

「人口流出から還流へ」

～U・Iターンを地域の持続的な成長につなげるために～

平成 25 年 4 月

福井経済同友会
地域経営委員会

＜提言要旨＞

1. 県外の中途入社希望者のニーズを積極的に掘り起こせ

新卒者に限らず、県外在住の中途入社希望者にも積極的に働きかけ、U・Iターンへのニーズを掘り起こし、意識を醸成していくことが必要である。

2. 住み良さ日本一、幸福度日本一を積極的に情報発信

アンケート調査結果では、福井へU・Iターンして「大変よかった」、「よかった」が過半数を占め、特に中途採用者では65%と高い数値を示している。こうした福井で働くことや住むことの良さをブランディングして積極的に発信することが必要である。同時に、福井の良さを「ふるさと教育」として、学校で教えることも必要である。

3. 質の高い「マッチング」の構築

U・Iターンの成否はマッチングが重要な役割を果たしている。このマッチングの質を高めるために、カウンセラーの拡充、企業の積極的な参加、行政の支援など、質の高い体制を構築することが必要である。

4. U・Iターンを支える“人のつながり”の場と介在者の拡充

U・Iターン経験者の大きな支えとなっていたのは、“人のつながり”である。

U・Iターンを介在する人達の輪を家族・知人・友人から企業・行政・地域まで広げ、同時に介在の場となる機会を多く設けることが必要である。

5. インセンティブとなる支援策を用意

U・Iターンの促進のため、支援金、空き家の斡旋、奨学金の一部減免など、インセンティブとなる支援策を用意・充実していくことが必要である。

6. 企業の果たすべき役割

継続的な人材「流失」が地域経済に大きな影響をもたらすことを深く認識し、U・Iターンの支援組織に積極的に登録することでのアピール、経営者自身がU・Iターンで求めている人材像を語りかけることなどが必要である。

<目次>

提言要旨	1
Ⅰ. はじめに	2
Ⅱ. 現状認識	2
Ⅲ. 提言	5
Ⅳ. 今後の課題	8
アンケート調査の集計結果	9
Ⅴ. アンケート調査の結果概要	10
1. U・Iターン経験者	11
2. 人事担当者	12
3. まとめ	13
Ⅵ. ヒアリング調査の結果概要	27
参考資料	31
Ⅰ. アンケート調査の集計結果表	31
Ⅱ. アンケート調査票	44

I. はじめに

少子高齢化の急速な進展、押し寄せる人口減少への対応が迫られ続けている中、地域の持続的な成長と発展を成し遂げるには次代を支える人づくりが求められる。とりわけ、若い世代の人材確保は喫緊の課題である。

本会では、「地域づくりは人づくり」との方針のもと、平成15年度から人づくり委員会を設置し、地域の宝となる人づくりに取り組んできた。平成16年3月には、「福井県の地域競争力向上は、つまるところ『人づくり』～『人づくり』の産学官連携強化への提言～」と題し、産力強化のための「産業・戦略本部（仮称）」の設置、教育機関の学校経営、企業の人づくりのための社会貢献活動などを提言としてまとめた。平成19年1月には「21世紀を支える知識基盤社会構築のために教育環境の再構築を福井から実現する」と題した提言により、新しい教育環境の実現に学校・家庭・企業・地域が一体となって取り組む方向性を示した。続く平成21年には「企業イノベーションは輝く女性から」と題して、女性が職場で活躍していくために企業、行政、学校・家庭・地域が取り組むべきことを提言した。

今回は、再び人口減少という問題という出発点に立ち戻って現状を認識し、労働力の減少や高齢者の増加、地域経済の縮小の懸念、地域社会の活性化などの課題に対して、人口減少をくい止めるために如何に若者を中心に福井に取り戻すかとの視点で活動を重ねた。

II. 現状認識

平成24年8月1日時点で、ついに福井県の人口が80万人を割り込んだ。本県の人口減少は今に始まった話ではないが、その進行を如実に示す事実には衝撃が走ったことは記憶に新しい。ふりかえれば、本県の人口推移は平成11年の831,222人をピークに減少傾向に転じている（グラフ1-1）。全国及び主要都市圏の平均人口増加率が辛うじてプラスを維持しているのに対し、本県の場合は過去最高のマイナス幅を示すに至っている（表1-1）。

グラフ1-1 福井県の人口推移



福井県総合政策課政策統計部「福井県累計統計表」より

表 1-1 平均人口増加率の比較

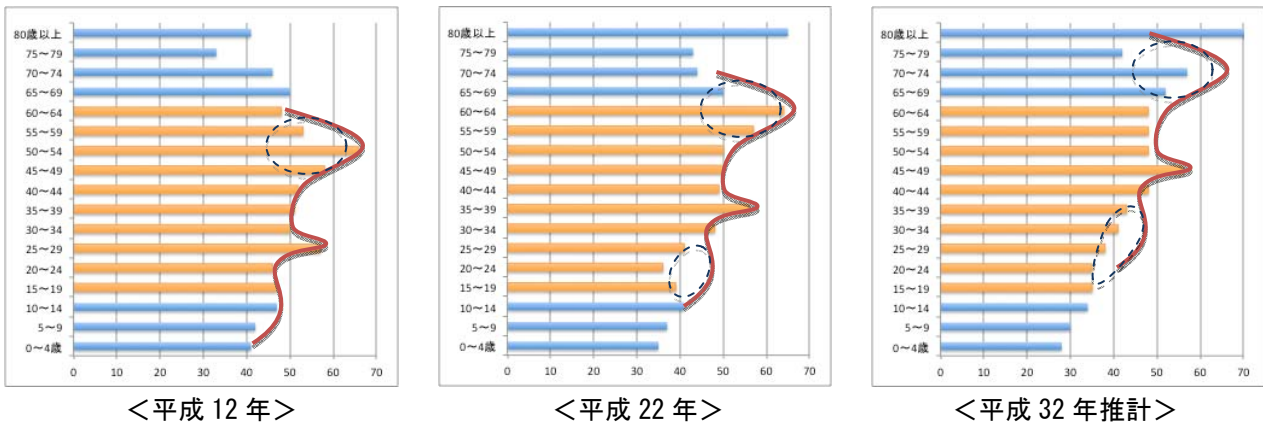
	平成 2-7 年	平成 7-12 年	平成 12-17 年	平成 17-22 年
東京都	△0.14	0.49	0.84	0.91
大阪府	0.14	0.02	0.03	0.11
愛知県	0.53	0.50	0.59	0.43
福井県	0.08	0.05	△0.18	△0.37
全 国	0.31	0.21	0.13	0.05

国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集 2013 年版」より

さらに状況の深刻さを物語る、ショッキングなデータがある。グラフ 1-2 は福井県の人口ピラミッドを左から平成 12 年、中央に平成 22 年、そして、右に平成 32 年推計の順に並べたものである。

平成 12 年には 52 万 8 千人であった福井県の生産年齢人口（15-65 歳人口）は、平成 22 年には 49 万人となり、平成 32 年には 44 万人まで減少すると推計されている。ここで、平成 12 年時点の人口ピラミッドの稜線を右にスライドしてみえてくるものに注目したい。まず、平成 12 年時点で 50-54 歳を頂点とするピラミッドの“山”は、平成 32 年には生産年齢人口の枠外へと移動していくことが確認できる。さらに、平成 12 年から平成 22 年にカーブを移動した際、生産年齢人口のちょうど入口に空白の“谷”が生まれていることが分かる。端的に言えば、若年労働者人口が転出超過なのである。平成 32 年推計でもこの“谷”は残存しており、そこに少子化の要因も加わって、形を変えながらその面積を拡大させていくことも予見される。

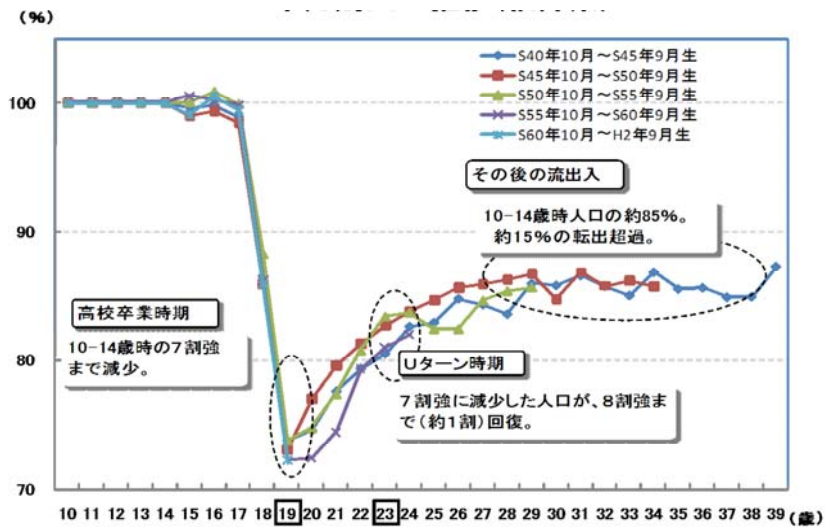
グラフ 1-2 福井県の人口ピラミッドの推移



総務省統計局「人口推計（長期時系列データ）」より（横軸単位：千人）

生産年齢人口の入口で、一体何が起きているのだろうか。グラフ 1-3 は、福井県の生年別人口推移である。グラフに示された通り、高校卒業時期に発生している人口の急落は“谷”というには生易しく、その角度は“崖”と表現しても言い過ぎではない。

グラフ 1-3 福井県の生年別人口推移



福井県総合政策課政策統計部「統計スポット情報 No.172」より転載

他方、その後の推移を辿っていくと、3割近く急落した“崖”は、落ち込んだ高さの半分までなだらかに持ち直してきたという事実も確認できる。——ただし、それは“これまで”の話である。このまま少子化が進み続けながら、仮に“崖”以降の県外への転出超過が持ち直せず、“谷”が広がり続けていくなれば、その先にどのような現実が待ち受けているだろうか。地域の活力低下という懸念を払拭し、豊かで個性に溢れ持続的に発展する地域づくりを担う、新しい世代の人づくりに注力できる状況が確実に続いている。そう言い切ることができるだろうか。

以上、人口減少という出発点の問題にあらためて立ち返り、その危機的な様態を捉え直すことで持続的な地域の発展を担う人材の確保が福井県の生命線となるという現状認識を示した。この課題に対しては、さしあたり2つのアプローチが想定される。第1に、地域の“内部”で地域づくりと人づくりを循環させていくシステムをどのように構築していくのか、というアプローチである。平成19・21年提言は、この視点に立った応答として位置づけることができる。もう1つのアプローチは、既に進行中の若年労働者人口の転出超過、すなわち人材の「流出」に対して、いかにして福井県への人材の「還流」(U・Iターン)を実現するか、それに向けた支援施策・システムを構築していくか、という地域の“間”を射程とするアプローチである。本提言は、後者のアプローチに立ったものである。

Ⅲ. 提 言

福井県内で進行中の若年労働力人口の転出超過、すなわち、人材の「流出」を「還流（U・Iターン）」へと転換し、地域の持続的な発展を支える人材を確保していくために、以下の提言を行う。

1. 県外の中途入社希望者のニーズを積極的に掘り起こせ

県外在住の中途入社希望者に積極的に働きかけ、ニーズを掘り起こすことやU・Iターンの意識を醸成することが必要である。

若年労働者人口の「流出」を「還流」に転換していくにあたって、県外からのU・Iターン希望者に目を向けられるかがまず鍵となる。若年労働力人口の減少は福井県に限った話ではなく、全国的にもその加速化が不可避であることは周知の通りである。したがって、この先、地域間で「人材の奪い合い」が生じていく可能性は否めない。大学進学等で県外に流出した人材が継起的な地域間の「人材の奪い合い」に晒されていくと考えるならば、新卒者に限らず、むしろ中途入社希望者の掘り起こしを射程に含めていくことが“谷”の拡大を食い止める上で肝要となる。

ただし、新卒者が自身のU・Iターンの可能性を「卒業・修了」をきっかけに考え始めるのに対して、中途入社希望者の場合は「結婚」や「親を支える見通し」といった家族関係の変化、よりよい労働環境・生活環境への志向といった個別的な状況がきっかけとなっており、それが生じるタイミングも一様ではない。また、仮にU・Iターンの可能性を考え始めたとしても、「就職・転職先の確定」をはじめ、「(それまで培ってきた) キャリア・能力を活かせるか」、「収入の極端な減少」といった中途採用希望者に固有の悩みや苦勞も存在している。

福井へのU・Iターンを中途入社で経験した方々を支えていたのは、「ハローワーク」や「前勤務先や取引先の関係者からの紹介」などであり、既存の相談会・説明会や就職・転職支援サイトは（新卒予定者を対象にしたものが主流で）中途入社希望者の実情に必ずしも沿ったものではないこともうかがえる。

他方、U・Iターン後の仕事・生活状況の総合的な評価については、県外からの中途入社経験者が最も高いという調査結果が得られている。今後、その評価の中身を立体的に捉え、それを県外に点在している潜在的な中途入社希望者に発信していくこと、そして、中途入社でのU・Iターン固有のプロセスをきめ細かく支えていく支援施策を講じていくことが重要な課題となる。

2. 住み良さ日本一、幸福度日本一を積極的に情報発信

(1) U・Iターンそれぞれに、段階に応じた効果的な情報の発信

県外に点在している潜在的なU・Iターン希望者に対して、画一的な情報発信でなく、それぞれの状況・段階に応じて、効果的に情報を発信していくべきである。浅くとも広く、それぞれの心を突き動かすメッセージを紡いで発信していくことから始めるべきである。

Uターンへのモチベーションを上げるのは、“ふるさと”としての福井県とそこに残る“人

のつながり”であることは間違いない。そのためにも、学校教育における「福井のふるさと教育」を充実させ、小さい時から福井の良さを肌で感じる経験を得ることも重要である。また、Iターンにおいては、「就職・転職したい企業」との出会いが先行し、それを経て企業の所在地として福井という地域に視線が注がれることが多い。

ただし、U・Iターンのプロセスを支えていくことを念頭に、段階に応じてメッセージの内容・形式を変えていく必要がある。Uターン希望者がその意思を固めるまでに直面するのは、「就職・転職先の確定」というハードルであり、“ふるさと”や“人のつながり”に訴えるだけでは不十分である。逆に、Iターン希望者が「就職・転職したい企業」との出会いを経た直面するのは、「住み慣れた土地との別れ」、「家族からの賛同」、「地域社会に馴染めるか」といった悩みなのである。

U・Iターンそれぞれに、そのプロセスの段階に応じて心が突き動かされるメッセージは変わっていく。企業とのマッチング、地域とのマッチングがそれぞれ効果を発揮するタイミングは一樣ではないのである。画一的な情報発信をこえて、潜在的なU・Iターン希望者のそれぞれの状況・段階に応じたメッセージを届けることを可能にするツールを開発することが必要である。例えば、これまでのU・Iターン経験者から生の情報を収集し、それを事例集としてまとめ発行することは効果的であると考えられる。

(2) “福井で働く・生きる”ことをブランディングし、ターゲットに情報発信

福井県へのUターン経験者やその家族からは、収入の減少を補って余りある満足が仕事・生活の両面から得られている。“福井で働く・生きる”ことをブランディングし、これを積極的に発信することが必要である。

アンケート調査の集計結果では、U・Iターン後の状況において、総合評価では「大変よくなった」、「よくなった」が53%を占め、特に中途採用者は65%と高い数値を示している。

都市圏からの、特に中途採用者にとっては「収入の極端な減少」に対する不安が悩みの種となっている。だが、アンケート調査の結果からは、U・Iターンには表面的な収入の増減をこえた価値が内在している可能性が認められる。U・Iターン経験者からは、その後の仕事・生活に対する評価において、「仕事の内容」、「仕事のやりがい」、「労働環境（通勤・労働時間）」、「住環境」といった項目に高い評価が寄せられている。これは、医療関連施設、幼稚園入園時の待機児童ゼロや一時保育の充実、生活・教育コストの安さなど、住み良さ、生活の質の高さに裏打ちされた結果である。

一方で、県外出身のIターン経験者、あるいは若い世代のU・Iターン経験者は、U・Iターン先として福井県以外に複数の候補地を持っていた割合が高いという調査結果も得られた。全国的に若年労働力人口の減少が加速化していく中で、地域間で「人材の奪い合い」に競り勝って福井を選んでもらうためには“福井で働く・生きる”ことのブランディングがその鍵を握ってくる。県外に点在する潜在的なU・Iターン希望者の視点に立って、福井県の企業・地域の魅力を発信・共有すると同時に、その価値を高めていくブランディングの取り組みは不可欠である。

3. 質の高い「マッチング」の構築

U・Iターンの成否は、U・Iターン希望者と企業を仲立ちするマッチングが重要な役割を果たしている。このマッチングの質を高めるために、カウンセラーの拡充、多数の企業の参加、行政の支援など質の高い体制を構築することが必要である。

このマッチングは、県外からのU・Iターン希望者にとっても、県内の受入企業にとっても切実な課題である。現在のところ、福井県が運営する「福井県ふるさと帰住センター（以下帰住センター）」及び「ふくいUターン就職ネット」は、Uターン就職におけるマッチングを支える公的プロジェクトの要となっている。

U・Iターン経験者からも、実際に当該支援サービスについて高い評価が得られている。「ふくいUターン就職ネット」にアクセスすれば、相談窓口・関連企画・体験談といった各種情報が得られるだけでなく、登録企業の求人情報とのマッチングシステムを利用することもできる。今後は、福井県が独自に設置したこのウェブサイトや相談窓口を県外に点在するU・Iターン希望者に広く周知し、その活用率を上げていくことが課題とされている。

そのような一連の動きの中で、私たちが今一度問い直すべきは、「マッチング」の意味である。たしかにU・Iターンにともなう悩みや苦勞の中心にあるのは「就職・転職先の確定」であり、殊に県外からの中途入社希望者の場合はより切実であるという調査結果も得られている。しかしながら、注意深くそのデータを読みとっていくと、そこには「(それまで培ってきた) キャリア・能力を活かせるか」、「収入に極端な減少が生じないか」といった悩みが付随していることが確認できる。

したがって、U・Iターンの促進・支援で求められるマッチングとは、単に求人情報と求職情報の条件を一致させるにとどめるべきでない。求職者に対しては、自身のキャリア・能力を活かせる職場探しを伴走しながら、同時に本人がキャリア・能力を活かして働くイメージを形成していくことを支えていく。時には、表面的な収入の増減にとどまらないU・Iターンの価値にも目を向けながら、U・Iターンのプロセスを支えていく必要も生じる。他方、登録企業に対しては、当該の求職者のキャリア・能力がどのような意味で職場を活性化させるものなのかを共有しながら、実際の求職者との出会いの設定を進めていかななくてはならない。「帰住センター」のカウンセラーが担っているのは、このようなマッチング・コーディネーターとしての極めて重要な役割である。しかし、その役割が属人的な能力、経験、ネットワークに依存しているのが現状であり、これを組織的対応やネットワーク化へと広げていくことが必要である。今後、マッチングをコーディネートする同センターのカウンセラーの拡充、そして、県内企業のさらなる理解と協力・連携を通じて、質の高い「マッチング」をより広範に実現していくことが求められる。

