

## 働き方改革・多様な主体の活躍

### 目指す姿（10年後）

- 県内企業において、テレワークなど時間や場所にとらわれない柔軟な働き方や、働きやすさのみならず、従業員の働きがいや達成感につながる取組が進むことで、従業員の力が最大限に発揮され組織力が向上するなど、働き方改革を企業成長に生かす取組が先駆的に進んでいます。
- 様々な職場において、妊娠・出産・子育て等のライフイベントと両立しながら安心して働き続けることができる環境の整備が進むとともに、いわゆる「M字カーブ」が概ね解消されるなど、女性の就業率が向上し、意欲高く、職場において責任ある業務や役割にチャレンジする女性が増えています。
- 県内外の若年者の県内企業への興味・関心や就業意欲が高まることにより、誇りや希望をもって県内での就業と暮らしを選択する若年者が増え、就職に伴う若年者の転出超過数が縮小しています。
- 広島県への移住により、移住者の希望するライフスタイルや働き方の価値観が実現されることで、広島県の移住先としてのブランドが確立され、東京圏等から移住者が高い水準で安定的・継続的に転入しています。
- 豊かな経験や知識など高齢者の強みも事業活動に生かしていこうとする企業が増え、県内企業において、高齢者のニーズに応じた雇用の場が広がることにより、高齢者が現役世代と同様に、意欲をもって働くことができる環境の整備が進んでいます。
- 障害者の就業意欲や個々の能力を積極的に生かしていこうとする企業が増え、障害者の雇用・就労の場が拡大することにより、障害等の有無にかかわらず、意欲をもって働くことができる環境が整うとともに、障害者がその能力や特性を生かして社会参画する機会が増え、経済的な自立が進んでいます。
- 県内企業等において、外国人材の円滑な受入・就労に必要な環境が整えられ、外国人が地域とつながりを深めながら、生活に必要な情報の共有が進むことにより、外国人が困ったときに相談できるなど、孤立することなく安心して生活し働くことができ、企業における戦力として活躍できる環境の整備が進んでいます。

ビジョン指標	当初値	現状値	目標値 (R7)	目標値 (R12)
従業員が働きがいを感じて意欲的に働くことができる環境づくりに取り組む企業(従業員 31人以上)の割合	30.6% (R2)	37.1% (R3)	50%	80%以上

主な取組

● 働き方改革の推進

- 民間コンサルタントの伴走型支援により  
**働きがい向上の取組事例を創出**  
事例創出・情報発信件数: **3**件[R4]
- 民間専門機関と連携した「働きがいのある会社」調査費用の補助による**優秀企業の見える化・情報発信**[R4]  
調査参加企業数: **37**社、情報発信件数: 認定企業 **16**社(うち優秀企業**5**社)[R5.3 時点]
- 働きがいのある組織づくりをテーマとした**経営者交流イベント**を開催 参加企業数: **30**社[R4]
- 経済団体と連携し、働きがい向上をテーマとした「**企業経営者勉強会**」を開催  
参加者数: 延べ **637**人 [R4]
- 企業経営者等の行動を後押しするため、「**イクボス同盟ひろしま**」の枠組みを活用し、働き方の見直しを促す活動推進 メンバー数: **203**人[R5.3 時点]
- テレワークの促進に向けた「**ICT 活用・テレワーク推進セミナー**」を開催  
参加数: 延べ **205**人 [R4]
- 専門家の伴走型支援により**テレワーク導入のモデル事例を創出** 事例創出件数: **5**社[R4]
- 専門家の派遣による**テレワークの導入着手支援**を実施 参加企業数: **20**社[R4]

● 女性の活躍促進

- 女性の就業継続や管理職登用を促進するための研修やセミナー等を実施 参加者数: **1,000**人[R4]

● 外国人が円滑かつ適切に就労し、安心して生活できる環境整備

- **外国人材受入企業等向けミニセミナー(出前講座)**の開催(対面とオンラインのハイブリッドで開催)  
全 10 回、参加企業数 **231**社
- **外国人材受入企業等向けフォーラム**の開催(対面とオンラインのハイブリッドで開催)  
参加企業数 **410**社

