

# 鳥取県正規雇用1万人チャレンジ計画

## 〈参考資料〉

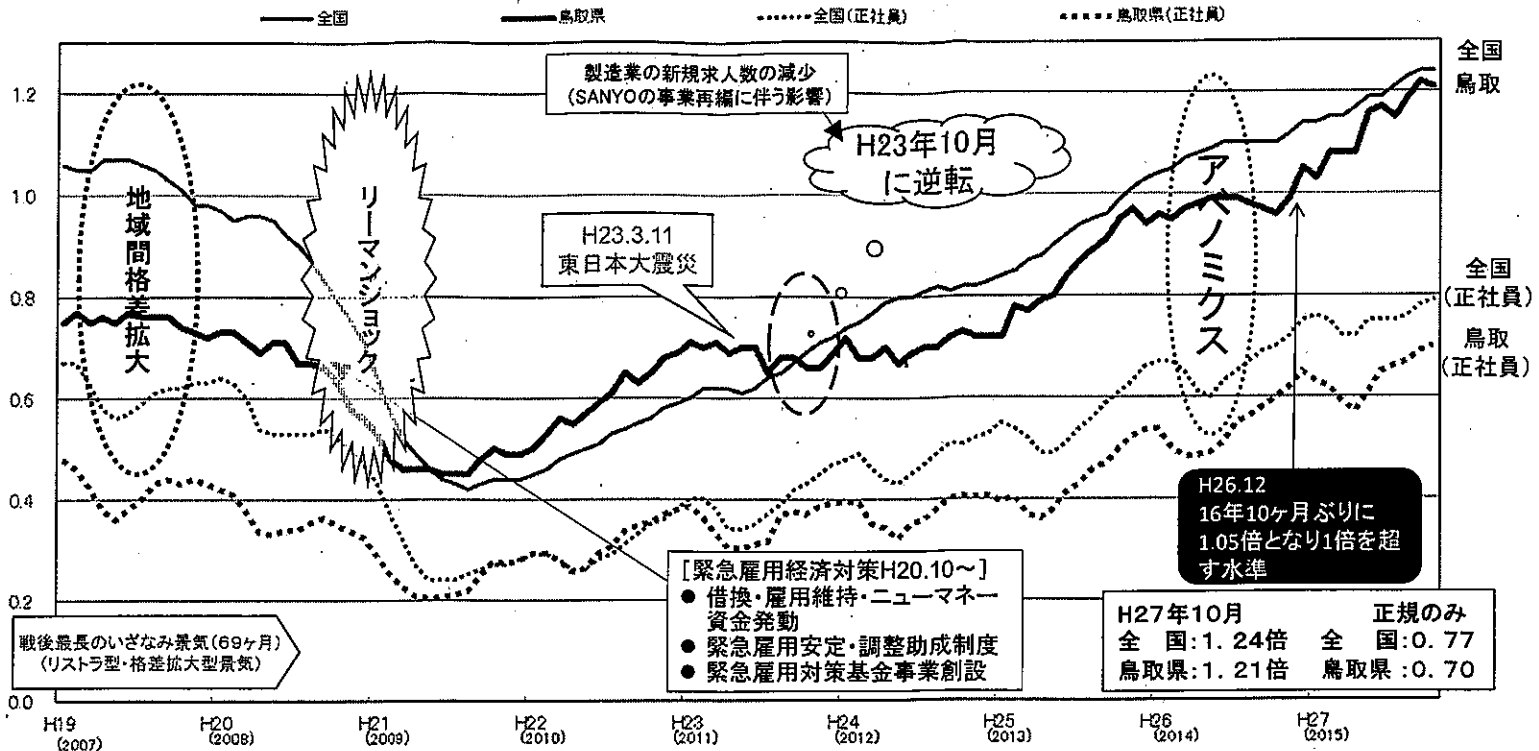
1

## 目次

1	雇用情勢	—	3P
2	人口関係資料	—	6P
3	正規・非正規雇用実態調査	—	11P
4	元気づくり総合戦略での位置づけ	—	21P

2

# 有効求人倍率の推移



■ハローワーク別の有効求人倍率(暦年平均)

※( )内は正社員の有効求人倍率

出所:職業安定業務統計(厚生労働省)

	H22	H23	H24	H25	H26	H27. 10現在
鳥取	0.55 (0.28)	0.60 (0.28)	0.62 (0.30)	0.74 (0.33)	0.89 (0.44)	1.17(0.59)
倉吉	0.68 (0.33)	0.87 (0.42)	0.74 (0.39)	0.93 (0.46)	0.90 (0.51)	1.08(0.65)
米子	0.61 (0.33)	0.70 (0.39)	0.79 (0.46)	0.95 (0.55)	1.12 (0.69)	1.38(0.86)

・鳥取は低い  
⇒ 製造業の事業再編の影響  
・米子は高い

地域格差の是正が課題

## 主な産業の雇用者、正規雇用率の変化 (H19→H24)

- 「製造業」「卸・小売業」の雇用者が大きく減少。「医療・福祉」の雇用者が大きく増加。
- 「宿泊・飲食」「卸・小売業」「医療・福祉」の正規の割合が低い。「医療・福祉」「宿泊・飲食」の非正規雇用が増加。

主な産業		雇用者① (役員を除く)	正規の職員・従業員②	非正規就業者	正規の割合 ②/①
製造業	H19	45,400人	32,000人	13,400人	70.5%
	H24	↓ 37,900人	↓ 27,400人	↓ 10,500人	↑ 72.3%
卸・小売業	H19	40,000人	22,300人	17,700人	55.8%
	H24	↓ 33,400人	↓ 18,300人	↓ 15,200人	↓ 54.8%
運輸業	H19	10,400人	8,300人	2,100人	79.8%
	H24	↑ 10,700人	↑ 8,500人	↑ 2,300人	↓ 79.4%
宿泊・飲食	H19	10,800人	3,900人	6,900人	36.1%
	H24	↑ 12,400人	↓ 3,600人	↑ 8,800人	↓ 29.0%
建設業	H19	18,100人	15,300人	2,800人	84.5%
	H24	↓ 15,200人	↓ 12,100人	↑ 3,100人	↓ 79.6%
医療・福祉	H19	32,400人	21,500人	10,900人	66.4%
	H24	↑ 38,300人	↑ 23,900人	↑ 14,500人	↓ 62.4%
全業種	H19	240,500人	162,600人	77,900人	67.6%
	H24	↓ 229,700人	↓ 146,600人	↑ 83,000人	↓ 63.8%
H24-H19		▲10,800人	▲16,000人	5,100人	

