

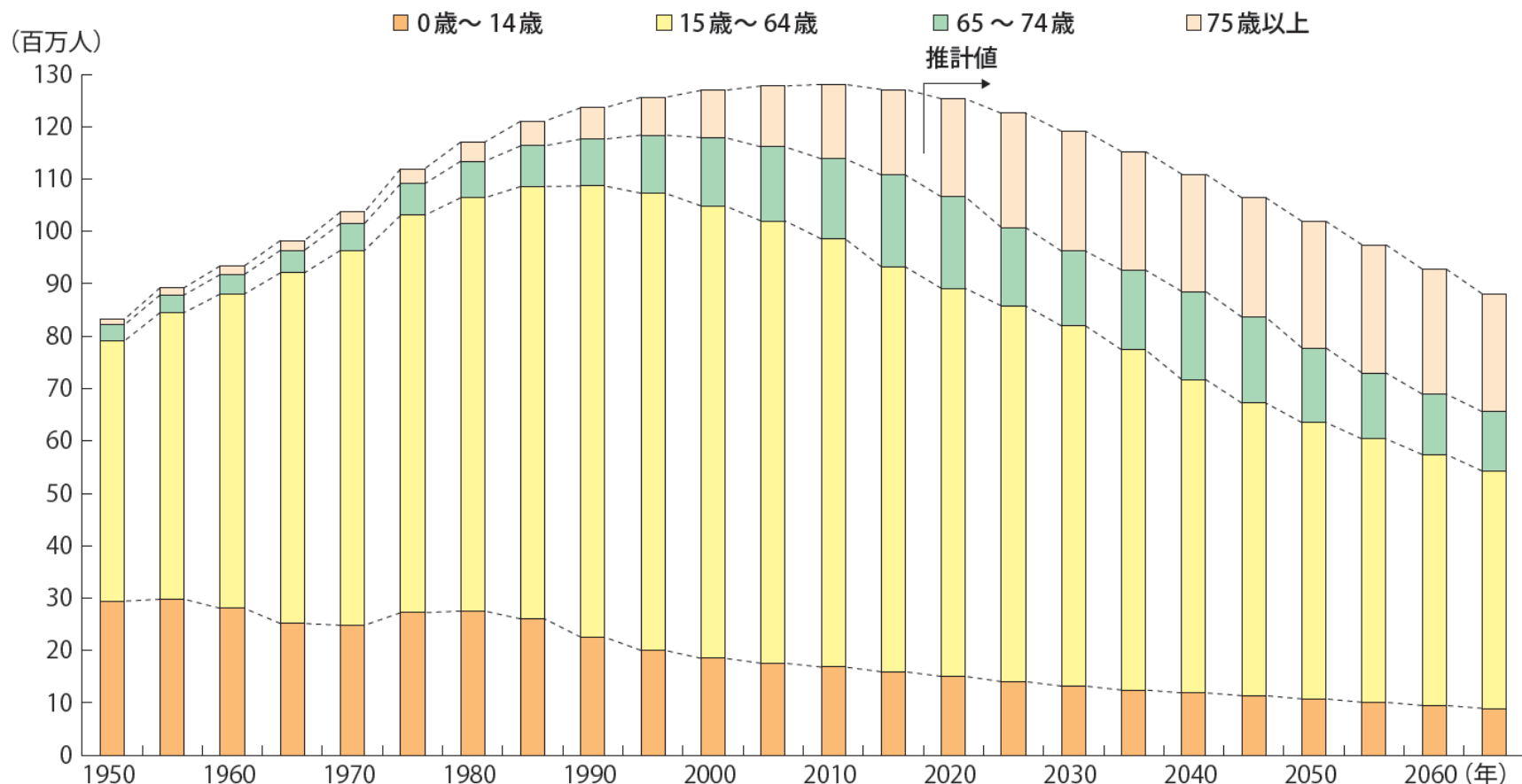
多様な外部人材を活用して 地域企業の稼ぐ力を創出

令和元年11月
関東経済産業局
社会・人材政策課

年齢別人口推計の推移

- 我が国の人口は2008年をピークに2011年以降は減少が続く。
- 64歳以下の生産年齢人口が減少傾向にある一方、75歳以上の高齢者人口の割合が増加。

年齢別人口推計の推移



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年推計）

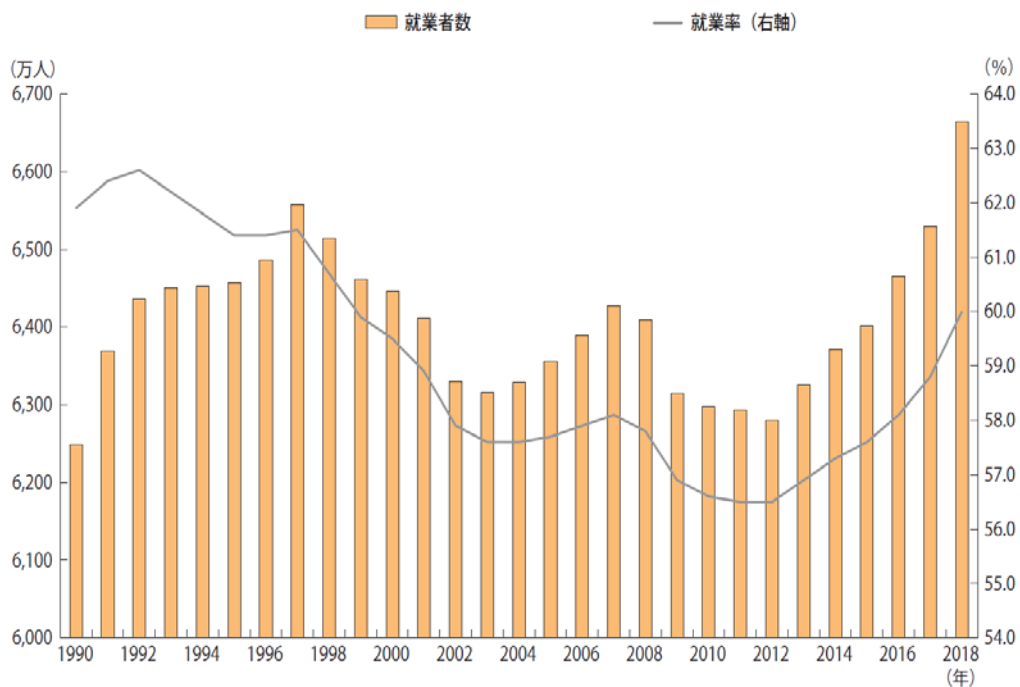
(注) 1. 2016年以降は、将来推計人口は、出生中位（死亡中位）推計による。

2. 2010年までは総務省「人口推計」、2015年は総務省「国勢調査」（年齢不詳をあん分した人口）による。

就業者数と就業率の推移

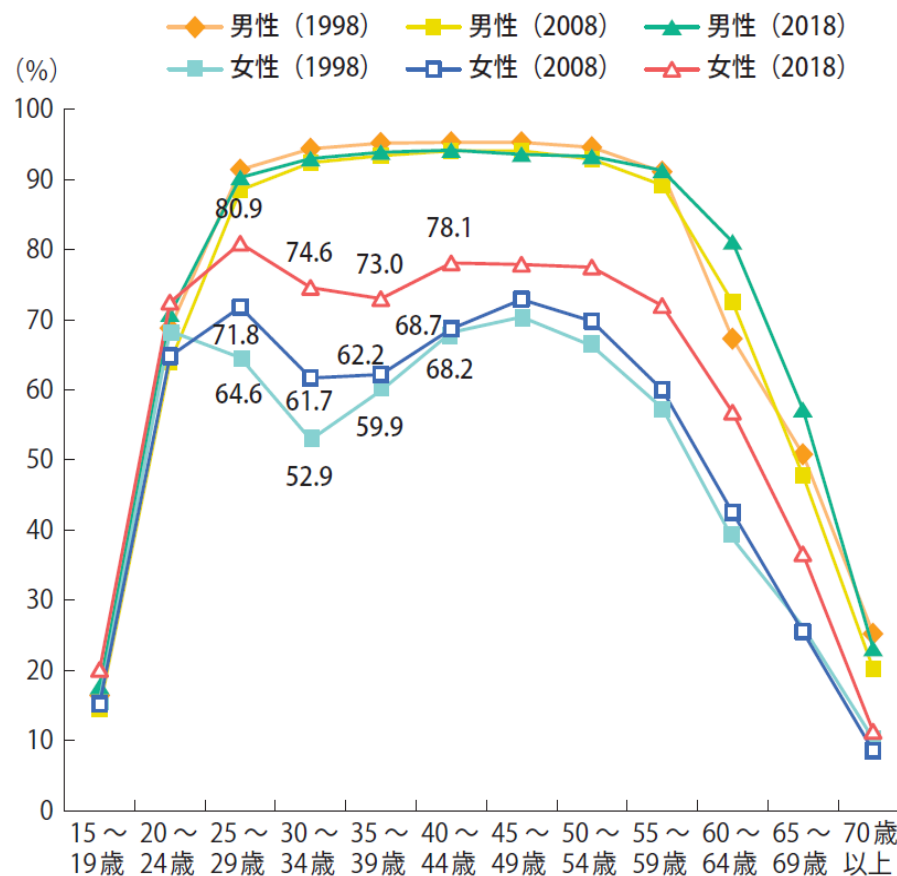
- 雇用者数は2013年から6年連続で増加。2018年は統計開始以来の最高水準。
- 女性の年齢別就業者数では、M字カーブの谷の部分（25～44歳）の年齢層で労働参加が進む。

