

令和5年度第2回
鹿児島地方労働審議会議事録

開催日 令和6年3月11日（月）

会場 鹿児島サンロイヤルホテル

午前10時開会

(事務局)

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第2回鹿児島地方労働審議会を開催させていただきます。

本日、委員の皆様方には大変お忙しいところ、ご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

私は、冒頭の進行を務めさせていただきます、雇用環境・均等室の雇用環境改善・均等推進監理官の磯元と申します。よろしくお願いたします。

それでは、初めに、本審議会の開催に当たりまして、事務局を代表して鹿児島労働局長の中所よりご挨拶を申し上げます。

(中所局長)

皆様、おはようございます。労働局長の中所でございます。

委員の皆様には、日頃から労働行政の推進にご理解とご協力を賜っております。この場をお借りして厚くお礼を申し上げます。

また、ご多忙の中、本審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

さて、本日の審議会の主な議事は、令和5年度の行政運営方針の進捗状況と令和6年度鹿児島労働局行政運営方針（案）についてでございます。

本県は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足元では、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていないのが実情です。

政府としては、成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成促進、男女ともに育児に関わることのできる環境の整備等に取り組むことが重要です。

引き続き、様々な行政運営の課題を解消するよう、優先順位などを踏まえ、取り組んでいく所存です。

次に、本県の雇用情勢につきましては、有効求人倍率がおよそ8年近くにわたって1倍台を維持し、求人が求職を上回っているものの改善の動きにやや弱さが見られます。物価上昇等が雇用に与える影響について、引き続き注視していく必要があると認識しております。

当局では、ハローワークにおいて求人充足に向けた取組をはじめとする中小企業等に対する人材確保の支援など、必要な対策を講じてまいります。

続いて、鹿児島県の最低賃金について、昨年の10月6日から897円になったところですが、これに続き現在では、それ以上に社会全体として賃上げの機運が高まりつつあります。当局では、最低賃金の周知徹底に取り組むほか、最低賃金の履行確保に向けて監督指導等を重点に実施してまいります。また、賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業場への支援として、業務改善助成金を用意しております。今行っている業務のやり方について業務改善や生産性向上を押し進めていただき、賃金の引上げに向けた環境整備にご活用いただきたいと考えております。このほか、賃金引上げの要請や関係省庁を含む各種支援策・好事例等の周知広報も引き続き実施してまいります。

賃金の引上げと並行して、正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金の実現のための法の履行確保や、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするためのキャリアアップ助成金の周知・活用勧奨が必要であると認識しております。さらに、男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と育児・介護との両立支援の取組、職場における総合的なハラスメント対策等の推進についても主要施策と位置づけております。

また、本年秋頃に施行を予定しているフリーランス・事業者間取引適正化等法につきましては、公正取引委員会、経済産業省、中小企業庁と連携し、フリーランスからの相談や発注者への是正指導等、法の履行確保を図っていくこととなります。

当局といたしましても、これらの施策を確実に実施し、本県の働き方改革がより一層進むよう事業場の取組を支援してまいります。

本年度も残すところ1か月を切りましたが、本年度の取組状況及びこれを踏まえての来年度の方針案についてご説明を申し上げ、皆様方からご意見を賜り、今後の施策の推進に反映させ、より一層適切な行政運営に努めてまいりたいと考えております。

ぜひ忌憚のないご意見等を頂戴いただけることをお願い申し上げます。私からの挨拶といたします。

本日は、どうぞよろしく願いいたします。

(事務局)

続きまして、本審議会の公開についてご説明いたします。

本審議会は、鹿児島地方労働審議会運営規程第5条第1項により、「原則として公開する。」とされていることから、本日の審議会の開催に当たり、傍聴の申込みについて公示を行いましたところ、応募がなかったことをご報告いたします。

また、本審議会の議事録につきましては、発言者名を含めまして公開させていただくこととなっており、労働局ホームページへ掲載することとしておりますので、あらかじめご了承ください。

続きまして、本日の審議会の成立についてご報告いたします。

地方労働審議会令第8条第1項により、「審議会は、委員の3分の2以上、又は労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。」とされているところ、本日は、委員定数18名のうち、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名、計16名の委員にご出席をいただいております。

本日、都合により、労働者側百武委員、使用者側岩元委員の計2名が欠席となっておりますことをご報告いたします。

本日のご出席者の名簿は、配付しております「出席者名簿」によりご確認ください。

以上により、本日の審議会が成立しておりますことをご報告いたします。

ここからは、鹿児島地方労働審議会運営規程第4条により、仙波会長に議事進行をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

(仙波会長)

ご指名いただきました仙波です。どうぞよろしくお願いいたします。

今回は、不慣れな進行にもかかわらず皆様のおかげで活発に意見交換できたのではないかとありがたく存じます。

今回も、ポストコロナの大事な時期でありますので、皆様と討論が進みますように進行していきたいと思っております。

それでは、議事に入ります。

まず、令和5年度鹿児島労働局行政運営方針進捗状況及び令和6年度鹿児島労働局行政運営方針（案）についてです。

事務局から説明をお願いいたします。

委員の皆様からのご質問については、説明の後に一括してお受けいたします。

(三姓総務部長)

皆さん、おはようございます。鹿児島労働局総務部長の三姓と申します。

私から、本年度、令和5年度の行政運営方針の進捗状況と、来年度、令和6年度の行政運営方針の内容につきまして説明させていただきます。

お手元の資料でインデックス2番がついております資料をご覧ください。

令和5年度鹿児島労働局行政運営方針進捗状況となっております。

時間の都合上、ポイントを絞って説明させていただきます。

全ての資料、右下にページ番号を振っております。このページ番号2をご覧ください。

令和5年度はここに記載の5項目を重点項目として業務を進めてまいりました。

資料をめくっていただきまして、4ページをご覧ください。

初めに、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援についてご説明します。

取組状況に記載しているとおり、事業場内で最も低い賃金を引き上げる中小企業・小規模事業者を支援する業務改善助成金について、経営者団体や経済団体、地方公共団体等への周知依頼、各種説明会や、10月に実施しました最低賃金街頭キャンペーンなど様々な機会を利用して周知、利用勧奨を行いました。その結果、一番下に記載しているとおり、2月末時点の申請件数177件となりました。なお、これは前年度の2倍を上回る件数となっております。最低賃金の引上げ幅が大きくなっている影響や、賃金引上げ後の事後請求も可能とするなどの要件拡充もあり、例年以上に多くの中小企業・小規模事業者にご利用していただく結果となりました。

