

エネルギー・雇用促進調査特別委員会資料

〔平成23年12月15日〕

〔資料〕

- 雇用創造1万人プロジェクトの検討状況

- 雇用創造1万人プロジェクト（施策骨子案）
（平成23年11月21日現在）

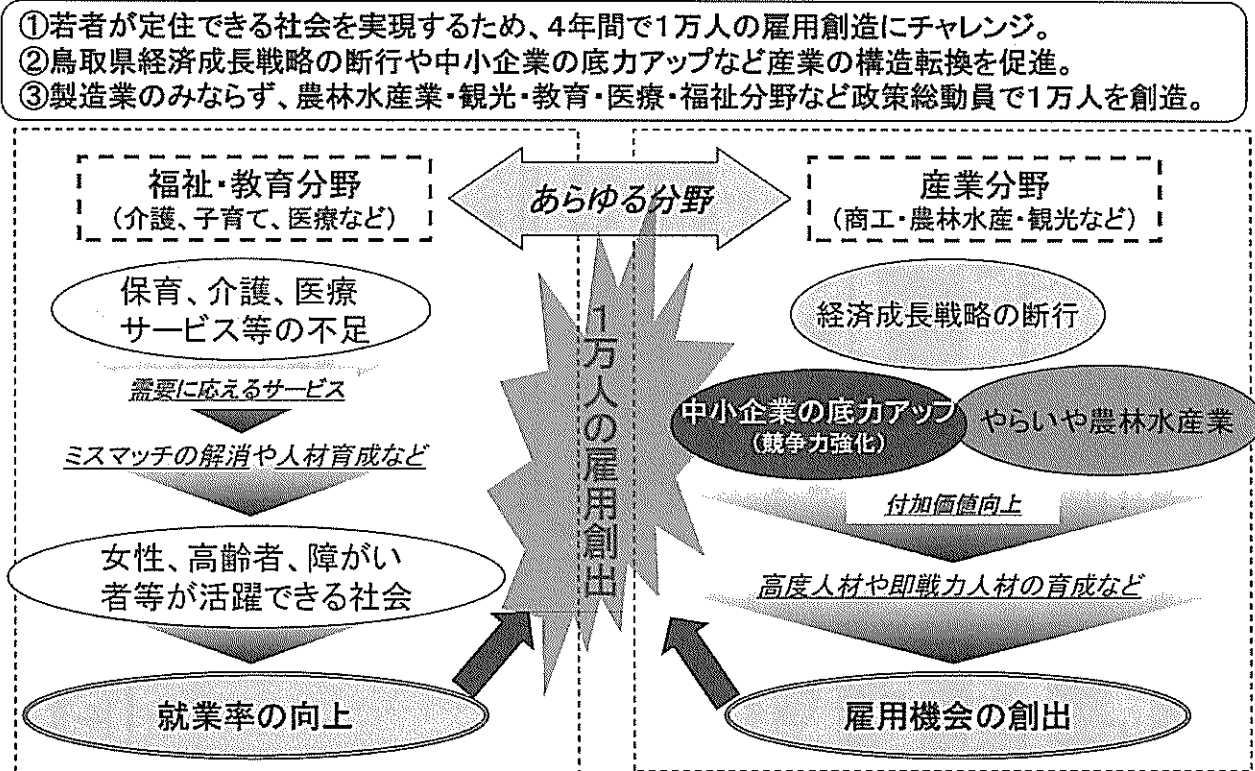
商工労働部

雇用創造1万人プロジェクトの検討状況

平成23年12月15日
商工政策室

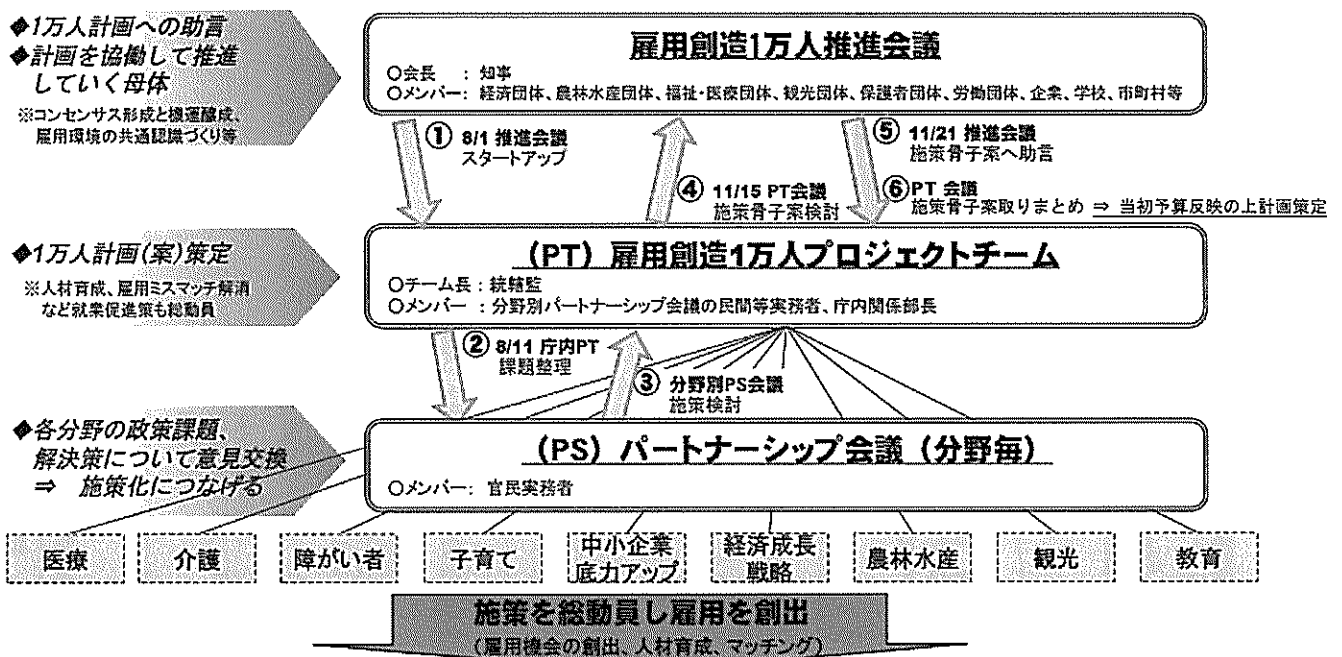
8月1日に開催した第1回雇用創造1万人推進会議でいただいた雇用創造に向けた課題も踏まえ、分野別の官民実務レベル会議において検討してきた施策骨子案について、第2回推進会議で提示し意見交換を行ったところ。今後、予算編成や県議会での予算審議を経て、年度内に計画策定の予定。

1. プロジェクトのコンセプト



2. プロジェクトの推進体制

あらゆる分野で雇用創造を目指し、民間参画により、①関係者のコンセンサス形成と機運醸成、②現場の声(課題)を踏まえた施策検討を行うための推進体制を構築



あらゆる分野で1万人の雇用を創出し、若者が定住できる社会を実現

11月21日現在

雇用創造1万人プロジェクト (期間:H23~26) [施策骨子(案)]

福祉・教育分野

(介護、子育て、医療、学校教育など)

拡大する
介護、医療、保育等
サービス提供

需要に応えるサービスの提供

地域ニーズに
応える教育サービス
提供

雇用創造目標 約2,000人
【正規700、非正規1,300】

政策総動員

産業分野

(商工・農林水産・観光など)

競争力強化と付加価値向上

雇用創造目標 10,000人
【正規6,700、非正規3,300】

雇用創造目標 約8,000人
【正規4,700、非正規3,300】

【医療分野】 約900人

- 医療人材の(再)就業促進
 - 医師、看護師、理学療法士の県内就業確保
 - 看護師(再)就業支援の充実
- 働く環境整備
 - 医療クリニック等配置支援
 - 院内保育所整備・運営支援

【教育】 約100人

- 学力向上、不登校等指導体制の充実
 - 少人数学習の充実 など
 - 高校教育機能の充実
- 障がい者職業教育の充実
 - 高等特別支援学校開設(H25~)

【福祉分野】 約1,000人

- 介護需要拡大への対応
 - 地域密着型サービス拠点など介護基盤の整備 など
- 保育等サービスの充実
 - 保育所機能の充実
 - 認定こども園設置促進
 - 放課後児童クラブ機能の充実 など

経済成長戦略 約1,100人

- 環境・エネルギー
 - EV・太陽光関連産業の育成
 - 次世代デバイス
- LED版路研究会による新商品開発
- バイオ・食品
 - ヒト型閉閉マウス置産、機能性食品開発
 - 健康・福祉サービス
- 地域資源活用による美容健康商品開発
- 生活起点型新成長地区構想による戦略実現

中小企業底力アップ 約1,000人

- 経営革新支援
 - 中小企業1,000社支援
 - 県版経営革新(新)600社
 - 経営革新(法認定)200社など
- 業種別対策
 - 食品加工産業の新市場開拓
 - 建設業の介護ビジネス参入展開 など

やらいや農林水産業 約1,100人

- (農業600、林業350、水産150)
- 農林水産就業サポート
 - 一二次産業経営体等による半農半Xの雇用
 - 6次産業化支援
 - 森林経営改善支援・漁業就業支援

観光 約800人

- 観光客数100万人増の直接効果による雇用誘発推計値
- 観光客100万人アップによる雇用誘発
 - 若んが王国建國(国際まんが博覧開催)
 - 地域観光資源の魅力創出・情報発信(ジオオパーク、エコツーリズムなど)

企業立地 約3,200人

- マザー工場立地の促進
- 地震被災リスク企業の誘致
- 鳥取県経済成長戦略の顕行

職業能力開発等による雇用拡大 約800人

- 企業ニーズを踏まえた職業能力開発 など

緊急雇用対策 約15,000人(歳々)

【正規】

- 緊急雇用創出事業
- 労働者派遣事業
- 心理救済支援事業
- その他

ミスマッチの解消や人材育成など

人材育成

- ◆ 職業訓練・雇用創造未来プラン (雇用のセーフティネット対応(新卒、離職者、障がい者)、人材不足分野(介護、専門技術者、成長分野等)への供給)

良質な雇用促進

- ◆ トライアル雇用 (常用雇用移行へのきっかけ作り)

IJUターン推進

- ◆ 学生・保護者への県内企業情報の提供

下支え施策

高度・即戦力人材の育成など

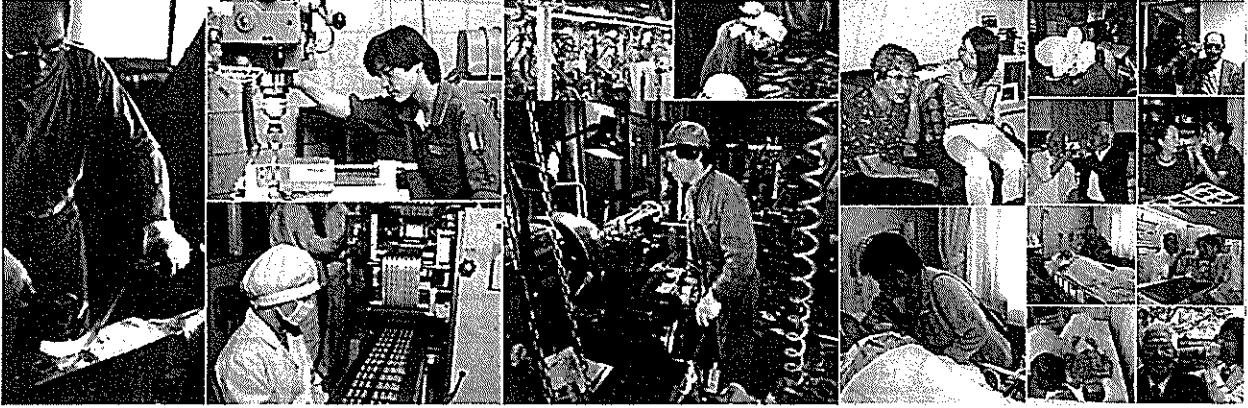
- ◆ 正規雇用奨励金 (企業等の正規雇用化後押し)

- ◆ 農林水産業への移住定住促進等

雇用創造1万人プロジェクト (施策骨子案)

11/21現在

～若者が定住できる社会を目指して～



鳥 取 県

雇用創造1万人プロジェクトの推進スキーム

- ① 推進会議において、雇用創造1万人計画の検討に向けた助言
- ② PS会議において、従来施策のグレードアップに加え、新たな視点での取組を検討。
- ③ PTにおいて、計画(施策骨子案)取りまとめ ⇒ 推進会議から助言 ⇒ 計画策定
- ④ 推進会議において、官民協働により計画を推進

