

会 議 録

- 1 附属機関の会議名称 平成30年度第1回水戸市男女平等参画推進委員会
- 2 開催日時 平成31年2月27日(水) 午前10時から午前12時まで
- 3 開催場所 みと文化交流プラザ5階 501研修室
- 4 出席者
 - (1) 委員 伊藤明美 楢崎ひろ子 兼子千恵子 木村真理 小路裕子 後藤玲子
笹沼慎一 澤畑英史 鹿倉よし江 田山知賀子 中村博 百武幸子 水嶋陽子
 - (2) 事務局 鈴木吉昭 石塚美也 川和勇一 飯村久美
- 5 議題及び公開・非公開の別
 - (1) 正副会長の選任について(公開)
 - (2) 「水戸市男女平等参画推進基本計画(第2次)」及び「水戸市女性活躍推進計画」について(公開)
 - (3) 平成30年度 男女平等参画推進事業について(公開)
 - (4) 「水戸市男女平等参画に関する市民調査」及び「水戸市男女平等参画に関する事業所調査」について(公開)
 - (5) その他(公開)
- 6 非公開の理由
- 7 傍聴人の数 0人
- 8 会議資料の名称
 - 資料1 平成30年度水戸市男女平等参画施策の概要
 - 資料2 平成30年度実施事業
 - 資料3 水戸市男女平等参画に関する市民調査(「男女の働き方とライフスタイルに関する水戸市民アンケート」) 報告書
 - 資料4 水戸市男女平等参画に関する事業所調査のポイント
- 9 発言内容

事務局

ただ今から、平成30年度第1回水戸市男女平等参画推進委員会を始めさせていただきます。会議次第1の正副会長選任までの進行につきましては、私、男女平等参画課石塚が務めさせて

いただきます。

それでは、まず始めに、市民協働部長からご挨拶を申し上げます。

市民協働部長

(挨拶)

事務局

ここで、本日の資料について、ご確認いたします。

まずは、本日の会議次第です。裏面が名簿になっております。

次に

資料1 水戸市男女平等参画施策の概要（平成30年度）について

資料2 平成30年度男女平等参画推進事業について

資料3 「水戸市男女平等参画に関する市民調査」報告書

資料4 「水戸市男女平等参画に関する事業所調査」のポイントについて

で資料は4種類です。

また、冊子が3種類ございまして、まず「水戸市男女平等参画推進基本計画(第2次)」,「水戸市女性活躍推進計画」,そして「女性活躍推進ガイドブック」,そして当課で編集発行しております情報誌「びよんど」の直近の2つの号です。

なお、___委員, ___委員, ___委員, ___委員, ___委員, ___委員, ___委員におかれましては、本日欠席との連絡を頂いております。それから、本日は茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課の___様がオブザーバーとして参加されています。

それでは、水戸市男女平等参画基本条例第20条の2第2項にあるとおり、委員の2分の1以上の出席があるため推進委員会を開かせていただきます。

次に、改選後初めての委員会でございますので、大変恐れ入りますが皆様に自己紹介をお願いしたいと存じます。

(各委員 自己紹介)

事務局

皆様ありがとうございました。続きまして、私ども担当事務局の自己紹介をさせていただきます。

(課長から順番に 自己紹介)

それでは、議事に入ります。会議次第1, 正副会長の選任に移らせていただきます。

水戸市男女平等参画基本条例第20条第4項では、委員の互選により会長及び副会長を置くと

あります。その正副会長の選任につきまして、皆様方にお諮りいたしたいと存じます。よろしく
お願いいたします。

____委員

事務局で案がありますか。

事務局

事務局の案といたしましては、会長に____委員、副会長に____委員をお願いしたいと存じま
すが、皆様いかがでしょうか。

(拍手)

事務局

ありがとうございます。それでは、会長に____委員、副会長に____委員ということで、よろし
くお願いいたします。お二人につきましては、恐れ入りますが、正副会長席の方へ、お席の御移
動をお願いいたします。

では、最初に会長の方から御挨拶をお願いいたします。

会長

私の専門は、評価学、経済政策というところです。ここには男女平等の分野での専門家がたく
さんいらっしゃいます。是非ジェンダーの知見から、様々な御意見をいただいて、よい計画がで
きればよいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