※1 H24の数字の前の矢印は、H19と比較して増えた場合は「↑」、減った場合は「↓」。  
 ※2 ラウンドのため計が一致しない場合がある

# 雇用のミスマッチの現状 (H27年10月)

- 小売、飲食、医療福祉、建設、運輸で人材不足。特に資格、技術を要する専門的職種の人材不足が深刻化。
- 一般事務、作業員、組立工は人材過剰。

## 人が不足している職種(上位8種+主なもの)

※表中の値は平成27年10月、カッコ内は平成26年10月。

職業分類	求人数	求職者数	過不足数	主な職業例
接客・給仕の職業	1,020(△952)	305(▽371)	▲715(△▲581)	飲食店給仕、旅館ホテル接客、娯楽場接客
商品販売の職業	1,179(△964)	733(▽820)	▲447(△▲144)	小売販売、卸販売、商品仕入営業
看護師・保健師・助産師	632(△590)	220(▽224)	▲412(△▲366)	看護師、保健師、助産師
飲食物調理職業	701(△597)	364(▽412)	▲337(△▲185)	調理人、バーテンダー
自動車運転の職業	523(△419)	219(▽229)	▲304(△▲190)	バス運転手、乗用・貨物自動車運転士
製品製造・加工処理の職業	679(△597)	412(▽475)	▲267(△▲122)	化学製品製造工、麺類製造工、衣類製造工
建築・土木・測量技術者	336(▽357)	76(▽90)	▲260(▽▲267)	建築設計、土木技術、測量技術
介護サービス職業	766(▽790)	515(▽682)	▲251(△▲108)	施設介護、訪問介護
社会福祉の専門的職業	489(△316)	252(▽236)	▲237(△▲80)	保育士、福祉相談指導専門員
医療技術者	186(△183)	85(△68)	▲101(▽▲115)	診療放射線技師、理学療法士、歯科技工士
情報処理・通信技術者	141(△95)	60(▽66)	▲81(△▲29)	システム設計、ソフトウェア開発、通信ネットワーク技術
薬剤師、医師、歯科医師、獣医師	97(97)	18(△9)	▲79(▽▲88)	薬剤師、医師、歯科医師、獣医師
開発技術者	80(△57)	34(▽35)	▲46(△▲22)	機械開発、自動車開発、食品開発

## 人材過剰の職種

※表中の値は平成27年10月、カッコ内は平成26年10月。

職業分類	求人数	求職者数	過不足数	主な職業例
一般事務員	609(△549)	2,397(▽2,535)	1,788(▽1,986)	総務事務員、受付・案内事務員、秘書
その他の運搬・清掃・包装等の職業	212(△199)	898(△861)	686(△662)	選別作業員、軽作業員
機械組立の職業	218(△147)	508(▽572)	290(▽425)	一般機械器具組立工、電気機械組立工

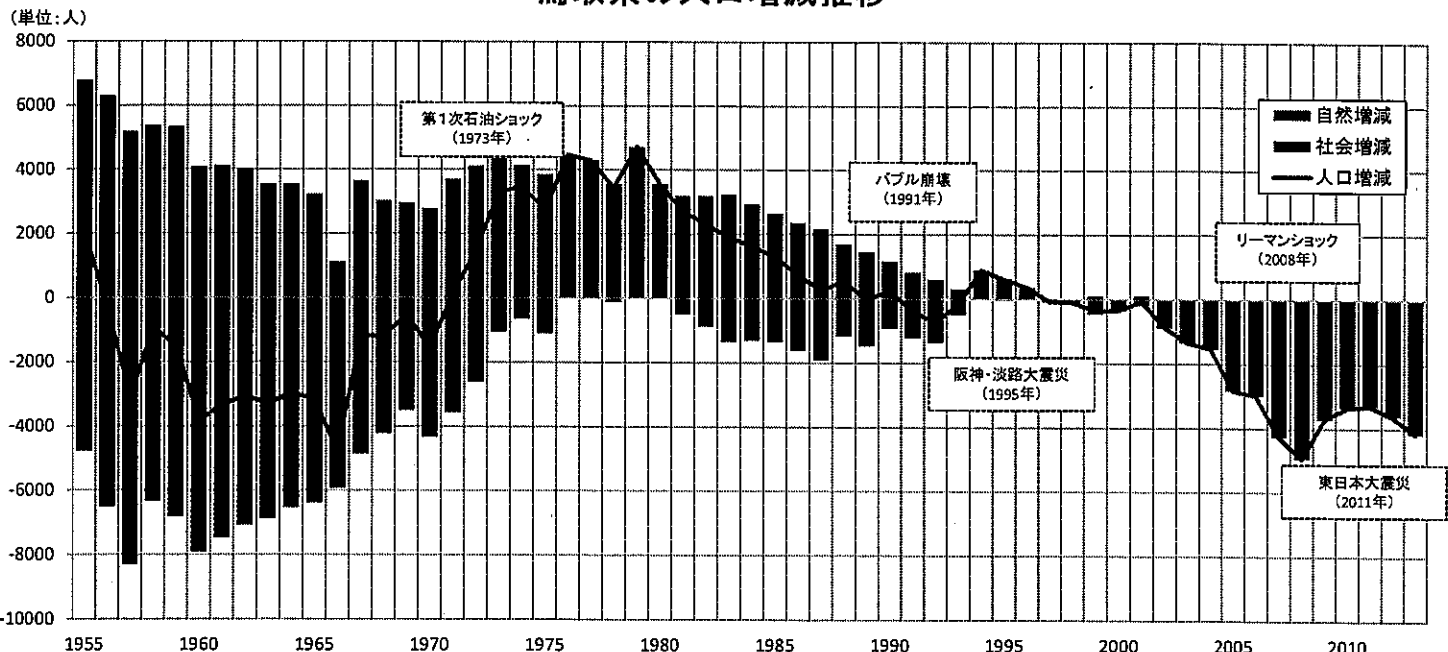
(鳥取労働局提供資料より作成)

5

# 人口増減の推移

- 2002(H14)年以降は、自然動態・社会動態ともにマイナスの状態が続いている。

## 鳥取県の人口増減推移



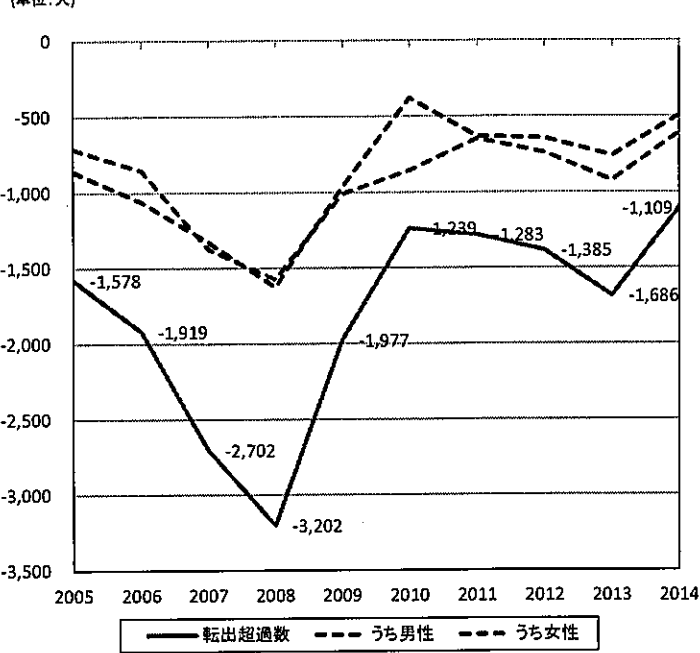
資料: 総理府統計局「住民基本台帳人口移動報告」、鳥取県統計課「県人口移動調査」

