

強化を図ります。

- 事業承継に関する全県実態調査を行い、地域・業界の特性を踏まえた支援を展開するとともに、関係機関と情報共有の上、事業承継に向けた個社支援を促進します。
- 全国に先駆けて構築した、商工団体・金融機関・外部専門家と一体となったチーム支援体制により、親族内承継・M&A型の事業引継ぎなど支援を展開します。
- 信用保証協会や関係機関が「とっとり企業支援ネットワーク」と協調しながら取り組む業況モニタリングなどを通じて、事業承継も含めた事業継続に向けた経営支援を行います。

<県の主な取組>

- ・ 問合せに自動応答するAIチャットボットや定型作業を自動処理するRPAなど、汎用性の高いデジタルツールを活用した導入モデルの構築・横展開
- ・ 導入モデルで得られた知見を基にした商工団体向けセミナーの開催
- ・ モバイルオーダーやキャッシュレスなど、飲食店のデジタル化を推進
- ・ 経営多角化や新分野展開に向けたセミナー・ワークショップ、専門家による個別企業の伴走支援により、経営計画や事業計画の策定・実行を支援
- ・ 経営多角化や新分野展開に向け、国・県の新たな助成制度により、一体的に支援
- ・ 飲食店が取り組む自社メニューの加工品化などの新業態導入を支援
- ・ オンラインでの県産品販売に向けたWEBアンテナショップ常設やECサイト構築支援
- ・ 産業成長支援補助金による、デジタルを活用した販路開拓手法（ECなど）の導入支援
- ・ 商工会・商工会議所などによる経営革新計画の策定・実行に向けた伴走支援
- ・ 県内全事業者を対象とした事業承継に関する実態調査、調査結果を基にした関係機関連携による事業承継の推進
- ・ 事業承継計画の策定や事業承継に必要な初期投資などへの支援
- ・ 事業引継ぎ支援センターと事業承継ネットワーク事業を統合した「事業承継総合支援センター」による事業承継に関する総合的な支援
- ・ 「とっとり企業支援ネットワーク」を通じた専門家派遣により、経営課題解決に向けた経営診断・財務分析・経営改善計画策定などを支援

「プログラム5の成果目標指標（KPI）」

「★」は最重要指標

指標名	目標
★産業成長事業認定数	500件(R3~5)
★ESG経営取組企業	50社(R3~5)
★事業承継件数（事業引継ぎ支援センターによる成約数）	70件(R3~5) (R1:22件)

## プログラム6 人財 スキルアップ・確保プログラム

### 成長分野の人材育成・確保と事業転換、多様な働き方の促進

- ① 成長分野への事業転換を促す、企業内人材のスキルアップ・確保
- ② 産学官連携による、地域産業ニーズが高い「成長ものづくり」「DX」「観光」人材の育成・確保
- ③ 女性、若者、障がい者など多様な人材の多様な働き方を実現

#### 【主要数値指標(KPI)】

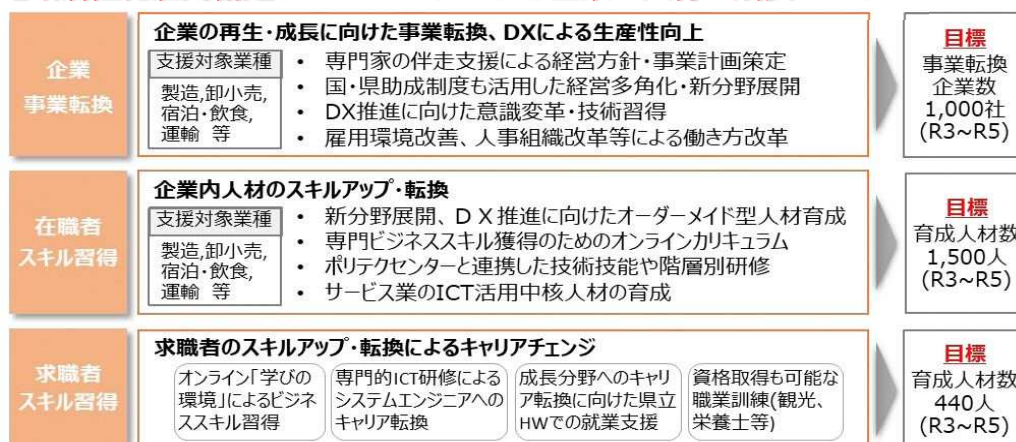
企業内人材のスキルアップ・転換	1,500人(R3~5)
産学官連携による専門人材育成プロジェクト	15件(R3~5)
地域の創業件数	750件(R3~5)

