

**外部の人材の確保・活用等に関するアンケート調査
（その２）
報告書**

令和７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
参考資料	
アンケート調査調査票	15

＜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3名以上10名未満の企業
[前回(2024年3月)の同調査(従業員10名以上を対象)より小規模の事業者を対象]
- (2) 標本数 4,277社
- (3) 抽出方法 単純無作為抽出

4. 調査実施

令和7年1月10日(金)～1月31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

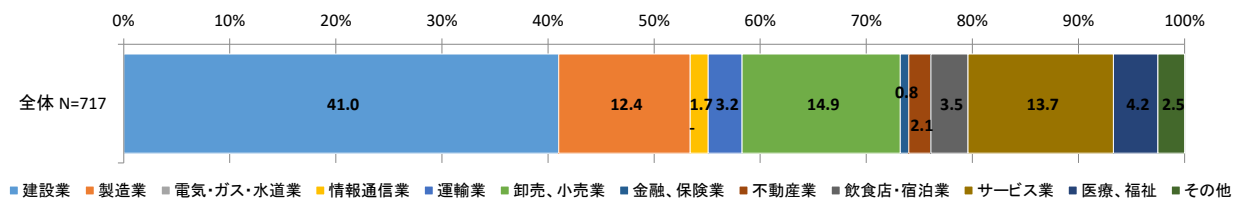
6. 回収結果

- ・配布数 4,277社
- ・有効回答数 717社
- ・有効回答率 16.8%

II 調査結果

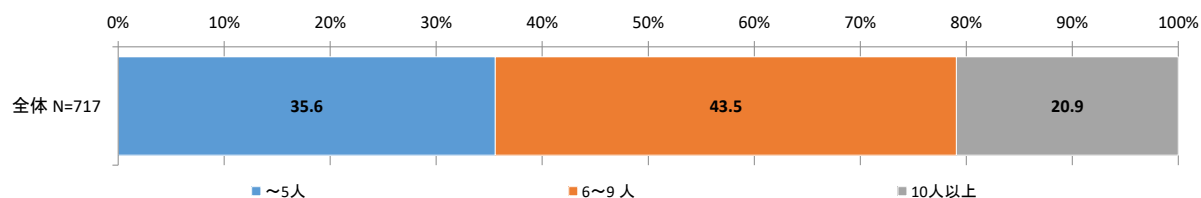
1. 回答企業の属性

(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



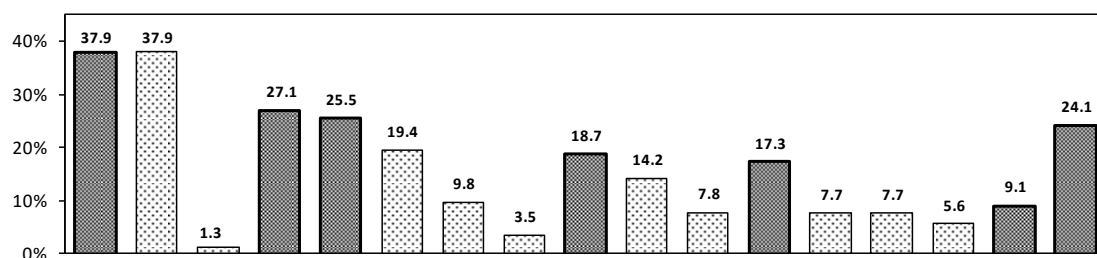
※ 現在従業員数が10名以上となっている企業が20.9%含まれており、以降、回答の全717社による調査結果を示す。

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37.9%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）】が27.1%、【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25.5%となっている。
- ・業種別に見ると、【営業】は「金融、保険業」で83.3%と高い。【新規事業・開発・マーケティング】では「情報通信業」が58.3%と高く、【管理】は「製造業」で32.6%と高い。
- ・『その他』としては、人材確保に関するものが44件(6.1%)、事業継承に関するものが4件(0.6%)などであった。

