

# 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。

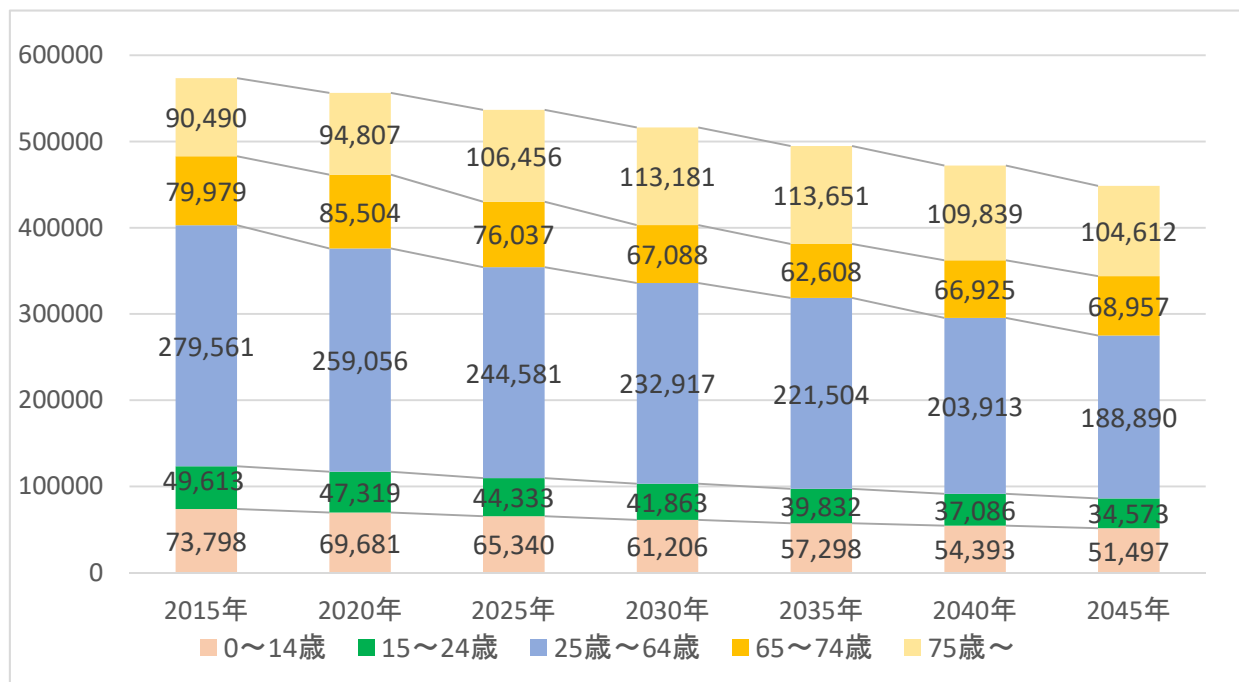
## 2 鳥取県内の若者の進路等の現状について

### (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。

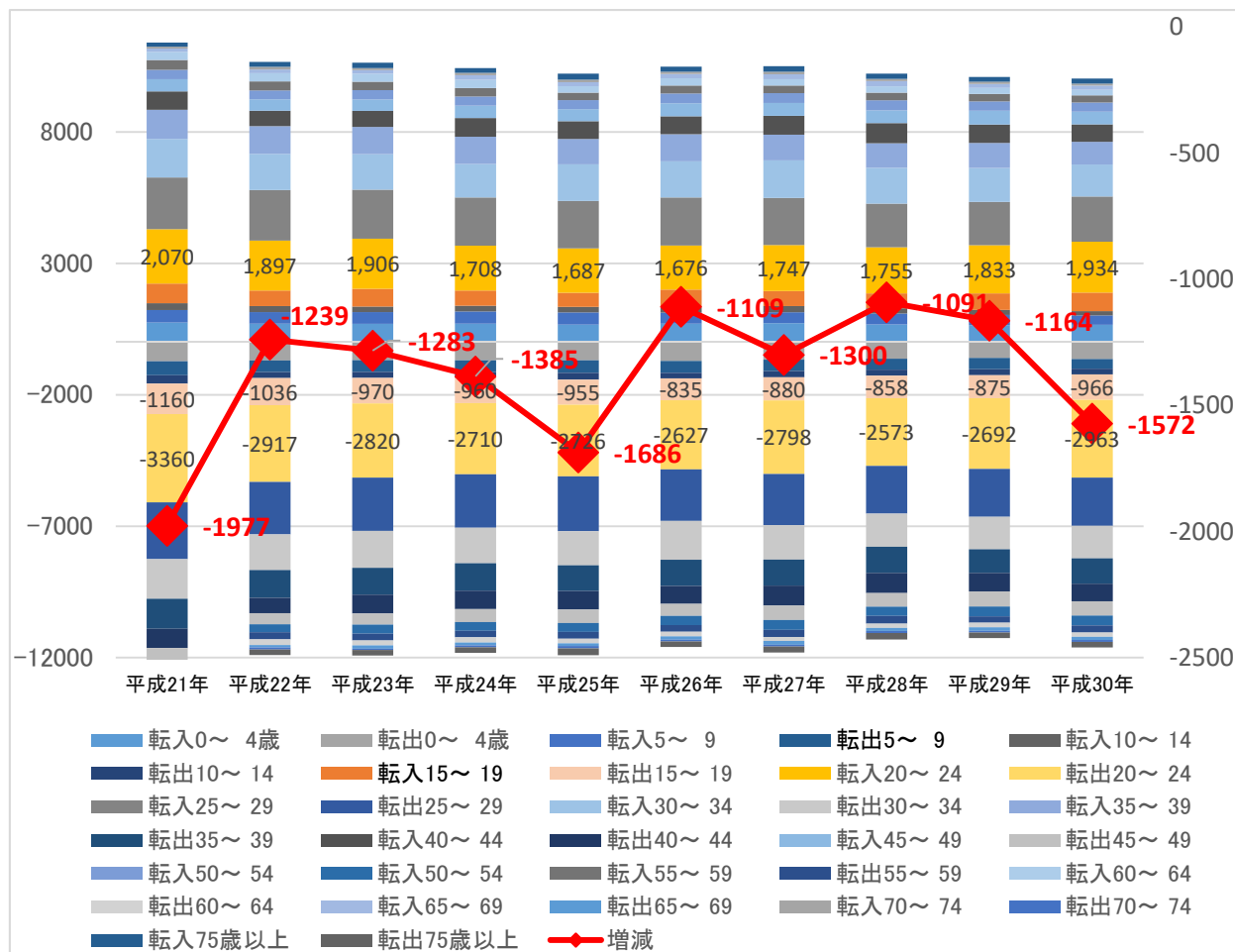
若者の県外への流出は、特に「15歳～19歳」「20歳～24歳」の世代に多く、県外への進学や就職が県外転出超過の主な要因となっている。この結果は、本県の大学進学者の県内残留率が全国で2番目に低い14.2%となっていること（平成30年度学校基本調査）や県内に進学した若者であっても県外に就職する者が多い実態とも整合した結果となっている。

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、I J Uターンの促進等に注力し、都市部から本県へ移住等する

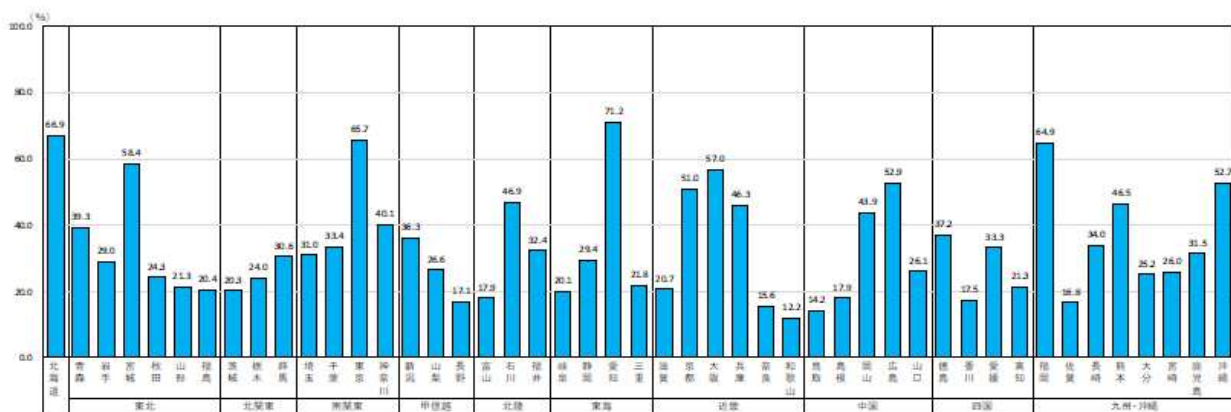
若者層の例も出てきているところであるが、若者の県外転出超過を吸収するまでには至っていない。

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

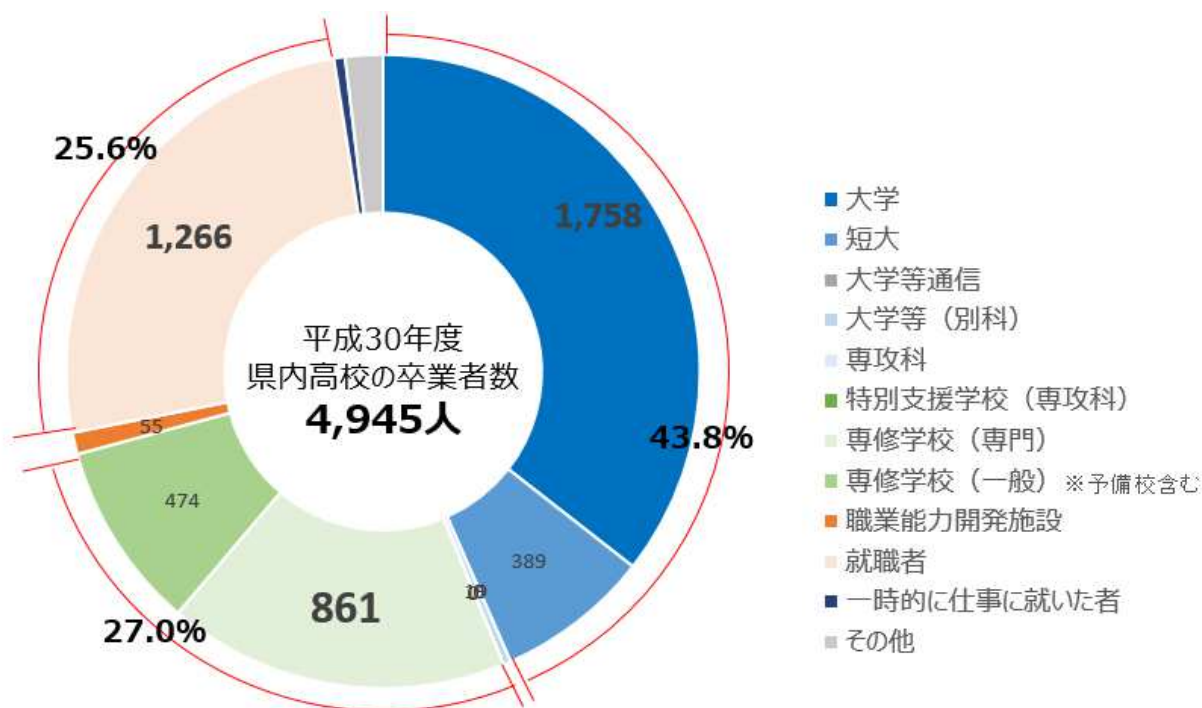
本県では、毎年約5,000人が高校を卒業。卒業後の進路は、大学への進学が43.8%と最も高く、専修学校への進学27.0%、就職25.6%の順となっている。近年の動向をみると、大学、短大等への進学が増加傾向にあり、就職割合は減少傾向にある。

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。

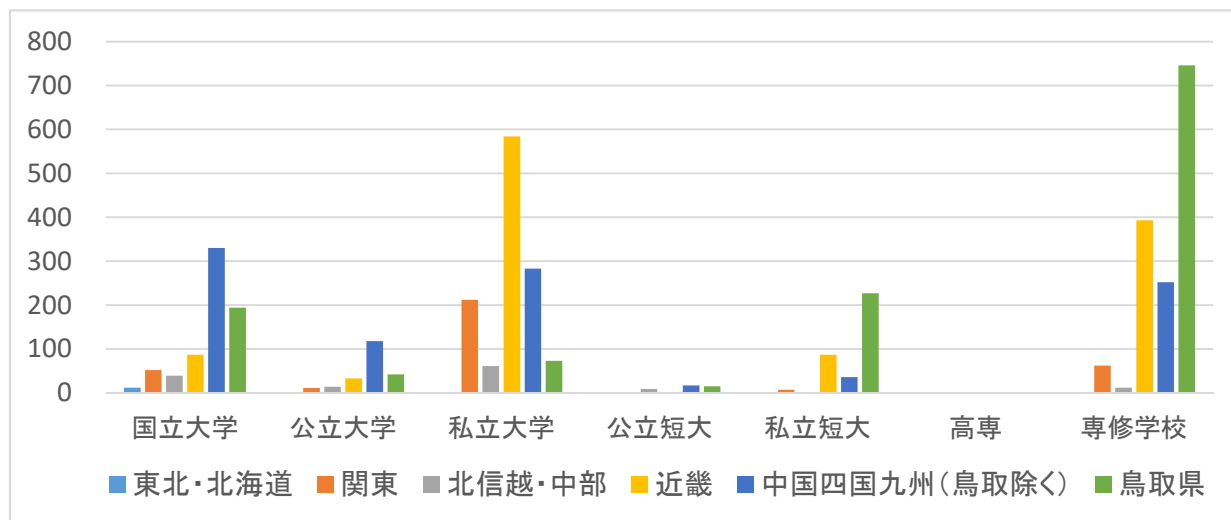
学科別にみると、工業科では製造加工従事者や機械組み立て従事者が多く、商業科では事務従事者が多い。普通科については職種の隔たりは少ない傾向となっている。また、いずれの学科においても製造業に就職する者が多い状況となっている。

鳥取県における高校卒業者の進路状況（全般）



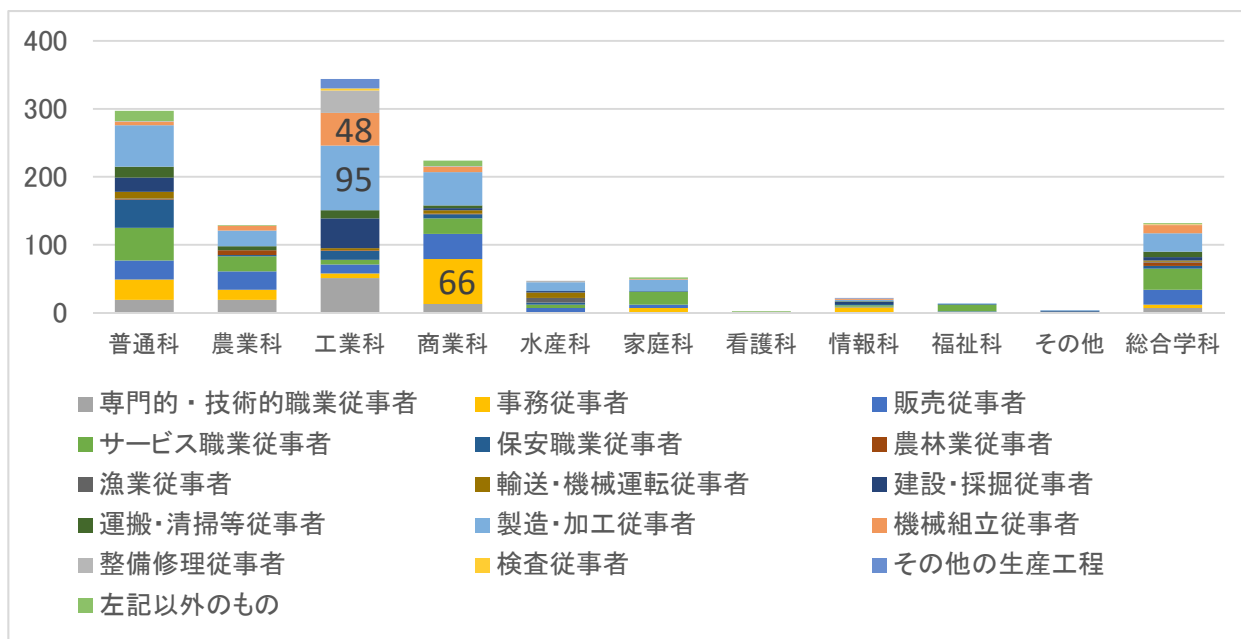
出典：「平成30年度学校基本調査」

### 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】	卒業生数			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>（29年度2校） （30年度3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

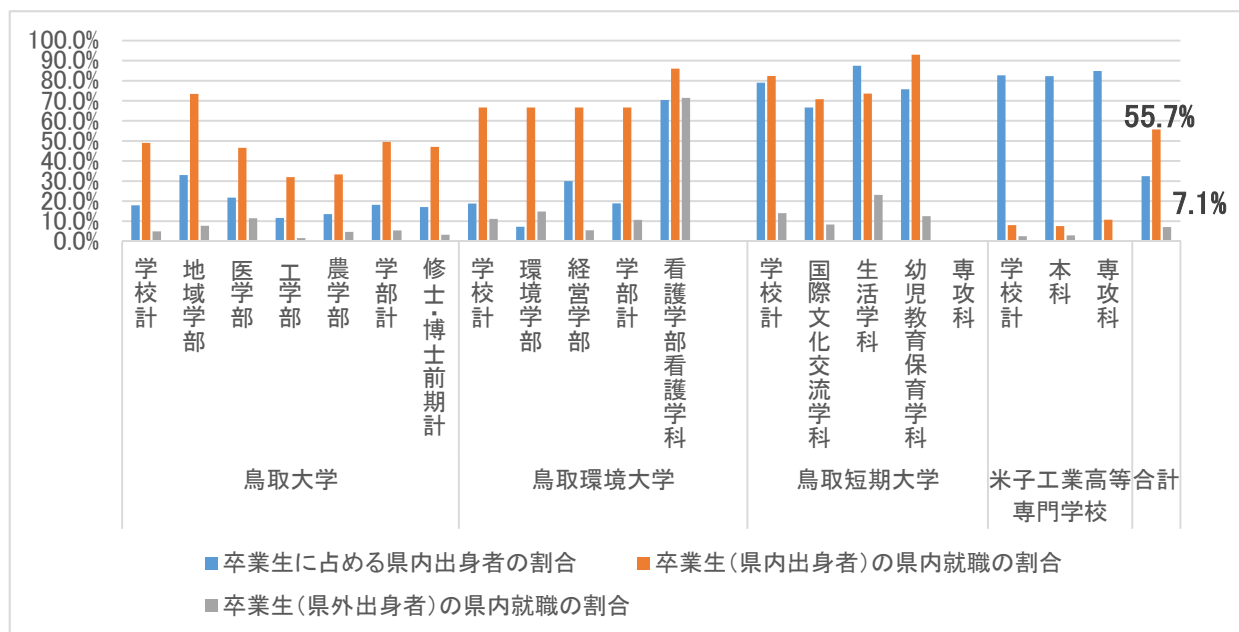
注）対象は大学、短大、高専、専修学校（専門）の17校。短大及び高専は、単独校となるため、数値は非公表  
出典：鳥取労働局「平成31年3月新規大学等卒業者の就職希望・就職内定状況」

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、県内出身者の方が、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、教育内容ももとに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。



**(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所だが、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む人材）
  - 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

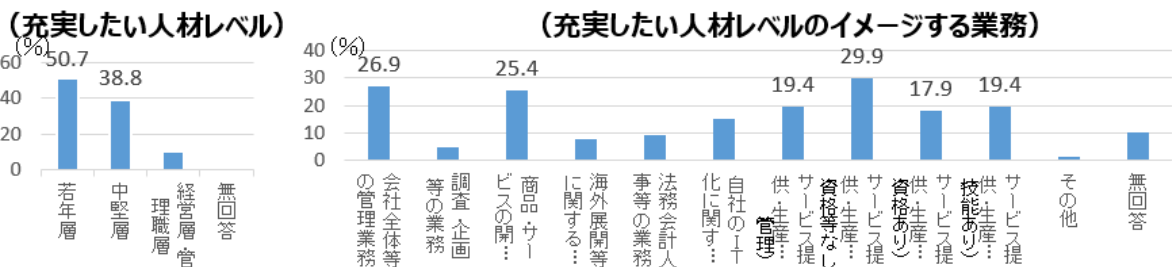
### 不足傾向の職種

☞ **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

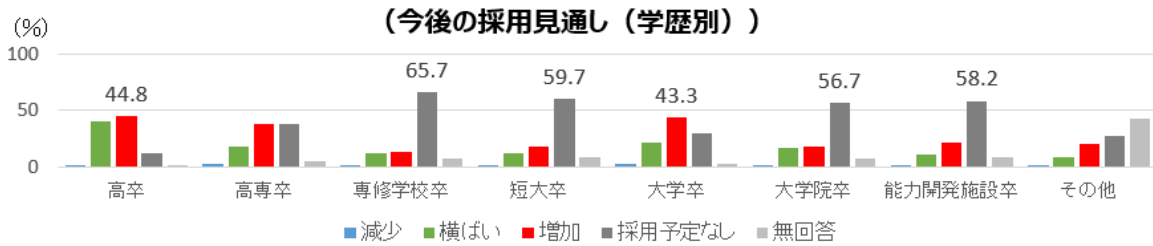
☞ **若年層の生産業務**（全般（資格の有無・技能の有無に関わらない））の**充実にニーズ**。研究開発部門の充実も図りたい傾向が一部見られる





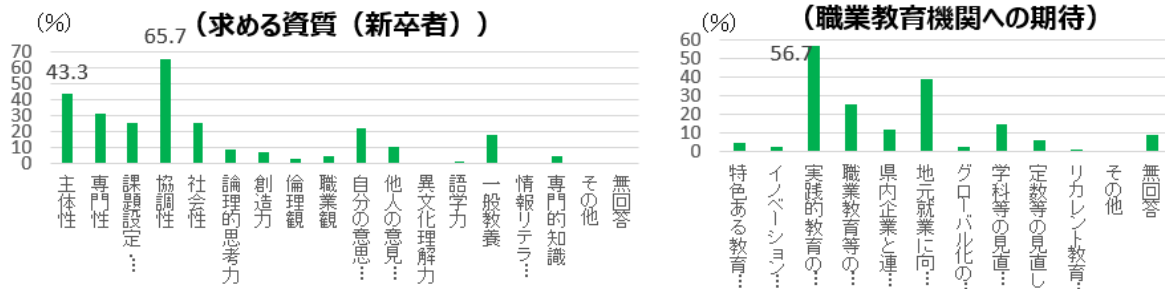
## 採用意欲（学歴別）

👉 **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。

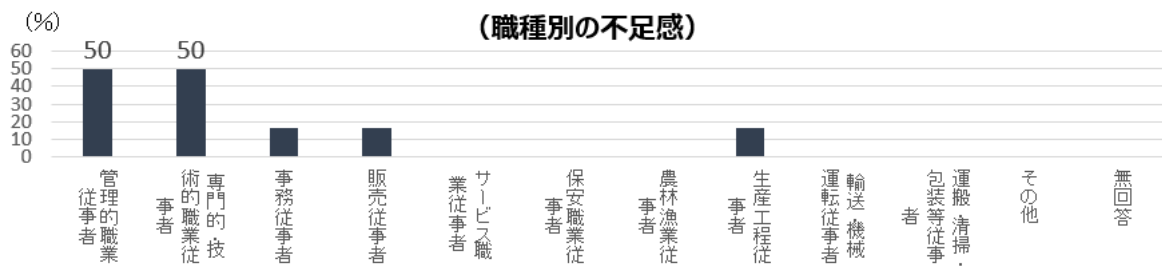
一方、本県の情報関連産業の求める人材ニーズは、企業ごとの規模や業務内容、IT人材を専門に養成する機関がないことや専門知識を有する人材ではなく、入社後に自社で人材育成する方針とする企業もあり、システム開発等を担う人材ニーズが高いものの、入社前に求めるレベル感については、企業ごとに大きな違いがあることも特徴となっている。