6

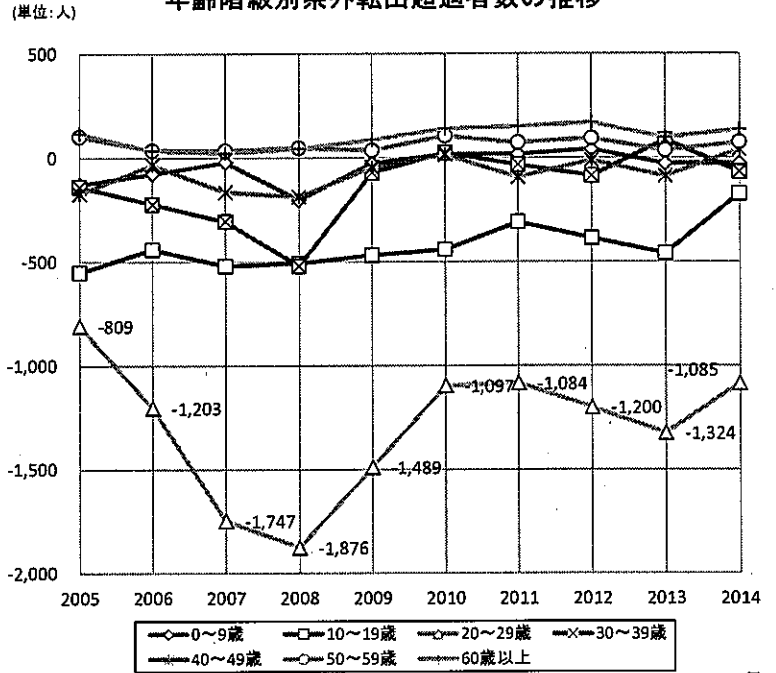
# 男女別・年齢別転出超過者数

- リーマンショック時の2008年(▲3,202人)をピークに2014年(▲1,109人)と転出超過が続いており、女性の方が転出超過の傾向が強い。
- 15~29歳の転出超過が多く、2008年(▲2,317人)、2014年(▲1,244人)と進学、就職を機に若者が転出。

転出超過数の推移



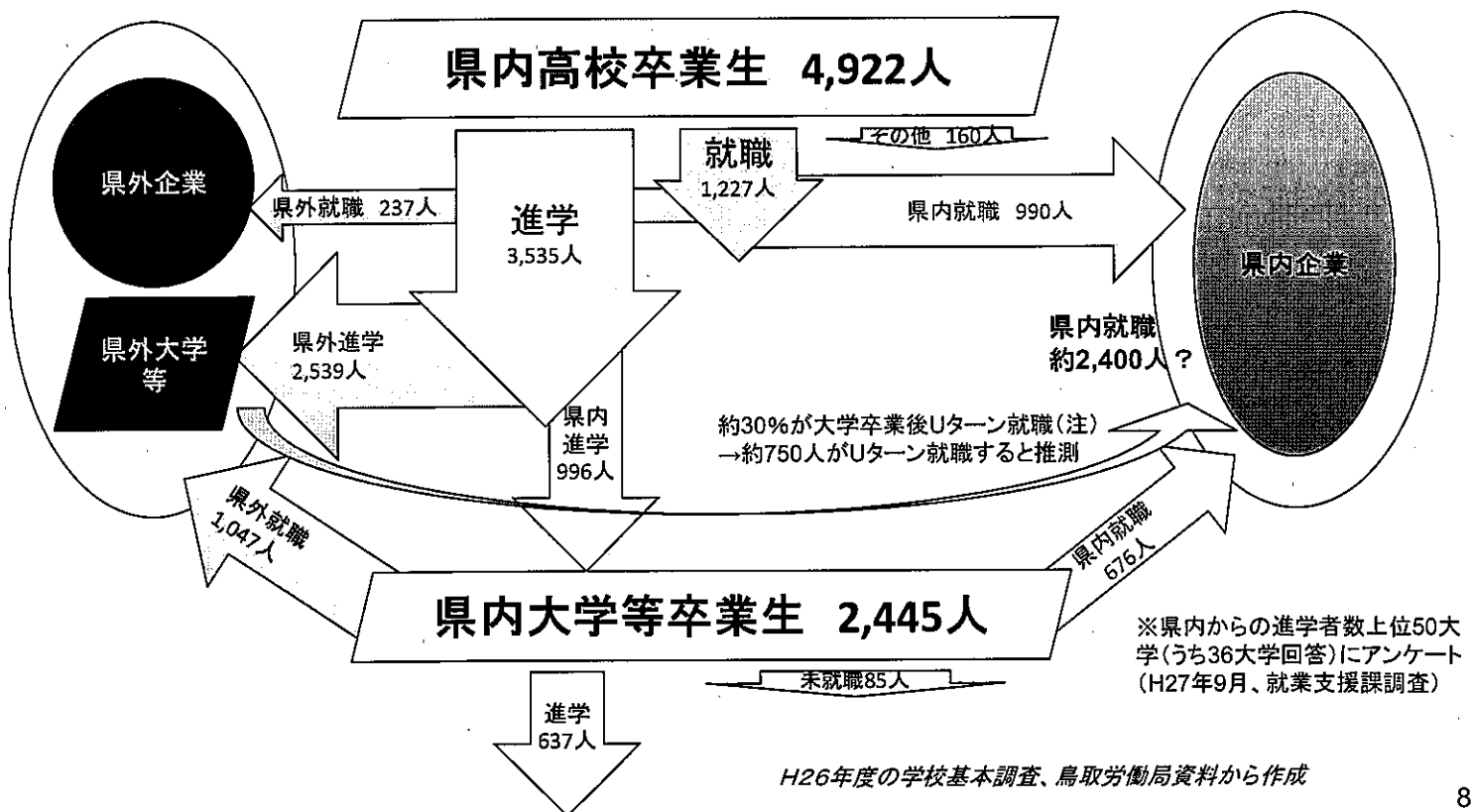
年齢階級別県外転出超過者数の推移



出典:鳥取県統計課「鳥取県人口移動調査」

# 高校生、大学生の県内定着状況

- H26年度の県内高校卒業生のうち、進学者は7割超、就職者は3割弱
- 進学者のうち7割超は県外進学、就職者のうち8割超は県内就職



H26年度の学校基本調査、鳥取労働局資料から作成

# 県内大学等の県内入学、県内就職の状況

- 鳥取大学の理系学部(工学、農学)、米子工業高等専門学校の県内就職率が低い。
- 鳥取環境大学は、公立大学化を契機(H24,4)を契機に、県内入学者の割合が減少。(19.3%)
- 県内出身の大学生のうち県内就職の割合  
⇒鳥取大学75.9%、鳥取環境大学57.7%、鳥取短期大学93.0%、米子工業高等専門学校本科18.8%、同専攻科6.7%