副会長

私は、元市議会議員でして、水戸市男女平等参画基本条例の議員提案をさせていただき、その
後の行方を見守っているところです。この度、このような形で大任を拝させていただき、恐縮し
ております。

事務局

それではここからの議事進行につきましては、条例の規定に基づきまして、会長をお願いした
いと存じます。

会長

本日、会議終了後に会議録を作成いたしますので、その件について、その署名人を____委員
と____委員のお二人をお願いしたいと思っておりますが、皆様いかがでしょうか。

(異議なしの声)

それでは____委員、____委員お願いいたします。

それでは改めまして、初めての方もいらっしゃると思いますので、当委員会の設置根拠等について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局

(条例上の根拠について説明)

会長

ただ今の説明について、御質問等がありましたらお願いいたします。

私から進め方の提案ですが、会議次第の内容を11時半で終わらせるために、ここから先の議題は、最後までひととおり事務局から説明いただいた上で、最後にまとめて、質疑の時間を取らせていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

一つ、お願いがございまして、今日、水戸市から調査の報告があります。そして、せっかく取った貴重な調査ですので、できるだけプレスリリースという形で発信するべきだと思います。これこそ重要だとか、インパクトがありそうだとか、そういうものがありましたら、是非お出しただきたいと思います。

それでは、会議次第2 「水戸市男女平等参画推進基本計画（第2次）」及び「水戸市女性活躍推進計画」について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局

(両計画について説明)

(施策の概要について説明)

会長

それでは、会議次第3、平成30年度男女平等参画推進事業について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局

(実施事業について説明)

会長

それでは、会議次第4、水戸市男女平等参画に関する市民調査及び水戸市男女平等参画に関する事業所調査について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局

調査の目的は、基本計画の策定だけでなく、施策立案の信頼できる根拠、エビデンスとして、活用することです。きちんとした信頼できる根拠に基づいて、本当に必要な施策を、本当に必要な人に届ける、ということを目指して、その前提となる、よりよい調査を実施するということが今年度はやってまいりました。

(市民調査について説明)

(事業調査について説明)

会長

いかがでしょうか。プレスリリースの方を事務局で考えてやるのだと思いますが、意外だと思ったことや、重要だと思ったことがあれば、どなたか、いかがでしょうか。

では、私から口火を切らせていただきます。調査結果の10ページを御覧ください。今回、調査の中で就労が入ってきたわけですが、就労の中で二つ大事なことが挙げられます。一つは就業率の男女差です。有配偶女性、末子6歳未満ですと、40%とその差が広がる。他の都市も、国勢調査の結果で計算するとやはり同じような傾向があります。水戸市のパフォーマンスはだいたい真ん中くらいです。ここは、改善できるポイントだと思います。

もう一つは、管理職割合の男女差で、やはりここはものすごい大きな男女差がある。特に課長以上になりますと、どの年齢階層でも女性は1割未満ですから、ものすごい差があるんですね。そういうことがなぜ起きるかという、一つは、この、事業所調査でもあったのですが、特に、企業規模が大きい企業さんのほうが、いろいろな制度が整っているけれども、勤続年数の男女差が非常に大きいんですね。ただし、先ほど説明が分かりにくかったと思うんですが、離職経験の男女差及び結婚当時の企業規模による差を分析したところですね、45歳から64歳企業規模500人以上に勤めている女性で、離職していない方、ほとんどいないんですね。結婚とか出産とかで辞めざるを得ないような状況になっているんです。その下の若い25歳から44歳の年齢層になりますと、必ずしも辞めなくてもよいという状況で、働き続ける人が増えているんですね。なので、現代的な課題という、もしかしたら、中小の企業さんのほうが、結婚や子育てなどで辞めざるを得ない方が多いのかもしれないというのが、ここから浮かび上がった、発信する価値のある結果かなと思っています。

あと、もう一つは、54ページの(図7-4)を使って説明いただいたところで、ライフイベントで辞めた女性のうち、45歳から64歳の方、結婚というイベントで辞めている人が多いんですね。その下の年齢階層になると、結婚というのは減っていますが、結婚と出産、ほとんど同じ割合なんですね。まだ、結婚で辞めている人がこんなにいるということなんです。なので、この辺も発信する価値があるのかなと個人的には思ったことです。

