

**外部の人材の確保・活用等に関するアンケート調査
報告書**

令和6年3月

富山県人材活躍推進センター

目 次

I 調査概要	1
II 調査結果	
1. 回答者の属性	2
2. 人材の確保等	3
3. 副業・兼業人材の活用	5

<この報告書の見方>

- ・ 調査結果は百分率で表示している。百分率は小数点第二位を四捨五入し表示した。そのため合計値が合わない場合がある。
- ・ 一つの質問に対して、2つ以上の回答を求めているものは、百分率の母数を回答者数としている。
- ・ 設問や選択肢などの表現は意味が変わらない程度に、一部省略している場合がある。
- ・ 図表中の「N」とは、分析する各属性の対象者数である。

I 調査概要

1. 調査目的

- ・富山県内の多くの企業において人材不足が深刻化な課題となる中、生産性向上や新規事業創出等に取り組んでいくためには、即戦力となる外部の中核人材や副業・兼業人材の活用が必要不可欠となっていることから、これらの外部人材の活用に関する助言・提案やマッチング支援を行うための支援の充実に資する基礎資料とする。

2. 調査項目

- (1) 回答者の属性
- (2) 人材の確保等
- (3) 副業・兼業人材の活用

3. 調査対象

- (1) 調査対象 富山県内に本社または営業所のある従業員10名以上の企業
- (2) 標本数 4,960社
- (3) 抽出方法 単純無作為抽出

4. 調査実施

令和6年2月7日(水)～3月8日(金)

5. 調査方法

企業あてに調査依頼はがきを郵送し、インターネットのアンケートフォームにより回答

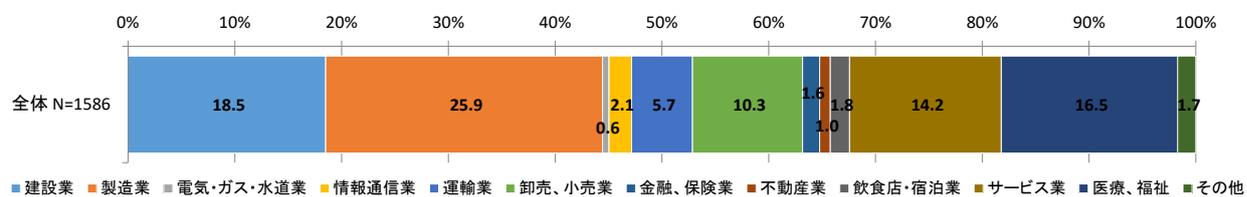
6. 回収結果

- ・配布数 4,960社
- ・回答数 1,659社
- ・有効回答数 1,586社
- ・有効回答率 32.0%

II 調査結果

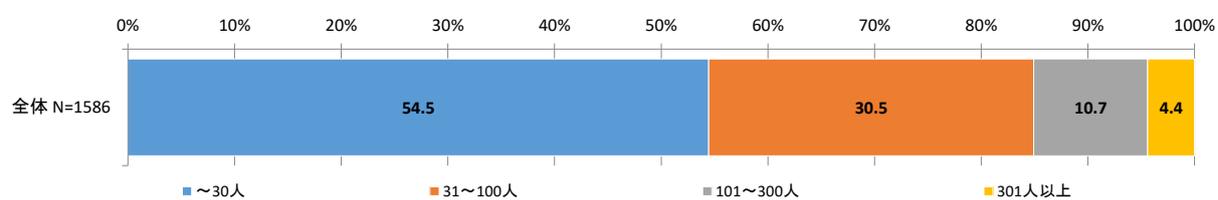
1. 回答企業の属性

(1) 業種



※ 「その他」には「農林水産業」、「教育・学習支援業」を含む

(2) 従業員数

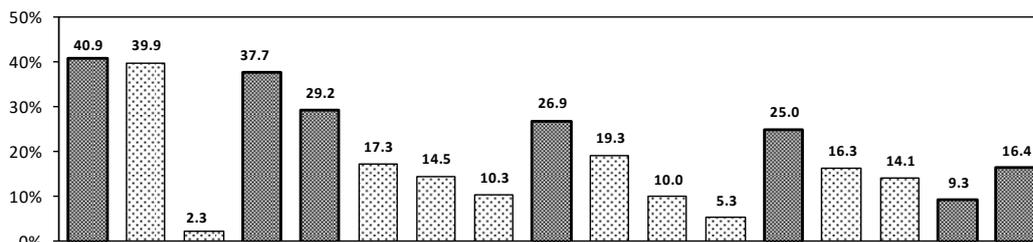


2. 人材の確保等

(1) 課題となっている業務分野

問1 貴社の現在課題となっている業務分野は何ですか。(複数回答可)

- ・課題となっている業務分野について尋ねたところ、『営業（「営業」または「海外展開」）』が40.9%で最も高く、続いて「制度改革（人事評価制度、人材育成計画、組織風土改善）」、『管理（「品質管理」または「生産工程」または「調達関連」）』が29.2%、『新規事業・開発・マーケティング（「新規事業」または「マーケティング」または「研究開発」）』が26.9%となっている。
- ・業種別に見ると、『営業』は「金融、保険業」で69.2%、「卸売、小売業」で60.7%と6割を超える。『管理』は「製造業」で59.5%と高い。また『新規事業・開発・マーケティング』では「情報通信業」が58.8%と高くなっている。
- ・従業員数別に見ると、「301人以上」の企業で、「制度改革」や『新規事業・開発・マーケティング』が5割を超えて高い。
- ・「その他」としては、業務分野を示さず人材の不足や確保とする回答が多い。

