

議題1 基調講演：「令和の転換点」と、富山からつくる未来 について

1. 講演の主題と背景

- 近年の日本における「人手不足」が従来の好景気時における一時的な不足とは異なり、「人口構造変化（特に高齢人口の増加）」によって引き起こされる「構造的な人手不足」とであると指摘。
- この構造的な不足を「令和の転換点」と呼び、かつてアーサー・ルイスが示した「農村部の余剰労働力が工業化の進展で枯渇すると、賃金が上昇する」という転換点（ルイスの転換点）になぞらえている。

2. 「令和の転換点」がもたらす影響

- **労働投入量の減少**：就業者のなかでフルタイム就業が可能な者の割合が減り、働き手一人あたりの総労働時間が減少する傾向が強まる。
- **生活維持サービス需要の増大**：一人暮らしの高齢者が増え、介護や医療、インフラ維持など、地域のエッセンシャルワークに対する需要が拡大する。
- その結果、地域の公務サービス（道路や水道の維持等）においても、**業務量の増大や人材の確保の困難化**が進んでいる。
- 賃金・物価の上昇、設備投資の増加など、日本経済全体にも変化が生じ始めている。

3. 富山県における状況

- 富山県の人口は緩やかに減少している一方で、**世帯数はむしろ増加**している。これは高齢の単身世帯が増え、一世帯あたりの人数が減ったことに起因する。
- 高齢化の進展にともなう**医療・介護需要**がピークを迎える時期や、その際の「働き手」不足による労働負荷の増大が予測され、**地域の持続可能性が課題**となっている。

4. 構造的課題への対応策・キーワード

① 省力化・テクノロジー活用（DX等）

- 「省力化産業」として、AI・ロボット・IoTなど**最先端技術の活用**により、エッセンシャルワーク現場の「困りごと」を解決することに大きな可能性がある。
- 地域金融機関やベンチャーキャピタルが連携して、こうした課題解決スタートアップを支援する取り組みにも注目が集まっている。

② 住民同士の協力・コミュニティ再生

- 一人暮らしや高齢世帯の増加にともない、地域の「困りごと」の担い手が不足する。そこで、住民同士が困りごとを共有しあう「困りごと共同体」的な発想が重要。
- 相互扶助や共感、他者の仕事に感謝を示す社会的風土が広がりつつあることも、地域再生の手がかりになる。

③ 「外向け産業」と「生活維持サービス」への二軸アプローチ

- ・ 製造業や情報通信業など、世界の景気変動に左右される「外貨獲得型」の産業と、介護・建設・保育など景気に左右されにくく「人口動態依存型」の「生活維持サービス」の2つのタイプを区別し、人材を戦略的に育成する必要がある。

5. まとめ

- ・ 人口動態による構造変化が、これまでの人手不足と異なる「持続的な不足」を生んでいる。放置すれば、生活維持サービスの破綻や公務サービスの維持困難といった深刻な事態に陥る。
- ・ しかし一方で、先進技術の導入や、地域コミュニティを再構築する動きが活発化すれば、新たなビジネス機会や人々の活躍の場が生まれ、高齢化のなか、地域の特色を活かした持続可能な社会を世界に先駆けて構築できる大きなチャンスでもある。

〔質疑応答〕

■蔵堀副知事（副本部長）

- ・ 産業全体での人手不足が避けられない状況にあり、生活維持産業（介護・福祉等）や行政サービスの分野にも深刻な人材不足が及んでいる。行政サービスでは需要が増えており、県、市町村も同様。技術系の職員をはじめ職員採用もだんだんと厳しい状況。
- ・ 技術導入（DX 等）で省力化を図っても、人の手が不可欠な領域は多い。
- ・ 人手不足が全産業的に起こる中で、必要となる優先順位の付け方や外国人材の活用など、具体的な方策としてどのような考えがあるか教えていただきたい。

