

地方中核都市における理工系大卒人材の U・I・J ターン促進と 企業マッチング構造に関する実証的研究 — 岩手県盛岡市を事例として —¹

近 藤 信 一（岩手県立大学総合政策学部・教授）

宮 川 真 優（岩手県立大学総合政策学部・2025 年度卒業生）

【日本語要旨】

本稿は、地方中核都市である岩手県盛岡市を対象として、理工系人材の U・I・J ターン促進をめぐる地域企業と移住者とのマッチング構造を実証的に分析したものである。少子高齢化と人口流出が進む地方都市において、若年層の地域定着は喫緊の課題であり、特に理工系大卒人材の流出は地域産業の技術基盤を脆弱化させる要因となっている。本研究は、地方都市の産業構造と人材流動の実態を踏まえ、地元企業と理工系人材との安定的かつ持続的なマッチングの条件を明らかにすることを目的とする。

分析の枠組みには、ロス&シャプレー（2012）のマッチング理論を導入し、求職者と求人者の双方が持つ「選好（preference）」を考慮した安定的な組み合わせの形成原理を適用した。また、グラノヴェッター（1973）の「弱い紐帯の強さ」及びバート（1992）の「構造的空隙理論」を援用し、地域社会における人的ネットワーク構造がキャリア選択や採用成果に与える影響を理論的に整理した。さらに、心理学的要因として「郷土愛」「地域とのゆかり」意識を組み込み、経済学・社会学・心理学の三領域を統合した分析モデルを構築した点に特徴がある。

盛岡市の企業・理工系人材を対象とした実態調査の結果、U・I・J ターンの意欲には、地元との社会的関係資本の強さと、企業側の受け入れ姿勢の両面が影響していることが明らかとなった。特に、企業が短期的な即戦力よりも、地域との共感

や長期的な定着を重視する場合、安定的なマッチングが形成されやすい傾向が確認された。また、学生時代のインターンシップや地域プロジェクトなど、「弱い紐帯」を通じた接点が、地域回帰の契機となる可能性も示された。

本研究は、地方都市における人材循環の理論的モデルを提示するとともに、マッチング理論を社会的ネットワーク分析と統合することにより、地域経済政策の設計に新たな示唆を与えるものである。今後は、他地域への比較拡張と、長期追跡によるマッチングの持続効果の検証が課題である。

1. はじめに

1.1 研究背景と意義

1.1.1 解決すべき課題および研究の必要性（地域産業・企業における理工系人材不足）

岩手県盛岡市では、令和 5 年 3 月に第 2 期盛岡市工業振興ビジョンを策定し、次の 10 年間で目指す姿とそれを実現するための基本方針や具体的に取り組むためのアクションプランを作成した。その中で、目指すべき将来像を「若者が躍動し、新たな価値が創出される、世界に通じる魅力ある産業が集積する盛岡」と定め、優秀な人材の定着と若者が盛岡市の工業振興を牽引していくことを掲げている。同工業振興ビジョンのアクションプランには 30 の事業があり、その一つに「技術者 UI ターン促進事業」が位置付けられている。

現在、盛岡市においても生産年齢人口の減少が進行しており、地元企業では人材採用が益々困難

な状況に陥っている。第2期盛岡市工業振興ビジョンの策定に向けた製造業及びIT企業の経営状況等に関する調査においては、「盛岡市の工業及びIT産業の振興に必要な取組について」の設問に対し、「人材確保支援(理工系人材定着)」を求める企業が最も多く、理工系人材の人材確保支援は喫緊の課題となっている。一方で、盛岡市近郊は理工系人材の育成環境が整っており、岩手大学、岩手県立大学、岩手県立産業技術短期大学の3校で、年間約600名の理工系人材の就職者を輩出しているが、その約7割(約430名)は県外就職となっており、地元企業の人材不足の解決には至っていない。

この状況を踏まえ、首都圏で就職した理工系人材に対して、U・I・Jターン(盛岡市の施策ではU・Iターンとしているが、本研究では後述するようにJターンも対象とする)を促進する施策の検討が求められている。地元企業の競争力強化や地域経済の発展には、理工系人材の確保と定着が不可欠であり、それに対する具体的な施策が必要となる。しかしながら、単に施策を構築しただけでは理工系大卒人材の獲得には繋がらない。より効果を高めるためには、理工系大卒人材の求職ニーズとその受け皿となり人材採用をする盛岡市内企業の求人ニーズが一致している部分を基に施策を講じることが重要であると考えられる。

本研究では、具体的な施策の構築のために、U・I・Jターンを希望する理工系大卒人材の求職ニーズと、盛岡市内企業の求人ニーズがどのような要素でマッチングするのかを調査する。本研究を通じて、理工系人材の地元就職に向けた具体的なモデルを策定し、地元企業へのU・I・Jターンを促進することで、持続的な人材供給の確保を目指す必要がある。

1.1.2 研究の達成目標

本研究では、理工系の在学学生、県外就職者、U・I・Jターン就職者に対するアンケート調査やU・I・Jターン採用に取り組む地元企業を対象にイン

タビュー調査を行い、成功・失敗事例を収集し、要因について定量的、かつ定性的両面から分析することで、効果的なU・I・Jターン採用モデルを構築することを達成目標とする。さらに本研究で構築したモデルを、今まで効果的に採用を行っていなかった地元企業へ展開(実証)することで、地元企業の就職者数・就職率向上と首都圏在住のU・I・Jターン希望者のミスマッチ解消を図る。

2. 先行研究調査と学術的意義

2.1 国際的研究動向との比較

2.1.1 地方回帰と人材移動研究

OECD諸国では、1990年代以降、“return migration of skilled workers”(熟練労働者の帰還移動)や“brain circulation”(頭脳循環)として、都市から地方への人材回帰を扱う研究が蓄積されている。例えば、Saxenian(2006)は、ITエンジニアの国際的移動を「知識の循環(knowledge circulation)」として分析した。Florida(2002)は、地域の創造的労働者を惹きつける「地域魅力要因(amenities)」に着目し、都市・地方の人材集積差を説明した。これらの先行研究は、「都市から地方への流動性」と「地域魅力度の経済効果」を主題としており、日本のU・I・Jターンに相当する現象を国際的に扱ったものであるといえる。

2.1.2 マッチング理論との接続

国際的には、マッチング理論(Matching Theory)を人材配置や地方労働市場の効率性分析に応用した研究が進んでいる。例えば、Roth & Sotomayor(1990)は、求職者と企業の選好を考慮した「安定的マッチング」の理論的基礎を確立した。Autor(2001)やMortensen & Pissarides(1999)は、労働市場のマッチング関数(matching function)を用いて地域労働市場の需給調整を分析している。しかし、これら先行研究は、大都市圏の労働市場や国際的移民市場を対象としており、地方都市レベルの理工系人材と中小企業との関係にマッチング理論を応用した研究は極めて少ない。

2.1.3 地域ネットワーク・社会的紐帯の理論的展開

社会的には、Granovetter (1973) の「弱い紐帯の強さ (The Strength of Weak Ties)」及び Burt (1992) の「構造的空隙理論」が、地域ネットワークと雇用マッチングの社会的基盤として国際的に広く引用されている。これらの先行研究は、主に米国・欧州で、都市内・産業クラスター内の「ネットワーク構造と就業マッチング」を説明するために用いられており、地方回帰型の理工系人材マッチングに応用した事例はほとんど見られない。

2.1.4 本研究の学術的な国際的独自性

本研究の学術的な特徴は以下の三点に集約される。

- ① マッチング理論 × 社会学理論 × 心理学理論：経済学 (Roth & Shapley), 社会学 (Granovetter, Burt), 心理学 (愛着・感情) を統合して、地方都市の人材政策を分析する枠組みは、国際的にも新規性が高いといえる。
- ② 地方中核都市レベルの実証分析：OECD や EU では都市間比較が中心だが、本研究は「盛岡市」という中核都市スケールでの混合研究 (Mixed Methods) を採用しており、地方都市政策の実証研究として独自性が高い。
- ③ 「ゆかり」概念の理論化：“Affinity-based regional attachment” のような「郷土との弱いつながり」を明示的に分析対象にした研究は海外にほとんど存在せず、「ゆかり = weak tie」として構造的空隙理論に結びつける視点は国際的にも先駆的である。

以上の先行研究の国際的動向との比較を踏まえると、本研究は次のような学術的貢献を持つと評価できる。地方都市における理工系人材のU・I・Jターン促進を、マッチング理論・弱い紐帯理論／構造的空隙理論・心理学的な愛着理論の統合モデルとして定式化する試みは、国際的にもほとんど類例がない。特に、地方の中小企業と理工系人材の相互選好を結びつけるマッチング構造を実証

的に可視化しようとする点において、グローバルな地域人材研究の中でも独自の学術的価値を有していると考えられる。

2.2 国内の移住政策に関する先行研究との比較

2.2.1 移住者の視点からの研究動向

移住者の視点から移住について研究された論文は多く発見することができた。例えば、埴淵・松田 (2023) は、「地方創生や東京一極集中の是正のために、地方出身者のUターン移動やその意向を解明することが、学術的にも政策的にも求められている。」と述べている。また、同論文内にて、若い人ほど将来出身地に帰りたいという意向を強く持っていることを明らかにしている。小柳 (2016) も同様に、「昨今の『地方創生』の重要な目的のひとつは、地方部から東京圏への人口移動の流れを弱め、あるいは反転させることである。」と述べている。また、若年者ではICT・コンテンツ関連の技術者・クリエイターを中心に地方部移住の機運が高まっていることも明らかにしている。

2.2.2 受け入れる企業側の視点からの研究動向

移住者を受け入れる企業側の視点から移住について研究された論文は、いくつか発見できた。例えば、高見・風神 (2015) は、地元出身者がUターンをしない理由として、地方の企業は中途採用 (欠員補充) が主で、即戦力募集を行うケースがあることに加え、新卒求人が出る時期が遅い場合もあることから、結果として新卒就職のタイミングで戻れる雇用の受け皿に乏しい状況であると指摘している。

2.2.3 求職・求人の両者間のミスマッチに関する研究動向

移住者と移住を受け入れる企業側との間のミスマッチについて研究された論文は、何編か発見することができた。高見 (2018) は「雇用機会の質」の地域差について、地方圏でのオフィスワークをはじめとしたホワイトカラーの仕事が、東京圏と

比較すると相対的に少ないと述べている。さらに、地方では、夜勤を含む医療・福祉や、土日休みでない販売業務、交代制勤務をとまなう工場勤務など、労働条件面でも地方就職を選びにくい背景になっていると指摘している。加茂(2018)も同様に、移住先の求人職種の偏りによるミスマッチも移住実現に影響を及ぼすと指摘している。都市的地域と農村的地域では職業構成に違いが認められ、求人求職のミスマッチによる移住の断念を招くことがあると述べている。

