



Title	北海道へのUターン・Iターン就職の現状と課題：企業の対応と労働者の意識
Author(s)	亀野, 淳; KMENO, Jun
Citation	北海道大学大学院教育学研究科紀要, 90, 1-23
Issue Date	2003-06
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.90.1
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/28906
Type	departmental bulletin paper
File Information	90_P1-23.pdf



北海道へのUターン・Iターン就職の現状と課題

— 企業の対応と労働者の意識 —

亀野 淳*

Job Hunting and Recruitment by “U-turn and I-turn” in Hokkaido

Jun KAMENO

【要旨】本稿は、北海道内へのUターン・Iターン就職に関するアンケート調査、インタビュー調査結果をもとに、Uターン・Iターン就職の実情やUターン・Iターン就職者に対する企業の対応面での課題等を明らかにしたものである。これによると、採用企業におけるUターン・Iターン就職者の能力は評価しているものの、それが社内への好影響にはあまり結びついておらず、既就職者の満足度もあまり高いとはいえない。かなりの数のUターン・Iターン希望者が北海道に就職し、さらに、就職を希望している中で、これらの者を採用する企業の人事労務管理のあり方が課題として浮かび上がってきた。今後、北海道へのUターン・Iターン就職をより一層促進し、北海道経済の活性化につなげていくためにはこの課題を明らかにし、その解決に向けた取組を行っていく必要がある。

【キーワード】Uターン、Iターン、転職、人事労務管理

1. はじめに

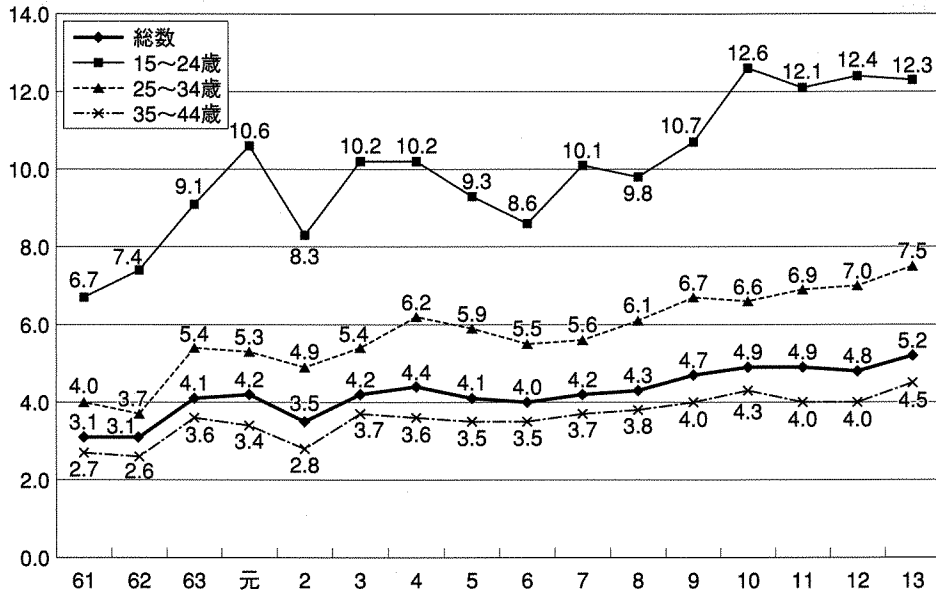
経済社会構造の変化に伴い、我が国の雇用慣行が変化しているといわれている。実際、転職者比率もやや上昇傾向にある(図1)。特に、若年者の数字が高いが、上昇傾向は若年者だけではない。一方で、産業構造の大きな変化の中で円滑な労働移動が進まなければ失業の増大につながるおそれがあり、北海道にとっても大きな構造変化の中で優秀な人材の確保が重要な課題となっている。

こうした中で、北海道へのUターン・Iターン就職¹が増加し、北海道経済を活性化させることが期待されており、行政においても様々な支援策が講じられている。

本稿では、統計資料をもとに、北海道におけるUターン・Iターン数の推移をみるとともに、平成9年に実施したUターン・Iターン就職に関するアンケート調査、インタビュー調査をもとに、北海道におけるUターン・Iターン就職の実情を明らかにし、Uターン・Iターン就職者に対する企業の対応面での課題等について検討する。

* 北海道大学高等教育機能開発総合センター生涯学習計画研究部助教授

図1 転職者比率の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」

(注) (転職者比率) = (過去1年間の転職者数) / (就業者数)

2. Uターン・Iターン就職者数の現状

ここでは、北海道の労働市場において、数量としてUターン・Iターン就職がどのような位置づけなのかを概観するために、厚生労働省「雇用動向調査」により地域間の労働移動の現状を把握し、特に、Uターン・Iターン就職者数の推移を中心にみることにする。なお、同調査は5人以上の常用労働者を雇用している事業所を対象としたものであり、5人未満の小規模事業所への労働移動は把握していないこと、また、平成2年以前は建設業が調査対象に含まれていないことから時系列的にその推移を把握するため、本分析では平成3年以降も建設業への労働移動は除いて分析を行っている。

まず、北海道の労働市場に占める転職者等の動きを概観すると(表1)、

- ① 常用労働者²(調査年の1月1日現在)約130万人の約2割に相当する約25万人が入職者³である。
- ② 入職者の約6割に相当する15万人が既就業者(転職入職者)である。
- ③ 既就業者(転職入職者)の大部分が道内事業所間での移動であり、道外からの移動は年平均1万人弱である。ただし、最近増加傾向にある。
- ④ 道外から道内への移動した既就業者(転職入職者)のうち、道内出身者⁴が5千人程度、道外出身者は4千人程度である。ただし、後者は最近増加傾向にある。

ということがわかる。つまり、道外からの転職入職者のうち、道内出身者をUターン、道外出身者をIターンとすれば、Uターン就職者は毎年5千人程度、Iターン就職者は4千人程度ということになる。また、Iターンの数が最近増加しているといえる。

また、地域間労働移動の状況⁵をみるために、まず、三大都市圏と地方圏に分け⁶、その間の労

表1 北海道における転職者数等の推移

(単位：千人)

	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年	12年	13年	2～7 年平均	8～13 年平均
常用労働者数	1418.7	1215.5	1041.0	1361.3	1281.1	1173.8	1157.0	1011.7	1182.0	1316.9	1305.9	1532.9	1248.6	1251.1
入職者数	316.6	230.6	185.6	331.2	224.1	196.9	263.9	209.8	254.0	201.5	283.0	267.4	247.5	246.6
学卒未就業者	52.0	35.8	25.8	71.4	48.5	34.1	49.6	31.0	25.2	31.6	33.8	32.9	44.6	34.0
一般未就業者	63.8	65.4	43.5	103.2	54.0	32.7	59.9	53.5	69.2	41.0	62.6	63.1	60.4	58.2
既就業者(転職入職者)	200.8	129.4	116.3	156.7	121.6	130.1	154.4	125.4	159.5	128.9	186.7	171.4	142.5	154.4
道内移動	194.0	123.4	111.3	152.5	114.9	116.4	145.2	122.7	156.2	120.2	169.4	158.1	135.4	145.3
他地域からの移動	6.8	6.0	5.0	4.1	6.7	13.7	9.2	2.7	3.3	8.7	17.2	13.3	7.1	9.1
道内出身者	4.6	2.9	3.9	3.1	6.1	11.6	7.5	0.8	1.2	2.9	6.3	9.8	5.4	4.8
他地域出身者	2.2	3.0	1.1	1.1	0.7	2.1	1.7	1.9	2.1	5.8	10.9	3.5	1.7	4.3

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」より作成

働移動の状況を見ると(表2)、南関東、東海、京阪神からなる「三大都市圏」からそれ以外の地域の「地方圏」への労働移動は、昭和63年以降増加傾向となっており、ここ数年年間10万人前後で推移している。一方、「地方圏」から「三大都市圏」への労働移動は、昭和63年以降減少傾向となっており、ここ数年は年間5～7万人程度で推移している。したがって、「三大都市圏」から「地方圏」へのネットの労働移動は平成4年にはプラスに転じている。

つまり、大都市圏から地方圏への労働移動は平成3年頃まではネットでマイナスであった(つまり大都市圏への移動の方が多かった)が、いわゆるバブル崩壊後プラスに転じている(つまり地方圏への移動の方が多くなっている)。

北海道におけるUターン・Iターン就職の現状をみるため、「三大都市圏」と「北海道」の労働移動の状況を見ると(表3)、「三大都市圏」から「北海道」への労働移動は、増減を繰り返

表2 三大都市圏と地方圏との地域間転職者の推移

(単位：千人)

