

議題1 各部局所管業種の人手不足の現状・課題、今後の方向性等について

■商工労働部

○山室商工労働部長（資料1に沿って説明）

- 振り返りとして、前回第1回会議のリクルートワークス研究所古屋さんの基調講演は、我々が今まさに直面している「令和の転換点」という時代の大きなうねり、社会構造の変容を示していただいた。
- この時代の変わり目に我々が問うべきは、富山にとって真に不可欠な分野とは何か、未来に向けて守り抜き、力強く伸ばしていくべき分野は何かを見つめ直すことである。
- 県内の人手不足の実態については、業種・職種ごとの「偏り」と「濃淡の差」が顕著であり、有効求人倍率でも最大9.73倍～最小0.65倍と極端である。
- 県民生活を支える「生活維持サービス」と、成長を牽引する「高付加価値産業」を両輪で捉えつつ、前者を優先順位の高い喫緊課題と位置付ける必要がある。
- 技術・技能系人材の不足が深刻で、建設業84.6%、飲食宿泊業82.3%、運輸業81.1%が「不足」と回答している一方、同じ業界でも一定割合が「過剰」または「適正」と回答しており、構造的ミスマッチが問題の核心である。
- 事務職への応募過多と専門・技術職の不足が同時に発生しており、ホワイトカラー偏重の社会通念が職業選択の偏りを生む要因になっている。
- 運輸業は「2024年問題」で荷主への交渉が加速しており、県も支援してきた。
- 業界へのヒアリングで得た声として、若者誘致には魅力ある企業や、情報発信、実践型インターンが必要、外国人材との共生に向けた制度設計を急ぐべき、中小企業のDXにはデジタル人材と外部連携が不可欠、高齢者・女性・外国人が働きやすい環境が必要、など。また、人手不足は価格転嫁や事業撤退を促す好機でもあるとの指摘の声も。
- 既存施策として「富山で働こうキャンペーン」「就活ラインとやま」「Uターン就職応援助成」「就活バスツアー」等、多角的に若者・UIJターンを呼び込んでいる。
- シニア・副業兼業・女性活躍など多様な人材活用を進めるため、県人材活躍推進センターをワンストップ拠点として整備している。
- 賃金水準向上策として「価格転嫁総合推進事業」「賃上げサポート補助金」を展開し、働き方改革では「男性の育休取得促進補助金」等で環境整備を支援している。
- 人材育成では「リスクリング補助金」や「富山Re-Designラボ事業」を通じてスキルアップと産学官連携を推進している。
- 今後の核心課題は、①雇用側ニーズと働き手志向のミスマッチ解消、②エッセンシャルワーク職種の持続的確保であり、「人材確保」、「働き方改革」、「人材育成」、「省力化・省人化」に関する取組みを一層強化しつつ、新しいアプローチの積極的な導入を検討していく。
- 質的転換の鍵としては、新しいアプローチとして「スポットワーク」導入と「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成が挙げられる。また、地域の困りごと解決のた

めの仕組みづくりに関係人口拡大に寄与する形で広げられないかということや地方公務員の副業・兼業促進など、新たな人材シェアリングの枠組みも検討していく。

- 先日立ち上げた部局横断の中堅・若手主体の「人材確保・活躍推進ワーキング」において、実効的施策をボトムアップで立案していき、部局長と中堅・若手職員の知恵と活力を有機的に結合させ、令和の転換点を乗り越えるための強力な対策パッケージを練り上げていくことを目指していく。

