

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)	44.6% (R5)	50%	80%以上

主な取組

● 働き方改革の推進

- 企業経営者等を対象とした
「人的資本経営推進セミナー」(全5回)
を開催 参加者数:延べ 633 人[R6]
- 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:217 人[R7.3 時点]
- 働きがい向上に向けた**広島県働きがい向上
取組加速補助金**を実施
利用企業数:15 社[R6]

● 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:738 人[R6]
- 国のマザーズハローワーク等と一体的に運営する
「女性のキャリア応援コーナー」を設置し、
再就職を希望する子育て世代の女性、雇用形態や業
種転換を希望される女性等の再就職を支援[広島:
H24.3～、福山:H27.1～]
就職者数:323 人[R6]

● 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7回、参加企業数延べ 696 社
- **特定技能外国人受入モデル企業見学ツ
アー**の開催
参加企業数延べ 16 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
18 校 33 回 延べ約 2,300 人受講[R6]
 - ・ 県外大学等での業界研究会の開催
20 校 11 回 381 人参加[R6]
 - ・ 県内高校との連携による地元企業の出前講座の実施
40 校 44 回 5,664 人受講[R6]
 - ・ 市町や企業等と連携した移住フェアを開催
3 回 568 組参加[R6]
 - ・ 広島暮らしの魅力を発信する移住セミナーを開催
18 回 1,127 人参加[R6]

● 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:63 人[R6]

● 障害者の活躍促進

- **障害者就職面接会**の開催
参加企業数:166 社、参加求職者数:480 人、
内定者数:108 人[R6]

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。
- 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%	35.7%	【R7.10 判明】	
	達成状況	達成	達成	未達成	【R7.10 判明】	

【評価と課題】

- 企業経営者等を対象とした「人的資本推進セミナー」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、働きがい向上に向けた取組への補助や、情報発信ポータルサイトでの情報発信等により、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5年度)は、当初値(令和2年度)の30.6%から44.6%(令和5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5年度)は、コロナ禍が収束し、以前のように対面での打合せが増えたことから、35.7%と目標は未達成となった。今後は、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方に加えて、ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択により、従業員の働きがい向上するなど、人的資本経営につながる取組を一層支援していく必要がある。

【主な事業】・ 人的資本経営促進事業……………395 ページ

【令和7年度の取組】

- 働き方改革を含む人的資本経営の理解促進のための経営者向けセミナーの開催や組織の枠を超えて、魅力的な職場づくりを目指す民間企業主体の企業コミュニティへの活動支援、情報発信ポータルサイトによる情報発信などを通じて、県内における人的資本経営の実践に向けた機運醸成を図る。
- また、広島県人的資本経営研究会において開発した「人的資本開示ツール」を活用し、自社の現状を可視化した上で、人材に関する課題の解決に取り組む企業に対して経費を補助し、県内企業の人的資本経営の実践を後押しする。

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%	19.6%	【R7.10 判明】	
	達成状況	未達成	未達成	未達成	【R7.10 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%	46.2%	【R7.10 判明】	
	達成状況	達成	達成	達成	【R7.10 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、19.6%(令和5年度実績)で、目標値を下回る状況であり、特に、事業所規模 301 人以上の大企業においては、女性従業員の昇進意欲を十分に醸成できておらず、社内のロールモデルが少ないことなどから、その割合が低い傾向があった。セミナー等の参加者のうち、その多くが女性活躍に向けた取組を実践すると回答するなど、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、企業幹部層の人材育成には中長期的な取組が必要であることから、引き続き、粘り強く女性管理職の登用促進に向けた働きかけを大企業中心に行う必要がある。
- 県内企業の男性従業員の育児休業取得率は、46.2%(令和5年度実績)で、20.0%(令和5年度目標)を大幅に上回った。これは、県内企業の男性育児休業取得促進ベストプラクティスの情報発信などの取組や、法改正による育児休業制度の拡充等により、企業経営者や従業員の認識が深まったことなどから、育児休業の取得が促進された可能性が考えられる。一方で、女性の育児休業取得率 99.1%(令和5年度実績)に比べると低い水準に留まっていることや、男性の育児休業取得者のうち、約6割が取得期間1か月未満である現状を踏まえ、引き続き育児休業制度の周知や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの働きかけに取り組む必要がある。
- 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ことなどにより、「女性のキャリア応援コーナー」を利用した再就職等を希望する相談者数は 682 人と、前年度(649 人)を上回ったものの、女性のキャリア応援コーナーを通じた就職率は、短時間労働を中心とした求人の減少傾向の影響もあり、23.1%と目標(32.0%以上)を下回った。依然として、結婚・出産・子育て・介護というライフイベントが働き続けるための障壁となっていることから、女性離転職者等に対し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を行うとともに、県内企業に対して、女性活躍の場の拡大等に係る働きかけに取り組む必要がある。

