

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—

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

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 -

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、地方経済の疲弊に伴い、都市部へ労働力や企業が集中していると指摘されている。労働力の都市への集中は、地方企業の立場からすると必要とする労働力を確保できないという状況の発生を示唆する一方、企業の都市への集中は、地方労働者の立場からすると雇用の場が減少することを示唆する。

これまでに、労働政策研究・研修機構では後者の問題についてはさまざまな雇用創出策を調査・研究することなどにより検討してきたが、前者の問題については未だ十分な検討は行っていない。そこで今回、地方に所在する中小企業を主たる対象として、U・Iターン者を正社員やコア人材として活用できないのかについて調査することとした。仮に、地方企業がU・Iターン者を有益な人材であると考えているとすれば、地方へのU・Iターンを促進するということは、移動を目指す労働者などに資するのみならず、地方企業の人材確保問題にも資する政策となる可能性が指摘できる。

なお、地方企業がU・Iターン者を有益な人材とみなしていることが確認できたとしても、どうすれば労働者のU・Iターンを促進できるのかがわからなければ地方企業の人材確保に資することは難しい。そこで、本調査とは別に「入職時・起業時における地域間移動についての調査」を実施することにより、U・Iターンを促進・阻害する要因等についての検討も実施した。こちらの結果については、調査名と同名の調査報告書をご覧いただければと思う。

また、本調査と上記労働者調査より得られた結果を照らし合わせながらの詳細かつ包括的な議論については、別途作成する予定の報告書で実施したいと思う。それゆえ、ここでは、本調査から得られた結果の概要についてのみを簡潔にまとめることとしたい。

2010年9月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名

所属

おおたに
大谷 剛

労働政策研究・研修機構研究員

目 次

第1章 調査の概要	1
1 調査名	1
2 調査方法と実施時期	1
3 調査対象の選定・回収状況	1
4 調査対象の基本属性など	2
第2章 U・I ターン者への期待・評価	7
1 正社員としてのU・I ターン者に対する期待・評価	7
1-1 U・I ターン者の採用、属性	7
1-2 U・I ターン者に対する期待	12
1-3 U・I ターン者に対する評価	16
2 コア人材としてのU・I ターン者に対する評価	20
2-1 コア人材の有無、属性など	20
2-2 U・I ターン者に対する評価	23
3 U・I ターン者の今後の採用	26
第3章 まとめと今後の課題	29

<付属資料>

1 調査票	33
2 集計表	47

第1章 調査の概要

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、図表1-3-1のような割合で配布した。

図表 1-3-1 配布割合

本社所在地が地方：本社所在地が都市＝8：2
従業員規模「51～200人」：従業員規模「201～500人」＝7：3

なお、ここでいう都市とは図表1-3-2に示された「4 南関東」、「6 東海」、「8 京阪神」に属する県を意味しており、地方とは都市以外の県を意味している。地方の企業の状況を把握することを目的としているにも関わらず、都市の企業へもアンケートを配布したのは、比較対象を確保せんがためである。

図表 1-3-2 地域ブロックについて

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 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） |

