

鳥取県正規雇用1万人チャレンジ計画 (案)

平成28年1月
鳥取県

目次

1	正規雇用1万人チャレンジの概要（方向性、課題、3つの柱、進め方、目標）	－ 3P
2	主な産業分野の取組（商工、観光、建設、医療・福祉、農林）	－ 9P
3	雇用の場の創出につながる取組（企業立地、中小企業活性化、起業・創業）	－ 27P
4	県内外からの人材確保・育成につながる取組（高校、大学、産業人材、IJU）	－ 33P
5	多様な人材の活躍につながる取組（若年者、女性、シニア、障がい者）	－ 41P
6	雇用の質の向上につながる取組（正規雇用転換、多様な正社員、環境改善）	－ 49P

正規雇用1万人チャレンジについて

- 鳥取県の地方創生実現のため正規雇用1万人チャレンジに取り組み、若者が定着し、すべての県民が活躍できる社会を実現する

- リーマンショックをピークに、大学生等、若者の人口流出が継続
- 有効求人倍率も上昇し、人材不足が深刻化
- 将来の生活の見通しが立てづらい非正社員の割合が上昇

4年間で正規雇用1万人にチャレンジ！

～県民一人ひとりが輝き活躍できる鳥取県～

(期間 H27～H30年度)

魅力的な雇用の場の創出

県内外からの人材確保・育成

雇用の質の向上
正規雇用への転換

新たなビジネス戦略の展開により地域産業が活性化!

若者、IJUターン者が定着!

鳥取の地方創生を実現!

若者、女性、高齢者、障がい者など、すべての県民が活躍する元気な鳥取県!

3

県内の産業構造、雇用状況の課題

- 現在の産業構造・雇用状況の課題を踏まえると、雇用の場の創出だけでなく、働く人の立場になった人材確保策と就業支援策が必要

課題

戦略

大学生が専門性を生かして働ける場が必要である	若者、女性、IJUターン者などのアイデアが新たなビジネス展開に必要なものである	□ 魅力的な雇用の場の創出
時代の変化(少子高齢化、グローバル化、IT化等)に対応した、地元の中小・零細企業への支援が必要である	事業を継続したいが、適当な人材(後継者)が見つからない 等	
進学、就職を契機に多くの若者が県外に転出 県内には就職できる場がないと考えている	有効求人倍率が1.0を超える人材不足の中、女性や高齢者など潜在的に働ける能力がある人材が活躍する必要がある	□ 県内外からの人材確保・育成
新たなビジネス戦略を実現するための専門性や経験を有する者が不足	子育て・介護など様々な事情を抱え、長時間勤務を望まない方には短時間正社員の選択肢も必要 等	
非正社員が増加する中、生活の基盤を安定させるため、正社員への転換が必要である	大学生は、県内の企業は給料が低く魅力が無いと感じている	□ 雇用の質の向上
子育て・介護、夜間・土日勤務の負担による離職を防ぐため、勤務時間、勤務地など柔軟な多様な働き方の導入する必要がある	貴重な人材の定着を図るため非正社員を含めた人事評価、処遇等の改善を図る必要がある 等	

4

正規雇用1万人チャレンジの3つの柱

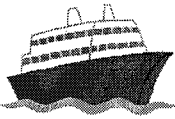
- 正規雇用1万人を創出するため、「①魅力的な雇用の場の創出」「②県内外からの人材確保・育成」「③雇用の質の向上・正規雇用への転換」を三次元的に同時並行で取り組む

魅力的な雇用の場の創出

- 企業誘致、地元企業の新たなビジネス展開を支援
- 起業・創業、事業引継支援
- 国内外の観光客受入拡充
- 農林水産業新規就業者創出 など

県内外からの人材確保・育成

- 若者の県内就職のための情報発信強化
- 大学生、プロフェッショナル人材などのIJUターン促進
- 女性、高齢者、障がい者など多様な人材の就労支援
- 産業人材、医療介護人材など専門人材の育成支援 など



観光



農業



製造業

正規雇用
1万人創出！



雇用の質の向上・正規雇用への転換

- 非正社員の正社員への転換支援
- 短時間正社員など多様な正社員の普及
- 多様な働き方・活躍が可能な就業環境整備を支援
- 非正社員を含めた処遇改善の取組支援 など

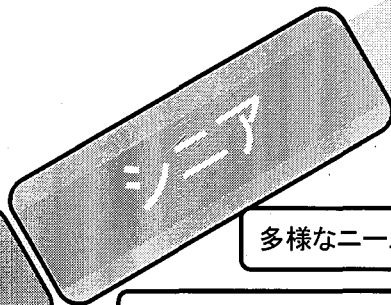


県民一人ひとりが輝き活躍できる鳥取県

- ライフステージ等に応じて働き方のニーズが多様化。正規雇用を基本としつつ各人の活躍を支援する柔軟な働き方も可能に
- 働く人の立場に立った就業環境を整備し、人材力を高め、企業力も強化

産業人材の確保

- 将来の産業を支える若者の県内就職促進
- 戦略的なビジネス展開を図る人材の育成と大学生や専門人材のIJUターン
- 人材不足業種と求職者とのミスマッチの解消
- 多様な正社員やワークシェアリング等による人材確保と働きやすい職場づくり



多様なニーズを実現する柔軟な働き方

企業・社会のリーダーとして活躍

仕事と子育て(介護)を両立

人材育成によりキャリアアップ

正社員として定着し生活基盤を築く

県内企業の魅力を知り、県内就職促進

キャリア教育の充実により職業意識を向上

男女、年齢、障がいの有無に関係なく、県民がそれぞれの能力を発揮！

生徒・学生

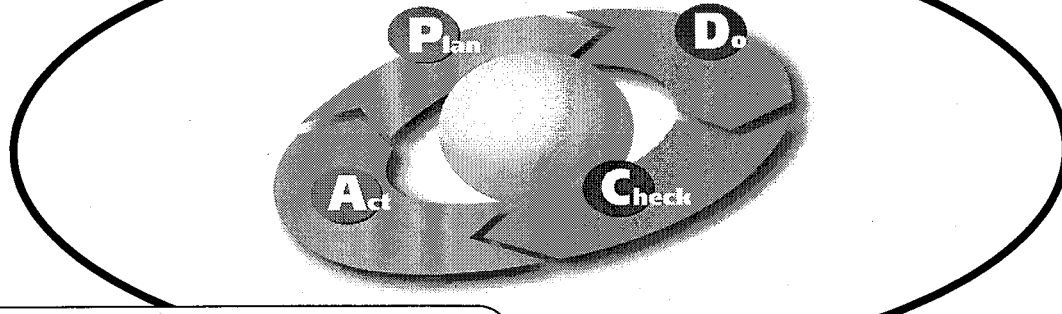
若者・ミドル

正規雇用1万人チャレンジの進め方

- 企業、農林水産業、介護・福祉関係など社会横断的に官民が連携して正規雇用1万人創出に取り組む
- 毎年、進捗状況を確認。現場の意見を踏まえ、必要な施策を適宜追加してプロジェクトを推進

■ 正規雇用1万人チャレンジ推進会議

- 知事をトップとし、経済、農林水産、労働、観光、介護・福祉等各種団体の代表者で構成
- チャレンジ計画の実行の推進母体
- 同計画の進捗状況の確認と追加施策の検討



■ 実現のためのフォローアップ

- 毎年度の施策、目標値を設定するアクションプラン作成
- 毎年度の実績を確認し、次年度に反映
- チャレンジ計画のフォローアップ調査
- 正規雇用創出に取り組む事業者をヒアリング

■ 正規雇用1万人創出チーム（庁内会議）

- 統轄監をトップとし、庁内関係部局長で構成
- チャレンジ計画の進捗管理(PDCA)、施策の立案

7

正規雇用創出目標人数（H27～30年度）

- あらゆる産業分野で正規雇用の場を創出するだけでなく、非正規からの転換により正規雇用を創出。また、多様な人材の就業を支援し、正規雇用を創出

正規雇用1万人創出

商工分野 約5,700人

企業立地 約3,300人

成長産業誘致、本社機能移転など

運輸 約100人

若年層、女性の雇用支援など

起業・創業 約1,300人

女性、若者、IU者をターゲットとした起業、創業支援

中小企業活性化 約1,000人

新事業・新分野進出への取組支援など

観光 約150人

地域限定通訳士育成など

建設 約250人

高校生のインターンシップなど担い手育成支援など

医療・福祉分野 約1,500人

医療 約800人

看護師確保など

介護 約500人

介護基盤整備など

保育 約200人

保育士再就職支援研修など

農林水産分野 約1,400人

農業 約800人

法人就農、県版農の雇用支援など

林業 約450人

県版緑の雇用対策支援など

漁業 約150人

漁業就業対策など

非正規から正規雇用への転換 約1,000人 正規雇用転換促進助成金など

県内外からの人材確保・育成

ハローワーク、とっとり若者仕事ぶらさ、ミドル・シニア仕事ぶらさ、レディース仕事ぶらさ、障害者就職・生活支援センター、ふるさと鳥取定住機構、プロフェッショナル人材戦略拠点、技術人材バンク、産業人材育成センター、ポリテクセンター、奨学金返済助成、インターンシップ、専門人材の育成、情報発信強化、等

8

製造業、IT産業における正規雇用創出

■ 課題

- 航空機、自動車、医療機器等の成長産業の創出、多軸型産業構造への転換
- 成長分野を担う高度な人材(ものづくり、IoT対応)が不足
- 大学等(特に理工系)を卒業した学生が県内製造業に就職する割合が低い

■ 原因

- 電気機械に特化していたため、経済環境の変化の影響が甚大
- 高度な人材を育成する仕組みがない
- 県内製造業の情報が学生に届いていない

■ 今後の取組の方向性

● 雇用の場の創出

- 航空機、自動車、医療機器等成長産業の立地や大都市圏からの本社機能移転、中山間地への企業誘致を支援
- 県内に集積する電気機械関連産業等の成長分野等へのチャレンジを支援(自動車、航空機、医工連携、IoT等)
- 新事業展開に伴う研究・技術開発など経営革新に取り組む企業を支援

● 県内外からの人材確保・育成

- 県内製造業・IT産業へ就職する大学生等の奨学金返済を支援
- 職業大の一部移転も視野に入れ、成長分野で活躍できる高度人材(ものづくり、IoT対応等)を育成。鳥取を高度人材育成拠点に。
- 技術人材バンクやプロフェッショナル人材戦略マネージャーの配置により県外のプロフェッショナル人材のIJUターンを支援
- 県内企業と連携し、高校生、県内外の大学生等を対象にしたインターンシップを実施

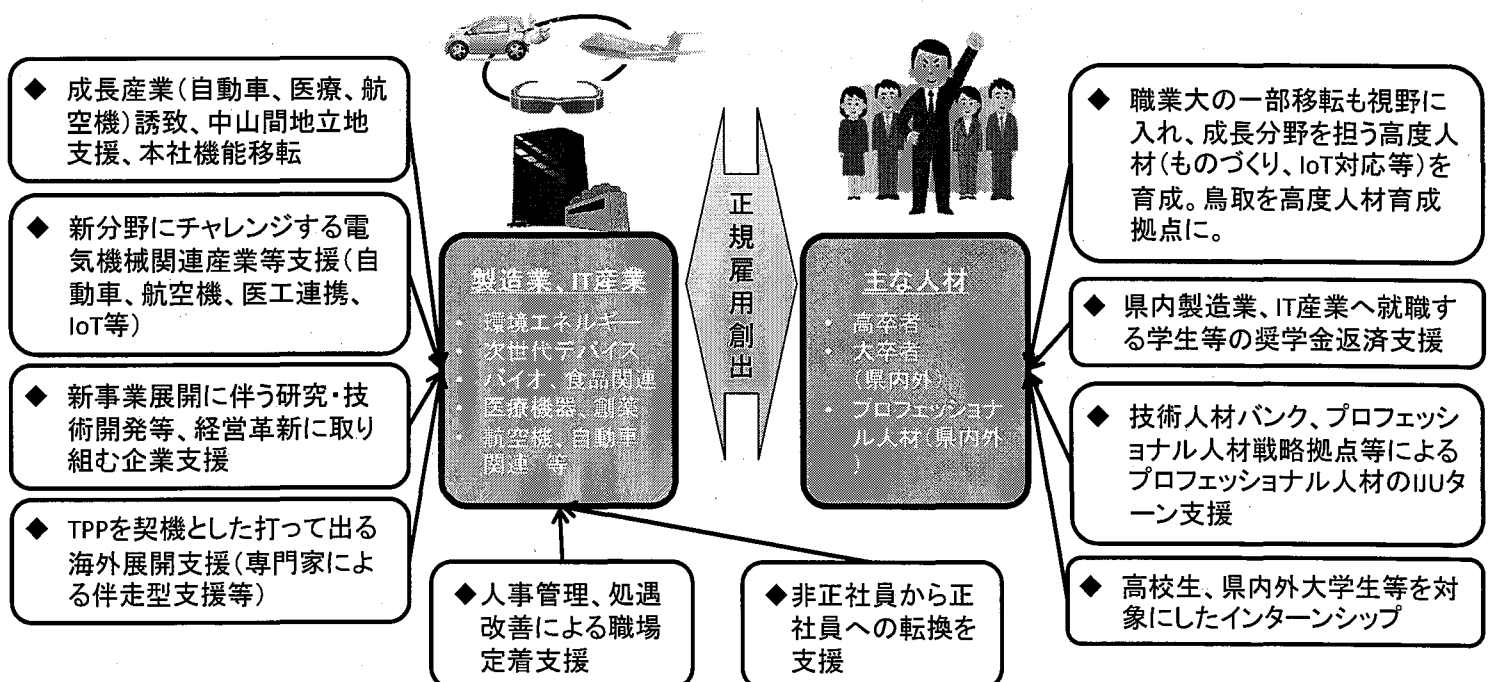
● 雇用の質の向上

- 製造業における非正規から正規への転換を支援
- 短時間正社員制度の導入、休暇制度の拡充など、事業所が行う多様な人材が働きやすい環境づくりに対して支援

9

正規雇用創出に向けた取組の概要 (製造業、IT産業)

- 成長産業を取り込み、ICT・IoTを組み合わせた付加価値の高い、多軸型産業構造の製造業を目指し、企業誘致、支援を行う。
- 県内製造業が必要とする人材を育成、確保するため、キャリア教育、インターンシップ、高度人材の育成、IJUターン支援など、求人・求職者のニーズにきめ細かく対応する。



