

第2章 U・I ターン者への期待・評価

本章では、地方企業の、正社員としてのU・I ターン者に対する期待・評価およびコア人材としての彼らの評価について検討していきたい。なお、都市企業の状況についても比較の対象として同時に確認していくこととする。以下では、まず、正社員としてのU・I ターン者に対する期待・評価を検討し、その後、コア人材としての評価についても検討していく⁶。

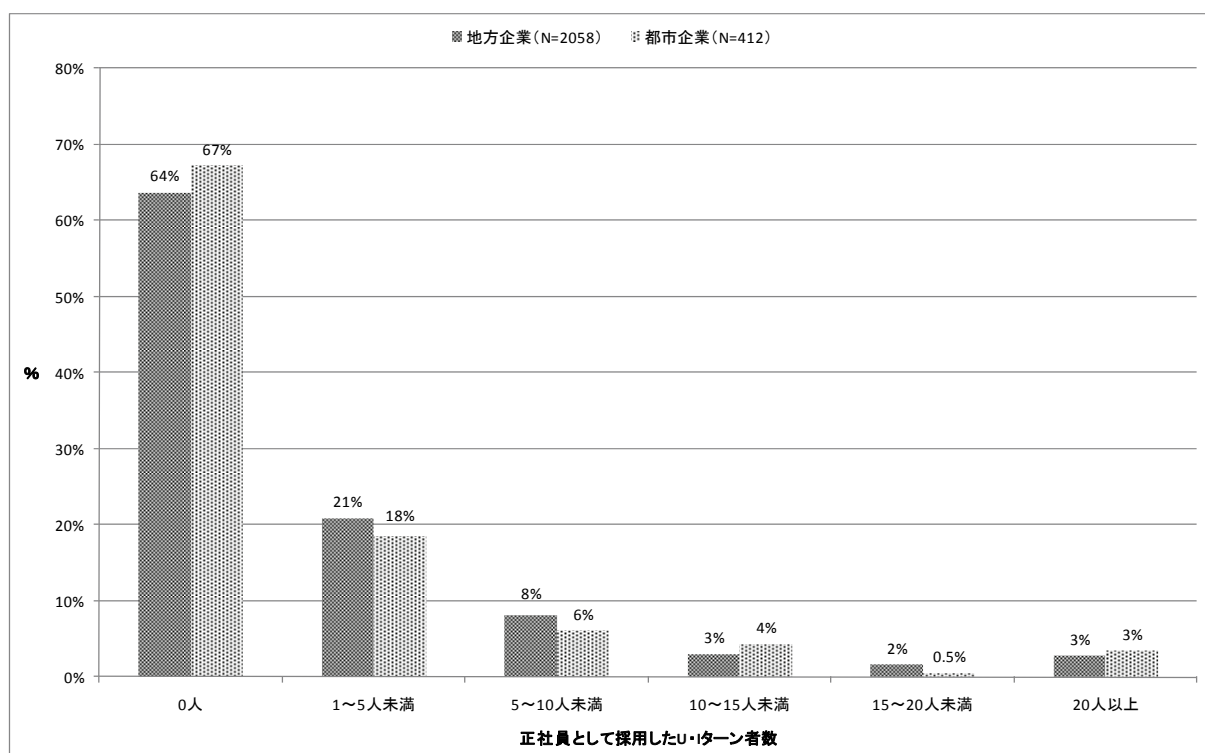
1 正社員としてのU・I ターン者に対する期待・評価

ここでの目的は、正社員としてのU・I ターン者に対して地方企業がどのような期待・評価をしているのかを確認することにある。ただその前に、彼らの採用数、採用経路さらには属性について確認しておくこととしたい。

1-1 U・I ターン者の採用、属性

図表 2-1-1 は、過去3年間に正社員として採用したU・I ターン者の数について示したものである⁷。ここからは、まず、地方企業および都市企業の65%前後はU・I ターン者を採用し

図表 2-1-1 正社員として採用したU・I ターン者数に係る分布



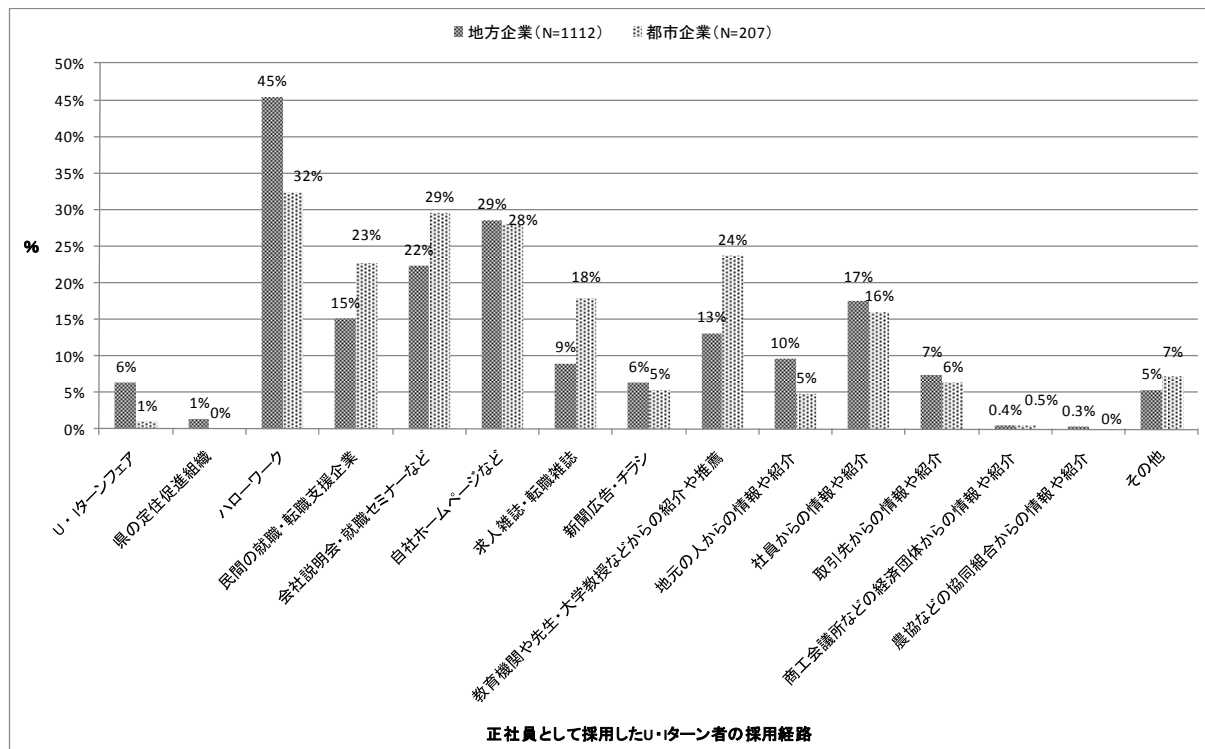
⁶ 本調査では、以下のようにU・I ターン者を定義した。「ここでのU・I ターン者とは、御社に入る前は別の県に在住していたが、現在は御社の本社所在県に住んでいる方となります」。付属資料「調査票」を参照のこと。

⁷ U・I ターン者数は、付属資料「調査票」の問33より導出された。

図表 2-1-2 正社員として採用した平均U・Iターン者数など

	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
地方企業	2058	2.48	6.33	0	73
都市企業	412	3.20	11.86	0	154

図表 2-1-3 正社員として採用したU・Iターン者の採用経路に係る分布(複数回答)



ていないことが理解できる⁸。また、地方企業と都市企業の採用数の分布には大きな違いはないようにも思われる。図表 2-1-2 には、地方企業と都市企業の平均値でみた場合のU・Iターン者採用数などが示されているが、地方企業は約 2.5 人、都市企業は約 3.2 人であることが確認できる。

図表 2-1-3 には、過去 3 年間に正社員として採用したU・Iターン者の採用経路(複数回答)に係る分布が示されている⁹。ここからは、まず、地方企業では「ハローワーク」という回答が最も多く、その後に「自社ホームページなど」、「会社説明会・就職セミナーなど」が続いていることがわかる。また、都市企業では「ハローワーク」という回答が最も多く、その後に「会社説明会・就職セミナーなど」、「自社ホームページなど」が続いていることが確認で

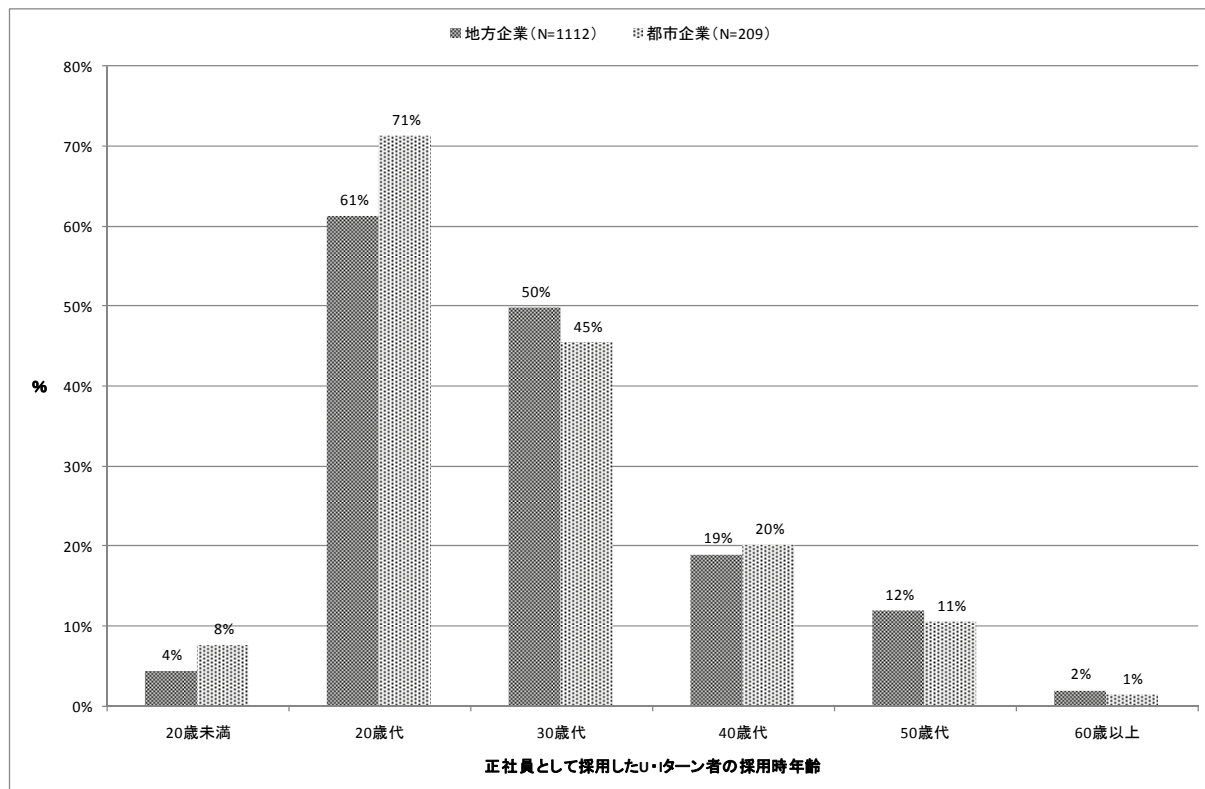
⁸ 過去 3 年間に於いて、正社員としてのU・Iターン者の採用があったのか否かについては、付属資料「調査票」の問 10 によっても確認できる。そこでの結果は、地方企業で採用がなかったという回答の割合は 62%、都市企業では 66%であり、ここでの議論と整合的なものであった。

⁹ 分析対象企業は、付属資料「調査票」の問 10「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」で、「1 はい」と回答した企業のみである。以降、採用したU・Iターン者に係る質問については、このような企業のみを対象としていることに留意されたい。

図表 2-1-4 正社員として採用したU・Iターン者の平均男性割合など

	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
地方企業	912	74.10%	0.34	0%	100%
都市企業	164	73.31%	0.35	0%	100%

図表 2-1-5 正社員として採用したU・Iターン者の採用時の年齢に係る分布(複数回答)