本県はこれまで、地域産業に求められる産業人材の育成・確保に向け、令和2年3月に「地域における今後の職業教育機関の在り方」をとりまとめた上で、地域の産業ニーズが高い分野における実践的人材育成を推進しています。また、ポリテクセンターとの連携強化や職業大の一部機能移転を契機とした自動車・医療機器・航空機分野の人材育成プログラム開発、サービス業の生産性向上、働き方改革による多様な人材の活躍に向けた取組など、併せて推進しているところです。

一方で、今般のコロナ禍から産業・雇用の再生を早期実現するには、企業再生に向けた事業転換の促進に加え、今後の産業構造転換を見据えた、在職者・求職者それぞれのスキル習得・スキル転換を進めていくことが急務の課題です。また、全国的に進展する少子高齢化により、中長期的に人手不足が進行していくことが見込まれる中、DX推進等による生産性向上や多様な人材の活躍をより一層盛り立てていくことが、重要となっています。

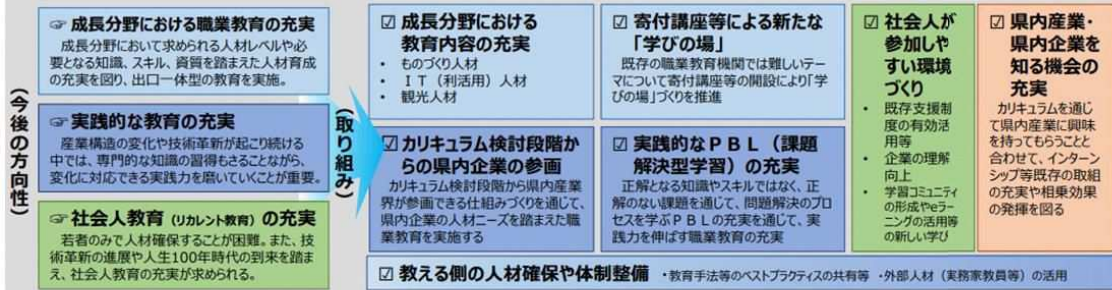
コロナ禍によって経営・雇用面での影響を大きく受けた業種を対象に、成長分野へのスキルアップ・転換を促す人材育成・確保や経営多角化・新分野展開を促進します。また、地域における今後の職業教育機関の在り方とりまとめを踏まえ、職業大や高等学術機関などとの連携を強化し、「成長ものづくり」「DX」「観光」など地域の産業ニーズの高い分野における人材育成・確保を加速するとともに、専門高校など県内高校・企業連携による人材育成・県内定着を図ります。さらに、就業形態や働くスタイルが多様化する中、起業家ネットワーク構築や学びの空間づくりなど推進しながら、女性や若者、障がい者など多様な人材による多様な働き方を促進します。

