

U・Iターン時の仕事決定タイミングと
正社員就職、報酬、仕事上の満足度の関連

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員補佐 大谷剛

<要旨>

本研究の目的は、三大都市圏から非三大都市圏へU・Iターンする者の仕事上の満足度を高めるためには、いかなる対応が可能となるのかを検討することにある。

本研究に先立つ大谷(2011a)では、非三大都市圏の人口減少と三大都市圏との経済格差の問題を解消・抑制するための一手段として、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しているが、非三大都市圏への移動によって仕事上の満足度が低下するとすれば、U・Iターン促進策が持つこの種の効果は減殺されてしまう。仕事上の満足度が低下する場合には、U・Iターンしてきた者が非三大都市圏内で失業・転職を余儀なくされることより彼らの消費が抑制されるかもしれないし、失業・転職を契機に、中長期的には三大都市圏へ戻ってしまう可能性もあるためである。よって、U・Iターン促進策が非三大都市圏に対して及ぼすプラスの効果を確たるものにするには、仕事上の満足度を高めることが重要になる。

分析より得られたインプリケーションは、以下のとおりである。仕事上の満足度を高めるためには、正社員就職を促すことが重要となるが、そのためには①U・Iターンフェアの開催などにより、「引っ越す前に仕事を決める」よう促すことが重要。②“潜在的”なU・Iターン希望者に対しても、彼らに適した政策の実施により「引っ越す前に仕事を決める」よう促すことが重要。③仕事を決める前に引っ越してきた者への支援も重要。現状では、彼らに対する支援や配慮が十分ではない可能性が残る。なお、④仕事上の満足度を高めることは、以前と比べて重要になっているのみならず今後いっそう重要になると考えられる。背景には、リーマンショックの発生や高齢化に起因した介護問題がある。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目 次

1.	はじめに	1
2.	使用データ	5
3.	実証分析	6
3-1.	仕事上の満足度に注目する理由	6
3-2.	仕事上の満足度を規定する要因	10
3-3.	仕事決定タイミング、正社員就職、報酬の関係	12
3-3-1.	基礎的な分析	13
3-3-2.	回帰分析	14
3-4.	実証分析のまとめとインプリケーション	22
4.	結語	26

1. はじめに*

本研究の目的は、三大都市圏から非三大都市圏へU・Iターンする者の仕事上の満足度を高めるためには、いかなる対応が可能であるのかを検討することにある。

本研究に先立つ大谷(2011a)では、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを促進することにより、非三大都市圏における人口減少や三大都市圏との経済格差の問題を解消・抑制することを検討している。しかしながら、これら問題を解消・抑制するためには、U・Iターンを促進するだけでは必ずしも十分とはいえず、仕事上の満足度を高めることも重要になる。以下では、順を追ってこのことを説明したい。

議論に入る前に、本研究を通じて利用する三大都市圏と非三大都市圏の区分について説明しておく。本研究でいう三大都市圏とは、図表1の「4 南関東」、「6 東海」それに「8 京阪神」を意味している。したがって、非三大都市圏とはこれら以外を意味することとなる。

それでは議論に移りたい。はじめに、本研究の背景について説明するが、本研究に先立つ大谷(2011a)が実施された経緯にまで遡って説明していくこととしたい。同研究は本研究と密接な関係があるため、こうすることが以降の議論のよりよい理解に繋がるものと思われるためである¹。

図表2には、三大都市圏と非三大都市圏の有効求人倍率格差²が時系列的に示されているが、近年においては格差が解消されない状況が継続しているどころか、拡大傾向にあることがみて取れる。また、図表3には、非三大都市圏の人口成長率が社会動態や自然

図表1 三大都市圏と非三大都市圏の区別

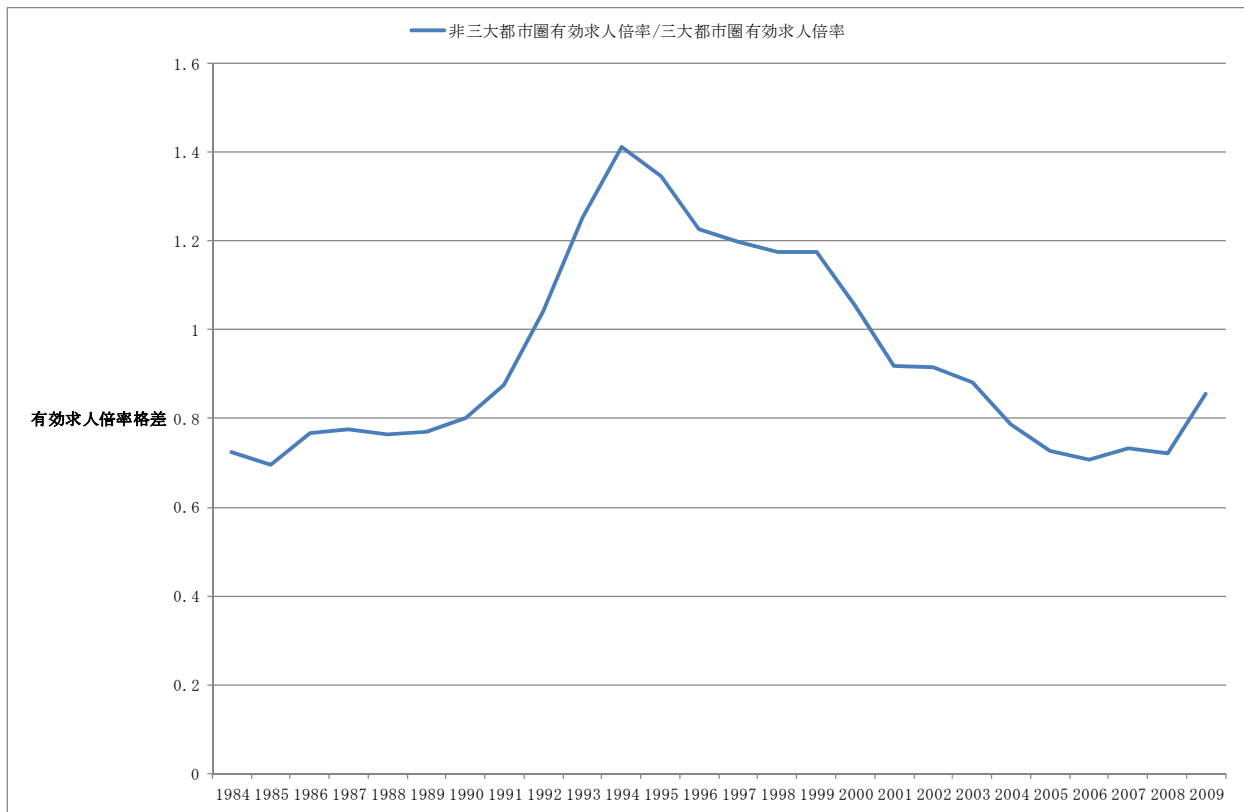
1 北海道（北海道のみ）	
2 東北（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）	
3 北関東・甲信（茨城、栃木、群馬、山梨、長野）	
4 南関東（埼玉、千葉、東京、神奈川）	9 山陰（鳥取、島根）
5 北陸（新潟、富山、石川、福井）	10 山陽（岡山、広島、山口）
6 東海（岐阜、静岡、愛知、三重）	11 四国（徳島、香川、愛媛、高知）
7 近畿（滋賀、奈良、和歌山）	12 北九州（福岡、佐賀、長崎、大分）
8 京阪神（京都、大阪、兵庫）	13 南九州・沖縄（熊本、宮崎、鹿児島、沖縄）

* 本研究を作成するにあたっては、勇上和史氏(神戸大学)、中野諭氏、中村良二氏、樋口英夫氏、堀春彦氏、渡邊博顕氏(以上、労働政策研究・研修機構)それに所内での研究会参加者からは有益なコメントやアドバイスを頂いた。深くお礼申し上げたい。本研究に残り得る誤りは、いうまでもなく筆者に帰するものである。

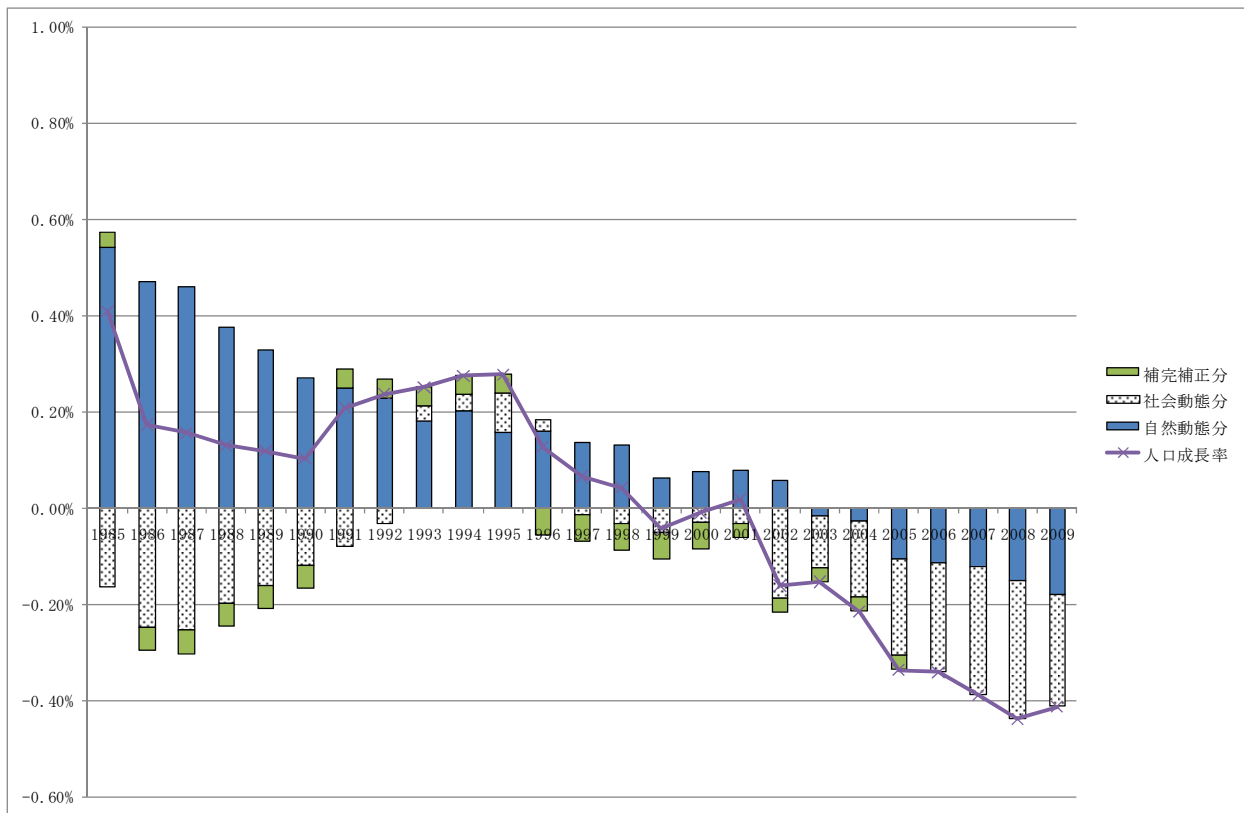
¹ 以降の議論は、大谷(2011b)に基づいている。

² 有効求人倍率格差とは、『職業安定業務統計』（厚生労働省）から得られたデータに基づき作成された(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)を意味している。

図表 2 三大都市圏と非三大都市圏の有効求人倍率格差



図表 3 非三大都市圏の人口成長率とその要因



注) 大谷 (2011b) より引用された図表である。

動態などに区別した上で描かれている³が、過去 10 年以上に亘って社会動態がマイナスであることにくわえ、その幅が拡大し続けていることがわかる。つまり、流出超過量が過去 10 年以上に亘って拡大し続けている。

要するに、近年においては、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も継続しているということである⁴。

ではなぜ、非三大都市圏からの人口流出や三大都市圏との経済格差は継続し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。

この点に関連し、玄田・大井・篠崎(2005)は、人口流出には負の外部性が伴われることを指摘している。つまり、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としている。また、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看取できる。

なお、人口流出は所得移転をもたらすわけだが、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。非三大都市圏からの人口流出や三大都市圏との経済格差が継続している 1 つの理由としては、このような外部不経済の存在が指摘できよう。

