

2016年4月7日

株式会社リクルートホールディングス

Recruit Works Institute

地方での就業で仕事満足度が維持・改善する人材は71.4%に上る -地方創生のカギを握るUターン・Iターン人材の実態に迫る-

株式会社リクルートホールディングス(本社：東京都千代田区、代表取締役社長 兼 CEO：峰岸真澄)内の、人と組織に関する研究機関・リクルートワークス研究所は、地域移動と就労に関する研究プロジェクトでUターン・Iターン人材について調査し、結果をレポート「Uターン人材 活躍のセオリー ～都市型人材を地方の起爆剤に～」をまとめましたので、その結果を一部抜粋して紹介します。

レポート全文は、以下リクルートワークス研究所のサイトよりダウンロードいただけます。

URL:http://www.works-i.com/pdf/160407_uiturn.pdf

調査について

目的

- 地方創生の切り札として、都会で経験を積んだ人材の地方へのUターン・Iターンが期待されるなか、Uターン・Iターンした人材の特徴や適応の実態に迫る。
- 調査結果を通じてUターン・Iターン人材のポテンシャルと転職先で活躍するメカニズムについて明らかにする。

特徴

- 全国で1,597人を対象にしたアンケート調査を実施した。
- Uターン・Iターンした人材と地元定住している人材を比較し、Uターン・Iターン人材の活躍のポテンシャルを明らかにした。
- 転職先で活躍しているUターン・Iターン人材の特徴を明らかにした。

結果のトピックス

(1) Uターン・Iターン人材は転職先で活躍するポテンシャルを持っている

- 「勤め先の業績に貢献した」と答えた人は地元定住人材50.5%に対して、Uターン人材で58.5%、Iターン人材57.5%と7ポイント以上高くなっている。
- 「新しいことが好きで、変わった考えを持つ」と答えた人の割合は地元定住人材33.7%に対して、Uターン人材45.3%、Iターン人材48.2%と10ポイント以上高くなっている。
- 「地域には誇れる産物・資源がある」と答えた人の割合は地元定住人材31.0%に対して、Uターン人材49.3%、Iターン人材47.2%と15ポイント以上高くなっている。

(2) 約7割のUターン・Iターン人材は仕事満足度が維持・改善している

- Uターン・Iターン後、順調に仕事満足度が高くなる人材は34.7%。
- Uターン・Iターン後、一度モチベーションが下がるが3年後には仕事満足度が高くなる人材は11.8%。
- Uターン・Iターン後、移住前の満足度からほとんど変化がない人材は24.9%。

(3) 転職先で活躍しているUターン・Iターン人材の特徴

- 目的を持ってUターン・Iターンした人の65.1%は「業績に貢献できていると思う・強く思う」と感じている。一方、目的を持っていなかった人では38.9%にとどまる。
- Uターン・Iターン先で転職の経験がある人の70.5%は「業績に貢献できていると思う・強く思う」と感じている。一方、転職の経験がない人では45.7%にとどまる。
- Uターン・Iターン先で職場では通用しない過去の経験を捨てた人の67.5%は「業績に貢献できていると思う・強く思う」と感じている。一方、過去の経験を捨てなかった人では48.2%にとどまる。

【本件に関するお問い合わせ先】

<https://www.recruit.jp/support/form/>

調査概要

◆アンケート調査

調査名：UターンIターンと就労に関する調査

調査方法：インターネットモニター調査

調査時期：2015年12月2日～12月11日

対象者：東京から地方都市へのUターン人材、Iターン人材、北海道・宮城県・福岡県の地元定住人材

※地方都市は、首都圏（一都三県）、近畿圏（大阪府・京都府・兵庫県）、愛知県を除いた10万人以上都市

男性、30～49歳、現在の仕事が会社員（正社員）、公務員他 転勤者を除く

有効回答者数：Uターン人材 359人（移住直前に東京都で勤めて、出生地に戻った人）

Iターン人材 199人（移住直前に東京都で勤めて、出生地とは異なる地へ移住した人）

地元定住人材 北海道328人、宮城県362人、福岡県349人（北海道、宮城県、福岡県で生まれて、都道府県をまたぐ転居を経験していない人）

計 1,597人

調査項目：移住前の就業状態、移住後しばらく（最大で3年後くらい）の就業状態、地元定住人材の就業状態 等

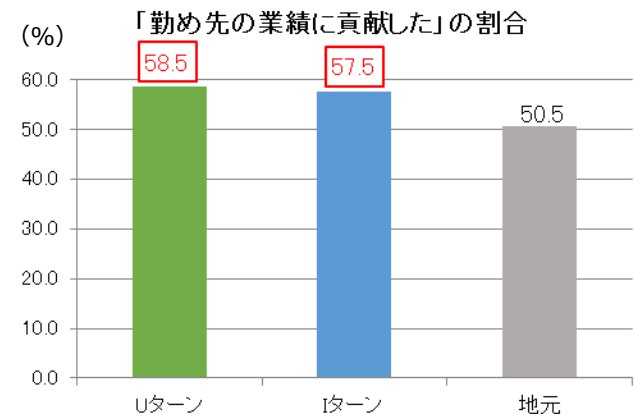
※レポート作成にあたっては上記以外にインタビュー調査・グループインタビュー調査も用いている。