2.2.4 岩手県盛岡市を対象にしたケーススタディの独自性

以上の先行研究調査から、移住者の動向や地方都市企業の現状、両者の求人・求職におけるミスマッチなどが研究されていることが明らかになっている。また、若者の中でも大卒者を対象とした研究やハローワーク・行政を対象とした研究は十分にされていると考える。

しかし、地方都市の各企業それぞれを調査対象として研究された論文は筆者が調べた限りでは発見できなかった。本研究において、盛岡市を対象に理工系大卒人材と盛岡市内企業との間における、求職ニーズと求人ニーズのミスマッチを明らかにすることは、学術的にも意義のある研究であるといえる。

3. 研究全体像

3.1 仮説構築と研究目的

3.1.1 ターゲット層の整理 (Uターン, Iターン, Jターン)

本地域協働研究でターゲットとする理工系人材(理工系大卒出身者)について、前述の盛岡市工業振興ビジョンではU・Iターンとしていることから、Uターンの「生まれ育った故郷から離れて、都会などで進学・就職していた人が、再び故郷に戻って働くこと」(パナソニックグループHPより)とIターンの「生まれ育った故郷から離れて、別の地域に移住すること」(同)の定義を鑑みると、盛

岡市で生まれて東京などの都会に進学または就職したが地元へのUターンを希望している理工系人材か、盛岡に移住すること(潜在的に移住したいと考えている)つまりIターンを希望している理工系人材となる。しかし、地域中核都市の盛岡市を中心に盛岡広域圏には、岩手大学・岩手県立大学・盛岡大学と国公立、私立大学が集積しており、多数の理工系人材を輩出している。これらの理工系人材の中には、多くの県外出身者が含まれており、彼ら県外出身者の多くが、県外(故郷の地域や都会)に就職しているのが現状である。そこで、本地域協働研究では、理工系人材のターゲット層を、Uターン希望者とIターン希望者に加えて、盛岡広域圏の大学で学んだなど「盛岡市や盛岡広域圏と縁(“ゆかり”)を持ち、盛岡市に移住することを希望している(潜在的に移住することを希望している)Jターンを希望している人材も対象とする。なお、Jターンは「生まれ育った故郷から離れて暮らしていた人が、故郷に近い地方都市などに移住すること」(同)と定義されている。実例として、盛岡市の地域おこし協力隊の方で、青森出身で、岩手大学で学び、京都に就職して、地域おこし協力隊として盛岡に戻ってきたというケースがある。

3.1.2 「ゆかり」の概念(弱い紐帯理論・構造的空隙理論)

盛岡広域圏の大学で学んだことなどを「ゆかり」と位置付けるのは、研究代表者が岩手県工業技術センターとの地域協働研究で取り組んだ(2019~2022年度、ステージIとステージII)において、デザイン人材のデータベースを形成する際に、岩手県内だけでデザイン人材のデータベースを構築することは困難であるため、岩手県内で学んだ経験、岩手県内で働いた経験、岩手県内に親戚が居るなどの岩手県との縁、いわば「ゆかり」があるデザイン人材でデータベースを構築すれば、社外のデザイン人材を活用したい県内中小製造業企業とのマッチングが上手くいくと考えて、

デザイン人材データベースを構築したことにヒントを得ている。米国の社会学者であるマーク・グラノヴェッターが1973年に提唱した社会的ネットワーク理論を応用すると、故郷や親兄弟の存在などが「強い紐帯」(strong ties)であるのに対して、この「ゆかり」は「弱い紐帯」(weak ties)であるといえ、岩手県に「ゆかり」を持つデザイン人材と岩手県内で社外デザイン人材を活用したい中小製造業企業とのマッチングでは有効であり、まさに「弱い紐帯の強さ」(the strength of weak ties, 緊密で親密な社会的なつながりを持つ人より弱い社会的なつながりを持つ人の方が自分にとって新規性のある情報をもたらしてくれる可能性が高い、つまり社会的なつながりの弱い人同士でやりとりされる情報の方が重要であるとする理論)であることを、当該地域協働研究で既に実証済みである。

盛岡広域圏に立地する大学で学んだなど盛岡広域圏との「ゆかり」、つまり弱い紐帯を持つ理工系人材は、理工系人材を欲している地域内中小企業の有しているネットワークの限界を超え、構造的空隙(structural holes)を埋める可能性があると考えられる。構造的空隙とは、シカゴ大学ビジネススクールのロナルド・S・パートが『競争の社会的構造：構造的空隙の理論』で提示した社会ネットワーク理論の概念の一つで、パートはマーク・グラノヴェッターの弱い紐帯ほど重要で有益な情報もたらすという「弱い紐帯の強さ」の概念を発展させ、得られる情報の量と質とネットワークの維持コストという観点から、企業が競争優位を確立するためのネットワークングのあるべき方策として自社の構造的空隙を埋める絆の重要性(弱い紐帯の活用)を提示し、それを「構造的空隙の強さ」と表現している。

以上のことから、本地域協働研究でターゲット層とする理工系人材は、①故郷である、家族がいるなどの盛岡市と強い紐帯を持つUターンを希望している(潜在的に希望している)理工系人材、②盛岡広域圏に立地する大学で学んだなど盛岡市

と弱い紐帯を持つJターンを希望している(潜在的に希望している)理工系人材、③盛岡市へのIターンでの移住を希望している(潜在的に希望している)理工系人材、とすべきである。

3.1.3 研究方法

次に具体的な研究の実施方法として本地域協働研究では、①理工系人材の在学学生、②理工系人材の県外就職者、③理工系人材のU・I・Jターン就職者、を対象としたアンケート調査(追加的調査としてインタビュー調査も実施)を実施し、地元就職に関する意向(ニーズと意識調査)を明らかにする。また、地元企業に対して①U・I・Jターン採用に成功している企業(成功事例)、②うまく採用できていない企業(失敗事例)、のそれぞれにインタビュー調査を実施し、U・I・Jターン採用に向けて地域企業のニーズや意識調査に加えて、やるべきこと(命題)・やるべきではないこと(逆命題)を収集する。

以上の取組により得た情報をベースに、理工系人材のU・I・Jターン希望者に対する効果的なアプローチ手法の可視化を行い、「理工系人材のU・I・Jターン採用モデル」(仮称)を構築する。

令和7年度以降は、実際に理工系人材のU・I・Jターン採用を検討する地元企業へモデルを展開(概念実証, PoC: Proof of Concept)し、モデルの修正と再構築を行うとともに、修正モデルを活用して地元企業の理工系人材採用、特に首都圏在住者に対する採用活動へ活用を促す。

3.1.4 本研究の仮説と研究目的

次に、本研究の仮説と研究目的について述べたい。研究代表者である総合政策学部・近藤信一の研究室のOB・OGには、Uターンした人材、Jターンした人材、Iターンした人材がいる。新卒ではあるが、茨城県出身で、岩手県立大学総合政策学部で学び、県内(北上市)の中小企業に就職した男子学生に、Jターン就職を決めた理由を尋ねた。当人は、就活の際に東京の企業も対象としており

大手企業からの内定も得ていたが、就活の際に体験した通勤電車や都市環境など労働環境や生活環境を考えたときに、給与や福利厚生など待遇は劣るものの、労働環境の質・生活環境の質を考慮して県内企業への就職を決めたとのことであった。つまり、彼の場合は自身の公私における豊かなライフスタイル像を考えたときに、東京で働くことではそのイメージが出来なかったことから、給料などの待遇では劣る県内中小企業への就職を決めたのである。

企業の人材獲得戦略を考えた時に、ベースとなる経営戦略の理論は、大きく三つに大別される。一つ目は、①経済学ベースの理論であり、例えば報酬制度などの制度論が挙げられる。東京の大企業が、高い報酬（給与水準）や福利厚生、さらにはリモートワークなどの多様な働き方を提示することで、人材を獲得する戦略である。そして、これらの背景となっているのが、規模の経済性、つまり大企業で大きなビジネスをしていることがある。しかし、規模で劣る地方の中小企業が報酬などの制度面で大企業と同じ水準にすることは現実的ではない。二つ目は、②社会学ベースの理論であり、これまでに述べた家族が居るなどの「強い紐帯」や盛岡広域圏で学んだなどの「弱い紐帯」が挙げられる。そこに、次に述べる心理学ベースの理論、特に愛着論（相手を大事に思う気持ちに支えられた絆を発達心理学では愛着と呼ぶ、ここでは一般的に言われる家族愛、郷土愛など）が加わって、UターンやJターンにつながると考えられる（仮説1 郷土愛・愛着（心理学ベース）によるU・Jターン動機）。そして三つ目が、③心理学（社会心理学）ベースの理論であり、意識論や感情論が挙げられる。自分の今ある状態や周囲の状況などを認識したとき、自分はこのままでいいのかなどの意識の変化が起き、行動へとつながるのが意識論であり、喜怒哀楽など外部刺激により引き起こされる感情（個人的感情）やムードやブーム（社会的感情、なんとなくそこに漂っている感情、いわば雰囲気）によって、感情に変化が

起き、行動へとつながるのが感情論である。この意識論と感情論が、盛岡へのIターン人材につながると考えられる（仮説2 意識変化・感情によるIターン動機）。

このように、U・I・Jターン人材は、②社会学ベースの理論や、③心理学（社会心理学）ベースの要素が強いと考えられ、①経済学ベースの理論、例えば報酬額を上げることによる大都市の大企業との人材獲得競争（都市と地方間の人材獲得競争でもある）では競争にならないと考えられる。したがって、地域企業（地方都市）が、都市の大企業との人材獲得競争において、U・I・Jターン人材を獲得するためには、高い報酬や手厚い福利厚生などの①経済学ベースの理論の活用ではなく、郷土愛や地域との絆などの②社会学ベースの理論の活用、そして地方で生活することの質的な豊かさや幸福感、地方移住ブームなど③心理学（社会心理学）ベースの理論の活用の方が、U・I・Jターンを希望する人材にとっては誘引因子（地域の中小企業にとって都市の大企業との（また地方が都市との）人材獲得における競争の源泉）となると考えられる（仮説3 経済学ベースではなく社会学・心理学ベースの要素が誘引因子となる）。

以上の仮説1~3について、アンケート調査（定量調査）とインタビュー調査（定性調査）による実態調査を通じて、実証的に明らかにすること（実証研究）が、本地域協働研究の研究目的（学術的目的）である。そして、社会学と心理学（社会心理学）ベースとする理論に基づいて、地域の生活環境や労働環境の質的整備を進めること、地域への愛着などを誘引して、首都圏に在住する理工系人材でU・I・Jターンを希望する人材に対して働きかける有効な施策の立案も研究目的（社会的目的）とする。