きる。

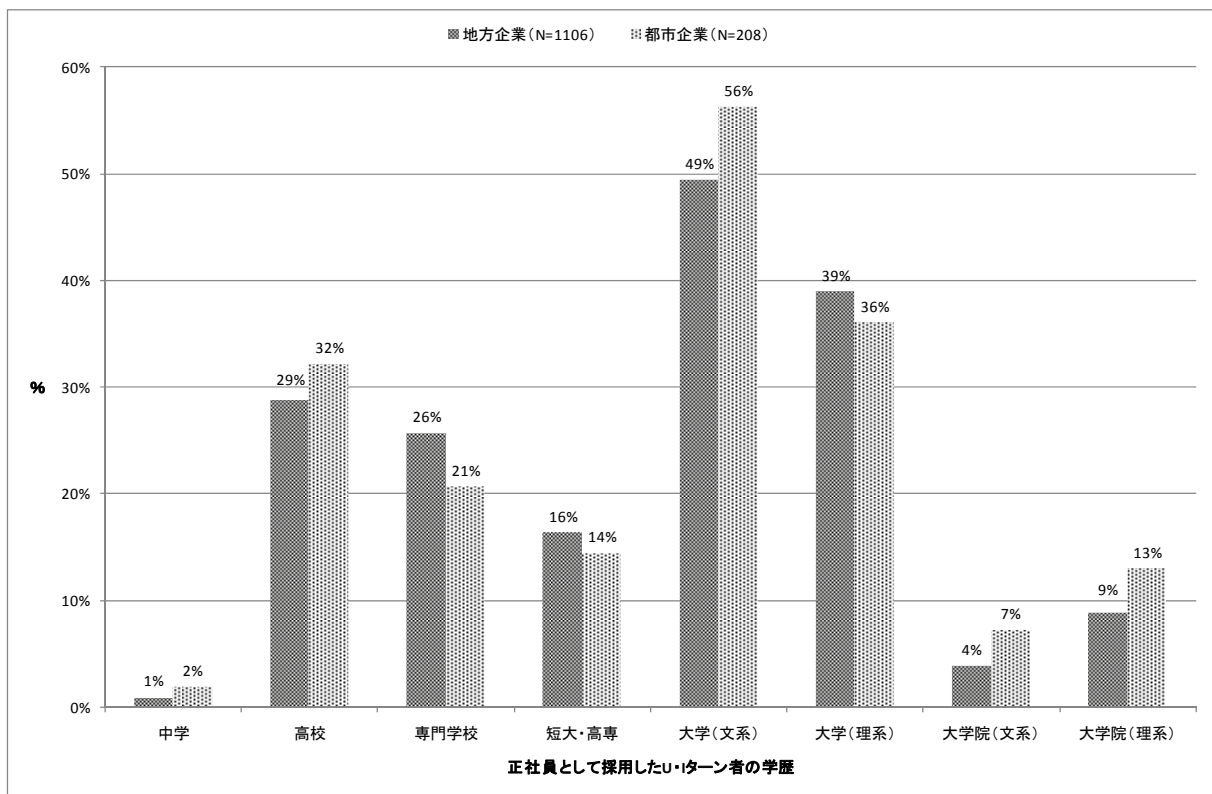
地方企業と都市企業を比べると、「ハローワーク」をはじめとした公共部門を経由した採用については地方企業の方が相対的に多いのに対して、「民間の就職・転職支援企業」などといった民間部門を経由した採用については都市企業の方が相対的に多いように思われる。

以上、U・Iターン者の採用ならびに採用経路について確認してきた。以下では、採用されたU・Iターン者の属性について検討することとしたい。

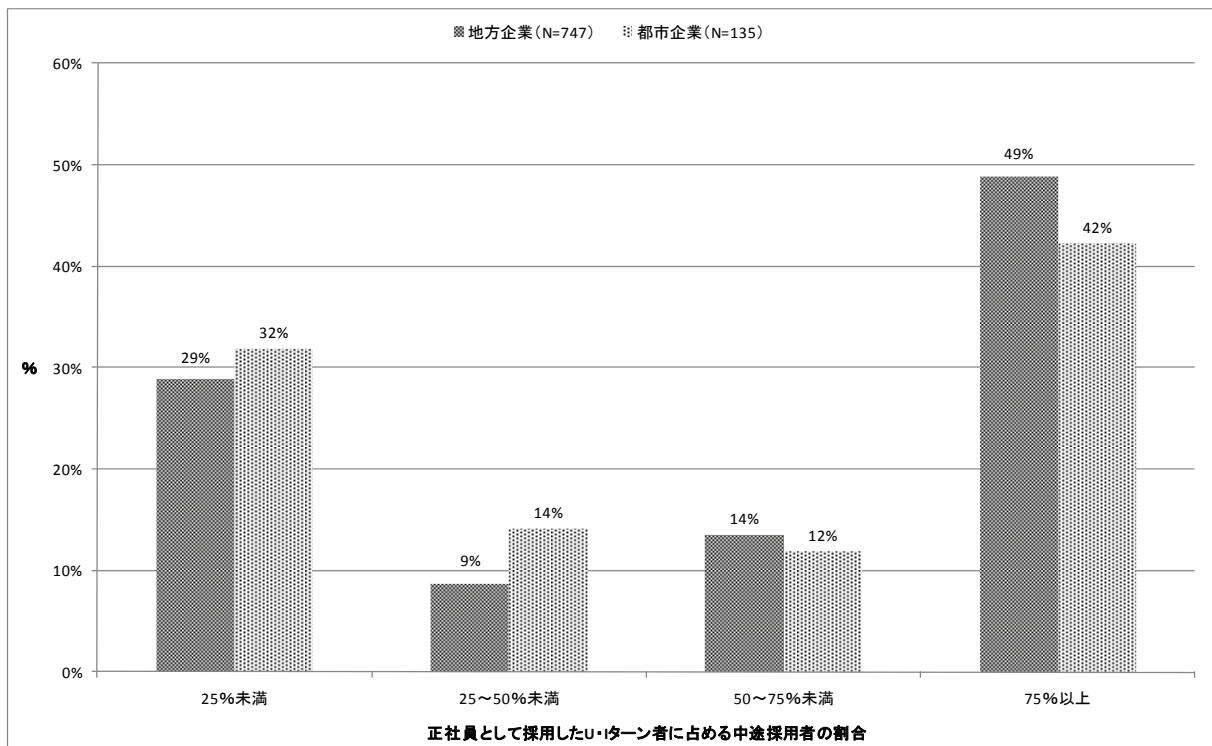
図表 2-1-4 には、各企業が過去3年間に正社員として採用したU・Iターン者に占める男性の割合を平均値でみたものなどが示されている。ここからは、地方企業、都市企業ともに男性の割合が70%を超えており、女性の割合は30%未満であることが理解できる。

図表 2-1-5 は、過去3年間に正社員として採用したU・Iターン者の採用時の年齢(複数回答)を示したものである。ここからは、地方企業と都市企業の両方で20歳代の割合が最も高く、その後には30歳代、40歳代が続いていることが理解できる。地方企業と都市企業を比較すると、20歳未満および20歳代の割合については、都市企業の相対的な高さが目立っているように思われる。

図表 2-1-6 正社員として採用したU・Iターン者の学歴に係る分布(複数回答)



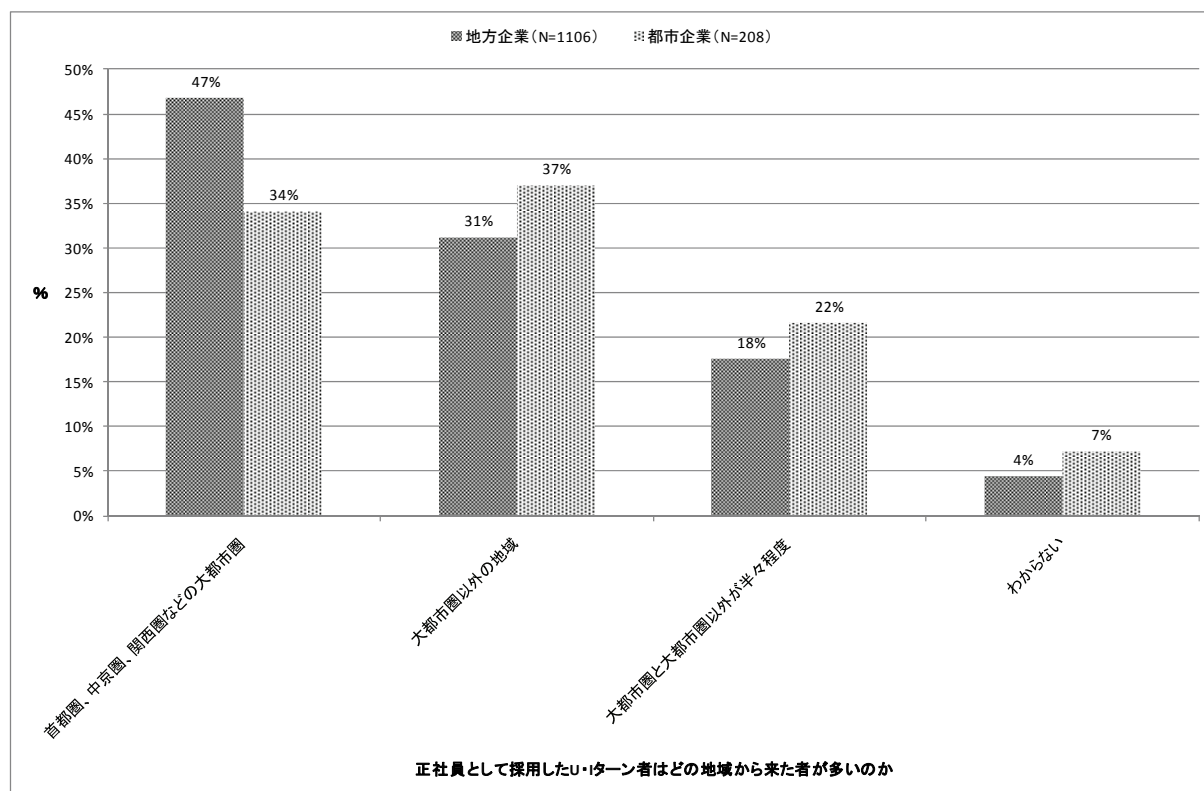
図表 2-1-7 正社員として採用したU・Iターン者に占める中途採用者の割合に係る分布



図表 2-1-8 正社員として採用したU・Iターン者に占める平均中途採用割合など

	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
地方企業	747	59.81%	0.41	0%	100%
都市企業	135	53.79%	0.42	0%	100%

図表 2-1-9 正社員として採用したU・Iターン者はどの地域から来た者が多いのかに係る分布



図表 2-1-6 には、過去 3 年間に正社員として採用した U・I ターン者の学歴分布 (複数回答) が示されている。ここからは、地方企業、都市企業ともに大学 (文系) の割合が最も高く、2 番目が大学 (理系) そして 3 番目が高校となっていることが理解できる。地方企業と都市企業を比べると、相対的には都市企業の方がやや高学歴者に分布が偏っているようにも思われる。

図表 2-1-7 には、過去 3 年間に正社員として採用した U・I ターン者に占める中途採用者の割合に関する分布が示されている¹⁰。ここからは、まず、地方企業、都市企業ともに 75% 以上の割合が最も高いこと、2 番目は 25% 未満であることがわかる。また、3 番目については地方企業では 50~75% であるのに対して、都市企業では 25~50% となっていることも理解できる。図表 2-1-8 には、地方企業と都市企業それぞれの平均中途採用割合などが示されているが、地方企業の中途採用割合は平均で約 60% であるのに対して、都市企業のそれは平均で 54% であることが確認できる。

¹⁰ 付属資料「調査票」の問 33 より導出した。

図表 2-1-9 には、過去 3 年間に正社員として採用した U・I ターン者はどこから来た者が多いのかに係る分布が示されている。ここからは、まず、地方企業については「首都圏、中京圏、関西圏などの大都市圏」の割合が最も高く、その後に「大都市圏以外の地域」、「大都市圏と大都市圏以外が半々」と続いていることがわかる。また、都市企業については「大都市圏以外の地域」の割合が最も高く、その後に「首都圏、中京圏、関西圏などの大都市圏」、「大都市圏と大都市圏以外が半々」と続いていることが確認できる。

