



鳥取市まちなかビジネス ・コミュニティ再生プラン



目次

1. はじめに

2. 現状調査

3. プランの方向性

4. 企業誘致

5. 起業、創業

6. 地元企業変革

7. 転職なき移住

8. プランの推進にあたって

9. 拠点施設の整備

10. まちづくりとの連携

11. スケジュール

1. はじめに

はじめに

策定の背景

(1) 高齢化・人口減少

本市の人口は減少傾向。老人人口（65歳以上）は増加する一方で、生産年齢人口（15～64歳）、年少人口（0～14歳）は減少。若者流出の要因として、魅力的な仕事や生活環境を求めて大都市などでの就業を選択することが考えられます。若者が働きたいと思うような企業の誘致や仕事づくりが必要です。

(2) 中心市街地の衰退

本市の中心市街地においては、事業所数、従業員数、商店数、年間販売額など、全体的に減少が続いている、地価公示価格も下落が続いている。空き店舗や空きビルなど、既存ストックの活用による企業の誘致や仕事づくりが必要です。

(3) 鳥取駅周辺の再整備

県東部圏域の玄関口であり、本市の中心市街地の核の一つである鳥取駅周辺エリアの再生に向け、約半世紀ぶりとなる駅周辺再整備の取組が進んでいます。駅周辺再整備と連動し、人々が同エリアを訪れる動機・目的を作ることが必要です。

2. 現状調査

調査① 鳥取市のポテンシャル

鳥取市の優位性

- ・ まちづくりのキーパーソンが多数いる。
- ・ 若者人材のプラットフォームがある。
- ・ 創業や空き店舗活用で所有者や金融機関などと連携が取りやすい。



魅力的な人材が豊富

事業化のスピードが速い

浮き彫りになった課題

- ・ 手頃なオフィス物件が少ない。
- ・ 求職者側のニーズが明確化されていない。
- ・ もう手経営者の横のつながりが限定的である。



遊休施設を活用したビジネス拠点の新設

求職意向のヒアリング

企業間交流の場づくり

調査① 鳥取市のポテンシャル

鳥取県は人口最少県で社会課題が豊富

政府が2022年をスタートアップ創出元年と銘打つなど、近年、**社会・地域課題の解決の担い手としてスタートアップが注目**されている。さらに、企業利益の両立を図る地域課題解決型企業（いわゆる「ゼブラ企業」）も注目されつつある。

鳥取市においても、建設業界の人材不足をDXにより解決するスタートアップ **ONESTRUCTURE(株)**やバス・トラック製造大手企業の**日野自動車(株)**の地域交通の課題解決を行う新規事業のオフィスを設置されるなどの萌芽が現れてきている

スタートアップ・ゼブラ企業創出に加えて、**共感する外部の企業の誘致**も図っていく方向性がよいのではないか

調査② 地元大学生就職状況まとめ

鳥取市内の2大学（鳥取大学、公立鳥取環境大学）の就職課（就職担当）および学生にヒアリングを実施した。また、2019年に山陰合同銀行が行った公立鳥取環境大学対象の「大学生アンケート調査」報告書も参考に、就職状況をまとめた。

地域と関わる学生のパイプライン

	鳥取大学	公立鳥取環境大学
大学の取り組み	就職課ではなく、同大内の <u>「地域連携推進室」</u> <u>（森田将悟先生）</u> にて市内企業を中心とした学生との連携事業を積極的に実施。企業説明会、インターンシップ等の企画を学生主体で行っている。	単位取得も認める <u>「とっとりインターンシップ」</u> への企業プログラムへ誘導している。1dayが主流だが、10日以上のプログラム参加者も一部いる。インターンシップ経験の学生は約6～7割。
学生の就職傾向	8割以上が県外出身の学生で、県内は1割程度。 <u>公務員や大企業等の安定志向の学生が多い</u> が、大学生活を通して鳥取の住みやすさに共感し、県内就職を検討する学生もいる。ただし、 <u>県内就職情報の取得（提供）が十分ではない</u> のが課題だ。	県外出身の学生比率が7～8割で「地元就職意向」が強く、 <u>卒業後は県外（出身地）に就職する割合が高くなっている</u> 。大学の特徴柄、環境意識の高い学生が多く、 <u>「サステナビリティ」な事業やサービスを運営する企業への関心は高い</u> 。
その他	鳥取県と県内就職率目標を設定した協定を締結している。 → <u>令和5年度県内就職率23.1%を同8年度に24%まで引き上げる目標を設定</u>	鳥取県と県内就職率目標を設定した協定を締結している。 → <u>令和5年度県内就職率19.1%を同8年度に27%まで引き上げる目標を設定</u>

調査③ 地元経営者

若者採用に成功している地元新興企業経営者からのヒアリング

質問	株式会社OMOI	ONESTRUCTION株式会社
平均年齢、男女比	<ul style="list-style-type: none"> 平均年齢25歳 男子3.5割、女子6.5割 	<ul style="list-style-type: none"> 平均年齢28歳（8/1時点） 男性7割、女性3割
若い人を惹きつけている要素	<p>★初任給と職場環境と成長環境</p> <p>勤務時間 9時～17時45分の基本的な時間が短く、残業も少ない体制　ただもっと成長したい方は別の働き方を提供して、勉強会などを開催 ※達成級の見える化、簡略化　自分の給与を上げていく道がわかりやすく、会社だけでなく自分も儲かっていくという信頼感</p> <p>気分で仕事しない 管理職ほど気分では仕事せずにしているため、下のスタッフのメンタルの健全化と理不尽さの軽減</p> <p>入社段階からのやりたいこと面談とその経験 将来やりたいことに向けて仕事の内容や経験できる場に連れていくなどして、会社としての教育性をもたせる</p>	<p>★初任給と職場環境と成長環境</p> <p>働きやすい職場環境 「フレキシブル制度」と「リモート制度」を取り入れている点。10:00～14:00はコアタイムとして必須勤務だが、勤務開始と終了は前後に自由に設定できるため、労働者に裁量が委ねられている。リモート勤務も可能なため、週3出社などそれぞれのスタイルで仕事ができる。</p> <p>初任給 平均より高い初任給</p> <p>成長環境 業務の中でどのような成長があるか語るようにしている。3年後、5年後のキャリアプラン含めて、入社前に会話している。</p>
若い人をマネジメントするのに気を付けている点	「何をしていきたいか」と、「今これをやることによる成長可能性や意義」について伝えること	<ul style="list-style-type: none"> 将来に不安を感じてしまう世代なので、将来についてしっかりとキャリアプランを語る 仕事や業務の「目的」をはっきりさせた上で仕事を任せる
県外の人材を採用できているポイントは何か？	<ul style="list-style-type: none"> 平均より高い初任給 自身が移住者であること 	<ul style="list-style-type: none"> 案件の面白さ 専門性の高い仕事（弊社でしかできない仕事が明確にあること） 海外に向けた仕事ができる点
採用における課題(もしあれば)	鳥取県内における共感度合いの高い人材の採用が難しい	<ul style="list-style-type: none"> 採用後の入社スピード（都心だと転職の意思決定が早いが、鳥取だと1年間後ぐらいの話になる） 新興企業なので認知度が低い

調査④ 全国的な若者就職の傾向

キャリタス就活「就活生の企業選びとSDGsに関する調査」

■参考データ

就職活動を終了した学生に、就職先企業に決めた理由を、30項目の選択肢の中から5つまで選んでもらった。最もポイントを集めたのは「社会貢献度が高い」（34.3%）。年々ポイントが増加しており、就職先企業の決定に与える影響度合いが増していることがわかる。

就職先企業に決めた理由（%）

2020年卒者		2021年卒者		2022年卒者	
社会貢献度が高い	29.4	社会貢献度が高い	30.0	社会貢献度が高い	34.3
給与・待遇が良い	27.0	将来性がある	28.5	給与・待遇が良い	27.4
将来性がある	26.0	職場の雰囲気が良い	26.5	将来性がある	27.0
仕事内容が魅力的	25.8	給与・待遇が良い	25.9	有名企業である	26.2
福利厚生が充実している	24.6	福利厚生が充実している	25.5	福利厚生が充実している	24.0
有名企業である	22.5	大企業である	23.6	大企業である	22.4
職場の雰囲気が良い	22.4	仕事内容が魅力的	23.1	仕事内容が魅力的	22.0
大企業である	22.4	有名企業である	21.2	職場の雰囲気が良い	21.8
休日・休暇が多い	19.6	希望の勤務地で働く	20.1	希望の勤務地で働く	21.6
希望の勤務地で働く	19.5	業界順位が高い	19.4	業界順位が高い	20.2

