

富山県人材確保・活躍パッケージ、始動

–「人が減る」時代を、「人が輝く」転機に。みんなでつくる「選ばれる富山」–

令和8年2月20日

労働需給シミュレーション研究の暫定試算に対する受け止め

⇒ 本暫定試算は、徒に危機や不安を強調するものではなく、「未来を主体的に設計するための材料」

研究の意義と今後の精度向上

◆ 研究プロジェクトへの敬意

関係者の皆様の精力的な取組に深く感謝

◆ 富山独自のデータ・知見の体系的な蓄積

労働需給の構造的ギャップ拡大という中長期トレンドを県独自で分析し、基礎的なデータを蓄積したことに大きな意義

◆ 暫定試算であり、継続的な精度向上が必要

様々な仮定のもとでの暫定試算であり、精度向上のため今後も丁寧な検証・改善が必要

なお、本試算には「富山県人材確保・活躍パッケージ」は織り込まれていない点に留意

示唆と今後の力ギ

◆ 本試算における量的効果の可視化への評価

例として示された女性・シニア活躍等の量的評価は参考となる。また、生産性向上やサービス水準の調整が鍵を握ることを改めて認識

◆ 今後、更に検討を充実させるべきテーマ

県外からの人材流入、スポットワーカー、副業兼業人材の活用等。「人が富山を選ぶ」構図への転換も大変重要な要素として、改めて認識

◆ 成果の実現には多様な主体の協働が不可欠

生産性向上は行政として力強く支援していくがその実現は行政のみで完結するものではない
⇒組織・企業・団体・地域など多様な主体が、当事者として主体的に取り組むことが不可欠

⇒ 未来は固定的なものではなく、ただ予測するものでもない。自らの意思で選び取るものである。

本試算を冷静な議論の材料としながら、「富山県人材確保・活躍パッケージ」を、各主体が能動的に活用する。その積み重ねによって、「人が減る」時代を「人が輝く」転機に、みんなで「選ばれる富山」をつくることが重要

富山県人材確保・活躍パッケージ、始動

—「人が減る」時代を、「人が輝く」転機に。みんなでつくる「選ばれる富山」—

人材確保

富山とつながる、新しい入口



人材確保・活躍の富山モデル

STEP 1 力強く始動

パッケージを現場に展開

STEP 2 現場で変化

先進的な成功事例が誕生



STEP 4 次の人材を誘引

人が集まり、選ばれる富山へ

STEP 3 共感が拡大

人を大事にする評判が拡散

中長期の取組み



働き方改革

誰もが、自分らしく働ける



人材育成

学びが、地域の力になる

学びは何歳からでも



省力化・省人化

技術で、働くをもっとラクに

カ仕事が減った

デジタル化で
サービスモスマートに



I. 策定の趣旨

1. 背景：「労働供給制約社会」

医療・福祉、教育、運輸、農業、建設、公共交通、行政、警察など、県民生活の維持に不可欠なエッセンシャルワーク分野をはじめ、人材不足が一層深刻化。

2. めざす姿：「人材確保・活躍の富山モデル」

「人を奪い合う」発想から「人が富山を選ぶ」構図への転換を図る。

「一人ひとりのウェルビーイングを高めることで、結果として産業競争力、県全体の活力を創出する」との新たな視座に立ち、「富山で働く価値」を高める人材戦略を構築。

	これまでの発想・コンセプト	大きく舵を切る	新たな発想・コンセプト
力点	組織側・産業側のニーズ (人材=コスト・資源)		県民一人ひとりのウェルビーイング向上 (人材=未来への投資)
視点	「組織・産業が人を選ぶ」		働きがいのあり、働き暮らしやすい「選ばれる富山」
目的	人手不足への対応		人が自然と集まり、定着し、活躍する好循環の創出

3. 期間：富山県総合計画の計画期間に準拠

2026年度直ちに取組む施策をパッケージ化。県総合計画のもと、成果と現場の変化を踏まえ、2030年のモデル確立に向け、パッケージを不断に見直ししながら推進する。

Ⅱ. 基本的考え方

「実装重視の全方位・同時多発型アプローチ」

人材不足の要因は多様かつ複合的。「人材確保」「働き方改革」「人材育成」「省力化・省人化」の4つの柱を同時かつ現場主導で展開し、**成功事例（ミクロモデル）**を創出・横展開する。
加えて、人材活躍を阻む価値観の変容など構造的な課題に中長期的に取り組む。