就業者数・就業率の推移



資料：総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」

男女別・年齢別就業率の推移

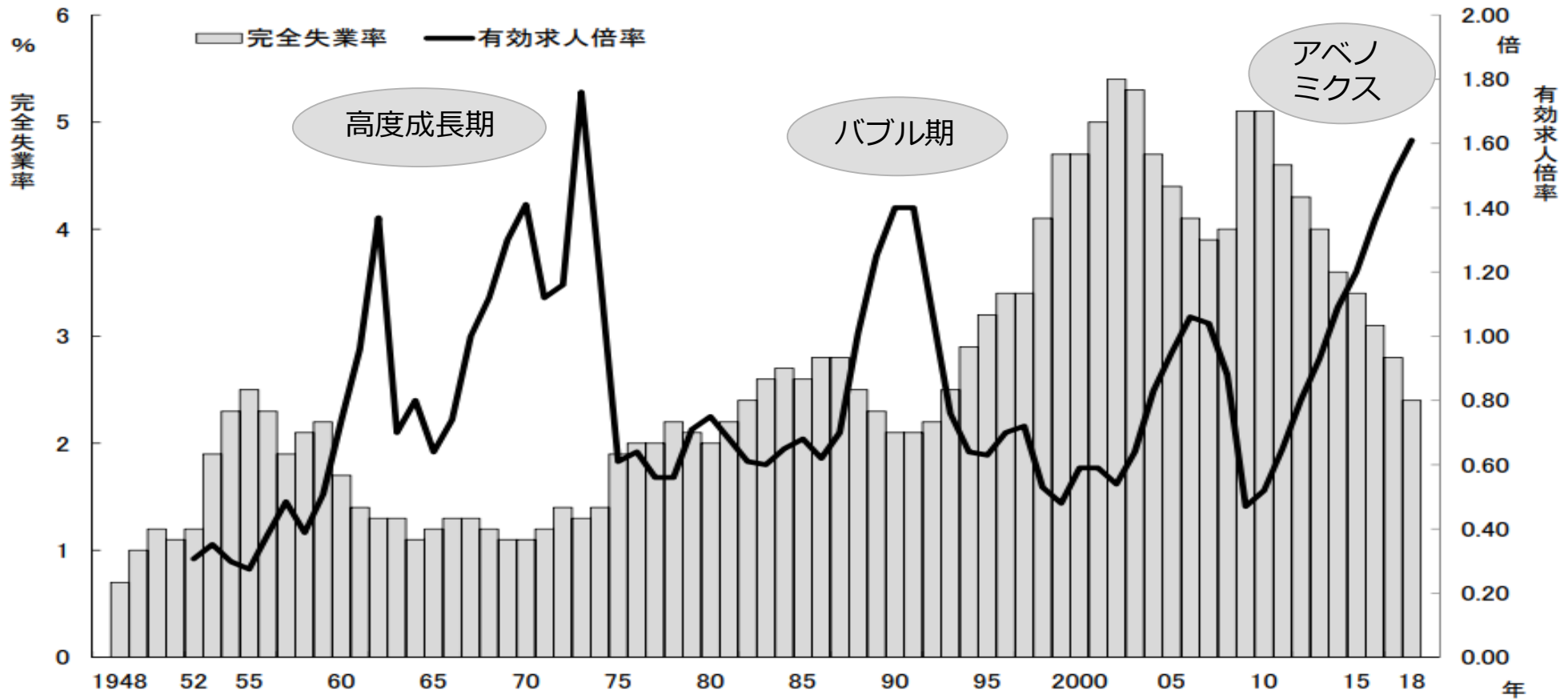


資料：総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」

有効求人倍率・完全失業率の長期推移

- 有効求人倍率は、バブル期を越え、45年振りの高水準。
- 完全失業率については、リーマンショック以降ほぼ一貫して減少傾向。

有効求人倍率・完全失業率の長期推移(年平均)



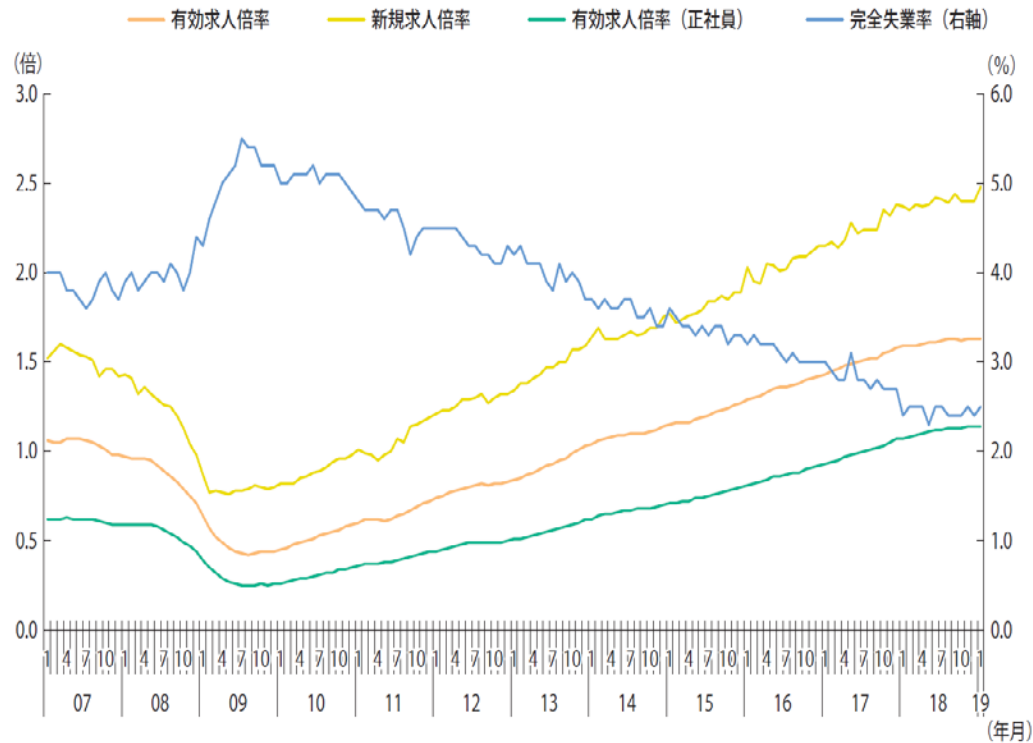
資料出所 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」
注 有効求人倍率の1962年以前は学卒（中卒、高卒）の求人、求職が含まれる。

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構HPより

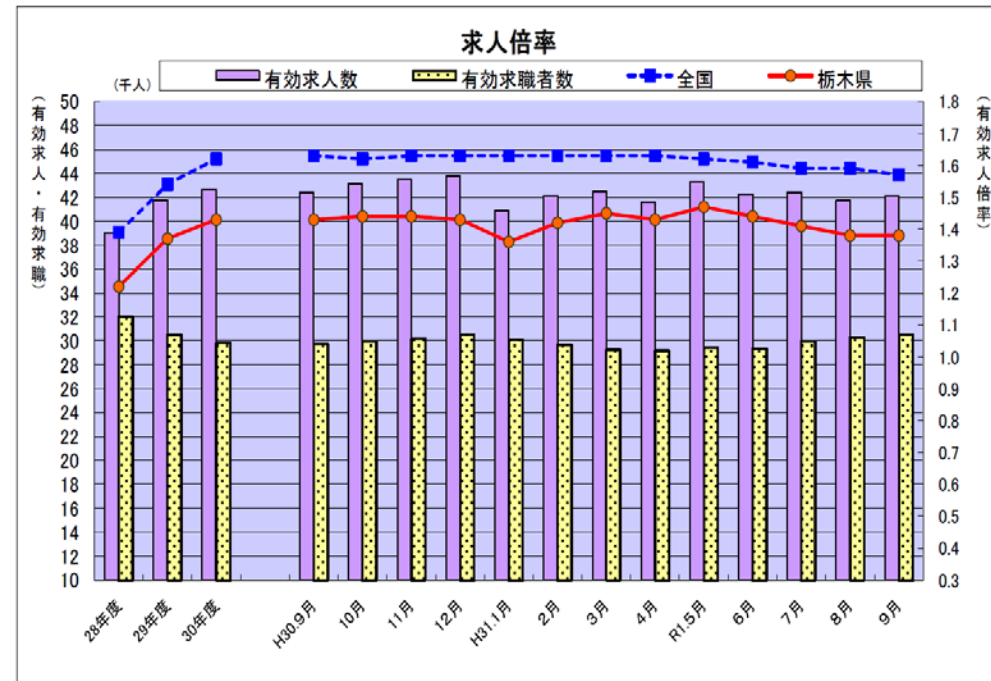
有効求人倍率・完全失業率の推移（栃木県内）

- 栃木県内の有効求人倍率は、1.38倍。全国順位34位。
- 栃木県内の有効求人数は、41,242人、前年同月より0.2%増加。

求人倍率・完全失業率の推移(中小企業白書2019)



