

農林水産商工常任委員会資料

(令和2年11月27日)

項目	ページ
1 第2回鳥取県産業振興未来ビジョン検討会議の開催結果について 【商工政策課】…………	2
2 (株)インフォメーション・ディベロプメントの本社業務の 一部移転及び事業の拡大に関する協定書の締結について 【立地戦略課】…………	11
3 新型コロナウイルス感染症に係る県内の雇用情勢について 【立地戦略課・雇用政策課】…………	13
4 「とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」 第2回会議について 【雇用政策課】…………	15

商工労働部

第2回鳥取県産業振興未来ビジョン検討会議の開催結果について

令和2年11月27日
商工政策課

新たな経済成長戦略「鳥取県産業振興未来ビジョン」の策定に向け、標記会議を開催しました。

(産業振興未来ビジョン検討の経過)

- ・ 現行の経済成長戦略（鳥取県経済成長創造戦略）について、今年度が最終年度（計画期間：H22～R2）であり、戦略目標（実質GDPをH22比700億円増）を達成見込みである。
- ・ 人口減少・少子高齢化、Society5.0やグローバル化の進展など、コロナ以前から直面する社会・経済課題に加え新型コロナウイルス感染症の強い影響下、将来に亘って持続可能な県経済・産業の確保を目指し、新たなビジョン策定に向け検討を進めているもの。
- ・ 本年8月6日に第1回検討会議を開催し、コロナ禍が及ぼす県内外経済・雇用への影響認識と併せ、ビジョンの論点整理を行った。その後、対策強化の方向性に関し、企業・団体、学術機関（専門高校等）などとの意見交換を継続している。

1. 会議の開催結果

今回の会議は、第1回会議（8月6日開催）における議論等を踏まえ、事務局からビジョン検討フレーム案を示しながら意見交換を行った。

(1) 開催概要

(日 時) 令和2年11月13日(金) 14:00～15:30

(場 所) 県庁第三応接室 ※リモート会議で開催

(出席者) 県商工会議所連合会、県商工会連合会、県中小企業団体中央会、鳥取大学、(株)山陰合同銀行、(株)鳥取銀行、(一社)県情報産業協会、(公社)県観光連盟、(地独)県産業技術センター、(公財)県産業振興機構、(独)JETRO鳥取事務所、(一社)WebDINO Japan、鳥取県商工労働部長

(2) ビジョンの検討フレーム(案)(別添配布資料より抜粋)

○計画期間 10年間(2021.4～2031.3)、10年後を見据えた「産業振興指針」としての位置づけ

○基本目標 「コロナ危機を乗り越え、県経済・産業の“再生”と“持続的成長”を実現」

○目標達成に向けたビジョンの進捗状況を検証するための数値指標

【ビジョン進捗状況を検証する5つの指標群】

基本目標である「再生」と「成長」の達成に向け、より県民の実感に沿った形で捕捉する5つの指標群を設定し、個別指標動向を追うだけでなく、複合的な視点でビジョン達成状況の検証を行う。

→[5つの指標群(例)] ①有効求人倍率 ②完全失業率 ③所定内給与額 ④一人当たり労働生産性 ⑤生産年齢人口の社会増減率

※指標群については、必要に応じ、適宜指標を追加していく(製造品出荷額、開業率等)

○対策強化の方向性

『再生』 (ウイズコロナの事業継続と雇用維持)	『成長』 (アフターコロナを見据えた産業構造転換)	『基盤』 (県内産業の持続的成長の礎)
1 コロナ危機への対応 【対策強化の方向性】 ① 感染予防と経済活動の両立 ② 再生を見据えた事業継続支援 ③ 雇用セーフティネット対策 ④ 需要の創出・獲得	3 DX(DigitalTransformation) 【対策強化の方向性】 ① とっとりIoT推進ラボを基軸としたDX実装推進強化 ② 意識改革とスキル実装 ～経営層から現場まで～ ③ 産学融合による体系的人材育成 ④ DX実装・育成拠点の形成	5 人材の育成・確保 【対策強化の方向性】 ① 成長分野へのスキルシフト ② 高度専門人材の育成・確保 ③ リカレント教育や副業等を通じたスキルアップ ④ 多様な人材の活躍
2 分散の取り込み 【対策強化の方向性】 ① 『働く拠点』の改革 ② 『働き方』の改革・ビジネス需要の創造 ③ ビジネス人材誘致 ～経営層から現場まで～ ④ 県内技術のビジネス価値創造	4 産業の創造・転換 【対策強化の方向性】 ① アフターコロナ新産業創造 ② 中核的企業を核とした需要創造・獲得 ③ 成長重点分野の競争力強化 ④ グローバル対応	6 SX(SustainabilityTransformation) 【対策強化の方向性】 ① 小規模事業者の事業継続・経営革新 ② 事業承継の促進 ③ 経営支援体制の強化 ④ 企業価値の向上

※「DX」:「Digital Transformation」の略であり、デジタルテクノロジーを用い、工場の生産性を向上させたり、サービスの開発を行うなど新たな価値を創造すること

※「SX」:「Sustainability Transformation」の略であり、稼ぐ力を強化するほか不確実性に備えた対策など講じ、企業の持続可能性を高めていくこと

(3) 主な意見

- ・人口減少下にあっては全体需要も減少するのであって、数値指標はGDP（県民所得）総量を追うのではなく、一人当たりの生産性を上げていく視点を明確に示していくべき。そうすることで、今の若い人達が鳥取に残って仕事をしたいと思う。
- ・コロナによって生活様式も変わってきているが、GDP総量を向上させていく視点は、成長戦略を考える上で今後も必要ではないか。
- ・アフターコロナにはまだまだ時間がかかる。当面は「グローバル」という考え方以上に、強力な地産地消を含め、むしろ国内全体のマーケットに対してアプローチしていく視点が重要である。
- ・鳥取は就業率の高さなど、女性が働きやすい県。鳥取の強みでもある女性活躍の取組強化を政策的に盛り込み新たな投資や企業進出を呼び込んでいくような、鳥取らしさに着目した視点があってもいい。
- ・バーチャル化は様々な分野で進むが、物流分野などリアルな分野も確実に残っていく。フィジカルインターネットの視点で物流効率化にも取り組んでいくことも必要。
- ・2050年にカーボンニュートラルの実現という政府目標が示される中、県としても、計画的に水素社会など低炭素社会実現を目指した取り組みを位置付けるべきではないか。
- ・少数の高度人材だけでなく、大多数の人が働ける環境を整えることにも注力していただきたい。
- ・海外のIT企業などでは、障がいの有無に関係なくフラットな形での雇用環境が確立されている。デジタル化やテレワークの進展は、障がい者雇用拡大にも大きく活かせるのではないか。

