

＜ 地方部における労働需要・供給調査に基づく需給ギャップ解消 施策に関する研究 ＞

研究期間 平成 29 年度～平成 年度
 研究代表者名 奥山忠裕
 共同研究者名

1. はじめに

近年、地方活性化のために重要となる若年層の労働力を如何に確保するかが課題のひとつになっている。他方、若者の就業に対する価値観の変化や地域企業が提示可能な条件の変化のため、若者が都市部の企業を選択しがちな点が問題である。

本研究では、a) 地域の企業や自治体において提供可能な需要側の具体的な条件を調査し、同時に、b) 若年層が受容可能な供給側の条件（非労働環境を含む）とのマッチングの条件を調査、それらの接点を検証する。本研究によって、i) 地域企業が若年層にアピールすべき企業活動のポイントの明確化、ii) 若年層の受容条件を満たしきれない場合、地方自治体を実施すべき住居や交通といった労働環境や、地方部の地域・人的資源を活かした非労働環境に関するアピール・ポイントを検証する。

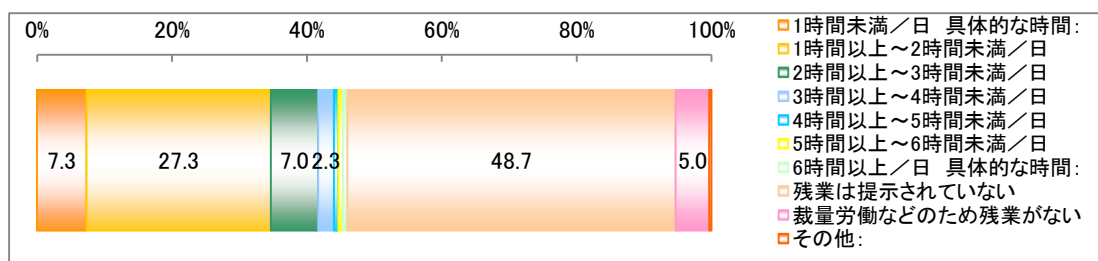
2. 研究内容と単純集計結果

調査はインターネットを通じて行われた。各主体に対する主たる質問は次の通りである。

【若年層への質問】

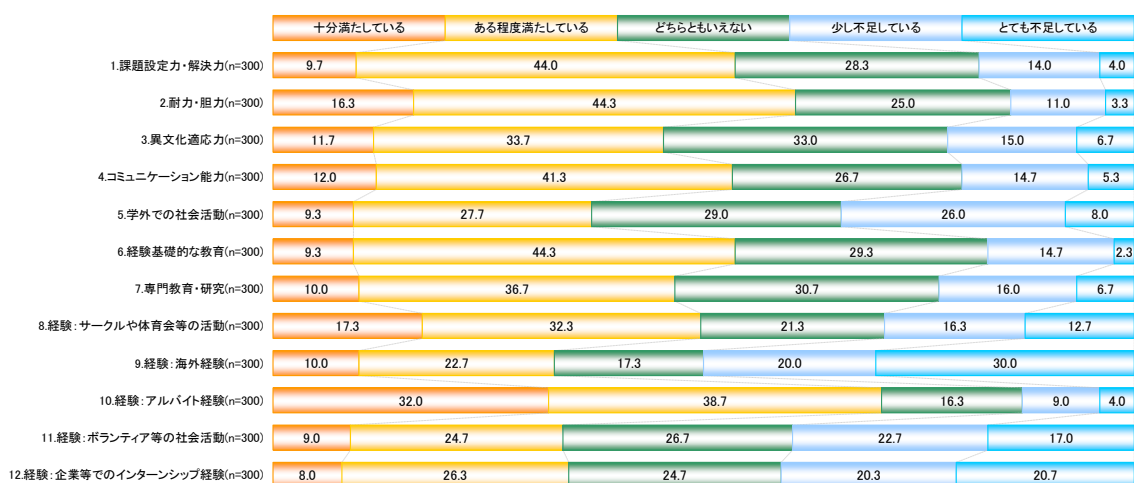
まず、入社のも機について、「4 月より入社予定の企業について、あなたが入社を希望する理由についてお答えください。（いくつでも）」という質問を行った。結果として、「仕事内容があうから」という回答が約 39.0%と最も多く、次いで、「福利厚生が充実しているから」が 34.7%、「勤務地・通勤の便がよいから」が 32.7%、「会社の将来性・安定性があるから」が約 29.3%、「労働時間・休日・休暇が十分とれるから」が 28.7%となった。賃金に関する項目「採用後の年収（賃金）がよいから」は約 18.3%と回答率は低くなった。

次に、労働環境に関する質問として残業時間の説明があったか否かを質問した。結果は下の表のとおりである。「残業は提示されていない」という回答が 48.7%と約半数を占める結果となった。



また、労働環境に関する質問として、「今年度の採用について、あなたが企業から提示された年間の休暇の日数（有休を除く）についてお答えください。」という質問を行ったところ、「特に提示されていない」という回答が約 28.7%と約 3 割を占めた。

