

商工労働部 提出資料

令和7年6月5日

リクルートワークス研究所 古屋主任研究員

基調講演:「令和の転換点」と、富山からつくる未来 資料より

まとめ

1. 単なる「人手不足」ではない
人口動態によって、働き手が稀少資源に
2. 座して待てば生活維持サービスが破綻し、悪循環に
3. 「令和の転換点」を越えた日本
4. 「転換」後、“最初の”チャンスがやってきた

 富山にとって「真に不可欠な分野」の精度を高めていく必要

リクルートワークス研究所 古屋主任研究員

基調講演:「令和の転換点」と、富山からつくる未来 資料より

地域の人材政策を考えるうえで、必要となる視点

○生活維持サービス

- 労働需要が人口動態依存的であるため、地域ごとの人口動態をふまえた需給予測が有効。
- その地域で中長期的に必要な仕事に関する技能・知見・体験を、教育/職業能力開発で意識的に提供することが可能に。
- ボトムアップ型の人材育成

○高付加価値産業

- 外需型のため、労働需要の地域予測が難しい。
- 全体戦略として目指す地域経済の在り方・設備投資の水準などを策定のうえ、特性を活かした人材戦略が求められる。
- トップダウン型の人材育成

 高付加価値な製造業、サービス業

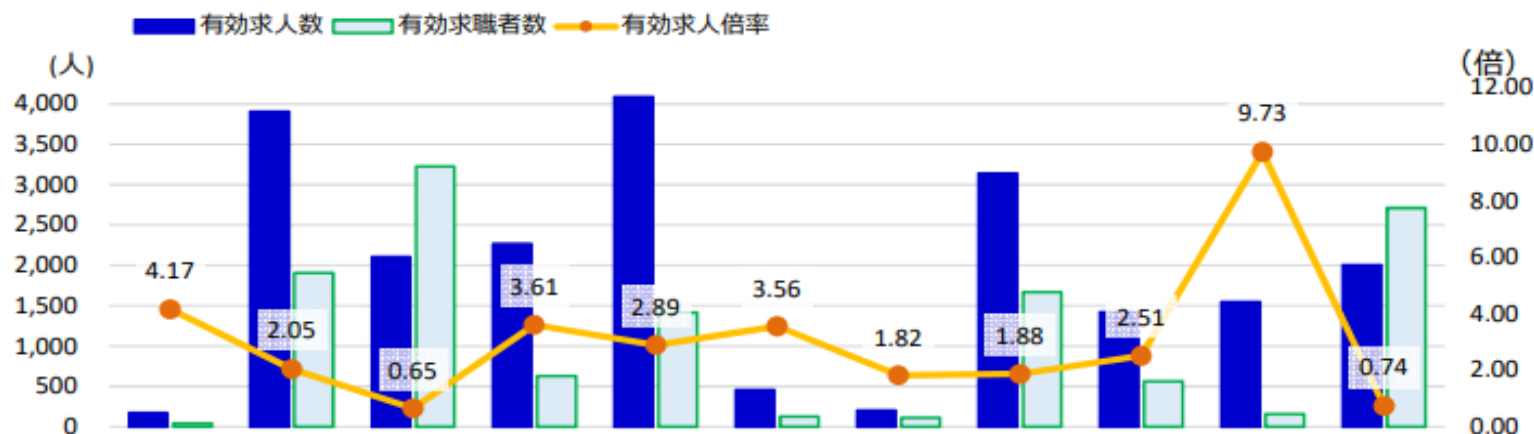
振り返り③

一口に「人手不足」といっても、**状況は大きく異なる。**

職業別有効求人倍率（常用・原数値）

令和7年4月

職業別有効求人倍率（常用）



(注) 1.パートタイム関係取扱数を含み、新規学卒者を除く原数値。常用計。

2.職業分類は、平成21年12月改定の「日本標準職業分類」に基づく区分。

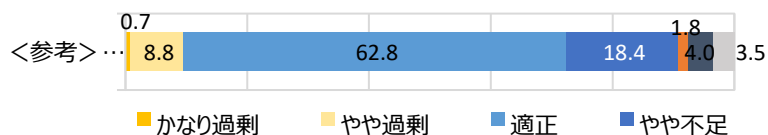
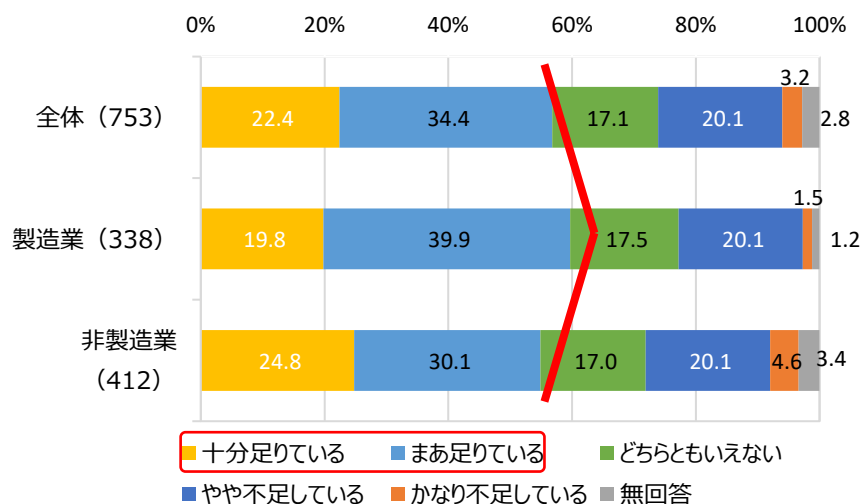
3.ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注4を参照。

振り返り④

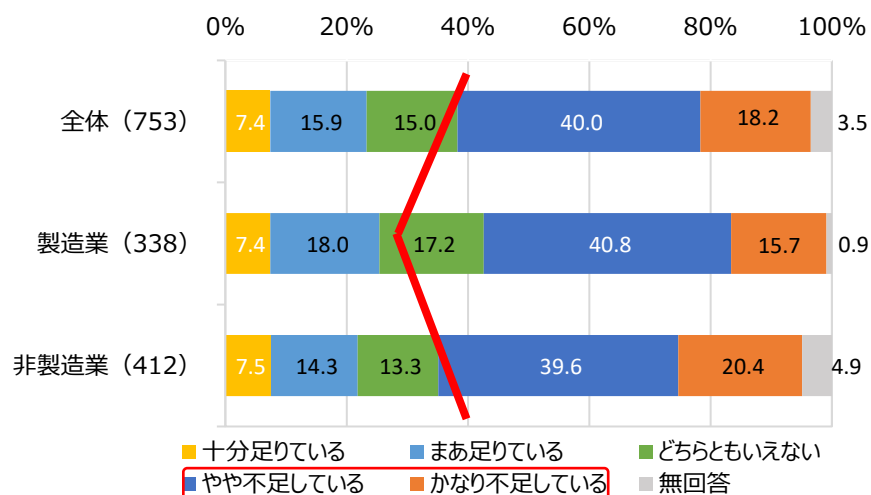
- ・県内事業所の**事務・営業系**の人材については、**充足感が不足感に対し33.5%高い**。
- ・県内事業所の**技術・技能系**の人材については、**不足感が充足感に対し34.9%高い**。

