

令和6年度世田谷区公契約適正化委員会（第3回） 会議録

1. 会議名称 令和6年度世田谷区公契約適正化委員会（第3回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和7年3月11日（火）午後3時24分～午後4時47分
4. 開催場所 世田谷区役所第2庁舎2・5・2会議室
5. 出席者
 - ・委員
中川会長、永山副会長、河原委員、児玉委員、竹内委員、三浦委員、中村委員、望月委員、小部委員
 - ・事務局
中村副区長
阿部財務部長、大谷経理課長、契約係長 他
6. 会議の公開の可否 非公開
7. 会議を非公開とする理由

会議の性質上、契約・入札制度や予定価格等、区等の財産上の利益又は当事者としての地位を害するおそれのある内容に議事が及ぶ可能性があるため。
（世田谷区情報公開条例第7条第6号ロ）
8. 会議次第
 - 開会
 - 1. 審議
 - 2. その他
 - 閉会

令和7年3月11日

世田谷区公契約適正化委員会（第3回）

午後 3 時 24 分開会

○会長 それでは、皆さんおそろいですので、ちょっと早めですけれども、スタートさせていただきます。

ただいまから令和 6 年度第 3 回公契約適正化委員会を開会いたします。

本日は〇〇委員が御欠席の予定です。

本日も〇〇副区長に御出席いただいておりますので、初めに、〇〇副区長より御挨拶をお願いいたします。

○副区長 本日もお忙しいところ、第 3 回公契約適正化委員会に御出席いただきまして、ありがとうございます。

今回は、今任期の予定ですと最終の回になると聞いています。皆様にも御案内を差し上げていると思っておりますけれども、この 4 月から適用される労働報酬下限額 1460 円というものは議会にも報告させていただいております。議会のほうでも結構大きいということと好意的に受け止めてもらっていると思っています。これも労働報酬下限額の部会において、多角的になおかつ現実的な御議論をいただいた結果だと思っています、感謝しております。どうもありがとうございます。まだまだこれは目標額に向かって第一歩ですから、目標額に向かって着実にまた進めてまいりたいと考えます。

また、入札制度改革のほうも、この間着実に進めることができていると思っています。委員会の会長の〇〇会長をはじめ、専門部会の〇〇部会長、また、委員の皆様がこの場をお借りしてお礼申し上げます。本当にありがとうございます。

本日は、この間行いましたアンケートの集計ができましたので、それをお示しして御議論をいただきたいと思っております。また忌憚のない御意見をいただきながら進めさせていただければと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

○会長 〇〇副区長、どうもありがとうございました。

それではまず、議題に入る前に、資料の確認を事務局からお願いいたします。

○事務局 では、お手元の資料の確認をさせていただきます。まず次第をおめくりいただきまして、右上に資料番号の記載がございます。資料 1、世田谷区公契約条例に基づく労働報酬下限額の改定について、資料 2、世田谷区公契約条例についてのアンケート調査の集計結果について、ホチキス 2 点留めの厚いものになります。続きまして、資料 3、世田谷区公契約条例についてのアンケート調査を踏まえた今後の検討について、左上ホチキス留めのものになります。続いて、資料 4、社会保険労務士による研修会の開催結果について、続いて、横のカラー刷りの別紙 4-1、世田谷区公契約条例の概要という研修会の資料になっております。続いて、別紙 4-2、社会保険労務士による研修会アンケ

ート結果になります。続きまして、資料5、令和6年度事業所労働条件調査結果報告書、続いて、別紙5-1、労働条件調査法令遵守チェック表、実際の調査対象者の結果となっております。最後に、カラーで新しいポスターを配付しております。1点目が「世田谷区との契約での最低賃金額」というものになっておりまして、次が緑の、庁舎が大きく入ったものになっております。加えまして、先ほど〇〇委員からお配りいただきました世田谷区公契約条例適用現場現場従事者調査報告書〈2025年3月〉になります。資料は以上となりますが、不足等はございませんでしょうか。

○会長 よろしいでしょうか。

それでは、議事に入りたいと思います。

初めに、1番目の令和7年度の労働報酬下限額についてです。委員の皆様も御承知のように、来年度の委託契約等に適用する労働報酬下限額が昨年末に決定いたしました。ここで改めて事務局から御報告をお願いいたします。

○事務局 それでは、資料1の公契約条例に基づく労働報酬下限額の改定についてでございます。今年度御議論いただきまして、先ほど〇〇副区長からもお話をいただきましたけれども、区議会の委員に御報告をさせていただいて告示できました。改めて御礼申し上げます。

まず資料1番目は、「主旨」のところは記載のとおりでございます。

2の「労働報酬下限額」についての表から御覧ください。(1)「予定価格3千万円以上の工事請負契約」のところですが、現在は国土交通省定義の51職種技能労働者のうち熟練労働者については労務単価の85%、また、未熟練労働者等の方は軽作業員の70%、③の上記に該当しない労働者については委託等と同じ1330円、これが現行でございます。こちらの改定後ですが、①、②は現行と同じ、③については1460円となっております。

次に、(2)の委託等の下限額ですが、こちらは意見書の中で、裏面に意見書を抜粋させていただいておりますけれども、中期目標額の考え方は維持し、特別区人事委員会勧告の初任給引上げ相当分、また期末手当相当分、勤勉手当分の引上げ要素を加味するとともに、今年度につきましては、勧告で高卒初任給が人材確保の観点から特に大幅に引き上げられたことであったりとか、下限額の実効性などを考慮する必要について御意見をいただきました。これらを踏まえて、意見書では中期目標達成までの期間を5年として設定し、次年度での適切な配分額として130円引き上げて1460円と設定しています。

3の「適用」ですけれども、この改定は令和7年4月1日以降の契約案件から適用し、4の今後のスケジュールですが、12月下旬で告示を行っていきまして、令和7年3月、今月、工事の労働報酬下限額について、国から設計労務単価が新たに公表されていますので、現在、告示の手続を行っているところです。

資料1の御説明は以上です。

○会長 ありがとうございます。

部会でのいろいろな御議論を大変ありがとうございました。この4月以降、1460円ということで進めていくということが区のほうからも御報告がございました。この点について何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、次の議題に移らせていただきます。2番目の世田谷区公契約条例についてのアンケート調査の集計結果について並びに3番目の世田谷区公契約条例についてのアンケート調査を踏まえた今後の検討について、2番目、3番目をまとめて御報告いただき、御意見等をいただければと思いますので、初めに、事務局から御説明をよろしくお願いいたします。

