

**富山県の活性化に資する
高度人材の確保育成に向けた
新たな協働・連携事業の推進**

提 言

令和3年3月

富山経済同友会
人財創出委員会

目 次

はじめに	1
第1章 日本と富山の現状分析	2
1. 人材不足に関する分析	2
2. 多様な働き方に関する分析	10
3. 起業支援に関する分析	18
4. 留学生就労支援に関する分析	19
5. その他 企業規模に関するデータ	20
6. コロナの影響 （富山経済同友会、北陸経済研究所のアンケート結果）	21
第2章 富山県の人財創出における課題と解決策 （目指すべき方向性・考え方）	23
1. 「人材不足」に対する考え方	24
2. 「多様な働き方」に対する考え方	25
3. 「起業支援」に対する考え方	27
4. 「留学生就労支援」に対する考え方	29
5. その他	30
第3章 人財創出委員会の2年間の取り組みと学び・考察	31
1. 人財創出委員会の活動実績	31
2. 当委員会が取り組んできたアンケート・イベントの概要	32
（1）移住・起業・留学生就労支援に関するアンケート調査結果	32
（2）TOYAMA KATARAI CAFE 2020（留学生交流／富山大学と共催）	36
（3）とやナビプロジェクト（UIJターン促進イベント）	37
（4）必要な人材（職種・雇用形態）に関するアンケート調査結果	39
（5）スケッチオーデション（起業支援イベント）	40
（6）とやナビプロジェクト-ミートアップ富山-（UIJターン促進イベント）	41
3. 活動実績から得た学び、富山県における課題	43
第4章 具体的なアクションプラン	44
さいごに	51

<参考資料>

I)	富山県、富山市、富山大学の取組み	52
II)	富山県内で提供されているリカレント教育等（主なもの）	53
III)	富山県 「第2期とやま未来創生戦略」	54
IV)	富山県 「アフターコロナを見据えた経済社会構想検討会議」	55
V)	新田八朗（富山県知事）の富山八策 ～「北陸の十字路」構想と八十八の具体策 政策集2020～	56
VI)	委員名簿	57

はじめに

従来から富山県は勉学意欲が高く、勤勉な県民性であり、第2次産業である製造業の比率が高い一方で、豊かな自然環境に囲まれ、多彩な食材にも恵まれていると言われている。

そうした富山の恵まれた環境の中で勉学に勤しんだ若者が就職時には県外流出するとともに地元で起業を目指す人々が少ないという現実がある。

日本全体が人口減少と少子高齢化による人口構成の変化とともに日本経済の構造変化が大きく転換している。また、コロナ禍を機に、「リアルからリモートへ」、「密から疎へ」など、ビジネスモデルや働き方そして人々の価値観も大きく変わろうとしている。

富山県を取り巻く環境が大きく変化する中で、地域を活性化していくことは従来の発想の延長だけでは困難である。こうした変化の激しい時期に迅速かつ果敢に地域活性化に取り組むには、高度人材の存在が不可欠である。

本提言では、高度人材を確保し、かつ育成するために必要な施策を考えるにあたって、まず富山県の現状分析をおこなった上で、富山経済同友会人財創出委員会がこれまで2年間で取り組み実施してきたことからの学び・考察を踏まえて、現在富山県が抱える課題を明らかにして、課題解決に向けての具体的なアクションプランを提示するものである。当然ながら、アクションプランの実施には、民間の経営者の意識改革を前提としつつも、産官学金労言が担い手となって連携しつつ迅速に対応していくことが求められる。

東京一極集中から地方分散への動きの中で、(公社)経済同友会から「地方創生のさらなる推進に向けての地方自治体と企業との協働メニュー」が提示されており、地方自治体や地域企業への技術や人材支援、地域企業の経営人材の育成支援などの協力を得ながら進めていきたいと考えており、地方創生テレワーク交付金をはじめとした関連予算の積極的な活用や、それぞれの提言に対して行政の積極的な参画とともに協働プロジェクトへの人材や予算の配分を期待するものである。

1. 本提言のなかで「高度人材」とは、「デジタル人材」「IT人材」などと呼ばれるような専門的な知識、技術力を有する人材を指し、日本人のみならず留学生を含めた外国籍の人材も対象とする。
2. 勤務形態としては、新卒正社員にこだわらず、キャリア採用、UIJターン、副業兼業、シニア、留学生などをはじめ幅広く想定している。
3. なお、高度人材「以外」についても、企業規模の拡大、生産性の向上を図るうえではリカレント教育などを通じて常日頃からの教育が必要であると考えている。

第1章 日本と富山の現状分析

日本の人口は2008年の約1億2800万人をピークに減少が続いている。富山県の人口も減少が続いているのは同じであるが、さらに、若年層を中心に流出が進む一方、いったん県外に出ていった人材がなかなか県内に戻ってこないという状況が続いている。

こうした状況のもと、まず、本章では、富山県の「人材（人財）」という観点から

- 1 人材不足
- 2 多様な働き方
- 3 起業支援
- 4 留学生就労支援

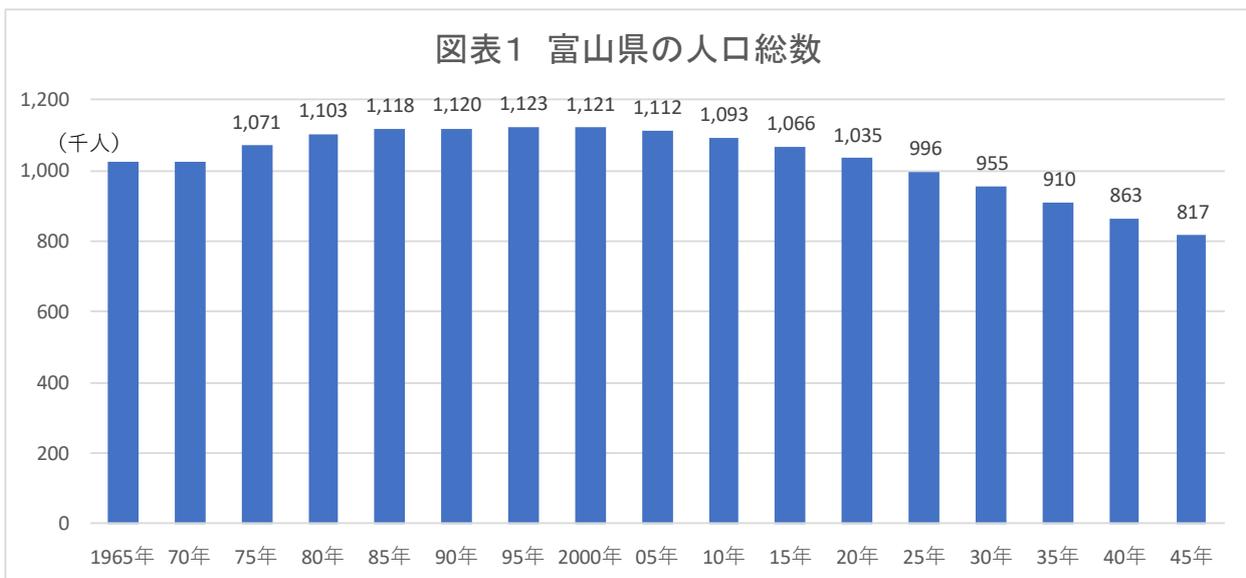
に関するデータを用いて現状分析を行った。

1. 人材不足に関する分析

- ・ 今後、富山県において付加価値の創出を担う人材がさらに減少する。
- ・ 富山県における人材の流動状況は、特に若年層を中心に人材の流出が進む一方、流入は進まないという構造にある。
- ・ 背景には、地元よりも都市部に「活躍の場」「面白い仕事」が集中していることが考えられ、結果として高度人材の流出も続いていると推定される。
- ・ また、高度技能を持った外国人の受け入れも進んでいない。

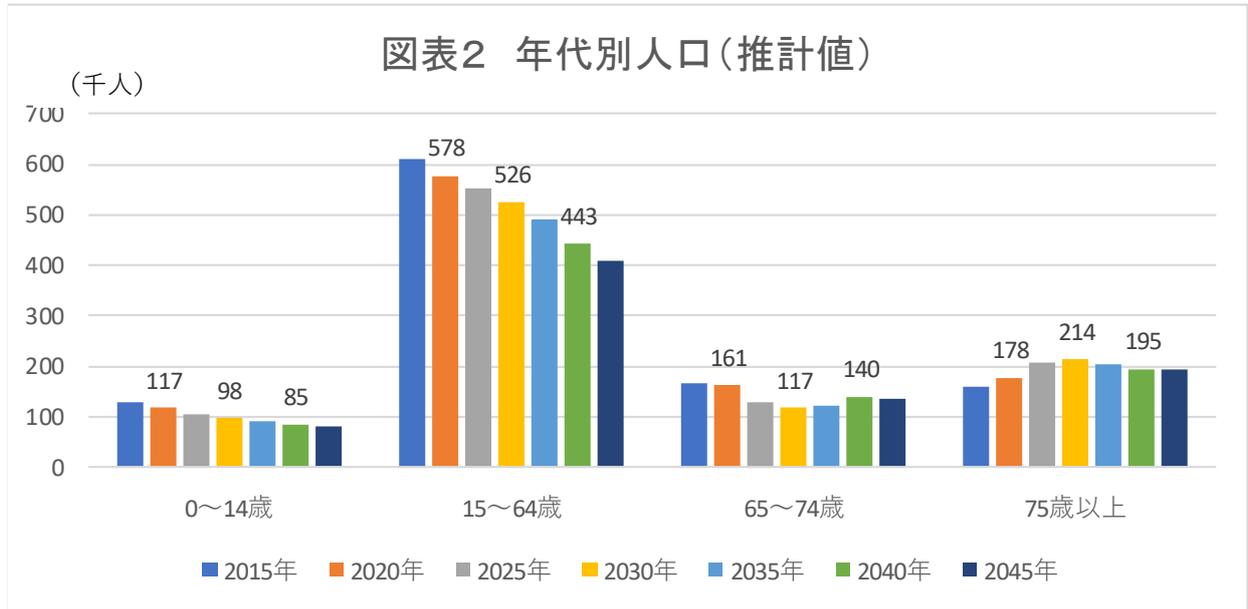
(1) 人口

- ・ 富山県の人口は、1995年前後にピークアウトし、減少が続いている（図表1）。



国立人口・社会保障問題研究所：『日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）』
2015年までは「国勢調査」による。2020年以降は推計値。

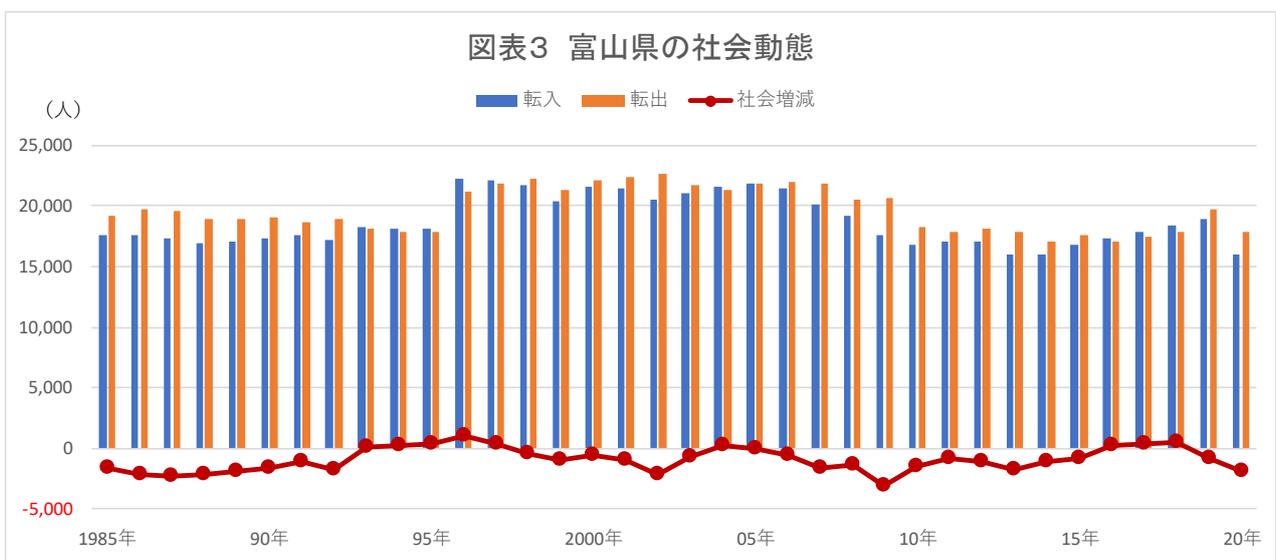
- ・年代別にみると、若年層および所謂生産年齢人口の大幅減が予想される（図表2）。
- ・15歳未満人口は今後10年間で約▲17%、今後20年間で約▲27%。
- ・15～64歳人口が今後10年間で約▲9%、今後20年間で約▲23%。
- ・65～74歳人口も今後10年間で▲27%、今後20年間で▲13%となる。



・今後、所謂前期高齢者（65～74歳）層の就業が進んだとしても、将来の富山県において生産活動、産業の担い手が大きく減少することが予想されている。

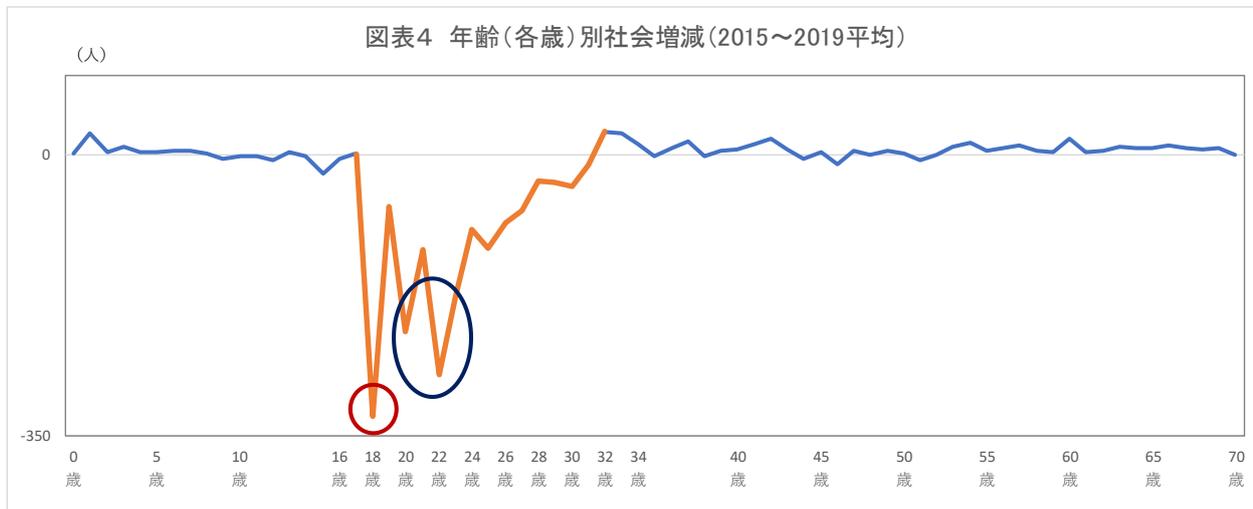
（2）人口動態

・富山県人口の社会動態をみると、平成初期におけるバブル崩壊後の5年間、および北陸新幹線開業後の3年を除き、ほぼ県外への転出超過の状態にあり、人口流出が基本的な構造となっている（図表3）。



富山県の人口（前年10月1日～当年9月30日の県外移動）

- ・社会動態を年齢別にみると、18歳～28歳の年齢層で大幅な転出超過がみられる。
- ・特に転出超過が大きいのは18歳、20歳、22～23歳となっており、進学時における県外への転出、および大学・短大・専門学校等卒業後の就職時における県外への転出が大きなウエイトを占めていると考えられる（図表4）。
- ・すなわち大学入学時および卒業時の2段階で人材の県外流出が発生している。



総務省「住民基本台帳移動報告」

(3) 20代の県外流出

- ・富山県は、県外への転出者が隣県の石川県とほぼ同様の動きであることがうかがえる。特に20～24歳台の若者流出割合が大きく、全国平均と比べても大きい（図表5、6）。

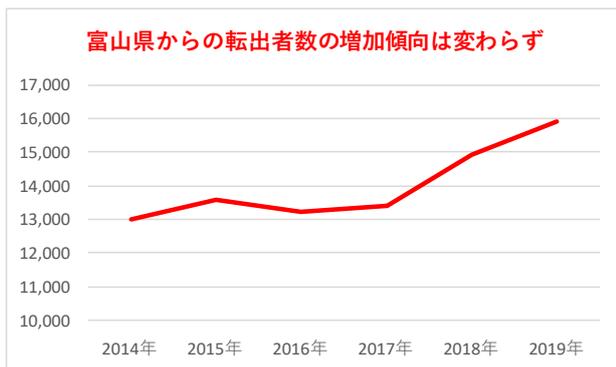
図表5 富山県から県外への流出状況

	富山県から 県外への 転出者数	うち、若年層の割合は (%)			20代転出者の、転出先は (%)							
		10～ 19歳	20～ 29歳	30～ 39歳	10～ 19歳	20～ 29歳	30～ 39歳	石川	福井	東京	愛知	大阪
2014年	12,982	1,218	4,950	2,729	9.4	38.1	21.0	15.1	2.5	19.0	9.9	6.3
2015年	13,594	1,240	5,378	2,717	9.1	39.6	20.0	14.4	2.5	21.3	9.6	6.7
2016年	13,210	1,109	5,338	2,669	8.4	40.4	20.2	13.9	2.7	20.3	10.3	6.3
2017年	13,398	1,127	5,463	2,569	8.4	40.8	19.2	13.7	2.7	22.0	9.1	6.2
2018年	14,939	1,203	6,456	2,950	8.1	43.2	19.7	12.9	3.4	19.5	9.7	6.3
2019年	15,921	1,314	7,233	3,022	8.3	45.4	19.0	13.3	3.2	19.4	9.8	6.1

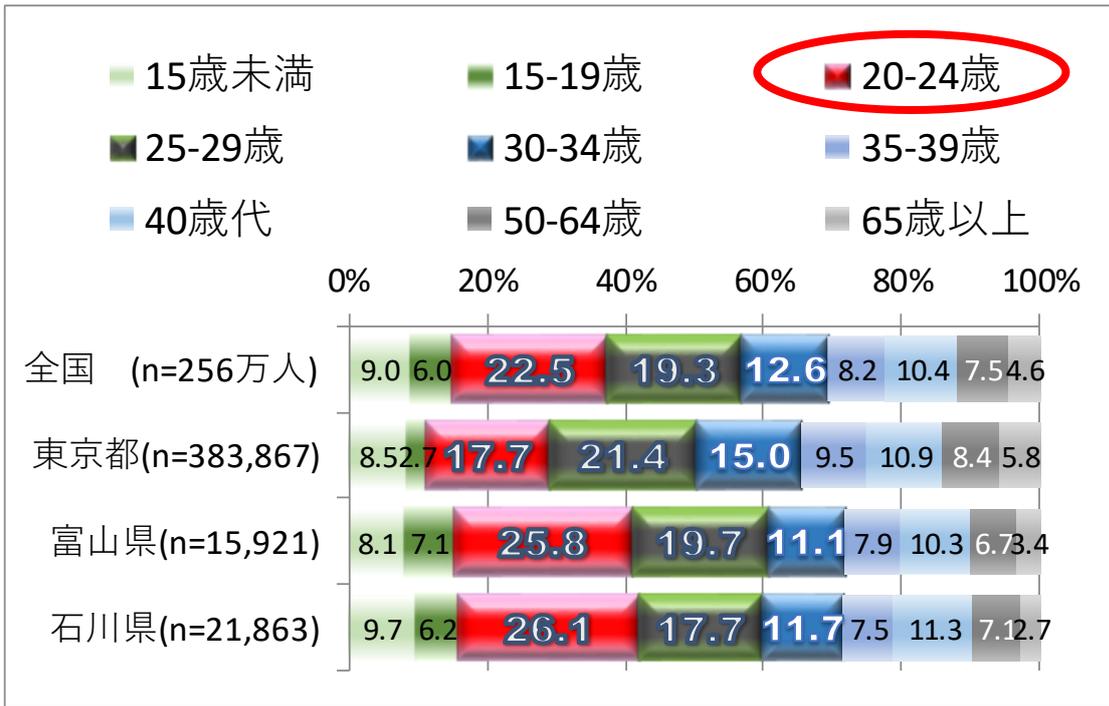
総務省：住民基本台帳移動報告（2019年）

転出者のうち20代が
3分の1を占める。

東京か隣県の石川への転出が多く、
次に多いのは愛知。
実数ベースで東京流出は年々
増加し続けている。



図表6 他都道府県への転出者数(年齢別構成比)



総務省:住民基本台帳移動報告(2019年)

(4) 大学進学時の県外流出

- ・北陸3県のなかでも富山県は大学進学時に地元に残る学生が少ない。
- ・各県それぞれの進学希望者のうち、県内の大学進学割合は富山県が最も少ない(図表7)。(大学進学者の8割が県外流出)
- ・そもそも富山県は進学希望者を受け入れる大学定員キャパが足りない。

