

# 様々な人財が富山で輝ける社会を 目指して

## 提 言

令和7年3月

富山経済同友会

人財活躍委員会



## 目 次

はじめに

提言 「みんなが輝ける社会」を実現するために

1章 女性活躍

2章 高度外国人材

3章 兼業・副業人材の活用

おわりに

## はじめに

2024年4月に時間外労働の上限規制が適用された建設業と物流業で表面化した2024年問題にとどまらず、2025年には505万人の人手不足が生じるという研究結果もあり、人手不足による倒産も視野に入った日本経済。背景には、少子高齢化による生産年齢人口の減少がある。総務省の人口推計によると、2023年2月1日時点での日本の生産年齢人口は約7,400万人で、総人口に占める割合は59.4%にまで低下しており、2065年には約5,000万人まで減少する可能性がある。富山県でも、2024年4月1日時点で県内推計人口が100万人を割り込み、1989年に75万6,705人だった生産年齢人口は2023年に55万1,555人にまで減少した。富山県に限らず地方では若年層、特に若年女性の県外流出が人口減少ならびに生産年齢人口の減少に拍車をかけている。

生産年齢人口は、労働力の中核であり、経済に活力をもたらす重要な存在である。一方で、これまで企業の中核を担ってきた熟練労働者が高齢化に伴って職場を離れることから、技術職や専門職においては永年にわたって培われてきた技術やスキル、蓄積されてきた知識が失われる。このまま生産年齢人口の減少が続けば、企業の生産性が低下し、地域、ひいては国の経済全体にも大きな影響を与える。また、社会保障制度、地域社会に与えるインパクトは大きく、地域全体の発展が阻害されるおそれもある。

企業経営者には、テレワークやフレックスタイムなどの柔軟な働き方の導入や育児支援制度の充実などワークライフバランスの推進に加え、技術革新とデジタル化による生産性の向上、アントレプレナーシップなど従来のビジネスモデルにとらわれない新たなビジネスモデルの構築が求められる一方、女性やシニア層、外国人労働者など多様な人材の活用が必要不可欠になっている。

以上のような問題意識から、富山経済同友会の今次人財活躍委員会では、「高度人材の確保育成・活力向上に向けた、新たな協働・連携事業の推進」をテーマに、前次人財活躍委員会で取組んだ下記テーマa～eの事業のうち、b.「『UIJターン・人材マッチングの促進』に向けた事業の実施」、d.「外国人留学生の就労支援に関する調査・研究」、e.「女性活躍・キャリア形成に向けた取組みの推進」に重点を置いて取組んできた。

- a. 「地方創生テレワークの推進」に向けた取組み
- b. 「UIJターン・人材マッチングの促進」に向けた事業の実施
- c. 協働・横断的な取組みによる「起業支援」
- d. 外国人留学生の就労支援に関する調査・研究
- e. 女性活躍・キャリア形成に向けた取組みの推進

理由は、新卒・女性・高度外国人・兼業副業人材・UIJ ターン人材など「多様な人材」の活用促進こそが、生産年齢人口減少のなかで企業が取り組むべき課題であると考えられるからである。

具体的には、以下の事業を富山大学、富山県と共催、あるいは単独開催した。

- ① 女性活躍・兼業副業人材活用のための各種セミナー・オンライン交流会
- ② 女性・UIJ ターン人材の就業・活躍のための方策を探るための  
“ディスカッション” “企業見学バスツアー” “産学官交流会”
- ③ 高度外国人材採用に向けた富山大学で学ぶ留学生との「KATARAI Café」
- ④ 高度外国人材採用先進事例「浜松経済同友会の“e コモンズ”」の視察

これらの活動をとおして多くの「気づき」を得ると同時に、経営者の意識改革の必要性など課題も見えてきた。

例えば、当会の委員会事業として過去にも若年層、なかでも若年女性の県外流出を止め地元での就職を推進するため“おかえりプロジェクト”などの施策を実施してきた。首都圏で就業する女性たちへ地域の思いを届けることを目的として、会員が直接対話をするために東京でイベントを開催した。同プロジェクトは、生産年齢人口の減少に対する経済人の危機感を表すものだった。

しかしながら、そうした危機意識も、「都会で働きたい」という若年女性たちの思いを再認識するにとどまった。また、同様のプロジェクトは継続こそが認知拡大に繋がるが、富山県をはじめ各経済団体が独自にそれぞれ単独で実施するため継続性においても、規模の面でも課題が残っているのが現状である。こうした課題の克服に向けても、今次人財活躍委員会では、積極的に富山県、富山大学と共催・協働する形で実施してきた。

各活動をとおして見えてきた課題を克服し、新卒・女性・高度外国人・兼業副業人材・UIJ ターン人材、すべての働く人々がその持てる能力を発揮して活躍し、富山県に活気ある地域経済を構築していくため、富山経済同友会人財活躍委員会としての提言をまとめた。

## 提 言

当委員会では3つのカテゴリのテーマを設けて取組んできたが、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、人口減少による新卒採用が厳しいことも拍車をかけている。このような状況を改善するため、以下の提言を行う。

※【 】内は、各取組みの主体として進めていくよう期待する関係機関を例示

### 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、教育機関が統一かつ長期的な戦略を構築し、採用活動の実効性を高め、多様な人材活用を推進すべき

#### 【取組むべき内容】

- (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。特に企業を知る場合は 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、なかなかその一歩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。

## ② 状況に応じた活躍できる環境づくりの推進【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組みを推進すべき

### 【取組むべき内容】

- (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。

# 1章 女性活躍

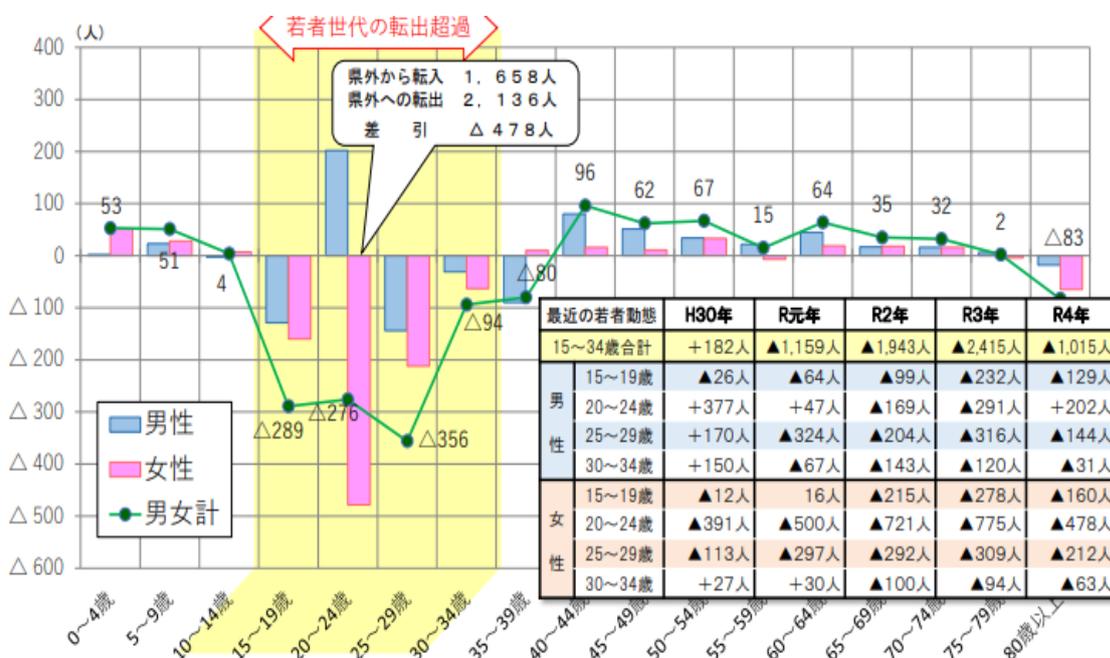
## 1. 富山県における現状

日本全体の人口は 2011 年より減少に転じ、富山県の人口においては 1948 年以來維持していた 100 万人の大台を 2024 年 4 月に割り込んだ。少子化や若い女性の県外流出が要因として挙げられ、近年は毎年約 1 万人が減少している。

また、2024 年 4 月に「人口戦略会議」で発表された内容では全国 1,741 市町村のうち、約 4 割にあたる 744 の自治体が消滅する可能性があるとして発表され、県内では南砺、氷見、入善、上市、朝日の 5 市町が「消滅可能性自治体」と分類され 2050 年若年女性人口が半分以下になるリスクを抱えているとされている。

そこで、年齢別に富山の男女構成を調べたところ若者世代（15～34 歳）、特に 20～24 歳の女性の転出超過（男性でも 25～29 歳）の転出が目立つ。この結果については、わが県のみの問題ではない。人口の転出超過となっている年齢層は、大学進学から就職時の年齢が多いと推測される。

そこで、当委員会では、若い女性の県外流失の要因として、女性活躍の出来る場が不足していることが要因であると考え、人財活躍委員会のテーマの一つとして挙げ活動を行ってきた。

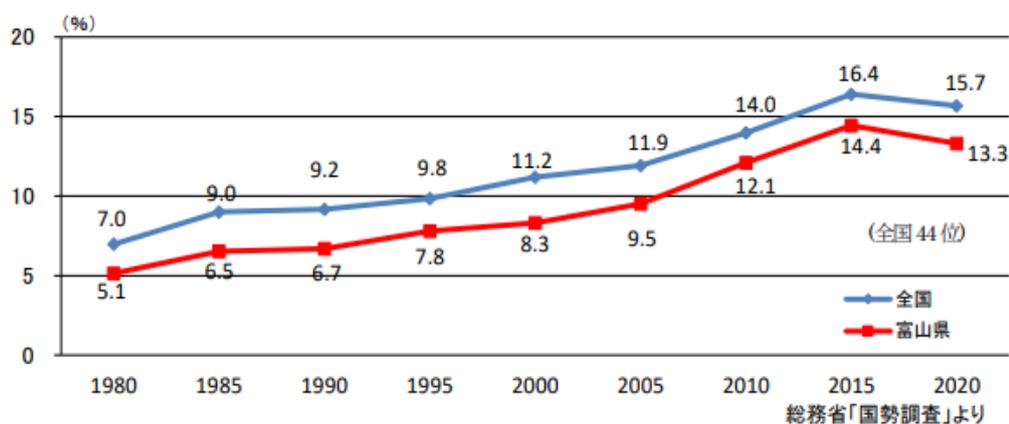


(出典) 富山県「令和4年人口移動調査」(令和3年10月1日～令和4年9月30日)