■古屋主任研究員

- ・ 全産業的な人手不足はゼロサムゲームになりやすい。
- ・ 必要なのは「優先順位付け」（意思決定）であり、特に「生活維持産業」は社会に不可欠であるため、外国人材活用や地元高校での人材育成などを明確に戦略化すべき。
- ・ これまで雇用政策面では、“失業率を下げる”が主眼だったが、既に失業率が継続して低水準となった現在、地域がどのような政策指標を重視するのが重要。
- ・ エssenシャルワークと高付加価値産業をどう位置づけるか検討が必要。外国人材の確保においては、過去のモデル（安価な労働力）に依存せず、より高度人材を呼び込むために地域の魅力づくりを進めることが不可欠。
- ・ 関係人材（富山の会社とゆかりがある人）をどれだけ増やしていくかも重要な要素の一つ。

■有賀厚生部長

- ・ 医療・介護分野では、需要ピークを見越して地域医療構想などを進めても、現場では「本当に必要なサービスの選別」や再編が進まない現実がある。
- ・ 医療・介護分野は公定価格で給与や事業収益が縛られるため、高収益化が難しく、（給与面での魅力での）人材確保も厳しい状況。
- ・ 北陸地域内の他県との人材の取り合いも生じる中で、医療・介護をはじめとしたエッセ

ンシャルワークの魅力をどう高められるか、ゼロサムゲームの中で有利な戦いを展開していけるのか、そのための方策があれば教えていただきたい。

■古屋主任研究員

- 労働環境・労働条件の改善は大前提。それに加えて、専門技能を持つ人材には、専門性を最大限に発揮できる環境を整えることが重要。
- 事務作業や清掃など、資格が不要な業務を様々な人々（ボランティアやリハビリ目的の利用者など）に担ってもらい、専門職が本来の業務に専念できるようにする。
- そうすることで、専門人材自身が「自分の仕事が地域や人の役に立っている」と感じる瞬間が増え、「自己重要感」が高まる。待遇向上と合わせて、医療や介護の専門職ならではの“仕事の魅力”をどう高めるかが重要となるだろう。

議題2 「開始にあたっての共通認識の醸成」について

■山室商工労働部長

- 本県の有効求人倍率は1.45倍。他方で、建設・採掘従事者の求人倍率は10.29倍と極めて高く、求人数1,441人に対して、求職者はわずか140人。一方で、事務従事者は0.73倍、運搬・清掃・包装等事務従事者は0.75倍と供給過多の状態。このように一口に人手不足といっても、職種によって状況が大きく異なることを認識する必要性。
- 県で実施した調査でも同様の傾向が示されており、技術・技能系の人材の方が事務・営業系と比べてもより不足が顕著であることが明らか。
- 富山県人材確保・活躍推進本部の発足趣旨について、各方面から地域社会の持続可能性に対する切実な声が各方面から届けられている。「人材の確保・活躍」は、単なる人手不足との問題にとどまらず、富山の未来をどう描いていくかという本質的な課題として、全庁一丸となって取り組みを進めていく必要。
- 本年は新たな総合計画の策定に向けた議論が進められ、「新時代とやまハイスクール構想」基本方針がとりまとめられるなど、人づくり・社会経済システムづくりの根幹が見つめ直されている重要な節目にあり、今こそ人材確保・活躍に真正面から挑む絶好の機会。
- 本推進本部では、「人材は単なる人手ではなく、一人ひとりが想いを持ち、社会を形づくる尊厳ある存在である」という共通認識のもとで、全国に先駆けた「人材確保・活躍の富山モデル」の創出に挑戦してまいり。
- その挑戦にあたって、3つの視座が基本。第一に、人材戦略と省力化・省人化との両輪で進めること。デジタル技術等の活用を大前提としつつ、人材の確保・育成、さらには働き方改革を一体的に進める視点が欠かせない。
- 第二に、県庁自身もまたエッセンシャルワークを担う組織であり、人材不足の当事者であるということの認識共有が必要。限られた人員・財源の中で、実効的な対応を図るためには、政策資源を最適化、従来の枠を超えた発想が必要。各業界、県民の皆様にもこの現状を率直に共有して、現場と一体となった実効性のある施策をともに構築してまいりたい。

