

地域における今後の職業教育機関の在り方について

令和2年3月
鳥取県

目次

1	はじめに（職業教育機関の在り方検討の背景と目的）	1
2	鳥取県内の若者の進路等の現状について	3
	（1）鳥取県の人口動態	3
	（2）若者層の転出超過	3
	（3）高校卒業後の進路	5
	【参考】高校卒業後の進学・就職等に関する意向調査	7
	（4）大学等卒業後の進路	8
	【参考】大学生を対象としたグループインタビュー	9
3	鳥取県内の職業教育機関の状況	10
	（1）地域の大学等について	10
	（2）地域の職業能力開発施設について	11
	（3）地域の専修学校について	11
4	県内産業の人材ニーズ	13
	（1）今後の地域産業の人材需要	13
	（2）産業分野ごとの人材ニーズ	13
5	地域の職業教育機関の在り方	20
	（1）地域の職業教育機関の在り方の方向性	20
	（2）地域の職業教育機関の在り方と今後の取組	21
6	職業教育機関の在り方の実現や更なる充実に向けて	27

【参考資料】

- 1 職業教育機関の在り方検討に関する有識者会合 開催経緯
- 2 県内企業の人材ニーズ調査結果（概要）
- 3 高校3年生の保護者を対象とした進学・就職に関する意識調査結果（概要）
- 4 高校教諭を対象とした進学・就職に関する意識調査結果（概要）
- 5 大学生を対象としたグループインタビュー（概要）

1 はじめに（職業教育機関の在り方検討の背景と目的）

少子化や若者の県外流出は、今後の地域産業の人材確保をより困難にすることが見込まれている。また、近年のグローバル化やデジタル化の進展等の社会環境の変化は産業構造や企業の人材ニーズを大きく変化させつつあり、地域産業の発展に向けて、長期的、かつ、安定的な人材確保が大きな課題となると考えられる。

AIやIoTをはじめとする新たな技術の実用化に伴い、従来の資本集約型の産業からより高い付加価値を創出する知識集約型の産業の相対的な価値が高まりつつあり、これまで以上に人材が果たす役割が高くなると考えられる。

事業環境の競争激化や事業ライフサイクルが早まる中で、本来、企業において行うべき人材育成が追い付かなくなりつつあり、地域産業の持続的な発展のためには、今後の地域産業に求められる人材を地域全体でいかにして育成し、供給していくかを検討していくことが重要となっている。

本県においては、2010年に策定した「鳥取県経済成長戦略（現「鳥取県経済成長創造戦略」）が終期を迎えることに合わせて、新たな産業ビジョンの策定に向けた検討を進めているところであり、2030年の地域の姿をイメージしつつ、地域経済の持続的発展に向けた方向性及び県民生活向上と産業振興のための具体的なアクションを整理し、新たな時代に対応した経済を目指すビジョンとして取りまとめる予定としている。新たな産業ビジョンでは、令和新時代チャレンジ55で掲げる「製造品出荷額9,000億円」「成長産業創造プロジェクトで県民所得アップ」及び次世代を見据えた地域産業の持続的発展に向けた礎づくりに向け、4つの目指す姿（「技術との親和」「多様なプレーヤーとの共創」「誰もが安心していきいきと働ける」「多様な人材の活躍」）を定め、その実現に取り組んでいく方向で検討を進めており、政策的にも人材の育成確保に向けた取り組みに注力していくこととしている。

このような中であって、これまで地域産業への人材供給について重要な役割を担ってきた高校や大学等における職業教育がより重要となっていく。特に高校卒業後の若者については転出超過状況が続いており、大学等をはじめとする高等教育機関や職業能力開発施設（以下「職業教育機関」という。）から地域産業への安定的な人材供給に向けて、これまで以上に就業促進やその前提となる地域が求める人材育成の充実が必要と考えられる。

本県では、今後の地域における産業人材の育成を推進するため、鳥取県産業人材育成強化会議における議論を経て、平成31年1月「鳥取県産業人材育成強化方針」を策定し、産業分野ごとに人材育成強化策をとりまとめたところであるが、高校卒業後の若者の転出超過を抑制するための新たな選択肢となる専門職大学等の設置など大きな政策課題を含む職業教育機関の在り方については、継続検討することとなった。

このため、今年度改めて、産業界、商工団体、金融機関、大学、研究機関等の有識者で構成する「職業教育機関の在り方検討に関する有識者会合」を設置し、職業

教育機関における地域産業への就業促進や人材育成の充実について検討を行い、産業人材の確保・育成の観点から、地域の職業教育機関の在り方とその在り方の実現に向けて、鳥取県が地域の職業教育機関と連携して行う取組の方向性をとりまとめた。

本とりまとめ内容は、産業人材の育成確保の観点から、有識者の知見や企業の意見等を踏まえ、今後の地域の職業教育機関に求められる在り方を整理したものであり、本とりまとめをきっかけに、「地域における今後の職業教育機関の在り方」の実現、更には、地域経済の持続的発展とその前提となる多様な人材の活躍できる社会の実現に向けて、本県と地域の職業教育機関が連携した様々な取組の実施へと繋げていくことを目指すものである。

また、本とりまとめが、地域の職業教育機関が主体的に検討する独自の組織改革、教育内容の見直し、既存の取組の充実等の検討の一助となることも期待したい。

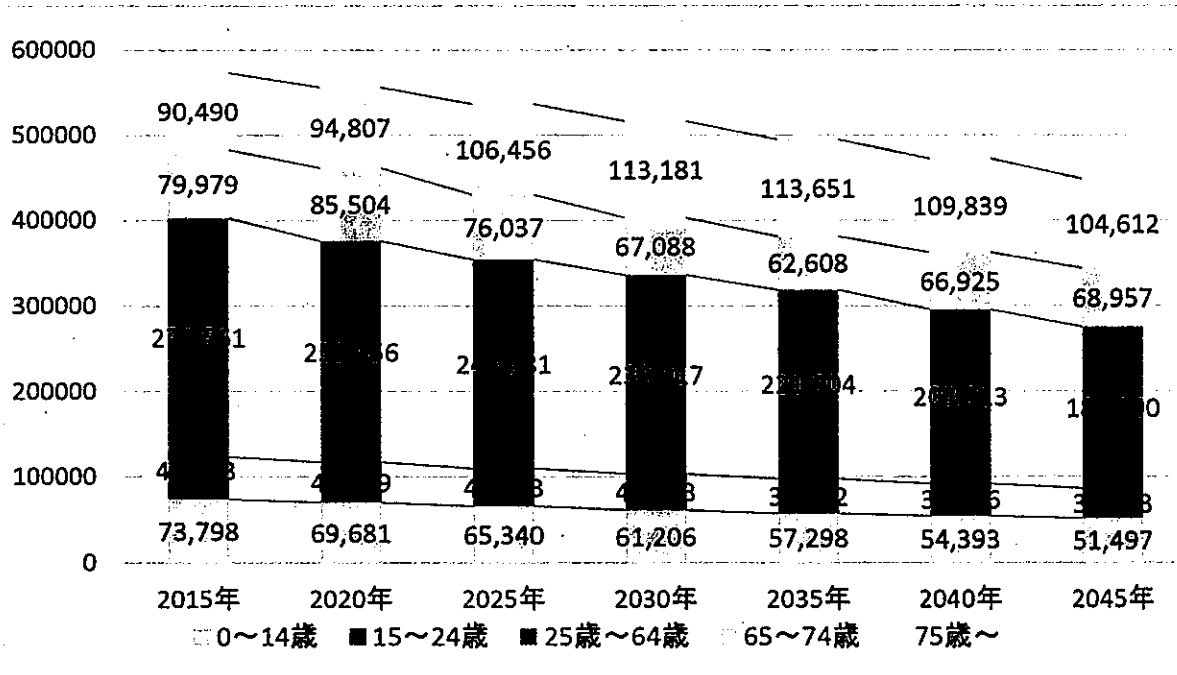
2 鳥取県内の若者の進路等の現状について

(1) 鳥取県の人口動態

本県の人口は、平成14年以降自然減と社会減が同時に進行し、人口減少が大きな課題となっている。また、少子高齢化の進展により、生産年齢人口も減少しており、労働力不足の問題に拍車をかけている。

国立社会保障・人口問題研究所によると、2045年の本県の人口は45万人に減少すると見込まれており、人口減少、少子高齢化の進展は、地域において長期的、安定的に産業人材を確保していく上で大きな課題となりつつある。