最近の雇用状況（栃木県：令和元年9月）



出典：栃木労働局HP

資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」

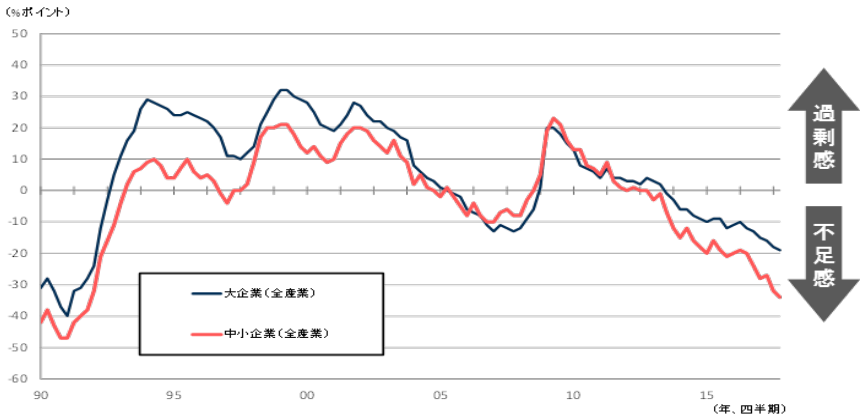
(注)1.数値は季節調整値。

2.完全失業率は、2011年3月～8月までの期間、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値を用いている。

中小企業における従業員数過不足DIの推移

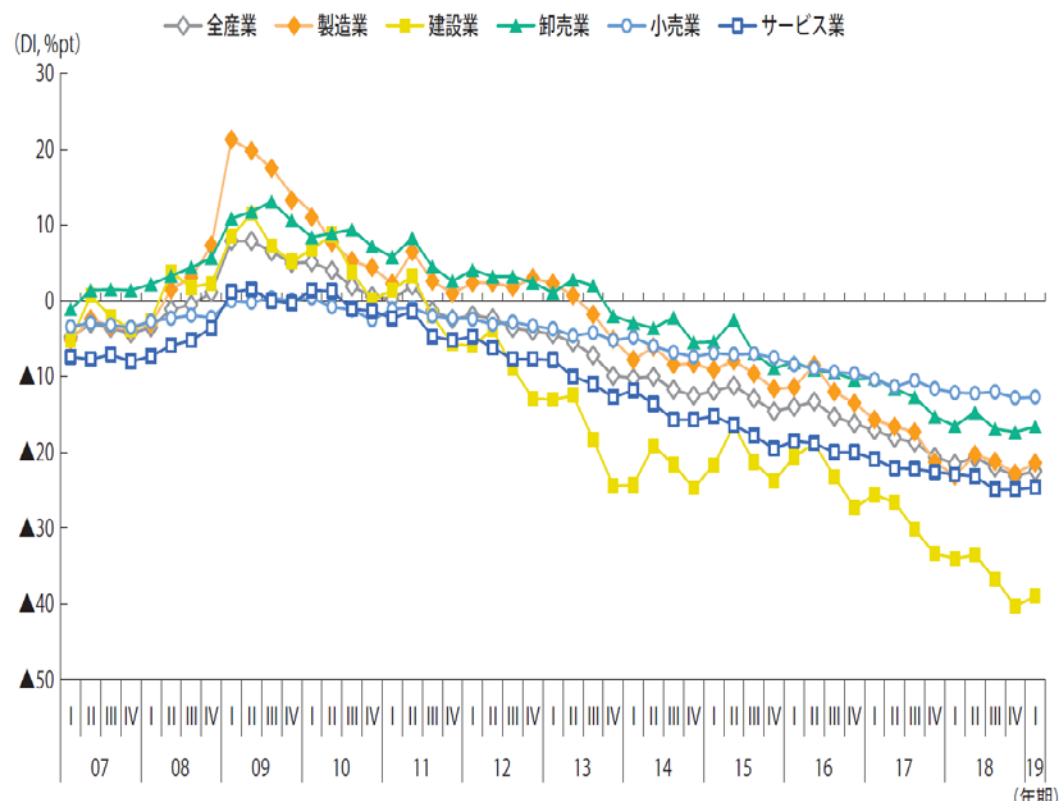
- 中小企業では、人手不足感が強まっており、深刻化する人材不足は経営上の大きな不安要素。
- 業種別に確認すると建設業やサービス業といった労働集約的な業種で人手不足感が顕著。

中小企業の従業員数過不足DIの推移



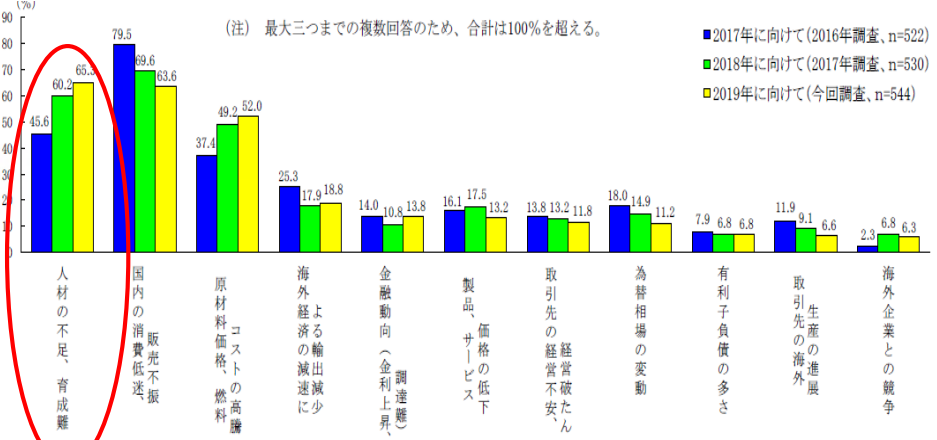
(資料) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」2017年12月
※ 雇人員判断DI=雇人員が「過剰」と回答した企業の割合-「不足」と回答した企業の割合。

業種別従業員数過不足DIの推移(中小企業白書2019)



資料：中小企業庁・(独) 中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」
(注) 従業員数過不足DIとは、従業員の今期の状況について、「過剰」と答えた企業の割合(%)から、「不足」と答えた企業の割合(%)を引いたもの。

