

議題1 基調講演：若手人材確保の決め手は何か

○株式会社日本総合研究所 主席研究員 藻谷 浩介 氏（講演資料に沿って講演）

1 基本姿勢（What 重視）

- 5W1Hのうち、実態把握（What）を重視。日本ではHow（対処）ばかり議論されがちだが、まずWhat（何が起きているか）を正確に把握すべきである。

2 人口構造の把握（日本のWhat、世界との比較What）と長期的展望

- 団塊ジュニア以後の少子化定着という流れを年代別に確認すると、1995 年が生産年齢人口（15-64 歳）の位相転換点で、以後は急減局面が続く。現役世代は今後も減少し、高齢者は伸びが鈍化・ピークを迎える構造へ。
- 日本の過去 10 年実績では、0-4 歳は 23%減、15-44 歳は 14%減、75 歳以上は 33%増。総人口を見るだけでは実態を見誤る。東京も若年層は減少しており、「東京は若者が増えている」という通念は誤り。東京の人口増は主に高齢層の増加によるものである。
- 世界を見ても、過去 10 年実績では、中国・ASEAN・インド・欧州・南北米州いずれも 0-4 歳は減少傾向。75 歳以上は各地域で大幅増であり、日本と同様の傾向。
- 結論（2050 年像）：
 - ・ 若者減で都市も衰退に向かう。世界的に少子化・高齢化が進み、各国が日本型の課題に直面。日本の地方の一部は高齢者増が先に止まり、子どもの再増加を実現して先行再生し得る。富山は高齢者の増加が抑制的となり、若者の発言力が相対的に高まる可能性。
 - ・ 高齢者増・若者減の下で、AI が「調整・書類作成」等のオフィスワークを代替。エッセンシャルワーク（医療・介護・土木建設・農林漁業・接客）の価値と報酬が上昇見通し。

3 富山に「残る意味」

- 東京は空き家を埋める家賃奴隷需要に依存しがち。その誘因は「いい教育・仕事、自由」だが、実際にあるのは学歴のマウンティング化、AI と競合する業務、孤立孤独の自由。
- 東京では地域社会の中で「何かを遺す」ことが難しいが、富山では 100 年続くものを遺す営みに参画できる。県民の誤認（東京至上観）を正し、実体験に基づく判断を促す必要。

4 大学・若手人材の確保（富山と石川の比較）

- 人口規模は近いが、4 年制大学定員は石川 6,664 人に対し富山 2,495 人で大差。私学偏在により、富山は若者人口を約 4,000 人分損する状態。県内大への全国からの進学者は石川 6,540 人・富山 2,557 人。石川→富山の進学は極端に少ない状況。
- 富山には私立の経済・経営学部が乏しく、「普通の若者」の受け皿不足。結果として金沢私学に進学・就職が流出し、親の仕送りやバイト労働力、採用機会も石川側へ移転する。

5 まとめ（若手人材確保の決め手）

- 若手人材確保は、人口構造のWhat に根差した現実認識、地域に何かを「遺す」という価値の意識づけ、大学・組織運営の実装が決め手になる。具体的には以下の取組みが重要。

- ・ 富山・東京・世界のWhat を正しく共有し、ネット情報や通念に流されない土台づくり。
- ・ 地域のバトンをつなぐ面白さを可視化・発信し、若者に生きる意味を問う機会を増やす。
- ・ 私立大学の経済・経営学部など、「普通の若者」の受け皿を県内に整備し、実業・職業教育を強化。県内大学生の頭数増と地元就職への導線づくり。
- ・ 若者が半減する前提で、意思決定・ワークフローを若手が挑戦できる形に転換し、上位が失敗を支える体制づくり。

【質疑応答】

○有賀厚生部長

- ・ 人口構成の変化を踏まえ、学生時代に全部詰め込むやり方が日本の生産性を下げていると思う。大学を増やすことも大事だとは思いますが、30～40代のリカレント教育・リスキングにもっと力を入れるべきではないか。

⇒○藻谷主席研究員

- ・ ご指摘のとおり、リカレントは教育は必要。大学はやらないよりマシということでやるが、高志大学ができてでも需給の歪みの1／6程度しか埋まらない。別建てで社会人教育を大規模にやるべき。リカレント教育は地元講師を大量に出す体制が要。実業で戦う県内人材、特に表に出にくかった女性の活躍を前面に。県内の講師人材が活躍できるような、リカレント教育の場があると良い。