4. U・Iターンを支える“人のつながり”の場と介在者の拡張

U・Iターン者希望者が就職にこぎつけるまでには、家族や知人・友人・親族などの果たす役割が大きい。こうした介在者を企業・行政・地域までに広げ、同時に介在者とのコンタクトの機会となる場を数多く設けることが必要である。

アンケート調査の集計結果からは、多くのU・Iターン経験者を支え、後押しした力とし

て“人のつながり”が浮かび上がってきた。U・Iターン経験者の一定割合は、県内在住の友人・知人・親族、あるいは、前の勤務先や取引先の関係者の支えといったように、私的ともいえる“人のつながり”によってU・Iターンの実現を果たしている。

翻って、若年労働力人口の転出超過、つまり人材の「流出」を「還流（U・Iターン）」へと転換させる試みにおいてもまた、“人のつながり”が問われている。この問題は、一企業、一支援機関が解決を図っていくにはあまりにも難しいことは言を待たない。また、「福井県内の企業関係者」や「県・市町職員」がU・Iターンの後押しとなったという回答の割合は低いと言わざるを得ない調査結果もある。この先の人口減少がもたらす問題状況の中・長期的な視点から認識した上で、それをのりこえる方策をどのように見通していくのか、そこで福井県の企業・行政・地域の“人のつながり”が試されているのである。

たしかに、それまでの生活・仕事で築かれてきた“人のつながり”とは、短時間で機械的にその範囲を広げたり、質を高めたりできる類いのものではない。だが、それがU・Iターンを後押しする重要な力として機能しているとするならば、潜在的なU・Iターン希望者の中には、その決断と実行を後押しするに“人のつながり”が持てないままに足踏みしているケースが存在している可能性がある。

既に「帰住センター」は県外進学者の家族（保護者）にU・Iターンの促進を働きかける企画に着手しており、その迅速な展開に注目が集まっている。さらに、これから企業・行政・地域の“人のつながり”が試されていくと考えるならば、県内企業の経営者自ら福井で働くことの魅力を語る、保護者がそれに耳を傾けながら地元企業の魅力を知っていく、企業・行政・地域それぞれの観点から“福井で働くこと・生きる”ことの魅力を語り合い・聴き合う機会が必要となる。

今後、行政に求められるのは、U・Iターン就職を実現するマッチング・コーディネーターに加え、企業・地域とともにU・Iターンの促進・支援に取り組むための“人のつながり”を活性化していくコーディネーターとしての役割にあると考える。

5. インセンティブとなる支援策を用意

U・Iターンには、インセンティブとなる支援策を用意することが必要である。特に、中途入社希望者には、U・Iターンに関する支援制度や住宅斡旋など、公的な支援策が必要である。また、県外進学者には奨学金を用意し、福井へのUターンを条件に返済を減免するといった方策も考えられる。

U・Iターン者には、県内説明会への参加や面接等で発生する交通費、内定後の引っ越し費用をはじめ経済的な負担が生じる。この負担は、U・Iターン希望者にとって必ずしも軽いものではなく、福井へのU・Iターンを足踏みさせる一因ともなっている。一方、人口減少により空き家も増加している。こうした空き家を職と同時に斡旋することができれば、市街地の活性化も期待できる。

たしかに、Uターンという個人的なライフイベントに対して、はたしてどこまで手厚い公的支援を用意するかという点は論議を呼ぶところである。だが、冒頭に述べた通り、このまま若年労働力人口の「流出」から「還流」への転換が図られなければ、福井県の経済活動の

縮小、地域の活力低下は取り返しのつかない段階に移行するのは明らかである。若い人材の獲得をめぐる地域間競争が激化してから対症療法を講じるのでは、手遅れである。中・長期的な視点に立ち、持続的な地域の発展とそれを担う人材を確保していくために、U・Iターンのインセンティブを強化していく公的支援が求められる。

6. 企業の果たすべき役割

若い世代のU・Iターンを促進のために、企業経営者自らが「帰住センター」、「ふくいUターン就職ネット」を活用して自社を積極的にアピールするとともに、経営者自身もU・Iターンで求めている人材像を語りかけることが必要である。

福井県はモノづくりの県として、オンリーワン、ナンバーワンの企業が多く、優れた中小企業も数多ある。こうした企業は、能力のある人材を常に求めている。しかしながら「帰住センター」に登録している県内企業は未だ少なく、現行のU・Iターンの支援施策についても企業側の十分な理解が得られているとは言い難い。まず経営者に対して認知度を上げ、企業側でもそれを自社PRの場として活用することが必要である。経営者の人柄と言葉が企業イメージにつながり、“福井で働く”ことの具体的なブランディングにつながる。経営者自身がこの機会にU・Iターンで求めている人物像を今一度吟味し、それを県外に点在する潜在的なU・Iターン希望者に語りかけていくことが必要である。

今回の人事担当者を対象としたアンケート調査では、Uターン希望者への期待として、「職場の活性化」が50%と大きな数値を示している。企業にとっては、中途採用者を受け入れることで、異質な考えに触れて価値観が多様化し、企業文化や風土にも好影響を与えて職場の活性化にもつながる。

U・Iターンの推進に対してどれだけ注力していくかという点は、個々の企業の方針・状況によって種差が生じるのは当然である。しかしながら、県外への流出人材の「還流」が実現しなければ、個々の企業がその足場としている地域の経済活動が根底から掘り崩されていく現実が待っていることは強く認識すべきである。県内企業の経営者が現状認識を広く共有し、まずは現行のU・Iターン支援施策を活用して、潜在的なU・Iターン希望者への情報発信に取り組むことが必要である。

IV. 今後の課題

1. 地域全体が人口減少にたいしての危機感を共有すること

福井県の人口減少が続いていることは広く知れわたった事実であるが、それが中・長期的に地域社会にどのような問題状況をもたらすかという点について、地域全体で危機感を共有して行くことが不可欠である。

この先の少子化に輪をかけて若年労働力人口の転出超過が続いていけば、持続的な地域の発展以前に、決して遠くない将来に地域社会の存続が危機的な状況を迎える。そのこと

の意味を、地域社会を構成するそれぞれの立場から認識し、具体的に共有していく場を設定していくことが急務である。

2. 危機感を共有したら、企業・家庭・行政などが一体となってU・Iターンを具体的に進めること

人口減少に対して危機感を共有したら、企業・家庭・行政など地域を構成するメンバーが一体となってU・Iターンを具体的に進めることが大きな課題である。

企業は、「帰住センター」をはじめとしたU・Iターン支援ネットワークへの積極的な情報提供を継続しながら、県外からの人材の「還流」に意識的に努めることが必要である。

家庭に対しては、県外に子弟が進学・就職する際に、将来の生活設計の基盤をどこにおくかを含めしっかり話し合うことや、子弟に帰住を呼びかける時には段階に応じて「帰住センター」等での企業情報の入手と相談を勧める仕組みを構築しなくてはならない。

行政は、福井の社会環境や生活環境の優位性をより強力に全国に発信すること、新卒者・中途入社希望者、あるいはUターン・Iターンの各状況や段階に応じた弾力的な支援システムを設計すること、そして、U・Iターン採用の企業・社員双方にインセンティブとなる支援を講じていくことが求められる。

“福井で働く・生きる”ことの魅力について、既に福井で働き、福井で生きている私たちにとって“当たり前よさ”がどれだけ価値あるものなのか、自分たちではなかなか気づきにくいところもある。それをどのように表現して発信していくのか、“福井で働く・生きる”ことのブランディングが共通の課題となる。

3. U・Iターンを促進・支援する取り組みの継続的な展開をコーディネートすること

「帰住センター」、「ふくいUターン就職ネット」における県内企業とUターン希望者のマッチングにおいては、カウンセラーの拡充、県内企業側の積極的な協力・連携、組織的なネットワークへのこの先の継続的な展開などが不可欠である。同時に、U・Iターンのとしての「福井ふるさと帰住センター」は、名称が固いイメージを与える。誰もが親しみのもてる、且つ認知しやすい名称に変更することも一考を要する。

前掲の2つの課題にも含めた通り、人材「流出」から「還流」への転換は、個別の組織や単発のプロジェクトで実現できるものではなく、企業・家庭・行政の一体となった取り組みが強く求められる。実際にU・Iターンを決断している希望者だけでなく、県外に点在する潜在的なU・Iターン希望者へと支援施策の対象を広げて行く意味でも、家庭を含めてより広範なネットワークを構築していくことが急がれる。「帰住センター」では既に県外進学者の家族（保護者）を対象とした企画が展開されているが、中・長期的な視点に立つならば、そのような展開を人口減少に対する危機感の共有、地域社会が一体となったU・Iターン支援の具体的な取り組みへと敷衍していくコーディネートが行政に求められるところである。

アンケート調査の集計結果

4. アンケート調査の結果概要

本アンケート調査は、福井県へのU・Iターンをとりまく実態とその支援方策を探るために、福井県へのU・Iターン経験者及び会員企業の人事担当者を対象に実施したものである。アンケート用紙は、会員企業 220社、従業員 2000名に配布した。具体的には、当会事務局から各企業に配布し、U・Iターン経験者に該当する従業員及び人事担当者への回答をお願いした。より率直な回答が得られるよう、回答者は記入後のアンケート用紙を福井大学に直接送付するという回収方法をとった。アンケート用紙は12月初旬に配布し、回答送付の期限を1月末に設定した。その結果、U・Iターン経験者からは483通(24.2%)、人事担当者からは82通(37.2%)の有効回答が得られた。

本章では、アンケート調査の結果概要として、以下の構成でU・Iターンをとりまく実態を把握し、その支援方策をめぐる論点を整理していく。はじめに、U・Iターン経験者を対象に実施したアンケート調査のデータを取りあげる。回答者の属性について確認した上で、①U・Iターンに至るまでの状況、②U・Iターン後の状況とその評価、そして、③U・Iターンに際して活用されたサービスとその評価という順で検討を進めていく。続いて、採用側の視点となる人事担当者のデータを取りあげ、県外からの中途採用の方針、そのための施策に関するニーズについて検討を進める。

4-1. U・Iターン経験者

4-1-1. 回答者の属性

まず、回答者の性別であるが、男性が367名(76.0%)、女性が116名(24.0%)となり、男性が回答者全体の4分の3を占めている。経験別にみると、Uターンが393名(81.3%)、Iターンは90名(19.7%)となり、Uターン経験者が多数を占める形となった。性別と経験とを交差させると、女性のIターン経験者は15名、全体の3%程度にとどまった。

表4-1 回答者の属性(性別/経験)

	男性	女性	総計
Uターン	292 (60.4%)	101 (20.9%)	393 (81.3%)
Iターン	75 (15.6%)	15 (3.1%)	90 (18.7%)
人数	367 (76.0%)	116 (24.0%)	483

(単位:人)

次に、U・Iターンを経験したタイミングが卒業・修了時であったか、転職時であったか、すなわち新卒者と中途採用者の区別をみる。結果、前者は338名(70.0%)、後者が145名(30.0%)となり、全体としては新卒者からの回答が多数を占める。ここに経験の区別を交差させたのが表4-2である。

表 4-2 回答者の属性（タイミング／経験）

	新卒者	中途採用者	総計
Uターン	281 (58.2%)	112 (23.1%)	393 (81.3%)
Iターン	57 (11.8%)	33 (6.9%)	90 (18.7%)
人数	338 (76.0%)	145 (24.0%)	483

(単位：人)

回答者の年齢構成については、最年少が 22 歳、最年長は 72 歳と幅広い層からの回答が得られている。その構成比については、グラフ 4-1 に示した通り、20-30 代が全体の 6 割以上を占めている。回答者の業種は、製造業と非製造業とで大きく半分に分かれている。従業員数では、100 名以上の規模の企業に勤務している方からの回答が 8 割弱を占めた。

グラフ 4-1 回答者の属性（年齢構成）

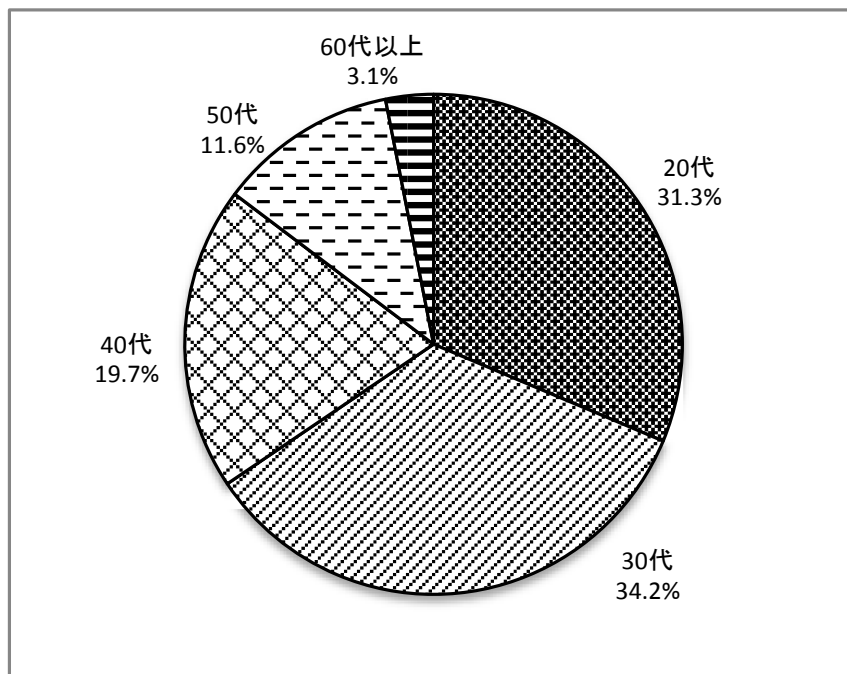


表 4-3 回答者の属性（勤務先の業種・職種・従業員数）

業種		職種		従業員数	
建設	6.1%	営業・サービス	24.2%	30人未満	5.1%
製造	50.2%	技能	6.1%	30～50人	3.8%
卸売	8.6%	事務	28.2%	50～100人	13.6%
小売	3.0%	技術	29.0%	100人以上	77.5%
サービス	10.8%	本部	12.6%		
電気等	2.3%				
金融・保険	6.8%				
情報通信	6.1%				
その他	6.1%				

4-1-2. U・Iターンをめぐる状況

U・Iターンを考え始めるきっかけ

U・Iターン経験者は、どのようなきっかけで自身のU・Iターンという可能性を考え始めたのだろうか。回答者全体をみると「卒業・修了に向けて」が56.5%と最も高いが、これは全体の7割以上が新卒者であることを反映したものと推測される。

他の選択肢に目を向けると、「親を支える見通し」が20.5%、「より望ましい生活環境を求めて」が11.6%と続く。このうち「親を支える見通し」について属性別にみると、女性よりも男性に、そして、新卒者よりも中途採用者に、年齢があがるにつれ意識が強まる傾向がよみとれる。

表4-4 「親を支える見通し」をきっかけとして選択した回答者の属性別割合

属性	割合	N	属性	割合	N	属性	割合	N
男性	24.5%	367	20-30代	14.6%	316	新卒	16.5%	338
女性	8.0%	116	40-50代	29.1%	152	中途採用	32.8%	145
Uターン	23.1%	393	60代以上	60.0%	15			
Iターン	9.6%	90				総計	20.5%	483

属性別にみていくと、Iターン経験者の中には「結婚をきっかけに」が21.7%と他に比べて高い結果が出ている。また、新卒者と中途採用者との間にも、U・Iターンを考え始めるきっかけに違いが認められる。前者は「卒業・修了に向けて」が84.8%と突出しているのに対して、後者は「親を支える見通し」の32.8%、「より望ましい生活環境を求めて」の24.0%、「勤務条件が合わない」の23.2%をはじめとして、選択肢全体にわたって相対的に高い結果が出ている。

表4-5 U・Iターンを考え始めたきっかけ（新卒者・中途採用者）

きっかけ	新卒者	中途採用者	全体
卒業・修了に向けて	84.8%	0.0%	56.6%
結婚をきっかけに	2.2%	12.8%	7.0%
自分・家族の健康問題	2.5%	12.0%	5.4%
親を支える見通し	16.5%	32.8%	20.5%
仕事の区切り	0.0%	12.0%	3.5%
経営・事業方針の変更	0.0%	8.8%	3.3%
勤務条件が合わない	0.0%	23.2%	6.6%
定年退職	0.0%	2.4%	1.0%
より望ましい生活環境へ	7.6%	24.0%	11.6%
勤務先を辞めざるをえない事情	0.0%	8.8%	2.7%
持ち家取得の見込みがなくなった	0.0%	0.0%	0.0%
その他	2.9%	10.4%	6.2%

以上、U・Iターン経験者が自身のU・Iターンの可能性を考え始めるきっかけは、その属性によってさまざまである。そのきっかけとして「卒業・修了」は、やはり大きな位置を占めていると言える。たしかに、新卒者を対象にしたU・Iターン支援の施策の方が対象・方法・内容がイメージしやすい。しかしながら、特に中途採用者の状況も含めて考えるならば、「結婚」や「親を支える見通し」といった家族関係の変化、よりよ

い労働環境・生活環境への志向性などがきっかけとなっているケースも認められる。そのような個別的な状況にきめ細やかに対応できるU・Iターン支援の施策を講じていく必要もあるだろう。現状認識で示した“谷”の広がり食い止めるためにも、県外からの新卒者のみならず、潜在的な中途入社希望者を掘りおこす方が要となる。

U・Iターン先に福井を選んだ理由

次に、U・Iターン先としてなぜ福井を選んだのか、その理由についてみていく。県内出身者、すなわち、Uターン経験者が全体に占める割合は81.3%であった。それを反映して「自分・配偶者の故郷」を選択した回答者は全体の半数以上、57.3%に達している。次に続くのは、「友人・知人の多さ」(21.7%)、「家族の希望」(29.0%)となった。福井を選んだ理由に大きく作用していたものは何か。環境要因というよりは、“人のつながり”がキーワードとして浮上してくる結果である。

しかし、回答者の中には、福井県外の出身者であるIターン経験者も含まれている。Uターン経験者と大きく異なるのは、Iターン経験者の3分の1以上、33.7%が「就職・転職したい企業の所在地」を選択している点である。「特にこだわりなし」が28.9%にのぼることも合わせて考えると、Iターン先として福井という地域にこだわりがあったというよりは、勤めたい企業との出会いが先行し、その所在地が福井であったというパターンが想定される。

表4-6 U・Iターン先に福井を選んだ理由（Uターン・Iターン）

きっかけ	Uターン	Iターン	全体
知人・友人の多さ	24.1%	9.6%	21.7%
就職・転職したい企業の所在地	12.7%	33.7%	16.4%
自分・配偶者の故郷	64.8%	24.1%	57.3%
就職・転職の紹介や斡旋先	4.4%	7.2%	4.8%
豊かな自然の魅力	7.3%	12.0%	8.1%
充実した住環境	13.2%	4.8%	11.8%
充実した医療・福祉	1.6%	1.2%	1.4%
整備された交通	0.5%	0.0%	0.4%
子どもの教育環境	4.4%	2.4%	3.9%
家族の希望	31.9%	14.5%	29.0%
特にこだわりなし	9.3%	28.9%	12.8%
その他	6.5%	4.8%	0.8%

