

地方創生に向けた、これからの人材活用について

リクルートワークス研究所

古屋 星斗

平成31年(2019年)4月17日

**Recruit
Works
Institute**

■ リクルートワークス研究所

1999年1月に設立された、株式会社リクルート内にある「人」と「組織」に関する研究機関。「人材マネジメント」や「労働市場」に関する情報発信・提言活動の推進を行う。

■ 古屋 星斗

リクルートワークス研究所

労働市場・キャリア研究センター研究員

労働市場、人材需給動向・見通しの調査を実施するとともに、特に若手人材の次世代のキャリア形成の研究を専門とする。

【略歴】

一橋大学大学院社会学研究科(教育社会学)修了後、2011年経済産業省入省。2017年退職し、現職。i 専門職大学(仮称・設置認可申請中)客員教員、一般社団法人スクール・トゥ・ワーク代表理事。

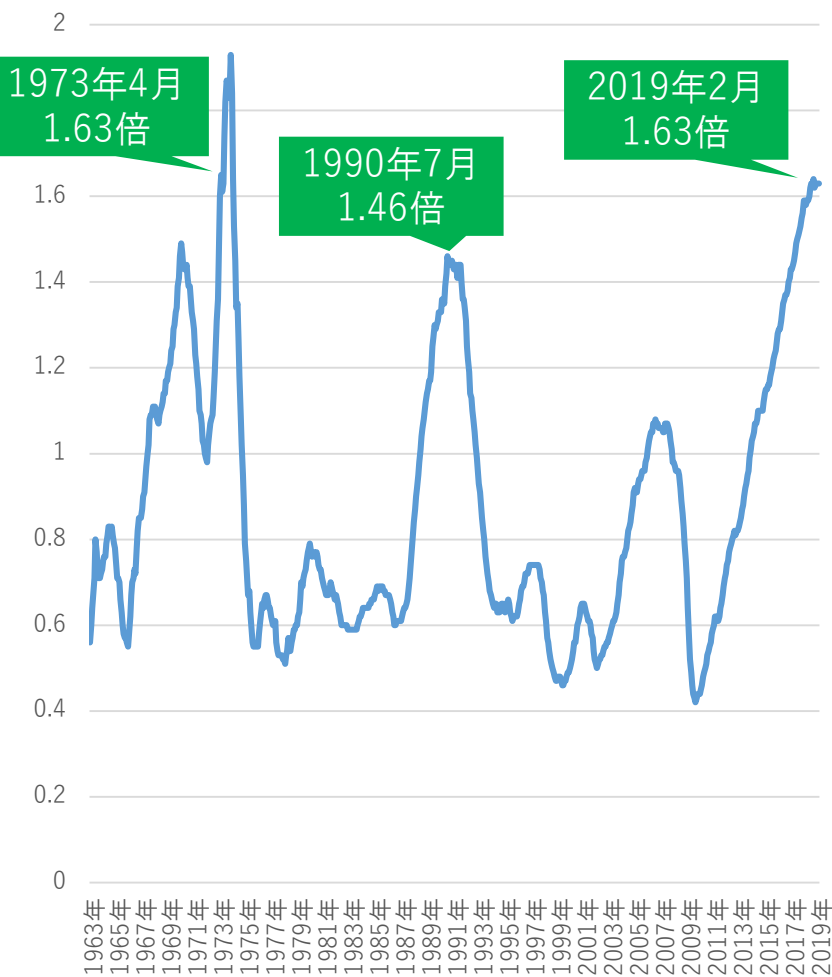


(1)人材不足／地方の実態

有効求人倍率、45年ぶり高水準。著しい人手不足続く。

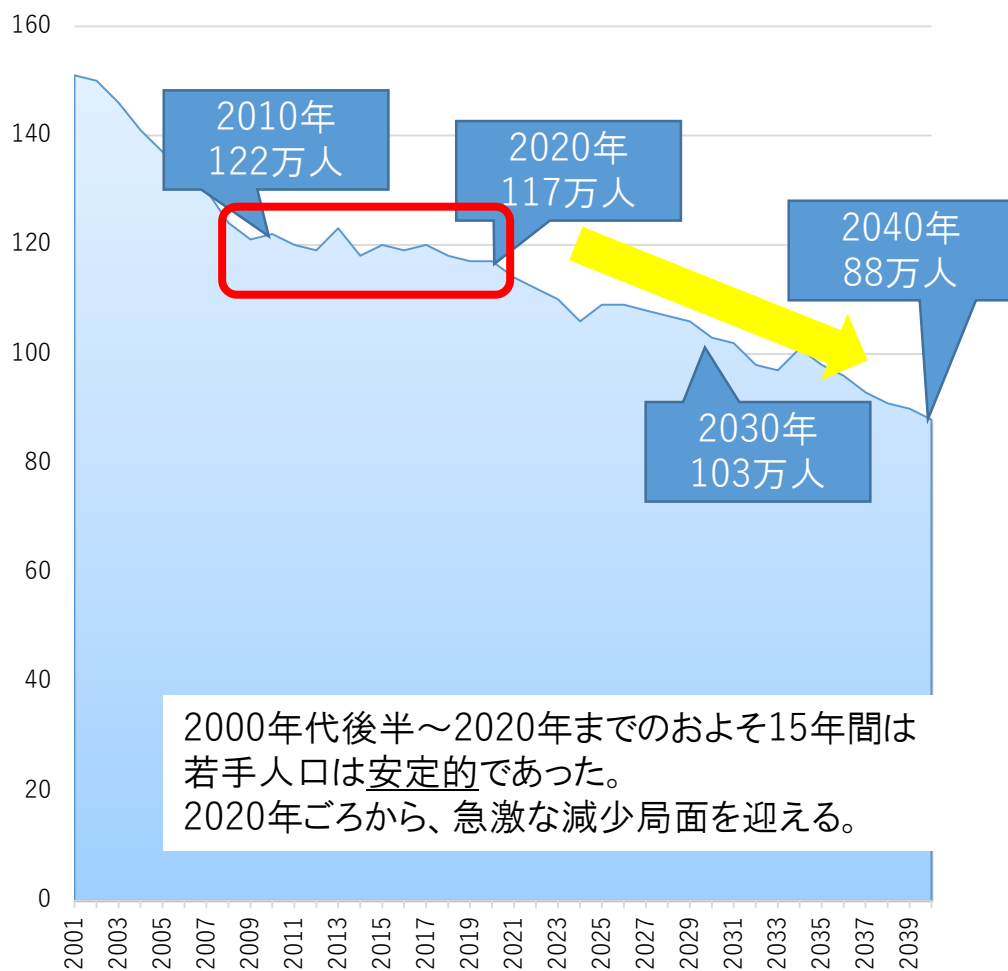
- さらに、本格的な若手人口の減少はこれから。

有効求人倍率推移



出所：一般職業紹介状況(含むパート)