調査④ 全国的な若者就職の傾向

マイナビ 2023年卒 大学生Uターン・地元就職に関する調査より抜粋

回答数：5,420名

【図3】【Uターン就職を希望しない学生限定】
実現すれば地元就職するかもしれないと思うもの



【図6】【東京出身者(卒業高校の所在地が東京の学生)は除く】

地元就職の希望有無×

働く場所が自由になった際に、勤務先・居住地域の理想として当てはまるもの

■地方の企業に勤め、地方に住みたい

■地方の企業に勤め、東京に住みたい

■都市(東京以外)の企業に勤め、都市(東京以外)に住みたい

■東京の企業に勤め、地方に住みたい

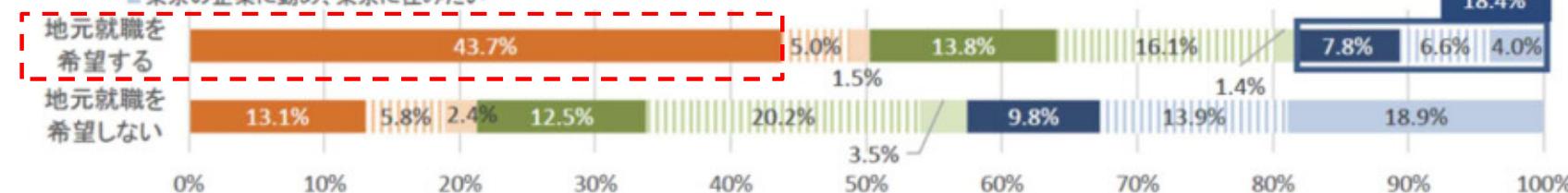
■東京の企業に勤め、東京に住みたい

■地方の企業に勤め、都市(東京以外)に住みたい

■都市(東京以外)の企業に勤め、地方に住みたい

■都市(東京以外)の企業に勤め、東京に住みたい

■東京の企業に勤め、都市(東京以外)に住みたい



調査⑤ 鳥取県内の若者の地元回帰志向

✓ 県外大学生（県出身者）の約7割がUターンを考えている

【高校生・大学生の進学、就職意識調査（H27.8）】

✓ 一方で、約3割が県内就職を予定

【Uターン実態調査（H29.10）】



約4割のギャップ

県内企業への就職を考えなかった理由

【Uターン状況実態調査（H24.12）】

→ 自分の就きたい仕事が無かった 23.6%

→ 知識や資格・技能を活かせる企業が無かった 19.8%

→ 給与が低く魅力が無かった 16.9%

→ 都会で生活したい・県を出たかった 26%

調査⑥ 鳥取県の給与

現金給与総額は東京の約50%水準。最低賃金82.3%を下回る地域差（鳥取957円、東京1163円）は、立地企業からすると人件費メリットが期待できるものの、若者が地元に残って稼ぐだけのインセンティブを大きく押し下げる要因となっている可能性がある。

鳥取県

第1表 性・主な産業、事業所規模別きまって支給する現金給与額

性・主な産業	事業所規模 1~4人	令和5年7月			
		前年比	(参考) 事業所規模 5人以上 (※1)		5人以上=100と したときの比率 (※2)
			円	%	
調査産業計	185,633	-0.5	219,656	-3.6	84.5
男	244,773	0.7	270,339	-0.9	90.5
女	147,656	-1.0	176,572	-3.2	83.6
建設業	220,638	-14.1	303,053	10.0	72.8
製造業	203,012	-0.3	231,337	-2.0	87.8
卸売業、小売業	194,043	6.2	172,335	-20.5	112.6
飲食サービス業等	100,519	-31.8	96,950	-11.2	103.7
生活関連サービス等	147,328	-8.1	143,211	-6.7	102.9
医療、福祉	177,169	-5.6	245,914	1.5	72.0

(注1)事業所規模5人以上は、毎月勤労統計調査地方調査令和5年7月分の結果である。

(注2)事業所規模5人以上の前年比は、指数から算出している。

東京都

表1 産業別現金給与総額（事業所規模5人以上、常用労働者）

産業	現金給与総額		きまって支給する給与		特別に支 われた給与
	円	%	円	%	
調査産業計	432,475	1.8	344,041	2.1	320,178
卸売業、小売業	964,430	23.1	632,581	6.3	593,609
建設業	565,395	0.4	441,503	2.6	406,405
製造業	518,452	3.9	396,783	3.1	372,163
電気・ガス・熱供給・水道業	653,544	9.3	497,679	5.9	437,665
情報通信業	546,036	0.4	422,301	1.5	385,419
運輸業、郵便業	484,155	12.6	388,770	8.6	338,203
卸売業、小売業	437,059	-0.1	342,939	1.5	324,416
金融業、保険業	612,020	-2.6	458,350	-2.2	425,826
不動産業、物品販賣業	513,862	1.3	380,271	-0.9	354,038
学術研究、専門・技術サービス業	559,041	1.4	439,841	2.0	412,451
宿泊業、飲食サービス業	169,655	1.9	158,132	1.3	148,394
生活関連サービス業、娯楽業	295,297	3.3	260,305	2.8	250,576
教育、学習支援業	414,277	-1.1	317,479	-0.5	307,895
医療、福祉	344,532	6.0	292,422	5.3	275,605
複合サービス事業 (性に分類されないもの)	464,924	7.2	351,794	6.0	324,933
チーピース業	342,876	6.2	291,780	4.8	268,476

注1) 各金額は令和5年平均の値である。

2) 「前年比」は名目賃金指数による増減率である。

調査⑦ 鳥取県の労働異動率

地域市場の人材流動性については、東京同様の動きが見られるため、立地企業への流入可能性は高い。

鳥取県 毎月勤労統計年報(統計表3-1 産業別常用労働者、労働異動率 /5人以上事業所)

		常用雇用者	パートタイム	入職率	離職率
産業全体	令和5年Ave	192,042	61,865	1.90%	1.78%
	令和4年Ave	190,137	49,776	1.69%	1.60%
情報通信	令和5年Ave	3,014	110	1.49%	1.73%
	令和4年Ave	3,192	78	2.20%	2.08%

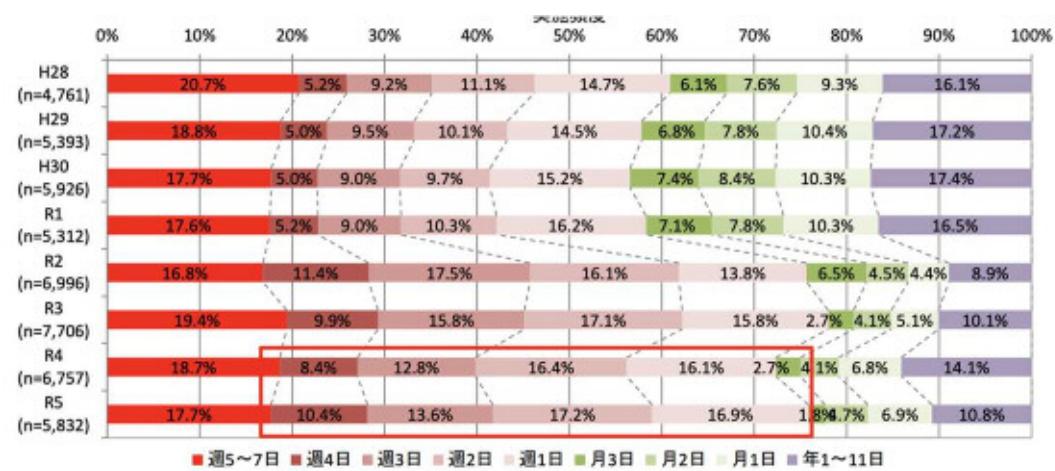
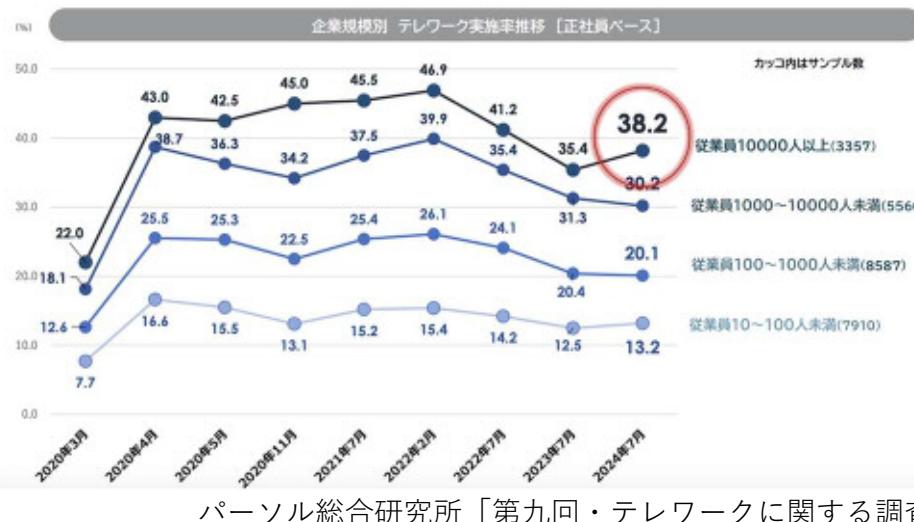
【参考】東京都 毎月勤労統計年報(産業別常用労働者、労働異動率 /5人以上事業所)