議題2 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

■経営管理部

○田中経営管理部長（資料1に沿って説明）

【背景・課題認識】

- ・ 行政ニーズは多様化・複雑化し増加。一方で労働力人口減少により人的資源の確保が困難になっている。DXやBPRの推進と併せ、人材の確保・育成で均衡を図り、進めていく必要性。
- ・ 試験職種の受験者は減少、合格者は増加で最終倍率が低下している。獣医師など未充足職種が生じている現状がある。
- ・ 勤続6～20年の若手・中堅のエンゲージメントが相対的に低い。一番働き盛りで、家庭、地域活動も含め活躍が期待されているが、職員の人口構成として少ないところであり、しわ寄せがいつてしまっている課題感を持っている。

【基本方針と目指す姿】

- ・ 令和6年2月に富山県職員人材育成・確保基本方針を策定し、「職員一人一人が自ら考えて始動する富山県へ」と打出し、計画的・総合的に推進している。
- ・ 組織としては、「オープンな県庁」、「風通しのよい県庁」、「チャレンジできる県庁」を目指し、目指す職員像は「県民のウェルビーイング向上を意識して業務に向き合い、主体的に県庁内外の様々な人々と連携・協働し、自身の成長と幸せにつなげられる職員」を掲げている。

【令和7年度の主な取組み（4分野）と方向性】

- 「人材育成」として、職員キャリア開発支援センターを設置し、セルフ・キャリアドックを導入。今年度から地域活動休暇の導入のほか、1 on 1 MTG を試行実施。
- 「人材確保」として、県庁インターンについて、各所属で個別案内していたところ、受入れと情報発信を一元化して実施。結果、応募者が格段に増加。
- 「職場環境整備」として、多様で柔軟な働き方の推進のため、モデルオフィスを設置し、順次活用いただいている。エンゲージメント調査の設問拡充にも取り組んでいる。
- 「DX 人材の育成・確保」として、求められている人材像の明確化、DX 人材の育成・確保及びキャリアアップを進め、DX 人材の育成・確保実施体制を充実させていく。

【推進体制など】

- 職員の人材確保を議論する庁内のプロジェクトチーム（PT）を設置。これまでそれぞれの職種ごとに行っていた職員の確保に関して、部局横断的な情報共有や議論を実施。
- PT での意見を踏まえた方向性として、学生への訴求力に鑑み、大学リクルートの管理職から若手主体への変更、専攻学科が県内にないことも踏まえ県外大学への積極展開と予算確保、土木やデジタル分野では市町村においても特に志望者が少ないことから、県と市町村の連携による県外からの人材確保を検討していくことが挙げられる。
- 外部有識者による富山県職員人材育成・確保推進会議で基本方針をフォローアップし、富山県職員の人材確保・育成に努めていく。

■教育委員会

○広島教育長（資料2に沿って説明）

- 教員の人材確保（需要面） -

【現状・課題等】

- 県の教育委員会は、高校及び特別支援学校の県立学校に勤務する教職員と、市町村立小中学校に勤務する県費負担教職員の任命権者という立場。管轄する教員のうち 22 歳から 60 歳の人数は、県立で 2,200 人、市町村立で約 4,900 人、計 7,100 人弱という構成となっている。現状教員は 50 代後半が多く、今後 4～5 年は大量退職が続く、大量採用が見込まれる。一方で 30 代後半～40 代の中堅層が薄い構成となっている。
- 臨任・非常勤・再任用は、代替配置や少人数指導、専門性を生かした実践的指導など、円滑な教育活動に不可欠。近年の採用増等に伴い代替要員の確保が難化。退職・再任用満了後の OB・OG の講師化が多く、高齢化が顕著。
- 受検者数・倍率はこの 10 年で低迷。背景として、教職のイメージ低下、教職課程履修の困難化による志望者減少、などが挙げられる。
- 若手教員の離職は直近 4 年間では、60～70 人/年と増加。理由としては、「もっと良い仕事があった」「仕事が合わなかった」「両立の難しさ」など資質・能力と適性のミスマッチ、ワークライフバランスの困難さが見られる。