18歳人口の推移



出所：文部科学省高等教育局資料より

(1)人材不足／地方の実態

大卒者の首都圏一極集中

- 首都圏の若者人口は「3→4→5」
- 「大学進学」と「就職」の2段階で、首都圏一極集中が加速

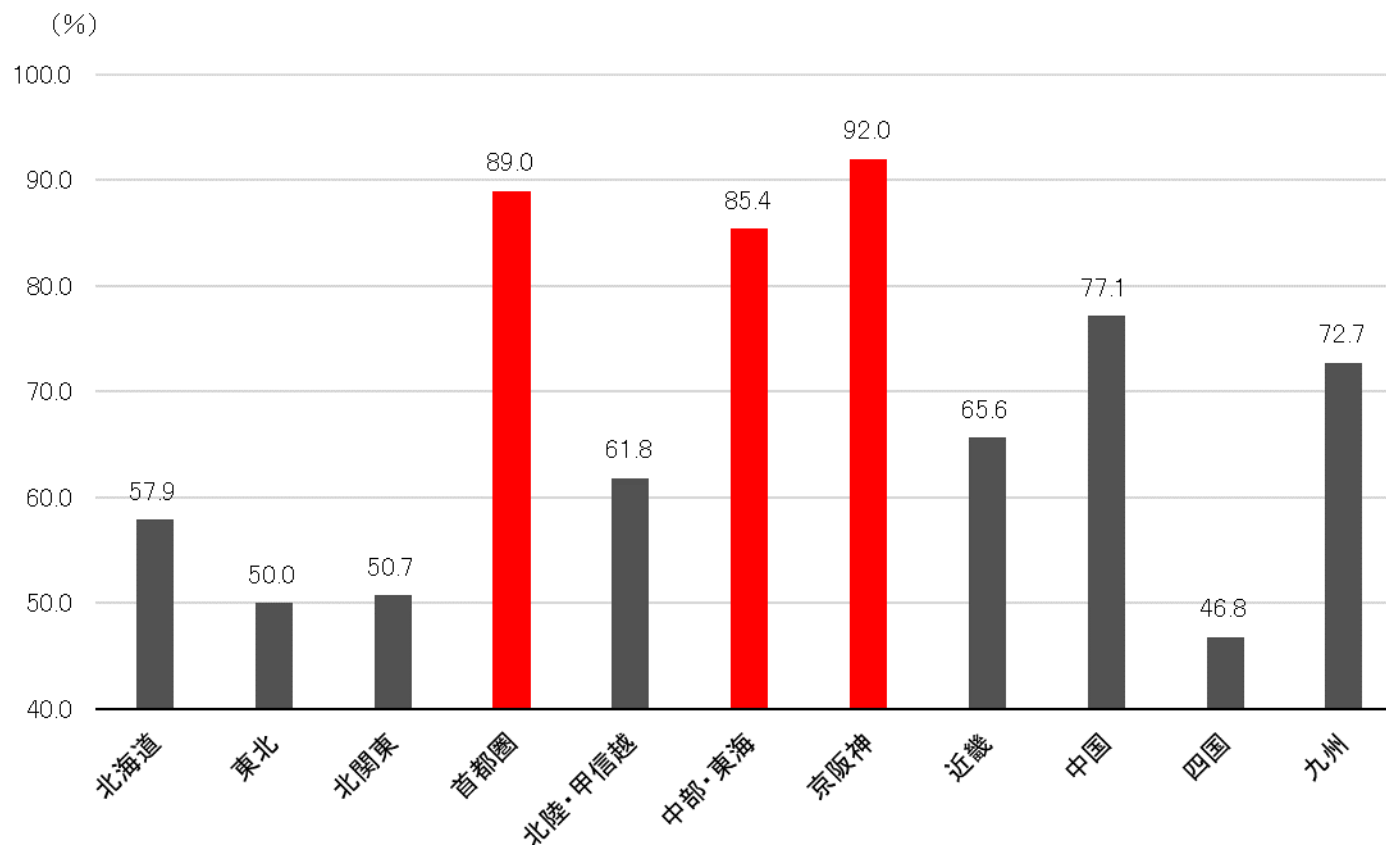
	大学等進学者数 (該当地区高卒者)		就職者数 (該当地区大卒者)		採用実績数 (該当地区企業)		流入流出	
	人数	全国シェア	人数	全国シェア	人数	全国シェア	進学時	就職時
北海道	18,577	3.2%	12,015	2.9%	13,489	3.6%	↓	↗
東北	36,325	6.2%	17,340	4.2%	9,742	2.6%	↓	↓
北関東	30,829	5.3%	12,099	2.9%	10,456	2.8%	↓	↓
首都圏	167,222	28.9%	172,584	41.6%	182,163	48.5%	↗	↗
北陸・甲信越	37,189	6.4%	15,671	3.8%	19,385	5.2%	↓	↗
中部・東海	72,889	12.6%	41,697	10.1%	44,155	11.8%	↓	↗
京阪神	87,948	15.2%	75,660	18.3%	54,029	14.4%	↗	↓
近畿	18,113	3.1%	9,140	2.2%	2,771	0.7%	↓	↓
中国	32,812	5.6%	19,526	4.7%	13,938	3.7%	↓	↓
四国	16,744	2.8%	6,592	1.6%	9,247	2.5%	↓	↗
九州	60,396	10.4%	32,208	7.8%	16,239	4.3%	↓	↓

出所：大学等進学者数／就職者数：文部科学省、「学校基本調査」（平成29年3月卒の高等学校卒業生の「大学等進学者数」および大卒者の「正規の職員等」就職者）
採用実績数：リクルートワークス研究所、「ワークス大卒求人倍率調査」（2017年卒の「採用実績数」の推定値。業種・従業員規模でウェイトバックしたもの）

