



労働政策研究報告書 No. 134

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

非三大都市圏へのU・Iターンの促進と
U・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究

労働政策研究・研修機構

非三大都市圏への U・I ターンの促進と
U・I ターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

近年、三大都市圏と非三大都市圏の経済格差は拡大するばかりであり、それに伴った非三大都市圏からの人口流出は留まるところを知らないといわれている。実際、三大都市圏と非三大都市圏の経済格差はかなりの長期に渡って温存されたままであるし、非三大都市圏からの流出超過状況も過去 10 年以上に渡って継続している。

なぜ、このような事態が生じているのであろうか。標準的な経済学の議論にしたがえば、経済格差の存在は人や企業の移動を通じて解消されるはずであり、経済格差の解消に伴って人口流出も抑制されるはずである。

このような事態を引き起こしている原因としては、人口流出には外部不経済が伴われること、および、非三大都市圏への企業進出が十分には進んでいないことが挙げられるかと思われる。仮に、三大都市圏と非三大都市圏間の経済格差やそれと表裏の関係にある人口流出が、市場メカニズムによってスムーズに解消されないのであれば何らかの政策的対応が必要となる。

このような場合の対応策としては、これまでは、政府支出による雇用創出策や企業誘致をはじめとした外発的雇用創出策などの手段が利用されてきた。しかしながら、財政再建に取り組む必要があることや、グローバル化が進展していることを踏まえると、これら手段を今後とも利用し続けていくことには限界がある。だとすれば、何らかの代替手段についても検討しておくことが重要になってこよう。

そこで本報告書では、非三大都市圏への U・I ターンを促進することにより経済格差の問題や人口減少問題の解消に寄与できるのではないかという観点から、非三大都市圏への U・I ターン促進策、および、U・I ターン者を活用した非三大都市圏における内発的雇用創出活性化の可能性について検討した。

前者の課題を検討することは、非三大都市圏における人口減少問題に直接関連するばかりではなく、域内の消費拡大を通じた雇用条件の改善にも繋がり得ると考えられる。後者の課題を検討することにより、U・I ターン者が内発的雇用創出にも役立ち得ることが示されたのであれば、U・I ターンの促進にはこの種の意義も備わっていることとなる。

本報告書での議論が、非三大都市圏の活性化に役立てば幸いである。

2011 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山 口 浩 一 郎

執筆担当者

氏名	所属	担当章
おおたに 大谷 剛	労働政策研究・研修機構 労働経済分析部門 主任研究員補佐	第1章 第2章 第4章
いがわ 井川 静恵	帝塚山大学 経済学部 准教授	第3章

目 次

第1章 非三大都市圏における人口流出ならびに三大都市圏との経済格差	1
－政策的対応の重要性－	
第1節 はじめに	1
第2節 人口流出と経済格差の実態	2
第3節 解消されない人口流出と経済格差－外部不経済などの存在－	5
第4節 政策的対応	6
第5節 本報告書の課題	7
第2章 三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターン促進に係る研究	9
第1節 はじめに	9
第2節 使用データ	10
2-1 アンケートについて	10
2-2 利用サンプル	12
第3節 実証分析	16
3-1 (甲)実現者調査と(乙)未実現者調査を利用した分析	17
3-2 (甲)実現者調査だけを利用した分析	36
第4節 結語	41
第3章 非三大都市圏におけるU・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化の可能性に係る研究	50
第1節 はじめに	50
第2節 使用データと分析の概要	51
第3節 実証分析	53
3-1 役立っているU・Iターン者がいるかについての分析	53
3-2 今後U・Iターン者を採用したいという希望にかかわる要因の分析	60
3-3 実証分析部分のまとめ	81
第4節 結語	83
第4章 まとめ	87

第1章 非三大都市圏における人口流出ならびに三大都市圏との経済格差 —政策的対応の重要性—*

第1節 はじめに

本報告書での課題は、2つに大別できる。1つは、三大都市圏から非三大都市圏への労働移動すなわちU・Iターン¹を促進するためには、いかなる政策的対応がなされるべきかを検討すること。もう1つは、U・Iターン者を活用した非三大都市圏における内発的雇用創出の可能性について検討することである。

近年、三大都市圏と非三大都市圏の経済格差は拡大する一方であり、それに伴った非三大都市圏からの人口流出は留まるところを知らないといわれている。実際、後に確認するように、三大都市圏と非三大都市圏の経済格差はかなりの長期に渡って温存されたままであり、非三大都市圏からの流出超過状態も過去10年以上に渡って継続している。

なぜ、このような事態が続いているのであろうか。標準的な経済学の議論にしたがえば、経済格差の存在は人や企業の移動を通じて解消されるはずであり、経済格差の解消に伴って人口流出も抑制されるはずである。

このような事態を引き起こしている原因としては、人口流出には域内の消費を低下させることを通じて雇用条件を悪化させるといった外部不経済が伴うこと、および非三大都市圏への企業進出が十分には進んでいないことなどが挙げられよう。仮に、三大都市圏と非三大都市圏の経済格差やそれと表裏の関係にある人口流出が、市場メカニズムを通じてスムーズに解消されないのであれば何らかの政策的対応が必要となる。

このような場合の対応策としては、政府支出による雇用創出策や企業誘致をはじめとした外発的雇用創出などの手段がまずは挙げられるであろう。これらの手段は、実際にこれまでも利用されてきた代表的な地域振興策といえる。しかしながら、後に述べる理由から、これらの手段を今後も利用し続けていくことには困難が伴うと思われる。とすれば、何らかの代替手段についても検討しておくことが重要になってくる。

そこで本報告書においては、非三大都市圏へのU・Iターンを促進することにより、経済格差問題や人口減少問題の改善に寄与できるのではないかという観点から冒頭に述べた2つの課題に取り組むこととしたい。1つ目の課題、すなわち三大都市圏から非三大都市圏へのU・

* 本報告書の作成ならびにその前段階たる聞き取り調査やアンケートの作成などにあたっては、以下の方々から貴重なコメント・アドバイスを頂いた。記して感謝の意を表したい。稲上毅氏(労働政策研究・研修機構、前理事)、川上敦之氏(学習院大学 GEM 研究所)、藤井宏一氏(厚生労働省)、松繁寿和氏(大阪大学)、勇上和史氏(神戸大学)、浅尾裕氏、小倉一哉氏、久古谷敏行氏、坂井澄雄氏、中村良二氏、浜田浩児氏、平田周一氏、堀春彦氏、渡邊博頭氏(以上、労働政策研究・研修機構)。岡山県、岐阜県、高知県、島根県、鳥取県それに和歌山県のU・Iターン促進事業やそれに関連する分野に従事されている多くの職員の方々。なお、いうまでもなく本報告書に残り得る誤りは筆者らに帰するものである。

¹ 本報告書を通じて、労働移動は、UターンとIターンの2種類に分類できるものと考えことにする。ちなみに、UターンとIターンだけではなく、Jターンという概念をも利用して労働移動が種別される場合もある。

I ターンを促進させるための方策を検討することは、人口減少問題に直接関連するばかりではなく、域内の消費拡大を通じた雇用条件の改善にも繋がる可能性がある。

2 つ目の課題、すなわち、U・I ターン者を活用した非三大都市圏における内発的雇用創出の可能性について検討することにより、U・I ターン者が内発的雇用創出の活性化にも役立つことがわかれば、U・I ターンの促進には、上で述べた意義のみならずこの種の意義もくわわることとなる。

次節では、はじめに非三大都市圏における人口減少の実態について示し、それが三大都市圏との経済格差に基づいた人口流出に主として起因していることを確認する。第3節では、経済格差と人口流出の問題が、市場メカニズムに委ねているだけではうまく解消されない可能性を指摘する。第4節では、第3節での議論を受けて、経済格差や人口流出の問題を解消するためにはいかなる政策的対応がなされるべきかについて議論する。そして、第5節では、これまでの議論やそこから得られた本報告書での課題を整理すると共に、次章以降の構成について述べる。

第2節 人口流出と経済格差の実態

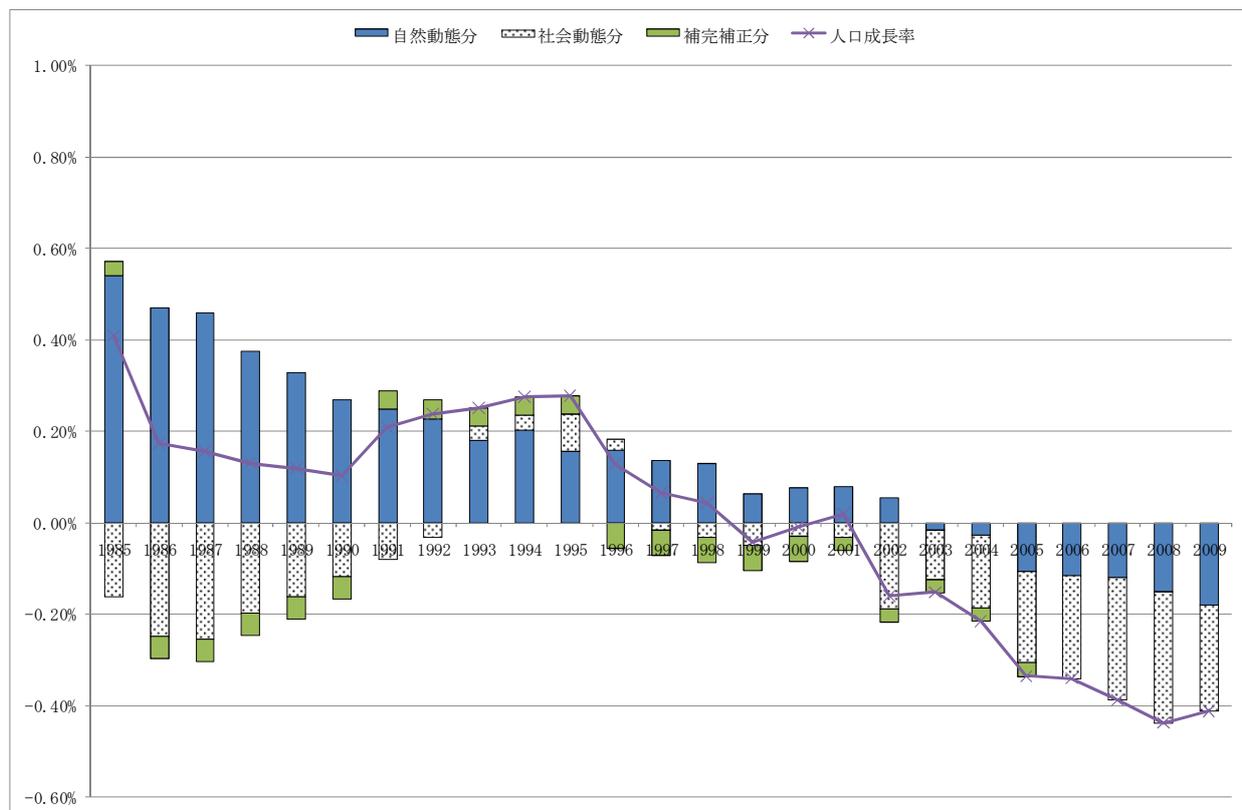
ここでは、非三大都市圏における人口減少の実態やその要因について検討することからスタートしたい。図表 1-2-1 には、非三大都市圏の人口成長率の推移が社会動態と自然動態などに区別した上で描かれている²。なお、ここでいう非三大都市圏とは、図表 1-2-2 の「4 南関東」、「6 東海」それに「8 京阪神」以外を意味している。

図表 1-2-1 からは、以下のことが理解できる。①非三大都市圏では 1999 年に初めて人口成長率がマイナスとなり、2001 年を除くとそれ以降マイナス成長を続けているのと同時にそのスピードは加速傾向にある。②社会動態は、1993 年から 1996 年の期間については正であったが、他の期間では一貫して負となっている³。また、1997 年以降は負かつそのスピードが加速している傾向にある。近年における状況は、バブル期に匹敵するか、それを上回るほどの流出傾向となっている。③自然動態は、2002 年までは常に正であったが、2003 年以降は逆にマイナス成長を続けていることにくわえそのスピードが加速してきている。

² 『人口推計資料』（総務省統計局）を利用して作成した。自然動態とは、人口成長率に占める「出生児数－死亡者数」が寄与する割合を意味している。社会動態とは、人口成長率に占める「(都道府県間転入者数－都道府県間転出流出数)+(入国者数－出国者数)+国籍の異動による純増」が寄与する割合を意味しているが、そのほとんどは「都道府県間転入者数－都道府県間転出流出数」が寄与する割合と考えてよからう。よって以下では、社会動態を「都道府県間転入者数－都道府県間転出流出数」とみなして議論を行っていくこととする。なお補完補正分とは、国勢調査によって事後的に補正された部分を意味しているが、2006 年以降の値については、執筆時点で 2010 年国勢調査が実施されていないために補正がなされていない。

³ つまり、検討している期間のほとんどにおいて非三大都市圏からの流出が生じているといえる。なお、ここでは我が国を三大都市圏と非三大都市圏の 2 つに区別していることから理解できるように、非三大都市圏からの流出とはすなわち三大都市圏への流入を意味している。

図表 1-2-1 非三大都市圏の人口成長率とその要因

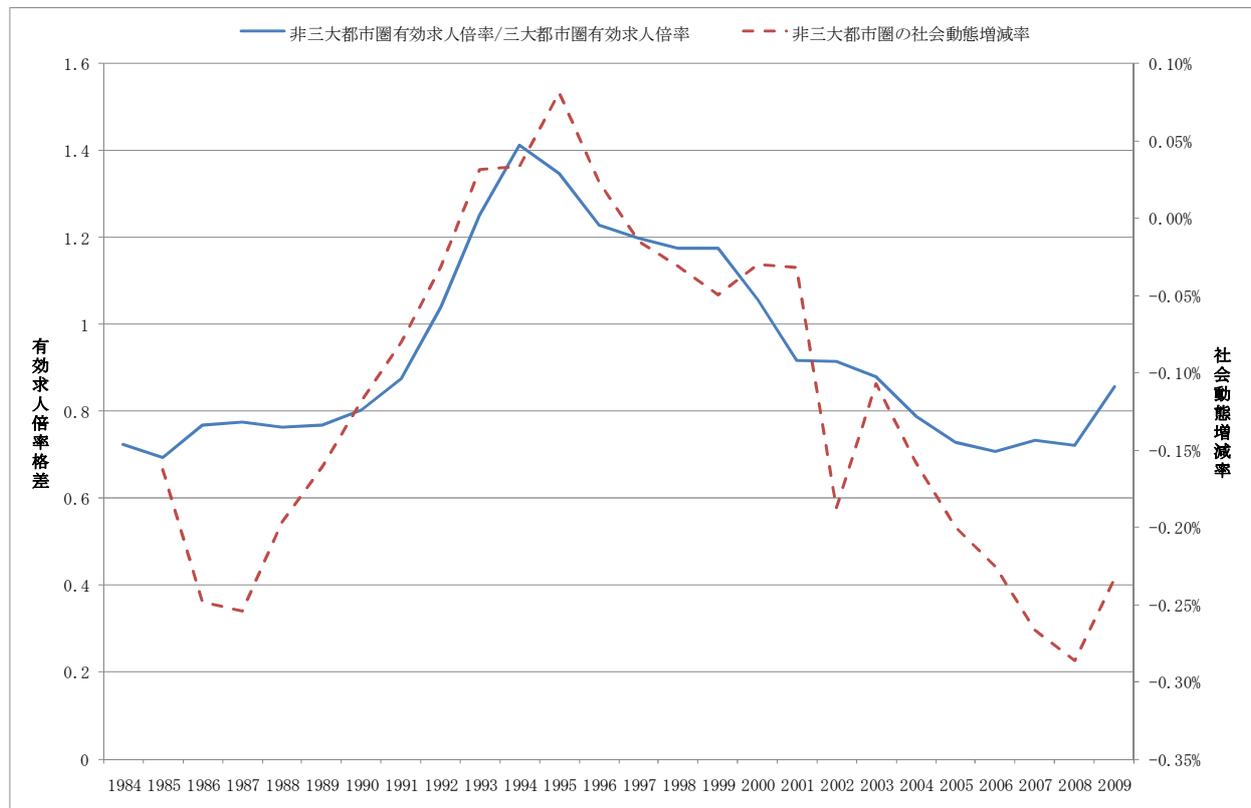


図表 1-2-2 三大都市圏と非三大都市圏の区分

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1 北海道 (北海道のみ) | |
| 2 東北 (青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島) | |
| 3 北関東・甲信 (茨城、栃木、群馬、山梨、長野) | |
| 4 南関東 (埼玉、千葉、東京、神奈川) | 9 山陰 (鳥取、島根) |
| 5 北陸 (新潟、富山、石川、福井) | 10 山陽 (岡山、広島、山口) |
| 6 東海 (岐阜、静岡、愛知、三重) | 11 四国 (徳島、香川、愛媛、高知) |
| 7 近畿 (滋賀、奈良、和歌山) | 12 北九州 (福岡、佐賀、長崎、大分) |
| 8 京阪神 (京都、大阪、兵庫) | 13 南九州・沖縄 (熊本、宮崎、鹿児島、沖縄) |

以上のように、非三大都市圏における近年の人口成長率は負であるのと同時にそのスピードは年を追うごとに加速している。では、なぜこのような事態が生じているのであろうか。自然動態の減少傾向については、非三大都市圏に特有の現象ではなく三大都市圏にもみられる現象である。つまり、我が国のあらゆる地域に共通した現象として捉えることができる。したがって、非三大都市圏の人口減少を規定する特徴的な要因は社会動態の減少であると考えることができる。よって以下では、社会動態の減少傾向に焦点を絞って議論を実施することとする。

図表 1-2-3 有効求人倍率格差と非三大都市圏の社会動態増減率の関係



非三大都市圏における社会動態の急減は、いかなる理由によって生じているのであろうか。しばしば指摘されるように、経済格差が重要な要因として作用しているように思われる。図表 1-2-3 をご覧いただきたい。ここには、三大都市圏と非三大都市圏の有効求人倍率格差⁴と非三大都市圏の社会動態増減率が示されているが、明らかに正の相関があることが確認できる。実際、相関係数を計算してみると約 0.9 と極めて高い数値となった。つまり、非三大都市圏から三大都市圏への社会動態は、経済格差に規定される程度が高いものと考えられる⁵。

もちろん、非三大都市圏から三大都市圏への社会動態のすべてが仕事に直接関連したものというわけではなく、直接関連しているのは仕事に就く意思のある者の移動とみるべきであろう。しかしながら、仕事に就く意思のない者の社会動態についても、仕事に就く意思のある者と同居しようとする場合などには、やはり経済格差に影響を受けることになると考えら

⁴ (非三大都市圏の有効求人倍率/三大都市圏の有効求人倍率)である。なお、有効求人倍率のデータは『職業安定業務統計』(厚生労働省)より利用した。

⁵ 国立社会保障・人口問題研究所(2009)は、過去 5 年間に現住地へ移動してきた者に対してそのもっとも重要な理由を調査しているが、「職業上の理由」で県を超えた移動をした者は男性で約 50%、女性で約 18%となっている。また、同調査より得られる数値を利用して計算すると、男女計では約 35%の者が「職業上の理由」で県を超えた移動をしているにすぎないことがわかる。この値は、上での議論を踏まえると小さいように思われるかもしれないが、上での議論はあくまで非三大都市圏から三大都市圏への移動に係るものであるのに対して、同調査では県を超えたあらゆる方向への移動の理由について調査しているといった違いがあることには留意されたい。くわえて、同調査では「もっとも重要な」理由が調査されていることから、「職業上の理由」を選択しなかった者の移動が何ら仕事に関連していないことを意味するわけでもない。

れる。このように考えると、経済格差は直接的・間接的に非三大都市圏から三大都市圏への人口移動に対して大きな影響を与えているものと解釈できる。

ここでもう1つ注目すべきポイントがある。それは、先にみたように人口流出が長期に渡って解消されないままであるのと同様に、経済格差についても同じ傾向が確認できるということである。標準的な経済学の議論にしたがうと、経済格差がある場合には人や企業の移動を通じてそれは解消されるはずであり、経済格差の解消にしたがって人口流出は抑制されるはずである。にもかかわらず、そうはなっていない⁶。なぜだろうか。

次節では、この原因について検討していくこととしたい。

第3節 解消されない人口流出と経済格差-外部不経済などの存在-

人口流出や経済格差が解消されない原因としてはさまざまな理由が考えられるが、以下で行う先行研究の概観からは、①人口流出には負の外部性が伴っているということ、②企業の非三大都市圏への移動が低調であること、が挙げられる。

ここではまず、①に関連した先行研究をみていきたい。玄田・大井・篠崎(2005)は、地域からの人口流出は地域内の消費や経済活動を低下させることを通じて、地域に残った人々の雇用機会を奪う恐れがあることを指摘した。つまり、人口減少は地域経済にとって負の外部性を持っていることを指摘した。原(2010)は、人口規模の縮小が地域の商工業売上を低下させる可能性が高いことを指摘しているが、ここからも人口流出が負の外部性を通じて地域の雇用を悪化させる可能性があることを理解できる。

なお、人口の流出は所得移転をもたらすといえるが、田原(2008)は引退移動に伴う都道府県間の所得移転額を推計し、その額は約850億円に上ることを指摘している。吉村(2008)は、大学・短大就学に伴う地域間人口移動と所得移転について分析し、所得移転額の県民所得に占める額は多大であり無視できない大きさであることなどを指摘している。

以上の先行研究からは、人口流出には負の外部性が伴うことやそのインパクトは無視できない大きさであることが示唆されるが、そうだとすれば市場メカニズムを通じた経済格差の解消と人口流出の抑制はうまく機能しない可能性がある⁷。

また、前節での議論から理解できるように、経済格差に基づいて移動するのは労働力だけではなく、彼と同居しようとする非労働力なども含むといえる。例えば、専業主婦(主夫)や子供が挙げられるが、これらの者の流出は非三大都市圏における労働市場には何らの改善をもたらさない一方で、外部性を通じた域内消費の減少だけはもたらすという点には注意すべきである。仮に、この種の効果が強いとすれば、市場メカニズムを通じた経済格差の解消や

⁶ 長期間に渡って地域間での経済格差が解消されないでいることについては、岩本(2004)からも看取できる。彼は、地域間での失業率や就業率の格差を時系列的に検討し、その構造が長期に渡りかなり安定的であることを指摘している。

⁷ 林(2006)も、この種の外部不経済が地方経済に与える影響について議論し、政策的対応の重要性を指摘している。

人口流出の抑制はいっそう不十分になる恐れがある。

続いて、②に関する先行研究を概観したい。樋口(2005)は、近年における日本企業の対外直接投資の増加は、地方圏に所在する工場の縮小をもたらし、それが地方圏の雇用状況を厳しくしていると指摘した。つまり、海外直接投資の増加という経済のグローバル化が、企業の地方進出を抑制したり、海外進出を促進したりしているものと考えられることができるが、そうだとすれば、企業進出を通じた非三大都市圏における労働需要曲線の上方シフト圧力は弱いか、むしろ下方シフト圧力が働いているものと考えられる。換言すると、企業の移動に基づいた経済格差解消や人口流出の抑制には大きな期待が持てないこととなる。

以上要するに、経済格差や人口流出の問題は、市場メカニズムに委ねているだけではスムーズには解消されない恐れがある。したがって、何らかの政策的対応が必要となろう。いかなる対応がなされるべきであろうか。次節では、この点について検討する。

第4節 政策的対応

これまでに利用されてきた地域振興策の代表的手段としては、政府支出による雇用政策や企業誘致をはじめとした外発的雇用創出を挙げることができる。しかしながら、これらの政策は今後とも利用し続けることが困難であるとの指摘がある。

前掲樋口(2005)は、以下のような指摘をしている。第1に、財政再建に取り組む必要がある以上、政府支出の手段を利用し続けることは困難である。第2に、企業誘致の手段はグローバル化の進展により限界が生じるようになってきている。

だとすれば、何らかの代替的な地域振興策についても検討しておく必要が生じる。そこで、本報告書においては三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを促進する方策と、U・Iターン者を活用した非三大都市圏における内発的雇用創出の可能性について検討することとしたい。

前者の課題を検討することは、人口減少の問題に直接関連するばかりではなく、域内の消費拡大を通じた雇用条件の改善にも繋がり得る⁸。雇用条件の改善に繋がるといえるのは、これまでの議論とは逆に、人口流入に伴った正の外部性が働くことを想起すれば理解できよう。

後者の課題を検討することにより、U・Iターン者が内発的雇用創出の活性化にも役立つことが明らかになれば、U・Iターンの促進にはこの種の意義もくわわることとなる⁹。U・Iターン者が内発的雇用創出の活性化に役立ち得ることは、伊藤(2006、2008)それに大谷(2008)などで指摘されてはいるが、これら研究より得られた結果は事例調査に基づいたものであることから、より広範囲をカバーしたデータによっても検討されることが望ましいであろう。

⁸ 前掲玄田・大井・篠崎(2005)は、地方圏では域内経済の活性化ならびに人口減少への対策としてU・Iターン促進政策が展開されていることを述べた上で、今後、地方交付税や補助金が削減されることを踏まえると、この種の地方独自の経済・雇用対策が重要となってくる可能性を指摘している。

⁹ 前掲樋口(2005)は、先に本文中で示したように、政府支出や企業誘致の手段を利用し続けることの困難性を説明した上で、これらに代わる手段としての内発的雇用創出の重要性を指摘している。

それでは次節では、これまでの議論とそこから得られた本報告書での検討課題を整理すると共に、次章以降の構成についても述べることとする。

第5節 本報告書の課題

本章でははじめに、非三大都市圏における人口流出の現状を確認し、それが経済格差によって主としてもたらされていることをみてきた。次いで、人口流出や経済格差の問題は、外部不経済の存在などにより、市場メカニズムに委ねているだけではスムーズには解消されない可能性について言及すると共に何らかの政策的対応が必要であることを述べた。

その上で、人口流出と経済格差の問題を解消するための手段として、非三大都市圏へのU・Iターンを促進するという方法について議論した。背景には、U・Iターンの促進が人口減少問題の改善に資するのと同時に域内の消費拡大を通じて雇用条件の改善に役立つ可能性があること、さらには、U・Iターン者を活用した内発的雇用創出に繋がる可能性もあるという理由があった。

以上の議論を踏まえた、本報告書の課題は2つである。1つ目は、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを促進するための方策を検討することであり、次章で議論が展開される。2つ目は、U・Iターン者を活用した非三大都市圏における内発的雇用創出の可能性を探ることであり、第3章で分析が実施される。なお、第4章では、本報告書での議論や結果をまとめると共に留意事項などについて述べる。

<参考文献>

伊藤実(2006)「地域雇用創出の支援策」『地域雇用創出の現状に関する研究』労働政策研究報告書、no.65、第7章、労働政策研究・研修機構

伊藤実(2008)「熊本県の産官学による戦略的企業誘致」『地方圏における雇用創出の研究』労働政策研究報告書、no.102、第4章、労働政策研究・研修機構

岩本俊也(2004)「地域の雇用失業情勢」『雇用失業情勢の都道府県間格差に関する研究』労働政策研究報告書、no.9、第1章、労働政策研究・研修機構

大谷剛(2008)「コミュニティービジネスによる雇用創出—徳島県上勝町・株式会社いろどりを中心とした事例調査」『地方圏における雇用創出の研究』労働政策研究報告書、no.102、第7章、労働政策研究・研修機構

国立社会保障・人口問題研究所(2009)『第6回人口移動調査』国立社会保障・人口問題研究所

玄田有史・大井方子・篠崎武久(2005)「地域別に見た労働市場—労働移動と賃金格差の観点から」『経済社会の構造変化と労働市場に関する調査研究報告書』第9章、雇用能力開発機構・統計研究会

樋口美雄(2005)「日本で地域による雇用戦略が必要な理由」、樋口美雄・S・ジゲール・労働

- 政策研究・研修機構編『地域の雇用戦略』第1章、日本経済新聞社
- 田原裕子(2008)「高齢者の居住地移動と地域の経済・財政に関する考察」『人口減少社会の家族と地域－ワークライフバランス社会の実現のために』第5章、日本評論社
- 林宜嗣(2006)『新・地方分権の経済学』日本評論社
- 原俊彦(2010)「加速する人口減少と地域社会の持続可能性」『季刊家計経済研究』2010、winter、No.85、pp.24-33
- 吉村弘(2008)「大学・短大就学に伴う地域間人口移動と所得移転」『地域経済研究』第19号、2008年、pp.3-24

第2章 三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターン促進に係る研究

第1節 はじめに

本研究では、三大都市圏から非三大都市圏への移動を促進するためには、いかなる政策的対応がなされるべきなのかについて検討する。換言すると、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを促進するためにはいかなる政策が有効であるのかを議論する¹。

この研究の意義は、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを促進することができれば、両都市圏間の経済格差や非三大都市圏での人口減少の解消に貢献できるかもしれないといったことにある。詳細については、第1章で議論しているののでそちらを参照されたい。

これまでにも、我が国の地域間移動について検討した研究は存在したが、それらの多くは地域間での移動パターンや移動を規定する要因に注目したものであり、いかにすればU・Iターンを促進できるのかということに焦点を絞った研究はほとんどなかったといえる。

この点を確認するために、我が国の地域間移動に係る先行研究について触れておく。地域間での移動パターンを主として扱った研究としては、玄田・大井・篠崎(2005)、伊佐(2006)、田原(2007)それに国立社会保障・人口問題研究所(2009)などが挙げられる。これらの研究は、我が国の地域間移動とは具体的にいつどの地域からどの地域への移動が多いのか、あるいは少ないのかといった移動パターンに注目しつつ分析を行ったものである。

一方、地域間での移動を規定する要因を検討したものとしては、Inoki and Suruga(1981)、太田・大日(1996)それに玉田(2003)が挙げられる。これらの研究では、各地域間での移動率がさまざまな説明変数に回帰されたのであるが、共通して指摘されたこととしては経済格差の大きい地域間ほど移動率が高まるということが挙げられる。

以上の先行研究は、我が国における地域間移動の実態やその要因について詳細に検討したものとして重要である。ただ、先述のように、U・Iターンの促進策については分析していない。それゆえ、U・Iターンの円滑化を検討することには、地域間移動研究の幅を広げるという意味でも一定の意義があると思われる。

では、いかにすればこの目的に接近できるであろうか。本研究では、U・Iターン希望者のうち、それを既に実現した者と未だ実現していない者の差を比較するといった方法を利用したい。こうするために、本研究では、U・Iターンを既に実現した者とそれを希望しながら未だ実現していない者へのアンケートを個別に実施し、これらより得られたデータを比較可能なかたちで整理・統合した上で分析を実施する。また、U・Iターンを阻害する要因は、仕事面での問題と引っ越し面での問題に大別できると考えられることから、仕事決定要因の分析と引っ越し実現要因の分析の2つを実施する。

ただし、上記の方法で引っ越し実現要因を分析する際には、コントロールすべき説明変数

¹ 第1章で述べたことではあるが、本報告書では、労働移動はUターンとIターンから成るものとして議論を進める。

の一部が利用できないという限界が残る。よって、この限界を克服する観点より、実現者に対するアンケートより得られたデータだけを利用した引っ越し分析も補足的に実施する。

本研究の構成は、以下ようになる。次節では、アンケートや分析で利用するデータについて説明する。第3節では実証分析を行う。第4節はまとめであり、得られた結果を整理すると共に、それらを全体として眺めると、U・Iターンを促進する上で三大都市圏と非三大都市圏の交流を促進することが重要になる可能性があることを、事例を交えつつ指摘する。また、残された課題についても述べる。

第2節 使用データ

ここでは、分析で利用するデータについて説明したい。なお、本研究で利用するデータは、アンケート『入職時・起業時における地域間移動についての調査』より得られたものである。したがって、このアンケートについて説明することからはじめる。

同アンケートは、ウェブアンケートモニターを利用して実施されたものであり、(甲)実現者調査と(乙)未実現者調査に大別できる。以下では、それぞれについて述べる。

2-1 アンケートについて²

(甲)実現者調査

調査会社が保有・管理するウェブアンケートモニターのうち、16歳以上の者を対象としたスクリーニング調査を実施し、以下のすべての条件を満たす者をはじめに抽出した。

- ①調査時点で、学生ではないことにくわえ収入のある仕事をしている者
- ②調査時点で所属している会社・団体に入職³する1年前までに、入職直後とは別の県に住んでいたことがある者
- ③入職直後に住んでいた県への引っ越し理由が、本人の主体的な意思に基づいたものであると回答した者⁴

それゆえ、これらの条件を満たす者とは、簡単に言い換えれば、調査時点において働いている者で、主体的な意思に基づいた県を越えた引っ越しを行ったのとほぼ同時期に入職も行った者といえる。

次いで、上記の条件を満たす者のうち、現在の会社・団体への入職年が2005年から2009

² ここでの記述は、大谷(2010)の第1章第2節に基づいている。なお、大谷(2010)には、(甲)実現者調査および(乙)未実現者調査に係るアンケート票のみならず、以下で説明するスクリーニング調査に関するアンケート票も収録されている。また、記述統計量レベルの分析も実施している。これらに関心のある方は、参照されたい。

³ 就職、転職あるいは起業を意味している。以下でも同様である。

⁴ 以下の引っ越し理由、すなわち「1 配偶者や親・子の移動に伴って」、「2 派遣元や請負元の命令・指示・要請(あなたが希望していなかったもの)」、「3 転籍出向など(あなたが希望していなかったもの)」それに「4 上記以外」のうち、4を選択した者を本人の主体的な意思に基づいて引っ越した者とみなした。