○事務局 公契約アンケートにつきましては、今年度、2回、御意見をいただきながら、おかげさまで集計結果をまとめることができました。改めて御礼を申し上げます。

今回、資料2、資料3と2つ分けて作成していますが、資料2が今回のアンケートの集計結果、資料3がアンケート結果を踏まえ今後の検討の方向性をまとめたものです。御説明ですけれども、アンケート結果のポイントについては資料3にまとめています。資料2については、冒頭の概要部分を御説明して、個々の項目は別途御確認いただく形とし、資料3に記載したアンケート結果のポイント及びそれらを踏まえた今後の対応を御報告して、一括して御議論いただければと思います。

それでは、資料2の1ページ目がアンケート項目全てです。Q1からQ57まで質問事項を全て記載しています。

続いて、資料2の3ページを御覧ください。こちらがアンケート結果の概要でございます。1の(7)に回収率(元請負者のみ)20%ということで記載しています。分母が明確なのは元請負者の契約数ということで、この元請負者の回収率を記載しています。その他は分母が明確ではないので、2の(1)に回答数として記載していますが、事業者の回答が285で、従業員・労働者・一人親方と労働者側の回答数が481件となっています。個々の項目の回答数については、ポイントをまとめて資料3に記載しておりますので、資料3にお進みください。

資料3ですけれども、アンケート結果を踏まえた今後の取組としてまとめたものでございます。まず、全体像から御説明しますと、1ページ目の1で「これまでの課題認識」とありますが、それぞれ認知度の向上、遵守状況の確認と理解度の向上、入札制度改革の推進という視点で整理をしています。

次に2で「これまでの取組み」について記載していきまして、2ページの3で、今回のアンケート結果のまとめ、「課題の現状と原因の仮説・アンケートによる検証」を記載しています。6ページの4が今後の方向性のまとめでございます。

1 ページ目にお戻りいただきまして、1 番目の「これまでの課題認識」です。(1)から(3)までの課題認識をお示ししています。この項目で2のほうも整理をしています。

2 番目の「これまでの取組み」ですけれども、1 でお示ししている(1)から(3)の視点で、これまで行ってきた取組をまとめていまして、(1)の認知度の向上ですが、①の区民への周知ということで、区のお知らせに始まり、デジタルサイネージまでの周知の取組、②事業者・労働者への周知では、白丸5つで記載しております周知の取組、③職員の認知度の向上では、契約事務説明会での周知、裏面にお進みいただきまして、新任管理職向けの研修や職員向けの契約事務セルフチェックを行っています。

(2)の遵守状況の確認と理解度の向上では、労働条件確認帳票(チェックシート)での確認と、事業所労働条件調査の実施、3つ目ですけれども、これは今年度より社会保険労務士会さんとの共同で研修会を実施しています。こちらの結果は資料4でまとめていますので、改めて御報告をいたします。

(3)の入札制度改革の推進では、①工事請負契約では、建設工事総合評価方式をはじめとした取組、②の工事以外の契約では、変動型最低制限価格制度、締結済み契約での価格転嫁の取組などを行っているところです。

3の「課題の現状と原因の仮説・アンケートによる検証」、こちらがアンケート結果のまとめを含めた現状でございます。(1)の「認知度の向上」のところですが、①区民への周知ですけれども、令和5年5月実施の区民意識調査では、認知度は依然低い状態でした。条例の趣旨や目的が理解されていないため、無関心になっているのではないかとという仮説を持っています。②事業者への周知ですけれども、こちらチェックシートの運用状況などから、事業者の条例の認知度が依然として低いのではないかと、また、条例の目的や趣旨が理解されていないのではないかと思料され、その原因として、これまでの周知の取組が十分に機能していないということが考えられました。

この仮説を踏まえて、アンケート結果ですが、【アンケート結果での検証】でまとめています。質問番号、Q13ですけれども、公契約条例についてですけれども、「おおむね理解している」と「聞いたことがある」を合わせると9割弱となっています。

質問、Q14ですが、「世田谷区公契約条約の目的であると思うものを選んでください」では、「公契約の業務の質の確保」と認識している事業者が7割である一方、「事業者の経営環境の改善」では4割に達していない状況です。

「世田谷区公契約条例の手引きを見たことがありますか」の質問では、「ある」が約半数となっています。

Q16は「世田谷区公契約条約の手引きの内容は理解できましたか」という御

質問ですが、こちらは「できた」が98%に上っています。

質問17、「労働報酬下限額の制度について」ですが、「下限額の金額、対象従業員の範囲など含め、おおむね理解している」という回答が86%に上っています。

次の黒丸が分析内容ですけれども、4点ございまして、条例自体の認知度は高い状況です。ただ、条例の目的や趣旨の理解については十分ではない。次に、労働報酬下限額の理解度は高い状況である。次の黒丸は、条例の内容を最も詳細に記載している世田谷区公契約条例の手引きは、理解度が高い一方、認知度は低い状況です。これまでの周知の取組についてですが、相当程度効果があったと考えられますが、条例の内容の理解促進にはまだ課題が残る状況です。

次に③労働者への周知ということで、これは労働者側のアンケートを記載していますが、これまで労働者から区に相談等が少なく、労働者の条例の認知度も依然低いのではないかと、また、この内容の理解が進んでいないのではないかと懸念されていまして、これまでの周知の取組が十分に機能していないという仮説を持っていました。

【アンケート調査での検証】ですが、Q46ですが、世田谷区公契約条例についてですが、「おおむね理解している」と「聞いたことがある」を合わせると6割を超える状況です。

Q46、同じく認知経路ということで、「どのようにして知りましたか」という質問を設けていますが、区のホームページが最も多くて51%、次いで、会社から配付されたチラシや周知カードが41%、その後、FMせたがや、SNS、各庁舎でのデジタルサイネージは1%以下となっています。

Q47、世田谷区公契約条例の目的を選んでいただく質問ですが、公契約の業務の質の確保と認識している労働者が6割を超えています。

Q48、「あなたの賃金を確認してくださいと記載されています労働報酬下限額の周知カードを見たことがありますか」では、下限額が適用されていると認識している労働者であっても、「見たことがない」と回答した方が48%に上りました。「この周知カードの内容を理解したか」の質問がQ48ですが、こちらでは「理解できた」が95%となっています。

