

農林水産商工常任委員会資料

(令和7年3月19日)

項目	ページ
■ ドローンによる実証飛行の実施結果について 【商工政策課】 ……	2
■ 最近の海外展開事業の状況について 【通商物流課】 ……	4
■ 令和6年度鳥取県職場環境等実態調査の結果について 【雇用・働き方政策課】 ……	6
■ 鳥取短期大学での観光人材育成に係る寄付講座の取組状況について 【産業人材課】 ……	9
■ 鳥取県伝統工芸士の認定について 【販路拡大・輸出促進課】 ……	10

商工労働部

ドローンによる実証飛行の実施結果について

令和7年3月19日
商工政策課

県内でのドローン活用の広がりを見据えて、3月6日と7日の両日、鳥取市と琴浦町の協力を得て、目視外飛行による実証実験を次のとおり実施し、予定のルートに安全に飛行して荷物を運搬しました。

1 実証飛行の概要

(1) 実施日時

3月6日(木) 【琴浦町飛行】 14時25分～15時40分

3月7日(金) 【琴浦町飛行】 11時～正午、【鳥取市飛行】 15時25分～16時5分

(2) 実施内容 ※ルートの詳細等は次頁に記載

ア 琴浦町における実証飛行及び買物実証

3月6日、琴浦町役場分庁舎2階を操縦拠点として、1kg程度の非常用食品を搭載したドローンを、分庁舎敷地内から逢東あじさい公園までの主に海上と、カウベルホールから目的地の古布庄地区公民館までの主に河川上の合計約14kmを目視外で約27分間飛行した。翌日は、前日に実証したルートを活用して、地域住民から依頼された食料品等を配送した。

イ 鳥取市における実証飛行

3月7日、鳥取市浜坂のSANDBOX TOTTORI 2階を操縦拠点として、1kg程度の非常用食品を搭載したドローンを、とっとり出合いの森からプラザ佐治（鳥取市佐治町総合支所隣）までの山間部上空の約24kmを目視外で約37分間かけて飛行した。



(3) 実施結果

琴浦町の飛行では、降雨の中での実施となったが、機体は安定して飛行し、最終地点まで問題なく荷物を配送するとともに、実証飛行を通して地域の住民とドローン配送の成果を共有した。また、鳥取市の飛行では、中国地方で初めてとなる20kmを超える長距離の飛行に成功した。

2 成果等

実証飛行は、遠隔地から目視外で操縦するレベル3.5飛行で行い、海上や河川上、山間部上空等を設計ルートどおりに自律飛行で目的地に到達して、ドローンによる飛行ポテンシャルを確認した。

一方、飛行にあたっては、事前に山の起伏や電波状況、鉄塔等の障害物の高度、緊急着陸地点などのルート設計調査を入念に行う必要があり、一定の時間とコストを要することも確認した。

なお、ドローンは、飛行時の天候に左右されやすく、この度も気象状況から日程変更を余儀なくされたが、社会実装には飛行条件等の検討や機体性能等の技術面の進展が期待される。

3 今後の展開

今後、この度の実証飛行に係る成果や課題、ルート構築の一連の手続き等を整理して、実証で得られた知見を県内の市町村や民間事業者と共有していくための報告会等を実施する。

また、令和7年度は、当初予算案に実証飛行に係る関連予算を盛り込んでおり、新たな課題等に係る実証飛行を実施し、ドローンを活用した産業振興や地域課題解決等の可能性を検討していく。

[参考1] 実証飛行の目的 (令和6年度ドローン活用モデル創出パイロット事業)

能登半島地震では、ドローンを活用して支援物資の輸送やインフラ点検等が行われたことを踏まえ、災害時の民間ドローンの活用円滑化と、平時におけるドローンの産業活用を推進するため、中山間地域を目的地とする飛行実験を行い、ルート開拓に必要な飛行環境や社会受容性等の知見等を獲得し、結果の公開等を通じて、将来に向けてドローン活用を推進する。