卸・小売業における正規雇用創出

■ 課題

- ・ 非正規雇用を活用したビジネスモデルから正規雇用を中心とした労働生産性の高いビジネスモデルへの転換
- ・ 休廃業の事業者が増加傾向(倒産は減少傾向)

■ 原因

- ・ 企業と求職者のミスマッチ(勤務日・時間・場所など)
- ・ 労働生産性向上のための教育訓練等の不足、処遇のミスマッチ
- ・ 経営者の高齢化、及び後継者不在(不足)

■ 今後の取組の方向性

● 雇用の場の創出

- ・ 新商品開発、販路開拓など、新たな事業展開を支援
- ・ 事業承継支援や経営課題解決等による事業継続を支援し、雇用を維持

● 県内外からの人材確保・育成

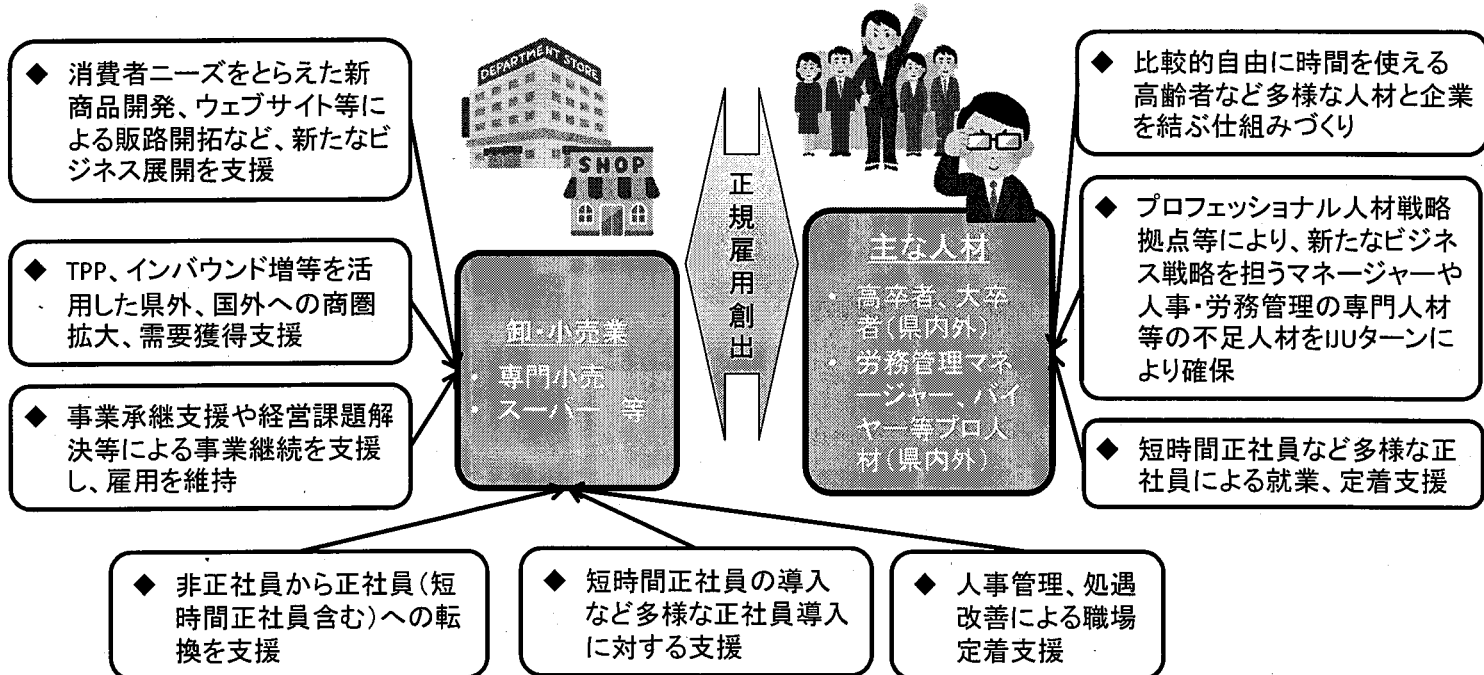
- ・ 比較的自由に時間を使える高齢者などの多様な人材と企業を結ぶ仕組みづくり
- ・ IJUを含めマネージャークラスの不足人材の確保を支援(マッチング、初期人件費)
- ・ 短時間正社員など多様な正社員による就業、定着支援

● 雇用の質の向上

- ・ 人材の定着を高めるため、短時間正社員制度など、多様な働き方導入に対する支援
- ・ 非正社員から正社員(短時間等多様な正社員を含む)への転換を支援
- ・ 人事管理、処遇改善による職場定着支援

正規雇用創出に向けた取組の概要 (卸・小売業)

- 新商品開発、販路開拓等による新たなビジネス展開へのチャレンジを支援
- 雇用維持のための事業承継、経営課題解決などへの支援
- 短時間正社員制度導入や正社員転換促進による優秀な人材の定着
- サービス向上、労働生産性向上のための教育訓練等の強化と専門人材の確保



運輸業における正規雇用創出

■ 課題

- 運輸業はモノを需要地へ運ぶ重要な社会基盤産業
- 若年層の就業が少なく、ドライバーが高齢化。女性の就業も少ない。
- ドライバー不足のため、新規受注の中止、従来事業の断りなど、事業活動に影響

■ 原因

- 深夜、早朝や休日などの不規則な就業形態や長時間労働(拘束)の一方で低賃金という労働環境
- 輸送に付随する荷物の積み卸しが手作業のケースや長時間にわたるケースが多いなど輸送現場での厳しい労働状況

■ 今後の取組の方向性

● 雇用の場の創出

- 製造業と連携して物流センター機能の整備、充実を行う企業を支援
- 境港の航路の充実や取扱い貨物量の増加支援、物流関係企業等の誘致

● 県内外からの人材確保・育成

- 若年層、女性ドライバーの掘り起こしのため管理職に対する雇用対策セミナーを開催
- 未経験者の入職、定着を促進するため、新規就労に対する奨励金の支給や免許取得費の助成
- 個別企業では対応が困難な、若手従業員に対する共同研修(運送業に関する法令等)を実施

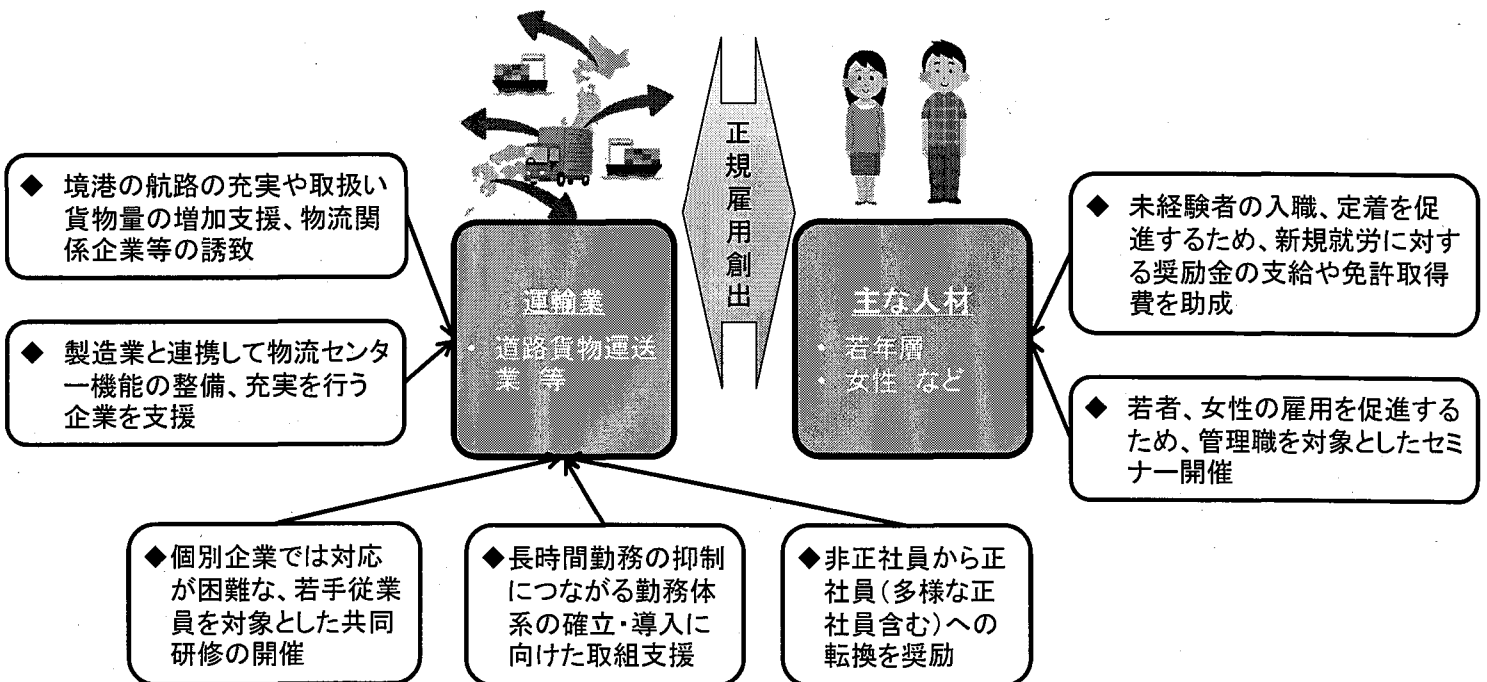
● 雇用環境の改善

- 免許取得に対して支援し、賃金アップつなげる。
- 長時間労働を抑制するような輸送システムの構築や勤務体系の確立に向けた取組を支援
- 賃金等待遇改善に向けた運賃・料金の收受等の促進

13

正規雇用創出に向けた取組の概要 (運輸業)

- 県内企業の国内外における競争力を高めるため、物流高度化・効率化に向けた新たな物流システムの構築を推進する。
- ドライバーの人材不足、高齢化に対応し、若年層、女性の雇用を促進するため、管理職を対象とした雇用対策セミナーや長時間勤務の抑制につながるような取組を支援する。



14

観光分野における正規雇用創出

■ 課題

- いかに観光業の収益力をアップさせるか。
 - ・ 現状では、経営を安定させるための手段として、非正規雇用を増やすことが選択されることがある。
 - ・ 業務内容や季節によって労働時間が短くなるなど、パート等の非正規雇用の求人にならざるを得ない。(季節的、時間的に業務の平準化ができないか。)
 - ・ 正社員を募集しても、勤務時間(中抜け)などの条件面で応募がない。

■ 原因

- ・ 観光客数は、景気等によって変動するものである。(正規雇用を増やすには、変動要素を上回るくらいの安定的な業務量の確保が必要。)
- ・ 冬場は、海や山を使った屋外のアクティビティーの種類が減る。(季節による業務量の増減)
- ・ 旅館等は朝夕に業務が集中している。(1日の中での業務量の差が激しい。)

■ 今後の取組の方向性

● 雇用の場の創出

- ・ 外国人宿泊者数、観光入り込み客数増に向けた取組
- ・ 地域限定特例通訳案内士の育成
- ・ アクティビティーの充実など新たな誘客メニューの造成

● 県内外からの人材確保・育成

- ・ 外国人観光客受入のための研修会開催に要する経費の支援
- ・ 保育施設の整備など正規勤務のしやすい職場環境整備
- ・ 攻めの経営戦略に必要なプロフェッショナル人材のIUを支援
- ・ 県内の旅館・ホテル業に就職する大学生等の奨学金の返済支援を検討

● 雇用の質の向上

- ・ 接客から事務、会場設営まで対応できる多能工的な人材の雇用支援
- ・ 短時間正社員制度の導入に係る支援

15

正規雇用創出に向けた取組の概要 (観光分野)

- 業務量の増加、平準化により、正規雇用のパイを増やす。(海外からの誘客促進、観光客の滞在期間の延長促進、観光客の消費拡大、アクティビティーの充実など滞在を促す魅力づくり など)
- 職場環境整備への支援や、研修など人材育成経費の支援による正規雇用が生まれやすい環境づくり。

現場の声

- 業務内容や季節によっては、労働時間が短くなるなど、パートなどの非正規雇用の求人にならざるを得ない。(正規雇用できるだけの業務量が欲しい。)
- 接客から事務、会場設営まで対応できる多能工的な人材が欲しい。

打開策

- ①雇用の創出(受け皿づくり)
- ②人材の確保・育成
- ③雇用の質の向上

必要な施策

- 海外からの誘客促進(外国人観光客の増)
- 観光客の滞在期間の延長促進、観光客の消費拡大
- 保育施設の整備など正規勤務のしやすい職場環境整備
- 人材育成に係る自治体等からの支援
- 短時間正社員等、優秀な人材の就業定着支援
- 攻めの経営戦略に必要なプロフェッショナル人材のIU支援
- 県内の旅館・ホテル業に就職する大学生等の奨学金の返済支援を検討

正規雇用の増が見込める具体例

[外国人観光客の増によるもの]

- 免税店の拡大・増加
- 地域限定特例通訳案内士及びガイドの育成・増員
- 体験メニューに係るインストラクターの雇用
- FIT(個人外国人観光客)に対応する観光タクシーの増

[国内・国外に限らず観光客の増によるものなど]

- 宿泊施設の開業(ホテル、ゲストハウスなど)
- 仕事量が増加することに伴う雇用の増
- 山陰版DMOの設立

16

建設分野における正規雇用創出

■ 課題

- 若年入職者の確保及び定着率の向上(将来にわたり地域の安全安心を担える建設業であり続けるために必要な担い手の確保)

■ 原因

- 若年者のニーズに合わない就労環境(適切な賃金水準の未確保、社会保険等の未加入、休日の少なさ、休暇の取りにくさ、作業環境の厳しさ)
- 一般社会の建設業に対するよいイメージの不足
- 学生等就労希望者に対する建設業就労後の具体的なイメージや情報の不足
- 入職後のキャリアアップのための支援の不足

■ 今後の取組の方向性

● 雇用の場の創出

- 中長期的な担い手の確保・育成に必要な利潤の確保
- ダンピング受注の防止
- 生産性の向上
- 適正な価格での下請契約の確保等の適正な元請下請関係の適正化の推進

● 県内外からの人材確保・育成

- 就業支援及び一般社会のイメージアップに向けた県内建設業、関係団体等と連携した建設業の魅力の効果的な発信
- 県内建設業、関係団体、高校等と連携したインターンシップ
- 資格取得に向けた研修の実施及び企業の行う資格取得の取組の支援
- 企業の行う担い手確保・育成の取組の支援
- 県内の建設業・建設コンサルタント業に就職する大学生等の奨学金の返済支援を検討