## (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

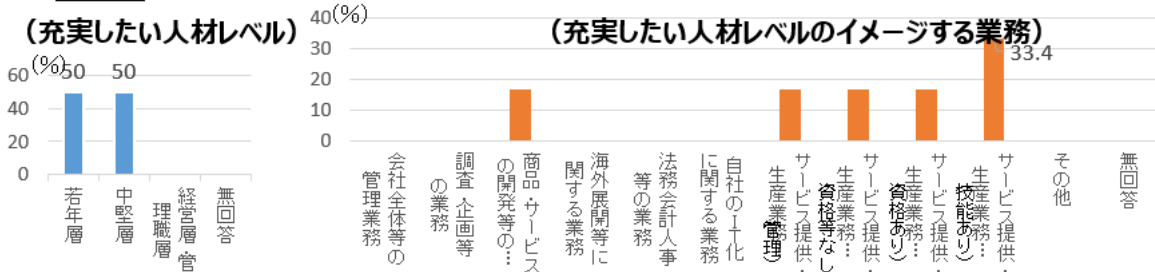
### 不足傾向の職種

☞ **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



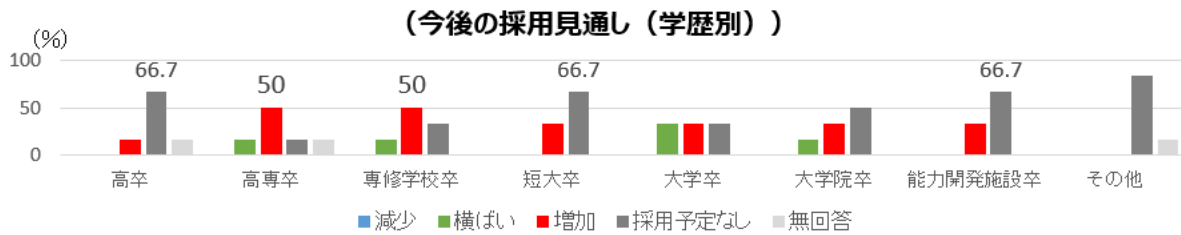
### 充実したい人材レベルと業務

☞ **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。

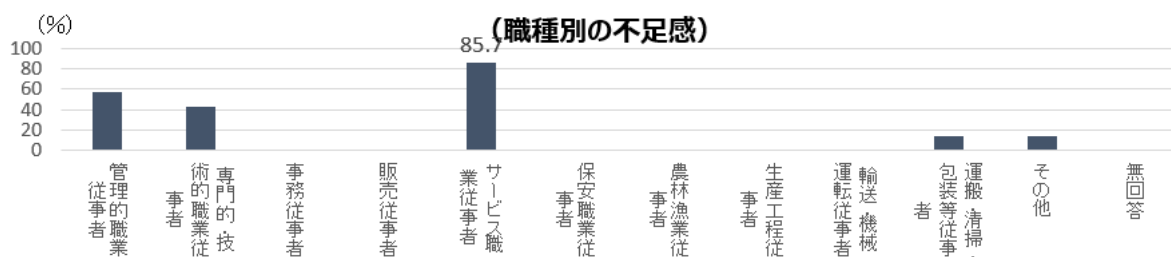
また、観光関連産業では、対人サービスが主な業務となるため、観光に関する専門的知識よりも、協調性、主体性などの資質が人材ニーズとして求める傾向にあると考えられる。

### (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

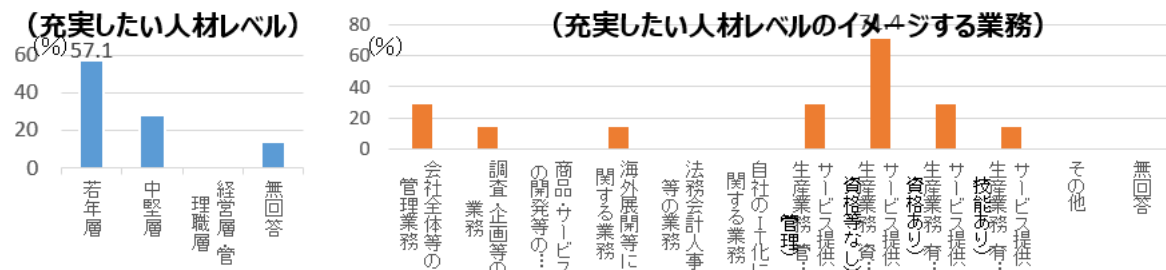
### 不足傾向の職種

#### ☞ サービス職業従事者に対する不足感が特に強い



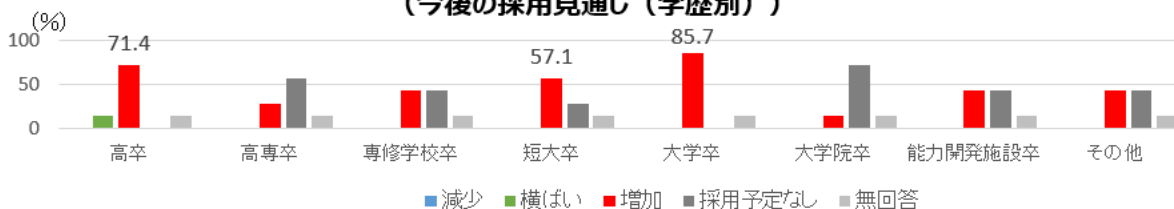
### 充実したい人材レベルと業務

#### ☞ 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



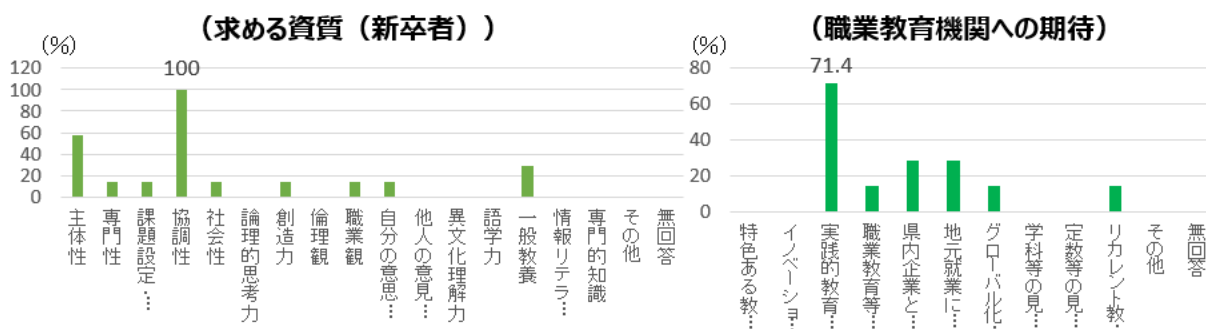
## 採用意欲（学歴別）

👉 **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**



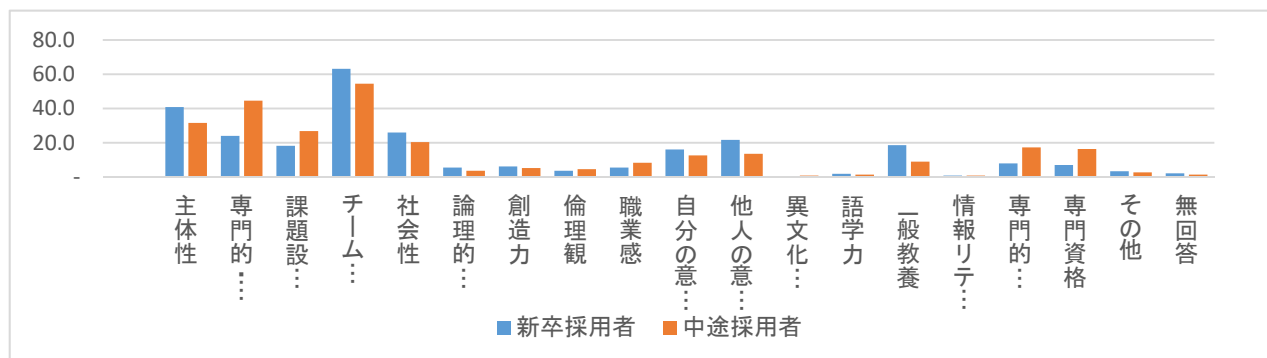
## 各分野共通の人材ニーズ

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。

こうした中であっては、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、「鳥取県産業人材育成強化方針」においても重点的に検討を行ってきた。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への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、出口一体型の教育に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。

## **地域の課題に対応する基本的な分野の育成強化**

福祉、公共インフラ等の地域課題に対応するために人材確保が大きな課題となっている分野についても、職業教育機関の活用や充実を通じて人材の育成を強化していくことが求められている。

これまでも地域の職業教育機関においては、産業界の人材ニーズに応じた実践的な教育や社会人を対象としたリカレント教育の実践の場として、介護福祉士・保育士の養成のための長期委託訓練や専門実践教育訓練に取り組まれている。このため、これらの取組の広報を強化し職業教育機関の活用を進めるとともに、初等中等教育段階におけるキャリア教育を通じ、これらの分野の実情や魅力を伝えることで該当分野の県内職業教育機関への進学を促進したり、潜在有資格者の再就職につながる育成に職業教育機関の資源を活用するなど、「鳥取県産業人材育成強化方針」の育成強化の方向性に基づく強化策に継続的に取り組んでいく必要がある。

## **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あたっては、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あたっては、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

I T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進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っては、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「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。

**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**

**○第1回会合**

- (1) 日 時        令和元年9月4日 午後1時～3時
- (2) 場 所        とりぎん文化会館 第3会議室
- (3) 主な議題
  - ・ 今後の県内産業において人材養成を強化すべき領域及び求められる人材像について
  - ・ 職業教育機関の在り方として求められる方向性
  - ・ 検討に必要な今後の調査・情報収集について

**○第2回会合**

- (1) 日 時        令和元年11月12日 午前10時～12時
- (2) 場 所        鳥取県庁 特別会議室
- (3) 主な議題
  - ・ 県内産業における人材ニーズについて
  - ・ 職業教育機関の在り方検討のとりまとめに向けた方向性について

**○第3回会合**

- (1) 日 時        令和2年1月29日 午前10時～12時
- (2) 場 所        とりぎん文化会館 第3会議室
- (3) 主な議題
  - ・ 職業教育機関の在り方検討に関するとりまとめ（案）について

職業教育機関の在り方検討に関する有識者会合

参加有識者名簿

(50音順)

所属及び役職	氏名
株式会社鳥取銀行 ふるさと振興本部 部長	井上 裕章
公益財団法人日本交通公社 観光地域研究部 上席主任研究員	岩崎 比奈子
公立大学法人首都大学東京 産業技術大学院大学 助教	大崎 理乃
株式会社ラクコーポレーション 代表取締役社長	沖田 雅浩
独立行政法人情報処理推進機構 社会基盤センター長	片岡 晃
地方独立行政法人鳥取県産業技術センター 参与	門脇 亙
国立大学法人鳥取大学 工学部 教授	菅原 一孔
株式会社山陰合同銀行 代表取締役 専務執行役員	杉原 伸治
鳥取県商工会議所連合会 幹事長	中山 孝一
国立教育政策研究所 高等教育研究部 総括研究官	濱中 義隆
独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員	藤本 真

# 職業教育機関の在り方検討に係る 県内企業人材ニーズ調査結果（概要）

令和元年11月12日  
鳥取県商工労働部産業人材課

## 県内企業人材ニーズ調査結果（概要）

### ■ 調査目的

職業教育機関が県内産業に人材供給を行っていく上で、どのような人材育成を進めていくべきか検討するため、県内の各事業所を対象に、人材ニーズ等に関するアンケート及びヒアリング調査を実施。

### ■ 調査対象者

県内事業所 1,028件（うち県内本社727件、県外本社301件）

※県内本社は、売上高1億円以上、直近決算と3年前を比較して売上高が5%以上増加している企業を無作為抽出。県外もそれに準じて抽出。

※28件はアンケート調査と合わせてヒアリング調査を実施。ヒアリング調査は、地域経済の牽引役又はその候補やベンチャー企業など今後、地域において人材需要が高まるとされる企業を選び実施

### ■ 調査期間

令和元年10月

### ■ 調査項目

企業（事業所）の概況、人材ニーズ、人材育成、職業教育機関に期待すること

### ■ 回答数

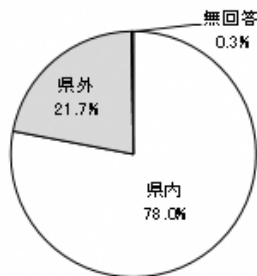
323件（うち28件はヒアリング実施）



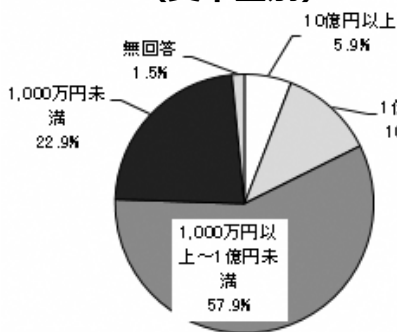
## 企業の概況等について（回答企業の属性）

- 回答企業は本社所在地に限らず、**資本金1億円以下、従業員200名未満が大層**をしめる。
- 年齢構成については、ベテラン中心**と回答する企業が多い傾向（35.3%）

（本社所在地）

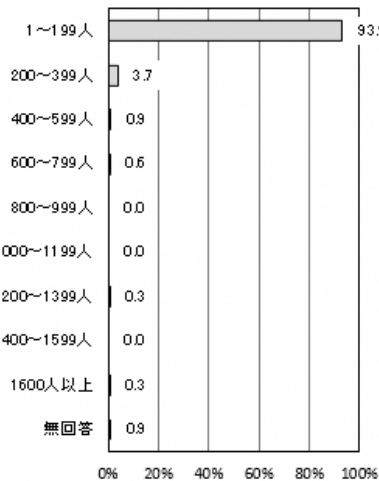


（資本金別）



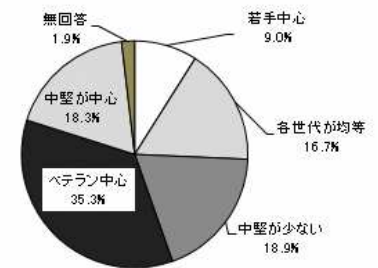
（従業員数）

1(4)従業員数:合計 n=323



（年齢構成）

1(4)従業員の年齢構成 n=323

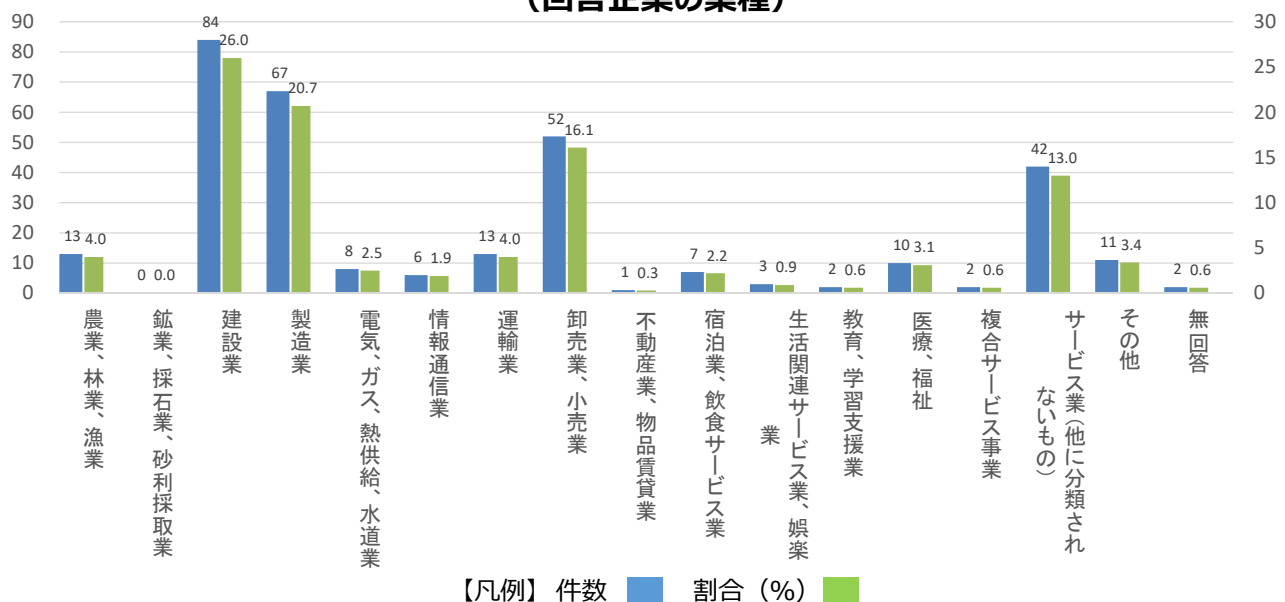


## 企業の概況等について（回答企業の業種）

- 回答企業の業種は、**建設業、製造業、卸売業・小売業、サービス業**（他に分類されないもの）**の順に多い。**
- 一方、今回の検討分野とする**宿泊業・飲食サービス業（観光業）**や**情報通信業**については、**もともと対象企業が少なく回答数が少ない結果。**

※建設業が多いのは企業抽出に用いた企業情報DBが建設業が多いことや近年の売上増加率で建設業が比較的高いことが要因。宿泊業・飲食サービス業等の回答数が少ないことも含め、調査結果の分析には注意が必要

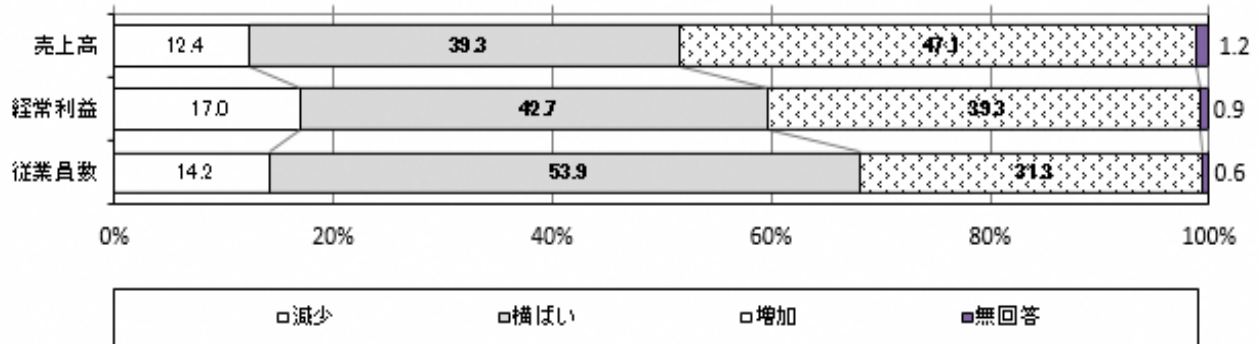
（回答企業の業種）



## 企業の概況等について（回答企業の業況）

- ☞ 回答企業の**47.1%**が**過去3年間の売上が増加傾向**にあると回答。
- ☞ 一方、**利益が増加傾向にあるとの回答は39.1%、従業員数が増加傾向にあるとの回答は21.3%に留まっている。**  
（労働生産性は向上しているものの、利益の増加には繋がっていない可能性）

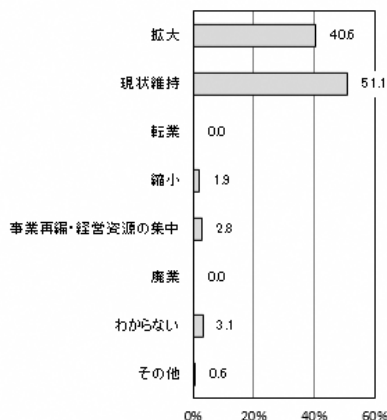
（回答企業の業種）



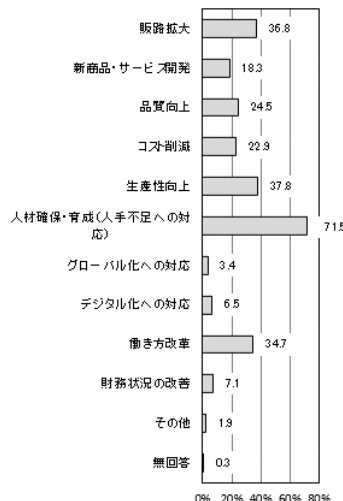
## 企業の概況等について（企業の今後の事業方針等）

- ☞ 今後の事業方針として、「現状維持」と回答した企業が最も多い。**「拡大」と回答した企業（40.6%）に留まっている。**
- ☞ 今後注力したい取組は、「人材確保・育成」が最も多く、次いで、「販路拡大」、「生産性向上」となっている。
- ☞ 自社の強みは、「品質」が最も多く、次いで「販路」、「ブランド力」となっている。  
（開発力を強みとする企業は限定的）

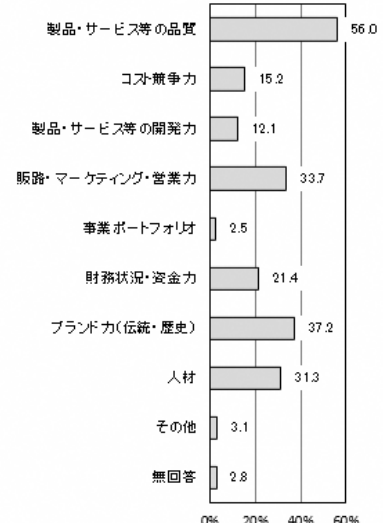
（今後の事業方針）



（今後注力したい取組）



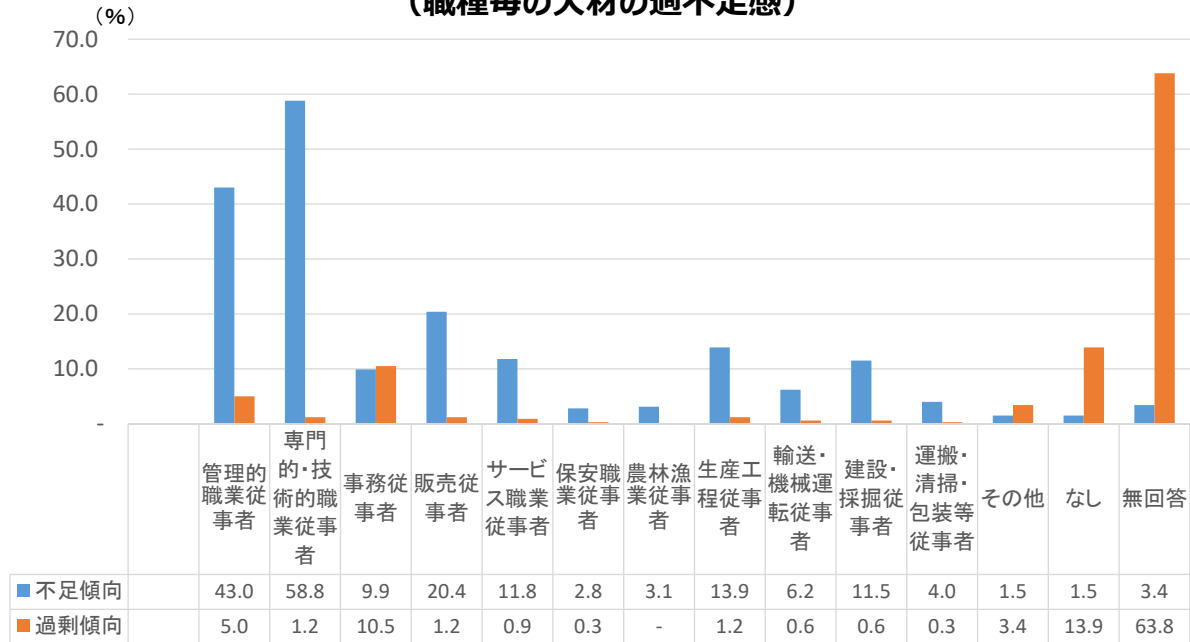
（自社の強み）



## 企業の人材ニーズについて（職種毎の過不足感）

- ☞ 職種毎の不足感については、「**専門的・技術的職業従事者**」、「**管理的職業従事者**」が突出して高い。次いで販売従事者、生産工程従事者等の不足感が高い。
- ☞ **過剰感については「なし」「無回答」が多く、ほとんどないとする企業が多いが、事務従事者について過剰感があるとする企業が一定数あり。**