結果のトピックス

(1) Uターン・Iターン人材は転職先で活躍するポテンシャルを持っている

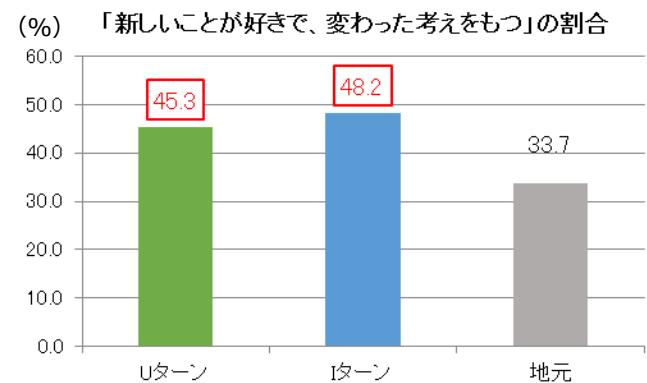
- ▶ 「勤め先の業績に貢献した」と答えた人は地元定住人材50.5% に対して、Uターン人材で58.5%、Iターン人材57.5%と7ポイント以上高くなっている。

※ Uターン人材、Iターン人材は「移住後」の勤め先、地元定住人材は「現在」の勤め先において、「勤め先の業績に貢献した」について、「強くそう思う」から「まったくそう思わない」の5段階からあてはまるものをそれぞれ1つ回答。数値は「強くそう思う」または「そう思う」を選んだ人の割合を表す。



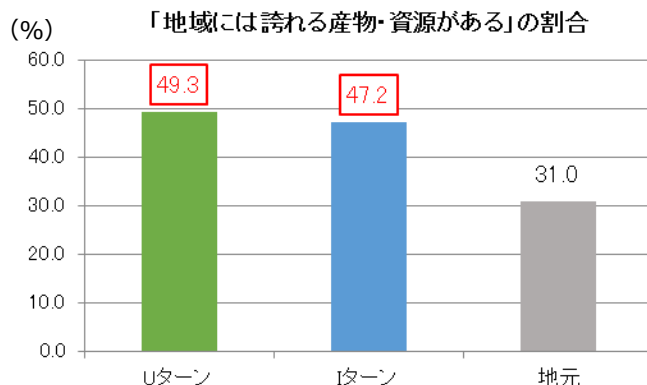
- ▶ 「新しいことが好きで、変わった考えを持つ」と答えた人の割合は地元定住人材33.7% に対して、Uターン人材45.3%、Iターン人材48.2%と10ポイント以上高くなっている。

※ 「新しいことが好きで、変わった考えを持つと思う」について、「非常によくあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階からあてはまるものを1つ回答。数値は「非常によくあてはまる」または「あてはまる」を選んだ人の割合を表す。



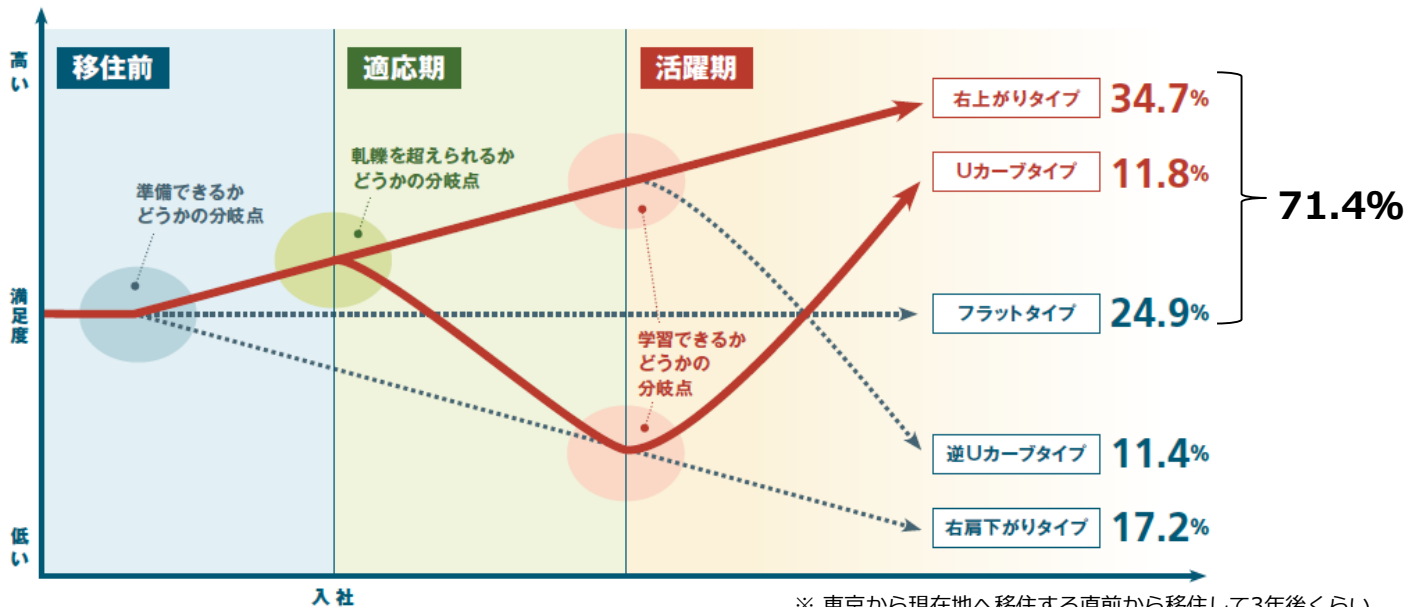
- ▶ 「地域には誇れる産物・資源がある」と答えた人の割合は地元定住人材31.0% に対して、Uターン人材49.3%、Iターン人材47.2%と15ポイント以上高くなっている。

