

## 論文

### 地方で輝く人材の研究

#### —地元・Uターン・Iターンの特徴と最適割合—

神戸 康弘<sup>1)</sup>・岩本 隆志<sup>2)</sup>

キーワード：地元型、Uターン型、Iターン型、M-GTA法、最適割合

#### 1 はじめに

本研究は、地方都市の地場企業にとって、生涯地元型、Uターン型、Iターン型の社員はどのような存在なのか、どのような特徴があると認識しているのか、また最適な割合をどのように考えているのかを明らかにすることを目的としている。地方の企業にとっては、生涯地元で学び働く生涯地元型の社員が100%の状態が望ましいのか、一度都会などに行って戻ってくるいわゆるUターン型や、まったくなじみのない土地で就職するいわゆるIターン型の社員が一定数いたほうが良いのか、またその理由は何なのかを明らかにすることは意味がある。文部科学省は2015年から、地方大学の卒業生を地元就職させる「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業=COC(Center of Community)プラス事業」を展開している。参加大学は一律に「地元就職率10%アップ」の数値目標を課されている。地方の人口減少対策が主な目的であろうが、地元に残るか都会に出るかは、地方都市の学生にとって、自身のキャリアを大きく左右する大問題であり、単に数値目標を満たすために地元就職を促すなら問題だろう。地元就職した学生がその後、どのように活躍するのか、いったん他県に行き戻ってきた人は地元企業にとってどのような存在なのか、それらを明らかにすること、つまり「地方で輝く人材の研究」が必要ではないか。そのようなデータがないと、学生の側も判断ができないであろう。そこで本研究は、この3タイプの社員が地方の企業でどのように見られているのか、地方の職場はこの3タイプがどのように関わり合いながら形成されるのかを調査することにした。

#### 2 先行研究

先行研究を調べてみると、上記のような問題意識の研究は少ない。もっとも多いのがいわゆるUターンに関する研究である。地方の地場企業にとってはUターン就職を促進したいという事情もあり、どうすればUターン就職するのか、それを阻害する要因は何かなど、Uターンに対する若者の意識や事情を調べるタイプの研究が多い。1つは個人へ着目し心情

---

1) 2) 山陽学園大学地域マネジメント学部地域マネジメント学科

変化などを追うような研究であり、「地方出身首都圏在住者の U ターンを取り巻く諸問題」(成田, 2019)、「U ターン促進の障害となる認知バイアス」(小浜, 2019)、「U ターンを規定する社会心理学的要因」(小浜他, 2019)、「地方出身者の U ターン移動の実態とその要因」(大坂, 2018)などがある。もう一つは I ターンを含めたその実態や全国的な傾向を調査するもので、「地域社会における U・I ターン者の意識：全国調査を用いた計量分析」(狭間他, 2017)、「若者の地域間移動の傾向と要因：都道府県データでみる大学進学・初職就職時の地域間移動」(後河, 2019)などがある。また地場産業の立場からの研究としては「地方地場産業への他地域からの人材供給」(伊藤, 2019)などの研究がある。就職サイトでも調査は行われており、株式会社マイナビは、2021 年 3 月卒業予定の全国の大学生、大学院生 (7, 263 名) を対象に、「マイナビ 2021 年卒大学生 U ターン・地元就職に関する調査」を行っている (2020. 05. 25 公表)<sup>1)</sup>。このように関心の高いテーマであるが、私たちの問題意識とは大きく異なる。本研究のテーマは、地方で輝く人材であり、地方都市における職場は、生涯地元型、U ターン型、I ターン型がどのように持ち味を発揮しながら形成されるのか、もっともパフォーマンスが上がる割合があるのか、などについては、あまり調査が行われていない。鈴木(2013)は「関わりあう職場」という概念を提示し、優れた企業は、それぞれの人材が自分の持ち味を発揮し、関わり合いながら職場が形成されているという発見をしている<sup>2)</sup>。

そこで本研究の RQ (リサーチクエスチョン) は以下のように設定した。

RQ1 地方都市の地場企業にとって「生涯地元型、U ターン型、I ターン型」の社員はどのような存在で、どのような特徴を有していると考えているのか。

RQ2 地方都市の地場企業にとって「生涯地元型、U ターン型、I ターン型」社員の最適な割合はどのようなものだと考えているのか。

### 3 調査方法

本研究で使うデータは、岡山経済研究所との合同調査で得られたデータを使用する。回答のうち、自由記述欄の記載と、最適割合についてのデータを使用する。調査の概要は以下のとおりである。今回の調査結果についての詳細はすでに岡山経済研究所の機関紙で 2 回にわたり公開している (岡山経済研究所, 2020①2020②)。

(1) 調査方法	郵送によるアンケート方式
(2) 調査期間	令和 2 年 1 月 15 日～2 月 6 日
(3) 対象先	岡山県内に本社のある企業 1,000 先
(4) 回答数、有効回答率	218 先、21.8%
(5) 自由記述欄の質問	「U ターン型、I ターン型、生涯地元岡山型」について、何か働き方の特徴があると思われませんか？

自由記述欄のコメントのうち、3 タイプに明快な違いがあるというコメントは、合計 32 件 (32 社) あった。その生データについては、すでに「マンスリーレポート 2020 年 7 月号」(岡山経済研究所, 2020②) で述べているので、今回はその学術的な分析を行う。

## 4 調査結果

### 4-1 自由記述欄の分析

自由記述欄の内容について、M-GTA法を使って分析した。M-GTA法とは「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ」(M-GTA : Modified Grounded Theory Approach) のことであり、1960年代に提案されたグラウンデッド・セオリー・アプローチ (GTA) の修正版として木下 (2007) により提唱された。「数量的研究法に親和的なバーニー・グレーサーと意味の生成過程を重視するシンボリック相互作用論のアンセルム・ストラウスという対照的な研究スタイルの二人の社会学者が提唱した GTA は、質的研究法を考える上で検討すべき主要な問題をほとんど網羅している。M-GTA は、オリジナル GTA の可能性を正面から受け止め、独自に修正を行ない、より実践しやすいように改善した」ものであると木下は述べている (以上、M-GTA 研究会 HP より <https://m-gta.jp/m-gta/>)。