● 若年者等の県内就職・定着促進

- 求人サイト「**ひろしまワークス**」の運営
- 若年者等の県内就職を促進するため、
  - ・ 県内大学との連携による業界研究講座の実施  
**14**校 **23**回 延べ **1,654**人受講[R4]
  - ・ 県外大学等での業界研究会の開催  
**12**校 **11**回 **265**人参加[R4]
  - ・ 県内高校との連携による地元企業の出前講座の実施  
**30**校 **33**回 **5,293**人受講[R4]
  - ・ 市町や企業等と連携した移住フェアを開催  
**4**回 **720**人参加[R4]
  - ・ 地域と東京人材をマッチングする移住セミナーを、オンラインで開催 **21**回 **1,031**人参加[R4]

● 高齢者の就労促進

- ひろしましごと館における**高齢者の就業相談**の実施 就職件数: **90**件[R4]

● 障害者の活躍促進

- **障害者就職面接会**の開催  
参加企業数 **82**社、参加求職者数: **293**人、内定者数: **41**人[R4]

● 新型コロナ等の影響による離転職者の支援

- **働きたい人全力応援ステーション**の開設  
[R3.6~]  
求職登録件数: **1,084**件[R5.3 時点]
- 国のマザーズハローワーク等と一体的に運営する「**わーくわくママサポートコーナー**」を設置し、新型コロナウイルス感染症等などの影響により離職を余儀なくされた方や、再就職を希望する子育て世代の女性の再就職を支援[広島: H24.3~、福山: H27.1~]  
就職者数: **368**人[R4]

## ① 働き方改革の促進

### 【5年間(R3～R7)の取組の方向】

- 働き方改革により経営メリットが生じた優良事例やデータなどを収集し、経済団体等と連携して、効果的な情報発信やセミナー等を実施することにより、経営者層の理解と働きがい向上に向けた取組の促進を図ります。
- 企業の取組段階に合わせて、働きがい向上に向けた効果的な取組手法やノウハウ等の提供やアドバイス等の支援、自社の現状や課題を把握するためのツールの提供などを行うことにより、具体的な取組を促すための支援を行います。
- ウイズ／アフターコロナ時代の「新しい生活様式」の下、テレワーク等の時間や場所にとらわれない働き方の普及を図るため、テレワーク等の活用事例の紹介や相談会、個別支援の実施などにより、その有効性の理解と導入を促進します。

KPI		R3	R4	R5	R6	R7
デジタル技術の活用等による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進する企業(従業員31人以上)の割合	目標	35.0%	40.0%	45.0%	48.0%	50.0%
	実績	44.0%	【R5.11 判明】			

### 【評価と課題】

- 企業経営者に対するセミナーや交流イベントの開催等により、経営戦略・人材戦略としての従業員の働きがい向上の重要性の理解と取組への動機付けが進んだ結果、県の指定する民間専門機関が実施する「働きがいのある会社」調査への参加企業数は目標を上回る37社となるとともに、広島県における「働きがいのある会社」の認定企業として16社(令和3年度は7社)が選出されるなど、県内企業の働きがい向上の取組が着実に広がり始めている。
- その結果、ビジョン指標の「従業員が働きがいを感じて意欲的に働くことができる環境づくりに取り組む企業(従業員31人以上)の割合」(令和3年度)は、当初値(令和2年度)の30.6%から37.1%に向上した。
- 一方で、働きがい向上の取組は、企業の経営戦略や組織の状況によって、取組のアプローチ方法が多様であるとともに、成果発現までに時間を要するため、企業の実態に合わせたきめ細やかな実行支援が必要である。
- コロナ禍を機にテレワーク等の柔軟な働き方を推進する企業の割合(令和3年度)は、44.0%に拡大した。しかし、人的・金銭的な資源に制約のある中小企業でのテレワーク導入率は大企業に比べて低く、また、コロナ禍で実施したものの臨時的なもので制度化の予定がない企業もあるため、テレワークの導入に加えて、利用の定着に向けた支援に引き続き取り組む必要がある。