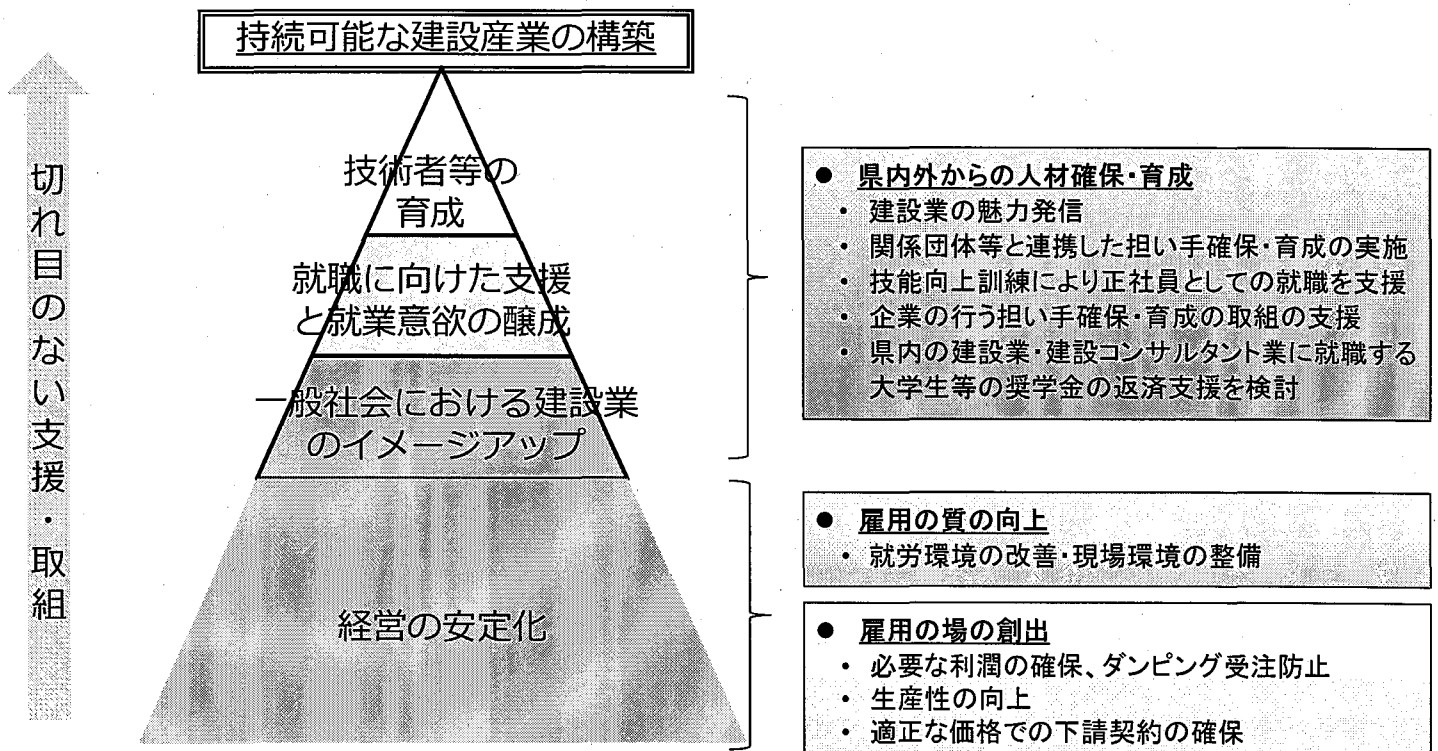
● 雇用の質の向上

- 社会保険等への加入、適切な賃金水準確保の取組の徹底
- 女性労働者も就労しやすい現場環境の整備
- 発注時期の平準化
- 工事関係書類の簡素化

17

正規雇用創出に向けた取組の概要 (建設分野)

- 下請を含む建設業界全体の経営の安定化を図り、就労環境の改善を推進
- 従来のイメージから改善された就労環境と従来から変わらない建設業の使命(魅力)を情報発信
- 新規入職者に対する育成



18

医療分野における正規雇用創出

■ 課題

- 医療クレークは、業務内容が医師事務の作業補助ということもあり、正規雇用が進んでいない。
- 医療・福祉・介護施設に勤務する看護師、薬剤師等は、需要に対して確保が困難な状況。
- 今後、在宅医療の推進等により、さらに正規雇用増を含めた看護師等の人材確保対策が必要。

■ 原因

- 医療クレークを雇用するための診療報酬制度は、今後の動きが不透明なことから、正職員化が困難な状況。
- 心身の負担が大きい夜間勤務より、非常勤でも日中の勤務や短時間勤務を希望する看護師が多い。子育てとの両立の問題もある。
- 薬学部への進学者数自体が多くない中、県外の薬学部を卒業後、県外就職する者もあり、薬剤師の県内就業者が増えない状況である。

■ 今後の取組の方向性

● 雇用の場の創出

- 医療機関でリーダー的立場にいる医療クレークの正職員化を進めるため、診療報酬の充分かつ安定的な確保を国へ求めたり、医療機関での正職員化のインセンティブを高める事業を実施

● 県内外からの人材確保・育成

- 医師、看護師、理学療法士等を目指す学生に修学資金や奨学金を貸与し、一定の条件下で県内就職する場合、返済を一部または全部免除等を行い雇用確保を促進
- 県内就職する学生、既卒者の奨学金返済に助成(薬剤師)
- 全国薬学生を対象に県内病院・薬局等での実地見学・体験を行うセミナーの開催や、高校生・保護者等向けに薬学部や薬剤師の仕事を紹介するセミナーを開催

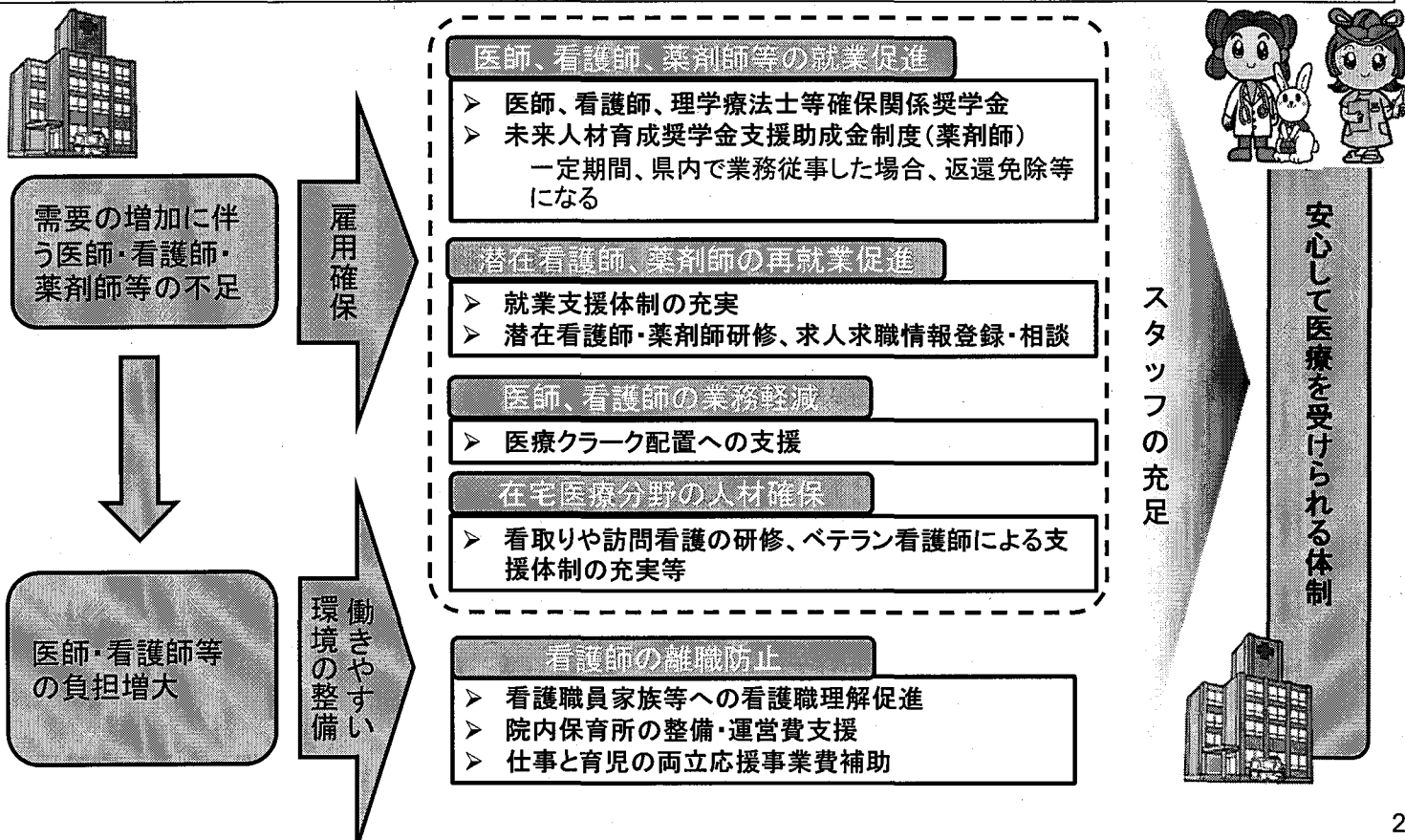
● 雇用の質の向上

- 院内保育等の充実を支援し、正規雇用の看護師が子育てしながら夜間でも勤務できる環境整備を推進
- 看取りや訪問看護の研修、ベテラン看護師による支援体制を充実させ、在宅医療分野のスキルアップや新規参入しやすい環境づくりを推進

19

正規雇用創出に向けた取組の概要 (医療分野)

- 就業促進のための奨学金制度や再就職支援、離職防止など様々なアプローチを継続的に行い、不足する医療スタッフ(医師、看護師、薬剤師等)の確保に繋げる。



20

介護分野における正規雇用創出

■ 課題

- ・ 介護人材の確保に向けて、介護の仕事の認知度・イメージアップを図る必要がある。
- ・ 介護職員の離職率が高い。人材育成が必要。
- ・ 介護職員の離職防止・スキルアップに向けて、職場環境の改善や階層別研修等の実施が必要。

■ 原因

- ・ アンケート調査によると、介護の仕事について、「社会的意義がある」「やりがいがある」という回答が9割を占める一方で、「仕事の内容がきつい」「給与が少ない」との回答が8割。
- ・ 職員の腰痛予防やメンタルヘルス、モチベーションを高める取組がやや低調。

■ 今後の取組の方向性

● 雇用の場の創出

- ・ 認知症グループホーム等の地域密着型介護サービスの整備に対する支援

● 県内外からの人材確保・育成

- ・ 夏休み介護の仕事体験等、介護の仕事の認知度・イメージアップを図る事業の実施
- ・ 福祉人材センターによる無料職業紹介、福祉の就職フェアの開催、福祉の進路選択学生支援（高校訪問、職場見学、進路ガイダンス等）の実施
- ・ 介護職員初任者研修受講者に対する受講費の支援
- ・ 県内の介護福祉士等の養成確保を図る修学資金貸付（貸付枠の拡大）
- ・ 介護人材育成に取り組む事業所の認定評価制度の実施

● 雇用の質の向上

- ・ 介護職員の離職防止・スキルアップに向けた研修実施
 - ・ 職場環境改善研修（職員、管理者、法人役員等）
 - ・ 階層別研修
 - ・ 介護専門職研修（知識・技術の習得、指導者養成）等
- ・ 非正社員から正社員への転換支援、短時間正社員制度など多様な働き方導入に対する支援

正規雇用創出に向けた取組の概要（介護分野）

- 介護人材の確保にあたっては、介護事業者の団体や介護福祉士養成施設、福祉人材センターなど関係者と連携して、介護のイメージアップ・理解を図る取組や介護職員の定着を図る取組等を実施。
- 認知症グループホーム等地域密着型介護基盤の整備は、市町村の取組を支援。

鳥取県における介護人材確保の推進に向けた事業一覧

	中高生 (保護者) (学校)	介護福祉士養 成校・学生	若者	子育て世代	シニア層	事業所 (管理者) (法人役員)	他の専門職
参入促進 ・介護の仕事の認知度・イメージアップ ・修学・就労の支援	福祉人材センター運営 (福祉人材無料職業紹介(人材バンク)、福祉情報誌「HOTeye」の発行、人材確保相談研修、就職フェアの開催 等)						
	ケーブルテレビを活用した介護の仕事紹介等事業						
	夏休み介護の仕事体験		福祉の進路選択学生支援 (養成校連絡会、高校訪問、職場見学、進路ガイダンス 等)				
資質の向上 ・スキルアップの支援	介護サービスの質の向上支援事業 (「オールジャパンケアコンテスト」の開催支援)			子育て世代等参入促進事業(短時間勤務希望者の就労・資格取得支援)		福祉職場の新任看護職員向け研修	
	介護職員の事業所全体レベルアップ事業 (養成校の指導者派遣)						
				介護専門職研修(知識・技術の習得、指導者養成)		介護支援専門員向け研修	
労働環境・ 処遇の改善	地域医療介護総合確保基金(介護分)補助金事業		社会福祉施設等の職場環境改善研修 (職員、管理者、法人役員等)				
	・地域密着型介護サービス拠点整備への支援		階層別研修(福祉職員キャリアパス対応生進研修課程) (初任者、中堅、チーフ・マネージャー、管理職員)				
	・介護事業者団体等による「参入促進」		非正社員から正社員への転換支援、短時間正社員制度など多様な働き方導入に対する支援				
基盤整備	「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」の取組支援		介護人材確保対策協議会、人材育成に取り組む事業所の認証評価制度				

子育て分野における正規雇用創出

■ 課題

- ・ 保育士は、給料が低い。
- ・ 正規保育士になりたがらない。
- ・ 非正規保育士での募集が多い。
- ・ 結婚を希望する方に寄り添ったサポートのノウハウ及びスキルをもった人材の不足。

■ 原因

- ・ 国の公定価格が最低基準の人員配置相当で実配置人数相当になっていないため、1人あたりの給料が低くなる。
- ・ 子育て中、定時に終わらないなどから非正規を希望する。
- ・ 少子化が進む中、正規保育士は必要最低限とする。
- ・ 1対1の結婚支援業務に初めて取り組む。

■ 今後の取組の方向性

● 雇用の場の創出

- ・ **病児・病後児保育施設の開設経費、運営費等への助成**
- ・ 市町村が特別な支援が必要と認めた子どもに対する保育士等の配置への助成
- ・ 小規模保育事業を実施する場合の改修費等の助成
- ・ 相談員、出会いサポーターのスキルアップを図るための研修の実施