※「人材の充足感」は「十分足りている」、「まあ足りている」の合計「人材の不足感」は「やや不足している」、「かなり不足している」の合計

■ 人材の過不足感【事務・営業系】

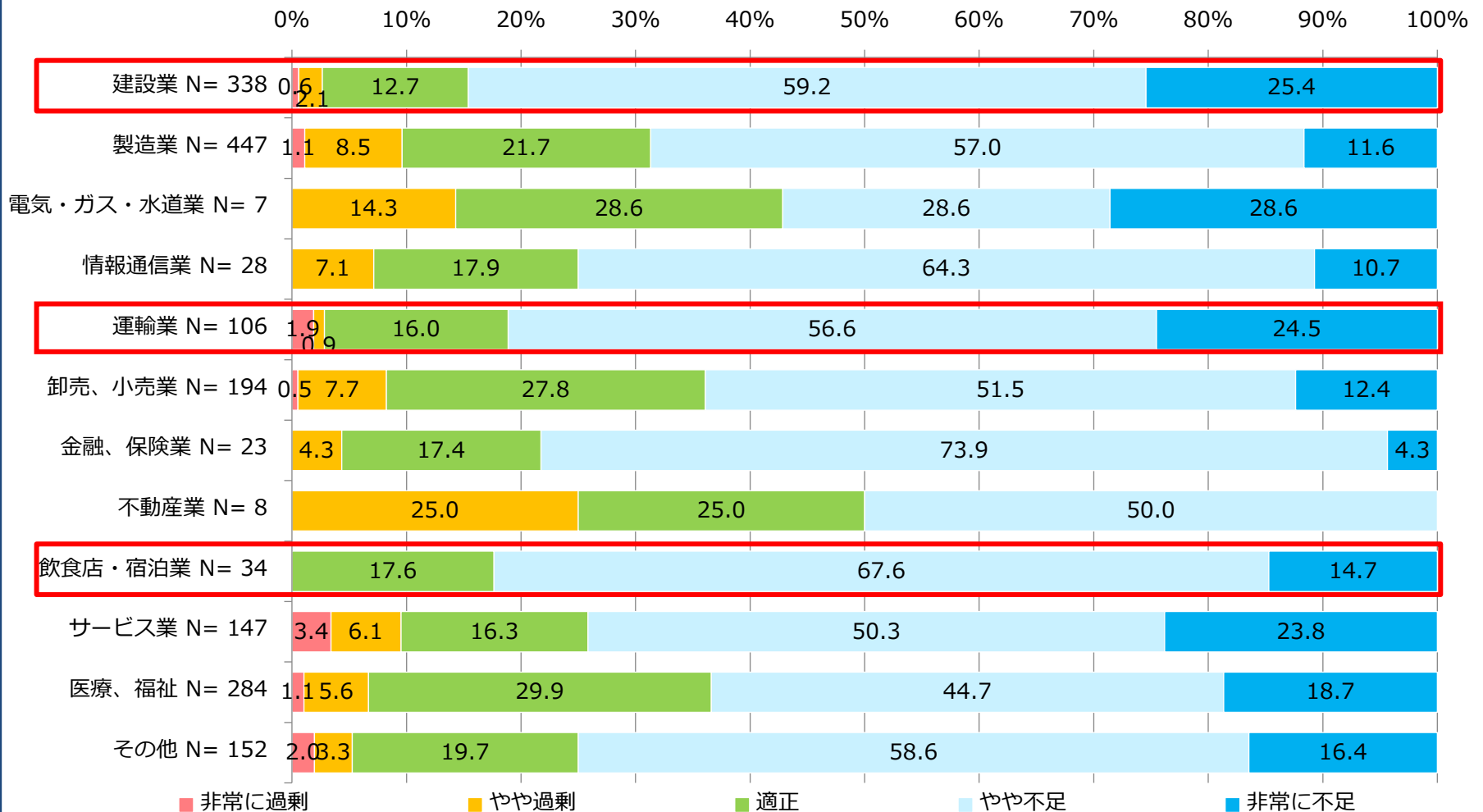


■ 人材の過不足感【技術・技能職】



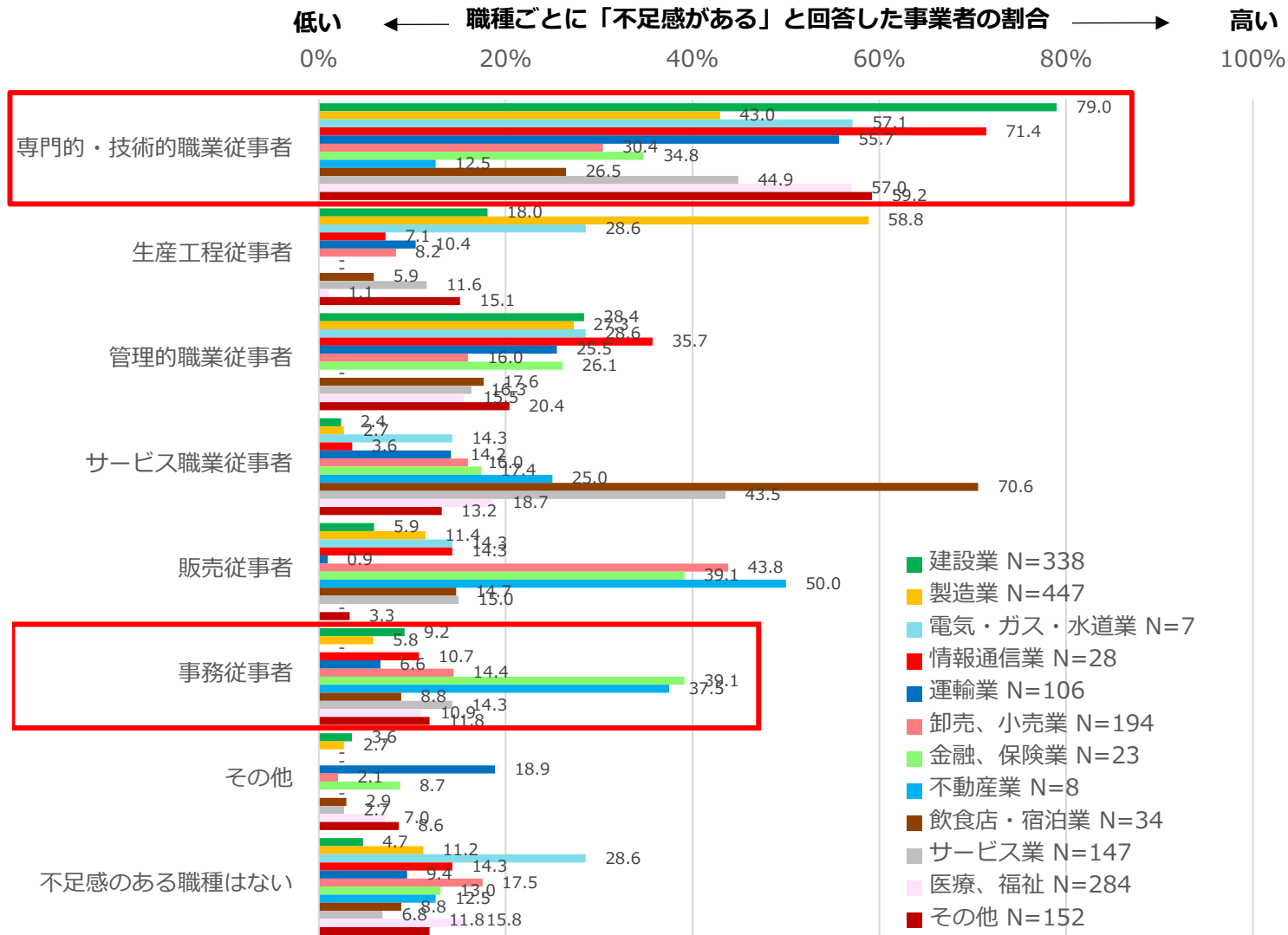
現状(人材過不足①)