地方企業と都市企業を比較すると、「首都圏、中京圏、関西圏などの大都市圏」の割合については地方企業の相対的な高さが目立つように思われる。

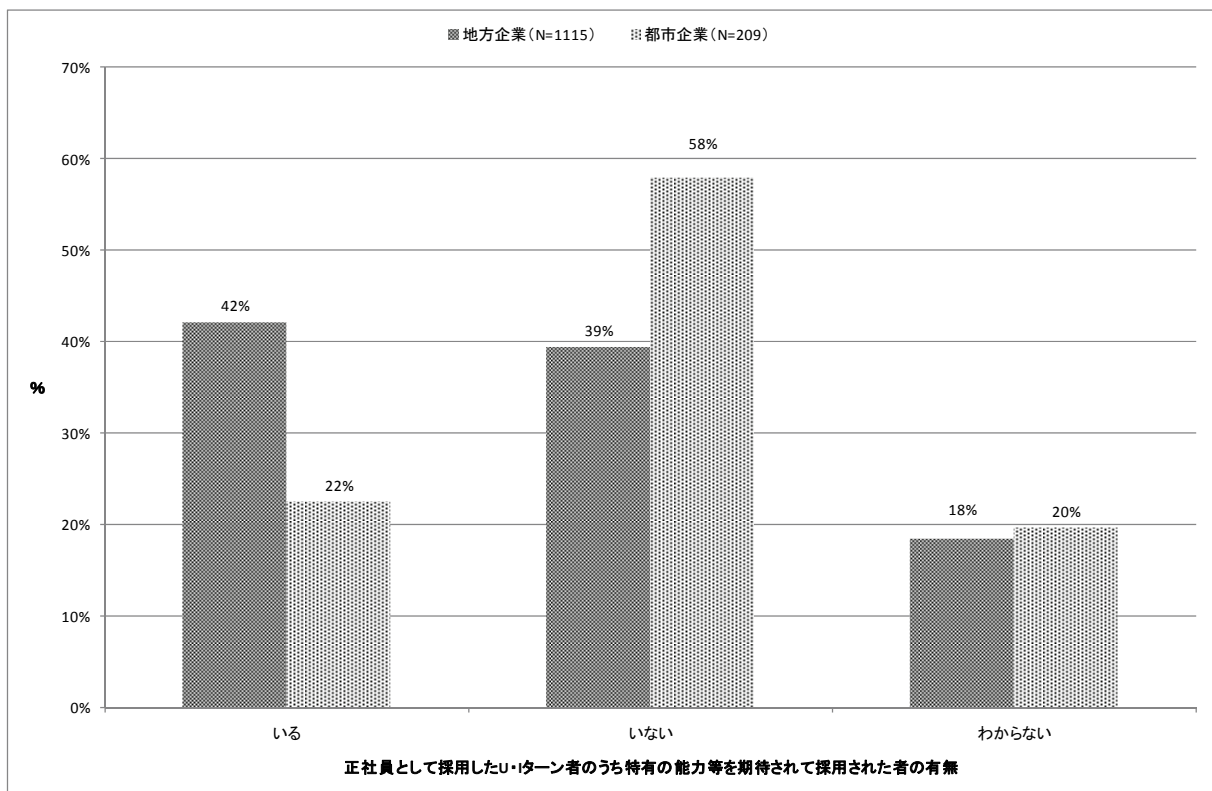
以上、地方企業と都市企業が過去 3 年間に正社員として採用した U・I ターン者の属性について確認してきた。地方企業が採用した U・I ターン者に多くみられる特徴を簡単に整理するならば、男性、若年者、大卒、中途採用者そして以前は大都市圏に居た者といえよう。

それでは次項からは、正社員としての U・I ターン者に係る期待・評価について確認していく。

1-2 U・I ターン者に対する期待

ここでは、過去 3 年間に正社員として採用した U・I ターン者に対して、地方企業や都市企業がどのような期待を抱いていたのかについて検討することとしたい。U・I ターン者の実態に対する評価については、ここでの分析の後に項を変えて実施する。

図表 2-1-10 正社員として採用した U・I ターン者のうち、特有の能力等を期待されて採用された者の有無に係る分布



図表 2-1-11 正社員として採用したU・Iターン者のうち、特有の能力等を期待されて採用された者の有無に係る二群の比率の差の検定

	(I)都市企業についての分布	(II)地方企業についての分布	(I)-(II)	標準誤差
いる	22.49%	42.15%	-0.20 **	0.04
いない	57.89%	39.46%	0.18 **	0.04
わからない	19.62%	18.39%	0.01	0.03

**1%水準で有意、*5%水準で有意

図表 2-1-12 正社員として採用したU・Iターン者のうち、特有の能力等を期待されて採用された者の有無に係る二群の比率の差の検定(地方企業のみ。中途採用率を考慮。)

	(I)50%未満の企業についての分布(N=267)	(II)50%以上の企業についての分布(N=439)	(I)-(II)	標準誤差
いる	31.46%	51.25%	-0.20 **	0.04
いない	48.31%	33.94%	0.14 **	0.04
わからない	20.22%	14.81%	0.05	0.03

**1%水準で有意、*5%水準で有意

図表 2-1-13 正社員として採用したU・Iターン者のうち、特有の能力等を期待されて採用された者の有無に係る二群の比率の差の検定(地方企業のみ。U・Iターン者はどの地域から来た者が多いのかを考慮。)

	(I)「非大都市圏が多い」企業についての分布(N=345)	(II)「大都市圏が多い」企業についての分布(N=517)	(I)-(II)	標準誤差
いる	32.46%	51.26%	-0.19 **	0.03
いない	47.54%	34.24%	0.13 **	0.03
わからない	20.00%	14.51%	0.05 *	0.03

**1%水準で有意、*5%水準で有意

図表 2-1-10 には、「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、「U・Iターン者ならではの能力・資質や経験等を持っているだろう」と期待されて採用された方¹¹⁾の有無に係る分布が示されている。ここからは、まず、地方企業では「いる」という回答が42%と最も多く、その後には「いない」(39%)、「わからない」(18%)と続いていることがわかる。また、都市企業では「いない」という回答が58%で最も多く、その後には「いる」(22%)、「わからない」(20%)と続いていることが理解できる。

地方企業と都市企業を比較すると、「いる」という割合については地方企業の高さが目立つ反面、「いない」という割合については都市企業の高さが目立っているように思われる。これらの差に、統計的有意性があるのかを確認すべく、二群の比率の差の検定を実施した。結果は、図表 2-1-11 に示されているように「いる」と回答した企業の割合は地方企業の方が有意に高い一方、「いない」と回答した企業の割合は都市企業の方が有意に高いことがわかった。U・Iターン者採用時の期待度は、地方企業の方が都市企業と比較して高いように思われる。

なお、同じ地方企業であっても、U・Iターン者採用時の期待度は採用したU・Iターン者の属性によって異なってくる可能性がある。例えば、採用したU・Iターン者が中途採用者であるのか否か、あるいはどの地域からやって来た者であるのかなどによって期待度は左右さ

¹¹⁾ 付属資料「調査票」の問13を参照のこと。

れ得る。地方企業を対象とし、かつ、これらの点を踏まえた分析の結果は図表 2-1-12 と 2-1-13 に示されている。前者は、中途採用率¹²を考慮した場合の結果であり、後者は、どの地域から来た U・I ターン者が多いのか¹³を考慮した場合の結果である。

前者から確認すると、同じく地方企業であっても、中途採用率が 50%以上の企業は、50%未滿の企業と比較して、期待されて採用された方が「いる」という割合が有意に高いことにくわえ、「いない」という割合が有意に低いことが看取できる。

また、後者についても確認すると、同じ地方企業であっても、大都市圏から来た者が多いという企業は、非大都市圏から来た者が多いという企業と比較して、期待されて採用された方が「いる」という割合が有意に高く、「いない」という割合が有意に低いことが確認できる。

つまり、同じく地方企業であっても、中途採用者の多い企業や大都市圏から来た者が多い企業では U・I ターン者に対する期待度が高まる傾向が観察されたといえる。

図表 2-1-14 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、「U・I ターン者ならではの能力・資質や経験等を持っているだろう」と期待されて採用された方が「いる」と回答した企業を対象に、具体的に彼らのどのような能力等を期待して採用したのかについて示したものである¹⁴。図表中の平均スコアとは、点数化された各種能力等に対する個々の企業の評価を、企業平均値として示したものである。つまり、「当てはまる」=1、「やや当てはまる」=2、「やや当てはまらない」=3、「当てはまらない」=4 と数値化された各企業の各種能力等に対する評価の企業平均値である¹⁵。点数化の在り方から理解できるように、評価が高いほど数値は低くなる。

この図表からは、まず、地方企業については「高い技能を持っていることが期待され採用」のスコアが最も低く、その後には昇順で「知識が豊富で、幅も広いことが期待され採用」、「役立つ資格を持っていることが期待され採用」と続いていることがわかる。一方で、都市企業については「高い技能を持っていることが期待され採用」のスコアが最も低く、その後には昇順で「役立つ資格を持っていることが期待され採用」、「知識が豊富で、幅も広いことが期待され採用」と続いていることが理解できる。地方企業と都市企業とでは、細かな差異はあるものの、期待の高かった項目は似通っているといえる¹⁶。

さて、以上の議論は、先程と同様に正社員として採用した U・I ターン者の中途採用率や彼らがどの地域から来たのかということに影響を受ける可能性がある。地方企業を対象として、この点を確かめた結果が図表 2-1-15 と 2-1-16 である。

¹² 具体的には、付属資料「調査票」の問 33 を利用し、(過去 3 年間に、正社員として採用された U・I ターン者のうち中途採用である者の数)/(過去 3 年間に、正社員として採用された U・I ターン者数)として導出した。以下、同様である。

¹³ 過去 3 年間に正社員として採用した U・I ターン者は、どこから来た者が多いのかを意味している。より具体的には、付属資料「調査票」の問 11 で選択肢 1 を選んだ企業を大都市圏から来た者が多い企業とみなし、選択肢 2 を選んだ企業を非大都市圏から来た者が多い企業とみなした。以下、同様。

¹⁴ 付属資料「調査票」の付問 13-2 を参照のこと。

¹⁵ なお、「わからない」=5 と回答した企業は分析からは除いた。

¹⁶ ただし、地方企業と都市企業を比較すると、「大企業に対して営業活動や取引を行った経験が期待され採用」、「地元県の人材とは異なったセンスを持っていることが期待され採用」それに「地元県の人材が持っていない経験があることが期待され採用」のスコアについては、地方企業の方が有意に低いことが確認された。それゆえ、相対的な意味では、これら能力等に対する地方企業の期待は都市企業と比較して高かったといえる。

図表 2-1-14 正社員として採用したU・Iターン者に期待した能力等に係る平均の差の検定

	(I)都市企業の平均スコア (N=41~44)	(II)地方企業の平均スコア (N=401~437)	(I)-(II)	標準誤差
大企業に対して営業活動や取引を行った経験が期待され採用	3.61	3.26	0.35 *	0.17
大企業での経験が期待され採用	3.27	2.93	0.34	0.19
県外の企業・団体にツテやネットワークを持っていることが期待され採用	3.63	3.48	0.16	0.14
役立つ資格を持っていることが期待され採用	2.20	2.38	-0.17	0.19
地元県の人材とは異なったセンスを持っていることが期待され採用	3.26	2.75	0.52 **	0.18
高い技能を持っていることが期待され採用	2.11	2.02	0.10	0.16
知識が豊富で、幅も広いことが期待され採用	2.27	2.14	0.13	0.15
地元県の人材が持っていない経験があることを期待され採用	3.40	2.82	0.57 **	0.17
地元のしがらみに縛られない行動をすることが期待され採用	3.49	3.33	0.15	0.15

**1%水準で有意、*5%水準で有意

スコアが低いほど期待度が高かったことを意味している。また、影付き部分は期待度の高かった上位3項目を示している。

図表 2-1-15 正社員として採用したU・Iターン者に期待した能力等に係る平均の差の検定
(地方企業のみ。中途採用率を考慮。)

