

**富山県人材確保・活躍対策 骨子(案)に基づく
具体施策の方向性
- 中堅・若手職員で構成する人活WGからの提言 -**

令和7年10月30日

具体施策の方向性について —中堅・若手職員と両副知事との意見交換—

Q. 建設でのキャリア教育を
実行する時の課題は?

県で、ベンチャー・スタートアップで
民間と自走する仕組みが必要

副知事からのコメント・質問!!

Q. 介護の進学状況は?

病院とドラッグストアで
初給給に
違いがある

高齢保育士の
活躍とDX活用で
現場負担を
軽減できるか?

教育
教職

商工労働部
スポットワーク推進
事業者 人材
ホライズンマッチング!!
プラットフォームを創設
エッセンスワークの分野にも活用できる!!
様々な分野の人材確保になる!!

バイト禁止の
高校がある
NG
色々な負担がある
稼働
学校
先生
有資格者の
掘り起こしにも
スタートアップと
連携して!!

将来的に
自走可能
分野横断的な
取組みは大事!!
既存の枠組みに
沿って
チャレンジは難しい!!



佐藤副知事 蔵堀副知事

Q. 病院と在宅看護の違いは?
限られた環境で
対応する
不安がある
現場の
ニーズを知り
場づくりも大切

Q. 医学生のキャリア支援の
成果は?
富山県に
残る機会が
増えるかも!!
1つは
科目も

教員の時間外労働
・X-タ
・身体
・休職による
他の教員の負担増
根本的な
改善が必要
授業に専念できる環境
外部人材や
スポットワークなど
高校生・大学生への
教職体験
高橋
理解と
信頼も大切
保護者
教職体験

農業 // 富山の農業持続のために!!
人材育成の出口戦略
企業との連携
独立と
事業継承を支援
分業化や
プラットフォーム
雇用関係の多様化
トライアル雇用で
シニア人材

若者・保護者
建設 // 学校の先生に向けて
魅力発信!!
フェス体験
遠隔操作
3Dモデリング
仕事の内容を伝える
動画制作
仕事内容
職人の技
現場の様子
など

WGを通じて
現場を知ることが
とても大事と感じた
中堅・若手職員
福祉・介護
企業説明会を
色々な場所で開催
外国人材
採用の
サポート

医療・看護
医学生への地域医療体験
看護研修
地域医療を
支える人材を育成

警察
再採用や転職者の採用
・試験会場増
・再採用の拡大
・合格有効期間の
延長
・検校
・転職
・社会経験
を重視する

警察
高度人材の育成
資格取得や
更新費を
支援する
一般職員の育成
病院インターンシップで
県内病院を知ってもらい
中高生向けに
薬学・薬師PR

交通
スポットでサポートしてくれ
副業
セカンドキャリア
休憩室リニューアル
・定着に
つながった
・見学者に好評
施設に補助金も

学校と仕事
役割をえる機会
LL
県民の生活を支える
交通ネットワークを
実現!!

観光
観光客を
増やす
業務効率化のシステム導入
DX
予約管理
清掃ロボット

保育
就学支援
専門学校・短大
就学資金・就学費用
富山県向け
バスツアー
保育士への
働きやすさ

某事
大学の地域枠で
県内を活躍する
人材を育成
中高生向けに
薬学・薬師PR

人材確保
働き方改革
人材育成
省力化・省人化

若手・中堅職員の声(総論)

- 富山あぐりマッチボックス(農業分野のスポットワークによるマッチングサービス)のように、働きたいと考えている潜在保育士が情報を得られる手段、サービスを整備していくと人材の掘り起こしになるのでは。＜保育＞
- 富山県・北陸での薬学部の定員が少ないので、都市部から富山へ来てもらうような取り組みが必要。＜薬事＞
- 人口減少していく中、外国人の活用に向けた検討も必要。＜交通＞
- 大型特殊免許を活かせる仕組みづくりを。農業と建設業の繁忙期が異なるのであれば、建設業との人材シェアリングなども可能か。＜農業＞
- 現場は、授業などの「教員しか担えない業務」以外の部分で仕事が増えている感覚をもっている。そこを助けてくれる人が必要。授業についても、正規職員がまかなえないところを臨任講師・非常勤講師に担っていただく構図だが、その講師が不足している。＜教職＞

柱1 人材確保

分野横断の取組み

○スポットワークを切り口とした人材マッチングの仕組み構築(商労)

<背景・課題>

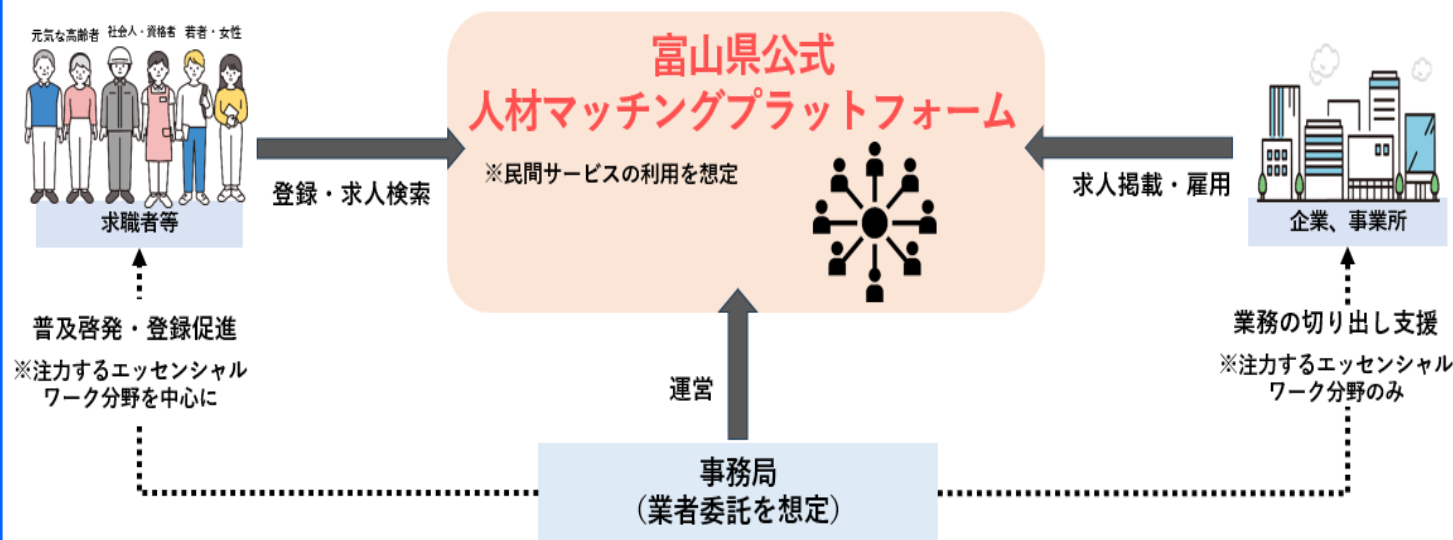
企業・事業者側 : 慢性的な労働力不足

働き手側 : ライフステージ等に応じた柔軟な働き方を重視

<対策の方向性>

- スポットワークを切り口とした
県公式の人材マッチングプラットフォームを創設
- 業務の切り出しや多様な人材の参入を促し、
エッセンシャルワーク分野等における人手不足に対応

■事業スキーム



■プラットフォーム創設により実現される未来

- 1) スポットワーク・短期の体験就業機会をきっかけとした
中長期雇用への新たな入口創出
- 2) 若者・高齢者・女性など
柔軟な働き方を望む方の就業機会創出
- 3) 高校生のインターンシップへの活用など、
早期からのキャリア教育支援
- 4) 繁閑の波が大きい業種間の人材シェアリング

中堅・若手職員の声



- 働き手が情報を得られる手段、サービスを整備すれば人材の掘り起こしにつながる。
- 専門職の周辺業務は切り出して、専門職以外の人に任せれば良いのでは。

柱1 人材確保

分野横断の取組み

○デジタル人材の確保・育成(地創)

<背景・課題>

- 企業におけるDXの取組みは年々拡大しているものの、様々な事業分野でDXを推進する人材は不足、自治体職員や従業員のデジタルリテラシー向上も重要

<対策の方向性>

- 県内企業等の人材ニーズに対し、**副業・兼業人材等とのマッチングによりデジタル人材の確保を支援**
- 行政と大学が連携**し、社会人を対象に戦略的にデータを扱える人材の育成等に取り組む
- 研修・勉強会等の実施により**自治体のDX推進の牽引役となる人材を育成**



▲ 富山大学でのデータ分析ワークショップ

中堅・若手職員の声



- 事業者によってデジタル技術の導入などに差がある。
- 業務によっては比較的デジタル化が進んでいるものもあるが、更なるデジタル化に向けた業務の洗い出しが必要ではないか。
- デジタル技術の活用等により負担軽減が進めば、職の魅力向上にもつながる。業界内で進んでいる技術の横展開を支援してはどうか。

○外国人材の受入・定着支援(地創)

<背景・課題>

- 企業において外国人材の受入れには不安感やハードルがあり、受入体制等も不足

<対策の方向性>

- 外国人材の活用に係る制度等の理解促進や意識啓発、**外国人材の受入・定着に係る体制整備等の取組みを支援**

中堅・若手職員の声



- 人材不足の中、国制度を踏まえ、業界とともに外国人材の活用も検討していかなければならない。
- 外国人材の活用については、業種・企業によって課題の違いや意識の差がある。
- 外国人材の確保は重要だが、制度や手続きが複雑で言葉の壁もあり、個々の企業だけでは前向きに考えにくいのではないかと。