外部不経済が存在する場合には、何らかの政策的対応が必要になる⁵。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などの外発的雇用創出を挙げることができる。しかしながら、これら手段を今後とも利用し続けることは困難との指摘がある。

³ 前掲大谷(2011b)より引用した図表であり、『人口推計資料』(総務省統計局)を利用して作成されている。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現時点までに補正がなされていない。

⁴ 長期間に亘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、その構造が長期に亘りかなり安定的であることを指摘している。

⁵ 林(2006)も、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。

樋口(2005)は、以下のように指摘している。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。これらを踏まえ、何らかの代替手段についても検討しておく必要性が浮かび上がる⁶。

以上のような議論を踏まえ、本研究に先立つ大谷(2011a)では、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の問題を解消・抑制するための方法として、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しているのである。非三大都市圏へのU・Iターンを増やすことができれば、そこでの人口減少問題のみならず、域内消費の活発化を通じて三大都市圏との経済格差問題の解消・抑制にも資することができるというのがその狙いである⁷。

ただ、これらの狙いを実現しようというのであれば、U・Iターンを促進するだけで十分とまではいえない。詳しい議論は後に譲るが、理由は以下のとおりである。三大都市圏から非三大都市圏へU・Iターンして来てはみたものの、それにより仕事上の満足度が悪化してしまったとすれば、U・Iターン者は非三大都市圏内で失業や転職を余儀なくされるかもしれない。そしてそのことは、U・Iターンの促進が域内消費の活性化に資する程度を弱めてしまうことに繋がる。

また、仕事上の満足度の低下が、中長期的には総合的にみた場合の満足度を引き下げる結果として、三大都市圏へ戻ってしまう者を発生させる恐れもある。

結局のところ、これらの事態が回避できなければ、U・Iターンの促進が非三大都市圏にもたらすプラスの効果は減殺されかねないというわけである。

そこで本研究では、三大都市圏から非三大都市圏へU・Iターンする者の仕事上の満足度を高めるためにはいかなる対応が可能となるのかを検討したい。仕事上の満足度が改善するのであれば、U・Iターンしてきた者が非三大都市圏内で失業や転職を余儀なくされることも減るであろうから、彼らが域内消費の活性化に資する程度は高まる。また、失業や転職を遠因として、三大都市圏に戻ってしまうという事態への発展も抑制できることから、U・Iターンの促進による人口増加効果も高められる。

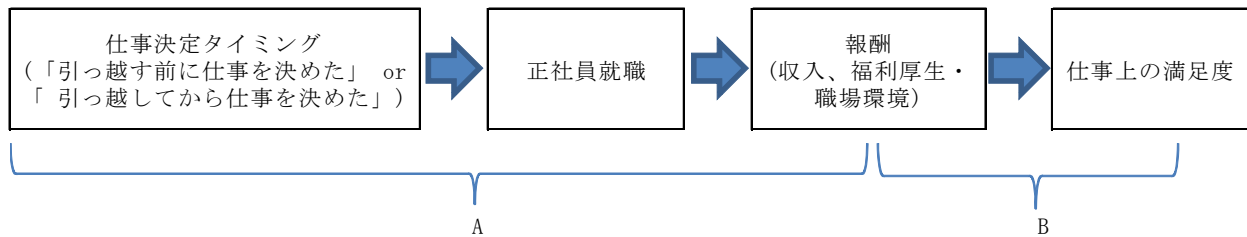
ところで、仕事上の満足度は、仕事への報酬たる収入や福利厚生・職場環境に影響を受けると考えられる⁸。さらには、後に確認するように、収入や福利厚生・職場環境の水準は正社員に成れるか否かに影響を受けることにくわえ、正社員になれるかどうかは「引

⁶ ただし、このことは、現時点における外発的雇用創出策の重要性までも否定しようというものではない。実際、伊藤(2007、2008)からは、近年においても戦略的な企業誘致を実施することにより外発的雇用創出に成功している自治体が存在することが看取できる。雇用創出全般に関する議論としては、労働政策研究・研修機構の一連の研究(2006、2007、2008)などを参照されたい。

⁷ 井川(2011)は、上と同じ議論を踏まえ、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ている。

⁸ ここでいう職場環境とは、福利厚生とは呼べないものの、それと類似した性質を持ったものを意味している。例えば、「残業が少ない」、「休日・休暇が取得しやすい」といったことである。

図表 4 仕事決定タイミングが仕事上の満足度に影響を与える経路



「引っ越し前に仕事を決めた」のか「引っ越してから仕事を決めた」のかという仕事決定タイミングに大きな影響を受けている可能性がある。とすれば、図表 4 のような経路が想定できる。

本研究では、このような経路の分析を通じて、仕事上の満足度を高めるための方策を検討する。ただし、図表 1 の B の部分、すなわち報酬が仕事上の満足度に影響を与えるというのは半ば常識的なことでもあるため、この関係については簡単に確認するに留め、A の部分、すなわち仕事決定タイミングが正社員就職に影響を与え、正社員就職が報酬に影響を与えるという経路について特に詳細な検討を試みることにする。

本研究の構成は、以下のようになる。次節では、実証分析で使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。また、得られた結果を整理することにより政策的インプリケーションを述べる。そして、第 4 節は結語である。

2. 使用データ

本研究で使用するデータは、2 つの調査から構成されるアンケート『入職時・起業時における地域間移動についての調査』のうちの(甲)実現者調査より得られたものである。

(甲)実現者調査は、ウェブアンケートモニターを利用したものであり、2010 年 1 月 21 日から 25 日の期間に実施された。調査対象は、大まかにいえば、他県への引っ越しとそこでの入職の両方を実現した者(5000 人)である⁹。有効回収数は 3645、率にして約 73% となる。

調査項目の概要であるが、引っ越し前後の居住都道府県、引っ越し前後の満足度の変化、収入や福利厚生・職場環境を含む引っ越し前後の仕事に関する情報、引っ越し前後の生活に関する情報、さらには性別、年齢、学歴といった個人属性など多岐にわたる¹⁰。

なお、本研究の目的は、三大都市圏から非三大都市圏へ移動した者の仕事上の満足度を分析することであった。それゆえ、引っ越し前後の居住都道府県に関する情報と前掲

⁹ 入職とは、就職、転職、起業を意味している。なお、調査対象は、他県での入職時点が 2005 年以降であることにくわえ、その入職時点から 1 年前までの期間に引っ越しを実施した者に限定されている。つまり、引っ越しと引っ越し先での入職を近年実現した者に限定されていることから、記憶の曖昧さなどに起因した回答精度の低下は抑えられている。

¹⁰ アンケートや調査項目の詳細については、大谷(2010)をご覧ください。

図表 1 に示された三大都市圏ならびに非三大都市圏に関する定義からこの種の移動以外を行った者¹¹を特定し、彼らを分析対象から除外する。

また、引っ越し前に働いていなかった者¹²についても、引っ越し前後の仕事上の満足度変化に係る情報が利用できないことから排除する。くわえて、引っ越し前の就業形態が自営業である者、引っ越し後の就業形態が自営業である者、あるいは両方の時点で自営業である者についても排除する。以下の分析では、福利厚生・職場環境の変化についても取り扱うが、自営業者と被雇用者では福利厚生・職場環境の質的差異が大きいと考えられるためである。結果、就業形態の側面からみると、分析対象は引っ越し前に正社員か非正社員であった者と、引っ越し後に正社員か非正社員であったものに絞られる¹³。

以上のような制約を設けるのと共に必要に応じて追加的な制約を利用すること、さらには欠損値が存在することから、サンプルサイズは上記の数値よりも小さくなる。

それでは実証分析に移りたい。

3. 実証分析

これまでに述べてきたように、本研究が注目しているのは、三大都市圏から非三大都市圏へ移動した者の仕事上の満足度である。以下では、まず、本研究で利用可能な満足度¹⁴のうち仕事上の満足度に注目する理由を説明したい。

その後、仕事上の満足度に焦点を絞った分析を実施していくわけであるが、はじめに、前掲図表 4 の B の部分すなわち仕事に対する報酬と仕事上の満足度の関係を簡単に確認する。

次いで、前掲図表 4 の A の部分つまり仕事決定タイミングが正社員就職に影響を与え、正社員就職が報酬に影響を与えるという経路が実際に存在し得ることを、基礎的な分析によりまずは確かめる。その上で、この A の部分をより精度の高い方法で詳細に検討していく。

このような手続きを経ることにより、いかにすれば三大都市圏から非三大都市圏へ移動する者の仕事上の満足度を高めることが可能となるのかが検討できる。

3-1. 仕事上の満足度に注目する理由

本研究が、仕事上の満足度の改善に注目するのには、これまでも述べてきたことだ

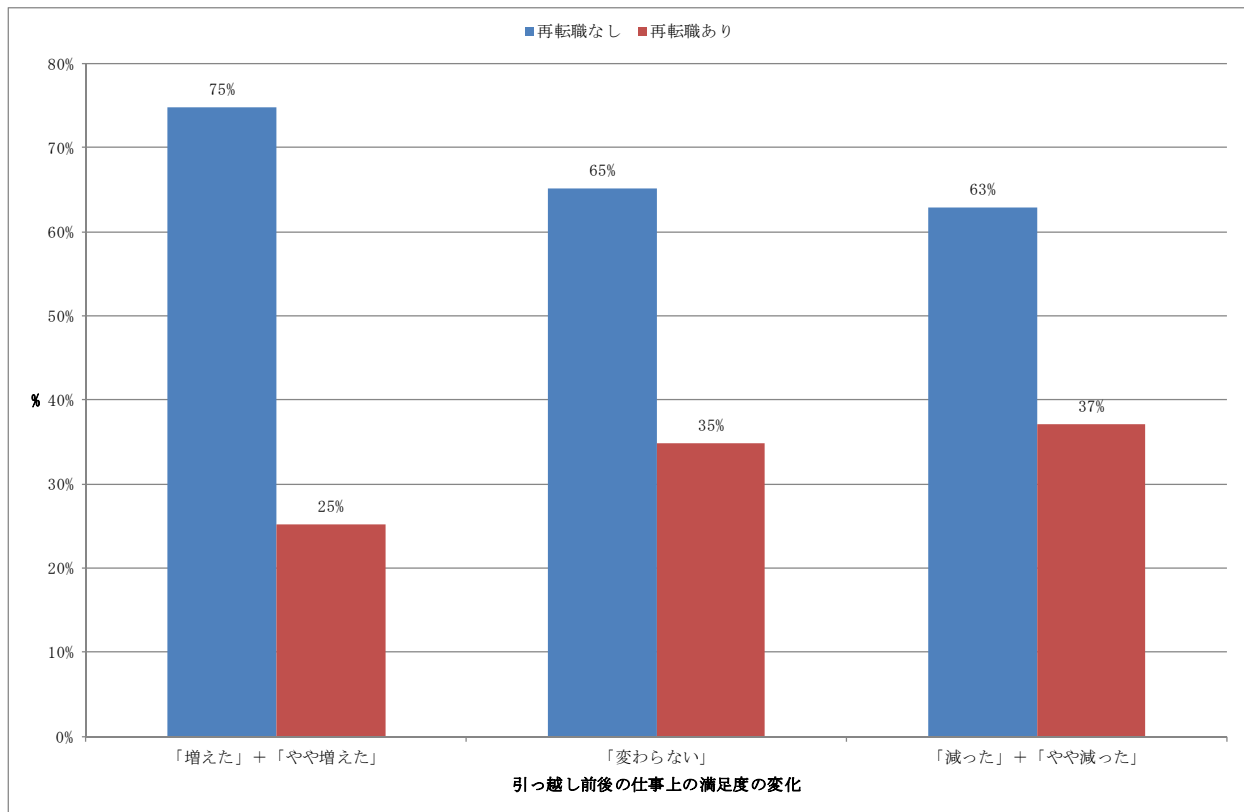
¹¹ 具体的には、非三大都市圏から三大都市圏、非三大都市圏から非三大都市圏、それに三大都市圏から三大都市圏へ移動した者を意味する。