年である者を対象にランダムサンプリングを実施することにより（甲）実現者調査の対象者を選定した(5000人)。

以上の手続きの後、（甲）実現者調査は2010年1月21日から25日の期間に実施された。有効回収数は3645であったから、同回収率は約73%となる。

（乙）未実現者調査

調査会社が保有・管理するウェブアンケートモニターのうち、16歳以上の者を対象としたスクリーニング調査を実施することにより、以下のすべての条件を満たす者を抽出した。

- ①学生を除く者、および、調査時点で学生であるが、卒業後「就職する予定」であることにくわえ卒業までの期間が2年未満である者
- ②入職のために他県へ引っ越す希望、必要性、予定がある者、もしくは、他県へ引っ越して生活するために、入職する希望、必要性、予定がある者
- ③引っ越し先の県か地域が、「決まっている」もしくは「ほぼ決まっている」者
- ④本人の主体的な意思に基づき、引っ越しを検討している者⁵
- ⑤引っ越し先の県での仕事が既に決まっているか、そうでなければ引っ越しや入職のための活動を具体的に「行っている」か「少しは行っている」者。

簡単にいうと、本人の主体的な意思に基づいた県を越えた引っ越しを検討しているのと同時に入職も検討しているか、入職については決定済みである者となる。

以上の手続きにより選定された者(4242人)に対して、2010年1月21日から25日の期間に（乙）未実現者調査は実施された。有効回収数は3328であった。それゆえ、同回収率は約78%となる。

なお、スクリーニングの結果、（甲）実現者調査と（乙）未実現者調査の両方の調査対象となり得る者もいたが、このような者については後者の調査のみに協力してもらった。

また、先に述べたように、本研究は、基本的には両調査より得られたデータを比較することによって仕事決定要因と引っ越し実現要因の分析を進めていくものではあるが、（甲）実現者調査から得られたデータだけを利用した引っ越し分析も補足的に実施する。

以下では、まず、両調査を利用した分析で利用するサンプルについて説明し、その後、（甲）実現者調査だけを利用した分析で利用するサンプルについて説明する。

⁵ 以下の引っ越し理由、すなわち「1 配偶者や親・子の移動に伴って」、「2 派遣元や請負元の命令・指示・要請(あなたが希望していないもの)」、「3 転籍出向など(あなたが希望していないもの)」それに「4 上記以外」のうち、4を選択した者を本人の主体的な意思に基づいて引っ越しを検討している者とみなした。

2-2 利用サンプル

2-2-1 (甲)実現者調査と(乙)未実現者調査を利用した分析で利用するサンプル

<分析対象の選定>

これまでに述べてきたように、本研究の目的は三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを促進するためにはどうすればよいのかを検討することにある。したがって、(甲)実現者調査および(乙)未実現者調査のサンプルのうち、三大都市圏から非三大都市圏への移動を実現した者およびこのような移動を検討してはいるが未だ実現していない者だけを抽出した⁶。なお、三大都市圏と非三大都市圏の区別の仕方であるが、第1章の第2節で示したものをここでも踏襲する。

また、先述のアンケートについての説明より理解できるように、(乙)未実現者調査の対象者が引っ越しと引っ越し先での入職の両方を事前に希望しているのに対して、(甲)実現者調査の対象者はこれら両方についての希望を事前に持っていた者だけに限定されているわけではない。したがって、実現者サンプルのうち、引っ越しを事前に希望していなかった者、入職を事前に希望していなかった者、あるいは両方を事前に希望していなかった者については分析対象から除外した。

以上のような制約をくわえた結果、現段階までで利用可能なサンプルサイズは1061⁷となるが、それらは、三大都市圏から非三大都市圏への引っ越しと引っ越し先での入職を事前に希望しており実現した者と未だ実現してはいるが未だ実現していない者から成る。

さて、この1061件は、図表2-2-1に示されたようなかたちで細分化することが可能である。あらかじめ述べておくと、両調査を利用した分析においてはこの図表の⑤、⑥、⑦のグループを基本的な分析対象として最終的に利用する。以下では、順を追ってこのことを説明したい。

はじめに、1061件は仕事決定タイミングにしたがって②、③、④のグループに分けることができる。仕事決定タイミングというのは、引っ越し先の県での入職を決めた後に引っ越したのか(引っ越すのか)、逆に、引っ越してからそこでの入職を決めたのか(決めるのか)ということの意味している⁸。

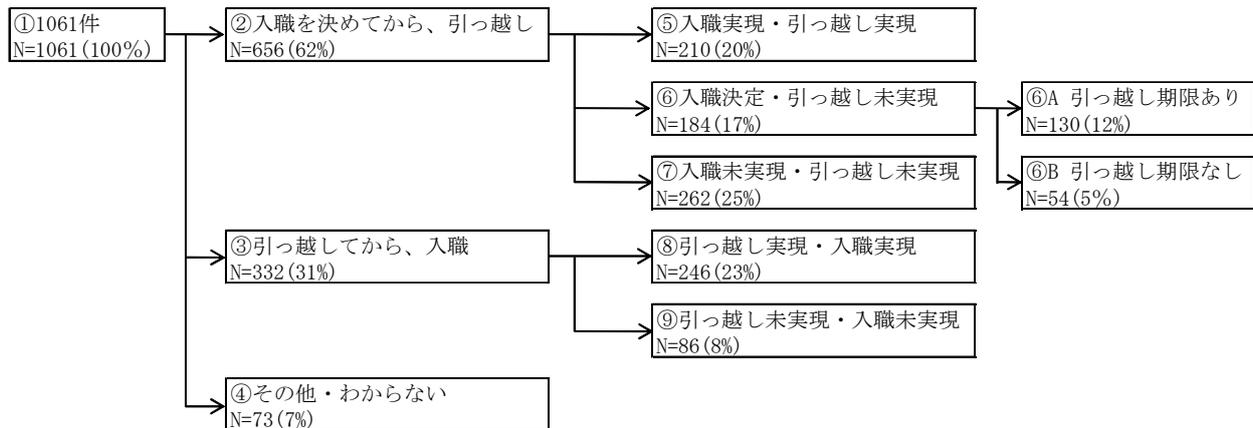
次に、②のグループであるが、入職と引っ越しの実現状況から⑤、⑥、⑦のグループに細分化可能である。⑤のグループとは、入職も引っ越しも既の実現した者から成り、⑥のグループは、入職することについては決定済みであるが引っ越しは実現していない者から成り、

⁶ すなわち、非三大都市圏から三大都市圏、非三大都市圏から非三大都市圏、それに三大都市圏から三大都市圏への移動を実現した者や、これらの移動を検討してはいるが未だ実現していない者は分析対象から除外した。

⁷ なお、(甲)実現者調査のサンプルの中には、本来調査対象としてはいない者も含まれていた。よって、これらの者についても排除した。

⁸ (甲)実現者調査では過去のことを質問しているのに対して、(乙)未実現者調査では調査時点での考えを質問している。それゆえ、ここでは「引っ越したのか(引っ越すのか)」、「決めたのか(決めるのか)」といったように()内には(乙)未実現者調査に対応した表現を併記している。以下でも、ここで述べたようなケースにおいては同様の対処法を採る。

図表 2-2-1 両調査を利用した分析で使用するサンプルの構成



注) ()内は全体に占める割合。

⑦のグループは、入職も引っ越しも未だ実現していない者から成る⁹。

また、③のグループについては、⑧引っ越しも入職も既の実現したグループと、⑨引っ越しも入職も未だ実現していないグループの2つに区別することができる¹⁰。なお、④のグループについては、サンプルサイズが小さかったこともあり以降では扱わない¹¹。

ここで、③のグループに占める⑧のグループの割合いわばU・Iターン実現率を計算すると約74%とかなり高くなるのがわかる。では、②のグループにおけるU・Iターン実現率ほどの程度であろうか。②のグループの実現率を、②のグループに占める⑤のグループの割合とみなせば約32%となる。また、(⑤のグループ)/(⑤のグループ+⑦のグループ)×100とみなせば約44%となる。いずれにせよ、③のグループすなわち引っ越してから入職を決めた(決める)グループと比較して、②のグループすなわち入職を決めてから引っ越した(引っ越し)グループのU・Iターン実現率はかなり低い。

本研究の目的は、U・Iターンの促進策を検討することである。とすると、分析対象としてよりふさわしいのは、③のグループではなく②のグループであると考えられる。なぜなら、②のグループの実現率は、相対的にもまた絶対的にも低い水準にあるといえるためU・Iターン促進策の重要性がより高いと考えられるためである。

以上の理由により、両調査を利用した分析においては、基本的な分析対象として⑤、⑥、⑦のグループを選定することとする。

<分析対象の利用の仕方とグループ⑥についての留意点など>

⑤、⑥、⑦のグループの利用の仕方であるが以下ようになる。⑤のグループは、入職も

⁹ なお、⑤のグループは(甲)実現者調査より抽出されており、⑥と⑦のグループは(乙)未実現者調査より抽出されている。

¹⁰ ⑧のグループは(甲)実現者調査より抽出されており、⑨のグループは(乙)未実現者調査より抽出されている。なお、引っ越しは実現したが入職は実現していないという者も存在するといえるが、これらの者についてはアンケートの対象としていなかったため、本研究では取り扱っていない。

¹¹ ちなみに、④のグループは、(甲)実現者調査と(乙)未実現者調査の両方より抽出されている。

引っ越しも既に実現した者から構成されるのに対して、⑥のグループは、入職することについては決定済みであっても引っ越しは実現していない者から構成されていた。それゆえ、両グループを比較することにより引っ越し実現要因を抽出することが可能となる。また、⑦のグループは、入職も引っ越しも未だ実現していない者から構成されていた。よって、⑥と⑦のグループを比較することにより仕事決定要因を検討することができる。

要するに、このようなかたちでの比較・検討を実施すれば、U・Iターン促進・阻害要因のうちの引っ越し実現要因と仕事決定要因とを区別しつつ検討することが可能となる。

もちろん、⑤と⑦のグループを比較することによってもU・Iターン促進・阻害要因の抽出は可能であろうが、こうするといかなる要因が引っ越しを促進・阻害しており、またいかなる要因が仕事決定を促進・阻害しているのかを明確に区別することができなくなるという問題が生じてしまう。

ただし、留意すべきことがある。上では、⑥のグループは、入職は決まっているものの引っ越しは実現していない者から構成されていると述べたが、彼らの入職が決まっているのか否かは「引っ越し先での仕事(起業)は、既に決まっていますか」という質問から判断している。つまり、この質問に対して、「はい」と回答した者は入職が決まっている者と判断した。しかしながら、仕事(起業)が既に決まっているということを、単に“やりたい仕事が決まっている”と解釈していると仮定すると、彼らは入職が決まっている者とはいえなくなってしまう。

もし、このような仮定が正しいとすれば、⑤と⑥のグループの比較は、入職も引っ越しも実現した者と入職も引っ越しも実現していない者の比較になってしまうのと同時に、⑥と⑦のグループの比較は、入職も引っ越しも実現していない者同士の比較になってしまう。この場合には、いうまでもなく、引っ越し実現要因と仕事決定要因をうまく抽出することができない。

そこで、上の仮定が正しい場合には生じる問題を回避する目的から、⑥A「⑥のグループに属する者のうち特定の時期までに引っ越す必要がある者」を利用した分析も試みたい。つまり、⑥Aと⑤のグループの比較と⑥Aと⑦のグループの比較も併せて実施したい。仕事(起業)が既に決まっていると回答したことにくわえ、特定の時期までに引っ越す必要がある者であれば、入職が決まっている者と考えて差し支えないであろう。

<両調査を利用した分析における限界>

また、以下の点にも留意しておく必要がある。⑥や⑥Aのグループに属する者は、入職が決定しているにもかかわらず引っ越しが実現していないのだが、それはなぜだろうか。その理由としては、1つには引っ越しが「できない」ということが挙げられるだろう。反面、未だ入職時期が来ていないなどの理由により、引っ越しを「していない」だけという可能性もある。

つまり、⑤と⑥のグループあるいは⑤と⑥A のグループの差異を規定する要因としては、「できる・できない」ということだけではなく、「する・しない」ということも挙げられるということである。したがって、引っ越し実現要因を分析しようとする際には、この点に注意する必要がある。

ただ、⑤と⑥あるいは⑤と⑥A の比較を通じて引っ越し実現要因を分析しようとする場合には、「する・しない」という要因を必ずしも十分にはコントロールできないという限界が残る。というのは、上の例で挙げたように、入職時期が迫っているのか否かは「する・しない」に影響を与えるものと考えられるが、この点についての情報がグループ⑥と⑥A に属する者、厳密には(乙)未実現者調査より得られたサンプルについては利用できない。結果、⑤と⑥あるいは⑤と⑥A のグループを比較することにより、入職時期の切迫度をコントロールしつつ引っ越し実現要因を分析することはできないためである。

よって、この点を補うべく、(甲)実現者調査より得られたデータだけを利用した補足的な分析も実施することとしたい。同調査より得られたサンプルであることにくわえ、引っ越し前の時点で働いていた者については、入職時期の切迫度を代理する変数が利用できるため、この点をコントロールしつつ引っ越しについて検討することが可能となる。

以下では、この補足的分析で利用するデータについて説明する。

2-2-2 (甲)実現者調査だけを利用した分析で利用するサンプル

(甲)実現者調査だけを利用した分析で用いられるサンプルは、以下の I からIVで構成されている。

- I グループ⑤の者のうち、引っ越し前に働いていた者
- II 非三大都市圏から三大都市圏への U・I ターンを実現したという点を除けば、グループ⑤と同じ条件で抽出された者のうち、引っ越し前に働いていた者
- III 非三大都市圏から非三大都市圏への U・I ターンを実現したという点を除けば、グループ⑤と同じ条件で抽出された者のうち、引っ越し前に働いていた者
- IV 三大都市圏から三大都市圏への U・I ターンを実現したという点を除けば、グループ⑤と同じ条件で抽出された者のうち、引っ越し前に働いていた者

なお、(甲)実現者調査だけを用いた分析においても、その目的が三大都市圏から非三大都市圏への U・I ターン促進策の検討であるということには変わりはない。にもかかわらず、II からIVの者もサンプルに含めているのは、I だけを利用した推計を実施しようとするとは十分なサンプルサイズが確保できなくなってしまうという問題を回避するためである¹²。

¹² 前掲図表 2-2-1 からは、グループ⑤に属する者が 210 人いることが確認できるが、グループ⑤に属する者のうち、実際に推計に利用できる者の数はここからさらに減少してしまう。既に述べたように、引っ越し前に働い

以上、ここまでは、両調査を利用した分析と(甲)実現者調査だけを利用した分析で利用するサンプルそれぞれについて説明してきた。次節からは、実証分析を行っていく。

第3節 実証分析

ここでは、U・Iターンの促進・阻害要因を検討していく。はじめに、両調査を利用した仕事決定要因分析と引っ越し実現要因分析を実施し、その後、(甲)実現者調査だけを利用した引っ越し分析を補足的に実施する。

ただ、その前に、そもそもなぜ前掲図表 2-2-1 のグループ①¹³に属する者は、非三大都市圏へのU・Iターンを希望した(している)のかについても簡単に確認しておきたい。これにより、U・Iターン希望者を増やすことができれば、実現率を一定とした場合であっても、U・Iターン実現者の絶対数を増やすことができるためである。

図表 2-3-1 非三大都市圏への引っ越し理由(複数回答)

引っ越し理由	回答割合
その県や地域が好きだから	29%
のんびり生活したいから	25%
親・義理の親との同居・近居	22%
親族・友人・知人が多いので	21%
仕事以外の生活も充実させたいから	21%
自然が豊かだから	20%
条件に合った仕事が見つかったから ^{注1}	14%
経済的理由	12%
結婚・離婚	9%
あなたや同居していた(いる)家族の健康上の問題 ^{注2}	8%
子育てに良い環境だから	8%
その他	8%
住宅事情が良いので	8%
相続できる土地や資産があるから	7%
親・義理の親の介護	7%
商売、事業、農家などを始めるのに適していると思った(思う)から ^{注2}	6%
家業を継ぐため	5%
条件に合った仕事を見つけやすいと思った(思う)から ^{注2}	3%
配偶者や子との同居・近居	3%
特に理由はない	3%
子供の教育(情操教育などの側面)のため	2%
子供の教育(受験・進学などの側面)のため	1%
同居していた(いる)家族に頼まれて ^{注2}	1%

注1) この回答割合は、回答矛盾を修正した上で導出されたものである。

注2) ()内は(乙)未実現者アンケートに対応した表記である。

ていた者だけが分析対象となるためである。

¹³ 以下では、前掲図表 2-2-1 に記されたグループについて言及する際、単にグループ⑤、グループ⑥などと呼ぶことにする。いちいち前掲図表 2-2-1 に記されている旨を述べない。

図表 2-3-1 には、引っ越し理由(複数回答)が降順で示されている¹⁴。回答割合が 20%以上であったものに注目すると、「その県や地域が好きだから」、「のんびり生活したいから」、「親・義理の親との同居・近居」、「親族・友人・知人が多いので」、「仕事以外の生活も充実させたいから」それに「自然が豊かだから」といった項目が挙げられていることがわかる。

ここからは、県・地域・自然の魅力や良好なライフワークバランスの創造・アピールが、非三大都市圏への U・I ターン希望者を増やす可能性があることが示唆されている。また、三大都市圏-非三大都市圏間での交流を盛んにすることなどにより、三大都市圏に住んでいる者に非三大都市圏在住の友人・知人を作らせることができれば、このこともまた U・I ターン希望者の増加に寄与するかもしれない。

それでは、(甲)実現者調査と(乙)未実現者調査の両方を利用した分析に移ることとしたい。はじめに、仕事決定要因について検討し、その後、引っ越し実現要因について検討する。

3-1 (甲)実現者調査と(乙)未実現者調査を利用した分析

3-1-1 仕事決定要因の分析

ここでは、入職も引っ越しも未だ実現していないグループすなわち⑦のグループと、入職することのみについては決定済みのグループすなわち⑥のグループを比較することにより、仕事決定要因について検討する。ただし、グループ⑥を利用する場合に残り得る問題に対処するために、グループ⑥A を利用した分析も併せて実施する。まずは、グループ⑥と⑦の比較から始めたい。

分析を開始するにあたり、希望年収¹⁵の推計値をあらかじめ入手しておく必要がある。というのは、仕事決定要因を検討する際には説明変数として希望年収を利用すべきと考えられるが、⑥と⑦のグループに属する者すべてについて希望年収が観察できるわけではないためである。

<希望年収の推計－推計方法>

希望年収が観察できない者とは、第 1 に、⑥のグループに属する者である。なぜなら、希望年収に関する質問が彼らに対してはそもそもなされていない。第 2 に、⑦のグループに属する者のうち具体的な希望額を回答していない者である。⑦のグループには、希望年収についての質問自体はなされているものの、具体的な希望額を回答する代わりに「特にこだわっていない」と回答した者もいるため、彼らについては希望年収が観察できない。

⑥のグループに属する者の希望年収が観察できない以上、希望年収の推計においては彼らをサンプルとして利用することができない。それゆえここでは、⑥のグループに属する者以外、つまり⑤と⑦のグループに属する者をサンプルとして利用する。⑦のグループに対して

¹⁴ 分析対象は①のグループに属する者であるから、サンプルサイズは 1061 となる。

¹⁵ 引っ越し後の県での仕事から得られる年収についての、引っ越し前の時点での希望を意味している。

希望年収が質問されていることは上述のとおりであるが、⑤のグループに対しても、⑦のグループに対するのと同じスタイルで、希望年収についての質問がなされているのである。つまり、「特にこだわっていなかった」と回答した者以外については、希望年収が観察できる。

ただし、推定にあたって、⑤と⑦のグループに属する者のうち希望年収が観察できる者だけを利用すると推定値にバイアスが生じるものと考えられる。というのは、希望年収額について希望のあった(ある)者となかった(ない)者の間には観察できない属性の差異があり、それらが希望年収に影響を与えていると考えられるためである。

そこで本研究では、ヘックマンの2段階推定法を利用し、第1段階の推計では希望年収額の有無に関する推計を実施し、その上で、第2段階の推計として希望年収関数の推計を実施する。こうすることにより、希望年収の推計値を入手することとしたい。なお、ここで述べてきた方法は、樋口他(2006)を参考としたものである¹⁶。

<希望年収の推計—被説明変数と説明変数>

それでは、希望年収の推計について具体的に説明していく。この推計でより興味深いのは、第2段階の推計であることからそちらに焦点を当てて説明したい。

被説明変数は希望年収¹⁷である。説明変数であるが、ここで注目したいのは引っ越し理由ダミーである。具体的には「家業を継ぐため」ダミー、「その県や地域が好きだから」ダミー、「住宅事情が良いので」ダミー、「親族・友人・知人が多いので」ダミーそれに「子育てに良い環境だから」ダミーである¹⁸。

引っ越し理由に注目する訳であるが、これら引っ越し理由の中には、引っ越し先での年収

¹⁶ 樋口他(2006)は、就業形態選択関数を推計する際、説明変数としてフルタイム月額賃金の推計値やパートタイム月額賃金の推計値などを利用している。ここで推計値が利用されているのは、フルタイム(パートタイム)で働いている者についてはフルタイム(パートタイム)としての賃金は観察できる一方、パートタイム(フルタイム)として働いた場合に得られるであろう賃金については観察できないためである。フルタイム賃金やパートタイム賃金の推計にあたっては、ヘックマンの2段階推定法を利用し、第1段階では就業状況について推計し、その上で第2段階では就業形態に応じた賃金を推計している。

¹⁷ 20段階で回答された希望年収の中央値を、対数化・実質化した数値である。ただし、アンケート上での最小値、最大値である「100万未満」と「1000万以上」についてはそれぞれ70万、1300万とみなした上で対数化・実質化した。なお、実質化をも行っているのは、引っ越し前の時点での希望年収を質問していることにくわえ、引っ越し前の時点が個人により異なっているためである(ただし、グループ⑦に属する者の引っ越し前の時点とは、いずれも調査時点であると考えていることから同一)。ちなみに、実質化についてはなされていない希望年収を利用した分析も行ってみたが、以下で示される結果とほとんど変わらなかった。

¹⁸ 引っ越し理由ダミーそれぞれは、その引っ越し理由が該当する場合には1、そうでない場合には0をとる。なお、アンケートでは23の選択肢から複数回答で引っ越し理由(前掲図表2-3-1参照)を質問しているため、これらすべての引っ越し理由をダミー変数化した上で、説明変数として利用するといった方法も考えられるかもしれない。しかしながら、そうした場合には、川口(2002)も指摘するように多重共線性の問題が生じるものと考えられる。だとすれば、23の引っ越し理由を利用した因子分析を実施することにより、そこから得られた因子を説明変数として利用するといった手段を採ればよいと思われるかもしれないが、そうすると今度は、具体的にいついかなる引っ越し理由が希望年収を引き下げることについて詳しく検討することが困難になってしまう。具体的にどのような引っ越し理由が希望年収を引き下げることかを確認することは、以下の本文中で述べるように、政策的な観点から重要となる。そこで本研究では、やや模索的な方法ではあるが、さまざまな引っ越し理由ダミーを利用した回帰分析を繰り返して実施することにより、有意性の高い引っ越し理由ダミーを選定するという手法を採用した。

の低さに基づいた効用水準の低下を、補償する方向に作用するものが存在するかもしれず、それを特定できれば政策的に希望年収を低めに誘導できる可能性があるためである。また、もし、後に実施する仕事決定要因分析において希望年収が低い者ほど仕事がみつきやすいという結果が得られたとすれば、政策的に仕事決定確率を高め得る可能性も見出されることとなる。

引っ越し理由ダミー以外の説明変数としては、引っ越し前正社員ダミー¹⁹、引っ越し前自営業ダミー²⁰、引っ越し前非正規社員ダミー²¹、引っ越し前学生ダミー²²、引っ越し前の年齢およびその 2 乗項、男性ダミー²³、専門学校・短大・高専ダミー、大卒ダミーそれに院卒ダミー²⁴といった希望年収を規定すると考えられる変数を利用する。

説明変数それぞれに期待される効果であるが、まず、各種引っ越し理由については、それが引っ越し先での年収の低さに基づく効用水準の低下を補償する場合には、そうでない場合と比較して希望年収は低くなると考えられる。それゆえ、係数は負になると期待される。一方で、このような補償作用が働かない場合には負になる保障はない。いずれの引っ越し理由が、補償作用を持つのかあるいは持たないのかを事前に予想することはできない。

他の変数の効果については、以下のように期待される。希望年収は引っ越し前の年収に影響を受けると思われるが、このことを踏まえると引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前自営業ダミー、引っ越し前非正規社員ダミーの係数はそれぞれ正、引っ越し前の年齢およびその 2 乗項の係数はそれぞれ正と負、男性ダミーの係数は正、それに各種学歴ダミーの係数はそれぞれ正と期待される。なお、引っ越し前学生ダミーの係数については、事前に予想するのが難しい。というのは、希望年収が引っ越し前の年収に規定されると想定すればレファレンスグループとの差は生じないと思われる反面、事前に実施した聞き取り調査からはしばしばかなり高い年収を希望する者も確認されているためである。

続いて、第 1 段階の推計についても簡単に触れておく。被説明変数は希望年収額の有無であり、年収についての具体的な希望額がある場合には 1、そうでなければ 0 をとるダミー変数である。説明変数としては、引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前自営業ダミー、引っ越し前非正規社員ダミー、引っ越し前学生ダミー、引っ越し前の年齢、男性ダミーにくわえ地

¹⁹ 引っ越し前の時点で正社員であった(ある)ならば 1、そうでなければ 0 をとるダミー変数である。以下同様。

²⁰ 引っ越し前の時点で自営業主・家族従業員であった(ある)ならば 1、そうでなければ 0 をとるダミー変数である。以下同様。

²¹ 引っ越し前の時点で契約社員・嘱託社員、期間社員・季節社員、請負社員、派遣社員、パート・アルバイトそれにその他の社員であった(ある)のならば 1、そうでなければ 0 をとるダミー変数である。以下同様。

²² 引っ越し前の時点で学生であった(ある)のならば 1、そうでなければ 0 をとるダミー変数である。以下同様。なお、引っ越し前正社員ダミーから引っ越し前学生ダミーの 4 つから成る引っ越し前の立場に係るダミー変数のレファレンスグループは、引っ越し前の立場は無職・主婦(主夫)・その他と回答した者である。特段の記述がない限り、以下でも同様である。

²³ 男性であれば 1、女性であれば 0 をとるダミー変数である。以下同様。

²⁴ 3 つ学歴ダミーそれぞれは、該当する学歴であれば 1、それ以外なら 0 をとるダミー変数である。なお、レファレンスグループは中卒および高卒の者である。以下同様。

域優先ダミー²⁵と引っ越し前に結婚ダミーを利用する²⁶。

<希望年収の推計—結果>

結果であるが、図表 2-3-2 に示されている。上段の第 2 段階の推計結果に焦点を絞りつつ、説明していきたい。

注目すべき引っ越し理由であるが、「家業を継ぐため」ダミー、「住宅事情が良いので」ダミー、「親族・友人・知人が多いので」ダミーが負で有意となった。つまり、これらの理由がある場合には希望年収は低くなることが理解できる。換言すると、引っ越し先での年収の低さに基づく効用水準の低下は補償されると解釈できる。また、「子育てに良い環境だから」ダ

図表 2-3-2 希望年収の分析

希望年収	Coef.	z	P>z
「家業を継ぐため」ダミー	-0.17	-2.01	0.044
「その県や地域が好きだから」ダミー	0.13	2.86	0.004
「住宅事情が良いので」ダミー	-0.12	-1.77	0.077
「親族・友人・知人が多いので」ダミー	-0.08	-1.67	0.095
「子育てに良い環境だから」ダミー	-0.09	-1.45	0.148
引っ越し前正社員ダミー	0.36	3.67	0.000
引っ越し前自営業ダミー	0.45	3.45	0.001
引っ越し前非正規社員ダミー	-0.07	-0.70	0.483
引っ越し前学生ダミー	0.23	1.80	0.072
引っ越し前年齢	0.06	3.95	0.000
引っ越し前年齢の2乗	-0.001	-3.30	0.001
男性ダミー	0.20	4.04	0.000
専門学校・短大・高専ダミー	0.03	0.37	0.709
大卒ダミー	0.11	1.78	0.075
院卒ダミー	0.22	2.39	0.017
定数項	-0.26	-0.85	0.396
希望年収額の有無			
引っ越し前正社員ダミー	0.11	0.38	0.705
引っ越し前自営業ダミー	-0.13	-0.35	0.727
引っ越し前非正規社員ダミー	0.27	0.81	0.415
引っ越し前学生ダミー	-0.75	-2.21	0.027
引っ越し前年齢	-0.01	-1.65	0.098
男性ダミー	-0.14	-0.86	0.388
地域優先ダミー	-0.23	-1.68	0.093
引っ越し前に結婚ダミー	0.34	1.97	0.048
定数項	1.51	3.50	0.000
Number of obs	472		
Wald chi2	209.60		
Prob > chi2	0.00		
Log likelihood	-403.59		

²⁵ 引っ越しが、引っ越し後の県での生活を優先したものであったのなら(あるのならば)1、入職を優先したものであったのなら(あるのならば)0をとるダミー変数である。

²⁶ 引っ越し前に結婚していれば1、そうでなければ0をとるダミー変数である。

ミーについては、非有意ではあるものの負となったことから、補償作用が働く傾向にはあるのかもしれない。なお、「その県や地域が好きだから」ダミーは正で有意となったが、引っ越し理由としてはごく常識的なものであることが影響しているのかもしれない²⁷。

他の結果についてであるが、まず、引っ越し前正社員ダミーと引っ越し前自営業ダミーが期待どおり正で有意となった。事前に係数を予測することが困難であった引っ越し前学生ダミーについては、正で有意となった。また、引っ越し前年齢およびその2乗項、男性ダミーはそれぞれ期待どおり正、負、正となった。学歴ダミーについては、専門学校・短大・高専ダミーが非有意となったことを除くと、いずれも期待どおり正となった。

以上、ここまでは希望年収の推計を行ってきた。以下では、ここから得られた希望年収の推計値を説明変数として利用しつつ、仕事決定要因の分析を実施することとしたい。希望年収の分析からは、引っ越し理由によっては希望年収を引き下げる効果が確認されたが、仮に、以降の分析において希望年収が低いと仕事が決まりやすいという結果が得られるとすれば、政策的に仕事決定確率を高め得る余地が確認されることになる。

<仕事決定要因分析(グループ⑥と⑦の比較)―被説明変数と説明変数>

それでは、仕事決定要因について検討していく。先述のとおり、まずは、⑥と⑦のグループを比較することにより仕事決定要因に迫りたい。

被説明変数は、入職が決定しているのか否かである。具体的には、入職が決まっていれば1、そうでなければ0をとるダミー変数である。それゆえ、⑥のグループに属する者のすべては1をとるのに対して、⑦のグループに属する者のすべては0をとる。

説明変数についてであるが、希望年収(推定値)が以降の分析で興味深い結果を示す。また、その他の変数としては引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前自営業ダミー、引っ越し前非正規社員ダミー、引っ越し前学生ダミー、引っ越し前の年齢、男性ダミー、専門学校・短大・高専ダミー、大卒ダミー、院卒ダミーそれに引っ越し先の有効求人倍率といった仕事の決定に影響を与えると考えられる変数を利用する。

希望年収(推定値)は、それが仕事の決定に与える影響を抽出するために利用する。希望年収が高い者ほど仕事が決まりにくいと考えられることから、期待される係数は負である。

引っ越し前の立場を示す4つのダミー変数であるが、引っ越し前の立場や引っ越し後の希望就業形態の違いが仕事の決まりやすさに与える影響をコントロールするために利用する²⁸。

²⁷ つまり、「その県や地域が好きだから」ということを引っ越し理由として挙げた者は、取り立てて挙げるべき引っ越し理由はなかったのかもしれない。だとすれば、このダミーが抽出した効果とは、引っ越し理由が「特にない」ということに準じるものであった可能性がある。

²⁸ 希望就業形態については、グループ⑤と⑦の者に対しては質問している反面、グループ⑥の者に対しては質問していない。それゆえ、希望就業形態を説明変数として直接利用することはできなかった。ただ、仮に⑥のグループに対しても希望就業形態が質問されていたとしても、希望就業形態を仕事決定要因分析の説明変数として利用することは避けた方がよいと思われる。なぜなら、希望就業形態が仕事決定に影響を与えるのと同時に、仕事が決まらないから希望就業形態を変更するといった可能性も指摘できるためである。

希望就業形態についてもコントロールできると考えるのは、図表 2-3-3 に示されるように、引っ越し前の立場と引っ越し後の希望就業形態の間には一定の相関が確認できるためである²⁹。

ここからは、引っ越し前正社員であった(ある)者は引っ越し後にも正社員を希望するといったように、引っ越し前の就業形態と希望就業形態の間には類似性があることが確認できる。また、引っ越し前学生であった(ある)者は引っ越し後には正社員を希望する傾向にあること、引っ越し前無職・主婦(主夫)・その他であった(ある)者は引っ越し後には非正規社員を希望する傾向にあることも理解できる。なお、4 つのダミーそれぞれの効果について、事前に期待するのは難しい。

引っ越し前の年齢であるが、年齢と共に能力・技能が向上するので仕事がみつきやすいと考え、期待される係数は正となる。男性ダミーの係数については、男性の方が仕事をみつけやすいと考え、正になると期待される。各種学歴ダミーの効果であるが、学歴が高いほど仕事がみつけやすいとすればそれぞれ正になると期待される。引っ越し先の有効求人倍率は、引っ越し先での需給状況の違いが仕事の決定に与える影響をコントロールするために利用する³⁰。期待される係数は正である。