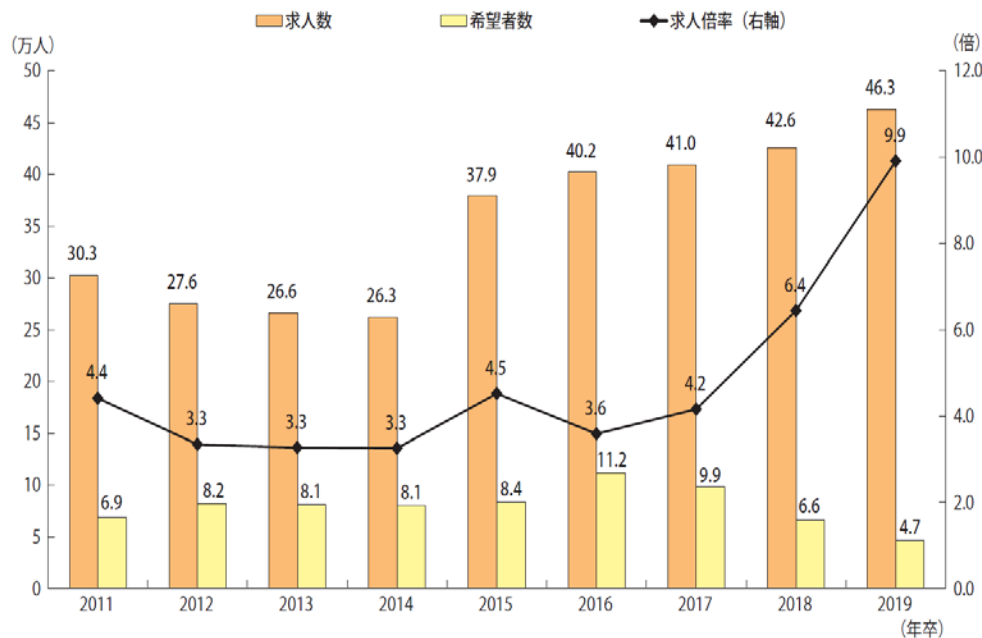
中小企業の経営上の不安要素



(出典) 日本政策金融公庫「2019年の中小企業の景況見通し」

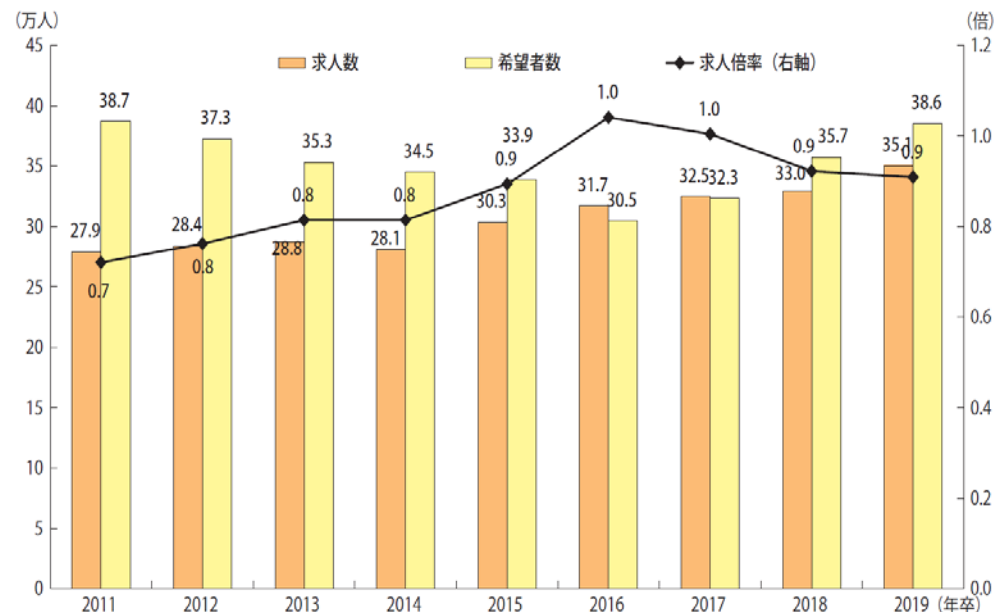
- 従業員299名以下の企業では、大卒予定者の求人数は5年連続で増加、就職希望者は2017年卒から減少傾向。求人倍率は2019年卒では9.9倍と大きく増加。

従業員299名以下の企業の大卒予定者求人数・就職希望者数



資料：リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

従業員300名以上の企業の大卒予定者求人数・就職希望者数



資料：リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

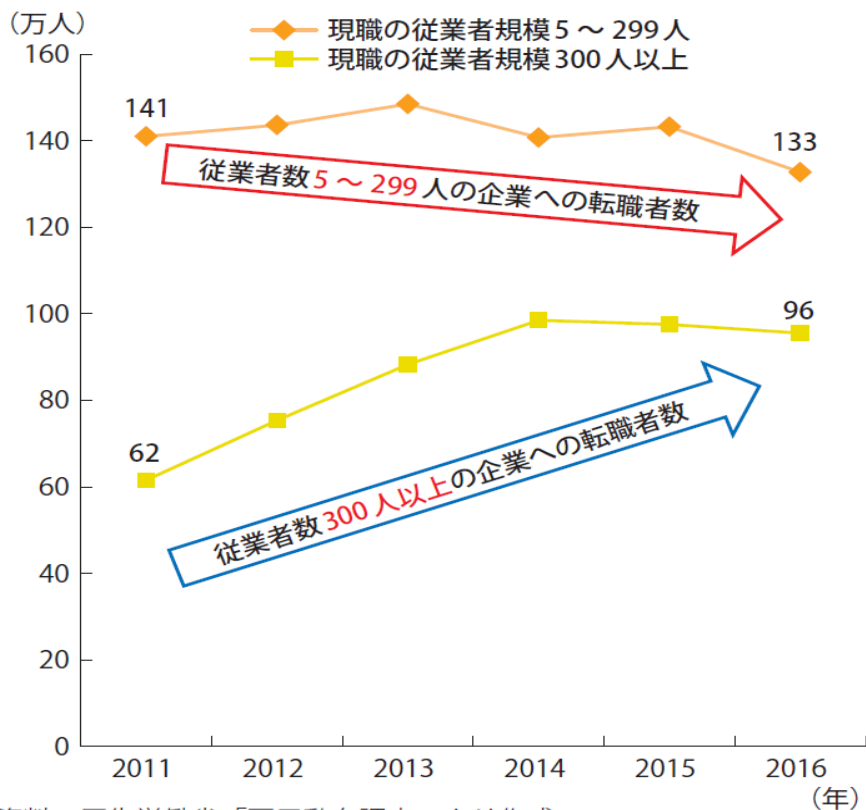
求人数「増」希望者「減」
2020年卒は8.62倍、求人数44.9万人

求人数「増」希望者「増」

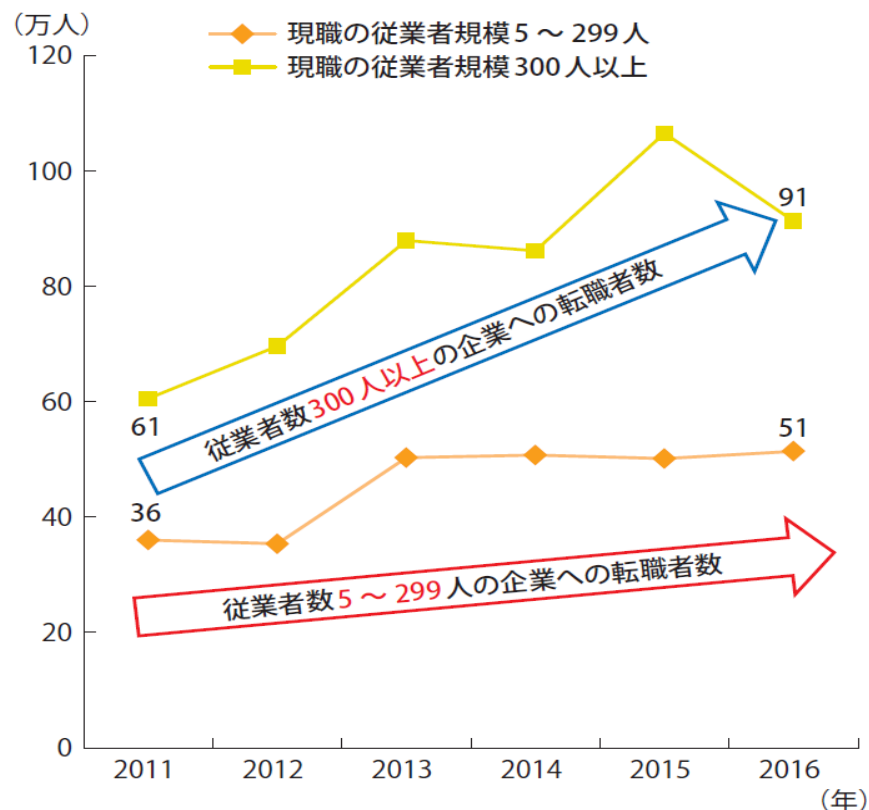
- 前職が中小企業だった場合、299人以下の企業への転職者数は横ばいで推移している一方、従業員300人以上の企業への転職者数は増加傾向。
- 前職が大企業であった場合も、300人以上の企業への転職者数は増加傾向。

