

平成18年度 マスターセンター補助事業

『佐賀県におけるUJターン人材の動向について』
調査研究 報告書

平成19年1月

社団法人中小企業診断協会 佐賀県支部

は じ め に

昨今、中小企業を取り巻く環境はさらに厳しさをましています。佐賀県においても、中小企業の倒産件数は、件数及び負債額とも前年度を上回っています。このような状況の中、人・モノ・金・情報といわれる経営資源に乏しい中小企業の生き残りをかけた新たな動きを行う必要があるのではないのでしょうか？

そのような状況に鑑み、プロの経営コンサルタントの集団である私たち中小企業診断協会佐賀県支部では、今年度に「佐賀県におけるU J I ターン人材の動向について」という調査研究に取り組みました。

今年を含め、今後3年間で団塊の世代の大量退職が始まります。今まで、都会の大企業に勤めていて、知識も経験も積んだ優秀な人材が、生まれ故郷の地方や田舎暮らしにあこがれて、戻ってくる流れが起きています。

都会の大企業に、優秀な人材を取られてきた、地方の中小企業にとって、そうした団塊の世代を含めたU J I ターン人材を、優秀な人材を雇用するチャンスとして捉えているかというテーマで、県内の事業所を研究対象とし訪問を行いました。

今回の調査研究で明らかになったことは、優秀な人材は欲しいものの、金銭面や年齢の壁が意外に高いということです。

今回の調査研究を通して地元企業が、労働市場の大きな変化を捉え、積極的な人材確保に乗り出していくためのヒントを得る資料として活用されますことを切に願っております。

これら一連の調査活動につきましては、多くの方々のご賛同とご協力を賜りました。誌上を借りて厚くお礼を申し上げます。

平成19年1月

(社) 中小企業診断協会 佐賀県支部

支部長 鶴田 公寛

はじめに		1
目次		2
第1章 UJIターンの現状について		3
1. U J I ターン人材の特徴について		4
2. 2 0 0 7年度から始まる団塊の世代の大量退職について		5
3. 佐賀県におけるU J I ターン人材の獲得について		6
4. 企業側から見たU J I ターン人材について		6～7
5. U J I ターンを行う上での問題点について		8
6. 行政におけるU J I ターン人材の活用について		8
第2章 UJIターン受入事業所及び人材		9
1. 受入事業所及び人材一覧表		10
2. 受入事業所毎の取材内容		11～27
3. 人材毎の取材内容		28～34
第3章 アンケート調査		35
1. アンケート調査の概要		36
2. アンケート調査の結果		37～42
3. アンケート調査用紙		43～44
第4章 調査報告総括及び提言		45
I. 企業側から見たU J I ターン人材		46～49
II. U J I ターン人材から見た企業		49～50
III. 団塊の世代について		50～51
IV. U J I ターン人材から見る佐賀県について		51
おわりに		52
社団法人中小企業診断協会とは		53

第1章 U J I ターンの現状について

1. U J I ターン人材の特徴
2. 2007年度から始まる団塊の世代の大量退職について
3. 佐賀県におけるU J I ターン人材の獲得について
4. 企業側から見たU J I ターン人材について
5. U J I ターンを行う上での問題点
6. 行政におけるU J I ターン人材の活用について

この度、(社)中小企業診断協会佐賀県支部では、「U J I ターン人材の動向について」というテーマで、平成 18 年度の調査研究を行った。

今回の調査研究の背景として、2007 年度からの団塊の世代の大量退職を間近に控え、東京・大阪・名古屋地区で、大手企業に勤めていた人材が、退職して郷里に戻ってこようという動きを始める時期に直面しているからである。

佐賀県は、明治維新以降人材輩出県であるが、今後 2～3 年間は、人材流入県になりうるチャンス之年と言えよう。

そこで、今回取り上げたい、共通点のキーワードは以下の 6 つである。

1. U J I ターン人材の特徴
2. 2007 年度から始まる団塊の世代の大量退職について
3. 佐賀県における U J I ターン人材の獲得について
4. 企業側から見た U J I ターン人材について
5. U J I ターンを行う上での問題点
6. 行政における U J I ターン人材の活用について

1. U J I ターン人材の特徴

団塊の世代を含む、U J I ターン人材は、佐賀県のような弱小な中小企業にとって、喉から手が出るような人材といえる。

ここで、U J I ターンとは、何を指すか明確にしておく、① U ターンとは、出身地から地域外へ進学や就職して都会に出た後、出身地に戻ることであり、② J ターンとは、出身地から地域外へ進学や就職して都会に出た後、出身地の近隣地域に戻ることであり、③ I ターンとは、出身地にかかわらず、住みたい地域を選択し移り住むことである。U ターンや J ターンの多くは親元やふるさとに戻りたい願いからの行動に対して、I ターンは親元とは全く無関係の見知らぬ土地へ移ろうとする行動である。

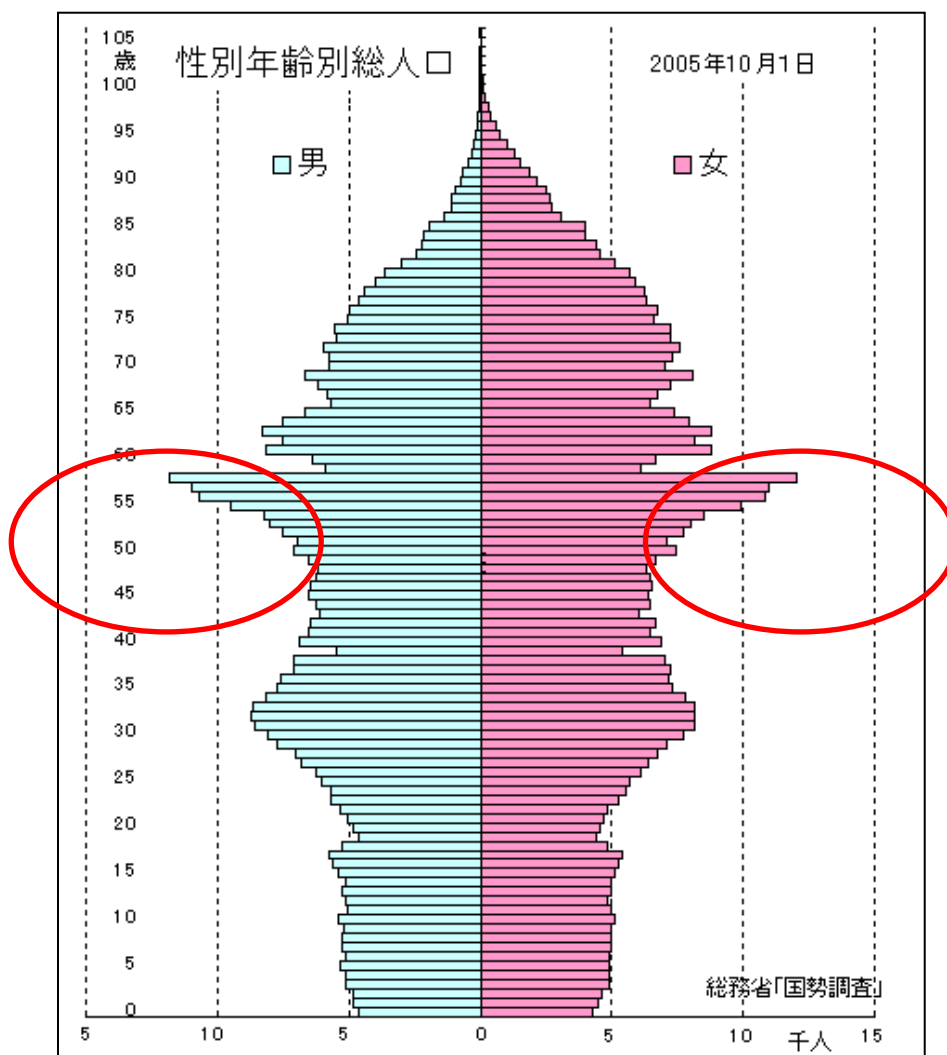
こうした U J I ターン人材の特徴として、営業能力や研究開発の専門知識、企画立案や経営マネジメント能力、起業ノウハウなど、長年培ってきた経験を身につけており、人口減少社会において必要な高付加価値型産業を支える人材となりうる。

本県においても、中小企業の弱点とされる「技術・製品開発」「販売・マーケティング」「生産管理」などの分野の強化につながることが期待される。

2. 2007年度から始まる団塊の世代の大量退職について

団塊の世代の大量退職は、大企業でこれまで働いてきた人（多くは地方出身者）がU J Iターンを現実の問題として考えてくれ、アプローチ次第ではこれまで見向きもしてくれなかった地方の企業で能力を発揮してもらう千載一遇のチャンスであるといえる。

では、団塊の世代について、少し調べてみよう。団塊の世代は、第二次世界大戦直後の日本において 1947 年から 1949 年にかけての第一次ベビーブームで生まれた世代である。作家の堺屋太一が 1976 年に発表した小説『団塊の世代』で、鉱物学で一塊の単位で採られる鉱物の呼び名ノジュール（nodule）の訳語を世代をあらわす言葉として用いたことにより登場した言葉である。この場合、厚生労働省の統計では約 800 万人（出生数）である。



団塊の世代は、人口ボリュームが大きいうえ、その直前の世代が太平洋戦争の影響で出生が極端に少なく、急激に出生が増えたことから、同世代の競争が激しかった。

2007年から団塊の世代が60歳の定年を迎え、大量退職が始まる。人口減に悩む各自治体では、地方から都市に流出した団塊世代の帰郷を呼びかけている。1947年から49年の3年間に毎年270万人近くが生まれた。現在の出生数約110万人の2.4倍で、社会的にも大きな影響を与えてきた。「団塊の世代」と呼ばれるこの一団が、07年から60歳の定年退職を迎える。

過疎化や人口減少に悩む地方自治体では、日本の経済成長を支えてきた豊かな経験と、退職金を手にした世代のUターンは地域活性化の大きな推進力になると期待を寄せる。そこで多くの道府県で、移住を誘致しようと情報発信や相談専用窓口の設置、体験ツアーなどを実施している。

団塊世代の帰郷により、将来の高齢者医療、福祉関係などの費用の増加を心配する声もある。しかし、北海道知事政策部の試算では、07年から09年の3年間に毎年1,000世帯ずつ計3,000世帯（60歳の無職世帯）が北海道に移住した場合、社会保障費などの公的負担が約1,200億円かかるものの、生涯の経済波及効果は約5,700億円が見込まれるなど、大きな効果があることが指摘されている。

佐賀県でも、約86万人の人口が2030年には約75万人に減ると予想される。片や本県で生まれた団塊世代のうち、約55,000人が県外に在住していると推定される。そこで、団塊世代をはじめ県外在住者を本県に呼び込むための支援に乗り出している。

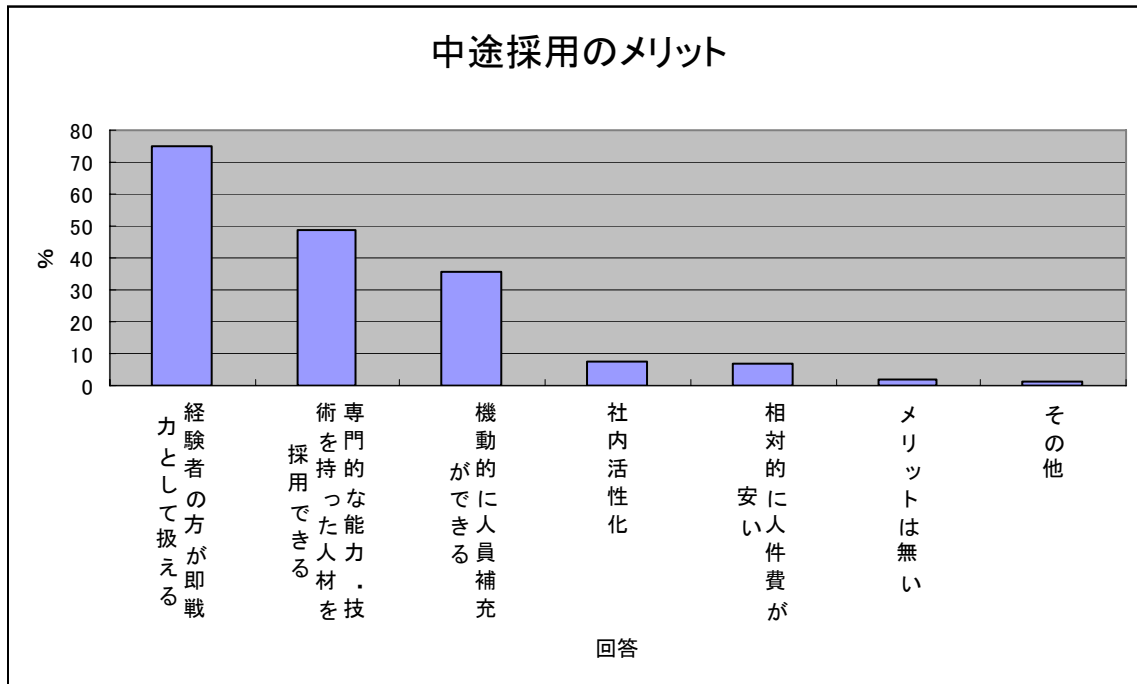
3. 佐賀県におけるU J I ターン人材の獲得について

佐賀県では、県外からの相談窓口を一本化した「暮らし相談室」を今春から県庁内に設置。二人の中小企業診断士の専任アドバイザーが就職、居住などの相談に応じている。県内に転入して優れた起業をした人には転入創業奨励金の支給や、県外からの人材確保のため面接経費などの2分の1を助成するなどの支援策も設けている。