図表7
2019年度の高校卒業進学予定者の進学先

大学進学数→ 大学入学者数↓	富山	石川	福井
	4648	5718	3949
東京	13.2%	8.3%	7.6%
1都3県	22.6%	13.4%	11.7%
富山	2608 20.9%	5.8%	2.5%
石川	6713 20.2%	48.2%	10.0%
福井	2407 2.4%	3.1%	30.3%
愛知	6.8%	3.7%	7.7%
京阪神	9.3%	13.7%	23.0%



文部科学省「学校基本調査」2019年より作成

(5) 北陸新幹線開業以降の大学進学先の変化

- ・開業フィーバーに沸いた翌年（2016年）は、富山県で県内進学ウエイトが下がり、首都圏方面への進学割合が増した。京阪神方面への進学ウエイトは少なくなっている（図表8）。
- ・石川県は北陸新幹線開業以降に県内進学者の割合を高め、年々その割合が増している。

図表8 高校卒業進学予定者の進学先の推移

2019年度の高校卒業進学予定者の進学先

大学進学数→ 大学入学者数↓	富山	石川	福井
東京	13.2%	8.3%	7.6%
1都3県	22.6%	13.4%	11.7%
富山 2608	20.9%	5.8%	2.5%
石川 6713	20.2%	48.2%	10.0%
福井 2407	2.4%	3.1%	30.3%
愛知	6.8%	3.7%	7.7%
京阪神	9.3%	13.7%	23.0%

2018年度の高校卒業進学予定者の進学先

大学進学数→ 大学入学者数↓	富山	石川	福井
東京	13.3%	8.9%	6.1%
1都3県	23.0%	13.8%	10.4%
富山 2464	17.9%	5.8%	2.4%
石川 6594	21.5%	46.9%	9.7%
福井 2432	2.1%	2.3%	32.4%
愛知	7.2%	4.6%	7.5%
京阪神	11.0%	14.4%	22.9%

文部科学省「学校基本調査」2019年より作成

2017年度の高校卒業進学予定者の進学先

大学進学数→ 大学入学者数↓	富山	石川	福井
東京	13.3%	9.3%	7.2%
1都3県	22.3%	14.1%	11.1%
富山 2480	20.5%	6.2%	2.8%
石川 6063	18.1%	44.7%	9.5%
福井 2418	2.2%	3.0%	31.4%
愛知	7.9%	4.4%	7.9%
京阪神	10.8%	14.7%	23.0%

2016年度の高校卒業進学予定者の進学先

大学進学数→ 大学入学者数↓	富山	石川	福井
東京	14.4%	8.8%	7.1%
1都3県	24.4%	15.0%	11.8%
富山 2387	17.7%	6.6%	2.8%
石川 5895	18.2%	43.3%	9.0%
福井 2285	2.4%	2.6%	28.8%
愛知	8.6%	4.7%	8.8%
京阪神	10.9%	15.3%	22.8%

北陸新幹線開業(2015年3月)

2015年度の高校卒業進学予定者の進学先

大学進学数→ 大学入学者数↓	富山	石川	福井
東京	13.4%	8.9%	7.4%
1都3県	22.9%	14.8%	11.6%
富山 2378	19.2%	6.8%	2.9%
石川 5892	17.7%	42.9%	9.2%
福井 2210	2.5%	2.8%	28.7%
愛知	8.6%	5.3%	8.5%
京阪神	11.7%	15.4%	23.5%

2014年度の高校卒業進学予定者の進学先

大学進学数→ 大学入学者数↓	富山	石川	福井
東京	13.0%	8.8%	7.8%
1都3県	22.1%	14.4%	12.7%
富山 2357	18.2%	7.2%	2.4%
石川 5829	18.5%	41.9%	9.5%
福井 2238	2.5%	3.3%	29.4%
愛知	8.9%	5.5%	8.1%
京阪神	12.0%	15.7%	22.2%

(6) 大卒就職時の県外流出

・北陸出身の学生は、地元志向（地元就職希望＋「地元が好き」）は強いが、「志望企業がある」という回答割合は少ない。

・富山県出身者で「Uターン就職を希望する」との回答が 58.5%（2017 年卒）から 36.6%（2021 年卒）と大幅に減少している。

他方、Uターン就職を希望する理由として「志望企業がある」との回答は 12.3%（2017 年卒）から 19.1%（2021 年卒）とやや増加している（図表 9-1、9-2）。

図表9-1 大学生のUターン就職意識(2017年卒)

2017年卒	Uターン就職希望について (%、SA)		Uターン就職を希望する理由 (%、MA)		
	希望する	希望する＋ どちらかという と希望する	志望企業 があるから	地元 に貢献 したいから	地元 の風土 が好きだから
富山県	58.5	70.8	12.3	21.1	38.6
石川県	44.8	61.2	13.2	26.4	41.5
福井県	43.8	68.8	12.8	30.8	38.5

マイナビ 2016.4

「2017年卒 マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査」



図表9-2 大学生のUターン就職意識(2021年卒)

2021年卒	Uターン就職希望について (%、SA)		Uターン就職を希望する理由 (%、MA)		
	希望する	希望する＋ どちらかという と希望する	志望企業 があるから	地元 に貢献 したいから	地元 の風土 が好きだから
富山県	36.6	57.3	19.1	21.3	34.0
石川県	40.6	64.0	17.1	17.1	29.3
福井県	32.8	50.0	13.8	17.2	44.8

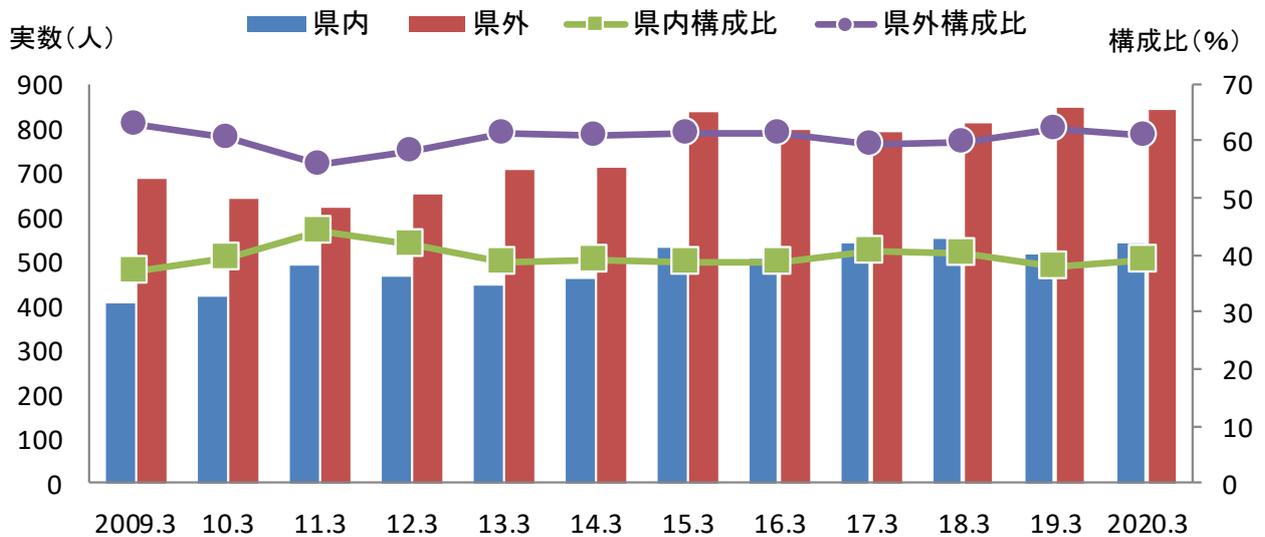
マイナビ 2020.5.25

「2021年卒 マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査」

(7) 大学における学生の流出入

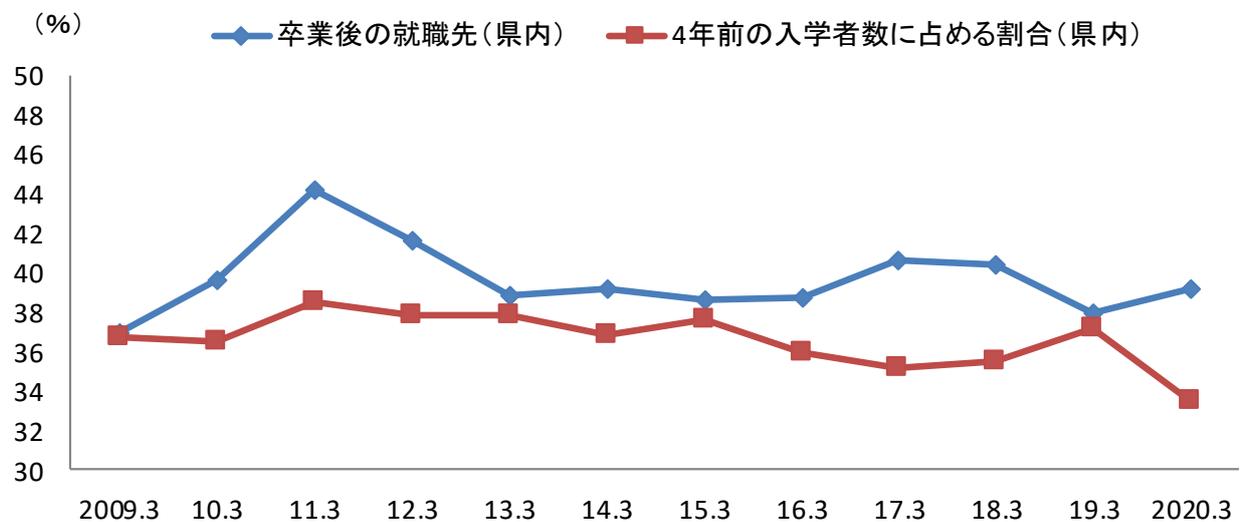
- ・大学における人材（学生）の県外からの流入、就職による流出を、富山大学を例にみる。
- ・2015.3以降は県外への就職者数が増加しているが、大きな流れとしては、富山大学卒業生が富山県内で就職する割合は比較的高く、卒業生就職先の県内・県外比率は、ほぼ6:4で安定している（図表10）。
- ・他方、近年は入学者の県外比率が上昇傾向にある中で県内就職率は一定割合を維持していることから、増加した県外出身学生の県内就職の流れが生まれつつあると捉えることも可能だが、基本的な構造は県外からの入学者→卒業後は県外で就職となっている（図表11、12）。

図表10 富山大学・学部卒業生の就職先



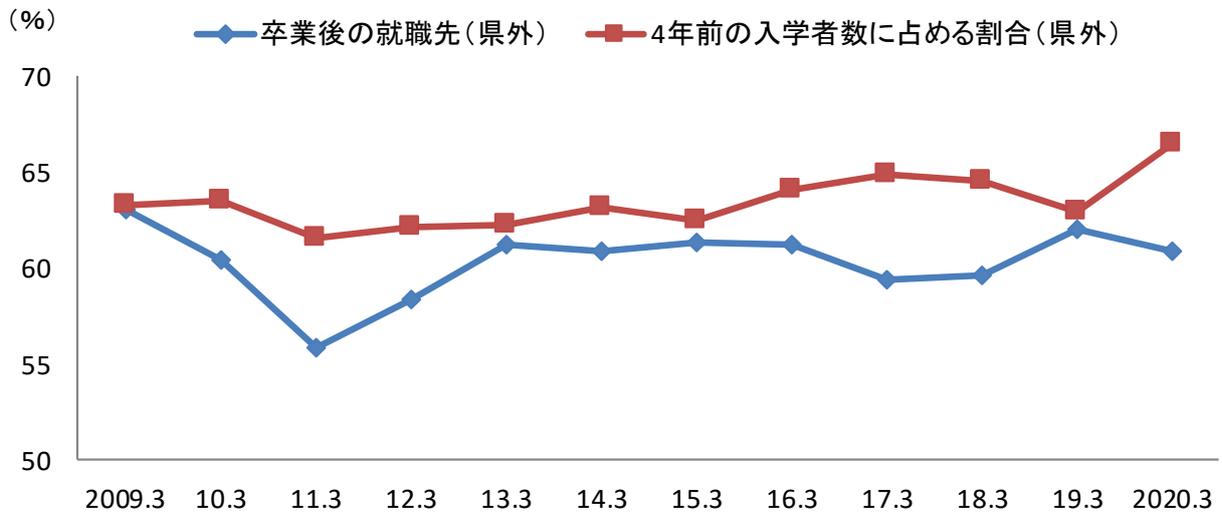
※卒業者は富山大学資料、4年前の入学者構成比は学校基本調査（県内国立大学）による

図表11 富山大学・学部卒業生の就職先



※卒業者は富山大学資料、4年前の入学者構成比は学校基本調査（県内国立大学）による

図表12 富山大学・学部卒業生の就職先

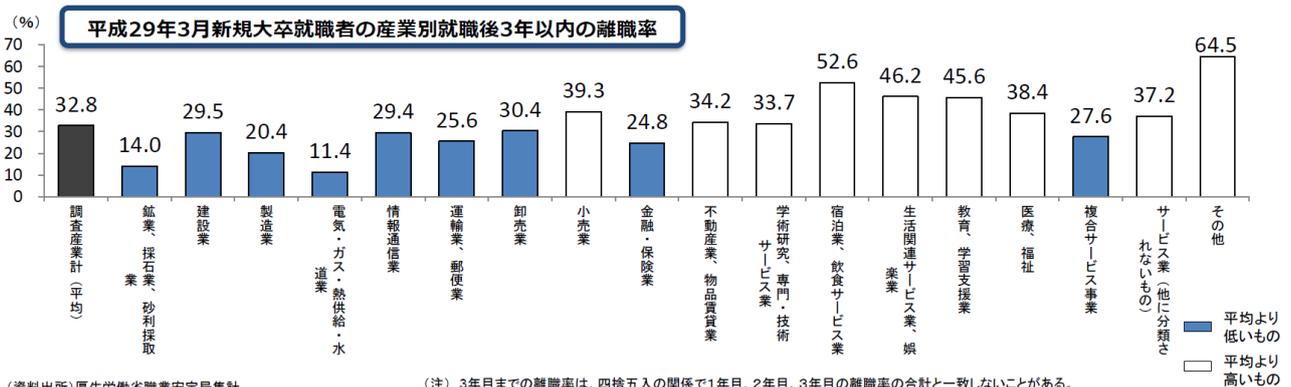


※卒業者は富山大学資料、4年前の入学者構成比は学校基本調査（県内国立大学）による

(8) 就職後の県外流出

- ・無視できない点としては、全国平均でも入社3年以内の離職率が3割以上あるという現状がある（図表13）。
- ➡県内企業に就職しても3年以内の離職となれば県外流出につながりかねない。

図表13

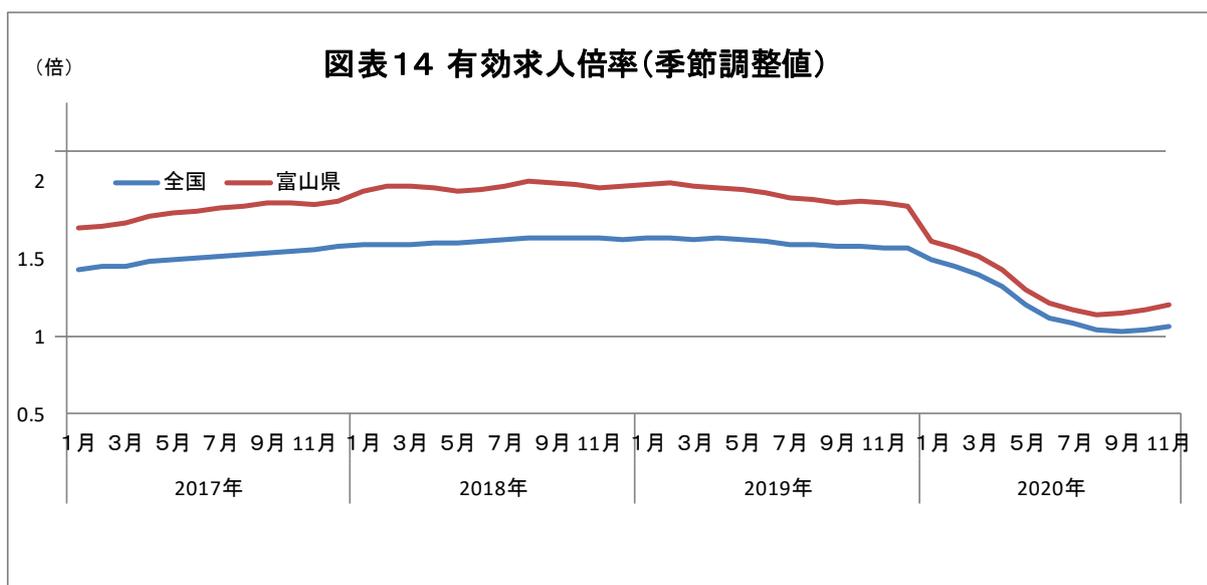


2. 多様な働き方に関する分析

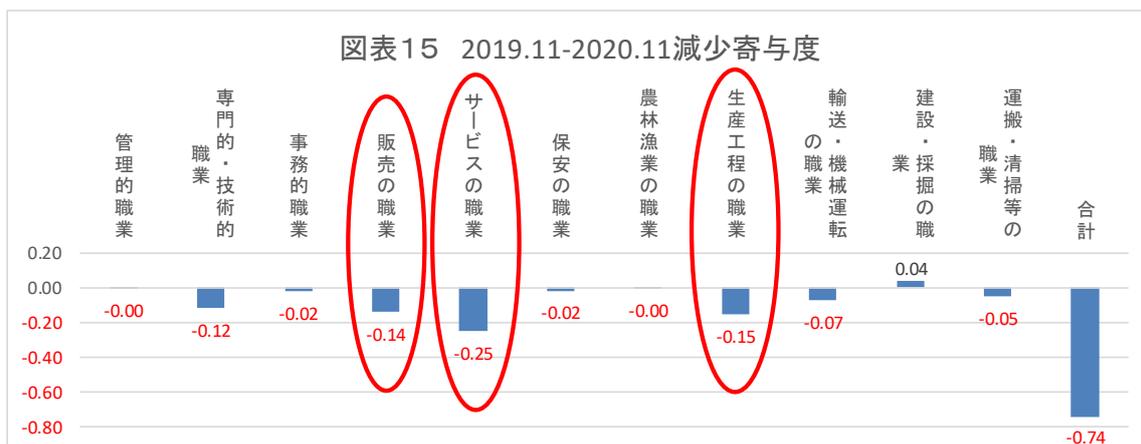
- ・コロナ禍にあっても、専門的、技術的職業の人材は不足。
- ・東京都の勤労者との賃金格差は月 20～60 千円ある。
- ・勤続年数から転職・中途採用が広がっていると思われる。
- ・テレワーク勤務が浸透し、移住や兼業・副業への意識に変化。
- ・女性の就業率は高いが、管理職比率が低い。

(1) 高度人材の不足

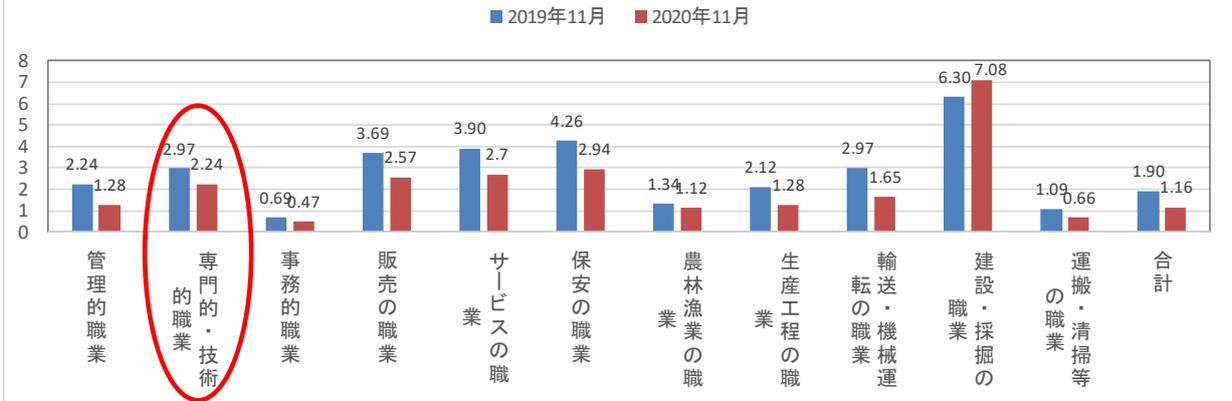
- ・新型コロナウイルス感染症拡大後は富山県においても有効求人倍率は大幅に低下、全国水準との乖離は縮小している（図表 14）。
- ・コロナの影響による有効求人倍率低下に最も寄与したのは「サービスの職業」で、これに続いて「生産工程の職業」、「販売の職業」となっている。「専門的・技術的職業」も有効求人倍率は低下しているが、他の職種と比較して低下の度合いは小さく、現状でも 2 倍を超える水準となっている（図表 15, 16）。
- ・また「専門的・技術的職業」は求人数自体も多い。景気変動にそれほど影響を受けず、慢性的に不足している状態にあると考えられる（図表 17）。



