

玉木議員 要望項目一覧

令和8年度9月補正分

担当課	要望項目	左に対する対応方針等
人口戦略課	1 地域未来戦略・骨太方針2026の実装を加速し、鳥取県の経済成長と人口減少対策に直結させる『とっとり地域未来戦略・官民投資ロードマップ』の策定について 本県は、令和8年度に人口戦略推進本部と産業クラスター室を設置し、国の地域未来戦略に呼応して、環境分野、フード・マニファクチャリング（水産）×観光分野、農林分野、農林分野×製造業の第1弾4件を『とっとり地域産業成長プラン』として国へ事前確認のため提出されるなど、これまでの迅速な対応に敬意を表します。 一方、国の骨太方針2026は、強い地域経済の構築を地域未来戦略の中心に据え、投資促進策、インフラ整備、成長資金、企業支援、規制・制度改革、産業人材育成を一体的に進める方針を示しました。さらに、各地域の投資状況を把握・公表する『国内投資マップ』を定期的に改定するとともに、個別計画には数値目標と5W1Hを明確にし、PDCAを徹底するとしています。 全国知事会も、いわゆる『ばらまき型』事業からの脱却を掲げ、大規模投資を行う中核企業だけでなく、サプライチェーンを支える中小企業を含めた一体的支援、人材の確保・育成、そして若者・女性が残りたい、戻りたい、行きたいと思える良質な雇用の創出を求めています。鳥取県の県民会議においても、中小企業を主役とし、成長の果実を地域全体へ広げることの重要性が指摘されています。 今後、鳥取県に求められるのは、重点化する分野と見直す分野を明確にし、国費、県費、民間資金、インフラ整備、規制改革、人材育成を複数年度で束ねるとともに、その投資を県内企業の受注拡大、付加価値と賃金の上昇、若者・女性の県内定着、県税収の増加までを共通の成果指標として一貫して確認する仕組みが必要だと考えます。 国が示す17の戦略分野を横並びに追うのではなく、鳥取の企業、大学・高専、産業人材、物流基盤、農林水産資源、自然資本を結び、令和8年度中に、令和9年度から令和12年度までを集中実行期間とし、県民が成果を実感できる『鳥取の勝ち筋』へ政策資源を集中させる『とっとり地域未来戦略・官民投資ロードマップ』を策定すること、また、令和9年度当初予算に反映することを要望します。	国の地域未来戦略に呼応して、本県の地域特性や産業集積等の強みを踏まえて今後注力していく分野を設定した「とっとり地域産業成長プラン」の策定に併せ、各分野に共通して必要となる「戦略的デジタル化」、「人材確保・育成」、「産学官連携」を反映したプランの策定を進めている。加えて、鳥取県産業振興未来ビジョンでは、県経済・産業の活力を引き出し、持続的発展を実現するため、「地域産業の安定」、「成長力の強化」、「人材の基盤づくり」の3つの視点から集中的に取り組む6つのプランを策定し、進捗状況を見える化するためのKPIを設定、PDCAサイクルを回し、経済成長と人口減少対策を一体として事業を進めている。 今後、引き続き県内事業者の意見を聞きながら、地域産業成長プランの策定、改訂を進めるとともに、事業者の設備投資、事業拡大の促進を図っていく。また国の支援策などを活用しながら、令和9年度当初予算において必要な支援策の検討を進めていく。

