

地方大学の学生の地元就職への道筋

— 本社一括でない大卒新人採用の実態調査から

J-I-L-P-T 研究員 高橋 康二

1 はじめに

現政権において「地方創生」が重要な政策課題とされているが(1)、地方にも大企業の事業所がないわけではない。それでは、それらの事業所は地元の大学生の就職先となっているのだろうか。より具体的には、眼下の新卒労働市場において、「地方出身者が、地元で大学に通い、地元で就職活動をし、東京など大都市に本社がある大企業の地元の事業所で働く」—そのような道筋が備わっているだろうか。この問いに答えるため、本稿では、四年制大学の新卒者(以下、大卒新人)を対象とした、本社一括でない採用(勤務地限定正社員の採用、地方拠点での独自採用)の実態を示す。

わが国において、良好な雇用機会を提供している代表的な企業類型の一つとして、全国展開をしている大企業があげられるだろう。そして、これらの大企業は、大卒新人を採用する際、「本社一括採用」を行ってきたと言われる。ここで、本社一括採用とは、二つのことを意味している。第一は、人事管理上、大卒新人を一括して扱うということである。このことは、いわゆる「包括的契約関係」のもとで(2)、従業員

に広範な転勤・出向に応じるよう期待する雇用システムのあり方とも結びついている。第二は、文字通り、採用活動を本社で一括して行うということである。

本社一括採用は、地元で良い仕事に就きたいと希望する地方出身・地方大学の学生にとつて、必ずしも都合が良い仕組みではない。第一に、地元で大企業の事業所があり、そこで働くことを希望したとしても、勤務地が選択できないことから、そこで働ける確率は低い。第二に、そもそも大企業への就職を希望するにあたり、採用活動が行われる本社が東京など大都市に所在する場合が多いため、旅費負担や日程調整の必要など、就職活動においてハンディキャップを負うことになる。

このような状況の中で近年注目されているのが、いわゆる「勤務地限定正社員」の導入である。勤務地限定正社員とは、勤務地が限定された非正社員と、頻繁な転勤を前提とした正社員の中間に位置づけられる、勤務地が限定された正社員のことである(3)。その人事管理をめぐっては、実証研究に加えて(4)、法的な留意事項を整理したガイドラインの整備も進んでいる(5)。しかし、勤務地限定正社員の人事管

理についての研究が進み、ガイドラインが整備されても、①大卒新人を対象とした本社一括でない採用の実施状況、②勤務地限定正社員のプロフィール、③勤務地限定正社員の採用権限の所在、④地方拠点での独自採用の現状、⑤本社一括でない採用における募集経路、などについての研究がなければ、冒頭で記したような「道筋」が新卒労働市場に備わっているかどうかは判断できない。このような背景のもと、J-I-L-P-Tでは、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部若年者雇用対策室より、緊急調査「企業の地方拠点における人員確保」の要請を受け、本社一括でない大卒新人採用の実態について、アンケート調査およびヒアリング調査を実施した(6)。

2 アンケート調査から

(1) 調査概要

アンケート調査の概要は、以下の通りである。

- ・調査名称…大卒新人採用の多様化に関する実態調査
- ・調査対象…東京証券取引所第一部上場企業 一七七三社
- ・調査時期…二〇一四年二月二四日(月)発送、三月二五日(火)回収締切

- ・調査方法…郵送配布、郵送回収
- ・有効回答…三七一社(有効回答率二〇・九%)
- ・調査委託…株式会社RJCリサーチ

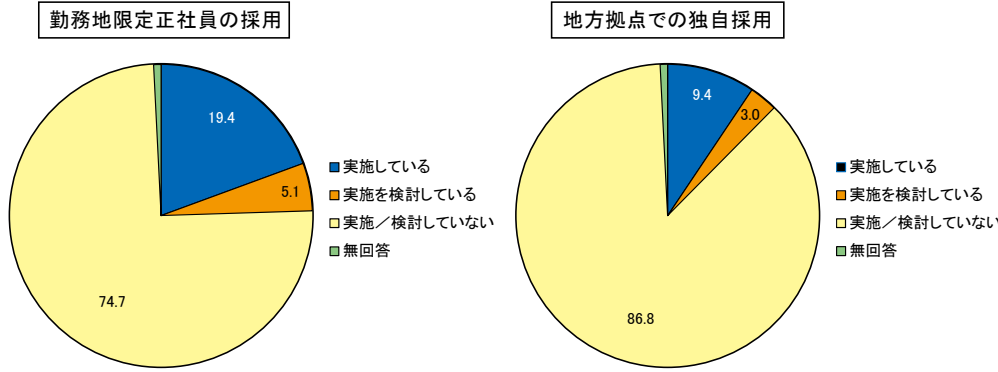
(2) 本社一括でない採用の実施状況

図表1は、大卒新人を対象とした「勤務地・勤務エリアを限定した採用」(勤務地限定正社員の採用)、「各事業所(工場、支店等)の権限での採用」(地方拠点での独自採用)について、実施しているか、実施を検討しているか、実施も検討もしていないかをたずねた結果を示したものである。

