

農林水産商工常任委員会資料

(平成30年9月19日)

項目	ページ
1 平成30年台風21号・北海道胆振東部地震による県内企業への影響・対策について	【企業支援課】 …… 1
2 「鳥取県事業引継ぎ支援センター」の体制強化と西部拠点の開所式について	【企業支援課】 …… 2
3 平成30年度第2回外国人就労対策会議の開催結果等について	【雇用政策課】 …… 3
4 経済団体への障がい者雇用推進の要請について	【雇用政策課】 …… 5
5 第2回鳥取県産業人材育成強化会議の開催結果について	【産業人材課】 …… 6

商工労働部



平成30年台風21号・北海道胆振東部地震による 県内企業への影響・対策について

平成30年9月19日
企業支援課

平成30年台風21号及び9月6日に発生した北海道胆振中東部を震源とした震度7の地震による県内企業への影響等について報告します。

1 主な被害状況

商工団体からの報告及び県の直接聞き取り（30社程度）により情報を収集した。

業種	企業等からの聞き取り内容（9月12日時点）
製造業	<p>○台風21号による影響</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関空で輸送準備していた製品や、到着していた貨物は被災した可能性があるが、確認が難航している。 ・輸送は、関空から成田、中部空港経由での輸出又は資材調達に変更しているため、限定的ではあるが、陸送費等のコスト増や納期遅れが発生している。 ・資材調達の影響が長期化すれば生産調整も必要となる。 <p>○北海道胆振東部地震による影響</p> <ul style="list-style-type: none"> ・北海道向けのJR貨物が東京で止まり、トラック輸送に切り替えて対応した。
旅館業	<p>○台風21号による影響</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関空イン・アウトの海外ツアー客の宿泊受入は空港の復旧まで延期となる。
飲食サービス業	<p>○台風21号による影響</p> <ul style="list-style-type: none"> ・鳥取砂丘に来る関西方面からの外国人観光客の減少により売上に影響が出ている。

2 県の対応

県内企業では建物や設備等に係る直接的な被害の情報が入ってきていないが、関西空港の全面再開の見通しが不明瞭であり、物流面や観光面での影響が懸念され今後資金ニーズが見込まれたことから、災害等緊急対策資金「平成30年台風21号・平成30年北海道胆振東部地震対策枠」を発動した。

※既存予算で対応

〔発動日〕9月10日(月)

〔指定事象〕平成30年台風21号及び平成30年北海道胆振東部地震

〔融資条件〕

項目	内容
融資対象者	鳥取県（商工労働部長）が指定する災害及び事故等により経営の安定に深刻な影響が生じている中小企業者等で、施設等への直接被害や前年同月比で売上減5%以上などの条件を満たす者
資金の用途	運転資金、設備資金、借換資金（借換資金は、運転資金又は設備資金に併せて行う場合に限る。）
融資限度額	2億8千万円
融資枠	8億円（平成30年度当初予算）
融資期間	10年（うち据置3年）以内 ※被害を受けた設備に係る資金は15年（うち据置3年）以内
融資利率	年1.43パーセント（最優遇金利を適用（変動金利））
保証料率	0.23～0.68パーセントの範囲内で保証協会が決定

3 今後の対応等

引き続き企業の動向に注視するとともに、企業の声を踏まえながら必要な措置等を検討していく。

「鳥取県事業引継ぎ支援センター」の体制強化と西部拠点の開所式について

平成30年9月19日
企業支援課

後継者不在や高齢化に悩む事業者の事業承継支援のため、国事業を活用し設置した「鳥取県事業引継ぎ支援センター」の体制について、国要望活動（H29.12）により、国補正予算（H30.2）で人員増員と県西部の拠点化が認められました。ついては、事業承継を加速させるため、体制の強化と西部地域の相談・ハンズオン支援の強化に向け設置した拠点整備について、以下のとおり報告します。