● 県内外からの人材確保・育成

- ・ 鳥取短期大学に入学し、将来県内で保育士又は幼稚園教諭として業務に従事しようとする者への修学資金の貸付(県内で一定期間就業した場合、償還免除)
- ・ **再就職支援研修など潜在保育士の就業支援**
(保育士・保育所支援センターの新設による保育士確保策の強化)

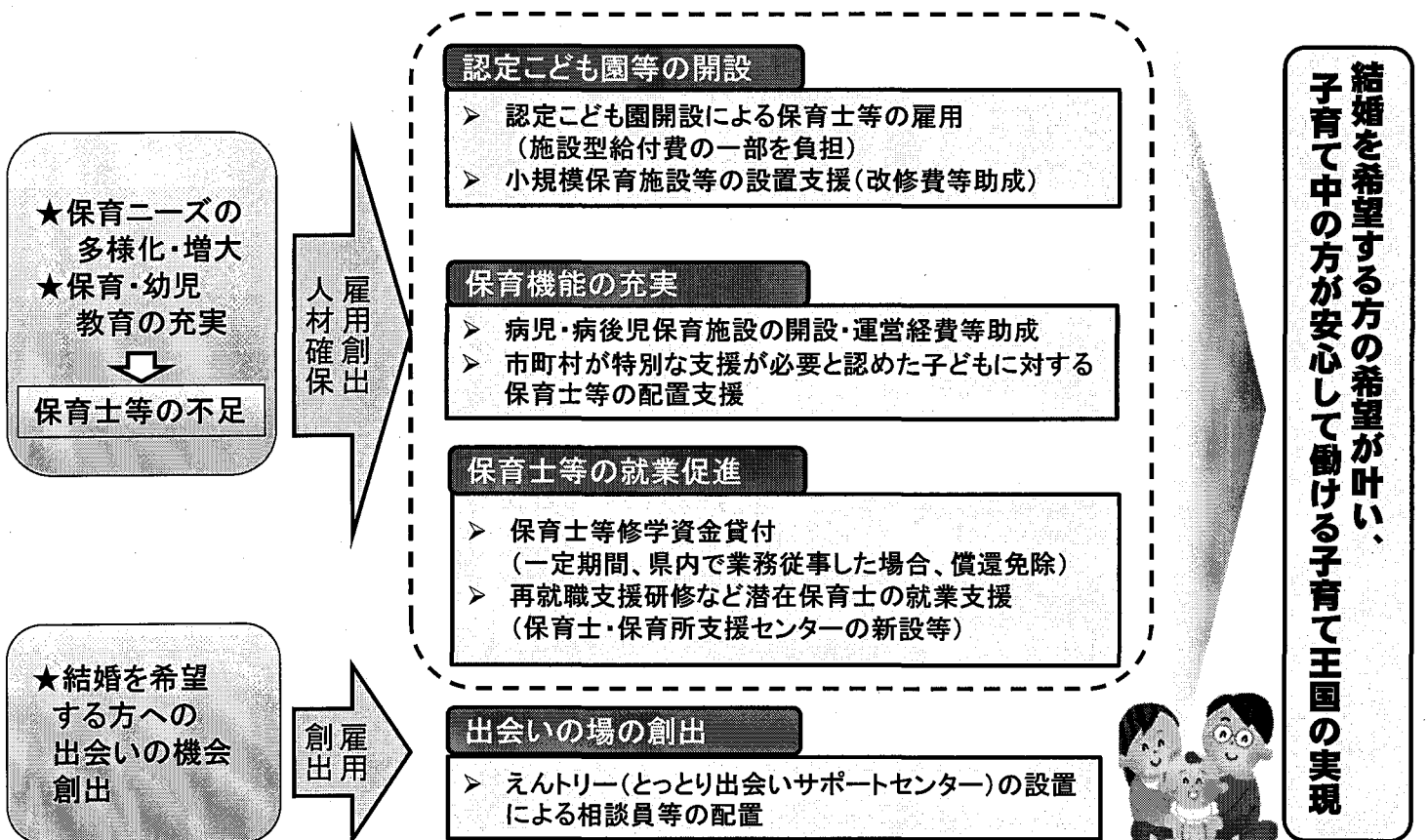
● 雇用の質の向上

- ・ 低年齢児保育士配置特別事業における正職員単価又は非正規職員単価の選択制による助成

23

正規雇用創出に向けた取組の概要 (子育て分野)

- 子育て中の方が安心して働くことができる保育等サービスの充実を図るため、保育士等の確保を促進する。



24

農林水産分野における正規雇用創出

■ 課題

- 新規就業者の定着促進
- 雇用受入れ先(法人等)の収益力確保
- IJUターン者を含めた制度等のPR・情報発信不足

■ 原因

- ・ 独立自営就農においては、農業に対する技術的、経済的不安を抱えているケースが多い
- ・ 県内の農林漁業経営は小規模で収益性が低いなど、規模拡大のための新たな雇用や法人化に踏み切れないケースがある
- ・ 若者が農林水産業の実態を知らないケースが多い
- ・ 地元の受入体制が不十分なケースがある

■ 今後の取組の方向性

● 雇用の場の創出

【農業】

- ・ 就業者を雇用する法人等へのOJT研修等への支援
- ・ 農業の経営発展、6次産業化推進の支援
- ・ 企業の農業参入の支援
- ・ 農業と他産業との連携(半農半X)した雇用の確保に対する支援

【林業】

- ・ 作業道開設技術講習等の実施による他産業からの林業参入促進
- ・ 林業と他産業との連携(半林半X)した雇用の確保に対する支援

【水産業】

- ・ 浜の活力再生プランの実践による消費拡大、魚価向上支援
- ・ 水産関係の新商品開発、流通改革の支援
- ・ 養殖関連企業の誘致、支援

● 県内外からの人材確保・育成

【農業】

- ・ 地域の実業系教育機関連携による農林水産事業者の育成(林業・水産業も含む)
- ・ 産地提案型の農業人材募集の実施
- ・ IJUターン者等を対象とした研修、就農支援
- ・ 市町村農業公社等による就農者の実践研修支援
- ・ 就農初期の負担軽減のための機械施設導入支援、給付金の交付

【林業】

- ・ 林業への新規就業に係る情報発信
- ・ 林業体験研修の実施

【水産業】

- ・ 水産業への新規就業に係る情報発信
- ・ 自営漁業希望者への研修支援、生活資金融資
- ・ 水産業就業に必要な漁船、機器等へのリース経費支援

● 雇用の質の向上

【農業】

- ・ 農業の経営発展、6次産業化推進の支援〔再掲〕
- ・ 農業と他産業との連携(半農半X)した雇用の確保に対する支援〔再掲〕

【林業】

- ・ 林業事業者等の正規雇用の前のトライアル雇用の支援
- ・ 就業者を通年雇用する法人等へのOJT研修等への支援
- ・ 林業労働者の技術向上支援

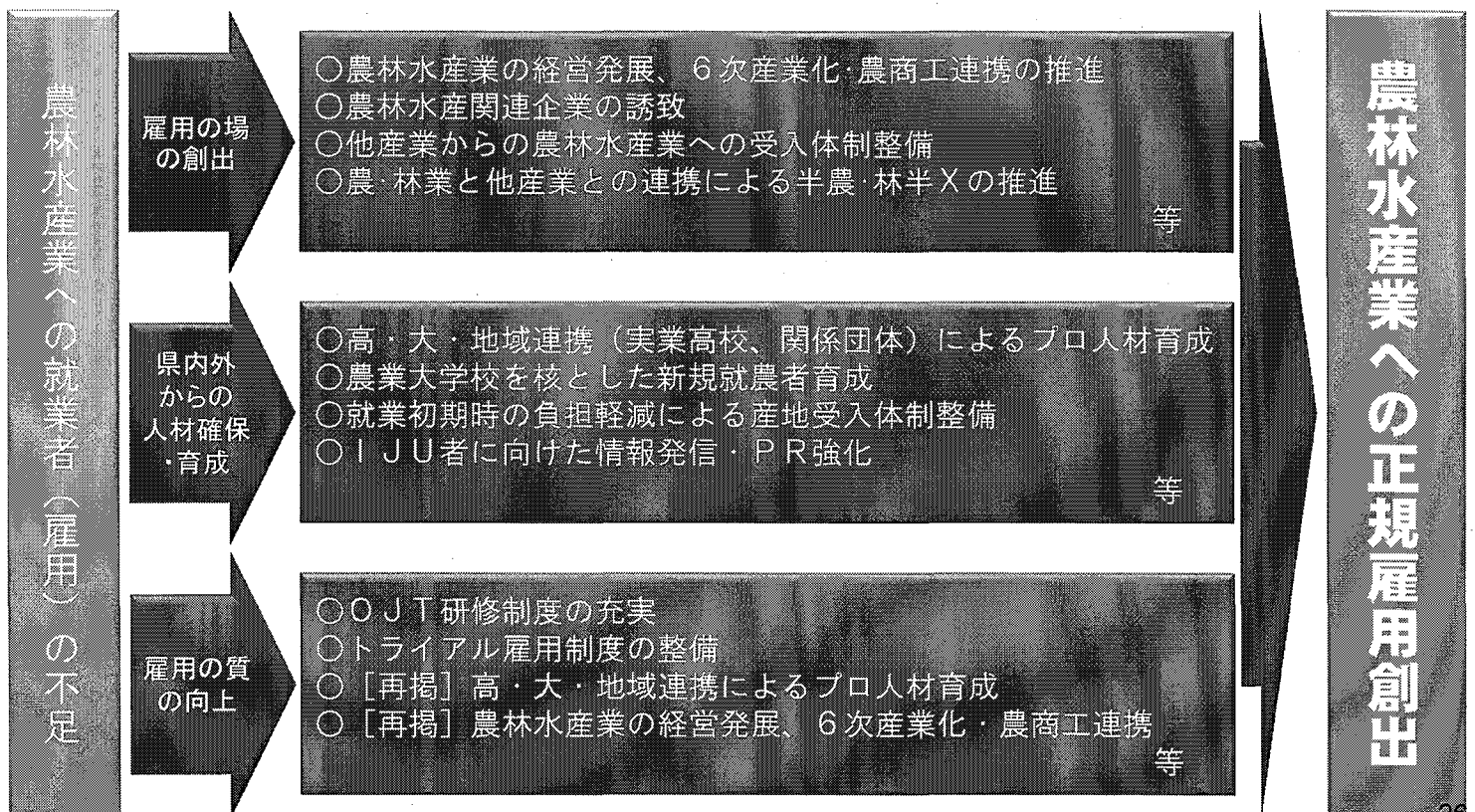
【水産業】

- ・ 漁船乗組員、養殖事業者の新規雇用支援
- ・ 浜の活力再生プランの実践による消費拡大、魚価向上支援〔再掲〕
- ・ 水産関係の新商品開発、流通改革の支援〔再掲〕
- ・ 養殖関連企業の誘致、支援〔再掲〕

25

正規雇用創出に向けた取組（農林水産分野）の全体図

- 農林水産業への就業促進のための研修制度の充実や雇用促進、他産業との連携など様々なアプローチを継続的に行い、不足する農林水産業への就業者の確保に繋げる。



戦略的企業立地による正規雇用創出

課題

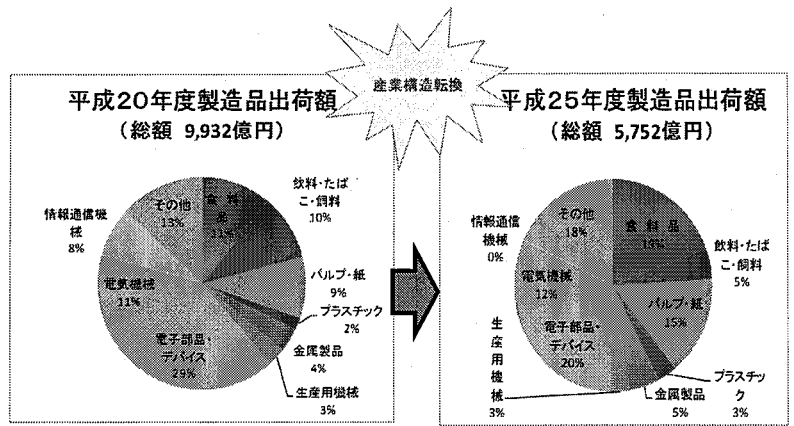
- 成長産業の創出、多軸型産業構造への転換
- 三大都市圏に過度に集中する企業の本社等を地方へ分散するよう誘導
- 企業立地が都市部に偏在しており、中山間地での雇用創出が進まない。

原因

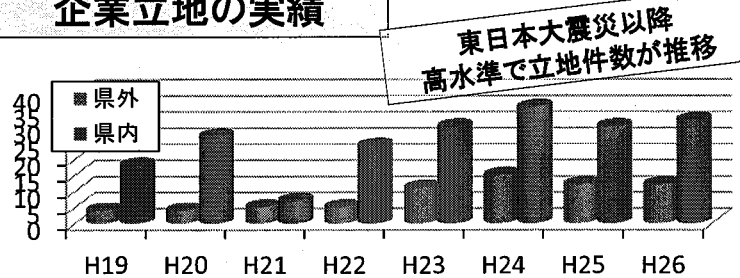
- 大手企業の再編の影響が大きく、電機・電子部品・デバイスを中心とした産業構造からの転換が必要
- 消費地、企業本社からの距離が遠いという地理的理由で、交通アクセス・物流コスト面で競争力が低い

今後の取組の方向性

- 県内に波及効果があり産業の裾野拡大にもつながる航空機、自動車、医療機器の成長分野の立地とバリューチェーンの構築
- 大都市圏からの本社機能等の移転の促進
- 海外拠点の国内への回帰や海外企業の誘致
- 中山間地への立地促進



企業立地の実績



年度	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	合計
県外	4	4	5	5	11	15	12	12	68
県内	18	27	7	24	30	36	30	32	204

27

正規雇用創出に向けた取組の概要 (戦略的企業立地)

- 多軸型産業構造や成長産業の集積を進めるための企業誘致、県内全域での経済活性化を促す本社機能移転や中山間地域等への企業誘致を戦略的に展開
- 県内中小企業の独自技術を活用したニッチトップに向けたチャレンジを支援

航空機・自動車
医療機器関連
の成長分野企業

都市圏からの
本社機能移転

日本企業の国内回帰・海外企業

中山間地への
立地誘導

誘致



28

中小企業の活性化による正規雇用創出

■ 課題

- 県内事業所数と従業員数はここ5年で大幅に減少。
 - ・ 県内事業所数: ▲3,200、県内従業者数: ▲40,618人
 - ⇒ 県内事業所の99.8%が中小企業であり、中小企業の活性化が正規雇用創出には必須。
- 県内総生産もここ3年減少傾向(H21⇒H24: ▲1,040億円)
 - ⇒ 中小企業の経営力(稼ぐ力)強化が課題。

