

事務局 提出資料

令和7年8月29日

1. 基本的考え方：

「選ばれる富山」を実現するための未来志向の全方位・同時多発型アプローチ

- 本格的に「労働供給制約社会」に突入した今、単一の手法だけで人材不足を克服することは困難。
それぞれの主体がそれぞれの実情に応じ、複数の手法を最適に組み合わせる対応が不可欠となる。
- 県としては、こうした多様な取組が現場で実効性を持って展開されるよう、必要な支援策を強化し、
全国に先駆けた「人材確保・活躍の富山モデル」の創出（次ページ参照）を目指す。
- 特に、組織の中核を担い、長期的な視点で育成・定着すべき「主力人材」、即戦力として機動的に活躍できる柔軟な「支援人材」、さらに高度な専門性を活かす「高度人材」などのバランス良い確保・活躍を促進することが重要。
- 本取組みを推進する上で、県庁自身もまたエッセンシャルワークを担い、人材不足に直面する主体であることを踏まえる必要がある。限りある人員・財源の中で複雑化する行政ニーズに的確に応えるため、
政策資源の最適化を図りつつ、来年2月に取りまとめる「対策パッケージ」の基盤としていく。

「対策の骨子案」策定方針(案)

<「対策パッケージ」の検討フレーム>

○「人材確保・活躍の富山モデル」の構築ステップ図

Step1

県を挙げた「対策パッケージ」による力強い始動

「人材の確保・活躍」を県の最優先課題として掲げ、対策パッケージに全国でも先駆的な施策を盛り込み、包括的な支援を力強く推進。

人が集まり、活躍する 好循環のサイクル確立に よる持続可能な発展モデル

Step3

富山で働く価値の広がり

「富山は人を大切に面倒をみてくれ、良い暮らしができ、将来に明るい展望を描ける場所だ」という評判が口コミ等を通じて広まっていく。

Step2

現場での実践と定着

各主体がそれぞれの実情に応じ、複数の手法を最適に組み合わせ、現場で実効性を持って展開する。

Step4

評判が人を呼び、 富山をさらに強くする

評判を耳にした人材が、「富山で働きたい」と集まり始める。多様な背景を持つ人材が加わることで新しい視点や活力が生まれ、富山はさらに強くなる。

人材確保

働き方改革

人材育成

省力化・省人化



成果を踏まえて
対策の不断の見直しへ

「対策の骨子案」策定方針(案)

2. 検討の基本フレーム

凡例：



全国の中でも先駆的となる取組みとして重点的に推進

柱1:人材確保

高度人材の参画によるDX等加速化と併せた
主力人材の処遇改善、誇りとやりがいある働き方の推進
(特に、地域の生活を支える仕事に対するキャリア観の共創的刷新)

スポットワークによる**支援人材**
確保と若年層をはじめとする
主力人材の新たな入り口創出

柱2:働き方改革

多様・公正・包摂的
(DE&I)な
職場づくりの推進

柱3:人材育成

アブバスト・エッセンシャルワーカー
(高度人材)の育成

早期からのキャリア教育の充実
(特に、技術系人材の
深刻な不足への積極的
な対応)

柱4:省力化・省人化

高度人材の参画による
DX等加速化

人口減少を前提とした
社会全体で提供すべき
サービス水準の見直し

【①分野横断的取組み、②各業種・各分野別取組みとして整理していく項目(例示)】※中堅・若手による人活WGにおいて整理中

- ・県内企業への就職促進
- ・Uターン支援
- ・多様な人材の活躍促進
(女性、シニア、外国人等)
- ・賃上げ・価格転嫁促進 等

- ・柔軟な働き方の導入
- ・ハラスメント対策強化
- ・育児・介護との両立支援 等

- ・職業訓練の充実
- ・リカレント教育の推進
- ・大学・高専との連携強化 等

- ・生成AI等の先端技術の活用
- ・省人化投資の促進 等

【これまで行ってきた取組みを見直し、限りある人員・財源の中で実効性の向上を図る視点(例示)】

- ・他部局との連携強化：分野を超えた人材のシェアリング等も視野に入れ、これまで個別に実施されてきた事業の統合化なども検討する
- ・ターゲットの見直し：従来の対象から柔軟な見直しを図る。例えば、これまでは県内企業への就職促進において、若年層本人への働きかけが中心であったが、キャリア選択に大きな影響を与えている保護者や教育機関など、多角的な関係者への働きかけの強化を検討する 等