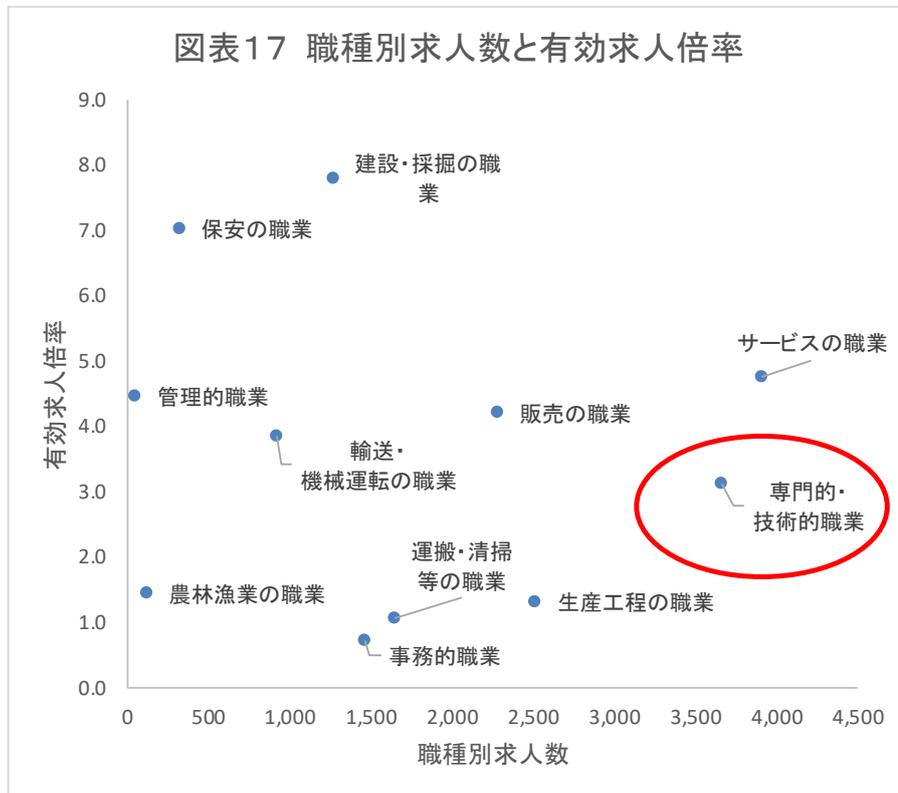
厚生労働省「一般職業紹介状況」



図表16 職種別有効求人倍率

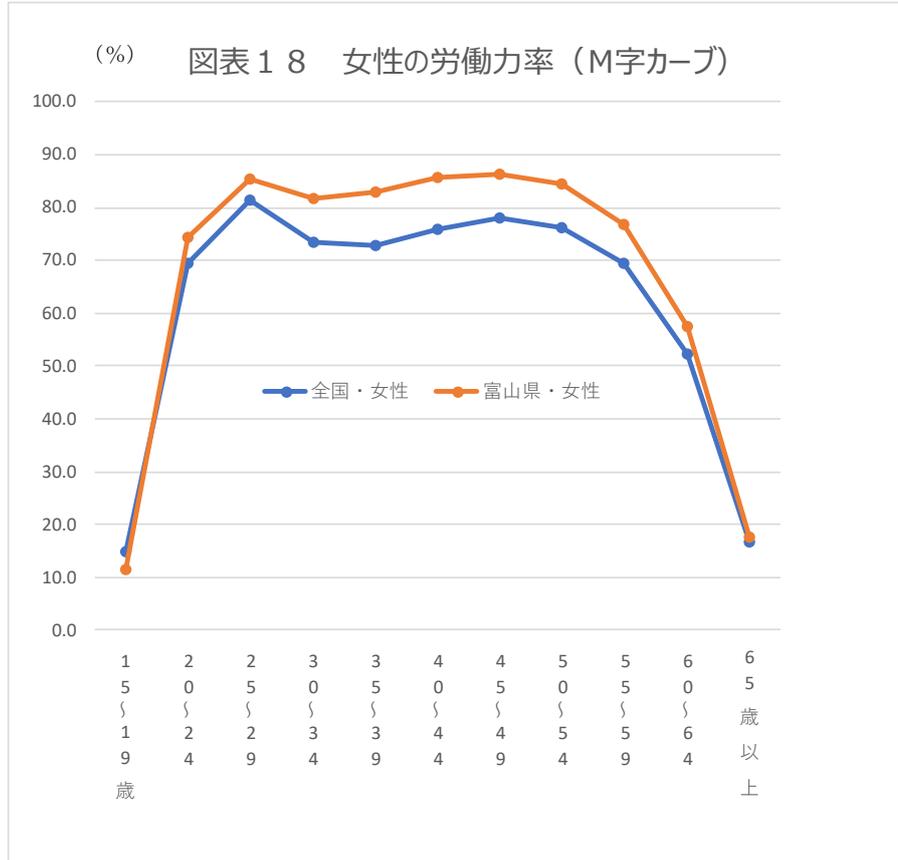


図表17 職種別求人数と有効求人倍率

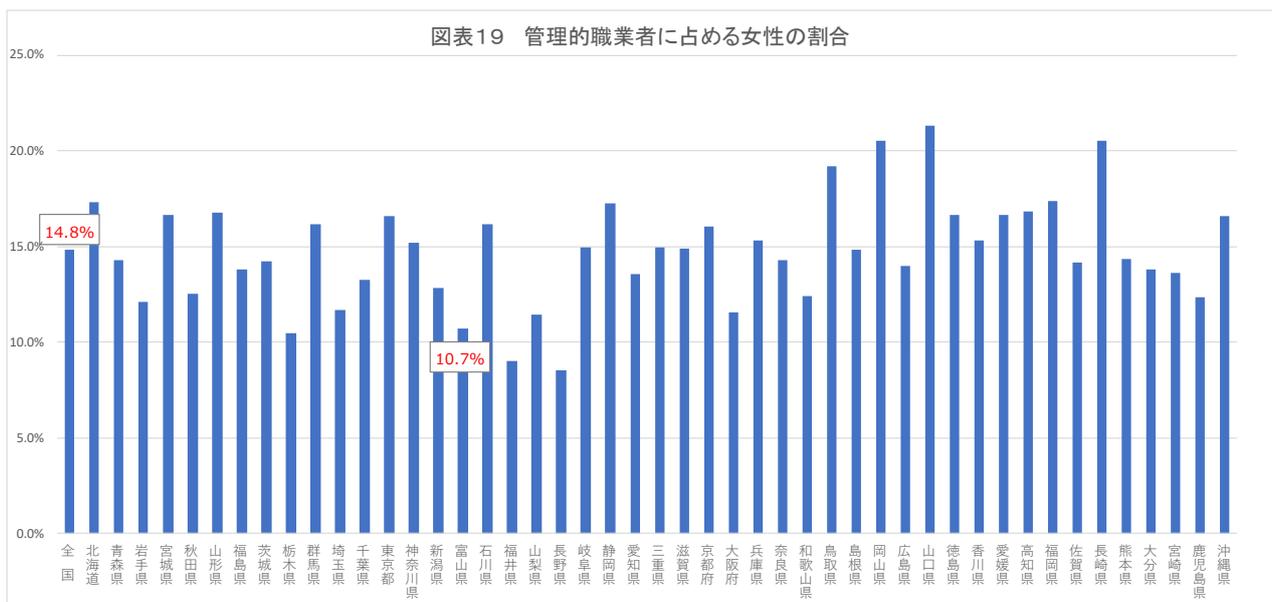


(2) 女性の社会進出状況

- ・富山県では、女性の就業率は全国的に見て高い水準にある（図表 18）。
- ・一方、管理的職業者に占める女性の割合は、10.7%と全国平均（14.8%）を大きく下回り、全国 44 位の水準にある（図表 19）。



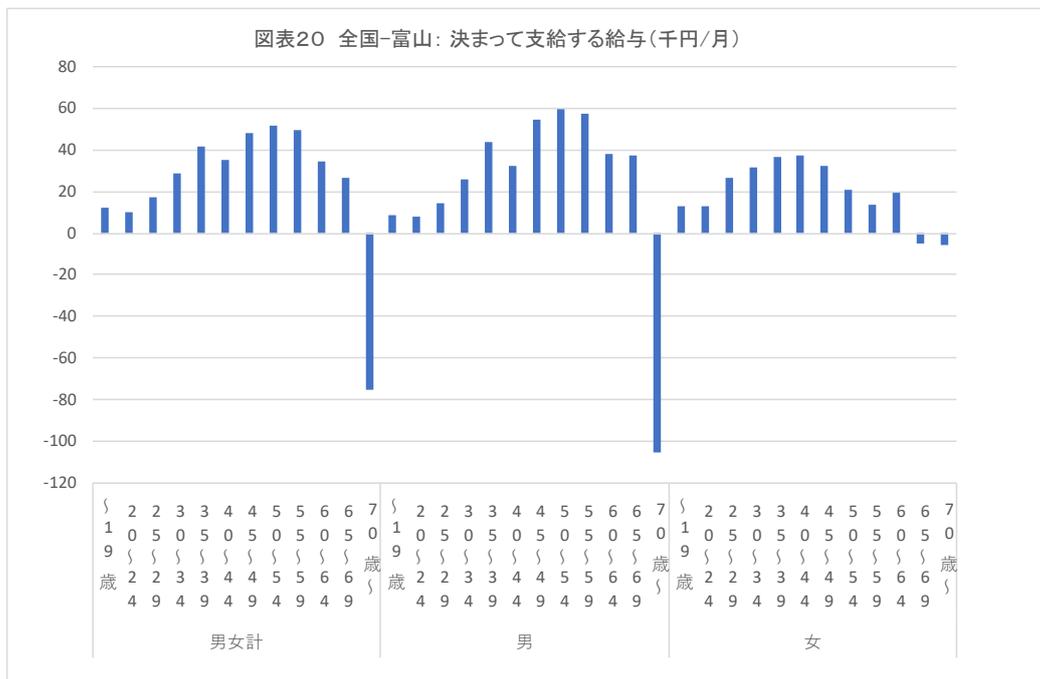
平成27年 国勢調査



平成29年 就業構造基本調査

(3) 賃金格差

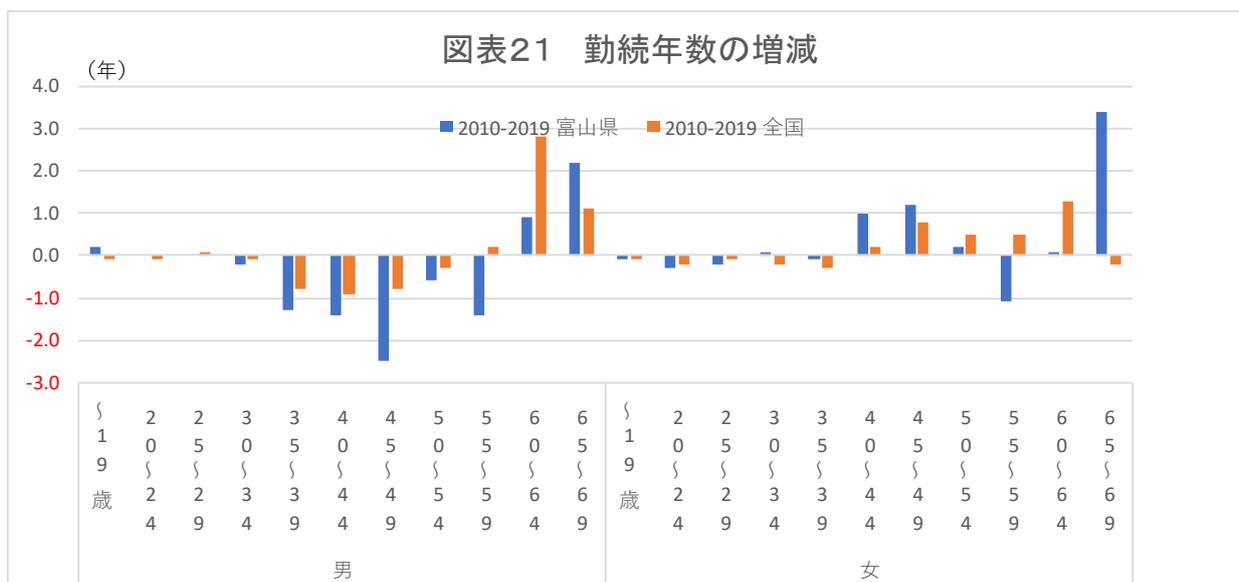
・70歳以上を除き、全国と富山県では各年齢において、20～60千円/月の賃金格差が存在しており、人材獲得に向けた障害の一つになっていると考えられる（図表20）。



資料・賃金センサス（2019年）

(4) 働き方の変化

- ・過去10年間ににおける平均勤続年数の変化をみると男性は全国、富山県とも30～54歳で10年前よりも平均勤続年数が減少している（図表21）。
- ・女性は全国では10～30代、富山県では10～20代で平均勤続年数が10年前よりも減少。
- ・他方、男性の60代以上では平均勤続年数が増加。
- ・→ 既に定年を迎えた60代以上では、定年延長等の流れが広がっている。
- ・→ これに対し、それ以下の年齢層では転職・中途採用の動きが広がりつつある。



資料：賃金センサス

(5) コロナ禍による働き方に対する意識変化

- ・コロナ禍にあって、(主に大都市圏の)若年層を中心に仕事に対する考え方や副業、地方移住に対する考え方が変化しつつある。
- ・特にテレワーク経験者に変化の傾向が強く見られ、今後の地方における人材獲得の追い風要素となる可能性がある。

以下、令和2年6月

内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識、行動の変化に関する調査」より

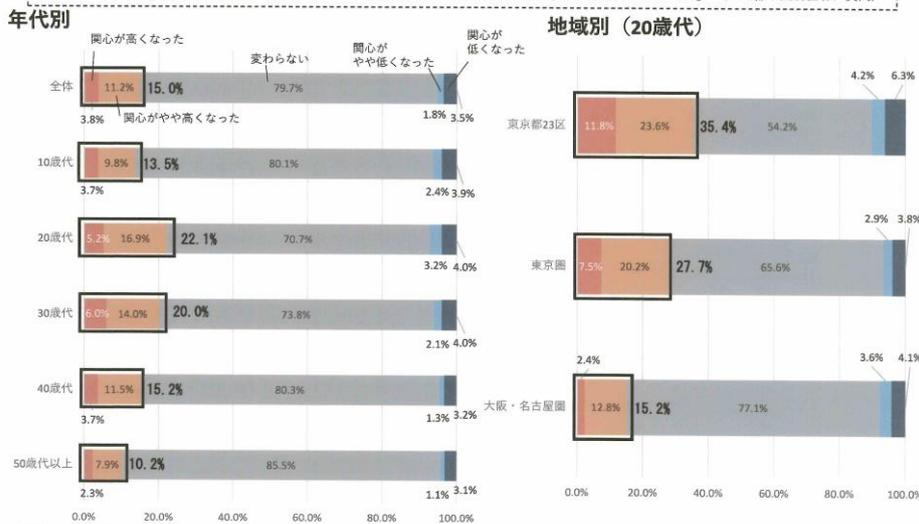
図表 22

高まる若者の移住への関心

1. (共通) 地方移住への関心

○年代別では20歳代、地域別では東京都23区に住む者の地方移住への関心は高まっている。

質問 今回の感染症の影響下において、地方移住への関心に変化はありましたか。(三大都市圏居住者に質問)



(備考) 三大都市圏とは、東京圏、名古屋圏、大阪圏の1都2府7県。
 ・東京圏：東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
 ・大阪圏：大阪府、京都府、兵庫県、奈良県
 ・名古屋圏：愛知県、三重県、岐阜県

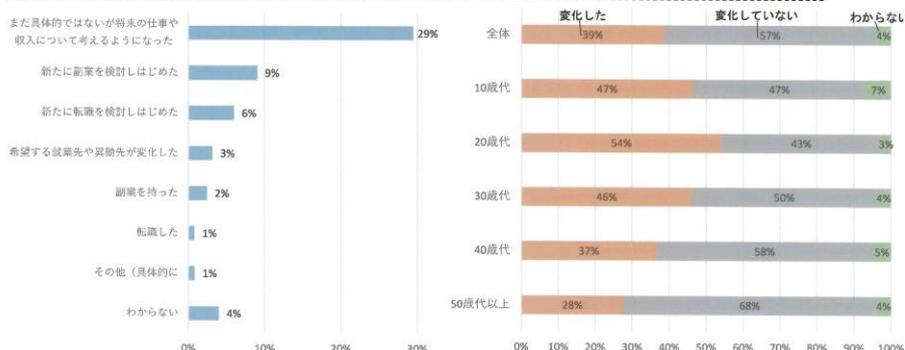
図表 23

若者の職業選択や副業等への意識に変化

1. (就業者) 職業の選択、副業等の希望の変化

○20歳代では、職業選択、副業等の希望が変化した、との回答が5割超。
 ○職業選択等が変化した理由は、収入の減少やWLBの変化が多い。

質問 今回の感染症拡大前に比べて、職業選択、副業等の希望は変化しましたか。(複数回答)



質問 職業選択やその希望が変化した理由は何ですか。重要なものから順に選んでください。(最大3つ)

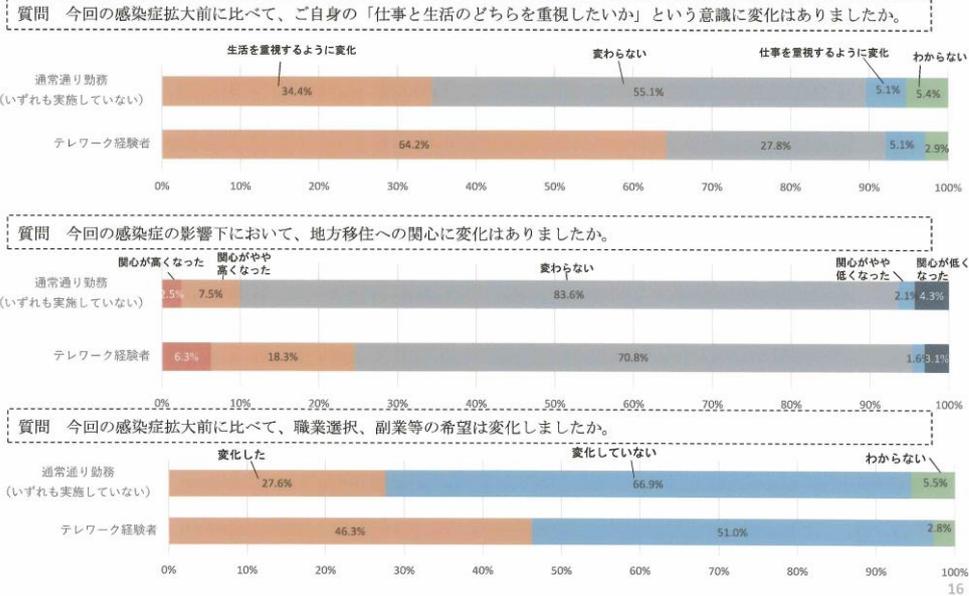
	今回の感染症を契機に、「仕事と生活のどちらを重視したいか」という意識が変化したから	今回の感染症の影響下において収入が減少したから	今回の感染症の影響下において仕事のやりがいを感じづらくなったから	今回の感染症を契機に、新たなチャレンジをしてみたいと考えたから	今回の感染症と関係無い理由	今回の感染症を契機に、人口過密な地域を離れたいと考えたから	その他、今回の感染症に関係する理由	今回の感染症の影響下において仕事が多忙を極めたから	特になし	わからない
3つの合計	49.5%	43.7%	35.6%	31.0%	23.9%	20.9%	20.2%	15.6%	40.0%	19.7%
うち1位	18.3%	31.1%	10.8%	8.1%	7.4%	4.5%	5.9%	5.2%	5.1%	3.5%

