

雇用を取り巻く状況（データ・兵庫県のR5年度の主な取組）

※第1回会議資料からの変更点=P26, 27を追加

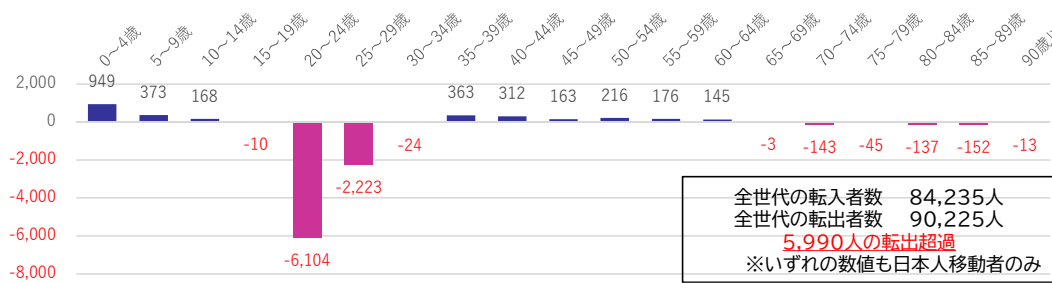
令和5年8月25日
兵庫県産業労働部

① 学卒者（高卒・大卒）雇用

- 兵庫県は転出超過が著しく、特に20代前半の人口流出が目立つ
- 大学を卒業し就職するタイミングで兵庫県を離れていると推察
- この傾向は過去から続いているものであり、若年労働者不足の大きな原因
- 高校は少子化の影響でH29年をピークに新規高卒者が減り続けている（H29→R4は10%減）
- コロナの影響等により大学等への進学率が急激に上昇。地域の中小企業を支える高卒就職者が激減している