ここから、勤務地限定正社員の採用は一九・四%の企業が実施、五・一%の企業が実施を検討していること、地方拠点での独自採用は九・四%の企業が実施、三・〇%の企業が実施を検討していることが分かる。

ちなみに、厚生労働省(二〇一二b)によれば、勤務地限定正社員区分を導入している企業の割合は、三〇〇〇人以上規模の企業の四七・八%となっているが、東京証券取引所第一部上場企業を対象とした今回のアンケート調査では、一九・四%となっている。その理由として考えられるのは、勤務地限定正社員の区分があっても、必ずしも

図表1 本社一括でない採用の実施状況 (N=371, %)



どこが大卒新人が採用されているとは限らないことである。続いて、企業の基本属性の観点から、どのような企業が大卒新人の勤務地限定正社員の採用、地方拠点での独自採用を実施する傾向にあるのかを分析する。図表2は、その結果を示したものである。

まず、勤務地限定正社員の採用の実

況を見る。産業別では、金融・保険業で「実施している」の割合が圧倒的に高く(五二・〇%)、製造業で九・八%、情報通信業で四・五%と低くなっている。また、製造業と非製造業を比べると、非製造業の方が高い。他方、勤務地限定正社員の採用が進んでいる金融・保険業では、四・〇%と低くなっている。

企業規模別ではどうか。「実施している」と「実施を検討している」の割合を合わせると、三〇〇人以上の企業が二七・〇%(一九・一%+七・九%)と最も高いが、「実施している」の割合を見ると、三〇〇~九九九人の企業が二二・一%と最も高く、二九九人以下の企業が六・一%と最も低くなっている。企業規模との関連はさほど明確ではない。

どのような地方拠点があるか(複数回答)の別ではどうか。「実施している」の割合を見ると、店舗を有する企業で三一・九%と高く、工場を有する企業で一三・五%、研究所を有する企業で一四・八%と低くなっている。

このように、大卒新人を対象とした勤務地限定正社員の採用と、地方拠点での独自採用とは、実施企業の基本属性がかなり異なっている。このことは、そもそも両者の実施の背景・目的も異なることを示唆する。

企業規模別に見ると、企業規模が大きいほど「実施している」の割合が高いことが分かる。具体的には、三〇〇人以上で一六・九%、一〇〇〇~二九九九人で七・九%、三〇〇~九九九人で六・六%、二九九人以下で六・一%となっている。

どのような地方拠点があるか(複数回答)の別に見ると、研究所を有する企業で一六・四%、工場を有する企業で一三・五%が、「実施している」と回答している。他方、勤務地限定正社員の採用が進んでいる店舗を有する企業では、八・七%と低くなっている。

このように、大卒新人を対象とした勤務地限定正社員の採用と、地方拠点での独自採用とは、実施企業の基本属性がかなり異なっている。このことは、そもそも両者の実施の背景・目的も異なることを示唆する。

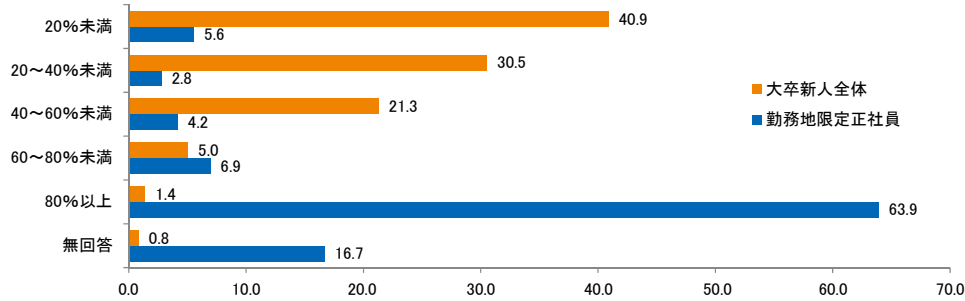
図表2 本社一括でない採用の実施企業 (%)