	(I)50%未満企業の平均スコア (N=76~80)	(II)50%以上企業の平均スコア (N=197~211)	(I)-(II)	標準誤差
大企業に対して営業活動や取引を行った経験が期待され採用	3.38	3.17	0.21	0.15
大企業での経験が期待され採用	3.10	2.89	0.21	0.15
県外の企業・団体にツテやネットワークを持っていることが期待され採用	3.56	3.47	0.09	0.11
役立つ資格を持っていることが期待され採用	2.66	2.29	0.37 *	0.16
地元県の人材とは異なったセンスを持っていることが期待され採用	2.55	2.76	-0.21	0.15
高い技能を持っていることが期待され採用	2.30	1.94	0.36 **	0.13
知識が豊富で、幅も広いことが期待され採用	2.28	2.12	0.16	0.13
地元県の人材が持っていない経験があることを期待され採用	2.61	2.90	-0.29 *	0.15
地元のしがらみに縛られない行動をすることが期待され採用	3.21	3.41	-0.20	0.12

**1%水準で有意、*5%水準で有意

スコアが低いほど期待度が高かったことを意味している。また、影付き部分は期待度の高かった上位3項目を示している。

図表 2-1-16 正社員として採用したU・Iターン者に期待した能力等に係る平均の差の検定
(地方企業のみ。U・Iターン者はどの地域から来た者が多いのかを考慮。)

	(I)「非大都市圏が多い」企業の平均スコア(N=96~106)	(II)「大都市圏が多い」企業の平均スコア(N=225~243)	(I)-(II)	標準誤差
大企業に対して営業活動や取引を行った経験が期待され採用	3.46	3.19	0.27 *	0.13
大企業での経験が期待され採用	3.26	2.81	0.45 **	0.14
県外の企業・団体にツテやネットワークを持っていることが期待され採用	3.53	3.41	0.11	0.11
役立つ資格を持っていることが期待され採用	2.13	2.48	-0.35 *	0.14
地元県の人材とは異なったセンスを持っていることが期待され採用	2.95	2.61	0.34 *	0.13
高い技能を持っていることが期待され採用	2.14	1.96	0.18	0.12
知識が豊富で、幅も広いことが期待され採用	2.24	2.11	0.13	0.11
地元県の人材が持っていない経験があることを期待され採用	2.98	2.71	0.27 *	0.13
地元のしがらみに縛られない行動をすることが期待され採用	3.38	3.28	0.10	0.11

**1%水準で有意、*5%水準で有意

スコアが低いほど期待度が高かったことを意味している。また、影付き部分は期待度の高かった上位3項目を示している。

前者の図表からは、まず、中途採用率が50%未満の企業では「知識が豊富で、幅も広いことが期待され採用」のスコアが最も低く、この後に昇順で「高い技能を持っていることが期待され採用」と「地元県の人材とは異なったセンスを持っていることが期待され採用」が続いていることがわかる。また、中途採用率が50%以上の企業については「高い技能を持っていることが期待され採用」のスコアが最も低く、この後に昇順で「知識が豊富で、幅も広いことが期待され採用」と「役立つ資格を持っていることが期待され採用」が続いていることが確認できる。細かな差こそあれ、期待の高かった項目は似通っているように思われる¹⁷。

¹⁷ なお、中途採用率が50%未満の企業と50%以上の企業を比較すると、50%以上の企業の方が「役立つ資格を持っていることが期待され採用」と「高い技能を持っていることが期待され採用」のスコアが有意に低かった。それゆえ、相対的な意味では、中途採用率が50%以上の企業の方がこれら能力等に対する期待が高かったといえる。一方、「地元県の人材が持っていない経験があることが期待され採用」のスコアについては、50%未満企業の方が有意に低かった。このことは、相対的な意味においては、この項目に対する期待は中途採用率が50%未満の企業の方が高かったことを意味する。

続いて後者の図表についてみると、まず、非大都市圏から来た者が多いという企業では「役立つ資格を持っていることが期待され採用」のスコアが最も低く、その後に昇順で「高い技能を持っていることが期待され採用」と「知識が豊富で、幅も広いことが期待され採用」が続いていることがわかる。一方で、大都市圏から来た者が多いという企業では「高い技能を持っていることが期待され採用」のスコアが最も低く、その後に昇順で「知識が豊富で、幅も広いことが期待され採用」と「役立つ資格を持っていることが期待され採用」が続いていることが理解できる。細かな違いはあるものの、やはり、期待の高かった項目は類似した傾向にあるといえる¹⁸。

以上、ここまでは、過去3年間に正社員として採用したU・Iターン者に対して、地方企業と都市企業が彼らを採用する際に抱いていた期待について確認してきた。

主たる結果をまとめると、以下ようになる。第1に、地方企業のうち、特有の能力等を期待して採用したU・Iターン者が「いる」と回答した企業は42%であるのに対して、「いない」と回答した企業は39%となっている。残りの18%の地方企業は、「わからない」と回答している。第2に、地方企業の方が、都市企業と比較してU・Iターン者に対する採用時の期待度が高い。第3に、地方企業の中でも、中途採用割合が高い企業や大都市圏からやって来た者が多い企業では、U・Iターン者に対する採用時の期待度がより高い。第4に、企業所在地、中途採用割合それにU・Iターン者がどの地域から来たのかに関わらず、期待の高かった能力等は似通ったものであった¹⁹。つまり、役立つ資格、高い技能それに知識の豊富さなどに対する期待が共通して高い評価を受けていた。

それでは次項からは、期待ではなく、U・Iターン者の実態に対して地方企業と都市企業がどのような評価をしているのかなどについて確認していく。

1-3 U・Iターン者に対する評価

ここでは、過去3年間に正社員として採用したU・Iターン者の実態に対して、地方企業と都市企業がどのような評価をしているのかについて確認していきたい。

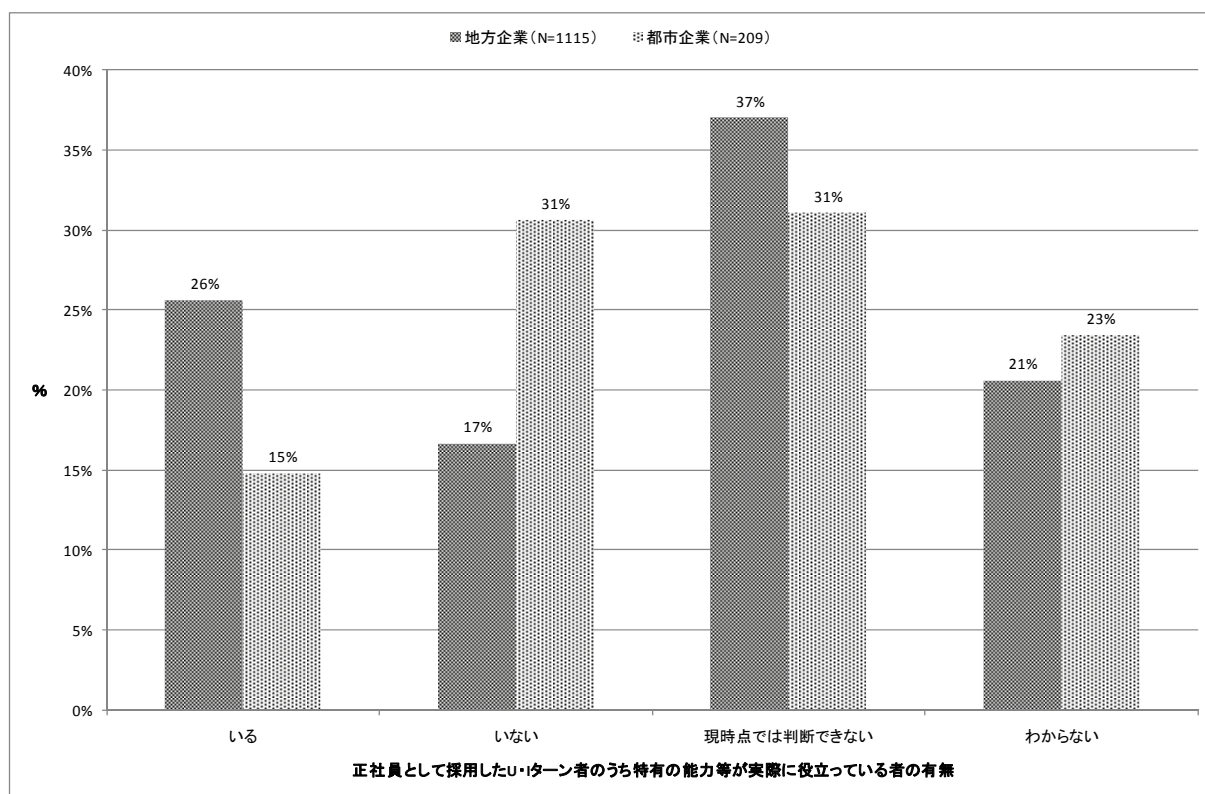
図表2-1-17には、「過去3年間に正社員として採用したU・Iターン者のうち、実際に、U・Iターン者ならではの能力・資質や経験等が役立っている方はいますか」との間²⁰に対する回答結果が示されている。ここからは、まず、地方企業については「現時点では判断できない」という回答が37%で最も多いものの、2番目に多い回答は26%の「いる」であることがわかる。3番目と4番目は、「わからない」と「いない」でありそれぞれ21%、17%となっている。

¹⁸ なお、非大都市圏から来た者が多いという企業と、大都市圏から来た者が多いという企業を比較すると、後者の方が「大企業に対して営業活動や取引を行った経験が期待され採用」、「大企業での経験が期待され採用」、「地元県の人材とは異なったセンスを持っていることが期待され採用」それに「地元県の人材が持っていない経験があることが期待され採用」のスコアが有意に低かった。したがって、相対的な意味では、大都市圏から来た者が多いという企業の方が、これら能力等に対する期待は高かったといえる。一方、「役立つ資格を持っていることが期待され採用」のスコアについては非大都市圏から来た者が多いとする企業の方が有意に低かったが、このことは、相対的な意味では、非大都市圏からのU・Iターン者が多い企業の方がこの項目に対する期待が高かったことを意味する。

¹⁹ 中途採用割合およびU・Iターン者がどの地域から来たのかについての違いが、U・Iターン者への期待に対してどのような影響を与えるのかについては、地方企業のみを対象とした分析より得られた結果であったことには留意されたい。

²⁰ 付属資料「調査票」の間17を参照されたい。

図表 2-1-17 正社員として採用したU・Iターン者のうち、特有の能力等が実際に役立っている者の有無に係る分布



一方、都市企業については「いない」と「現時点では判断できない」という回答が同率の31%で最も多く、その後に「わからない」(23%)と「いる」(15%)が続いている。

これら地方企業と都市企業の回答の違いには、統計的な有意性があるのかを確認すべく、二群の比率の差の検定を実施した。結果は、図表 2-1-18 に示されている。ここからは、地方企業の方が「いる」という割合が有意に高い反面、「いない」という割合は有意に低いことが確認された。つまり、U・Iターン者に対する評価は地方企業の方が高いようである。

なお、以上の議論は、採用したU・Iターン者の中途採用率や彼らがどの地域から来たのかということに影響を受ける可能性がある。そこで、ここでも、地方企業を対象としてこれら要因を考慮した分析を実施した。図表 2-1-19 は、中途採用率を考慮しつつ得られた結果を示しているが、ここからは、同じ地方企業であっても中途採用率が50%以上の企業では50%未満の企業と比較して、「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」が「いる」という回答の割合が有意に高いことが確認された。

図表 2-1-20 は、採用されたU・Iターン者の多くがどの地域から来たのかということを経験しつつ得られた結果であるが、ここからは、同じく地方企業であっても大都市圏から来た者が多いと回答した企業は非大都市圏から来た者が多いと回答した企業と比べて、「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」が「いる」という回答の割合が有意に高いことが確認された。

図表 2-1-18 正社員として採用したU・Iターン者のうち、特有の能力等が実際に役立っている者の有無に係る二群の比率の差の検定

	(I)都市企業についての分布	(II)地方企業についての分布	(I)-(II)	標準誤差
いる	14.83%	25.65%	-0.11 **	0.03
いない	30.62%	16.68%	0.14 **	0.03
現時点では判断できない	31.10%	37.04%	-0.06	0.04
わからない	23.44%	20.63%	0.03	0.03

**1%水準で有意、*5%水準で有意

図表 2-1-19 正社員として採用したU・Iターン者のうち、特有の能力等が実際に役立っている者の有無に係る二群の比率の差の検定(地方企業のみ。中途採用率を考慮。)