もう一つは、他の研究でも言われていることなんです、学卒時点での考え方の違いのところ、ページ数で言うと69ページの(図9-12)を御覧になっていただけますでしょうか。ここは、まさに事務局から言及していただいたところで、女性は子供ができて仕事も続けるほうがよいと考える方、現時点で、それなりにいるんです。特に25歳以上の年齢階層ですと、男女、高い割合でそのようにお考えになられています。でも、18歳~24歳の層全然違うんです。継続就業した方がよいと思っておられないんです。次のページ、図の9-14を御覧になってください。皆さん学卒時点でどう思っておられましたか、という質問です。実は、学校卒業時点では、継続就業をすべきだと考えている方が、すごく少ないんですよ。つまりは、社会に出て、実際に働いてみて、いろんな人生を送ってきて、やっぱり女性も働き続けた方がいいよねと思う方がすごく多いんですけど、社会に出るまでのいろいろな何か、家庭教育かもしれませんが、学校教育かもしれませんが、何の影響か分かりませんが、とにかく、社会に出る前は、継続就業すべきだと考えておられる方が、すごく少ないんです。こういうのも、発信すべきポイントかなというのを、実際調査をやって、思ったところです。今回、皆さまは、調査結果を初めて受け取られたわけな

ので、必ずしも、調査結果と関連付けられなくても構いませんから、こういうのがあったらPRすべきだ、と思うようなポイントがありましたら、皆さまからは是非御意見をいただければと思います。あとは、単純な質問でもけっこうです。

____委員

アフリカのエチオピアでは、人口が1億人いるらしいですが、閣僚は半分くらい女性で、ルワンダも6割が女性ということをちょっと聞きまして、日本は、それから考えるととても遅れていると思うんです。やはり、女性も意識を変えて、そして、今は、子どもが少ないですよ、少子高齢化なので、いろんなことに影響すると思いますので、女性が結婚しても、子どもを産んでも働けるようなそういう世の中にしていきたいなって思っております。

会長

ありがとうございます。そうですね。ルワンダとか、本当に女性議員多いですね、フィリピンとかも。他に、自由な御意見で構いませんので、どなたかございませんでしょうか。

____委員

本当に詳細な報告書の御作成、御苦勞様でございます。大変興味深く見せていただいて、一番今回興味深く拝見しましたのが、57ページの図の7-8になります。前回の調査でこうしたことを質問されていたのか分からないのですが、度々、女性の就労ということはよく言われますが、実際、日本の場合はM字型ですよ。結局、戻るわけ。職場に。それが、どれくらいで戻られているのか、ということ、これで見ますと、6年から10年、あと、10年以上で、約半分という、これをどう解釈するのかは今後だとは思いますが、こうした一度退職した方のその後の戻り方、復職の仕方にまで視野を広げたというのは、非常にいいところかなと。おそらく、復職のタイミングが多少でも早くなれば、それだけ労働人口も増えていくわけですので、例えば離職をすることはあっても、スムーズに戻りやすい社会を水戸市として作っていくなんていうのは、一つのメッセージになるのかなと思って拝見いたしました。

あと、2点ほどよろしいですか。____先生がおっしゃっておいりました、69ページのところに、図の9-12、図の9-14と併せてのところになりますが、私も、どうなのかなと分からないんですが、今、非常に20代前半の女性、若者の保守化傾向、特に専業主婦志向が高くなっているという議論もございますので、もしも、前回の調査で同じことを聞いているのであれば、特に、18歳~24歳までの若年層だけ、ずば抜けて低い就業継続への意欲の低さですね、これが、どうということなのか、非常に興味深いデータだと思います。

あと1点、お願いといたしますか、特に事業所調査の方は従業員規模、そして、市民の意識調査であれば、収入でクロスして分析されているところがあると思うんですが、例えば従業員規模の場合でも、300人以上はこうです、ということをおっしゃっていますが、実際、水戸市でどのくらいの数、母集団として300人以上の企業がどれくらいあるのか、100人以上はどのくらいなのかと、これ、グラフにすると、そうなんだ、と思うけれど、実際300人以上の企業って少ないわけですよ。実態として、中小のところに偏った実数があるんだという形になっていると、よりいいのかなと思ったのと、あと、それと併せてですが、例えば市民意識調査のほうでも、収入と