○移住者の受入れ促進(地創)

<背景・課題>

- 全国の自治体間で移住者の獲得競争が激化するなか、移住検討者に選ばれるよう、戦略的・効果的にPRする必要がある



▲ 移住フェア(東京)

<対策の方向性>

- 移住希望者のニーズを的確に把握し、**一人ひとりに合った地域・仕事・住まいとマッチング**させ、さらなる移住の促進を図る

柱1 人材確保

分野別の取組み

○運転手の担い手確保(交通)

<背景・課題>

- ・ コロナ禍や2024年問題、拘束時間の長さなどを理由にバス運転手の人手不足は深刻化

<対策の方向性>

- ・ 副業・兼業人材等の活用促進(資格取得支援)
セカンドキャリアや副業として、運転手を希望する個人に
大型二種免許の資格取得経費を補助

事業者の声



・ ラッシュ時間帯や、他の社員が超過勤務で対応している夜間や土日の半日だけでも導入できればありがたい。

- ・ 外国人材の受入
特定技能制度を利用し、**外国人をバス運転手として就労、育成に取り組む事業者を支援**
(R7サトボックス予算で事前調査)

- ・ 多様な人材の確保
移住希望者を対象にした就職イベントへの出展、バス営業所見学会や現役運転手との座談会等を開催



▲ 就職イベント(名古屋)

○観光人材の確保(観光)

<背景・課題>

- ・ コロナ禍以降の観光需要の回復等に伴い、宿泊業等における人手不足感が高まっている

<対策の方向性>

- ・ 多様な人材の確保・活用
外国人の活用、スポットワーカーの活用、従業員のリスキリング支援、高度なスキルを持った人材の確保

→ 地域の観光現場で働き、語学・ホスピタリティ・デジタルマーケティングなどの**高度なスキルを備え、持続可能な観光地域づくりを支える人材**を確保



▲ とやま観光塾の实地研修

中堅・若手職員の声



- ・ インターンシップ生をスポットワーク的に活用し、能力に合った報酬の提供を行うことで、現在の人手不足の解消と、将来のための観光産業への興味喚起とスキルアップにつながるのでは。
- ・ 「飲食」「宿泊」「営業」などで専門家されている仕事をマルチタスク化することで、効率を向上させ、柔軟に対応できる人材を育成したらいいのでは。
- ・ 繁忙期と閑散期がある場合、繁忙期が異なる他業種とのワークシェアができるのでは。

柱1 人材確保

分野別の取組み

○福祉・介護人材の確保(厚生)

<背景・課題>

- ・ 県内の4つの介護福祉士養成校の入学定員充足率は、令和7年度:58.6%(82人/140人)
- ・ 第9期富山県介護保険事業支援計画においては、2026年に約22,500人の介護職員の需要を見込んでおり、2022年の実績約19,300人からは約3,200人の増加が必要

<対策の方向性>

多様な人材の参入促進事業を実施

- ① **小中高生やその親世代に向けた普及啓発**
施設見学会の開催や高校生を対象とした有償インターンシップの実施、SNS広告による発信
- ② **潜在介護福祉士の掘り起こし**
- ③ **元気高齢者**など地域の人材の参入促進
- ④ **外国人材**未採用の介護施設における**採用促進**

中堅・若手職員の声



- ・ 合同就職説明会や介護に関する入門的研修等は、県内の1か所で開催するのではなく、市町村単位で身近な場所で実施したほうが、地域の方により参加してもらえるのではないかと。
- ・ 介護福祉士資格を保有しているが、現在働いていない方に、ロボットやICTが導入された現在の介護現場をPRし、復職を促してはどうか。



▲介護事業所インターンシップの様子

○保育人材の確保(厚生)

<背景・課題>

- ・ 病児・病後児保育など多様なニーズに対応した保育の充実
- ・ 保育士不足(有効求人倍率3倍超)

<対策の方向性>

- ・ **新たな担い手の確保**
 - ▶ 就学資金や就職活動経費の貸付け
 - ▶ 保育士の魅力を伝える保育所体験バスツアー等
- ・ **潜在保育士の掘り起こし**
 - ▶ 再就業する場合の就職活動経費等の貸付け
 - ▶ 段階的な職場復帰への支援

中堅・若手職員の声



- ・ 富山めぐりマッチボックス(農業分野のスポットワークによるマッチングサービス)のように、働きたいと考えている潜在保育士が情報を得られる手段、サービスを整備していくと人材の掘り起こしになるのでは。
- ・ 保育士が専門業務に集中できるように、その他の業務を切り出して、保育士以外の人に任せれば良いのでは。



▲高校生保育所体験バスツアーの様子

柱1 人材確保

分野別の取組み

○薬剤師の確保(厚生)

<背景・課題>

- 県内の公的病院、製薬企業等で勤務する薬剤師の確保

<対策の方向性>

県内出身者・UIターン等を含む薬剤師の県内定着の促進

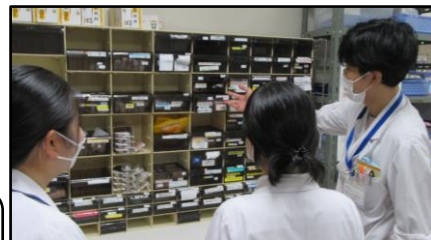
① 薬学生への修学資金の貸与

- 富山大学薬学部薬学科「地域枠(県内高校等出身者)」の入学生に対して、卒業後、薬剤師として県内の公的病院等で一定期間勤務することを返還免除の要件とする修学資金を貸与



② 公的病院での短期インターンシップの開催

- 全国の薬学生を対象に、3日間かけて県内の機能の異なる3つの公的病院で病院薬剤師の業務を体験するインターンシップを開催



▲調剤業務体験の様子

中堅・若手職員の声



- 富山県・北陸での薬学部の定員が少ないので、都市部から富山へ来てもらうような取組みにも力を入れることが必要

○就農者確保(農水)

<背景・課題>

- 10年後の耕作者が決まっていない農地が3割
- 富山県農業を持続するため、担い手の確保が急務

<対策の方向性>

① 人材育成の出口戦略の強化(分社化、経営継承)

- 雇用就農からの独立又は事業継承に展開する道筋を明確化し、支援を充実
- 企業参入の促進を支援し、地域農業の体制を強化
- トライアル雇用就農※を促進し、就農に関心ある求職者と求人を考える農業法人の双方がチャレンジしやすい環境を整備することを支援

② 多様な人材や農業支援サービスの活用

- 県独自の農業専門求人サービス「富山あぐりマッチボックス」の活用をさらに促進
- 農福連携を推進するため、農業と福祉の相互理解の醸成や双方のマッチング、環境整備の支援、専門人材の派遣等を実施

※トライアル雇用就農

- 雇用のミスマッチをふせぐためのお試し雇用
- (正規雇用への移行を前提とした3か月以内の有期雇用による就農)
- 農業法人等が雇用する就農希望者1人あたり2万円/月を助成(R7.9補)



柱1 人材確保

分野別の取組み

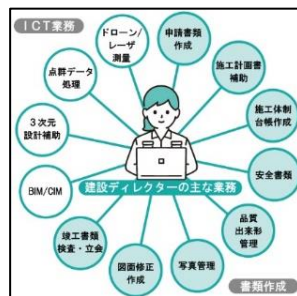
○技術職と事務職の間をつなぐ人材の育成・活用・確保(土木)

<背景・課題>

- 技術者不足や工事関係書類作成などの業務負担の増加により、技術職が専門業務に専念できず、長時間労働が深刻化

<対策の方向性>

- 技術職と事務職の間をつなぐ新しい職域で活躍できる多様な人材(建設ディレクター等)や、これからの建設業を支えていく人材を育成・活用・確保



▲建設ディレクターの主な業務
(出典:一社建設ディレクター協会HP)

○建設業の採用活動への支援(土木)

<背景・課題>

- 採用活動や魅力発信の事業者の負担が大きい

<対策の方向性>

- 事業者団体が行う、**合同企業説明会への参加やPR媒体の製作**、建設企業が行う、**採用活動やホームページ作成**などの取組みを**支援**
→各専門工事業の組合の活動も対象とし、業界全体の人材確保の取組みを底上げ



▲事業者団体によるテレビCM放送

○行政職員の確保(経管)

<背景・課題>

- 行政ニーズは多様化・複雑化しながら今後も増加していくことが見込まれるが、受験者数は減少傾向
- 募集人員を満たしていない採用困難職種も存在

<対策の方向性>

① ターゲットに応じたアプローチの強化

新卒者:民間の就職情報サイトの活用

技術系職種に関連する学部・学科を持つ県外大学への訪問強化

転職希望者:転職に特化した求人サイトの活用

転職希望者と直接対面できる民間の転職イベントへの参加

② 採用候補者との接点の拡充

- 事務系、技術系のインターンシップ(参加者:R⑥91名⇒R⑦162名)
- 職員と気軽に話ができるオンラインでのおしごとトーク
- 個別面談形式(1対1)で話を聞くことができるナビゲーター制度
- 市町村合同での説明会の実施など、市町村の人材確保も支援

③ 採用候補者への情報発信

県の仕事の魅力が伝わるコンテンツの充実

①～②で接点を持った採用候補者への受験までの切れ目のない情報発信

職員人材確保
PTでの声



- 最近の学生には民間の就職情報サイトを經由しないと採用情報が伝わらない
- 職種によっては専攻学科を有する大学が県内にないため、県外大学へのアプローチが重要であるが予算の制約により訪問できない大学がある
- 市町村においても、単独でのPRIには限界があり、特に「土木職」や「デジタル・DX人材」の志望者が集まりにくい状況