・業種別では、昨年度に引き続き、「**建設業**」(84.6%)、「**飲食店・宿泊業**」(82.3%)のほか、新たに「**運輸業**」(81.1%)が8割を超える。一方、「サービス業」は74.1%で、昨年度(81.9%)と比べて7.8ポイント改善。「製造業」は68.6%で昨年度(67.7%)から横ばい。



現状(人材過不足②)

- ・各業種ごとに細かく見ても**専門的・技術的職業従事者の不足が明らか。**
- ・逆に、**事務従事者の不足感は少ない。**

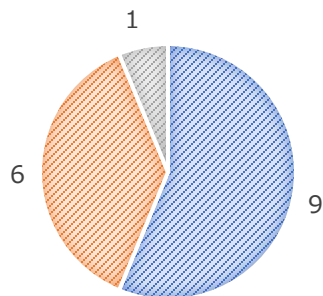


運輸業における課題と対応

- ・運輸業では「2024年問題」に関する影響につき、多くが影響があった、今後懸念される、と回答。
- ・一方で、荷主等への運賃の見直し交渉による価格転嫁の動きも加速化している。
- ・県としても、事業者の物流生産性の向上や価格転嫁の促進に資する取組み等を支援。

■ 物流2024年問題に関する影響について

- 影響があった。
- 今のところ影響はないが、今後影響が懸念される。
- 今のところ影響はなく、今後も心配していない。

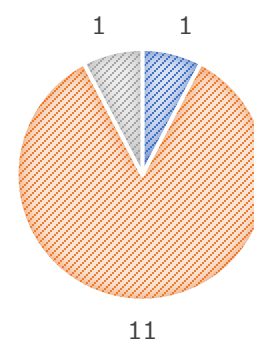
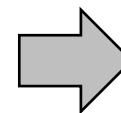
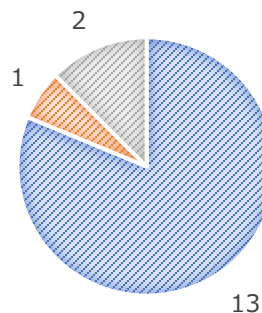


【（懸念される）影響の内容】

- ・労働力の低下による売上減少
- ・時間外に対応するためにより人材が必要な状況だが、人がいないのが続いている。
- ・有料道路利用による使用料金や燃料費の増加
- ・一人当たりの走行距離が短くなり、長距離でものが運べなくなる。

■ 荷主等への運賃の見直し（値上げ）の交渉の実施状況とその結果

- 行った。
- 今後半年程度の間に行う予定である。
- 行っておらず、今後もしばらく予定していない。
- 申し出内容がすべてに認められた。
- 申し出内容が一部認められた。
- 申し出内容が全く認められなかった。又は提示したところ他社に発注された。



（出典）令和6年 物流2024年問題に関するアンケート（物流事業者）

■ 富山県物流効率化支援事業費補助金による支援

- ・物流生産性の向上に資する取組みや、女性その他の多様な人材の活躍を促進するための環境整備を支援
例) 荷待ち時間短縮や輸送の効率化に資する予約受付システム、配車計画システム等の導入、女性専用の休憩室、トイレ又は更衣室の設置 など

■ 物流効率化実践セミナー等での標準的な運賃見直しなどの周知

業界団体等へのヒアリング

- ✓ 若者や学生を呼び込むためには、魅力的な企業や事業の創出が重要。
- ✓ 富山県には、魅力的な企業があることを学生に知ってもらう必要があり、効果的な情報発信やインターンシップが必要。
- ✓ 人手不足の状況は大変厳しく、外国人材の活躍・共生を真剣に検討すべき時に来ている。
- ✓ 生産性の向上にはデジタルの活用が不可欠だが、特に中小企業ではデジタル人材が不足している。情報系企業との連携や大学の活用等によるDXを進めなければならない。
- ✓ 高齢者が元気に働き続けられる環境づくりや、女性や外国人など多様な人材が働きやすい職場環境の整備が必要。
- ✓ 人材不足の深刻化は、必ずしも負の面だけではない。これまで言い出しにくかった価格転嫁や生産性の低い事業からの撤退など、思い切った取組みを可能にする側面もある。



引き続き、総合計画の「団体ヒアリング」や「未来共創セッション」の機会などを通じて、事業者や県民の意見を丁寧にお聞きしていく

県の取り組み・「人材確保」①

➤ UIターン就職の促進

県外の学生に対する県内企業の情報提供・支援

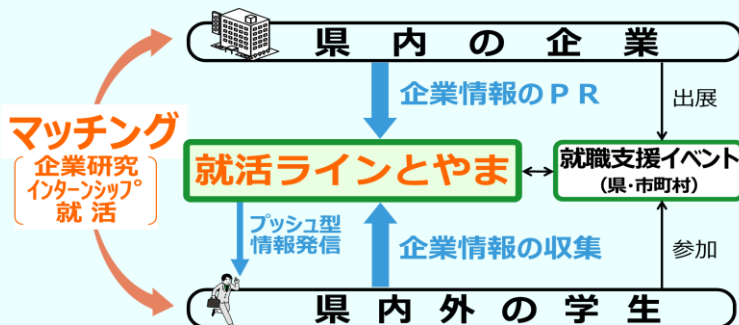
○「富山で働こうキャンペーン」の実施

- ・若年層の中途人材の全国的な獲得競争の激化を踏まえ、首都圏で働く若者に対して県内企業での就職を促すキャンペーンを実施

○「就活ラインとやま」の運営



- ・UIターン求職者と人材を求める県内企業とのマッチングを支援
- ・県内企業の魅力を発信するコンテンツ（動画等）の作成
- ・就活の段階に応じたプッシュ型の情報発信



