

農林水産商工常任委員会資料

(令和3年3月24日)

項 目	ページ
1 鳥取県産業振興未来ビジョン(案)に係るパブリックコメントの実施結果について	【商工政策課】…………… 2
2 職業能力開発総合大学校との連携による取組の進捗について	【産業人材課】…………… 4

商 工 労 働 部

鳥取県産業振興未来ビジョン（案）に係るパブリックコメントの実施結果について

令和3年3月24日
商工政策課

コロナ危機を克服し、県経済・産業の“再生”と“持続的発展”の実現を目指す「鳥取県産業振興未来ビジョン」の策定にあたり、県民の意見を幅広く反映するため、このたびパブリックコメントを実施しましたので、その実施結果を御報告いたします。

（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に着手した。
- ・ 昨年、有識者による検討会議を開催（8月、11月）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、ビジョンにかかる論点整理を行った。その後、対策強化の方向性・内容など、企業・団体、学術機関（専門高校等）等との意見交換を実施するなどしながらビジョン（素案）をとりまとめ、このたびパブリックコメントを実施した。

1. パブリックコメントの実施結果

- （1）募集期間 令和3年3月5日（金）から3月18日（木）まで
- （2）意見件数 40件（35名）
- （3）主な意見と対応方針

意見の概要	対応方針
【検証指標・KPI（重要業績評価指標）】 <ul style="list-style-type: none"> ・ マクロレベルでの経済規模拡大を目指すに視点も大切だが、人口減少社会が進展する状況の中、その際には労働生産性（一人あたり県内総生産）も併せて高めていく視点が重要。個人の豊かさを追求していく点からも労働生産性をKPIの一つとして位置づけるべき。 	→（ビジョン案に反映する） <ul style="list-style-type: none"> ・ 県民一人あたりの豊かさを追求していくことと併せ、県内企業の生産性向上を図っていく観点から、労働生産性指標をKPIに追加します。
【地域産業の成長】 <ul style="list-style-type: none"> ・ DX（デジタルトランスフォーメーション）関連分野の地産地消だけでなく、分野横断的に地産地消を推進してほしい。 ・ 人口減少により今後さらに県内市場が縮小する中、地産地消に過度に拘り過ぎるべきではない。域外需要獲得に向かっていく視点を打ち出すべきである。 ・ コロナ禍の影響により県内産業衰退も懸念される中、県内の基盤的産業育成を強化して欲しい。また、衰退を阻止するだけでなく発展させることで、若い人材が活躍・育成できるようにしてほしい。 ・ 地元で育んできた資源を活かしながら、鳥取の個性を發揮できる産業ビジョンであってほしい。例えば、バイオや電子電機、IT産業も重要であるが、食品産業など地域資源を活用した産業にも着目していただきたい。 	→（ビジョン案に反映する） <ul style="list-style-type: none"> ・ 県内技術・サービス等の地産地消や域外需要獲得の視点については、いずれも県内企業の事業発展に向け必要な視点であることから、基本目標達成に向けた指針中記載部分に追記します。 ・ 県内の豊かな自然環境や食品素材を活かした観光・食品関連のほか、電子電機・素材材など基幹的ものづくり、さらにはバイオ・ヘルスケア関連産業など、これまで本県経済・雇用を支え、牽引してきた基盤的産業の成長軌道への転換を強力に推進していくこととしています。
【産業活動のデジタル化】 <ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍の中でテレワークが一般化し、現在のデジタル技術であれば都市圏と比べると遜色のない作業を行うことが鳥取県内でも可能である。鳥取県にゆかりのある若手経営者・事業者等との関係を深めるなどしながら、デジタル分野における県内人材育成を進めていくことが必要ではないか。 ・ デジタル技術が急速に発展する中、旧態依然とした産業では生き残れないと思う。また就業人口の減少などによる生産性の向上も強く求められており、全産業におけるDX推進が必要ではないか。 	→（ビジョン案に盛り込み済） <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業活動の生産性向上と付加価値創造を図るため、新たな実装推進体制「とっとりDXラボ」を編成し、小規模事業者を含め、企業規模や業種に応じたデジタル実装支援に取り組むこととしています。また、ラボに配置する専門家会議など、県外人材との交流の場づくりなども行いながら、県内DX人材の育成に取り組んでいきます。
【人材の育成・確保】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 教育県である鳥取県の強みは人であり、県外に流出した人材を県内に戻すような取組の強化が必要ではないか。 ・ 本県は人口減少が進んでいるが、コロナ禍の中、人の流れが変わりつつある。ワーケーションの活用など県外から人材を呼びこむよう 	→（ビジョン案に盛り込み済） <ul style="list-style-type: none"> ・ 人材の育成・確保はビジョン推進に向けた基盤的要素であり、リーディングプログラムに位置づけて重点推進していくこととしています。その際、コ

