資料１

第１回
ＤＸ・働き方改革推進本部会議
資　料

令和３年６月４日

DX（デジタル・トランスフォーメーション）とは

○ITの浸透が、人々の生活をあらゆる面でよりよい方向に変化させること
（スウェーデン・ウメオ大学 エリック・ストルターマン教授 提唱（2004年））

○企業がデータとデジタル技術を活用して、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること
（経済産業省・DX推進ガイドライン）

⇒ **DX ≠ デジタル化**

デジタル化：デジタル技術を使って、製品価値を高めたり、業務効率化を図ること

DXの取組み事例

「GRサミット 2020」広島県講演資料（令和２年12月20日）から抜粋

DXの必要性

- デジタル技術は、産業の成長、生産性向上、生活の質の向上を図る有効な手段
- これにより、あらゆる分野で、市場、商品、サービス、仕事、生活を変革

  ⇒　競争力の維持・向上に不可欠

- この変革を推進するためには、

  ①デジタル技術の導入や技術力の向上、

  ②これによるビジネスモデルや仕事の変革に向けた意識の改革と適切なマネジメントが必要

DX・働き方改革推進の意義

本県が**経済成長**するとともに、

安全・安心に生活できるようにするため、

県民のためのDX・働き方改革を

あらゆる分野で

徹底して推進する

DX・働き方改革推進本部の設置

背景
・本県産業の更なる発展に向けた県民の期待
・人口減少・少子高齢化の進展
・新型コロナの感染拡大　など

・行政や産業・地域社会のDXの推進
・それらを支えるDX人材の育成
・デジタル技術を活用した働き方改革の推進

必要

知事を本部長とする
「DX・働き方改革推進本部」を設置

本部の体制

○本部長　　:知事
○副本部長：両副知事
〈本部長職務代理　第一順位:横田副知事、第二順位:蔵堀副知事〉
○構成員：教育長、警察本部長、各部局長
○役　割　:基本方針策定、アクションプラン策定・推進

DX・働き方改革推進委員会で具体的に検討、進捗管理
〈委員長:横田副知事(CIO・CDO)、副委員長:知事政策局長、構成員:各部局次長〉
※第1回委員会:令和3年6月11日(金)
【CIO:最高情報責任者、CDO:最高デジタル責任者】

DX・働き方改革推進補佐官

DX・働き方改革推進補佐官（非常勤）を設置

かわにし　やすゆき
- DX・働き方改革推進 補佐官…川西 康之氏

いりょう　あきひろ
- DX・働き方改革推進 副補佐官…井領 明広氏

⇒民間の視点から本県DX推進施策に幅広く助言

〈主な助言事項〉
①県のDX施策の全体最適化
②相乗効果を生ずる官民連携等に関する専門的・技術的事項
③DXによる働き方改革の民間への普及促進
④県全体のDX人材育成

DX・働き方改革推進 補佐官

川西　康之（かわにし やすゆき）氏

（freee株式会社 執行役員 SMB事業本部長、
一般社団法人高岡スポーツユナイテッド理事）

1983年生まれ。富山県出身。東京大学法学部在学中に起業。以来10年以上にわたってWebマーケティング会社、システム開発会社、総合型地域スポーツクラブなどの経営に携わり2016年より現職

【SMB：中小企業】

企業や民間のDX推進に携わられた知見・経験等を活かし、民間の視点から本県DX推進施策の企画、実施等について幅広く助言等をいただきます

DX・働き方改革推進 副補佐官

井領　明広（いりょう あきひろ）氏
（つづく株式会社 代表取締役）

1991年生まれ。広島県出身。早稲田大学商学部卒。
NTTデータグループ企業、freee株式会社を経て起業。一貫して企業向けのクラウドサービスの導入サポート、コンサルティングに携わる。
官公庁、民間企業の依頼を元に、積極的にDXの講演会・セミナー講師を全国各地で実施

「クラウド」や「業務自動化」など、DXや働き方改革の推進に携わられた知見・経験等を活かし、働き方改革につながるDXを中心に助言等をいただきます

富山県 ＤＸ・働き方改革推進本部　体制図

ＤＸ・働き方改革推進本部

○本部長　　：知事
○副本部長：両副知事
○構成員　　：教育長、警察本部長、各部局長
○役割　　　：基本方針策定、
アクションプラン策定・推進・検証

ＤＸ・働き方改革推進委員会

○委員長　　：横田副知事（CDO・CIO）
○副委員長：知事政策局長（副CDO・副CIO）
○委員　　　：各部局次長
○役割　　　：基本方針、アクションプランの検討等