¹² 具体的には、引っ越し前の時点で専業主婦(主夫)、学生、無職、その他であった者である。

¹³ 非正社員とは、契約社員・嘱託社員、期間社員・季節社員、請負社員、派遣社員、それにパート・アルバイトを意味している。

¹⁴ 本研究で利用するデータでは、仕事上の満足度にくわえ生活上の満足度、仕事と生活の両面からみた総合的満足度が利用可能である。これらのいずれもは、三大都市圏から非三大都市圏への移動前後の変化として捉えられている。

図表 5 仕事上の満足度別にみた再転職経験の有無 (N=388)



が以下の理由がある。本研究に先立つ大谷 (2011a) では、三大都市圏から非三大都市圏への U・I ターンを促進することにより、非三大都市圏における人口減少や三大都市圏との経済格差の問題を解消・抑制することを狙っている。しかしながら、この狙いを実現するためには、仕事上の満足度を改善することも重要になってくる。

なぜなら、非三大都市圏への移動によって仕事上の満足度が低下する場合には、第 1 に、U・I ターン者は非三大都市圏内で失業や転職を余儀なくされるかもしれない。そしてそのことは、U・I ターン者が域内消費の活発化に資する程度を弱めると考えられる。第 2 に、仕事上の満足度の低下が、中長期的には総合的にみた場合の満足度を引き下げる結果として、三大都市圏へ戻ってしまう者を発生させる事態に発展する恐れもある。

以下では、これらの議論を詳しく説明する。第 1 の点からはじめたい。図表 5 には、仕事上の満足度別にみた再転職経験の有無が描かれている。再転職経験の有無とは、いったん三大都市圏から非三大都市圏に転職した後に、再び転職した経験があるのかどうかを意味している¹⁵。

同図表からは、三大都市圏から非三大都市圏への移動によって仕事上の満足度が改善

¹⁵ ここで利用しているサンプルは、調査時点で非三大都市圏に在住している者であることから、再度の転職先も基本的には非三大都市圏に所在していると考えられる。このように考えると、再転職経験がある者とは、非三大都市圏内でいわゆるジョブホッピングを経験した者として捉えることもできる。

したグループほど、再転職経験者の割合が少なくなるように思われる。そこで、有意差検定を実施してみたところ、以下のような結果を得た。「増えた」＋「やや増えた」グループと「変わらない」グループの再転職経験者割合は同じであるという帰無仮説は、10%水準であれば棄却できなくはない。「増えた」＋「やや増えた」グループと「減った」＋「やや減った」グループの再転職経験者割合は同じであるという帰無仮説は、5%水準で棄却される。

ここからは、仕事上の満足度が悪化する場合には、非三大都市圏へU・Iターンした後にも転職や失業を経験する可能性が高まる傾向が確認できる。U・Iターン者の転職や失業は、彼らが域内消費の活性化に資する程度を弱めると考えられることから、U・Iターンの促進によって域内消費の活性化を狙うのであれば仕事上の満足度の改善は重要となる。

次に、第2の点について説明したい。いうまでもなく、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンが実施されたということは、それにより総合的にみた場合の満足度が改善するか、少なくとも維持されるためであったと考えられる。つまり、合理的な判断の結果であったと考えられる¹⁶。

総合的満足度が悪化しないのであれば、短期的には、せっかくやって来たU・Iターン者が三大都市圏へ戻ってしまうという事態を危惧する必要性は低い。しかしながら、総合的満足度の規定要因と考えられる仕事上の満足度や生活上の満足度を個別にみれば移動前後で悪化することもあり得るのであって、これら満足度の悪化を遠因としてU・Iターン者が三大都市圏へ戻ってしまう事態に発展する可能性については排除できない。

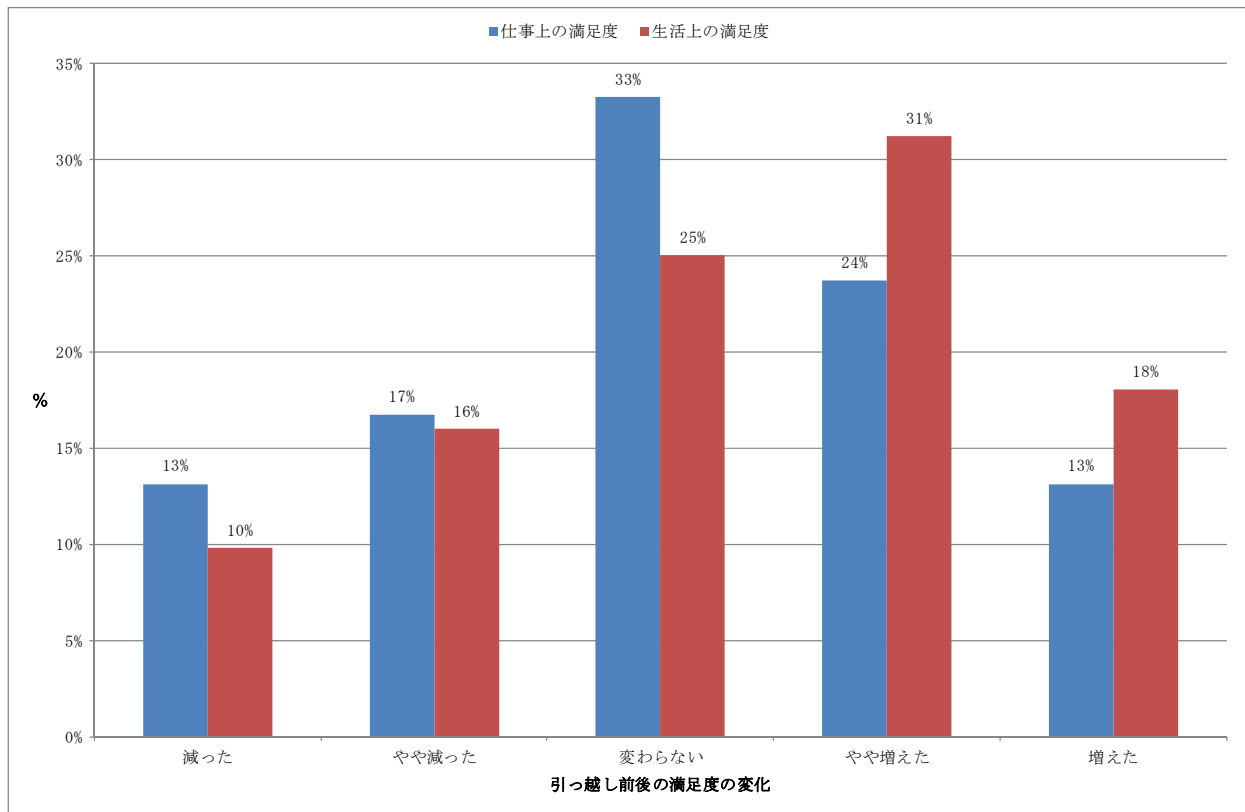
例えば、上で確認したように、移動に伴う仕事上の満足度の低下は転職や失業を誘発するが、転職や失業を契機として総合的満足度が低下するようになると、中長期的にはU・Iターン者が三大都市圏に戻ってしまうという事態が生じる恐れはある。同様に、生活上の満足度が移動前後で低下する場合にも、それを遠因としてU・Iターン者が三大都市圏に戻ってしまうという事態が中長期的には生じるかもしれない。

では、実際のところ、仕事上の満足度と生活上の満足度は三大都市圏から非三大都市圏への移動によってそれぞれどのように変化しているのでしょうか。この点は、両満足度の変化の分布を示した図表6より明らかになる。

仕事上の満足度の変化からみると、「変わらない」という回答が約33%と最も多いことがわかる。この回答の後には、「やや増えた」(24%)と「やや減った」(17%)が続き、「増えた」と「減った」がそのあとに同率で続く(共に13%)。「増えた」と「やや増えた」の合計は37%に留まる。

¹⁶ 実際、仕事と生活の両面からみた総合的満足度がどのように変化したのかを確認すると、総合的満足度が低下したと回答した者は少ない。回答の内訳は、その割合が多い順に「やや増えた」(33%)、「増えた」(18%)、「変わらない」(27%)、「やや減った」(14%)それに「減った」(9%)となっている。

図表 6 仕事上の満足度と生活上の満足度の引越し前後の変化の分布 (N=388)



生活上の満足度の変化を確認すると、「やや増えた」(31%)という回答が最も多い。そして、そのあとには「変わらない」(25%)、「増えた」(18%)、「やや減った」(16%)そして「減った」(10%)と続いている。「増えた」と「やや増えた」の合計は49%と、ほぼ半数に達している。

2つの満足度変化を比較すると、仕事上の満足度の「増えた」+「やや増えた」の割合は、生活上の満足度のそれと比較して小さいように思われる。そこで、比率の差の検定を実施してみたところ、仕事上の満足度と生活上の満足度の「増えた」+「やや増えた」の割合は同じであるという帰無仮説は1%水準で棄却された。したがって、生活上の満足度と比較して、仕事上の満足度が改善する可能性は低い。また、絶対的な水準でも、上に記したように、生活上の満足度が「増えた」もしくは「やや増えた」とする者は半数ほどに達していたのに対して、仕事上の満足度では37%に留まっている。

ここからは、生活上の満足度については相対的な観点からも、また絶対的な水準でもみた場合であっても、三大都市圏から非三大都市圏への移動によって改善する可能性が決して低くないことがわかる反面、仕事上の満足度については、そうとはいえないことがわかる。

とすれば、中長期的に総合的満足度の低下をもたらす可能性がより高いのは、仕事上の満足度の方になる。ゆえに、U・Iターン促進政策が有する人口増加効果を確認するもの

にしようという場合には、仕事上の満足度を高めることが重要となる。

以上、ここまででは、本研究が仕事上の満足度に注目する理由について説明してきた。議論を整理すると、U・I ターン促進政策が持つ域内消費の活性化や人口増加効果を確認可能なものとするためには、仕事上の満足度を高めることが重要となるので、本研究では仕事上の満足度に注目するということである¹⁷。

それでは、仕事上の満足度を高めるためには、いかなる対応が可能となるのかを以下では検討していきたい。

3-2 仕事上の満足度を規定する要因¹⁸

ここでは、前掲図表 4 の B の部分に注目し、仕事上の満足度を規定する要因について簡単に確認しておく。なお、仕事上の満足度に対して影響を与える要因としては、これまでに述べてきたような収入や福利厚生・職場環境の他にもいくつかの要因が想定できる。よって、それら要因をも含めた上で検討作業を行う。

図表 7 には、仕事上の満足度とそれに影響を及ぼすであろう変数の相関行列が描かれている。変数の説明から始めたい。

仕事上の満足度と通勤のゆとりはそれぞれ、引っ越し前後で「減った」と回答した場合には 0、「やや減った」と回答した場合には 1、「変わらない」と回答した場合は 2、「やや増えた」と回答した場合は 3、「増えた」と回答した場合は 4 をとるように数値化されている。

年収とは、引っ越し前後の実質年収の変化を示しており、引っ越し後の実質年収から引っ越し前の実質年収を差し引いたものである¹⁹。したがって、年収が増えたということ

¹⁷ 以下は、念のため付言するものである。オーソドックスな研究としては、総合的満足度の改善策を検討すべく、その規定要因と考えられる仕事上の満足度と生活上の満足度の両方を分析するといったものが挙げられるが、本研究が実施しようとしているのはこのラインに沿った研究ではないことには留意されたい。これまでに述べたように、本研究で利用可能な総合的満足度とは移動前後の変化として捉えられていることから、個々人の合理性を仮定すれば、移動により総合的満足度が上がっている、もしくは元の水準を維持しているのは自明といえ、敢えてその改善策を検討する意義は小さいと思われるためである。実際、移動によって総合的満足度が低下した者は少なかったことも想起されたい。

¹⁸ 3-2 以降では、前掲図表 4 に示されたような仕事決定タイミング、仕事上の変化(正社員就職、収入や福利厚生・職場環境の変化など)、仕事上の満足度の変化の関連について検討していく。本研究で利用可能なサンプルは、先に述べたように、再転職の経験がある者とそうでない者に分けられるが、前者については仕事上の満足度変化を決定づける仕事上の変化を捕捉できない。よって、以下では、前者を分析から排除する。