鳥取県の人口推計（年代別）



出典 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」より鳥取県作成

(2) 若者層の転出超過

本県では特に、社会的な要因による若年層の県外への転出超過が継続しており、主な労働力となる層の人口減少が問題となっている。

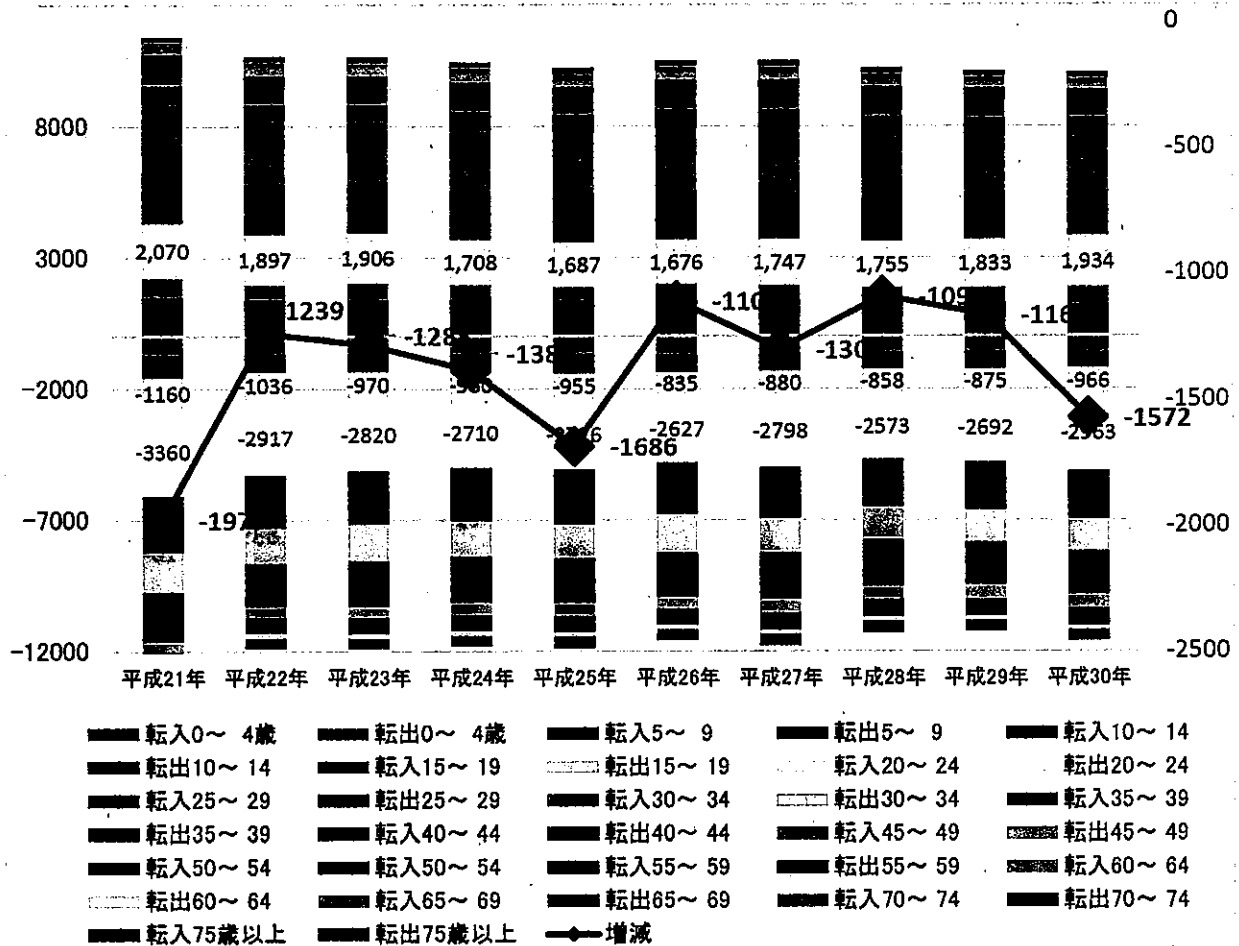
若者の県外への流出は、特に「15歳～19歳」「20歳～24歳」の世代に多く、県外への進学や就職が県外転出超過の主な要因となっている。この結果は、本県の大学進学者の県内残留率が全国で2番目に低い14.2%となっていること（平成30年度学校基本調査）や県内に進学した若者であっても県外に就職する者が多い実態とも整合した結果となっている。

鳥取県では、県外進学者の県内就職の促進等を進めているものの、県外進学者のうち県内就職をする者は全体の3割程度に留まっており、一度県外に出してしまうと半数以上が地域に戻って来ない状況となっている。

また、近年、IJUターンの促進等に注力し、都市部から本県へ移住等する

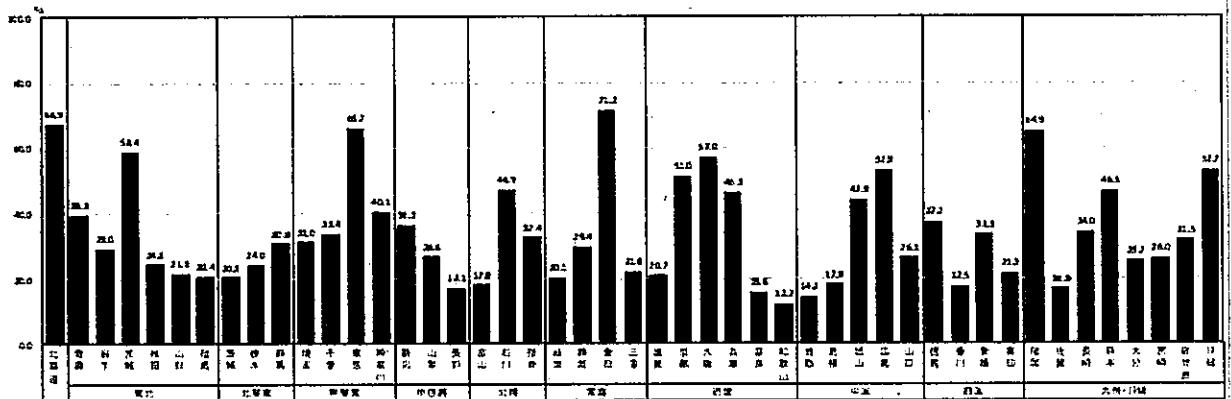
若者層の例も出てきているところであるが、若者の県外転出超過を吸収するまでには至っていない。

鳥取県の人口推計（年代別）



出典：鳥取県「人口移動調査」

大学生の県内残留率（都道府県別）



出典：リクルート進学総研 マーケットレポート2018年11月号

(3) 高校卒業後の進路

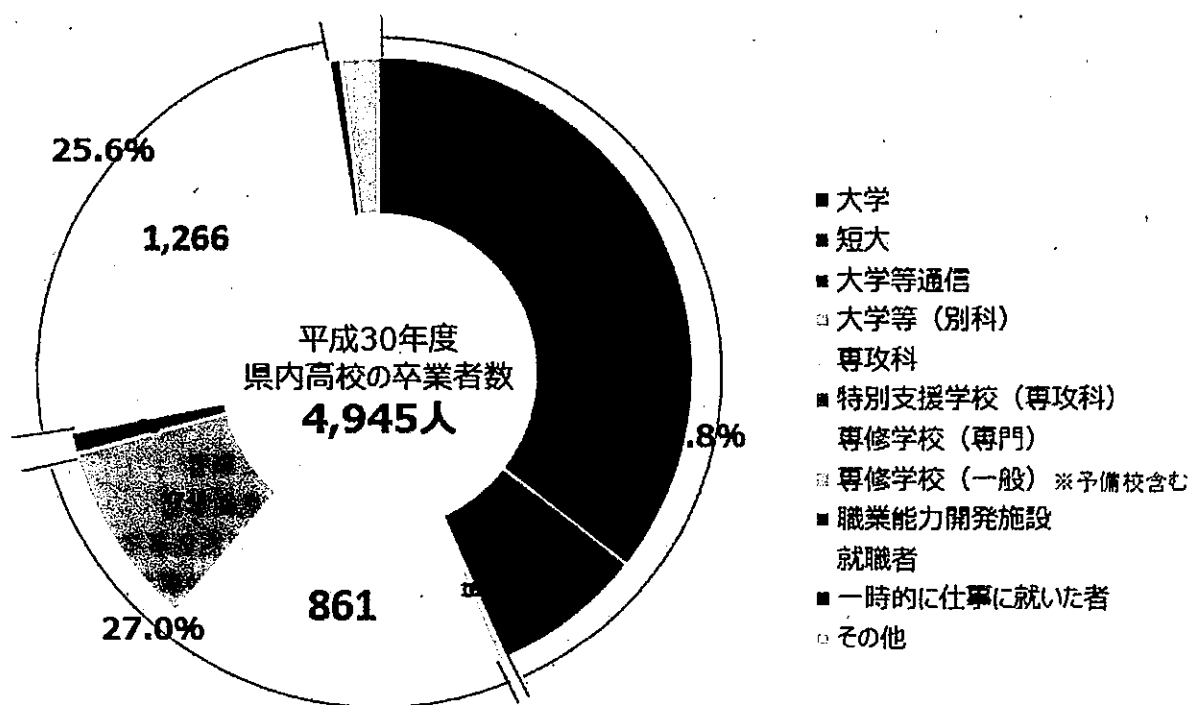
本県では、毎年約5,000人が高校を卒業。卒業後の進路は、大学への進学が43.8%と最も高く、専修学校への進学27%、就職25.6%の順となっている。近年の動向をみると、大学、短大等への進学が増加傾向にあり、就職割合は減少傾向にある。

進学先については、国立大学、公立大学への進学は、中国四国九州地方、県内が多く、私立大学への進学は、関西地方、中国四国九州地方、関東地方が多い。私立短大については、県内が多い状況となっている。

就職については、県外に就職する者も一定数いるものの、就職する生徒の約8割となる約1,000人が県内に就職している。

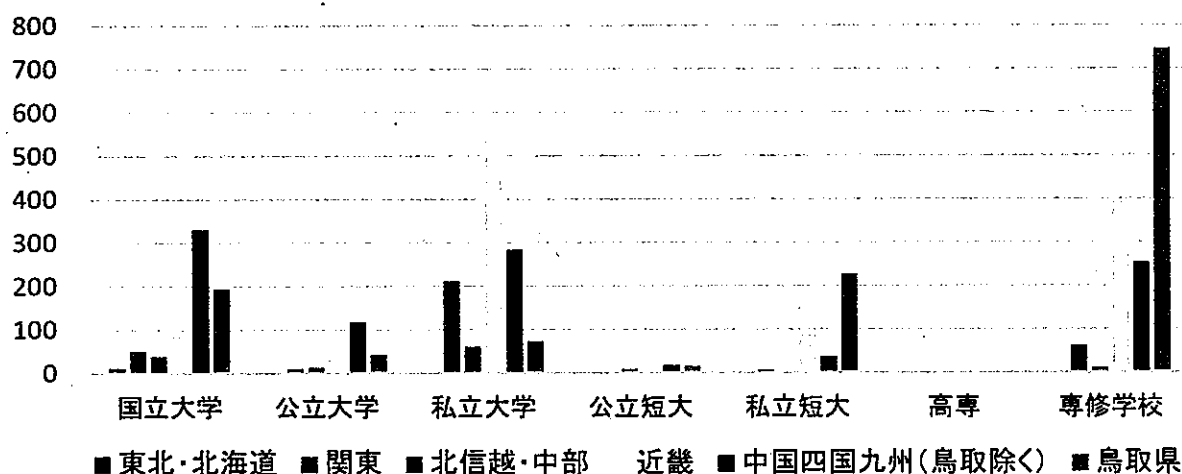
学科別にみると、工業科では製造加工従事者や機械組み立て従事者が多く、商業科では事務従事者が多い。普通科については職種の隔たりは少ない傾向となっている。また、いずれの学科においても製造業に就職する者が多い状況となっている。

