

第1回富山県人材確保・活躍推進本部会議 -開始にあたっての共通認識の醸成（事務局提示）-

1. はじめに

○本県は現在、急速な人口減少と少子高齢化、さらには首都圏などへの人材流出という、複合的かつ構造的な課題に直面している。中でも、県民の暮らしを支えるエッセンシャルワーカーの人手不足は一層深刻さを増しており、2025年1月に開催された「ワンチームとやま」連携推進本部会議では、多くの市町村から、介護や保育・建設・農業技術者など専門人材の不足について切実な声が寄せられた。こうした状況は、**地域社会の持続可能性に対する強い危機感**を如実に物語っている。

○このような認識のもと、人材の確保・活躍は、「人手不足」という単なる労働力の確保の視点にとどまらず、地域の未来像そのものを描く視座から取り組むべき極めて本質的なテーマである。

○折しも、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る。今こそ人材確保・活躍に真正面から挑む絶好のタイミングと言える。

○本推進本部では、「人材とは単なる『人手』ではなく、一人ひとりが想いを持ち、社会をかたちづくる尊厳ある『存在』である」との基本認識を共有し、部局の枠を超えた連携・検討を通じて、**全国に先駆けた「人材確保・活躍の富山モデル」の創出**に果敢に挑戦していく。

2. 基本的な視座

(1) 「人材戦略」と「省力化・省人化」の両輪での対応

○避けがたい生産年齢人口の減少の中で、社会機能の維持と生活の質の向上を同時に実現していくためには、デジタル技術等を活用した省力化・省人化の推進は大前提としつつ、人材確保、働き方改革、人材育成を一体的に進めることが必要である。

(2) 選択と集中による政策資源の最適化

○県庁自身もまた、エッセンシャルワークを担う主体である。限られた人員・財源の中で多様化・複雑化する行政ニーズに的確に対応していくためには、選択と集中を徹底し、政策資源を最適化する必要がある。既存の延長線上にとどまらず、大胆な発想の転換と新たなアプローチを積極的に取り入れ、行政運営の効率化と質の向上を図ることが不可欠である。

(3) 官民連携と先進知の導入による「仕組み化」の推進

○分野横断的なベストプラクティスの展開や共通課題への一体的対応に加え、国や市町村、民間企業、教育機関、支援機関等との垣根を越えた連携を強化するとともに、外部の先進事例や知見を積極的に導入し、変化に強く、持続可能な「仕組み」づくりを進めていくことが重要である。

3. 課題構造の認識

(1) 雇用側のニーズと働き手の志向とのミスマッチ

○人材不足の背景には、「量」以上に、「質」のミスマッチがある。雇用側が求める条件と、働き手が重視する働き方・価値観とのギャップに向き合っていくことが求められる。

(2) 構造的・社会的背景の影響

○このギャップの背景には、以下の多層的・構造的な要因が複雑に絡み合っているのではないかと考える。

- ・若年層を中心とした価値観の多様化（「働きがい」や「自己実現」の重視）
- ・教育課程における職業理解やキャリア教育の不足
- ・保護者や周囲の進路観における無意識の偏見や固定観念
- ・多様な人材（女性・高齢者・障害のある方・外国人等）が活躍する環境整備の不足

（３）ホワイトカラー偏重の社会通念

○いわゆる事務職やデスクワークを「特に良い仕事」とする意識が根強く、地域に不可欠な職種への社会的評価が十分でないことが、職業選択の偏りを生む一因となっているのではないか。

（４）地域の雇用構造と人材供給構造の乖離

○こうした要因が複合的に作用することで、地域の雇用構造と人材供給構造の間に乖離が生じ、エッセンシャルワークをはじめとする業種で深刻な人材不足や人材の県外流出といった課題が顕在化しているのではないか。

４．施策検討の基本フレーム（案）

○以下の４本柱を軸に、既存の枠組みにとらわれず、実効性の高い施策の検討を進めていく。

- ・人材確保：県内企業への就職促進、UIJ ターン支援、多様な人材の活躍促進等
- ・働き方改革：柔軟な働き方の導入、ハラスメント防止対策強化、育児・介護と仕事の両立支援等
- ・人材育成：職業訓練の充実、リカレント教育の推進、大学・高専との連携強化等
- ・省力化・省人化：生成 AI 等の先端技術の活用、省人化投資の促進等

５．今後の検討において深めていきたい論点

○論点１：エッセンシャルワーカーの持続可能な確保と尊重

専門性と責任が求められるエッセンシャルワーク職種における人材不足への対応として、処遇改善、キャリア形成支援、社会的評価の向上を一体的に進めるとともに、新たなアプローチの導入にも柔軟に取り組んでいく必要があるのではないか。

○論点２：「地域にいる人」の活躍促進

女性、高齢者、障がいのある方、外国人などが、それぞれの力を最大限に発揮できるよう、環境整備とあわせて、無意識の偏見や固定観念の見直しを促す意識改革が求められるのではないか。

○論点３：「働くこと」の意味の多様化への対応

若年層を中心に、「働くこと」や「生き方」に対する価値観は大きく変化。副業・兼業、短時間就労、リモートワーク等、多様な働き方を柔軟に対応できる制度と職場文化の形成が必要ではないか。

○論点４：「選ばれる」富山への転換

若年層の県外流出に対し、過度に否定的な論調を強めるのではなく、本県ならではの魅力を磨き、働き、暮らす場所としての価値を丁寧に発信していく姿勢に注力すべきではないか。

○論点５：業種・分野ごとの具体的な取り組みの深掘り

これらの論点については、これまでも一定の議論と施策が講じられてきたが、個別の対応では限界があったのも事実。今回の全庁的な検討を契機として、現場の実態に即した業種・分野別の踏み込んだ具体施策を重層的に積み上げることが、課題解決への近道となるのではないか。

本資料が、富山県の人材確保・活躍推進の出発点となり、共通認識を深める一助となれば幸い。皆様の知見と経験を踏まえた、率直かつ建設的なご意見を賜りますようお願い申し上げます。

（以上）