◆1万人計画への助言

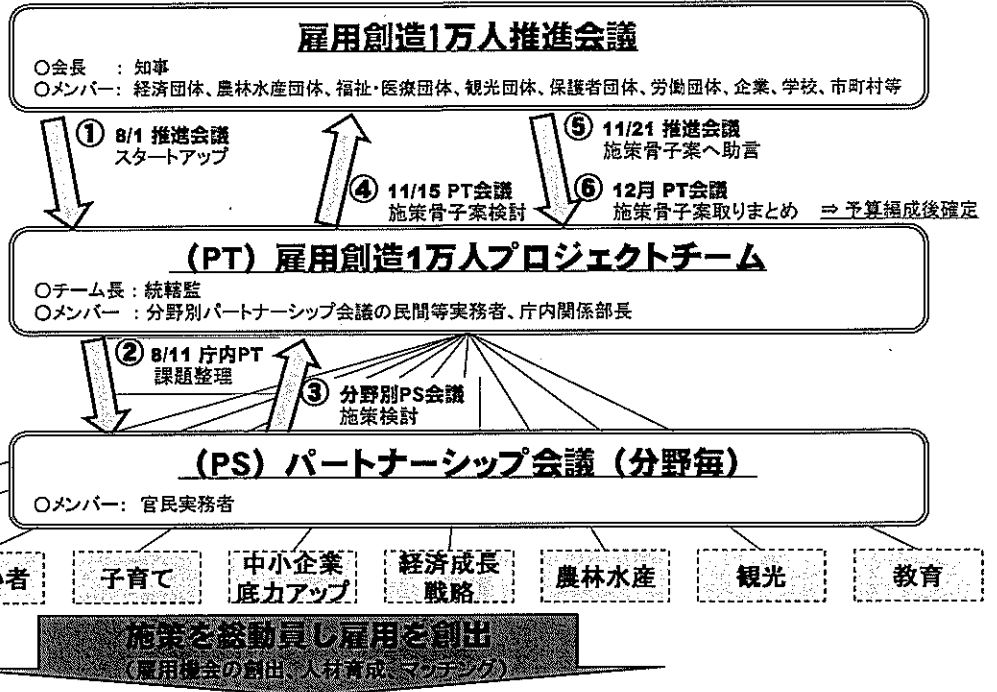
◆計画を協働して推進していく母体

※コンセンサス形成と機運醸成、雇用環境の共通認識づくり等

◆1万人計画(案)策定

※人材育成、雇用ミスマッチ解消など就業促進策も総動員

◆各分野の政策課題、解決策について意見交換 ⇒ 施策化につなげる



あらゆる分野で1万人の雇用を創出し、若者が定住できる社会を実現³

雇用創造1万人プロジェクト

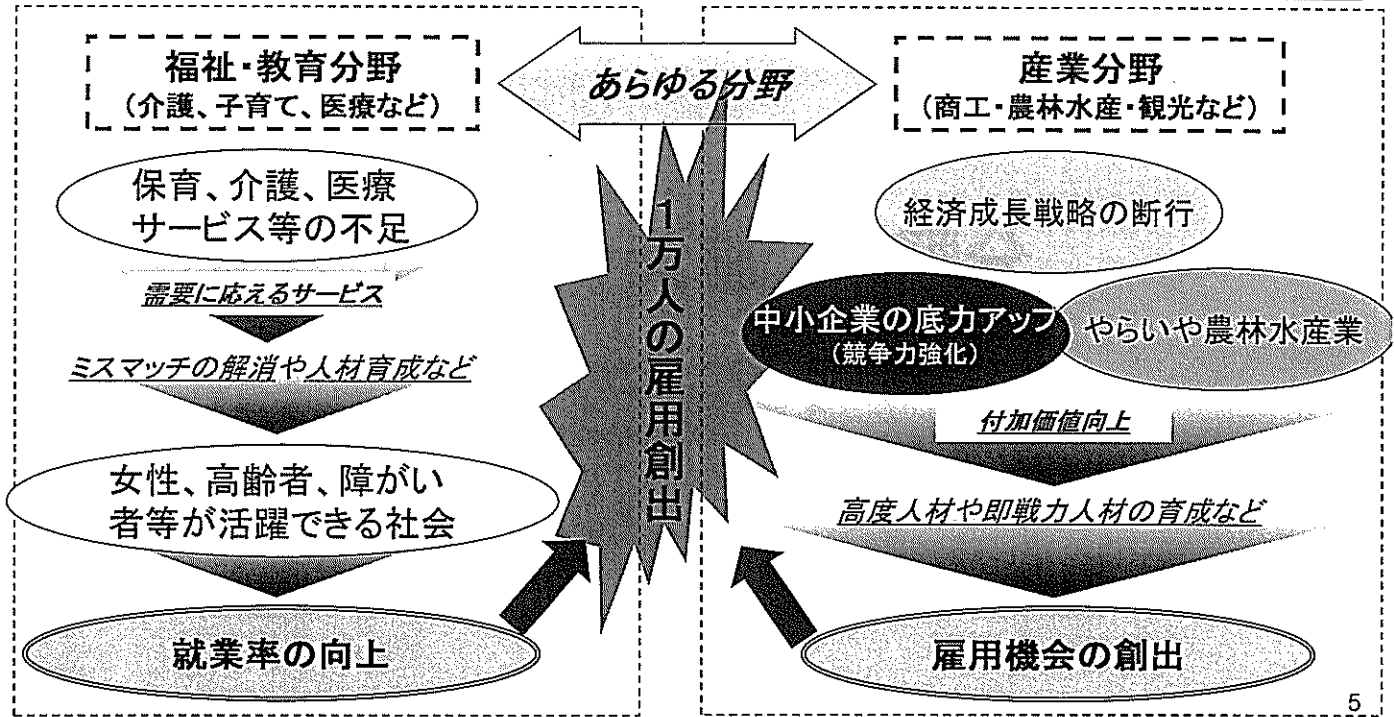
鳥取県

- 地場産業の強化、積極的な企業誘致、農林水産業・観光・教育・福祉・医療等のあらゆる分野で雇用の場の確保を図り、4年間で1万人分の雇用創造を目指します。

<p>目標・アウトプット</p>	<p>「雇用創造1万人計画の策定」及び「計画実現」</p> <p>《考え方》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「商工業」だけでなく、「農林水産業」、「観光」、「教育」、「福祉」、「医療」などあらゆる分野を対象。 ・民間参画による施策構築・点検の実施。 ・施策構築・点検に際して、雇用創造の面だけでなく、「人材育成」や「雇用のミスマッチ解消策」も総動員
<p>民間参画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○「雇用創造1万人推進会議」(仮称)【=計画検討の助言と県民運動】 ⇒ プロジェクトの進め方についてコンセンサス形成と機運醸成、雇用環境の共通認識、計画策定に向けた助言 ○「雇用創造1万人プロジェクトチーム」【=計画案の検討】 ⇒ 分野別パートナーシップ会議の民間委員を交えて計画(案)を検討 ○「パートナーシップ会議(各分野別)」【=各分野別の施策構築】 ⇒ 既存会議等を活用し、分野毎に雇用創造に向けた課題と解決策について意見交換(⇒施策化)
<p>スケジュール</p>	<p>8月：第1回 推進会議 (キックオフ、雇用創造に向けた検討の視点等を意見交換)</p> <p>8月：プロジェクトチーム (推進会議での意見整理、計画策定に向けた検討課題の設定)</p> <p>11月：プロジェクトチーム (施策骨子案の検討)</p> <p>11月：第2回 推進会議 (施策骨子案への助言)</p> <p>12月：プロジェクトチーム (施策骨子案の取りまとめ)</p> <p>3月：1万人計画策定</p> <p>※ 随時予算化の上実行</p> <p style="text-align: right;">↓ 分野別PS会議において施策を検討</p>

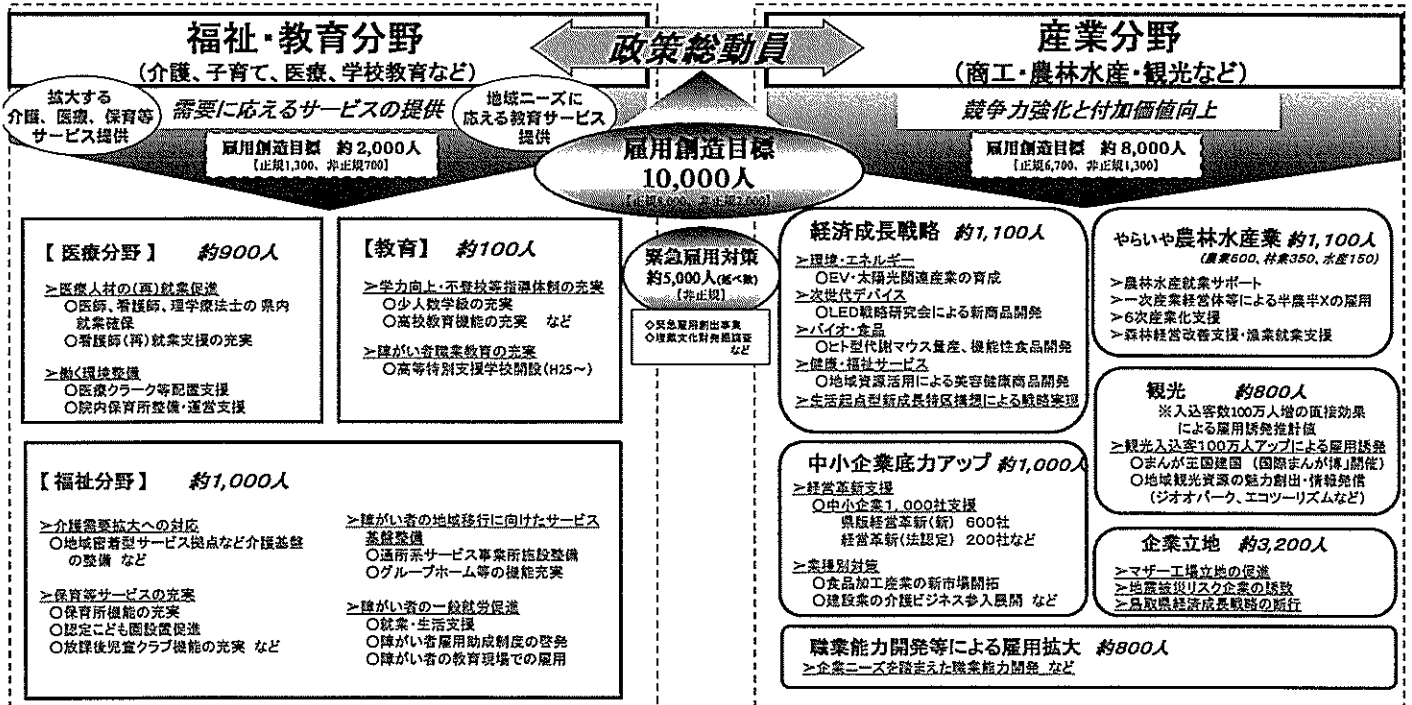
雇用創造1万人プロジェクトのコンセプト

- ①若者が定住できる社会を実現するため、4年間で1万人の雇用創造にチャレンジ。
- ②鳥取県経済成長戦略の断行や中小企業の底力アップなど産業の構造転換を促進。
- ③製造業のみならず、農林水産業・観光・教育・医療・福祉分野など政策総動員で1万人を創造。



5

雇用創造1万人プロジェクト (期間:H23~26) 【施策骨子(案)】



ミスマッチの解消や人材育成など

下支え施策

高度・即戦力人材の育成など

人 材 育 成	◆ 職業訓練・雇用創造未来プラン (雇用のセーフティネット対応(障害、高齢者、障がい者)、人材不足分野(介護、専門技術者、成長分野等)への供給)
良質な雇用促進	◆ トライアル雇用 (常雇雇用移行へのきっかけ作り) ⇒ ◆ 正規雇用奨励金 (企業等の正規雇用化後押し)
I J U ターン推進	◆ 学生・保護者への県内企業情報の提供 ◆ 農林水産業への移住定住促進等

6

分野別（施策骨子案）

【検討中】

①医療

【現状・課題】

- ①医師、看護師の不足により、病院勤務医や看護師の負担が増大しており、医師、看護師の確保や負担軽減が必要。
- ②看護師不足に対応するため、看護師の離職防止や潜在看護師の掘り起こしが必要。

※医師不足数：170人 [H22.6厚生労働省調査]、看護師不足数：238人 (H27年)[H22第7次看護職員増員道し、理学療法士等不足数：126人 [H23.7県医療政策課調べ]

【現場の意見】

- ①看護職員の離職の大きな理由は、県外への結婚転出と育児問題。
- ②育児支援のためのサポート体制の情報提供、ネットワークづくり、労働環境改善、家族の理解を得ることが課題。
- ③医師等の負担軽減を図る医療クラーク(医師事務作業補助者)の雇用には、国・県の支援の継続が必要。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①医師、看護師、理学療法士等の確保
(医師、看護師、理学療法士等の確保の奨学金など)
- ②医師・看護師の負担軽減
(医療クラーク配置への支援など)
- ③潜在看護師の再就業支援及び看護師の離職防止
(就業支援体制の充実、院内保育所設置支援など)