質問49、「世田谷区公契約条例の手引きを見たことがありますか」の質問では、「ない」が7割を超えていまして、同じく「手引きの内容を理解できましたか」では、「できた」が96%に上ります。

Q50、「世田谷区との公契約に基づく業務について、その公契約が世田谷区の労働報酬下限額が適用される公契約ですか」とお尋ねしていますが、「分からない」が36%となっています。

これらの分析、黒丸を御覧いただければと思いますが、条例自体の認知度、

条例の目的や趣旨の理解はある程度進んでいますが、労働報酬下限額が適用されるかどうか分からないとする労働者は一定数いました。また、認知経路ですが、世田谷区のホームページが最も多く、条例に関心を持ってホームページを閲覧する労働者が一定数いらっしゃると思えます。また、周知カード、公契約条例の手引きは理解度が高い一方、その前の認知度という点ではまだ低い状況がございます。

(2)「遵守状況の確認と理解度の向上」ということで、こちらをまとめています。こちらは、社会保険労務士による事業所調査では、労働関連法規に関しての事業者の知識や理解度に依然として差がある状況もあります。また、調査に対して消極的な事業者も多いという課題認識を持っていました。この理由として、この調査をほかの自治体が行っているような立入検査と誤解しているケースも考えられました。また、労働報酬下限額の遵守状況の確認ですけれども、チェックシートや事業所調査で確認していますが、実態の把握に関しては十分とは言えない状況でしたので、アンケート項目に載せてアンケートをいただいたところです。

【アンケート調査での検証】ということで、こちらの質問9からは事業者に向けたアンケートです。途中で労働者側の回答となっておりますが、まず質問9は事業者向けの回答ということで、「労働条件について相談できる弁護士、社会保険労務士はいますか」の問いでは、約8割が、「労働条件について相談できる弁護士または社会保険労務士がいる」と回答しています。質問20、「労働報酬下限額が適用される従業員に対して、下限額の金額以上の賃金を支払っていますか」では、「支払っている」が87%、「一部の対象者に支払っている」が4%、「支払っていない」が1%という回答の状況です。

質問28、「事業所労働条件調査を知っていますか」の質問では、「知っている」が35%にとどまっています。

質問29、「この事業所労働条件調査の対象として指名された場合、支障がありますか」の問いでは、「特に支障はないので調査を受け入れる」と回答した事業者は約5割にとどまりました。

質問29、主な支障と主な重大な支障について問うたところ、「時間がない」「人員不足」「専門職の指導を受けているから不要」という答えでした。

質問31、「チェックシートを知っていますか」では、「知らない」が約4割となっております。

ここまでが事業者向けの調査です。

質問50以下が労働者側の回答となっており、質問50、「世田谷区との公契約に基づく業務について、その公契約は下限額が適用される公契約ですか」が、「分からない」が36%を占めています。

質問51、「御自分が適用される下限額の金額を知っていますか」が、「知らない」が22%。

質問52、「労働報酬下限額以上の賃金の支払いを受けていますか」では、「受けている」と回答した労働者が97%ありました。

黒丸が分析内容でございます。事業者の回答、労働報酬下限額を理解している労働者からの回答において、下限額の遵守がおおむね達成されていることが確認できる一方、下限額の制度を理解していない労働者の方が一定数いらっしゃいます。また、相談できる専門職がいるので事業所調査は不要と考えている事業者は一定数いました。

次の黒丸、適正な労働条件の確保が達成されていないことのリスク認識が不足していることが考えられます。こういったリスクを考慮すると、「時間がない」とか「人員不足」が支障となるというケースは少なくなることが想定されます。

黒丸の4つ目、労働条件調査の趣旨・内容の周知が足りないのではないかと、相談できる専門職がいても調査において指摘事項が出ていることや調査の負担と効果の説明などが想定されます。

(3)が「入札制度改革の推進」です。建設工事総合評価方式や変動型最低制限価格制度等の入札の仕組みが品質確保にもたらす効果について一定の理解が得られており、ダンピング防止に寄与していると考えられるものの、一部の事業者からは適当ではないという意見もいただいていることから、以下の検証を行っています。

アンケートでは、質問24で、「公契約条例が適用されたことにより、区との公契約に係る業務の質が確保されたと感じますか」ですが、「はい」が48%ある一方、「いいえ」が40%あります。理由として記載されています項目を見ますと、「適切な入札等が実施されているため積算対応能力が向上した」「ダンピングなどの企業活動に不利な契約をしないで済む可能性が高くなる」という回答がある一方、「競争が激しく、一般的な金額以下で落札される案件が多数ある」「変動型最低制限価格制度は必ずしもダンピング対策として適当ではない」といった回答もいただいています。

ここまでがアンケート結果の内容と分析の項目でございます。

6 ページ、4 番からが「今後の検討の方向性」です。

今回のアンケートを受けまして、これまでは、条例を知らないから遵守していないという事業者に対する周知が中心でしたけれども、アンケート調査の結果で、条例を知らないという事業者は少数にとどまるということが分かりました。今後は、条例を知るという意味での単なる周知にとどまらず、条例の内容、また、その条例に基づく取組の趣旨の理解促進、条例遵守に向けた支援を図る

必要があるのではないかという問題意識の下に、(1)以下、資料をまとめています。

まず、「認知度の向上」では、①世田谷区公契約条例の手引きのさらなる充実とPR、周知用カードの認知度向上という項目が挙げられまして、例えば周知用カードの色を変えるとか、厚みを改善するといった具体的な取組が考えられます。

②のホームページですけれども、アンケートで認知不足や疑問の多かった内容を中心に周知内容を充実させ、表示方法なども工夫し、事業者、労働者、それぞれにとってさらに分かりやすくするものとする取組が必要と考えています。

(2)の「遵守状況の確認と理解度の向上」です。①の遵守状況の確認方法の精査ですけれども、労働条件調査の結果等を参考にしまして、労働環境の実情に沿った労働条件確認帳票、いわゆるチェックシートへの見直しを含めて、より実効性のある確認方法を検討する必要があると考えています。

②労働条件調査の内容周知・件数拡大ですが、令和7年度からさらに件数を拡大して実施できればと考えています。

③社会保険労務士による労務管理研修会ですが、今年度から実施していますが、今回のアンケート結果も踏まえカリキュラムを体系化するなど、今後のさらなる進捗を視野に協議、検討しながら継続して実施したいと考えています。