以上を踏まえて確認しておきたいのは、福井県へのU・Iターンを促進・支援するにあたって、県外の潜在的なU・Iターン希望者を突き動かすメッセージとはどのようなものなのかという点である。Uターンについては、「故郷」とそこにある“人のつながり”をキーワードとした働きかけに効果が期待できる。では、Uターンの促進において「就職・転職したい企業」の魅力を中心に掲げた情報発信は効果が薄いのだろうか。あるいは、Iターン希望者は「就職・転職したい企業」との出会いを入口として福井県に移住するケースが最も多かったが、逆に福井の地域性、豊かな生活環境の魅力をアピールしていく必要はないのだろうか。

U・Iターンにあたっての悩みや苦労

今回のアンケート調査では、U・Iターンにあたっての悩みや苦労に関する質問を設定した。福井県へのU・

Iターンを考え始め、県外での生活に区切りをつけ、その実現に向けた準備のプロセスを進めていく。その道筋や長さは人それぞれであるものの、人生とも言える選択に際して悩みや苦労が経験される可能性は十分に想定される。その悩みや苦労の内実を把握することは、今後の福井県へのU・Iターンを支援する方策の手がかりが得ることにもつながると考えられる。

回答者全体の結果をみると、「就職・転職先の確定」が35.2%と最も高いが、それに続くのは「特に悩みや苦労はなし」で33.5%となった。この結果だけを捉えると、U・Iターンの支援として、とにかく希望者と就職・転職先企業とのマッチングに注力すべきだという結論になる。では、属性別にみるとどうであろうか。

この「特に悩みや苦労はなし」は全体では35.2%であるが、Iターン経験者では25.3%、中途採用者では20.0%といったように相対的に割合が低くなっている。このことを糸口に、Iターン経験者と中途採用者に注目してみよう。

Iターン経験者は「就職・転職先の確定」が27.7%にとどまっており、「住み慣れた土地との別れ」(36.1%)、「家族からの賛同」(22.9%)、「地域社会に馴染めるか」(16.9%)といった項目が他の属性と比べて相対的に高い結果となっている。先に提起した論点に照らして吟味するならば、就職・転職したい企業との出会いが果たされた後に、その所在地が福井であるということにまつわる悩みや苦労が生じていると考えられる。したがって、Iターン希望者に対しても、帯同家族への対応、地域性や生活環境の情報提供に取り組んでいく必要があると言える。逆に、Uターン経験者の「就職・転職先の確定」は37.3%となっており、「故郷」や“人のつながり”をメッセージとして発信するだけでは実質的なUターンの促進にはつながらないことも推測される。

中途採用者の場合は、「就職・転職先の確定」はより切実で48.0%、半数近くにまでのぼっている。加えて、「キャリア・能力を活かせるか」(37.6%)、「収入の極端な減少」(16.8%)など、労働環境・条件にまつわる不安や悩みの比重が他の属性に比べて高い。「就職・転職先の確定」という点ではマッチングに向けた方策が重要課題であることは当然である。ただし、そのマッチングのポイントは、それまで培ってきた自身のキャリア・能力を活かして働ける環境の有無、そのイメージの形成、表面的な収入の増減にとどまらないU・Iターンの価値づけといった点の配慮にあると考えることができる。

表4-7 U・Iターンにあたっての悩みや苦労（Iターン・中途採用者）

きっかけ	Iターン	中途採用者	全体
就職・転職先の確定	27.7%	48.0%	35.2%
家族からの賛同	29.9%	16.0%	8.3%
住み慣れた土地との別れ	36.1%	23.2%	17.8%
キャリア・能力を活かせるか	10.8%	37.6%	16.8%
身近にU・Iターン経験者なし	1.2%	1.6%	2.1%
地域社会に馴染めるか	16.9%	8.0%	7.5%
子どもの教育環境・進路	2.4%	4.0%	1.4%
収入の極端な減少	8.4%	16.8%	9.3%
相談相手の不在	0.0%	2.4%	1.4%
生活基盤の水準が下がる	10.8%	11.2%	9.1%
特に悩みや苦労はなし	25.3%	20.0%	33.5%
その他	3.6%	0.8%	3.1%

福井以外の候補地

今回のアンケート調査の対象となっているのは、既に福井県へのU・Iターンを経験している従業員である。

では、そのプロセスにおいて福井以外の候補地はなかったのだろうか。

回答者全体としては、他の候補地が「なかった」とする回答者が 59.8%で、「あった」とする 36.6%を上回る結果となった。ただし、属性別に確認していくと、他の候補地が「あった」としている割合が、Iターン経験者（43.4%）、20-30代（43.4%）、新卒者（48.6%）では相対的に高くなっている。複数のU・Iターン先の候補地を持っていることも想定される県外出身者や若い世代に対して、福井県の企業や生活環境の魅力をどのように発信していくか、そこで福井を選んでもらうためにどのような支援が必要なのか。複数の候補地が競合する可能性を想定するならば、やはり“福井で働く・生きる”ことのブランディングをいかに進めていくかが鍵を握っていくのではないだろうか。

U・Iターンを後押ししてくれたもの

福井県へのU・Iターンを考え始め、その実現に向けた準備のプロセスを進めていく後押しとなる力は何であるのか。そのプロセスにおいて、悩みや苦勞が生じた場合に何が拠り所となっていくのか。回答者全体をみると、再び重要なキーワードとして“人のつながり”を確認することができる。

全体としては「家族」が 53.6%と最も高く、次いで「福井在住の親族・知人・友人」が 36.6%となる。「家族」の存在が後押しとなった回答者の割合は、女性に限定すると 69.9%とさらに高くなる。また、「福井在住の親族・知人・友人」については中途採用者では 41.6%に達するという点も見落とせない。

ここで気になるのは、Uターン経験者とIターン経験者の比較である。Iターン経験者は「家族からの賛同」を悩みとする回答者は 29.9%であった。また、県外出身であることを考えると、福井で活用可能な人的ネットワークにも限界があるだろう。両者を比較すると、Iターン経験者は「福井県内の企業関係者」（9.6%）や「大学の教員・研究室」（10.8%）から後押しが得られている可能性が垣間見えるものの、複数回答の選択率そのものが低くとどまっている。

また、「前の勤務先や取引先の関係者」については、全体で 3.7%となっているのに対して、40-50代では 7.3%、中途採用者では 10.4%と相対的に高い結果となっており、若い世代より経験を積んだ世代の方が活用可能な人的ネットワークが構築されている可能性が高い。

表 4-8 U・Iターンを後押ししてくれたもの

	前の勤務先や取引先関係者	福井の親族・知人・友人	家族	インターネット等	U・Iターン支援セミナー等の企画	先にU・Iターンしていた知人	県・市町村職員	大学のキャリアアセンター等	福井県内の企業関係者	大学の教員・研究室	その他	N
総計	3.7%	36.6%	53.6%	4.8%	5.8%	2.3%	0.6%	2.1%	6.6%	5.8%	10.1%	483
男性	4.4%	36.8%	48.8%	4.1%	5.2%	1.9%	0.3%	1.9%	6.5%	6.5%	12.0%	367
女性	1.8%	37.2%	69.9%	7.1%	8.0%	3.5%	0.9%	2.7%	7.1%	3.5%	4.4%	116
Uターン者	3.6%	38.1%	57.5%	4.9%	6.5%	2.3%	0.5%	1.8%	5.7%	4.9%	9.1%	393
Iターン者	4.8%	24.1%	37.3%	3.6%	2.4%	2.4%	1.2%	3.6%	9.6%	10.8%	15.7%	90
20-30代	1.9%	37.0%	53.8%	6.6%	7.9%	2.5%	0.3%	2.8%	5.7%	6.3%	10.4%	316
40-50代	7.3%	35.1%	53.6%	1.3%	2.0%	2.0%	1.3%	0.7%	8.6%	4.6%	9.9%	152
60代以上	6.7%	40.0%	46.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	6.7%	15
新卒	0.6%	37.5%	54.6%	4.4%	7.6%	3.2%	0.3%	3.2%	8.3%	7.6%	11.1%	338
中途採用	10.4%	41.6%	52.8%	6.4%	3.2%	0.0%	1.6%	0.0%	4.0%	2.4%	7.2%	145

以上、U・Iターンには、それまでの生活・仕事で築いてきた“人のつながり”、人的ネットワークが大きく作用している可能性がある。この種の“人のつながり”は、短時間で機械的にその範囲を広げたり、質を高めたりできる類いのものではないことは想像に難くない。それがU・Iターンを後押しする重要な力として機能しているとするならば、潜在的なU・Iターン希望者の中には、その決断と実行を後押しするに十分な“人のつながり”が十分に機能せず、未だ足踏みを続けているケースも存在しているのではないだろうか。

翻って、「福井県内の企業関係者」や「県・市町村職員」をはじめ、U・Iターンの促進・支援に関わるアクターは、この類の“人のつながり”の輪の中に加わっていると言えるだろうか。あるいは、そのような“人のつながり”を広げ支えていくためには何が必要なのだろうか。そのような人的ネットワークの充実・拡充のコーディネートは、誰がどのように進めていくことができるのか。ここから提起されるのは、U・Iターンを支援することの意味そのものが問い返される本質的な論点である。

現在の勤務先をどのように知ったか

U・Iターンにともなう悩みや苦勞として、「就職・転職先の確定」(35.2%)がその一角となっていることは既に確認した。では、U・Iターン経験者は、どのように現在の勤務先を知ったのだろうか。この設問は、U・Iターン希望者と県内企業とのマッチング・プロセスの入口の実態に対応するものである。

全体としては「就職・転職支援サイト」が最も高く31.3%であったが、それに続くのが「友人・知人・家族からの紹介」で22.6%となっている。ここでも“人のつながり”が具体的な就職・転職先の確定にあたって一翼を担っていることが確認できる。以降、「セミナー・相談会・説明会等」(18.0%)、「ホームページ」(17.2%)が続く。

表4-9 現在の勤務先をどのように知ったか

	ホームページ	就職・転職支援サイト	セミナー・相談会・説明会等	友人・知人・家族からの紹介	前の勤務先や取引先の関係者からの紹介	大学のキャリアセンター	大学の教員・研究室等	ハローワーク	その他	N
総計	17.2%	31.3%	18.0%	22.6%	3.7%	3.5%	7.0%	4.8%	12.6%	483
Uターン者	17.9%	32.1%	20.5%	22.8%	3.9%	3.4%	5.7%	3.9%	13.2%	393
Iターン者	14.5%	31.3%	6.0%	19.3%	3.6%	4.8%	13.3%	8.4%	9.6%	90
20-30代	24.4%	41.8%	22.5%	16.8%	0.6%	3.8%	6.6%	4.1%	8.5%	316
40-50代	4.0%	11.9%	10.6%	34.4%	9.3%	2.6%	7.3%	6.6%	19.2%	152
60代以上	0.0%	6.7%	0.0%	20.0%	13.3%	6.7%	13.3%	0.0%	33.3%	15
新卒	18.4%	37.5%	23.2%	23.5%	1.0%	5.1%	8.6%	2.2%	9.8%	338
中途採用	16.0%	21.6%	10.4%	24.0%	9.6%	0.8%	2.4%	8.8%	17.6%	145

属性別にみると、Uターン経験者は「セミナー・相談会・説明会等」で現在の勤務先を知った回答者が20.5%、それに対しIターン経験者は6.0%と両者に隔たりがみられる。両者の比較においてIターン経験者が高いのは、「大学の教員・研究室等」(13.3%)、「ハローワーク」(8.4%)となっている。年齢層別にみると、20-30代が「就職・転職支援サイト」(41.8%)や「セミナー・相談会・説明会等」(22.5%)を通じて現在の勤務先を知ったのに対し、40-50代の場合はそれまでに築いてきた“人のつながり”である「友人・知人・家族」(34.4%)、「前の勤務先や取引先の関係者」(9.3%)の割合が相対的に高くなっている。

中途採用者では、他の属性に比べて相対的に低い項目が大半となっている。「ハローワーク」や「前の勤務

先や取引先の関係者からの紹介」は高めの結果ではあるが、既存の相談会・説明会や就職・転職支援サイトは中途採用者の実情に必ずしも沿ったものではないのだろうか。その見直しと充実が図られるべきである。

現在の勤務先を選ぶにあたって重視したこと

U・Iターン経験者は、何を重視して現在の勤務先を選んでいたのであろうか。全体としては、当然のことながら「仕事の内容」が58.4%と最も高く、全ての属性の結果にも共通している（N数の少ない60代以上をのぞく）。次いで「企業の安定性」が31.1%、「企業の成長性」が17.0%となっている。

属性別にみると、女性では「企業の成長性」が8.8%と低いのに対し、「収入」(23.0%)、「労働時間」(15.0%)、「通勤時間」(23.9%)、「福利厚生」(10.6%)といった労働条件・環境にかかわる項目が相対的に高くなった。また、Uターン経験者の場合は、「転勤の有無」(11.1%)、「福井で生活できる」(18.4%)、「福井の地元企業」(18.7%)となり、Iターン経験者との比較において地域へのこだわりが回答に反映された結果となった。

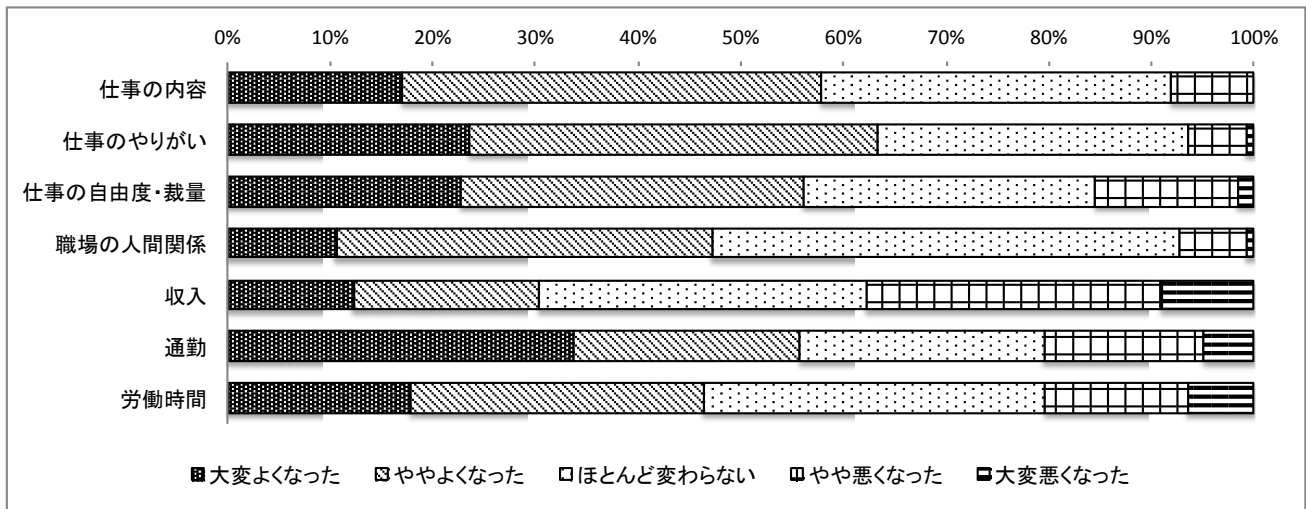
4-1-3. U・Iターン後の状況について

県外に在住する潜在的なU・Iターン希望者に対して、福井は何をその魅力として発信していけばよいのか。あるいは、U・Iターン後の定着・定住を含めた支援施策に向けて何が検討課題となるのか。その手がかりを得るために、U・Iターンを経験したその後の状況について、仕事・生活の両面で評価を回収した。評価の選択肢には、「大変よくなった」、「ややよくなった」、「ほとんど変わらない」、「やや悪くなった」、「大変悪くなった」という5段階を設定した。

U・Iターン後の仕事の状況

U・Iターン後の仕事の状況については、県外での前の職場との比較が可能な中途採用者の回答のみを抽出して集計した。

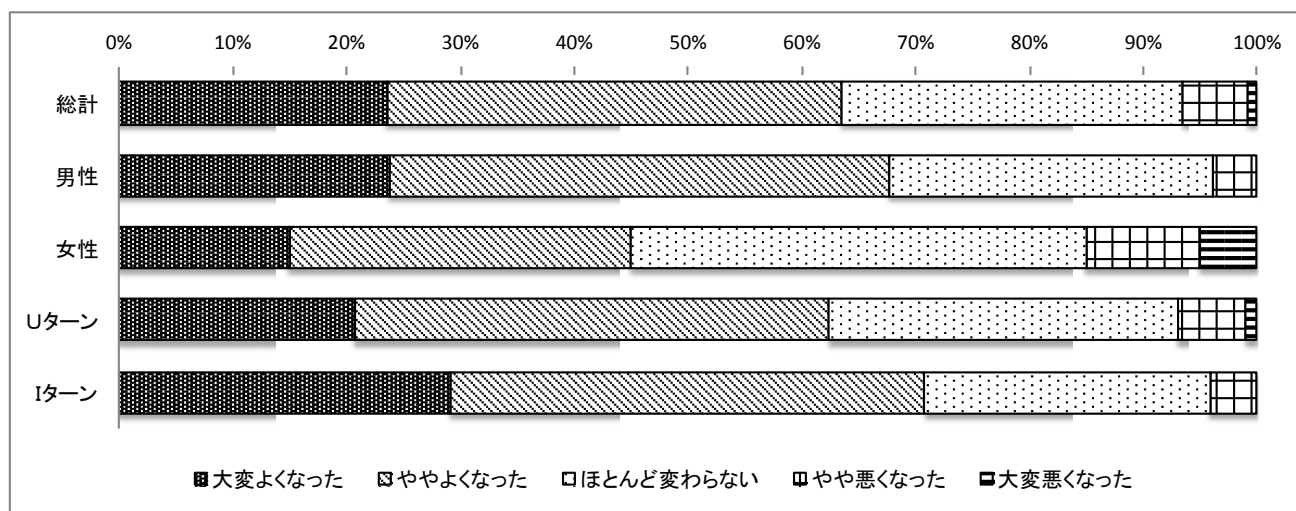
グラフ4-2 U・Iターン後の仕事の状況（*中途採用者のみ集計）



まず、「仕事の内容」である。「大変よくなった・ややよくなった」を合わせて肯定的評価とすると、全体・属性別を問わず 60%前後に達している。逆に、「やや悪くなった・大変悪くなった」を合わせて否定的評価とした場合、N 数の少ない 60 代をのぞいて、全体・属性別問わず 10%前後となっており、「仕事の内容」はその評価が概ね高いと言える。「大変悪くなった」という回答は得られなかった。