部会（委員会が必要に応じ設置）

本部長
副本部長
を補佐

・川西 補佐官
・井領 副補佐官

出席
助言

出席
助言

相談

本部が取り組む主な課題

- 行政のサービス向上や効率化等を目指す行政のDX推進
- 産業の高付加価値化やニュービジネスの創造、地域課題の解決等を目指す産業・地域社会のDX推進
- データサイエンス教育の推進などDX人材の育成、DXによる働き方改革の推進

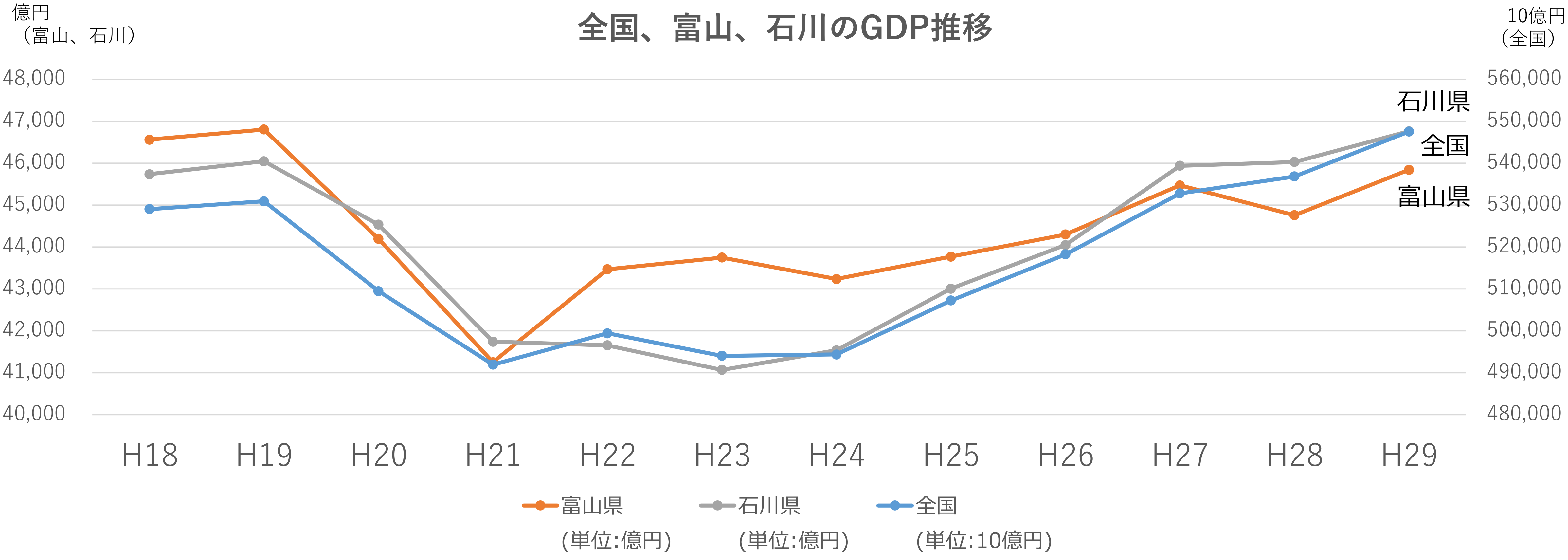
今後のスケジュール

	国の動き	県成長戦略会議	県DX・働き方改革推進本部	
			本部	委員会
第１四半期 （４～６月）		第３回 第４回 第５回	６月４日（金） ・本部の設置	６月１１日（金） ・基本方針、アクションプラン の検討
第２四半期 （７～９月）	夏頃 ・自治体DX推進手順書の策定 ９月１日 ・デジタル庁設置	中間とりまとめ		
第３四半期 （10～12月）		とりまとめ	１１月頃 ・基本方針策定 ・アクションプラン策定	
第４四半期 （１～３月）				・来年度の具体的な取組みの検討