1 引継ぎ支援体制の強化

以下のとおり、「鳥取県事業引継ぎ支援センター」の体制を4名から18名に強化し、士業専門家等を配備した。※センターの運営は、（公財）鳥取県産業振興機構が国から受託

<体制の強化内容>

（現行）4名

センター長
サブマネージャー
専門相談員
事務スタッフ

4名+14名
=18名

（9月以降）18名

現行体制 4名
承継CO（弁護士・公認会計士） 3名
ブロックCO（司法書士・税理士） 8名
（うち東部2名、中部4名、西部2名⇒西部拠点）
専門相談員（西部） 2名 ⇒ 西部拠点
事務スタッフ 1名

※中部のブロックCOは、東部・西部へ機動的に対応するため4名体制としている。

2 「鳥取県事業承継ネットワーク西部拠点」の開所式

国要望活動（H29.12）により、県事業引継ぎ支援センターの県西部の拠点化と専門相談員2名の増員について認められ、9月14日（金）に開所式を行った。

<県要望内容>

専門相談員2名増員 + 西部拠点新設

<西部拠点の概要>

機構が米子商工会議所内に設置。専門相談員2名とブロックコーディネーター2名の計4名を配備予定。西部地域の支援機関や金融機関をバックアップする体制を構築。



9/14西部拠点の開所式の様子

【鳥取県事業承継ネットワークについて】

県内の産業支援機関や金融機関、市町村などと連携し、「鳥取県事業承継ネットワーク」を設立（8月31日）し、すべてのネットワーク構成団体に事業承継に関する相談窓口を設置した。

<ネットワーク構成団体>

とっとり企業支援ネットワーク（商工団体、金融機関、産業支援機関など）に加え、市町村、大学・高専、県立ハローワーク、ふるさと定住機構など37団体。

平成30年度第2回外国人就労対策会議の開催結果等について

平成30年9月19日

雇用人材局雇用政策課

県内において増加している外国人就労者が、国が予定している新たな受入れ制度により、さらに増加する可能性が高いことから、その支援策等について検討するため「第2回外国人就労対策会議」を開催しました。

1 会議の概要

(1) 日 時 平成30年9月10日(月)午後1時30分～2時40分

(2) 出席者 鳥取県中小企業団体中央会、(公財)鳥取県国際交流財団、鳥取県行政書士会、ジェトロ鳥取事務所、日本労働組合総連合会鳥取県連合会、鳥取市、日南町、鳥取労働局、鳥取県警察本部、県関係課(10)

(3) 主な意見

<日本語教育の充実>

- ・国際交流財団が実施している日本語クラスの生徒の約6割が技能実習生。通うのは、ベトナム人の技能実習生が一番多いが、最近では、ミャンマー、インドネシア、ラオスの実習生も日本語クラスに通学し始めている。ベトナムよりさらに希少言語となり、サポート人材が不足している。

<暮らしやすい地域社会>

- ・技能実習生がうまく地域になじめないとの声も聞くので、地域との関わりを密にしたり、企業内のコミュニケーションを活発化させることが必要。
- ・日本語クラスの学習に防災のテーマを取り入れたり、地域の人と触れ合える機会を設けるなどしている。
- ・新制度含めて、外国人材の受入れが今後どのように進んでいくのか、企業も交えて情報共有し、その上で体制整備の方策を検討していくことが必要。
- ・例えば通院をサポートする協同組合など、いろいろな企業が加入し、協同で実務的なサービスを提供する組織を作ってもいいのでは。

<労働環境の改善>

- ・労働環境が悪いことが、実習生の失踪等にもつながっていると認識しており、労働環境の改善が必要。
- ・実習生の労働問題は、言葉の問題や、労働組合に入っていないことなどから、表に出にくいので、しっかり監督していくことが必要。(検査は国(外国人技能実習機構)の権限)