次に、6ページをご覧ください。

年収の壁・支援強化パッケージとして新設されたキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」について、経営者団体、経済団体や業界団体等への周知依頼と併せ、対象となる短時間労働者を多く使用していると考えられる個別企業への訪問や文書による周知等を実施してまいりました。その結果、昨年10月の申請受付から本年1月末までの計画受理件数は40件となっております。

飛びまして16ページをご覧ください。

労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底について、雇用環境・均等室において実施した報告徴収の結果を下の表に記載しております。約半数の企業について、正規労働者と非正規労働者との間の待遇差が不合理として助言・指導を行いました。

次に17ページ、新規学卒者等への就職支援についてご説明します。

新卒応援ハローワーク等に配置の就職支援ナビゲーターによる学生等への正社員就職に向けた支援については、正社員就職件数の年間目標3,022件に対し、1月末時点で2,536件の実績となっております。

労働局、ハローワークでは、これまで学校や関係機関とも連携し、就職未内定者を対象とした就職面接会を開催するとともに、担当者制による個別就職支援に取り組んでいるところです。

また、地域の持続的な発展を図るためには、新規学卒者の安定的な就職を促進することが重要であり、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況等が優良な中小企業を認定するユースエール認定制度によって、認定企業の魅力や情報を発信するなど、新規学卒者等とのマッチング向上に努めております。

続いて19ページをご覧ください。障害者の就労促進についてご説明します。

ハローワークにおける職業紹介を通じた就職件数については、年間目標2,042件に対し、1月末時点で1,648件の実績となっております。

取組状況の2つ目ですが、9月の障害者雇用支援月間には、県内2つの会場で障害者就職面接会を開催するとともに、ハローワークにおいて企業説明会を行うなど、障害者の一般就労への移行に向けた支援を実施したところです。

また、3つ目の項目ですが、障害者の雇用の促進や安定に関する取組が優良な中小企業に対して「もにす認定制度」を推進し、認定企業の拡大に向けた取組を行っているほか、ハローワークにおいて、精神障害、発達障害、難病患者など多様な障害特性に対応した就労支援に取り組んでおります。

今後も、法定雇用率未達成企業を対象としたセミナーを開催するなど、障害者雇用に向けた支援に取り組んでまいります。

続いて、21ページをご覧ください。長時間労働の解消に向けた取組についてご説明します。

建設業、自動車運転者、医師に係る時間外労働の上限規制は、本年4月適用に向けて、主要経済団体や労働組合に対し、労働局長の訪問等による取組要請を行うとともに、各業界団体と連携して説明会やセミナーを開催いたしました。

また、22ページになりますが、今年度は、過労死等防止啓発ポスターによる周知、過労死等防止対策推進シンポジウムの主催等に取り組みました。引き続き、各種取組を効果的に推進してまいります。

最後に、23ページをご覧ください。第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健

康に働くことができる環境の整備についてご説明します。

新型コロナを除いた労働災害発生状況を見ますと、1月末現在で、死亡者数は14人となり、前年同期と比較して1人増、率にして7.7%の増加となっています。

また、休業4日以上の死傷者数は2,154人と、前年同期と比較して196人増、率にして10%の増加となっており、令和4年は減少に転じたところですが、令和元年以降、2,000人を超えて推移しており、増加傾向に歯止めがかかっていない状況にあります。

簡単ではございますが、進捗状況の報告は以上とさせていただきます。

続いて、令和6年度鹿児島労働局行政運営方針（案）についてご説明させていただきたいと思っております。

お手元の赤いインデックス「運営方針」とあるところをご覧ください。

まずは表紙をご覧ください。

今年度は、3つの柱を掲げて取り組んでまいります。

1. 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等、2. リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、3. 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりとしています。

そして、各項目の中でも、めくっていただいて、1ページ以降に、◎をつけている事項があります。この◎をつけた事項を令和6年度の最重点事項として、施策に取り組んでまいります。本日は、この最重点事項を中心に説明させていただきます。

初めに、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等に関する取組についてご説明いたします。

1ページ目をご覧ください。

(1) にありますように、最低賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、業務改善助成金の活用により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えていきたいと考えています。

そのほか、鹿児島働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において生産性向上等に取り組む事業者の支援を行うほか、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の取組事例等が分かる資料の提供に取り組んでまいります。

続いて、2ページ目、(3)の監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底については、今年度から実施している取組でございますが、監督署が行う定期監督等の際に、非正規雇用労働者の待遇に関する情報提供を受け、それらを雇用環境・均等室や需給調整事業室が

活用して報告徴収・指導監督を実施することで、是正指導等の実効性を高めてまいります。

また、同一労働同一賃金への取組を行う事業主に対して、鹿児島働き方改革推進支援センターの専門家による無料相談やコンサルティングなどによる支援等により、企業の自主的な取組を促してまいります。

なお、これらと並行して、同一労働同一賃金の取組が人材確保にもつながることについて周知を行っていきたいと思います。

会議資料のインデックス3の資料の4ページから7ページにかけてのリーフレット、こちらを配布することにより周知を図ってまいりたいと考えております。

先ほどの行政運営方針2ページに戻りまして、(4)の非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援につきましては、キャリアアップ助成金について、年収の壁・支援強化パッケージとして新設された社会保険適用時処遇改善コース、そのほか、拡充した正社員化コースなどについて活用勧奨を実施していきます。

次に、2つ目の柱、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進についてご説明いたします。

3ページの(2)公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成についてご説明します。

具体的には、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースをはじめとしたデジタル分野について公的職業訓練コースの拡充を図ります。