【主な事業】・ 働き方改革推進事業……………274 ページ

### 【令和5年度の取組】

- 県内企業の自発的・自律的な働きがい向上の取組の実践を更に促進するため、経営者を対象とした取組の実践ノウハウを提供するセミナーや交流イベントの開催、広島県における「働きがいのある会社」認定企業等の見える化による優良事例の発信に継続して取り組む。あわせて、民間専門機関のコンサルティングやサーベイの利用を促進する補助事業を新たに開始し、企業の目指す姿や組織の実態に合わせた実行支援を強化する。
- 仕事の自律性が高まることやワーク・ライフ・バランスの改善など、働きがい向上にもつながるテレワーク等の柔軟な働き方の導入と定着を加速させるため、ITと経営の専門家(ITコーディネータ)の支援企業数を拡充して実施する。
- DXの進展や労働市場の流動化の高まりを背景に、新規事業・成長分野への配置・職種転換等で企業の生産性向上につながるリスクリングの実践と従業員の成長の環境整備を通じた働きがい向上を促進するため、企業経営者と推進担当者を対象としたリスクリング推進人材育成研修を新たに実施する。

## ② 女性の活躍促進

### 【5年間(R3～R7)の取組の方向】

- 県内企業等が女性活躍を経営戦略として推進するため、経済団体等と連携して、セミナーやシンポジウム等の開催などにより、経営者等への働きかけを強化します。
- 女性活躍推進アドバイザーの派遣等による女性活躍推進計画の策定促進、取組ノウハウの提供や成功事例の発信などにより、県内企業における女性従業員の採用拡大、人材育成、管理職等への登用に向けた取組の計画的かつ効果的な推進を図ります。
- 女性従業員を対象として、キャリアや就業年数等に応じて必要な知識や技能を身につけるための研修等を開催するとともに、企業や業種の枠を越えたネットワークを形成できる機会を提供することにより、働き続けることや、管理職等へのキャリアアップに挑戦することに対する女性の意欲を向上させます。
- 仕事と家庭の両立支援制度や、制度を利用しやすい職場環境整備の促進とともに、国のマザーズハローワークや市町等と連携して、妊娠・出産・育児等のライフイベントを機に離職した女性の再就職に向けたきめ細かな支援を行います。
- 企業等に対して支援制度を含めた男性の育児休業制度の周知を図るとともに、イクボス同盟ひろしまの取組などの働きかけをさらに強化するなど、育児休業を取得しやすい職場環境を促進します。  
また、市町等の関係機関とも連携して、男性従業員が家事・育児・介護等に積極的に参画することの意義や効果などについての理解促進を図ります。

KPI		R3	R4	R5	R6	R7
女性(25～44歳)の就業率※	目標	—	—	—	—	82.5%
	実績	—	—			
県内事業所における指導的立場に占める女性の割合	目標	21.0%	22.0%	23.0%	24.0%	25.0%
	実績	19.9%	【R5.11 判明】			
男性の育児休業取得率	目標	14.0%	15.0%	20.0%	25.0%	30.0%
	実績	24.0%	【R5.11 判明】			