### ① 女性管理職割合について

国勢調査（2020年）によると、富山県の女性管理職の割合は着実に増加しているものの、13.3%（全国平均15.7%、44位）と低い水準となっている。背景として挙げられるのが、男性中心の労働慣行が残っていること、家事・育児の大半を女性が担うという固定観念が残り続けていることなどが考えられる。

・管理的職業従事者(役員等含む)に占める女性の割合の推移



### ② 共働き世帯について

総務省の公表する「統計でみる都道府県のすがた 2024」によると、わが県の共働き世帯割合は32.83%（全国平均23.71%）で全国3位と全国比上位となっている。ひとえに女性の就業割合が高いからといって前述の女性管理職比率には直結はしていない。つまり、女性の社会進出は全国比上位だが、役職への登用が進んでいない、このギャップを解消していくことが必要である。

## 2. 人財活躍委員会としての取組み

女性活躍の取組みとして、下記 3 つのテーマを掲げ活動を行った。活動内容は下記の通りである。

- ◆ 女性活躍のためのセミナーの開催
- ◆ 県外進学後に再び富山で就職するための方策
- ◆ 県内外の女性が富山で活躍するための方策

### ① 第1回委員会（令和5年8月17日）

講師：富山県女性活躍専門コンサルタント 永合由美子氏

演題：「企業経営とダイバーシティ推進～アンコンシャスバイアスを超えて」

日本の男女間格差の現状、女性活躍推進の必要性について解説し、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）のミニテストや、講師の過去の体験談、企業の良い事例を紹介があり、「経営層からのコミットメントの継続的な発信と、現場からのボトムアップによる行動変容の合わせが重要である」と説明があった。講演後に質疑や意見交換も通じて知見を深めた。



### ② 第2回委員会（令和6年1月24日）

パネリスト：

㈱就活ラジオ アドバイザー 辻素樹氏

富山大学副学長兼キャリア支援センター長 會澤宣一氏

人財活躍委員会副委員長 山田恵子

ファシリテーター：

人財活躍委員会委員長 森弘吉

テーマ：「産学官交流会と現在の就職環境について」

採用支援、教育現場、経営者のそれぞれの立場から就職活動に対する思いを共有する場として開催。

就職活動の早期化は「学生にとって活動期間が長くなるメリットもある一方、表面的な情報だけで多くの企業に応募する機会が増え、企業とのミスマッチが増えるリスクもあるので、将来を見据えた就職活動が重要」「早期化により大手企業に学生が先に流れてしまう現状を踏まえ、自社に目を向けてもらう工夫が課題である」といった学生、企業双方の意見を共有した。

今の若者世代の傾向として、「タイパ(時間効率)」重視や、働きやすさがある反面、キャリアや成長性を感じられないと「ゆるブラック企業」という概念で捉えること、上司や配属先が運任せのように企業の意向で一方的に決まってしまうことを「上司ガチャ」「配属ガチャ」と表現し、就業への不安を抱いており、企業と若者とのギャップを埋めていくことが定着率を高める上で重要であると述べた。



また、辻氏は産学官交流会の内容や交流会を始めた経緯についても説明があり採用環境に関する理解を深める機会となった。

### ③ 企業見学バスツアー（令和6年2月15日）

富山県内への若者の就職を促すべく、富山県が主催している「とやま企業見学バスツアー」を当委員会も協力。大学の低年次から県内での就職を意識してもらうために1，2年生を対象に実施した。



「ものづくりコース」「地域密着コース」「大手コース」「若手活躍コース」の4つのコースのうち「ものづくりコース」を当会が担当し、会員企業の立山化学(株)、(株)十全化学を大学生23名と訪問した。学生は工場や職場の様子の見学や、若手社員との座談会を行うことで企業の雰囲気を感じてもらい、バスの移動中にも今後必要となる就活に関するクイズなどを行うことで就職への意識を高めた。

参加した学生より、「実際に会社を見学してみて自分のやりたいことが見つかった」といった意見があり、県内企業をより知ってもらう機会となった。

#### ④ 産学官交流会（令和6年10月10日）

県外に進学した学生の県内企業への就職するきっかけづくりのため、県外大学の就職支援担当者と県内企業就職担当との交流を深めることを目的に県が毎年実施している「産学官交流会」を今年度は当会も共催した。本事業は1日目に交流会と懇談会、2日目に大学の担当者向けに企業見学バスツアーを行っている。

交流会では、(株)就活ラジオ アドバイザーの辻素樹氏が講師となり、最近の就職活動状況や就活生の思いに関する講演を実施、最近の就活状況や学生のUターンへの考えについて説明した。



講演後には「2025年卒就職活動・採用活動」「キャリア形成支援における大学・企業の対応について」をテーマとするグループディスカッションで企業と大学の就職支援担当者と意見交換を実施し、交流会後の懇談会でも懇親を深めた。

2日目は大学の就職支援担当者が2コースに分かれ、それぞれ2社を視察し、会社概要の説明や現場を見学した。参加者からは「実際に企業の中を見ることで、雰囲気や業務内容をより詳しく理解できた、学生に訪問企業を勧めたい」といった声が寄せられ、県内企業について理解を深める場となった。



A コース：TSK(株)、(株)アイペック

B コース：サクラパックス(株)、(株)山田工業

### 3. 女性活躍のために（富山県・企業にむけて）

富山県における女性の就業状況は、就業率や正社員割合が高いなど一定の環境が整っているように見えるが、管理職に占める女性割合が全国の下位にあり、女性のキャリアに対する意識や働き方のニーズの変化に企業が十分に対応できていないと考えられる。

そこで、永合氏を講師に招き、「アンコンシャスバイアス」に関する講演を行い、企業側と女性の意識ギャップの解消が必要であると認識した。

また、若年層女性の県外流出を防ぐためには、大学低年次からのアプローチや、大学の就職支援担当者との接点強化が必要と感じ、実際に県の取組みにも協力した。これらの活動を通じて、取組むべきこととして2点挙げたので、取組んでほしい。

### ① アンコンシャスバイアスの解消

ダイバーシティ推進により、多様な人材の個性や能力を尊重し、付加価値を生むことで、社員のモチベーション向上や組織の競争力向上につながる。しかし、これを阻害する要因としてアンコンシャスバイアスが存在するため、その解消が必要である。

特に富山県では、多くの家庭が“子育て世代＝共働き世代”であることから、この世代が活気をもてる環境づくりが重要である。そこで、女性が活躍するためにも中核を担う職への登用を進める環境作りを行う必要であるが、単なる数値目標にとどまらず、能力に基づく適正な運用とすることや、多様な働き方への考えがあることを理解し、個人の意向を尊重すべきである。

そのため、アンコンシャスバイアス解消に向けた活動として 2 つのポイントで取組むべきである

#### (1) トレーニングと教育の場の提供

社員全体にも知る機会や、“個人”ではなく性別などの“属性”に起因する無自覚な決めつけや意見の押しつけをしていないか？と、日頃の言動を振り返る機会を実施して欲しい。参考までにアンコンシャスバイアスの具体例を下記の通り記載した。

例：管理職研修などの階層別研修、新入社員の勉強会などで実施

#### ◆アンコンシャスバイアスの具体例

- ・女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない
- ・仕事より育児を優先する男性は仕事に対するやる気が低い
- ・性別による向き、不向きがある
- ・事務作業は女性の仕事、商談や交渉事は男性の仕事
- ・女性は結婚・出産を機に退職するもの
- ・男性は家庭を持っても仕事第一であるべき
- ・組織のリーダーは男性が向いている
- ・女性は男性のサポートにまわるべき
- ・男性は気をつかう仕事やきめ細かな作業は向いていない

- ・ 女性は論理的に考えられず管理職に向かない
- ・ 子育て中の女性には負担の少ない仕事を割り当てる
- ・ 育児休業は母親がとるもので父親がとるものではない
- ・ 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い
- ・ 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ
- ・ 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない
- ・ 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ
- ・ 女性は感情的になりやすい
- ・ 女性のことは男性にはよくわからないので、女性活躍は女性が中心となり取組んだほうがよい
- ・ 女性活躍のためには、女性が意識改革し、積極的に学ばなければいけないなど

## （２） パフォーマンス評価の改善

業績評価や昇進の際には、バイアスが影響しないよう明確で客観的な評価基準を設定させることに加え、評価者に対してもバイアスが生じないように研修などを実施すること。定期的なフィードバックを通じて評価の透明性が高まり、公平な職場環境促進につながっていく。

例：評価基準のマニュアル化、人事制度の見直しのための専門家派遣

## ② 若者の就職活動期に向けた UIJ ターン支援強化

若者にとって都会への憧れは、娯楽が多いことや大学などの進学先が多いことから避けては通れないものである。そのため、上京しても引き続き富山とのつながりや維持関係の構築を行っていくこと。富山に戻ってきてもらうために5つのポイントで取組むべきである。

### （１） 高校生に対し県内企業を知る機会の創出

富山県内では「14歳の挑戦」により社会を学ぶ機会や企業を知る機会はあるが、それ以降は企業との接点がなくなってしまう。長期インターンシップの実施など企業と学校が連携して実施することや、職業科以外も上京する前に県内企業の情報を得る機会を作ること。

例：高校生への就業体験の拡充、企業を知る教育プログラムの提供

## (2) 大学1, 2年の学生へのアプローチ

就職活動は大手企業や進学した都市の企業の情報収集から行う傾向にあり、地元企業への取組みは遅れがちである。地元企業に目を向けてもらえずに終わる「不戦敗」とならないよう、早い段階からの対策で地元企業に目が向くようすること。

例：大学1, 2年生向けの企業訪問の実施

## (3) 大学関係者との接点強化

情報社会となった今、HPやSNSのみで就職活動を完結させる学生が多数である。ただし、学生が就職活動で困ったときに頼りにするところは親族に加え、大学の就職支援担当者である。県外の大学でも、県内企業との関係構築することで紹介するきっかけになりうる。

例：産学官交流会で交流機会の充実、実施回数の増加

## (4) 両親へのアプローチ

昨今は「オヤカク※」という言葉が注目されているように、就職における両親の関与も高くなっている。両親にも企業を知ってもらうことが必要であるとともに、逆に親の方から企業を知ってもらうことも重要であり、取組むこと。