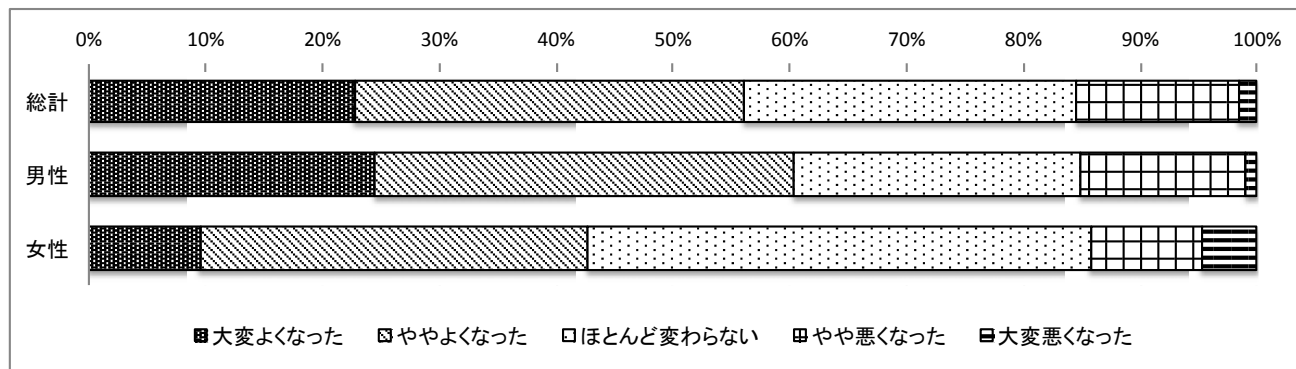
次に「仕事のやりがい」である。男女で傾向の違いが認められるが、全体としては、肯定的評価が 60%をこえ、否定的評価の 6.5%を大きく上回っていることから、この項目も概ね評価が高いと言える。I ターン経験者に限ると、肯定的評価が 70%をこえており、「大変悪くなった」という回答は得られなかった。「福井で働くこと」のブランディングは、県外出身者にも大きな効果が期待できる。

グラフ 4-3 仕事のやりがい（性別・経験）

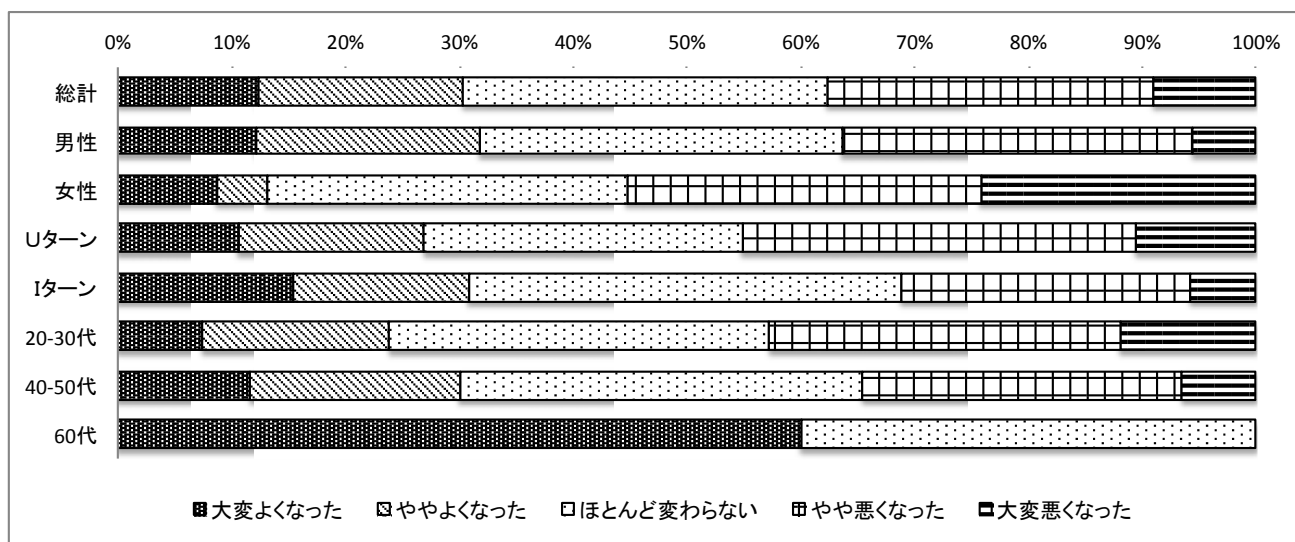


また、「仕事の自由度・裁量」については女性の肯定的評価が 42.7%と他と比べて低い他、全体としても「やや悪くなった」を否定的評価が 15%前後とやや高い結果となっている。「職場の人間関係」は、全体・属性別ともに肯定的評価が 40%強から 50%前後、否定的評価も 10%を割っており、全体として良い評価が得られていると言える。

グラフ 4-4 仕事の自由度・裁量（性別）



グラフ4-5 収入（属性別）



さて、「収入」に関してしてみると、他の項目との評価傾向との間で違いが生じていることが分かる。全体としては肯定的評価が30.3%近くまで落ち込み、それとは対照的に否定的評価が37.7%まで伸びている。特に、女性の肯定的評価は13.0%、否定的評価が55.3%といったように評価の厳しさが顕著にあらわれている。

この「収入」評価をめぐる客観的状況を補足するために、各種統計の内、総務省統計局『社会・人口統計体系』の中から「社会生活統計指標 2013」を参照したい。当該の統計データでは、単身者を除く勤労者世帯の収入及び消費支出が都道府県別に掲載整理されている。表4-10に示した通り、福井県の1ヶ月の世帯主平均収入は東京都に比べるとたしかに低い、他県や全国平均と比較してそれほど大きな差が認められるわけではない。むしろ世帯当たりの実収入となるとその高さが際立っている。

したがって、上記の評価には、単身世帯者の状況や世帯主収入に対する消費支出が占める割合の高さが影響している可能性が考えられる。U・Iターンにあたって「収入の極端な現象」を悩みとする中途採用者をはじめ、長期的には一概に実収入が落ち込むとは限らないこと、また後にみるように表面的な収入の増減にとどまらないU・Iターンの価値も存在していることを広く共有していくことは大切だと考えられる。

表4-10 世帯収入に占める消費支出

都道府県	世帯当たり実収入	世帯主収入	世帯当たり消費支出
東京都	560.3	471.9	313.7
大阪府	452.1	388.7	264.0
愛知県	466.3	400.2	269.3
福井県	578.9	397.0	300.2
全国	510.1	409.7	283.0

(単位：千円) 総務省統計局「社会生活統計指標 2013」

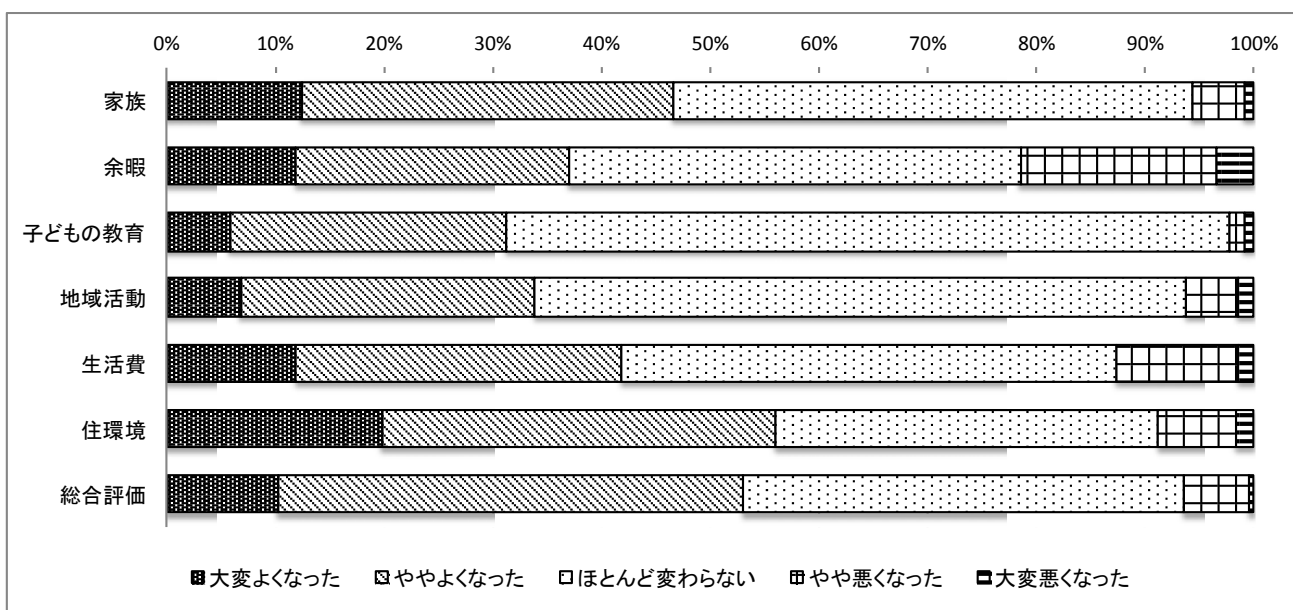
「通勤」では評価傾向が持ち直し、全体として肯定的評価が50%をこえている。そのうち、「大変よくなった」という回答は33.6%にまで達している。他方、否定的評価も全体で20.5%を占めていることから、評価が分かれている点の特徴として指摘できる。その背景には、勤務先の所在地や回答者の居住地、比較対象となる県外での通勤経験、何を現在の通勤手段としているかといった点が影響しているのではないかと推測される。

最後に「労働時間」であるが、全体・属性別問わず、肯定的評価が45%から50%弱、否定的評価が2割前後という結果となっている。

U・Iターン後の生活の状況

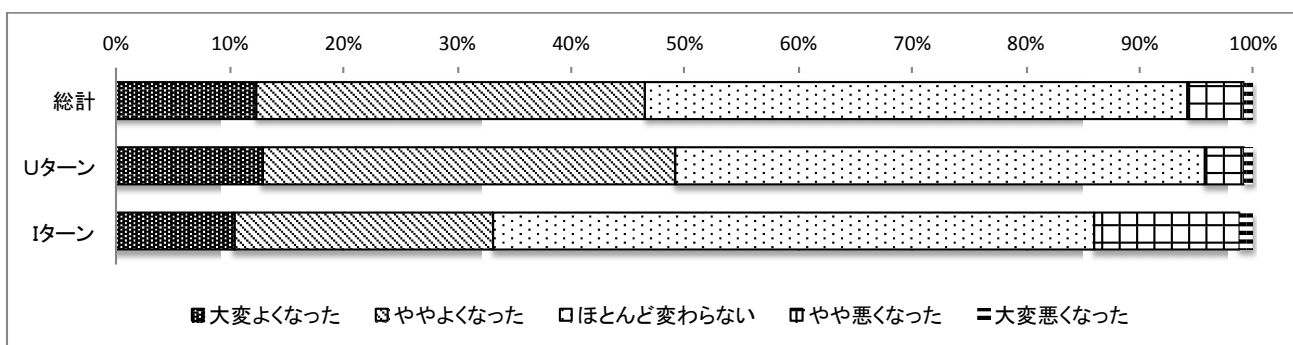
ここからは新卒者も集計に含め、U・Iターン後の生活状況に関する評価をみていく。

グラフ4-6 U・Iターン後の生活の状況（全体）



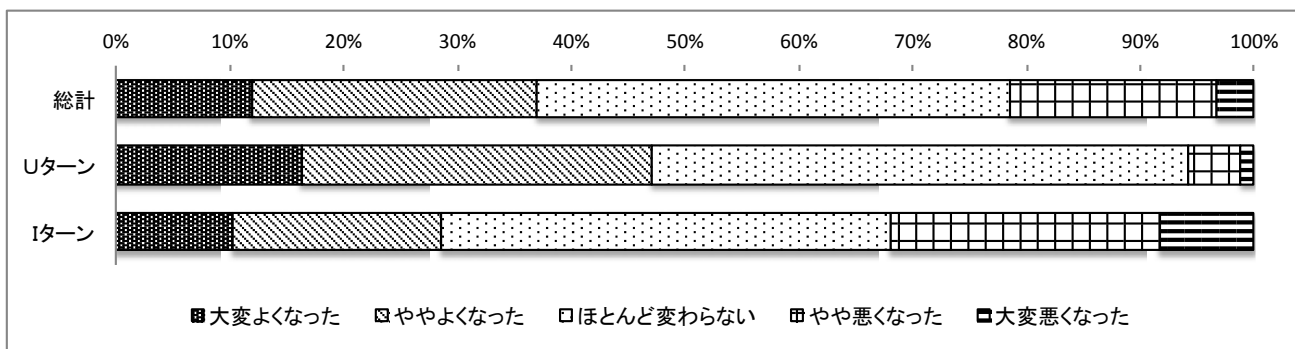
まず、「家族」である。全体としては肯定的評価が46.6%にのぼり、否定的評価が5.7%にとどまることから、概ね評価が高い項目となっている。ただし、Iターン経験者については肯定的評価が33.2%、否定的評価が14.0%となっていることから、帯同家族を含めた定住のサポートが課題となっている可能性がある。

グラフ4-7 家族（経験別）



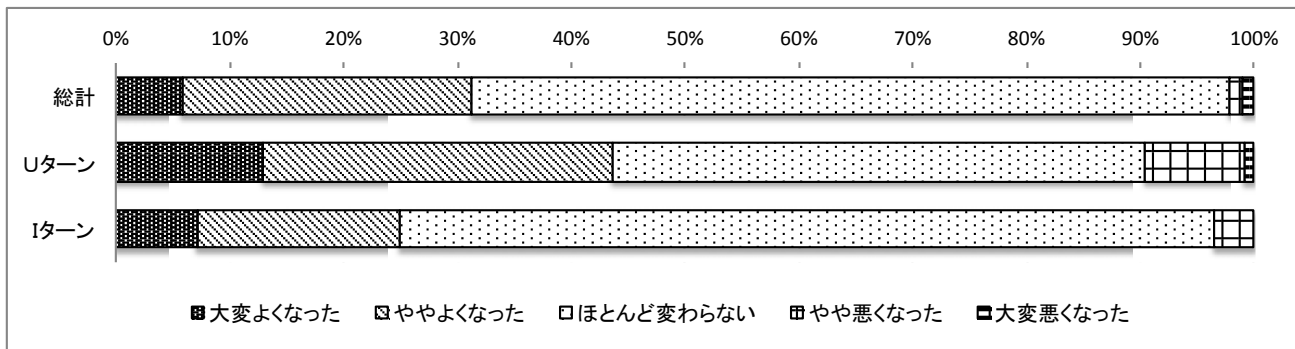
「余暇」については、全体の肯定的評価が37%にとどまり、否定的評価が21.5%で他の項目と比べるとやや評価が厳しくあらわれている。属性別にみると、特にUターン経験者とIターン経験者とで結果が反転している。Uターン経験者の場合は肯定的評価が47.1%となり、否定的評価が5.8%と低く抑えられている。それに対して、県外出身のIターン経験者は、否定的評価が31.9%と肯定的評価の28.6%を上回っている。福井が慣れ親しんだ“ふるさと”であるのか、あるいは、“初めて居住する地”であるのかによって、その生活を楽しむ余暇の内容・方法にも違いが生じているとも考えられる。福井の生活の何を魅力としてどのように表現していくのか、その発信の宛先によって内容を精査していく必要がある。

グラフ4-8 余暇（経験別）



「子どもの教育」については肯定的な評価が31.3%にとどまるが、否定的評価が2.3%と極めて低いのが特徴的である。ただし、Uターン経験者については肯定的評価が43.6%、否定的評価が9.5%と全体とはやや異なる結果が出ている。推測の域を出ないが、自分自身が生まれ育った故郷で子どもに教育を受けさせることができる満足感、そして、それゆえに上がる期待値と現実とのギャップがこのような評価に結びついているのだろうか。

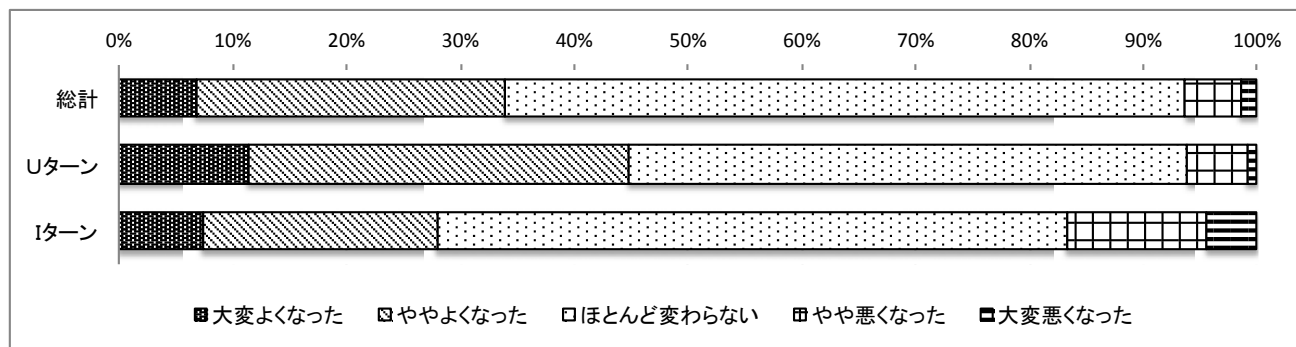
グラフ4-9 子どもの教育（経験別）



「地域活動」については、全体として肯定的評価が33.9%、否定的評価が7.3%となった。地域社会で組織される活動とのかかわりで評価に差が生じるのは、やはり、Uターン経験者とIターン経験者の間である。前者の肯定的評価は45.7%に達するが、後者のそれは28.0%にとどまっている。逆にIターン経験者は否定的評価が16.7%となっていることから、県外出身者がアクセスし、充実感を共有していける地域活動のあり方も今

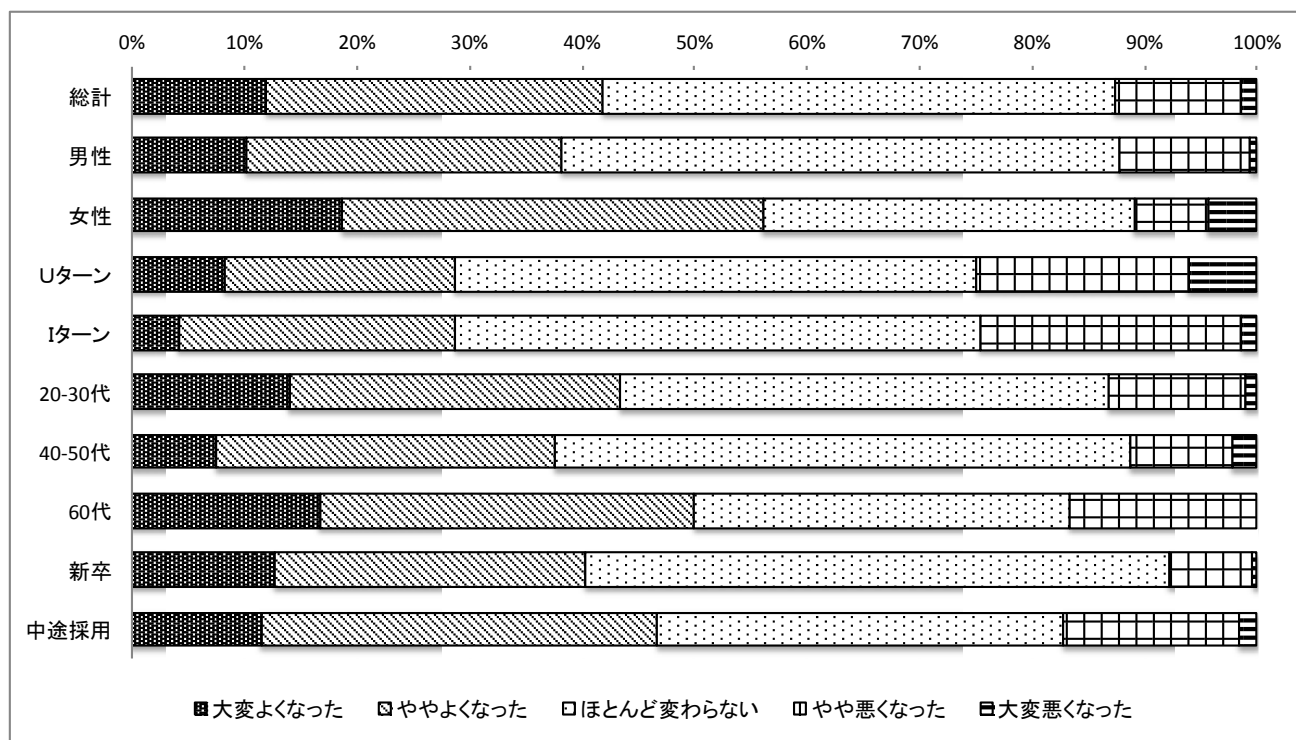
後の検討課題の1つとなる。

グラフ4-10 地域活動（経験別）



「生活費」については、全体として肯定的評価が 41.9%、否定的評価が 12.6%となった。中でも女性の肯定的評価が 56.1%と高い点が特徴的である。先ほどの収入に対する評価と合わせて、額面上の収入が減少するという表面的な事実にとらわれず、生活費等の支出状況が改善されるという実感も踏まえつつ、福井の生活についての複合的な把握の可能性を吟味した上で、それを県外に発信していく必要がある。

