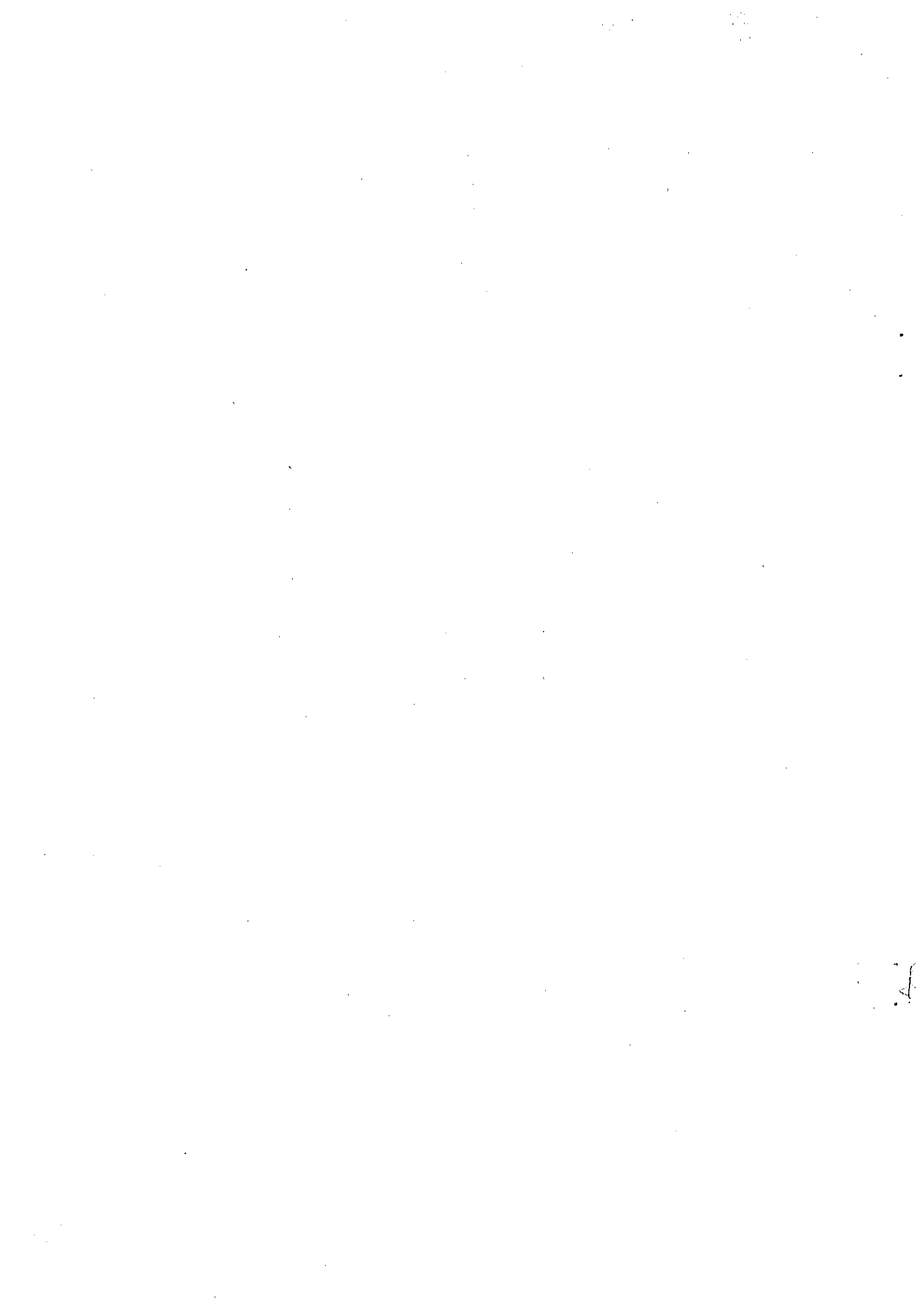


農林水産商工常任委員会資料

(平成27年12月17日)

項目	ページ
1 鳥取県の経済雇用情勢について	【商工政策課】……………1
2 鳥取県職場環境等実態調査の結果について	【労働政策課】……………3
3 第53回技能五輪全国大会の結果について	【労働政策課】……………11
4 県内企業への就職促進の取組について	【就業支援課】……………12
5 鳥取県正規雇用1万人チャレンジ計画(案)について	【就業支援課】……………別冊

商工労働部



鳥取県の経済雇用情勢について

平成27年 12月 17日
商 工 政 策 課

鳥取県経営者見通し調査（平成27年11月1日実施）（県統計課）

※県内にある従業者規模30人以上の事業所の中から300事業所を選定し調査を実施。（有効回答数259事業所）

○全体の景況感は持ち直し傾向を維持している。

【調査概要】 [足元（平成27年10-12月期）の状況について]

