

令和7年度第1回
鹿児島地方労働審議会議事録

開催日 令和7年11月17日(月)
会場 ホテル・レクストン鹿児島

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7年度第1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 雇用環境改善・均等推進監理官の鏡園と申します。よろしくお願いいたします。

早速ですが、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報告いたします。

続きまして、本日の審議会の成立について報告いたします。

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。

以上により、本日の審議会が成立しておりますことを報告いたします。

続きまして、議事録の公開についてご説明申し上げます。

鹿児島地方労働審議会における会議議事録につきましては、鹿児島地方労働審議会運営規程第6条第2項において、原則として公開するとされておりますので、本日の議事録につきましては、発信者を明記して作成、公開となりますので、ご承知お祈いします。

なお、本日は、新たに委員に就任いただいた方もご出席いただいておりますので、簡単に労働審議会の開催状況等についてご説明させていただきます。

審議会は、原則年2回、11月と3月に開催しているほか、地域雇用開発計画等の審議のために開催させていただく場合がございます。

また、本審議会は、鹿児島地方労働審議会運営規程第9条において、「労働災害防止部会」及び「家内労働部会」を置くこととする。」とされております。

労働災害防止部会は、労働災害防止計画の策定に関して審議等いただくもので、おおむね

5年に1回開催しております。前回の開催が令和4年度でございました。

家内労働部会は、最低賃金改正等に関してご審議いただくもので、おおよそ2年に1回の開催となっており、前回の開催が令和6年度でございました。

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、永野よりご挨拶を申し上げます。

(永野局長)

おはようございます。

労働局長の永野でございます。

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り、厚く御礼を申し上げます。今回は、2年に1回の委員の改選もあり、新たに7名の方々に委員を引き受けていただくことになり、改めて御礼を申し上げます。

また、ご多忙の中、本審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

さて、今回の審議会の議事は、令和7年度鹿児島労働局行政運営方針の進捗状況についてでございます。

本年度の行政運営につきましては、持続的・構造的な賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進に取り組むとともに、多様な人材が能力を発揮しつつ、様々なライフステージに応じた働き方を選択し、意欲に応じて活躍できる社会の実現に向けて取り組んでまいりました。

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ございます。

まず初めに、県内の雇用情勢は、9月の有効求人倍率が1.05倍と減少の動きが見られるものの、この減少の要因は、物価上昇等の影響により、企業が採用を慎重に検討していることが考えられ、深刻な人手不足は依然として続いている状況です。

当局の人手不足対策として、求人事業所の魅力発信を支援し、人手不足が特に顕著な医療分野などのマッチング支援の強化に取り組むとともに、高齢者や障害者等、多様な人材の就労・社会参加の促進、職業訓練等のリ・スキリングによる能力向上支援など、効果的な支援を推進してまいります。

また、鹿児島県最低賃金は、今年11月1日から1,026円に改正いたしております。改正後も引き続き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実施してま

います。最低賃金・賃金の引上げに当たっては、中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠です。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、参考資料の提供によって、賃金引上げに向けた支援を推進しております。

加えて、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、男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍促進に向けた取組、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を推進しております。

当局といたしましても、これらの事項が確実に実施されることにより、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。

本日は、今年度前半の取組状況等についてご説明を申し上げ、皆様方からご意見を賜り、今後の行政の推進に反映させ、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いただければと思いますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

簡単ではございますが、私からの挨拶といたします。

どうぞよろしくお願いいたします。

(事務局)

続きまして、会次第3「各委員の紹介」をさせていただきます。

鹿児島地方労働審議会委員につきましては、机上に配付させていただいております「鹿児島地方労働審議会委員名簿（令和7年11月1日現在）」のとおりでございます。

ここで、本来であれば、出席委員の皆様よりご挨拶いただくところですが、時間の関係もございまして、誠に申し訳ございませんが、机上に配付させていただいております「出席者名簿」に代えさせていただきます。

また、本日、ご都合により、労働者代表の片牧委員、使用者代表委員の上野委員が欠席されておりますことを報告いたします。

それでは、ここで新たに任命されました7名の委員の皆様をご紹介させていただきます。お名前をお呼びいたしますので、新たに委員になられた方は着席のまま一礼していただき

く存じます。

公益代表委員の前田委員でございます。

労働者代表委員の上菌委員でございます。

労働者代表委員の大河委員でございます。

労働者代表委員の阪元委員でございます。

労働者代表委員の崎山委員でございます。

労働者代表委員の森委員でございます。

使用者代表委員の柳田委員でございます。

また、鹿児島労働局職員の紹介につきましては、「出席者名簿」に代えさせていただきます。

それでは、会次第4「鹿児島地方労働審議会会長の選出」に入ります。

地方労働審議会令第5条第1項により、「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」こととなっております。

公益代表委員のどなたか立候補される方はございませんでしょうか。

[発言者なし]

(事務局)

それでは、委員の皆様からのご推薦はありますでしょうか。

(濱上委員)

鹿児島県経営者協会の濱上でございます。

今期も引き続き仙波委員に会長をお願いできればと思います。いかがでしょうか。

(事務局)

ありがとうございます。

ただいま、仙波委員の推薦がございましたので、仙波委員に会長にご就任いただくということによろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(事務局)

ご異論がないということで、仙波委員に本審議会の会長をお願いしたいと思います。

それでは、仙波会長にご挨拶いただきまして、以降の議事の進行をお願いしたいと思います。

仙波会長、よろしくお願いいたします。

(仙波会長)

会長に選任いただきました仙波でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

鹿児島純心大学に勤めているんですけども、全く専門違いでありまして、私自身はあまり専門の話はできませんので、皆様にいろいろご意見を出していただいてご協力いただきたく、よろしくお願いいたします。

