

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)	【R4.10 判明】 (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[R3]
- 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**を開始 [R3]
調査参加企業数：**30**社、
情報発信件数：認定企業**7**社(うち優秀企業**5**社)
[R4.2 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[R3]
- 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**609**人 [R3]
- 経済団体と連携し、「**働き方改革・女性活躍シンポジウム**」を開催 参加者数：**310**人[R3]
- 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：**186**人[R4.3]
- **テレワークの促進**に向けた業種別・業務別セミナー・相談会の開催 参加数：延べ**562**人 [R3]
- 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[R3]

● 女性の活躍促進

- **子育て世代向け合同企業説明会**の開催
参加企業数：**50**社、動画視聴回数：**2,123**回、
就職者数：**10**人[R3]
- 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：**1,291**人[R3]

● 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**」の開設[R3.7～]
- 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・企業研究講座の実施
14校**18**回 延べ**1,612**人受講[R3]
 - ・ 県外大学等での広島就職ガイダンス・学内相談会の開催**26**校**148**人参加[R3]
 - ・ 県内高校との連携による地元企業の出前講座の実施**20**校**22**回**2,188**人受講[R3]
 - ・ 市町や企業等と連携した移住フェアをオンラインにより開催**4**回**799**人参加[R3]
 - ・ 地域と東京人材をマッチングする移住セミナーを、
全てオンラインで開催**31**回**1,591**人参加[R3]

● 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：**62**件[R3]

● 障害者の活躍促進

- **障害者就職面接会**の開催
参加企業数**85**社、参加求職者数：**290**人、
内定者数：**52**人[R3]

● 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緊急支援補助金**の開始[R3.11～]

● 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：**593**件[R4.3 時点]
- 離職者向け合同企業面接会の開催：**7**回
- 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：**391**人[R3]

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。
- ウィズ／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	【R4.10 判明】				

【評価と課題】

- 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の30社を達成し、その中から広島県版「働きがいのある会社」の認定企業として7社(うち、優秀企業が5社)が選出されるなど、県内企業の働きがい向上の取組の裾野拡大に向けて成果が現れ始めている。
- 働きやすい環境づくりに取り組む企業が広がる中、働きがい向上に取り組む、生産性向上などの経営メリットにつなげている企業は約3割(令和2年度)にとどまっていることから、働きがい向上の取組の有効性の理解と実践を更に促進する必要がある。
- コロナ禍を機に関心の高まったテレワーク等の時間や場所にとらわれない柔軟な働き方は、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を通じて、働きがい向上にもつながるものであるが、テレワーク等を実施している企業は約3割(令和2年度)にとどまっていることから、その有効性の理解と導入を更に促進する必要がある。

【主な事業】・ 働き方改革推進事業……………338 ページ

【令和4年度の取組】

- 経営メリットにつながる働きがい向上の取組についてのデータや事例の収集・検証・見える化をするため、県内企業を対象とした優良事例等の把握、課題分析のための調査や、コンサルタントの伴走型支援による取組事例の創出に継続して取り組む。
- 経営メリットにつながる働きがい向上の取組を促進するため、見える化した事例・データを活用して、企業経営者等を対象とするセミナーを開催するなど、経営者層の動機付けに継続して取り組む。あわせて、民間専門機関と連携した広島県版「働きがいのある会社」優秀企業の創出など、県内企業の自発的・自律的な取組を促す仕組みづくりを拡大していくとともに、経済団体、労働団体、行政機関等で構成する「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」や「イクボス同盟ひろしま」等と連携した多方面からの経営者層への働きかけを行う。
- 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有効性の理解と導入を促進するため、企業経営者等を対象としたセミナーの開催、モデル事例の創出・情報発信に引き続き取り組むとともに、コロナ禍での関心の高まりを契機に専門家派遣による個社支援を新たに実施することで、テレワークの導入・定着を加速させる。
- ポストコロナを見据え、県内企業の生産性向上等につながる雇用管理やリスクリングを後押しする労働環境等について調査・整理し、効果的な支援策を検討する。