④が適正な労働条件確保への支援ですけれども、これは経済産業部など庁内外の関係機関とも連携しながら、人材確保にも資するよう区内中小事業者の支援を図る必要があると考えています。

⑤条例を遵守できていない事業者への対応の整理ですが、条例を遵守できていない事業者への理解促進の対応等の流れを明確化する必要があると考えています。

(3)の「入札制度改革の推進」ですが、工事請負契約と工事以外の契約と分けて記載してしまして、まず①の工事請負契約ですが、総合評価方式のさらなる検証の分析、本格実施への移行、より実勢に即した予定価格や工期の設定、スライド条項の適正かつ柔軟な運用、前払金限度額の引上げまたは撤廃、電子契約の導入など事務負担の軽減などの取組が今後の検討課題になると考えております。

工事以外の契約では、変動型最低制限価格制度のさらなる検証と分析、工事と同様、より実勢に即した予定価格や履行条件の設定、より適正な価格転嫁の推進、電子契約の導入など事務負担の軽減、これらの取組が今後の検討課題になると考えております。

資料2と3、まとめて御説明いたしました。事務局からの御説明は以上で

ございます。

○会長 ありがとうございます。アンケート結果はかなり膨大な量になっておりますが、適宜、集計結果についても御覧いただきながら、本件について、主にアンケート調査を踏まえた今後の検討等について、皆様から確認したいことなどがありましたら、よろしく願いいたします。

○事務局 ちょっと補足させていただきます。会長がおっしゃっていただいたとおり、非常に中身が膨大でして、今回の趣旨、御提案といえますか、ぜひ御議論を進める上で、趣旨と今後の展開について一言補足をさせていただきたいのですけれども、皆様の御意見なり、ここまでの10年の取組の中で、いろいろ議会からも繰り返し実効性の確保ということで御指摘をいただいた中で、特に今回、労働者側に対して初めて区として、いつも懇談会のほうでは現場入っていただいているのですけれども、区としてようやく本格的なアンケートを実施したというところで、何とか年度内に今期の皆さんの委員会の中で、その中身をお伝えして、議論を始めていただきたいという思いでここまで持ってきたのですけれども、大変申し訳ないのですが、単純集計にとどまっているような段階でして、ここをここをぶつけてもう少し深掘りして、対象別に分析しろとか、その辺の御意見もいただきながら深めていきたいと。何しろ全般的な取組にわたりますので、今回、いろいろな課題とか、この視点とかというところを主に御指摘をいただいて、それらを踏まえて、ちょっと話が早くなりますけれども、次期の2年間の委員会のほうに、その具体的な議論、それから、取組への具体化、そういったところをお願いしていきたいと思っておりますので、それに向かって、今回、いろいろな視点から、今の状態でまとめた雑駁なものですので、ぜひいろいろな角度から御指摘いただいて、ここは足りないとか、ここをもっと深掘りせよとか、ここはもっと事情を聞いてこいとか、いろいろ御指摘いただければと思っていますので、それらをできればまとめて、次期の検討に深掘りのほうにつなげていきたいと考えていますので、ぜひお願いします。

以上です。

○事務局 ありがとうございます。今、部長のほうから説明があったことも踏まえて、皆様からいろいろ御意見をいただければと思います。よろしく願いいたします。どなたからでも結構です。

○委員 まず、今回、大規模にアンケート調査をしていただいたことは大変よかったですと思います。特に事業者、そして労働者の方が480名も回答していて、サンプルとしても全体で760で、結構真面目に皆さん答えていただいたのかなというふうに思います。特にほかの自治体のアンケート調査を見ると、あまり触れなくなさそうな賃金のこととかは、実はあまり聞いていなかったりするのが多くて、意識調査的なものとか、知っていますかとか、そんなところだけなの

ですけれども、今回はちゃんと日給とか月給というのも実際質問項目に入っていて、例えばアンケート調査結果の51ページ、52ページには、月給だったり日給だったり時給だったりというのを、もちろん、お名前、無記名だけれども、こういう形でちゃんと回答されているというのは、多分自治体がやる調査ではなかなかここまで聞き切れないのを聞いて、また答えていただいているかなと思います。

多分、僕の想像なのですけれども、48ページの「あなたが従事している業種を教えてください」というところを見ると、圧倒的に業務委託にお勤めの方が多くて、月給とか日給よりも、時間給の方がすごい多くて、委託で働かれている人も多いのかなと思って、もし分類的に今後調査するとき、例えば建築関係、あとは業務委託、業務委託のそれ以上細かいのはもしかしたら分類がないのかもしれないですけれども、大きなカテゴリーごとで、賃金の実態とか、働き方の状況なんかも、大きい分類で回答、例えば公契約を知っている知らないも含めて、というのをしていただけるといいかなと思います。ただ、いつも懇談会でやるのは、建設工事ばかりで、実は委託のほうは調査したことがないので、そういう意味で言うと、今回のアンケート結果というのは、今まで全然そういう聞き取りができなかったところの調査結果だと思うので、これからの検討するためのいい資料になると思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。○○委員の御意見も参考にして、集計の仕方というところも少し御提案がございましたので、御検討いただければと思います。

○副会長 今回の調査は、10年間やってきたことの改善の歩みをおよそ知り得るような部分と、それから、これからまだまだ内容を把握していかなければならない未開拓の分野というのが両方とも出ているということで、大変画期的な調査になったかと思います。クロス集計すると、母数がそう多くないので、ばらけてしまって、傾向を読み取るのは難しいほど分散する可能性もあるのですけれども、今、○○委員がおっしゃったように、建築と業務委託ぐらいは分けて、それぞれクロス集計なりが出てくると、とても鮮明な内容が見えるのではないかという気がします。

私は一番気になっていましたのは、設計労務単価が今年度の3月から6%上昇しているんですね。全国レベルの。このペースがずっとこの間上がる傾向が続いているのですけれども、率が上がってきているわけです。当然、それに合わせて東京都の設計労務単価も上がっていく、それから、保全業務に関する部分も同じように上がる傾向にあると思いますので、そうすると、そういう労務単価の上がり具合と現場のギャップがどのぐらい出ているかということもだん