	S 63	H 1	H 2	H 3	H 4	H 5	H 6	H 7	H 8	H 9	H 10	H 11	H 12	H 13	
三大都市圏から地方圏	A	70.6	74.0	88.5	91.5	97.1	110.3	83.2	123.2	94.7	95.9	81.1	100.7	112.5	98.2
南関東から地方圏	B	46.5	38.9	58.9	55.7	62.9	59.8	50.4	72.2	58.0	57.4	46.9	57.3	66.6	63.1
地方圏から三大都市圏	C	96.7	91.5	120.5	99.0	81.6	58.7	50.3	57.8	82.7	53.9	53.4	73.8	66.5	70.3
地方圏から南関東	D	55.5	46.3	66.2	55.1	39.8	33.4	29.6	29.8	48.0	24.4	26.4	53.8	43.1	38.0
三大都市圏から地方圏(純)	A-C	-26.1	-17.5	-32.0	-7.5	15.5	51.6	32.9	65.4	12.0	42.0	27.7	26.9	46.0	27.9
南関東から地方圏(純)	B-D	-9.0	-7.4	-7.3	0.6	23.1	26.4	20.8	42.4	10.0	33.0	20.5	3.5	23.5	25.1

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」より作成

表3 三大都市圏と北海道との地域間転職者の推移

(単位：千人)

	S 63	H 1	H 2	H 3	H 4	H 5	H 6	H 7	H 8	H 9	H 10	H 11	H 12	H 13	
三大都市圏から北海道	E	1.5	5.8	4.0	4.4	4.0	2.9	0.9	12.8	8.8	2.3	1.9	6.6	11.8	4.7
南関東から北海道	F	1.3	5.3	3.3	3.1	3.7	2.1	0.7	10.3	8.2	1.1	1.2	3.1	9.1	3.6
北海道から三大都市圏	G	12.2	8.1	11.7	8.2	8.1	3.9	6.2	5.0	10.8	3.0	2.2	3.9	5.2	2.7
北海道から南関東	H	8.1	4.5	6.3	5.7	4.1	1.8	5.3	2.8	8.6	1.8	1.4	3.1	3.8	1.9
三大都市圏から北海道(純)	E-G	-10.7	-2.3	-7.7	-3.8	-4.1	-1.0	-5.3	7.8	-2.0	-0.7	-0.3	2.7	6.6	2.0
南関東から北海道(純)	F-H	-6.8	0.8	-3.0	-2.6	-0.4	0.3	-4.6	7.5	-0.4	-0.7	-0.2	0.0	5.3	1.7

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」より作成

しているが、平成8年以降年間5千人から1万人程度となっており、それ以前と比べると大幅な増加となっている。一方、「北海道」から「三大都市圏」への労働移動は、おおむね減少傾向で推移している。したがって、「三大都市圏」から「北海道」へのネットの労働移動は増加傾向で推移し、平成11年以降はプラスに転じている。

3. Uターン・Iターン就職の位置づけ、経済的意味

(1) 労働市場全体でみた場合

Uターン・Iターン就職は、地域間労働移動の一形態である。ただし、地域間労働移動は高度成長期の集団就職が典型的な例であるように、基本的には労働力過剰地域から不足地域への労働移動が通常である。したがって、現在の北海道の労働市場の状況を考えると当てはまらない。

まず、労働力需要側からみると、バブル期の人手不足期には需要は大きかったが、現在は小さい。また、大都市圏に比べると北海道の労働力需要は小さく、労働条件の格差も大きい。したがって、大都市圏から北海道への地域間労働に係る労働力需要圧力は小さくなっているといえる。

次に、労働力供給側の要因をみると、大都市圏の生活環境は地価の下落等により以前よりも改善されているとはいえ、依然として、生活環境については北海道の方が優位性があるといえる。また、少子化に伴い、長男長女世代が増え、Uターン志向が高まっている可能性もある。

そして、Uターン・Iターンを労働力需給の面でみると、Uターン・Iターンの増加は労働力供給を増加させる要因になり、労働力需給の緩和要因となる。したがって、バブル期の労働力需給がひっ迫している時期には北海道にとっては意味があるが、現在のように緩和している状況では失業の増加要因となる可能性がある。ただし、先にみたように、Uターン・Iターン者数自体は北海道の労働市場全体の人数に比べるとそれほど大きくはなく、北海道の労働市場に与える影響は小さいのではないかとと思われる。また、労働力の適正配分という意味では、北海道では充足できない労働需要がある場合には、大きな意味があると考えられる。

このほか、人口の増加による消費、生産の増加という効果が考えられるが、Uターン・Iターン就職者数自体が少ないので北海道全体で考えると効果はほとんどないといえる。

こうしたことから、Uターン・Iターン就職を地域の労働市場全体で考えるよりも、一企業、一労働者の視点で考える方が現実的であると思われる。

(2) 一企業、一労働者でみた場合

まず、労働需要側（企業）からみると、目的としては優秀な人材の採用であり、その手段としてUターン・Iターン就職希望者を採用しているといえるが、もしそうであれば、北海道内では採用することのできない人材を採用し、企業の発展に結びつけようとしていると考えられる。実際はどのような理由で採用しているのか、また、採用後、Uターン・Iターン就職者をどのように評価し、企業のために役立っているのかなどを明らかにしていきたい。

次に労働力供給側（労働者）からみると、Uターン・Iターン就職というのは行動としては「転職」と「就業地（生活する場所）の移動」を同時に行うことであるが、その行動のうち、どちらの要因が大きいのか、また、Uターン・Iターン就職後、生活面、仕事面に満足している

のかどうかを明らかにしていきたい。

さらに、行政はUターン・Iターン就職対策を実施しているが、バブル期には人手不足への対応という大きな意義があったが、現在はそのような状況ではなく、その意義は優秀な人材を北海道内に送り込み、北海道経済の活性化につなげていこうということであろう。したがって、現在の政策目的としては、Uターン・Iターン就職者の数そのものを増やすことではなく、それを経済の活性化につなげていくことが重要である。こうした観点から考えると、Uターン・Iターン就職者が企業内に好影響を与え、Uターン・Iターン就職者自身が生活面のみならず仕事面においても満足したものでなければならない。そこで、実際にそうなっているかを明らかにしたい。

4. 過去のサーベイ

Uターン・Iターン就職を理論的に、また、明示的に取り扱ったものはないが、Uターン・Iターン就職は、地域間移動を伴う転職であり、地域間労働移動の一形態ともいえる。

まず、転職行動について扱ったものは数多いが、ここでは本稿に関連があるもののみ紹介するにとどめる。橘木・長谷川・田中(1997)は、転職の現状について、既存統計を中心に分析を行っている。これによると、雇用者主導による転職が増えているがその理由としては、賃金への不満はさほどなく、仕事に向かないことやその他の個人的理由、労働条件の不満が重要な根拠としてあげられている。また、転職に肯定的な意識が高まっており、特に若年層・大企業勤労者にその傾向が強いことが明らかにされている。村上(1998)は転職に関連する経済理論を整理している。これによると、技能の種類、情報の非対称性、労働者とジョブのミスマッチなどにより転職行動を説明しているが、一般的熟練を有する職種、免許・資格等で労働者のスキルを証明することができ、情報の非対称性の問題を減じることができる職種等が相対的に中途採用が行われやすい職種であることを紹介している。また、企業側からみて中途採用を積極的に評価する理由として、他企業における経験を持った異質な管理職や技術・研究職の人を中途採用することは組織の活性化につながり、組織的知的創造に役立つこと、技術者や研究者の中途採用は、その人に体化されたある専門分野に関する技術や知識を組織として取り込む側面もあることなどを紹介している。

次に、地域間労働移動については、欧米においてかなりの研究蓄積がある。これらについては、太田、大日(1996)について紹介されている。ここでは本稿に関連があるものを紹介するにとどめる。

まず、地域間移動が大きい労働者の特性については、欧米におけるマイクロデータを用いた研究により、若年層の方が高齢者よりも多いことが明らかになっている。また、地域間労働移動に与える地域の特性については、一般的により高い効用水準をもたらす地域に移動するとされている。この効用水準を規定するものとして、経済的説明変数(失業率、賃金格差、地代格差)や非経済的説明変数(距離)が用いられ、雇用機会の違いや賃金格差、距離が地域間移動に重要な影響を与えているとされている。ただし、北海道へのUターン・Iターン就職を考える際には、地代格差以外の経済的説明変数、距離といった非経済的説明変数はすべてマイナスの方向に働き、説明がつきにくい。本稿では、モデル分析は行っていないが、北海道へのUターン・Iターン就職を行う理由を考える際に重要な論点となる。

Uターン・Iターン就職については、理論的分析というよりは、既存の統計データによる現状の分析、あるいはアンケート調査を実施し、それを分析したものが中心となっている。橋元(1995)は労働省「雇用動向調査」のデータを分析することにより、長野県と岐阜県のUターンの現状を明らかにしている。これによると、長野県、岐阜県とも人材確保という面では大きな役割を果たしているが、長野県は景気の好転にともないUターン就職者が増えるのに対し、岐阜県では名古屋圏に隣接していることもあり、県外へ流出する者の方が多くなる傾向にあることを明らかにしている。また、荻野(1994)は鹿児島県の事業所に対するアンケート調査をもとに、Uターン者を採用した理由、雇用条件、週所定労働時間、定着率等をクロス集計することにより、時短(労働時間短縮)の影響によりUターン就業者が増加していることを明らかにしている。しかしながら、両者とも分析時点が人手不足期であり、雇用情勢が大きく変化した現在の状況に当てはめることは困難である。また、前者は統計データによる分析、後者は企業に対するアンケート調査のみの分析であり、企業、Uターン・Iターン就職した者、Uターン・Iターン就職希望者を総合的に分析したものはない。