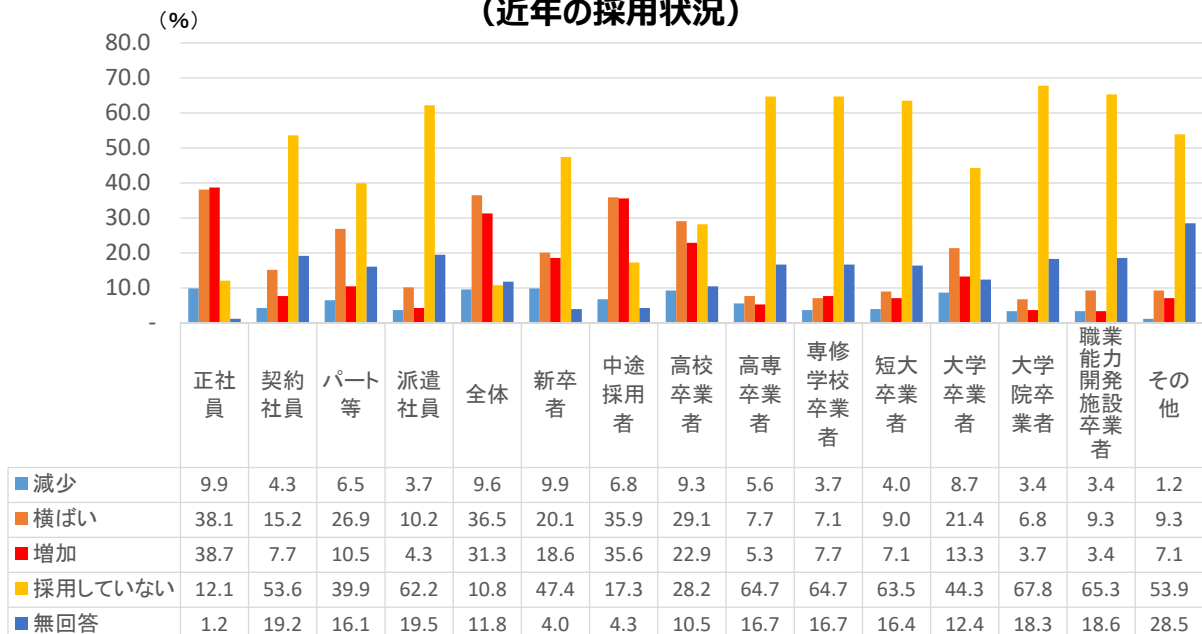
（職種毎の人材の過不足感）



## 企業の人材ニーズについて（近年の採用状況について）

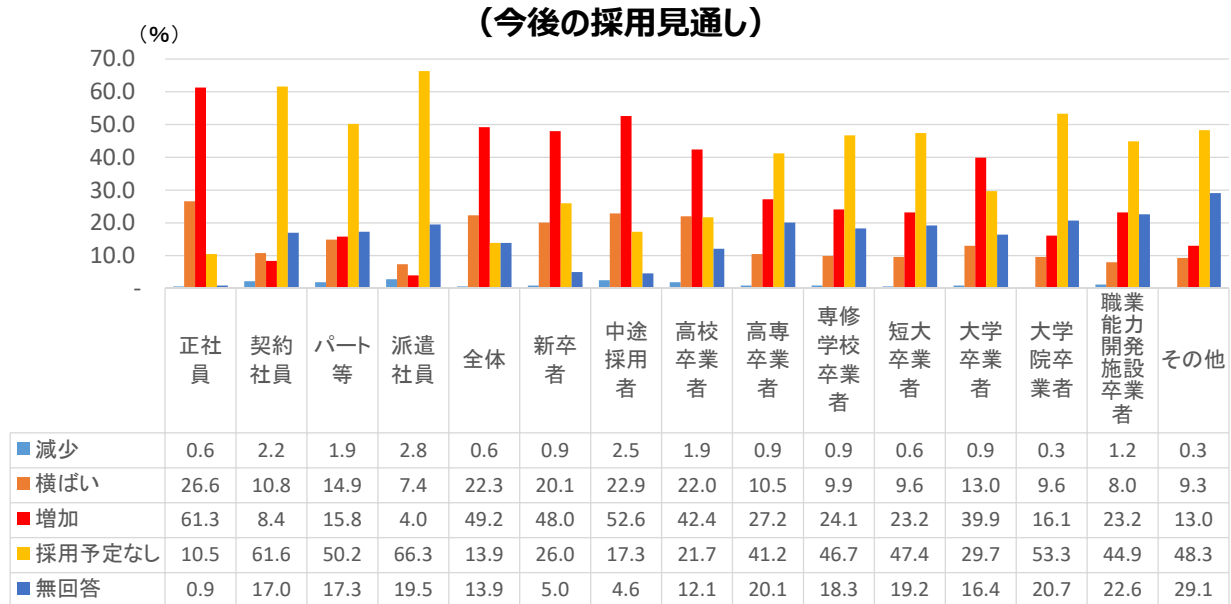
- ☞ 近年の採用状況については、**新卒者については47.4%の企業が「採用していない」と回答**しており、半数近くが中途採用で人材を確保していると考えられる。
- ☞ 学歴別にみると、**高校卒業者の増加傾向が見られるものの、その他の学歴については、「採用していない」との回答が多い。**

（近年の採用状況）



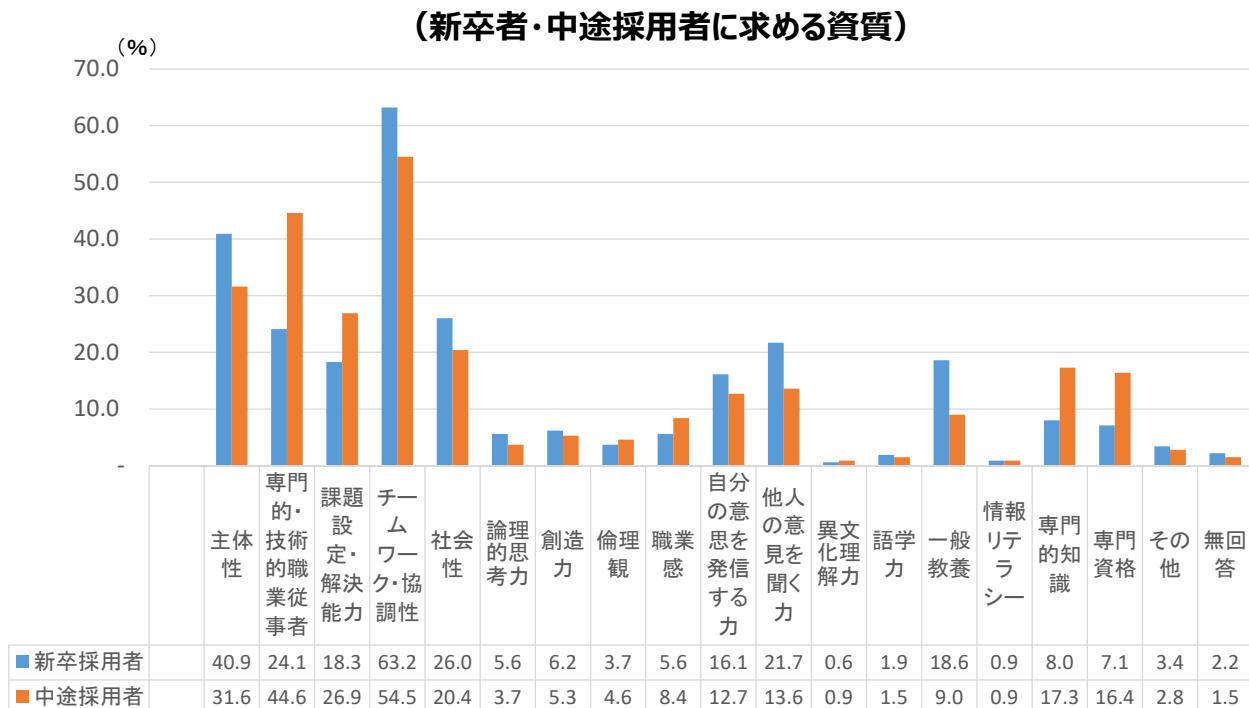
## 企業の人材ニーズについて（今後の採用見通し（採用意欲））

- 今後の採用見通しについては、**正社員が増加傾向**。その他の雇用契約は採用予定なしが多い。**新卒者については48%の企業が「増加」と回答**しており、現状は採用できていないものの、多くの企業の採用意欲は高いと考えられる。
- 学歴別にみると、**高校卒業者、大学卒業者が「増加」との回答が多い一方、その他の学歴については「採用予定なし」が多い**



## 企業の人材ニーズについて（求める資質について）

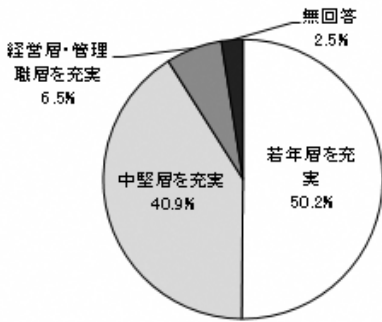
- 人材に求める資質については、「**チームワーク・協調性**」が**新卒者、中途採用者ともに最も高い**。次いで、**新卒者は「主体性」、中途採用者は「専門性」や「課題設定・解決能力」が高くなっている**。



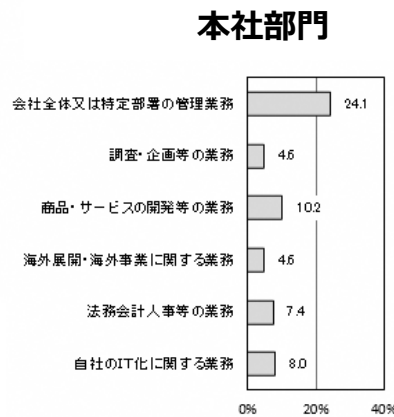
# 企業の人材ニーズについて（求める人材レベルと充実したい業務）

- ④ 充実したい人材のレベル感については、「**若年層**」、「**中堅層**」と回答した企業が**9割**と**なっている（管理職層の充実をしたい企業は限定的）**。
- ④ 充実したい人材レベルのイメージする業務については、**本社部門では管理業務、現業部門では、サービス提供・生産業務が資格・技能の有無に関わらず高い結果となっており、若手～中堅層にかけての現業部門の充実を望む企業が多い**と考えられる。

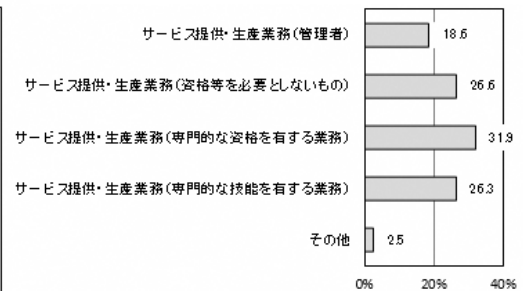
（充実したい人材レベル）



（充実したい人材レベルでイメージする業務）



現業部門



# 企業の人材ニーズについて（人材を充実したい具体的な業務①）

※アンケート中の記載内容

## 管理業務

- ・総務・人事・経理の管理職（部長・課長級）
- ・営業職（管理職） ・工場長
- ・責任者、リーダー
- ・若手のまとめ役・指導役 等

## 海外事業部門

- ・貿易事務（担当者）
- ・海外事業（責任者級）
- ・語学力を有する者
- ・営業職（チームリーダー）

## 調査企画部門

- ・営業企画（責任者）
- ・商品開発（担当者）
- ・発想を行う者（担当者）
- ・設計技術者（課長級）

## 法務会計人事等部門

- ・経理（担当者～管理職）
- ・総務人事（責任者級）
- ・建設経理士2級以上
- ・人事・研修担当者

## 商品・サービスの開発部門

- ・新商品開発 ・ソフト開発（担当者）
- ・設計（担当者）
- ・開発（プロジェクトリーダー）
- ・開発部門（管理職）

## 自社のIT化に関する部門

- ・システムエンジニア（総務部門のIT化を担当・初級等）
- ・社内LAN・機器管理者
- ・システム管理者 ・Web管理者
- ・情報発信業務（担当者）

## 企業の人材ニーズについて（人材を充実したい具体的な業務②）

※アンケート中の記載内容

### サービス提供・生產業務 （管理者）

- ・営業職（管理職） ・店舗責任者
- ・施工管理者 ・土木技術職
- ・工場長 ・生産管理者
- ・製造・技術（管理職）

### サービス提供・生產業務 （資格等を必要としないもの）

- ・製造スタッフ ・オペレーター ・組立
- ・機械加工 ・C A D
- ・営業職、販売スタッフ（担当～主任）
- ・宿泊スタッフ ・接客、調理補助
- ・ドライバー、配送スタッフ
- ・設備管理
- ・従業員をまとめるリーダー的存在

### サービス提供・生產業務 （資格等を必要とするもの）

- ・システムエンジニア ・プログラマー
- ・測量・設計技術者 ・技術士
- ・土木施工管理技士
- ・建築施工管理技士
- ・電気工事士
- ・介護福祉士 ・保育士 ・調理師
- ・品質管理部門（有資格者）

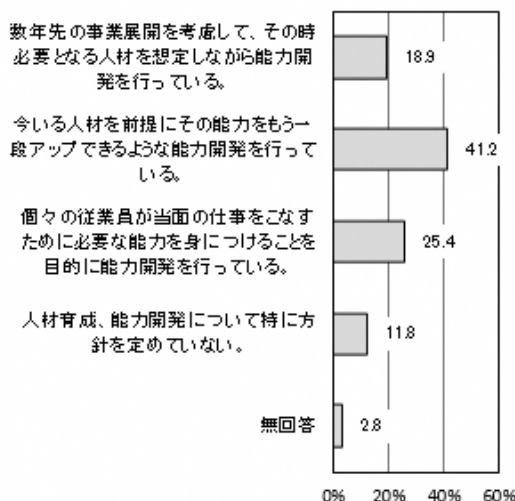
### サービス提供・生產業務 （技能等を必要とするもの）

- ・現場作業員（とび技能士）
- ・土木測量業務 ・エンジニア
- ・生産装置オペレーター ・金型設計
- ・溶接 ・電気設備の現場作業員
- ・プログラマー ・W e b マーケティング
- ・エステティシャン、ネイリスト

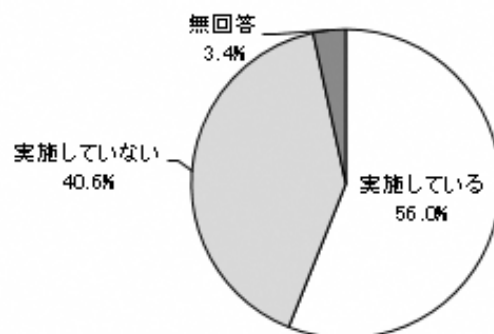
## 企業の人材育成について（人材育成方針やO F F – J Tの実施）

- ☞ 企業の人材育成については、「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるような人材育成」を実施している企業が最も多く、次いで、「当面の業務に必要な能力を身につける目的で人材育成」を実施している企業が多い。数年先を見据えた人材育成を行っている企業は限定的。
- ☞ OFF-JTの実施については56%の企業が「実施している」と回答。実施していないとする企業については、自社のOJTを実施している企業が多いと考えられる。

### （人材育成の方針）



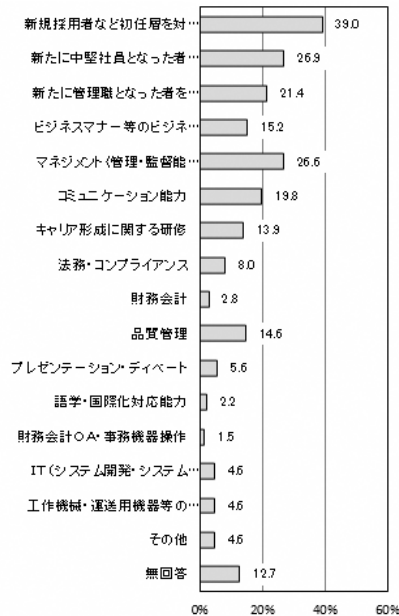
### （OFF-JTの実施状況）



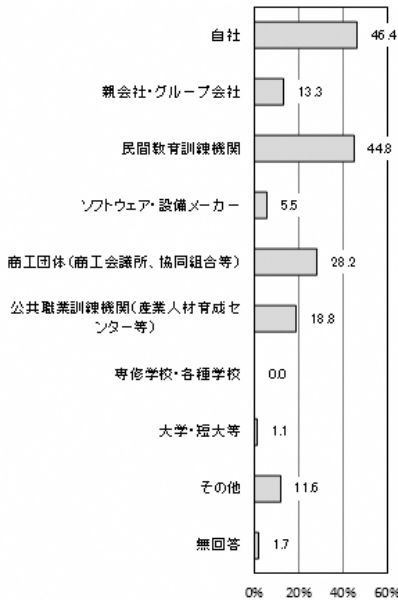
# 企業の人材育成について（求める人材育成研修等）

- 必要と考えるOFF-JTのテーマは階層別研修のニーズが高い。実施にあたっては、**民間企業、商工団体、公的職業訓練機関の活用するケースが多い。**
- 人材不足への対応として「賃金・待遇の見直し」と回答する企業が**最も多い**。その他**業務効率化や求人活動の充実と回答する企業が一定数あり。**

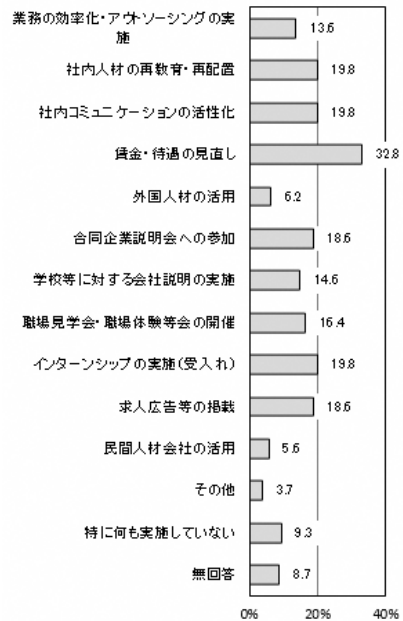
（必要と考えるOFF-JTのテーマ）



（OFF-JTの実施主体）



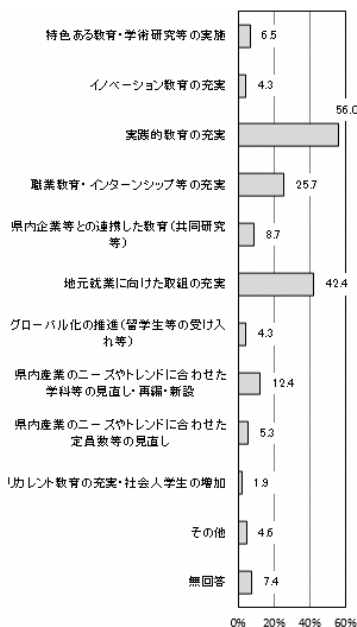
（人材不足への取組）



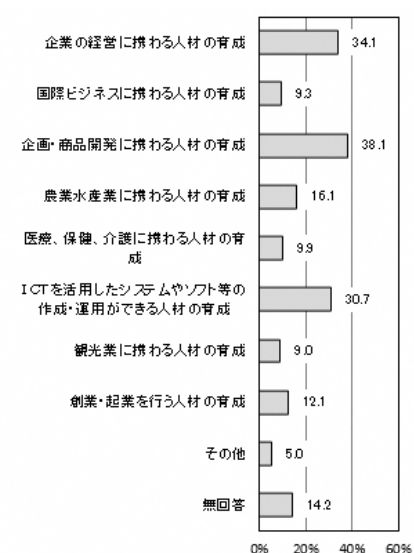
# 地域の職業教育機関への期待（人材育成の取組や人材分野）

- 地域の職業教育機関に対して期待することは、「**実践的教育の充実**」が**56%**と最も高い。次いで、「**地元就業に向けた取組の充実**」が**42.4%**となっている。
- 人材育成を期待する分野では、「**企画・商品開発に携わる人材の育成**」が**38.1%**と最も高い。次いで、「**経営に携わる人材の育成**」、「**ICTを活用等できる人材の育成**」が高い

（地域の職業教育機関に対しての期待）



（人材育成を期待する分野）

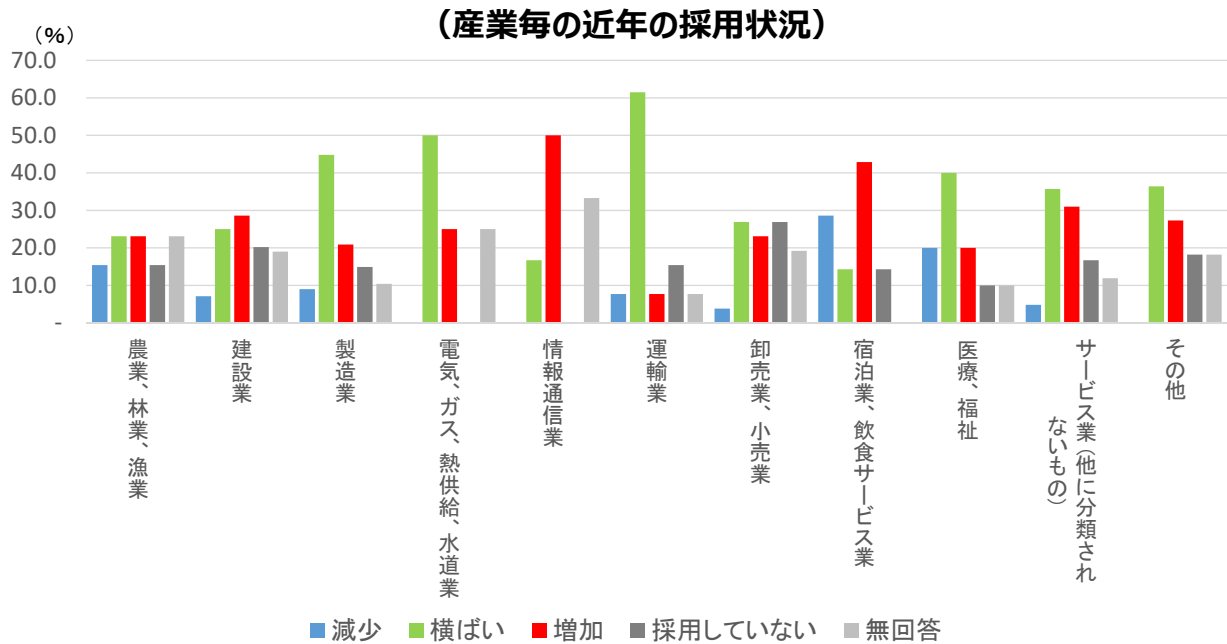






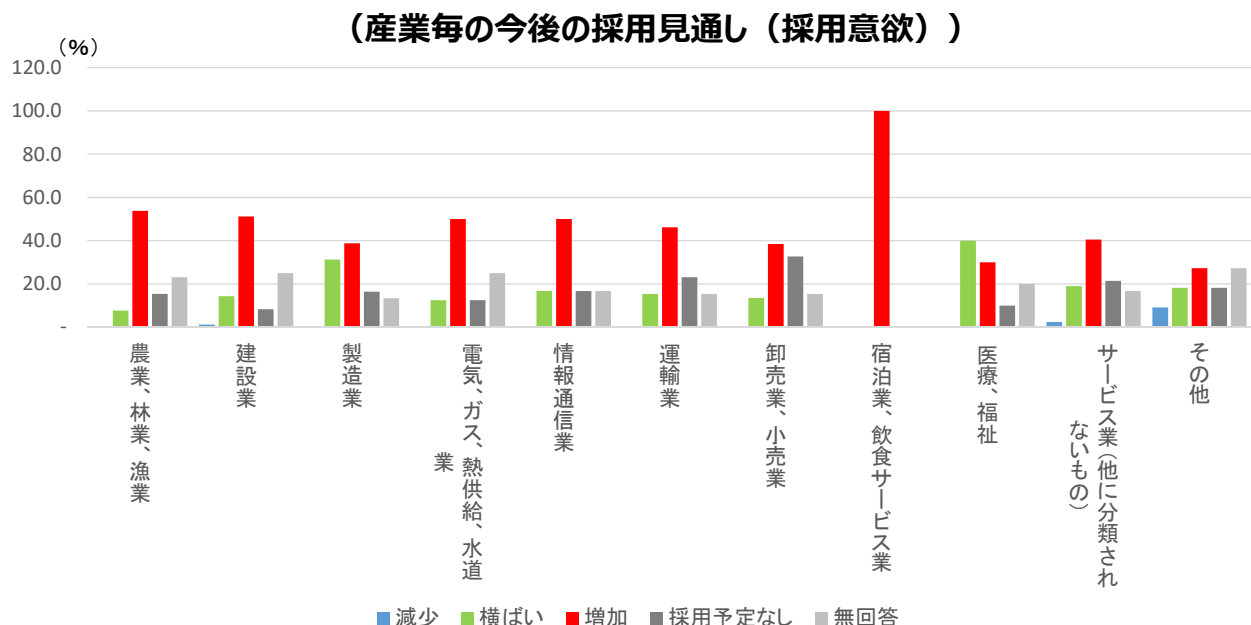
## 産業毎の近年の採用状況

- 産業毎の近年の採用状況をみると、**情報通信産業、宿泊業・飲食サービス業**について、「**増加**」と回答した企業の割合が多い。
- 製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉**等は、「**横ばい**」と回答した企業の割合が多い。



