

### 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<sup>1</sup>。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。

<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>。

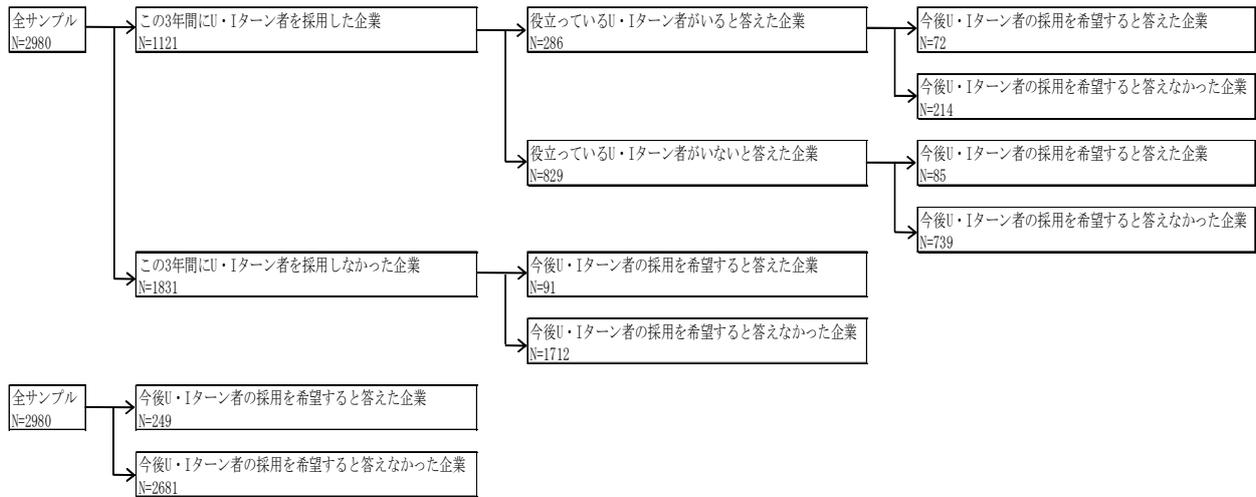
第1節で述べたように、本章の目的は、非三大都市圏におけるU・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化の可能性について検討することである。そのために、具体的には、非三大都市圏に所在する企業がどのようなU・Iターン者を評価しているのか、また、非三大都市圏に所在する企業のうち、どのような企業がU・Iターン者を評価し、今後の採用を希望しているのかを明らかにすることが分析の主眼となる。なお、三大都市圏と非三大都市圏の区別の仕方であるが、第1章の第2節で示したものを踏襲する。

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。

---

<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>。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

<sup>3</sup> 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ある」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<sup>4</sup>。

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<sup>5</sup>。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。

---

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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か」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<sup>6</sup>。

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、

<sup>6</sup> 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<sup>7</sup>。

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」<sup>8</sup>、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。

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> 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。最終学歴をみてみると、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
	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	
Number of obs Censored obs Uncensored obs Wald chi2(39) Prob > chi2 Log likelihood	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<sup>9</sup>。

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

---

<sup>9</sup> 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<sup>10</sup>。

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。

---

<sup>10</sup> 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<sup>11</sup>。

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				

<sup>11</sup> 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
「その他」	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	
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<sup>12</sup>。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

<sup>12</sup> 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<sup>13</sup>。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

<sup>13</sup> 「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年間の採用希望	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<sup>14</sup>。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。

---

<sup>14</sup> 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なったが、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<sup>15</sup>。

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<sup>16</sup>。

#### (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」

<sup>15</sup> 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。

<sup>16</sup> 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<sup>17</sup>。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<sup>18</sup>。

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

---

<sup>17</sup> 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。

<sup>18</sup> 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<sup>19</sup>。

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。

---

<sup>19</sup> 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<sup>20</sup>

#### 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<sup>21</sup>）、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。

<sup>20</sup> ここでの記述は、大谷(2010)に基づいている。

<sup>21</sup> 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。