5. 実証分析結果

ここでは、アンケート調査、インタビュー調査の結果をもとに、北海道におけるUターン・Iターン就職の実情を明らかにするとともに、Uターン・Iターン就職者に対する企業の対応面での課題等について検討するが、原則として、それぞれの項目についてインタビュー調査における様々な声を紹介し、これをアンケート調査で統計的に分析する方法で進めている。

(1) 分析方法

ここで紹介しているアンケート調査及びインタビュー調査は、平成9年度に筆者が株式会社たくぎん総合研究所に在籍中、北海道経済部から委託を受け実施したものである。

アンケート調査は、「住まいる・北海道」推進事業⁷により平成2年度から8年度までに北海道内へのUターン・Iターン就職者を採用した企業(以下「採用企業」という、492事業所)、同事業により採用企業にUターン・Iターン就職した者(以下、「既就職者」という、1,013人)、平成9年6月現在同事業に登録している者(以下「希望者」という、1,004人)を対象に実施した。

採用企業、希望者に対しては直接、調査票を郵送し、郵送により回収した。また、既就職者については、採用企業を通じて既就職者に配布し、郵送により直接回収した。

したがって、すでに採用企業を退職したり、採用企業が配布しなかった場合には、既就職者へは調査票が配布されていないことになる。

調査実施時期は平成9年8月下旬から9月上旬である。

有効回答数は、採用企業264、既就職者323、希望者420である。

インタビュー調査は、採用企業、既就職者希望者についてそれぞれ10事業所(人)を対象に直接面接し実施した。

(2) アンケート調査における回答者の属性

まず、アンケート調査における回答者の属性を、①企業、②既就職者、希望者に分けてみる

こととする。

① 企業の属性

業種別にみると、製造業が約3割、情報サービス業以外のサービス業が約2割、建設業、情報サービス業がそれぞれ2割弱となっている（表4）。

従業員規模別にみると、30人未満が4割弱を占めている（表5）。

過去5年間程度のUターン・Iターンの採用者数をみると、「コンピュータ・情報処理関係技術職」が最も多く、次いで、「営業職」、「電気・電子関係技術職」となっており、合計で約千人となっている（表6）。

② 既就職者、希望者の属性

○学歴

既就職者、希望者とも約3分の2の者が大学卒（4年制）または大学院卒となるなど比較的高学歴の者が多い（表7）。

○年齢

既就職者では約4分の3の者が20歳代後半から30歳代前半となっている。一方、希望者で

表4 業種別回答企業

業 種	回答数	割合
農林水産業	2	0.8%
鉱業	0	0.0%
建設業	46	17.4%
製造業	76	28.8%
卸売・小売業、飲食店	23	8.7%
金融・保険業、不動産業	4	1.5%
運輸・通信業	6	2.3%
電気・ガス・水道・熱供給業	2	0.8%
情報サービス業	46	17.4%
情報サービス業以外のサービス業	57	21.6%
その他	2	0.8%
計	264	100.0%

表5 従業員規模別回答企業

従業員規模	回答数	割合
1～9人	27	10.3%
10～29人	71	27.2%
30～49人	49	18.8%
50～99人	49	18.8%
100～299人	46	17.6%
300人～	19	7.3%
計	261	100.0%

も、既就職者同様、20歳代後半から30歳代前半が多くを占めているが、既就職者では5%程度しかいなかった40歳以上の者が15%もいる(表8)。これは、中高年齢者ではUターン・Iターン就職の希望を持っていても就職環境が厳しく、希望者として滞留しているためと考えられる。

○Uターン・Iターンの別

既就職者のうち、約8割の者がUターン就職者⁸であり、Iターン就職者⁹は2割にとどまっ

表6 過去5年程度のUターン・Iターンの採用者数

	採用者数(人)
事務職	93
営業職	175
コンピュータ・情報処理関係技術職	300
機械関係技術職	125
電気・電子関係技術職	143
土木・建築関係技術職	96
現業職	69
管理職	31
その他	56
計	1,088

表7 学歴

	既就職者		希望者	
	回答数	割合	回答数	割合
大学院	17	5.4%	33	7.9%
大学(4年制)	190	59.9%	224	53.7%
短大	5	1.6%	16	3.8%
高専	16	5.0%	19	4.6%
専門学校	48	15.1%	58	13.9%
高校	41	12.9%	65	15.6%
中学	0	0.0%	2	0.5%
計	317	100.0%	417	100.0%

表8 年齢

	既就職者		希望者	
	回答数	割合	回答数	割合
24歳以下	25	7.8%	17	4.1%
25～29歳	134	41.7%	106	25.3%
30～34歳	110	34.3%	138	32.9%
35～39歳	37	11.5%	89	21.2%
40～44歳	13	4.0%	29	6.9%
45～49歳	2	0.6%	24	5.7%
50歳以上	0	0.0%	16	3.8%
計	321	100.0%	419	100.0%

表9 Uターン・Iターンの別

	既就職者		希望者	
	回答数	割合	回答数	割合
Uターン	258	80.4%	225	54.0%
Iターン	63	19.6%	192	46.0%
計	321	100.0%	417	100.0%

ている。一方、希望者では、UターンとIターンの比率は約半々となっており、Uターン中心であった既就職者とはかなり異なる(表9)。これもIターン希望者の方がUターン希望者よりも就職に関してはより困難な面も多いことによるものと考えられる。

○職種

まず、既就職者についてみると、Uターン・Iターン就職前では、コンピュータ・情報処理関係技術者が約4分の1を占めている。現在においても同職種が最も多く、その構成比もほとんど同じである。また、これ以外の職種もUターン・Iターン就職前と現在の構成比はほぼ同じである。ただし、現在の職種を基準にしてUターン・Iターン就職前と同じ職種に就いている割合はコンピュータ・情報処理関係技術者などのいわゆる技術系は8割程度になっているのに対し、それ以外の事務職、営業・販売職などではその割合はかなり低くなっている。

次に希望者についてみると、現在ではコンピュータ・情報処理関係技術者が約2割を占め最も多い。また、Uターン・Iターン就職に対する希望では事務職、コンピュータ・情報処理関係技術者が多くなっている。既就職者と比較すると、事務職が多くなっているのが特徴的である。Uターン・Iターン就職に対する希望を基準にして、現在と同じ職種を希望している割合は技術者で約8割と既就職者同様高い割合となっているが、事務職でも約8割となるなど既就職者と比較してかなり高い数字となっている。これは、総じて、事務職に対する企業の採用意欲は技術者に比べ低くなってことや事務系の能力評価が技術系に比べて困難なことなどから、事務職希望のUターン・Iターン就職希望者がUターン・Iターン就職できずに滞留しているのではないかと考えられる(表10)。

○企業の従業員規模

まず、既就職者についてみると、Uターン・Iターン就職前では1,000人以上の大企業が約半数を占めているが、現在では30~99人が約3割を占め、最も多くなっている。Uターン・Iターン就職前との規模の変化をみると、約6割の者が規模がより小さい企業にUターン・Iターン就職しており、規模がより大きい企業にUターン・Iターン就職している者は2割にも満たない。

次に希望者についてみると、現在では1,000人以上が約半数を占めており、既就職者同様大企業の者が多くなっている(表11, 12)。

(3) インタビュー調査における回答者の属性

インタビュー調査は、採用企業、既就職者については、アンケート調査に回答があった10事業所、10人を対象に直接面接し実施した。希望者は平成9年8月に東京で行われたUターン

表 10 既就職者と希望者の職種

	既就職者			希望者		
	Uターン・Iターン就職時(直前)	現在	Uターン・Iターン就職前と同じ職種の割合	現在	Uターン・Iターン就職に対する希望	現在と同じ職種を希望している割合
事務職	5.6%	8.2%	38.5%	13.0%	17.4%	77.6%
営業職・販売職	13.5%	13.9%	59.1%	14.5%	16.4%	63.2%
コンピュータ・情報処理関係技術者	27.9%	26.3%	81.7%	19.1%	17.1%	83.8%
機械関係技術者	17.2%	13.6%	78.6%	11.5%	11.0%	80.0%
電気・電子関係技術者	16.0%	13.0%	78.0%	11.2%	10.5%	83.7%
土木・建築関係技術者	6.9%	8.9%	75.0%	3.8%	2.7%	57.1%
現業職	0.9%	1.6%	40.0%	6.4%	5.9%	52.0%
管理職	2.5%	4.1%	23.1%	4.3%	2.4%	37.5%
その他	9.4%	10.4%	42.4%	16.1%	16.6%	70.0%
計	100.0%	100.0%	66.2%	100.0%	100.0%	72.3%

