

議題1 富山県人材確保・活躍パッケージの展開状況について

○長岡 人材確保推進課長

人材確保・活躍パッケージについて

- ・ エssenシャルワーク分野を中心に深刻な人材不足が続いている状況を踏まえ、本年2月に総合的施策「富山県人材確保・活躍パッケージ」を取りまとめ、公表した。
- ・ パッケージは総事業数277本、予算規模約167億円で構成している。人材不足の要因は、多様かつ複合的であることから、「人材確保」「働き方改革」「人材育成」「省力化・省人化」の4つを柱としている。従来、各部局で個別に行っていた施策を一体化し、施策を同時展開できる仕組みに再編した。
- ・ パッケージの本質は単なる人手不足対策ではなく、「組織中心」から「人中心」への発想転換である。
- ・ 従来のように「人が足りないから採用する」という考え方だけでは人は集まらない。働く人が能力を発揮でき、ウェルビーイングを実感できる職場環境を整備することで、人を惹きつけることに繋がる。この結果として企業の競争力向上や地域活性化につながっていく、という考え方を広めていくことが重要。

好事例の創出について

- ・ 「富山で働く価値」を県内外へ伝えるためには具体的な成功事例が必要である。
- ・ 例として、介護事業所「ささづ苑」。同事業所では、外国人材の受入れ、スポットワーク活用、女性活躍推進、介護ロボットやICTの導入など、県施策も組み合わせながら働きやすい職場づくりを進めている。
- ・ 今後もこうした事例を増やし、人が自然と集まり、定着し、活躍する好循環、人材確保・活躍の富山モデルの構築を目指していく。

とやま人材活躍応援団

- ・ 富山モデルの構築は行政だけでは実現できないため、経済団体、金融機関、業界団体等と連携する「とやま人材活躍応援団」を立ち上げた。
- ・ 応援団には、人活パッケージの周知、施策活用促進、「人中心」の考え方の浸透、好事例創出支援・横展開への協力をお願いすることとしている。
- ・ 8月末時点で約40団体・企業が登録している。10月8日に連携ミーティングを開催し、事例共有やネットワーク形成を進める予定である。年度末には県内好事例の発表会も予定している。

○板倉 地方創生局次長

外国人材の定着支援

- ・ 外国人材に県内で活躍してもらうためには、「企業への定着」と「地域との共生」の両方が重要であると考えている。このため、日本語教育、職場環境整備、地域交流の3つを柱に取り組んでいる。
- ・ それぞれの補助制度は用意しているものの、中小企業からは「自社だけで取り組むのは難しい」という声もあり、今年度はモデル企業に対する伴走支援事業を展開している。職場内で外国人材の指導役となる人材の育成や、地域との交流促進に取り組んでいる。

- ・ 今後は地域おこし協力隊にも参加してもらい、企業と地域をつなぐハブ機能を担ってもらう予定である。

「地域とつながる」富山暮らし体験事業

- ・ 移住者等への聞き取りを行った結果、実際に富山を訪れ、環境を体感したことが移住決断につながったケースが多いことが分かった。
- ・ このため今年度は射水市と上市町で、2週間の滞在型体験事業を実施している。単なる観光ではなく、地域住民との交流や暮らし体験を重視した内容としている。
- ・ 申込者は56名。20代・30代が約63%を占めている。居住地は東京・大阪など首都圏・関西圏が約7割である。参加理由として「地方生活への関心」が65%、「将来的な移住・定住を考えている」が約26%となっており、事業を通じて移住・定住の促進につなげたい。

○山下 観光推進局長

とやま観光ビジネスアカデミー

- ・ 稼げる観光産業を支える人材育成とネットワーク形成を目的として、「とやま観光塾」をリニューアルし、「とやま観光ビジネスアカデミー」を創設した。国内外の第一線で活躍する講師による専門講義と実践的な学びを組み合わせている。
- ・ 観光塾時代からの累計修了者は901名。地域通訳案内士62名が活動しており、中には海外プロモーションに参加し、現地旅行会社との商談などで活躍している事例もある。
- ・ 今後はアカデミー修了生にもこうした実践機会を広げていきたい。