有効回収数であるが3662となった。したがって、同回収率は約20%となる。

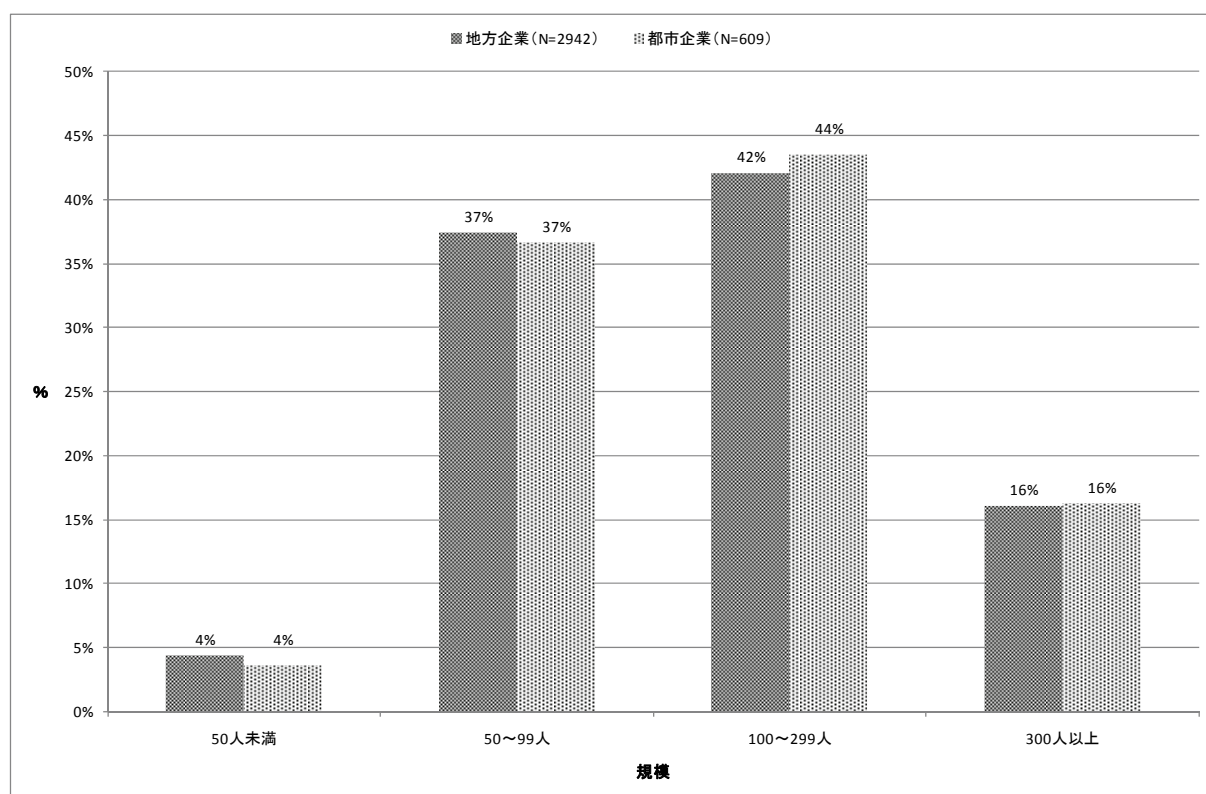
4 調査対象の基本属性など¹

ここでは、本社所在地が地方にある企業と都市にある企業を区別しつつ、さまざまな基本属性などについて確認していく。なお、以下では、本社所在地が地方にある企業を地方企業、都市にある企業を都市企業と呼ぶこととする²。

図表 1-4-1 には、地方企業と都市企業の規模³の分布が示されている。ここからは、地方企業、都市企業ともに 100～299 人の割合が最も高く、その後に 50～99 人、300 人以上と続いていることが確認できることにくわえ、50～299 人の範囲にある企業の割合が 80%程度と大半を占めていることも理解できる⁴。また、規模の分布には、地方企業と都市企業の間でほとんど違いはないこともわかる。

図表 1-4-2 には、地方企業と都市企業の業種の分布が示されている。地方企業に注目すると、製造業の割合が最も高く、その後に卸売・小売業と医療・福祉が同率で続いていることが理解できる。一方、都市企業に注目すると、製造業の割合が最も高く、その後にサービス