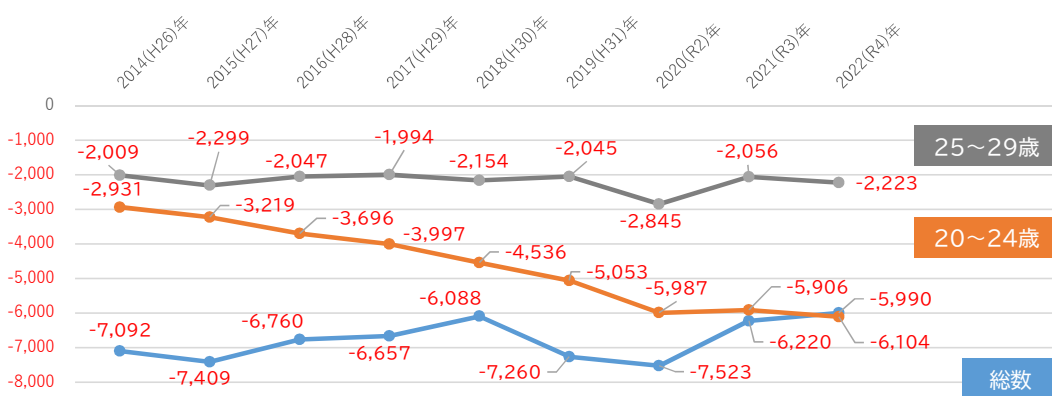
【年齢別人口移動状況（R4）】

（出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」）

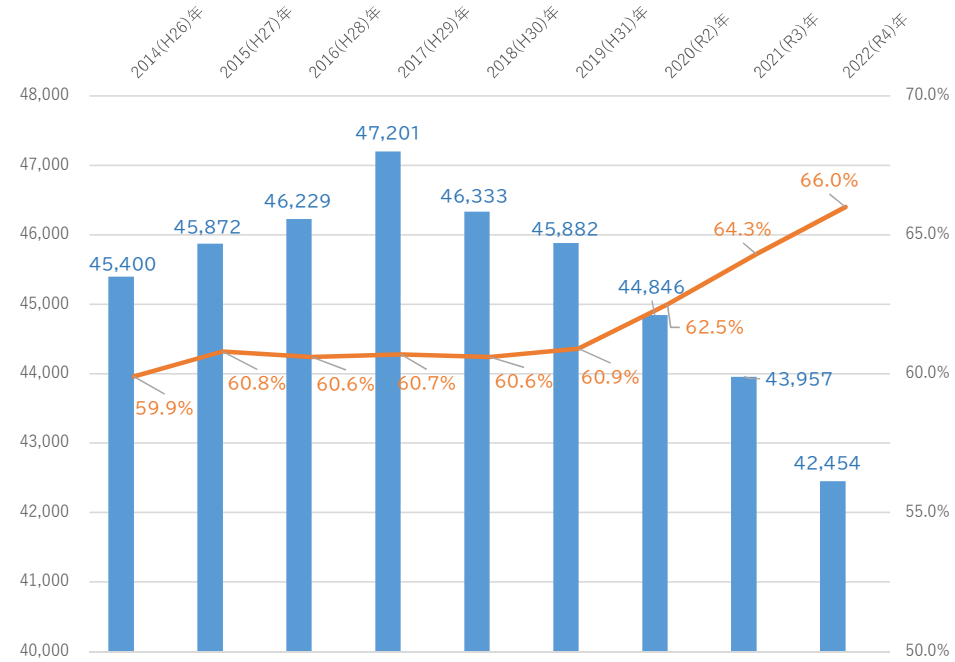


【若年者の人口移動推移】

（出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」）



【新規高卒者数と進学率】



（出典：兵庫県教育委員会「令和4年度学校基本調査結果(兵庫県)の概要」）

② 学卒者（高卒、大卒）雇用

【学生のキャリア形成・企業の人材確保を支援】

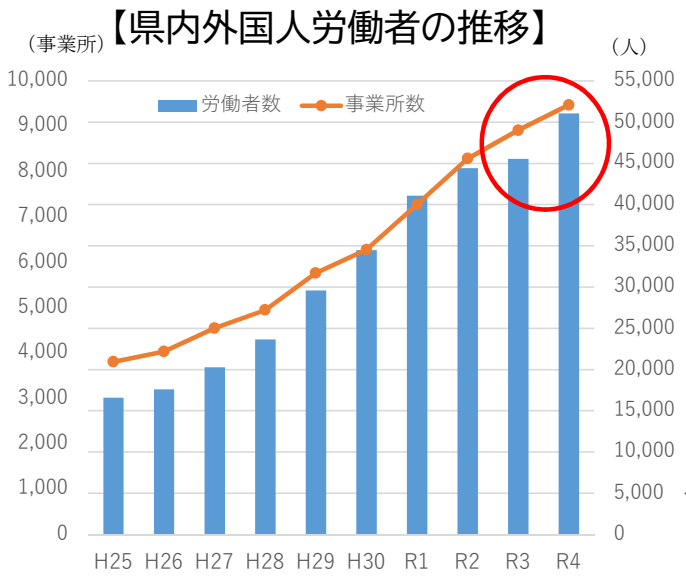
- **ひょうご・しごと情報広場運営事業(54,133千円)**
求職者に対して職業経験・能力の内容や程度に応じたきめ細かな就職支援を行い、職業能力の向上を図るためのワンストップサービス窓口
- **大学生インターンシップ推進事業（21,369千円）**
大学生等を対象に技術力・成長力のある県内中小企業の魅力の理解を促すための体験実習を行う
- **就活準備キャリアラボラトリー事業（8,907千円）**
次代を担う就職活動前の学生が企業研究等を通じてライフプランを考慮したキャリアプランニングに取り組むこと等を支援
- **県内企業人材確保支援事業（93,729千円）**
日本学生支援機構の奨学金を返済している従業員に対し、企業と連携して返済を支援。最大で90万円を補助（企業支援含む）
- **中小企業採用力強化事業（3,702千円）**
県内中小企業が自社の魅力を自らによって十分に伝え、優秀な人材を計画どおり採用することができるよう採用力強化の支援を実施
- **中小企業合同研修事業（8,841千円）**
学生に対して、中小企業等への理解を深め適職選択を促すとともに、就職後は職場定着を図ることにより県内企業の人材確保を支援する
- **高校大学生の兵庫就活促進事業（17,589千円）**
「ひょうご応援企業」を含めた各企業の魅力を取材並びに編集した「企業ガイドブック」を高校生向け及び大学生向けに作成し、兵庫で就職を目指す若者へ発信することで中小企業のイメージを向上させ、地元企業への就職を促進

【学生と企業のマッチング機会を提供】

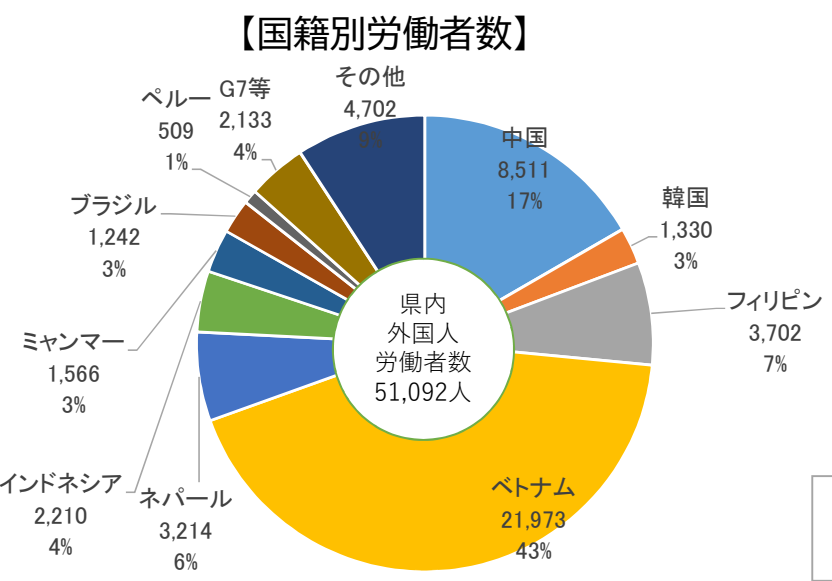
- **ひょうごで働こう！合同企業説明会事業（25,443千円）**
合同企業説明会や企業情報提供の場を提供し、県内企業の魅力を知ってもらうことにより大学等卒業時の地元就職と県外からのUJIターン就職の促進を図る
- **理工系人材獲得推進事業（7,385千円）**
県内外の理工系大学及び学生と県内中小製造業とのマッチング機会を創出し、理工系人材の獲得に向けた支援を展開する
- **「ひょうご応援企業」就職支援事業（9,008千円）**
兵庫での就職を希望する若者を積極的に採用する企業を「ひょうご応援企業」として登録し、企業の魅力を広くアピールするとともに、若者と企業とのマッチングの機会を設け、地元兵庫での就職を促進する