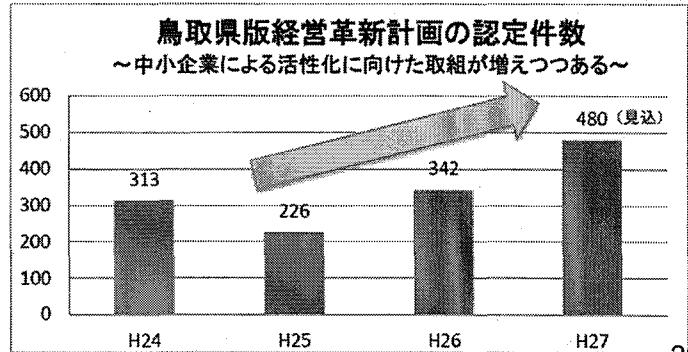
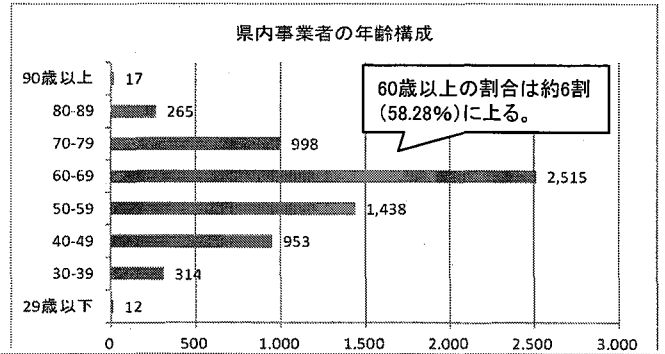
■ 原因

- 人口減少、産業構造の変化等に伴う需要減少
- グローバル化、新規サービスの流入等による消費動向の変化等、それに伴う従来のビジネスモデル陳腐化
- 経営者の高齢化、後継者不在等による休廃業の高止まり等

■ 今後の取組の方向性

- 中小・小規模事業者の新事業展開等のチャレンジ促進
 - ⇒ 県内企業の高付加価値化を図る
- 中小・小規模事業者に対する経営支援体制の充実
 - ⇒ 県内企業の持続的発展、ビジネスモデルの再構築に向けた経営改善・再生支援を実施
 - ⇒ 円滑な事業承継(M&A、後継者マッチング等)による県内企業の新陳代謝促進

	H21	H26
県内事業所数	29,347	26,147
従業者数(人)	269,805	⇒ 229,187
県内総生産(十億円)	1,852	1,748(H24)



正規雇用創出に向けた取組の概要 (中小企業の活性化)

- 県内中小・小規模事業者の新たな取り組みやチャレンジへの支援による高付加価値化や、とっとり企業支援ネットワークによる経営支援体制の充実、円滑な事業承継のための支援体制強化等、各種施策を通じて、経営力強化を図り、正規雇用の維持・創出、賃金向上につなげていく。

新たな取組やチャレンジを応援!

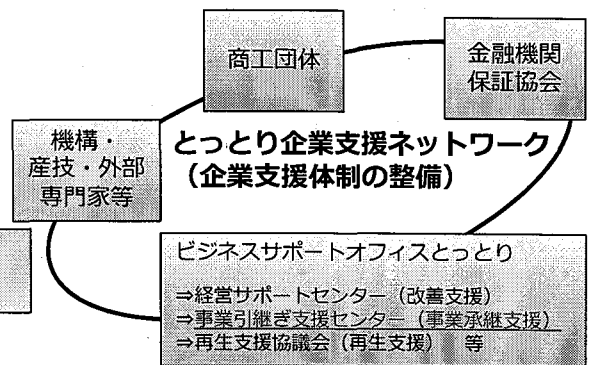
経営支援体制の充実!

鳥取県版経営革新総合支援補助金		
区分	スタート型	成長・拡大型
	企業の成長過程 →	
対象となる取組	小規模事業者を中心とした、自社にとって新しい取組	地域への波及が見込まれる大きく成長を目指す取組
補助額(補助期間)	最大500万円(24か月以内)	最大1,000万円(36か月以内)

・新事業展開等による高付加価値化(新商品開発、販路開拓、人材育成、設備導入等)
【KPI】4年で1200件以上の計画認定

正規雇用創出

県内中小・小規模事業者



・経営・金融一体支援による経営改善・再生
・事業承継による企業の継続
【KPI】5年で100件以上の事業承継支援

正規雇用維持・創出

起業・創業による正規雇用創出

課題

- 創業の担い手が少ない(H26から増傾向)
 - ・ 商工団体の創業支援により創業に至った件数 (H22:255件→H25:156件、H26:170件(H27前半:91件))
 - ・ 開業率(雇用保険ベース) (H21:5.1%→H26:4.0% H27前半は4.7%)
- 成長性の高い起業が少ない
 - ・ 比較的成長性の高い想定 of 起業創業チャレンジ補助金支援先でも平均5人の雇用にとどまる。

原因

- 女性の創業割合は就業率に比べまだ少ない
就業率は高いが創業の女性割合は2割台(全国3割)
- 若者(～39歳)の創業が少ない(*公庫・商工団体調査)
H24～26平均:全国 48% > 鳥取県 43%
✓ 世界のスタートアップ(成長性の高い起業)の創業者の78%は40歳以下(*statista社調査)
- IJU者創業は潜在可能性が大きいが生かしていない
移住した者のうち起業目的は3%程度《→機会損失》
 - 移住希望者の潜在的起業ニーズ・可能性は高まっている
 - ・ 東京圏の4割は移住検討、最大の不安懸念は「働き口」
※日本政策金融公庫調べ
 - ・ 地域おこし協力隊起業率 9%(H25)→17%(H27)
 - ・ H27前半の旧郡部創業の2割は移住者(商工連調べ)
- 起業の理解不足。起業を身近に感じない。
 - ・ 「身近に起業した人がいる」先進国平均31% 日本14%
※H24起業家精神に関する調査(本県はもっと低いと推定)
 - ・ 起業希望者 167万人(H9)→101万人(H19) * 中小企業白書

【参考】新規創業が雇用に与えるインパクト

- 米国はベンチャー企業による雇用創出が全体の11%
- 日本でも企業の社齢別に集計すると雇用増は5年目までがほとんど。創業後10年を越えると全体として雇用減
* 経済産業省「ベンチャー有識者会議とりまとめ」による

今後の取組の方向性

● 雇用の場の創出

- ・ 商工団体(創業支援事業者)の継続支援(H27～)
- ・ 女性・若者・移住者等による成長性の高い起業の促進と成長性を高める支援の充実
- ・ 起業・創業に必要な場所の確保の支援(仲介等)

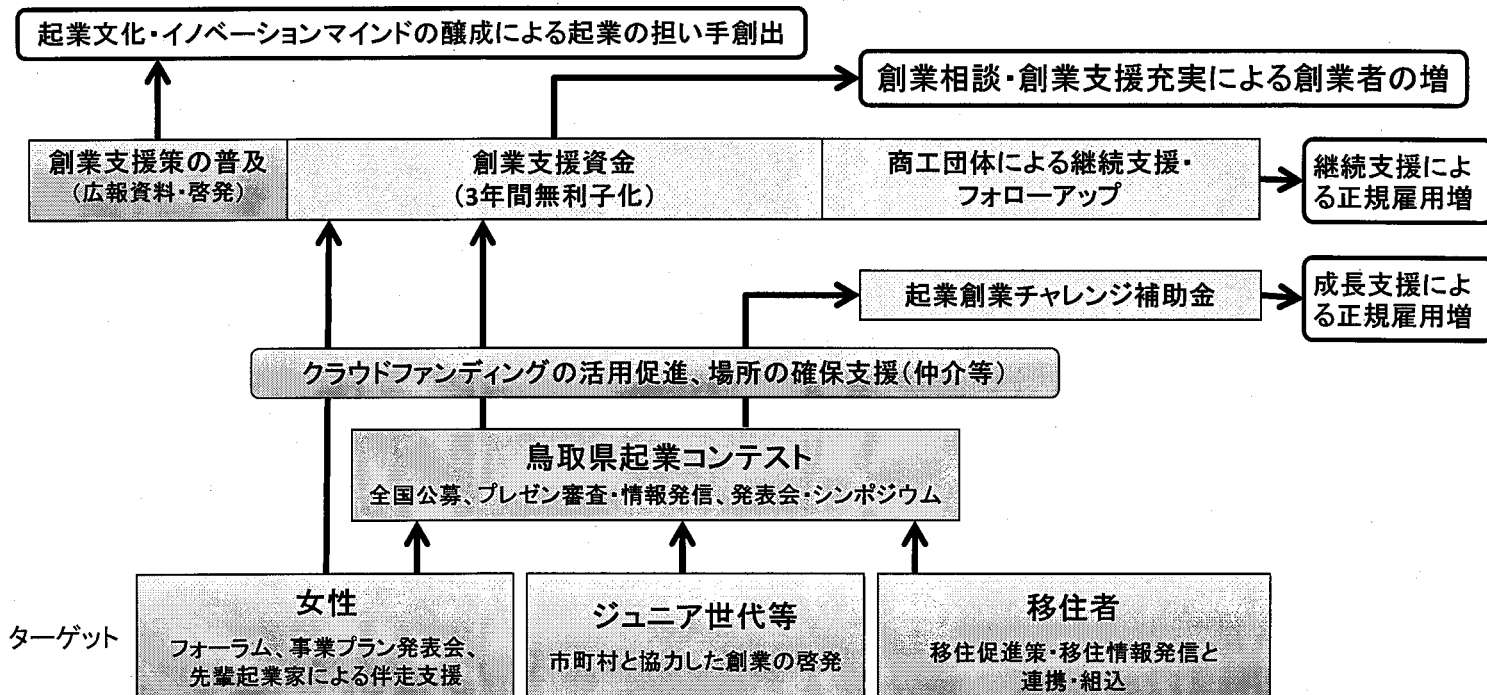
● 県内外からの人材確保・育成

- ・ 創業希望者の創業相談指導窓口(市町村・商工団体)への誘導
- ・ 拡大可能性が高い女性・若者・移住者等の創業促進(クラウドファンディング等の活用)
- ・ 移住促進施策・情報発信に創業支援・創業相談ルートを組み込
- ・ 起業事例の紹介・情報発信を通じた起業・イノベーションマインド醸成

31

正規雇用創出に向けた取組の概要 (起業・創業)

- 女性・若者を主な対象とした意識啓発や、商工団体等の相談・計画策定支援誘導により創業者数増。
- 創業者への継続支援の実施により事業継続と正規雇用増。
- 女性・若者・移住者をターゲットとして、成長性の高い起業の創出・成長支援により、大幅な正規雇用増。
- 移住施策への創業支援策の活用・組み込みにより県外からの創業人材確保。



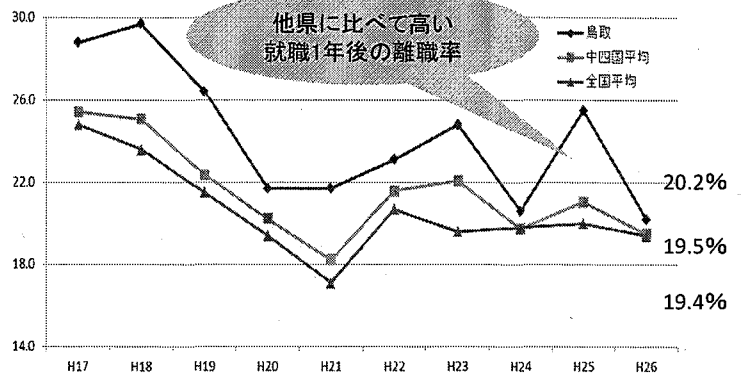
凡例: 今後強化する取組

32

高校生のキャリア教育、高卒新採定着支援

課題

- 県内高校新卒就職者のうち、8割超は県内就職しているものの、新規高等学校卒業者の離職状況が、全国平均を上回る傾向がいている。



原因

- 企業現場の感覚をふまえた社会的、職業的自立のために必要な力(協働、問題解決等)の育成が不十分
- インターンシップ、地域との連携や探究的な学習などの活動が、進路選択につながっていない

※早期離職の主な理由
「職業とのミスマッチ」、「同年代の相談相手がいない」等

今後の取組の方向性

▶ キャリア教育の充実

⇒ キャリア教育推進協力企業を認定し、県内企業等との連携を充実

※ インターンシップの充実、高校生が地域の企業で働く大人の話聞く機会の増加等

⇒ 高校初期段階から充実したキャリア教育を実施し、主体的に進路選択する態度を育成

※ キャリアプランニングスーパーバイザーを配置し、各高校の体系的なキャリア教育の全体計画作成を支援

▶ 就職支援相談員(キャリアアドバイザー)等による定着指導の充実

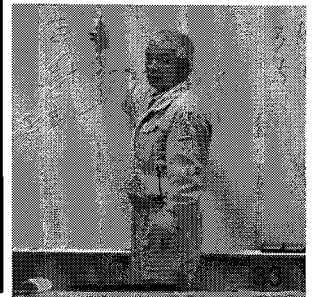
▶ 専門機関等と連携した「実社会に必要な法教育」の充実

※ 専門機関による出前授業等の実施、パンフレット「働きはじめるあなたへ(「THE社会人」)」等の活用

▶ 基礎学力やコミュニケーション力向上に向けた取組

※ 習熟度別、アクティブラーニング型の授業の実施

地域や地元企業の
現場の方々の支援・協力が必要



鳥取県版キャリア教育の推進 ～自分らしさを実現～

キャリア教育の新たな姿

生徒一人ひとりが、将来、社会的に自立していくために必要かつ基盤となる能力や態度を育てるためのキャリア教育を全ての県立高校で実施し、夢や希望に向かって果敢にチャレンジし、将来の日本や鳥取県に貢献する気概のある生徒を育成する。

キャリア教育の新たな観点

● 「協働、レジリエンス、問題解決」力の育成

社会的・職業的自立のために必要な能力を高める。

● 地域・社会・就労諸機関、NPO等との連携による活性化教育に対し社会全体とつながりを持ち連携及び協力する。

● 体系的なキャリア教育推進計画

目指す姿を教員・生徒・保護者・地域で共有する。

● 郷土愛、起業精神、グローバルな視野を持った人材育成 地域を愛し、地域で活躍する力及び自分で未来を切り拓く力を高める

話そう!