※ 女性の就業率については、国勢調査を出典とし、次回はR7に調査予定

### 【評価と課題】

- 県内事業所における指導的立場に占める女性の割合は19.9%(令和3年度実績)で、目標値を下回る状況であった。これは、セミナー等の参加者数が目標を上回るなど、県内企業において女性活躍への関心の高まりは見られるものの、その多くが就業継続(仕事と家庭の両立支援等)の取組に留まり、管理職登用に向けた取組を計画的に進めている企業が少数であること、さらに、管理職としての人材育成には期間を要することや、女性従業員自身の管理職志向が低い傾向にあることが主な要因と考えられる。
- 平成22年度から実施している広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度やいきいきパパの育休奨励金といった取組を通じて経営者及び従業員の男性育休や育児参画に対する認識が進んだ結果、県内企業の男性育児休業取得率の実績(令和3年度)は、目標値を上回る24.0%を達成した。一方で女性の育児休業取得率(97.3%)に比べると低い水準に留まっていることから、引き続き経営者及び従業員の男性育休や育児参画に対する意識醸成に取り組んでいく必要がある。
- 「わーくわくママサポートコーナー」を利用した再就職を希望する子育て世代女性の早期就職者数は368人と目標(280人)を上回っており、相談者数も718人と前年度(694人)を若干上回っていることから、コロナ禍で就職活動を見合わせていた女性が活動を再開するなど動きが出てきているものと考えられる。

【主な事業】・ 離転職者等就業支援事業……………242 ページ  
・ 女性活躍促進・仕事と家庭の充実応援事業……………244 ページ

#### 【令和5年度の取組】

- 県内企業の女性活躍の取組状況を踏まえて施策を展開することとし、取組未着手の企業に対しては、従業員の多様性容認(促進)やその第一歩としての女性活躍に向けた意識改革(理解促進)を推進するため、経営戦略としての女性活躍への取組着手に向けた動機付けを行うセミナーを開催する。
- 取組に着手しているものの、定着には至っていない企業に対しては、両立支援や人材育成などの制度、日々のマネジメントによる教育、安心して意欲高く働き続けられる企業風土の環境整備に向け、実践に必要な知識やスキルの習得を支援する研修や、管理職層向けの“イクボス式マネジメント研修”を開催するとともに、女性従業員に対し、スキルや知識等の習得、モチベーションを向上させる研修を開催し、受講者同士の交流機会を設ける。
- また、女性管理職登用の取組を計画的に進める企業を増加させるため、広島県女性活躍推進アドバイザーによる伴走支援を令和4～5年度の2年間継続して実施することにより、女性活躍推進モデル企業(9社)を創出するとともに、その取組過程の見える化を行い、他企業への波及を行う。
- 男性の育児休業取得の機運醸成及び県内企業の取組促進を図るため、県内企業が取り組んでいる男性育休取得促進策の中で他の企業の参考となる優良事例(ベストプラクティス)を引き続き募集し、発信する。
- 再就職を希望する子育て世代の女性や雇用形態及び業種転換を希望する女性等に対し、引き続き「わくわくママサポートコーナー(常設相談コーナー、WEB相談コーナー)」において、キャリアコンサルタントによるきめ細やかな相談対応や、就職活動中の託児料支援等に取り組む。
- また、再就職を希望する女性等に対して、非正規から正規雇用、あるいは成長分野へのキャリアチェンジ等を支援し、最新のDXの動向や基礎的なITスキル等を学ぶ研修を行うとともに、県内企業に対して、子育て世代等の女性の潜在能力について理解し、採用につなげるための意識改革セミナーを開催し、女性と県内企業とのマッチング場を提供する「リスタートプログラム 2023」を実施する。

### ③ 若年者等の県内就職・定着促進

#### 【5年間(R3～R7)の取組の方向】

- 就職を理由とする若年者の県外転出を抑制するため、県内高校や大学と連携し、県内中小企業のオンライン・ナンバーワン等の優れた活動や業績、働く上での魅力や広島で欲張りなライフスタイルを実現している事例を伝える授業等を実施し、県内学生等の県内中小企業に関する認知度を高め、興味・関心を持っていただく機会を拡大します。
- 就職時の若年者の県内転入を促進するため、県内出身学生が多い関東・関西圏、中四国・九州圏の大学と連携した学内イベントや県主催イベント開催により、県外学生等に対するUIJターン就職促進の取組を推進します。
- 企業に対しては、中小企業の多くが自社紹介動画やHP、SNS等のウェブを活用して、広島で働きたいと考える若年者を自社のウェブイベント・面接会へ誘導し、採用活動等を行うことができるようノウハウを習得できるセミナー等により、県内中小企業の情報発信力の強化を図ります。
- コロナ禍での暮らし方や働き方に対する価値観の変化を踏まえた、デジタルマーケティングや各種 SNS の有機的な活用による、移住検討を促進させるための情報発信を行います。
- 移住検討の早い段階から、相談者と地域の人材や企業との接点を多くつくる、ウェブ上の取組と連動させた対面相談・移住イベントの実施等によるマッチングを進めます。
- 地域の企業、活動家等と広くつながったキーパーソンが、県や市町と連携し、ワンストップで移住希望者に対応する受け皿づくりと各地域の受け皿の連携を図ります。