表 11 既就職者と希望者の従業員規模

	既就職者		希望者
	Uターン・Iターン就職前(直前)	現在	
10人未満	3.8%	1.9%	7.5%
10～29人	5.0%	15.0%	3.9%
30～99人	8.4%	29.9%	11.6%
100～299人	14.7%	23.4%	14.2%
300～999人	19.1%	16.8%	17.0%
1000人以上	48.1%	10.3%	43.8%
官公庁	0.9%	2.8%	2.1%
計	100.0%	100.0%	321

表 12 就職者のUターン・Iターン就職前後の従業員規模の変化

	回答数	割合
上方	50	16.4%
変化なし	70	23.0%
下方	185	60.7%
計	305	100.0%

(注)「上方」とはUターン・Iターン就職により企業規模が大きくなった者、「下方」とはUターン・Iターン就職により企業規模が小さくなった者

フェアにおいて北海道へのUターン・Iターン就職を希望し、北海道庁のブースを訪問した10人を対象に直接面接し実施した。概要は以下のとおりである(表13, 14, 15)

(4) Uターン・Iターン就職希望者を採用した理由(採用企業)

まず、企業がなぜUターン・Iターン就職希望者を採用したかをみる。Uターン・Iターン就職希望者を採用するに当たっては、道内からの採用に比べ、情報の不完全性が大きく、また、コストもかかると考えられることから、それをカバーするだけの大きな理由があると考えられる。

インタビュー調査によると「Uターン・Iターン就職希望者であるからということで採用しているわけではない」という企業(A社など)と「大都市圏で勤務してきた経験、厳しき、人脈を求めて積極的に採用した」とする企業(D社, E社, G社など)がみられる。つまり、Uターン・Iターン就職希望者ということ意識して採用した企業とそうでない企業がみられた。

表 13 インタビュー調査対象企業の概要

企業名	業種	従業員数	所在地
A社	卸売業	約 500 名	札幌市
B社	サービス業	約 700 名	札幌市
C社	建設業	約 200 人	札幌市
D社	情報サービス業	約 60 人	札幌市
E社	製造業	約 100 人	札幌市
F社	情報サービス業	約 50 人	札幌市
G社	サービス業	約 800 人	札幌市
H社	情報サービス業	約 800 人	札幌市
I社	情報サービス業	約 200 人	札幌市
J社	サービス業	約 60 人	室蘭市

表 14 インタビュー調査対象既就職者の概要

氏名	年齢	配偶者	子供	現在の業種	現在の職種	Uターン・Iターンの別
A氏	32歳	あり	あり	製造業	営業・企画	Uターン
B氏	34歳	あり	なし	情報サービス業	ソフト開発	Uターン
C氏	33歳	あり	なし	情報サービス業	SE	Uターン
D氏	43歳	あり	あり	通信業	技術系管理職	Uターン
E氏	31歳	あり	なし	情報サービス業	SE	Uターン
F氏	37歳	あり	あり	情報サービス業	SE・管理職	Iターン (配偶者が北海道出身)
G氏	43歳	あり	あり	建設業	工事設計・管理職	Iターン (道内大学卒, 道内勤務経験あり)
H氏	35歳	あり	あり	放送業	企画	Iターン
I氏	29歳	あり	なし	製造業	営業	Iターン
J氏	42歳	あり	あり	サービス業	調査・研究職	Iターン (道内大学卒, 道内勤務経験あり)

表 15 インタビュー調査対象希望者の概要

氏名	年齢	配偶者	子供	現在の業種	現在の職種	Uターン・Iターンの別
K氏	30歳	あり	なし	情報サービス業	システムのデータ解析	Uターン
L氏	34歳	なし	なし	無職		Iターン
M氏	24歳	なし	なし	製造業	設計	Uターン
N氏	23歳	なし	なし	無職		Iターン (道内大学卒)
O氏	28歳	なし	なし	建設業	設計	Uターン
P氏	28歳	あり	なし	建設業	設計	Iターン
Q氏	40歳	あり	あり	製造業	製品開発 (研究職)	Iターン (道内勤務経験あり)
R氏	25歳	あり	あり	情報サービス業	ソフト開発	Uターン
S氏	26歳	なし	なし	製造業	制御用プログラム設計	Uターン
T氏	29歳	なし	なし	製造業	システム開発	Uターン

また、「入離職が激しい営業職の人数を確保するため道内だけでは不十分なのでUターン・Iターン就職希望者も受け入れている」という人数確保を目的とする企業（C社）もあった。さらに、「ここ数年新卒採用を手控えていたので従業員の年齢構成上のアンバランスを是正するため」（F社）、「企業や会社が設立されて間もないので中堅クラスの即戦力がほしい」（I社）という企業もあった。

アンケート調査により、Uターン・Iターン就職者を採用しようとした理由をみると（表16）、「必要な人材が社内で補充できないため」が44.7%と最も多く、次いで、「地元では充足できない技術・技能を持った人材を採用するため」（43.1%）、「既存の事業を拡大するので、人の量が足りないため」（38.7%）、「退職等による欠員の補充のため」（30.0%）、「Uターン・Iターン就職者の方が地元で採用する者よりも技術・技能・知識が優れているから」（30.0%）となっている。また、その理由のうち、最も大きな理由をみると、「地元では充足できない技術・技能を持った人材を採用するため」が26.0%と最も多く、次いで、「既存の事業を拡大するので、人の量が足りないため」（17.5%）、「必要な人材が社内で補充できないため」（15.4%）、「Uターン・Iターン就職者の方が地元で採用する者よりも技術・技能・知識が優れているから」（12.6%）となっている。

このように、従業員の量を理由とする企業、その質を理由とする企業とに大きくわかれていたといえる。

(5) Uターン・Iターン就職した（したい）理由（既就職者、希望者）

ここでは、なぜ、Uターン・Iターン就職したのか（既就職者）、あるいはUターン・Iターン就職したいのか（希望者）、その理由をみでみる。具体的には、仕事面を理由とする「転職」なのか生活面を理由とする「生活する場所の変更」なのかをみてみたい。

既就職者に対するインタビュー調査によると、「自分または配偶者の親の面倒をみなければな

表16 Uターン・Iターン就職者を採用しようとした理由

	理由	最も大きな理由
既存の事業を拡大するので、人の量が足りないため	38.7%	17.5%
必要な人材が社内で補充できないため	44.7%	15.4%
退職等による欠員の補充のため	30.0%	11.8%
新技術の導入・開発に対応するため	12.3%	2.4%
新規事業分野への進出のため	8.3%	2.4%
新規学卒者の採用が困難なため	10.7%	1.2%
地元では充足できない技術・技能を持った人材を採用するため	43.1%	26.0%
Uターン・Iターン就職者の方が地元で採用する者よりも技術・技能・知識が優れているから	30.0%	12.6%
Uターン・Iターン就職者の方が地元で採用する者よりもリーダーシップが期待できるから	7.5%	0.8%
Uターン・Iターン就職者は経験が豊富であるので他の従業員への教育になるから	24.1%	5.3%
Uターン・Iターン就職者は人脈が豊富であるから	6.3%	0.8%
社内の活性化のため	19.8%	2.0%
その他	2.0%	1.6%
回答企業数計		100.0%

(注)「理由」は複数回答、「最も大きな理由」は1つのみ回答

らない」とする意見が多かった（A氏、D氏、E氏、F氏など）。つまり、いずれはUターン・Iターン就職しなければならなかったという者が多かった。また、「子供のことを考えると自然環境がよいところで生活させたかった」（I氏）という生活面、「東京には持ち家があったが、親を呼び寄せるほどの広さはなかった」（D氏）などの住宅面の意見もあった。さらに、「会社の組織変更があり、やりたい仕事からはずされそうになった」（F氏）、「転職したいと思っていたが、どうせ転職するならば気に入っている場所で生活したかった」（I氏）という仕事面での意見もあった。

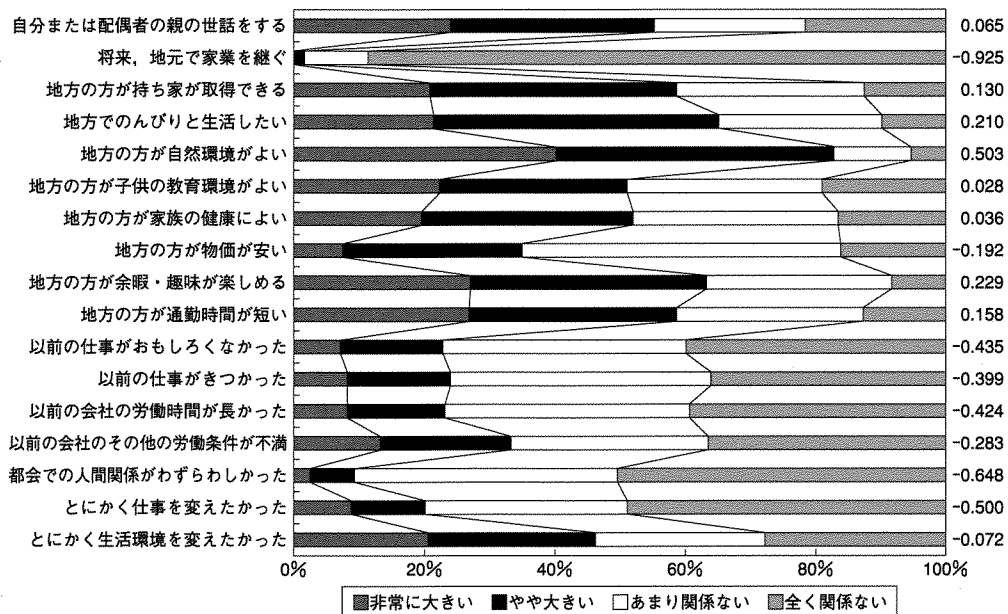
一方、希望者に対するインタビュー調査においては、「今の仕事内容には不満はないが、車の混雑や住宅環境など首都圏の生活環境がよくない」（K氏、Q氏、R氏）、「病気がちのため空気のよいところで生活したい」（P氏）という生活環境を理由とする者と「仕事内容、会社には不満があり、転職するのであれば生まれ育ったところに帰りたい」（S氏）と仕事や会社に対する不満からUターン・Iターン就職したいという意見があった。

