

# 米労働供給制約の緩和可能性

## 210万人の雇用顕在化 vs 680万人の退職・感染不安

調査部プリンシパル

小野亮

03-3591-1219

makoto.ono@mizuho-ir.co.jp

- 米国経済では900万人を超える失業者と企業求人が併存する異常事態が生じているが、パウエルFRB議長は秋以降、人手不足が和らぐと共に力強い雇用が期待できると述べている
- 失業給付特別加算制度の失効、チャイルドケア施設の事業再開や学校の対面授業の再開等によって、9月以降、企業の求人に応えられるようになる労働者は210万人に達するだろう
- 一方、コロナ禍を契機として退職した300万人以上の労働者は、就業の希望もその必要もない。加えて380万人の労働者が強い感染不安から就業せずにいる。人手不足は長期化する公算が大きい

### 1. 「高失業下の人手不足」という謎

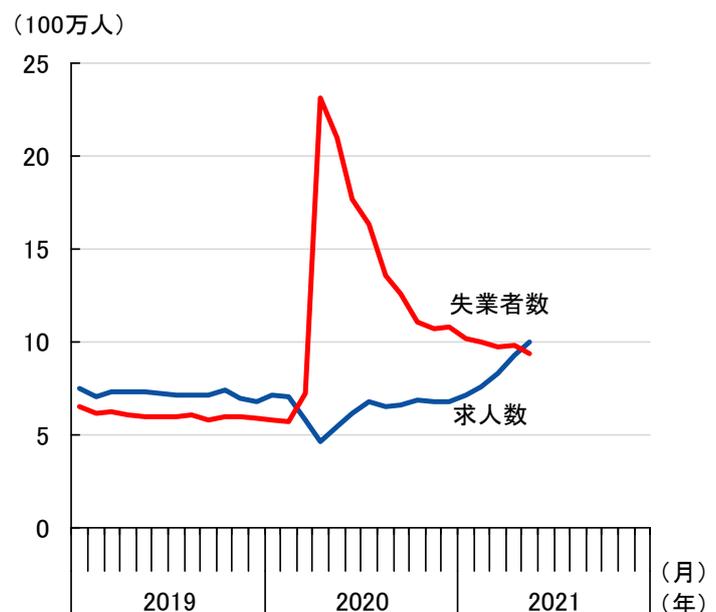
経済活動の再開が急ピッチで進む米国では、高失業下の人手不足という異常事態が生じている。

5月の米失業率は5.8%と、昨年4月の14.8%という水準に比べれば大きく低下したが、いまだ932万人の失業者が存在する。フルタイム職に就きたくても求人が見当たらず、仕方なくパートタイム職に就いている労働者（不完全失業者と呼ばれる）も、527万人にのぼる。16歳以上人口<sup>1</sup>に占める就業者の割合を示す就業率（Employment-population ratio）は5月58.0%であり、昨年2月の既往ピークと比べて3.1%Pt低い水準に留まっている。

雇用情勢の厳しさを示す指標が並ぶ一方で、4月の米企業の求人数は929万人に達し、5月には上記の失業者数を上回った可能性が高い（図表1）。全米商工会議所が行った主要業界団体に対する調査によれば<sup>2</sup>、採用の難易度について、53%が「人材を見つけるのが困難」、24%が「極めて困難」と回答している。