今回は特に新人の方が多いようですので、なるべく分かりやすい進行に努め、貴重な意見交換の場ですので、皆様に積極的にご討議いただきたく努めてまいります。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、座ったまま今後の進行をさせていただきます。

それでは、議事に入ります。

まず、会次第5「鹿児島地方労働審議会会長代理及び労働災害防止部会委員、家内労働部会委員の指名」に入ります。

会長代理につきましては、地方労働審議会令第5条第3項により、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」となっております。

そこで、私のほうから、中園委員に会長代理をご依頼したいと思いますですが、いかがでしょうか。

(中園委員)

中園です。よろしくお願いいたします。

(仙波会長)

それでは、中園委員のご承諾をいただきましたので、会長代理をお願いしたいと思います。

次に、労働災害防止部会委員、家内労働部会委員の指名についてですが、鹿児島地方労働審議会運営規程第9条において、両部会を置くこととされており、各委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとなっております。

机上に配付させていただいております資料に、事務局から「労働災害防止部会委員名簿（案）」及び「家内労働部会委員名簿（案）」が示されておりますが、委員の皆様、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、事務局案のとおり指名させていただきますので、よろしくお願いいたします。

なお、本日出席されていない委員には、後日、事務局から連絡をお願いします。

次に、会次第第6議事（1）「令和7年度鹿児島労働局行政運営方針の進捗状況」に移ります。

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。

それでは、よろしくお願いいたします。

（佐藤雇用環境・均等室長）

おはようございます。雇用環境・均等室長の佐藤でございます。

お手元の資料のインデックス1番の令和7年度鹿児島労働局行政運営方針上半期進捗状況の資料に沿って、雇用環境・均等室部分をご説明いたします。

着座にて失礼いたします。

資料3ページをご覧ください。

鹿児島労働局といたしまして、本年度は大きく4つの柱、重点施策を中心に行政運営を行っているところでございますが、雇用環境・均等室関係は、赤字の部分1つ目の柱「最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」と、3つ目の柱「女性の活躍促進等誰もが活躍できる職場づくり」となっております。

まず、1つ目「最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」についてご説明いたします。

1枚めくっていただきまして4ページをご覧ください。

働く皆さんの賃金上げにつきましても、政府の重要施策と位置づけられておりまして、近年は、最低賃金も大幅に引き上げられております。そのような中、業務改善助成金等の活用促進によって、特に中小・小規模事業者の賃金上げを支援することに注力してまいりました。

インデックス2番の資料集の1～2ページにございますように、賃金上げを支援する関係の助成金が賃上げ支援助成金パッケージとして取りまとめられております。この助成金パッケージ、次の3ページにございますが、社会保険労務士会に委託して運営しております働き方改革推進支援センターをワンストップ相談窓口として併せて周知しながら、活用促進に努めてまいりました。

インデックス1番の資料の4ページに戻っていただきまして、中ほどの取組状況のところの2つ目の黒丸の部分にございますように、本年9月末時点で178件の申請がございまして、昨年同時期よりも申請件数も増え、多くの活用をいただいております。また、9月に制度が拡充されたこともございまして、10月1か月間で上半期の申請を上回る200件を超える申請がっております。

業務改善助成金は、事業場内の最低賃金を引き上げ、併せて業務改善、生産性向上に資する設備投資を行っていただき、設備投資にかかった費用の一部を助成する制度となっております。

もう一度、インデックス2番の資料の4ページをご覧くださいと、こちらは今年度新たに鹿児島労働局独自で作成いたしました業務改善助成金活用事例をご紹介します。鹿児島県内の身近な企業の活用例は非常に分かりやすいと企業の皆様からのご好評をいただいております。今後も迅速な審査、支給に努めてまいりたいと考えております。

インデックス1の資料4ページに戻っていただきまして、下の部分に今後の取組の欄というところに記載しておりますけれども、既に実施済みでございますが、10月30日には、今年度の最低賃金発効日前に、鹿児島中央駅前でも最低賃金改正と併せまして、助成金パッケージ、また働き方改革推進支援センターについても周知を図りました。本日もご参加の委員所属の団体の皆様にもご協力いただきました。改めてお礼を申し上げます。

また、1月下旬に予定しておりますけれども、今年度も公労使トップにご参集いただきまして、地方版政労使会議を開催して、賃金上げに向けてさらなる機運醸成を図ることとしております。

インデックス1の5ページをご覧ください。

非正規労働者の処遇改善に向けて、同一労働同一賃金に係る行政指導、こちらにつきましては、引き続き労働基準監督署、また派遣労働者につきましては職業安定部需給調整事業室とも連携して進めております。

パートタイム・有期雇用労働法に基づきまして、正規社員との間に不合理な待遇差があり、正社員には支給されているのに、合理的な理由がなく、非正規労働者だからということで不支給になっているような手当等ございましたら、法に抵触することが考えられます。きめ細かい指導によりまして、非正規労働者の処遇改善に直接つながるものとなります。

今後の取組の欄にも記載しておりますけれども、下半期におきましては、集団指導の場において、同一労働同一賃金について説明、要請を行う取組も始めております。今後も丁寧な行政運営を行いまして、必要に応じて、働き方改革推進支援センターの個別支援につなげる取組を図っていくこととしております。

めくっていただきまして資料の6ページでは、賃上げ支援助成金パッケージのメニューでもございます、キャリアアップ助成金の周知状況を記載しております。

続いて、重点施策の2点目「女性活躍促進等誰もが活躍できる職場づくり」についてでございます。

資料は、次の7ページからとなります。

取組状況の下の部分の表をご覧くださいと、女性活躍推進法に基づき、現在労働者数101名以上の企業に、自社の女性活躍について行動計画を策定いただき、労働局にお届けいただくことが義務づけられております。届出率といたしましては、631社中624社、98.9%となっております。