#### 4-1-1 概念の抽出

M-GTA法は「データ→概念生成→カテゴリー生成→結果図→ストーリーライン」という手順で行う。まず自由記述欄の中から分析のテーマに関係する記述だけに着目する。今回は3タイプの違いがテーマであるため、「3タイプに違いがある」というテキストだけを抜き出す。そして「地元型」に関する記述、「Uターン型」に関する記述、「Iターン型」に関する記述に分け、「概念」の抽出を試みた。概念とは、原則2名以上から出てきた概念のことで、分析ワークシートを使って抽出する。分析ワークシートの例が図表4-1である。今回は1名 (1社) のみから出てきた概念でも、重要と判断したものは概念として抽出した。

概念名	離職率低く長続き傾向
定義	地元型は離職率が低く、雇用が長続きしやすいという語り。
具体例 (ヴァリエーション)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地元型は離職率が低く、長期での労働が見込められる。</li> <li>・生涯地元岡山型は昔からの交友関係も深く、定着率も高く感じる (休暇中の息抜き等の交友関係があるため)。</li> <li>・地元型の方が定着率が高い。採用する際に地域を絞ってアプローチしている (倉敷～福山の学生)。</li> <li>・長く勤めてもらえるのは、生涯地元岡山型。</li> <li>・地元岡山型の方が、家族環境での離職リスクが減る。</li> <li>・生涯地元岡山型の人材は家族が岡山県内で生活している為、転職しづらいので雇用が長続きしやすい。</li> </ul>
理論的メモ	概念名は検討。「離職率低く長期雇用傾向」「定着率高く長続き傾向」など。

図表4-1 分析ワークシートの例

地元型の語りからは「離職率低く長続き傾向 (6)、金銭面の余裕 (2)、不自由なし (1)、住宅安定 (1)、向上心の欠如、保守的、排他的 (6)、休日多い環境好む (1)、地元人脈はメリット (6)、転勤懸念 (1)、地元愛 (1)、期待 (1)」という10個の概念が抽出で

きた。括弧内の数字は答えた企業数を表す。「離職率低く長続き傾向～住宅安定」は定着面の語りであるため「定着面」というサブカテゴリーでまとめた。また「向上心の欠如、保守的、排他的～期待」は仕事面の特徴であり「仕事面」というサブカテゴリーでまとめた。全体は地元型の特徴についての語りであるため「地元型の特徴」というカテゴリーを生成した。以上をまとめたものが図表4-2である。

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	具体例（一部）
地元型の特徴	定着面	離職率低く長続き傾向(6)	詳細は図表4-1を参照
		金銭面の余裕(2)	「生涯地元岡山型は、実家や実家の近くに暮らし、金銭面でも余裕がある場合が多い。」「地元型は親と同居している場合が多く、給与面での納得度が高い。」
		不自由なし(1)	「地元型は業務遂行を行うに当たり何の不自由もなくこなせている。」
		住宅安定(1) *	「住宅について、Uターン、生涯地元岡山は、親の土地があるケースがあり安定している。」
	仕事面	向上心の欠如、保守的、排他的(6)	「地元型は向上心に今一步の感がする。」「岡山型は仕事への真剣性、意欲、特にモラルが低い。仕事への姿勢に地域性をものすごく感じる。」「地元型は地元愛が強いが保守的傾向が強く、チャレンジ精神が薄いタイプが多い。」「生涯地元岡山型は頭が固い・排他的。」「県外の空気感や社会性を知らないため、考えが固執しがちな事がある。」
		休日多い環境好む(1)	「地元の若者は(～中略～)休日が多いという環境を好むかと思います。」
		地元人脈はメリット(6)	「地元型は人間関係を作るのがうまい(家族も協力してくれる)。」「人脈がひろく後輩に顔がきく方が多い。」「地元型は人脈においてメリットがある。」「地元型は地縁人縁、家族を含む地域とのつながりがある。」「地元人材は、高校生新卒採用の際に、出身高校が同じ人が会社にいる、いないの違いが、各学校の就職課の教諭の印象が違う為、地元岡山の人材採用に力を入れております。」「地元型はネットワークを築く」
		転勤懸念(1)	「地元岡山型は岡山で働きたい方が多く転勤を懸念される方が多い。」
		地元愛(1) *	「弊社は地域密着型のサービス業なので地元型、Uターン等地元愛が強い社員が多い方が良いと考える。」
		期待(1)*	「Uターン及び地元岡山型に期待します。」

\*は地元&Uターン共通

図表4-2 地元型の特徴、サブカテゴリー、カテゴリー

Uターン型については、14個の概念が生成された。それは「他県での幅広い経験（レベル、コミュニケーション、自立、応用）（4）、県内外の交友関係、ネットワーク（3）、経験が読みづらい（2）、対人能力、行動力、総合力高い（2）、活気出る（1）、覚悟ちがう（1）、地元愛（1）、期待（1）、親の近く（1）、地元精通（1）、他県へ離職（1）、住宅安定（1）、採用困難（2）、支援制度必要（1）」であった。「他県での幅広い経験～期待」は仕事面の特徴であり「仕事面」というサブカテゴリーでまとめた。また「親の近く～住宅安定」は定着目の語りであり、「定着面」というサブカテゴリーでまとめた。また「採用困難、支援制度必要」は採用面の語りであるため「採用面」というサブカテゴリーでまとめた。全体は「Uターン型の特徴」というカテゴリーでまとめた。以上をまとめたものが図表4-3である。

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	具体例
Uターン型の特徴	仕事面	他県での幅広い経験（レベル、コミュニケーション、自立、応用）（4）	「Uターン型（特に都市部）、地方では経験できないレベルの仕事、質、量を経験している場合が多い。」 「Uターン型は色々な事を経験して応用が効く。」 「県外での自立した生活により、他地域の事、コミュニケーション等幅広い経験が出来る為。」 「Uターンの方が他県での苦勞が多いと思う。」
		県内外の交友関係、ネットワーク（3）	「Uターン型は地元の交友関係もあり、また県外で新たに築いた人間関係や社会性があるため、気持ちや考えに許容量があると感じる。」 「Uターン型は、地元愛が多いと感じられる。」 「岡山で育つ事により、文化を知り、地域とのネットワークを構築でき、」
		経験が読みづらい（2）	「Uターン型は経験がどれくらい持っているか不明なまま雇用し、雇用が続かなかった場合解雇しづらい。」 「体力があるかどうか不確定。」
		対人能力、行動力、総合力高い（2）*	「Uターン型、Iターン型は対人能力が高く、行動力が高い為、外勤型職務に向いていると考える。」 「Uターン、Iターン型は総合力において優れている。」
		活気出る（1）*	「活気を出すためには、Uターン、Iターン、外国人と色々とした方が良い。」
		覚悟ちがう（1）*	「UターンIターンで中途入社された方は覚悟が違うのか辞められる方はほとんどいらっしゃいません。」
		地元愛（1）**	「弊社は地域密着型のサービス業なので地元型、Uターン等地元愛が強い社員が多い方が良いと考える」
		期待（1）**	「人材不足の現状から、Uターン及び地元岡山型に期待しますが、最終的な判断は”人”となります。」