例：保護者向けの就職セミナー

※就職活動の際に学生本人だけでなく、その親の意向も確認すること

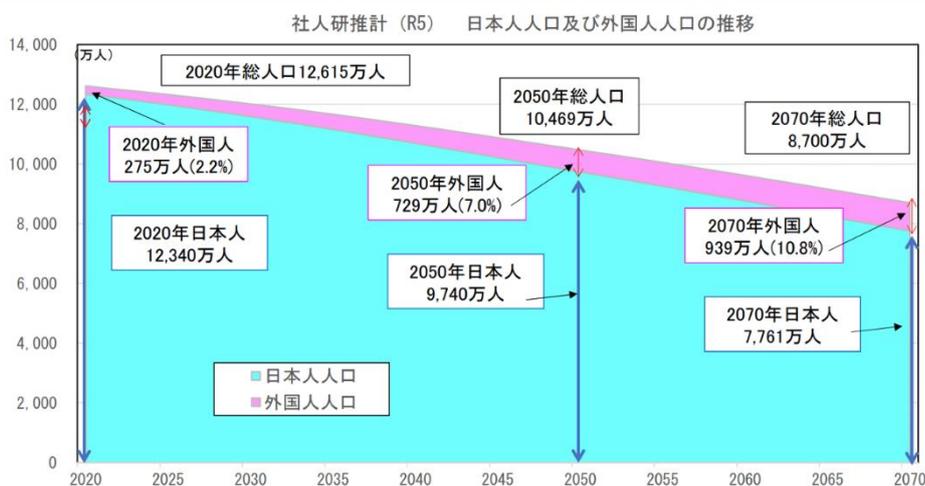
## (5) プロによるマーケティング戦略の導入

ターゲットとなる市場（中高生から、20～30代の県外に住む富山県出身者、県内に住む県外出身者、Uターンしたくない県内出身者等）への大規模な意識調査や、現在の施策の方向性があるのか、対象者にどのようなアプローチやPRを行うことが効果的なのかの企画・立案をマーケティングのプロに依頼し、その助言・指導のもと実施すること。

## 2章 高度外国人材

### 1. 外国人材受け入れにおける現状

少子高齢化による生産人口減少のうち手の一つとして外国人材の活用があり、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、日本の総人口において、日本人は減少する一方で、外国人は2050年に729万人（総人口の7.0%）、2070年には939万人（同10.8%）へと増加するとの推計がある。



(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」をもとに、国土交通省国土政策局作成。  
グラフ内のパーセンテージは総人口に占める外国人人口の割合。

富山県の外国人材の概況としては、2023年10月時点で外国人労働者を雇用している事業所数は2,295か所であり、10年前の2014年比で約1.8倍増となっている。また労働者数は、2023年10月時点で13,427人であり、10年前の平成26年比で約2.2倍増となっており、着実に地域経済の担い手として外国人材が活躍している状況である。



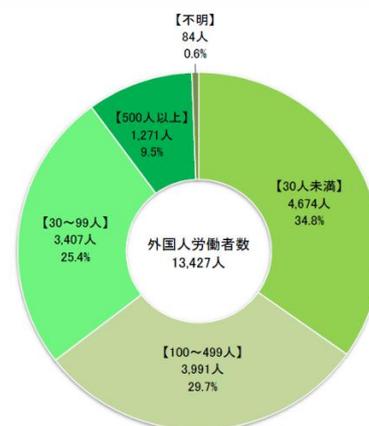
(資料出所) 厚生労働省富山労働局 「富山県における外国人雇用状況の届出状況」(令和5年10月末時点)  
※1 事業所数は令和3年経済センサス-活動調査確報集計結果(総務省統計局及び経済産業省) 富山県内事業所数「48,987」より算出。  
※2 富山県労働者数は令和2年国勢調査「就業状態等基本集計」(令和4年5月公表)富山県の就業者数「547,577」より算出。

事業所規模別では、「30人未満」規模の事業者数が最も多く、事業者数全体の59.7%を占めており、中小企業での活躍が中心である。

事業所規模別外国人雇用事業所の割合



事業所規模別外国人労働者数の割合

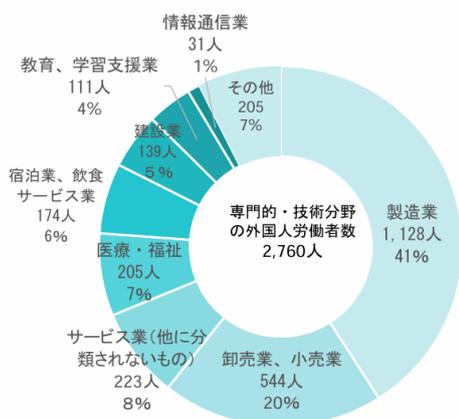


(資料出所) 厚生労働省富山労働局 「富山県における外国人雇用状況の届出状況」(令和5年10月末時点)

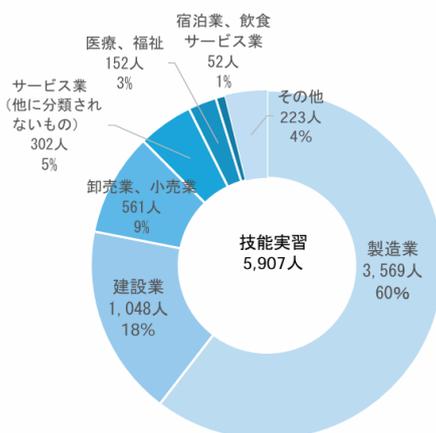
県内で活躍する外国人材の在留資格別の労働者数について、R5年10月時点では、技能実習が専門的・技術分野の外国人労働者の約2.14倍となっている。

- ・「専門的・技術分野の在留資格」については、「製造業」が約41%、「卸売業、小売業」が約20%となっている。
- ・「技能実習」については、「製造業」が約60%、「建設業」が約18%となっている。

専門的・技術的分野の産業別外国人労働者数割合



技能実習の産業別外国人労働者数割合

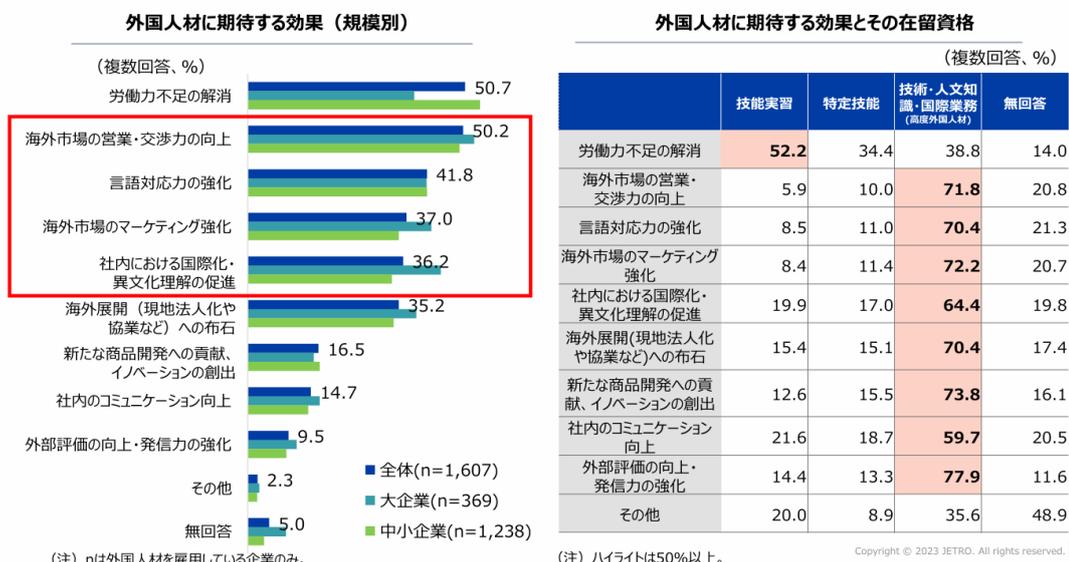


(資料出所) 厚生労働省富山労働局 「富山県における外国人雇用状況の届出状況」(令和5年10月末時点)より、富山県商工労働部が作成。  
 ※サービス業(他に分類されないもの)には、自動車整備業、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。  
 ※「専門的・技術的分野の在留資格」には、在留資格「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号・2号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「特定技能」が該当する。

(出典) 富山県「外国人材活躍について」2024.8.21

また、JETROの調査によると、外国人材に期待する効果を在留資格別にみると、

労働力不足の解消には、技能実習に期待が集まる一方で、海外市場の開拓や国際化等の企業がさらなる成長を求めていく場面においては、技術・人文知識・国際業務の在留資格を持つ高度外国人材に期待が寄せられていることがわかる。



(出典) JETRO 「2022 年度 日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」

採用市場が売り手市場である現状や、生産労働人口の減少に歯止めのかからない現状に加え、経済成長に、イノベーションの加速・生産性の向上が不可欠であり、**外国人材活用は、企業成長を推進するために取組むべき一つの方法**であることが明確である。

## 2. 人財活躍委員会としての取組み

人財活躍委員会では、2023 年度に会員企業を対象に「海外高度人材の活用に関するアンケート（回答数 117 社）」、富山大学の留学生を対象に「就労に関する意識調査（回答数 53 名）」を実施し、外国人材の受け入れ状況や、受け入れについて調査した。

会員企業アンケートでは、すでに外国人材の採用実績がある企業が 20%で積極的に採用を行っている企業も多くみられた。一方で採用実績はないが今後採用を検討したい企業も 19%と高い水準であった。

このことから、人材確保にあたり外国人材を視野に入れた企業が多くある現状を踏まえ、人財活躍委員会では、外国人材採用に向けた複数の取組みを実施した。

### ① 留学生とのマッチングイベント「KATARAI Café」

富山大学との連携により、就活を目前に控え日本で働きたいと考えている留

学生と会員及びその企業の人事担当者がざくばらんに意見交換をする場をつくり、地域を知ってもらうイベントを実施した。

企業からは富山には外国人を受け入れたい企業が豊富にあること、企業へのコンタクト方法等の具体的な情報を提供。留学生からは、求める企業や地域の環境等について、考えを聞かせてもらった。留学生たちは富山の生活環境の豊かさを評価する一方で、企業を知る機会が少ないため、首都圏への就職を前提としていることが分かった。



