



労働政策研究報告書 No.134

サマリー 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

執筆担当者

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

1 研究期間

平成 22 年度～23 年度

2 本研究の問題意識

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ど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、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の促進などといった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、財政再建に取り組む必要性があることや、グローバル化の進展といったことを考慮すれば、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、以下の2つの課題に取り組むこととした。すなわち、非三大都市圏へのU・Iターン促進策の検討と、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活性化についての検討である。

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。非三大都市圏の内発的雇用創出活性化にU・Iターン者が役立つとすれば、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。

以上のような問題意識を背景として、研究は実施された。

3 利用データ

分析で利用するデータは、(甲)実現者調査、(乙)未実現者調査それに(丙)企業調査の3つのアンケートより得られたものである。

(甲)実現者調査および(乙)未実現者調査は、共に個人を対象としたウェブ調査であり、これらより得られたデータは比較可能なかたちに整理・統合された上で、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターン促進策を検討するために利用された。ただし、両調査を利用した分析における限界を克服する目的で、(甲)実現者調査だけを利用した分析も併せて実施された。両調査の実施期間は、共に2010年1月21日から25日であった。有効回収率はそれぞれ約73%、約78%であった。

(丙)企業調査は、郵送式アンケートによって実施されたものであり、企業を対象としたものである。同調査は、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活性化の可能性を探る目的で利用された。調査の実施期間は、2010年1月22日から2月5日であり、有効回収率は約20%であった。