図表 1-4-1 規模の分布



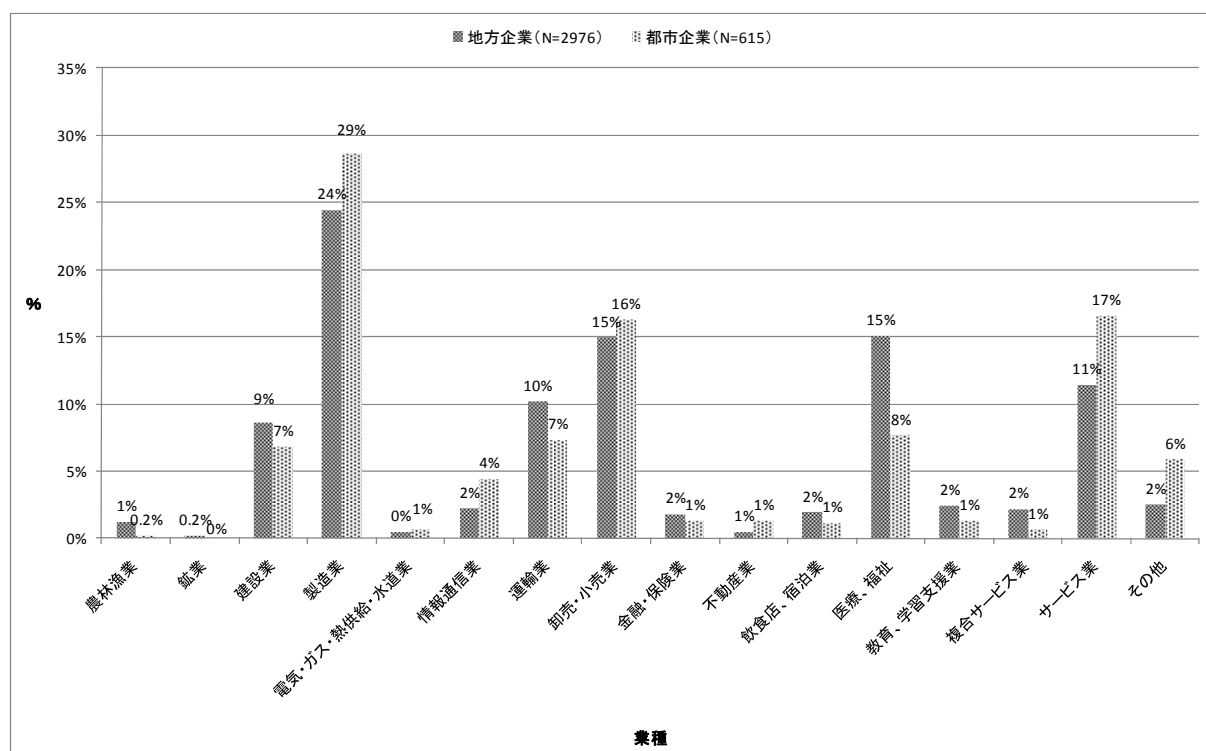
¹ 以降では、無回答を除いて分析を行った。ただし、付属資料「集計表」では、無回答を含めたかたちで集計がなされている点には注意されたい。「集計表」には、以降の本文中で扱うもの以外にもさまざまな集計結果が示しているので参考されたい。

² なお、地方企業と都市企業の割合は、先に説明した配布割合と同様にほぼ 8 : 2 であった。

³ ここでは、従業員規模として直接雇用者数を利用した。つまり、付属資料「調査票」の問 4 の「合計」、問 7 の「パート・アルバイトなど」それに「契約社員」を足し合わせたものとした。

⁴ 本調査が対象としたのは、先述のように従業員規模が 51 人以上の企業である。にも関わらず 50 人未満の企業が含まれているのは、調査対象を絞る際に利用したデータは、調査時点以前において収集されていたものであることや従業員規模の定義が本調査とは異なっていることなどによると考えられる。

図表 1-4-2 業種の分布



業、卸売・小売業と続いていることがわかる。地方企業と都市企業を比較すると、医療・福祉の割合については地方企業での相対的な高さが目立つ反面、製造業とサービス業の割合については都市企業での相対的な高さが目立つように思われる。