3.2 研究方法

3.2.1 実態調査の目的

上記の研究目的を達成するために、本研究では実態調査を実施する。実態調査は、求職ニーズと

求人ニーズに分けて調査を実施する。求職ニーズについては、①理工系人材の在學生、②県外就職者、③U・I・Jターン就職者、を対象に、定量データ収集のためアンケート調査を実施し、求職者のニーズと意向などについて把握する。さらに、追加的調査として半構造化インタビュー調査も実施し、定性データも収集する。求人ニーズについては、地元企業に対して①U・I・Jターン採用に成功している企業（成功事例）、②うまく採用できていない企業（失敗事例）、のそれぞれに半構造化インタビュー調査を実施し、U・I・Jターン採用に向けて地域企業のニーズや意向を把握する。求人ニーズについては、収集した定性データを分析することで、「やるべきこと（命題）」と「やるべきではないこと（逆命題）」を抽出する。

定性的実証研究における研究方法の3つのアプローチの1つである Eisenhardt, K. M. (1989). *Building Theories from Case Study Research*. *Academy of Management Review* 14 (4) : 532-550. において、事例研究で選択されるケース（事例）は、統計的な理由ではなく理論的な理由から選択される（理論的サンプリング）（適正事例）に加えて、両極にあるケース（対極事例）を選ぶ必要があるとされている。このことから本地域協働研究では、U・I・Jターン人材の獲得に成功した事例（適正事例）を調査するだけでなく、失敗事例（対極事例）を調査することで、求人ニーズに関する企業サイドの意向（求人ニーズと経営者の意識調査）をより明らかにすることができる。成功事例からの命題（本地域協働研究の場合は、「〇〇したからU・I・Jターン人材を採用できた」など）と失敗事例からの逆命題（「〇〇しなかったからU・I・Jターン人材を採用できなかった」など）を抽出することで、地域企業が理工系人材のU・I・Jターン希望者の人材獲得の際に活用するモデルがより精緻化され、社会実装の確度が上がる。

実態調査では、求職ニーズについてはアンケート調査とインタビュー調査を予定しているため、アンケート調査の設計とインタビュー調査の質問

項目の設計を行う。インタビュー調査は、あらかじめ決めた複数の質問項目に則って質問しつつ、インタビュー調査対象者の発言によって深掘りしたいポイントがあれば柔軟に質問を追加して詳細をヒアリングしていく手法である半構造化インタビュー調査を採用する。アンケート調査で得られた定量データは、単純集計やクロス集計のみならず、必要であれば回帰分析など統計学的分析も検討する。インタビュー調査で得られた定性データについては、一致法（method of agreement, ジョン＝スチュアート＝ミルの実験的研究法として挙げた5つの帰納法の第1のもので必要条件を炙り出す方法で、具体的には同じ結果を示す複数の事例を比較し、共通する要因（必要条件）を抽出する方法）による命題（逆命題）抽出のみならず、必要であれば定性データのテキストマイニング（共起ネットワーク法など）の実施を検討する。

上記のように、理工系のU・I・Jターンを希望する人材に対しての誘引因子を抽出することができれば、U・I・Jターンを希望する理工系人材と理工系人材を欲する地元企業のマッチングモデルを構築することにつながる。盛岡市における理工系大卒人材のU・I・Jターンについては、U・I・Jターン希望者のニーズと受け入れ企業のニーズのマッチングが必要であり、これは人事戦略でも用いられる「マッチング理論」が適応できると考えられる。マッチング理論とは、米ハーバード大学のアルビン・ロス教授と米カリフォルニア大学ロサンゼルス校のロイド・シャブレー名誉教授が2012年のノーベル経済学賞を受賞した理論で、様々な好みや希望を持つ人々同士をどのようにマッチさせ、限られた資源をどのように配分するかという理論である。本地域協働研究では、マッチング理論を基に、実態調査で得られた求職ニーズと求人ニーズの誘引因子をマッチングさせるモデルの作成を行う。研究代表者が、本研究計画書作成に先立って盛岡市内でU・Iターンを採用したことがある経営者並びにUターン出身者に話を伺ったところ、報酬等待遇面で大企業と競争す

ることができないという。また、Uターン経験者も待遇面を求めてUターンをしていないという。したがって、郷土への愛着という心理的アプローチに加えて、中小企業では組織が小さく機動的であり、そして人員不足が慢性的な状態にある中小企業だからこそ、やりがいと成長できること、そして何よりかけがえのない人材であることを中小企業の経営者自らがUターン希望者に訴えることで、Uターン希望者はやりがいと必要性を感じ、大企業から転職してくるのだという。経営組織論では、一般的に大企業は組織の規模が大きく一人ひとりの従業員ができる専門範囲は非常に小さいことからいわゆる「組織の歯車」といわれることが多いが、絶対的に組織が小さい中小企業においては1人の従業員が責任を持って行うことの範囲が広く、かつ機会も多く、そして1人の従業員の行動が企業の業績や企業の将来を左右することがある。また、組織が小さい中小企業では、限られた職責にとらわれることなく、幅広いことを学べることから、より早く成長できること（ビジネス環境、労働環境は厳しいが、働き甲斐やキャリア構築に有利であること）が指摘されている。まさに、それこそが経営資源が絶対的に不足している中小企業がU・I・Jターン人材に対して、大企業との人材獲得競争の際の優位性になると考えられる。

地域企業の事業拡大や新規事業開発、地域での創業や起業は、理工系大卒出身の技術系求人を生み出すと考えられる（県内事例としては㈱小田島組（北上市）や東日本機電開発㈱（盛岡市）が挙げられる）。これらの雇用の創出は、量的（雇用数）には限定的であるものの、正社員での雇用であることが多いことから質的（良質な雇用）には効果が高いといえる。そして、首都圏のU・I・Jターンを希望している理工系大卒者の求職ニーズとマッチすると考えられる。この意味において、本地域協働研究は、理工系学部を有する大学（岩手大学、岩手県立大学）が立地している盛岡広域圏の地域中核都市・盛岡市だからできる研究であるといえる。そして、盛岡市はこの地域資源とし

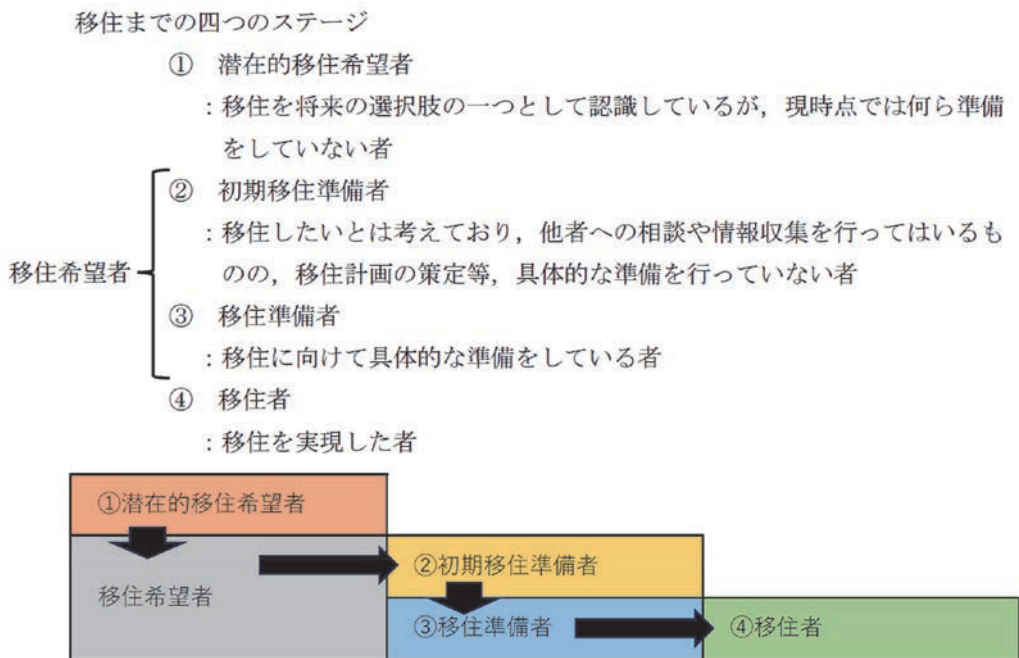
ての理工系学部を有する大学の存在を活用し、理工系人材を新卒時に地域に残す（県内就職の促進）とともに、U・I・Jターンを促進することで、地域企業のイノベーションにつなげ、新たな産業の創出、ひいては地域の雇用の創出と地域経済の活性化につなげていくことができるといえる。そして、本地域協働研究（今年度のステージⅠと今後申請予定のステージⅡ）での研究成果によるモデルの有効性が確認できれば、既に理工系学部を有する大学が立地している他の地方中核都市にも有効であること、さらには大学などの理工系の高等教育機関を設置することにより当該地で学んだという「弱い紐帯」を意図的に、戦略的に作り出すことが、理工系のU・I・Jターン人材の獲得に有効であることが立証される可能性がある。このことは、地方都市が、大学を誘致したり、設置したりする施策に対して理論的根拠を与えることになり、地方自治体における大学誘致（設置）施策に影響を与えるほか、大学誘致（設置）による地域再生の理論的根拠の一翼を担うことにつながるという。

3.2.2 具体的研究手法：Mixed（量的＋質的）アプローチ採用

実態調査を進めるうえでの研究手法として、本研究ではアンケート調査による量的調査とインタビュー調査による質的調査の両方を行うMixed（混合的）²アプローチを採用した。

Mixed（混合的）アプローチを採用した理由として、今回のアンケート調査は質問項目が多く、回答完遂率を上げるため、回答者の負担を考えて自由回答（記述式）を減らし、構造化調査で実施したため、アンケートの質問項目（原因）と回答（結果）に対して相関関係しか把握できず、その原因について把握することができない。つまり、因果関係が把握できない。したがって、アンケート調査から定量データを収集するとともに、人材戦略の決定権者である経営者層と理工系大卒人材の両者に対して半構造化のインタビュー調査³を

図1 研究概念図



(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) (2013) を参考に筆者作成

実施し、定性データを収集することで、定量と定性の両面から多面的に分析し、考察して明らかにすることで、質問項目と回答の因果関係を明らかにする。特に、本研究のテーマである移住については、盛岡市内企業側も理工系大卒人材側も個別の事情が関係しており、内面的・心理的な側面を深掘りするため、半構造化インタビューが適切である。

3.2.3 研究概念図

移住希望者及び移住者に対するインタビューでは、「日本の起業環境及び潜在的起業家に関する実態調査」(中小企業庁委託「日本の起業環境及び潜在的起業家に関する調査」(2013年12月, 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))を参考に、細かく移住の段階ごとの分析を行う。具体的には、移住に関心のない者がどのような段階を経て移住に関心を持ち、その上で、移住に向けた準備(特に求職)を進め、最終的に移住を実現す