図表 2-3-3 引っ越し前の立場と引っ越し後の希望就業形態の相関

引っ越し前立場	引っ越し後希望就業形態			
	正社員希望	自営業希望	非正規社員希望	希望就業形態「特にこだわりなし」
引っ越し前正社員	0.31 0.00	-0.12 0.01	-0.23 0.00	-0.16 0.00
引っ越し前自営業	-0.35 0.00	0.44 0.00	-0.06 0.18	0.15 0.00
引っ越し前非正規社員	-0.16 0.00	-0.05 0.30	0.22 0.00	0.10 0.04
引っ越し前学生	0.10 0.04	-0.08 0.08	0.00 0.92	-0.06 0.16
引っ越し前無職・主婦(主夫)・その他	-0.19 0.00	-0.01 0.89	0.18 0.00	0.13 0.00

注) 各セルの上段は相関係数を、下段はP値を示している。

²⁹ ここでは、グループ⑤と⑦に属する者をサンプル(N=472)として利用した。グループ⑥に属する者に対しては、脚注 28 に記したように、引っ越し後の希望就業形態に係る質問がなされなかったためである。

³⁰ 引っ越し先の有効求人倍率としては、引っ越し先の地域ブロックの 2009 年(=調査年である 2010 年-1 年)の有効求人倍率を利用した。引っ越し先の県の有効求人倍率ではなく、引っ越し先の地域ブロックのそれを利用したのは、引っ越し先の地域ブロックは決まっても、県までは決まっていない者も含まれるためである。特に⑦のグループに属する者については、約 20%が県までは決まっておらず、引っ越し先の県の有効求人倍率を利用しようとすると彼らがサンプルから除外されてしまう。なお、有効求人倍率のデータは『職業安定業務統計』(厚生労働省)より利用した。また、引っ越し先の地域ブロックの有効求人倍率に換えて、9 つの引っ越し先地域ブロックダミーを利用した分析も実施したが、結果は以下に示されるものと同様であった。

<仕事決定要因分析(グループ⑥と⑦の比較)ー結果>

結果であるが、図表 2-3-4 の(Ⅰ)列に示されているとおりである。まず、希望年収(推計値)については期待どおり負で有意となった。つまり、希望年収が低いと仕事が決まりやすいことを意味している。先に実施した希望年収分析からは、引っ越し理由によっては希望年収を引き下げることが確認されていたが、このことを踏まえると、政策的に仕事決定確率を高める余地が確認されたといえる。より詳細な議論については後に行う。

引っ越し前の立場に関するダミーの効果についてであるが、引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前自営業ダミーそれに引っ越し前学生ダミーが正で有意となった。それゆえ、引っ越し前に正社員、自営業それに学生であった者や引っ越し後に正社員や自営業を希望している者の仕事決定確率は、そうでない者と比較して高い可能性がある。

引っ越し前の年齢は正で有意となったが、事前に期待されたとおりの結果である。男性ダミーも期待どおり正で有意となった。また、専門学校・短大・高専ダミーが非有意になったものの、大卒ダミーおよび院卒ダミーについては、やはり期待どおり正で有意となった。引っ越し先の有効求人倍率であるが、正にはなったが非有意であった。

以上、ここまではグループ⑥と⑦を比較することにより、仕事決定要因を検討してきた。では次に、グループ⑥A と⑦を比較した場合の分析結果についても確認していくこととした。先に述べたように、グループ⑥の中には、実際には入職が決まっていない可能性がある者も含まれているためである。

図表 2-3-4 仕事決定要因の分析

	(Ⅰ) ⑥ VS ⑦			(Ⅱ) ⑥A VS ⑦		
	Coef.	z	P>z	Coef.	z	P>z
希望年収(推計値)	-1.60	-2.79	0.005	-1.34	-2.06	0.039
引っ越し前正社員ダミー	0.66	2.10	0.036	0.62	1.74	0.083
引っ越し前自営業ダミー	1.29	3.32	0.001	1.01	2.31	0.021
引っ越し前非正規社員ダミー	-0.20	-0.73	0.467	-0.19	-0.61	0.542
引っ越し前学生ダミー	0.86	2.68	0.007	0.87	2.44	0.015
引っ越し前年齢	0.02	2.28	0.023	0.00	0.40	0.691
男性ダミー	0.40	2.03	0.042	0.29	1.31	0.190
専門学校・短大・高専ダミー	0.17	0.73	0.468	0.20	0.75	0.452
大卒ダミー	0.59	2.96	0.003	0.56	2.42	0.015
院卒ダミー	1.18	4.17	0.000	1.30	4.11	0.000
引っ越し先有効求人倍率	0.01	1.27	0.203	0.02	1.86	0.063
定数項	0.13	0.22	0.828	0.15	0.23	0.817
Number of obs	446			392		
LR chi2	42.49			43.25		
Prob > chi2	0.00			0.00		
Pseudo R2	0.07			0.09		

注) グループ⑥は、入職は決定しているが引っ越しは実現していない者から成る。グループ⑦は、入職も引っ越しも実現していない者から成る。グループ⑥Aは、グループ⑥に属する者のうち、引っ越し期限がある者から成る。

<仕事決定要因分析(グループ⑥Aと⑦の比較)ー結果>

結果は、図表 2-3-4 の(Ⅱ)列に示されている。まず、希望年収はやはり負で有意となった。つまり、希望年収の低い者ほど仕事が決まりやすいといえる。

引っ越し前の立場に関するダミーであるが、先程と同様に引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前自営業ダミーそれに引っ越し前学生ダミーが正で有意となった。やはり、引っ越し前に正社員、自営業それに学生であった者や引っ越し後に正社員や自営業を希望している者の仕事決定確率は、そうでない者と比較して高い可能性がある。

引っ越し前年齢と男性ダミーは、先程と同様にそれぞれ正ではあるものの、共に非有意となった。各種学歴ダミーの効果であるが、先の分析と同様の結果を得た。すなわち、大卒ダミーと院卒ダミーが正で有意となった。引っ越し先の有効求人倍率は、正で有意となった。

以上、仕事決定要因について2パターンの分析を実施してきたが、得られた結果は類似したものであったといえよう。さて、これらの分析や先に得られている希望年収推計の結果からはいかなる議論が可能となるであろうか。政策的に仕事決定確率を高める上で、重要になるとと思われるポイントに焦点を絞って整理したい。

希望年収推計からは、引っ越し理由として「住宅事情が良いので」および「親族・友人・知人が多いので」と回答した者ほど希望年収が低くなる傾向が確認された。また、仕事決定要因分析からは、希望年収が低い者ほど仕事が決まりやすいことが確認された。これらの結果は、以下のように解釈できる。

つまり、引っ越しによって住宅事情がよくなると考えている者や親族・友人・知人が多くなると考えている者であれば、引っ越し先での年収の低さを許容したとしても効用水準の低下は補償されるがゆえに希望年収は低めに設定される。そして、そのことが仕事をみつきりやすくしていると。

だとすれば、非三大都市圏での仕事決定確率を高めるためには、これら引っ越し理由に集約されているようなポイントに焦点を当てた対応が重要になってくる可能性が指摘できる。

例えば、良好な住環境の整備・周知は、非三大都市圏での快適な生活が享受できるのであれば年収が下がっても構わないと考える者を増やす効果により、U・Iターン希望者の仕事決定確率を高める可能性がある。また、三大都市圏-非三大都市圏間での交流を盛んにすることなどにより、三大都市圏に住んでいる者に非三大都市圏在住の友人・知人を作らせることができれば、友人・知人がいるのなら年収の低さを受け入れてもよいと考える者を増やす効果を通じて、仕事決定確率を高める可能性がある。

なお、引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前自営業ダミーそれに引っ越し前学生ダミーの係数が正で有意になったことには注目してもよいかもしれない。これらダミー変数が有意になったということは、引っ越し前の立場や引っ越し後の希望就業形態の違いが仕事決定確率に対して影響を与えるということである。ということは、引っ越し前の時点で正社員、自営

業それに学生であった者をターゲットとしたU・Iターン促進事業や、引っ越し後に正社員や自営業を希望している者をターゲットとしたU・Iターン促進事業を実施することにより、U・Iターンをより効果的に促進することができる可能性があるためである。

また、自営業希望者をターゲットとしたU・Iターン促進事業については、シャッター街に代表される空き店舗解消のための有効な手段にもなる可能性が指摘できる。非三大都市圏では、空き店舗をいかにして解消し、街に活気を取り戻すのかということが重要な課題として取り上げられるケースも多いが、自営業希望者をターゲットとしたU・Iターン促進事業を実施すると共に、彼らを空き店舗に誘致するといった対応が利用可能と思われるためである。

とはいえ、現段階において、これらの者をターゲットとしたU・Iターン促進事業がU・Iターンを促進するにあたって効果的であるとか、自営業希望者に対するU・Iターン促進事業が空き店舗解消のための有効な手段となり得ると断定するのは早計である。彼らは仕事が決まりやすいとしても、引っ越しについては実現しにくいという可能性も残されているためである。それゆえ、彼らを対象としたU・Iターン促進事業が効果的なものであるのか否かの判断については、引っ越し実現要因分析での結果を踏まえ、改めて議論することとしたい。

以上、ここまでは仕事決定要因について検討してきた。次項では、引っ越し実現要因について検討していくこととする。

3-1-2 引っ越し実現要因の分析

ここでは、引っ越し実現要因について検討していく。基本的な利用サンプルは、グループ⑤と⑥である。グループ⑤は、入職も引っ越しも既に実現した者で構成されているのに対して、グループ⑥は、入職することについては決定済みであっても引っ越しは実現していない者から構成されている。それゆえ、両グループの差異を検討することによって、引っ越しを促進・阻害する要因を抽出することが可能となる。ただし、グループ⑥の中には入職が実際には決まっていない者も含まれている可能性があるため、グループ⑥Aと⑤の比較も実施することとする。

なお、先に議論したように、引っ越し実現要因を分析するにあたっては、比較グループ間での差異が、引っ越しが「できる・できない」ということのみならず、引っ越しを「する・しない」ということにも規定されているということには注意すべきである。つまり、説明変数としては、「する・しない」を規定する要因も利用する必要がある。

では、「する・しない」を規定する要因としては、いかなるものが挙げられるであろうか。ここでは、引っ越し理由を「する・しない」を規定する要因として利用することとしたい。同じく引っ越しができる状況にある者であっても、ただちに引っ越し理由がある者は早々に引っ越しを行うであろうが、そのような理由がない者は引っ越しを先延ばしにすることが考えられるためである。

ただし、「する・しない」を規定する要因として引っ越し理由を利用することは、

引っ越し理由が「できる・できない」ということに何らかの影響を及ぼしている可能性を否定するものではない。

<引っ越し実現要因分析(グループ⑤と⑥の比較)―被説明変数と説明変数>

それでは、グループ⑤と⑥の比較から開始する。被説明変数は、引っ越しが実現したのか否かである。つまり、引っ越しが実現していれば 1、そうでなければ 0 をとるダミー変数である。それゆえ、グループ⑤に属する者のすべてが 1 をとるのに対して、グループ⑥に属する者のすべては 0 をとる。

説明変数としては、U ターンダミー、引っ越し前持ち家ダミー、引っ越し前就業ダミー、引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前自営業ダミー、引っ越し前学生ダミー、引っ越し前の年齢、男性ダミー、引っ越し前配偶者と同居ダミー、引っ越し前子と同居ダミー、引っ越し前親と同居ダミー、移動距離、環境・生活重視因子、子育て因子、「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー、「商売などを始めるのに適しているから」ダミー、「家業を継ぐため」ダミー、「親・義理の親の介護」ダミー、「親・義理の親との同居・近居」ダミー、「同居家族に頼まれて」ダミーそれに「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミーを利用する。なお、環境・生活重視因子から「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミーは、引っ越し理由に係る変数であり、「する・しない」という効果をコントロールすべく利用するものである。

各説明変数の詳細は、以下ようになる。U ターンダミーは、下記の条件のうち少なくとも 1 つを満たせば 1、そうでなければ 0 をとる変数として定義されている。A.引っ越し先の県が出身県である。B.引っ越し先の県が、最終学校卒業時までにもっとも長く過ごした県である。C.引っ越し先の県が、配偶者の出身県である(引っ越し前の時点で、有配偶者であった(ある)者のみに利用される条件)。D.引っ越し先の県が、配偶者が最終学校卒業時までにもっとも長く過ごした県である(引っ越し前の時点で、有配偶者であった(ある)者のみに利用される条件)³¹。

なお、U ターンダミーの係数は正になるものと期待されるが、その理由についてはすべての説明変数について説明した後述に述べることとしたい。

引っ越し前持ち家ダミーは、引っ越し前の家の種類が持ち家であった(ある)のなら 1、そうでなければ 0 をとる³²。持ち家の存在が、引っ越しを阻害する可能性を考慮するために利用する。期待される係数は負である。

引っ越し前就業ダミーは、引っ越し前の時点で働いていた(いる)のなら 1、そうでなければ

³¹ U ターンダミーは、引っ越し先の県の情報を利用して作成されたものである。結果として、⑥のグループには含まれる、引っ越し先の地域ブロックは決まっているが県までは決まっていない者についてはこの変数を作成することができない。それゆえ、U ターンダミーを利用する以下の分析においては、彼らは排除されることとなる。ただし、⑥のグループに占める引っ越し先県が決まっていない者の割合は、約 8%と少なかった。

³² なお、引っ越し前の立場が学生であった(ある)にもかかわらず、引っ越し前の家が持ち家であった(ある)と回答している者もいたが、それらの者については 0 をとるように修正した。

0 をとるダミー変数であり、引っ越し前の時点における所得の有無をコントロールする目的で利用する。引っ越しには少なくない費用がかかることを考慮すると、引っ越し実現確率に所得が与える影響には留意しておく必要があるといえよう。期待される係数は正である。

なお、同じく引っ越し前に働いていた(いる)³³としても就業形態によって引っ越し実現確率は異なったものとなり得る。さらには、引っ越し前の就業形態の違いが引っ越し後の就業形態に影響を与え、そのことが引っ越し実現確率に影響を与える可能性もある。これらの点をコントロールするために、引っ越し前正社員ダミーと引っ越し前自営業ダミーを利用する。レファレンスグループは、引っ越し前は非正規社員であった(ある)者である³⁴。両ダミー変数の係数を事前に期待することは難しい。

同様に、同じく引っ越し前に働いていなかった(いない)³⁵としてもその立場によって引っ越しの実現可能性は異なり得るものと思われる。また同じく、引っ越し前の立場の差異が引っ越し後の就業形態に影響を与え、そのことが引っ越し実現確率に影響を及ぼす可能性もある。よって、これらの点を考慮すべく、引っ越し前学生ダミーを利用する。レファレンスグループは、引っ越し前は無職・主婦(主夫)・その他であった(ある)者である³⁶。事前に係数を予測するのは難しい。

引っ越し前の年齢は、それが引っ越し実現確率に与える影響をコントロールするために利用する。しばしば、年齢が高くなると引っ越しに対する心理的負担が増すと指摘されるが、それが事実だとすれば係数は負になると期待される。

男性ダミーは、性差が引っ越し実現確率に与える影響を抽出するために利用するが、その係数を事前に期待することは難しい。

引っ越し前配偶者と同居ダミー、引っ越し前子と同居ダミーそれに引っ越し前親と同居ダミーは、引っ越し前の同居家族の状況が引っ越しに与える影響をコントロールすべく利用する。各ダミーは、引っ越し前に配偶者、子、自分の親と同居していればそれぞれ 1、そうでなければそれぞれ 0 をとる³⁷。

³³ 引っ越し前に働いていた(いる)者とは、引っ越し前の時点で正社員、自営業それに非正規社員であった(ある)者である。

³⁴ 引っ越し後の就業形態については、グループ⑤に属する者に対しては質問されている反面、グループ⑥に属する者に対して質問されていない。それゆえここでは、引っ越し後の就業形態と相関がある引っ越し前の就業形態を利用することによって、引っ越し後の就業形態の違いが引っ越し実現確率に与える影響をコントロールすることとした。

³⁵ 引っ越し前に働いていなかった(いない)者とは、引っ越し前の時点で学生、無職、主婦(主夫)、その他であった(ある)者である。

³⁶ 脚注 34 でも指摘したが、引っ越し後の就業形態については、グループ⑤に属する者に対しては質問されている反面、グループ⑥に属する者に対して質問されていない。よってここでは、引っ越し後の就業形態と相関がある引っ越し前の立場を利用することにより、引っ越し後の就業形態の違いが引っ越し実現確率に与える影響をコントロールした。

³⁷ アンケートからは引っ越し後の同居家族の状況についても把握できるため、引っ越し前の同居家族の状況と比較することにより、引っ越しが単身での移動であった(ある)のか、あるいは家族を伴ったものであった(ある)のかを知ることでもできる。引っ越しが単身によるものであるのか否かということは、引っ越し実現確率に影響を与えるものと思われることから、説明変数として使用すべきかと思われる。しかしながら、単身移動か否かということが引っ越しの実現に影響を与えるのと同時に、引っ越しが実現できないがために家族を伴った引っ

移動距離とは、引っ越し前の県から引っ越し後の県との距離³⁸であり、その違いが引っ越し実現確率に与える影響をコントロールするために利用する。期待される係数は負である。

環境・生活重視因子と子育て因子とは、図表 2-3-5 に示された引っ越し理由に係る因子分析によって抽出された因子 1 と因子 2 である³⁹。因子 1 は影付きで示された 4 つの引っ越し理由、すなわち「その県や地域が好きだから」、「自然が豊かだから」、「のんびり生活したいから」それに「仕事以外の生活も充実させたいから」という理由との相関が高いことが理解できる。また、因子 2 は「子育てに良い環境だから」、「子供の教育(受験・進学などの側面)

図表 2-3-5 引っ越し理由に係る因子分析(バリマックス回転後)

引っ越し理由	因子1	因子2
条件に合った仕事が見つかったから	-0.08	-0.09
商売、事業、農家などを始めるのに適していると思った(思う)から ^注	0.09	-0.03
家業を継ぐため	-0.04	-0.06
親・義理の親の介護	0.00	-0.04
親・義理の親との同居・近居	-0.02	0.00
配偶者や子との同居・近居	0.01	0.19
同居していた(いる)家族に頼まれて ^注	0.03	-0.04
結婚・離婚	-0.05	0.27
その県や地域が好きだから	0.56	0.14
自然が豊かだから	0.73	0.07
住宅事情が良いので	0.42	0.18
親族・友人・知人が多いので	0.19	0.09
相続できる土地や資産があるから	0.17	0.06
子育てに良い環境だから	0.36	0.46
子供の教育(受験・進学などの側面)のため	-0.01	0.59
子供の教育(情操教育などの側面)のため	0.12	0.65
のんびり生活したいから	0.69	-0.02
仕事以外の生活も充実させたいから	0.60	0.04
あなたや同居していた(いる)家族の健康上の理由 ^注	0.06	0.07
経済的理由	0.15	0.09
その他	-0.14	-0.05
特になし	-0.12	-0.03

注) ()内は(乙)未実現者調査に対応した表記である。

越しを諦めるといったような逆の因果関係も想定し得る。つまり、同時性の問題が想定できる。それゆえここでは、単身移動か否かということの説明変数として利用することは避けた。ただし、引っ越し前の同居家族の状況をコントロールすることにより、この種の効果は一定程度コントロールできていると考えることはできる。なお、引っ越し前の同居家族の情報としては、配偶者の親、きょうだい、祖父・祖母などとの同居状況についても利用可能であるが、これらの者と引っ越し前に同居していた(いる)者が少なかったので利用しなかった。

³⁸ 厳密には、引っ越し前後の県の県庁所在地間の距離である。変数の作成にあたっては、国土交通省のホームページ(<http://www.gsi.go.jp/KOKUJYOHO/kencho/kenchokan.html>)より得られるデータを利用した。

³⁹ 因子の数は、固有値が 1 以上であるか否かを基準に 2 つとした。因子 1 と因子 2 の固有値はそれぞれ 2.59、1.01 であり、これら以外の因子の固有値は最大でも 0.70 であった。因子 1 と因子 2 の累積寄与度は 0.68 であった。また、引っ越し理由としては「条件に合った仕事を見つけやすいと思った(思う)から」というものも存在したが、前掲図表 2-2-1 に記されたように、ここでの分析対象は「入職を決めてから、引っ越した(引っ越す)」者であることから、この選択肢を選ぶ者は基本的にいないといえる。それゆえ、この理由については排除した上で因子分析を実施した。

のため」それに「子供の教育(情操教育などの側面)のため」との相関が高いことがわかる。因子1を環境・生活重視因子、因子2を子育て因子と名付けたゆえんである。

これら2つの引っ越し理由に係る因子を利用することにより、引っ越しを「する・しない」という効果のコントロールを試みたい。ただし、図表2-3-5からは、因子1とも2とも相関の低い引っ越し理由が存在していることが理解できる。すなわち、「条件に合った仕事が見つかったから」、「商売、事業、農家などを始めるのに適していると思った(思う)から」、「家業を継ぐため」、「親・義理の親の介護」、「親・義理の親との同居・近居」、「同居していた(いる)家族に頼まれて」それに「あなたや同居していた(いる)家族の健康上の理由」という項目については、因子1と2の双方において、因子負荷量の絶対値が0.1以下と低くなっていることがわかる。

それゆえ、これら項目については因子1と因子2とは別に、ダミー変数化した上で説明変数として追加することとしたい。もちろんこれらダミー変数もまた、「する・しない」という効果をコントロールするために利用される。

さて、先にUターンダミーの係数は正になるであろうと指摘した。この理由について述べておきたい。引っ越し実現要因分析においては、Uターンダミーと「親・義理の親との同居・近居」ダミーが同時に利用される。それゆえ、Uターンダミーは、親や義理の親と同居・近居する効果を除いた場合のUターン移動の効果を捉えることとなる。

親や義理の親と同居する場合のメリットとしては、彼らの家に住むことができるといったことや家事・育児の手伝いをしてもらえることなどが挙げられる。さらには、親などの近くで生活できるといったこと自体が喜びとなっている可能性もある。近居する場合には、親などの家に住めるといったメリットは享受できないものの、残りのメリットに浴することは可能であろう。これらを踏まえると、同居・近居ダミーが抽出する効果とは、親などと同居・近居することによるメリットの有無が引っ越し実現確率に与える影響ということになる。

では、このような同居・近居の効果をコントロールしたとしても残り得るUターン移動の効果とはいかなるものであろうか。Uターン者は、それ以外の者すなわちIターン者と比較して、引っ越し後の県・地域やそこでの生活、文化・習慣などについての情報を相対的に多く持っていると考えられる。とすれば、Uターンダミーにより抽出される効果とは、このような情報に係る効果であるとみなすことができるであろう。この種の情報を有しているということは、引っ越しを容易にすると考えられる。したがって、期待される係数は正と考えられる。

<引っ越し実現要因分析(グループ⑤と⑥の比較)―結果>

それでは、分析結果について確認していきたい。図表2-3-6の(I)列がそれである。Uターンダミーは、期待どおり正で有意となった。つまり、Uターン者は、Iターン者と比較して引っ越しが実現しやすいといえる。このような結果を得た理由としては、上で議論したよう

な情報の効果が挙げられると思われる。ただし、この解釈が現実的であるのか否かについてはここでの分析からだけでは判断できない。それゆえ、Uターンの効果をより詳細に検討する作業が必要になってくるが、これについては後に実施することとしたい。

引っ越し前持ち家ダミーの係数は、期待どおり負で有意となった。持ち家の存在が、引っ越しを阻害している可能性が指摘できる。

引っ越し前就業ダミーの効果は、期待されたとおりに正ではあったが有意にはならなかった。所得の有無は、引っ越し実現確率に影響を与えないようである。

事前に効果を予想することができなかった引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前自営業ダミーそれに引っ越し前学生ダミーであるが、いずれも有意にはならなかった。つまり、引っ越し前の立場や引っ越し後の就業形態の違いが、引っ越し実現確率に影響を与えることはないと考えられる。

引っ越し前の年齢は、期待どおり負で有意となった。しばしば指摘されるように、年齢が高くなるほど心理的な負担が増すことにより引っ越しが難しくなるのかもしれない。

男性ダミーの係数は正で有意となった。つまり、女性と比較して男性の方が引っ越し実現

図表 2-3-6 引っ越し実現要因の分析

	(I) ⑤ VS ⑥			(II) ⑤ VS ⑥A		
	Coef.	z	P>z	Coef.	z	P>z
Uターндаミー	0.39	2.17	0.030	0.50	2.54	0.011
引っ越し前持ち家ダミー	-0.69	-2.29	0.022	-1.03	-3.06	0.002
引っ越し前就業ダミー	0.39	1.39	0.163	0.44	1.42	0.155
引っ越し前正社員ダミー	0.00	-0.02	0.985	-0.08	-0.29	0.772
引っ越し前自営業ダミー	-0.45	-1.25	0.211	-0.57	-1.35	0.176
引っ越し前学生ダミー	0.50	0.90	0.367	0.56	0.96	0.337
引っ越し前年齢	-0.04	-4.18	0.000	-0.02	-1.71	0.087
男性ダミー	0.49	2.89	0.004	0.53	2.91	0.004
引っ越し前配偶者と同居ダミー	0.08	0.35	0.730	0.24	0.92	0.358
引っ越し前子と同居ダミー	-0.03	-0.12	0.902	-0.31	-1.03	0.302
引っ越し前親と同居ダミー	0.39	1.46	0.145	0.58	1.93	0.054
移動距離	0.00	-0.39	0.694	0.00	-0.48	0.632
環境・生活重視因子	0.30	3.17	0.002	0.45	4.09	0.000
子育て因子	0.11	0.95	0.343	0.04	0.37	0.711
「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー	0.38	2.32	0.020	0.29	1.66	0.098
「商売などを始めるのに適しているから」ダミー	-0.52	-1.74	0.081	-0.22	-0.56	0.578
「家業を継ぐため」ダミー	0.42	1.54	0.123	0.66	2.04	0.041
「親・義理の親の介護」ダミー	-0.26	-0.53	0.593	-0.48	-0.87	0.384
「親・義理の親との同居・近居」ダミー	0.70	3.50	0.000	0.68	3.05	0.002
「同居家族に頼まれて」ダミー	-0.45	-0.33	0.745	-0.46	-0.34	0.736
「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミー	0.31	0.69	0.491	0.10	0.22	0.829
定数項	0.48	1.46	0.144	-0.06	-0.14	0.885
Number of obs	379			331		
LR chi2	102.64			79.64		
Prob > chi2	0.00			0.00		
Pseudo R2	0.20			0.18		

注) グループ⑤は、入職も引っ越しも実現している者から成る。グループ⑥は、入職は決定しているが引っ越しは実現していない者から成る。グループ⑥Aは、グループ⑥に属する者のうち、引っ越し期限がある者から成る。

確率が高いということである。この原因としては、女性の方が住居やその周辺環境に対する要求水準が高いといったことが指摘できるかもしれない⁴⁰。

引っ越し前の同居状況をコントロールすべく利用した引っ越し前配偶者と同居ダミー、引っ越し前子と同居ダミーそれに引っ越し前親と同居ダミーは、いずれも有意にはならなかった。

移動距離であるが、負ではあるものの有意にならなかった。移動距離の遠近が、引っ越し実現確率に影響を与えることはないようである。

2つの因子を含む引っ越し理由に係る諸変数であるが、環境・生活重視因子、「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー、「商売などを始めるのに適しているから」ダミーそれに「親・義理の親と同居ダミー」が有意となった。

以上、ここまでは、グループ⑤と⑥の比較を通じて引っ越し実現要因について検討してきた。

<引っ越し実現要因分析(グループ⑤と⑥Aの比較)ー結果>

それでは続いて、グループ⑤と⑥Aを利用した分析の結果についても確認しておくこととしたい。図表 2-3-6 の(Ⅱ)列がそれである。

総じて、(Ⅰ)列の結果と大きな違いは生じなかったといえよう。U ターンダミーは正で有意となった。引っ越し前持ち家ダミーは負で有意となった。引っ越し前年齢は負、男性ダミーは正それに引っ越し前親と同居ダミーは正でそれぞれ有意となった。引っ越し理由に係る変数としては、環境・生活重視因子、「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー、「家業を継ぐため」ダミーそれに「親・義理の親との同居・近居」ダミーが有意となった。

また、ここでも、引っ越し前の立場に関する3つのダミー変数は非有意となった。引っ越し前の立場や引っ越し後の就業形態の違いが、引っ越し実現確率に影響を与えることはないと解釈できる。

<引っ越し実現要因分析(引っ越し前に働いていた(いる)者だけを対象)>

ところで、これまでの分析においては、引っ越し前に学生であった(ある)者も含まれていた。しかしながら、⑥や⑥Aのグループに属しておりかつ引っ越し前に学生である者については、卒業時期を迎えていないがゆえに、引っ越しできないでいる者もいると考えられる。

とすると、この種の効果をコントロールすべきといえる。もちろん、これまでの分析においても引っ越し前学生ダミーが利用されていることから、完全にこの種の効果がコントロールされていないとはいえない。しかしながら、それで十分であるとも断言できない。

くわえて、これまでの分析においては引っ越し前の所得をコントロールする目的で、引っ

⁴⁰ 例えば、女性の方が住居のセキュリティなどに対する要求水準が高いとすれば、男性と比較して引っ越しが実現しにくいなどといったことが考えられる。

越し前就業ダミーを利用していた。しかしながら、このダミーを利用する場合には所得の有無はコントロールできても、その高低についてまではコントロールできないという限界がある。より望ましいのは、引っ越し前の所得を利用してその高低をコントロールすることであるかもしれない。

そこで以下では、引っ越し前に働いていた(いる)者だけを利用して上と同様の 2 パターンの分析を実施してみた⁴¹。こうすることにより、卒業時期が来ていないがゆえに引っ越しが実現できないという効果のコントロールを強化すると共に、引っ越し前の所得を利用した分析が可能となる⁴²。

結果は、図表 2-3-7 と 2-3-8 に示されている。前者の図表は、引っ越し前に働いていた(いる)者だけを対象として実施した因子分析の結果であるが、前掲図表 2-3-5 とほとんど同様の結果を得た⁴³。この因子分析より得られた 2 つの因子および、因子 1 と 2 の双方において因

図表 2-3-7 引っ越し理由に係る因子分析(バリマックス回転後)
(引っ越し前に働いていた(いる)者)

引っ越し理由	因子1	因子2
条件に合った仕事が見つかったから	-0.08	-0.08
商売、事業、農家などを始めるのに適していると思った(思う)から ^注	0.05	-0.04
家業を継ぐため	-0.05	-0.08
親・義理の親の介護	0.00	-0.05
親・義理の親との同居・近居	-0.10	0.05
配偶者や子との同居・近居	0.05	0.20
同居していた(いる)家族に頼まれて ^注	-0.04	-0.01
結婚・離婚	-0.04	0.28
その県や地域が好きだから	0.60	0.15
自然が豊かだから	0.72	0.06
住宅事情が良いので	0.42	0.17
親族・友人・知人が多いので	0.23	0.07
相続できる土地や資産があるから	0.17	-0.01
子育てに良い環境だから	0.43	0.38
子供の教育(受験・進学などの側面)のため	0.01	0.61
子供の教育(情操教育などの側面)のため	0.15	0.66
のんびり生活したいから	0.66	-0.03
仕事以外の生活も充実させたいから	0.60	0.03
あなたや同居していた(いる)家族の健康上の理由 ^注	0.04	0.06
経済的理由	0.14	0.13
その他	-0.11	-0.05
特になし	-0.12	-0.02

注) ()内は(乙)未実現者調査に対応した表記である。

⁴¹ 具体的には、引っ越し前は正社員、自営業それに非正規社員であった(ある)者を利用して分析を行った。

⁴² なお、引っ越し前に学生であった(ある)者だけを除いた分析も実施したが、これまでに得られた結果や以下で示される結果との大きな違いはみられなかった。

⁴³ 因子の数は、固有値が 1 以上であるのか否かを基準として決定した。因子 1 と因子 2 の固有値はそれぞれ 2.64、1.03 であり、これら以外の因子の固有値は最大でも 0.60 であった。因子 1 と因子 2 の累積寄与度は 0.68 であった。

図表 2-3-8 引っ越し実現要因の分析(引っ越し前に働いていた(いる)者)