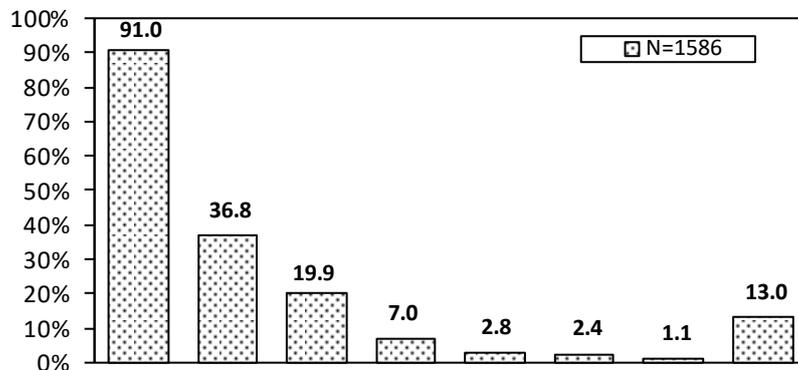


業種	従業員数	営業			制度改革(人事評価制度、人材育成計画、組織風土改善)			管理			新規事業・開発・マーケティング			IT・システム		IT関連(ホームページ改善、WEB活用戦略、インターネット構築、ITツール導入支援)		システム(テレワークの導入、人事管理システム、財務会計システム)		その他		特になし	
		営業(販路拡大、顧客情報収集、組織の意識改革)	海外展開(海外拠点立上げ、海外販路拡大、外国法務)	2.3	制度改革	管理	品質管理(仕様変更、ロス率改善、DXの活用)	生産工程(ライン立上げ、プログラミング設計、生産効率向上)	調達(購買管理、在庫管理、受注・見積り管理)	新規事業(市場調査、事業分野拡大、事業計画策定)	マーケティング(ブランド戦略、マーケティンググリサーチ、市場分析)	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	システム	その他	特になし						
全体	N=1586	40.9	39.9	2.3	37.7	29.2	17.3	14.5	10.3	26.9	19.3	10.0	5.3	25.0	16.3	14.1	9.3	16.4					
業種	建設業	N=293	34.5	34.5	0.7	41.3	30.7	18.8	6.8	14.0	17.7	13.0	5.8	1.4	27.6	19.1	15.7	6.1	19.8				
	製造業	N=410	44.9	43.2	3.9	34.4	59.5	36.3	42.4	18.0	35.9	24.1	10.7	13.7	21.5	14.6	12.9	3.9	7.1				
	電気・ガス・水道業	N=10	50.0	50.0	-	50.0	50.0	10.0	10.0	40.0	40.0	-	-	20.0	20.0	20.0	-	-	10.0				
	情報通信業	N=34	55.9	55.9	-	44.1	20.6	11.8	14.7	2.9	58.8	44.1	26.5	17.6	29.4	11.8	20.6	5.9	11.8				
	運輸業	N=91	35.2	35.2	-	33.0	14.3	11.0	1.1	5.5	20.9	20.9	3.3	-	15.4	8.8	8.8	14.3	30.8				
	卸売、小売業	N=163	60.7	60.1	2.5	40.5	25.8	11.0	5.5	13.5	34.4	22.7	19.6	2.5	31.3	20.2	15.3	4.3	11.7				
	金融、保険業	N=26	69.2	69.2	3.8	30.8	3.8	3.8	-	-	23.1	19.2	19.2	3.8	34.6	23.1	19.2	-	7.7				
	不動産業	N=16	56.3	50.0	6.3	31.3	12.5	12.5	-	-	37.5	31.3	6.3	-	43.8	37.5	18.8	12.5	12.5				
	飲食店・宿泊業	N=29	58.6	58.6	6.9	44.8	17.2	6.9	3.4	10.3	31.0	6.9	20.7	10.3	27.6	20.7	13.8	10.3	13.8				
	サービス業	N=226	49.1	47.3	3.5	38.9	15.0	8.8	6.2	4.4	28.3	20.4	13.3	3.5	28.3	15.0	18.1	13.3	14.6				
医療、福祉	N=261	15.7	14.9	0.8	37.2	6.1	3.4	1.5	1.1	14.6	13.0	3.4	0.4	21.8	14.9	9.6	19.9	28.7					
その他	N=27	44.4	44.4	-	33.3	14.8	14.8	3.7	-	18.5	7.4	11.1	3.7	22.2	14.8	14.8	18.5	18.5					
従業員数	~30人	N=864	40.5	40.2	1.2	32.4	27.3	15.0	11.8	11.5	24.4	18.3	9.6	5.1	20.7	14.0	10.3	8.9	19.3				
	31~100人	N=483	42.9	41.8	2.7	41.2	32.3	20.3	17.8	8.9	26.7	18.0	10.8	3.3	26.5	18.0	15.7	8.7	14.9				
	101~300人	N=169	39.1	36.1	4.1	46.2	30.8	20.7	17.2	8.9	30.2	23.1	5.9	7.7	39.1	21.3	25.4	11.2	11.2				
	301人以上	N=70	35.7	32.9	8.6	58.6	27.1	17.1	18.6	8.6	50.0	31.4	20.0	15.7	34.3	20.0	21.4	14.3	2.9				

(2) 採用手段

問2 貴社で人材の確保（新卒採用を除く）に用いている手段を教えてください。（複数回答可）

- ・新卒採用を除く人材確保の手段を尋ねたところ、「ハローワーク」が91.0%と最も高く、続く「民間人材紹介会社」の36.8%とは54.2ポイントの差がある。
- ・「とやまシニア専門人材バンク」は7.0%、「富山県プロフェッショナル人材戦略本部」は2.8%であった。
- ・「その他」としては、民間求人サイトや求人誌などへの掲載、従業員や知人を通しての紹介などの回答があった。