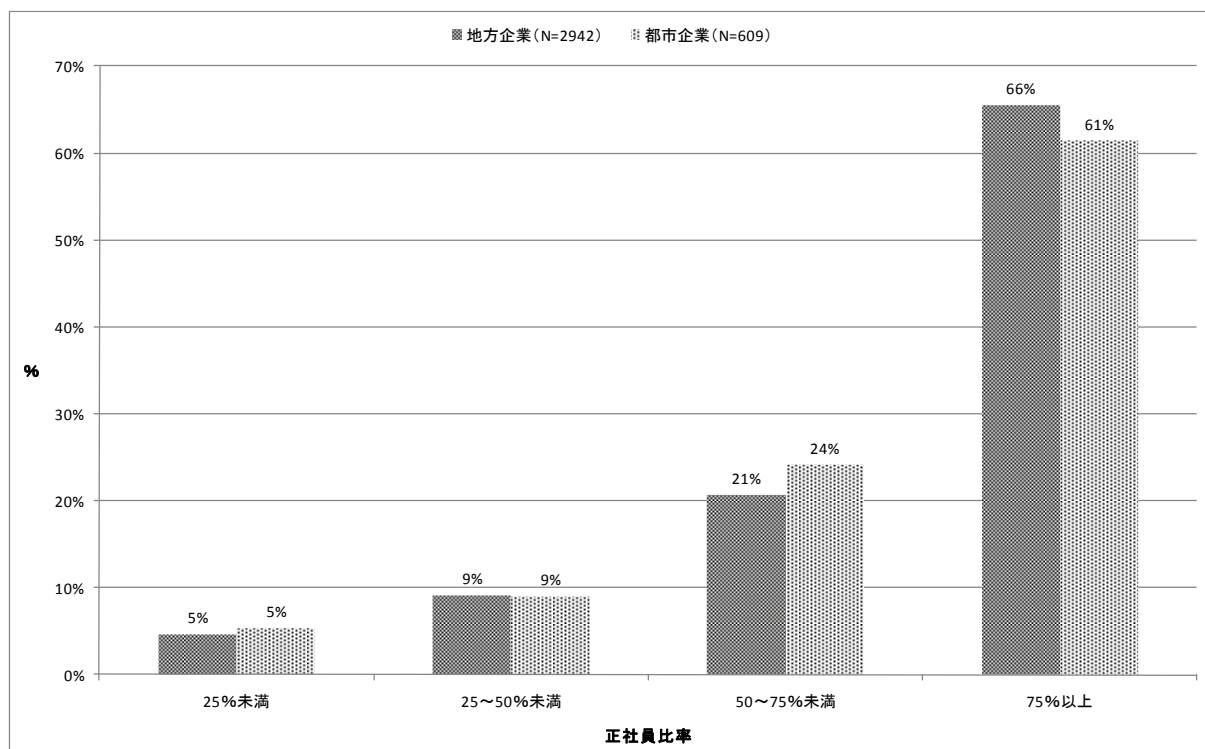
図表 1-4-3 には、地方企業と都市企業の正社員比率の分布が示されている⁵。ここからは、まず、地方企業、都市企業ともに正社員比率が 75%以上であると回答した企業の割合が 60%以上であることが確認できる。正社員比率の平均値を確認すると、地方企業は約 77%であるのに対して、都市企業は約 75%であった。

図表 1-4-4 は、地方企業と都市企業の正社員に占める男性割合が示されている。ここからは、地方企業、都市企業ともに男性割合が 75%以上であると回答した企業がかなり多いことが確認できる。また、地方企業と都市企業を比較すると、地方企業の方が男性の割合が低いように思われる。平均値を確認すると、地方企業は約 69%、都市企業は約 74%であった。

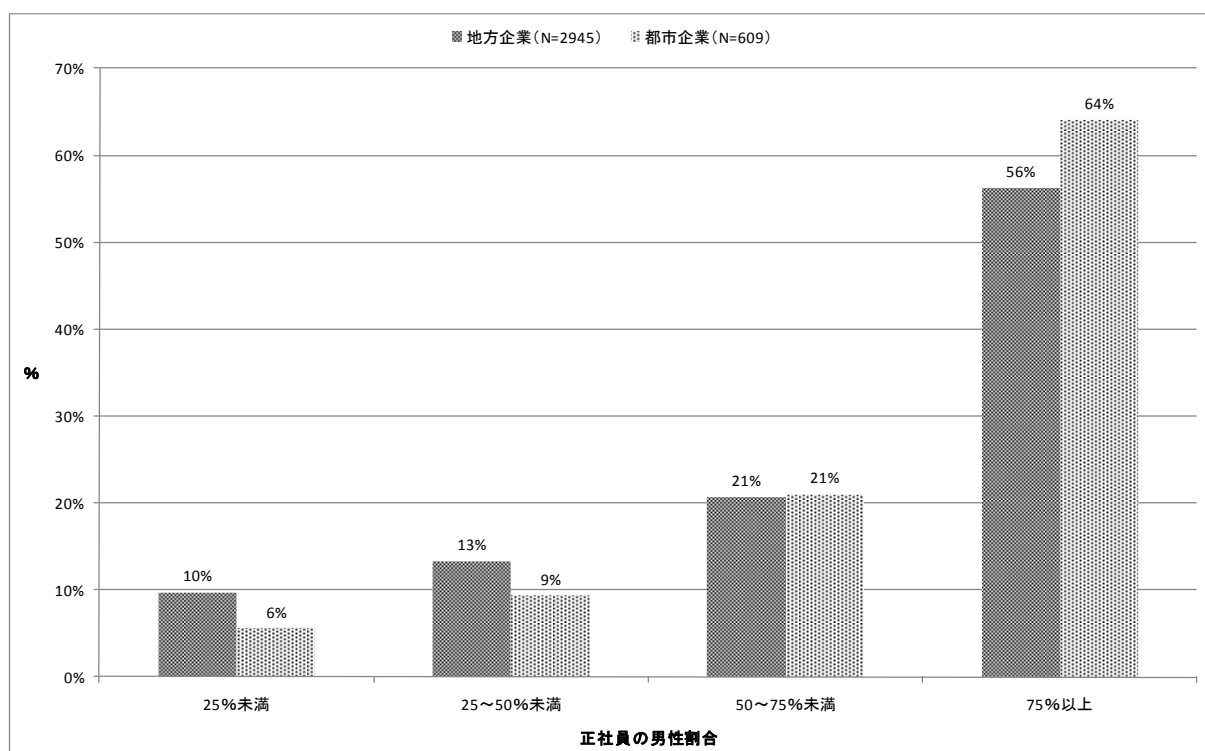
図表 1-4-5 は、地方企業と都市企業の正社員の学歴のうち、最も多いものについて質問した結果を示したものである。ここからは、まず、地方企業では高校という回答が最も多く、その後に専門学校と大学(文系)という回答が同率で続いていることがわかる。一方、都市企業では高校という回答が最も多く、2 番目は大学(文系)、そして 3 番目は大学(理系)という回答となっていることが理解できる。地方企業の方が、相対的にみて正社員の学歴が低い傾向にあることが窺える。