鳥取県における高校卒業者の進路状況（全般）



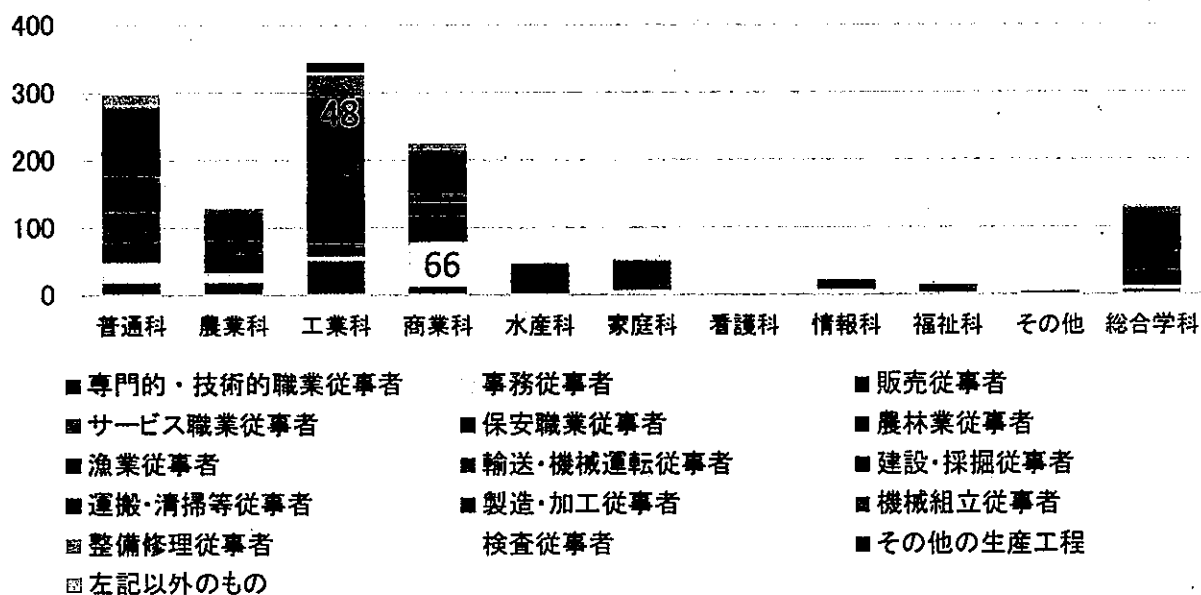
出典：「平成30年度学校基本調査」

鳥取県における高校卒業者の進路状況（進学先・地域別）



出典：平成 30 年 7 月 県内高等学校卒業生進路

鳥取県における高校卒業者の就職先（学科/職種別）



出典：「平成 30 年度学校基本調査」

【参考】高校卒業後の進学・就職等に関する意向調査

本検討は、県内産業の人材ニーズをもとに、今後の職業教育機関の在り方について検討するものであるが、その前提として、地域の若者の職業教育機関に対するニーズ等を把握するため、次のとおり意向調査を実施した。

① 高校生を対象とした進学・就職の意向調査 ※ふるさと人口政策課実施

- 調査対象 県内の全ての県立・私立高等学校の3学年（年次）
- 調査実施時期 令和元年6月～7月
- 回答数 4,672名
- 調査概要（進学・就職の意向部分）
 - ・ 高校卒業後の進路として、約70%が「進学」を希望。約25%が「就職」を希望
 - ・ 進学先の選択時に重視することは「学びたい学部」（約80%）が最も多く、以下「資格取得」（約30%）、「学費」（約17%）の順に多い
 - ・ 進学先として希望する学部は、「経済・経営」（約12%）が最も多く、以下「教育」（約10%）、「工学」（約9%）の順に多い
 - ・ 就職先の選択時に重視することは、「待遇」（約40%）が最も多く、以下「職場の雰囲気」（約35%）、「やりがいのある仕事」（約30%）の順に多い
 - ・ 将来就きたい職業は、「医療・福祉」（約20%）が最も多く、「製造業」、「公官庁」（それぞれ約15%）の順に多い

② 高校生保護者を対象とした進学・就職に対する意向調査【参考添付〇】

- 調査対象 県内の高校3年生の子供を持つ保護者
- 調査実施時期 令和元年7月～8月
- 回答数 785名
- 調査概要
 - ・ 子供の高校卒業後の進路として、約65%の保護者が「進学」、約15%が「就職」を希望
 - ・ 子供の進学先として希望する学部は、「経済・経営」が約11%と最も多く、以下「看護」、「その他」、「教育」の順に多い
 - ・ 子供の進路については、約96%の保護者が「本人のやりたい道に進んで欲しい」と回答。一方、約21%の保護者が「できるだけ早く働いて家計を助けて欲しい」と回答
 - ・ 進路と家庭の経済事情との関係については、約73%の保護者が影響すると回答
 - ・ 子供に希望する職業は、「官公庁」（約36%）が最も多く、「医療・福祉」（約27%）、その他（約15%）の順に多い

③ 高校教諭を対象とした進学・就職に対する意向調査【参考添付】

- 調査対象 県立高校3年生の担任及び進路指導担当
- 調査実施時期 令和元年12月
- 回答数 152名
- 調査結果

- ・生徒が進学先の決定時に重視することは、「学びたい学部」(約71%)が最も多く、以下「学費」(約31%)、「資格所得」(約27%)の順に多い
- ・生徒が就職先の選択時に重視することは「待遇」(約60%)が最も多く、以下「やりがいのある仕事」(約24%)、「職場の雰囲気」(約23%)の順に多い
- ・高校教諭が進路指導で重視することは、「本人の希望」(約96%)、が最も多く、以下「本人の適性」(75%)、「本人の学力」(約70%)の順に多い
- ・キャリア教育として効果が高い考えるものは、「企業への職場訪問」(約63%)が最も多く、「インターンシップ」(約48%)が次いで多い
- ・県内企業の情報入手については、約半数の教諭が「入手できている」と回答。一方、「不足している」、「かなり不足している」との回答も半数程度ある

(4) 大学等卒業後の進路

本県の大学等の卒業生の進路をみると、約2,500人の卒業生のうち約2,000人が就職を希望。そのうち4割弱となる約700人が県内就職を希望している。人手不足等に伴う県内企業の積極的な採用活動もあり、内定率は98%を越える状況となっている。

平成31年3月新規大学等卒業者の就職内定状況(3月末現在)

(人・%・P)

【総数】	卒業者数			就職希望者数			就職内定者数			就職希望率			就職内定率		
	30	29	増減率	30	29	増減率	30	29	増減率	30	29	増減差	30	29	増減差
大学等 総計	2,640	2,668	▲1.0	1,999	2,008	▲0.4	1,972	1,978	▲0.3	75.7	75.3	0.4	98.6	98.5	0.1
うち県内	---			765	772	▲0.9	753	759	▲0.8	38.3	38.4	▲0.1	98.4	98.3	0.1
大学 <small>(9年度2校、30年度2校)</small>	1,721	1,736	▲0.9	1,205	1,208	▲0.2	1,193	1,190	0.3	70.0	69.6	0.4	99.0	98.5	0.5
うち県内	---			280	211	32.7	279	209	33.5	23.2	17.5	5.7	99.6	99.1	0.5
専修学校(12校)	422	456	▲7.5	395	430	▲8.1	385	421	▲8.6	93.6	94.3	▲0.7	97.5	97.9	▲0.4
うち県内	---			282	357	▲21.0	274	349	▲21.5	71.4	83.0	▲11.6	97.2	97.8	▲0.6