	(I)50%未満の企業についての分布(N=268)	(II)50%以上の企業についての分布(N=439)	(I)-(II)	標準誤差
いる	18.28%	32.80%	-0.15 **	0.03
いない	17.16%	15.49%	0.02	0.03
現時点では判断できない	43.28%	34.40%	0.09 *	0.04
わからない	21.27%	17.31%	0.04	0.03

**1%水準で有意、*5%水準で有意

図表 2-1-20 正社員として採用したU・Iターン者のうち、特有の能力等が実際に役立っている者の有無に係る二群の比率の差の検定(地方企業のみ。U・Iターン者はどの地域から来た者が多いのかを考慮。)

	(I)「非大都市圏が多い」企業についての分布(N=344)	(II)「大都市圏が多い」企業についての分布(N=518)	(I)-(II)	標準誤差
いる	19.19%	31.47%	-0.12 **	0.03
いない	19.77%	16.02%	0.04	0.03
現時点では判断できない	39.24%	34.56%	0.05	0.03
わからない	21.80%	17.95%	0.04	0.03

**1%水準で有意、*5%水準で有意

つまり、同じく地方企業であっても、中途採用者の多い企業や大都市圏から来た者が多い企業ではU・Iターン者の実際の能力等に対する評価が高まる傾向にあることが観察されたと見える。

図表 2-1-21 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」という問に対して「いる」と回答した企業を対象に、彼らのどのような能力等が実際に役立っているのかについて質問した結果をまとめたものである²¹。なお、図表中の平均スコアとは、先と同様の方法によって導出したものである。それゆえ、各種能力等に対する企業の評価が高いほど数値は低くなる²²。

ここからは、まず、地方企業については「高い技能が役立っている」のスコアが最も低く、その後には昇順で「豊富で、幅の広い知識が役立っている」、「持っている資格が役立っている」と続いていることがわかる。一方、都市企業については「豊富で、幅の広い知識が役立っている」のスコアが最も低く、その後には昇順で「高い技能が役立っている」、「持っている資格が役立っている」と続いていることが確認できる。細かな違いはあっても、評価の高

²¹ 付属資料「調査票」の付問 17-2 を参照のこと。

²² 先と同様に、ここでも「わからない」=5 と回答した企業は分析から除いた。

図表 2-1-21 正社員として採用したU・Iターン者の実際に役立っている能力等に係る平均の差の検定

	(I)都市企業の平均スコア (N=22~26)	(II)地方企業の平均スコア (N=234~263)	(I)-(II)	標準誤差
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	3.20	3.17	0.03	0.23
大企業での経験が役立っている	3.08	2.76	0.32	0.24
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	3.33	3.31	0.03	0.20
持っている資格が役立っている	2.46	2.28	0.18	0.24
地元県の人材とは異なったセンスが役立っている	3.04	3.00	0.04	0.22
高い技能が役立っている	2.15	2.00	0.15	0.19
豊富で、幅の広い知識が役立っている	2.13	2.07	0.06	0.20
地元県の人材が持っていない経験が役立っている	3.23	2.97	0.26	0.23
地元のしがらみに縛られない行動が役立っている	3.32	3.30	0.01	0.21

**1%水準で有意、*5%水準で有意

スコアが低いほど評価が高かったことを意味している。また、影付き部分は評価の高かった上位3項目を示している。

図表 2-1-22 正社員として採用したU・Iターン者の実際に役立っている能力等に係る平均の差の検定(地方企業のみ。中途採用率を考慮。)

	(I)50%未満企業の平均スコア (N=40~46)	(II)50%以上企業の平均スコア (N=122~136)	(I)-(II)
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	2.98	3.22	-0.24
大企業での経験が役立っている	2.73	2.87	-0.14
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	3.32	3.36	-0.05
持っている資格が役立っている	2.60	2.21	0.39
地元県の人材とは異なったセンスが役立っている	2.93	3.12	-0.19
高い技能が役立っている	2.09	1.96	0.13
豊富で、幅の広い知識が役立っている	2.00	2.02	-0.02
地元県の人材が持っていない経験が役立っている	2.98	3.05	-0.07
地元のしがらみに縛られない行動が役立っている	3.30	3.38	-0.08

**1%水準で有意、*5%水準で有意

スコアが低いほど評価が高かったことを意味している。また、影付き部分は評価の高かった上位3項目を示している。

図表 2-1-23 正社員として採用したU・Iターン者の実際に役立っている能力等に係る平均の差の検定(地方企業のみ。U・Iターン者はどの地域から来た者が多いのかを考慮。)

	(I)「非大都市圏が多い」企業の平均スコア (N=54~62)	(II)「大都市圏が多い」企業の平均スコア (N=132~151)	(I)-(II)	標準誤差
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	3.25	3.14	0.11	0.17
大企業での経験が役立っている	3.05	2.63	0.42 *	0.18
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	3.17	3.34	-0.17	0.15
持っている資格が役立っている	2.02	2.36	-0.34	0.18
地元県の人材とは異なったセンスが役立っている	3.16	2.91	0.26	0.17
高い技能が役立っている	2.13	1.97	0.16	0.14
豊富で、幅の広い知識が役立っている	2.20	2.03	0.16	0.15
地元県の人材が持っていない経験が役立っている	3.02	2.90	0.12	0.17
地元のしがらみに縛られない行動が役立っている	3.28	3.28	-0.01	0.15

**1%水準で有意、*5%水準で有意

スコアが低いほど評価が高かったことを意味している。また、影付き部分は評価の高かった上位3項目を示している。

い項目には、地方企業と都市企業とで大きな差はないように思われる²³。

図表 2-1-22 および 2-1-23 には、地方企業のみを対象として、採用したU・Iターン者に占める中途採用者の割合とどの地域から来たU・Iターン者が多いのかをコントロールした場合の結果がそれぞれ示されている。両図表からは、中途採用率やどの地域から来たU・Iターン者が多いのかに関わらず、評価の高い能力等としては「持っている資格が役立っている」、「高い技能が役立っている」それに「豊富で、幅の広い知識が役立っている」などが挙げられることがわかる。言い換えると、評価の高い項目は概ね共通しているといえる²⁴。

²³ なお、地方企業と都市企業を比較すると、各種能力等に対する評価には有意な差は確認されなかった。

²⁴ なお、各種能力等に対する評価は、中途採用率やどの地域から来たU・Iターン者が多いのかといったことにはほとんど影響されないことが理解できよう。ただし、図表 2-1-23 に示されたように「大企業での経験が役立っている」という項目については、大都市圏からのU・Iターン者が多いと回答した企業の平均スコアの方が、非大都市圏からのU・Iターン者が多いと回答した企業と比較して有意に低かった。よって、相対的な意味では、この項目に関する評価は大都市圏からのU・Iターン者が多いと回答した企業の方が高いといえる。

以上、ここまでは、過去3年間に正社員として採用したU・Iターン者の実際の能力等に対する企業の評価についてみてきた。主要な結果をまとめると、以下のようになる。

第1に、地方企業のうち、「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」が「いる」と回答した企業は26%であったのに対して、「いない」と回答した企業は17%となっている。37%は「現時点では判断できない」、21%は「わからない」としている。第2に、地方企業の方が都市企業と比較して、実際に役立っているU・Iターン者がいると回答する傾向にある。第3に、地方企業の中でも、中途採用割合が高い企業や大都市圏から来た者が多いという企業の方が、実際に役立っているU・Iターン者がいると答える傾向にある。第4に、企業所在地、中途採用割合それによどの地域から来たU・Iターン者が多いのかに関わらず、評価の高い項目としては、役立つ資格、高い技能、それに知識の豊富さなどを挙げる事ができる²⁵。

さて、ここまでは、過去3年間に正社員として採用したU・Iターン者に対する期待・評価などについて検討してきた。以下では、コア人材としてのU・Iターン者に対する地方企業の評価を中心に確認しておく。

2 コア人材としてのU・Iターン者に対する評価

ここでの目的は、コア人材としてのU・Iターン者に対する地方企業の評価を検討することにある。ただその前に、コア人材に関する基本的情報を確認しておきたい。

2-1 コア人材の有無、属性など

図表 2-2-1 には、コア人材の有無に関する分布が示されている²⁶。地方企業、都市企業ともに「いる」という回答²⁷が80%以上であることが理解できるが、両者を比較すると、地方企業（都市企業）の方が「いない」（「いる」）という回答が相対的にやや多いように思われる。

図表 2-2-2 には、企業平均でみた場合のコア人材の人数などが示されている²⁸。ここからは、地方企業では13人程度、都市企業では12人程度のコア人材がいることが理解できる。

続いて、コア人材の属性について概観していきたい。図表 2-2-3 には、平均値でみたコア人材に占める男性の割合が示されている²⁹。ここからは、地方企業、都市企業ともにその割合は80%程度であることが理解できる。地方企業か都市企業かを問わず、コア人材のほとんどは男性のようである。

図表 2-2-4 には、コア人材の年齢（複数回答）に係る分布が示されている。ここからは、地方企業と都市企業で分布は似通っており、最も多いのが40代、その後には50代、30代と続いていることがわかる。

²⁵ 中途採用割合およびどの地域から来たU・Iターン者が多いのかについての違いが、U・Iターン者への評価に対していかなる影響を及ぼすのかについては、地方企業のみを対象とした分析より得られた結果であったことには留意されたい。

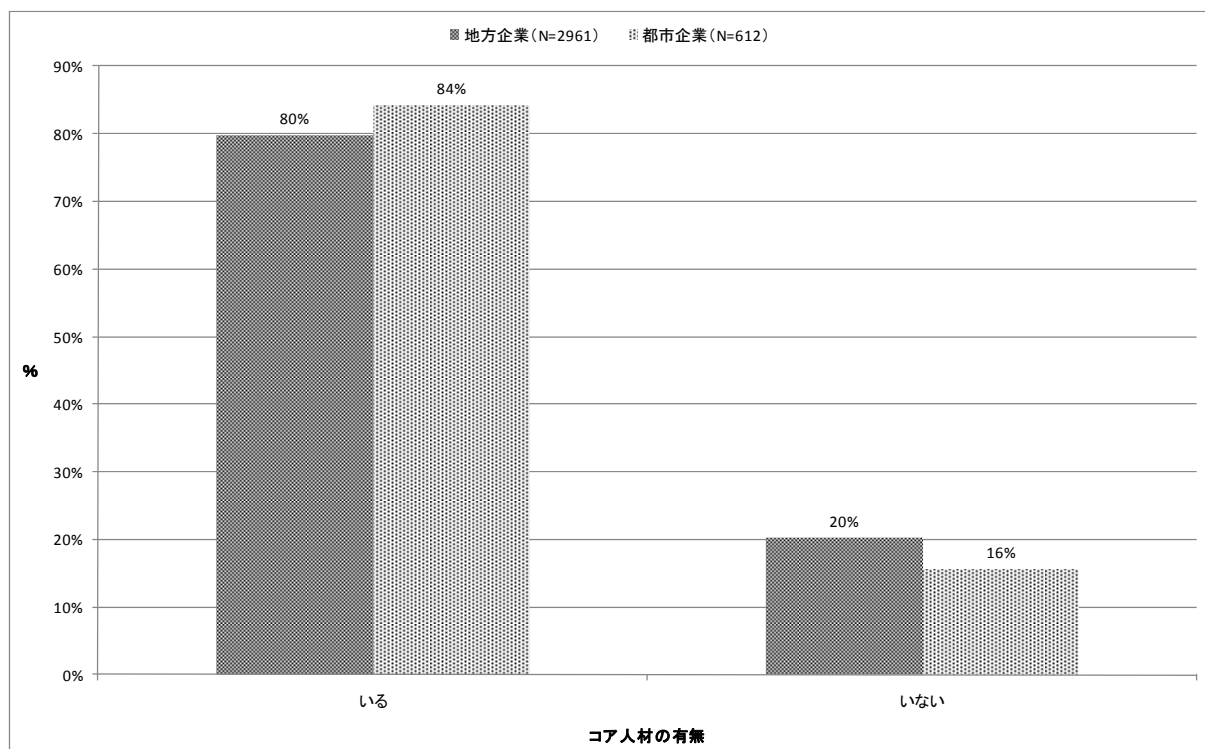
²⁶ なお、コア人材の定義については『中小企業白書(2007)』（中小企業庁）を参考としつつ以下のようにした。「正社員のうち、役職などに関わらず、御社のコアとなる業務を担当し、他の社員では代替できない人物。ただし、代表者は除く」。付属資料「調査票」も参照されたい。