前職の従業員規模別に見た、現職の企業規模別転職者数の推移

①前職の従業員規模が中小企業（従業員数1～299人）



②前職の従業員規模が大企業（従業員数300人以上）

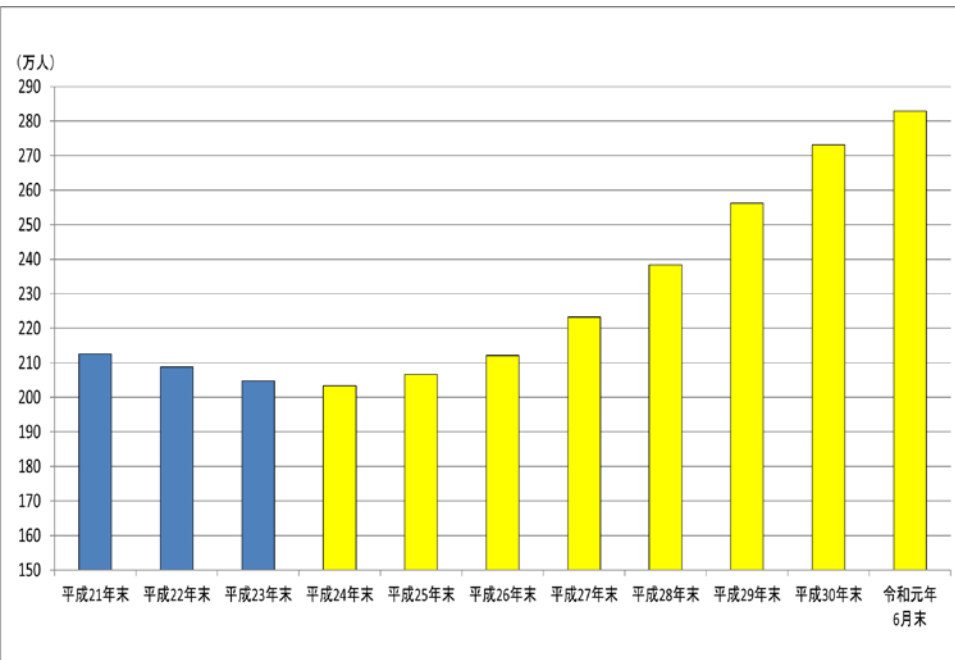


資料：厚生労働省「雇用動向調査」より作成

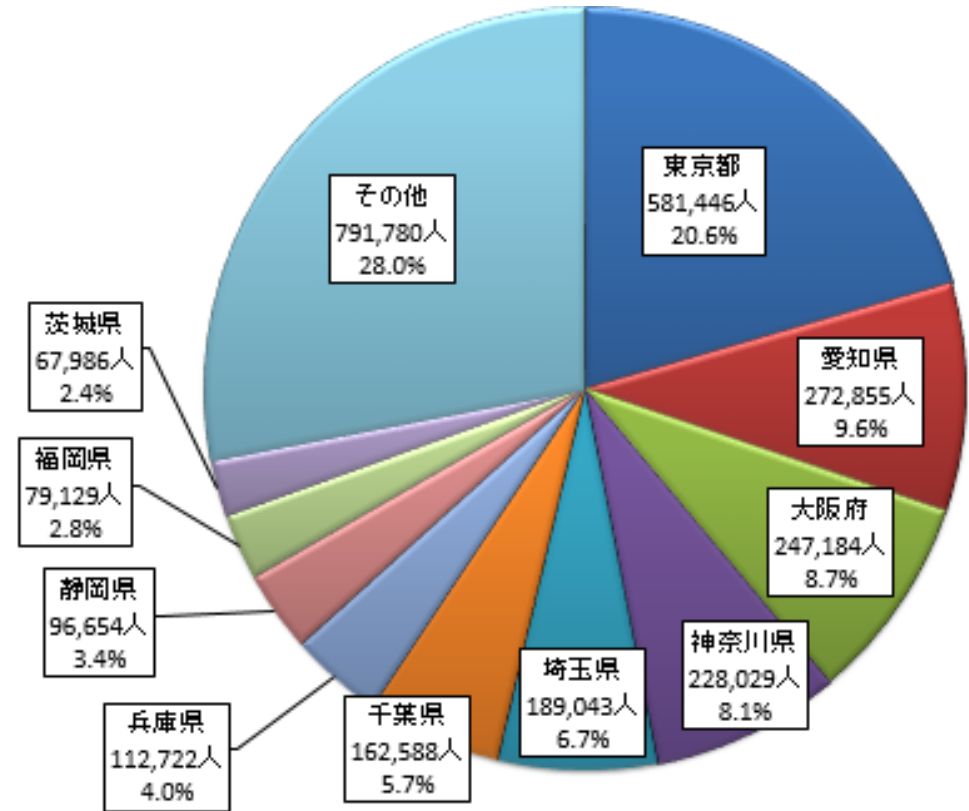
在留外国人登録数統計（出入国在留管理庁）

- 2019年6月末時点での在留外国人数は約282万人。過去最多に。
- 在留外国人数は大都市への偏在傾向がある。

在留外国人数の推移



在留外国人の構成比（都道府県別、令和元年6月末）



（資料：出入国在留管理庁）

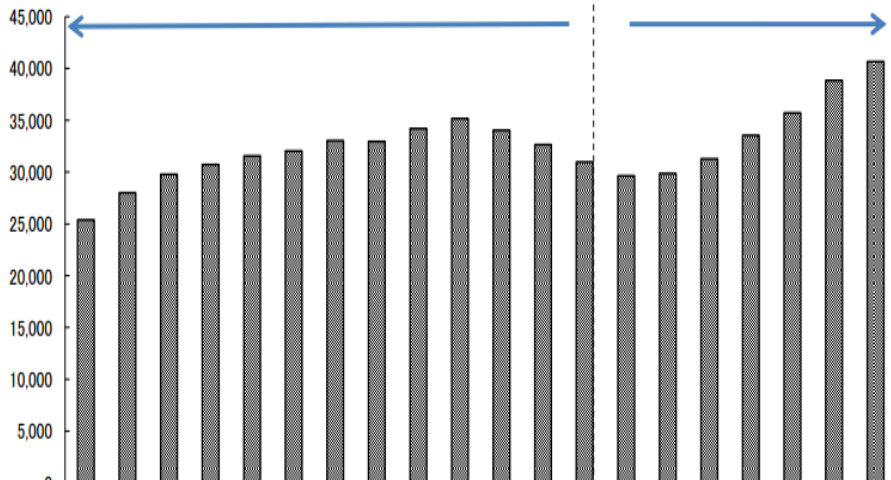
栃木県内における外国人登録者数（栃木県調査）

- 平成 30年12月末現在の外国人住民数は 40,659 人、6 年連続で増加し、過去最高。
- 在留資格別を見ると上位 5 資格では、全体の約 74%を占める。

外国人登録者数/外国人住民数の推移(各年12月末日現在)

外国人登録法に基づく外国人登録者数
(短期滞在者等も含まれる)

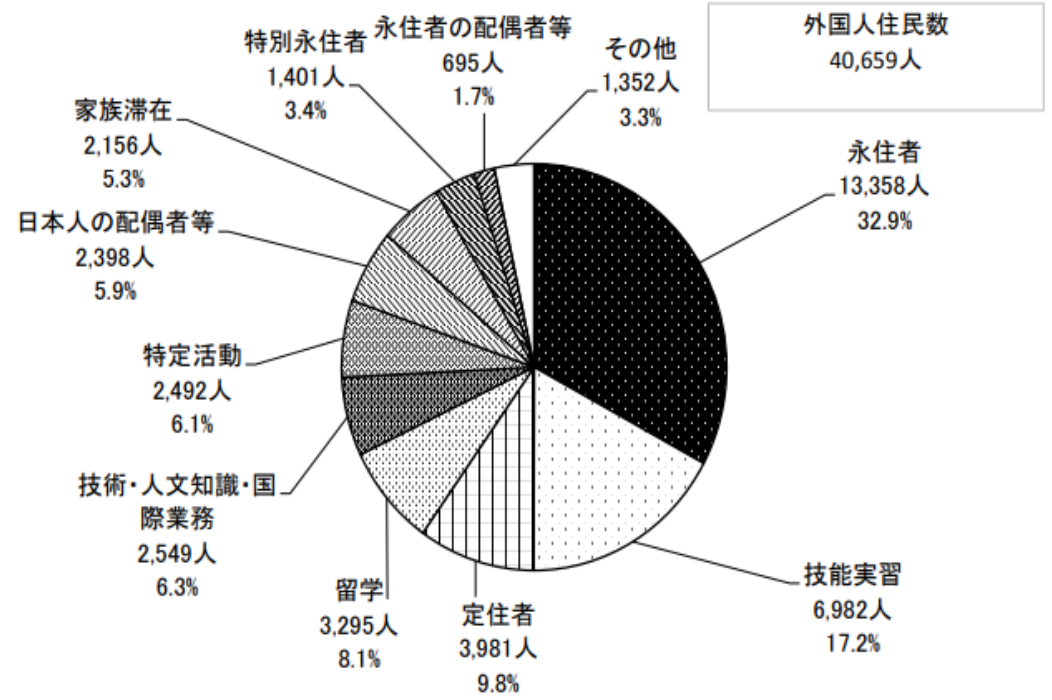
住基法に基づく
外国人住民数



外国人住民数(人)	外国出生率(%)	県人口(人)	人口比(%)
25,383	101.01	2,010,401	1.26
27,988	110.30	2,008,826	1.40
29,778	108.36	2,010,165	1.48
30,721	103.17	2,011,313	1.53
31,549	102.70	2,012,800	1.57
32,023	101.50	2,016,196	1.59
33,040	103.18	2,017,090	1.64
32,848	99.72	2,015,462	1.63
34,200	102.80	2,016,254	1.70
35,159	102.80	2,014,777	1.75
34,033	96.80	2,010,201	1.69
32,853	95.95	2,004,258	1.63
30,967	94.84	1,998,828	1.55
29,827	95.67	1,992,307	1.49
29,859	100.70	1,985,675	1.50
31,268	104.72	1,979,724	1.58
33,547	107.29	1,974,064	1.70
35,721	106.48	1,968,284	1.82
38,843	108.74	1,960,339	1.98
40,659	104.88	1,950,705	2.08

※県人口は各年翌年の1月1日の「栃木県毎月人口推計月報」より転載

在留資格別外国人住民数の割合



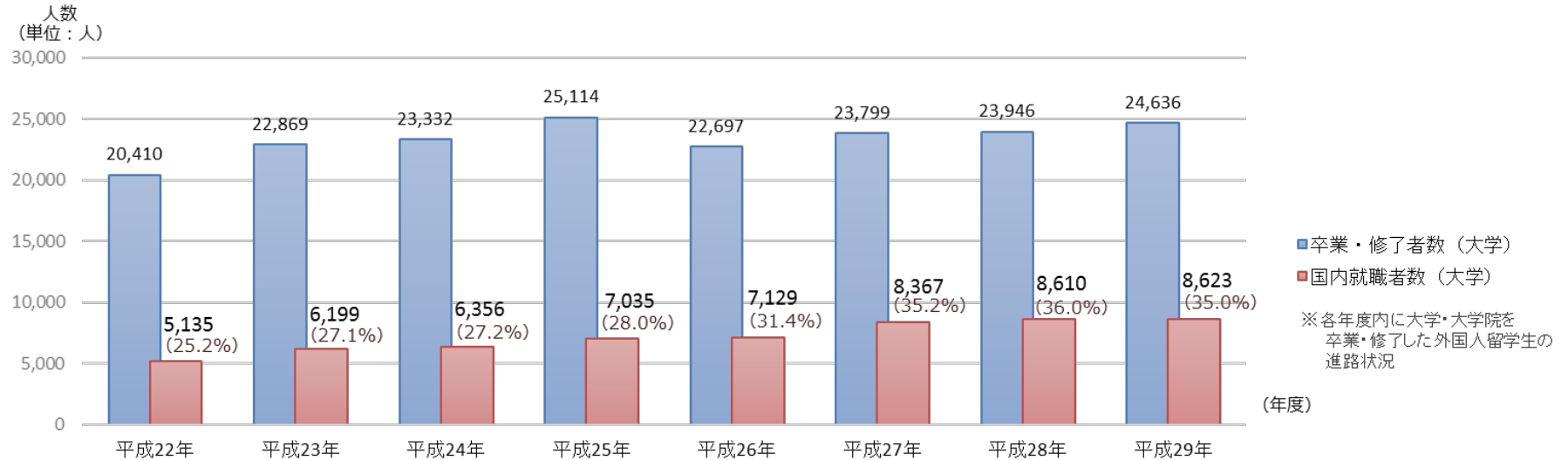
※「技術・人文知識・国際業務」には、「技術」及び「人文知識・国際業務」を含む。

(資料) 栃木県外国人住民数現況調査結果

留学生の就職に係る現状 (経産省 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム 第1回配布資料)