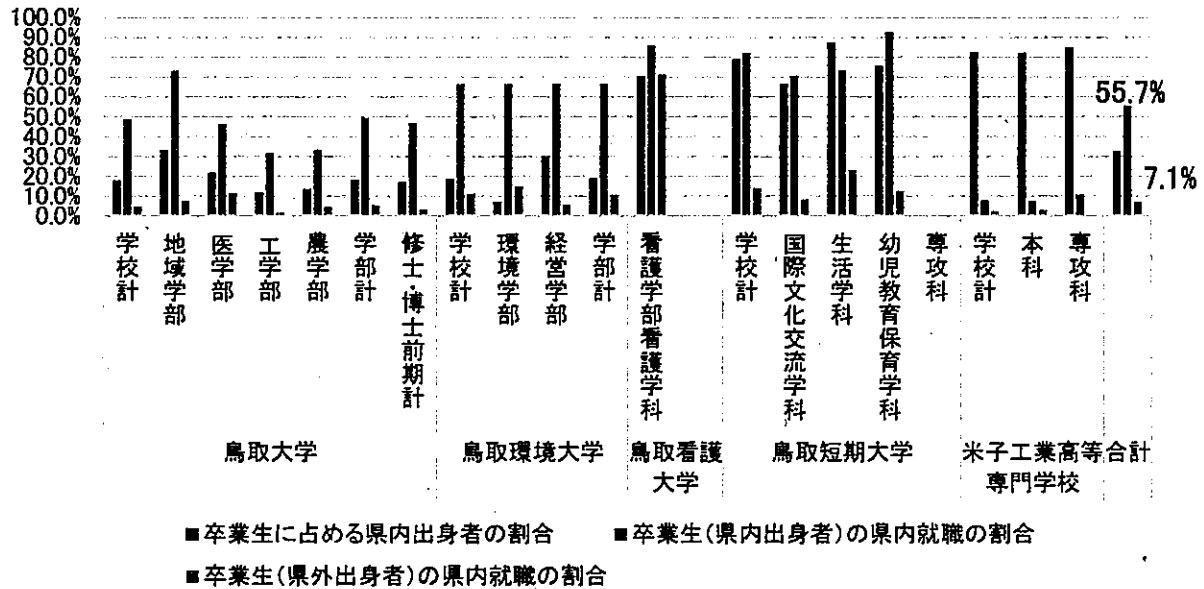
注) 対象は大学、短大、高専、専修学校(専門)の17校。短大及び高専は、単独校となるため、数値は非公表
 出典: 鳥取労働局「平成31年3月新規大学等卒業者の就職希望・就職内定状況」

本県の高等教育機関である鳥取大学、公立鳥取環境大学、鳥取看護大学、鳥取短期大学、米子工業高等専門学校の卒業生の県内就職の割合を県内出身、県外出身の別にみると、米子工業高等専門学校を除く4校で県内出身者の県内就職の割合は5割以上の状況となっている。

一方、県外出身者は年間約1,300人が入学しているが県内就職の割合は、鳥取看護大学を除く4校で1割前後の状況となっており、大学等卒業後の県内就職の割合は、県内出身の方が、県外出身者に比べて圧倒的に高い状況となっている。

また、学部・学科の別にみると、地域学部、経営学部等の文系学部学科の県内就職割合が高いのに対し、工学部、農学部等の理系学部学科が低い状況となっている。

県内大学等の卒業生に占める県内就職割合（平成30年度）



出典：雇用政策課調べ「県内大学等の県内入学・県内就職の状況」産業人材課加工

【参考】大学生を対象としたグループインタビュー

- 調査対象 鳥取大学学生（1年生、2年生、大学院生 計6名）
（県内出身の別）県内出身者3名、県外出身者3名
（学部の別） 地域学部4名、工学部1名、工学研究科1名
- 調査実施時期 令和元年10月
- 調査概要
 - ・ 鳥取大学への進学については、学力や地理的要因といった理由だけでなく、教育内容ももともと決めたとの意見がある
 - ・ 鳥取での暮らしについては、自然環境、人混みが少ないといった地方の特徴をメリットとする意見が多い
 - ・ 買い物については、ネットで足りるといった意見と不便さを感じるといった意見の両方がある
 - ・ 地方での就職については、給与、待遇面等を気にする意見や企業規模を気にする意見。中小企業の良さも魅力とする意見もある一方で、学んだことを活かせる職場という観点では、県外にならざるを得ないとする意見がある
 - ・ 県内就業の促進に向けては、早い時期に県内企業を知ってもらうことが重要という意見が多い

3 鳥取県内の職業教育機関の状況

(1) 地域の大学等について

本県には、大学等の高等教育機関として、鳥取大学、公立鳥取環境大学、鳥取看護大学、鳥取短期大学があり、16の学科について学ぶことができる。

自然科学系、医療系、家政系学科と比べ、文学、外国語、教育、法学といった人文科学系学科や社会科学系学科がやや少ない状況となっている。

鳥取大学、公立鳥取環境大学では、入学定員数に対する志願者数が3倍～8倍となっているが、鳥取短期大学については学科によっては定員割れとなっている。

また、米子工業高等専門学校では、機械工学等をはじめとする工業系の学科を学ぶことができる。専攻科も設置され、生産システム工学等を学ぶことができる。なお、高等専門学校から大学への編入も増えている。

地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）の実施

鳥取大学を中心に公立鳥取環境大学、鳥取看護大学、鳥取短期大学、米子工業高等専門学校と自治体、支援機関等が連携し、文部科学省のCOC+事業の採択を受け、学生と社会の相互交流による人材育成・地元定着促進プログラム（平成27年度～令和元年度・5年間）を実施。

同事業では、5つの活動（学生の育成、マッチング機能の強化、地元就職先の開拓、人材育成ならびに地元定着に関する研究成果の蓄積、事業協働地域との連携を推進するための体制の整備）を通じて、学生にとって魅力ある就職先の創出をするとともに、地域が求める人材を育成するために必要な教育カリキュラムの改革を推進することを目指しており、平成30年度の文部科学省フォローアップ時の進捗状況の概要によると、高等教育機関が連携して開催する「地（知）の拠点大学による地方創生推進委員会」、産学官で構成する「とっとり地域志向人材育成・定着イニシアチブ会議」等における議論を踏まえ、地域創生推進プログラムの実施、地域志向科目の充実や選択必修化、地域創生プログラム構成科目のカリキュラムマップの作成、インターンシップフェスティバルの開催、県内企業との共同研究に学生がインターンシップとして参加する「学生参加型共同研究支援事業」等が実施されている。

事業の概要

5つの活動により、学生と自治体・企業との豊富な多様な接触・交流の機会を創造し、目標の達成を目指します。

活動1 学生の育成
事業協働地域と連携し、人材の育成

活動2 マッチング機能強化
学生と自治体・企業とのマッチング機能強化

活動3 地元就職先の開拓
創造的な自治体・企業活動の促進

活動4 人材育成ならびに地元企業に関する研究結果の還元

活動5 事業協働地域との連携を推進する体制の整備

(COC+事業目標値) ・ ・ 5つの高等教育機関の合計目標値

数値目標	基礎指標 (平成26年度)	進捗状況 (平成27年度)	目標値 (令和元年度)
事業協働地域就職率	34.2%	32.0%	44.3%
事業協働機関へのインターンシップ参加者数	129名	143名	213名
事業協働機関雇用創出数	0名	0名	163名

出典：鳥取大学「COC+ (Center of Community +) 事業～取組の紹介～」

(2) 地域の職業能力開発施設について

本県の高校卒業後の学生の進路となる職業能力開発施設として、鳥取県立産業人材育成センター倉吉校と米子校があり、ものづくり情報技術、土木システム、木造建築、自動車整備、設計・インテリア、デザインを学ぶことができる。

同センターについては、進学率の上昇や近年の人手不足等を背景に、令和元年度はすべての学科において定員割れとなっている。特にものづくり情報技術科や土木システム科は大きく定員を割り込む状況となっており、入学者の確保が大きな課題となっている。

(3) 地域の専修学校について

本県の専修学校は、看護、歯科衛生、歯科技工、理学・作業療法といった医療系学科や介護・福祉系学科が多い。その他理容、美容、商業等の学科もあるが、医療系、福祉系学科に比べると少ない状況となっている。また、情報処理、観光、調理、ファッション等の分野を学べる学校がほとんどない状況であり、こうした分野を学びたい若者にとっては県外に進学しなければならない状況となっている。

本県の専修学校も産業人材育成センターと同様に、進学率の上昇や近年の人手不足等を背景に、看護系学科以外のほとんどの学科において定員割れとなっている。

4 県内産業の人材ニーズ

(1) 今後の地域産業の人材需要

本県の地域産業は、平成18年～28年の10年間で県内総生産にして約12%減少。平成25年以降は県内総生産が回復傾向にあるものの、リーマンショック前の水準には戻っていない状況となっている。この間、大手企業の事業再編や工場閉鎖等による県内総生産に占める製造業の割合の大幅な減少や高齢化の進展による保健衛生・社会事業の割合の増加等が起こっており、地域の産業構造が変化しつつある。

また、少子高齢化やアベノミクスによる全国的な景気回復基調もあり、リーマンショック後となる平成21年6月には0.45まで減少した有効求人倍率も令和2年1月には1.58となっており、サービス業（商品販売や旅館ホテル接客）、介護・福祉、製造業（製造工）、建設業など多くの産業において人手不足が顕在化している。

さらに、AI、IoTをはじめとする次世代技術の世界的な進展も進んでおり、働き方をはじめ社会構造そのものが変化しつつある。

このような中で、近年の地域産業では、独自技術を活かし、自動車、医療機器等の新分野に展開する企業、地域資源や観光資源を活かした商品やサービスを展開する企業、デジタル技術を駆使した新たなビジネスに挑戦する企業等が出てきており、こうした企業が新たな地域産業の牽引役となり、製造業、情報通信関連業、観光業などが成長分野となることが期待されている。

（本検討を行うために実施した「県内企業人材ニーズ調査」においても、製造業については、採用状況及び見通しが「横ばい」となっているものの、情報関連産業、観光産業については、高い採用意欲を示す結果となっている。）

なお、高齢化の進展により、医療・福祉分野の人材需要が伸びることが予測されるほか、既存産業の維持の観点から建設業等の人材需要が高まることも予測される。少子高齢化に伴う域内市場の縮小等や地域産業の持続的な成長・発展や県内産業の成長に向けた政策等の実現を前提に、域外需要の獲得も見込める「ものづくり産業」「情報通信関連産業」「観光産業」などの分野により大きな人材需要があると考えられる。

(2) 産業分野ごとの人材ニーズ

ものづくり分野の人材のニーズ

本県の製造業は、近年の大手電機メーカーの工場閉鎖や再編等の影響もあり、製造品出荷額等を減らしているものの、独自技術を活かし、成長分野に参入する企業等が出てきており、こうした企業が今後の地域のものづくり産業を牽引していく企業として成長していくが期待されている。