柱1 人材確保

分野別の取組み

○教員や教員支援人材の確保(教委)

<背景・課題>

- ・教員の志望者は減少傾向で、受検倍率も低迷。
- ・最近の雇用情勢: 県外の他自治体や民間事業者との競合
- ・理系学部などの教育学部以外の学部での教職志望者の減少



<対策の方向性>

【多様な人材の確保】

- ① **UIターンを希望する県外の現職教員を対象とした冬選考**
R7冬より実施予定。結果を踏まえ、内容や周知方法等の改善を図る
- ② **講師の活用・講師確保のための新たな取組み**
 - ・教員免許不要の非常勤講師の確保などにより、教員の負担を軽減
 - ・教員免許を所持するが、教壇に立った経験のない「パーパーティーチャー」を対象とした講習会の実施(R7より試行)
 - ・HP、SNSでの講師募集情報の充実
 - ・講師登録手続きのオンライン化
- ③ **スポットワークの導入等の外部人材の活用等**
 - ・スポットワークの導入や障害者雇用を進め、授業以外の校務を担っていただき、教員の負担を軽減する支援人材を確保



中堅・若手職員の声



- ・講師情報について、登録からデータベース化まで一元化したシステムがよい
- ・希望者による「登録待ち」の姿勢ではなく、積極的なアプローチが必要

○警察職員の確保～転職者など多様な人材の確保～(警察)

<背景・課題>

- ・治安課題は増加・高水準で推移しており、今後の人口減少等下でも、激甚化する災害対応を含め、警察の対応事案は増加する可能性
- ・人材こそが安全・安心の根幹であるが、近年の採用倍率は右肩下がり

<対策の方向性>

転職者や再採用者など多様な人材確保に向けた取組みを実施

- ① **採用試験の有効期限を1年間 → 5年に延長(国と同等)**
合格有効期間の延長による幅広い人材の確保

警察WGにおける
若手職員の声



- ・民間を数年経験してから警察に転職との選択肢があるなら、社会経験が広がるので試したかった。
- ・民間から警察に転職を希望しても、働きながらの試験勉強は容易でなく魅力的。

- ② **採用試験の試験会場の拡大(東京会場の新設)**
学生のUターンやIターン促進

- ③ **県警察職員採用試験の一部にSPI試験の導入**
民間併願をする受験者の負担軽減を図り、多様な経験や知識・技能を有する幅広い人材を確保

警察WGにおける
若手職員の声



- ・公務員試験対策をする者もあり、民間併願者の負担軽減とのバランスも考慮。
- ・SPIは転職組により有利。SPI試験を導入すれば、社会経験豊富な転職組の受験層が増えるのでは。

- ④ **再採用試験の採用予定人員の拡大**

結婚、出産、育児・介護などやむを得ない事情により退職した職員(他県警も含む。)を即戦力として採用し、再活躍を推進

若手・中堅職員の声(総論)

- 雇用を促進するために、**短時間勤務などの柔軟な雇用形態の検討が必要**ではないか。＜医療＞
- **公定価格がどれほど人件費に転嫁されているか**(法人の過大な利益になっていないか)が見える化できれば、働き手が勤務先を決める際の参考になる。＜保育＞
- **きれいな休憩室は就職先を決める理由の一つになると思うので、職場環境の改善は必要**。＜交通＞
- 教員を敬遠する理由の一つに、**保護者対応など、時間だけでは測れない負担感がある**のでは。

こうした業務の質や量と対価が釣り合っていないという認識が、なり手不足に繋がっているのでは。

＜教職＞

柱2 働き方改革

分野横断の取組み

○働き方・職場改革等の推進(商労)

<背景・課題>

- 県では、セミナー及び企業間交流会を実施し、経営者と課題を共有し、若者・女性に選ばれる職場環境づくりに取り組んできたが、企業の従業員からは、トップメッセージが社内に十分浸透していないという声がある
- 働きやすい職場環境づくりを推進するためには、従業員の状況を把握し、可視化することが重要

企業従業員の声



- ・女性活躍は女性だけの問題とされ、社として女性活躍を推進している気がしない
- ・女性従業員だけでなく、企業風土の改善も必要だ
- ・従業員の状況を把握するアンケート調査実施の理解を得るのが難しい

<対策の方向性>

①企業内の意識改革促進

- ・ **トップメッセージの社内浸透、社員との対話促進**などにより、企業内の意識改革を促進するキャンペーンを実施

②性別に関わらず挑戦・活躍ができる企業風土を醸成

- ・ **人的資本経営の「物差し」であるエンゲージメント調査の利用促進**などにより、組織の強みや課題を可視化し、働きやすい職場環境づくりを推進

■R7年度の取組み

・ 女性の活躍促進官民連携事業

女性が働きやすい職場環境づくりを推進するため、県内企業や市町村等からなるプラットフォーム「女性の活躍促進官民連携会議」(R7.7末)を設立し、優れた取組みの横展開を図る

【プラットフォーム事業】

・ フォーラムの開催(R7.7)

県内企業の経営者等向けに、「女性活躍からDEIへ～ジェンダーギャップ解消に向けて～」をテーマとした基調講演等を実施

・ 企業間交流会等の開催(R7.12)

・ DEI企業成長塾の開催(7月～12月)

多様な人材が能力を発揮できる職場環境の整備を支援

・ 煌めく女性リーダー塾

女性のキャリアアップやネットワーク形成を支援



▲プラットフォーム設立式



▲煌めく女性リーダー塾

柱2 働き方改革

分野横断の取組み

○カスタマーハラスメント防止対策(商労)

<背景・課題>

- 近年、過度な要求や悪質なクレームと言った「カスタマーハラスメント(カスハラ)」は、従業員の精神的負担や離職、企業の信頼低下を招く深刻な課題となっている。
- また、2026年からは法改正により、事業主にカスハラ防止対策が義務付けられることとなっている。

<対策の方向性>

R7年度に実施した以下の取組みを踏まえ、**引き続きカスハラ対策を実施**

- ① カスタマーハラスメント防止対策ポスター
カスハラ防止対策を県民の皆様幅広く呼びかけ、ハラスメント被害を防止するポスターを作成
- ② カスタマーハラスメント防止対策セミナー
法改正の動向や、カスハラ防止対策を既に実施している企業による事例を紹介し、企業における対応策を解説するセミナーの実施
- ③ 労働相談窓口
カスタマーハラスメントを含む職場のハラスメントなど労働問題全般に関する相談に対応する窓口を設置



▲ポスター(店舗内掲示用)

分野別の取組み

○バス運転手等の職場環境の改善支援(交通)

<背景・課題>

- バス運転手等の定着化のためには、職場環境の整備が必要

<対策の方向性>

- 担い手確保、定着につながる個室を備えた休憩室など、職場環境の改善、整備を支援(**ドライバーズレストルームプロジェクト**)

→期待する効果は…

- 運転手の専門性を尊重する企業の前向きな取組みにより、社員の定着を促進
- 今後採用を強化していく若年層の確保
- 日々緊張を強いられる運転手へ配慮し、安全運行へ寄与

事業者の声



- 同じ場所に仮眠している運転手がいるので休憩室では話しにくい。
- ベテランと若手の運転手が気軽に話せるスペースが欲しい。
- 休憩室をリニューアルしたことが定着につながっていると感じている。社員に会社が変わろうとしている姿を見せることはとても大事なことです。
- リニューアルした休憩室は会社の売り、現役運転手の定着に繋がっている。



▲運転手へのヒアリングの様子

柱2 働き方改革

分野別の取組み

○農業の就農環境改善(農水)

<背景・課題>

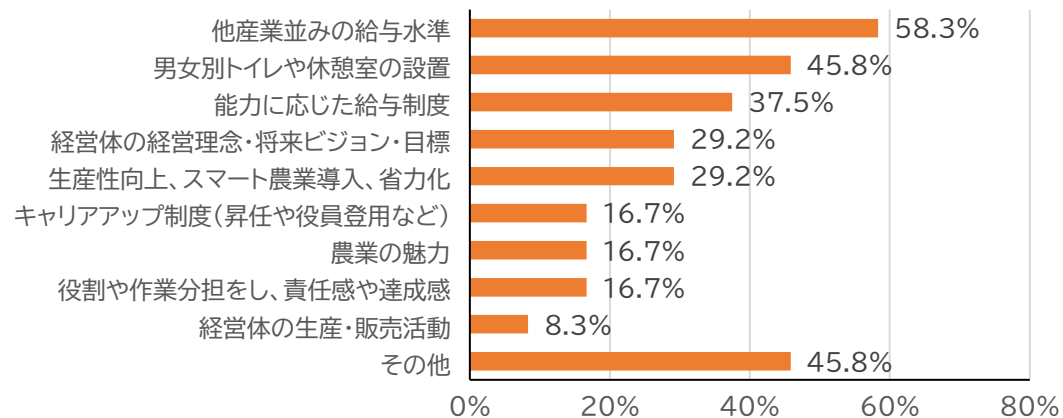
- 他産業並みの給与水準確保と合わせ、性別や育児等、多様な人材が働きやすい職場環境を整える必要

<対策の方向性>

- 労働環境改善に向けた支援を強化**
 - 経営者に向け、「働き手に選ばれる職場環境」の情報発信
 - 男女別のトイレや更衣室、託児スペースなどの職場環境整備の支援

とやま農業未来カレッジ卒業生の雇用就農条件(意向調査結果)