〔参考2〕実証飛行のルート等

1 琴浦町ルート

琴浦町役場分庁舎から古布庄地区公民館までの間の、主に海上及び河川上等を飛行した。

実証は2日間かけて実施し、初日は予め設計したルートによる実証飛行を行い、2日目は前日に実証したルートを活用して、地域住民から依頼のあった食料品等を配送する買物実証を実施した。

＜1日目＞ 実証飛行

- ・日 時： 3月6日(木)14時25分から15時40分まで（飛行時間は26分51秒間）
- ・ル ー ト： 次の2つのルートの合計13.78kmを飛行した。
 - 海上飛行 【離陸地点1】琴浦町役場分庁舎（東伯郡琴浦町赤碕 1140-1）
【着陸地点1】逢東あじさい公園（東伯郡琴浦町逢東 627）
 - 陸上飛行 【離陸地点2】カウベルホール（東伯郡琴浦町鋤 474）
（河川上等）【着陸地点2】古布庄地区公民館（東伯郡琴浦町古長 186-1）
- ※ 着陸地点1から離陸地点2までの間は、有人地帯のためドローンを車両で運搬した。
- ・運 搬 物： 1kg程度の非常用食品等
- ・操縦拠点： 赤碕地域コミュニティセンター多目的ホール（琴浦町役場分庁舎2階）
- ・実施協力： 琴浦町総務課

＜2日目＞ 買物実証

- ・日 時： 3月7日(金)11時から正午まで（1日目と同じルート・体制により実施）
- ・内 容： 地域住民から依頼のあった食料品等を手配し、ドローンにより配送した。

2 鳥取市ルート

とっとり出合いの森からプラザ佐治（鳥取市佐治総合支所隣）までの、主に山間部上空を飛行した。

- ・日 時： 3月7日(金)15時25分から16時5分まで（飛行時間は37分27秒間）
- ・ル ー ト： 次の区間のルートの23.9kmを飛行した。
 - 【離陸地点】とっとり出合いの森 出合いの広場（鳥取市桂見 293）
 - 【着陸地点】プラザ佐治（鳥取市佐治町加瀬木 2519-3）
- ・運 搬 物： 1kg程度の非常用食品等
- ・操縦拠点： SANDBOX TOTTORI 2階（鳥取市浜坂 1390-224）
- ・実施協力： 鳥取市経済観光部経済・雇用戦略課スマートエネルギータウン推進室

【琴浦町ルート】



【鳥取市ルート】



※「©Google Earth」からのスクリーンショットにより作成。また、データプロバイダの権利帰属は「Airbus, Data SIO, NOAA, U.S. Navy, NGA, GEBCO」。

3 飛行方法： 国土交通省の許可・承認を受けて行うレベル3.5飛行（無人地帯の目視外飛行）

4 使用機体：株式会社ACSL社の「PF4」〔最大飛行距離：約35km、最大積載重量：5kg、最大飛行可能風速：10m/s〕

5 運航管理者：株式会社skyer（本社：大山町、事務所：鳥取市）



最近の海外展開事業の状況について

令和7年3月19日
通商物流課

欧州やインドの事業者や大学等との産業共創や販路拡大等で連携が強化されつつあり、また、昨年8月から、韓国東海港と境港間を就航するイースタンドリーム号も、ドック明け後の利用促進に向けて韓国江原道から大規模な民間視察団が来県予定など、新たなネットワーク形成が広がりつつあることから、県内企業の外需獲得や経済交流の促進をサポートしていきます。

1 インド関係（インド現地大学での「鳥取県企業紹介セミナー」の開催）

県内企業がインド企業と連携して自社技術を現地で普及拡大していくとともに、本県とインドとの橋頭堡となるインド側の組織や人材とのネットワークを強化するため、インドの現地大学及び同大学附属インキュベーションセンターと連携して県内企業の紹介イベントを初開催した。

(1) 開催日／場所

令和7年1月30日(木)／カリンガ工業技術大学(KIIT) [所在地：インド共和国オリッサ州ブバネシュワール]

(2) 参加者

約50名(KIITの日本語学習生、インキュベーションセンター入居企業の関係者等)