【目標】(検討中)

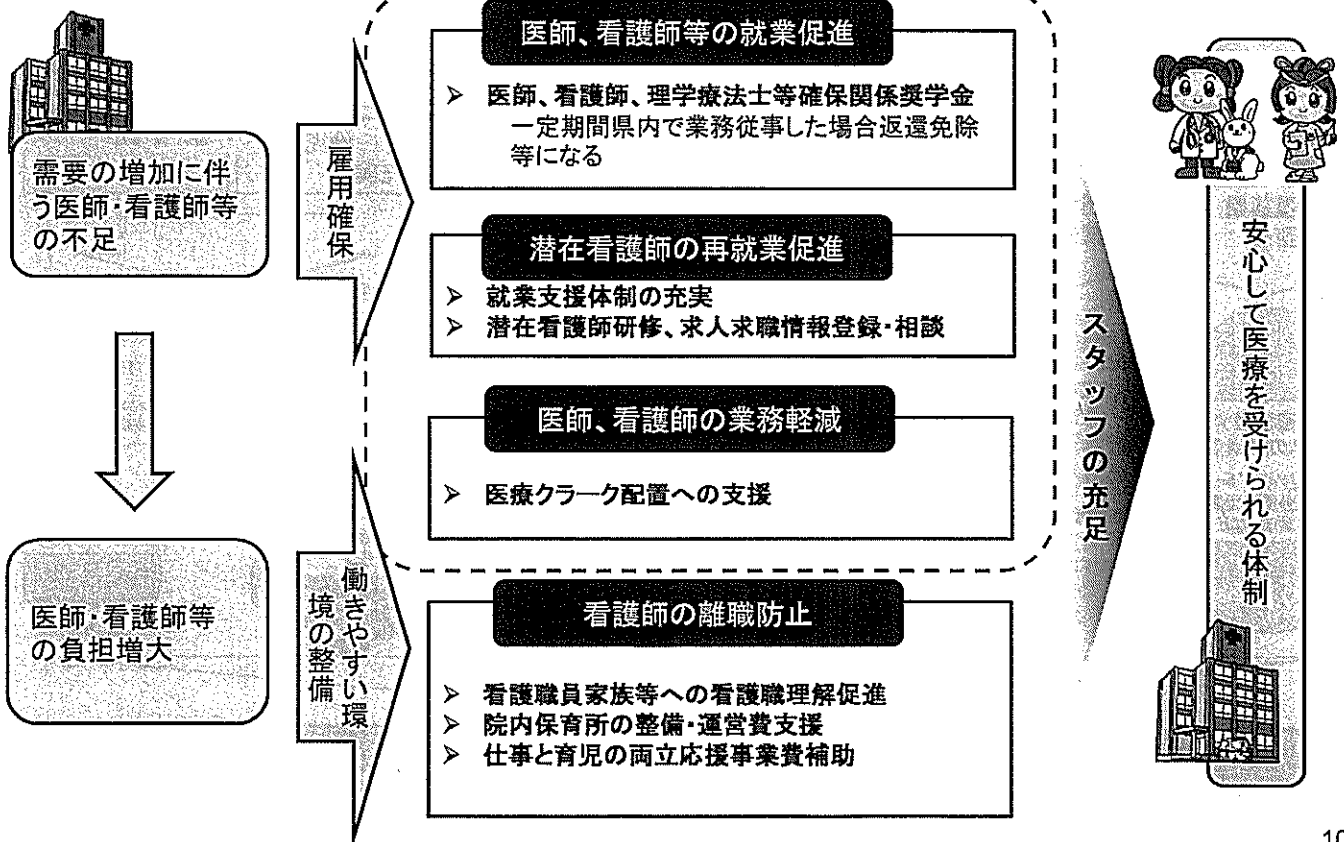
- ①医師、看護師、理学療法士等の県内就業確保(奨学金)
- ②医療クラーク配置への支援
- ③潜在看護師の再就業支援 等の取組により雇用創造

【目指す姿】

- 医師、看護師、理学療法士等を確保し、県民が安心して医療を受けられる体制を整える。

雇用創造目標 約900人

不足する医療スタッフ(医師、看護師等)の確保



②福祉(介護福祉・障がい者福祉・子育て支援)

【現状・課題】

- 【介護福祉】 ①介護保険料や地域バランスを踏まえた計画的な介護基盤整備が必要
②介護人材の確保・人材育成及び介護サービスの質向上が課題
- 【障がい者福祉】 ①障がい者の地域移行推進のためのサービス基盤が不足
②障がい者一般就労に向けた企業開拓、生活面での支援が不足
- 【子育て支援】 ①女性の社会進出等により保育等ニーズは多様化・増大
⇒ 幼保一元化推進及び病児・病後児保育の充実、保育や放課後児童クラブ等での質向上が必要

【現場の意見】

- 【介護福祉】
①高齢者本人は在宅で住み続けることを希望しており、特養等施設整備と併せて在宅サービス基盤の着実な整備も必要
②介護人材の不足感がある一方、人材養成施設では就職斡旋に苦慮
③介護サービスの質向上のため、離職率の改善や資格取得支援を希望
- 【障がい者福祉】
①一般就労できるかどうか評価が出来ていない。職場体験等の体制不十分
②企業内での就労訓練スキル(障がい者への理解、指導方法)が不足
③法定雇用率未達成企業への働きかけが不十分
- 【子育て支援】
①働く女性に対する(育児等)支援策が必要
②保育等子育てサービスの質向上に資する体制整備が必要

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- 【介護福祉】
①「第5期介護保険事業支援計画」(H23年度中策定、計画期間H24~26)に基づく、計画的介護基盤の整備
②介護人材の確保・育成、介護サービスの質向上の取組を検討
- 【障がい者福祉】
①サービス基盤の整備(通所系サービス事業所、グループホーム等設置支援)
②一般就労支援による障がい者雇用の促進(生活支援充実、ジョブコーチセミナー等)
③障がい者雇用助成制度の周知等による啓発活動
- 【子育て支援】
①保育所機能の充実、認定こども園開設促進
②児童福祉施設でのサービス向上に資する体制整備

【目標】(検討中)

- 第5期介護保険事業支援計画に基づく着実な基盤整備
- 介護人材確保育成のための高校での介護福祉士養成コースの検討
- 障がい者福祉サービス基盤整備
- 一般就労支援の促進
- 保育等サービスの充実 などの取組により雇用創造

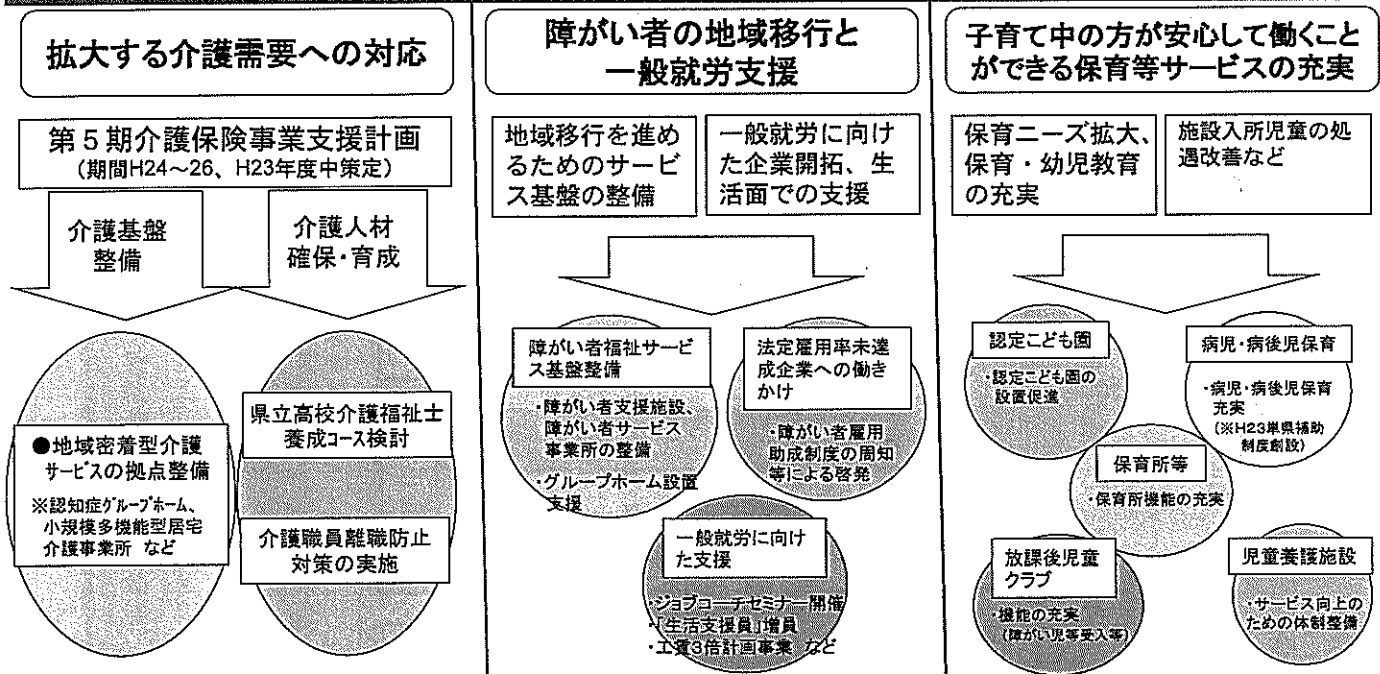
【目指す姿】

- > 高齢者が安心して暮らすことのできる社会の確立
- > 障がいのある方が地域の中で安心して暮らせ、共に支え合う共生社会
- > 子育て中の方が安心して働くことができる子育て王国鳥取の実現

雇用創造目標 約1,000人

11

福祉サービス充実による安心して暮らせる地域の実現



高齢者が安心して暮らすことのできる社会の確立

障がいのある方が地域で暮らせ共に支え合う共生社会

子育て中の方が安心して働ける子育て王国の実現

12

③教育

【現状・課題】

- ①学ぶ意欲の低下や学力の二極化傾向、不登校の増加等、県内の小、中、高等学校が抱える課題は山積
※ 高等学校卒業者の大学等進学率(H23) 全国54.4% 本県43.9% 中学生の不登校率(H22) 全国2.74% 本県3.14%
- ②地域の産業、経済、社会を支える人材を育成するため、高等学校等では地域の期待を受けとめ、地域のニーズを的確に把握し、応えることが必要
- ③地域経済の低迷により、有効求人倍率が低下する中、特別支援学校卒業生等の就職先の確保が困難な状況
※ H22:就職率28.3%
- ④山陰道の建設に係る埋蔵文化財の発掘調査について、着実な推進が必要

【現場の意見】

- ①児童生徒の状況に応じた学習指導や不登校などの課題に即した個別指導を充実させるため、少人数学級によるきめ細やかな指導が必要
- ②同一の高等学校の中においても、生徒間の学力差が広がっている
- ③教職員の業務が増加する中で生徒の指導時間が十分確保できない
- ④障がいのある生徒の就労に対する企業等の理解を図るため、関係部局による連携・協力が必要

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①国の今後の検討状況も踏まえ、市町村の協力と選択により、少人数学級の対象年齢の拡充
- ②高等学校が抱える教育上の課題の解決に向けて、教育機能の充実
- ③教育界と産業界とのネットワークを一層強化し、地域的人的ニーズに対応した県立高校の学科の在り方検討
- ④特別支援学校卒業生等の民間企業への就労支援
- ⑤発掘作業、出土品整理作業人員の雇用

【目標】(検討中)

- 少人数学級の拡充など学力向上プログラム等の推進
- 高等特別支援学校開設等による障がい者就労支援の推進

【目指す姿】

> 地域の宝である「人材」を育成

雇用創造目標 約100人

(埋蔵文化財発掘調査分 約2,200人)

鳥取県の教育を支える人材の確保

【課題】

- 学ぶ意欲の低下
- 学力の二極化
- 不登校の増加
- 地域のニーズに応じた人材育成
- 特別支援学校卒業生等の就労支援
- 埋蔵文化財発掘調査の推進

対応策

小中学校における少人数学級の充実

対象学年の拡大

県立高等学校の教育機能の充実

学力向上対策
情報発信強化
キャリア教育の充実

今後の県立高等学校のあり方を検討

H26~30の新学科設置等を検討

教育分野の雇用創出

県立高等特別支援学校開設

平成25年4月開設予定

埋蔵文化財発掘調査のための人員確保

鳥取西道路の建設

④ 中小企業底力アップ(全県経営革新化構想)

構造不況を乗り越え、果敢に挑戦する中小企業1,000社を支援 !