○ 学生の実家へのハガキ送付

- ・イベント等の案内を学生の実家あて郵送

○「帰ってこれ！Uターン就職応援成制度」

- ・県・労働局の合同企業説明会や県内企業のインターンシップ・採用面接等の参加に要する交通費の1/2相当を補助（2万円/回、年度内2回まで）

○ 県内企業就活バスツアー

- ・県内企業を見学し若手社員と交流するバスツアー

○「富山くらし・しごと支援センター」によるマッチング等支援

- ・東京・大阪・名古屋・富山に相談員等を配置

県外大学との連携

○ 47大学との就職支援協定の締結

関東：早稲田、中央、明治、専修、日本、神奈川、法政、国土館、拓殖、
立正、駒澤、東洋、東海、創価、大東文化、玉川、城西、帝京、
帝京平成
関西：立命館、京都女子、同志社、京都産業、近畿、大谷、京都橘、
神戸学院、佛教、武庫川女子、関西、大阪学院、京都外国語、
神戸女子、びわこ成蹊スポーツ、関西学院、大阪大谷、龍谷
中部：愛知学院、日本福祉、中部、名城、岐阜女子、岐阜協立、中京、愛知
北信越：金沢学院、北陸学院

○ 北陸三県合同イベントの開催

- ・県外の就職支援協定校での
地元企業説明会などの開催



県の取り組み・「人材確保」②

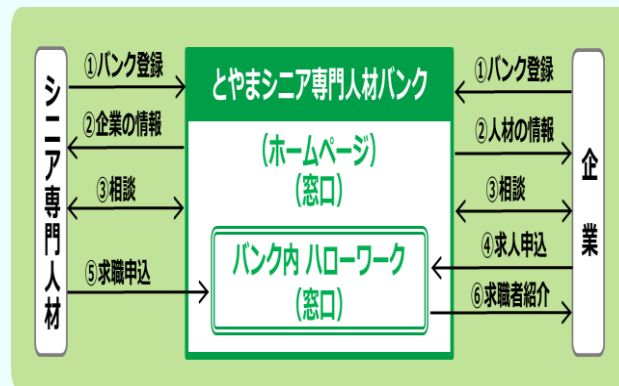
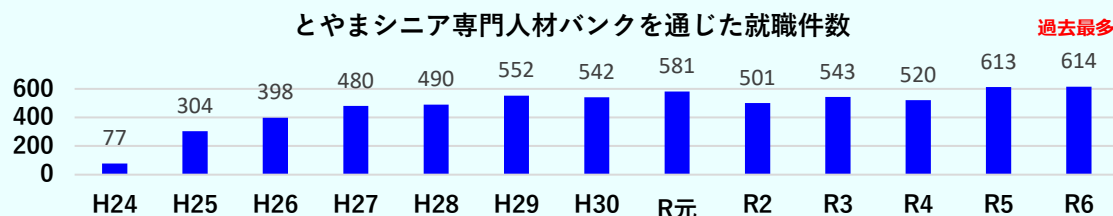
➤ 高年齢者の活躍推進

○ とやまシニア専門人材バンク

・専門知識・技術を有するシニア人材と県内企業とのマッチングを推進するため、ハローワーク富山と一体となり、仕事の相談から紹介までをワンストップで支援。

【主な業務】

- ・シニア人材の就職相談、シニア人材と企業のマッチング支援
- ・県内ハローワークと連携した就職支援セミナー等の開催
- ・企業訪問による高年齢者向け業務の切り出し支援



➤ 副業・兼業人材の活用

○ プロフェッショナル・副業兼業人材確保プロジェクト

・「富山県プロフェッショナル人材戦略本部」を拠点に、金融機関等と連携しながら、県内企業の人材ニーズの把握、民間人材ビジネス事業者を通じたプロフェッショナル人材や副業・兼業人材とのマッチング支援を実施。

【主な事業】

(1) 人材活用支援

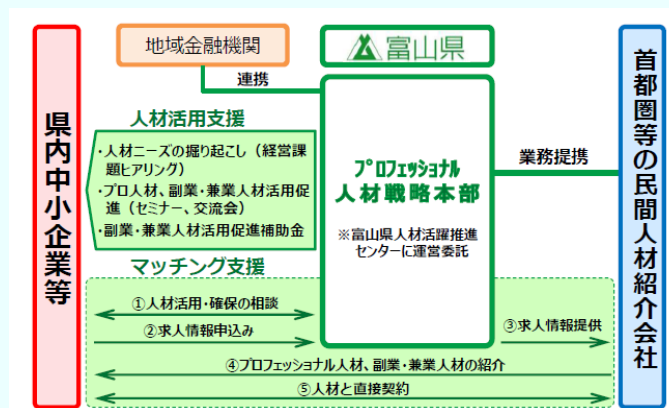
- ・事業展開等に必要な人材ニーズの掘り起こし
- ・プロ人材や副業・兼業人材の活用に関する経営者向けセミナー開催
- ・県内企業と副業・兼業人材とのマッチング交流会の開催
- ・副業・兼業人材を活用する企業が人材紹介会社に支払う手数料の一部を補助

(2) マッチング支援

- ・首都圏等の人材紹介会社と業務提携を行い、県内企業の人材確保を支援

【事業実績（H28.2～R7.4月末）】

- ・経営相談実績 2,832件（人口あたり全国第7位）
- ・マッチング実績 1,278件（人口あたり全国第2位）
- うち副業・兼業人材 115名（人口あたり全国第7位）