(3) 内容

- ア 鳥取県の概要説明、観光プロモーション動画の上映
- イ 鳥取県企業(4社)の紹介(県内企業がオンラインにて説明)
 - ・東亜ソフトウェア株式会社 [米子市・ソフトウェア開発・インド人材有り]
 - ・社会福祉法人れしーぶ [八頭町・福祉サービス・インド人材有り]
 - ・大成工業株式会社 [米子市・環境配慮型トイレ]
 - ・株式会社ノーチスラボ [米子市・水の浄化技術]
- ウ 大学内インキュベーションセンター入居企業の紹介
医療機器メーカー、人材育成関連企業、AI活用のIT企業など
- エ 意見交換

(4) インド側の反応

- ・インキュベーションセンター入居企業から、県内企業の環境分野の技術がインドの地域課題の解決(トイレの普及や安全な飲料水の確保等)に有効である、と高い評価を受けた。
- ・学生から、「鳥取県の企業で働くにはどうすれば良いか?」「インターンシップの応募方法を教えてほしい」など採用条件やインターンシップについての質問が多数出されるなど、本県での就労に対して高い関心が示された。

(5) 経緯

- ・在大阪・神戸インド総領事(当時)の御案内により、令和6年8月に商工労働部職員がKIITを訪問。先方からビジネス・人材分野での連携について強い要望を受け、鳥取県紹介セミナーの開催に至った。
- ・今後、インドとのビジネス交流先候補機関として、県内企業を支援しつつ連携をすすめる。

【参考：オリッサ州について】

- ・インド4大都市の一つ「コルカタ」を有する「西ベンガル州」と接する東部の州。人口は約4,500万人(州都ブバネシュワールは約120万人で広島市と同規模)。
- ・インド月面ロケット「チャンドラヤーン3号」(2023年に月面南極着陸に世界初成功)の開発機関がある等東海岸のイノベーション拠点である一方、海外企業の進出が進んでいないブルーオーシャン地域。
- ・KIITは、現在、国際協力機構(JICA)も日本語教師(日本人)を派遣して支援。また、スタートアップ企業支援のインキュベーションセンターを有し、多数の企業が入居している。
- ・同州の砂像作家「スダサン・パタナイク氏」は、本県の「砂の美術館」の砂像制作に参加。



セミナーの告知看板(KIIT 設置)



セミナーの様子



休憩時間にも熱心に質問する大学生

2 欧州関係

フランス・パリでインテリア・ライフ分野(工芸品・家具・アパレル・雑貨等)関連製品に関する販売プロモーションの開催、スウェーデンアーティストが来県し県内工芸品事業者等とコラボレーション作品・商品製作に向けた交流を実施する等、欧州市場向けの県内工芸品等の販路拡大を実施した。

(1) パリでの販売プロモーション

- ア 期 間 令和7年1月17日(金)～26日(日)
- イ 場 所 フランス・パリの貸ギャラリー (La Galerie Guilhem)
フランス・パリの現地店舗 (DEJIMA STORE PARIS、Le Studio Marais)
- ウ 結果概要 張り子面、和包丁、組立式テーブル、抹茶碗等が特に人気であり、現地販売店等からは、「メタリックの陶器カップ(大山焼久古窯、伯耆町)等のユニークなアイテムが面白く、フランスで反響があったので、継続して取り扱うことを検討する」とのコメントがあった。

(2) 大阪・関西万博に向けたスウェーデンアーティスト(6名)と県内工芸品事業者等とのコラボレーション

- ア 来県日程 令和7年2月17日(月)～3月9日(日)
- イ 来 県 者 スウェーデンの金属彫刻、陶芸等のアーティスト6名
- ウ 滞在内容 ・県内工房の訪問(榊中原商店(因州和紙、鳥取市)、木の椅子 jun(家具、三朝町)、因久山焼窯元(陶器、八頭町)、工房ゆみはま(弓浜緋、境港市)等)
・知事表敬訪問、コラボレーション経過発表会

エ 結果概要

【スウェーデンアーティストのコメント】

- ・この度、自分のアイデアを鳥取県の工房に再現していただくことができ、コラボレーションの可能性を見出すことができた。大阪・関西万博での展示に向け作品作りに励みたい。
- ・完成品をスウェーデン(ヨーテボリ)で展示予定。併せて披露のため再度、鳥取県を訪問したい。