(1)人材不足／地方の実態

三大都市圏は新卒採用予定人数の充足率高く、地方は低い傾向

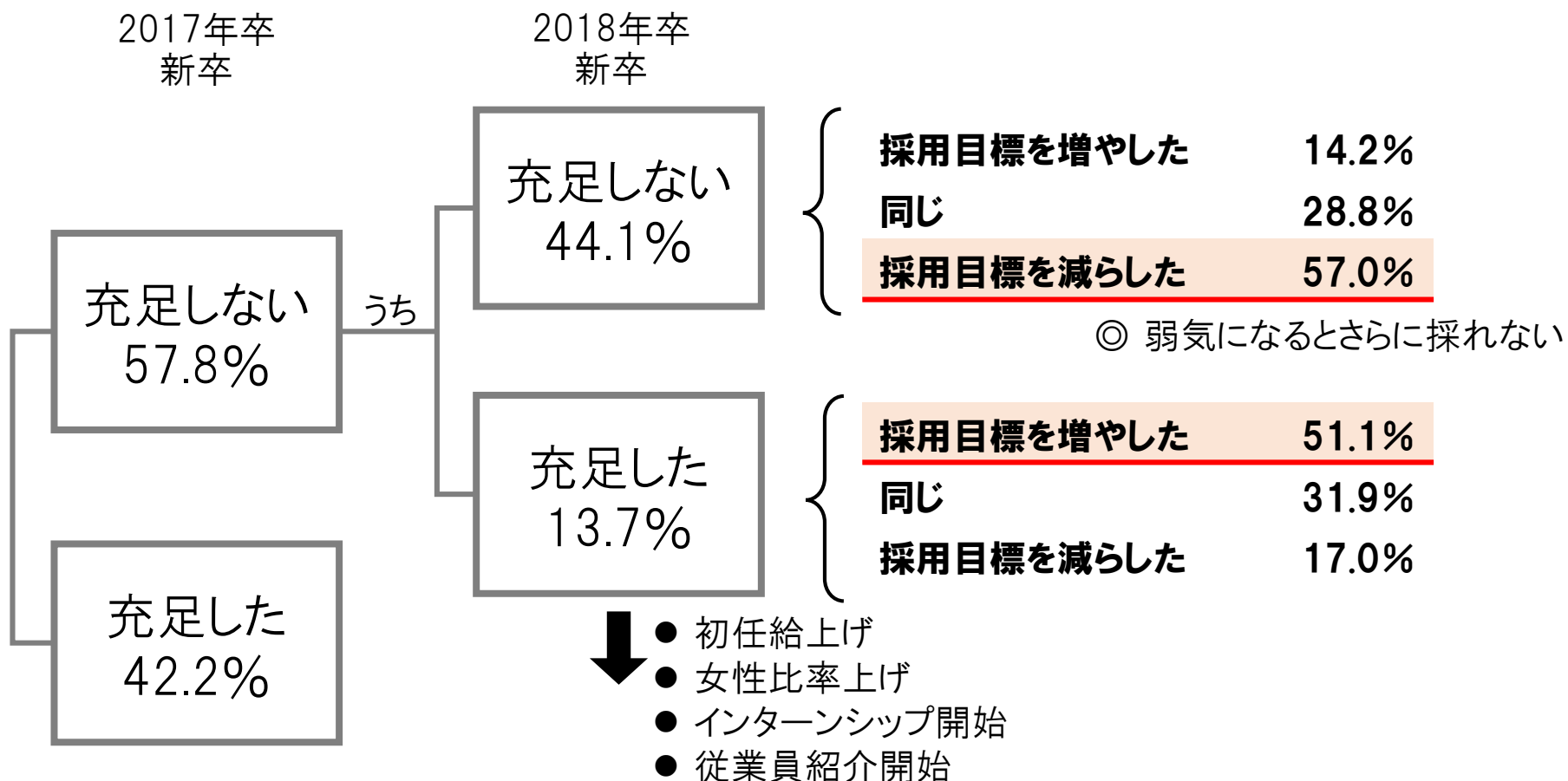
●2019年卒の大卒新卒採用予定人数の充足率



出所：リクルートワークス研究所、「ワークス採用見通し調査2018」(従業員規模、業種によってウェイトバックしたもの)

<未充足 → 弱気採用>の悪循環

- 従業員300人未満の中小企業における新卒採用パターン
- 内々定出しても辞退される、採用してもすぐ辞める、そもそも説明会に人が来ない。充足していないのに採用目標を減らす中小企業が拡大(「諦め」の広がり)

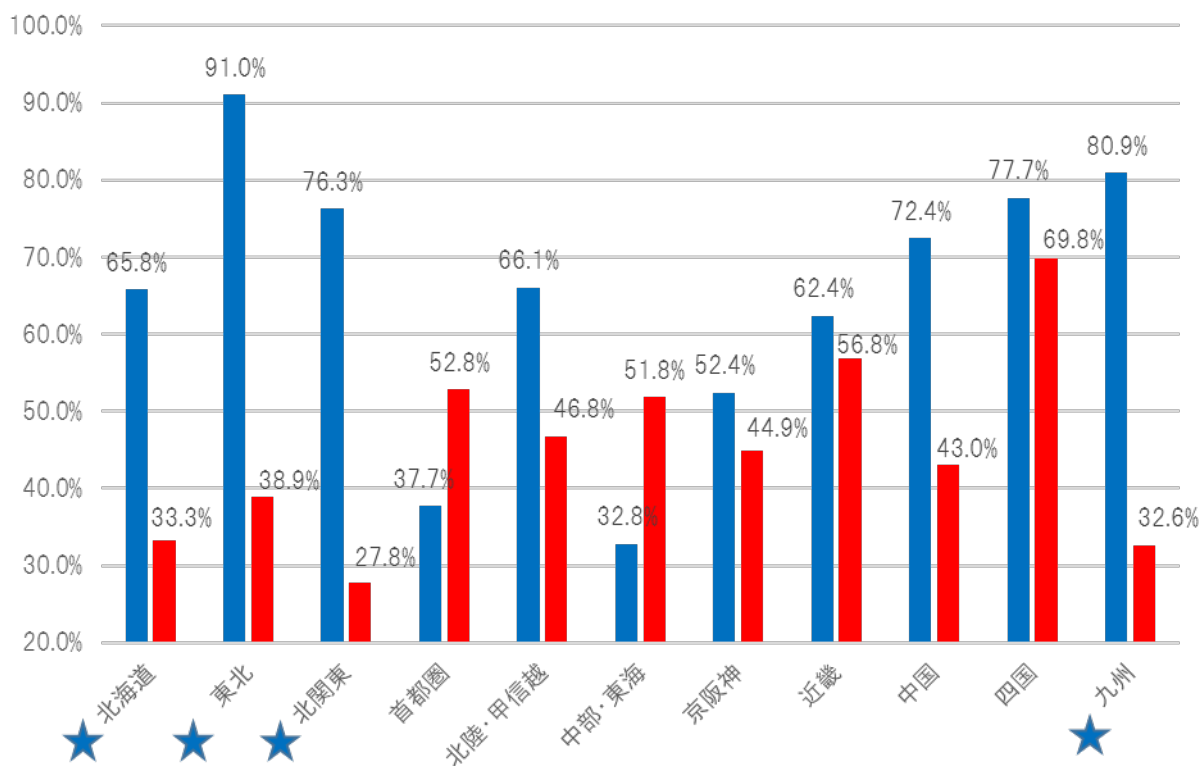


(1)人材不足／地方の実態

地方は中途採用に期待をかけるが

- 大卒新卒が思うように採用できない→中途採用へシフト
- それでも、北海道、東北、北関東、九州では特に人材確保に苦しんでいる

採用に占める中途採用割合(左)、中途採用で人員を確保できた企業の割合(右)



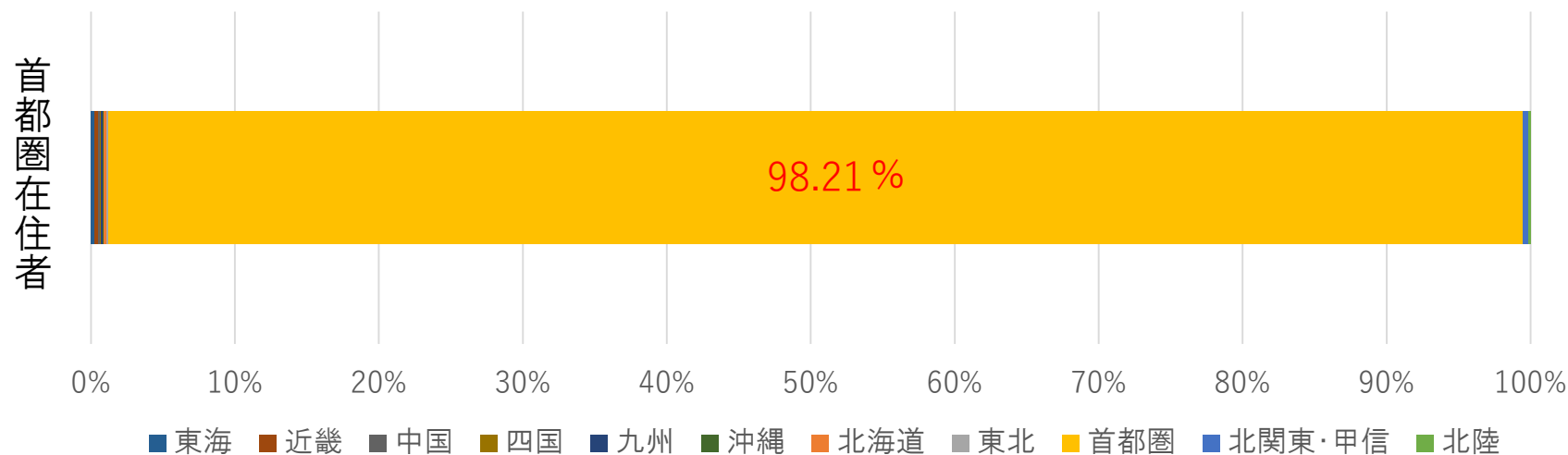
出所: 右 リクルートワークス研究所, 「ワークス採用見通し調査2018」(従業員規模、業種によってウェイトバックしたもの)
左 リクルートワークス研究所, 「ワークス採用見通し調査2019」(従業員規模、業種によってウェイトバックしたもの/2018年上半期)