図表 24

特にテレワーク経験者の意識変化が顕著

2. (就業者) テレワーク経験者の意識変化

○テレワーク経験者は、WLB、地方移住、仕事に関する意識が変化した割合が高い。

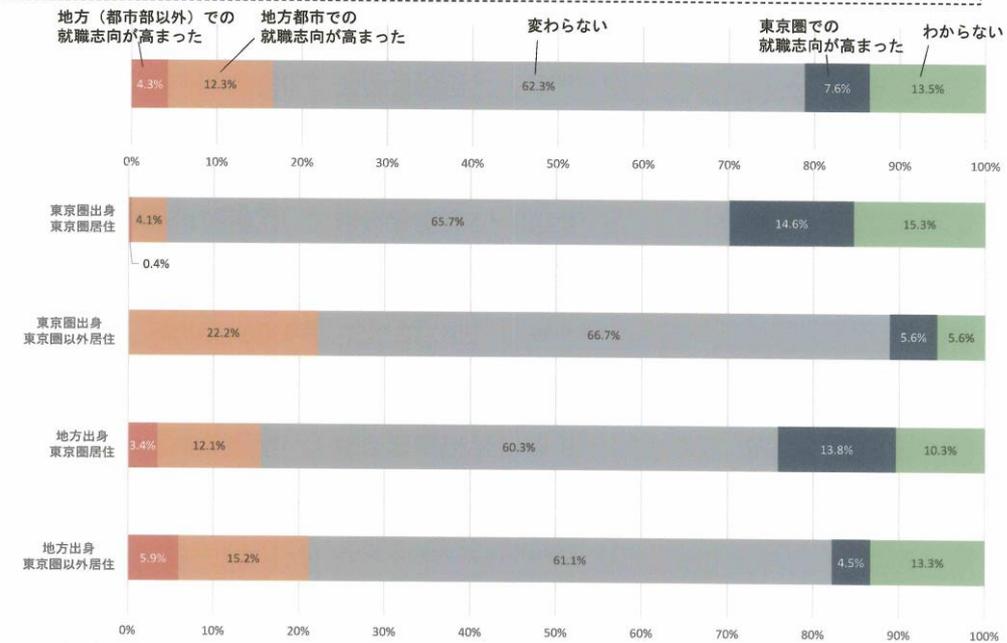


図表 25

学生の東京圏への進路希望に大きな変化は見られない

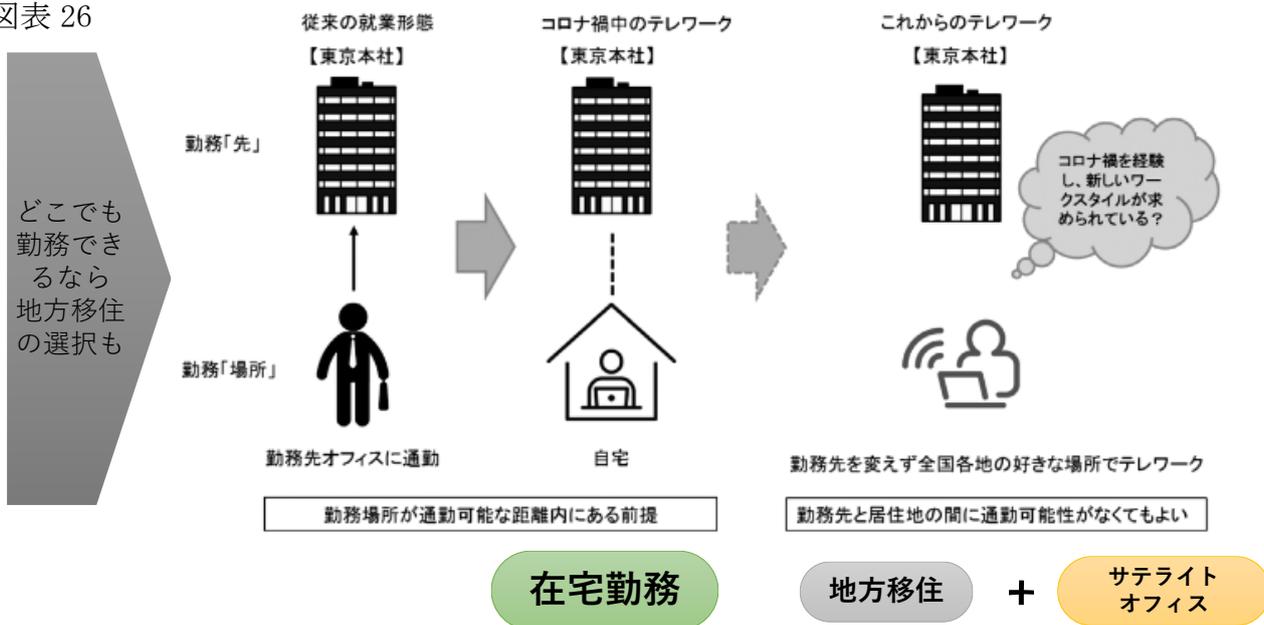
3. (学生) 将来の進路

質問 今回の感染症拡大前に比べて、東京圏（東京、神奈川、千葉、埼玉）で就職するか、それ以外で就職するかを選択・希望に変化はありましたか。



(6) テレワークにより「在宅勤務」から「地方移住」へ

図表 26



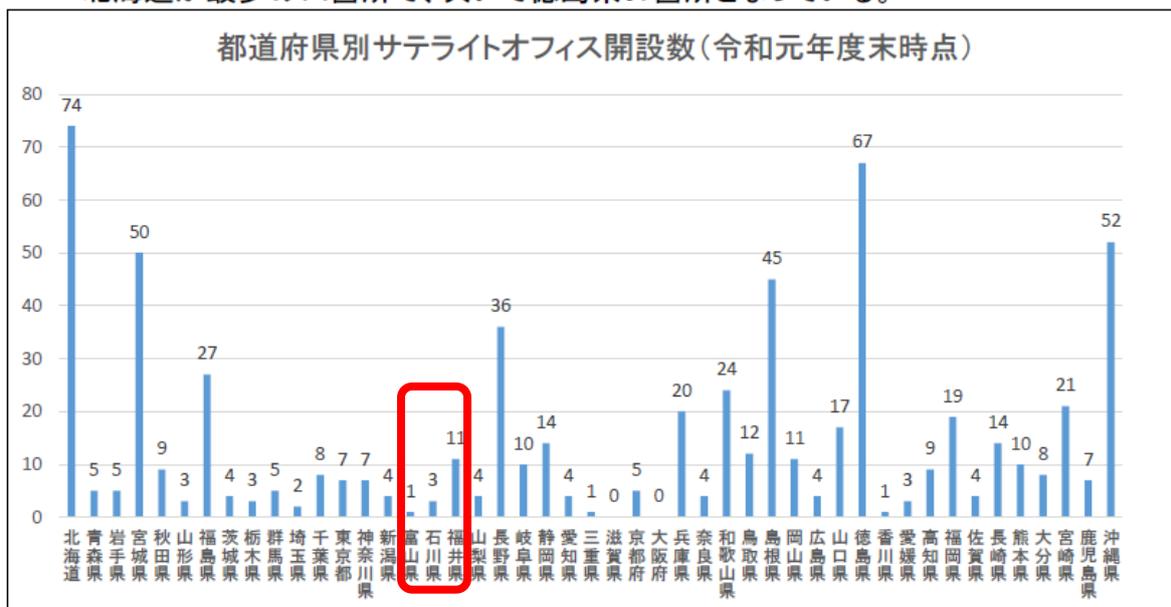
(7) 地方公共団体が誘致又は関与したサテライトオフィスの開設状況

北陸におけるサテライトオフィス開設はまだまだ少ない。

図表 27

○都道府県別開設状況(令和元年度末時点)

北海道が最多の74箇所、次いで徳島県67箇所となっている。



総務省「地方公共団体が誘致又は関与したサテライトオフィスの開設状況調査結果」令和2年10月23日

(8) コロナウイルス感染拡大の影響による東京の変化

◆東京都の転出者・転入者の状況は、2020年7月から3カ月連続の「転出超過」(図表28)。

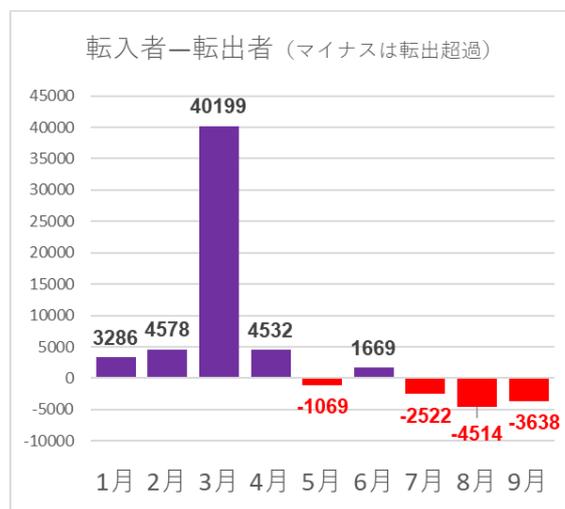
※東京都の転出超過は東日本大震災後の
2011年6～7月以来。

※3カ月連続となるのは統計開始以来初めて。

◆6月以降は、前年同月比1.5～2倍近く東京からの
転入者が増加した県がみられる(図表29)。

◆富山県への転入については、8、9月が前年同月比
マイナスになっており、東京からの転出者の受け皿とな
っていたわけではない。

図表28 東京都の「転入者」－「転出者」



図表29 東京都からの転出状況(2020年1～9月)

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月		
北海道	98.9	99.0	110.1	99.0	76.4	104.7	98.5	116.7	112.5	兵庫県	94.2	106.8	121.9	94.7	68.5	123.7	89.6	106.7	108.8		
青森県	109.0	102.2	112.1	95.4	83.8	112.8	108.1	114.8	112.9	奈良県	134.2	84.9	123.5	90.5	74.5	117.1	89.4	120.5	106.3		
岩手県	95.0	91.9	116.4	91.2	79.7	116.7	94.2	109.2	90.0	和歌山県	76.8	111.1	103.7	93.1	65.1	167.4	157.5	184.2	125.0		
宮城県	101.4	84.7	123.5	94.2	66.1	111.4	104.9	121.1	113.7	鳥取県	94.1	87.8	162.0	126.8	88.4	129.0	150.0	109.1	127.8		
秋田県	90.3	86.6	115.7	92.4	84.5	100.5	89.4	110.2	125.9	島根県	84.4	136.1	136.0	95.2	85.0	112.0	176.7	171.4	111.8		
山形県	97.1	106.9	104.6	81.0	120.4	101.7	133.6	108.8	105.5	岡山県	132.1	81.8	128.2	103.0	71.8	137.6	88.9	103.7	134.1		
福島県	85.6	81.8	118.7	99.0	69.7	107.0	125.0	136.2	135.2	広島県	113.1	108.7	133.1	97.4	77.8	112.1	100.9	130.6	123.1		
茨城県	94.5	93.1	114.2	94.2	73.2	117.3	103.3	119.9	133.2	山口県	110.2	80.3	103.5	91.6	65.9	112.9	99.2	119.2	106.5		
栃木県	110.3	102.7	116.3	98.4	80.9	112.7	124.2	128.3	117.5	徳島県	171.4	102.0	118.1	85.7	76.3	122.0	127.5	103.5	177.1		
群馬県	97.2	97.2	112.0	103.4	75.3	117.6	105.8	107.8	126.1	香川県	117.6	77.7	119.5	91.7	70.8	98.8	101.8	132.1	109.1		
埼玉県	83.9	94.5	113.6	94.5	76.8	90.6	97.9	134.5	107.2	愛媛県	87.9	105.2	98.3	94.0	80.5	117.0	87.4	155.1	118.3		
千葉県	95.6	101.0	106.4	106.1	71.6	93.4	97.3	111.3	107.9	高知県	145.7	93.0	130.1	103.2	91.8	108.5	130.4	180.0	81.3		
東京都	100.2	99.7	107.7	98.5	76.4	99.7	99.6	114.8	109.6	福岡県	98.4	84.4	102.2	90.8	78.0	120.7	97.2	110.1	112.0		
神奈川県	99.9	101.6	105.3	106.7	77.0	103.9	98.1	119.4	115.3	佐賀県	107.7	56.9	137.0	104.2	71.4	87.0	103.2	149.1	110.6		
新潟県	91.5	107.9	102.0	100.1	79.9	100.8	105.4	121.0	111.6	長崎県	80.0	96.4	117.7	106.4	98.0	109.2	105.1	106.6	117.0		
富山県	73.3	122.0	113.8	88.2	97.5	149.5	111.4	77.0	81.0	熊本県	103.1	77.1	110.9	104.7	86.5	95.2	120.2	101.2	107.3		
石川県	105.2	95.2	101.5	86.6	75.2	158.9	73.6	105.2	126.4	大分県	117.3	76.6	107.1	100.8	93.3	116.3	76.6	86.4	165.4		
福井県	118.9	122.0	114.5	93.6	123.2	122.4	138.6	128.8	133.3	宮崎県	84.2	110.0	93.0	99.0	85.0	110.3	82.7	123.3	119.4		
山梨県	86.6	105.1	105.2	96.2	73.9	89.5	96.1	112.2	129.7	鹿児島県	102.6	98.3	113.1	87.8	100.6	116.8	105.9	114.1	114.0		
長野県	91.9	82.1	128.5	111.4	93.0	128.8	105.3	138.2	123.2	沖縄県	108.4	103.5	118.1	98.1	71.9	112.6	112.9	113.2	123.8		
岐阜県	95.0	87.6	104.2	87.6	68.3	145.3	80.1	128.2	123.8												
静岡県	101.7	100.5	117.1	95.9	80.2	113.9	96.9	128.4	109.7												
愛知県	93.3	85.5	113.1	84.8	74.0	114.8	88.0	121.9	101.7												
三重県	130.2	62.3	97.7	74.2	70.3	142.5	119.7	154.8	162.2												
滋賀県	91.8	89.3	97.4	88.1	101.0	90.1	97.1	104.1	100.9												
京都府	102.8	111.0	118.2	91.9	81.5	109.6	100.3	112.8	104.3												
大阪府	98.9	108.2	113.9	99.8	71.8	103.1	82.8	117.2	108.9												

東京からの転出者数前年同月比
2020年に増えている … + (赤)
2019年に比べ減っている … - (緑)

徳島県はテレワーク施策を
充実させている

総務省 住民基本台帳移動報告 毎月 より作成

3. 起業支援に関する分析

- ・ 起業者の比率は全国で最低水準となっている。

(1) 富山県は起業者が少ない!?

- ・ 富山県は、15歳以上の人口に占める起業者の比率が全国で最低水準であり、学生も含めて起業家精神をもった人が少ない可能性がある。

図表30 都道府県別起業家比率

	a	b	c	起業者の比率 $\frac{b+c}{a}$
	15歳以上人口 (万人)	自営業主の起業者 (万人)	会社などの役員 の起業者 (万人)	
1 富山	93.1	2.5	0.9	3.69%
2 神奈川	802.7	19.7	10.2	3.73%
3 新潟	200	5.7	1.9	3.78%
4 奈良	118.4	3.4	1.1	3.81%
5 滋賀	121.2	3.6	1	3.81%
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
30 福井	67.7	2.3	0.6	4.35%
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
34 石川	100.1	3.3	1.1	4.44%
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
44 東京	1217.7	41.6	24.1	5.40%
45 沖縄	119.3	5.5	1.1	5.49%
46 山梨	72.4	3.2	0.8	5.55%
47 宮崎	94.1	4.2	1.1	5.60%
全国	1億1097.7	343	134.1	4.30%

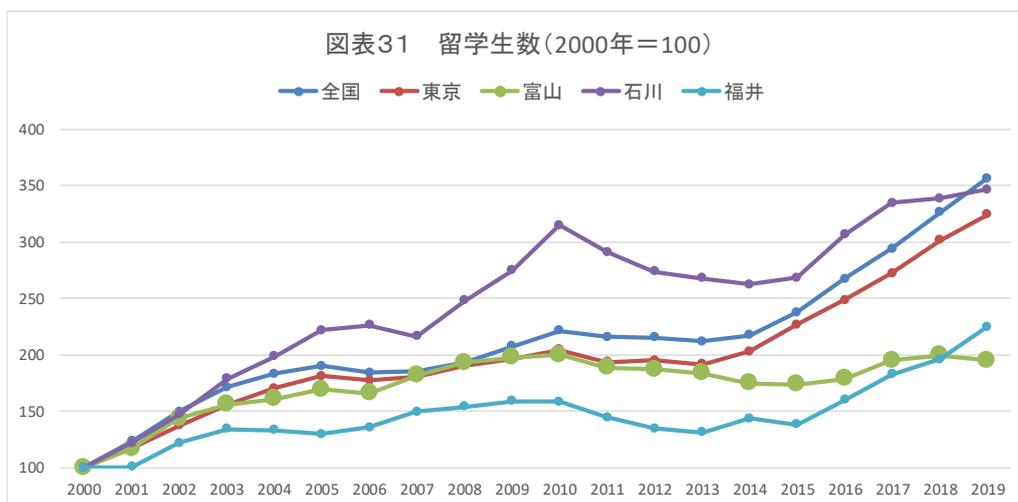
平成29年就業構造基本調査

4. 留学生就労支援に関する分析

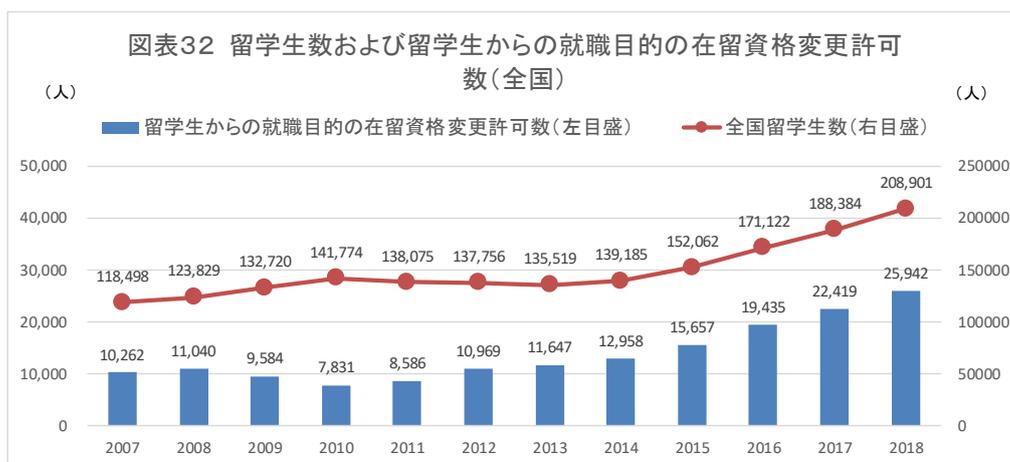
- ・全国的には海外留学生の数が増加しているが、富山県では伸び悩んでいる。

(1) 外国人留学生の状況

- ・留学生数は、2013年頃から全国的に増加のペースが上がる中、富山県では伸びが鈍化、海外人材の受け皿としての地位は相対的に低下している（図表31）。
- ・全国の留学生に対する富山県のウエイトも年々低下傾向にある。
- ・他方、全国的には海外留学生の増加が続いており、留学生の就職目的による在留変更許可数も増加しており、海外留学生を採用・戦力化できる環境は整ってきている（図表32）。



独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」



出入国在留管理庁「平成30年における留学生の日本企業等への就職状況について」

5. その他：企業規模に関するデータ

図表33 都道府県・大都市別企業数、常用雇用者数、従業者数
(民営、非一次産業、2016年)

	従業者総数 A	うち中小企業 B	中小企業比率(%) B/A
全国計	46,789,995	32,201,032	68.8%
東京	13,239,208	5,464,123	41.3%
富山	367,685	299,923	81.6%
石川	381,260	330,159	86.6%
福井	258,677	231,337	89.4%
鳥取	137,942	130,010	94.2%

…最も比率の高い県

中小企業庁HPより

- ・東京の従業者のうち中小企業勤務者は4割強。一方、富山は8割強（図表33）。
- ・北陸3県の中では中小企業比率が一番低いが、世界を相手に戦うには、企業規模の拡大は必要である。

6. コロナ禍の影響（富山経済同友会、北陸経済研究所のアンケート結果）

新型コロナウイルスによる売上・利益面の経済的影響ではなく、コロナ禍における働き方、デジタル化、社内体制等の観点をまとめたもの。

調査実施機関	調査時期・調査名	調査概要
富山経済同友会	2020.06 新型コロナウイルスに関するアンケート	テレワーク導入状況、ウイズコロナ・アフターコロナに向けた取り組み
	2020.08 富山景気定点観測アンケート	テレワーク導入状況
北陸経済研究所	2020.06 企業経営動向調査	テレワーク導入状況
	2020.12 企業経営動向調査	ウイズコロナ・アフターコロナ対応 デジタル化への対応

（1）富山経済同友会 人財創出委員会

新型コロナウイルスに関するアンケート調査結果（2020年6月）

テレワーク継続による感染予防対策以外のメリット

- ・回答企業の約8割がテレワークを導入。殆どの企業が今後のテレワーク継続によるメリットを期待しており、「非常時の事業継続性の確保」が65%、「移動コストの削減」が61%、「業務プロセスの革新」が51%、「従業員のワークライフバランス、満足度の向上」が43%と続く。

With/Afterコロナの社会変容を見据えた中長期の取り組み

- ・「各種コミュニケーションのデジタル化、オンライン化」、「多様な働き方・働き手に対応した組織・人事体制の見直し、再構築」を重要視する企業の割合がともに62%と最も多く、次いで「経営ビジョン・計画の見直し、新たな策定」の46%と続く。