- ・業界の景気（全産業）は、景気判断について上昇したとした事業所の割合が25%（前期比+6ポイント）、下降したとした企業の割合が11%（前期比△7ポイント）。基調としては持ち直しの動きを維持。
- ・自己企業の売上（全産業）は、売上げが増加したとした事業所の割合が39%（前期比+3ポイント）、下降したとした事業所の割合が18%（前期比△1ポイント）。基調としては持ち直し傾向を維持。
- ・自己企業の経常利益（全産業）は、経常利益が上昇したとした事業所の割合が30%（前期比+6ポイント）、減少したとした事業所の割合が15%（前期比△12ポイント）。基調としては緩やかに持ち直しつつある。
- ・生産数量（製造業）は、生産数量が増加したとした事業所の割合が47%（前期比+14ポイント）、減少したとした事業所の割合が19%（前期比△6ポイント）。基調としては持ち直しの動きを続けている。
- ・在庫水準（製造業、卸・小売業）は、製造業で在庫水準が過大とした事業所の割合が21%（前期比+3ポイント）、卸・小売業で過大とした事業所の割合が13%（前期比+7ポイント）であり、過剰感が増加している。
- ・生産設備（製造業）は、生産設備が過大とした事業所の割合が20%（前期比±0ポイント）、不足とした事業所の割合が11%（前期比△6ポイント）であり、過剰感がやや増加している。
- ・設備投資の動向（全産業）は、1千万以上の投資を実施した（する）とした事業所の割合が29%（前期比+2ポイント）となり、製造業、非製造業ともに上昇。基調としては緩やかな持ち直しの動き。

（設備投資した事業所の割合（全産業））

24%(H26.4~6) → 29%(H26.7~9) → 24%(H26.10~12) → 29%(H27.1~3) → 27%(H27.4~6) → 27%(H27.7~9)

- ・資金繰り（全産業）は、資金繰りに余裕があるとした事業所の割合が13%（前期比+4ポイント）、適正とした事業所の割合が70%（前期比△5ポイント）、余裕がないとした事業所の割合が16%（前期比±0ポイント）。余裕がある企業が増加した。

鳥取県の経済動向（主な経済指標）（県統計課）

1 需要面（販売額等の推移）

消費動向は、大型小売店は秋物商品の好調などにより前年同月比プラスに振れたものの、家電量販店はマイナスに振れ、新車新規登録台数も軽自動車の低調により10か月連続でマイナス。全体としては引き続き弱含みの動き。

【大型小売店販売額】

（百万円、%）

（億円、%）

区分・月		27年4月	5月	6月	7月	8月	9月			
鳥取県	販売額	4,550	4,774	4,620	5,003	5,231	4,507	全国	27年8月	9月
	前年比	+5.7	+3.7	△2.1	△1.1	△0.3	+1.5		16,056	15,114
									+1.8	+1.7

（注）販売額は全店舗ベース、前年比は店舗調整後。

（資料：「大型小売店販売動向」経済産業省）

【その他の消費関係指標の前年比(%)の推移】

区分・月	27年3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
乗用車新規登録台数	△13.6	△4.8	△11.5	△7.1	△6.2	△13.0	△9.3	△6.5
ホームセンター・家電量販店販売額	△33.9	+5.5	+7.5	△3.5	△0.9	+5.4	△2.2	-

（資料：「乗用車新規登録台数」中国運輸局、「専門量販店販売動向」経済産業省）

2 産業面（生産指数の推移）

足元の生産動向は、電子部品・デバイス工業が下振れるも、パルプ・紙・紙加工業が4か月ぶりにプラスになるなど、全体としては前月比横ばいとなり、依然として高水準で推移。引き続き持ち直しの動きにある。

【鉱工業生産指数（H22=100）】

（前月、前年比：%）

（前月、前年比：%）

区分・月		27年4月	5月	6月	7月	8月	9月				
鳥取県	生産指数(季調済)	94.6	103.5	106.0	102.8	108.5	108.5	全国	27年7月	8月	9月
	前月比(季調済)	△8.2	+9.4	+2.4	△3.0	+5.5	+0.0		97.5	96.3	97.4
	前年比(原指数)	△3.8	+0.3	+10.7	+6.8	+10.0	+9.4		△0.8	△1.2	+1.1
									+0.0	△0.4	△0.8

（資料：「鳥取県鉱工業指数月報」県統計課、「鉱工業指数」経済産業省）

鳥取県内の雇用情勢（鳥取労働局）

県内の10月の有効求人倍率（季節調整値）は、1.21倍と引き続き高水準。全体としては改善の動きが続いている。
 （人材が不足の主な職業）接客・給仕職業、看護師・保健師・助産師、商品販売の職業、建築・土木・測量技術者など
 （雇用の場が不足の職業）一般事務員、機械組立の職業、運搬の職業、製造技術者など

【有効求人倍率・正職員求人倍率の推移】

区分・月		27年5月	6月	7月	8月	9月	10月			
鳥取県	有効求人倍率(季節調整値)	1.16	1.17	1.15	1.19	1.22	1.21	全国	27年9月	10月
	(前年同月)	(0.99)	(0.99)	(0.99)	(0.98)	(0.97)	(0.96)		1.24	1.24
	正職員求人倍率(原数値)	0.61	0.65	0.66	0.67	0.69	0.70		(1.10)	(1.10)
	(前年同月)	(0.49)	(0.51)	(0.55)	(0.56)	(0.58)	(0.60)		0.78	0.79
									(0.69)	(0.70)

(資料:「鳥取県内の雇用情勢」、「労働市場月報」鳥取労働局)