<技能実習生の新たな受入れの動き>

- ・受入組合設立の相談をいくつか受けており、さらなる受入が進む可能性がある。
- ・技能実習生について「日本人より低いコストで雇える労働力である」といった誤った認識を持っている経営者が多い。

<在留資格等>

- ・入管法についての基礎的な問い合わせが多く、県内企業全体として入管手続きに関する知識が不足していると感じており、ノウハウを高めることが必要。
- ・留学生と県内企業との合同企業説明会を、県外でも開催するのは良いこと。

2 外国人就労に関する調査結果概要 ※調査時点 平成30年7月1日、郵送方式、回答数企業62社、就労者128人

- ・「日本語の習得レベルが低いこと等により、業務上の困難が生じている」とした企業は23%、「通院への付き添いなど対応に労力を要する」とした企業は45%にのぼった。
- ・企業が行政に期待することとして、「日本語を教えてもらう場所の増設」34%、「社内で日本語学習を実施する経費の補助」24%などへのニーズが強かった。
- ・高度外国人材の雇用を考える企業が在職を期待する年数は、「定年まで」が23%で、「10年未満」66%と、企業の中核人材に育成、定着を期待する企業は少なかった。

3 外国人支援施策リーフレットの発行

- ・企業向け、外国人就労者向けに分け、支援策をまとめたリーフレットを作成。

企業向け：15,000部発行。商工団体や監理団体等を通じ、企業に配布予定。

就労者向け：5か国語(英語、中国語、ベトナム語、フィリピンのタガログ語、日本語)で作成。

2,000部発行し、企業や国際交流財団等を通じ配布。国際交流財団ホームページにも掲載。

4 今後の取り組みについて

- (1) 外国人技能実習生の円滑な受入れに関するセミナーの開催(11/8、9)、高度外国人材活躍企業の見学会(予定11～1月)を開催する。
- (2) 新たな受入体制への対応については、国の動向を見ながら検討していく。

<参考：国の方針（新たな外国人材の受け入れ）について>

平成30年6月15日に、「経済財政運営と改革の基本方針2018」いわゆる「骨太の方針」が閣議決定され、その中で「一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる新たな在留資格の創設」をする「新たな外国人材の受け入れ」が明記された。

「経済財政運営と改革の基本方針2018（骨太の方針）」（抜粋）

4. 新たな外国人材の受け入れ

(1) 一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる新たな在留資格の創設

現行の専門的・技術的な外国人材の受け入れ制度を拡充し、以下の方向で、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とした新たな在留資格を創設する。

① 受け入れ業種の考え方

新たな在留資格による外国人材の受け入れは、生産性向上や国内人材の確保のための取組（女性・高齢者の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等）を行ってもなお、当該業種の存続・発展のために外国人材の受け入れが必要と認められる業種において行う。

② 政府基本方針及び業種別受け入れ方針

受け入れに関する業種横断的な方針をあらかじめ政府基本方針として閣議決定するとともに、当該方針を踏まえ、法務省等制度所管省庁と業所管省庁において業種の特性を考慮した業種別の受け入れ方針（業種別受け入れ方針）を決定し、これに基づき外国人材を受け入れる。

③ 外国人材に求める技能水準及び日本語能力水準

在留資格の取得に当たり、外国人材に求める技能水準は、受け入れ業種で適切に働くために必要な知識及び技能とし、業所管省庁が定める試験等によって確認する。また、日本語能力水準は、日本語能力試験等により、ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力を有することが確認されることを基本としつつ、受け入れ業種ごとに業務上必要な日本語能力水準を考慮して定める。ただし、技能実習（3年）を修了した者については、上記試験等を免除し、必要な技能水準及び日本語能力水準を満たしているものとする。