	N	勤務地限定正社員の採用				地方拠点での独自採用			
		実施している	実施を検討している	実施/検討していない	無回答	実施している	実施を検討している	実施/検討していない	無回答
計	371	19.4%	5.1%	74.7%	0.8%	9.4%	3.0%	86.8%	0.8%
建設業	21	28.6%	4.8%	66.7%	0.0%	14.3%	0.0%	85.7%	0.0%
製造業	163	9.8%	4.9%	84.7%	0.6%	11.0%	3.1%	85.3%	0.6%
情報通信業	22	4.5%	0.0%	95.5%	0.0%	0.0%	4.5%	95.5%	0.0%
運輸業、郵便業	17	29.4%	5.9%	64.7%	0.0%	17.6%	0.0%	82.4%	0.0%
卸売業	29	31.0%	6.9%	62.1%	0.0%	17.2%	6.9%	75.9%	0.0%
小売業	36	22.2%	11.1%	61.1%	5.6%	5.6%	2.8%	86.1%	5.6%
金融・保険業	25	52.0%	4.0%	44.0%	0.0%	4.0%	0.0%	96.0%	0.0%
サービス業	14	21.4%	0.0%	78.6%	0.0%	0.0%	7.1%	92.9%	0.0%
上記以外	44	25.0%	4.5%	70.5%	0.0%	6.8%	2.3%	90.9%	0.0%
製造業(再掲)	163	9.8%	4.9%	84.7%	0.6%	11.0%	3.1%	85.3%	0.6%
非製造業	208	26.9%	5.3%	66.8%	1.0%	8.2%	2.9%	88.0%	1.0%
3000人以上	89	19.1%	7.9%	73.0%	0.0%	16.9%	2.2%	80.9%	0.0%
1000~2999人	127	20.5%	3.9%	75.6%	0.0%	7.9%	2.4%	89.8%	0.0%
300~999人	122	22.1%	3.3%	72.1%	2.5%	6.6%	4.1%	86.9%	2.5%
299人以下	33	6.1%	9.1%	84.8%	0.0%	6.1%	3.0%	90.9%	0.0%
事務所	119	20.2%	4.2%	74.8%	0.8%	9.2%	5.9%	84.0%	0.8%
工場	148	13.5%	5.4%	80.4%	0.7%	13.5%	4.1%	81.8%	0.7%
研究所	61	14.8%	3.3%	82.0%	0.0%	16.4%	3.3%	80.3%	0.0%
営業所	223	20.6%	4.9%	74.0%	0.4%	8.5%	2.2%	88.8%	0.4%
店舗	69	31.9%	8.7%	58.0%	1.4%	8.7%	1.4%	88.4%	1.4%
その他	40	15.0%	2.5%	80.0%	2.5%	2.5%	10.0%	85.0%	2.5%

企業規模別に見ると、企業規模が大きいほど「実施している」の割合が高いことが分かる。具体的には、三〇〇人以上で一六・九%、一〇〇〇~二九九九人で七・九%、三〇〇~九九九人で六・六%、二九九人以下で六・一%となっている。

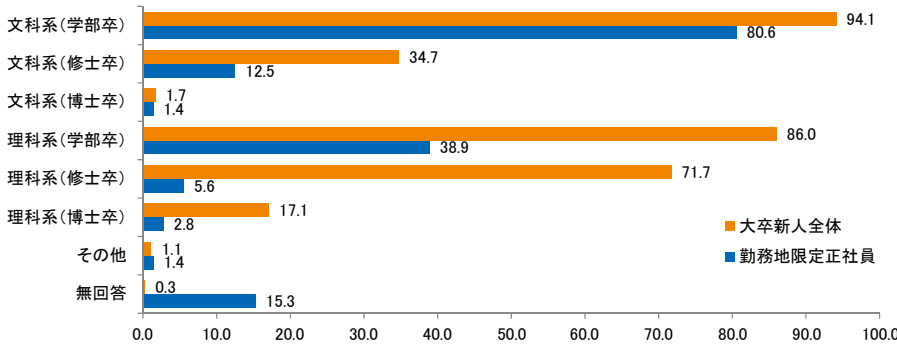
(3) 勤務地限定正社員のプロフィール
引き続き、勤務地限定正社員として入社した大卒新人のプロフィールを見

図表3 大卒新人全体 (N=357) と勤務地限定正社員 (N=72) の女性割合 (%)