【ありたい姿と基本方針】

- 選ばれ続ける富山県、教職として、教職に魅力を感じ、やりがいをもった教員を確保できていること、教員が授業に専念でき、教育の質向上と児童生徒の成長につながってい

くこと、長時間勤務の縮減により、教員が希望するライフイベントが実現できていること、というありがたい姿を目指していく。

- このため、人材確保（新規開拓）と働き方改革（ウェルビーイング向上）を同時並行で推進することが必要である。

【現在の取り組み】

- 「人材確保」については、大学訪問での教職の魅力PRのほか、今年度は高校生の視点を生かした広報を実施している。また、UIJ ターンを希望する現職教員向けに冬に採用試験を行う取り組みを実施している。
- 「働き方改革」については、これまでも引き続き取り組んできたが、今年度からは小学校の新規採用教員の負担を軽減するための非常勤講師の配置を進めるなどしている。

【今後の取り組みの方向性】

- 「人材確保」については、若年層・ペーパーティーチャー等へのアプローチや、非常勤職員の処遇改善に取り組む。さらには、外部人材活用の枠組み整備として、スポットワークの導入も見据えた、校務の切り分け、教員採用検査の見直しなどにも取り組む。
- 「働き方改革」については、給特法改正を踏まえ、県立学校の働き方改革推進プランを策定（令和10年度までのロードマップ）することや、教員の働き方改革やウェルビーイングに関して、地域や保護者の理解を得る取り組み、さらには、外部人材の活用による教育活動の支援、事務負担軽減にも取り組む。

- 高校生・学生の県内就職促進（需要面） -

- 県内各団体から教育現場に求められている声として、低年齢から様々な職業に触れる機会を設け、興味関心を持たせることが重要であることや、高卒人材不足、職業系学科から業界への就職を増やしてほしい、などがあった。
- 県立高校生の割合は普通科系が6割、職業系学科が3割、総合学科約7%などとなっており、このうち現状で高校卒業後に就職を希望する生徒の大多数は、職業系学科の生徒になっている。この県立高校生の就職希望率・就職率は近年2割程度で減少傾向。一方、就職者の9割以上が県内就職で高い地元定着となっている。
- インターン体験率はコロナ後回復、職業系は9割超。普通系でもアンケート結果によれば、企業見学後に県内就職を視野に入れる生徒が増加している。
- 進学者のうち約3分の2が県外進学。県外進学であっても高校段階で県内企業を知る機会の重要性が示唆されている。
- このようなことを踏まえ、本県の児童生徒が将来も富山県での生活を思い描くことができるよう各部局とも連携して取り組みを進めていく。

■警察本部

○高木警察本部長（資料3に沿って説明）

【現状認識と問題意識】

- 人口は減少する一方で、刑法犯、人身安全関連、サイバー犯罪、特殊詐欺などの治安課

題は増加・高水準で推移し、新たな脅威も顕在化。今後も対応事案は減少せず、むしろ増加の可能性があるとの認識。

- 警察官採用の競争倍率が低下し、直近は厳しい状況（令和7年度第1回終了時点で1.3倍）。人材こそが安全・安心の根幹であり、県民の理解・支援を得て取組強化が必要。若手中心のワーキンググループを設置し、ヒアリングや議論の結果を施策・運営に反映。

【柱1 人材確保】

- 現状・課題 -

- 複雑化・頻発化する治安事象に対応するため、多種多様な人材を安定的・継続的に確保することが最重要課題。採用倍率は右肩下がり。

- これまでの取組 -

- 業務体験や若手職員とのフリートーク、富山大学大学院でのサイバー集中講義等により受験者の不安解消やミスマッチ回避を図っている。

- 今後の取組の方向性 -

- 採用試験の合格有効期間を1年から5年へ延長（国と同等）し、社会人経験を経た転職も促進していく。東京会場新設により、県外在学者のUターンや首都圏からのIターンを後押しする。
- 民間併願者の負担軽減、転職層の受験促進のため、一般採用枠の一部にSPI試験を導入する。（一部選考では導入済み。）
- 再採用の採用予定人員を拡大し、結婚・出産・介護等で退職した職員（他県警含む）など即戦力の活躍を推進する。
- 県内教育機関での単位制講義拡大により、幅広く警察業務を情報発信し、人材発掘していく。
- 各種SNSでの発信を強化する。（ショート動画等の活用など）