失業に苦しんでいるはずの労働者の目にも、求人は極めて豊富に映っている。カンファレンスボードの消費者アンケート調査によれば、「求人は豊富」と回答した

図表1 米企業求人数と失業者数



(注)2021年5月の企業求人数は見込み

(出所)米国労働省より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

割合から「職を見つけるのが難しい」と回答した割合を引いた雇用判断DIは5月34.6%Ptと、ここ数カ月で急上昇している（図表2）。

## 2. 寛大な失業給付のディスインセンティブ効果

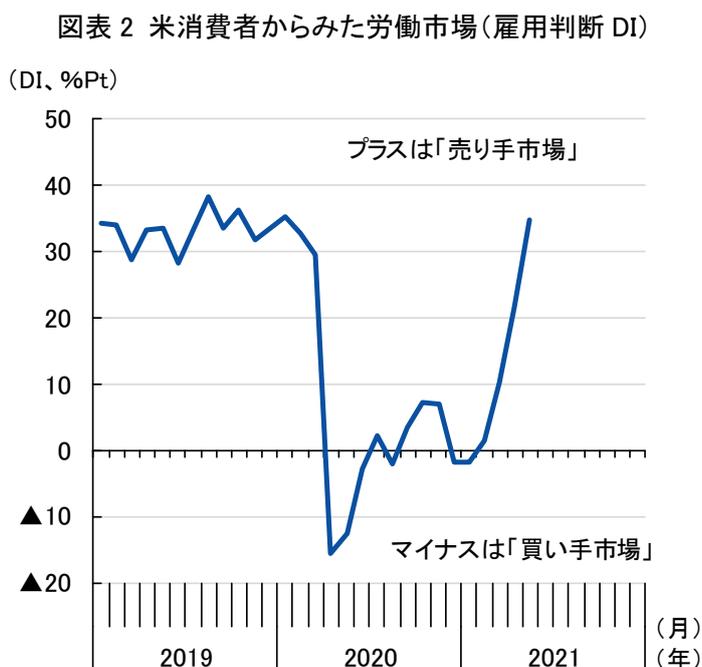
高失業下の人手不足はなぜ起きているのか。第1に考えられるのが、寛大な失業給付によるディスインセンティブ効果である。失業給付の水準が高いために失業者が求人に応えないという問題だ。新たに職に就いた際に期待できる賃金水準が低い失業者ほど、ディスインセンティブ効果が強く働く。本稿の推計では5月時点で140万人分の雇用が抑制されており、9月6日以降にはそうした雇用が顕在化していくと期待できる。

バイデン政権は3月に成立した米国救済プランにより、失業給付の特別加算制度（Pandemic Emergency Unemployment Compensation）を継続させた。トランプ政権下で昨年実施された週600ドルと比べれば半分の金額に縮小されたが、通常の失業給付（2020年実績は平均週319ドル）と合わせれば週600ドルを超え、1カ月では相応の金額になる。全米商工会議所<sup>3</sup>によれば追加給付受給者の4人に1人、また米シンクタンク American Action Forum<sup>4</sup>によれば労働者の37%が、実際に働く場合よりも多くの収入を失業給付の特別加算によって得ていると指摘している。

米連邦政府による特別加算制度は9月6日のレイバーデイまで続くことになっており、州政府には参加・不参加の裁量が認められている。共和党知事を抱える25州は、当該制度が人手不足の原因であるとして、9月6日を待たず参加を取り止めることを決めた（6月22日時点）<sup>5</sup>。5月29日時点で、特別加算制度に基づき給付を受けている失業者（継続受給者）は全米で516万人おり、このうち参加取り止め州の継続受給者は126万人で24%を占める<sup>6</sup>。果たして、特別加算制度の終了によってディスインセンティブ効果が消失し、どれくらいの失業者が求人に応じるようになるのか。

特別加算受給者の全員が、制度停止を契機として求人に応じるようになるわけではない。本稿では、特別加算を含む失業給付のディスインセンティブ効果を「労働市場のマッチング効率性の悪化」として計測し、その結果から特別加算制度の停止によって求人に応じるようになる失業者数を求めた<sup>7</sup>。1期前の求人数と求職者数を所与としたとき、労働市場のマッチング効率性が高いほど、今期の失業状態から就業状態に移行する労働者（新規就労者）が増え、マッチング効率性が低いほど新規就労者が減る。

