

**第12次富山県職業能力開発計画策定に係るご提案
-第1回 富山県職業能力開発審議会 事務局提出資料-**

令和7年12月19日

1. 策定の背景と基本認識：転換期に立つ富山県

時代認識：新総合計画と職業能力開発計画の連動

- ・県では現在、2035年を展望する新たな「富山県総合計画」の策定中であり、そのタイトルには「**幸せ人口1000万～ウェルビーイング先進地域、富山を目指して～**」が掲げられている。
- ・令和8年度から始動する「第12次富山県職業能力開発計画」は、この新総合計画と期間を同じくする極めて重要な計画であり、**県の人材戦略の枠組みを抜本的に再構築する契機**となる。

パラダイムシフトの要請：人材争奪の「消耗戦」からの脱却

- ・人口減少と労働供給制約が顕在化する一方、働く人々の価値観やキャリア観は多様化している。「産業経済を支える人材を確保・育成する」という産業ニーズ起点の発想では、人材の確保・定着は困難であり、本県の持続的な発展を支えきれない局面を迎えている。
- ・いま大切なのは、「産業が人を選ぶ」構図から**「人が富山を選ぶ」構図への転換**であり、そのための環境・制度設計をあらためて問う必要がある。
- ・人生100年時代を迎え、職業人生の長期化が進む中、個人が職業人生を自律的に再設計できる環境整備が求められている。

次期計画に求められる基本姿勢：「人への投資」の明確化

- ・第12次計画は、第11次計画の単なる延長線上にあるものではなく、**「働く人一人ひとりのウェルビーイングを高めることで、結果として産業の活力を創出する」**という新たな視座に立ち、**県としての「人への投資」を明確に打ち出す**計画と位置づけたい。
- ・すなわち、**働く人が幸せを実感できる環境づくり**を、人口減少社会における持続可能な発展の基盤と捉え、その発想転換を計画全体の背骨として明確に提示することを基本方針とする。

2. 計画全体のコンセプト

「産業支援重視」から「ウェルビーイング・人への投資」へ

	これまでのコンセプト	新しいコンセプト(第12次計画)
力点	産業ニーズ (人材=コスト・資源)	県民のウェルビーイング向上 (人材=未来への投資)
視点	「産業が人を選ぶ」	魅力向上による「選ばれる富山」化 (攻めの戦略)
目的	産業人材の確保	人が集まり、定着し、活躍する好循環の創出



- ・計画の最上位概念に「**県民のウェルビーイング向上**」を明示。
- ・「**選ばれる富山**」へと飛躍するための「**人材確保・活躍の富山モデル**」の構築を目指す。

3. 大きな方向性についてのご提案(4つの戦略的転換)

提案①：計画名称の戦略的刷新-メッセージ性の強化-

課題

従来の計画名称は行政的・技術的な印象に留まり、県民が「自分事」として捉えにくい側面がある。



第12次計画の方向性(案)

・表題に「**県民起点**」「**自律的キャリア形成**」「**ウェルビーイング**」を想起させる表現を盛り込み、転換期に相応しいメッセージ性を付与する。

例：**ウェルビーイングで“選ばれる富山”プラン ～人への投資が創る人材活躍の好循環モデル～**
(第12次富山県職業能力開発計画)

・職業能力開発促進法の枠組みに沿いつつ、「人への投資」・「キャリア形成」・「働きがい」などの広がり示唆する、より戦略的な名称を検討する。

提案②：ターゲットと支援の質的転換-エッセンシャルワークの再定義-

課題

医療・福祉、建設、運輸等のエッセンシャルワーク分野での人手不足が深刻化し、県民の生活維持に不可欠ながら処遇や労働環境の課題により、人材の確保・定着が困難となっている。



第12次計画の方向性(案)

・単なる労働力確保ではなく、デジタル技術等の活用による生産性向上と処遇改善を同時に実現するため、「**アドバンスド・エッセンシャルワーカー**」育成を重点施策に据える。

・地域の安心を支える**エッセンシャルワーク**を「**誇りある専門職**」として再定義し、選ばれるキャリアへと押し上げる視点を明確にする。

3. 大きな方向性についてのご提案(4つの戦略的転換) つづき

提案③：「訓練」から「自律的なキャリア形成」へ—リスクリング環境の整備—

課題

- ・企業主導の研修やOJTだけでは、個人が主体的にキャリアを描くための機会・情報・インフラが不足。
- ・変化の激しい時代に対応した学び直し環境が整わず、転職やキャリアチェンジには心理的・経済的な壁がある。



第12次計画の方向性(案)

- ・働く個人が**自ら学び直し(リスクリング)**、**キャリアを再構築できる環境整備**を進める。
- ・特に、新しい県総合計画が掲げる「選択肢があり自分の未来を描ける状態」の実現に向け、
①**スタートアップ人材やインプレナー育成**、②**地域企業のDX・新事業創出を担う中核人材の育成**など、**新たな価値を創造する人材育成**に重点を置く。

提案④：多様性を力に変える政策体系—DEI人材育成へ—

課題

- ・外国人材、高齢者、障害者の就業は量的に増えているが、定着、キャリア形成の「質」に課題。
- ・年齢・性別などによるアンコンシャス・バイアスが能力発揮の機会を狭める場合も少なくない。また、「支援対象」という固定的な扱いが、むしろ自律的なキャリア形成の阻害となることもある。



第12次計画の方向性(案)

- ・女性、若者、中高年齢者、障害者、就職氷河期世代など、多様な人材を「特別な配慮が必要な方」と区別して扱う従来の表現を見直し、**全ての人が能力を発揮できる環境整備**を推進する。
- ・多様性を「富山の競争力」と捉え、DEI(多様性・公平性・包摂性)を制度的に担保した、「誰もがキャリアを描ける政策体系へと転換する。

4. 審議のお願い

本日は、各論に入る前段として、以上の計画全体の方向性について、委員の皆様の専門的な見地から、妥当性、懸念点、さらに深めるべき観点などについて、率直なご意見を賜りたい。

「人材確保・活躍の富山モデル」の構築ステップ図