これらは、今後の情報提供の在り方を考える有益な情報となった。

本事業は富山大学の就職支援室との連携で実施しており、大学の実情も伺う機会となった。明らかになったことの一つは、留学生は就職支援室をほとんど活用していない現状にあること（これは日本人学生も同様の傾向）。留学生は、国際交流の窓口や自身が学ぶゼミの担当教授などを通じて、将来の進路を決めている現状にあることもわかった。そのため、就職支援室への採用情報提供だけでは不十分である可能性が高く、本事業の継続は、留学生ネットワークにアクセス可能なチャネルとして活用していける可能性もあると感じた。

以上のことから、本事業は長期的に継続していく価値があると考えている。継続する中で、取組みの質を上げ効果を生み出していきたい。現状では、イベント実施後の段階的なアプローチ不足である。イベント前の情報提供や終了後のフォローアップやインターンシップの実施へとつなげていきたい。

## ② 外国人との共生を考える「共生の未来・富山シンポジウム」

富山県共生の未来実行委員会、(公財)日本国際交流センター(JCIE)、(独)国際協力機構北陸センター(JICA 北陸)が主催する共生の未来・富山シンポジウム「外国人との共生新時代」を、外国人との共生について理解を深める目的で開催され、当会も協力した。

第1部では「外国人の受け入れ新時代の展望と課題」をテーマに、JCIE 執行理事の毛受敏浩氏が基調講演を行った。足元では、減少する日本人の人口減少に対し、その1/3相当の外国人が毎年増加していることで人口減少が抑えられている現状にあり、将来的には人口の10%を外国人が占めるようになるため、外国人受け入れの考え方を考える必要がある。多文化共生の実現には、地域社会でも外国人への日本語教育の充実と心のグローバル化が必要であると訴えた。

第2部では JICA 理事長補佐の宍戸健一氏が「外国人受け入れと地域経済」と題し基調講演を行った。外国人労働者の受け入れで選ばれる国となるためには、外国人の人権保護、キャリアパスの構築、共生の実現が必要と述べ、JICA と JP-MIRAI の取組み事例を紹介した。その後、「外国人受け入れと地域経済」をテーマにパネルディスカッションを行い、パネリストに森委員長、西能副委員長が登壇した。事例紹介として、森委員長より当会で実施した「TOYAMA KATARAI Café」を紹介、西能副委員長よりモンゴル人の受け入れ事業を紹介した。



### ③ 留学生の企業訪問「とやま企業見学バスツアー」

留学生向けの企業見学会を富山大学と共催した。会員企業である(株)リッチェル、田中精密工業(株)、ダブルツリー by ヒルトン富山、北陸電気工業(株)の4社を留学生10名が訪問した。



日本語を話せない学生もいるため、企業説明は大学の通訳担当を交えながら実施。質疑応答では「どのレベルの日本語力が求められるか？」

「自身の選考分野は入社後に活かせるか？」など参加者からの質問があり企業理解を深めた。

### ④ 県外視察「外国人材活用の先進事例（浜松視察）」

県外視察として浜松を訪ね、ソミックマネジメントホールディングス(株)における先進的な取組みについて伺った。採用される外国人材だけでなく、日本人従業員向けの研修も行い、双方のコミュニケーションが円滑に図れるよう環境づくりを行っていることや、採用のミスマッチを防ぐための取組みなども紹介いただいた。



浜松経済同友会との合同例会では、静岡大学が国際連携推進機構と連携し、留学生のサポートを行うアジアブリッジプログラム（ABP）～概要と活動報告を伺った。アジアの留学生を対象とする奨学金制度（授業料不徴収プログラム）と並行して、地元企業から寄付を募り、生活費の一部を支援する取組みが行われている。文部科学省から支援金を受け、静岡を中心に自治体が強力にバック

アップ、個別の相談員を配置したうえで、ジョブフェア企業説明会の実施など、高度外国人材採用に対して官民連携した積極的な取組みがなされている。また、キャリア教育としては、グローバルキャリアマインドの醸成に取り組んでいる。

10月入学となる留学生獲得に向けて、国際交流活動（静岡大学の学生との交流）も盛んにおこなわれている。ここでは日本語能力を高める教育をはじめ、インターンシップを必須するなど、即戦力を作り、出会うための取組みが行われていた。

また、企業側は、留学生を受け入れることの意味や意義を社員と共有する地道な取組みを行い、外国人採用のスムーズな導入や継続的な取組みがあることも紹介いただいた。

アジアブリッジプログラム（ABP）では、学士課程の卒業生 97 名中 75 名が日本で就職（78%）、修士課程 278 名（37%）と、日本での就職について高い定着率となっている。

一方で、実態としては首都圏や大手企業への就職が主流となっており、浜松の企業への就職率に限っては低い結果にとどまっている。その一つの理由として、ものづくりのまち浜松における B to B 企業（Tier1, Tier2）の認知が低いことがあげられる。

これに対して、2020年に「e コモンズ」が LLP（有限責任事業組合）として設立された。「e コモンズ」の取組みとして、採用までのマッチングシステムを構築し、実際のマッチングサービスの提供や、就職以降までのサポートサービス、またコミュニティスペースとして浜松市国際交流センター（HICE）の運営が行われていた。

県外視察を通じて見えてきた外国人材採用と定着における企業側の課題として、

- (1) 経営者のマインドを変える（トップの啓蒙）、
- (2) 採用基準の見直し（ジョブ型雇用の制度・キャリアプランの作成・日本語教育）
- (3) 専門性に適応した賃金制度（日本人の代替えではなく外国人材の価値を明確化）
- (4) 社内体制整備（現場の理解、異文化理解など） などが必要だ。

このほかにも、企業の EV 化や SDGs の取組み、DX 化推進など、企業イノベーションを推進し、地域企業の PR と留学生との接点を増やす活動が行われる必要があると考えている。

グローバル化社会の中で、日本語が話せなくても自頭の良い学生を採用することに踏み込む意志をもって取り組むことや、給料だけではない価値（やりがい

や役割)を明確化し、人材の必要性を訴求していかなければ、外国人材は定着していかないと考えている。

## 「産」・「官」・「学」連携プラットフォーム



(出典)「e コモンズ」パンフレット

### 3. 目指すべき姿：国籍問わず優秀な人材を獲得し企業成長の活力に

#### ① 一歩踏み出したいけど踏み出せない企業を後押しする

アンケート調査とイベント実施で見えてきたことは、「一歩踏み出したいが踏み出せない」企業が多くあることだ。初めの一歩を踏み出すための支援として「JETRO：高度外国人材受け入れ支援」などの情報提供をおこない、活用する企業を増やしていくこと。また、すでに採用をしている企業との意見交換や企業見学等も有効な取組みであり、このような導入支援も行える仕組みが必要であると考えている。

#### ② 幅広に人材を地域に取り込んでいく視点を持つ

外国人材の採用は、日本人の代替えとしての労働力ではなく、外国人材を軸とした Diversity Inclusion & Equity の実践の一つの方法である。取組みにあたっては、経営層から現場レベルまで浸透させていくことは重要である。しかしながら、まだまだ国内人材採用の代替えや人材不足の補填として考えている企業が多く存在するのが現状である。

日本人採用の代替えではなく、多様な人材の受け入れによるイノベーション

創出や事業拡大など、前向きな思考をもつことが、企業としての成長や進化を後押ししていくプラス効果を生み出すという、視点の転換が必要だ。

また、次のステップとして、留学生に限らず、転職人材のように社会人スキルが豊富で、即戦力として生み出す価値が大きい人材にも注目していく必要がある。

日本人の代替えとしての外国人材ではなく、彼らの個性や資質を活かしたアサインや就労環境を整えることに対しても、知見を深めることができればよい。ワークショップ型で他社の取組みを知ることができれば、企業の選択肢も広がっていくのではないだろうか。

### ③ 人材のマッチング

単純に、地元の大学を卒業した人材は大学所在地域に就職してほしいという考え方を前提に実施してきたが、需給バランスの実情がどうなのかは、取組みを通じてつかみきれなかった。

留学生は Destination の魅力をよく語ってくれている。生きる場所としては重要な情報だが、仕事に対して求めるものが何であるかが見えにくい。日本・富山で働く場を求めているのか、仕事の内容そのものが重要なのか。国や人によって異なるため、企業側がどのような価値を提供できるのかや、重視するポイントを明示できない場合、ミスマッチが起きる可能性は高い。採用しようとする外国人材に求めるものを明確にして採用活動にあたる必要があり、企業の伝える力が重要になる。

### ④ 長期的な取組みが不可欠

外国人材の受け入れ推進の取組みは、5年目を迎える。本章では、外国人材について述べているが、女性活躍にしても、プロ人材の活用にしても、多様な人材を企業の活力として活かしていく点では違いはない。本委員会での取組みは、「幅広に人材を地域に取り込んでいく視点を持つ」ことから始め、Diversity Inclusion & Equity を実践する会員企業が増加することで、各企業のビジネスの成長・進化を促し、地域経済の活性化に寄与できる重要な取組みであるといえる。

### 3章 兼業・副業人材の活用

#### 1. はじめに

##### ① 兼業・副業に関する現状

政府が推進する働き方改革により、柔軟な働き方が奨励され、2018年より兼業・副業が認められるようになった。また、新型コロナウイルスの影響によりテレワークが普及、時間や場所にとらわれない働き方が可能になったことも兼業・副業を促進するきっかけとなり、多くの人たちが働き方の多様化やスキルアップ、自己実現を求めて兼業・副業を選択するようになった。

企業側も兼業・副業を通じて社員のスキル向上や新たな知見の獲得を期待し、受け入れる動きも増えてきている。そのような背景を踏まえ、多くの企業が従業員の兼業・副業を容認するようになってきている。2023年のパーソル総合研究所「第三回 副業の実態・意識に関する定量調査」によると、従業員数10人以上の企業の実に60.9%が副業を全面的または条件付きで容認しているが、企業の副業受け入れ率は24.4%と副業受容率と比較してギャップが目立つ数値となっている。

##### ② 富山県内の兼業・副業に関する現状

富山県内の兼業・副業の現状においては、2024年3月に富山県人材活躍推進センターが県内に本社もしくは事業所がある4,960社を対象に外部の人材確保・活用に関するアンケート調査を実施。

兼業・副業を条件付きで容認している企業は38.5%という調査結果となり、上記パーソル総合研究所の調査結果と比較すると兼業・副業を容認する企業の割合が2割以上も低い調査結果となっている。