4. 企業側から見たU J I ターン人材について

U J I ターン人材とは、企業側から言えば、単なる中途採用者ともいえる。この中途採用のメリットとは、「中小企業の雇用・採用動向等に関する調査〔2003年2月調査〕（商工中金調査部）」によると、全体の75.3%の企業が「経験者の方が即戦力として扱える」を挙げており、最も回答比率が高い。続いて、「専門的な能力・技術を持った人材を採用できる」(48.9%)、

「機動的に人員補充ができる」(35.4%)の順となっている。



中途採用においては、能力のある人材を即戦力として必要な時に機動的に採用したい、との意向が強く感じられる。ただ、ここでの「経験者」とは「経験豊富な中高年」ではなく、「若干の経験を持つ若年層」であり、「能力・技術を持った人材」とは「専門的な能力・技術を持った中高年」ではなく「ある程度能力・技術を持った若年層」であると考えられる。

この背景には、厳しい環境のなか、新卒者を採用して育成する余裕が無くなっていることもあるのではないかと推測される。

また、同調査において、当面の採用については、中途採用重視とする企業割合が 42.9%で最も多く、新卒重視の 28.0%を大きく上回っており、中途採用を重視する傾向が強い結果となっている。

こうした傾向は、佐賀県においても同様である。今回調査した企業からは、中途採用の即戦力を重視している傾向が読み取れる。一方、団塊の世代の採用については、ほとんどの企業において消極的であった。これは、社員の年齢構成上、偏りを生じさせたくないということと、既に当該年齢の社員を多数雇用しており、給与体系からも年齢給の割合が高くなってしまい、企業として負担増となるからとのことであった。

5. U J I ターンを行う上での問題点

テレビ番組の影響もあって、なんとなく田舎暮らしっていうと「自然が豊か」「心にゆとりのある生活」「大きなお家が格安で手に入る!」「物価が安くて安心!」等のように、夢のようなイメージを描いてしまいがちだが、現実にはやはり離れた地方に就職するとなると、お金も労力もかかるのは、当たり前である。

大切なのは、自分の希望条件を整理することである。勤務地、仕事内容、給与、待遇、環境など、すべてを望むのではなく、自分が一番大切にしたい条件は何か。優先順位をつけることが大切である。

かつて、田舎から都会へとたくさんの若者が夢や期待や不安を持って移り住んだように、今は都会から田舎へと様々な夢や期待を持って移り住もうという時代だといえる。

こうした、U J I ターン人材のような新規定住者の新しい視点で、地域を見つめ直す必要がある。従来の発想を変えて見つめ直してみることで、普遍的に地域にありすぎて、かえって活用されなかった地域資源や、より効果なやり方などが見つかることが考えられる。

6. 行政におけるU J I ターン人材の活用について

佐賀県が昨年より進めている、県職員採用試験（U・I ターン型民間企業等経験者）枠の設置などは行政におけるU J I ターン人材の積極的な活用といえよう。

佐賀県では、県政最大の目標を『県民満足度日本一』に置き、「オープン」、「現場」、「県民協働」をキーワードとして、県民ニーズに即した施策を展開しています。また、地方分権が進展する中、自主・自立の県政運営を行い、佐賀県の個性と存在感を一層高めていく必要があると考えられる。

こうしたことから、課題解決能力やプロジェクト執行能力等を備えた即戦力となる人材を確保するため、民間企業等での職務経験がある方を対象とした採用試験を実施した。

直接的には、県外で活躍された経験がある方ならではの新たな着想や貴重な経験を県政に取り込むことで、県政運営の基盤（＝人材（人財））強化を狙いとする。また、県外から県内への人材（人財）集積を積極的に進めることは、すでに県内で活躍されている方たちの力をあわせ、県全体としての活力の増進と魅力アップに寄与していただきたいと考えている。

実際に、佐賀県において、2005年度は231人の受験者より、5名の採用が行われた。同様の試みは、県内の自治体にも広がりを見せている。実際に、今年度は武雄市役所においても武雄市職員採用試験（U・I ターン型民間企業・公務員等職務経験者対象）を行い、47人の受験者から2名のU J I 人材が、職員として採用された。

第2章 U J I ターン受入事業所及び人材

1. 受入事業所及び人材一覧表
2. 受入事業所及び人材

取材した事業所及び人材一覧

市町村名	社名	事業内容	紹介
佐賀地区			
佐賀市	(有)アド九	広告代理業	P11
	(有)アドバンス	ラーメン専門店	P12
	飯盛教材(株)	学校教材、教具の販売・保守	P13
	(株)北島	菓子製造業	P14
	木村情報技術(株)	IT関連業	P15
	(株)戸上電機ソフト	コンピュータシステム開発、製造等	P16
	(株)トップコンサルタント	土木・建築設計、測量、補償調査	P17
	(株)ドンキー薬局	調剤併設型ドラッグストアー	P18
	富士・大和森林組合	製材、丸太加工、森林土木・整備等	P19
	(有)松林鉄工所	部品加工業	P20
	(株)マップステーション	測量及び地図製作	P21
神埼市	(株)東馬	家具製造卸販売	P22
小城市	(株)牛津蒲鉾	水産練製品製造業	P23
	(株)音成印刷	印刷、製本、企画、デザイン、IT事業	P24
唐津・有田地区			
唐津市	(有)ふるさと倶楽部	ハム・ソーセージ製造販売	P25
	呼子漁業協同組合	漁業協同組合	P26
有田町	(有)大宅印刷	印刷業	P27

人材			
佐賀市	今井英夫	今井英夫社会保険労務士事務所	P28
	坂本彰	(株)戸上電機ソフト	P29
	古川泰	(株)アプロ	P30
佐賀郡	吉丸高智	(株)大神	P31
有田町	川原健介	(有)大宅印刷	P32
	山下建比古	鷹山工房(株)	P33
	山下靖弘	鷹山工房(株)	P34

「気楽に必要なとする人材を手に入れることができる、情報紙「ぴーぷる」の発行」

企業名：有限会社 アド九

所在地：佐賀市高木瀬東3丁目13-10

代表者：代表取締役 中島一敏

設立年：2000年

資本金：5,500千円

従業員数：9名（正社員）1名（契約社員）

事業内容：広告代理業



過去のU J I ターン人材の採用の有無：なし

1. 当社の現況について

当社は、主に佐賀県内全域および福岡市の一部（博多駅周辺）の新聞折込みチラシの求人情報紙「ぴーぷる」を毎週日曜日に発刊している。また、月に1回カラー版の「ぴーぷる」も発行する。佐賀県内のシェアは約50%、佐賀市郡においては、約7割のシェアを持つ。新聞広告では、1つの新聞にしか掲載されないが、折込チラシの形態をとれば、県内の主な新聞4紙（佐賀、西日本、読売、朝日）の読者に対して、求人情報を配信できるのが強みである。今後は、自社ホームページを立ち上げて、紙媒体とネットの融合を考えている。

2. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

条件付可としている。理由は、当社の企業形態に本当に勤務可能か、また、年齢や人柄に関してもじっくり話をしてみないと分からないので、条件付としている。U J I ターン人材の活用したい分野としては、経営企画・戦略立案、販売・マーケティング、営業の分野が挙げられる。募集する人数は、1～2名程度で、当初3ヶ月はパート・アルバイトの雇用形態で、そののちは、正社員となる。やはり、即戦力として営業ができる人材を確保したい。

3. U J I ターン人材の採用に関する課題について

ハローワーク等では、欲しい人材からの応募が少なく、過去の経験から言っても的外れな方が多い。

4. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

当社としては、条件付可。50歳～60歳の方も、経験があり、会社運営的なアドバイスをいただけるような人材であれば、契約社員の雇用形態で可能。ただ、金銭的な問題で折り合いがつかない心配である。

「チャキチャキの江戸っ子が佐賀でラーメン店『一楽堂』」

企業名：有限会社 アドバンス

所在地：佐賀市若楠２－３－２

代表者：代表取締役 浅倉豊紀

設立年：１９９５年

資本金：３，０００千円

従業員数：８名（正社員）、３７名（パート）

事業内容：ラーメン専門店



過去のＵＪＩターンの人材採用の有無：社長自身がＩターンである。

１．当社の現況について

社長浅倉氏は東京浅草育ちの江戸っ子である。以前は、民間会社のヘリのパイロットという異色の経歴の持主である。元々、田舎が好きで、１１年前、奥様の故郷である佐賀へ移住されたそうである。何か事業をしたいと目をつけたのが、ラーメン店の経営である。そこで、福岡のラーメン店一風堂に弟子入りし、味付け、接客、経営を修得し、自分なりに工夫し、現在、兵庫、高木瀬、北方の３店舗を経営するまでに至っている。地域密着に心がけ、「心、味、清潔」をモットーにし、家族客常連客も多く、繁盛している。

２．ＵＪＩターンの人材の良かった点

今まで、採用したことがない。それは、地域密着を第一に考えているので、地元優先で、採用したいからである。将来、近郊他県に出店する場合にも、その方針に変わらない。

３．今後のＵＪＩターンの採用について

将来的には、特にこだわりはないが、マーケティングや戦略立案など適任者がいれば、考えてもよい。

４．ＵＪＩターン人材の採用課題について

欲しい人材が、少なく、求人媒体の費用もたかい。したがって、求人誌やハローワークに頼る。なお、一般採用は、学生アルバイトからの入社が多い。

５．団塊の世代の採用について

採用してもいいが、業務分野による。ラーメン店の仕事は、夏暑く、立仕事が多いので、高齢者には厳しく、長続きしない。できれば、若い人が、望ましい。

「こどもの明るい未来のために！」

企業名：飯盛教材 株式会社

所在地：佐賀市末広1丁目4-26

代表者：代表取締役 飯盛 猛

設立年月：1968年

資本金：10,000千円

従業員数：6名（正社員）

事業内容：学校教材、教具の販売、保守



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

当社は、佐賀県の教育機関へ図書教材、教育備品、実習材料、視聴覚機器、コンピュータ、ロボットなどの企画・販売、保守などのサービスを提供しています。教材会社には珍しく、学校向けにパソコン導入が始まったことをきっかけに、学校の情報化をサポートする事業を立ち上げました。また専務の飯盛さんは以前の仕事で関係のあるアジアとの交流促進を目指して、1998年にSOHOアジアを設立し、シンガポールでSCMプロジェクトの仕事があったのをきっかけに、2001年にシンガポールに行きました。そして2004年に飯盛専務は佐賀に戻ってこられました。このように、以前よりSOHOの可能性に注目しており、現在は(財)日本SOHO協会の理事をやっています。起業家の横の連携を取っていくコミュニティの形成が重要だと考え、SOHO SAGAを立ち上げました。また、女性や高齢者や障害者の力を活用して、「自分らしく、個性的に、自立をする」お手伝いをしていくそうです。このような経歴をお持ちの飯盛専務は、佐賀では珍しい、アジアとのパイプも強いグローバルな感覚をお持ちの若手経営者といえます。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点について：職場の活性化につながった。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について：家族の理解不足。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

採用に関して、U J I ターン人材に特にこだわりがないが、当社の顧客は地元の学校関係なので、佐賀出身の人が仕事がしやすいと思う。新規事業分やを検討する場合に、いろいろなノウハウや経験を積んだ人材が欲しい。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

欲しい人材、特にIT関連の人材からの応募が少ない。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

採用してもいいと思う。その人のノウハウやスキルを重視したい。

「歴史もあれば未来もある― 老舗ならではの菓子づくりのこだわり」

企業名：株式会社 北島

所在地：佐賀市白山 2-2-5

代表者：代表取締役 香月道生

設立年月：1954年(法人化)

資本金：10,000千円

従業員数：72名(正社員) 24名(パート)

事業内容：菓子製造業



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

北島の創業は元禄9年(1696年)にさかのぼる。当時は数珠屋であり、次第に取扱い商品を増やしていき、1700年代江戸中期には諸式屋(今でいうと総合商社)として、鍋島藩の御用商人に取り立てられた。幕末期には時勢の変化に合わせて、菓子業に専念。本店の真と北島は運命的な出会いをするのである。食うや食わずだった戦時中も、マルボーロは生き続けた。北島の「丸芳露」は、小麦粉・砂糖・鶏卵の厳選された三つの材料を基本にその微妙な配合によって、柔らかでさっくりとした口溶けの良いおいしさを特徴としている。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点について：経営課題が解決できた。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について：特になし。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

採用に関して、U J I ターン人材に特にこだわりがない。理由は、当社の経営理念を正しく理解していただく方を大切に育てていきたいから。営業、生産管理、物流管理に関しては、採用のニーズは存在するが、営業といっても、実際は各支店のマネージメント的な役割を期待する。U J I ターンだけでなく、中途採用の経営幹部については、会社の方針と現場からの板ばさみになるという事例を知っているので、難しいのでは。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

本当に能力を持ち、ふさわしい人材かどうか、面接や試験だけでは分からない。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

経験と人脈をお持ちの人材なら、採用したい。

「佐賀発！医療系インターネットテレビ会議システムの世界標準を目指して！」

企業名：木村情報技術 株式会社
所在地：佐賀市大和町東山田 3200-37
代表者：代表取締役 木村隆夫
設立年月：2005年
資本金：10,000千円
従業員数：6名（正社員）
事業内容：IT関連業