■交通政策局

○田中交通政策局長（資料2に沿って説明）

- 交通分野では特に人手不足感が強くなっており、バス運転手に必要な第二種免許保有者数は県内で年々減少している。
- 深刻化の背景には、コロナ禍での離職と「2024年問題」による規制強化、高齢化（全産業の平均年齢45.4歳に比べ、57.2歳）、長時間労働・低賃金といった業界特有の条件がある。
- 事業者側の対応として、女性活躍推進、専用トイレ・休憩室整備、短時間勤務制度、カムバック制度、移住者確保制度などが進んでいる。
- 県の直近の支援策は、①バス運転手専門就職イベント出展と営業所見学ツアー、②採用力向上のハンズオン支援、③職場環境整備助成、④第二種免許取得費用助成、⑤女性運転手交流会や映画上映によるイメージアップなどである。急激に運転手不足の影響が顕在化した関係で支援策はいずれも直近からのものばかり。
- 今後の取組みの方向性としては、①転職だけでなく新卒者対応として中高生向け現場体験ツアーを行い、早期から職業意識を醸成すること、②プロフェッショナルにふさわしい個室型休憩室を整備する「ドライバーズレストルームプロジェクト」を推進し定着・安全性を高めること、③セカンドキャリア・副業人材をスポットワークで確保するため、大型二種免許取得費を助成する仕組みを検討すること（福井県事例を参考に）。
- これらの施策により、若年層確保、女性・高齢者の定着、安全運行確保などに対応していく。

＜2部局のプレゼン後の質疑応答＞

○竹内生活環境文化部長

- 商工労働部資料のデータ整合性を確認したい。資料1の7ページでは「専門的・技術的職業従事者」の不足感が強い一方、同4ページの有効求人倍率では「専門的・技術的職業従事者」が2.05倍と低くはないものの、「販売従事者」、「サービス職業従事者等」は倍率的にはもう少し高い数値になっている。
- 「不足感が少ない事務従事者」とは、事務系職業というよりは、4ページの「事務従事者」そのものを指すのか。

⇒○山室商工労働部長

- 資料1の4ページと同7ページは表側が異なる。4ページは、労働局調査による有効求人倍率であり、求人に対してどのくらい求職者がいたかというもの、7ページ

は、県独自調査であり、企業が不足と感じておられるかどうかというもの。

- 県独自調査では事務従事者というカテゴリーで不足と感じる企業は約1割だったというもの。
- 有効求人倍率表の「専門的・技術的職業従事者」は県調査のカテゴリーと完全に一致せず、数値の見え方が異なる。(例えば、県の独自調査では、有効求人倍率上で一番高い、建設・採掘従事者が「専門的・技術的職業従事者」に含まれているなど)

○田中交通政策局長

- 低賃金が課題の運転手職がどう「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の概念と結びつくのか。

⇒○山室商工労働部長

- 「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」＝現場のノウハウ＋デジタル技術を併せ持つ“二刀流”人材と定義。
- ①事務系人材が現場へ入りDXを推進する型、②現場人材（運転手等）がアップスキルする型の2通りがある。
- 紙でやっていた業務を生成AIなどで効率化し得る領域を担う人材育成が必要ではないかということが提唱されているというもの。

○田中交通政策局長

- 運転時間そのものの長さが問題であり、DXで改善できるイメージが湧かない。

⇒○山室商工労働部長

- 完全自動運転などの抜本策は将来の話となるが、現行でも運転以外の管理業務を切り出してDX化することで、運転手の負荷を下げて、より生産性を高めていくことはできるのではないかと。
- 建設業の「建設ディレクター」同様、本質業務と非本質業務を分離し省力化できることを促すものと認識している。

■厚生部

○有賀厚生部長（資料3に沿って説明）

- 医師数については、人口10万人当たりで全国平均を上回る水準にあるが、2次医療圏の人口縮小と業務負担の大きさから、なお確保策が必要である。一方で、医療提供体制の在り方は別途議論していく必要性。
- 看護職員については、全国平均を上回る人数を維持しているものの、在宅・福祉分野への職域拡大により、そうした人材の確保を考えていかななくてはならない。
- 介護人材については、需要が増加する一方で供給が追いつかず、生産性向上や外国人材活用による確保・定着支援を進めている。
- 保育士については、児童数減少でも入所率上昇によりニーズは維持され、潜在保育士の掘り起こしやICT化支援を実施している。