こうした企業は、高い技術力を有することが特徴となっており、事業拡大に

合わせて、その成長の源泉となる「技術者」の人材需要も今後、更に伸びると考えられる。

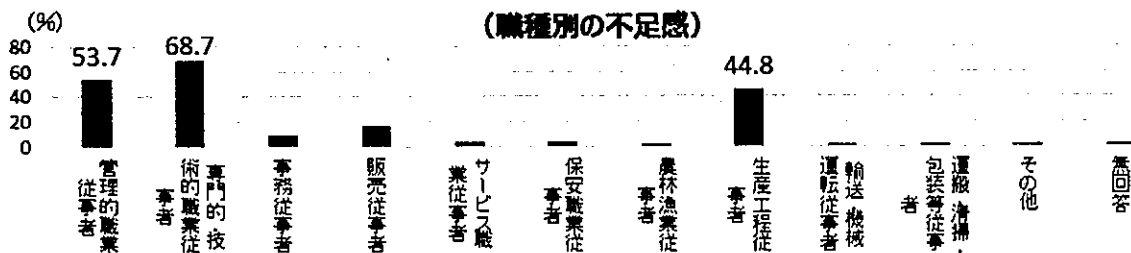
また、本県の製造業は、電子電機関連産業を中心に発展してきた経緯から、電子電機関連産業の集積が進んできたが、前述の大手電機メーカーの工場閉鎖や再編等も踏まえ、一産業に頼らない多軸型の産業構造への転換を図っているところである。自動車、医療機器等の成長分野に展開する企業も増えており、求められる技術者の専門分野も多岐に及んでいくと考えられる。

(ものづくり人材に求められる人材像)

- ☑ 開発や設計を担当できる「技術者」
 - 専門的・技術的職業従事者の不足感
 - 若年層の商品サービスの開発部門の充実にニーズ
- ☑ 業務やプロジェクトを任せられる「若手のチームリーダー」
- ☑ 専門知識に加え、協調性や主体性を持った人材
- ☑ ものづくりの楽しさがわかる人材（試作を繰り返すプロセスを楽しめる人材）
 - 製品開発や設計業務など企業の技術力を支え、業務遂行の中核となる人材

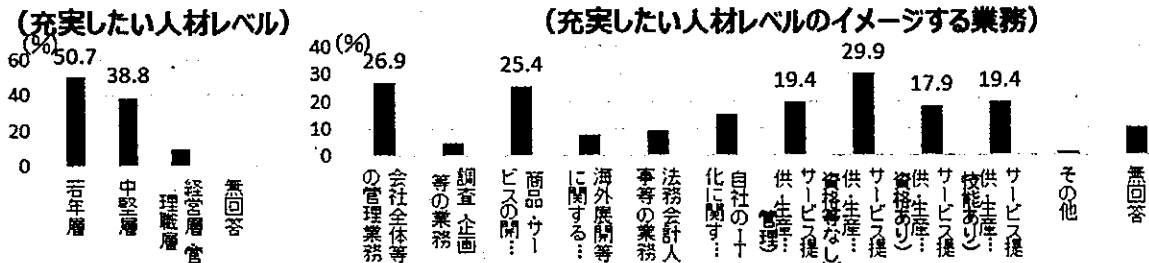
不足傾向の職種

☞ 専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者の不足感が強い



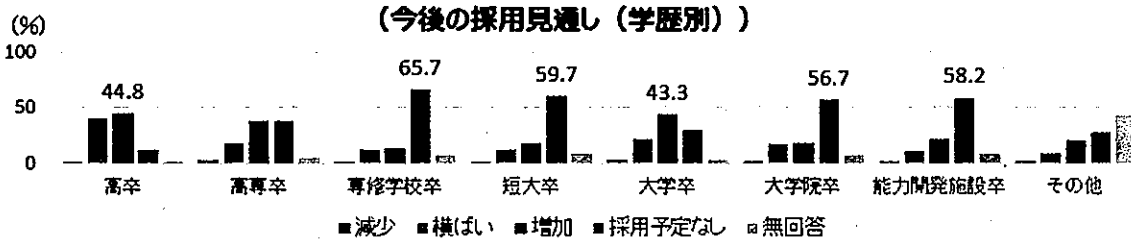
充実したい人材レベルと業務

☞ 若年層の生産業務（全般（資格の有無・技能の有無に関わらない））の充実にニーズ。研究開発部門の充実も図りたい傾向が一部見られる



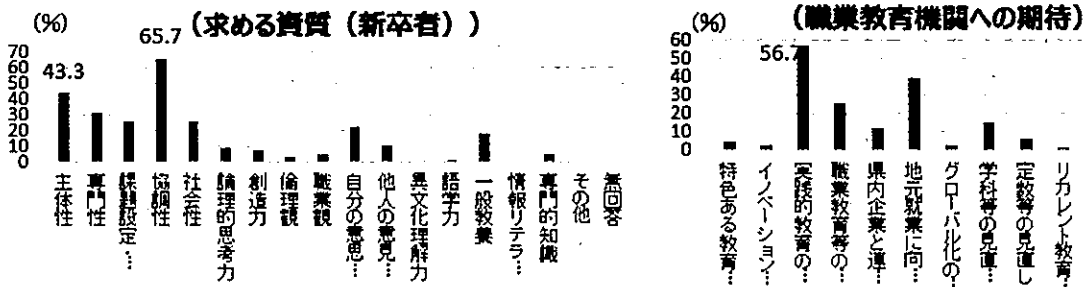
採用意欲 (学歴別)

☞ **高卒、及び、大卒の方の採用意欲が高い。一方、専修学校卒、短大卒、大学院卒、能力開発施設卒の方の採用意欲は低い**



求める資質と地域の職業教育機関への期待

☞ **協調性、主体性を求める傾向。職業教育機関へは実践的教育の充実に期待**



IT分野の人材ニーズ

情報関連産業は、デジタル化の進展に伴い、今後さらに成長が見込まれる分野であり、その成長に合わせてIT人材の需要も伸びると考えられている。

本県の情報関連産業についても、地域経済に占める割合が大きいものの、独自システムの開発やニアショア開発の受注増等を背景に、大きく成長を遂げる企業も出てきている。

また、情報関連産業は他産業と比較して、地域性によらず展開できるため、本県のような地方であっても、大きく成長する可能性を有しており、その成長に合わせて、人材需要も大きく伸びると期待されている。

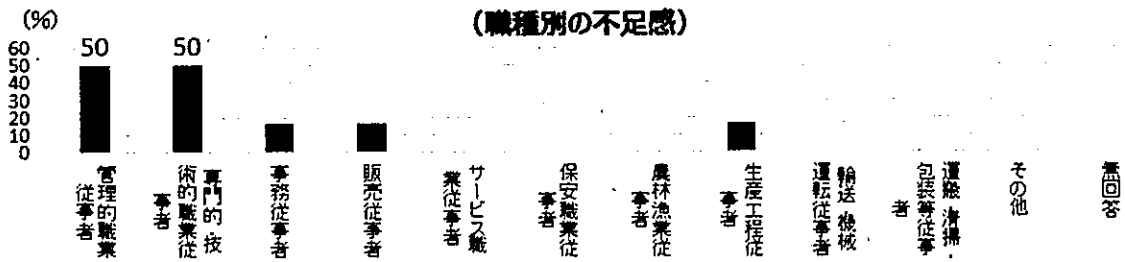
一方、本県の情報関連産業の求める人材ニーズは、企業ごとの規模や業務内容、IT人材を専門に養成する機関がないことや専門知識を有する人材ではなく、入社後に自社で人材育成する方針とする企業もあり、システム開発等を担う人材ニーズが高いものの、入社前に求めるレベル感については、企業ごとに大きな違いがあることも特徴となっている。

(IT人材に求められる人材像)

- ☑システム開発等を担える専門知識を有した人材
(エンジニア、プログラマー)
 - 専門的・技術的職業従事者の不足感
 - 若年層～中堅技能有サービス提供部門の充実にニーズ
- ☑専門知識を有さない場合、論理的思考ができる人材 (入社後に独自育成)
- ☑業務やプロジェクトを任せられる「チームリーダー」や「マネージャー」
 - システム開発等の業務遂行・業務管理の中核となる人材