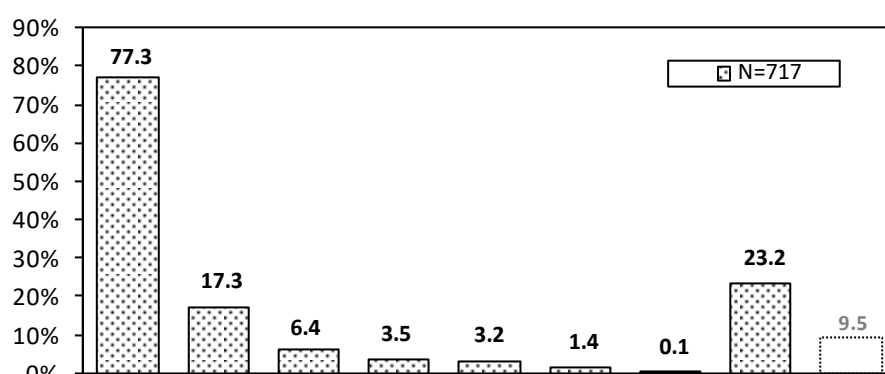


		0%																	
		営業	営業（販路拡大、顧客情報収集、組織の意識改革）	海外展開（海外拠点立上げ、海外販路拡大、外国法務）	制度改革（人事評価制度、人材育成計画、組織風土改善）	新規事業・開発・マーケティング	新規事業（市場調査、事業分野拡大、事業計画策定）	略、マーケティング（ブランド戦略、マーケティング）	研究開発（新製品開発、技術開発、特許情報）	IT・システム	IT関連（ホームページ改善、WEB活用戦略、インターネット構築、ITツール導入支援）	人事管理（テレワークの導入、人事管理システム、財務会計管理）	品質管理（仕様書変更、ロス率改善、DXの活用）	調達関連（購買管理、在庫管理、受注・見積り管理）	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）	その他	特になし		
全体		N=717	37.9	37.9	1.3	27.1	25.5	19.4	9.8	3.5	18.7	14.2	7.8	17.3	7.7	7.7	5.6	9.1	24.1
業種	建設業	N=294	27.9	27.9	0.3	31.0	15.7	13.6	3.7	0.3	12.6	9.2	4.8	17.0	8.2	8.2	3.7	9.5	28.9
	製造業	N=89	47.2	47.2	1.1	18.0	32.6	19.1	7.9	14.6	7.9	2.3	5.6	32.6	15.7	6.7	16.9	9.0	22.5
	情報通信業	N=12	50.0	50.0	-	8.3	58.3	41.7	33.3	16.7	25.0	25.0	8.3	16.7	-	8.3	8.3	8.3	16.7
	運輸業	N=23	8.7	8.7	-	26.1	13.0	13.0	-	-	8.7	8.7	-	-	-	-	-	30.4	47.8
	卸売、小売業	N=107	55.1	55.1	4.7	21.5	40.2	30.8	20.6	4.7	32.7	25.2	14.0	19.6	4.7	15.0	5.6	6.5	16.8
	金融、保険業	N=6	83.3	83.3	-	33.3	33.3	16.7	33.3	-	33.3	16.7	33.3	-	-	-	-	33.3	-
	不動産業	N=15	60.0	60.0	-	26.7	26.7	26.7	13.3	-	26.7	26.7	-	-	-	-	-	-	26.7
	飲食店・宿泊業	N=25	24.0	24.0	4.0	36.0	24.0	20.0	24.0	8.0	24.0	20.0	8.0	20.0	4.0	20.0	4.0	16.0	20.0
	サービス業	N=98	40.8	40.8	-	23.5	31.6	22.5	10.2	2.0	23.5	18.4	11.2	11.2	8.2	1.0	3.1	7.1	19.4
	医療、福祉	N=30	43.3	43.3	-	43.3	26.7	23.3	10.0	-	30.0	23.3	10.0	-	-	-	-	-	16.7
その他	N=18	44.4	44.4	5.6	33.3	22.2	11.1	16.7	-	33.3	33.3	16.7	33.3	16.7	11.1	16.7	5.6	22.2	
従業員数	～5人	N=255	36.1	36.1	2.4	23.1	25.5	20.4	10.2	3.1	18.8	16.1	7.5	16.1	4.3	11.0	5.1	8.6	27.1
	6～9人	N=312	43.0	43.0	1.0	25.3	26.3	18.9	10.3	4.2	16.7	12.5	6.4	17.3	7.4	6.1	5.8	10.6	21.2
	10人以上	N=150	30.7	30.7	-	37.3	24.0	18.7	8.0	2.7	22.7	14.7	11.3	19.3	14.0	5.3	6.0	6.7	25.3

(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77.3%と最も高く、続いて『民間人材紹介会社』が17.3%であった。
- ・『とやまシニア専門人材バンク』は3.2%、『富山県プロフェッショナル人材戦略本部』は0.1%である。
- ・『その他』としては、縁故や紹介が68件(9.5%)、民間求人情報誌が21件(2.9%)、インターネット、SNSが16件(2.2%)、業界団体が13件(1.8%)、学校が10件(1.4%)などとなった。



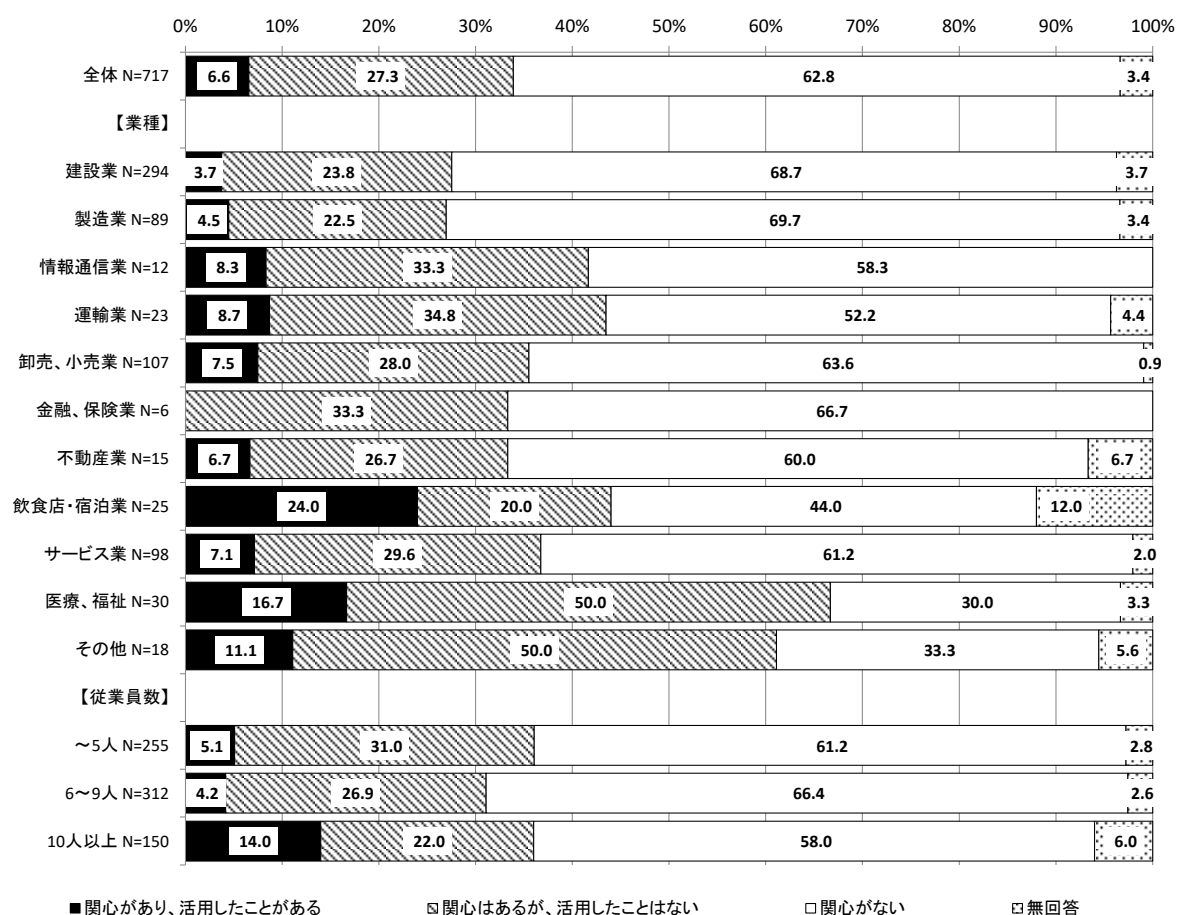
		0%									
			ハ ロ ー ワ ー ク	民 間 人 材 紹 介 会 社	民 間 人 材 派 遣 会 社	金 融 機 関 か ら の 紹 介	と や ま シ ニ ア 専 門 人 材 バ ン ク	短 期 単 発 人 材 の マ ッ チ ン グ サ ー ビ ス	部 富 山 県 プ ロ フ ェ ッ シ ョ ナ ル 人 材 戦 略 本	そ の 他	(その 他の うち) 縁 故 や 紹 介
全体		N=717	77.3	17.3	6.4	3.5	3.2	1.4	0.1	23.2	9.5
業 種	建設業	N=294	79.3	13.3	3.7	4.1	4.8	0.7	－	20.1	9.5
	製造業	N=89	78.7	13.5	7.9	3.4	4.5	1.1	1.1	19.1	9.0
	情報通信業	N=12	66.7	25.0	8.3	－	8.3	－	－	33.3	16.7
	運輸業	N=23	82.6	21.7	4.4	－	－	4.4	－	21.7	17.4
	卸売、小売業	N=107	72.0	18.7	8.4	0.9	0.9	1.9	－	29.9	9.3
	金融、保険業	N=6	66.7	33.3	33.3	66.7	－	－	－	16.7	－
	不動産業	N=15	80.0	33.3	－	6.7	6.7	－	－	13.3	6.7
	飲食店・宿泊業	N=25	60.0	44.0	12.0	4.0	－	－	－	24.0	8.0
	サービス業	N=98	74.5	14.3	9.2	3.1	2.0	3.1	－	24.5	7.1
	医療、福祉	N=30	90.0	30.0	10.0	－	－	－	－	26.7	6.7
	その他	N=18	88.9	22.2	－	－	－	5.6	－	44.4	22.2
従 業 員 数	～5人	N=255	72.2	12.2	3.9	2.4	1.6	2.4	－	25.5	10.6
	6～9人	N=312	79.5	17.3	4.8	4.8	4.5	0.6	－	22.1	9.6
	10人以上	N=150	81.3	26.0	14.0	2.7	3.3	1.3	0.7	21.3	7.3