※ 「自分の住んでいる地域には誇れる産物・資源がある」について、「まったくその通りである」から「まったくそうではない」までの5段階からあてはまるものを1つ回答。数値は「まったくその通りである」または「その通りである」を選んだ人の割合を表す。



(2) 約半数のUターン・Iターン人材は仕事満足度が上がっている

- Uターン・Iターン後、順調に仕事満足度が高くなる人材は34.7%。
- Uターン・Iターン後、一度モチベーションが下がるが3年後には仕事満足度が高くなる人材は11.8%。
- Uターン・Iターン後、移住前の満足度からほとんど変化がない人材は24.9%。



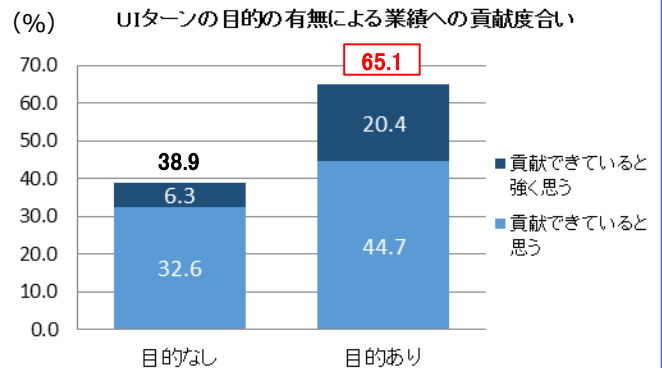
▲「Uターン人材の活躍までの3つのターニングポイント」

※ 東京から現在地へ移住する直前から移住して3年後くらい（満たない場合は現時点）までの、仕事の満足度の上昇、下降について5つの選択肢から回答した人の割合

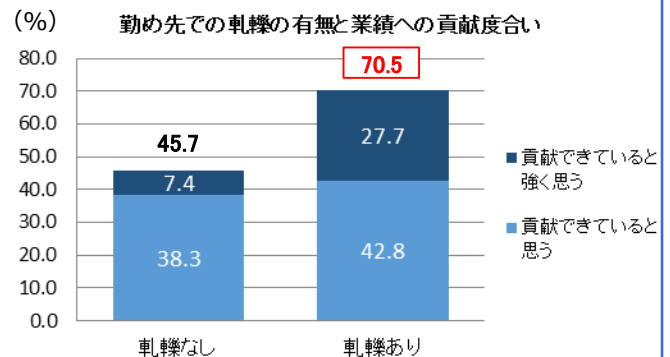
(3) 転職先で活躍しているUターン・Iターン人材の特徴

➤目的を持ってUターン・Iターンした人の65.1%は「業績に貢献できていると思う・強く思う」と感じている。一方、目的を持っていなかった人では38.9%にとどまる。

- ※Uターン・Iターンの目的の例
- ・東京ではできない仕事にチャレンジする
 - ・自分のリーダーシップで仕事を動かす
 - ・移住先の地域に貢献し地域を良くする



➤Uターン・Iターン先で軋轢の経験がある人の70.5%は「業績に貢献できていると思う・強く思う」と感じている。一方、軋轢の経験がない人では45.7%にとどまる。



➤Uターン・Iターン先で職場では通用しない過去の経験を捨てた人の67.5%は「業績に貢献できていると思う・強く思う」と感じている。一方、過去の経験を捨てなかった人では48.2%にとどまる。