加えて、ハローワークにおいては、ジョブ・カードの効果的な活用を図りながら、デジタル分野の公的職業訓練への受講勧奨や、訓練期間中のきめ細かな伴走型支援によって、デジタル分野における再就職の実現に取り組みます。

また、他職種からIT人材への転職を目指して公的職業訓練を修了した中高年齢者等を対象に、「実践の場」を提供するモデル事業を新たに実施することにより、デジタル人材の育成を図ります。

続いて、4ページの(2)職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上についてご説明します。

ここでは、2段落目の「また」以降をご覧ください。

オンラインでの職業相談や、ハローワークインターネットサービスの求職者マイページによるオンラインでの職業紹介を実施していくとともに、ホームページやSNSを活用した情

報発信等により、求職者のニーズに応じたサービスの向上を図ります。

同じく4ページの(4)地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援についてご説明します。

ここには具体的に記載しておりませんが、令和6年度鹿児島県と鹿児島労働局の雇用対策協定に基づく事業計画についてご説明いたします。

本日、資料と別に一枚紙でお配りしておりますものをご覧いただければと思います。A4横の「令和6年度鹿児島県と鹿児島労働局の雇用対策協定に基づく事業計画」、こちらについては、鹿児島県との雇用対策協定に基づく事業計画として、現在、策定に向けて県と作業を進めているところです。

本日は、この資料の左側の2. 事業計画の柱立てをご覧ください。

事業計画におきましては、1. 故郷かごしまの人財確保・育成、2. 若年者等の県内就職促進、3. UIターンの促進、4. 女性、高齢者、障害者、外国人材などの多様な人材の就労支援等、5. 県内企業の魅力アップや認知度向上等を主な柱立てとし、労働局と鹿児島県が緊密に連携しながら、本県が直面する課題に取り組むこととしております。

この事業計画は、策定後、今月末を目途に鹿児島労働局ホームページに掲載の上、周知する予定としておりますので、ご承知おきいただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、行政方針(案)のほうに戻っていただきまして、3つ目の柱である、多様な人材の活用と魅力ある職場づくりに進みます。

まず、5ページの1. フリーランスの就業環境の整備について、これは最重点項目とはしておりませんが、昨年5月に、フリーランス・事業者間取引適正化等法が公布され、次年度からの新たな取組となることから、ここでご説明させていただきます。

この説明については、先ほどの別添のインデックス3の資料の12ページをご覧ください。

法律の目的としましては、フリーランスの方と企業などの発注事業者間の取引適正化と、就業環境の整備の2つとなります。

そして、発注事業者に求められる義務項目が、13ページに記載しております①から⑦までの項目となります。その中で、厚生労働省が所管するのは、④募集情報の的確表示、⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮、⑥ハラスメント対策に係る体制整備、⑦中途解除等の事前予告・理由開示の4項目となり、雇用環境・均等室が担当部署となります。

フリーランスの方からの相談により、この4項目について法違反が疑われる場合には、雇用環境・均等室において指導を行っていくこととなります。

この法律は、本年秋頃の施行で準備が進められておりますが、今後、本法に関する省令や告示等の整理を進め、法施行に向けて関係者への周知を図ってまいります。

それでは、先ほどの運営方針（案）、赤いインデックスの資料にお戻りいただき、5ページの2. 仕事と育児・介護の両立支援についてご説明します。

まず、本県の男性の育児休業取得率は年々上昇を続け、令和4年には25.6%と、全国平均の17.13%と比較しても大幅に増加しております。一方で、女性労働者の取得率や取得日数と比較すると、依然として大きな開きがあります。

そのため、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児を両立することができるよう、2（1）の①「産後パパ育休」等の両立支援制度の周知、利用に関する権利侵害や不利益取扱いが疑われる事業場への報告徴収の実施のほか、②男性労働者が育児休業を取得しやすい環境整備などに取り組む事業主、③介護支援プランに基づき介護休業の取得・職場復帰へ向けた事業主等に対しまして両立支援等助成金の活用促進を図ってまいります。

そのほか、⑤に記載しているとおり、育児・介護休業法の改正法案が今国会に提出されております。

主な改正内容としましては、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務づけや、男性の育児休業取得状況の公表義務の対象を現行1,000人超から300人超の事業主に拡大することなどとなっています。

法案成立後は改正内容が労使に十分理解されるよう、労使団体とも連携を図り周知に取り組んでまいります。

続きまして、6ページの3. ハラスメント防止対策について説明いたします。

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対する指導の実施により、労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の履行確保を図ってまいります。

また、12月のハラスメント撲滅月間を中心に事業主に対する周知啓発を実施してまいります。

さらに、就職活動中の学生等に対するハラスメント対策について、事業主に対する周知を行うほか、学生等にもその内容を知ってもらうことが重要であることから、今年度に引き続き、学生・生徒への労働法制講義の場を活用して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の内容についての周知を行ってまいります。

続いて、7ページの4. 民間企業における女性活躍促進について説明いたします。

常時雇用する労働者数301人以上の企業に義務づけられている男女の賃金の差異に係る情報公表の着実な履行確保を図ってまいります。

特に、男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないかを確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ってまいります。

続いて、7ページの5. 安全で健康に働くことができる環境づくりに進みます。

(1) の長時間労働の抑制についてご説明します。

当局では、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、引き続き監督指導を徹底するとともに、過労死等の防止のために取り組んでまいります。特に、②中小企業・小規模事業者に対する支援として、労働基準監督署の労働時間相談・支援班では、鹿児島働き方改革推進支援センターと連携を図るなどし、改正労働基準法等の周知や時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援に引き続き取り組みます。さらに、③に記載するとおり、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む企業に対する助成も引き続き実施してまいります。