	入学者			就職者		
		うち県内出身	比率		うち県内就職	比率
鳥取大学	1,538	286	18.6%	982	213	21.7%
地域学部	204	66	32.4%	162	62	38.3%
医学部	269	59	21.9%	113	39	34.5%
工学部	466	58	12.4%	215	17	7.9%
農学部	237	30	12.7%	149	28	18.8%
学部計	1,176	213	18.1%	639	146	22.8%
地域学研究科	27	12	44.4%	22	12	54.5%
医学研究科	44	17	38.6%	33	11	33.3%
工学研究科	179	16	8.9%	178	11	6.2%
農学研究科	60	9	15.0%	59	5	8.5%
修士・博士前期計	310	54	17.4%	292	39	13.4%
医学系研究科	35	11	31.4%	31	23	74.2%
工学研究科	6	0	0.0%	12	3	25.0%
連合農学研究科	11	8	72.7%	8	2	25.0%
博士・博士後期計	52	19	36.5%	51	28	54.9%
鳥取環境大学	300	58	19.3%	161	53	32.9%
環境学部	148	12	8.1%	159	51	32.1%
経営学部	149	44	29.5%	-	-	-
学部計	297	56	18.9%	159	51	32.1%
環境情報学研究科	3	2	66.7%	2	2	100.0%
鳥取看護大学	80	56	70.0%	-	-	-
看護学部看護学科	80	56	70.0%	-	-	-
鳥取短期大学	258	197	76.4%	234	178	76.1%
国際文化交流学科	31	24	77.4%	34	28	82.4%
生活学科	97	77	79.4%	89	70	78.7%
幼児教育保育学科	130	96	73.8%	111	80	72.1%
米子工業高等専門学校	229	197	86.0%	133	25	18.8%
本科	207	180	87.0%	116	23	19.8%
専攻科	22	17	77.3%	17	2	11.8%
合計	2,405	794	33.0%	1,510	469	31.1%

入学者数はH27年5月1日時点、就職者数は同4月1日時点の数字

9

# 県外大学卒業生の県内就職の状況

- 本県出身の『県外大学進学者の県内就職率』は、大学で約3割で、特に理系は低く約2割。
- 県内企業への就職を考えたことがない理由として「自分の就きたい職がなかった」が最も多い。

## ■ 県外大学進学者の県内就職率(県出身者が多い大学)

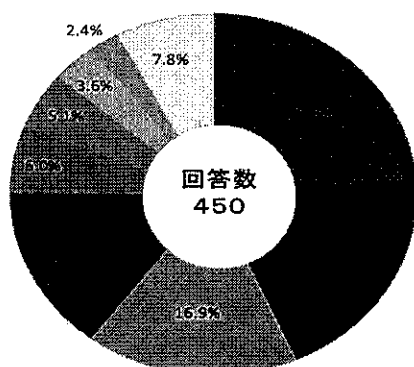
区分	県出身者数 (A)	Uターン者数 (B)	Uターン率(%) (B/A)	備考
大学(36校)	782	231	29.5	男女別:男性25.7%、女性35.0% 文理別:文系33.8%、理系21.4%
短大(7校)	92	36	39.1	

※県就業支援課調査(H27年9月現在) 県出身学生が多い大学36校(県出身学生の45%)、短大7校(県出身学生の36%)から回答

## ■ 県内企業へ就職を考えなかった理由

- 「自分の就きたい職がなかった」が23.6%と最も多く、「知識や資格・技能を活かせる企業がなかった」が19.8%、「県内企業は給与が低く、魅力がなかった」が16.9%。
- 「都会で生活したかった」、「鳥取県には帰って来なくなかった」、「鳥取県を出たかった」は合計26%

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・技能を活かせる企業がなかったから
- 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
- 鳥取県には帰って来なくなかったから
- 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)

# 正規・非正規雇用実態調査分析結果（人手不足感、採用）

- 2000社に対してアンケート調査を実施。回答数は1,139社、回収率57%。(8月下旬～9月中旬)
- 有効求人倍率が1を超え、正社員・非正社員とも人材不足を感じている事業所が約1/3(図1)
- 夜間、土日勤務などを伴う事業所は採用で人数が充足しない割合が高い。(図4)
- 正社員の定着率が低い(離職率が高い)と人手不足感が高まる。(図5)