(2) どうすれば大都市圏の現役世代を動かせるのか

首都圏現役世代の状況は

- 居住地を変える人はごく少数
- 首都圏現役世代で、首都圏以外に居住エリアを変えた人は転勤など含めて約1.8%

2016年→2018年での居住地動向(25～54歳の就業者、首都圏)



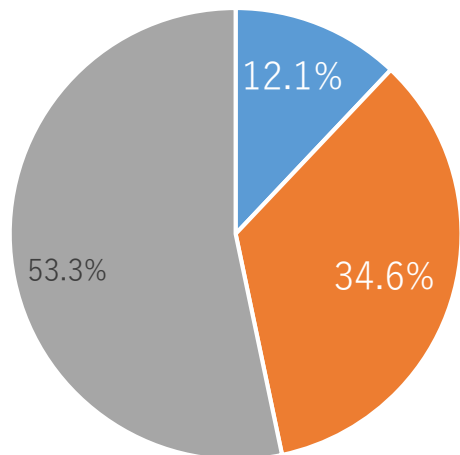
出所:リクルートワークス研究所,「全国就業実態パネル調査」
(首都圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)
(2017年12月時点で25～54歳、2015年12月・2017年12月時点でともに被雇用者の者)
(N=9465)

(2) どうすれば大都市圏の現役世代を動かせるのか

変わる、首都圏現役世代の“働き方”

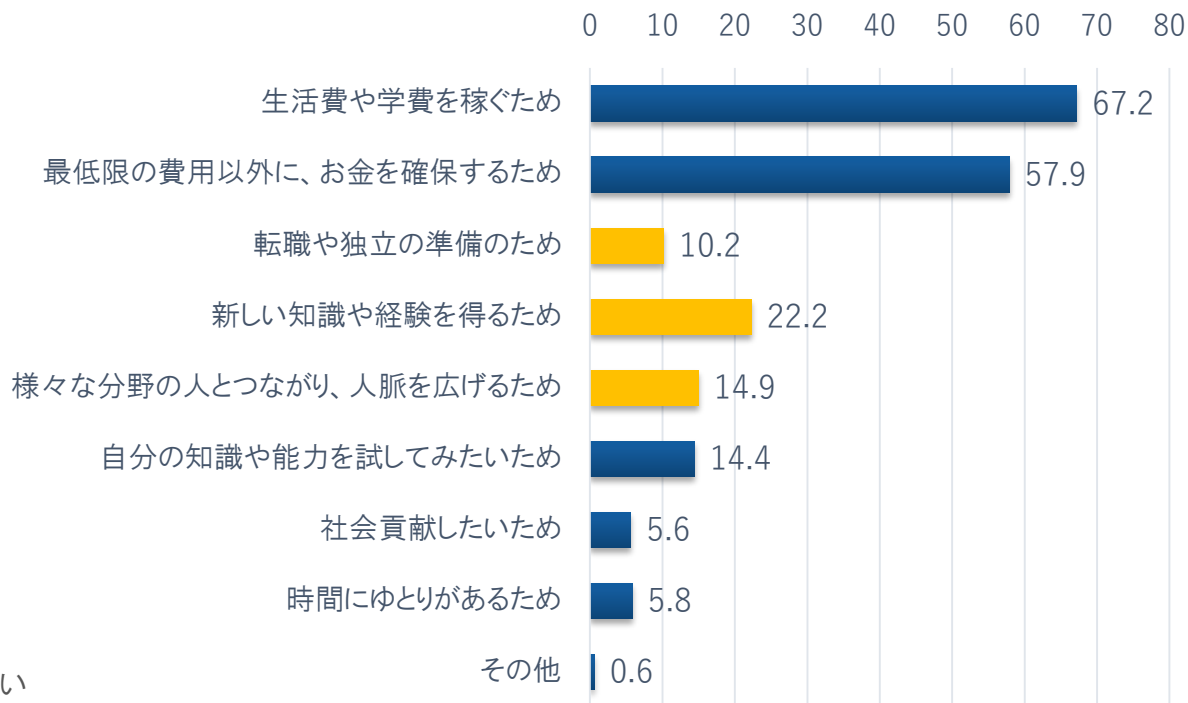
- 首都圏現役世代においては、およそ50%が副業に関心あり。
- 理由には「転職の準備」「新しい知識を得たい」「新しいつながり」など、次の仕事のステップに繋げたい理由も多く挙げられている。

首都圏在住の現役世代の副業動向



- 副業をしている
- 副業をしていない 今後はしたい
- 副業をしていない 今後もしたいとは思っていない

では、副業をしたい理由は？



出所:リクルートワークス研究所、「全国就業実態パネル調査」

(副業をしたい理由、複数回答)

(副業をしたい者、2017年12月時点で25~54歳、2017年12月時点でともに被雇用者の者)

(2) どうすれば大都市圏の現役世代を動かせるのか 東京で活躍する人材が動く 事例その①

- 東京で活躍する人材が、居住しないが地方に強くコミットする事例が出てきている

ケース①: 福岡の企業での副業に人材が殺到「ふるさと副業会議」

福岡編

ふるさと
副業会議

2018.09.15 SAT 13:00~18:00
リクルートキャリア本社
(東京駅八重洲口直結)

— 出展企業一覧 —

OKANO
Shikada
タンスのゲン
ぎわめんたい

... その他、数社参加予定

「ふるさと副業会議」をきっかけに、首都圏の20~30代(IT企業、食品メーカー、金融などに勤務)9名が、福岡の家具製造販売企業で副業を開始。新規の家具開発チームにおいて、1年間・給料月払いの契約で業務に従事している。