また、来年度は、建設業、自動車運転者、医師に係る時間外労働の上限規制適用が開始いたしますので、引き続き、丁寧な周知ときめ細やかな支援を実施してまいります。

続きまして、9ページの(3)の第14次労働災害防止計画を踏まえた職場環境の整備についてご説明します。

当局では、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画を策定して、転倒や腰痛といった行動災害対策、高年齢労働者への対策等をはじめとする労働災害防止対策、労働者の健康確保対策、健康障害防止対策の取組を推進しているところです。

令和6年度も引き続き、本計画の重点対策に基づく各種対策を、労働災害防止団体等と協力し、関係業界団体への要請、周知・啓発等を強化することとしています。

続いて、飛びまして12ページに移ります。7. 多様な人材の就労・社会参加の促進に進みます。

このうち、(2)の障害者の就労促進についてご説明します。

令和6年4月から令和8年7月までの間に、法定雇用率の段階的な引上げ及び除外率の引下げが予定されています。これらの措置により、今後、雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれます。13ページ、上から2行目後半に記載してはいますが、未達成企業及び未達

成が見込まれる企業に対しては、早期の周知啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進します。

また、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施するとともに、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援を強化します。

加えて、中小企業における障害者雇用を促進するため、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度「もにす認定制度」や認定事業主の拡大に取り組んでまいります。

最後に、14ページの8. 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者支援のうち、(3)の新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援についてご説明します。

新卒応援ハローワークが中心となって、大学・短大への出張相談を実施するほか、多様な課題を抱える学生等に対し、学校や関係機関とも連携しながら支援の強化に取り組めます。

また、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況等が優良な中小企業を認定するユースフル認定制度によって、認定企業の魅力や情報の発信を後押しするなど、新卒者や若年者とのマッチング向上を図ります。

駆け足でございましたが、以上で、令和6年度鹿児島労働局行政運営方針（案）の説明を終わります。

(仙波会長)

それでは、質疑に入ります。

まずは、委員の皆様へ事務局から令和6年度鹿児島労働局行政運営方針（案）及び令和5年度鹿児島労働局行政運営方針をメールで送付した際に、文書質疑等の提出をお願いしていたようですが、届いている文書質疑がありましたら、事務局のほうで読み上げてください。

(事務局)

今回は、事前の文書質疑等の提出はございませんでしたことを報告いたします。

(仙波会長)

ありがとうございます。

次に、本日の事務局の説明について、ご質問等ございませんでしょうか。また、ご意見、ご要望などはございませんでしょうか。

ご発言いただく際にはマイクをお持ちしますので、挙手をお願いいたします。

また、ご発言の際には、最初にお名前をおっしゃっていただくようお願いいたします。

それではよろしくをお願いいたします。どなたかご質問ないでしょうか。

(三輪委員)

いつもお世話になっております。公益委員の三輪でございます。

膨大な資料やパンフレットを分かりやすく入れていただきましてありがとうございます。

これは要望というか教えていただきたい事項でございます。

今、三姓総務部長からご報告があった令和6年度鹿児島労働局行政運営方針(案)の1ページ目でございます、最低賃金・賃金引上げに向けた支援の部分で、最後のほうに、1ページ目の一番下、「企業が賃金引上げを検討する際の参考となる資料の提供」と書かれております。実際、労働局のホームページ等でいろいろな統計等の資料を見せていただいておりますが、具体的にどのような資料をご提供いただけるのか、また、どのようなツールで事業主に配信ができるのかを教えていただければと思います。

(森川労働基準部長)

賃金引上げの参考事例は、まず、令和6年度鹿児島労働局行政運営方針(案)の2ページ目の上側に、バナーのようなものがございます。「賃金引き上げ特設ページを開設!」と、法改正しましたという厚生労働省のページです。このようなところに、実際賃金引上げに向けた取組を行った事業所や企業の事例などが紹介されており、また本県における同じ業種の平均賃金が実際どれくらいなのか分かり易く統計調査として抽出し、すぐに見られるようなツールなどが用意されております。また、ホームページにも載っておりますので、このような点を周知するほか、労働基準監督署の監督官が企業で監督を行い、賃金引上げの要請を行う際、このようなサイトがあることを紹介し、参考にさせていただき取組も行ってまいります。

(三輪委員)

ありがとうございます。

(仙波会長)

今の件について、ほかにご意見はないでしょうか。

それでは、次にどなたかありませんでしょうか。

(馬場委員)

令和6年度鹿児島労働局行政運営方針(案)の5ページに、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりとありまして、2番目に、仕事と育児・介護の両立支援とあります。こちらにつきまして、育児と介護の間に子育てが入るのかなと思いますし、子供が大きくなればなるだけ家庭での子供との関わりは増えてきます。今、お母さんが主に子育てされていると思いますが、そこに父親が関わっていくことがこれから必要になると思っております。つきましては、そのあたりの支援があれば教えていただきたい。また、2番目の(2)に、子育て中の女性の支援に取り組むとありますが、多様な人材とあるように、子育てをされている男性もいらっしゃるのではないかと思いますので、そういう意味で、多様な人材に対する働き方の支援についてもお聞かせいただければと思います。

(石田雇用環境・均等室長)

ありがとうございます。

雇用環境・均等室の石田と申します。

1つ目のご質問についてご説明させていただきますが、男性の育児参加ということと思いますが、育児・介護休業法の中で、これは当然ながら男女共に子供が1歳に達するまで希望する期間、育児休業を取得して、仕事から離れて育児に専念していただくという制度になっております。ご承知のとおり、なかなか男性の育児休業というのが進まないというところが我が国の課題となっているところです。それに関しましては、法律の中で出生時育児休業といいまして、いわゆる産後パパ育休と言われており、お母さんが産休期間中に男性の方が育児休業を取得することができます。さらに、プラス1歳まで取れるというような形になっているところですが、その取得促進に助成金を支給させていただき、少しでも男性に育児休業を取得していただきます。その間に育児を経験していただき、育児を経験していただくと、それが仕事に反映されてよかったという声も聞いておりますので、そういった好事例等をご紹介しつつ、男性の育児休業取得促進、ひいては男性の育児参加というところに取り組んでいるところでございます。今後も引き続き、制度の拡充をさせていただきながら周知啓発に