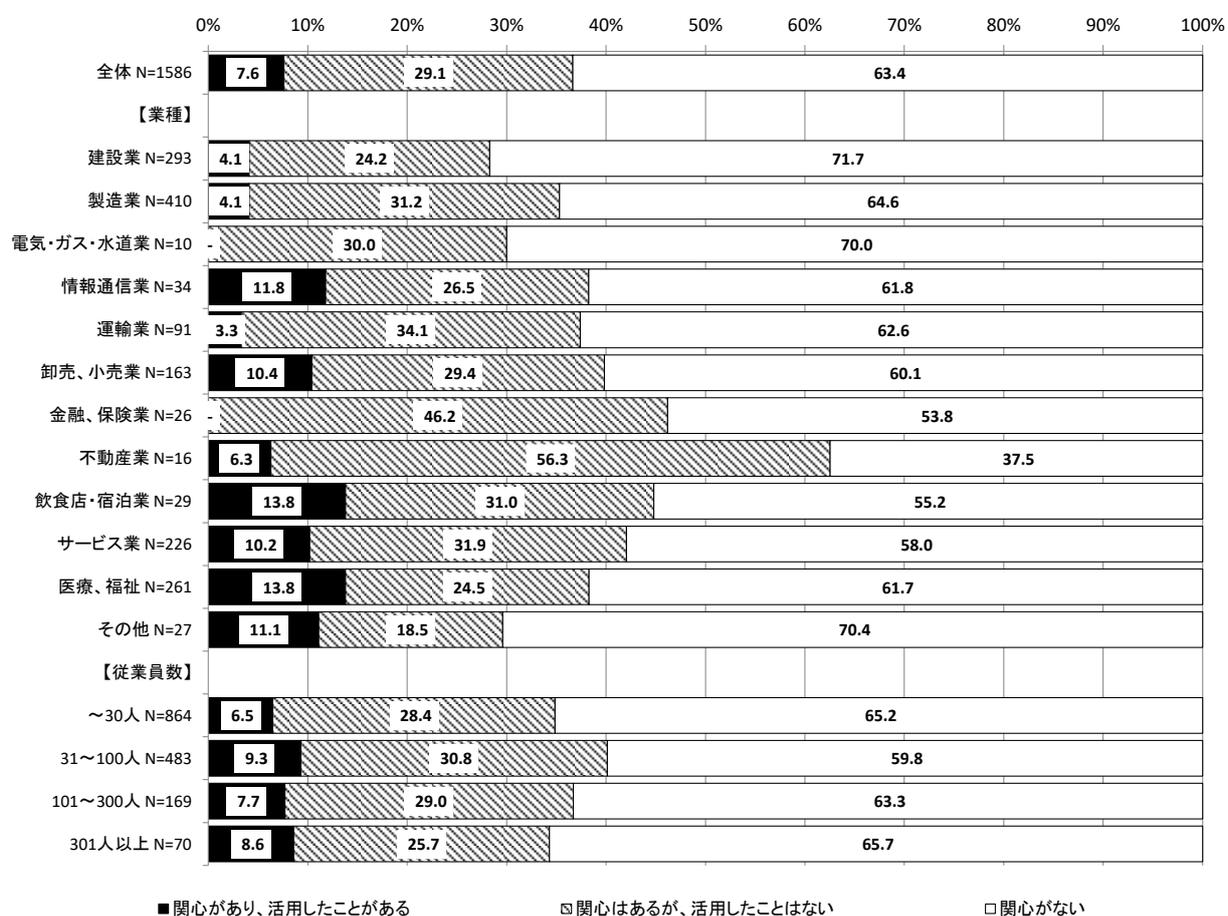
		ハローワーク	民間人材紹介会社	民間人材派遣会社	とやまシニア専門人材バンク	富山県プロフェッショナル人材戦略本部	金融機関からの紹介	短期単発人材のマッチングサービス	その他	
全体	N=1586	91.0	36.8	19.9	7.0	2.8	2.4	1.1	13.0	
業種	建設業	N=293	91.8	37.5	7.2	8.5	4.4	5.1	0.3	8.9
	製造業	N=410	94.4	36.3	32.7	6.1	4.9	1.5	0.7	8.8
	電気・ガス・水道業	N=10	80.0	20.0	-	-	-	-	-	10.0
	情報通信業	N=34	88.2	47.1	32.4	5.9	2.9	5.9	-	23.5
	運輸業	N=91	87.9	29.7	14.3	5.5	-	1.1	2.2	14.3
	卸売、小売業	N=163	84.7	47.9	19.6	2.5	2.5	3.7	1.8	12.3
	金融、保険業	N=26	73.1	38.5	30.8	3.8	-	3.8	-	23.1
	不動産業	N=16	93.8	25.0	31.3	-	-	12.5	-	6.3
	飲食店・宿泊業	N=29	82.8	41.4	24.1	10.3	-	-	13.8	13.8
	サービス業	N=226	90.3	36.3	16.4	9.7	2.2	1.8	1.3	17.3
	医療、福祉	N=261	94.6	33.3	16.5	8.8	0.4	0.4	0.4	17.6
その他	N=27	85.2	22.2	18.5	3.7	3.7	-	-	22.2	
従業員数	～30人	N=864	91.1	28.2	10.4	5.6	0.8	1.9	0.8	12.6
	31～100人	N=483	90.7	41.8	29.2	8.7	4.3	2.7	1.4	12.0
	101～300人	N=169	92.3	55.6	31.4	9.5	8.3	3.6	1.8	17.2
	301人以上	N=70	90.0	61.4	45.7	7.1	4.3	4.3	-	14.3