	(I) ⑤ VS ⑥			(II) ⑤ VS ⑥A		
	Coef.	z	P>z	Coef.	z	P>z
引っ越し実現要因分析						
Uターндаミー	0.53	2.31	0.021	0.67	2.55	0.011
引っ越し前持ち家ダミー	-0.66	-1.91	0.056	-1.05	-2.59	0.010
引っ越し前年収	0.29	0.85	0.396	0.11	0.30	0.767
引っ越し前正社員ダミー	-0.24	-0.70	0.484	-0.15	-0.40	0.688
引っ越し前自営業ダミー	-0.74	-1.66	0.097	-0.72	-1.40	0.160
引っ越し前年齢	-0.05	-3.11	0.002	-0.02	-0.77	0.440
男性ダミー	0.39	1.68	0.094	0.49	1.91	0.057
引っ越し前配偶者と同居ダミー	0.14	0.59	0.555	0.29	1.01	0.311
引っ越し前子と同居ダミー	-0.07	-0.25	0.806	-0.41	-1.24	0.214
引っ越し前親と同居ダミー	0.22	0.62	0.538	0.46	1.10	0.271
移動距離	0.00	-0.89	0.373	0.00	-0.67	0.503
環境・生活重視因子	0.38	3.24	0.001	0.57	3.95	0.000
子育て因子	0.17	1.25	0.211	0.08	0.57	0.572
「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー	0.70	3.10	0.002	0.54	2.09	0.037
「商売などを始めるのに適しているから」ダミー	-0.40	-1.19	0.233	-0.15	-0.33	0.743
「家業を継ぐため」ダミー	0.51	1.70	0.089	0.74	2.00	0.045
「親・義理の親の介護」ダミー	-0.06	-0.10	0.917	-0.23	-0.35	0.724
「親・義理の親との同居・近居」ダミー	0.63	2.53	0.011	0.55	1.91	0.057
「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミー	0.22	0.48	0.631	-0.01	-0.03	0.979
定数項	0.77	1.63	0.104	0.04	0.07	0.940
引っ越し前年収分析						
Uターндаミー	-0.09	-1.35	0.179	-0.06	-0.80	0.422
引っ越し前持ち家ダミー	0.24	2.42	0.015	0.32	2.80	0.005
引っ越し前正社員ダミー	0.58	7.14	0.000	0.51	6.00	0.000
引っ越し前自営業ダミー	0.81	7.07	0.000	0.69	5.30	0.000
引っ越し前年齢	0.12	5.65	0.000	0.10	3.74	0.000
男性ダミー	0.27	3.88	0.000	0.26	3.74	0.000
引っ越し前配偶者と同居ダミー	-0.08	-1.08	0.282	-0.07	-0.95	0.344
引っ越し前子と同居ダミー	0.01	0.12	0.904	0.04	0.45	0.653
引っ越し前親と同居ダミー	-0.15	-1.45	0.148	-0.18	-1.51	0.131
移動距離	0.00	0.10	0.918	0.00	0.63	0.528
環境・生活重視因子	-0.03	-0.84	0.403	-0.03	-0.92	0.357
子育て因子	-0.07	-1.90	0.057	-0.08	-2.26	0.024
「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー	-0.22	-3.35	0.001	-0.23	-3.41	0.001
「商売などを始めるのに適しているから」ダミー	0.03	0.27	0.791	-0.02	-0.19	0.849
「家業を継ぐため」ダミー	-0.14	-1.50	0.132	-0.17	-1.69	0.091
「親・義理の親の介護」ダミー	-0.13	-0.74	0.459	-0.32	-1.67	0.096
「親・義理の親との同居・近居」ダミー	-0.04	-0.53	0.593	-0.01	-0.17	0.861
「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミー	0.16	1.22	0.223	0.12	0.94	0.348
引っ越し前年齢の2乗	0.00	-4.33	0.000	0.00	-2.33	0.020
専門学校・短大・高専ダミー	0.01	0.07	0.942	-0.07	-0.62	0.533
大卒ダミー	0.03	0.30	0.767	-0.01	-0.09	0.926
院卒ダミー	0.15	1.18	0.240	0.06	0.47	0.638
企業規模ダミー (30~99人)	0.25	2.57	0.010	0.25	2.58	0.010
企業規模ダミー (100~299人)	0.27	2.75	0.006	0.27	2.61	0.009
企業規模ダミー (300~999人)	0.35	3.57	0.000	0.38	3.83	0.000
企業規模ダミー (1000人以上)	0.37	4.63	0.000	0.39	4.67	0.000
建設業ダミー	0.29	1.91	0.056	0.34	2.04	0.041
製造業ダミー	0.14	1.12	0.262	0.29	2.19	0.028
情報通信業ダミー	0.27	2.15	0.031	0.37	2.79	0.005
卸売・小売業ダミー	0.00	-0.02	0.982	0.11	0.68	0.494
金融・保険業ダミー	0.31	1.94	0.053	0.46	2.63	0.008
医療、福祉ダミー	0.18	1.44	0.151	0.26	1.99	0.047
教育、学習支援業ダミー	0.34	2.14	0.032	0.40	2.46	0.014
サービス業ダミー	-0.19	1.72	0.085	0.28	2.27	0.023
その他業種ダミー	-0.54	-3.64	0.000	-0.47	-3.02	0.003
定数項	-2.19	-5.40	0.000	-1.88	-4.07	0.000
Number of obs	262			221		
Wald chi2	54.77			43.20		
Prob > chi2	0.00			0.00		
Log likelihood	-287.71			-222.42		

注) グループ⑤は、入職も引っ越しも実現している者から成る。グループ⑥は、入職は決定しているが引っ越しは実現していない者から成る。グループ⑥Aは、グループ⑥に属する者のうち、引っ越し期限がある者から成る。

子負荷量の絶対値が 0.1 以下である項目がダミー変数化された上で、引っ越し実現要因分析の説明変数として利用された⁴⁴。

引っ越し実現要因分析の結果は、後者の図表に示されている。なお、引っ越し前の年収は内生変数であると考えられるために、操作変数法を利用して分析を行った。すなわち、第 1 段階で引っ越し前の年収に係る推定を実施し、第 2 段階で引っ越し実現要因についての分析を実施した⁴⁵。

細かく結果を解釈することは避けるが、これまでと同様に、U ターンダミーが正で有意となっていること、引っ越し前持ち家ダミーが負で有意となっていること、それに男性ダミーが正で有意となっていることなどが理解できる。また、(I)列の引っ越し前自営業ダミーが負で有意となったことを除けば、引っ越し前の就業形態に係るダミーが有意となることはなかったことから、やはり、引っ越し前の就業形態や引っ越し後の就業形態の違いが、引っ越し実現確率に影響を与える可能性は小さいといえるだろう。

以上、引っ越し前の時点で働いていた(いる)者だけを利用した分析を実施してきたが、ここから得られた結果もこれまでとおおむね同様の傾向にあったといっておよむ。

<U ターンダミーの解釈について>

ところで、これまでは U ターンダミーの係数が負で有意となったことについて、U ターン者の方が、I ターン者と比較して引っ越し先の県・地域やそこでの生活、文化・習慣などについて相対的に多くの情報を持っているためではないかと推察してきた。しかしながら、このような解釈が妥当である保障はない。そこで以下では、この説明の妥当性を簡単に確認してみた。

図表 2-3-9 には、U ターン者と I ターン者を区別した上で、各種引っ越し阻害要因(複数回答)が当てはまると回答した者の割合が図示されている⁴⁶。これによると、「友人・知人と離れ離れになってしまう」および「特になし」を除くすべての項目について、I ターン者の回答割合が相対的に高いことが理解できる。

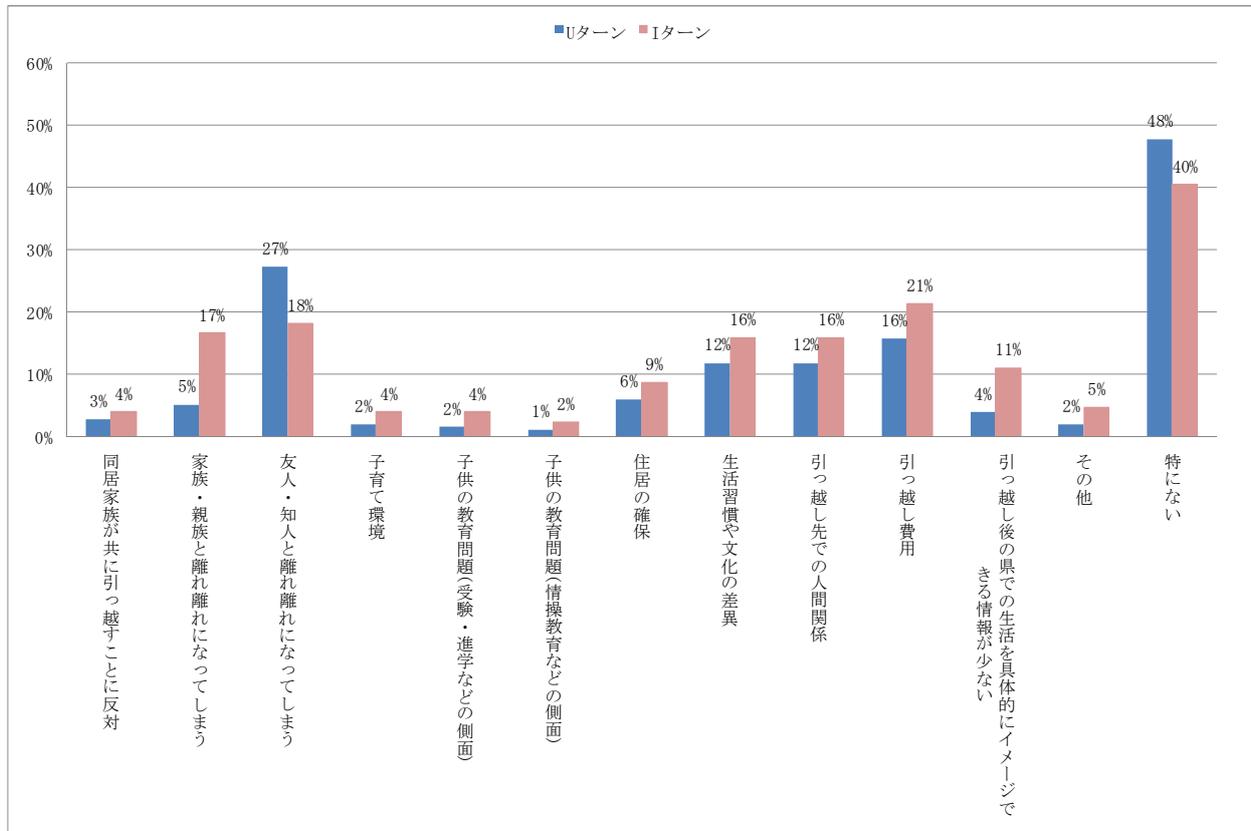
また「家族・親族と離れ離れになってしまう」、「生活習慣や文化の差異」、「引っ越し先での人間関係」、「引っ越し費用」それに「引っ越し後の県での生活を具体的にイメージできる

⁴⁴ ただし、「同居していた(いる)家族に頼まれて」という引っ越し理由を選択した者は少数であったので、説明変数として利用しなかった。

⁴⁵ 第 1 段階での被説明変数である引っ越し前の年収とは、20 段階で回答された引っ越し前年収の中央値を対数化・実質化した数値である。ただし、アンケート上での最小値、最大値である「100 万未満」と「1000 万以上」についてはそれぞれ 70 万、1300 万とみなした上で対数化・実質化した。また、操作変数としては以下を利用した。引っ越し前年齢の 2 乗項、学歴ダミー(レファレンスグループは中卒・高卒)、引っ越し前の企業規模ダミー 4 つ(レファレンスグループは 30 人未満)それに引っ越し前の産業ダミー 9 つ。なお、引っ越し前の産業が公務であった者に対しては企業規模を質問していない。結果、彼らはここでの分析からは除外されている。

⁴⁶ 分析対象はグループ⑤と⑥である(N=379)。なお、これら引っ越し阻害要因を引っ越し実現要因分析における説明変数として直接利用するといった方法も考えられないではないが、内生性の問題があることから実施していない。ただし、これら阻害要因と相関がある U ターンダミーなどの説明変数を利用していることから、阻害要因が引っ越し実現確率に与える影響がコントロールされていないわけではない。

図表 2-3-9 Uターン者とIターン者の引っ越し阻害要因比較(複数回答)



情報が少ない」といった項目については、Uターン者の回答割合の相対的な低さが目立つように思われる。つまり、これら項目についてUターン者が悩まされる可能性は相対的に低いと考えることができる。

これら項目のうち「生活習慣や文化の差異」、「引っ越し先での人間関係」および「引っ越し後の県での生活を具体的にイメージできる情報が少ない」といった項目は、引っ越し先の県や地域に関する情報を持っているのか否かということや、そこでの生活や文化・習慣を知っているのかということに関連したものであると考えることができよう。したがって、やはり、Uターンダミーが抽出していた効果とは、引っ越し先地域やそこでの生活、文化・習慣などに関する情報を持っているのか否かということが引っ越し実現確率に与える影響であったと考えてもよいであろう。

以上、引っ越し実現要因について検討してきた。それではここで、引っ越しを実現させるためにはいかなる対応が可能であるのかについて、政策的に重要になると考えられる結果に着目しつつ整理してみたい。

まず、Uターン者は、Iターン者と比較して引っ越し実現確率が高いという結果を得たが、その理由としては、Uターン者ほど引っ越し先に係る様々な情報を持っているということが指摘された。だとすれば、引っ越しを検討している者に対して、引っ越し先に関するきめ細

やかかつ多様な情報を提供することにより、引っ越し実現確率を高めることができる可能性がある。

また、引っ越し前の家が持ち家である場合には、そうでない場合と比較して引っ越し実現確率が低くなることが指摘された。したがって、持ち家の売買を円滑化させることなどが必要となる可能性がある。

なお、先の仕事決定要因分析では、引っ越し前に正社員、自営業それに学生であった者や引っ越し後に正社員や自営業を希望している者をターゲットとしたU・Iターン促進事業を実施することにより、U・Iターンを効果的に促進できる可能性があることを指摘していた。また、自営業希望者をターゲットとしたU・Iターン促進事業には、シャッター街に代表される空き店舗解消のための有効な手段にもなり得る可能性があることが指摘されていた。ただし、彼らの仕事は決まりやすいとしても、引っ越しは実現しにくいといった可能性も残されていることから、彼らを対象としたU・Iターン促進事業が効果的なものであるのか否かについての判断は留保されていた。

引っ越し実現要因分析を終えた現段階で判断すると、彼らを対象としたU・Iターン促進事業は効果的なものであると判断してもよいかと思われる。上でみてきたように、引っ越し前の立場や引っ越し後の就業形態の違いが、引っ越し実現確率に影響を与える可能性は小さいと考えられるためである。

さて、これまでに指摘してきたように、ここでの引っ越し実現要因分析では「する・しない」を規定する要因が十分にはコントロールできていない可能性が残る。もちろん、引っ越し理由に係る変数を利用することにより、「する・しない」のコントロールは試みてきたものではあるが、入職時期が迫っていないがゆえに引っ越しをしないなどという効果についてはコントロールできていない。つまり、入職時期の切迫度についてのコントロールができていない。

この点を克服する目的で、次項では(甲)実現者調査だけを利用した分析を補足的に実施することとする。ただ、あらかじめ述べておくと、Uターン者ほど引っ越しがスムーズに行われること、引っ越し前の家が持ち家であることが引っ越しを阻害する傾向にあること、さらには引っ越し前の立場や引っ越し後の就業形態の違いによって引っ越しの難易度が変化するわけではないといった結果については変わりなかった。

3-2 (甲) 実現者調査だけを利用した分析

ここでは、(甲)実現者調査より得られたサンプルの中でも、引っ越し前に働いていたということを含むいくつかの条件を満たしている者だけを利用して分析を実施する⁴⁷。

具体的な分析内容であるが、引っ越し前の県での会社・団体を退社した時点から引っ越し

⁴⁷ 詳細については、第2節、2-2-2で議論した。

を行った時点までの期間(以下では、引っ越し期間と呼ぶ)が、いかなる要因に影響を受けているのかについて検討するというものである。これにより、いかなる者の引っ越し期間が長いのか、あるいは短いのかといったことを検討すれば、引っ越しを円滑化する上で必要となる政策的対応が明らかにできる。

推計についての説明に移りたい。被説明変数は引っ越し期間である。また、説明変数としては、基本的には前項の 3-1-2 で利用したものを踏襲するが、細かな変更点もあるので以下に記しておく。

すなわち、U ターンダミー、引っ越し前持ち家ダミー、引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前自営業ダミー、引っ越し前の年齢、男性ダミー、引っ越し前配偶者と同居ダミー、引っ越し前子と同居ダミー、引っ越し前親と同居ダミー、入職期間、環境・生活重視因子、子育て因子、「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー、「商売などを始めるのに適しているから」ダミー、「家業を継ぐため」ダミー、「親・義理の親の介護」ダミー、「親・義理の親との同居・近居」ダミー、「配偶者や子との同居・近居ダミー」、「同居家族に頼まれて」ダミー、「相続できる土地や資産があるから」ダミー、「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミー、「その他」ダミー、「特にない」ダミー、引っ越し前地域ブロックダミー(12 個)それに引っ越し後地域ブロックダミー(12 個)である。

なお、以下で説明するが、入職期間から「特にない」ダミーまでは、引っ越しを「する・しない」という要因のコントロールを目的として利用される変数である。とりわけ、入職期間は、これまでの分析においてはコントロールされていなかった入職時期の切迫度に係る変数である。

各変数の詳細について説明していきたい。U ターンダミーは、これまでと同様のものである。U ターン者は、他の者と比較して引っ越し先に関する情報を多く持っていると考えられることから、引っ越し期間は短くなるものと思われる。すなわち、期待される係数は負となる。

引っ越し前持ち家ダミーもこれまでと同様のものであり、持ち家の存在が引っ越しを妨げると考えられることから、期待される係数は正である。

引っ越し前正社員ダミーと引っ越し前自営業ダミーもこれまでと同様のものであり、引っ越し前や引っ越し後の就業形態の違いが引っ越し時期に与える効果をコントロールするために利用する⁴⁸。引っ越し前の年齢および男性ダミーもこれまでと同様であり、年齢や性差の効果をコントロールするために利用する。引っ越し前配偶者と同居ダミー、引っ越し前子と同居ダミーそれに引っ越し前親と同居ダミーもこれまでと同じものであり、引っ越し前の同居家族の効果をコントロールする目的で利用する。

⁴⁸ レファレンスグループは、引っ越し前に非正規社員であった者である。なお、ここで利用するサンプルであれば、引っ越し後の就業形態がすべての者に対して質問されている。それゆえ、この変数を説明変数として直接利用することも可能である。そこで、引っ越し前の就業形態に係るダミー変数と引っ越し後の就業形態に係るダミー変数の両方を入れた推計も実施してみたが、以下で示されるものと同様の結果を得た。

入職期間とは、引っ越し前の会社・団体を退社した時点から、引っ越し後の会社・団体へ入職した時点までの期間を意味している。この変数を利用することにより、前項での引っ越し実現要因分析ではコントロールできていなかった入職時期の切迫度をコントロールしたい。入職期間が長いほど、つまり入職時期までのゆとりがあるほど、引っ越しは急がれないと考えられることから、期待される係数は正である。

環境・生活重視因子と子育て因子とは、図表 2-3-10 より得られた因子 1 と 2 である⁴⁹。また「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー、「商売などを始めるのに適しているから」ダミー、「家業を継ぐため」ダミー、「親・義理の親の介護」ダミー、「親・義理の親との同居・近居」ダミー、「配偶者や子との同居・近居ダミー」、「同居家族に頼まれて」ダミー、「相続できる土地や資産があるから」ダミー、「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミー、「その他」ダミーそれに「特にない」ダミーは、因子 1 と因子 2 の双方において因子負荷量の絶対値が 0.1 以下となった項目をダミー変数化したものである。これら引っ越し理由に係る変数

図表 2-3-10 引っ越し理由に係る因子分析(バリマックス回転後)

((甲)実現者データを利用したもの)

引っ越し理由	因子1	因子2
条件に合った仕事が見つかったから	-0.10	-0.05
商売、事業、農家などを始めるのに適していると思ったから	0.04	-0.04
家業を継ぐため	0.00	-0.03
親・義理の親の介護	-0.01	-0.02
親・義理の親との同居・近居	0.03	0.00
配偶者や子との同居・近居	-0.03	0.08
同居していた家族に頼まれて	0.10	-0.02
結婚・離婚	-0.07	0.22
その県や地域が好きだから	0.40	0.07
自然が豊かだから	0.64	0.17
住宅事情が良いので	0.35	0.07
親族・友人・知人が多いので	0.17	0.04
相続できる土地や資産があるから	0.10	-0.01
子育てに良い環境だから	0.41	0.51
子供の教育(受験・進学などの側面)のため	-0.01	0.53
子供の教育(情操教育などの側面)のため	0.15	0.65
のんびり生活したいから	0.60	0.06
仕事以外の生活も充実させたいから	0.44	0.07
あなたや同居していた家族の健康上の理由	0.07	0.10
経済的理由	0.18	0.08
その他	-0.04	-0.06
特にない	-0.08	-0.03

⁴⁹ 因子の数は、累積寄与度を元に決定した。因子 1 の寄与度は 0.40、因子 2 の寄与度は 0.28 であったから、累積寄与度は 0.68 となる。また、因子 1 と因子 2 の固有値はそれぞれ 2.10、0.84 であった。サンプルサイズは 675 である。なお、因子 1 と相関の高い項目はこれまでの因子分析の結果とはやや異なっている。しかしながら、それら項目は、やはり環境や生活に関連したものであることから、因子 1 はこれまでと同様に環境・生活重視因子と名付けた。

は、これまでと同様に、「する・しない」という効果のコントロールを目的として利用される。

12 個の引っ越し前地域ブロックダミーと、同じく 12 個の引っ越し後地域ブロックダミーは、引っ越し前や引っ越し後の地域の違いが引っ越し期間に与える影響をコントロールすべく利用する⁵⁰。

それでは、結果を確認する。図表 2-3-11 がそれである。U ターンダミーと引っ越し前持ち家ダミーに注目したい。

U ターンダミーは、期待どおり負で有意となった。つまり、U ターン者は I ターン者と比較して引っ越し期間が短いといえる。ここでの分析においても、これまでの引っ越し実現要因分析と同様に「親・義理の親との同居・近居」ダミーが説明変数として利用されていることを踏まえると、U ターンダミーにより抽出された効果とは、これまでと同じく情報に係る効果であったと解釈できる。

引っ越し前持ち家ダミーも、期待どおり正で有意となった。つまり、引っ越し前の家が持ち家であった者は、そうでない者と比較して引っ越し期間が長くなるということである。これまでに得られていた結果と同様に、引っ越し前の家が持ち家であるということは引っ越しを阻害するといえそうである。

なお、引っ越し前正社員ダミーと引っ越し前自営業ダミーは共に非有意であったことから、これまでと同様に、引っ越し前の就業形態や引っ越し後の就業形態の違いにより引っ越しの難易度が異なることはないと考えることができよう。

また、入職時期の切迫度をコントロールすべく利用した入職期間は、期待されたように正で有意となった。換言すると、入職時期が迫っている者ほど引っ越しを「する」ということである。

以上、ここでは、(甲)実現者調査だけを利用することにより入職時期の切迫度をコントロールしつつ引っ越しに係る分析を実施した。前項の 3-1-2 で実施された分析では、入職時期の切迫度がコントロールできないという限界があったために、この点を克服する目的でなされた分析であったのだが、得られた結果は類似したものといえる。前項の 3-1-2 で得られていた結果には、一定の信頼性があったと判断してもよいのではないだろうか。

それでは、次節では、これまでに得られた結果を整理すると共に結語を述べたい。

⁵⁰ ここでの分析においては、三大都市圏から非三大都市圏への U・I ターンを実現した者のみならず、非三大都市圏から三大都市圏、非三大都市圏から非三大都市圏、それに三大都市圏から三大都市圏への U・I ターンを実現した者も含まれている。それゆえ、これら移動方向の違いが引っ越し期間に与える影響をコントロールする目的で引っ越し前後の地域ブロックダミーは利用された。また、移動距離の違いをコントロールしようという狙いもある。移動距離を説明変数として直接利用してもよいのだが、そうするためには 47 都道府県×46 都道府県=2162 通りの移動距離を入力する必要があるため、執筆時点では実施できていない。なお、引っ越し前地域ブロックダミーおよび引っ越し後地域ブロックダミーのレファレンスグループは、共に南九州・沖縄ブロックである。地域ブロックの詳細については、第 1 章第 2 節をご覧ください。また、前節の引っ越し実現要因分析においては、引っ越しが実現するの否かに対しては年収が影響を及ぼすであろうとの考えから、引っ越し前の年収の有無や年収それ自体を説明変数として利用していた。しかしながら、引っ越し期間に対して、引っ越し前の年収が影響を与えるとは考えにくいことからここでは年収に係る変数を利用していない。

図表 2-3-11 引っ越し期間分析

	Coef.	z	P>z
Uターンダミー	-0.26	-1.94	0.053
引っ越し前持ち家ダミー	0.35	1.88	0.060
引っ越し前正社員ダミー	-0.22	-1.51	0.131
引っ越し前自営業ダミー	0.10	0.34	0.735
引っ越し前年齢	0.01	1.46	0.144
男性ダミー	0.38	2.84	0.005
引っ越し前配偶者と同居ダミー	-0.08	-0.43	0.670
引っ越し前子と同居ダミー	-0.06	-0.28	0.783
引っ越し前親と同居ダミー	0.34	1.86	0.063
入職期間	0.50	23.41	0.000
環境・生活重視因子	-0.06	-0.76	0.447
子育て因子	-0.18	-2.29	0.023
「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー	0.23	1.70	0.089
「商売などを始めるのに適しているから」ダミー	0.17	0.51	0.612
「家業を継ぐため」ダミー	-0.18	-0.77	0.442
「親・義理の親の介護」ダミー	-0.38	-0.98	0.328
「親・義理の親との同居・近居」ダミー	-0.02	-0.13	0.894
「配偶者や子との同居・近居」ダミー	-0.29	-0.94	0.346
「同居家族に頼まれて」ダミー	0.45	0.80	0.424
「相続できる土地や資産があるから」ダミー	0.01	0.04	0.971
「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミー	0.16	0.54	0.586
「その他」ダミー	0.16	0.66	0.510
「特にない」ダミー	0.02	0.07	0.944
北海道ダミー(前)	0.62	1.17	0.241
東北ダミー(前)	0.64	1.39	0.164
北関東ダミー(前)	0.34	0.76	0.449
南関東ダミー(前)	0.50	1.26	0.209
北陸ダミー(前)	0.17	0.33	0.744
東海ダミー(前)	0.06	0.14	0.892
近畿ダミー(前)	0.30	0.61	0.543
京阪神ダミー(前)	0.33	0.79	0.430
山陰ダミー(前)	0.55	0.81	0.419
山陽ダミー(前)	0.59	1.23	0.218
四国ダミー(前)	-0.22	-0.44	0.663
北九州ダミー(前)	0.06	0.14	0.892
北海道ダミー(後)	-0.32	-0.73	0.467
東北ダミー(後)	-0.01	-0.04	0.972
北関東ダミー(後)	0.12	0.31	0.754
南関東ダミー(後)	0.02	0.06	0.954
北陸ダミー(後)	0.43	1.03	0.304
東海ダミー(後)	0.24	0.71	0.478
近畿ダミー(後)	0.47	1.03	0.303
京阪神ダミー(後)	0.14	0.38	0.703
山陰ダミー(後)	-1.14	-1.70	0.089
山陽ダミー(後)	0.23	0.58	0.560
四国ダミー(後)	0.69	1.41	0.158
北九州ダミー(後)	0.26	0.68	0.497
定数項	-0.89	-1.72	0.086
Number of obs	675		
F-value	14.18		
Prob > F	0.00		
Adj R-squared	0.48		

注) 地域ダミーの後に続く(前)は、引っ越し前の地域ブロックを意味している。
 一方で(後)は、引っ越し後の地域ブロックを意味している。

第4節 結語

本研究では、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを促進させるためには、いかなる政策的対応が必要となるのかについて検討してきた。このような分析を実施した背景には、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを促進することができれば、両都市圏間での経済格差や非三大都市圏における人口減少問題の解消に資することができるかもしれないという理由があった。

U・Iターンを促進・阻害する要因は、仕事面と引っ越し面に大別できると考えられることから、仕事決定要因分析と引っ越し実現要因分析がそれぞれ個別に行われた。ただし、後者の分析には、コントロールすべき変数の一部が利用できないという限界があったために、この点を克服すべく補足的な分析も併せて実施された。

また、以上の分析を実施する前に、そもそもU・Iターン希望者がいかなる理由でそれを望んでいるのかについても簡単に検討した。

以下では、これら分析から得られた結果のうち、政策的対応に関連すると思われる結果について整理する。

はじめに、U・Iターン希望者がそれを希望する理由についてであるが、「その県や地域が好きだから」、「のんびり生活したいから」、「親族・友人・知人が多いので」、「仕事以外の生活も充実させたいから」それに「自然が豊かだから」などといった項目の回答割合が高いことが示された。

ここからは、県・地域・自然の魅力や良好なライフワークバランスの創造・アピールによって、非三大都市圏へのU・Iターン希望者を増やすことができるかもしれないことが示唆される。また、三大都市圏-非三大都市圏間での交流を盛んにすることなどにより、三大都市圏に住む者に非三大都市圏在住の友人・知人を作らせることができれば、このこともU・Iターン希望者の増加に貢献し得るものと思われる。

U・Iターン希望者を増やすことには、実現率が一定であるとしても、U・Iターン実現者の絶対数を増やす効果があることから、その重要性が理解できよう。

続いて、本研究の主題たる仕事決定要因分析ならびに引っ越し実現要因分析の結果についてまとめたい。これらからは、U・Iターン実現率を高めるための対応が示唆される。

仕事決定要因分析からは、以下のような結果を得た。引っ越し理由として、「住宅事情が良いので」および「親族・友人・知人が多いので」という選択肢を選んだ者は、そうでない者と比較して希望年収が低いことにくわえ、希望年収が低い者は仕事が決まりやすい。

ここからは、以下のようなインプリケーションが導かれる。非三大都市圏での仕事決定確率を高めるためには、上記の引っ越し理由に集約されているようなポイントに焦点を当てた政策が重要になってくるものと考えられる。具体的には、良好な住環境の整備・周知や、三大都市圏に住んでいる者に非三大都市圏在住の友人・知人を作らせるといった対応である。

良好な住環境の整備・周知は、非三大都市圏での快適な生活が享受できるのであれば引っ

越し先での年収が下がっても構わないと考える者を増やすことにより、仕事決定確率を高める可能性がある。非三大都市圏在住の友人・知人を作らせるということには、友人・知人がいるのなら引っ越し先での年収の低さを受け入れてもよいと考える者を増やす効果を通じて、仕事決定確率を高める可能性がある。

引っ越し実現要因分析からは、以下のような結果が得られた。まず、Uターン者は、Iターン者と比較して引っ越しが実現しやすいことが確認されたが、この背景にはUターン者は引っ越し先に関する様々な情報をより多く持っているという理由があることが指摘された。具体的には、引っ越し先の県や地域あるいはそこでの生活、文化・習慣についての情報である。

したがって、引っ越しを希望している者に対して、引っ越し先に関するきめ細やかで多様な情報を提供することにより、引っ越し実現確率を高めることができると考えられる。

また、引っ越し前の家が持ち家である者は、そうでない者と比較して引っ越しが困難となる傾向が指摘された。持ち家の売買を円滑化することなどが必要といえる。

なお、仕事決定要因分析では、引っ越し前に正社員、自営業それに学生であった者や引っ越し後に正社員や自営業を希望している者は、そうでない者と比較して仕事決定確率が高くなる可能性があることが指摘されていた。それゆえ、彼らをターゲットとしたU・Iターン促進事業を実施することにより、U・Iターンを効果的に促進できる可能性があることが指摘されていた。くわえて、自営業希望者をターゲットとしたU・Iターン促進事業には、シャッター街に代表される空き店舗解消のための有効な手段にもなる可能性があることも指摘されていた。

ただし、彼らの仕事は決まりやすいとしても、引っ越しは実現しにくいといった可能性もあるので、彼らを対象としたU・Iターン促進事業が効果的なものとなるのか否かは引っ越し実現要因分析より得られた結果も勘案して判断された。結果、引っ越し実現要因分析からは、彼らの引っ越しが困難なわけではないことが確認されたことから、彼らをターゲットとしたU・Iターン促進事業は効果的なものとなり得ることが指摘された。

なお、引っ越し実現要因分析における限界を克服する目的で実施された補足的な分析からは、引っ越し実現要因分析より得られた結果と類似した結果を得た。

以上が、本研究における主要な分析結果である。ここからは、U・Iターンを促進する上で、三大都市圏-非三大都市圏間での交流を促進することが重要となることが看取できはしないだろうか。

というのは、U・Iターン希望者を増やすためには県・地域・自然の魅力をアピールすることや、三大都市圏在住者に非三大都市圏在住の友人・知人を作らせることなどが重要だと述べた。また、希望年収を低めに誘導するためには良好な住環境の周知や、やはり三大都市圏在住者に非三大都市圏在住の友人・知人を作らせることが重要だなどと指摘した。さらには、引っ越しを実現させるためには、引っ越し先に関するきめ細やかで多様な情報が重要となるなどと説明した。

これらの要件の多くは、程度の差こそあるかもしれないが、交流によって満たされる可能性があるように思われる。だとすれば、具体的にいついかなる方法により交流が促進できるのかに関心が向く。この点を知るために、島根県での事例を簡単に紹介したい⁵¹。

島根県では、県の人口減少を危惧した知事により 1992 年に「定住元年」が宣言された。これを受け、同年には、U・Iターンや人口の定住を総合的に促進する組織として財団法人ふるさと島根定住財団が発足している。

同県においては、県、財団あるいは県内の自治体が一丸となり多種多様な U・I ターン促進事業や定住促進事業に尽力している⁵²が、いかにして交流を促進するのかという観点からは移住体験と呼ばれる事業に注目できる。

移住体験事業とは、U・Iターンのきっかけを作ることを目的としたものであり、観光を兼ねて地元の者や既に U・I ターンを実現した者との交流を深めてもらうといった比較的簡易なものから、数日から一週間程度滞在して農林漁業などの体験を積むことを目的とした短期滞在支援事業、さらにはより長期間滞在して農林漁業や工芸などの体験を積むことを目的とした産業体験事業といった本格的なものまでがある。

島根県では、これらのうちの 1 つである産業体験事業により、平成 8 年から平成 22 年の間に受け入れた 1253 人の事業体験者のうち 582 人を定着させることに成功している。定着とは、事業終了後も県内に在住していることを意味しているが、約 46%の定着率を達成しているという事実は注目されてもよからう。農林漁業を中心とした産業に入職し、かつその職場がある農村・山村・漁村に引っ越すといったことには、少なくない困難があるものと思われるためである。

この事例が対象としているのは、主として、農林漁業への入職とそれに伴う農村・山村・漁村への引っ越しであるのに対して、本研究が扱ってきたのは、あらゆる産業への入職とそれに伴う非三大都市圏への引っ越しであったという違いはある。とはいえ、交流促進のための具体的な方法やその効果について、ある程度はご理解いただけたかと思う。

最後に、残された課題についても言及しておきたい。本研究は、三大都市圏から非三大都市圏への U・I ターンを促進するためにはいかなる対応が可能となるのかを検討したものであったが、そもそもこの種の分析の蓄積がほとんどといってよいほどに進んでいない。それゆえ、ここで得られた結果が十分な一般性を有しているのか否かを確認することができていない。

また、本研究では、三大都市圏から非三大都市圏へと U・I ターンした者の移動前後の賃金や満足度の変化などについては検討していないが、非三大都市圏での定着促進を考える場合にはこの点は重要になるとと思われる。U・I ターンを促進できたとしても、非三大都市圏への

⁵¹ 以下の記述は、2009 年 6 月 3 日に実施した財団法人ふるさと島根定住財団に対する聞き取り調査と、同財団ホームページを参考にしている。

⁵² 島根県の定住促進施策については、井上(2010)が詳しい。

移動により賃金や満足度が大きく低下しているようなことが仮にあるとすれば、せつかく流入してきた者が再び流出してしまうといった可能性も否定できないためである。

これらの課題を克服していくことが、今後、重要になるとと思われる。

<参考文献>

<邦文>

伊佐勝秀(2006)「労働市場ネットワーク構造—都道府県データを用いた分析—」『経済研究』 vol. 57、no. 1、Jan. 2006、pp.45-57

井上信宏(2010)「人口減少時代の地域社会とUIターン—長野県伊那市の経験と島根県の取り組みから」、佐口和郎編著『事例に学ぶ地域雇用再生～経済危機を超えて～』第5章、ぎょうせい

太田聡一・大日康史(1996)「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、pp.46-59

大谷剛(2010)『入職時・起業時における地域間労働移動についての調査』JILPT調査シリーズ、no.70、2010年6月

川口章(2002)「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』no. 503/June 2002、pp.15-28

玄田有史・大井方子・篠崎武久(2005)「地域別に見た労働市場—労働移動と賃金格差の観点から」『経済社会の構造変化と労働市場に関する調査研究報告書』第9章、雇用能力開発機構・統計研究会

国立社会保障・人口問題研究所(2009)『第6回人口移動調査』国立社会保障・人口問題研究所

田原裕子(2007)「引退移動の動向と展望—団塊の世代に注目して」『人口減少と地域—地理学的アプローチ』第I部第2章、京都大学学術出版会

玉田桂子(2003)「地域間経済格差は労働移動を促すのか？」『大阪大学経済学』vol.53、no.3、December 2003、pp.436-449

樋口美雄・黒澤昌子・石井加代子・松浦寿幸(2006)「年金改革制度が男性高年齢者の労働供給行動に与える影響の分析」RIETI Discussion Paper Series 06-J-033

<英文>

Inoki, Takenori. and Suruga, Terukazu. (1981) “Migration, Age, and Education: A Cross Sectional Analysis of Geographical Labor Mobility in Japan”, *Journal of Regional Science*, vol. 21, no.4, 1981, pp.507-517.