Ⅲ. 「富山県人材確保・活躍パッケージ」の概要

全庁横断の総合的施策

総事業数	250本	予算額	約167億円
		+	
制度・構造的取組み	27本	(非予算)	例：連携協定に基づく官民連携の取組み、 富山労働局との連携強化 など

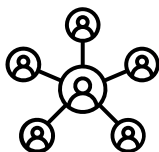
IV. 「人材確保・活躍の富山モデル」構築 ロードマップ

【全体像】

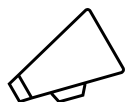
- ・ パッケージを毎年ブラッシュアップ（PDCA）
- ・ 先行的な成功例（マイクロモデル）を積極的に横展開
- ・ 成功例の「声」を戦略的に流通させ、ブランド化

共感の拡散と「富山ブランド」の形成

- ・ パッケージ v3.0 :
マイクロモデルの成功要因をパッケージに組み込み、再構築。横展開を本格化
特定の業界だけでなく、産業全体など、マイクロモデルを「点」から「面」的に拡大
- ・ ミクロからマクロへ、口コミの戦略的拡散によって確信に変える



始動と突破口形成



- ・ パッケージ v1.0 :
本格始動。「マイクロモデル」の創出に注力
- ・ 「富山が変わる」という戦略とメッセージを県内外へ力強く発信

元年
(2026年度)

現場での実装とマイクロモデルの量的拡大

- ・ パッケージ v2.0 :
初年度のフィードバックを受け、効果の低い事業は修正
- ・ ミクロモデルの量的拡大とともに横展開を始動

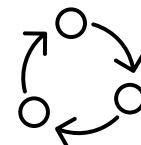


3年目

4年目

2030年
「富山モデル」
の確立・定着

「人が輝く」
「選ばれる富山」に



評判が人を呼び、多様性が富山を強く

- ・ パッケージ v4.0 :
集まってきた人材と新しい挑戦に取り組む
環境整備へシフト

★ 凡例：マイクロモデル

○参考：富山発・全国から注目を集めるミクロモデルの先行事例①

- 例1) 大高建設（黒部市）：実際に施工した建設現場を若手がVRで再現
人材確保 **横展開要素：若手の創意工夫やデジタル技術のフル活用**
- 例2) 平野電業（富山市）：ボルダリング施設を無料で使用できるように
人材確保 **横展開要素：職員の趣味もしっかりと応援**
- 例3) 富山大学附属病院：手術を交代制に。若手育成、女性医師増加(1→9名)
働き方改革 **横展開要素：属人的業務の標準化・分担化（“俺流”を許さない）**



出典：富山テレビ(2025年11月4日)



出典：富山テレビ(2025年11月4日)
他に、NHK WORLD(2025年11月8日) や
LBS（日本経済新聞社とテレビ東京系列の
5つのローカル局でも2025年3月10日報道）



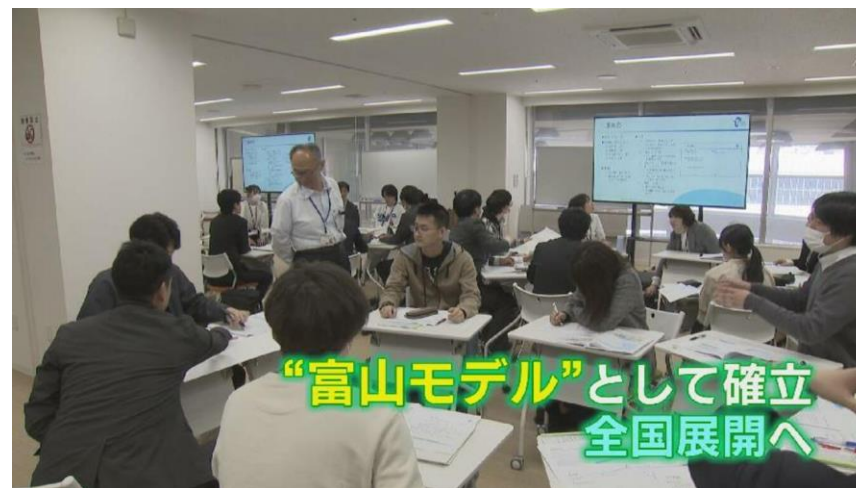
出典：富山テレビ(2025年11月27日)