⁵ 正社員比率としては、(正社員数)/(正社員数+パート・アルバイトなどの数+契約社員数+派遣社員数+請負社員数)を利用した。付属資料「調査票」の問 4 および問 7 も参照されたい。

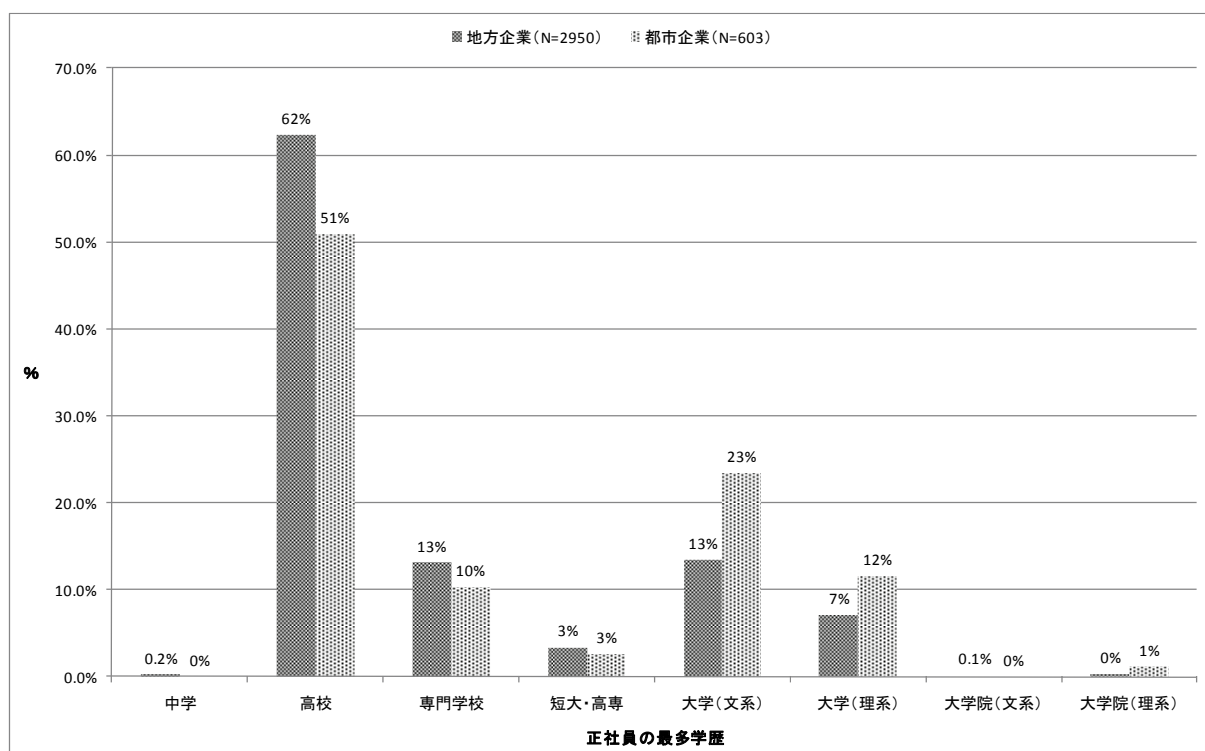
図表 1-4-3 正社員比率の分布



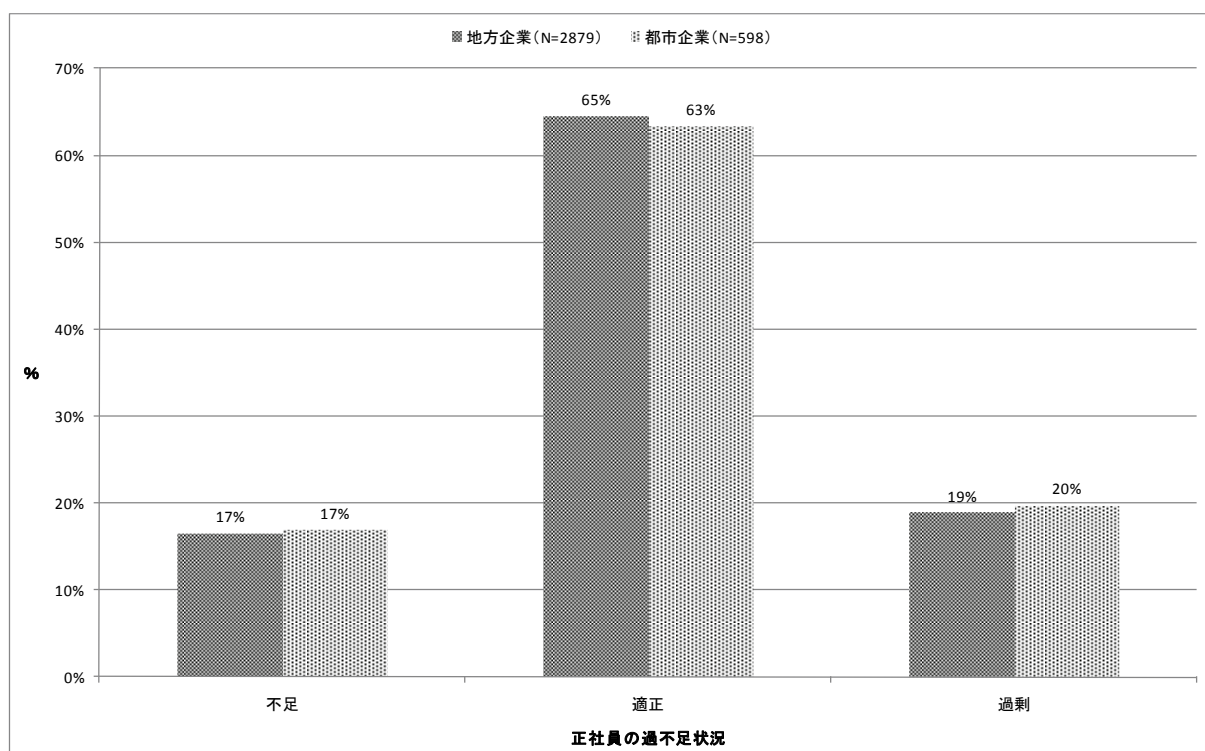
図表 1-4-4 正社員の男性割合に係る分布



図表 1-4-5 正社員の最多学歴に係る分布



図表 1-4-6 正社員の過不足状況に係る分布



図表 1-4-6 は、正社員の過不足状況について示したものであるが、地方企業と都市企業の間で過不足状況にはほとんど違いがないことが確認できる。つまり、地方企業、都市企業ともに適正という回答が最も多く、その後に過剰、不足と続いていることがわかる。

以上、ここまでは、地方企業と都市企業とを区別しつつ基本的属性などについて確認してきた。地方企業の特徴を簡単にまとめておくと、従業員規模としては 50～299 人が多く、業種としては製造業、卸売業それに医療・福祉が多い。正社員比率は企業平均値で 80%ほどであり、正社員には男性・高卒が多い。正社員数は適正という回答が多い。

さて、本章では調査の概要について説明してきた。次章では、地方企業の、正社員としての U・I ターン者に対する期待・評価やコア人材としての U・I ターン者の評価を中心に検討していくこととしたい。