- 薬剤師については、県内の増加が鈍く多様な就業先で不足感があり、地域枠修学資金や職業体験等で裾野拡大を図っている。
- 関係団体の意見については、「病院機能の役割分担」「高齢者救急対応」「在宅医療体制」などが挙げられ、医療と福祉の連携強化が必要とされた。
- 人材確保の具体策については、医学部特別枠・修学資金、臨床研修医支援、看護師再就業支援、介護テクノロジー導入補助、外国人介護人材マッチングなど多面的に展開している。
- 公定価格と配置基準が固定化された分野では、単純な効率化では人員削減が難しく、サービスの受け手側の意識変革や地域単位での最適配置が不可欠である。
- 富山県は地理的に医療機関へのアクセスが良い利点があるため、高度医療の分散配置よりも県全体最適での資源配分を検討すべきである。
- 若年人口が限られる中、過度に若年層を奪い合うのではなく、多様な人材活用とサービス需要側の見直しを並行して進める必要がある。

■地方創生局

○滑川地方創生局長（資料4に沿って説明）

- DX推進については、中小企業を中心に「人材がいない」「社内リテラシー不足」が主因で取組が進まず、デジタル人材確保が横断的課題となっている。
- 不足が顕著なデジタル人材は、課題設定からソリューション導入・効果検証までを統括する「ビジネスアーキテクト」である。
- IT技術者の約6割が東京圏に集中し、属地性の低さから地方企業は確保競争で不利な状況にある。
- 国際比較でも日本は人材不足とリテラシー不足が深刻であり、セキュリティリスクと生成AI活用の急拡大が追い打ちを掛けている。
- リテラシー向上施策として、社会人向けITパスポート支援、庁内のDX推進リーダー育成、庁内DX相談窓口の設置・横展開を行っている。
- 実証実験「デジポック」では、避難所運営や農業スポットワーク等、部局連携でデジタル課題解決を支援してきた。
- 外国人材の就労は製造業が中心だが他分野でも増加傾向であり、新制度「育成就労」への移行で流出リスクが高まるため、環境整備と定着支援を強化する必要がある。
- 県内移住・UIJターン促進では、就職イベントで人手不足業種とのマッチングを図ることや、市町村と連携して推進していくことなどを実施していく。

<2部局のプレゼン後の質疑応答>

○蔵堀副知事（副本部長）

- 厚生部説明での「全国平均より恵まれている」論法では県民理解が得にくいのでは。
- 充足水準や不足分野を示し、政策の打ち所（総合診療医・訪問看護等）を具体的に説明することが必要。

⇒○有賀厚生部長

- 高齢者医療は“支える医療”が重要になるが、住民の認識ギャップがある。
- 必要となる医療を丁寧に説明し、人材・設備整備と教育機関連携を進めたい。

○宮崎観光推進局長

- IT 技術者不足の一方、生成 A I でプログラマーの仕事が激減しているのではないか。
- テレワークで首都圏就業者が富山に移住する例もあり、移住施策と組み合わせるのはどうか。

⇒○滑川地方創生局長

- 技術者の大量早期退職はオンプレ型技術者とクラウド技術者のスキルギャップが原因ということを知っている。クラウド人材が大幅不足しているということ。
- テレワークと移住施策の組み合わせはご指摘のとおり。テレワークを逆手に取り、例えば「東京勤務・富山居住」の移住施策は有効。移住をこの視点でも考えていくべき。

○山室商工労働部長

- 米テック企業で起こっているリストラはまさに生成 A I 進展によるもの。IT 技術者の仕事が減る前提で、余剰人材を現場側「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」へ転換する発想がある。
- 現場人材をアップスキルするより量的に現実的であるが、その方々が現場仕事をやるというよりかは、人でしかできない仕事と、人でなくてもできる仕事に分別して、その、人でなくてもできる仕事をもう圧倒的に効率化していく、そのような役割として活躍するのが 1 番業界にとって良いことかと思われる。

