

Report

処遇より生活の質 地方への転職市場

リージョナルスタイル取締役 植田 将嗣氏

地方企業は慢性的な人材不足に悩み、優秀な人材確保が当面の課題となる。政府の地方創生事業にある「プロフェッショナル人材事業」は東京など大都市圏から地方へ人材の移動を促すことで、その課題解決を狙う。だが、転職市場の実態を知らずして、支援策を立案しても絵に描いた餅となりかねない。都市圏から地方へ動いているのはどのような人材像なのか。最前線から、その実態を報告する。

私共の展開する「リージョナルスタイル」は出身地に転職するUターンと出身地以外へ転職するIターンに対する人材紹介会社9社の連合体だ。全国に18の拠点をもち、「暮らしたいところで思い切り働く」をメインテーマに、大都市圏から地方都市へのU・Iターン転職を主軸とした支援サービスを提供する。現在は全国50人のコンサルタントが年間700人以上の転職を支援している。日々多くの転職案件に携わっていると、現在住んでいるのと同じ場所で転職をする方々と、他地域へ転職をする方々では、その動機に大きな違いがあることに気づく。

場所にこだわるU・Iターン転職者

まず、同じ地域内で転職を希望する人にその理由を聞くと、「もっと自分にあった仕事がしたい」や「もっと待遇が良い企業で働きたい」など、仕事内容や待遇に関するものがほとんどだ。一方、U・Iターン転職の希望者は、「生まれ故郷に帰

りたい」や「配偶者の実家がある場所に移り住みたい」、「憧れがある地域に行きたい」などの、“働く場所の積極的な選択”が主な転職理由になってくる。この場合、待遇面においては前職に比べ年収が大幅に下がるなど、条件は厳しくなる場合が多いのだが、それをのんででも希望する場所で働くということをU・Iターン転職の希望者は優先する人が多い。

●ケース1【Uターン転職】 34歳 男性

上場企業・総務部門の管理職、年収650万円
→地方中堅企業・総務部門リーダー、年収460万円

大学進学時に上京し、以来今回の転職までの勤務経験は1社。自身の出身地にある中堅企業（従業員500名、売上約200億円）で新規プロジェクトに関われるポジションに興味を持ち、年収が大幅に下がることを覚悟したうえで転職を決意。結果、実家が近くなったことで子育て等での援助を受けられるようになったほか、長期休暇の際に移動にかかる出費が随分と少なくなるなどのメリットがあった。また片道1時間半かかっていた通勤時間が30分に短縮されたことで、転職前と労働時間が変わらなくても家族と過ごす時間が増えた。転職から3年弱が経過した今、仕事が評価されて年収も大幅アップ、充実した日々を送っている。



うえだ・まさつぐ 1975年生まれ。2007年にリクルート退職後、中国地方へのU・Iターン転職支援の「ライフサイズ（広島市）」を設立。2009年に3社共同出資で「リージョナルスタイル（東京・港）」を設立、取締役就任。全国18地域でU・Iターン専門の転職支援サービスを展開している。

●ケース2【Iターン転職】 46歳 男性

上場企業・人材育成部門、年収700万円
→地方中堅企業・人事部門、年収600万円

総合電機メーカーでシステムエンジニアとしてキャリアをスタートさせ、コンサルタント、グループ全体の社内人材育成部門などで活躍。現在は、ある地方の中堅企業（従業員650名、売上約250億円）の人事担当者として、採用および社員研修企画で手腕を発揮している。前職では毎日夜遅くまで働き、通勤は着座不能な満員電車で片道1時間半かかった。ある時期、ワークシェアリング発祥の地であるオランダの事例について学ぶ機会があり、家族と過ごす時間の大切さや、人間的な“豊かさ”を感じられる生活について考えさせられることに。さらにその後の東日本大震災がきっかけとなり、生き方を変えることを決断。縁もゆかりもない地方への転職を果たした。

●ケース3【Uターン転職】 36歳 男性

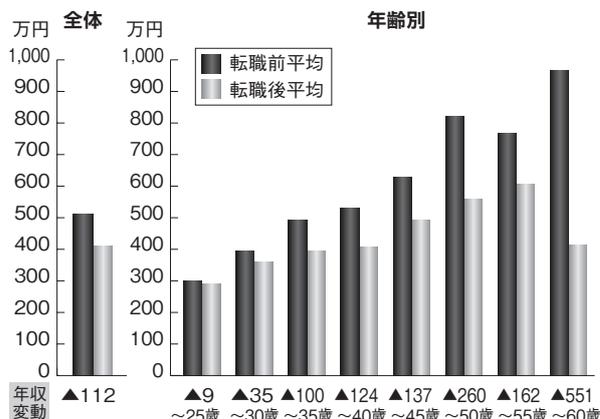
大手コンサルティング会社・ITコンサルタント、年収1200万円→輸送機器メーカー・社内SE（システムエンジニアリング）、年収600万円

大手コンサルティング会社2社で経験を積み、国内外問わず多くのプロジェクトを成功に導いた経験を持つ。30歳を過ぎて結婚し、子どもも生まれたが、あまりに多忙で家族と過ごす時間は減る一方。転職をする直前には、毎週日曜日の夜にプロジェクトが進行している勤務地へ移動し、そのまま1週間ホテルに滞在、金曜日深夜まで仕事をした後に土曜日に自宅に帰る、そしてそのプロジェクトが終わるとまた違う勤務地へ…、という日々の繰り返し。将来を見据えた時に自分自身のキャリアがイメージできなかつたことと、プライベートの時間がほとんどないという状況を解決するためにUターン転職を決意した。

地方への人材移動を促すために

都市部に暮らす働き盛りの世代が地方に目を向

図 転職者の年収変動



(注) リージョナルスタイルの2013年7月～2015年6月の実績

けた時、どうしても“田舎暮らし”のイメージが先行し、「(都市部と同等の) 仕事がない」、「給与水準が低い」などのマイナス面を意識しがちだ。とはいえ、現実問題として地方の中小企業が仕事のスケールや給与面等で都市部の大企業と同等、またはそれを凌ぐものを用意することは困難である。しかし、生活を取り巻く環境を見ると、先に挙げた3つのケースのように、収入が多少下がっても住居費や生活費の減少が期待できる。また、居住地から勤務地までの距離の短縮、子育てや介護などの家族とのかかわり、また余暇の充実など、都市部では実現が難しい“生活の質の向上”を図ることが地方では比較的容易な場合が多くある。

もちろん仕事面においても、中小企業では比較的経営者との距離が近い。このため、転職後の評価如何によっては将来ボードメンバーとしてその企業の舵取りを担う可能性もある。これも都市部で研鑽を積んだ転職希望者にとっては大きな魅力になるだろう。地方への転職が単なる“田舎暮らし”ではないこと、生活面の充実と仕事面の向上の両立が望める魅力的な選択肢であること。それを現在都市部で活躍するU・Iターン転職の希望者やその潜在層に対して、企業だけでなく地域も一体となつてうまくアピールしつつ、彼らを受け入れる態勢を整えていくことができれば、地方への人材移動もより活性化していくのではないだろうか。

G