<地区別の有効求人倍率（原数値）の推移>

区分・月		27年5月	6月	7月	8月	9月	10月
鳥取	有効求人倍率	0.94	0.98	1.00	1.07	1.15	1.17
	正社員求人倍率	0.53	0.57	0.55	0.56	0.59	0.59
倉吉	有効求人倍率	1.00	0.99	1.02	1.06	1.07	1.08
	正社員求人倍率	0.57	0.56	0.58	0.61	0.61	0.65
米子	有効求人倍率	1.10	1.20	1.28	1.30	1.34	1.38
	正社員求人倍率	0.71	0.78	0.84	0.85	0.85	0.86

(資料:鳥取労働局提供)

企業倒産状況の推移（東京商工リサーチ）

平成27年11月の倒産企業は0件であった。平成27年1～11月までの累計は、件数が21件、負債総額21億1,400万円となり、件数・負債ともに平成では2番目に少ない結果となるなど平穩に経過している。

(単位:件・百万円・人)

区分・月		25年計	26.1～3	4～6	7～9	10～12	26年計	27.1～3	4～6	7～9	10～11	27.1～11
鳥取県	件数	38	7	3	6	0	16	6	6	6	3	21
	負債額	10,112	404	1,536	2,375	0	4,315	166	1,609	233	106	2,114
	従業員数	417	15	51	25	0	91	13	33	17	5	68

(資料:「企業倒産状況」東京商工リサーチ)

《参考:各機関の景況分析》

<日本銀行松江支店（11月2日公表）>

山陰の景気は、緩やかな回復が続いている。

- ・生産は、振れを伴いつつも持ち直している。
- ・個人消費は、勢いを欠く面もみられるが、全体としては底堅く推移している。
- ・公共投資は減少している。
- ・設備投資は、企業収益が改善するもとの、増加している。
- ・住宅投資は、足もとでは持ち直しの動きに一服感がみられる。
- ・雇用・所得環境は着実に改善している。

<鳥取財務事務所（10月28日公表）> ※年4回（1、4、7、10月）公表

県内経済は、緩やかに持ち直している。

- ・個人消費は、一部に弱さがみられるものの、持ち直しつつある。
- ・生産活動は、一部に弱さがみられるものの、持ち直している。
- ・雇用情勢は、緩やかに改善している。
- ・設備投資 27年度は前年度を下回る見通し
- ・企業収益 27年度通期は増益見通し

鳥取県職場環境等実態調査の結果について

平成 27 年 12 月 17 日
雇用人材局労働政策課

1 鳥取県職場環境等実態調査の概要

(1) 調査の目的

県内事業所の休暇制度、育児・介護休業制度、ワーク・ライフ・バランスなどの職場環境の実態を明らかにし、労政福祉施策の基礎資料とする。(平成24年度より3年に1回調査を実施)

(2) 調査対象 常用労働者 10 人以上の鳥取県内の事業所 1,500 社(回答数:456社、回答率:30.4%)
対象事業所に雇用される正規の女性従業員 1,500 人(回答数:472人、回答率:31.4%)
" 正規の男性従業員 1,500 人(回答数:455人、回答率:30.3%)

(3) 調査方法 調査対象事業所に郵送
(調査基準日:平成27年8月1日、調査期間:平成27年8月10日から9月11日)

(4) 調査項目 休暇制度等の状況、女性の就業環境、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント、障がい者、高齢者、若年者等の雇用、行政への要望
※今回の調査で、正規の女性従業員及び男性従業員に対する調査を初めて実施。

2 調査結果の概要

I 休暇制度等の状況

○完全週休2日制又は4週8日制を実施している事業所の割合、変形労働時間制、年次有給休暇付与日数、取得日数及び取得率は、平成24年度の調査時とほぼ変わりがなかった。

	今回調査 (H27)	前回調査 (H24)
完全週休2日制又は4週8日制	47.2%	50.2%
変形労働時間制 (採用している企業)	60.7%	59.3%
年次有給休暇付与日数 (労働者1人平均)	14.9日	15.6日
" 取得日数	6.5日	7日
" 取得率	43.6%	44.9%

II 女性の就業環境

(1) 女性の昇進・昇格

○女性の管理職(課長級以上)の割合は18.0%と平成24年度の調査時より1.2%増加し、また、女性の昇進・昇格について、事業主の約8割が「男女ともに同じ機会がある」と回答した。
○「管理職に就きたくない」、「どちらともいえない」とそれぞれ約4割の女性従業員が答えているが、その理由として、「今の仕事に満足している」(46.3%)、「管理職には興味がない」(38.3%)、「仕事中心の生活となるおそれがある」(33.7%)、「責任のある仕事に就きたくない」(25.1%)となっている。
○従業員のほとんどが、女性が管理職に就くことに肯定的な回答をしたが、「本人が望むなら就いても良い」が約7割、「是非就いてほしい」が3割弱であった。

① 女性の役員・管理職

	今回調査 (H27)			前回調査 (H24)		
	人数	該当者	割合 (%)	人数	該当者	割合 (%)
女性管理職 (課長級以上)	2287	412	18.0	2234	375	16.8
女性役員 (常勤)	1054	181	17.2	—	—	—