【県内工芸品事業者等のコメント】

- ・スウェーデンアーティストからユニークなアイデアをもらった。今回のコラボレーションから面白い製品ができそう。
- ・スウェーデン・鳥取の工芸に関する意見交換もすることができ、有意義な時間を過ごすことができた。



とっとリデザインショールーム



現地店舗での販売プロモーション



知事表敬訪問



コラボレーション経過発表会

3 韓国関係 (国際定期貨客船の状況)

(1) 運航船舶(イースタンドリーム号)の法定定期点検について

- ・R7.2/11～3/8 までの間、イースタンドリーム号の法定定期点検及び修繕工事实施のため休航。3/9 東海発ウラジオストク行き便から再開し、3/14に境港への入港を再開した。
- ・運航会社(トゥウォン商船株)は、ドック明けを見据えて自社旅行会社を活用しながら、大規模な江原道民間視察団の派遣を実施するほか、若者をターゲットにした婚活ツアー、サイクリング、トレッキングツアー等、春の旅行シーズンに向けた集客を計画している。

(2) 江原道民間視察団の来県と両地域経済関係者の来県

- ・国際定期貨客船を利用した同航路の活性化と利用促進及び経済交流促進を図るため、韓国江原道から民間視察団が来県。

ア 日 程 令和7年3月28日(金)～29日(土)

イ 来 県 者 約200名(社団法人江原経済人連合会に所属している経済界や一般道民等で組織)

【参考：江原道経済人連合会の概要】

団 体 名：社団法人 江原経済人連合会(略称：江経連)2010年3月設立(本部：江原道東海市)

構 成：代表者 全億燦(チョン・オクチャン)、会員数 400名

令和6年度鳥取県職場環境等実態調査の結果について

令和7年3月19日
雇用・働き方政策課

1 鳥取県職場環境等実態調査の概要

(1) 調査目的

県内事業所における休暇制度、育児・介護休業制度、ワーク・ライフ・バランスなどの職場環境の実態を明らかにし、労働福祉施策の基礎資料とする。(H24年度から3年ごとに調査を実施。前回はR3年度実施、今回が5回目)

(2) 調査対象 常用労働者10人以上の鳥取県内の事業所 3,000社(回答数:645社、回答率:21.5%)

対象事業所に雇用される正規の女性従業員 3,000人(回答数:772人、回答率:25.7%)

// 正規の男性従業員 3,000人(回答数:708人、回答率:23.6%)

(3) 調査方法 調査対象事業所に郵送によりインターネット回答リンク記載の用紙を配布し、事業主がインターネットにより回答(調査基準日:R6.8.1、調査期間:R6.8.2~9.27)

2 調査結果の概要

(1) 女性が活躍するための取組

- 女性従業員の55.4%は「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」とし、男性従業員(49.2%)より多かった。
- 女性が活躍するための取組については、「ハラスメント対策」(59.1%)が最も多い。前回から伸びが大きいのは「出産や育児等による休業等が不利にならない公平な人事評価制度の導入」(R3:34.7%→R6:47.9%(+13.2ポイント))、「職場環境・風土の改善(長時間労働の是正、性別による役割分担意識に基づく慣行の見直し等)」(R3:25.4%→R6:38.0%(+12.6ポイント))である。

(2) 仕事と育児の両立

- 男性従業員の育児休業取得率は37.6%で、前回(13.4%)から24.2ポイント増加した。また、男性従業員の取得期間について、前回調査では1週間未満が最多(40.6%)だったが、今回は取得期間が延び、1か月~3か月未満が40.1%(前回23.4%)と20ポイント近く増加し最多となった。
- 妻が出産する場合の育児休業の利用希望は、男性従業員の74.3%(30歳以下は88.9%)が「利用しようと思う」としており、前回から約16ポイント増加した。

(3) 仕事と介護の両立

- 介護休業取得率は女性従業員27.4%(前回13.4%)、男性従業員9.0%(前回7.1%)で、いずれも増加した。
- 介護休業制度を「利用したい」は、女性従業員が89.8%(前回82.5%)、男性従業員が84.7%(前回73.3%)で、男性従業員の増加(+11.4ポイント)が女性従業員(+7.3ポイント)より大きく、性別間の差が縮まっている。