With/Afterコロナに向けたサプライチェーンの見直し・再構築

- ・「国内生産の強化、国内回帰」が44%で最も多く、「グローバルBCPの策定、見直し」が28%、「内製化による海外調達先の削減」が19%と続く。

（2）富山経済同友会 企業経営委員会

第21回 富山景気定点観測アンケート調査結果（2020年8月）

テレワーク導入について

- ・現在、テレワークを「導入している」企業は会員企業の42%、「新型コロナ対策として導入したが、現在は実施していない」企業は18%、「導入していない」企業は40%であった。
- ・テレワークの導入方法や工夫（課題解決方法）として、ハード・ソフトの整備、労務管理、セキュリティ面等における取り組みや工夫について、多くの回答が得られた。
- ・一方、テレワークを導入しない理由や課題としては、現場仕事や対面を基本としているといった業態の特性や、セキュリティ面での課題、環境整備の未完といった理由が挙げられた。
- ・使用しているweb会議用ツールは、「Zoom」が60%と最も多く、「Microsoft Teams」が30%、「Skype」が20%と続いた。web会議用ツールを「使用していない」企業は18%であった。

(3) 北陸経済研究所 アンケート結果 (2020年6月調査/北陸3県の企業を対象)

- ・新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、2020年4～6月の売上高が前年同期比でマイナスとなった企業は76.2%。
- ・コロナ禍でテレワークを実施している企業（今後実施予定を含む）は68.3%。
- ・テレワークの取り組みについては、ほとんどがコロナ禍を機に導入。
- ・テレワーク勤務者のうち、勤務日数の半分をテレワークとしている企業は52.4%。
- ・今後、テレワーク対象者を「増やす予定」の企業は13.7%、「現状維持」は43.5%。
- ・テレワークの普及に対する課題としては「テレワークが困難な部署・業務がある」が最も多い理由であるが、「減らす予定」の企業については、「取引先とのやりとりがある」「コミュニケーション不足を懸念」など、対面での仕事における意思疎通の重要性を意識したものが多い。

(4) 北陸経済研究所 アンケート結果 (2020年12月調査/北陸3県の企業を対象)

新型コロナウイルス関連

- ・ウイズコロナ、アフターコロナを見据えた対応については、「現状維持」が42.7%で最も多く、次いで「選択と集中による維持拡大を指向」が23.1%となっている。
- ・業種別・規模別にみると、製造業・大企業では「積極対応」「改革・変革による維持拡大」「選択と集中による維持拡大」の合計で62.9%を占めており、前向きな対応を指向する割合が高い。（「積極対応」「改革・変革による維持拡大」については、DXも想定した内容）

デジタル化への対応

- ・社内決裁書類：現状は「パソコン等で入力し、紙に出力・押印のうえ回付」が53.9%で最も多い。業種別・規模別にみると、製造業・大企業では手書き・押印の比率が少なく、完全ペーパーレスが4割近くを占めるなど、デジタル化・ペーパーレス化が進んでいるとみられる。
- ・出勤簿：現状は「タイムカード・タイムレコーダーを使用」が36.3%で最も多い。製造業では「紙の出勤簿」を使用している企業はわずか4.1%（大企業で7.1%、中小企業では3.2%）となっている。「勤怠管理システム（パソコン・スマホなどで各自が入力）」は、製造業・大企業で64.3%、非製造業・大企業で47.2%と、大企業で広く利用されている。また、製造業では「セキュリティチェックシステムと連動（入退室時にカードをかざすことにより、時間管理される仕組みなど）」が14.6%を占めているのも特徴的である。
- ・テレワーク：現状、何らかの形でテレワークを継続している企業は全体の29.3%であった。テレワーク対象者の勤務時間の管理は「勤怠管理システムによる「出社」「退社」ボタン」が39.5%、同勤務状況・内容の把握は「業務日報の提出」が47.4%で最も多い回答であった。

全国的にもそうであるが、富山県においても新型コロナウイルスの感染状況の度合いによってテレワークの実施状況（実施率）が変化している。

富山県の人財創出における課題を解決するにはテレワークの推進は必須であり、コロナ禍に左右されない継続的な取り組みが求められる。

第2章 富山県の人財創出における課題と解決策（目指すべき方向性・考え方）

富山県における「人財創出」に関連した課題は以下のように集約され、それは従来（コロナ以前）から存在している。これらの課題を解決するには、新型コロナの拡大により雇用の仕組みや働き方に大きな変化が求められている今を好機と捉え、「いつまでに、誰が、何を」変える必要があるのかを明確化し、具体的なアクションを起こすことが必要である。

	課題(現状)	解決策(変化の方向)
1	人材不足(県外流出)	テレワーク、オンライン、兼業・副業
2	多様な働き方を可能とする環境の整備	ジョブ型雇用等の浸透、ワーケーション
3	起業支援	支援スキームの確立
4	留学生就労支援	接点・理解促進機会の提供

現状、「富山県は製造業が強い県」というイメージが強い。確かに産業集積があり、関連業者・関連従業員も多い。ただ、産業集積を魅力として他社・他県から「実験に協力してもらいたい」「本社を移転したい」などの動きには残念ながら至っていない。

また、生活しやすい県としての位置づけは常に上位ランクであるが、企業が移転してきて不自由なく業務が遂行できるようなインフラ（オンライン、テレワーク、多様な働き方など）は十分には整備されているとは言えず、高度人材にとって魅力ある県とは言えない。

では、何が必要か？

富山市は、コンパクトシティを進めてきた。一方、スマートシティとしてはまだ進んでいない。こうしたインフラが整備され、今後は5GをからめたDXをどう活用していくか、がポイントとなる。

また、以下のようなイメージから脱却することを目指すことも重要である。

1. 「富山県＝製造業」のイメージからの脱却
2. 「生活しやすい県であることをことさら強調すること」からの脱却
3. 「優秀で実直な大企業向け人材をせっせと輩出するだけの県」からの脱却
4. 「あなたのような優秀な人を採用するような会社ではない」として高度人材を拒むことからの脱却
5. 「インフラの未整備」からの脱却

以下では、前頁で掲げた課題ごとに問題点を整理し、解決に向けての考え方をとりまとめた。

1. 「人材不足」に対する考え方

【課題・問題点】

- ・ 県内のみならず、全国的に人口減少が見込まれる時代に入っている。
- ・ 富山県内だけでは成長は見込めない。
- ・ 東京の目線からすると、富山をはじめ地方の生産性は低く企業規模も小さい。
- ・ 高度人材は東京へ流出しており、富山に残らない。
- ・ 富山県＝製造業の工場労働者、のイメージが強く、専門性のある人が働ける場所になっていない。
- ・ 富山県は進学県として全国的にも名が通っており、富山の学力は高い。一方、その高い学力を富山県内で活かすことができる業種・職種・企業は限定されている。その結果、「勉強すればするほど富山県内で働く場所がない」ため、ほとんどの学生が県外（主として東京）に流出し、戻ってこない。



【解決に向けての考え方】

- ・ 北前船・売薬の精神を呼び戻し、外（県外・海外）に打って出る。
- ・ そのためのインフラ整備、高度人材が必要。
- ・ 富山の強みである製造業も、生産性を世界標準に上げていく。
- ・ 世界を相手に戦うには、企業規模の拡大を図るとともに生産性を高めていく必要がある。
- ・ クラスタとして世界に冠たるものになっていて、業界の発展に寄与するための技術集団・専門家が存在している、という状態であることを目指す。
- ・ 高度人材不足に対する対策として、過去に専門分野での経験をもつ女性やシニアの能力を陳腐化しないように維持するためのリカレント教育も強化していく。
- ・ リカレント教育の受講者リストと専門性のレベルをデータベース化し、地元の中小企業が課題解決のための人材バンクとして活用することも検討に値する。
- ・ データサイエンスの必要性が叫ばれているが、データサイエンスの専門家は不足している。外部（県外）からの調達も重要ではあるが、早急に県内での専門家養成に向けた体制整備が必要である。それが高度人材の県外流出を防ぐことにもつながっていく。
- ・ そのためには、県内大学などによるDX（デジタルトランスフォーメーション）人材育成の拠点の建設、整備が必要である。
- ・ また、単に教育環境、体制整備をするだけではなく、そうした人材を「活かせる場」を創出していないと、せっかくの人材が県外に流出してしまうため、場の創出もあわせて必要である。

2. 「多様な働き方」に対する考え方

【課題・問題点】

- ・優秀な人が富山での勤務を希望したとしても、現状、その能力をいかんなく発揮できるだけの仕事が富山にはない。あったとしても短期間で終わる、または業務の一部にしかならない。それだけで給与を払うという企業がない。
- ・今まで、多くの自治体、関係機関が様々な取り組みをおこなってきているが、マッチングができていない。



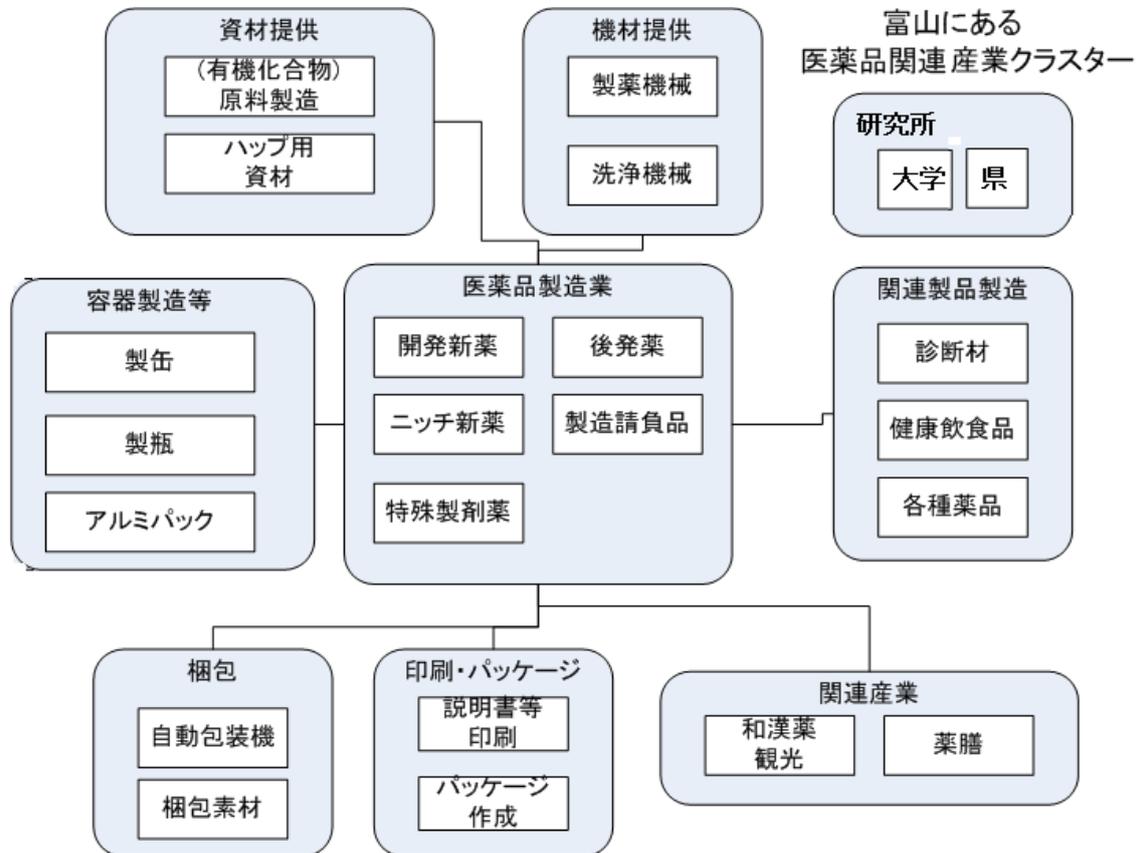
【解決に向けての考え方】

経営者の目線・意識を変える／（富山の）既成概念を変える

- ・多様な働き方を求める人材を仲介・あっせん・マッチングする機能として「人財プラットフォーム」は必要である。
- ・一方、制度としてはジョブ型、副業・兼業の活用が求められる。副業・兼業で想定しているのは、専門性の高い仕事。専門的な仕事を「この処遇・条件でやってほしい」というように切り出していく。
- ・「良い人（≒ゼネラリスト）がいたら採用」から「こういうことができる人（≒スペシャリスト）を採用」へ。「こういう分野に進出したいから、こういう人材・協力者を求む」といったアプローチの仕方が必要。
- ・経営者は、ジョブ型、兼業・副業といった制度を積極的に活用していくようなマインドを持たなければならない。世界で戦っていくためにはどんな人材が必要か、ということを企業経営者・従業員が互いに理解していかなければいけない。
- ・経営者は、今後を生き抜くために達成したいこと、必要なもの・人材を見出せるような「場」をつくっていくことが必要である。そのためには「自分たちも努力して汗をかくが、足りない部分は東京の頭脳・力を貸して欲しい」という流れをつくる。
- ・また、経営者は、時と場合によっては積極的にリスクをとって「面白い仕事」「ワクワクする仕事」を創り出していく気概が必要である。
- ・「生活環境が良い」という提案は魅力的ではなくなっている。
- ・テレワーク環境を整えることにより、障がい者にとっても働きやすい場を提供することが可能となる。シニア人材、県外からの移住者等を含め、多様な人材が集い、多様な働き方ができ、それぞれのスキルを活かして生涯活躍できる場を創出することによって、他県との差別化を図ることが考えられる。県内主要都市がそういった場をつくり、県がサポートしていくといった体制が求められる。（参考：日本版CCRC / Continuing Care Retirement Community）
- ・また、こういった人材やスキルをデータベース化し、県内企業が共有・活用できるようなスキーム、プラットフォームを構築することも必要である。

富山県が成長するためには、付加価値の高い仕事（＝給与の高い仕事）を創出していくことが必要である。そのためには、高度人材が富山に常に来て仕事ができる環境・インフラが必要であり、富山の人に様々な刺激を与えてくれる環境を整備することが必要である。

例えば、医薬品のクラスターのような「稼ぐことができる」基幹産業が必要である。



浜松誠二氏 「富山を考えるヒント」より

大企業の研究者などでは、富山に戻りたいという人は一定数いると言われている。ところが雇用のアンマッチにより、付加価値の高い仕事を提供できていないのが現状。「あなたのような立派な経歴の人は、当社では採用できない」「当社はあなたのような立派な人を雇用できるような会社ではない」となっている。

これは「知識集約型産業」が少ないということも要因として考えられる。現状で弱い「知識集約型産業」をどうやって育てていくか、付加価値の高い雇用をどうやって生み出すか、そこで生まれたものが既存の製造業にどのように波及していくか、それを受けて製造業が新たなステージに上がっていくか、そうした動きをどうやって後押ししていくか、といった循環型社会を考えていくことが必要である。

3. 「起業支援」に対する考え方

(1) 支援スキーム・プラットフォームの確立

【課題・問題点】

- ・ いろいろな発見の場、お互いのスモールトークの「場」が富山には少ない。異業種交流会など、東京にはそういう「場」がたくさんあるため、人材が東京に流出してしまう。
- ・ 現状、学生の時点で「世界と戦える、チャレンジできる企業」が富山にはないと思い、自分も果敢に富山で起業してみたいという気持ちにつながらない。
- ・ 富山県には起業塾があるが、卒業後のフォロー体制が充実していない。立ち上げ後の「見守り」段階の組織・体制が十分ではない。(卒業後は原則、自己努力となっている)
- ・ 「この人に聞けばいろいろな相談に乗ってくれる」という人が少ない/そういうネットワークがオープンになっていない。(あくまでも属人的なつながりに依存していると思われる)



【解決に向けての考え方】

- ・ 単なる情報交換ではなく、発見につながるような、触発されるようなコミュニケーションの場が、地元富山においても必要。そのためには、多様性が必要(身内/仲間だけでしゃべっても仕方ない)。それには、東京・他府県の力も借りて、そういった意識を醸成していく。
- ・ スケッチラボ、HATCH、富山大学等の組織の有機化を図っていく。インキュベーターとしての機能を地元企業が後押ししていくことが必要。このような「プラットフォーム」が同時に交流の場となる。チャット機能を使えば、様々な人とのやりとりが瞬時に可能となる。
- ・ 会津大学(福島県)のように、いろいろな知見が集まって、ローカル(地方)でも新しいことができる、世界と戦うことができる、といったものをつくっていく必要がある。
- ・ 学生が起業しようとする場合、「先輩が起業したから自分も・・・」というパターンは多い。当たり前のように、違和感なく、起業する、できるという環境を整備していく必要がある。
- ・ 起業に際しては、人的なサポートのほかに資金的なサポートも重要であり、ベンチャー助成ファンドの創設も検討していく必要がある。

◆ Sketch Lab(スケッチラボ)の設備



◆ 企画部専用ブース



◆ 課題共有のための大判ホワイトボード



◆ 学生研究員が自習室としても利用する個別ブースはモニター付き

◆ 日本海ガスHDグループの株式会社日本海ラボが、新たなビジネスの創出と新事業への進出を志す起業家を支援するため、ビジネスインキュベーション施設「HATCH」を12月1日にオープン(富山県中央運動広場内)



◆ ネットワークカメラとスマートロックにより入室管理を行っているため無人



(2) 教育を変える

【課題・問題点】

- ・「真面目にコツコツ勉強して、大企業向けにサラリーマンとして従順な人を育てる」といった戦後から高度成長期に成功した日本の教育の流れを変えなければならない。
- ・富山県出身者で起業した人が次々と輩出しているというイメージが少ない。
- ・リカレント教育は、企業・従業員ともに約8割がその必要性を感じているが、企業の約3割、従業員の約4割が実際に取り組んでいない。その取り組みも自己啓発や一般教養が中心であり、先進的技術に関するものは多くはない。(参考資料：平成30年度 富山県商工労働部「リカレント教育等に関するニーズ調査」)



【解決に向けての考え方】

- ・次代を担う若い人に経営者目線をどう植え付けていくか。そうやって富山から起業家が次から次へと生み出される、といった素地をつくる。
- ・大学生ではなく、中高生が富山を変えていく原動力となるように、いろいろなチャンスを提供し、地元にも理解してもらい、将来的に富山で起業できるような環境も整えてあげる、ということが大事。中高生の段階から、世界を相手に戦う富山の企業の姿を見せていく。世界に目を向けた考え方をインプットしていくことが必要。富山の企業に対する認識を中高生の段階から変えていく、醸成していくことが必要。富山経済同友会会員企業の経営幹部が積極的に中学・高校へ出向き、実務的な講演やワークショップなどに取り組むことも検討していきたい。
- ・中高生の段階から、単なる職業体験や講演聴講ではなく世界で通用する人材、経営・マネジメントに関心をもってやっていけるような人材をつくっていかなければならない。また、互いに切磋琢磨して鍛えあう場が必要。
- ・リカレント教育は必要。各階層で、必要最低限のレベルに達するように、教育していく。産業間で人材のミスマッチが起こった際に、その調整が必要不可欠となるが、それには人材のリカレントが重要。違う業界への転職がスムーズにできるように雇用の流動化を推進。特にこれからはシニア層のリカレントがポイントとなる。富山県は、活躍できる高齢者は多い。やる気を持っていろいろとチャレンジできるような仕組みを作る必要がある。
⇒ 中高生とシニア層に、やりがい、生きがいのあるようなものを提供できるか。若い人もシニアも一緒になってプラットフォームでディスカッション・情報交換や一緒に起業することを目指す。
- ・富山県において補強すべき技術や知見を把握したうえで、県内企業の8割を占める中小企業の従業員が積極的にリカレント教育を受講できるように、制度や補助金を整備すべきである。

- ・既述のとおり、富山県民の元々のDNAである北前船・売薬の精神を呼び戻し、県外・海外に対していろいろなことをやっていく、起業していく、そういう人材をシニア、中高生からどうつくっていくかが問われる。

4. 「留学生就労支援」に対する考え方

【課題・問題点】

- ・全国的には海外留学生の数が増加しているが、富山県内の大学への留学生は伸び悩んでいる。
- ・外国人にとって魅力的な大学と住みやすい街であることが必要。
- ・せっかくの高度人材が富山県内企業への就職希望をもちたくなるような、日頃からの情報提供や意見交換が十分ではない。



【解決に向けての考え方】

- ・多くの経営者が言葉の問題で留学生との交流に気後れしている。
- ・大学での授業が日本人と外国人と別なので、日本人学生との交流も十分とは言えない。

< 留学生就労支援 ⇒ 接点・理解促進機会の提供 >

- ・「KATARAI CAFE」など留学生と経営者間の交流会などを定期的実施し、お互いの認知度を上げることが必要。
- ・外国人の高度人材である留学生にとって、魅力的な大学づくりと働きたいと思う県内企業の集積が必要。起業を目指す外国人留学生にとっても魅力的なインフラを備える。
- ・日本人、留学生にかかわらず「いい人」が来ればいいのではなく「こういうことを達成するために、こういう人を集める」という感覚をどうつくるかが重要である。そういう感覚を磨けるような県にしなければならない。それは、ハコモノではない。
- ・外国人は日本人の発想と違うので、多様性の観点からも留学生の存在は必要である。
- ・産業革命時でもそうであったが、「異能」の人が発明したもののほうがずっと残っている。そういう人たちを支えていかなければならない。東京にはそういう場がたくさんある。その地方版・富山版をつくるために手伝ってもらいたい、という流れをつくっていくことを目指す。