図1. 従業員の過不足感  
—対象従業員の雇用区分別—

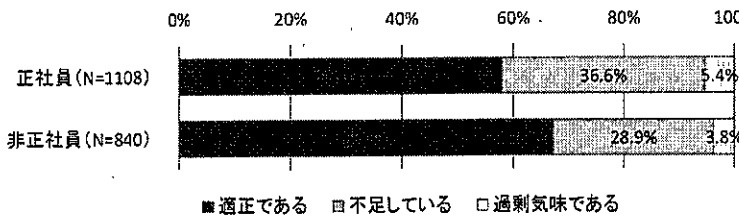


図2. 従業員の不足を感じている事業所割合  
—業種別—

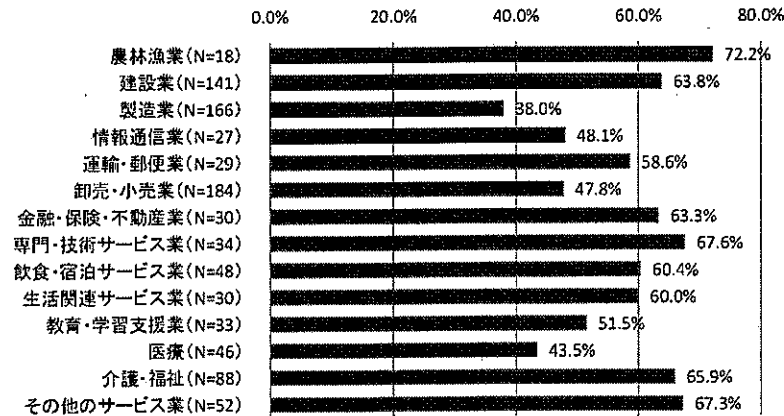


図4. 正社員の不足を感じている事業所割合  
—夜間勤務、土日勤務の有無別—

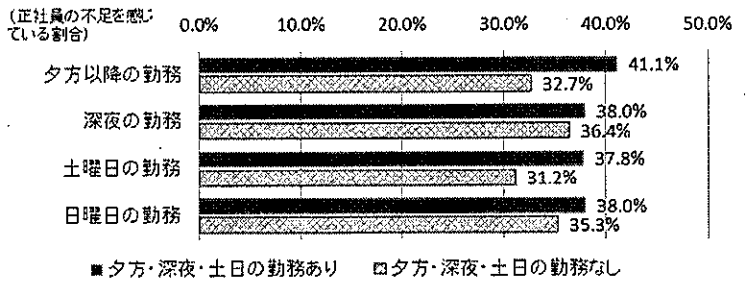
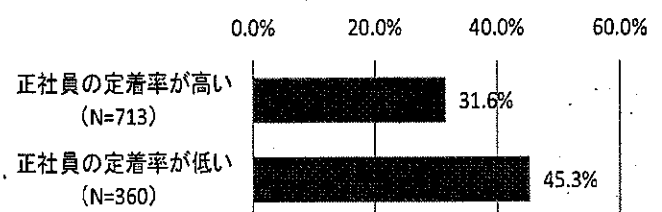


図5. 正社員の不足を感じている事業所割合  
—正社員の定着状況別—



11

# 正規・非正規雇用実態調査分析結果（正社員の定着）

- 正社員の定着率は業種による差が大きく、飲食・宿泊サービス(44.4%)、介護・福祉(54.0%)で低い(図6)
- 夕方以降、土日勤務を伴う事業所は正社員の定着率が低い(図7)
- 新卒、定期採用の方針をとっている事業所の正社員の定着率は高い(図8)
- 人材育成を行っている事業所の正社員の定着率は高い(図9)

図6. 正社員の定着率が高い事業所割合  
—業種別—

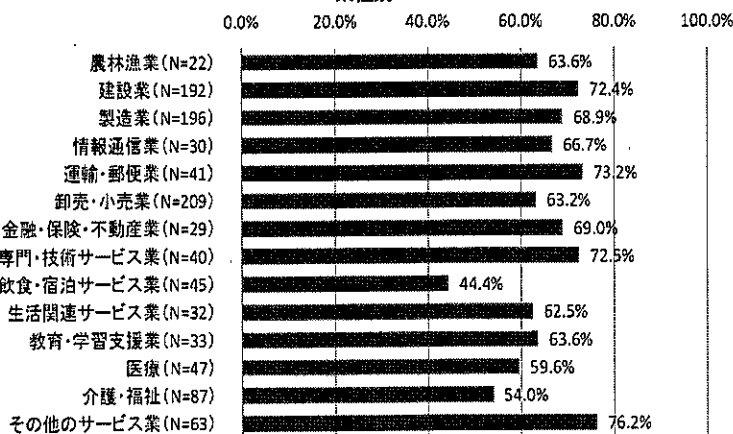


図7. 正社員の定着率が高い事業所割合  
—夜間勤務、土日勤務の有無別—

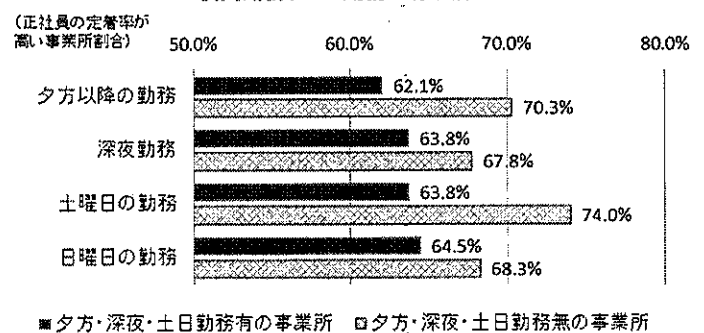


図8. 正社員の定着率が高い事業所割合  
—新卒採用、定期採用の方針有無別—

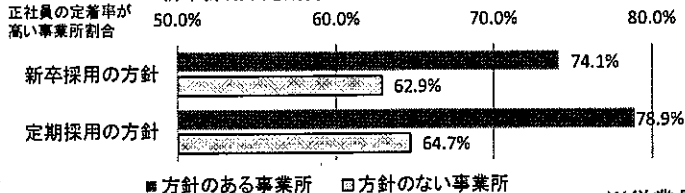
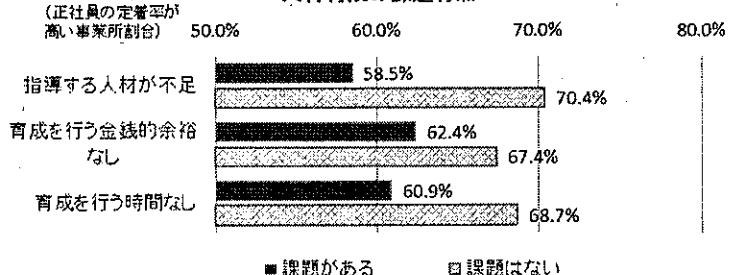


図9. 人材育成の課題が定着率に与える影響  
—人材育成の課題有無—



※従業員数に対する離職者の割合が1割未満の場合、定着率が高いと判断。

12

# 正規・非正規雇用実態調査分析結果（正社員転換）

- 正社員転換を行った事業の割合は業種によって異なり、介護・福祉(66.7%)、運輸・郵便業(63.2%)等で高い(図12)
- 優秀な人材を確保するため、就業時間帯の問題で正社員確保に困難を抱える事業所は、正社員転換を行っている(図13)
- 正社員転換制度はもちろん、非正社員を対象とした様々な制度(勤務評価、昇進・昇格、子育て支援など)がある事業所は正社員転換が行われやすい(図16)

