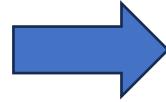


# 人財活躍委員会 提言概要

背景：少子高齢化により生産年齢人口が減少し、日本全体では2025年までに約505万人の人手不足が予測され、富山県でも人口減少が進み、2024年4月には推計人口が100万人を割り込んだ。



多様な人材(女性、高度外国人材、兼業副業人材など)の活用が不可欠であり、3つのテーマとして活動

## ①女性活躍

### 課題

- ◆大学進学や就職をきっかけに転出する若い女性が顕著であり、戻らない傾向
- ◆富山県の女性管理職比率が13.3%（全国平均15.7%）と低水準
- ◆男性中心の労働慣行や家事・育児負担の偏り、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）の存在

### 委員会としての取り組み

- 女性活躍推進セミナーの実施（アンコンシャスバイアスをテーマとした講義や事例紹介）
- 大学のキャリアセンターとの情報交換会（産学官交流会）や企業見学会の共催（県外進学者全般が対象）

### 見えてきたポイント

アンコンシャスバイアスの解消に向けた理解促進  
女性が安心して働ける職場環境整備（育児支援制度の充実、キャリア形成支援）  
地域外への情報発信とUターン支援の強化

## ②高度外国人材

### 課題

- ◆外国人労働者は増加傾向にあるが、技能実習生に依存
- ◆留学生の就職先として首都圏の企業が優先され、県内企業が採用しづらい
- ◆受け入れ体制（言語サポート、異文化理解など）が不足

### 委員会としての取り組み

- 留学生と企業の交流イベント「KATARAI Café」の開催
- 外国人との共生を考える「共生の未来・富山シンポジウム」の共催
- 浜松市の「eコモンズ」など先進事例視察
- 富山大学と連携した留学生向けの企業見学会の開催

### 見えてきたポイント

地域企業と外国人材をつなぐマッチングイベントの継続  
外国人材が働きやすい環境（語学教育、生活支援、異文化交流）の整備  
企業の採用基準の明確化と、外国人材への期待の正確な周知

## ③兼業副業人材

### 課題

- ◆兼業副業を容認する県内企業は約4割あるが、実際に活用している企業は7.6%と乖離
- ◆副業求人がスキルや希望に合わないことが多い
- ◆本業と副業の時間管理の難しさや、勤務環境の整備不足が課題

### 委員会としての取り組み

- 副業人材活用セミナーの開催（事例共有や啓発活動）
- 副業希望者と企業のマッチングを支援するオンライン交流会の実施

### 見えてきたポイント

柔軟な勤務制度（リモートワークなど）の導入  
兼業副業のメリットを啓発するセミナーや事例紹介の充実  
専用マッチングプラットフォームの構築による、効率的な人材活用の支援

# 課題解決に向けて

多様な人材が活躍するための体制整備が進んでおらず、地域社会全体での受け入れ基盤も脆弱であることに加え、人口減少に新卒採用が厳しい事も拍車をかけている。このような状況を改善するための2つの提言

## 提言1: 多様な人材採用に向けた採用活動の連携強化 【行政・企業・経済団体・教育機関】

県や市町村、経済団体、教育機関が統一的かつ長期的な戦略を構築し、採用活動の実効性を高めるべく、多様な人材活用を推進すべき

### 【取り組むべき内容】

1. 採用の場において、県内企業の認知度は高いとは言えない。特に企業を知る場はSNSやHPが主となっているため、県内企業の働きやすさや魅力を知ってもらうために、IT活用を推進できるよう専門家の派遣機会の創出など支援すること。
2. 各経済団体が個別に実施している就職支援事業は、実際の就職につなげることが目的である。各団体が独自に行うのではなく、企業、経済団体、行政、教育機関などの産官学が一丸となり大々的に開催していくこと。
3. 高度外国人材を活用したい企業は多いが、なかなかその一步を踏み出せてはいない。その企業を支援するために、マッチング促進や生活支援を包括的にサポートするプラットフォームを構築すること。加えて、海外の送り出し機関とのより強固な関係を構築、より富山が選ばれる県とすること。

## 提言2: 状況に応じた活躍できる環境作りの推進【企業】

企業活動に多様な人材を活用し、その能力を最大限に発揮できる取り組みを推進すべき

### 【取り組むべき内容】

1. 富山県は女性の就業割合は高いものの、その多くがワーカー職に集中している。企業は中核を担うキャリア職への登用を進める環境づくりを行うこと。一方で、多様なキャリアへの考えがあることも理解し、対話を重ねることで意向を尊重すること。
2. 高度外国人材を既に活用している企業においては、継続して働いてもらえる環境の整備や、キャリアパスを明確化し、意義や居場所を感じられる関係構築を行うこと。
3. 兼業副業人材を実際に活用している企業の割合は低い。そのため、制度への理解促進の機会を設けるとともに、一人一人の状況に応じて柔軟に働ける環境整備を進めること。



女性活躍・高度外国人材・兼業副業人材のみならず、すべての人が活躍できる  
「みんなが輝ける社会」を実現