	定着面	親の近く (1)	「Uターン型は家を地元にて建て、近くに親と暮らすことができる為、子育てなども安心して働くことができる。」
		地元精通 (1)	「Uターン型は地元の情報、人のネットワークがあり、定着化が期待できる。」
		他県へ離職 (1)	「Uターン型は学生時代の人と結ばれて県外へ嫁ぐパターンが多々あり、離職につながる。」
		住宅安定 (1) **	「住宅について、Uターン、生涯地元岡山は、親の土地があるケースがあり安定している。」
	採用面	採用困難 (2) *	「都会からのUターン、Iターン型を採用する場合には、給与等の条件面でなかなかマッチするのが難しい(賃金相場が違ったり、現状の条件面で良い条件(金額)を提示する事が難しかったりする)。「Uターン、Iターンなど特に東京の学生の採用を考えた時に、岡山での採用活動を行うとスケジュールが重なった場合、辞退されやすい。」
		支援制度必要 (1)	「子育て世代が働きやすかったり、地元で就職する事を条件とした若者への支援制度があると良い。」

\*はUターン&Iターン共通      \*\*は地元&Uターン共通

図表4-3 Uターン型の概念、サブカテゴリー、カテゴリー

Iターン型については、10個の概念が生成された。それは「早期離職傾向(6)、住宅面の不利(2)、馴染む努力必要(3)、経験値高い(パワー、ネットワーク、活性化)(5)、発想がドライ(1)、対人能力、行動力、総合力高い(2)、活気出る(1)、覚悟ちがう(1)、採用困難(2)、支援制度必要(1)」であった。そして「早期離職傾向～馴染む努力必要」は定着面の特徴であり「定着面」というサブカテゴリーでまとめた。また「経験値高い～覚悟」は仕事に関する語りであり、「仕事面」というサブカテゴリーでまとめた。また「採用困難、支援制度必要」は採用面の語りであるため「採用面」というサブカテゴリーでまとめた。全体は「Iターン型の特徴」というカテゴリーでまとめた。以上をまとめたものが図表4-4である。

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	具体例 (一部抜粋)
Iターン型の特徴	定着面	早期離職傾向 (6)	「昨年Iターンを2人採用したが、1人は1日でやめた。」「Iターン型はなかなかはじめず辞めてしまう傾向が多い。」「新卒Iターン型は比較的早期に退職する傾向がある。」「新卒Iターン型については若干だが「地元に戻りたい」という離職理由が多くなる傾向にあります。」「Iターン型は地元に戻りやすいと思います。」「地元(岡山)での暮らしや人間関係に



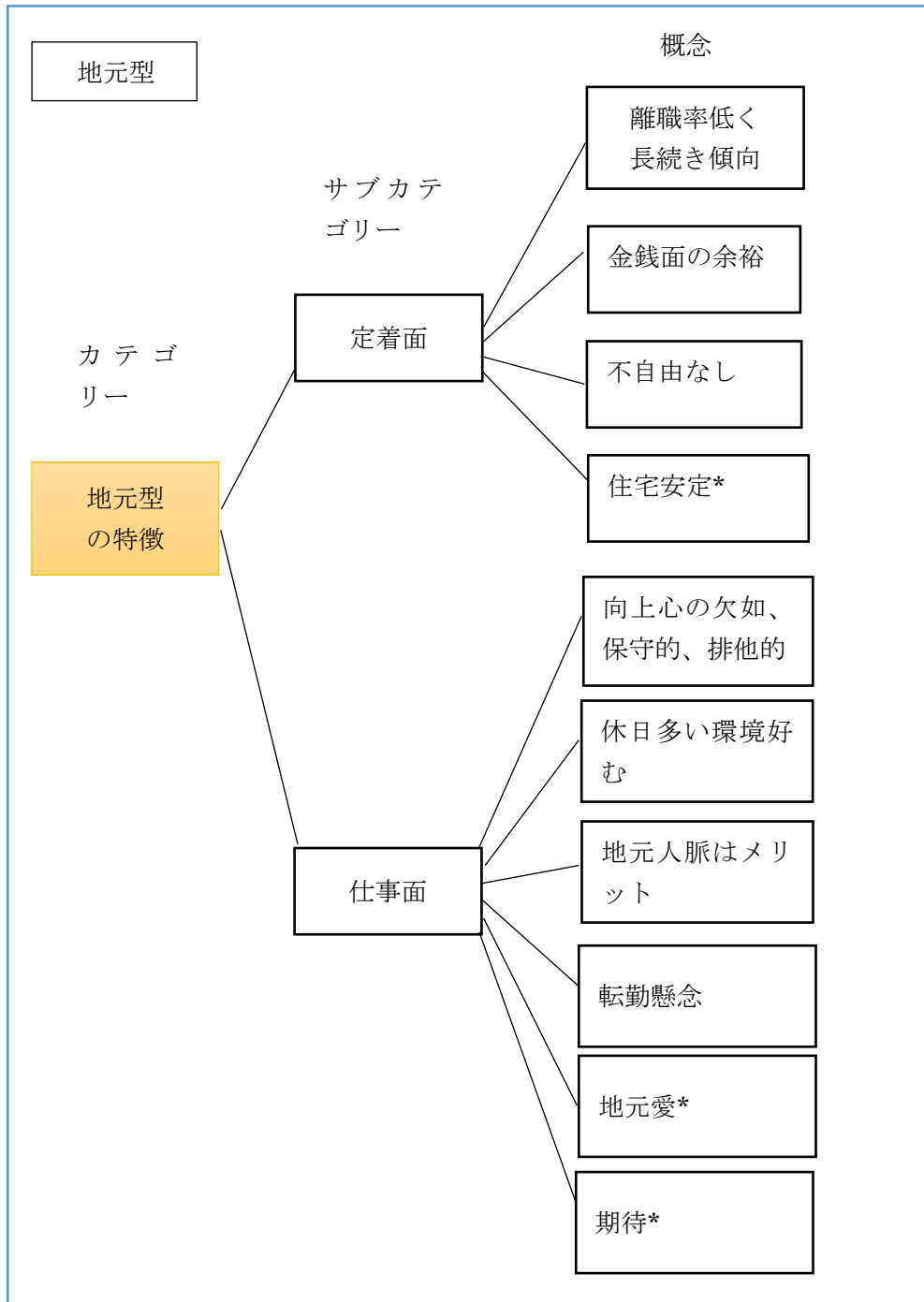
			より、定着しない場合もあるので、気づかうポイントであると感じている。」
		住宅面の不利 (2)	「住宅について、Uターン、生涯地元岡山は、親の土地があるケースがあり安定している。Iターンはその点不利。」「Iターン型は1人暮らしが多いので、家事労働、支出が多い等で、仕事に集中できる環境を整える必要あり。」
		馴染む努力必要 (3)	「Iターンは初めのうちは方言や人脈のないことで戸惑っている。」「Iターン型は周囲の人に自ら進んで溶け込んでいく努力が地元で育っていた生涯地元型の人に比べて必要である。」「Iターン型は岡山の地域性に慣れるのに時間がかかる。」
仕事面		経験値高い(パワー、ネットワーク、活性化) (5)	「Iターン型は新しく人脈を築いた経験があるので、新しいネットワークを築くのが上手い。」「Iターンの方がパワーがある。」「やる気の高いIターン型が数名いればより活性化はできると思う。」「Iターン人材は経験値が高い場合が多い。」「当社でのIターン型就職者は(中略)どちらの方も意欲的に仕事をされています。」
		発想がドライ(1)	「Iターン型は愛社精神が薄い、発想がドライ。」
		対人能力、行動力、総合力高い (2)*	「Uターン型、Iターン型は対人能力が高く、行動力が高い為、外勤型職務に向いていると考える。」「Uターン、Iターン型は総合力において優れている。」
		活気出る(1) *	「活気を出すためには、Uターン、Iターン、外国人と色々といった方が良い。」
		覚悟ちがう (1)*	「Uターン、Iターンで中途入社された方は覚悟が違うのか辞められる方はほとんどいらっしゃいません。」
	採用面	採用困難(2) *	「都会からのUターン、Iターン型を採用する場合には、給与等の条件面でなかなかマッチするのが難しい。」「Uターン、Iターンなど特に東京の学生の採用を考えた時に、岡山での採用活動を行うとスケジュールが重なった場合、辞退されやすい。」
		支援制度必要 (1)*	「子育て世代が働きやすかったり、地元で就職する事を条件とした若者への支援制度があると良い。」