持続可能な観光地域づくり支援事業費補助金

- ・ 観光事業者を対象に、インバウンドなどに対応した受け入れ環境の整備、観光産業の収益生産性向上に関する取り組み等を支援している。
- ・ オンライン予約・決済システム、チェックイン機、配膳の無人化など省力化設備の導入や、従業員施設の改善など働きやすい環境づくりも支援対象としている。
- ・ 今後も事業者への働きかけを強化する。

○田中 経営管理部長

行政職員の確保

- ・ 行政課題が年々複雑化・高度化する中で、それらに対応できる人材を確保することが重要。県庁自身も「選ばれる職場」にならないといけないとの考えから、インターンシップの充実や採用広報の強化に取り組んでいる。
- ・ 特に技術職員の確保が大きな課題となっており、県外大学のうち関連学部・学科を有する大学を訪問し、採用活動を積極的に展開している。

持続可能な行政サービスの検討

- ・ 人が足りないから採用するという発想だけではなく、人口減少社会・労働供給制約社会の中で行政サービスそのもののあり方を見直す必要があるとの考えのもと、行政の枠組みにとらわれない持続可能な行政サービスのあり方について検討を進めている。
- ・ 具体的には、市町村と連携した人材確保策として、県・市町村合同採用説明会を開催している。また、市町村に巡回配置する専門的なデジタル人材の確保も進めている。」

県・市町村連携の新たな取組

- ・ 土木インフラ分野では、県内初となる群マネジメントの試行を魚津市と開始した。
- ・ 農業分野では、氷見市役所内に高岡農林振興センターのサテライトデスクを設置し、県職員と市職員が一体となって地域計画の実現に取り組んでいる。
- ・ 災害時の農業土木職員の相互応援体制も構築し、今回の大雨対応でも実際の運用を開始している。

○田中 交通政策局長

公共交通分野の職場環境改善

- ・ 富山地方鉄道では、4月にバス運転手向け休憩室の大幅リニューアルを実施。従来は畳敷きの休憩室だったが、快適な環境へ改修し、社員が働きやすい職場環境整備を進めている。

採用活動の強化

- ・ 東京で定期的開催されている、バス運転手専門の就職イベント「どらなび EXPO」に、県としても路線バス事業者と連携してブース出展を行い、県外人材へのPRを進めている。
- ・ また、バス運転手の仕事や県内事業者への理解を深めてもらうため、営業所見学会を開催している。見学だけでなく、大型車両の運転体験や現役運転手・人事担当者との座談会も実施。現在までに県内外から17名が参加。特に「どらなび EXPO」参加者を富山へ呼び込み、その後の見学会参加につなげている。
- ・ これまでのこうした取組みにより、20代男女を含む6名の採用実績につながっている。今後も地道な取組みを継続し、人材確保につなげていきたい。

○滑川 厚生部長

医療・福祉分野の人材確保

- ・ 今年度は多様な人材活用を進める観点から、外国人材についてマッチングから生活定着支援までを一体的に行う事業を実施している。
- ・ これまで外国人材受入れに消極的な事業者もいたが、前日に実施した説明会には一定数の参加があり、関心の高まりを感じている。

潜在保育士の掘り起こし

- ・ スポットワークの仕組みを活用して潜在保育士の掘り起こしを図っている。先月から実証実験を開始しており、現在約30施設、200名超の登録がある。
- ・ マッチング実績も出始めており、成果や知見をもとに横展開を図りたい。

介護テクノロジー導入

- ・ ロボットやICT機器など介護テクノロジーの導入・定着を支援している。機器導入だけでなく、相談窓口の設置や伴走支援も実施している。

総括

- ・ 今週開催した福祉人材確保に関する会議では、上記の取組みについて、関係団体から「人材確保に有効な施策である」と評価を受けた。一方で、業務切り出しの難しさや、現場での運用定着、ノウハウの横展開などが課題として指摘された。今後はその対応策についても検討していく。