るかを分析していく。こうした問題意識の下、移住に至るステージをよりの確かつきめ細かく把握できるようにした図1にあるように、「移住希望者」を「初期移住準備者」と「移住準備者」の二つのステージに分けるとともに、「移住希望者」の前段階として「潜在的移住希望者」という概念を新たに追加する。前述の四つのステージに基づき、潜在的移住希望者が移住に向けて各ステージを進む段階ごとの求職面での課題抽出を行い、今後の就職支援の在り方について検討する。なお、移住者を増やす方法としては、(1)潜在的移住希望者を増やす方法(分母を増やす方法、母集団を増やす方法)と、(2)移住希望者から移住者への移行者を増やす方法(分子を増やす方法、率を高める方法)がある。どちらに、どのような働きかけ(支援施策)を実施するかは、実態調査による求職ニーズを踏まえて検討していく必要がある。

3.2.4 調査対象企業・理工系大卒人材の選定方法

母集団の選定にあたり、盛岡市内企業（ここでは盛岡市に事業拠点を置く企業も対象とする）は盛岡市ものづくり推進課の藤井様に Google Form を送信していただいた。選定理由としては、協力していただいている盛岡市のほうが盛岡市内企業への連絡手段を多数所有していると考えたためである。（盛岡市ものづくり推進課経由の企業）

理工系大卒人材は、岩手県立大学学習支援室を通して岩手県立大学同窓会に Google Form を送信していただいた。（岩手県立大学同窓会経由の理工系大卒人材）

また、理工系大卒人材については、岩手県立大学のソフトウェア情報学部を卒業した方々を対象とすることが適切であると判断したためである。岩手大学理工学部や岩手県立産業技術短期大学校への調査依頼も試みたが、研究期限の都合上、本研究では見送ることとした。

3.2.5 アンケート設計と質問項目（経済学・社会学・心理学の理論に基づく）

『世界標準の経営理論』（入山 2019）を参考に

経済学ベースの理論・社会学ベースの理論・社会心理学ベースの理論・心理学ベースの理論に基づいた仮説を立てたうえで質問項目を構築した。以下は、理論的根拠に基づくアンケート調査の設計意図と、その質問項目の作成根拠を示したものである。

経営学は、「実践学問（提言やモデル作成を目的とする）」であると同時に「領域学問（対象は企業）」として位置づけられ、他の学問分野の理論を積極的に援用する性質を有している。経済学のディシプリンにおいては、完全合理性を前提とした「経済人」を基本とし、財務的で数値化可能な資産を目標として設定する。この経済学の観点からは、規模の経済性、範囲の経済性、ネットワーク外部性、取引費用論などの理論が活用され、数値目標の設定や制度設計の重視が特徴となっている。一方、社会学や心理学のディシプリンにおいては、完全非合理性を前提とし、非財務的で数値化しにくい資産を重視する。社会学の観点からは構造的空隙論や組織論を通じて組織体制や設計が重視され、心理学の観点からはモチベーション論や認知論を踏まえ、個人や集団の感情・

図2 質問項目の作成根拠

経営戦略論の2大分類と統合（三谷(2013)『経営戦略全史』参照）

- (1) 競争戦略論—ポーターを中心とするポジショニング派
- (2) 経営組織論—バーニーを中心とするケイパビリティ派
- (3) ポジショニングとケイパビリティの統合と整合((1)+(2))

【近藤(本アンケート調査)の解釈】 【入山(2019)の構成】

- (1)競争戦略論で活用されるフレームワーク
 - 制度論—①経済学の理論活用 ⇔ 経済学のディシプリン
(経済的合理性重視) (入山(2019)の第1部)
- (2)経営組織論で活用されるフレームワーク
 - 組織論—②社会学の理論活用 ⇔ 社会学のディシプリン
(社会的関係性重視) (入山(2019)の第4部)
 - ③社会心理学の理論活用 ⇔ マクロ心理学のディシプリン
(組織心理、集団心理重視) (入山(2019)の第2部)
 - 感情論—④心理学の理論活用 ⇔ ミクロ心理学のディシプリン
(個人心理重視) (入山(2019)の第3部)

(出所) 筆者作成

認識に焦点を当てる。

この枠組みに基づき、本研究での質問項目は数値指標だけでなく、意識や感情といった非数値的要素を含むように設計されている

さらに、これらを踏まえて経営戦略論は二大分類に整理される⁴。一つはポーターを中心とする競争戦略論（ポジショニング派）、もう一つはバーニーを中心とするケイパビリティ派（経営組織論）である。そして両者を統合し整合させることで、経済学的アプローチ（制度論）、社会的アプローチ（組織論）、心理学的アプローチ（社会

心理学・個人心理）の多角的な視点から質問設計を行った。したがって、本研究での質問事項は、アンケート調査を単なるデータ収集の手段としてではなく、経済学・社会学・心理学の学際的理論を統合し、さらに経営学的課題（競争戦略論か、経営組織論か）に適用するための方法論的基盤を示すものである。

表 1 盛岡市内企業に向けた質問項目

質問：貴社の名称をご記入ください。（短文回答）
経済学ベースの理論
理論：リソース・ベースド・ビュー(RBV)
質問：貴社では、理工系大卒人材の採用に必要なリソース(人件費、役職、制度)が十分にそろっていると感じますか。（リッカート尺度）
理論：情報の経済学
質問：貴社では、理工系大卒人材の求職ニーズに関する情報は十分に取得できていますか。（リッカート尺度）
理論：取引費用理論(TCE)
質問：貴社は理工系大卒人材を採用することで自社の成長にメリットがあると感じていますか。（リッカート尺度）
理論：リアル・オプション理論
質問：貴社は理工系大卒人材の採用後、自社が今よりも成長すると考えていますか。（リッカート尺度）
社会学ベースの理論
理論：エンベデッドネス理論(埋め込み理論, 強いつながり理論)
質問：貴社は理工系大卒人材と何かしらのつながりを所有していますか。（選択式）
理論：ストラクチャル・ホール理論
質問：貴社は理工系大卒人材や盛岡市への移住者とのつながりを同時に所有していますか。（選択式）
理論：ソーシャルキャピタル理論(社会共通資本論)
質問：理工系大卒人材の採用は、貴社と理工系大卒人材の双方にとって有益だと考えますか。（リッカート尺度）
理論：社会学ベースの制度理論
質問：貴社は理工系大卒人材を採用しなければならないというプレッシャーを感じていますか。（リッカート尺度）
理論：資源依存理論
質問：貴社は理工系大卒人材を採用するための自社の経済的な資源が相対的に十分であると考えていますか。（リッカート尺度）
社会心理学ベースの理論
理論：カーネギー学派の企業行動理論
質問：貴社は現在の自社の組織に関する満足度が理工系大卒人材の採用の決め手になっていると思いますか。（リッカート尺度）
理論：知の探索・知の深化の理論
質問：貴社は理工系大卒人材の採用に関する経験やノウハウを積極的に取得していますか。（リッカート尺度）
理論：組織の記憶の理論
質問：貴社は理工系大卒人材の採用後の経済的な変化(人件費の増加、コストの増加など)に対応できる状態にあると思いますか。（リッカート尺度）
心理学ベースの理論
理論：モチベーションの理論(外発的動機)
質問：貴社は理工系大卒人材からの期待を感じていますか。（リッカート尺度）
理論：モチベーションの理論(内発的動機)
質問：貴社は自社が理工系大卒人材の採用へのモチベーションが高いと感じますか。（リッカート尺度）
理論：認知バイアスの理論
質問：貴社は「自社は理工系大卒人材を採用できる会社ではない」と考えていますか。（リッカート尺度）
理論：意思決定の理論
質問：貴社は理工系大卒人材を採用することで得られる、自社のメリットとデメリットを理解していると思いますか。（リッカート尺度）
理論：感情の理論
質問：貴社は理工系大卒人材を採用することに期待や楽しみなどのポジティブな感情を感じていますか。（リッカート尺度）
理論：センスメイキング理論
質問：貴社は自社が理工系大卒人材を採用することが盛岡市の人口減少の抑制に効果をもたらすと感じていますか。（リッカート尺度）

(出所) 筆者作成

表2 理工系大卒人材に向けた質問項目

質問：あなたの現在の地方都市への移住の関心度を選択してください。(選択式)
経済学ベースの理論
理論：リソース・ベスト・ビュー(RBV)
質問：あなたは地方都市への移住のための自身の資源が十分であると感じますか。(リッカート尺度) 例：資金、引っ越し業者、移住経験者とのつながり、など
理論：情報の経済学
質問：あなたは自身が移住を希望する地方都市と現在の住居地の比較に必要な情報が十分であると感じますか。(リッカート尺度)
理論：取引費用理論(TCE)
質問：あなたは地方都市への移住が自身に経済的なメリットがあると感じていますか。(リッカート尺度)
理論：リアル・オプション理論
質問：あなたは移住後の生活が不確定であることが移住を実行する際の妨げになっていると感じますか。(リッカート尺度)
社会学ベースの理論
理論：エンベデッドネス理論(埋め込み理論、強いつながり理論)
質問：あなた自身は既に移住を実現した人(以下、移住者)と何らかのつながりを所有していますか。(選択式)
理論：ストラクチャル・ホール理論
質問：あなたは移住者や地方都市の企業、移住を希望する地域の人のつながりを同時に所有していますか。(選択式)
理論：ソーシャルキャピタル理論(社会共通資本論)
質問：あなたは、自身が地方都市に移住することがあなたや地方都市企業の双方にとって有益であると認識していますか。(リッカート尺度)
理論：社会学ベースの制度理論
質問：あなたは地方都市に移住しなければならないというプレッシャーを感じていますか。(リッカート尺度)
理論：資源依存理論
質問：あなたは地方都市に対して経済的な資源が相対的に十分であると感じますか。例：物価、地方都市企業の給与、など(リッカート尺度)
社会心理学ベースの理論
理論：カーネギー学派の企業行動理論
質問：あなたは現在の暮らしへの満足度が地方都市への移住の決め手になっていると感じますか。(リッカート尺度)
理論：知の探索・知の深化の理論
質問：あなたは移住に関する経験やノウハウを積極的に取得していますか。(リッカート尺度)
理論：組織の記憶の理論
質問：あなた自身が移住先の経済的な変化に対応できる状態であると感じますか。(リッカート尺度) 例：給与の変化、物価の変化、家賃の変化、など
心理学ベースの理論
理論：モチベーションの理論(外発的動機)
質問：あなたは地方都市からの期待を感じていますか。(リッカート尺度)
理論：モチベーションの理論(内発的動機)
質問：あなたは移住をすることへの自身のモチベーションが高いと感じますか。(リッカート尺度)
理論：認知バイアスの理論(代表性バイアス)
質問：あなたは、自身が地方都市に移住することに対してプラスのイメージを持っていると感じますか。(リッカート尺度)
理論：認知バイアスの理論(社会アイデンティティ理論)
質問：あなたは、自身が地方都市に移住することに社会的なアイデンティティが強いと感じますか。(リッカート尺度)
理論：意思決定の理論
質問：あなたは地方都市への移住後のメリットとデメリットを理解していると感じますか。(リッカート尺度)
理論：感情の理論
質問：あなたは、自身が地方都市に移住することを楽しんだり嬉しさ等のポジティブな感情を持っていると感じますか。(リッカート尺度)
理論：センスメイキング理論
質問：あなたは、自身が地方都市へ移住することが地方都市の人口減少の抑制に効果をもたらすと感じていますか。(リッカート尺度)