		常用雇用者	入職率	離職率
産業全体	令和5年Ave	8,096,415	2.22%	2.05%
	令和4年Ave	7,967,037	2.15%	2.06%
情報通信	令和5年Ave	900,334	1.59%	1.35%
	令和4年Ave	890,736	1.48%	1.40%

調査⑧ 都市部の新たな人の流れ

コロナ後の価値観・ライフスタイルの変容に伴う働き方への対応

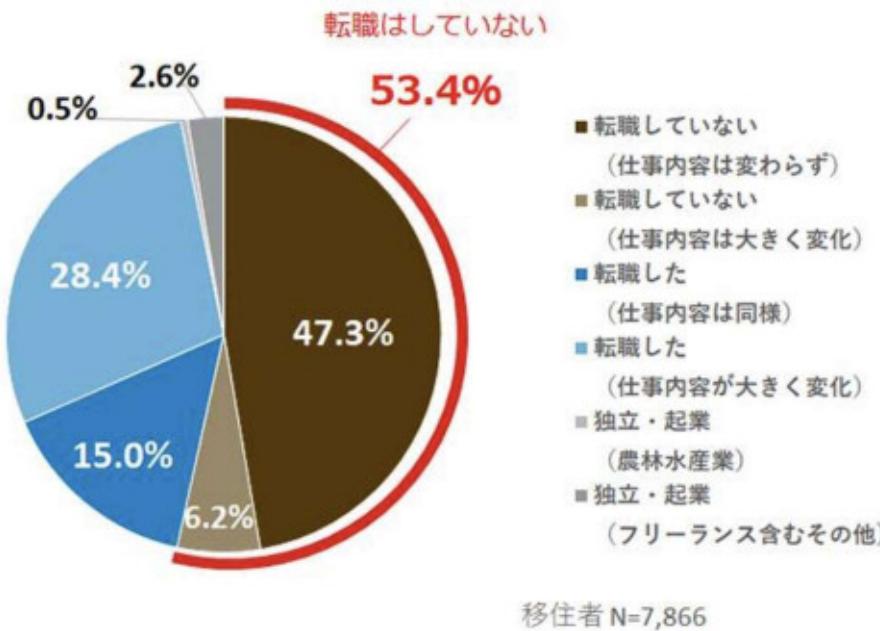
- テレワークの実施企業は、全国24.8%（国交省調べ）
- 企業規模別で見ると、1万人以上の大企業では38.2%のテレワーク実施率
- 企業規模1,000人以上も含めれば70%程度の企業がテレワークを導入している
- 雇用型テレワーカーのうち、週に1日以上テレワークを実施する人の割合は、コロナ禍をきっかけとして令和2年度から増加。令和5年度は70%を超えている
- 週5日以上の雇用型フルリモートは20%程度を推移



調査⑨ テレワークによる転職なき移住の実態

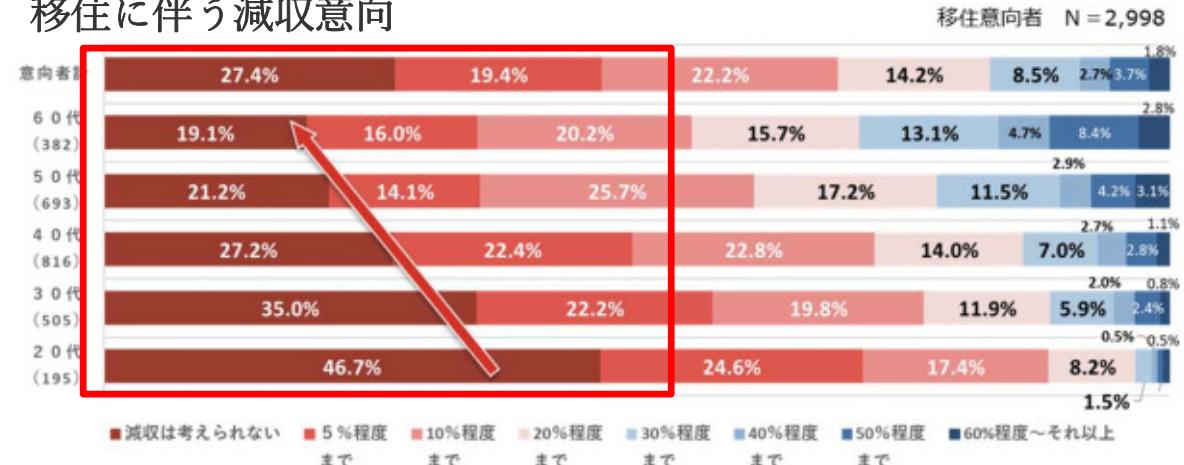
- 転職をしない移住者はすでに50%ほどいる状況
- 20~30代ほど移住による減収許容幅が小さい
- 移住の決定要因としてワークスペース等などの支援策があるかどうか

移住に伴う転職・職務変更調査



「地方移住に関する実態調査」パーソル研究所

移住に伴う減収意向



移住の意思決定に影響する要因

移住タイプ	直接的な要因 ●: 4タイプに共通 ○: 2タイプに共通	媒介要因	考察
Uターン型	<ul style="list-style-type: none"> ● 転職 ○ ワークバーの提供・通勤補助など支援がある ● 在宅勤務ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 就業・起業支援がある 移住に対して地域住民が支援的である 魅力的な土地が割安で得られる 	安定収入を確保したうえで、移住後の豊かな生活を描くことができるかが影響すると考えられる。
Jターン型	<ul style="list-style-type: none"> ○ ワークバーの提供・通勤補助など支援がある ● 在宅勤務ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 住居への情報や支援・補助制度がある 行政や移住支援団体の方が丁寧に向き合ってくれる 仲間がいる 防災・医療・教育環境が充実している 	現在の生活の利便性を損なわず、より豊かな都市生活が送れることを重視していると考えられる。
Iターン型	<ul style="list-style-type: none"> ● 転職 ○ 移住に対して地域住民が支援的である 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務先がテレワークを許容する 賃料は安い 快適な住居に住める 尊敬できる魅力的な人がいる 地域の情報発信が魅力的 街並みの雰囲気が好みに合っている 地域生活情報が事前に入手できる 移住支援が丁寧、移住体験・補助制度 	新たな地域生活への期待感のみならず、移住体験等で地域生活情報の事前入手し、リスクを低減できることが影響していると考えられる。

調査⑩ 企業・他自治体の取り組み

◆リコー：全国どこでも住むことが可能な制度を実施しており、実家へ帰る例や、茨城や栃木へ引っ越す例はすでに見られているところ。

◆タイガーモブ：同社の代表は北海道へ移住しワークライフバランスが向上。フルリモート勤務へ移行し2020年7月には本社オフィスを撤去。

◆ポート：コロナ以降フルリモートによるUIターン勤務者が増加。長野（副社長）、山梨県（執行役員）、北海道（部長）、福岡・広島・岐阜県（開発職）、愛知県（広報）など正社員の約20名が地方（地元）回帰している。

◆大分県：転職なき移住促進による地方創生に向けたパートナーシップ宣言の取り組み転職なき移住を推進する企業12社とパートナーシップを結び、県による受け入れ支援を推進



大分県パートナーシップ宣言企業

- 富士通株式会社
- 株式会社電通アドギア
- 合同会社DMM.com
- コクヨ株式会社
- NTT西日本
- NECソリューションイノベータ株式会社
- バリュエンスホールディングス株式会社
- AKKODiSコンサルティング株式会社
- 株式会社アドトップ
- Cross US株式会社
- 株式会社エール・ヴァンクール
- 株式会社スカラ

調査まとめ

- 産学官民それぞれ地元愛にあふれるキーマンとなる人材が多く、横断的な連携による相乗効果が期待できる。
- 鳥取大学との地元企業間との連携は局地的なものに留まっており改善の余地あり。
- 環境学部、農学部、乾燥地研究などをフックに地域の持続可能性、グリーンテック(クリーンテック)への志向性の高い若者が一定数存在。
- 労働市場でみると、東京都の比較において給与（全産業5人以上事業所）は鳥取県が219,000円。東京都が420,000円。（参考）島根県280,253円。
- 労働異動率は、年ベースで入職1.90%、離職1.78%（約3,600人が就職し、約3380人が離職する）。
- 環境大生からのヒアリングで、起業したいけど鳥取では無理なのではという不安があるという意見が複数あり。
- フルリモートワークを許容する企業による転職なき移住の促進の流れが顕在化。

調査まとめ

- ゼミ等少数集団に対するヒアリングの結果、鳥大生は安定志向。環境大では社会課題、起業の意見もあり。
- 若い人を採用できている経営者からは、今の時代に合った新しい働き方を求める若者が存在。
- 全国的な調査では、社会貢献度が若者の関心事項となっている。
- 大学をきっかけに鳥取に進学した若者の中には、生活・環境面で地域に対してポジティブな印象を持つ層が一定数存在。
- 従前の県内就職促進策では、鳥取に残る若者の数を引き上げることへの限界がある。
- 鳥取大学農学部や環境大学学生の中には、鳥取市に残ることやSDGsなど興味関心はあるものの、情報不足、地域間関係を構築する場が限定期。