➤ 富山県人材活躍推進センターと連携した各種取り組みの実施

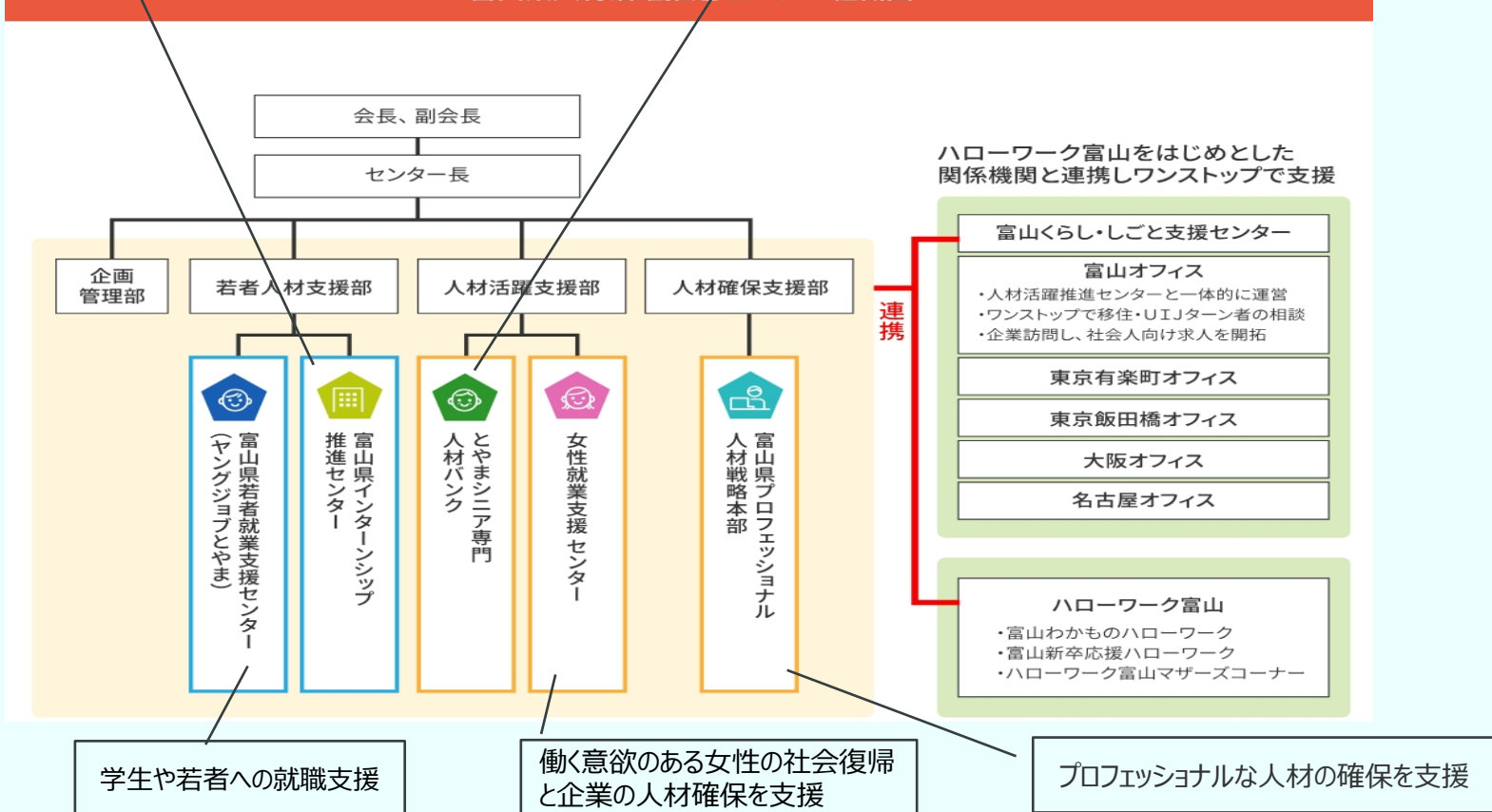
○ 富山県人材活躍推進センターによるワンストップ支援

- ・富山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、とやま自遊館内に設置された、若者・女性・高齢者等の就業支援機関を集約したセンター
- ・富山県内で就職・転職をお考えの方や、子育て中の女性、企業経営者など、幅広い方々のニーズに対応

県内におけるインターンシップの
さらなる普及や拡大に寄与

高齢者人材を求める企業との
マッチングを促進

富山県人材活躍推進センター組織図



県の取り組み・「人材確保」④

➤ 女性の活躍推進

○ 女性の活躍を促進するための官民連携事業

- ・女性が働きやすい職場環境づくりを推進するため、官民が連携してプラットフォーム「女性の活躍促進官民連携会議」を設立し、優れた取組の横展開を実施

【プラットフォーム事業】

・フォーラムの開催

日時：7月31日(木)午後 富山県民会館304

講演：経営戦略としての女性活躍及びアンコンシャス・バイアス解消の必要性（仮）

・企業間交流会等の開催

- ・DEI企業成長塾の開催(7月～12月) 自社の課題解消に向けたロードマップを策定



▲DEI企業成長塾コーディネーター
株式会社Will Lab 代表取締役
小安 美和 氏

○ 煌めく女性リーダー塾の開催

- ・リーダーを目指す女性社員の相互交流と自己研鑽を図り、業種・職種の枠を超えたネットワーク構築を目指した塾を開催

スキルアップ コース	アクション ラーニングコース	マスターコース
リーダーシップ、コミュニケーションをテーマとした各回完結型の講座	グループワークを通じ、組織に貢献できるリーダー像を考える連続講座	企業の意思決定に関わる女性のトップ人材を育成する講座
対象 係長級を目指す方	対象 課長級を目指す方	対象 役員クラスを目指す方
定員 35名 ※各企業1～2名程度	定員 25名 ※各企業1～2名程度	定員 10名程度
受講料 1名 6,000円	受講料 1名 10,000円	受講料 1名 15,000円



○ 「とやま女性活躍企業」認定制度

- ・企業の成長とウェルビーイングの実現に向けて、女性が活躍する県内企業等を県が認定し、公表する制度。中小企業等において女性が活躍しやすい職場づくりを後押しするとともに、「選ばれる企業」としてのブランド力向上と優秀な人材確保を支援

【認定基準】

- ・女性の管理職比率
▶ 産業ごとの全国平均値以上
- ・時間外労働等の時間数
▶ 各月ごとに全て45時間未満
- ・女性活躍推進に向けた取組み
▶ 具体的な取組みを1つ以上行っている 等

【認定企業数】：80社（令和7年6月1日時点）



県の取組み・「人材確保」⑤

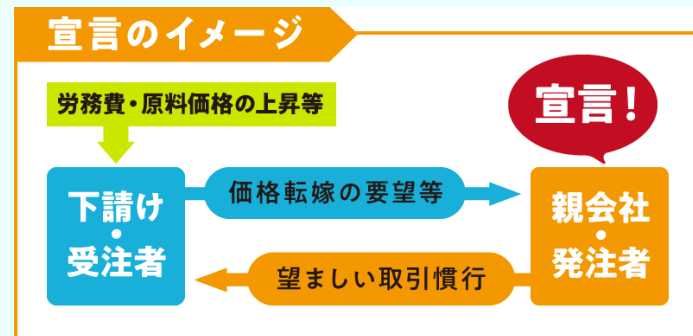
➤ 適切な価格転嫁の推進

○ 価格転嫁総合推進事業

・適切な価格転嫁を推進するため、新たに金融機関と連携した支援体制を構築するほか、価格転嫁に関するセミナーや専門家派遣による伴走支援等を実施

○ 「パートナーシップ構築宣言」の普及推進

- ・サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から宣言する国の制度
- ・県でも経済5団体（富山県商工会議所連合会、富山県商工会連合会、富山県中小企業団体中央会、富山県経営者協会、富山経済同友会）が共同で呼びかけることに合意し、連合富山、国、県の賛同のもと普及を推進



▲「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトより

➤ 企業向けの支援策

○ 富山県賃上げサポート補助金

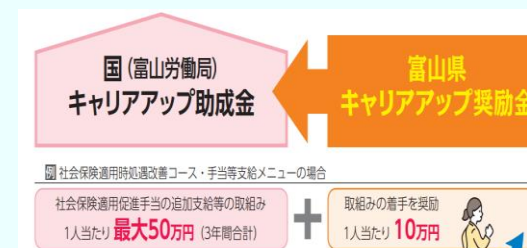
・県内中小企業の継続的な賃上げのため、国の「業務改善助成金」への上乗せ補助により、賃上げと設備投資の取組みを支援（事業場規模30人未満の事業者を対象）