だんこういう調査があると見えてきますので、そういう意味では、設計労務単価が持っている、従来から言っている意味合いが、本当に物価を上回る賃金の底上げにギアが入るか入らないかという、そういうぎりぎりの時期だと思います。そういう点で、今回の世田谷区の調査は、ある意味で改善すべき領域もかなり見えてくるし、それから、これまでの成果がある程度出ているということで、大変面白い結果なので、この後、クロス集計を少し作業していただくといかなという、そんな印象を持ちました。

そして、何よりも自由回答が非常に多く書かれていまして、ある意味で感動的なものもありますので、全部読みこなしていませんのですけれども、中にはすごいことを書いているなというのがありますので、玉石というよりも、玉のほうが結構多い回答があるので、これも通常の行政のやる調査にしては、これだけ回答が出ているということは、現場の方々のこの領域に関する関心と、それから課題というものを抱えながら仕事をされているという状況が感じられて、普通の調査とはちょっと違う思いで読ませていただいています。記入の欄がとてよくて、まだ全部読み切っていない感じがありますので、もう少し勉強させていただこうと思っています。

まだ不十分な段階なので、細かいことは申し上げられないのですが、そういうことで、大変いい調査だったと思います。これからもこういうのが出てくると、とても勇気づけになるのではないかなというふうに思います。

下請の二次以下がほとんど出てこないということがあるので、この辺はただの調査技術の問題というよりも、業界の仕事の仕組みとの関係や、それから、それでも世田谷区の事業者や労働者が、これまでの調査に比べるとかなりたくさん把握されているので、そういう点で言うと、これから検討していくとだんだんリアルな実態ももっと出てくるのかなという感じはしているんですけどね。予想以上に多いですね。区内の事業者、労働者、これまでやった中では一番高い比率だったのではないかと思います。

○委員 労働者側なので。これ、すごく大変だったなど、お疲れさまでございますと頭が下がる思いです。それと、区の仕事を、公契約でやって、28、29のほうにも、適用されたことによって労働条件だとかというのが、今回、初めというか、ずっと何年か続けて、改善していけば。何を言いたいかというと、労働者側も維持し、経営側の会社のほうも発展していきますよというのが多分一番の狙いなのだろうと思うので、継続してやっていって、いいほうに向かっていけばいいのかなと思っています。後退したときに何が原因だということもまた出てくるのかもしれないのだけれども、続けてやっていただけるといいのかなと思います。大変だと思いますけれども、ありがとうございます。

○委員 先ほどの永山部会長の話の、下請さんまでというところで、同時期に、

たしか国分寺市だったと思うんですけれども、国分寺市も同じような調査をしていた。内容はもっと簡単なやつなのですけれども。聞いたのは、今回も2週間ぐらいの調査期間があって、最初にメール等で案内を元請さんにしていただいて、最後の締切り近くなって、もう一回再度、メールか何かで御案内をしていただいていると思うんです。国分寺がやっていたのは、調査の中でも、例えば日にちを決めて、調査の宣伝というか、各所管から案内が来ていると思うけれども、少なくとも今日入っている下請さん、従業員さんたちにアンケートに協力するように再度今日案内してください、チラシを配ってくださいという日を決めて、毎日、2週間やれというのではなくて、日にちを例えば1日とか2日間決めて、集中日みたいなのを決めて、そのときに入っている労働者は少なくとも全員にその案内をすとかという日を決めて調査をしたそうです。その結果は聞いていないのですけれども、そういう日を設けてもいいのかなど。そうでないと、例えば建設業の場合、入札参加はしているけれども、春に仕事をやった、でも、今やっている現場でなければ、前の下請さんに、このアンケートやってねという案内をするわけがなくて、やっぱり12月だったら12月の時期にやっている工事で、少なくとも入っている下請さんには協力してもらうような案内を、経理課だけではなくて、各営繕なら営繕、教育なら教育の所管、もしくは施設管理の所管からちゃんと話をしてもらうというだけで大分違うのではないかなという気はします。

あと、ちなみに、公契約推進世田谷懇談会の調査も12月にやって怒られたんですけど、年末の忙しいときに何でやるんだという、時期をもうちょっと考えろというのは、実はうちもアンケートをして怒られているんですけれども、時期ももう少し前のほうがいいかなみたいなのは思いました。

以上です。

○会長 調査のやり方も含めていろいろと御示唆いただき、ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

1点、すぐどうこうということではないんだけど、このアンケートの公表というのは何か考えていらっしゃるでしょうか。ホームページであるとか、区のお知らせに、今の各ところから、こういう話が来ました、それを見て事業主さんだとか労働者も、再度関心を持ってもらうというあたり。本来は区民に対しての話なのですが、そういう意識を持ってもらうというあたりが1つなのですけれども、何らか公表方法についてはお考えが今のところおありかどうかということをお教えいただければと思います。

○事務局 公表に関しては、今日御議論いただいて、さらに集計するべき点を加え、一旦、議会にお諮りして、その状態で、より分かりやすい形にするとい

うところも視野に入れて、ホームページには出していきたいと思います。これは広報の部門と相談になりますけれども、そういう場面で例えば記者会見に間に合うとか、そういうことがあれば、いいタイミングで出して行って、せっかく皆さんに御協力いただいていたアンケートですので、インパクトが与えられるような形にして公表していきたいと考えています。

○会長 さらに今後も、毎年なのか、隔年なのか分かりませんが、そういういったときにも御協力いただきやすいような形にしていただければというふうに思っております。

ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

ありがとうございます。それでは、2番目、3番目の議題については以上で、また中を見て、こんな集計ができないかというようなことがございましたら、事務局のほうにお伝えいただければと思いますので、さらに時間を使っていただくことにもなりますけれども、お目通しいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、4番目の社会保険労務士による研修会の開催結果について、事務局から御報告をお願いいたします。

○事務局 資料4でございます。社会保険労務士による研修会の開催結果ということで、資料3でも記載しておりましたが、今年度御議論いただいた中で研修会を開催することができました。改めて社会保険労務士会の支部の皆様には御礼を申し上げます。

概要ですけれども、2月5日に開催しまして、世田谷区民会館ホールで行いました。対象は、元請の1076社と下請負の136社にメールで周知をしまして、内容としては、(5)に記載のとおり、公契約条例の概要について区から御説明をした後に、労働条件調査の準備書類の確認、適切な労働条件、労務管理の基本事項をお話しいただきまして、ポイント、実務対応・法改正の影響についても御説明をいただきました。