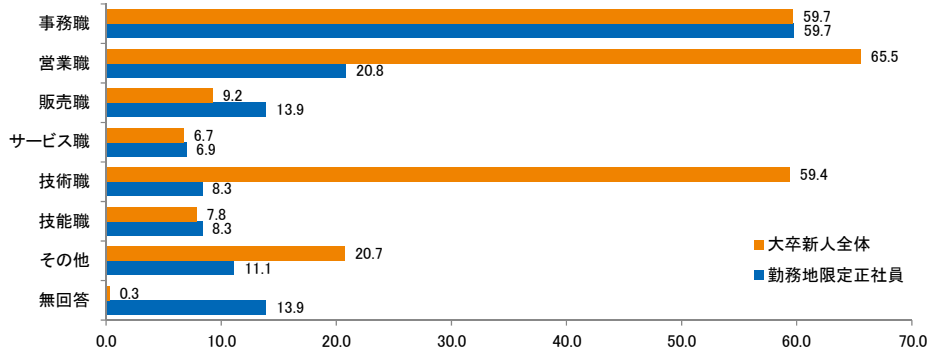
注:「大卒新人全体」は、大卒新人を採用しているすべての企業が集計対象であり、「勤務地限定正社員」は、大卒新人の勤務地限定正社員を採用している企業のみが集計対象である。

図表4 大卒新人全体 (N=357) と勤務地限定正社員 (N=72) の専攻・学歴 (MA, %)



注:「大卒新人全体」は、大卒新人を採用しているすべての企業が集計対象であり、「勤務地限定正社員」は、大卒新人の勤務地限定正社員を採用している企業のみが集計対象である。

図表5 大卒新人全体 (N=357) と勤務地限定正社員 (N=72) の職種 (MA, %)



注:「大卒新人全体」は、大卒新人を採用しているすべての企業が集計対象であり、「勤務地限定正社員」は、大卒新人の勤務地限定正社員を採用している企業のみが集計対象である。

ていきたい。図表3は、大卒新人全体の女性割合の分布と、勤務地限定正社員の女性割合の分布を対照させたものである。ここから、大卒新人全体では「20%未満」が四〇・九%、「20%~40%未満」が三〇・五%であるのに対し、勤務地限定正社員では「80%以上」が六三・九%となっていること

が分かる。すなわち、大卒新人全体と比較して、勤務地限定正社員には女性が多いと考えられる。図表4は、過去一年間に採用した大卒新人の専攻・学歴と、同じく過去一年間に採用した大卒新人の勤務地限定正社員の専攻・学歴を対照させたものである。ここから、大卒新人全体では

文科系(学部卒)が九四・一%、理科系(学部卒)が八六・〇%、理科系(修士卒)が七一・七%と採用割合が高いが、勤務地限定正社員では文科系(学部卒)だけが八〇・六%と高く、理科系(学部卒)は三八・九%、理科系(修士卒)は五・六%と低いことが分かる。すなわち、大卒新人全体と比較して、

勤務地限定正社員には、文科系(学部卒)が多く、理科系出身者はさほど多くないと考えられる。

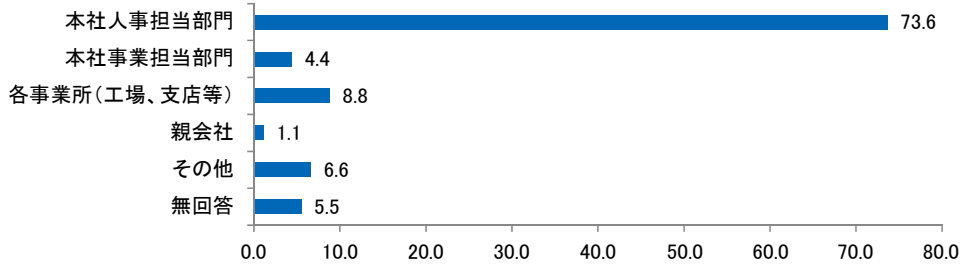
図表5は、過去一年間に採用した大卒新人の職種と、同じく過去一年間に採用した勤務地限定正社員の職種を対照させたものである。ここから、大卒新人全体では営業職が六五・五%、事務職が五九・七%、技術職が五九・四%と採用割合が高いが、勤務地限定正社員では事務職だけが五九・七%と高く、営業職は二〇・八%、技術職は八・三%と低いことが分かる。他方、販売職についてみると、大卒新人全体では九・二%の企業でしか採用されていないのに対し、勤務地限定正社員では一三・九%の企業で採用されている。すなわち、大卒新人全体と比較して、勤務地限定正社員には事務職や販売職が多く、営業職や技術職は少ないと考えられる。

