

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)	44.4% (R4)	50%	80%以上

主な取組

● 働き方改革の推進

- 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**優秀企業見える化・情報発信** [R5]
- 調査参加企業数: **31** 社、情報発信件数: 認定企業 **6** 社(うち優秀企業 **5** 社) [R6.3 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: **37** 社 [R5]
- 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 **552** 人 [R5]
- 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: **212** 人 [R6.3 時点]
- 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: **27** 社 [R5]

● 女性の活躍促進

- 女性活躍に向けた理解促進セミナー、企業の課題に応じた対象別研修等を実施 参加者数: **873** 人 [R5]

● 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6回、参加企業数延べ **584** 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)
参加企業数延べ **353** 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
15 校 **26** 回 延べ **1,934** 人受講 [R5]
 - ・ 県外大学等での業界研究会の開催
18 校 **10** 回 **145** 人参加 [R5]
 - ・ 県内高校との連携による地元企業の出前講座の実施
34 校 **36** 回 **5,261** 人受講 [R5]
 - ・ 市町や企業等と連携した移住フェアを開催
3 回 **462** 組参加 [R5]
 - ・ 広島暮らしの魅力を発信する移住セミナーを開催
22 回 **1,218** 人参加 [R5]

● 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: **101** 人 [R5]

● 障害者の活躍促進

- **障害者就職面接会**の開催
参加企業数: **160** 社、参加求職者数: **423** 人、
内定者数: **105** 人 [R5]

● 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**の運営
[R3.6～]
登録者数(実人員): **1,236** 人 [R5]
就職者数: **628** 人 [R5]
- 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: **400** 人 [R5]

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%	42.5%	【R6.11 判明】		
	達成状況	達成	達成	【R6.11 判明】		

【評価と課題】

- 企業経営者等を対象とした勉強会の開催やイクボス同盟ひろしまの活動などを通じて、働き方改革に関する理解促進を図ったほか、民間専門機関の知見を活用した「働きがいのある会社」認定企業・優秀企業の創出・情報発信等により、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4年度)は、当初値(令和2年度)の 30.6%から 44.4%(令和4年度)に向上するなど、県内企業の働きがい向上の取組が着実に広がっている。
- コロナ禍を機に普及したテレワーク等、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の割合(令和4年度)は、42.5%となるなど、目標は達成している。今後は、柔軟な働き方のみならず、従業員の働きがい向上に取り組み、生産性向上や人材確保などの経営メリットにまでつながるよう、働きがい向上をはじめとする働き方改革の実践を通じて、企業価値を向上させる取組を一層支援していく必要がある。

【主な事業】・ 人的資本経営導入支援事業……………381 ページ
 ・ 働き方改革推進事業……………454 ページ

【令和6年度の取組】

- 働き方改革の実践を通じて、企業価値を向上させる人的資本経営を促進するため、企業経営者等を対象とした意識啓発セミナーの開催や、働きがい向上に関する取組が加速するよう、課題を持つ企業に対して、課題解決に向けた実践的な研修等を行うための経費の一部補助等を実施する。
- 従業員の働きがい向上が経営メリットの創出につながるよう企業の実践支援を拡充するほか、リスクリング後の評価・処遇に係る研修等により人事・賃金制度の見直しを促すなど、生産性向上に資する社内環境整備を促進する。

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	—	—	—		
	達成状況	—	—	—		
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%	20.8%	【R6.11 判明】		
	達成状況	未達成	未達成	【R6.11 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%	33.1%	【R6.11 判明】		
	達成状況	達成	達成	【R6.11 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 20.8%(令和4年度実績)で、前年度を上回ったものの目標値(22.0%)を下回る状況であった。特に、事業所規模 301 人以上の大企業は、社内にロールモデルがいない等の理由により割合が低い傾向にあることから、大企業における取組を進める必要がある。
- 広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度(平成 22 年度開始。令和4年度から広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度に統合)や広島県男性育児休業取得促進ベストプラクティスの発信(令和4年度開始)といった取組を通じて、経営者及び男性従業員の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4年度)は、目標値を上回る 33.1%を達成した。一方で、女性の育児休業取得率(97.2%)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相談者数は 649 人と、新型コロナの影響を受けて相談者が増加していた前年度(718 人)を下回っているものの、成長分野等へのキャリアチェンジやデジタルスキル習得への意識啓発等を強化した結果、わーくわくママサポートコーナーを通じた就職率は 31.5%と目標(30.0%以上)を上回った。

【主な事業】・ 離転職者等就業・キャリア形成支援事業……………225 ページ
・ 女性活躍促進・仕事と家庭の充実応援事業……………534 ページ

【令和6年度の取組】

- 令和3年度から令和5年度にかけて広島県女性活躍推進アドバイザーによる伴走支援を行った女性活躍推進モデル企業(9社)について、その取組過程や成果を見える化した事例集を作成するとともに、女性活躍への動機付けセミナーや企業の課題に応じた研修においてモデル企業の取組内容等を紹介し、他企業への波及を促進する。
- 指導的立場に占める女性の割合が特に低い傾向にある大企業に向けて、補助金による女性幹部人材育成に係る経費補助や女性の幹部昇進への課題や悩みを解消することを目的とした女性管理職社外交流ネットワークの構築に取り組む。
- 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も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「わーくわくママサポートコーナー(常設相談コーナー、ウェブ相談コーナー)」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とともに、リニューアルを契機とした周知強化等に取り組む。
- 女性離転職者等にデジタルスキル習得講座及びキャリア形成支援を実施するとともに、県内企業に対して、DX推進による女性活躍の場の拡大及び柔軟な働き方の実現を図るための説明会を開催し、女性と県内企業とのマッチングの場を提供する「リスタートプログラム 2024」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U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ホームページ、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	2,483人		
	達成状況	未達成	未達成	未達成		
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	649世帯		
	達成状況	概ね達成	達成	達成		

