

# 鳥取県産業人材育成強化方針

平成31年1月

鳥取県

# 目 次

I	産業人材育成強化の考え方	P 1
II	産業人材育成強化が求められる背景	
1	主な労働力となる人口の減少	P 1
2	若年層の県外流出の継続	P 1
3	経営資源としての人材の重要性の高まり	P 2
4	中長期視点での人材育成の不足とその影響	P 2
5	事業所や地域の「魅力」としての人材育成	P 2
III	産業人材育成強化を進めるための基本方針	P 2
IV	産業人材育成強化に係る調査と検討の進め方	P 4
1	全国的な傾向	P 4
2	国の政策動向	P 4
3	産業人材育成に係る本県の特徴	P 5
4	事業所アンケートの分析結果の概要	P 6
5	ワーキンググループ会議での調査・検討	P 6
V	各分野における産業人材育成強化の方向性と強化策	
1	全分野共通	P 8
2	観光分野	P 1 1
3	I C T分野	P 1 3
4	ものづくり分野	P 1 5
5	介護分野	P 1 6
6	保育分野	P 1 8
7	農林水産業分野	P 2 0
8	建設業分野	P 2 1
9	専門職大学等の高校卒業後の県内職業教育の充実の在り方の継続検討	P 2 3
VI	鳥取県産業人材育成強化方針に基づく今後の展開	P 2 6

## 【附属資料】

- 附属資料 1 産業人材育成に係る動向・背景に係るデータ
- 附属資料 2 事業所アンケートの概要と分析結果
- 附属資料 3 鳥取県産業人材育成強化会議の構成と開催経緯

## I 産業人材育成強化の考え方

- 1 人口減少下においても県内産業の持続的発展と県民所得の向上を図るため、県内関係機関・団体との連携の下に県内産業を担う人材の育成の取組を強化する。
- 2 そのため、本県における産業人材育成の強化のための方針を策定し、関係機関・団体と役割を整理しながら推進していく。
- 3 今後の経済社会動向については、大きな変動が予想され、検討の前提条件も大きく変化することが考えられることから、強化策の実行を想定する期間を概ね5年程度に設定する。

## II 産業人材育成強化が求められる背景

### 1 主な労働力となる人口の減少

本県では平成14年度から自然減と社会減が同時進行する局面に移行し、人口減少が加速している。国勢調査及び国の推計によれば、2015年の約57万3千人に対し、2045年には約44万9千人と約8割に減少する。

特に、生産年齢人口の減少は大きいと予想されており、同じく国勢調査及び国の推計によると、今後人口に占める生産年齢人口の割合が低下し、2015年の32万6千人（生産年齢人口の割合：57.3%）に対し、2045年には22万3千人（生産年齢人口の割合：49.8%）と約7割に低下する見込みとされている。

これを踏まえると、今後県内産業の維持・発展を図るためには、人材の流出の抑止、人材の流入の促進及び労働参加率の向上を図るとともに、産業人材の継続的な能力向上を通じて県産業全体として生産性・付加価値の向上を図る必要があるが、現在、育成の機会は十分とは言えない。

また、本県における、女性や元気な高齢者の高い労働参加率を維持し更に向上させるためには、介護・保育を始めとする良質な福祉サービスの供給を提供できる人材を確保していく必要がある。

#### 【生産年齢人口】

主な労働力となるような年齢の人口のことを言い、日本では15歳以上65歳未満の年齢に該当する人口が生産年齢人口とされている。

高齢者の労働参加率向上や高学歴化の傾向を踏まえ、20歳以上70歳未満の年齢に該当する人口について国勢調査及び国の推計を基に試算すると、2015年の34万5千人（60.7%）に対し、2045年には23万9千人（53.3%）という結果となり減少率がやや緩和されるが、大幅な減少に向かっていく傾向に変わりはない。

### 2 若年層の県外流出の継続

近年、人口の社会減が継続しているが、主に18歳～20歳代前半の若者層の流

出によるものである。自然増減を大きく変動させることは困難であるとともに、この年齢層の移動の如何が次世代の形成にも大きな影響があるため、将来の労働人口確保のため、この年代層の流出をいかに食い止めるかが重要である。本県は高校卒業時の県外大学・専門学校等への進学及び県内大学等卒業時の県外就職の割合が高い傾向にあることから、高校卒業後の職業教育機会の在り方を検討する必要がある。

### 3 経営資源としての人材の重要性の高まり

現在、広範な人手不足が顕在化したことにより、人材の希少性についての認識が産業界で共有されるとともに、人材の面から企業の成長が制約されることも多くなり、経営資源としての人材の重要性が相対的に高まることにより、人材の養成・育成が不足しているという問題が浮かびあがってきている。

### 4 中長期視点での人材育成の不足とその影響

事業所内における人的投資は低下していく傾向が見られ、長期的、継続的な傾向として認められるようになってきている。

また現在、事業所内で日常的に育成を担う人材の層が薄くなり、特に若手職員を育成する力が弱くなってきていることも共通認識となっている。

比較的規模の小さな事業所で多い早期離職は若年層のキャリア形成や事業所内の人材の蓄積の面で問題があるだけでなく、定着率が低いことはOJTなどによる事業所内での人材育成のための人材・ノウハウが蓄積されないことにもつながり、さらに育成不足となる悪循環に陥ることになりかねない。