\*はUターン&Iターン共通

図表4-4 Iターン型の概念、サブカテゴリー、カテゴリー

4-1-2 結果図

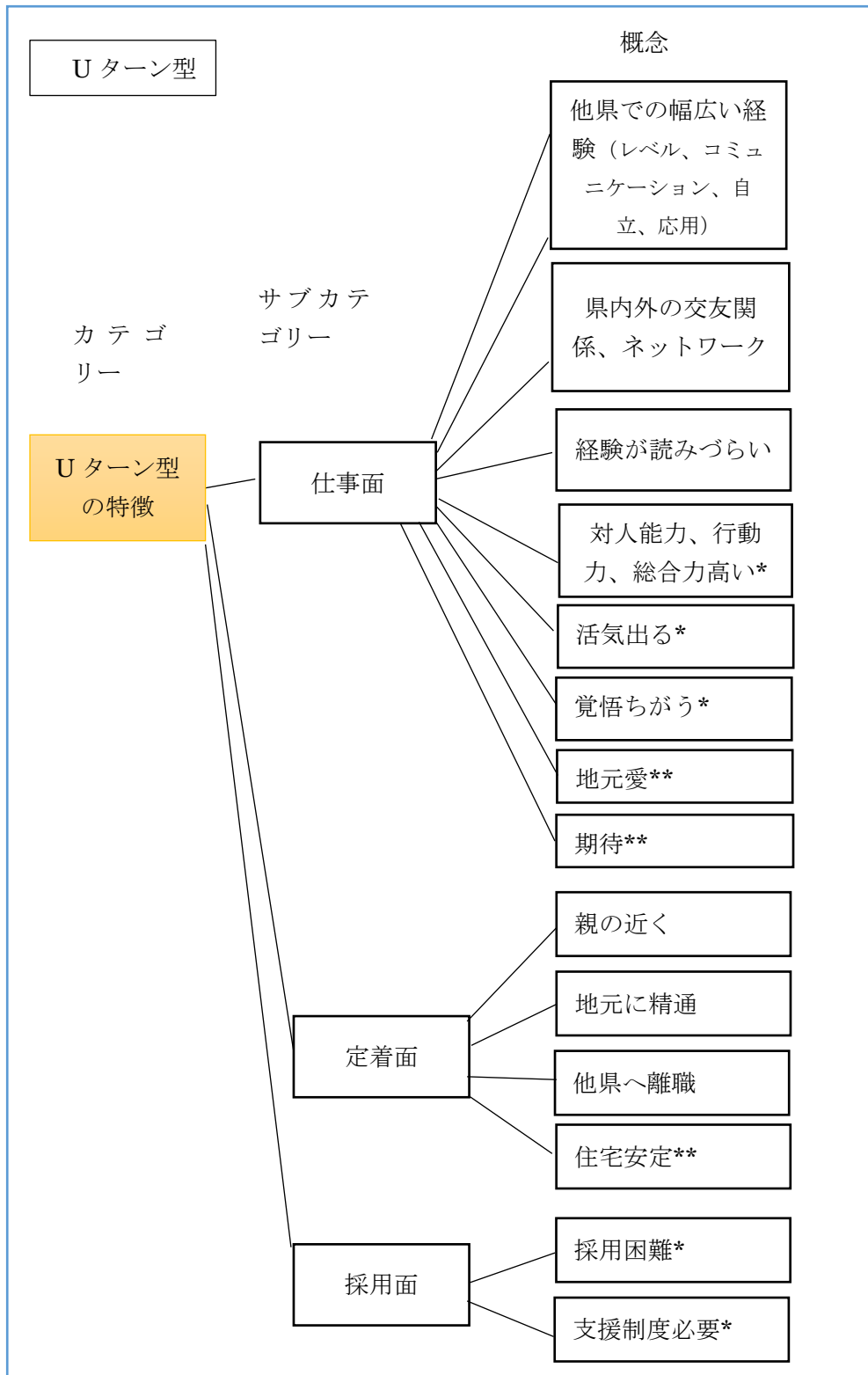
これまでの記述を図示した結果図が以下の通りである（図表4-5、4-6、4-7）。