(4) 勤務地限定正社員の採用権限と募集経路

ところで、大卒新人の勤務地限定正社員の採用権限はどこにあるのか。図表6は、その所在を示したものである。ここから、「本社人事担当部門」が七二・六%と圧倒的に多く、「各事業所(工場、支店等)」が採用権限を持っている企業は八・八%にとどまることが分かる。学生の側から見ると、勤務地限定正社員になるためには、多くの場合、本社の採用窓口を通らなければならぬと言えらる。

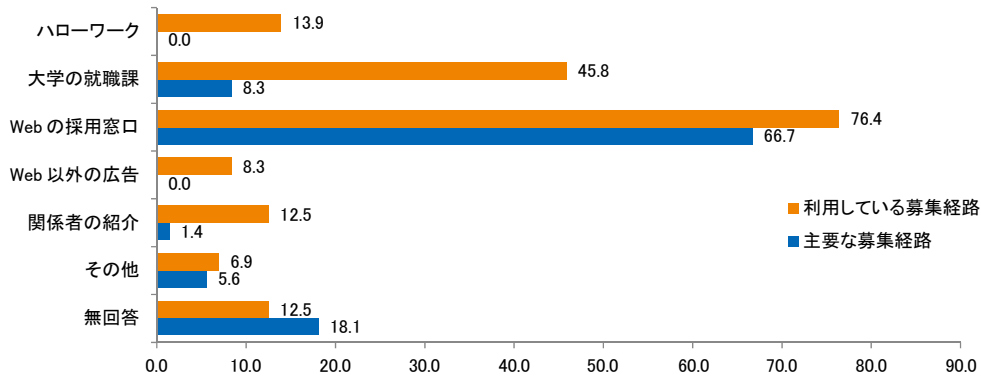
図表7は、それら勤務地限定正社員の募集経路を示したものである。ここから、「Webの採用窓口」が最も多いことが分かる。具体的には、七六・四%

図表6 勤務地限定正社員の採用権限の所在 (N=91, %)



注：勤務地限定正社員の採用を実施している72社に加え、実施を検討している19社も、実施を仮定して回答している。

図表7 勤務地限定正社員の募集経路 (N=72, %)



注1：大卒新人の勤務地限定正社員を採用している企業のみが集計対象。
注2：「利用している募集経路」は複数回答、「主要な募集経路」は択一回答。

図表8 ヒアリング調査結果の要点

対象職種	採用活動の概要	本社関与の有無 ：その理由	ハローワーク利用有無 ：その理由
機械製販A社 (勤務地限定)	事務職(営業事務) 本社で採用活動。ナビサイトと近隣大学の就職課を通じて募集。	有：勤務地限定正社員の活用地域が本社地区であるため。	無：従来の採用経路の方が会社のビジョンや理念を伝えやすい。近隣大学との連携にメリットがある。
食品製造B社 (勤務地限定)	技術職 拠点で、事業部門主導で採用活動。最終面接のみ人事部が関与。	有(弱い)：事務職に比べ事業部門の専門性が求められるため。	無：新卒では考えにくい。中途でも、専門的な募集スペックに対応する必要、短期間で候補者を集める必要から民間職業紹介機関を選択。
	事務職 数回ある面接のうち、前半は拠点で、後半は本社で実施。	有(強い)：入社者のレベルを揃えるため。	
卸売C社 (勤務地限定)	事務職(営業事務、一般事務) 本社採用担当が拠点に出向き採用活動。ナビサイトと大学就職課を通じて募集。	有：本社一括採用という考え方、拠点での採用体制が整っていないこと、による。	無：大学就職課経由の方が自社に合った学生を確保できる、多数の学生を同時に集めて選考できるため。
サービスD社 (勤務地限定・独自採用)	サービス職(宿泊・料飲・調理) 拠点で採用活動。採用権限も拠点にあり。	無：もともと非正規雇用の採用区分だったため(※)。	無：現状で要員を確保できているため。
機械製造E社 (独自採用)	事務職(営業、生産計画)、技術職(設計、生産技術) 拠点で採用活動。採用権限も拠点にあり。E社と繋がりのある大学、ハローワークを通じて募集。	無：もともと高卒者を採用・配置していた職種だったため。	有：ただし、拠点人事の人手不足から十分に活用できていない。

注1：「勤務地限定」は、勤務地限定正社員の採用を実施している企業、「独自採用」は、地方拠点での独自採用を実施している企業をあらわす。なお、E社では、「独自採用」をしているが、独自採用者にも転勤の可能性はあるため、「勤務地限定」ではない。