これら結果を踏まえて、地域と学生・若者とを繋ぐ意図的な新たな関係創出（鳥取に残るトリガーとなる関係構築）のパイプラインを作ることを検討したい。

3. プランの方向性

調査から導き出す方向性

若者ニーズ

社会貢献・社会課題解決
・全国調査
・地元大学生調査



対策

ゼブラ企業
社会課題解決型企業の誘致

成長・チャレンジ志向
・地元大学生調査
・地元振興企業経営者



駅周辺の遊休不動産を活用した
創業チャレンジ

ワークライフバランス
・全国調査
・地元新興企業経営者



地元成熟企業の変革支援

テレワークと地方回帰
・全国調査
・内閣府/国交省調査



転職なき移住の推進

プランの方向性

GOAL：若者が集まる駅前商店街

ISSUE：

- ・産学官民連携とコミットメント
- ・雇用/採用競争力
- ・若者がチャレンジしやすい環境
- ・若者が働きたい職場づくり

SOLUTION：

- ・立地拠点整備（加藤紙店/空き店舗・事務所）
- ・若者が集まる場づくり（コミュニティ）
- ・各種支援体制（立地企業/創業企業）
- ・地元企業変革の機運醸成

期間：令和8年度～令和10年度（3ヵ年）

KGI：対象エリアの若者就業人口

3ヵ年KPI：

企業誘致：8社

転職なき移住パートナー企業：6社

創業支援：新規創業6件

地元企業変革：相談件数 6件



テーマ	取り組み	ターゲット
若者が好む求人創出	企業誘致	都市部企業
若者の挑戦支援	創業支援	独立志向、関心層
転職なきUIJターン促進	協力企業の開拓	フルリモート導入企業
ソーシャルインパクト	地元企業変革 (賃金、生産性、女性)	地元事業者

4. 企業誘致

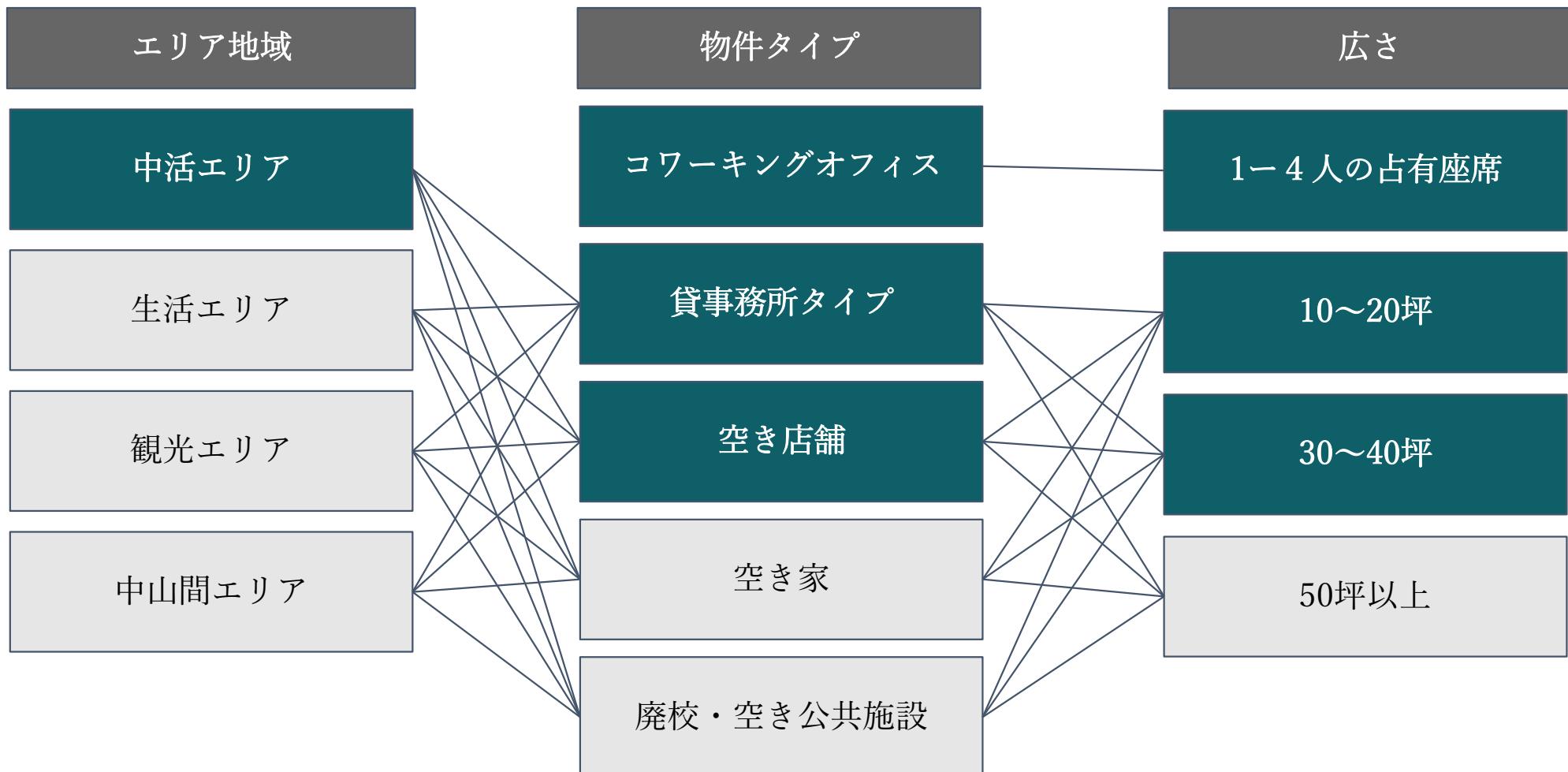
企業誘致：重点ターゲット

地元大学生の就職志向性と雇用創出の可能性、オフィススペースなど物理的制約を考慮し、駅前商店街の企業誘致は、「地域持続性」「起業持続性」を重点ターゲットとする。ただし、立地と不可分な事業会社のスクリーニングが必須。

	強み/特徴	県外企業	課題/機会
強み/特徴	<p>新結合（相乗効果）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・鳥取市 * 砂丘 = 月面探査 ・松江市 * Ruby = Rubyのまち ・千歳市 * 豊富な水源 = 半導体 	<p>企業持続性（経営課題） (事業課題/理念追求)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用/人材採用 ・Noblesse obligeなど 	
鳥取市	<p>地域持続性（社会課題）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産性の確保(DX/RX) ・事業存続（承継問題） ・不便の解消など 	<p>R&D（実証事業）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クリーンテック ・自動運転 ・ブロックチェーン ・遠隔診療など 	
課題/機会			

企業誘致：「ターゲット企業の規模感」

駅前エリアの空き店舗や事務所等を考慮すると、小規模事業所(数名～10名程度)が現実的なターゲットとなる。当面は、新ビジネス拠点に入居する小規模事業所の集積を優先的に図る。



企業誘致：オフィス立地助成制度

既存メニューに加え、立地促進につながる助成制度の検討も合わせて実施。追加とした案は、立地企業からニーズの高い支援メニューであるため、来年度以降新設を検討したい。

小規模オフィス賃借料等への補助（雇用要件なし）

鳥取県 「とっとり先駆型ラボ誘致・育成補助金」

雇用要件なし 補助率1/2 上限2,000千円

鳥取市 「鳥取市オフィス移転・新設支援事業補助金」

雇用要件なし 補助率1/4 上限1,500千円

県と市の補助金併用で、補助率3/4（75%）

中規模以上オフィス賃借料等への補助（雇用要件あり）

鳥取県 「先端的デジタル活用企業立地促進補助金」

雇用要件5人以上 補助率1/2 上限10,000千円／年（5年間）

鳥取市 「鳥取市情報通信関連企業立地促進補助金」

雇用要件5人以上 補助率1/4 上限5,000千円／年（5年間）

※雇用要件2人以上 補助率1/4 上限2,000千円／年（2年間）もあり

県と市の補助金併用で、補助率3/4（75%）

【追加検討案】

- ①オフィス賃料補助：地代補助 賃料50%（年間100万円を上限/3年間）
- ②本社社員の旅費補助：現地社員の教育研修 旅費の50%（年間100万円を上限/3年間）
- ③採用募集費補助（求人広告/説明会・面接会場費用等） 費用の50%（年間50万円上限/初年度のみ）
- ④通信費補助：クラウドサーバー/事業にかかるWEBサービス利用補助：50%（30万円を上限/3年間）