【柱2 働き方改革】

- 現状・課題 -

- 多様な人材が活躍できる柔軟な働き方・リスクへの備えが必須。小規模警察署では人員が少ないために、当直体制が脆弱で非番員の呼出しが生じやすく、体制強化が必要。

- これまでの取組 -

- 警察署再編・新庁舎整備により当直体制強化・呼出し減・勤務環境改善につながる。全国に先駆けた取組で「富山モデル」の創出にも資する取組であると考える。
- ワークライフバランス等の取組を推進するものの、テレワーク環境は未整備。

- 今後の取組の方向性 -

- 新警察署の着実な整備を進める。
- 業務端末を更新時にタブレット化し、刑事手続IT化とテレワーク双方に対応させる。育児・介護・障害等の事情を抱える職員の職場復帰・継続勤務を支援し、離職防止・流出抑制を図る。

【柱3 人材育成】

- 現状・課題-

- 県警へりは山岳遭難救助等に不可欠だが、操縦・整備要員の不足といった属人的課題が顕在化。民間との人材獲得競争が激しく、中途採用は極めて困難。サイバー人材も同様に重要性が高い一方、即戦力採用が厳しく、一般卒職員からの育成・資格取得支援が必要となっている。

- これまでの取組-

- 有資格者の選考採用で SPI 導入等に取り組んでいるが、中途・選考採用のみでは人員が不足しており、持続可能な育成の仕組みが必要。

- 今後の取組の方向性-

- 航空整備士・操縦士の資格取得を支援していく。育成までに長期間を要するが、他県では、一般職員が資格を取得し、育成している例も。
- サイバーセキュリティ関連の国家資格の取得を支援していく。サイバー犯罪捜査能力が磨かれるということで全国的にも奨励されている。

【柱4 省力化・省人化】

- 現状・課題-

- 防犯カメラ映像の収集・解析や令状請求・送致等の紙媒体による手続などに膨大なマンパワーが必要。通信指令システムが更新期で、機能強化と円滑な更新が不可欠。AI 搭載の街頭防犯カメラの早期導入、刑事手続 IT 化、各種システム更新等が必要。

- これまでの取組-

- 警察共通基盤運用、通信指令・交通関係など各種システム整備・更新など。

- 今後の取組-

- AI 街頭防犯カメラの導入・事業化により、映像収集の迅速化と省力化を実現していく。
(北陸三県で県警察が自ら設置する街頭防犯カメラの未設置は富山のみ。)
- 刑事手続 IT 化に伴うオンラインでの令状等発受により、請求等にかかる時間削減やペーパーレス化を図り、緊急事案への対応や広域連携強化につなげる。
- 通信指令システム更新により、110 番通報への対応力の強化、情報共有機能の充実や初動警察活動の強化につなげる。
- 交通関係諸システム更新により、県内の交通事故情報の集約や事故証明書の迅速な発行を継続し、業務効率化と県民ニーズへの対応を強化していく。

【その他】

- 警察署再編に合わせ、署幹部の即応指揮体制のため敷地内の待機宿舎整備（既存宿舎の集約・解体とセット）を実現したい。

〔質疑応答（自由意見）〕

○滑川地方創生局長

- 市町村の人材確保、特に技術職の採用が全国的に深刻。応募ゼロの自治体も多い。その結果、一般職が専門業務を担い、事務の増加も相まって適切な処理に支障が出ている。

- 対応策は主に、①事務の圧縮・見直し・デジタル化で生産性アップ、②複数自治体での水平連携・垂直連携の活用、③研修に留まらないリスクリングで専門対応力とエンゲージメントを強化していくことが挙げられる。
- 県の職員だけでなく、行政サービスの基盤を支える市町村もエッセンシャルワーカーであり、この視点で人材確保を進めるべき。
- 地方創生局は定員管理ヒアリングと現状把握を進めつつ、経営管理部と連携してできることから着手していく。

○藻谷主席研究員

- 人手不足の中でも、警察官・教員・県職員などの仕事は、地域の未来に直結する大事な役目。事務的で大変に見えるが、「地域を遺す実感」が得られる点が大企業の仕事と大きく違う。
- 富山の人、特に学校の先生はその価値をあまり口にしない傾向がある。毎日押し付けるのは逆効果だが、歳を重ねるとやってよかったと実感するもの。やっていることがこの富山という素晴らしい地域を次代につなげるのだと胸を張って発信してほしい。