### 地域活性化雇用創造プロジェクトによる企業・人材の成長シフト



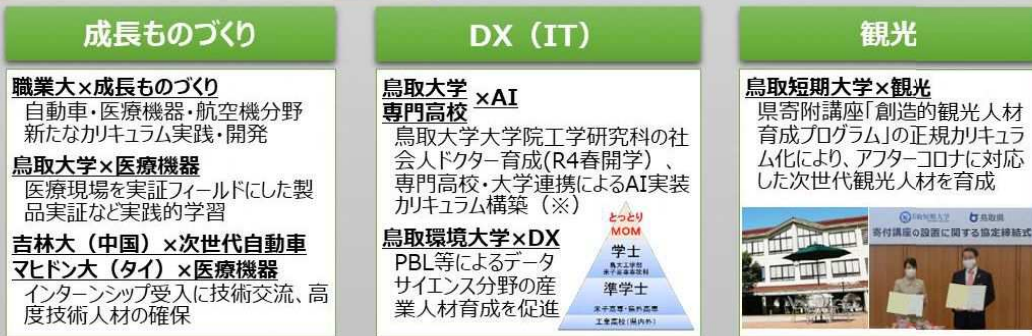
## 産学官連携 成長分野における実践的人材の育成・確保

### 地域の産業人材育成・確保に向けた職業教育機関の在り方と今後の取り組み



### 産学官連携による実践的人材育成

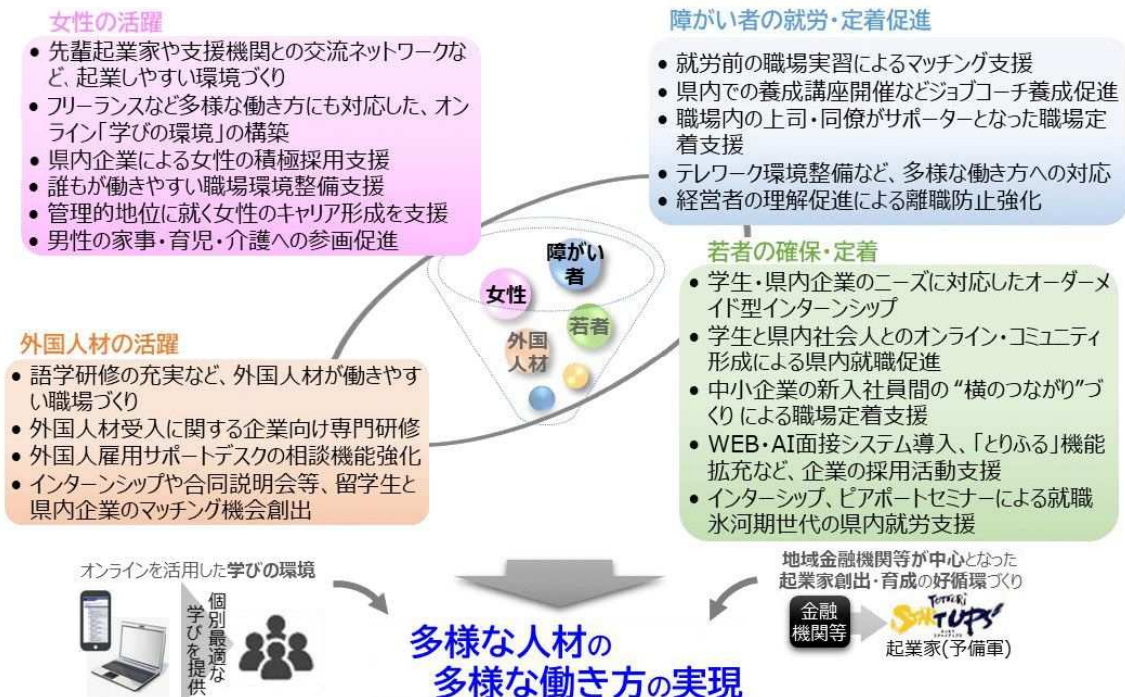
#### 地域の産業人材ニーズが高い主な成長分野



(※)MONOZUKURIEキースパート

現場の技術・技能とAI活用スキルを併せ持つ高度実践人材を育成する産学官による教育訓練体系であり、企業内実証モデルを踏まえ、専門高校～大学～大学院接続を視野に入れた、実践的カリキュラム構築を目指す取組(R3～5)。

