

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)	47.2% (R6)	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」と
「人的資本経営ひろしまアワード」
を開催 参加者数:延べ 496 人[R7]
- 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:210 社[R8.6 時点]
- 働きがい向上に向けた
広島県人的資本経営促進補助金を実施
- 利用企業数:47 社[R7]

● 女性の活躍促進

- 女性活躍に向けた理解促進セミナー、女性管理職候
補者向け研修等を実施 参加者数:延べ 623 人[R7]
- 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:316 人[R7]

● 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 2,000 人受講[R7]
 - ・ 県外大学等での業界研究会の開催
20 校 12 回 250 人参加[R7]
 - ・ 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 31 回 4,007 人受講[R7]
 - ・ 市町や企業等と連携した移住フェアを開催
2回 560 組参加[R7]
 - ・ 広島暮らしの魅力を発信する移住セミナーを開催
13 回 1151 人参加[R7]
 - ・ 企業との連携による転職フェアへの出展
3回 25 組参加[R7]

● 高齢者の就労促進

- 働きたい人全力応援ステーションにおける就業相談
の実施 就職率:30%[R7]

● 障害者の活躍促進

- 障害者就職面接会の開催
参加企業数:156 社、参加求職者数:500 人、
内定者数:103 人[R7]

● 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・勉強
会の開催(対面とオンラインのハイブリッドで開催)
全 10 回、参加企業数延べ 721 社
- 育成就労制度に対応した日本語学習支
援の実施
支援社数 60 社

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%	41.3%	【R8.10 判明】
	達成状況	達成	達成	未達成	未達成	【R8.10 判明】

【評価と課題】

- 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は、コロナ禍収束以降、コミュニケーションに不安があることなどを理由にテレワークを縮小・中止する企業が増加し、出社や対面での会議開催の動きが強まったことから、令和6年度の実績は41.3%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る、従業員の働きがいの向上など、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……………234 ページ

【令和8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企業コミュニティの活動支援、ポータルサイトによる情報発信などを通じて、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、明らかになった人材マネジメント等の課題に対して積極的に改善に取り組む企業を支援し、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	—	—	—	—	【R9.3 判明】
	達成状況	—	—	—	—	【R9.3 判明】
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%	19.6%	【R8.10 判明】
	達成状況	未達成	未達成	未達成	未達成	【R8.10 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%	53.8%	【R8.10 判明】
	達成状況	達成	達成	達成	達成	【R8.10 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】

- 女性活躍に関するセミナー等の実施により、機運の醸成や職場環境の整備など一定の効果が出ているものの、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、令和6年度の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%と、目標値を下回った。
特に、事業所規模 301 人以上の大企業の割合が低い傾向にあり、その要因として、社内外のロールモデルが少ないことなどから、女性従業員の昇進意欲の醸成が進まない状況がある。
このため、引き続き、経営層への働きかけや女性のスキルアップに加え、ロールモデルの獲得等について、支援していく必要がある。
- 「男性育児休業取得促進ベストプラクティス」の情報発信や、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、令和6年度の男性従業員の育児休業取得率は、53.8%となり、目標を大幅に上回った。
一方で、女性の育児休業取得率 98.5%(令和6年度実績)に比べると低い水準に留まっていることや、女性の活躍促進に向けては、男性が育児・家事に一層参画することが重要であるものの、男性の育児休業取得者のうち、約5割が取得期間1か月未満である現状を踏まえ、取得期間の長期化なども含め、更なる男性育児休業取得を促進していく必要がある。
- 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、キャリアプランを考え、実践的なデジタルスキルなど必要な知識やスキルを身に付ける支援を行ったことなどにより、「女性のキャリア応援コーナー」を通じた就職率は 37.5%と、前年度実績(23.1%)を上回った。しかしながら、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、引き続き、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かな相談対応を行うとともに、県内企業に対して、更なる女性の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……………237 ページ
・ 離転職者等就業・キャリア形成支援事業……………289 ページ

【令和8年度の取組】

- 性別に関わらず、誰もがその意欲と適性に応じて能力を十分に発揮できるよう、企業等の経営層への働きかけや、女性従業員を対象とした管理職等指導的立場への登用促進に向けたスキルアップ研修等を実施するとともに、企業や業種の枠を超えた豊かな人的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、管理職等指導的立場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向上に取り組む。
- 企業等に対して、男性の育児休業制度の周知を図るとともに、男性育児休業取得促進の取組のうち、他企業の参考となる優良事例を様々な形で発信し、取得期間の長期化なども含む男性育児休業取得を促進する。
- 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」において、キャリアコンサルタントによるきめ細かな相談対応や、就職活動中の託児料支援等に取り組む。
- 女性離転職者等に対して、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、意欲ある女性人材の採用に向けたDX推進による女性活躍の場の拡大に取り組むほか、柔軟な働き方の実現を図るための説明会や、女性と県内企業とのマッチング等を行う「リスタートプログラム 2026」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	2,009人	【R8.10判明】
	達成状況	未達成	未達成	未達成	未達成	【R8.10判明】
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	718世帯
	達成状況	概ね達成	達成	達成	達成	達成