また、実際に関心があり兼業・副業人材を活用している企業についても7.6%で受け入れ率に関しても他エリアと比較しても低い調査結果となっており、外部人材のより一層の活用の余地がある状況であると考えられる。

また、正社員（個人）の副業実施率は、2023年のパーソル総合研究所の調査結果では、7.0%にとどまっている。副業実施率が低い要因として考えられることは、副業求人が希望やスキルに合わないことや、本業との時間的な調整がつかないことに加え、機密事項の開示が困難なことが主な理由である。

副業を行うことで得られる効果としては、スキルの向上や新たな人脈の形成が挙げられるが、時間管理の難しさや本業とのバランスを取ることが課題となっている。

##### ③ 富山県における兼業・副業の現状分析・課題感の整理

富山県人材活躍推進センターが2024年3月に実施した外部の人材確保・活用に関するアンケート調査結果から、県内の企業が兼業・副業のメリットを十

分に理解していない状況にあり、兼業・副業を希望する従業員が自由に活動できない状況が生まれている可能性があることが想定される。

その要因として考えられることは、「兼業を希望する人材と企業のニーズをマッチングさせることが難しい」という課題がある。

特に、専門的なスキルを持つ人材が適切な副業先を見つけるのが困難な場合があり、これらの課題を解決するためには、以下の3点が課題解決に向けて重要なポイントであると考えられる。

- (1) 企業の理解を深めるための啓発活動
- (2) 効果的なマッチング支援
- (3) 時間管理のスキル向上の重要性

⇒次ページ以降では、富山県における兼業・副業の現状分析及び取組み状況報告及び今後の方向性について示していく。

## 2. 富山県における兼業・副業の現状について

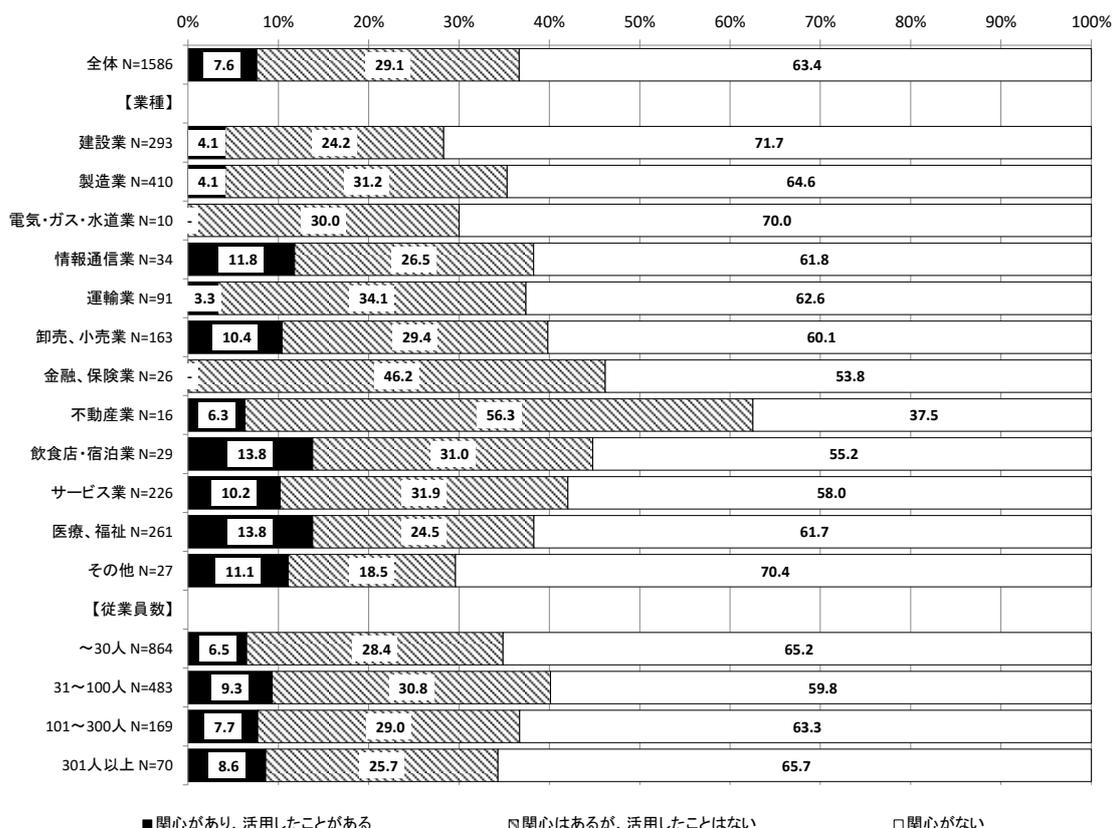
(※2024年3月富山県人材活躍推進センター「外部の人材確保・活用に関するアンケート調査報告書」より引用)

### ① 富山県の副業・兼業人材の活用状況について

#### (1) 副業・兼業人材活用状況

社外の「副業・兼業」人材の活用状況を教えてください。

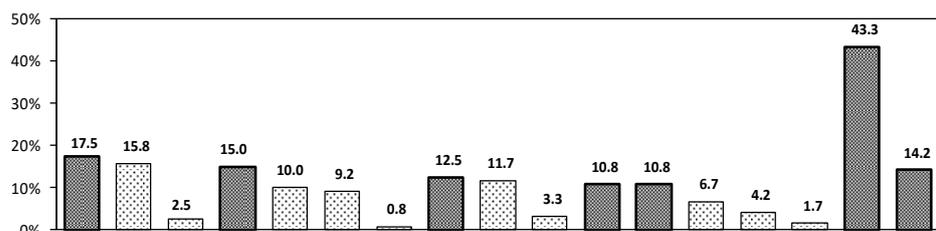
- ・社外の「副業・兼業」人材の活用状況について尋ねたところ、「関心があり、活用したことがある」は7.6%、「関心はあるが、活用したことはない」は29.1%、「関心がない」は63.4%であった。
- ・業種別に見ると、「飲食店・宿泊業」や「医療、福祉」で「関心があり、活用したことがある」が13.8%で高い。



(2) 副業・兼業人材を活用した業務分野について

「関心があり、活用したことがある」と回答された方にお聞きします。  
活用した業務分野について記載ください。

- 副業・兼業人材を活用したことがあると回答した企業に、その業務分野を尋ねたところ、「その他」以外では『営業(「営業」または「海外展開」)』が17.5%で最も高く、次いで『新規事業・開発・マーケティング(「マーケティング」または「新規事業」または「研究開発」)』が15.0%となった。
- 「その他」としては、「医療、福祉」関連業種において「夜間や時間外対応の専門人材」が4.2%、「介護・看護・保育人材」が10.8%などの回答が目立ち、医療福祉業種において常態化する専門人材不足の影響が見られる。

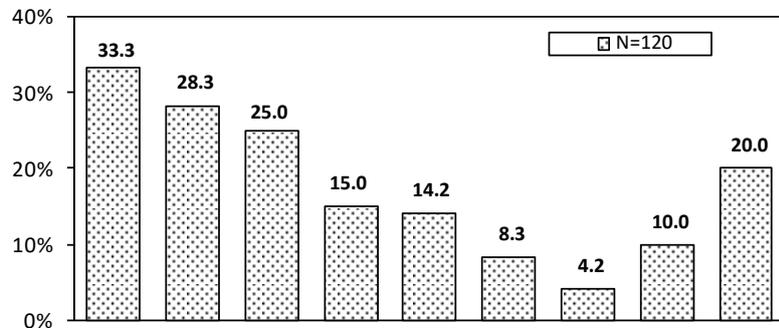


	N	営業			新規事業・開発・マーケティング			IT・システム			制度改革(人事評価制度、人材育成計画、組織風土改善)		管理			その他		特になし	
		営業(販路拡大、顧客情報収集、組織意識改革)	海外展開(海外拠点立上げ、海外販路拡大、外国法務)	海外展開	マーケティング(ブランド戦略、マーケティングリサーチ、市場分析)	新規事業(市場調査、事業分野拡大、事業計画策定)	研究開発(新製品開発、技術開発、特許情報)	IT・システム	IT関連(ホームページ改善、WEB活用戦略、イントラネット構築、ITツール導入支援)	システム(テレワークの導入、人事管理システム、財務会計管理システム)	制度改革(人事評価制度、人材育成計画、組織風土改善)	管理	生産工程(ライン立上げ、プログラミング設計、生産効率向上)	品質管理(仕様書変更、ロケ率改善、DXの活用)	調達関連(購買管理、在庫管理、受注・見積り管理)	その他	特になし		
全体	N=120	17.5	15.8	2.5	15.0	10.0	9.2	0.8	12.5	11.7	3.3	10.8	10.8	6.7	4.2	1.7	43.3	14.2	
業種	建設業	N=12	25.0	16.7	8.3	16.7	-	16.7	-	25.0	16.7	25.0	16.7	8.3	-	8.3	-	33.3	-
	製造業	N=17	17.6	17.6	5.9	41.2	29.4	17.6	5.9	17.6	17.6	5.9	17.6	11.8	5.9	-	-	11.8	11.8
	電気・ガス・水道業	N=0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	N=4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	-	-	-	50.0	-
	運輸業	N=3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7	33.3
	卸売、小売業	N=17	41.2	35.3	5.9	29.4	23.5	29.4	-	17.6	17.6	-	23.5	17.6	11.8	-	11.8	23.5	11.8
	金融、保険業	N=0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業	N=1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	飲食店・宿泊業	N=4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	サービス業	N=23	26.1	26.1	-	8.7	4.3	4.3	-	17.4	17.4	-	4.3	13.0	4.3	13.0	-	39.1	21.7
医療、福祉	N=36	2.8	2.8	-	2.8	2.8	-	-	5.6	5.6	-	8.3	2.8	2.8	-	-	61.1	19.4	
その他	N=3	33.3	33.3	-	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7	-	
従業員数	~30人	N=56	17.9	17.9	-	16.1	12.5	8.9	-	12.5	10.7	3.6	8.9	5.4	3.6	-	1.8	35.7	21.4
	31~100人	N=45	13.3	8.9	4.4	13.3	6.7	8.9	-	8.9	8.9	4.4	11.1	17.8	11.1	8.9	2.2	53.3	11.1
	101~300人	N=13	7.7	7.7	7.7	15.4	7.7	15.4	7.7	15.4	15.4	-	15.4	15.4	7.7	7.7	-	46.2	-
	301人以上	N=6	66.7	66.7	-	16.7	16.7	-	-	33.3	33.3	-	16.7	-	-	-	-	33.3	-