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

当社は、インターネットを活用した、医療機関向けのテレビ会議システム（3eConference）の開発および販売を行っている。もともとは、木村社長は大手製薬会社のMR（医療情報提供者）として勤務していたが、会社の合併に伴い退職され、起業家となった。7月28日に佐賀・鳥栖・唐津の三拠点で行われた「2007青春・佐賀総体」に向けた「マナーアップ・クリーンアップさが」にて、この3eConferenceが活用されたのは、記憶に新しい。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点について

前職で、パソコン関係の高い技術を身につけていたので、即戦力になった。また当社のような、ベンチャー企業への就職はリスクが高いと思われるが、働き甲斐のある職場として、選んでいただいた。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について：特になし。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

採用を積極的に進めたい。理由は、当社のような、情報系のベンチャー企業にとって必要とする人材は、ハローワーク等の地元からはなかなか得ることが難しいので、紹介していただく知人・友人のフィルターを通した、能力の高い人材情報が欲しい。高いスキルを保持し、故郷に戻ってきたようなU J I ターン人材は、長く勤務していただける可能性が高い。現在、会社の経営企画・戦略立案に関しては社長のみで行っており、この分野で新しい考え方や経験をお持ちの人材が欲しい。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

求人をどこに出せばよいか分からない。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

当社も上場を考えており、数社のベンチャーキャピタルからの出資の話も出てきているので、公認会計士の資格をもつ50歳～60歳の方がいれば、ぜひ採用を検討したい。

「企業活動と環境の共生を目指した事業を！」

企業名：株式会社 戸上電機ソフト
所在地：佐賀市大財北町１番１号
代表者：代表取締役社長 中尾武典
設立年月：１９８９年
資本金：２０，０００千円
従業員数：１７名（正社員）
事業内容：コンピュータシステムの開発、
製造、販売



過去のＵＪＩターン人材の採用の有無：あり

１． 当社の現況について

平成元年に電力会社向け配電自動化システムのソフトウェア開発を目的として、(株)戸上電機製作所の１００％出資を受けて設立された。その後、制御系ソフトウェアの開発を中心に事業を展開し、現在では、システム構築に関するコンサルタント、ソフトウェアの設計・開発・販売、さらには企業における人材育成のための各種教育、ソフトウェア開発に関する人材派遣まで、コンピュータシステム全般を事業内容としている。

２． 過去のＵＪＩターン人材の良かった点について

地方にあり、井の中の蛙であった社風が活性化されていった。一度外の空気を吸った人材が新しいスキルを持って来ることで、周囲へも良い影響を及ぼしてくれる。

３． 過去のＵＪＩターン人材の問題点について

給与面等の労働条件に地域格差があるので、長続きしない場合もある。

４． 今後のＵＪＩターン人材の採用意向について

社内の平均年齢３０歳代の当社には、中途採用を受け入れる社風がある。

５． ＵＪＩターン人材の採用に関する課題について

採用に当たっては、Ｕターン人材が持つスキルが重要なポイントとなるが、面接ではなかなか分からない。即戦力のＵターン人材にも期待してハローワークにも募集を出したが、なかなか認知されず、民間の職業紹介の場合はさらに募集コストも高くなる。

６． 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

設立からまだ１７年目の企業であり、当社としての団塊世代への対応は特に無い。

「緑の田園地帯の技術者集団（株） トップコンサルタント」

企業名：（株） トップコンサルタント

所在地：佐賀市久保泉町下和泉字古村 2713-3

代表者：代表取締役 土田近三郎

設立年：1987年

資本金：26,750千円

従業員数：29名（正社員）5名（パート等）

事業内容：土木・建築設計、測量、補償調査



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

当社は、土木・建築設計および測量を主業務とした建設コンサルタント会社である。久保泉町の田園地帯に立地し、静かな環境にある。仕事の性格上、売上の大部分は、官庁からの受注で、公共事業の依存度は高い。近年の公共事業の削減の影響で、経営環境は、厳しい。また、県内県外のコンサルタント会社は、実に多数存在し、競争は激しい。その中で当社は、優秀な技術者を擁し、高度頭脳集団を形成し、信用は篤い。今後は、さらに他業務への進出も模索中である。

2. U J I ターン人材の良かった点

正社員29名中、Uターン者が6名いる。全員が技術者で、現在活躍している。Uターン者は、いずれも高いスキルを持っていて、社員の指導・育成の面でも、貢献している。

3. U J I ターンの問題点

会社とは別に、個人的には、都市部との給与面での格差が大きく、生活するうえで厳しい。

4. 今後のU J I ターン人材の採用について

募集時に適任者がいれば、正社員として採用したいが、特技があれば別として、20、30歳の若い人が欲しい。経験としては、最低5年が、必要である。なお、求人は、ハローワークとホームページを活用していて問題はない。

5. 団塊の世代の獲得について

当社では、高齢者は技術者として無理である。以前は、有資格者が必要な時期もあったが、社内で育成体制ができています。特別に検討するなら、官公庁への営業に期待する程度である。

「地域のお客様の健康ときれいを応援する、ろばのマークのドンキー薬局」

企業名：株式会社 ドンキー薬局
所在地：佐賀市巨勢町牛島 598-1
代表者：代表取締役 宮地賢二
設立年月：1992年
資本金：20,000千円
従業員数：10名（正社員）
事業内容：調剤併設型ドラッグストアー



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

合併して人口約20万人の佐賀市は、県庁所在地ながら福岡商圏に組み込まれ、消費の流出が著しい。当社は、佐賀市郊外を走るバイパスに注目し出店したが、昨今は大手チェーンのドラッグストアーの進出やC V S、スーパーなどとの競合も増えてきている。2003年には、大型ショッピングセンター「モラージュ佐賀」が真正面にオープンと競争が激化している。しかし、当社はそうした大型店との差別化を図り、奮闘している。近年は、未病対策に力を入れ、「病気にならない体づくり」のための健康食品や医薬部外品の販売および啓蒙に力を入れている。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点について

前職で、パソコン関係の技術を身につけていたので、即戦力になった。O J T等大手の経験をつんでいるので、社会人としてのマナーを身につけていた。当社のような小規模企業にとっては、優秀な人材である。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について

過去に小売業を経験していないので、対面販売などで接客の技術がなかった。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

今後も予定しているが、最初はパートとして採用予定。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

ハローワーク等では、当社の必要とする人材が手に入りにくい。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

当社としては、採用予定がない。その理由として、当社の会社の歴史が若く、スタッフもまだ若いので、そういった年齢の方の仕事がない。一度そういった年齢層の雇用を行ったが、長続きがしなかった。

「佐賀の自然と森林をまもる 富士・大和森林組合」

法人名：富士・大和森林組合

所在地：佐賀市富士町古湯 2 7 9 4

代表者：組合長 松原秀

設立年月日：1 9 6 5 年

資本金：4 6, 8 9 9 千円

従業員数：正社員 4 0 名

事業内容：製材、丸太加工、森林土木
森林整備、直売所経営



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当組合の現況について

当組合は、富士、大和町の林業者によって設立された組合で、富士町のほぼ中心部に位置し、地域の森林の保全、伐採、製材加工はもとより、木工品や地元特産品の直売まで、手広く事業を経営している。その販路は県内を中心に、一部は、近郊他県にもおよび、自然保護と林業の発展に大きく貢献している。しかし、一方では、外材輸入圧力による国産材需要の低迷と価格の低落、さらには、林業者の高齢化と就業者の減少など林業をとりまく環境は厳しい。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点

現在、2名のIターン者が、就業している。いずれも勤勉で、職場の活性化に貢献している。4年前から実施している「林業体験ツアー」の参加者で、林業に魅せられて、北九州市から転職した人たちである。1名は52歳で、造園技術者であり、林業は素人であるが、なにより、自然と山が好きで、第一線の現場で働いている。もう1名は37歳で、やはり、森林の整備や保全の現場を担当している。

3. U J I ターンの問題点

組合としては問題点はないが、就業者は給与面で、都市部とかなりの格差があり、住宅費など、安価とはいえ生活するうえで、厳しい。また子弟の教育面でも、通学に不便であり、問題である。

4. U J I ターン採用意向について

希望者があれば、積極的とまではいかないが、受け入れたい。地域の活性化とPRになる。正社員として迎えたい。

5. 団塊の世代の採用について

特殊技術と知識が必要であり、短期間には、習得できない。また山林の作業は、常に危険がともない、体力のある若い人が欲しいので、転職を考える団塊の世代には、不向きである。

「精度の高い部品加工技術を武器に、日夜奮闘している鉄工所」

企業名：有限会社 松林鉄工所
所在地：佐賀市高木瀬西 6－9－13
代表者：代表取締役 松林守
設立年：1948年
資本金：8,000千円
従業員数：15名（正社員）
事業内容：部品加工業



過去のU J I ターン人材の採用の有無：なし

1. 当社の現況について

高木瀬の大和工業団地の一角に所在し、下請け 100%の部品加工を行っている企業である。売上高は安定しており景気の波に大きな影響を受けることなく奮闘している。その理由は当社の技術力の高さにある。高品質と納期、さらには適正価格での受注が取引先の信用を生み、今後も益々期待できる企業である。社長は現場が収益の源という考え方をお持ちであり、仕事に取り組む姿勢は誠実そのものである。当報告書作成の為のヒアリングにおいても、真摯な受け答えに社長の人柄を感じる事ができた。

2. 過去のU J I ターン人材の採用について

過去に採用の経験はない。

3. U J I ターン人材の問題点について

あくまでも想像の域ではあるが、U J I ターン人材が求める給与と当社が考えている給与の間には大きな開きがある事が予想される。また当社は中途採用には即戦力を希望するため、当社が望むような技術（旋盤など）を保有した人材がU J I ターン市場に流れているイメージが正直沸かない。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

給与面や技術面での折り合いがつけば、採用に当たっての問題はない。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

ハローワーク等では、当社の必要とする人材が手に入りにくい。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

当社としては、採用予定がない。その理由として近い将来に事業承継を考えている。後継者は30代であり、今後は後継者よりも若い年代の従業員で補っていきたい。具体的には高卒の新卒採用などを検討しており、後継者より明らかに年齢が上になる世代の採用は否定的である。

「地図の可能性を追求し、新しい表現を提言する」

企業名：株式会社 マップステーション

所在地：佐賀市高木瀬西5丁目3-25

代表者：代表取締役 佐々木英吉

設立年月：1992年

資本金：10,000千円

従業員数：9名（正社員）

事業内容：測量及び地図製作



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

当社は、精度の高い地図を作るためには測量技術が欠かせないので、会社全体で測量技術の資格に挑戦し、現在では、社員の大半が測量技術の資格を取得するなど、社員教育にも積極的です。近年あらゆる情報が地図を中心にすることで集約され、民間の顧客管理マーケティング等の利用や官公庁によるGIS（地図情報システム）の利用により、地図のデジタル化が盛んになってきています。また、平成14年4月より世界測地系が日本の地図業界にも導入されました。そのため経線・緯線が430mぐらいうれることになり、極端な話をすれば、平成14年から全部地図を新しく作り直さなければならないことになります。こういったビジネスチャンスに対応し、将来の統合型地図情報システム構築の一翼を担うべく頑張っていきたいとのことです。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点について：期待する高いスキルを持っていた。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について：給与面に関心があるので、定着しない。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

採用に関して、U J I ターン人材に特にこだわりがない。当社の顧客は基本的に官公庁であるので、営業としてきちんと人と話ができる人材が欲しい。営業、情報化・IT活用に関しては、採用のニーズは存在する。特に、地図の業界は電子化が進んでおり、ITに強い人材は欲しい。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

本当に能力を持ち、ふさわしい人材かどうか分からない。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

条件付可である。測量関係のOBを採用するときと同じ成果報酬的な給与体系となる。希望するのは、小回りの聞く人。

「生活転換の“くつろ具”を提案する、東馬」

企業名：株式会社 東馬
所在地：神崎市千代田町直鳥 1 7 3 8
代表者：代表取締役社長 東島英章
設立年：1 9 6 6 年
資本金：5 0, 0 0 0 千円
従業員数：4 8 名（正社員）
事業内容：家具製造卸販売



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

創業は1966年（昭和41年）、本社工場を神崎市千代田町におくカジュアル家具中心の家具製造・販売会社である。家具業界を取り巻く環境が厳しい中、低価格訴求など価格競争に走るのではなく、自社「らしさ」を大切にしながら経営を行っている。「バランス」を経営理念とし、その「バランス」を保つための欠かせない大きな柱の一つとして人材育成をとらえ、教育にも非常に注力している。現在の社長は三代目であるが、社長自身がUターンして当社へ入社。異業種勤務であったサラリーマン時代の経験を活かし経営を行っている。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点について

短期間（1，2ヶ月）で退職してしまったので、特に良かったと思う点はない。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について

給与面等の労働条件に開きがあるので、長続きしない。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

当社が必要とする能力、経験を保有している人材（特に海外展開・国際化、販売・マーケティング等の分野、年代は30歳代）であれば、採用したいと考えている。しかし、大企業での経験がメリットとなるばかりでないとも思われるため、大企業出身者の採用には問題もあるのではと考えている。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

過去の経験から、相談窓口などは検討がつくが、具体的な求人先となると不明点もある。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

現段階では、特に考えていない。比較的若い世代の人材を必要としているためであるが、事業拡張、新規プロジェクト等展開の際には、団塊世代の人材獲得を検討するケースも考えられるかもしれない。