のクロスをしているところでも、女性の収入、100万円以下が一番多いにもかかわらず、棒グラフになってくると、200万円未満という1つの棒になってくるわけです。女性の今の市民の実態としては、実数としては100万円以下の女性が多いということで、母集団の中での割合に少しウェイト付けされた分析があると、より市民の実感に近いのかなと思います。

会長

標本サイズがあまり小さいと誤差が出るというところで丸めたところがございます。17ページを御覧いただきまして、市民調査にお答えいただいた方、水戸市民でありまして、水戸の事業所にお勤めとは限らない訳ですけども、その方々がお勤めしているところの従業員規模が分かるグラフがございます。図の2-1ですけれども、それを御覧になっていただきますと、事業所数として少なくとも、お勤めしている方でありまして、それなりの規模のところにお勤めの方が多いという形になっている状況でございます。プレスリリースの時は分かりやすく示せるよう事務局に頑張ってくださいようお願いします。他に御意見ございますでしょうか。

副会長

今回の調査、本当にご苦労様でした。今、就業者数をクロスしていることがあるので、もっと展開していくと明確になるのではなからうかと思えます。市民調査というのは、何回かやっていたと思うんですけど、今回は、このように、働き方とライフスタイルに特化してやったということで、非常に興味深く、市民もすごい、これ、見たいんじゃないか、と思うんですね。プレスリリースをどのくらいの規模でやるのか、ラジオ、テレビ、新聞が多いのかなと思うんですけども、リリースする前に、市長というか、水戸市の中で男女平等参画を推進していくことと同時に、働き方についてもきちんと、理念を抑えてきっちりやらないと、ただ、数字だけを見せる形ではだめなので、御苦労あるかと思うんですけど、執行部含めてよろしくお願いします。ほんとに素晴らしい報告書でございました。ありがとうございました。

会長

やはりメッセージがないと、分かりにくいですよ。これを伝えてくださいというのがないといけないと思います。

____ 委員

私たち市民団体で、男女平等参画の社会の推進という活動をしていることを考えますと、18歳～24歳の学卒後の、就職する時、なかなか正社員になりにくい、一生懸命勉強しても、自分の学んだ専門の学問を生かせる仕事に就きにくい、そうした中で、子どもができて仕事も続ける方がよいという、そういう調査結果をどう自分が判断するかっていう、それが、学生の年齢の方たちの中でどういう話題になっていって、これからの社会、やはり、子どもは増えていってほしいけれど、なかなか結婚もしにくい社会情勢もありますし、その辺のところ、何か、いい話題につながるような調査結果だったら、この設問の中にも夢を期待できるような内容がないのかな、という。この素晴らしい調査結果の中から、今後に向けてというのは、まだまだ読みくだかないと分かりにくいので、感想だけ言わせていただきました。

会長

ありがとうございました。これは精査が必要ですが、年齢階層別にみると、多分、初職非正規の割合が増えていると思われしますので、その辺も含めて、何かいいメッセージができるように、ということだったと思います。差し支えなければ、マイクを回ささせていただいて、皆様に御発言いただければと思います。

___委員

こういう風になっているのかな、というのは感じておりました。私は、どちらかというとも男女平等な職場で定年まで勤めることができましたけれど、やはり、これは、職場の環境とリンクしないと、なかなか女性が働きやすい、働き続けられる、そういう環境にはなっていないと思うんですね。実は、ヒューマンライフシンポジウムを私どもがやっておりまして、その中のアンケートで、ここ4、5年ですが、女性は家庭、男性は職場、これに対してどう思いますかっていう設問があるんですが、それに関しては、若い女性の方が、家庭ということに賛成する。男性では、あんまりそれはない。若い女性と年配の女性です。そこに、そういう考え方があるということは、まだまだ社会通念というか、そういうのを変えなくちゃいけないと思うんですね。それと、やはり、このアンケートをとって、女性の就労をサポートする保育所とか、そういうことを、やっぱりリンクしながら、働きやすい社会を作っていく、ということが大切ではないかと思えます。