担当課	要望項目	左に対する対応方針等
観光交流局 交流推進課、 雇用人材局 雇用・働き方 政策課	2 外国人材とともに暮らす『選ばれる鳥取』を実現する共生・定着の実行戦略と、責任ある受入環境の整備について 本県は、外国人総合相談窓口、日本語教育、多文化共生サポーター、外国人材の住環境の整備、介護分野の受入支援など、県内の実情に応じた施策を進めてこられました。令和8年度に、多文化共生に関する単独の指針・計画の策定へ踏み出されたことも重要な前進であり、敬意を表します。 一方、県内の外国人労働者は2015年の1,798人から2025年には4,478人へ2.49倍となり、外国人住民も6,432人と過去最多です。2027年4月には育成就労制度が始まり、人材獲得をめぐる地域間・企業間競争は一層強まります。外国人を不足する労働力としてだけでなく、地域で暮らす生活者、地域産業と地域社会をともに支える県民の一員として迎える政策が、これまで以上に必要です。 求められるのは、受入人数を増やすことそのものではありません。日本の法令や生活ルールを分かりやすく伝え、守っていただくことと、適正な雇用、権利保障、差別・偏見の防止、安心できる住居、日本語、医療、教育、相談環境を整えることを両輪で進める必要があります。外国人住民と県民、働く人と受入企業の双方が、安全・安心と信頼を実感できてこそ、持続可能な共生と定着につながります。 先般の一般財団法人外国人材共生支援全国協会（NAGOMI）鳥取県支部意見交換会において、私も『選ばれる日本、その中でも選ばれる鳥取』を目指し、国の基本法整備と地域での先行実装を同時に進める必要性を共有しました。 外国人住民が『鳥取に来てよかった。この企業で働けてよかった』、受入企業が『この人に来てもらってよかった』と互いに感じられる関係をつくる。国籍を問わず、ルールを守り、尊重し合い、『お互いさま・おかげさま』で暮らせる鳥取を目指すそのために、令和8年度の県計画を2027～2030年度の『とっとり外国人材共生・定着戦略』へ高め、政策統轄監を司令塔に専任の実行責任者を置くこと、そして令和9年度から『とっとり共生パートナー認証』（※）を始め、責任ある受入れが企業の強みとして評価される仕組みをつくることを要望します。 ※『とっとり共生パートナー認証』は、企業を縛るための制度ではなく、良い受入れを行う企業を県が見える化し、外国人材からの信頼、採用力、定着率を高め、県の支援や広報でも評価する仕組みです。『この企業で働きたい』と選ばれる企業を増やすことが『鳥取で暮らし続けたい』に繋がっていくと考えます。	外国人を含む住民が安心して活躍できる多文化共生社会を目指し、産学官で構成する「鳥取県多文化共生支援ネットワーク」（会長：政策統轄監）において、より幅広く意見集約を行うとともに、庁内の横連携を強化することで対応策を具体的に実行していく。 企業の外国人材の受入れを評価する仕組みについては、行政の認証により企業の外国人雇用に影響が生じる懸念があること、また認証に関する企業の手続負担を増やさないためにも、認証方式でなく、企業側に外国人材共生に関する取組を自主的に宣言していただく方式などを、市町村や商工団体等の御意見も参考にしながら検討する。

担当課	要望項目	左に対する対応方針等
ささえあい福祉局 孤独・孤立対策課	3 身寄りのない県民等の尊厳を守り、生前から死後まで切れ目のない支援体制を構築する『とっとり終活・身元支援センター』の創設について 本県は、『とっとり孤独・孤立対策官民連携プラットフォーム』に、司法、権利擁護、介護、医療、市町村等の実務者で構成する『身寄りのない方を地域で支えるワーキンググループ』を設置し、身元保証、財産管理、入院・入所手続、死後事務等の支援策を検討しておられます。県内の現場課題を正面から受け止め、令和8年8月には報告書案の協議まで進められていることは重要な前進であり、敬意を表します。 一方、単身世帯の増加や家族関係の変化により、親族がいない人だけでなく、親族が遠方、高齢、疎遠、病気等のため実際の支援を頼めない人が増えています。問題は『一人暮らしか』『戸籍上の親族がいるか』だけではありません。緊急連絡、入退院・入退所、支払いと金銭管理、日常生活、住まい、本人の意思決定、遺体・火葬・遺骨・遺品等の死後事務について、誰がどの機能を担えるのかを見極める必要があります。 現状では、制度や窓口が分野ごとに分かれ、現場職員の善意による業務外の支援に依存する場面があります。とりわけ、判断能力が十分でない人、低所得・低資産の人、債務や相続上の課題がある人、中山間地域に住む人は、契約型の民間サービスや既存事業の対象になりにくく、支援の谷間に置かれかねません。米子市の実証事業も大切な先行例ですが、対象を判断能力や債務等の条件で限定し、死後事務を対象外としており、県全体を覆う公的な補完体制が必要です。 国においては、令和8年6月に社会福祉法等の一部を改正する法律が公布され、頼れる身寄りがいない高齢者等への日常生活支援、入院等の手続支援、死後事務支援を第二種社会福祉事業に位置付け、相談体制を整備する方向が明確になりました。福祉サービス利用援助事業も、対象と支援範囲を広げる改正が行われています。 今こそ鳥取県が、市町村任せや個別対応にとどめず、19市町村の実態を同じ物差しで把握し、東部・中部・西部のどこに住んでいても、生前から死後まで切れ目なく相談と支援につながる県内共通の仕組みを整えるべきです。本人の意思と尊厳を中心に、地域住民の気付きと見守りを生かしながら、行政、社協、医療・介護、司法専門職、民間事業者の役割を明確にし、所得や判断能力にかかわらず誰ひとり取り残さない体制が求められます。 そこで令和8年度中に県内共通方針と実行計画を策定し、令和9年度から、県の総合調整機能と東部・中部・西部の支援拠点を備えた『とっとり終活・身元支援センター』を始動することを要望します。	左に対する対応方針等 現在、とっとり孤独・孤立対策官民連携プラットフォームに設置した「身寄りのない方を地域で支えるワーキンググループ」会議において、身寄りのない方への支援を議論しているところであり、住民のエンディングノート作成や死後の財産処分の手続きなど、終活をサポートする支援機関の必要性はあるものと認識しており、ワーキンググループで引き続き検討していく。 また、社会福祉法改正により令和10年度に創設される新たな第二種社会福祉事業である、頼れる身寄りがいない高齢者等の生活支援、入院・入所、死後事務の支援について、当事業の実施主体となる鳥取県社会福祉協議会や市町村社会福祉協議会と意見交換を行っているところであり、市町村と連携しつつ県内全域で事業が実施できるよう検討していく。