\*は地元&Uターンに共通

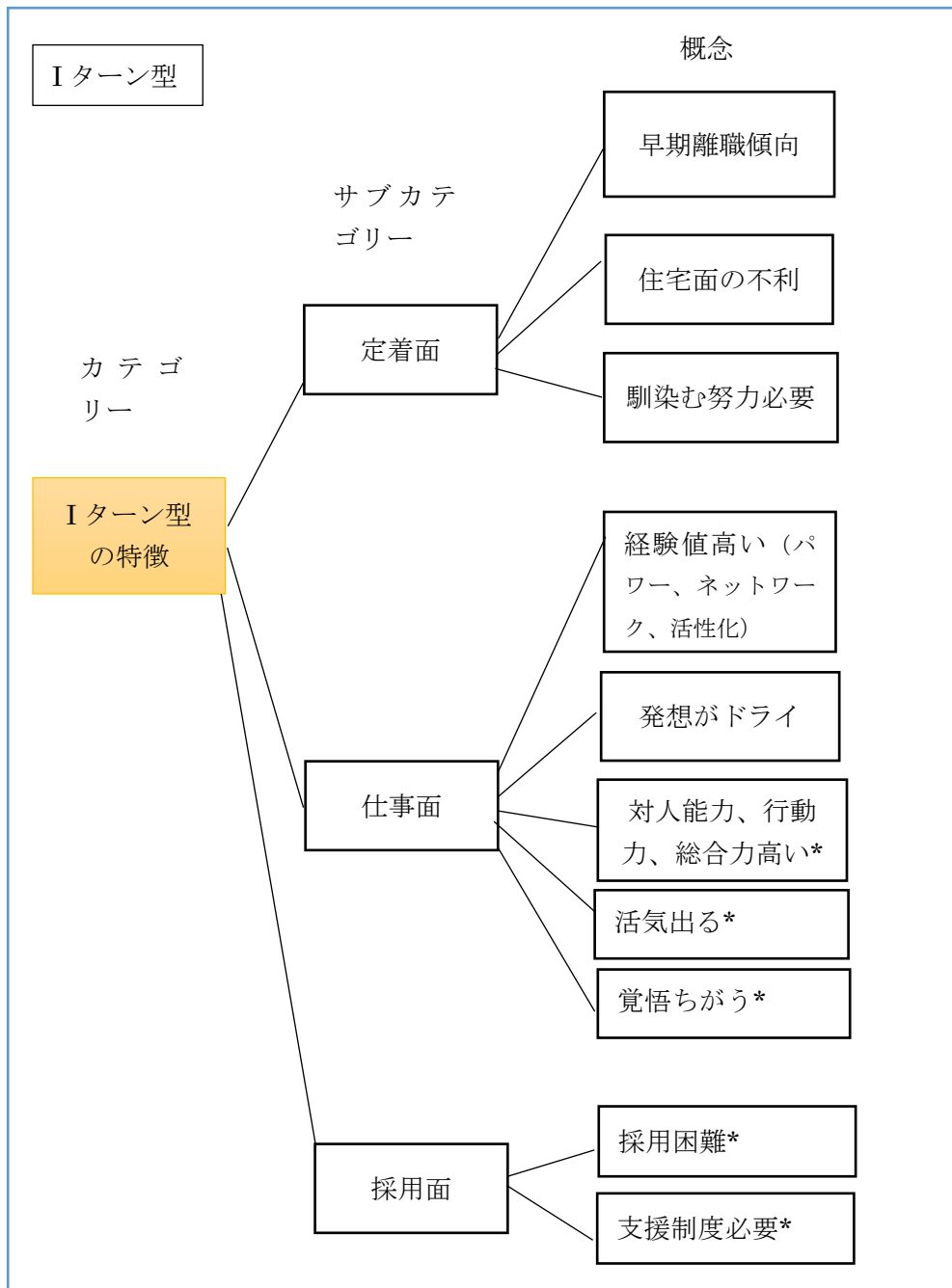
図表4-5 地元型の結果図





\*はUターン&Iターンに共通 \*\*は地元&Uターンに共通

図表4-6 Uターン型の結果図



\*はUターン&Iターンに共通

図表4-7 Iターン型の結果図

#### 4-1-3 ストーリーライン

それでは本研究の結論として、ストーリーラインを述べる。ストーリーラインとは、上記の結果図を文章で簡潔に説明したものである。図表4-8が本研究のストーリーラインである。

地方都市・岡山県を地場とする企業に地元型、Uターン型、Iターン型の特徴を聞いた。

《地元型の特徴》は、長期雇用見込めるといふ【離職率低く長続き傾向】があり、【金銭面の余裕】【住宅安定】【不自由なし】などの〈定着面〉の特徴がある。半面【向上心の欠如、保守的、排他的】【休日多い環境好む】【転勤懸念】などマイナス面もあるが、【地元人脈はメリット】で【地元愛】はプラス面で【期待】されているという〈仕事面〉の特徴もある。

《Uターン型の特徴》は、他県でレベルの高い仕事で、コミュニケーション能力高いなど【他県での幅広い経験（レベル、コミュニケーション、自立、応用）】という特徴や、地元にも県外にも交友関係があるという【県内外の交友関係、ネットワーク】もプラス面の特徴。半面、他県での経験で【経験が読みづらい】面もある。しかし【対人能力、行動力、総合力高い】存在で、企業に活気をもたらす【活気出る】存在。【覚悟ちがう】ことや、【地元愛】もプラスで【期待】されているという〈仕事面〉の特徴がある。【親の近く】で働け【地元精通】で安心して働けるが、他県にいた経験から【他県へ離職】しやすいことが〈定着面〉の特徴。採用できないという【採用困難】、一企業の努力では限界があり、行政などの【支援制度必要】という〈採用面〉の特徴もある。

《Iターン型の特徴》は、その土地にいる理由が希薄ですぐに辞めてしまう【早期離職傾向】があり、住宅を探さないといけない【住宅面の不利】や、方言などに慣れるのに時間がかかる【馴染む努力必要】という〈定着面〉の特徴がある。しかし他県での仕事経験でパワーがあり【経験値高い（パワー、ネットワーク、活性化）】存在。愛社精神が薄く【発想がドライ】だが、【対人能力、行動力、総合力高い】【活気出る】【覚悟ちがう】存在という〈仕事面〉の特徴がある。【採用困難】で【支援制度必要】という〈採用面〉の特徴もある。