◎4社の参加企業に対して関心のある80名以上が参加

参加した若手人材の声

「仕事・生活の拠点は東京であり、ただ好きなだけではなかなか移住には踏み切れないが、副業をきっかけに、好きな地域に貢献できるのはとてもありがたい」

副業で参加している方の声

「普段の仕事とは違う、目に見えるものを作りたかった。情熱のこもった商品を目指します」

(2) どうすれば大都市圏の現役世代を動かせるのか 東京で活躍する人材が動く 事例その②

- 東京で活躍する人材が、居住しないが地方にコミットする事例が出てきている

ケース②: 霞が関の国家公務員が、業務外で長野県の観光の仕事をする

東京で活躍する人材

- ・ 東京大学→国家公務員（9年目）。米国においてMBA・データ分析の修士号取得。
- ・ 自身の専門性・関心（政策広報）を広げるべく、本業に加えて、課題の眠る地方での活動を望む。

「本業は日々のルーティンワークにおわれている。
刺激や新しい経験を得る場をつくりたい」
「特に、よりユーザーに近い場所での業務に興味」



長野県観光部

【人材の不足】本格的なインバウンド先進県となるべく、**各国別戦略による効果的なプロモーション・広報**を実施したい。

【具体的なニーズ】**優秀で国際感覚ある現役世代を是非受け入れたい。**

- ・ 月1実地、他の日はリモートワーク、などの勤務形態で本格的に参画。

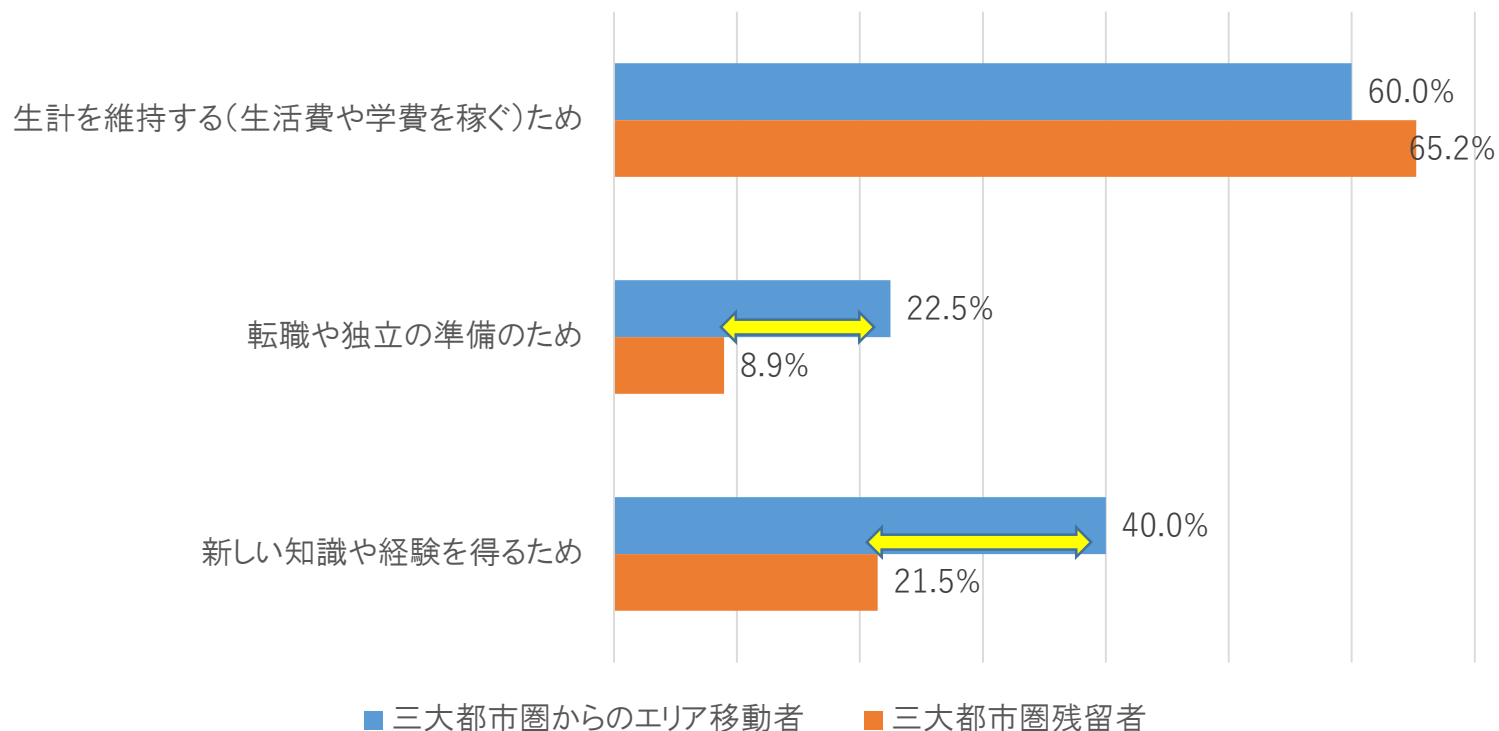
出所：一般社団法人トライセクター資料より抜粋

【参考】

三大都市圏からの移動者と残留者は何が異なるのか

- 大都市圏から地方に移動した者は、次のステップのための活動に関心が強い傾向
- 「成長のための副業」が、大都市圏→地方への人材流動化のキーワードになるのではないか

副業をしたい理由は？



出所:リクルートワークス研究所,「全国就業実態パネル調査」

(副業をしたい者、その理由についての回答。2017年12月時点で25~54歳の就業者)

(エリア移動者は2015年12月時点で三大都市圏居住だった者で、2017年12月時点で元の居住エリア以外居住の者(首都圏への移住者は除外))

(2)どうすれば大都市圏の現役世代を動かせるのか

大都市圏で働く、地方でのしごとに関心のある若い世代の声

- 「テレビで田舎の大きな家で一家で暮らしている様子などが出ると悠々自適な様子で、憧れて短期滞在を繰り返している。ただ、いまの職業のような仕事がなさそうなので、完全に移ることは無理ですが・・・」(30代,女性,情報通信業)
- 「地方で社会起業など面白いことをしている人が周りにたくさんおり、興味がある。しかし都会は情報も環境もあるのでいまの職場は捨てたくない。就職も転職も東京にこだわった」(20代,男性,商社)
- 「地方出身で子育て環境などで東京のひとの多さが厳しく感じる。田舎に戻りたいが、子どもが小学生になったので引っ越しは難しい。妻にもキャリアがあるし自分の気持ちだけでは」(30代,男性,製造業)
- 「大学生の頃からノマドライフに憧れていて、1年間を4分割して住み分けたい。東京3カ月、地方3カ月、沖縄3カ月、海外3カ月みたいな。優秀な起業家は東京にたくさんいるが、課題は地方に眠ってるので」(20代,男性,企業経営)
- 「自分に専門性やスキルが身について、大きな会社のネームバリューがいらなくなってきたら、地方で生活したい。いま考えているのは福岡か沖縄」(30代,女性,出版)