※「フィジカルインターネット」：物流施設やトラックなどの物理的な機能を利用して、インターネット上で情報が動くのと同じように、効率的にモノを運ぶ物流のこと



2. 今後の予定

- 今後、企業・団体、学術機関等のヒアリングなど実施しながら、必要となる戦略・施策検討を進め、今年度末にビジョンとりまとめを行う。

第2回鳥取県産業振興未来ビジョン検討会議

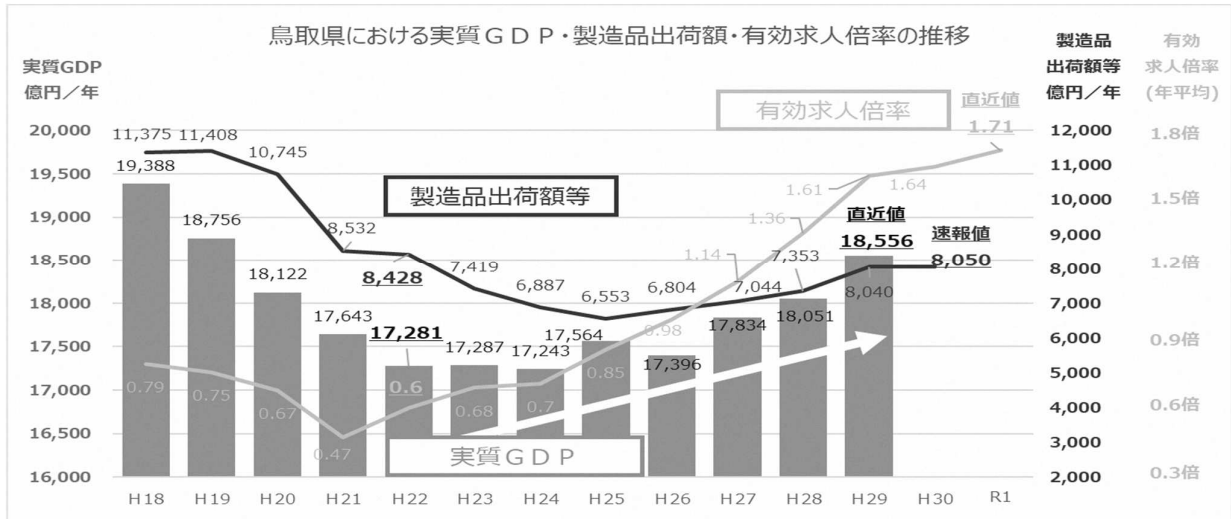
令和2年11月
鳥取県商工労働部

前回会議の振り返り（主な御意見）

- ① コロナ禍においては、県内企業の体力回復・事業継続など短期的対策を優先すべき、との意見が多数であった。
- ② アフターコロナ期を見据え、以下意見が複数寄せられた。
 - ・コロナ後においては「分散型」の国家形成が大きく進展することが見込まれ、鳥取県が人、モノ、拠点分散化の受け皿となるべく好機
 - ・デジタルシフトが既に本格化しつつある中、デジタル技術を活用した農業等の県内基幹産業のスマート化、地域課題の解決、さらには小さなIT化など強力に推進すべき
- ③ 成長分野・企業だけでなく、小規模事業者の事業継続や事業承継等の視点も重要、との意見も複数寄せられた。
- ④ なお、基本目標に関し、数値目標を定めるのであれば、特定分野における成果指標ではなく、県民所得がどれぐらい向上したのか、肌感覚で考えていくべき、との意見もあった。

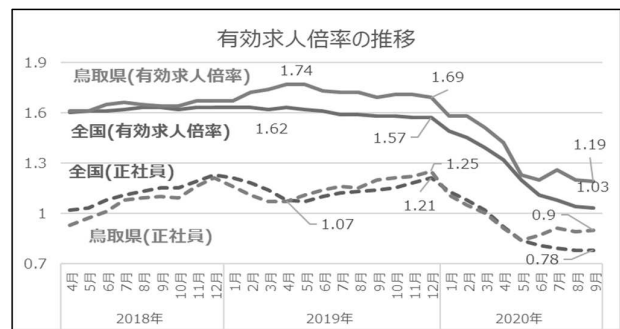
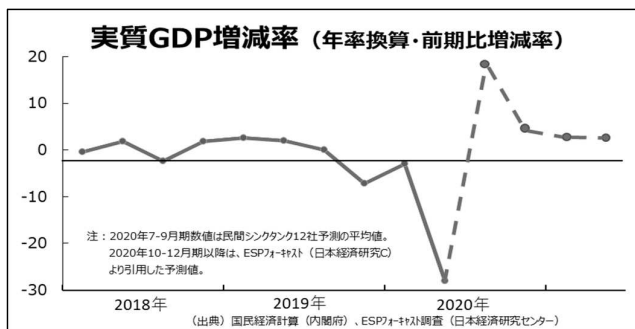
現状認識 ①鳥取県経済成長戦略(H22.4策定)の総括

- ・ 現行戦略は、リーマンショック後のH22に策定。県経済の持続可能な成長を目指し、10年間(H22-R2)で実質GDPプラス700億円を目標に、その時々々の経済情勢の変化を踏まえ、2度の改訂を経て推進。
- ・ 大手製造業の再編等の中、戦略的企業誘致や県内企業の経営革新支援、インバウンド誘客、バイオ関連産業など新たな産業の萌芽に向けた取組を通じて、経済・雇用指標ともに回復基調となり、目標達成に向けて順調に推移してきたが、新型コロナウイルス感染症の影響で下振れる可能性がある。
- ・ 第4次産業革命の実装に向けた支援体制の構築や成長分野の高度人材・技術人材プロジェクトなどの次世代に向けた取組にも着手した一方で、県内企業のデジタル化(IT人材の不足)、雇用のミスマッチ、経営層の高齢化、全国水準と乖離が大きい労働生産性の向上など課題も残る。



現状認識② (コロナ禍が及ぼす影響と社会・経済変容)

- ・ 2020年GDP成長率が▲4.5%と試算されるほか、多くのエコノミストが、GDPがコロナ前水準への回復を24年頃と予測するなど経済への影響は長期化の様相。企業の景況感でも中小企業でより深刻な状況。
- ・ 有効求人倍率が急激に悪化。特に正社員有効求人倍率が1.0倍を割り込むなど、雇用情勢にも影響。
- ・ 一方で、新型コロナウイルス感染症の国内外における感染拡大に伴い、これまで定説とされてきた常識が大きく変化。社会・産業活動はもとより、人々の価値観にも変容もたらしつつある。



現状認識③（解消されない構造的課題と世界情勢変化）

- 人口減少・少子高齢化をはじめ、グローバリズムの加速やSDGsによる行動・価値観変容など、コロナ以前より続く社会・経済変動の大きなうねりの中にある。
- また、米国大統領選挙でバイデン前副大統領が当選確実となったことに伴い、国家間情勢を含め国際経済環境の大きな変動も予測される。