② 外国人雇用

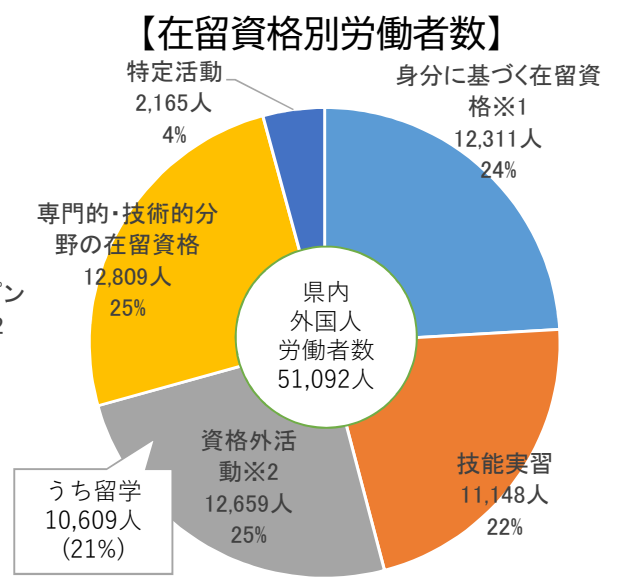
- ・ コロナ禍で伸びが鈍化した外国人労働者数は、コロナ後増加傾向
- ・ 特定技能や技能実習制度改革により、今後さらに外国人の労働機会が拡充される転機
- ・ 県内就業が少ない外国人留学生
- ・ 企業は海外展開など新事業展開に向けて日本語ができる外国人労働者を求めている
- ・ 生産年齢人口が低下する中、日本人だけでは充足せず外国人労働者に頼らざるを得ない状況



(出典:兵庫労働局「外国人雇用状況」令和4年10月末現在)



(出典:兵庫労働局「外国人雇用状況」令和4年10月末現在)



(出典:兵庫労働局「外国人雇用状況」令和4年10月末現在)
 ※1 「身分に基づく在留資格」とは、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」を示す。
 ※2 「資格外活動」とは、日本に在留している外国人で、申請により現在取得している在留資格以外の活動を認められた場合を示す。

② 外国人雇用

- コロナ禍で伸びが鈍化した外国人労働者数は、コロナ後増加傾向
- 特定技能や技能実習制度改革により、今後さらに外国人の労働機会が拡充される転機
- 企業は日本語ができる外国人労働者を求めている
- 県内就業が少ない外国人留学生

【外国人労働者を巡る制度変更の動向】

① 特定技能2号の対象職種拡大

- 従来、特定技能1号（在留期間上限5年）、特定技能2号（上限無し）は2分野のみ
- 新たに、特定技能2号に9分野を追加し、**実質的に無期限に在留**することが可能に
- 具体的には、**製造業、外食、宿泊**、農業、漁業などが追加
- 6月閣議決定、省令改正等を経て、運用開始は2024年5月頃の見通し

② 技能実習制度改革

- R5.4有識者会議の中間報告
- 現制度を廃止を念頭に、人材確保と人材育成を目的として、**中長期的な滞在を円滑にし、転籍も一定程度認めるよう緩和**する新たな制度への移行を求める
- 本年秋頃最終報告予定

※詳細次頁参照

【日本語教育・生活支援の現状】

ヒアリング結果から

（考え方）

- 外国人材を **異質な存在のまま社会と隔絶させないよう、日本語能力の習得**は必要
- **製造業は安全を第一**に考える必要があるため、**コミュニケーションが大切**
- 日本語は一定レベルがなければ、**自社製品を正確に伝えることは困難**

（対応例）

- 付近に**無料の日本語学校**があるので、来日して間もない実習生はそこへ**通学**している
- 資格制度の対象に日本語検定を追加、検定料を会社が負担、**N1取得で手当支給している**
- 消防団活動など地域資源を使い、**地域ぐるみで受入努力**をしている

【外国人留学生の県内就業状況】

| 留学生在籍数 | 県内就職者数 |
|------------------|----------------|
| 7,761人 (全国比3.8%) | 626人 (全国比2.4%) |

【留学生の県内就業が少ない理由として考えられるもの】

- 幅広い県内企業と留学生のマッチング機会が乏しい
- 全国的に、**外国人留学生の約9割が就職にあたって「特定技能」ではなく「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に変更しており、非製造業への就職が多い**。兵庫県は製造業が多く、ミスマッチが生じている可能性あり
- 留学生の就職先の職務内容は、通訳や海外取引等が多いため、**大企業やサービス業の多い東京圏が選ばれている可能性**あり
- **学生の日本語能力によるミスマッチ**
- 留学生の受入ノウハウ・体制が十分に整っていない企業がある

