

就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム

第9回会議議事録

開催日 令和6年7月11日(木)

会場 鹿児島労働局 西千石庁舎 別館3階会議室

(事務局)

開会前ではございますが、会議に先立ちまして、配付資料の確認をお願いしたいと思います。
ホチキスどめによる会議次第等、インデックスを付けた資料（ローマ数字「Ⅰ」～「Ⅲ」、
「資料1」～「資料5」、「事例紹介の1及び2」）のほか、「働きながら学びやすい職業訓練」
のリーフレット、「ワークプラザ天文館」の資料をお配りしています。不足等は、ございません
でしょうか。それでは、開会まで、もうしばらくお待ちください。

(事務局)

定刻となりましたので、ただいまから「就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム」
第9回会議を開催いたします。

私は、本日の会議の進行を務めさせていただきます鹿児島労働局訓練課の山元と申します。
皆さまにご協力いただきながら、円滑な議事進行に努めてまいりたいと思います。どうぞよろ
しくお願いいたします。なお、当会議の終了後、経済団体の方々には引き続き、公正採用選考
会議の出席もお願いしております。よろしくお願いいたします。それでは、開会にあたりまし
て、労働局長の永野から、ごあいさつを申し上げます。

(鹿児島労働局 永野局長)

おはようございます。鹿児島労働局長の永野でございます。本日は、お忙しい中、プラット
フォーム会議にご出席いただき、誠にありがとうございます。また、委員の皆さまには、日頃
から労働行政の運営に多大なるご理解、ご協力を賜り、この場をお借りしまして、厚くお礼申
し上げます。

鹿児島県における就職氷河期世代への支援計画を取りまとめました「かごしま就職氷河期世
代活躍支援プラン」につきましては、令和5年4月から令和7年3月末までの2年間で実施
される「第2ステージ」も、終了まで残り9か月弱となっております。

委員の皆さまには、これまでも、就職氷河期世代の社会参加に向けた機運醸成や、支援を必
要としている方々の正社員就職の実現等にご尽力いただいているところですが、労働局としま
しても、これまでの施策の効果も検証しながら、引き続き、目標の達成に向けて取り組んでま
いりたいと考えておりますので、より一層の連携にご協力頂きますようお願い申し上げます。

また、各産業における人手不足が全国的に大きな課題となっていることを踏まえ、就職
氷河期世代の方々が地域社会で活躍できる絶好の機会と捉え、安定した雇用の実現に向けた
各種の取組を確実に対象に届けていくことが、ますます重要と考えられるところです。

本日は、各機関における取組状況や支援の内容等につきまして、それぞれご説明いただいた
上で、委員の皆さまからご意見などを賜りたいと思っております。せっかくの機会ではござい
ますので、皆さまの活発なご議論をお願いしまして、私からのあいさつとさせていただきます。
どうぞ、本日はよろしくお願いいたします。

(事務局)

説明・発言の方はマイクをお持ちいたしますので着座をお願いいたします。議事に先立ちまして、ご出席の皆さまをご紹介すべきところですが、時間の都合もございませう。誠に恐縮ではございませうが、お配りしてあります出席者名簿と座席図により、ご紹介に代えさせていただきます。また、本日は、就職氷河期世代を支援する専門窓口のハローワークかごしま・ワークプラザ天文館の職員と、国の交付金活用により事業を実施しております鹿児島市雇用推進課の方もご出席いただいております。なお、本日は構成員のうち都合により、県精神保健福祉センターの委員は欠席となっておりますので、ご了承ください。また、会議の内容につきましては、厚生労働省に報告の上、後日、労働局ホームページに議事録を掲載しますので、併せてご了承くださいませう。

それでは会次第4「設置要領、支援プラン」について、事務局よりお願いいたします。

(鹿児島労働局 金田訓練課長)

労働局訓練課の金田と申します。私からは、就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットホーム設置要領の改正、かごしま就職氷河期世代活躍支援プランの改定について説明させていただきます。ローマ数字の「I」のインデックスが付いた資料が、設置要領改正(案)、ローマ数字の「III」のインデックスが付いた資料が支援プラン改定案となります。今回の改正案、改定案につきましては、本会議構成員の組織機構改正による名称変更に伴うものです。鹿児島県くらし保健福祉部の表記を鹿児島県保健福祉部と変更箇所を赤色でお示ししております。

私からの説明は以上でございませう。

(事務局)

ただいまの説明に関して、ご意見・ご質問などございませうか。ご意見などなければ、案の文字を削除していただければと思ひませう。

それでは、議事に入らせていただきます。まずは、「事業実施計画の進捗状況及び各機関における取組」につきまして、事務局から説明させていただきます。はじめに鹿児島労働局、次に鹿児島県の順で説明をお願いいたします。

(鹿児島労働局 金田訓練課長)

鹿児島労働局訓練課の金田です。私からは、「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン」における KPI の進捗状況、労働局・ハローワークでの令和5年度の取組実績等につきまして、説明させていただきます。

まず、ローマ数字の「II」のインデックスが付いた資料をご覧ください。こちらは、本県の支援プランの概要となります。昨年の会議で委員の皆さまにご承認いただきましたとおり、令和4年度までの3年間を第1ステージ、令和5年度からの2年間を第2ステージとして、それぞれ KPI を設定しているところでございませう。

続きまして、「資料1」をお開きください。こちらは、支援プランの第2ステージにおけるKPIの進捗状況をお示ししたものとなります。KPIの進捗状況としましては、2年間のうち2分の1にあたる12か月が経過していますので、50%程度の数値が目安になるかと思えます。支援対象者の1つ目の種別「不安定な就労状態にある方」についてですが、ハローワーク紹介による正社員就職件数は、令和6年3月末時点で2,357件と50.3%の達成状況となっています。また、キャリアアップ助成金の活用による有期雇用から正社員への転換につきましては、達成状況が52.1%となっており、こちらも順調に推移しているところでございます。次に、支援対象者の2つ目の種別「就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方」につきましては、サポステにおける相談件数の達成状況が95.5%、就労や訓練などの進路決定につながった件数の達成状況が72.3%となっており、いずれも順調に推移していますが、引き続き、サポステとハローワークの一層の連携やサポステの支援内容等の周知・広報の強化に努めてまいりたいと考えております。次の支援対象者の3つ目の種別「社会参加に向けた支援を必要とする方」につきましては、後ほど、鹿児島県からご説明をお願いしたいと思います。