¹⁹ 引っ越し前と引っ越し後の年収は、それぞれ年収額に係る 20 段階の選択肢と「答えたくない」という選択肢の合計 21 の選択肢の中から回答されたものである。このうち 20 段階の年収額に係る選択肢を選んだ者については、その中央値を年収としたが、最小値である「100 万未満」と最大値である「1000 万以上」についてはそれぞれ 70 万、1300 万とみなした。また、「答えたくない」を選んだ者については、年収は欠損値扱いとなる。実質化を行っているのは、引っ越し前の時点と引っ越し後の時点が個々人で異なるためである。実質化にあたっては、引っ越し前の年収については、引っ越し前の会社を退社した年における CPI の全国値を、引っ越し後の年収については、引っ越し後の会社に入社した時点における CPI の全国値を利用している。本来であれば、引っ越し前の県の退社年における CPI、引っ越し後の県の入社年の CPI を利用すべきかもしれないが現時点までできていない。ただし、本研究でのサンプルはすべて三大都市圏から非三大都市圏へ移動した者であることにくわえ、三大都市圏間および非三大都市圏間での物価の差

図表 7 仕事上の満足度とそれに影響を与え得る諸変数の相関行列 (N=238)

	仕事上の満足度	年収	福利厚生・職場環境	正社員から正社員ダミー	正社員から非正社員ダミー	非正社員から正社員ダミー	非正社員から非正社員ダミー	労働時間	通勤のゆとり	企業規模
仕事上の満足度	1.00									
年収	0.31 0.00	1.00								
福利厚生・職場環境	0.23 0.00	0.39 0.00	1.00							
正社員から正社員ダミー	-0.05 0.44	0.07 0.26	-0.04 0.52	1.00						
正社員から非正社員ダミー	-0.08 0.21	-0.31 0.00	-0.28 0.00	-0.47 0.00	1.00					
非正社員から正社員ダミー	0.10 0.10	0.21 0.00	0.32 0.00	-0.43 0.00	-0.17 0.01	1.00				
非正社員から非正社員ダミー	0.05 0.44	0.02 0.75	0.03 0.58	-0.49 0.00	-0.19 0.00	-0.17 0.00	1.00			
労働時間	0.20 0.00	0.26 0.00	0.05 0.40	-0.11 0.07	-0.16 0.01	0.18 0.00	0.15 0.02	1.00		
通勤のゆとり	0.01 0.83	-0.05 0.40	-0.12 0.05	-0.06 0.34	0.07 0.25	-0.01 0.82	0.02 0.72	-0.04 0.56	1.00	
企業規模	0.19 0.00	0.25 0.00	0.30 0.00	-0.17 0.01	0.02 0.77	0.00 0.97	0.21 0.00	0.01 0.90	-0.08 0.20	1.00

注) セルの上段は相関係数、下段はP値を示している。

は、引っ越しにより年収が増えたことを意味する。

福利厚生・職場環境は、職場で享受できる福利厚生・職場環境の数が、引っ越し前後でどのように変化したかを示すものである。具体的には、「引っ越し後の職場における福利厚生・職場環境数-引っ越し前の職場における福利厚生・職場環境数」で定義されていることから、大きな数値をとるほど享受できる福利厚生・職場環境の数が増したことを意味している²⁰。

正社員から正社員ダミー、正社員から非正社員ダミー、非正社員から正社員ダミーそれに非正社員から非正社員ダミーは、引っ越し前後の就業形態の変化を示すダミー変数である。正社員から正社員ダミーは、引っ越し前および引っ越し後の就業形態がいずれも正社員であれば1、そうでなければ0をとる。正社員から非正社員ダミーは、引っ越し

はそれぞれ小さいことから、弊害は大きくはないと思われる。

²⁰ アンケートでは引っ越し前の会社・団体であなたに適用されていた福利厚生や職場環境と、引っ越し後の会社・団体に入職した直後にあなたに適用されていた福利厚生や職場環境を、それぞれ12個の選択肢から複数回答するように求めている。12個の選択肢の中には、「特になかった」という選択肢が含まれており、この選択肢を選んだ場合には他の選択肢を同時に選ぶことはできない。以上の条件の下、引っ越し後の福利厚生・職場環境数から引っ越し前の福利厚生・職場環境数を引くことにより得られたのが、ここでの福利厚生・職場環境である。なお、福利厚生・職場環境の変化が仕事上の満足度に与える影響を検討するのであれば、享受できる福利厚生・職場環境数の変化のみならず質的な変化にも注目すべきであろう。この点を踏まえた分析も実施してみたが、良好な結果を得ることはできなかった。つまり、前掲図表4に倣って説明すると、仕事決定タイミングが正社員就職に影響を与え、正社員就職がいかなる福利厚生・職場環境の享受に寄与し、いかなる福利厚生・職場環境の享受が仕事上の満足度を引き上げるのかを検討してみた。すると、相関分析からは、正社員就職が「住宅手当」、「社会保険」、「企業年金」、「退職金制度」を享受できる可能性を高める傾向ならびに、これら福利厚生・職場環境それぞれを享受することが仕事上の満足度を高めるという傾向は確認された。しかしながら、この関係を以降の本文中で実施するような回帰分析によって検討してみたところ、良好な結果を得ることはできなかった。したがって、本研究では、福利厚生・職場環境数の変化に注目した議論を展開している。

前の就業形態が正社員であり引越後の就業形態が非正社員であれば1、そうでなければ0をとる。非正社員から正社員ダミーは、引越前の就業形態が非正社員であり引越後の就業形態が正社員であれば1、そうでなければ0をとる。非正社員から非正社員ダミーは、引越前および引越後の就業形態が共に非正社員であれば1、そうでなければ0をとる。

労働時間と企業規模は、それぞれ引越前と引越後の実際の労働時間の変化と実際の企業規模の変化を示している²¹。具体的には、引越後の値から引越前の値を差し引いたものとして定義されている。それゆえ、労働時間が増えたということは引越により労働時間が増えたことを意味し、企業規模が大きくなったということは、引越により企業規模が大きくなったことを意味している。

結果を確認していくと、まず、仕事上の満足度と年収の間には正で有意な相関があることが確認できる。また、仕事上の満足度と福利厚生・職場環境の間にも正で有意な相関があることが理解できる。つまり、これまでに述べてきたとおり、仕事への報酬たる収入や福利厚生・職場環境水準の向上は仕事上の満足度を引き上げる効果があると考えることができる。

また、他の変数と仕事上の満足度の相関についてであるが、P値が相対的に高いことにくわえ係数の絶対値も小さい傾向が確認できる。ただ、労働時間と企業規模はそれぞれ正で有意な相関係数を持つという結果を得たが、これは労働時間が長いほど収入が高くなること、企業規模が大きくなるほど収入と福利厚生・職場環境の水準が高まることを反映したものとして解釈できる。

以上、前掲図表4のBの部分について確認した。それでは、本研究の主たる検討課題である同図表のAの部分の分析に移りたい。

3-3 仕事決定タイミング、正社員就職、報酬の関係

ここでは、前掲図表4のAの部分に示された関係について検討するが、はじめに基礎的な分析を通じてこのような関係が実際に存在し得るのかを確認する。その後で、回帰分析を用いたより詳細な検討作業に進むこととする。

²¹ 引越前後の労働時間とは、それぞれ9段階の選択肢から回答された労働時間の中央値である。ただし、アンケート上での最小値、最大値である「20時間未満」と「60時間以上」については14時間、78時間とみなした。また、引越前後の企業規模とは、それぞれ、6段階の規模に係る選択肢と「公務」という選択肢の合計7つの選択肢の中から回答されたものである。6段階の規模に係る選択肢を選んだ者については、その中央値を企業規模としたが、最大値である「1000人以上」については1300人とみなした。一方で、「公務」という選択肢は、公務にたずさわっていた(いる)場合に選択することを求められているものであるが、この選択肢を選んだ者については企業規模は欠損値扱いとした。企業規模に関する質問の選択肢として「公務」を入れたのは、労働政策研究・研修機構アンケート調査検討委員会(座長：久古谷敏行調査解析部長(当時))のアドバイスに基づく。公務にたずさわっていた(いる)者の企業規模が欠損値となる以上、企業規模を利用した分析を実施するときには、彼らは分析から排除されることとなる。

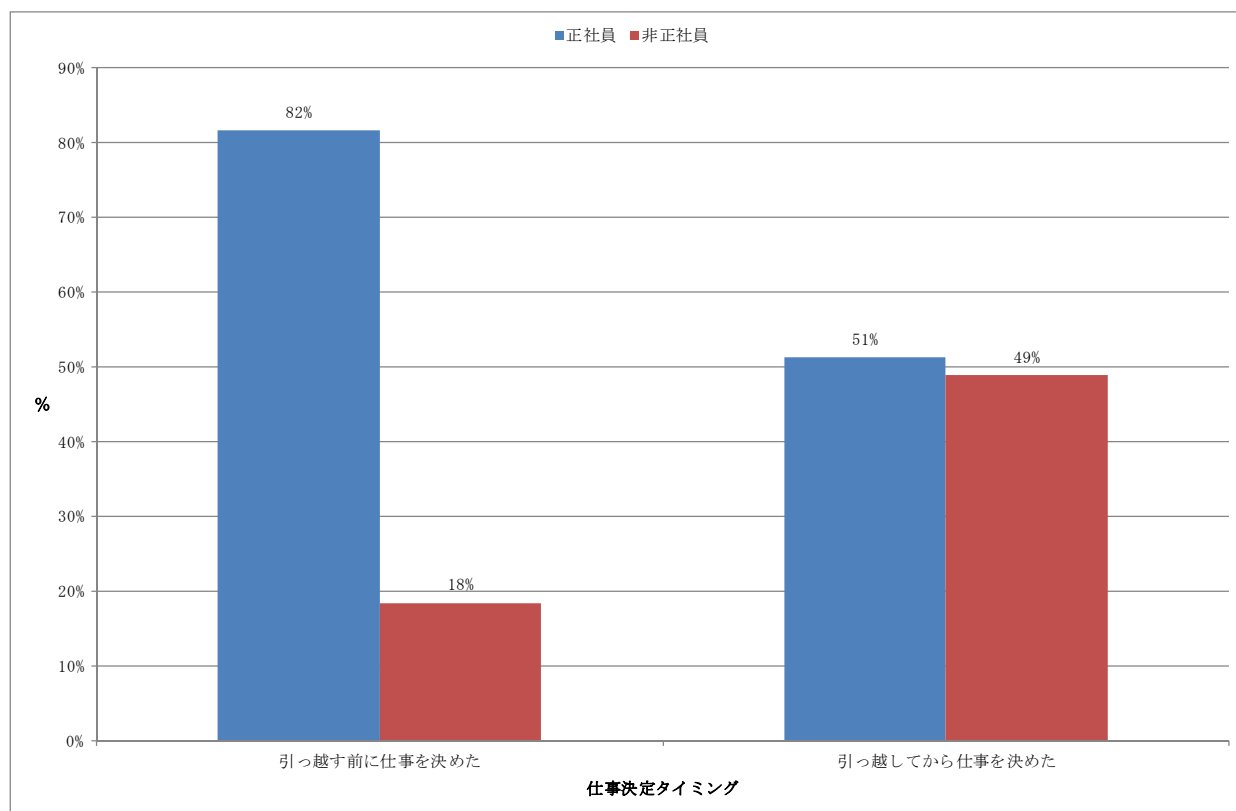
3-3-1 基礎的な分析

仕事決定タイミングと正社員就職の関係から検討したい。正社員就職を促す要因としてはさまざまなものが考えられようが、図表 8 に示されるように仕事決定タイミング、すなわち「引っ越す前に仕事を決めた」のか「引っ越してから仕事を決めた」のかということが大きな影響を与えている可能性がある²²。

同図表には、「引っ越す前に仕事を決めた」者と「引っ越してから仕事を決めた」者の引っ越し後の就業形態の分布が示されているが、明らかに「引っ越す前に仕事を決めた」者の方が正社員になる確率が高いことが理解できる。有意差検定も実施してみたが、両グループの正社員割合は同じであるという帰無仮説は 1%水準で棄却された。以上からは、仕事決定タイミングが正社員就職に影響を与えるという関係が看取できる。

次に、正社員就職と報酬の関係についてであるが、前掲図表 7 をご覧いただきたい。ここからは、正社員から正社員ダミーと年収の間には有意な相関が無いのに対して、正社員から非正社員ダミーと年収の間には負で有意な相関があることが確認できる。つま