3. 副業・兼業人材の活用

(1) 副業・兼業人材活用状況

問3 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。

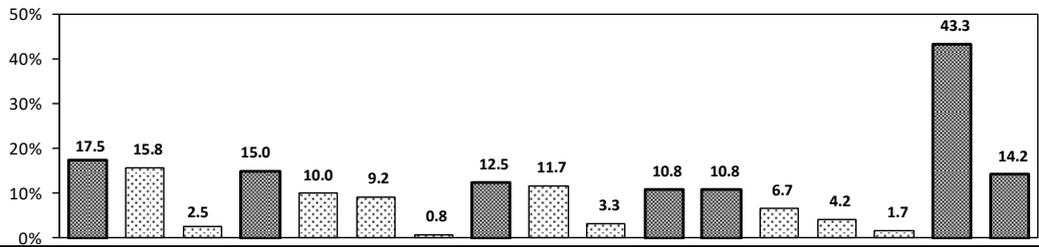


(2) 副業・兼業人材を活用した業務分野

(問3で「① 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。)

問4 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。



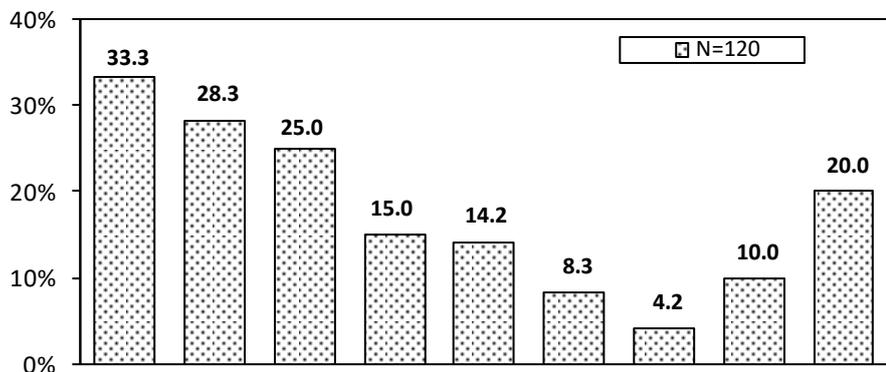
業種	N	営業			新規事業・開発・マーケティング			IT・システム			制度改革		管理			その他	特になし	
		営業(販路拡大、顧客情報収集、組織の意識改革)	海外展開(海外拠点立上げ、海外販路拡大、外国法務)	海外展開	マーケティング(ブランド戦略、マーケティングリサーチ、市場分析)	新規事業(市場調査、事業分野拡大、事業計画策定)	研究開発(新製品開発、技術開発、特許情報)	ITシステム	IT関連(ホームページ改善、WEB活用戦略、イントラネット構築、ITツール導入支援)	システム(テレワークの導入、人事管理システム、財務会計管理システム)	制度改革(人事評価制度、人材育成計画、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(仕様変更、ロス改善、DXの活用)	調達(購買管理、在庫管理、受注・見積り管理)			
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
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	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	N																	
～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

(問3で「① 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。)