___委員

2点ありまして、1点は素朴な疑問なんですけど、大きい企業の方がいろいろな制度的な整備がなされているのに、働きやすい点や勤続年数で男女差がないという点では小さい企業の方がいいというのは、どうしてなんだろうなというのを思いました。それと絡むのかどうなのか、事業所側が、うちは休日取りやすいよ、と思っていても、実際取っている人の割合はそこに満たないというのは、どういう理由があるのかなと思いました。

もう一つは、市民調査で、結婚等で離職した女性の4人に3人が転職、再就職をしているけど、その8割は非正規だということなんですね。今、小学校に勤めておりまして、保護者の女性の方、やはり大多数働いていらっしゃる。お家にいるという方は本当に少ないなと感じております。やはりパートとか非正規で働いている方も多くいるなというのも感じますが、その思いのところはどうなのかな、というところで、今回、6歳までというところで調査されていますけれども、小学校に入ってからだって、子どもは3時で学校終わって帰ってくるとか、学校行事もいろいろあるとか、具合が悪くなって急に迎えに行かないといけないこともある、というような状況で子育てを続けながらお仕事をしていく上で、あえて、抜けやすい非正規を選んでいらっしゃるのか。本当は、そういうところが、気兼ねなく抜けられるのであれば、その前に、辞める前のキャリアを生かした、正規のところまで勤めていきたいと思っているのに、それが難しいという状況なのか、ほんとだったら自分のキャリアを生かしたいんだけど、なかなかそれは実際難しいから、今はこういう形で働くのがいいのかなってことで、選んでいるのか、そのあたりを知りたいと感じました。

会長

市民調査の方だけ関連するところがありますが、今働いていらっしゃる方に、いつ職場復帰したいかと尋ねたところ、一番下のお子さんが小学校に入るとき、という風におっしゃるんですね。でも、再就職先が結局非正規になってしまって、というようなことがあって、じゃあ、実際に、ライフイベントで離職せざるを得なかったような女性の方々は、自分の意思で出産とかそういうことを優先したいからやめたのか、そうではなく家庭の事情かと聞きますと、自分が専念したいからというのが一番多く、4割ぐらいの方がそうおっしゃるんです。3割ぐらいの方は家庭の事情があってとか職場の事情があってとかの外部要因でお辞めになっているという、それが実体でございます。

委員

大変貴重な資料を見せていただきまして、ありがとうございました。特になのですが、80ページの配偶者というところで、女性の配偶者とあるのは、女性にとっての配偶者ということですね。

委員

たまたま、私、茨城新聞で見たのですが、国際経済フォーラムにおいて、日本の評価が、政治・経済面でまだまだ格差があることが載っていました。それを見るとやはり、女性を進出させようというのは、女性だけのためではない、男性にとっても、女性が進出することがメリットになる。例えば、家庭であれば、経済的にも余裕が出るし、時間的にも二人で協力すればメリットがある。そうすると、余暇も増えてきて、人生すばらしい生活の送り方ができる。そういうことも含めて、女性進出を考えていった方がいいかな、というようなことがありました。私自身もやはり、今、地区会等でいろんな仕事をする中で、仕事が忙しくて、なかなか参加できないというお母さん方、お父さん方、いらっしゃいます。どうしても、働きやすい環境になってないんじゃないかな、と思います。ぜひ、働きやすい環境、具体的に進めていくことが、同質集団と言いますか、男性だけの集団では、企業もレベルアップできない、というようなところがありますけども、やっぱりもっともっと女性の能力を生かす場を作っていくことが大事かと思えます。

委員

貴重な資料をいただきまして、ありがとうございました。企業の視点でお話しさせていただきますと、女性の方、働く方の確保がなかなか難しく、求人を出しても人が集まらないとか、企業さんけっこう悩んでらっしゃるので、今回、調査のプレスリリースの項目として、引き付けるようなものがあればというお話もあったので、女性がうまく仕事をしていただくために、労働環境を整備することによって人が集まって、ひいては、例えば男性だけの職場に女性が入ることによって、新たな視点が生まれるとか、職場が活性化するとか、そういう好事例なんかが、もしあれば、そういうのを踏まえてプレスリリースして、女性が生き生き働くことによって企業自体の底上げにつながるとか、ここにも「びよんど」とか女性活躍ガイドブックにも、いろんな企業さんの事例がありますが、そういったこともあわせて発表すると企業の視点から、女性に活躍してもらうことが、自社の今後の発展につながるとか、そんな意識とか、気づきが得られればいいの