(参考)主に庁外関係者から頂いたご質問と事務局の回答(その1)

Q1：単刀直入に、「富山モデル」とは何か？

A1：「富山モデル」とは、労働供給制約社会を乗り越えるため、県庁全体でリードし、県民・企業・地域が丸となって推進する、持続可能な人材確保・活躍の新しい仕組みである。「富山で働くことの価値」を戦略的に広め、自然と人材が集まり、定着する好循環サイクルの仕組みの構築を目指す。

Q2：今回の取組みはこれまでとは何が違うのか？

A2：これまで個別の課題に部局ごとの「点」で対応していたのに対し、今回は、初となる全庁的な対策パッケージとして設計している。企業や団体、地域と重層的な連携を通じて、施策を「面」的に展開することで、単発の取組みでは得られない相乗効果を生み出すことを目指す。

Q3：他県でも人材確保の取組みは行われているが、富山県に独自性や競争力はあるのか？

A3：多くの自治体が人材確保に注力しているが、富山県では「人材確保・働き方改革・人材育成・省人化」を一体のパッケージとして、全庁横断で推進する点に独自性がある。これにより、個々の施策が相互に作用し、持続的な好循環を生み出す仕組みは、全国的に見ても特徴的なアプローチと考える。

Q4：「現場での実践と定着」はどのように進めるのか？

A4：単なる制度や施策の提示にとどまらず、各主体が自らの実情に応じて複数の手法を柔軟に組み合わせられるよう、伴走型で丁寧に支援することを重視したいと考えている。これにより、多様な取組みを現場にしっかりと根付かせることを目指す。

(参考)主に庁外関係者から頂いたご質問と事務局の回答(その2)

Q5: 企業の給与水準が上がらなければ、結局人材は定着しないのでは？

A5: 給与はもちろん重要であるが、それだけが全てではない。我々は、富山を「スキルアップやキャリア形成の機会が豊富」で「人の面倒を見て、育ててくれる場所」「将来に展望を描ける場所」として評価してもらうことを重視する。この価値を高めることで、単なる給与額では測れない、強力な定着力を生み出せるものとする。

Q6: 成果が出るまでに時間がかかるのでは？

A6: 労働供給制約社会化は構造的な問題であり、一挙に解決できるほど容易ではない。だからこそ、短期的な施策だけでなく、中長期的な視点での継続的な取り組みが不可欠と考えている。県の最上位計画である総合計画にも明確に位置づけるべく議論を進めており、5年間を見据えて着実に前進させていく。

Q7: 若い世代は都会に憧れるのでは？

A7: コロナ禍を経て、人々の価値観は多様化している。都会の過密さや高い生活コストに疑問を持つ若者は増えており、「新しい豊かさ」や「自分らしい生き方」を目指せる場所として、富山は魅力的な選択肢となり得る。こうした価値観に共感し「富山で成長したい」と思う人材が、県内外から集まってくることを期待。

Q8: 主力人材・支援人材・高度人材のバランスについて、県外人材を重視しているのか？

A8: 我々の取り組みの基盤は、あくまで県内人材である。その上で、県外からも多様な人材を呼び込み、相互に切磋琢磨することで新しい活力を生み出したいと考えている。また、例えば、現役を退いた方が高度人材として貢献する、というライフステージに応じて役割が変わる柔軟な人材活躍も視野に入れている。

人材確保・活躍推進ワーキンググループ（WG）の検討状況

1. 人活WGの概要

ボトムアップ型かつ部局横断で実効性の高い人材確保・活躍推進施策を企画・立案するために立ち上げた総勢50名の中堅・若手職員主体の本部下部組織（略称、「人活WG」）

2. これまでの検討状況

○ 第1回人活WG（R7.5.27）

・キックオフ、マインドセット

- ・ 本県の人手不足の現状、課題構造の認識共有
- ・ 対策の検討にあたっての基本的な視座の共有

○ 第2回人活WG（R7.6.26）

・グループワーク①

- ・ 各分野ごとに具体的な対策・施策を検討するためのグループワークを実施（部局横断の視点で闊達に議論、各部局の取組み事例共有 等）

○ 第3回人活WG（R7.8.5）

・グループワーク②

- ・ 更に検討を深めるために引き続きグループワークを実施

3. 今後の予定

○ 第4回人活WG(R7.9.30を想定)