Q 今後、経営体が従業員を雇用するには、就農希望者に何を示すことが重要だと思いますか(複数回答可)



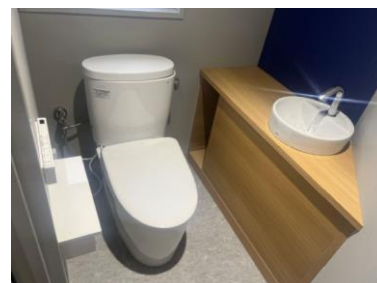
○建設の労働環境の改善(土木)

<背景・課題>

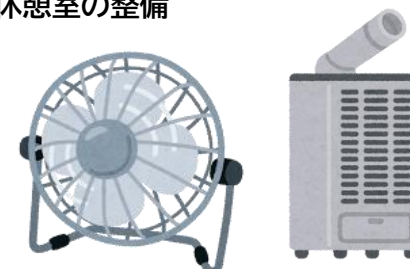
- 職業として建設業が選ばれるためには労働環境改善は不可欠だが、事業者の負担が大きい

<対策の方向性>

- 現在取り組んでいる、女性の入職・定着促進のための**労働環境改善**(女性専用トイレや休憩室の整備など)の取組みに加え、暑さ寒さ対策(大型冷風機・暖房器具などの導入)などの**建設業従事者全体の労働環境改善への支援**に取り組む



▲女性専用トイレ・休憩室の整備



◀ 冷風機等の導入

柱2 働き方改革

分野別の取組み

○教員の処遇改善(教委)

<背景・課題>

- ・ 授業の準備、不登校児童生徒や保護者への対応等の困難さなど、教員の業務は多岐にわたり、時間外勤務は増加。教員の負担軽減は急務。

<対策の方向性>

以下の取組み等も踏まえ、現職教員のウェルビーイング向上を推進

① 給特法(R7.6月改正)の趣旨を踏まえた環境整備

- ・ 学校における働き方改革の更なる加速化
- ・ 学校の指導・運営体制の充実
- ・ **教師の職務の重要性にふさわしい処遇改善**

② 時間外勤務時間の削減、教員の心理的安全性の確保

- ・ 不当な要求等への対応について、学校を支援し、教員の負担を軽減する取組みを実施
- ・ 各学校における業務の平準化や見直しを支援、好事例の横展開
- ・ その他、外部人材の活用、DXの推進等を通じた、時間外勤務の削減
- ・ 高校生のアイデアを生かした教員多忙化解消のためのリーフレット(R7作成)も活用し、保護者・地域への理解を図る

中堅・若手職員の声



- ・ 先生たちの仕事の中には、もっと外部に任せられるものがあるように思う。ぜひとも地域の力を取り入れてほしい
- ・ 非常勤講師の報酬が長年上がっていない状態で、それが新たななり手不足につながる一因と思われる

○警察の職場環境の整備(警察)

<背景・課題>

- ・ 小規模警察署では、人員が少ないために夜間・休日の当直体制が脆弱で、非番員の呼び出しが生じやすく、体制強化が課題
- ・ ワークライフバランスを推進するものの、テレワーク環境は未整備

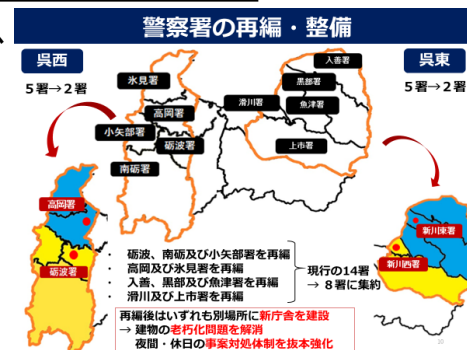
<対策の方向性>

多様で柔軟な働き方を可能とする環境を整備

① 新警察署の着実な整備(富山県警察機能強化推進計画)

- ・ 一警察署当たりの署員数増加により、夜間・休日の当直体制が充実強化。時間外の呼出しが激減し、署員のワークライフバランスが向上。建物の老朽化問題も解消し、勤務環境も改善。

- ・ **警察署の再編・整備による警察力の機能強化は、「富山モデル」の創出にも寄与。**



② 警察業務端末の更新・タブレット化と在宅勤務の推進

- ・ 令和9年3月末の刑事手続IT化関連法案の全面施行を見据え、刑事手続IT化とテレワークの両方に対応する**タブレット端末を導入し、県警察の働き方改革を力強く推進**

若手・中堅職員の声(総論)

- バス運転手がやりがいのある魅力的な職業であることを周知する工夫が必要ではないか。＜交通＞
- 語学力を持っている方の不足が顕著。高付加価値な旅行として来県いただきたいため、接客スキルの水準を高めたい。＜観光＞
- 早期からの職の魅力発信が大事。文系、普通科高校の生徒へのアプローチも必要ではないか。地図に残る仕事など、かっこよさをアピールしていくことも大事。また、企業説明会では、高校生のほか、先生や保護者に発信する機会が必要ではないか。＜建設＞
- 教えることの喜びを感じてもらう場の創出が必要。高校生のインターンシップなど。＜教職＞
- 小学生ではなりたい職業の上位であるが、実際の就職適齢期の世代にはつながらない。さらに若い世代への勧奨が必要ではないか。現場仕事のイメージが強いが、事務仕事のウェイトも大きいため、不安解消やミスマッチ回避のための職場体験や魅力発信も必要か。＜警察＞

柱3 人材育成

分野横断の取組み

○起業家人材の県内への流入・育成(商労)

<背景・課題>

- 時代が急速に変化していく中、スタートアップの立ち上げや、既存企業での新規事業の創出など、それぞれの場で新たな価値を創造する、アントレプレナーシップ(起業家精神)を身につけた人材の育成が重要。

<対策の方向性>

R7.10月

富山県、(株)北陸銀行及び(一社)VENTURE FOR JAPAN(以下、VFJ)の三者による連携協定締結

- 今後、三者連携のもと、**若者が県内企業で経営者直下の事業責任者として挑戦できる実践的な環境を整備していく。**
- 起業家人材の県内への流入・育成により、県内企業の新規事業創出や起業など、地域経済の活性化につなげることを目指す**



▲R7.10.7連携協定締結式

起業家志望新卒学生・第二新卒の若者が、地方企業の経営者直下の事業責任者として2年間限定で就職するプログラムを実施

■三者の役割

VFJ	・若者と県内企業のマッチング ・若者への研修等のバックアップ
北陸銀行	・VFJのプログラムに参加する企業募集への協力
富山県	・VFJのプログラム参加者に対するサポート(SCOP TOYAMA等) ・県内企業への意識啓発(企業内起業の機運醸成)

■プログラムの活用企業例

全国では、介護や農業などのエッセンシャルワーク分野での実践事例



介護業界の未来を共に創り上げませんか？

三山グループ

群馬県

事務長
天田 広



「未来の美味しいを創る。」ため、IT技術を活用した業務改革と、新規事業立案～事業化に取り組む

株式会社 舞台ファーム

宮城県

代表取締役社長
針生 信夫

◀ VFJ HPより

分野横断の取組み

○新たな中小企業リーダー人材育成事業の実施(商労)

<背景・課題>

- ・ 中小企業においては、時代の変化に柔軟に対応できる、発想力・行動力に優れたリーダー人材の育成がますます重要
- ・ 現行の「とやま中小企業人材育成力レッジ」では、人員、時間に制約の大きい中小企業の受講方式の充実等が課題

<対策の方向性>

- ・ 「富山版MBA」を創設し、県内中小企業の経営リーダー等を育成
- ・ 中小企業のニーズや必要とされるスキルに対応した**新たな研修プログラムを検討**
- ・ 対象講座の受講に対し、修了証を交付するなど中小企業における人材育成への機運を醸成
- ・ 新時代の経営リーダーを育成する講座等をまとめた**ポータルサイトによる情報発信の強化**
- ・ 対面に加え、**オンラインを活用した柔軟な受講方式の導入を検討**



講座の一部をオンライン化

■R7年度の取組み

・ とやま中小企業人材育成力レッジ

単体では人材育成に取り組むことが困難な県内中小企業者のリーダー人材の育成やスキルアップに活用いただける研修を提供

【講座内容】

- ・ 長期コース(1講座)
 - ・ 次世代の経営リーダーとして必要な自社の未来像を描き「知識」と「マインド」が体系的に習得できる
- ・ 短期コース(9講座)
 - ・ 管理者やスタッフなど社会人が必要とする知識や身に付けるべきマネジメントスキルを習得するための講座
 - ・ 職制や学びたい目的に応じて課題解決を図る研修テーマ

【受講企業】

製造業に加え、建設業やサービス業など



▲受講風景
長期コース:次世代の自己革新力・組織リーダーづくり



▲受講風景
短期コース:仕事で活かす生成AI

分野別の取組み

○若年者ものづくり競技大会の開催(商労)

<背景・課題>

- 若者のものづくり離れから、技能の質の低下を招くことが懸念され、若手ものづくり人材の育成や熟練技能の継承が求められる。

<対策の方向性>

- 第21回(令和8年度)若年者ものづくり競技大会の本県での初開催(R8.8.1~8.2)を通し、若い世代の若年技能者の裾野の拡大を目指す。
- ものづくりや技能に触れる併催イベントの開催を支援し、若者にものづくりの楽しさや奥深さを伝え、将来の職業選択のきっかけとなるような機運を醸成することを目指す。

競技職種を紹介(15職種)