²⁷ 付属資料「調査票」の問19の選択肢1あるいは2を選んだ企業を、「いる」と回答した企業とみなした。

²⁸ ここでの分析対象は、付属資料「調査票」の問19で選択肢1を選んだ企業である。

²⁹ 本項の以降の分析では、付属資料「調査票」の問19で選択肢1か2を選んだ企業のみを対象としている。

図表 2-2-1 コア人材の有無に係る分布



図表 2-2-2 コア人材の平均数など

	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
地方企業	1419	12.53	19.93	1	209
都市企業	287	11.63	15.62	1	150

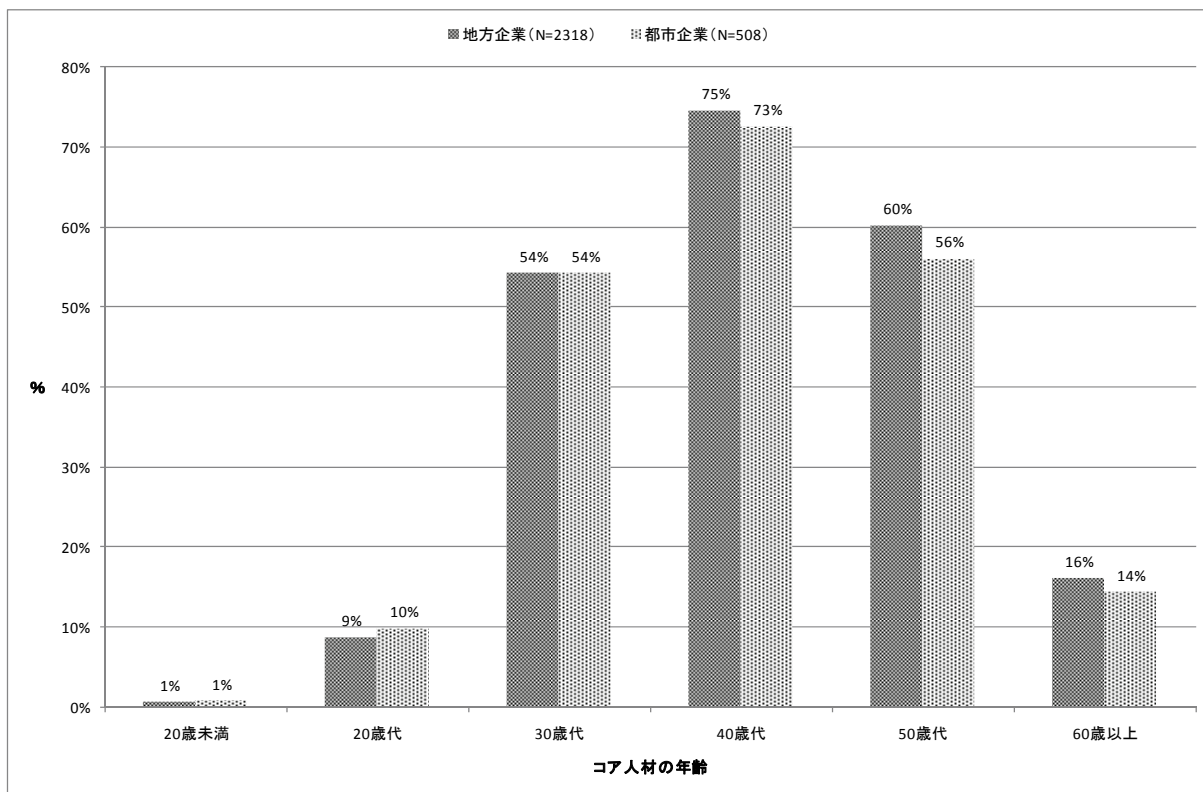
図表 2-2-3 コア人材に占める平均男性割合など

	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
地方企業	2196	77.62%	0.33	0%	100%
都市企業	484	79.72%	0.31	0%	100%

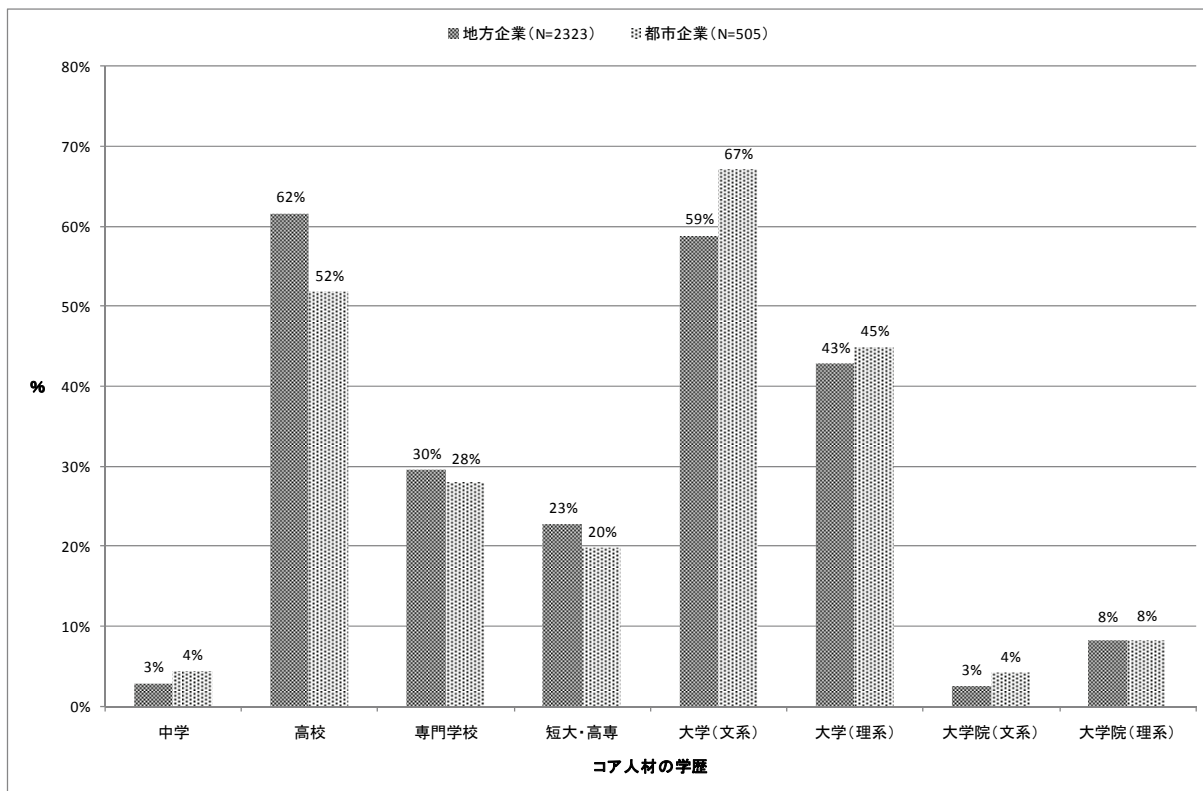
図表 2-2-5 には、コア人材の学歴(複数回答)に関する分布が示されている。ここからは、まず、地方企業については高校の割合が最も高く、その後に大学(文系)、大学(理系)と続いていることがわかる。他方、都市企業については大学(文系)の割合が最も高く、その後に高校、大学(理系)が続いていることが確認できる。地方企業と都市企業とを比較すると、都市企業の方が相対的にはコア人材の学歴が高いように思われる。

図表 2-2-6 には、平均値でみたコア人材に占める U・I ターン者の割合が示されている。ここからは、地方企業、都市企業ともにその割合は 8%程度であることが理解できる。コア人材の多くは、U・I ターン者以外によって占められているようである。

図表 2-2-4 コア人材の年齢に係る分布 (複数回答)



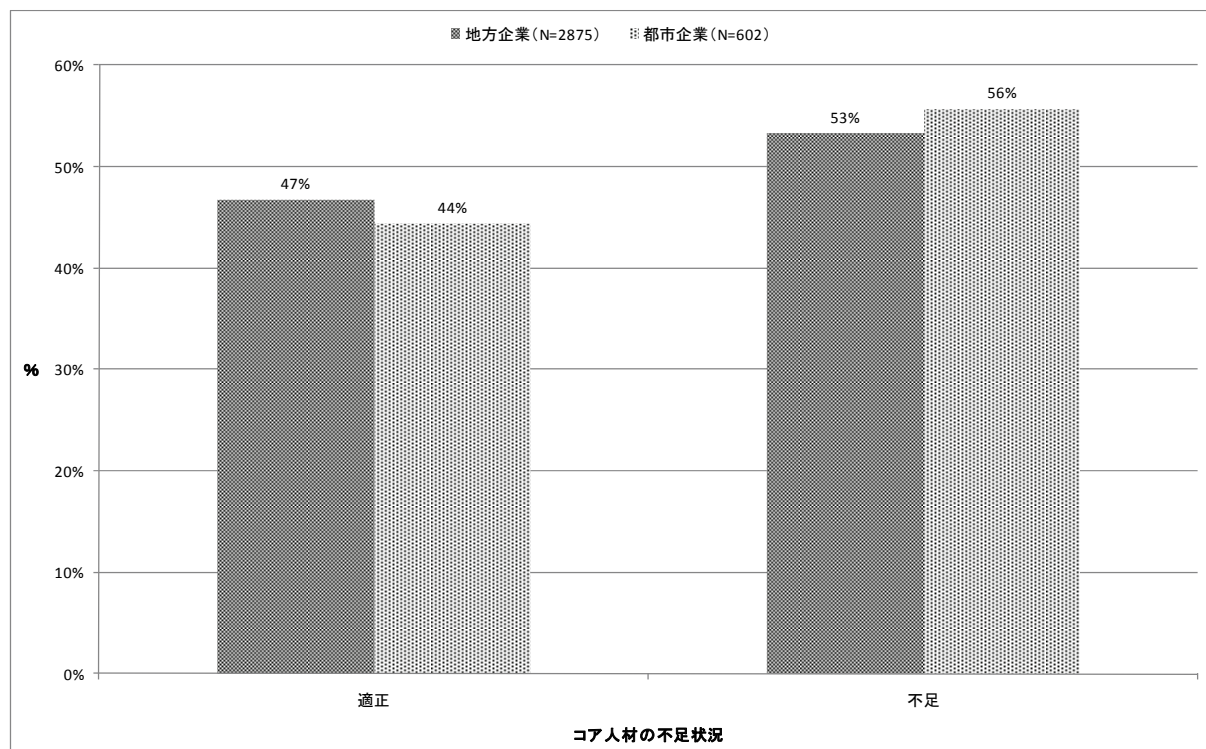
図表 2-2-5 コア人材の学歴に係る分布 (複数回答)



図表 2-2-6 コア人材に占める平均U・Iターン者割合など

	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
地方企業	2121	8.07%	0.18	0%	100%
都市企業	436	7.67%	0.18	0%	100%

図表 2-2-7 コア人材の不足状況に係る分布



以上、コア人材の属性について確認してきた。ここで、地方企業のコア人材に多くみられる属性について簡単に整理しておく、男性、中年、高卒・大卒それにU・Iターン者以外といえるだろう。

ところで、コア人材の不足状況はどのようになっているのであろうか。図表 2-2-7 には、この点に関する状況が示されている。ここからは、まず、地方企業、都市企業のいずれであっても「不足」の割合が「適正」の割合を上回っていることが理解できる。また、地方企業と都市企業を比較すると、分布には大きな違いはみられないように思われる。