・「対策の骨子案」の検討

- ・ 「対策の骨子案」策定方針に沿って、WGでの議論や各部局から示された今後の方向性を踏まえ、対策の骨子案を具体的に検討

○ 第5回人活WG（R7.10.17を想定）※透明性確保のため、公開会議とする

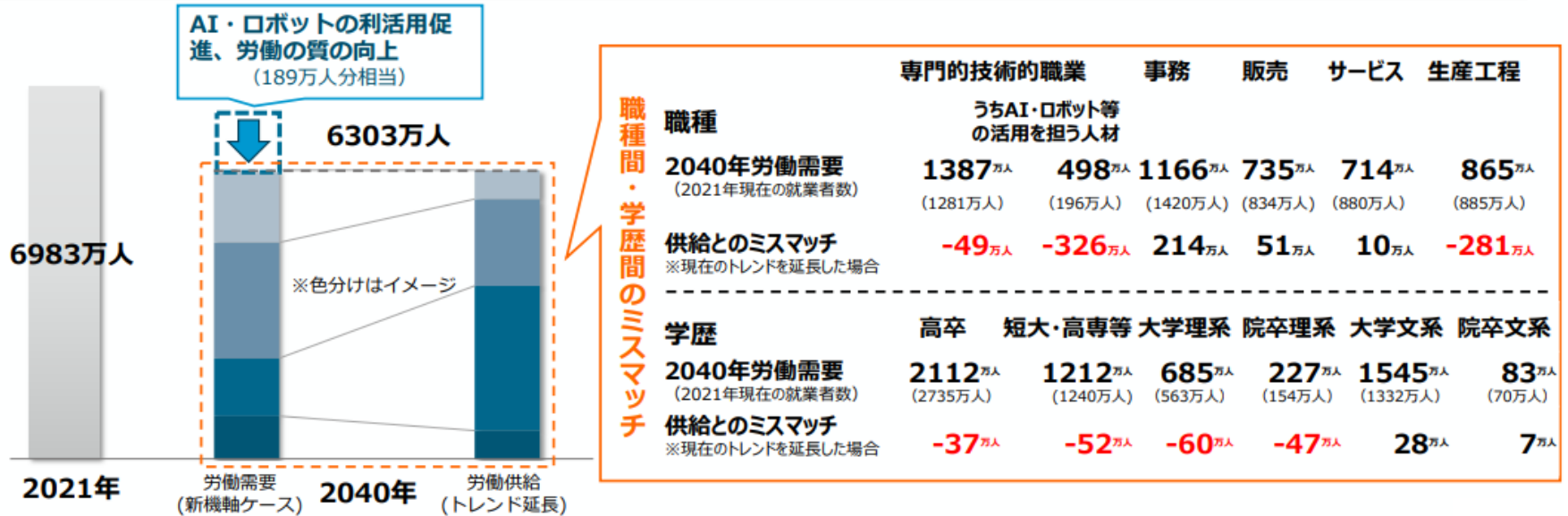
- ・ 「対策の骨子案」の提言
- ・ 人活WGメンバーと本部会議メンバー（副本部長（副知事）ヘッドを想定）との意見交換