## 産業毎の今後の採用見通し (採用意欲)

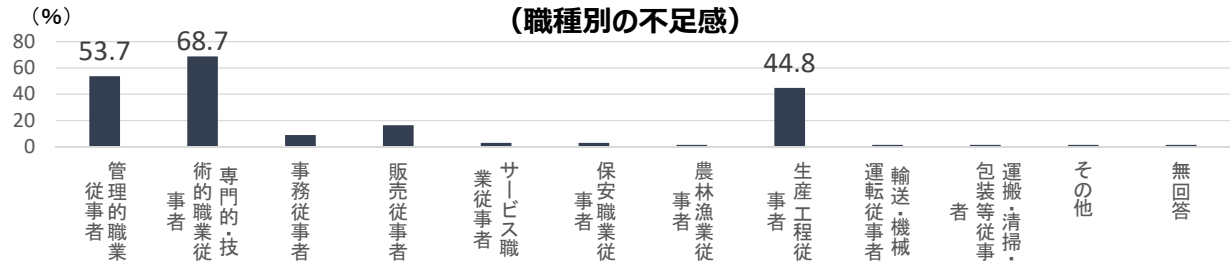
- ほとんどの産業が、今後の採用見通しについて「増加」と回答した企業の割合が多い。**特に、宿泊業・飲食サービス業**については、**すべての企業が「増加」と回答しており、高い採用意欲**が見込まれる。
- 一方、**医療・福祉**については、「横ばい」との回答が最も多く、他の産業と比べ、**採用意欲がやや弱い**。



## 【ものづくり人材の育成】ものづくり人材に対するニーズ①（企業ニーズ調査）

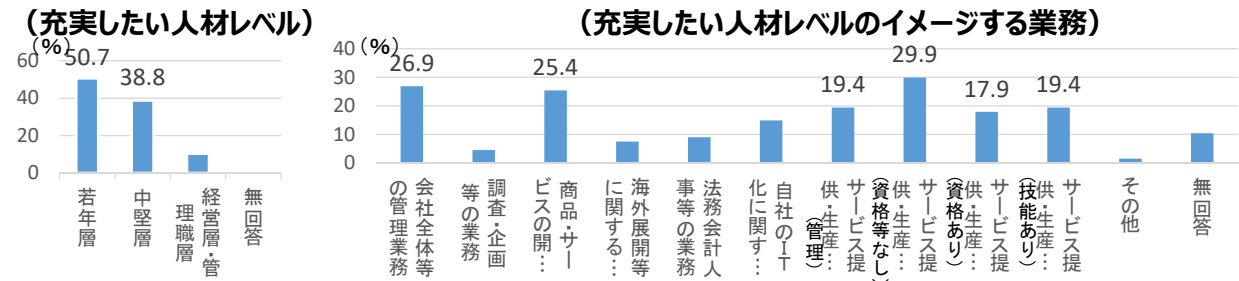
### 不足傾向の職種

👉 **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

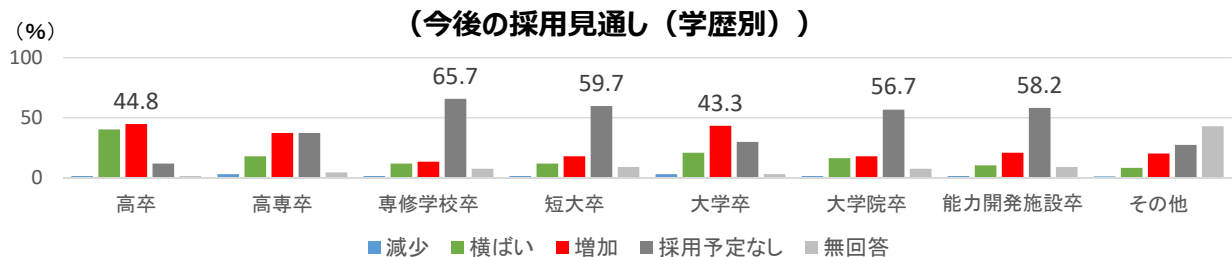
👉 **若年層の生産業務（全般（資格の有無・技能の有無に関わらない））の充実にニーズ。研究開発部門の充実も図りたい傾向が一部見られる**



## 【ものづくり人材の育成】ものづくり人材に対するニーズ②（企業ニーズ調査）

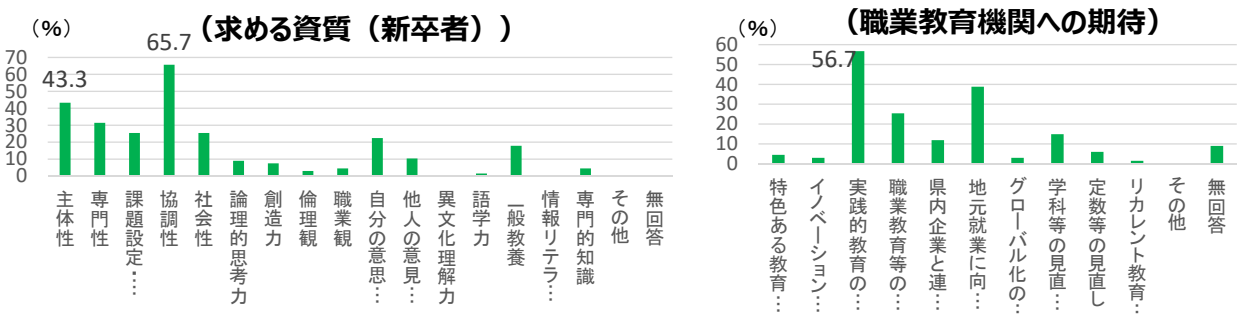
### 採用意欲（学歴別）

👉 **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**



## 【ものづくり人材の育成】県内企業への人材ニーズヒアリング

### ○職種の過不足感に関すること

#### B社（電子部品製造業）

□設計業務、生産業務の従事者が不足傾向

#### C社（金属製品製造業）

□営業部門（経営層のサポート役）、開発部門、設備メンテナンス部門が不足  
営業部門は、県内採用だけでなく、東京にランチをつくり、そこでの採用も一案

#### D社（金属製品製造業）

□人事労務、営業、加工、組立、設計業務が不足傾向

□人材確保のためには文系理系を問わず採用し、採用後育成していくことを考えている

#### E社（食品製造業）

□製造部門が不足。高卒を中心に毎年採用。外国人の受け入れも進めている

製造部門の不足については、機械化による生産性向上で対応していく方針

□営業職の確保にも苦慮。若い方は、ノルマや人との会話を嫌い営業職を嫌がる傾向

### ○人材レベルと充実したい業務に関すること

#### A社（金属製品製造業）

□海外出張や職人さんとのコミュニケーションを苦にしない営業職を充実したい

□企業の拡大に合わせて経営層だけでは把握できないことも増えているため、経営層と従業員の橋渡し役になれる管理職層を充実したい

## 【ものづくり人材の育成】県内企業への人材ニーズヒアリング

### ○人材レベルと充実した業務に関すること ※つづき

#### B社（電子部品製造業）

□中堅が少ない年齢構成も踏まえ、それぞれの業務で中堅層の充実を図りたい

#### D社（金属製品製造業）

□技術系（高専・大学）の採用が困難。特に中堅層が不足（充実したい）

#### E社（食品製造業）

□最近の若い方の扱いが難しい。怒るとパワハラと言われる可能性があるため指導も出来ない。  
結果的に、中堅層の負担が大きくなっている印象

#### F社（食品製造業）

□個々の業務（生産、販売、管理等）のチーム長（係長級）の充実を図りたい

### ○学歴等に関すること

#### B社（電子部品製造業）

□開発部門は大卒の方を採用。ただし、工学部に限定しておらず、農学部で設計に従事して社員もいる。学部より理系的な考え方が良い

#### C社（金属製品製造業）

□製造部門は、高卒の方が多い。専門等についてはこだわらない

## 【ものづくり人材の育成】県内企業への人材ニーズヒアリング

### ○求める学歴等に関すること ※つづき

#### D社（金属製品製造業）

□技術系は機械系を中心に募集。電機・制御系の学部<sup>①</sup>の卒業生も採用したい

#### F社（食品製造業）

□新卒者については、これまで高卒が9割を占めていたが、大卒を優先する方針。大卒の方の方が、ゼミ、アルバイト等を経験しており、チームワークの重要性を理解していることがその理由

□大卒者の学部については、業務上、とくにこだわりはない

#### G社（食品系製造業）

□大学卒の方がが、社会経験もあり定着率が高卒よりも高いように思う

### ○求める資質等に関すること

#### A社（金属製品製造業）

□新卒者に特別の知識や資格は求めていない。ものづくりの楽しさがわかる人（試作を繰り返すプロセスを楽しめる人）、やり遂げる忍耐を持った人（部活動経験者等）を求めたい

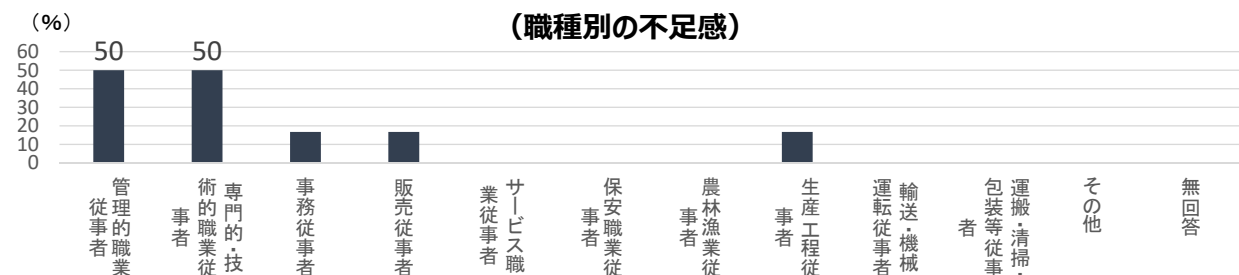
#### G社（食品系製造業）

□海外展開を見据えて語学力のある人材が必要。また、広報・情報発信に注力したいため、イラストレーター等が使える人、世の中の流れに敏感な人が欲しい

## 【IT人材の育成】県内企業のIT人材に対するニーズ①（企業ニーズ調査）

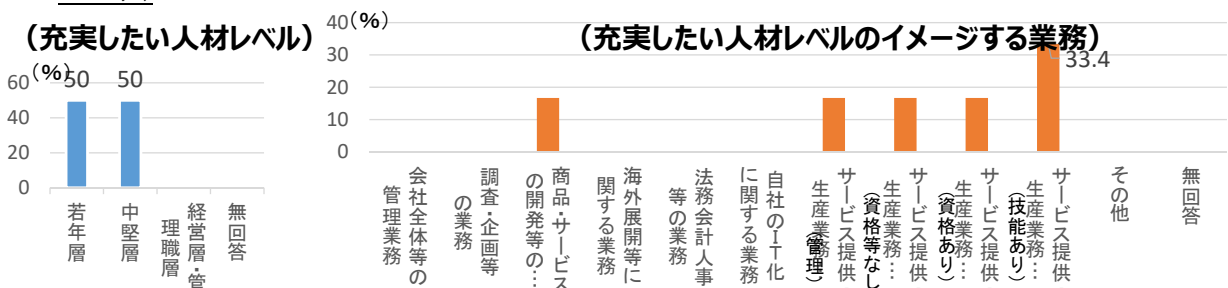
### 不足傾向の職種

☞ 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

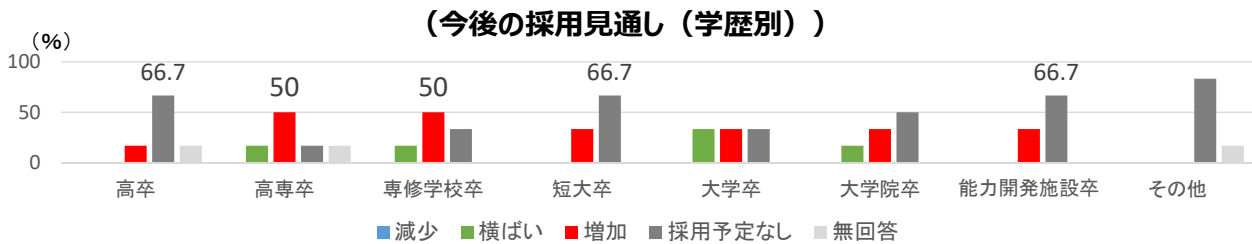
☞ 若年層又は中堅層のサービス提供・生産業務（技能を有するもの）の充実にニーズ



## 【IT人材の育成】県内企業のIT人材に対するニーズ②（企業ニーズ調査）

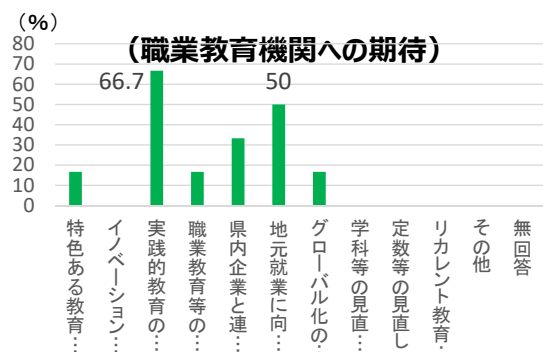
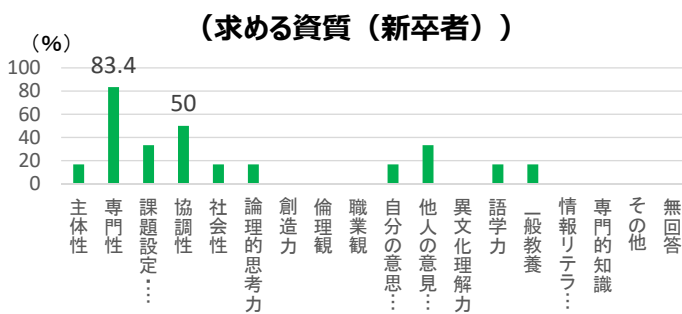
### 採用意欲（学歴別）

👉 **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**



## 【IT人材の育成】県内企業への人材ニーズヒアリング

### ○職種別の過不足感に関すること

#### A社（システム開発）

□ **従業員数を5年程度かけて倍増させることを目指しており人材確保に注力**

#### B社（システム開発）

□ システム開発は、人がいるかによって受注量が決まるため、**事業拡大にあたっては相応のエンジニア、プログラマー、Webデザイナーが必要**。求めるスキルを持つ方はなかなかいないため、良い方がいれば採用したい（雇用増について同社はやや慎重なスタンス）

#### C社（人材派遣事業）

□ 今後は、IT産業自体の人材需要ではなく、**ITを活用するユーザー企業の人材需要が伸びると見込んでいる**

#### D社（システム開発）

□ システムエンジニアを募集しているが、**実務経験者の応募は少ない。中途採用者は、未経験の40代以上の応募が多く、なかなか採用に結び付かない**

#### E社（システム開発）

□ **新規事業展開と社員の高齢化への事前対応のため、技術者を増やしたい**

□ 大学等への求人、リクルート企業を通じた採用活動を実施。**比較的多くの応募はあるものの、採用基準を満たす者が少なく、計画どおりの採用には至っていない**

## 【IT人材の育成】県内企業への人材ニーズヒアリング

### ○人材レベルと充実したい業務に関すること

#### A社（システム開発）

- 若手社員が多いため、I J Uターン者等の採用により、マネージャーやリーダークラスの充実を図りたい。こうした人材には資格よりもマネジメント能力を評価している

#### D社（システム開発）

- 採用を増やしたいが、平均年齢28歳（社長は45歳）と若手中心の年齢構成となっており、指導的な立場の人材が少ないため、過度な増員は出来ない状況。3年程度経てば、若手が中堅へと育っていくと期待

### ○学歴等に関すること

#### A社（システム開発）

- 新卒者については、高卒の方については情報系専攻を採用しているが、専門学校、短大、大学卒の方については文系理系問わず採用している

#### B社（システム開発）

- 専門学校以上を中心に採用しており、概ね計画通り採用できている

#### D社（システム開発）

- 大学、専門学校卒の方の採用を中心に実施。1名～2名と募集人数も多くないため、概ね計画どおりに採用できている。できれば、近畿圏の情報系の専門学校卒の採用を希望（システム開発の専門的な言語がわかる人材を充実させたい）

## 【IT人材の育成】県内企業への人材ニーズヒアリング

### ○学歴等に関すること ※つづき

#### E社（システム開発）

- 今後も、大学、高等専門学校の新卒者を中心とした採用を予定（学部等についてはこだわらない）

### ○求める資質等に関すること

#### B社（システム開発）

- 当社の場合、「基本情報技術者」をIT人材として求めるスキルの目安としている。資格を有さない方についても、入社後に取得を推奨
- 新規事業にも積極的な経営方針もあり、受託業務やプロジェクトを管理出来るチームリーダーや創造性のある人を求めたい

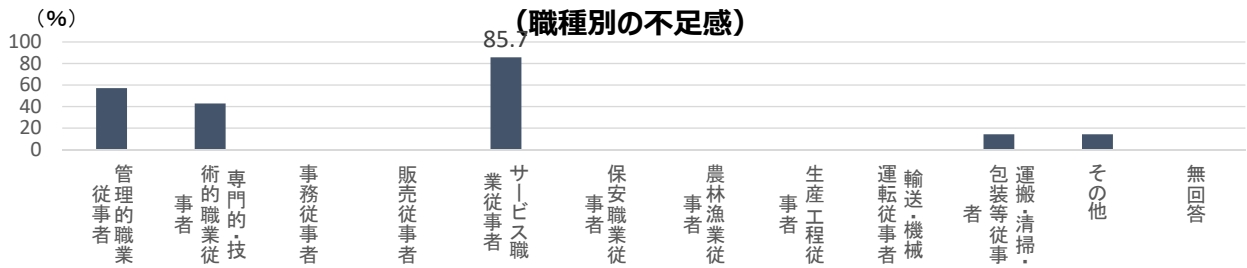
#### E社（システム開発）

- 顧客ニーズへ対応するためには、論理的思考と課題解決力が最も重要。IT人材に必要な資質と考える
- ※社内に独自の人材育成体系を持たれており、地域でのOFF-JTや職業教育機関の充実に対しては、特に求めることはない。

# 【観光人材の育成】県内企業の観光人材に対するニーズ①（企業ニーズ調査）

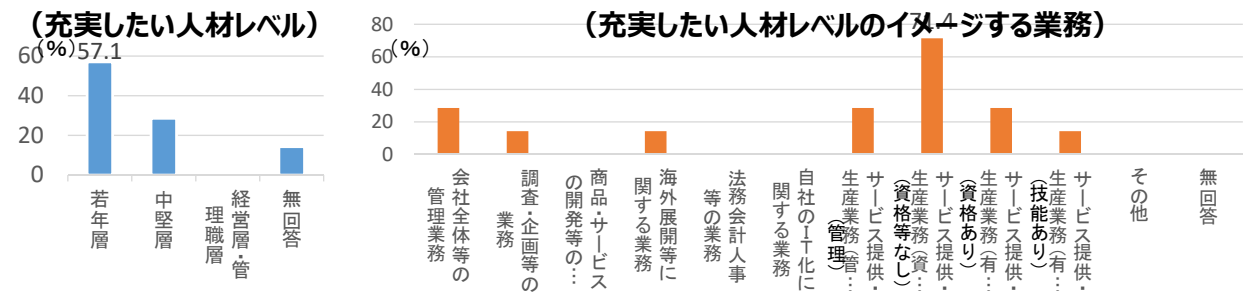
## 不足傾向の職種

👉 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

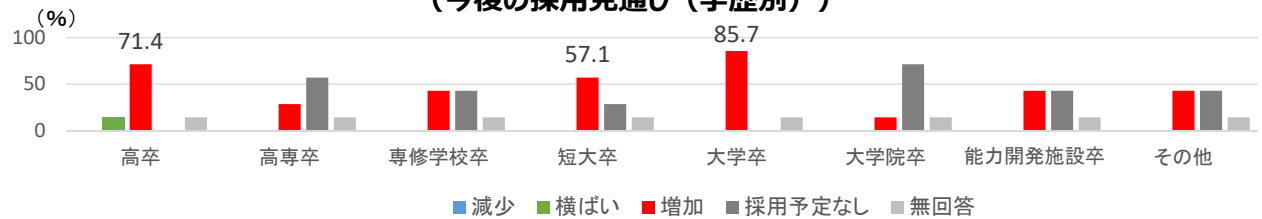
👉 若年層のサービス提供・生産業務（資格等を必要としないもの）の充実に、高いニーズ



# 【観光人材の育成】県内企業の観光人材に対するニーズ②（企業ニーズ調査）

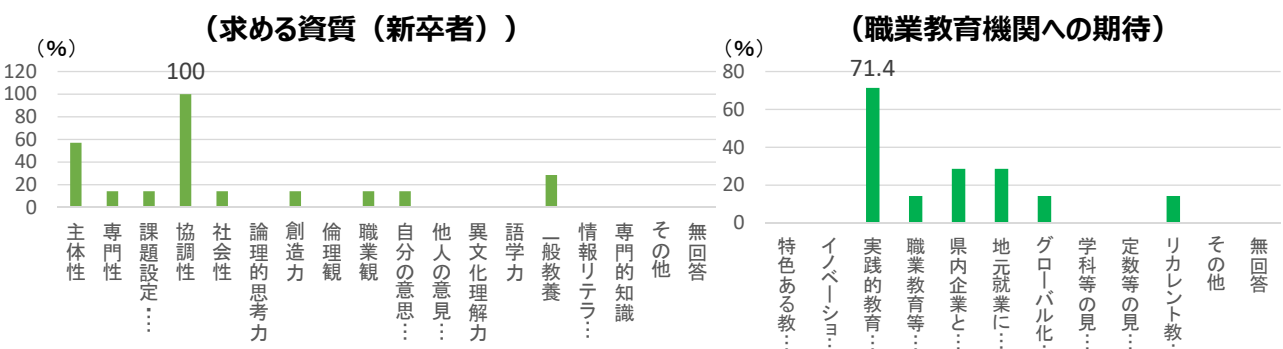
## 採用意欲（学歴別）

👉 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



## 【観光人材の育成】県内企業への人材ニーズヒアリング

### ○職種の過不足感に関すること

#### A社（観光施設運営）

- 県外からの中途採用者を中心に採用。現時点では適正な人員体制であり、当面、採用予定はない

#### B社（宿泊業）

- 接客係はやはり不足傾向。特に子育て世代は少ない傾向
- 営業企画はここ数年、人材確保・育成に注力してきた結果、足りている
- バックヤード業務も足りている。調理師は足りているが、今後の安定的な確保に向けては、徒弟制度のような人材育成環境を変革していくが必要だと考えている  
(採用時に調理師資格を要件とはしておらず、入社後に資格取得している状況。調理をしてみたい人を確保していくことが重要)

#### C社（宿泊業）

- 接客係は人員として不足感はないものの、質の向上は必要だと認識
- 近年は、短大卒の新卒者を継続的に採用し、人材育成を進めており、フロント・事務は充実してきていると認識。  
この中から経営層のサポート役が出てきてくれることを期待

## 【観光人材の育成】県内企業への人材ニーズヒアリング

### ○人材レベルと充実したい業務に関すること

#### A社（観光施設運営）

- 自社の商品やサービスを企画できる人材、自然を愛する人材の確保・育成が重要だと考えている
- 顧客が何を求め、何に喜びを持つかを考え提案することが必要となるため、今後は、サービス等を企画し運営が出来る人材を充実していきたい

#### B社（宿泊業）

- 採用は高卒の方が中心だが、大学卒の方も採用している。語学力のある社員については、将来を見据え、インバウンド・営業担当に昇格させることも行っている
- 接客業務やバックヤード業務は経営層の目が届かないため、現場リーダーの充実が必要だと思う

#### C社（宿泊業）

- ベテランが多く中堅が少ないため、引き続き、若手層の充実を図り、数年かけて中堅層の充実を図りたい

#### D社（飲食業・宿泊業等）

- 従業員の増加に伴い、若手社員に対する指導力を持ったチームリーダーや組織に見合った人事・経理・管理部門の専門知識を持った人材の充実を図りたい



## 【観光人材の育成】県内企業への人材ニーズヒアリング

### ○求める学歴に関すること

#### A社（観光施設運営）

- 採用を希望する学校は鳥取県内にはなく、県外の専門学校への求人を出している  
(例) 大阪 E C O 動物海洋専門学校

#### C社（宿泊業）

- 学歴や資格等にこだわりはない。この仕事の意義や働く意義をしっかりと持った人（職業観を持った人）を求めている

#### D社（飲食業・宿泊業等）

- 近年の採用状況は、大学等卒3に対し高卒1の割合。大卒等の卒業生は県外大学から地元に戻ってくる人が多い（学部等にこだわりはない）
- 高卒の新卒者はほとんど採用していなかったが、今後、大卒の新卒者が計画どおり採用できなくなることも想定し、採用する方針に転換