【主な事業】・ 女性活躍促進・仕事と家庭の充実応援事業……………296 ページ
・ 離転職者等就業・キャリア形成支援事業……………300 ページ

【令和7年度の取組】

- 県内事業所におけ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、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の社外交流ネットワーク構築に引き続き取り組む。
- 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児休業取得促進策の中で、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、雇用形態や業種転換を希望する女性離転職者等に対し、引き続き「女性のキャリア応援コーナー(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。
- 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動画を配信し、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 2025」を実施する。加えて、一般企業で求められている、業務効率化に資するデジタルスキルを習得するための講座を新設して実施する。

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	2,009人	
	達成状況	未達成	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	712世帯	
	達成状況	概ね達成	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 2,009 人で、目標値を下回ったものの、前年度に比べ 474 人改善した。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。
- 同様に、若年労働力人口が減少する中で、厳しさを増している県内企業の採用活動を支援する必要がある。
- また、コロナ禍を経てオンラインでの就職活動が一般化した一方で、ネット情報だけでは企業の実態がつかみづらいと感じる学生が多く、若手社員の話を聞くことで仕事への理解を深めたいといったニーズが高まっている。
- 市町等と連携した東京都内での移住フェアや市町等と連携した相談会の開催、オンラインセミナーの多頻度開催、また、ホームページ「HIROBIRO.」の広告配信を行うなど、各種事業を実施した結果、目標を達成した。

【主な事業】・ ひろしまスタイル定住促進事業……………229 ページ
・ 大学生等県内就職促進事業……………298 ページ

【令和7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U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・移転費の支援を国及び市町と連携して実施する。
- 大学での専攻を生かして働きたいなどの学生の関心に応える魅力的なインターンシッププログラムの開発や、内定者の悩みに寄り添うメンターの育成などに取り組む企業への支援を行う。
- 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」の任命を進め、広島の実生活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。
- 県外からの移住者の獲得に向けて、引き続き、「魅力発信」、「マッチング」、「受け皿づくり」の取組を一体的に進める。特に「魅力発信」については、移住の決め手を「仕事」と考えている人が多いことを踏まえ、県内企業や市町等と連携して、広島の仕事や暮らし、住まいを紹介する移住＆転職フェアを新たに実施することで、移住に興味・関心はあるが、広島にどのような仕事があるかわからない層に対するアプローチを強めていく。

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	△10.1 ポイント	△9.9 ポイント	
	達成状況	未達成	未達成	未達成	未達成	

【評価と課題】

- 令和6年度は、物価高騰等の社会情勢を背景に高齢の求職者は引き続き増加したものの、IT導入による定型業務の減や健康・体力面への企業側の配慮を要することなどにより、希望する職種等とのミスマッチが増加傾向にあり、目標は未達となった。
- 一方で、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」では、合同企業説明会への参加やチラシ配布等の情報発信により、就職者の目標60人に対して63人の就職につなげた。また当コーナーにおける就職率は98.8%と高い水準を保ち、ハローワークを通じた高齢者の就職率17.1%を大きく上回った。