図表 8 仕事決定タイミング別にみた引っ越し後の就業形態の分布 (N=261)



²² 仕事決定タイミングは、アンケートでは以下のように質問された。「引っ越し後の県」またはその周辺地域での仕事は、以下のうち、どのタイミングで決まりましたか」。この質問に対応する選択肢は、下記の 3 つである。「1 引っ越す前に、仕事(起業)が決まっていた」、「2 引っ越してきてから、仕事(起業)が決まった」そして「3 その他(具体的に:)」。なお、3 と回答した者は本研究の分析では排除されたが、その割合は極めて小さかった。

り、引っ越し前の就業形態が同じく正社員であっても、引っ越し後の就業形態が非正社員となる場合には収入が低下する可能性が示唆される。

また、非正社員から正社員ダミーと年収の間には正で有意な相関があるのに対して、非正社員から非正社員ダミーと年収の間には有意な相関はない。したがって、引っ越し前の就業形態が同じく非正社員であっても、引っ越し後の就業形態が正社員となる場合には収入が改善する可能性が示唆される。

要するに、これらの結果からは、引っ越し後の就業形態が正社員である場合には、非正社員である場合と比較して収入が高くなる可能性があることがわかる。

福利厚生・職場環境についても、上と同様のロジックで、引っ越し後の就業形態が正社員である方が、非正社員であるケースと比べて享受できる水準が高まる可能性が指摘できる。正社員から正社員ダミーと福利厚生・職場環境の間には有意な相関が確認できないのに対して、正社員から非正社員ダミーと福利厚生・職場環境の間には負で有意な相関が確認できるのにくわえ、非正社員から正社員ダミーと福利厚生・職場環境の間には正で有意な相関が確認できるのに対して、非正社員から非正社員ダミーと福利厚生・職場環境の間には有意な相関がみられないためである。

以上の議論からは、端的に言って、引っ越し後に正社員になる方が非正社員になる場合と比べて収入および福利厚生・職場環境の両面で有利になる可能性が高いことがわかる。つまり、正社員就職が報酬の水準に影響を与えるという関係がみて取れる。

ここで、これまでの議論を総合すると、仕事決定タイミングが正社員就職に影響を与え、正社員就職が収入や福利厚生・職場環境といった仕事に対する報酬に影響を与えるという経路の存在が示唆される。すなわち、前掲図表 4 の A の部分に示されたような関係が浮かび上がってくる。

ただし、ここでの結果はあくまで基礎的な分析によって得られたものであることから、より精度の高い方法によって検討がくわえられる必要がある。とりわけ、仕事決定タイミングと正社員就職の関係については注意を要する。上に述べたように、仕事決定タイミングが正社員就職に影響を与えるという可能性がある一方で、逆に、引っ越し後の就業形態が仕事決定タイミングを規定している可能性もあるためである²³。換言すると、同時性の問題があるためである。

よって以降では、この点に十分に配慮しつつ、前掲図表 4 の A の部分に示された関係を回帰分析により詳しく検討していくこととしたい。

3-3-2 回帰分析

ここでは、前掲図表 4 の A の部分に示された経路を回帰分析によって検討する。なお、

²³ 例えば、引っ越し後に非正社員になった者は、さほど仕事を重視しているわけではなかったがゆえに「引っ越してから仕事を決めた」のかもしれない。

上で述べたように、仕事決定タイミングと正社員就職の間には同時性の問題があると考えられることから、この点に配慮した分析が求められる。それゆえ、両者の関係を分析するには操作変数法を利用し、第1段階で仕事決定タイミングに関する推定を行い、第2段階で正社員就職の推定を実施する。

その上で、ここから得られた正社員就職確率の推定値をはじめとした変数を説明変数として用いることにより、年収と福利厚生・職場環境の推定をそれぞれ実施する。つまり、正社員就職と報酬の関係を検討する。

仕事決定タイミングと正社員就職の関係についての分析

それでは、仕事決定タイミングと正社員就職の関係から検討していきたい。第1段階の被説明変数は仕事決定タイミング、具体的には、後で仕事ダミーであり「引っ越してから仕事を決めた」のであれば1、「引っ越す前に仕事を決めた」のであれば0をとるダミー変数である。

説明変数は、操作変数とそれ以外のものに区別されるが、操作変数の説明から行いたい。操作変数としては、6つの引っ越し理由ダミーと引っ越し前独身ダミーを利用する²⁴。

6つの引っ越し理由ダミーとは、「親等の介護²⁵」ダミー、「親等との同居・近居²⁶」ダミー、「配偶者等との同居・近居²⁷」ダミー、「結婚・離婚」ダミー、「健康上の理由²⁸」ダミーそれに「経済的理由」ダミーであり、それぞれの引っ越し理由が該当する場合には1、そうでなければ0をとる²⁹。

被説明変数である仕事決定タイミングは、引っ越しをすることにどれだけの特典があるのか、あるいは引っ越しをしないということにどれだけの特典があるのかということに左右されると考えられる。引っ越しに伴う特典や引っ越しをしないことに伴う特典が大きい場合には、引っ越しを優先し、仕事を後回しにする可能性が高まる。つまり、「引っ越してから仕事を決めた」となる確率が高くなると考えられる。逆に、引っ越しすること(しないこと)に特典の特典(特典)が無い場合には、新たな仕事が決まりでもしない限り引っ越しは行われまいであろう。それゆえ、「引っ越す前に仕事を決める」となるであろう。

ここに示した6つの引っ越し理由ダミーは、引っ越しをすること(しないこと)に伴う特典(特典)を代理している。例えば、「親等の介護」ダミーが1をとる者は、引っ越しを行わなければ親などの介護が困難であるという特典に直面しているこ

²⁴ これらの操作変数は、第1段階の被説明変数である後で仕事ダミーとの相関が高く、第2段階の被説明変数である引っ越し後正社員ダミーとの相関は低いという条件をおおむね満たしている。

²⁵ 「親・義理の親の介護」を省略して表記している。

²⁶ 「親・義理の親との同居・近居」を省略して表記している。

²⁷ 「配偶者や子との同居・近居」を省略して表記している。

²⁸ 「あなたや同居していた家族の健康上の理由」を省略して表記している。

²⁹ 引っ越し理由は、複数回答で質問された。

とを意味しているし、「親等との同居・近居」ダミーが1をとる者は、引っ越すことにより、親などから金銭的・非金銭的な援助が受けやすいというメリット³⁰や親などと共に暮らせるという喜びがあるという具合に考えられるためである。したがって、これらダミー変数の係数はおのおの正になると期待できる³¹。

引っ越し前独身ダミーであるが、引っ越し前の時点で独身であれば1、そうでなければ0をとる。仕事決定タイミングは、家族の有無によっても影響を受けるものと思われるが、この変数はこの種の効果をコントロールする目的で利用する。家族がいない場合は、そうでない場合と比べて、引っ越しを優先することにより(一時的ではあっても)失業してしまうことによるコストが小さくなると考えられる。それゆえ、期待される係数は正である。

以上が、仕事決定タイミング分析で利用する操作変数である。なお、先に述べたように、説明変数としては操作変数以外の変数も利用するが、それらは正社員就職分析において利用される変数であるため、以下の第2段階の推定に関する説明の中で触れるに留めたい。

それでは、第2段階の正社員就職の推定について説明する。被説明変数は、引っ越し後正社員ダミーであり、引っ越し後の就業形態が正社員であれば1、非正社員であれば0をとる。

説明変数は、後で仕事ダミー、引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前年齢、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、引っ越し先有効求人倍率それにリーマンショックダミーである。

仕事決定タイミングを示す後で仕事ダミーは、いうまでもなく第1段階の推定より得られた値である。期待される係数の符号は、これまでの議論を踏まえると負となる。

また、ジョブサーチコストの概念を用いると以下のように説明できる。「引っ越してから仕事を決める」ということは、一時的ではあるにせよ失業状態に陥ることを意味する。そしてそのことは、職探しを継続するコストを高めることから、ジョブオファーを受け入れやすい状況をもたらすことであろう。だとすれば、「引っ越してから仕事を決める」

³⁰ 代表的メリットとしては、親などの家に住めることが挙げられるだろう。

³¹ ただし、引っ越しをすることによるメリットや引っ越しをしないことによるデメリットのうち、いかなるメリット・デメリットが実際に仕事決定タイミングに影響を及ぼすほどのインパクトを持つのかを事前に知ることはできない。それゆえここでは、やや模索的ではあるが、さまざまな引っ越し理由ダミーを用いた推定を繰り返し実施することにより、有意水準の高い引っ越し理由ダミーを説明変数として選定するという手法を採用した。もちろん、使用可能なすべての引っ越し理由ダミーを説明変数として利用するといった手段も利用できなくはないが、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恐れがある。だとすれば、すべての引っ越し理由ダミー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仕事決定タイミングに影響を与えるのかを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仕事決定タイミングに影響を与えるのかを確認することは、政策的な議論を展開していく上で重要と思われる。以上の理由により、ここではすべての引っ越し理由ダミーを使用する方法や因子分析の手法は採用しなかった。

者は、「引っ越し前に仕事を決める」者と比較して、条件の悪い仕事でも受け入れる可能性が高まる。したがって、後で仕事ダミーの係数は負になると考えられる³²。

引っ越し前正社員ダミーは、正社員として就業することを希望していたのか否かを代理する変数として利用する。引っ越し前に正社員であることは、引っ越し後に正社員を希望することと正の相関がある。また、引っ越し後に正社員を希望する場合には、そうでない場合と比較して正社員になる可能性が高くなると考えられる。よって、期待される係数は正となる³³。

引っ越し前年齢は、引っ越し前の時点における年齢であり、年齢の違いが正社員就職に与える影響を捉えるべく利用する。しばしば、年齢の高い者ほど正社員として転職するのは難しいと指摘されるが、これが正しいとすれば期待される係数は負となる。

男性ダミーは、男性であれば1、女性であれば0をとるダミー変数であり、性差が正社員就職に与える影響をコントロールするために利用する。男性の方が正社員になりやすいといわれることが多いが、そうだとすれば期待される係数は正である。

専門学校・短大・高専ダミー、大卒ダミーそれに院卒ダミーは、それぞれ該当する学歴であれば1、そうでなければ0をとる。レファレンスグループは中卒と高卒の者である。これら学歴ダミーを利用することにより、学歴が正社員就職に与える影響をコントロールしたい。学歴が高い者ほど正社員になりやすいとすれば、期待される係数はそれぞれ正である。

引っ越し先有効求人倍率は、(引っ越し後の県の会社への入社年-1年)時点の引っ越し先県における有効求人倍率である³⁴。これにより、労働需要の多寡が正社員就職に与える影響をコントロールしたい。労働需要が多いほど、正社員になれるチャンスも増えると考えると、期待される係数は正である。

リーマンショックダミーは、2008年9月に生じたリーマンショックが正社員就職に与えた影響を抽出するために利用するものであり、引っ越し後の県での入社年が2009年以降であれば1、そうでなければ0をとる。リーマンショックは正社員就職に悪影響を与えたと考えられることから、期待される係数は負である。

それでは、結果について確認していく³⁵。図表9には、第1段階と第2段階の結果がそ

³² ジョブサーチコストを代理し得る変数としては、他にも「親等との同居・近居」ダミーが利用可能である。親などと同居・近居する場合には、金銭的・非金銭的な援助を受けやすい状況になるが、このことはサーチコストを引き下げると解釈できるためである。そこで、正社員就職推定の説明変数としてこのダミーを追加してみたが非有意となった。なお、「親等との同居・近居」ダミーを正社員就職分析の説明変数に利用した場合であっても、得られた結果は以降の議論より得られるものとほとんど変わりはない。

³³ 本研究で利用するデータでは、正社員を希望していたのか否かに関する変数を直接利用することもできる。しかしながら、この変数を利用する場合には内生性の問題が生じることから、ここではその代理変数として引っ越し前正社員ダミーを利用している。引っ越し前正社員ダミーを正社員希望の代理変数としたのは、正社員希望に影響を与えるであろう外生変数の中で、正社員希望との相関がもっとも高かったためである。