問5 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。

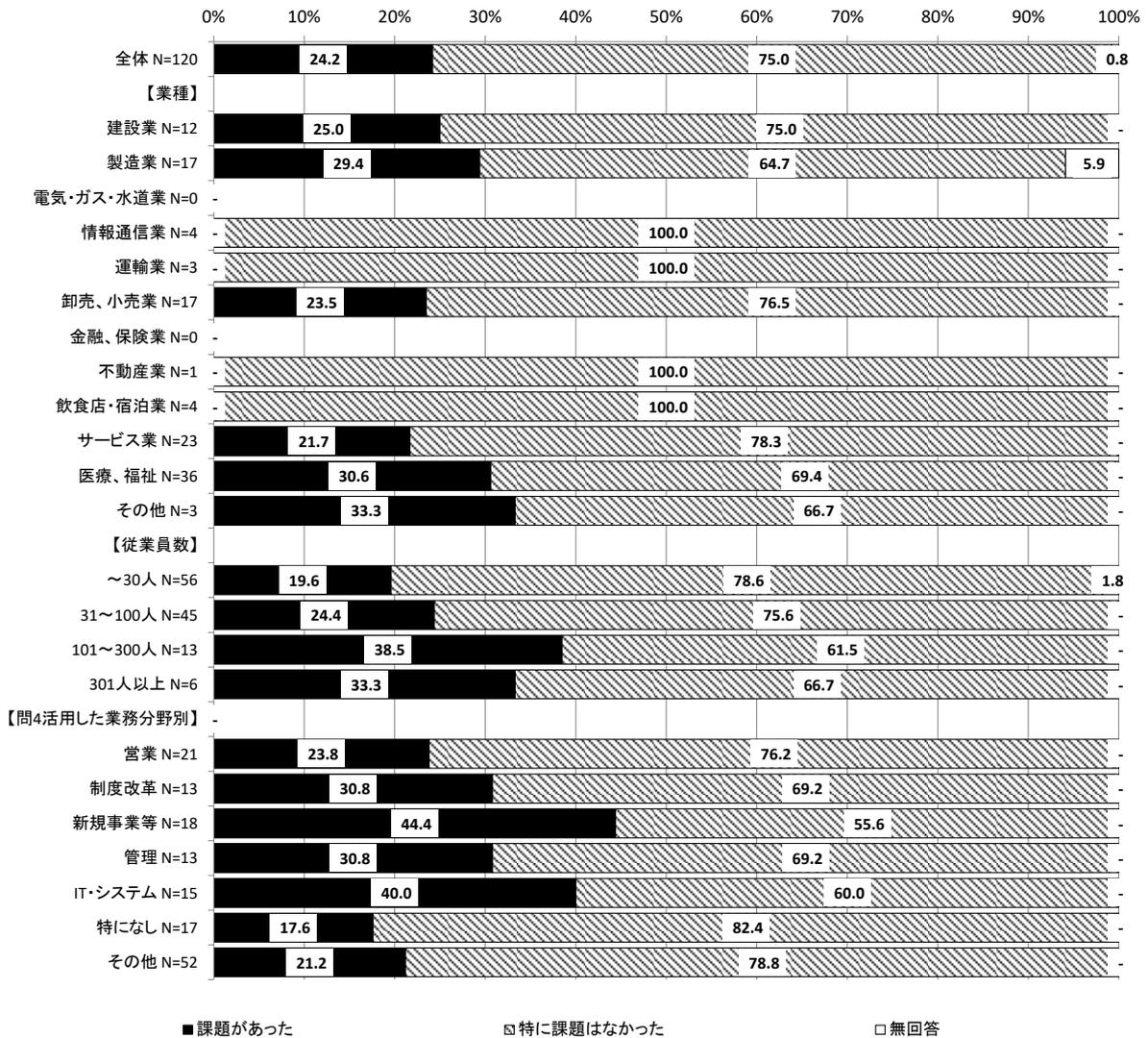


		社外からの客観的な視点の確保	自社で活用できる人脈の獲得	自社で活用できる他業種の知見・スキルの習得	習得した他業種の知見・スキルの展開による生産性向上	社内での新規事業創出やイノベーション促進	企業イメージの向上	学生等の就職先としての魅力向上	メリットはなかった	その他	
全体	N=120	33.3	28.3	25.0	15.0	14.2	8.3	4.2	10.0	20.0	
業種	建設業	N=12	41.7	16.7	50.0	16.7	16.7	16.7	8.3	8.3	8.3
	製造業	N=17	41.2	11.8	29.4	17.6	35.3	11.8	-	5.9	23.5
	電気・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) 副業・兼業人材活用の課題

(問3で「① 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。)
 問6 活用してみて、課題はありましたか。

- ・副業・兼業人材を活用したことがあると回答した企業に、活用した際の課題の有無を尋ねたところ、「特に課題はなかった」は75.0%、「課題があった」は24.2%であった。
- ・業種別に見ると、「医療、福祉」で「課題があった」は30.6%と最も高く課題としてシフトスケジュールのミスマッチなどが多い。次いで「製造業」で29.4%となっている。
- ・従業員数別に見ると、「～30人」で「課題があった」は19.6%と低く、「101～300人」や「301人以上」では3割を超えている。
- ・問4の副業・兼業人材を活用した分野別に見ると、「課題があった」は「新規事業等」で44.4%、「IT・システム」で40.0%と高くなっており、成果管理に課題があるとの回答が目立った。
- ・その他の課題の具体的な内容については、コストアップにつながること、労務管理が煩雑であること、就業条件等のミスマッチ等の回答が見られた。

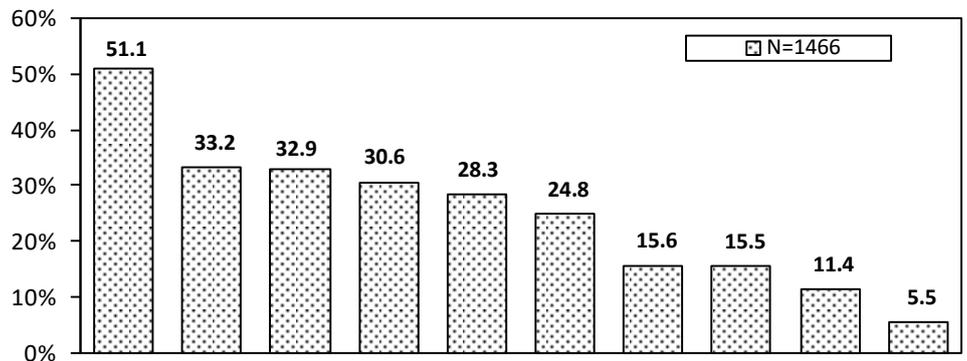


(5) 副業・兼業人材を活用しない理由

(問3で「② 関心はあるが、活用したことはない」、「③関心がない」と回答された方にお聞きします。)

問7 活用していない理由を教えてください。(複数回答可)

- ・「労務管理（労働時間や給与管理等）が煩雑になる懸念があるため」が51.1%で最も高く、次いで「社内規則等の整備が困難になる懸念があるため」が33.2%、「費用対効果が不明確なため」が32.9%となっている。