## 多様な人材の多様な働き方を実現



## 《対策強化の方向性1 地域活性化雇用創造プロジェクトによる企業・人材の成長シフト》

### 〔企業の事業転換〕

- コロナ禍の影響を強く受けている「宿泊・飲食」、「運輸」、「製造」、「卸・小売」などの業種における企業の再生・成長に向けた経営多角化や新分野展開の取組を支援します。
- IoT技術を活用した生産・検品の自動化や物流管理のシステム化、人材管理のデジタル化など、「生産性向上」に向けた企業のDX推進を支援します。
- 中小企業への同一労働同一賃金の適用開始や70歳までの就業機会確保の努力義務化、テレワーク導入など、法改正や環境変化に柔軟に対応し多様な働き方を実現する、働き方改革を推進し、企業の生産性向上を図ります。

### 〔在職者のスキル習得〕

- 企業の経営多角化や新分野展開、DX推進に向けた企業の個別課題・ニーズに対応したオーダーメイド型の人材育成を支援します。
- 県内企業が抱える新規事業創出やデジタル化促進など、企業の多様な人材育成ニーズに対応できるオンライン学習の提供体制を整備します。
- ポリテクセンターと連携した企業ニーズに基づく在職者研修の充実を図り、企業内人材のスキル習得を後押しします。
- サービス業の生産性向上に向けた企業内のデジタル活用の中核人材を育成します。

### 〔求職者のスキル習得〕

- 多様なニーズに対応したオンラインでの「学びの環境」によるスキル習得や県立ハローワークでの成長が見込まれる分野への就職に向けたキャリアコンサルティングなどにより、スキル習得と就業の促進を図ります。
- 人材ニーズのある県内IT企業と連携した情報技術の専門研修により、システムエンジニアへのキャリアアップ・キャリアチェンジを後押しします。
- 県立産業人材育成センターにおいて、企業や時代のニーズに沿った求職者訓練を推進します。

#### <県の主な取組>

- ・ 経営多角化や新分野展開に向けたセミナー・ワークショップ、専門家による個別企業の伴走支援により経営計画や事業計画の策定・実行を支援
- ・ 国・県の新たな助成制度により、経営多角化や新分野展開を支援
- ・ 職業大の知見を活用し、自動車分野をはじめとした事業多角化や新分野展開に必要な新たなスキルの見える化など、企業の人材開発プラン策定を支援
- ・ 企業が取り組む人材開発プランに基づくOJT、Off-JTを国・県の助成制度を組み合わせ支援
- ・ DX推進に向けた戦略立案や組織づくりなどを専門家が伴走支援
- ・ ポリテクセンターと連携し、ものづくりの基本を学ぶ新人研修、設計手法や金属加工などの技術技能研修、品質管理や現場改善などのマネジメント研修、AI・IoT活用などのDX関連研修など、県内で受講できる在職者研修の充実
- ・ デジタル活用、財務・マーケティングなど多様なビジネススキルを習得できるオンライン学習機会を提供し、企業の新分野展開など、在職者のスキル向上を推進
- ・ 働き方改革に取り組む企業のネットワーク形成、モデル的取組の共有・深化を促進

- ・ 雇用管理改善や人材活用強化に向けた中堅リーダー育成を推進
- ・ サービス業のデジタル技術を活用した雇用管理・労務環境の改善を推進する中核人材育成に向けた研修の開催及び専門家による伴走支援
- ・ 求職者一人ひとりに最適なスキル形成支援に向け、デジタル活用、財務・マーケティングなど多様なニーズに対応したオンラインの学びの環境を整備し学びをサポート
- ・ 企業の人材ニーズに基づく専門的なITスキル習得研修やインターンシップにより、システムエンジニアを目指す求職者のスキル習得から就職までを切れ目なく支援
- ・ 県立産業人材育成センターにおいて、人材ニーズの高い「観光人材、栄養士、保育士、介護福祉士」の資格取得なども含めた中長期的な人材育成を実施