5. その他

(1) 部分最適（自己中心）から全体最適へ

- ・デジタル化、IT化により自社領域のスピードが早くなっても、(川上・川下ともに) 自社の取引先が未対応のままであれば、全体で見るとあまり意味がない。つまり、部分最適ではなく全体最適を目指すようなビジネスの仕方を考えなければならない。
- ・目先の商売ではなく、世の中に何が必要か、全体として何が必要か、ということを考えていかなければならない。
- ・それぞれが別々にやっても何も意味がない。全体最適のためにどうやっていくか、ということが大切。そのためには、富山県だけではなく世界中の知見を頼る、というような流れをつくっていく。

(2) 環境問題に配慮

- ・今まで強みであったもの（安価な電力料金）が強みでなくなっている、あるいは将来的に強みではなくなる可能性がある。
- ・環境問題（CO2 排出）がクリアされていない県には、誰も来ない。
⇒ 富山県はレジ袋削減において先進県であり、環境意識は高い。LRTも整備されている。
- ・縮減社会において幸せとは何かを考え、SDGs、循環型社会の実現を指向し、高齢者が社会に貢献できる町、子供たちにとって明るい未来のある、魅力ある県を目指す。

(3) ダイバーシティ問題

- ・富山県では、共稼ぎ世帯が多く女性の就業率は高いが、一方で女性の管理職比率が低い。女性が経営層や幹部になれない、という構造を変えなければならない。
⇒単なる（工場）労働者になっており、その人にとってはキャリアアップにつながっていない。

第3章 人財創出委員会の2年間の取り組みと学び・考察

1. 人財創出委員会の活動実績

2019年度	委員会・イベント	内 容
7月	第1回委員会	・2019年度の活動について ・講演会 みずほ総合研究所 調査本部 政策調査部主任研究員 岡田 豊 氏 「地方創生の実現に向けた人材確保について」
9月	第2回委員会 講演会	①内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 次長 菅家 秀人 氏 「地方創生の取り組みについて」 ② 富山県総合政策局 移住・UIJターン促進課 課長 舟根秀也 氏 「富山県における移住・UIJターンの取り組み」
10月	アンケート実施	「移住・起業・留学生就労支援に関するアンケート」
12月	第3回委員会 講演会	① PwC コンサルティング シニアマネージャー 大橋 歩 氏 「社会構造の変化に応じた社内人事制度改革」 ② 富山県プロフェッショナル人材戦略本部 本部長 川合 哲 氏 「富山県プロフェッショナル人材事業の現状について」
1月	留学生との 交流イベント	「TOYAMA KATARAI CAFE 2020」（富山大学と共催）
2月	UIJターン 促進イベント	「とやナビプロジェクト」（東京開催）
3月	第4回委員会	・2019年度総括および2020年度活動計画について

2020年度	委員会・イベント	内 容
7月	第5回委員会	・2020年度の活動について ・提言「With/After コロナ時代における地方創生テレワークの実現」 ・意見交換「With/After コロナにおける人財創出」について
11月	第6回委員会 講演会	①内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 参事官 松田 昇剛 氏 「With/After コロナ時代における DX、 Society5.0、地方創生テレワークの推進・普及に向けて」 ② 富山県商工労働部 理事 三牧 純一郎 氏 「beyond コロナに向けて」 ③ エムシードゥコー株式会社 セールスエグゼクティブ 澤田 祐介 氏 「お試し移住計画 事業構想～富山での地方創生 テレワークの推進・普及に向けて」
1月	必要な人材（職種・雇 用形態）に関するアン ケート調査	（公社）経済同友会との連携を見据えたアンケート調査
2月	UIJ ターン促進事業 開催 起業支援事業 開催	オンライン合同企業説明会「とやナビプロジェクト-ミートアップ富山-」・ピッチ大会（ビジネスコンテスト）「スケッチオーデション～原石発掘～」

2. 当委員会が取り組んできたアンケート・イベントの概要

実施時期	調査・イベント名	概要
2019. 10. 16 ～2019. 10. 31	移住・起業・留学生就労支援に関するアンケート調査	移住、副業、起業、留学生就労支援
2020. 01. 16	TOYAMA KATARAI CAFE 2020	留学生との交流会
2020. 02. 23	とやナビプロジェクト	UIJ ターン促進イベント
2021. 01. 13 ～2021. 01. 20	必要な人材(職種・雇用形態)に関するアンケート調査	テレワーク・副業・兼業も視野に、富山県が東京に求める人材像を探る

(1) 移住・起業・留学生就労支援に関するアンケート調査結果

調査期間：2019年10月16日～10月31日

調査対象：富山経済同友会会員企業 409社、富山大学、富山国際大学、富山県立大学

回答数：富山経済同友会会員企業 146社、社員 37名

<学生>富山大学 113名、富山国際大学 227名、富山県立大学 3名

A. 移住

<企業>

- ・会員企業は県外人材採用のニーズは強い。
⇒回答143社のうち、108社が「ニーズあり」ないし「5年以内の採用実績あり」
- ・期待する人材のスペックは「専門性（自社業界の知識・業界外知識の双方）」「コミュニケーション力」「発想の豊かさ」の順に多い。
⇒それ以外の要素は全て回答比率一桁であり、それほど重視されていない
- ・年齢は20代、30代、40代が満遍なく希望されている。
⇒一方で50代以上となると極めて少ない。
- ・県外人材採用のニーズ、実績のある会社でも70%は高い専門性を持つ人材を特別に処遇する仕組みを持っていない。

<社員(UIJ ターン経験者)>

- ・移住を検討するタイミングは一度就職した後、早いタイミングで地元に戻った方が良いと検討する20代後半と退職後を見据え始める40代後半。
- ・富山に住み続けたいと思うポイントは住環境や食事にかかわる要素が高い。
- ・生まれ育った街だから住み続けたいと思う割合はそれほど高くない。むしろ持ち家があるからといった理由が高いことに鑑みると県外出身者であっても住宅環境を整えば移住の可能性を期待できる。

<展望>

・県外人材の獲得に強いニーズがあっても、実際に欲しい人材要件にマッチする人材の応募が極めて少ない現実がある中で、取りうる選択肢は次の2通り。

①県ともタイアップした県外人材のリクルート活動を一層強化する。

②従来型の雇用形態ではない、多様な働き方、年令、処遇体系等を準備することにより、これまでとは全く違った層へのアプローチを強化する。

①を粘り強く継続することは重要だが、これまでの方法を単純に継続するだけでは実際にどれだけの効果が上がるのか、不透明。

よって、②の選択肢もスコープに入れて検討していく観点から、今後の取組みとしては、以下の3点が重要。

○「労働力不足」「人生100年時代」「働き方改革」という時代の流れの中、企業の人事制度（報酬体系、勤務体系、評価体系等）がどう変化しつつあるのか調査を行い、会員企業に適切に情報提供する。

○特に、既に会員企業の50%が「兼業副業」人材の活用に関心を持っている現状を踏まえ、兼業副業をできる分野、人材のポートフォリオの状況、実際に兼業副業人材を活用する上での人事管理のポイント等につき、会員企業に適切に情報提供する。

○更に、兼業副業が広まってくると、会員企業の社員の兼業副業ニーズが高まることも想定されることから、自社社員の兼業副業ニーズにどう応えるべきか、という観点からも、識者による講演会等による情報提供に努める。

B. 副業

・兼業副業の人材を獲得することについて、積極派と消極派がほぼ半々。

・一方で、自社社員の兼業副業には「分からない」も含めて90%以上の会員が消極的。

・消極的な理由は「本業が疎かになるから」「労務管理等、社内制度上難しい」（38%）等の理由で将来的にも解禁しない方向性。

C. 起業

<企業>

・「社内ベンチャーへの関心」は46%がなしと回答。ありと答えた企業は54%いるが、既に取り組んでいる企業は9%に留まる。

・社内ベンチャーに取り組んでいる会社が、新事業の提案者に求めるものは収益性40%、本業との親和性18%、継続性10%となった。斬新なアイデアを求める声も18%あり。

・社内ベンチャーに取り組んでいないor関心がない理由は、人員・資金的に新規事業に着手する余裕がないとの切実な回答が39%と最も多かった。必要性を感じないとの回答も21%あり、意識の低さを露呈。

<大学>

・大学も起業に関し講演会や個別指導をしている程度。起業支援制度はなく、支援そのものを全くしていない大学もあり、物足りない。

<学生>

・学生側も意識が高いとは言えない。68%が起業に関心ないと回答。自治体の起業支援制度も84%が知らないと答えた。

・支援を望む具体的な技術やビジネスモデルを聞いたところ、海外ブランド輸入代理店／不動産／数学塾／コンサルティング／イベント系企業／山岳ガイド業等。
ワクワクするような斬新なアイデアはなく残念。

・支援対象となるなら研究してみたいテーマを聞いたところ、ICT を活用した農業の効率化／IoT を利用したデリバリーサービス／節電義肢など、面白い材料が出てきた。アイデアが枯渇している訳ではない。

・起業支援制度に求めるものは、「支援の安定・継続」が38%と最も多い。「支援金額の大きさ」28%、「起業経験者や経営者によるフォロー」19%と続き、リスク回避意識が垣間見られる。

<展望>

○社内ベンチャーについて、人員・資金的に余裕がないからこそ社内ベンチャーが必要だという意識改革が必要。

○起業については、全般的に極めて意識が低いことが判明。支援金制度を普及させる前に、経営者の意識改革が必要ではないだろうか。同友会として、各種講演会以上の活動、例えば具体的案件を後押しするなど、可能なアクションプランを議論したい。

○起業について、大学の意識が低いから大学生の起業意識が低いのか、大学生の意識が低いから大学の起業支援が低いのか、鶏と卵の関係にあるので効率よく意識を高める方法を議論したい。

D. 留学生就労支援

<企業>

・留学生採用「実績あり」が3割弱、「意向あり」を含め約半数。採用した理由をみると、「日本人が採用できない」(5%)は限定的で、「優秀人材確保」(39%)や「海外展開強化」(23%)など、単に語学能力への期待だけでなく、優秀な人材を迎え入れたいという姿勢が強い。

・とはいえ、採用に「積極的になれない」会員企業が6割強も存在する。理由として、「社内の受入体制」(23%)が最も多く、「日本語コミュニケーション」(19%)、「言葉や文化、宗教の違い」(14%)への不安も多い。受入体制が不十分なものも語学がらみである場合がある。

・留学生に期待する仕事は、「海外事業」(17%)、「営業・販売」(15%)、「製造・生産管理」(14%)、「ITエンジニア」(12%)、「技術サービス」(11%)。

・採用したい国・地域は、「ベトナム」(18%)、「中国」(11%)、「台湾」(10%)。東南アジアが計46%と約半数を占める。

・大学卒・理系人気だが、学歴・専攻に拘らない人物本位の企業も多数。

<学生>

- ・回答数 36 (回答率 11.5%) のうち、「中国」(56%)、「ベトナム」(11%)。2/3 が文系、学部 1 年次 (31%)、という回答属性に留意。
- ・就職希望の学生 20 名中、県内希望は 7 名 (4 割弱) と一定程度存在。「富山での生活が合わない」の回答はゼロで、富山が選択肢にないということではないと推察する。他設間においてそもそも県内企業に対する知識が不足しており、企業を知ることによって改善が期待される。
- ・希望する仕事は、「海外事業」(18%) や「営業・販売」(10%)、「技術サービス」(9%) が多く、企業側のニーズとそう大きな違いはない。
- ・希望する企業規模は、「200 人未満」も約半数を占める。就職先を選ぼうとすると、「やりたい仕事」(21%)、「給料・待遇が良い」(20%)、「国際的な仕事」(13%) 等を重視しており、中小・中堅企業であっても留学生を活用できる余地は大きい。
- ・他方、就職活動に際して「日本語での面接対応」(18%) と日本語能力に不安を覚えており、加えて、「就職活動の仕組み」(25%)、「入社後の仕事内容」(16%) 等、情報不足が課題となっている。
- ・企業を知る機会の充実 (説明会、インターンシップ含む) が喫緊の課題であるほか、自治体・大学による語学面でのサポートや各種就労支援への期待も大きい。

<展望>

- 当地で知識や言語を学ぶ優秀な留学生を活用していくためには、社内の受入体制の整備を始め、「日本語」「文化」の違いをどこまで理解し許容するか、今まで以上にリーダーシップの発揮が求められるところ。
- 本アンケートでも半数を越える会員企業より、県内在住の留学生と直接語り合う「場」への参加期待を頂戴している。そこで、同友会としては、まずは企業と留学生の相互理解を促すところから着手したい。
- 次のステップとして、合同企業説明会・見学会の開催の検討が考えられる。また、語学面でのサポートや各種就労支援に関して、自治体・大学に働きかけ (提言) を行ったり、協働で富山の産業・文化をより深く知ってもらう機会を定期的に設けたりすることも有効であろう。

(2) TOYAMA KATARAI CAFE 2020 (留学生交流／富山大学と共催)



◆開催日時・会場

2020年1月16日(木) 18:30～20:30 富山大学五福キャンパス内

◆開催実績

・参加企業 14社 ・参加留学生 24名

◆当日のプログラム

・講演会 (体験談)

① 中国出身の経営者 ② 中国出身の若手社員 ③ 県内企業内定留学生

・座談会 (20分×3セット)

・これまで余り接点のなかった留学生と経営者がリラックスした雰囲気の中で直接語り合うことで、相互理解と新たな気づきが得られる場とし、以て留学生の県内企業への就労支援、留学生人材の活用支援に繋げることを目的として実施。

・初の試みであったが、参加者の声を聞く限りは総じて好評で、所期の目的は十分達成したと史料。富山大学からも高い評価をいただいた。

◆参加者が感じたことや気づいたこと

- ・富山は住みやすく、就職できたら良いと思います。素晴らしい就職環境です。
- ・各社の責任者にわざわざ来ていただきありがとうございます。皆さんすごくやさしいです。
- ・芸術文化部では、あまり留学生がいなくて、町もとても静かだから今日は人の多さにびっくりさせられました。
- ・日本語をもっとみがいたほうが良いと感じています。
- ・富山県企業についてわかりました。十分にいい活動だと思います。
- ・関心が高まって、いろいろ学ぶことができました。
- ・就職する前に、自分がやりたいことをよく考えないといけないと思いました。
- ・多様な企業がわかる機会になりました。次も参加したいです。
- ・企業と学生のつながりをつくってくれてありがとう！
- ・どんな外国人材を求めるのかを、詳しく教えていただければ良いと思います。

◆振り返り

・初の試みであったが、参加者の声を聞く限りは総じて好評で、所期の目的は十分達成したと史料。富山大学からも高い評価をいただいた。

・留学生、会員企業ともに参加者数は計画を上回ったが、留学生の周知・動員には課題を残した。

・前半の講演内容がとても素晴らしく、良い雰囲気の中で座談会を始めることができた。

・基本的に日本語で会話が成立しており、簡単なコミュニケーションに関する不安は、払拭されたと史料。留学生の質の高さに驚く声も。

・座談会では、6テーブルに分かれて、20分間×3セットの頻度で、会員企業側に席を移ってもらったが、進行について強い不満の声は出なかった(但し、20分間はやや短いという意見あり)。

(3) とやナビプロジェクト (UIJ ターン促進イベント)



◆開催日時・会場

2020年2月23日(日)13:30~17:00 新宿ミライナタワー

◆開催実績

・出展社数 23社 参加人数 36名 (学生 23名、社会人 13名)

◆当日のプログラム

・講演会

- ① 「UIJ ターン体験談」 女性、男性
- ② 「富山県の採用市場について」 (株)マイナビ
- ③ 「移住支援金制度 等について」 富山県

・座談会

新型コロナウイルスによる影響で、参加者のキャンセルもあったものの、参加者は意欲的にブース訪問していた。会場内のフリースペースにて、多くの経営者の方々とお話ししている学生も見受けられた。通常の合同企業説明会と比べ、学歴・意識ともに高めの方が多かった印象。学生の割合が60%以上となった。

良好点

- ◆事前アンケート・参加者アンケートの結果を見ると、富山への UIJ ターンに繋がる可能性が十分見込める。
- ◆都内の有名大学生が多い印象だった。
- ◆参加者の意識が高く、コミュニケーション力が高い傾向。
- ◆合同企業説明会形式の割には途中で帰る参加者は多くなく、滞留率の良いイベントだった。
- ◆運営に慣れているスタッフが多く、運営がしやすかった。
- ◆アルコール除菌や名札、シール、受付回りの手順資料、お菓子、飲み物など、細かい準備が出来ていた。
- ◆考え得るあらゆる広報にトライ出来た。

課題点

- ◆告知・広告の効果検証が必要 →申込時のアンケートなどの各種分析を行う。
- ◆パンフレットに職種を記載すべきか
→新卒は広報ルールがあるので、記載をどうするかはあるものの、事前に企業に募集職種を確認し、パンフに学生・社会人ともに記載した方がブース訪問しやすい。
- ◆ブース訪問タイムスケジュールについて →30分 or 40分区切りにするかどうか要検討。
- ◆社会人の動員について →来場 36名
 - ・学生 23名 (63, 8%) + 社会人 13名 (36%)
 - ・男性 19名 (52, 7%) + 女性 17名 (47, 2%)※学生は数、質ともに良かった印象、社会人は数△、質は？
※学生と違い、出展企業エントリー者に案内出来ない社会人を、どう集めるかに課題が残る。

参加者 自由意見

<肯定的意見>

- ・経営者と話せる大変有意義な時間でした。
- ・富山の企業について知る良い機会となりました。
- ・是非定期的に行っていただきたいです。
- ・有意義な時間を過ごせました。ありがとうございました。
- ・役員の方と直接話せる場があってよかったです。
- ・新卒だけでなく社会人も対象にしたこのようなイベントがあるのは有難いと思いました。
- ・直で経営者と話せるのは、良い機会だと思いました。
- ・非常に参考になった。

<改善点>

- ・各社のブースの時間がもっとあると良い。
- ・自由に様々な企業を訪問できるのはとてもいいと思うが、1ブースへの時間が決まっていなくて、訪問しづらい時があった。
- ・時間の区切りがなかったため、人気の企業は席が埋まっていて、行くタイミングを逃した。
- ・手書きのシートがあるのは若干非効率。あらかじめ印刷できるようにするといいい。

参加企業 自由意見

- ・非常に有意義なイベントでした。ありがとうございました。今後もこのような機会に参加させていただきたいと思います。
- ・学生のモチベーションが高く、非常に良かった。
- ・企業のトップの参加はとても良い取り組みだと思うが、社会人経験者の参加がもっと多数参加頂ければと思った。
- ・企画についてはたいへん良かったと思います。各企業の社長との面談は、とてもいいことではなかなかできないことです。学生にキャリアの方の参加がもう少し多いことと、各社、社長参加ですので、全テーブルを回るようにしていただけると助かります。
- ・経験者採用の応募者がもっと多ければなお良かった。
- ・時間を区切ってほしかった（ブースを回るように促してほしかった）、机の上に企業名の旗や目印が欲しかった。
- ・時間を決めて回転していただけた方が良かったと思う。
- ・時間を区切ってローテーションできると、より多くの学生と接点をもてると思います。
- ・学生が少ない事もありますので、時間を区切り、多くの学生と話しをできるチャンスが増えるとう有難いです。
- ・フリートークより時間を区切る方が、学生が回りやすいのではと思う。
- ・採用業務（技術・製造・事務・設備など）の記載が名簿にあれば良かった。
- ・企画自体は良かったと思うが、実施時期や運営の仕方に関してはもう少し考えても良いかと思う。新型コロナウイルスのリスクが高い時期は少しずらした方が良かったのでは？また、あえてこの時期に実施するならば、それに対する備え（学生へのマスク配布等）をもう少ししっかり行って欲しい。
- ・参加者の集客について、プロモーション方法など事前情報があると良い。登録者、参加予定者に対し、事前に求人情報を発信する機会があると良い。
- ・参加人数を多くするとより良いと思います。参加学生？に次回、富山出身の友人・知人・UIJターンに興味のある方を連れてきてもらえる工夫があると良いと思います。

(4) 必要な人材(職種・雇用形態)に関するアンケート調査結果

調査期間：2021年1月13日～1月20日

調査対象：富山経済同友会会員企業 405社

回答数：141社（回答率34.8%）（製造業40社、非製造業101社）

◆貴社にとって必要な人材について【勤務地・雇用形態】と【職種】の組み合わせ（複数回答）

【勤務地・雇用形態】 ※全体

タイプ	勤務地	雇用形態	割合
A	富山県内	本社（富山県内） の正社員	65%
B	東京（東京支店などでの勤務）		14%
C	東京（テレワークで本社の仕事をするを可とし、定期的に「出張扱い」で本社勤務してもらう）		10%
D	富山県内（通勤可能範囲内）	本社（富山県内） の副業兼業社員	7%
E	東京（テレワークで本社の仕事をするを可とし、定期的に「出張扱い」で本社勤務してもらう）		4%