3. 副業・兼業人材の活用

(1) 副業・兼業人材の活用状況

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6.6%、『関心はあるが、活用したことはない』は27.3%、『関心がない』は62.8%であった。
- ・業種別に見ると、「飲食店・宿泊業」で『関心があり、活用したことがある』が24.0%で最も高い。

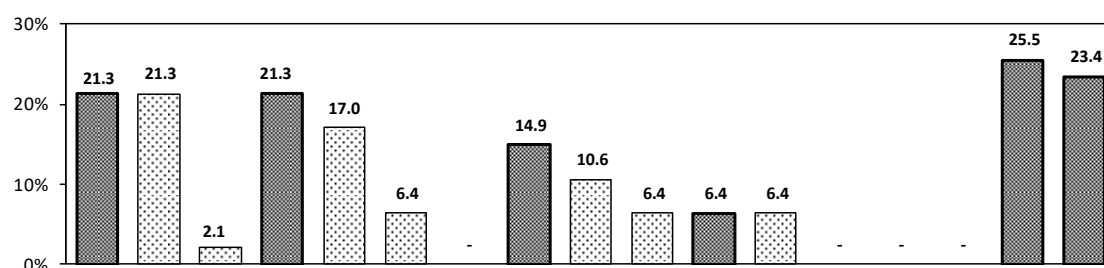


(2) 副業・兼業人材を活用した業務分野

(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』）】、【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』）】がともに21.3%となっている。
- ・『その他』としては、「建設業」で現場作業、「医療・福祉」で看護師、「卸売、小売業」で接客などが挙げられている。



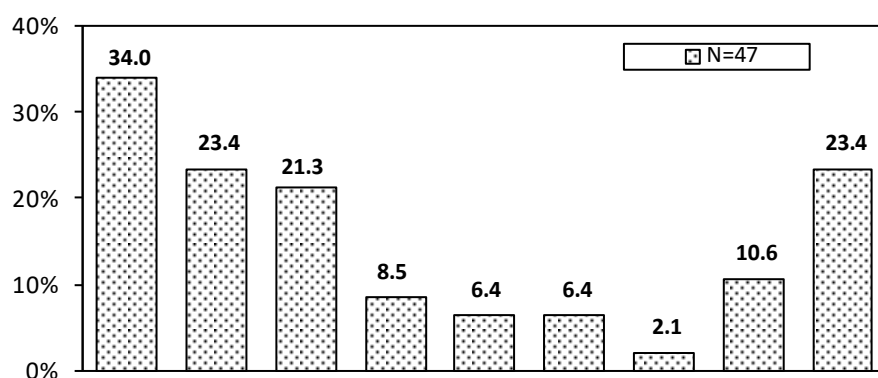
		0%																		
		営業	営業（販路拡大、顧客情報収集、組織の意識改革）	海外展開（海外拠点立上げ、海外販路拡大、外国法務）	新規事業・開発・マーケティング	新規事業（市場調査、事業分野拡大、事業計画策定）	マーケティング（ブランド戦略、マーケティングリサーチ、市場分析）	研究開発（新製品開発、技術開発、特許情報）	IT・システム	WEB活用戦略、インターネット構築、ITツール導入支援）	IT関連（ホームページ改善、WEB活用戦略、インターネット構築、ITツール導入支援）	システム（テレワークの導入、人事管理システム、財務会計管理システム）	管理	生産工程（ライン立上げ、プログラミング設計、生産効率向上）	品質管理（仕様書変更、ロス率改善、DXの活用）	調達関連（購買管理、在庫管理、受注・見積り管理）	制度改革	その他	特になし	
全体		N=47	21.3	21.3	2.1	21.3	17.0	6.4	-	14.9	10.6	6.4	6.4	6.4	-	-	-	25.5	23.4	
業種	建設業	N=11	9.1	9.1	-	36.4	36.4	-	-	18.2	18.2	9.1	-	-	-	-	-	36.4	18.2	
	製造業	N=4	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	25.0	25.0	-	-	-	25.0	-	
	情報通信業	N=1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	
	運輸業	N=2	-	-	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	
	卸売、小売業	N=8	25.0	25.0	12.5	25.0	12.5	12.5	-	37.5	12.5	25.0	-	-	-	-	-	37.5	12.5	
	金融、保険業	N=0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	不動産業	N=1	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	飲食店・宿泊業	N=6	33.3	33.3	-	-	-	-	-	16.7	16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0
	サービス業	N=7	28.6	28.6	-	14.3	-	14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3	28.6
	医療、福祉	N=5	-	-	-	20.0	20.0	-	-	20.0	20.0	-	-	-	-	-	-	-	40.0	40.0
その他	N=2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	
従業員数	～5人	N=13	23.1	23.1	7.7	38.5	23.1	15.4	-	15.4	15.4	-	7.7	7.7	-	-	-	30.8	7.7	
	6～9人	N=13	23.1	23.1	-	23.1	23.1	-	-	23.1	15.4	15.4	7.7	7.7	-	-	-	15.4	15.4	
	10人以上	N=21	19.1	19.1	-	9.5	9.5	4.8	-	9.5	4.8	4.8	4.8	4.8	-	-	-	28.6	38.1	