³⁴ 「新規学卒者を除きパートタイムを含む」値であり、『職業安定業務統計』（厚生労働省）より利用した。

³⁵ これまでの説明より理解できるように、第1段階と第2段階の推定における被説明変数はいずれもダミ

図表 9 仕事決定タイミングと正社員就職の関係に係る分析

引越後正社員ダミー	Coef.	z	P> z
後で仕事ダミー	-1.25	-2.76	0.01
引越前正社員ダミー	0.71	3.14	0.00
引越前年齢	-0.02	-1.87	0.06
男性ダミー	0.49	1.86	0.06
専門学校・短大・高専ダミー	-0.06	-0.16	0.87
大卒ダミー	0.01	0.03	0.98
院卒ダミー	0.55	1.18	0.24
引越先有効求人倍率	0.32	0.94	0.35
リーマンショックダミー	-0.38	-1.72	0.09
定数項	0.81	1.20	0.23
後で仕事ダミー	Coef.	z	P> z
「親等の介護」ダミー	0.39	2.20	0.03
「親等との同居・近居」ダミー	0.18	2.53	0.01
「配偶者等との同居・近居」ダミー	0.28	1.87	0.06
「結婚・離婚」ダミー	0.37	3.35	0.00
「健康上の理由」ダミー	0.39	3.97	0.00
「経済的理由」ダミー	-0.10	-1.08	0.28
引越前独身ダミー	0.16	2.05	0.04
引越前正社員ダミー	-0.07	-1.14	0.25
引越前年齢	0.00	0.79	0.43
男性ダミー	-0.28	-4.40	0.00
専門学校・短大・高専ダミー	-0.24	-2.38	0.02
大卒ダミー	-0.24	-2.78	0.01
院卒ダミー	-0.25	-2.27	0.02
引越先有効求人倍率	-0.13	-1.31	0.19
リーマンショックダミー	0.01	0.23	0.82
定数項	0.68	3.65	0.00
Number of obs	247		
Wald chi2	72.62		
Prob > chi2	0.00		
Log likelihood	-256.76		

それぞれ下段と上段に示されているが、下段の第 1 段階の結果つまり仕事決定タイミング分析の結果より説明したい。

操作変数の効果から述べると、まず、6つの引越理由ダミーであるが、「経済的理由」ダミーを除く 5つのダミーが期待どおり正で有意となった。すなわち、「親等の介護」、「親等との同居・近居」、「配偶者等との同居・近居」、「結婚・離婚」それに「健康上の理由」という理由がある場合には、引越を優先し、仕事を後回しにする傾向にある。これらの理由がある場合には、引越によるメリットや引越さないことによるデメリット

一変数である。したがって、本来であれば第 1 段階、第 2 段階ともにプロビット推定を用いた方が好ましいと思われるが、誤差項の調整が煩雑であるために、ここではパッケージプログラムを利用しつつ第 1 段階を OLS 推定、第 2 段階をプロビット推定で分析している。

リットが大きいといえる。

なお、有意になった係数の値を比較すると「親等の介護」、「結婚・離婚」それに「健康上の理由」ダミーの係数が特に大きいことが確認できるが、これら理由が示す事態に直面した場合には、早急に引っ越す必要性が生じるためだと解釈できる。換言すると、「親等との同居・近居」や「配偶者等との同居・近居」という理由がある場合とは異なり、引っ越しを延期することが困難な状況に陥るためだと考えられる。

引っ越し前独身ダミーは、期待どおり正で有意となった。独身者の場合は、後で仕事を決めることにより、一時的ではあるにせよ失業してしまうことのコストが相対的に小さいためと考えられる。

次に、操作変数以外の変数についてであるが、有意になったものについて触れておくと、男性ダミーが負、3つの学歴ダミーがそれぞれ負の効果を持つことがわかった。よって女性に比べて男性の方が、また中卒や高卒の者と比べてそれ以外の学歴の者の方が、「引っ越し前に仕事を決める」ものと考えられる。

続いて、図表9の上段に示された第2段階の結果、すなわち正社員就職の分析結果についても確認したい。まず、後で仕事ダミーの係数であるが、期待どおり負で有意となった。つまり、「引っ越してから仕事を決めた」者の方が、「引っ越し前に仕事を決めた」と比較して正社員になれる確率が低い。後で仕事を探す場合には、一時的ではあるにせよ失業してしまうことから、条件の悪いオファーであっても受け入れやすくなるというメカニズムが機能している可能性が示唆される。

また、ここで得られた結果は同時性を考慮した上で得られたものであることから、仕事決定タイミングが正社員就職に影響を与えるという因果関係を表しているのであり、逆の因果関係を表しているわけではない点には留意されたい。

引っ越し前正社員ダミー、引っ越し前年齢それに男性ダミーはそれぞれ期待どおり正、負、正で有意となった。また、リーマンショックの影響をコントロールすべく利用したリーマンショックダミーは負で有意となったことから、他の事情を一定として、リーマンショック後は正社員になることが難しくなっていることが理解できる³⁶。3つの学歴ダミーはいずれも有意にはならなかった。引っ越し先有効求人倍率も、期待どおり正ではあるが有意にはならなかった。

ここで、第1段階の結果と第2段階の結果を包括的に整理しておくと、以下のような道筋がみえてくる。以降の議論で注目するポイントに絞って述べると、引っ越し理由として「親等の介護」、「結婚・離婚」それに「健康上の理由」という理由を挙げた者は「引

³⁶ リーマンショックダミーに換えて、引っ越し後の県での入職年を利用した場合には、その係数は負で有意となった。やはり、近年になるほど正社員就職が困難になっていることを示唆するものと考えられる。なお、引っ越し後の県での入職年を利用した場合であっても、これまでならびにこれ以降の推定結果が大きく変わることはなかった。

っ越してから仕事が決まった」となる可能性が特に高い。そして、「引っ越してから仕事が決まった」者は正社員になれる可能性が低いということである。くわえて、リーマンショック後は、おしなべて正社員になることが難しくなっていることも指摘された。

以上、ここまでは仕事決定タイミングと正社員就職の関係について検討してきた³⁷。

正社員就職と報酬の関係についての分析

それでは続いて、正社員就職と仕事に対する報酬の関係について検討したい。仕事に対する報酬とは、年収と福利厚生・職場環境を意味していることから、以下では年収推計と福利厚生・職場環境推計が別個になされる。はじめに、年収推計について説明したい。

被説明変数たる年収とは、引っ越し後の年収を実質化・対数化したものから引っ越し前の年収を実質化・対数化したものを差し引いた値をとる³⁸。

説明変数としては、引っ越し後正社員確率(推定値)、引っ越し前非正社員ダミー、労働時間、企業規模、引っ越し前産業ダミー8つ、引っ越し後産業ダミー8つ、引っ越し前職業ダミー6つ、引っ越し後職業ダミー4つを利用する。

引っ越し後正社員確率(推定値)は、正社員就職が年収に与える影響を捉えるべく利用される変数であり、前掲図表9に記された推定式より得られた値である。これまでに実施した基礎的な分析からは、引っ越し後に正社員であることは年収を高める傾向が確認されている。したがって、係数は正になるものと期待される。

引っ越し前非正社員ダミーは、引っ越し前の就業形態をコントロールする目的で利用するが、引っ越し前の時点で非正社員であったのなら1、そうでなければ0をとる。引っ越し前に非正社員であるということは、引っ越し後の就業形態をコントロールすれば、年収が改善する余地が大きいことを反映していると解釈できる。よって、係数は正と期待される³⁹。

労働時間と企業規模はこれまでと同様であり、引っ越し前後の労働時間の変化と企業規模の変化を意味している。労働時間の増加は、年収を増加させることから、その係数は正と期待される。企業規模が大きくなると、一般的にいつて年収は増加すると考えられることから、その係数も正と期待できる。

引っ越し前産業ダミー8つ、引っ越し後産業ダミー8つ、引っ越し前職業ダミー6つ、

³⁷ ここまでは、仕事決定タイミングと正社員就職の間には理論的にいつて同時性の問題があるとして議論を展開してきた。しかしながら、ワルド検定によると、内生性はないという帰無仮説は必ずしも棄却できるわけではないという結果も得られた(カイ2乗値=1.71、P値=0.19)。そこで、仕事決定タイミングと正社員就職の推定を個別に行ってみたが、それらから得られた結果は操作変数法を利用した場合とほぼ同様であった。なお、操作変数法を利用しない場合の正社員就職推定より得られる正社員就職確率の推定値を利用して議論を展開していつたとしても、以降の結果はほとんど変わらない。

³⁸ これまでに利用したものとの違いは、対数化についてもなされていることである。注19も参照されたい。

³⁹ 実際、このような傾向は前掲図表7からも確認できる。

それに引っ越し後産業ダミー4つは、引っ越し前後の産業や職業の変化が年収の変化に与える効果をコントロールすべく利用する⁴⁰。

以上が、年収推計についての説明である。次に、福利厚生・職場環境推計について説明するが、被説明変数の福利厚生・職場環境とは、これまでと同様に引っ越し後の福利厚生・職場環境数から引っ越し前の福利厚生・職場環境数を差し引いたものである。

説明変数についてであるが、労働時間を利用しないことならびに引っ越し前産業ダミーの数が9つとなることを除けば、年収推計で利用されたものと同じである⁴¹。また、期

図表 10 年収分析

	(I)				(II)			
	Coef.	t	P>t		Coef.	t	P>t	
引っ越し後正社員確率(推定値)	0.29	6.67	0.00		0.26	6.60	0.00	
引っ越し前非正社員ダミー	0.32	3.52	0.00		0.31	3.62	0.00	
労働時間	0.01	4.72	0.00		0.01	5.22	0.00	
企業規模	0.00	2.89	0.00		0.00	4.18	0.00	
引っ越し前産業ダミー(8個)		有り				無し		
引っ越し後産業ダミー(8個)		有り				無し		
引っ越し前職業ダミー(6個)		有り				無し		
引っ越し後職業ダミー(4個)		有り				無し		
定数項	-0.33	-3.12	0.00		-0.35	-6.53	0.00	
Number of obs	234				234			
F	5.05				24.81			
Prob > F	0.00				0.00			
Adj R-squared	0.34				0.29			

図表 11 福利厚生・職場環境分析

	(I)				(II)			
	Coef.	z	P>z		Coef.	z	P>z	
引っ越し後正社員確率(推定値)	0.85	4.63	0.00		0.64	3.70	0.00	
引っ越し前非正社員ダミー	1.95	5.21	0.00		1.85	5.14	0.00	
企業規模	0.00	3.71	0.00		0.00	4.47	0.00	
引っ越し前産業ダミー(8個)		有り				無し		
引っ越し後産業ダミー(9個)		有り				無し		
引っ越し前職業ダミー(6個)		有り				無し		
引っ越し後職業ダミー(4個)		有り				無し		
定数項	-1.46	-3.17	0.00		-0.83	-3.67	0.00	
Number of obs	246				246			
F	4.06				18.38			
Prob > F	0.00				0.00			
Adj R-squared	0.27				0.18			

⁴⁰ 引っ越し前後の産業はそれぞれ17の選択肢から、引っ越し前後の職業はそれぞれ9つの選択肢から回答された。引っ越し前後の産業のレファレンスグループは、それぞれ製造業である。引っ越し前後の職業のレファレンスグループは、それぞれ専門的・技術的職業である。なお、グループに属する者の数が10人未満の産業ダミーと職業ダミーは利用していない。

⁴¹ 労働時間の増減は年収に対して影響を与える一方で、福利厚生・職場環境の水準に影響を与えるとは考えにくい。

待される係数の符号やその理由についても年収推計に準じる。

それでは、結果についてみていきたい。図表 10 には年収推計の結果が示されているが、(Ⅰ)は上で述べた説明変数すべてを利用した結果であるのに対して、(Ⅱ)は引っ越し前後の産業ダミーと職業ダミーを利用しなかった場合の結果である。いずれの結果もほぼ同様であることから、以下の説明は両結果についてのものとなる。

注目すべき引っ越し後正社員確率(推定値)は、期待どおり正で有意となった。つまり、引っ越し後の就業形態が正社員である者は、非正社員である者と比較して年収が高くなると考えられる。引っ越し前非正社員ダミー、労働時間それに企業規模についても、それぞれ期待どおり正で有意となった。