図12. 正社員転換を行った事業所割合  
—業種別—

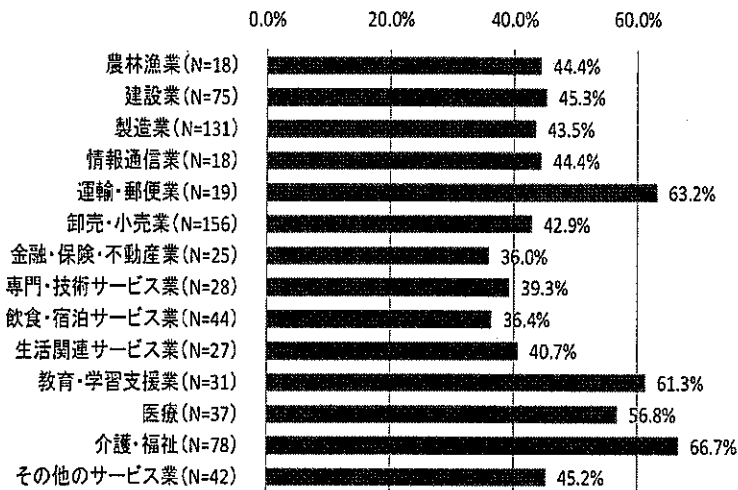


図13. 正社員転換を行った事業所割合  
—夜間勤務、土日勤務の有無別—

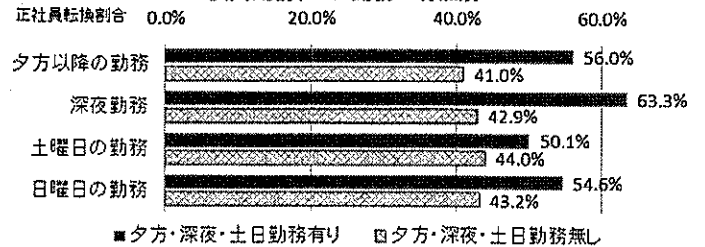
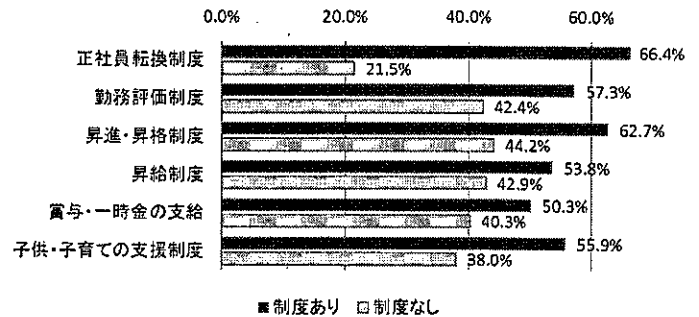


図16. 正社員転換を行った事業所割合  
—非正社員対象の制度有無別—



# 正規・非正規雇用実態調査（課題）

- 正社員転換の課題として「労働時間や場所などが限定された働き方を望む」割合が高い(図20)、特に夕方以降、土日勤務があれば正社員転換を希望しないとする割合が高くなる。(図21)
- 正社員転換が進むことによって人手不足感は緩和されている(特に介護、福祉の分野)(図19)
- 時間を限定した短時間正社員等の仕組みの周知、導入といった対応が必要と考えられる。

図20. 正社員転換にあたっての課題(複数回答)  
—過去3年間の転換実績の有無別—

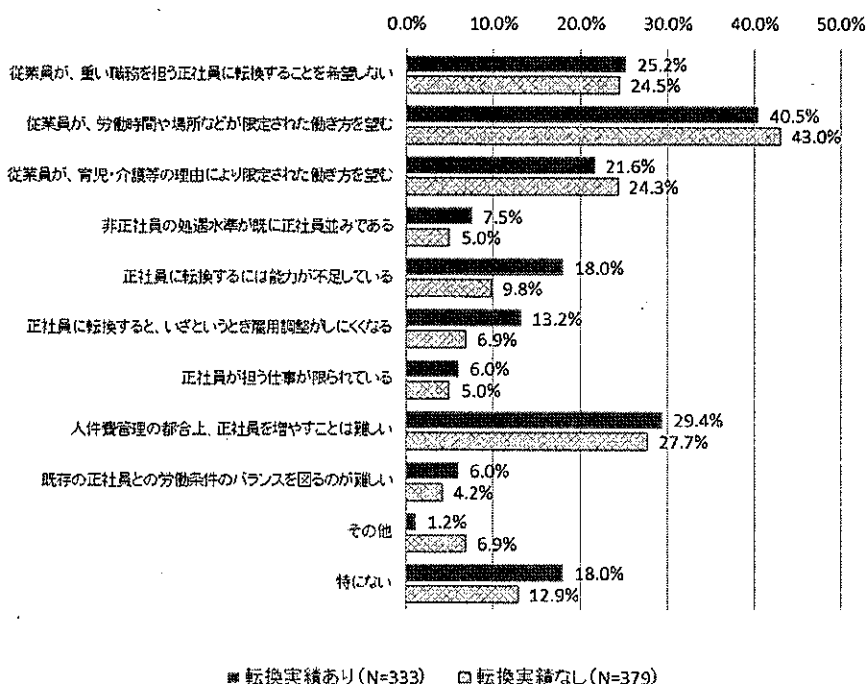


図21. 正社員転換を従業員が希望しないとする事業所割合  
—夜間勤務、土日勤務の有無別—

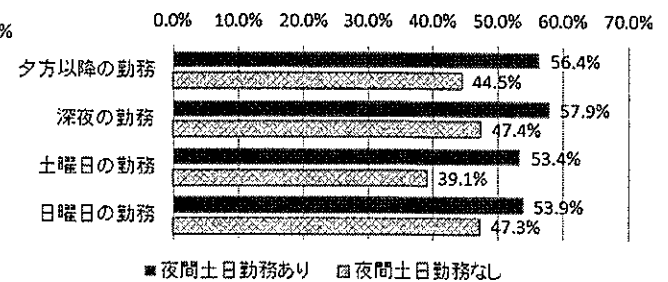
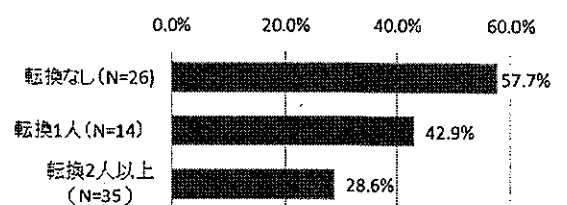


図19. 正社員が充足していない事業所割合  
—正社員転換が与える影響—  
(介護、福祉)