(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、『自社で活用できる人脈の獲得』が最も高く34.0%、次いで『社外からの客観的な視点の確保』23.4%、『自社で活用できる他業種の知見・スキルの習得』が21.3%となった。
- ・『その他』としては、労働力の確保、コスト抑制などの回答がみられた。



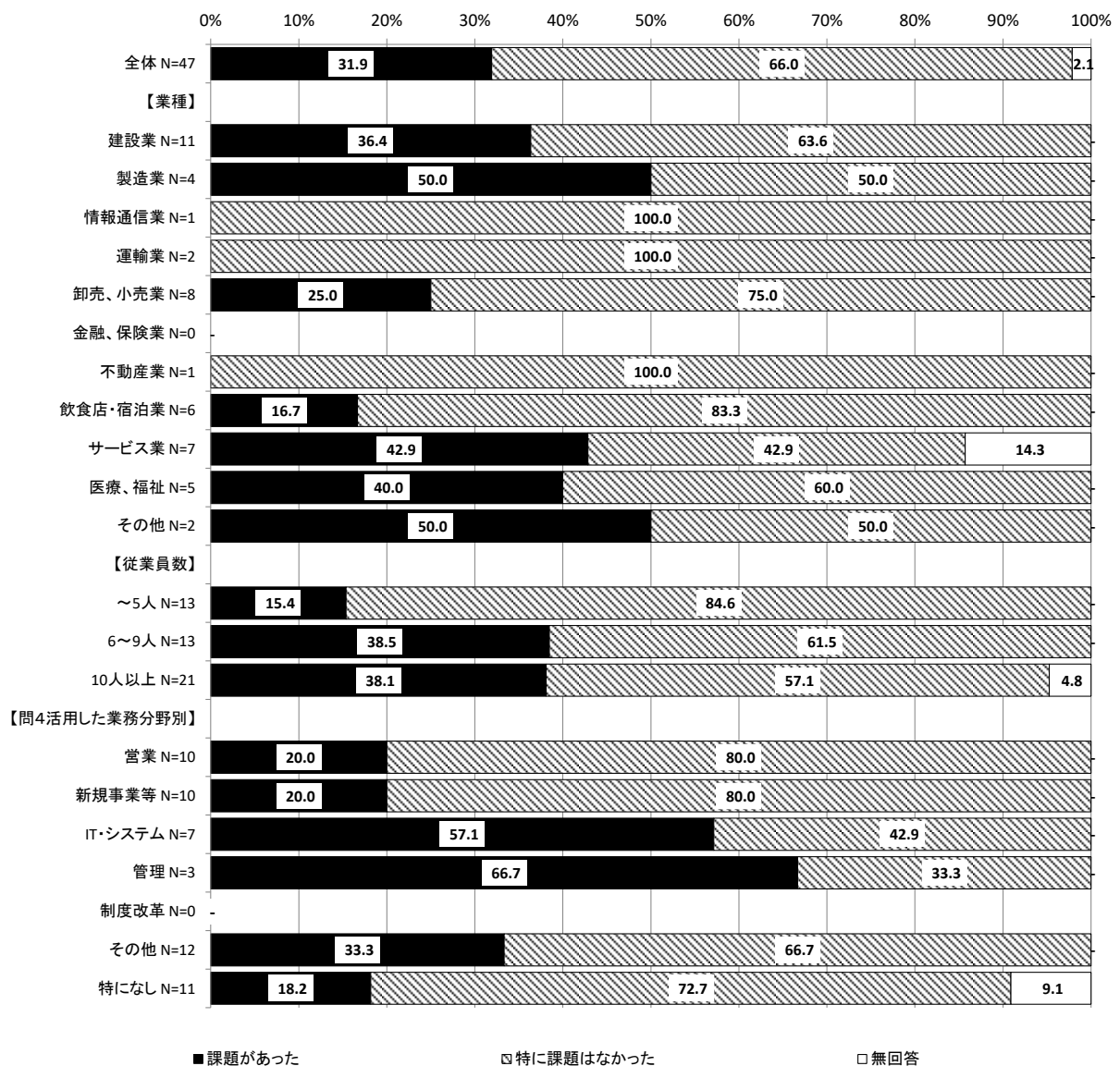
			獲得 自社 で活 用で きる 人脈 の	の社 外か らの 客観 的な 視点 の確 保	の自 社で 活用 でき る他 業種 の知 見・ スキ ルの 習得	性ス キル 向上 の展 開に よる 知見 ・	イ社 内ベ ーシ ョン の促 進創 出や	企 業イ メー ジの 向上	魅 力向 上 の就 職先 とし ての	メ リッ トは なか った	そ の 他
全体	N=47		34.0	23.4	21.3	8.5	6.4	6.4	2.1	10.6	23.4
業 種	建設業	N=11	54.6	27.3	27.3	-	-	18.2	9.1	9.1	18.2
	製造業	N=4	25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	25.0
	情報通信業	N=1	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	運輸業	N=2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売、小売業	N=8	37.5	25.0	25.0	-	12.5	-	-	-	37.5
	金融、保険業	N=0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業	N=1	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	N=6	33.3	16.7	16.7	16.7	-	16.7	-	33.3	-
	サービス業	N=7	-	14.3	-	-	-	-	-	28.6	42.9
	医療、福祉	N=5	40.0	-	40.0	20.0	-	-	-	-	20.0
	その他	N=2	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-	50.0
従 業 員 数	～5人	N=13	38.5	38.5	23.1	23.1	-	7.7	-	7.7	23.1
	6～9人	N=13	38.5	23.1	15.4	-	23.1	7.7	7.7	-	30.8
	10人以上	N=21	28.6	14.3	23.8	4.8	-	4.8	-	19.1	19.1

(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66.0%、『課題があった』は31.9%であった。
- ・業種別に見ると、「製造業」は50.0%で最も高い。
- ・問4の副業・兼業人材を活用した分野別にみると、『課題があった』は「管理」で66.7%、「IT・システム」で57.1%と高くなっている。
- ・『課題があった』と回答があった企業が具体的に記載した課題は、能力や技能のミスマッチ、勤務時間や期間のミスマッチ、帰属意識の低さ、給与制度や保険制度の調整などであった。