福利厚生・職場環境推計の結果であるが、図表 11 に示されている。ここでも、(Ⅰ)には上で述べたすべての説明変数を利用した結果が示されているのに対して、(Ⅱ)には引っ越し前後の産業ダミーと職業ダミーを利用しなかった場合の結果が示されているが、やはり、ほとんど変わりはない。したがって、以下の説明も両結果についてのものとなる。

引っ越し後正社員確率(推定値)は期待どおり正で有意となった。すなわち、引っ越し後の就業形態が正社員である者は、非正社員である者と比較して享受できる福利厚生・職場環境の水準が高いといえる。引っ越し前非正社員ダミーと企業規模についても、それぞれ期待どおり正で有意となった。

以上、ここまでは正社員就職が報酬に与える影響について検討してきたが、基礎的な分析から示唆されていたように、引っ越し後の就業形態が正社員である者は、非正社員と比較して報酬の水準が高くなるという結果を得た。

3-4 実証分析のまとめとインプリケーション

それではここで、政策的な観点から重要になると考えられる結果についてまとめると共に、そこから導き出されるインプリケーションについても述べておきたい。

まず、3-2 では仕事上の報酬つまり年収や福利厚生・職場環境の水準が改善した者ほど、仕事上の満足度も向上していることが確認された。すなわち、前掲図表 4 の B の部分に記されたような関係が成立していることが指摘された。

また、3-3 では、「引っ越してから仕事を決めた」者(「引っ越す前に仕事を決めた」者)は非正社員(正社員)になる可能性が高まること、ならびに非正社員(正社員)になった者は仕事上の報酬が低下する(高くなる)ことが確認された。いい換えると、前掲図表 4 の A の部分に記されたような経路の存在が指摘された。

それと同時に、同時性の問題に対処するために実施した仕事決定タイミングに係る推

定⁴²からは、引っ越し理由として「親等の介護」、「結婚・離婚」それに「健康上の理由」を挙げた者ほど「引っ越してから仕事を決める」可能性が特に高くなることが指摘されたが、これらの事態に直面した場合には早急に引っ越す必要性が生じるためだと考えられる⁴³。

これらの結果を総合すれば、以下のような指摘が可能となる。「親等の介護」、「結婚・離婚」それに「健康上の理由」に直面した者は、「引っ越してから仕事を決める」傾向が強く、「引っ越してから仕事を決めた」者は非正社員になる可能性が高まる。そして、非正社員になった者は仕事に対する報酬が低くなることから、仕事上の満足度も低くなる。

では、ここから導き出される、仕事上の満足度を高める上でのインプリケーションとはいかなるものとなるだろうか。

第1に、「引っ越してから仕事を決める」と非正社員になることを通じて仕事上の満足度が低下してしまうという結果に注目すると、「引っ越す前に仕事を決める」よう促すことが重要となる。よって、国や県などの関係機関は、U・Iターンを希望している者に対して、U・Iターンフェアなどと呼ばれる就職・移住相談会を実施したり、広域的な求人情報を積極的に提供するといった対応が求められる。

近年、U・Iターンフェアは、開催される件数が低下傾向にあることにくわえその規模も縮小傾向にある。しかしながら、正社員就職を促す上でも重要な役割を果たす可能性があることから、その意義が再確認されるべきかもしれない。U・Iターンフェアが開催されないなどということは、「引っ越す前に仕事を決める」機会が減少することを意味する。

第2に、「引っ越す前に仕事を決める」よう促すためには、“潜在的”なU・Iターン希望者に対する支援も必要になると考えられる。

この点を考察するために、上述の引っ越し理由に注目したい。これら引っ越し理由のうち、「健康上の理由」に基づいた引っ越しについては、前もって健康を害する時期を予想できない以上、あらかじめ引っ越し時期を予想しておくこともできない。一方で、「親等の介護」や「結婚・離婚」に基づく引っ越しについては、あらかじめその時期を予想することは可能であろう。

とすれば、「親等の介護」や「結婚・離婚」に基づいて将来のある時点に引っ越しを行うことが予想されている者については、これらの事態に直面してから仕事探しを開始するのではなく、そうなる以前に仕事探しを始めておくことにより「引っ越す前に仕事を決める」よう努めるのが望ましい。これまでも述べてきたように、「親等の介護」や「結

⁴² 前掲図表9の下段に記された推定である。

⁴³ なお、リーマンショック後にはおしなべて正社員になることが困難になっているという結果も得られたが、これに関連した議論については後に行うこととしたい。

婚・離婚」に直面した段階では、引っ越しを延期することが困難になるため「引っ越した後に仕事を決める」ことになりがちである。

したがって、国や県などはこの種の仕事探し、すなわち引っ越しの必要性が生じる以前の仕事探しを促進するよう対応することが求められる。また、こうするためには、現時点においてはU・Iターンすることを希望しているわけではないが、将来的には希望するだろうなどといった潜在的なU・Iターン希望者に対する支援が重要となる。

U・Iターンに係る情報や支援を得ようと思えば、第1のインプリケーションで述べたU・Iターンフェアが利用可能ではある。しかしながら、この種の事業は、一般的なU・Iターン者を主たる対象としている場合が多い。つまり、比較的早い時期にU・Iターンすることを希望している者を対象としている場合が多い。結果、潜在的なU・Iターン希望者にとっては必ずしも使い勝手のよいものとはいえないかもしれない⁴⁴。

潜在的なU・Iターン希望者への対応としては、島根県のふるさと島根定住財団が実施している無料求職登録制度や、鳥取県のふるさと鳥取定住機構がやはり無料で実施している「とっとり仕事・定住人材バンクメルマガ登録」および「とっとり仕事・定住人材バンク求職登録」が参考になる⁴⁵。

島根県の無料登録制度であるが、この制度では島根県へのU・Iターンを希望する者であれば、ホームページ上で誰でも無料で簡単に登録できる。そして、登録者に対しては定期的に求人一覧表を送付したり、独自の無料職業紹介を実施したり、ウェブ上での情報提供をするなどしている。

鳥取県の「とっとり仕事・定住人材バンクメルマガ登録」とは、登録者に対して求人情報などを提供するものであり、「とっとり仕事・定住人材バンク求職登録」とは、求人情報などにくわえ無料職業紹介も提供するものである。つまり、登録者の都合に応じた2段階の登録制度が存在するという特徴を有する。もちろん、これらの制度についてもホームページ上での登録が可能である。

以上のような制度であれば、無料で簡単に登録した上で、自宅などに居ながらU・Iターン希望先についての求人情報を含むさまざまな情報を気軽に入手することが可能となる。潜在的なU・Iターン希望者にとっても利用しやすいものであることから、引っ越しの必要性が生じる以前の仕事探しを促進し得る事業として注目できよう。

第3に、国や県などが実施し得る他の対応としては、仕事を決める前に引っ越してき

⁴⁴ U・Iターンフェアを利用するには、いうまでもなく会場まで赴く必要がある。さらには、会場に集まっている求人企業は、必要人材を充足しようと懸命の努力をしているのであり、このような企業に気軽な気持ちで不確定なU・Iターン就職の相談を持ちかけるのは難しいように思われる。要するに、将来U・Iターンするかもしれないなどという者が利用しやすい体制が、現時点においては十分に整えられてはいないのではないかということである。

⁴⁵ 以下の議論は、ふるさと島根定住財団のホームページおよびふるさと鳥取定住機構のホームページを参考にした。島根と鳥取の両県は、U・Iターンの促進やU・Iターン者の定住促進に積極的に取り組んでいる県として知られている。島根県が実施しているこの種の事業のうち、移住体験事業については前掲大谷(2011a)が参考になる。また、同県の定住促進施策については井上(2010)が詳しい。

た者への支援を実施することにより、正社員を希望する者に対しては可能な限りその希望が実現するよう努めることが挙げられる。

上で議論してきた政策は、いわば「引っ越してから仕事を決める」のではなく、「引っ越す前に仕事を決める」よう促すことを通じて正社員就職確率ひいては仕事上の満足度を高めようとするものであった。

しかしながら、いかなる手段を用いようともすべての者が「引っ越す前に仕事を決める」ようになることはないため、仕事を決める前に引っ越してきた者の正社員就職を押し進めることを通じて、彼らの仕事上の満足度を高めるよう取り計らうこともまた重要である。

仕事を決める前に引っ越してきた者への対応をなす上で、注意すべきことがある。まず、U・Iターンフェアなどの事業が、通常、主たる対象としているのは引っ越しも引っ越し先での仕事も決まっていない者である。したがって、仕事を決める前に引っ越してきた者、すなわち、引っ越しは実現したが仕事は決まっていない者はこの種の事業の主たる対象からは抜け落ちていることとなる。

また、引っ越しは実現したが仕事が決まっていない者は、当該地域のハローワークを利用することはできる。しかしながら、彼らの置かれた状況・事情は、そこに以前から住んでいる者とは異なる場合も想定できる。結果、ハローワークが実施している事業もまた、彼らのニーズを十分には汲み取りきれていない可能性が残る。

それゆえ、仕事を決める前に引っ越してきた者の正社員就職やそれを通じた仕事上の満足度の改善を図るためには、彼らの存在を明確に意識した上で政策を展開すると同時に、彼らに特有の状況・事情に十分に配慮した対応が必要となる可能性が指摘できる。

第4に、これまでに述べてきた対応により正社員就職を促すことは、以前と比較して重要になってきているのみならず、今後いっそう重要になってくると考えられる。

前節での分析からは、リーマンショック以降、おしなべて正社員になることが難しくなっているという結果が得られたが、このことは、特段の対応がなければ以前と比較して正社員になることが難しくなっていることを意味している。すなわち、仕事上の満足度が低下してしまう者が増加することを意味している。

また、前掲図表3からも理解できるように、あるいは周知の事実といってもよいように、非三大都市圏では急速な高齢化が進展中である。結果、「親等の介護」を理由とした引っ越しは今後増加するかもしれず、「引っ越してから仕事を決める」者を増やす恐れがある。そして、そのことは、何らかの対応がなければ、仕事上の満足度が低下する者を増やすことに繋がる。

なお、第1から第4の指摘に付けくわえるとすれば、仕事上の満足度を高めるという観点のみならず、介護と貧困の両問題に困窮する者の発生を防ぐという観点からも、正社員就職の促進は今後重要になるかもしれない。というのは、上で述べたように、「親等

の介護」を理由とした引っ越しは今後増加するかも知れず、そのことが「引っ越してから仕事を決める」者を増やすことを通じて十分な所得を得ることができない者を増やす恐れがある。つまり、介護という負担のみならず貧困という問題にも直面する者を増やすかもしれないためである⁴⁶。

以上、ここまでは実証分析の結果を整理すると共にそこから得られたインプリケーションについて述べてきた。次節では、結語を述べたい。

4 結語

本研究の目的は、三大都市圏から非三大都市圏へU・Iターンする者の仕事上の満足度を高めるためには、いかなる対応が可能となるのかを検討することにあった。また、その背景には、本研究に先立つ大谷(2011a)で議論されてきたようなU・Iターン促進政策の効果を確たるものにしようという狙いがあった。

大谷(2011a)が指摘するように、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により、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解消・抑制に資することは可能であろう。ただし、これだけでは必ずしも十分とはいえない。三大都市圏から非三大都市圏への移動によって仕事上の満足度が低下する場合には、U・Iターンしてきた者が非三大都市圏内で失業や転職を余儀なくされることにより彼らの消費が抑制されるかもしれないし、失業や転職を契機として中長期的には三大都市圏へ戻ってしまう可能性もあるからである。

したがって、U・Iターン促進政策の効果を確たるものにするためには、仕事上の満足度を高めるための施策が併せて展開される必要がある。このような背景に基づき、仕事上の満足度についての分析が実施されたのであった。

分析内容を整理すると、まず、仕事に対する報酬と仕事上の満足度の関係が簡単に確認された。次いで、仕事決定タイミングが正社員就職に影響を与え、正社員就職が仕事に対する報酬に影響を与えるという経路が検討された。なお、仕事決定タイミングと正社員就職の関係を推定するに当たっては、操作変数法を用いることにより同時性の問題に対処した。