参 考 資 料

全国と富山県、石川県のGDPの推移

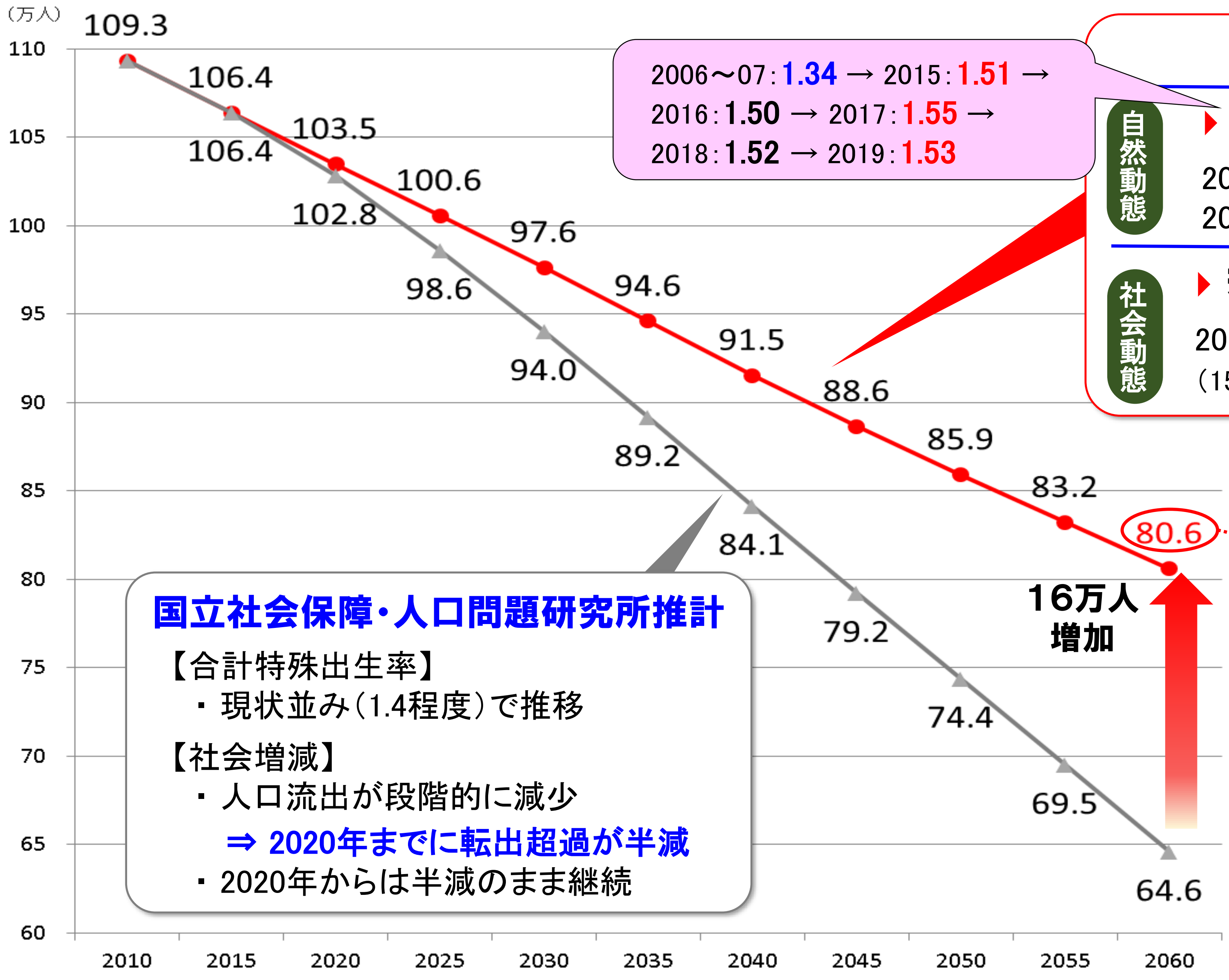
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H18→H29 伸び率	H24→H29 伸び率
全国 (10億円)	529,034	530,923	509,482	491,957	499,429	494,043	494,370	507,255	518,235	532,786	536,851	547,548	3.50%	10.76%
富山県 (億円)	46,562	46,803	44,194	41,252	43,470	43,749	43,238	43,773	44,300	45,472	44,758	45,841	-1.55%	6.02%
石川県 (億円)	45,736	46,047	44,534	41,743	41,655	41,069	41,537	43,007	44,047	45,938	46,029	46,761	2.24%	12.57%