1. 人口減少・少子高齢化

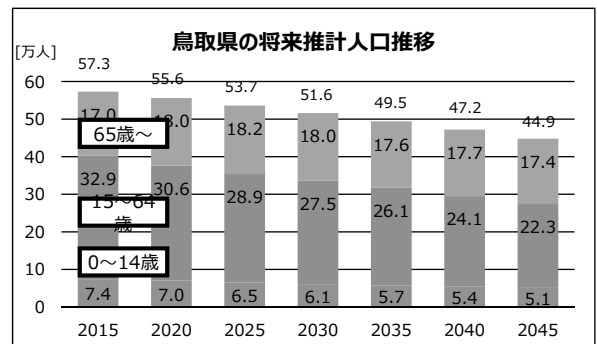
- 働き手の減少による人手不足感の加速
- 消費者の減少による内需の縮小
- 2025年問題（経営者層の高齢化、廃業の加速）

2. 米国政策転換に伴う国際経済変動

- 米国のTPP協定、パリ協定復帰再検討
- 為替変動リスク（上下院ねじれ発生に伴う経済対策執行不安）
- 米中貿易対立の今後

3. 増大する社会課題

- 途上国の急激な経済成長による資源獲得競争の激化
- 世界的な環境汚染



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」



4

ビジョンの基本フレーム

(1) 策定趣旨

- 新型コロナウイルス感染拡大の影響が長期化する中、まずは足元のコロナ禍を乗り越える対策が最重要課題。
- 人口減少、Society5.0社会の本格化、脱炭素社会の実現に向けた流れの加速とともに、コロナを契機にこれまでの常識や価値観が大きく変容しつつある。
- このような状況下、コロナ禍を乗り越え、更にはアフターコロナの社会・経済環境の変化に的確に対応し、本県経済の再生を早期に図るとともに、持続的な成長を目指し、新たな経済成長戦略「鳥取県産業振興未来ビジョン」を策定する。

(2) 県政策上の位置づけ

「県将来ビジョン」「県令和新时代創造戦略」における商工労働分野を補完、具体的な施策の方向性を示す。

(3) 計画期間

2021.4～2031.3（10年間）

(4) 基本目標等

基本目標：コロナ危機を乗り越え、県経済・産業の“再生”と“持続的成長”を実現

コロナ危機からの早期脱却
～雇用維持と事業継続を確かなものに～

DX推進等による生産性向上
と付加価値創造～稼働力を高める～

分散型社会に適応した産業
構造転換～都市部からの分散の取入～

【ビジョン進捗状況を検証する5つの指標群（ダッシュボード）】

基本目標である「再生」と「成長」の達成に向け、より県民の実感に沿った形で捕捉する5つの指標群を設定し、個別指標動向を追うだけでなく、複合的な視点でビジョン達成状況の検証を行う。

⇒5つの指標群[チャレンジダッシュボード]：①完全失業率②有効求人倍率③所定内給与額(月額)④一人当労働生産性(年額)⑤生産年齢人口の社会増減率

5

5つの指標群（ダッシュボード）

- 基本目標である「再生」と「成長」の達成に向け、より県民の実感に沿った形で捕捉するため、「雇用の維持」「県民生活の豊かさ向上(所得・生産性)」「生産年齢人口の確保」など5つの指標群を設定。
- 個別指標動向を追うだけでなく、各施策のKPIを含め、複合的な視点でビジョン達成状況の検証を行う。

チャレンジ・ダッシュボード（イメージ案）



指標名	直近データ	データ年	出典
完全失業率	2.3 %	2019 翌年5月に公表	総務省「労働力調査」
有効求人倍率	1.2 倍	2020.8 翌々月に公表	厚労省「職業安定業務統計」
所定内給与額(月額)	251.6 千円	2019 当該年度末に公表	厚労省「賃金構造基本統計調査」
就業者一人当たりの労働生産性	653.4 万円	2017 翌々年度の1月公表	県統計課「県民経済計算」
生産年齢人口の社会増減率※15～64歳	▲0.41 %	2019 翌年度の10月公表	県「鳥取県の人口推計・年報」

※指標群については、必要に応じて、適宜指標を追加していくこととする。【想定される指標例：製造品出荷額、開業率など】

6

ビジョンの政策フレーム

『再生』
(ウイズコロナの事業継続と雇用維持)

1 コロナ危機への対応

【対策強化の方向性】

- ① 感染予防と経済活動の両立
- ② 再生を見据えた事業継続支援
- ③ 雇用セーフティネット対策
- ④ 需要の創出・獲得

2 分散の取り込み

【対策強化の方向性】

- ① 『働く拠点』の改革
- ② 『働き方』の改革・ビジネス需要の創造
- ③ ビジネス人材誘致
～経営層から現場まで～
- ④ 県内技術のビジネス価値創造

『成長』
(アフターコロナを見据えた産業構造転換)

3 DX(DigitalTransformation)

【対策強化の方向性】

- ① DX実装推進強化
- ② 意識改革とスキル実装
～経営層から現場まで～
- ③ 産学融合による体系的人材育成
- ④ DX実装・育成拠点の形成

4 産業の創造・転換

【対策強化の方向性】

- ① アフターコロナ新産業創造
- ② 中核的企業を核とした需要創造・獲得
- ③ 成長重点分野の競争力強化
- ④ グローバル対応

『基盤』
(県内産業の持続的成長の礎)

5 人材の育成・確保

【対策強化の方向性】

- ① 成長分野へのスキルシフト
- ② 高度専門人材の育成・確保
- ③ リカレント教育や副業等を通じたスキルアップ
- ④ 多様な人材の活躍

6 SX(SustainabilityTransformation)

【対策強化の方向性】

- ① 小規模事業者の事業継続・経営革新
- ② 事業承継の促進
- ③ 経営支援体制の強化
- ④ 企業価値の向上

7

- コロナ感染拡大に伴う県内経済・雇用への影響長期化を見据え、県内事業者の事業継続・雇用維持対策を継続・強化する。
- その際、雇用情勢の動向を踏まえ、強力なセーフティネット構築と併せ、新たな需要創出・獲得による収益構造転換を意識した取組を進める。

取組強化の方向性(案)

①感染予防と経済活動の両立

県クラスター防止条例に基づく徹底的な感染予防、実効性あるコロナBCPの策定、コロナリスクヘッジ(サイバーセキュリティ等)等

②再生を見据えた事業継続支援

金融機関等と連携した資金需要対策の機動的実施、医療・教育等規制緩和の動向など見据えたニューノーマル需要獲得、業態転換による非接触ビジネス導入等

③雇用セーフティネット対策の強化

県立HW等による県内労働シェア体制の構築、ささえあい求人マッチングによる労働移動、国基金を活用した離職者緊急雇用対策、成長分野へのスキルシフトを目指した職業訓練等