議題3 「対策の骨子案」の策定方針（案）について

○山室商工労働部長（資料4に沿って説明）

【背景認識と基本姿勢】

- 労働供給制約社会という構造的な課題に直面しており、一つの解決策に頼って克服できるほど単純ではなく、あらゆる手を尽くしても、ようやく道が開けるかどうかという、非常に重くて深いテーマである。
- 現場によって最適な解が当然ながら異なり、ロボットの導入が有効な場があれば、外国人材が活躍しやすい場もある。このため、特定の手段に固執するのではなく、複数の手法を柔軟に組み合わせ、全方位で挑むということが重要。
- 我々もエッセンシャルワークを担う主体として、限りある人員財源を最大限に生かすため、サービスのあり方そのものから見つめ直して資源の最適化を図っていく必要がある。

【「人材確保・活躍の富山モデル」について】

- それぞれ点で対応してきた施策を4つの柱からなる全庁的・包括的なパッケージに統合し、面的に展開することで、単発な取り組みでは決して得られない大きな相乗効果、好循環を生み出すことを目指す。
- その好循環を生み出すための具体的なステップとしては、以下のとおり。
 - ・ 「ステップ1」 対策パッケージを最優先課題として強力に始動
 - ・ 「ステップ2」 伴走支援で現場実装を加速（例：スポットワーク、DEIの推進、アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成）
 - ・ 「ステップ3」 実践の蓄積により「富山は人を大切にし、良い暮らしができ、将来に明るい展望を描ける場所」という評判を形成。
 - ・ 「ステップ4」 評判が新たな人材を呼び、富山の産業・社会の強靱化へつなげる好循環を確立

【検討の基本フレーム】

- 「人材確保」、「働き方改革」、「人材育成」、「省力化・省人化」の4本柱を軸として、全国でも先駆的となる取組みも掲げている。
- 具体的には、エッセンシャルワークのキャリア観を刷新し、AI時代に高付加価値・高収入化を後押しすること、技術系人材の不足を踏まえた早期キャリア教育の強化、提供サービス水準の見直し、公民連携や施策ターゲットの再設計で実効性・効率を向上することなどである。

【議論を進める中での質疑への考え方】

- 結局給料の問題ではないかというご意見もいただくが、給料は重要だが金額競争のみでは持続的な人材確保は不可であるとする。また、若い世代は都会に憧れるのではないかと、という質問もあるが、若者の価値観は多様化しており、富山に戻って働くのも良いよね、という声も着実に増えてきていると感じている。
- 我々が重視すべきは、富山ならではの「面倒見」「良い生活」「育成風土」といったお金では測れない価値を磨くことであり、「富山モデル」の核心部分であるとも考える。

【体制・進め方等】

- 中堅・若手職員 50 名超のワーキンググループでの会議を3回実施しており、所属や役職を超える活発な意見交換を行っている。このワーキンググループからボトムアップで「対策の骨子案」を作成の上、提言いただくことを考えている。
- 各部局長の皆様におかれてはこの中堅・若手職員への温かいご指導をお願いする。
- 労働供給制約社会という厳しい現実を直視し、その中で豊かさを実現していくため、全国に先駆け、富山モデルを全方位・同時多発的に巻き起こすということは、富山の未来をかけた挑戦だと考えている。県民、企業、行政が一体となった、オール富山でこの難局を乗り越えるための、具体的な対策の骨子を次回の会議で議論いただきたい。

議題4 意見交換

○蔵堀副知事（副本部長）

- 藻谷氏が富山に私立大学を作っていただく努力をされていることに感謝申し上げる。
- 一方で若い人、特に高校生は、一度は東京に出てみたい思いがあり、それは抑えられるものではない。このため、県内での定着策も大事だが、富山を出た人が「戻りやすい環境」を整えるのも重要だと思う。県の人材確保策はこの二本立てでやっていく必要があると思うがこの点どう考えておられるか？

⇒○藻谷主席研究員

- How として、まずは、講演では説明できなかった二地域就労。いきなりリターンではなく、東京と富山を行き来しつつ働く形を広げる。そのために実践者のモデルをYouTubeなどで発信するのが良い。民間が主体で、県職員や警察、教師などリアルな職種の人が生の声で語る。二地域から最終的に富山専業へ移ったケースも含めて、