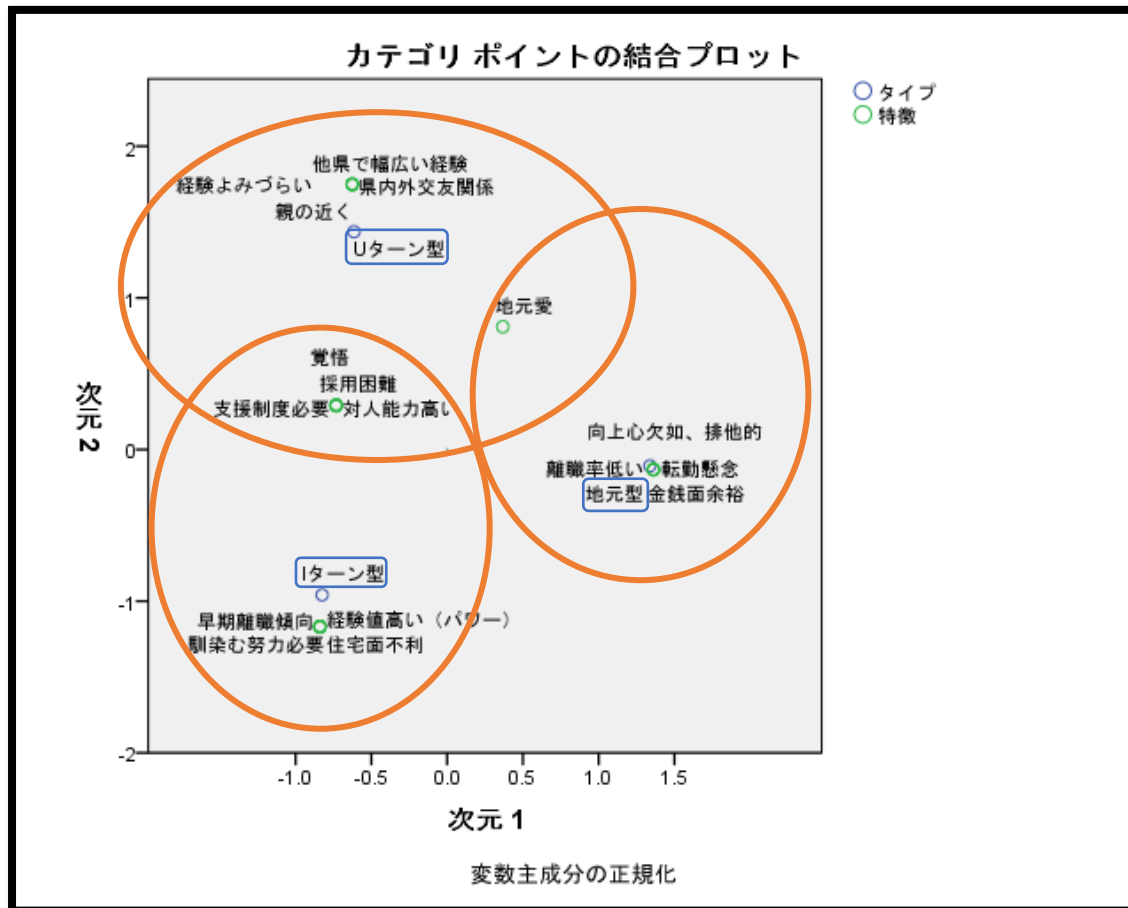
以上が、地元型、Uターン型、Iターン型社員の特徴に関するストーリーラインであった。

注) 【 】は概念、〈 〉はサブカテゴリ、《 》はカテゴリを表す

図表4-8 本研究のストーリーライン

#### 4-1-4 多重コレスポネンス分析

3タイプの特徴の違いについて、よりわかりやすく表現するため、SPSS (V23)という統計ソフトを使用し、多重コレスポネンス分析(最適尺度法)を行った。「タイプ」(地元型、Uターン型、Iターン型)と「特徴」をクロスさせ、答えた人数(企業数)を書き込んだクロス表を作成し、分析にかけた。その結果が図表4-9である。



図表4-9 マップ上に表した3タイプの特徴(最適尺度法)

まず「地元型」の近くには「離職率低い」や「向上心欠如、排他的」などがあり、これらが特徴であることがわかる。また「Uターン型」の周辺には、「他県で幅広い経験」や「県内外交友関係」などがあり、これらが特徴とわかる。また地元型とUターン型の中間に「地元愛」があり、これが両者に共通の特徴というのも描けている。また「Iターン型」の周辺には、「早期離職傾向」「馴染む努力必要」「経験値高い(パワー)」などがあり、これらの特徴が描けている。またIターン型とUターン型の中間に「対人能力高い」「覚悟」「採用困難」「支援制度必要」があり、これらが両者に共通の特徴とわかる。