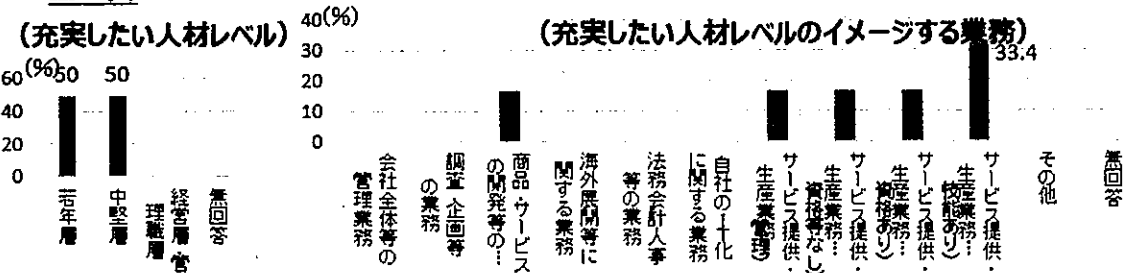
不足傾向の職種

☞ 管理的職業従事者、専門的・技術的職業従事者の不足感が強い



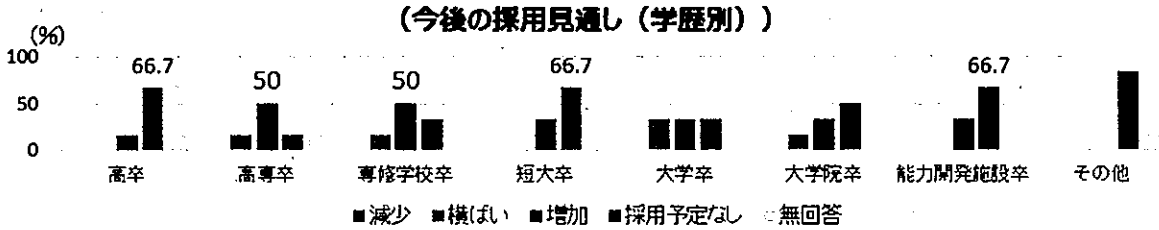
充実したい人材レベルと業務

☞ 若年層又は中堅層のサービス提供・生産業務 (技能を有するもの) の充実にニーズ



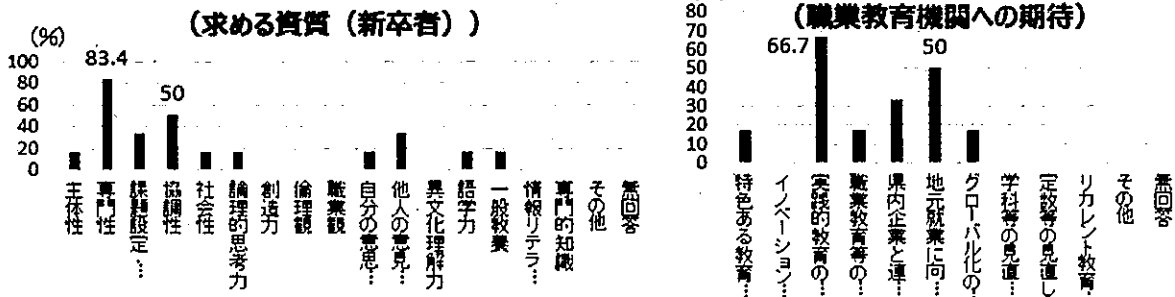
採用意欲 (学歴別)

☞ **高専卒、専修学校、及び、大卒の方の採用意欲が高い。一方、高卒、短大卒、職業能力開発施設卒の方の採用意欲は低い**



求める資質と地域の職業教育機関への期待

☞ **新卒者に対しての一定の専門性を求めるのが特徴的。職業教育機関へは実践的教育の充実に期待**



また、地域の産業構造や県内企業の実情を踏まえると、IT人材については、情報関連産業に従事するIT専門人材よりも、各企業のデジタル化を推進できるようなIT利活用人材が必要といった意見も多く見られた。

県内企業の人材不足等の状況を踏まえると、県内企業の生産性向上は喫緊の課題となっている。また、デジタル化の進展に伴い、企業のIT利活用はさらに増加すると考えられるため、地域産業のデジタル化の担い手となる人材需要は既に高まっていると考えられる。

(IT活用人材に求められる人材像)

- ☑ IT導入の意義や効果を理解し、ITを利活用することで自社の生産性向上を進めることができる人材
- 基礎的なITスキルを有し、自社のIT化等を担う人材

観光分野の人材ニーズ

本県では、県を代表する観光地である「鳥取砂丘」や中国地方の最高峰「大山」などの豊かな自然環境のほか、境港市にある「水木しげるロード」や北栄町にある「青山剛昌ふるさと館」に代表される漫画コンテンツ、日本一美しく、手に取れそうなほど星空が近い「星取県」等新たな観光素材を活かした取組を進めている。

近年は、外国からの観光客も多く来県しており、域外から需要を獲得できる地域の基幹産業としてさらなる発展が期待されている。

一方、本県の観光関連産業は、訪れる観光客を迎える宿泊業・飲食サービス業等において、接客サービスの担い手が不足しており、本県の観光産業の発展に向けた大きな課題となっている。

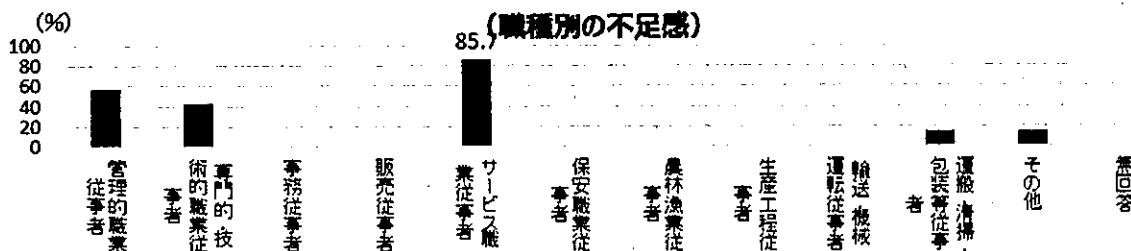
また、観光関連産業では、対人サービスが主な業務となるため、観光に関する専門的知識よりも、協調性、主体性などの資質が人材ニーズとして求める傾向にあると考えられる。

(観光人材に求められる人材像)

- ☑接客サービスを提供できる担当者
 - サービス職業従事者の強い不足感
 - 若年層のサービス提供業務部門の充実ニーズ
- 【補足】調理については、現時点での不足はないものの将来の確保に不安といった意見
- ☑資格や専門知識等は必要としないものの、協調性、職業感を持った人材
- ☑若手社員の指導等を行う接客業務等の「現場リーダー」
 - 質の高いサービスの提供を行うことができる人材
 - ※ 企画管理部門の人材需要は限定的

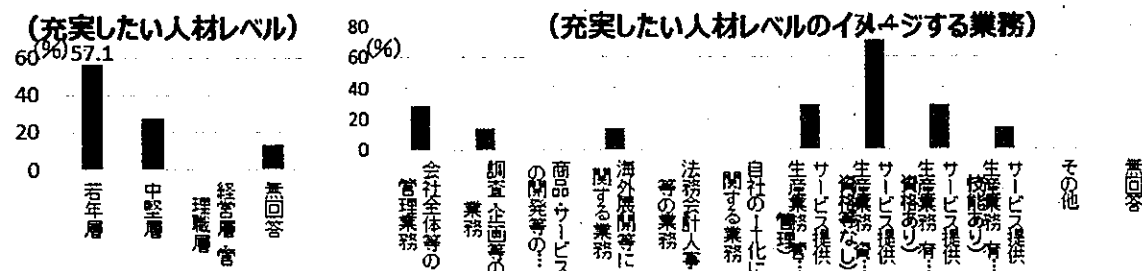
不足傾向の職種

☞ サービス職業従事者に対する不足感が特に強い



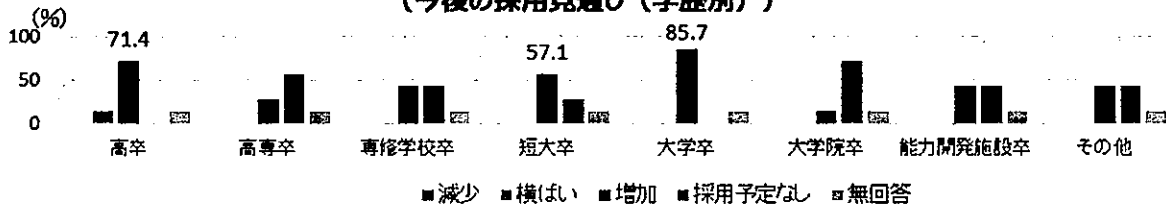
充実したい人材レベルと業務

☞ 若年層のサービス提供・生産業務（資格等を必要としないもの）の充実に、高いニーズ



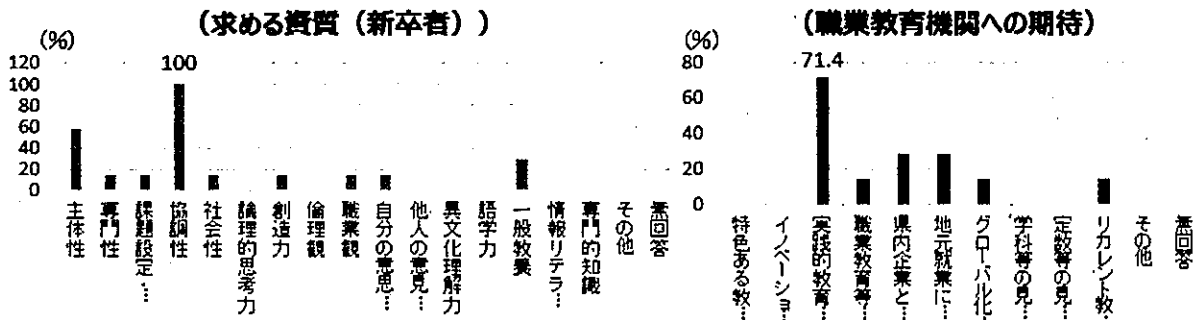
採用意欲 (学歴別)

☞ **学歴に関わらず、全体的に採用意欲が高い (特に高校、短大、大学卒が高い)**。大学院卒については、採用予定なしも一定数あり (採用が難しいことが影響か) (今後の採用見通し (学歴別))



求める資質と地域の職業教育機関への期待

☞ **協調性が特に高い。職業教育機関へは実践的教育の充実に期待**



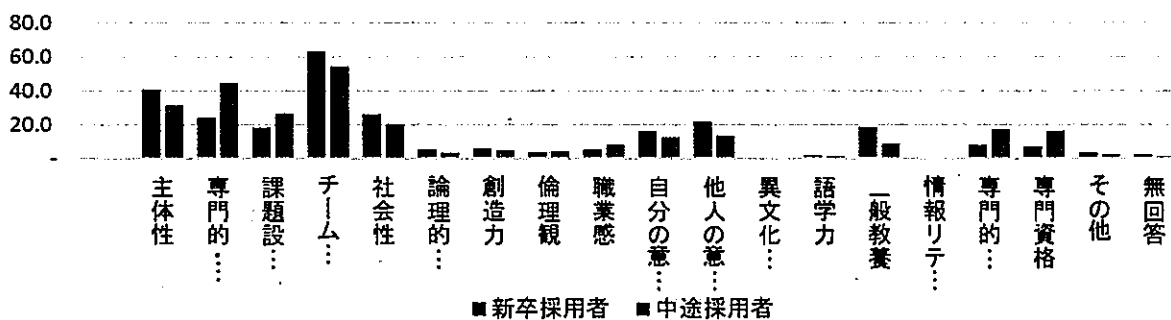
各分野共通の人材ニーズ

県内企業の多くは、産業分野に関わらず、専門知識よりも実際の業務遂行にあたって必要となるチームワーク・協調性、主体性、課題設定・解決力といった資質を求める傾向が高い。