(出所) 筆者作成

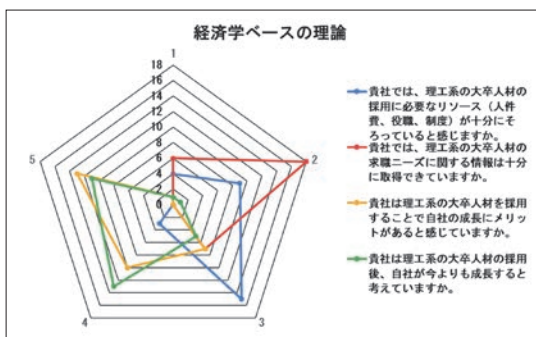
4. 実態調査結果

4.1 アンケート回答結果 (企業側・理工系大卒人材側)

4.1.1 盛岡市内企業のアンケート回答結果

盛岡市ものづくり推進課の藤井様に、アンケートフォームを盛岡市内企業 (①盛岡市内に事業拠点を置く企業、②「IT・MONOづくり技術集」掲載企業) に送付していただいた。送付件数63件、うち送信エラー4件、実送付件数59件のうち、31件の回答が得られた (n = 31, 回答率52.5%)。本研究で用いた4つの理論ベース毎の回答結果は以下のとおりである。

図3 経済学ベースの理論の回答結果 (盛岡市内企業)

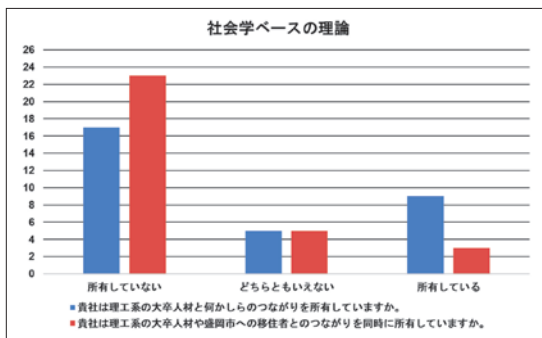


(出所) 筆者作成

経済学ベースの理論を用いた質問において「5 (とてもそう思う)」と回答していた企業が最も多かった項目は、「貴社は理工系大卒人材を採用することで自社の成長にメリットがあると感じていますか。」で13社である。次いで、「貴社は理工系大卒人材の採用後、自社が今よりも成長すると考えていますか。」という質問に「5 (とてもそう思う)」と回答している企業は11社である。一方で、「貴社では、理工系大卒人材の求職ニーズに関する情報は十分に取得できていますか。」という質問に18社が「2」と回答した。

企業の成長のために理工系大卒人材のメリットを感じている一方で、理工系大卒人材の求職ニーズが取得できていない企業が多くあることがわかる。

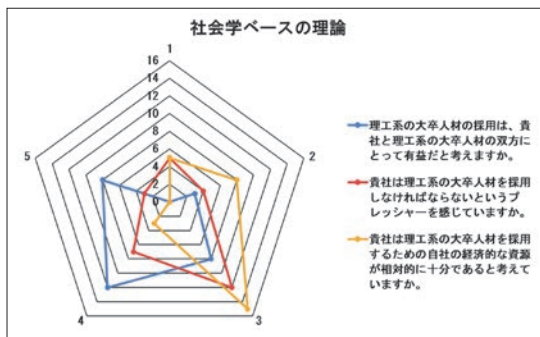
図4 社会学ベースの理論の回答結果 (盛岡市内企業)



(出所) 筆者作成

「貴社は理工系大卒人材と何かしらのつながりを所有していますか.」, 「貴社は理工系大卒人材や盛岡市への移住者とのつながりを同時に所有していますか.」という質問に対して、いずれも「所有していない」と回答した企業が多く、それぞれ17社と23社であった。また、理工系大卒人材と何かしらのつながりを所有している企業が9社、盛岡市への移住者とのつながりも同時に所有している企業が3社となっており、多くの企業が理工系大卒人材や盛岡市への移住者とのつながりを所有していないことがわかる。

図5 社会学ベースの理論の回答結果 (盛岡市内企業)

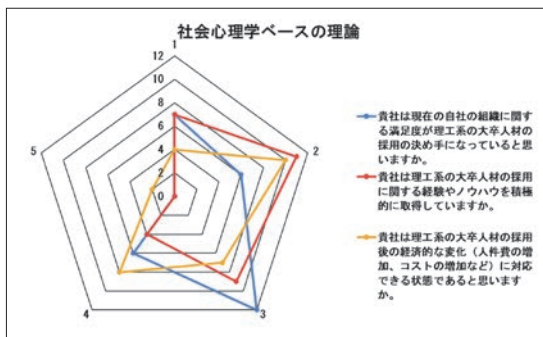


(出所) 筆者作成

社会学ベースの理論を用いた質問のうち、「理工系大卒人材の採用は、貴社と理工系大卒人材の双方にとって有益だと考えますか.」という質問に対して、8社が「5 (とてもそう思う)」, 12社が「4」と回答した。「貴社は理工系大卒人材を採用しなければならぬというプレッシャーを感じていますか.」, 「貴社は理工系大卒人材を採用するための自社の経済的な資源が相対的に十分であると考えていますか.」という質問に対しては、「3 (どちらともいえない)」と回答している企業が最も多く、それぞれ12社、15社となっている。

多くの企業が、理工系大卒人材の採用は自社にとって有益であり、かつ理工系大卒人材にとっても有益であると考えていることがわかる。また、理工系大卒人材の採用に対するプレッシャーを強く感じている企業や経済的な資源の不足を強く感じている企業は少ないことがわかる。

図6 社会心理学ベースの理論の回答結果 (盛岡市内企業)

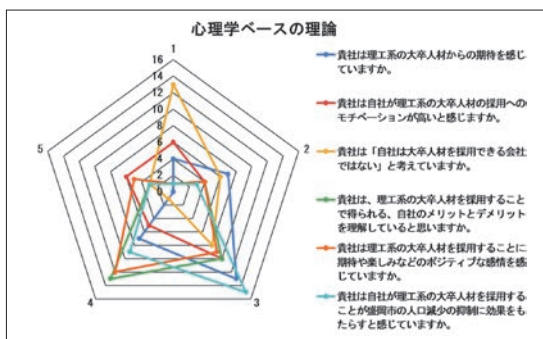


(出所) 筆者作成

「貴社は理工系大卒人材の採用に関する経験やノウハウを積極的に取得していますか。」という質問に対して、「2」と回答した企業が11社、「1(まったくそう思わない)」と回答した企業が7社となっている。「貴社は理工系大卒人材の採用後の経済的な変化(人件費の増加、コストの増加など)に対応できる状態であると思いますか。」という質問に対して、「2」と回答した企業が10社である一方、「4」と回答した企業が8社であった。

理工系大卒人材の採用に関する経験やノウハウはどの企業も取得することが困難であることがわかる。また、経済的な変化への対応については、準備が整っている企業とまだ十分ではない企業があることがわかる。

図7 心理学ベースの理論の回答結果 (盛岡市内企業)



(出所) 筆者作成

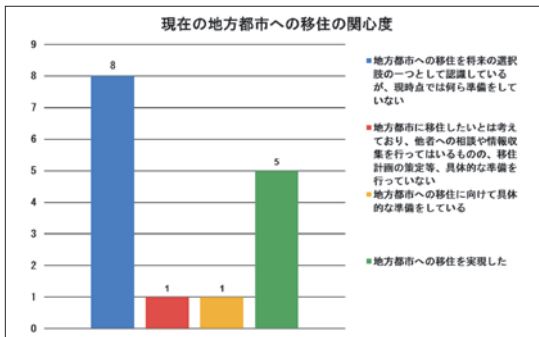
「貴社は、理工系大卒人材を採用することで得られる、自社のメリットやデメリットを理解していると思いますか。」、「貴社は理工系大卒人材を採用することに期待や楽しみなどのポジティブな感情を感じていますか。」という質問に対して、いずれも「4」と回答している企業が多く、それぞれ13社、12社という結果になっている。「貴社は『自社は大卒人材を採用できる企業ではない』と考えていますか。」という質問に対して、「1(まったくそう思わない)」と回答している企業が最も多く、13社となっている。

企業は、理工系大卒人材を採用することにおいて、理工系大卒人材のメリットとデメリットを理解したうえで、ポジティブな感情を持っていることがわかる。また、「大卒人材を採用できる会社ではない」と感じている企業は少ないことがわかる。

4.1.2 理工系大卒人材のアンケート回答結果

本学学習支援室を通して岩手県立大学同窓会(①岩手県立大学ソフトウェア情報学部もしくは岩手県立大学院ソフトウェア情報学研究科卒業、②同窓会からのメールを受信している方)にGoogle Formを送信していただいた。送付件数299件のうち、15件の回答が得られた(n = 15, 回答率5%)。リマインドをしていたが、送付件数に対して得られた回答件数が少ないため、量的な分析の正確さは担保できないが、後の追加的インタビュー調査にて質的なデータを取得し、分析することで、分析の補足とする。本研究で用いた4つの理論ベースごとの回答結果は以下のとおりである。

図8 現在の地方都市への移住の関心度

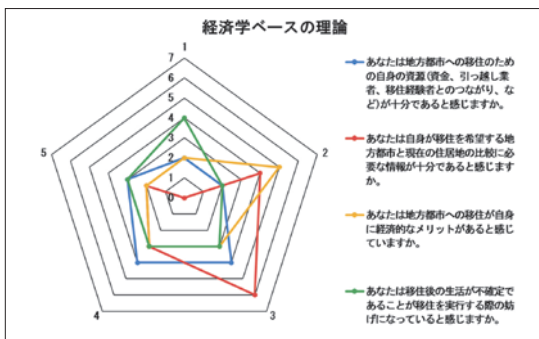


(出所) 筆者作成

理工系大卒人材の現在の地方都市への移住の関心度に関する質問において、「地方都市への移住を将来の選択肢の一つとして認識しているが、現時点では何ら準備をしていない」と回答した人が8人と最も多かった。次に、「地方都市への移住を実現した」と回答した人が5人となっている。