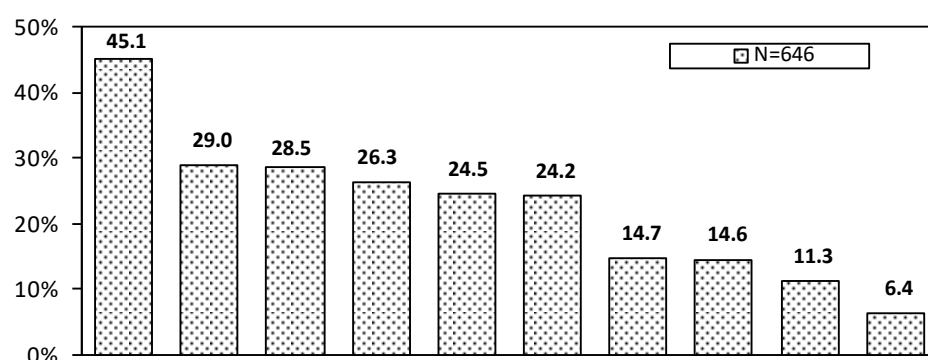


(5) 副業・兼業人材を活用しない理由

(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45.1%で最も高く、次いで『業務上の秘密保持に懸念があるため』が29.0%、『費用対効果が不明確なため』が28.5%となっている。
- ・『その他』としては、必要としていない、技術力が不明、委託範囲が流動的、コストアップの可能性などの意見がみられた。



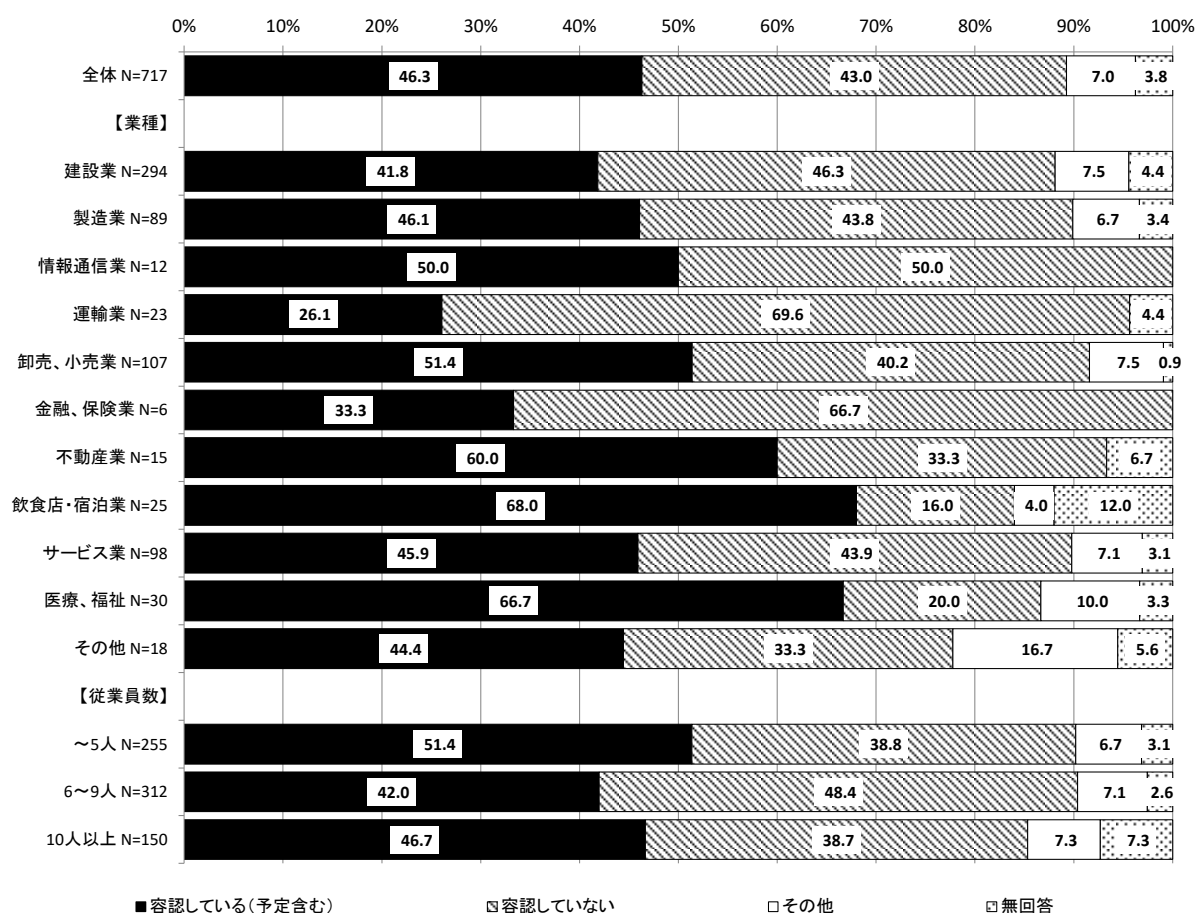
			なる懸念があるため	給与管理等（労働時間や給与管理）が煩雑になる懸念があるため	労務管理（労働時間や給与管理）が煩雑になる懸念があるため	業務上の秘密保持に懸念があるため	費用対効果が不明確なため	社内規則等の整備が困難になる懸念があるため	社内の働き方の秩序を乱す懸念があるため	社内の働き方の秩序を乱す懸念があるため	入替の時間外での受け入れが困難となる懸念があるため	所定の時間外での受け入れが困難となる懸念があるため	本調査ではじめて「副業・兼業人材」について知った	自社の業務になじまないため	その他
全体	N=646		45.1	29.0	28.5	26.3	24.5	24.2	14.7	14.6	11.3	6.4			
業種	建設業	N=272	49.3	29.8	25.0	26.8	26.1	25.7	12.9	14.0	12.1	5.9			
	製造業	N=82	45.1	28.1	28.1	26.8	19.5	22.0	12.2	14.6	9.8	13.4			
	情報通信業	N=11	45.5	36.4	27.3	27.3	9.1	—	27.3	—	—	—			
	運輸業	N=20	50.0	5.0	35.0	30.0	30.0	30.0	20.0	15.0	5.0	—			
	卸売、小売業	N=98	40.8	30.6	35.7	29.6	26.5	20.4	17.4	12.2	10.2	5.1			
	金融、保険業	N=6	50.0	66.7	16.7	50.0	33.3	16.7	—	—	16.7	16.7			
	不動産業	N=13	53.9	30.8	23.1	7.7	15.4	23.1	15.4	23.1	7.7	—			
	飲食店・宿泊業	N=16	31.3	25.0	12.5	31.3	31.3	31.3	12.5	6.3	12.5	—			
	サービス業	N=89	36.0	25.8	30.3	22.5	24.7	23.6	18.0	18.0	15.7	7.9			
	医療、福祉	N=24	50.0	37.5	41.7	20.8	20.8	33.3	12.5	20.8	4.2	4.2			
	その他	N=15	40.0	26.7	33.3	20.0	13.3	26.7	20.0	26.7	13.3	—			
従業員数	～5人	N=235	44.7	29.8	29.4	29.4	23.8	22.6	13.6	14.9	9.4	6.8			
	6～9人	N=291	42.6	29.2	29.6	23.0	23.7	23.7	16.5	14.1	11.3	5.8			
	10人以上	N=120	51.7	26.7	24.2	28.3	27.5	28.3	12.5	15.0	15.0	6.7			