(4) ハラスメント

※セクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」)、パワーハラスメント(以下「パワハラ」)、マタニティハラスメント(以下「マタハラ」)、パタニティハラスメント(以下「パタハラ」)及びカスタマーハラスメント(以下「カスハラ」)

- 職場でセクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ及びカスハラが「あった、あったと思う」とする割合は、事業主と女性・男性従業員では差があり、特にパワハラ(事業主:17.8%、女性:38.2%、男性:36.0%)は約20ポイント、カスハラ(事業主:13.8%、女性:28.1%、男性:28.7%)は約15ポイントの乖離があった。
- ハラスメントの被害を受けた後の対応については、全般的に「信頼できる上司・同僚に相談した」が多いが、「職場の相談窓口で相談した」も僅かながら増えている。また、事業所での各ハラスメント対策として「相談体制の整備」も前回より増加した。
- 今回初めて調査したカスハラについて、内容は、「威圧的な言動(大声で責める、過剰な謝罪の要求、反社会的な者とのつながりをほのめかす等)」(77.5%)が最も多かった。また、事業主が行っている対策は「相談体制の整備」(45.4%)、「事業主の方針の明確化、ハラスメント行為者には毅然とした対応を行うというメッセージの発信」(42.2%)が多い。

3 今後の対応方針

- 性別問わず育児休業を取得しやすい職場づくり等、育児と仕事の両立支援に向けた企業の取組を拡大するため、企業の実情に応じた専門家による支援の活用を促進するとともに、セミナーで好事例の啓発を行う。
- 家族の介護に直面した労働者が介護休業等の活用により仕事を継続できるよう、地域包括支援センターと連携して介護と仕事の両立に係る相談対応を行うとともに、企業の理解醸成を図るセミナーを開催する。
- 職場環境・ハラスメント等の労働相談に対応する中小企業労働相談所(みなくる)では、R7年度に「LINE相談」を導入し相談体制を拡充する。また、労働セミナーや社内研修への講師派遣を通じて、ハラスメント未然防止を図る。
- カスハラについては、改正法・発生防止策・対応例をセミナーで紹介し、企業の対策を促す。
- 男女共同参画推進企業認定などの優良企業認証制度の普及、働きやすい職場づくりのための就業規則等整備を支援する専門家派遣等の活用を推進し、県内企業の職場環境の向上につなげる。

4 調査結果の抜粋

以下の表は主な回答項目の抜粋である。無回答等を除いているため、割合の計は100%となっていない。

(1) 女性が活躍するための取組

①これからも仕事を継続する意向（今の勤務先に限らない）（主なものを抜粋）

	R6 女性(n=772)	R6 男性(n=708)	R3 女性(n=577)	R6 男性(n=525)
年齢にかかわらず働ける間は働きたい	55.4%	49.2%	53.7%	49.9%
定年まで続けたい	18.9%	24.6%	27.4%	35.2%
経済的余裕ができるまで続けたい	12.2%	15.8%	13.9%	12.6%
子どもが自立するまでは続けたい	5.1%	6.2%	(前回項目なし)	

②女性活躍を推進するために行っている取組（複数回答、主なものを抜粋）

	R6 事業主(n=645)	R3 事業主(n=570)
ハラスメント対策	59.1%	50.5%
女性従業員の積極的な採用	48.4%	46.1%
出産・育児休業等が不利にならない公平な人事評価制度	47.9%	34.7%
育児・介護休業からの職場復帰支援、育児・介護で退職した者の再雇用	43.6%	36.1%
職場環境・風土の改善	38.0%	25.4%
女性の管理職への積極的な登用	35.7%	31.8%
女性のキャリアアップに向けた能力開発・人材育成研修	30.1%	22.8%

(2) 仕事と育児の両立

①育児休業の取得状況

	女性	男性
育児休業取得率(取得者/対象者)	79.8%(616人/772人)	37.6%(212人/564人)
<参考> R3 調査	86.3%(404人/468人)	13.4%(64人/478人)