(2) どうすれば大都市圏の現役世代を動かせるのか
地方への人材の流れの現状を整理すると

この層に対するプッシュ策が必要

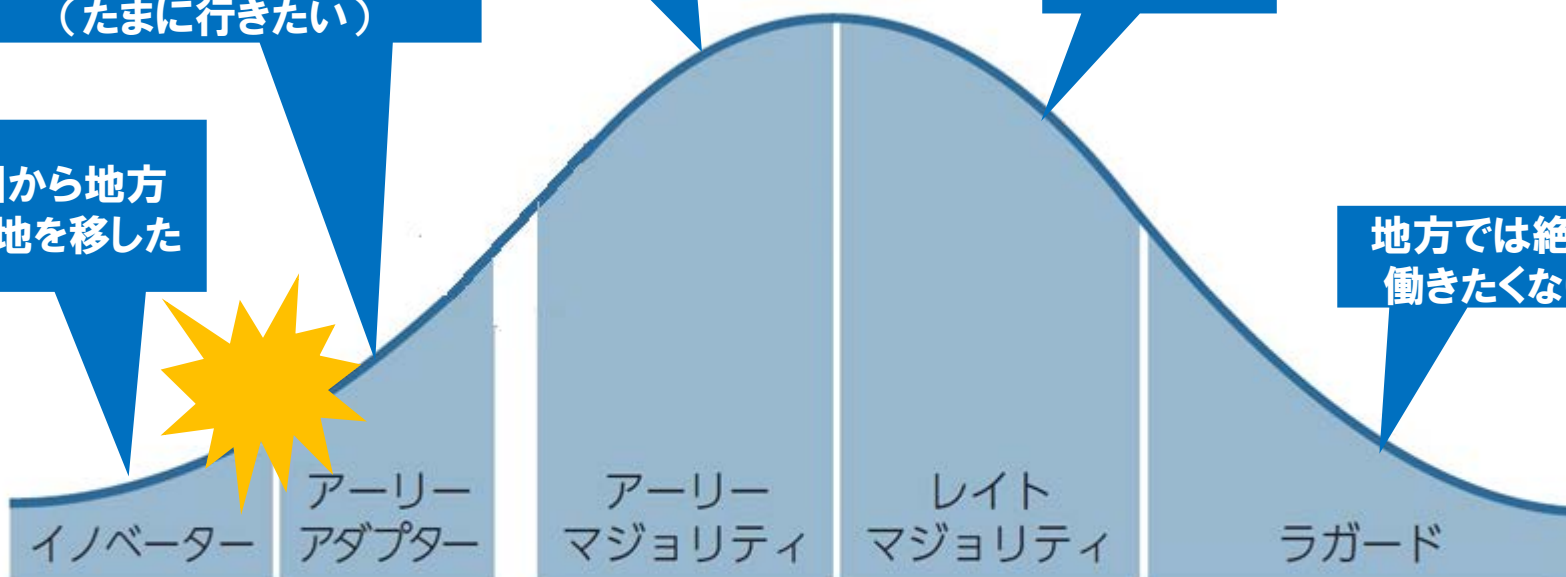
まだ、居住地を移すほどではないが強く興味がある
 (たまに行きたい)

興味があり、なんらかの形で参画したい

無関心

首都圏から地方へ居住地を移した

地方では絶対働きたくない



1.8%

?%

(参考)

2.5%

13.5%

34.0%

34.0%

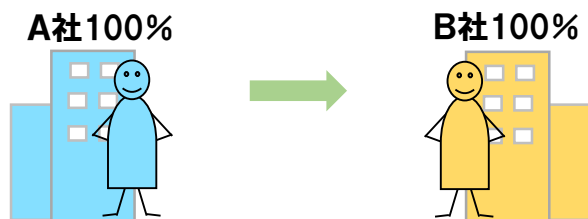
2.5%

※マーケティングにおける「キャズム理論」をあてはめたもの

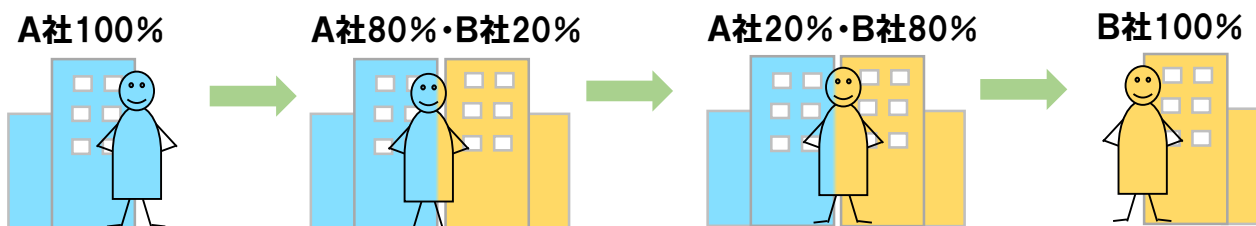
(3) 人材の都市→地方移動、次のステップに向けて 次の時代の地方への「転職」のイメージ