▲人活WGにおけるグループワークの様子

2040年の就業構造推計

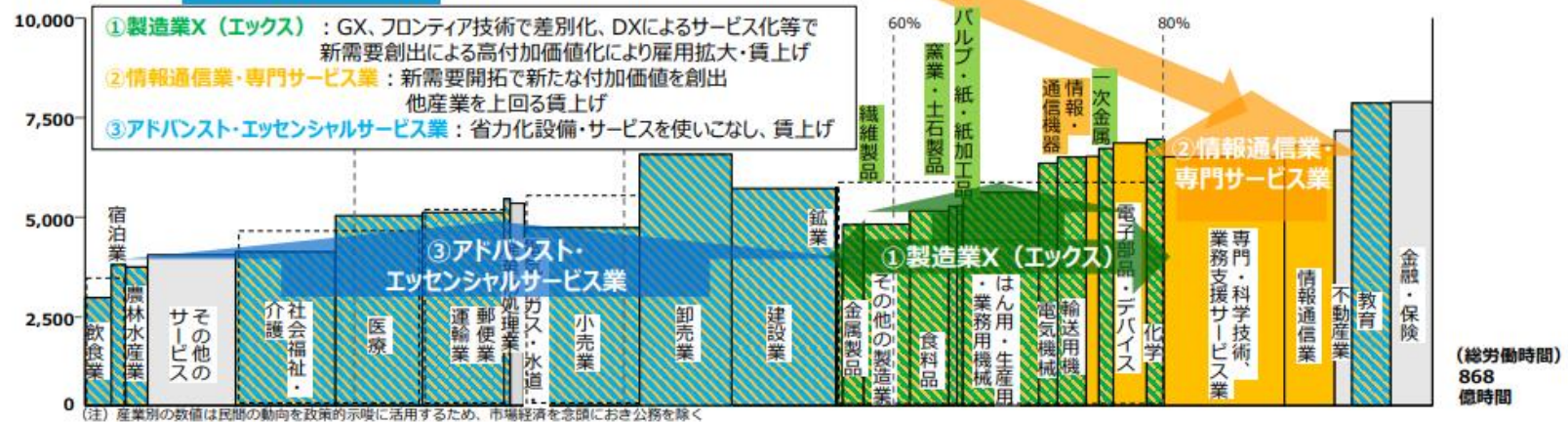
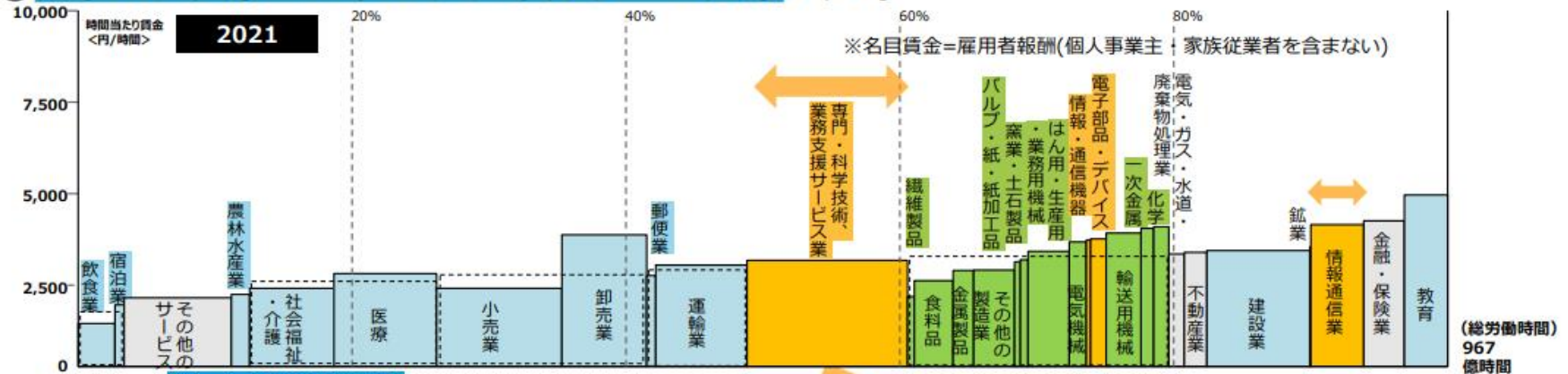
- 本推計では、少子高齢化による人口減少に伴って労働供給は減少するものの、AI・ロボットの活用促進や、リスクリング等による労働の質の向上により大きな不足は生じない（約200万人分の不足をカバー）。今後、シナリオ実現に向けた政策対応が必要。
- 一方、現在の人材供給のトレンドが続いた場合、職種間、学歴間によってミスマッチが発生するリスクがあり、戦略的な人材育成や円滑な労働移動の推進が必要となる。



(出所) 経済財政諮問会議 (2025年5月26日)

参考資料②

将来の産業構造は、①製造業X（エックス）、②情報通信業・専門サービス業、③アドバンスト・エッセンシャルサービス業がカギ



(出所) 経済財政諮問会議 (2025年5月26日)