KPI		R3	R4	R5	R6	R7
若年者の社会動態(20～24歳の「就職」を理由とした転出超過数)	目標	2,420人	2,140人	1,940人	1,740人	1,530人
	実績	2,802人	2,602人			
県外からの移住世帯数(移住施策捕捉分)	目標	487世帯	594世帯	628世帯	665世帯	705世帯
	実績	484世帯	596世帯			

#### 【評価と課題】

- 令和4年度は20～24歳の「就職」を理由とした転出超過数は2,602人で、前年度に比べ200人改善しているものの、目標値を下回った。主な要因は県内外の大学の県内就職の減少であることから、引き続き県内就職を促進するため、高校や大学と連携した授業内講座で、県内企業を知る機会を提供する必要がある。
- また、コロナ禍で行動制限のある生活を送った学生の多くが就職活動に不安を感じており、若手社員の経験談を聞きたいという声が多く、そのニーズに対応していく必要がある。
- 2年ぶりの移住フェアや、市町と連携した相談会を東京都内で実施した結果、移住希望者が市町と接点を多く持つことができたことで、市町の移住相談窓口を経た移住世帯数の増加に繋がり、県外からの移住世帯数が484世帯から596世帯に増加し目標を達成した。

【主な事業】・若年者就職による社会減対策事業……………350ページ  
 ・ひろしまスタイル定住促進事業……………352ページ

【令和5年度の取組】

- 県内企業を知る機会を提供するため、
  - ・ 高等学校と連携した地元企業の出前講座の実施校の拡大
  - ・ 県内大学と連携した大学1・2年生向け業界研究講座の実施校の拡大
  - ・ 県外大学と連携した広島出身及び広島就職希望学生向け業界研究会の実施校の拡大
  - ・ 包括連携協定を締結した広島工業大学と共同し、理系学生向けインターンシップコースの開発に取り組む。
- 学生の就職活動への不安を解消し、県内企業に興味を持ち、県内への就業意欲を高めるため、入社後1～3年目の若手社員を「ひろしま就活サポーター」に任命し、就職活動での経験や広島での暮らし等を語り合う交流会を開催するとともに、インタビュー記事をサイトに掲載してSNSで拡散する。
- 移住セミナーのアーカイブ配信などホームページ「HIROBIRO.」の充実や、AI相談窓口とホームページ「HIROBIRO.」の連携による移住希望者の興味・関心等に沿った情報提供など、デジタル技術を最大限活用し、情報提供や相談対応の強化を図る。また、移住支援金・起業支援金により、移住者を着実に増加させていく。

#### ④ 高齢者の就労促進

##### 【5年間(R3～R7)の取組の方向】

- 仕事の細分化等(内容・勤務時間等)で高齢者が戦力として活躍している企業の優良事例の見える化などにより、企業に対して高齢者の積極的な雇用の働きかけを行い、相談コーナーを通じた就業相談やマッチング機会の提供等を行うとともに、定年延長等の国の施策との連携を強化し、高齢者の就職率の向上を図ります。

KPI		R3	R4	R5	R6	R7
ハローワークを通じた高齢者(65歳以上)の就職率と65歳以上を除く全世代の就職率の差	目標	△9.5 ポイント	△8.5 ポイント	△7.5 ポイント	△6.5 ポイント	△5.5 ポイント
	実績	△13.5 ポイント	△11.5 ポイント			