引き続き、義務企業には確実に届けをいただいて、女性活躍促進に取り組んでいただくよう助言を行ってまいります。

インデックス2番の資料集の12ページをご覧ください。

本年6月にカスタマーハラスメント対策等の法制化とともに、女性活躍推進法も改正されております。来年3月末が期限となっておりますけれども、法律が10年間延長されまして、男女間の賃金の差異の公表が、現行の301名以上の企業から101名以上の企業に対象が拡大されることとなります。しっかりと周知を図ってまいりたいと考えております。

また、この男女の賃金差が生じている原因が、男女雇用機会均等法上問題となる性別を理由とした異なる取扱いの結果生じているものではないかということについても確認を行うた

めに、併せて均等法の履行確保にも努めてまいります。

続きまして、総合的ハラスメント対策についてでございます。

今見ていただいておりますインデックス2の資料の1ページ前の11ページを見ていただきますと、本年6月に、カスタマーハラスメント対策といわゆる就活セクハラ対策を事業主の義務とする形で法改正がなされております。公布の日から1年6か月以内の政令で定める日が施行日となっております。現在のところ、いつの施行になるのか、また細かい部分でどのような措置を企業に講じていただくかといった省令指針が定まっていないという状況でございます。このあたりを、いつ施行になるんですかとか、指針の策定はどうなっていますかというお問合せをいただいております。非常に関心が高いと感じております。情報が入りましたら、皆様方にも情報提供を差し上げたいと思っておりますし、管内事業所にも周知徹底を図ってまいります。

ハラスメント関係では、現在、セクハラ、パワハラ、妊娠出産等ハラスメントなど各種ハラスメント対策が事業主の義務となっております。雇用環境・均等室におきましても、事業所訪問等を通じて、各法に基づいて防止措置がきちんと図られているかということについて聴取をしております。

ただ相談の状況を見ますと、各種ハラスメントに関しての相談が非常に多く寄せられておりまして、相談件数に関する資料を本日お配りしておりませんが、昨年度、令和6年度の総合労働相談件数が全体で1万2,484件でございましたけれども、そのうちの1,395件、1割強が各種ハラスメントに関する相談ということで前年比2.6%の増という状況となっております。このハラスメント相談のうち7割近くがパワハラについての相談となっております。

インデックス1の資料の8ページの下の部分に今後の取組状況の欄に記載しておりますけれども、各種説明会等の際にも、相談が多数寄せられているという状況を踏まえまして、ハラスメント対策について説明させていただくことも多い状況となっております。

法律に沿った各種ハラスメント防止対策は多くの事業所において講じられておりますけれども、防止措置が講じられているものの、実際には、職場において様々なハラスメントが起きているということが相談状況にも表れているものかと考えております。労働局へのハラスメント相談の中では、「相談窓口がどこか分からなかった」ですとか、「相談窓口担当者が行為者と仲がいいので相談がしづらい」とか、「相談をしたのに特に何も対応してもらえない」といった相談もあっております。

引き続き、法に定めるハラスメント防止対策の履行確保を図り、紛争となってしまった場合の紛争解決援助制度の適切な運用に努めてまいります。

今般法制化されましたカスタマーハラスメントですとか就活ハラスメントについてでございますが、現在も、法制化はされていないんですけれども、望ましい取組として併せて取り組んでくださいということを事業所訪問等の際には説明をしております。また県内各大学で、学生さんを対象に労働法制講座等を行っております、その際は、就職活動に当たって、ハラスメント行為などがあれば、大学等を通してでも労働局に相談、情報提供いただくように説明を行っているところでございます。

インデックス1の9ページから11ページに、仕事と育児・介護との両立支援について記載しております。今年度は4月、10月と育児・介護休業法の改正施行がございましたので、9ページの下欄に記載がございますように、積極的に事業所訪問を行って、改正法に沿って規定整備がなされているかということについても確認をしております。次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定等認定企業も着実に増加しております。

今後も育児・介護休業法等に沿ったワーク・ライフ・バランスの促進を図り、子供の年齢に合わせた柔軟な働き方の促進等に努めてまいりたいと考えております。

雇用環境・均等室からは以上でございます。

(藤原労働基準部長)

労働基準部長の藤原でございます。

日頃より労働基準行政に関してご理解、ご協力をいただきますことを感謝申し上げます。

私からは労働基準部関係についてご説明いたします。

説明については着座にて行わせていただきます。

それでは、インデックス1の資料12ページをご覧ください。

基準部関係としましては、5つの基本方針の1つ「安全で健康に働くことができる環境づくり」の中の赤字となっている「1 長時間労働の抑制」と「3 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」を最重点事項としておりますので、この2点について取組状況を説明させていただきます。

13ページをご覧ください。

上段の行政運営方針本文にありますとおり、鹿児島労働局・労働基準監督署では、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底を行うこととしております。

令和7年度上半期の取組状況としましては、中段の1ポツ目になりますが、各監督署において、監督署に寄せられる投書や相談等から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施しております。

令和7年度の監督指導結果の広報につきまして、来年度行うこととなりますが、令和6年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導につきましては、令和7年10月3日に広報を行ったところでございます。

今後の取組についてご説明いたします。

上半期の取組としておりますので、一部既に実施したものも含まれておりますが、ご容赦いただきますようお願いいたします。

下段1ポツ目に記載がありますとおり、引き続き時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底を図ることとしております。

続きまして、下段2ポツ目に記載がありますとおり、長時間労働の解消に向けた取組として、毎年11月を過労死等防止啓発月間としており、11月11日に過労死等防止対策推進シンポジウムを開催したところでございます。

さらに、同月間に実施する過重労働解消キャンペーンの実施に先立ちまして、10月24日より、主要経済団体や労働組合などの団体に対し、労使の長時間労働削減に向けた取組について、労働局長の訪問等による要請を実行しました。