## 《対策強化の方向性2 産学官連携 成長分野における実践的人材の育成・確保》

### 〔成長ものづくり〕

- 職業大やポリテクセンターと連携し、自動車・医療機器・航空機分野の新たなカリキュラムの開発・実践を推進します。
- 鳥取大学医学部が行う医療現場などを実証フィールドとした製品実証などの実践的学習により、企業の医療機器開発を促進します。
- 自動車分野では中国・吉林大学と、医療機器分野ではタイ・マヒドン大学と連携し、インターンシップや技術交流を展開します。

### 〔DX〕

- 鳥取大学工学研究科の社会人ドクターコース(R4春開学)や専門高校・大学連携によるAI実装人材育成体系の構築を進めます。
- 県内高校・大学を人材交流・育成の拠点とし、AI・IoTの先端技術人材の育成や課題解決型の人材育成プログラムを構築し、次世代デジタル人材を育成します。

### 〔観光〕

- 鳥取短期大学の「創造的観光人材育成プログラム」へ本県の寄付講座を開設し、次世代観光人材を育成します。

### <県の主な取組>

- ・ 職業大が開発した自動車分野の職業能力開発体系(職業訓練コースや教材の開発)の活用・普及の推進と医療機器分野などにおける職業能力開発体系の整備
- ・ 鳥取大学医学部と県内企業、産業振興機構の連携による「とっとり医療機器・福祉関連産業ネットワーク」を通じた鳥取モデルの医工連携の推進
- ・ 「鳥取・吉林ADAS・EVプロジェクト」やマヒドン大学との「人材育成に係る覚書」に基づくインターンシップの実施など、将来のブリッジ人材(ビジネスのパイプ役)の育成
- ・ 中国・大手自動車メーカーと県内企業のADAS・EVに係る販路開拓に向けたビジネス交流の推進
- ・ MONOZUKURIEエキスパート事業と鳥取大学工学研究科の社会人ドクターコースとの連携実現に向けた取組推進、県内専門高校へのAI実装カリキュラムの活用
- ・ プログラミング技術活用による課題解決を通じた高等学校向け実践的教材の開発・実証

- ・ 鳥取環境大学などの教育機関と連携し、課題解決型学習（PBL）によるデジタルマーケティングなどのデジタル利活用分野の人材育成を推進
- ・ 鳥取短期大学の「創造的観光人材育成プログラム」に「地域と観光」に関する寄付講座を開設（R3 から実施し、R4 から単位科目化）

### 《対策強化の方向性3 多様な人材の多様な働き方を実現》

#### (1)女性の活躍

- 先輩起業家や支援機関との交流ネットワークの構築など、女性や若者など、多様な人材が起業しやすい環境づくりに取り組みます。
- キャリアアップやスキルアップを図ろうとするフリーランスや離職者、在職者などの様々な人材が、目的に応じたスキル習得や学び直しできる環境を構築します。
- 働く女性同士のネットワークづくりの促進、管理的地位で活躍している女性ロールモデルの発信、キャリアプラン形成支援などにより、女性が将来のキャリアプランを描きキャリアアップしていくことができる環境を整え、管理的地位に就く女性の増加を図ります。
- 同一労働同一賃金の導入や正社員化に向けた待遇改善などに取り組みます。
- これまで女性が少なかった分野への進出へ向けた支援などの取組を推進します。
- テレワークなどの多様で柔軟な働き方の導入、保育サービスの充実などを通じた妊娠・出産・介護等による離職防止、県立ハローワークによる離職後の再就職支援など、誰もが安心して働き続けられる環境の整備を推進します。
- イクボス・ファミボスの推進による企業トップ・管理職の意識改革、男性の育児・介護休業取得や家事・育児、介護への参画促進などワーク・ライフ・バランスを推進します。