# 正規・非正規雇用実態調査（行政への要望等） 1

回答企業の産業分野	行政への要望等
製造業	<ul style="list-style-type: none"> <li>非正社員活用、正社員への転換助成の拡充を希望(印刷)</li> <li>育休代替要員を確保しなかったが、申請しにくかった(菓子)</li> <li>非正社員に正社員転換をお願いしたが、自分が使える時間が制限されるとの理由で困難だった(食品)</li> </ul>
卸・小売業	<ul style="list-style-type: none"> <li>助成金のハードルが高く簡単に申請できない。また一時的な補助なので企業の負担が大(飲食)</li> <li>非正社員の活用に関する施策を充実してほしい(石油等卸売)</li> <li>103万円の壁の撤廃。最低賃金が上がっており、労働時間を増やすことができない(食品卸)</li> <li>休日保育の充実。優秀な社員でも土日出勤ができないと、他の社員とのバランスで正社員採用できない(書籍販売)</li> <li>30～40代は子育てで土日勤務ができないので少ない。今後50～60代が親の介護で仕事をしにくくなると予想。このような負担を減らす働きやすい環境を希望(小売)</li> </ul>
運輸業	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金が安い、労働条件が厳しい(夜勤)等で人で不足。企業に体力をつける支援が必要(タクシー)</li> <li>新卒ばかりでなく、中高年齢にも目を向けてほしい。タクシードライバーの定年は75歳(タクシー)</li> <li>扶養の限度額を上げれば時間、収入を気にせず非正社員が働きやすくなる(倉庫)</li> </ul>
サービス業	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般職が資格を取り管理職へとステップアップしていく助成制度があれば活用したい(生活関連)</li> <li>働き方ニーズの多様化の背景の中「非正規」という名称は不適切。労働意欲を創出する名称を(人材派遣)</li> <li>責任ある仕事のため正社員が望ましいが、フルタイムで働ける人材が少ない(葬祭)</li> <li>地元就職を増やすために業種を選ばず企業/労働者に補助し、積極的な人材確保を応援してほしい(理容)</li> <li>一定の基準を満たさない場合は解雇できる制度の早期導入を。現法律は雇用調整が困難(産廃)</li> </ul>
観光	<ul style="list-style-type: none"> <li>接客業の人材が不足。朝早く夜までの中抜け就労時間、休日の不足等々によりいずれ改善を迫られる職種</li> <li>雇用人材難を吸収する施策を希望(宿泊業)</li> </ul>

15

# 正規・非正規雇用実態調査（行政への要望等） 2

回答企業の産業分野	行政への要望等
建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正な価格での発注(コンサル)</li> <li>道具が必須のため、正社員への道具購入代を補助してほしい(型枠工事)</li> <li>20～30代の育成が急務(電気工事)</li> <li>助成金、補助金があるが分かりにくく、数が多く活用できない(土木)</li> <li>正社員になったときの社保負担で手取りが減るため嫌がる人が多い。社としても社保負担は大きい。(土木)</li> <li>正社員転換する際、マネジメント業務を嫌う(特に女性)場合があり、正社員転換が進まない一因(不明)</li> </ul>
福祉(医療)	<ul style="list-style-type: none"> <li>7:1の看護制度になって在宅医療を担う看護師不足。7:1の見直しが必要(通所リハビリ)</li> </ul>
福祉(介護)	<ul style="list-style-type: none"> <li>非正社員を希望する人は子(孫)の養育中で有能な人材を十分に生かせない。働きやすい社会環境を(高齢)</li> <li>収入が給付だけ。国で決まった報酬が低く、よい賃金を出そうとすると運営費を削らざるを得ない(訪問介護)</li> <li>利用者によりサービスを提供するため職員はほとんど正社員。社会保険の負担が厳しく補助・支援があるとありがたい(有料老人H)</li> <li>正規、非正規にかかわらず、働きたい人はいつまでも働き続けられるような社会になればいい。高齢者は短時間、若い人はなるべく正社員、中高年の転職も正社員になれることを望む(支援センター)</li> <li>事業所内託児所設置に対する支援が有効では?他の法人との連携も検討(介護老人福祉施設)</li> </ul>
福祉(保育)	<ul style="list-style-type: none"> <li>次年度入所児童数が把握できる時期と新卒者の就職活動時期に差があり思うように採用できない(保育所)</li> </ul>

16



## 正規雇用創出に向けた主な課題等

- アンケート調査を踏まえ、より詳しく実態を把握するため、ヒアリング調査(約20事業所)を実施。次の課題が明らかになった

- ・ 夕方以降の勤務がある場合、土日勤務のある分野は人材不足の割合が高く、勤務体系の工夫が必要
- ・ 正社員転換に向けた課題として「従業員が労働時間等を限定された働き方を望む」をあげている事業所が多く、時間、勤務地を限定する「多様な正社員制度」の普及が必要
- ・ 子育て等の時間的な制約で有能な非正社員が正社員になりたがらないため対応策が必要
- ・ 人材育成が不十分な場合(指導人材の不足、金銭・時間的余裕なし)は、離職につながる可能性が高い
- ・ 産業分野別の主な課題は次のとおり

分野	主な課題等
製造業	・ 海外勤務などの転勤も受容できる人材がほしい(電気機械)
卸・小売業	・ 不規則な勤務(土日、夕方)のため人材が不足
運輸業	・ 長時間労働、変則勤務、低賃金で若年者の入職が減り、ドライバーが高齢化(長距離運送)
情報通信業	・ IoT等新たなビジネスチャンスがあるが、技術人材が不足
観光業	・ 朝、中抜け、夕方勤務といった長時間の拘束、土日勤務もあり人材が不足
建設業	・ 工期内に完成させるため天候により勤務が不規則になることもある。若年者の入職が減り高齢化が進行
医療・福祉	・ 夜勤・土日勤務あり、給料も安く人材が不足(介護) ・ 夜勤・土日勤務があり人材が不足(看護) ・ 責任が重い給料が安く人材が不足(保育)
農林水産業	・ 就業者が高齢化し担い手が不足。技術習得に一定の期間が必要。

17

## 正規雇用の維持・創出に向けた好事例等

- ヒアリング調査の結果、事業所は、人材不足の状況下で多様な人材を活用し、正規雇用の維持・創出に向けて様々な取組を実施・検討している。

分野	取組事例
製造業	・ 職場環境は厳しいため、入社前に職場体験を実施した結果、離職が少なくなった(鍛造)
卸・小売業	・ 人材確保対策として、短時間の非正社員(パート)を短時間正社員への転換を検討(小売)
サービス業	・ 正社員の労働時間(配送)を適正化するため、朝晩の短時間労働(仕分け、片付け)を高齢者を活用、将来的には障がい者の活用も検討(共同購入)
運輸業	・ 子育て、介護等を終え、比較的時間が自由な高齢者を活用(タクシー)
観光業	・ 多能工化(1人が様々な業務を行う)により勤務時間を長時間化し正規雇用化した(宿泊業) ・ 人材確保対策として、短時間の非正社員(パート)を短時間正社員への転換を検討(宿泊業)
建設業	・ 就職する若者の目線に立って、自社理念、10年後のビジョン、仕事内容をPRLし人材を確保(建設業)
医療・福祉	・ 自社のイメージ戦略アップ等により人材を確保(保育所等複合サービス) ・ 深夜勤務を行わなくてもいい正社員の区分(深夜勤務を行う正社員とは賞与等で差)をつくり、従業員のニーズに合わせた職場環境づくりにより人材を確保(介護)
農林水産業	・ 酒の仕込み(冬)と農作業(春夏秋)を組み合わせ、1年の業務を平準化(農業法人)

18

# 企業取組好事例 (人材確保)

## 複合サービスや企業ブランディングによる人材確保



**企業概要**  
 業種 : 介護・保育  
 住所 : 米子市  
 雇用人数 : 100名程度

認知症対応型デイサービスや小規模多機能型居宅施設と保育園の複合サービス

■キャラクターを作り広報にはそのキャラクターを一貫して使う (送迎車にはそのキャラクターと会社名のみ)

自社のブランド

■カフェ事業  
 管理栄養士によるヘルシーな料理

■保育事業  
 陶芸家による園児への陶芸事業等

- ・他社との差別化
- ・自社のブランディング (良いイメージの定着)  
 従来の「介護」のイメージを払拭! 人材確保に好影響!