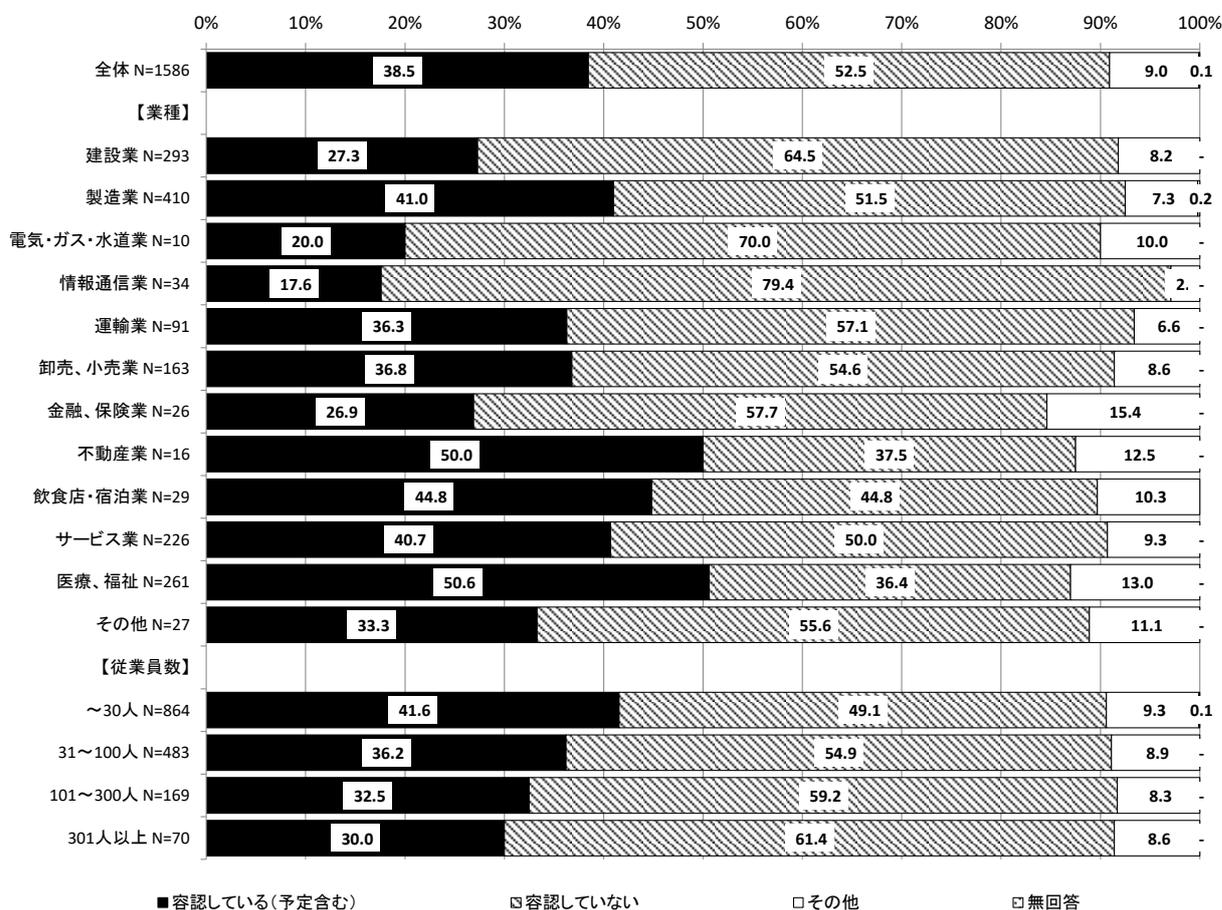
		労務管理(労働時間や給与管理等)が煩雑になる懸念があるため	社内規則等の整備が困難になる懸念があるため	費用対効果が不明確なため	業務上の秘密保持に懸念があるため	社内の働き方の秩序を乱す懸念があるため	どういう人物かわからないため	所定の時間外での受け入れが困難となる懸念があるため	自社の業務になじまないため	本調査ではじめて「副業・兼業人材」について知った。	その他	
全体	N=1466	51.1	33.2	32.9	30.6	28.3	24.8	15.6	15.5	11.4	5.5	
業種	建設業	N=281	49.5	33.8	33.1	29.2	27.8	26.7	16.7	15.7	12.5	5.3
	製造業	N=393	48.1	29.3	34.1	27.2	29.0	28.0	17.0	15.0	10.2	5.3
	電気・ガス・水道業	N=10	50.0	40.0	20.0	40.0	20.0	10.0	-	-	30.0	-
	情報通信業	N=30	53.3	36.7	36.7	26.7	20.0	20.0	30.0	16.7	10.0	16.7
	運輸業	N=88	55.7	28.4	23.9	36.4	28.4	20.5	20.5	13.6	8.0	4.5
	卸売、小売業	N=146	50.7	41.1	38.4	29.5	30.1	24.7	12.3	13.7	9.6	4.8
	金融、保険業	N=26	57.7	42.3	34.6	42.3	19.2	11.5	19.2	19.2	11.5	7.7
	不動産業	N=15	60.0	33.3	33.3	26.7	26.7	20.0	-	20.0	-	13.3
	飲食店・宿泊業	N=25	52.0	28.0	40.0	8.0	16.0	20.0	8.0	28.0	8.0	-
	サービス業	N=203	51.7	33.0	32.5	30.0	27.1	23.6	13.8	14.3	12.3	6.4
	医療、福祉	N=225	52.4	34.2	29.3	37.8	32.0	24.4	13.3	17.3	13.8	4.9
その他	N=24	70.8	41.7	41.7	41.7	25.0	16.7	20.8	16.7	16.7	4.2	
従業員数	～30人	N=808	49.4	31.7	33.5	29.7	29.3	23.6	15.6	14.7	12.1	5.6
	31～100人	N=438	53.4	37.0	32.9	32.9	29.0	30.1	15.8	16.4	9.4	4.6
	101～300人	N=156	51.9	30.1	28.8	27.6	26.3	18.6	14.1	17.3	12.8	7.7
	301人以上	N=64	54.7	34.4	35.9	34.4	15.6	18.8	18.8	14.1	12.5	6.3