### ○求める資質に関すること

#### D社（飲食業・宿泊業等）

- 新卒者に対し、本音では高い能力は求めている。能力がある方がいつまでも会社にいるとは限らない。地味でも誠実にやってくれる方が長期的には会社の力になってくれると思う
- 大学生のインターンシップについては、学生の就職活動ではなく、単位やカリキュラムとして来る方が増えている印象。会社側の負担が大きく、受け入れにはやや消極的<sup>9P</sup>

## 【ベンチャー企業】県内企業への人材ニーズヒアリング

### ○職種の過不足に関すること

#### A社（ベンチャー企業）

- 営業に力を入れることが最も重要。商品に惚れ込んで熱意を持ってPRしてくれる人材や海外展開も見据え、契約などの事務が任せられる人材を希望。  
生産能力にはまだ余裕があるため、製造は足りている。また、商品開発や品質管理については、自分（社長）が専門性を有しており現時点では足りていると認識

### ○人材レベルと充実したい業務に関すること

#### B社（ベンチャー企業）

- 各部門において管理職候補者の充実を図りたい。また、販路が拡大するにつれて、商品のメンテナンスの重要性が増すと見込んでおり、将来的にはメンテナンス部門の人材を充実する可能性
- 今後、製造要員としてパートを増やすことを考えている

### ○求める学歴等に関すること

#### B社（ベンチャー企業）

- 採用については、ベンチャー企業なので即戦力となる中途採用しかしていない。今後もこの方針は変わらない。学歴については、開発型企業であるため、ある程度の専門性は必要。ただし、専攻にこだわるのではなく、業務経験を重視。  
(機械・電気・ソフトに関する専門性とそれらを横断的に対応できる人が欲しい)

## 【ベンチャー企業】県内企業への人材ニーズヒアリング

---

### ○求める資質等に関すること

#### A社（ベンチャー企業）

- 地方が存在感を出すためには、地域資源を活用することが有効と考え起業。そうした特色ある教育があると良い
- 県内企業と大学とが連携した教育を期待するものの、共同研究できる県内企業が多いことも課題
- 情報を集め、仮説を立て、実験を行い、考察して次の計画につなげていくトレーニングが人材育成として必要だと思う

# 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）

令和元年9月  
鳥取県商工労働部産業人材課

## 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）

### ■ 調査目的

今後の県内産業で求められる人材の長期的な育成・確保等を図るためには、人口減少の大きな要因となっている若者の県外流出等に歯止めをかけることが重要。

このため、地域の職業教育機関（大学、短大、職業能力開発施設等）が、社会構造や産業構造の変化等を踏まえ、県内産業の求める人材を育成することが求められるところであり、産業界、教育政策、労働政策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」において検討を進めることとしているところ。

本調査では、今後の地域の職業教育機関の在り方について検討するにあたり、子供に対する将来の希望、県外進学に対する考え方、県内の教育機関等など進学・就職に関する保護者の意識調査を実施する。

### ■ 調査対象者

県内の高校3年生の子供を持つ保護者の方

### ■ 調査期間

令和元年7月～8月

### ■ 回答数

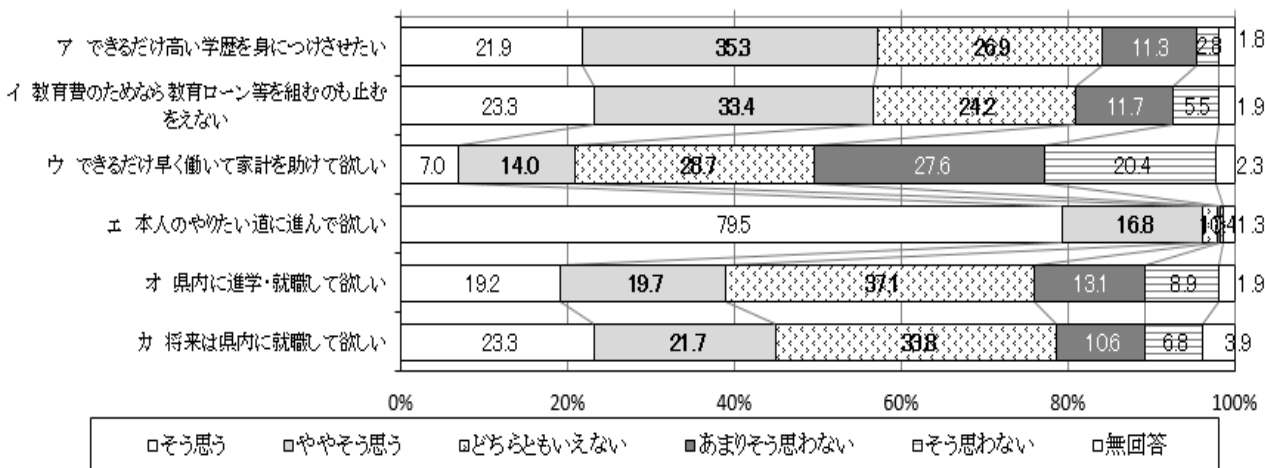
785名

## 生徒の将来に関する意向について

- ☞ 生徒の将来については、**96.3%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、**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
- ☞ 就職する地域については、**38.9%の保護者が県内に進学・就職して欲しい**、**45%の保護者が将来は県内に就職して欲しい**と思うと回答

※高校生アンケートの「将来、鳥取県に住みたいと思いますか」という問いに対し、55.7%の学生が「住みたい」と回答しており、保護者より学生の方が地元志向が高い可能性

Q1 生徒の将来について n=785



## 生徒の進路先に関する意向について

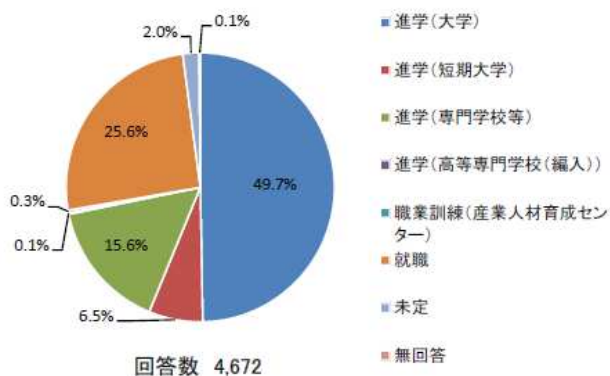
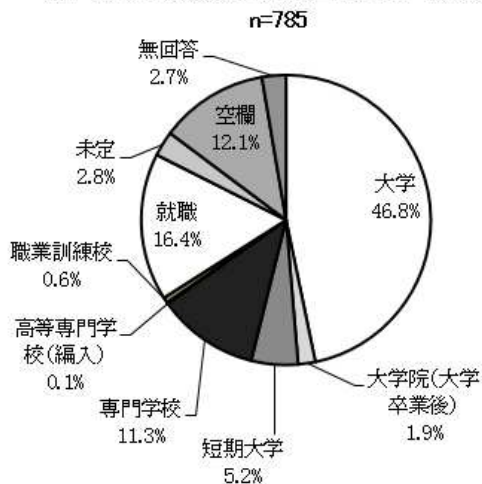
- ☞ 生徒の進路の希望については、**大学（46.8%）、就職（16.4%）、専門学校（11.3%）、短期大学（5.2%）**の順となっている。

※高校生アンケートの進学の希望に関する設問では、大学（49.7%）、就職（25.6%）、専門学校（15.6%）、短期大学（6.5%）となっており、希望する進路の傾向は同じであるが、学生の方が高学歴志向の可能性

(保護者アンケート)

(学生アンケート) \* 参考

Q2 高校卒業後の生徒の進路についての希望

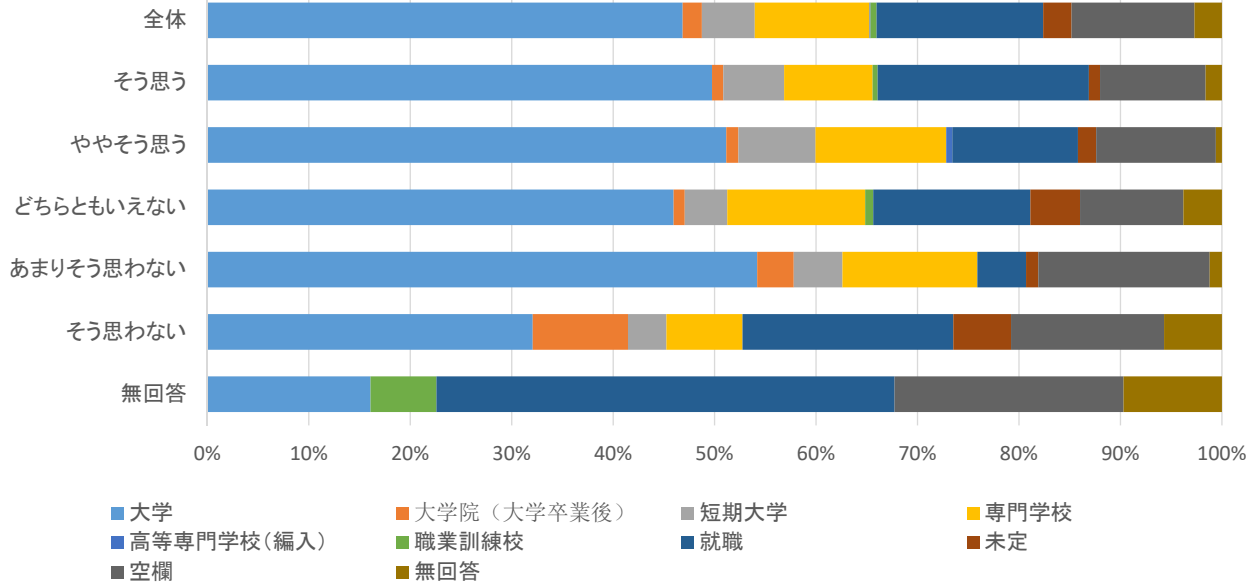


# 将来の県内就職希望と高校卒業後に希望する進路との相関関係

- 保護者の生徒に対する将来的な県内就職希望と高校卒業後の希望する進路については、**大学が多く、次いで、就職、専門学校、短大。その他の進路は限定的。**
- 県内に就職して欲しいと思わない保護者の希望する進路も同様の傾向だが、**就職がやや多い傾向**

【将来の県内就職希望と高校卒業後に希望する進路との相関関係】

Q1. カ 将来は県内に就職して欲しい



Q2. 高校卒業後の生徒の進路についての希望

## 生徒の進学先(地域)に関する意向について

- 卒業後の進学先の希望地域については、本人の希望するところを除くと、**県内(20.6%)、関西(17.6%)、中国地方(鳥取以外)(14.7%)**の順となっており、地理的近接性の影響が大きい。

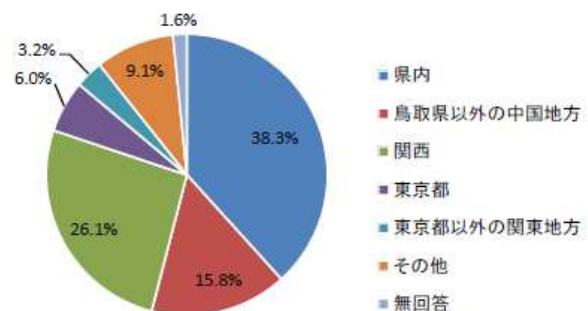
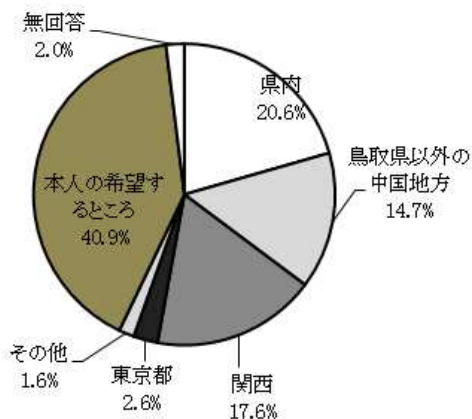
※高校生アンケートの進学地域の希望に関する設問では、県内(38.3%)、関西(26.1%)、中国地方(鳥取以外)(15.8%)となっており、保護者と学生の意識が同様の傾向を示している

(保護者アンケート)

(学生アンケート) \* 参考

Q3 生徒の高校卒業の進学先として希望する地域

n=613

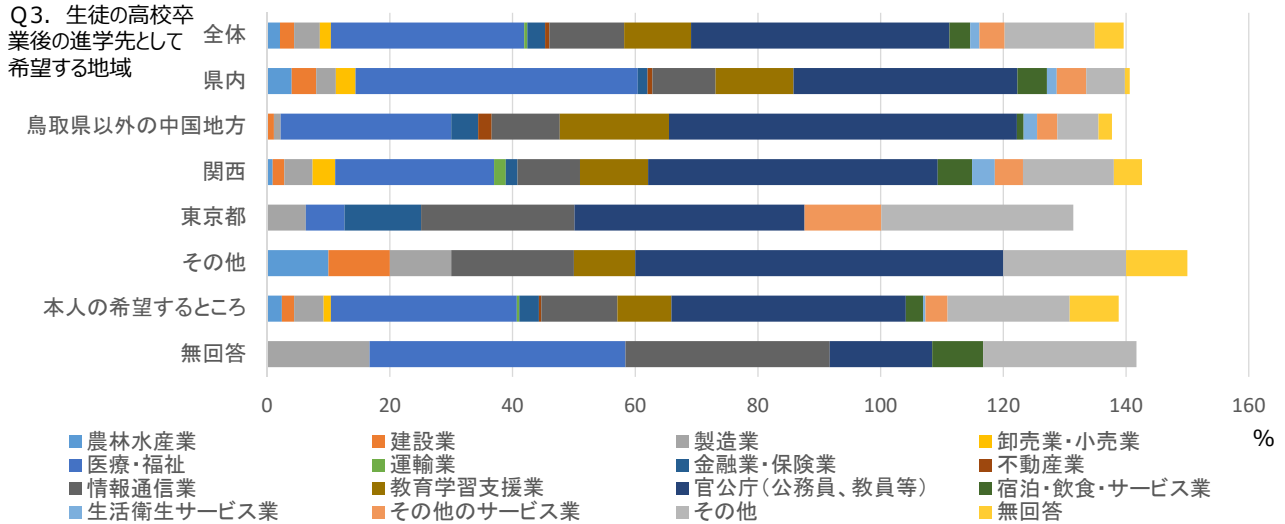


回答数 4,672

## 進学地域と就職して欲しい業種との相関関係

- ☞ 東京都を除く地域への進学を希望する保護者については、**公官庁、医療・福祉産業を希望する保護者が多い**
  - ☞ 東京都を希望する保護者については、**金融業、その他サービス業を希望するものもあり、反対に、医療・福祉が少ない**
- 将来的な県内への就職をあまり想定しておらず、幅広い業種を選択肢と考えている可能性

【進学地域と就職して欲しい業種との相関関係】

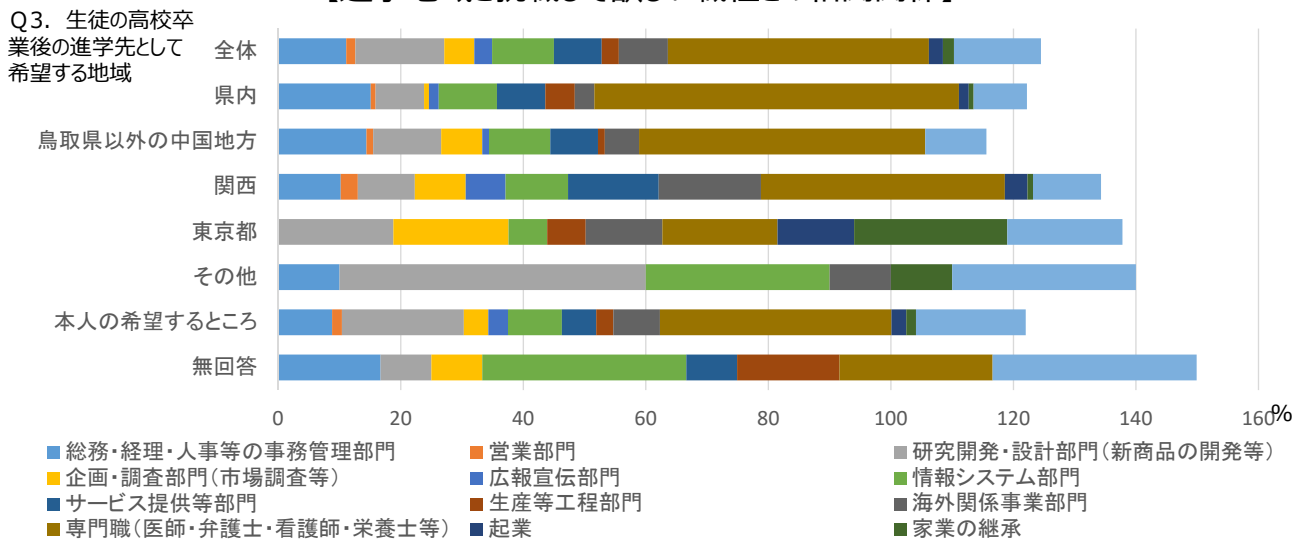


Q14. Q7. 生徒に就いて欲しい職業の分野 (2つ以内)

## 進学地域と就職して欲しい職種との相関関係

- ☞ 県内進学を希望する保護者については、**専門職を希望する割合が多い**  
→**公官庁や医療・福祉産業を希望する方が多いのと整合**
- ☞ 中国地方や関西も県内ほどにはないにせよ、同様の傾向
- ☞ 東京都を希望する保護者については、**専門職が少なく、研究開発、企画・調査部門、家業の継承が多い傾向** →地域に戻るか、戻らないかが二極化の可能性

【進学地域と就職して欲しい職種との相関関係】

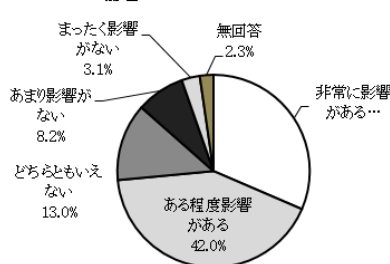


Q8. 生徒に就いて欲しい職種 (2つ以内)

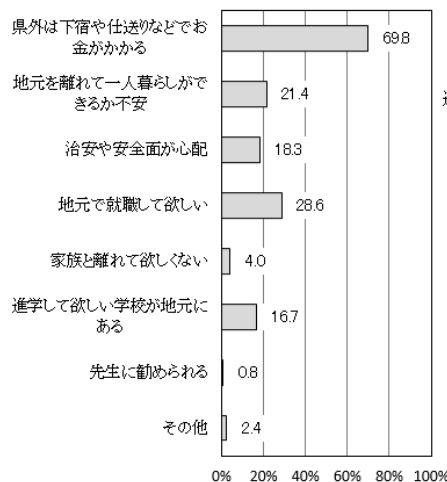
# 生徒の進路に対する家庭の経済事情の影響等について

- ☞ **73.5%の保護者が家庭の経済事情が進路に影響するとの回答**しており、家庭の経済事業は進路に影響
- ☞ 県内の学校等に進学して欲しいと思う理由については、「**下宿や仕送りにお金がかかる**」とする回答が**69.8%**と最も高く、**県外進学を避けたい要因**となっている
- ☞ 県外の学校等に進学して欲しいと思う理由については、「**見聞を広げて欲しい**」とともに、**進学して欲しい学校や専門分野が県内にない**という意見も高い結果となっている

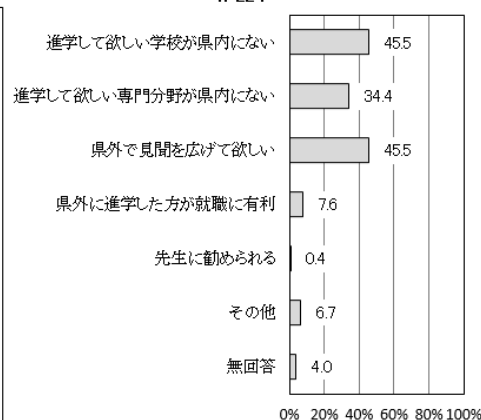
Q9 家庭の経済事情は生徒の進路決定に影響があるか n=785



Q4 県内の学校等に進学して欲しいと思う理由 n=126



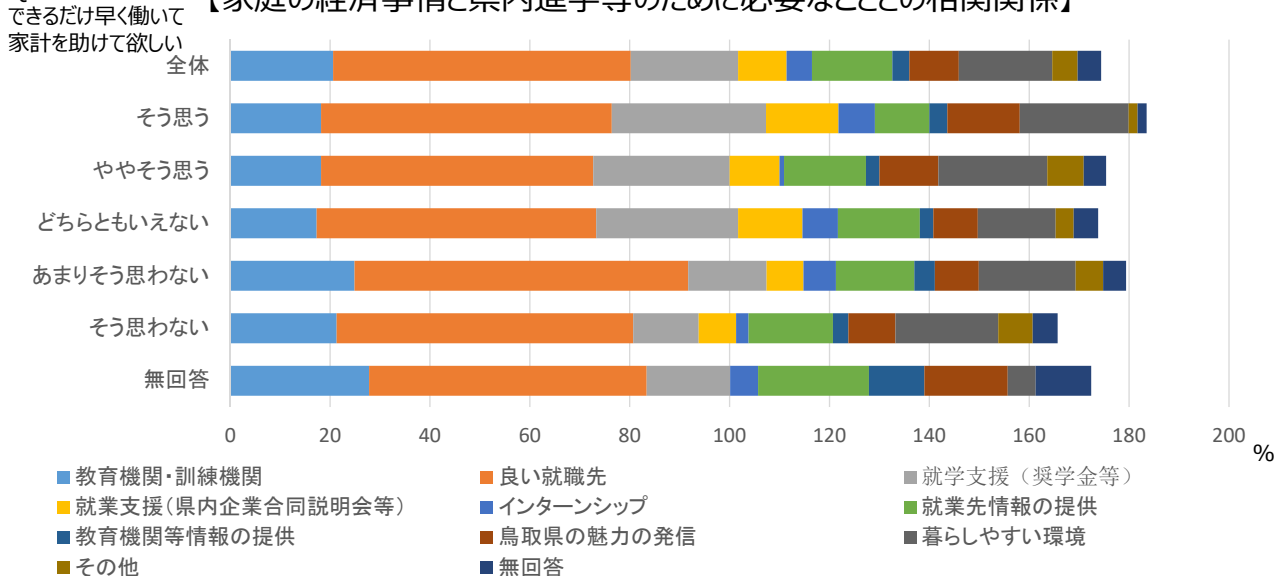
Q5 県外の学校等に進学して欲しいと思う理由 n=224



## 家庭の経済事情と県内進学等のために必要なこととの相関関係

- ☞ 早く家計を助けて欲しいかどうかに関わらず、**良い就職先と教育機関等の充実が、県内進学等の促進に必要と考える保護者が多い**
- ☞ 早く家計を助けて欲しいと考える保護者の方が、**そう思わない保護者と比べ、就学支援が必要との回答がやや多い**

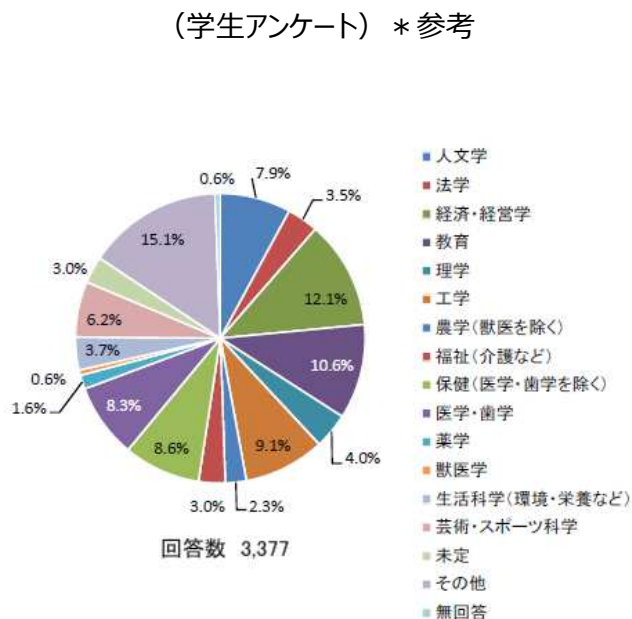
Q1. ウ 【家庭の経済事情と県内進学等のために必要なこととの相関関係】



Q14. 今後、高校を卒業される方がもっと県内に進学・就職していただくために必要なこと (2つ以内)