- 第三に、官民や市町村、各支援機関などの垣根を越えた連携、そして外部の先進知の導入による「仕組み化の推進がカギとなるということ。
- 課題の構造としては、労働供給の「量」の問題というよりは、むしろ、深刻なのは「質」のミスマッチ、つまり、雇用側の求める条件と、働き手が重視する働き方や価値観との間にあるギャップのほうが大きいこともよく認識する必要がある。
- 若年層を中心に、「働きがい」や「自己実現」を重視する傾向が高まる一方、教育課程における職業理解の不足、保護者や社会に根強く残る固定観念、多様な人材が活躍できる環境整備の遅れなど、複雑で構造的な要因が背景にあると考えられる。
- また、いわゆるホワイトカラー偏重の社会通念が根強く、事務職やデスクワークが「良い仕事」とされる傾向が、地域のエッセンシャルワーク職種への社会的評価を低くし、結果として職業選択の偏りや若者の県外流出を招いているのではないか。
- これらの要因が複雑に絡み合い、地域の雇用構造と人材供給構造の間に乖離が生じている現状を、私たちは正面から受け止めなければならない。
- これまで、一定の議論と施策は進められてきたが、個別対応では限界のあったことも事実。全庁横断の本格的な議論を通じて、業種・分野ごとにより実効性ある施策を重層的に積み重ねていくことが課題解決の近道。
- 我々は今、「令和の転換点」に立っている。本日を力強い出発点として、全国に先駆けた「人材確保・活躍の富山モデル」の創出に向けて、各部署局長をはじめとする、全庁的な力をお貸しいただきたい。皆さまの豊かな経験と知見をもとに、率直かつ建設的なご意見を賜れば幸い。

その他

■田中経営管理部長

- 富山県において、人材が「富山を選びたい」と思うような環境整備が課題だと認識している。
- 古屋さんの目から見て、富山県の強みや可能性、また、どのようなところを生かせばよいか、外部から見た視点を教えていただきたい。

■古屋主任研究員

- 富山県内は地域ごとの人口動態・産業構造などの差が大きく、多様な人材戦略が可能。
- 血縁・地縁関係が強い地域もある一方、都市部では行政サービスの自動化など高度化が求められる。
- 北陸新幹線などで若者が進学・就職で県外に出やすい面はあるが、逆に「関係人口」を増やす好機にもなりうる。
- 一度外に出た人々とのつながり（関係人材）を維持・強化する戦略が有効。また、富山には魅力ある食なども含め、さまざまな強みがある。

まとめ

■新田知事（本部長）

- 古屋さんからの講演において、単なる人手不足ではなく、労働供給制約という日本全体

の構造的な問題であることを共通認識したところ。

- その中で、特に生活維持に必要なサービスが厳しい状況にあるということもデータで示していただいた。富山県のデータも示していただき、また我々の仕事である公務サービスの厳しい状況も見たところで、ますます危機感を持ったところ。
- 少子高齢社会と一緒に言うが、高齢社会は我々が希求してきたものであり、素晴らしいものだが、このままだと高齢社会が暗い社会になってしまう。長く地域に、あるいは、企業、日本に貢献してくださった高齢者の人生を明るくしていくということも、我々のつとめ。このような事態だからこそ、今を「転換点」としなければならない。
- 各部局長の皆さんには、それぞれの所管分野、業種における実態を把握・分析して、様々な提案をしていただき、議論していきたい。
- 次回の会議は6月に開催するが、商工労働部、交通政策局、厚生部、地方創生局を皮切りに報告をお願いし、部局横断的な議論をより深めていく。
- 全国に先駆けた「人材確保・活躍の富山モデル」の創出を目指していきたい。

(以上)