キャンペーン期間中に、過重労働が行われていると考えられる事業場への重点監督の実施等を実施しており、11月21日には労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換等を実施予定としております。

続きまして、下段3ポツ目に記載がありますとおり、企業における自主的な過重労働防止対策を推進する目的で、12月18日に過重労働解消のためのセミナー及び就業環境整備・改善支援セミナーを実施予定としているところでございます。

続いて、14ページをご覧ください。

令和6年度適用開始業務等、具体的には、医師、建設事業、自動車運転の業務等これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業務に対し、労働時間短縮に向けた支援を行うこととしております。

取組状況としては、下段の1ポツ目になりますが、令和6年度適用開始業務について、業界団体のご協力もいただきながら、改正労働基準法等の周知、自主的な改善や適正な労務管

理等の支援、関連する助成金の利活用に関する案内を実施いたしております。

具体的には、医師に対しては、鹿児島県医療勤務環境改善支援センターや鹿児島県と連携しながら、説明会等の支援を行っております。

自動車運転の業務に対しては、業界団体と連携し、各労働基準監督署において説明会等を実施しております。

建設事業に対しては、九州地方整備局及び業界団体と連携し、説明会を実施しており、6月30日に鹿児島県建設業関係労働時間削減推進協議会を開催したところでございます。

今後の取組につきましてご説明いたします。

下段1ポツ目に記載がありますとおり、令和6年度適用開始業務等である医師、自動車運転の業務、建設事業に対して、引き続き、労働局及び労働基準監督が連携を行い、継続的な周知・支援等を実施することとしております。

続いて、15ページをご覧ください。

「3 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」についてになります。

上段の行政運営方針本文にありますとおり、県内の労働災害による死傷者数が年間2,000人を超えて増加傾向で推移していることから、鹿児島労働局では令和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、転倒や腰痛といった行動災害対策、また、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の取組を推進しているところでございます。

16ページの取組状況にありますとおり、関係団体の皆様にご協力いただきながら、各種説明会や会議、協議会等を開催したほか、2ポツ目にありますが、熱中症に関する労働安全衛生規則の改正等があり、かつ、鹿児島県内の熱中症による労働災害の増加を受けて、労働局による各団体への職場における熱中症予防対策の徹底に向けた要請を実施したところでございます。

令和7年の災害発生状況につきましては、インデックス2の41ページをご覧ください。

令和7年9月末現在の数字でございますが、人数は新型コロナウイルスを除くもので、死亡者数は8名と前年同期と比較して5名減少し、率にすると38.5%の減少となっており、休業4日以上死傷者数も1,429人と前年同期と比較して50人減少し、率にすると3.4%の減少となっております。

対前年比での減少となっはいるものの、第14次防の目標である「死亡者数は、毎年10人以下」、「死傷者数については、2022年（令和4年）と比較して減少させる」としており、

令和4年が2,090人ですので、対前年比で67人減少させねばならず、死亡者数、死傷者数ともに増加傾向に歯止めがかかりつつあり、目標達成は不可能ではないものの、予断を許さないというような状況であると言えます。

以上が実施状況となります。

今後の取組につきましては、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画において、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の取組を推進しているところであり、労働災害の増加傾向に歯止めがかかりつつありますが、事業場で繁忙期となる年末年始及び年度末に向けてさらに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おります。

私からは以上となります。

(菅原職業安定部長)

続きまして、職業安定部長の菅原と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは職業安定部の部分についてご説明させていただきます。

着座にて失礼いたします。

資料17ページをご覧ください。

職業安定部では、人手不足対策及び障害者の就労促進を最重点事項として業務を進めてまいりましたので、本日は、この2つの事項について説明させていただきます。

それでは、資料18ページをご覧ください。

まず、1つ目が、人手不足対策となります。

上段に行政運営方針の本文を記載しております。内容としましては、ハローワークに求人を申し込んでいただいている事業所への手厚い支援や、ハローワーク鹿児島と国分に設置している人材マッチングコーナーを中心として、医療・介護分野などの人材不足分野に対するマッチング支援を行うことが記載されております。

資料下段の取組状況をご覧ください。

1 ポツ目が、オンラインを活用した求人受理でございます。

制度自体は令和2年1月からスタートしたオンラインサービスとなりますが、事業所が求人者マイページを開設するという一方で、会社のパソコンから求人を申し込めるほか、求職者一覧の中から自社の求人に応募してほしいという求職者を選定して、応募の検討を依頼するといった機能なども備わっております。こうしたメリットの周知に努めることで、現在、

当県における求人は約90%がオンライン経由となっております、多くの事業所にご活用いただいているところです。

2 ポツ目が、求人への充足に向けたサービスの実施でございます。

人材マッチングコーナーを設置するハローワーク鹿児島と国分において求人事業所向けセミナーを開催し、魅力ある求人票の作成支援等に取り組んだところでございます。資料にお示ししておりますとおり、9月上旬までの各セミナーを合計した参加事業所は合計75社を数えまして、ホームページにアップしている動画の再生分まで含めると140社の事業所に対して、求職者が応募しやすい求人票の作成支援を行ったところでございます。

3 ポツ目です。医療分野の求人者に対する支援の一例を示しております。

まず、ハローワーク内で事業所の要望ですとか求職者側の声なども踏まえた上で、いかに充足を進めていくかというものをまず検討して、支援の方針を定めた上で、事業所に対して、事前の職場見学を歓迎することであったり、求職者側から要望の多い夜勤回数の相談に応じるといったことを求人票に明記するよう、求職者が応募したくなる求人票となるような助言を行うとともに、見直し後の求人票を求職者に提供して、ハローワークの施設内で会社説明会を開催したという工夫を凝らしたところ、この事例の事業所においては看護師をはじめとする4人の充足が図られたという事例でございます。