続きまして、「資料2」をご覧ください。就職氷河期世代への支援のうち、労働局・ハローワークの取組につきまして、説明させていただきます。

まずは、1ページの「1 就職氷河期世代支援専門窓口におけるきめ細かな就職支援」についてであります。こちらは、鹿児島及び国分の両ハローワークに設置している「就職氷河期世代支援専門窓口」の支援実績になります。7ページの案内リーフレットにもお示しのとおり、応募書類の添削や模擬面接、各種セミナーのほか、カウンセリングの実施など、伴走型の個別支援に取り組んでいるところですが、後ほど、ハローワークかごしま・ワークプラザ天文館の職員からも、事例紹介として説明をさせていただきます。また、資料1ページにお戻りいただきまして、「1 就職氷河期世代支援専門窓口におけるきめ細かな就職支援」の下から3つ目の箇所になりますが、インターン（職場実習・体験）につきましては令和5年度の実績が26件と、委員の皆さまのご協力もあり、着実に件数を伸ばしているところです。次の「2 就職氷河期世代向け求人確保」につきましては、氷河期世代の雇入れにご理解いただいている事業主からの求人の受理状況でございます。

ここで、資料の9ページをご覧くださいませでしょうか。労働者を募集する際の年齢制限は原則禁止となっておりますが、就職氷河期世代を募集対象とすることは可能ということでございまして、この特例が第2ステージにおいても延長されています。

次の10ページでは氷河期世代に限定した求人、氷河期世代の雇入れを前向きに歓迎する求人の状況を参考としてお示ししております。これらの氷河期世代を対象とする求人は、ハローワークの専門窓口におきまして、一覧として整理し求職者への提供を行っているところでございます。

恐れ入りますが、資料は戻りまして、2ページをお開きください。「3 各種助成金等の活用による就職支援」についてですが、このうち、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）につきましては、ハローワーク等の紹介で対象者を正規雇用労働者として

雇い入れていただいた場合に、1年間、一定額を助成するといった内容になります。氷河期世代の正規雇用化を後押しするため、引き続き、制度の効果的な活用を促進してまいりたいと考えております。次の「4」は、職業訓練についてであります。特に、長く無業の状態にあるなど、ブランクを抱えている方につきましては、まずは職業訓練を受講することにより、知識やスキルの習得を図ることに加え、規則正しく訓練施設に通い、日々の生活リズムを整えることも、その後の就職に大きく役立つものと捉えており、制度の積極的な周知・広報に努めているところでございます。

続きまして、3ページをご覧ください。「5」の労働局による委託事業におきましては、企業等を見学するバスツアーや合同企業説明会の実施によって、就職氷河期世代の活躍に向けた機運の醸成、企業とのマッチング促進を図ったところでございます。次の「6」は、サポステ事業についてであります。資料の19～20ページにリーフレットをお付けしておりますが、サポステでは、コミュニケーションが苦手な方や、長くブランクのある方、いわゆる「ひきこもり」など、ハローワークを利用する前の段階で、さまざまな課題等を抱える方に対し、継続的なカウンセリングや職場体験プログラムの実施などを通じて、社会参加に向けた支援を行っているところでございます。後ほど、サポステからも取組事例をご説明いただくこととしておりますので、よろしくお願いいたします。

資料の4ページ以降では、各種リーフレット等を添付しておりますが、簡単に内容を説明させていただきます。5～6ページは、就職氷河期世代の活躍支援に関する代表的なリーフレットとなります。構成員の皆さまにも、必要に応じて周知・広報の際に、ご活用いただいているものと存じます。引き続き、よろしくお願い申し上げます。8ページでは、氷河期世代の支援対象者のハローワークへの登録状況を、参考としてお示ししております。氷河期世代の年齢ゾーンは、職業ブランクを抱える子育て中の方や、家計を補助する就労形態からフルタイムへの転換を希望する方などと重なる部分があり、男性と比べて女性の登録者が多い傾向にあります。次に、11～12ページは、就職氷河期世代を雇い入れる場合の主な助成金等に関するリーフレットです。11ページの上の箇所に「トライアル雇用」に関する記載がございます。この制度は、対象者を3か月間、試行的に雇い入れることで、職務上の適性等を見極めることを可能とし、その後の正規雇用へつなげることを目的とするものです。その下、同じページの中程の「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」は、先ほど申し上げましたとおり、対象者を正規雇用労働者として雇い入れた場合に、1年間、一定額を助成する制度になります。13～14ページは、職場実習・体験の受入れに関するご案内です。雇入れの前の段階で就労体験を行うことは、事業主と労働者の双方の不安軽減を図り、ミスマッチの防止や仕事への適性の有無を確認することにもつながります。14ページに記載がありますとおり、国が損害保険の手続きや費用の負担を行いますので、経済団体の皆さまにおかれましては、引き続き、会員企業への周知にご協力くださいますようお願い申し上げます。15～17ページは、職業訓練に関するリーフレットになります。本人と世帯の収入、金融資産など一定の要件を満たした場合、職業訓練受講中に月10万円の給付金を受給できる制度もございます。給付

金を受けるには、病気やケガなど、やむを得ない理由による欠席を除き、すべての訓練実施日に出席することが必要でしたが、令和5年4月に要件の一部が見直され、育児・介護中の方と基礎コースを受講する方の場合、やむを得ない理由以外で訓練を欠席しても、全訓練実施日の8割以上に出席していれば、給付金が日割りで支給されることになりました。この要件見直しにつきましては、17 ページのような案内チラシを独自で作成し、制度の周知に努めております。職業経験がとぼしく、すぐに働くことに不安を感じているような方の場合、職業訓練の受講によって「収入を得る」という感覚を身に付け、その後の社会参加への第一歩とすることも有意義なことから、引き続き、関係機関と連携しながら、制度の効果的な運用を図ってまいりたいと考えております。駆け足となり誠に恐縮ですが、私からの説明は以上でございます。

(鹿児島県商工労働水産部雇用労政課 下畝課長)

鹿児島県雇用労政課の下畝と申します。就職氷河期世代の活躍支援に向けた県の主な取組について、ご説明申し上げます。資料につきましてはお手元の「資料3」をご覧ください。私からは、(資料1枚目3枚目の)雇用労政課所管の「就職氷河期世代就労促進・定着支援事業の実施」について、説明します。最初に、令和5年度の実績でございます。