メカトロニクス	機械製図(CAD)
旋盤	フライス盤
電子回路組立て	電気工事
木材加工	建築大工
自動車整備	ITネットワークシステム管理
ウェブデザイン	業務用ITソフトウェア・ソリューションズ*
グラフィックデザイン	ロボットソフト組込み
造園	



▲競技の様子
(電子回路組立て職種)

○バス運転手の魅力向上(交通)

<背景・課題>

- バス運転手の平均年齢は全産業平均より、10歳以上高く、今後採用を強化する若年層への魅力発信が必要。

<対策の方向性>

子供の頃にあこがれた鉄道やバスの仕事について、**中高生に対し、公共交通の担い手として働く魅力や意義を発信**

- バス運転手のイメージアップ
バス運転手が主人公の映画の上映等を通じた運転手の魅力の発信
- 学校と連携した課題解決型の取組みの実践
中学生のキャリア教育、高校生の探究活動の場を活用してバス運転手の役割の理解、担い手確保に向けた方策を研究

→期待する効果は…

- 将来の就職先の選択肢の一つに考えてもらうきっかけづくり
- 公共交通が果たす社会的な使命や役割に対する若者の理解増進

事業者の声



- 子供の頃、沿線の電車の運転士の姿が「かっこいい」と思い就職先を選んだ。
- ・運転手にとってお客さんからの「ありがとう」の声掛けが何よりもうれしく、日々のやりがいにつながる。



▲中学校での出前事業

柱3 人材育成

分野別の取組み

○高度観光人材育成(観光)

<背景・課題>

- 高付加価値化・持続可能な観光地域づくりのさらなる推進を担う観光人材の育成が急務



▲とやま観光塾の实地研修

<対策の方向性>

- とやま観光塾(H23～)
魅力ある観光地域づくりを担う人材や観光ガイド育成等
修了生:840人 地域通訳案内士:45人
- R7.4.1富山県地域通訳案内士ネットワーク発足
- インバウンドを含む高付加価値旅行者に対応できる観光人材育成・活躍できる環境の整備
→ **地域通訳案内士、ランドオペレーター・トラベルデザイナーを育成するとともに、活動機会の創出を図る**

中堅・若手職員の声



- 「飲食」「宿泊」「営業」などで専門家されている仕事をマルチタスク化することで、効率を向上させ、柔軟に対応できる人材を育成したいのでは。
- 予約状況を分析し、繁忙期予測やターゲット設定を行うマーケティング人材を育成し、業務を効率化できるのでは。

○医療人材の育成(厚生)

<背景・課題>

- 高齢化が進むなか、地域の病院において複数の疾患や社会問題を抱えた人を総合的に診る医師の育成や、在宅医療の充実が必要

<対策の方向性>

- 医学生への地域医療体験の実施支援や、在宅医療に関する看護職員研修の充実により、地域医療を担う医師・看護職員を育成

令和6年度在宅ケアアドバイザー派遣による事例検討会の開催
→計6回 参加者数延べ228人



▲医学生の地域医療体験実習報告会



▲在宅ケアアドバイザー事例検討会

中堅・若手職員の声



- 必要な診療科に必要な医師を確保できれば、安定した医療を提供できるのでは。
- 在宅看護の需要が増えており、在宅医療に従事する看護師の育成が必要なのでは。



かんこうちゃん

分野別の取組み

○薬学・薬剤師の魅力発信(厚生)

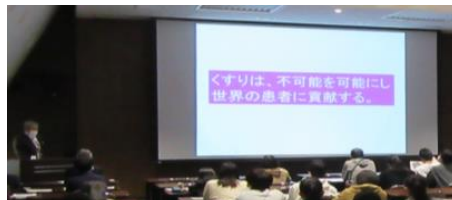
<背景・課題>

- ・ 高校生が薬学部に進学する割合が低い(対人口比全国45位)

<対策の方向性>

- ・ **中高生・保護者向けの説明会・職場体験会による魅力発信**

薬剤師を志す学生を増やすため、
薬剤師の職場体験学習やお仕事紹介
セミナーの開催及び富山大学薬学生と
連携した高校生向けの薬学・薬剤師の
魅力を発信する高校訪問説明会の実施



▲未来の薬剤師発掘セミナー

○薬局・製薬企業における薬剤師等の資質向上(厚生)

<背景・課題>

医薬品の適正使用や品質・信頼性の向上

<対策の方向性>

- ① **薬局薬剤師の資質向上**

富山県薬剤師会で行う、在宅医療、ICT化、多職種連携等に対応する
薬剤師の資質向上等に係る取組みを支援

- ② **医薬品製造関係者の資質向上**

富山県薬業連合会等で行う、医薬品の製造・品質管理体制の強化に
係る取組みを支援

○農業人材の育成(農水)

<背景・課題>

- ・ 省力化・省人化のためスマート農業人材が必要
- ・ 新たな発想での人材育成が必要

<対策の方向性>

- ・ **アドバンスド・エッセンシャルワーカー育成**

農業高校やとやま農業未来カレッジ、農業経営体、農機メーカーな
ど産学公民の多様な主体の連携により県内でスマート農業人材を
育成し、活躍するサイクルの確立をめざす

■スマート農業技術例



▲遠隔監視・操作が可能な
ICT自動給水栓



▲ロボットトラクタでの協調作業

- ・ **「セカンドキャリアとしての農業」支援**

移住者、退職者、主婦層等のリカレント教育に取り組み、セカンド
キャリアとしての農業を支援

分野別の取組み

○建設業の魅力発信(土木)

<背景・課題>

- ・ 建設業のイメージが良くない
- ・ 仕事の内容が知られていない(保護者や先生も知らない)

<対策の方向性>

建設業の魅力や、仕事の内容を知ってもらうための機会の創出

- ・ 「ケンセツジョブフェス」の開催

より就職に結びつくようイベント内容を充実

中高生やその保護者に建設業で働くことの魅力を発信

- ・ <実機を使った遠隔操作体験ブースなどの設置>

建設機械の遠隔操作などにより、「建設業の新しい働き方」を体験



◀ 遠隔操作体験のイメージ
出展: (一社)運輸デジタル
ビジネス協議会
e建機®チャレンジ2024より

▲ケンセツジョブフェス2025(9/27 富山駅)

- ・ 建設業の魅力や仕事内容を伝える動画制作

ターゲット: 中高生、保護者、先生など

内 容: 技術者・技能者・建設ディレクターなど、様々な職種・業種に
スポットライトを当て、外からは見えにくい所を深掘りして紹介
(高校生・大学生による職人等への取材、工事現場の体験など)

活用方法: 「富山をTSUKURU」への掲載、イベントや事業者団体の出前
講座などでの活用、SNS広告による発信

○建設業のスキルアップ支援(土木)

<背景・課題>

- ・ 技術向上に対するモチベーションが上がらない
- ・ 人材を育成する余裕がない

<対策の方向性>

技能大会等への参加の推奨・結果のPRや、資格取得を支援

- ・ 技能大会等の参加や結果のPR

「富山をTSUKURU」や県のSNSなどを活用したPR

- ・ 除雪オペレーターの育成

県道の除雪作業のための大型特殊免許取得費や除雪機械安全講習受講に
要する費用の一部を支援

- ・ 技術者のキャリアアップ支援

事業者団体が行う土木・建築施工監理技士等の資格取得の取組みを支援

- ・ IT人材育成支援

建設企業が行うITスキルを活用して技術者業務を支援する人材(建設ディ
レクター)を育成する取組みを支援



▲情報発信サイト「富山をTSUKURU」



▲除雪オペレーターの育成

キャリア教育についてこんな意見も...

- ・ 「14歳の挑戦」や有償インターンシップなどによる建設業の体験が有効
- ・ 部活動やスポーツ少年団などへの支援も建設業のイメージアップにつながる

事業者団体の声



分野別の取組み

○行政職員のエンゲージメントやスキルの向上(経管)

<背景・課題>

- ・ 社会情勢の変化、複雑・高度化する行政課題への対応
- ・ 職員がキャリアを通して、「仕事のやりがい」「組織への貢献の実感」「自己成長」を感じられる魅力的な環境の整備が必要

<対策の方向性>

① エンゲージメント調査の実施

- ・ 過去の調査では勤続6年～20年の若手・中堅職員が相対的に低い状況
- ・ R7年度調査結果の分析を踏まえて、エンゲージメント向上施策を実施

② タレントマネジメントシステムの導入

- ・ 職員の能力、スキル、経験といったこれまで可視化できていなかった人事関連情報や業績評価などの人事評価を一元的に管理
- ・ 職員の能力やスキルを最大限発揮できる人員配置や職員が自発的に学び、リスキリングを通じて成長できる体制を構築

③ 職種別キャリアマップの作成

職種別のキャリアモデルや必要なスキル、ジョブローテーションなど育成プログラムを明確に示し、キャリア自律・キャリア形成のツールとして活用

④ DX人材の育成

デジタルに対する知識を深め、様々な現場でデジタルツールを活用するDX人材を県庁内で育成するための研修の実施

・R6.2月に「富山県職員人材育成・確保基本方針」を策定
→「目指す組織像と職員像」や明確化したほか、職員が中心となり策定した「職員行動指針」と併せて職員への周知を図り、県庁全体で職員の意識改革と自己成長への取組みを推進

○教職の魅力発信等(教委)

<背景・課題>

- ・ 時間外勤務の多さ、不登校児童生徒や保護者への対応等の困難さなど、教員の業務に対するイメージの低下
- ・ 理系学部などの教育学部以外の学部での教職志望者の減少