続いて、資料19ページをご覧ください。

1 ポツ目が、人材不足分野と位置づけている医療・介護・保育・建設・運輸・警備の6分野に対する支援の実績となります。なお、この6分野につきましては、他の産業に比べて有効求人倍率が高く、人手不足が特に顕著であるという職種が多いことから、人材不足分野と位置づけているところでございます。

時間の都合上、触れませんが、インデックス2の参考資料52ページのほうに職種別の有効求人倍率を一覧として参考資料としてつけてございます。有効求人倍率が高い業種が人手不足という状況となっておりますので、後ほどお読みいただければと思います。

資料の19ページのほうに戻りまして、ハローワーク鹿児島と国分に設置している人材マッチングコーナーの第1四半期の実績のご紹介です。赤字部分で記載しておりますとおり、求人者支援の充足率が16.5%となっており、求職者支援の就職率は37.7%となっております。

人材マッチングコーナーの就職率が全国水準を下回ってはおりますが、県内の全ハローワークにおける8月末の人材不足分野の就職件数は3,617人で、事業目標に対する進捗率としては40.5%となっており、上半期5か月経過した時点としての数字としては、目標をおおむ

ね達成しているという状況でございます。

続いて、小さいポツの3つ目をご覧ください。

6月から8月を医療分野の集中的な充足支援期間と定めまして、労働局とハローワークが連携し、21の医療機関に対する重点的な支援を実施し、329人の支援求人に対して、42人の充足に結びついたところでございます。

続いて、下段の今後の取組につきましてご説明いたします。

1つ目のポツが、求人充足に向けたサービスの実施でございます。

上半期に開催した求人事業所向けセミナーについては、参加者から高い満足度を得ておりますので、下半期におきましても、引き続き開催するとともに、求人票の見直しをご検討されるという参加求人者に対して伴走型の支援に取り組んでまいりたいと考えております。

2つ目のポツが、人材不足6分野に対する各ハローワークの充足支援でございます。

11月11日の介護の日を中心に、介護分野の就職説明会、介護ロボット体験会などを開催するほか、保育・建設・運輸・警備分野についても、各所においてミニ面接会等を現在、随時実施しているところでございます。

また、事業主等による雇用管理改善等の取組を支援するため、雇用管理改善等コンサルタントの活用促進にも努めてまいります。

続きまして、資料20ページをご覧ください。

2つ目の最重点事項である障害者の就労促進についてでございます。

上段が行政運営方針の本文となっております、①から④、4つの項目に取り組んでいるところでございます。

下段の取組状況につきまして、順番にご説明をさせていただきます。

1つ目のポツが、障害者就職面接会の開催状況でございます。

鹿児島地区及び鹿屋・大隅地区において、それぞれ就職面接会を開催し、両会場を合計した実績としましては、53社の企業、205名の求職者に参加をいただきました。

また、全てのハローワークにおける8月末の障害者の就職件数は855件で、事業目標に対する進捗率としては39.9%でございます。上半期を5か月経過した時点といたしましては、先ほど同様、おおむね目標を達成しているという状況でございます。

2つ目のポツが、精神障害者、発達障害者等の多様な障害特性に対応した就労支援でございます。

職場内での精神・発達障害者の支援者を養成するための精神・発達障害者しごとサポータ

一養成講座を開催し、障害者を受け入れる企業の、多様な障害特性に対する理解の促進に努めたところでございます。

続いて、資料21ページをご覧ください。

改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施でございます。

令和6年4月から、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者及び重度知的障害者、精神障害者につきましても、雇用率のカウントに0.5算定できるようになりました。まずは短い勤務時間から始めて、職場に慣れてきたら、ご本人の希望を踏まえて週20時間以上の勤務に移行する仕組みを整備していただき、障害者の職業的自立を促進してまいりたいと考えているところです。こちらはそれぞれの障害の程度に応じた雇用の実現を目指すことが望ましいということでもありますので、事業所訪問や就職面接会等あらゆる機会を捉えて周知を行ってまいりたいと考えております。

続いて、下段の今後の取組につきましてご説明いたします。

1 ポツ目が、公務部門における障害者の雇用促進・定着支援でございます。障害者雇用未達成の機関に対する雇用率達成に向けた訪問指導を実施してまいります。

2 つ目のポツが、県内特別支援学校高等部生徒に対する職場実習の機会の確保でございます。鹿児島、薩摩川内、霧島会場において、職場実習のための面接会を開催し、事業所及び就職を目指す生徒さん双方がお互いを知る機会の確保に努めてまいります。

3 つ目のポツが、障害者の雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度である「もにす認定制度」でございます。県内では6法人の認定が行われておりますが、現在、7 つ目の認定企業の審査を行っているところでございます。

以上で、職業安定部としての説明を終了いたします。

(仙波会長)

ありがとうございました。

それでは次に、会次第6議事(2)「委員からのご意見・要望等」に移ります。

まずは、委員の皆様へ事前に質疑等をお願いしていましたが、届いている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)

事前にいただいております質疑は阪元委員からのご質問でございます。机上にも配付させ

ていただいておりますが、読み上げさせていただきます。

資料46ページに、熱中症による死傷者が増加している旨の記載があります。

そこで、以下の点についてお伺いさせていただきます。

熱中症が発生した状況について、年齢層や職場環境、発生しやすい業種など分析したものがあれば、ご教示いただけないでしょうか。

特定の職場で熱中症が繰り返し発生している場合、再発防止に向けた具体的な取組、フォローは行われていれば教えてください。

熱中症対策として定期的な休憩が必要になることから、適正な工期（作業期間）の設定が重要かと考えますが、人手不足の職場では1日当たりの労働時間が長くなるといった「しわ寄せ」が生じることも想定されます。この点について、どのような対応が望ましいのか教えてください。