（出典）内閣府 国民経済計算「年次GDP実額（名目）」、富山県「平成29年度富山県県民経済計算」、石川県「平成29年度石川県県民経済計算」

富山県人口の推移と未来へのビジョン

～2060年に総人口80.6万人をめざす～



2006～07：1.34 → 2015：1.51 →
2016：1.50 → 2017：1.55 →
2018：1.52 → 2019：1.53

国立社会保障・人口問題研究所推計

【合計特殊出生率】
・現状並み（1.4程度）で推移

【社会増減】
・人口流出が段階的に減少
⇒ 2020年までに転出超過が半減
・2020年からは半減のまま継続

富山県人口ビジョン

自然動態

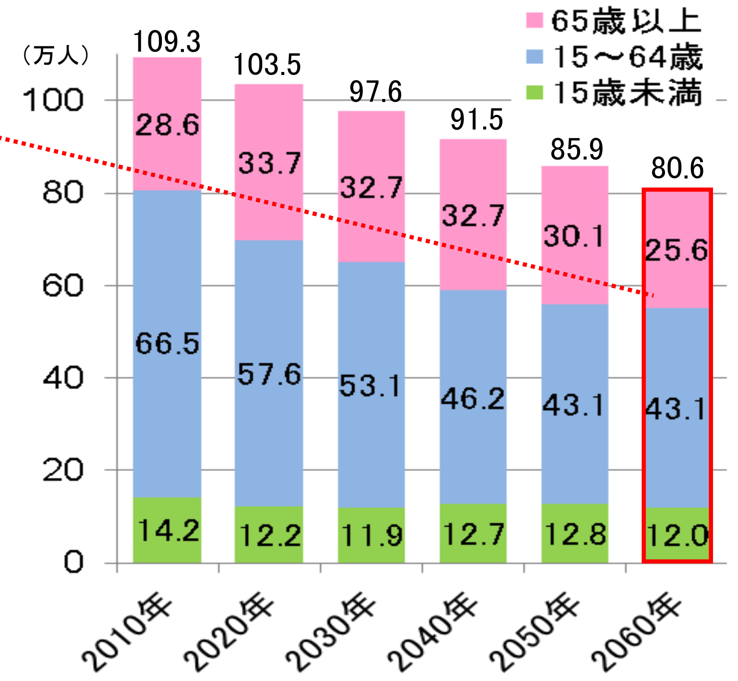
合計特殊出生率の上昇

2030年　県民希望出生率 1.9 を達成
2040年　人口置換水準 2.07 を達成

社会動態

若者の転出抑制と転入促進

2020年　若者世代の移動均衡を達成
（15～34歳の1,550人の転出超過を改善）

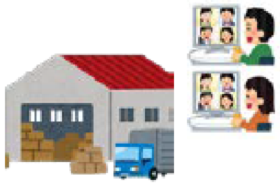


新型コロナウイルス感染症拡大により浮き彫りとなった課題

新型コロナウイルス感染症拡大により、社会が変容する中、多様な分野でデジタル化への課題が浮き彫り。

経済・生活

【影響】
・サプライチェーンの一部断絶、物資不足
・工場、飲食店等の休業、イベント自粛



→ オンライン手続の不具合、
国と地方のシステムの不整合 等

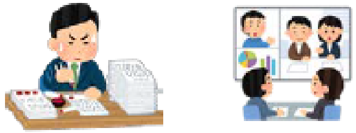
行政

【影響】
・感染症対応で初の緊急事態宣言の発動
・給付金や助成金等支援策に係る申請が膨大

→ オンライン手続の不具合、
国と地方のシステムの不整合 等

働き方

【影響】
・テレワーク増加、Web会議増加
・テレワークが難しい業務の顕在化



→ 押印手続等、テレワークの阻害要因の顕在化 等

医療

【影響】
・現場負荷増、現場要員不足、医療資材不足
・医療機関のクラスター化懸念
・オンライン診療の時限的な拡大

→ 陽性者報告のFAXでの申請などデジタル化の遅れ 等

教育

【影響】
・全国的な学校の臨時休業
・臨時休業等に伴い登校できない児童生徒の
学習指導の必要性

→ オンライン教育に必要な基盤、ノウハウの不足 等

防災

【影響】
・コロナ感染拡大時における災害対応の可能性
・自治体等現場の負担増加

→ マイナンバーカードによる罹災証明発行、
AI活用等による被災者・現場負担軽減の必要性 等

デジタル改革関係閣僚会議（令和２年９月23日）資料「デジタル化の現状・課題」から抜粋

県内民間事業者のデジタル化の現状
＜富山経済同友会提言（R3.3）「デジタル化推進による地域創生」（抜粋）＞

〇テレワークなど、民間事業者のデジタル化は一定程度実施

⇒　進行度合いは企業により差

〇社内決裁書類が紙ベースのみ　⇒　約4分の3

〇北陸の企業が、特に不足と感じ、長期的に必要と考える職能人材のとして、「AI・IoT人材」と回答した割合

・製造業：　最多（約50％）　　〈全国：33％〉

・非製造業：「経営人材」(29.5%)「営業職」(29.5%)と並び高い（28.2％）

⇒長期的人手不足への対応として省力化に重点

⇒「AI・IoT人材」の需要は今後さらに高まる