(1)の相談体制の充実ですが、本事業では、相談から就労までの支援を一貫して行うキャリアコンサルタント等の専任職員を鹿児島市と鹿屋市に設置し、就職氷河期世代の就労や定着を支援しております。労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団に運営を委託しており、鹿児島市に35支援室鹿児島、また、鹿屋市に35支援室大隅という名称で窓口を設けております。令和5年度の相談実績は、1,016件となっており、相談方法の内訳は来所相談が555件、電話相談が361件、相談者の自宅などを訪問しての相談が100件となっております。相談者の掘り起こしのために、HP等に加え、チラシや新聞広告等の媒体も組み合わせながら広く周知を図った結果、令和5年度の新規相談者は、前年度に比べて、9人増の81人となりました。なお、就職氷河期世代活躍支援プランでは、令和5年度から令和6年度を第2ステージとしており、本事業における2年間の数値目標について、資料中に記載しております。

(2)の専任職員による一貫した支援の実施ですが、相談者の就労・定着を支援するため、①の専門的な相談対応から④の求職活動への支援、就労後のフォローアップまで一連の流れによる就労支援に取り組んでおり、令和5年度の支援件数は122件となっております。相談者の多くは、職業経験が少ない方や長期ひきこもりの方であることから、求職活動支援として職場見学や就労体験を行うことで、企業への求職申込みから採用決定までを円滑に進めています。また、相談者の適性や職歴、心的・環境的状况を考慮しながら求職先の企業を選定し、面接対応や履歴書作成等の支援も行っております。

(3)の進路決定の状況については、令和5年度の就業者数は、34人となっております。就労後も電話等による相談を実施しており、就労定着に向けたフォローアップも行っております。フォローアップでは、働き方や人間関係等についてヒアリングし、状況に応じて問題解

決に向けた助言を行うとともに、再離職された方については、離職に至った原因を確認の上、次の支援につなげています。このほか、就職に有利に働くよう、職業訓練を受講した方も2人おられ、職業訓練の受講の後は、引き続き支援に取り組むこととしております。

続いて、資料の3枚目をお開きください。本年度の取組についてでございます。本年度も引き続き、35支援室の相談窓口整備により、相談体制の充実を図り、専任職員による一貫した支援を実施することにより、就労定着に取り組むこととしております。令和6年5月末時点での相談件数が121件、求職活動支援件数は23件、就業者数は6人となっております。35支援室については、今年度も、新聞広告の掲載やSNS等を通じて、就職氷河期世代の方への周知に取り組むこととしております。以上で、雇用労政課からの説明を終わらせていただきます。よろしくお願いいたします。

(鹿児島県保健福祉部社会福祉課 田畑係長)

続きまして、社会福祉課からご説明申し上げます。資料3の2ページをご覧ください。社会福祉課は、かごしま就職氷河期世代活躍支援プランの3の「社会参加に向けた支援を必要とする方」のうち、生活困窮者等に対する相談体制の機能強化の部分でございます。2ページの左側、令和5年度の実績です。

(1)はアウトリーチ支援員の配置です。通常的生活困窮者の支援窓口に加え、訪問相談を行うアウトリーチ支援員を、引き続き2名配置いたしました。また、市町村において出水市、日置市、奄美市で各1名を配置しました。

(2)は自立相談支援従事者に対する人材育成養成研修です。昨年度は7月4日に新任または経験年数の短い相談支援従事者に対する初任者研修を実施し、56名の参加がありました。また、人材養成研修を12月11日及び12日に実施し、31名参加いただきました。

(3)は人員体制等の環境整備です。昨年度は鹿児島市において、国のセーフティネット交付金を活用し、相談員等の追加配置やオンライン化などの環境整備を行っております。

続きまして、4ページの左側をご覧ください。令和6年度の計画です。

(1)はアウトリーチ支援員の配置です。昨年度に引き続き、通常的生活困窮者の支援窓口に加え、訪問相談を行うアウトリーチ支援員を2名配置しております。

(2)は自立相談支援従事者に対する人材育成養成研修です。7月19日に新任または経験年数の短い相談支援従事者に対する初任者研修を実施し、人材養成研修を12月頃に実施する予定としております。また、今年度は国主催のブロック別研修を本県で開催することとしており、研修機会の増加により一層の人材養成が図られるものと考えております。

(3)は相談体制の充実です。生活困窮者に対する相談支援のうち、市町村の判断で自主的に実施している、いわゆる任意事業について、1市町村において、就労に準備が必要な者に対して一般就労に向けて訓練を行う『就労準備支援事業』を含む3事業を、新規に実施することとしております。

社会福祉課からの説明は以上です。

(鹿児島県保健福祉部障害福祉課 田原係長)

鹿児島県障害福祉課の田原と申します。取組に先立ちまして、資料1の「3社会参加に向けた支援を必要とする方へのKPIの進捗状況」を報告いたします。まず、①市町村におけるひきこもり相談窓口の設置状況は、令和5年度に全43市町村において設置済みとなり、KPI目標数値を達成しております。続いて、「②市町村プラットホームの設置」につきましては、前回第8回会議の時点では26市町村の設置となっておりますが、令和5年度中に新たに7市町村が設置し、令和6年3月末時点においては33市町村における設置となっております。KPI目標数値達成状況は77%となります。今後も、引き続き必要性について丁寧な説明を行い、設置市町村の拡充に向け取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、取組報告をさせていただきます。資料3の裏面をお開きください。(1)に記載のとおり、ひきこもりの本人及び家族等に対して子ども若者総合相談センター内の「ひきこもり地域支援センター」において、2名のコーディネーターの体制により電話、来所、メール等での相談支援を行っております。令和5年度のひきこもり相談件数の合計は728件となっております。()内は令和4年度の件数で567件となっており、161件増加しております。内訳としましては、「本人」が47.7%と最も多く、以下「その他」19.2%、「母」16.8%の順となっております。年代別では、「20代」が最も多く268件で36.8%、以下、「30代」が261件で35.9%、「40代」が93件で12.8%の順となっております。また、市町村におけるひきこもり相談窓口の設置は、全43市町村に設置されており、市町村の相談窓口に対しては巡回相談等とおして「ひきこもり支援センター」による支援を行っているところです。