企業誘致（チャネル戦略）

まず、市として新規企業の開拓にどれだけ工数を割くことができるのか。これを検討すべき。①県からの紹介、②事業会社への委託、③出身者の掘り起し④自力開拓などを想定。優先度合いとして、②で実績とノウハウを獲得した上で①に移行。③は並行して実施。

	チャネル	メリット	デメリット	対応すべき事項
①	県からの紹介	企業確保の持続性が欠く推しやすい。	県職員が鳥取市を紹介するための誘因がないと他市に流れてしまう	東京事務所への周知 県内他市との差別化
②	事業会社への委託	誘致ノウハウ獲得。ニーズのある企業確保が容易。	委託予算確保の必要性 持続的な施策ではないこと	予算確保と適切な事業者選定
③	出身者	情緒的な動機付けがあること。	バイネームの確保が困難であるため、数が集まりにくい。	人的リソースの配置 出身者のリスト化
④	自力開拓	企業選定を自分で判断してセールスできる	企業接点作りからアプローチまで全て自前なため工数確保が必須。	人的リソースの配置。 出張予算の確保

短期間での成果の再現性を担保するため、セールスのパッケージ化により実務の効率化をはかる

リード発掘

- ①ターゲットの設定
- ②チャネル開拓
- ③対面セールス
- ④対面後フォロー

視察準備

- ①事前ヒアリング
- ②物件準備
- ③訪問企業準備
- ④雇用関連準備
- ⑤市長・部長インプット
- ⑥スケジューリング案

視察実施

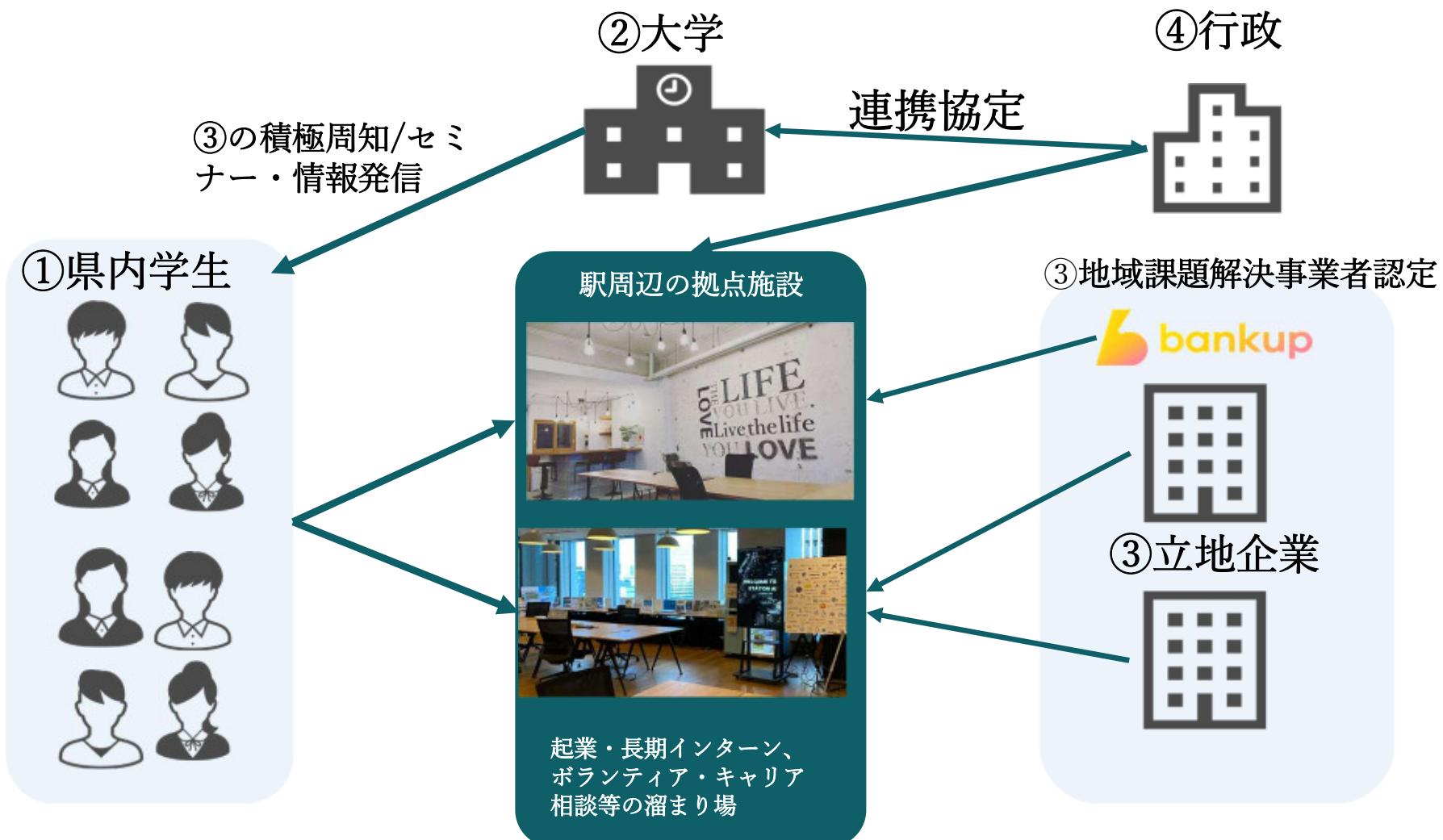
- ①移動時の留意事項
- ②市の打合せ
- ③会食について
- ④タイムマネジメント
- ⑤ラップアップ
- ⑥アンケート実施
- ⑦首長表敬訪問

フォロー・提案

- ①宿題対応
- ②採用支援について
- ③物件シミュレーション
- ④助成金シミュレーション
- ⑤立地スケジュール
- ⑥広報対応
- ⑦クロージング
- ⑧県との連携～立地協定
- ⑨立地後のフォロー

地元大学生の定着定住の方向性

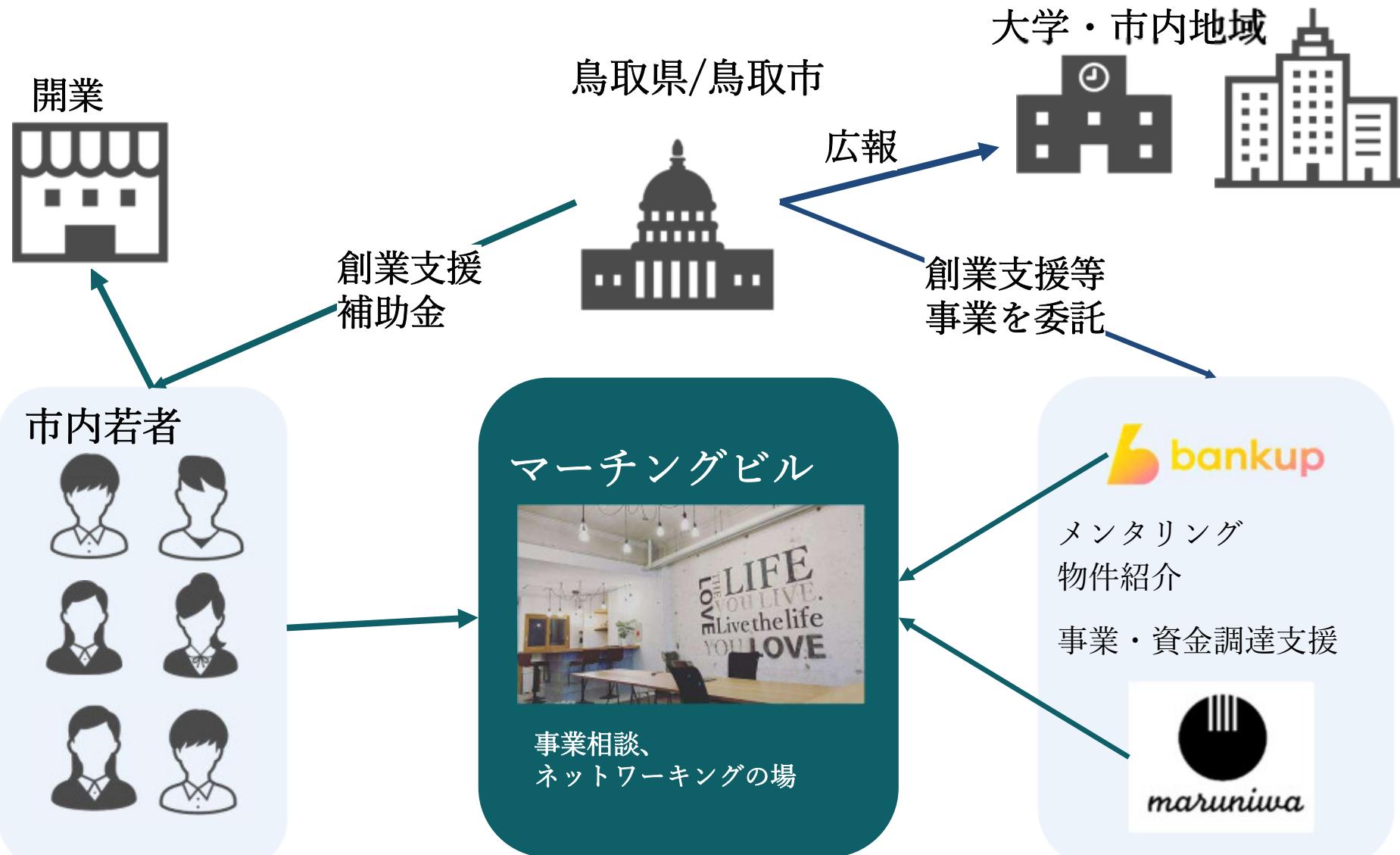
鳥取市に立地するゼブラ企業を地域課題解決事業者として認定し、大学は在学生の長期インターンや非正規雇用先として積極活用。本座組みを関係組織が連携して、地域課題に触れる原体験を通じて、鳥取に残る誘因を作ることにより、bankupに依存した事業を通じた定着定住の多チャネル化を目指す。