取り組んでいきたいと考えているところです。よろしかったでしょうか。

子育ての部分ということでしょうか。

(馬場委員)

今おっしゃっていただいたように、確かに男性が育児に参加することから始まると思いますが、その次の段階もあるのかと、子供がちょっと大きくなって就学して、そのあたりに何かそういう支援というものがあるのか。

(石田雇用環境・均等室長)

私ども厚生労働省では、育児休業をメインに男性の育児参加、育児休業を取って育児に参加していただくことをやっておりますが、それは育児休業から復帰したら終わりということではなくて、それ以降、お子さんが大きくなりつつある年代のときも子育てに参加していただき、その契機となるものが育児休業を取って育児に専念していただくというところになります。

また、厚生労働省以外に、こども家庭庁でも子育て支援をさせていただいているところですが、それと連携させていただきながら、小学校入学以降も育児に参加できるような環境づくりというのも今後進めていく必要があると思っているところです。

(佐藤職業安定部長)

鹿児島労働局職業安定部長の佐藤と申します。

令和6年度鹿児島労働局行政運営方針(案)の6ページの(2)の部分についてご説明させていただきます。

子育て中、ここでは女性という書き方をしていますが、子育てというフェーズで様々なパターンがあると思いますが、夫婦の中でも女性が主にその役割を担うケースもあれば、男性が主に担うケースもあり、ハローワークで支援に力を入れている、ひとり親のケースでも女性の場合もありますし、男性の場合もございます。そういった方々に対する就職支援の1つとして、ここに書かれているものがハローワークにおけるマザーズコーナーであり、元々女性の子育て中の方を念頭に作られた施設ではありましたが、現在は男性の方でも子育てをされている方もおりますので、そのような方も含めた就職支援を行っております。

アウトリーチというところですが、鹿児島市内の例でいいますと、マザーズコーナーがワ

ークプラザ天文館にあり、市が運営する子育て拠点が4、5か所ほどございますので、そのような子育ての方が集まる場所で再就職支援のセミナーを開いたりしております。

また、小学校へ入学したタイミングや、お子さんがさらに大きくなった段階などで就労ニーズはその都度変わることがあります。例えば、小学校に上がったときは就労時間を抑えたいとか、お子さんの成長に合わせてニーズが変わってたりするため、そのような就労ニーズに応えられるような子育てと仕事の両立が行いやすい求人をハローワークで確保し、その時々状態に応じて、ご希望に沿った求人の確保とご紹介を就職支援として行っているところでございます。

私からは以上になります。

(仙波会長)

大事な問題だと思いますので、ほかに何か今の育児休業についてご質問とかご意見とかないでしょうか。

それでは、次にどなたかいらっしゃいませんか。

(海蔵委員)

連合鹿児島海蔵です。

ハラスメントの防止対策で、とりわけ企業の相談窓口の設置対応義務で少し発言をさせていただきますが、法整備などをされて、労働者のハラスメントに対する認知度が高まってきていると思いますが、労働相談を受ける中で、ハラスメントに対する相談が多くなっております。労働局の統計でもそれは見てとれるのですが、相談に来るとき、ほぼ離職を視野に入れて相談に来ているような状況があり、その都度、会社に相談窓口はありますか、対応していただけますかと、そのようなことを確認するのですが、ほとんど相談窓口がないということ、ひょっとしたら相談者が分かっていない、認知していないということもあるかもしれませんが、もしあったとしても、なかなか相談窓口が機能していないということがあるのではないかというふうに思います。当然、小規模の事業所であると、相談に対応する方が当事者であったりする可能性もございますし、第三者に委託をするにしても費用もかかる。なかなか難しい側面があると思いますし、そのような意味では、公的に相談できる窓口も複数ありますが、SNS等でも相談する窓口もあるかと思われま。ただ、そういったところではどうしても相談を受けてアドバイスをを行うところにとどまってしまうこともあると思います。

実際、権限がどこまであるかというところもあります。その職場の中でしっかりと解決してあげることに少し踏み込まないと、被害を受けている方が離職をしていくような状況というのは、なかなか無くならないと感じておりました。労働局にも相談窓口があると思いますが、そういった点では現状としてどのような状況か、教えていただければと思います。

(石田雇用環境・均等室長)

ご質問ありがとうございます。

どのような状況というのは具体的にはどういったものでしょうか。

(海蔵委員)

労働局でもハラスメントに関する相談もたくさんあると思いますが、それはアドバイスにとどまっているのか、それともやはり具体的な解決に向けて、実際その企業の中に入ってというのも権限の問題もあるので難しいと思われそうですが、どこまで踏み込んで解決に向けた相談に応じているのか、労働局だけではなく、実態がどのようになっているのか、教えていただければと思います。

(石田雇用環境・均等室長)

ありがとうございます。

労働局へ労働者からのハラスメント関係の相談は多く寄せられているところです。特に、令和4年度からパワハラ防止措置が事業主の方へ全面適用となってから、かなり相談が増えているところでございます。中には、離職を視野に入れて相談に来られるという方もいらっしゃいます。労働局で相談を受ける中で、法律上こうなっていますということで、事業主の方が講じていただかないといけない措置義務であったり、ハラスメントを起こさないという事業主の方針の明確化ですとか、行為者への対処の具体的な内容ですとか、もちろん相談窓口、こちらのほうも事業主の方に義務づけられているところでございまして、相談者の中には、やはり会社の窓口が分からないのでどこに相談していいか分からずに我慢していたら最悪なケースになってしまったというような相談も中にはございます。

労働局でできるということになりますと、先ほど申し上げた事業主の措置義務について、どのような措置を講じているか、それを正社員に限らず非正規も含めた全員に周知啓発しているかというところを聞いて、そこが不足していたら指導するという形を取らせていただい

ております。

具体的な相談を受けて、企業に対して指導することももちろんございます。そういった場合について、2パターンございまして、相談者のお名前とか、具体的にどういったハラスメント行為を受けて、どういった対応を会社がしたか、またはしなかったかというところを明らかにした上で実施する場合、もしくは完全匿名で実施する場合の2つのパターンがございます。