【補助額】最大 60万円 【補助率】対象経費の1/10

○ 富山県キャリアアップ奨励金

・国の「キャリアアップ助成金」と一体となって、非正規雇用労働者の正社員化や賃金引き上げ等の処遇改善の取組みを支援

【支給額】10万円/人・事業所 ※上限：国助成金の1/2 処遇改善の内容により助成額は異なる。



県の取り組み・「働き方改革」

➤ 企業の働き方改革の推進

○ 男性の育児休業取得促進補助金

- ・育児休業を取得した男性従業員を雇用する中小企業事業主に対して支援

【補助額】

連続5日以上の子育休：5万円
(過去に本補助金を受給していない事業主に限る)
連続1ヶ月以上の子育休：10万円
連続3ヶ月以上の子育休：20万円



○ 働き方改革・女性活躍サポート事業費補助金

- ・企業パフォーマンスが改善される働き方改革・女性活躍に関する取り組みを行う事業者を補助金により支援

令和7年度 働き方改革・ 女性活躍サポート 事業費補助金のご案内

富山県内企業の働き方改革や
女性活躍の推進に向けた取り組みを支援します。
取り組みを通じて企業の成長と
ウェルビーイングの実現を目指しましょう！

※補助金活用事例は、富山県のWEBサイトで紹介し、PRします。



【活用例】

- 1 認定取得などのための制度や環境の整備
 - ・社会セミナー等の実施
 - ・コンサルタント等を活用した職場環境整備
 - ・メンター制度の導入
- 2 活躍分野の拡大
 - ・社内プロジェクトの実施
- 3 女性の健康課題への対応
 - ・フェムテック製品・サービスの導入
- 4 家事負担の軽減
 - ・従業員の家事代行サービス等の活用に係る経費補助

➤ カスタマーハラスメントへの対策

○ カスタマーハラスメント対策等による働きやすさ向上促進

- ・県内におけるカスタマーハラスメント防止の機運醸成や県内企業のカスタマーハラスメント防止対策の取り組みの支援等を実施

【主な内容】

- ・カスタマーハラスメント防止ポスターの作成及び配布
- ・企業向けカスタマーハラスメント防止対策セミナーの開催
- ・労働相談窓口における相談対応

○ 働き方改革コミュニティ スマラボとやまの運営

- ・富山県公式の働き方改革コミュニティ「Smart Lab TOYAMA(スマラボとやま)」を設置リアル・オンラインの交流を通して、県内企業の働き方改革を推進

働き方改革コミュニティ「スマラボとやま」

Smart Lab TOYAMA

- ・富山県公式コミュニティ
- ・完全無料（コミュニティ参加やセミナー受講）
- ・働き方改革に関する有益情報を得られる
- ・オンラインでいつでも相談可能



県の取組み・「人材育成」

➤ スキルアップ・学び直しへの支援

○ とやま人材リスキリング補助金

- 国の「人材開発支援助成金」が比較的長期間の教育訓練を支援対象としているのに対し、中小企業も受講させやすい短期間の教育訓練（10 時間未満）をカバーし、中小企業を含め広く県内事業者のリスキリングの取組みを支援

補助対象者

県内に主たる事業所を置く事業主

補助対象

教育訓練機関（公共職業能力開発施設、企業、大学、民間スクール等）が提供する教育訓練（教育訓練機関等から講師を招いて社内で実施する教育訓練も含む）を活用して行う従業員のリスキリング

要 件	補助率・補助額	限度額
10時間未満の教育訓練	受講料等 75%	1社 1年度あたり 100万円
	費 金 1人1時間あたり 1,000円	

教育訓練の時間数によって申請先が変わります

訓練
時間
数

10時間以上

人材開発支援助成金

富山労働局

10時間未満

とやまリスキリング補助金

富山県

中小企業も受講させやすい短期間の教育訓練が補助対象！

○ 在職者訓練の実施

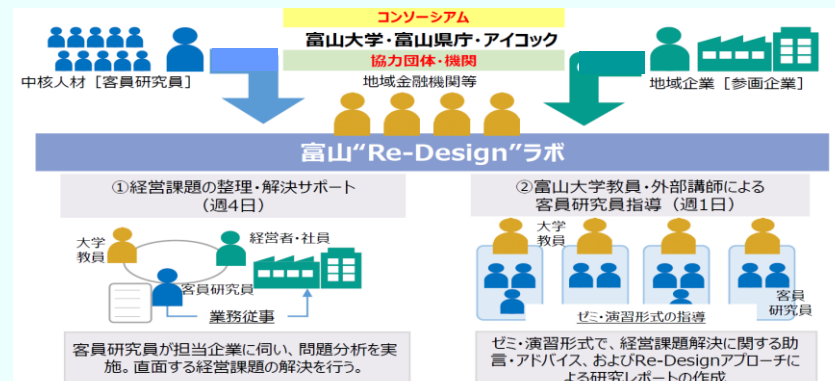
- 富山県技術専門学院において、企業の従業員の仕事に必要な知識や技能のスキルアップを目的とした職業訓練を実施

○ 品質・生産性向上のための課題解決支援研修

- 県内ものづくり企業の生産性を向上させるため、ものづくり現場監督者等を対象とし、品質・生産性向上のための課題解決方法や人材育成方法等の習得を図る研修を実施

○ 富山“Re-Design”ラボ事業

- 大都市圏等で活躍する中核人材が半年間富山に移り住み、富山大学でリカレント教育を受けながら、県内企業で経営課題の解決に取り組む産官学プログラムを実施。

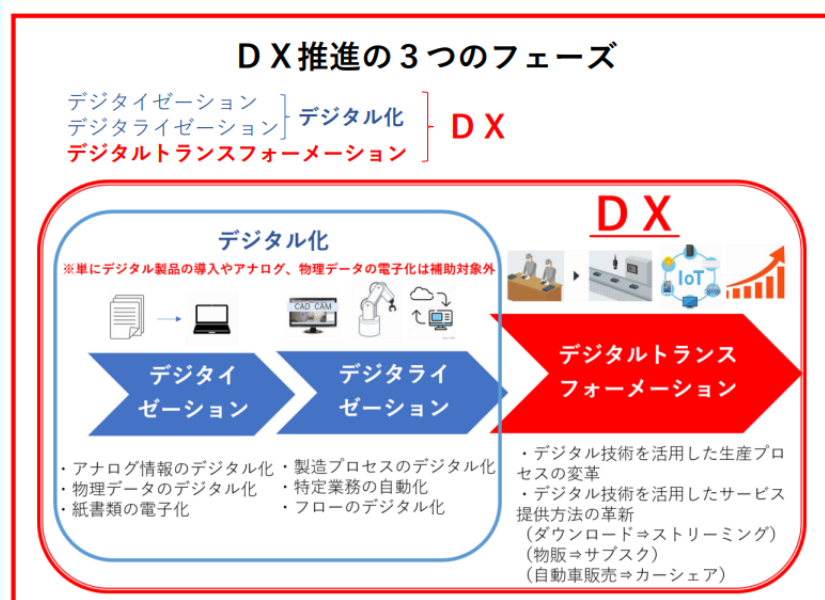


県の取組み・「省力化・省人化」

➤ 省力化・省人化に向けたデジタル技術導入の取組み

○ 富山県中小企業トランスフォーメーション補助金

- ・現場改善につなげる取組みや、D X（デジタルトランスフォーメーション）や G X（グリーントランスフォーメーション）を通して業務プロセス・事業構造の
変革や最適化による生産性向上を図る取組みを支援