(3) 副業・兼業人材を活用したメリットについて

「関心があり、活用したことがある」と回答された方にお聞きします。  
活用したメリットを教えてください。(複数選択可)

- ・副業・兼業人材を活用したことがあると回答した企業に、活用したメリットを尋ねたところ、「社外からの客観的な視点の確保」が最も高く33.3%、次いで「自社で活用できる人脈の獲得」が28.3%、「自社で活用できる他業種の知見・スキルの習得」が25.0%となった。
- ・「その他」としては、人材確保(4.2%)や人員不足の解消(8.3%)などの回答が多い。



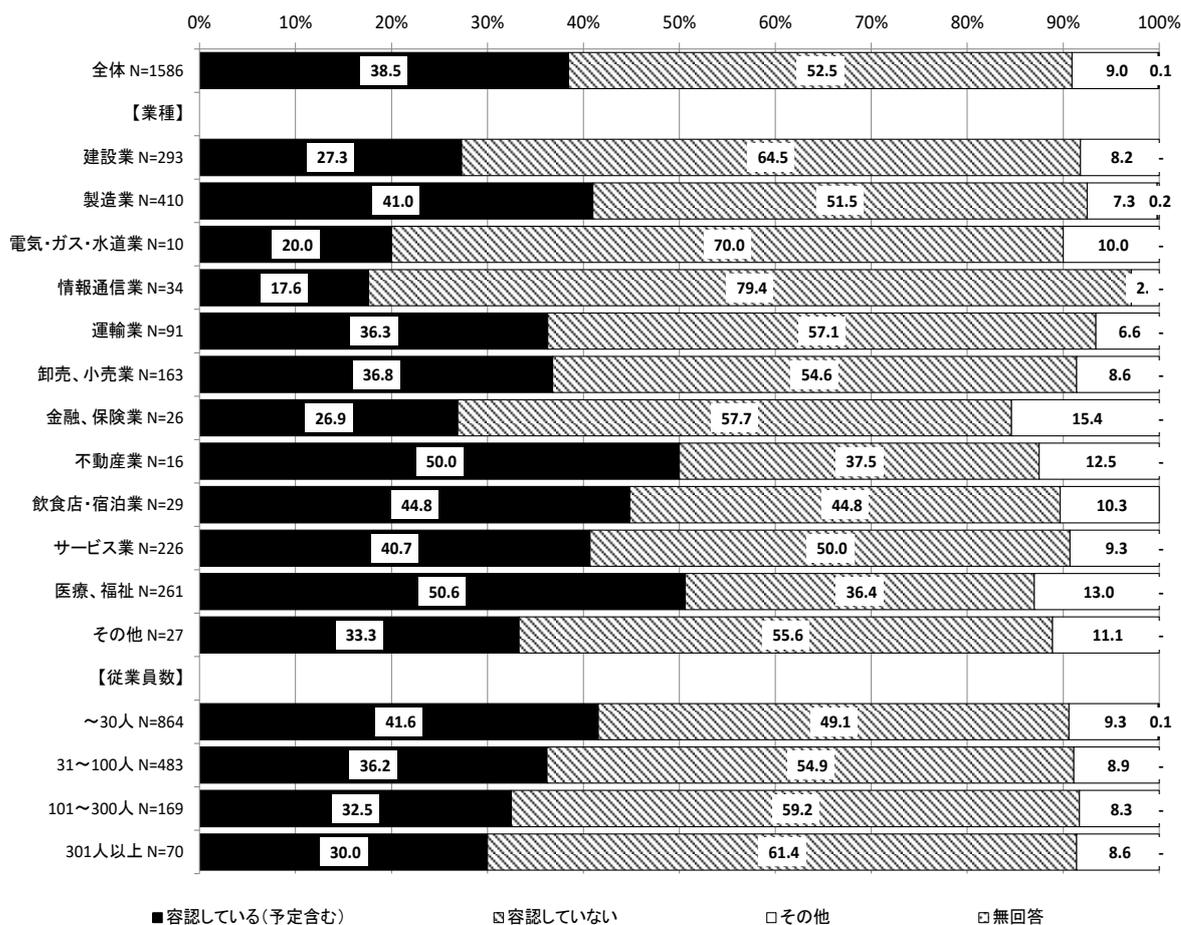
		社外からの客観的な視点の確保	自社で活用できる人脈の獲得	自社で活用できる他業種の知見・スキルの習得	習得した他業種の知見・スキルの展開による生産性向上	社内での新規事業創出やイノベーション促進	企業イメージの向上	学生等の就職先としての魅力向上	メリットはなかった	その他	
全体	N=120	33.3	28.3	25.0	15.0	14.2	8.3	4.2	10.0	20.0	
業種	建設業	N=12	41.7	16.7	50.0	16.7	16.7	8.3	8.3	8.3	
	製造業	N=17	41.2	11.8	29.4	17.6	35.3	11.8	-	5.9	23.5
	電気・ガス・水道業	N=0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	N=4	25.0	-	50.0	-	-	-	-	-	25.0
	運輸業	N=3	-	33.3	-	-	-	33.3	-	33.3	33.3
	卸売、小売業	N=17	41.2	23.5	41.2	35.3	29.4	11.8	5.9	5.9	17.6
	金融、保険業	N=0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業	N=1	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	飲食店・宿泊業	N=4	25.0	25.0	-	-	-	-	-	25.0	25.0
	サービス業	N=23	30.4	39.1	13.0	13.0	13.0	13.0	8.7	17.4	17.4
	医療、福祉	N=36	30.6	38.9	16.7	11.1	2.8	-	2.8	8.3	19.4
	その他	N=3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	33.3
従業員数	～30人	N=56	32.1	30.4	25.0	17.9	10.7	5.4	-	8.9	14.3
	31～100人	N=45	33.3	33.3	22.2	11.1	17.8	15.6	11.1	11.1	24.4
	101～300人	N=13	30.8	7.7	30.8	15.4	7.7	-	-	15.4	30.8
	301人以上	N=6	50.0	16.7	33.3	16.7	33.3	-	-	-	16.7

#### (4) 従業員への副業・兼業の容認状況について

貴社では従業員に副業・兼業を容認※していますか。

※ 副業・兼業の容認とは、貴社の従業員に対し、勤務時間外において、他社の仕事に従事することを許可すること（兼業農家の従業員が田植えや稲刈りの時期に休むことなどは除く）

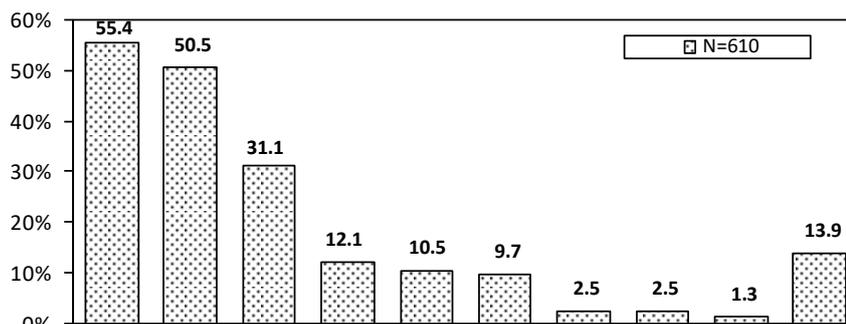
- ・従業員に対して副業・兼業を容認しているか尋ねたところ、「容認している（予定含む）」は38.5%、「容認していない」は52.5%であった。
- ・業種別に見ると「医療、福祉」で「容認している（予定含む）」は50.6%、「不動産業」で50.0%と5割を超えて高い一方、「情報通信業」で17.6%、「電気・ガス・水道業」で17.6%、「金融、保険業」で26.9%と低くなっている。
- ・従業員数別に見ると、「容認している（予定含む）」は「～30人」で41.6%で、従業員数が多くなるに従って低くなり、「301人以上」では30.0%となっている。



(5) 従業員に副業・兼業を容認するリットについて

「容認している（予定含む）」と回答された方にお伺いします  
 容認することで得られるメリットを教えてください。（複数回答可）

- ・従業員に副業・兼業を容認するメリットを尋ねたところ、「従業員の多様な働き方へのニーズの尊重」が55.4%、「従業員の収入補填」が50.5%で5割を超える。次いで「人材の定着」が31.1%となっている。



		従業員の多様な働き方へのニーズの尊重	従業員の収入補填	人材の定着	自律的なキャリア形成	本業で活用できる知識・スキルの習得	本業の仕事に対するモチベーションの向上	社内での新規事業創出やイノベーションの促進	企業イメージの向上	その他	特にメリットは得られていない	
全体	N=610	55.4	50.5	31.1	12.1	10.5	9.7	2.5	2.5	1.3	13.9	
業種	建設業	N=80	56.3	32.5	22.5	8.8	8.8	10.0	3.8	8.8	1.3	18.8
	製造業	N=168	47.0	56.0	24.4	11.3	8.9	10.7	3.0	1.8	0.6	18.5
	電気・ガス・水道業	N=2	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	N=6	100.0	50.0	16.7	50.0	33.3	33.3	-	-	-	-
	運輸業	N=33	39.4	66.7	36.4	3.0	3.0	6.1	-	3.0	3.0	12.1
	卸売、小売業	N=60	63.3	50.0	38.3	21.7	13.3	10.0	1.7	1.7	-	13.3
	金融、保険業	N=7	85.7	-	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	-	-	14.3
	不動産業	N=8	75.0	50.0	50.0	12.5	25.0	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	N=13	61.5	92.3	30.8	7.7	-	7.7	-	-	-	-
	サービス業	N=92	56.5	53.3	40.2	13.0	12.0	14.1	2.2	3.3	2.2	14.1
医療、福祉	N=132	59.8	46.2	34.8	11.4	12.1	5.3	0.8	-	2.3	7.6	
その他	N=9	44.4	66.7	33.3	11.1	-	11.1	11.1	-	-	33.3	
従業員数	～30人	N=359	54.9	50.1	28.7	8.9	10.9	10.0	2.5	1.9	1.1	13.9
	31～100人	N=175	52.6	51.4	33.7	14.3	8.6	8.6	2.3	3.4	1.1	15.4
	101～300人	N=55	61.8	54.5	36.4	18.2	10.9	7.3	-	3.6	1.8	9.1
	301人以上	N=21	71.4	38.1	38.1	33.3	19.0	19.0	9.5	-	4.8	14.3