補論

A-1 グループ⑤、⑥、⑦に属する者の基本属性

ここでは、グループ⑤、⑥、⑦に属する者の基本的な属性などについて記しておく。

図表 2-A-1 グループ⑤に属する者の基本属性など

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
引っ越し前正社員ダミー	210	0.58	0.50	0	1
引っ越し前自営業ダミー	210	0.06	0.23	0	1
引っ越し前非正規社員ダミー	210	0.13	0.34	0	1
引っ越し前学生ダミー	210	0.23	0.42	0	1
引っ越し前無職等ダミー	210	0.01	0.10	0	1
引っ越し前年齢	210	29.32	7.27	20	55
男性ダミー	210	0.67	0.47	0	1
中卒ダミー	209	0.00	0.00	0	0
高卒ダミー	209	0.09	0.28	0	1
専門学校・短大・高専ダミー	209	0.18	0.38	0	1
大卒ダミー	209	0.64	0.48	0	1
院卒ダミー	209	0.10	0.30	0	1
Uターンダミー	210	0.76	0.43	0	1
引っ越し前持ち家ダミー	210	0.07	0.25	0	1

図表 2-A-2 グループ⑥に属する者の基本属性など

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
引っ越し前正社員ダミー	184	0.49	0.50	0	1
引っ越し前自営業ダミー	184	0.13	0.33	0	1
引っ越し前非正規社員ダミー	184	0.12	0.33	0	1
引っ越し前学生ダミー	184	0.19	0.39	0	1
引っ越し前無職等ダミー	184	0.07	0.26	0	1
引っ越し前年齢	184	35.65	11.92	20	65
男性ダミー	184	0.64	0.48	0	1
中卒ダミー	184	0.02	0.15	0	1
高卒ダミー	184	0.08	0.27	0	1
専門学校・短大・高専ダミー	184	0.12	0.33	0	1
大卒ダミー	184	0.62	0.49	0	1
院卒ダミー	184	0.16	0.37	0	1
Uターンダミー	169	0.55	0.50	0	1
引っ越し前持ち家ダミー	184	0.21	0.41	0	1

図表 2-A-3 グループ⑦に属する者の基本属性など

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
引っ越し前正社員ダミー	262	0.54	0.50	0	1
引っ越し前自営業ダミー	262	0.07	0.25	0	1
引っ越し前非正規社員ダミー	262	0.20	0.40	0	1
引っ越し前学生ダミー	262	0.09	0.29	0	1
引っ越し前無職等ダミー	262	0.10	0.30	0	1
引っ越し前年齢	262	35.57	10.46	20	69
男性ダミー	262	0.60	0.49	0	1
中卒ダミー	262	0.02	0.12	0	1
高卒ダミー	262	0.16	0.37	0	1
専門学校・短大・高専ダミー	262	0.21	0.41	0	1
大卒ダミー	262	0.54	0.50	0	1
院卒ダミー	262	0.08	0.27	0	1
Uターンダミー	212	0.62	0.49	0	1
引っ越し前持ち家ダミー	262	0.21	0.41	0	1

A-2 仕事決定要因分析に係る補論

第3節、3-1-1ではグループ⑥と⑦、およびグループ⑥Aと⑦を比較することにより仕事決定要因について検討してきた。ここでは、追加的に実施された推計について触れておきたい。

⑥Aのグループに属する者の中には、引っ越しや入職のために利用したことのある経路⁵³が「特にない」と回答している者がいたのであるが、入職が決定しているのであればいずれの経路も利用したことがないというのはやや不可解に思われる。だとすれば、⑥Aから、利用経路が「特にない」と回答した者を除いた方が望ましい可能性がある。

また、⑦のグループにも利用経路が「特にない」と回答した者が含まれていたが、これについては驚くべきことではあるまい。なぜなら、このグループに属する者は入職も引っ越しも実現していないのであるから、未だ本格的な職探しのステージには達しておらず、結果として調査時点までにはこれら経路を利用したことがなかった者がいても不思議ではないためである。

ただ、そうだとすれば、⑦のグループに属する者のうち本格的な職探しのステージに達している者と、入職が既に決まっている者とを比較した方が、仕事決定要因の分析としてはふさわしいかもしれない。こうすることにより、本格的に仕事を探していた(いる)者のうち、入職が決まった者とそうでない者の差を検討することが可能になるためである⁵⁴。

⁵³ 例えば、U・Iターンフェア、ハローワーク、民間の就職・転職企業、求人企業のホームページなどといったものを意味している。なお、仕事決定要因分析の説明変数として就職経路を利用するということも考えられるが、同時性の問題が回避できないことから実施しなかった。

⁵⁴ 入職が既に決まっている者については、本格的な職探しを行ったものと仮定している。なお、第2節での議論から理解できるように、⑦のグループは入職のための具体的な活動を何らかのかたちで行っている者から成るのであり、具体的な入職活動を一切行っていない者は含まれていない。しかしながら、入職活動を行っているのか否かということはいわば「量」の問題なのであり、いかなる活動を行っているのかという「質」までもコントロールしようと思えば、何らかの追加的な処置が必要となってくる。このような観点より、⑦のグループの中でも本格的な職探しのステージに到達している者と、入職が既に決まっている者とを比較しようというのである。

図表 2-A-4 仕事決定要因分析の分析

	⑥A-「経路なし」 VS ⑦-「経路なし」		
	Coef.	z	P>z
希望年収(推計値)	-1.77	-2.28	0.022
引っ越し前正社員ダミー	1.18	2.40	0.016
引っ越し前自営業ダミー	0.94	1.53	0.126
引っ越し前非正規社員ダミー	0.27	0.61	0.539
引っ越し前学生ダミー	1.49	2.98	0.003
引っ越し前年齢	0.02	1.75	0.080
男性ダミー	0.11	0.39	0.698
専門学校・短大・高専ダミー	0.55	1.52	0.129
大卒ダミー	0.88	2.70	0.007
院卒ダミー	1.57	3.71	0.000
引っ越し先有効求人倍率	0.03	2.76	0.006
定数項	-0.74	-0.89	0.371
Number of obs	284		
LR chi2	39.41		
Prob > chi2	0.00		
Pseudo R2	0.12		

注) グループ⑥Aは、グループ⑥に属する者のうち、引っ越し期限がある者から成る。グループ⑦は、入職も引っ越しも実現していない者から成る。

そこでここでは、⑥A および⑦のそれぞれから利用経路が「特にない」と回答した者を除いた上で、両者を比較・検討してみた。結果は、図表 2-A-4 に示されているとおりである。細かな違いはあれど、前掲図表 2-3-4 で得られた結果と大きな違いはないといえるだろう。

A-3 引っ越し実現要因分析に係る補論

第 3 節、3-1-2 ではグループ⑤と⑥、ならびにグループ⑤と⑥A を比較することにより引っ越し実現要因について検討してきた。

ただ、前項で指摘したように、グループ⑥A に属する者の中には引っ越しや入職のために利用したことのある経路が「特にない」と回答した者が含まれていた。また、グループ⑤に属する者の利用経路についても確認してみたところ、やはり「特にない」と回答した者が含まれていることがわかった。

両グループの者は既に仕事が決まっている者であることを踏まえると、この結果はやや不可解である。そこで、前項と同様に、グループ⑤と⑥A のそれぞれから利用経路が「特にない」と回答した者を除外した上で両者を比較してみた。

結果は、図表 2-A-5 と 2-A-6 に示されている。前者の図表は、引っ越し前に働いていた(いる)者と働いていなかった(いない)者の双方をサンプルとして利用した結果であり、後者の図表は、引っ越し前に働いていた(いる)者だけをサンプルとして利用した結果である。

どちらの結果も、第3節、3-1-2で示されたものと大幅に異なるものではないことが理解できよう。

図表 2-A-5 引っ越し実現要因の分析

	⑤-「経路なし」 VS ⑥A-「経路なし」		
	Coef.	z	P>z
Uターンダミー	0.58	2.14	0.032
引っ越し前持ち家ダミー	-1.27	-2.75	0.006
引っ越し前就業ダミー	0.48	1.17	0.242
引っ越し前正社員ダミー	-0.08	-0.23	0.820
引っ越し前自営業ダミー	-0.23	-0.33	0.739
引っ越し前学生ダミー	0.07	0.09	0.926
引っ越し前年齢	-0.02	-1.45	0.147
男性ダミー	0.96	3.94	0.000
引っ越し前配偶者と同居ダミー	0.22	0.68	0.497
引っ越し前子と同居ダミー	-0.13	-0.34	0.736
引っ越し前親と同居ダミー	0.76	1.65	0.100
移動距離	0.00	0.58	0.562
環境・生活重視因子	0.35	2.67	0.008
子育て因子	0.10	0.69	0.491
「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー	0.01	0.05	0.963
「商売などを始めるのに適しているから」ダミー	-0.05	-0.09	0.930
「家業を継ぐため」ダミー	0.38	0.76	0.449
「親・義理の親の介護」ダミー	-0.77	-1.09	0.275
「親・義理の親との同居・近居」ダミー	0.77	2.72	0.006
「同居家族に頼まれて」ダミー	0.51	0.37	0.713
「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミー	-0.58	-0.93	0.351
定数項	-0.21	-0.38	0.707
Number of obs	217		
LR chi2	62.95		
Prob > chi2	0.00		
Pseudo R2	0.23		

注) グループ⑤は、入職も引っ越しも実現している者から成る。グループ⑥Aは、グループ⑥に属する者のうち、引っ越し期限がある者から成る。

図表 2-A-6 引っ越し実現要因の分析(引っ越し前に働いていた(いる)者)

	⑤-「経路なし」 VS ⑥A-「経路なし」		
引っ越し実現要因分析	Coef.	z	P>z
Uターндаミー	0.67	1.94	0.052
引っ越し前持ち家ダミー	-1.52	-2.66	0.008
引っ越し前年収	0.51	1.08	0.280
引っ越し前正社員ダミー	-0.35	-0.73	0.466
引っ越し前自営業ダミー	-0.54	-0.66	0.508
引っ越し前年齢	-0.04	-1.39	0.165
男性ダミー	0.87	2.50	0.012
引っ越し前配偶者と同居ダミー	0.47	1.21	0.225
引っ越し前子と同居ダミー	-0.41	-0.93	0.350
引っ越し前親と同居ダミー	0.96	1.52	0.128
移動距離	0.00	-0.11	0.910
環境・生活重視因子	0.49	2.77	0.006
子育て因子	0.28	1.39	0.165
「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー	0.41	1.18	0.240
「商売などを始めるのに適しているから」ダミー	0.31	0.47	0.637
「家業を継ぐため」ダミー	0.73	1.27	0.202
「親・義理の親の介護」ダミー	-0.51	-0.66	0.510
「親・義理の親との同居・近居」ダミー	0.73	1.82	0.069
「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミー	-0.56	-0.88	0.377
定数項	0.14	0.18	0.859
引っ越し前年収分析	Coef.	z	P>z
Uターндаミー	-0.08	-0.94	0.349
引っ越し前持ち家ダミー	0.29	2.11	0.035
引っ越し前正社員ダミー	0.52	5.50	0.000
引っ越し前自営業ダミー	0.55	2.99	0.003
引っ越し前年齢	0.12	4.14	0.000
男性ダミー	0.23	2.98	0.003
引っ越し前配偶者と同居ダミー	-0.23	-2.60	0.009
引っ越し前子と同居ダミー	0.17	1.65	0.098
引っ越し前親と同居ダミー	0.08	0.54	0.589
移動距離	0.00	0.20	0.845
環境・生活重視因子	-0.03	-0.87	0.383
子育て因子	-0.07	-2.06	0.039
「条件に合った仕事が見つかったから」ダミー	-0.33	-4.25	0.000
「商売などを始めるのに適しているから」ダミー	0.16	1.04	0.299
「家業を継ぐため」ダミー	-0.28	-2.18	0.029
「親・義理の親の介護」ダミー	-0.27	-1.47	0.142
「親・義理の親との同居・近居」ダミー	-0.03	-0.34	0.734
「あなたや同居家族の健康上の理由」ダミー	0.06	0.36	0.717
引っ越し前年齢の2乗	0.00	-2.94	0.003
専門学校・短大・高専ダミー	-0.19	-1.38	0.168
大卒ダミー	-0.15	-1.24	0.214
院卒ダミー	-0.03	-0.17	0.869
企業規模ダミー (30~99人)	0.20	1.90	0.058
企業規模ダミー (100~299人)	0.26	2.35	0.019
企業規模ダミー (300~999人)	0.45	3.89	0.000
企業規模ダミー (1000人以上)	0.42	4.16	0.000
建設業ダミー	0.05	0.29	0.773
製造業ダミー	0.20	1.39	0.164
情報通信業ダミー	0.23	1.58	0.115
卸売・小売業ダミー	-0.04	-0.21	0.833
金融・保険業ダミー	0.30	1.49	0.135
医療、福祉ダミー	0.07	0.49	0.626
教育、学習支援業ダミー	0.57	2.92	0.003
サービス業ダミー	0.18	1.29	0.195
その他業種ダミー	-0.71	-3.97	0.000
定数項	-1.88	-3.69	0.000
Number of obs	153		
Wald chi2	34.96		
Prob > chi2	0.01		
Log likelihood	-130.34		

注) グループ⑤は、入職も引っ越しも実現している者から成る。グループ⑥Aは、グループ⑥に属する者のうち、引っ越し期限がある者から成る。

第3章 非三大都市圏におけるU・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化の可能性に係る研究

第1節 はじめに

本章の課題は、非三大都市圏におけるU・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化の可能性について検討することである。U・Iターン者が内発的雇用創出の活性化にも役立つとすれば、第2章でみてきたようなU・Iターンの促進がいつそう望ましいものになるといえよう。そこで本章では、企業に対して実施されたアンケートを用いて、非三大都市圏に所在する企業におけるU・Iターン者の評価や今後の採用希望の実態を把握する。具体的には、非三大都市圏に所在する企業は、いかなるU・Iターン者を評価したり、今後採用したいと考えているのか、また、非三大都市圏に所在する企業の中でもどのような企業が、U・Iターン者を評価したり、今後採用したいと考えているのかを分析する。

非三大都市圏に所在する企業が評価したり、今後採用したいと考えているU・Iターン者の属性がわかれば、そのような属性を持った者のU・Iターンを促進することにより内発的雇用創出を活性化できる可能性がある。また、非三大都市圏に所在する企業のうちのいかなる企業がU・Iターン者を評価したり、今後採用したいと考えているのかがわかれば、そのような企業とU・Iターン者をマッチングさせることにより内発的雇用創出を活性化できる可能性がある。

U・Iターン者の活用が内発的雇用創出活性化につながる可能性を考察することについて、本章では、既に同じ企業調査データを使用して基礎的な分析を行った大谷（2010）の結果と議論を踏襲する。

大谷（2010）では、非三大都市圏に所在する企業のU・Iターン者に対する期待や評価について、記述統計量により分析し、以下のようなことを指摘している。①非三大都市圏に所在する企業の40%以上が、正社員としてU・Iターン者を採用する際、U・Iターン者特有の能力・経験などを期待している。②4社に1社以上（26%）が、正社員として採用したU・Iターン者のうち、「U・Iターン者特有の能力・経験」等が、実際に役立っている者が「いる」と回答している¹。このような点も含め、大谷（2010）では、全般的な傾向として、非三大都市圏に所在する企業は、U・Iターン者が持つ能力・経験などを期待しており、また、一定程度評価もしていることが示されている。そうであれば、非三大都市圏へのU・Iターンを促進することには、そこに所在する企業に良質な労働力を供給するという意味も備わっていると考えられる。換言すれば、非三大都市圏の企業にとってU・Iターン者の活用は有益である可能性があり、U・Iターンを促進することが非三大都市圏の企業にとっても望ましいものであるならば、これは考察すべき重要な課題といえよう。

¹ なお、この回答は選択肢の中で2番目に多く、その他の選択肢の回答は「いない」が17%、「現時点では判断できない」37%、「わからない」21%となっている。

ただし、大谷（2010）においても、非三大都市圏に所在する企業におけるU・Iターン者の活用実態、すなわち、どのような企業がU・Iターン者を活用・評価する傾向にあるのかということや、企業はどのようなU・Iターン者を評価・希望しているのかということについては十分に検討していない。これらの点が明らかになれば、そのような属性の企業とU・Iターン者がうまくマッチングすることによって、非三大都市圏に所在する企業においてU・Iターン者を活用した内発的雇用創出が活性化される可能性がある。したがって、本章では、これらの点に焦点を絞り、計量経済学的な実証分析を行う。

関連する先行研究についても簡単に触れておく。本章では非三大都市圏に所在する企業におけるU・Iターン者に注目するが、近年、地方分権や地域経済への注目が高まるなか、地域における産業創出・雇用創出に係る研究が蓄積されてきている（たとえば労働政策研究・研修機構（2007）、労働政策研究・研修機構（2008）、島田編著（1999）など）。ただし、U・Iターンに関しては、調査報告はいくつかみられるものの、統計的実証分析はそれほど行われていない。特に、U・Iターン者を採用した企業を対象とした計量分析は筆者の知る限りあまりみられない。たとえば亀野（2003）では北海道においてU・Iターン者個人と採用企業を対象にアンケートおよびインタビュー調査を行っており、U・Iターン者が一定程度評価されていることなどを明らかにしているが、詳細な計量経済学的な分析までは行われていない。したがって、本研究においてU・Iターン者に対する評価や採用希望の実態について、企業を対象とした調査を用い、統計的な実証分析に基づいて把握することは、事実発見的研究ではあるが意義があると考えられる。

本章の構成は以下ようになる。次節では使用データとサンプル、および分析の概要について説明する。第3節では実証分析を行う。第4節はまとめである。

第2節 使用データと分析の概要

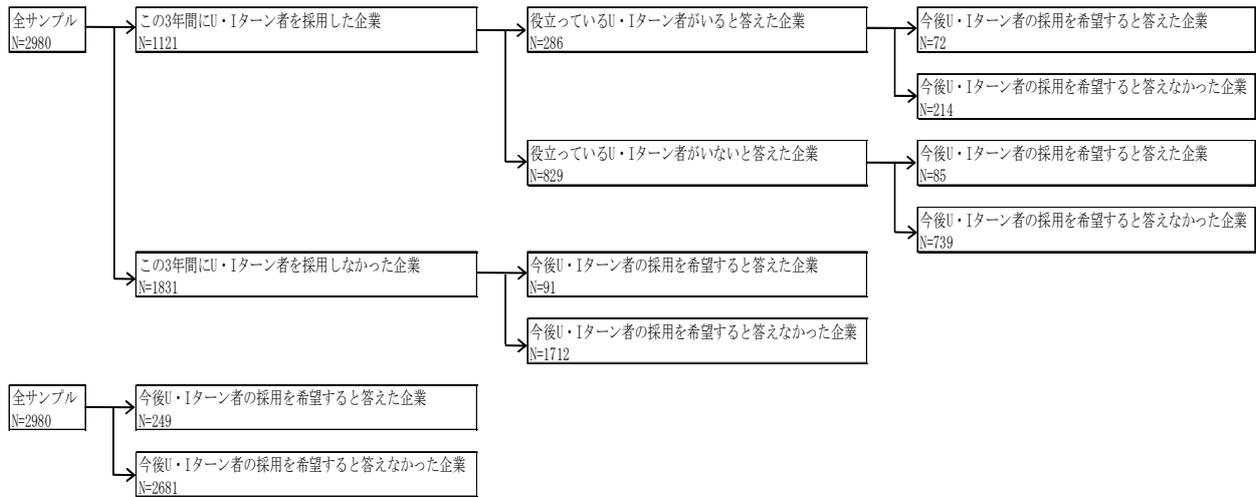
ここでは、利用するデータと分析の概要について説明する。本研究の分析で利用するデータは、アンケート『中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査—主力人材確保の円滑化に向けて—』より得られたものである²。

第1節で述べたように、本章の目的は、非三大都市圏におけるU・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化の可能性について検討することである。そのために、具体的には、非三大都市圏に所在する企業がどのようなU・Iターン者を評価しているのか、また、非三大都市圏に所在する企業のうち、どのような企業がU・Iターン者を評価し、今後の採用を希望しているのかを明らかにすることが分析の主眼となる。なお、三大都市圏と非三大都市圏の区別の仕方であるが、第1章の第2節で示したものを踏襲する。

本研究で利用するサンプルの構成は図表3-2-1のとおりである。

² アンケートの詳細については、本章の補論A-1および大谷(2010)を参照されたい。

図表 3-2-1 分析に利用するサンプルの構成（非三大都市圏に所在する企業）



このサンプルの構造と分析目的に合わせ、次節で行う実証分析の概要を説明する。具体的な実証分析は、主に2つの側面から行われる。

分析1「実際に、U・Iターン者ならではの能力・資質や経験等が役立っているU・Iターン者がいるか」

分析2「今後、U・Iターン者以外よりもU・Iターン者の採用を希望するか」

- 2.1 全回答企業に注目する
- 2.2 U・Iターン者を採用しているかどうか注目する
- 2.3 役立っているU・Iターン者がいるかどうか注目する

分析1では、どのような企業がU・Iターン者を役立っていると評価しているか、また、どのようなU・Iターン者が役立っていると評価されているかをみる。

分析2では、どのような企業が、今後U・Iターン者の積極的な採用を希望しているか、また、どのようなU・Iターン者を役立っていると評価していれば、今後もU・Iターン者の採用を希望しているかをみる³。ここでは、非三大都市圏の全回答企業を対象とした分析だけでなく、U・Iターン者をすでに採用しているかどうか、役立っているU・Iターン者があるかどうか、といった点にも注目する。

なお、分析では、推定方法や使用する説明変数に応じて、用いられるサンプルが異なってくる。サンプルは3つに区分され、具体的には、「非三大都市圏企業（全回答企業）」「そのうち、U・Iターン者を採用している企業」「U・Iターン者を採用した企業のうち、役立っている

³ そもそもU・Iターン者を採用しているか否かの分析（どのような企業がU・Iターン者を採用しているかについての分析）も行っている。本章の補論A-2を参照されたい。

るU・Iターン者がいると答えている企業」である。この点についての詳細は各分析のところで説明されるが、非三大都市圏に所在する企業のうち、全ての企業が回答している設問、U・Iターン者を採用した企業のみが回答している設問、役立っているU・Iターン者がいると回答した企業のみならずねている設問があるため、分析目的に応じて設問や対象企業を使い分けることになる。

以上、本研究で使用するデータや分析概要について説明した。次節では実証分析についてまとめる。

第3節 実証分析

ここでは、非三大都市圏に所在する企業におけるU・Iターン者の評価や、今後の採用希望を、いくつかの推定から分析する。具体的には、どのような属性等の企業がU・Iターン者を役立っていると評価しているのか、また、今後の採用を希望しているのか、そして、どのような属性のU・Iターン者を採用していれば、企業はU・Iターン者に対して役立っていると評価し、今後も採用を希望しているのかという点について実証的な分析を試みる。

3-1 役立っているU・Iターン者がいるかについての分析

分析1. 役立っているU・Iターン者がいるか

(どのような企業でU・Iターン者が役立っているか、
どのようなU・Iターン者が企業で役立っているか)

まず、役立っているU・Iターン者がいるかについての分析を行った。つまり、非三大都市圏に所在する企業はいかなるU・Iターン者を役立っていると評価しているのか、また、非三大都市圏に所在する企業の中でもどのような企業が、U・Iターン者を役立っていると評価しているのかについて分析した。

具体的には、過去3年間(2006年度～2008年度)にU・Iターン者を採用した企業のうち、「実際にU・Iターン者ならではの能力・資質等が役立っている人がいる」と答えている企業はどのような企業か(どのような企業属性か、どのような属性のU・Iターン者を採用している企業か)を統計的に明らかにする。

推定にあたって留意すべきは、被説明変数である「過去3年間に正社員として採用したU・Iターン者のうち、実際に、U・Iターン者ならではの能力・資質や経験等が役立っている方はいますか」という設問に回答している企業は、U・Iターン者を採用した企業のみであるという点である。つまり、U・Iターン者を採用しなかった企業には「役立っているU・Iターン者がいる」かどうかの回答そのものがない。この点を考慮する推定として、ヘックマンの2段階プロビット推定法を用いることが適切であると考えられる。つまり、第1段階でU・I

ターン者を採用したか否か、第2段階で役立っているU・Iターン者がいるか否かを分析するようなプロビット推定を行った。第1段階（セレクション）では、採用していれば1、していなければ0をとり、第2段階では役立っているU・Iターン者がいると答えていれば1、それ以外（いない、現時点では判断できない、わからない）は0をとる被説明変数を用いている⁴。

続いて、説明変数について詳述する。まず、U・Iターン者が役立つか否かに関しては、採用したU・Iターン者の採用時年齢、最終学歴、従事している職種等が関係すると考えられる。いわば、U・Iターン者の属性であり、これらの変数から「どのような属性のU・Iターン者を採用していればU・Iターン者が役立っていると評価されているか」がわかる⁵。これらは本研究において注目する説明変数である。

採用時年齢は、20歳未満、20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳以上の6つの選択肢がある。それぞれダミー変数とした。

最終学歴は、中学、高校、専門学校、短大・高専、大学（文系）、大学（理系）、大学院（文系）、大学院（理系）の8つの選択肢がある。それぞれダミー変数とした。

従事している職種は、専門的・技術的職業（科学研究者、鉄工技術者、看護師など）、管理的職業（課長以上職、工場長、支店長など）、事務（事務員など）、販売（販売店員、不動産売買、保険外交員など）、サービス（接客、美容師、調理師、ビル管理人など）、保安（警備員、守衛など）、運輸・通信（トラック・タクシー・バスの運転手、航空機関士など）、生産工程・労務（溶接工、旋盤工、機械組立工、清掃員など）、その他（農林漁業作業員など）の9つの選択肢がある。それぞれダミー変数とした。

なお、年齢に関しては、20歳代と30歳代の相関係数が-0.3185と他に比べて高かったため、20歳代を除いて分析を行った。年齢の相関係数は図表3-3-1に示している。

学歴に関しては、大学院（文系）と大学院（理系）の間の相関係数が0.3323と他に比べて高かったため、2つをまとめて「大学院卒」とした。中学卒は回答数が10と少ないため推定に含めなかった。学歴の相関係数は図表3-3-2に示している。

また、従事している職種についても、「保安」が18件、「その他」が27件と少なかったため、推定には使用しなかった。

⁴ なお、これ以降の推定で用いられるヘックマンの2段階プロビット推定法では、いくつかの推定において、尤度比検定の結果が棄却されない（第1段階の式と第2段階の式の誤差項の相関係数 $\rho = 0$ という帰無仮説が棄却されていない）ため、セレクションを考慮したプロビット推定を行う必要が必ずしもない可能性が示唆されるが、本研究ではできるだけ精緻な計量的分析を試行するため、この推定方法を使用する。

⁵ ただし、年齢・学歴・従事している職種については、過去3年間にその企業が正社員として採用したU・Iターン者が複数存在する場合は複数選択する設問となっている。そのため、作成したダミー変数はそれぞれの選択肢が選択されていれば1、そうでなければ0をとっているが、これはいずれかの選択肢を基準とするものではない。つまり、どれかひとつの選択肢が基準となってそれと比較するわけではなく、ある選択肢ダミーが正で有意となった場合、その選択肢（ダミー）に1がついていれば（すなわち該当するU・Iターン者を採用している企業は）、U・Iターン者を役立っていると答えている、という解釈になる。

図表 3-3-1 採用時年齢の相関係数

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
20歳未満	1					
20歳代	-0.1620	1				
30歳代	-0.0036	-0.3185	1			
40歳代	-0.0480	-0.2458	0.1187	1		
50歳代	-0.0521	-0.2528	-0.0569	0.2386	1	
60歳以上	0.0324	-0.0725	0.0134	0.1124	0.2262	1

図表 3-3-2 最終学歴の相関係数

	中学校	高校	専門学校	短大・高専	大学（文系）	大学（理系）	大学院（文系）	大学院（理系）
中学校	1							
高校	0.0871	1						
専門学校	0.0532	-0.0899	1					
短大・高専	-0.0164	-0.0272	0.1428	1				
大学（文系）	-0.0372	-0.2089	-0.1095	0.0415	1			
大学（理系）	-0.0372	-0.1922	-0.0792	-0.0227	-0.0414	1		
大学院（文系）	-0.0192	-0.0864	-0.0647	0.0501	0.0630	0.0599	1	
大学院（理系）	-0.0298	-0.1208	-0.0667	0.0255	-0.0221	0.2141	0.3323	1

また、説明変数には、企業の属性についての変数も含まれる。つまり、ここから「どのような属性の企業がU・Iターン者を役立っていると評価しているか」がわかる。このため、これらも注目する説明変数である。

企業の属性に関する変数は、企業規模（正社員数・非正社員数）、経常利益、業種、経営戦略、正社員の採用方針、人材の過不足状況についての認識（正社員の過不足状況、コア人材の不足状況）である。

経営戦略については2006年度、2007年度、2008年度に重視した経営戦略を、「事業の多角化」「事業の重点化」「既存事業の規模拡大」「既存事業の規模縮小」「製品・サービスの高付加価値化」「人件費削減」「現状維持」「その他」「わからない」の中から、2006年度、2007年度、2008年度のそれぞれについて最大2つまで選択するものである。ここでは、3年間で一度でも選択していれば1をとるダミー変数を作成した。

正社員の採用方針については、「新卒採用重視で増やす方針だった」「中途採用重視で増やす方針だった」「現状維持の方針だった」「減らす方針だった」から2006年度～2008年度の各年度につき最も当てはまるものを1つ選択するものである。ここでは、3年間一貫して同じ方針をとっていれば1をとるダミー変数を作成した⁶。

業種は、農林漁業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、

⁶ 経営方針では一度でも選択していれば1をとるダミーを作成した一方、採用方針では3年間一貫していれば1をとるダミーを作成した理由をいくつか挙げる。まず、経営方針は現状の変化にともない少しずつ変化していく可能性があるため、3年間一貫しているものだけを取り出すことは望ましくないと考えられる。ただし、クロス表や相関係数等をみれば、一度選択した経営方針はおおむね3年間選択する傾向にあり、一度でも選択した方針はその企業の主な経営方針であるといえよう。これに対して、正社員の採用方針が年度によって異なると、計画性がなく確固たる採用方針とは言い難い。そのため、3年間一貫しているか否かを重視したダミーを作成した。なお、こちらにもクロス表や相関係数を見たが、3年間一貫しているケースが多いことが見受けられた。

卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス業、サービス業、その他の16の選択肢があるが、ダミー変数が過多となり推定が不安定になることを防ぐため、国勢調査の分類に則って一次産業ダミー、二次産業ダミー（ベース）、三次産業ダミーとした⁷。