「もっとおいしくもっとヘルシーに、こだわりの味をお届けする牛津蒲鉾」

企業名：株式会社 牛津蒲鉾

所在地：小城市牛津町勝1464

代表者：代表取締役 中尾 健治

設立年：1972年

資本金：30,000千円

従業員数：61名（正社員）

事業内容：水産練製品製造業



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

創業は昭和9年、昭和47年に有限会社牛津蒲鉾店設立。創業以来70年以上にわたり培ってきた味へのこだわりと技術を基礎にして、「もっとおいしくもっとヘルシーに」を企業スローガンにかかげ、「味仙」を新しいブランドマークとして積極的な展開を図っている。従業員も、平成17年度は10数名、平成18年度は9名を採用し、生産体制を強化している状況である。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点について

製造現場の総括責任者として採用したが、期待する高いスキルを所有していた点がよかった。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について

特になし。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

U J I ターン人材という点に特にこだわりはない。製造面において、当社が必要とする技術、能力を保有している人材の場合で、条件がおりあうようであれば、採用を検討したい。特に、過去の経験を活かし、リーダー的存在となれるような人材であれば、職場の活性化にもつながるため。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

求人を出しても、応募がなかったり、当社が欲しい人材からの応募が少なかった。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

条件次第で、採用を検討したい。製造現場での採用ということになるため、体力的な問題も発生する。能力や技術力がある人で、体力的な条件をクリアできるような人材であれば、採用を検討することも考えられる。

「新世紀の効果的な情報コミュニケーションを提案する音成印刷」

企業名：株式会社 音成印刷
所在地：小城市小城町253-4
代表者：代表取締役 井手真喜子
設立年月：1905年
資本金：10,000千円
従業員数：32名（正社員）
事業内容：印刷、製本、企画、デザイン
I T 事業



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

小城の地に創業、100年を越える当社は、これまでも時代にあった印刷企業として、地域社会へ貢献してきたが、様々な情報伝達手段が混在する現代社会において、21世紀型印刷企業として、HP作成などIT関連事業にも注力している現状である。新時代の印刷の可能性を模索し、効果的なコミュニケーションを実現する情報サービス産業としての役割を果たすことを目指している。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点について

期待する高いスキルを持っており、業務の改善に効果があった。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について

特になし。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

必要とする能力等を保有する人材で、労働条件面での折り合いがつけば採用したいと考えている。分野としては、経営企画・戦略立案、販売・マーケティング分野で、30歳代の人材であれば、検討したい。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

どこに求人を出せばよいのかわからない。また、デザイナー等ほしい人材からの応募がない。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

団塊の世代には、優秀な人材が多いと認識している。特に気力、体力、ノウハウが充実し、能力の高い人物であれば採用したい。ただし、年齢を考慮すると契約社員での採用を検討することとなる。

「本場ドイツを唸らせた、本物のハム・ソーセージを伝えたい。」

企業名：有限会社 ふるさと倶楽部
所在地：唐津市船宮町 2303-1
代表者：代表取締役 雪竹俊範
設立年月：1996年
資本金：8,000千円
従業員数：7名（正社員）
事業内容：ハム・ソーセージ製造販売



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

当社の社長の雪竹俊範氏は、元々は佐賀玉屋のバイヤーでした。休みの時は福岡、熊本、大分の百貨店を見学し、地域一番店のそれぞれの個性的な品揃えの良さに感銘を受けたことが今につながっているそうです。また、大きな転機になったのが、入社2年目で、伊藤ハム食肉技術学校で半年間肉の基本から学んだことです。その学校には、全国からのお得意さん、肉屋の跡取りやスーパーやデパートから研修に来ていました。40歳の時、夢と自分の将来のことを考えた末、一大決心をして退職を決意したそうです。その後、暗中模索をしながら現在のこだわりのハム・ソーセージを作る唐津くん煙工房、そしてその母体である有限会社ふるさと倶楽部の設立に至りました。2005年には、ドイツで行われた、S U F F A（国際食肉加工コンテスト）において唐津くん煙工房の生ハムが金賞受賞しました。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点について

期待する高いスキルを持っていた。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について

特にない。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

条件付き可とする。理由は、社長として工場現場の把握が必要なので、営業をやってくれる人と技術・製品開発の分野で技能や知識を持っている人材の採用を考えている。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

どこに求人を出せばよいのかが分からない。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

条件付可である。食品関係でデパートや百貨店等で必要な経験や人脈が豊富な人なら良い。

「呼子から全国へ 新鮮なヤリイカをお届けしたい！」

企業名：呼子漁業協同組合
所在地：唐津市呼子町 1823-1
代表者：組合長 川寄和正
設立年：2004年（合併）
出資金：73,000千円
従業員数：13名（正社員）
事業内容：漁業協同組合



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

4つの漁協が合併して2年、呼子町の中心地に位置する漁協である。低迷が続く漁業の現状を打破すべく、漁家の所得向上を合言葉に地域の特産である『ヤリイカ』を全国へ発送する計画を実践、日夜奮闘している。イカは生存期間が短く、またトラックでの移送は2時間が限界という。このため関東などの遠隔地への輸送は大変困難であり販路拡大の障害になっていたが、最近では産学官と連携し移送技術の開発を手がけることで、短いイカの生存期間を数倍に引き延ばすことに成功。これにより、天候に左右されず安定出荷が望めるようになった。今後はインターネットを使った通販事業を手がけるなど、益々の発展が見込める漁協である。

2. 過去のU J I ターン人材の良かった点について

前職で、パソコン関係の技術を身につけていたので、即戦力になった。職場の活性化に繋がった。他の業界での経験が、大いに生かされている。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について

漁家さんとのコミュニケーションに慣れるまでに、多少の時間を要した。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

出来ることならUターン者で、他所を知っている人のほうが柔軟でよい。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

U J I ターンに関わらず、事業の特性上、求人に関する反応がない。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

当社としては、採用予定がない。理由としては、年齢的に若い方が柔軟性もあり対応力もある。また、特殊技術などは必要としていないため、若く前向きで活気のある人材を必要としている。

「地元有田で 55 年。地域密着型の経営をしてきた印刷会社」

企業名：有限会社 大宅印刷
所在地：西松浦郡有田町中部丙
代表者：代表取締役 大宅洋二郎
設立年：1951年
資本金：3,000千円
従業員数：10名（正社員）
事業内容：印刷業



過去のU J I ターン人材の採用の有無：あり

1. 当社の現況について

有田町で55年間、顧客との信頼関係を着実に積み重ね地域密着型の経営を続けている誠実な企業である。地元有田を中心に伝票類やDM、チラシなどのPR品を主力商品としながら有田町の活性化に貢献すべく、日夜奮闘している。最近では単なる印刷業務に留まらず、顧客の発展を常に考え、企画提案の分野に力を入れることで顧客の良きパートナーとなる事を目指している。

2. U J I ターン人材の良かった点について

前職が大手企業に勤めていた経験がありあり、中小ではなかなか取り入れにくい大手で学んだスキルを社内に取り入れることができ、それによって活性化や意識改革に繋がった。特に主要都市での就業経験を保有している人材は参考になる部分が多い。当社のような小規模企業にとっては、優秀な人材である。

3. 過去のU J I ターン人材の問題点について

大手経験者との間に存在する意識面や考え方での違いに戸惑う部分がある。今後は双方のギャップを埋めるべく価値観の統一が一つの課題である。

4. 今後のU J I ターン人材の採用意向について

特にU J I ターン人材に対するこだわりはない。当社が求めるスキルを保有する人物であれば特には問題はない。

5. U J I ターン人材の採用に関する課題について

特に意識はしていないが、求人載せる媒体が不明である。

6. 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

真っ向から否定する部分はない。条件次第では検討の余地がある。年齢的なバランスが多少問題ではあるが、当社が望むスキルとその他の条件面で折り合いがつけば、検討の余地はある。但し基本的には若者のほうが良い。

「自動車ボディーメーカーエンジニアから社会保険労務士へ」

企業名：今井英夫社会保険労務士事務所
所在地：佐賀県佐賀市大和町大字尼寺 2479-19
代表者：代表 今井英夫
設立年月：2005年
資本金：なし
従業員数：なし
事業内容：労働相談、就業規則作成、
労働保険、社会保険手続きなど



社会保険労務士の今井氏（Iターン人材）

1. ファーストステージについて

北海道釧路市出身。千葉県にて最初の就職。その後、自動車ボディーメーカーに転職、神奈川、京都、岡山を転勤。ボディーの設計業務に従事するエンジニア。

2. 佐賀への転入のきっかけについて

岡山で在職中、自分の実家がある北海道か、妻の実家がある九州へ移りたいと考えていた。系列会社が佐賀県神埼市にあり、そこへ出向することとなったのが、佐賀への転入のきっかけであった。

3. 現在のネクストステージについて

現在は、社会保険労務士という前職とは全く違う仕事で開業。前職の退職は、会社が実施した早期退職希望者募集に応じた退職であったが、事業主や労働者のトラブル解決の手伝いがしたいと思うきっかけとなった。それで全く違う職種であったが、社会保険労務士にチャレンジすることとなり、見事難関資格を取得。現在は、平成15年4月より佐賀労働局で総合労働相談員をしながら、鋭意、顧問先拡大につとめている。

4. 今後佐賀県へ転入を考えている人に対してメッセージ

佐賀県に来て、11年くらいになるが、とても住みやすい県であると認識している。県庁所在地の佐賀市からでも、近くに温泉など多く、自然が豊かである。特に、街中では花が多く感じられる。就職など、仕事の面では厳しい点もあるかもしれないが、都会からの転入を考える人にはとてもよい住環境であると思われる。JターンやIターン等の方々の場合、いきなり転入するのではなく、実験的に数ヶ月暮らしてみしてから、転入する等の方法が採れるとよいのではないかと思う。

「老舗企業を支えるUターン人材！」

企業名：株式会社 戸上電機ソフト
所在地：佐賀県佐賀市大財北町1番1号
氏名：坂本 彰(取締役)
設立年月：1989年(平成元年)
資本金：2000万円
従業員数：17名
事業内容：コンピュータシステムの開発、製造、
販売



坂本彰さん

1. ファーストステージ

佐賀市出身、日本電気株式会社に就職する。携帯電話に関するシステム開発といった通信分野の業務に携わっていた。

2. 佐賀へのUターン

自身が跡取り息子であったこともありUターンを決意、佐賀県の老舗企業がソフト会社を創立するにあたり、人材募集に応募した。新しい企業で、自ら設計・製造できるという希望を持ち新天地へ臨んだ。それまで経験してきた『通信』分野に携わってきたプログラマーが、『配電』という異業種の分野へ飛び込んだことで戸惑いも多かった。

3. 現在のネクストステージ

戸上グループでは若年の取締役として、企業経営にたずさわる。企業としては環境分野のビジネスへ、個人の夢としては、近年危険にさらされることの多い子供たちを守るセキュリティシステムを可能であれば無償で提供していくこと。

4. メッセージ

Uターン人材に求められるのは、それまで培ってきた高いスキルです。就職面接の際は自分の意見をしっかり発言し、将来の夢を語って欲しいです。これからのUターン人材に要求されるものは、高いスキルに加えて機動力・会話能力です。言い換えれば歌って（会話能力）踊れる（機動力）SE（スキル）を持った人材です。また、将来のための人脈を広げておくのも大切だと思います。

「培った経験・スキルをUターン起業で活かす！」

企業名：株式会社 アプロ
所在地：佐賀市八戸
代表者：古川 泰
設立年：2007年(予定)
従業員数：1名
事業内容：建築プロデュース



1. ファーストステージについて

武雄高校を卒業後、東京の工学院大学へ進学、建築学科に学んだ。卒業後すぐに佐賀へUターンすることを考えたが、当時地元では、建築関連企業の募集も少なく、東京で大手ハウスメーカーに就職、住宅の建築、販売業務に就く。

2. 佐賀へ転入のきっかけについて

就職後10年が経ち結婚、二人の子供にもめぐまれた。それでもいつかはUターンしようとの思いから、東京での就職面接会へ参加、当時としては斬新な取り組みをしていた佐賀の住宅マンション販売企業から熱心に誘われた。長男であったことに加えて母が病に倒れたこともあり、15年間住み慣れた東京を後にした。

3. 現在のネクストステージについて

佐賀では勤務先企業の事業撤退等も経験、40代前半の今、起業を決意した。住宅販売一筋で培った経験とノウハウ、人脈を活かし、「佐賀の人々が必要とし、中央にはあっても、佐賀県には無いサービス」を提供していくことを目指す。住まい造りには、資金計画、土地探しに始まり完成まで様々な決断が必要となる。アプロは、理想の住宅建築を建て主の立場に立ってプロデュースすると同時に、県内の若手建築家や建築会社のネットワークを作り育てていく。

4. 今後佐賀県へ転入を考えている人に対してメッセージ

Uターンして一番感じたことは、「佐賀は本当によかところ」だということ。東京では手に入り辛い新鮮な食材も身近にあり、豊かな自然の中で住みやすい環境にある。中央と比較して給与は減少しても、生活面でのコストは低く、仕事面での移動距離も短く時間を有効に使える。私の場合、結婚当初からUターンを約束していたこともあり、妻の理解も得られた。二人の子供たちも佐賀の生活を満喫している。やはりUターンそして、起業するについても一番身近な家族とともに考え、理解し合うことがもっとも大切。