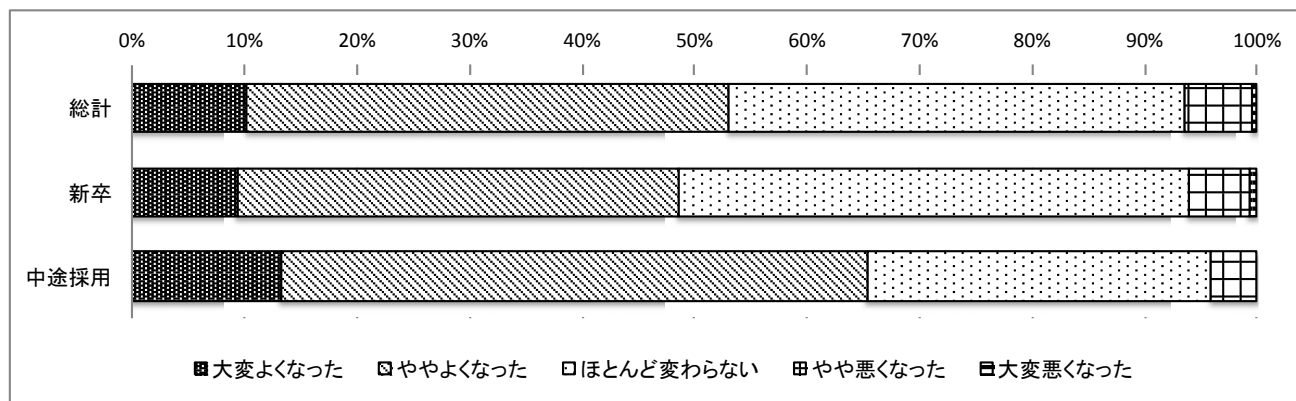
グラフ4-11 生活費（属性別）



「住環境」は、他の項目に比べて高い評価が得られている。全体として肯定的な評価が 56.0%に達し、そのうち「大変よかった」が 19.8%、それに対して否定的評価は 8.8%にとどまっている。

最後に「総合評価」であるが、全体としては肯定的評価が半数をこえている。属性別で注目したいのは、中途採用者 145 名を抽出した場合、肯定的評価が 65.3%で最も高くなり、否定的評価は 4.1%と最も低くなるという結果である。「大変悪くなった」という回答は得られていない。U・I ターン後の状況をどのように評価するか、県外からの中途採用者からの評価が最も高いという結果を受け止め、今後、その評価の中身をどのように県外に発信していくか、あるいは、どのようにU・I ターンにともなう悩みや苦勞に対応し、そのプロセスを後押しする支援施策を見通していくか、重要な検討課題であると言える。

グラフ 4-1 2 総合評価（タイミング別）



4-1-4. U・I ターンに際して活用された支援サービスの評価

各サービスの活用率

はじめに、各サービスの活用率について確認していこう。

表 4-1 1 各サービスの活用率（属性別）

	ハローワーク	福井Uターン就職ネット	その他のU・Iターン支援サイト	福井県ふるさと帰宅センター	全国版就職・転職情報誌	全国版就職・転職支援サイト	企業自社ホームページ	説明会・セミナー（県内）	説明会・セミナー（県外）	大学に届く企業案内・求人	個人宛ダイレクトメール	N
総計	34.2%	25.7%	20.9%	17.4%	29.6%	40.8%	45.1%	43.9%	36.4%	32.7%	20.1%	483
Uターン	34.6%	28.2%	22.4%	19.1%	31.3%	41.0%	45.8%	46.8%	37.2%	32.6%	20.4%	393
Iターン	27.8%	12.2%	12.2%	6.7%	17.8%	35.6%	36.7%	24.4%	27.8%	28.9%	16.7%	90
20-30代	34.5%	29.1%	22.8%	17.7%	32.6%	50.6%	55.1%	49.4%	42.7%	36.1%	21.8%	316
40-50代	34.2%	19.1%	17.8%	16.4%	25.0%	23.0%	27.6%	35.5%	25.0%	27.0%	16.4%	152
60代以上	20.0%	13.3%	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	13.3%	13.3%	13.3%	15
新卒	24.3%	23.1%	19.5%	14.2%	30.2%	42.0%	46.2%	50.3%	42.3%	36.7%	21.6%	338
中途	44.1%	24.1%	17.2%	18.6%	21.4%	29.0%	34.5%	20.7%	16.6%	16.6%	11.7%	145

Uターン経験者の場合、活用率が相対的に高いサービスとして、「全国版就職・転職支援サイト」（41.0%）、「企業自社ホームページ」（45.8%）、「県内実施の説明会・セミナー」（46.8%）が挙げられる。Iターン経験者も「全国版就職・転職支援サイト」、「企業自社ホームページ」が他のサービスに比べて活用率が高いものの、

その値はそれぞれ 35.6%、36.7%にとどまっている。

年齢層別にみても、20-30代で「全国版就職・転職支援サイト」(50.6%)、「企業自社ホームページ」(45.8%)の活用率が高い。ところが、40-50代に移ると各サービスの活用率の差はなだらかとなり、活用率が突出して高いサービスが認められなくなる。この点は、既に確認した通り、就職・転職先の確定にそれまで築いてきた人的ネットワークが機能しているあらわれとして考えることもできる。

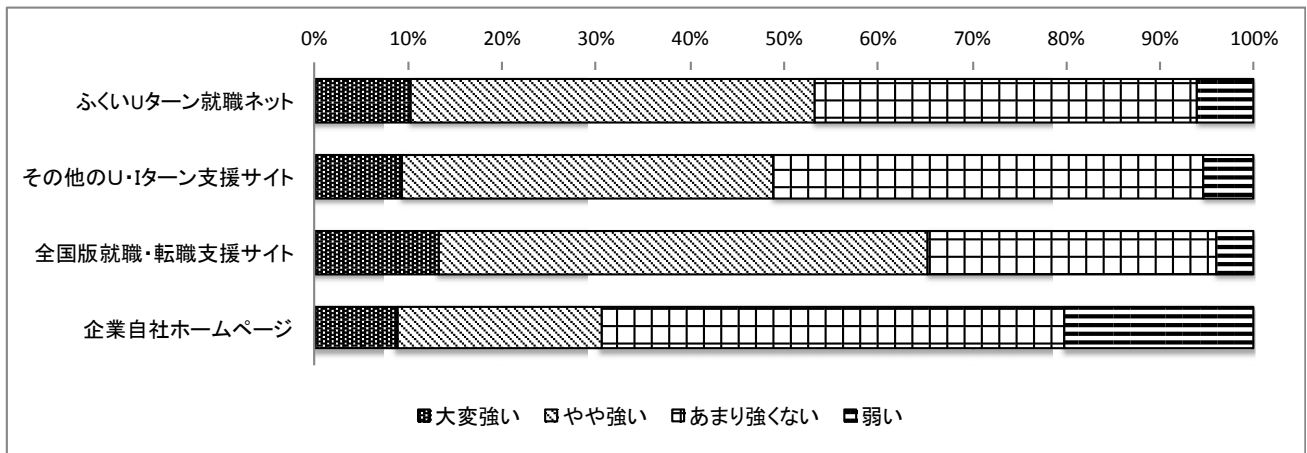
新卒者と中途採用者の活用率にも違いが認められる。年齢層別の結果にも反映されているが、より若い世代にあたる新卒者の場合は、「全国版就職・転職支援サイト」(42.0%)、「企業自社ホームページ」(46.2%)といったウェブの活用、「説明会・セミナー等」(県内：50.3%、県外：42.3%)への参加機会の多さがうかがえる。他方、中途採用者の場合、ハローワークの活用率の高さが44.1%と比較的高い割合を示している。

さて、活用率の高低はそのまま評価に結びついていると考えてよいのだろうか。次にそれぞれのサービスの評価について属性別にみていく。

Uターン経験者のサービス活用と評価

まず、Uターン経験者である。ウェブを通じた支援サービスとして活用率の高かった「全国版就職・転職支援サイト」と「企業自社ホームページ」、それに加えてUターン希望者に特化したコンテンツをかまえる「ふくいUターン就職ネット」の評価を比較してみよう。

グラフ4-13 Uターン希望者のサービス活用とその評価



上記4サイトのうち、福井へのUターン希望者にとって情報の質・量ともに充実しているのは、「ふくいUターン就職ネット」である。当該サイトにアクセスすれば、相談窓口、関連企画、体験談といった各種情報が得られるだけでなく、企業からの求人情報とのマッチング・システムを利用することができる。その裏付けとして、「全国版就職・転職支援サイト」に比べて活用率が低くはあるが、評価については肯定的評価が63.9%と最も高い。

この結果を踏まえると、「ふくいUターン就職ネット」の存在を県外の福井出身者により広く周知していくことが今後の課題となる。ただし、県が独自に構築したサイトを県外在住の潜在的なU・Iターン希望者に周知していくのは、簡単な話ではない。

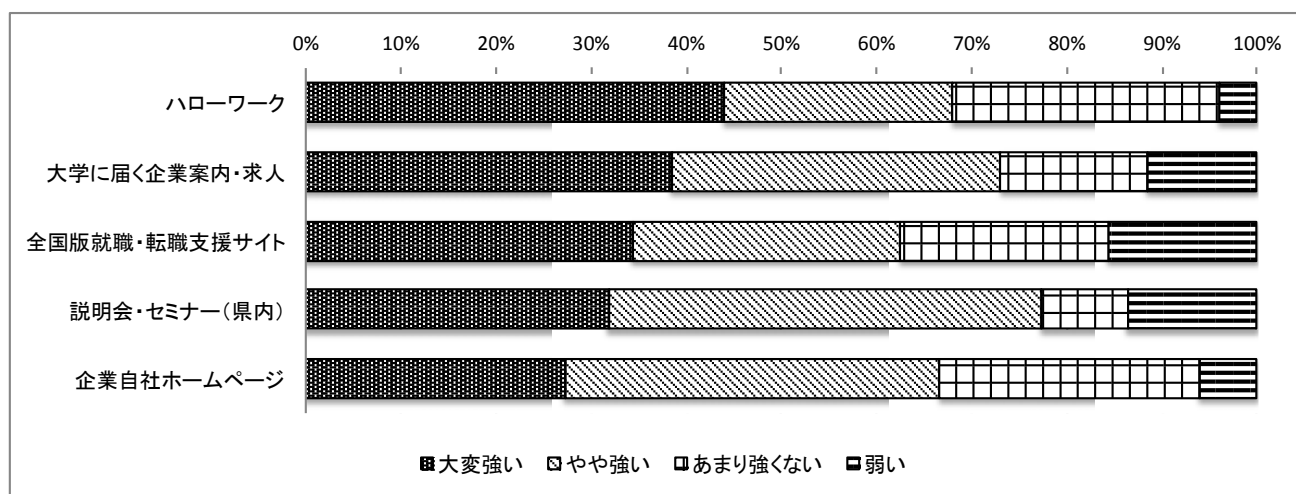
方策の一つとしては、活用率の高い既存のサービスとの接続を探ることも考えられる。具体的には、「全国

版就職・転職支援サイト」や県内の「企業自社ホームページ」の訪問者のうち、Uターン希望者を「ふくいUターン就職ネット」へ誘導する分かりやすいリンクを設置する、「ハローワーク」、「大学」等への効果的な情報提供を講じる、既存の「県内外の説明会・セミナー等」において当該サイトの周知をもって潜在的なUターン希望者の掘り起こしを試みるといったものが考えられる。

Iターン経験者のサービス活用と評価

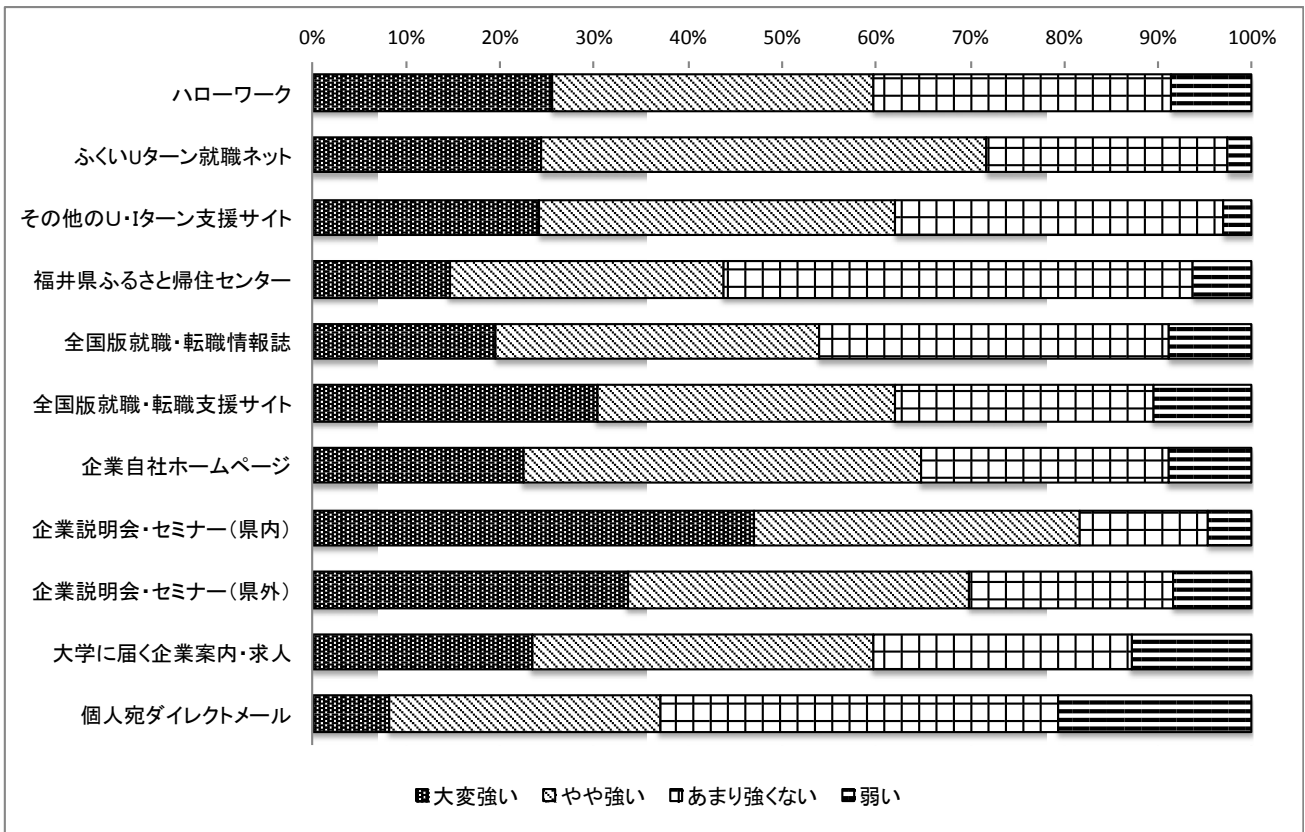
次に、Iターン経験者については、突出して高い活用率のサービスが見受けられないものの、その評価内容に関しては興味深い結果が出ている。Uターン経験者に比べて県内の人的ネットワーク等が限られていると仮定すると、Iターン経験者にとっては「全国版就職・転職支援サイト」や「企業自社ホームページ」こそ利用しやすいものである。しかし、実際にIターンを後押しする力が強いと評価されているのは、ハローワークや大学等を通じた支援、県内で実施する説明会・セミナー等といった項目となった。出身地を問わず県外からも広く人材を募ろうとする企業にとって、参考になる情報である。

グラフ4-14 Iターン希望者のサービス活用とその評価

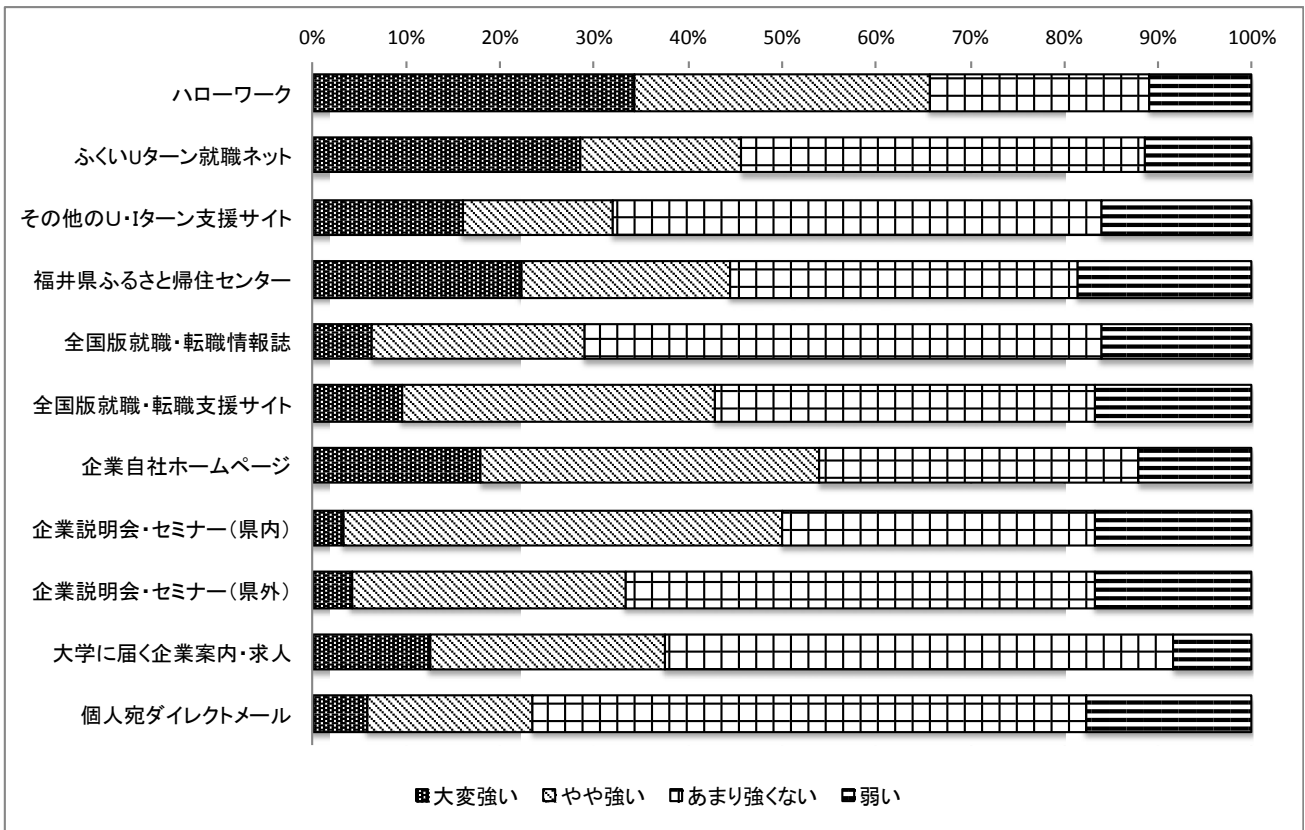


次に、新卒者と中途採用者の評価の比較である。U・Iターン支援に特化したサービスについては、新卒者に比べて中途採用者からの評価が低くとどまっている。その他、中途採用者の場合は、「全国版就職・転職支援サイト及び情報誌」、「県内外で実施される各説明会・セミナー」、「大学を経由する企業案内・求人情報等」にわたって、新卒者に比べて評価が低くとどまっている。U・Iターンをめぐる状況で確認してきたように、中途採用者に固有の悩みや苦勞に対応したサービスの組織化が求められるところではないだろうか。