移住に関心がある人と移住を実現した人のデータはある程度取得することができたが、現段階で移住への準備（情報収集や内見など）を行っている人のデータを取得することができなかった。

図9 経済学ベースの理論の回答結果（理工系大卒人材）



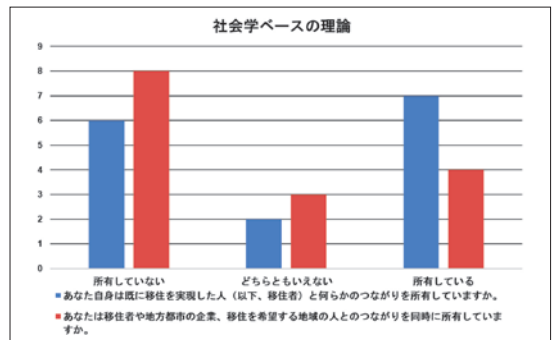
(出所) 筆者作成

「あなたは地方都市への移住が自身に経済的なメリットがあると感じていますか。」という質問に対して、「2」と回答した人が最も多く5人であった。「あなたは移住後の生活が不確定であることが移住を実行する際の妨げになっていると感じ

じますか。」という質問に対して、「1（まったくそう思わない）」と回答した人が4人いる一方で、「5（とてもそう思う）」と回答した人が3人いることがわかる。

理工系大卒人材は、地方都市への移住における経済的なメリットを感じている人が少ないことがわかる。また、移住実行の決断に移住後の生活の不確定さが影響している人と、ほとんど影響していない人がいることがわかる。

図10 社会学ベースの理論の回答結果（理工系大卒人材）

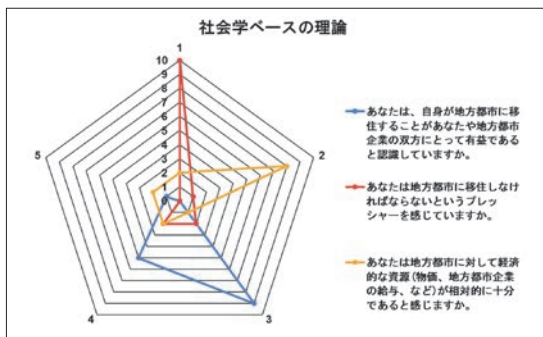


(出所) 筆者作成

「あなた自身は既に移住を実現した人（以下、移住者）と何かしらのつながりを所有していますか。」という質問に対して、「所有していない」と回答した人が6人、「所有している」と回答した人が7人であった。「あなたは移住者や地方都市の企業、移住を希望する地域の人とのつながりを同時に所有していますか。」という質問に対して、「所有していない」と回答した人が8人、「所有している」と回答した人が4人となっている。

移住者単体とのつながりはあるが、地方都市企業や移住希望地域の人とのつながりを同時に所有している人は少ないことがわかる。

図11 社会学ベースの理論の回答結果 (理工系大卒人材)

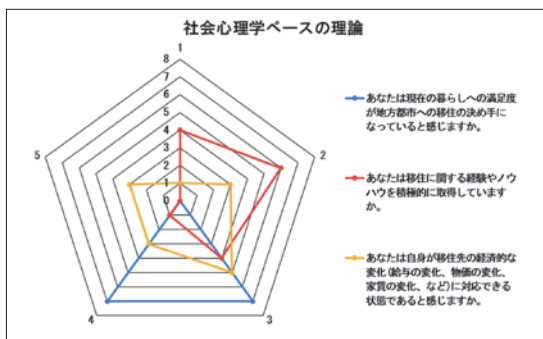


(出所) 筆者作成

「あなたは地方都市に移住しなければならないというプレッシャーを感じていますか。」という質問に対して、「1 (まったくそう思わない)」と回答した人が最も多く、10人となっている。「あなたは地方都市に対して経済的な資源(物価、地方都市企業の給与、など)が相対的に十分であると感じますか。」という質問に対して、「2」と回答した人が最も多く、8人となっている。

多くの理工系大卒人材は、地方都市に移住しなければならないというプレッシャーを感じていないことがわかる。また、地方都市に対して経済的な資源が十分ではないと考えていることもわかる。

図12 社会心理学ベースの理論の回答結果 (理工系大卒人材)



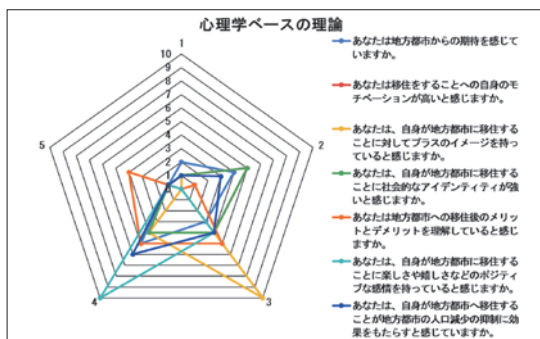
(出所) 筆者作成

「あなたは現在の暮らしへの満足度が地方都市への移住の決め手になっていると感じますか。」という質問に対して、「3 (どちらともいえない)」

「4」と回答した人がいずれも7人となっている。「あなたは移住に関する経験やノウハウを積極的に取得していますか。」という質問に対して、「2」と回答した人が6人、「1 (まったくそう思わない)」と回答した人が4人となっている。

理工系大卒人材にとって、現在の暮らしへの満足度が地方都市への移住の決め手になっているとは言い難く、移住実行への要素にはなりにくいと考えられる。一方で、移住に関する経験やノウハウについては、取得している人が少ないことから、地方都市への移住実行への要素になりうると考えられる。

図13 心理学ベースの理論の回答結果 (理工系大卒人材)



(出所) 筆者作成

「あなたは地方都市への移住後のメリットとデメリットを理解していると感じますか。」という質問に対して、「4」、「3 (どちらともいえない)」と回答している人が5人、「5 (とてもそう思う)」と回答している人が4人となっている。「あなたは、自身が地方都市に移住することに楽しさや嬉しさなどのポジティブな感情を持っていると感じますか。」という質問に対して、「4」と回答している人が10人と最も多い。

理工系大卒人材が、自身が地方都市に移住することに対してポジティブな感情を持っていることや、移住後のメリットやデメリットについてもある程度理解できていると感じていることがわかる。

4.2 インタビュー調査の概要と結果

4.2.1 インタビュー調査の概要

アンケート調査の回答結果を踏まえて、アンケート調査に協力して下さった方の中から任意でインタビュー調査にも協力していただいた。インタビュー調査に対応して下さった盛岡市内企業は次の表3のとおりである。また、理工系大卒人材へのインタビュー調査については5名から回答を得ることができたが、個人情報保護のため掲載等は控える。

質問項目については、アンケート調査の質問項目の深掘りとして、「なぜ、その点数をつけたのか」「具体的にどのような原因や要素があり、その点数をつけたのか」などといったことを伺った。

4.2.2 インタビュー調査の回答結果（成功事例と失敗事例、命題と逆命題の抽出）

本研究では、柏村（2024）のレポートを参考に、収集したインタビュー調査の回答結果を、Chat GPTを使用して要約・分析をした。柏村によると、基本的なAIの活用は自然言語処理による自由記述回答の分析が可能となっている。したがって、インタビュー調査から得た質的データの要約・分析に適していると判断した。

アンケート調査の回答結果にて、4つのベース理論ごとに最も影響がありそうな質問項目への回答を要約した。ここでの「最も影響がありそうな」基準は、例えば「5（とてもそう思う）」（もしくは「1（まったくそう思わない）」）と回答した人が最も多い質問項目や、相対的に「5（とてもそ

表3 インタビュー調査にご協力いただいた盛岡市内企業一覧

企業名	(株)ネクスト	(株)アイビーシー・ソフトウェア	(株)東北システムズ・サポート
訪問日	2024/9/9	2024/9/10	2024/9/11
資本金	4,000 万円	5,000 万円	9,880 万円
従業員	70 人	63 人	202 人
所在地	岩手県盛岡市	岩手県盛岡市	宮城県仙台市
主業種	受託開発 ソフトウェア業	受託開発 ソフトウェア業	受託開発 ソフトウェア業
インタビュー形式	オンライン(Zoom)	対面	オンライン(Zoom)
インタビュー対応者	経営者層	経営者層	経営者層
企業名	東日本機電開発(株)	エクナ(株)	ミッドホールディングス(株)
訪問日	2024/9/12	2024/9/17	2024/9/18
資本金	1,000 万円	8,000 万円	807 万円
従業員	47 人	125 人	5 人
所在地	岩手県盛岡市	岩手県盛岡市	岩手県盛岡市
主業種	配電盤・電力制御 装置製造業	事務用機械器具 卸売業	投資運用業
インタビュー形式	対面	対面	対面
インタビュー対応者	経営者層	経営者層	経営者層

(注：(株)東北システムズ・サポートは、盛岡市に盛岡事業所・盛岡開発センターが設立されており、仙台・盛岡を拠点としていることから、インタビュー調査にご協力いただいた)

(出所：株式会社東京商工リサーチ企業情報から筆者作成)

う思う)」、「4」(もしくは「1(まったくそう思わない)」、「2)」と回答した人が多い質問項目への回答を要約している。したがって、「3(どちらともいえない)」と回答した人が最も多かった質問項目については、盛岡市内企業と理工系大卒人材

のマッチングには影響が小さいと考えるため、ここでは要約・分析はしないこととする。以下、インタビュー調査で取得した回答を Chat GPT で要約し、筆者が修正等を行ったものである。

表4 インタビュー調査の回答結果 (盛岡市内企業)