このように、理由をみると、既就職者と希望者では大きな違いはみられなかった。

アンケート調査においてても、既就職者、希望者とも「地方の方が自然環境がよい」、「地方の方が余暇・趣味が楽しめる」などの生活面での理由が高くなっているのに対し、「以前の（現在の）仕事がおもしろくなかった（おもしろくない）」、「以前の（現在の）仕事がかつかった（きつい）」などの仕事面での不満を理由とした者は少なかった（図2、3）。

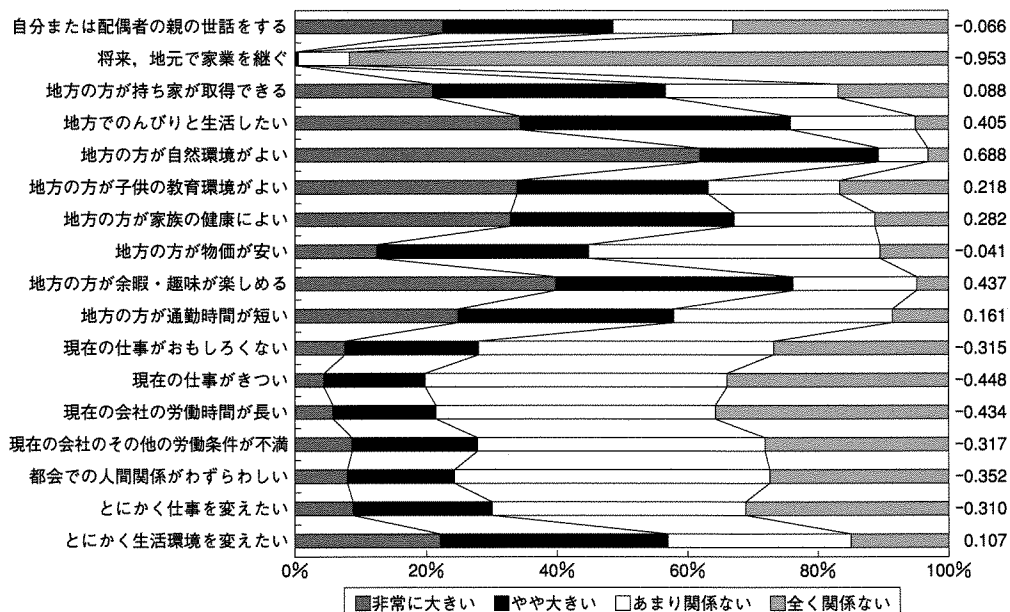
つまり、仕事に対する不満が大きいので「転職」するのではなく、住んでいる地域における生活面での不満が大きいので「生活する場所の変更」を理由とするUターン・Iターン就職であることがわかる。

図2 Uターン・Iターン就職した理由（既就職者）



(注) グラフの右の数字は DI
 $DI = (\text{「非常に大きい」} + \text{「やや大きい」} \times 0.5 - \text{「あまり関係ない」} \times 0.5 - \text{「全く関係ない」}) / (\text{回答数})$

図3 Uターン・Iターン就職を希望する理由（希望者）



(注) グラフの右の数字は DI

$$DI = (\text{「非常に大きい」} + \text{「やや大きい」} \times 0.5 - \text{「あまり関係ない」} \times 0.5 - \text{「全く関係ない」}) / (\text{回答数})$$

(6) Uターン・Iターン就職先の決定要因（既就職者、希望者）

既就職者、希望者ともUターン・Iターン就職をした（したい）理由は生活面の方が大きいですが、とはいえ、当然どんな企業、職種でもいいというわけではない。ここでは、Uターン・Iターン就職先をどのような理由により決定したのかあるいは決定するに当たって何を重視しているのかについてみる。

インタビュー調査によると、既就職者では、「会社の知名度で決めた」（A氏）、「小規模の企業の方がいろいろなことが出来るということであえて小規模企業を選んだ」（E氏）という企業イメージや規模に関する意見や「フェアに行ったが、ほとんどの企業が35歳までという制限を設けていた。その中で当社だけ設けていなかった」（G氏）、「募集の年齢上限が40歳であったが、相談したら何とかあった」（D氏）という年齢に関する意見もあった。

一方、希望者では、ほとんどの者が仕事内容については重視している傾向が強い。それ以外の項目では、企業の規模について「やりたい仕事できれば、会社の規模にはこだわらない」（M氏）、「北海道に住めればよいので規模にはこだわらない」（R氏）というようにこだわりの小さな者もいるが、「設立されてすぐという小さな会社では倒産の可能性もあり不安であるので、それなりの会社規模が希望である」（K氏）、「規模としてはせめて100人以上」（N氏）、「規模は大きい方がいいが、小さくても仕方がない」（S氏）といった意見もあった。収入については「生活できれば給料は安くても安定していればよい」（Q氏）、労働時間については「現在はほとんど休みが取れないのでしっかりと休日がとれるところ」（T氏）といった意見もあった。

アンケート調査により、既就職者と希望者を比較すると（表17）、「職場の雰囲気」、「経営者の人柄」、「収入」などでは、既就職者がUターン・Iターン就職先の企業を決定した要因とし

表 17 既就職者と希望者のUターン・Iターン就職先の決定要因の違い (DI)

	既就職者	希望者	差 (既就職者－希望者)
仕事の内容	0.596	0.829	-0.233
企業の成長性	0.114	0.365	-0.251
企業の安定性	0.237	0.533	-0.296
企業規模	-0.163	-0.187	0.024
企業イメージ	-0.164	-0.103	-0.061
職場の雰囲気	-0.280	0.600	-0.880
収入	0.153	0.554	-0.401
労働時間	-0.096	0.281	-0.377
通勤時間	0.022	0.078	-0.056
福利厚生	-0.290	0.189	-0.479
転勤の有無	0.218	0.399	-0.181
経営者の人柄	-0.236	0.451	-0.687

(注) DI=(「非常に大きい」+「やや大きい」×0.5-「あまり関係ない」×0.5-「全く関係ない」)／(回答数)

ではそれほど大きなウェイトを占めているわけではないが、希望者がUターン・Iターン就職先の企業を決定する際に重視する要因としては高くなっている。これは、質問自体が既就職者には「Uターン・Iターン就職先の企業を決定した要因」であるのに対し、希望者には「Uターン・Iターン就職先の企業を決定する際に重視する要因」であることから単純に比較することはできないが、「職場の雰囲気」、「経営者の人柄」については、重視はしたいが実際には就職前にここまで把握するのは難しいという項目であるのでこうした結果になっていると思われる。また、「収入」については、当然重視したいが、決定するにあたってはある程度妥協しなければならなかったという現実があるのではないかと考えられる。逆にいえば、ある程度妥協したからこそUターン・Iターン就職できたということもいえる。

(7) 採用企業の評価、既就職者の満足度

ここでは、上記でみたような理由でUターン・Iターン就職した者と採用した企業では、その後どのような意識を持っているのかをその違いに着目しながら分析した。

① 採用企業の評価

まず、採用した企業に対するインタビュー調査によると、Uターン・Iターン就職者の評価については、個人差はあるが、Uターン・Iターン就職者は総じて大都市圏で働いてきた経験から仕事に対する厳しさ等を持っており優秀であるとの評価である。また、「本州の大手企業で働いていた者は当社にない技術力を持っている」(E社)、「技術力には差はないが、経験している開発の規模が本州の方が大きいので、大きな仕事の進め方を知っている」(F社)といった評価をする企業もあった。また、社内への影響については「とにかく人手が足りないので採用した。波及効果はない」(F社)とする企業と「職場の活性化につながっている」(I社)、「人脈により最先端の情報が入ってくるなどの好影響もみられる」(D社)、「5～20名程度のグループでプロジェクトに対応しているのでその中に優秀なUターン・Iターン就職者がいれば周りにも好影響を与える」(E社)といったプラス面での影響をあげる企業もあった。