(2) 従来の外国人材受け入れの更なる促進

(3) 外国人の受け入れ環境の整備

外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策（検討の方向性）（案）概要（抜粋）

※平成30年7月24日、外国人材の受け入れ・共生に関する関係閣僚会議

外国人材の受入の促進に向けた取組とともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要なため、検討の方向性について中間的に整理。今後、年内のとりまとめに向けて、関係者からの意見を聞きながら、取組の拡充、具体化を検討。

1 多文化共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動

2 生活者としての外国人に対する支援

(1) 円滑なコミュニケーションの実現

①日本語教育の充実等（日本語教室の空白地域の解消、日本語教師のスキルを証明する新たな資格の整備等）

②行政・生活情報の多言語化、相談体制の整備（生活・就労に関する情報提供・相談を行う一元的な窓口設置の検討等）

(2) 暮らしやすい地域社会づくり

①地域における多文化共生の取組の促進・支援

②医療・保健・福祉サービスの提供（外国人受け入れ可能な基幹的医療機関の体制整備と地域における裾野拡大）

③公営住宅・民間賃貸住宅等への入居支援、④防災対策等の充実、⑤防犯・交通安全対策の充実

(3) 子供の教育の充実（地方公共団体の体制整備支援（支援員やICT活用）等）

(4) 労働環境の改善、社会保険の加入促進等

（適正な労働条件と雇用管理の確保・労働安全衛生の確保、社会保険の加入促進等）

3 外国人材の円滑な受け入れの促進に向けた取組

(1) 新たな外国人材の受け入れ制度の実施に向けた取組

(2) 海外における日本語教育の充実

4 新たな在留管理体制の構築

きめ細かく、機能的な在留管理等を実施するため、法務省の体制を充実強化

(1) 在留資格手続の円滑化・迅速化（受入企業等が外国人を代行できる在留資格手続きのオンライン申請等）

(2) 在留管理基盤の強化（外国人の在留状況、雇用状況の正確な把握等）

(3) 不法滞在者等への対策強化

経済団体への障がい者雇用推進の要請について

平成30年9月19日
雇用人材局雇用政策課

県では、4年間（平成27年度～30年度）で障がい者の雇用を1,000人以上拡大させるという目標を掲げて鳥取労働局と連携して取組を行っていますが、この取組を一層推進するため、経済団体に対して鳥取労働局、県及び県教育委員会が合同で障がい者雇用推進の要請を行いました。

1 要請先及び要請者等（要請日：平成30年9月7日（金）、10日（月））

要 請 先	対 応 者
一般社団法人鳥取県経営者協会	会 長 宮崎正彦 氏
鳥取県商工会議所連合会	幹 事 長 大谷芳徳 氏
鳥取県商工会連合会	専務理事 米田裕子 氏
鳥取県中小企業団体中央会	専務理事 田栗正之 氏



（鳥取県経営者協会への要請）

〔要請者〕

平井 伸治 鳥取県知事（鳥取県経営者協会のみ）
丸山 陽一 鳥取労働局長
山本 仁志 鳥取県教育委員会教育長（鳥取県経営者協会のみ）
山本 伸一 鳥取県教育委員会事務局特別支援教育課長
三王寺由道 鳥取県商工労働部雇用人材局長

2 主な要請項目等

会員事業主が、障がい者の雇用と職場定着に向けた環境づくりを強力に進めるよう指導を依頼した。

- (1) 障害者法定雇用率の改正に伴う更なる障がい者雇用の促進
- (2) 職場定着に向けた環境づくりの推進

＜現状・背景＞

○県内企業の障害者実雇用率は、平成29年6月で2.16%となり過去最高を記録したが、約4割の企業が法定雇用率（民間企業は平成30年3月末まで2.0%）を未達成。
○平成30年4月から民間企業の障害者法定雇用率は2.2%（平成33年4月までに2.3%に引上げ）になることで、一つの企業に求められる雇用障がい者数が多くなるだけでなく、これまで障がい者の雇用義務の対象外だった従業員45.5～49.5人の企業も対象となり、県内では約30社（鳥取労働局見込み）が新たに適用対象になる。