【外国人労働者を巡る制度変更の動向】

閣議決定の概要

- 特定技能1号での経験を経て熟練した技能を身につけた外国人材が、引き続き熟練工やマネジメント層として製造業の現場で活躍できるよう、**素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野を含む全11分野を、特定技能2号の対象にする閣議決定を行いました。**

※ 特定技能2号としての受入れ開始時期については、今後規定類を調整の上、決まり次第HPにてお知らせします。

- 2号人材を受け入れられる事業所の要件は、1号と同様です。（要件に変更はありません）

①特定技能2号の対象職種拡大

※経済産業省公表資料より抜粋

| | 特定技能1号 相当程度の知識又は経験を必要とする技能（※1） を要する業務に従事する外国人向けの在留資格 | 特定技能2号 熟練した技能（※2） を要する業務に従事する外国人向けの在留資格 |
|------------|--|---|
| 在留資格 | 1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新、 通算で上限5年まで | 3年、1年又は6か月ごとの更新、 上限無し |
| 技能水準 | 試験等で確認（技能実習2号を良好に修了した外国人は試験等免除） | 試験等で確認 |
| 日本語能力水準 | 生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除） | 試験等での確認は原則として不要 |
| 受入れ見込数（上限） | あり | なし |
| 家族の帯同 | 基本的に認めない | 要件を満たせば可能（配偶者、子） |
| 支援 | 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象 | 受入れ機関又は登録支援機関による 支援の対象外 |
| 分野 | 介護、ビルクリーニング、 素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 、建設業、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業（全12分野） | ビルクリーニング、 素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 、建設業、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業（全11分野） |

（※1）相当期間の実務経験等を要する技能であって、特設の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のものをいう。

（※2）長年の実務経験等により身につけた熟練した技能をいい、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を要する技能であって、例えば自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準のものをいう。

【外国人労働者を巡る制度変更の動向】

②技能実習制度改革

※出入国在留管理庁公表資料
より抜粋

中間報告書（概要）（技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議）

令和5年5月11日

| 検討の視点 | | |
|--|---|---|
| 我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が日本の経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、外国人との共生社会の実現が社会のあるべき姿であることを念頭に置き、その人権に配慮しつつ、我が国の産業及び経済並びに地域社会を共に支える一員として外国人の適正な受入れを図ることにより、日本で働く外国人が能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を実現するとともに、我が国の深刻な人手不足の緩和にも寄与するものとする必要がある。このような観点から、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指す。 | | |
| 検討の基本的な考え方 | | |
| 論 点 | 現 状 | 新たな制度 |
| 制度目的と実態を踏まえた制度の在り方 | 人材育成を通じた国際貢献 | <ul style="list-style-type: none"> 現行の技能実習制度は廃止して人材確保と人材育成（未熟練労働者を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成）を目的とする新たな制度の創設（実態に即した制度への抜本的な見直し）を検討 特定技能制度は制度の適正化を図り、引き続き活用する方向で検討し、新たな制度との関係性、指導監督体制や支援体制の整備などを引き続き議論 |
| 外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築 | 職種が特定技能の分野と不一致 | <ul style="list-style-type: none"> 新たな制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させる方向で検討（主たる技能の育成・評価を行う。技能評価の在り方等は引き続き議論） 現行の両制度の全ての職種や分野等並びに特定技能2号の対象分野の追加及びその設定の在り方について、必要性等を前提に検討 |
| 受入れ見込数の設定等の在り方 | 受入れ見込数の設定のプロセスが不透明 | 業所管省庁における取組状況の確認や受入れ見込数の設定、対象分野の設定等は、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとする等の措置を講じることでプロセスの透明化を図る |
| 転籍の在り方（技能実習） | 原則不可 | 人材育成に由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する（転籍制限の在り方は引き続き議論） |
| 管理監督や支援体制の在り方 | <ul style="list-style-type: none"> 監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援の体制面で不十分な面がある 悪質な送出機関が存在 | <ul style="list-style-type: none"> 監理団体や登録支援機関が担っている機能は重要。他方、人権侵害等を防止・是正できない監理団体や外国人に対する支援を適切に行えない登録支援機関を厳しく適正化・排除する必要 監理団体や登録支援機関の要件の厳格化等により、監理・支援能力の向上を図る（機能や要件は優良団体へのインセンティブも含め、引き続き議論） 外国人技能実習機構の体制を整備した上で管理・支援能力の向上を図る 悪質な送出機関の排除等に向けた実効的な二国間取決めなどの取組を強化 |
| 外国人の日本語能力の向上に向けた取組 | 本人の能力や教育水準の定めなし | 一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策及び来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける |
| 今後の進め方 | | |
| 中間報告書で示した検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論を行った上、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめる。 | | |

② 外国人雇用

【留学生のマッチング促進】

● 外国人留学生を対象とした人材確保策の展開(7,598千円)