# 希望する学部・学科について

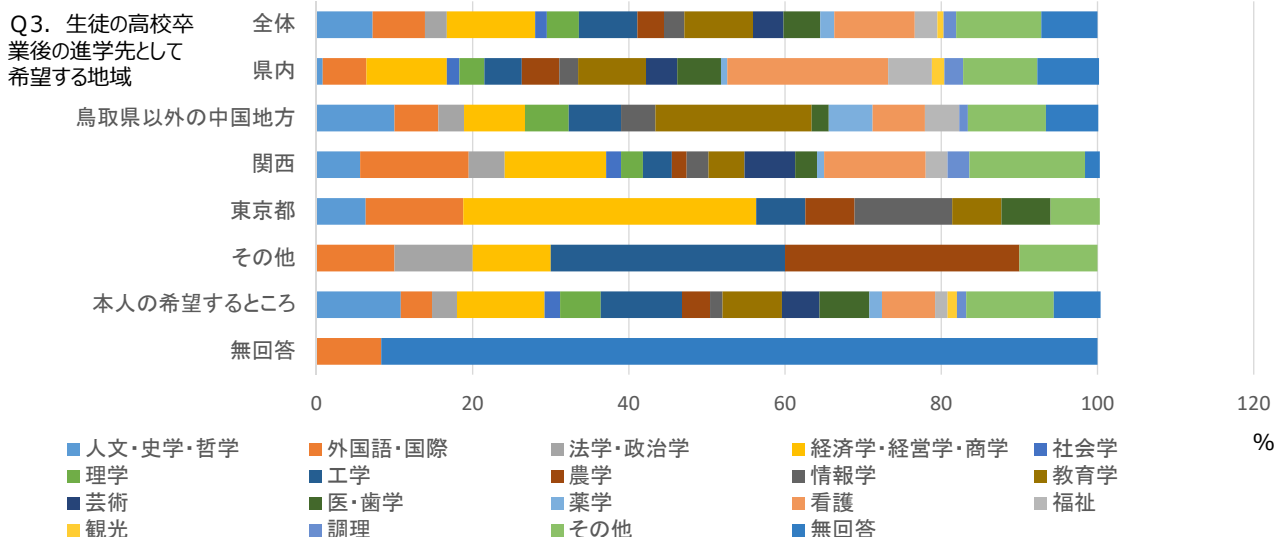
- ☞ 進学先として希望する学部・学科については、ばらばらだが、**県内に少ない「人文・史学・哲学」、「外国語・国際」、「法学、政治学」、「教育」といった分野を希望する回答も少なくない**
- ※ 高校生アンケートでは、経済・経営学、人文学、教育を希望する回答も多く、子供のやりたい道に進んで欲しいという傾向とも整合



## 進学地域と希望する学部・学科との相関関係

- ☞ 県内進学を希望する保護者については、**看護系の学部・学科を希望する割合が多い**次いで、経営・経営・商学、教育学が多い
- ☞ 鳥取県以外の中国地方については、**人文、教育学が多いのが特徴的**
- ☞ 東京都では、**経済学・経営学・商学、情報学を希望する者の割合が多いのは特徴的**

【進学地域と希望する学部・学科との相関関係】



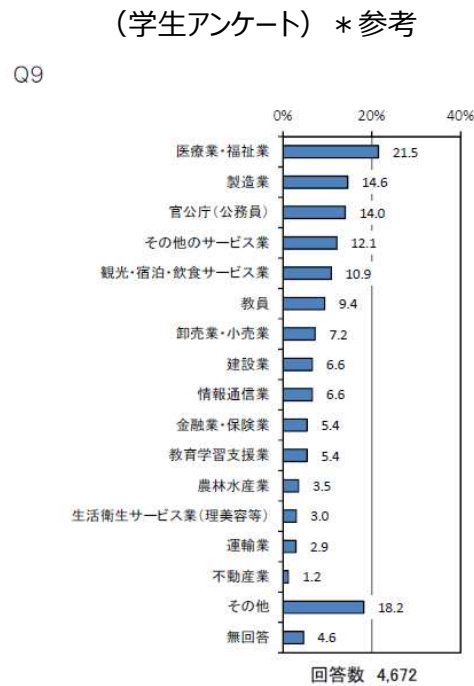
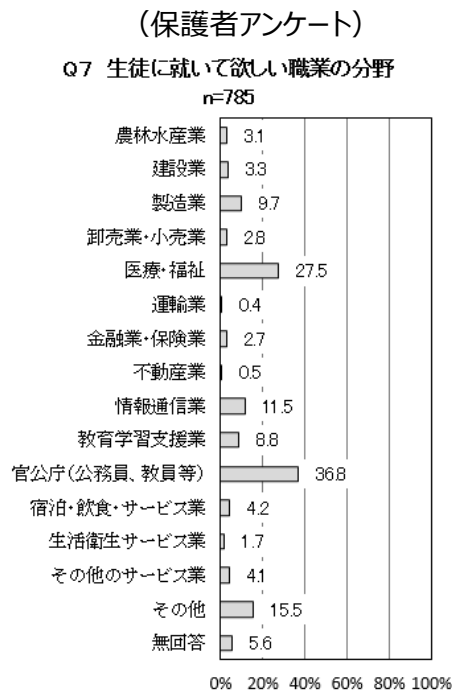
Q6. 生徒の進学先として希望する学部・学科



# 希望する職業の分野について

☞ 就いて欲しい職業分野では、**官公庁、医療・福祉が高い結果**となっている。

※ 高校生アンケートでは、医療・福祉、製造業、官公庁、サービス業の順となっており、保護者と学生で意識の違いがある。

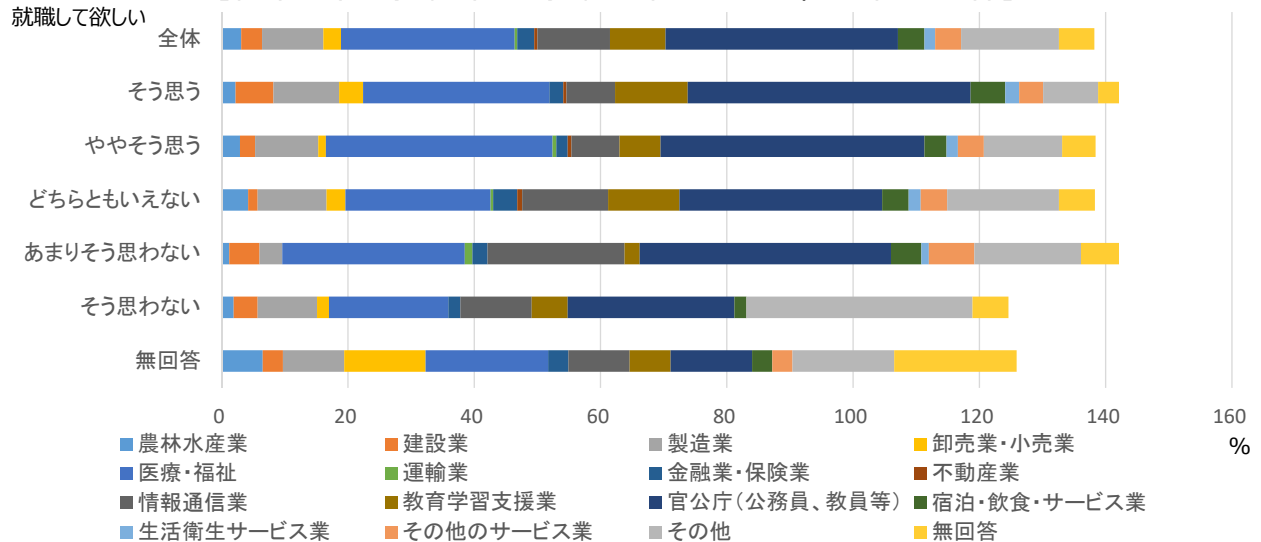


## 将来の県内就職希望と就職を希望する産業との相関関係

☞ 県内に就職して欲しいと考える保護者の方は、そう思わない保護者に比べ、**官公庁、医療・福祉が多く、情報通信産業が少ない傾向**となっている

☞ 県内に就職して欲しいと思わないと考える保護者は、情報通信産業、**その他の産業が多く、公官庁が少ない傾向**となっている。

Q1. カ 将来は県内に就職して欲しい 【将来の県内就職希望と就職を希望する産業との相関関係】



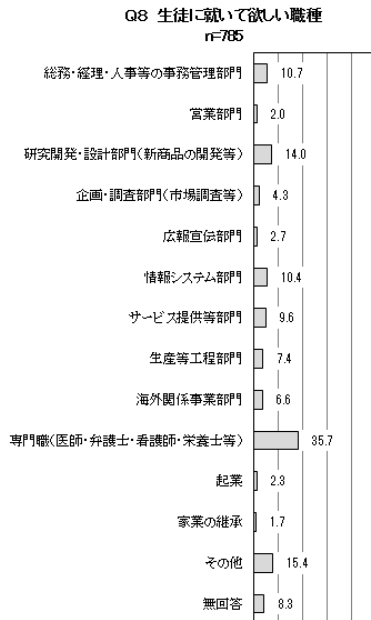
Q7. 生徒に就いて欲しい職業の分野 (2つ以内)

# 希望する職種について

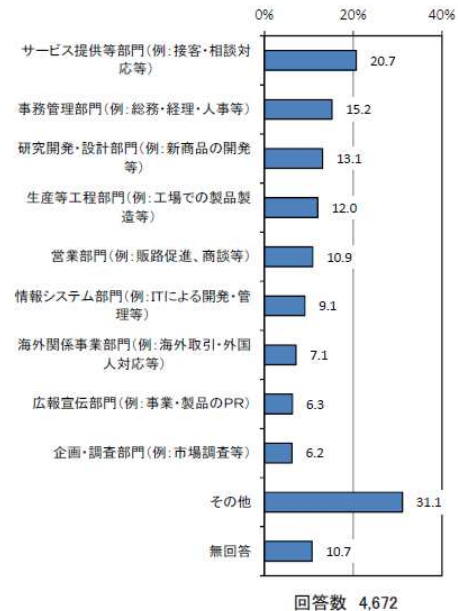
☞ 就いて欲しい職業分野では、**専門職（医師・弁護士・看護師等）（35.7%）が最も高く**、次いで研究開発・設計部門（14%）、事務管理部門（10.7%）となっている。

※ 高校生アンケートでは、サービス提供等部門、生産等工程部門を希望する職種とする回答も上位となっており、保護者と学生で意識の違いがある（高校生アンケートでは設問に「専門職」の選択肢がないことに注意）

（保護者アンケート）



（学生アンケート） \* 参考

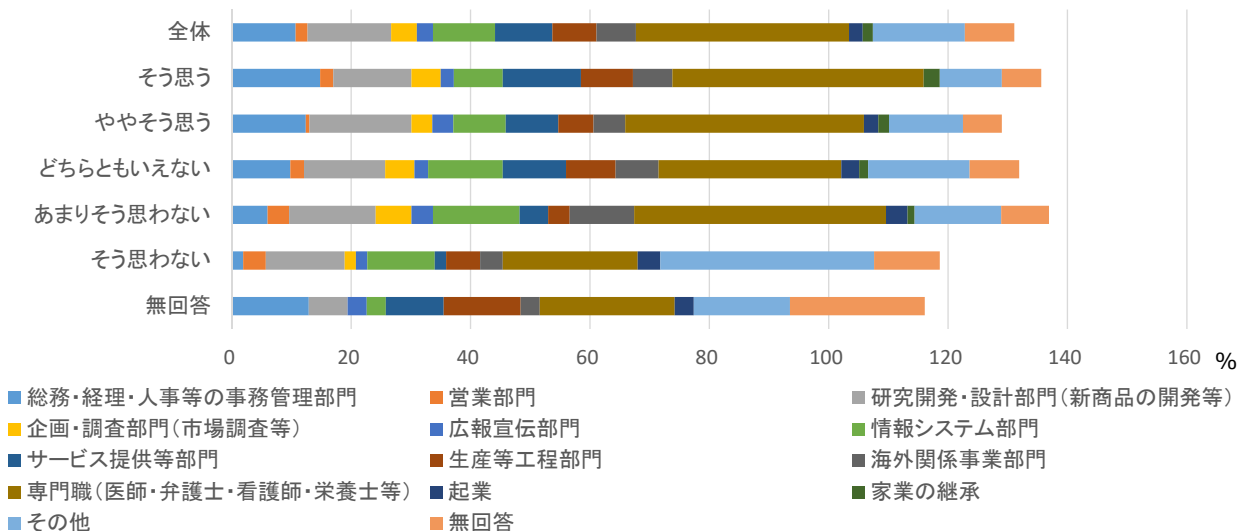


## 将来の県内就職希望と就職を希望する職種との相関関係

☞ 就いて欲しい職業分野では、県内に就職して欲しいかどうかに関わらず、**専門職（医師・弁護士・看護師等）が最も高い。**

☞ 県内に就職して欲しいと思わないと考える保護者は、**その他の職種との回答の割合が高く、事務管理部門との回答が少ない傾向**

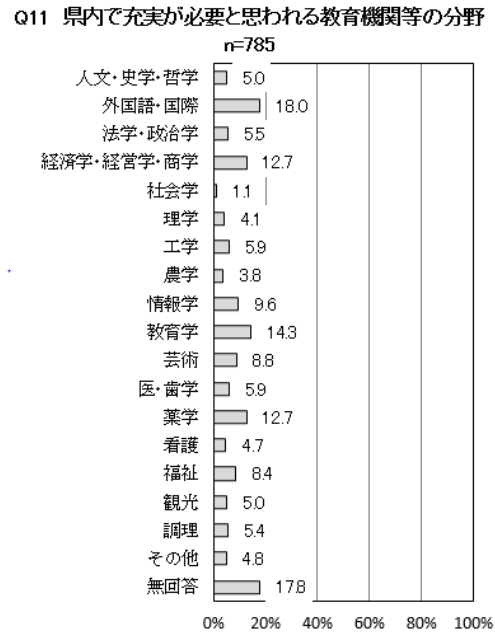
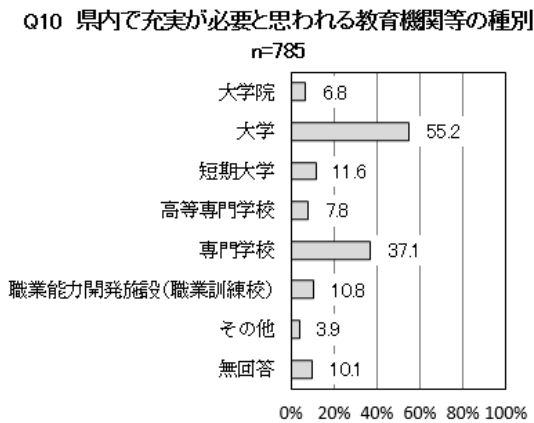
Q1. カ 将来は県内に就職して欲しい 【将来の県内就職希望と就職を希望する職種との相関関係】



Q8. 生徒に就いて欲しい職種（2つ以内）

# 県内で充実が必要と考えられる教育機関の種別や専攻分野について

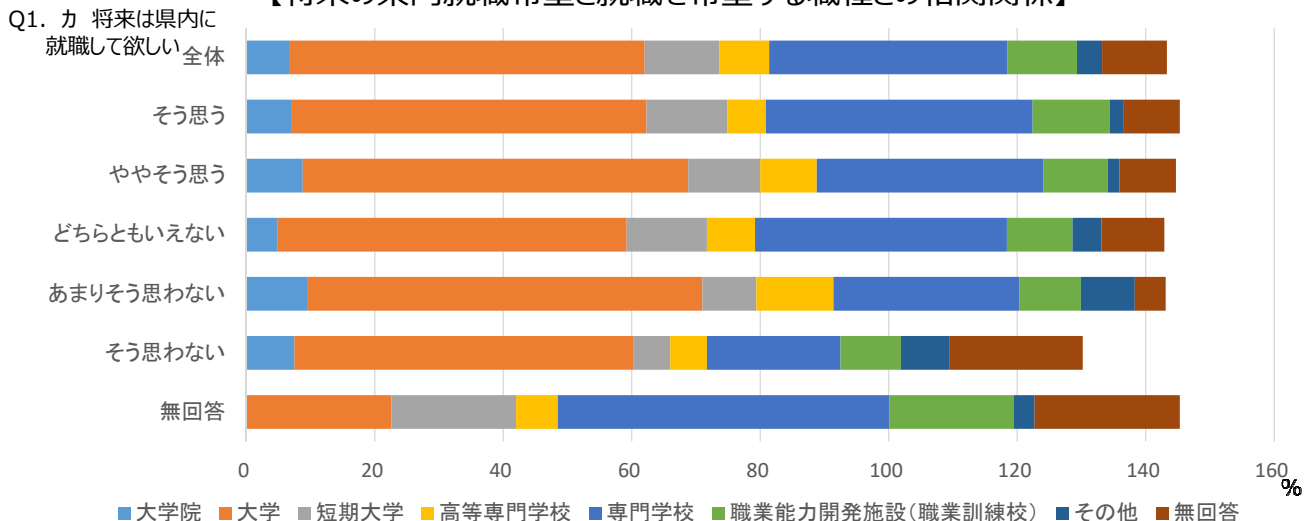
- ☞ 県内で充実が必要と思われる教育機関として**55.2%の保護者が「大学」と回答**。一方、**37.1%の保護者が「専門学校」と回答**しており、**専門学校に対するニーズも高い結果**となっている
- ☞ 県内で充実が必要と思われる分野については、「**外国語**」、「**教育学**」、「**薬学**」が高い傾向を示しており、**県内にない分野に対するニーズが高い結果**となっている。



## 将来の県内就職希望と充実が必要と思われる教育機関との相関関係

- ☞ 県内で充実が必要と思われる教育機関は、就職地域に関わらず、**大学が最も多く、次いで、専門学校の順**になっている。
- ☞ 県内に就職して欲しいと思わない保護者の方が、短期大学に対するニーズが少ない傾向
- ☞ 県内に就職して欲しいと思わない保護者の方は、全体的に充実が必要と思う教育機関自体が少ない傾向

【将来の県内就職希望と就職を希望する職種との相関関係】



Q10. 県内で充実が必要と思われる教育機関等の種別 (2つ以内)

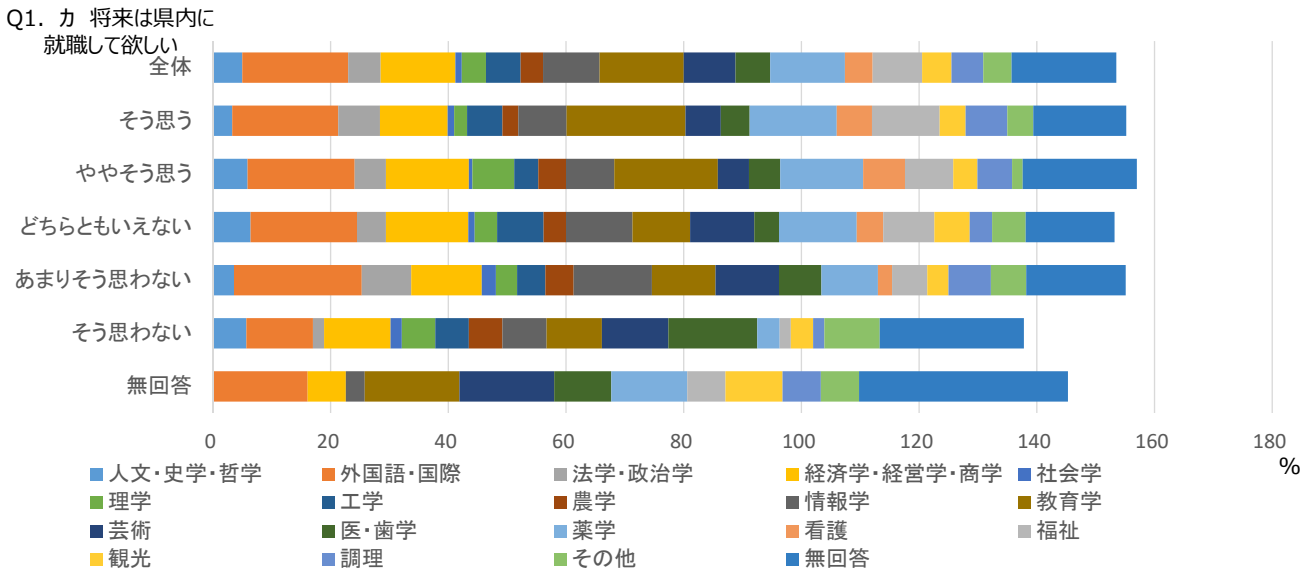
# 将来の県内就職希望と就職を希望する職種との相関関係

☞ 県内に就職して欲しいと思う保護者の方が、県内に就職して欲しいと思わない保護者に比べ外国語・国際、教育、看護、福祉等を充実して欲しい傾向

(県内に就職して欲しいと思わない保護者の方が、県内に就職して欲しいと思う保護者に比べ、医学、情報学等を充実して欲しい傾向)

☞ 県内に就職して欲しいと思わない保護者の方は、全体的に充実が必要と思う教育機関の種別自体が少ない傾向

## 【将来の県内就職希望と充実が必要と思う教育機関の分野との相関関係】



Q11. 県内で充実が必要と思われる教育機関等の分野 (2つ以内)

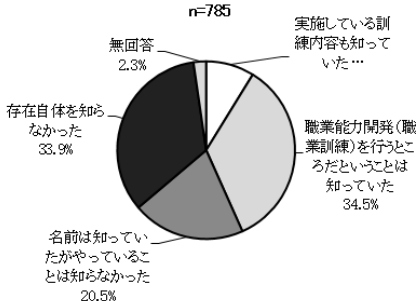
# 教育機関の認知度や県内就業等に必要なことについて①

☞ **鳥取県立産業人材育成センターについては、一定程度の認知度が認められるが、専門職大学の認知度は高くない**

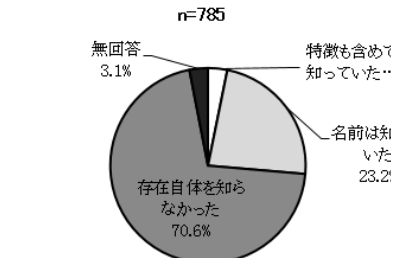
☞ 県内進学・就職に必要なこととしては、**良い就職先や教育機関との回答が多い。また、就学支援や情報提供についても一定程度必要との回答があった。**

※自由回答では賃金水準に関するご意見が多かった。

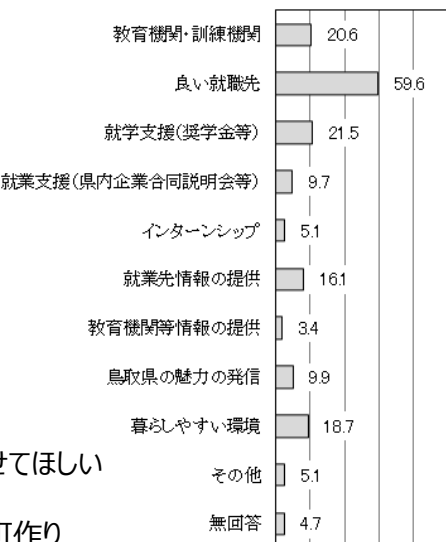
Q12 「鳥取県立産業人材育成センター」をご存知ですか n=785



Q13 「専門職大学」制度についてご存知ですか n=785



Q14 今後、県内に進学・就職していただくために必要なこと n=785



0% 20% 40% 60% 80% 100%

## <自由記載 (例)>

- ・ 県内企業の賃金改善 ・ 都市部と地方の賃金格差の解消
- ・ 企業の誘致 ・ 大手企業の鳥取進出
- ・ 魅力的な就職先、大学、専門学校等がないから、その辺を充実させてほしい
- ・ 県内大学のレベルアップ (県外大学より魅力・スキルを高くする)
- ・ 若者が魅力を感じるようなお店やイベント ・ 若者が魅力を感じる町作り