連続的にコンテンツ化する。さらに「地域リターン」などで検索したら自然にヒットするような露出を作れたら、富山に縁のない人にも響くはず。

- もう1点は、「都会（あるいは海外）に一度住んでみたい」気持ちを、若いうちにちゃんと経験させて“成仏”させる仕掛け。小中高の段階で短期ホームステイ的に都会を体験するプログラムをやってみてはどうか。逆に東京の子を富山に数カ月～数年受け入れることも。一定割合は後に富山に戻ってくる可能性もある。大学進学前に都会と地方の両方を体感することで、ミスマッチや過度な憧れを減らし、結果的に戻りやすさ・定着につながるのではないかな。

○佐藤副知事（副本部長）

- 行政の役割は「What」を正しく理解して広く伝えることだと再確認。人口減少の中で、県同士の競争、切磋琢磨も大事ではあるが、県域に縛られない広い視点も必要な場合もあると思うが、これからの行政の規模感やあり方についての藻谷氏の見解を伺いたい。

⇒○藻谷主席研究員

- 個人的には、まず思いつきを動かしてみることが重要。高校までに都市・地方の双方向の行き来は大きな潮流になると考えている。
- 日本は多様で全国一律は難しいので、少子化やインバウンドも同様、地方で試して国に広げるのが現実的である。富山はワンチーム、ワンユニットで動きやすいので、戦略的施策を試して、成功も失敗も民間発信で広げていくのが良い。
- 道州制のような広域化は動きにくくなる恐れがある。富山くらいの「小さめの県単位」が機能的だと思う。

○川津知事政策局長

- 講演を通して、正しい情報がちゃんと届いていないということについて実感した。また、対策の骨子については、富山県の「コンパクトさ」を活かして、試行錯誤しながら進める「富山モデル」はすごく良い。
- 現在、総合計画を作っている最中だが、その中で改めて痛感しているのが「人材育成」の重要性。特に、高等教育機関が少ない中でどうやって高度人材を育てるか、ここが大きな課題。リカレント教育の施策がまだ薄いので、ここは今後強化していきたい。藻谷氏には引き続きアイデアや助言をお願いしたい。

⇒○藻谷主席研究員

- 「アドバンスト・エッセンシャルワーク」という概念を高く評価している。典型例は医師。医師はリスクや長時間労働が大きい一方、待遇や社会的評価（プレステージ）が高く、それが人を惹きつける。社会に不可欠な仕事の地位向上が必要。
- 他のエッセンシャルワーク（看護、介護、県庁職員、警察、土木など）も、医師のように高待遇・高評価の方向へ進むべきだと考える。

まとめ

■新田知事（本部長）

- 藻谷氏の「地域を遺すことを語り続けよ」という提言に共感。100～200年の長期視点で地域を遺す発想を富山でも実践したい。
- 大学定員問題について、富山県では高校卒業者数と県内大学定員に約4,700人のギャップ。急増は困難で、多くが東京へ進学するのは一定程度やむを得ないことであり、大切な機会とも考えている。
- 一方で、進学・就職の同調圧力で東京大企業に固定化されがちになるため、適切な段階で富山の情報を差し込むことや、藻谷氏のご指摘のとおり、二拠点就労や早期の越境経験を促すことも大事だと思う。
- その取組みとして、「インターンシップジャーニー」を実施している。高校生約10名/年が東京のスタートアップで1週間実地体験することで、富山の良さを再認識する効果が見られている。
- 本日は、経営管理部、教育委員会、警察本部の3部局が4本柱に基づくプレゼンを実施したが、是非その方向で進めていくということ。また、事務局からは対策の骨子案の策定段階へ入るという報告。中堅・若手の人活ワーキンググループが継続開催されており、大いに期待したい。
- 富山モデルについては、地理的アドバンテージを活かし確立していきたい。また、全国のロールモデルとなり、日本全体へ貢献することができれば。
- 地方の高齢者増は頭打ちの局面に入り、どこかの地域が少子化から抜け出す可能性があるという藻谷氏からの示唆に同意。少子化克服は究極の人材確保であり、是非富山県がその先陣を切ることを目指していきたい。

（以上）