推計結果によれば、米労働市場のマッチング効率性は、失業給付水準の上昇と共にコロナ禍によって2019年比10%悪化した



(注)雇用判断 DI の作成方法は本文を参照のこと  
(出所)カンファレンスボードより、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

(2021年5月時点)。マッチング効率性の悪化は、就職率 (Job-finding rate) の悪化に直結する。本稿の定義に従うと、5月の就職率は実績では47%だったが、高水準の失業給付がなければ52%であったとみられ、これは100人の求職者がいたとすれば、52人がオファーを受けたものの、そのうち5人が失業給付を理由として失業状態に留まったことを意味する。実数に換算すると140万人相当 (特別加算給付受給者の約4人に1人) の雇用が、寛大な失業給付の存在によって抑制されている。見方を変えると、9月6日の特別加算終了は、140万人相当の雇用押し上げ効果を持つ。

### 3. 一人で留守番させることができない年齢の子供を持つ失業者

高失業下の人手不足が起きている第2の要因として、子供の世話をしてくれる人や施設の手配ができないために自ら在宅の必要があり、そのため条件に見合う求人がないという失業者の存在が指摘できる。乳幼児がいるケースのみならず、子供の通う学校が在宅授業を行っているケースでも、自分以外に子供の世話をしてくれる家族や知人がいなければ就労の障害となり得る。

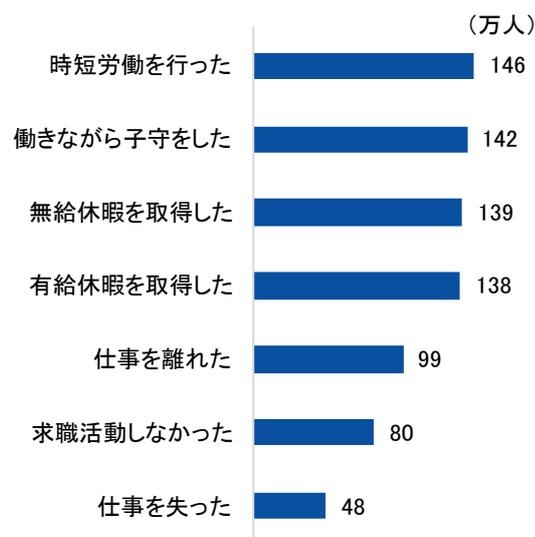
米シンクタンク、Center for American Progressの研究者によれば、2021年4月から5月にかけて、およそ650万の家庭が子供の世話に関する問題に直面した (図表3)<sup>8</sup>。これらの親が見出した解決策の多くは「働きながら子供を見守る」というものだが、職場から離れることができない親にとっては選択肢とはなりえない。その結果、およそ1/4の家庭が、有給休暇の取得、無給休暇の取得、時短労働のいずれかを選択したという。このうち、高所得層ほど有給休暇の取得や時短労働を選択する傾向があり、有給制度のない雇用条件であったり、一時的な収入減に対する家計の余裕度が少なかったりする低所得層では、子供の世話の問題が家計の困窮に直結する問題となっている。

もっとも、上記研究者が指摘しているように、こうした子供の世話をしてくれる人や施設が見つからないという問題は、2020年以前から長く続いてきたものである。ワクチン接種の拡大による今後の雇用の押し上げ効果を見極める上では、

「子供の世話の問題を抱える失業者がコロナ禍前の平均と比べてどれだけ増えたのか」という変化の大きさが意味を持つ。

米国商務省センサス局が提供している家計調査 (CPS) のデータベースを使って、一人で留守番させることができない年齢の子供を持つ失業者として「13歳以下の子供を持つ失業者」を抽出すると、2021年5月時点で143万人いる。コロナ禍前の2019年平均と2021年1-5月平均を比較すると、こうした失業者は59万人増えている。自分以外に子供の世話をしてくれる家族や知人がいるのかどうか、統計上で確認することは困難である。したがって、59万人という数字は、今後、子供を預けたり、子供の通