○小杉 商工労働部長

富山マッチボックス

- ・ 農業分野で先行導入していたスポットワークサービスを、7月から「富山マッチボックス」として、対象を全産業へ拡大した。登録者数や利用件数は順調に増加しており、特に重点分野である介護・看護・建設分野にも活用が広がり始めている。
- ・ 利用事業所の中には、スポットワークを通じて最終的に長期雇用につなげたいという声も。
- ・ 今後は、エッセンシャルワーク分野を始め、より多くの事業者を活用いただけるよう、業務切り出し支援や事例共有に力を入れ、活用拡大を図っていきたい。

中小企業トランスフォーメーション補助金

- ・ DX・GXを通じた業務プロセス、事業構造の変革や、人材不足に対応するため、省力化・省人化による生産性向上に取り組む事業者を支援している。従来のDX枠・GX枠に加え、省力化・省人化モデル枠やAI導入枠を新設した。
- ・ 第3次募集では254件の申請があり、追加募集も実施している。

○津田 農林水産部長

農業DXアドバンストエッセンシャルワーカーの創出

- ・ スマート農業技術を扱える人材を農業高校生の段階から育成し、県内就農につなげる仕組みづくりを進めている。
- ・ 内容としては、農業高校生の農業ドローンの操縦資格の取得を支援するもの、及び、データ活用型スマート農業技術の習得を目指した出前講座を行うものである。
- ・ ドローンの操縦資格の取得支援については、8月に小矢部園芸高校で4名を対象に講習を開始した。12月には中央農業高校で開催する予定。
- ・ 出前講座については、今後は各農業高校の希望を踏まえて実施したい。

○川上 土木部長

ケンセツジョブフェス 2026

- ・ 建設業の魅力発信を目的として、今月26日に富山駅で「ケンセツジョブフェス 2026」を開催する。
- ・ イベント内容としては、建設車両の展示・乗車体験、地鉄本線連続立体交差事業の現場見学会の実施、また、高校生による建設知識を競うクイズ大会を継続するとともに、今年は中学生向けのクイズ大会も新設する。職人の仕事体験や除雪トラックシミュレーターなども用意している。
- ・ 若い世代が建設業に興味を持つきっかけにしたい。

○廣島 教育長

教職の魅力化・働き方改革

- ・ 現職教員のウェルビーイング向上と、教員志望者の裾野拡大の両面で進めており、地域人材活用や校務DXを推進している。
- ・ ペーパーティーチャー講習や冬季採用選考など新たなアプローチにも取り組んでいる。また、大学生や高校生が小学生を教える宿泊型ワークショップなど、教職の魅力を体験できる取り組みも進めている。

キャリア教育

- ・ 将来的に富山県で働く人材を育てるため、キャリア教育を重視している。子どもだけでなく保護者、祖父母、教員自身の意識変革も必要だと考えている。
- ・ 庁内各部局と連携しながらキャリア教育の資料準備を進めており、今月末には順次学校に配布できるよう準備を進めている。出前講座や教員研修にも取り組むこととしており、引き続き各部局に講師派遣等への協力をお願いしたい。

○崎山 県警本部長

警察官採用の強化

- ・ 県警察でも、若手ワーキンググループによる提言も踏まえた人材確保パッケージを展開している。
- ・ 主な取組みとして、まずは、採用間口の拡大として、東京会場での採用試験実施やSPI 試験枠の導入、合格有効期間を5年間とする制度などを導入している。
- ・ また、若年層への発信力を高めるため、民間企業を SNS サポーターとして委嘱し、SNS での情報発信を強化しており、広報啓発動画の再生回数は 850 万回超となり、Instagram フォロワーは約 2,000 人から約 22,000 人へ増加した。
- ・ 警察学校のネガティブイメージ払拭にも取り組んでいる。外泊や外出ルール、携帯電話利用などの見直しを進めた。学校生活や寮生活の様子を SNS 等で発信し、イメージ改善に努めている。
- ・ 本年度第1回試験では受験者数・倍率ともにやや増加している。一定の効果が現れていると考えている。