取得期間※	1週間未満	1週間 ～1か月未満	1か月 ～3か月未満	3か月 ～6か月未満	6か月 ～1年未満	1年 ～2年未満
女 R6	0.2%	0.6%	1.6%	3.2%	41.6%	49.0%
性 R3	0.0%	0.7%	2.2%	2.2%	42.6%	48.3%
男 R6	6.6%	36.3%	40.1%	9.9%	4.7%	2.4%
性 R3	40.6%	26.6%	23.4%	3.1%	1.6%	4.7%

※女性は2年未満までの割合を抜粋（男性は2年以上の取得なし）

②もし出産する（配偶者が出産する）とした場合の育児休業の利用希望

	R6 女性 (n=772)	R6 男性 (n=708)	R6 男性(30歳以下) (n=108)	R3 女性 (n=577)	R3 男性 (n=525)	R6 男性(30歳以下) (n=60)
利用しようと思う	93.1%	74.3%	88.9%	87.9%	50.3%	66.7%

(3) 仕事と介護の両立

①介護休業の取得状況

	女性	男性
介護休業取得率(取得者/対象者)	27.4%(60人/219人)	9.0%(26人/290人)
<参考> R3 調査	13.4%(27人/202人)	7.1%(21人/297人)

②今後、家族の介護が必要となった場合の介護休業の利用希望

	R6 女性 (n=772)	R6 男性(n=708)	女性(n=577)	男性(n=525)
利用しようと思う	89.8%	84.7%	82.5%	73.3%

(4) ハラスメント

① 職場におけるハラスメントの有無（「被害を受けた、あった、あったと思う」と回答した割合）

	セクハラ	パワハラ	マタハラ	パタハラ	カスハラ
事業主(n=645)	8.6%	17.8%	1.5%	1.0%	13.8%
女性従業員(n=772)	21.9%	38.2%	8.1%	3.4%	28.1%
(うち被害を受けた)	4.9%	11.3%	2.6%	-	10.1%
男性従業員(n=708)	14.8%	36.0%	43.6%	5.7%	28.7%
(うち「被害を受けた」)	1.0%	10.6%	-	1.7%	11.2%

② 職場におけるハラスメントの被害後の対応（複数回答、主なものを抜粋）

(上段 R6、 下段 R3)	女性				男性			
	セクハラ (R6: n=38 R3: n=55)	パワハラ (R6: n=87 R3: n=94)	マタハラ (R6: n=20 R3: n=13)	カスハラ (R6: n=78)	セクハラ (R6: n=7 R3: n=7)	パワハラ (R6: n=75 R3: n=90)	パタハラ (R6: n=12 R3: n=5)	カスハラ (R6: n=79)
自分自身で 問題を解決	34.2%	27.6%	30.0%	23.1%	42.9%	26.7%	0.0%	34.2%
上司・同僚に 相談	34.2%	34.5%	10.0%	76.9%	42.9%	28.0%	8.3%	57.0%
職場の相談 窓口相談	7.9%	9.2%	5.0%	6.4%	14.3%	8.0%	25.0%	10.1%
行政相談窓 口に相談	0.0%	1.1%	0.0%	1.3%	0.0%	2.7%	0.0%	2.5%
相談先がわ からず対応 無し	18.4%	20.7%	45.0%	6.4%	0.0%	32.0%	25.0%	11.4%
プライバシー 保護のため 相談したく ない	15.8%	6.9%	10.0%	1.3%	0.0%	8.0%	0.0%	2.5%

③ 事業所でのカスハラの被害の内容（複数回答、事業所(n=645)）

威圧的な言動(大声で責める、過剰な謝罪の要求、反社会的な者とのつながりをほのめかす等)	77.5%
継続的な(繰り返される)、執拗な(しつこい)言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)	59.6%
精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、動画の撮影、土下座の要求等)	29.2%
金品・物品の要求 (迷惑料・弁償の支払強要、支払拒否、過剰な商品交換・再サービスの要求等)	13.5%
明らかに業務内容と無関係の顧客等からの言動 (セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等)	12.4%
身体的な攻撃(暴行、傷害等)	5.6%