5. 起業、創業

創業志向人材むけの施策方向性

行政は、地域に向け広報活動を実施。また挑戦したい若者と支援する民間事業を繋ぐ場としてマーチングビルを活用。行政は創業補助メニューの整備と支援会社への業務委託予算を確保し、若者がチャレンジしやすい駅前商店街に向けた環境整備を行う。



6. 地元企業変革

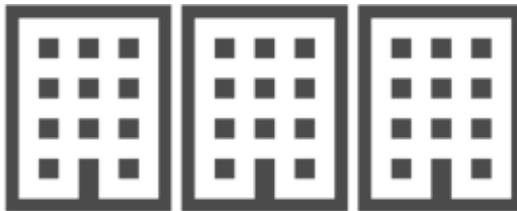
地元企業変革の発信基地

働き方改革の第一歩として、
都市部や先進企業の取り組みを
対面で知る機会(認知)からスタート。

組織変革におけるADKARモデル

Awareness／認知	働き方改革の必要性の認知・危機感醸成
Desire／欲求	働き方改革に実行への意思決定
Knowledge／知識	働き方改革の方法に関する知識獲得
Ability／能力	改革に必要なスキルや実行能力獲得
Reinforcement／定着	改革を維持するための仕組み化

立地企業

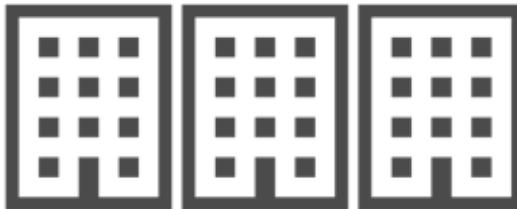


駅周辺の拠点施設



- ・社員採用・戦力化・人事制度・組織運営等に関する情報交換会
- ・立地企業と地元経済界の関係構築

市内先進企業



市内商工団体・地元企業



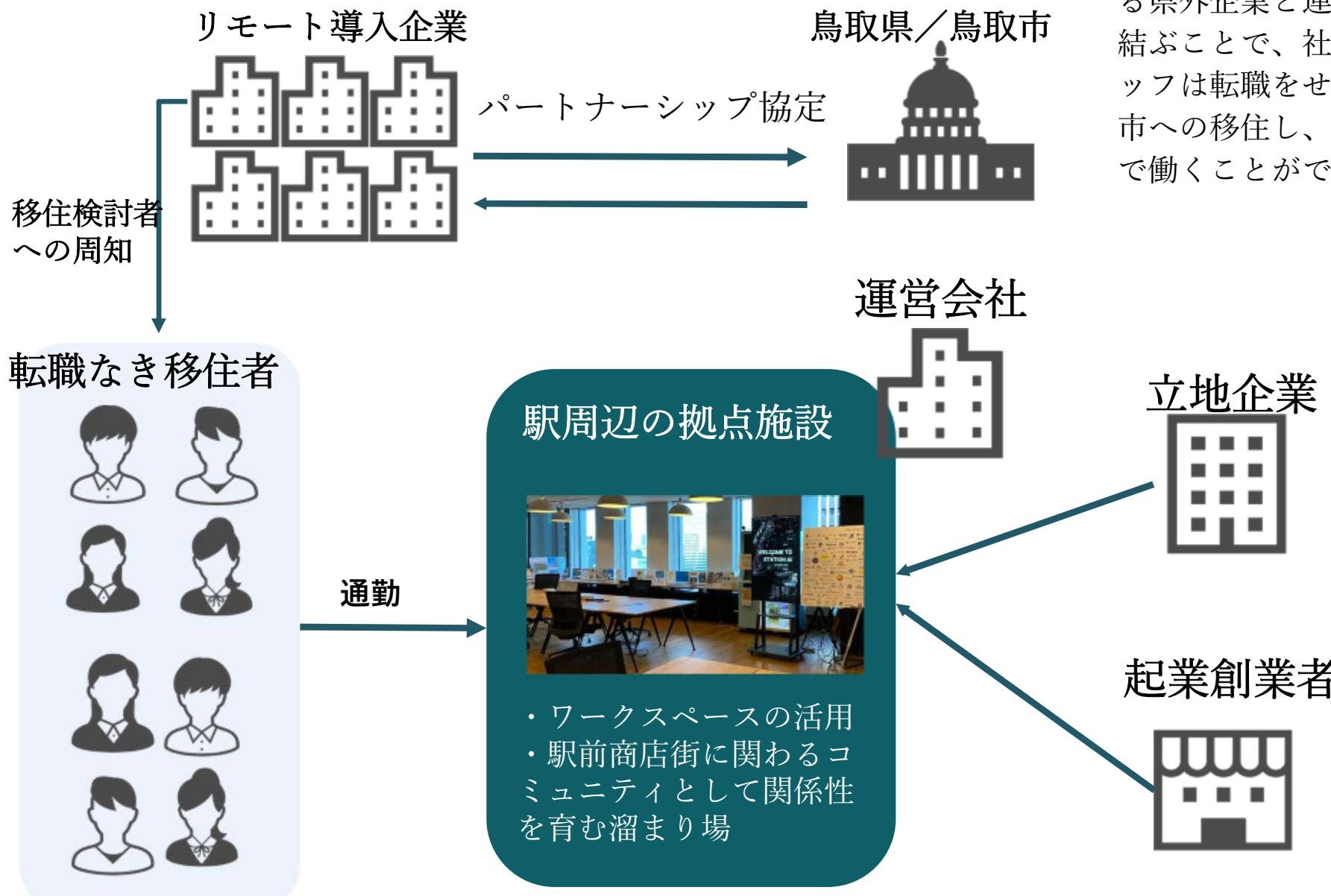
行政雇用政策部門/大学就職課



雇用政策活用と学生へのFBK

7. 転職なき移住

転職なき移住者定着の方向性



リモートワークを推進する県外企業と連携協定を結ぶことで、社員・スタッフは転職をせずに鳥取市への移住し、市内拠点で働くことができる。

転職なき移住

①利用者獲得

- ・テレワークを推進している企業や業界団体に直接アプローチし、転職なき移住のパートナーシップ協定を締結
- ・移住定住部門との連携や都内での移住イベントへの参加およびテレワークを推進する業界団体とのタイアップイベントも検討。
一般社団法人日本ワーケーション協会／一般社団法人日本テレワーク協会／
一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会