注2：「※」の箇所は、執筆者の推測で補っている。

の企業が利用しており、六六・七%の企業が主要な経路だと回答している。次いで多いのは「大学の就職課」であり、四五・八%の企業が利用しており、八・三%の企業が主要な経路だと回答している。これに対し、「ハローワーク」を利用してはいる企業は二三・九%と少ない。また、「ハローワーク」が主要な経路だと回答した企業は一社もない。

3 ヒアリング調査から
(1) 調査の概略
アンケート調査だけでは、本社一括でない採用の詳細までは分からない。そこでJILPTでは、大卒新人を勤務地限定正社員として採用している企業、地方拠点で独自に採用している企業に対して、ヒアリング調査を実施し

た(7)。調査対象企業は、東京証券取引所に上場する五社、調査実施時期は、二〇一四年三月～九月である。図表8は、調査結果の要点をまとめたものである。

(2) 勤務地限定正社員の採用権限の所在 (A社、B社、C社)

アンケート調査からは、多くの場合、勤務地限定正社員の採用権限が「本社人

事担当部門」にあることが示された。勤務地限定正社員を採用しているが地方拠点での独自採用は行っていないA社、B社、C社の事例から、採用権限の所在に関連して幾つかのことが分かった。

第一に、本社地区のみで勤務地限定正社員を活用しているというA社を除く外すると、その理由として、勤務地限

定正社員といえども全社共通の基準で選考されるべきという考え方が背後にあることがあげられる。B社では、東京で採用されている勤務地限定正社員と地方で採用されている勤務地限定正社員のレベルを揃えるという方針が窺えた。C社でも、同様の質問に対し「(考え方として)本社一括採用であるため」との答えが返ってきた。

第二に、C社では、採用活動をするのに必要な「支社の体制が整っていない」という事情が聞かれた。地方拠点の採用担当者のマンパワー不足という問題は、地方拠点で独自採用を行なっているE社の事例からも窺えた。

第三に、最終的な採用権限が本社にあることに変わりはないが、B社の事例からは、事務系と技術系とでその強弱に違いがあることが窺えた。具体的には、事務系の勤務地限定正社員の採用にあたっては、数回ある面接のうち前半は各拠点で行なわれ、後半は本社で行なわれていた。これに対し、技術系の場合、採用活動は事業部門が主体となっており、六つの専門分野ごとに実施されており、本社人事部門が関与するのは最終面接のみであった。その理由は、それぞれの技術分野に通曉した者でないという選考が難しいからである。ここで問題としている「勤務地限定正社員であるにもかかわらず、採用権限は本社にある」という状況は、主として事務系においてより強く当てはまる可能性がある。

(3) 地方拠点での独自採用の現状

(D社、E社)

地方拠点での独自採用を実施してい

るD社、E社の事例から、その現状について、以下の事柄が明らかになった。第一は、D社、E社いずれにおいても、独自採用の対象職種が、もともと大卒新人を採用・配属していた職種ではないということである。

D社において、勤務地限定正社員(独自採用者)の制度上の母体となつているのは、正社員の専門職コースと、一年契約のエリア社員である。二〇一三年に両者が統合されて勤務地限定正社員となったのであるが、その狙いは、団塊世代の大量退職などを背景に、エリア社員を戦力化することであった。また、今後とも、パートタイマーから勤務地限定正社員への登用が積極的に行なわれる予定である。つまり、もともと事業所に採用権限がある非正社員の社員区分が「格上げ」されて勤務地限定正社員区分となったという経緯から、それら勤務地限定正社員について引き続き事業所で独自採用をしているものと考えられる。

E社では、これまで大卒者は本社一括で、高卒者は事業所で採用してきたが、二〇一二年よりかつて高卒のベテラン人材が担っていた業務を担当させるため、大卒者の事業所での独自採用を始めた。ここで言う高卒のベテラン社員とは、いわば「実務の基盤を支えてきた」人々である。これらベテラン社員の技能・スキルを継承していく大卒者を採用するにあたり、(本社ではなく)事業所に権限を与えるのは、極めて自然なことだと考えられる。