○参考：富山発・全国から注目を集めるミクロモデルの先行事例②

- 例4) 新栄建設（立山町）：富山“Re-Design”ラボを活用した土木・建設事業のDX推進
人材育成/省力化・省人化 横展開要素：外部中核人材の積極活用
- 例5) 富山県立大：バイオ医薬品の製造や品質管理、品質保証を担う人材育成講座の開設
人材育成 横展開要素：「富山ならではの」の人材育成の場づくり
- 例6) おおさわの福祉社会 ささづ苑（富山市）：介護ロボットやICTを徹底活用
省力化・省人化 横展開要素：エッセンシャルワーク分野の現場での生産性向上



出典：富山“Re-Design”ラボHP



出典：チューリップテレビ(2025年5月7日)

地域密着型特別養護老人ホームささづ苑かすが 内閣総理大臣表彰

基本情報 ◆ 社会福祉法人 宣長康久会 ◆ 地域密着型介護老人福祉施設 ◆ 富山県富山市 ◆ 利用者数: 29名 従業員数: 25名 <small>(※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点)</small>	 被介護者を抱え上げず移動できるため、腰痛を予防するとともに、被介護者にとっても負担が少なく安全に移動できる。
選考委員の総評 取組の成果を客観的にデータで分析し、他の事業所へ情報を開示するなど、介護業界へのICT・介護ロボットの導入等に大きく寄与している。	 職実・インカムを活用し、音声入力により記録。
取組概要 ・ 腰痛予防に着眼し、作成した介護マニュアル等を活用した研修を施設内外を問わず実施し、職場環境改善に取り組むほか、介護ロボットやICTを効果的に活用し業務効率化を実現することで、紙文書や職員の時間外勤務費用を削減し、捻出した財源をテクノロジーの更なる導入に充てるといった好循環を生み出している。 ・ 意欲ある準職員の正規職員への登用(9名)や出産、子育て、ハラスメント等に関する相談窓口の設置、女性職員同士のメンター制度の実施などにより、女性管理職割合63.4%や育児休業後、100%の職員の復職を実現するといった、多様な働き方を可能にする取組を強力に推進している。	 シフト作成ソフトによる勤務表の作成。

出典：厚生労働省HP
 介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰・厚生労働大臣表彰 (R5)

○パッケージ施策を確実に届ける仕組み構築

- これまでも個々の事業・取組みは実施してきたが、発信力が十分であったとは言えず、結果として必ずしも必要な層にまで行き届いていなかった可能性。
- 今回のパッケージを一つの転機と捉え、県民や事業者が「自らが支援対象となるかどうか」を**ブラウザ上で容易に検索・抽出できる仕組みを構築**。**直感的で分かりやすい情報発信を図る**。

▼現在作成中のブラウザ上で検索・抽出できる仕組み

富山県人材確保・活躍パッケージ				
「人が減る」時代を「人が輝く」転機に、みんなで「選ばれる富山」をつくることを目指します。				
支援や取組みのキーワード検索ができます				
<input type="text" value="検索"/>				
A-Z 並び替え				
分野	事業名・取組み名	概要	分野	支援対象
全分野	人材マッチングプラットフォーム創設事業	エッセンシャルワーク分野をはじめとする人手不足への対応や継続雇用に係る新たな労働人口創出、多様な働き方の推進に繋げるため、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」について、農業以外の分野にも発展拡大	全分野	企業・事業者、労働者・県民
医療	富山県人材活躍推進センター運営事業・体制拡充事業	県内企業の人材確保をワンストップでサポートするために集約、設置された就業支援機関の運営 また、様々な分野の深刻な人手不足に対応するため、窓口機能を強化するなど人材活躍推進センターの体制を強化	全分野	企業・事業者、労働者・県民
福祉・介護	医療分野における賃上げ・物価上昇に対する支援事業	医療機関や薬局における従事者の処遇改善を支援するとともに、物価上昇の影響に対して支援することで、地域に必要な医療提供体制を確保する。	医療	企業・事業者
建設	とやま観光ビジネスアカデミー事業	稼げる観光人材の育成とネットワーク構築をコンセプトに、よりビジネスに特化した「稼げる人材」を育成する内容にリニューアルして実施	観光	企業・事業者、労働者・県民
観光	介護テクノロジー導入支援事業	介護現場の生産性向上による職場環境の改善及び介護サービスの質の向上を図ることを目的として、介護サービス事業者における介護ロボットやICT機器等の介護テクノロジーの導入経費を補助	福祉・介護	企業・事業者