図表3 米家庭が抱える子供の世話の問題  
～米家庭が迫られる選択肢～



(注) Household Pulse Survey, 2021年5月26日-6月7日実施  
(出所) 米国商務省センサス局より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

学が始まったりすることで求人に応募できるようになる失業者数の上限に相当する。

#### 4. スキル・ミスマッチ

高失業下の人手不足が起きている第3の要因として、企業求人と求職者の間にスキル・ミスマッチが生じている可能性が指摘できる。

Pew Research Centerが2021年1月中旬に行った世論調査によれば<sup>9</sup>、当時失業していた労働者の66%が「失業して以来、職種や仕事分野の変更を真剣に考えたことがある」と回答した。職種転換等となれば、当然、企業が必要としているスキルと失業者が保有しているスキルがマッチングしない可能性が高まる。実際、就業構造は労働者に職種転換を迫る変化を遂げているように見える。コロナ禍で雇用が減ったのはウェイトナーやパーソナルケアなどのサービス職と教育を中心とする専門職に集中した一方、雇用が増えているのは経営・財務職や事務職などのオフィスワーカー職である。

中小企業の業界団体である全米独立事業者協会 (NFIB) が行っている調査によれば、「求人条件に見合う応募者がほとんどいない／全くいない」と回答した企業の割合は5月57%で、1993年4月の調査開始以来、最も高い水準となった (図表4)。また、企業経営上、最も重要な経営課題として「労働者の質」を挙げる企業の割合は26%で、コロナ禍前の2019年終盤の水準に並ぶ高さとなっている。

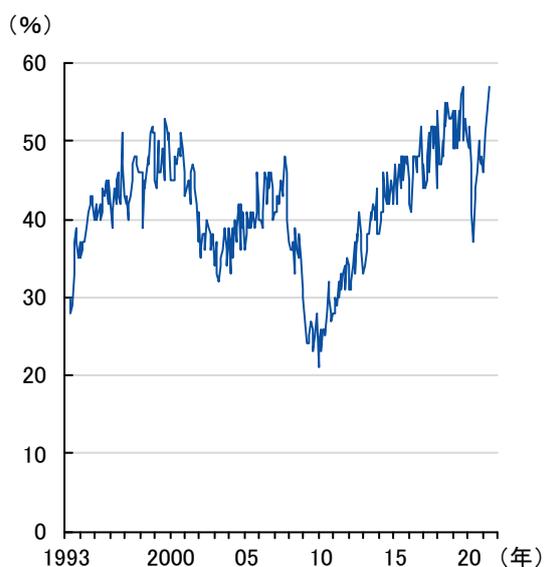
スキル・ミスマッチの解消には、労働者の再教育・再訓練と、それに伴う時間が必要である。企業が人手確保を最優先し、求人条件を満たさない労働者を採用、採用後に再教育・再訓練の機会を提供するという動きが広がるのであれば、スキル・ミスマッチによる雇用抑制という状況はその普及度に依りて解消していく。一方、労働者の再教育・再訓練には相応の労働コストがかかり、労働者が適切なスキルを身に付けられるのかどうか、企業にとって不確実性は高い。企業には労働力を代替する自動化投資等の選択肢もある。実際、米企業は、産業用機械、コンピューター、電気機器に対する投資を拡大し続けている。

#### 5. 退職と家庭の事情で増加する非労働力

求職活動を行っていない労働者 (非労働力) が、求職活動を再開するようになれば、人手不足解消に貢献し得る。実際、米国では、コロナ禍を契機として労働市場から退出 (非労働力化) した労働者が大きく増えており、潜在的な人手不足緩和要因である。しかし以下に見るように、退職者やコロナ禍で新たに生じた家庭の事情によって非労働力化した労働者が、近い将来、労働市場に復帰して雇用回復を後押しするとは考えにくい。