以上です。

（仙波会長）

事務局より回答をお願いいたします。

（藤原労働基準部長）

労働基準部長の藤原でございます。ご質問ありがとうございました。

1点目につきましては、鹿児島県内における熱中症による休業4日以上の災害について直近10年の状況については、平成27年から令和5年までは13件から19件の間で行き来するような状況でございました。それが令和6年においては38件と急増しております。また、令和7年においては、11月13日現在の未確定値ではございますが、36件発生しており、令和6年と同程度の発生件数で推移しております。

同期間の熱中症災害について分析しますと、業種としては建設業が最も多く、やはり屋外で作業を行う業種において災害が多い傾向にあります。

月別については、7月から8月に大部分が集中しておりますが、5月、6月、また9月～11月においても少数ではございますが発生しております。

年齢につきましては、特に大きな偏りはございませんでした。

続いて、2点目の内容についてになりますが、休業4日以上の災害については、特定の職場で繰り返されるといような事例はなかったところでございます。

そういったことを防ぐための取組としましては、労働安全衛生規則において、暑熱または多湿な屋内作業場で、有害なおそれのあるものにつきましては、冷房や通風等適当な温湿度調整の措置の義務があり、また、同規則等には、多量の発汗を伴う作業場については、塩及び飲料水を備えなければならないという規定もございます。

なお、本年、労働安全衛生規則が改正され、「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」が加わり、熱中症を発症した、または発症の疑いのある作業等者等について、重篤化を防止するための対策が義務づけられたところでございます。

労働局としましては、熱中症関連の改正労働安全衛生規則等を周知するなど、対策の徹底を求めているところでございます。

続いて、3点目になります。労働安全衛生規則や工期に関する基準において、工期に関しては、十分な工期の設定確保への配慮などが必要とされており、請負代金に安全衛生経費として必要な金額を設定し、また、工期に、労働安全衛生法等で定める基準等を遵守した安全衛生設備等の準備に必要な期間や、猛暑日等の自然要因における不稼働を考慮した期間を確保するなど、発注者等において配慮いただくことが重要となっております。

鹿児島労働局においては、九州地方整備局及び業界団体と連携し、説明会等の支援を実施するとともに、建設工事関係者連絡会議や鹿児島県建設業関係労働時間削減推進協議会等において、発注者等に対して、発注者、受注者双方における適正な工期設定を通じた長時間労働の是正と適切な金額による契約を通じた労働者の処遇改善が重要である旨を周知の要請をしているところです。

引き続き、九州地方整備局や鹿児島県庁などの発注機関や、委託事業である鹿児島働き方改革推進支援センターなどと連携して、このような周知・支援をしていくことが重要であると考えているところであります。

また、しわ寄せ防止につきましては、いわゆる企業間の取引について、大企業、委託事業者による長時間労働削減等の取組が、取引先中小企業に「しわ寄せ」を生じさせていることがあり、取引先の長時間労働につながるおそれのある短納期発注や発注内容の頻繁な、または急な変更を行わないことなどのしわ寄せ防止について、労働局においては周知・啓発等を行っているところでございます。

労働時間が長くないようにするために、勤務間インターバル制度を整備いただく、業務の繁閑に合わせて計画的な年休を取得していただく等により、しっかりと休憩、休息を取っていただくことは働く方の健康に、長く働いてもらうために非常に重要なものであると考

えているところでございます。

鹿児島労働局においては、より働きやすい職場環境整備に向けて、働き方改革推進支援センターや、働き方・休み方改善コンサルタントによる個別支援、また業務改善につながる助成金の支給等により支援しているところでございます。

雇用管理上、お困りのことがございましたら、雇用環境・均等室にお尋ねいただければと思います。

簡単ですが、以上となります。

(仙波会長)

今の事務局の説明について、阪元委員、何かございますか。

(阪元委員)

特にございません。ありがとうございました。

(仙波会長)

それでは、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。

いかがでしょうか。――といってもなかなか質問が出にくいと思いますので、まずは、先ほど説明があった資料に基づいて、基本方針の4つの柱についてご意見、ご質問をいただき、その後、その他ということで何でも構いませんのでご発言いただこうかと思っております。

それでは、まずは雇用環境・均等室説明の最低賃金、それから女性の活躍促進について何かご質問等ございませんでしょうか。

(上菌委員)

上菌と申します。

資料7ページのところで、ちょっとお聞きしたいことがあって、ご質問という形で手を挙げさせてもらったんですけども、取組状況のところに表があって、一般事業主の行動計画策定届出状況の中で、457社中450社が事業主の行動計画を提出しているというふうになってい

るんですけど、この7つは何で出していないのかというのが1つ聞きたいなというところがございます。

もう1つは、8ページの取組状況のところ、就職活動中の学生に対するハラスメント対策についてというふうに書いてあるんですけども、主にセクハラについてお話をされたんですけども、いわゆる就職差別みたいなものも私ども連合の調査の中でも出てきているという結果がありまして、そこら辺のところの調査というのはされていらっしゃるのかというところが1つ。

加えて、いわゆるエントリーシートですね、大学、高校から提出されるエントリーシートについてはいわゆる昔のJIS規格ではなくて今の厚労省規格のもので提出するようになっていくという形なんですけれども、学生以外の方の部分については、企業が作成したエントリーシートで提出させるという形になっているというふう聞いてございます。

障害のところでもあったんですけども、障害者の就職のところ、公務部門における障害者の雇用未達成機関に対して指導を実施しているというお話があったんですけども、私どもの調査では、鹿児島県における公務職場の中にもまだそういういわゆる昔のエントリーシートを使っているようなところもあって、そういったところの指導というのはされるのかされないのか、されるんだったらどちらのほうにされるのかというのをお聞かせいただければと思います。