(6)ですけれども、今回は講演後に社会保険労務士の方による個別相談会ということで、8社で、ちょっと行列ができるような状態でした。急遽、何人かの社会保険労務士の方に想定以上に集まっていただいて、何とか相談会で時間内に終わることができたという状況です。

研修後、専用フォームでの質問に関して、御案内はしたのですが、御相談はありませんでした。

来場された方は102社で、いらっしゃったのは135人という状況です。

当日使った資料については別紙4-1以降に記載しています。

アンケートも取ってまして、いらっしゃった方、73件いただいておりますので、後ほど御確認い

ただければと思います。

資料4についての御説明は以上です。

○会長 別紙4-1並びに別紙4-2ということで、当日の資料並びにアンケート結果がお手元にあるかと思いますが、この点について皆様から御意見もしくは確認したいことがございましたら、よろしく願いいたします。

○委員 先ほどの検討課題、これを毎年定期的に、例えば年度の初めとか、中間とか、年に何回かやっていくような感じで予定をされているんですか。

○事務局 今年度は2月というタイミングで、ほぼほぼ契約が終わっているタイミングではあったのですが、次年度に向けた注意事項という形でやらせていただきました。来年度以降、開催の時期については、我々で検討して、社会保険労務士会さんとも御相談いただいて、年度末というのはお互い忙しい時期かなと思っています。あと、工夫としては、今年度聞かれた方に関しては、またさらに違う内容が加わっていないとなかなか興味を持っていただけないので、その辺のカリキュラムについても、今回のアンケートを基に御相談をしていきたいかなと思っています。

○委員 多分、こういう社会保険関係のルールも4月を基準に変わっていくケースも多いですし、委託契約なんかはほぼ4月に契約がされて、4月、年度初めからスタートする、建築工事であれば、夏休み前から始まって、夏休みにかけてがピークになってくるので、できれば夏前ぐらいにぜひやっていただいたほうがいいのかなと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

案内文が分からないので、ちょっとあれなのですが、この研修会の周知もしくはこういう目的ですという、目的はどういう形で周知されたんですかね。何かというと、公契約条例というのと企業側の労務管理という話が、うまく合わさってちゃんと伝わっているかどうかというのがちょっと気になったのですけれども、研修会、こういう目的でやりますというのは、どういう内容で出されたのでしょうか。

○事務局 周知のときに依頼した文章というのは、まず公契約の締結が前提ですよということと、適切な労働条件の確保、労務管理が重要で、それに対して社会保険労務士の方からアドバイスをいただけますよというところを御案内しています。

○会長 ぱっと見たところ、公契約の話と労務管理の話がつながっているかどうかという、そこら辺がうまく伝わっていないのではないかという気がちょっとしたんですが、そこら辺はどういう感じを持たれましたか。

○事務局 公契約条例というのは既に皆さんある程度御存じで、事業所の労働

条件調査をやらせていただいていますよと、そこで得た課題であったりとか、そういったところをお話をさせていただくというのと、労務管理について理解を深めることによって、公契約の履行状況がよくなることだったり、経営の安定にもつながりますよというのは目的のほうには書かせていただいているところですよ。

○会長 その点が、公契約だから特別な労務管理方法があるのかということではないと思うんですね。そこら辺が公契約をはじめとしていろいろな契約の場合、労務管理をしっかりしていくのが重要です、それは社労士の方からいろいろと出たとは思いますが、その2つがうまくドッキングされたのかなというのがちょっと気になりました。

ほか、いかがでしょうか。

○副会長 今、会長がおっしゃった点は、少々気遣う必要がある部分があると思うんですね。というのは、労働基準法とか、それから、国が定めている建設事業や、それから、ビルメンテナンスなんかについてのそれぞれの法規が、国で定められたものと、それから、区の条例という、地方自治法に基づく、労働条件や経営改善のためのプラスアルファというか、底上げの部分というものが、現場の人たちにどう理解されているかというのは、少々厄介なというか、それぞれ独立に動いているのか、それとも一緒に動いているのかというあたりが、事業者のほうから見ると、こっちにもこっちにもという、そういう関係性がよく見えないという理解が起きる可能性はあると思うんですね。

そういう意味で、あくまでも公契約条例を守るといっても、守るための必要な要件としては、例えば賃金台帳や就労に関する記録をちゃんと取るとかというのは、国の基準に基づいたもので十分賄えるはずなのだけれども、そういうものが十分なされていない場合も起きているので、そういう意味では、1つの問題に対して、国の基準と公契約条例が言っている基準と重なって初めて効果が出たというふうに理解できるんですけども、改善をしようとする側は、国の基準なのか、区の言っている条例の基準なのかというのは別々のものとして理解されていると、そのつながり具合がよく見えなくなる可能性もあるかなというので、そのところは、会長がおっしゃった、労務管理のためなのか、条例の運用のためなのかというあたりは、少し解説が要るのかなという気はします。国の文書で見えても、公契約という言葉はほとんどなくて、公共調達とか、それから、法律のほうで言うと、公共契約と言うのですかね、そういう形で、公契約という名称は、多分、地方自治法の公契約条例の公契約というもののしかなくて、国の文書にはほとんど公契約というのは出てこないんですよ。だから、そういう意味でも、まだじっくりっていないところがあることは見えるような気がするんです。

○委員 今回の話の続きなんですけれども、公契約を受けている会社さんでも、事業所に調査に入りますよと言うと、受けなくてもいいですかみたいな質問が来る場合があるんですよね。だから、その辺をきちんとくつつけた上でやっていただければと思うんですよ。別物と捉えちゃうと、こんな面倒くさいことはやりたくない、そういう感覚でいらっしゃる事業者さんが結構あるので、その辺はやっぱり区のほうからもきちんとアピールしていただけてやっていただければと思います。

以上です。

○会長 よろしく御検討いただければと思います。

ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、5番目の令和6年度事業所労働条件調査の結果について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 資料5は、今年度の事業所労働条件調査結果報告書です。条例の実効性の確保策の一つとして、平成30年度から、社会保険労務士の皆さんの御協力で訪問調査を実施しています。抽出した事業者に対して年に10事業者程度を目安に訪問し、労働法上の課題などの改善をアドバイスするというもので、今年度の対象は、本日お配りしているとおおり、全7件で、うち調査報告書が今後提出される案件もあり、今日お示ししているのは全部で5件で、残り2件は来年度の委員会での御説明となります。