(6) 従業員への副業・兼業の容認状況

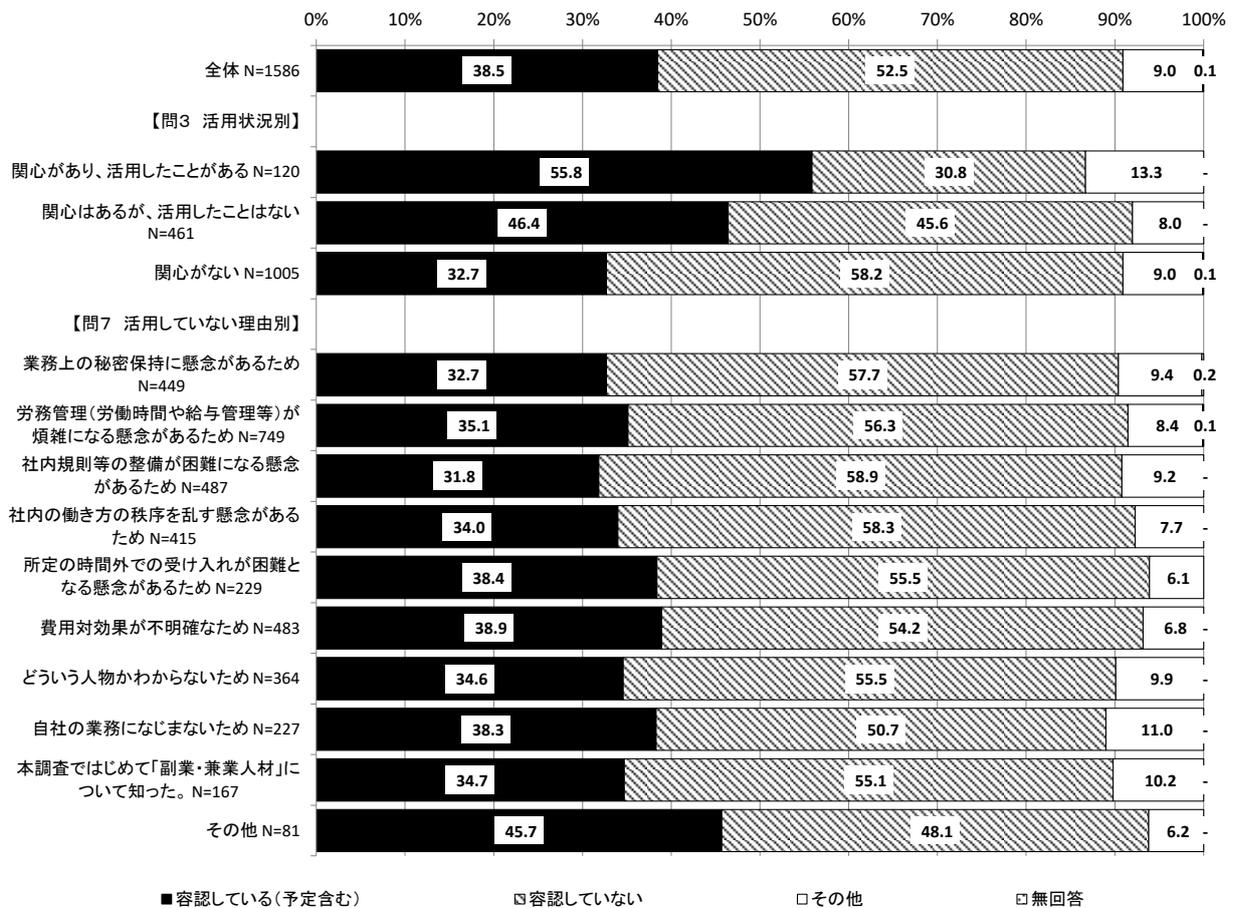
問8 貴社では従業員に副業・兼業を容認※していますか。

※ 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。



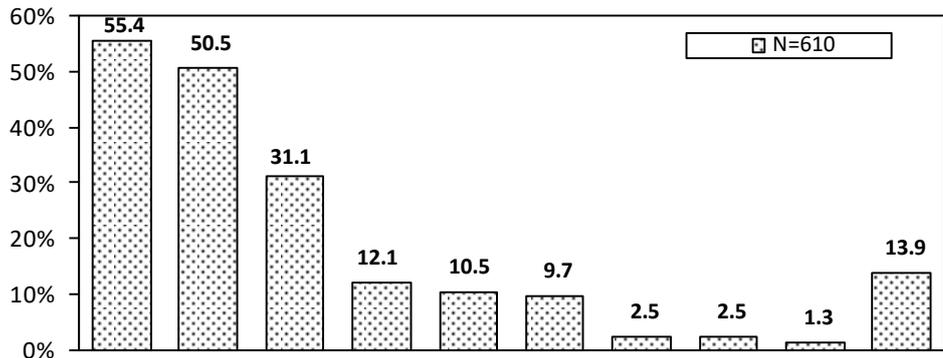
- ・従業員に対して副業・兼業を容認している状況を、問3の副業・兼業人材の活用状況別に見たところ、「関心があり、活用したことがある」企業では55.8%が従業員の副業・兼業を「容認している（予定含む）」としている一方、「関心があるが活用したことはない」では「容認している（予定含む）」は46.4%、「関心がない」では32.7%と低くなっている。
- ・問7の副業・兼業人材を活用していない理由別に見ると、「容認していない」は「社内規則等の整備が困難になる懸念があるため」が58.9%で最も高く、次いで「社内の働き方の秩序を乱す懸念があるため」が58.3%、「業務上の秘密保持に懸念があるため」が57.7%と続く。



(7) 従業員に副業・兼業を容認するメリット

(問8で「① 容認している(予定含む)」と回答された方にお伺いします)
 問9 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。