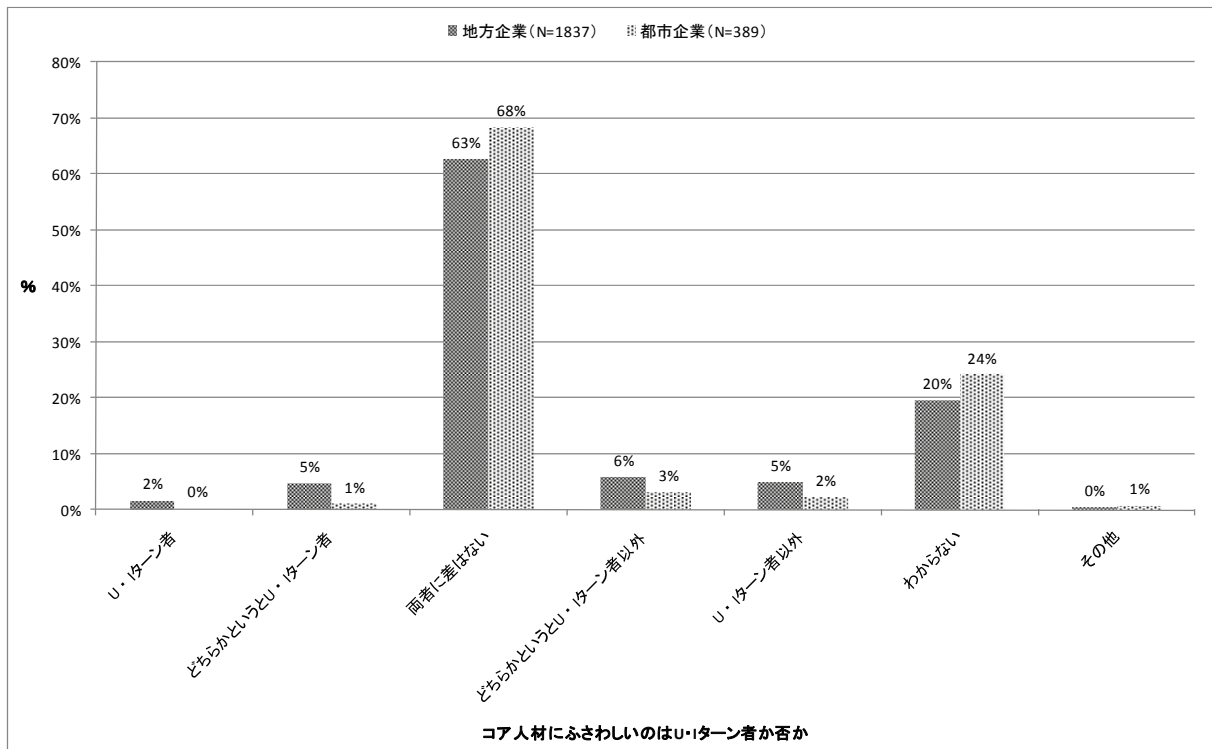
以上、ここまではコア人材についての基本的な情報について確認してきた。次項では、コア人材としてのU・Iターン者に対する企業の評価について確認したい。

2-2 U・Iターン者に対する評価

図表 2-2-8 には、コア人材としてふさわしいのはU・Iターン者であるのか否かという質問に対する回答の分布が示されている³⁰。ここからは、まず、地方企業の63%は「両者に差は

³⁰ ここでは、「U・Iターンの正社員はいない」と回答した企業を除いて分析を行った。付属資料「調査票」の問29も参照されたし。

図表 2-2-8 コア人材としてふさわしいのはU・Iターン者であるのか否かに係る分布



ない」と回答しており、「U・Iターン者」+「どちらかというU・Iターン者」の割合は7%である一方、「U・Iターン者以外」+「どちらかというU・Iターン者以外」の割合は11%となっていることがわかる。多くの地方企業は、コア人材としての適性は、U・Iターン者であるのか否かに左右されるものではないと考えているようである。

次に、都市企業の回答についても確認しておくとして68%が「両者に差はない」と回答しており、「U・Iターン者」+「どちらかというU・Iターン者」の割合は1%、「U・Iターン者以外」+「どちらかというU・Iターン者以外」の割合は5%となっていることがわかる。

地方企業と都市企業を比較すると、「U・Iターン者」、「どちらかというU・Iターン者」、「U・Iターン者以外」それに「どちらかというU・Iターン者以外」という回答は地方企業の方が多く一方で、「両者に差はない」と「わからない」という回答については都市企業の方が多くに思われる。

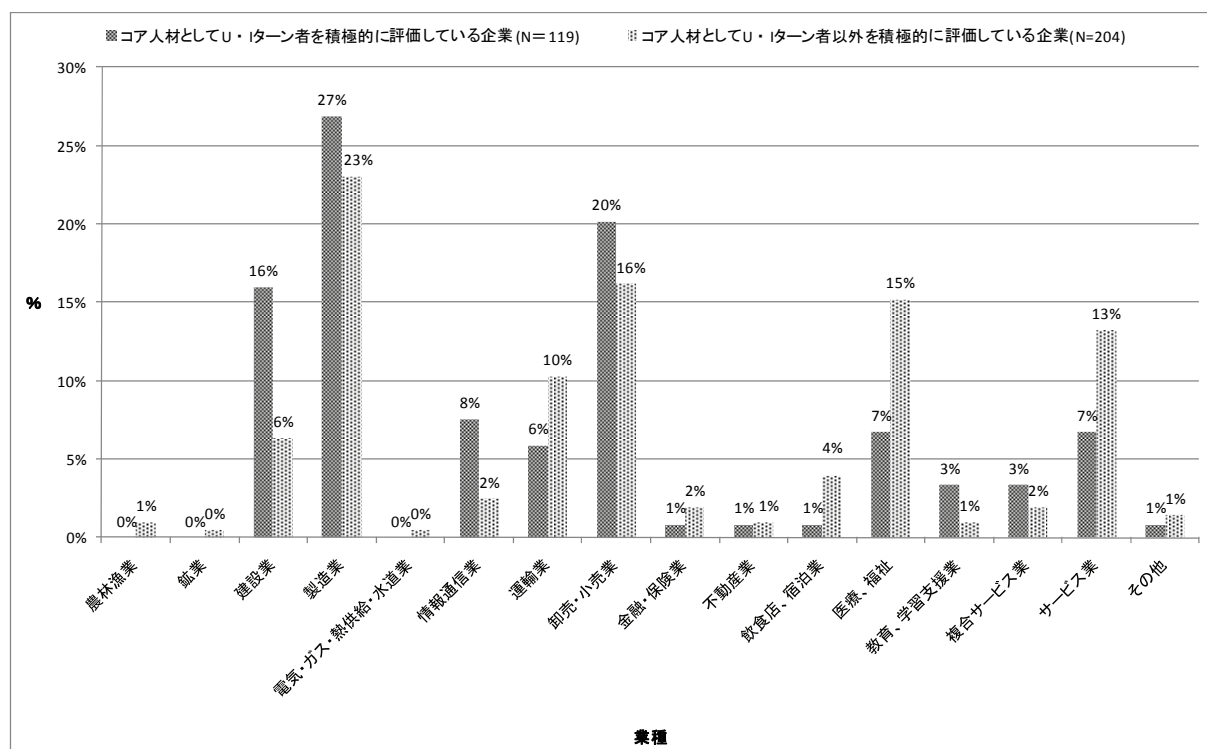
図表 2-2-9 は、この点に関連し二群の比率の差の検定の結果を示したものであるが、ここからは、地方企業の方が都市企業と比較して「U・Iターン者」と「どちらかというU・Iターン者」という回答が有意に多いのと同時に、「どちらかというU・Iターン者以外」と「U・Iターン者以外」という回答についても有意に多いことが確認された。一方で、「両者に差はない」および「わからない」という回答については、都市企業の方が有意に多いことがわかった。先に得られた結果も併せて考えると、地方企業の中でU・Iターン者あるいはU・

図表 2-2-9 コア人材としてふさわしいのはU・Iターン者であるのか否かに係る二群の比率の差の検定

	(I)都市企業についての分布	(II)地方企業についての分布	(I)-(II)	標準誤差
U・Iターン者	0.26%	1.66%	-0.01 *	0.01
どちらかというU・Iターン者	1.03%	4.70%	-0.04 **	0.01
両者に差はない	68.38%	62.73%	0.06 *	0.03
どちらかというU・Iターン者以外	3.08%	5.93%	-0.03 *	0.01
U・Iターン者以外	2.31%	4.97%	-0.03 *	0.01
わからない	24.16%	19.59%	0.05 *	0.02
その他	0.77%	0.43%	0.00	0.00

**1%水準で有意、*5%水準で有意

図表 2-2-10 業種の分布 (地方企業のみ。コア人材としてのU・Iターン者に対する評価を考慮。)



Iターン者以外のコア人材としての適性を積極的に評価する企業³¹は少数ではあるが、都市企業と比較した場合には、これらの割合はそれぞれ有意に高いといえることができるだろう。

ところで、U・Iターン者のコア人材としての適性は、業種によって異なってくる可能性がある。よって、ここでは地方企業を対象として、U・Iターン者の適性を積極的に評価する企業とU・Iターン者以外の適性を積極的に評価する企業の業種分布を比較してみた。図表2-2-10がそれである。これによると、建設業、製造業、情報通信業、卸売・小売業それに教育・学習支援業の割合については前者の企業の方が相対的に多いのに対して、運輸業、飲食

³¹ コア人材としてふさわしいのは、「U・Iターン者」もしくは「どちらかというU・Iターン者」と回答した企業をU・Iターン者のコア人材としての適性を積極的に評価する企業とみなし、「U・Iターン者以外」あるいは「どちらかというU・Iターン者以外」と回答した企業をU・Iターン者以外のコア人材としての適性を積極的に評価する企業とみなしている。以下でも同様。

店・宿泊業、医療・福祉それにサービス業の割合については後者の企業の方が相対的に多いように思われる。それゆえ、同じく地方企業であっても、業種の違いによってコア人材としてのU・Iターン者に対する評価は異なったものとなる可能性が示唆されたといえる。

以上、ここまでは、コア人材としてのU・Iターン者に対する地方企業の評価について確認した。次節では、地方企業は、今後、正社員を採用する際に積極的にU・Iターン者を採用しようとしているのか否かについて確認していく。

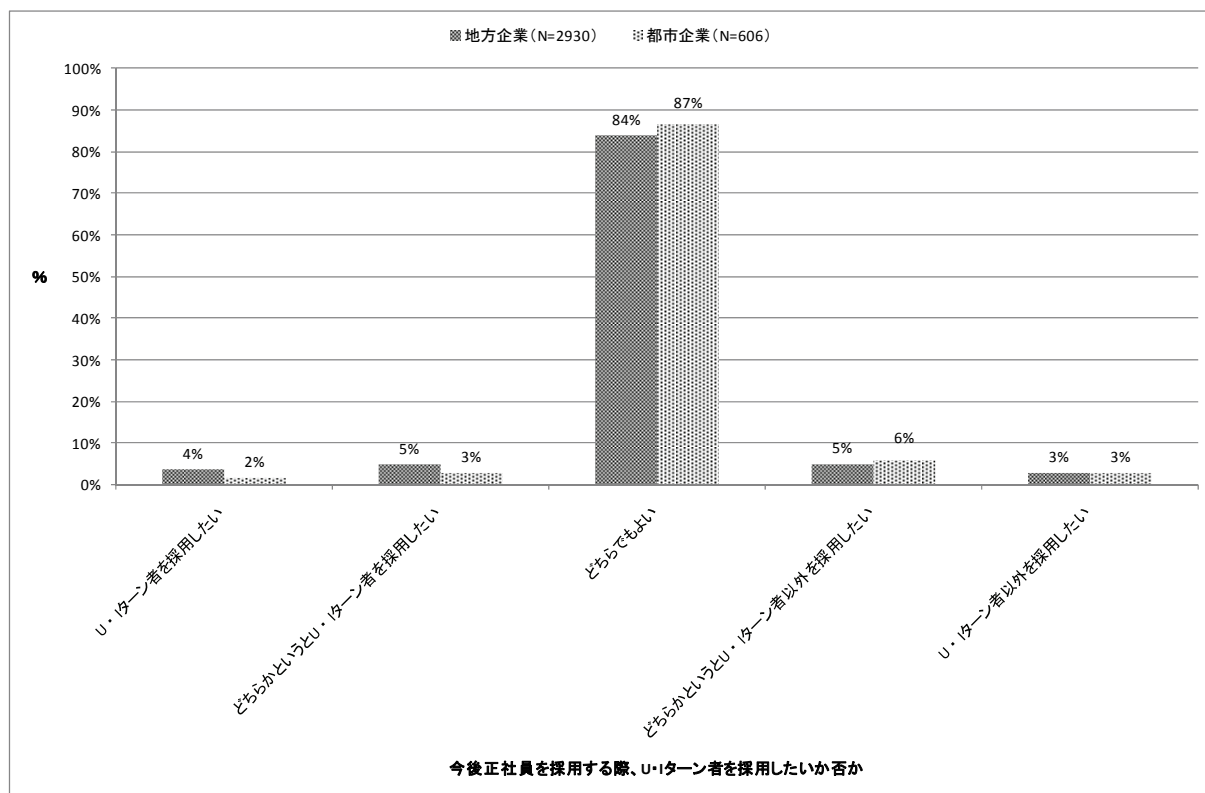
3 U・Iターン者の今後の採用

図表 2-3-1 には、「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」という問³²に対する回答結果が示されている。