(6) 従業員への副業・兼業の容認状況

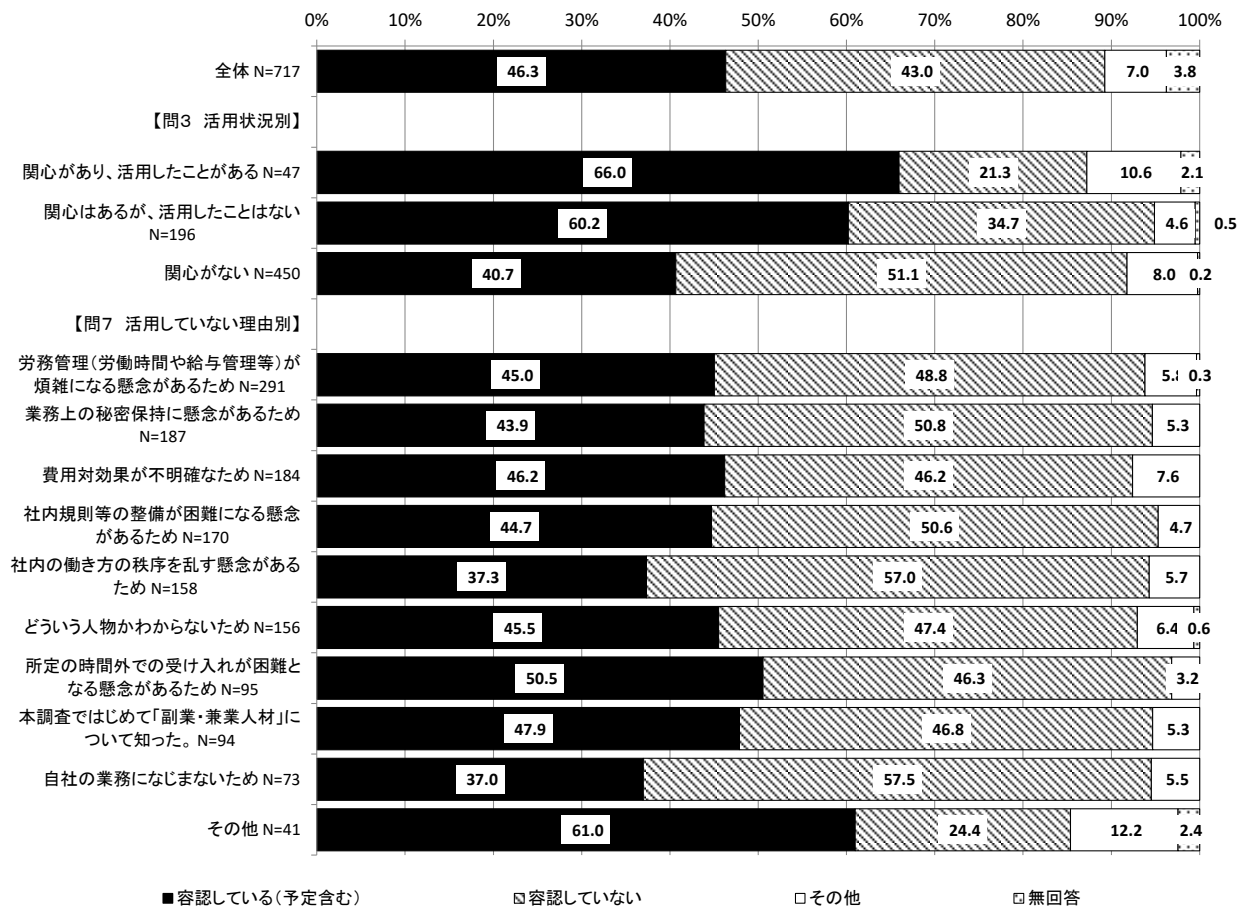
問8 貴社では従業員に副業・兼業を容認※していますか。

※ 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46.3%、『容認していない』は43.0%であった。
- ・業種別に見ると「飲食店・宿泊業」で『容認している（予定含む）』は68.0%で最も高く、次いで「医療、福祉」が66.7%と高く、「不動産業」が60.0%となっている。一方、「運輸業」は26.1%と低い。



- ・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66.0%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60.2%、「関心がない」では40.7%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「自社の業務になじまないため」で57.5%と最も高く、次いで「社内の働き方の秩序を乱す懸念があるため」で57.0%、「業務上の秘密保持に懸念があるため」で50.8%と続く。

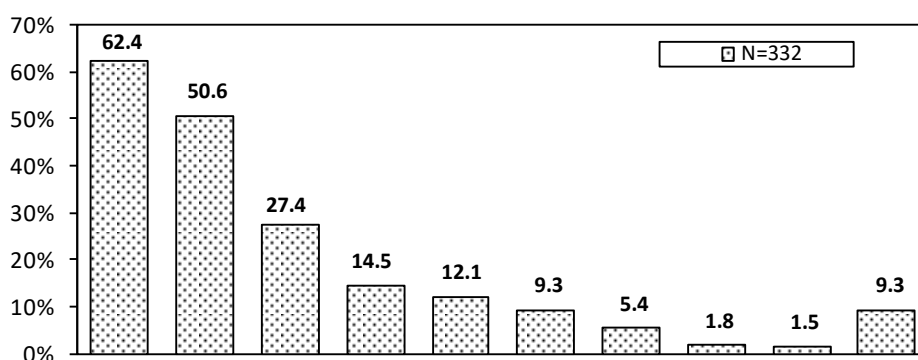


(7) 従業員に副業・兼業を容認するメリット

(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62.4%、『従業員の収入補填』が50.6%で5割を超える。次いで『人材の定着』が27.4%となっている。