非労働力化した労働者には、退職者もい

図表 4 米企業が直面する人材難



(注)「求人条件に見合う応募者がほとんどいない／全くいない」と回答した割合 (出所)NFIB より、みずほリサーチ&テクノロジー作成

れば、働く意欲がありながら、非労働力化した労働者もいる。前述した家計調査（CPS）のデータベースから米国民の労働力状態を示すデータを取得し、コロナ禍前の2019年平均と2021年1-5月平均を比較すると、退職者は304万人、退職と障害以外の理由で非労働力化した労働者は270万人それぞれ増えている。後者の理由をより詳細にみると、顕著に増えたのは「家庭・家族の世話」を理由とするもので、111万人増加している。

50歳以上の退職者を対象として「フルタイム職もしくはパートタイム職への就労意向」を尋ねると、「働きたくない」と回答した退職者は319万人増えており、退職者全体の増分に匹敵する。こうした退職者は、近い将来、労働市場に復帰することはないだろう。

退職した労働者が潤沢な老後資金を持っていることも、彼らが労働市場に復帰する必要性を低下させる。Fidelity Investmentsによれば、2021年1~3月期の個人退職勘定（IRA）の平均残高は13万ドルで前年比31%増加し、過去最高水準となった<sup>10</sup>。リーマンショック時と異なり、コロナ禍では米株価の下落は一時的で、巣ごもり消費の恩恵を受けたGAFAs等のハイテクセクターをけん引役として米株価は最高値を更新した。Employment Benefit Research Institute（EBRI）が2021年1月に実施した調査でも、退職後の生活資金に対する退職者の信頼感は非常に高い水準にある（図表5、現役も同様）<sup>11</sup>。

「家庭・家族の世話」を理由に非労働力化した労働者の中には、コロナウイルスに感染した近親者等の世話をしなければならなかったり、社会的な感染防止策の影響を受けていたりするケースが含まれる。最もよく聞かれるのは、学齢期の子供を持つ親が、感染防止のために在宅授業が続く子供を家に放置できないため、働きに出ることができず、求職活動をあきらめているケースである（前節で触れたケースの非労働力版）。

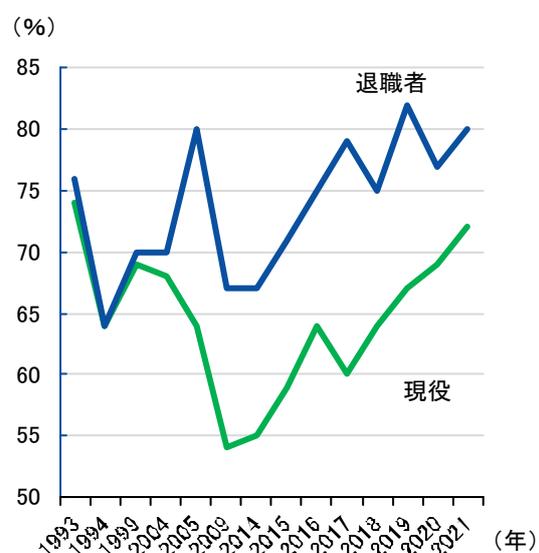
「家庭・家族の世話」を理由とする非労働力人口のうち、「過去4週間に求職活動ができなかった理由」（調査対象は14~49歳）<sup>12</sup>として「子供の世話をしてくれる人のアレンジができない」と答えている労働者は8.3万人の増加に留まる。「家族の世話」と答えた労働者も4万人増加したに過ぎない。つまり、ワクチン接種の広がりによって各種施設が事業を再開することで、子供や家族の世話をしなくてもよくなり、求職活動を再開できるようになる労働者の数は12万人程度である。

## 6. 根強い感染不安

感染に対する強い不安によって失業者が求人に応募するのをためらうケースや、求職活動すら行わないケースも、人手不足の要因である。ワクチン接種ペースの遅れも手伝い、こうした不安が解消するには相応の時間を要するとみられる。