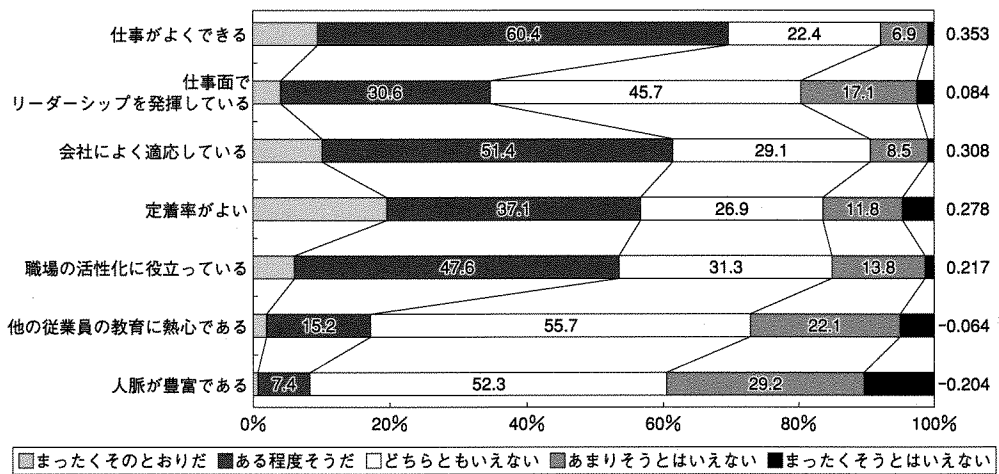
アンケート調査結果により、Uターン・Iターン就職者の評価をみると(図4)、「仕事によ

くできる」、「会社によく適応している」、「定着率がよい」、「職場の活性化に役立っている」といった項目では「ある程度そうだ」が最も多くなるなどよい評価が多くなっている。また、「仕事面でリーダーシップを発揮している」、「他の従業員の教育に熱心である」、「人脈が豊富である」といった項目では「どちらともいえない」が最も高くなっている。

Uターン・Iターン就職者の評価をDIで見ると、「仕事がよくできる」、「会社によく適応している」といった項目では高くなっているが、「人脈が豊富である」、「他の従業員の教育に熱心である」といった項目ではマイナスとなっている。

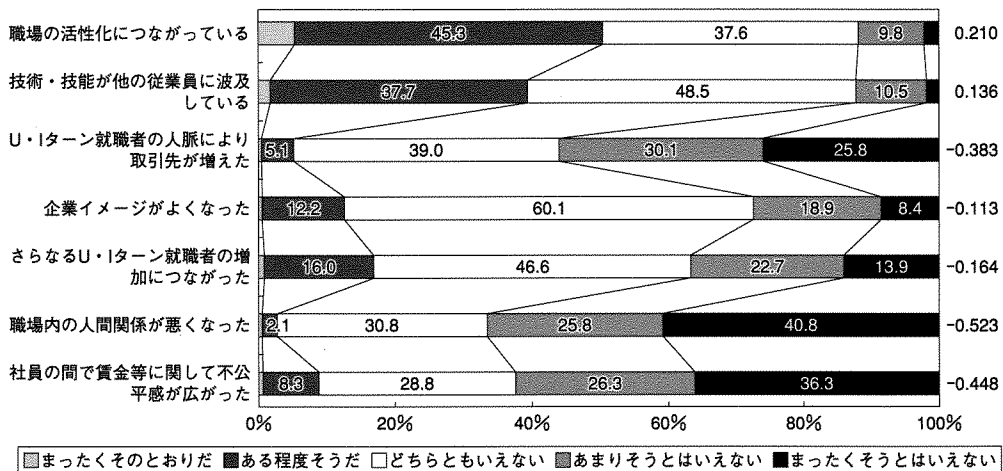
Uターン・Iターン就職者による社内への影響をみると(図5)、「職場の活性化につながっ

図4 Uターン・Iターン就職者の評価



(注) グラフの右の数字はDI
 $DI = (\text{「まったくそのとおりだ」} + \text{「ある程度そうだ」} \times 0.5 - \text{「あまりそうとはいえない」} \times 0.5 - \text{「まったくそうとはいえない」}) / (\text{回答数})$

図5 Uターン・Iターン就職者による社内への影響



(注) グラフの右の数字はDI
 $DI = (\text{「まったくそのとおりだ」} + \text{「ある程度そうだ」} \times 0.5 - \text{「あまりそうとはいえない」} \times 0.5 - \text{「まったくそうとはいえない」}) / (\text{回答数})$

ている」については「ある程度そうだ」が最も高く、社内へ好影響を与えているということがわかる。また、「Uターン・Iターン就職者の人脈により取引先が増えた」、「企業イメージがよくなった」、「さらなるU・Iターン就職者の増加につながった」といった項目では「どちらともいえない」が最も多く、社内への影響はあまりみられない。一方、「職場内の人間関係が悪くなった」、「社員の間で賃金等に関して不公平感が広がった」といった悪影響はほとんどみられない。

Uターン・Iターン就職者による社内への影響をDIで見ると、「職場の活性化につながっている」、「技術・技能が他の従業員に波及している」でプラスになっているが、その他の項目についてはマイナスとなっており、社内への影響はあまり大きくないといえる。

つまり、個人の評価は比較的高いが、社内への波及効果はそれほど大きくないといえる。

さらに、Uターン・Iターン就職者を採用した理由別にみると（表18）、「Uターン・Iターン就職者の方が地元で就職する者より技術・技能・知識が優れているから」とする企業では、「職場の活性化につながっている」、「技術・技能が他の従業員に波及している」がやや高くなっている。一方、「退職等による欠員の補充のため」とする企業では、同項目がやや低くなっている。つまり、積極的な理由でUターン・Iターン就職希望者を採用した企業の方が、あまり積極的な理由でUターン・Iターン就職希望者を採用したわけではない企業よりも社内への好影響も大きいようである。したがって、採用した理由により既就職者に対する人事労務管理の考え方、方法も異なり、社内への影響の大小にも影響しているのではないかと考えられる。

表18 Uターン・Iターン就職者による社内への影響 (DI)

	職場の活性化につながっている	技術・技能が他の従業員に波及している	U・Iターン就職者の人脈により取引先が増えた	企業イメージがよくなった	さらなるU・Iターン就職者の増加につながった	職場内の人間関係が悪くなった	社員の間で賃金等に関して不公平感が広がった
計	0.210	0.136	-0.383	-0.113	-0.164	-0.523	-0.448
Uターン・Iターン就職者を採用しようとした理由（最も大きな理由）							
既存の事業を拡大するので、人の量が足りないため	0.250	0.171	-0.317	-0.048	-0.095	-0.500	-0.439
必要な人材が社内で補充できないため	0.189	0.181	-0.361	-0.097	-0.250	-0.556	-0.542
退職等による欠員の補充のため	0.089	0.018	-0.464	-0.148	-0.268	-0.625	-0.482
地元では充足できない技術・技能を持った人材を採用するため	0.214	0.177	-0.433	-0.048	-0.127	-0.508	-0.411
Uターン・Iターン就職者の方が地元で採用する者よりも技術・技能・知識が優れているから	0.267	0.217	-0.250	-0.089	0.048	-0.517	-0.400

(注) 1. $DI = (\text{「まったくそのとおりだ」} + \text{「ある程度そうだ」} \times 0.5 - \text{「あまりそうとはいえない」} \times 0.5 - \text{「まったくそうとはいえない」}) / (\text{回答数})$

