

富山県人材確保・活躍対策 骨子(案)
－「人材確保・活躍の富山モデル」の構築に向けて－

令和7年10月30日

-位置づけと狙い-

骨子(案)の位置づけ:

- 骨子(案)は、これまで本部会議で議論を重ねてきた全庁的な方針と、中堅・若手職員の視点を融合させてとりまとめたものである。これにより、トップダウンとボトムアップの視点を統合し、来年2月に策定する「人材確保・活躍対策パッケージ」の骨格を定めることを目的とする。

骨子(案)の狙い:

- 医療・福祉、教育、運輸、農業、建設、公共交通、行政、警察などの県民生活の維持に不可欠な分野(エッセンシャルワーク分野)で深刻化している人材不足に対応すること。
- 人材確保・活躍を全庁一体の最重要課題として明確に位置づけ、県民や事業者に力強く発信することで、施策の推進力を一層高めること。
- 「富山で働くことの価値」を人材戦略の核心に据え、斬新かつ先駆的な取組みの創出を戦略的に促進することで、取組み全体を前進させる初動のモメンタムを生み出すこと。

- 基本的な考え方 -

「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み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」などの多様な人材(※)のバランス良い確保・活躍を促進することが重要である。
(※)多様な人材: 若者、女性、就職氷河期世代、シニア、外国人、障がいを持つ方、転職者、カムバック人材 など
- 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、「人材確保・活躍対策パッケージ」の基盤としていく。