#### <県の主な取組>

- ・ 起業を考えるきっかけとなるセミナーや女性をはじめ起業した者同士のネットワークづくりを目的としたセミナーの開催、先輩起業家による伴走支援を実施
- ・ 金融機関や専門家と連携した、事業プランの磨き上げの場「とっとりスタートアップチャレンジ」を開催
- ・ 創業初期の経費負担軽減、地域課題解決に資する起業、新規性・実現性の高い起業への支援など、起業時の多様な資金調達支援を実施
- ・ デジタル活用、財務・マーケティングなどの様々なビジネススキルを習得できるオンライン学習機会の提供により、多様な人材のスキル向上を推進
- ・ 女性活躍に向けた経済団体などと連携した企業トップや管理職の意識改革
- ・ 管理的地位に占める女性割合 30%以上に向けて取り組む「女性活躍パワーアップ企業」に加え、同 15%以上に向けて取り組む「女性活躍スタートアップ企業」を新設し、女性活躍推進企業の裾野拡大
- ・ 企業が取り組む、女性の積極採用に向けた採用活動への経費支援、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた整備支援（女性更衣室や多目的トイレ整備など）
- ・ 社会保険労務士等による働き方改革に係る助言・支援や就業規則等整備支援
- ・ テレワーク導入に必要な業務洗い出し、就業規則整備などを専門家が伴走支援

- ・ 様々な分野で活躍する女性のロールモデルの情報発信や女性従業員のキャリアの悩み・不安を相談・共有できる交流機会の提供
- ・ 女性の就業の少ない分野(建築設計・施工、情報通信、建設業など)における、就業促進に向けた技術習得支援、イベントや体験ツアーによる魅力発信
- ・ 農業分野での女性活躍に向け、働き方改革職場モデルの構築、資格・技術取得支援
- ・ ニーズに対応した保育所、認定こども園、幼稚園などの体制整備や病児・後児保育などの受け皿確保、介護サービスの提供体制の確保、男性の家事、育児、介護などへの参画を促す実践的セミナーや意識啓発・情報発信を推進
- ・ 希望に沿った就業が実現するよう企業の紹介、求人開拓・求人条件の調整など、県立ハローワークにより支援

## (2)若者の確保・定着

- ふるさと情報や就活支援情報の発信や学生と県内社会人とのオンラインによるコミュニティの形成支援などにより、学生と本県とのつながりを強化し、若者定着やUターンを推進します。
- 学生や県内企業のニーズに対応した、様々な形態のインターンシップ(就業体験)の提供及び参加促進により、学生の県内就職を促進します。
- 企業と大学、専門高校が連携し、学生と社会人との交流機会の提供を通じ、学生の県内企業の認知度向上や県内就職促進を図ります。
- 企業を超えた新入社員間のつながりを構築し、若年層の職場定着向上を推進します。
- オンラインによる企業情報・魅力発信力の強化、WEB・AI 面接システムの導入など県内企業の採用力向上を促進します。

### <県の主な取組>

- ・ スマートフォンアプリ「とりふる」に企業へのエントリー機能(サイト閲覧時に、興味のある企業に対し企業情報や就職説明会情報提供を依頼する機能)を追加するなど、企業と若者のマッチング促進
- ・ 県内企業の若手社会人を「とっとり就活サポーター」に委嘱し、同年代の先輩から学生へ県内で働く魅力のPRなど、就活交流会の開催
- ・ 高校生や保護者、教員を対象とした県内企業の魅力発信や企業見学の実施
- ・ 学生・企業のニーズに応じた、短期・長期、有償・無償、対面・リモートなどの多様なインターンシップの提供やインターンシップ参加に伴う学生の交通費などを支援
- ・ MONOZUKURIエキスパートなどの枠組を活用した、専門高校生と県内企業人材との学び合う場、現場実習を通じた地元企業との関係づくりの機会創出など、県内高校生の地元定着支援を強化
- ・ 県内企業による情報発信やWEB企業説明会にかかる経費助成、採用力や魅力向上に向けた面接官のトレーニングや内定辞退防止セミナーの実施
- ・ 県内産業界と連携した「県未来人材育成奨学金支援制度」による奨学金返還助成
- ・ 採用者数が限られる中小企業においても新入社員間の「横のつながりづくり」による離職率低下を図るため、新入社員向け合同交流セミナーを開催