<p>な事業推進が求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最優先課題は、人の流れを作ることではないか。コロナ禍による価値観の変化がその機会になり得ると考えられ、その点の対応策に資源を集中していくべき。 ・アフターコロナ期の発展を見据え、今のうちから企業内人材のスキルアップに取り組んでいくべき。 	<p>ナ禍の中で顕在化してきた地方への分散機運に着目しながら、ワーケーションや副業など本県との多様な関わり方を視野に、都市部からの人材誘致に取り組んでいきます。併せて、県内学校と企業連携による人材育成など、県内の若者が県内就職・定着できる環境づくりにも取り組んでいきます。</p>
<p>【脱炭素社会への対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政府が脱炭素社会に向けて動き出している。地球に優しい脱炭素関連産業への参入支援を推進するべきではないか。 ・世界的にもSDGs（持続可能な開発目標）が重要視されるようになった。将来を見据えて関連する技術や知識を強化することで、それが県の特徴にもなり、県外に発信することができるのではないか。また、それで新たな雇用も創出できるのではないか。 	<p>→（ビジョン案に盛り込み済）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産学官・支援機関連携による技術開発・導入プラットフォーム「産業未来創造研究会」を発足するなどしながら、次世代自動車や非化石燃料由来素材開発など、次世代成長分野への企業参入・需要獲得支援に取り組むこととしています。また、SDGs達成に向けた手段の一つとされる「ESG（環境・社会・企業統治）経営」への意識転換や関連事業参入など支援しながら、県内企業の価値向上を図っていくこととしています。
<p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再生が大事。飲食や宿泊・観光など重点的に支援することで、農林水産業など地域産業も救われることとなる。 ・天災・人災はいつ何処で起こるか判らない状況であることが、今回のコロナ禍でよく理解できた。企業活動維持のためリスク分散に向けた検討を、企業はよく進めなければならない。 	<p>→（ビジョン案に盛り込み済）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビジョンではコロナ禍からの再生支援を再優先に取り組んでいくこととしており、リーディングプログラムに位置づけて重点推進していくこととしています。また、感染症をはじめ風水害など様々な経営リスクが存在する中、サプライチェーンの再構築や事業継続計画の策定など、企業活動のリスク分散に向けた取組支援を強化していきます。

2. 今後の予定

- 本委員会における御意見のほか、パブリックコメント結果をビジョン案に反映するとともに、ビジョン検討会議委員の意見集約なども行いながら、年度末までにプラン成案のとりまとめを行う（その後、公表予定です）。

職業能力開発総合大学校との連携による取組の進捗について

令和3年3月24日
雇用人材局産業人材課

国と地方の連携による地方創生に向けた政府関係機関の地方移転として平成30年4月に東京都小平市から鳥取市内に移転した独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発総合大学校（以下「職業大」）の高度訓練開発室が、県及び県内企業と連携して取り組む成長分野の職業能力開発体系の整備に係る進捗状況を報告します。

1 職業大高度訓練開発室の移転概要

- (1) 所在 鳥取職業能力開発促進センター（ポリテクセンター鳥取）2階（鳥取市若葉台南7丁目）
- (2) 人員 5名（室長は専任で鳥取に常駐、他4名は併任）
- (3) 業務 ①鳥取県及び県内企業と連携し、県が重点的に推進し全国的にも成長が見込める自動車、医療機器、航空機分野の職業能力開発体系の整備と教材開発に各分野3年間で取り組む。
（H30～R2：自動車 ⇒ R3～R5：医療機器 ⇒ R6～R8：航空機）
②取組の成果は、県内での職業訓練や全国の公共職業能力開発施設での活用に繋げる。

2 職業大高度訓練開発室による移転後の取組実績（平成30年度～令和2年度：「自動車分野」の取組実績）

- (1) 「職業能力の体系」の整備
 - ①自動車部品関連の企業数や製造品出荷額の多い「機械部品」と「電装品」の製造について、業務の流れに沿って職務を分析し、必要な能力を網羅的にまとめた職業能力の体系を整備した。
- (2) 「職業訓練の体系」の整備
 - ①職業能力の体系をもとに既存の訓練コースを見直し、職業訓練の体系を整備した。
 - ②10個の新たな訓練コースを作成し、そのうち3つの訓練コースを県内外（鳥取、広島、岡山）で試行実施した。その結果、令和3年度には2県において正規の職業訓練として実施される予定(注)である。
(注)令和3年度予定：「切削加工の理論と実際(合金編)」(鳥取、岡山)、「製造現場のIE手法による実践的改善」(鳥取)
- (3) 「職業能力開発体系」（「職業能力の体系」と「職業訓練の体系」で構成）の活用促進
 - ①企業や業界団体が人材育成に取り組む際に役立つ「人材育成プラン」(注)、「自己評価シート」を整備した。
(注)人材育成プランの構成：「人材育成の流れ(4つのステップ)」、「職業能力開発体系の構成」、「4つのステップ(仕事→能力→目標→能力開発の見える化)」、「人材育成プラン全体図」、「訓練プラン例」、「カリキュラム例」
 - ②企業や職業能力開発施設等により、自動車分野の職業能力開発体系、新たな訓練カリキュラム等の活用が進むように、職業大のホームページに特集ページを新設した。(令和3年4月公開予定)