同図表からは、まず、地方企業では「どちらでもよい」という回答が84%と最も多く、「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」の割合は9%である一方、「U・Iターン者以外を採用したい」+「どちらかというU・Iターン者以外を採用したい」の割合は8%であることがわかる。地方企業の多くは「どちらでもよい」考えている一方で、U・Iターン者を積極的に採用したい企業やU・Iターン者以外を積極的に採用したい企業は少ないようである。

次に、都市企業についても確認しておく。「どちらでもよい」という回答が87%で最も多

図表 2-3-1 正社員としてU・Iターン者を採用したいか否かに係る分布

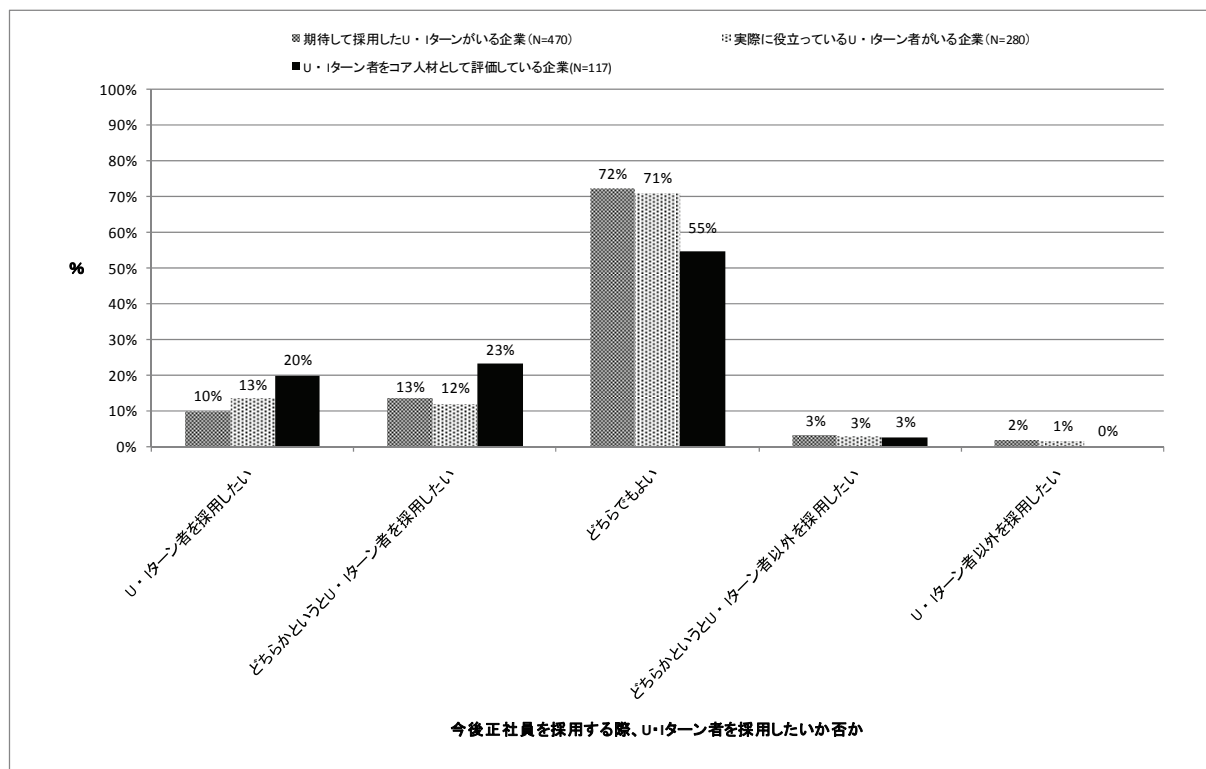


³² 付属資料「調査票」の問 18 を参照のこと。

図表 2-3-2 正社員としてU・Iターン者を採用したいか否かに係る平均の差の検定

	(I)都市企業についての分布	(II)地方企業についての分布	(I)-(II)	標準誤差
U・Iターン者	1.65%	3.69%	-0.02 **	0.01
どちらかというU・Iターン者	2.97%	4.81%	-0.02 *	0.01
両者に差はない	86.63%	83.82%	0.03	0.02
どちらかというU・Iターン者以外	5.94%	4.91%	0.01	0.01
U・Iターン者以外	2.81%	2.76%	0.00	0.01

図表 2-3-3 正社員としてU・Iターン者を採用したいか否かに係る分布(地方企業のみ。U・Iターン者に対する期待・評価を考慮。)



く、「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」の割合は5%、「U・Iターン者以外を採用したい」 + 「どちらかというU・Iターン者以外を採用したい」の割合は9%であることがわかる。

地方企業と都市企業とを比較すると、「U・Iターン者を採用したい」と「どちらかというU・Iターン者を採用したい」という回答は、地方企業でやや多いように思われる。このような差異には、統計的な有意性があるのかを確認すべく、二群の比率の差の検定を行った。結果は、図表 2-3-2 に示されているが、「U・Iターン者を採用したい」および「どちらかというU・Iターン者を採用したい」の割合については地方企業の方が有意に高いことがわかった。先に得られた結果も併せて考えると、地方企業のうちでU・Iターン者の採用に積極的な企業は少数ではあるが、都市企業と比較した場合にはその割合は大きいといえよう。

ところで、U・Iターン者の今後の採用方針は、U・Iターン者に対する期待や評価に影響を受けると考えられる。そこで、地方企業のうちでも、以下の3つのグループに属する企業を対象として今後のU・Iターン者採用方針を確認してみた。

1つ目のグループは、「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、「U・Iターン者ならではの能力・資質や経験等を持っているだろう」と期待されて採用された方」が「いる」と回答した企業。2つ目のグループは、「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」が「いる」と回答した企業。そして3つ目のグループは、コア人材としてふさわしいのは「U・Iターン者」あるいは「どちらかというU・Iターン者」と回答した企業である。

結果は、図表2-3-3に示されている。ここからは、3つのグループいずれにおいても、前掲図表2-3-1における地方企業全体の様相と比べて、「U・Iターン者を採用したい」および「どちらかというU・Iターン者を採用したい」の割合が増加している一方、「どちらでもよい」、「どちらかというU・Iターン者以外を採用したい」それに「U・Iターン者以外を採用したい」の割合については低下していることが確認された。

つまり、同じく地方企業であっても、U・Iターン者に対する期待や評価が高い企業では今後のU・Iターン者の採用により積極的であると考えることができよう。

以上、ここでは今後のU・Iターン者の採用方針について検討してきた。

第3章 まとめと今後の課題

本調査報告書では、地方企業は、正社員としてのU・Iターン者をどのように期待・評価しているのか、およびコア人材としての彼らをいかに評価しているのかを中心に簡潔に考察してきた。この背景には、もし地方企業がU・Iターン者を有益な人材であるとみなしているとすれば、地方へのU・Iターンを促進することは、移動を目指す労働者などに資するのみならず、地方企業の人材確保にも資する可能性があるのではないかという考えがあった。

本調査報告書から得られた主たる結果は、以下のように整理することができる。

<正社員としてのU・Iターン者に対する期待について>

- ①地方企業のうち、特有の能力等を期待して採用したU・Iターン者が「いる」と回答した企業は42%であるのに対して、「いない」と回答した企業は39%となっている。
- ②地方企業は、都市企業と比較して、U・Iターン者採用時の期待度が高い。
- ③地方企業の中では、中途採用割合が高い企業と大都市圏から来た者が多い企業で、U・Iターン者採用時の期待度がより高い。

<正社員としてのU・Iターン者に対する評価について>

- ①地方企業のうち、採用したU・Iターン者の中に特有の能力等が実際に役立っている者が「いる」と回答した企業は26%であるのに対して、「いない」と回答した企業は17%となっている。なお、37%は「現時点では判断できない」、21%は「わからない」と回答している。
- ②地方企業は、都市企業と比較して、U・Iターン者の実態に対する評価が高い。
- ③地方企業の中では、中途採用割合が高い企業と大都市圏から来た者が多い企業で、U・Iターン者の実態に対する評価がより高い。

<コア人材としてのU・Iターン者に対する評価について>

- ①地方企業のうち、U・Iターン者のコア人材としての適性を積極的に評価する割合およびU・Iターン者以外のコア人材としての適性を積極的に評価する割合はそれぞれ7%、11%と小さい。60%ほどの地方企業は、両者のコア人材としての適性に差はないと考えている。
- ②ただし、都市企業と比較した場合には、地方企業の方がU・Iターン者のコア人材としての適性を積極的に評価する割合およびU・Iターン者以外のコア人材としての適性を積極的に評価する割合は高い。
- ③同じ地方企業の中でも、業種によってコア人材としてのU・Iターン者に対する評価は異なる可能性がある。

<U・Iターン者の今後の採用について>

- ①地方企業のうち、今後、正社員を採用する際にU・Iターン者を積極的に採用したいと回答した企業およびU・Iターン者以外を積極的に採用したいと回答した企業は、それぞれ9%、8%と少数である。80%以上の地方企業は、「どちらでもよい」と回答している。

- ②ただし、都市企業と比較した場合には、地方企業はU・Iターン者の採用に積極的であるとはいえる。
- ③地方企業の中では、U・Iターン者に対する期待や評価の高かった企業で彼らの採用により積極的である。

以上、主要な結果について整理した。これら結果からは、正社員としてのU・Iターン者に対する地方企業の期待・評価、とりわけ中途採用の者や大都市圏から来た者に対するそれらは良好であるように思われる。それが過言であるとしても、否定的であるとはいえない。

なぜなら、地方企業全体のうちの40%以上が正社員としてのU・Iターン者に対して特有の能力等を期待し、4社に1社以上は特有の能力等が実際に役立っていると評価している³³ことにくわえ、採用したU・Iターン者が中途採用である場合や彼らが大都市圏からやって来ている場合には期待と評価はさらに高まっているためである。

これらの結果を踏まえると、地方へのU・Iターンを促進することは、地方企業の人材確保に対しても一定の貢献を果たす可能性が示唆される。なかでも、都市で働いている者を地方へと移動せしめることには、より大きな意義があるといえるのかもしれない。

ただし、コア人材としてU・Iターン者を活用せしめようという場合には注意を要するといえそうである。地方企業のほとんどは、U・Iターン者と彼ら以外のコア人材としての適性には変わりがないと考えており、積極的にU・Iターン者のコア人材としての適性を評価する企業については少数であったためである。換言すると、U・Iターン者はコア人材としての適性を欠いているとみなされているわけではないが、さりとて、積極的にその適性を評価されているわけでもないといえるためである。

さて、本調査では、地方企業を主たる対象としてU・Iターン者に対する期待や評価について検討してきた。ここから得られた結果のうちのいくつかは、興味深いものであると思われる。しかしながら一方で、地方企業の人材確保に資するという目的のためには未だ十分であるとまではいえない。なぜなら、第1に、他の事情を十分にコントロールした上で得られた結果ではない。第2に、因果性についての詳細な検討がなされていない。第3に、U・Iターンを促進するための方策については検討していない。

したがって、今後は、これらの点をクリアすべくさらなる研究を実施していく予定となっている。こうすることにより、地方企業の人材確保のためにはいかなる政策が実施されるべきかを、より高い精度を伴って議論することが可能となるだろう。

³³ 実態に対する評価とは、調査時点におけるものである。それゆえ、「現時点では判断できない」と回答した地方企業も前述のように多く(37%)存在した。だとすれば、今後、時間の経過とともにU・Iターン者に対する評価が定まり、彼らの実態を高く評価する地方企業の割合は今以上に増加する可能性も残る。