- ・ポリテクセンターと連携し、中小企業単独では取り組むことが困難な、ものづくり技術技能を体系的に習得する新人研修を開催
- ・技能士団体と連携した、若年技能者の育成と正規雇用化による技能承継
- ・若者サポートステーションにおいて、就職が困難な若者の就業意欲や就職率向上に向け、アウトリーチ型の訪問支援やカウンセリング、職場体験、就職後の職場定着支援を実施

### (3)障がい者の就労・定着

- 障がい者の一般就労促進に向け、職場実習やマッチング支援、職業訓練を行います。
- 職場内の上司・同僚がサポーターとなる障がい者仕事サポーターやジョブコーチによる支援の充実を図り働きやすい職場づくりを推進します。
- 短時間労働やテレワークなど、障がい者の多様な働き方の実現に向けた就労環境整備を促進します。
- 障がい者支援機関、当事者団体などと連携し、障害者職業生活相談員などの企業内支援員の能力向上や経営者層向けの研修を展開します。

#### <県の主な取組>

- ・ 県内3箇所にある「障害者就業・生活支援センター」を拠点に、就労促進や職場定着に加え、生活面も含めた総合的な支援を推進
- ・ 企業見学によるマッチング、障がい者の職場実習の受け入れ事業所及び実習生への資金面での支援を実施
- ・ 障がい者による知識・技能の円滑な習得に向け、各種の職業訓練メニューを提供するとともに、職業訓練期間中の訓練手当を支給
- ・ 障がい者の能力が発揮できるよう、障がい者の特性に配慮するなどの経営層向け意識啓発セミナーを開催
- ・ 障害者職業生活相談員などの企業内支援者の支援技術向上に向けた、フォローアップ研修の実施
- ・ 障がい者の特性を理解した支援の展開に向け、障がい者仕事サポーターやジョブコーチを養成
- ・ 障がい者を対象としたテレワーク導入に向けた研修や導入経費を支援
- ・ 障がい者を正規雇用する特例子会社の設立、企業内障がい者多数雇用施設の設置に対し、施設・設備の整備費用などを助成

### (4)外国人材の活躍

- 外国人材から就労先として選ばれる鳥取県となるよう、語学研修の充実や外国人材を雇用する企業への専門研修など、企業及び外国人材への支援を行います。
- 留学生と県内企業のマッチング機会を提供し、企業の外国人材確保を後押しします。
- 外国人の雇用に関するワンストップ相談窓口を設置し、外国人を雇用中、又は雇用を検討する県内企業をサポートします。



<県の主な取組>

- ・ 日本語学習会開催や学習用教材などにかかる経費助成を通じ、外国人材を雇用する企業のサポート体制づくりを支援
- ・ 外国人材が能力発揮できるよう、雇用する際の基礎的知識やノウハウ習得、技能実習生受入時の適正管理など、様々な段階に対応した企業内のサポート人材育成を実施
- ・ 県内外での合同説明会や留学生向けインターンシップの実施によるマッチング機会提供
- ・ 入国管理、雇用上の注意点など、外国人雇用に関する相談に対応するワンストップ相談窓口「外国人雇用サポートデスク」をによる、最新情報のSNSや動画配信による周知機能強化

### (5)就職氷河期世代の就業支援

- 行政機関や経済団体、支援機関により構成する「とっとり就職氷河期活躍支援プラットフォーム」と連携し、就職氷河期世代の県内就業支援に取り組みます。

<県の主な取組>

- ・ 就職氷河期世代や関係者を対象に、相談窓口や支援策活用の情報発信を行い、相談から就職までを一貫支援
- ・ 就職氷河期世代対象の企業見学ツアーや就職氷河期世代を対象とした求人促進に向けた企業向けセミナー開催など、支援対象者と企業とのマッチングの機会を創出
- ・ フルタイム勤務を目指す求職者を対象にしたインターンシップを実施
- ・ 就職難の経験を有する先輩の経験談を共有する、「ピアサポートセミナー」を開催
- ・ 非正規労働者など就業経験が豊富ではない者を対象とした職業訓練の実施