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	20.5%				
男性の育児休業取得率	目標	14.0%	15.0%	20.0%	25.0%	30.0%
	実績	【R4.10 判明】				

※ 女性の就業率については、国勢調査を出典とし、今回は 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20.5%で、目標値を若干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2年度)は、目標値を上回る18.2%を達成した。一方で女性の育児休業取得率に比べると、極めて低い水準にとど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 391 人と事業目標(280 人)を上回ったが、相談者数は目標(目標は 920 人, 実績は 694 人)を下回っており、コロナ禍で就職活動を見合わせている女性が多いと考えられる。

【主な事業】・ 女性の活躍促進事業……………341 ページ

・ 新型コロナ対策離職者等就業支援事業……………218 ページ

【令和4年度の取組】

- 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で、女性活躍推進モデル企業(10 社)を創出し、その取組過程の見える化を行い、他企業への波及を行う。
- あわせて、企業内の女性活躍の推進担当者(経営者等)に対し、取組のノウハウや知識を伝授し、自社で取り組んでもらう研修を開催する。
- また、女性従業員自身の管理職志向を向上させるため、キャリアアップ研修等により意識向上を行うとともに、会社内のロールモデルの不在に対応し、会社や業種、役職の枠を超えて交流し、ネットワークを構築する場(交流会)を提供する。
- 県内企業に対し、セミナー等により男性の育児参画や育休取得についての理解促進を図るとともに、男性育休取得促進の取組の優良事例を収集・発信することで、育休を取得しやすい職場環境づくりへの意識醸成を行う。
- 新型コロナの影響を受け、再就職を希望する子育て世代の女性に対し、引き続き「わー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)」においてきめ細かなキャリアコンサルティングを実施し就職へつなげるとともに、女性の就職等に関するイベント等を実施し、「わーくわくママサポートコーナー」の認知度向上を図る。

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				
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				

【評価と課題】

- 令和3年度は目標未達ではあるものの、20～24歳の「就職」を理由とした転出超過数は令和3年度には、前年度に比べ126人減少している(令和2年度:2,928人→令和3年度:2,802人)。引き続き、本県人口の転出超過のボリュームゾーンである県内大学生の「就職」を理由とした転出抑制を強化する必要がある。また、これまでの取組により関東・関西の大学生のUIJターン就職率が5年間で上昇(平成28年度:35.5%→令和2年度:40.1%)しており、県外大学生の転入促進の取組も継続・拡充していく必要がある。
- また、新卒大学生の就職活動は、知名度の高い企業に興味・関心を示す傾向があり、大手企業の多い首都圏等への就職の増加が懸念されることから、就職活動前の早い段階から、県内企業の魅力を知ってもらうため、学生の就職意識の高まりに応じた情報発信や興味・関心を高める機会の提供をする必要がある。
- これまではイベントごとに参加申込フォームを準備するなど、各イベントの関連性が薄い運営を行ってきたことから、学生とLINE等でつながりを持ち続けることが必要である。
- 東京に設置した相談窓口において、相談者の属性やニーズをデータベース化・分析し、移住フェアなどの情報発信や移住希望者と地域のマッチングに活用するなど、効果的な移住施策を実施した結果、県外からの移住世帯数は、昨年を超える結果であったものの、コロナ禍で現地訪問など移住熟度を高める施策が十分に行えなかったことなどから、僅かながら目標達成ができなかった。

○ ウィズコロナにより東京圏で高まりつつある地方移住の機運拡大や、コロナ禍を契機とした社員の居住地制限の撤廃など社会環境の変化に適切に対応していくことが必要である。

- 【主な事業】・ 若年者就職による社会減対策事業……………344 ページ
・ 新型コロナ対策離職者等就業支援事業……………218 ページ
・ ひろしまスタイル定住促進事業……………336 ページ