留学後も日本に在留し、就業を希望する外国人留学生を対象に合同企業説明会等を開催し、県内での就職を促進

・合同企業説明会の開催、兵庫の企業魅力発信フェア（大阪市内、日本語能力試験N2(※)以上認定者）

● 外国人留学生採用ワンストップ相談窓口の設置（5,839千円）

外国人留学生の採用を検討する企業や留学生本人からの相談に対応し、高度な技術力や知識を有する外国人留学生の県内就職を促進

・外国人留学生採用ワンストップ相談窓口の設置

対象 留学生及び留学生の採用を予定している企業

場所 大学コンソーシアムひょうご神戸内

・外国人留学生採用促進セミナーの開催

対象 留学生の採用を検討している県内企業

内容 留学生に対する基本的な理解促進、先進事例紹介等

【外国人雇用企業のサポート】

● 外国人雇用HYOGOサポートデスクの運営（11,372千円）

県内企業に対し、外国人雇用に対する理解を深め、外国人労働者が在留資格に応じて適正に就労できるよう支援

・外国人雇用HYOGOサポートデスクの運営

【実施方法】 対面・電話等による相談 【相談内容】 在留資格、外国人雇用制度、業務内容・労務管理上の留意点等

・外国人雇用セミナーの開催

● ジェトロと連携した高度外国人材確保の支援（4,000千円）

県内企業の海外展開において、海外ビジネスを担う人材確保が大きな課題であることから、ジェトロと連携して高度外国人材の確保を支援

（支援内容）ポータルサイトの運営等による情報提供やワンストップ相談対応、専門家派遣による外国人雇用に向けた伴走型支援、外国人材活用に関するセミナー等の開催 等

【技能実習生の受入拡大】

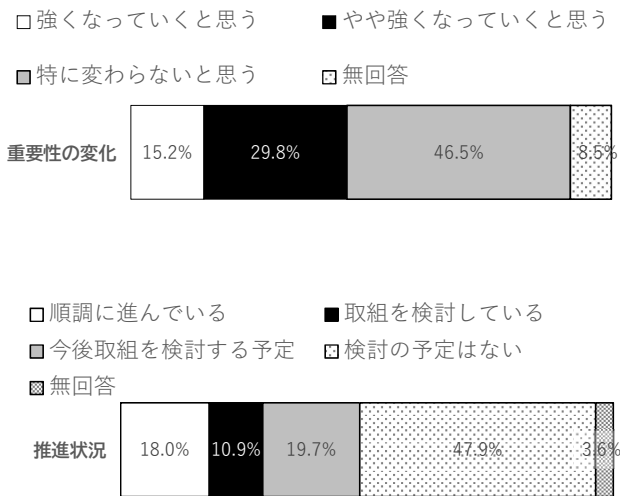
● 技能実習生の技能検定受検機会の充実（4,662千円）

外国人材の受入拡大のため、兵庫県職業能力開発協会の技能検定実施体制を充実

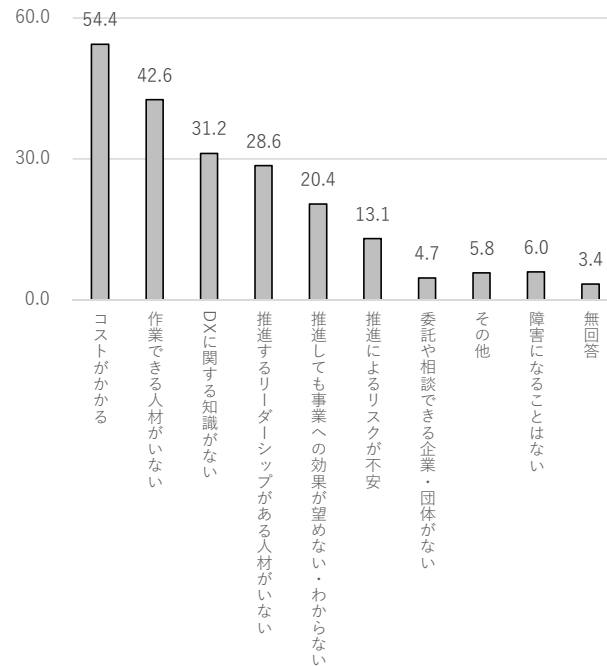
③ DX・リスキリング

- ・ 県内企業のおよそ半数はDXの重要性が高まっていると考えているが、実際に取り組む企業は2割程度
- ・ DXに取り組む上での障害として、コストやデジタル人材の不足、DXに関する知識不足と考える企業が多い
- ・ 多くの企業ではデジタル推進人材が不足

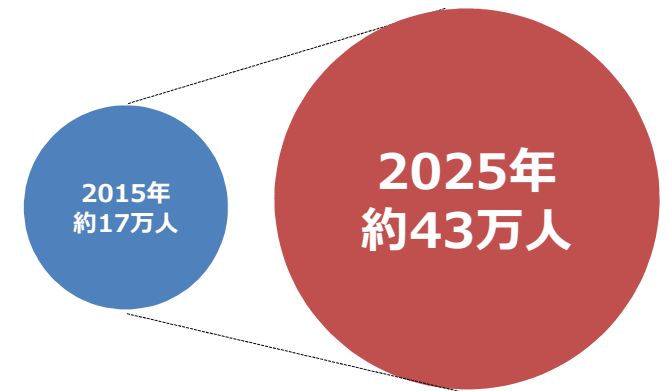
【DX取組の重要性の変化及び取組の有無（県）】 【DXの推進に取り組む上での障害（県）】 【IT人材不足の拡大見込（全国）】