④ 事業所で行っているハラスメント対策（複数回答、主なものを抜粋）

事業所(上段 R6:n=645、下段 R3:n=570)	セクハラ	パワハラ	マタハラ ・パタハラ	カスハラ
事業主の方針の明確化、ハラスメント行為者には毅然とした対応を行うというメッセージの発信	78.5%	77.2%	68.6%	42.2%
社内外へのポスター掲示等による周知・啓発	56.6%	56.4%	47.9%	27.4%
相談体制の整備（窓口の設置、迅速かつ適切な対応、相談者等のプライバシー保護等）	81.0%	79.5%	70.3%	45.4%

鳥取短期大学での観光人材育成に係る寄付講座の取組状況について

令和7年3月19日
雇用人材局産業人材課

鳥取短期大学と鳥取県は、地域の観光産業に求められる専門知識等を持った人材育成を目指し、令和3年度から寄付講座を開設し、既存の授業科目を組み合わせ「創造的観光人材育成プログラム」を実施しています。このうち、令和6年度の寄付講座の取組状況を報告します。

1 令和6年度の寄付講座取組状況について

(1) 1年生を対象にした講座

時期	概要
令和6年 8月	プレ講義「鳥取×観光フリースタイル2024～地域観光×インバウンドウェディング～」 西部地区でプライダル事業を展開している株式会社プリムローズガーデンが取組む「香港を主要なターゲットとしたインバウンドウェディング事業」についての講演を開催、異文化理解や地域経済における外貨獲得の重要性などを学んだ。 (受講者：学生28名、一般参加者14名)
令和7年 2月	寄付講座「地域と観光Ⅰ」(観光産業の基礎知識等習得) 観光がもたらす効果・影響、観光資源、近年の旅行動向、観光産業と商品サービス、観光推進組織、観光政策の概要などをフィールドワーク・事例研究も交えながら学んだ。 (体験学習ツアー) 倉吉市赤瓦周辺でのフィールドワーク (受講者：学生18名、社会人1名)

(2) 2年生を対象にした講座

時期	概要
令和6年 9月	寄付講座「地域と観光Ⅱ」(地域観光の魅力と課題を学び、課題解決に取り組む) 観光に対する新たな視点や企画力を学ぶため、一泊二日のフィールドワークを実施し、地域の観光の魅力と課題を考察し成果発表を行った。 (フィールドワーク実施先) 岩美地区、八頭地区、智頭地区 (受講者：学生9名、社会人3名)

2 令和6年度卒業生の進路等について

(1) 主な進路

- ・県内宿泊業への就職、進学 等
「情報発信」や「地域資源の捉え方」などプログラムを通じて習得した観光的視点を持って地域で活躍することが期待される。



「地域と観光Ⅱ」フィールドワークの様子

(2) 受講した学生の声 (主に「地域と観光Ⅱ」から)

- ・「都会にないものが地方にある」という考え方が、これからの地域の観光について考えていく上でとても重要になると思いました。
- ・山陰の魅力を商品化していくことが大切であるとわかったため、地元の魅力を言語化していきたい。
- ・フィールドワーク合宿を通じて、鳥取県東部にはまだ多くのポテンシャルがあることを実感した。
- ・観光に携わっている方が強い「おもい」(思い・想い)を持っていることがとても魅力的に感じた。

【参考】創造的観光人材育成プログラムの概要 (鳥取短期大学国際文化交流学科)

- (1) 実施期間 令和3年4月～令和8年3月 (5年間)
- (2) 実施概要 地域の観光産業に求められるコミュニケーション能力、ホスピタリティ、クリエイティビティを持つ人材の育成を目指し、鳥取県の寄付により開設した寄付講座(「地域と観光Ⅰ」「地域と観光Ⅱ」)と鳥取短期大学の既存の科目を組み合わせ実施する。