人材の過不足状況についての認識（正社員の過不足状況、コア人材の不足状況）は、正社員は「不足」「適正」「過剰」から1つを選択するもので、ここから「不足」を選択していれば1、そうでなければ0をとる「正社員不足ダミー」を作成・使用した。コア人材は「適正」「不足」から1つを選択するもので、ここから「不足」であれば1をとる「コア人材不足ダミー」を作成・使用した。なお、コア人材については、質問票では「正社員のうち、役職などに関わらず、御社のコアとなる業務を担当し、他の社員では代替できない人物。ただし、代表者は除く」と定義している。

その他、注目する説明変数としては、「過去3年間に正社員として採用したU・Iターン者のうちでは、どこから来た方が多いか」についての設問で「首都圏、中京圏、関西圏などの大都市圏から来た者が多い」と回答した「都市圏から来たU・Iターン者が多いダミー」⁸、そして、採用したU・Iターン者のうちの中途採用者比率が挙げられる。

さらに、説明変数にはU・Iターン者の採用経路も含まれる。選択肢は「1.U・Iターンフェア」「2.県の定住促進組織（～定住財団、～定住機構など）」「3.ハローワーク」「4.民間の就職・転職支援企業」「5.会社説明会・就職セミナーなど」「6.自社ホームページなど」「7.求人雑誌・転職雑誌」「8.新聞広告・チラシ」「9.教育機関や先生・大学教授などからの紹介や推薦」「10.地元の人からの情報や紹介」「11.社員からの情報や紹介」「12.取引先からの情報や紹介」「13.商工会議所などの経済団体からの情報や紹介」「14.農協などの協同組合からの情報や紹介」「15.その他」である（この選択肢は下の図表3-3-3にも対応している）。U・Iターン者の採用経路は複数回答であるが、それらの相関係数は高くなく、最大でも「地元の人からの情報や紹介」と「社員からの情報や紹介」の0.1875であった。よって、多重共線性の問題は大きくないと判断した。ただし、「商工会議所などの経済団体からの情報や紹介」「農協などの協同組合からの情報や紹介」は回答数がそれぞれ5と3と大変少なかったため推定モデルに含めなかった。

⁷ 業種のコントロールに関しては、以下の推定でも同様である。

⁸ その他の選択肢は「大都市圏以外の地域」「大都市圏と大都市圏以外が半々程度」「わからない」である。

図表 3-3-3 採用経路の相関係数

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1														
2	0.1552	1													
3	-0.0500	0.0113	1												
4	0.0561	0.0123	-0.1722	1											
5	0.1725	0.0260	-0.2708	0.1299	1										
6	0.0244	-0.0598	-0.0845	0.0664	0.1390	1									
7	-0.0038	-0.0116	0.0864	-0.0448	-0.0325	0.0376	1								
8	-0.0214	-0.0002	0.1062	-0.0887	-0.0143	0.0408	0.1515	1							
9	0.0089	-0.0023	-0.0865	-0.0673	0.0348	0.0604	-0.0384	-0.0131	1						
10	0.0033	0.0630	0.0031	-0.0610	-0.0796	-0.0310	-0.0173	0.0159	-0.0004	1					
11	-0.0313	-0.0157	-0.0139	-0.0947	-0.1438	-0.0497	-0.0120	0.0077	-0.0594	0.1875	1				
12	0.0109	0.0519	-0.0592	-0.0052	-0.0124	-0.0510	-0.0056	-0.0173	-0.0395	0.0466	0.0858	1			
13	-0.0174	-0.0081	0.0198	0.0092	-0.0360	-0.0425	-0.0211	-0.0174	0.0137	-0.0219	0.0399	0.0321	1		
14	-0.0135	-0.0063	0.0223	-0.0219	-0.0279	-0.0329	-0.0163	-0.0135	-0.0202	-0.0170	-0.0239	-0.0148	-0.0035	1	
15	-0.0455	-0.0289	-0.1455	-0.0896	-0.0897	-0.0719	-0.0612	-0.0455	-0.0339	-0.0644	-0.0573	-0.0224	-0.0161	-0.0124	1

注) 選択肢は「1. U・Iターンフェア」「2. 県の定住促進組織（～定住財団、～定住機構など）」「3. ハローワーク」「4. 民間の就職・転職支援企業」「5. 会社説明会・就職セミナーなど」「6. 自社ホームページなど」「7. 求人雑誌・転職雑誌」「8. 新聞広告・チラシ」「9. 教育機関や先生・大学教授などからの紹介や推薦」「10. 地元の人からの情報や紹介」「11. 社員からの情報や紹介」「12. 取引先からの情報や紹介」「13. 商工会議所などの経済団体からの情報や紹介」「14. 農協などの協同組合からの情報や紹介」「15. その他」

ここで、注目される変数や期待される効果について簡単にまとめる。まず、企業の属性に関する変数について注目しているが、この中ではたとえば経営方針において「事業の多角化」や「製品・サービスの高付加価値化」「既存事業の規模拡大」などを目指していれば正で有意となることが期待される。というのも、換言すればそのような企業では、新製品・新事業の展開や、イノベーションによる成長、生産効率の改善による規模拡大などが目指されていると考えられる。このため、そのような企業では、置かれた既存の状況を打破するような、創造的な企画立案、あるいは、これまでとは異なる考え方や物事の進め方などが必要になると考えられる。したがって、そのような企業において、U・Iターン者（地元（非三大都市圏）の人材とは異なる者）が評価され、活用されることが期待される。また、このような実態がみられれば、U・Iターン者の活用を通じた内発的雇用創出につながることも期待される。

次に、U・Iターン者の属性に関する変数にも注目するが、これについては、U・Iターン者が高い専門性や豊かな経験を持っていれば役立っていると評価されると考えられるため、たとえば高学歴、30歳代以上、専門的職業や管理的職業が正となることが期待される。そのようなU・Iターン者は内発的雇用創出に資する可能性も指摘できよう。

なお、採用経路については、企業属性、U・Iターン者属性とも異なる種類の変数であるが、結果を予想するならば、U・Iターンフェアはもちろん、地元の人や社員からの紹介といった、よりきめ細やかなマッチングが可能であるような採用経路を用いていけば、そこから採用されたU・Iターン者は役に立つと考えられるため、これらの符号が正となることが期待される。

推定結果は図表 3-3-4 に示されている。第2段階の結果に注目して順にみていくと、まず、U・Iターン者の属性に関連する変数を確認すると、U・Iターン者の採用時年齢については、30歳代と50歳代が正で有意となった。最終学歴をみると、専門学校卒が正で有意となった。30歳代や50歳代、専門学校卒のU・Iターン者を採用している企業は、役立っているU・Iターン者がいると答えていることになる。U・Iターン者が従事している職種では「管理

的職業」が正で有意になっており、管理的職業に従事している U・I ターン者がいる企業は「役立っている U・I ターン者がいる」と答えていることが示された。

次に、企業の属性に関連する変数を確認する。経営戦略では、「事業の重点化」「既存事業の規模拡大」「製品・サービスの高付加価値化」が正で有意、「既存事業の規模縮小」は負で有意となった。また、「採用された U・I ターン者に占める中途採用者比率」が正で有意になっており、ここから、U・I ターン者のうち中途の割合が高い企業ほど、役立っている U・I ターン者がいると答えていることが示された。

U・I ターン者の採用経路では、「県の定住促進組織」が正で有意となった。この経路を利用して U・I ターン者を採用した企業では「役立っている U・I ターン者がいる」と答えることになる。「新聞広告・チラシ」は負で有意となった。

以上、「役立っている U・I ターン者」についての分析をまとめると、「どのような企業が U・I ターン者を役立っていると評価しているか」については、経営方針として事業の重点化、規模拡大それに製品・サービスの高付加価値化を目指している企業ということがわかった。そして「どのような U・I ターン者が役立っていると評価されているか」については、30 歳代、50 歳代、管理的職業、専門学校卒の U・I ターン者ということが示唆された。さらに、U・I ターン者のうち中途採用割合が高い企業が U・I ターン者を評価していると示されたことから、中途採用者が役立っていると評価されていることもうかがえた。

したがって、ここで示された属性を有する者の U・I ターンを促進したり、ここで示された属性を有する企業と U・I ターン者をマッチングさせることにより、内発的雇用創出を活性化できる可能性があるといえる。

図表 3-3-4 役立っているU・Iターン者がいるか否かの分析

役立っているU・Iターン者がいるかどうか		Coef.	z	P>z	dy/dx
採用したU・I 者の従事する 職種	専門的・技術的職業	0.08	0.53	0.595	0.02
	管理的職業	0.53	2.91	0.004	0.10
	事務	0.06	0.40	0.688	0.01
	販売	-0.10	-0.59	0.558	-0.02
	サービス	-0.17	-0.70	0.482	-0.03
	運輸・通信	-0.39	-1.32	0.188	-0.08
	生産工程・労務	-0.33	-1.60	0.111	-0.06
採用したU・I 者の採用時年 齢	20歳未満	-0.01	-0.02	0.983	0.00
	30歳代	0.52	4.02	0.000	0.10
	40歳代	0.05	0.37	0.708	0.01
	50歳代	0.55	2.86	0.004	0.11
	60歳以上	0.31	0.73	0.467	0.06
採用したU・I 者の最終学歴	高校	0.05	0.34	0.731	0.01
	専門学校	0.23	1.70	0.089	0.04
	短大・高専	-0.07	-0.44	0.660	-0.01
	大学（文系）	-0.11	-0.80	0.423	-0.02
	大学（理系）	-0.07	-0.53	0.595	-0.01
採用経路	大学院卒	0.21	1.12	0.264	0.04
	U・Iターンフェア	0.15	0.65	0.516	0.03
	県の定住促進組織	0.72	1.75	0.080	0.14
	ハローワーク	0.12	0.95	0.342	0.02
	民間の就職・転職支援企業	0.06	0.36	0.721	0.01
	会社説明会・就職セミナーなど	-0.07	-0.40	0.686	-0.01
	自社ホームページなど	0.17	1.31	0.189	0.03
	求人雑誌・転職雑誌	0.04	0.19	0.847	0.01
	新聞広告・チラシ	-0.53	-1.98	0.047	-0.10
	教育機関や先生等からの紹介・推薦	0.08	0.47	0.638	0.02
	地元の人からの情報紹介	0.30	1.63	0.104	0.06
社員からの情報紹介	0.23	1.58	0.114	0.04	
取引先からの情報紹介	0.08	0.38	0.705	0.02	
その他の採用経路	-0.04	-0.14	0.885	-0.01	
経営戦略 (ベースは 「現状維持」 「その他」 「わからない」)	3年間で一度でも「事業の多角化」と答えたダミー	-0.14	-0.97	0.332	-0.03
	3年間で一度でも「事業の重点化」と答えたダミー	0.23	1.91	0.056	0.05
	3年間で一度でも「既存事業の規模拡大」と答えたダミー	0.41	3.35	0.001	0.08
	3年間で一度でも「既存事業の規模縮小」と答えたダミー	-0.58	-1.71	0.088	-0.08
	3年間で一度でも「製品サービスの高付加価値化」と答えたダミー	0.34	2.89	0.004	0.07
	3年間で一度でも「人件費削減」と答えたダミー	0.08	0.54	0.592	0.02
U・Iターン者が採用したか否か	都市圏から来たU・Iターン者が多い	0.16	1.39	0.163	0.03
	U・Iターン者のうちの中途比率	0.37	2.14	0.032	0.07
	定数項	-2.42	-8.38	0.000	
経営戦略 (ベースは 「現状維持」 「その他」 「わからない」)	正社員不足	0.09	0.98	0.326	
	コア人材不足	0.29	4.70	0.000	
	3年間で一度でも「事業の多角化」と答えたダミー	0.02	0.20	0.840	
	3年間で一度でも「事業の重点化」と答えたダミー	0.00	0.05	0.962	
	3年間で一度でも「既存事業の規模拡大」と答えたダミー	0.13	1.92	0.054	
	3年間で一度でも「既存事業の規模縮小」と答えたダミー	-0.24	-1.84	0.065	
	3年間で一度でも「製品サービスの高付加価値化」と答えたダミー	0.31	4.88	0.000	
	3年間で一度でも「人件費削減」と答えたダミー	-0.08	-1.03	0.303	
正社員の採用 方針（ベース は「現状維 持」	3年間（2006-2008年）一貫して「新卒採用重視で増やす方針」と答えたダミー	0.20	2.55	0.011	
	3年間（2006-2008年）一貫して「中途採用重視で増やす方針」と答えたダミー	0.19	1.95	0.052	
	3年間（2006-2008年）一貫して「減らす方針」と答えたダミー	-0.12	-0.75	0.452	
Number of obs	正社員数	0.00	9.37	0.000	
	非正社員数	0.00	-0.48	0.634	
	経常利益	0.00	0.35	0.729	
	一次産業	0.41	1.47	0.141	
	三次産業	0.15	2.31	0.021	
	定数項	-1.30	-12.99	0.000	
Number of obs		1893			
Censored obs		1253			
Uncensored obs		640			
Wald chi2(39)		103.26			
Prob > chi2		0.00			
Log likelihood		-1420.52			

3-2 今後 U・I ターン者を採用したいという希望にかかわる要因の分析

分析 2. 今後 U・I ターン者の採用を希望しているか

(どのような企業が、今後 U・I ターン者の採用を希望しているか)

(どのような U・I ターン者を評価していれば、企業は今後も採用を希望しているか)

続いて、「今後、正社員を採用する際、なるべく U・I ターン者を採用したいと思うか否か」について分析を行った。この「今後の採用希望」は、被説明変数となる設問の内容からみて、U・I ターン者が地元の人材よりも望ましいと評価・期待されていることをみる分析にもなる。

最終的な被説明変数は、「今後、正社員を採用する際、U・I ターン者を採用したいと思いますか、それとも U・I ターン者以外を採用したいと思いますか」という設問において「U・I ターン者を採用したい」「どちらかという U・I ターン者を採用したい」と答えていれば 1、それ以外（「どちらでもよい」「どちらかという U・I ターン者が以外を採用したい」「U・I ターン者以外を採用したい」）を 0 とするダミー変数である。

この「今後の採用希望」の分析については、分析対象と説明変数に留意が必要である。詳述すると以下のとおりである。

分析 2.1 全回答企業（回答企業全体）に注目する

まず、「今後、正社員を採用する際、なるべく U・I ターン者を採用したいと思うか否か」については、全回答企業に尋ねている質問であるため、同じく全企業が答えている変数（企業属性など）を用いることで、全企業を使用した分析が可能となる。

分析 2.2 U・I ターン者を採用しているかどうかに注目する

次に、この 3 年間に実際に U・I ターン者を採用した企業としていない企業では、今後の採用希望にも差異が出る可能性があるため、「U・I ターン者を採用したかどうか」は重要な変数と考えられる。ただし、「U・I ターン者を採用したかどうか」をそのまま説明変数として使用することは望ましくない。なぜなら、内生性の問題が発生していることが予想されるからである（「今後、正社員を採用する際、なるべく U・I ターン者を採用したいと思うか否か」の推定式の誤差項と相関する可能性がある）。このような場合、操作変数法での推定が望ましいが、適切な操作変数が見つからないという識別性の問題、また、第 1 段階も第 2 段階もプロビットの形である場合の推定が簡単ではないなどの問題があるため、ここでは推計値を作成して使用する。

さらに、U・I ターン者の属性など、U・I ターン者を採用した企業しか回答していない変数に注目した推定を行う際には、採用した企業のみで分析を行うことになる。

分析 2.3 役立っている U・I ターン者がいるかどうか注目する

最後に、既に採用した U・I ターン者が役立っているか否かも、今後の採用希望に影響すると考えられる。これについては、「役立っている U・I ターン者がいる」の推計値をヘックマンの 2 段階プロビット推定から作成して利用する。この推計値に関しては、全企業を対象として作成・使用する場合と、採用した企業のみを対象として作成・使用する場合とに分けられる。なぜなら、注目する説明変数によって、回答している企業が限られるからである。

さらに、「具体的にどのような能力等が役立っているのか」という変数に注目した推定を行うが、この変数は「採用した U・I ターン者が役立っている」と答えている企業しか回答していない。したがって、「採用した U・I ターン者が役立っている」と答えている企業のみが分析の対象となる。

使用する説明変数の観点から説明すれば、対象としたい企業が全企業であれば全企業が答えている変数のみを説明変数として使用した推定を行い、「U・I ターン者を採用した」企業のみが答えているような説明変数に注目する場合であればそのような説明変数・対象企業を使用した推定を行い、「役立っている U・I ターン者がいる」企業やそれに関連する変数に注目していればそのような説明変数・対象企業での推定を行うことになる⁹。

まとめると、「今後の採用希望」分析は、3つのパートに分けられる。

分析 2.1 全回答企業を使用して、全企業が回答している変数のみを用いた分析

分析 2.2 この3年間に U・I ターン者を採用したかどうか注目した分析

①まず、全回答企業について、「採用した」の推計値を作成し、説明変数として用いてその効果をみる分析を行う。

②次に、採用実績のある企業のみを対象に、採用した U・I ターン者の属性等に注目した推定を行う。つまり、どのような属性等の U・I ターン者を採用していれば、企業は今後も採用を希望するのかについて分析する。このとき、注目する説明変数は採用した U・I ターン者の属性等であるが、これらの変数は U・I ターン者を採用した企業しか回答していない。そのため、U・I ターン者を採用した企業のみでの推定となる。

分析 2.3 役立っている U・I ターン者がいるかどうか注目した分析

①全回答企業を対象に「役立っている U・I ターン者がいる」の推計値を作成し、説明変数として使用した推定を行う。

②採用した企業を対象に、「役立っている U・I ターン者がいる」の推計値を作成し、説明変数として使用した推定を行う。推計値の作成や、最終的な推定の際のその他の説

⁹ ただし、サンプルを分けることによって推定にバイアスが生じる問題が考えられる。また、推計値については、識別性の問題などは考慮しているものの、限られた変数を用いているため、本文で述べたような統計上の問題点が完全に解決されているとはいえない。その他の説明変数についても、推計値を用いるなど、何らかの統計的処理によって補正をすることが望ましい可能性があるなどの問題が考えられる。より詳細な推定手法を用いた分析、望ましい推定方法か否かの統計的検定の実施などは今後の課題である。

明変数には「採用したU・Iターン者の属性」等、採用した企業のみが回答している変数を用いるため、採用した企業のみ分析になる。

- ③役立っているU・Iターン者がいる企業を対象に、「具体的にどのような能力・資質等が役立っているのか」に注目した推定を行う。役立っている能力については、「役立っているU・Iターン者がいる」企業しか回答していないため、役立っているU・Iターン者がいる企業のみ分析になる。

それでは各々の分析についてみていく。

分析 2.1 「今後U・Iターン者を採用したいか」

(採用実績の有無に関わらず、全回答企業を用いた推定)

対象：全回答企業

説明変数：全企業に尋ねている設問

まず、この3年間の採用実績の有無に関わらず、全回答企業を用いた推定を行った。

注目する説明変数は企業の属性である、今後の経営方針、今後の正社員の採用方針、今後の人材育成方針、人材過不足状況等である。

今後の経営戦略については「今後3年間(2009年度～2011年度)に重視する経営方針」で、「事業の多角化」「事業の重点化」「既存事業の規模拡大」「既存事業の規模縮小」「製品・サービスの高付加価値化」「人件費削減」「現状維持」「その他」「わからない」から最大2つまで選択するものである。ここでは、選択していれば1をとるダミー変数を作成した。

今後の正社員の採用方針については、今後3年間の正社員数について「新卒採用重視で増やす方針」「中途採用重視で増やす方針」「現状維持の方針」「減らす方針」から最も当てはまるものを1つ選択するものである。ここから、ベースを「現状維持の方針」とする、ダミー変数を作成した。

今後の人材育成方針については、今後3年間について「職場で働く全ての人の育成を重視する方針」「正社員の育成を重視する方針」「正社員の中でも、中核的な人材の育成を重視する方針」「いずれの育成も特に重視しない方針」「その他」から、当てはまるものを1つ選択するものである。ここから、ダミー変数を作成した。基本的なベースは「職場で働く全ての人の育成を重視する方針」である¹⁰。

その他の説明変数である、正社員不足、コア人材不足、企業規模(正社員数、非正社員数)、経常利益、産業についてはこれまでの推定で用いたものと同様である。

¹⁰ 意図したベースは「職場で働く全ての人の育成を重視する方針」であるが、「いずれの育成も特に重視しない方針」「その他」は選択している企業が少ないため、説明変数から落ちることがあった。

図表 3-3-5 今後 U・I ターン者の採用を希望するか（分析 2.1）

今後U・Iターン者の採用を希望する	Coef.	z	P>z	dy/dx	
今後3年間の経営方針（ベースは「現状維持」「その他」「わからない」）	事業の多角化	0.30	2.58	0.010	0.05
	事業の重点化	-0.01	-0.05	0.957	0.00
	既存事業の規模拡大	0.01	0.10	0.918	0.00
	既存事業の規模縮小	0.03	0.14	0.889	0.00
	製品サービスの高付加価値化	0.11	1.14	0.253	0.02
	人件費削減	0.20	1.81	0.071	0.03
今後3年間の採用方針（ベースは「現状維持」）	新卒採用重視で増やす	0.31	2.92	0.003	0.05
	中途採用重視で増やす	0.21	1.50	0.133	0.03
	減らす	0.20	1.65	0.098	0.03
今後3年間の人材育成方針（ベースは「職場で働く全ての人の育成を重視する」・「その他」）	正社員の育成を重視する	0.24	2.19	0.029	0.04
	正社員の中でも中核的な人材の育成を重視する	0.08	0.81	0.418	0.01
	いずれの育成も特に重視しない	-0.10	-0.22	0.827	-0.01
	正社員不足	0.19	1.69	0.091	0.03
	コア人材不足	0.34	3.97	0.000	0.05
	正社員数	0.00	0.58	0.562	0.00
	非正社員数	0.00	-1.15	0.250	0.00
	経常利益	0.00	0.52	0.604	0.00
	一次産業	0.03	0.07	0.943	0.00
	三次産業	-0.09	-0.98	0.325	-0.01
	定数項	-1.93	-12.47	0.000	
Number of obs	2000				
LR chi2(19)	55.53				
Prob > chi2	0.00				
Pseudo R2	0.05				
Log likelihood	-570.34				

推定結果は図表 3-3-5 で示されている。結果、今後の経営戦略では「多角化」「人件費削減」が正で有意、今後の正社員採用方針では「新卒重視で増やす」と「減らす」が正で有意となった。今後の人材育成方針では「正社員の育成を重視する方針」が正で有意となった。現状の人材過不足状況に関する変数では、「正社員不足」「コア人材不足」が正で有意となった。

この結果を解釈すれば、まず、今後の経営戦略として、事業の多角化や人件費削減を目指す企業や、今後正社員を新卒重視で増やす方針の企業および正社員を減らす方針の企業、そして今後正社員の育成を重視する企業が、今後 U・I ターン者の採用を希望しているといえる。つまり、今後の事業多角化を見据える企業や、今後正社員を増やす方針・育成する方針の企業においても、あるいは、今後人件費を削減する方針の企業や、正社員を削減する方針の企業においても、今後の U・I ターン者の採用を希望していることが示唆される。

また、現在「正社員不足」「コア人材不足」と認識している企業は、今後 U・I ターン者の採用を希望していることが示されている。このような企業においては、U・I ターン者を採用して正社員やコア人材に充てることが示唆される。

合わせて考察すれば、事業の多角化や正社員の増加といったような、企業の量的拡大のために U・I ターン者を活用するだけでなく、人件費や人員を削減する際の少数精鋭の要員、あ

るいはコア人材としての活用といった、質的な人材確保策としても U・I ターン者の採用が望まれている可能性を指摘できよう。

分析 2.2 「今後 U・I ターン者を採用したいか」
(採用しているかどうかに注目する)

次に、今後の採用希望には、実際に U・I ターン者を採用したか否かが影響する可能性があることを鑑みて、「この 3 年間に U・I ターン者を採用した」の推計値を作成し、説明変数として含めることにした。推計値作成の式は以下のとおりである¹¹。

図表 3-3-6 「採用した」推計値の作成 (全回答企業)

採用したかどうか	Coef.	z	P>z	dy/dx	
正社員不足	0.12	1.36	0.173	0.04	
コア人材不足	0.26	4.32	0.000	0.10	
正社員数	0.00	9.75	0.000	0.00	
非正社員数	0.00	-0.46	0.642	0.00	
経常利益	0.00	0.42	0.675	0.00	
経営戦略 (ベースは「現状維持」「その他」「わからない」)	3年間で一度でも「事業の多角化」と答えたダミー	0.00	-0.02	0.987	0.00
	3年間で一度でも「事業の重点化」と答えたダミー	0.01	0.17	0.868	0.00
	3年間で一度でも「既存事業の規模拡大」と答えたダミー	0.17	2.60	0.009	0.06
	3年間で一度でも「既存事業の規模縮小」と答えたダミー	-0.21	-1.69	0.092	-0.08
	3年間で一度でも「製品サービスの高付加価値化」と答えたダミー	0.28	4.43	0.000	0.11
	3年間で一度でも「人件費削減」と答えたダミー	-0.04	-0.59	0.554	-0.02
正社員の採用方針 (ベースは「現状維持」)	3年間 (2006-2008年) 一貫して「新卒採用重視で増やす方針」と答えたダミー	0.19	2.49	0.013	0.07
	3年間 (2006-2008年) 一貫して「中途採用重視で増やす方針」と答えたダミー	0.26	2.75	0.006	0.10
	3年間 (2006-2008年) 一貫して「減らす方針」と答えたダミー	-0.18	-1.16	0.247	-0.07
業種	農林漁業	0.26	0.80	0.425	0.10
	建設	0.13	0.60	0.545	0.05
	製造	-0.08	-0.40	0.688	-0.03
	電気ガス水道	-0.06	-0.13	0.899	-0.02
	情報通信	0.46	1.69	0.091	0.18
	運輸	-0.19	-0.86	0.392	-0.07
	卸売小売	0.04	0.21	0.832	0.02
	金融保険	0.43	1.51	0.131	0.17
	不動産	0.58	1.45	0.147	0.23
	飲食宿泊	0.00	0.01	0.991	0.00
	医療福祉	0.17	0.82	0.412	0.07
	教育学習支援	0.88	2.86	0.004	0.34
	複合サービス	-0.07	-0.26	0.791	-0.03
	サービス	0.09	0.41	0.685	0.03
定数項	-1.16	-5.73	0.000		
Number of obs	2027				
LR chi2(28)	238.10				
Prob > chi2	0.00				
Pseudo R2	0.09				
Log likelihood	-1228.82				

¹¹ 使用できる変数が少ないなどの問題や識別性の問題から、推計値作成の推定式では業種ダミーを用いている。

この推定から得られた「U・Iターン者を採用した」推計値は、新たな変数としてほぼ全企業に追加される。

次に、この推計値を用いて、今後の採用希望の推定を行った。

分析 2.2① 対象：全回答企業

説明変数：全企業に尋ねている設問

注目する説明変数は「この3年間にU・Iターン者を採用した」の推計値である。また、企業の属性に関する変数にも引き続き注目する。

図表 3-3-7 今後U・Iターン者の採用を希望するかの分析（分析 2.2①）

今後U・Iターン者の採用を希望する	Coef.	z	P>z	dy/dx	
U・Iターン者を採用した（推計値）	1.17	2.72	0.007	0.17	
今後3年間の経営方針 （ベースは「現状維持」 「その他」「わからない」）	事業の多角化	0.27	2.33	0.020	0.05
	事業の重点化	-0.03	-0.25	0.800	0.00
	既存事業の規模拡大	-0.05	-0.49	0.622	-0.01
	既存事業の規模縮小	-0.03	-0.14	0.885	0.00
	製品サービスの高付加価値化	0.02	0.22	0.825	0.00
	人件費削減	0.20	1.83	0.068	0.03
今後3年間の採用方針 （ベースは「現状維持」）	新卒採用重視で増やす	0.27	2.52	0.012	0.04
	中途採用重視で増やす	0.20	1.41	0.160	0.03
	減らす	0.20	1.66	0.098	0.03
今後3年間の人材育成方針 （ベースは「職場で働く全ての人の育成を重視する」・「その他」）	正社員の育成を重視する	0.23	2.09	0.036	0.04
	正社員の中でも中核的な人材の育成を重視する	0.08	0.86	0.392	0.01
	いずれの育成も特に重視しない	-0.10	-0.20	0.839	-0.01
	正社員不足	0.15	1.29	0.195	0.02
	コア人材不足	0.24	2.47	0.013	0.03
	正社員数	0.00	-1.76	0.078	0.00
	非正社員数	0.00	-1.02	0.308	0.00
	経常利益	0.00	0.60	0.546	0.00
	一次産業	-0.08	-0.20	0.843	-0.01
	三次産業	-0.15	-1.67	0.096	-0.02
	定数項	-2.02	-12.48	0.000	
Number of obs	1985				
LR chi2(20)	61.76				
Prob > chi2	0.00				
Pseudo R2	0.05				
Log likelihood	-561.17				

推定結果は図表 3-3-7 に示されている。「U・Iターン者を採用した」推定値は、正で有意となっており、U・Iターン者を採用していれば今後も採用を希望することが示唆された。つまり、採用したU・Iターン者を良いと評価していればこそ、今後もU・Iターン者を積極的に採用したいという意欲につながっていると考えられる。その他の説明変数については推定値を含めない推定（図表 3-3-5）と同様の結果である。

続いて、採用したU・Iターン者の属性等と今後の採用希望の関係に注目する。この場合、採用したU・Iターン者の属性等は、当然ではあるが「U・Iターン者を採用した」企業しか

回答していないので、採用した企業のみでの推定となる。

分析 2.2② 対象：採用した企業

説明変数：採用した企業に尋ねている設問

注目する説明変数は、採用したU・Iターン者の属性（採用時年齢、最終学歴、従事している職種）等である。引き続き、企業の属性に関する変数にも注目する。

図表 3-3-8 今後U・Iターン者の採用を希望するかの分析（分析 2.2②）

今後U・Iターン者の採用を希望する	Coef.	z	P>z	dy/dx	
採用したU・I者の従事する職種	専門的・技術的職業	-0.25	-1.24	0.215	-0.05
	管理的職業	0.22	0.98	0.325	0.05
	事務	-0.18	-0.96	0.337	-0.03
	販売	-0.09	-0.44	0.663	-0.02
	サービス	-0.16	-0.57	0.571	-0.03
	運輸・通信	-0.29	-0.71	0.475	-0.05
	生産工程・労務	0.02	0.09	0.927	0.00
採用したU・I者の採用時年齢	20歳未満	0.04	0.11	0.910	0.01
	30歳代	0.38	2.28	0.023	0.07
	40歳代	-0.21	-1.03	0.301	-0.04
	50歳代	0.04	0.16	0.874	0.01
	60歳以上	0.12	0.21	0.831	0.02
採用したU・I者の最終学歴	高校	0.05	0.24	0.809	0.01
	専門学校	0.15	0.87	0.387	0.03
	短大・高専	0.17	0.84	0.402	0.03
	大学（文系）	0.03	0.16	0.875	0.01
	大学（理系）	0.16	0.98	0.329	0.03
採用経路	大学院卒	0.36	1.66	0.097	0.08
	U・Iターンフェア	0.49	1.90	0.057	0.12
	県の定住促進組織	1.03	2.28	0.022	0.31
	ハローワーク	-0.29	-1.71	0.088	-0.05
	民間の就職・転職支援企業	0.42	2.17	0.030	0.09
	会社説明会・就職セミナーなど	0.31	1.53	0.126	0.06
	自社ホームページなど	0.11	0.65	0.518	0.02
	求人雑誌・転職雑誌	-0.52	-1.45	0.147	-0.07
	新聞広告・チラシ	-0.18	-0.52	0.602	-0.03
	教育機関や先生等からの紹介	-0.51	-2.09	0.037	-0.08
	地元の人からの情報紹介	-0.06	-0.24	0.808	-0.01
	社員からの情報紹介	0.15	0.80	0.421	0.03
	取引先からの情報紹介	0.36	1.53	0.126	0.08
	その他の採用経路	0.08	0.22	0.823	0.02
今後3年間の経営方針 (ベースは「現状維持」「その他」「わからない」)	コア人材不足	0.24	1.54	0.123	0.04
	都市圏から来たU・Iターン者が多い	0.20	1.40	0.162	0.04
	事業の多角化	0.22	1.03	0.303	0.05
	事業の重点化	0.14	0.77	0.440	0.03
	既存事業の規模拡大	-0.24	-1.22	0.224	-0.04
	既存事業の規模縮小	-0.36	-0.95	0.342	-0.06
今後3年間の採用方針 (ベースは「現状維持」)	製品サービスの高付加価値化	-0.10	-0.60	0.546	-0.02
	人件費削減	0.35	1.78	0.075	0.08
	新卒採用重視で増やす	0.03	0.17	0.862	0.01
	中途採用重視で増やす	0.21	0.84	0.402	0.04
今後3年間の人材育成方針 (ベースは「職場で働く全ての人の育成を重視する」・「その他」)	減らす	0.27	1.32	0.187	0.06
	正社員の育成を重視する	0.01	0.06	0.953	0.00
	正社員の中でも中核的な人材の育成を重視する	0.09	0.53	0.595	0.02
	いずれの育成も特に重視しない	0.28	0.43	0.664	0.06
採用したU・I者の属性	U・Iターン者のうちの中途比率	-0.20	-0.94	0.350	-0.04
	正社員不足	0.30	1.47	0.140	0.06
	正社員数	0.00	-0.88	0.380	0.00
	非正社員数	0.00	-1.78	0.076	0.00
	経常利益	0.00	0.78	0.437	0.00
	一次産業	0.17	0.29	0.770	0.04
	三次産業	0.01	0.08	0.940	0.00
	定数項	-1.55	-4.04	0.000	
Number of obs	629				
LR chi2(52)	82.41				
Prob > chi2	0.00				
Pseudo R2	0.16				
Log likelihood	-222.33				