【評価と課題】

- 若年者等の県内就職・定着促進の取組については、高校生・大学生をターゲットとして、県内就職までの意識・行動のステップアップモデルに基づき、業界研究講座や就活キックオフイベントなどを一連の施策として実施した結果、「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)」は改善基調にあるものの、令和6年度の目標は未達となった。
- 20～24 歳の「就職」を理由とした転出超過が依然として継続しているため、引き続き、就職マッチング支援などを通じて、若年者や企業へアプローチしていく必要がある。
- 県外からの移住世帯数については、県・市町が密接に連携し、「魅力発信」、「マッチング」、「受け皿づくり」を一体的に推進したことにより、昨年度から増加し、目標を達成した。一方で、移住フェア・セミナーのテーマを「暮らし」から「仕事」に重点を移して開催した結果、東京相談窓口に来る「暮らし」に関心が高い人の相談件数が減少したため、今後は、東京相談窓口の相談者の増加につながる「暮らし」をテーマにイベントを開催する必要がある。

【主な事業】・ ひろしまスタイル定住促進事業……………211 ページ
・ 大学生等県内就職促進事業……………229 ページ
・ 中小企業人材確保支援事業……………232 ページ

【令和8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対象の業界研究イベントの実施校拡大に取り組む。
- 県外学生のUターン就職の促進を図るため、広島県出身の学生が多い都市において就活イベントを開催するほか、県外大学生のインターンシップ参加に係る交通費・宿泊費を支給する県内企業を支援する。
- 大学での専攻を活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大学で実施する業界研究イベントに参加してもらうことで、広島でいきいき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ていく。
- 移住の解像度を高めていくための移住フェアを、「暮らし」をテーマに開催することで、東京相談窓口に来る、幅広い移住希望者の獲得を目指すとともに、「仕事」を求める相談者に対しては、民間企業と連携した転職相談会等や、「仕事」をテーマとした移住セミナーへ誘導するなど、移住希望者の移住熟度や興味関心に合わせた対応を行う。

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	△7.5 ポイント
	達成状況	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成

【評価と課題】

- IT導入による定型業務の減少や、高齢者の健康・体力面への企業側の配慮を要することなどにより、高齢者が希望する職種等とのミスマッチが生じていることを主な要因として、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は、△7.5ポイントと目標未達となった。
- 一方で、県が運営する相談窓口「働きたい人全力応援ステーション」における65歳以上の就職率は30.0%となり、ハローワークを通じた高齢者の就職率17.4%を上回った。

【令和8年度の取組】

- 高齢者等の配慮が必要な求職者向けの求人を行っている企業を対象とした合同企業説明会の開催や、県求人サイト「ひろしまワークス」での高齢者向け求人情報の提供を充実させることなどにより、ミスマッチの少ない就職を支援する。
- 「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た伴走型の就業支援や、職場実習を実施することで、希望する職業の選択肢を広げ、高齢者の就業促進に取り組む。

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%	2.54%
	達成状況	達成	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7年度の民間企業の雇用障害者数(14,291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人以上の企業:3.01%)、これにより全体が引き上げられているが、対象企業の51.1%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されたことから、引き続き、障害特性や雇用のノウハウ等の情報提供を行うとともに、企業における受入態勢づくりの支援など、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において、キャリアコンサルティングや精神保健福祉士による相談支援により、訓練生の能力や適性を的確に把握するとともに、企業実習や企業現場を活用した実践的な訓練コースを増やし、訓練生と企業のマッチングの強化を図った結果、同校の各訓練科で実施される施設内訓練の令和7年度の訓練修了者の就職率が87.0%となった。一方で、通所の難しい方等が対象となる施設外訓練については、令和7年度の訓練修了者の就職率が39.5%となり、前年度の就職率45.8%を下回る結果となったため、障害者就業・生活支援センターや福祉施設等の関係機関とより一層の連携を図ることで、訓練生の就職に係る適性等を確実に把握し、訓練生個々に合った就職先に結びつける機能を強化する必要がある。
- 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促進し、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。
- 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8年度の取組】

- 企業等に対して、障害者雇用制度や支援策、雇用のノウハウ等について、企業向けセミナーや見学会等のイベント、ホームページやメールマガジン等により情報提供を行うとともに、職場実習等を促進し、受入態勢づくりを支援する。
- 広島障害者職業能力開発校において、訓練生の就職のために必要な技術・技能の習得を支援するとともに、専門的知見に基づくカウンセリング等の就労支援を実施することにより、障害の特性に配慮したきめ細かな職業訓練を実施する。あわせて、関係機関との連携や企業訪問、企業実習等を通じ、訓練生の特性や能力に応じた就職を支援する。

- 障害者就業・生活支援センターにおいて、障害者の一般就労及び職場定着に向けて、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。
- 就労継続支援事業所に対して、工賃向上にかかる専門家アドバイザーの派遣や共同受注窓口の機能強化、農業専門家の派遣等の取組を実施する。

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%	92.9%
	達成状況	未達成	達成	達成	達成	達成

【評価と課題】

- 令和7年度は、外国人材の雇用にに関する制度や好事例を発信するセミナー等の実施、育成就労制度に対応した日本語学習支援、外国人材の雇用にに関する相談窓口の設置等に取り組んだ結果、目標を達成することができた。
- 育成就労制度の施行を見据えつつ、引き続き、企業における外国人材の適正かつ円滑な受入れ、育成や職場定着の実現に向けた支援に取り組む必要がある。

【主な事業】・ 外国人材の受入・共生対策事業……………275 ページ

【令和8年度の取組】

- 企業における外国人労働者の職場定着を促進していくため、新たに個々の企業の課題に応じたコンサルティング支援や、定着に関する取組事例集の作成のほか、引き続き、外国人材の育成に取り組む企業における事例紹介など定着に関する情報を提供するセミナーを開催するとともに、外国人材の雇用や定着に関する相談対応を実施する。
- また、育成就労制度を見据えて、外国人材を雇用する企業に対して、日本語学習 e-ラーニング講座の提供やコーチング支援を実施することで、外国人材の日本語学習を支援する。