次に「ひきこもり支援に関わる人材育成・資質の向上」でございます。ひきこもり地域支援センターにおいて、支援者向け研修会を開催しております。令和5年度は2回実施しております。1回目は10月25日に「ひきこもりを再考する～生きづらさを抱える男性の視点から～」と題し、評論家の杉田俊介氏に講演をしていただき、2回目は令和6年2月8日に「ひきこもり支援～ピアサポーターとして～」と題し、下田亮太氏に講演とグループワークをしていただきました。支援の充実を図るためには、人材育成・資質向上は重要と考えており、令和6年度も人材支援向け研修会の実施を予定しております。

続きまして、令和6年度取組についてです。資料3の2枚目裏面をお開き下さい。令和6年度取組としましては、引き続き、ひきこもり支援の充実を図っていくこととしております。内容としましては、右側の列上段に記載しているとおり、「関係機関・団体等との協働による、相談支援体制の充実を図る」こととしております。また、その一環として、引き続き、人材育成の充実を図ることとしており、令和6年度は、10月24日に研修会を開催する予定として調整を行っております。離島や遠隔地の方へも情報を届けられるようにハイブリッド式で実施できるよう調整しているところです。関係機関の連携体制の強化やひきこもりに関する情報発信・普及啓発を行うとともに、ひきこもり支援に関わる人材育成・資質向上に努めて参りたいと考えております。以上で、説明を終わります。

(事務局)

続きまして、鹿児島市における取組について、ご説明をお願いいたします。

(鹿児島市産業局産業振興部雇用推進課 児玉課長)

それでは資料4をお願いいたします。「鹿児島市就職氷河期世代活躍支援事業」でございます。本事業は、学校卒業期に雇用環境が厳しい時期にあったこと等により、希望する就職ができず、現在も不安定な就労状態にある就職氷河期世代の方の正規雇用化を促進し、就職後の定着を図ることを目的としております。事業概要といたしまして、令和5年度は、正規雇用を目指している就職氷河期世代の方を対象に、正規雇用を目指すためのセミナー、個別キャリアコンサルタント、受講者同士のピア・コーチング、メンターによる伴走型の支援などを実施いたしました。令和4年度の支援対象者から、セミナーの期間が短かったのもう少し時間をかけて取り組みたいとの要望があったことから、5年度は1コースあたりの回数を10回から15回に増やしました。また、セミナー修了後には、個別のキャリアコンサルティングや就職面談会の引率等のアフターフォローをきめ細かに行うなど、メンターによる伴走型支援の充実を図りました。セミナー実施状況といたしましては、多くの方にご参加いただけるよう、平日の火曜コースと日曜コースを設定いたしました。火曜コースは9月5日から10月24日まで、日曜コースは9月10日から10月29日まで、それぞれ8日間実施し、定員は各コース10人の、計20人でしたが、参加者数は14人、うち就職氷河期世代の方は13人でした。セミナー実施後の正規雇用就業者数は2人、うち就職氷河期世代の方は2人となっております。事業費は、令和5年度決算額465万円、うち地域就職氷河期世代支援加速化交付金349万円でした。また、KPIとしては、令和5年度から6年度の2年間で、セミナー参加者のうち、就業者数を10人、正規雇用就業者数を6人と設定しており、5年度の就業者数は4人、正規雇用就業者数は、2人でした。

自己評価といたしましては、セミナー参加申し込み後、就職の内定等により辞退する方がいらっしまったこともあり、定員より少ない参加者数となったものの、2人の就職氷河期世代の方が正規雇用に繋がりました。令和6年度も9月から12月にかけて同様のセミナーを実施する予定であり、セミナー開始に向けて準備を進めているところです。令和6年度は、オンラインでのセミナー参加も可能とし、セミナー参加のハードルを下げ、参加者数の増加を図るなど、引き続き正規雇用化の促進に取り組んでまいります。

(事務局)

続きまして、九州経済産業局における取組について、ご説明をお願いいたします。

(九州経済産業局地域経済部 大和産業人材政策室長)

九州経済産業局の産業人材政策室長をしております大和と申します。よろしく願いいたします。当局のほうからは就職氷河期支援を特化的にやっている事業というのはございませ

るので、人材育成定着というものを全体を通して実施をしているなかで、就職氷河期世代の確保・活用についても支援をしていく、という枠組みの中で実施をしております。2ページ目をご覧ください。昨年度、中小企業庁が公表いたしました人材活用ガイドラインというものでございます。経営者の方が抱える経営課題の裏に人材に関する課題が潜んでいると、ということ为前提に、経営戦略と人材戦略を一体的に構築していくことを勧めているガイドラインになっているのですが、当局の事業はこの考え方をベースに展開しております。3ページ目をご覧ください。今年度の人材確保支援事業について少しご説明をさせていただきます。フルタイム正社員の採用というのが非常に厳しくなっております。今年度は就職氷河期世代を除きまして他の世代につきましては、副業兼業人材の活用も採用の選択肢の一つに入れていただくために、その採用に向けて Step 1.2.3 でプログラムをしております。Step 1 では、セミナーを通じて人材戦略の構築イメージの醸成、Step 2 でワークショップなどを通じまして、成果目標とロードマップの設計、Step 3 でそれぞれの企業に必要な人材の確保を行って頂く、というプログラムになっております。資料下のほうにも書いてありますが、希望される企業の方についてはコーディネーターによる成果目標の設定、経営戦略の構築の伴走支援を行います。副業兼業人材という外部人材の活用が初めてであっても、必要な人が確保できるようにフォローするような設計になっております。具体的には4ページにどのような伴走支援をコーディネーターが行うかを記載しております。5ページ目ですが、一番左側、キックオフセミナーとしまして、7月19日オンラインですけれども、このキックオフセミナーを皮切りに人材戦略パッケージプログラムをスタートすることとなっております。Webサイトを開設し、申込を受け付けております。6ページをご覧ください。就職氷河期世代支援については、今のプログラムの中で一体的に支援をするようにしております。企業とのジョブマッチングに向けて1時間のキャリアデザイン講座、ワークショップをオンラインで1回、対面では福岡市と大分市で1回ずつ開催いたします。鹿児島県につきましてはオンラインでの開催になりますが、広く、なかなか会場にお見えになりづらいところにお住いの方でも参加できるような工夫を今回しております。ぜひ、対象となる人材の方々へのご案内についてはご協力を賜りたいと思います。7ページをご覧ください。昨年度は対面のみで3回実施をいたしました。鹿児島県でも開催させていただきました。総数で125名の人材の方にご参加いただきました。様々な企業のプレゼンテーションが聞けた貴重な機会でした、自分自身のキャリアを見つめなおすいい機会だった、というようなコメントをいただいております。8ページ目でございます。最後に昨年度のプログラムにご参加いただき、氷河期人材の採用につながった、福岡市の野方菱光様の事例をご紹介します。生コンの製造販売の企業では、慢性的な人手不足であったということでご参加を頂きました。事務職希望の女性のかたを現場見学などを通じまして丁寧な採用プロセスを取られたということでございます。本来は事務職をご希望だったということなのですが、非常にコツコツとメモを取りながら、説明に耳を傾ける真摯な姿勢などがあったということで、品質管理担当としてどうかと打診されたということで、結果的には品質管理担当として採用されたという事例でございます。企