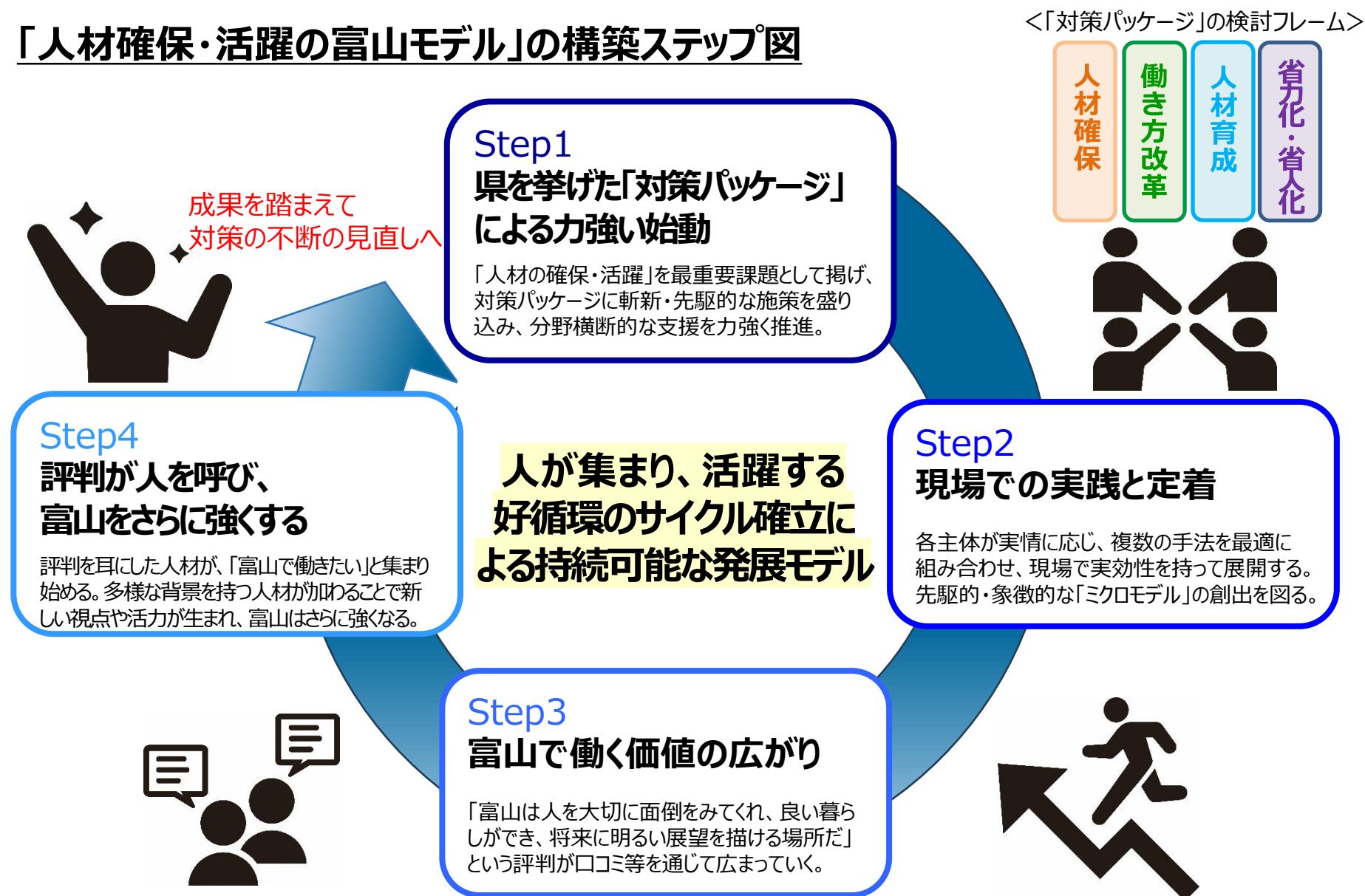
- 基本的な考え方(参考①) -

「人材確保・活躍の富山モデル」とは —「人を追う」消耗戦から、「選ばれる富山」への戦略的転換—

- 「人材確保・活躍の富山モデル」は、**単なる「人手不足の解消策」にとどまらない**。大都市圏との人材獲得競争が激化する中、賃金など外形的条件だけで人を惹きつけようとするアプローチでは、持続可能な成果は望めない。この競争構造から抜け出すには、**新たな競争軸を戦略的に構築することが不可欠**である。
- このモデルの核心は、「富山で働く価値」を可視化し、共感をもって伝えることにある。
すなわち、**富山は人材を丁寧に育て、その成長を支え、挑戦を応援し、安心して豊かに暮らせる**——
こうした実感が県内外で広がることで、人が自然と集い、定着し、活躍する好循環が生まれる。
- しかし、**理念だけでは人の心は動かない**。「富山で働く価値」を、抽象的な概念ではなく、具体的で実感を伴う形で伝えるためには、**斬新で先駆的かつ象徴的な取組み—いわゆる「マイクロモデル」の創出が鍵**となる。
重要なのは、それを**偶然に任せず**、明確な意志のもとで戦略的に生み出すことである。
- 「人材確保・活躍対策パッケージ」では、こうした「マイクロモデル」を**同時多発的に創出し、磨き上げ、発信する取組みを、エッセンシャルワーク分野に焦点を当てて盛り込む**。戦略的に生み出された成功事例が連鎖し、共鳴し合うことで、「富山で働く価値」を県内外へと力強く広げる原動力となる。
- 理念から実践へ、実践から共感へ**——この循環こそ、県全体の取組みを進化させる真髓であり、「人材確保・活躍の富山モデル」が目指す姿である。

- 基本的な考え方(参考②) -

「人材確保・活躍の富山モデル」の構築ステップ図



富山県人材確保・活躍対策 骨子(案) -全体構成-

柱1 人材確保

1. スポットワーク等による支援人材の確保と主力人材の新たな入口創出
2. 専門性の高い高度人材の確保
3. 組織の中核を担う主力人材の確保

柱2 働き方改革

1. 多様・公正・包摂的(DE & I)な職場づくりの推進
2. 処遇改善に向けた支援

柱3 人材育成

1. 富山の未来を担う人材の育成
2. 早期からのキャリア教育等の充実

柱4 省力化・省人化

1. デジタル化・省力化技術の徹底活用
2. 提供すべきサービスの適正化

意識変容や基盤整備など中長期の取組み

1. ホワイトカラー偏重の社会通念など人材活躍を阻む価値観の変容
2. 各関係機関、各団体等との連携
3. 地域コミュニティ機能の維持・強化
4. その他各種基盤整備