##### 【評価と課題】

- 令和4年度は、新型コロナの感染リスクを考慮した高齢者が外出を控え就職活動を回避したことなどから、KPIは未達となった。
- 県が運営するひろしましごと館「シニア・ミドル職業紹介コーナー」の就職者数は、合同企業説明会等への参加やチラシ配布等の情報発信により、目標60人に対して90人の就職につながった。

##### 【令和5年度の取組】

- 企業に対しては、職場環境実態調査等で、65歳以上の継続雇用制度等の導入状況のほか、新規雇用の現状・課題を把握した上で、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構や広島労働局と連携して先進的な企業の取組事例を収集・発信し、高齢者雇用を進めるノウハウを提供する。
- 高齢者に対しては、ひろしましごと館「シニア・ミドル職業紹介コーナー」において就業相談や職業紹介を行う中で、働く意欲のある65歳から70歳の高齢者に対して、求人企業の動向を踏まえて、就職希望先や働き方の視野を広げるアドバイスを行うとともに、市町等の関係機関と連携し、多様な働き方ができるシルバー人材センター等の情報発信機会を拡充する。



## ⑤ 障害者の活躍促進

### 【5年間(R3～R7)の取組の方向】

- 障害者の積極的な雇用を推進するため、県内の企業に対し、障害者雇用の制度や仕組みを周知し、障害者雇用企業等見学会により障害者雇用のノウハウを広めるとともに、新たに障害者雇用に係る優良事例を見える化し情報発信を行うことで、企業における障害者雇用の促進を図ります。
- 広島障害者職業能力開発校において、職業能力開発を必要とする障害者に対し、障害の態様に配慮したきめ細かな職業訓練を行うとともに、企業訪問や訓練生の企業実習の受入れ等を通じて、訓練生の就職に向けた取組を支援します。
- 障害者の一般就労及び職場定着に向けて、障害者就業・生活支援センターによる相談支援等、就業面及び生活面の一体的な支援に取り組むとともに、リモートワークなどデジタル技術の導入による在宅就業の支援や、就労継続支援事業所への農業専門家の派遣等、農福連携の取組を推進します。

KPI		R3	R4	R5	R6	R7
民間企業の障害者実雇用率	目標	2.3%以上	2.3%以上	法定雇用率以上※		
	実績	2.3%	2.38%			

※法定雇用率は、障害者の雇用状況等により改定される。

### 【評価と課題】

- 令和4年の実雇用率は 2.38%と法定雇用率を達成した一方で、雇用義務のある企業のうち約半数しか法定雇用率を達成しておらず、障害特性に対する理解や雇用のノウハウを提供することにより、障害者雇用に取り組む企業を拡大する必要がある。
- 広島障害者職業能力開発校の各訓練科で実施される施設内訓練の訓練修了者の就職率は、87.5%と目標を達成した一方で、通所することが困難な障害を持つ方等が対象となる施設外訓練の訓練修了者の就職率は、41.7%と目標未達成となった。
- 施設内訓練では、新型コロナウイルスの影響で受け入れが自粛されていた企業での職場実習が再開され、実際に就業体験を行ったことで目標達成に繋がった。施設外訓練は精神障害を抱える訓練生の割合が施設内訓練より高いことから、就職率が低迷しているが、就労支援員の配置や、関係機関と連携した就職先の掘り起こしなど、企業に対し、更に丁寧な説明とフォローを行い、雇用の拡大を進める必要がある。
- 障害者就業・生活支援センターにおいて、オンライン面談や職場訪問等による、就業面と生活面の一体的な支援に取り組んだ結果、令和4年度の1センターあたりの平均相談支援件数は 4,901 件と目標 4,575 件を上回った。
- 障害者の新規求職件数は増加傾向にあるため、ハローワーク、障害者職業センター、特別支援学校、就労系障害福祉サービス事業所等の関係機関と連携を図りながら、職場実習や職場訪問等、就業面での不安を解消するための支援が必要である。
- また、就労継続支援事業所への農業専門家の派遣等の取組が事業所における農作物の生産性向上等による、工賃の向上につながっていることから、引き続き事業所への営農指導を継続的に行うとともに、農福連携に係る農業者等のニーズを把握し、マッチングを図ることで農福連携の取組を着実に進める。