- 平成28年6月の「日本再興戦略」において留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させることを目指すこととされたが、実際の就職率は4割弱にとどまっており、抜本的な対策が必要な状況。

○大学（学部・院）段階における外国人留学生の卒業・修了及び国内就職の推移



(出典)「平成29年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
(平成31年4月(独)日本学生支援機構)

○大学（学部・院）を卒業・修了した外国人留学生の進路状況

平成29年度に大学（学部・院）を卒業・修了した者（24,636人）のうち、国内に就職した者は8,623人（約35%）。

(出典)「平成29年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
(平成31年4月(独)日本学生支援機構)

○外国人留学生の就職支援に関する政府の方向性

「日本再興戦略改訂2016」（平成28年6月2日）において、外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割へ向上させることを閣議決定。

○日本における就職を希望する外国人留学生の状況

日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約65%を占める。

(出典)「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査」
(平成31年1月(独)日本学生支援機構)

出典：文科省作成資料より抜粋

兼業・副業に関する政府の動向

- 厚生労働省がモデル就業規則を改定し、副業・兼業についての規定を新設。（平成30年1月）
- 本年6月に閣議決定された「成長戦略実行計画」や「まち・ひと・しごと創成基本方針2019」に、兼業・副業の拡大の必要性等が盛り込まれるなど、政府としても積極的に推進していく方針。

「成長戦略実行計画」抜粋
(令和元年6月21日閣議決定)

- ✓ 兼業・副業について規定したモデル就業規則等の普及や取組事例の展開等により、希望する者が、兼業・副業が可能となる環境を整備する必要がある。
- ✓ 疲弊が進む地方には、経営水準を高度化する専門・管理人材を確保する意義が大きい。一方、(中略)転職や兼業・副業の場(中略)を求める動きは今後活発化していく。これらの2つのニーズは相互補完の関係にあり、これらを戦略的にマッチングしていくことが、今後の人材活躍や生産性向上の最重点課題の一つである。



出典：首相官邸ホームページ
https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho_senryaku2013.html

「まち・ひと・しごと創成基本方針2019」抜粋
(令和元年6月21日閣議決定)

- ✓ 常駐だけでなく、副業・兼業も含めた地域への多様な人材供給を大幅に拡大する。
- ✓ 副業・兼業も含めた多様な形態を通じて都市部の人材を地域企業に展開・還流する地域人材支援事業に集中的に取り組む。

「関係人口」の創出・拡大②

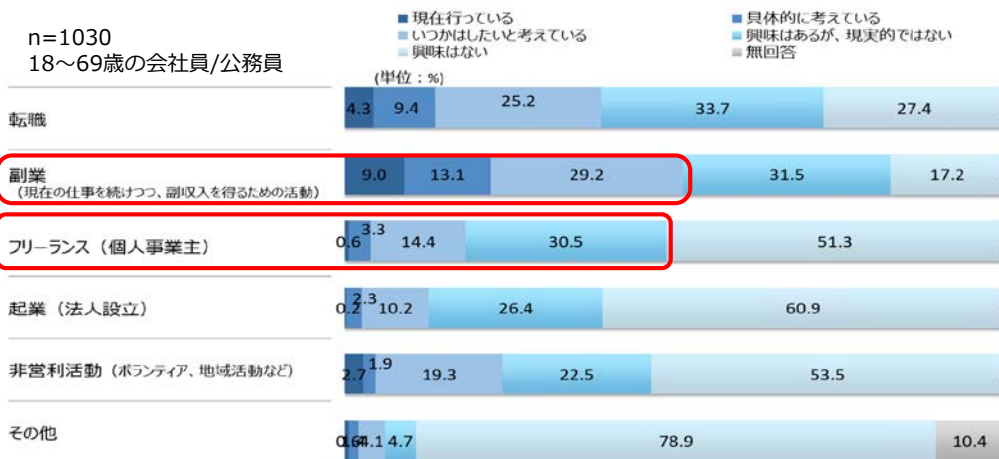


出典：「まち・ひと・しごと創成基本方針2019について」
(令和元年6月 内閣官房まち・ひと・しごと創生本日常務局 内閣府地方創生推進事務局)

兼業・副業に対する関心の高まり

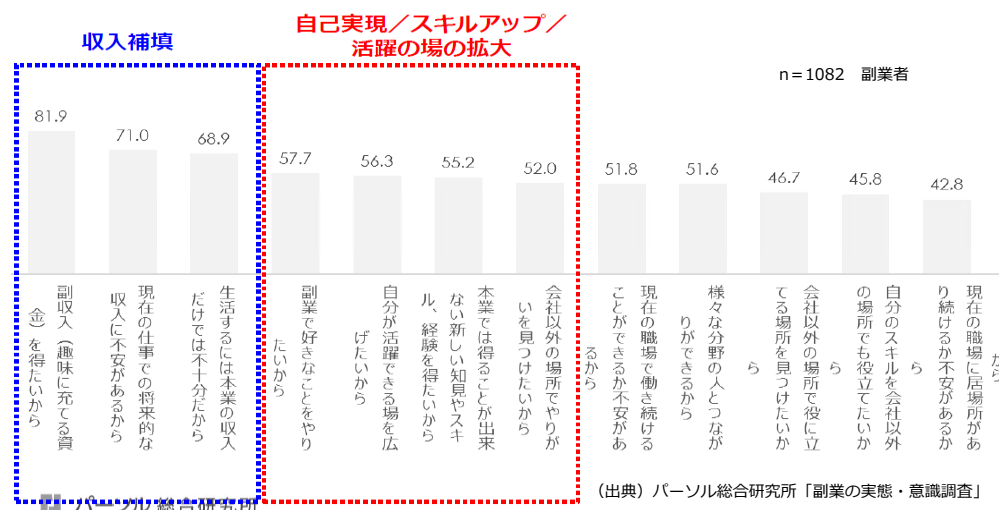
- 副業・兼業やフリーランスといった新しい働き方について、労働者の関心は高い。
- 副業を容認する企業は近年増加傾向にある。

新しい働き方への興味



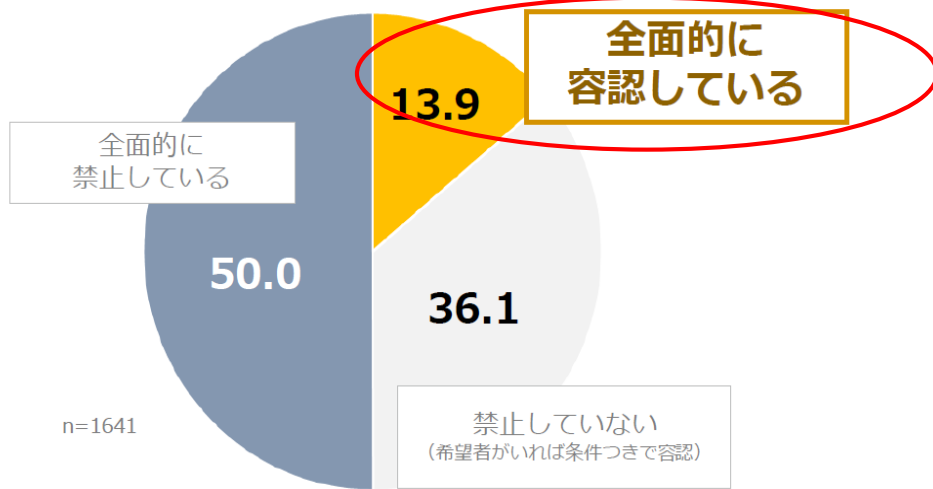
(出典) フリーランス白書2019 (フリーランス協会)