- キャリア教育推進会議 (産・行・学)
- 地域と学校のネットワーク会議 (産・学)
- キャリア教育について語る会
⇒ 学校が保護者や地域の方とキャリア教育について語る場を設定(学保・地域)

聞こう!

- 「ようこそ高校へ」版キャリア塾
⇒ 生徒が学校内で地域の社会人等から話を聞く機会
- 「教えて先輩」版キャリア塾
⇒ 生徒が学校を出て(働く現場に行つて)社会人等から話を聞く機会

組織力!

- 体系的なキャリア教育推進計画の作成
- 就職後の連絡体制強化
⇒ 1年後離職者のフォローアップ
⇒ 離職の原因を分析しキャリア活動にフィードバック
- 講演人材ネットワーク
⇒ 地域、企業、活躍する卒業生などを県内で共有

体験・探究!

- 「キャリアプランニングスーパーバイザー」の配置
⇒ 体系的なキャリア教育推進計画作成の支援
⇒ 地元就職支援、インターンシップの再構築
- 探究的な学習の推進
⇒ 「総合的な学習の時間」全体計画の見直し
- 地域の魅力発見事業
⇒ (例)鳥取東高校「鳥取学推進事業」
八頭高校「八頭高愛し愛され運動」等

協力・連携

鳥取県キャリア教育推進協力企業

※ インターンシップの受入、学校への講師派遣等を用いて、キャリア教育をサポート

大学生の県内就職促進等による正規雇用創出

課題

- 大学生等卒業生が県内企業に就職する割合が低い。
 - ・ 県外大学進学者の県内就職率 29.5%(H26)
文理別では文系より理系学生のUターン率が低い
 - ・ 県内大学等在学生の県内就職率 34.2%(H26)
特に鳥取大学の理系学部(工、農)、米子工業高等専門学校の卒業生の県内就職率が低い

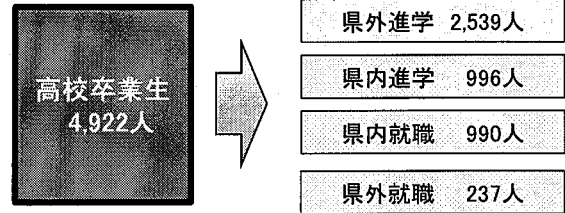
原因

- ・ 県内企業の情報が学生に届いていないため、県内企業のことを知らない
- ・ 就きたい職がない、知識・技能等が活かせる企業がないと考えている。
- ・ 給与が低く魅力がないと考えている。

今後の取組の方向性

- 学生等に対する県内企業の情報発信を強化
 - ・ 県内企業、大学等と連携したインターンシップ拡充
 - ・ 県内外の学生を対象とした企業見学会、交流会拡充
 - ・ 企業紹介フェアの拡充(県内大学等、帰省した学生等を対象、県外(とっとりおかやま新橋館等)での実施)
 - ・ 保護者宛での県内就職関連情報の送付
 - ・ 大学教育の一環で県内企業の取組を紹介
- 県内に就職する学生等の奨学金返済を支援
 - ・ 産業界等と連携し、対象業種(現在、製造業、IT、薬剤師)の拡大を検討(建設・建設コンサルタント業、旅館・ホテル業等)

高校生の進学・就職状況



H26年度学校基本調査・鳥取労働局 資料から作成

県外大学進学者の県内就職率 約3割

県出身者	Uターン	Uターン率	備考
782人	231人	29.5%	文系33.8%、理系21.4%

- ・ 県出身者が多い大学36校(県出身学生の45%)から回答
H27年9月、就業支援課調査

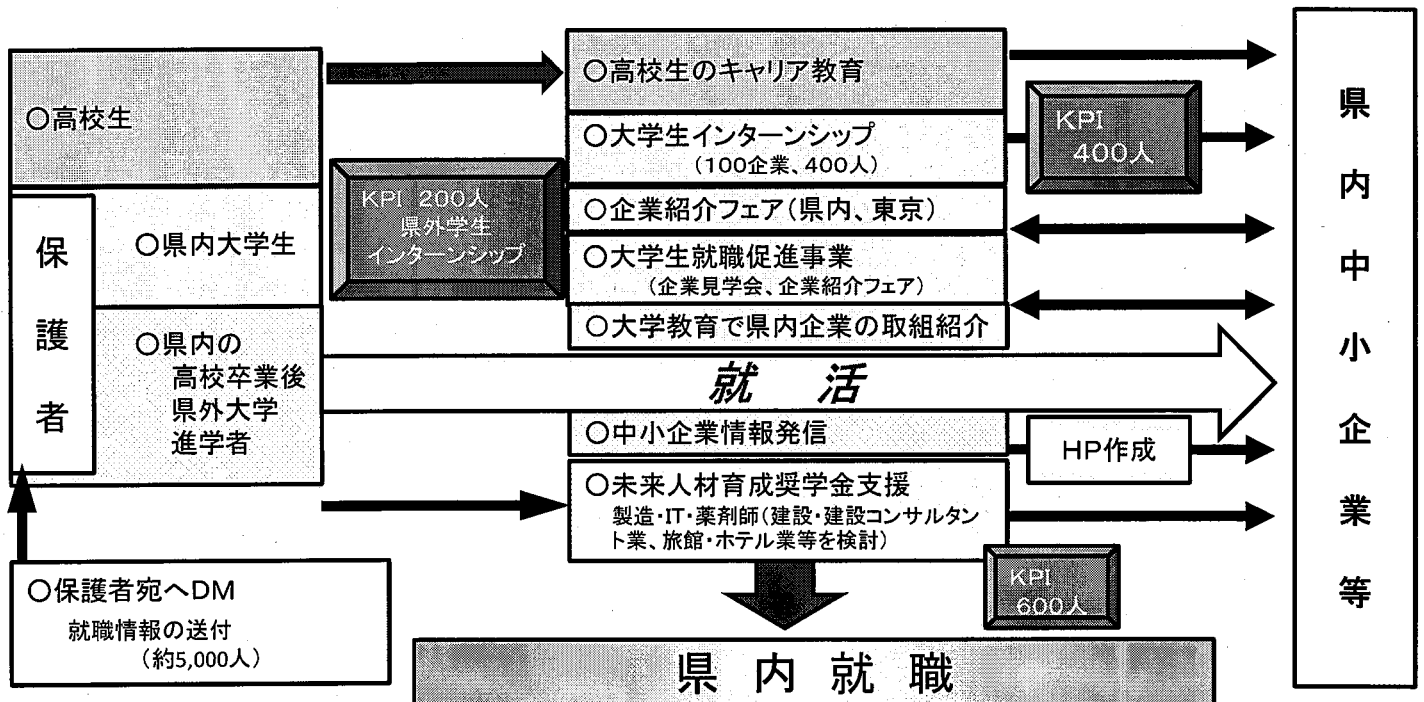
県内大学等在学生の県内就職率(大学院、専攻科含む)

大学等名	就職数	うち県内	県内比率
鳥取大学	982人	213人	21.7%
工学部	215人	17人	7.9%
農学部	149人	28人	18.8%
鳥取環境大学	161人	53人	32.9%
鳥取短期大学	234人	178人	76.1%
米子工業高等専門学校	133人	23人	18.8%

35

正規雇用創出に向けた取組の概要(大学生の県内就職促進等)

- ・ 県内外の大学との連携、SNSを使った学生への発信、保護者への発信等、情報発信を強化
- ・ インターンシップや企業紹介フェア等を通じた企業と学生等との相互理解促進を支援する



KPI 県内大学の県内就職率 34.2% ⇒ 44.3%
県外大学の県内就職率 29.5% ⇒ 40%

36

産業人材の確保、育成による正規雇用創出

課題

<求職サイド>

- 県内で働きたくても、自らの知識や資格・技能を活かせる職や企業がない。
- 県内にどんな企業や魅力的な職場があるのかわからない
- 県内企業は給与が低く、働きがいがない。
- 県内学生の県内就職率、県外大学のUターン率が低い

<求人サイド>

- 企業の求める即戦力スキル人材が確保できない。
- 指導者不足、労務管理の不備、職場内の意志疎通不足等の理由から職員が定着しない。

原因

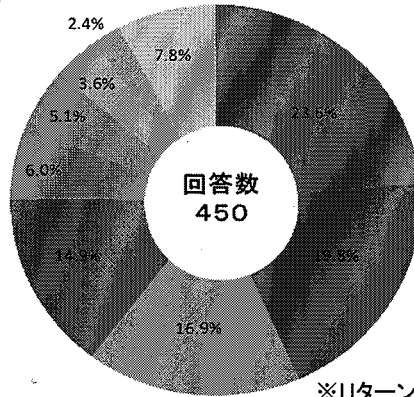
- 県内企業の情報露出度が低い
- 就職先の判断基準は安定志向、イメージ偏重が強い（都市部の大企業や金融、事務系を志望、3K業種敬遠）
- 中小企業は毎年の採用ができないため、専門技術の継承や先端分野への適応ができず、指導者人材を欠く。

今後の取組の方向性

- 学生やIUターン者等を惹きつける仕事の創出や処遇条件職場環境の充実促進
- 県内企業の魅力や鳥取県での暮らしやすさの情報発信
- 都市部からのプロフェッショナル人材の転入確保促進
- グローバル化に対応した高度技術人材の育成

□ 学生の声

県内企業への就職を考えなかった理由



- 自分の就きたい職がなかったから
- 知識や資格・技能を生かせる企業なかったから
- 県内の企業は給与が低く、魅力がなかったから
- 都会で生活したかったから
- 鳥取県には帰ってきたくなかったから
- 鳥取県を出たかったから
- 県内にどんな企業があるかわからなかった
- 親が県外就職を勧めたから
- その他

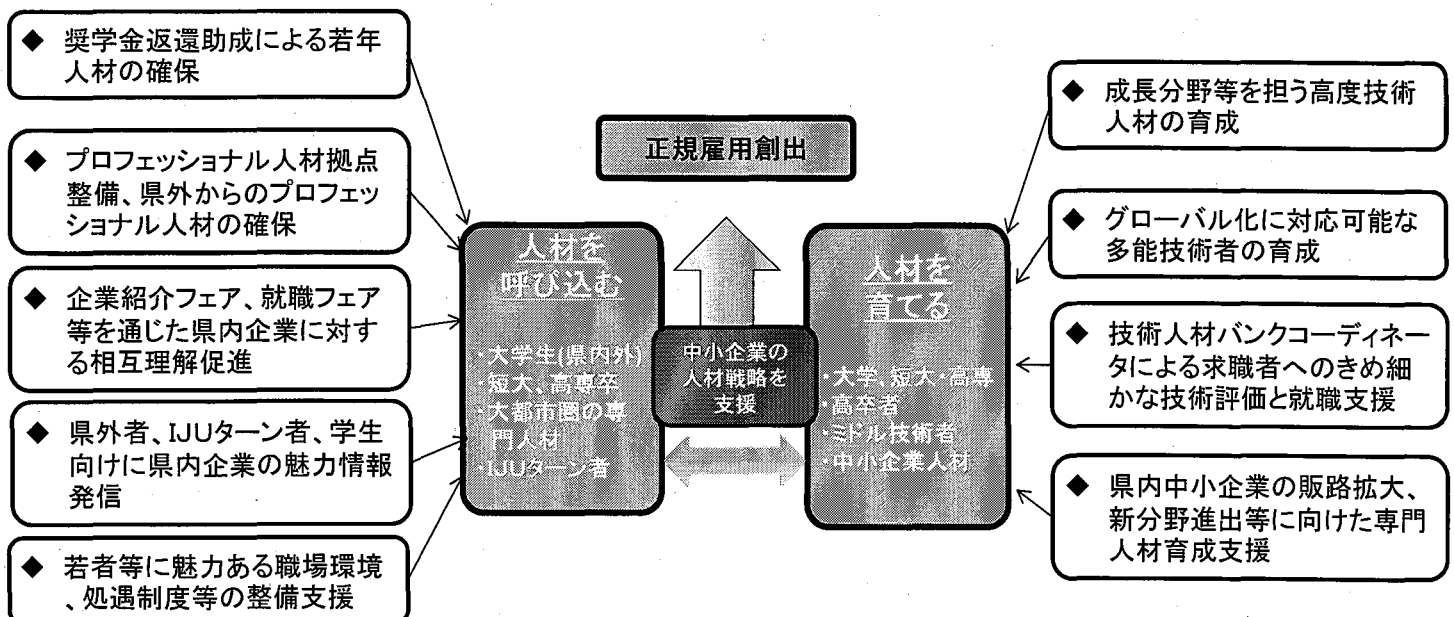
※Uターン状況実態調査(H24年12月県調査)

□ 学生、IUターン者への情報発信の強化



正規雇用創出に向けた取組の概要（産業人材の確保・育成）

- 成長分野を中心とした製造業やIT産業などへ、将来のリーダー的人材の確保・育成に向けた支援を積極的に展開する。
- 県内企業が求めるプロフェッショナル人材の積極的な獲得を推進するとともに、グローバル化に対応した高度技術人材の育成を支援する。
- 若者やIUターン者を惹きつける県内企業の魅力の情報発信や、魅力ある職場環境整備を積極的に支援する。



IJUでの人材確保による正規雇用創出

- 課題** IJUターン目標 6000人(5年間)
- 県内だけで産業人材(企業の将来を担う人材、事業を継承する人材等)を確保するには限界がある。
 - 県外から人材を誘致するにも、必ずしも必要な方へ必要な情報が流れていない。

- 原因**
- 新たな発信ルートの開拓が道半ば。
 - 仕事情報が分かりやすく伝わっていない。(先輩社員の生の声を交えた企業の魅力など)
 - 仕事以外の移住要素(住まい、子育て・教育環境など)を含めた総合的な情報発信が不十分。
 - 起業・創業移住など、就職以外の情報発信が手薄。