○ 中小企業のデジタル変革推進

- ・各種の講座の開催等を通じたデジタル化の状況に応じた段階的な支援を実施するとともに、関係機関との連携等による相談・伴走支援体制を強化

こんな悩みは「課題見える化枠」で解決！



◎まずは、「①見える化」から

外部の専門家、コンサルタントによる診断等により、エネルギー
使用量・機器稼働状況・デジタル化の進捗状況等を把握し、
診断書・助言に基づき「**自社課題を見える化**」する取組み



具体的な対策の提案

- ・高性能機器への更新
- ・各所属のデータを一元化
- ・照明の LED 化、空調設備の更新
- ・センサ導入による運転制御
- ・労務管理システムの導入 など

建物単位又は製造ライン単位などまとまった単位での診断が必要です。

◎続けて実施する場合は「②対策」へ申請

事業場内平均賃金(時給単価)の10円以上引上げが必須です。

今後の方向性

課題

○ 雇用側のニーズと働き手の志向とのミスマッチ

- ・ 人手不足といっても、職種によって状況が大きく異なる
- ・ 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が大きな課題

○ エssenシャルワーク職種の深刻な人手不足

- ・ 事務職の供給過多と技術系・専門人材系（いわゆる、エssenシャルワーク職種）の人手不足が同時に起きている
- ・ 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

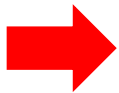
対策の方向性

○「雇用推進（量的側面の発想）」から「人材確保・活躍推進」への質的転換

- ・ 多様な人材の活躍推進のため、県人材活躍推進センターなどをはじめとする取組みの強化
- ・ 多様な働き方推進のため、「スポットワーク」の導入促進
- ・ 富山労働局との一層の連携強化による各施策推進

○ エssenシャルワーク職種の持続可能な確保

- ・ エssenシャルワーク職種の処遇改善、キャリア形成支援、社会的評価の一体的向上
- ・ 「アドバンスト・エssenシャルワーカー」（次頁参照）に関する全国に先駆けた取組み創出

 「人材確保」「働き方改革」「人材育成」「省力化・省人化」に係る取組みを強化しつつ、
従来の発想にはない新しいアプローチの導入も積極的に検討

新たなアプローチ①

✓ 「アドバンスト・エッセンシャルワーカー(※)」の育成

(※) デジタル技術等も活用して現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカーのこと

- 国において、エッセンシャルワークでの人手不足の深刻化に加え、生成AI等の先端技術の活用による業務の自動化・代替により、一部事務職等の労働需要の減少可能性に着目
- エッセンシャルワークの人手不足対策として、デジタル技術やリ・スキリングを通じて生産性を高めた存在である「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成が提唱されている

V. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善

それぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できることが重要である。そのため、あらゆる労働者が、生成AI等のデジタル技術の台頭も踏まえた今後の産業と労働市場の見通しやその中での働き方の選択肢に関する十分な情報を得つつ生涯を通じて自ら働き方を選択でき、リ・スキリングや仕事について行った努力が、確実に賃金向上という形で報われるという社会の実現のために、地域で活躍する多様な人材の活躍を推進するための環境整備を進める。また、賃上げの流れが地方にも波及するよう、地方版政労使会議を引き続き開催する。

(1) アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成

社会の様々な機能を現場で支えるエッセンシャルワーカーについては人手不足がより一層深刻化し、サービスの持続性自体が課題となってきた。

人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等）で、デジタル技術の活用を含めて、現場人材のスキルが正に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要である。アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成のため、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進めるべく、業所管省庁から、業界団体等を通じて同制度の積極的な活用に向けた働きかけを強化し、そうした業種における現場人材の育成・処遇改善につなげていく。

◀内閣官房「新しい資本主義
実現会議（第34回）」資料
（2025年5月14日）

「中小企業・小規模事業者の
賃金向上推進5か年計画」の
施策パッケージ より

- ・（公社）経済同友会も、中小企業の人手不足対策として、デスクワーク領域からエッセンシャルワーク領域への労働移動の促進を提言
- ・提言における、エッセンシャルワーク領域として、「①輸送・機械運転・運搬、②建設、③生産工程、④商品販売、⑤介護サービス、⑥接客給仕・飲食物調理、⑦保健医療専門職、⑧農業・林業・漁業の8職種」を挙げている

企業と人材の流動化により中堅・中小企業の付加価値の創造と日本経済の復活を

（2025年4月9日 中堅・中小企業活性化委員会）

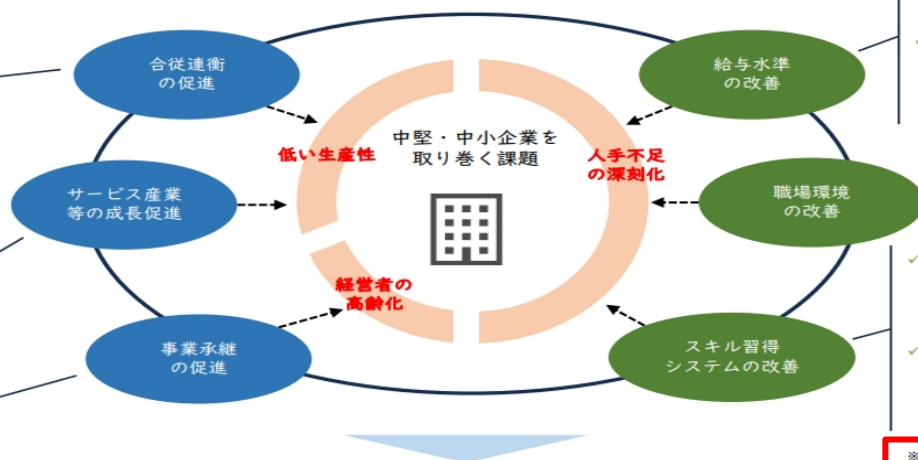


- 昨年度提言「人手不足時代の中堅・中小企業政策～生産性向上に向けた合従連衡と労働移動の促進」（2024年4月）における基本的な考え方…中堅・中小企業の生産性向上のネックは企業保護による過当競争。新陳代謝を促進する政策へと転換し、競争力のある企業に資本や労働力を効率的に移すべき
- 本年度は、この基本的な考え方を踏まえてさらに具体策を深掘りし、「成長を加速させる支援」および「エッセンシャルワーク領域への労働移動の促進」の2つの柱で改めて政府に対して10の提言を行うもの