業にとっても、女性が働きやすい職場環境・整備ですとか、制度改革といったようなものが
必要であるんだなということが新たな気付きにつながったということで、今後そういうところ
に着手していきたいというお話を伺っております。最後に9ページのほうに昨年度の事例
などを紹介したサイトをご案内させていただいております。ぜひ、ご覧いただければと思い
ます。当局からは以上でございます。

(事務局)

ありがとうございました。ただいま説明がございました労働局、鹿児島県、鹿児島市、九州
経済産業局から取組状況等について説明がありましたが、このことにつきまして、ご意見・ご
質問など、ございますか。

(社会福祉法人 鹿児島県社会福祉協議会 田崎常務理事)

県の社会福祉協議会の田崎と申します。労働局の資料の中でお伺いしたいんですけど、8ペ
ージに希望職種と経験職種の比較という表がございますけれども、各々職種で、希望する職種
と経験のある職種のグラフになっていますが、この黄色と青の差というのはどのように捉えれ
ばいいのでしょうか。例えば、私どもの「福祉・介護の職業」をみますと、ほぼ一緒なんです
けど、転職される場合に違う職種に行かれる方もいらっしゃいますし、いろんな方がいらっし
やると思うんですけど、福祉・介護は人手不足が激しい職種ではあるんですけど、ほぼ同じと
いうのをどのように見ればいいのかというのが分からなかったものですから、教えていただい
ければと思います。

(鹿児島労働局 菅原職業安定部長)

労働局・職業安定部長の菅原と申します。ご質問の件を直接分析した資料というものはござ
いせんけれども、例えばあきらかに事務系の職業に関しては、希望と経験の差が大きいとい
うのがございます。体を動かすような仕事をされている方が、転職の際に、体を使い続ける仕
事をされるかというとなかなか厳しかったりして、事務職を希望されるみたいな事があるの
で、全く事務経験がないという方についても、労働局の職業訓練等を利用してパソコンスキル
を身に付けるであったりとか、そういった支援を受けて新たに経験していない事務職を希望さ
れるという事が多いというのは聞いております。一方、福祉・介護のお仕事に関しては、ほと
んど差がございませんので、引き続き経験を生かして勤められる方多いという事なのかと感じ
ております。明確にこういった現象の原因についてお答えできず申し訳ございません。

(社会福祉法人 鹿児島県社会福祉協議会 田崎常務理事)

ありがとうございました。

(事務局)

他にございませんでしょうか。それでは、続きまして、事例の紹介に移らせていただきます。まずは、就職氷河期世代の専門窓口を設置しているハローワークかごしま・ワークプラザ天文館から説明をお願いいたします。

(ハローワークかごしまワークプラザ天文館 有村部長)

ただ今、ご紹介いただきました、ハローワークかごしま、ワークプラザ天文館の有村でございます。私は、この4月よりワークプラザ天文館で勤務しております。本日お集りの皆様方には、日頃より職業安定行政の業務推進につきまして、ご協力を賜り誠にありがとうございます。この場をお借りしまして感謝申し上げます。今後とも、ご協力のほど何卒よろしくお願い申し上げます。私からは、「就職氷河期世代活躍支援に向けたハローワークかごしまの取組」ということで、事例を含めまして少しご説明させていただきます。

まず資料の1ページ目でございますが、就職氷河期世代の皆さまへの支援に係る専門窓口、当所では、35歳からのステップアップ窓口と呼んでおりますが、令和2年12月から高見馬場の商工会議所ビル6Fにあります「ワークプラザ天文館」に専門窓口を設置しまして、就労・生活支援アドバイザー、就職支援コーディネーター、そして職業相談員の3人体制によるチーム支援を実施しております。支援メニューにつきましては、1ページ目の中ほどに記載しておりますが、就労経験の少ない方やブランクの長い方など、今すぐの就職が難しいと思われる方には、同じ担当者による個別支援を行ってございまして、まずは就職意欲の喚起や自己理解を中心に相談、その後は職業適性検査や就職支援セミナー、または職業訓練などの勧奨を、応募する企業が決めれば、応募書類の添削や模擬面接など、それぞれの段階、状況に応じた支援を実施しております。その結果として令和5年度の氷河期対象者のうち、135名の正社員就職が実現したところでございます。就職後の職場定着を図るために、就職後の困り事等の相談も実施しておりますし、同時に、所全体で氷河期世代向けの求人開拓も実施しているところでございます。

次に資料の一番下の段になりますが、アィムビル3階にあります、キャッチワークかごしまや、本日もご参加いただいている地域若者サポートステーションの方々とも協力しながら、就職へのお手伝いをしているところでございます。

続きまして2ページ目をご覧ください。35歳からのステップアップ窓口での具体的な支援事例につきまして、2つ記載しております。まず左側の事例ですが、高校を卒業後に就職した警備の仕事を半年で辞めてから、ほとんど仕事はしておらず、23歳からの15年間は引きこもり状態にあった方の事例でございます。鹿児島市の生活自立支援センター経由で、我々の窓口を利用するようになったわけですが、相談開始当初は自分から口を開くこともなく、質問にも小さな声で答えるだけで、相談に同行してくれていた市役所の支援員さんの話では「まずは家から外に出られるようになることを意識して、一緒に散歩することを約束して、毎日家から外に連れ出すことから始めた」とのことでしたし、相談時の様子からも一気に正社員就職と