そのため、特に人材育成のための体制が十分でない事業所への育成機会の提供等により人材蓄積を支援することにより、人材育成の底上げを図っていく必要がある。

#### 【OJT】

職場内訓練（On-the-Job Training の略）：職場で実務をさせることで行う従業員の職業教育。事業所内で行われるトレーニング手法、事業所内教育手法の一種。

### 5 事業所や地域の「魅力」としての人材育成

一方、長期的視点で育成を行っている事業所の定着率は高い傾向にある。

県全体で「学ぶ」風土を醸成し、中長期の展望に基づく充実した人材育成策を形成することは、若者や移住希望者にアピールできる事業所や地域の魅力を向上することになり、県内外、国内外からの人材の確保・定着にもつながるものであることから、人材育成の抜本的な強化策を検討する必要がある。

## Ⅲ 産業人材育成強化を進めるための基本方針

これらの背景を踏まえて、以下の基本方針の下に人材育成環境の整備と人材育成施策の強化を図ることとした。

- 1 社会経済動向を見据え、中長期的視点の下に県民所得向上を実現する人材育成策を推進する。
- 2 成長・拡大分野を牽引する人材、地域課題に対応する分野を支える人材の育成を重点的に検討する。  
(併せて高齢者や女性の労働参加を維持・向上するため、介護・保育を支える人材の育成や再就業等のための教育・訓練の充実を図る。)
- 3 県内の教育機関、職業能力開発機関、関係団体の連携を図り、その機能を最大限に活用する。
- 4 人材育成の強化を事業所、地域の魅力として訴求し、県内外、国内外からの人材確保・定着にもつなげていく。

## IV 産業人材育成強化に係る調査と検討の進め方

強化策の方向性については以下の全国的な傾向や国の政策動向、本県の特徴を踏まえて検討を行った。

既存のデータでは明らかでない項目、本県での状況について深掘りして調査すべき項目については事業所アンケートを実施、分析し、強化策の検討に活用した。

強化方針の策定に当たっては、産業界、経済界、教育機関等と幅広く意見交換を行い、共通認識のもとに検討を進めるため「鳥取県産業人材育成強化会議」を開催し、上記の情報収集・調査の結果を基礎資料として、ご意見を伺いながら検討を進めた。

具体的な強化策については、以下の重点検討分野を定め、さらに具体的な調査・検討を行うためのワーキンググループ会議（既存会議の活用を含む。以下同じ。）も開催して意見交換を行った。

### 1 全国的な傾向

今後の社会経済の変化を見越し、それに対応した強化策を検討するため、全国的な傾向について情報収集を行い、検討に反映した。その主なものは以下のとおりである。

- (1) 産業構造と産業別就業者数の変化
- (2) 経済のグローバル化によるインバウンド観光の進展
- (3) ICT人材の不足の深刻化とICT技術進展の他分野への影響
- (4) ものづくり技術人材ニーズの変化（ICT・機械関係の増等）
- (5) 介護・保育分野の人材不足と労働参加率への影響
- (6) 企業の人的投資の傾向と企業規模別の人材育成上の課題

### 2 国の政策動向

国の政策動向のうち、産業人材育成に係る強化策を検討するに当たり、特に本県に大きな影響があると思われるものとして以下のものに着目して情報収集を行い、検討に反映した。

- (1) 実践的職業教育を行う専門職大学等（専門職大学、専門職短期大学、専門職学科）の制度創設
- (2) リカレント教育の拡充と大学等改革

(3) 大学等高等教育無償化

(4) 新たな外国人材の受入・活用（人材不足が深刻な分野での「特定技能」制度の活用、留学生等の国内就業促進等）

### 3 産業人材育成に係る本県の特徴

産業人材育成の強化を検討するに当たり、固有の社会経済動向やニーズ・課題を踏まえる必要があるため、本県の特徴的な傾向、課題等を把握したところ、主なものは以下のとおりであった。

(1) 高校卒業段階での県外への流出が多い。また、高等教育機関卒業段階、特に4年生大学卒業者の県外転出傾向も著しく、Uターン就職率も限られるため、若年層の減少傾向が止まらず、このままでは今後の長期的な人材難の進行が予想される。

(2) 早期離職が多い。事業所における人材の蓄積、若年層のキャリア形成の両面で問題があるとともに、事業所内で新人のOJTを行うべき人材層の喪失にもつながっているため、今後解決すべき大きな課題である。

(3) 国際交通インフラの整備や海外への積極的な広報・プロモーション活動の蓄積により本県では東アジア地域からの観光集客が顕著に伸び、今後も継続的に進展することが見込まれる。これを地域での経済効果の発現に生かし、インバウンド客のリピートや口コミ等を通じた集客拡大による好循環につなげるためにはインバウンド対応人材の育成確保が重要となってきた。

(4) 本県では観光人材専門の養成課程が皆無であり、このままでは今後の成長・拡大分野である観光産業において成長を牽引すべき人材の供給・蓄積が進まない。また、観光関連産業では就業後の研修・訓練機会も少ない現状にある。専門教育課程の確立は、観光関連分野で特に多い早期離職の抑止にも好影響があるとも考えられることから、早急に解決すべき課題である。

(5) 介護分野の人材不足の深刻化が見込まれるとともに、保育人材についても保育需要が一層高まり、人材が不足している。今後も子育て世代の労働力率の更なる上昇や保育ニーズの多様化等により需要が高まると考えられる。