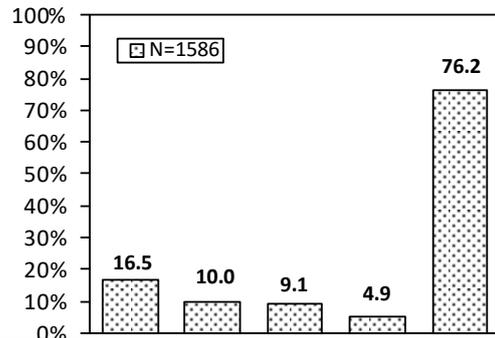


		従業員 の多様 な働き 方への ニーズ の尊重	従業員 の収入 補填	人材の 定着	自律的 なキャ リア形 成	本業で 活用で きる知 識・ス キルの 習得	本業の 仕事に 対する モチベ ーション の向上	社内での 新規事 業創出 やイノ ベーション の促進	企業イ メージ の向上	その他	特にメ リットは 得られて いない	
全体	N=610	55.4	50.5	31.1	12.1	10.5	9.7	2.5	2.5	1.3	13.9	
業 種	建設業	N=80	56.3	32.5	22.5	8.8	8.8	10.0	3.8	8.8	1.3	18.8
	製造業	N=168	47.0	56.0	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

(8) 富山県プロフェッショナル人材戦略本部事業の認知度

問10 富山県プロフェッショナル人材戦略本部が行う次の支援事業についてご存じのものをお選びください。(複数選択可)

- ・富山県プロフェッショナル人材戦略本部の支援事業について認知度を尋ねたところ、「経営課題に対応した外部人材の活用に関する助言・提案及びマッチング支援」が16.5%、「外部の中核人材や副業・兼業人材の活用等に関する経営者向けセミナーの開催」が10.0%であった。「知ってるものはない」が76.2%となっている。
- ・業種別に見ると「金融・保険業」で事業の認知度が高く、従業員数別に見ると、従業員数が多くなるほど事業の認知度が高い傾向が見られる。

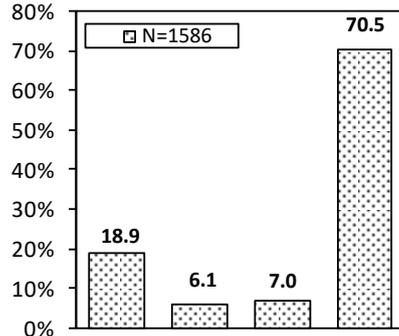


		経営課題に対応した外部人材の活用に関する助言・提案及びマッチング支援	外部の中核人材や副業・兼業人材の活用等に関する経営者向けセミナーの開催	県内企業と副業・兼業人材とのマッチング交流会の開催	人材紹介会社に支払う副業・兼業人材のマッチング手数料を補助 (副業・兼業人材活用促進事業費補助金)	知ってるものはない	
全体	N=1586	16.5	10.0	9.1	4.9	76.2	
業種	建設業	N=293	17.1	9.6	6.5	3.4	77.1
	製造業	N=410	22.2	14.6	15.1	7.1	67.6
	電気・ガス・水道業	N=10	-	-	-	-	100.0
	情報通信業	N=34	23.5	17.6	11.8	11.8	76.5
	運輸業	N=91	13.2	8.8	6.6	3.3	80.2
	卸売、小売業	N=163	19.6	11.0	12.3	4.3	70.6
	金融、保険業	N=26	34.6	30.8	19.2	19.2	57.7
	不動産業	N=16	18.8	6.3	6.3	-	62.5
	飲食店・宿泊業	N=29	6.9	6.9	3.4	6.9	86.2
	サービス業	N=226	15.9	6.6	8.4	6.2	77.0
	医療、福祉	N=261	6.1	4.6	2.7	1.5	89.3
	その他	N=27	7.4	-	3.7	-	88.9
従業員数	～30人	N=864	11.2	5.8	5.3	3.1	82.8
	31～100人	N=483	21.5	14.3	12.0	6.2	70.6
	101～300人	N=169	23.7	12.4	14.8	8.3	65.7
	301人以上	N=70	28.6	25.7	22.9	10.0	58.6

(9) 富山県プロフェッショナル人材戦略本部への関心

問11 富山県プロフェッショナル人材戦略本部の利用に関心がありますか。(複数回答可)

- ・富山県プロフェッショナル人材戦略本部の利用に関心があるか尋ねたところ、「即戦力となる外部人材や副業・兼業人材の確保に関する資料を送付して欲しい」が18.9%で最も高い。
- ・業種別に見ると「不動産業」が37.5%、「飲食店・宿泊業」が27.6%、「金融、保険業」が26.9%などと高くなっている。
- ・その他としては、よくわからないとの回答が多い。



		即戦力となる外部人材や副業・兼業人材の確保に関する資料を送付して欲しい	外部人材の活用に関する助言・提案を受けたい	その他	関心はない	
全体	N=1586	18.9	6.1	7.0	70.5	
業種	建設業	N=293	17.7	5.5	7.8	72.0
	製造業	N=410	19.8	7.1	6.8	69.3
	電気・ガス・水道業	N=10	10.0	10.0	10.0	80.0
	情報通信業	N=34	5.9	-	14.7	79.4
	運輸業	N=91	16.5	4.4	5.5	75.8
	卸売、小売業	N=163	16.6	7.4	5.5	72.4
	金融、保険業	N=26	26.9	3.8	19.2	50.0
	不動産業	N=16	37.5	6.3	6.3	50.0
	飲食店・宿泊業	N=29	27.6	20.7	3.4	62.1
	サービス業	N=226	22.6	6.2	7.1	66.4
	医療、福祉	N=261	17.6	3.8	5.7	73.6
その他	N=27	11.1	11.1	7.4	74.1	
従業員数	～30人	N=864	18.4	6.5	6.1	71.6
	31～100人	N=483	17.8	5.2	7.0	71.6
	101～300人	N=169	23.1	8.3	6.5	66.3
	301人以上	N=70	21.4	2.9	18.6	58.6