経済学ベースの理論	
質問：貴社では、理工系大卒人材の求職ニーズに関する情報は十分に取得できていますか。	回答：多くの企業が理工系大卒人材との接点不足や求職ニーズの把握に課題を感じている。特に、早期化する就職活動やオンラインメディアのフィルターを突破した情報に限界があり、学生の生の声や重点を置いているポイントが把握しきれていない現状がある。
質問：貴社は理工系大卒人材を採用することで自社の成長にメリットがあると感じていますか。	回答：多くの企業が自社の成長に大きなメリットを感じている。論理的な思考力や技術力、自律性を持つ理工系大卒人材は、新技術の導入や高度な業務の遂行において重要な役割を果たせると考えられている。また、理工系人材の専門的な知識は、企業の品質向上や顧客の獲得、事業の成長の促進などへの期待が寄せられている。
社会学ベースの理論	
質問：貴社は理工系大卒人材や盛岡市への移住者とのつながりを同時に所有していますか。	回答：多くの企業は、理工系大卒人材や盛岡市への移住者とのつながりを十分に所有していないと感じている。一部の企業では、地方特化型のマッチングサイトやイベントを活用することで一定の成果を上げているが、全体としては理工系大卒人材との接点が不足しており、特に移住者とのつながりを構築するのが課題となっている。
質問：理工系大卒人材の採用は、貴社と理工系大卒人材の双方にとって有益だと考えますか。	回答：企業側にとっては、新技術の導入や論理的思考力を活かした業務推進が可能となり、事業の高度化や成長の原動力となるために、大きなメリットがある一方、理工系大卒人材にとっても、企業から提供される自由な挑戦環境や柔軟な働き方、自己成長の機会が魅力であると考えられている。しかし、企業は学生にとってその環境が本当に有益かどうかはわからないと回答している。
社会心理学ベースの理論	
質問：貴社は理工系大卒人材の採用に関する経験やノウハウを積極的に取得していますか。	回答：多くの企業で、オンラインツールや SNS、インターンシップの活用が進められているが、コロナ禍において、さらに学生とのリアルな接点が減少したことで課題が生じている。一部の企業ではコンサルタントを導入したり、自社の雰囲気伝える工夫を行ったりなど、時代に合わせた取り組みを行っているが、理工系大卒人材の具体的なニーズ把握が進んでいない。
心理学ベースの理論	
質問：貴社は「自社は大卒人材を採用できる会社ではない」と考えていますか。	回答：多くの企業が、大卒人材の受け入れに向けた準備を整えている。企業の実績や成長環境、学生に選ばれる会社を目指す取り組み、企業によっては自社の魅力をさらに発信し、大卒人材とのマッチングを強化したいという積極的な姿勢がみえる。

(出所) 筆者作成

表5 インタビュー調査の回答結果（理工系大卒人材）

経済学ベースの理論	
質問：あなたは地方都市への移住が自身に経済的なメリットがあると感じていますか。	
回答：家賃や物価の安さを評価し、支出の削減に魅力を感じている。一方で、車の購入や維持費など地方特有の出費が懸念点である。仕事上、給与が変わらない場合には経済的な安定を感じるが、移住に伴う収入減少への不安を感じる声もあり、全体として移住の経済的メリットは個々の条件や状況によって異なる。	
社会学ベースの理論	
質問：あなたは移住者や地方都市の企業、移住を希望する地域の人とのつながりを同時に所有していますか。	
回答：移住者、地方都市の企業、移住を希望する地域の人とのつながりを同時にしている人は少なく、特に移住先の地域や企業に関する特定の情報や関係を持つ人は限定されている。移住を検討する上で、移住先に関する具体的な情報提供やネットワークを望んでいる人が多い。	
質問：あなたは地方都市に移住しなければならないというプレッシャーを感じていますか。	
回答：地方都市への移住に対してプレッシャーを感じている人は少なく、移住は個人の自由な選択と捉えられている傾向がある。家庭・職場の事情はあるが、それが義務や圧力と感じられることはほとんどなく、移住は自分の判断でライフスタイルや価値観に基づくものとして考えられている。	
質問：あなたは地方都市に対して経済的な資源が相対的に十分であると感じますか。	
回答：地方都市における経済的資源について、給与が現在と変わらない場合には十分だと考えられている。収入減少や新しい職場での安定性、配偶者の就職環境などに不安を感じる声が多い。	
社会心理学ベースの理論	
質問：あなたは移住に関する経験やノウハウを積極的に取得していますか。	
回答：移住に関する経験やノウハウの取得ができている人がいる一方、現在住んでいる地域で移住先に関する具体的な情報を得る機会が少なく、積極的に情報収集できていない人もいる。情報収集の環境整備や移住先の具体的な情報提供を望む人が多くいる。	
心理学ベースの理論	
質問：あなたは、自身が地方都市に移住することに楽しさや嬉しさなどのポジティブな感情を持っていますと感じますか。	
回答：地方都市への移住に対して、多くの回答者が楽しさや期待感などのポジティブな感情を抱いているが、家族との調整や移住準備の環境不足、実現可能性への不安といった課題も感じている。移住後、地域社会での活躍や自分のやりがいを見つけないという刺激的な声など、移住に対する前向きな感情と具体的な課題が共存している。	

（出所）筆者作成

5. 考察とマッチングのためのモデル構築

5.1 アンケート調査とインタビュー調査の結果からの考察

以上のアンケート調査とインタビュー調査の結果から、筆者は盛岡市内企業と理工系大卒人材の

マッチングにおいて、両者のつながりが不足していると考える。多くの理工系大卒人材が、大学在学時代のつながりや盛岡市へのゆかりがあるから移住を視野に入れていると回答しており、ゆかりやつながりを意識させる必要があると考えた。しかしながら、実際のインタビュー調査において、

「給与や福利厚生を都市部の水準に近づけて対応している」と回答した企業が多かった一方で、理工系大卒人材は「むしろ、給与や仕事面以外でどのような魅力があって移住した人があるのか」という疑問を持っていることが多かった。このように、企業が給与や福利厚生など仕事面での準備を整えている中、理工系大卒人材はその地域の魅力を知りたがっているといったミスマッチが生じている。このような両者のミスマッチを解消するためには、実際に移住を完了した「移住者」との会話・対談の時間が必要なのではないかと考える。盛岡市内企業としては、移住者がどのような条件や魅力に納得して移住を決断したのかを聞くことができる。また移住希望者としては、移住者が盛岡市のどのような部分に魅力を感じて移住したのか、給与や職種の条件などはどのように解決したのかなどを聞くことができる。そのため、盛岡市内企業と移住希望者の直接対談に加え、実体験をもつ移住者の話も参考にすることができる。さらに、移住者へのインタビュー調査から、「自分が他の移住希望者のきっかけやつながりの一つになれば嬉しい」という回答をいただいていることから、盛岡市内企業と移住希望者の2者間だけでなく、移住者とのつながりも構築できる場を設けることで、盛岡市内企業と理工系大卒人材のマッチングがより促進されると考える。また、盛岡市内企業の方々へのインタビュー調査にて、「理工系大卒人材を十分に採用できる準備は整っているが、自社のことを知ってもらう機会がないから、出会いの場も少ない」との回答をいただくことが多かった。理工系大卒人材へのインタビュー調査においても「移住をしたいと考えていても、移住先での仕事の有無（特に、現在の自分の職種と同じ、もしくは似たような職種の有無）がわからず、決断しきれていない」との回答をいただくことが多かった。盛岡市内企業の認知の拡大については、仕事を知ってもらう機会を増やす必要があると考える。

5.2 本研究とマッチング理論（ロス & シャプレー）との接続

本研究において得られた調査結果を踏まえると、理工系大卒人材と盛岡市内企業との間の関係性は、単なる人材供給と需要の関係ではなく、双方が相互に選好を有する組み合わせ問題として理解することが妥当である。すなわち、理工系大卒人材は給与水準や福利厚生といった経済的要因のみならず、地域社会との結び付き、生活環境の質、職務上のやりがいと成長機会といった非経済的要因を重視している。一方、盛岡市内企業は、即戦力としての専門的知識や技術、地域定着への意欲、さらには組織文化への適合性を評価基準としている。

このように双方が多様な選好を有する状況においては、アルビン・ロスおよびロイド・シャプレーによって提示されたマッチング理論⁵を参照することが有効である。マッチング理論における安定マッチングの枠組みは実社会においてもその有効性が実証されてきた。これを本研究では地域人材に接続することで、理工系大卒人材と地域企業（盛岡市内企業）とのマッチングを「安定的かつ効率的に成立させる」仕組みとして捉えることが可能となる。

具体的には、U・I・Jターナー希望者の多様な動機（郷土愛、生活環境、心理的安定性）と、企業側の採用動機（人材の専門性、定着性、組織適合性）を統合的に考慮することにより、ミスマッチによる採用失敗や早期離職を回避し得ることで、マッチング理論が前提とする安定的組み合わせを実現する可能性が高まる。

以上より、本研究における考察から、マッチング理論を地域人材採用に応用することの学術的意義を示すとともに、政策的には地元企業と理工系大卒人材双方の選好を踏まえた施策設計の必要性を裏付けるものである。すなわち、理工系大卒人材のU・I・Jターナー促進を安定的に実現するためには、従来の単なる移住施策を超え、マッチング理論に基づく制度設計を導入することが不可欠である。

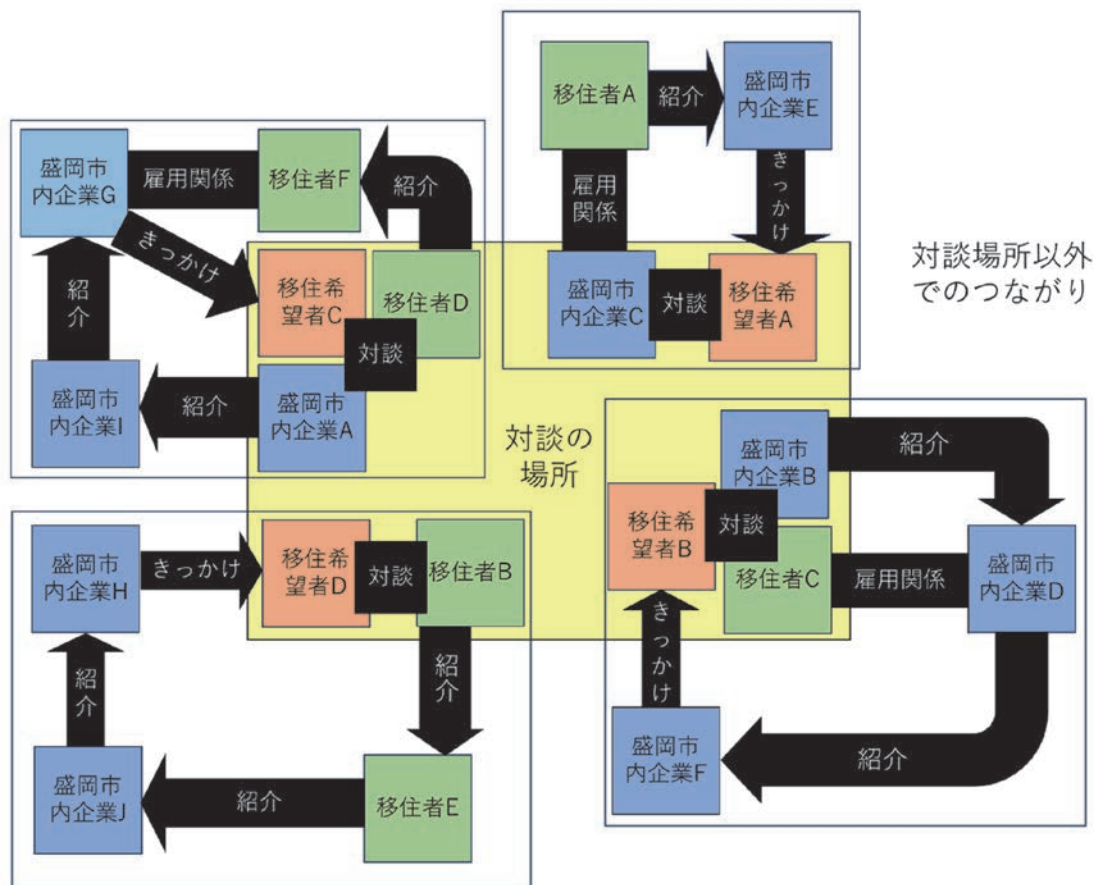
5.3 盛岡市内企業と理工系大卒人材のマッチングモデル

理工系人材のU・I・Jターンを本研究の盛岡市の事例に即して考えると、求職者と求人側の双方が固有の嗜好を持つ点に着目することが重要である。U・I・Jターンを希望する若者は、給与や勤務地といった経済的条件に加え、郷土愛や地域とのつながり、通勤・子育て・自然環境といった生活環境の質、さらには職務上のやりがいや成長機会を重視している。一方、盛岡市内の地元企業は、即戦力としてのスキルや知識の有無、地域への定着意欲、組織文化への適合性やチームワークといった要素を評価基準としている。したがって、