次に、人材像に関する質問として「今年度の採用について、企業が求める新卒者の人材像として重要だとあなたが考えるものをお答えください。（いくつでも）」「あなたは、自身が前問の各項目をどの程度満たしていると考えerかについてお答えください。」を行った。後者の質問の結果は下の図のとおりである。「十分満たしている」と「満たしている」の合計値をみると、「経験：アルバイト経験」が約 70%と最も高く、次いで、「耐力・胆力」、「課題設定力・解決力」があげられた。低い項目として、「海外経験」「ボランティア等の社会活動」「企業でのインターンシップ経験」があげられた。



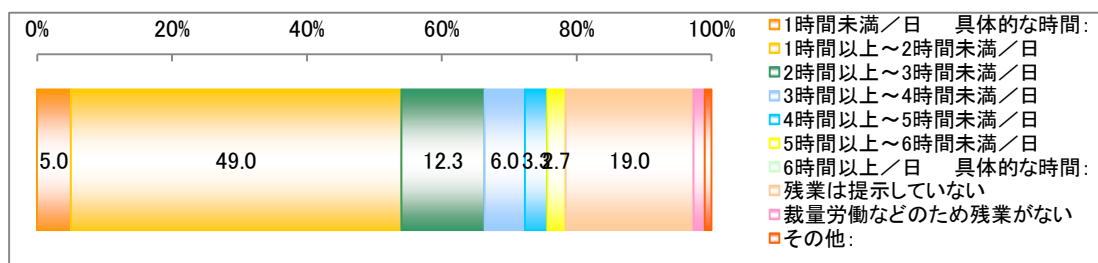
最後に、給与水準と能力値の関係について「仮に、あなたが 4 月より入社予定の会社が、今年度の採用説明会で提示した給与の X%分しかあなたに提示できなかったとします。採用説明会で提示された給与の何%を削減されたら、入社しなくなると思いますか。最大限許容できる値をお答えください。」という質問を行った。結果は次の表のとおりである。「同じでなければ入社しない」との回答が 28%と最も多いものの、次いで「10%削減」となっており、若干の減額を含めて多くは減額を許容可能な範囲があると回答した。

	%
全体	100.0
提示された給与と同じでなければ入社しない	28.0
提示された給与の 1%削減	5.3
提示された給与の 3%削減	4.7
提示された給与の 5%削減	15.7
提示された給与の 10%削減	25.3
提示された給与の 30%削減	13.3
提示された給与の 50%削減	5.7
提示された給与の 70%削減	1.0
提示された給与の 90%削減	1.0
その他:	0.0

【企業への質問】

まず、企業が考える入社のも動機について、「今年度の採用について、あなたの企業に大卒採用者が入社を希望する理由について、あなたの考えをお答えください。（いくつでも）」という質問を行った。結果として、「仕事内容があうから」という回答が約 42.3%と最も多く、次いで、「会社の将来性・安定性があるから」が 37.3%、「福利厚生が充実しているから」が 29.7%、「労働時間・休日・休暇が十分とれるから」が約 28.7%、「勤務地・通勤の便がよいから」が 28.3%となった。賃金に関する項目「採用後の年収（賃金）がよいから」は約 19.0%と回答率は低くなった。

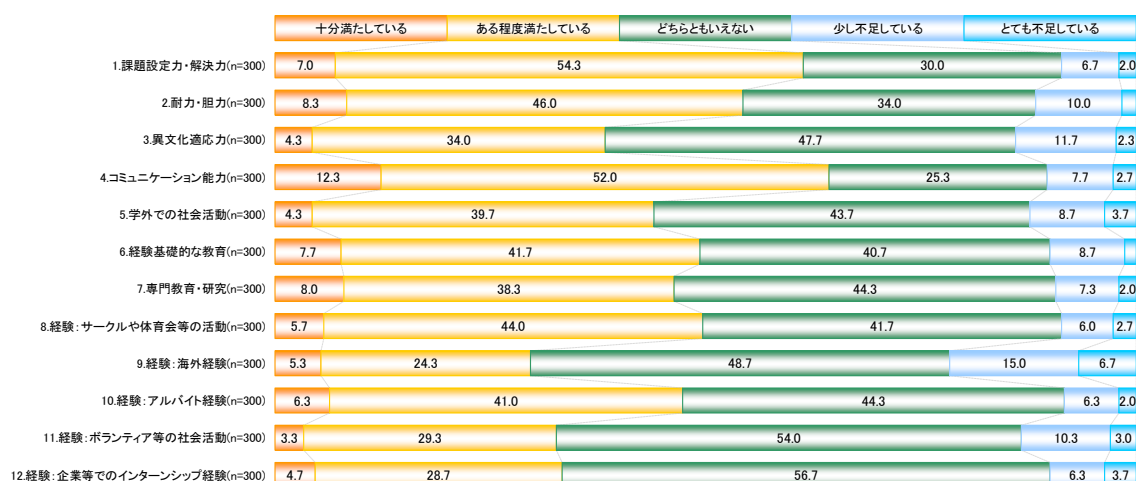
次に、労働環境に関する質問として残業時間の説明「今年度の採用について、あなたの企業が大卒予定者に提示した 1 日あたりの残業時間についてお答えください。」に関する質問を行った。結果は下の表のとおりである。「1 時間以上～2 時間未満」という回答が 49.0%と約半数を占める結果となった。