2. Uターン・Iターン就職者を採用した最も大きい理由として回答があった各回答企業ごとに集計したもの

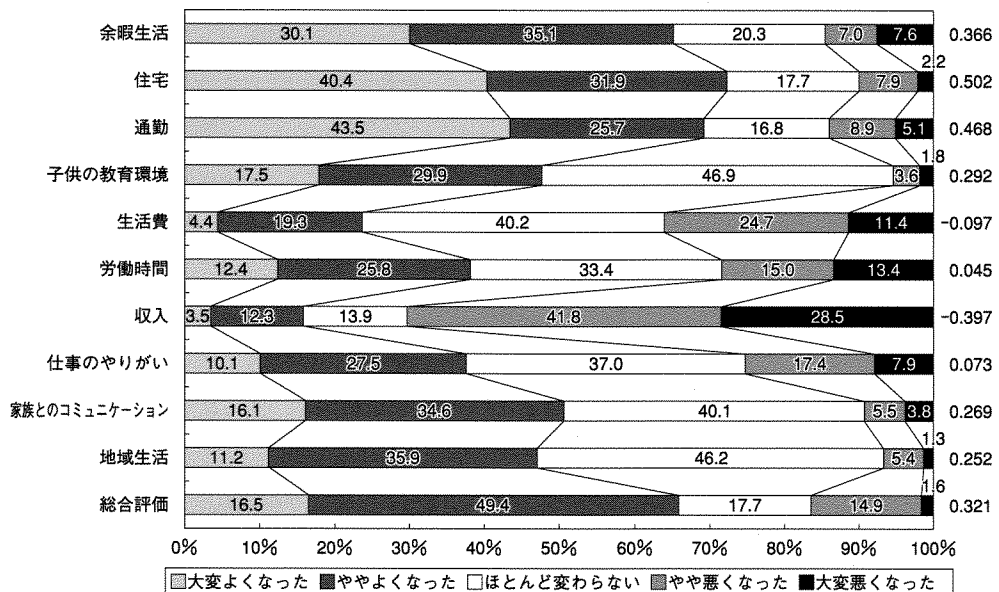
② 既就職者の満足度

インタビュー調査によると、生活面においては、「余暇生活はキャンプなど充実している」(D氏)、「親のそばに居ることができるということで精神的に満足度が高い」(E氏)といったよくなった面に関する意見や、「情報や文化の伝わり方が遅い」(F氏)、「妻が妊娠中であるが周りに知り合いがいなくて不安である」(I氏)といった悪くなった面に関する意見があった。一方、仕事面においては、「かなり責任のある仕事をまかされているのでやりがいがあり、満足している」(E氏)といった満足度が高い意見がある一方、「現在の会社は歴史もあり、平均年齢も高く、考え方が保守的。全体的に北海道の企業、社員はのんびりしている。危機感、競争意識がなく、もの足りなくて不満である。もっとバリバリ働きたい」(A氏)、「東京で仕事をすることがない社員がほとんどなので視野が狭く、考え方が小さくまとまっている。何か新しいことをやろうという発想がない」(H氏)といったもっと積極的に働きたいがうまくいかないといった意見や「基本的に会社は派遣の形態をとっており、仕事の満足度は以前より低い。東京の仕事がほとんどであり、北海道は仕事の量も少なく、規模も小さい。今の会社に入社したことを後悔している。安易に決めすぎたようだ」(B氏)といった会社に対する不満の声もあった。「新製品、新技術に関する展示会、発表会はほとんどない」(F氏)といったこの地域の仕事に関する環境に対する不満の声もあった。

総じて、生活面に対してはおおむね満足しているが、仕事面に対する不満が大きいようだ。その内容も単に賃金等の労働条件だけではなく、もっと積極的に働きたいという不満等が大きいように思われる。

アンケート調査においては、Uターン・Iターン就職の前後における変化では(図6)、総合評価では、「大変よくなった」と「ややよくなった」を合わせると過半数がよくなったとしてい

図6 Uターン・Iターン就職の前後における変化



(注) グラフの右の数字はDI
 $DI = (「大変よくなった」 + 「ややよくなった」 \times 0.5 - 「やや悪くなった」 \times 0.5 - 「大変悪くなった」) / (\text{回答数})$

る。項目別にみると、「住宅」、「余暇生活」、「通勤」などの生活面ではよくなっているのに対し、「収入」、「生活費」などの金銭面で悪くなっている。

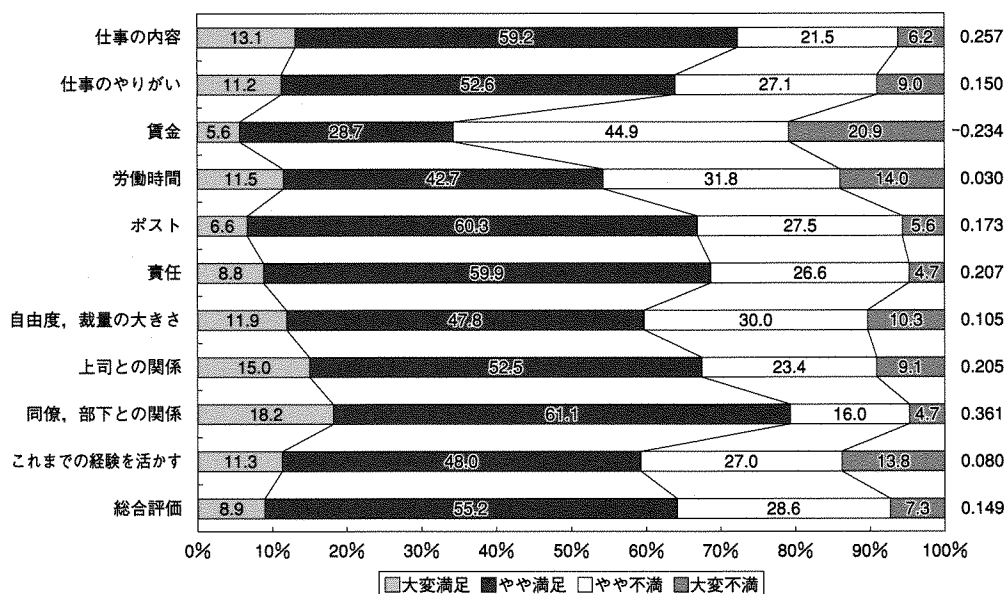
現在の仕事における満足度については（図7）、総合評価では、「大変満足」と「やや満足」を合わせると約3分の2が満足している。ただし、今回の調査がUターン・Iターン就職したものの、その企業を既に退職した者は対象に含まれていないことからこの結果は割り引いて考えるべきであろう。

項目別では「同僚、部下との関係」、「仕事の内容」などで満足度は高い。一方、「賃金」や「労働時間」といった労働条件面での不満がやや高くなっている。また、「これまでの経験を活かす」も他の項目に比べ不満がやや高くなっている。

先にみたように、既就職者は生活面での不満が高く、それを改善するためにUターン・Iターン就職者したとする者が多くなっており、その意味では、満足度が高いものとなっている。しかしながら、仕事に対する満足度については、賃金等の労働条件のみならず、「これまでの経験を活かす」、「自由度、裁量の大きさ」などの項目も不満を感じる者も多く、採用企業がUターン・Iターン就職者の能力をうまく活用していないことやインタビュー調査にもあったように北海道の企業として行っている業務の幅が狭いという面もうかがわれる。

また、賃金についても、一般的には、賃金の減少が大きいと自発的に転職するという行動は少なくなるが、(6)でみたように、北海道へのUターン・Iターン就職ではこの点についてはある程度妥協をしてUターン・Iターン就職している者も多いと推測される。実際、北海道の賃金水準は全国平均と比較しても低くなっている。賃金が低下するのをある程度納得してUターン・Iターン就職したのにもかかわらず、賃金に対する不満が高くなっているということは、Uターン・Iターン就職するに当たって妥協をしすぎた結果であるのかあるいは賃金決定に当

図7 現在の仕事における満足度



(注) グラフの右の数字は DI
 $DI = (「大變満足」 + 「やや満足」 \times 0.5 - 「やや不満」 \times 0.5 - 「大變不満」) / (\text{回答数})$

たつての不満があるように思われる。実際、インタビュー調査においても、過去の実績や経験を考慮して賃金決定をしているところはあまりなく、同年代と同程度であるかそれより下に評価していることが多かった。

③ 採用企業の評価と既就職者の満足度の関係

①及び②でみたように、採用企業は既就職者に対して比較的高い評価をしているのに対し、既就職者の仕事に対する満足度は必ずしも高いとはいえない。ただし、①及び②の分析は、採用企業、既就職者のデータをそれぞれ集計したものをみた結果であり、採用した企業とその企業にUターン・Iターン就職した者の関係をみたものではない。そこで、ここでは、採用した企業とその企業にUターン・Iターン就職した既就職者を関連づけて分析し、そこにギャップがあるのかみることにする。

具体的には、「仕事における満足度の総合評価」(既就職者の回答)と「Uターン・Iターン就職者の評価」(採用企業の回答)及び「採用企業のUターン・Iターン就職者による社内への影響」(採用企業の回答)の関係を相関係数でみることにする(表19, 20)。つまり、これらに正の相関があれば採用企業と既就職者の間にはギャップはないといえる。

この結果をみると、すべての項目に対して相関を見出すことはできなかった。このように、採用企業の既就職者に対する評価と既就職者の仕事に対する満足度についてはほとんど関係がないといえる。つまり、採用企業が高い評価をしていても既就職者は必ずしも満足度が高いと

表 19 「仕事における満足度の総合評価」(既就職者の回答)と「Uターン・Iターン就職者の評価」(採用企業の回答)との相関係数

Uターン・Iターン就職者の評価項目 (採用企業の回答)	仕事における満足度の総合評価 (既就職者の回答)との相関係数
仕事がよくできる	-0.047
仕事面でリーダーシップを発揮している	0.050
会社によく適応している	0.003
定着率がよい	0.030
職場の活性化に役立っている	0.097
他の従業員の教育に熱心である	0.082
人脈が豊富である	0.074

表 20 「仕事における満足度の総合評価」(既就職者の回答)と「Uターン・Iターン就職者による社内への影響」(採用企業の回答)との相関係数

Uターン・Iターン就職者による社内への影響 (採用企業の回答)	仕事における満足度の総合評価 (既就職者の回答)との相関係数
職場の活性化につながっている	0.113
技術・技能が他の従業員に波及している	-0.004
Uターン・Iターン就職者の人脈により取引先が増えた	0.084
企業イメージがよくなった	-0.013
さらなるUターン・Iターン就職者の増加につながった	0.060
職場内の人間関係が悪くなった	-0.077
社員の間で賃金等に関して不公平感が広がった	-0.138