※女性役員数は前回調査していない。

② 女性の昇進・昇格（事業主向け調査）

女性の昇進・昇格	事業所数	割合（％）
男女ともに同じ機会がある	353	77.4
女性は機会が少ない（a）	70	15.4

女性の昇進する機会が少ない（a）理由（事業主向け調査）

女性の昇進する機会が少ない理由	事業所数	割合（％）
女性に適切な職種・業務がない	27	38.6
女性が希望しないから	13	18.6
女性は勤続年数が短く、経験も浅い	9	12.9

③ 女性従業員の管理職への就任希望（女性従業員向け調査）

管理職に就く意思	人数	割合（％）
どちらともいえない	208	44.1
就きたくない（b）	184	39.0
既に管理職である	45	9.5
就きたい	30	6.4

管理職に就きたくない（b）理由（女性従業員向け調査）（複数回答）

管理職に就きたくない理由	人数	割合（％）
今の仕事に満足している	81	46.3
管理職には興味がない	67	38.3
仕事中心の生活となるおそれがある	59	33.7
責任のある仕事に就きたくない	44	25.1

④ 女性従業員が管理職に就くことについて（従業員向け調査）

女性が管理職に就くことへの意見	男性回答数	割合（％）	女性回答数	割合（％）
本人が望むなら就いても良い	308	67.7	350	74.2
是非就いてほしい	132	29.0	113	23.9

⑤ 女性従業員の管理職就任を希望する理由（従業員向け調査）（複数回答）

女性の管理職就任を希望する理由	男性回答数	割合（％）	女性回答数	割合（％）
女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから	275	66.3	311	71.8
男女が平等に管理職に就くことは当然だから	268	64.6	224	51.7
女性の能力を活用することは会社にとって有益だから	146	35.2	113	26.1

(2) 女性のキャリア形成

- 事業主のほとんどが、女性従業員の就業継続について「進めた方が良い」、「できれば進めた方が良い」と回答した。その理由として「能力のある女性がやめてしまうのは損失であるから必要」（35.0%）「会社にとってメリットがあるから必要」（11.0%）となっている。
- 女性の能力発揮のための取組みとしては、男女従業員ともに「仕事と家庭の両立支援」、「責任ある仕事を任せる」が多くなっている。

① 女性従業員の就業継続（事業主向け調査）

女性の就業継続	事業所数	割合（％）
進めた方が良い	332	72.8
できれば進めた方が良い	97	21.3

② 女性従業員の就業継続の推進理由（事業主向け調査）

女性の就業継続の推進理由	事業所数	割合（％）
能力のある女性がやめてしまうのは損失であるから必要	150	35.0
会社にとってメリットがあるから必要	47	11.0
経済の活性化など社会のため必要	25	5.8

③ 女性従業員の能力発揮のために必要な行政施策（事業主向け調査）（複数回答）

女性の能力発揮のために必要な行政施策	事業所数	割合（％）
仕事と家庭の両立支援	311	72.7
保育サービスの充実	230	53.7
女性の対する意識啓発	147	34.3

④ 女性従業員の仕事継続の希望（女性従業員向け調査）

女性の仕事継続の希望	女性回答数	割合（％）
年齢にかかわらず働ける間は働きたい	233	49.4
定年まで続けたい	149	31.6

⑤ 女性の能力発揮のための取組（従業員向け調査）（複数回答）

女性の能力発揮のための取組	男性回答数	割合（％）	女性回答数	割合（％）
仕事と家庭の両立支援	283	64.0	371	79.4
責任ある仕事を任せる	259	58.6	165	35.3
管理職への積極的登用	158	35.7	115	24.6
仕事の配分や教育訓練で男女同様に扱う	147	33.3	104	22.3

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス

- 平成 24 年度の調査時と比べて、女性の育児休業取得率は増加した（85.3%→90.2%）が、男性の育児休業取得率はほぼ変わりがなかった。（3.1%→2.7%）
- 女性の育児休業の期間は、「6ヶ月以上～1年未満」が61.4%と一番多く、男性は「1週間未満」が66.7%と一番多かった。
- 育児休業後のメリットとしては、「結婚・出産による退職者が減少」（59.4%）、「従業員の勤続年数が延びた」（36.9%）がある一方、導入後の課題として「代替要員の確保が困難」（68.3%）が多く、「企業の経済的負担が大きい」は5.0%であった。
- 男性の育児休業の利用希望は37.1%あるが、「休業中の収入が減少するから」（41.6%）、「子どもの世話をしてくれる人がいるから」（39%）、との理由で育休の取得が進んでいない。
- 仕事と育児の両立のために企業の望む支援制度については、「子どもが病気・けがの時の休暇制度」、「短時間勤務制度」が多かった。
- 介護休業制度について、女性従業員の約78%、男性従業員の約66%が利用しようと思っている。
- 仕事と家庭の両立のために重要な取組と考えるのは、事業主、男女従業員ともに「年次有給休暇を取得しやすくすること」が最も多かった。

① 育児休業の取得状況

	今回調査（H27）			前回調査（H24）		
	対象者	取得者	割合（％）	対象者	取得者	割合（％）
女性の育児休業の取得状況	457	412	90.2	416	355	85.3
男性の育児休業の取得状況	440	12	2.7	326	10	3.1

② 育児休業の利用状況（期間）

育児休業の利用状況（期間）	女性取得者数	割合（％）	男性取得者数	割合（％）
1週間未満	4	1.1	8	66.7
1週間～6か月未満	32	8.5	4	33.3
6か月～1年未満	253	67.3	0	0
1年以上	87	23.1	0	0