第二は、対象職種のもともとの性格とも関連して、事業所で独自採用された大卒新人のキャリアや賃金が、本社

一括採用の大卒新人のそれと大きく異なる場合が多いということである。図表は省略するが、このことは、アンケート調査から得られた知見とも整合する。具体的には、E社では、事業所での独自採用の大卒者の取り扱いは就業規則で定められており、社内での期待役割、育成方針が本社一括採用の大卒者と異なるとともに、初任給も低く、昇給ペースも遅かった。D社の勤務地限定正社員(独自採用者)も、人材育成制度については、本社一括採用者と同様に適用されるが、昇格上限は係長の一つ手前(主任)であり、退職金制度も適用されないことになっていった。

第三は、本社一括採用者とキャリアや賃金が異なるにもかかわらず、これら大企業の事業所の独自採用枠が、地域の労働市場、地元の大卒生の労働市場において、比較的、高い人気を誇っているということである。

D社では、事業所での独自採用にあたり、採用実績のある大学、専門学校に求人票を出しているが、ハローワークは活用していない。その理由としては、それらの方法で要員が確保できていることをあげる。E社でも、特に地方部においては、事業所の独自採用枠の「採用力」が高いと評価している。具体的な要因として、E社の事業所の周囲には他社の生産子会社が多く、処遇面でE社の事業所の独自採用枠の方が上回っていることなどがあげられる。

(4) 本社一括でない採用における募集経路

勤務地限定正社員の採用や、地方拠点での独自採用に際しての募集経路を

たずねたところ、インターネット上のナビサイトで全国に公開されているか、近隣の大学などに通う一部の学生のみを提供されているかである場合が多いことが分かった。他方、地元の職業紹介機関であるハローワークは、E社を除いては利用されていなかった。

A社では、ハローワーク以外の採用経路を利用するメリットとして、会社のビジョンや理念、必要な技術などを詳しく伝えられることをあげる。このことは、ハローワークの通常の求人票の場合、記載できる情報量に限界があることが関係していると考えられる。また、A社では採用活動において近隣の大学と中期的に連携しており、追加募集の際に応募者を出してもらおうよう、協力してもらおうなどしている。

C社では、大学の就職課の活用度が一層高い。具体的には、ナビサイトで一般に求人を開せず、C社に卒業生が在籍している「繋がりのある大学」のみに求人を出すことがあるという。その理由は、大学との連携を強めることで、より自社に合った人材が確保できると考えられているからである。

D社、E社も、主要な採用経路は大学である。上述のように、D社では採用実績のある大学に求人を出している。E社においても、E社OBが教員として働く大学にまず求人を出している。

もともと、調査を実施したE社の事業所では、ハローワークにも求人を出したことがある。しかし、それはあくまで二次募集においてだという。また、事業所の人事部門のスタッフが少ないことから、結果としてハローワークを十分に活用できなかった次第であり、

今後の利用の仕方については、試行錯誤が続いているという。

4 おわりに

以上、JILPTが実施したアンケート調査、ヒアリング調査に基づき、本社一括でない大卒新人採用の実態を見てきた。そこから得られた知見を、「1 はじめに」で提示した五つの論点に即して要約すると、次のようになる。

① 地元での就職を希望する大学生のためには、大企業における勤務地限定正社員の仕組み、地方拠点での独自採用の仕組みの普及が求められるが、東証一部上場企業を対象にしたアンケート調査によれば、前者の実施企業は二割弱、後者の実施企業は一割弱にとどまっていた。

② 勤務地限定正社員には女性、文科系出身者が多く、その職種は事務職や販売職に偏っていた。

③ 勤務地限定正社員の採用であつても、七割以上の企業において本社人事担当部門に採用権限があることが分かった。ヒアリング調査によれば、勤務地限定正社員といえども全社共通の基準で選考されるべきという考え方がその背後にあること、地方拠点の採用担当者のマンパワー不足という問題も介在していることが窺えた。勤務地限定正社員の仕組みの普及が限定的であることに加え、勤務地限定正社員として働くためには本社の採用窓口を通らなければならない現状が、改めて確認された。

④ 地方拠点での独自採用の現状をヒアリング調査で探ったところ、事業所

での独自採用の対象職種の多くが、もともと大卒新人を採用・配属していた職種ではないことが示唆された。また、アンケート調査から得られた知見とも整合して、事業所で独自採用された大卒新人のキャリアや賃金は、本社一括採用の大卒新人のそれとは大きく異なっていた。ただし、大企業の事業所の独自採用枠は、地域の労働市場、地元の大学生の労働市場において、比較的、高い人気を誇っていた。