各事業・取組みの詳細ページに移動。各室課で作成しているHPへのリンクも掲載予定

分野や支援対象など、事業・取組みの性質に応じた絞り込みや、任意のワードでの検索も可能とする予定。

○各部局への依頼：関係機関・団体等と連携した積極的な展開の検討

- 商工労働部としては3月27日に予定している「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」を皮切りに、各関係機関・団体等にパッケージ展開を正式依頼予定

(参考) 記者会見等で頂いたご質問と事務局の回答①

Q1 : 単刀直入に、「人材確保・活躍の富山モデル」とは何か？また初年度は何に力を入れるのか？

A1 : 「人材確保・活躍の富山モデル」とは、労働供給制約社会を乗り越えるため、県庁が全体をリードし、県民・組織・企業・地域が一丸となって推進する、人材確保・活躍の仕組みである。**単なる「人手不足対策」ではない**。「富山で働くことの価値」を戦略的に高め、発信し、人材が集まり、定着する構造をつくる取組である。いわば「人の奪い合い」から脱却し**「選ばれる富山」を構造的に形成していく挑戦**である。初年度は、①4つの柱に基づく施策の体系的展開、②施策の見える化と活用促進、③ミクロモデル創出と横展開の基盤づくりに重点を置く。

Q2 : 既存施策が多く、新味に欠けるのではないか？今回の取組みはこれまでとは何か違うのか？

A2 : 既存施策が多く含まれているのは事実である。しかし、**そもそも人材戦略とは、奇策や目新しい一手で改善するほど単純な課題ではない**。人材確保・活躍というテーマにおいては**王道の徹底こそが重要**であり、評価の軸は「新しいか否か」ではなく「機能するか否か」である。

今回の本質は、**施策の構造的な再設計**にある。これまでの各部局が個別に積み重ねてきた取組みを、全庁横断で同時展開する戦略体系へと再編した。**「点在していた施策」を、「一体的な戦略」へと統合した点が最大の転換**である。

あわせて、**視座そのものも刷新**した。従来の「人手不足への対応」から、**「一人ひとりが能力を発揮できる環境整備」という県民目線へと軸足を移すことは、大きな戦略的転換**である。

さらに従来にない特徴として、①中堅・若手の**現場視点を制度的に反映**、②ミクロモデルを創出と横展開する**ロードマップの明示**、③**施策を検索・抽出できる仕組み**による実装力の強化、④**効果検証を前提とした毎年ブラッシュアップ型**の「動的パッケージ」設計、が挙げられる。

⇒**個々の事業の工夫もぜひ丁寧にご覧いただきたいが、システム全体の再設計**という視点から評価いただけると大変有難い。

(参考) 記者会見等で頂いたご質問と事務局の回答②

Q3 : 富山県人材確保・活躍パッケージの進捗管理はどのように行うのか？

A3 : 進捗管理については、①全体KPI、②施策別目標、③基礎指標のモニタリング、の**三層構造**で行う。

第一に、全体KPIとしては、県総合計画に掲げる「働きがいをもって働いている人の割合」80%の達成を目標とする。量的拡大にとどまらず、**「人が活躍できているか」という質の向上を重視する点が、本パッケージの基本姿勢**である。

第二に、各施策ごとに個別目標を設定しており、年度ごとに進捗を点検する。効果が十分でない事業については、必要に応じて見直し・再構築を行い、パッケージ全体を動的に磨き上げていく。先日の当初予算発表においても「既存事業の抜本的見直し・再構築」の取組状況を公表しており、**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、今後も限られた人的・財政的資源を有効に活用する観点から、**不断の改革を徹底**する。

第三に、労働需給シミュレーションが示すとおり、**生産性向上やサービス水準の調整が将来の需給ギャップ縮小の鍵**である。今後はシミュレーションの精度向上とあわせ、分野別の生産性指標等も整理し、**施策別目標設定に反映**させていく。また、**人材の流入・流出状況、分野別の有効求人倍率や充足率**など、構造的動向を示す基礎指標は継続的にモニタリングしている。これらは単年度で一喜一憂するものではなく、トレンドを見極めながら政策判断に反映させる。

⇒**本パッケージは県庁単独で完結するものではない**。「富山県経済の好循環加速化パッケージ」と**対をなす取組**として、富山労働局をはじめ、団体、教育機関、市町村等と連携し、県民・組織・企業・地域一体となって実行を進める。その着実な積み重ねにより各指標の改善を図り、**「人×経済」の両輪で、富山県を前に進めていく**。