- いきなり「転職」ではない、小さな一步の積み重ねによる変化を促す
- 本当に活躍している人材は、容易に本業を手放さない

現在の転職

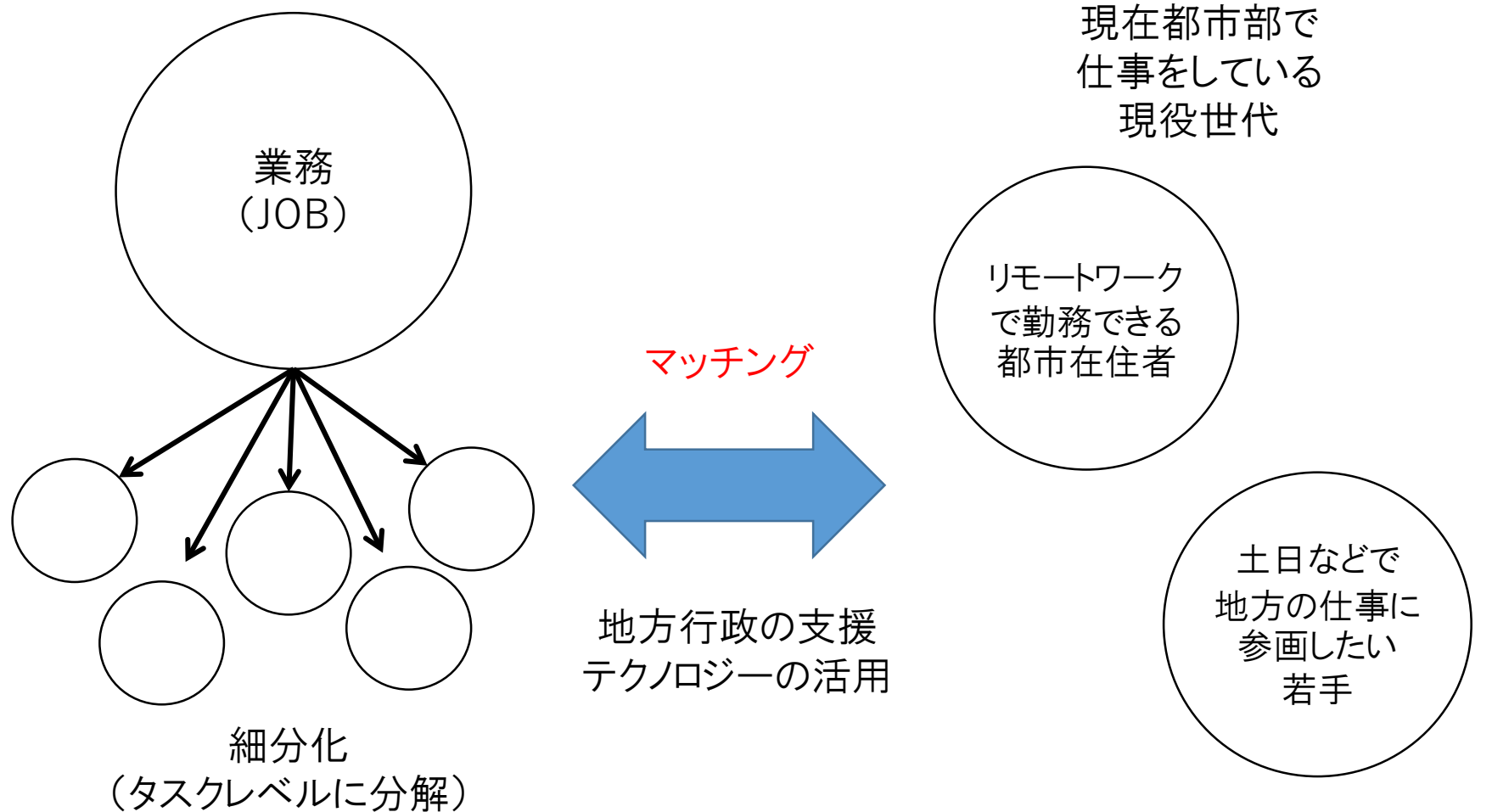


これからの職業移行のイメージ



(3)人材の都市→地方移動、次のステップに向けて

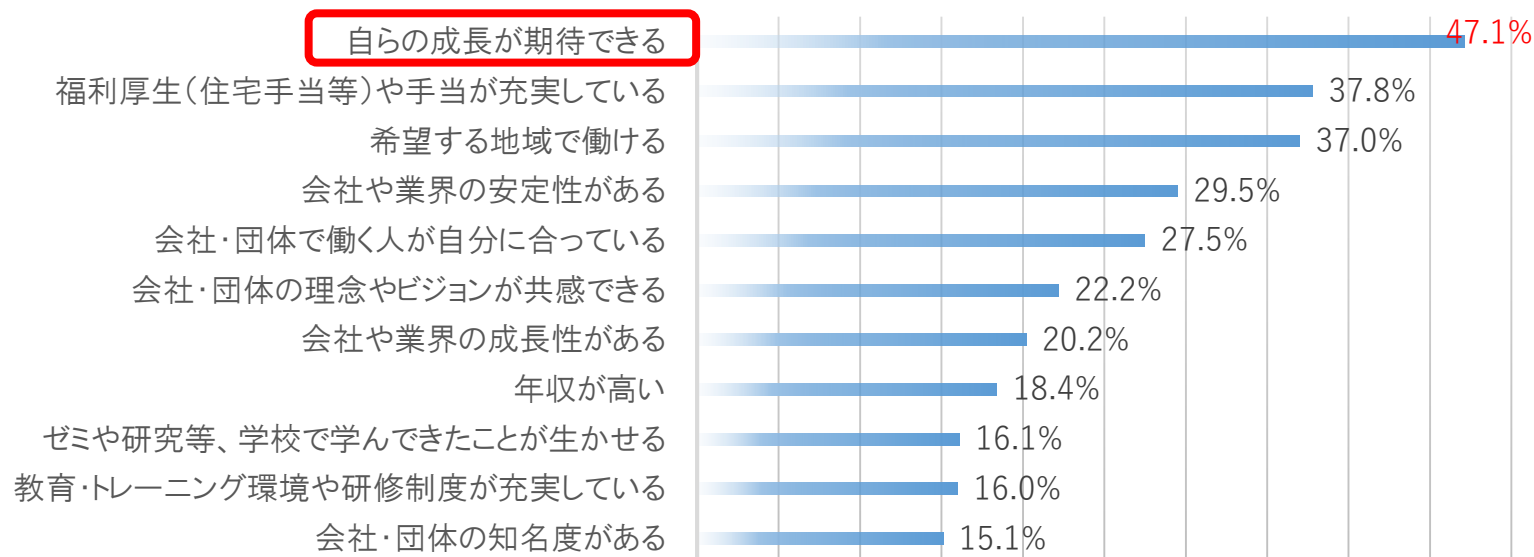
解決のためのコンセプト① 業務の細分化と、現役世代のしごとニーズのマッチング



労働力のエリア横断シェアリング(共有)

(3)人材の都市→地方移動、次のステップに向けて 解決のためのコンセプト② 「成長」の場の提供

就職先を確定する際に、決め手になった項目



【新入社員のコメント(抜粋)】

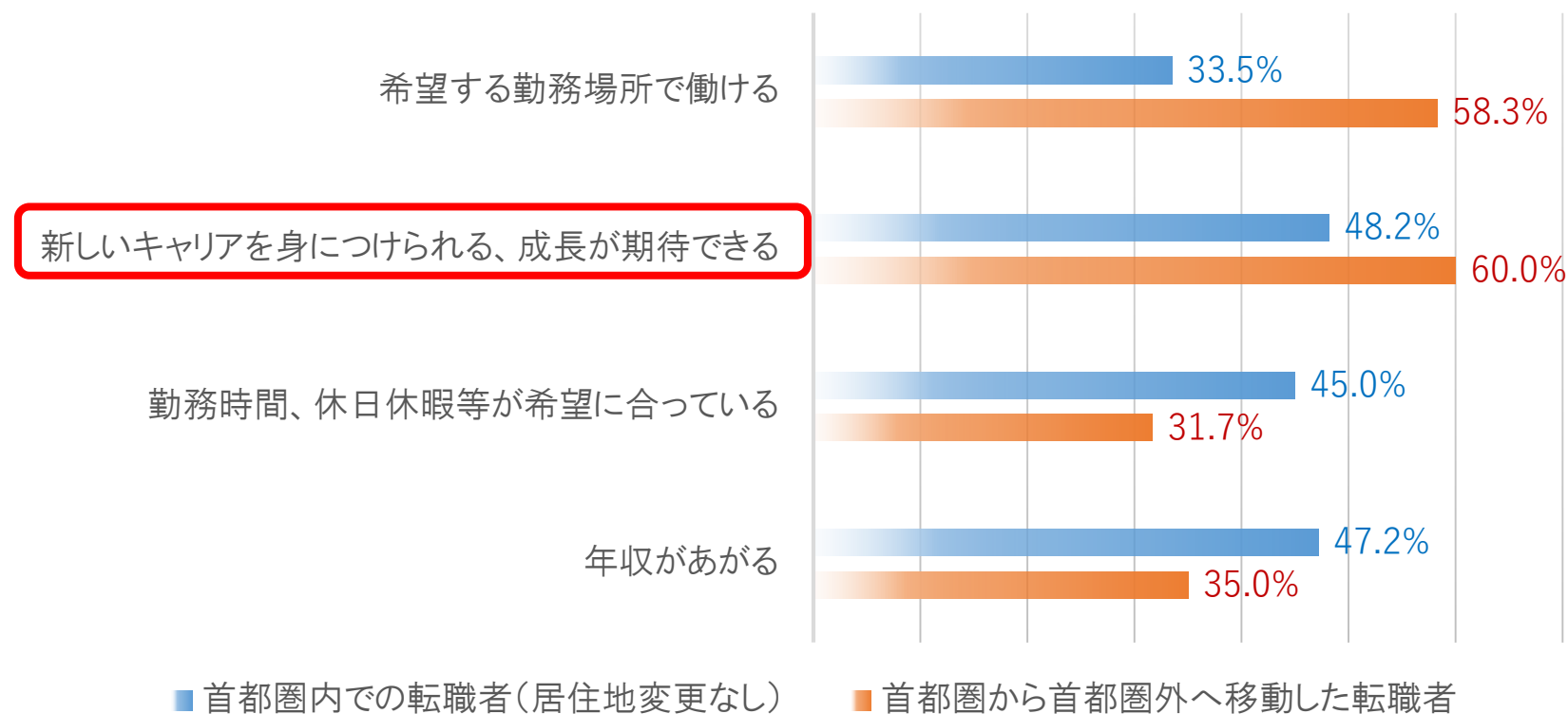
- ・その会社でしか通用しない人間になりたく無く、自身の市場価値を高めたいと考えていたため
- ・やりたいことがあったし、なりたい自分像もあったので、自分が成長できる環境に身を置きたかったから
- ・仕事を通じて得られるものがある仕事をしなければ、社会人として生き残れないと考えたから