グローバル化やデジタル化の進展等は、社会環境を大きく変化・複雑化させている。また、事業環境の激化や事業ライフサイクルが早まる中で日々、新たな技術が生み出されている。

こうした中では、専門的な知識やスキルを有する人材や今後、見通せる変化に対応した知識やスキルを有する人材もさることながら、変化そのものに対応できる人材の重要性が高まっていると考えられる。

県内企業の新卒者・中途採用者に求める資質



出典 産業人材課「企業人材ニーズ調査」

5 地域の職業教育機関の在り方

(1) 地域の職業教育機関の在り方の方向性

本県の高校卒業時、大学等卒業時に県内に進学・就業する割合が少ない現状や産業構造の変化や技術革新等に伴う県内企業の人材ニーズの変化等を踏まえ、県内産業の中長期的な人材の確保等を図るため、今後の県内産業における人材ニーズを踏まえた職業教育機関の充実を次のように進めていくことが求められる。

成長分野における職業教育の充実

高校卒業時、大学等卒業時に県内に進学・就業する割合が少ない現状に対し、学んだことを活かせる働く場所の存在が大きな課題となっており、県内産業の成長を促進していくことが求められる。

県内産業の成長のためには、その成長の担い手となる人材確保が必要となるため、職業教育機関の教育内容についても、県内産業における人材ニーズを踏まえたものとし、「県内産業の成長」と「人材育成」を両輪として一体的に進めていくことが必要と考えられる。

本県では、域外からの需要の獲得が見込め、今後も成長が見込まれる分野として「ものづくり」「IT」「観光」などの分野が今後の成長分野と考えられており、これらの分野において求められる人材のレベル感や必要となる知識、スキル、資質を踏まえた人材育成の充実を図り、出口一体型の教育を実施していくことが、県内産業の成長に向けて必要と考えられる。

また、県内に専門の職業教育機関がない「IT人材」や「観光人材」のような分野の教育機会をつくることは、地域の若者に対し、新たな選択肢を提案することにもなり、結果的には、高校卒業時の県内進学促進にも寄与すると考えられる。

なお、企業の人材ニーズは絶えず変化し続けており、新たな職業教育機関の創設（高等教育機関の新設や学科の再編等）は、その変化に追いつけないことが懸念される。このため、既存の職業教育機関のリソースを有効活用しながら、時々の人材ニーズにあった教育機会「学びの場」をつくっていくことが有効だと考えられる。

産業界の人材ニーズに応じた実践的な教育の充実

産業分野に関わらず、県内企業は地域の学生に、「協調性・チームワーク」「主体性」「課題設定・解決力」等を求める傾向にある。

産業構造の変化や技術革新は起こり続けており、専門的な知識の習得もさることながら、変化に対応できる力を磨いていくことがこれまで以上に求められている。

このため、産業分野に関わらず、既存の職業教育機関が行うカリキュラムにおいても、こうした力をつける教育を充実していくことが必要と考えられる。

また、産業界の人材ニーズに応じた実践的な教育を行うためには、教育機関と県内企業等との連携・交流により、教育内容や教育方法を不断に改善していくことが有効であると考えられる。

既に県内の各高等教育機関においては、「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」等により、教育を通じた地域特性の理解、地域をフィールドとする課題解決型学習、県内企業への就職支援など、県内企業等との様々な連携・協力関係を構築してきたところである。同事業の事業期間終了後においても、これまでの実績を踏まえて、各種の取組のさらなる推進を図ることが必要であると考えられる。

産業界と連携した教育の実施を通じて、学生の資質を高めていくことともに、県内企業や県内産業に興味を持ってもらえる「学びの場」を多くつくることで、県内産業への就業促進に繋げていくことにも寄与すると考えられる。

なお、学生の中には、就職活動等の中で、企業の事業内容は知っているものの、就職後の具体的な業務をイメージできておらず、入社後、そのギャップから早期退職してしまう例もある。このため、産学官が連携した実践的な教育の充実を図り、学生に県内産業のことをより深く知ってもらうことは、定着率向上等にも寄与すると考えられる。

社会人教育（リカレント教育）の充実

少子高齢化が進む中であって、県内産業の中長期的な人材確保を地域の若者だけで行うことは困難と考えられる。

また、技術革新の進展や産業構造の変化が絶えず変化しており、それに合わせた知識やスキルの習得を絶えず行うことが求められている。加えて、「人生100年時代」におけるキャリア形成の多様化（転職、起業）も進んでおり、社会人の再教育を行うリカレント教育へのニーズが高まっていくと考えられる。

特に社会人を対象として実施する職業教育の拡充について、職業教育機関に寄せられる期待は大きいと考えられる。

このため、従来、学生を対象にしていたカリキュラム等についても、必要に応じて、社会人に開放し、社会人の人材育成にも貢献することが求められている。

（2）地域の職業教育機関の在り方と今後の取組

ものづくり人材、IT人材、観光人材の育成強化

県内産業の成長に合わせて人材需要が高まると考えられる「ものづくり人材」「IT人材」「観光人材」などの成長分野における教育内容・機会を更に充実させ、出口一体型に教育を地域の職業教育機関が取り組んでいくことが必要と考えられる。

（ものづくり人材）

ものづくり人材については、鳥取大学、米子工業高等専門学校、産業人材育成センターなどにおいて人材育成が進められており、開発・設計業務を担う技術者が育成されているところであるが、地域の産業構造の変化やAI、IoTをはじめとする技術革新へ対応していくため、IT関連の専門知識やIT活用を前提とした商品開発等をテーマとする教育内容の充実を絶えず進めていくことが必要と考えられ

る。

また、鳥取大学、米子工業高等専門学校においては、卒業生の県内残留率が低いことが「地域の」産業人材の育成の大きな課題となっている。このため、教育内容の中で、地域の企業との関わり等を増やし、学生に地域産業や県内企業に興味を持ってもらえるような教育機会の充実が図られることが特に求められる。

なお、産業人材育成センターについては修了者の大半が県内企業への就職は出来ているものの、技術者としての採用は少ない状況である。ただし、企業人材ニーズ調査の中では、生産工程従事者にも一定の人材ニーズがあるとされており、産業人材育成センターに求められる県内産業の人材ニーズを踏まえ、教育内容を充実させていくことが必要と考えられる。

(IT人材)

IT人材については、情報関連産業の成長性を考慮すると、IT専門人材の育成も求められるところであるが、それ以上にIT活用人材の育成が求められている。

IT活用人材は、「〇〇産業×IT」といったように全ての産業分野において必要とされており、それぞれの産業分野での活躍が期待される。

それぞれの産業分野においてIT活用した生産性向上や労働環境の改善等が図られることにより県内産業の競争力強化を図るとともに、建設業、介護・福祉など人材需要が伸びると予測される分野や人手不足が顕在化する分野における人材確保の課題解決にも寄与することが期待される。

このため、地域の職業教育機関（成長分野に関連しない分野の職業教育機関を含む。）において行われるすべての専攻においてITリテラシーを高める教育内容の充実が必要と考えられる。

県内には情報系を専門とする職業教育機関はないものの、情報処理、データ利活用、ウェブデザインといった講義は行われており、こうした講義の充実やより多くの学生に受講してもらう環境整備（必須化等）がITリテラシーを高める教育内容の充実に寄与すると考えられる。

(観光人材)

観光人材については、人材ニーズをみると、専門知識よりも、業務に必要な協調性・チームワークや主体性、接客が好きといった資質を求める意見が多かった。

このため、観光業の専門知識を学ぶことよりも、観光業に求められる資質を伸ばす教育内容の充実や既存の教育の中で「観光」をテーマとするなどにより、観光業に興味を持ってもらえるような教育の実施を図ることが必要と考えられる。

なお、観光業では、接客サービスにかかる人手不足が大きな課題となっている。こうした人手不足については、職業教育機関の中でも、より実務に近い内容を学ぶことができる産業人材育成センターが果たすべき役割が大きいと考えられる。産業人材育成センターでは、令和元年度から新たに求職者を対象に観光人材の育成を行う「観光人材養成科」を開講しており、こうした教育機会の充実を図ることも地域の観光人材の育成に寄与するものと考えられる。

教育機関と産業界の連携による実践的な教育の推進

(カリキュラム検討段階からの県内企業の参画)

県内産業の人材ニーズを踏まえた教育内容の充実を図るためには、県内企業の人材ニーズを踏まえた個々の知識や資質を学ぶ教育の充実もさることながら、教育カリキュラムの検討に当たり、県内企業の意見を聞く場の設定や実施の中でも県内企業から外部講師を招聘することなどにより、教育の実施に当たって県内企業の生の声を聞く機会や仕組みをそれぞれの職業教育機関においてさらに充実していくことが必要と考えられる。

(実践的なPBL(課題解決型学習)の充実)

県内企業の多くは、産業分野に関わらず、専門知識よりも実際の業務遂行にあたって必要となるチームワーク・協調性、主体性、課題設定・解決力といった資質を求める傾向が高い。