構造問題

新興国への企業流出

グローバル競争の激化による
メーカーの統廃合

公共事業の減少

新事業展開・販路開拓へチャレンジ

雇用創造目標
1,000人

横断的対策

900人

裾野を広げ、県版経営革新で、眠っている需要を掘り起こせ!!

～ 中小零細企業 1000社支援 ～

金融施策との連携
により事業化を促進

- 県版経営革新(新) 600社
 > 経営資源に乏しい中小・零細企業の新しいチャレンジに支援
 ① 短期計画(1~2年)に対する支援
 ② 計画策定段階~推進段階までをチーム支援
- ◎ 経営革新(法認定計画(3~5年)) 200社
- ◎ 地域資源・農商工連携 100社
- ◎ ものづくり・ベンチャー 100社

業種別対策

100人

雇用創造への土台づくり

業界固有の課題解決を支援

生産性向上による
電機機械産業の競争力強化

新市場開拓と生産能力増強による
食品産業の事業拡大

ネットワーク構築による
繊維産業の販路拡大

建設業の介護ビジネス進出促進

ICTユーザーへの利活用促進
によるICT産業の活性化

15

業種別対策

県内主要産業の底力アップのためのチャレンジ支援策

(産業分野ごとに官民実務者で構成する5つのWGで検討)

分野	主なチャレンジ施策	雇用創造目標(人) 約100 (再掲分 控除後)
電気機械	○競争力強化に資する生産改善支援	➡ 100 (再掲)
食品加工	○成長市場への参入支援 ○受注に応える生産能力強化(生産設備導入)支援	➡ 30 (うち再掲数名分含む)
繊維	○安定的な受注確保を図る、繁閑に応じた事業者間の製造委託等促進 (=繊維産業ネットワーク構築)	➡ —
建設業	○市場が拡大する「介護ビジネス」への参入展開支援	➡ 100
ICTサービス	○県版クラウドサービスモデル開発 ○県内企業のIT化支援	➡ 30 (うち再掲数名分含む)

16

④中小企業底力アップ(電気機械)

【現状・課題】

- ①製造品出荷額、事業所数、従業者数とも平成18年から減少傾向で、特にリーマンショックの影響を受けた平成21年の落ち込みが激しい。
- ②大手の事業統合・再編によって、当該企業のみならず県内関係企業への影響も出ている。
- ③グローバル化の進展や円高の影響を受け、中小企業も合わせて生産拠点の海外シフトはさらに加速するものと思われる。

【現場の意見】

- ①現状のOEMや受注がいつまで続くか分からない。下請も提案型でないややっていけないし、海外に工場がないと受注もできない。
- ②常に技術開発・研究開発をしないといけないが、開発資金、技術力(人材)が不足している。
- ③製品開発にはリスクが伴う。開発中は売上げにならないし、販売しても売れるかどうか分からない。
- ③営業(受注)にも技術が分かっている人が必要。コミュニケーション能力が高く、外国語が話せる技術者がベスト。
- ④独自開発した製品もブランド力がないため販売に不安。販売促進に協力してほしい。
- ⑤生産改善により、大幅なコスト削減と効率化が図れた。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①生産改善の促進
(改善計画の策定、実施の支援を検討)
- ②研究開発支援
(新製品開発、技術開発の資金的支援)
- ③高度人材(技術者)の確保支援
(新規技術者(研究開発・営業)の初期人件費を支援)

【目標】(検討中)

- ①新事業展開(新製品開発等)に取り組む企業 ※年間30社支援
- ②生産改善に取り組む企業 ※年間5社支援

【目指す姿】

- >大手企業からの下請に頼っている県内中小企業が、新分野への進出や独自技術、独自製品の開発により、自立した体質を構築する。
- >コスト削減等により、生産性を向上し、競争力を高める。

雇用創造目標 : 約100人

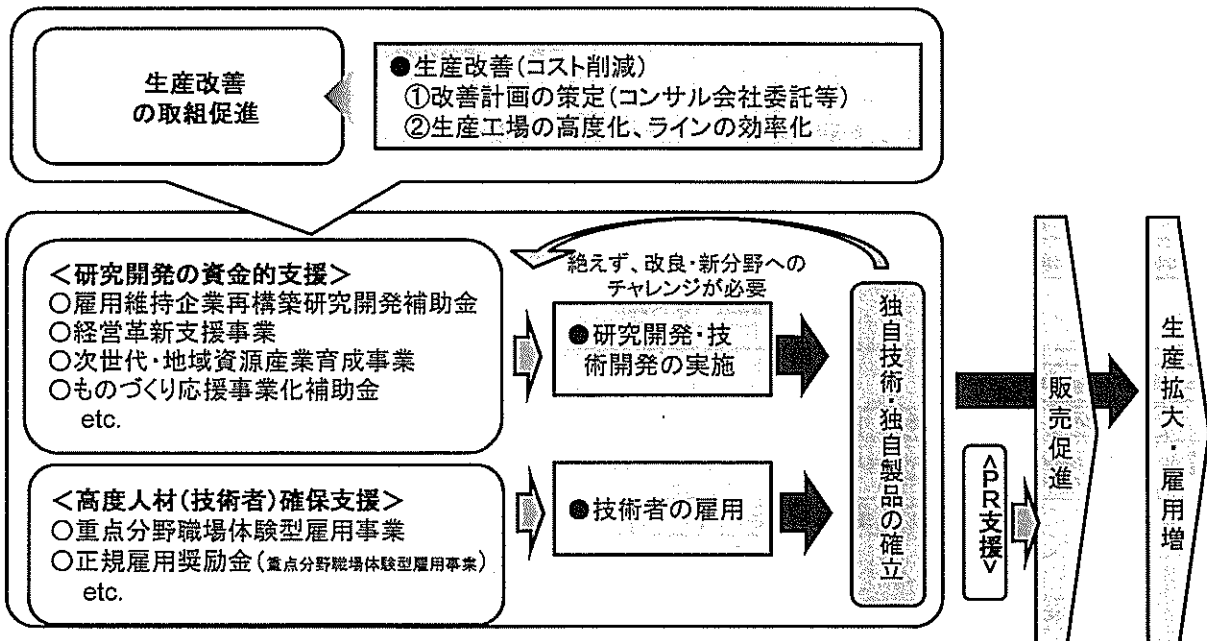
(横断的対策分を再掲)

17

生産性向上等による電気機械産業の競争力強化

電気機械産業

生産改善により生産性向上を図るとともに、新分野への進出、独自技術・独自製品の開発等により、競争力を高め、大企業の事業統合・再編の影響を受けにくい体質への転換を図る。



18

④ 中小企業底力アップ(食品加工)

【現状・課題】

- ①事業所数の約5割を占める従業員数20人未満の小規模企業が急速に減少。
※ 153社(H17) ⇒ 110社(H21)、全体で199企業
- ②潜在的な成長力を活かしきれず規模拡大のチャンスを失っている例が非常に多い。
※ 小規模企業は、バイヤーの要求する衛生基準を満たさない、ロットに対応できる生産設備がない等の理由により、注文を断らざるを得ない。
- ③(県内に委託先がなく)県外企業に委託加工に出している例も多く、コスト高、供給量制限の原因。雇用拡大のチャンスも逃している。
- ④中規模企業は、生産設備の規模により成長の上限が制限されるため、雇用を増やすためには販路の見通しと設備投資が不可欠。
※ 「企業経営上の問題点」として、「生産設備不足」を選択する割合が他産業と比較し最も高い。(企業経営者見通し調査報告(H23.8.1統計課)より)
- ⑤平成22年農林水産物・食品の輸出額(対前年比伸び率)は、香港のみで全体の4分の1(24.6%)を占める。また、香港は輸入規制はほとんどない。
※ 香港1,210億円(22.1%)、米国686億円(▲6.1%)、台湾609億円(4.0%)、中国555億円(19.2%)

【現場の意見】

- ①海外では日本で相手してくれないような百貨店と取引。国内での商談でも有利。
- ②商談会に出ないと商品は磨かれない。⇒ 商談会への参加機会を増やして欲しい。
⇒ 海外の百貨店等で販売する機会を増やして欲しい。
- ③加工技術を育てるべき。県外から見ると鳥取の加工は非常に遅れている。
- ④原料保存用の冷凍庫がなく、加工は季節限定。
- ⑤県外からの受注に応えるため、設備導入への支援ニーズは高い。
- ⑥生産キャパを超える受注に応えられない状態なので、設備を増やす必要がある。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①成長市場での販路開拓
- ②商談会への参加機会及び参加企業数の拡大
- ③加工技術の向上方策
- ④生産設備の改善

【目標】(検討中)

- ①成長市場での販路開拓支援 ※年間5社程度
- ②県版経営革新の支援 ※年間5社程度

【目指す姿】

- > 急成長するアジア市場を民間主体により積極的に開拓
- > 企業間のネットワーク化の促進による規模拡大への障害を低減
- > 外注加工の県内取り込みによる雇用増加
- > 食品加工技術の高度化による商品力アップ
- > 食品加工・バイオ産業拠点の形成、県外・国外に対する競争力強化

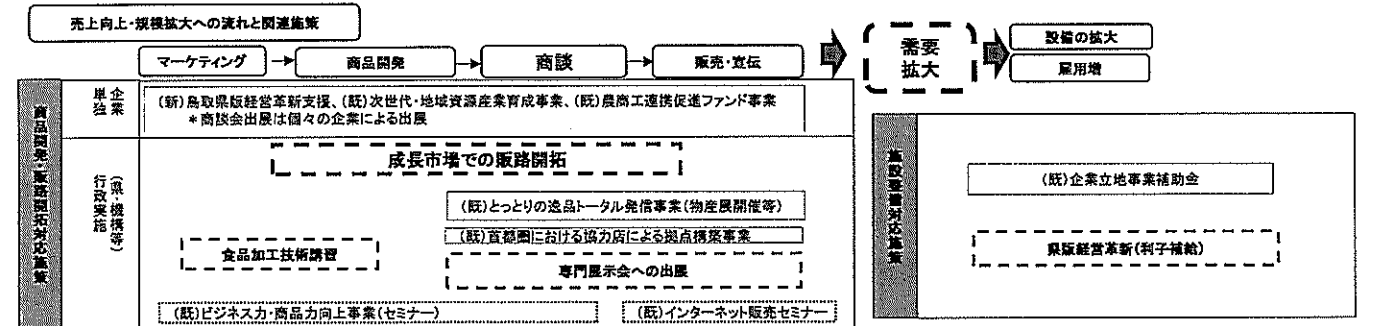
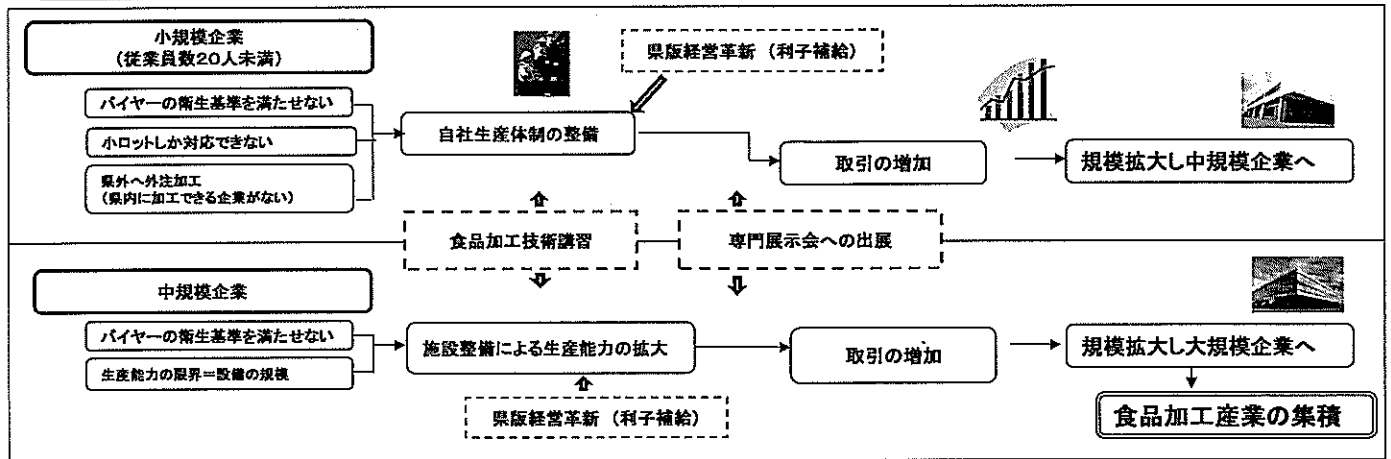
雇用創造目標 : 約30人

(横断的対策数名分を再掲)