センサス局がコロナ禍の影響を計測するために実施している家計向けのパルス

図表 5 退職後の生活に対する自信



(注)「配偶者を含め、退職後を快適に暮らせるだけの資金があるとと言えるか」という問いに「かなり自信がある」「いくらか自信がある」と回答した割合 (出所)EBRI より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

サーベイ<sup>13</sup>によれば、5月12-24日の調査時点で、「過去7日間で働かなかった主な理由」（失業者と非労働力を含む）として「感染もしくは感染拡大に対する不安」を挙げた回答者は380万人いる。およそ2カ月前の3月17-29日の調査時点では262万人だったが、4月14-26日の調査時点では421万人、4月28日-5月10日の調査時点では351万人と推移している。

3月下旬から4月中旬にかけて数字が急増した背景には、同時期に米国の新規感染者数が横ばいから増加に転じた影響が考えられる。しかしその後、米国の新規感染者数が着実に減少し始めても、300万人を超える米国民が、感染・感染拡大への不安から就労を拒む状況が続いている。

ワクチン接種ペースは4月中旬から減速傾向を辿っており、不安を抱えて就労を踏み留まっている米国民にとって、気が気ではないはずだ。加えて注目すべきは、こうした米国民の大多数が少なくとも1回のワクチン接種を受けているという事実である。5月12-24日の調査時点で、上記380万人の米国民のうち298万人がワクチン接種を受けており、未接種者は82万人に過ぎない。感染・感染拡大への不安は、ワクチンの有効性に対する不信感と表裏一体であり、根深い問題である。ワクチン接種の進展によって感染不安を抱える労働者が職場復帰し、人手不足解消に貢献するという期待は楽観的と言えるだろう。

## 7. 企業の賃金見直しと共に高まる離職率

人手確保のために企業が賃金等の労働条件を見直すにつれ、より良い条件を求めて離職する労働者も急増し、人手不足に拍車をかける動きもみられる。実際、最近数カ月の雇用の伸びが年初に期待されたような100万人近くに達しない一因として、離職者の急増が指摘できる。

米連邦準備制度理事会（FRB）のページブック（6/2）では、米企業が新規採用のみならず、従業員を引き留めにも苦勞し始めていることが報告されている。採用難に対しては雇用契約時のボーナスや、採用候補者を紹介した従業員に対するボーナスなどが支払われるようになっているが、既存従業員に対しても、臨時ボーナスや昇進、労働時間のフレキシブル化などによって引き留めを図ろうとする動きが出てきているという。

2021年4月には、1カ月で395万人の労働者が自己都合で離職した。元々、米国の労働市場は高い流動性で知られ、2019年には1カ月平均350万人の労働者が離職していたが、4月はこれを大幅に上回る過去最大の離職者数となった（図表6）。図表2で示したように、労働者は「売り手市場」の中にあり、より良い報酬等を求めて離職する動きが強まったとみられる。

人手不足に直面し、報酬その他の労働条件の改善に踏み出す企業が増えるほど、それが新たな離職者を生み、かえって人手不足に拍車をかける。企業が採用数を増やし

図表6 離職者数の推移



(注)自己都合による離職者数であり、解雇等は含まれない  
(出所)米国労働省より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

ても、離職者の増加分だけ経済全体の雇用の伸びは抑えられてしまう<sup>14</sup>。

## 7. 秋以降の雇用回復は一時的、人手不足に長期化リスク

パウエル米連邦準備制度理事会（FRB）議長は、6月22日、コロナ危機に関する下院特別小委員会の公聴会で証言し、「ワクチン接種が増え、雇用の伸びを抑えているパンデミック関連要因が和らげば、今後数カ月で雇用は上向く」「秋には力強い雇用を確認できる」と述べた。