⑤ 勤務地限定正社員の採用、事業所での独自採用いずれにおいても、ハローワークの利用は低調であることが示された。これに対し、地元の大学生の募集・採用経路として利用されているのは、自社と繋がりのある大学の就職課であり、それが自社に合った人材を採用する上で一定の機能を果たしていることが窺えた。いずれにせよ、地元の大学生全体を対象とした、いわゆる中範囲の情報公開が、必ずしも行なわれていない現状が示唆された。

以上を踏まえるならば、眼下の新卒労働市場において、「地方出身者が、地元の大学に通い、地元で就職活動をし、東京など大都市に本社がある大企業の地元の事業所で働く」ための道筋は、限定的な形でしか存在していないといえるのが本稿での結論となる。もちろん今回の調査結果だけからこの道筋を拡充すべきか否かについての判断は下せないが⁸⁾、現政権において「地方創生」に向けた取り組みが重視されるなかで、注目されるべき事実であることは確かであろう。

〔注〕

1 二〇一四年九月三日に内閣に設置された「まち・ひと・しごと創生本部」は、九月二日に検討した「基本方針(案)」で、「国民が安心して働き、希望通り結婚し、子育てができ、将来に夢や希望を持つことができるような、魅力あふれる地方を創生し、地方への人の流れをつくる」こと、「地方から東京圏への人口流出(特に若い世代)を歯止めをかけ、地方に住み、働き豊かな生活を実現したい人々の希望を実現すること」を、基本目標、基本的視点として掲げた(首相官邸二〇一四)。その後一月二日、それらの考え方に沿って「まち・ひと・しごと創生法」(平成二六年法律第一三六号)が成立した。

2 「包括的契約関係」については、菅野(二〇〇四:52-53)を参照。

3 そのアイデアは、二〇一〇年七月に提出された「雇用政策研究会報告書」において大きな期待をかけられた(厚生労働省二〇一〇)。その後、「望ましい働き方ビジョン」(厚生労働省二〇一二a)、「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書(厚生労働省二〇一二b)においてもその意義が強調されている。

4 勤務地限定正社員の人事管理に関する実証研究としては、高橋(二〇一二)、労働政策研究・研修機構編(二〇一二、二〇一三)などがあげられる。

5 厚生労働省(二〇一四)を参照。

6 本稿で示すアンケート調査、ヒアリング調査の結果は、労働政策研究・研修機構編(二〇一五)に収録されており、その内容は、労働政策研究・研修機構「調査シリーズ」として後日公開される予定である。

7 JILPTが独自にネットワークを有する条件該当企業六社、アンケート調査「大卒新人採用の多様化に関する実態調査」回答企業で、ヒアリング調査に「協力できる」との意向を示した企業のうち条件該当企業六社、計二社にヒアリング調査への協力を依頼した。その結果、前者のうち二社、後者のうち三社、計五社のご協力を得てヒアリング調査を実施した。この場を借りてご協力に御礼申し上げます。

8 その判断は、地方出身・地方大学の学生の意識調査も踏まえて下される必要がある。

【引用文献】
厚生労働省(二〇一〇)「持続可能な活力ある社会

を実現する経済・雇用システム(雇用政策研究会報告書)」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/298520000002cguik.html>)

厚生労働省(二〇一二a)「望ましい働き方ビジョン」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/298520000025z70.html>)

厚生労働省(二〇一二b)「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/29852000026062.html>)

厚生労働省(二〇一四)「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052513.html>)

首相官邸(二〇一四)「第一回まち・ひと・しごと創生本部会議事次第」(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/dai1/siyou2.pdf>)

菅野和夫(二〇一四)「新・雇用の法(補訂版)」有斐閣。

高橋康二(二〇一二)「限定正社員区分と非正規雇用問題」JILPT discussion paper 12-03。

労働政策研究・研修機構編(二〇一二)「多様な正社員」の人事管理―企業とヒアリング調査から―労働政策研究・研修機構。

労働政策研究・研修機構編(二〇一三)「多様な正社員」の人事管理に関する研究―労働政策研究・研修機構。

労働政策研究・研修機構編(二〇一五)「企業の地方拠点における人員確保(緊急調査報告書)」労働政策研究・研修機構。

プロフィール

高橋康二(たかはし・こうじ)
JILPT総合政策部門 研究員
一九九七年富士通株式会社入社。人事部門勤務を経て、東京大学大学院人文社会科学系研究科へ進学し、産業社会学、労働社会学を専攻。二〇〇九年JILPTへ入職。企業調査と個人調査、定量的研究と定性的研究を組み合わせて、主として非正規雇用問題を研究している。近著に、JILPT労働政策研究報告書No.164「壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究―現状分析を中心として―」がある。