

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/>)