また、労働環境に関する質問として、「今年度の採用について、あなたの企業が大卒予定者に提示した年間の休暇の日数（有休を除く）についてお答えください。」という質問を行ったところ、「特に提示していない」という回答は約 7.7%と低い水準となった。

次に、人材像に関する質問として「今年度の採用について、あなたの企業が求める新卒者の人材像が持つスキル・経験をお答えください。（いくつでも）」「今年度の採用について、あなたの企業が採用を決めた新卒者について、平均的には、前問の各項目の水準をどの程度満たしているかについて、あなたの考えや職場の評判からお答えください。」を行った。後者の質問の結果は下の図のとおりである。「十分満たしている」と「満たしている」の合計値をみると、「コミュニケーション能力」が約 64.3%と最も高く、次いで、「課題設定力・解決力」「耐力・胆力」、があげられた。低い項目として、「海外経験」「ボランティア等の社会活動」「企業でのインターンシップ経験」があげられた。

最後に、給与水準と能力値との関係について「仮に、あなたの会社が、次年度の採用において、今年度の X%分を削減した給与しか新卒者に提示できなかつたとします。前問で回答した平均的な新卒者は、何%削減した時に入社しなくなるとお考えですか。」という質問を行った。結果は下の表のとおりである。「提示された給与の 10%削減」との回答が 31.3%と最も多く、次いで、「5%削減」「同じでなければ入社しない」が続いた。



	%
全体	100.0
提示された給与と同じでなければ入社しない	15.7
提示された給与の1%削減	3.7
提示された給与の3%削減	8.3
提示された給与の5%削減	24.7
提示された給与の10%削減	31.3
提示された給与の30%削減	13.3
提示された給与の50%削減	1.3
提示された給与の70%削減	1.0
提示された給与の90%削減	0.3
その他:	0.3

3. 研究成果

まず、若者と企業側の入社動機に関する結果から、若者の動機が「仕事内容があうから」「福利厚生が充実しているから」「勤務地・通勤の便がよいから」「会社の将来性・安定性があるから」「労働時間・休日・休暇が十分とれるから」、企業側が考える若者の動機が「仕事内容があうから」「会社の将来性・安定性があるから」「福利厚生が充実しているから」「労働時間・休日・休暇が十分とれるから」「勤務地・通勤の便がよいから」があげられており、ほぼ同じ動機となっていることから、入社動機の把握という点についてはミスマッチがないと考えられる。

次に、労働環境について、若者の多くは残業時間を提示されていないと回答したにも関わらず、企業側は一定の残業時間を提示したと回答しており、この残業時間に関する説明が入社後のミスマッチにつながっている可能性がある。

次に、人材への認識について、若者側は、「経験：アルバイト経験」「耐力・胆力」「課題設定力・解決力」を十分な水準にあるもの、「海外経験」「ボランティア等の社会活動」「企業でのインターンシップ経験」を不十分なものとしてあげ、企業側は、「コミュニケーション能力」「課題設定力・解決力」「耐力・胆力」を十分な水準にあるもの、「海外経験」「ボ

ランティア等の社会活動」「企業でのインターンシップ経験」を不十分なものとしてあげた。このことから、(新卒としての)人材として十分な項目と不十分な項目に関する若者側と企業側の認識はほぼ同じであると考えられ、入社時点でのミスマッチにはなっていない可能性が高い。

最後に、給与水準と能力値に関する質問について、若者側が同程度から最大 10%程度までの削減を許容しているのに対し、企業側は、5%から 30%程度の削減を期待しており、若年層の考える自身への評価と企業側の評価が乖離している可能性が示唆された。

4. おわりに

近年の地方部における若年労働人口の減少問題を背景として、本研究では、新卒者に対する企業の労働条件および若年層が受容可能な供給側の条件とのマッチングの条件を調査、それらの接点を検証した。結果として、若年層と企業において、入社動機の把握および人材への認識については差異が少なく、ミスマッチの要因の可能性は低いと推察された。他方、労働環境（残業時間）や人材に対する給与面での考えに乖離があった。労働環境では、若年層に残業時間についての十分な説明がなされていない可能性があり、給与面では、企業側が一定の能力値を持つ人材により低い給与水準で労働することを期待する側面がみられた。これらの差異を解消するため、採用面接時における説明責任の徹底や、人材能力の把握とその対価に関する適正な給与水準への理解が必要と考えられる。