③ 育児休業制度の導入のメリット（複数回答）

メリット	事業者数	割合（％）
結婚・出産による退職者が減少した	208	59.4
従業員の勤続年数が延びた	129	36.9
会社のイメージアップ	69	19.7

④育児休業制度の導入後の課題（複数回答）

課題	事業者数	割合 (%)
代替要員の確保が困難	272	68.3
他の従業員の負担が増える	208	52.3
企業の経済的負担が大きい	20	5.0

⑤男性の育児休業制度に対する意見（事業主向け調査）

男性の育児休業	事業所数	割合 (%)
取得した方がよい又はできれば取得しほうが良い	325	71.3
取得しない方がよい	65	14.3

⑥育児休業の利用希望（従業員向け調査）

育児休業の利用希望	女性 (割合%)	男性 (割合%)
利用しようと思う	80.3	37.1
利用しない	13.6	60.0

⑦育児休業制度を利用しない理由（従業員向け調査）（複数回答）

育児休業を利用しない理由	女性 (割合%)	男性 (割合%)
上司や同僚に気兼ねするから	33.9	27.5
復職後に同じ仕事に就けるかどうか不安	29.0	12.3
子供の世話をしてくれる人がいるから	25.8	39.0
休業中の収入が減少するから	17.7	41.6

⑧仕事と育児の両立のために企業に望む支援制度（従業員向け調査）（複数回答）

支援制度	女性 (%)	男性 (%)
子どもが病気・けがの時の休暇制度	81.8	71.3
短時間勤務制度	53.8	48.1
始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ	49.4	38.3
時間外労働の制限	44.2	36.7

⑨介護休業制度の利用希望

利用の希望	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
利用しようと思う	370	78.4	303	66.6
利用しない	99	21.0	148	32.5

⑩仕事と家庭の両立のために重要な取組（複数回答）

取組内容	事業主 (%)	女性 (%)	男性 (%)
年次有給休暇を取得しやすくすること	47.9	46.0	57.8
職場の管理・監督者や同僚が配慮・協力すること	41.4	37.8	37.1
育児・介護休業制度を利用すること	35.1	44.0	30.9
時間外労働を少なくすること	46.0	26.1	36.0

IV ハラスメントについて

(1) セクシャルハラスメント（セクハラ）

- セクハラについて、約26%の女性従業員があると回答したが、事業主は約11%しか認識していなかった。
- 女性従業員の約13%がセクハラ被害を受けており、「不必要に身体を触られた」(46.8%)、「性的な話や質問をされた」(41.9%)と答えている。
- 77%の事業所がセクハラ対策（相談窓口の設置等）を講じているが、会社の相談窓口で相談したのは10%以下であった。

① セクハラの有無

セクハラの有無	事業主		女性従業員		男性従業員	
	事業所数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
あった (あったと思う)	51	11.2	124	26.3	97	21.3
なかった (なかったと思う)	395	86.6	343	72.7	352	77.4

② セクハラ被害の有無

セクハラ被害の有無	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
受けた	65	13.8	9	2.0
受けなかった	391	82.8	427	93.8

③ セクハラ対策

セクハラ対策	事業者数	割合 (%)
講じている	353	77.4
講じていない	84	18.4

④ セクハラの内容 (複数回答)

セクハラの内容	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
不必要に身体を触られた	29	46.8	3	42.9
性的な話、質問をされた	26	41.9	0	0

⑤ セクハラ被害後の対応 (複数回答)

セクハラ被害後の対応	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
自分自身で問題を解決した	29	49.2	2	28.6
信頼のできる上司・同僚に相談した	20	33.9	0	0
どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	10	16.9	3	42.9
会社の相談窓口相談した	4	6.8	0	0

(2) パワーハラスメント (パワハラ)

○パワハラについて、約30%の男女従業員があると回答したが、事業主は約15%しか認識していなかった。
○52%の事業所がパワハラ対策 (相談窓口の設置等) を講じているが、男女従業員ともに会社の相談窓口相談したのは10%以下であった。

① パワハラの有無

パワハラの有無	事業主		女性従業員		男性従業員	
	事業所数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
あった (あったと思う)	70	15.3	164	34.8	141	30.9
なかった (なかったと思う)	376	82.5	289	61.2	300	65.9

② パワハラ対策

パワハラ対策	事業者数	割合 (%)
講じている	237	52.0
講じていない	145	31.8

③ パワハラの内容 (複数回答)

パワハラの内容	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
ひどい暴言を受けた	32	56.1	34	66.7
仲間はずしにされた	18	31.6	10	19.6
業務上明らかに不要なことを強制された	15	26.3	25	49.0

④パワハラ被害後の対応（複数回答）

パワハラ被害後の対応	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
自分自身で問題を解決した	19	35.2	23	45.1
信頼のできる上司・同僚に相談した	22	40.7	12	23.5
どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	14	25.9	19	37.3
会社の相談窓口相談した	4	7.4	3	5.9

(3) マタニティハラスメント（マタハラ）

- マタハラについて、約8%の女性従業員があると回答したが、事業主は全く認識していなかった。
 ○約3%の女性従業員がマタハラの被害を受けており、「妊娠中や産休明けに心ない言葉を言われた」(76.9%)、「妊娠中や産休明けに残業や重労働を強いられた」(23.1%)と答えている。
 ○約5割以上の事業所がマタハラ対策を講じておらず、マタハラ被害後の対応として「自分自身で問題を解決した」が最も多かった。