資料5は、全体的に後ほど御覧いただければというところですが、資料の2ページのC社について補足をさせていただきます。記載のとおり、総合評価は判定不能となっていて、ここは調査の受入れをお願いした時点では御対応いただけるお返事をいただいていたんですが、当日、その場で御担当の方から、これ以上資料の提供はできない、調査を受け入れることができないという御発言があって、続行は困難となりました。事前にいただいた資料がありましたので、その範囲での調査を行っていますが、項目が少ないため、判定不能とさせていただきます。当日対応できないという対応は初めてでして、立ち会った社労士の先生の方には、また事業の趣旨の説明の点で御協力をいただいたことは伺ってしまして、当日の御心労には改めて御礼を申し上げます。経理課職員もその場にいまして、経過を把握しているところですが、この調査では初めての当日の受入れ困難ということになりました。また、今後ですけれども、先ほど来お話がありますが、資料3のアンケート結果でも、認知度とか、協力に課題があるということがありますので、事前により丁寧に御説明をするということ、事業所にとって有益であることを御理解いただいた上で、より丁寧に進めてまいりたいと存じます。

個別の内容の点に関しては後ほど御確認をいただければと思います。

御説明は以上です。

○会長 C評価がたしか1件だと思えますけれども。それから、今、判定不能といえますか、当日の調査が受けられないというところが1社あったということですが、この調査結果について皆様から御意見、もしくは確認したいことがありますら、よろしくお願ひいたします。

○委員 判定不能の審査を受けた社労士からも私は強く言われたんだけれども、資料も全くそろってなくて、何で今まで何も連絡がなかったんだと、その辺について区はどう対応してくれるんだというような辛辣なお言葉をいただいています。なので、この辺も事前にもうちょっと徹底して連絡を取って、資料をそろえるとか、そういうことができるような形の体制を取っていただいた上で受けていただくような、そういう仕組みをつくっていただければと思えますので、よろしくお願ひします。

以上でございます。

○会長 今の点について何か区のほうございますか。

○事務局 こちらの事前の確認が不十分だったという点でおわびを申し上げます。まず、事前の説明と、あと直前を確認を含めて、重要だと思っております、その点は徹底していきたいというふうに考えています。調査の御協力に当たって、事業者に対してお願ひをするという点でも、区のほうも丁寧にはやっておりますけれども、その点で課題があったのかなという点で、今回のことを教訓にしっかり進めていきたいと思ひます。

以上です。

○会長 よろしくお願ひいたします。

特に評価が悪かった項目というので、これまでと違ったところは、何か目につくところというのは特にありましたでしょうか。この5社については。

○事務局 今回、去年のこの時期の適正化委員会では、結構Cが多かったなという印象なんですけれども、今回の中ではCは1社という状況です。ただ、よくある36協定の不備であったりとか、この点に関しては、これまでの傾向に近いものがありますので、その点は引き続き、社会保険労務士さんによる研修会であったりとか、個別の対応の中で確認はしていきたいと思ひます。

○会長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、議題として5まで行きました。

その他というのがございますけれども、昨年度と今年度の取組と今回のアンケート調査の結果を含めて、今後の検討を進めていければということです。次年度、今後の公契約適正化の取組に向けて、委員会としての取組を意見書として区のほうに提出していく。そのベースは、先ほどございました今後の検討についてという、これが一つのベースということで、意見書を提出していきたい

と思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、意見書の案につきましては、〇〇副会長と、それから事務局のほうと相談して、これまでも幾つかいろいろと意見も出ておりましたので、本日までの議論を整理して、各委員の皆様にもまた確認していただいて、それでまとめていくというような形にしたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

その他、何かございますでしょうか。

それから、先ほども説明がございましたけれども、〇〇委員のほうから、公共工事に関わる公契約条例適用現場現場従事者調査報告書が出されておりますので、これにつきまして、〇〇委員、よろしく願いいたします。

〇委員 手短かに報告させていただきます。

この調査は、公契約条例ができる前から実際に公共工事現場にお邪魔をさせていただいて、元請の事業者さん、御協力をいただいております。今回は、去年の12月から1月にかけて、世田谷区発注の公共工事、公契約条例の適用現場ですね、19現場、24契約で、165名の方から御協力をいただいております。中には事業主の方もいれば、一人親方、職人の方もいらっしゃいます。

主立ったところだけ御報告しますと、2ページ、3ページに出ているのが、答えていただいた方の居住場所、また事業所の場所が出ております。世田谷区内がそんなに多いかということ、そこまでではないところというのが出ております。

ちょっと飛ばしまして、6ページ目に、賃金に関わる場所です。これは実際にもらっている人、要は事業主も含めて、自分の賃金はどうですかという聞き方をさせていただいて、2023年度の平均は1万3664円でしたが、今年はそれを少し上回って1万5693円という形になっております。

次ページ、7ページの下の方、労働報酬下限額との比較はどうかということで、そうはいつでもサンプル数がそんなに多くはないので、偏りは出てしまうのですが、右側、赤いほうが労働報酬下限額、左側が、回答していただいた方の平均賃金で、実際は労働報酬下限額までになかなか追いついていないという現状もあるということで御理解をいただければと思います。

経験年数等については次ページに出ています。

もう1枚めくっていただいて、9ページ目、今、どちらかということ、日給の方から月給制に大きく変わっている、月給制と答えている方のほうが多くなっています。2023年度、上の表になりますが、平均月給が35万一千何がしから、2024年度、今年は38万5297円ということで、こちら少し上がっているということですので。実際、自分たちの組合員さんの状況を聞いても、こういう傾向はあると思います。

ちょっと先に行きまして、11ページ目、今、働き方改革というのは建設業で昨年度より進められておりますが、表のとおり、4週4休以下、要は週1日休みというのがやはり一番多い、週休2日、4週8休を取れているのは一番下、やはりそこまで多くはないというのが出ております。

右のページ、12ページへ行きまして、働き方改革によって工期が厳しくなると答えている方が4分の1いらっしゃるという状況です。

次のページも働き方改革に関わることでいくと、13ページ、土日閉所の現場、それでも47%が増えたというふうになっています。併せて賃金単価の引上げをしたという方も4分の1程度ございます。