いう状況ではありませんでしたので、まずは短時間で就職を目指して支援することとしました。15年間のブランクや原付バイクも壊れており徒歩での通勤になる等により早期の就職は難しいのではと危惧しておりましたが、市役所の支援員さんの努力もあり、支援開始から3か月弱で就職に繋がりました。就職といっても、現在は1日2時間、週5日のパート勤務ですが、現在まで欠勤もなく、たまには残業も行っているようで、本人の希望する正社員就職に向けて、今後も支援していきたいと思えます。今回のケースでは市役所の支援員さんが時間をかけて本人に寄り添った支援を行い、本人の就業への意欲が生まれてきたタイミングでのハローワーク利用、さらに「キャッチワークかごしま」に依頼して職業適性検査を実施したことで、今の自分に合う仕事の納得性を高め、その後、職場見学を経ての就職と、関係機関の連携とタイミングを見ながら少しずつ段階を踏んでの支援と何より採用していただいた企業様が職場見学を受け入れていただき、まず本人に会っていただけたことが就職に繋がった大きな要因だと考えております。

次に右側の事例ですが、高校卒業後、3年間スーパーの販売員を経験した後は、パート・アルバイトを続けていた方が、正社員での就職を目指したケースでございます。この方の就職についての問題点は、周りの人との人間関係で、就職後に人間関係がうまくいかないことが多く、事情により家族のサポートも見込めなかった方になります。本人自らが正社員就職は難しいと考えパート・アルバイトを選ぶものの、結果的に短期離職を繰り返すことになり自信を失っていたそうですが、家を出て独立したい、独立するためには収入を確保しなければとの気持ちが強くなり、正社員での就職を目指したそうです。本人も多動傾向や周りの反応に気づきにくい点は自覚しており、そのことで悩み、「地域若者サポートステーション」へ相談に行ったことで、職業訓練⇒資格取得⇒正社員就職と繋がりました。もともと作業能力は高い方で、難しい資格も取得して、あとは人間関係に課題が残るだけでしたので、職業相談や模擬面接を通じて、他者との関わり合いについての注意や助言を継続して行いました。また、相談時には「サポステ」支援員の方と連絡を取り合い、本人の状況を共有し、双方での支援も行いました。支援を行った約5か月間の相談の中で、不採用が7回あり落ち込むこともあったようですが、何より本人が反省点を感じていましたし、面接の振り返り等を通じて何回も話し合い、また職業訓練を通じて資格を取得し、自信がついていったようでした。相談開始当初よりも前に進んでいると感じる場面も有りました。今後も継続して勤務が出来るよう、サポステの方とも協力しながら支援をしていきたいと思っております。

今回の2つのケースとも、本人の真面目さや真剣に取り組む姿勢が、就職への大きな要素となったと考えておりますが、支援する機関同士の連携が重要であること、また、企業の方にどのような形であってもまずは本人と会っていただく機会を多く設けることの重要性を再認識させられたところでございます。

発表は以上でございますが、その他に資料といたしましてワークプラザ天文館のご案内や氷河期支援窓口のリーフレットと併せまして、就職氷河期世代限定求人、歓迎求人を添付しております。私どもも、窓口や訪問等で、就職氷河期世代の求人もお願いしておりますが、私どもの

周知不足もあり、まだまだ数が少なく、ご覧いただけるとわかりますが、就職氷河期世代の方のみを対象とした「限定求人」は数が少なく、求職者の方の選択肢が多いとは言えない状況です。企業の皆様が人材を求めているとの情報がありましたら、ハローワークの利用と併せて氷河期求人の提出についても、お口添えいただけますと有り難く存じます。

また、氷河期支援とは直接関係ありませんが、来月、8月5日の月曜日から、現在、氷河期支援窓口と同様にワークプラザ天文館内に設置しているマザーズコーナーを独立させ、「マザーズハローワークかごしま」としてリニューアルオープンする予定でございます。場所は現在のアイムビル6階から変わりませんが、外部施設等でのセミナーやオンラインでの職業相談を拡充して、子育て中の方々への支援を行ってまいりますので、マザーズハローワークにつきましても、皆様方のご支援をいただければと思っております。

最後になりますが、就職氷河期世代の方が一人でも多く、希望に添った形で就職できるよう、支援を継続して参りたいと考えておりますので、今度とも何卒よろしく願いいたします。

(事務局)

続きまして、かごしま若者サポートステーションから説明をお願いいたします。

(かごしま若者サポートステーション 町副総括コーディネーター)

かごしま若者サポートステーション霧島サテライトで働いております町と申します。よろしく願いいたします。かごしま若者サポートステーションの氷河期世代の取組をご説明いたします。1ページのところですが、昨年度からしますと新規登録者、就職等進路決定者いずれも増えております。利用者の方は、支援に時間を要する方が増えてきており、より積極的に色々な機関との連携を進めた成果と考えております。相談者の傾向としましては、本人または家族が色々なところからの紹介や広報によって、サポステを知って頂いて来所される方がほとんどですが、最近はWeb媒体を見てのお問い合わせも増えてきております。霧島サポステはハローワーク国分の近くにあるため、ハローワークに来るついでにサポステに寄って下さるという方もいらっしゃいます。あとは、他の機関から多重困難を抱えている方をご紹介されることも増えております。サポステだけでそういった方を支援するという訳ではなく、色々な機関の方と相談して力を合わせてやらないとなかなかうまく進みませんので、他機関と共同で支援することも特に推進しております。就職氷河期世代の方々は、企業が「この年齢の方だったらこういう事ができる」といったような要求と、ご自身の能力とのギャップに悩みを抱えている方が多く見られます。サポステでキャリアチェンジなどを一緒に取り組んだり、職業訓練を経て再就職など、時間がかかるケースもあります。サポステで行っている効果的と思われる支援ですが、主に重要と思われる4つ※1をここに挙げております。就労支援は本当にケースバイケースでして、誰かに成功したからと言って、そのパターンを他の人に当てはめるといことはなかなかできなったり、危険だったりして、そういう支援の在り方を私たちも注意して、個々の人に合わせて支援していこうと努めている所でございます。連携や周知広報をここに6つ※2挙げ

ている他にSNSを活用した周知が最近では欠かせないものとなっています。なるべくサポステも発信するようにしております、SNSでイベントを知って来てくれる就職氷河期世代の方も意外に多くX、Instagram、Facebook等それぞれ利用している所です。2ページ以降、事例を4つほど載せております。