成長市場への参入と生産能力増強による食品産業の事業拡大

～ボトルネック解消による潜在的成長力の発現～

[] …検討中の取組



④中小企業底力アップ(繊維産業)

【現状・課題】

- ①縫製加工業は引き続きコスト競争状態。生産性を高めるとともに、取引先からの増産・減産の発注にも対応できる経営が求められる。
- ②中国人研修生は、3年毎に入れ替わるため技術が社内で育たない。費用的には日本人と変わらないが、日本人の若年就業希望者がいないため、中国人研修生に頼っている状況。
- ③子育て中の若い女性の場合、子供の発熱等のたびに保育所から呼出しがあり休業率が高くなる。子育てが落ち着いた30～40歳代の女性の募集もするが応募がない。

【現場の意見】

- ①小規模事業所は販売力や営業力がない。商談会など販売店との橋渡しの場の設定を望む。
- ②韓国は制服文化等が日本と類似。韓国との姉妹都市交流等において、展示会や商談会を行うことができないか。
- ③人口減少により国内市場が縮小。雇用拡大のためには、新興国など海外市場への積極的な進出が重要
- ④繁閑のある業種であり、繁閑対策が雇用に繋がる。業者間の業務量平準化のための情報交換の場の設定も有意義。
- ⑤学校による生徒の就職後フォローが定着率向上に繋がる。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

○国内繊維産業を取り巻く経済環境の現状から、雇用創出は困難。県内縫製事業者が「元気」になる取組み実施により現在の雇用を維持。

【繊維産業ネットワーク構築・運営】

- ①企業情報DBを構築(生產品目・技術・繁閑時期等)
- ②県内事業者交流会の開催(県内マッチング)
- ③商談会の開催、出展斡旋等(県外販路マッチング)
- ④新卒就業者の定着支援(企業と学校との調整機能)
- ⑤産業技術センターを活用した新技術・新商品開発

【目標】(検討中)

①閑散期の業務量平準化による経営の安定並びに新たな受注確保による産業の活性化

②若年就業者の定着による日本人雇用の維持

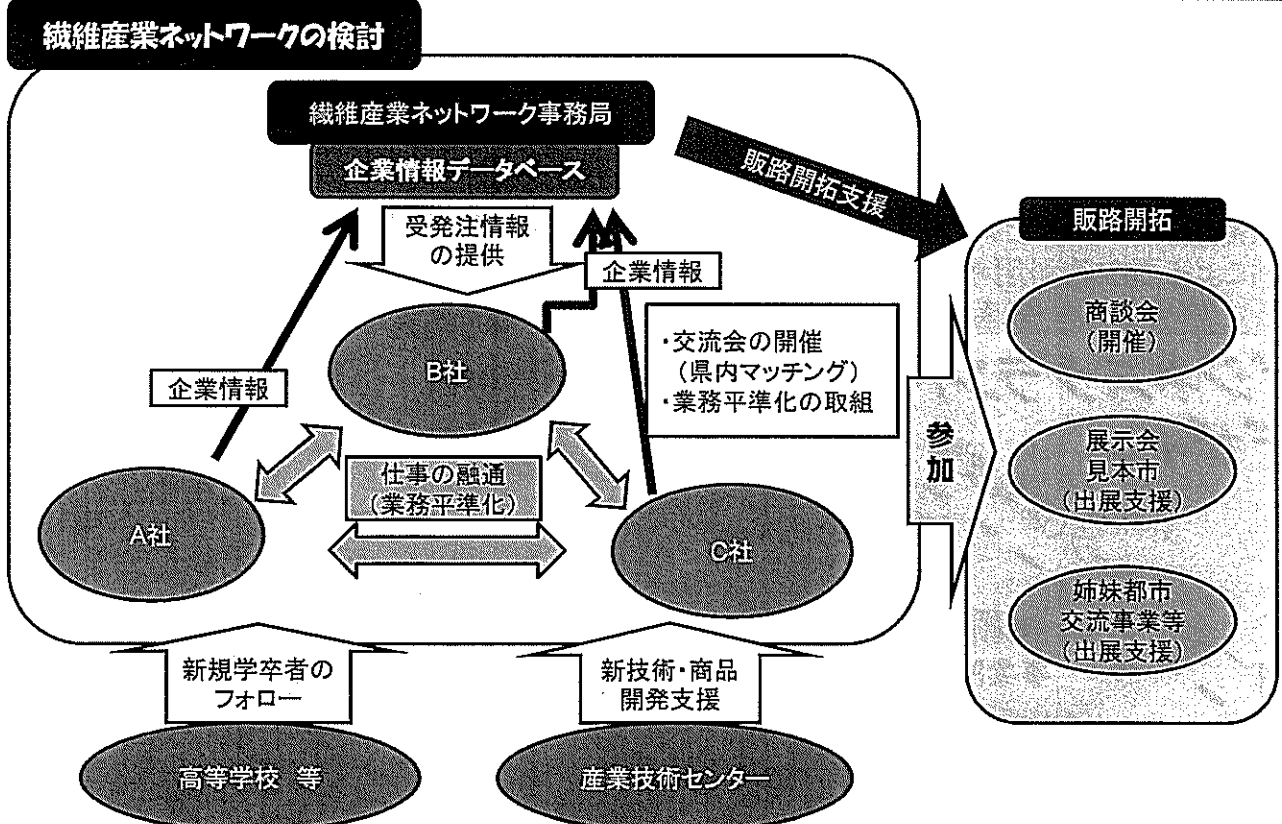
【目指す姿】

> 繁閑に応じた事業者間の製造委託等により業務量を平準化し、安定的な受注確保による雇用の維持

> 新規学卒者などの若年就業者の働き易い環境作りなど、定着率向上による繊維業界全体の活性化及び技術の承継

雇用創造目標 : -

繊維産業ネットワーク構築による受注アップ・販路拡大



④中小企業底力アップ(建設業分野)

【現状・課題】

- ①本県の公共事業費は、年々減少。県内建設業は、新分野進出を模索しているが、雇用拡大への進出事例は少ない。
※ 公共事業費の推移 1,493億円(H12) ⇒ 597億円(H22) 民生費の推移 362億円(H12) ⇒ 432億円(H22)
- ②進出先分野で、雇用拡大に繋がるのが介護ビジネス。施設整備の面で建設業(本業)の強みを活かす分野でもある。
※ 介護ビジネス参入の雇用創出人数:平均9.2人[デイサービス]、建設業からの参入事例数:8件、介護分野需要増(2010⇒2015):121億円(25%)アップ
- ③介護ビジネスへの進出には、「専門人材の確保」、「創業時の資金繰り」、「巨額の設備投資」等が課題。

【現場の意見】

- ①医療や介護などの保険制度を熟知している社会福祉法人などの経営経験のある専門人材を雇い、詳細な事業計画を策定支援してほしい。
- ②介護分野への進出には、新規雇用数が10数人発生するため、資金繰り支援が必要。
- ③介護ビジネスは、初期投資が大きいので、黒字化するのが困難。設備投資への軽減策が必要。
- ④利用者の確保策として、サービスの差別化が重要。そのためマーケティング支援や販路開拓支援が必要。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

〔介護ビジネス参入展開支援〕

- ①事業計画策定支援
- ②新規雇用創出支援(看護師確保など)
- ③サービス差別化のためのマーケティング支援
(ニーズ調査や商圏調査など)
- ④販路開拓支援(効果的なPRへの支援)

【目標】(検討中)

- ①デイサービス等の事業者を新規開業 ※年間2社程度創出
- ②介護分野の事業拡大を目指す ※年間3社程度支援

【目指す姿】

>公共事業減少、少子高齢化において、建設事業者が介護分野へ進出することにより、企業が存続しつつ、産業構造の転換が可能。
(～コンクリートからヒトへ～)
>供給サービスの充実により、心身ともに豊かな高齢化社会の実現

雇用創造目標 : 約100人

建設業介護ビジネス進出促進スキーム

- ①建設関連事業者の介護ビジネスへの新事業展開(創業)を支援
(課題)運営専門人材獲得、看護師などの人材確保、設備投資資金など
- ②介護参入事業者(建設業)の事業拡大を支援
(課題)稼働率向上やサービスの差別化による利用者獲得方策

約100人雇用創出
(事業拡大)

保険適用外サービスの開発
による更なる利用者獲得
(ニーズ調査への支援)

ビジネスブランド
デザイン

ファーストステージ(創業支援) → セカンドステージ(事業拡大支援)

マーケティング
リサーチ

販路開拓

稼働率向上に向けた
利用者獲得支援
(PR活動への補助)

人材確保
設備投資

新規雇用創出支援

事業計画策定

事業計画策定(運営準備)支援

ビジネスモデル設計

立地環境、顧客ターゲットの想定、介護サービスの特定
(建設業新分野進出事業補助金)

既存
事業

④ 中小企業底力アップ (ICTサービス)

【現状・課題】

- ①ほとんどの県内ICT企業は大手企業の下請業務が中心であり、開発力及び営業力ともに不足。
- ②県内ICT企業が求める高度ICT人材が県内に不足。
- ③長引く景気低迷により県内中小企業の体力が低下しており、ICT化による経営の高度化・効率化への投資が困難。

【現場の意見】

- ①県経済・既存産業の活性化なくしてICT産業の成長はなし。他業界との関わりの中からICT業界の仕事が発生。
- ②クラウドサービス開発による事業展開で雇用創出を期待。独自技術があれば世界に向けた仕事も獲得可能。
- ③マーケティング力・販売力の強化が必要。県外へ打って出る際の負担が多大。
- ④若く有能な人材が県内には不足。自社で育てるにも負担が多大。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①戦略的推進分野を支えるICT化ビジネスモデルの開発支援
- ②クラウドコンピューティングを活用した新たなビジネスモデルの開発を支援
- ③販路開拓・県外進出による事業拡大を支援
- ④県内の高度ICT人材の育成支援

【目標】(検討中)

○県内ICT企業の高付加価値化(戦略分野と連携、クラウド等)、県内中小企業のICT化促進等により雇用創出

【目指す姿】

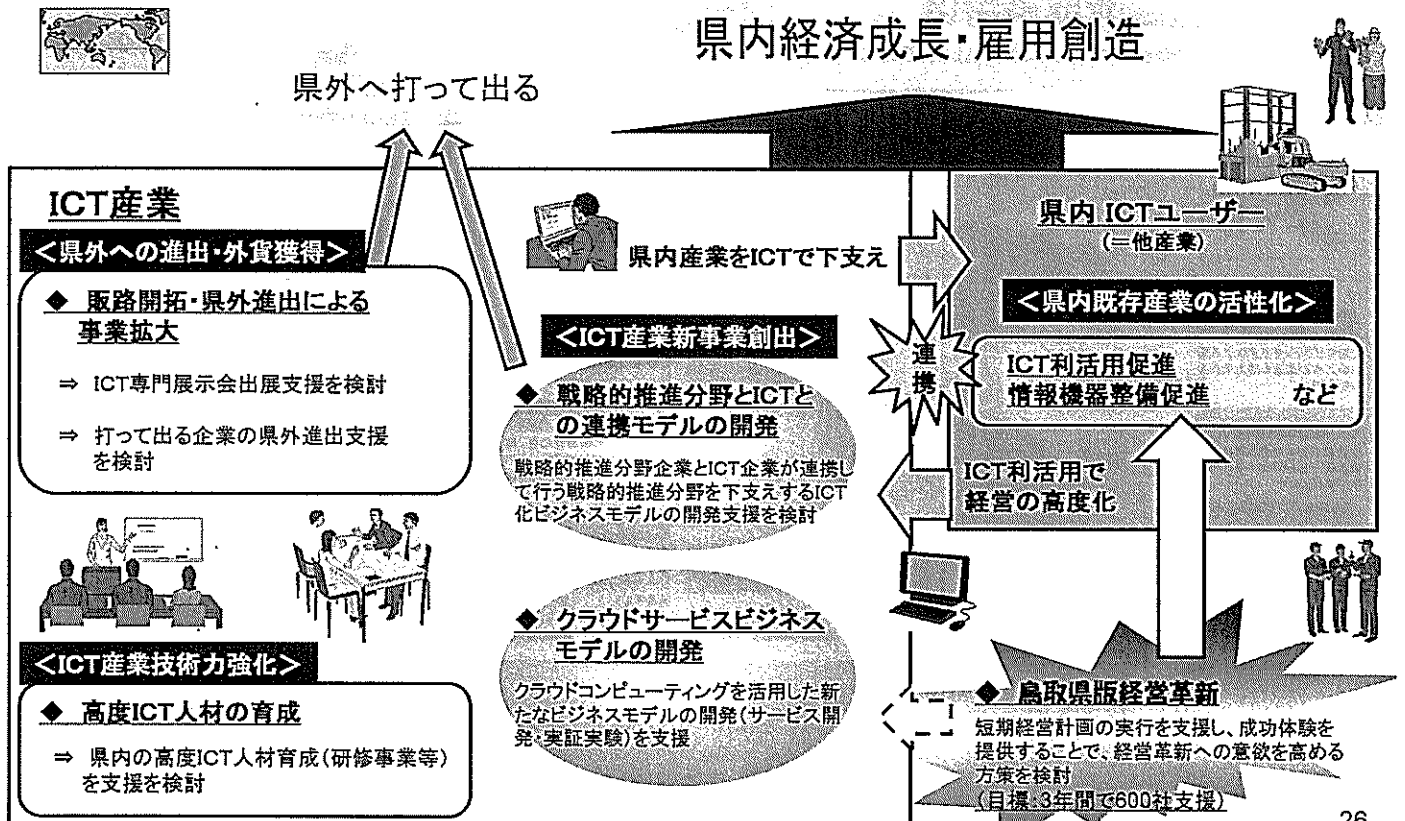
- > 県内ICT企業の開発力・営業力強化による高付加価値化
- > 県内中小企業のICT化促進によるビジネスチャンスの創出
- > 高度ICT人材を育成による県内ICT企業の競争力強化