④需要の創出・獲得

「マイクロツーリズム」「とっどりの新たな旅のスタイル」などアフターGoToキャンペーンの需要創出・獲得、観光・飲食等の需要喚起と人材育成、オンライン・デジタル販路確保等

- コロナリスク回避を契機とした「拠点」「人」「仕事」の地方分散の流れを本県内にしっかりと引き込む。
- その際、人口減少時代を見据えた就業構造や産業構造の転換を図りながら、競争優位性ある本県経済・産業を確立していく。

取組強化の方向性(案)

①大都市圏をターゲットにした「働く拠点」の改革

サテライトオフィス等を拠点とした先駆的ビジネス誘致、地域連携によるリモートオフィス拠点形成、アフターコロナを見据えた産業集積戦略等

②「働き方」の改革・ビジネス需要の創造

リモートワーカーの受入・確保、e-commerce・live-commerce等「サービス売り」「コト売り」ビジネスモデルへの転換等

③経営層から現場まで ビジネス人材の誘致・確保

県立HW等による技術・経営人材など多様な副業人材の誘致、外国人材の確保に向けた環境整備・就労支援、ワーケーション2.0の推進(ワーケーション目的から地域や企業とのコラボによるビジネス創造・課題解決への進化)等

④県内技術のビジネス価値創造

県内中核的企業と国内外スタートアップベンチャー(技術・資金・アイデア)の融合、産学融合による鳥取大学等学術機関シーズの活用拠点形成等

- ・ 県内企業・事業者の生産性・付加価値向上を図ることを最優先に、業種横断的なDX導入を強力かつ迅速に推進する。
- ・ その際、とっとりIoT推進ラボを基軸に実装推進体制を強化していくとともに、経営層から現場に至るまでの意識変革とスキル実装を促進する。

取組強化の方向性(案)

①とっとりIoT推進ラボを基軸としたDX実装推進強化

「DX実装推進ラボ(仮称)」の設立、ラボ主導による分野業種横断実装プロジェクト(スマート工場、物流、農林水産業・観光のスマート化)、県内情報関連技術の積極活用 等

②経営層から現場まで 意識変革とスキル実装

意識変革と迅速な意思決定を促すCX(Corporate Transformation)、小さなIT化による導入モデル創造・横展開、リスクマネー供給と人材育成 等

③産学融合による体系的人材育成

鳥取大学社会人ドクター養成課程と連携した企業内DXドクターの育成、専門高校・米子高専・大学連携によるMONOZUKURIEキスパート輩出 等

④DX実装・育成拠点の形成

産業技術センターロボット・ハブを拠点にした業種横断的な実装・高度専門人材育成、産業振興機構サポートセンターによる企業実装促進、多様な学びを促す新たな拠点形成 等

- ・ 人口減少、Society5.0、カーボンニュートラル、世界情勢の変化など社会・政情変化の動向も踏まえ、県内産業の構造転換を図っていく。
- ・ その際、次世代バイオ技術など競争優位性を獲得しつつある県内産業のさらなる競争力確保を図るとともに、アフターコロナ期に出現すると見込まれる規制緩和等の動向も見据えながら、新たな産業需要獲得に向け取り組む。

取組強化の方向性(案)

①アフターコロナ新産業創造

イノベーションによる脱炭素化推進(脱炭素社会における産業需要獲得)、医療・福祉・教育・移動等規制緩和の動向も踏まえた新産業創造・転換(メディカルテック、宇宙航空テック・モビリティテック、フードテック) 等

②中核的企業を核とした需要創造・獲得

サプライチェーンの多元化・国内回帰、技術的競争優位性の向上(試作実証等のリスクマネー供給等)、中核的企業とパートナー企業の連携による需要獲得 等

③成長重点分野の競争力強化

成長ものづくり、食品、観光、IT、バイオ・医療 等

④グローバル対応

物流網の再構築・強化、新規海外需要獲得、国際経済変動(貿易環境の枠組み変化)への対応 等

- 地域に根差した小規模事業者等の事業継続と経営革新を強力に支援するとともに、「持続可能な開発目標(SDGs)」の定着などを背景とする、社会と調和した事業活動を促進する。
- 併せて、アフターコロナ期における産業構造転換を見据えたスキルシフトを促進し、県内経済・産業の持続的発展を図っていく。

取組強化の方向性(案)

①小規模事業者の事業継続と経営革新

小規模事業者の事業継続(小さなIT導入、経営革新等)、事業承継(M&A等による第三者承継、地域別傾向に応じた承継推進のモデルづくり、事業承継ネットワークの強化)等

②企業価値の向上

社会と調和した事業活動の促進(SDGs経営、ESG投資の呼び込み)、社会課題解決型ビジネス(クラウドファンディングの活用等)、働き方改革による生産性向上(選ばれる企業への転換)等

③成長分野へのスキルシフト

成長分野へのスキルシフト(DX・グローバル観光人材等の育成・確保、職業大連携)、グローバル連携(中国吉林省、ロシア、タイ等)による高度専門人材の育成、ジョブ型雇用等を見据えた自身の価値を磨くことができる環境整備(リカレント等)

(株)インフォメーション・ディベロプメントの本社業務の一部移転及び事業の拡大に関する協定書の締結について

令和2年11月27日
立地戦略課

株式会社インフォメーション・ディベロプメント（本社：東京都）が、東京本社[※]の管理業務等を同社山陰事業部（米子市）に一部移転することとなり、これを支援する鳥取県及び米子市との間で、下記のとおり業務の移転等に関する協定書の締結を行いました。

新型コロナウイルス感染拡大後の本県への本社業務の一部移転は、これが初となります。

1 企業概要

- (1) 名称 (株)インフォメーション・ディベロプメント
(親会社：(株)IDホールディングス ※東証一部上場)
- (2) 事業内容 金融機関・大手企業等を顧客とする情報システム設計・構築・保守運用等
- (3) 代表者 代表取締役会長 舩越 真樹 ((株)IDホールディングス代表取締役社長)
代表取締役社長 山川 利雄
- (4) 本社 東京都千代田区五番町12-1 番町会館
- (5) 設立 昭和44(1969)年
- (6) 従業員数 1,370人 (令和2年9月時点：連結)
- (7) 売上高 264億円 (令和2年3月期：連結)
- (8) 拠点 (国内) 東京、盛岡、名古屋、大阪、福岡、米子(山陰事業部)、高松、松山等
(※平成26年、鳥取市に特例子会社「愛ファクトリー(株)」を設立)
(海外) 武漢(中国)、シンガポール、ミャンマー、ケンブリッジ(アメリカ)、ロンドン、アムステルダム