3 鳥取県による職業大と連携した主な取組の実績と効果について

- (1) 職業大との連携による主な取組実績
 - ①人材育成に関する情報発信
県内企業を対象に、職業能力開発体系を活用して効果的な人材育成を行うためのセミナー(注)を開催した。
(注) H30年度 「IoT時代の生産性向上の考え方とアプローチ」 職業大 圓川校長
R1年度 「激動の時代を生き抜くための自動車部品メーカーの戦略を考える」 日本自動車部品工業会 松島技術顧問
R2年度 「ムリなく続けられる！ 自社に最適な人材育成」 職業大 村上教授
 - ②人材育成プラン策定の支援
県内企業、中小企業診断士、公共職業訓練指導員等を対象に、職業能力体系を活用した人材育成プランの作成手法等を学ぶ講座を開催した。(令和2年10月(米子)、令和2年11月(鳥取)、講師:職業大 村上教授)
また、講座を受講した企業が自社の人材育成プランを作成するための経費の一部を補助して支援した。
 - ③ものづくり技術・技能系講座への展開
県とポリテクセンター鳥取とが共同で実施する「戦略産業人材育成事業・共通講座」において、職業大が開発した新たな2つの訓練コースを令和3年度に取り入れ、県内企業の技術・技能向上を支援する。
- (2) 職業大との連携による主な効果
 - ①県内企業による体系的・計画的な人材育成の活発化
 - 職業大の取組に参画した企業から、自社の体系的・計画的な人材育成に役立つとの好評価を受けた。
 - 人材育成プラン策定支援に係る講座に12社15名が参加し、うち2社では補助金を活用して自社の人材育成プランを策定した。また、他の企業でも講座での学習内容を業務や人材育成に活かしている。
 - ②県内企業の技術・技能の向上
 - 職業大による新たな訓練コースの試行実施（県内2コース：7社12名受講）、県とポリテクセンター鳥取が共同して実施する講座の充実に向けた取組等により、県内企業の技術・技能向上に繋げている。
 - ③交流・関係人口の増加
 - 職業大による鳥取県内での活動や会議開催に伴い、鳥取県と交流・関係する人口が増えている。

4 今後の取組について

(1) 医療機器分野の職業能力開発体系の整備（令和3年度～令和5年度に予定）

職業大は、県及び関係機関と連携し、県内企業等がその有する技術・技能を活かし、医療機器の部品・部材の供給にとどまらず、企画・設計・開発も行えるようステップアップしていくために役立つ職業能力開発体系を目指す方向性で検討、準備を進めている。

(2) 職業能力開発体系を活用した人材育成の推進

県は、職業大及び関係機関と連携し、より充実した技術・技能系講座の開催、県内企業が体系的・計画的な人材育成を進めるための人材育成プランの策定・実施に係る支援等に一層注力していく。

【参考】職業大が作成した人材育成プラン（抜粋）

人材育成の流れ

人材育成を効果的に行うための「4つのステップ」

「人材育成のパートナー」リーフレット

①仕事の見える化
仕事や作業に必要な職務能力(知識、技能・技術)を明らかにします。

②能力の見える化
必要な職務能力に対して、従業員ごとの職務能力の習得状況を明らかにします。

③目標の見える化
従業員の習得状況を踏まえて、職務遂行上の課題を明らかにし、必要な人材育成の目標を設定します。

④能力開発の見える化
目標を達成するための人材育成計画「人材育成プラン」を設定し、計画に基づいて研修を実施します。

「人材育成のパートナー」リーフレット

計画的・効果的な人材育成のために4つの見える化をサポートします！

職業能力開発体系による「人材育成プラン」のご提案

1 仕事の見える化 2 能力の見える化 3 目標の見える化 4 能力開発の見える化

人材育成上の課題 仕事・作業に必要な職務能力の整理 従業員の職務能力の把握 従業員育成の目標設定 人材育成プランの作成と研修の実施

「仕事の見える化」をサポートします。仕事は、作業・作業に必要な職務能力(知識、技能・技術)を明らかにします。この作業に必要な職務能力(知識、技能・技術)を明らかにし、必要な人材育成の目標を設定します。

「能力開発の見える化」をサポートします。必要な職務能力に対して、従業員ごとの職務能力の習得状況を明らかにし、必要な人材育成の目標を設定します。

Q1 人材育成のメリットは何ですか。 Q2 職業能力開発体系とは何ですか。 Q3 どのように人材育成を推進してまいりますか。 Q4 費用はかかりますか。

職業能力開発体系の様式

職業能力の体系と職業訓練の体系の全体像を整理したもの

様式1
職業能力開発体系

職業能力の体系

職務ごとの仕事を整理したもの

様式2
職務別職業能力の体系

仕事を構成する作業を整理したもの

様式3
職務別能力要素の細目

作業に必要な知識及び技能・技術を示したもの

様式4
職務別能力要素の細目の内容

職業訓練の体系

研修コースの全体像を整理したもの

様式5
職業訓練の体系

能力開発の目標に応じた研修コースを整理したもの

様式6
目標別職業訓練の体系

各研修コースのカリキュラムを示したもの

様式7
カリキュラム