副業の実実施動機



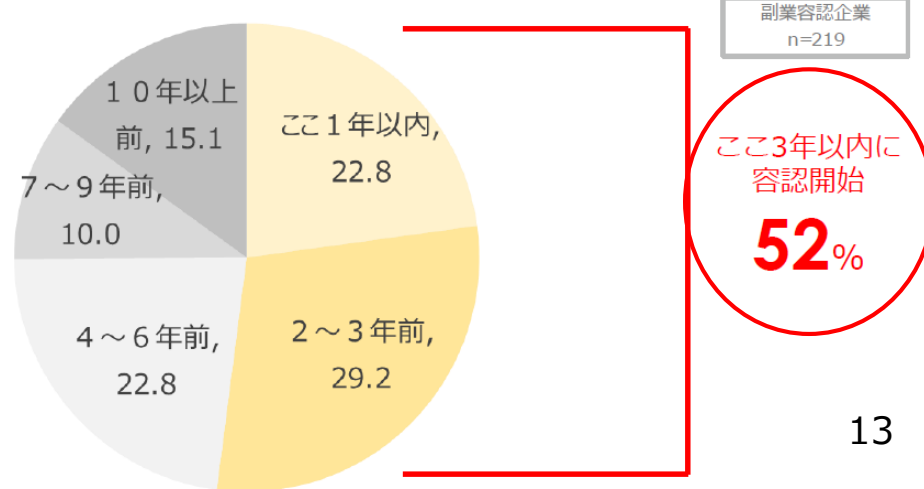
(出典) パーソル総合研究所「副業の実態・意識調査」

副業の容認状況



(出典) パーソル総合研究所「副業の実態・意識調査」

副業の容認開始時期

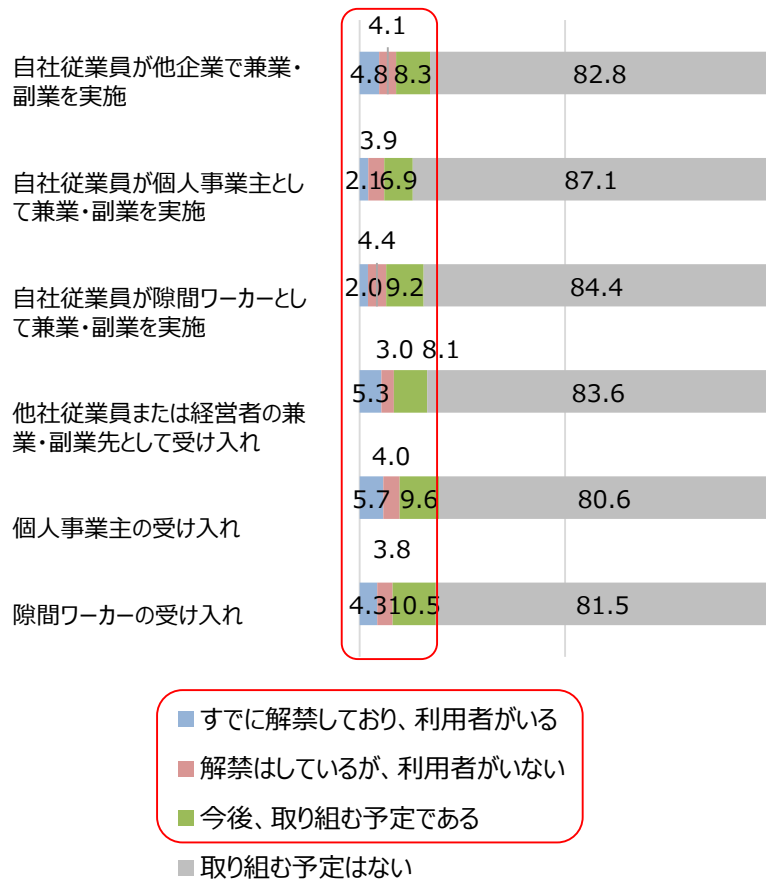


(出典) パーソル総合研究所「副業の実態・意識調査」

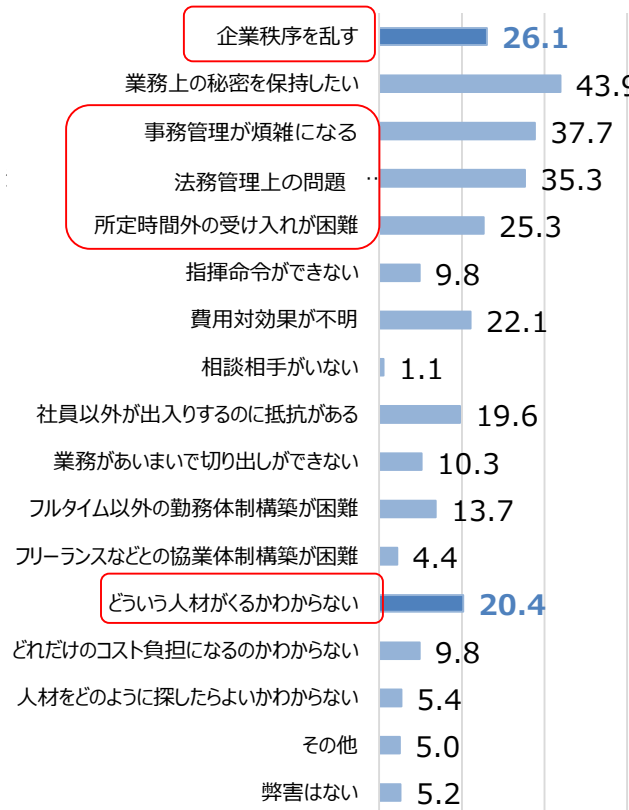
兼業・副業の現状と課題（H30年度 関東経済局「兼業・副業人材受け入れニーズ調査」）

- 採用困難時代において、若年層や即戦力人材へのニーズが高まっている。
- 兼業・副業に取り組んでいる・取り組む予定の中小企業は、全体の2割に満たない。
- 中小企業の受け入れ懸念として、法務・労務管理等の問題のほか、「企業秩序を乱す」「どういう人材が来るか不明」など、具体的なイメージが想像できない不安・懸念が起因していると考えられる。

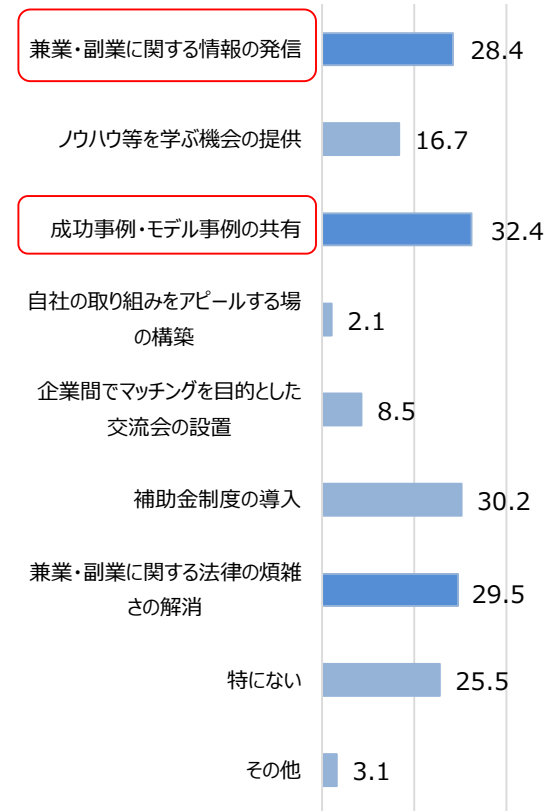
兼業・副業の状況（中小企業）



兼業・副業の懸念（中小企業）



国に求める支援・要望



(参考) 兼業・副業を活用し、稼ぐ力を向上させた中小企業の事例

- 人手不足が深刻化する中、兼業・副業等の外部人材のスキルを活用し、新規事業を立ち上げた中小企業も存在。

(株) 竹屋旅館・(株) Otono【静岡県】

- 静岡市内の中小ホテル事業者において、分社化を視野に入れた観光事業部門を新たに立ち上げ。
- 同部門で元大手企業若手人材や地元若手経営者等を副業で受入れ、地元観光地の魅力を伝えるドラマ仕立ての音声ガイドを制作する(株)Otonoを創業(2018年)。
- 音声ガイド制作は、首都圏の副業人材やフリーランス(声優やライター)を活用して事業を展開。

(株)Otonoについて

- ① 4名の役員全員が20~30代の若手副業人材
- ② 観光客のスマホやタブレットを使って、観光地に関連するドラマ仕立ての音声ガイドを提供(インバウンドにも対応)
- ③ 静鉄グループ、静岡ひかりタクシー等での導入実績



観光地で
音声ガイド



(株) ホテルニューアカオ【静岡県】

- 広大な敷地を活かした新たな事業立案を検討していたが、内部人材の知恵・経験のみで企画プロモーションをすることに限界を感じていた。
- 地域支援機関や大手人材サービス会社と連携し、兼業・副業人材を公募。100件以上の応募があり、副業人材2名を採用。うち1名は首都圏に住む旅行が趣味の女性。
- 首都圏の女性をターゲットとしたバレンタイン企画が実現。



女性向けイベントを企画

日東電化工業(株)【群馬県】

- 群馬県内の鍍金事業者が、新事業展開のための資金調達を進めていくために、副業人材(金融機関経験者)を活用。副業人材から事業計画書作成に係るアドバイスを受け、新規融資を受けることができた。
- この経験をもとに、マーケティングや商品企画、マーチャンダイジングの分野においても副業人材を活用。