3 経済団体の主な意見

- (1) 一般社団法人鳥取県経営者協会
 - ・企業の取り組みを深化させ、あいサポートに先進的に取り組む鳥取県にふさわしい成果となるよう努めたい。
- (2) 鳥取県商工会議所連合会
 - ・障がい者雇用について企業に温度差がある。障がい者雇用を推進するためには「社会的要請があり、企業を支援をして障がい者雇用の風土を作っていくこと」が必要。
- (3) 鳥取県商工会連合会
 - ・障がい者は一人一人違うので、インターンシップで来てもらい仕事の仕方を覚えてもらうのが良い。
 - ・障がい者とふれ合う機会が少ないことから、障がい者雇用に不安を抱えている企業もあるのではないかと。
- (4) 鳥取県中小企業団体中央会
 - ・障がい者の雇用は重要と考えており、しっかり取り組まさせていただきたい。
 - ・障がい者の状況は多様だが、最初の一步を踏み出してもらえよう、会員企業に働きかけたい。

4 今後の主な取組

鳥取労働局等と連携して、障がい者の雇用と職場定着に向けて環境づくりを強力に推進していく。

- ・「とっとり障がい者仕事サポーター養成講座（第2回）」の開催などにより、障がい・障がい者への理解を深める。
- ・障がい者を雇用する予定の企業に対して「企業見学会」をコーディネートすることにより、障がい者を先進的に雇用している企業の取り組みを知ってもらう。
- ・特別支援学校生徒の知識・技能・態度等を評価する「県版特別支援学校技能検定」を10月4日・5日に琴の浦高等特別支援学校で実施して、生徒のキャリア開発の向上を図り、雇用促進につなげる。

＜参考＞

(1) 障害者法定雇用率の改正（概要）

事業主区分	平成30年3月31日まで		平成30年4月1日以降		平成33年4月1日までに	
	法定雇用率	対象企業（従業員数）	法定雇用率	対象企業（従業員数）	法定雇用率	対象企業（従業員数）
民間企業	2.0%	50人以上	2.2%	45.5人以上	2.3%	43.5人以上

(2) 鳥取県内民間企業（50人以上規模）の障がい者雇用状況

年度	実雇用率	全国順位	法定雇用率	達成企業割合
H26	1.88%	22位	2.0%	50.6%
H27	1.99%	16位		54.8%
H28	2.11%	15位		59.1%
H29	2.16%	16位		59.6%

第2回鳥取県産業人材育成強化会議の開催結果について

平成30年9月19日
雇用人材局産業人材課

今年度、県内の産業人材ニーズや社会経済動向を踏まえて今後の産業人材育成のあり方を検討する「鳥取県産業人材育成強化会議」を設置し、関係機関が連携した効果的な人材育成の仕組みづくりを進めています。

第2回会議では、事業所アンケートの分析結果や各ワーキンググループから調査・検討状況を報告し、育成強化方針素案の概要や今後の検討の進め方等について意見交換を行いました。

今後、いただいたご意見等をもとに、更に具体的な検討を進めていきます。

1 第2回会議について

- (1) 日時 平成30年9月7日(金) 午前10時～12時
- (2) 場所 ホテルモナーク鳥取
- (3) 出席者 経済団体(各商工会議所、商工会連合会、中小企業団体中央会等)、労働団体、関係団体(鳥取県観光連盟、鳥取県社会福祉協議会等)、教育機関等(鳥取大学、鳥取短期大学等)、産業支援機関(鳥取県産業技術センター、鳥取県産業振興機構)、行政関係等(鳥取労働局等)、関係各部局長ほか

