくはなくしていくという方向性はあるのでしょうが、実際になくすことができるかというと、社会保障においては不利な人をいかに救うかという視点もすごく重要ですので、難しさがあると思っています。働けない状態にある人たちに対する保障という側面に注目すると、この第3号の仕組みがあることによって、育児等を担わなければならないことで就労が難しい方たちにも障害基礎年金が保障されるようにもなりましたし、そうした方が離婚したとしても、多額は望めないですけれども、基礎年金分だけは個人の年金として保障されるようにもなりました。さまざまな事情で就労が見込めない人への社会保障ということと、就労インセンティブを高めるということを、公的年金において両立させるのはかなり難しさがあると思っています。以上です。ありがとう

ございました。

中山：保育の話から考えてみると、先ほどの永井先生のお話だと、子どもを預けて働くというところに関しては、日本の女性の就業の特徴として、日本の女性は働いていないと思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、就業率そのものは実はOECDの中でも平均を超えていて、女性は就業率が低いというわけでは決してないのですが、0歳から2歳の子どもを持っている女性の就業率は確かに低いというのが特徴としてあります。

価値観のようなところでいくと、3歳児神話というお話を聞いたことがある方もいらっしゃると思いますけれども、小さい子は家庭でお母さんが面倒を見てあげることがいいのだというような価値観というのは確かに残っていると思います。3歳児神話については私も分析の中でその指標を取ってきて入れたりするのですが、確かに3歳児神話の指標が有意に就業決定に影響することがあります。ですので、価値観という面が母親の就業の決定要因の一つになっているということは確かにあり得ると思っています。

この3歳児神話のような、お母さんが家で子供を見るのが「いいお母さんだ」という価値観自体が結構、属性によっても異なっていて、若い世代ほどそういう価値観を持っている人は減っています。それから、高学歴の人のほうが3歳児神話の考え方を肯定する人の割合は低いというような形で、属性によっても異なってはいますが、それでも依然として子どもを預けて働くのはかわいそうなのではないかというような考え方は実際にあると思っています。

先ほどのご質問にも関わりますけれども、では、実際に保育所に預けた時に子どもの発育にマイナスになるのではないか、それともいい影響がどのくらいあるのかということについては、データの制約もたくさんあって、なかなか今の段階でスパッと分かりやすい結果がたくさん提示されているという状況ではないと思っていますが、これから分析がますます蓄積されていく中で、もう少し子どもを預けるということの効果や、それから政策としても先ほど申し上げたような保育の質に関する部分というのがもっと注目されていくようになることが必要かなと思っています。

もう一点は、保育料の話です。こちらも今回は取り上げなかったのですが、やはり保育園に預けるとなった時に、今、3歳児以降は費用がかからないともいわれますけれども、それでも0から2歳というところで高額の費用がかかる家庭もありますし、3歳児以降も完全に無料になるというわけではないとすると、やはり子どもをせっかく預けて働くのだけれども、自分の賃金が低かったら、それなら家で見ているほうがいいのではないかというような話にもつながります。

一方で、では、0歳から2歳の間、子どもを見るために、一度、仕事を辞めてしまうと、なかなかその後、復帰して、出産前と同じようなポジションで働くというのが難しいというところの、そこがキャリア継続というところの難しさだと思っていますので、保育料に関する問題というのはもう少しこれから丁寧な議論というか、就業の継続についてと併せて考えていかないといけない部分なのではないかと思っています。以上です。

周：ありがとうございます。私の発表を通じて、これだけ政府が充実した公的職業訓練制度を設けたにもかかわらず、シングルマザーの所得向上は、なかなかうまくいっていないことが分かったかと思います。では、このような苦境をつくってしまった原因はどこにあるのでしょうか。私はシングルマザーの就労の量ではなくて、就労のクオリティーに問題

があると思います。就業率や平均労働時間で見ると、日本のシングルマザーは世界一の働き者ではないかと思うくらいの数値です。つまり、働けるシングルマザーはほぼみんな働いています。働いていない人はメンタルヘルスの問題があったり、子育て負担が重かったりしています。問題は就労のクオリティーが低いことです。半数以上のシングルマザーが非正規雇用で、正規雇用であっても賃金の低い正規雇用が多いのです。

では、根本的な原因がどこにあるのでしょうか。中尾先生と中山先生の発表内容からその根源をうかがえます。例えば中尾先生の発表では、そもそも善意によってつくられている、脱退手当金や第３号被保険者制度、遺族年金は、あたかも女性に優しい制度のように見えますが、結果はその逆です。よく「地獄への道は善意によって舗装されている」と言いますが、このケースはまさにそのとおりです。これらの制度があるおかげで、本来だったらキャリアを継続すべき人が、キャリア中断を選んでしまったというケースがたくさんいるわけです。

なので、早急に社会保障制度や税制度を改革して、働き方に中立的な制度に変えていかなければいけません。日本の労働市場は他国と違って、敗者復活がとくに難しい仕組みになっています。雇用流動性の高い諸外国だったら、一度、キャリアのブランクができたとしても、再就職時に条件のいい仕事にありつける可能性は高いのです。しかし、日本の場合は、正社員、特に大企業の正社員の中途採用が非常に少ないわけなので、いったん正規雇用の労働市場から脱退すると、もう一回、再参入するというのはほぼ、不可能ではありませんが、確率は非常に低いです。

そうすると、やはり中山先生が議論している、どうすればキャリアを継続できるのかという話題に戻ります。やはり子どもがゼロ歳から３歳までなど、特に子育て負担の重い時期にキャリアを継続できるかどうかが鍵となってきます。そこはやはり保育サービスが重要となります。今や保育サービス不足の問題はおおむね解消されていますが、保育サービスの質の問題は依然として大きいです。例えば認可保育所が提供しているサービスは、長時間保育や夜間保育、病児保育、アレルギー食への対応など、多様な保育ニーズにはうまく対応できていません。将来的には認可保育所にもそのような多様なニーズに対応できるような体制を確立しておかないと、やはりキャリアを中断する女性は絶えず出てきます。

仮に女性たちが子育て期にキャリアを継続できていれば、たとえシングルマザーになったとしても、これだけ経済的に苦労せずに済んだのではないかと思います。キャリアを継続できたシングルマザーは、公的職業訓練制度の利用にあたって、より良いコンディションを整えることができるのではないかと思います。

なので、本日３本の発表内容を総合的に考えてみれば、日本女性を取り巻く労働環境や社会保障制度の状況をよりうまく捉えられるのではないかと思います。

永井：ありがとうございました。最後にエネルギッシュなご発言で、この場をしっかり締めていただけたかと思います。ちょうどお時間となりましたので、これで終わりにしたいと思います。会場の皆さん、オンラインでお聞きの皆さん、本日はどうもありがとうございました。これにて閉会させていただきたいと思います。