(資料：県地域経済課「県内雇用状況調査」(2021))



(資料：県地域経済課「県内雇用状況調査」(2021))



(資料：経済産業省「DXレポート～ITシステム「2025年の崖」の克服とDXの本格的な展開～」を基に県地域経済課作成)

③ DX・リスキリング

【企業のDX支援】

● スマートものづくりセンターの運営 (R5:45,344千円)

県内に4カ所あるスマートものづくりセンター（神戸、阪神、播磨、但馬）において、企業のAI・IoT・ロボットの導入をコーディネーターが伴走的に支援

- ・中小企業に対し状況確認・現地相談の実施、専門家から課題の明確化や課題の解決方法を提案、AI・IoT・ロボットの導入支援
- ・各種支援施策の紹介、導入資金の獲得支援、IoT、AIツール、産業用ロボットなど機器・製品の紹介、事業者(ITベンダー、ロボットシステムインテグレーター)の紹介

● ものづくり環境高度化促進事業 (R5:27,786千円)

県内ものづくり企業に対し、経験豊富な企業OBやIT専門家を派遣し、生産現場での個別支援を実施

- ・訪問調査により、AI・IoT等を活用したものづくり環境の高度化に意欲的に取り組もうとする県内ものづくり中小企業を発掘、専門家派遣対象企業（約40社）を抽出
- ・上記により発掘したものづくり中小企業に対して、専門家を派遣し、AI・IoT等を活用した製造環境の高度化に係る伴走支援を実施

【人材育成】

● DX実践・人材育成事業 (R5:61,150千円)

デジタルトランスフォーメーション（DX）の導入を促進するため相談窓口を設置、セミナー開催や専門家派遣、企業内でのDX導入に向けた人材育成を支援

- ・DX人材育成研修及びコンサルティング支援（オンサイト研修：①メニュー型、②企業企画型（オーダーメイド））
- ・セミナー開催（ものづくりIoTセミナー、ロボット導入事例紹介セミナー）
- ・相談対応・専門家派遣（相談内容をスマートものづくりセンターにつなぐなど連携）

● 中小企業DX人材育成リカレント教育事業 (R5:11,015千円)

県内大学が開発した完全オンデマンド型のDX人材育成プログラムを提供することにより、県内中小企業等のDX人材育成を推進

- ・AI活用人材育成プログラム（関西学院大学が開発）に対する受講料補助 ※事務職向け

[補助対象者] 県内中小企業者、経済団体等

[補助対象] カリキュラム受講料（@22,000円～@25,300円/1科目・1人）

[補助額] 11,000円

[コンテンツ] 「AI活用人材育成プログラム」 入門、アプリケーションデザイン、データサイエンス、機械学習プログラミング、Webアプリプログラミング 等

- ・DXリカレント研修（兵庫県立大学が開発）の提供 ※製造現場向け

[実施主体] (公社)兵庫工業会

[対象者] 県内中小企業者、経済団体等

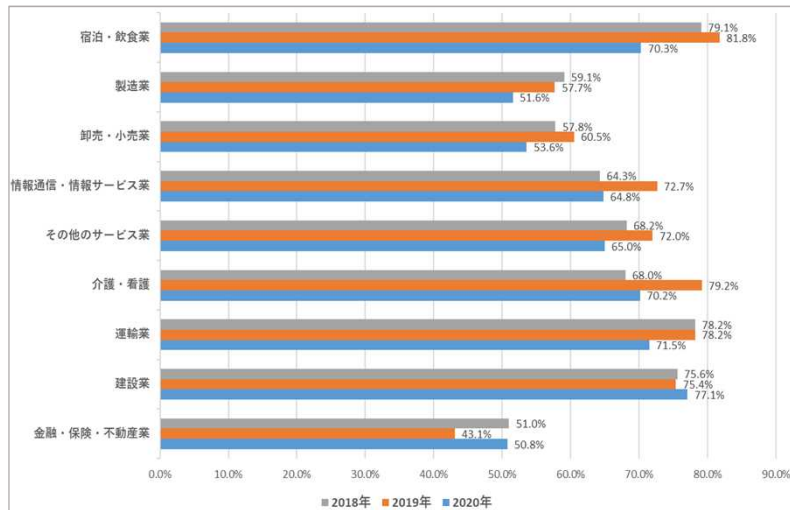
[コンテンツ] 「DXリカレント研修」DX入門（経営者向け・技術者向け）、DXにおけるAI活用