出所:リクルートキャリア,就職みらい研究所,「就職プロセス調査(2019年卒)」

(3)人材の都市→地方移動、次のステップに向けて

解決のためのコンセプト② 「成長」の場の提供

- 首都圏から地方への転職においては、「勤務場所」のほか「新しいキャリア・成長」を重要視する者が多い傾向がある
- 他方、「勤務時間・休日休暇」や「年収」については比較的重視されていない



出所:リクルートキャリア,2018,「『リクルートエージェント』登録者アンケート集計結果」

(3)人材の都市→地方移動、次のステップに向けて

次の時代の就業社会、都市ー地方の“緩やかな人材流動”を促すための課題

✓ 受け入れ側企業の体制整備支援

特にIT投資の促進(業務のタスク切り分けを支援。リモートワーク環境の整備)

こうした整備は、地方の潜在労働力(シニア、女性ほか)の掘り起こしにも効果あり

✓ 送り出し側となる大手企業の副業・兼業等社外活動への姿勢の変革

(70%程度の大手企業が副業禁止。現状は“隠れて”行わざるを得ない者多数)

✓ 副業・兼業人材を受け入れる際に決めるべき事項のフォーマット化

(契約ひな形、交通費、実費負担など……。明確にすべきこと＝考えたことがないこと)

✓ アフターフォロー (直接支援と支援者支援。受け入れ側企業・副業する者双方の支援)

✓ マッチングの仕組みづくり (安心・安全・安定な仕組み。顔を合わせる場も)

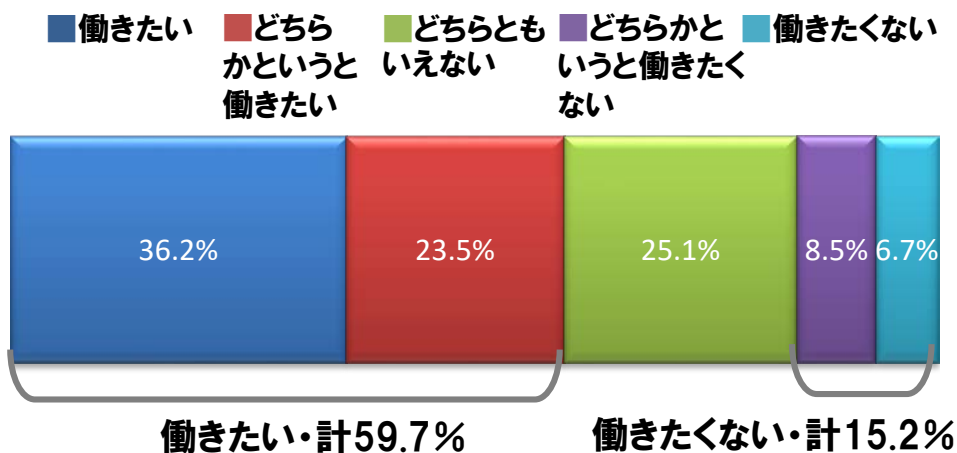
◆ 地方も都市も、柔軟な働き方を受け入れるための環境づくりを行い、「人材シェアリング社会」をつくるのが、地方への人材流動の次のステップではないか

(4)長期的に留意すべきポイント

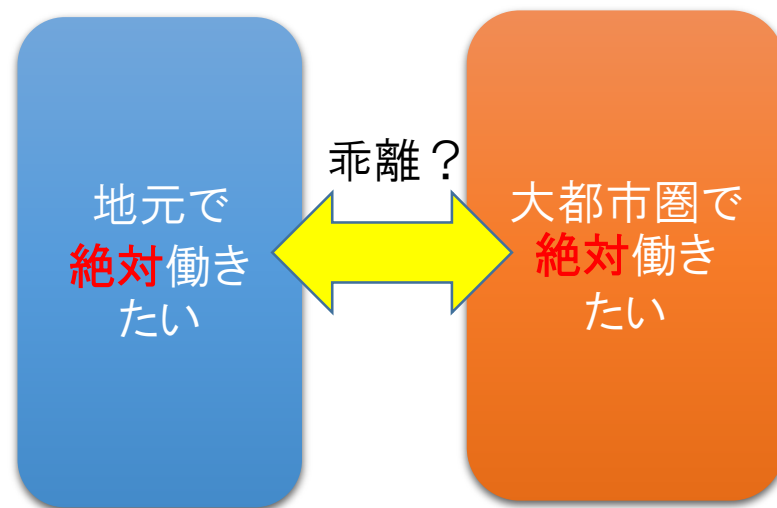
地元志向の高まりと、強まる二極化

- “地元”にこだわる地方の若手人材の顕在化
- 「都市優位」というより、都市労働者と地方労働者の「価値観の二極化」

●地元で働くことについて(就職希望者／単一回答)



出所:リクルートキャリア,就職みらい研究所,「就職プロセス調査2019年卒12月1日時点調査報告書」



課題先進エリアの地方部、高度学習環境エリアの首都圏等大都市部、この行き来をいかにつくるか
(学歴、経済的事情・・・様々な分断が背景に)

(4)長期的に留意すべきポイント

ギグエコノミー化が進む世界

- ギグエコノミーとは、正社員頼みではなく単発の仕事のやりとりで成立する経済社会
- ギグエコノミーの経済規模は8600億ドルに達し、従事する労働者は世界の総労働人口の31%を占める(SIA推定値,2017年時点)
- タレント人材の獲得は、正社員としての雇用から、オンラインでの専門人材の確保にシフト

今後10年で労働力の構成はどう変わりますか？（世界の1000人以上大企業人事への調査）

	Significant decrease in share	Moderate decrease in share	About the same	Moderate increase in share	Significant increase in share	Net increase (decrease)
Freelancers	0	10%	38%	35%	17%	42%
SOW consultants	2%	12%	31%	35%	21%	42%
Agency temporary workers	7%	16%	21%	41%	16%	34%
Outsourced workers	4%	4%	61%	18%	14%	24%
Internally sourced temporary workers	10%	6%	50%	23%	12%	19%
Other Independent contractors	4%	13%	54%	24%	6%	13%
Regular Part-time Employees	4%	12%	65%	17%	2%	4%
Regular Full-time employees	19%	19%	31%	19%	12%	-7%

出所：STAFFING INDUSTRY ANNALYSTS, EXECTIVE FORUM EUROPE, 2018