推定結果は図表 3-3-8 に示されている。U・I ターン者の属性に関する変数をみると、年齢・学歴では、採用時 30 歳代、あるいは大学院卒の U・I ターン者を採用していれば正で有意、すなわち今後の採用を希望するとの結果が得られた。

企業属性では、今後の経営方針で「人件費削減」が正で有意となった。

結果を解釈すれば、まず、これまでに 30 歳代や大学院卒の U・I ターン者を採用している企業が今後も採用を希望していることが示された。30 歳代や大学院卒といった属性の U・I ターン者が活躍しており、企業にとって有益であるため、今後も採用を希望していることが示唆される。また、今後人件費削減を方針としている企業が U・I ターン者以外よりも U・I ターン者の採用を積極的に希望していることについては、さまざまな解釈が考えられよう。たとえば、企業は、少数精鋭の人材として U・I ターン者の能力や経験等に期待している、あるいは、U・I ターン者の定着によって人材の流動化を防ぎ、人件費削減につなげようとしている、といった解釈などが可能であろう。

なお、採用した U・I ターン者の採用経路については、「U・I ターンフェア」「県の定住促進組織」「民間の就職・転職支援企業」が正で有意となっており、これらの採用経路を用いた企業は今後も U・I ターン者の採用を希望していることが示された。一方、「ハローワーク」「教育機関や先生等などからの紹介」は負で有意となった。

分析 2.3 「今後 U・I ターン者を採用したいか」

(役立っている U・I ターン者がいるかどうか注目)

最後に、「役立っている U・I ターン者がいる」かどうかを考慮した分析を行う。すなわち、「役立っている U・I ターン者がいる」企業は、今後の採用も希望すると考えられるため、この点を検証する。

はじめに、全企業を対象とする推定に、全企業で作成した「役立っている U・I ターン者がいる」推計値をヘックマンの 2 段階プロビット推定から作成して使用し、その効果に注目する推定を行う。「役立っている U・I ターン者がいる」推計値作成の式は次のとおりである。

図表 3-3-9 「役立っている」推計値の作成（全回答企業）

役立っているU・Iターン者がいるかどうか		Coef.	z	P>z	dy/dx
経営戦略 (ベースは 「現状維持」 「その他」 「わからない」)	3年間で一度でも「事業の多角化」と答えたダミー	0.10	0.89	0.375	0.02
	3年間で一度でも「事業の重点化」と答えたダミー	0.26	2.72	0.007	0.06
	3年間で一度でも「既存事業の規模拡大」と答えたダミー	0.34	3.46	0.001	0.07
	3年間で一度でも「既存事業の規模縮小」と答えたダミー	-0.41	-1.60	0.110	-0.09
	3年間で一度でも「製品サービスの高付加価値化」と答えたダミー	0.27	2.96	0.003	0.06
	3年間で一度でも「人件費削減」と答えたダミー	0.04	0.37	0.708	0.01
正社員の採用 方針（ベース は「現状維持」	3年間（2006-2008年）一貫して「新卒採用重視で増やす方針」と答えたダミー	-0.05	-0.43	0.670	-0.01
	3年間（2006-2008年）一貫して「中途採用重視で増やす方針」と答えたダミー	-0.08	-0.59	0.555	-0.02
	3年間（2006-2008年）一貫して「減らす方針」と答えたダミー	0.23	0.85	0.396	0.05
定数項		-1.46	-8.75	0.000	
U・Iターン者を採用したか否か					
	正社員不足	0.13	1.71	0.087	
	コア人材不足	0.25	4.35	0.000	
	正社員数	0.00	10.25	0.000	
	非正社員数	0.00	-0.57	0.567	
	経常利益	0.00	0.19	0.849	
	一次産業	0.19	0.71	0.479	
	三次産業	0.14	2.23	0.026	
	定数項	-0.97	-13.91	0.000	
Number of obs		2047			
Censored obs		1278			
Uncensored obs		769			
Wald chi2(9)		26.25			
Prob > chi2		0.00			
Log likelihood		-1710.03			

この推定から得られた「役立っているU・Iターン者がいる」推計値は、新たな変数としてほぼ全企業に追加される。この推計値を、分析 2.1 で行った推定（推定結果は図表 3-3-5）と同様の推定式に含めた。

分析 2.3① 対象：全回答企業

説明変数：全企業に尋ねている設問

注目する説明変数は「役立っているU・Iターン者がいる」の推計値である。また、これまで同様、企業属性の変数にも注目する。

図表 3-3-10 今後 U・I ターン者の採用を希望するかの分析（分析 2.3①）

今後U・Iターン者の採用を希望する	Coef.	z	P>z	dy/dx	
役立っているU・Iターン者がいる（推計値）	1.50	1.91	0.056	0.22	
今後3年間の経営方針 （ベースは「現状維持」 「その他」「わからない」）	事業の多角化	0.26	2.18	0.029	0.04
	事業の重点化	-0.06	-0.58	0.564	-0.01
	既存事業の規模拡大	-0.06	-0.52	0.600	-0.01
	既存事業の規模縮小	-0.04	-0.21	0.833	-0.01
	製品サービスの高付加価値化	0.03	0.34	0.733	0.00
今後3年間の採用方針 （ベースは「現状維持」）	人件費削減	0.19	1.66	0.097	0.03
	新卒採用重視で増やす	0.31	2.92	0.004	0.05
	中途採用重視で増やす	0.23	1.66	0.097	0.04
今後3年間の人材育成方針 （ベースは「職場で働く全ての人の育成を重視する」・「その他」）	減らす	0.18	1.51	0.131	0.03
	正社員の育成を重視する	0.23	2.07	0.039	0.04
	正社員の中でも中核的な人材の育成を重視する	0.06	0.67	0.502	0.01
Number of obs	いずれの育成も特に重視しない	-0.12	-0.24	0.809	-0.02
	正社員不足	0.20	1.81	0.070	0.03
	コア人材不足	0.33	3.77	0.000	0.05
	正社員数	0.00	0.46	0.642	0.00
	非正社員数	0.00	-1.29	0.197	0.00
	経常利益	0.00	0.60	0.547	0.00
	一次産業	0.04	0.10	0.919	0.01
	三次産業	-0.08	-0.95	0.344	-0.01
	定数項	-2.05	-11.78	0.000	
	Log likelihood				
Number of obs	1985				
LR chi2(20)	58.01				
Prob > chi2	0.00				
Pseudo R2	0.05				
Log likelihood	-563.05				

推定結果は図表 3-3-10 に示されている。「役立っている U・I ターン者がいる」推計値は正で有意となり、役立っている U・I ターン者がいれば今後の採用希望につながっている可能性が示唆される。ちなみに、そのほかの変数をみると、今後の経営戦略では「事業の多角化」「人件費削減」が正で有意、今後の採用方針では「新卒重視で増やす」と「減らす」が正で有意となった。今後の人材育成方針では「正社員の育成を重視する方針」が正で有意となった。現状の人材過不足状況に関する変数では、「正社員不足」「コア人材不足」であれば正で有意となった。これらの変数については、同じく全企業を用いた推定(図表 3-3-5、図表 3-3-7)の結果と変わらない。

続いて、採用した企業に分析対象を絞り、そこにおける「役立っている U・I ターン者がいる」推計値や、採用した U・I ターン者の属性等と、今後の採用希望の関係について分析した。採用した U・I ターン者の属性に注目する場合、推定で使用されるのはこれらの設問に回答している企業、すなわち U・I ターン者を採用している企業のみとなる。

したがって分析では、まず、「役立っている U・I ターン者がいる」推計値をヘックマンの 2 段階プロビット推定から作成し、その推計値を「今後採用したいか」の式に含め、その効果に注目する推定を行う。「役立っている U・I ターン者がいる」推計値作成の式は次のとおりである。

図表 3-3-11 「役立っている」推計値の作成（採用した企業）

役立っているU・Iターン者がいるかどうか		Coef.	z	P>z	dy/dx
採用したU・I 者の従事する 職種	専門的・技術的職業	0.14	0.92	0.359	0.03
	管理的職業	0.55	3.22	0.001	0.11
	事務	0.14	0.91	0.361	0.03
	販売	-0.05	-0.33	0.740	-0.01
	サービス	-0.04	-0.18	0.857	-0.01
	運輸・通信	-0.39	-1.34	0.181	-0.08
	生産工程・労務	-0.23	-1.15	0.250	-0.05
採用したU・I 者の採用時年 齢	20歳未満	0.02	0.08	0.933	0.00
	30歳代	0.57	4.58	0.000	0.12
	40歳代	0.14	1.03	0.303	0.03
	50歳代	0.50	2.71	0.007	0.10
	60歳以上	0.36	0.84	0.400	0.07
採用したU・I 者の最終学歴	高校	0.05	0.37	0.712	0.01
	専門学校	0.23	1.82	0.068	0.05
	短大・高専	-0.05	-0.33	0.738	-0.01
	大学（文系）	-0.14	-1.04	0.300	-0.03
	大学（理系）	-0.04	-0.31	0.754	-0.01
	大学院卒	0.23	1.30	0.194	0.05
経営戦略 （ベースは 「現状維持」 「その他」 「わからない」）	3年間で一度でも「事業の多角化」と答えたダミー	-0.08	-0.60	0.549	-0.02
	3年間で一度でも「事業の重点化」と答えたダミー	0.24	2.05	0.041	0.05
	3年間で一度でも「既存事業の規模拡大」と答えたダミー	0.39	3.37	0.001	0.08
	3年間で一度でも「既存事業の規模縮小」と答えたダミー	-0.42	-1.37	0.172	-0.07
	3年間で一度でも「製品サービスの高付加価値化」と答えたダミー	0.34	2.95	0.003	0.07
	3年間で一度でも「人件費削減」と答えたダミー	0.04	0.28	0.778	0.01
U・Iターン者を採用したか否か	都市圏から来たU・Iターン者が多い	0.14	1.29	0.197	0.03
	U・Iターン者のうちの中途比率	0.36	2.24	0.025	0.07
	定数項	-2.32	-8.75	0.000	
経営戦略 （ベースは 「現状維持」 「その他」 「わからない」）	正社員不足	0.09	0.98	0.327	
	コア人材不足	0.29	4.68	0.000	
	3年間で一度でも「事業の多角化」と答えたダミー	0.01	0.18	0.855	
	3年間で一度でも「事業の重点化」と答えたダミー	0.00	0.03	0.977	
	3年間で一度でも「既存事業の規模拡大」と答えたダミー	0.13	2.00	0.046	
	3年間で一度でも「既存事業の規模縮小」と答えたダミー	-0.22	-1.70	0.089	
	3年間で一度でも「製品サービスの高付加価値化」と答えたダミー	0.31	4.93	0.000	
	3年間で一度でも「人件費削減」と答えたダミー	-0.08	-1.08	0.282	
	3年間（2006-2008年）一貫して「新卒採用重視で増やす方針」と答えたダミー	0.20	2.53	0.012	
正社員の採用 方針（ベース は「現状維 持」	3年間（2006-2008年）一貫して「中途採用重視で増やす方針」と答えたダミー	0.19	1.96	0.050	
	3年間（2006-2008年）一貫して「減らす方針」と答えたダミー	-0.11	-0.72	0.470	
	定数項	0.00	9.35	0.000	
	正社員数	0.00	9.35	0.000	
	非正社員数	0.00	-0.48	0.630	
	経常利益	0.00	0.39	0.695	
	一次産業	0.40	1.45	0.147	
	三次産業	0.16	2.37	0.018	
	定数項	-1.30	-13.05	0.000	
Number of obs		1894			
Censored obs		1253			
Uncensored obs		641			
Wald chi2(26)		97.83			
Prob > chi2		0.00			
Log likelihood		-1432.48			

推定結果では全企業が使用されているが、用いられている説明変数が採用した企業のみにも尋ねているものであることから、この式から作成される推計値は、U・Iターン者を採用している企業のみにも追加されることになる。

次に、この推計値を用いて、今後の採用希望の推定を行った。

分析 2.3② 対象：U・Iターン者を採用した企業

説明変数：U・Iターン者を採用した企業に尋ねている設問

注目する説明変数は「役立っているU・Iターン者がいる」の推計値、採用したU・Iターン者の属性（採用時年齢、学歴、従事している職種）等である。企業属性にも引き続き注目する。

図表 3-3-12 今後U・Iターン者の採用を希望するかの分析（分析 2.3②）

今後U・Iターン者の採用を希望する	Coef.	z	P>z	dy/dx	
役立っているU・Iターン者がいる（採用企業のみ推計値）	2.04	1.94	0.052	0.38	
採用したU・I者の従事する職種	専門的・技術的職業	-0.32	-1.52	0.128	-0.06
	管理的職業	-0.20	-0.62	0.534	-0.03
	事務	-0.25	-1.28	0.199	-0.04
	販売	-0.07	-0.35	0.727	-0.01
	サービス	-0.17	-0.57	0.567	-0.03
	運輸・通信	-0.05	-0.11	0.912	-0.01
	生産工程・労務	0.10	0.37	0.712	0.02
採用したU・I者の採用時年齢	20歳未満	0.02	0.05	0.956	0.00
	30歳代	0.10	0.44	0.659	0.02
	40歳代	-0.30	-1.41	0.158	-0.05
	50歳代	-0.21	-0.73	0.464	-0.04
	60歳以上	-0.15	-0.25	0.799	-0.03
採用したU・I者の最終学歴	高校	0.05	0.24	0.814	0.01
	専門学校	0.06	0.32	0.752	0.01
	短大・高専	0.17	0.81	0.418	0.03
	大学（文系）	0.10	0.54	0.588	0.02
	大学（理系）	0.17	1.04	0.297	0.03
	院卒	0.26	1.15	0.249	0.05
採用経路	U・Iターンフェア	0.48	1.90	0.058	0.11
	県の定住促進組織	1.11	2.44	0.015	0.34
	ハローワーク	-0.29	-1.73	0.084	-0.05
	民間の就職・転職支援企業	0.43	2.22	0.027	0.10
	会社説明会・就職セミナーなど	0.26	1.30	0.194	0.05
	自社ホームページなど	0.11	0.66	0.507	0.02
	求人雑誌・転職雑誌	-0.56	-1.54	0.122	-0.08
	新聞広告・チラシ	-0.19	-0.56	0.579	-0.03
	教育機関や先生等からの紹介	-0.50	-2.04	0.042	-0.08
	地元の人からの情報紹介	-0.05	-0.20	0.840	-0.01
	社員からの情報紹介	0.15	0.77	0.444	0.03
	取引先からの情報紹介	0.35	1.49	0.136	0.08
	その他の採用経路	0.04	0.12	0.905	0.01
今後3年間の経営方針（ベースは「現状維持」「その他」「わからない」）	事業の多角化	0.19	0.88	0.379	0.04
	事業の重点化	0.08	0.47	0.641	0.02
	既存事業の規模拡大	-0.32	-1.59	0.111	-0.06
	既存事業の規模縮小	-0.40	-1.03	0.301	-0.06
	製品サービスの高付加価値化	-0.20	-1.17	0.243	-0.04
今後3年間の採用方針（ベースは「現状維持」）	人件費削減	0.31	1.58	0.114	0.07
	新卒採用重視で増やす	0.04	0.24	0.813	0.01
	中途採用重視で増やす	0.28	1.07	0.286	0.06
今後3年間の人材育成方針（ベースは「職場で働く全ての人の育成を重視」）	減らす	0.30	1.42	0.155	0.06
	正社員の育成を重視する	0.01	0.08	0.939	0.00
	正社員の中でも中核的な人材の育成を重視する	0.07	0.41	0.684	0.01
	いづれの育成も特に重視しない	0.22	0.33	0.744	0.05
	コア人材不足	0.23	1.47	0.140	0.04
	都市圏から来たU・Iターン者が多い	0.13	0.90	0.367	0.03
	U・Iターン者のうちの中途比率	-0.35	-1.53	0.126	-0.07
	正社員不足	0.33	1.60	0.109	0.07
	正社員数	0.00	-0.98	0.325	0.00
	非正社員数	0.00	-1.78	0.076	0.00
	経常利益	0.00	0.92	0.357	0.00
	二次産業	0.20	0.35	0.726	0.04
	三次産業	0.01	0.03	0.975	0.00
	定数項	-1.40	-3.60	0.000	
	Number of obs	627			
	LR chi2(53)	86.16			
	Prob > chi2	0.00			
	Pseudo R2	0.16			
Log likelihood	-220.13				

推定結果は図表 3-3-12 に示されている。結果、「役立っている U・I ターン者がいる」推計値は正で有意となった。役立っている U・I ターン者がいれば、今後の採用を希望していることが示された。

採用した U・I ターン者の属性に関する変数はいずれも非有意となったが、この理由としては、U・I ターン者の属性に関する変数の多くが、推計値を作成する際に用いられているなどの問題が考えられる。推定式のさらなる精緻化は今後の課題としたい。なお、企業属性についてもほとんど非有意となった。

採用経路については、「U・I ターンフェア」「県の定住促進組織」「民間の就職・転職支援企業」が正で有意となっており、これらを用いて U・I ターン者を採用した企業は、今後も U・I ターン者の採用を希望していることが示された。一方、「ハローワーク」「教育機関や先生等などからの紹介」は負で有意となった。

最後に、「役立っている U・I ターン者がいる」企業のみ分析対象を絞り、具体的に U・I ターン者のどのような能力が役立っていれば、今後の採用希望につながっているのかについて検証する。

ここで注目する説明変数は、「実際に役立っている能力」である。これは、「実際に、U・I ターン者ならではの能力等が役立っている方は、具体的にいつてどのような能力等が役立っているのですか。複数人いる場合は平均像をお答え下さい」という設問で、9 つの能力について、当てはまりの程度を 5 段階で回答するものである。当てはまりの程度は「1.当てはまる」「2.やや当てはまる」「3.やや当てはまらない」「4.当てはまらない」「5.わからない」である。推定では、「1.当てはまる」「2.やや当てはまる」と答えていれば 1、それ以外を 0 とするダミー変数を作成し、能力間の相関が高いものを外して使用した。

能力 (9 つ) は「1.大企業に対して営業活動や取引を行った経験が役立っている」「2.大企業での経験が役立っている」「3.県外の企業・団体とのツテやネットワークが役立っている」「4.持っている資格が役立っている」「5.地元県の人材とは異なるセンスが役立っている」「6.高い技能が役立っている」「7.豊富で、幅の広い知識が役立っている」「8.地元県の人材が持っていない経験が役立っている」「9.地元のしがらみには縛られない行動が役立っている」である (これらは図表 3-3-13、図表 3-3-14 の行と列の番号にも対応している)。

図表 3-3-13 実際に役立っている能力（5段階）の相関係数

能力	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	0.5832	1							
3	0.4019	0.2597	1						
4	-0.0961	-0.2199	0.0593	1					
5	0.2629	0.2333	0.2898	0.0184	1				
6	0.0562	0.0623	0.1479	0.2576	0.0090	1			
7	0.2107	0.3005	0.3130	0.1179	0.2342	0.4536	1		
8	0.3155	0.2551	0.3205	0.0217	0.5789	-0.0450	0.2652	1	
9	0.3291	0.2240	0.3864	-0.0093	0.6548	0.0181	0.1913	0.5957	1

注) 能力は「1. 大企業に対して営業活動や取引を行った経験が役立っている」「2. 大企業での経験が役立っている」「3. 県外の企業・団体とのツテやネットワークが役立っている」「4. 持っている資格が役立っている」「5. 地元県の人材とは異なるセンスが役立っている」「6. 高い技能が役立っている」「7. 豊富で、幅の広い知識が役立っている」「8. 地元県の人材が持っていない経験が役立っている」「9. 地元のしがらみには縛られない行動が役立っている」。5段階で回答。

図表 3-3-14 実際に役立っている能力（ダミー変数化したもの）の相関係数

能力ダミー	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	0.5476	1							
3	0.2733	0.1086	1						
4	-0.1541	-0.2742	0.0056	1					
5	0.1511	0.2150	0.2206	-0.0628	1				
6	0.0023	0.0397	0.0782	0.1778	0.0164	1			
7	0.1485	0.1606	0.1725	0.0728	0.1588	0.3354	1		
8	0.1755	0.1559	0.2257	-0.0527	0.4884	-0.0829	0.1727	1	
9	0.1157	0.0583	0.1728	-0.0354	0.4785	-0.0174	0.0582	0.3980	1

注) 能力は「1. 大企業に対して営業活動や取引を行った経験が役立っている」「2. 大企業での経験が役立っている」「3. 県外の企業・団体とのツテやネットワークが役立っている」「4. 持っている資格が役立っている」「5. 地元県の人材とは異なるセンスが役立っている」「6. 高い技能が役立っている」「7. 豊富で、幅の広い知識が役立っている」「8. 地元県の人材が持っていない経験が役立っている」「9. 地元のしがらみには縛られない行動が役立っている」。5段階の回答からダミー変数化した。

また、役立っている能力については、もうひとつ設問があるので、それも使用する。「以下から選ぶとすれば、実際に、U・Iターナー者ならではの能力等が役立っている方は、具体的にどのような能力等が役立っているのですか」として、15の能力について当てはまるものを選択する設問（複数回答）である。それぞれ、選択していれば1をとるダミー変数とする。ここで挙げられている15の能力は、「熱意・積極性」「協調性」「独創性」「リーダーシップ」「誠実さ・堅実さ」「論理的思考能力」「交渉力」「実行力・行動力」「責任感」「思いやり」「コミュニケーション能力」「企画力」「マネジメント能力」「その他」「特にない」である。こちらも相関を考慮し、いくつかの変数に絞って推定に含めた。

図表 3-3-15 実際に役立っている能力の相関係数

	熱意・積極性	協調性	独創性	リーダーシップ	誠実さ・堅実さ	論理的思考能力	交渉力	実行力・行動力	責任感	思いやり	コミュニケーション能力	企画力	マネジメント能力	その他	特にな
熱意・積極性	1														
協調性	0.1638	1													
独創性	0.1086	0.0146	1												
リーダーシップ	0.2215	0.0938	0.1907	1											
誠実さ・堅実さ	0.2708	0.2485	0.0409	0.0276	1										
論理的思考能力	0.0128	-0.0092	0.1258	0.2721	-0.0079	1									
交渉力	0.1431	0.0045	0.0830	0.1564	0.0493	0.0521	1								
実行力・行動力	0.2277	0.0416	0.1750	0.1998	0.1116	0.0621	0.0973	1							
責任感	0.2838	0.2507	0.0432	0.1916	0.1737	-0.0655	0.0892	0.1083	1						
思いやり	0.0017	0.2811	0.1008	0.0323	0.1575	-0.0221	0.0637	0.0410	0.2556	1					
コミュニケーション能力	0.1244	0.2334	0.1534	0.1111	0.1011	0.1509	0.2191	0.1391	0.1676	0.0705	1				
企画力	0.1678	-0.0501	0.1674	0.1488	-0.0602	0.2878	0.3306	0.1803	0.0772	-0.0038	0.1650	1			
マネジメント能力	0.0604	-0.0631	0.1025	0.2571	-0.1293	0.2247	0.2716	0.0838	0.0513	0.0217	0.1862	0.3342	1		
その他	-0.1939	-0.1668	-0.0976	-0.1486	-0.1479	-0.1607	-0.1403	-0.2245	-0.1607	-0.0547	-0.2138	-0.1612	-0.1286	1	
特にな	-0.1755	-0.1394	-0.0700	-0.1065	-0.1269	-0.1533	-0.1218	-0.2314	-0.1533	-0.0392	-0.1533	-0.1357	-0.1142	-0.0731	1

まず、これらのうち、いくつかの能力のダミー変数を説明変数に含めて、今後の採用希望についての推定を行った。

分析 2.3③ 対象：役立っている U・I ターン者がいる企業

説明変数：役立っている U・I ターン者がいる企業に尋ねている設問

注目する説明変数は、具体的に役立っている能力のダミー変数である。これについては、役立っている U・I ターン者がいる企業しか回答していないため、役立っている U・I ターン者がいる企業のみでの推定となる。

その他の説明変数として、「U・I ターン者のうち、役立っている者の割合」を含めた。これは、「過去 3 年間に正社員として採用した U・I ターン者のうち、実際に、U・I ターン者ならではの能力・資質や経験等が役立っている方はいますか」という設問で「いる」と答えた企業に対して、「どの程度いますか。過去 3 年間に正社員として採用した U・I ターン者に占める割合をお答えください」として割合を 5 段階のカテゴリーで尋ねているものである。ここから、「100～80%程度」を 5、「79～60%程度」を 4、「59～40%程度」を 3、「39～20%程度」を 2、「19～1%程度」を 1 とする変数を作成して使用した。

また、「U・I ターン者のうちの中途採用者比率」「都市圏から来た U・I ターン者が多いダミー」なども説明変数に含めた。

図表 3-3-16 今後 U・I ターン者の採用を希望するかの分析 (分析 2.3③)

今後U・Iターン者の採用を希望する	Coef.	z	P>z	dy/dx	
U・Iターン者のうち役立っている者の割合	-0.07	-0.86	0.387	-0.02	
実際に役に立っている能力	県外の企業・団体とのツテやネットワーク	-0.58	-1.46	0.145	-0.13
	地元県の人材とは異なったセンス	0.71	2.59	0.010	0.21
	高い技能	-0.37	-1.23	0.217	-0.11
実際に役に立っている能力	熱意・積極性	-0.15	-0.53	0.593	-0.04
	独創性	-0.14	-0.32	0.748	-0.04
	論理的思考能力	0.60	2.00	0.046	0.18
	実行力・行動力	-0.08	-0.28	0.776	-0.02
	コミュニケーション能力	-0.02	-0.05	0.957	0.00
	マネージメント能力	0.65	1.91	0.056	0.20
	事業の多角化	0.43	1.15	0.249	0.13
今後3年間の経営方針 (ベースは「現状維持」 「その他」「わからない」)	事業の重点化	0.28	0.84	0.400	0.08
	既存事業の規模拡大	0.22	0.59	0.555	0.06
	既存事業の規模縮小	0.25	0.35	0.723	0.08
	製品サービスの高付加価値化	0.06	0.19	0.846	0.02
	人件費削減	0.05	0.11	0.912	0.01
今後3年間の採用方針 (ベースは「現状維持」)	新卒採用重視で増やす	0.26	0.73	0.468	0.07
	中途採用重視で増やす	-0.03	-0.06	0.949	-0.01
	減らす	0.81	1.61	0.107	0.27
今後3年間の人材育成方針 (ベースは「職場で働く全ての人の育成を重視する」・ 「いずれの育成も特に重視しない」・「その他」)	正社員の育成を重視する	0.11	0.30	0.764	0.03
	正社員の中でも中核的な人材の育成を重視する	0.03	0.09	0.931	0.01
	U・Iターン者のうちの中途比率	0.28	0.70	0.484	0.08
	都市圏から来たU・Iターン者が多い	0.65	2.30	0.021	0.17
	正社員不足	-0.15	-0.36	0.721	-0.04
	コア人材不足	0.50	1.67	0.094	0.13
	正社員数	0.00	0.45	0.655	0.00
	非正社員数	0.00	-0.86	0.389	0.00
	経常利益	0.00	-0.62	0.537	0.00
	一次産業	-0.09	-0.08	0.936	-0.02
	三次産業	-0.11	-0.39	0.700	-0.03
	定数項	-2.04	-2.67	0.008	
	Number of obs	162			
	LR chi2(30)	42.67			
Prob > chi2	0.06				
Pseudo R2	0.24				
Log likelihood	-69.21				

推定結果は図表 3-3-16 に示されている。注目する変数をみると、実際に役立っている能力では、「地元県の人材とは異なったセンス」「論理的思考能力」「マネージメント能力」が正で有意となった。これらの能力が役立っていると答えている企業は今後も U・I ターン者の採用希望があることが示された。また、「都市圏から来た U・I ターン者が多い」も正で有意となった。その他の変数では、「コア人材不足」も正で有意となっている。これらの特徴を持った企業では今後 U・I ターン者の採用を希望していることが示された。

これらの結果を、U・I ターン者の属性の側面から解釈すれば、地元県とは異なったセンスやマネージメント能力などを持つ者、あるいは都市圏での経験を持つ者、コア人材となりうるような者が、今後求められていることが示されたといえよう。

ただし、「役に立っている能力」のダミー変数については、選択肢に示されたような細かな情報を重視することと、多重共線性の問題を考慮して、いくつかのダミー変数を選択的に投入していた。相関係数を参照しながら選択したものの、選択が恣意的であるという危険性は

否定できない。この点については、因子分析を行うことで、個別の選択肢の情報は直接的には反映されなくなるものの、能力の変数を推定から落とすことなく、より多くの情報をまとめて用いることができると考えられる。

能力の因子スコアを作成するための、因子分析結果は以下のとおりである。まず、9つの能力群について因子分析を行った。

図表 3-3-17 因子分析 (9つの能力)

Factor	固有値	寄与率	累積寄与率
Factor1	1.7162	0.7531	0.7531
Factor2	0.7451	0.3270	1.0800
Factor3	0.5931	0.2603	1.3403
Factor4	0.0754	0.0331	1.3734
Factor5	-0.0555	-0.0243	1.3490
Factor6	-0.0895	-0.0393	1.3097
Factor7	-0.1659	-0.0728	1.2369
Factor8	-0.2495	-0.1095	1.1274
Factor9	-0.2904	-0.1274	1.0000

因子の抽出方法は主因子法による。固有値1以上となるのは1因子であるが、ここでは固有値の値が大きく下がるところまでの3因子を採用した¹²。バリマックス回転後の因子負荷量は以下のとおりである。

図表 3-3-18 バリマックス回転後の因子負荷量 (9つの能力)

Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Uniqueness
能力1	0.1390	0.6500	0.0640	0.5541
2	0.1037	0.6831	0.0198	0.5222
3	0.2853	0.2067	0.1988	0.8364
4	-0.0340	-0.3094	0.2850	0.8219
5	0.6690	0.1462	0.0559	0.5279
6	-0.0479	0.0067	0.5106	0.7370
7	0.1490	0.1678	0.4816	0.7177
8	0.6232	0.1386	0.0128	0.5923
9	0.6024	0.0279	-0.0138	0.6362

第1因子では、9つの能力ダミーでは「5.地元県の人材とは異なるセンスが役立っている」「8.地元県の人材が持っていない経験が役立っている」「9.地元のしがらみに縛られない行動が役立っている」の値が大きい。これを「地元でない経験行動因子」と名付ける。第2因子では、「1.大企業に対しての営業活動・取引経験が役立っている」と「2.大企業での経験が役立っている」の値が大きい。これを「大企業経験因子」と名付ける。第3因子では、「6.高い技能が役立っている」と「7.豊富で幅の広い知識が役立っている」の値が大きい。これを「高

¹² 1因子を選択した推定も行ったが、能力間の関係性が明確でなかった。ここではできるだけ複数の異なる能力因子をみることに主眼を置き、3つの因子を選択する。

技能・知識因子」と名付ける。

もうひとつの「役立っている具体的な能力」群についての因子分析結果は以下のとおりとなった¹³。因子の抽出方法は主因子法による。固有値が1以上となった2因子を採用した。

図表 3-3-19 因子分析（15の能力）

Factor	固有値	寄与率	累積寄与率
Factor1	2.0115	0.6917	0.6917
Factor2	1.0193	0.3505	1.0423
Factor3	0.3304	0.1136	1.1559
Factor4	0.2615	0.0899	1.2458
Factor5	0.2455	0.0844	1.3302
Factor6	0.1664	0.0572	1.3875
Factor7	0.1009	0.0347	1.4222
Factor8	0.0227	0.0078	1.4300
Factor9	-0.0147	-0.0051	1.4249
Factor10	-0.0598	-0.0206	1.4043
Factor11	-0.1397	-0.0480	1.3563
Factor12	-0.1547	-0.0532	1.3031
Factor13	-0.2432	-0.0836	1.2195
Factor14	-0.2648	-0.0910	1.1284
Factor15	-0.3735	-0.1284	1.0000

バリマックス回転後の因子負荷量は以下のとおりである。

図表 3-3-20 バリマックス回転後の因子負荷量（15の能力）

Variable	Factor1	Factor2	Uniqueness
熱意・積極性	0.2168	0.4314	0.7669
協調性	-0.0605	0.5218	0.7240
独創性	0.2772	0.1286	0.9066
リーダーシップ	0.4157	0.1959	0.7889
誠実さ・堅実さ	-0.0717	0.4644	0.7792
論理的思考能力	0.4431	-0.0399	0.8021
交渉力	0.4126	0.1150	0.8165
実行力・行動力	0.2957	0.2620	0.8439
責任感	0.0840	0.4979	0.7450
思いやり	-0.0366	0.3541	0.8733
コミュニケーション能力	0.3129	0.2953	0.8149
企画力	0.5782	0.0083	0.6656
マネジメント能力	0.5328	-0.0521	0.7134
その他	-0.2733	-0.2905	0.8409
特にない	-0.2302	-0.2432	0.8879

第1因子では「企画力」「マネジメント能力」の数値が大きい。これを「企画・マネジメント能力因子」と名付ける。第2因子では「協調性」「誠実さ・堅実さ」「責任感」の数

¹³ 「その他」「特にない」の2つを外した因子分析も行ったが結果は同様である。

値が大きい。これを「職場での協働能力因子」と名付ける。

これらの因子スコアを説明変数として含めた推定を行った。

分析 2.3③（因子スコア使用） 対象：役立っている U・I ターン者がいる企業

説明変数：役立っている U・I ターン者がいる企業に尋ねている設問

注目する説明変数は、具体的に役立っている能力の因子スコアである。なお、能力については、役立っている U・I ターン者がいる企業しか回答していないため、先ほどと同様、役立っている U・I ターン者がいる企業のための推定となる。