[受講料] 5,500円（上記の2コンテンツを自由に受講可能）

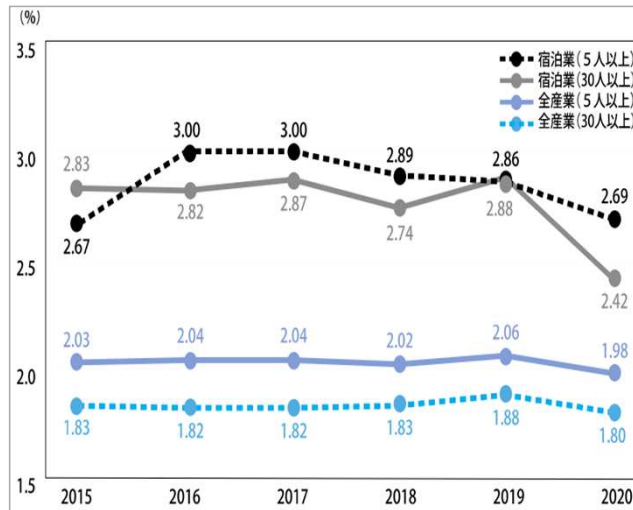
④ 観光産業の雇用

- 観光を支える宿泊業や飲食業は、他産業と比較しても人材不足に陥っている
- 宿泊業は離職率も高く、5人以上及び30人以上の事業者双方で、全産業より高い2%以上
- 令和元年に2万人近くいた県内宿泊業における労働者数は、令和2年以降1万6千人程度にまで減少

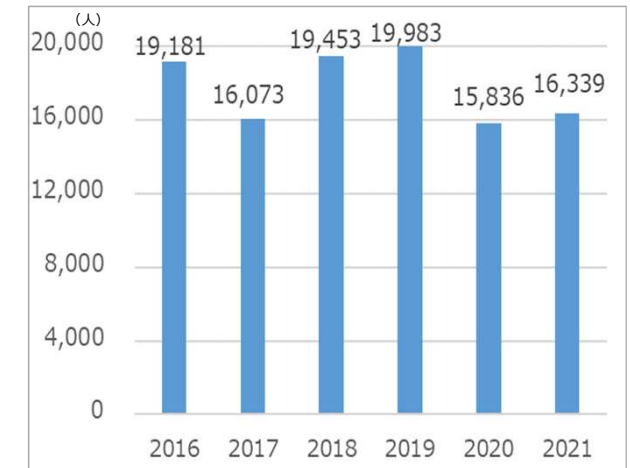
【業種別の人材不足企業割合】



【事業所規模別離職率の推移】



【宿泊業常用労働者数（県内）】



(資料：日本・東京商工会議所「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」)

(資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査実数・指数累積データ」を基に観光庁作成)

(資料：兵庫県「毎月勤労統計調査」 ※事業者規模5人以上)

④ 観光産業の雇用

【観光地・観光産業を支える人材の育成・確保】

● 観光産業の人材確保・育成（R5:7,000千円）

観光需要回復の本格化を見据え、旅館・ホテル等の宿泊業で働くことの魅力を伝えることで将来の人材確保につなげるなど、県内の観光人材の確保・育成を目的とした取組を支援。

（R4年度実績）

・若年層をターゲットに、宿泊業で働く魅力を伝えるショートムービー「旅館は魔法で溢れている」（主人公：平祐奈（県出身））を活用し、TikTok等での魅力発信や就活サイトへの誘導を実施。