-柱1 人材確保①-

1. スポットワーク等による支援人材の確保と主力人材の新たな入口創出

(1) 企業等とスポットワーカーのマッチング支援・持続可能な雇用への入口創出

短時間・単発で働きたい人と企業等のマッチングを促進し、スポットワークの普及・展開を支援
さらに中長期的、持続可能な雇用への新たな入口を創出

(2) 多様な支援人材の確保等支援

多様な人材の参入・活躍を支援し、主力人材を下支えする体制を構築

2. 専門性の高い高度人材の確保

(1) デジタル人材等プロフェッショナルな人材の活用促進

デジタル人材や副業・兼業人材等の専門性の高い外部人材の活用を促進し、
企業等の課題解決や人材不足解消、新たな価値創造、DX等を推進

(2) 外国人材の受入・定着支援

外国人材が日本社会や地域に調和しながら、安心して働き、生活できる環境を整備

3. 組織の中核を担う主力人材の確保

(1) UIターン就職・移住を含む県内就職・定着への総合的支援

富山へのUIターン・移住希望者の県内定着を促進するなど、富山の未来を担う人材を確保

(2) 多様な主力人材の確保支援

多様な人材がそれぞれの能力を活かして活躍できるよう、就労支援や環境整備を推進

(3) 地域産業の継承と発展を担う人材の確保

地域の技術や雇用等の貴重な資源を確実に次世代に引き継ぎ、持続的な発展を図るため、事業承継や後継者育成等を支援

-柱2 働き方改革-

1. 多様・公正・包摂的(DE & I)な職場づくりの推進

(1) 多様な人材活躍のための職場風土の改善等支援

職場におけるアンコンシャス・バイアスの解消や各種ハラスメント対策の強化など、職場風土の改善や、意思決定の場における多様な人材の参画拡大への支援等を実施

(2) 職場における柔軟な働き方の展開、共働き・子育て等の支援

職場におけるリモートワークなどの多様な働き方の展開や、育児・介護との両立支援などの制度の充実を支援

(3) 誰もが働きやすい職場環境の整備

多様な人材が活躍できるよう、職場・執務環境の整備を支援

2. 処遇改善に向けた支援

(1) 構造的な賃上げ対策・価格転嫁対策

構造的な賃上げ・処遇改善に向け、企業の価格転嫁、生産性向上等の取組みを支援

(2) エッセンシャルワーク分野における処遇改善のための支援

相対的に処遇が低いエッセンシャルワーク分野における処遇改善を支援

1. 富山の未来を担う人材の育成

(1) 組織や変革を牽引するリーダー、アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成

組織を未来に向けて導き、変革を牽引していくリーダーや、高度なスキルを駆使し、仕事の価値と生産性を同時に高めるエッセンシャルワーカーの育成を推進

(2) スキルアップ・リスキリング支援、リカレント教育の充実

デジタル技術など、新たな知識・スキル習得のためのリスキリング等の支援や、リカレント教育を充実

2. 早期からのキャリア教育等の充実

(1) エッセンシャルワークをはじめとする職の魅力発信・就業機会の創出

SNS等のあらゆる媒体やイベントを通じた職の魅力発信や、インターンシップをはじめとした就業機会、職場見学・体験活動の機会を創出

(2) 学校・行政・民間等の相互連携

学校現場・行政・民間等が一体となって実施するキャリア教育の更なる充実

-柱4 省力化・省人化-

1. デジタル化・省力化技術の徹底活用

(1) 省力化・省人化投資の促進

あらゆる分野において、省力化・省人化投資を促進し、業務効率化と生産性向上を推進

(2) デジタル化・省力化技術の現場への実装

デジタル化・省力化技術の現場への実装・定着を推進

2. 提供すべきサービスの適正化

(1) 人口減少を見据えたサービス水準の見直し

人口減少を見据えた社会全体でのサービス水準の見直し

(2) 「選択」と「集中」による行政運営の効率化

行政自身もエッセンシャルワークを担う主体として、「選択」と「集中」により行政運営を効率化

-意識変容や基盤整備など中長期の取組み-

1. ホワイトカラー偏重の社会通念など人材活躍を阻む価値観の変容

- ・産業、教育、行政など地域社会の様々な主体が連携し、人材活躍を阻む価値観の変容に取り組む

2. 各関係機関、各団体等との連携

- ・富山労働局など各関係機関、各団体等と連携し、官民一体となって、人材確保・活躍に向けて取り組む

3. 地域コミュニティ機能の維持・強化

- ・高齢化・人口減少を踏まえ、地域の様々な方が連携し、地域コミュニティ機能の維持・強化に取り組む

4. その他各種基盤整備

- ・その他人材確保・活躍に資する各種基盤整備等に取り組む