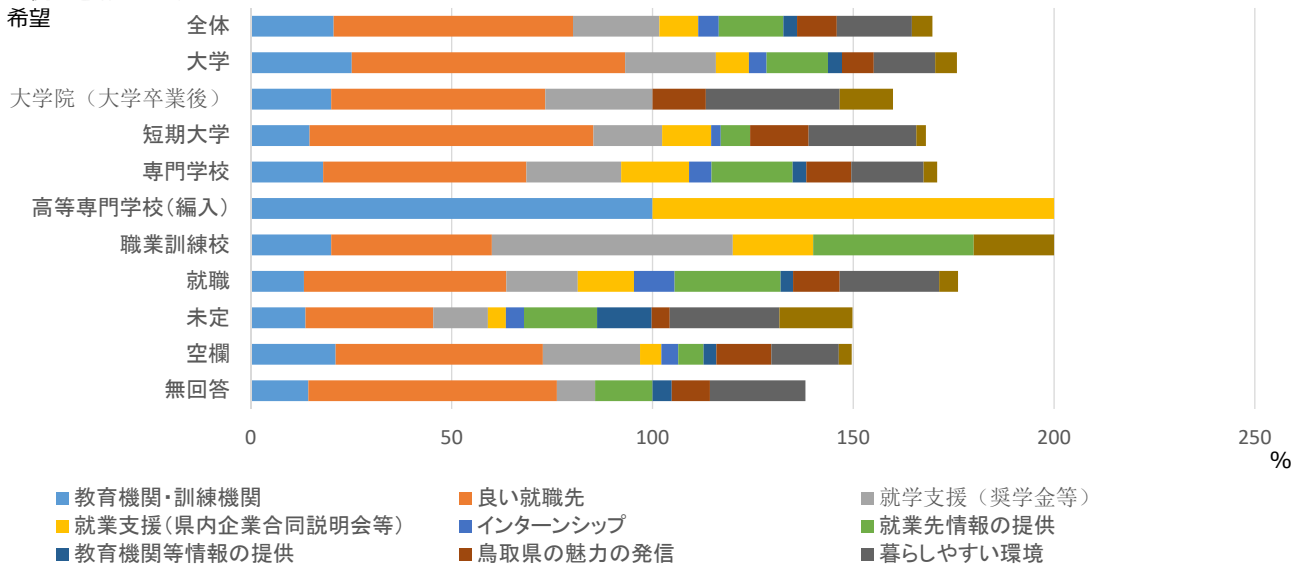
# 進学希望と県内就職等に必要と考えることとの相関関係

👉 進学希望先に関わらず、良い就職先の確保との回答が多いが、**就職を希望する生徒の保護者よりも、進学を希望する生徒の保護者の方が「良い就職先」が必要と考える割合が高い**

※高等専門学校への編入は1名しかいないため他と異なる傾向にあるものの、個人の意向が強い側面

Q2. 高校卒業後の生徒の進路についての希望

【進学希望と県内就職等に必要と考えることとの相関関係】



Q14. 今後、高校を卒業される方がもっと県内に進学・就職していただくために必要なこと(2つ以内)

# 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）

令和元年12月  
鳥取県商工労働部産業人材課

## 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）

### ■ 調査目的

今後の県内産業で求められる人材の長期的な育成・確保等を図るためには、人口減少の大きな要因となっている若者の県外流出等に歯止めをかけることが重要。

このため、地域の職業教育機関（大学、短大、職業能力開発施設等）が、社会構造や産業構造の変化等を踏まえ、県内産業の求める人材を育成することが求められるところであり、産業界、教育政策、労働政策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」において検討を進めることとしているところ。

本調査では、今後の地域の職業教育機関の在り方について検討するにあたり、生徒が進学やキャリアについてどのような意向を持たれているか等に関する、高校教諭の意識調査を実施する。

### ■ 調査対象者

県立高校の3年生担任及び進路指導担当

### ■ 調査期間

令和元年11月～12月

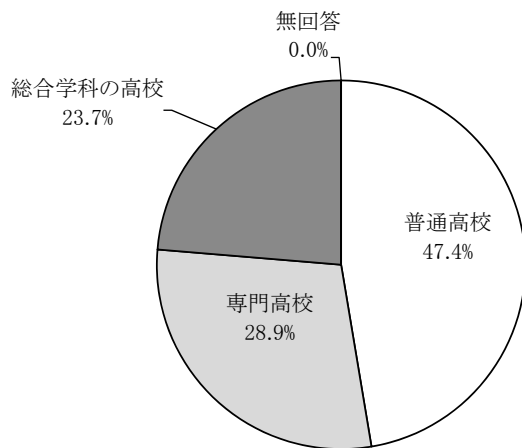
### ■ 回答数

152名（24校）

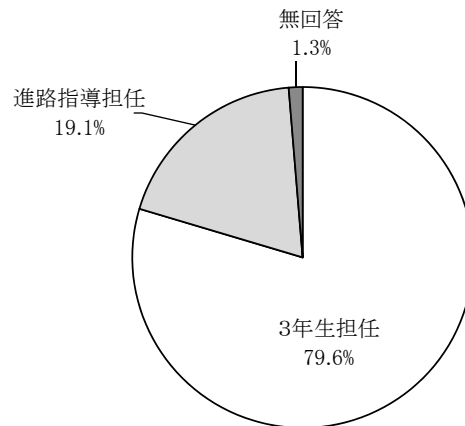
## 高校教諭の属性に関する事項

- 今回のアンケートにご回答いただいた高校教諭を勤務されている学校別にみると、普通高校に勤務されている教諭 72 名、専門高校に勤務されている教諭 44 名、総合学科の高校 36 名
- また、担当している業務別にみると、3 年生の担任が 121 名、進路指導担任 29 名、無回答 2 名

Q 1 勤務している学校について



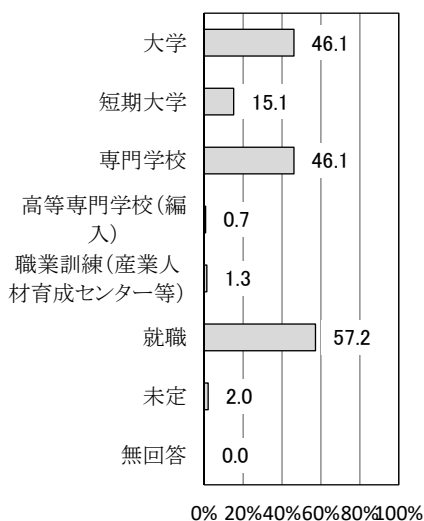
Q 2 担当している業務について



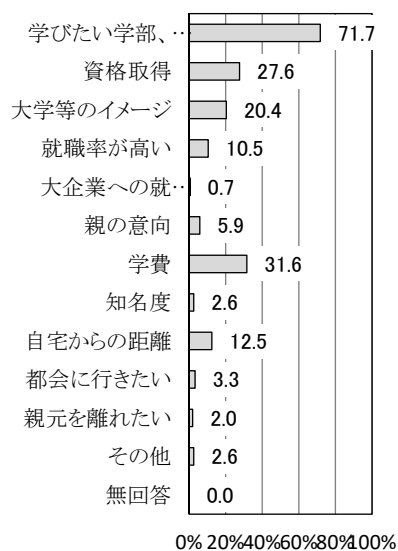
## 生徒の進路先に関する意向について

- 高校教諭は、「**大学**」、「**専門学校**」、「**就職**」を希望する生徒が多いと考えている
- 進学先を決める場合、生徒は、「**学びたい学部**」や「**資格取得**」を重視すると考えている。また、「**学費**」も重視すると考えている。
- 就職先を決める場合、「**待遇**」を重視すると考えている。また、「**職場の雰囲気**」や「**やりがい**」も重視すると考えている

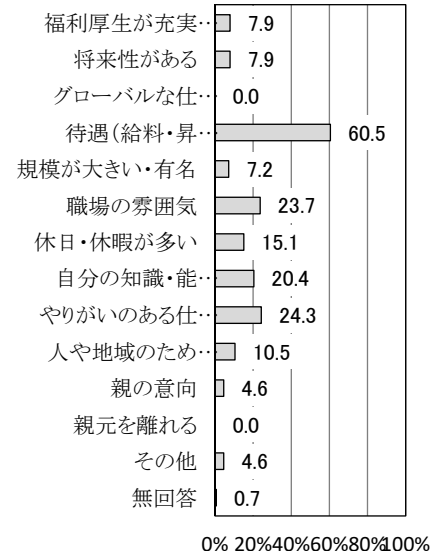
Q 3 生徒の希望する進路



Q 4 生徒が進学先を決める上で重視すること



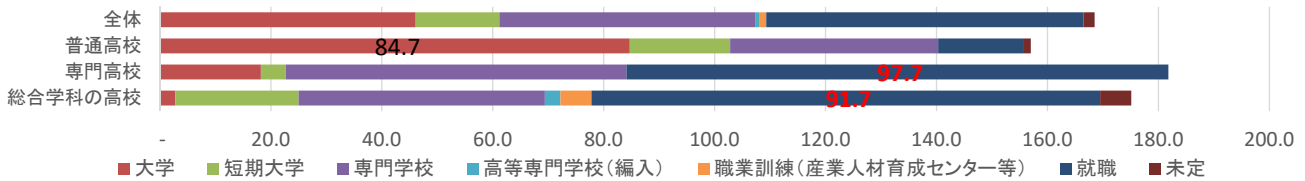
Q 5 生徒が就職先を決める上で重視すること



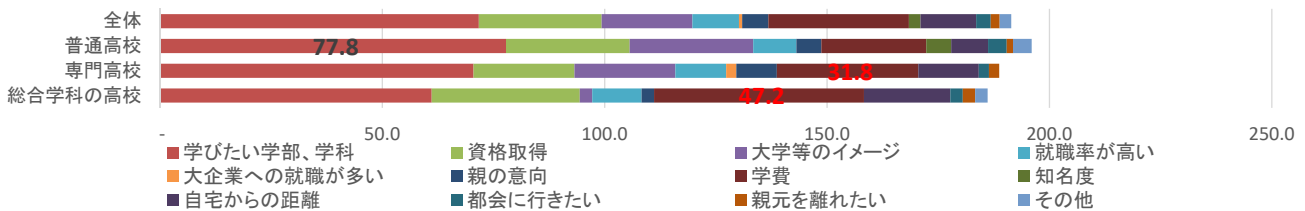
# 学校の種類と生徒の進路先に関する意向との相関関係

- ☞ **普通高校の教諭は、生徒の希望する進路について、大学に次いで専門学校志望とする回答が多い。専門高校等の教諭は、就職志望とする回答が多い**
- ☞ **進学先や就職先を決める際に最も重視することに大きな傾向は見られない。専門高校等の教諭は、就職を決める際に、「自分の知識を活かせるか」や「職場の雰囲気」も重視すると認識**

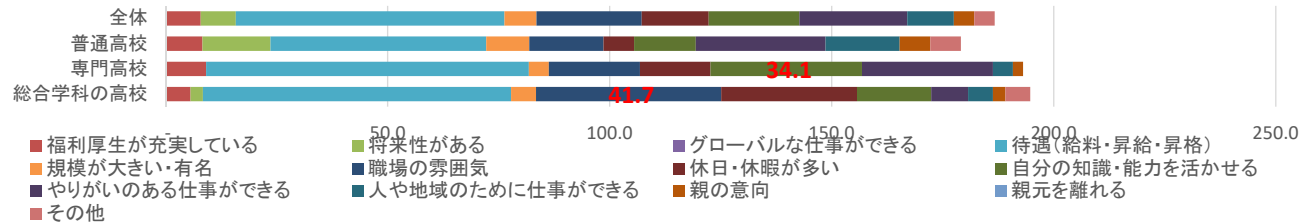
【学校の種類と生徒進学先希望との相関関係】



【学校の種類と生徒が進学先を決める上で重視することの相関関係】



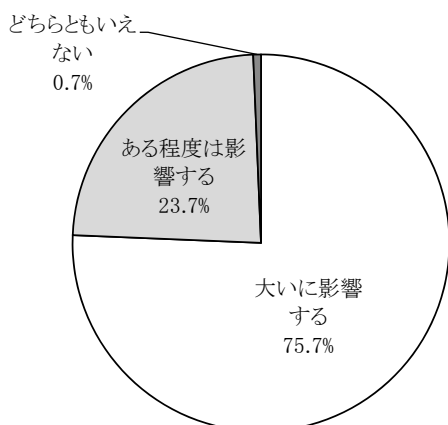
【学校の種類と生徒が就職先を決める上で重視することの相関関係】



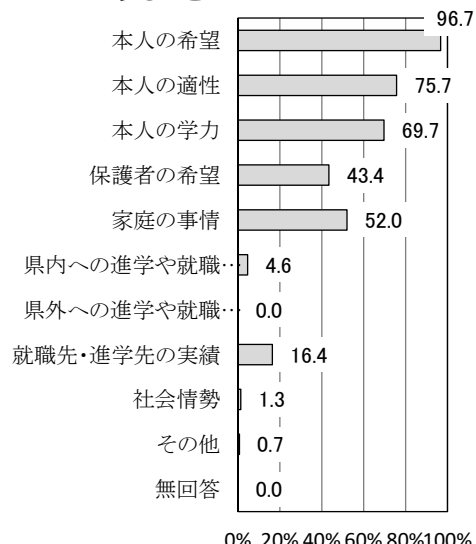
# 生徒の進路指導を行う際に重視する観点等

- ☞ **高校教諭のほとんどが、生徒の進路決定に家庭の経済事情が影響すると考えている。**  
※高校生保護者アンケートでは、73.5%の保護者が家庭の経済事情が進路に影響と回答
- ☞ **高校教諭が進路指導を行う場合、「本人の希望」、「本人の適性」、「本人の学力」を重視するとの回答が多い。**また、「保護者の希望」や「家庭の事情」を重視するとの回答も一定数あり、本人の希望等以外も考慮しながら進路指導していると考えられる。

Q6 進路決定に対する家庭の経済事情の影響



Q7 進路指導を行う上で重視すること

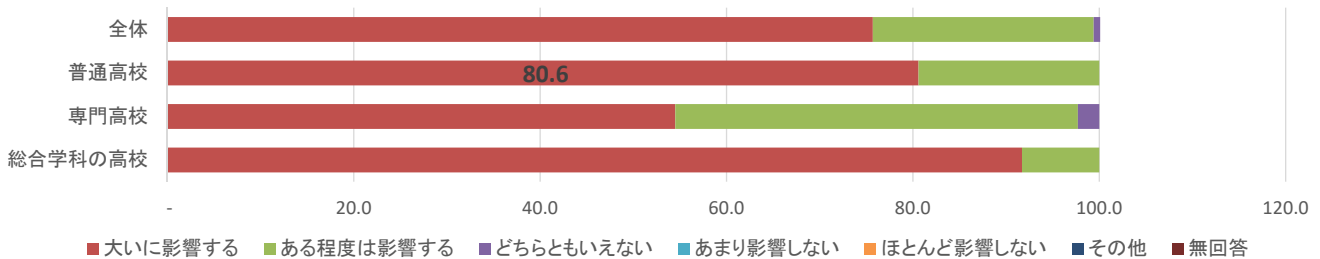




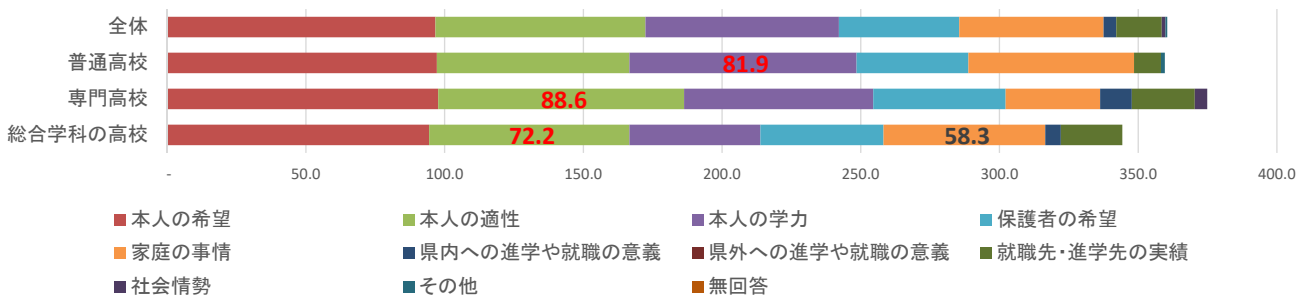
# 学校の種類と進路指導で重視すること等の相関関係

- ☞ 大学等への進学を希望する **普通高校の教諭の方が、進路決定に家庭の経済事情の影響が大きいと考える傾向**
- ☞ **普通高校の教諭の方が、進路指導を行う上で「学力」を重視する傾向。専門高校等の教諭の方が進路指導を行う上で「本人の適正」を重視する傾向**

【学校の種類と進路決定に対する家庭の経済事情の影響との相関関係】



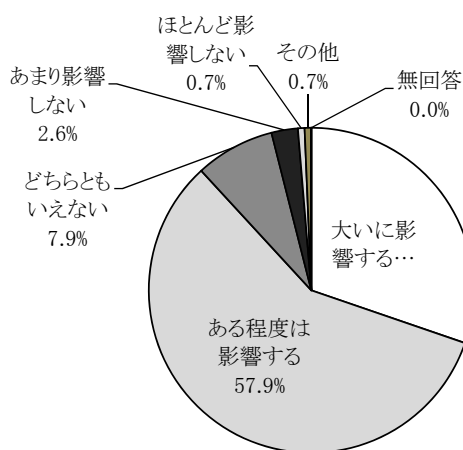
【学校の種類と進路指導を行う上で重視することの相関関係】



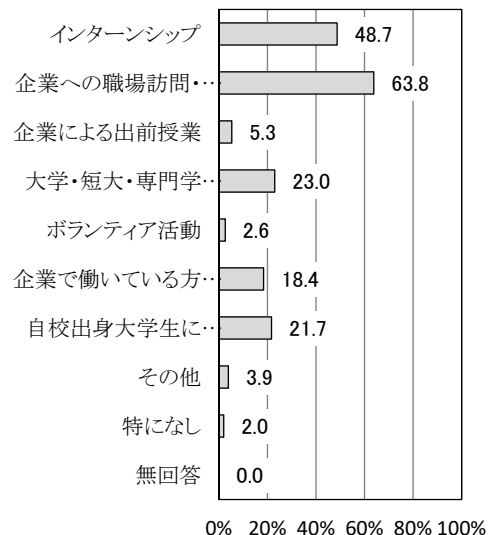
# キャリア教育の影響・効果等について

- ☞ **高校教諭のほとんどが、生徒の進路決定に進路指導が影響すると考えている。**
- ☞ **高校生のキャリア教育として効果が高いものは、「インターンシップ」、「企業への職場訪問」との回答が多く、会社を直接見る等の体験がキャリア教育として効果が高いと考えられている。**

Q8 進路決定に対する進路指導の影響



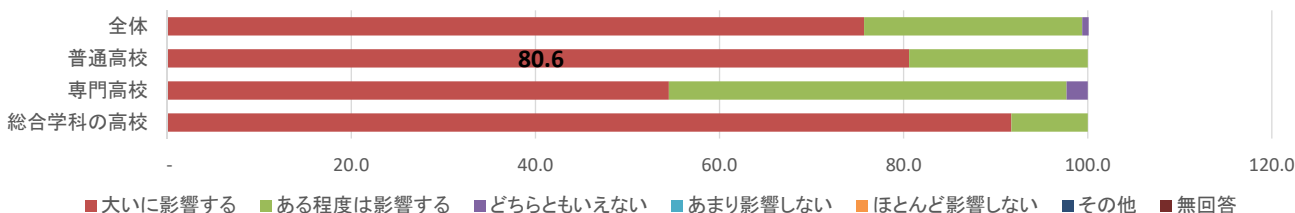
Q9 高校生のキャリア教育の中で効果が高いもの



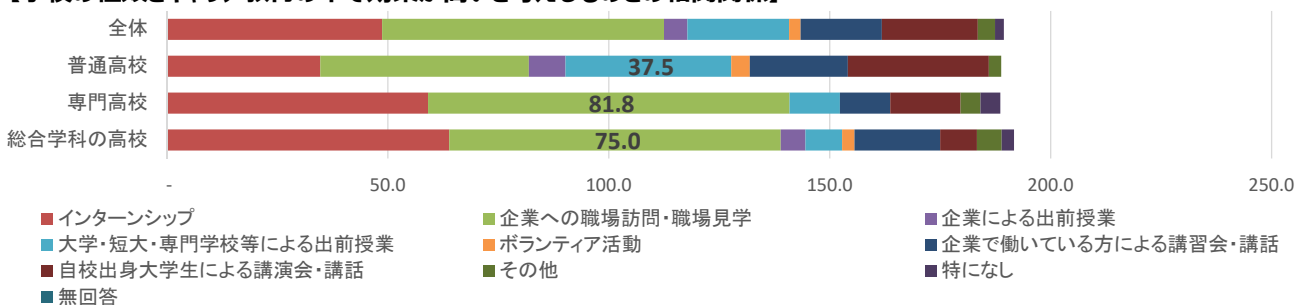
# 学校の種類と進路指導やキャリア教育の影響・効果等の相関関係

- ☞ **生徒の進路決定に進路指導の影響については、全ての学校の種類において一定程度影響するとの認識（学校の種類によって大きな違いはない傾向）**
- ☞ **普通高校の教諭は、「高等教育機関による出前授業」が効果が高いとの回答が一定数あり。専門高校等の教諭は、「インターンシップ」や「企業見学など企業を知る内容の教育が効果が高いと認識**

【学校の種類と進路決定に対する進路指導の影響との相関関係】



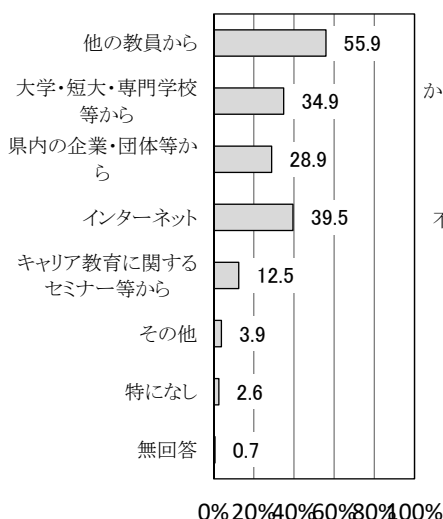
【学校の種類とキャリア教育の中で効果が高いと考えるものとの相関関係】



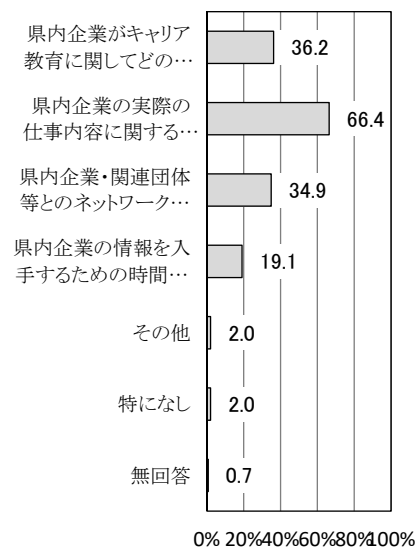
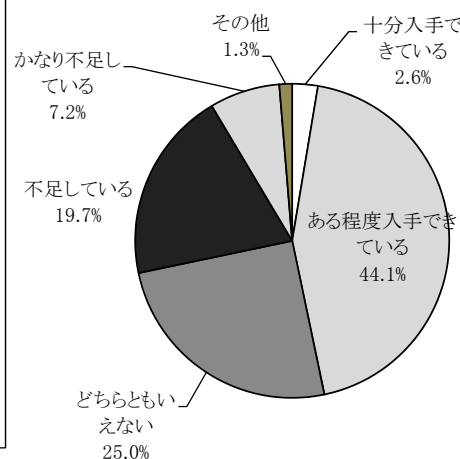
## キャリア教育に必要な情報、県内企業の情報の入手について

- ☞ **高校教諭の半数程度が、県内企業の情報を入手できているとの認識。一方、「どちらとも言えない」、「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り**
- ☞ **高校教諭の多くがキャリア教育に必要な情報を「他の教員から」得ていると回答。その他大学等、インターネットといった回答も多く、直接企業や団体等から得ることは少ない傾向**
- ☞ **高校教諭は、県内企業の仕事内容を知りたいと考えている。また、県内企業がキャリア教育として何が出来るかや県内企業の情報を得るネットワークの構築が重要との回答も少なくない**