【評価と課題】

- 20～24 歳の「就職」を理由とした転出超過数は 2,483 人で、前年度に比べ 119 人改善しているものの、目標値を下回った。オンライン化及びインターンシップを含めた就活の早期化により、県外の知名度の高い企業へ関心が集まる傾向があることから、より早い段階から県内企業を知る機会を提供していくことが重要であり、高校・大学のキャリア教育と連携することで、県内就職までの意識・行動のステップアップにつなげていく必要がある。
- 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コミュニケーションの経験不足に不安を感じており、若手社員の経験談を聞きたいニーズがあるため対応していく必要がある。
- 東京都内で移住フェアや市町等と連携した相談会の開催のほか、オンラインによるセミナーの頻度の高い実施、ホームページ「HIROBIRO.」での市町ページや会員限定のアーカイブ動画配信を開始するなど、リアルとオンラインを組み合わせた形で各種事業を実施した結果、県外からの移住世帯数が 596 世帯から 649 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……………413 ページ
・ ひろしまスタイル定住促進事業……………383 ページ

【令和6年度の取組】

- 県内企業を知る機会を提供するため、高校と連携した地元企業の出前講座や県内外大学と連携した低学年次対象の業界研究イベントの実施校拡大に取り組む。
- また、東京圏からの学生のUIターン就職促進を図るため、県内企業への就活に要する交通費の支援を国及び市町と連携して実施する。
- 学生の就職活動への不安を解消し、県内企業への興味関心や就業意欲を高めるため、「ひろしま就活サポーター」の任命を入社後5年目までの若手社員に拡大し、広島での暮らしの魅力や仕事のやりがい、就活等の経験談を伝える交流会や卒業大学で実施する業界研究イベントに参加してもらうとともに、インタビューをウェブサイトやSNSで発信することで広島でイキイキと働くロールモデルを提示する。
- 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、ウェブによる情報発信等により移住の実現に向けた検討の熟度を高めることがより一層重要となっていることから、移住検討者の熟度や興味関心等に応じた情報を提供できるよう、移住チャットボット「あびいちゃん」やホームページ「HIROBIRO.」など、オンラインの取組を更に充実させ移住行動を促進する。

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	△11.5 ポイント	△10.1 ポイント		
	達成状況	未達成	未達成	未達成		

【評価と課題】

- 令和5年度は、新型コロナの5類移行による人流の活発化と物価高騰による就業希望者の増加もあり、65歳以上の高齢者の就職者数は新型コロナ前の水準を超えた。しかし、健康・体力面等の課題やIT導入による定型業務の減、希望する職種のミスマッチなどの理由により、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101人の就職につながった。

【令和6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。
- また、企業の経営者等を対象とした、高齢者雇用につながる職場環境づくりや仕事の細分化などの実践例や取組効果などを紹介するミニセミナーを実施する。
- 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を行う。

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	2.3%以上	法定雇用率以上※	
	実績	2.3%	2.38%	2.48%		
	達成状況	達成	達成	達成		

※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5年の実雇用率は2.48%と法定雇用率を達成し、また雇用義務のある企業のうち法定雇用率を達成した企業の割合は52.1%と平成29年以来初めて過半数を上回った。令和6年4月に法定雇用率は2.5%に引き上げられており、引き続き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、85.7%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、43.1%と目標未達成となった。
- 施設内訓練では、企業での職場実習で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に加え、就職率の高い企業現場を活用した実践的な訓練を強化するために委託先企業の確保に努める必要がある。
- 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5年度の1センターあたりの平均相談支援件数は4,675件と目標4,666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6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の作成・配布や動画コンテンツの作成・掲載により、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・生活支援センターにおいて、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%	97.8%		
	達成状況	未達成	達成	達成		

【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等においては、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6回実施するとともに、外国人材の職場定着や特定技能2号輩出に取り組む企業の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企業ニーズや情勢変化に対応したテーマを選定するなど内容を工夫したことで、KPIの目標 70%に対して、実績は 97.8%と大きく上回った。

【主な事業】・ 外国人材の受入・共生対策事業……………272 ページ

【令和6年度の取組】

- 昨年度から引き続き実施するセミナー等については、より企業ニーズや時宜に合致したテーマとすることで、満足度向上を目指す。特に、今年度は育成就労制度が成立したこともあり、今後の国の動向を注視し、新制度の情報を早期かつ適切に提供していく。
- また、特定技能2号輩出や職場定着に取り組む企業の優良事例をセミナー等で紹介するとともに、企業に対して、アドバイザーによる助言等を実施することで、外国人労働者の人材育成や職場定着を目指す企業を後押しする。
- これらの取組により、企業における外国人労働者の受入れと職場定着を促進していく。