また、本県では、介護福祉士、保育士の資格を取得するための養成機関のほとんどが定員割れし、特に介護福祉士の養成課程は定員割れが著しい状況にある。

当面の対応としては、元気な高齢者など介護を支援するための補助的な人材を求めるとしても、サービスの質を確保・向上していくためには介護福祉士・保育士等の有資格者の確保は不可欠である。

良質な介護・保育サービスの確保は労働参加率の維持・向上にも影響することから本県における基本的な福祉サービスと本県の産業基盤の両方を揺るがす深刻な課題である。

(6) 新規就農者については、I J Uターン者も含めたきめ細かな支援により近年継続的に増加している。

(7) 本県では建設業での高齢化が全国に先行して進行している。中でも型枠大工、とび工、鉄筋工といった建設現場の技能職については、求人倍率が特に高く、人材育成・確保上の課題がより大きいと思われる。

#### 4 事業所アンケートの分析結果の概要

早期離職を始めとした深掘りして調査すべき特に重要な本県の傾向や、既存のデータでは把握できない傾向を調査するため、県内事業所を対象としたアンケート調査を行い、その分析結果を強化策検討に反映した。アンケート調査で明らかになった主な事項は以下のとおりである。

- (1) 観光関連産業、製造業、農林水産業、建設業分野では正社員採用後の定着率と新入社員等の研修実施割合が低い。特に観光分野に関連する業種についてはいずれも最も低い。
- (2) 計画的なO J Tを実施したり、人材育成・能力開発の方針をもつ事業所は定着率が高い傾向があり、「長期的視点による人材育成策」の実施やその必要性に係る認識の共有が人材の定着・早期離職防止に影響を及ぼしていると考えられる。
- (3) 採用後3年後の定着率の低い事業所は課題として「指導する人材の不足」をあげる事業所が多く、若手職員を指導すべき「先輩や直属の上司」などの中堅層の薄さや人材育成に係るノウハウ・経験の不足が影響していることが伺える。
- (4) 外国人対応人材の確保・育成ニーズは宿泊業をはじめ観光関連産業で際立って大きくなっているが、外国語能力の習得のための研修を受けさせている割合は全業種平均より低い。
- (5) I C T活用の取組を主導する人材が全般的に不足している。比較的規模の大きな事業所ではI C T技術者の不足も課題である。

#### 5 ワーキンググループ会議での調査・検討

特に具体的な検討を要する産業分野や特定課題として、以下の分野・課題について、ワーキンググループ会議を組織して調査・検討を行い、全体会議での検討に反映した。

- (1) 経済のグローバル化、第4次産業革命等の潮流を背景とした今後成長・拡大が見込まれる分野として、①観光分野、②I C T分野、③ものづくり分野
- (2) 地域の課題に対応する基本的な分野として、④介護分野、⑤保育分野、⑥農林



水産業分野、⑦建設業分野

(3) 国の政策動向を踏まえた特定課題として、⑧専門職大学等の高校卒業後の県内職業教育の充実

## V 各分野における産業人材育成強化の方向性と強化策

### 1 全分野共通

#### (1) 現状と人材育成に係る主な課題

本県では特に若者の早期離職防止が重要課題である。

現在も早期離職が多く、特に小規模な事業所、観光関連産業、建設業等で深刻である。

事業所における人材の蓄積、若年層のキャリア形成の面で問題があるとともに、事業所内で新人のOJTを行うべき人材層の喪失にもつながり悪循環となることも考えられることから、早急に解決すべき大きな課題である。長期的な育成の視点による人材育成の取り組みが離職と関連することも明らかであることから、中長期の視点に立った人材育成の充実を図っていくことが必要である。

また、従業員を育成する機会を確保することは、「人材を大事にする」メッセージとして個々の事業所や地域の人材の確保にも影響することから、県全体として就業後の育成を充実し、アピールしていく必要がある。

全国的にも企業の人材育成機能の低下が指摘されているが、本県でも、各事業所で新人を育成すべき中堅層が薄くなりOJTができなくなっている状況が広がっている。また、小規模な事業所ほどOFF-JTの研修機会を独自に設けることも困難であることが明らかであり、最低限の共通基盤として集合研修など小規模な事業所が活用可能な外部のOFF-JTの機会を確保することが必要である。

幸い本県では商工団体を始めとする関係団体において各種の階層別研修等の機会の確保が一部図られていることから、その取り組みを結集し、各団体の研修機会について課題の大きな分野の事業所や小規模な事業所が参加しやすい環境を整備していった上で、不足する部分については充実を図ることを検討していく必要がある。

高等教育機関や専門学校は求職者の資格取得のための教育・訓練の場として大きな役割を果たしているが、本県で人材育成ニーズの特に高い分野については拡充していく必要がある。

また、各教育機関の社会人のキャリアアップのためのリカレント教育の場としての活用や研修・訓練への教育機関の人的資源の活用についても、各教育機関に適した分野において検討していく必要がある。

県内の高等教育機関、経済団体、県で構成されリカレント教育の推進等についても議論されている「とっとりプラットフォーム5+α」とも連携を図っていく必要がある。

県内の短期大学、専門学校、職業能力開発施設での職業教育は県内での就業に直結し、若者の地元就業促進に大きな役割を果たしているが、その多くで定員割れが

発生し、十分な活用ができていない状況にある。

その背景として「宣伝下手」の要因もあると思われることから、各機関が自らPR策を充実させるとともに、教育界を始めとした関係機関も育成内容や魅力の周知に協力していく必要がある。