結果は図表 3-3-21 のとおりである。能力の因子スコアでは、「地元でない経験行動因子」「企画・マネージメント能力因子」が正で有意となった。その他の説明変数では、「都市圏から来た U・I ターン者が多い」も正で有意となった。地元（非三大都市圏）の人材にない能力や経験等が役立っていると評価されていれば、また、管理者的な能力が役立っていると評価されていれば、今後の採用希望につながっていることが示唆される。

図表 3-3-21 今後 U・I ターン者の採用を希望するかの分析（分析 2.3③因子スコア使用）

今後U・Iターン者の採用を希望する	Coef.	z	P>z	dy/dx	
U・Iターン者のうち役立っている者の割合	-0.08	-0.95	0.344	-0.02	
能力因子スコア	「地元でない経験行動因子」	0.37	2.17	0.030	0.10
	「大企業経験因子」	0.22	1.11	0.269	0.06
	「高技能・知識因子」	-0.17	-0.80	0.426	-0.05
	「企画・マネージメント能力因子」	0.36	1.73	0.084	0.10
	「職場での協働能力因子」	-0.22	-1.20	0.231	-0.06
今後3年間の経営方針（ベースは「現状維持」「その他」「わからない」）	事業の多角化	0.25	0.68	0.497	0.07
	事業の重点化	0.16	0.50	0.614	0.05
	既存事業の規模拡大	0.12	0.33	0.743	0.03
	既存事業の規模縮小	0.30	0.42	0.675	0.09
	製品サービスの高付加価値化	-0.11	-0.35	0.725	-0.03
今後3年間の採用方針（ベースは「現状維持」）	人件費削減	0.15	0.35	0.727	0.04
	新卒採用重視で増やす	0.31	0.94	0.347	0.09
	中途採用重視で増やす	-0.10	-0.21	0.833	-0.03
今後3年間の人材育成方針（ベースは「職場で働く全ての人の育成を重視する」・「いずれの育成も特に重視しない」・「その他」）	減らす	0.64	1.32	0.187	0.21
	正社員の育成を重視する	0.10	0.29	0.774	0.03
今後3年間の採用方針（ベースは「現状維持」）	正社員の中でも中核的な人材の育成を重視する	0.11	0.36	0.722	0.03
	U・Iターン者のうちの中途比率	0.39	0.95	0.342	0.11
	都市圏から来たU・Iターン者が多い	0.58	2.07	0.038	0.16
	正社員不足	-0.24	-0.60	0.549	-0.06
	コア人材不足	0.43	1.50	0.134	0.11
	正社員数	0.00	0.11	0.916	0.00
	非正社員数	0.00	-1.50	0.133	0.00
	経常利益	0.00	-0.58	0.565	0.00
	一次産業	-0.07	-0.06	0.953	-0.02
	三次産業	0.06	0.21	0.836	0.02
	定数項	-1.74	-2.31	0.021	
	Number of obs	162			
LR chi2(26)	39.04				
Prob > chi2	0.05				
Pseudo R2	0.22				
Log likelihood	-71.03				

なお、能力因子スコアを採用経路や職種とともに推定式に含めた分析も行った¹⁴。結果は以下、図表 3-3-22 のとおりである。

結果は、直前に行った推定（推定結果は図表 3-3-21）と同様である。つまり、能力の因子スコアでは、「地元でない経験行動因子」「企画・マネジメント能力因子」が正で有意となった。また、「都市圏から来た U・I ターン者が多い」も正で有意となった。地元（非三大都市圏）の人材にない能力や経験が役立っていると評価されていれば、また、管理者的な能力が役立っていると評価されていれば、今後の採用希望につながっていることが示唆される。

採用経路については、これまでの推定でみられたように「県の定住促進組織」「民間の就職・転職支援企業」が正で有意となっているほか、新たに「自社ホームページなど」「社員からの情報や紹介」「取引先からの情報や紹介」も正で有意となった。これらを用いた企業は今後も U・I ターン者の採用を希望していることが示された。一方、「ハローワーク」「求人雑誌・転職雑誌」は負で有意となった。採用経路については全体的に見れば一定の傾向がみられるものの、正確な解釈については今後の課題としたい。

¹⁴ 採用時年齢や学歴は能力因子との相関等が考えられるため、推定には含めなかった。

図表 3-3-22 今後 U・I ターン者の採用を希望するかの分析 (分析 2.3③ 因子スコア使用のつづき)

今後 U・I ターン者の採用を希望する	Coef.	z	P>z	dy/dx	
U・I ターン者のうち役立っている者の割合	-0.13	-0.98	0.328	-0.02	
能力因子スコア	「地元でない経験行動因子」	1.00	2.80	0.005	0.12
	「大企業経験因子」	0.09	0.28	0.781	0.01
	「高技能・知識因子」	-0.32	-1.00	0.320	-0.04
	「企画・マネジメント能力因子」	0.87	2.10	0.036	0.10
	「職場での協働能力因子」	-0.04	-0.16	0.875	-0.01
採用した U・I 者の従事する職種	専門的・技術的職業	-0.48	-0.99	0.321	-0.07
	管理的職業	-0.66	-1.28	0.201	-0.06
	事務	-0.93	-1.54	0.122	-0.07
	販売	-1.65	-2.13	0.033	-0.10
	サービス	-0.84	-0.71	0.478	-0.06
	運輸・通信	-0.12	-0.11	0.911	-0.01
	生産工程・労務	-0.47	-0.68	0.495	-0.04
採用経路	U・I ターンフェア	-0.18	-0.23	0.817	-0.02
	県の定住促進組織	1.80	1.88	0.060	0.52
	ハローワーク	-0.91	-1.82	0.069	-0.12
	民間の就職・転職支援企業	2.87	3.63	0.000	0.78
	会社説明会・就職セミナーなど	0.29	0.51	0.608	0.04
	自社ホームページなど	1.67	2.70	0.007	0.33
	求人雑誌・転職雑誌	-2.03	-1.98	0.048	-0.08
	新聞広告・チラシ	0.50	0.50	0.618	0.08
	教育機関や先生等からの紹介	0.17	0.22	0.828	0.02
	地元の人からの情報紹介	-0.22	-0.35	0.729	-0.02
	社員からの情報紹介	1.09	1.82	0.068	0.19
	取引先からの情報紹介	1.20	1.87	0.062	0.27
	その他の採用経路	-0.10	-0.08	0.935	-0.01
	今後3年間の経営方針 (ベースは「現状維持」 「その他」「わからない」)	事業の多角化	0.35	0.62	0.538
事業の重点化		0.48	0.93	0.354	0.07
既存事業の規模拡大		-0.21	-0.36	0.721	-0.02
既存事業の規模縮小		1.15	1.07	0.283	0.27
製品サービスの高付加価値化		-0.43	-0.85	0.397	-0.05
人件費削減		0.31	0.46	0.645	0.04
今後3年間の採用方針 (ベースは「現状維持」)	新卒採用重視で増やす	-0.29	-0.56	0.574	-0.03
	中途採用重視で増やす	-1.12	-1.42	0.156	-0.08
	減らす	1.45	2.01	0.044	0.34
今後3年間の人材育成方針 (ベースは「職場で働く全ての人の育成を重視する」・ 「いずれの育成も特に重視しない」・「その他」)	正社員の育成を重視する	-0.40	-0.68	0.498	-0.04
	正社員の中でも中核的な人材の育成を重視する	0.18	0.38	0.706	0.02
	U・I ターン者のうちの中途比率	0.68	1.02	0.308	0.08
	都市圏から来た U・I ターン者が多い	1.52	2.94	0.003	0.20
	正社員不足	1.06	1.64	0.100	0.21
	コア人材不足	0.47	1.03	0.301	0.05
	正社員数	-0.01	-1.66	0.098	0.00
	非正社員数	0.00	-2.18	0.029	0.00
	経常利益	0.00	-0.99	0.322	0.00
	一次産業	-1.98	-0.80	0.426	-0.06
	三次産業	-0.63	-1.09	0.278	-0.09
	定数項	-1.25	-1.05	0.292	
Number of obs	161				
LR chi2 (46)	84.73				
Prob > chi2	0.00				
Pseudo R2	0.47				
Log likelihood	-47.89				

以上、今後の U・I ターン者の採用希望に関する分析をいくつか行ったが、重要な結果を総じてまとめると、既に採用している U・I ターン者の能力のうち「地元県の人材とは異なった

センス」や「マネージメント能力」などが役立っている企業、「都市圏から来た U・I ターン者」を多く採用している企業、それに、「コア人材が不足している」企業などが今後の U・I ターン者の採用を希望していることが示された¹⁵。

それゆえ、このような属性を有する企業に U・I ターン者を供給することで、内発的雇用創出が活性化される可能性があるといえる。特に、U・I ターン者の属性に注目してみれば、地元県の人材とは異なったセンスなどを持つ者や、都市圏での経験を持つ U・I ターン者、コア人材となりうるような者が求められていることが示唆されているので、そのような U・I ターン者をマッチングさせることが重要であると考えられる。

3-3 実証分析部分のまとめ

本節では、非三大都市圏に所在する企業における U・I ターン者の活用実態について、主に「役立っているか」と「今後採用を希望するか」の 2 つの側面から計量的な分析を行った。具体的には、(1)どのような企業が、どのような U・I ターン者を役立っていると評価しているのか、(2)どのような企業が、今後も U・I ターン者を採用したいと希望しているのか、特に、どのような U・I ターン者を採用していれば、また、役立っていると評価していれば、今後も採用したいと希望しているのか、に注目した。主要な結果を改めてまとめると以下のとおりである。

(1) 「役立っている U・I ターン者がいる」についての分析結果

まず、採用している U・I ターン者の属性についてみれば、管理的職業、中途、30 歳代、50 歳代、専門学校卒が役立っていると評価されていることが示唆された。一方、企業側の属性（経営方針等）に注目すれば、事業の重点化や規模拡大、製品・サービスの高付加価値化を目指している企業が U・I ターン者を役立っていると評価している。

したがって、ここで示された属性を有する者の U・I ターンを促進したり、ここで示された属性を有する企業と U・I ターン者をマッチングさせることにより、内発的雇用創出を活性化できる可能性があるといえる¹⁶。

(2) 「今後、U・I ターン者の採用を希望する」についての分析結果

まず、全回答企業を対象とした分析（分析 2.1）の結果をみると、企業の属性としては、今後の経営戦略で「多角化」と「人件費削減」、今後の採用方針では「新卒重視で増やす」

¹⁵ ここでみられたような、たとえば「都市圏から来た U・I ターン者を多く採用している」企業や、「コア人材が不足している」企業などが、そもそもどのような特性を持った企業なのかという点についての分析は行っていない。今後の課題である。

¹⁶ U・I ターン者を特定した上での、これらの要因の相互関係についてはより詳細な分析が必要である。U・I ターン者を 1 人だけ採用した企業を用いての分析も試みたが、推定の際のサンプルサイズが小さく、正確な結果を得ることは困難であった。今後の課題としたい。

と「減らす」が正で有意となった。現状の人材過不足状況に関する変数では、「正社員不足」「コア人材不足」であれば正で有意となった。今後の多角化を見据える企業や、正社員を増やす方針の企業においても、あるいは、人件費削減方針の企業や、採用を抑制する方針の企業においても、今後のU・Iターン者の採用を希望していることが示唆される。「コア人材不足」の結果と合わせて考察すれば、量的拡大のためだけでなく質的な人材確保策（少数精鋭の要員）としてもU・Iターン者の採用が期待されているのかもしれない。より詳細な分析については今後の課題としたい。

次に、採用したかどうか注目した分析（分析 2.2）の結果をみる。まず、全企業を用いた推定に含めた「U・Iターン者を採用した」推計値は正で有意となっており、U・Iターン者を採用していれば今後も採用を希望することが示唆された。つまり、採用したU・Iターン者を良いと評価していればこそ、今後もU・Iターン者を積極的に採用したいという意欲につながっていると考えられる。次に、採用した企業のみを用いた分析結果では、年齢・学歴をみると、採用時30歳代、あるいは大学院卒のU・Iターン者を採用していれば正で有意、すなわち今後の採用を希望するとの結果が得られた¹⁷。このような属性のU・Iターン者が評価され、今後も求められていることが示唆される。

最後に、役立っているU・Iターン者がいるかどうか注目した分析（分析 2.3）の結果をみる。まず、全企業を用いた推定に含めた「役立っているU・Iターン者がいる」推計値は正で有意となり、役立っているU・Iターン者がいれば、U・Iターン者は良いと評価され、今後の採用希望につながっている可能性が示唆された。

次に、採用した企業のみを用いた分析結果をまとめる。「役立っているU・Iターン者がいる」推計値は正で有意となり、採用した企業に絞ってみても、役立っているU・Iターン者がいれば今後の採用希望につながっていることが示唆された¹⁸。

最後に、役立っているU・Iターン者がいる企業のみを用いた分析結果をまとめる。実際に役立っている能力のダミー変数では、「地元県の人材とは異なったセンス」「論理的思考能力」「マネジメント能力」が正で有意となった。能力の因子スコアを用いた推定では、「地元でない経験行動因子」「企画・マネジメント能力因子」が正で有意となった。これらの能力が役立っていると答えている企業は今後もU・Iターン者採用希望があることが示された。また、「都市圏から来たU・Iターン者が多い」も正で有意となった。非三大都市圏に所在する企業

¹⁷ その他、採用したU・Iターン者の採用経路については、「U・Iターンフェア」「県の定住促進組織」「民間の就職・転職支援企業」が正で有意となっており、これらを用いた企業は今後もU・Iターン者の採用を希望しているといえる。一方、「ハローワーク」「教育機関や先生等からの紹介」は負で有意となった。

¹⁸ その他、採用したU・Iターン者の採用経路については、「U・Iターンフェア」「県の定住促進組織」「民間の就職・転職支援企業」が正で有意となっており、これらを用いた企業は今後もU・Iターン者の採用を希望しているといえる。一方、「ハローワーク」「教育機関や先生等からの紹介」は負で有意となった。

においては、地元（非三大都市圏）の人材にないセンスや行動・経験等が役立っていると評価されていれば、また、管理者的な能力が役立っていると評価されていれば、今後の U・I ターン者採用希望につながっていることが示唆される¹⁹。

以上、「役立っている分析」と「今後の採用希望分析」から、非三大都市圏に所在する企業はいかなる U・I ターン者を評価したり、今後採用したいと考えているのか、また、非三大都市圏に所在する企業の中でもどのような企業が U・I ターン者を評価したり、今後採用したいと考えているのかが明らかとなった。そのような属性を持つ者の U・I ターンを促進したり、そのような属性を有する企業と U・I ターン者をマッチングさせることにより、内発的雇用創出を活性化できる可能性があるといえる。

第 4 節 結語

本研究では、非三大都市圏における U・I ターン者を活用した内発的雇用創出活性化の可能性について検討した。具体的には、非三大都市圏に所在する企業はいかなる U・I ターン者を評価したり、今後採用したいと考えているのか、また、非三大都市圏に所在する企業の中でもどのような企業が U・I ターン者を評価したり、今後採用したいと考えているのかを分析した。

分析結果を総合的に判断すると、非三大都市圏への U・I ターンを促進することには、そこでの内発的雇用創出の活性化に繋がっていく可能性があるといえる。つまり、U・I ターンを促進することには、この種の意義もあるといっていよう。

以下では、政策的インプリケーションと残された課題について簡単にまとめる。

まず、非三大都市圏に所在する企業において「地元県の人材と異なったセンスや経験など」を持つ U・I ターン者や、「都市圏から来た」U・I ターン者が評価されているという結果が示されたことから、U・I ターンの促進、特に、都市圏と非三大都市圏間の労働者の移動や、非三大都市圏に所在する企業と U・I ターン者とのマッチングが重要な政策課題と考えられる。政策的には、情報の提供、移動を促進するような制度の整備などが求められよう。U・I ターンの促進については既に第 2 章で分析が行われている。なお、本章においても採用経路の変数を分析に含めたが、あまり明確な結果は得られなかった。非三大都市圏に所在する企業が、どのような採用経路で、どのような U・I ターン者（特に、内発的雇用創出に資するような能力や経験を持った U・I ターン者）を採用しているのかの検証は、今後の課題としたい。

また、本研究で示されたような、企業に評価され、求められるような能力・経験等を有する U・I ターン者の育成支援や、U・I ターン者が保有する能力と企業が求める能力とのきめ細やかなマッチングをいかに進めていくかなども重要な課題であろう。

¹⁹ また、いくつかの採用経路も正または負で有意となった。その原因と正確な解釈については今後の課題としたい。

最後に、分析において残された課題もまとめておく。まず、本分析ではどのような U・I ターン者が評価されているか、その属性に注目しているが、ある企業において複数の U・I ターン者がいる場合には、誰が役に立っているのかを厳密に特定できていない。推定方法・推定式の精緻化も含め、より詳細な分析が求められる点である。

また、本研究では U・I ターン者を活用した内発的雇用創出活性化の可能性があるということは示されたが、実際に U・I ターン者が内発的雇用創出に活用されているかという点までは分析されていない。この点については、内発的雇用創出に関連する調査を別途計画し、より直接的な実証分析を新たに行う必要がある。今後の大きな分析テーマである。

<参考文献>

- 大谷剛（2010）『中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査-主力人材確保の円滑化に向けて-』JILPT 調査シリーズ、No.76
- 亀野淳（2003）「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」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』第 90 巻、pp.1-23.
- 島田晴雄編著（1999）『産業創出の地域構想』、東洋経済新報社
- 労働政策研究・研修機構(2007)『地域雇用創出の新潮流－統計分析と実態調査から見える地域の実態－』、労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構(2008)『地方圏における雇用創出の研究』労働政策研究報告書、no.102、労働政策研究・研修機構

補論

A-1 使用したアンケート²⁰

1 調査名

中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査－主力人材確保の円滑化に向けて－

2 調査方法と実施期間

調査方法：郵送法 実施期間：2010年1月22日から2月5日

3 調査対象の選定・回収状況

調査対象は、従業員規模51人以上500人以下である企業の本社の、人事担当者である。「公務」および「分類不能の産業」に区分されている企業は除外した。アンケート配布数は18000であるが、以下のような割合で配布した。

本社所在地が非三大都市圏：本社所在地が三大都市圏＝8：2

従業員規模「51～200人」：従業員規模「201～500人」＝7：3

有効回収数は3662となった。したがって、同回収率は約20%となる。本研究では、非三大都市圏に所在する企業を対象とした分析を行った。これは2980件となる。

A-2 非三大都市圏におけるU・Iターン者の採用要因の分析

そもそものような企業がU・Iターン者を採用しているのかについての分析も行った。

被説明変数は、「御社では過去3年間にU・Iターン者を正社員として採用したことがありますか」という質問に「はい」と答えていれば1、「いいえ」と答えていれば0をとるダミー変数である。

説明変数は、企業の属性（企業規模（正社員数・非正社員数）・経常利益・業種²¹）、経営戦略、正社員の採用方針、人材の過不足状況についての現状認識（正社員の過不足状況、コア人材の不足状況）である。

²⁰ ここでの記述は、大谷(2010)に基づいている。

²¹ この推定では業種ダミーを用いたが、産業ダミーを用いても同様の結果が得られた。

図表 3-A-1 U・Iターン者を採用したかの分析

採用したかどうか		Coef.	z	P>z	dy/dx
	正社員不足	0.12	1.36	0.173	0.04
	コア人材不足	0.26	4.32	0.000	0.10
	正社員数	0.00	9.75	0.000	0.00
	非正社員数	0.00	-0.46	0.642	0.00
	経常利益	0.00	0.42	0.675	0.00
経営戦略 (ベースは 「現状維持」 「その他」 「わからない」)	3年間で一度でも「事業の多角化」と答えたダミー	0.00	-0.02	0.987	0.00
	3年間で一度でも「事業の重点化」と答えたダミー	0.01	0.17	0.868	0.00
	3年間で一度でも「既存事業の規模拡大」と答えたダミー	0.17	2.60	0.009	0.06
	3年間で一度でも「既存事業の規模縮小」と答えたダミー	-0.21	-1.69	0.092	-0.08
	3年間で一度でも「製品サービスの高付加価値化」と答えたダミー	0.28	4.43	0.000	0.11
	3年間で一度でも「人件費削減」と答えたダミー	-0.04	-0.59	0.554	-0.02
正社員の採用 方針 (ベース は「現状維 持」)	3年間 (2006-2008年) 一貫して「新卒採用重視で増やす方針」と答えたダミー	0.19	2.49	0.013	0.07
	3年間 (2006-2008年) 一貫して「中途採用重視で増やす方針」と答えたダミー	0.26	2.75	0.006	0.10
	3年間 (2006-2008年) 一貫して「減らす方針」と答えたダミー	-0.18	-1.16	0.247	-0.07
業種	農林漁業	0.26	0.80	0.425	0.10
	建設	0.13	0.60	0.545	0.05
	製造	-0.08	-0.40	0.688	-0.03
	電気ガス水道	-0.06	-0.13	0.899	-0.02
	情報通信	0.46	1.69	0.091	0.18
	運輸	-0.19	-0.86	0.392	-0.07
	卸売小売	0.04	0.21	0.832	0.02
	金融保険	0.43	1.51	0.131	0.17
	不動産	0.58	1.45	0.147	0.23
	飲食宿泊	0.00	0.01	0.991	0.00
	医療福祉	0.17	0.82	0.412	0.07
	教育学習支援	0.88	2.86	0.004	0.34
	複合サービス	-0.07	-0.26	0.791	-0.03
	サービス	0.09	0.41	0.685	0.03
定数項	-1.16	-5.73	0.000		
Number of obs		2027			
LR chi2(28)		238.10			
Prob > chi2		0.00			
Pseudo R2		0.09			
Log likelihood		-1228.82			

推定結果は図表 3-A-1 に示されている。まず、採用した企業の属性では、正社員数が正で有意、「コア人材不足ダミー」が正で有意となった。経営戦略では「既存事業の規模拡大」が正で有意、反対に「規模縮小」が負で有意、「製品・サービスの高付加価値化」が正で有意となった。正社員の採用方針では、「新卒重視」「中途重視」が共に正で有意となった。業種では「情報通信業」と「教育、学習支援業」が正で有意となった。

以上から、まずは新卒・中途を問わず正社員の採用を増加する方針である企業、いわば採用意欲が高い企業が U・I ターン者を採用していると解釈できる。また、高付加価値化を目指している企業が U・I ターン者を採用しているという点は、コア人材が不足している企業が有意であることとあわせて考察すると、U・I ターン者が単なる人手不足の解消だけでなく、より積極的に活用されている可能性を示唆するといえよう。

第4章 まとめ

ここでは、本報告書で扱った議論全体をまとめたい。

第1章では、まず、非三大都市圏における人口減少の実態や三大都市圏との経済格差について確認した。ここからは、非三大都市圏における人口減少を規定する特徴的な要因は社会動態の減少すなわち人口流出であること、人口流出を規定する主要因としては三大都市圏との経済格差が挙げられること、さらには、人口流出と経済格差の両方が標準的な経済学の想定とは異なり長期に渡り解消されないままであることが指摘された。

次いで、先行研究の概観より、人口流出と経済格差が長期に渡って維持されている原因としては、人口流出には域内の消費を低下させることを通じて雇用条件を悪化させるといった外部不経済が伴うことや、非三大都市圏への企業進出が十分には進んでいないことが指摘された。

人口流出と経済格差が、市場メカニズムを通じて上手く解消されないのであれば、何らかの政策的対応が必要といえる。このような場合の対応策としては、これまでには政府支出による雇用創出策や外発的雇用創出策が利用されてきた。しかしながら、財政再建に取り組む必要があることやグローバル化の進展を考慮すれば、これらの手段を使い続けることには困難が伴う。

それゆえ、本報告書においては何らかの代替手段についても検討しておくことが重要であろうとの観点から、非三大都市圏へのU・Iターン促進策や、U・Iターン者を活用した非三大都市圏における内発的雇用創出の可能性について検討することとした。

非三大都市圏へのU・Iターンを促進することができれば、そこでの人口減少問題の解決に資することができるのにくわえ、域内の消費拡大を通じた雇用条件の改善にも役立つ可能性がある。U・Iターン者が内発的雇用創出の活性化にも役立つとすれば、U・Iターンの促進にはこの種の効果をも期待できることとなる。

以上の議論を受け、第2章では、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを促進するためにはいかなる対応が必要となるのかが検討された。U・Iターンを促進するにあたっては、仕事面での問題と引っ越し面での問題の双方に留意する必要がある。それゆえ、仕事決定要因分析と引っ越し実現要因分析の2つが主たる検討課題として設定された。ただし、後者の分析には、コントロールすべき変数の一部が利用できないという限界があるため、この点を克服すべく補足的な分析も実施された。

また、以上の分析を実施する前に、そもそもU・Iターン希望者がいかなる理由でそれを望んでいるのかについても簡単に検討した。

結果を整理すると、以下ようになる。まず、U・Iターン希望者がそれを望む理由について検討したところ、U・Iターン希望者を増やすためには、県・地域・自然の魅力や良好なライフワークバランスの創造・アピールや、三大都市圏-非三大都市圏間での交流を盛んにする

ことなどにより、三大都市圏に住んでいる者に非三大都市圏在住の友人・知人を作らせることが重要となることが指摘された。

次に、仕事決定要因分析と引っ越し実現要因分析からは以下のような結果が得られた。仕事決定確率を高めるためには、希望年収を低めに誘導することが必要といえるが、希望年収を低めに誘導するためには、良好な住環境の整備・周知あるいは三大都市圏在住者に非三大都市圏在住の友人・知人を作らせるといった対応が重要になる可能性がある。

引っ越し実現確率を高めるための対応についてであるが、引っ越し先についてのきめ細やかで多様な情報を提供することが肝要といえる。さらには、引っ越し前の家が持ち家である場合においては引っ越し実現確率が低くなることから、持ち家の売買を円滑化するなどの対応が求められる。

また、仕事決定要因分析と引っ越し実現要因分析の双方から得られた結果を併せて考えると、引っ越し前は正社員、自営業それに学生である者や、引っ越し先で正社員や自営業を希望している者をターゲットとした U・I ターン促進事業を実施することにより、U・I ターンをより効果的に促進できる可能性があることが指摘された。くわえて、自営業希望者を対象とした U・I ターン促進事業は、シャッター街に代表される空き店舗解消の有効な手段ともなり得ることも指摘された。

なお、引っ越し実現要因分析における限界を克服する目的で実施された補足的な分析からは、引っ越し実現要因分析より得られた結果と類似した結果を得た。

最後に、第 2 章より得られた結果を全体として眺めると、U・I ターンを促進するためには三大都市圏と非三大都市圏の交流が重要となってくる可能性があることも、事例を交えつつ指摘された。

第 2 章での議論からは、非三大都市圏における人口減少問題や三大都市圏との経済格差問題の改善に資するための方策としての U・I ターン促進を、いかようにして行えばよいのかについての示唆が得られた。しかしながら、U・I ターンの促進には内発的雇用創出を活性化させる効果もあるかもしれない。

この点を確認するために、第 3 章では、非三大都市圏における U・I ターン者を活用した内発的雇用創出活性化の可能性について検討した。具体的には、非三大都市圏に所在する企業はいかなる U・I ターン者を評価したり、今後採用したいと考えているのか、また、非三大都市圏に所在する企業の中でもどのような企業が彼ら进行评估したり、今後採用したいと考えているのかを分析した。

非三大都市圏に所在する企業が評価したり、今後採用したいと考えている U・I ターン者の属性がわかれば、そのような属性を持った者の U・I ターンを促進することにより内発的雇用創出を活性化できる可能性がある。非三大都市圏に所在する企業のうちのいかなる企業が U・I ターン者を評価したり、今後採用したいと考えているのかがわかれば、そのような企業と U・I ターン者をマッチングさせることにより内発的雇用創出を活性化できる可能性がある。

具体的な分析は、企業に対して実施されたアンケートを利用しつつ、主に2つの側面から行われた。「実際に、U・Iターン者ならではの能力・資質や経験等が役立っているU・Iターン者がいるか」と「今後、U・Iターン者以外よりもU・Iターン者の採用を希望するか」である。結果を整理すると、以下ようになる。

前者の側面に注目した分析では、まず、どのような企業がU・Iターン者を評価しているのかという点に注目すると、経営方針として事業の重点化、規模拡大それに製品・サービスの高付加価値化を目指している企業が、U・Iターン者を役立っていると評価していることがわかった。また、U・Iターン者の属性に注目すると、管理的職業、30歳代、50歳代それに専門学校卒といった属性のU・Iターン者が役立っていると評価されていることがわかった。さらに、U・Iターン者のうち中途採用割合が高い企業がU・Iターン者を評価していると示されたことから、中途採用者が役立っていると評価されていることもうかがえた。

したがって、ここで示された属性を有する者のU・Iターンを促進したり、ここで示された属性を有する企業とU・Iターン者をマッチングさせることにより、内発的雇用創出を活性化できる可能性があるといえる。

2つ目の分析からは、以下のような特徴を持った企業が、今後U・Iターン者の採用を希望していることが示された。すなわち、既に採用しているU・Iターン者の能力のうち「地元県の人材とは異なったセンス」や「マネジメント能力」などが役立っていると回答した企業、「都市圏から来たU・Iターン者」を多く採用している企業、それに、「コア人材が不足している」企業などである。

それゆえ、このような属性を有する企業にU・Iターン者を供給することで、内発的雇用創出が活性化される可能性があるといえる。また、U・Iターン者の属性に注目して解釈すれば、地元県の人材とは異なったセンスなどを持った者や、都市圏での経験を持つU・Iターン者、コア人材となりうるような者が求められていることが示唆されているので、そのようなU・Iターン者をマッチングさせることが重要であると考えられる。

以上の分析結果を総合的に判断すると、非三大都市圏へのU・Iターンを促進することには、そこでの内発的雇用創出の活性化に繋がっていく可能性がある。つまり、U・Iターンを促進することには、この種の意義もあるといっていよう。

以上、本報告書での議論について整理してきた。これらからは、非三大都市圏へのU・Iターンを促進することには少なくないメリットがあることが理解できよう。だとすれば、U・Iターンの促進には、非三大都市圏活性化策としての価値があることを、より積極的に認めてもよいのではないだろうか。

ただし、U・Iターンの促進という手段を利用するにあたっては注意を要する部分もある。最後に、この点についても言及しておきたい。

三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを促進するということは、有効求人倍率や賃金の高い地域から低い地域への移動を促すことに繋がるため、かえって経済格差を拡大させ

てしまう恐れもある。別の見方をすれば、このような作用に力点を置いて議論を行うのであれば、逆に、非三大都市圏から三大都市圏への移動を促進すべきという主張が展開されることとなろう。

しかしながら、第1章で議論してきたように、非三大都市圏から三大都市圏への移動によって経済格差が縮小し、それによって人口流出もストップするという現象は観察されていない。むしろ、経済格差も人口流出もかなりの長期に渡って継続していることが確認された。この背後には、外部不経済などの問題が潜んでいることも指摘された。

とはいえ、非三大都市圏へのU・Iターンを促進することにデメリットが伴わないとは断言できない以上、デメリットを少なくする努力が払われるべきである。さまざまな方法が考えられるが、U・Iターン者を利用した内発的雇用創出の活発化を図ることは合目的的といえる。これにより、多くの雇用が創出できるのであれば、U・Iターン者の流入に基づくデメリットは打ち消されるためである。

本報告書の第3章では、U・Iターン者を活用した内発的雇用創出の可能性について議論したが、ここで得られた結果を踏まえ、内発的雇用創出に資すると考えられる者のU・Iターンを促進したり、U・Iターン者を必要としている企業とU・Iターン者のマッチングを進めることを通じた内発的雇用創出の活性化を図ることは効果的と思われる。例えば、30歳代の者のU・Iターンを促進したり、製品・サービスの高付加価値化を目指す企業にU・Iターン者をマッチングさせることは有効といえよう。

なお、U・Iターン者の流入に伴ったデメリットを抑えるためには、外発的雇用創出の手段を併用するといった方法も有効かと思われる。

これまでにみてきたように、グローバル化の進展によりこの種の手段の利用可能性が低下してきているのは事実といえる。つまり、雇用創出の主たる手段として、今後とも利用し続けていくことは難しいかもしれない。ただし、このことは、現時点におけるその効力までも否定するものではない。実際、近年においても戦略的な企業誘致により外発的雇用創出に成功している自治体は存在しているためである。

伊藤(2007)は、戦略的企業誘致の手法により、外発的雇用創出に成功した自治体として三重県、福岡県、沖縄県それに熊本県の事例を紹介している。戦略的企業誘致とは、従来の企業誘致とは異なり、工業用地の特性を考慮して誘致産業・企業の範囲を明確に特定化したものを意味している。また、伊藤(2008)は熊本県での事例を紹介し、戦略的企業誘致によって半導体関連産業の集積に成功し、工場進出がもたらす雇用創出によって深刻な状態にあった雇用情勢を改善させつつあることなどを指摘している。

とはいえ、今後、外発的雇用創出を利用することが難しくなっていくであろうことを踏まえ、現時点においては、U・Iターンの促進と外発的雇用創出という手段の組み合わせを利用するにしても、将来的には、U・Iターンと内発的雇用創出の手段の組み合わせにシフトしていくといった対応が必要とされるのかもしれない。

<参考文献>

伊藤実(2007)「地域における雇用創出類型と雇用創出支援策」『地域雇用創出の新潮流－経済分析と実態調査から見えてくる地域の実態－』第9章、労働政策研究・研修機構

伊藤実(2008)「熊本県の産学官による戦略的企業誘致」『地方圏における雇用創出の研究』労働政策研究報告書、no.102、第4章、労働政策研究・研修機構

労働政策研究報告書 No. 134

非三大都市圏へのU・Iターンの促進とU・Iターン者を活用した
内発的雇用創出活性化に係る研究

発行年月日 2011年 5月 20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販 売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2011 JILPT

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)