グラフ4-14 新卒者のサービス活用とその評価



グラフ4-15 中途採用者のサービス活用とその評価



4-2. 人事担当者

4-2-1. 回答者の属性

はじめに、今回のアンケート調査で回答が得られた人事担当者の勤務する 82 社の属性から確認していく。業種では製造業が最も多く 29 社 (35.4%) で、サービス業 (18.3%)、卸売業 (9.8%) と続いている。また、従業員数では回答者のうち半数近くが 100 名以上の規模となっていた。

表 4-1 1 回答者の属性 (業種・従業員数)

業種	企業数 (社)	割合 (%)	従業員数	企業数 (社)	割合 (%)
製造	29	35.4%	30 人未満	12	14.6%
サービス	15	18.3%	30-99 名	28	34.1%
卸売	8	9.8%	100 名以上	37	45.1%
建設	7	8.5%	無回答	5	6.1%
金融・保険	7	8.5%	合計	82	
情報通信	7	8.5%			
その他	6	7.3%			
小売	2	2.4%			
電気・ガス	1	1.2%			
合計	82				

なお、今回のアンケート調査では、福井県出身者で中途入社での U ターンを希望する求職者の採用に限定し、人事担当者への質問を設定した。

4-2-2. 県外からの中途入社希望者の採用方針

まず、U ターンで中途入社を希望する求職者に対して、今後の採用方針をどのように考えているかという点からみていく。

全体では「積極的に採用」が 9.8%、「一定程度の採用」が 40.2%となり、合わせてちょうど 50%に達した。残りの 50%のうち 43.9%が「県外かどうかを意識せず」を選択していることから、全体として U ターン希望者に対する門が閉ざされているわけではない状況がよみとれる。

業種別にみると、製造業が「積極的・一定程度の採用」を合わせて 62.1%となり、非製造業の 43.3%を上回っている。従業員数では、30-99 名の企業が「積極的・一定程度の採用」を合わせて 60%と最も高いが、そのうち「積極的に採用」に限定すると 100 名以上の企業が 16.2%となり、30-99 名の企業の 7.1%を上回っている。

表 4-1 2 県外からの中途入社希望者の採用方針 (属性別)

	積極的に採用	一定程度の採用	できるだけ控える	全面的に控える	県外を意識せず	N
総計	9.8%	40.2%	4.9%	1.2%	43.9%	82
製造業	13.8%	48.3%	0.0%	3.4%	34.5%	29
非製造業	7.5%	35.8%	7.5%	0.0%	49.1%	53
30 人未満	0.0%	50.0%	8.3%	0.0%	41.7%	12
30-99 人	7.1%	53.6%	0.0%	3.6%	35.7%	28
100 人以上	16.2%	27.0%	8.1%	0.0%	48.6%	37

では、「積極的・一定程度の採用」を選択した50%の企業において、県外からの中途採用者に期待されているものは何であろうか。

全体・属性別問わず高い割合を示しているのは、当然のことながら「仕事がよくできる」である。その他の項目については、業種別にみると「リーダーシップ」（製造：16.7%、非製造：34.8%）、「技能・技術の波及」（製造：44.4%、非製造：30.4%）などに違いはみられる。但し、N数がいずれも20社前後であることを留意されたい。

他方、採用を控えたいと回答した5.1%の企業の理由をみると、そもそもUターンでの中途入社希望のエントリーが少ないという状況（80.0%）、あるいは仮に採用したとしても長期的にみて定着率に不安が残る（60.0%）という事情が垣間見え、マッチングが課題となっていくことがここでも再確認できる。

4-2-3. 県外からの中途採用に向けた方策

それでは、Uターンでの中途採用希望者に対して「積極的・一定程度の採用」を方針としている企業は、それに向けてどのような方策や配慮をとっているのだろうか。

全体としては「ハローワークへの求人登録」が78.0%、「ウェブの活用」が73.2%と高く、その他、「人的ネットワークの活用」や「大学等への情報提供」、「面接時の交通費負担」が20%前後に並んでいる。また、属性別にみると、従業員数の規模があがるにつれて、方策や配慮にも広がりが見られることも確認できる。他方、「特に方策を講じていない」とした企業が53.7%にのぼり、半数を超える結果となった。

表4-13 県外からの中途採用に向けた方策・配慮（属性別）

	ウェブの活用	企業説明会でのアナウンス	印刷媒体の活用	人的ネットワークの活用	面接時の交通費負担	ハローワークへの求人登録	県外での面接実施	大学等への情報提供	帰省シーズンに説明会・面接	特に方策を講じていない	N
総計	73.2%	12.2%	12.2%	26.8%	19.5%	78.0%	12.2%	24.4%	12.2%	53.7%	41
製造業	61.1%	5.6%	16.7%	27.8%	16.7%	77.8%	11.1%	22.2%	5.6%	38.9%	18
非製造業	82.6%	17.4%	8.7%	26.1%	21.7%	78.3%	13.0%	26.1%	17.4%	65.2%	23
30人未満	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	6
30-99人	76.5%	5.9%	11.8%	5.9%	5.9%	88.2%	0.0%	23.5%	5.9%	35.3%	17
100人以上	68.8%	25.0%	18.8%	56.3%	37.5%	81.3%	25.0%	37.5%	18.8%	68.8%	16

最後に、人事担当者の視点に立った県外からの中途採用に向けた施策・システムのニーズをみていく。

最も高いのは「マッチング支援」（85.4%）であり、それを支えるであろう「県内採用情報の一元化」も48.8%と高い。また、「県内企業の魅力発信」や「生活環境の魅力発信」といった積極的な働きかけについてもニーズが高いことが確認できる。

この先の若年労働者の転出超過、つまり人材の「流出」を「還流」へと転換させる試みは、一企業、一支援機関によって進めるには難しいプロジェクトであることは言うまでもない。継続する人口減少がもたらす現実を中・長期的な視点から捉え直し、何が問題であるのか、それをのりこえる方策をどのように見通していくのか、まさに企業、行政、地域の“人のつながり”が試されていくのはこれからである。

表 4-13 人事担当者からみた支援施策のニーズ（属性別）

	マッチング支援	県内採用情報の一元化	インターンシップの充実	首都圏での説明会	県内企業の魅力発信	福井の生活環境の魅力発信	転居・定住の支援サービス充実	特に必要ない	N
総計	85.4%	48.8%	22.0%	39.0%	53.7%	41.5%	31.7%	2.4%	41
製造業	66.7%	27.8%	16.7%	33.3%	44.4%	27.8%	44.4%	0.0%	18
非製造業	100.0%	65.2%	26.1%	43.5%	60.9%	52.2%	21.7%	4.3%	23
30人未満	83.3%	33.3%	16.7%	16.7%	50.0%	66.7%	16.7%	16.7%	6
30-99人	88.2%	41.2%	17.6%	29.4%	52.9%	23.5%	29.4%	0.0%	17
100人以上	81.3%	68.8%	31.3%	62.5%	50.0%	50.0%	43.8%	0.0%	16

5. ヒアリング調査の結果概要

本提言を作成するにあたって、アンケート調査とは別に、福井県へのUターン経験者及びその勤務先の人事担当者へのヒアリング調査を実施した。ヒアリングは、会員企業4社の協力を得て、5名のUターン経験者（20代後半・女性、30代前半・男性2名、30代前半・女性、50代後半・男性）に実施した。

ヒアリングでは、福井県外への移住、県外での生活、そして、Uターンに至るまでの経緯と現在の状況を大まかなトピックとして設定し、回答者の語りによってさらに詳細に聞き取っていくという半構造化インタビューの方法を採った。聞き手には、本委員会事務局、委員、アドバイザーが複数名であった。

なお、Uターンに関わる経緯やそこに込められた当事者の思いは、その一つひとつが具体的な経験に基づくものであり、具体的な“生きた物語”である。したがって、回答者の特定を避けるため、本章ではその内容を微細に掲載するのではなく、それを踏まえて検討したUターンの促進を考える上での要点と課題を提起する。

福井県外への移住にともなう対照的なふるさとへの思い

今回のヒアリング調査では、その移住にともなう福井への思いは、性別によって極めて対照的なものとなった。まず、両者ともに、「親元を離れ、自立したい」という思いがあったことが語られた。しかし、男性の場合は、自身が生まれ育った福井を離れることに対して「いつか戻ってくるだろう・戻ってくるかもしれない」といった漠然とした思いを抱いており、親をはじめとする周囲も「できるだけ外でいろんな経験をしてきてほしい」と応援してくれる状況にあった。他方、女性の場合は、さまざまな事情から家族から県外への移住を反対されるという経験をしている。結果的には反対を押し切る形で福井を離れたわけであるが、それゆえ、「たとえ県外でつまずいても簡単に福井には帰れない」という思いを抱いていたという。

前章のアンケート調査の結果にも示されたように、Uターンの促進を考える上で「家族」の存在は重要な鍵を握っている。しかし、そのことの意味は、単に親の口から「福井に戻ってきてほしい」と訴えてもらうことにとどまらない。特に性別にも配慮しながら、家族関係の機微を踏まえ、丁寧なコーディネートに基づくUターン支援企画を講じていく必要が示唆される場所である。

ハードルとしての就職・転職先の確保

ふるさとへの思いをUターンの「種」とするならば、それが「芽」を出してUターンへの具体的なアクションが始まるまでの経緯、タイミングは性別・世代・家庭状況等によってさまざまであった。もし、県外での生活が福井に戻るまでの決意を固める助走期間だと捉え直すならば、周囲にそれを強制されるのではなく、じっくりと県外での生活を見つめ直し、その後の人生を展望し、時間をかけて福井に戻る決断ができるかどうかUターン後の生活に影響していくという声も聞かれた。福井県の少子化・人口減少という問題状況に認識しながら、このような人生の転換点を前後するプロセスを伴走し支えていくカウンセラーの重要な役割があらためて確認できよう。

また、ヒアリングからは、県外で非常にユニークな経験をしているほどに（海外での社会活動等）、現行の就職・転職支援サービスが十分に活用できない実態が明らかとなった。現勤務先でその経験を発揮しながら勤務にあたっている人材にもかかわらず、それ以前にいったん福井に戻るもマッチングが実現せず、再び県外での就職・転職を経由した後にUターンを叶えたというケースも確認された。その反面、「福井県ふるさと帰住

センター」のカウンセラーによるマッチング・コーディネートが機能した場合、Uターンが円滑に実現していることも確認された。「県外で学び、経験を積んでも、福井で仕事がない」という声が多く聞かれた。もしこれが県外に点在する潜在的なUターン希望者を足止めしている意識だとすれば、マッチングと情報発信という課題がどれだけ重要なものかは明白である。「福井で働く・生きる」ことのブランディングに加え、福井の企業として、ひいては福井の持続的な地域を担う人材としてUターン希望者が必要とされていることを発信していくことも必要である。

質の高いマッチングを実現するネットワーク・システムを

人事担当者からは、県外からのUターン経験者への高い評価と期待、今後の積極的な採用方針が語られる一方で、そのマッチングに向けて具体的な課題が確認された。

第一に、特に中途採用にともなう「リスク」である。新たな事業展開を図る際などは、それに即して中途入社希望者が培ってきた知識・スキル・経験は、企業にとって非常に魅力的なものであり即戦力として期待するに値する。ただし、その経験を入社前にどのように判断するかという点は、決して簡単な話ではない。それが県外での経験とあれば、なおさらである。

第二に、そのようなリスクを回避するための方策に要する「時間とコスト」である。県外での説明会への出席からその後の面接、採用に至るまでにかかる膨大な時間とコストは想像に難くない。県内企業が人口の「流出」を「還流」に転換する重要なアクターであることは間違いないが、この問題が一企業で解決しえるものではない背景には、この時間とコストのハードルも含まれている。

第三に、より立体的に考えるならば、ここに求人者の「タイミング」が加わる。どのような人材がどのようなタイミングで必要になるかは、事業展開によって異なり、企業によっても異なってくる。県内企業に一律にUターンの促進とその協力を呼びかけても、それは具体的な企業の実状に届くものとはならない。

しかしながら、企業側からも「帰住センター」への評価は高い。その評価は、同センターのカウンセラーが求職者と求人企業の“2つの思い”、すなわち、「自分の培ってきた知識・スキル・経験を福井の企業で活かしたいという思い」と「今、このような人材が必要で、このような形で力を発揮してもらいたい」という思いをコーディネートしてきたという実績に注がれている。

たしかに、「ふくいUターン就職ネット」は利便性の高いウェブ上のマッチング・システムである。しかしながら、「人が人を見て、人が人を雇う。その間に立つのも、やはり人なのだ」という人事担当者の言葉にある通り、あくまでウェブ上のマッチング・システムを活用しながら、両者のコーディネートにあたるカウンセラーの役割は見落とせない。今後、それをどのようにネットワーク化してより安定的なシステムを構築していくか、それを実効性のある「人」のつながりが機能するシステムとしていくかが中心的な課題となる。

参 考 资 料

I アンケート調査の集計結果表

【U・Iターン経験者】

U・Iターンをめぐる状況について

	U・Iターンを考え始めたきっかけ（複数回答）												N
	卒業・修了	結婚	自分・家族の健康	親を支える見通し	仕事の区切り	経営・事業方針の変更	勤務条件が合わない	定年退職	より望ましい生活環境を求めて	勤務先を辞めざるをえない事情	持ち家取得の見込みがなくなった	その他	
総計	56.5%	7.0%	5.4%	20.5%	3.5%	3.3%	6.6%	1.0%	11.6%	2.7%	0.0%	6.2%	483
男性	55.3%	6.5%	6.3%	24.5%	3.0%	3.8%	7.1%	1.4%	12.3%	2.5%	0.0%	6.5%	367
女性	61.9%	8.0%	2.7%	8.0%	5.3%	1.8%	5.3%	0.0%	8.0%	3.5%	0.0%	5.3%	116
Uターン	58.5%	4.1%	6.0%	23.1%	4.4%	2.8%	6.7%	1.0%	12.4%	2.6%	0.0%	6.5%	393
Iターン	44.6%	21.7%	3.6%	9.6%	0.0%	6.0%	6.0%	1.2%	8.4%	2.4%	0.0%	4.8%	90
20-30代	62.0%	7.3%	5.7%	14.6%	3.5%	2.2%	7.9%	0.0%	12.7%	2.5%	0.0%	5.7%	316
40-50代	46.4%	7.3%	4.0%	29.1%	4.0%	6.0%	4.6%	2.6%	10.6%	3.3%	0.0%	6.6%	152
60代以上	40.0%	0.0%	13.3%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%	15
新卒	84.8%	2.2%	2.5%	16.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.6%	0.0%	0.0%	2.9%	338
中途採用	0.0%	12.8%	12.0%	32.8%	12.0%	8.8%	23.2%	2.4%	24.0%	8.8%	0.0%	10.4%	145

	U・Iターン先に福井を選んだ理由（複数回答）												N
	友人・知人の多さ	就職・転職したい企業の所在地	自分・配偶者の故郷	就職・転職の紹介や斡旋先	豊かな自然の魅力	充実した住環境	充実した医療・福祉	整備された交通	子どもの教育環境	家族の希望	特にこだわりなし	その他	
総計	21.7%	16.4%	57.3%	4.8%	8.1%	11.8%	1.4%	0.4%	3.9%	29.0%	12.8%	0.8%	483
男性	20.2%	16.6%	56.9%	5.2%	9.5%	10.4%	1.9%	0.3%	4.1%	26.4%	12.0%	6.3%	367
女性	27.4%	15.9%	59.3%	3.5%	3.5%	15.9%	0.0%	0.0%	2.7%	38.1%	15.9%	6.2%	116
Uターン	24.1%	12.7%	64.8%	4.4%	7.3%	13.2%	1.6%	0.5%	4.4%	31.9%	9.3%	6.5%	393
Iターン	9.6%	33.7%	24.1%	7.2%	12.0%	4.8%	1.2%	0.0%	2.4%	14.5%	28.9%	4.8%	90
20-30代	26.6%	18.0%	56.6%	3.2%	7.9%	12.7%	1.9%	0.3%	4.7%	25.9%	17.1%	5.4%	316
40-50代	12.6%	12.6%	58.9%	7.3%	7.9%	9.9%	0.7%	0.7%	2.6%	33.8%	4.6%	7.3%	152
60代以上	13.3%	13.3%	53.3%	13.3%	13.3%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	6.7%	13.3%	15
新卒	27.0%	21.0%	56.2%	3.5%	9.5%	13.0%	1.6%	0.3%	3.5%	32.7%	14.9%	5.4%	338
中途採用	12.8%	9.6%	64.0%	8.8%	5.6%	10.4%	1.6%	0.8%	4.8%	22.4%	8.0%	7.2%	145

	U・Iターンにあたっての悩みや苦勞（複数回答）												N
	就職・転職先の確定	家族からの賛同	住み慣れた土地との別れ	キャリア・能力を活かせるか	身近にU・Iターン経験者なし	地域社会に馴染めるか	子どもの教育環境や進路	収入の極端な減少	相談相手の不在	生活基準の水準が下がる	特に悩みや苦勞はなし	その他	
総計	35.2%	8.3%	17.8%	16.8%	2.1%	7.5%	1.4%	9.3%	1.4%	9.1%	33.5%	3.1%	483
男性	34.1%	10.1%	17.4%	16.6%	2.2%	7.6%	1.9%	10.6%	1.1%	9.5%	33.8%	3.0%	367
女性	38.9%	2.7%	19.5%	16.8%	1.8%	7.1%	0.0%	5.3%	1.8%	7.1%	33.6%	3.5%	116
Uターン	37.3%	5.4%	14.2%	17.9%	2.3%	5.4%	1.3%	9.1%	1.8%	8.8%	35.2%	3.1%	393
Iターン	27.7%	22.9%	36.1%	10.8%	1.2%	16.9%	2.4%	8.4%	0.0%	10.8%	25.3%	3.6%	90
20-30代	37.3%	8.5%	21.2%	17.4%	3.2%	8.2%	0.9%	10.1%	1.3%	9.8%	28.5%	3.8%	316
40-50代	31.1%	7.9%	12.6%	16.6%	0.0%	6.0%	2.0%	8.6%	2.0%	8.6%	43.7%	2.0%	152
60代以上	26.7%	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	15
新卒	31.4%	5.1%	15.2%	8.9%	2.5%	6.0%	0.3%	4.8%	1.3%	7.6%	41.0%	4.1%	338
中途採用	48.0%	16.0%	23.2%	37.6%	1.6%	8.0%	4.0%	16.8%	2.4%	11.2%	20.0%	0.8%	145