実際に、相談者名とか具体的な内容を開示した場合については、その方の個別具体的な事案について、事業主の方がどのような対応をしたかを聴取します。そこに法律もしくは指針に沿った対応をしていない場合が見受けられましたら、それに対してはきちんと対応するように指導させていただきます。

ただ、完全匿名の場合は、もちろん事業主に具体的なことを申し上げることができませんので、一般的に措置義務について、法が確保されているかというところを聴取して、そこに不足があったら一般的な助言・指導をさせていただくことになります。

ただ、労働者の多くは、自分が置かれたことに対して何らか解決してほしいと労働局に持ってこられます。私どもはそこができないというところをきちんと説明せざるを得ない。なぜなら、私どもは法律に沿った対応しかできませんので、このハラスメントをやめさせるように事業主に指導するという権限がございません。したがって、その点については申し訳ないですが、紛争が生じている場合は紛争解決援助制度を活用して事業主と話をし、きちんと対応してほしいという声を上げるようにしてくださいと伝えるにとどまっております。労働者、相談者が本当に要望されている部分について、なかなか私ども行政が踏み込めないところで、もどかしく感じているところではございますので、そういったところをご理解いただいた上で必要な対応を取っているところです。

以上になります。

(海蔵委員)

分かりました。ありがとうございます。

私が勤めている会社では、内部の窓口を外部の窓口へ委託しているところがございます、ほとんどが第三者の外部の窓口へ相談がいきます。実際にそれを受けて、当然、会社と第三者は共有して、実際に現場、職場の中に入って行って、例えばパワハラであったらパワハラを確認する、これは間違いなく認定しますみたいな話になると、会社がそれに対して対応す

るのですが、基本的には加害者側が職場を異動するみたいなことになって、これがそういう対応のサイクルというか、そういったことでかなりハラスメントに対して、それはもう上司・部下どちらでも認識は高まり、かなり減っておりますので、やはり企業の中に相談窓口があって、しっかり機能していることが非常に重要ではないか、と思います。そのような視点で発言をさせていただきました。

(仙波会長)

今の件についてほかにご意見、ご質問ないでしょうか。

(平山委員)

使用者側委員の平山と申します。よろしく申し上げます。

これは質問ではなくて、個人的な話も入り、私の認識不足かもしれませんが、私は自動車学校を経営しております。自動車学校という職種は、車の密室の中で生徒とインストラクターが1か月ぐらいずっと一緒におります。やはり、最初の運転はすごく緊張するので、インストラクターが話し掛けます。「大丈夫だよ」とか、「あら、卒業して今日は私服だね」と言ったら怒られたとか、その辺のことがどこで線引きしていいか分からないと、社員が私にいろいろ質問してきます。「これはいいんですか」、「これは駄目ですか」。私も専門家ではないので、「それはどうかな。私は大丈夫だけど、本人が嫌と思うことは全部セクハラなんじゃない」と言ったら、「それでは仕事できません」と言われて、私の会社の職種は割とそういうことで悶々とし、社員ともめるといふか、結構いろいろな類のことを言うてくることが多いです。したがって、ハラスメントはすごく個人的な気持ちや、線引きがすごく難しい複雑な問題で、「例えば、労働局のここを見てごらん」とか「ホームページにあるよ」と言っても、また本も書いている著者によって内容も違いますし、これは質問というよりも、実際ハラスメントに関する社員への対応に非常に困っている。例えば、労働局のホームページにこうこうことが書いているとか、こういうところにこのような事例が載っているなど、そういうものがございましたら、教えていただければ、私自身いいかげんなことを言わずに済むので、お力を貸して欲しいと思い発言させていただきました。以上です。

(石田雇用環境・均等室長)

ありがとうございます。

ハラスメントの中でも特にセクハラに関しましては、相手がどう受け止めるかによってハラスメントになったり、ならなかったりというところで、なかなかおっしゃるように線引きが難しいところがございます。労働局のホームページ上に幾つか例示は挙げさせていただいておりますが、それが全てではございません。つきましては、日頃から、そのような質問があるということは、ご自身にグレーな部分があるのではないかと思われてのご質問なので、申し訳ないですが、そのような発言には極力ご注意くださいというご助言で対応していかざるを得ないのではないかと、考えております。

(平山委員)

ありがとうございました。

(仙波会長)

ほかには今の件についてありませんでしょうか。

それでは、次に何かご意見、ご質問ないでしょうか。

(樋口委員)

使用者側委員の九州電力の樋口と申します。

私は前回の審議会の中で質問をさせていただきまして、中身は、人材不足、鹿児島はかなり深刻になってきているし、そのような中で熊本にTSMCもでき、さらに厳しい状況が予想されるのではないかと、そのようななか、限られたパイを分け合う、取り合うのではなく、鹿児島に定着する人材やU・Iターンの施策をしっかりと進めたほうがいいのではないかと、というご質問をさせていただきました。

本日、令和6年度の鹿児島県と鹿児島労働局の雇用対策協定に基づく事業計画をご提示いただきまして、まさに前回、私がお願いした内容がこの中に盛り込まれており、うれしく思っております。そこで、このような取組は以前よりあったのか、今回、新規なのかという質問が1点です。また、従来から取り組まれていたのであれば、具体的な成果、例えば、新規高卒就職者の県内就職率が61%という数字が令和5年3月にありますが、その数字が以前より大きく向上しているのか、他に何か成果等があればご紹介いただきたい。

(佐藤職業安定部長)

ご質問いただきましてありがとうございます。

ご質問を2点いただいたと認識しております。

まず1点目は、鹿児島県と鹿児島労働局の雇用対策協定に基づく事業計画、こちらの真ん中のオレンジの四角の中の(3)のU・Iターンの施策、こちらが従来から取り組んでいたものかという趣旨と理解しましたが、こちらについては、以前より取り組んでいたところでございます。鹿児島県と鹿児島労働局で協力し、U・Iターンフェアやオンラインでの企業説明会、ちょうど先週の3月7日から9日にWEBを活用した企業説明会を行ったほか、鹿児島県にて移住・交流の相談窓口を設置しており、こちらは従来からあるものを引き続き来年度も実施してまいります。