表 21 過去5年程度のUターン・Iターンの採用者数と現在の在籍者数及びその割合

	採用者数(人)	現在同社に在籍している人数(人)	在籍している割合(%)
事務職	93	76	81.7%
営業職	175	136	77.7%
コンピュータ・情報処理関係技術職	300	256	85.3%
機械関係技術職	125	94	75.2%
電気・電子関係技術職	143	117	81.8%
土木・建築関係技術職	96	73	76.0%
現業職	69	50	72.5%
管理職	31	26	83.9%
その他	56	44	78.6%
計	1,088	872	80.1%

はいえないということである。これは、採用企業は高い評価をしているのにもかかわらず、企業側に人事労務管理面で問題があるのではないかと考えられる。

(8) 定着率

企業の人事労務管理上の問題点があり、既就職者の仕事に対する不満が高いと、既就職者は既就職者は採用企業を退職するという行動をとる可能性もある。

採用企業からの回答をもとに、現在も同社に在籍している割合をみると(表21)、全体で約8割となっている。職種別でも7～8割程度となるなど、職種による大きな違いはあまりみられない。この数字の高低を評価するのは難しいが決して低い数字ではない。

ただし、過去5年程度のUターン・Iターンの採用者の定着率をUターン・Iターン採用者数が5人以上の企業についてその分布をみると(表22)、約3分の1の企業が100%である一方、60%未満の企業も約2割を占めるなど大きく分かれている。つまり、Uターン・Iターン就職者が現在も全て在職している企業と半数近くの者が退職している企業に二極分化しており、企業による差が大きいといえる。もちろん、定着率が低いということには様々な要因があると考えられるが、企業側の要因によるところも無視できないであろう。したがって、在籍率の低い企業では、既就職者の仕事に対する不満にあるように、従業員に対する人事労務管理上の何か問題点があるのではないかと考えられる。

6. まとめ

今回の分析により得られた結果をまとめてみると、次のようになる。

- ① 道外からの転職者のうち、Uターン就職者は毎年5千人程度、Iターン就職者は4千人程度である。

表 22 Uターン・Iターン就職者の定着率の分布

在籍率	回答数	割合
60%未満	13	21.3%
60～70%未満	6	9.8%
70～80%未満	4	6.6%
80～90%未満	11	18.0%
90～100%未満	6	9.8%
100%	21	34.4%
計	61	100.0%

(注) Uターン・Iターン採用者5人以上の企業のみ

- ② 既就職者、希望者とも 20 歳代後半から 30 歳代前半層が最も多いが、希望者では 40 歳以上の層も比較的多い。また、既就職者では U ターンが 8 割であるのに対し、希望者では U ターンと I ターンの比率は約半々である。
- ③ 既就職者では、コンピュータ・情報処理関係技術者などのいわゆる技術系では U ターン・I ターン就職前と同じ職種に就いている割合が高いが事務職、営業・販売職では低い。希望者では、事務職での就職を希望している者が多く、これらの層の U ターン・I ターン就職が難しくなっている。
- ④ 既就職者、希望者とも U ターン・I ターン就職前は大企業勤務者が半数を占めているが、既就職者の多くはより規模が小さい企業に U ターン・I ターン就職している。
- ⑤ U ターン・I ターン就職希望者を採用した理由としては、従業員の量を理由とする企業、その質を重視する企業とに分かれている。
- ⑥ U ターン・I ターン就職した（したい）理由は仕事面よりも生活面の理由の方が大きい。
- ⑦ U ターン・I ターン就職先の決定要因としては、「仕事の内容」が大きいですが、既就職者と希望者を比較すると、既就職者では「収入」はそれほど大きくないが、希望者では大きい。つまり、既就職者は収入に対してある程度妥協したからこそ U ターン・I ターン就職できたということもいえる。
- ⑧ 採用企業の既就職者に対する評価では、個人の評価は比較的高いが、社内への波及効果はそれほど大きくない。また、あまり積極的な理由で U ターン・I ターン就職希望者を採用したわけではない企業では社内への好影響も小さいようである。
- ⑨ 採用企業は既就職者に対して比較的高い評価をしているのに対し、既就職者の仕事に対する満足度は必ずしも高いとはいえない。
- ⑩ 既就職者の定着率は約 8 割で低いとはいえないが、その分布は二極分化している。

このように、採用企業における U ターン・I ターン就職者の能力は評価しているものの、それが社内への好影響にはあまり結びついておらず、また、既就職者の満足度もあまり高いとはいえない。こうしたことから、U ターン・I ターン就職者の増加が企業の活性化につながり、ひいてはそれが道内産業の活性化につながるという効果は今のところ小さいのではないかと考えられる。

また、定着率がかかなり低い企業も多く、一部の企業には U ターン・I ターン就職希望者を数多く採用しながら、多くの者が退職している企業もみられる。これには、もちろん様々な要因によるものであると考えられるが、企業側の要因によるところも無視できないであろう。また、U ターン・I ターン就職者の能力を十分に活かしていない企業も数多くみられた。

こうした現象は、一企業が貴重な人材を有効に活用していないという問題にとどまらず、北海道経済にとっても大きな損失であるといえる。したがって、貴重な人材を有効に活用できるようしっかりとした企業、業界の対応が不可欠である。

さらに、中高年齢者や管理職、事務職にとっては U ターン・I ターン就職は非常に厳しいものとなっているが、一部の企業においてはこうした者を積極的に採用し、活用しているところもみられる。現在の北海道経済、企業を取り巻く環境を鑑みると、若年者、技術者のみならずこうした人材を積極的に取り入れ、職場の活性化、ひいては北海道産業の発展につなげていくことも必要であろう。

このように、かなりの数の U ターン・I ターン希望者が北海道に就職し、さらに、就職を希

望している中で、これらの者を採用する企業の人事労務管理のあり方が課題として浮かび上がってきた。今後、北海道へのUターン・Iターン就職をより一層促進し、北海道経済の活性化につなげていくためにはこの課題を明らかにし、その解決に向けた取組を行っていく必要がある。

ただし、今回のアンケート調査、インタビュー調査はUターン・Iターン就職に関する全般的調査であり、必ずしもUターン・Iターン就職に対する処遇や満足度に焦点をあてたものではない。したがって、調査自体に突っ込み不足の点もあり、分析結果に対する十分な説明ができず、問題提起で終わっているものも多い。

しかしながら、本調査は、採用企業、既就職者、希望者という三者についての総合的な調査であり、その関係をみることのできる貴重な資料であるということは間違いのない。今後ともこの分析結果をより詳細に検討するとともに、あらゆる角度からその理論付けを行っていきたい。

<注>

- 1 本稿では道外から道内へ転職することをUターン・Iターン就職といい、新規卒者が道外から道内に就職することは含めない。また、特にことわりのない限り、その転職者が道内出身者の場合をUターンといい、道外出身者の場合をIターンという。
- 2 ①期間を決めずに又は1カ月を超える期間を決めて雇われている者。または、②臨時又は日雇労働者で、前2カ月の各月においてそれぞれ18日以上雇用されている者。
- 3 調査期間中に新たな雇用契約を結んで常用労働者として雇用された者。なお、入職者は当該事業に入職する前1カ年間に就業経験があった「既就業者（転職入職者）」と前1カ年間に就業経験がなかった「未就業者」に分かれる。また、「未就業者」は「学卒未就業者」と「一般未就業者」に分かれる。
- 4 「雇用動向調査」における出身地は、義務教育が終了したときの住所の都道府県
- 5 「雇用動向調査」において既就業者（転職入職者）で前職と現職の地域がクロスで明らかになっているのは、調査時在籍者についてである。したがって、転職入職したものの調査時に在籍していない者は含まれていない。つまり、表1の既就業者（転職入職者）よりはやや狭い概念である。
- 6 三大都市圏とは、南関東（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）、東海（岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）、京阪神（京都府、大阪府、兵庫県）である。地方圏とは三大都市圏以外をいう。
- 7 道内の行政機関、経済団体などにより北海道人材誘致推進協議会を設立し、企業の求人情報の提供、ガイドブックの発行、東京でのフェアの開催などを行っている。東京、大阪、名古屋にセンターを設置し情報提供・相談に応じている。なお、平成10年度より人材誘致推進事業と改称している。
- 8 出身地が北海道内と回答した者
- 9 出身地が北海道外と回答した者

<参考文献>

- 太田聰一・大日康史「日本における地域間労働移動と賃金カーブ」、『日本経済研究』No.32、1996年7月
荻野誠「地域雇用におけるUターン就業者の位置付け」、『鹿児島県におけるUターン就業者の実態調査』41号、1994年
厚生労働大臣官房政策調査部『雇用動向調査』各年
総務省統計局『労働力調査特別調査』各年
橋本俊昭・長谷川和明・田中哲朗「転職行動の経済分析」、『通産研究レビュー』第9号、1997年5月
橋元秀一「地域経済の発展と人材確保——1980年代の長野県及び岐阜県における労働力の動態——」、『国学院経済学』43号、1995年
村上由紀子「転職に関する一考察」、『早稲田政経雑誌』333号、1998年