	福井以外の就職・転職の候補地			
	あった	なかった	無回答	N
総計	36.6%	59.8%	3.5%	483
男性	36.0%	60.8%	3.3%	367
女性	39.8%	56.6%	3.5%	116
Uターン	35.2%	61.7%	3.1%	393
Iターン	43.4%	51.8%	4.8%	90
20-30代	42.4%	54.7%	2.8%	316
40-50代	24.5%	70.9%	4.6%	152
60代以上	40.0%	53.3%	6.7%	15
新卒	48.6%	50.2%	1.3%	338
中途採用	13.6%	84.0%	2.4%	145

	U・Iターンを後押ししてくれたもの（複数回答）											
	前勤務先や取引先の関係者	福井在住の親族・知人・友人	家族	インターネット等の情報	U・Iターン支援セミナー等の企画	先にU・Iターンしていた知人	県・市町村職員	大学のキャリアセンター等	福井県内の企業関係者	大学の教員・研究室	その他	N
総計	3.7%	36.6%	53.6%	4.8%	5.8%	2.3%	0.6%	2.1%	6.6%	5.8%	10.1%	483
男性	4.4%	36.8%	48.8%	4.1%	5.2%	1.9%	0.3%	1.9%	6.5%	6.5%	12.0%	367
女性	1.8%	37.2%	69.9%	7.1%	8.0%	3.5%	0.9%	2.7%	7.1%	3.5%	4.4%	116
Uターン	3.6%	38.1%	57.5%	4.9%	6.5%	2.3%	0.5%	1.8%	5.7%	4.9%	9.1%	393
Iターン	4.8%	24.1%	37.3%	3.6%	2.4%	2.4%	1.2%	3.6%	9.6%	10.8%	15.7%	90
20-30代	1.9%	37.0%	53.8%	6.6%	7.9%	2.5%	0.3%	2.8%	5.7%	6.3%	10.4%	316
40-50代	7.3%	35.1%	53.6%	1.3%	2.0%	2.0%	1.3%	0.7%	8.6%	4.6%	9.9%	152
60代以上	6.7%	40.0%	46.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	6.7%	15
新卒	0.6%	37.5%	54.6%	4.4%	7.6%	3.2%	0.3%	3.2%	8.3%	7.6%	11.1%	338
中途採用	10.4%	41.6%	52.8%	6.4%	3.2%	0.0%	1.6%	0.0%	4.0%	2.4%	7.2%	145

	U・Iターンにあたって現在の勤務先をどのように知ったか（複数回答）									
	ホームページ	就職・転職支援サイト	セミナー・相談会・説明会等	友人・知人・家族からの紹介	前勤務先や取引先の関係者からの紹介	大学のキャリアセンター	大学の教員・研究室等	ハローワーク	その他	N
総計	17.2%	31.3%	18.0%	22.6%	3.7%	3.5%	7.0%	4.8%	12.6%	483
男性	15.8%	30.2%	17.7%	24.0%	3.8%	4.1%	7.9%	4.4%	12.5%	367
女性	22.1%	35.4%	18.6%	17.7%	3.5%	1.8%	4.4%	6.2%	13.3%	116
Uターン	17.9%	32.1%	20.5%	22.8%	3.9%	3.4%	5.7%	3.9%	13.2%	393
Iターン	14.5%	31.3%	6.0%	19.3%	3.6%	4.8%	13.3%	8.4%	9.6%	90
20-30代	24.4%	41.8%	22.5%	16.8%	0.6%	3.8%	6.6%	4.1%	8.5%	316
40-50代	4.0%	11.9%	10.6%	34.4%	9.3%	2.6%	7.3%	6.6%	19.2%	152
60代以上	0.0%	6.7%	0.0%	20.0%	13.3%	6.7%	13.3%	0.0%	33.3%	15
新卒	18.4%	37.5%	23.2%	23.5%	1.0%	5.1%	8.6%	2.2%	9.8%	338
中途採用	16.0%	21.6%	10.4%	24.0%	9.6%	0.8%	2.4%	8.8%	17.6%	145

	現在の勤務先を選ぶにあたって重視したこと（複数回答）											
	仕事の内容	企業の成長性	企業の安定性	企業規模	企業のイメージ	職場の雰囲気	収入	労働時間	通勤時間	福利厚生	転職の有無	N
総計	58.4%	17.0%	31.1%	12.8%	16.8%	11.4%	15.3%	7.5%	14.1%	6.8%	9.5%	483
男性	56.7%	19.6%	30.0%	11.7%	16.1%	10.4%	12.8%	5.2%	11.2%	5.7%	9.8%	367
女性	64.6%	8.8%	35.4%	16.8%	19.5%	14.2%	23.0%	15.0%	23.9%	10.6%	8.8%	116
Uターン	57.3%	18.9%	34.2%	13.5%	17.1%	10.9%	15.0%	7.3%	14.0%	5.7%	11.1%	393
Iターン	65.1%	10.8%	20.5%	10.8%	15.7%	14.5%	16.9%	7.2%	12.0%	12.0%	2.4%	90
20-30代	62.3%	16.5%	32.3%	14.9%	18.4%	14.6%	18.0%	8.2%	14.2%	9.8%	9.2%	316
40-50代	52.3%	19.2%	29.8%	9.3%	13.2%	5.3%	10.6%	6.0%	13.9%	1.3%	11.3%	152
60代以上	33.3%	0.0%	13.3%	0.0%	13.3%	6.7%	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	15
新卒	57.8%	17.1%	34.0%	15.9%	19.7%	13.3%	14.6%	6.3%	13.0%	8.9%	11.1%	338
中途採用	60.8%	20.8%	29.6%	8.8%	11.2%	8.8%	18.4%	9.6%	15.2%	2.4%	7.2%	145

	[続き]現在の勤務先を選ぶにあたって重視したこと					
	経営者の人柄	福井で生活できる	地元の企業	複数の候補なし	その他	N
総計	7.9%	16.6%	15.9%	5.8%	2.9%	483
男性	8.2%	16.3%	17.7%	5.7%	3.3%	367
女性	7.1%	16.8%	9.7%	6.2%	1.8%	116
Uターン	7.5%	18.4%	18.7%	4.9%	2.8%	393
Iターン	10.8%	4.8%	2.4%	8.4%	3.6%	90
20-30代	8.2%	19.3%	14.2%	3.5%	3.2%	316
40-50代	7.3%	11.3%	17.2%	10.6%	2.6%	152
60代以上	6.7%	6.7%	33.3%	6.7%	0.0%	15
新卒	5.7%	19.4%	19.4%	4.4%	1.9%	338
中途採用	12.8%	13.6%	12.0%	10.4%	4.8%	145

U・Iターン後の状況について

[仕事の状況]

	仕事の内容（中途採用者のみ）						仕事のやりがい（中途採用者のみ）					
	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N
総計	17.1%	40.7%	34.1%	8.1%	0.0%	145	23.6%	39.8%	30.1%	5.7%	0.8%	145
男性	16.3%	42.3%	34.6%	6.7%	0.0%	115	23.8%	43.8%	28.6%	3.8%	0.0%	115
女性	21.1%	31.6%	36.8%	10.5%	0.0%	30	15.0%	30.0%	40.0%	10.0%	5.0%	30
Uターン	18.0%	37.0%	35.0%	10.0%	0.0%	114	20.8%	41.6%	30.7%	5.9%	1.0%	114
Iターン	8.7%	56.5%	34.8%	0.0%	0.0%	31	29.2%	41.6%	25.0%	4.2%	0.0%	31
20-30代	18.8%	35.9%	37.5%	7.8%	0.0%	72	20.0%	40.0%	32.3%	7.7%	0.0%	72
40-50代	14.3%	46.4%	28.6%	10.7%	0.0%	63	26.3%	40.4%	28.1%	3.5%	1.8%	63
60代以上	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	10	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10

	仕事の自由度・裁量（中途採用者のみ）						職場の人間関係（中途採用者のみ）					
	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N
総計	22.8%	33.3%	28.5%	13.8%	1.6%	145	10.6%	36.6%	45.5%	6.5%	0.8%	145
男性	24.5%	35.8%	24.5%	14.2%	0.9%	115	11.2%	40.2%	42.1%	5.6%	0.9%	115
女性	9.5%	33.2%	43.0%	9.5%	4.8%	30	7.2%	34.5%	51.3%	7.0%	0.0%	30
Uターン	22.5%	34.3%	29.4%	12.7%	1.0%	114	9.7%	36.7%	45.8%	6.8%	1.0%	114
Iターン	20.0%	40.0%	20.0%	16.0%	4.0%	31	7.7%	34.9%	53.2%	4.2%	0.0%	31
20-30代	18.2%	32.3%	36.4%	11.6%	1.5%	72	11.4%	36.3%	46.3%	6.0%	0.0%	72
40-50代	26.9%	33.3%	20.8%	17.2%	1.7%	63	9.5%	35.2%	46.8%	6.8%	1.7%	63
60代以上	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	10

	収入（中途採用者のみ）						通勤（中途採用者のみ）					
	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N
総計	12.3%	18.0%	32.0%	28.7%	9.0%	145	33.6%	22.1%	23.8%	15.6%	4.9%	145
男性	12.1%	19.6%	31.8%	30.8%	5.6%	115	32.4%	24.6%	24.5%	13.9%	4.6%	115
女性	8.7%	4.3%	31.7%	31.1%	24.2%	30	25.4%	24.5%	29.3%	16.7%	4.2%	30
Uターン	10.6%	16.3%	27.9%	34.6%	10.6%	114	32.1%	20.1%	26.8%	16.2%	4.8%	114
Iターン	15.4%	15.4%	38.0%	25.4%	5.8%	31	35.2%	34.1%	17.1%	9.6%	4.0%	31
20-30代	7.5%	16.4%	33.4%	30.8%	11.9%	72	26.1%	24.6%	26.1%	18.8%	4.3%	72
40-50代	11.7%	18.3%	35.4%	28.1%	6.5%	63	35.0%	28.0%	22.0%	10.0%	5.0%	63
60代以上	60.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	10	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	10

	労働時間（中途採用者のみ）					N
	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	
総計	17.9%	28.5%	33.3%	13.8%	6.5%	145
男性	17.2%	26.8%	36.9%	13.6%	5.5%	115
女性	16.3%	27.8%	35.1%	12.8%	8.0%	30
Uターン	17.0%	30.5%	33.7%	13.2%	5.7%	114
Iターン	14.6%	28.8%	37.9%	11.8%	6.9%	31
20-30代	21.4%	27.1%	31.4%	15.7%	4.3%	72
40-50代	15.1%	32.3%	36.5%	8.1%	8.1%	63
60代以上	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10

[生活の状況]

	家族						余暇					
	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N
総計	12.4%	34.2%	47.7%	4.8%	0.9%	483	11.9%	25.1%	41.5%	18.1%	3.4%	483
男性	10.5%	35.6%	48.2%	4.5%	1.2%	367	11.9%	26.0%	41.8%	17.2%	3.1%	367
女性	19.0%	30.0%	45.0%	6.0%	0.0%	116	11.2%	25.0%	38.8%	20.7%	4.3%	116
Uターン	13.0%	36.1%	47.2%	3.0%	0.7%	393	16.3%	30.8%	47.1%	4.6%	1.2%	393
Iターン	10.4%	22.8%	52.8%	12.7%	1.3%	90	10.3%	18.3%	39.5%	23.6%	8.3%	90
20-30代	12.5%	35.6%	46.4%	5.5%	0.0%	316	11.2%	28.5%	39.3%	17.3%	3.7%	316
40-50代	9.8%	30.8%	52.6%	3.8%	3.0%	152	6.2%	24.1%	45.6%	21.0%	3.1%	152
60代以上	30.8%	38.5%	30.8%	0.0%	0.0%	15	16.7%	25.0%	50.0%	8.3%	0.0%	15
新卒	12.0%	33.1%	48.6%	5.3%	1.1%	338	11.3%	27.6%	42.9%	15.3%	2.9%	338
中途採用	14.6%	39.0%	42.3%	3.3%	0.8%	145	14.2%	28.3%	34.2%	20.0%	3.3%	145

	子どもの教育						地域活動					
	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N
総計	5.8%	25.5%	66.5%	1.3%	1.0%	483	6.8%	27.1%	59.8%	4.8%	1.5%	483
男性	6.6%	24.8%	67.0%	0.8%	0.8%	367	8.0%	26.4%	60.1%	3.9%	1.6%	367
女性	2.0%	27.4%	66.7%	2.0%	2.0%	116	2.4%	29.4%	60.0%	7.1%	1.2%	116
Uターン	12.9%	30.7%	46.8%	8.6%	0.9%	393	11.3%	33.4%	49.1%	5.2%	0.9%	393
Iターン	7.1%	17.9%	71.4%	3.6%	0.0%	90	7.4%	20.6%	55.3%	12.3%	4.4%	90
20-30代	5.7%	20.2%	72.5%	0.5%	1.0%	316	6.7%	23.6%	66.5%	1.6%	1.6%	316
40-50代	4.8%	36.2%	55.2%	2.9%	1.0%	152	6.2%	27.7%	53.1%	11.5%	1.5%	152
60代以上	16.7%	16.7%	66.7%	0.0%	0.0%	15	15.4%	53.8%	30.8%	0.0%	0.0%	15
新卒	6.4%	23.8%	67.8%	0.5%	1.5%	338	7.0%	24.4%	63.6%	3.9%	1.2%	338
中途採用	4.5%	27.3%	65.9%	2.3%	0.0%	145	7.1%	33.6%	53.1%	4.4%	1.8%	145

	生活費						住環境					
	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	N
総計	12.0%	29.9%	45.5%	11.2%	1.4%	483	19.8%	36.2%	35.2%	7.1%	1.7%	483
男性	10.2%	28.0%	49.5%	11.7%	0.6%	367	19.0%	37.9%	34.9%	6.7%	1.5%	367
女性	18.7%	37.4%	33.0%	6.6%	4.4%	116	22.0%	30.8%	37.4%	7.7%	2.2%	116
Uターン	8.2%	20.4%	46.3%	18.9%	6.1%	393	21.5%	23.0%	37.6%	13.9%	3.9%	393
Iターン	4.1%	24.7%	46.6%	23.3%	1.4%	90	19.2%	31.5%	34.2%	11.0%	4.1%	90
20-30代	14.0%	29.4%	43.4%	12.1%	1.1%	316	21.4%	33.6%	34.3%	8.5%	2.2%	316
40-50代	7.5%	30.1%	51.1%	9.0%	2.3%	152	15.4%	40.4%	39.0%	4.4%	0.7%	152
60代以上	16.7%	33.3%	33.3%	16.7%	0.0%	15	25.0%	50.0%	16.7%	8.3%	0.0%	15
新卒	12.7%	27.6%	51.9%	7.5%	0.4%	338	17.6%	32.0%	40.1%	7.7%	2.6%	338
中途採用	11.5%	35.2%	36.1%	15.6%	1.6%	145	21.5%	45.5%	28.1%	5.0%	0.0%	145

	総合評価					N
	大変よくなった	ややよくなった	ほとんど変わらず	やや悪くなった	大変悪くなった	
	10.2%	42.8%	40.5%	6.0%	0.5%	483
男性	10.0%	44.1%	41.1%	4.5%	0.3%	367
女性	10.3%	39.2%	41.2%	8.2%	1.0%	116
Uターン	7.3%	23.0%	51.1%	14.7%	3.9%	393
Iターン	9.3%	37.3%	41.3%	12.0%	0.0%	90
20-30代	11.7%	40.9%	40.2%	6.5%	0.6%	316
40-50代	5.9%	46.7%	43.0%	4.4%	0.0%	152
60代以上	23.1%	38.5%	38.5%	0.0%	0.0%	15
新卒	9.4%	39.2%	45.3%	5.4%	0.7%	338
中途採用	13.2%	52.1%	30.6%	4.1%	0.0%	145

U・Iターンにあたって活用したサービスとその評価（後押しする力）

	ハローワーク						ふくいUターン就職ネット					
	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N
総計	31.5%	33.9%	25.5%	9.1%	34.2%	483	25.0%	37.9%	31.5%	5.6%	25.7%	483
男性	30.8%	33.3%	27.5%	8.3%	32.7%	367	24.2%	37.4%	33.0%	5.5%	24.8%	367
女性	34.1%	36.4%	18.2%	11.4%	37.9%	116	25.8%	41.9%	25.8%	6.5%	26.7%	116
Uターン	29.4%	36.0%	24.3%	10.3%	34.6%	393	27.0%	36.9%	30.6%	5.4%	28.2%	393
Iターン	44.0%	24.0%	28.0%	4.0%	27.8%	90	9.1%	45.5%	36.4%	9.1%	12.2%	90
20-30代	32.1%	37.6%	21.1%	9.2%	34.5%	316	27.2%	41.3%	26.1%	5.4%	29.1%	316
40-50代	30.8%	25.0%	34.6%	9.6%	34.2%	152	20.7%	24.1%	48.3%	6.9%	19.1%	152
60代以上	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	20.0%	15	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	13.3%	15
新卒	25.6%	34.1%	31.7%	8.5%	24.3%	338	24.4%	47.4%	25.6%	2.6%	23.1%	338
中途採用	34.4%	31.3%	23.4%	10.9%	44.1%	145	28.6%	17.1%	42.9%	11.4%	24.1%	145

	その他のU・Iターン支援サイト						福井県ふるさと帰住センター					
	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N
総計	20.8%	30.7%	40.6%	7.9%	20.9%	483	16.7%	26.2%	46.4%	10.7%	17.4%	483
男性	21.4%	30.0%	41.4%	7.1%	19.1%	367	12.1%	25.9%	50.0%	12.1%	15.8%	367
女性	20.0%	33.3%	40.0%	6.7%	25.9%	116	25.0%	29.2%	41.7%	4.2%	20.7%	116
Uターン	22.7%	28.4%	40.9%	8.0%	22.4%	393	17.3%	26.7%	44.0%	12.0%	19.1%	393
Iターン	9.1%	45.5%	36.4%	9.1%	12.2%	90	0.0%	16.7%	83.3%	0.0%	6.7%	90
20-30代	22.2%	31.9%	38.9%	6.9%	22.8%	316	21.4%	25.0%	46.4%	7.1%	17.7%	316
40-50代	18.5%	29.6%	40.7%	11.1%	17.8%	152	8.0%	28.0%	44.0%	20.0%	16.4%	152
60代以上	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	6.7%	15	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	13.3%	15
新卒	24.2%	37.9%	34.8%	3.0%	19.5%	338	14.6%	29.2%	50.0%	6.3%	14.2%	338
中途採用	16.0%	16.0%	52.0%	16.0%	17.2%	145	22.2%	22.2%	37.0%	18.5%	18.6%	145