以上の分析から得られた結果は、次のとおりである。「引っ越してから仕事を決めた」者(「引っ越す前に仕事を決めた」者)は、非正社員(正社員)になる可能性が高まる。非正社員(正社員)になった者は、仕事に対する報酬が低下する(高くなる)がゆえに仕事上の満足度が低下する(高くなる)。くわえて、「親等の介護」などの理由により引っ越した者は、「引っ越してから仕事を決める」傾向が強い。

これらの結果を元に、以下のような仕事上の満足度を高めるための政策的インプリケ

⁴⁶ ただし、必要とされる介護の種類によっては、そもそも正社員としての就業との両立ができないのではないかと指摘はあってしかるべきであろう。

ーションが述べられた。

第1に、U・Iターン希望者への支援として、U・Iターンフェアを実施したり、広域的な求人情報を提供することが重要。これにより、「引っ越す前に仕事を決める」者が増えれば、仕事上の満足度の改善に繋がるためである。

第2に、“潜在的”なU・Iターン希望者に対しても、U・Iターンに係る情報提供や支援を実施することにより、「引っ越す前に仕事を決める」よう促すことが重要。U・Iターンフェアでは、潜在的なU・Iターン希望者にとって必ずしも使い勝手がよいとはいえないことから、彼らでも利用しやすい支援が求められる。

第3に、仕事を決める前に引っ越してきた者に対する支援を実施することにより、正社員を希望する者に対してはその希望が実現するよう努めることも重要。現状では、引っ越しは決まったが仕事は決まっていない者に対する支援や配慮などが必ずしも十分ではない可能性が残る。

第4に、以上の方法により正社員就職を促進すること、ひいては仕事上の満足度を高めることは、以前と比べて重要になっているのみならず今後いっそう重要になると考えられる。背景には、リーマンショック以降、正社員になることがおしなべて困難になっているという理由や、高齢化の進展に伴い「親等の介護」を理由として「引っ越してから仕事を決める」者が増加する可能性があるという理由が潜む。

なお、第1から第4の指摘にくわえ、仕事上の満足度を高めるという観点のみならず介護と貧困の両問題で困窮してしまう者が増加するのを防ぐという観点からも、正社員就職を促すことが今後重要になる可能性があることも示唆された。「親等の介護」を理由とした引っ越しが、高齢化の進展にしたがって増加するかもしれない、そのことが「引っ越してから仕事を決める」者を増やし、またそのことが低所得層を増やすことに繋がる恐れがある。つまり、介護と貧困という両方の問題に直面する者が今後増えてしまう恐れがあるためである。

以上が、本研究で実施してきた議論である。それでは最後に、残された課題についても言及したい。本研究では、三大都市圏から非三大都市圏へ移動した者のデータを利用して仕事上の満足度の変化について分析したが、そもそもこの種の分析の蓄積がほとんどといっていいほどに進んでいない。したがって、今後は、本研究と同種の研究を蓄積していくことにより、ここでの結果の一般性などが確認される必要がある。

また、誰がどのような理由で三大都市圏から非三大都市圏への移動を希望しているのかという点については十分な分析がなされておらず、今後、検討していく必要がある⁴⁷。この点が明らかになれば、より効果的にU・Iターン促進事業などが展開できる可能性があるためである。

⁴⁷ ただし、どのような理由で三大都市圏から非三大都市圏へ移動するのかについては、前掲大谷(2011a)がごく簡単な分析を実施している。

くわえて、非三大都市圏に所在する企業が、いかなる人材を必要としているのかについて調査・分析していく必要もある。これにより、必要とされる人材のうちのある部分はU・Iターン者の活用によって充足でき、他の部分についてはそうすることができないなどということがわかれば、非三大都市圏の企業の発展をも視野に入れたU・Iターン促進事業が展開できると考えられるためである⁴⁸。

<参考文献>

- 井川静恵(2011)「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」『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』労働政策研究報告書、no.134、第3章、労働政策研究・研修機構
- 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みえてくる地域の実態-』プロジェクト研究シリーズ、no.1、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.120、第4章、労働政策研究・研修機構
- 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」、佐口和朗編著『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
- 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(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(2011a)「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」『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』労働政策研究報告書、no.134、第2章、労働政策研究・研修機構
- 大谷剛(2011b)「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-」『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』労働政策研究報告書、no.134、第1章、労働政策研究・研修機構
- 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

⁴⁸ U・Iターン者が非三大都市圏に所在する企業の発展にも資する可能性があることについては、前掲井川(2011)からも示唆されており、今後の検討課題として重要であろう。

- 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
- 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
- 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
- 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
- 労働政策研究・研修機構(2006)『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、労働政策研究・研修機構
- 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-』プロジェクト研究シリーズ、no. 1、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 基本統計量

ここでは、回帰分析で利用した主たる変数の基本統計量を記しておく。

図表 A-1-1 図表 9 の分析で使⽤した変数の基本統計量

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
引っ越し後正社員ダミー	247	0.68	0.47	0	1
引っ越し前正社員ダミー	247	0.71	0.46	0	1
引っ越し前年齢	247	31.70	8.16	19	60
男性ダミー	247	0.64	0.48	0	1
専門学校・短大・高専ダミー	247	0.18	0.39	0	1
大卒ダミー	247	0.56	0.50	0	1
院卒ダミー	247	0.13	0.34	0	1
引っ越し先有効求人倍率	247	0.88	0.29	0.33	1.63
リーマンショックダミー	247	0.26	0.44	0	1
後で仕事ダミー	247	0.46	0.50	0	1
「親等の介護」ダミー	247	0.03	0.17	0	1
「親等との同居・近居」ダミー	247	0.18	0.39	0	1
「配偶者等との同居・近居」ダミー	247	0.04	0.19	0	1
「結婚・離婚」ダミー	247	0.09	0.29	0	1
「健康上の理由」ダミー	247	0.10	0.30	0	1
「経済的理由」ダミー	247	0.11	0.32	0	1
引っ越し前独身ダミー	247	0.80	0.40	0	1

図表 A-1-2 図表 10 の分析で使⽤した変数の基本統計量

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
年収	234	-0.17	0.60	-2.58	1.68
引っ越し前非正社員ダミー	234	0.32	0.47	0	1
労働時間	234	-2.48	16.93	-64	64
企業規模	234	-72.70	513.46	-1295	1295

図表 A-1-3 図表 11 の分析で使⽤した変数の基本統計量

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
福利厚生・職場環境	246	-0.01	2.43	-8	6
引っ越し前非正社員ダミー	246	0.31	0.46	0	1
企業規模	246	-62.97	520.56	-1295	1295

A-2 あらゆる移動を行った者を対象とした分析

本論では、三大都市圏から非三大都市圏へ移動した者だけを対象として分析を実施してきたが、結果としてサンプルサイズが必ずしも十分ではない。また、前掲図表 A-1-1 より理解できることであるが、サンプルサイズの小ささに起因して「親等の介護」ダミーや「配偶者等との同居・近居」ダミーが 1 をとる者の数が少ない。

そこで、ここでは、三大都市圏から非三大都市圏へ移動した者のみならず、非三大都市圏から三大都市圏へ移動した者、非三大都市圏から非三大都市圏へ移動した者、それに三大都市圏から三大都市圏へ移動した者をも分析対象に含めた場合の回帰分析の結果を挙げておく。

移動方向の違いについては、三大都市圏から三大都市圏へ移動した者をベースとしつつ、三大都市圏から非三大都市圏ダミー、非三大都市圏から三大都市圏ダミーそれに非

図表 A-2-1 仕事決定タイミングと正社員就職の関係に係る分析

引越し後正社員ダミー	Coef.	z	P> z
後で仕事ダミー	-1.11	-3.54	0.00
引越し前正社員ダミー	0.98	9.19	0.00
引越し前年齢	-0.03	-5.21	0.00
男性ダミー	0.57	4.78	0.00
専門学校・短大・高専ダミー	-0.04	-0.29	0.77
大卒ダミー	0.22	1.56	0.12
院卒ダミー	0.41	1.89	0.06
引越し先有効求人倍率	-0.18	-1.23	0.22
リーマンショックダミー	-0.31	-2.98	0.00
三大都市圏から非三大都市圏ダミー	0.03	0.22	0.83
非三大都市圏から三大都市圏ダミー	0.00	0.02	0.98
非三大都市圏から三大都市圏ダミー	0.09	0.66	0.51
定数項	0.99	2.75	0.01
後で仕事ダミー	Coef.	z	P> z
「親等の介護」ダミー	0.22	2.21	0.03
「親等との同居・近居」ダミー	0.21	5.86	0.00
「配偶者等との同居・近居」ダミー	0.14	2.01	0.04
「結婚・離婚」ダミー	0.29	5.85	0.00
「健康上の理由」ダミー	0.23	4.12	0.00
「経済的理由」ダミー	0.14	3.11	0.00
引越し前独身ダミー	0.08	2.09	0.04
引越し前正社員ダミー	-0.09	-3.16	0.00
引越し前年齢	0.00	0.82	0.41
男性ダミー	-0.16	-5.63	0.00
専門学校・短大・高専ダミー	-0.10	-2.25	0.02
大卒ダミー	-0.15	-4.04	0.00
院卒ダミー	-0.31	-6.41	0.00
引越し先有効求人倍率	-0.07	-1.67	0.09
リーマンショックダミー	0.06	2.18	0.03
三大都市圏から非三大都市圏ダミー	0.05	1.48	0.14
非三大都市圏から三大都市圏ダミー	0.00	0.10	0.92
非三大都市圏から三大都市圏ダミー	-0.01	-0.37	0.71
定数項	0.55	6.29	0.00
Number of obs	1223		
Wald chi2	342.94		
Prob > chi2	0.00		
Log likelihood	-1250.88		

図表 A-2-2 年収分析

	(I)			(II)		
	Coef.	t	P>t	Coef.	t	P>t
引っ越し後正社員確率(推定値)	0.20	10.04	0.00	0.21	11.19	0.00
引っ越し前非正社員ダミー	0.34	8.03	0.00	0.37	8.98	0.00
労働時間	0.01	13.80	0.00	0.01	14.61	0.00
企業規模	0.00	4.61	0.00	0.00	6.06	0.00
三大都市圏から非三大都市圏ダミー	-0.17	-4.61	0.00	-0.18	-4.80	0.00
非三大都市圏から三大都市圏ダミー	0.08	2.12	0.03	0.09	2.43	0.02
非三大都市圏から三大都市圏ダミー	-0.07	-1.88	0.06	-0.07	-1.70	0.09
引っ越し前産業ダミー(11個)		有り			無し	
引っ越し後産業ダミー(12個)		有り			無し	
引っ越し前職業ダミー(7個)		有り			無し	
引っ越し後職業ダミー(7個)		有り			無し	
定数項	-0.22	-4.22	0.00	-0.18	-5.91	0.00
Number of obs	1182			1182		
F	15.14			76.24		
Prob > F	0.00			0.00		
Adj R-squared	0.35			0.31		

図表 A-2-3 福利厚生・職場環境分析

	(I)			(II)		
	Coef.	t	P>t	Coef.	t	P>t
引っ越し後正社員確率(推定値)	0.49	5.44	0.00	0.60	6.95	0.00
引っ越し前非正社員ダミー	1.04	5.45	0.00	1.25	6.64	0.00
企業規模	0.00	6.21	0.00	0.00	7.72	0.00
三大都市圏から非三大都市圏ダミー	-0.37	-2.17	0.03	-0.36	-2.07	0.04
非三大都市圏から三大都市圏ダミー	-0.06	-0.34	0.73	0.00	0.00	1.00
非三大都市圏から三大都市圏ダミー	-0.10	-0.55	0.58	-0.09	-0.51	0.61
引っ越し前産業ダミー(11個)		有り			無し	
引っ越し後産業ダミー(13個)		有り			無し	
引っ越し前職業ダミー(7個)		有り			無し	
引っ越し後職業ダミー(7個)		有り			無し	
定数項	-0.26	-1.14	0.26	-0.30	-2.21	0.03
Number of obs	1255			1255		
F	6.69			22.78		
Prob > F	0.00			0.00		
Adj R-squared	0.17			0.09		

三大都市圏から非三大都市圏ダミーでコントロールされている。また、ここでの推計は、あらゆる移動を行った者を対象としている点を除けば、本論中での推計に準じている。

得られた結果であるが、いずれも本論中の対応する結果と大きく変わることはない。よって、本論中での議論や結論が大きく変更されることもない。