・富山県内を勤務地とする人材のニーズは依然高い（A：65%、D：7%）一方、その他の勤務場所・形態でも一定のニーズがあるとみられる。

・職種では営業が最多（全体の22%）であるが、兼業・副業人材に限って見るとSE、デジタル人材のニーズの高まりが見て取れる。

・SE、デジタル人材を受け入れるためにはインフラ整備が不可欠であり、早急に対応していくことが求められる。

・「D：本社（富山県内）の副業・兼業社員として、勤務地は富山県内（通勤可能範囲内）」では、経理、総務に対するニーズも相応にある。一方、「E 本社（富山県内）の副業・兼業社員として、勤務地は東京（テレワークで本社の仕事をするを可とし定期的に「出張扱い」で本社勤務してもらう）」では、経理、総務のニーズはゼロという結果となっている。

（公社）経済同友会との情報交換では、高知県においては、生産性・効率性をアップさせるために東京のシニア人材を活用。結果としては高知県への移住ではなく「1か月のうち1週間程度の滞在」で仕事をこなしているようである。つまり、拠点を富山に構えなくても、経理・総務に対応できる可能性はあると考える。

(5) スケッチオーデション (起業支援イベント)



◆開催日時・会場

2021年2月14日(日)15:00~18:30 (決勝大会)

Sketch Lab (スケッチラボ)

◆開催実績

・参加申込数 23名 → 決勝進出者 6名

◆当日のプログラム

- ①発表・講評
- ②記念講演 株式会社ムスカ 前代表取締役 COO 安藤 正英氏「起業を目指す皆さんへのメッセージ」
- ③受賞者発表
- ④交流会

- ・ピッチ大会の開催を通じた若手起業家の育成、県内の起業支援への寄与を目的に、とやま未来共創チーム・富山ニュービジネス協議会・富山県・富山市と連携して開催。人材育成の観点から参加者へのフィードバックを重視して実施した。
- ・初の試みであったが、経済界が直接関わることで経営者と若手起業家が直に接する機会をつくることができた。参加者にとり、ビジネスプランをブラッシュアップし、起業を目指すうえで非常に貴重な経験となっていた。

◆結果概要

動画審査による予選大会によって決勝進出者6名を決定。
決勝大会では、5分ピッチでビジネスプランをプレゼンテーションし、以下の結果となった。

優勝	島田 勝彰さん	複業人材と地方企業のプロジェクトマッチングサービス「スタヒロ-Start Hero-」
準優勝	山田 航大さん	「MODELING X」VR活用で世の中アップデート
特別賞	大内 ソフィアさん	NO(濃)密富山ライフ～密を避け、富山で濃密な思い出づくりを～

◆振り返り

- ・初の試みであったが、経済界が直接関わることで経営者と若手起業家が直に接する機会をつくることができた。参加者にとり、ビジネスプランをブラッシュアップし、起業を目指すうえで非常に貴重な経験となっていた。
- ・社会人、学生の両方から多くの参加応募があり、多様性を持って盛り上がりを見せた。
- ・応募者全員に対してフィードバックを行い、多くの起業家を応援することができた。
- ・記念講演や交流会を通し、これから起業を目指す参加者にとって多くのヒントを得られたとともに、経営者との繋がり、起業家同士の繋がり場となった。

(6) とやナビプロジェクト-ミートアップ富山- (UIJ ターン促進イベント)



◆開催日時・会場

2021年2月18日(木)10:30~17:00 オンライン開催

◆開催実績

・出展社数 18社 参加人数 50名 (学生)

◆当日のプログラム

- ① 各社説明会・座談会
- ② Recruit House (就職に関する相談、ミートアップ企画)

希望企業の他にも、会いたい経営者のタイプや希望業種をもとにあらかじめ訪問企業をマッチングしたことで、前回実施時よりも1社あたりの訪問者数が大幅に増加した(平均5.2名→11.4名)。アンケート結果からも満足度は上昇しており、オンラインでの採用活動が一般化する中で、有益な機会を提供することができた。

良好点

- ◆前回と比較して1社あたりの訪問者数が大幅に増加した(5.2名→11.4名)。
- ◆企業、参加者ともに高い満足度が得られた。
- ◆オンライン開催としたことで全国から参加者を呼び込めた。富山以外からの参加者は83%、首都圏と富山以外の参加者を見ても60%となり、これまで以上のUIJターン告知の機会となった。
- ◆割り当てた希望企業以外との座談会についての満足度も高かった。これまで考えていなかった業界業種、企業に魅力を感じたという声や、経営者と話せた経験そのものが貴重であったという声が多くあり、出会い・発見の機会を創出できた。

課題点

- ◆前回と比較して参加者数が増加、参加企業が減少したことで一度に面談する人数が多くなり、参加者のUIJターンについての本音を聞けたという声が減ってしまった。
- ◆参加者数、特に中途求職者およびUIJターン希望者の増加。
- ◆オンライン開催により参加ハードルが下がった一方、キャンセル率も高まった(予約者96名に対して当日参加者50名)。

参加者 自由意見

<希望企業以外との座談会についての評価>

- ・考えていなかった企業のほうが魅力的に感じられる部分が多かった。今まで大手企業しか参加していなかったので、中小企業のお話を初めて聞いたが、非常に面白く社長さんもいい人だった。
- ・今まで考えてこなかった職種の話だったが、とても就活する上でためになることが多かった。
- ・今まで見ていた業界以外の様々な業界について知ることができた。また、気さくに話してくださる方が多かった。
- ・今回貴重な機会をいただいた上に企業の社長の方々のお話を聞いた。自分以外の学生やその他の方々の意見も聞くことができたところがよかったと思った。実際に企業の方とお話してみて想像したよりも興味が湧いたのでとても良かった。
- ・少人数でお話ができただけで距離感が近く感じられ、良かった。
- ・自分には合っていないと考えていた職種（文理の違いなど）でも自分の力を発揮するフィールドはいくらでもあると気づくことができたのが一番の収穫だった。
- ・知らなかった企業の説明を聞くことになったが、良い企業を発見することができた。

<今後の希望コンテンツ>

- ・コロナが収束してもオンラインで開催したほうが全国の大学に進学した富山出身の人を集められると思うから定期的にオンラインでも開催してほしい。
- ・今回のスペシャルコンテンツのようなお悩みなんでも相談が長時間確保されている合説。今回のような合説の場で匿名で質問もできるというものはありがたい。
- ・就活終えたばかりの4月から入社する先輩から就活体験談が直接聞けるプログラム。
- ・新卒の直近の就活トレンドが知りたい。
- ・対面プログラム。
- ・中小企業中心の合同企業説明会。

参加企業 自由意見

- ・多くの方に説明を聞いていただけて満足だったが、参加者の方と1対1の場もあれば、タイミングを逃さずに互いに深く話ができると感じた。
- ・参加人数が増えてもっと学生にPRできればありがたい。
- ・今回の様な機会を定期的に増やしてほしい。
- ・もう少し参加人数が多いとより良い。コマ割りの説明会終了後、学生が企業のブレイクアウトルームへ自由に移動し、質疑応答や雑談ができる時間があると良い。
- ・参加者の情報を予め把握しておきたい。
- ・UIJ ターン向けを増やして欲しい。
- ・中途求職者をもっと増やしてほしい。
- ・第二新卒や中途採用のUIJ ターンがあってもいいと思う。Web もよかったが、やはり対面型の企画が理想的とも思う。
- ・面談者は事前に伺っていた人数よりも少なかったと思う。
- ・UIJ ターンに的を絞るとして、参加者はどこの地域の方であるかをわかるようにしてほしい。

3. 活動実績から得た学び、富山県における課題

各活動を通してそれぞれに実践的な学び（経営者の意識向上、人事担当者でなく経営者自らが出席することによる付加価値提供 等）を得た一方、課題も痛感。

<課題>

- ・ 経済界・当会のみでの事業運営の限界（継続性）
- ・ 富山県においては各自治体や組織が単独で事業を実施している印象が強く、内容の重複や、事業年度終了後の発展・継続性、明確な成果に課題。

<対応>

- ・ 経済界にとっての人財創出とは地方創生と表裏の関係にあり、地方創生を担う自治体を運営母体とし、経済界は民間のアイデアの付加や経営者参加等のサポートの役割を担う、官民連携の強化が望ましいのではないかと。
- ・ これにより経済界が自治体間の連携を促す銚（かすがい）にもなり得ると思料。

<総括>

留学生にとって富山は魅力的か??

→ 採用に積極的ではないとする企業が6割強あり、受入体制、言語対応の整備が求められる。

U I J ターン希望者にとって富山は魅力的か??

→ 興味はあるものの、具体的には進展しない。
「生まれ故郷だから戻りたい」という理由ではなく、富山にいて世界を相手に活躍できるような、世界を相手に戦えるような場所にはなっていない。
付加価値の高い仕事がない。高度人材を雇用できるようなシステムになっていない。

第4章 具体的なアクションプラン

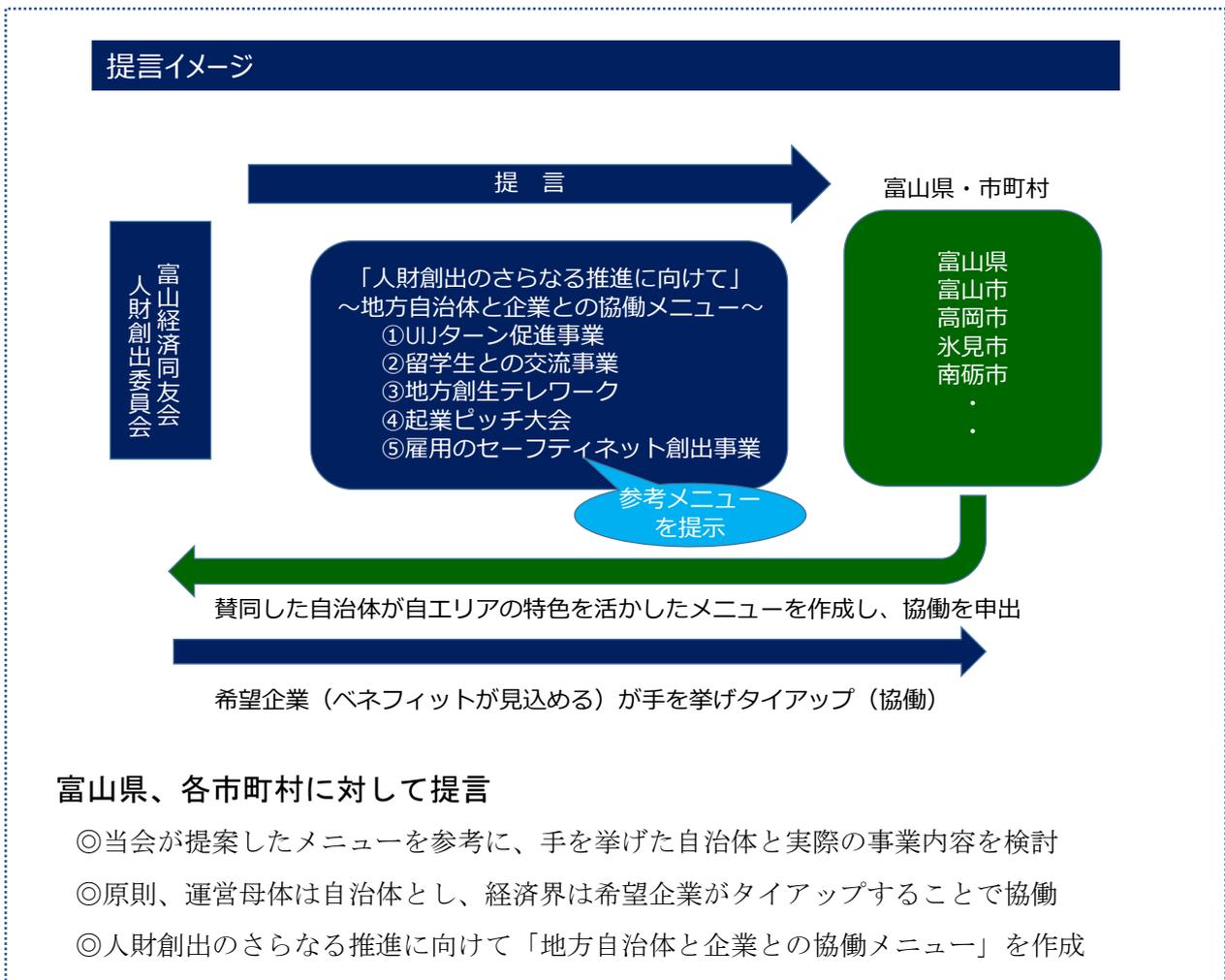
～ いつまでに・誰が・何を ～

<基本的な考え方>

- ・実行に重きを置く（言いつ放しとしない）。
- ・経済界、個々の企業が率先して実践していく。
- ・自治体の取り組みに対して、協働できるものは協働していく。
- ・各自治体が縦割りで実施している人財創出事業について、当会（経済界）が横串（結節点）となる。
- ・自治体による現状の取組内容の更なる推進を当会（経済界）が提案（見える化）する。
（経済界からの目線で、足りないもの、強化すべき事項を提案していく）

提言に関連する施策として <新田八朗の富山八策 政策集 2020> を該当する箇所に掲載。

- ・自治体・大学・民間企業・人材を繋ぐ共同プラットフォームの構築を目指す。
- ・スマートシティ、データサイエンティスト育成等、県内の取組との連携を目指す。

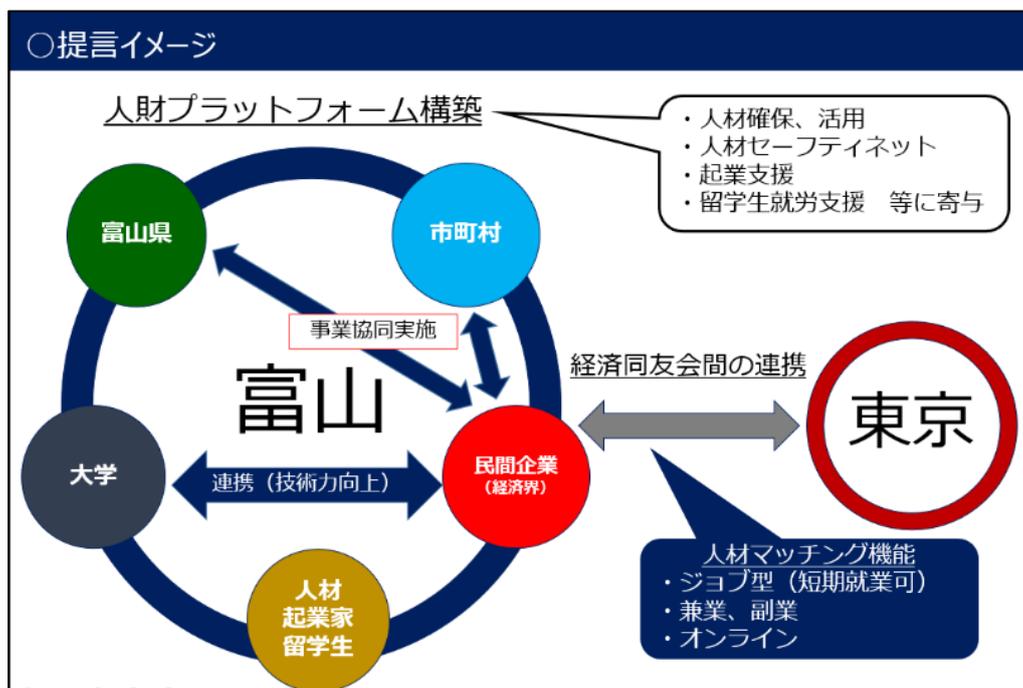


自社・県内企業・県内人財だけでは解決できない課題を解決するために

(公社) 経済同友会との連携を図り、当会が結節点となって課題解決につなげていく。

(公社) 経済同友会との協働・連携

東京一極集中の是正という動きがあるなかで、「密なる東京」ではなく「適度に分散された地方」をいかに活用するかということが大きなポイント。その地方がそれぞれの特徴をもって、そのクラスターが日本全体としての強みにつながっていく、ということを目指す。



具体的な連携プラン (案)

- ・リモートワーク・ワーケーション推進に向けた連携
- ・東京・富山間の人材マッチング
- ・U I J ターン促進イベントでの連携
- ・起業支援イベントでの連携
- ・時々の経営テーマに即した会員経営者向け講演会のサポート

目指す方向性

- ・スマートシティとの連携やITにより、横断的プラットフォーム (共有データベース) を構築することで上記課題解決の基盤をつくる。自治体や各組織が独立して実施してきたことを繋ぐ (横串の役割)。
- ・住環境の良さだけでなく、人づくり (データサイエンティスト、スタートアップ…) とインフラ整備 (働きやすい環境⇨ ジョブ型、兼業・副業といった多様な働き方が可能な受け皿)、給与水準の維持等を実現し、人材を呼び込む。
- ・高齢者にもリテラシーが行き渡り、全ての人働きやすい (ダイバーシティ) 地域の早期確立を目指す。

高度人材の確保と育成に向けた <3つの提言>

概要

1 “富山型” 地方創生テレワークの推進

1. コロナ禍を契機として、東京一極集中を是正し地方分散型社会を実現すべく全国的にテレワーク、ワーケーションが注目されており、ジョブ型雇用、兼業副業といった制度をからめて地方の人材不足解消に資する可能性がある。
2. 富山経済同友会は、県内自治体や（公社）経済同友会との連携の橋渡し役となり、ワーケーションの実証実験をおこない、課題の見える化を図り、情報収集に努める。
3. 実現に際しては、富山県と各市町村が一体となった実施・推進体制が不可欠であり、①サテライトオフィス・シェアオフィスなどの施設整備、②快適なテレワークを可能とするインフラ整備、なども必要である。

2 UIJ ターン・人材マッチングの促進

1. テレワークの進展により、「正社員・県内居住」を前提としたUIJターンに拘らず「兼業副業リモート勤務」を前提とした雇用も可能となってきており、高度人材の獲得とともに高度人材の流出に歯止めがかかる可能性が出てきている。
2. 富山経済同友会は、県内自治体と連携し、高度人材のUIJターン促進事業を企画するとともに、①課題の整理、②人材マッチング事業者との連携、③UIJターン希望者・兼業副業希望者に関する人材リストのデータベース化、を支援していく。
3. 実現に際しては、①富山県が必要とする人材の定義・把握、②マッチング事業者やハローワーク等との連携による企業への紹介スキームの構築、などが必要である。

3 起業支援

1. 起業支援については従来から各自治体が個々に取り組んできているが、今後は自治体、経済団体などが縦割り・単独実施ではなく、各自の強みを活かしてオール富山・ワンチームでの協働・横断的な取り組みが必要である。
2. 富山経済同友会は、自治体、経済団体の橋渡し役となりお互いの強みを活かして相互補完しあえる環境をつくっていく。
3. 実現に際しては、①縦割りの打破・積極的な情報共有、②チャレンジ、失敗を許容する意識の醸成、③結果・実績重視から取り組み姿勢なども評価、などが必要である。

提言の詳細は次頁以降にて

＜ 3つの提言＞ 詳細

<p>提言①</p>	<p>“富山型” 地方創生テレワークの推進</p>
<p>目的・ 取組意義</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現下のコロナ禍を一つの契機として、東京一極集中を是正し地方分散型社会を実現するべく、「ワーケーション」(Work + Vacation)を始め、大都市圏の企業に勤めながら地方で働くことを可能とする「地方創生テレワーク」に注目が集まっている。滞留人口の増加に伴う地域経済への波及効果だけでなく、人材不足に悩む地域企業にとっては、ジョブ型雇用や兼業副業といった制度整備と相俟って、これまで大都市に集中していた高度人材を獲得・活用しうる可能性が広がってきた。 ・国の後押しもあって、こうした地方に新しいヒトの流れをつくるための挑戦が、既に全国各地で始まっており、後塵を拝することなく、当地でも産学官連携によってワンチームで取り組みを強める必要がある。
<p>アクションプラン</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・富山経済同友会は、自治体や（公社）経済同友会等と連携してワーケーションの実証実験を行い、課題の見える化を図る。実験に当たり、実施主体となる自治体に対してヒトやモノでの支援を行うとともに、（公社）経済同友会等とも連携して、テレワーカーのニーズ把握や制度整備等に関する情報収集に努める。 ・富山経済同友会は、（公社）経済同友会と連携して、地方創生テレワークに対応できる人材育成のために、講師派遣や人材派遣などに協力する。
<p>関係者 ・協働イメージ</p>	<p style="text-align: center;"> 実施・推進主体 富山県・市町村 <枠組み整備> 実証実験等へのテレワーカー派遣 </p> <p style="text-align: center;"> 富山経済同友会 <兼業・副業、ジョブ型雇用の受け皿整備> ワーケーション環境の構築支援 (宿泊・移動手段提供、交流会) </p> <p style="text-align: center;"> (公社)経済同友会 法制度や就業規則に関する情報共有 </p> <p style="text-align: center;"> (公社)経済同友会 会員企業 ・情報開示 ・協力企業の募集 </p>
<p>実現に向けた 要望事項 等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地方創生テレワーク交付金の申請、活用。 ・県と市町村が一体となって、地域の強み・資源を活かした受入実証プランの策定。官民連携や政策間連携による持続可能な実施・推進体制の構築。実験結果を踏まえた受入プランの改善。 ・公有施設や空き家等を利活用したサテライトオフィスや快適なテレワーク環境等、充実したインフラ整備の推進。宿泊場所・費用に加え、域内外の移動手段（含む MaaS）・費用への支援。 ・テレワーカーと当会会員所属企業を含む地元企業、大学等との交流・ビジネスマッチングへの支援。