成長を加速させる支援

➤ 生産性の向上により、中堅・中小企業の質上げを促進

- <買い手側に対するインセンティブ>
 - ✓ 株式譲渡における譲受額と純資産額の差額の税務上の損金算入
 - ※中堅・中小企業同士の株式譲渡に限る（5年償却）
- <売り手側の保護>
 - ✓ 事業承継支援策（仮称）の制定
 - ※仲介会社等の登録制や有資格者の配置、自主規制機関の設置等
 - ✓ 専門家への依頼費用に対する補助
 - ※対象：純資産3億円以下の売り手側オーナー、上限額：300万円
 - ✓ 大規模成長投資補助金の見直し
 - ※製造業以外の業種の最低投資額を10億円から3億円に引き下げ
 - ✓ 株式会社中堅・中小企業事業承継機構（仮称）の設立
 - ※純資産10億円以上の中堅・中小企業の従業員承継を支援



エッセンシャルワーク領域への労働移動の促進

➤ デスクワーク領域からの円滑な労働移動を促進することにより、エッセンシャルワーカーの不足による経済活動の停滞を回避

- ✓ 職種別最低賃金制度の導入
 - ※中央最低賃金審議会がエッセンシャルワーク領域の特定最低賃金の目安も示す
- ✓ エッセンシャルワーク定着補助金の創設
 - ※その他の職種からエッセンシャルワーク領域に再就職し、6か月間定着した者に対し、再就職後の賃金差額を補助（上限：300万円/年×2年）
- ✓ 業界内の業務標準化の支援
- ✓ エッセンシャルワークお試し体験制度の導入
 - ※ハローワークが求人票に「お試し体験可」と記載している事業者を求職者に紹介。当該求職者が教育訓練給付を活用する際に給付率および上限額を引上げ
- ✓ プロフェッショナル人材事業の拡充
 - ※「プロ人材」に加えて、中堅・中小企業のエッセンシャルワーク領域における管理業務等の実務面で即戦力となりうる大企業のデスクワーカーも対象に

※本提言における「エッセンシャルワーク領域」の定義
 ①輸送・機械運転・運搬、②建設、③生産工程、
 ④商品販売、⑤介護サービス、⑥接客給仕・飲食物調理、
 ⑦保健医療専門職、⑧農業・林業・漁業の8職種

中堅・中小企業の付加価値の創造／日本経済の復活

新たなアプローチ②

✓ 多様な働き方推進のための「スポットワーク」の実施

- ・スポットワークとは、短時間・単発の(短い時間と期間だけ働く)働き方
- ・多様な働き方(勤務時間、勤務形態)が望まれている昨今、「スポットワーク」の更なる活用ができないか(県:農業分野のみ、魚津市、南砺市、射水市で活用)



スキマ時間で
農業のおしごと。
働き手募集!!

未経験の方も
経験者の方も
気軽にサクッと地域貢献!
空いている時間に仕事しよう

スマホから
かんたん応募!

お給料
即払い

面接・履歴書
不要

求人を見てみる!

富山あぐりマッチボックス

種まき 稲刈り 収穫 出荷作業

こちらから
アクセス!

富山あぐりマッチボックス

本サービスは、富山県の地域課題をデジタルソリューションで解決する
@NANTO TONAMA(アグロボックス)とNTT(富山県産品プロモーション)と連携しています。
富山県産品プロモーション: 株式会社Kanshoku Technologies / アグロボックス / アグロボックス



◀魚津市
ホームページより

スキマ時間の活用に 株式会社タイミーと協定締結

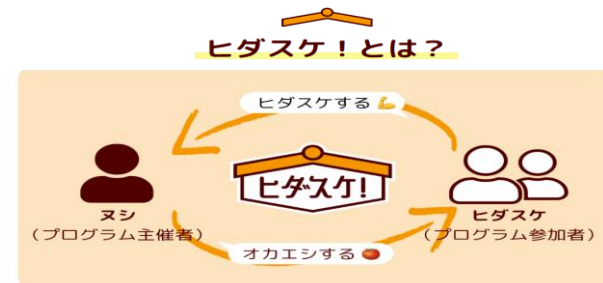


◀南砺市
ホームページより

新たなアプローチ③

✓ 地域の困りごと解決のための仕組みづくり

- 岐阜県飛騨市では、飛騨市の人々がちょっとやってみたいことや困りごとの種、アイデアが集まり誰でも参加できる、飛騨市と関わるためのプログラム「ヒダスケ！」を実施
- 地域の困りごと解決や、地域の多くの人々が活躍できる仕組みであり、関係人口の拡大にも寄与するのではないか



プログラム一覧



飛騨市ふるさと種蔵村『myみ
ようが畑オーナー2025』募…
2025/05/10～2025/11/01【受付
終了】
¥ 500さるぽポイント + 飛騨市ふる
さと種蔵村オリジナルバッジ、…



飛騨古川で「飛騨コシヒカリ
の田植え」をしてみよう！
2025/05/31
¥ 500さるぽポイント + 飛騨コシヒ
カリ3合バッグ、農業用大豆1袋



ひだ山菜収穫の季節！姫竹の
皮むきをしてみよう！
2025/05/24【満員御礼】
¥ 500さるぽポイント + 規格外品の
姫竹



【実施中止】種蔵にホテル舞
うせせらぎづくりをしよう…
2025/05/18【受付終了】
¥ 500さるぽポイント + お菓菓子
(登録認定ブラックサンダーなど…

▲ヒダスケ！ ホームページより

✓ 地方公務員の副業・兼業の促進

- 総務省では、地方公務員の兼業や副業を促すため、地方自治体向けの許可基準を示し、営利企業から報酬を得て働くことができることを明確化する方針

第4回 地方公務員の働き方に関する分科会

資料 3

地方公務員の兼業について

令和7年3月17日

▲社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会 働き方分科会（第4回）より

まとめ

- ・「人材確保」、「働き方改革」、「人材育成」、「省力化・省人化」に関する取組みを強化しつつ、新しいアプローチの積極的な導入を検討。特に、アドバンスト・エッセンシャルワーカーに注目。
- ・5月27日には「人材確保・活躍推進ワーキンググループ(略称:人活WG)」を設置し、キックオフ。
 - － 実務知見と創意工夫を融合、ボトムアップ型かつ部局横断で実効性の高い施策を企画・立案
 - － 現場の最前線で活躍する総勢50名の中堅・若手職員が主体となり、多様な視点と知見を結集(事務局:商工労働部 多様な人材活躍推進室)
- ・部局横断のグループワーク等を通じ、部局長層と中堅・若手職員(WG)の活力を有機的に結合。これにより、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。

豊かな自然、強靱な産業、そして粘り強い県民性に恵まれた富山県。

この地から「人材確保・活躍の富山モデル」の創出を図り、
日本全国の地方創生を力強く牽引すべく、全庁一丸となって鋭意前進。