関係行政機関等においても「若者層の確保」を図るための政策資源としての有用性を認め、新たな視点のもとに県内外へのPR強化に協力していくべきである。

特に、成長拡大分野や介護分野・保育分野といった、県経済の成長や地域の課題解決のために重要な分野に係る養成課程については対応が急がれることから県内外への周知、情報発信、イメージアップについて関係機関の協力を得て早期に実行に移していくことが必要である。

### 【OFF-JT】

職場外訓練（off-the-job training の略）：講習会や研修会を開き、OJT（前述）では習得できない知識や技術を教育すること。

## （2）育成強化の方向性と強化策

育成強化の方向性	強化策
在職者研修機会の充実	○関係機関の連携組織「鳥取県産業人材育成プラットフォーム」を形成し、研修情報の共有・発信と研修内容の調整・協力を実施 ○新人層や後進指導に当たる中堅社員の育成・研修の充実 ○鳥取県産業人材育成プラットフォームにコーディネーターを配置し、研修・訓練の受講促進を図ることを検討
大学等の教育資源の活用	○大学等の資源と県内企業ニーズのマッチングのためのセミナー・見学会の開催 ○研修・職業訓練での大学等人材の活用 ○在職者研修機会として履修証明プログラム、科目履修制度の活用
教育機関、職業能力開発機関の活用促進	○教育機関・職業能力開発機関の活用促進に向けた県内外へのPR強化

## （3）強化策を担う機関・団体

鳥取県（鳥取県産業人材育成プラットフォーム）、鳥取県教育委員会、高等教育機関、専門学校

### 【鳥取県産業人材育成プラットフォーム】

中小企業の従業員を対象とした人材育成について、産業界のニーズに応じた研修を、商工団体、産業支援機関、経営者協会、職業能力開発協会、ポリテクセンター、ふるさと鳥取県定住機構、高等教育機関、市町村等が連携して実施するための連携体

(4) 育成強化の対象の中心となる人材層

- ・ 在職者（新入社員～中堅層）

## 2 観光分野

### (1) 現状と人材育成に係る主な課題

本県では、これまでの近隣諸国・地域との継続的な交流を生かした交通インフラの整備や、積極的な広報・プロモーション活動の蓄積により東アジア地域からの観光集客が顕著に伸び、今後も継続的に進展することが見込まれる。

これを地域での経済効果の発現に生かし、インバウンド客への広範な魅力のアピールや満足度向上によるリピーター化や、口コミ・ソーシャルメディアによる発信を通じた持続的な集客の拡大を図っていくためにはインバウンド対応人材の育成確保が必要である。

観光関連事業所の間でもインバウンド対応のための外国人材育成（東アジア諸国・地域からの長期インターンや留学後の就業等）へのニーズや在職者の英語習得等の必要性の認識も高まっているため、対応した養成・訓練課程の確立を検討していく必要がある。

一方、本県では観光人材専門の養成課程が皆無であり、観光関連産業では就業後の研修・訓練機会も少なく、このままでは、地域観光分野に関心をもつ若年者の進学時の転出も続き、今後の成長・拡大分野である観光産業において成長を牽引すべき人材の蓄積が進まない。

また、専門の養成課程の欠落は観光関連分野での人材確保難だけでなく、特に多い早期離職の要因の一つともなっていると考えられることから、早急に解決すべき課題である。

離職・人材確保難には勤務条件の特殊性の影響が大きく、働き方改革等による改善などによる対応も必要であるが、養成課程において長期の企業実習を取り入れるなど、就業前の業務への理解を図る対応を充実していく必要がある。

就業後の育成・訓練機会が最も手薄な分野であることも若年層の職場としての魅力や離職等に影響していると考えられるため、新人やその育成を担う中堅層を中心とした研修・訓練機会の充実を図っていくことが特に必要な分野である。

### (2) 育成強化の方向性と強化策

育成強化の方向性	強化策
インバウンド対応人材の育成	○英語習得とおもてなし実務を組み合わせた在職者訓練・研修実施を産業人材育成センターで検討
観光人材養成課程の創設	○産業人材育成センターへの観光人材専門の養成課程（求職者・新卒者）創設を検討（訓練内容：インバウンド対応、ICT活用技術、観光業へのインターンシップ等） ○新たな養成機会の必要性検討（ニーズ調査等）

(3) 強化策を担う機関・団体

鳥取県、観光関係団体

(4) 育成強化の対象の中心となる人材層

・観光分野の在職者（新入社員～中堅層） ・求職者 ・新卒者

### 3 ICT分野

#### (1) 現状と人材育成に係る主な課題

ICT分野では全国的に人材ニーズが継続的に高まり、本県でも今後人材不足が深刻化すると予想されるが、大都市部での人材ニーズが高く、養成する人材の流出も懸念されるため、地域産業や地域課題と結びついた実践的な養成に取り組んでいく必要がある。

そのため、現在主要な養成の場となっている高等教育機関の機能の充実を産業界との連携のもとで図り、地域の持続性あるICT人材育成拠点として強化していくことが必要である。