また、右側、有給休暇の取得を40%、4割の方が取れたというふうに答えています。

下のほうに、建設業における人手不足を解消するためにはどうしたらいいかというところも、賃金単価だったり、週休2日制、あとは適正な工期設定、こういうところに回答が集まっております。

次ページ以降、15ページ、16ページに、公契約条例の認知度なんかも出ておりますので、御覧いただければと思います。

今まで1人の担当者が結構頑張って回っていたんですけども、今回、2人で今手分けしながら回ったということもあって、17ページ以降に、現場の所長さん、責任者の方のヒアリングを結構やったのを事細かに記述をいっぱい書いてもらいました。その後、5ページぐらいにわたって書いています。多くは、やっぱり工期、工程に関する事、あとは働き方改革や、休みをどうやって取らせるかということ、あとは積算に伴う単価、そして、スライド条項の実際の使っている状況、あとは設計や図面、図書に関する御意見、結構生々しく、隠さず回答いただいています。

例えば18ページの上から2番目でいくと、そもそも工程に無理があって、目標とされている工期を守らなければいけないんだけど、この方は4週4休でそもそも設定されているんじゃないかということや、そのすぐ下に、スライド条項、区側はルールに基づいて査定をしているんだろうけど、今までで経験したことのないような、いわゆる物価高騰で、そもそも基準となっている物価本とか、建築指数すら追いついていないのに、スライド条項で計算するときには、それを評価されると実際の自分たちの仕入れる材料の単価とは全く合わない、スライド条項に乗っけても査定で落とされる、設計労務単価の引上げは国が示しているので認められるけれども、それ以外のものを認めてもらうのは大変だというようなことも出ています。

あとは現場の状況ですね、周りの道の状況だったり、近隣の状況によって、当初、工事ができるという、もしくは搬入ができるはずの時間帯ができていな

い、でも、それは発注の段階で、発注者のほうでそこまで調べていないので、受けた側でそれをのみ込まなければいけないとか、解決しなければいけない、そんなようなことが結構出ておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

以上です。

○会長 様々な御意見、厳しい御意見も入っているかと思えますけれども、何か御質問はございますでしょうか。

○委員 7ページの職種別平均日給というのは、おっしゃるとおり、結構差があるなと思っていますけれども、これは職人さん、作業員さんたちが回答している額というのはどういう金額なのかなとちょっと想像したときに、手取りを言っているわけじゃないのかなと、それぐらい違うのかなと思ったんですが、どうなんですか。

○委員 多分手取りになっていると思います。月給の方も日給に換算してというふうにはお願いしていますが、だから、実際は社会保険料とかを引いちゃっている可能性はあります。

○委員 その部分が大分あるのかなというふうに感じました。これでは、うちの職人、何もしてくれなくなっちゃうと思うんですね。

○委員 その辺、今度、質問の仕方を考慮してみます。

○委員 ちょっと思ったんですけれども、こっちのアンケートもそうなんですけど、自分の手取りからそれをできるようなアプリというか、簡単にできないのかなと想像したんですね。そうすると、今やっている時給換算でも、自分が上回っているんだな、下回っているんだなというのが簡単にできないのかなと。そうすると、もうちょっと自分の生活というか、賃金に対して、思うことを考えるんじゃないなと思ったんです。

○会長 数字を見る上でいろいろな視点が、放っておくと一人歩きしてしまうので、数字を見る視点として、よろしくお願ひしたいということかと思えます。

ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。○○委員からの御報告に関して。毎年、ありがとうございます。

ほか、その他、委員の皆様からございますでしょうか。

○委員 質問というよりも、情報が分かったら教えていただきたいという話なのですけれども、130円アップで1460円ということになっているんですけれども、渋谷とか新宿というのが今どうなっているのかというのも、もし分かれば。

○副会長 世田谷区が1460円に相当するもので申しますと、渋谷区が1426円、足立区、1350円、千代田区、1335円、目黒区、1298円、新宿区、1438円、杉並区、1400円、江戸川区、1350円、中野区、1380円、北区、1368円、墨田区、1349

円、台東区、1323円、文京区、1295円、品川区、こちらはまだ定まっていないということですね。それから、条例ではなくて行政指導でやっている港区が1160円。

○委員 いつも、渋谷区と新宿区が結構高いんですけれども、現時点で世田谷区が頑張っているなというのが数字的に分かったというのと、これも理論的な話ではないのですが、1500円を超えると、ニュースになるというか、かなりインパクト的には人の意識に残るのかなという感じを持っています。質問というよりも、情報をありがとうございました。

○委員 そういう意味では、来年、2つぐらい一緒にといっておかしいんですけれども、行きそうで、非常にいいんじゃないですかね。今の話のとおりでね。来年、1500円台に乗りそうなのは3つぐらいありますものね。期待をしたいと思います。

○委員 チラシのことを聞いてもいいですか。僕の記憶だと、今まで、「最低賃金」と使わなかったのか、使わないようにしていたのか、あれですけれども、今年から「最低賃金」、今までは「労働報酬下限額」という書き方で、「最低賃金」と書くと、本当の最低賃金と区別がつかない、多分、行政の側があまり出さないようにしていたと思うんですけれども、僕は書いたほうが分かりやすい、いわゆる労働報酬下限額と言っても分からないじゃないですか。これは表記をこういうふうに変えたという理由というか、思いがあるのかなと。

○事務局 端的に言うと、分かりやすさ重視。役所的にここまで使うのはどうかという議論もあったんですけれども、読んでいただければ、世田谷区との契約での最低賃金なので、制度としては矛盾していないので。

○委員 これもほかの自治体にインパクトというか、あると思います。ほかの自治体も、この言葉をなるべく使わないように今まで濁らせていたような気はするんです。分かりやすいと思います。

○委員 画期的ですね。この言葉、いよいよ使っちゃう。使えるということがすごいですね。そう思います。

○会長 ありがとうございます。励ましのお言葉をたくさん頂戴したのかなと思います。

ほか、御意見、御質問等々ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、最後になりますけれども、今期につきましては5月31日までが今期の任期となります。本日が今期の最後の委員会となります。今期もと申し上げますが、今期も無事に終わることができました。委員の皆様方の御協力と御尽力のおかげだと思っております。大変ありがとうございました。

次期についてはどうなるかは分かりませんが、次期の案内がまた行くかと思いますが、引き続きよろしく願いいたします。

本日の委員会は以上をもちまして閉会といたします。皆様、大変ありがとうございました。

午後 4 時 47 分閉会