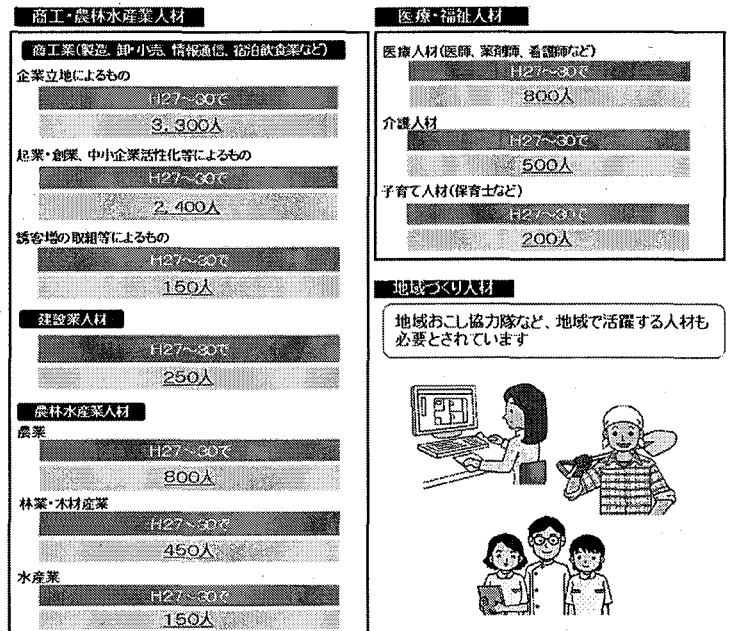
- 【産学官金労言各機関の取組、課題認識】**
- なぜ鳥取県なのか、動機付けが必要。(マスコミ)
 - 学生に加え、特に保護者に県内の優良企業を知っていただく必要がある。(経済団体)
 - 起業・創業、事業承継と移住定住とのマッチングを進めていきたい。(経済団体)
 - 県内大学において、県外出身学生の地元就職を増やす取組を進めていく。(大学) など

- 今後の取組の方向性**
- 【IJU情報発信手段の拡大】**
- 1 産学官金労言を挙げたIJUターンの推進
 - 2 大都市における情報発信を強力に推進
- 【IJUターゲットの拡大と顧客に応じたアプローチ】**
- 3 生業を興す人材の移住強化
 - 4 県外出身者の県内定着促進

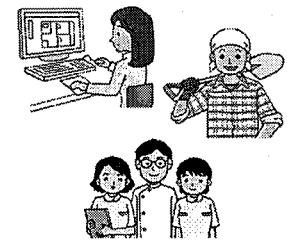
鳥取県は人材を求めています！

鳥取県では、平成30年度までの4年間で10,000人の正規雇用を創出します。支援策も充実の鳥取県への移住、鳥取県での就職をご検討ください！！

各分野で正規雇用を生み出します



地域づくり人材
地域おこし協力隊など、地域で活躍する人材も必要とされています



鳥取県への移住定住、まずはこちらへご連絡ください！
鳥取県移住定住サポートセンター
 (公益財団法人 ふるさと鳥取県定住機構)
 電話: 0120-841-558(フリーダイヤル) [とっとり移住](#) [検索](#)

正規雇用創出に向けた取組の概要 (IJUでの人材確保)

地域間競争を勝ち抜き移住定住を加速するため、次の一手を打つ！

・産学官金労言が一体で取り組み情報発信を強化 ・ターゲットの拡大と顧客に応じた戦略的なアプローチ

拡充を検討

1 産学官金労言を挙げたIJUターンの推進

産学官金労言それぞれが有する資源(県外拠点や商品・サービス等)の活用強化、そのための体制強化

2 大都市における情報発信を強力に推進

首都圏等における、他県に負けない情報発信・相談体制の整備(ふるさと回帰支援センターの活用強化 など) 先輩社員が語る企業の魅力や半農半X、半X半Y等、多様な働き方の打ち出し

暮らしの魅力(時間のゆとり、子育て・教育環境、家計面での魅力等)も組み合わせた総合的なIJUターン情報の提供

3 生業を興す人材の移住強化

就職だけでなく起業・創業、事業承継など生業を興す人材の呼び込み強化(地域の生業情報など発信内容の充実とタイムリーな発信、金融起業セミナーとのタイアップイベントの開催、地域組織における支援体制の構築 など)

4 県外出身者の県内定着促進

県外出身県内学生等をターゲットに、地域社会・経済や地域課題に関わるきっかけづくり(シェアルーム、ゲストハウス整備 など)

従来から取り組んでいる事業

とっとりファン
の獲得

ととりに目が向いて
いない移住者予備軍
へアプローチ

より具体的な
情報を提供

とっとりファンを移住へ
と誘うアプローチ

とっとり暮らし
を体験

IJUターン者として
受け入れ

受け皿づくり

【移住定住情報発信強化事業】

WEB・SNS、専門媒体広報、若者起業アカデミー、子育て環境PRイベント など

【移住定住推進基盤運営事業】

移住定住サポートセンターの運営(県外相談体制の整備、市町村合同相談会・セミナー、体験ツアーの実施)、先輩移住者による相談制度、住宅相談員の設置 など

【移住定住推進交付金】

市町村の取組支援(相談体制の整備、お試し住宅の整備、住宅支援、地域組織・団体による受け皿づくり など)

IJU情報発信手段の拡大

IJUターゲットの拡大と顧客に応じたアプローチ

若年者就職支援による正規雇用創出

■ 課題

- リーマンショック等の影響で、多くの若者が県外流出。県内就職した若者も正社員になれず生活が不安定な者も多い
非正規(H24)20~24歳41.8% 25~29歳30.7% 30~34歳27.5%
- 新規学卒就職者の3年以内の離職率が全国平均より高い

H24卒	大卒	短大卒	高卒
全国	32.3%	41.5%	40.0%
鳥取県	39.7%	37.6%	42.7%

- 様々な事情で短期間で離職・就職を繰り返す傾向がある

■ 原因

- 高校、大学時代に、働くことの意義等を考えたり、県内企業の情報を得る機会が不足。また、社会人としてのコミュニケーション能力も不足。
- 求職中の若年者には、就職以外の問題を抱える場合も多い(ひとり親、学校中退、発達障がい、貧困等)
- 離職を繰り返すことによりキャリア形成がされず正社員になりづらい。
- 希望職種と正社員求人とのミスマッチがある。
- 賃金等の処遇、職場環境、社員育成等、企業の人事管理、労務管理への配慮が不十分。

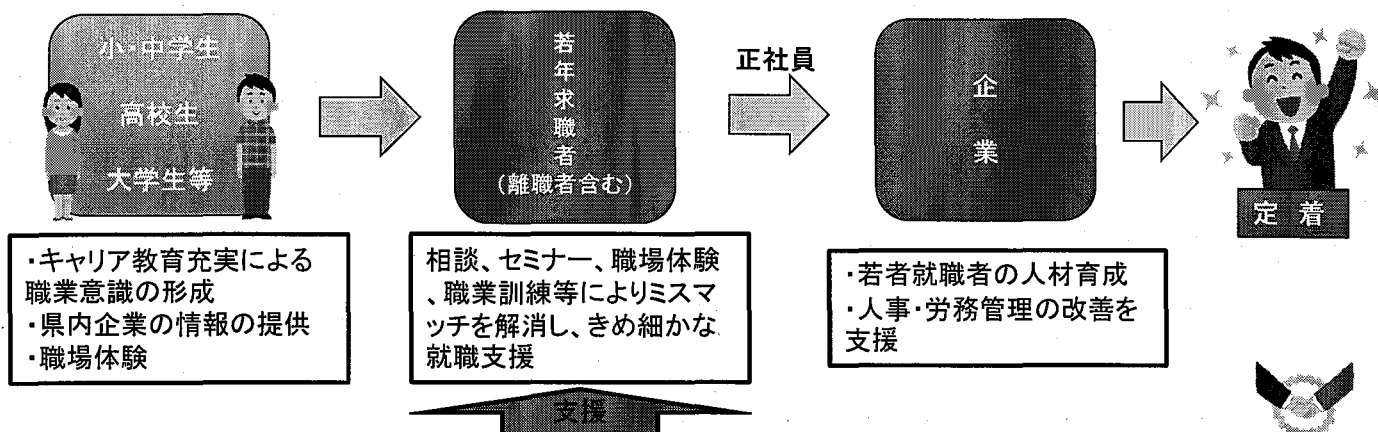
■ 今後の取組の方向性

キャリア教育の充実	若者に対する就職支援	若年就職者への定着支援
<ul style="list-style-type: none"> 全ての高校でのキャリア教育を充実し職業意識の形成を図ると共に、県内企業の情報提供や県内企業の経営者や社員との交流を促進 大学や産業界と協力し、大学生の県内企業でのインターンシップの参加者(低学年、県外大学含む)を増やし、魅力を知ってもらう。 高校生、県内大学生、県外に進学した学生、保護者へ、継続的に積極的な情報提供を行う(県・市町村・ふるさと鳥取県定住機構等) 	<ul style="list-style-type: none"> 「若者仕事ぶらざ」の「若年者就業支援員」のきめ細かな就職相談により、職業意識の形成や職業人としての基礎的能力の習得を支援する。(個別相談、セミナー、職場体験等) 若年無業者等、特に就職困難な若者は、「若者サポートステーション」により、メンタルケア、職業訓練等、総合的に支援する。 ミスマッチを解消し正社員での就職に結びつけるため、福祉・建設等の人材不足業種での「職場体験講習」を行い早期就職に結びつける。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金等の処遇、職場環境、社員育成等、人事管理、労務管理の改善を行うよう企業へ啓発、改善に取り組む企業を支援。 就職3年以内の若年就職者の人材育成、定着促進のための研修等の取組を支援。 離職した若年者、離職を繰り返す若年者については、職業訓練(職業意識含む)等により、正職員での再就職支援。

41

正規雇用創出に向けた取組の概要 (若年者就職支援)

- 若者の県内就職による定着と、正規雇用による生活基盤の安定は、最優先課題。
- 就職につなげる学校でのキャリア教育、若者へのきめ細かな就職支援、企業での定着支援など、若年者の正規雇用につなげる総合的な取り組みが必要。



県・市町村、高校、大学、若者仕事ぶらざ、若者サポートステーション、ふるさと定住機構、労働局、訓練機関等が連携

女性の就労支援による正規雇用創出

課題

- 結婚、出産、子育てにより正社員を離職するケースが多い
- 離職後、正社員で再就職することが困難
- 男性と比べて非正規職員の割合が高い（特に「飲食・宿泊」、「卸・小売業」）
- 再就職希望者は、子育てや介護等により、夜間や土日の勤務を避けるため、資格等があっても活かさず、雇用のミスマッチが生じている
- 管理的な地位につく女性の割合が低い（従業員10人以上:16.8%、同100人以上20.6%(H24,9,1現在)）

原因

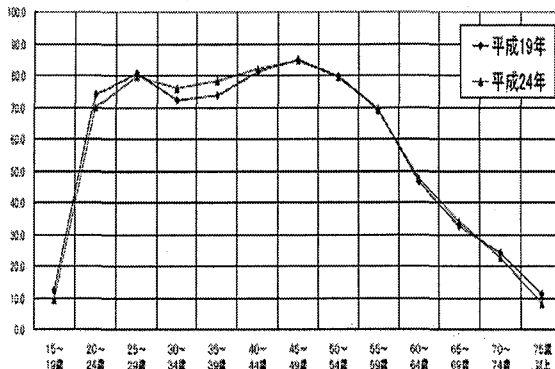
- 子育て・介護との両立等、女性に負担がかかっている
- 夜間、土日勤務のための保育・介護サービスが十分でない
- 育児・介護休業取得を長期間取得しづらい
- 離職により正職員で就業継続されずキャリア形成できない

今後の取組の方向性

- 正社員での就業を継続する子育て・介護と仕事との両立をしやすい職場環境づくり
- 保育・介護サービスの充実、育児・介護休業の取得支援
- 正社員での再雇用の支援（相談、研修、職場体験等）
- 女性管理職を増やし、企業での女性活躍を推進
- 女性の起業を総合支援（先輩起業家による伴走支援等）

女性の年齢階級別有業率

- 30歳代を底とするM字型をしている。



H24就業構造基本調査より

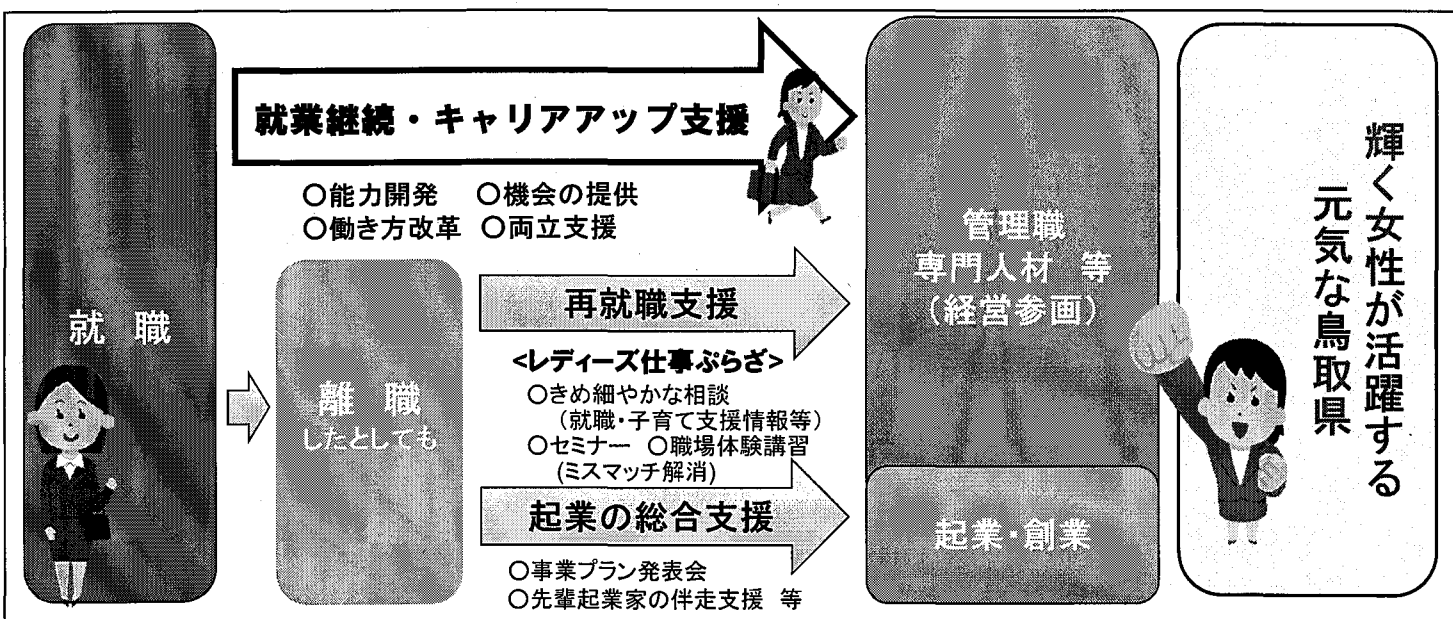
女性の雇用の現状(正規・非正規比率)

産業	正規職員		非正規職員	
	男	女	男	女
医療・福祉	75%	59%	25%	41%
製造業	87%	50%	13%	50%
卸・小売業	80%	33%	20%	67%
建設業	81%	70%	19%	30%
宿泊・飲食	46%	21%	54%	79%
運輸業	84%	47%	16%	53%
総数	79%	47%	21%	53%