<県内拠点> (株)インフォメーション・ディベロプメント 山陰事業部

- (1) 開設 平成24年4月1日 (平成24年度の県外企業誘致案件)
- (2) 所在地 (現行事業所) 米子市角盤町2丁目55番地
(新たに拡張する事業所) 米子市角盤町2丁目50番地
- (3) 従業員数 11人
- (4) 事業内容 情報システム開発、システム運営管理等

2 事業計画

(1) 東京本社[※]の管理部門業務の一部移転

- ・外注先との契約業務
- ・請求書発行業務
- ・庶務業務等の社内管理業務

(2) 東京本社[※]の顧客向け業務の一部移転

「ID(アイディー)クラウドマネージドセンター」を新設し、以下の事業を実施。

- ・クラウドサーバーの運用支援業務(iD-Cloudオペレーションセンター)
顧客の企業内に分散したシステムを、専門技術者がクラウド上で監視・運用する業務
- ・ヘルプデスク業務 顧客からの問合せ対応業務

3 雇用計画 新たに約40人の雇用増(5年計画)

- ・県外からの転入は約1~2割程度、残りは県内での新規雇用を予定
- ・約40人の内訳は技術系8割、事務系2割の計画

4 県の支援見込み

次世代ソフトウェア産業等創出支援補助金 **約50,000千円(5年間総額見込)**

- ・事業所・設備の賃借料 111,775千円(5年間) × 1/2 × 5年間 = 上限 50,000千円

5 協定締結式

- (1) 日時 令和2年11月16日(月) 16時30分から17時
- (2) 場所 ANAクラウンプラザホテル米子 飛鳥西の間
- (3) 出席者 株式会社IDホールディングス 代表取締役社長
株式会社インフォメーション・ディベロプメント
代表取締役会長 舩越 真樹
米子市 市長 伊木 隆司
鳥取県 知事 平井 伸治



協 定 書

株式会社IDホールディングス及び株式会社インフォメーション・ディベロプメント（以下「甲」という。）、鳥取県（以下「乙」という。）及び米子市（以下「丙」という。）は、甲の本社業務の一部移転及び事業の拡大について次のとおり協定する。

第1条 甲は、別紙1のとおり本社業務の一部移転及び事業の拡大を行うものとする。

第2条 乙及び丙は、前条に定める事業が支障なく円滑に行われるよう、誠意をもって協力するものとする。

第3条 甲は、従業員の確保に当たっては、鳥取県内在住者及び鳥取県内へのIJUターン者の積極的な雇用及び従業員の米子市内への定住に努めるものとする。

2 乙及び丙は、甲の人材確保に当たっては、誠意をもって協力するものとする。

第4条 甲が、働き方改革の一環として、新たに開始する鳥取県内における甲社員の副業・兼業について、乙は、県内企業とのマッチングなど、必要な支援を誠意をもって行うものとする。

第5条 甲は、事業実施に当たっては、鳥取県産業振興条例（平成23年鳥取県条例第68号）の趣旨を踏まえ、鳥取県内企業への発注に努めるものとし、積極的な取引及び協業の推進に努めるものとする。

第6条 甲が別紙1のとおり行う事業に対し、乙及び丙は、別紙2に掲げる支援を行うものとする。

第7条 甲、乙及び丙は、この協定に定める事業を実施する上で知り得た他の当事者の営業、人事、技術その他の業務上の機密（以下、総称して「機密情報」という。）を保持するものとし、第三者に開示し、又は漏えいしてはならない。ただし、機密情報を開示しようとする者があらかじめ書面により当該機密情報を保有する他の当事者の同意を得た場合は、この限りでない。

第8条 この協定に定める事項について疑義が生じたとき、及びこの協定に定めのない事項については、甲、乙及び丙が協議して定めるものとする。

上記のとおり協定した証として、本書3通を作成し、甲、乙及び丙がそれぞれ署名の上、各自その1通を保有し、信義を重んじ誠実にこの協定を履行するものとする。

令和2年11月16日

甲 東京都千代田区五番町12番地1 番町会館
株式会社IDホールディングス 代表取締役社長
株式会社インフォメーション・ディベロプメント 代表取締役会長 船越 真樹

乙 鳥取県鳥取市東町一丁目220番地
鳥取県
鳥取県知事 平井 伸治

丙 鳥取県米子市加茂町一丁目1番地
米子市
米子市長 伊木 隆司

(別紙1)

計 画 概 要

- | | |
|----------|--|
| 1 事業所の名称 | 株式会社インフォメーション・ディベロプメント 山陰事業部 |
| 2 所在地 | 米子市角盤町二丁目50 米子中央ビル |
| 3 事業開始 | 令和2年10月 |
| 4 事業内容 | 東京本社で行っている管理業務、クラウド/リモートでのシステム運用・監視業務等の一部移転及びシステム受託開発の業務拡大など |
| 5 雇用計画 | 40名程度（5年計画） |

(別紙2)

- 鳥取県の支援
鳥取県産業成長応援条例（令和元年鳥取県条例第4号）に基づく支援
- 米子市の支援
米子市情報通信及び事務管理関連企業立地促進補助金交付要綱（平成25年11月1日制定）に基づく支援

新型コロナウイルス感染症に係る県内の雇用情勢について

令和2年11月27日
立地戦略課・雇用政策課

新型コロナウイルス感染症に係る県内の雇用情勢及び県の支援策について報告します。

1 雇用情勢に係るデータ（厚生労働省・鳥取労働局）

○新型コロナウイルスの影響により、県内の解雇・雇止め（見込みを含む／累計値）の人数は318人となっている（R2.11.20時点）。【全国値】73,111人

・鳥取労働局によると、業種別の解雇・雇止めの人数（10月23日時点、258人）の内訳は以下のとおり
製造業：10件126人、宿泊業・飲食サービス業：10件41人、卸売業・小売業：8件51人、
運輸業・郵便業：2件15人、生活関連サービス業・娯楽業：1件13人、建設業：3件3人、
サービス業：4件8人、学術研究・専門・技術サービス業：1件1人

<解雇・雇止めの推移（いずれの数値もその時点の累計値）>（R2.11.20時点）

時点		5/29	6/26	7/31	8/28	9/25	10/30	11/20	増加率(5/29→11/20)
解雇・雇止め（見込み含む）の人数（人）	鳥取県	101	155	170	178	224	312	318	3.15倍
	全国	16,723	28,173	41,391	49,467	60,923	69,130	73,111	4.37倍

※都道府県労働局の聞き取りや公共職業安定所に寄せられた相談・報告等を基に把握した数字であり網羅的なものではない。

○県内の令和2年9月の有効求人倍率は1.19倍で前月比0.01ポイント低下し、正社員有効求人倍率は0.90倍で前月を0.01ポイント上回った。

【全国値】有効求人倍率：1.03倍 正社員有効求人倍率：0.78倍

・リーマンショック時の県内有効求人倍率最低値：0.45倍（H21.6～8）
・リーマンショック時の県内正社員有効求人倍率最低値：0.20倍（H21.5）
・新規常用求職者のうち、事業主都合による離職者が前年同月比12.7ポイント増加