議題2 富山県人材確保・活躍パッケージの今後の方向性について

○長岡 人材確保推進課長

県内の人材不足の現状

- ・ 県内では依然として人材不足が深刻な状況にあり、有効求人倍率は高い水準で推移している。令和8年1月から3月の有効求人倍率は1.66倍で、全国平均の1.18倍を大きく上回っている。
- ・ 富山県は全国でも特に人材不足が深刻な県となっており、全国で2番目に高い水準である。

エッセンシャルワーク分野の状況

- ・ 介護、建設、運輸など人材不足分野とされる6業種では、有効求人倍率が県全体平均を大きく上回っているなど、非常に深刻な状況。今後も継続して対策を講じる必要があると考えている。

地域経済の成長を支える人材戦略

- ・ 一方で、エッセンシャルワーク分野の人材不足への対応だけではなく、今後の地域経済の持続的な成長を支える人材の確保・育成も重要である。
- ・ 全国知事会において知事からも発信された「地域人材戦略」の考え方では、単に不足する人材を補うのではなく、「地域の将来像から逆算して必要な人材を育て、呼び込み、活躍につなげる」という視点が重要であるとしている。
- ・ この柱として、①産業連動、②教育改革、③リスキリング・人材還流 の3つを位置付けている。

①産業連動

- ・ 県では「富山県地域産業成長プラン」を策定し、1) マテリアル、2) バイオ・医薬品、3) 半導体・データセンター、4) コメ・コメ加工品、5) ウェルネス・観光 の5分野を重点分野として位置付けている。
- ・ このうち、マテリアル分野とバイオ・医薬品分野については、既に国の認定を受けている。
- ・ バイオ・医薬品分野では県立大学による人材育成講座を実施するなど先行的に取り組んでおり、今後は各分野でどのような人材が必要なのかを明確化し、教育機関や企業と連携しながら育成・確保策を具体化していく必要がある。

②教育改革

- ・ 教育委員会では、新時代とやまハイスクール構想に基づく議論・検討や、国の高校教育改革を具現化するための実行計画の策定に向けた検討が進められている。
- ・ 今後は国の方針とも歩調を合わせながら、地域経済や地域社会を支える人材育成という観点で教育改革を進めていく必要がある。

③リスクリング・人材還流

- ・ 経済産業省の将来推計では、2040 年頃には東京圏を中心に約 200 万人規模の事務系人材の余剰が見込まれている。
- ・ 一方で地方ではエッセンシャルワークを中心に深刻な人材不足が続く見通しであるため、都市部で余剰となる人材と地方で不足する現場人材をどのようにつないでいくかが重要。
- ・ リスクリングを通じた職種転換と人材還流を組み合わせ、都市部人材が富山県内で活躍できる仕組みづくりに取り組む必要がある。

パッケージ2.0の方向性

- ・ 来年度取りまとめる「人材確保・活躍パッケージ 2.0」については、大きく2つの柱で検討したい。第1の柱は、エッセンシャルワーク分野の継続的な対策。第2の柱は、地域経済の持続的成長を支える人材確保・育成である。
- ・ 具体的には、富山県地域産業成長プランに沿った専門人材育成、国と歩調を合わせた教育改革の取組み、リスクリング・人材還流 を重点的な方向性として検討していきたい。

今後のスケジュール

- ・ 既に人活ワーキンググループで具体的な検討を進めており、部局間の情報共有や現場視察も実施している。
- ・ 本部会議で方向性を了承いただければ、年度末のパッケージ取りまとめに向けて具体的な制度設計や施策検討を加速させたい。