2 第2回会議での主な意見

- 小規模な企業の従業員の離職防止等のため、OFF-JT(外部研修機会)の充実が必要。(経営者協会)
- 外国からの個人旅行者の増加に対応するため、留学生等外国人の育成・定着も検討してはどうか。(米子商工会議所)
- 介護分野では外国人人材の育成についても議論が必要。(県社協)
- 介護職員が自分のキャリアの将来展望を持てるよう経営トップへの研修も必要。(鳥取短期大学)
- 子供のころからの職業教育も必要。(境港商工会議所)
- 既存の教育機関(例えば保育では鳥取短期大学)の応援や活用も検討すべき。(県社協)
- 専門職大学の検討については、県内高等教育機関等の意見を聞いて、分野をよく考えて欲しい。(鳥取短期大学)
- 人材育成の課題を感じながら手が回らない中小企業の経営者の声をよく聞いてほしい。(産業振興機構)

3 今後の予定

引き続き事業所アンケートの分析や関係機関へのヒアリング等を行いながら、各ワーキンググループ会議での検討を行い、10月を目途に人材育成のあり方等に関する方針をとりまとめていく。

【鳥取県産業人材育成強化会議】

- | |
|---|
| (1) 目的 県内産業を担う人材の効果的な育成の仕組みづくり、関係機関との役割分担・連携体制の検討。 |
| (2) ワーキンググループ会議
特に具体的な検討を要する分野・課題について別途調査・検討を行う。
【検討する分野等】 ①観光 ②ICT ③ものづくり ④介護 ⑤保育 ⑥農林水産業
⑦土木・建設・建築 ⑧専門職大学 |

【参考】

1 事業所アンケートの分析結果（主な内容）

①製造・建設・観光分野で定着率と新入社員研修実施割合が低い	正社員採用3年後の定着率が8割以上の事業所割合 ⇒製造 60.1% 建設 66.7% 宿泊 41.2% 飲食 52.2% (全産業 64.9%) 新入社員に対するOFF-JTの実施割合 ⇒製造 43.5% 建設 43.2% 宿泊 23.1% 飲食 40.0% (全産業 49.6%)
②中長期の人材育成方針がある事業所は定着率が高い	数年先の対応や能力アップを狙った人材育成方針のある事業所割合 ⇒正社員採用3年後の定着率が8割以上の事業所 52.7% 正社員採用3年後の定着率が8割未満の事業所 42.5%
③定着率の低い事業所は指導者不足	「指導する人材が不足している」との課題認識がある事業所割合 ⇒正社員採用3年後の定着率が8割以上の事業所 30.1% 正社員採用3年後の定着率が8割未満の事業所 46.3%
④観光関連で外国人対応人材ニーズ大	外国人に対応できる人材の確保・育成が必要と考えている事業所割合 ⇒宿泊 88.2% 飲食 69.6%
⑤ICT活用のための取組を主導する人材が必要	ICTの活用を今後推進・拡大していくための取組を主導できる人材が不足している事業所割合 ⇒(全産業) 41.3%

※②、③、⑤は事業所規模100人未満の回答結果 ※引き続き分析を進めていく

2 産業人材育成強化方針素案

目的	<ul style="list-style-type: none"> ○社会経済動向に対応した人材育成を通じ県経済の成長と地域課題対応を図る。 ○産業人材の資質向上と県民所得の底上げを図る。 ○社会人教育による継続した能力向上とキャリアアップを図る。 ○「人を大事に育てる経営」の推進を図る。 ○県外からも含め若年産業人材確保につなげる。
基本方針	<ul style="list-style-type: none"> ○今後の社会経済動向を踏まえて先手を打つ。 ○国の政策動向を把握し、国制度・財源を最大限活用する。 ○県内教育資源を最大限活用し、必要な場合は新たな教育資源を確保する。 ○長期にわたる人材資質向上・所得向上につながる育成を図る。 ○教育機関・事業所（就業先）との接続を重視する。 ○移住者等の育成や創業も視野に入れる。 ○教育・訓練のイメージアップとPR強化を図る。

※分野ごとの具体的な強化策については引き続き検討していく。