担当課	要望項目	左に対する対応方針等
教育委員会 事務局 教員人材開発課、 教育学術課	4 県立高専構想を「教える人」から実現する高度専門教育人材の確保・育成と採用制度改革について 平井知事におかれては、鳥取工業高等学校及び倉吉農業高等学校を検討対象校とし、既存高校との併設型を軸に県立高等専門学校の設置検討を進めておられます。知事自ら、県内定着につながる出口戦略と『教官の供給』を主要論点に掲げ、産業界や高等教育機関を交えた検討を進めていることに敬意を表します。 一方、先進的なカリキュラムや施設を整えても、教育を担う人材の見通しがなければ構想は実現できません。工業・農業教育の核となる実験・実習には、専門知識だけでなく、現場技能、教材開発、安全管理、生徒指導を併せ持つ人材が必要です。県内には、民間企業での実務経験や高度な資格を持ち、実習教育を支える優れた実習助手等がいます。こうした人材を育て、正當に評価し、将来の教諭や高専教員候補につなぐことが重要だと考えます。 鳥取県には、普通免許状を持たない社会人実務経験者を対象とし、採用後に特別免許状を授与する選考があります。しかし、現行要件は教育関係機関での実務を対象外とし、試験の一部免除もありません。 県内公立学校勤務者向けの別枠はあるものの、実習助手の資格・技能・実習指導実績を正面から評価して教諭登用へつなぐ独立した仕組みとはなっていません。岡山県の実習助手を対象とした特別選考のように、実習助手・教諭等の技能と実績を評価し、登用と学び直しを支える仕組みや、山口県が行っている企業・大学・研究機関等の高度専門人材に門戸を開くエキスパート人材特別選考等も参考に、現場経験と専門性を生かす制度へ改善すべきです。 なお、高校教諭として必要な免許状と、高等専門学校の教授・准教授・講師・助教等に求められる資格は別の制度です。『免許の有無』だけで一括せず、高校教員としての登用、高専教員候補としての育成、また鳥取大学、米子工業高等専門学校、公立鳥取環境大学、鳥取県立農業大学校、県内企業等と人材共有を分けて設計し、一つの人材戦略として結び直す必要があります。特別免許状や特別非常勤講師制度の活用に加え、教育力を担保する研修と伴走支援を組み合わせることが不可欠です。 そこで令和8年度中に『高度専門教育人材確保・育成計画』を策定し、令和9年度予算と令和10年度採用に向けた次期教員採用試験から、現職者の登用、外部人材の採用、高専教員候補の育成を一体的に実行することを要望します。	左に対する対応方針等 産学官関係者を構成メンバーとした「県立高等専門学校の検討に関する協議会」を設置したところであり、7月21日に開催した第1回協議会での議論を踏まえ、今後、既存の専門高校との「併設型」を軸とした本格的・実質的検討を進めていくこととしている。その中で、教員の確保策を含め、県立高専の設置可能性やあり方について、今後議論を深めていく。 また、「普通免許状を有しない社会人実務経験者を対象とした選考（以下「特別選考」という。）」は、高度な専門的知識・技能を有する社会人実務経験者を教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や活性化を図るという特別免許状の趣旨を鑑みて、平成27年度より実施しているものであり、順次、対象教科（科目）を拡大しているところ。一方、別に任用制度がある実習助手は、実験又は実習に係る教諭の職務を助けることを職務としており、特別選考の受験資格等と合致するものではないため、実習助手の勤務年数を特別選考の実務経験年数とみなすことは適切ではない。 引き続き、高度な専門性を有した者の採用に努めてまいりたい。