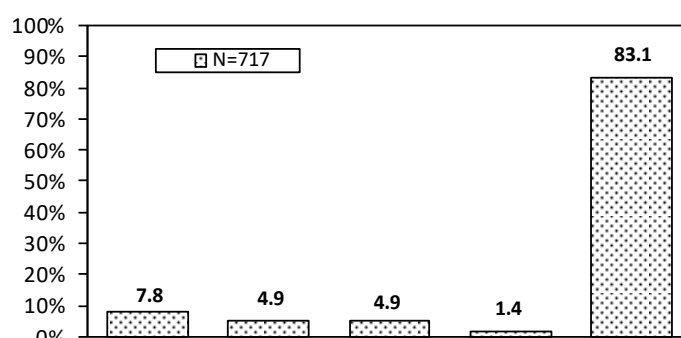


		方への ニーズの 尊重	従業員の 収入補填	人材の 定着	成自的 な キャリア 形成	識・ スキルの 習得	本業で の活用	上モ チベ ーション	本業の 促進	出やイ ノベ ーション	社内 での 新規 事業 創	企業 イメ ージ の 向上	その他	特 に メ リ ット は 得 ら れ ない
全体	N=332	62.4	50.6	27.4	14.5	12.1	9.3	5.4	1.8	1.5	9.3			
業 種	建設業	N=123	56.9	48.8	22.8	13.0	9.8	6.5	2.4	0.8	13.8			
	製造業	N=41	53.7	56.1	26.8	9.8	9.8	9.8	2.4	2.4	9.8			
	情報通信業	N=6	50.0	33.3	16.7	33.3	50.0	-	33.3	-	-			
	運輸業	N=6	66.7	83.3	33.3	33.3	-	16.7	-	-	-			
	卸売、小売業	N=55	70.9	56.4	21.8	14.6	12.7	9.1	10.9	3.6	7.3			
	金融、保険業	N=2	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	50.0			
	不動産業	N=9	77.8	44.4	33.3	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	11.1			
	飲食店・宿泊業	N=17	70.6	47.1	29.4	11.8	5.9	5.9	5.9	-	-			
	サービス業	N=45	64.4	42.2	35.6	17.8	13.3	13.3	8.9	2.2	6.7			
	医療、福祉	N=20	70.0	60.0	45.0	15.0	20.0	20.0	-	-	-			
	その他	N=8	75.0	50.0	37.5	12.5	12.5	12.5	-	-	12.5			
従 業 員 数	～5人	N=131	63.4	51.9	21.4	16.8	11.5	4.6	5.3	1.5	8.4			
	6～9人	N=131	59.5	55.7	28.2	16.0	14.5	14.5	6.1	2.3	11.5			
	10人以上	N=70	65.7	38.6	37.1	7.1	8.6	8.6	4.3	1.4	7.1			

(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7.8%、『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』がともに4.9%であった。

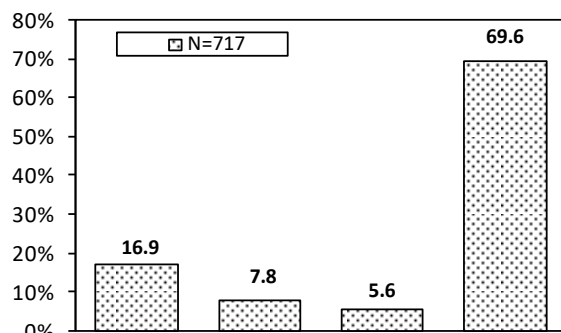


			マッチング支援 に関する助言・ 提案及び人材の 活用	外部の中核人材 の活用に関する 助言・提案及び 人材の活用	県内企業と副業・ 兼業人材との マッチング交流 会・セミナーの 開催	人材紹介会社に 支払う手数料を 補助金・助成金 で補助	知っているもの はない
全体	N=717		7.8	4.9	4.9	1.4	83.1
業種	建設業	N=294	6.5	5.1	4.4	0.7	82.7
	製造業	N=89	11.2	6.7	5.6	2.3	82.0
	情報通信業	N=12	-	-	-	-	100.0
	運輸業	N=23	8.7	-	4.4	-	82.6
	卸売、小売業	N=107	6.5	2.8	4.7	1.9	89.7
	金融、保険業	N=6	-	-	-	-	100.0
	不動産業	N=15	-	13.3	6.7	-	73.3
	飲食店・宿泊業	N=25	12.0	8.0	12.0	4.0	72.0
	サービス業	N=98	12.2	6.1	5.1	3.1	78.6
	医療、福祉	N=30	3.3	-	3.3	-	90.0
	その他	N=18	11.1	5.6	5.6	-	77.8
従業員数	～5人	N=255	9.0	5.5	4.7	3.1	83.5
	6～9人	N=312	6.7	3.9	4.5	0.3	85.6
	10人以上	N=150	8.0	6.0	6.0	0.7	77.3

(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16.9%で最も高い。
- ・業種別に見ると『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』は「運輸業」で39.1%と高くなっている。
- ・『その他』としては、自社の業務と合致しない、よくわからないとの回答が多い。



		0%	る資料を送付して欲しい	業・兼業人材の確保に関する	即戦力となる外部人材や副業	言・外部人材の活用に関する助	その他	関心はない
全体		N=717	16.9	7.8	5.6	69.6		
業種	建設業	N=294	14.0	7.8	5.4	71.4		
	製造業	N=89	13.5	3.4	3.4	78.7		
	情報通信業	N=12	8.3	8.3	-	83.3		
	運輸業	N=23	39.1	-	4.4	52.2		
	卸売、小売業	N=107	16.8	5.6	6.5	74.8		
	金融、保険業	N=6	33.3	33.3	16.7	50.0		
	不動産業	N=15	13.3	6.7	-	73.3		
	飲食店・宿泊業	N=25	20.0	32.0	4.0	48.0		
	サービス業	N=98	17.4	5.1	8.2	68.4		
	医療、福祉	N=30	33.3	13.3	3.3	53.3		
	その他	N=18	22.2	16.7	11.1	44.4		
従業員数	～5人	N=255	14.9	11.0	3.9	71.0		
	6～9人	N=312	18.3	6.7	7.4	68.9		
	10人以上	N=150	17.3	4.7	4.7	68.7		