○本県の雇用調整助成金の支給申請件数は8,124件、支給決定件数は7,993件（R2.11.20時点）。多くの県内事業所が同助成金により、従業員を解雇せず雇用調整（休業、教育訓練等）を行っていると考えられる。

（県内）支給申請件数：8,124件、支給決定件数：7,993件、支給決定総額：69.61億円

（全国）支給申請件数：1,942,387件、支給決定件数：1,879,617件、支給決定総額：2兆2,562億円

※全国知事会等を通じて、同助成金の特例期間の延長を要請しており、国第3次補正で延長を予定。

○県内では、来春高卒予定で就職を希望する生徒数が9月末時点で1,038人（前年同期比△6.3ポイント）だったのに対し、求人数は1,785人（同△16.0ポイント）で、求人倍率は1.72倍となり、前年同期を0.20ポイント下回った。また、県内就職希望者数は845人（同△3.4ポイント）で、県内就職希望率は81.4%となり、前年同期を2.4ポイント上回った。

○厚生労働省・文部科学省によると、来春卒業予定で就職を希望する大学生（全国）の10月1日時点の内定率は69.8%（前年同期比△7.0ポイント）で、同時期としては5年ぶりに70%を下回った。

・県・鳥取労働局、県教育委員会は6月、経済4団体に対して高卒・大卒予定者をはじめとした若者の働く場の確保等を要請したところ。

2 県の雇用対策

○県中小企業労働相談所（みなくる）による相談対応に加え、5月21日に各県立ハローワーク内に設置した「ささえあい求人・求職マッチング特別相談窓口」において、新型コロナウイルスの影響を受けた求職・相談者に寄り添った対応を実施。

【求人者の状況】当窓口での求人登録は、求人件数：190件、求人数：646名（R2.11.20時点）

【求職者の状況】新型コロナウイルス関連の相談を受けたものは203件（R2.11.20時点）

（正規53件、非正規121件、学生9件、その他20件）

・新型コロナに係る求職相談のうち、対応済み（マッチング、支援事業の紹介等で解決）は162件（80%）

- ・12月以降、みなくる、ささえあい窓口等広報強化を予定。
- ・みなくるでの新型コロナに係る相談件数は、ピーク時（4月）：61件、直近（10月）：11件
- ・緊急雇用対策ささえあいマッチング促進事業（6月補正）により、「ささえあい求人」により新規雇用を行った事業者に対し、人件費を支援（最長6月分、上限3,600円/日、補助率1/2）…交付決定：5件（最長6月分の人件費支払後の交付申請となるため、R3.1～3月に申請が増える見込み）

○新型コロナウイルス感染症に起因し、事業縮小・廃止、雇用調整等を図らざるを得ない県内企業の動向を迅速かつ的確に把握するとともに、事業継続・雇用維持をバックアップするための個社支援をチーム体制で実施（新型コロナウイルス対応 企業・雇用サポートチーム）。

- ・サポートチームは、案件に応じて、県に加え関係する機関（国、関係市町村、商工団体、金融機関等）で構成。希望退職者・離職者の再就職が決定するなどの成果が出ている。
- ・県内企業に加え、県外大手企業（飲食チェーン、住宅メーカー等）の希望退職・店舗縮小の動きについても情報収集し、県内店舗等で離職の動きがある場合、すぐに対応できるよう準備中。

○若者の就職活動については、本年3月以降、対面式での合同企業説明会が相次いで中止になる中、学生と企業との繋がりをつくるためのWEB上合同企業説明会の開催、企業の魅力発信を強力に後押しするための求人情報の発信経費や企業PR動画制作費などの支援、動画チャンネルやWEBサイトによる情報発信を行っている。また、コロナ感染リスクを踏まえた非接触型の就職活動・採用活動を推進するため、県内企業によるWEB上での面接・採用活動を支援。

- ・Web 合同企業説明会の開催状況…21回、103社、682名
- ・2021年春新卒学生を対象とした企業の広報強化活動支援…交付決定：39件
- ・県内中小企業のWEB 面接システム導入支援…交付決定：4件

3 その他（日立金属株式会社の「コスト構造改革施策」等への対応）

○日立金属(株)が、グループ全体を対象に約3,200人の人員削減を含む「コスト構造改革施策」を発表したことを受け、11月25日、平井知事が日立金属(株)西山会長兼社長とリモートで面談を行い、同社関連の県内拠点（子会社の日立フェライト電子(株)及び日立金属(株)の開発拠点（鳥取市））、同社安来工場等（鳥根県安来市）についての要望を行った。

(1) 実施日 11月25日（水）（鳥取県庁と日立金属(株)本社間のリモート形式）

(2) 相手方 日立金属株式会社

代表執行役 執行役会長兼執行役社長兼CEO兼金属材料事業本部長 西山 光秋
執行役常務 機能部材事業本部長兼技術開発本部長兼輸出管理室副室長 村上 和也

(3) 要望者 鳥取県知事 平井 伸治

(4) 要望事項

1. 日立フェライト電子(株)をパワーエレクトロニクス（電力制御分野）事業の開発・製造拠点に明確に位置付け、引き続きの操業継続と発展に努めること。
2. 本県雇用における日立金属グループの重要性に鑑み、雇用維持に最大限配慮すること。
3. 県内の取引先企業への影響を最小限に抑え、地域経済の不安解消を図ること。

(5) 要望の概要

- ・西山会長兼社長は、「今回発表したコスト構造改革施策は、短期的利益のためではなく、日立金属グループが中長期的に社会的責任を果たしていくための苦渋の決断。持続的成長を地域と共に図るため、体制を整えていく。」と説明。また県内拠点（日立フェライト電子(株)、日立金属(株)の開発拠点（鳥取市））について、「今後、EV（電気自動車）等での需要拡大が期待されるパワーエレクトロニクス（電力制御分野）事業の拠点として、継続・発展に努めていく。」と発言。人員削減等の具体的内容は、今後同社労働組合と協議を進めていくとして明らかにされなかったが、「要望を受け止め、地域経済・雇用への影響にできる限り配慮しながら進めていきたい。」と発言。
- ・知事から西山会長兼社長に対し、本県経済・雇用等における日立金属(株)グループの存在の大きさを踏まえ、地域経済・雇用に最大限配慮していただくよう重ねて強く申し入れた。

(6) 国への要望（11月12日、知事から厚生労働副大臣・経済産業政務官へ要望）

- ・日立金属(株)が地域経済・雇用にも大きく貢献している製造拠点であることから、国における動向の注視、今後の地元自治体の地域サプライチェーンや雇用の維持に向けた取組に対する国からの各種支援を要望した。