	全国版就職・転職情報誌						全国版就職・転職支援サイト					
	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N
総計	16.1%	30.8%	41.3%	11.9%	29.6%	483	24.9%	32.0%	31.0%	12.2%	40.8%	483
男性	13.2%	31.1%	42.5%	13.2%	28.9%	367	24.8%	28.4%	34.8%	12.1%	38.4%	367
女性	25.0%	30.6%	36.1%	8.3%	31.0%	116	25.5%	41.8%	21.8%	10.9%	47.4%	116
Uターン	16.3%	29.3%	42.3%	12.2%	31.3%	393	23.6%	31.7%	33.5%	11.2%	41.0%	393
Iターン	18.8%	37.5%	37.5%	6.3%	17.8%	90	34.4%	28.1%	21.9%	15.6%	35.6%	90
20-30代	20.4%	30.1%	40.8%	8.7%	32.6%	316	29.4%	32.5%	28.8%	9.4%	50.6%	316
40-50代	5.3%	31.6%	42.1%	21.1%	25.0%	152	5.7%	28.6%	40.0%	25.7%	23.0%	152
60代以上	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	6.7%	15	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	6.7%	15
新卒	19.6%	34.3%	37.3%	8.8%	30.2%	338	30.3%	31.7%	27.5%	10.6%	42.0%	338
中途採用	6.5%	22.6%	54.8%	16.1%	21.4%	145	9.5%	33.3%	40.5%	16.7%	29.0%	145

	福井県の企業自社ホームページ						福井県内の企業説明会・セミナー					
	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N
総計	20.6%	40.4%	29.4%	9.6%	45.1%	483	39.2%	36.8%	17.5%	6.6%	43.9%	483
男性	19.5%	37.7%	33.1%	9.7%	42.0%	367	34.0%	39.5%	19.7%	6.8%	40.1%	367
女性	23.8%	47.6%	20.6%	7.9%	54.3%	116	51.6%	31.3%	10.9%	6.3%	55.2%	116
Uターン	20.0%	39.4%	30.6%	10.0%	45.8%	393	39.7%	35.3%	19.0%	6.0%	46.8%	393
Iターン	27.3%	39.4%	27.3%	6.1%	36.7%	90	31.8%	45.5%	9.1%	13.6%	24.4%	90
20-30代	20.7%	45.4%	25.3%	8.6%	55.1%	316	44.2%	36.5%	13.5%	5.8%	49.4%	316
40-50代	19.0%	21.4%	45.2%	14.3%	27.6%	152	24.1%	38.9%	27.8%	9.3%	35.5%	152
60代以上	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	6.7%	15	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	6.7%	15
新卒	22.4%	42.3%	26.3%	9.0%	46.2%	338	47.1%	34.7%	13.5%	4.7%	50.3%	338
中途採用	18.0%	36.0%	34.0%	12.0%	34.5%	145	3.3%	46.7%	33.3%	16.7%	20.7%	145

	福井県外の企業説明会・セミナー						大学に届く企業案内・求人情報					
	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N
総計	28.4%	35.8%	26.7%	9.1%	36.4%	483	20.9%	35.4%	31.6%	12.0%	32.7%	483
男性	24.0%	35.5%	28.1%	12.4%	33.0%	367	20.5%	36.8%	31.6%	11.1%	31.9%	367
女性	38.9%	37.0%	22.2%	1.9%	46.6%	116	22.5%	32.5%	30.0%	15.0%	34.5%	116
Uターン	30.1%	34.2%	27.4%	8.2%	37.2%	393	17.2%	35.9%	35.9%	10.9%	32.6%	393
Iターン	20.0%	36.0%	28.0%	16.0%	27.8%	90	38.5%	34.6%	15.4%	11.5%	28.9%	90
20-30代	30.4%	37.8%	23.7%	8.1%	42.7%	316	21.1%	36.8%	31.6%	10.5%	36.1%	316
40-50代	21.1%	28.9%	36.8%	13.2%	25.0%	152	19.5%	34.1%	31.7%	14.6%	27.0%	152
60代以上	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	13.3%	15	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	13.3%	15
新卒	33.6%	36.4%	21.7%	8.4%	42.3%	338	23.4%	36.3%	27.4%	12.9%	36.7%	338
中途採用	4.2%	29.2%	50.0%	16.7%	16.6%	145	12.5%	25.0%	54.2%	8.3%	16.6%	145

	個人宛ダイレクトメール					
	大変強い	やや強い	あまり強くない	弱い	活用率	N
総計	8.2%	24.7%	47.4%	19.6%	20.1%	483
男性	6.9%	25.0%	50.0%	18.1%	19.6%	367
女性	12.5%	25.0%	41.7%	20.8%	20.7%	116
Uターン	8.8%	23.8%	47.5%	20.0%	20.4%	393
Iターン	6.7%	33.3%	46.7%	13.3%	16.7%	90
20-30代	8.7%	24.6%	47.8%	18.8%	21.8%	316
40-50代	8.0%	20.0%	48.0%	24.0%	16.4%	152
60代以上	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	13.3%	15
新卒	8.2%	28.8%	42.5%	20.5%	21.6%	338
中途採用	5.9%	17.6%	58.8%	17.6%	11.7%	145

【人事担当者】

	県外からの採用方針					
	積極的に採用	一定程度の採用	できるだけ控える	全面的に控える	県外を意識せず	N
総計	9.8%	40.2%	4.9%	1.2%	43.9%	82
製造業	13.8%	48.3%	0.0%	3.4%	34.5%	29
非製造業	7.5%	35.8%	7.5%	0.0%	49.1%	53
30人未満	0.0%	50.0%	8.3%	0.0%	41.7%	12
30-99人	7.1%	53.6%	0.0%	3.6%	35.7%	28
100人以上	16.2%	27.0%	8.1%	0.0%	48.6%	37

	U・イターン希望者への期待										N
	仕事が よくなる	リーダー シップ	会社への 適応	取引先の 拡大	定着率	人脈の 豊かさ	職場の 活性化	技能・技 術の波及	企業イメ ージ向上	他の社員 への教育	
総計	78.0%	26.8%	29.3%	22.0%	14.6%	24.4%	48.8%	36.6%	4.9%	4.9%	41
製造業	77.8%	16.7%	33.3%	22.2%	16.7%	27.8%	55.6%	44.4%	5.6%	11.1%	18
非製造業	78.3%	34.8%	26.1%	21.7%	13.0%	21.7%	43.5%	30.4%	4.3%	0.0%	23
30人未満	100.0%	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%	0.0%	33.3%	50.0%	16.7%	16.7%	6
30-99人	70.6%	23.5%	17.6%	11.8%	11.8%	11.8%	47.1%	23.5%	5.9%	5.9%	17
100人以上	81.3%	43.8%	43.8%	31.3%	18.8%	50.0%	50.0%	43.8%	0.0%	0.0%	16

	U・イターン希望者の採用を控えたい理由					N
	社内文 化・秩序 への影 響	会社の技 術・方針 への不 適応	県内で採 用する人 材の方が 優秀	県外から の採用希 望者が少 ない	定着率の 低さ	
総計	20.0%	0.0%	0.0%	80.0%	60.0%	5
製造業	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
非製造業	25.0%	0.0%	0.0%	200.0%	75.0%	4
30人未満	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	1
30-99人	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
100人以上	33.3%	0.0%	0.0%	133.3%	66.7%	3

	県外からの中途採用を意識した方策・配慮										N
	ウェブの 活用	企業説明 会でのア ナウンス	印刷媒体 の活用	人的ネット ワークの 活用	面接時の 交通費 負担	ハローワ ーク等へ の求人 登録	県外での 面接実施	高校・専 門学校・ 大学への 情報提供	帰省シー ズンに説 明会・面 接	特に方策 を講じて いない	
総計	73.2%	12.2%	12.2%	26.8%	19.5%	78.0%	12.2%	24.4%	12.2%	53.7%	41
製造業	61.1%	5.6%	16.7%	27.8%	16.7%	77.8%	11.1%	22.2%	5.6%	38.9%	18
非製造業	82.6%	17.4%	8.7%	26.1%	21.7%	78.3%	13.0%	26.1%	17.4%	65.2%	23
30人未満	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	6
30-99人	76.5%	5.9%	11.8%	5.9%	5.9%	88.2%	0.0%	23.5%	5.9%	35.3%	17
100人以上	68.8%	25.0%	18.8%	56.3%	37.5%	81.3%	25.0%	37.5%	18.8%	68.8%	16

	県外からの中途採用希望者に開示していくべき情報									N
	仕事内容 の詳細	勤務条件 等	処遇に 関すること	福利厚生	求めている 人材	採用実績	取得可能 な資格	転勤・海外 勤務の可 能性	財務・収益 状況	
総計	100.0%	56.1%	82.9%	17.1%	100.0%	14.6%	0.0%	22.0%	14.6%	41
製造業	100.0%	38.9%	66.7%	22.2%	77.8%	11.1%	0.0%	27.8%	11.1%	18
非製造業	100.0%	69.6%	95.7%	13.0%	117.4%	17.4%	0.0%	17.4%	17.4%	23
30人未満	83.3%	33.3%	83.3%	16.7%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6
30-99人	76.5%	35.3%	52.9%	11.8%	100.0%	11.8%	0.0%	11.8%	11.8%	17
100人以上	100.0%	81.3%	100.0%	25.0%	100.0%	25.0%	0.0%	37.5%	12.5%	16

総計	県外からの中途採用に向けた施策・システム								N
	マッチング 支援	県内採用情 報の一元化	インターシ ップの充実	首都圏での 説明会	県内企業の 魅力発信	福井県の生 活環境の魅 力発信	転居・定住の 支援サービ ス充実	特に 必要ない	
	85.4%	48.8%	22.0%	39.0%	53.7%	41.5%	31.7%	2.4%	41
製造業	66.7%	27.8%	16.7%	33.3%	44.4%	27.8%	44.4%	0.0%	18
非製造業	100.0%	65.2%	26.1%	43.5%	60.9%	52.2%	21.7%	4.3%	23
30人未満	83.3%	33.3%	16.7%	16.7%	50.0%	66.7%	16.7%	16.7%	6
30-99人	88.2%	41.2%	17.6%	29.4%	52.9%	23.5%	29.4%	0.0%	17
100人以上	81.3%	68.8%	31.3%	62.5%	50.0%	50.0%	43.8%	0.0%	16

Ⅱ. アンケート調査票

【U・Iターン経験者】

福井県へのU・Iターンに関するアンケート

このアンケート調査は、「福井県の企業活動をより活性化していくためのU・Iターンの支援施策を検討する」という目的で福井経済同友会が実施するものです。回答は福井大学に直接郵送され統計的に処理し、個別データは公表いたしませんので、ご迷惑をおかけすることはありません。お忙しい中大変恐縮でございますが、調査にご協力いただけますようよろしくお願い申し上げます

(記入上のお願) 1. 回答は番号に○をつけるか、()内に数字を書き入れて下さい。

2. 回答が終わりましたら、返信用封筒に入れ、ポストに投函して下さい(料金不要)。

I あなたのプロフィールについて

① 現在の年齢	() 歳	② 性別	1. 男性 2. 女性
③ 出身地	1. 福井県内 (Uターン該当者) 2. 福井県外 (Iターン該当者)		
④ 家族構成	親と同居	1. している 2. していない	
	結婚	1. 独身 2. 既婚(家族と同居) 3. 既婚(単身赴任)	
	配偶者の実家	【*以下、「既婚」の方のみ】 1. 福井県内 2. 福井県外	
	子ども	1. いる【息子()人/娘()人】 2. いない	
	共働き	1. している 2. していない	
⑤ 現在の勤務先の採用について	1. 新卒採用 2. 中途採用		

	【現在の勤務先】	【以前の勤務先(「中途採用」の方のみ)】
⑥ 勤続年数	() 年	() 年
⑦ 会社の業種	1. 水産・鉱業 2. 建設業 3. 製造業 4. 卸売業 5. 小売業 6. サービス業 7. 電気・ガス・熱供給業 8. 金融・保険業 9. 情報通信業 10. 飲食店 11. その他()	1. 水産・鉱業 2. 建設業 3. 製造業 4. 卸売業 5. 小売業 6. サービス業 7. 電気・ガス・熱供給業 8. 金融・保険業 9. 情報通信業 10. 飲食店 11. その他()
⑧ 従業員数	1. 30人未満 2. 30~50人 3. 50~100人 4. 100人以上	1. 30人未満 2. 30~50人 3. 50~100人 4. 100人以上
⑨ あなたの職種	1. 営業・販売・サービス職 2. 技能職(現場作業等) 3. 事務職 4. 技術職 5. 本部	1. 営業・販売・サービス職 2. 技能職(現場作業等) 3. 事務職 4. 技術職 5. 本部
⑩ あなたの職位	1. 一般社員 2. 主任レベル 3. 係長レベル 4. 課長レベル 5. 部長レベル 6. 取締役以上	1. 一般社員 2. 主任レベル 3. 係長レベル 4. 課長レベル 5. 部長レベル 6. 取締役以上

⑥ あなたのU・Iターンを後押ししてくれたものは何ですか？【複数選択可・最も強いものに◎】

1. 前の勤務先や取引先の関係者	2. 福井在住の親族・友人・知人	3. 家族
4. インターネット等の情報	5. U・Iターン支援セミナー等の企画	
6. 先にU・Iターンした知人	7. 県・市町村職員	8. 大学のキャリア支援センター
9. 福井県内の企業関係者	10. 大学(院)の教員・研究室	
11. その他 ()		

⑦ U・Iターンにあたって、現在の勤務先をどのように知りましたか？【複数選択可】

1. ホームページの検索	2. 就職・転職活動支援ウェブ・サイトの活用
3. U・Iターン支援セミナー・相談会等	4. 福井県内の友人・知人からの紹介
5. 前の勤務先や取引先の関係者からの紹介	6. 大学(院)のキャリアセンターの活用
7. 大学(院)の教員・研究室からの紹介	8. その他 ()

⑧ 現在の勤務先を選ぶにあたって何を重視しましたか？【複数選択可・最も強いものに◎】

1. 仕事の内容	2. 企業の成長性	3. 企業の安定性	4. 企業規模
5. 企業のイメージ	6. 職場の雰囲気	7. 収入	8. 労働時間
9. 通勤時間	10. 福利厚生	11. 転勤の有無	12. 経営者の人柄
13. 福井に戻れる・福井で生活できるかどうか	14. 福井の地元企業・福井に所在する企業かどうか		
15. 複数の候補から選ぶことはなかった	16. その他 ()		

Ⅲ U・Iターン後の状況について

① U・Iターンを通じて、仕事や生活はどう変わりましたか？評価に対応する数字に○をつけて下さい。

	大変よくなった=1	ややよくなった=2	ほとんど変わらない=3	やや悪くなった=4	大変悪くなった=5							
仕事の内容	1	2	3	4	5	家	族	1	2	3	4	5
仕事のやりがい	1	2	3	4	5	余	暇	1	2	3	4	5
仕事の自由度・裁量	1	2	3	4	5	子	どもの教育	1	2	3	4	5
職場の人間関係	1	2	3	4	5	地	域活動	1	2	3	4	5
収入	1	2	3	4	5	生	活費	1	2	3	4	5
通勤	1	2	3	4	5	住	環境	1	2	3	4	5
労働時間	1	2	3	4	5	総	合評価	1	2	3	4	5

Ⅳ さ い ご に

① 福井へのU・Iターンに向けて、下記のサービスのうち活用したものがあればその評価（U・Iターンを後押しする力）をお聞かせ下さい。

大変強い = 1
 やや強い = 2
 あまり強くない = 3
 弱い = 4
 活用していない = 5

ハロワ	1	2	3	4	5
“ふくいUターン就職ネット”	1	2	3	4	5
その他のU・Iターン支援サイト	1	2	3	4	5
“福井県ふるさと帰住センター” <small>(* Uターン就職支援センター／福井・東京・大阪・名古屋)</small>	1	2	3	4	5
全国版の就職・転職情報誌	1	2	3	4	5
全国版の就職・転職情報サイト	1	2	3	4	5
福井の企業の自社ホームページ	1	2	3	4	5
福井県内で実施された企業説明会・セミナー	1	2	3	4	5
福井県外で実施された企業説明会・セミナー	1	2	3	4	5
大学・大学院に届く企業案内・求人情報等	1	2	3	4	5
個人宛のダイレクトメール等	1	2	3	4	5
その他()	1	2	3	4	5

② ご自身の経験に照らして、下記の問いについてお考えがあればぜひお聞かせ下さい。

U・Iターンの決断・実行を最も強く後押ししてくれたものは何であったのか

福井へのU・Iターンを考えている方々のために、どのような施策や企画が必要なのか・役に立つのか

③ 今、福井へのU・Iターンを考えている方々に向けて、経験者としてメッセージがあればお聞かせ下さい。

お忙しい中、アンケート調査へのご協力どうもありがとうございました。

【人事担当者】

U・Iターンに関するアンケート

このアンケート調査は、「県外の優秀な人材のU・Iターンを促進し、県内全体の企業活動をより活性化していくための具体的な施策及びシステムを実現する」という目的で福井経済同友会が実施するものです。回答は統計的に処理し、個別データは公表いたしませんので、ご迷惑をおかけすることはありません。お忙しい中大変恐縮でございますが、調査にご協力いただけますようよろしくお願い申し上げます
 (記入上のお願) 1. 回答は番号に○をつけるか、() 内・表内に数字を書き入れて下さい。
 2. 回答が終わりましたら、返信用封筒に入れ、ポストに投函して下さい(料金不要)。

Q1. 御社について、教えて下さい。

① 会社の業種	1. 水産・鉱業	2. 建設業	3. 製造業	4. 卸売業
	5. 小売業	6. サービス業	7. 電気・ガス・熱供給業	
	8. 金融・保険業	9. 情報通信業	10. 飲食店	11. その他 ()
② 従業員数	1. 30人未満	2. 30～50人	3. 50～100人	4. 100人以上

Q2. 御社の過去10年間の正社員の採用状況をお尋ねします。下表におおよその採用人数をご記入下さい。

	新卒者	中途採用
① 県内から採用	人	人
② 県外から採用	人	人

Q3. 今後、県外からのU・Iターン希望者の採用について、御社の方針がございましたら教えて下さい。

① 採用方針	1. 積極的に採用したい	3. できるだけ控えたい
	2. 一定程度、採用したい	4. 全面的に控えたい
		5. U・Iターンかどうかを意識しない

「採用したい」とお答えの方

② U・Iターン希望者の採用に期待すること
【複数選択可・最も強いものに◎】

1. 仕事がよくできる	2. リーダーシップ
3. 会社への適応	4. 取引先の拡大
5. 定着率	6. 人脈の豊富さ
7. 職場の活性化	8. 技能・技術の波及
9. 企業イメージ向上	10. 他の社員への教育

③ その他の期待【自由記述】

裏面の質問にお進み下さい。

「控えたい」とお答えの方

④ U・Iターン希望者の採用を控えたい理由
【複数選択可・最も強いものに◎】

1. 社内の文化・秩序への影響
2. 会社の技術・方針への不応
3. 県内で採用する人材の方が優秀
4. 県外からの採用希望者がいない・少ない
5. 定着率の低さ

⑤ その他の理由【自由記述】

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