もう1点のご質問は、この取組に関する成果についてですが、右側の4番の目標という青い四角の一番上のポツ、この中で新規高卒就職者の県内就職率を高めると、そういう趣旨の目標を掲げさせていただいています。その成果の1つとして、令和5年3月の卒業者の県内就職割合が高卒の方は61.0%ということで、これは統計を開始して以降、割合としては一番高かった状況になっております。これについては、今日の資料にも添付しております、「鹿児島で働くということ」といったリーフレットにより、県内で暮らしたり働いたりすることのメリットを啓発したり、先ほど申し上げた就職説明会などでも県内の企業の魅力の発信など、こういったものに継続して取り組んできた1つの成果ではないかと認識しております。

私からは以上になります。

(樋口委員)

ありがとうございます。

今、若い人の意識も結構、勤務場所にこだわり、あまり転勤をしたくなくて地元で働くとか、そのようなニーズが結構高まってきていると思いますので、ぜひ積極的に取組を継続していただき、若者の鹿児島への定着、鹿児島へ戻ってくるような取組を継続して行っていたらと思います。ありがとうございます。

(仙波会長)

議長で申し訳ないですが、新規学卒者への支援ということで、大学に勤めている関係で学生からの感想などもお伝えできたらと思います。

本学の場合は、ハローワークから決まった担当が定期的に来て、学生の相談に乗っていただいているのですが、学生の評判は結構いいです。なぜなら、いろんな情報をお持ちの専門家の意見を聞けるということ、それから、やはりこちらからハローワークに出かけるというのはなかなか敷居が高く、それが自分の領域に来てもらえるという安心感、それからもう1つは、決まった人なので名前とか顔とか覚えてもらえて何回も足を運びやすい、そういうことを言っておりました。それと、やはり対面だからという安心感もあるのではないかと思います。

つきましては、このような出張相談も積極的に進めていたただきたいのですが、オンラインでの相談というのが出てきてきましたので、オンライン、それから出張相談、特に新卒者の就職支援についてどのように考えていらっしゃるかお聞かせください。

(佐藤職業安定部長)

ご質問いただきましてありがとうございます。

今、ご紹介いただいた出張相談の取組はまさに力を入れているところで、新卒応援ハローワークは、天文館にあってアクセスしやすい場所にあります。自宅と学校の通学上の動線とは異なる場所にある方も多いため、最初に来ていただくにはハードルが高い場合もあるのではないかと、ということで利用のきっかけにさせていただく観点で積極的に出張相談を行わせていただいているところでございます。

ご質問のオンラインの活用については、既に行っているところであり、相談やエントリーシートの添削など、そのような内容については既にオンラインで実施させていただいております。なお、こちらについては、ホームページやリーフレット等にある申込み用のフォームなどからスマートフォンで予約いただき、当日パソコンやタブレットから受けていただく流れで実施しているところでございます。

企業でもオンラインで一次面接を行うケースもあり、オンライン面接のトレーニングをしたいというニーズもあることから、来年度についても、面接対策も含め、引き続き、オンラインでの相談対応について取り組んでいきたいと考えております。

私からは以上になります。

(仙波会長)

ありがとうございました。

ほかにご意見、ご質問ありますでしょうか。

(門田委員)

公益委員の門田と申します。よろしく申し上げます。

私は、令和5年度鹿児島労働局行政運営方針進捗状況の資料の中で紹介いただいたことで1つご質問いたします。年収の壁・支援強化パッケージが6ページにありますが、昨年9月に決定された年収の壁・支援強化パッケージにより、106万円の壁への対応として新設された助成金、いわゆる短時間労働者の賃金引上げに向けた助成金ですが、鹿児島県内、計画受理件数、1月末、昨年10月からの計画受理件数が40件とありますが、これは全国の状況と比べて多いのか少ないのかということが1点です。もう1点が、この制度は3年ぐらいの限度があったと思いますが、その時限的なものが終わった後はどういう取組に移っていくのかというのを教えてください。

(佐藤職業安定部長)

ご質問いただきましてありがとうございます。

まず、1つ目のご質問、1月末現在の計画受理件数の40件というのが全国の状況と比べて多いのか少ないのか、どのように評価しているのかという趣旨のご質問と理解しました。

全国の受理状況ですが、厚生労働省のホームページで公表されており、1月末現在で3,749件の受理となっております。鹿児島労働局は40件ですので、大体全体の1%位の割合となっております。こちらについては、鹿児島県内の事業所数や被保険者数の規模が全国のおよそ100分の1、1%位の規模感になっているので、そういったものと比べたときに、計画の受理件数が全体の1%強になっていることから、今のところ全国と同じような動き・傾向できているのではないかと評価しているところでございます。

(石田雇用環境・均等室長)

2つ目のご質問については、3年間の支給が終わった後どうするかというところですが、年金制度に関しまして抜本的に制度改正が今、検討されているところでございます。その制度改正の中で今後について定められていくのではないかと、その議論が行われているその間の分ということで、こちらのキャリアアップ助成金のコースを活用していただければという趣旨で新設されているところでございますので、年金制度改革について今後は注視していただ

ければと考えているところです。以上になります。

(仙波会長)

ありがとうございました。

ほかにご質問等はございませんか。また、今日の事務局の説明についてご要望等でも構いません。

(安楽委員)