- ・今後、県内市町村、鳥根県とも連携した協議の場を設けて対策を講じることを検討するとともに、事業拠点の継続や雇用への配慮を、企業、国に対して引き続き働きかけていく。

「とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」第2回会議について

令和2年11月27日
雇用人材局雇用政策課

就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げ、各界一体となった支援を行うため、鳥取労働局及び鳥取県が事務局となり、関係する団体・機関を構成員とする「とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を令和2年2月17日に設置しており、この度、次のとおり第2回会議をリモート形式で開催し、事業実施計画を策定しましたので報告します。

1 日時 令和2年11月20日（金） 午後3時30分から午後5時まで（リモート形式）

2 構成機関・団体

商工会議所連合会、商工会連合会、中小企業団体中央会、（一社）鳥取県経営者協会、日本労働組合総連合会鳥取県連合会、（独）高齢・障害求職者雇用支援機構鳥取支部、鳥取県地域若者サポートステーション、とっとりひきこもり生活支援センター、市長会、町村会、中国経済産業局、鳥取労働局、県（商工労働部、福祉保健部） ※事務局：鳥取労働局（主）、鳥取県（副）

3 主な内容

令和2年11月20日から令和5年3月31日まで（令和4年度まで）の3年間における目標・KPI、主な取組を支援対象者ごとに設定した「とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画」を決定した（事業計画は別紙）。今後、各構成機関において計画に盛り込んだ事業に取り組み、プラットフォーム会議（年2回程度開催）で、事業の進捗状況を共有していく。

4 主な意見

- ・計画を実施し、KPIをまとめる際には、年度ごとの数値をわかりやすく示してほしい。
- ・ひきこもりの幅は広いので、社会参画支援に向けたつながり作りを市町村と一緒に取り組めればと考えており、いろいろな支援方法を模索していきたい。

5 その他（県の取組状況）

（1）不安定な就労状態にある方への支援事業

■意識調査の実施〔雇用政策課〕

- ・事業実施計画案の策定に当たり、正規職員の仕事がないため非正規雇用で働いている方のうち、何らかの支援が必要と考えられる方がどの程度存在するかを推計するための意識調査を実施。

■情報発信（相談窓口、支援策等）〔雇用政策課〕

- ・新聞広告、インターネット広告等により支援情報の発信を行い、適切な相談窓口や支援策への誘導を図る。（12月以降実施予定）

■企業とのマッチング創出〔雇用政策課〕

- ・就職氷河期世代対象求人の促進に向けた企業向けセミナーの開催（R2.11.26（Web形式））
- ・企業見学ツアーの実施（12月以降実施予定）

■職業訓練の充実・強化〔産業人材課〕

- ・介護福祉士、保育士等の国家資格を取得し、正規職員として就職を目指す求職者向けの長期高度人材育成コースや実践的で丁寧なサポートを充実した訓練を実施。

■就職氷河期世代就職支援セミナー・企業説明会〔県立ハローワーク〕

- ・自己PRやコミュニケーション等のスキル向上を目的とした求職者向けセミナーと人材不足業種とのマッチングにつなげるための企業説明会を実施。（R3.2月頃実施予定）

（2）長期にわたり無業の状態にある方への支援

■若年者の就労支援〔地域若者サポートステーションへ業務委託（県立ハローワーク）〕

- ・心理カウンセリング（臨床心理士等の配置）の他、各種講座の実施による職業意識啓発支援、職場見学・体験実施による職業イメージの取得支援等を実施。

（3）社会参加に向けた支援を必要とする方への支援

■ひきこもり対策〔とっとりひきこもり生活支援センターへ業務委託（健康政策課）〕

- ・本人に就労意欲がある場合、相談員が面接などによりアセスメントし、職場体験事業を通じて自信を持ってもらうことにより、適切な就労につながるよう支援。（H21年度から継続実施）

■包括的な支援体制の整備〔福祉保健課〕

- ・各市町村において、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援や、住民が相互の支え合い等により解決を試みる体制づくりを推進する。10月15日には、体制づくりへ向けた意識醸成を目的に、市町村長等を対象としたトップセミナーを開催。

とっとり就職氷河期世代活躍支援 プラットフォーム事業実施計画

【概要版】

令和2年11月

とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム 事業実施計画 【概要版】

<趣旨等>

- バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（概ね平成5年から平成16年）に学校卒業期を迎えた、いわゆる「**就職氷河期世代**」においては、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在もなお、不安定就労等を余儀なくされている者も少なくない状況。
- 令和元年5月、厚生労働省が「**就職氷河期世代活躍支援プラン**」を策定。官民共働による一元的な推進体制を構築し、これら世代への支援に**社会全体で取り組む機運を醸成することが必要。**
- 鳥取県における効果的な支援策のとりまとめ、各種施策の進捗管理等を統括することを目的として「**とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム**」（とっとりPF）を**令和2年2月17日に設置。**
- これらを踏まえ、とっとりPFとして「**事業実施計画**」を策定し、**就職氷河期世代の方々の活躍の機会が広がるよう、県内の機運を醸成し、各界が一体となって効果的かつ継続的な取組を推進していく。**

※事業実施計画の期間は**令和2年11月20日から令和5年3月31日まで**とする。

※なお、実施状況などを踏まえて、必要に応じて計画内容を見直す場合もある。

<現状と課題>

1 不安定な就労状態にある方

- ・ 「**不安定な就労状態にある方**」（35～44歳）は、鳥取県で**3,000人（人口比 4.2%）**。**全国平均（人口比3.1%）より高い状況。**
- ・ これまで、労働局と県の就職フェア等の各種イベント、各相談支援や公的職業訓練の提供等、不安定な就労状態にある方も含めた求職者の就職支援を推進。
- ・ 今後は、不安定就労者等の**正社員就職実現に向け支援を一層充実・強化する必要。**
- ・ 個々の支援対象者の置かれた**状況に応じたきめ細かな支援が求められること**、支援対象者の職歴だけでは判断できない**適性や能力等が求人企業にも十分伝わるような工夫が求められること**にも留意。

2 長期にわたり無業の状態にある方

- ・ 「**長期にわたり無業の状態にある方**」（35歳～44歳）は、鳥取県で**1,053人（人口比1.5%）**。**全国平均（人口比2.3%）より低い状況。**
- ・ これまで、労働局と県の雇用対策協定に基づく取組や「**地域若者サポートステーション**」における一定期間無業状態にある39歳までの方の職業的自立に向けた支援を実施。
- ・ 今後は、就職氷河期世代全体をカバーできるよう**支援対象者の対象年齢を49歳までに拡充することが必要。**
- ・ 加えて、潜在的な支援対象者へも支援を届けられるよう、**支援対象者の把握や働きかけのための機能を強化していくため、関係機関による連携をより一層強化することが重要。**