ICTに関する人材育成は情報通信産業分野だけでなく、あらゆる産業領域の成長や生産性向上に不可欠であることから、広範な人材層の形成を目指して小中高生なども対象に早期にICTの魅力に触れる機会を確保することなどにより、ICT人材育成を図っていくための環境を整備していく必要がある。

ICT専門の専門学校が減少するなどICT人材の育成ニーズの高まりに対して県内での高校卒業後のICT人材養成機会の選択肢は多くない状況があることも県外への人材流出の要因になっていると考えられることから、養成課程の充実や他職種からICT分野に転身する者の訓練の充実を検討していく必要がある。

ICT分野の技術革新や環境変化は急速に進展しているため、対応する技術習得のための定期的且つ継続的な各種研修の機会を確保していくことも必要である。

#### (2) 育成強化の方向性と強化策

育成強化の方向性	強化策
早期からのICT人材育成環境の整備	○とっとりIoT推進ラボ、鳥取県情報産業協会等の企業と学校現場が連携した人材育成プログラムの拡大（対象を小中学校も含めて拡大。実践的なプログラミング教室等の導入）
県内で活躍できる人材の育成	○とっとりIoT推進ラボにおける高等教育機関を拠点とした産学官連携による人材育成プログラムの拡充
ICT技術の進展に対応した育成	○事業所内の人材育成支援 ○求職者を対象とした研修充実
ICT技術者の新たな養成機会の検討	○新たな養成機会の必要性検討（ニーズ調査等）

(3) 強化策を担う機関・団体

鳥取県(とっとりIoT推進ラボ)、鳥取県教育委員会、私立学校、情報産業協会、職業能力開発協会、高等教育機関、鳥取県産業技術センター、鳥取県産業振興機構、ポリテクセンター

**【とっとりIoT推進ラボ】**

企業、金融機関、学術機関などの幅広い分野が参画し第4次産業革命の県内展開を推進するコンソーシアム。(サービス開発、モデル実証 等)

(4) 育成強化の対象の中心となる人材層

- ・ 情報通信産業及び他分野のICT関連技術者(新入社員～中堅層)
- ・ 求職者
- ・ 新卒者
- ・ 小中高生及び大学生等



## 4 ものづくり分野

### (1) 現状と人材育成に係る主な課題

第4次産業革命等を背景に全国的にもものづくり（製造業）分野におけるICT関連や機械関係の技術人材の不足の拡大が見込まれている。

一方で、「理系離れ」などの傾向により、ものづくり分野の人材確保が困難な状況がある。

特に、本県のものづくり分野の今後の成長のために不可欠な付加価値向上や生産性の向上には、商品や製造手法の開発・設計に関わる技術人材や、生産管理・品質管理の高度化を推進するための技術人材の確保・充実が必要であるため、県内高等教育機関卒業者の県内就業の促進に加え、より広範な技術人材の養成や就業後のものづくり技術や最新ICT技術に係る育成の充実が必要である。

求人倍率が高く推移し、人材確保が困難なものづくりの製造・加工に当たる技能人材についても、生産性の向上や業務の高度化を図るため、養成方法の見直しなどによる育成の充実が必要である。

### (2) 育成強化の方向性と強化策

育成強化の方向性	強化策
在職者研修等の充実	○ものづくり新人研修（実習を中心とした研修） ○最新ICT技術、生産管理、品質管理、マーケティング知識等の研修 ○専門家派遣による各社の課題解決を通じた人材育成
高度技能者・技術者の育成	○AI活用の実証実験を通じて構築する育成体系「MONOZUKURIエキスパート」に基づく人材育成 ○職業能力開発体系を踏まえた訓練プログラム開発の過程における実証講義・訓練
ものづくり技術者養成機会の検討	○ものづくり技術者の養成課程の充実の検討 ○新たな養成機会の必要性検討（ニーズ調査等）

### (3) 強化策を担う機関・団体

鳥取県、鳥取県産業技術センター、鳥取県産業振興機構、ポリテクセンター、鳥取大学、米子工業高等専門学校、職業能力開発総合大学校

### (4) 育成強化の対象の中心となる人材層

- ・ものづくり（製造業）分野の技能者及び技術者（新入社員～中堅層）
- ・求職者 ・新卒者

## 5 介護分野

### (1) 現状と人材育成に係る主な課題

介護分野の人材不足の深刻化が見込まれているが、特に本県では、介護福祉士の資格を取得するための養成機関が全て定員を大幅に下回る深刻な状況にある。

短期的対応としては、元気な高齢者など介護を支援するための補助的な人材を求めるとしても、サービスの質を確保・向上していくためには介護福祉士等の有資格者の確保は不可欠である。

介護職を志望する者が減少している背景には、処遇に対して責任が重いなどといったイメージが定着し、近年改善されてきている状況について知られていないこともあるため、長期的・抜本的な改善策としては初等中等教育段階での取組が不可欠であり、まず教職員を対象に介護職についての正確な現状認識を広めることが必要である。

介護分野での離職防止・定着促進のための事業所内の育成・サポート体制の確立に「エルダー・メンター制度」は有効であるが、取組事例がまだ少なく事業所の間で認識が薄いため、効果を明らかにして普及を図る必要がある。