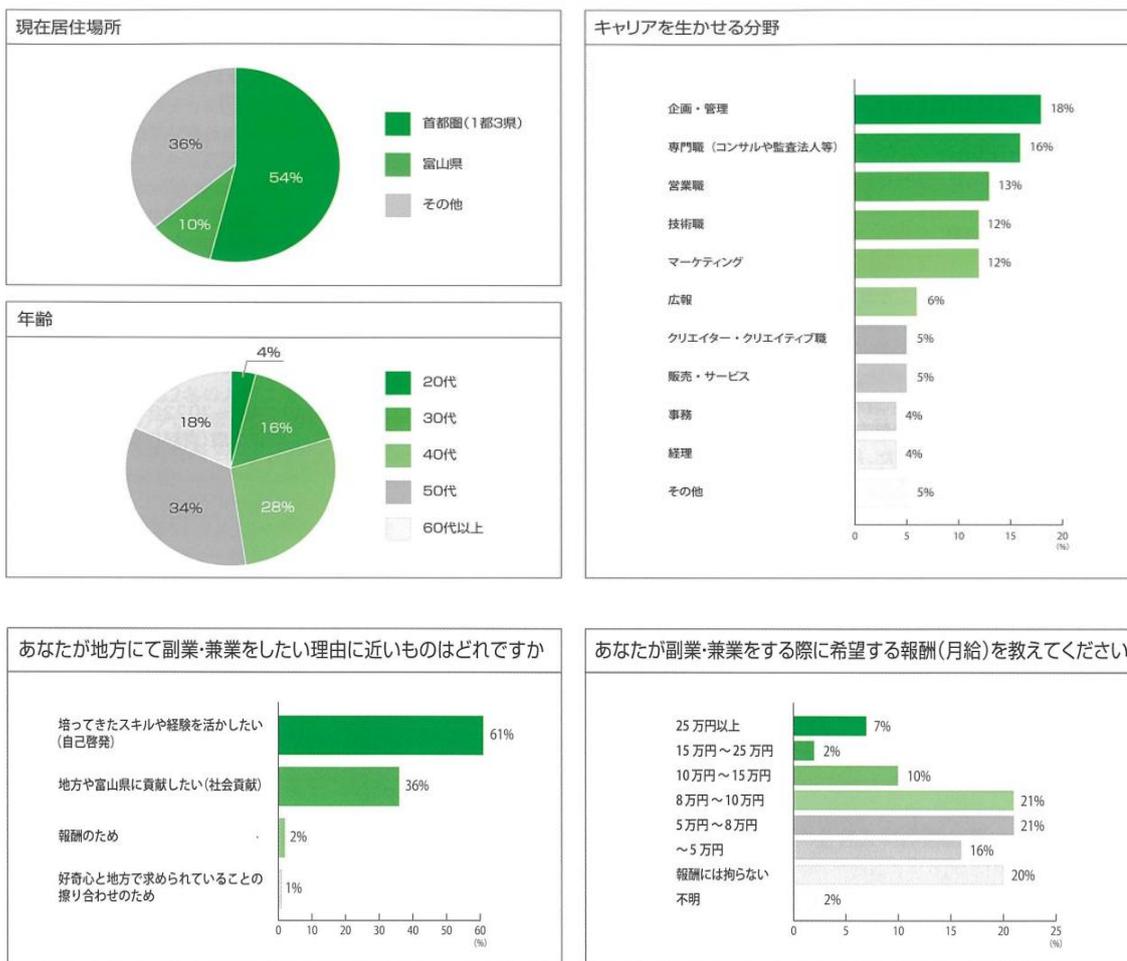
## (6) 富山県 オンライン交流イベントについて

富山県では、自社の抱える課題を副業・兼業人材との協業により解決したい県内企業と富山県での副業・兼業を希望する人材との交流を促進するオンラインイベントを令和5年度は2回開催しました。

第1回開催 日時:2023年11月8日 オンライン形式にて開催 参加者:県内企業14社 参加申込者:207名

第2回開催 日時:2024年2月20日 オンライン形式にて開催 参加者:県内企業13社 参加申込者:215名

※下記に第1回開催へ参加申込まいただいた副業・兼業人材の属性アンケート結果を紹介します。



### 3. 富山経済同友会の兼業・副業に関する取組み

#### ① 2022年9月29日 副業・兼業人材活躍推進セミナー

人財活躍委員会の取組みとして、副業・兼業人材活用推進を目的に、副業・兼業人材の活用推進セミナーを開催した。会場 42 名、オンライン 50 名の兼業・副業人材活用に関心のある会員企業が参加し、今後の副業・兼業人材の活用について新たな学びや気づきの場となった。

## 人財活躍委員会 副業・兼業人材の活用推進セミナー

開催日：2022年9月29日（木）  
17時00分～18時30分  
会場：オーグスカナルパークホテル富山

### 次 第

#### 1. 委員長挨拶

#### 2. 進 行

##### (1) 副業・兼業人材の活用のポイントについて

講師：株みらいワークス 執行役員 高橋 寛 氏

##### (2) 県内企業の好事例紹介

###### ①日の出屋製菓産業㈱

講師：代表取締役専務 川合 洋平 氏

###### ②三耐保温㈱

##### (3) 富山県の副業・兼業推進に向けた取り組みについて

講師：富山県商工労働部 労働政策課 雇用推進班

山口 祐輔 氏

② 2023年3月8日富山県プロフェッショナル人材戦略本部との連携による  
オンライン交流会

**県内参加企業様 募集!!** **参加費 無料!!** 副業・兼業人材の活用は、企業価値向上に直結する戦略です!

**申込締切 1/31 (火)**

# 副業・兼業人材と 富山県企業との オンライン交流会

富山県、富山県プロフェッショナル人材戦略本部、富山経済同友会 共催

第3回 **3月8日(水)** | 17:00 スタート  
2023年

副業・兼業人材と、オンラインで直接交流します!

<b>第1部</b>	17:00スタート/17:45終了	<b>第2部</b>	18:00スタート/20:00終了
	●都市部大企業における副業・兼業への取り組み(副業解禁)(20分)		●テーマ別トーク(企業、人材選定) 18:10~18:40
	●副業人材受入富山県企業経験談(20分)		●第1セッション 18:50~19:10
	※第1部の様子は参加県内企業へアーカイブ提供いたします。		●第2セッション 19:15~19:35
			●フリーセッション 19:40~20:00

参加県内企業(予定) 20社  
参加副業・兼業人材(予定) 200名  
イベント終了後、申込人材の属性データを提供します(個人情報の提供はいたしません)。

副業・兼業人材と富山県内企業とのオンライン交流会を開催。富山経済同友会も会員企へオンラインイベント参加への周知を強化し富山県プロフェッショナル人材戦略本部、富山県と共催という形でオンライン交流会を実施。

参加企業 21 社 (会員企業 7 社参加)

過去に実施した第1回、第2回オンラインイベント時の人材属性紹介				副業・兼業人材の受入全国状況	
首都圏1都3県在住者		平均年齢		社外から副業・兼業人材の受入状況	
2022年 3月時	約 <b>70%</b>	2022年 3月時	約 <b>46</b> 歳	受入:約 <b>24%</b>	受入意向あり:約 <b>24%</b>
2022年 11月時	約 <b>60%</b>	2022年 11月時	約 <b>49</b> 歳		
※いずれも海外からの申込もあり		※20歳代から70歳代まで		※パーソル総合研究所発行機関誌HITO特別号「HITO REPORT」 2022年3月号より	
●人材の専門分野はマーケティングから営業、人事、IT、財務など幅広い					

#### 4. 富山県における兼業・副業推進に向けて（企業）

地方創生の一丁目一番地ともいえる地域経済の活性化。地域経済が活性化するための非常に重要なポイントは多様で優秀な人材の雇用の創出である。

富山で働く魅力・生活する魅力を発信する企業及び個人が増えることが富山県の地域経済が活性化する雇用の創出に繋がる重要な要素となる。

企業の人材不足は年々増加しており、県内企業においても、人材確保は大きな課題となっている。

兼業・副業人材という外部リソースを積極的かつ円滑に活用するには、多くの県内企業が副業・兼業のメリットについて理解し、兼業・副業を希望する人材に発信し働きかける必要がある。これらの課題を解決するためには、以下の3点が重要なポイントであると考えられる。

##### ① 企業の理解を深めるための啓発活動

富山県では現在も定期的に兼業・副業に関するオンライン交流会を実施しているが、県内企業の兼業・副業に関する理解を深める兼業・副業のメリットや成功事例を紹介するセミナーやワークショップ研修会等を継続的に富山県プロフェッショナル人材戦略本部と富山経済同友会が連携をより一層強化し、実施する必要がある。企業の経営層が兼業・副業の推進に積極的に関与し、その重要性を社内に伝えることで全社的な理解や協力が得やすくなる効果もある。

##### ② 効果的なマッチング支援

富山県内の企業の兼業・副業情報を集約し県内企業と兼業・副業人材を結びつけるマッチングシステムを構築することで企業の経営課題を解決し外部の人材との効果的なマッチング支援が可能となる。

副業マッチングプラットフォームを活用し、企業の経営課題を解決するための人材を効率的にマッチングする仕組みを構築し、副業・兼業のメリットや具体的な取組み方を紹介するセミナーやワークショップを定期的に開催。これにより、企業と人材の双方が副業・兼業に対する理解を深め、マッチングの成功率を高める。また、SNSやウェブサイトを活用して、副業・兼業の魅力や成功事例を広く発信することで、潜在的な副業・兼業人材にアプローチしやすくなる仕組みを強化。

富山県プロフェッショナル人材戦略本部と富山経済同友会が連携を強化し、県内の企業と副業・兼業人材を結びつける取組みを推進するなどの新たなマッチングの仕組みの構築を推進することが効果的なマッチング支援の仕組みづくりとなると考えられる。

### ③ 時間管理のスキル向上が重要

兼業・副業における時間管理のスキル向上のためのポイントは、タスクの重要度と緊急度を見極め、優先順位を明確にすることであり、これにより最も重要なタスクに集中し、効率的に時間を使うことが可能となる。

また、1日のスケジュールを時間ごとにブロックし、各タスクに専念する時間を確保する。これにより、集中力が高まり、無駄な時間を減らすことができる。そして、タスク管理アプリやカレンダーアプリを活用して、スケジュールやタスクを一元管理する。リマインダー機能を使うことで、重要なタスクを忘れずに済む。