(3) カリキュラム

対象者	学生向け(2年間)	社会人向け(1年間)
総時間数	195時間以上(10単位)	60時間以上
構成 ※寄付講座は 学生、社会人 ともに受講が 必須	<ul style="list-style-type: none"> ■既存講義 「現代鳥取学」「多文化共生論」「地域交流」「交流とホスピタリティ」「地域社会体験A(地域産業)」「地域社会体験B(観光振興)」 	<ul style="list-style-type: none"> ■観光英語コース 「コミュニケーション英語A」又は「コミュニケーション英語B」 ■異文化理解コース 「異文化コミュニケーション」又は「多文化共生論」 (2科目のうち1科目又は2科目)
	<ul style="list-style-type: none"> ■寄付講座「地域と観光Ⅰ」「地域と観光Ⅱ」「プレ講義(プログラム導入講義)」 	

※社会人向けプログラムは学校教育法に基づく履修証明プログラムとして実施する。

鳥取県伝統工芸士の認定について

令和7年3月19日
販路拡大・輸出促進課

伝統工芸品の振興と継承のため、鳥取県郷土工芸品等を製造する職人のうち、高度な伝統技術・技法を有する者を「鳥取県伝統工芸士」として、本日3名を認定し、認定証交付式を行います。

【鳥取県郷土工芸品等指定・鳥取県伝統工芸士認定制度（昭和60年～）】

伝統産業の振興を図るため、郷土の自然と暮らしの中で生まれ受け継がれた伝統のある工芸品を鳥取県知事が鳥取県郷土工芸品等として指定する。（今回の指定品目を含め、計51品目を指定）
県郷土工芸品・民芸品を製造する方の中から、高度の伝統的技術・技法を有する方を知事が鳥取県伝統工芸士として認定する。（今回の認定者を含め、計49名（物故者を含めると延べ92名）を認定）

1 新たな伝統工芸士の概要

（1）橋谷田 岩男（はしやだ いわお、智頭町、70歳）

【従事工芸品等名】漆器（今年度指定）

福島県会津若松市から本県に移住後、漆器販売業を営むとともに鳥取県内の優れた職人の発掘・紹介に取り組むとともに平成15年から漆器製造を始め、漆の研究・技法の向上に励む。近年は「佐治漆」復興にも佐治町内関係者とともに取り組んでいる。

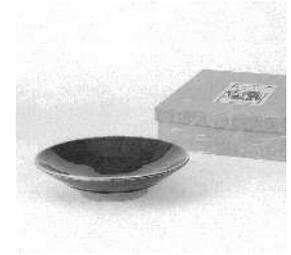


（2）芦澤 保憲（あしざわ やすのり、八頭町、58歳）

【従事工芸品等名】因久山焼（昭和60年度指定）

本県で最も歴史の長い窯で昭和61年から父である9代目芦澤良憲氏（鳥取県伝統工芸士）の指導のもとで作陶に従事し、平成12年に10代目を襲名した。

伝統的な焼成法「登り窯」や、県内唯一で全国的にも希少な「手回し轆轤」の技法も9代目から伝授を受け貴重な技法を体得している。



（3）小林 遼司（こばやし りょうじ、鳥取市、38歳）

【従事工芸品等名】牛ノ戸焼（昭和60年度指定）

5年間の県外での陶器製造の修行の後、平成26年から父である現当主牛ノ戸焼6代目小林孝男氏（鳥取県伝統工芸士）の指導の下で牛ノ戸焼の製造に従事し、その技能は既に卓越した水準にある。



2 今後の取組

（1）鳥取の伝統工芸士展 ～ふるさとの手仕事と暮らし～

- ア 会期 令和7年3月19日（水）～24日（月）
午前10時～午後7時（最終日は午後5時まで）
- イ 場所 丸由百貨店5階 トトリプレイス
- ウ 主催 鳥取県伝統工芸士会
- エ 出展 鳥取県伝統工芸士など



（2）鳥取県伝統工芸品半世紀展 ～ようこそ、ようこそ50年、これからも～

- ア 日時 令和7年4月18日（金）～5月10日（土）※4月21日（月）は休館日
- イ 場所 鳥取県立美術館1階 県民ギャラリー
- ウ 主催 鳥取県・鳥取県伝統工芸士会（会長：中森清（上神焼当主））
- エ 内容 県内伝統工芸品（30品目・40者・200作以上）を一堂に集め、歴史・由来、伝統工芸士の紹介等も含め、その魅力を県内外に発信する。