労働者側委員の安楽と申します。よろしくお願いいたします。

要望になるのですが、保健センターに勤務し、母子健康手帳を交付しております。そのときに労働局から「働きながらお母さんになるあなたへ」というものを頂いております。鹿児島市は出生数が5,000から6,000ぐらいというところですが、その方々にお渡しするにはちょっと量が少なく、上質な紙でなくてもいいので、検討いただきたい。お父さんになる方には必ず育休を取りますかと確認をしますと、その制度自体を知らないという方も、もちろん「取ります」と言う方もいらっしゃって、そういう話合いができている方と、「全く知らなくて」とか、それから「到底取れそうもありません」と、ご主人がそう言っているという妊婦さんもいらして、頑張っているいろいろ周知されていると思うのですが、なかなか現実には厳しいところもあるのかなというところもあるので、周知をもっと徹底して、本当に取りやすい環境になるように工夫いただきたいなと思っております。よろしくお願いいたします。

(石田雇用環境・均等室長)

ありがとうございました。

労働局からも事業主に対する法律の周知と併せまして、労働者、特に男性労働者に対する周知というのを現在進めているところがございます。なかなか行き届いていないというご指摘については、そのとおりと思っておりますので、今後、保健センターさんのご協力いただきながら、いろんな場面で周知させていただければと考えておりますので、改めて協力いただければと思います。よろしくお願いいたします。

(仙波会長)

ほかには何かございませんか。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

それでは続けて、会次第3の(3)のその他に移ります。

事務局から、その他として何かございますか。

(松山賃金室長)

賃金室長の松山と申します。

私のほうからは、最低工賃の改正について説明させていただきます。

「鹿児島県電気機械器具製造業最低工賃」と書かれた資料の1ページをご覧ください。

鹿児島県における最低工賃は、現在、電気機械器具製造業最低工賃のみが適用されており、また、品目・工程については、ワイヤーハーネスの金額が定められ、令和4年12月22日より効力発生となっております。

最低工賃の改正につきましては、「実効性の確保を図るため、原則として3年をめぐりに実態を把握し、見直しを行うこと。」とされており、資料の2ページの第14次最低工賃新設・改正計画によりますと、令和6年度に改正の結論を出す必要があります。

最低工賃は、家内労働法第8条第1項で、「都道府県労働局長は、一定の地域において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図る必要があると認めるときは、都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該業務に従事する家内労働者及びこれに委託する委託者に適用される最低工賃を決定することができる。」と規定されております。

最低工賃の改正に至る流れを説明させていただきますと、まず最初に、労働局において実態調査等を実施して、現状把握を行います。

次に、家内労働部会で最低工賃の改正の必要性の有無についてご審議いただきます。

家内労働部会において、「改正の必要性あり」との議決に至った場合は、労働局長から審議会会長へ改正諮問させていただき、最低工賃専門部会を設けて、最低工賃の改正審議をお願いすることとなっております。

なお、家内労働部会において、「改正の必要性なし」との議決に至った場合は、改正諮問を見送ることとなります。

本日、ご審議いただきたいことについてですが、この際の家内労働部会の議決の取扱いに

ついてです。

資料の3ページに規程等を抜粋しておりますのでご覧ください。

地方労働審議会令第6条第8項では、「審議会は、その定めるところにより、部会の議決をもって審議会の議決とすることができる。」と規定され、鹿児島地方労働審議会運営規程第10条第1項には、「部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。」と規定されております。

しかしながら、家内労働部会については、所掌事務が明確に規定されていないため、最低工賃を改正するか否かの審議につきまして、運営規程第10条第1項を適用して「当該議決をもって審議会の議決とする。」との取扱いでよろしいか、ご審議をお願いするものです。

なお、これまでも、家内労働部会において、最低工賃の改正の必要性を審議する際には、運営規程第10条第1項を適用させていただいておりますが、今回についても、改めてご審議をお願いするものであります。

また、運営規程第10条第1項を適用するとの結論に至った場合は、鹿児島地方労働審議会家内労働部会運営規程第3条に基づき、部会長から審議会会長に報告することとなることを申し添えます。

以上で説明を終わります。

ご審議のほどよろしくお願いいたします。

(仙波会長)

ありがとうございました。

ただいまの提案は、これまでと同様に、家内労働部会における最低工賃の改正の必要性審議に対する議決については、改めて審議会にて審議することはせず、運営規程第10条第1項を適用し、審議会の議決としたいとのことでした。

このことにつきまして、ご意見等ございますか。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

それでは、家内労働部会における最低工賃の改正の必要性審議に対する議決については、運営規程第10条第1項を適用することといたします。

ほかにご意見がないようです。

以上を踏まえて、本日の審議内容4件について、了承するというところでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(仙波会長)

それでは、後日、事務局より、本日の議事録がメール等で送付されてくるとのことで、議事録について、全委員の皆様にて確認をお願いいたします。

以上をもちまして、本日の審議会を終了いたします。

それでは、この後の進行については事務局からお願いいたします。

(事務局)

仙波会長、ありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、事務局を代表いたしまして、鹿児島労働局長の中所よりお礼のご挨拶を申し上げます。

(中所局長)

委員の皆様には、本日は、お忙しい中お集まりいただき、また、私どもの報告、また提案につきまして様々なご質問、ご意見、ご提案をいただきまして、ありがとうございました。

こちらのほうはそれぞれ法律が違うため、どうしても自分の抱えているものを中心に私どもは見てしまいますが、委員の方からいただいた、例えばハラスメントについて現場ではいろいろと苦労しており、考えることが多いなど、あるいは育児、次の子育てについてもどうですかというご質問など、私どもではどうしても固まりがちな視点について、もう少し広げる必要があるというご提案やよい意見を頂戴したと思っております。

いただいたご意見等を反映させた運営方針を作成し、来年度はそれに基づいた行政運営を進めてまいります。

また、来年度も引き続き、私ども労働行政につきまして様々なご意見、ご質問等をいただければと思います。

本日は、忙しい中ありがとうございました。

(事務局)

以上をもちまして、令和5年度第2回鹿児島地方労働審議会を終了させていただきます。

委員の皆様方には長時間のご審議、大変お疲れさまでございました。

なお、令和6年度につきましては、11月と令和7年3月の2回の開催を予定しております。改めてご案内をさせていただきますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、本日はこれにて閉会とさせていただきます。

ありがとうございました。

午前11時27分閉会