議題3 意見交換

○川津 知事政策局長

関係人口を活用した人材確保

- ・ 地域人材の確保や広域的な人材還流は非常に重要な視点であり、知事政策局では関係人口の創出・拡大に取り組んでいる。今年度は市町村とも連携しながら、関係人口を市町村と一緒に全国から呼び込むため、「関係人口による地域活性化モデル事業」を県内10地域で展開している。
- ・ 祭り運営などの一般的地域課題もあるが、農業や伝統工芸といった産業分野の担い手確保

を目的とする市町村も多かった。

- ・ 富山県に関わりたいと考える人を全国から呼び込み、将来的に地域産業の担い手につなげるためにも、今後もワーキンググループ等で、情報共有しながら部局横断的な取組みにつなげていきたい。

○田中 経営管理部長

高等教育機関との連携

- ・ 今年度、県立大学を含む県内高等教育機関が、文部科学省の「地域構想推進プラットフォーム構築等推進事業」に採択された。
- ・ 今後は高等教育機関とも一体となって、選ばれる富山県づくりを進めていきたいと考えており、各部局とも引き続き連携しながら議論していきたい。

○西 副知事（副本部長）

とやま人材活躍応援団について

- ・ とやま人材活躍応援団は非常に意義のある取組みだと感じている。
- ・ 人材確保はあらゆる業界・企業の共通課題であり、人活パッケージで掲げている「組織中心」から「人中心へ」の発想転換は極めて重要。
- ・ 特に中小企業では、「何から始めればよいか分からない」という状況も多い。そのため、好事例を創出し、可視化し、共有して横展開することが最も効果的であるとする。
- ・ 現在 37 団体が登録しているとのことだが、さらに参加団体を増やしていく必要がある。

県人会との連携

- ・ パッケージ 2.0 で掲げるリスクリングと人材還流については、県人会との連携も有効ではないか。
- ・ 首都圏等で働く富山県出身者の中には、親の介護やライフステージの変化をきっかけに Uターンを考える方もいる。そうしたタイミングで県がリスクリングや就業支援を用意できれば、富山に戻って地域に貢献しようとする人も増えるのではないか。
- ・ 今後の検討課題として考えてほしい。

⇒○小杉 商工労働部長

- ・ 今回案として示した人活パッケージ 2.0 の方向性については、今ほどいただいたご意見も踏まえた形で進めさせていただく。

まとめ・本部長指示

○新田知事（本部長）

指示① とやま人材活躍応援団の拡充、パッケージの展開

- ・ 各部局からの報告を通じて、施策が着実に進められていることは理解した。しかし、行政だけで情報発信を行うには限界がある。
- ・ 現在のとやま人材活躍応援団登録数は 37 団体であるが、これでは十分とは言えない。
- ・ 各部局が所管する団体や企業へ積極的に働きかけ、人材確保・活躍という共通課題を切り

口に登録拡大を進めてほしい。

- ・ 県と民間が一緒になって発信する体制を強化していきたい。

指示② パッケージ 2.0 の具体化のための検討加速化

- ・ 足元ではエッセンシャルワーク分野の人材不足が非常に深刻であり、引き続き重点的に対応する必要がある。
- ・ 一方で、将来の富山県を支える人材育成にも同時に取り組まなければならない。
- ・ 富山県地域産業成長プランに掲げる分野に沿った専門人材の育成について、バイオ・医薬品の方では先行して始まっているが、他の分野についても取り組んでいく。
- ・ また、教育改革については、国に先駆けてやってきたとの思いもあるが、引き続き取り組んでいく。
- ・ さらに、今後東京圏では約 200 万人規模の事務系人材の余剰が予測されているが、東京を卒業する人が 200 万人出てくると考える。富山県がこの都市部人材の受け皿となっていくことが大事である。

指示③ 好事例の創出・収集

- ・ こうした人材呼び込みのためにも「富山で働く価値」をよく表す好事例を作っていく必要があり、発掘・収集もしていかなければならない。
- ・ 各部局において好事例の創出と収集に積極的に取り組んでほしい。

(以上)