提言②	UIJ ターン・人材マッチングの促進
<p>目的・ 取組意義</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで殆どの地方が「UIJ ターン促進」に向けた様々な施策に取り組んできているものの、どの自治体も目立った効果を挙げられていない。その要因としては、「給与格差」「移住に関するハードル」が高いことが挙げられる。 ・新型コロナ禍によるテレワークの急速な進展により、高度人材を多く抱える多くの大企業が「兼業副業」を解禁し始めており、高度人材（含む潜在高度人材）の県外流出傾向が一向に止まらなかった地方にとっては、これを奇貨として、人材を獲得するチャンスが巡ってきている。 ・従来のように、正社員としてフルタイムでの勤務を前提とする「UIJ ターン」に拘らず、高度人材が有する技術、ネットワーク等を「兼業副業」という形で取り込むことが出来れば、対象者にとっては処遇低下も避けられ、移住の必要性もない中で、経験の幅を広げることが可能となる。富山の企業にとっても「都心での営業力の確保」「IT/デジタル領域の強化」といった経営課題の解決が図れる可能性がある。 ・また、「兼業副業」という形で一度「縁」が出来れば、自然豊かで抜群の生活環境を誇り、教育水準も高く、3大都市圏へのアクセスにも優れる富山県の「暮らしやすさ」を家族が感じる機会が自然と増えてくるので、将来の「移住」の可能性も高まる。 ・ただし、上記のような高度人材を求めるニーズは全国の自治体共通であり、今後は自治体間の激しい人材獲得競争が繰り広げられる可能性も高く、早期に実績を積み上げていくことが重要である。
<p>アクションプラン</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・富山経済同友会は、富山県とも連携しつつ、富山経済同友会からの発信により、「兼業副業人材を活用してみる」パイロット企業を募り、先行して成功事例を作り出すことで面的な広がりにつなげていくことが出来るのではないかと考える。 <p><高度人材の UIJ ターン促進> 富山経済同友会は、ハッカソン&アイデアソンイベント、社会人インターンシップ、スキル&ビジネスマッチング、経営者ミートアップなどを企画し、エネルギッシュな人材へのアプローチを強化。</p> <p><実装期間を経た、富山県が必要とする人材の具体化（例えばリスト化）> 富山経済同友会は、富山県の課題提起【課題のジャンルを選別】（1年目） → 課題ごとに上記高度人材マッチングを実施。（2年目）</p> <p><女性のキャリア形成が課題> 行政によるポストの努力目標設定。 ジョブローテーション制度、あるいはジョブ型制度（総合職のまま、あるいは総合職から専門職へ変更）を導入し、長期間に渡って歩めるキャリアの設置、あるいは専門性を高めることによるポジションの確立を行う。また、努力目標で KPI を作成して実行に移す。</p> <p><マッチングのための需要・供給地域間のデータ共有> 富山経済同友会は、行政と連携して、①マッチング事業者と連携を行う、あるいは②ハローワークにもそのような機能を設けることによって、需給ニーズを確認する。同時に、リモートワークを行える作業内容からニーズを計り、実施に向けて行動を行う。</p>

	<p><兼業、副業の推進> 県内自治体は、兼業・副業を予定する人に対して、上記マッチング事業者あるいはハローワークに登録してもらい、利用者には報酬に加えて、県あるいは自治体（市町村）で利用できる地域商品券などを渡し、いずれ（貯まったタイミングにて）富山県各市町村を訪れていただき、移住についても考えていただくきっかけをつくる。</p>
<p>関係者・協働イメージ</p>	<p>① 行政 富山県、富山県各市町村 ② 団体 ハローワーク ③ 教育機関 富山大学、富山県立大学、他大学、高専、短大など ④ 民間企業 マッチング事業者、女性活躍事業を行なっている方、ならびに女性メディアを保有する企業 など</p>
<p>実現に向けた要望事項等</p>	<p>・富山県の成長・地域活性化のために必要な人材の定義 ・行政、人材マッチング事業者、教育機関、民間企業を巻き込んだ以下各分野の横断的実施プランの策定 ・女性のキャリアアップに向けた KPI の設定と、シンポジウム等の企画、管理職登用の推進 ・UIJ 人材、高度人材の発掘を狙いとしたハッカソン／アイデアソンの企画 ・女性専用のミートアップやスキルマッチングの企画を通じた女性活躍推進 ・マッチング事業者やハローワークといった組織との連携による企業への紹介スキームの構築</p>

<新田八朗の富山八策－政策集 2020>

P14：アフターコロナを見据え、県内企業による専門性の高い人材の活用を後押しする観点から、富山版「副業・兼業応援プロジェクト」を実施

P14：「富山が好き」なワカモノ・ヨソモノを大歓迎、「とやまUIJ」ターン支援事業」を、全国を対象に実施、起業を志す人へのサポート施策を整備

提言③	起業支援
<p>目的・ 取組意義</p>	<p>起業に対するアプローチは行政が個々に取り組んでいる。しかし、グローバル化が進んでいる中で、各市町村独自プロジェクトではなく、市、県、町、経済団体、任意団体の枠を超えて横断的に取り組む必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・富山県内における起業支援（県下一体となった取組み） ・起業後のフォロー、サポート ・富山で起業することの魅力の整理、発信
<p>アクションプラン</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・富山経済同友会は、各団体の強みを活かし、各団体に横串を刺して共同して取り組む。 ・富山経済同友会は、各フェーズに合わせたインプット、アウトプットの場の提供、リスクヘッジやビジネスのヒント、ビジネスの広さ、深さ、構造などを経済界、投資家、起業家、行政、国などいろいろな人の視点からフィードバックを与えてブラッシュアップして次のステージに行くための伴走をする。
<p>関係者 ・協働イメージ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・行政（県市町の各部署が持つ情報の共有、行政サービス拡張、人のつながり、補助金制度など） ・経済団体（会員企業による投資・マーケティング支援奨励、人脈の構築、ビジネス情報の共有、ファンド組成、エコシステム構築など） ・民間団体（人のつながり、起業志望者の発掘、起業志望者へのインプットアウトプット、イベントなど） ・各団体の強みを活かして相互補完しあえる環境を作る。地域を良くしたい思いはみんな同じなので、手柄の取り合いはやめて、みんなで1人を育て、協力しあい、お金や知恵を出して起業家から成功者を作る。
<p>実現に向けた 要望事項 等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・設立予定の「とやまベンチャービジネス支援協議会（仮称）」のもと、金融機関や県内財界が出資してベンチャー支援のためのファンドを組成、資金面でのサポート体制の充実。再チャレンジ可能な機運、環境の提供。 ・起業家が軌道に乗るまでフォロー継続できるような組織をつくり、飛躍可能な起業家を育成。人材・スキル・技術をデータベース化し、プラットフォームを構築。コーディネーターを配置することによって、人材あっせんなど機動的に行えるようにする。 ・縦割り行政をやめて、各部署が情報共有する。 ・「個人情報ですから」という逃げ道をやめて、責任を持って情報管理をしながら持っている情報を最大限活用する。 ・「公平性が」という言い訳をやめて、効果をだせるものには積極的に集中投資（又はえこひいき）できるようにする。 ・事なかれ主義をやめて、積極的に取り組み良くないものは走りながら改善する。 ・何事もなかった人が出世をする時代から、積極的に取り組んだ者を評価する時代に変える ・失敗やチャレンジもプラス評価にする。（現経営陣の思考を変えるセミナー・講演会催） ・単にやったこと、来場者数だけを実績にしている事業はやめる。 ・事業に対してのその後の効果測定や、次につながる取り組みをする。

<新田八朗の富山八策－政策集 2020>

P14：ウイズコロナ、アフターコロナの時代を見据えた「新しい生活様式」に対応するビジネスが生まれ、大きく育てるための「空き店舗」等を活用したインキュベーション施設やプログラムの整備

P14：富山県内の主要企業、金融機関、地方自治体等と連携し、「とやまベンチャービジネス支援協議会」の設立、ベンチャー企業の資金調達等をオール富山で支援

さいごに

～ 地域活性化を成功させるための3つのキーワード ～

今回の提言作成にあたっては、以下のような地域活性化に向けたストーリーを想定している。

- 1 県内で全体の8割を占める中小企業では様々な経営課題を抱えているが、単独では課題を解決することは容易ではない。
- 2 一方、県内を含め、大企業では兼業副業という形で多様な人材を提供できる環境が整いつつある。
- 3 本提言ではいくつかの実証実験を想定している。
- 4 県内企業をはじめ様々な企業が実証実験に参加することにより、様々な人材交流が生まれる。
- 5 実証実験の場での交流人材、兼業副業人材、および県内外からの魅力ある人材をデータベースに登録することにより、様々な課題を解決できる人材のプラットフォームを形成していくことを目指す。
- 6 その実現のためには、5G、快適なテレワーク環境などのインフラ整備、シェアオフィス、サテライトオフィスなどの環境整備が必要である。
- 7 また、人材のマッチングにあたっては、既存の組織の統合も視野に、行政と民間が協働して組織をつくり、人材コーディネーターの採用・育成を行っていく。

上記ストーリーを実現させるための重要なキーワードは、次の3つである。

1. **経営者の意識改革**
2. **インフラ、プラットフォームの形成**
3. **産官学（+東京）の連携**

このなかで、特に富山経済同友会として重視するのは「**経営者の意識改革**」である。

アフターコロナにおいては、地域の活性化や地域課題を解決するためには、兼業副業人材を積極的に活用する、といった経営者マインドの転換が不可欠だと考えているからである。

「**経営者自身が兼業副業人材を積極的に受け入れるとともに、自社の従業員も兼業副業人材として地域に派遣していく**」という考え方に頭を切り替え、その考え方が定着していくことが重要であり、こうした考え方を富山経済同友会としてしっかりと情宣していきたい。

人財創出委員会では、今後2年間で、**提言内容を具現化するための「実装期間」**と捉え、様々な課題に対して機動的かつ柔軟に取り組んでいく。そして2年後に提言内容をしっかりと実現できるような状況に態勢を整えることを目的としたい。

富山経済同友会会員企業のみならず、富山県内のすべての企業が地域の活性化のために本提言の具現化に向けて協力いただけるように活動していきたい。

<参考資料>

I) 富山県、富山市、富山大学の取組み

	インフラ	人財創出
富山県	<ul style="list-style-type: none"> ・ サテライトオフィス候補物件の公開、施設整備への支援拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年間 70 回程度 (R2 年度) の就活支援イベントを主催 (年間計画ベース) ・ 定住交流促進サイトの運営 ・ 「とやまでテレワーク」事業の実施 (テレワーク事業者の誘致、県内企業との交流 等) ・ リモートワーカーの移住に向けたツアー等の実施 ・ 移住、2 拠点生活へ向けたオンライン講座実施
富山市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「富山市スマートシティ推進基盤」の整備、利活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・ とやまシティラボ推進事業 (オープンイノベーション拠点) ・ 年間 5 回程度の UIJ 関連イベントを主催 (R1 年度)
富山大学		<ul style="list-style-type: none"> ・ データサイエンティスト育成 (データサイエンティストのメッカとして富山の地方創生を促進) ※大学、企業、自治体が協力しながら実践的な教育を行う。

Ⅱ) 富山県内で提供されている リカレント教育等（主なもの）

1 県内高等教育機関（リカレント教育）

- ・ 社会人特別入学者選抜
- ・ 各種公開講座
- ・ オープンカレッジ
- ・ 資格取得、実務者研修など

2 放送大学富山学習センター（リカレント教育）

- ・ 大学（教養学部、修士課程）
- ・ 大学院（修士課程、修士後期課程）

3 富山大学・富山高等専門学校（リカレント教育）

- ・ 次世代スーパーエンジニアコース

4 富山県立大学（リカレント教育等）

- ・ 社会人向けセミナー
若手エンジニア ステップアップセミナー
先端技術リカレント教育セミナー
その他（IoT 導入指導者育成研修）

5 社会人向け学習プログラム（リカレント教育）

- ・ 履修証明プログラム（富山福祉短期大学）

6 在職者向け研修（職業能力開発）

- ・ 能力開発セミナー（技術専門学院）
- ・ 能力開発セミナー（ポリテクセンター富山）

7 離転職者向け訓練（職業能力開発）

- ・ 民間委託職業訓練（長期高度人材育成コース）
- ・ 各種職業訓練（ポリテクセンター富山・技術専門学院）

Ⅲ) 富山県「第2期とやま未来創生戦略」

施策のうち、本提言に関係ある項目を抜粋

具体的な施策

【基本目標1】 結婚・出産・子育ての願いが叶う環境整備

- 1 結婚から子育てまで切れ目のない支援による少子化対策の推進
 - (ア) 結婚・妊娠・出産支援
 - ②若者・女性を中心とした移住・U I Jターンの促進
- 2 働き方改革を通じたゆとりある生活の実現による少子化対策の推進
 - (ア) 長時間労働の是正や柔軟で多様な働き方の推進など働き方改革の推進
 - ①長時間労働の是正や柔軟で多様な働き方の推進など働き方改革の推進
短時間勤務、フレックスタイム制、テレワークなど

【基本目標2】 産業振興、若者等の雇用創出、観光振興、県内への移住促進

- 2 若者や女性がいきいきと働き暮らせる魅力ある地域づくり
 - (ア) 若者・女性の就業支援・県内定着の促進
 - ①官民連携による若者や女性等のU I Jターンの促進

【基本目標3】 若者・女性・高齢者など多様な人材の確保と労働生産性の向上

- 1 若者や女性が輝いて働ける環境づくり
 - (ア) 若者がチャレンジし活躍できる環境づくり
 - ①「とやま起業未来塾」等による若者・女性・シニアへの起業支援
小中高生、大学生等を対象としたベンチャー企業経営者の講演の実施等
による起業家精神の醸成

【基本目標4】 活力あるまち・健やかな暮らし・未来を担う人づくり

- 1 交通ネットワーク整備と活力あるまちづくり
 - (イ) 快適で活力ある魅力的なまちづくり
 - ③TOYAMA Free Wi-Fiの整備や携帯電話基地局整備など情報通信基盤の充実
- 2 人生100年時代を見据えた人づくり
 - (オ) リカレント教育の推進
 - ①リカレント教育の普及啓発と環境整備への支援

IV) 富山県「アフターコロナを見据えた経済社会構想検討会議」

戦略のうち、本提言に関係ある「目指すべき姿」を抜粋

戦略の柱1 産業・経済の振興 ～ 5G、AI、IoTなど未来技術の活用 ～

目指すべき姿

- ・DXの推進やIT人材の育成により、県内産業の労働生産性が向上し、新技術や新製品の開発が進み、新たな成長産業が育成されている
- ・SDGs、脱炭素など本県産業がいち早く順応し、本県産業が日本・世界をリードするトップランナーになっている

戦略の柱2 観光・地域づくり・移住の促進 ～ 地方分散型社会への転換 ～

目指すべき姿

- ・魅力的な人の周りには人が集まり、さらに人が人を呼び込み、人が集まる地域
- ・サテライトオフィスの設置やテレワークなどが促進され分散型社会が形成

戦略の柱3 暮らしの充実 ～ 医療・福祉、教育、文化、交通などの充実 ～

目指すべき姿

- ・くらしの様々な手続きがデジタル化・オンライン化され、様々な危機にも順応性が高い
- ・教育のICT環境が整備され、きめ細やかな教育が提供されている
- ・5G、AR、VRの活用によりどこでも臨場感ある文化・スポーツを楽しめる
- ・テレワークなど多様な働き方が拡大し、女性の活躍の場が広がっている

戦略の柱4 デジタルガバメントの推進

目指すべき姿

- ・あらゆる行政手続きがオンライン化され、必要な行政サービスがどこでも受けられる
- ・すべての県民や民間事業者がデータ利活用による便益を実感できる

V) 新田八郎（富山県知事）の富山八策

～ 「北陸の十字路」構想と八十八の具体策 政策集 2020 ～

今回の提言については、新田知事の掲げる「富山八策」につながるものが多い。
富山県とも十分に連携を図り、実効性の高い提言を目指していく。

「北陸の十字路」構想 八つの重点政策・八十八の具体策（抜粋）

いまは県外で活躍をしている、いわば富山の「出世魚」のみなさんに、もう一度、富山に居を構えて、ご活躍をいただきたい。そのためのU I Jターンの誘致策を徹底して強化。首都圏だけでなく、全国どこからでも、海外からでも、富山に戻って働きたい、挑戦したい、という方々をサポート

- ・「富山が好き」なワカモノ・ヨソモノを大歓迎、「とやまU I Jターン支援事業」を、全国を対象に実施、起業を志す人へのサポート施策を整備
- ・ウイズコロナ、アフターコロナの時代を見据えた「新しい生活様式」に対応するビジネスが生まれ、大きく育てるための「空き店舗」等を活用したインキュベーション施設やプログラムの整備
- ・富山県内の主要企業、金融機関、地方自治体等と連携し、「とやまベンチャービジネス支援協議会」の設立、ベンチャー企業の資金調達等をオール富山で支援
- ・アフターコロナを見据え、県内企業による専門性の高い人材の活用を後押しする観点から、富山版「副業・兼業応援プロジェクト」を実施

教育も大胆に変える。富山は学力調査正答率で4位。子供たちが社会に出て、活躍できる力を高める、最高の環境を与え続ける。「詰め込み教育」から「問題解決型の教育」へ

- ・富山大学と連携、同大学によるデータサイエンス分野の教育コンテンツの提供を支援
- ・データサイエンス分野における日本一の「教育県」を目指し、富山県立大学におけるデータサイエンス学部などの設置を検討
- ・県内の全高等学校において、職業教育プログラムの導入を検討

すべての政策に共通して重要なことは「デジタル化」である。仕事がテレワークでできる環境整備

- ・県と市町村の垣根を壊し、「ワンチームとやま」で、富山市と民間企業による「スマート化」の取り組みを支援、市外エリアへの取り組み拡大に向けて協議

VI) 人財創出委員会 委員名簿

(令和3年3月現在)

	氏名	会社名	役職
委員長	中澤 宏	(株)北陸銀行	取締役常務執行役員
副委員長	浅林 孝志	(一財)北陸経済研究所	理事長
副委員長	尾田 拓海	(株)マイナビ	富山支社長
副委員長	神崎 直志	三井物産(株)	理事北陸支社長
副委員長	貞松 孝洋	(株)みずほ銀行	富山支店長
副委員長	村上 宏康	(株)ワプラス	代表取締役
副委員長	吉田 守一	(株)日本政策投資銀行	富山事務所長
副委員長	依藤 慶太	野村證券(株)	富山支店長
	浅野 雅史	(株)バロン	代表取締役
	伊勢 彦信	イセ食品(株)	取締役会長
	稲田 裕彦	救急薬品工業(株)	代表取締役
	浦山 哲郎	(学)浦山学園	理事長
	大津賀 保信	ダイト(株)	取締役社長
	大沼 雅也	(株)エスケーシー	代表取締役
	桶屋 泰三	桶屋税理士事務所	所長
	押田 洋治	(株)押田建築設計事務所	取締役社長
	尾城 敬郎	三菱商事(株)	北陸支店長
	尾山 幸祐	プルデンシャル生命保険(株)	部長
	川合 紀子	(有)ステップアップ	代表取締役
	高野 治	(株)リョーシン	取締役社長
	齋藤 滋	富山大学	学長
	酒井 正人	富士商事(株)	取締役社長
	塩井 保彦	(株)広貫堂	代表取締役
	杉浦 孝典	(株)JTB	富山支店長
	関口 真弘	(株)富山アメニティシステム (富山第一ホテル)	取締役社長
	多賀 善治	(有)高芳	代表取締役
	高田 順一	阪神化成工業(株)	取締役社長
	高野 二郎	タカノ建設(株)	取締役社長
	田村 元宏	(株)タムラ設計.	代表取締役
	永井 秀宗	寿板硝子(株)	代表取締役
	中西 誠	(株)トヨックス	取締役社長
	羽根 由	(株)生活ネット研究所	代表取締役
	福島 鉄雄	(株)エフテック	取締役社長
	牧 真奈美	(株)クルサー	代表取締役
	宮本 一成	全日本空輸(株)	富山支店長
	森藤 正浩	正栄産業(株)	代表取締役
	箭内 明仁	第一生命保険(株)	富山支社長
	柳川 三千代	(株)モーヴ	代表取締役
	矢野 茂	北陸電気工事(株)	取締役社長
	山本 悠一郎	大塚製薬(株)	富山出張所 所長
	吉田 登	北登精機(株)	代表取締役
	林 広麗	(株)林インターナショナル	代表取締役
担当役員	石坂 兼人	石坂建設(株)	取締役社長

以上 43名

富山経済同友会

〒930-0856 富山市牛島新町5-5 インテックビル4階

tel. (076) 444-0660 / fax. (076) 444-0661

ホームページ <http://www.doyukai.org>