雇用創造目標 : 約30人

(経済成長戦略事業等数名分を再掲)

25

ICT産業の高付加価値化とICTユーザー拡大促進



26

⑤鳥取県経済成長戦略（4カ年雇用創造目標）

【戦略的推進分野】	【雇用創造1万人プロジェクト(～2014)】		【戦略目標～2020年】		
	雇用創造目標	主な取組	GDP	雇用数	備考
環境・エネルギー (エコカー・太陽光・リサイクル)	360人	○EV生産に対応した各種部品供給 ○太陽光発電関連産業の創造	約500億円	約3,200人	エコカー年間10万台生産
次世代デバイス (電機・電子関連産業)	40人	○LED戦略研究会による新商品開発 ○遠隔医療や電子ペーパーの開発	約50億円	約400人	LED関連産業を12社立地
バイオ・食品関連産業	280人	○ヒト型代謝マウスの量産 ○機能性評価システムによる食品開発	約100億円	約1,900人	バイオ関連産業を60社集積
健康・福祉サービス関連産業	160人	○地域資源による美容商品等を開発 ○育児サービスなどの創業支援	約20億円	約500人	美容・健康関連商品60件創出
まちなかビジネス	160人	○まちなかでの創業を促進 ○まちなかスローライフエリアを構築	約10億円	約300人	まちなか創業など100件創出
コミュニティビジネス	100人	○就労支援サービスモデルの構築 ○CB人材の育成による創業を促進	約10億円	約500人	コミュニティビジネス40件創出
観光ビジネス	800人 (再掲)	○山陰海岸ジオパークの観光活用 ○まんがを活かした観光魅力づくり	約10億円	約200人	特区内商業施設30件立地
農林水産資源関連ビジネス	350人 (再掲)	○農医連携健康サービスモデルを創出 ○農商工こらぼネットでマッチングを促進	約80億円 (再掲)	約1,100人 (再掲)	農医連携事業など10件創出
物流戦略	合計 約1,100人	(物流)境港物流シームレス化システムを構築 (ICT)クラウドサービスビジネスモデルの開発 (人材)とっとり雇用創造未来プランの実施	合計 約700億円	合計 約7,000人	—
ICT戦略			※うち企業立地施策(4,000人)		
人材育成戦略	※企業立地施策(1,100人)を除く				

地球と共に自然エネルギーと生命科学で世代をつなぐ

とっとり発 生活起点型新成長特区

地域の「あるべき未来からのアプローチ」による新しい成長モデル

鳥取県には、日本の大都市にはない、身近な大自然とその恵み、豊かな相互扶助の精神、アジアに開かれた地理的な優位性などの良さがあります。それらの良さに新しい知恵と技術を融合させ、人々が求める豊かな暮らしを創造・発信することによって新たな需要を呼び込み、新しい産業の育成につなげていく。それが鳥取県の目指す成長戦略の考え方で、その第一歩が、鳥取県西部圏域から始まっています。

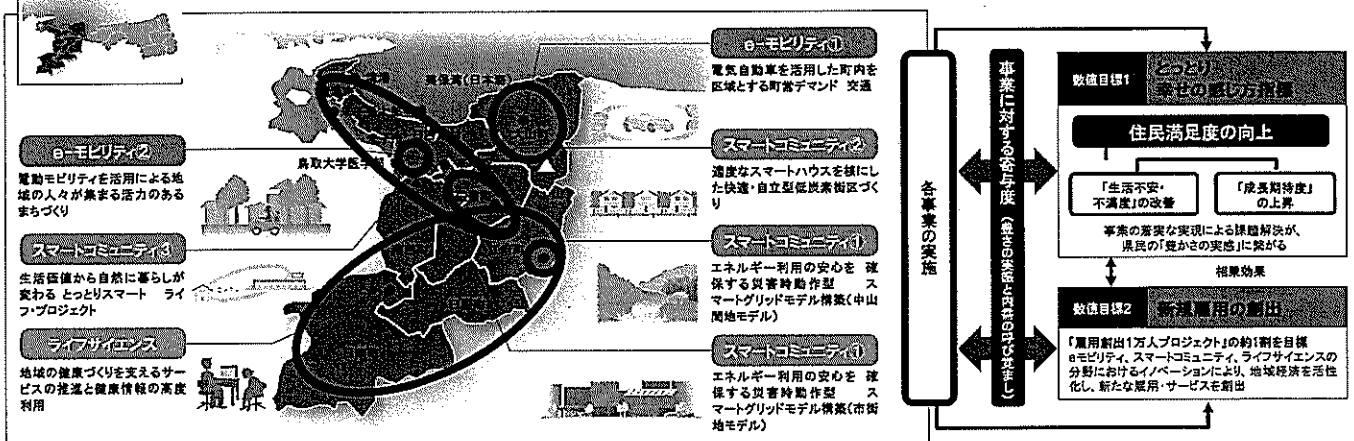
数値目標

- とっとり幸せの感じ方指標
住民満足度の向上
現状55.9% ⇒ 約5%UP
- 新規雇用の創出 目標 920人

事業概要

地域資源を活かした「暮らしの豊かさ」の実感が需要を呼び覚ます、
とっとり発グリーン&ライフ・イノベーション

「とっとり幸せの感じ方(住民満足度)」と「新規雇用の創出」を評価指標に、豊かさの実感に寄与する事業を推進



環日本海とながらる港湾

豊かなボランティア精神、フロンティア精神

地域の中核都市・米子

地域の豊かさのシンボル・大山

大山の豊かな恵み、日本有数の水資源



⑥農林水産業(やらいや新規就農)

【現状・課題】

- ①平成20年度末に鳥取暮らし農林水産就業サポート事業を創設し、平成21年に153人、平成22年に68人の農業法人等への就業による新規就農者を確保。
- ②県内には農業法人が少なく、雇用の受け皿が少ない。平成22年度より、制度拡充し、一定の要件を満たす経営体へは、2、3年目まで研修助成を延長したほか、チャレンジプラン支援事業への上乗せ助成を行い、規模拡大等を促進。

【現場の意見】

- ①農産物の販売単価が安く、農業の収益性が悪い。
⇒継続雇用したいが、難しい
- ②サポート事業での就業者の定着率向上。
⇒23年度からインターンシップを開始。
- ③農業法人等の受け皿が少なく、また、規模拡大するには農地が必要。
- ④サポート事業からスパınアウトした独立就農希望者に対する支援がない。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

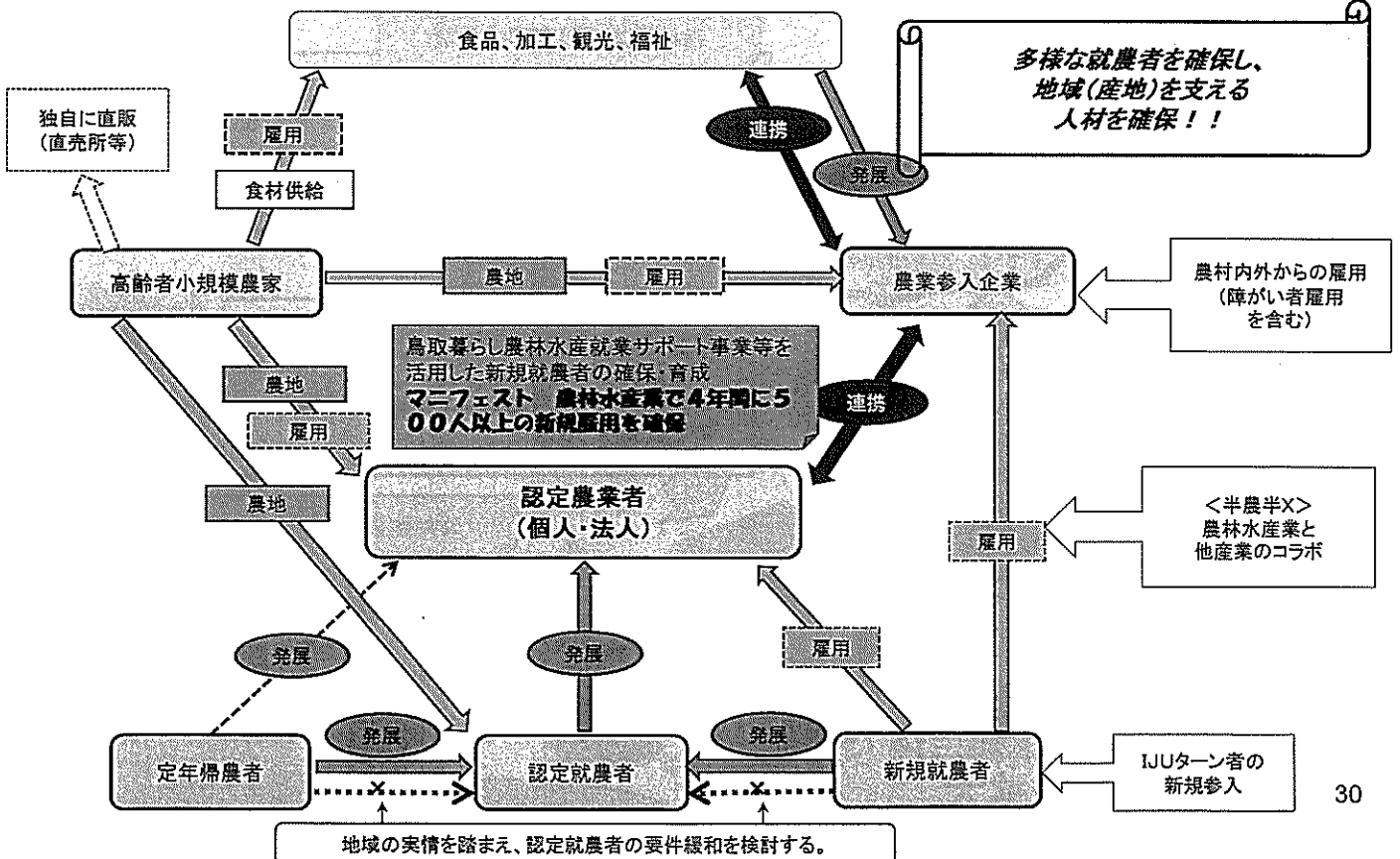
- ①これまでの個別経営の取組支援に加え、地域や産地における担い手として定年帰農者、小規模高齢農家などの役割も明確にした地域全体の農林水産業振興プランを策定し、雇用創出の取組を積極的に支援
- ②参入企業等と連携した農林水コラポで、雇用の受け皿を拡大(半農半X)
- ③中山間地対策や耕作放棄地対策につながる取組を促進
- ④法人就業から独立就農希望する者への相談や助言を行う窓口の設置

【目標】(検討中)

- ①雇用を行う経営体を発展させ、新規就農(就業)
※ 年間100人以上確保
- ②独立就農希望者に対する研修制度の充実
※ 年間50人以上の独立就農者を確保
- ③定年帰農者や兼業就農者など幅広く就農者を確保

雇用創造目標 : 約600人

多様な就農者の確保による産地振興



⑥農林水産業(やらいや緑の産業再生プロジェクト)

【現状・課題】

- ①本県の森林は、所有形態が小規模なことや路網整備が遅れていることから生産性が低い。
 ※ 路網密度 H19:17.3m/ha → H22:20.3m/ha (林道+作業道延長/民有人工林面積)
 ※ 素材生産費 8,200円/m³(H19) → 目標6,000円/m³(H26)
- ②森林整備には多額の経費がかかるものの、材価は低迷を続けている。
 ※ スギ丸太価格 S55:41,200円/m³ → H22:9,400円/m³ (長さ4.0m、直径18cm以上)