議題 2 意見交換

○牧野企業局長

- リクルートワークス研究所古屋さんは、生活維持サービスは人口動態依存で地域ごとの人口動態を踏まえた需給予測が有効との指摘。
- バックキャストで検討していくにあたって、各分野ごとの逼迫の度合、内容、トレンド等を把握する需給シミュレーションについてはどのように進めていくのか。

⇒○山室商工労働部長

- リクルートワークス研究所の全国のモデル式を富山県データに置換する方法でシミュレーションをできないか検討しているところ。

○新田知事（本部長）

- 厚生部が扱う医師・薬剤師・介護・保育など資格職に「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」となるインセンティブはないのか？

⇒○有賀厚生部長

- 「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」が IT 技術やデジタル化によってより生産性を高めていくという意味合いであれば、介護で一部あり得るかもしれないが、どれだけ効率化していったとしても、人と接する本質業務は残る。
- 配置基準もあるため、劇的な変化までには壁があるのではないか。

○山室商工労働部長

- 政府も介護領域で「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」を検討。
- 介護職のデスクワークを丸ごと引き受ける人材がいれば、本質業務に集中でき全体生産性が上がる。

○有賀厚生部長

- 介護報酬は加算上限があり、新規人員を確保したところでその人の賃金をどうするのかが課題。
- 医療、介護・福祉においては、既存スタッフの「仕事を楽にする」方向が現実的。

○新田知事（本部長）

- 「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」部分に報酬加算など「お金に替える」スキームはあり得るのか？

⇒○有賀厚生部長

- 診療・介護報酬の加算は際限なく取れる制度ではない。
- 保険財政や自己負担増につながるためどうしても限度がある。

○蔵堀副知事（副本部長）

- 電子カルテや訪問介護タブレット入力など DX は進んだが、医師の負担増もある。
- この先さらに何ができるのか、制度面（報酬）と技術面の両方を検討すべきであり、制度面（報酬）での改善が必要なら当然国にお願いするということかなと思っている。

⇒○有賀厚生部長

- ご指摘のとおりで、電子カルテの入力により、患者を診察するという本来業務に影響が出ることも。
- 医師の記録負担軽減として、「医療クランク」を配置したことにより、診療報酬として点数新設されたことが成功例。
- 今後も国一律の診療報酬への働きかけが主戦略となる。

○高木県警本部長

- この本部の設置を受け、県警察において 20 代若手中心の人材確保・活躍推進ワーキンググループを設置。5 月 28 日には第 1 回のワーキングを実施したところ。
- 主に採用活動や人材定着などに関する対話や検討を重ねて、その結果を業務運営に反映させていき、まさに将来を見据えた警察運営の推進を図っていく。

- 第4回本部会議で実施予定のプレゼンでは、当該ワーキングの検討結果を踏まえたものとしていきたい。
- IT省力化も当然必要だが、警察は人の確保と育成が治安維持の根幹。是非勤務したい、勤務し続けたいというような魅力ある組織を作っていきたい。

まとめ

■新田知事（本部長）

- 本日は、商工労働部、交通政策局、厚生部、地方創生局の4部局からそれぞれの課題、今後の方向性等を報告がなされ、また、警察本部からも取り組み状況の報告があった。
- 「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」、「スポットワーカー」という、新しい担い手の創出についても提案があった。
- 本県では、医療・介護をはじめ、県域を4つに区分する考え方があるが、人口減少社会を踏まえ、この4区分にこだわらず再考すべきではないかという意見もあった。
- 外国人材の受入れは企業アンケートにより課題は明確。企業の障壁を1つずつ解消する必要がある。
- 次回は、引き続きとして、農林水産部、土木部、観光推進局からの報告をお願いします。

（以上）