外部人材の活用等に関するアンケート調査

(令和7年1月)

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^{※1}や副業・兼業人材^{※2}の活用が必要不可欠となっています。

県（富山県プロフェッショナル人材戦略本部^{※3}）では、県内企業に対して、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っており、今後の更なる支援の充実を目的として、このたび、本アンケートを実施させていただきます。

※1 都市部大企業等での経験を通じて専門知識やスキルを有し、貴社の生産性向上や新規事業創出等の課題解決を担うことができる外部人材。

※2 他社に所属し別に本業を持ちながら、業務内容や期間を限定して貴社の仕事に従事する外部人材（個人事業主、フリーランスを含む。士業は除く。）

※3 県は、「富山県プロフェッショナル人材戦略本部」を拠点に、県内企業の経営課題（生産性向上や新規事業創出等）の解決に必要な人材ニーズの聞き取りや、民間人材事業者との連携による外部の中核人材や副業・兼業人材とのマッチング支援を行っています。

【富山県プロフェッショナル人材戦略本部HP】 <https://job-suishin.jp/support/pro.php>

【貴社の概要について】

■ 企業名・団体名			
■ ご担当者名			
■ 連絡先	電話番号 : メールアドレス :		
■ 業種	① 建設業 ② 製造業 ③ 電気・ガス・水道業 ④ 情報通信業 ⑤ 運輸業 ⑥ 卸売、小売業 ⑦ 金融、保険業 ⑧ 不動産業 ⑨ 飲食店・宿泊業 ⑩ サービス業 ⑪ 医療、福祉 ⑫ その他 ()		
■ 従業員数	人		

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)

- ① 新規事業（市場調査、事業分野拡大、事業計画策定）
- ② 制度改革（人事評価制度、人材育成計画、組織風土改善）
- ③ 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）
- ④ 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）
- ⑤ 営業（販路拡大、顧客情報収集、組織の意識改革）
- ⑥ 海外展開（海外拠点立上げ、海外販路拡大、外国法務）
- ⑦ 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）
- ⑧ 調達関連（購買管理、在庫管理、受注・見積り管理）
- ⑨ 研究開発（新製品開発、技術開発、特許情報）
- ⑩ 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）
- ⑪ 品質管理（仕様書変更、ロス率改善、DX の活用）
- ⑫ その他（ ）
- ⑬ 特になし

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)

- ① ハローワーク
- ② 富山県プロフェッショナル人材戦略本部
- ③ とやまシニア専門人材バンク
- ④ 民間人材紹介会社
- ⑤ 民間人材派遣会社
- ⑥ 金融機関からの紹介
- ⑦ 短期単発人材のマッチングサービス※⁴
- ⑧ その他（ ）

※⁴ アプリケーションを通じて、企業と働き手の間でのスポットの数時間単位からのマッチングができる、新しい人材サービス。

富山県プロフェッショナル人材戦略本部では、即戦力となる常用雇用の中核人材のマッチングに加え、個々の業務課題解決能力の高い副業・兼業人材の活用を支援しています。
この「副業・兼業」についてお聞きします。

問3 社外の「副業・兼業」人材の活用状況を教えてください。

- ① 関心があり、活用したことがある
- ② 関心はあるが、活用したことはない
- ③ 関心がない

(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。

- ① 新規事業（市場調査、事業分野拡大、事業計画策定）
- ② 制度改革（人事評価制度、人材育成計画、組織風土改善）
- ③ 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）
- ④ 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）
- ⑤ 営業（販路拡大、顧客情報収集、組織の意識改革）
- ⑥ 海外展開（海外拠点立上げ、海外販路拡大、外国法務）
- ⑦ 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）
- ⑧ 調達関連（購買管理、在庫管理、受注・見積り管理）
- ⑨ 研究開発（新製品開発、技術開発、特許情報）
- ⑩ 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）
- ⑪ 品質管理（仕様書変更、ロス率改善、DX の活用）
- ⑫ その他（ ）
- ⑬ 特になし

(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)

- ① 社内での新規事業創出やイノベーション促進
- ② 社外からの客観的な視点の確保
- ③ 自社で活用できる他業種の知見・スキルの習得
- ④ 習得した他業種の知見・スキルの展開による生産性向上
- ⑤ 自社で活用できる人脈の獲得
- ⑥ 学生等の就職先としての魅力向上
- ⑦ 企業イメージの向上
- ⑧ その他（ ）
- ⑨ メリットはなかった

(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。

- ① 課題があった
→(「① 課題があった」と回答された方は、下欄に課題についてご記入ください)
記載欄（ ）
- ② 特に課題はなかった

(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)

- ① 業務上の秘密保持に懸念があるため
- ② 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
- ③ 社内規則等の整備が困難になる懸念があるため
- ④ 社内の働き方の秩序を乱す懸念があるため
- ⑤ 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
- ⑥ 費用対効果が不明確なため
- ⑦ どういう人物かわからないため
- ⑧ 自社の業務になじまないため
- ⑨ 本調査ではじめて「副業・兼業人材」について知った。
- ⑩ その他（ ）

問8 貴社では従業員に副業・兼業を容認※5していますか。

- ① 容認している（予定含む）
- ② 容認していない
- ③ その他（ ）

※5 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）。

（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）

- ① 従業員の多様な働き方へのニーズの尊重
- ② 自律的なキャリア形成
- ③ 本業で活用できる知識・スキルの習得
- ④ 人材の定着
- ⑤ 社内での新規事業創出やイノベーションの促進
- ⑥ 本業の仕事に対するモチベーションの向上
- ⑦ 企業イメージの向上
- ⑧ 従業員の収入補填
- ⑨ 特にメリットは得られていない
- ⑩ その他（ ）

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）

- ① 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
- ② 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
- ③ 県内企業と副業・兼業人材とのマッチング交流会の開催
- ④ 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）
- ⑤ 知っているものはない

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）

- ① 外部人材の活用に関する助言・提案を受けてみたい
- ② 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
- ③ 関心はない
- ④ その他（ ）

富山県プロフェッショナル人材戦略本部からのご連絡・資料送付を希望しますか。

- ☐ 希望する
- ☐ 希望しない

ご回答いただいた内容につきましては、富山県と富山県プロフェッショナル人材戦略本部で共有し、本調査の目的以外で使用することはありません。

★★ 調査は以上です。ご協力ありがとうございました。★★