化粧品事業部を立ち上げ 15

【関東経済産業局の取組①】 中小企業に対する兼業・副業等外部人材確保支援

- ✓ 地域中小企業の稼ぐ力の向上を目的として、人材不足に悩む中小企業と兼業・副業等外部人材とのマッチングをモデル的に実施。
- ✓ 地域コーディネート機関とも連携し、両者の交流促進等マッチング精度向上のための新たな試みを実施。
- ✓ 兼業・副業人材受入れの先進事例集のほか、外部人材を活用する際の手順や注意点、契約書サンプルの提示など、活用のポイントをわかりやすくまとめたガイドブックを作成。

事業概要

- ✓ モデル地域として長野県塩尻市、神奈川県横浜市を対象に実施。
- ✓ マッチングにおいては、地域コーディネート機関が、双方のニーズに沿った円滑な交流を促し、精度の高いマッチング実現を図る。
- ✓ 中小企業における外部人材活用の意識啓発を図るため、先進事例集や外部人材ガイドブックを作成。

事業の流れ

6-8月

9-11月

9-11月

11-1月

12-1月

2月

企業向け
セミナー

企業の
個別支援

兼業・副業
人材向け講座

現地企業での
フィールド
ワーク

マッチング
面談

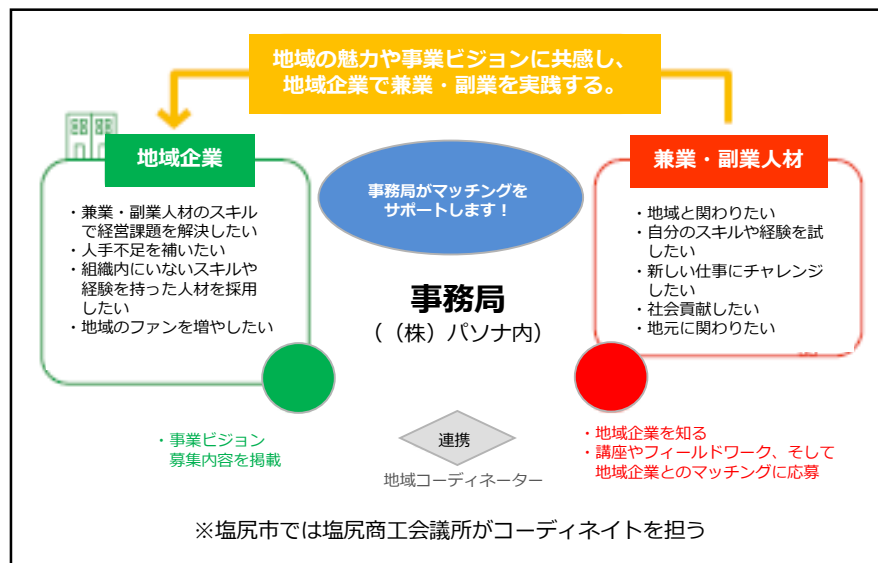
契約・業務実
施状況フォ
ローアップ

報告会

兼業・副業人材向け
プロジェクト説明会

人材参加
申し込み

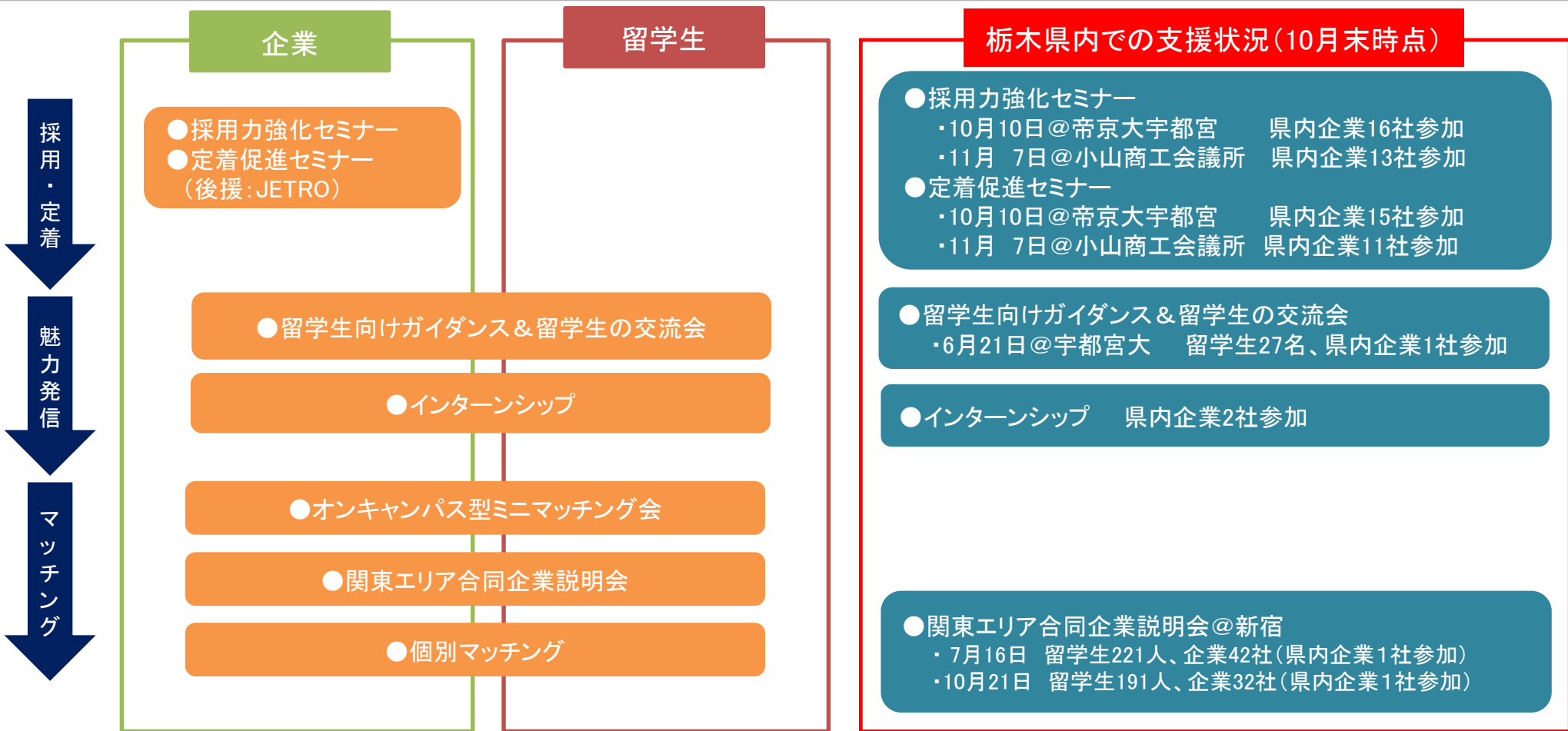
「中小企業との副
業・兼業について」



本事業の参加人材・企業募集中！！申し込み→<https://jobhub.co.jp/lp/kanto/>

【関東経済産業局の取組②】 中小企業に対する高度外国人材確保支援

- ✓ 教育機関やJETRO等との連携により、高度外国人材の活用に必要な「採用力強化～魅力発信～マッチング～定着」を総合的に支援する。
- ✓ 高度外国人材の卵である外国人留学生の確保支援を中心とし、一部支援において、JETプログラム参加外国人を確保対象に加え、確保対象の拡大を図る。
- ✓ 地域の中小企業等による高度外国人材採用・活用事例及び自治体の外国人材確保に関する取組状況等を纏めた冊子を作成し、外国人材確保の普及啓発等を図る。(栃木県内企業2社掲載予定)



- ✓ 成長志向の高い中小企業や地域経済の牽引が期待できる中小企業の中から、モデル支援企業を各地域で選定する（中核人材、専門人材等の確保を対象とし、労働人材の確保は対象としない）。
栃木県内企業は5社支援。
- ✓ 専門家によるコンサルティングを通じて経営戦略・課題等を踏まえた必要な人材像や就業形態等を明確化するとともに、個々の企業に適した人材確保支援を集中的・総合的に投じることにより、最適な人材とのマッチングを実現する。

一括で支援（費用負担なし）

STEP① 人材像の明確化・採用力強化

● 専門家派遣

専門家が、企業の経営戦略・課題を踏まえた人材戦略（人材像、採用方法、就業形態、定着等）について検討・アドバイスする。

STEP② 魅力発信

● Webによる魅力発信

本事業専用のポータルサイトに、企業のPR情報やインターンシップ情報等を掲載し、魅力発信を行う。

● 求人情報等のブラッシュアップ、アドバイス

企業HPの採用ページの構築・改善や就職サイトに掲載する求人情報等のブラッシュアップ、アドバイスを行う。

STEP③ マッチング

● 民間就職・転職サイトへの掲載（DODA等）

民間の就職・転職サイトに求人情報を掲載し、中核人材の募集を行う。

● 民間ジョブフェアへの出展（転職博等）

民間のジョブフェアに出展し、中核人材の募集を行う。

前年度支援事例の フォローアップ

前年度支援事例の成果・課題等をフォローアップ・整理し、31年度支援に反映させる。また、同様の支援を展開する他地域に横展開する。

その他関連支援の活用・連携

2. 外国人材確保支援
3. 外部人材活用支援

自治体、他省庁、商工団体、民間企業等の
人材確保支援