こうした資質を伸ばす教育として、正解となる知識やスキルではなく、正解のない課題を通じて、問題解決のプロセスを学ぶことで、主体性や協調性を養うPBL(課題解決型学習)が注目されている。

県内の職業教育機関においても、様々なかたちでこうした教育手法の導入が進んでいるところであるが、地域産業の成長分野をテーマに産学官が連携し、実践的なPBL(課題解決型学習)の充実を図ることが、県内産業の求める人材育成に寄与するものと考えられる。

(寄付講座等による新たな学び場の創出(成長分野における教育機会の充実))

成長分野にかかる教育をより積極的に充実していくためには、既存の講義を充実させることに加え、その分野の専門知識を学ぶ機会の充実を図ることでより教育効果が高まるものと考えられる。

このため、観光など地域に専門的な職業教育機関がない分野においては、新たな講義・カリキュラムを開設することにより、教育機会の充実を図ることも求められている。

一方、新たな講義等の実施にあたっては、職業教育機関にとってカリキュラムの見直しを検討することとなるため、大掛かりな検討が必要となることが懸念されることから、成長分野における教育機会の充実を機動的に図るため、寄付講座による講座を開設していくことも有効な方策と考えられる。

また、寄付講座の実施にあたっては、外部講師を招聘しやすいこと、期間を限定して実施するため、教育内容の見直しも行いやすいこともメリットになると考えられる。

(県内産業・県内企業を知る機会の充実)

県内産業の人材ニーズを踏まえた教育内容を充実することで、職業教育機関から県内産業への就業の促進が進むことが期待される場所であるが、一方で、学生にいかに関内産業を知ってもらおうか、興味を持ってもらうかについても県内就業の促進に向けた課題の一つとなっている。

こうした課題に対し、職業教育機関においてもインターンシップ、企業説明会、県内企業で働くOB・OGとの意見交換など県内企業との接点を持つ機会の充実に取り組まれているところであるが、引き続き、取組の充実を図るとともに、成長分野を中心に県内企業の人材ニーズを踏まえた教育の充実との相乗効果の発揮を目指すことで、職業教育機関から地域産業への就業促進に繋げていくことが必要だと考えられる。

また、学生の県内企業等を知る機会の充実に当たっては、県内企業の事業内容を知るだけでなく、その企業に就職したときに、学生自身がどのような業務に従事することになるかをイメージできるような機会としていくことが、就業促進のみならず、就職後の定着率の向上にも寄与すると考えられる。このため、県内企業等を知ってもらう取組を実施するに当たっては、県内企業の「何」を知ってもらうかについても工夫することが必要と考えられる。

(教える側の人材育成や体制整備)

成長分野における職業教育や実践的な教育の充実を継続的に進めていくためには、教える側の人材育成や体制整備を進めていくことが必要と考えられる。

このため、具体的に進める成長分野に関する教育、実践的な教育等の実施にあたっては、取組を実施しながら、教える側にとって必要な知見の蓄積や関連分野における関係者間のネットワークの構築を図るほか、教育手法等については、分野が異なっても共有できる部分があるため、グッドプラクティスを地域の職業教育機関の間でも共有・展開することも有効と考えられる。

また、技術革新や県内産業の成長等に伴う人材ニーズの変化等により、教えるべき内容も絶えず変化していくため、教える側の体制の充実を図る上では、県内企業や県外から「実務家教員」のように実務が分かる人などを外部講師として招くなど、県内外の人材を活用し、必要な教育を実施していくことも有効な手法になると考えられる。

社会人が参加しやすい環境づくり

県内産業の中長期的な人材確保を地域の若者だけを対象として行うことは困難と考えられるため、職業教育機関において社会人を対象とした教育機会の充実を図ることが求められる。

一方、社会人教育については、編入学や科目履修制度などの諸制度があるもの

の、金銭的にも時間的にも本人の負担が大きく、企業の理解を得ることができなければ、なかなか再教育を受けることは出来ない状況となっている。

このため、県内企業（特に経営者層）に対し、社会人教育の推進を通じた社員の新たな知識の習得だけでなく、例えば、上述の実践的なPBLに社員が参加し、社員が学生と課題解決に向けた検討に取り組むことにより、社員が課題設定や解決力を身に着けるとともに、「若者の持つ感性」や「若者とのコミュニケーション」を学ぶこともできるといったメリットや社内における人材育成体系の充実を自社の魅力アップに繋げることによる人材確保などのメリットなども見込まれることも含め、社会人教育の必要性や有効性を理解いただくことが必要と考えられる。

また、地域の職業教育機関においても社会人教育を意図した講義自体が少ない状況となっており、社会人教育の充実を図る上では、県内企業のニーズに合った社会人向けの教育内容の充実を図ることが必要と考えられる。

加えて、教育訓練給付金制度など既存制度の活用や「とっとり新時代人材育成基盤会議」において進める関係団体が連携した人材育成研修の実施や「とっとりSTEP」による研修情報の提供をはじめとする県内企業の人材育成環境の充実等に向けた取組とも連携を図ることが必要と考えられる。

高等教育機関に対し、産業人材育成センターでは、既に多くの職業訓練を通じて社会人教育に取り組んでおり、委託訓練の枠組みを活用すれば、「観光人材養成科」のような県内産業に求められる職業訓練を早期に実現することができると考えられる。

また、今後も伸展が見込まれる職業生活の長期化や産業構造・人材ニーズの変化に柔軟に対応していくためには多様なキャリアアップを促進していくことが必要であるため、在職者を対象とした成長分野を指向した職業訓練にもより積極的に取り組んでいくことが求められる。

なお、時間に制約のある社会人にとっては、職業教育機関に通うこと自体が大きな負担となっている。このため、コワーキングスペースの整備等を進める県内企業と連携した学習コミュニティの形成やeラーニングの活用等、従来とは異なる新しい学びの場を活用することも検討すべきと考えられる。

新たな職業教育機関の設置について

IT分野や観光分野を専攻する職業教育機関の設置は、現在、地域に専門的に人材育成を行う職業教育機関がないため、地域の産業構造や企業の人材ニーズの変化への対応や新たな教育機会をつくることによる若者層の転出超過の抑制を図るための方策として一定の効果が期待されると考えられる。

一方、少子高齢化による大学の定員割れや統廃合の加速など高等教育機関のおかれている経営環境は厳しさを増しており、新たな教育機関の創設や誘致は容易ではない状況となっている。

また、県内産業の人材ニーズ（特に各産業において共通的に求められる主体性等の資質に関するニーズ）を踏まえると、現時点において必ずしも新たな職業教育機関を必要とするものではなく、既存の職業教育機関の充実を図ることで対応してい

くことがまずは重要と考えられる。

さらに、社会環境の大幅な変化により、企業の人材ニーズ（特に専門的な知識に関するニーズ）はこれまで以上のスピード感で変化していくものと考えられており、新たな職業教育機関の設置がこうした人材ニーズの変化に対応していけるかどうかを懸念する声もある。

このため、少子高齢化や変動する人材ニーズへの対応等を踏まえ、現時点における職業教育機関の在り方としては、新たな教育機関の設置よりも地域の既存の職業教育機関において人材ニーズ等に合わせた教育の充実を図ることが、県内産業の人材の確保・育成に向けて効果的と考えられる。

なお、県内企業の人材ニーズを踏まえた職業教育機関の在り方として、専門職大学制度の活用も選択肢として検討することが、今回の検討の目的の一つであるが、カリキュラム検討段階からの県内企業の参画、実践的なPBLの充実、寄付講座の実施、インターンシップ等の充実を通じて、専門職大学の特徴的な機能（産業界と連携したカリキュラム、実務家教員、企業実習の充実等）を備えていくことが、今後の職業教育機関の在り方の一つのかたちとなると考えられる。

6 職業教育機関の在り方の実現や更なる充実に向けて

今後の県内産業の人材ニーズを踏まえた教育の充実等の実現に当たっては、例えば、新たな教育機関の設置等早期の実現が容易ではないことも多く、段階的に取組を進展させていくことが必要である。

このため、まずは、モデル的なカリキュラムや寄付講座等による「学びの場」の充実を目指し、その実施状況や県内企業の成長等に伴う人材需要等を踏まえながら、職業教育機関の設置や既存高等教育機関の学科再編等へと発展させていくことで、中長期的な地域の職業教育機関の更なる充実を目指していく。

また、高校卒業時、大学等卒業時に県内に進学・就業する割合が少ない現状の中にあつては、若者層の転出超過の抑制や県内定着を図るために、教育機関を充実させるだけでは県内産業も人材確保に繋がらないことが懸念されるため、その前提として、県内企業と職業教育機関との繋がりを充実させていくことが重要。

このため、モデル的なカリキュラム等の充実を図るに当たっては、産学官で連携した取組とし、そのカリキュラムの検討過程や実施過程を通じて、学生、職業教育機関、県内企業との繋がりを醸成していくことが必要と考えられる。

なお、職業教育機関の在り方の実現に向けて、実効性を持ち、かつ、地域が一体となって進めていくためには、それぞれの職業教育機関において行う取組を共有するとともに、取組の妥当性、教育効果、教員養成、県内就業、県内企業の評価などいくつかの観点について、今後も横断的に評価していくことが求められる。

このため、地域の職業教育機関、産業界、行政等の産学官が連携した推進体制を構築していくことが必要と考えられる。

最後に、本検討は平成31年1月にとりまとめた「鳥取県産業人材育成強化方針」の一環として実施したものであり、本検討を踏まえ実施する様々な取組は同強化方針における強化策の一つに位置づけられるものである。

このため、これらの取組についても、同強化方針全体の実施状況等や地域全体の人材育成、職業能力開発の観点も踏まえから、「推進」、「評価」、「見直し」等していくことが必要と考えられる。