① マタハラの有無

マタハラの有無	事業主		女性従業員	
	事業所数	割合 (%)	人数	割合 (%)
あった(あったと思う)	1	0.2	37	7.8
なかった(なかったと思う)	447	98.0	431	91.3

② マタハラ被害の有無

マタハラ被害の有無	女性回答数	割合 (%)
受けた	13	2.8
受けなかった	417	88.3

③ マタハラ対策（複数回答）

マタハラ対策	事業者数	割合 (%)
講じていない	245	53.7
講じている	111	24.3

④ マタハラの内容（複数回答）

マタハラの内容	回答数	割合 (%)
妊娠中や産休明けに、心無い言葉を言われた	10	76.9
妊娠中や産休明けに、残業や重労働を強いられた	3	23.1

⑤ マタハラ被害後の対応（複数回答）

マタハラ被害後の対応	回答数	割合 (%)
自分自身で問題を解決した	6	46.2
信頼のできる上司・同僚に相談した	4	30.8
どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	3	23.1
会社の相談窓口相談した	1	7.7

V 障がい者、高齢者、若年者等の雇用

(1) 障がい者の雇用（事業主向け調査）

- 約4割の事業所が障がい者の雇用しており、障がい者雇用の問題点・課題として、業務管理が難しいと答えた事業所が半数以上あった。

① 障がい者の雇用実績

障がい者の雇用実績	事業所数	割合 (%)
雇用している	183	40.1
雇用していない	264	57.9

② 障がい者雇用促進のために重要な取組 (複数回答)

障がい者雇用促進のために重要な取組	事業所数	割合 (%)
勤務時間や業務内容の配慮	316	73.5
社員の理解促進	185	43.0
設備・施設・機器の改善	177	41.2

③障がい者雇用の問題点・課題 (複数回答)

障がい者雇用の問題点・課題	事業所数	割合 (%)
業務管理が難しい	233	54.8
設備・施設・機器の改善コスト	127	29.9

(2) 高年齢者の雇用 (事業主向け調査)

○高年齢者の雇用について、「積極的に雇用したい」、「必要があれば雇用したい」と答えた事業所が約8割以上あり、多くの事業所が高年齢者に対して若い従業員へ高い技術やノウハウの伝達することを期待している。

① 高年齢者の雇用

高年齢者の雇用	事業所数	割合 (%)
積極的に雇用したい	45	9.9
必要があれば雇用したい	335	73.5
雇用するつもりはない	57	12.5

②高年齢者に期待する役割 (複数回答)

高年齢者に期待する役割	事業所数	割合 (%)
若い従業員への技術・ノウハウの伝達	260	68.8
高い技術・技能、ノウハウの活用	250	66.1

(3) 若年者の雇用 (事業主向け調査)

○若年者の雇用について、新卒者 (既卒3年以内) の雇用実績が約5割、また既卒3年を経過した40代前半までの雇用実績が約6割あり、若年者の離職に「困っている」及び「困っていない」と答えた事業主は約半数ずつであった。
 ○若年者の離職防止策として事業主が必要であると考えていることは、「賃金水準の引上げ」(61.0%) が最も多く、次いで「上司によるフォローアップ体制」(51.3%) 「雰囲気改善」(46.0%) 等となった。

① 新卒者 (既卒3年以内の者を含む) の雇用実績

新卒者の雇用実績	事業所数	割合 (%)
雇用あり	241	52.9
雇用なし	179	39.3

② 新卒者 (既卒3年以内の者を含む) の定着状況

新卒者の定着状況	事業所数	割合 (%)
現在も雇用している	180	74.7
現在も雇用している者と既に離職した者がいる	35	14.5
既に離職した	12	5.0

③ 既卒3年を経過した40代前半までの雇用実績

既卒3年を経過した40代前半までの雇用実績	事業所数	割合 (%)
雇用あり	284	62.3
雇用なし	143	31.4

④ 既卒3年を経過した40代前半までの定着状況

既卒3年を経過した40代前半までの定着状況	事業所数	割合 (%)
現在も雇用している	194	68.3
現在も雇用している者と既に離職した者がいる	45	15.8
既に離職した	17	6.0

⑤ 若年者の離職について

若年者の離職について	事業所数	割合 (%)
困っている	198	43.4
困っていない	210	46.1

⑥ 若年者の離職防止策 (複数回答)

離職防止策	事業所数	割合 (%)
賃金水準の引き上げ	208	61.0
上司によるフォローアップ体制	175	51.3
雰囲気改善	157	46.0
本人の希望を活かした配置	127	37.2
メンタルヘルス対策	121	35.5
休日のとりやすさ	113	33.1

(4) 非正規社員の処遇改善等 (事業主向け調査)

- 非正規社員の処遇改善等の取組は、「正社員への転換 (短時間正社員への移行を含む)」が約6割で最も多かった。
- 平成26年4月1日から平成27年3月31日までの1年間の非正規社員の処遇改善等の取組実績は、「正社員への転換」(52.9%)、「無期労働契約への転換」(16.1%)、「派遣社員の自社社員への転換」(29.2%)となった。