現在、求職者を対象とした介護福祉士資格取得の職業訓練は、養成課程のうちの多くを占め、有資格人材養成の有力な手段の一つとなっている。

制度周知についてはこれまではもっぱら国ハローワークでの案内が主であり、求人者向けの媒体の活用など、広報媒体の改善や県内外の県立ハローワークなど紹介窓口の充実による拡大の余地がある。

また、養成研修の実施時期を調整するなどの改善を図ることにより、養成研修を受けやすい環境をつくる必要がある。

介護人材確保の深刻さに鑑み、今後は外国人の養成を図ることも検討していく必要があるが、まず日本語の習得支援や育成環境の整備を進めていく必要がある。

### (2) 育成強化の方向性と強化策

育成強化の方向性	強化策
中高生へのキャリア教育充実	○教職員の介護職理解促進（出前説明会、研修等）
早期離職防止・定着促進のための育成制度、研修の充実	○先輩職員による新人職員のサポート制度（エルダー・メンター制度）の普及 ○介護事業所を対象とした新人研修、管理者向け研修の実施
産業人材育成センターの介護福祉士資格取得等のための養成訓練の広報・拡充	○募集・広報早期化、求人媒体の広報活用、県内外の県立ハローワーク等の窓口での紹介等

外国人介護従事者の学習強化や育成環境整備への支援

○外国人介護従事者の日本語学習等の支援を介護福祉士養成施設にも拡大

(3) 強化策を担う機関・団体

鳥取県、鳥取県教育委員会、鳥取県社会福祉協議会、介護労働安定センター、ふるさと鳥取県定住機構、鳥取労働局、ハローワーク、専門学校

(4) 育成強化の対象の中心となる人材層

・介護福祉士を始めとした介護職従事者 ・求職者 ・新卒者 ・中高生

## 6 保育分野

### (1) 現状と人材育成に係る主な課題

本県では現在、保育需要の高まりにより、人材が不足している。今後も子育て世代の労働力率の更なる向上や保育ニーズの多様化等により需要が高まると考えられる中で、一方では保育士の資格を取得する養成機関に定員割れが生じていることから、これらの需要に対応していくための保育士の確保は不可欠である。

初等中等教育段階での職場実習やボランティアで保育を体験したことが保育士志望のきっかけになっている者が多いことが明らかになっているため、教育現場で保育職についての認識を深めることは効果が高いと考えられる。

処遇に比較して責任が重いなどといったイメージが定着し、近年改善されてきている状況についても知られていないことから、正確な現状認識を広め、イメージアップを図っていくことも必要である。

また、鳥取の豊かな自然を活かした「自然保育」や「子育て王国とっとり」としての特徴を生かし、鳥取県での保育士の仕事の魅力を県内外に発信していくことも効果があると考えられる。

保育士の潜在有資格者についてはアンケート調査の実施を通じて、保育職に就業する可能性のある者に情報を届けることが可能になったことから、鳥取県保育士・保育所支援センター等により、これを復職等を目指した人材育成に活用していく必要がある。

保育士資格取得のための求職者を対象とした職業訓練についてはこれまで周知が十分行われていなかったため、募集の早期化と合わせ、求人者向けの媒体の活用など、広報媒体の改善、県内外の県立ハローワークなど紹介窓口の充実による拡大の余地が大きい。

#### 【自然保育】

森、川、里山、畑、海等の自然環境での体験を中心とした保育

### (2) 育成強化の方向性と強化策

育成強化の方向性	強化策
中高生へのキャリア教育充実	○中高生向けガイドブックの作成や、高校生向け出前授業の実施 ○進路指導担当教諭などへの保育の社会的意義等のガイダンス
産業人材育成センターの保育士資格取得等のための養成訓練の広報・拡充	○募集・広報早期化、求人媒体の広報活用、県内外の県立ハローワーク等の窓口での紹介等

潜在保育士の再就職支援 研修の充実	○再就職を支援するためのセミナー・職場体験を 充実し、復職希望者へ情報提供
早期離職防止・定着促進の ための人材育成制度の充 実	○先輩職員による新人職員のサポート制度(エル ダー制度)の普及

(3) 強化策を担う機関・団体

鳥取県、鳥取県教育委員会、鳥取県社会福祉協議会、ふるさと鳥取県定住機構、  
鳥取労働局、ハローワーク、鳥取大学、鳥取短期大学

(4) 育成強化の対象の中心となる人材層

・保育士 ・求職者 ・新卒者 ・中高生

## 7 農林水産業分野

### (1) 現状と人材育成に係る主な課題

本県では、鳥取県版農の雇用事業、緑の雇用、漁業就業者確保対策事業等により、雇用されながら研修できるなど、安心して学べる環境があり、新規就農者数はI J Uターン者も含めたきめ細かな支援により近年継続的に増加している。

今後も必要人材を確保し、農林水産業の中心的な担い手として育成していくため、農業大学校等の養成施設と高校や高等教育機関、現場が連携を強化して、農林水産業を担う人材育成に取り組んでいく必要がある。

林業の経験の浅い者の育成の拠点として新たに平成31年4月に「にちなん中国山地林業アカデミー」が開校される。

### (2) 育成強化の方向性と強化策

育成強化の方向性	強化策
高校から大学まで連携した担い手育成強化	○スーパー農林水産業士認証制度の充実(中高生向けPR、実習拡大等)
農業大学校での育成充実	○生産工程管理手法等カリキュラム充実
経験の浅い林業者向けの育成充実	○にちなん中国山地林業アカデミーが実施する育成講習等の支援
雇用されながら研修を受ける仕組み(農の雇用ステップアップ支援事業等)の充実	○中核職員の人材育成