**5年で正規40名・非正規60名  
 の人材を新たに確保!!**

## 企業ビジョン・働くイメージの明確化による人材確保

現状は業界全体の人手不足から経験者の採用が難しい

**企業概要**  
 業種 : 建設業  
 住所 : 鳥取市  
 雇用人数 : 38名

新卒採用重視へ方針転換

### 学生の就職目線で考え、採用活動を行う!

現在の学生の情報収集はネットが主体

具体的な仕事内容についてイメージがわからない

HPを充実!  
 情報のべた貼りではなく、そこから働くイメージを持てる内容に!

職場見学の充実!  
 若手社員の声をブログで発信!

- 将来ビジョンを明確にして入社してから10年後の会社で働く姿をイメージしてもらうことで新卒採用に成功!
- 入社してからのギャップを防ぎ、離職を減少!

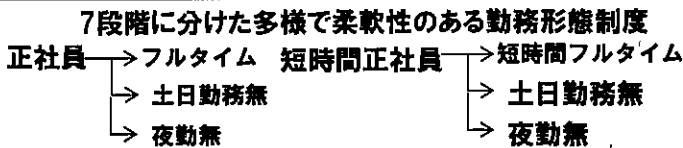
# 企業取組好事例 (人員配置)

## ワークライフバランス制度の推進による人材確保と従業員満足 (短時間正社員制度等)

従業員の主力である女性は、子育てや介護が忙しく、夜勤や通常のフルタイムでの勤務が出来ないため、離職となっている場合が多かったため・・・

**企業概要**  
 業種 : 病院  
 住所 : 鳥取市  
 雇用人数 : 680名

### ワークライフバランス制度



■パート勤務(週に20時間以下)

従業員の勤務ベースに合わせてステップアップダウンが出来る制度

多様な勤務形態と賞与を連動させる人事評価制度

全従業員と会社で定期的に運営に関する情報を共有

ナースの85%が夜勤をするので病院が運用出来ている。等  
 お互いに情報を共有することで制度の正しい運用を従業員側に求める

- 10年で介護や育児による離職は0!
- 従業員満足により、口コミで良い評判が広がり採用に時間をかけなくても、良い人材が集まる!

## 高齢者と正社員のワークシェアにより正社員の勤務時間の適正化

### 特徴的な取組

配送業務が多いため、朝の荷物仕分け・積み込みや夕方の片付けを高齢者の雇用で対応

**企業概要**  
 業種 : 卸小売業  
 住所 : 鳥取市  
 雇用人数 : 293名



正社員の業務

配送業務

朝の荷物仕分け・積み込み

夕方の片付け

高齢者の雇用で対応 (非正規)

- 正社員の雇用環境改善
- 朝夕の勤務がネックで非正規だった従業員の正規化による人員の定着
- 人員配置の簡素化。

# 鳥取県元気づくり総合戦略の位置づけ

## 人財とっとり

- 未来を拓く人づくり
- 地域を支える人財の育成
- グローバルな高度人財の育成
- 女性・高齢者・障がい者など多様な主体が輝く地域づくり
- 「顔の見えるネットワーク」を活かした地域づくり

## 移住定住

- 「移り住みたい」鳥取県
- 「住み続けたい」・「帰りたい」鳥取県

## 働く場

正規雇用1万人チャレンジ

- 鳥取県産業の特徴を活かした正規雇用の場の拡大
- 非正規から正規雇用への転換による雇用の質の改善
- 戦略的な産業人財の育成・確保
- 医療機器産業など新たな成長産業の創出と伝統産業の育成
- 国内外への商圈拡大に向けた支援
- 自らの能力が発揮できる雇用の実現

このほか、観光・交流、農林水産業、産業振興と担い手確保策や子育て支援策を掲載

21

# 鳥取県元気づくり総合戦略における雇用に関するKPI

項目	現状	目標	備考
正規雇用創出数	-	(H27~30) 10,000人	
非正規から正規雇用の転換者数	(H22~25) 359人	(H27~30) 1,000人	
未来人材育成奨学金助成者数	-	(H27~30) 600人	
県内大学生の県内就職率	(H26) 34.2%	(H31) 44.3%	
県外大学進学者の県内就職率	(H26) 29.5%	(H31) 40%	
大学生の県内企業インターンシップ参加者数	(H26) 129人 うち県外 10人	(H31) 400人 うち県外 200人	
Uターン情報の受信者数 (SNSなど)	-	(H31) 1,500人	
グローバルな高度技能者の育成人数	-	(H27~29) 330人	
ミドおニア仕事ぶらざにおける65歳以上の就職者数	(H26) 83人	(H31) 200人	
とっとり仕事・定住バンク登録者数	(H26) 4,000人	(H31) 8,000人	
UUターンの受入者数	(H26) 1,246人	(H27~31) 6,000人	
技術人材バンクによるマッチング件数	(H26) 22件	(H27~31) 500件	
10代、20代の転出超過数	(H26) 1,259人	(H31) 600人	
市町村・商工団体との連携による地域創案件数	(H26) 170件	(H27~30) 1,000件	
県域で新規性・成長性の高い創案件数	(H26) 7件	(H27~31) 50件	

項目	現状	目標	備考
医師確保数	(H26) 7人	(H27~31) 70人	
看護師確保数	(H26) 196人	(H27~31) 700人	
理学療法士等確保数	(H26) 43人	(H27~31) 150人	
看護師再就業者数	(H26) 18人	(H27~31) 100人	
県内介護福祉士養成施設入学者数	(H26) 59人	(H31) 140人	
福祉施設を退所して一般就労する者	(H26) 96人	(H31) 140人以上	
障がい者就業者数	(H26) 2,545人	(H31) 3,600人以上	
障がい者雇用率	(H26) 1.88	(H31) 2%以上	
特別支援学校高等部卒業生の就職率向上	(H26) 77.4%	(H31) 就職希望者に 80% 対する割合	
農林水産業新規就業者	(H23~H26平均) 266人	(H27~31) 1,800人	
うち農業新規就業者	(同上) 148人	(同上) 1,040人	
うち林業新規就業者	(同上) 85人	(同上) 560人	
うち水産業新規就業者	(同上) 33人	(同上) 200人	

22