確かに本稿の分析によれば、およそ210万人の失業者や非労働力化した労働者が、秋以降、人手不足解消に貢献するようになる可能性がある（図表7）。一方、短期的には、人手不足によって改善する労働条件を見越して離職する労働者が高水準で推移し、数10万人規模で雇用の伸びを抑える要因になるとみられる。また、コロナ禍を契機として退職した300万人以上の人々は、豊かな老後資金を手にし、近い将来、労働市場に復帰する可能性がない。何よりも危惧されるのは、380万人の人々（そのほとんどがワクチン接種を受けている）が、強い感染不安を理由に就労していない点である。

秋以降、雇用の伸びが加速するとしても、人手不足の解消には長い時間を要する公算が大きい。全米商工会議所が5月、各支部に対して行った調査によれば、今後の景気減速要因として「人手不足」を挙げた割合は90.5%に上った。深刻な人手不足がもたらす景気の下振れリスクにも注意が必要だ。

図表7 米国の労働供給制約問題と評価

失業者	○ 失業給付の特別加算制度の失効により求人に応じるようになる失業者 …………… 140万人
	○ ワクチン接種の広がりによって子供を預けたり、子供の通学が始まったりすることで求人に応募できるようになる失業者 …………… 59万人
	× 企業求人と求職者(失業者)のスキル・ミスマッチの解消 …………… 教育・訓練に時間がかかる
非労働力	× コロナ禍を契機とした退職者の復帰 …………… 退職者の復帰は期待薄、300万人
	○ ワクチン接種の広がりによって子供を預けたり、子供の通学が始まったりすることで求職活動ができるようになる非労働力人口 …………… 12万人
	× 感染不安の解消による就労の推進 …………… ワクチン接種でも不安解消困難、380万人
	× 離職者数の安定化 …………… 当面は上振れ続き、雇用を抑制、数10万人

（出所）みずほリサーチ&テクノロジーズ

<sup>1</sup> Civilian Noninstitutional Population であり、軍人や刑務所等の施設入所者を含まない。

<sup>2</sup> U.S. Chamber of Commerce (2021) “The America Works Report: Quantifying the Nation’s Workforce Crisis,” June 1, 2021

<sup>3</sup> U.S. Chamber of Commerce (2021) “U.S. Chamber Calls for Ending \$300 Weekly Supplemental Unemployment Benefits to Address Labor Shortages,” May 7, 2021

<sup>4</sup> Solo, Isabel (2021) “Revisiting Federal Pandemic Unemployment Compensation Under the Biden Administration,” *Research*, American Action Forum, February 8, 2021

<sup>5</sup> 特別加算制度を継続している共和党知事はマサチューセッツ州知事とバーモント州知事の2人

<sup>6</sup> フロリダ州とジョージア州はゼロとして報告されている。通常の州政府による失業給付の受給者数から推計すると、5月29日時点で2州合わせて30万人程度が特別加算制度を受給しているとみられる。

7 具体的には以下のコブダグラス型マッチング関数を推計（誤差項に1期のラグを仮定）。推計期間：2001年1月～2019年12月。

$$\log H/U = \alpha + \beta_1 * r_{dummy} + \gamma(1 + \beta_2 * r_{dummy}) * \log V/U + \phi * \log UIB + \phi * GFC_{dummy}$$

H：新規採用数＝失業状態もしくは非労働力状態から就業状態に映った労働者数

V：企業求人数

U：失業者＋非労働力状態から就業状態に映った労働者数（後者をみなし失業者として扱った）

UIB：失業者1人当たりの1カ月の失業給付受給額（個人消費支出デフレーターで実質化）

$r_{dummy}$ ：景気後退期を1、それ以外をゼロとするダミー（コロナ禍による景気後退期は2020年9月に終了と仮定）

$GFC_{dummy}$ ：2008年9月まで1、それ以降をゼロとするダミー

$\alpha$ 、 $\beta_1$ ( $<0$ )、 $\gamma$ ( $>0$ )、 $\beta_2$ ( $<0$ )、 $\phi$ ( $<0$ )、 $\phi$ ( $>0$ )はパラメーター（カッコ内は想定される符号）