(仙波会長)

ご説明をお願いいたします。

(佐藤雇用環境・均等室長)

まず1点目の女性活躍推進法に基づく届出状況の部分について、雇用環境・均等室のほうから回答いたします。

なぜこの数社が届け出ていないのかというところなんですけれども、9月末現在の数値でございまして、例えば9月末に1つの行動計画の期間が終わりましたということになると、義務企業については、次の10月からまた次期の行動計画を策定していただかないといけないこととなりますので、そこはぜひ切れ目なく届出をいただかないといけないですよ、義務企業なのでというようなところで当然指導はしておりますし、行動計画が例えば9月末で終わりの期間を迎えますよという2か月ほど前には、お宅の行動計画はあと2か月で終わりの期

間を迎えますので、次の行動計画のご検討をいただき策定してくださいねというような注意喚起の文書なども送っておるところではあるんですけども、やはり少し検討して時期がちょっと1週間とか2週間程度空いてしまいましたというような企業が幾つかございますので、そういうところで数社、ちょっと時点で考えるとお届けいただけない企業が出てきているというような状況ではございますけれども、そう期間は空かずに全ての企業にお取組いただいとご理解いただいと問題ないかと思ひます。

就活ハラスメントとひひますか、これについては主に均等法の中に策定される、いわゆる就活セクハラについての部分でござひますので、就職差別ですとかそのあたりについては職業安定部のほうから回答をいたします。

(菅原職業安定部長)

職業安定部の菅原でござひます。

就職差別の件につきましては、公正採用選考というものの観点から、企業の方々に向けて、こういったことを学生たちには聞いてはひけないということを定めておりまして、そういった学生たちに配慮をするということを事業主団体の皆様のご協力もいただき、各企業に周知を行っているという状況でござひます。

また、実際に県内においても、学生の面接の際に家族の状況を聞かれたですとか、そういった就職差別に当たるというか、面接で聞かないよう周知を図っていることについても、数は最近是非常に減ってきた状況ではござひますが、まだそういった質問がなされているという実態はござひます。そういった場合、学校のほうでも、どういった質問がなされているかというような聞き取り調査みたいものはされているんですけども、職業安定部のほうに、企業からこういったことを聞かれたんですけどもというご相談をお寄せいただければ、事実確認をいたしまして、適切な指導を行っているところではござひます。

また、ご指摘いただきましたエントリーシートの様式につきましては、ここに関しては正直、各公務部門ですとか各企業がどのようなエントリーシートを用意しているかというところまでは、実態としては調査し切れていないところではござひますが、先ほど申し上げたような何か就職差別に当たるんじゃないかというようなご相談があった個別対応といたしましては、指導に取り組んでいるところではござひます。

(仙波会長)

上菌委員はよろしいでしょうか。

(上菌委員)

それでは、エントリーシートが、いわゆる今のエントリーシートは男女だとか性別欄だとか本籍地はない形が望ましいという標準様式となっているんですけども、例えば、どここの会社でも自治体でもいいんですけども、それはエントリーシートにそういうのが使われていますけどという連絡をさせていただければ、対応はしていただけるという考え方ですか。

(菅原職業安定部長)

ご相談いただいて、企業とよく中身の確認をさせていただくという過程はございますけれども、ご相談いただければ動きますというその仕組みはございます。

(仙波会長)

よろしいでしょうか。

(上菌委員)

はい。

(仙波会長)

ほかには何かご質問ございませんか。

(濱上委員)

使用者委員の濱上でございます。よろしくお願いたします。

女性活躍推進に関しまして、仕事と育児の両立ということで9ページに男性の育児休業取得率というデータがあろうかと思えます。政府目標として令和7年に50%。取得率というのを1日でも取ればなるんですけどか、そこあたりはいいとして、鹿児島県が44.1%ということで、令和5年度の、しかも県の調査であるとなっていますけれども、鹿児島労働局として何かそういう調査あるいはデータをお持ちなのかどうか。私どもはやはり会員の皆様にこういうことを周知するに当たって一定程度データとか裏づけがあれば、より実感も深まると思

っております。そういうデータがあればお示しく下さい。もしなければ、佐藤室長さんの肌感覚でいいですので、鹿児島の男性の育児休業取得率が、全国と比べてあるいは九州と比べてどのように感じていらっしゃるかちょっとお聞かせ願えればと思います。

(佐藤雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室でございます。ご質問ありがとうございます。

局独自の調査につきましては、申し訳ございませんが特段調査等を行っておりませんので、私どももデータを活用する場合については、県の調査によるとというようなところでご回答しておりますのが状況でございます。

先ほどおっしゃいましたように男性の育児休業、1日でも育児休業とカウントすればというようなところはございますので、本当に肌感覚といたしましては、男性が取得される場合は、ほんの数日という言い方はちょっと適切ではないかもしれませんが、やはり短期が多いという感覚的なものを持っておりまして、これは鹿児島に限らずという印象を持っております。

ただ、ほんの数日でも取っていただけることで、育児ってこういうことなんだというようなところをぜひ男性の皆さんにも感じていただきたいと思っておりますし、男性も取りやすいようというような形で制度設計された改正法がどんどん進んでいってはおりますけれども、やはり男性が取られる場合については、育児休業ということで休んでおられると、子の養育のための育休なんですよというようなところを、「取るだけ育休」にならないようにというようなことは併せて周知を進めているところでございます。

男性にとっても、女性ももちろんそうなんですけれども、育児をしていらっしゃる労働者の皆さん、例えば、ちょっと体調が悪そうだから、子供が熱を出しそうな感じだからとか、あるいは保育園、小学校などでインフルエンザがはやってきたみたいだから、ひょっとしたらうちの子も感染するかもしれないというようなところを想定して仕事の段取りを組むとか、そういうようなところは取得する側にとっても仕事の段取りを考えるようになるとか、ここまでやってあとは組織的な業務運営を行えるように考えていくとか、いろんな面でメリットもあろうかと思っておりますので、そのあたりも併せて周知を図りながら、男女ともに育児、介護も含めて、ワーク・ライフ・バランスの図れる職場環境の整備というようなところで周知、環境整備を図ってまいりたいと考えております。