<対策の方向性>

・ 教職の魅力発信、教員志望者の新規開拓

中高生等へのアプローチにより、中長期的な視点で裾野を広げる

- ・ 高校生・大学生を対象とした「教える・子どもと触れ合う」体験の場の設定など、様々な切り口からの教員の魅力発信
- ・ 教職オンラインセミナーの実施や、大学訪問における若手教員による講話など、志望者のモチベーションや意識の高揚につなげる機会の創出
- ・ 進路学習等を通じて、教職の魅力や、大学進学段階での教員免許状の取得への動機付け



▲教職の魅力発信動画「一生、青春。」

中堅・若手職員の声



・教員は、子どもたちにとって最も身近な職業。毎日の関わりの中で、教職の魅力を伝えることができることは大きなアドバンテージ
・教員が余裕をもって働くことのできる環境の整備は、保護者にとっても重要

柱3 人材育成

分野別の取組み

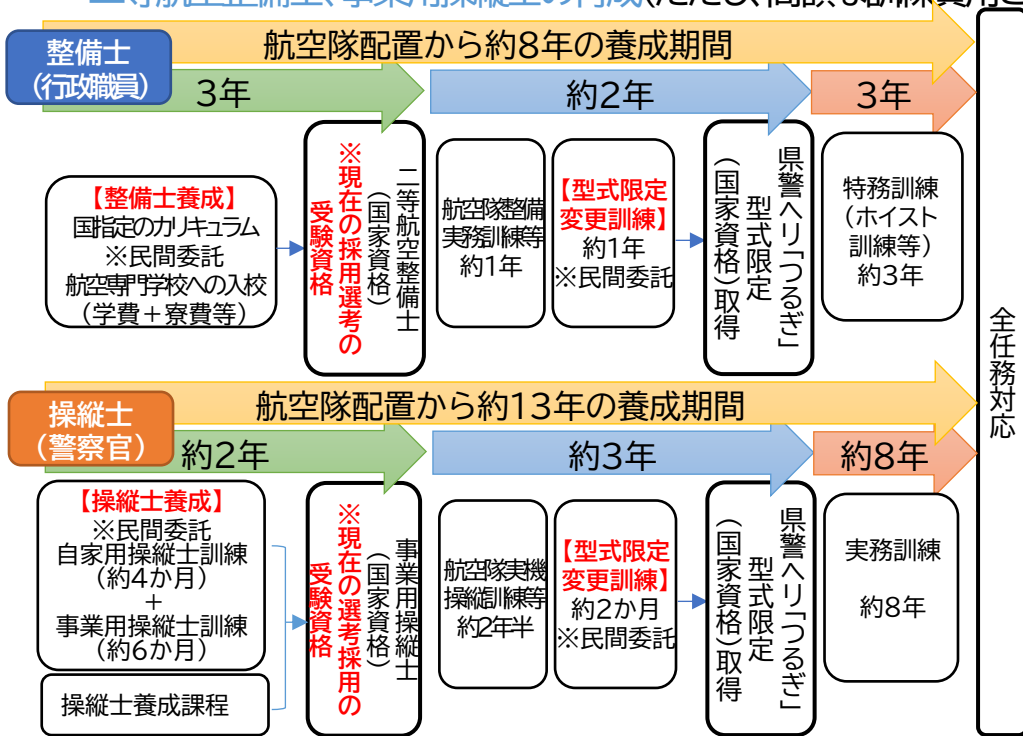
○一般職員からの高度人材の育成(警察)

<背景・課題>

- ・ 県警ヘリ整備士・操縦士：国家資格有資格者を選考採用
 - ・ サイバー犯罪捜査官：情報処理技術有資格者等を選考採用
- いずれも県民の安全・安心の確保に不可欠であるが、民間も含め人材獲得競争が激化。選考採用のみでは十分な体制を維持できない。

■航空整備士・操縦士資格の取得支援

- ・ 二等航空整備士、事業用操縦士の育成(ただし、高額な訓練費用と長期の養成期間)



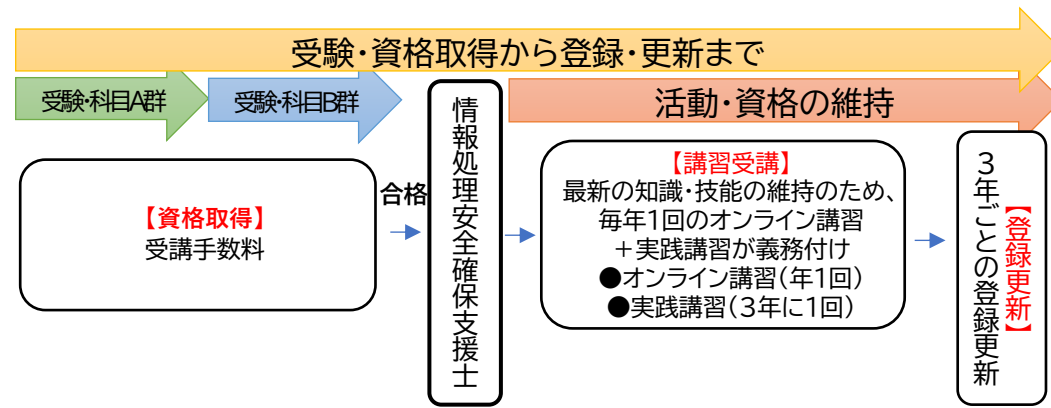
<対策の方向性>

- ・ 専門性の高い人的基盤を強化するため、一般職員の中から、高度な専門知識・技術を有する人材を継続的に確保・育成
- ・ 人材確保・育成に向けた持続可能な仕組みづくり

■サイバーセキュリティ関連の国家資格の取得支援

- ・ IPA(独立行政法人情報処理推進機構)資格の取得支援 (例)情報処理安全確保支援士(登録セキスペ)等
 - IPAが実施する国家試験の中でも難易度の高いレベルに分類され、高度なセキュリティの知識・技術が問われる試験
 - 同資格の取得に向けた知識・技術習得や試験合格を通じ、サイバー犯罪捜査能力が磨かれるとの指摘。全国でも資格取得を奨励

【資格取得支援のイメージ(例)】



若手・中堅職員の声(総論)

- 限られた人員の中で効率化した医療を考えていく必要がある。在宅看護について、オンライン診療やオンラインでの画像診断を取り入れていくことが大切ではないか。もっと効率的に。＜医療＞
- テクノロジーが進んでいる先進的な事業所とそうでないところの差がある。ICT導入を進めるために、事業所へ個別訪問してはどうか。＜介護・福祉＞
- 登降園管理や連絡帳など、比較的デジタル化が進んでいるものもあるが、更なるデジタル化に向けて、業務を洗い出し、負担軽減を図っていく必要があるのではないか。＜保育＞
- 通訳にはAIを活用して、観光案内所に配置してはどうか。＜観光＞
- 省力化・省人化がより重要。業界内で進んでいる技術発展の横展開を支援すべきか。＜建設＞

柱4 省力化・省人化

分野横断の取組み

○デジタル技術の実装・定着に向けた伴走支援の強化(商労)

<背景・課題>

- デジタル技術の活用にあたり、県内中小企業においては、ノウハウや人材が不足しているため、活用計画の策定から実装・定着までの一体的な伴走支援が必要

<対策の方向性>

- 「とやまDXパートナー」制度の創設**
ITベンダー等を募集し、「とやまDXパートナー」として登録。パートナーは、県内企業からの相談に応じ、課題の診断や解決策の提案を行うなど、DX推進計画の策定から実行・定着までを伴走支援する体制を構築
- とやまDXコンソーシアムにおける研修講座の体系強化**
DX推進やデジタル人材育成に向けて実施してきた研修講座について、計画の策定から実行までのそれぞれの課題に対応した**階層別の人材育成プログラム**として再構築
- コンソーシアム、デジタル化相談窓口(TONIO)との連携**
両機関での支援、各種補助金による支援の連動により、デジタル技術活用計画の実行までを一体的に支援する仕組みを構築

■とやまDXコンソーシアムについて

県内企業等の生産性向上や新たなサービス・付加価値の創出を目的に、産学官金が互いに交流しながら、IoTなどの導入活用に関わる情報提供や意見交換を行う機会を設けるため、平成29年9月に「富山県IoT推進コンソーシアム」として設立
(令和7年4月に名称を「とやまDXコンソーシアム」に変更し、IoTに限らずデジタルツール全般を対象とした活動を展開)

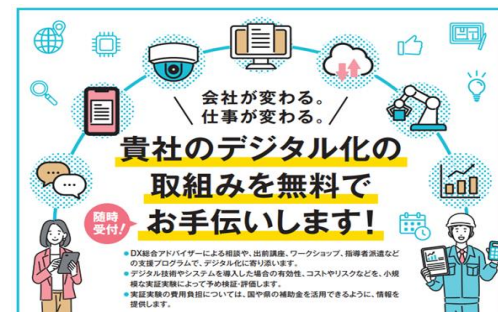
【会 員】402企業・団体(令和7年10月時点)

【会 費】無料

【主な活動】・講演会、交流会の開催
・DXに関する普及啓発、情報提供
・企業の課題解決に向けた研修講座の実施 など



▲コンソーシアムでの研修受講風景



▲デジタル化相談窓口

柱4 省力化・省人化

分野横断の取組み

○デジタル技術を活用した省力化・省人化のモデル的な取り組みへの支援(商労)

<背景・課題>

- ・ 省力化・省人化を図るためには、各業務における局所的なデジタル化だけでなく、企業として戦略的かつ複合的な取組みを進めていくことが重要
- ・ 業務の効率化の観点に加え、企業の競争力を高めていくためにも、AI等の最新技術を積極的に導入していくことが重要