### 【令和5年度の取組】

- 障害者雇用制度や支援策等、企業が障害者雇用を進めるために役立つ情報をまとめた冊子を作成・配布し、県内企業等に対する周知・啓発を行うとともに、障害者雇用事業所見学会(セミナー)の開催や、障害者雇用優良事業所表彰等の実施により、障害者の雇用に係る取組事例の周知に取り組む。
- 公共職業安定所と共催で、障害者合同就職面接会を開催し、障害者の就職支援に取り組む。
- 広島障害者職業能力開発校において、計画された訓練カリキュラムを着実に実行し、訓練生に就職に必要な技術・技能を習得させ、また、専門的知見に基づくカウンセリングといった就労支援を実施することにより、障害の態様に配慮したきめ細かな職業訓練を実施する。
- 障害者就業・生活センターにおいて、障害者の一般就労・職場定着に向けて、関係機関と連携して継続的な相談支援に取り組む。
- また、農産物の生産等に取り組む就労継続支援事業所へ農業専門家を派遣するなど、市町等関係機関と連携して、引き続き農福連携の取組を進める。

## ⑥ 外国人が円滑かつ適切に就労し、安心して生活できる環境整備

### 【5年間(R3～R7)の取組の方向】

- 外国人材の雇用に課題を抱えている企業等を対象とした、セミナーの実施、ガイドブックの作成・配布等により、外国人が抱える実際の課題や対応事例、コミュニケーション上の課題解消のための対策やノウハウなど、受入れや就労に有益な情報の提供により、外国人材の円滑かつ適切な就労を促進します。
- 企業や外国人が、新型コロナウイルス感染拡大などの情勢変化にも対応できるよう、県 HP 等により必要な在留資格制度、相談窓口等の情報の周知・広報を行います。

KPI		R3	R4	R5	R6	R7
県から外国人材の受入れに関する情報提供を受けた企業のうち、有益な情報を得た企業等の割合	目標	60%	65%	70%	75%	80%
	実績	46.4%	94.1%			

### 【評価と課題】

- 外国人材の雇用に課題を抱えている企業等を対象としたセミナーにおいては、中小企業団体中央会等と連携し、監理団体や企業等へ定期的に訪問・ヒアリングを行い、企業等が必要としている情報を正確に把握し、その情報を適切に提供できるようオーダーメイド型で 10 回実施するとともに、外国人材受入企業等の職場定着に取り組む好事例を紹介するフォーラムを開催した。これらのセミナーやフォーラムは対面とオンラインのハイブリッド形式にするなど、開催手法も工夫したことで、参加社数も増え、目標を大幅に上回った。
- 情報提供が県内企業等に好影響を与えているか確認する必要があるため、セミナーやフォーラム参加後の行動変容等の把握に努める。

【主な事業】・外国人材の受入・共生対策事業……………239 ページ

### 【令和5年度の取組】

- 昨年度から引き続き実施する企業ニーズに対応したオーダーメイド型のセミナーについては、より時宜に合致したテーマとすることで、満足度を高める。
- また、セミナー等に参加した企業に対し、事後調査を実施し、受入・就労に向けた環境整備に取り組んでいるか、事業効果の把握と検証に努める。
- 働きがい向上に向けた取組については、受入れ・職場定着に取り組む企業のモデル事例をフォーラム等で横展開することにより、職場環境の改善やエンゲージメントの向上に取り組む企業の増加に繋げる。
- これらの取組を通じて外国人本人が職場を選ぶことができる特定技能外国人材の受入・定着を進める。