「ノンプロの野球選手から、機械メーカーの会社員に転身」

企業名：株式会社 大神

所在地：佐賀郡東与賀町大字飯盛 2 6 3 5

代表者：代表取締役 吉村正

設立年：1 9 7 8 年

資本金：3 0, 0 0 0 千円

従業員数：4 7 名（正社員）、3 名（パート）

事業内容：食品、物流、自動車、環境関連機械製作



吉村社長と吉丸高智さん（I ターン人材）

1. ファーストステージについて

吉丸高智さんは北九州市小倉の出身で、現在 2 5 歳である。幼いころから、プロ野球選手になるのが夢で、中学卒業と同時に、野球の名門、八女市の西日本短大付属高校へ野球留学。野球一筋の高校生活を終えると、今度は、ノンプロの強豪チーム新日鉄光製鉄所に入社。会社では、毎日、野球が仕事で、実務は、受付程度。いずれは、プロでやりたいと、希望の日々を送っていたそうである。

2. 佐賀への転入のきっかけについて

せっかくのプロへの夢も、ある日、突然、致命的なケガに見舞われ、華麗なショートの守備ができなくなり、佐賀へ I ターン。神埼市の地盤くい打ち会社に入社。ここで、はじめて、会社の何たるかを学んだそうである。

3. 現在のネクストステージについて

奥さんの母親の実家である（株）大神に 1 年前、再就職。現在、機械組み立て工場で、初歩から技術を修得中である。まだ若く、これからの貴重な人材である。また、会社も景気の回復、省力化の時代に向かい、主として、自動機械を得意とする当社にとっては、追い風となり、業容も拡大基調にあり、業績は順調である。

4. 今後佐賀県へ転入を考えている人へのメッセージ

現在、佐賀の江北町の祖母の里に在住し、マイカー通勤している。緑の多い田園地帯ばかりで、人がすくないが、そのかわり、疲れな。子供も、一人いるが、自然の中で元気に育っていて、すこぶる健やかである。風土ものんびりしていて、自分の性格にあっている。ぜひ、佐賀にターンしてきて、地方の活性化に、貢献してほしい。

「大手で培ったスキルを中小企業へ 日夜奮闘するビジネスマン！」

勤務先：有限会社 大宅印刷

所在地：西松浦郡有田町中部丙

氏名：川原健介

仕事内容：デザイン・企画・販促など

経歴：佐賀大学卒業⇒大日本印刷（福岡）⇒株式会社ミヤビ（通販）⇒有限会社大宅印刷 現在に至る。



川原健介さん（Uターン人材）

1. ファーストステージについて

佐賀県伊万里市出身。佐賀大学の教育学部を卒業後、大手企業である大日本印刷福岡支店に入社。主にデザインや企画に関わる仕事に取り組む。その後、販売促進の仕事に関わりたいたいの思いから通販会社に転職し販売促進を経験。

2. 佐賀へのUターンのきっかけ：父親の退職と共に、実家に戻る必要がありUターンを決意。

3. 現在のネクストステージについて

現在は、有田町にある有限会社大宅印刷に入社。これまでの経験を生かし、主にデザインや企画の仕事に従事している。Uターンにあたり、数社の採用面接を受けた。当社を選んだ理由はハード（設備など）では解決できないソフト面での問題を保有していると感じた点にある。ソフト面での問題であれば、自らの過去の経験（デザイン・企画）を最大限に生かすことで問題解決に貢献できるのではないかと強く感じたことが第一の理由である。また、実際に就労してみて感じる事は、大企業と比べ残業等も短く比較的プライベートな時間が取りやすく、趣味の充実等がメリットとして挙げられるが、逆にデメリットとして感じる部分は、大手と比べ、給与面で多少の開きがある事。さらに視野の狭さや意識面でのギャップに多少の戸惑いを感じることもある。しかしながら、当社が抱える問題の解決当たって取り組むことや、自らが貢献できると感じる部分は多く同時にやりがいのある企業である。

4. 今後U J I ターンを考えている人に対してメッセージ

まず、前職と比べ給与面での開きはある程度覚悟する必要がある。しかしながら、小さな企業であれば、自らの力を最大限に発揮する事で、売上への貢献も可能であり、業績への反映がダイレクトである分、やりがいも多い。個の力を磨くには非常に良い環境であると考え。是非、佐賀の地発展の為に、ヤル気あるものはチャレンジして欲しい。

「陶磁器の里へ根付いた I ターンの先駆者」

企業名：松庵窯 鷹山工房
所在地：佐賀県西松浦郡有田町戸矢乙 36
代表者：山下建比古
設立年月：1972年
資本金：なし
従業員数：1名
事業内容：陶磁器の製造・販売



山下建比古さん（I ターン人材）

1. ファーストステージについて

自身は東京出身、本来は化学関係が専門であり、東京の香料関係の企業に勤務していた。

2. 佐賀への転入のきっかけについて

24歳の時、知人の紹介もあり、以前から興味のあった有田町の窯元で働くことになり、数年後にその窯元の娘と結婚し、家業を継ぐ事になった。雑用や焼き上がるまで長時間見守っていなければならない窯の番も、『焼き物』が好きという気持ちからほとんど苦にならなかった。一人前になるにつれて、長年根強い人気のある『唐子絵』等一般の食器を作る傍ら、『初期伊万里』や『有田産の原料を使った絵具』の研究や製作に取り組んできた。

3. 現在のネクストステージについて

陶磁器業界が厳しくなっていく中で有田の伝統的な技術を使い、そして新たな需要を生み出していくものとして光る素材『蓄光』の技術研究に取り組み始めた。『蓄光』を新たな製品として育てていくには多くの困難もあったが、製品化のための基礎的な研究段階から機能性や経済性を高めていく段階へ来ている。完成に近づいた技術を長男に託し、『食器を光らせること』から『建築物内の補助誘導灯としての利用』へと、新しい発想で販路を開拓しつつある。

4. 今後佐賀県へ転入を考えている人に対してメッセージ

職人の社会は閉鎖社会、相当程度の自己犠牲を払う覚悟も必要であり、そういう中で技術を習得していく。時代は移り、薪割りから始める修業は工場ラインへと姿を変えていった。それでも一人前の職人となるためには、自分で『道具』が作れるようにならなければ。いつの時代も目標を持って邁進していく情熱が道を切り開いていく。

「蓄光に賭ける“光る”Uターン人材」

企業名：鷹山工房 株式会社

所在地：佐賀県西松浦郡有田町戸矢乙 36

代表者：山下靖弘

設立年月：2004年

資本金：500千円

従業員数：5名

事業内容：蓄光磁器の商品開発・製造・販売



山下靖弘さん（Uターン人材）

1. ファーストステージについて

武雄高校を卒業後、筑波大学芸術専門学群生産デザイン学科へ進学し、建築、環境を含めた工業デザインを学ぶも校風に合わず中退する。その後外国車の部品を直輸入して販売する企業へ就職したが、自身の考え方とワンマン社長の企業体質に合わず、1年ほどで退職。

2. 佐賀への転入のきっかけについて

退職後の進路に迷っていたが、24歳の時に陶磁器窯元を営む両親の元へ帰る。当初焼き物の世界に入るつもりはなかったが、「クルマ好き」ということから父の勧めで、お皿や陶板に有田焼の伝統的な絵付け技法を用いてクルマのイラストを描き始めた。筆の使い方等、一から始めたが、両親の指導もあり、比較的短期間で一定レベルの作品を作る事が出来る様になった。有田陶器市に出品したことをきっかけに、愛好者の目に止まり、栃木でのクルマ雑誌主催のイベントで作品展示をする等の機会にも恵まれた。

3. 現在のネクストステージについて

「有田焼に描いたクルマ」は愛好者に好評であったこともあり4年ほど単独で続けていたが、従来からの食器の製作と光る素材「蓄光顔料」を用いた磁器製造技術の確立に奮闘していた父に代わって、本格的に「蓄光特性磁器」の事業化確立に取り組み始めた。蓄光特性磁器「ルナウェア」は佐賀新聞に取り上げられ、福岡ベンチャーマーケットへ出展したことを契機として、(財)佐賀県地域産業支援センターの支援を受けることにつながった。

4. 今後、佐賀県への転入を考えている人に対してメッセージ

結果として言えることではあるが、一度ドロップアウトした経験があって、Uターン後は焼き物に没頭することができた。中途放棄を繰り返さない、ここが最後だという気持ちになれたということが大きかったと思う。

第3章 アンケート調査

1. アンケート調査の概要
2. アンケート調査の結果
3. アンケート調査用紙

第3章 アンケート調査

1. アンケート調査の概要

(1) 調査目的

(社)中小企業診断協会佐賀県支部では、平成18年度の支部調査事業で『佐賀県におけるUJIターン人材の動向について』に取り組むことにした。

まず、佐賀県のUJIターン人材の実態を知るために事業所に対し、アンケート調査を実施した。アンケート項目は別紙の通りである。

(2) アンケート調査の概要

1) 調査対象

今回のアンケートは支部会員の協力のもとに実施した。

2) 調査時期

平成18年9月～10月

3) 調査方法

郵送による発送及び回収

4) 調査表発送数、回収の状況

発送74事業所中、回答が54事業所あった。回答率は約73%であった。

(3) 事業所及び個人調査の概要

1) 調査対象

アンケート送付し、回答のあった54事業所から約30ヶ所を選定し、最終的には17事業所と7人材(個人)を訪問した。

2) 調査時期

平成18年10月～11月

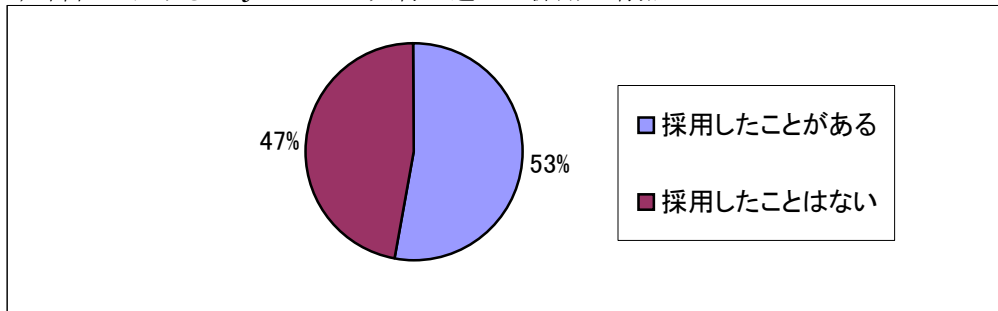
3) 調査方法

現地訪問による聞き取り調査

2. アンケート調査の結果

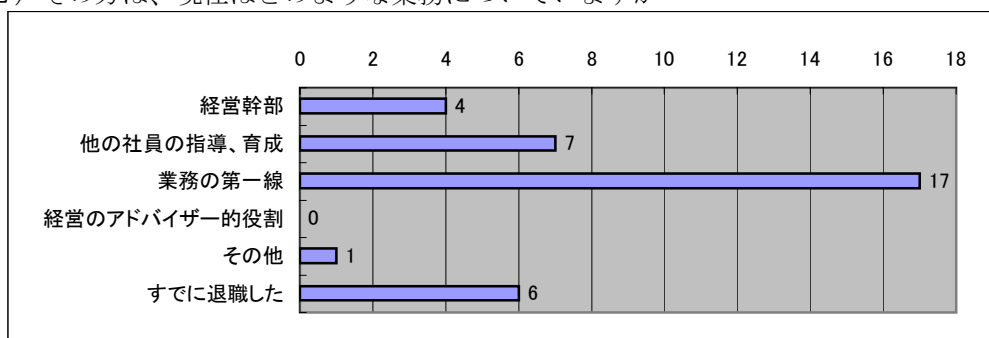
問1 U J I ターン人材のこれまでの採用実績について

(1) 御社におけるU J I ターン人材の過去の採用の有無について



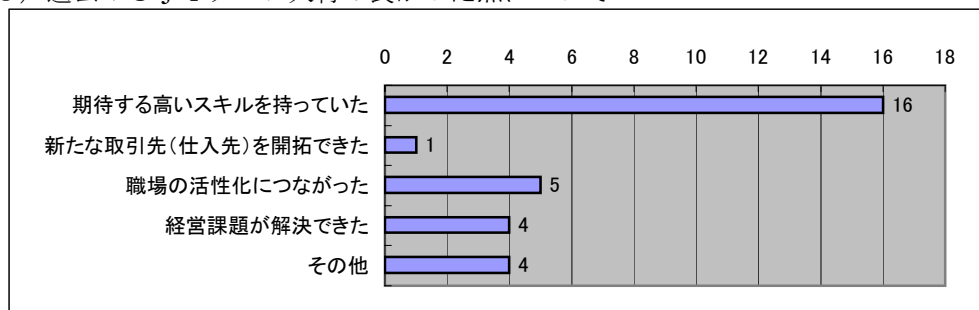
採用したことがあるが、したことがないを僅かに上回っている。
県内企業は採用実績は高い。