【令和4年度の取組】

- 令和4年度は、高等学校との連携を強化し、県内中小企業等への理解を深める出前講座の実施校を拡大するとともに、新たに高校生の職場体験を組み入れる。また、県内外の大学と連携し、大学1・2年生向けの業界研究講座などで、ひろしま就活応援「Go!ひろしま」LINE等に誘導するなどにより、就職活動前の早い段階から、社員が意欲的に働いている県内企業の魅力を知る機会を拡充し、就職意識の高まりに応じた情報発信や興味・関心を高める取組を行う。
- ウィズコロナの価値観を的確に捉え、潜在的な層も含めた幅広い移住関心層の本県への移住行動を更に促進していくため、他県に先駆けて構築したAI移住相談のブラッシュアップや、ウェブ上の多段的な接点づくりを拡充し、ウェブからリアルへの人の流れを拡大させる。

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				

【評価と課題】

- 令和3年度は、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、目標 60 人に対して実績は 62 人と達成したものの、KPIは未達となった。その要因として、新型コロナウイルス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や、企業からの求人数が減少したことなどが考えられる。

【令和4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	法定雇用率以上※			
	実績	2.3%				

※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3年の実雇用率は2.3%と法定雇用率を達成した。一方で、法定雇用率達成企業数は、障害者を1人以上雇用することを法的に義務付けられている企業の約半数に留まっており、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。
- 障害者校における職業訓練・就労支援については、障害者職業訓練修了者の就職率、施設内訓練の目標80%以上のところ77.8%、施設外訓練の目標55%以上のところ37.2%と目標達成とはならなかった。要因としては障害者の法定雇用率が引き上げられたことにより、障害者の雇用が進み、就職できなかった障害者が技能の習得・能力開発のために広島障害者職業能力開発校に入校するため、入校者の障害の程度が重度化・多様化している。そのため、就職に際しても、企業は受け入れのために特に配慮が必要なケースが増えつつある。特に施設外訓練のうち、eラーニングのコースにおいては通所が困難な方が多く訓練生の就職が低迷している。現状においても、就労支援員も配置し、関係機関と連携し、就職先の掘り起こしを行っているが、今後も更に丁寧な説明とフォローを行い、就職先の発掘を行う必要がある。
- 障害者就業・生活支援センターでの就業・生活に関する相談支援については、コロナ禍においてもオンライン面談を実施するなどにより、1センター平均で対前年度149件増加した。また、センター登録者のうち在職中の登録者は増加傾向で推移しており、関係機関と連携し、利用者の職場定着へ向けた継続的な支援が必要である。

【令和4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。
- 訓練生の就職に向け、就業先企業の新規開拓や、キャリアコンサルティング(個別面談)のほか、訓練科毎にジョブ・カードの作成支援、社会人マナーの習得、模擬面接等の社会人基礎力向上訓練を行う。加えて、障害者雇用を検討する企業による訓練校見学の受入や、訓練生による職場実習を実施する。
- 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、オンライン環境も積極的に活用して、継続的な相談支援に取り組む。特に農産物の生産等に取り組む就労継続支援事業所へ農業の専門家の派遣等、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%				

【評価と課題】

- KPIの実績を情報提供の類型別に見ると、必要な情報を必要な企業に提供する出前講座は63.1%、多くの外国人材受入企業が課題としているコミュニケーションに関するセミナーは 63.0%とKPIの目標水準を達成し、有益な情報を企業等に提供できたが、新型コロナの影響による出入国制限や在留資格制度等の最新情報など、情勢変化に対応した情報を提供するセミナーについては、参加者の経験や知識等個々のレベルに合わせた情報を提供することが困難であったことから、32.1%と目標を下回った結果、全体として46.4%と目標を達成できなかった。

【主な事業】・ 外国人材の受入・共生対策事業……………299 ページ

【令和4年度の取組】

- ターゲット企業等が必要としている情報を適切に提供できるよう、オーダーメイド型のミニセミナーを適宜開催するなど、情報提供の内容や手法をより一層工夫し、外国人材受入企業等を対象としたセミナーや出前講座を実施する。