つまり、上記のストーリーラインがマップ上にある程度描けていることがわかる。以上が自由記述欄の分析であった。

#### 4-2 最適割合の分析

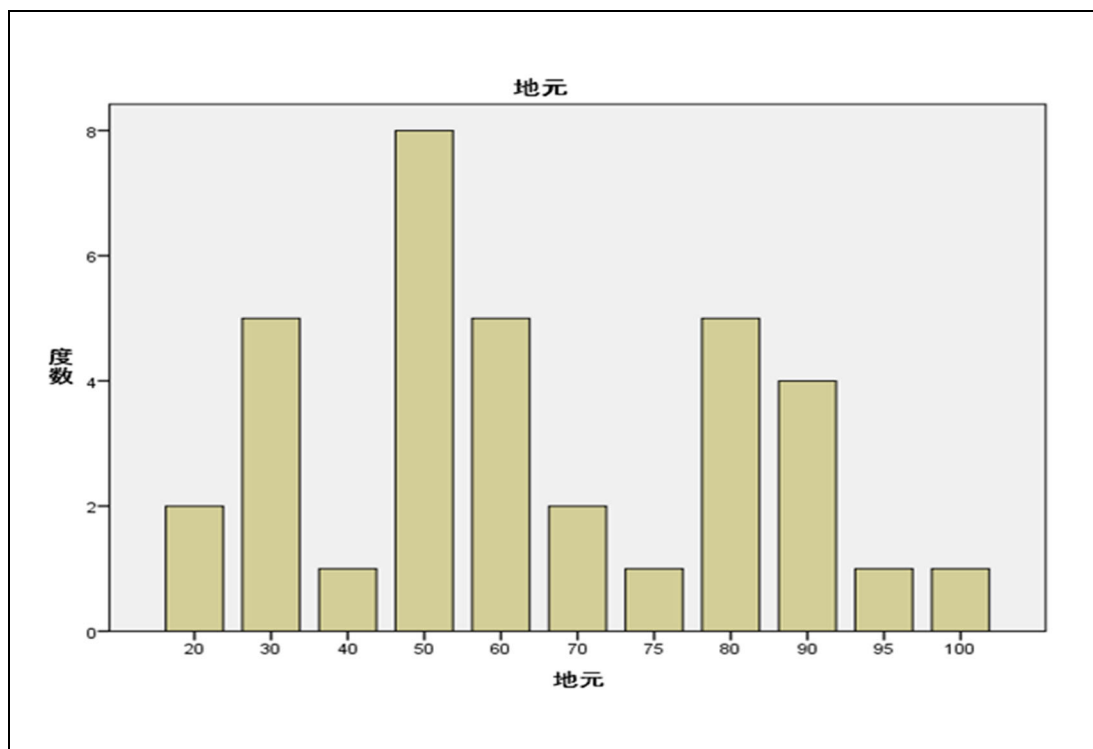
それではこの3タイプは、企業の中でどれくらいの割合で存在するのが理想なのだろう

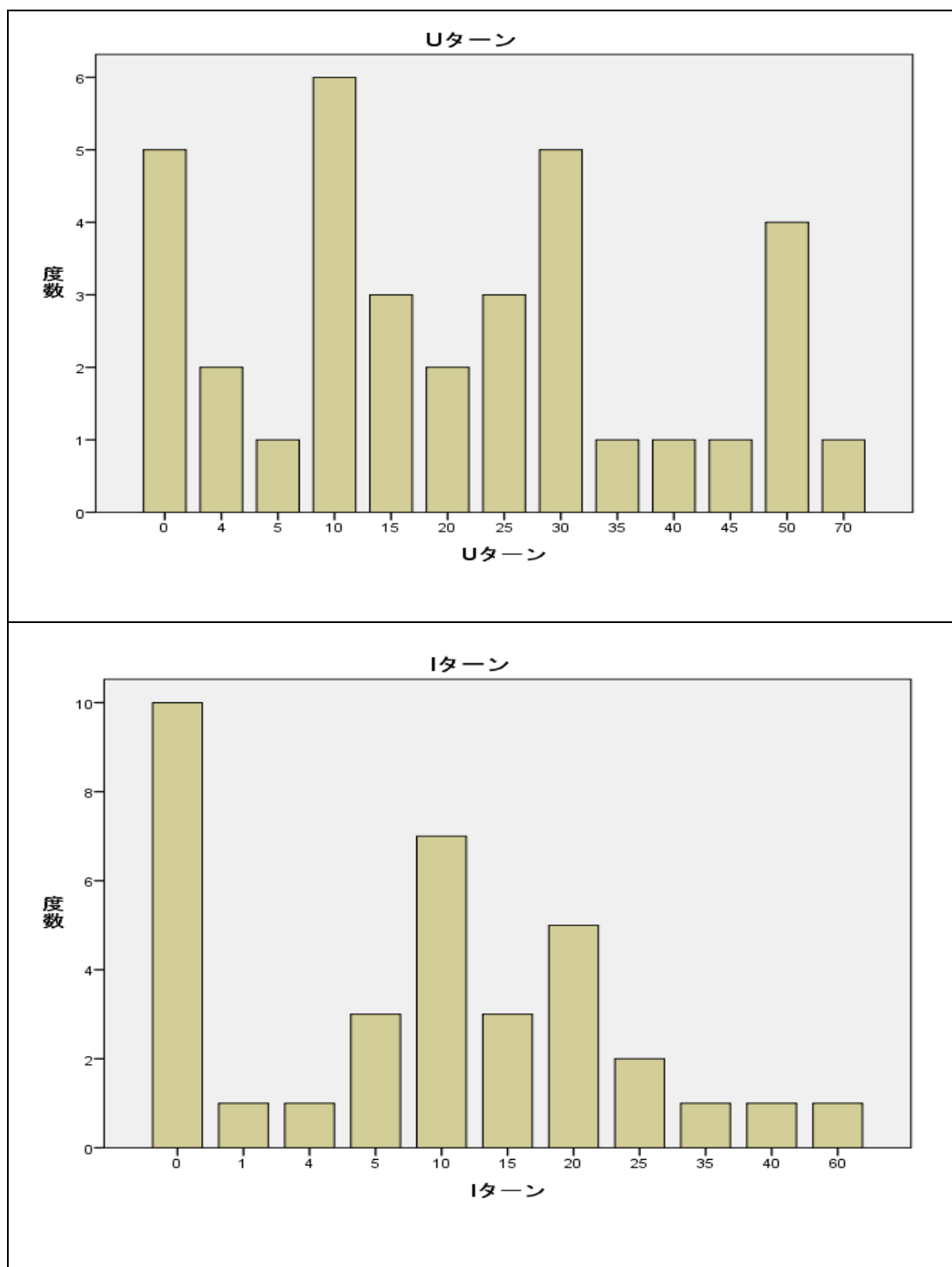
か。今回の調査でその理想の割合についても聞いた。理想の割合について回答があったのが、35社であった。その35社の「U、I、地元、その他」の割合の回答をまとめたものが、図表4-10である。例えば企業1はUターン型が30%、Iターン型が10%、地元型が60%、その他が0%という社員の割合が最適と答えたという意味である。「その他」とはJターンや外国人など3タイプにあてはめられないタイプの総称である。

企業	U	I	地元	その他
1	30	10	60	0
2	0	0	20	80
3	30	20	50	0
中略				
34	10	0	90	0
35	15	15	70	0
平均	<b>22.1</b>	<b>12.0</b>	<b>60.0</b>	<b>5.9</b>