### (3) 強化策を担う機関・団体

鳥取県、鳥取県教育委員会、高等学校、鳥取大学、J A、日南町、鳥取県森林組合連合会、鳥取県農業会議、(公財)鳥取県農業農村担い手育成機構、(公財)鳥取県林業担い手育成財団、鳥取県漁業協同組合等

### (4) 育成強化の対象の中心となる人材層

・農林水産業従事者(新規就農者(被雇用者を含む)) ・求職者 ・高校生

## 8 建設業分野

### (1) 現状と人材育成に係る主な課題

本県では建設業での高齢化が全国に先行して進行しているため、地域の公共インフラの維持管理等に将来支障が生じることも考えられる。

中でも建設現場を担う型枠大工、とび工、鉄筋工といった建設技能職については、求人倍率が特に高く、人材育成・確保上の課題が特に大きいと思われるため、必要な人材を確実に確保していくためには離職の防止、育成の充実、職場環境の改善等の対策強化が必要である。

特に小規模な事業所では高齢化の進展により、事業所内で若手を育成すべき中堅層が不足している場合が多くなってきており、技能職種ごとに事業所間で協力した育成の取組が必要である。

また、資格取得の促進や高校（専門高校及び普通科高校）での実践的キャリア教育の充実や児童生徒や県民を対象とした建設業に関する情報発信の強化も必要である。

### (2) 育成強化の方向性と強化策

育成強化の方向性	強化策
若年技能者の育成・定着を図る研修の充実	○産業人材育成センターでの優れた技能者等による若年技能者向け実習・講義等の新設
高校でのキャリア教育の充実	○普通科高校、機械・電気電子系学科等へもキャリア教育を拡大 ○実際の現場に即した実践的な研修機会の充実 ○高校生の資格取得のための研修機会の充実
技術に係る在職者研修及び資格取得支援の充実	○建設技術に係る研修機会の充実 ○ICT活用に係る研修機会の充実 ○在職者の資格取得のための研修機会の充実
小中学生からのキャリア教育の充実	○建設業魅力発信の充実 ○建設業職場体験の拡大

### (3) 強化策を担う機関・団体

鳥取県、鳥取県教育委員会、鳥取県建設分野担い手確保・育成連携協議会、鳥取県建設技術センター、職業能力開発協会、技能士会連合会

#### 【鳥取県建設分野担い手確保・育成連携協議会】

県、県教委、市町村、建設関係団体、高等教育機関が連携し、多様なニーズに対応した研修の企画運営・情報発信等を実施

(4) 育成強化の対象の中心となる人材層

- ・建設業の技能者および技術者
- ・新卒者
- ・小中高生



## 9 専門職大学等の高校卒業後の県内職業教育の充実の在り方の継続検討

### (1) 高校卒業後の進路・就業の状況と県内教育機関充実の必要性

本県では、高校卒業段階での県外への流出が多く、特に大学進学者の「残留率」（進学者のうち県内に残る割合）は都道府県中第46位と低い。県内高等教育機関卒業段階のうち、4年制大学卒業者の県外転出傾向も著しく、県外進学者のUターン就職率も限られるため、若年層の減少傾向は止まらず、このままでは今後、長期的な人材難の進行が予想される。

全国的にも、企業の人的投資や人材育成力の継続的な減退傾向がある中で、もともと中小企業の割合が高く、事業所内での人材育成資源の確保に限界のある本県では、高校卒業後の職業教育の充実の必要性は特に高いと考えられる。

高校卒業後の進路として高学歴化志向の傾向が長期的に継続し、高等教育の無償化の動向などを背景に今後も進展が予想される中で、特に残留率が低い本県では4年制大学での職業教育の充実については特に重点的に検討していく必要がある。

### (2) 専門職大学等に係る動向

実践的職業教育を行う新たな高等教育機関として専門職大学等（専門職大学、専門職短期大学、専門職学科）が制度化され、平成31年度から設置可能となった。

#### ア 専門職大学制度が求められる背景

専門職大学等は「今後の成長分野を見据えて新たに養成すべき専門職業人材」の養成を目的とした新たな高等教育機関として創設されたもので、制度化の背景としては、進学率上昇に伴う学生の資質やニーズの多様化、実践的教育や社会人の学び直しのニーズへの対応、変化の激しい社会に対応した成長分野を担う人材の育成の必要性等があげられている。

#### イ 専門職大学の特徴

専門職大学は上記の目的に沿った以下のような特徴がある。

- ① 実習、特に企業実習を重視（卒業要件単位の1/3以上は実習で習得し、そのうちの多くを長期の企業実習で行う）した実践的な職業教育を実施
- ② 産業界や地域の意見を反映（関係者と「教育連携協議会」を組織）し、地域の産業ニーズに対応した教育課程を編成
- ③ 最新の生きた知識・技術を教授するため、専任教員の4割以上は実業界で実績のある実務家教員を配置
- ④ 専門高校卒業生や社会人経験者などに配慮した入学者選抜を努力義務化
- ⑤ 少人数授業（原則40人以下）、展開科目（専攻分野で「創造的役割」を果たすために合わせて習得する他分野の専門科目）などの独特の教育課程の設置
- ⑥ 設置基準上比較的小規模な定員も設定