(2) その方は、現在どのような業務についていますか



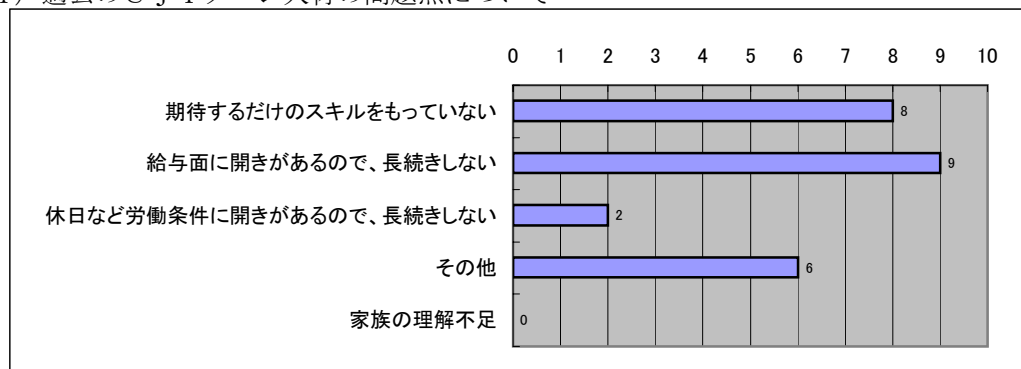
採用実績のある29社の内、業務第一線が17社（57%）と半数以上で、即戦力を求めている。

(3) 過去のU J I ターン人材の良かった点について



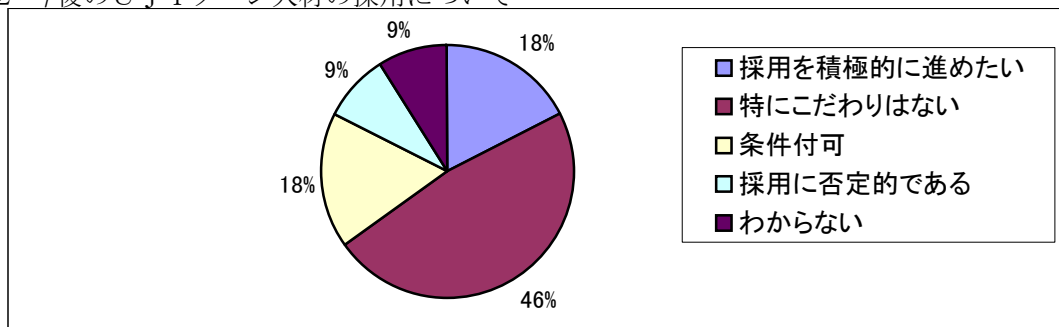
上記(第一線)採用の条件である、高いスキルを期待にそれに応えた結果。

(4) 過去のU J I ターン人材の問題点について



給与、休日など労働条件に関きがあり、長続きしなかったケースが多い。
今後U J I 人材採用に大きな課題である。

問2 今後のUJIターン人材の採用について

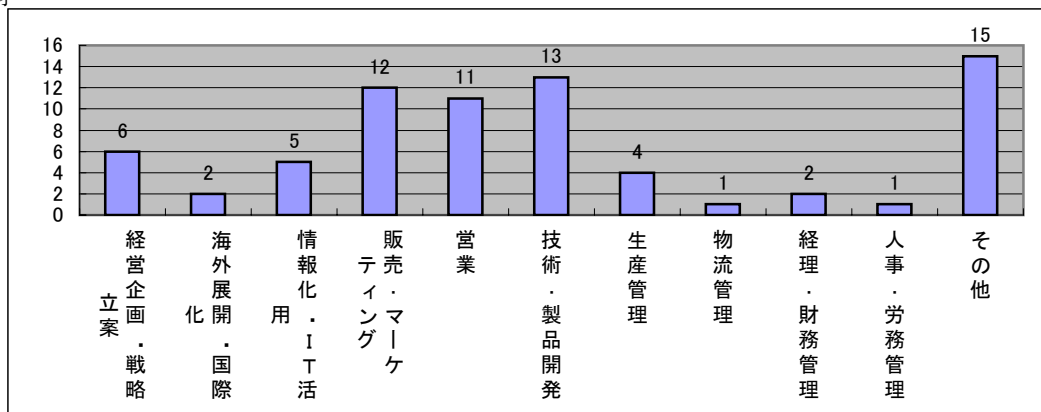


80%を越す事業所が、採用には肯定的です。

(その内容についてさらに詳しくお聞かせください)

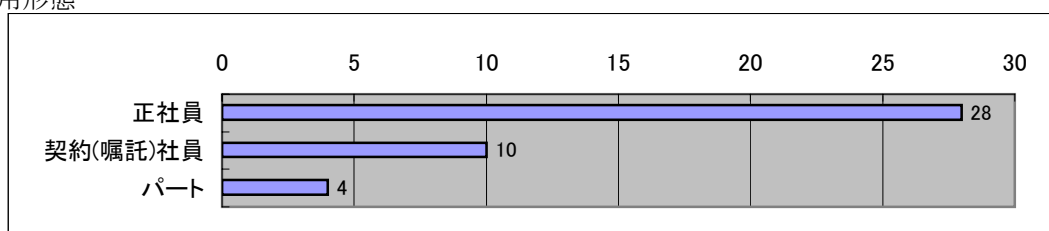
- ・営業面・弊社も大手メーカー中心に全国展開しているのでそれに対応できる人材はまだまだ必要だから 技術面・特に不足しているので機械設計は何人でも欲しい
- ・印刷や情報誌発刊等について専門知識を持った人がいれば積極的に対応したいが条件付
- ・お盆・お正月には必ず新聞で求人広告を出すようにしている。また、新規学卒者募集にあたり学校訪問を行っているがその際併せて、既卒者のUターン等の情報も確認し紹介等をお願いしている。現状ではその程度の活動しか行っていない。
- ・必要とする能力等を保有する人材で労働条件等での折り合いがつけば採用したい
- ・具体的な採用計画は無いが過去の例もたまたま応募してきた人材が優秀であったので採用した。今後も状況に応じて判断したい。
- ・対象としている顧客も高齢者が主であること
- ・営業面で期待がある 人脈
- ・新卒を育てる方針
- ・実力、やる気があれば地元採用とともくにこだわらない。
- ・経営ノウハウ専門知識を取得した人材はほとんどの人がUターンしない。
- ・人材ではなく持っている能力・ノウハウに注目したい
- ・地域事情に詳しく即戦力として期待出来る人材なら検討したい
- ・UJIターン人材ということで特にこだわりはない
- ・必要とする能力等を保有する人材で労働条件面での折り合いがつけば採用も検討の価値があると思う
- ・特にこだわりはない。大企業等での経験が必ずしもプラスの効果をもたらすとも限らない。
- ・団塊の世代では業務的危険性があり採用は若干の有資格者に限定しているが現在では採用の予定は無い。
- ・PG、SEを希望 実務1年以上
- ・中途採用は原則としてしていない。派遣社員が多数ありこれらの中から正社員へ登用する方が先。Uターン中途採用は縁故がほとんどであり効果が無かった。
- ・求める人材であれば問題ない

問3 UJIターン人材の活用について（複数回答可）
分野



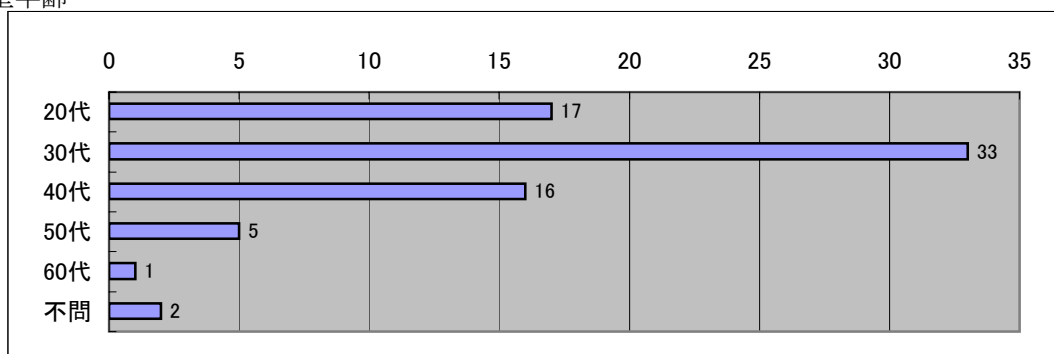
その他を除くと、技術職・営業職（販売・マーケティング含む）が主体である。

雇用形態



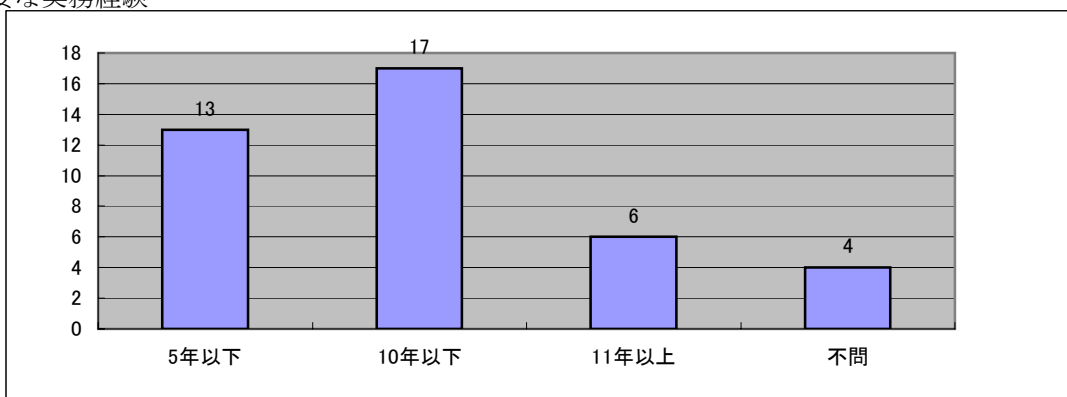
正社員としての受入が多い。

希望年齢



年齢は、30才代を中心に20才代～40代に集中している。

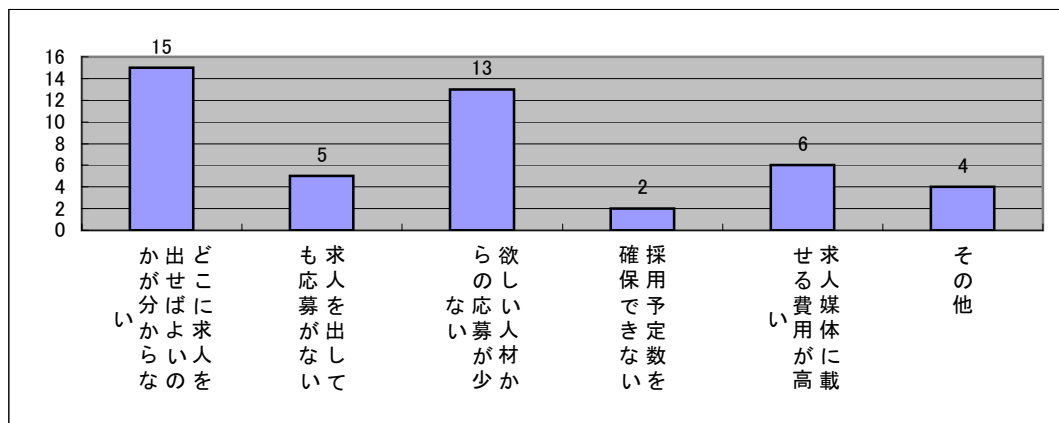
必要な実務経験



※その分野の人材を採用したい理由について（具体的に）

- ・他社での経験を活かして欲しい
- ・若年の社員が多く人材不足
- ・病院・施設で必要な資格を保持している方。一般管理。一般事務については病院・施設等の場合、必要な人数に限りがある為、現在は募集していない状況。
- ・即戦力として営業ができる人材の確保
- ・地方企業において人材教育が不足している。先進企業にて基礎教育を受けた自分の意見を持った人材が欲しい
- ・今後インターネット関連のIT事業の拡大に向けて特にプロデュース能力のある人材を必要としているため
- ・社長として工場現場の把握が必要
- ・極端に不足しているため
- ・業務進展に伴い要員確保・管理職レベルのすきるを持つ人材が必要
- ・年齢・経験年数特に問わないが即戦力であること。但し資格保有者であっても実践で活躍できなければ不可。若いヘルパーもいたほうが幅広く対応できるので若い世代も欲しい。
- ・女子社員のマネージャー
- ・技術面・管理面の能力がある人
- ・注文に人員がみつからない
- ・技術面では受注案件が迫っており即戦力として採用したい。生産効率を高めるためのノウハウを必要
- ・地域に根ざしたマーケティング戦略が立案できる人材
- ・リーダー的存在の人材を活用したいと考えている。
- ・事業拡大を検討している分野で必要な人材を採用したい。
- ・卓越した技術
- ・自社にてソフト開発が求められる
- ・当社の人材不足
- ・即戦力
- ・S E（システムエンジニア）に関して不足しているため
- ・W E B系に精通している方が欲しい
- ・基本的には作業員としてのみ
- ・即戦力の人材
- ・忙しい時に手伝ってもらう程度で考えている。
- ・販売員
- ・技術者不足の為
- ・これから関東・関西方面に積極的に営業を行っていくので少しでも経験とかあったほうがよい
- ・即戦力、若い従業員が次期社長の年齢を考えるとよい
- ・専門性はないが、何でも前向きに若さで活気づければよい
- ・受注増につなげたい