※1<効果的と思われる支援>

- ・初回面接から就労決定、定着までのプロセスを個人に合わせた丁寧な支援。
- ・本人の心理面を含めた現状分析的なアドバイスと共に適性検査や企業研究を入念に行い、適職を慎重に見極めていくキャリアカウンセリング。
- ・企業の採用担当者への求職者についての事前の情報提供。求職者了承の上求職者の職業適性や心理面での傾向などの情報を提供することで、ブランクや能力面での弱みを軽減でき無理のない採用につなげることができた。
- ・就労支援に理解のある事業所での、職場見学や就労体験を積極的に勧めた。見学や体験後、そのまま雇用されるケースもあった。求職者と雇用者が納得の上での就労を実現できた。

※2<連携・周知広報>

- ・情報誌に定期的に広告掲載、公共施設や関係機関等へのまめなチラシ配置、情報掲載
 - ・市役所等の担当関連部署との日々の情報交換、情報共有
 - ・ケース会議等でサポステのできることを伝えつつ制度の壁を超える連携を目指す
 - ・霧島市ひきこもりプラットフォームへの参画
 - ・関係市町村主催の居場所事業、イベント等への参加
 - ・サポステ所在市町の社会資源との情報共有
-

2ページ目にあります男性37歳の事例ですが、典型的な多重困難の例として挙げました。ご家庭的に色々と困難があつて、ご本人も特性的に困難があるなか、就労には非常に意欲的で、色々と学校に行ったり、資格を取得して頑張っていた方です。ご本人のことじゃなくてご家庭の事で、なかなか就労がままならない。サポステだけの支援ではなくて、色々な機関が関わって、ご家族の問題も同時に解決しながら支援をしていくということが本当に増えております。4ページに入れております事例は、発達障害グレーゾーンの方の典型例として挙げております。大学を卒業後、福祉施設に22年間働いていらつしゃって、もうベテランと思うような方で、30代40代になり、年齢に伴って職務の内容がマネジメントのほうに移っていくにつれて、いろいろとご本人なりのこだわりが強かったりとか、職場での仕事のやり方、任される職務にちょっとつまづきを覚えたりとか、職場の中で同僚の方と関係が悪くなったりとか、部下との関係を構築できにくかったりとかでつまづいてしまうことがあるという事例です。現在では、自分の考えと一致している施設に就職されて、継続して働いています。もともと長期の就労経験がある方ですので、職場のほうで理解をしてもらえれば、継続して働ける方

だと思えます。6ページの事例については能力的に高い方ですけど、非常に特殊な例として挙げておまして、ご自身の意志で20年間引きこもっていた方です。16歳から36歳まで20年引きこもっていたのですが、現在は、自分でどんどんこうした支援をしてくださいということと言われて、自動車免許を取得し、サポステも自力で来所されるようになって、介護の資格取得に向けて勉強している所です。インターンシップもご自身で調べて、詳しい内容を相談したいとのことだったので、ハローワーク国分に繋いで、インターンシップ先も自分のご希望のところを、複数相談して、実施した各事業所で、ぜひこの人を雇いたいと評価されています。いろんな支援もあって自分の計画したとおりに、今は進んできているんですが、実際に就職した後に自分の予定通りに出来なくなった場合にどのような反応がでるが心配しています。引き続きサポステですとか市役所の引きこもりプラットフォームの窓口で相談を受けながら見守っているところです。最後の8ページの実例の方は、境界知能の典型的なパターンとして挙げさせていただきました。奄美大島の方ですが、高校を卒業した後、色々な職業を20か所以上、転職を繰り返していた方です。コミュニケーション能力は非常に高く、言語能力もあって、自分のことを説明できるので、この人がなぜこれができないんだろうと違和感を持たれてしまうタイプで、ご本人も最初はそういう所をなかなか自覚できなかったんですけども、サポステとつながって色々な検査をした結果、ご自身の不得意なところをきちんと把握できるようになって、得意なところで就職しようとなり、現在は、送迎車の運転手として働いています。

このようなサポステの実例を紹介させていただいたんですけど、最後の10ページにあります図は、サポステが最近の環境の変化や現状を踏まえたうえで、必要とされる利用者支援とは何かという課題感を、今何がサポステに求められているのか、ご利用者のアンケートから図式化したものです。この図を細かく見ていくと、色々な気づきがあります。今後サポステは色々な困難事例を扱っていくと思うんですけども、特に福祉は、制度と制度の間に落ちてしまう人もいらっしゃるので、そういうところをサポステが繋いで、柔軟に対応できる機関として役割を担っていければと思っています。以上で説明を終わります。

(事務局)

ありがとうございました。ただいまご紹介いただきました2つの事例、ワークプラザ天文館、かごしま若者サポートステーション様の事例につきまして、何かご質問、ご意見、ご発言等ございますでしょうか。

(鹿児島県商工労働水産部 柿内次長)

鹿児島県の商工労働水産部ですけども、ご説明ありがとうございました。ちょっとサポステさんにお伺いしたいんですけども、LINEを使った相談の受付などなさっているのでしょうか。

(かごしま若者サポートステーション 町副統括コーディネーター)

LINE の他にショートメールとか、スラックとか、それらを使った連絡、相談があった場合は、対面相談や Web 相談で対応しています。

(鹿児島県商工労働水産部 柿内次長)

ありがとうございました。

(事務局)

2 件の事例紹介についてほかにご質問、ご意見、ございませんでしょうか。それでは、これより意見交換に入りたいと思いますが、ただいまご説明いただいた内容等につきまして、全体を通して改めてご質問・ご意見などございますか。

(鹿児島県中小企業団体中央会 永田専務理事)