H24就業構造基本調査より

正規雇用創出に向けた取組の概要（女性の就労支援）

- 女性の就業やその継続の支援、働きやすい職場環境づくり、育休取得促進や保育・介護サービスの充実、起業・創業の支援を行い、正規雇用の増加につなげていく。



仕事と子育て(介護)との両立支援

(保育・介護・サービス提供、職場環境整備支援、短時間正社員など多様な正社員の普及)

シニアの就労支援による正規雇用創出

課題

- 働きたい意欲を持つ高齢者が増加する中で、中高年齢者は年齢が上がるほど就職が困難
- 人手不足となり、企業は若い人材を求めつつ、高齢者も雇用しようとしている(介護、飲食販売、建設等)
- 今後、労働力不足は深刻であり、健康長寿のためにも、経験豊富で対人能力を有する高齢者の雇用促進が必要

原因

- 高齢者は健康、体力等に個人差が大きく、個人の事情にあった就業希望を持っており、ハローワークによる人材紹介だけではマッチングが困難

今後の取組の方向性

- 中高年齢者の就業を総合的に支援するミドルシニア仕事ぶらざの機能を強化
 - 高齢者の雇用継続の促進、起業支援
 - 高齢者の方が働きやすい職場開拓、働き方の提案
人事管理の支援(人手不足職場でのワークシェア等)
 - 潜在求職者の開拓
 - きめ細かなマッチングによる再就職支援
(育休代替職員等即戦力となる人材確保、訓練等)
- ⇒生涯現役社会の実現
⇒生涯活躍のまち(CCRC)づくりを推進

ハローワークにおける高齢者の就職率(全国)

年度	55~59歳	60~64歳	65歳以上
H24	29.0%	26.4%	14.1%
H25	31.6%	28.8%	15.7%
H26	32.2%	29.4%	17.3%

高齢者の就業希望の状況(鳥取県)

年齢	仕事をしている人	仕事をしていないが就業を希望する人	仕事をしておらず就業を希望しない人
65~69歳	14,600人	3,700人	17,700人
70~74歳	9,800人	2,300人	20,500人
75歳以上	10,900人	1,700人	75,600人

H24就業構造基本調査より

ミドル・シニア仕事ぶらざの就業支援実績

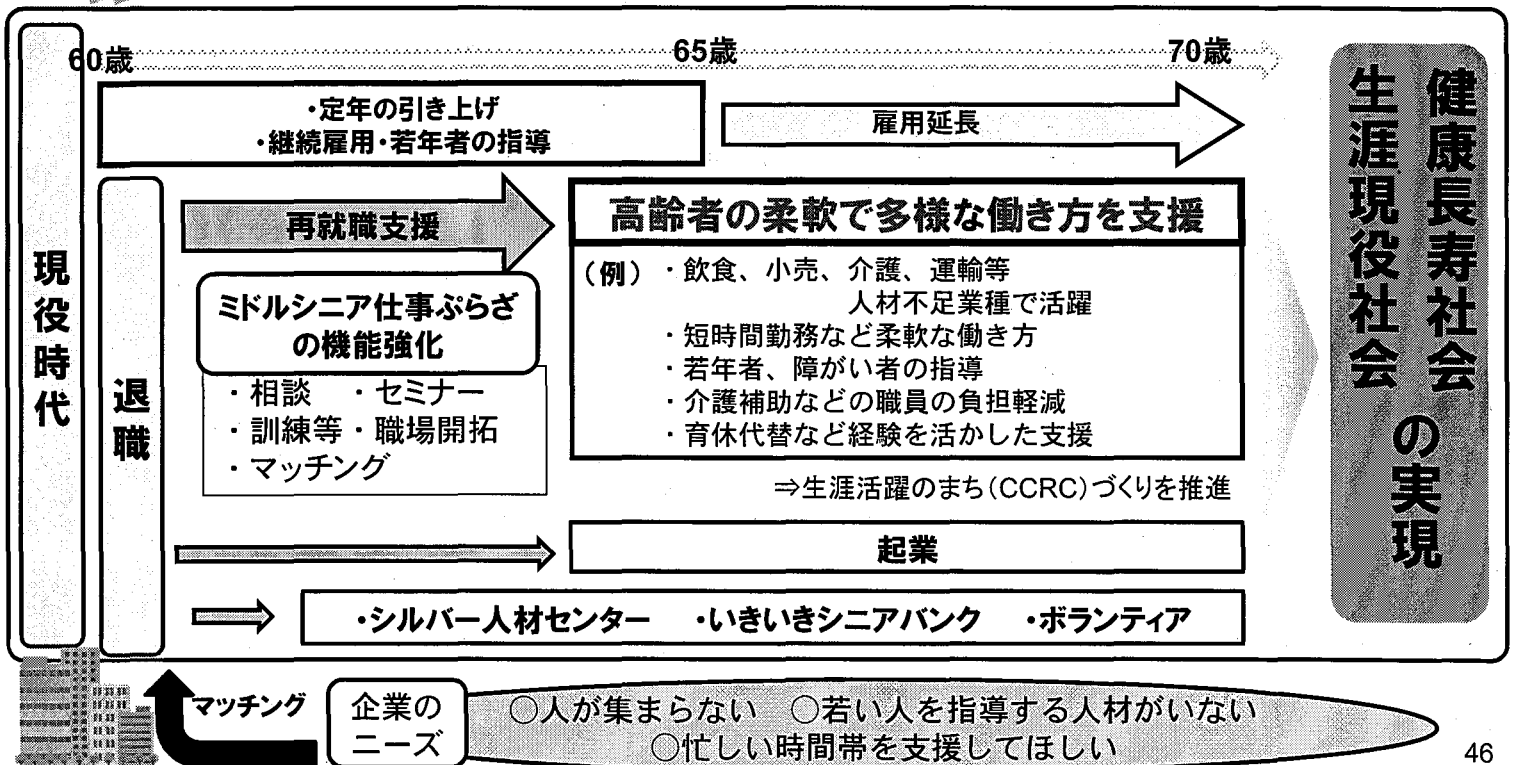
区分	H23	H24	H25	H26
新規求職者	1,190人	1,341人	1,432人	1,477人
就職決定者	608人	834人	958人	1,172人
就職率	51.1%	62.2%	66.9%	79.4%

45

正規雇用創出に向けた取組の概要(シニアの就労支援)

高齢者の多様なニーズ

- 働けるうちにはできるだけ働きたい
- 生活の不安から収入が欲しい
- 体力面、身体面で不安
- 自分の時間も持ちたい(孫育て・趣味等)
- 対価を得て社会貢献したい
- 社会や人と関わってみたい
- フルタイムで無くても良いので数時間または週何日かは働きたい



46

障がい者の就職支援による正規雇用創出

課題

- 障がい者雇用に対する企業の関心が高まる一方で、受入体制について不安を感じている
- 県内企業における障害者法定雇用率は年々高くなっているが、半数近くの企業が未達成
- 近年、精神障がい者、発達障がい者の就労希望が増えており支援が必要
- 障害者の就職件数は増加しているが離職者も多い
- 特別支援学校や福祉施設からの一般就労が増加（H28年3月：琴の浦高等特別支援学校1期生卒業）
⇒就職支援とともに定着支援が重要

原因

- 障がいの特性等に対する職場の理解が不十分
- それぞれの障がい者の特性にあった仕事の切り出し方・教え方、職場でのコミュニケーションの取り方等がわからない

今後の取組の方向性

- 障がい者の雇用の場の創出
⇒企業にもプラスになる仕事の創出を提案
環境整備により企業の戦力に⇒正規雇用へ
- 障がい者の福祉就労から一般就労への加速
⇒ワークセンター、農福・水福連携等新たな取組発展
- 障がい者の離職防止
⇒定着支援を行うジョブコーチの充実

障がい者の就業者数、雇用率の推移

年度	H24	H25	H26	H27
就業者数	2,196人	2,347人	2,545人	—
実雇用率	1.80%	1.77%	1.88%	1.99%
達成企業割合	56.6%	53.6%	50.6%	54.8%
就職者数	494人	534人	552人	—
離職者数	322人	383人	354人	—

障害者就業・生活支援センターの就職者定着率の推移

年度	H22	H23	H24	H25
就職件数	144人	151人	148人	203人
6月後在職者数	118人	128人	135人	159人
同 定着率	81.9%	84.8%	91.2%	78.3%
1年後在職者数	108人	116人	120人	149人
同 定着率	75.0%	76.8%	81.1%	73.4%

- ※ H24にかけ定着率が上昇したのはセンターのノウハウが蓄積されたため
- ※ H25年度に定着率が下がったのは、H25年4月から法定雇用率が引き上げられ受入体制が不十分なためと推測

47

正規雇用創出に向けた取組の概要（障がい者の就職支援）

- 雇用の場の創出、福祉就労から一般就労への加速、離職防止、雇用を支える連携体制強化等を柱に包括的な支援を実施

障がい者の雇用の場の創出

- 法定雇用率適用の全企業への障がい者雇用に向けた働きかけ
障がい者雇用に対する啓発活動の強化
・精神障がい者、発達障がい者の就業支援に向けた啓発
・企業の視点に立ったアドバイス
- 発達障がい者を対象とした訓練のモデル実施に向けた検討
- 特例子会社設立等の支援により正規雇用促進
- 就労サポーターの配置、特別支援学校技能検定の実施・普及

障がい者新規雇用

1,000人創出に向けたロードマップ

関係機関の連携強化

- 労働局、県、就労、福祉、教育機関の連携

H26年度末
就業者数:2,545人

<4年間の純増>1,000人以上

H30年度末
就業者数:3,600人以上

障がい者の離職防止

- 各圏域への定着支援員、定着支援コーディネーターの配置の充実
- 企業を訪問し、集中的に支援を行うジョブコーチの充実
- 企業内に障がい者就業促進のための支援・相談を行える者の養成

福祉就労から一般就労への加速

- 障害福祉サービス事業所の取組推進
 - ・一般就労移行、定着支援に向けた支援スキル等習得の支援
 - ・ワークコーポとっとり、農福・水福連携等モデル的取組の普及 ⇒正規雇用へ

48

雇用の質の向上による正規雇用創出

■ 課題

- ・ 雇用条件が悪いと、人を募集しても集まらない
- ・ 特に夜間、土日勤務が多い医療・介護・観光・小売・サービス等は人材不足
- ・ 離職が多く、定着せず、習熟しないので、サービスが低下する
- ・ 採用できても、人材育成する指導者がいない、コストがかかる
- ・ 会社の雰囲気が悪くなり、さらに離職につながる
- ・ 非正規雇用では、責任が少なくモチベーションが上がらない
- ・ 非正規雇用では賃金が安く生活が安定せず結婚もしづらい

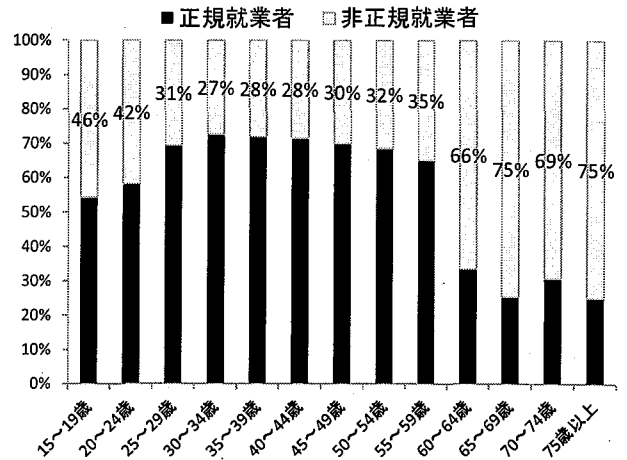
■ 原因

- ・ 人事管理・労務管理、職場環境をあまり重視していない
- ・ 人事管理・労務管理の専門家が不足
- ・ 労働者の立場に立った工夫、改善が不足
- ・ 人材育成に投資していない
- ・ 経営者が自社の魅力を発信していない
- ・ マネジメント力の不足

■ 今後の取組の方向性

- 非正規雇用から正規雇用への転換支援
- 人事管理・労務管理の専門家の確保、育成を支援
- 経営改善につながる処遇改善、人材育成の取組を支援
- 短時間正社員等、多様な正社員の普及による人材確保・定着とサービス改善
- 高齢者、障がい者等多様な人材の活躍によるワークシェアでの時間外削減、社員の負担軽減による正社員の定着促進
- 働き方改革による仕事と子育ての両立支援。女性の就業継続、管理職の増加による能力活用、経営力向上

□ 正規／非正規の割合（年齢区分別）



※H24就業構造基本調査から作成

□ 産業別非正規割合と職業別不足数

産業	非正規率	職業別不足数(H27年10月)
宿泊・飲食	71.0%	接客給仕 ▲715名
卸・小売業	45.2%	商品販売 ▲447名
医療・福祉	37.6%	介護サービス ▲251名 保育士等 ▲237名 医療技術者 ▲101名 薬剤師等 ▲79名
全業種	36.2%	

※H24就業構造基本調査、鳥取労働局提供資料から作成 49

正規雇用創出に向けた取組の概要（雇用の質の向上）

企業のニーズ ■人材が集まらない ■離職が多い

処遇改善

- 職務内容や専門性、意欲等が反映できる勤務体制、給与体系の整備
- 職員の能力発揮、キャリア形成等に有益な人事考課制度、賞与・昇格基準の構築
- 休暇制度の拡充、結婚や出産・育児、介護等がしやすい勤務シフト、福利制度の整備
- 若年者の離職防止に向けたメンター制度の導入、メンタルヘルス支援制度の充実(相談体制、職場配置)など

人材育成

- 新商品開発、新分野進出等に向けて必要な技術・知識習得のための研修
- 商品の品質向上、医療機器等の開発製造等に必要な認証取得等のための社内研修
- 外国人客、貴賓客等に適切に対応できる接客研修
- 事業に密接な免許、資格の取得(大型二種、大型特殊、普通二種、介護福祉士、通訳ガイド、宅建主任、FP等)
- 販路拡大に向けた顧客開拓指導 など

多様な働き方

- 短時間正社員や在宅勤務制度等の導入
- 定年延長や高齢者が長く働き続けられる人事制度整備
- 職員の能力、特性を活かした職務限定正社員制度の導入
- 転勤、異動のない勤務地限定正社員制度の導入 など

処遇改善

非正規から
正規雇用
へ転換



働きやすい
職場環境



時間外削減



人材
確保

企業の
処遇改
善等
の取組
を支援

離職
防止

正規雇用の創出・経営強化