<sup>8</sup> Glynn, Sarah Jane (2021) “Millions of Families Are Struggling to Address Child Care Disruptions,” Center for American Progress, June 22, 2021

<sup>9</sup> Pew Research Center (2021) “Unemployed Americans are feeling the emotional strain of job loss; most have considered changing occupations,” February 10, 2021

<sup>10</sup> Fidelity Investments (2021) “Fidelity® Q1 2021 Retirement Analysis: Average Balances Reach Record Levels for Second Consecutive Quarter,” May 13, 2021

<sup>11</sup> Employment Benefit Research Institute (2021) “2021 Retirement Confidence Survey,” June 10, 2021

<sup>12</sup> 14-49歳というのはCPSの仕様。当該設問（過去4週間の求職困難理由）の対象とならない50歳以上の労働者で、「家庭・家族の世話」を理由として非労働力化した労働者は50万人増えている。

<sup>13</sup> パルスサーベイとは、高頻度で繰り返し実施される簡易調査を指す。

<sup>14</sup> 労働条件の改善が労働供給（労働参加率）の増加につながれば、離職者による人手不足の緩衝材となる。Lucas and Rapping (1969) 及び Algoskoufis (1987) を参考に、実質賃金と労働参加率との関係を推計した結果が下表である。推計結果によれば、実質賃金が1%引き上げられると労働参加率（人口動態考慮後、対数変換）は0.96%高まる。上記の労働供給弾性値はフリッシュ弾性値と呼ばれるものの一種である。黒田・山本（2007）によれば、フリッシュ弾性値は、資産の限界効用を一定としたときに、今期の賃金が限界的に1%変化した場合に労働供給（労働時間）がどの程度変化するかを表す。動学的一般均衡モデルなどマクロモデルで賃金変化が労働供給に与える影響を計測する上でフリッシュ弾性値は最も有用と考えられている。本稿では、労働時間で計測した労働供給ではなく、労働参加率を労働供給の代理変数とした。また本稿の推計では、非自発的失業率を考慮するため失業率（対数変換）をコントロール変数として説明変数に加えている。黒田祥子・山本勲（2007）「人々は賃金の変化に応じて労働供給をどの程度変えるのか？：労働供給弾性値の概念整理とわが国のデータを用いた推計」金融研究、26(2), p1-40, 2007-04、日本銀行金融研究所；Lucas, Robert E. Jr., and Leonard A. Rapping (1969) “Real Wages, Employment, and Inflation,” *Journal of Political Economy*, 77 (5), 1969, pp. 721-754.; Algoskoufis, George S. (1987) “On Intertemporal Substitution and Aggregate Labor Supply,” *Journal of Political Economy*, 95 (5), 1987, pp. 938-960.

被説明変数：労働参加率（人口動態考慮後、対数変換）

説明変数	推計されたパラメータ	
定数項	3.93	(0.072) ***
実質賃金(対数変換)	0.96	(0.290) ***
期待賃金	-0.78	(0.283) ***
実質短期金利	0.34	(0.075) ***
実質純資産残高(人口動態考慮後、対数変換)	-0.05	(0.011) ***
失業率(対数変換)	-0.01	(0.004) ***

(注) 変数間が共和分の関係にあると仮定して推計。推計期間：1995年10-12月期から2021年1～3月期

カッコ内は標準誤差、\*\*\*は  $p < 0.01$

労働参加率は2009年の性別・年齢階層別人口シェアにより人口動態の影響を除去

実質純資産残高も労働参加率の人口動態修正係数を用いて修正

期待賃金は適応的期待を仮定（実質賃金のラグで代用）

失業率は非自発的失業を考慮するためのコントロール変数

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。