Q10 キャリア教育情報の入手方法



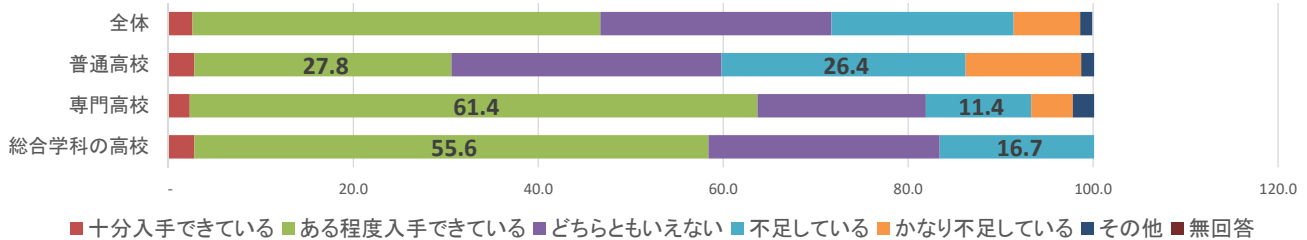
Q11 県内企業の情報の入手 Q12 県内企業の情報を入手するために必要なこと



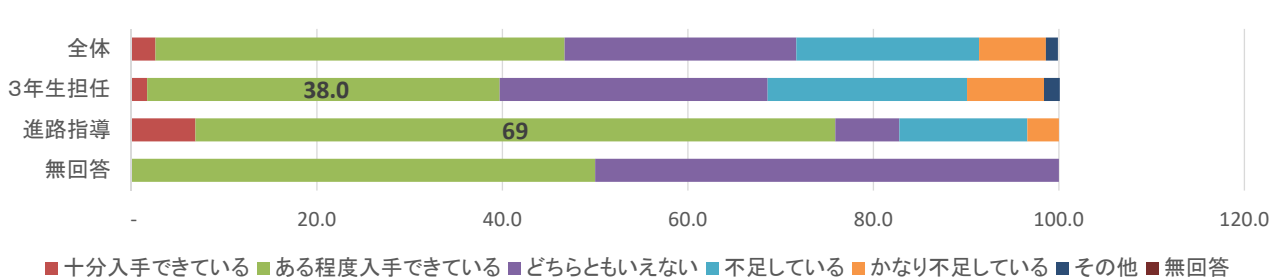
## 学校の種類や業務とキャリア教育に必要な情報の入手等の相関関係①

- 普通高校の教諭は、専門高校等の教諭と比べ、県内企業の情報入手ができているとする回答が少ない
- 3年生担任は、進路指導担当教諭と比べ、県内企業の情報入手ができているとする回答が少ない

【学校の種類と県内企業の情報の入手との相関関係】



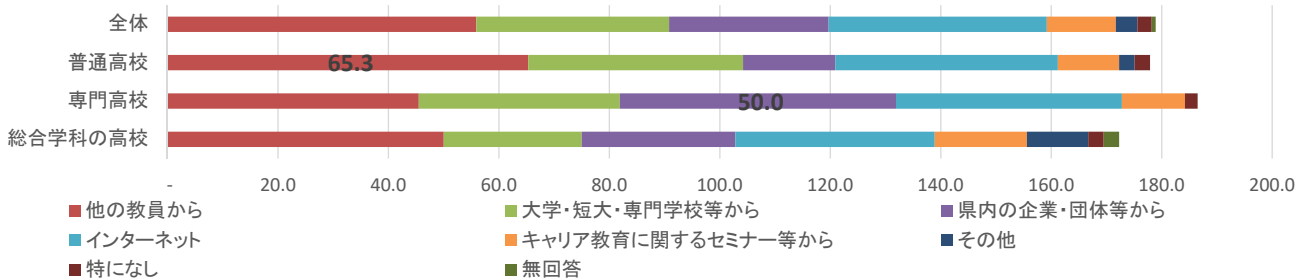
【担当業務と県内企業の情報の入手との相関関係】



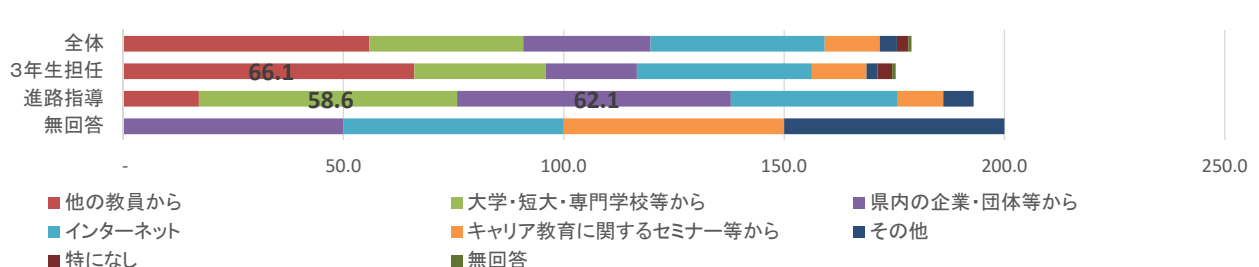
## 学校の種類や業務とキャリア教育に必要な情報の入手等の相関関係②

- 普通高校の教諭は、キャリア教育に必要な情報を、「他の教員から」、「インターネットから」得ることが多い。専門高校等の教諭は、「企業・団体等から」得ることが多い
- 進路指導担当教諭は、3年生担任と比べ、「大学等から」や「県内企業等から」得ることが多い（直接的に情報を得る傾向）

【学校の種類とキャリア教育に必要な情報の入手先との相関関係】



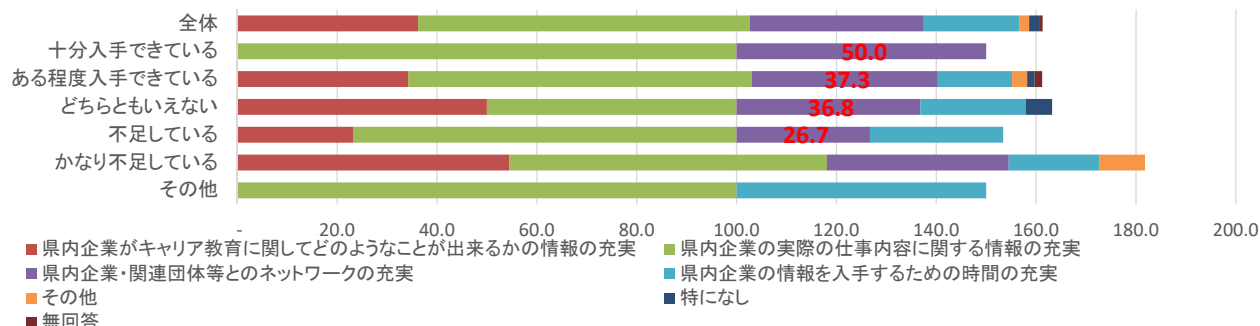
【担当業務とキャリア教育に必要な情報の入手先との相関関係】



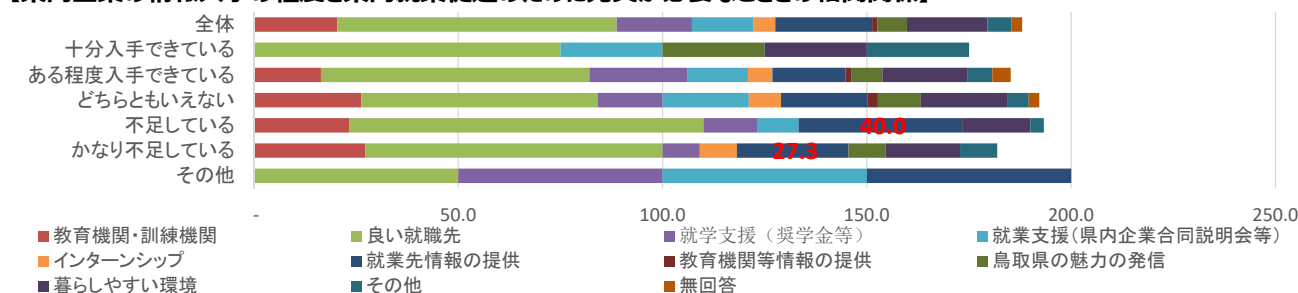
# 県内企業の情報の入手程度と情報入手の充実等の相関関係

- ☞ **県内企業の情報入手の程度に限らず県内企業の業務内容等を求める意見が多い。入手の程度が高いほど、企業等とのネットワークの充実が必要とする意見が多い**
- ☞ **県内企業の情報入手の程度に限らず「良い就職先」が充実が必要とする意見が多い。「就業支援」の充実が必要とする意見も一定数あり**

【県内企業の情報入手の程度と県内企業の情報入手するために必要なこと相関関係】



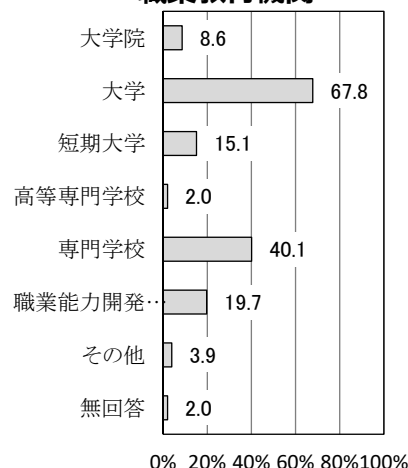
【県内企業の情報入手の程度と県内就業促進のために充実が必要なこととの相関関係】



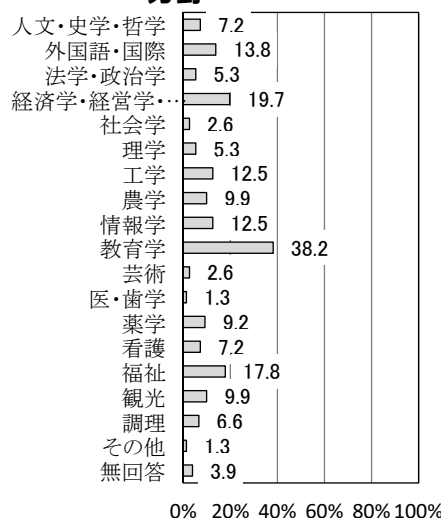
## 今後、地域で充実して欲しい教育機関等

- ☞ 高校教諭は、「**大学**」、「**専門学校**」を充実して欲しいとの回答が多い。  
(Q3 生徒の進学意向を踏まえた結果と考えられる。)
- ☞ 県内に充実して欲しい分野は、「**教育学**」が最も多く、「**経営**」、「**福祉**」、「**外国語・国際**」の順に多い。**(文系分野の充実が必要との意見が多い。)**  
※高校生アンケート、高校保護者アンケートの結果と同様の傾向
- ☞ 県内就業のために充実が必要なのは、「**良い就職先**」が最も多く、「**就職先情報**」、「**教育機関・訓練機関**」の充実の順に多い。また、「暮らしやすさ」といった回答も一定数あり  
※高校保護者アンケートの結果と同様の傾向

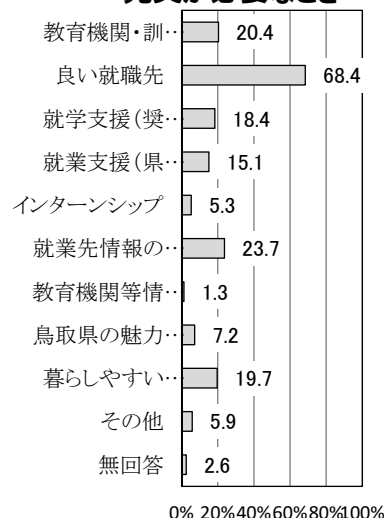
Q15 県内に充実して欲しい職業教育機関



Q16 県内に充実して欲しい分野



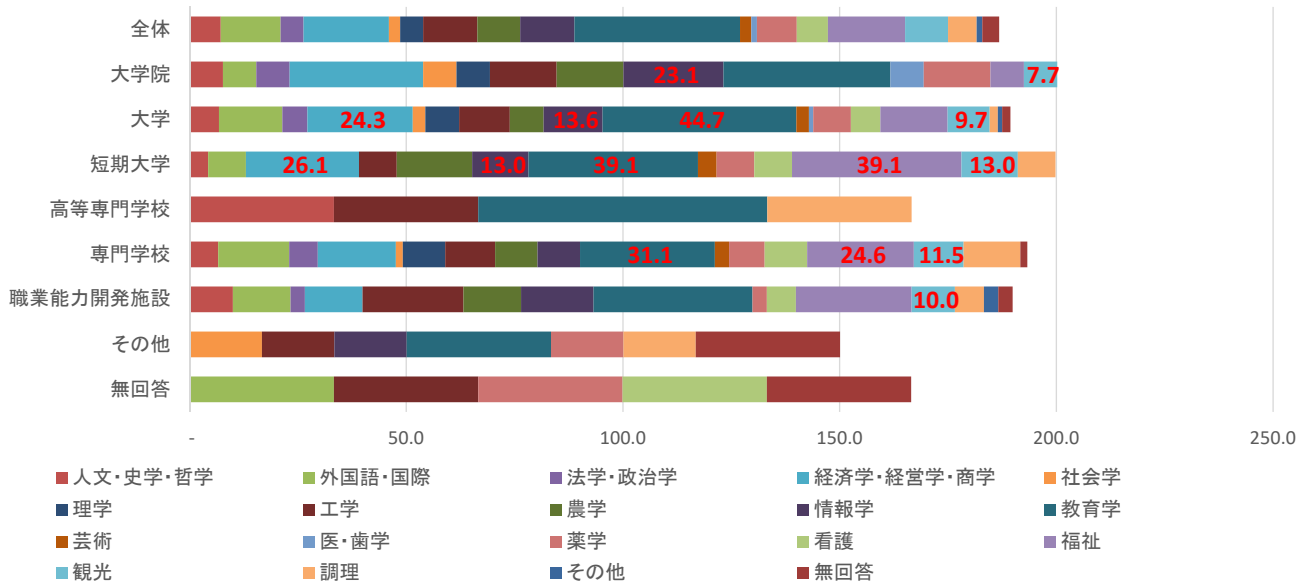
Q17 県内就業促進のために充実が必要なこと



## 今後、地域で充実して欲しい教育機関と分野の相関関係

- ☞ 充実して欲しい教育機関に関わらず、「教育学」を充実して欲しいとの意見が多い。  
また、短大、専門学校を充実して欲しいと回答した教諭は、「福祉」を充実して欲しいとの意見が多い
- ☞ 学歴が高くなるにつれて「情報学」の充実して欲しいとの回答が増える傾向。「観光」は短大や専門学校を充実して欲しいと回答した教諭に多い

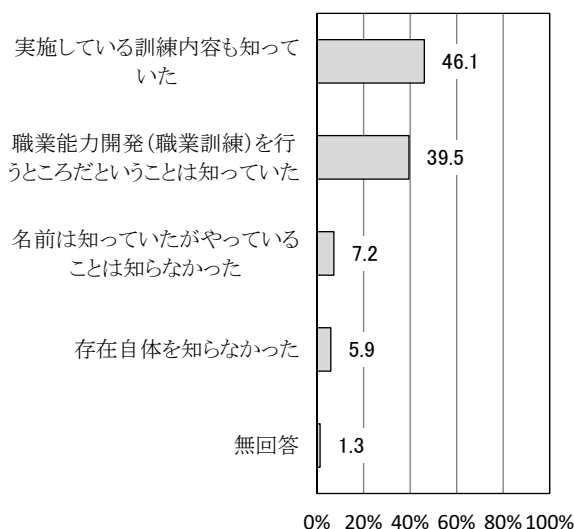
【今後、地域で充実して欲しい教育機関と分野の相関関係】



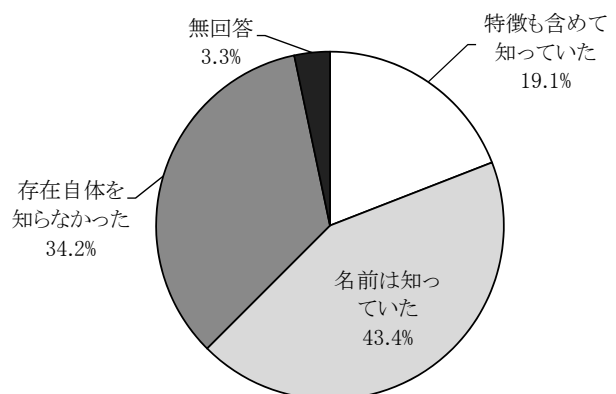
## 産業人材育成センター、専門職大学の認知度について

- ☞ 高校教諭の約半数が産業人材育成センターの「訓練内容を知っている」と回答。また、「職業訓練を実施していることは知っている」も含めると、8割以上の教諭が産業人材育成センターを認知している。  
※高校保護者アンケートでは、職業訓練機関であると知っているとの回答が4割程度であり、高校教諭の方が高い認知度
- ☞ 専門職大学については、「特徴を含めて知っていた」が約2割に留まっており、認知度はまだ高くないと考えられる。

Q 1 3 産業人材育成センターの認知度



Q 1 4 専門職大学の認知度



## 職業教育機関の在り方検討に関する 大学生へのグループインタビュー実施概要

令和元年11月12日  
鳥取県商工労働部雇用人材局産業人材課

### 大学生グループインタビューの実施について

#### 1 目的

県内産業の人材ニーズを起点とした職業教育機関の在り方を検討を補完するため、企業側のニーズに加え、学生側にも地域進学や地域就業に関する意向を調査するもの。（学生の就業等に関する統計的な動向の背景にある定性的な要因や学生ニーズの把握を目指し実施。）

#### 2 実施時期

令和元年10月24日（木） 16:30～18:00（90分）

#### 3 参加者

鳥取大学 1年生、2年生、大学院生 計6名  
（内訳）県内出身者3名、県外出身者3名  
（学部）地域学部4名、工学部1名、工学研究科1名

#### 4 主なインタビュー項目

##### ○地方で学ぶことについて

- ・鳥取大学への進学を決めたとき、どのようなことが重要だと考えましたか？
- ・鳥取県で学ぶことや暮らすことについてどのようなメリット・デメリットがあると思いますか？

##### ○地方で働くことについて

- ・就職先を選ぶとき、どのようなことを重要だと考えますか？
- ・鳥取県で働くことについてどのようなメリット・デメリットがあると思いますか？
- ・鳥取県の企業についてどのようなイメージを抱いていますか？
- ・鳥取県で働きたいと思う学生を増やすためにはどのようなことが必要だと思いますか？

## 大学生グループインタビュー（まとめ）

### ○地方で学ぶことについて（鳥取大学への進学や鳥取県での暮らしについて）

- ☞ 進学については、学力、地理的要因、一人暮らしの経験といった意見だけでなく、いろいろ学べる地域学部、海外留学が出来るから（経済的理由も含む）等、教育内容を進学理由とする意見もあり。
- ☞ 鳥取県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かった。
- ☞ 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両方あり
- ☞ 人との繋がりがあるとの意見と人が冷たいとの意見両方あり

### ○地方で鳥取での就職について

（鳥取で働くときに気になることや県内就職を促進するために必要なことについて）

- ☞ 給与、待遇面等を気にする意見あり
- ☞ 企業規模を気にする意見。一方で、中小企業の良さも魅力とする意見もあり
- ☞ 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あり
- ☞ 地方での生活に安心感であったり経済的メリットを感じるといった意見あり
- ☞ まず、県内企業を知ってもらうことが重要という意見が多数  
（産学の連携に関する具体的な意見もあり）
- ☞ 一方、学生側も早期に就職活動を始めれば、県内企業を調べる時間があるかもといった意見や学生側の県内企業を知ろうとなるような意識の変化も必要との意見もあり

## 大学生グループインタビュー主な意見①

### 1 鳥取大学進学を決めたきっかけ

- 兄弟が鳥大に在籍。家から比較的近い。親が高齢で体力もない。月1回は帰宅。姫路北部出身で、地元の人口が減っており、なんとかしたい。都会よりも田舎がいい。
- 実家から距離が近い（現在一人暮らし）。もともと中四国地域を志望しており、センター試験の点から。海外留学を勧めるチラシを見たことも。人口流出を解決したい。
- センター試験の点。中高生時代の友人が近くにいるなど、県内のほうが気持ちが落ち着く
- 1浪しているので2浪はない。偏差値重視。一人暮らしの経験があった方がいいと考え、地元から2.5時間であり遠くない鳥取を選択。
- 元々地元の県庁での就職を希望。専攻を絞りたくないため、いろいろ学べる地域学部がある鳥大へ。鳥取へは出身校（県外）から誰も進学した者がいないことも大きな理由。
- 中四国地域の大学を希望していたのと学力から。親から「自宅から通うなら海外留学OK」というコメントがあったことも。実際に、夏休みにマレーシアへ留学。

## 大学生グループインタビュー主な意見②

### 2 鳥取での暮らすことのメリット・デメリット

- ランニングで湖山池を走っているが、人に会わないのでいい。
- スーパーやコンビニが近いところにすんでおり便利。
- 海が近くきれい。瀬戸内海は汚いしくさい。
- 人混みは好きでない。
- 自転車を持つ前はどこに行くにも歩く距離が多く大変。人が少なく将来が不安。娯楽が少ないがネットがあれば事足りる。
- 景色がいい、星が見える、雪が降るといったところがよい。
- 校内でバイトしておりバイト先には困っていない。人が少なく夜静かなところがいい。
- 地域の人同士の仲がよい（地元大山町を意識して）。
- 現状、ネット通販できる環境がないため不便。欲しいものがあったら都会でないと買える店がない。
- 就活の際に移動時間が長く負担が多い。地元大阪を中心に就活したため、実家に1泊することができた分、自分は恵まれていたが、友人の中には、（宿泊費を浮かせるため）深夜に鳥取に到着するバスで帰ってきて、翌日また別の都市へ就活のため移動、といったこともあり体力的にもきつそうだった。
- ストレス解消の一つであるウインドウショッピングができないのが困る。その分、人と人の距離が近く、靴が好きで、店員さんと仲良くなった。

## 大学生グループインタビュー主な意見③

### 2 鳥取での暮らすことのメリット・デメリット ※つづき

- 実家は新幹線の駅から10分くらいのところにあるが、鳥取の不便さも悪くないと思うようになってきた。買い物はネットで事足りる。
- 人が冷たい。

### 3 就職先のポイント／鳥取で働くときに気になること

- 地元市役所を希望。地元を維持したい。それが鳥大に入った理由でもある。地元（県外）を活性化しようとする会社があり、自分もそうなりたい。
- 残業時間や休みなどプライベートも考えられる会社がいい。自分がやりたいことがまだはっきりしていないため、（興味を持って）続けられることをしたい。
- 県内企業なら規模も小さいため社員一人一人に目が行き届きそう。
- 逆に県内はマーケットが縮小しており、出張などで見学に行く必要が多そう。自分の親もよく出張している。
- どんな職に就こうか決めていない。労務的な制度面で整っているところがいい。地域の人と関わられる仕事がいい。大学1年生の時にインターンシップにいった。地域の人を取材した。地元だとリラックスして働けそう。ただ、県内企業にどんなところがあるか、ぱっと出てこない。日本海新聞や大江の郷くらい。親も自分もレベルの高い会社に入った方がいいという意識があり、そのためには都会に出ないといけないと思っている。
- 地元関西で、専攻した化学が生かせることを前提に大手を中心に就活した。はじめは合格することが最優先で、待遇はあまり考えていなかった。内定後に比較した程度。



## 大学生グループインタビュー主な意見④

---

### 3 就職先のポイント／鳥取で働くときに気になること ※つづき

- 元々地元で公務員を志望していたが、今は興味を失った。法律が面白く検察官の仕事を鳥取でしたい。
- 鳥取は土地が安いというのは大きなメリットだと思う。
- 鳥取の企業であっても、名が知れているところもある。
- 化学とバイオを専攻しており、研究職を希望。県内にはないため県外就職するつもり。

### 4 鳥取県で働きたいと思う学生を増やすために必要なこと

- 兄がゼミで智頭でのチェーンソーを使った実習を行い、林業に興味を持っている。地元と大学が連携することは知るきっかけになる。企業を知る講座に強制参加させるといいのでは。自由参加だと参加しない人も多い。
- 知る機会を増やす必要がある。鳥取の企業がレベルが低いという意識を変えることも必要。都会との違いうところで勝負する姿勢を知ることができればいい。
- 知る機会として、デジタルサイネージが設置されているが、見る人は少ない。紙媒体を身近なところに。こんな企業がこんなことをしているという内容があると良い。
- 自分の就活は、ギリギリになってからだったため、鳥取の企業にまで目がいかなかった。早い段階で就活する意識を持っていれば、鳥取にも目があったかもしれない。

## 大学生グループインタビュー主な意見⑤

---

### 4 鳥取県で働きたいと思う学生を増やすために必要なこと ※つづき

- 都会が田舎をバカにする傾向がある。無理だと思うが、給料で都会と引けをとらない会社があれば、バカにされることもない。休みを取るとか、倫理的な行動など、当たり前のことができない会社が多いことがわかってきた。当たり前のことができる会社がいい。
- 受け身な人にも知らしめる必要あり。今は自分から動く人でないと知る機会が持てない。例えば、食品系なら学園祭に出店するなど。まず認知してもらうことが必要。
- 学生側も知る機会より、知ろうとする人になるべき。受け身の人を企業が採用したいとは思わないだろう

### 5 県内企業のイメージ

- 人数が少ない。そのため、一度人間関係がこじれるとつらそうなイメージ
- 県内企業に悪いイメージはない（県外出身学生）