(仙波会長)

濱上委員よろしいでしょうか。

(濱上委員)

はい。

(仙波会長)

ほかにはありませんか。

(大河委員)

大河と申します。

事務局の皆様には日頃から、大変働きやすい労働環境の整備をありがとうございます。敬意を表させていただきます。

私からは、資料の13ページのほうに育児・介護休業法の改正ポイントのご案内をいただいておりますけれども、子の看護休暇の見直しにおいて、枠が大変広がっているということで、労働者側からは使用しやすいメリットが非常に増えたというところですが、枠が広がったことに伴っては、アスタリスクのところに、取得可能日数は、特に子が2人以上の場合もこれまで同様の10日からは変更がないという記載があるかと思えます。非常に取りやすい、分単位で取れる休暇というふうに認識しておりますけれども、やはり枠が広がった分だけ日数というところも余白を持たせていただければなという、これは一要望と、また私も本日、離島から来ておりますけれども、鹿児島県が離島を多く抱えているというところでは、1医療機関を受診するのにもかなり時間的また経費的な部分も負担が大きいかと思えますので、多子家庭も多い中で、2人以上の場合は10日というところの枠が今後、拡充・拡大されていけばなという要望がありますので、1点ご要望として受け止めていただければと思っております。

(佐藤雇用環境・均等室長)

ご意見ありがとうございます。おっしゃるよう取得事由が非常に拡大された分、そもそも足りないんだというようなお声は頂戴しておりました。子供が2人いると、インフルエンザにかかれば、上の子、下の子にも感染するし、それが治ったと思えば胃腸炎になったり、

子供というものはそれで免疫をつけていくんでしょうけれども、非常に子供1人で5日、2人以上で10日というのは、もう本当にあっという間に冬の期間だけで使い果たしてしまいますというようなお声をいただいている中で、取得事由が広がったことで、かえって枠が狭まったじゃないかというようなご指摘は頂戴することはございますので、また鹿児島独自の離島も多くというような状況を含めて、またそういったご要望をいただいたということを本省のほうにも伝えてまいりたいと思います。ご要望ありがとうございました。

(仙波会長)

大河委員よろしいでしょうか。

(大河委員)

はい。

(仙波会長)

それでは、次に進みたいと思います。

次は、労働基準部のご説明にありました安全で健康に働くことができる職場づくりについて、何かございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

ご意見がないようですので先に進めたいと思います。

次は、職業安定部の人手不足対策についてです。何かございませんか。

(前田委員)

20ページ、21ページのところで障害者の就労促進に関してですが、身体に比べて精神の方々の就労の促進がなかなか進んでいないんじゃないかというようなことを聞いたことがあります。その対策の具体的なところをお聞きしたいのと、あと、卒業時の学校との連携について具体的なことをお聞かせいただければと思います。

(菅原職業安定部長)

職業安定部より回答させていただきます。

お話しいただいたとおり、身体障害者の方々に比べて精神障害者の方々についてはなかなか支援というか、入った後の付き合い方というものが難しいというお声をよくいただいておりますので、精神・発達障害者につきましては事業主からの求めも多いということ、一方で近年、精神・発達の障害をお持ちの方の人数というのは非常に多くなってきていることから、企業が法定雇用率を達成するために雇い入れる障害者としては精神が多くなってきているというような状況も踏まえまして、資料の20ページのほうにも上段の行政運営方針の部分の③に書かせていただいております。取組状況のほうは2ポツ目でございます。精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というものを開きまして、各企業において精神障害者に対する支援を行うことができるよう、企業内の支援者というものも養成できるよう、しごとサポーターの養成を推進しているという状況がございます。

また、各支援機関とも連携をしまして、定着支援を非常に重要視しておりますので、各支援機関から企業に訪問の際、今の状況はどうですかというような配慮をより手厚くするようということで、各支援機関の重点項目の中にも精神障害者の支援というものが盛り込まれているところです。

あと学校との卒業後の支援ということですが、今お話ししました支援機関との連携というものがポイントにはなってくるのかなと思いますので、事前に支援機関ともよくつながりを持っていくという状況の中で、就職準備段階から、その支援機関が障害者の特性などをよく理解した上で、企業でどのようなことに気をつけるのかという企業との橋渡しという部分を重要視して先ほどの定着支援につなげていくといったところでございます。

(前田委員)

ありがとうございます。

(仙波会長)

ほかにはありませんか。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

なければ、今日の説明に関係なく何でもご質問、ご意見、ご要望ありましたらお願いいたします。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

よろしいですかね、いろいろご質問も出ましたので、これをもって意見、要望等を終了させていただきます。

それでは、最後に確認ですが、本日の議事録については、後日、事務局よりメールにて送付されてくるということですので、全委員の皆様、ご確認の上、修正等がありましたらご返信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、鹿児島労働局長の永野よりお礼のご挨拶を申し上げます。

(永野局長)

本日は、お忙しい中、熱心なご審議をいただきまして誠にありがとうございました。

委員の皆様からいただきました貴重なご意見等につきましては、本年度後半の行政運営に生かしていきたいと考えております。

今後ともどうぞよろしくをお願いいたします。

本日は、どうもありがとうございました。

(事務局)

以上をもちまして、令和7年度第1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、第2回の審議会は来年3月初旬から中旬にかけて予定しております。改めましてご案内させていただきますので、日程調整につきましてご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

それでは、本日は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25分閉会