3 社会参加に向けた支援を必要とする方

- ・ 県のH30年の実態調査によると、**本県の30歳から49歳までのひきこもり状態の方は、391人。**
- ・ これまで、とっとりひきこもり生活支援センターのほか、県内各地の市町村、自立相談支援機関などで相談等支援を実施。
- ・ 支援の仕方に課題を抱えている市町村が多いこと、対象者個人ごとにニーズや状態が異なっていることから、**様々な分野の支援機関が連携して支援していくことが重要。**
- ・ 今後は、**人材育成、ネットワークの構築などの取組強化、地域での相談対応の充実が必要。**
- ・ 情報をいち早く把握することが可能な**市町村等と連携して支援の充実を図ることが重要。**

<目標・主な取組>

【目標】

【KPI】

【主な取組】

1 不安定な就労状態にある方

- ・国の就職氷河期世代支援プログラムでは、**3年間**の取組で同世代の**正規雇用者を30万人増やす**ことを目指すとされている。
- ・鳥取県に置き換えると**1,650人**。これを目安とし就職氷河期世代で**不安定な就労状態にある方等の支援を強化し、正規雇用での就業の増加**を目指す。(最低限の目標を1,320人とする。)

・**正社員就職件数**について、**今後3年間で6,075件以上**を目指す。(35歳～54歳の求職者)

・**キャリアアップ助成金の正社員転換数**について、**今後3年間で924件以上**を目指す。

○相談支援

・ハローワーク (HW)鳥取への「35歳からの就職サポートコーナー(就職氷河期世代専門窓口)」の設置等各HWにおける適切な支援 (労働局)

・県立HWにおける個別相談等による就職支援 (県)

○職業訓練・スキルアップ支援

・短期資格習得委託訓練による支援強化と適切な情報提供、あっせんの実施 (労働局、県、高障求機構)

・求職者支援訓練の要件緩和 (労働局、高障求機構)

○マッチング支援

・職場実習・体験・見学やマッチングセミナー等の実施 (労働局、県、経済産業局、経済団体)

・正社員化等処遇改善の企業への働きかけ (連合)

○企業等への支援

・企業を対象としたセミナー開催等による支援 (県)

・各種助成金の周知・活用の促進 (労働局、県、経済団体)

2 長期にわたり無業の状態にある方

- ・地域若者サポートステーション (サポステ) を中心に、**当事者や家族の希望に応じ、求職活動へ踏み出すための支援を行い、就労その他の職業的自立につなげる**ことを目指す。

・サポステによる35歳以上の者に対する相談件数について、**今後3年間で5,580件以上**を目指す。

・サポステの支援による35歳以上の就労件数について、**今後3年間で158件以上**を目指す。

・サポステに支援による35歳以上の職業訓練へ繋がる件数について、**今後3年間で42件以上**を目指す。

○相談支援

・サポステの支援対象年齢を39歳までから49歳までに拡大し、就職氷河期世代の無業者に対する相談体制を整備 (労働局、県)

※労働局：相談支援、職場体験・就職支援、定着・ステップアップ事業
※県：心理専門職による心理相談、研修事業、就労体験・ボランティア体験 等

○関係機関へのアウトリーチ支援

・自立相談支援機関や福祉事務所、ひきこもり生活支援センター等の福祉機関等へのアウトリーチ型支援 (出張支援) を実施 (サポステ)

○職場実習等の機会の確保

・支援対象者の職場実習等の受入れ先拡大 (労働局、県、サポステ、経済団体)

3 社会参加に向けた支援を必要とする方

- ・当事者及び家族のニーズや状態に応じ、支援の必要な者に確実に支援が届くよう、**身近なところで相談し、支援を受けられる体制を整備**するとともに、地域における様々な**関係機関のネットワークを構築**することによって、当事者が、**社会とつながりながら地域生活を送ることができる**ことを目指す。

・地域住民に対する包括的支援体制を構築する事業について、**今後3年間で県内10市町村で実施**を目指す。

・**就労準備支援事業**について、**今後3年間で県内全19市町村での実施**を目指す。

○相談支援

・とっとりひきこもり生活支援センターの体制強化と関係機関を対象とした人材の育成の取組み強化 (県)

・自立相談支援機関へのアウトリーチ支援員の配置など相談支援の強化及び就労準備支援事業の県全域実施による支援強化 (県、市町村)

・地域住民に対する包括的支援体制の整備を市町村が行うための支援を実施 (県)

○職業理解・社会体験等の推進

・職業理解を深めるための取組や社会体験等の機会の提供により、就労に向けた準備を行う (サポステ)

○地域でのネットワーク形成

・地域単位のネットワーク会議の設置に努め、この会議を地域プラットフォームとして位置づけてとっとりPFと連携 (労働局、県、支援機関)

・市町村の相談窓口を明確化し、市町村圏域でのネットワークの構築に努める (県、市町村)

4 対象横断的な取組

- ・支援が必要な者等に**取組を知ってもらい活用してもらうことなどが重要**。・PFの構成員それぞれが強みを活かして連携し、**効果的・継続的な取組を推進**。

○「周知・啓発重点キャンペーン(仮称)」を実施 (PF構成員)

○取組成果の把握・分析のためのデータや事例の収集・整理 (労働局、県) 等

2

(参考) とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームについて

1. これまでの経緯等

- 令和元年5月29日に厚生労働省において「就職氷河期世代活躍支援プラン」を策定、同年6月21日には「経済財政運営と改革の基本方針2019」が閣議決定され、「就職氷河期世代支援プログラム」が、12月には「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」が示された。
- これを受けて、就職氷河期世代の活躍支援策の取りまとめ及び進捗管理等を統括する「都道府県レベルのプラットフォーム」について、先行的に取り組むモデル県として愛知県、熊本県、大阪府及び福岡県の4府県が実施。
- これにより鳥取労働局と鳥取県においても、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げ、各界一体となった支援を行うため「とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を立ち上げ、令和2年2月17日に第1回会議を開催。

2. 構成メンバー

【経済団体】

- ・鳥取県商工会議所連合会
- ・鳥取県商工会連合会
- ・鳥取県中小企業団体中央会
- ・一般社団法人鳥取県経営者協会

【労働団体】

- ・日本労働組合総連合会鳥取県連合会

【行政機関】

- ・中国経済産業局
- ・鳥取労働局
- ・鳥取県

【支援団体】

- ・独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 鳥取支部
- ・地域若者サポートステーション 特定非営利活動法人 ワーカーズコープさんいんみらい事業所鳥取事務所
- ・特定非営利活動法人 鳥取青少年ピアサポート
- とっとりひきこもり生活支援センター

【地域】

- ・鳥取県市長会
- ・鳥取県町村会