かなと思いました。

また、ガイドブックの方に、推進する企業としてクローズアップされているんですが、例えば個人に焦点をあてて、女性の方がかっこよく働いている視点もあると、それを見てる女性の目線で、憧れというか、一つのきっかけになればいいなということを感じながら感じた次第です。

――委員

調査結果、非常に詳細で、もやもやしていたところが、実際、こういう数字なのか、という実感もあります。今、女性はすごく社会進出して、起業する女性なんかも増えているんですけども、やはり年収が99万円が一番多いというラインの中で、今の社会環境も家庭環境以上に、子育てとか、年金問題とか、そういうのも絡めた中で女性がもうちょっと自立をしていくための方法も見えてくると、皆さん学校とかで教育を受けていると思うんですけど、そのとおりになっていかないのが今の社会現状なので、その辺のギャップを、視点をそこにおいていただくと、もうちょっと女性の自覚も出てきて、大企業の資質っていうんですか、管理職を希望する人がいないとか、そういう項目ありましたけれども、そういう視点じゃない働き方がもうちょっとでてくるんじゃないかっていう風に思いました。

――委員

元来女性っていうのは、子育て、夫の世話、これを期待されてるってことは、社会構造上、どうしても、男社会で作ってきたパターンが、そのまんまそこに残ってしまっている。女は子育てをするもんだ、旦那をみるもんだ、年取ったら、親の介護するんだ、そういうのがパターン化されてしまって、それが、当たり前のような社会構造なんで、そこから変えていかないと、難しいと思うんです。いろんなアンケート、企業さんからいただいたり、公共団体からもいただいているんですが、どちらかというと、女性が働きやすい職場、はやはり公務員だと思います。かなりの年休をとれる。民間で長い年休取って、終わりましたって出てくる、その煩わしさ、意識的なものは改革されてないんで、共同と叫んでも、なかなかそうはいかないと思うのです。そこら辺の考えを提言で出して、それを、企業さん、公務員さんに実践していただくしかないんじゃないかなと思うんです。特に、校長先生がいらっしゃるんで、ここに、管理職になりたい女性教員7%、これは独法が調査した結果ですが、これは、仕事の環境だと思うんです。学校長ともなりますと、24時間、行動計画も出したりしていると思いますので、そういうことは、その人にとって、かなりのストレスになると思いますので、そこら辺の改革を含めて、いろんな意見を出さなきゃいけないと思っています。

――委員

貴重な資料をありがとうございました。最も興味深かったのは、女性は子どもができて働いた方が良く考えている人の割合が、18歳～24歳で最も低かったという、先生方もおっしゃってたところなんですけど、これは、女性が、子供ができて仕事も続けて良かったという方、そのロールモデルとなる方が多ければ、若い人も、じゃあ続けてみようかと思うと思うんですけども、実際のところ、続けてよかったのかどうか、というところ、いろんな人から話を聞くんですが、続けなければ良かったという方もけっこういらっしゃるんです。というのは、やはり、子ど

もをずっと長い時間保育園に預けて、学童にもずっと預けて、あの時、もうちょっと面倒を見てあげられる時間があればよかったと後悔していらっしゃる方もたくさんいます。そこは意見が分かれると思うんです。結局どちらがよかったのか、私の個人的な意見では、私もゼロ歳から子どもを預けていたんですけど、子どもが小さいとき、育児休暇のような制度があつて、もうちょっと長く見る時間があれば良かったなと後悔があります。その、続けた方がよかったと思っているかの調査があつたらよかったかと思いました。

会長

皆さん、貴重な御意見ありがとうございました。では、今の議論を踏まえて、プレスリリース案を練っていただくということで、ここまでで議事については全て終了いたしました。次にその他でございますが、事務局から何かありますか。

事務局

2019年度は次期基本計画策定予定年度となっております。6月くらいに諮問、キックオフをしまして、その後、何度か、このような話し合う機会を持たせていただきながら策定を進め、今年度中に決定するスケジュールとなっております。よろしく申し上げます。

会長

それでは、御意見がなければ、以上をもちまして平成30年度第1回水戸市男女平等参画推進委員会を終了いたします。

ありがとうございました。