① 非正規社員の処遇改善等の取組 (複数回答)

処遇改善等の取組	事業所数	割合 (%)
正社員への転換 (短時間正社員への移行も含む)	221	63.0
キャリアアップ (自己啓発支援、社内教育訓練)	97	27.6
無期労働契約への転換	62	17.7
正社員との格差是正 (賃金、一時金、退職金、健康管理、福利厚生)	57	16.2

② 非正規社員の処遇改善等の取組実績 (複数回答)

処遇改善等の取組実績	事業所数	割合 (%)
正社員への転換	117	52.9
派遣社員の自社社員への転換	14	29.2
無期労働契約への転換	10	16.1

VI 行政への要望

- 事業主の要望として「保育所、学童保育の充実」が6割以上と最も多く、男女従業員も同様の要望が多かった。
- 男女従業員の要望として「育児・介護休業制度の充実」が6割以上と最も多かった。

行政への要望 (複数回答)

要望	事業主 (%)	女性 (%)	男性 (%)
保育所、学童保育の充実	63.2	59.5	48.1
育児・介護休業制度の充実	32.1	67.7	61.5
介護サービスの充実	42.9	43.5	36.2
完全週休2日制の普及啓発	15.8	34.1	35.6
事業主への財政的支援の拡充	55.2	22.8	27.1

第53回技能五輪全国大会の結果について

平成27年12月17日
雇用人材局労働政策課

満23歳以下の青年技能者が技能の日本一を競い合う、第53回技能五輪全国大会（主催：厚生労働省及び中央職業能力開発協会）が千葉県等で開催され、鳥取県からは3名が出場しました。

その成績発表・表彰式が12月7日（月）にあり、日本料理の井上由美子選手が金賞を受賞され、また、建築大工の青亀瑛二選手が銅賞を受賞されました。

記

1 競技結果

職種	課題	氏名	生年	所属	競技結果	参加人数
日本料理	小鯛活なます姿盛り、牛蒡と鴨の小袖焼き・菊花蕪甘酢漬け、芋寿司手綱巻き・蓮根甘酢漬け	いのうえ ゆみこ 井上 由美子	1992	日本料理飛鳥 (倉吉市)	金賞 (1位)	69名
建築大工	五角形小屋組の制作	あおがめ えいじ 青亀 瑛二	1993	青亀工務店 (倉吉市)	銅賞 (3位)	79名
造園	庭園の作庭	うしろね まゆみ 後根 真由美	1996	鳥取県立鳥取湖 陵高等学校3年	-	39名

2 第53回技能五輪全国大会の概要

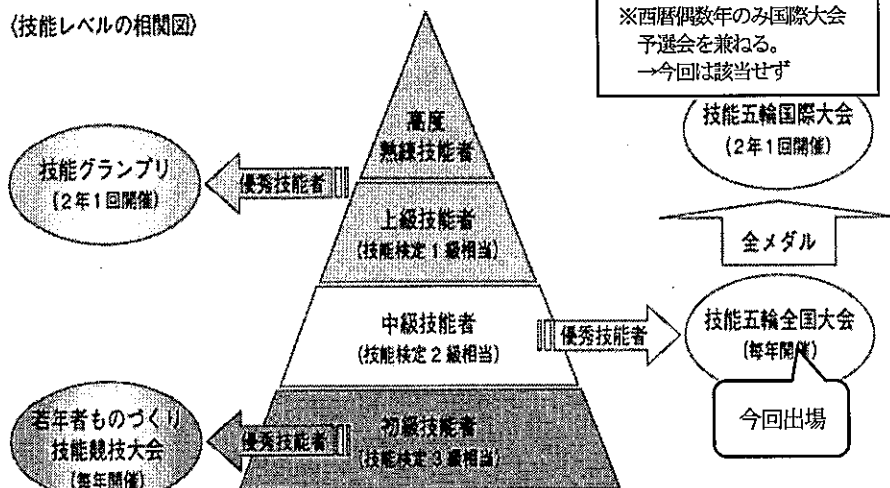
- (1) 開催 平成27年12月4日（金）～7日（月）
- (2) 会場 幕張メッセ（千葉市美浜区）ほか
- (3) 競技種目 41職種（日本料理、建築大工、造園、旋盤、フラワー装飾等）
- (4) 参加者数 1,183名（うち日本料理69名、建築大工79名、造園39名）
- (5) 表彰 職種ごとに金賞（1名以内）、銀賞（3名以内）、銅賞（3名以内）、敢闘賞（若干名）
- (6) 参加資格 満23歳以下であること
都道府県職業能力開発協会長又は業界団体等から推薦された者であること

3 本県の支援

- (1) 鳥取県職業能力開発協会を通じ、大会への選手参加費及び大会に向けての練習用の材料費等を補助。
- (2) 高校等在校生を対象に、技能検定実技試験受験手数料（2級及び3級）を、一般受検者の2分の1から3分の1程度に減免。

【技能五輪全国大会の位置づけ】

（技能レベルの相関図）



県内企業への就職促進の取組について

平成27年12月17日
雇用人材局就業支援課

大学生・IJUターン者等の県内就職を促進するため、県内企業の魅力を発信する広報物を作成するとともに、大手求人サイトに県内企業の求人情報を掲載しました。また、東京で企業紹介フェアを開催するとともに、年末の帰省時期に併せ企業紹介フェアの開催や年末相談窓口の開設を行います。