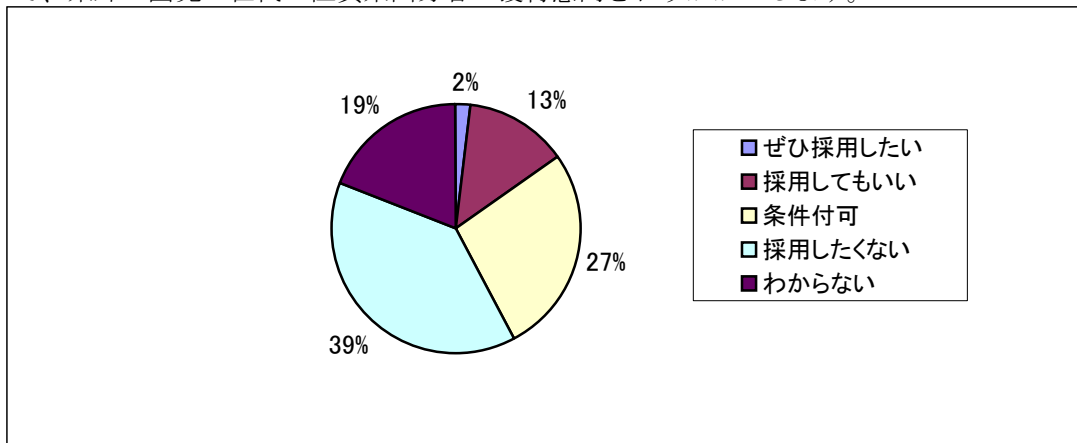
問4 UJIターン人材の求人や採用の課題について
どこに求人を出せばよいのかが分からない



※その内容についてさらに詳しくお聞かせください

- ・民間の求人あっせん会社が多数紹介しているが信頼がおけない。以前契約で二人ほど設計を頼んでみたが経歴はすごかったが能力はなかった。今は会社の知名度アップの為にラジオ・テレビでコマーシャルをうっている
- ・これまで職安や一部求人情報誌での求人経験がないせいもありどこに求人してよいかわからない。またデザイナー等必要としている人材の応募が無い。
- ・知人等からの紹介である方が人間性も分かりよい人材が選べるのではなかと思われる。本当にふさわしい人かどうか
- ・交通警備は3Kの仕事でありかつ契約先との単価の問題から高い賃金が出せないのが現状。次の仕事が決まるまでのあいだでもよいから人材が欲しい。
- ・求める技術分野が一致しない・大企業の仕事の仕方を中小企業で同じように求める・環境変化についていけない・中小企業をよく理解して欲しい。
- ・必要とする技術、能力を持っているような人材から応募が無い
- ・以前有料の求人媒体を利用したが費用対効果を考えるとあまり期待できない。
- ・ハローワークに求人を出しており特に不自由は無い (2)
- ・知り合い等から
- ・専門能力を持つ人材は欲しいが衛生陶器を作ったことのある人材がいない
- ・よく分からない

そこで、県外の団塊の世代の佐賀県出身者の獲得意向をおうかがいします。



※その理由をおうかがいします

(ぜひ採用したい)

・警備員には元先生、銀行員、公務員等たくさんいます。正直な話就職が無いから警備員をしているだけで特に理由は無い。一生懸命がんばってくれています。

(採用してもいい)

・経験やノウハウを持っている
・仕事が出来れば特にこだわらない。
経験と人脈 65歳定年 食卓再雇用
求める人材であれば問題ない

(条件付可)

・優秀な人材が多いと認識しているが特に気力・体力・ノウハウが充実し能力が高い人物であれば採用したい。ただし年齢を考慮すると契約社員でも採用を検討することとなる。

・必要な経験・人脈が豊富
・販売なのでそれに対応できる方がいれば
・経験年数・技術
・能力次第
・人材獲得ではなくノウハウの獲得
・一度退職して従来のやる気が継続できるかが心配 大企業のシステムと地場企業の組織力との差が大きく戦力として時間がかかる心配
・製造現場での採用となると体力的な問題もある。
・経験者の方であれば高齢の方も採用実績があります。
・特殊スキルや条件面で折り合いがつけば

(採用したくない)

・当社の年齢構成が年長者を必要としていない・以前は資格者が必要であったが自社努力でその体制が出来たから

・機械工具になりますますが細かい仕事になりますので目が悪くては困ります。

特殊技術が必要であり若い人が欲しい

・会社経営・運営・事業展開のあり方の中で団塊の世代の方々を中心となって経済を盛り立てておられた頃と現在とでは大きな違いがありこの違いに順応出来ない方が多く見受けられる事が理由であるがあくまでも基本はその人自身である為そのような問題の無い方でこちらが募集する職種の方であればぜひ採用したいところである。

・会社自体若いので指導者も若い世代が望ましい。進化していくロボットの操作への対応等も若い世代でないと困難。

・自社内に既にそのような世代もあり処遇についての対応も必要である。あえて外から迎え入れることは無い。

・事業主が次第に年を取っていき現場での作業が困難になってくる。

・投資効果が期待できない。世代間の格差。

・社員15名中既に3名が団塊世代に近く他からの受入はできない。

・体力的なこと他のスタッフとのバランス

・体力的に就業が困難と思われる。

・組織世代のバランスの問題から高齢の方を雇用する状況にない。

体力的に無理

・店のイメージ・対応を考えるとあまり適当ではない

・長続きする現場が良い

・年齢的に若者が良い

・年齢のバランスを考えたい

(わからない)

・60歳で採用しても5年間しかない。過去の大企業等での生活が長かった分零細企業に来てなめるのかという不安がある。過去を主張されれば波風が立つのではと思う。

・現在の状況では社員の年齢構成上問題が生じる。但し将来的には検討の余地あり。

・体力的な問題等も考慮すると採用が難しい点がある。

・新規事業展開を検討するケースでは即戦力として採用を検討することも考えられる。

・世代などは関係ない

3. アンケート用紙

「佐賀県におけるU J I ターン人材の動向について」に関するアンケート

アンケート記入者（役職）_____（氏名）_____

(1) 事業所の名称

事業所名				
所在地	〒			
TEL	() -	FAX	() -	
ホームページ	http://			
代表者役職			代表者名	
設立年			資本金	
従業員数	正社員 名	契約社員 名	派遣社員 名	アルバイト・パート 名
事業内容				

問1 U J I ターン人材のこれまでの採用実績について

(1) 御社におけるU J I ターン人材の過去の採用の有無について

※U J I ターン人材とは、郷里を離れ、都会に就職し、経営ノウハウや専門知識を取得した人材で、県内の事業所に転入した方を意味します。

1 採用したことがある 2 採用したことはない 3 わからない

(2) その方は、現在はどのような業務についていますか

1 経営幹部 2 他の社員の指導、育成 3 業務の第一線
4 経営のアドバイザー的役割 5 その他 () 6 すでに退職した

(3) 過去のU J I ターン人材の良かった点について

1 期待する高いスキルを持っていた 2 新たな取引先（仕入先）を開拓できた
3 職場の活性化につながった 4 経営課題が解決できた
5 その他 ()

(4) 過去のU J I ターン人材の問題点について

1 期待するだけのスキルをもっていない 2 給与面に関きがあるので、長続きしない
3 休日など労働条件に関きがあるので、長続きしない 4 家族の理解不足
5 その他 ()

問2 今後のU J I ターン人材の採用について

1 採用を積極的に進めたい 2 特にこだわりはない 3 条件付可
4 採用に否定的である 5 わからない

(その内容についてさらに詳しくお聞かせください)

--

問3 UJIターン人材の活用について（複数回答可）

分野	1 経営企画・戦略立案 2 海外展開・国際化 3 情報化・IT活用 4 販売・マーケティング 5 営業 6 技術・製品開発 7 生産管理 8 物流管理 9 経理・財務管理 10 人事・労務管理 11 法務・特許 12 その他()			
募集人数	名	雇用形態	1 正社員 2 契約(嘱託)社員 3 パート	
希望年齢	1 20代 2 30代 3 40代 4 50代 5 60代 6 不問			
必要な実務経験	1 5年以下 2 10年以下 3 11年以上 4 不問			
その分野の人材を採用したい理由について(具体的に)				

問4 UJI ターン人材の求人や採用の課題について

1	どこに求人を出せばよいのかが分からない
2	求人を出しても応募がない
3	欲しい人材からの応募が少ない
4	採用予定数を確保できない
5	求人媒体に載せる費用が高い
6	その他 ()

(その内容についてさらに詳しくお聞かせください)

--

問5 県外在住の佐賀県出身の団塊の世代の獲得について

団塊の世代を含む中高年は、営業能力や研究開発の専門知識、企画立案や経営マネジメント能力、起業ノウハウなど、長年培ってきた経験を身につけており、人口減少社会において必要な高付加価値型産業を支えうる人材です。

団塊の世代の大量退職は、大企業でこれまで働いてきた人がU J I ターンを現実の問題として考えてくれ、アプローチ次第ではこれまで見向きもしてくれなかった地方の企業で能力を発揮してもらう千載一遇のチャンスです。

そこで、県外の団塊の世代の佐賀県出身者の獲得意向をおうかがいします。

1 ぜひ採用したい 2 採用してもいい 3 条件付可 4 採用したくない 5 わからない

(その理由をおうかがいします)

--

本調査に対するご協力、誠にありがとうございました。

第4章 調査報告総括及び提言

- I. 企業側から見た UJI ターン人材
- II. UJI ターン人材から見た企業
- III. 団塊の世代について
- IV. UJI ターン人材から見る佐賀県について

今年は団塊の世代（1947-1949 年生まれ）が 60 歳定年を迎え始める 2007 年。我が国経済発展の原動力となった団塊の世代の人々が、一気に退職を迎える年だ。多くの経験と経験によって裏打ちされたノウハウが市場に流出する採用側にとっては見逃せない重要な年と言っても過言ではない。果たして、この大きな環境の変化に対し、受け入れる側の企業の反応はいかなるものであろうか？と言った小さな疑問が今回の調査にあたった当初のキッカケであった。また同時に人材流出傾向にある佐賀県に流入してくる人材は、どのような考えで UJI ターンに踏み切るのか？また、それを受け入れる側の企業はどのような考えを持っているのか？と言ったところにまで疑問は広がり、H18 年度、診断協会佐賀県支部の調査研究の題材に選出された。

今回の UJI ターン人材の動向に関しては、アンケートによる回答をベースに企業側、UJI ターン人材側それぞれにインタビュー形式による聞き取り調査を行った。その調査結果、以下の点がキーワードとして浮かび上がった。本章ではこれらキーワードを中心に説明をしていきたい。

■キーワード

I. 企業側から見た UJI ターン人材

1. 過去の採用実績
2. UJI ターン人材のメリット、デメリット
3. 希望する年齢について

II. UJI ターン人材から見た企業

1. 佐賀県への UJI ターンの動機について
2. ファーストステージとの関連性
3. UJI ターンのメリット、デメリット

III. 団塊の世代について

1. 第二の人生
2. 採用に当たっての考え

IV. UJI ターン人材から見る佐賀県について

1. 風土豊かな土地佐賀県！
2. 子供を育てる環境としてはもってこい！

I. 企業側から見た UJI ターン人材

1. 過去の採用実績

今回の調査に協力いただいた企業によると、約半数の企業が UJI ターン人材の採用経験があった。採用経験のある企業に詳しく聞いて見ると、特に UJI ターン人材に強い関心があるわけでは

なく、偶々応募してきた人材が UJI ターン人材だったという場合が多いようだ。普通に考えてみれば容易に想像できるが、採用する側は、あくまでも必要とするスキルや経験を保有する人材が欲しいのであって、そのような人材であれば県内・県外に限らず採用の意思はあるわけで、特に UJI ターン人材に関するこだわりは希薄であるように感じられた。

逆に採用経験がない企業は、一言で言えば『縁がなかった』と表現するのが一番適切であろう。

佐賀県では 2006 年 4 月より、『ネクストステージを佐賀県で』と題し、佐賀県庁内に専属の部署を設置し就職や居住に関する相談や UJI ターン人材の為の助成も準備しており、今後は企業においても UJI ターン人材との接触が増える機会が増大していくに従い UJI ターン人材の採用が増加していくことが予想できる。

2. UJI ターン人材のメリット、デメリット

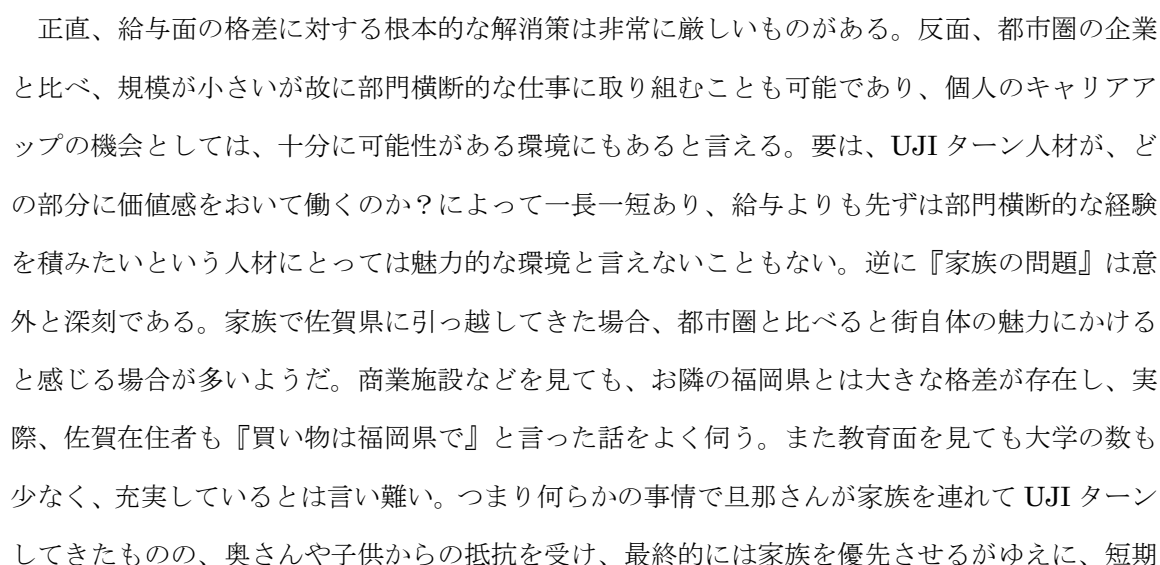
採用経験のある企業から UJI ターン人材に関するメリット、デメリットに関しお話を伺った。まずメリット、デメリットを感じる前提には、採用側の期待度との因果関係が大きく作用するが、ここではあくまでも同一前提である事を仮定に内容を纏めてみたい。