単位：%

図表4-10 4タイプの最適割合の回答状況（一部抜粋）



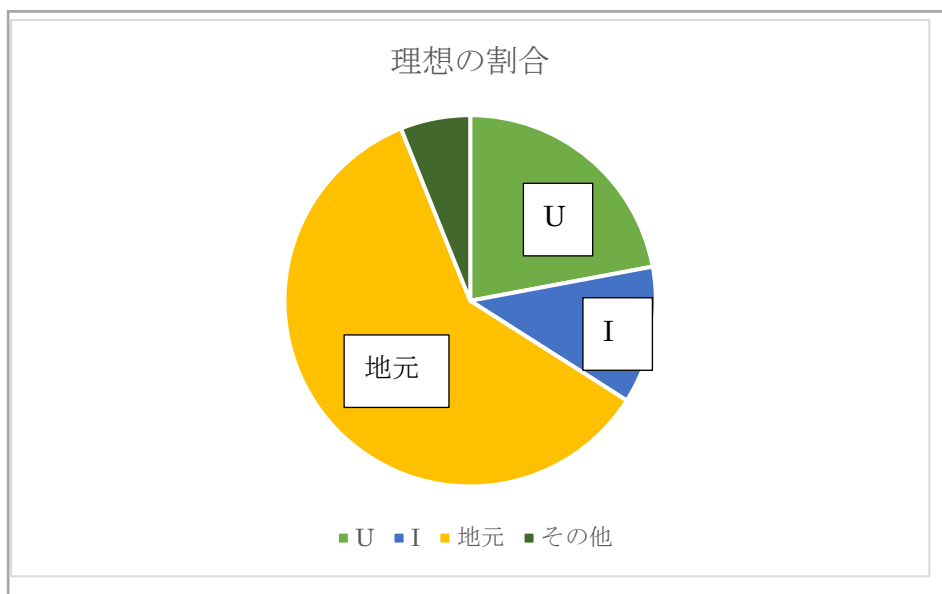


図表4-11 「地元、Uターン、Iターン」の最適割合の度数分布

以上の最適割合を「度数分布」で表したのが図表4-11である。これを見ると、地元は50%から80%ぐらいまでに多くの企業があり、過半数は地元型で占めたいという企業が多かった。またUターン型は10%から30%の間に集中しており、それくらいの割合を求めていることがわかった。またIターン型は0がもっとも多く、次いで10%であり、なくてもいいが10%ぐらいはほしいと思っていることがわかる。

そして「U、I、地元、その他」の各企業の理想割合の平均をとるとそれぞれ「22.1%、12.0%、60.0%、5.9%」という結果となった。これが企業が考えている最適割合であった。それをグラフで描いたのが図4-12である。

つまり社員が100名いたら、22名がUターン、12名がIターン、60名が地元、その他が6名ぐらいがもっとも活気の出る割合と考えていることがわかった。これは大まかにいえば「U、I、地元」の理想割合として「2：1：6」の法則と言えるかもしれない。



図表4-12 4タイプの最適割合の円グラフ

## 5 考察

本研究は、地方で輝く人材をテーマに、地元型、Uターン型、Iターン型が地方都市の地場企業で、どのような特徴があると見られているのか、その最適な割合はどうか、などを調査することを目的としていた。本調査の回答者は主に企業の人事担当者や小さな企業なら経営者などが多かったが、それらの人々がどのように見ているのかがある程度、明らかになったのではないかと考えられる。地元型については、やはり定着率が高く長期雇用が見込めることが最大の魅力であるが、反面、向上心の欠如など課題も浮き彫りになった。またUターン型は、地元にも他県にもネットワークがあり、能力も高く、もともと地元であるため定着も期待できるが、採用が困難であると認識していることもわかった。Iターン型は能力は高いが、すぐに辞めてしまう早期離職傾向が課題であった。また今回の研究でわかった、各企業が考える最適割合はとても興味深い。長期雇用が見込める生涯地元型が企業経営の中心であるが、Uターン型、Iターン型も一定の割合でいたほうが、パフォーマンスがあがると考えている企業が多かったことは、地方で輝く人材を考察するうえで重要なデータであろう。

本研究の学術的意義は、経営学においてまずは、キャリア研究として意義があるだろう。また地方の企業経営研究としても意義があるだろう。実務的意義としては、地方の高校生や



大学生のキャリア選択において何らかの示唆を与えるであろうし、地方都市の企業経営にとっても示唆があるのではないか。

もちろん本研究は岡山県という1つの地域のみの研究であり、同様の研究をその他の地方でも行うことでより精緻な研究となるだろう。また自由記述の回答のみのデータを使用しており、本来はそれを踏まえ、各企業に対し、詳細なインタビュー調査を行うことでより精緻な発見が得られるであろう。また今回は雇用主側の意見のみ聞いたが、この傾向を、今度は社員側への質問紙調査等で確かめることで、より意味のある研究となるだろう。これらの課題については、今後の研究の中で明らかにしていきたい。

#### 文末注

1) <https://saponet.mynavi.jp/release/student/u-turn/2021apr05/> (『2021年卒 マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査』)

2) 鈴木(2013)は日本型の個人を組織に捧げるような「滅私」型の働き方の見直しから、成果主義など会社より個人という「滅公」型の働き方に傾く社会を見て、どちらもおかしい、第三の方法がないのかと考えていたという。その中で優れた企業を観察する中で「関わりあう職場」という概念が浮かんだ。本書は第56回日経・経済図書文化賞を受賞している。

#### 参考文献

伊藤薫(2020)「地方地場産業への他地域からの人材供給：岐阜県飛騨地域の木工産業のケーススタディー」『中小企業季報(大阪経済大学)2019(4)』, 1-16.

後河正浩(2019)「若者の地域間移動の傾向と要因：都道府県データでみる大学進学・初職就職時の地域間移動」『京都産業大学経済学レビュー(6)』, 1-42.

大坂怜子(2018)「修士論文要旨：地方出身者のUターン移動の実態とその要因-青森県出身者の事例研究より-」『人間科学研究(早稲田大学人間科学学術院)31(1)』, 45-45.

岡山経済研究所(2020①)「山陽学園大学共同研究調査『地方で輝く人材の研究』アンケート調査結果概要」『Monthly report：東瀬戸内をつなぐ経済情報誌43(508)』24-33, 2020-05.

岡山経済研究所(2020②)「山陽学園大学共同研究調査 地方で輝く人材の研究：「地元・Uターン・Iターン」が関わりあう職場の様相」『Monthly report：東瀬戸内をつなぐ経済情報誌43(510)』, 10-17, 2020-07.

小浜駿(2019)「Uターン促進の障害となる認知バイアス」『宇都宮共和大学都市経済研究年報(19)』, 79-87.

小浜駿, 和田佐英子(2019)「Uターンを規定する社会心理学的要因(2)大学生4群を対象とした比較分析」『宇都宮共和大学シティライフ学論叢(20)』, 93-106.

木下康仁(2007)『ライブ講義M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂。

鈴木竜太(2013)『関わりあう職場のマネジメント』有斐閣。

成田凌(2019)「地方出身首都圏在住者のUターンを取り巻く諸問題：ある夫婦にみる帰郷意識・態度変容とジェンダー」『社会学論考(首都大学東京)(40)』, 21-44.

狭間諒多朗(2017)『地域社会におけるU・Iターン者の意識：全国調査を用いた計量分析』『年報人間科学(大阪大学大学院)(38)』, 121-138.