<対策の方向性>

- ・ トランスフォーメーション補助金等を通じて、引き続き、デジタル技術を活用した生産性向上の取組みを促進するとともに、**省力化・省人化やAI導入のモデル的な取組みに対しては支援を拡充**
(モデル的な取組みを創出し、県内企業への横展開を図る)

■富山県中小企業トランスフォーメーション補助金

		内容	補助額	補助率
課題 見える化 枠	①見える化	外部機関による診断等によりエネルギー使用量、二酸化炭素排出量、機器稼働状況等に見える化する取組み ※外部の専門家、コンサルタントによる診断・助言が必須	上限 100万円 下限 10万円	一律 3/4
	②対策	①見える化後、継続的な見える化や顕在化した課題への対策により現場改善につなげる取組み		中小・組合 1/2 小規模 2/3 [中小・組合 2/3 小規模 3/4]
	DX枠	デジタル技術を活用した生産プロセス・サービス提供方法の改善を図る取組み ※事業完了後1年以内に労働生産性が3%以上向上することが見込まれること	上限 500万円 下限 100万円	
	GX枠	二酸化炭素の排出量削減に資する業務プロセスの改善や先進的な取組み ※事業完了後1年以内に事業場単位又は会社全体で炭素排出量を1%以上削減することが見込まれること		

※給与支給総額(月額)を3%以上引き上げた場合、補助率1/2→2/3、2/3→3/4

～補助金の活用例～

【製造業】

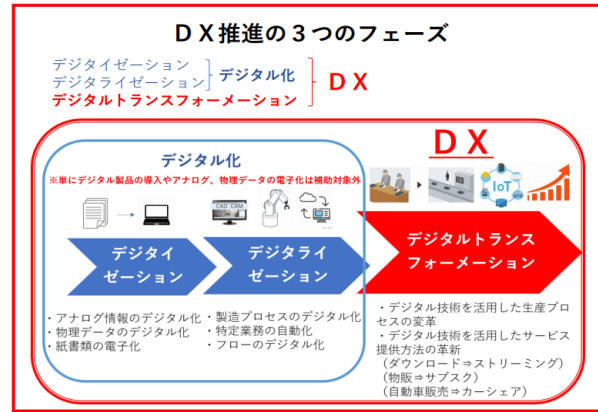
生産計画や設備の稼働状況等をリアルタイムで把握・共有できる生産管理システムを導入する取組み

【建設業】

重機にICT機能を付加し、若手のオペレーターでも質の高い施工を実現する取り組み

【農業】

水の遠隔管理システムを導入し、水門の開閉のために圃場へ行く手間を省く取組み



柱4 省力化・省人化

分野別の取組み

○省力化・省人化技術の交通現場への実装(交通)

<背景・課題>

- ・ コロナ禍や2024年問題、拘束時間の長さなどを理由にバス運転手の人手不足は深刻化
- ・ デジタル技術の徹底的な活用により、業務の効率化は急務

<対策の方向性>

- ・ 運行管理業務や安全管理業務にかかわるデジタル機器の導入や、老朽化が著しい機械の更新、機能向上による運転手の負担軽減を支援

【事例①】乗務日報自動作成システム・運行管理システムの導入

- 乗務員による乗務日報作成にかかる時間の大幅な削減、運行中に手書きで乗務記録をつける負担の軽減による運行への集中が可能になるとともに、運行管理者においても、手書きであることによる文字の見にくさや数字の計算ミス等がなくなることで、確認時間の大幅な削減を実現。
- 紙書類にかかる経費の圧縮や保管場所の削減ができるとともに、運行管理業務における書類作成の負荷や手書きによるミスの削減を実現。

乗務日報自動作成システム



運行管理支援システム



▲支援例（国「省力化投資促進プラン—運輸業—」参照）

○デジタル技術を活用した観光業の生産性向上(観光)

<背景・課題>

- ・ 宿泊業の「労働生産性」は全産業を下回っており、大きな課題



<対策の方向性>

- ・ 人手不足対策や生産性向上に資するシステム・設備導入等への支援
自動チェックイン機、予約管理システム、清掃ロボット等
- ・ 経営改善・高付加価値化
宿泊施設の高付加価値化改修(例:2室⇒1室)
⇒客室単価・客室稼働率・満足度向上
⇒客室数を絞ることで、人員を集中的に活用、サービスの質向上、人手不足の解消にも
- ・ 観光DXの推進
観光統計データサイト「TOYTOS(トイトス)」のオープンデータ化・AI搭載によるユーザビリティの向上
⇒行政・事業者等が分析、施策立案、需要予測、情報発信に活用



▲高付加価値な客室例



▲観光関連データを可視化した「TOYTOS(トイトス)」

中堅・若手職員の声



- ・ AI多言語チャットボットや予約サポート等のDXを導入し、限られた人材で回せる体制の構築ができないか。

柱4 省力化・省人化

分野別の取り組み

○医療体制の在り方検討(厚生)

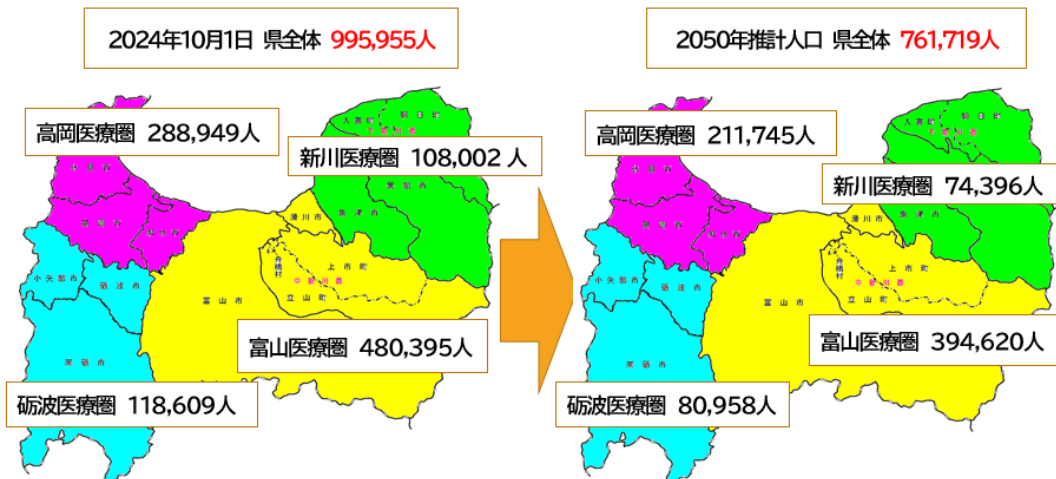
<背景・課題>

- 人口減少や超高齢化の進展、働き方改革等に伴う医療の需要と供給の変化に対応した医療提供体制の整備が必要

<対策の方向性>

- 高齢者救急や在宅医療を支える医療機関は身近な区域内で確保し、高度専門的な医療機能の配置は集約化する方向で、**2次医療圏の設定見直しも含めて、医療機関の役割分担を進め、合わせて医療人材の適格な配置を進める。**

- 医療圏別の2050年推計人口では、新川医療圏及び砺波医療圏で10万人を下回る。
- 2次医療圏設定の基準である20万人を大きく下回ることから、設定見直しの検討が必要となる。



○デジタル技術を活用した介護現場の生産性向上(厚生)

<背景・課題>

- 介護需要が増加する一方、生産年齢人口の減少に伴い介護人材の確保が困難となる中、介護の質の確保・向上が必要

<対策の方向性>

- 引き続き、**介護事業所が介護ロボット・ICTなどのテクノロジーを導入する際の費用を支援**するとともに、生産性向上のワンストップ窓口である「**とやま介護テクノロジー普及・推進センター**」における支援を充実し、介護現場のテクノロジー導入を進めていく。

- ① **相談対応、テクノロジー機器展示・貸出、関連研修の実施**
事業所のテクノロジー導入時の悩みにワンストップで支援
- ② **アドバイザーを派遣する伴走支援も実施**
事業所の細かなニーズに対し個別に支援



▲とやま介護テクノロジー普及・推進センター



▲移乗ロボット

中堅・若手職員の声



- テクノロジーが進んでいる先進的な事業所とそうでないところの差がある。ICT導入を進めるために、事業所へ個別訪問してはどうか。

柱4 省力化・省人化

分野別の取組み

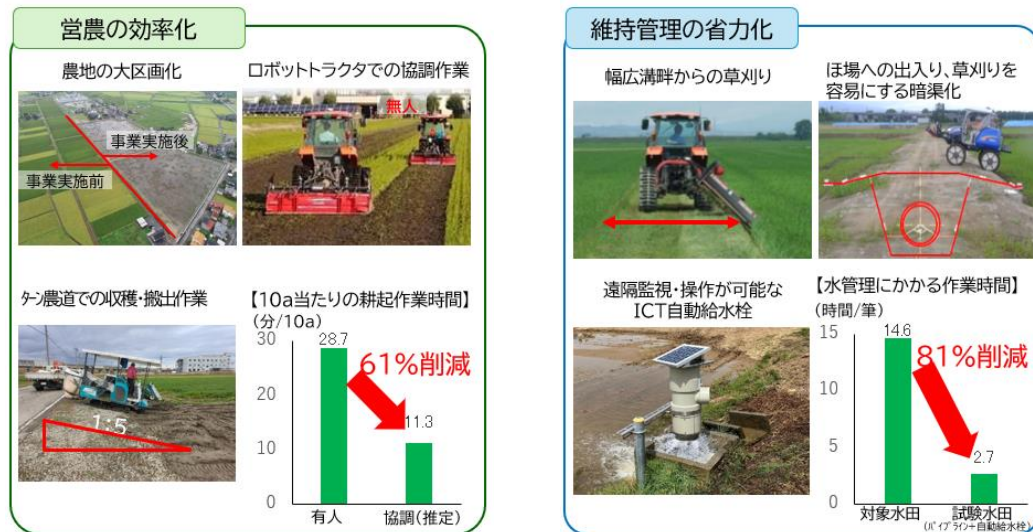
○デジタル技術を活用した農業の生産性向上(農水)