### (6)高齢者の活躍

- シニア世代が幅広く働くことができる機会創出や多様な働き方の促進に向け、求人企業と求職者のマッチング支援を推進します。

<県の主な取組>

- ・ 鳥取労働局・市町村・社会福祉協議会・商工団体などと連携した、鳥取県シニア等新規就業支援ネットワーク連携推進会議によるイベント情報等の発信
- ・ 短時間勤務やテレワークなど、一般的な雇用関係だけではない高齢者の新たな働き方促進に向け、普及セミナーや求人企業と求職者とのサロン型交流会を開催
- ・ 高齢者向け合同企業説明会や企業見学会開催によるマッチングの促進
- ・ デジタル活用や造園技能など、シニア世代も含めた離・転職者向け職業訓練によるスキル習得支援

《プログラム6の成果目標指標(KPI)》

「★」は最重要指標

指標名	目標
★企業内人材のスキルアップ・転換	1,500人(R3~5)
★産学官連携による専門人材育成プロジェクト	15件(R3~5)
★地域の創業件数	750件(R3~5)
管理的地位に占める女性割合(従業員10人以上)	30%(R7)(R1:25.4%)
県内大学等卒業者の県内就職率	44.3%(R6)(R1:34.8%)

## V 推進体制

ビジョン基本目標の実現に向け、各機関・団体が課題意識を共有の上、官民が一体となって、リーディングプログラム（概ね3ヶ年程度）など各種取組を進めていきます。

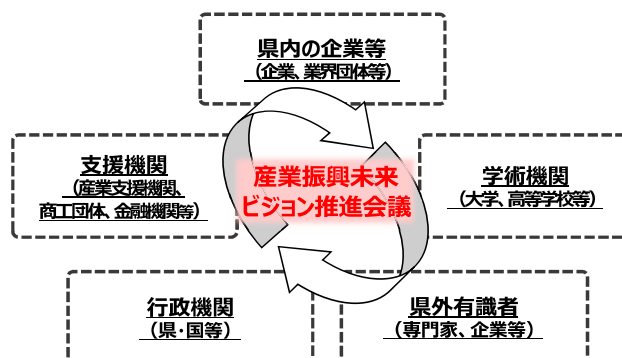
その際、有識者や関係団体などの参画を得た推進体制を構築し、再生・発展ダッシュボードやKPI、プログラム推進状況など点検・評価を行いながら、ビジョンPDCAサイクルを回していくこととします。

なお、推進状況や社会経済情勢の変化に応じ、臨機かつ迅速にビジョン・施策の見直し・追加発動を行いながら、ビジョン目標達成を全力で目指してまいります。

### (1) ビジョン推進体制

○ビジョン進捗状況の点検・評価を行うとともに、必要な見直しなど議論を行う場として、産業振興未来ビジョン推進会議（以下「ビジョン会議」という。）を設置し、定期的に開催する。

○ビジョン会議の構成メンバーは、企業・業界団体や商工団体・金融機関等の支援機関、大学をはじめとした学術機関、行政機関に加え、客観的視点や専門的知見に基づいた助言を得るため、必要に応じて県内外の専門家や企業なども参画する。



### (2) PDCAサイクルの構築

○ダッシュボードを用い、基本目標の実現状況を迅速・的確に把握する。

○リーディングプログラムに掲げた各種取組の進捗状況について、各KPIを点検・評価しながら把握する。

○上記により明らかになった課題などに対応するため、必要となる対策を明確化し、必要な施策構築・推進に反映する。

### (3) 情勢変化等への機動的な対応

○リーディングプログラムは、基本目標の実現に向け、概ね3年ごとにビジョン会議での議論を踏まえながら見直しを行う。

○このほか、社会経済情勢の変化によって抜本的な見直しが必要となった場合などにあつては、上記に依ることなく機動的にビジョン改訂を行うとともに、必要となる施策の見直し・追加を行っていく。