これらのポイントを実践することで、兼業・副業人材は効果的に時間を管理し、本業と副業の両立がしやすくなる。

## 5. まとめ

兼業・副業が注目される背景には、「労働力不足」の問題がある。富山県内の兼業・副業人材の現状については、2024年3月に富山県人材活躍推進センターが実施した外部の人材確保・活用に関するアンケート調査より現状の兼業・副業人材活用状況について報告させて頂いたが、外部人材を積極的に活用するための課題となるポイントがアンケート結果より浮き彫りとなった。

具体的には、多くの企業が副業・兼業を容認するような環境になりつつあるものの、企業の受容率は低い数値になっている点や、正社員の副業実施率が7.0%にとどまっている現状がある。副業実施率が低い要因として考えられることは、副業求人が希望やスキルに合わないことや、本業が忙しいことが主な理由とされている。

富山県において、今後、兼業・副業を推進し地域経済の活性化や個人の多様な働き方を促進するには、県内の人材不足の課題を抱える企業が下記①～⑤の対応ポイントを積極的に取り入れて兼業・副業人材を積極的に活用する環境整備の必要性があるのではないではないかと考える。

### ① 柔軟な勤務制度の導入

リモートワーク、フレックスタイム等の制度を導入し、従業員が兼業・副業を行いやすい環境を整える

### ② 兼業・副業に関するガイドラインの策定

従業員が安心して兼業・副業に取り組めるよう、以下のような明確なガイドライン・ルールを提供する

- (1) 兼業・副業の目的と方針の明確化
- (2) 兼業・副業の申請・承認プロセスの整備

- (3) 兼業・副業の業務時間と労働条件の明示
- (4) 情報セキュリティと機密保持
- (5) 健康管理と労働時間の管理

### ③ スキルアップの支援

兼業・副業を通じて得たスキルや知識を本業にも活かせるよう、社内の研修や教育プログラムを提供し、副業で得たスキルや知識、経験を共有し、個人及び組織全体のスキルアップに繋げる。

### ④ オープンなコミュニケーション

兼業・副業に対する理解を深めるために、従業員とのオープンな対話を促進する。気軽に情報共有できる環境を整備することで従業員の意識が高められる。

### ⑤ 成功事例の共有

兼業・副業を成功させた従業員の事例を社内で共有し、他の従業員のモチベーションを高める。

# 「副業・兼業プロ人材」のご案内

プロジェクトを立ち上げたいけど  
社内に人材がない

人材は欲しいけど  
費用は抑えたいな

全国に点在する「プロ人材」がそのようなお悩みを解決します！



## 「副業・兼業プロ人材」とは

首都圏等で本業に従事しつつ、豊富な知識・経験を活かして「副業」「兼業」として、地域や中小企業の維持・成長・発展に向け、付加価値の拡大や生産性の向上に寄与するプロフェッショナル人材のことです。

※新しい働き方として国が推奨するようになりました。

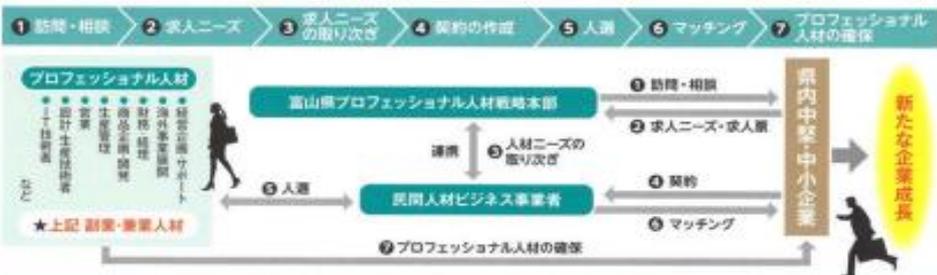
## 「副業・兼業プロ人材」を活用するメリット

<p><b>メリット 1</b></p> <p>必要な業務を、必要な時だけお願いできる</p> <p>半年で、新人研修マニュアルを作り出す</p> <p>3カ月で、プログラミング職種を専任する</p>	<p><b>メリット 2</b></p> <p>常勤で雇うより、費用を抑えられる</p> <p>月額 25万円 (期間なし)</p> <p>副業・兼業 10万円/月 (3カ月)</p>	<p><b>メリット 3</b></p> <p>業務委託契約の場合、契約の見直し(契約解除)ができる</p> <p>予定より早くプロジェクトが終わった</p> <p>あまり期待が合わなかった</p>
--	--	---

## 「副業・兼業プロ人材」活用のイメージ



## 「副業・兼業プロ人材」確保までの流れ



## 関連補助金のお知らせ！(副業・兼業人材活用促進事業費補助金)

副業・兼業人材採用に伴い人材ビジネス事業者に支払う経費への一部補助があります。詳細は富山県公式ウェブサイト内「副業・兼業人材活用促進事業費補助金のご案内」をご参照ください。※予算額に達し次第終了します。

プロ人材、補助金のお問合せに相談は右記まで

富山県人材活躍推進センター  
富山県プロフェッショナル人材戦略本部

〒930-0805 富山市湊入船町9番1号 とやま自遊館2F  
電話 076-411-9156 FAX 076-411-9184  
Mail: pro-jinzai@job-suishin.ne.jp URL: http://job-suishin.jp/

## おわりに

事業遂行及び提言書作成にあたり、委員会のメンバーを中心に副委員長及び担当役員、さらには関係機関の皆様には、多大なるご支援を賜りましたことに感謝いたします。また、就活ラジオ アドバイザーの辻素樹様やアレッセ高岡理事長の青木由香様にも多くのご意見をいただき、重ねて感謝申し上げます。

さて、この2年間を振り返ってみますと、人口減少の加速に加え、コロナウイルス収束後の東京への人口一極集中により、地方における人材採用（新卒採用）の環境も大きく様変わりしました。また、大企業と中小企業との給与面や福利厚生面での格差も拡大しており、今後は富山県の産業全体に大きな支障をきたすことが予想されます。さらに、海外へ目を向ければ、国際競争力の低下によって、高度外国人材の獲得は、諸外国との奪い合いとなっております。

県内各企業には、さらなる女性の活躍を推進し、あわせて外国人材、兼業・副業人材を取り込みながら、学官とともにこれまで以上の連携強化を図り、富山県の発展に寄与されることを願っております。

人財活躍委員会  
委員長 森 弘吉

## 人財活躍委員会 委員名簿

(令和7年3月現在)

	氏名	所属	役職名
委員長	森 弘吉	(株)エムダイヤ	代表取締役
副委員長	浅野 雅史	(株)バロン	代表取締役
副委員長	川合 紀子	(有)ステップアップ	代表取締役
副委員長	西能 淳	特定医療法人財団五省会	理事長
副委員長	酒井 郁生	(株)シー・エー・ピー	代表取締役
副委員長	中川 雅弘	(株)KEC	代表取締役
副委員長	西田 美樹	(株)PCO	代表取締役
副委員長	松田 浩樹	(株)マイナビ	富山支社長
副委員長	山田 恵子	山田工業(株)	取締役社長
	青池 浩生	(学)青池学園	理事長
	荒井 公浩	(学)荒井学園	理事長
	石坂 兼人	石坂建設(株)	取締役社長
	井上 吉明	三菱ケミカル(株)富山事業所	事業所長
	岩井 典宏	堤商事(株)	代表取締役
	碓井 一平	(株)就活ラジオ	代表取締役
	浦山 哲郎	(学)浦山学園	理事長
	大澤 恒寛	フレンドリー・エレバテック(株)	代表取締役
	荻布 原駆郎	荻布倉庫(株)	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	会長
	織田 浩之	(株)北日本新聞社	常務取締役経営企画局長
	金岡 寛	金岡忠商事(株)	代表取締役相談役
	金子 政史	松原建設(株)	技術顧問
	川口 義春	(株)サンセイ	会長
	倉田 洋紀	(株)三井住友銀行	富山法人営業部 部長
	黒川 央	(株)北陸銀行	常務執行役員 富山 地区事業部本部長
	黒澤 敏	トヨタカローラ富山(株)	取締役社長
	小嶋 達也	北陸コンピュータ・サービス(株)	代表取締役
	駒方 廣行	特定非営利活動法人 みんなの声	理事長
	小山 輝行	(株)みずほ銀行	富山支店長

	氏 名	所 属	役職名
	酒井 久仁夫	北陸酒販(株)	専務取締役
	澤谷 健	(株)澤谷造園	代表取締役
	塩井 保彦	(株)広貫堂	取締役副会長
	白倉 三喜	富山駅前開発(株)	代表取締役
	杉野 岳	(株)スギノマシン	代表取締役副社長
	多賀 淳二	北電情報システムサービス(株)	代表取締役社長
	高木 奈津美	ファミリーユ(株)	代表取締役
	高田 浩	バイホロン(株)	代表取締役
	田村 元宏	(株)タムラ設計.	代表取締役
	中澤 宏	(株)北陸銀行	取締役頭取
	中嶋 枝里子	(株)トーエス	代表取締役
	中谷 仁	(公財) 富山県新世紀産業機構	理事長
	野澤 利昭	(公財) 友愛健康医学センター	常務理事
	野村 充	(株)富山第一銀行	取締役頭取
	羽根 由	(株)生活ネット研究所	代表取締役
	林 泰三	(株)堀江商会	代表取締役社長
	平田 純一	日本海ガス絆ホールディングス(株)	代表取締役副社長
	藤井 久丈	医療法人社団藤聖会	理事長
	藤澤 知行	日本銀行富山事務所	事務所長
	益田 貴司	ブリーズバイオペレーション3号(株) (ホテルグランテラス富山)	執行役
	松浦 宗徳	(株)内外商事	代表取締役
	水谷 和久	北陸電気工事(株)	代表取締役会長
	宮城 大季	(株)G&G ホールディングス	常務取締役
	森田 幸弘	(株)押田会計	代表取締役社長
	矢澤 剛志	アルコット(株)	代表取締役社長
	山崎 良人	(株)JTB	富山支店長
	吉川 大介	(株)三菱UFJ銀行	富山営業部長
	吉澤 正樹	日本カーバイド工業(株)	魚津・早月工場長
	吉田 登	北登精機(株)	代表取締役
担当役員	森田 弘美	(株)グループフィリア	代表取締役



---

**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 <https://www.doyukai.org/>