【現場の意見】

- ①集約化の取組みに対して支援をしてほしい。
- ②森林所有者に対するアプローチを工夫する必要がある。
- ③鳥取県版緑の雇用支援事業等の就業支援策を継続してほしい。
- ④材価が低迷する現状では、単純に雇用だけを増やすのは難しい。根本的な問題として、林業で儲かるようにすること、施業対象地の一層の確保が必要。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①低コスト林業の推進による林業再生
 (集約化(回地化)、機械導入、路網整備の推進)
 - ②森林経営改善支援による施業対象地域拡大
 - ③県版緑の雇用支援事業等による雇用促進・人材育成
 - ④公共建築物の原則木造化による木材需要の拡大
- ※上記以外の対策も含め施策全体で林業・木材産業を活性化

【目標】(検討中)

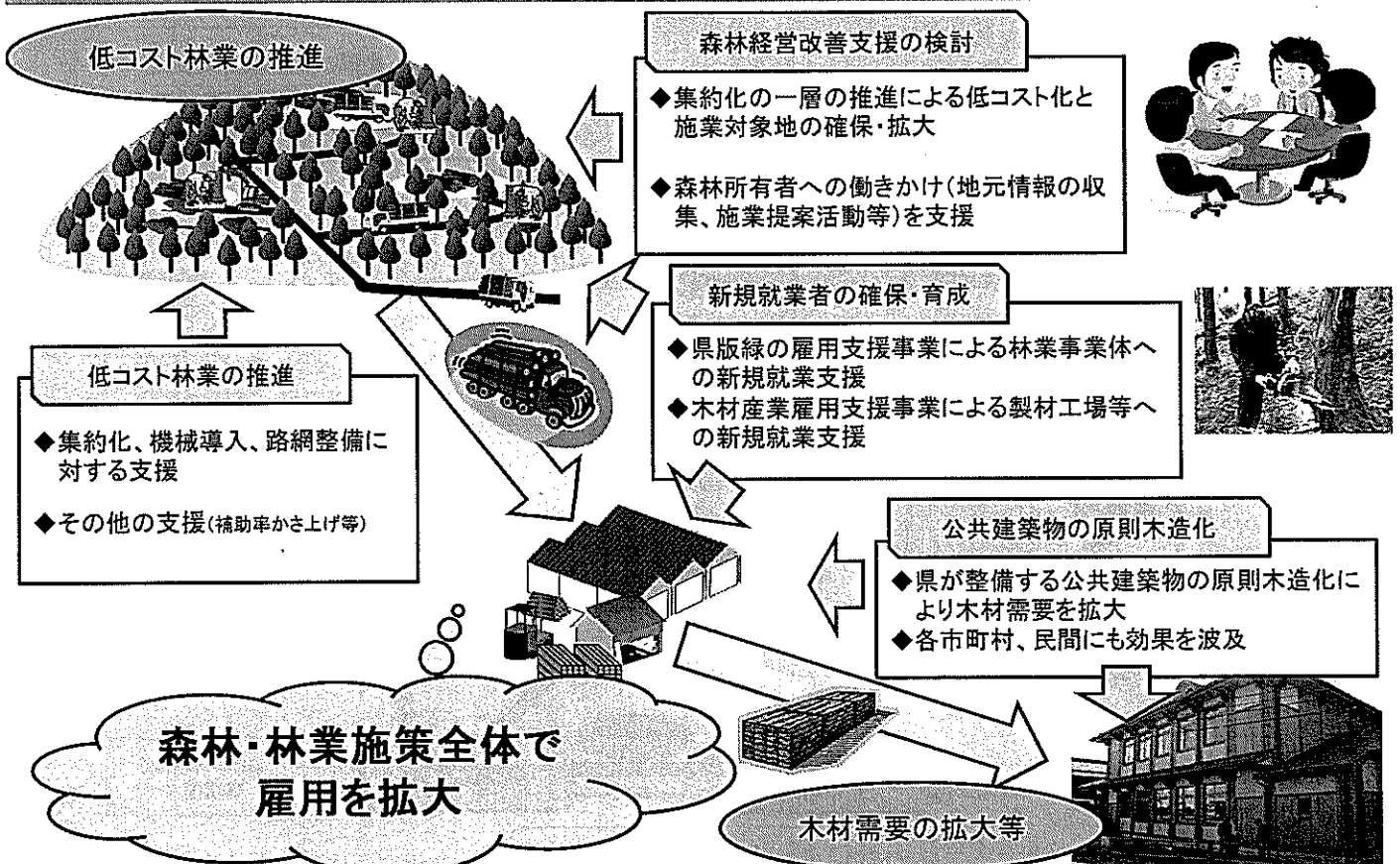
- ①低コスト林業の推進と集約化促進に伴う施業対象地域の拡大による雇用創出
- ②県版緑の雇用支援事業等による雇用創出

【目指す姿】

>低コスト林業を推進する人材を確保、育成することで、林業の再生を加速化し、雇用を拡大。

雇用創造目標 : 約350人

儲かる林業・木材産業への再生加速化



⑥農林水産業(やらいや水産業)

【現状・課題】

- ①県内の漁業就業者数は減少。乗組員を雇用できる漁業経営体や漁船に限られており、乗組員雇用による雇用拡大が図られにくい。
- ②水産物を利用した6次産業化事業(漁協・漁業者による加工・直販等の取組など)が始まり、陸上作業での人手が必要になるケースも出ている。
- ③漁業での独立経営体の創出を図る、漁業担い手育成研修事業においても、「指導者の負担感の増加」「トラブル懸念」などの理由から、就業希望者の積極的な受入が図られにくい。

【現場の意見】

- ①乗組員の高齢化が進行し、退職者も今後増加する見込み。新規乗組員受入・育成のための支援を継続してほしい。
- ②定置網漁業や養殖業など、新たに乗組員・従業員雇用を創出する漁業の実施を検討する地域もある。
- ③養殖業の実施や6次産業化の取組開始に伴い、新たに加工場などで対応する人員を確保したい。
- ④漁業での独立就業希望者の、初期段階の基礎的な指導などを充実できれば、漁村地域も受入がしやすい。
- ⑤漁協でも就業者受入のための受入地区の掘り起こしやフォロー体制などを充実したいが、人員に限られており対応できていないのが実情。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①漁船乗組員や養殖業従業員の新規雇用支援
- ②6次産業化等の取組推進
- ③独立向け研修事業の初期段階講習の充実及びシニア世代受入支援などの対象者拡大による積極的な就業者受入促進
- ④就業希望者の定着促進

【目標】(検討中)

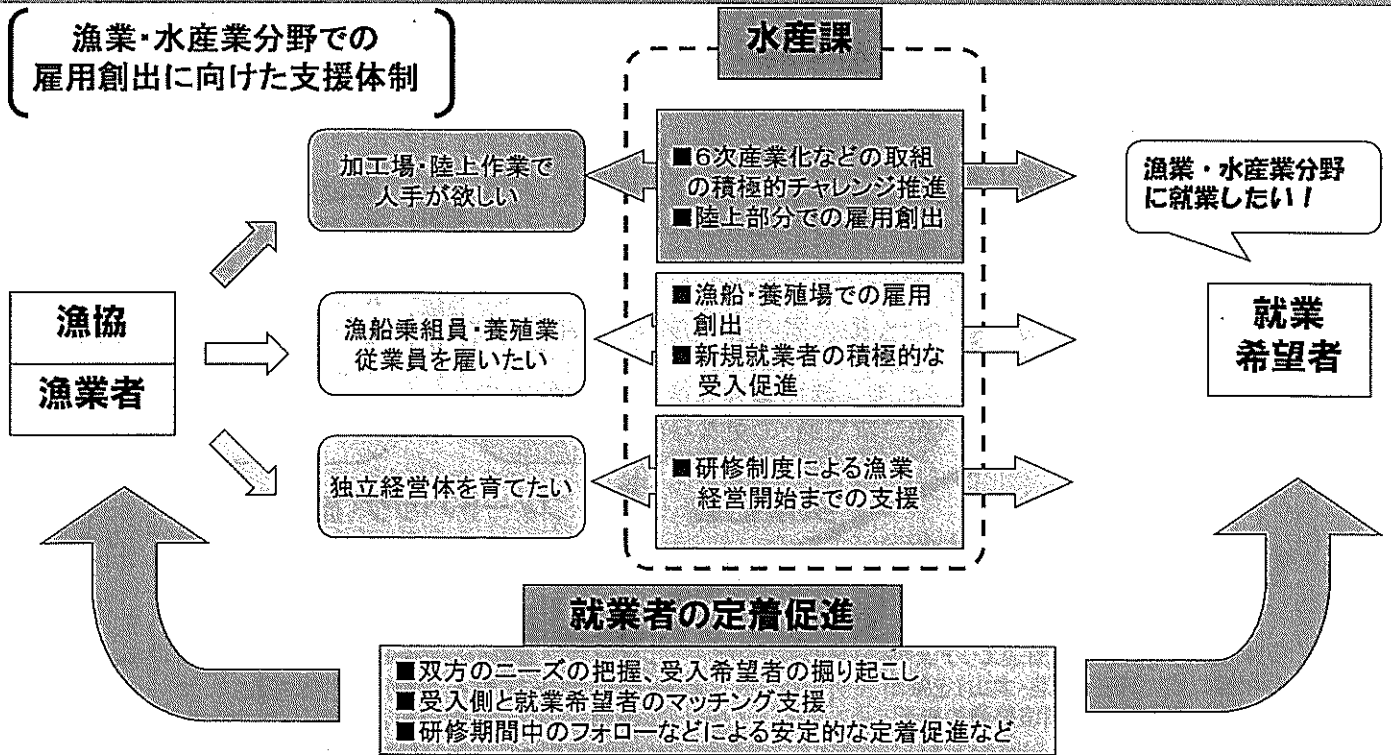
- ① 漁船乗組員・養殖業従業員の新規就業
- ② 6次産業化等の取組推進
- ③ 独立経営体の創出
- ④ 就業希望者の定着促進

【目指す姿】

- >水産物の付加価値向上に向けた取組を推進するとともに、その取組に伴い、漁船での就業だけでなく陸上分野での雇用拡大も図る。
- >漁村地域での就業者増加を図り、漁村地域の活性化に繋げていく。

想定雇用規模：約150人

水産分野での付加価値向上と担い手確保



上記支援体制を整備し、漁業・水産分野での雇用創出・就業者数の増加を図る

⑦観光

【現状・課題】

- 平成22年度の県内への観光入込客数が初めて年1,000万人を突破したが、実態は、水木しげるロードへの入込が全体を牽引。
- 海外からも含め、県内にくまなく観光客を呼込んで、県内への滞在時間増、宿泊の拡大、観光消費額の増加を実現することが、宿泊施設や観光関連業界の雇用改善につながる。

【現場の意見】

- ①県内地域間、近隣府県との周遊コースづくりが必要。
- ②外国人観光客を受け入れるための機運醸成、受入環境整備などの基本的なことが大事。
- ③外国人観光客周遊の利便性を図る必要があり、特に二次交通整備が必要。
- ④現在、緊急雇用を活用している外国人観光客の受入・案内拠点(サポートセンター・観光案内所等)の外国人案内人を引き続き雇用していくためには県の支援が必要。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①市町村や民間事業者等と連携し、山陰海岸世界ジオパークの観光活用をはじめ、地域の豊かな自然・歴史・文化(マンガ等)を活かす観光魅力づくりの推進。
- ②山陰文化観光圏の取組推進など、県内地域間の連携や近隣府県との連携を強化し、長時間の周遊・滞在・体験が楽しめる旅行メニュー造成など受入体制の整備を推進。
- ③外国人観光客の誘致や受入環境整備のさらなる推進。

【目標】(検討中)

- 年間観光入込客数100万人増
- 外国人宿泊客倍増(H21: 14,020人→年間3万人)の達成による、観光消費額の増加による雇用拡大

【目指す姿】

- 観光客入込客数の増、それに伴う県内への滞在時間増、宿泊の拡大、観光消費額の増が生む波及効果により雇用拡大を図る。

雇用創造目標 : 約800人

(※観光入込客数100万人増の直接効果による雇用誘発推計値)

観光入込客100万人アップ

外国人観光客含む観光入込客数増に伴う観光消費額の増加による雇用拡大

現状

- ・平成22年度観光入込客数は年1,000万人を突破したが、水木ロードが全体を牽引する形
- ・米子ーソウル便、環日本海貨客船は、東日本大震災の影響から回復基調にあるが伸び不足

平成24年度～

- ・まんが王国とっとり、山陰海岸ジオパーク、古事記関連スポットなどの観光魅力創出と効果的な情報発信
- ・外国人観光客受入拠点(サポートセンター、観光案内所)の外国人案内人の確保
- ・外国人観光客受入環境整備(特に観光二次交通)の更なる整備