今回のインタビュー結果から浮き彫りになった事は、メリット、デメリットともに『期待するスキルを持っていたか？持っていなかったか？』この部分に大きく集約される。これは企業が UJI ターン、と言うよりも中途採用に望むこととして、どこも即戦力を求めている事が大きく起因していると考えられる。特に少人数で経営している企業は、新たな人材が入社してきても時間をかけて研修を行う事は難しいため、今日から戦力と言った人材を求めている場合が多い。

今回の調査結果より明らかになった企業側が求めるスキルの代表格は、営業関連と技術関連に集約される。このことは多くの企業が、これら二つのスキルが発展の源泉であると考えていると言っても過言ではなかろう。当然期待していたスキルを保有していた人材と巡り会った企業は多くのメリットを享受しているだろうが、逆に期待はずれに感じた企業は、その後問題を抱えることになる。ここでは、採用に関する留意点についても少し考えてみたい。

まず第一に企業が考えなければならないことが 2 つある。一つ目は期待するスキルを具体化すること。例えば『営業力がある』『技術力がある』ではなく、営業力があるとはどのような事を指すのか？技術力があるとはどのようなことを指すのか？これらを具体的に定義づけすることが採用を成功させる第 1 歩である。二つ目は見極める目、方法を模索すると言う事である。短時間の面接で人を見極める作業は、通常難易度が非常に高い。しかし企業の継続的な繁栄に人材力は避けては通れない道であり、人材の採用は最重要課題との名目の元、自社にあった採用試験、面接の方法を構築することが重要である。

また、その他のデメリットとして『長続きしない』という回答が多く挙がっている。さらに深くその理由を探っていくと、大きく2つの理由が判明した。それは『給与面を中心とする労働条件の開き』と『家族の問題』である。『給与面の開き』は、企業規模の格差と地域格差が大きな原因に挙げられよう。企業規模の格差は、大企業と中小企業では当然の事として、地域ごとの平均所得でも佐賀県は全国平均を大きく下回り、残念ながら佐賀県は所得が低い県に属する。データとしては少し古いが参考までに総務庁統計データを添付する。



間で退職という結果に繋がる場合が多いようだ。この事は1企業だけで解決できる問題ではなく、官民一体となって住みよい街づくり推進を強化していくことも重要な課題の一つとなってこよう。

3. UJI ターン人材の希望する年齢について

年齢層については大きく二つの特徴が見られた、一つは『何歳でも良い』。もう一つは『若い人』である。前者はいわゆる団塊の世代の採用もやぶさかではなく、スキルさえあれば前向きに検討したいという考えに基づき、後者は後継者との兼ね合いや全体の年齢構成のバランスを考えていることが多い。特に中小企業では定期的な新卒採用を行っている企業は少なく、その多くが採用＝欠員の補充という考えが多い。その結果、従業員の高齢化が進み、深刻な若年層不足に陥っている。このような年齢構成になっている企業は、当然将来を見据え 20－30 代の若年層を求めるようになる。また同族企業の場合、息子に後継を考えている企業が多く、将来的に後継者が扱いやすい年齢層、つまり後継者と同等か年齢が下の世代を求める流れが一般的である。

II. UJI ターン人材から見た企業

1. 佐賀県への UJI ターンの動機について

今回の調査結果で明らかになった事は、本人の実家が佐賀県にあるという純粋な U ターン者や、奥さんの実家が佐賀県にあるため、佐賀県へ UJI ターンしてきた等、なんらかの縁がある場合が殆どである。逆の見方をすればやはり、縁も所縁もない県外在住者が自らの意思で佐賀県内で働くには、職場や労働条件の問題、住環境や教育環境の問題などから抵抗があるのであろう。とは言え、中には少数であるが、『佐賀県（と言うよりも田舎という表現が正しい）や佐賀県の企業に魅力を感じた為』といった動機も存在しており、佐賀の特徴を訴求し続ける事は、UJI ターン人材を確保する上では、今後も重要な課題となるであろう。

2. ファーストステージとの関連性

調査結果から明らかになった事は、ファーストステージ（UJI ターン前）との関連性は、どちらかと言えば希薄であると言う事である。調査母数が十分ではないため一概に言えない部分もあるが、今回の調査に限っては『心機一転佐賀で！』という方が偶々多かったように見受けられる。ただし、佐賀県の企業数は全国でも最下位に近く、企業選択においては限られた選択肢しかないことも事実である。

3. UJI ターン者が感じるメリット、デメリット

UJI ターン者が感じるメリット、デメリットに関しては本人がどのような気持ちで佐賀に転入してきたか？に大きく左右されるであろうが、ここでは代表的なものについて纏めてみたい。まずメリットとして挙げられるのは、子供を育てる環境についてである。自然豊かなこの土地は小さな子供がのびのびと育つには優れており、いわゆる『住みやすさ』をあげられる方が多い。確かに都会と比べると、小学校などの校庭や運動場も広く子供が走りまわって遊ぶにはもってこいの環境である。逆にデメリットとして挙げられるのは就職の難しさや、給与面の格差が代表的なものとして挙げられる。これは先ほども述べた企業数の少なさが少なからず要因の一つであるが、これから佐賀に転入してくるものにとって、就職先及び給与支給額の少なさは大きな抵抗要因である事は間違いないであろう。また子育て環境をメリットとして挙げはしたものの、逆に進学を控える子供を持つ親としては、県内の進学先が少ない事をデメリットとして捉える場合も多い。

以上のことを踏まえ、全体的に見てみると、佐賀への転入は子育て環境としてのメリットを持つ反面、子供の成長後は進学先の少なさがデメリットとして挙げられるなど相殺関係にあり、さらには就職や給与面での格差など、どちらかと言えばデメリット面が強調されるような結果になっている。勿論、自ら望んで佐賀の地に転入してきた者にとっては、それらデメリットを上回るメリットを享受している者も存在するが、客観的に見ると、まだまだ UJI ターンとして転入するにはリスクとを感じる要素が高いのが現状と言わざるを得ないであろう。

Ⅲ. 団塊の世代について

1. 第二の人生

団塊世代が大量退職する 2007 年。彼らは第二の人生について、どのように考えているのか？果たして、貴重な戦力として企業側に採用の余地があるのか？に関して纏めてみたい。

2006 年 12 月 8 日発行の日経 MJ（日経流通新聞）の記事によると、『第二の人生は持久戦』と捉え、自由時間の増加に伴うウキウキ感よりも生活防衛意識が強まっていると記載されている。彼らは、そもそも完全引退を急ぐつもりはない。平均で 67 歳までは、何らかの仕事に従事したと 29.4%の人が考えているようだ。同時に、お金にも時間にも少し余裕の出してきた団塊の世代は『夫婦二人だけの時間を豊かにするツール』を求めている。趣味や旅行に対し、それなりの出費も考えている。

2. 採用にあたって留意すべき点

2007 年以降は中小企業が経験とノウハウを蓄積している団塊の世代を採用するチャンスである。まだまだ働きたい団塊の世代と、優秀な人材を採用したい中小企業にとって、双方のニーズは合致する。しかし、そこには給与の問題や、仕事一筋ではなく趣味や旅行などにも時間を費やしたいと考える団塊の世代独自の考えを理解した上で解決する必要がある。これらを解決する手段として、フルタイムの雇用ではなく、週に2日ないし3日出勤などの雇用契約を結び、団塊世代の持つノウハウや経験は吸収しながらも、その分給与水準は引き下げるといった方法など、柔軟な雇用契約を検討してみるのも一つの手段である。

いずれにせよ企業側が気をつけなければならないのは、最初に採用ありきではなく採用はビジョンや目標達成の手段に過ぎないということを理解することである。自社が何をやりたいのか？将来の目標、あるべき姿を明確にし、達成するための戦略を考えた上で、採用は目標達成に向け不足するスキルの補完的な位置づけであると認識すべきである。

IV. UJI ターン人材から見る佐賀県について

「風土豊かな土地佐賀県であなたも暮らしてみませんか？」

北に脊振山系、南に有明海、佐賀平野では美味しいお米が毎年収穫されます。近くに温泉もあり、街中には花も多く、人が少ないがゆえに交通量も比較的少なく、非常に過ごしやすい環境です。また、お隣福岡県の中心地である天神には車で1時間、博多に至ってはJRで40分と、アクセスも容易です。我が街佐賀は、のんびりと過ごしながらも、ちょっと足を伸ばせば日本の主要都市である福岡も近く、大変住みやすい街である。是非、そんな我が街佐賀であなたも暮らしてみませんか？

おわりに

昨年7月にスタートした佐賀県支部の調査研究事業も無事完了となりました。少子高齢化社会の進展にともない、労働力不足の問題が様々な場面で取り上げられているなか、U J I ターン人材の動向についての調査研究は、人材の有効活用を求める中小企業にとっても重要なテーマの一つであり、調査員全員が意欲を持って取り組むことができました。

今回は、事前にアンケート調査を実施し、その中から実際に訪問しお話を伺わせていただく訪問先を選定しました。訪問調査におきましては、自社に必要とする人材を如何に獲得し、有効活用していくかに腐心されている経営者の方々や実際にUターンで佐賀県に戻ってこられた方々、J I ターンにより来佐され、各方面でご活躍されておられる方々に接することができ、貴重なご意見をうかがうことができました。

大企業に比較すると、中小企業の求人においては、自社が必要とする人材の応募がない、或いは、条件が折り合わず採用できないなどの問題が指摘されているところです。今後到来する労働力不足の時代においては、さらにその傾向が加速することが予想されます。そうした中で、団塊の世代の大量退職いわゆる2007年問題は、中小企業にとっては、すでに高い能力、技術、専門知識に加え、豊かな経験を身につけている人材を獲得する大きなチャンスでもあります。また、団塊の世代においても、大企業で働いてきた人の多くは地方出身者であり、U J I ターンはそうした彼らにとっては大変現実的な問題であると言え、中小企業からすれば、有用な人材にアプローチできる機会の増大と言えます。

若年労働力が不足するなかで、中小企業が競争力を強化し、継続的な成長を達成するためには、こうした中高年齢者を如何に自社にあった形で有効活用していくかが、今後大きな課題になってくるものと思われます。

プロの経営コンサルタント集団である私達中小企業診断士も、人材獲得、活用、育成など様々な場面において積極的な支援を行っていきたいと考えております。

終わりに、今回の調査研究事業におきましては、アンケート、訪問調査を通じて、多くの事業場及びスタッフの方々、U J I ターンされた方々に多大なご協力を頂きました。今回ここに無事レポートを完成することができましたことは、偏に皆様のご尽力あればこそと、調査員及び佐賀県支部会員一同心から感謝しています。

平成19年1月
調査研究委員長 土井浩多郎

社団法人中小企業診断協会 とは

本会は、中小企業診断士を会員とした産業支援の専門家集団として、常に経済社会の変化に対応できるよう、会員への支援体制の整備充実を図っております。産業構造が急速に変化している今日、中小企業診断士の役割は産業支援サービスの専門家集団としてその活躍が一層期待されております。ハイテク・ハイクオリティな時代に即応し、本会では診断士の知識共有化を進めるとともに、経営戦略工学研究センター・ビジネスクリニックセンター等、診断支援システムを構築し、社会の要請に応じております。

【名称】社団法人 中小企業診断協会 J-SMECA

Japan Small and Medium Enterprise Management Consultants Association

【目的】中小企業診断士相互の連携を緊密にし、資質の向上に努めるとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としています。

【設立】1954年（昭和29年）10月 中小企業庁の指導のもとに設立され、その後中小企業支援法に基づき、中小企業診断士の試験及び更新研修等を実施する機関として経済産業大臣の指定を受けています

【組織】東京都中央区に本部を置き、全国47都道府県支部に所属会員を擁する、我が国唯一の全国組織のビジネスコンサルタント団体です。

【会員】全国で8,500名を超える会員が高度な知識の共有化を図るため、47都道府県支部のもとに定期的開催される研究会を通じて研さんに励んでおり、公的支援事業への協力者として、また、民間のプロフェッショナルコンサルタントとして、幅広く活動しております。

中小企業診断士とは

中小企業診断士とは、中小企業の経営課題に対応するための診断・助言を行う専門家を言います。中小企業診断士は、中小企業支援法に基づいて経済産業大臣が登録する資格で、中小企業支援法では、次のように位置づけられています。

1. 中小企業者が経営資源を確保するための業務に従事する者
(公的支援事業に限らず、民間で活躍する経営コンサルタント)
2. 業務は「経営の診断及び経営に関する助言」
3. 中小企業診断士試験は、法律上の国家資格

平成19年1月 発行

発行所 社団法人中小企業診断協会佐賀県支部

〒849-0905 佐賀県佐賀市金立町大字千布 1450-10 有限会社フジソーケン内

T e l & F a x : 0952-98-0441 E-mail : shindan@po.saganet.ne.jp