<背景・課題>

- 農業者の減少に伴い、農業生産活動が縮小が懸念されており、生産性の向上は急務

<対策の方向性>

- 大規模経営体への成長支援等**
データ活用やスマート農業技術の普及、基盤整備などによりスマート農業を推進し、農業生産の効率化・生産性を向上



データの活用

衛星画像データ等を活用した施肥管理や収穫適期予想により、省力化や収量増加を推進



○建設現場におけるDX化への支援(土木)

<背景・課題>

- 建設企業の生産性向上や働き方改革のためにはデジタル技術の活用は不可欠

<対策の方向性>

- 建設業が取り組むバックオフィス業務のDX化を支援**
事務作業のDX化のためのクラウドを活用したシステム導入や、システム選定・導入に関する外部専門家への相談に要する経費の一部を支援

対 象:クラウドを活用したシステム導入(工程管理、工事写真管理、勤怠管理システム等)、システム選定・導入に関する外部専門家への相談 等

補助率:1/2



工程管理等のバックオフィス業務のDX化により生産性の向上や働き方改革を推進し、現場技術者の時間外労働の削減につなげる

柱4 省力化・省人化

分野別の取組み

○学校現場における業務の効率化(教委)

<背景・課題>

- 教員の多忙化解消のため、校務のDX化をはじめとする業務改善の推進は必要不可欠(令和10年度までを計画期間とした「県立学校における働き方改革推進プラン」の中でも、重点取組みの一つの柱として設定)

<対策の方向性>

- 校務のDX化、効率化・省力化の推進**
 - 校務支援システム、デジタル採点ソフトのさらなる活用
 - 生成AIを用いた校務の効率化
 - 各学校での好事例を積極的に横展開
 - ペーパーレス化の推進



▲デジタル採点ソフトの使用画面

中堅・若手職員の声



- 保護者への対応や配慮が必要な子どもへの支援など、学校全体で取り組む必要がある課題が増えているのだろうと推察する
- 実際に子が学校に通っている身として、最近は先生の業務が本当になんでもやっておられて大変な印象を受ける

○デジタル技術を活用した警察業務の効率化(警察)

<背景・課題>

- 警察業務の特性上、膨大なマンパワーを要する業務の存在
- 事件捜査及び警察業務に必要な不可欠な諸システムの継続更新

<対策の方向性>

IT技術等を用いて業務を省力化し、匿名・流動型犯罪グループに対する捜査等により多くの捜査員・時間を投入し、県民の安全・安心の確保に努める。

① AI街頭防犯カメラの導入

映像収集の迅速化による省力化、捜査活動の迅速化・高度化・合理化を図る



② 刑事手続IT化(全国)

令状など刑事手続に係る書類を電子化し、全国規模で迅速な連携を実現



令状はオンライン対応
タブレットで提示

③ 通信指令システム・交通関係諸システムの更新など

- 110番通報に対応する通信指令システムを更新するとともに、新たな支援機能を導入
- 事故情報の集約や事故証明書発行等に必要なシステムを更新 など

意識変容や基盤整備など中長期の取組み

○意識変容に向けた取組み(全部局)

- 各種県民会議を通じた徹底した対話などを通じて、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に取り組む



▲富山県中小企業の振興と人材の育成等に関する県民会議

○意識変容に向けた取組み(教委)

- 「県立学校における働き方改革推進プラン」の策定(令和10年度までを計画期間)し、中期的な視点での教員の働き方改革を推進
- 加えて、**学校の役割や、教員の働き方・ウェルビーイングに関して、地域・保護者等の理解を促進するための取組み**を行う



▲地域・保護者等向けリーフレット
※R7リニューアル予定



○各関係機関との連携(商労)

- 県と富山労働局との一層の連携強化による各施策推進

R7年10月 第2回富山県・富山労働局定期対話 を実施

- ✓ **持続的な賃上げの実現に向けた連携強化**
両者の賃上げの実現に向けた取組みについて、中小企業の実態に応じた支援を届けられるよう相互に連携
- ✓ **雇用対策協定の10年ぶりの見直しによる連携強化を確認**
人手不足の状況を踏まえ、県と労働局が平成27年に締結した「雇用対策協定」を見直し、人材確保・活躍に向けて労働局と連携して取組む(令和7年度中に締結予定)
- ✓ **カスハラ防止対策に向けた連携**
労働局と連携して作成したカスハラ防止対策ポスターを用いて、県内事業者への普及啓発に取り組むことを確認



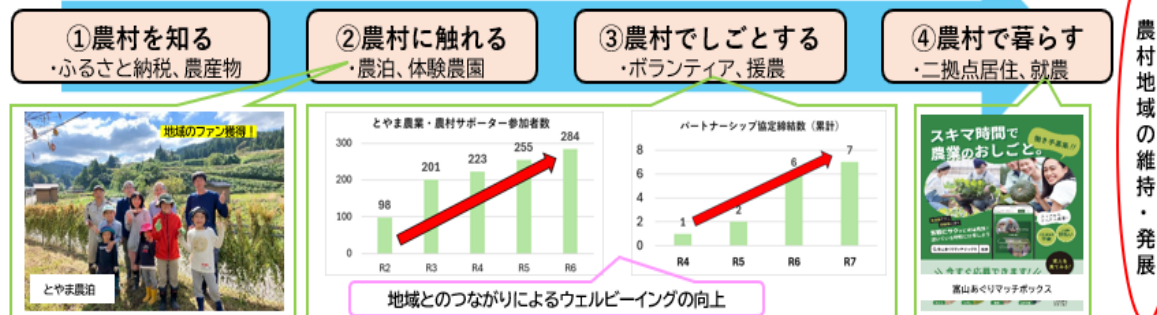
▲第2回富山県・富山労働局定期対話

意識変容や基盤整備など中長期の取組み

○地域コミュニティの維持・強化(農水)

- 農村の人口減少・高齢化は、都市に先駆けて進行(特に中山間地域)していることから、**農村関係人口の拡大・深化や農村RMOを推進する(農山村における共助)**
- 持続可能な農村の構築に向け、地域外の人材や企業等の参画といった関係人口の拡大・深化を推進していく

○新たな人材確保に向けた人と地域のマッチング(援農を含めた農村関係人口の拡大・深化)



○地域ぐるみでスクラムの結成(農村RMOの形成)～立山町「釜ヶ淵地区」の事例～

- ☑複数の農村集落の機能を補完する「農村RMO」の形成→釜ヶ淵みらい協議会の立ち上げ
- ☑地域で支え合うむらづくりを進めるため、多様な団体が連携して、地域課題の解決に向けた取組みを実践



○その他基盤整備等(警察)

- 警察署の再編・整備(富山県警察機能強化推進計画)[再掲]**

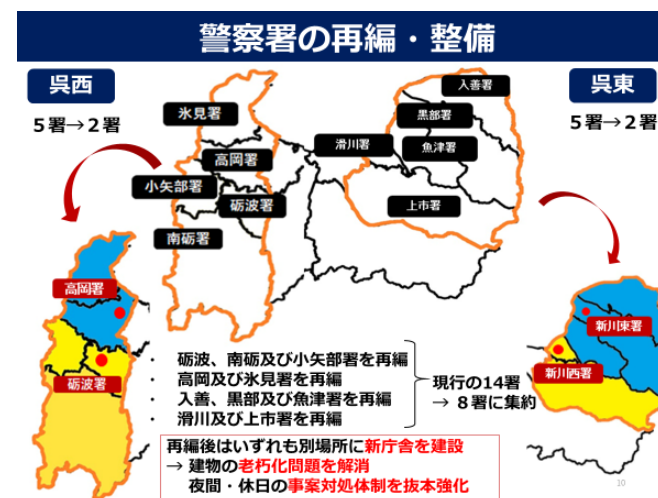
(目的・効果)

- ✓ 限られた警察力を集約し、県警察の機能を最大限に発揮
- ✓ 将来にわたり高い治安水準を維持できるしなやかで強靱な組織体制の構築

- 警察署再編に合わせた待機宿舍の整備**

(目的・効果)

- ✓ 警察署の再編により、夜間・休日の当直体制が充実強化
- ✓ 署幹部の即応指揮体制等の整備が必要



結びにかえて

私たちは、現場で感じた課題と可能性を出発点に、率直な議論を重ねてまいりました。

部局を越えた対話を通じて得たもの—— それは多くの気づきであり、新たなつながりでした。

提言の策定にあたり、先輩職員や関係団体・事業者の皆さま方から賜った温かいご助言は、私たちの大きな力となり、背中を押してくださいました。ここに改めて深く御礼申し上げます。

“**一燈照隅、万燈照国**”という言葉があります。

一人ひとりが持ち場で灯す小さな火も、明確な意志と戦略のもとに連なれば、やがて大きな光となる—— 私たちはそう信じています。

この提言が、未来の富山を描く人材戦略、「人材確保・活躍の富山モデル」を照らす灯火となり、その構築に向けた確かな礎となることを願い、ここに提出いたします。