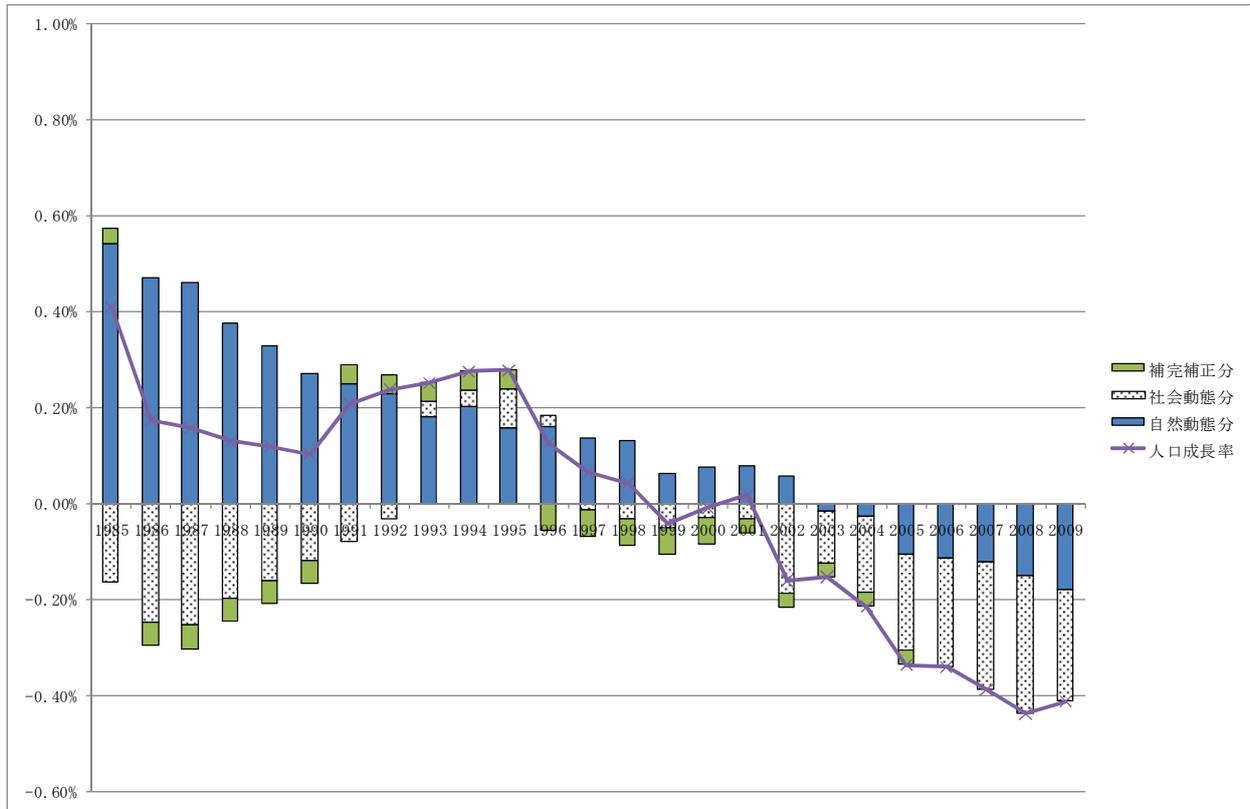
4 各章の要約

4-1 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—

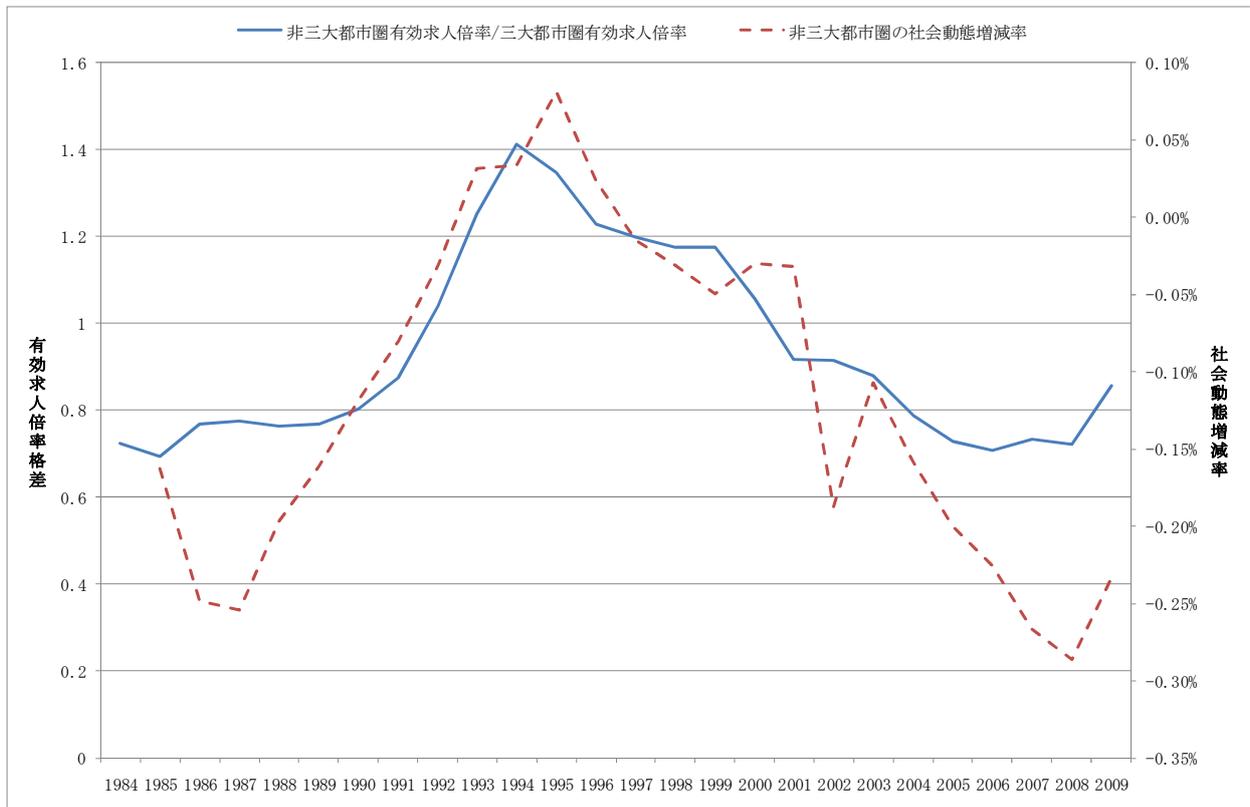
第1章では、まず、非三大都市圏における人口減少の実態や三大都市圏との経済格差について確認した。ここからは、非三大都市圏における人口減少を規定する特徴的な要因は社会動態の減少すなわち人口流出であること、人口流出を規定する主要因としては三大都市圏との経済格差が挙げられること、さらには、人口流出と経済格差の双方が標準的な経済学の想定とは異なり長期に渡り解消されないままであることが指摘された(図表1、2参照)。

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われることや、非三大都市圏への企業進出が十分には進んでいないといった

図表1 非三大都市圏の人口成長率とその要因



図表2 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



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といったことを考慮すれば、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、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 ターン促進策の検討と、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活性化策の検討を、本報告書での課題とすることが述べられた。

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。非三大都市圏における内発的雇用創出活性化に U・I ターン者が活用できるのであれば、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。

以上の議論を行った後に、本報告書の構成についても述べられた。

4-2 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 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といえる。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ったことから、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。

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・アピールなど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(図表 3 参照)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(図表 4 参照)。

図表 3 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		

図表 4 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ターンダミー	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		

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 ターン促進事業には、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可能性があることも指摘された(図表 3、4 参照)。

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る可能性があることも、事例を交えつつ指摘された。

4-3 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 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、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。また、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、U・I ターン者のうち中途採用割合が高い企業、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(図表 5 参照)。

したがって、ここで示された属性を持つ者の U・I ターンを促進したり、ここで示された属性を持つ企業と 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

図表5 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
	大学院卒	0.21	1.12	0.264	0.04
採用経路	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
	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	
U・Iターン者を採用したか否か					
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	
	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			

る可能性がある。

後者の側面に注目した分析からは、以下のような特徴を持った企業で、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。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(図表6参照)。

図表6 今後U・Iターン者の採用を希望するかの分析

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
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」)	マネジメント能力	0.65	1.91	0.056	0.20
	事業の多角化	0.43	1.15	0.249	0.13
	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
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	0.06	0.19	0.846	0.02
	人件費削減	0.05	0.11	0.912	0.01
	新卒採用重視で増やす	0.26	0.73	0.468	0.07
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」)	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
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」)	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				

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。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あってよいだろう。

4-4 第 4 章 まとめ

第 4 章では、本報告書での議論や結果を総括すると共に留意事項などが述べられた。

5 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

-政策的対応の重要性-

第 1 節 はじめに

第 2 節 人口流出と経済格差の実態

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—

第 4 節 政策的対応

第 5 節 本報告書の課題

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

第 2 節 使用データ

2-1 アンケートについて

2-2 利用サンプル

第 3 節 実証分析

3-1 (甲)実現者調査と(乙)未実現者調査を利用した分析

3-2 (甲)実現者調査だけを利用した分析

第 4 節 結語

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

第 2 節 使用データと分析の概要

第 3 節 実証分析

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

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

3-3 実証分析部分のまとめ

第 4 節 結語

第4章 まとめ

6 主要参考文献

- 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
- 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.
- 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
- 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、2010年9月
- 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
- 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(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
- 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
- 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てくる地域の実態－』、労働政策研究・研修機構

労働政策研究報告書 No. 134 サマリー

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/>)