【令和7年度の取組】

- 企業に対しては、職場環境実態調査等で、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況などを把握した上で、(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、高齢者の雇用を進めるノウハウや先進的な取組事例などを提供する。
- 高齢者に対しては、令和7年度からひろしましごと館と統合した相談窓口「働きたい人全力応援ステーション」において、キャリアコンサルティングを通じて職業の選択肢を広げるとともに、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	2.5%以上	
	実績	2.3%	2.38%	2.48%	2.54%	
	達成状況	達成	達成	達成	達成	

※目標値は「法定雇用率以上」としている。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6年度の民間企業の雇用障害者数(13,897 人)は過去最高を更新し、実雇用率(2.54%)は目標を達成した。企業規模が大きくなるほど実雇用率が高く(1,000 人以上企業:2.96%)、これにより全体が引き上げられており、対象企業の 50.9%が法定雇用率を達成していないことなどが課題となっている。また、令和6年4月には法定雇用率が 2.5%に、さらに令和8年7月には 2.7%に引き上げられ、対象事業主の範囲も拡大予定であることから、引き続き、障害特性や雇用のノウハウ等の提供を行うとともに、企業における障害者雇用の課題を把握し、雇用促進に取り組む必要がある。
- 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について、企業での職場実習で実際に就業体験を行ったことにより、参考指標として定めている「訓練修了者数の就職率」の令和6年度の目標値 80%に対し、90.2%と目標を達成した。また、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について、就職率の高い企業現場を活用した実践的な内容を踏まえた訓練コースを増やす見直しを行い、新規委託先企業の開拓を行った結果、参考指標として定めている「前年度以上の就職率」の令和6年度の目標値 43.1%に対し、45.8%と目標を達成した。
- 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できたこともあり、同センターへの登録障害者数は5年連続で増加し、新規求職者数と就職件数も令和6年度は令和5年度から増加している状況である。
新規求職者数と就職件数の増加は、障害者の就職に効果的な訪問支援件数を増加させたことが要因と考えられるが、就職が順調なため就職に向けた相談及び就業と生活の両方にわたる相談が減少するとともに、訪問支援を増加したことにより電話やメールでの相談が減少したほか、広島圏域センターでの支援員の退職、入替えにより対応件数が減少(令和5年度から 2,000 件減少)したこと等により、令和6年度の1センター当たりの平均相談支援件数は 4,281 件と2年連続の減少(令和4年度 4,901 件→令和5年度 4,675 件)となり、目標 5,079 件を下回った。
- 障害者の新規求職件数は増加傾向にあるため、引き続きハローワーク、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を実施し、企業の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ていく必要がある。

【令和7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や動画により、県内企業等に周知・啓発を行うとともに、障害者雇用事業所見学会、障害者雇用優良事業所表彰等により、障害者の雇用に係る取組事例の周知に取り組む。また、企業における障害者雇用の意識や課題等を調査することで、把握、整理して、より効果的な雇用促進の取組を検討する。
- ハローワークと共催で、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、登録障害者数や就職先等の掘り起こし・開拓を続けるとともに、各センターにおいて適切な人員確保や効率的な運営が図られるよう取り組む。
- 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%	93.1%	
	達成状況	未達成	達成	達成	達成	

【評価と課題】

- 外国人材の雇用等に係る課題等をテーマにしたセミナーを7回実施するとともに、外国人材の職場定着や特定技能2号輩出に取り組むモデル企業の優良な事例を紹介する現場視察を実施した。監理団体や企業等への定期的な訪問・ヒアリングにより把握した企業等のニーズを反映した内容にしたことで、目標を達成した。

【主な事業】・ 外国人材の受入・共生対策事業……………231 ページ

【令和7年度の取組】

- 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ため、引き続き企業ニーズに応じたセミナー等を開催するとともに、外国人の受入れ、定着に関する経営者向け勉強会の実施や、育成就労制度等に関する動画配信など、外国人材受入企業への情報提供の充実を図っていく。
- また、育成就労制度を見据えた日本語学習支援や、外国人雇用管理についての専門家による相談窓口の設置など、外国人材の定着に向けた取組を実施する。