中央企業団体中央会の永田と申します。説明等、ありがとうございました。説明を聞いていて、使用者団体の人間である私どもからすると、全体の話としてすんなり受け入れられるのは経済産業局の取組ということになるんですよ。つまり、人材が余って余ってという状況ではなくて、それこそ人材難「採用氷河期」とでも言うような状況にありますので、働ける人がいらっしやればぜひとも採用したいという考えがございます。一方で厚生労働省の視点からいけば、少しでも働いていただける方を増やす、そういう施策が必要ということになるということにはよくわかります。事例もご紹介いただきましたけれども、対人関係や働く事に不安があり踏み出せない方の支援などすごく大変な事だろうと思います。支援する側が疲弊してしまうこともあるんだろうと思います。ですが、そういう形で少しずつ働いていただける方を増やすということをして頂いているのは非常にありがたいなと思います。先ほど、若者サポートステーションで紹介頂いた事例とか、ハローワークさんが紹介して下さった事例とかを見ますと、例えば短期間のうちに日商簿記 2 級を取得するとか、非常に能力はあるのに仕事に就いていない方がいらっしやるという事は感じていますので、今後ともぜひ仕事を探す方、そういう方を増やして頂ければと思います。一方で、この制度が始まるときから私が話をしているのは、「就職氷河期」の言葉にものすごく違和感があって、今日も改めて実感したのは、今回紹介された方々は、就職氷河期だから引きこもりになったのではないですよ。もう新たなフェーズに入っているんだろうと思います。国としてはこの言葉でスタートされて来年までの取組なんだろうが、再来年以降もこの事業を進めていくのであれば「就職氷河期」ではなくて「就労サポート」みたいな形で、その表現で働く人材をどんどん送り出す、そのような展開をしていただければと思う所でした。以上、感想でございます。

(事務局)

ありがとうございました。

(鹿児島労働局 金田訓練課長)

ご意見いただき、ありがとうございます。「就職氷河期世代」という表現につきましてもご意見をいただいたのですが、ハローワークにおける専門窓口につきましても「ステップアップ窓口」というような形で表現をしております、利用のしやすさ等を考え支援対象者として、言葉が前面に出ない形で配慮しているというところもございます。

そのほか、ご意見はございませんでしょうか。

(鹿児島県経営者協会 濱上専務理事)

経営者協会の濱上と申します。就職氷河期世代とは、私どもの認識では1990年代後半から2000年初めにかけての景気が悪い時に、企業が採用を手控えた、そしてその頃に卒業された方々が、なかなか思うような就職ができなかったということでこの制度は始まったと思いますが、この世代の方々は、他の世代と比べて正社員になった人は少なく、非正規が多いのか。また、就職問題がきっかけで引きこもりになった人も多いというがどの程度なのか、きちんとしたデータがあるのでしょうか。

そして、使われている「就職氷河期世代歓迎」という、ちょっとシュールな言葉だなと思うんですけど、「就職氷河期」という言葉は非常にネガティブなイメージを感じてしまいます。そんな中で最近では35歳からのステップアップとか、言葉も変わってきている、それはそれでいいと思いますし、今後、就職氷河期世代といわれている、40歳代半ばから50歳代半ばの人たちだけを特化するのではなく、全年代の就労支援をしていただきたい。もっと幅広い支援をしていただきたい。就職氷河期世代という言葉は、冒頭話した通り、最近ズレが出てきているのかなという認識を持っております。そんな感想を持っております。

(事務局)

ありがとうございます。

(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 納富鹿児島支部長)

高齢・障害・求職者雇用支援機構の納富です。私共は先ほどから言っております職業訓練の公共職業訓練施設として、就職氷河期世代に限らず、求職者の再就職のための、モノづくりの訓練ですとか、就職支援、そして企業様向けに最近では生産性やスキルアップのセミナーを提供している所ですけれども、本日は、新たな事業を紹介させていただきたいと思っております、お手元に「働きながら学びやすい職業訓練」というチラシをお配りさせて頂いております。ちょっとご紹介をさせて下さい。今、その年代等の話もありましたけれども、こちらは非正規雇用の方が、働きながら学びやすい職業訓練を設定いたしまして、裏面を見ていただきますと、訓練の対象者は、パート・アルバイト・派遣社員など、非正規で働いている方で、正社員を望んでいて、約4か月間の訓練を最後まで受講する意欲のある方ということになっております。訓練の形態としましては働いている方が対象となりますので、基本自宅で自由に受講できるe-

ラーニングだったり、それに平日夜間や土日などのオンラインがプラスされたり、数回福岡などに通うスクーリング78時間分がプラスされたという3パターンから選択できる内容になっておりまして、コースの種類としましては、デジタル分野で2コース、営業・販売・事務分野で2コース計4コースを設定しまして、現在民間の受託機関のホームページで募集という状況となっております。こちらはパート・アルバイトなど働いている方が対象なので、ハローワークで受講あっせんをしないというコースになっております。表面に戻って頂きますと、受講料としては5,000円とテキスト代をいただくという形になりますが、4か月間で、訓練時間は150時間、このなかに就職支援4時間を含まれておりまして、150時間を受講していただく。希望者にはパソコンなど無料で貸し出しをさせて頂いて、先ほどからもよく「伴走」と出ておりましたけれども、学習に不安のある方にはメンターが、将来を考えている方にはキャリアコンサルタントが支援するという内容になっております。この事業は正社員以外の労働者の能力開発機会が正社員7割に対して、非常勤の方が3割と非常に少なく、非正規雇用のリスクを支援として試行的に機構のほうで実施するというものでございます。先ほど紹介しましたように現在募集中で、7月25日と8月8日までが締切となっております。当機構のホームページでも紹介させて頂いておりますので、もし皆様方のほうでこういった、働いているけれども正社員になれなくて困っている方について、スキルアップということで、こういった内容のご紹介をいただければと思いますので、本日紹介させていただきました。どうぞよろしくお願いいたします。こちらはパート・アルバイト、働いているということが前提となります。

(鹿児島労働局 金田訓練課長)

それでは、そろそろお時間となっておりますが、意見交換のほうはこのあたりでよろしいでしょうか。先ほどもご意見を頂きました、支援期間につきまして当初想定されていた期間がさらに2年間延びまして、その中でコロナ禍等もあり、社会情勢等も変わってきております。次年度以降の取組につきましては現時点で具体的な指示というのは来ておりませんが、今年度までの第2ステージをしっかりと連携して取り組んでいきたいと思っておりますので、構成員の皆様につきましては、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

(事務局)

以上をもちまして、「就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム」第9回会議を閉会いたします。本日、ご説明頂きました取組み、ご意見等も踏まえまして、引き続き、支援に取り組んでまいりますので、今後とも、委員の皆さまのご理解・ご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。次の第10回目の会議につきましては、11月か12月頃に開催したいと考えております。時期がまいりましたら、改めてご案内申し上げますので、重ねてお願いいたします。本日は、誠にありがとうございました。