目標

- ・年間観光入込客数100万人増、外国人宿泊観光客倍増(H21年、14,020人→H26年、30,000人)による観光消費額増の波及効果を雇用創出につなげる

実情把握

フィードバック(施策提案)

具体的な施策例(23年度)

- ・中部圏域(倉吉・三朝・湯梨浜・北栄・琴浦)、大山山麓周辺エリア及び中海エリア(米子・境港・大山)を県が外国人観光客受入環境整備のモデル地区に指定
- ・観光プログラム(ニューツーリズム)を開発する6事業者へ支援。

支援施策の検討

- ★県内観光業界への個別意見聴取
- ★官民一体の組織である鳥取県国際観光アクションプログラムワーキンググループ
- 【テーマ】 ・観光二次交通 ・中国市場開拓
- ※ テーマの新設、変更等には柔軟対応

下支え施策（施策骨子案）

【検討中】

① 人材育成・確保（職業訓練）

【現状・課題】

- ①人材育成に関して67.5%の企業が何らかの問題を抱えている。
⇒「指導する人材不足」、「人材育成を行う時間の不足」など企業における社員教育が十分でない状況
- ②団塊の世代の退職が始まっていること等により、熟練技能を円滑に継承できるかが問題
- ③経済のグローバル化や国内市場の縮小により、県内企業もグローバル化への対応が迫られる中、グローバルに活躍できる人材の確保が必要

【現場の意見】

- ①長引く不況で企業が社内で人材育成する時間的・体力的な余裕がない。
- ②グローバル人材を育成する場所が県内にない。
- ③コミュニケーション能力など、人間力が不足している人材が多いが、県内で研修できず、大阪で受講。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①公共職業訓練のメニューの多様化
(企業ニーズに応じた職業訓練内容の充実)
- ②企業ニーズに応じた在職者向け職業訓練の拡大
(オーダーメイド型在職者訓練の実施)
- ③就職の可能性をより高める職業訓練内容の充実
(キャリアコンサルティングの充実強化)

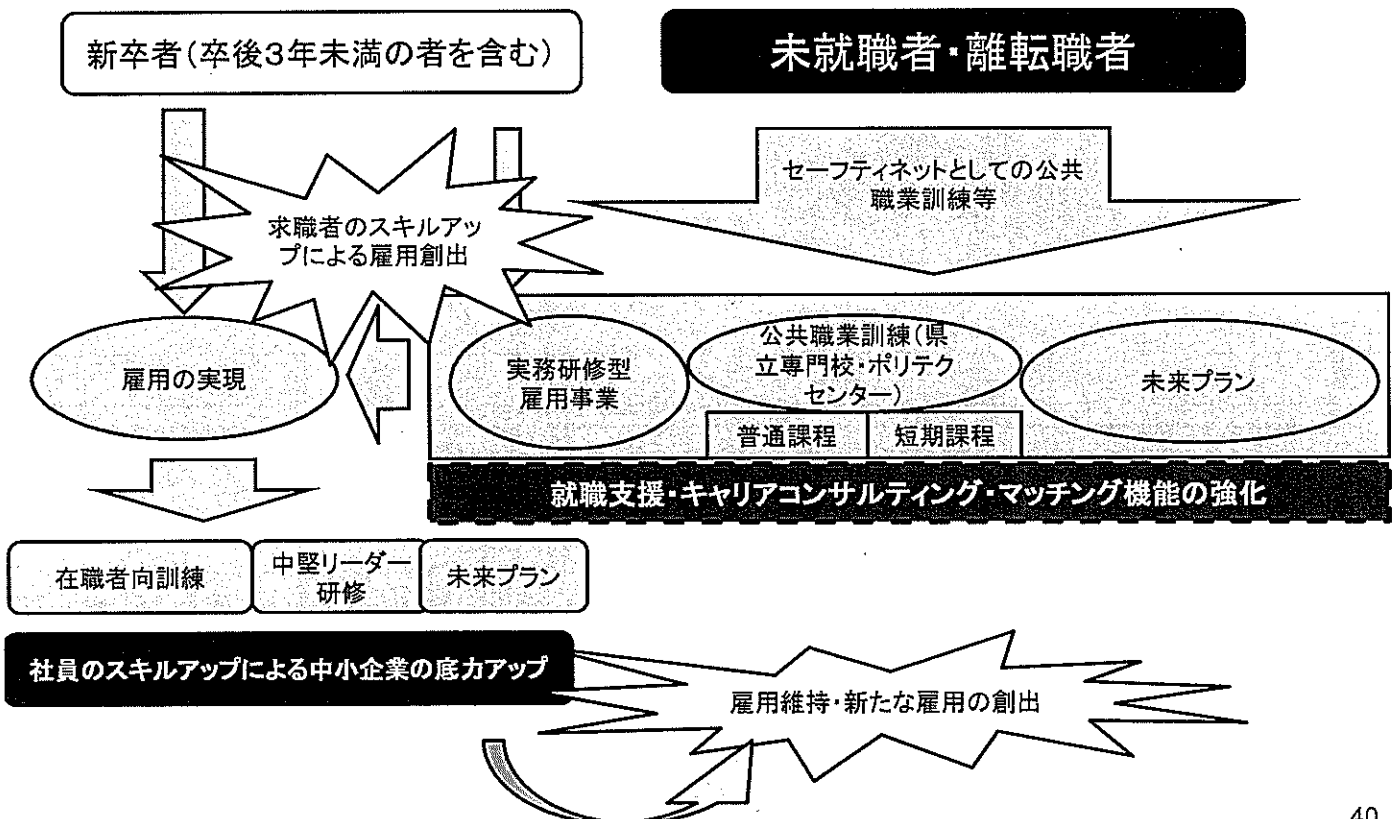
【目標】(検討中)

- ①地域の人材ニーズに応じた職業訓練 ※約1,300人
(うちセーフティネット[未就職者・離転職者向け]としての職業訓練 約1,150人)
- ②企業の技術力向上に資する職業訓練 ※約500人

【目指す姿】鳥取県の成長力を支える人材の育成

- >企業ニーズの把握とニーズに応じた職業訓練メニューの拡充
- >離転職者や新卒未就職者に対して就労に必要なスキル等を身につけさせ雇用につなげる。
- >雇用のセーフティネットとしての職業能力開発支援の推進～訓練修了者に対する就職支援の強化を図る。

職業能力開発と就職支援による人材供給



① 人材育成・確保(高度人材・即戦力人材)

【現状・課題】

- ①県内では高度人材の確保が困難。
- ②県内中小企業の中には採用意欲が高い企業も多いが、求職者に企業情報が伝わっていない面がある。
- ③県内中小企業は、人材育成について以下の課題を抱えている。
 - ・目前の経営課題への対応で手一杯であり、長期的課題である人材育成は後回しになっている。
 - ・具体的にどのように人材育成を行ったらよいかかわからず、また、その費用が負担になっている。

【現場の意見】

- ①専門的・技術的職業の場合、継続して雇用すべきかどうかの判断に時間がかかり雇用に踏み切れないケースもある。
- ②県内の大学等の先生が県内企業のことをあまり知らない。
- ③高度なスキルを持つ人材の不足。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①雇用についてのトライアル制度の充実
(トライアル期間を長くし、その間の支援)
- ②大学等への県内企業情報の周知
(企業紹介フェアの開催、就職情報サイトの活用)
- ③在職者、求職者へのスキルアップ研修の実施
(公共職業訓練の充実、とっとり雇用創造未来プランによる研修)

【目標】(検討中)

○「とっとり雇用創造未来プラン」
人材養成人数 ※ 約2,100人 (平成23~25年度の3年間)

【目指す姿】

➢県内企業が求める人材育成を支援するとともに、
人材確保を支援し、県内産業の振興を図る。

企業ニーズに応える人材供給

人材育成・確保についての企業の悩み



専門的スキルを持つ人材が必要だが、適正等を見極めたい

県内の大学等に我が社が知られていない

県内には、即戦力となるような人材がいない

各種施策の展開

長期間のトライアル制度の活用

企業紹介フェアの開催による県内企業の周知

就職情報サイトを活用した県内企業の周知

公共職業訓練、とっとり雇用創造未来プランによるスキルアップ研修



② 良質な雇用の創出

【現状・課題】

- ① 臨時的な雇用創出を図ってきた雇用基金事業は、一部事業を除き23年度で終了予定。一時的に、多くの雇用機会が失われることが懸念される。
- ② リーマンショック以降改善傾向にあった有効求人倍率は、0.68倍(23年8月)と大きく落ち込み、県内雇用環境は依然として厳しい。
- ③ 県内製造業最大手企業の再編計画により年末に向けて大量の離職者が見込まれるなど、一段と県内の経済、雇用情勢の悪化が懸念される。

【現場の意見】

- ① 雇用基金事業について
 - ・ポスト緊急雇用対策が必要
 - ・雇用状況は依然厳しく、事業継続や新たな対策が必要
- ② 重点分野職場体験型雇用事業について
 - ・職場体験者の正規雇用を検討中。(受託事業者の2割)
- ③ 専門的技術者等正規雇用促進事業
 - ・国のトライアル雇用制度の活用が条件となっており、専門的技術者等の雇用には使いにくい。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ① 雇用基金事業終了の激変緩和への対応検討
- ② 職場体験者の正規雇用に向けた後押し
- ③ 企業の正規雇用化の後押し
- ④ 国のトライアル雇用制度の活用を条件から外す

【目標】(検討中)

○ 正規雇用の創出

- ・ふるさと雇用再生交付金事業+正規雇用奨励(H23)
- ・重点分野職場体験型雇用(県版トライアル)+正規雇用奨励(~H24)
- ・企業立地補助・経営革新計画等認定+正規雇用創出奨励
- ・専門的技術者等正規雇用促進(県トライアル雇用)+正規雇用奨励

→より活用しやすい制度への改正を検討

※雇用基金終了後の激変緩和への対応検討

【目指す姿】

> 正規雇用を中心とした良質な雇用の創出

43

企業等の正規雇用を後押し

正規雇用に向けた各種施策の展開

基金事業が終了するが、雇用状況は依然厳しく、事業継続や新たな対策が必要

・職場体験者の正規雇用を検討中。

※重点分野職場体験型雇用(トライアル雇用)の受託事業者の2割

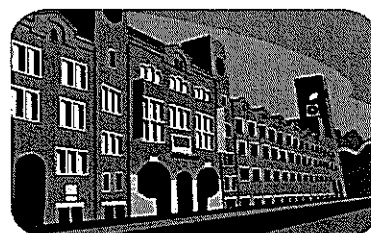
国のトライアル雇用制度の活用が条件となっており、専門的技術者等の雇用には使いにくい。

ふるさと雇用再生交付金事業
+ 正規雇用奨励(H23)

重点分野職場体験型雇用
(県版トライアル雇用制度)
+ 正規雇用奨励(~H24)

企業立地、経営革新、雇用維持事業
+ 正規雇用奨励

専門的技術者等正規雇用促進
(県トライアル雇用+正規雇用奨励)
※より活用しやすい制度への改正



44

③ IJUプロジェクト・マッチング支援

【現状・課題】

- ①県内にはIJUターン学生の受け皿となり得る優れた中小企業があるが、学生や保護者に優れた中小企業の存在が十分に知られていない。
- ②高等学校卒業者の半数近くが県外に進学しているが、その後の就職状況は不明である。
(平成23年3月卒業生 5,612人 うち県外進学者2,722人、48.5%)
- ③県内大学に在学する県外出身学生の中で県内に就職する者は極めて少ない。
(平成23年3月卒業者のうち就職希望県外出身者538人 うち県内就職者57人、10.6%)

【現場の意見】

- ①県内には小さくても業績の良い業種や企業がある。保護者を含め鳥取県に帰って来たい者に、紹介する機会やツールを設けてほしい。
- ②学生は、自分の行きたいところが県内には見つからない。関東や関西にある、として県外へ流れていく。
- ③保護者は知らない企業への就職を反対しがち。県内企業情報を分かりやすく紹介することが必要。
- ④県外へ進学した学生が、どの程度帰って来るかという視点が大切。

【雇用創造への展開方向】(検討中)

- ①魅力ある県内企業情報等の発信支援について検討
(効果的な情報発信への支援など)
- ②本県出身学生の就職状況の把握について検討
(アンケート調査による分析など)
- ③学生、保護者への県内企業情報等の的確な提供のあり方について検討
(継続的な情報提供の在り方の検討など)

【目標】(検討中)

- ①企業就職を目的とする移住者の増加
- ②本県出身学生の県内就職率の向上
- ③県外出身学生の県内定着率の向上

【目指す姿】

- >IJUターン受入先としての鳥取県の「働く」魅力を高める。
- >若者の県内就職率、県内定着率を高めることにより、活力ある鳥取県を目指す。

IJUプロジェクトのスキーム