②駅周辺の拠点施設における「転職なき移住者」向け就業環境の整備

- ・普段はコワーキング、WEB会議は会議ブースなど用途に応じた使い分けができる
- ・セキュリティ観点でパーソナルロッカーの貸与システムも必要



コワーキングイメージ



WEB会議ブースイメージ



パーソナルロッカーイメージ

8. プランの推進にあたって

■ プランの推進にあたって

プランを効率的に推進するため、JR鳥取駅周辺に位置する遊休施設をリノベーション手法により「鳥取市まちなかビジネス・コミュニティ拠点」として整備する。

整備する3つの空間

- サテライトオフィススペース
- コワーキングスペース・コミュニティスペース
- ミーティングスペース・個別ワークスペース

また、まちづくりに積極的に関わる(株)まるにわやNPO法人bankup等と連携を図ることにより、若者が活躍でき、豊かに生活できる地域づくりを進めていく。

まちづくりとの連携

- (株)まるにわ
- NPO法人bankup
- 鳥取市中心市街地活性化協議会

9. 抛点施設の整備

拠点施設の整備

鳥取市中心市街地に位置する遊休施設をリノベーション手法により「鳥取市まちなかビジネス・コミュニティ拠点」として整備する。

ゼブラ企業をターゲットとして集積させることを考慮し、プライベートオフィスは小規模。コワーキングは、地元学生や転職なき移住者、ドロップインの利用を想定。



←コワーキングイメージ



WEB会議ブースイメージ→

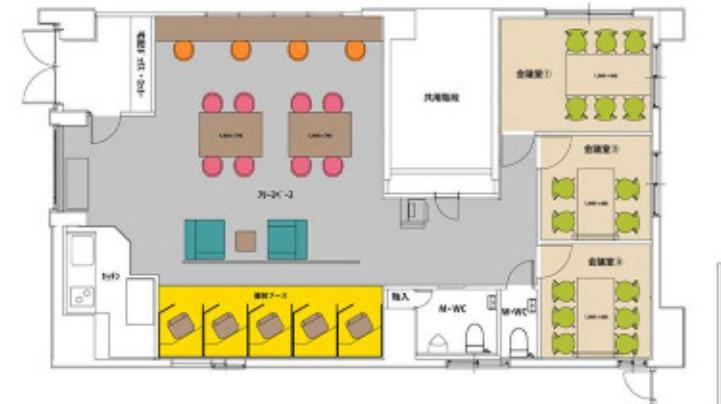
3F プライベートオフィス&会議室



2F コワーキング&カフェ・イベント

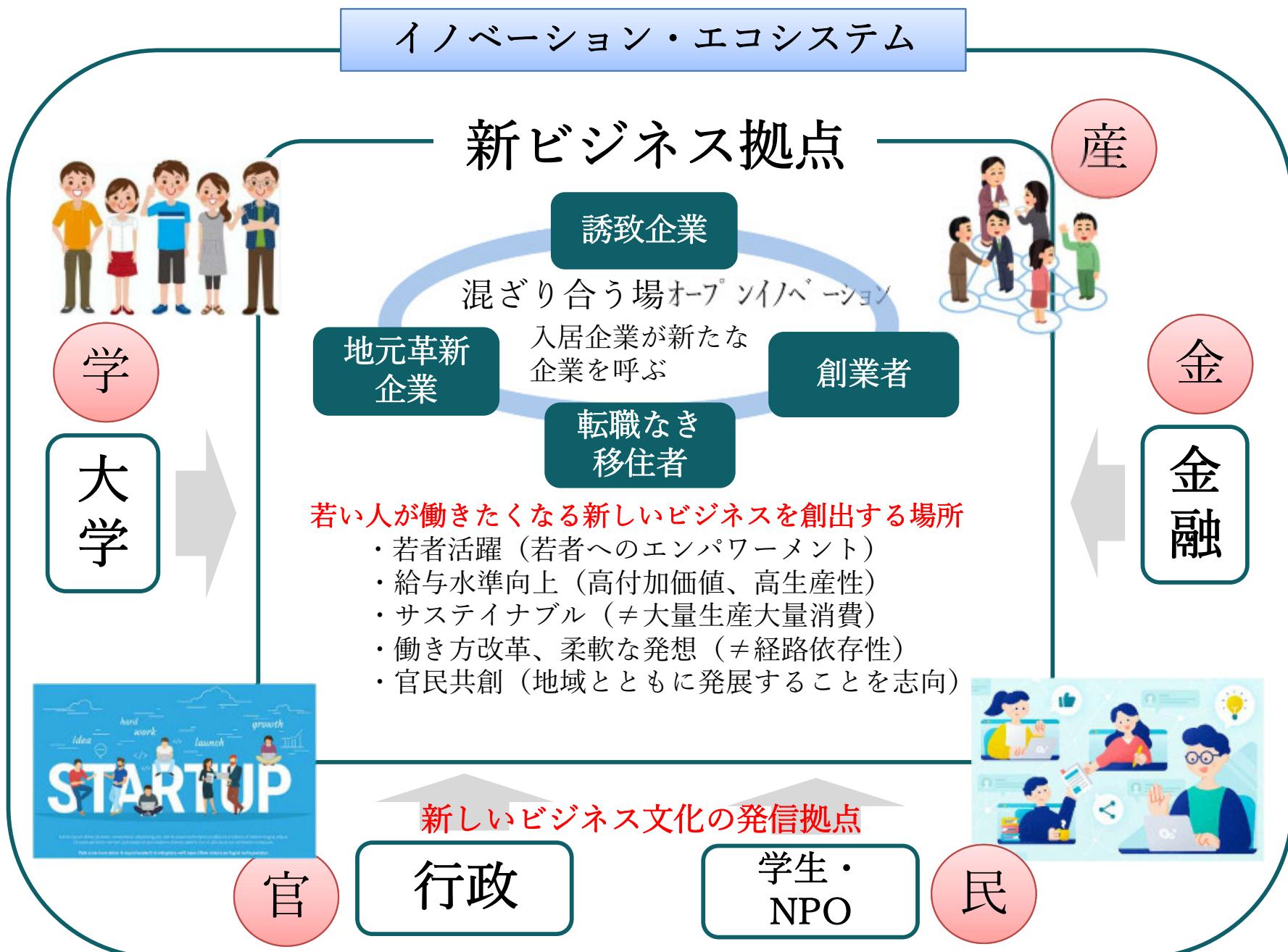


1F コワーキング&会議室



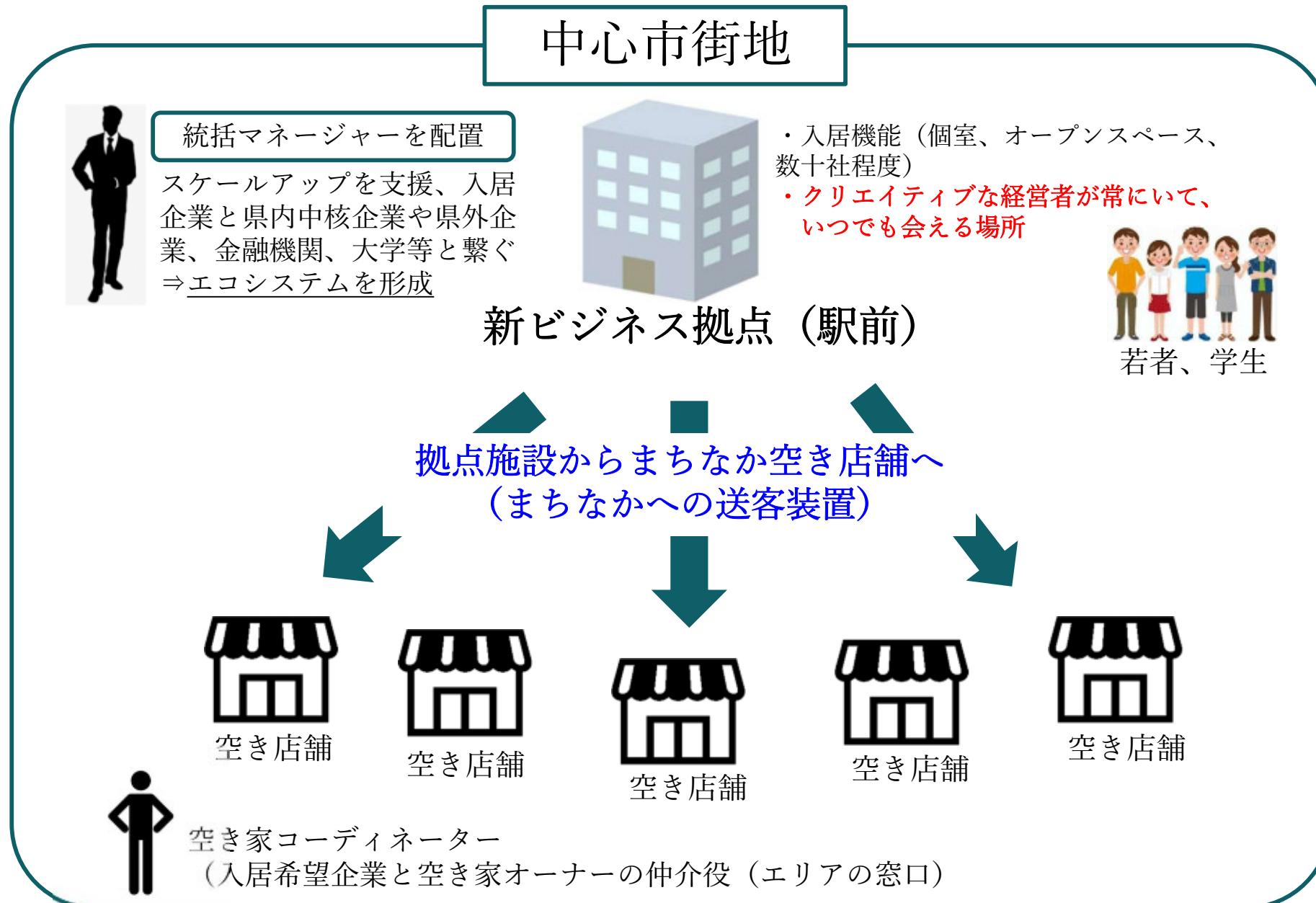
※画像はイメージ

新ビジネス拠点のコンセプト



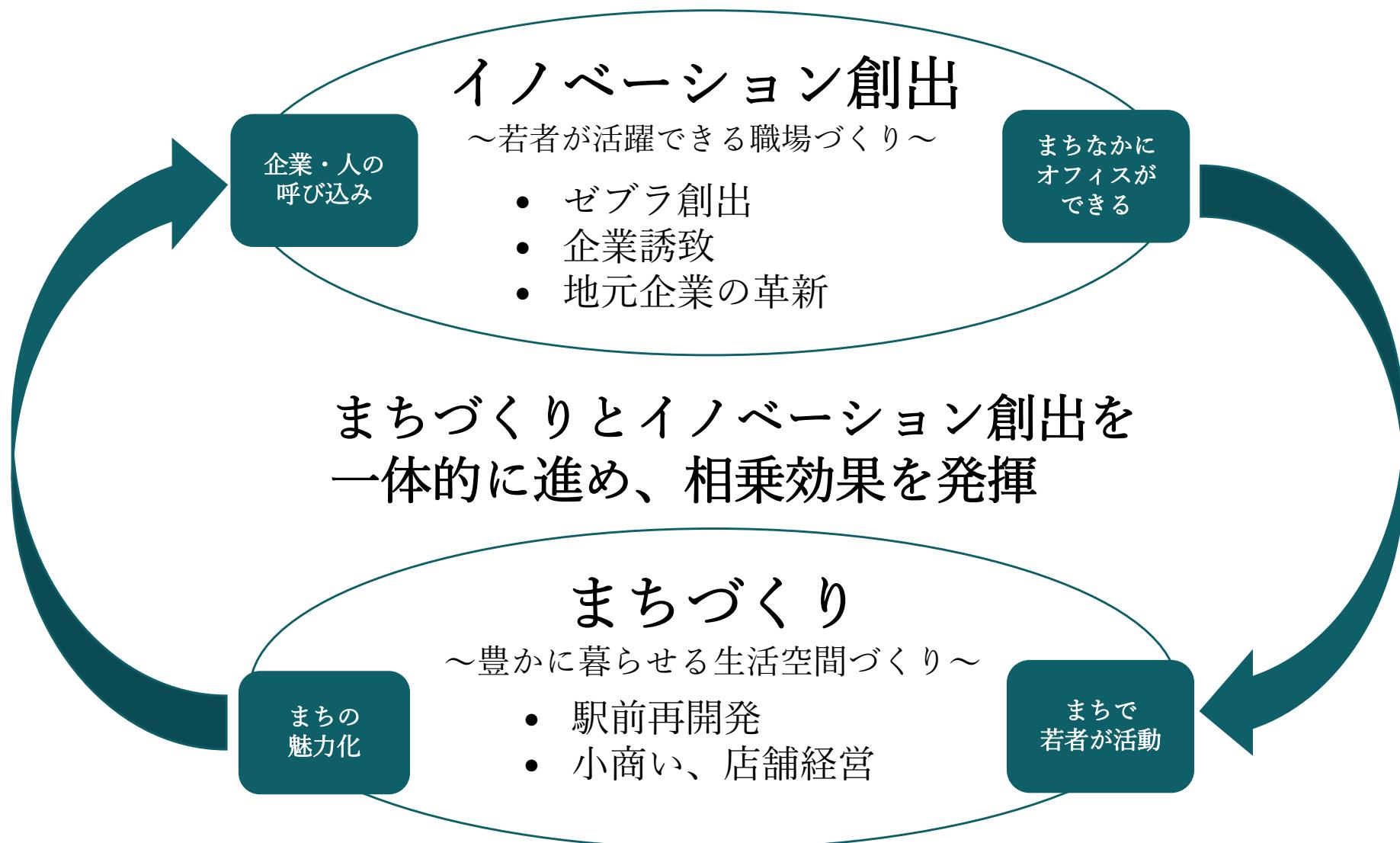
10. まちづくりとの連携

まちづくりと連携したオフィス集積イメージ



まちづくりとの連携

若者が活躍でき、豊かに生活できる地域づくり



まちづくりとの連携

株式会社まるにわ 代表取締役 斎藤浩文

- ・鳥取銀行と兼業でまちづくり会社「まるにわ」を経営
- ・空き家リノベーションを通じて中心市街地活性化に取り組んでいる
- ・まちづくりワーケーションプログラム@鳥取を運営
- ・3ヶ月でオンラインと現地フィールドワークを組み合わせ、首都圏の人材と地元若手人材が一緒になってリノベーションの事業計画づくり→起業へ
- ・中心市街地の空き家DBの整備にも取り組んでいる