1 「キメタ！鳥取で働こう。」パンフレット等作成について

鳥取県での暮らしやすさや、県内企業の魅力を発信するためのパンフレット・冊子等を作成し、県内へのIJUターン就職を促進します。

大学・高校、成人式や県内外での企業紹介フェア等で配布するほか、県出身者等に幅広く配布します。

パンフレット「キメタ！鳥取で働こう。」 100,000部

- ・「働きがい」「働きやすさ」「暮らし方」「子育てのしやすさ」を全国ランキングを元に紹介
- ・企業経営者とIJUターン者が語る県内企業の魅力（動画QRコード付）
- ・ふるさと鳥取県定住機構、鳥取県技術人材バンクの紹介
- ・鳥取県未来人材育成奨学金支援助成金の募集

このほか、ポスター、のぼり等を作成。2月には16頁のPR冊子も発行。

2 大手転職求人サイトへの求人情報掲載

県内企業が必要としている求人情報を県外転職者に効率的、効果的に発信し、県外人材の確保を促進するために、大手転職求人サイト「DODA（デューダ）」（会員約300万人）内に11月23日、鳥取県専用のページを作成しました。

DODAホームページ「Uターン・Iターン情報 鳥取県」

- ・鳥取県の自治体のUターン・Iターンへのサポート相談
- ・鳥取県の暮らし情報（暮らしやすさ、子育てしやすさ等）
- ・鳥取県にUターン・Iターンした転職者インタビュー

（※12/7現在の求人掲載事業所 42事業所、応募者 111人）

3 とっとり企業紹介フェア in 東京

東京に居ながら鳥取県の企業を知ることができる企業紹介フェア（昨年度に続き2回目）を東京で開催します。鳥取県の熱意ある優良企業が集結し、今年は新たに「東京新卒応援ハローワーク」を会場に加え、学生をはじめとする若者に県内企業の魅力を知ってもらう取組を行います。

期 日	12月22日（火）	12月23日（水）
時 間	午後1時～午後4時30分	午前11時～午後4時30分
場 所	東京新卒応援ハローワーク 東京都新宿区西新宿2-7-1 小田急第1生命ビル21F	とっとり・おかやま新橋館 東京都港区新橋一丁目11番7号 新橋センタープレイス2F
参加企業	15社	17社
参加業種	製造、卸売、IT、福祉、宿泊、サービス等	

4 とっとり企業紹介フェア

大学、短期大学、専修学校、高等専門学校に在学する全学年を対象に、鳥取県内企業の会社情報を提供し、学生の企業に対する理解促進を図るイベントを年末の帰省時期に合わせ県内で初めて開催します。

主催	鳥取労働局（ハローワーク）、鳥取県、公益財団法人ふるさと鳥取県定住機構 ※鳥取大学、公立鳥取環境大学、鳥取短期大学、米子工業高等専門学校が後援
開催日時	平成27年12月28日（月） 午後0時50分～午後4時
開催場所	鳥取市天神町50-2 鳥取産業体育館「大体育館」
参加企業	73社（建設、製造、IT、運輸・卸売・小売、金融・宿泊・福祉・サービス等）
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・企業ブースで会社概要や業務内容の説明 ・ハローワークによる職業相談 ・ふるさと定住機構 I J Uターン就職相談 ・企業パンフレット及び各種就職関連情報
その他	とっとり企業紹介フェアの情報は、年末相談窓口（12/29～30）にも備付を行い、帰省した学生等にも情報提供を行う。

5 年末相談窓口

県内就職を希望される帰省中の学生の方や転職・再就職・Uターンを希望される方、生活や住宅に困窮されている方を対象に「年末相談窓口」を開設します。今年は若者の県内就職活動を促進するため、新たに県内3か所の「若者仕事ぶらざ」でも相談窓口を開設します。

開設日時	平成27年12月29日（火）～30日（水） 午前10時～午後6時	
相談内容 及び 開設場所	<就職・Uターン> <ul style="list-style-type: none"> ・就職・Uターン情報・県内企業の紹介 ・就職に関する個別相談・仕事の選び方など 	若者仕事ぶらざ （鳥取・倉吉・米子） ミドル・シニア仕事ぶらざ （鳥取・倉吉・米子）
	<生活> <ul style="list-style-type: none"> ・生活困窮相談・生活福祉資金貸付・生活保護等 <住まい> <ul style="list-style-type: none"> ・県営住宅の入居等 	県庁本庁舎県民室 （鳥取県社会福祉協議会、 県福祉保健課・住まいまち づくり課が共同開設）
相談方法	<ul style="list-style-type: none"> ・直接会場にお越しいただくか、電話等による。 ・中部、西部にお住まいの方については、「若者仕事ぶらざ」「ミドル・シニア仕事ぶらざ」で総合相談を受け付け、生活、住まいについての相談内容であれば県庁の専門相談窓口にもその場でつなげるなど、各窓口が連携してワンストップサービスを提供する。 	

<参考>平成26年相談状況（平成26年12月29日～30日） 相談者60人

就 職	Uターン	生活福祉 資金等	生活保護	住 宅	その他	計
38件	1件	7件	3件	8件	9件	66件