#### ウ 専門職大学創設に係る現状

平成31年度開学に向けた申請は全国で計17件行われたが、既存の専門学校の移行を想定したものが多く、「成長分野」の申請はほとんどなかった。認可されたものは3件にとどまっている。

平成32年度開学に向けた申請は全国で計20件で、成長分野の例としてあげられていたICT、観光、農業に係る申請案件が増え、公立の大学等の申請も行われている。

当初、既存の大学等と比較して容易に低コストに創設できるという認識が広く共有され、高等教育としての質の担保が課題と目されていたが、平成31年度開学に向けた、実際の専門職大学等の認可に当たっては、新たな高等教育機関としての高い水準の教育施設等の整備や高度な教育人材の確保が求められ、関係者の間では既存の大学よりも高いレベルが求められているとの評価もある。

これにより、一定の水準が担保されることが明確になったが、一方で開設に当たっては相当の準備体制とコストが必要であることが明らかになった。そのため、ニーズ等だけでなく、制度的な要件や、必要なコストの水準その他の課題を正しく把握していくとともに費用対効果の評価がより重要となっている。

### (3) 今後の検討の方向性

専門職大学等新たな機関の設置や既存の機関の充実の検討（高等学校への専攻科の設置や職業能力開発施設の拡充など）に当たっては、「県内産業への人材供給（就業）の担保」、「人材供給を行う業界の協力体制の確保」、「既存教育機関との役割分担・共存」を図ることを前提とする必要があるとともに、費用対効果も検討していく必要がある。

そのためには、ニーズ、今後の動向をまず把握していく必要がある。

#### ア ニーズ・動向調査の必要性

基本となる要素として、本強化方針において成長・拡大分野としている観光分野、ICT分野、ものづくり分野を中心とした各産業界の中核人材の養成のニーズの数量や内訳を中心に、県内外の入学ニーズ（学生等の確保可能性）、全国動向や事例の情報収集等も行っていくことがまず必要である。

専門職大学等の特徴のうち、特に（2）イ①～④については、養成した人材の地域での就業の促進にも活用が見込める仕組みであるため、高校卒業後の職業教育の充実を図るに当たって選択肢の一つとして調査していくべきである。

#### イ 観光分野に関する職業訓練の検証

今後の成長拡大が見込まれる産業分野を中心に調査・検討すべきであるが、そのうち観光分野については教育機関・職業能力開発機関を通じて専門の養成課程が皆無であることから、まず職業能力開発としての養成課程を創設し、実践したうえで必要性を評価していく必要がある。

#### ウ 既存の教育機関・職業能力開発機関の活用促進

既存の教育機関、職業能力開発機関における職業教育の魅力向上、活用促進

を図ることが、費用対効果の面で有利であることは明らかであり、まずこれを検討し、最大限の活用を図っていくべきである。

県内外への周知、情報発信、イメージアップについて関係機関の協力を得て注力することが最も早期に効果を発現できる方策であるため、早急に実行に移していくことがまず求められる。

また、専門職大学等の制度に組み込まれている、地域での就業促進に活用可能な仕組み・特徴の中には他機関でも実施可能な要素もあることから、制度、関連事例等の調査・評価の結果をもとに、他の種類の教育機関、職業能力開発機関での応用・活用についても検討していく必要がある。

費用対効果を踏まえて既存の教育機関・職業能力開発機関の専門職大学等への移行の可能性についても国の施策動向も把握しながら併せて検討していく必要がある。

#### エ 今後の検討に当たって特に留意すべき事項

上記を踏まえ、高校卒業後の県内での職業教育の充実の在り方の継続検討に当たり特に以下の点に留意すべきである。

##### ① 県内就業につなげる仕組み・方策

養成した人材が県内に就業していくことが前提となるため、上記の専門職大学の特徴や県内高校からの推薦制などの活用、応用など実行性のある県内就業促進の仕組みを検討する必要がある。

##### ② 教育機関間の役割分担・共存

今後充実すべき分野などについては、既存の教育機関とともに役割分担も含め、共存し相乗効果があがるあり方を検討する必要がある。

##### ③ 留学生等の受け入れ・県内就業促進等

18歳人口の減少が見込まれる中で、県内産業を支える人材を確保していくには県外・国外からの人材の呼び込みも想定する必要がある。特に東アジアからの留学生や1年間の長期インターンシップ生の受け入れと卒業後の就業については、進展するインバウンド観光への対応の観点からニーズが高まり、留学生等の育成の受け皿としての教育機関の充実という観点からも検討していく必要がある。

その上で、既存の教育機関等を始めとした役割分担・協力を図っていくべき関係者との間で基本方針に係る協議を行い、広くあり方にかかる議論を行っていく必要がある。

## VI 鳥取県産業人材育成強化方針に基づく今後の展開

- 1 鳥取県産業人材育成強化方針の対象期間は概ね5年程度として強化策を実行に移していく。
- 2 「育成強化の方向性と強化策」に基づき、すぐに実行できる強化策はできるだけ早期に取り組むものとする。
- 3 引き続き検討を要するものについては、必要な分野・課題ごとに強化策を担う機関・団体等による検討・推進体制を組んだ上で、強化策の具体化を進めていくものとする。