マーチングビル

株式会社まるにわが運営するリノベーションビル (JR鳥取駅より徒歩5分)



鳥取市中心市街地の衰退の要因となっている「遊休不動産の増加」と「地場産業の衰退」という地域課題に取り組むローカル・ゼブラ企業※として成長を目指す

※ビジネスを通じて地域課題解決を図り、多様な関係者と協業しながら、新たな価値創造や革新的な技術・サービスを活用することで、社会的インパクト（事業活動や投資によって生み出される社会的・環境的変化）を生み出しながら、収益の確保に取り組む企業

まちづくりとの連携

NPO法人bankup 代表理事 中川玄洋

- 鳥取大学在学中に学生人材バンク（現bankup）を設立
- 専従職員7名、大学生スタッフ約100名
- 外部人材（鳥大生など）と地域の中間にあって、農村ボランティアやインターンを通じて、外部人材と地域や企業をつなぐ活動などをされている
- その結果、鳥大卒業生を中心に鳥取へのIターンに繋がっている



これまで行ってきた「若者のチャレンジを後押しする」ノウハウを用いて、鳥取市における「起業・創業・スタートアップ」に関するコミュニティづくり等の検討を進めしていく

関係機関との連携強化

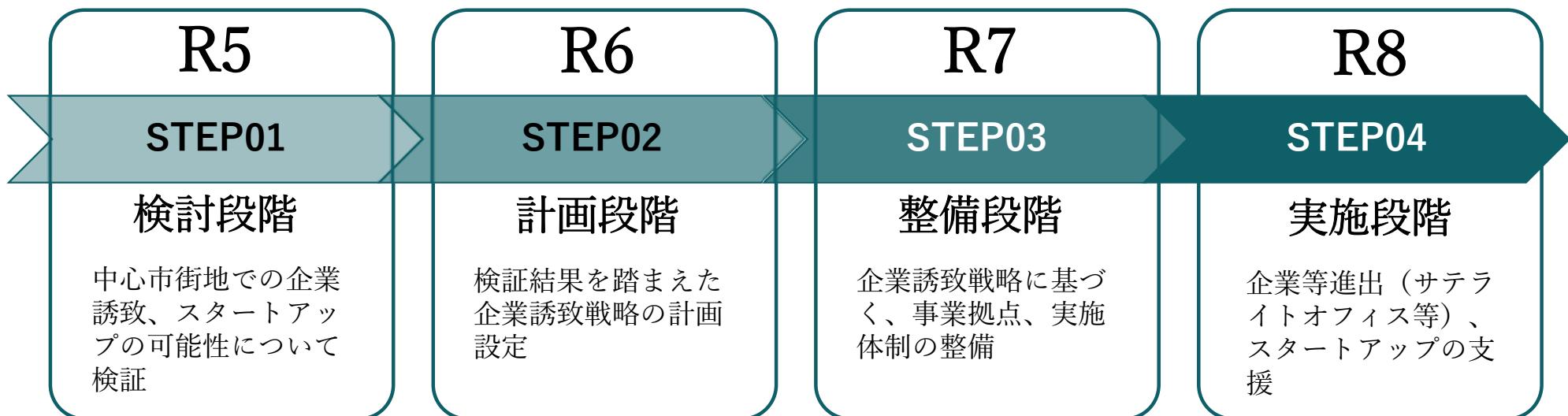
関係機関	連携策
鳥取大学	<ul style="list-style-type: none"> ● 誘致企業の情報提供 ● インターンシップ ● アントレ教育
鳥取環境大学	<ul style="list-style-type: none"> ● インターンシップ
とりビズ	誘致企業の求人掲載先として紹介
まるにわ	<ul style="list-style-type: none"> ● 空き家DBを整備し、新ビジネス拠点からまちなかの空き家への移転をスムーズにする ● 新ビジネス拠点のオウンドメディアと連携し、まるにわの不動産情報へ繋げる ● まちづくりとの連携
bankup	bankupに登録している学生に対して、スタートアップイベント等の紹介をしてもらう
移住部門	移住PRへの追加やイベント同席など

11. スケジュール

ロードマップ

鳥取市まちなか未来創造プロジェクト

「未来へ躍動する中心市街地」へのSTEP



- 投資家現地視察
ツアーオンライン開催
- 投資家との
意見交換

- 企業誘致戦略の策定
- 事業拠点の整備検討
 - ・不動産オーナー協議
 - ・事業費検討
- 実施体制の整備検討

- 事業拠点の整備
 - ・候補物件の確保
 - ・設計・施工
- 運営体制の検討

- 拠点運営開始
- 各施策の推進
 - ・ゼブラ企業の誘致
 - ・地元企業変革支援
 - ・起業・創業支援
 - ・転職なき移住支援