担当課	要望項目	左に対する対応方針等
美術館	5 県立美術館を「何度も訪れ、ともにつくる場所」へ集客・広報改革と教育普及を支える人材の活動環境整備について 鳥取県立美術館は、開館初年度に31万7,659人が利用し、年間目標20万人を大きく上回りました。県民が待ち望んだ文化拠点として華々しいスタートを切り、県内外から多くの人を呼び込んだことを高く評価します。 一方、2年目の来館者が前年同月比で約4割、すなわち約6割減となったとの報道がありました。初年度は開館記念効果が大きく、単純比較だけで成否を判断すべきではありません。しかし、開館効果を一過性で終わらせず、県民の再来館と新たな利用者の開拓へつなげるため、展示内容と同時に、誰に、何を、どの手段で、いつ届けるかという広報・集客の設計を見直す必要があるのではないのでしょうか。 美術館の価値は、来館者数だけでは測れません。しかし、価値ある展示・学びが県民に届かなければ、公共施設としての使命も十分に果たすことも出来ません。 その為に展示の質、伝える力、支える人材の三つを一体で高める必要があります。 企画展だけでなく、県ゆかりの作品、教育普及の視点を持つコレクション展、また現在開催中のA.L.L.が企画する体験型展示には、子ども、親子、学校、地域の芸術関係者等に届けるべき価値があります。良い展示を用意し、チラシを配布し、SNSへ掲載するだけでは十分ではありません。学校から保護者まで情報が届いたか、親子層へ実際に接触できたか、外部メディアに取り上げられたか、発信が来館につながったかまで検証する視点が必要だと考えます。 また、県内全ての小学4年生を招待する『MUSEUM START BUS』では、専門研修を受けた対話鑑賞ファシリテーターが、子どもの声を引き出し、作品との出会いを支えています。ところが、TMOA+は活動内容を問わず無償で、交通費・謝礼ありません。鳥取市、米子市、境港市、県外等から参加し、平日に休暇や仕事の調整をして活動する人もいる中、善意と自己負担だけに依存しては、若い世代を含む多様な人材の確保と教育体験の質を継続できません。 そこで令和8年度中に『来館者開発・広報改善計画』と『教育普及人材の配置と処遇方針』を改めて見直し、令和9年度予算から改善実施すること、併せて専門性や拘束時間、活動頻度に応じ、交通費や活動謝金、業務委託・雇用を適切に使い分けるなどの処遇環境の改善を要望します。	鳥取県立美術館は、作品の収集・調査研究や展覧会の開催に加えて、子どもから大人まですべての人に「アートを通じた学び」を提供する教育普及の機能や、地域・学校等との連携協力による地域づくりの拠点としての役割を有している。 これらの使命の実現に向け、地元団体や観光関係者なども参画し、このほど立ち上げた鳥取県立美術館集客対策会議の意見や現在実施中の県民アンケートの結果を踏まえながら、運営事業者との役割を再検討し、広報の充実や地元地域との連携強化など直ちに行えるものは速やかに着手するとともに、県民ニーズを踏まえた展覧会の見直しなど中期的な課題については、次年度に向けて検討を進める。 なお、TMOA+（現在登録者数：226人）は、それぞれの関心や経験、得意分野、都合に応じて、無理のない範囲で自主的に美術館活動に参画いただくボランティア制度であることから、楽しみややりがいの感じられる活動となるように、運営事業者とともに活動環境について点検し、必要な改善を検討する。