YouTube本編動画再生回数 約25万回

● 次世代を担う中核観光人材養成事業（R5:2,200千円）

ポストコロナにおける観光地域づくり人材を養成するため、県内在学・在住の大学生（公募選抜）を対象とした観光プロジェクトへの参画・体験等の実施。

（R4年度実績）

・ひょうご観光本部の事業に大学生が参画・体験するとともに、大学生の新たな発想を今後の事業企画・運営に活かす。

〔参加者〕 13大学28名

〔内容〕 ・赤穂フィールドワーク（令和4年9月5～6日）

旧城下町や港町に残る歴史と伝統、「赤穂緞通」の手織りや塩作りを体験

・丹波篠山・里山アカデミー（令和4年9月13～14日）

林業・農業・狩猟等々の体験学習と講義に古民家ゲストハウス宿泊を組み合わせた里山を舞台とする地域づくりの現場を訪問

・加西フィールドワーク（令和4年10月15～16日）

鵜野飛行場を中心に当時の人々の心情をツアーに落とし込んだ劇場型周遊観光を体験

● 芸術文化観光専門職大学との産学官連携事業（R5:2,000千円）

芸術文化観光専門職大学とひょうご観光本部が連携し、芸術文化と観光、2つの視点を動かし地域の観光を支える人材育成に取り組む。

（R4年度実績）

・若者（高校生等）向けセミナー

〔参加者〕 34名

〔実施日〕 令和5年3月11日

・観光事業者向けセミナー

〔参加者〕 83名

〔実施日〕 令和4年6月29日

⑤ 多様な人材の確保

- 本県の女性の有業者率、高齢者の有業者率ともに伸びているが、全国と比較すると低水準
- 本県の障害者雇用数は、R4年に前年より微減したものの、18年連続で増加

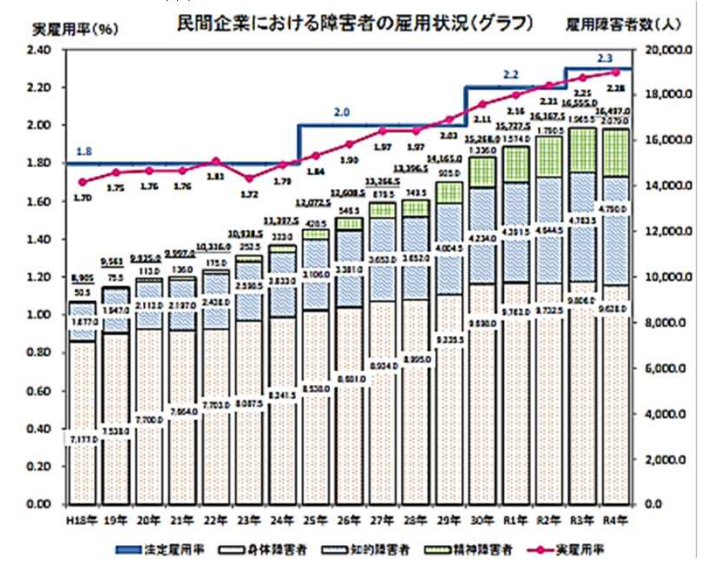
【女性有業者率の都道府県比較】

| 2017 | 有業者率 | 2022 | 有業者率 |
|-------|-------|-------|-------|
| 1 東京 | 55.6% | 1 東京 | 59.0% |
| 2 福井 | 54.6% | 2 福井 | 56.5% |
| 3 石川 | 53.7% | 3 滋賀 | 55.0% |
| ： | ： | ： | ： |
| 41 兵庫 | 47.6% | 39 兵庫 | 50.2% |
| ： | ： | ： | ： |
| 47 奈良 | 45.5% | 47 奈良 | 47.3% |
| 全国平均 | 50.7% | 全国平均 | 53.2% |

【高齢者(65～74歳)有業者率の都道府県比較】

| 2017 | 有業者率 | 2022 | 有業者率 |
|-------|-------|-------|-------|
| 1 長野 | 47.0% | 1 福井 | 49.4% |
| 2 山梨 | 46.6% | 2 長野 | 47.7% |
| 3 福井 | 45.0% | 3 山梨 | 47.7% |
| ： | ： | ： | ： |
| 45 沖縄 | 33.2% | 45 千葉 | 37.7% |
| 46 兵庫 | 32.7% | 46 兵庫 | 37.3% |
| 47 奈良 | 31.8% | 47 奈良 | 36.6% |
| 全国平均 | 38.3% | 全国平均 | 41.2% |

【民間企業における障害者雇用状況(兵庫県)】



(資料：総務省「就業構造基本調査」)

(資料：総務省「就業構造基本調査」)

(資料：兵庫労働局「障害者雇用状況の集計結果」)

⑤ 多様な人材の確保

【女性の県内就業の促進】

● 女性の就業サポート事業（24,489千円）

出産や育児等による長期離職、就労不安などに悩む女性を対象に、ハローワークと連携し、起業や再就職に向けた相談、講座等によるスキル向上、職業紹介までワンストップで支援

● ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度の推進（4,577千円）

企業が自己診断により女性の管理職比率などの現状を数値化・見える化し、一定の基準に達した企業を認定することで、女性活躍推進に向けた取組を後押しするとともに、「ミモザ企業」として広く情報発信し、女性の県内企業への就職を促進

● ものづくり分野における女性就業の促進（3,000千円）

ものづくり企業の人手不足解消やダイバーシティ経営による競争力強化のため、女性学生向け“ものづくり”イメージアップ（女性活躍企業・女性ロールモデル紹介、取材・就活誘致）や、業務仕分けによる文系人材（女性）の活躍促進により、女性のものづくり分野への就業を促進

【高齢者の雇用・就業の促進】

● シニア世代の就労相談窓口の運営（6,578千円）

就労意欲のあるシニア世代（65歳以上）がライフスタイルや能力に合わせて活躍できるよう、就労希望者のマッチングを支援

● シルバー人材センター事業（10,254千円）

県内34のシルバー人材センターを指導・育成する公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会の運営を支援

併せて、県内のシルバー人材センター事業の広域連携強化と市町を越えた広域受注開拓を促進する兵庫県シルバー人材センター協会の取組を支援

【障害者の雇用・就業・定着の促進】

● ひょうごジョブコーチ推進事業（33,816千円）

県独自のジョブコーチ制度により、ジョブコーチが障害者の職場を訪問し、個々の特性を踏まえた専門的な伴走型支援を実施することにより、障害者の就労・職場定着支援を促進

● 障害者雇用就業・定着拡大推進事業（49,153千円）

県内10箇所の障害者就業・生活支援センターに推進員等を配置し、障害者一人ひとりの適性に応じた就職・職場定着を支援

● 障害者職業能力開発支援事業の実施（73,369千円）

障害者の職業的自立や社会参加を図るため、障害者の態様に応じた多様な委託訓練を実施