マッチング理論を適用し、双方が持つ嗜好を考慮して安定的な組み合わせを実現することができれば、短期離職や採用失敗といったミスマッチを防ぐとともに、地元企業にとっては人材確保、若者にとってはキャリア形成と地域定着を可能にし、双方にとって効率的かつ持続可能な成果をもたらすと考えられる。

上記のアンケート調査、インタビュー調査、その考察をもとに、盛岡市内企業と理工系大卒人材のマッチングのためのモデルを2つ作成した。1つ目は、既に高等教育機関を卒業した人材向け（既卒の理工系大卒人材）のモデルである（図14 技術者U・Iターンのマッチングのためのモデル

図14 技術者U・Iターンのマッチングのためのモデル（既卒の理工系大卒人材向け）



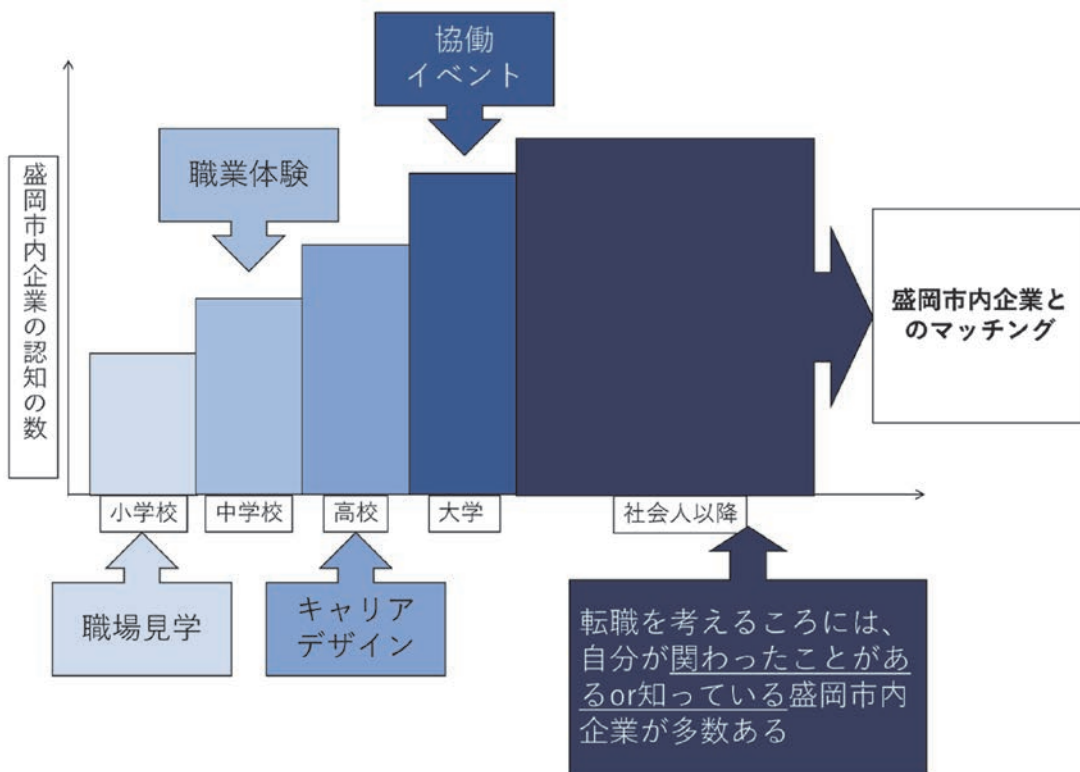
(出所) 筆者作成

ル(既卒の理工系大卒人材向け)。同モデルは、盛岡市内企業と既卒の理工系大卒人材のマッチングモデルである。2つ目は、これから理工系大卒人材になりうる人材に向けたモデルである(図15 技術者U・Iターンのマッチングのためのモデル(将来の理工系大卒人材向け))。同モデルは、盛岡市内企業と将来の理工系大卒人材とのマッチングのためのモデルである。

既卒の理工系大卒人材にゆかりを意識させ、盛岡市内企業や移住者とのつながりを構築するためには、理工系大卒人材も望んでいたような「移住者とのつながり」が構築できる場所づくりが重要である。対談の場所で盛岡市内企業や盛岡市への移住者、盛岡市への移住希望者(本研究においては、理工系大卒人材のこと)の3者が自由に対談

できることから始まり、各々が持つつながりの紹介のもと、盛岡市内企業と理工系大卒人材の両者が納得するマッチングにつながる流れとなっている。このモデルの最大の利点は、盛岡市内企業と理工系大卒人材と移住者が直接対面できることにある。人材紹介や人材派遣の企業やサイトが普及している現代ではあるが、盛岡市内企業へのインタビュー調査から「そういった仲介を利用するための費用が高い割には、採用まで結びつかない紹介が多かったり、そもそもたくさん紹介してもらえなかったりするの、本当は使いたくない」との回答を得ることが多かった。そこで、本研究において最も重要なことは、「移住したいから仕事を探している理工系大卒人材」と「理工系大卒人材を採用したい盛岡市内企業」が企業の仲介無しに会える場所づくりであると考える。そこに、既

図15 技術者U・Iターンのマッチングのためのモデル(将来の理工系大卒人材向け)



(出所) 筆者作成

に盛岡市への移住を経験した移住者が共存することで、盛岡市内企業や理工系大卒人材の懸念点やニーズなどをよりフォローできるようになる。既に高等教育機関を卒業し、盛岡市に帰ってくる、もしくは盛岡市に住みたいと感じる人たち（盛岡市にゆかりや愛着がある移住希望者）と盛岡市内企業のつながりを構築するためのモデルである。モデル内の移住希望者のターゲットを移住までの四つのステージの②初期移住準備者にするのであれば、この対談の場を東京に設けることで効果がより拡大し、同じく③移住準備者をターゲットにする場合は、盛岡市に常設することで効果が増すと考えられる。

また、インタビュー調査で回答の多かった「そもそも自社のことを知ってくれている人が少ない」「自社の認知が低い」という点から、単純に盛岡市内企業を知る機会が不足しているのではないかと考えた。関わることもなく、調べる機会もなければ、認知が大きくなるのはその通りである。そこで、初等・中等・高等などの教育機関ごとに盛岡市内企業の仕事や内容に関わる機会を設ける必要があると考える。例として、小学校では職場見学や簡単な体験など、中学校では職業体験や講演など、高校ではキャリアデザインの一環としての講演やインターンシップの紹介などを行うことができるのではないだろうか。また、大学とのつながりは各企業それぞれが持つことが可能であるため、学部や研究室単位でのつながりの構築やイベントの協働企画・協働運営などができると考える。それらによって、高等教育機関を卒業するところには多くの盛岡市内企業と関わる経験をすることができ、彼らが職業選択をする際の選択肢の一つになりうる可能性が今よりも高くなると考える。このモデルでは、認知力の拡大のために、理工系大卒人材が職業選択をするときの選択肢の一つになるための、きっかけづくりを目指している。このモデルの実現には、盛岡市内企業だけでなく、盛岡市や大学など多くの機関の協力が必要

になるが、それぞれがつながりを持つ関係性を築くことができれば、今後の盛岡市内企業での理工系大卒人材の採用の一助となると考える。また、このモデルでは、初等から高等までの教育機関へのアピールの効果が表れるまでに時間がかかると考えられるため、長期的な視点で実施する必要がある。

6. 本研究の成果と今後の課題

6.1 研究の学術的成果（社会学・心理学理論の地域人材研究への応用）

盛岡市内企業へのアンケート調査とインタビュー調査によると市内企業は、移住者は経済的価値・金銭的価値、例えば給与が低いことから移住が進まないと考えているが、移住者へのアンケート調査とインタビュー調査からは、移住者は給料等の経済的価値が低いことは十分に承知しており、社会的価値、非金銭的価値を重視していることがわかる。したがってそこにミスマッチがあるのである。このミスマッチを防ぐことが必要である。本研究では、盛岡市内企業と理工系大卒人材のミスマッチを明らかにし、マッチングのためのモデルを作成した。移住希望者と域内企業との間のミスマッチの存在（構造的空隙論）があることを確認し、どのようなミスマッチが存在するかについて、経済学見地・社会学見地・（社会）心理学見地から明らかにしている点に、本研究の学術的な意義がある。

6.2 研究の社会的成果：盛岡市政政策への提言（U・I・Jターン促進事業との接続）及び他の地方都市への適用可能性と大学誘致政策への示唆

また、盛岡市（盛岡広域圏）のような地方都市における大卒人材（特に理工系大卒人材）の採用に関しては、都市部以外の多くの地方が課題としていることである。大学が多数立地している盛岡市を含む盛岡広域圏で、既存の高等教育機関を活用して、「ゆかり」がある理工系大卒人材と地域

内企業を結び付けるモデル, その課題解決の一助となるようなモデルの作成ができたことは社会的意義も満たすことができたといえる。

そして, このモデルは理工系大学や理工系学部のある大学を有する地方都市のU・I・Jターンの移住促進に寄与することが期待されるだけでなく, 大学を有さない地方都市が大学を誘致することでU・I・Jターンの移住促進につながるこの実証をしたことは政策的効果の側面から考えて, 社会的意義は極めて大きいといえる。

6.3 今後の研究課題: サンプルの質的向上サンプル数の量的拡大が必要

本研究における課題は, 盛岡市内企業と理工系大卒人材のアンケート調査の回答率に大きな差が出たことである。要因として, 盛岡市内企業は要件を満たした企業に対してGoogleFormを送信した一方, 理工系大卒人材は要件(本研究における移住への関心の有無)を設定せずにGoogleFormを送信したため, 回答率が低くなってしまったと考える。

また, 現段階で実際に移住に取り組み始めている人(移住希望者)のデータを取得することができなかったことも課題である。理工系大卒人材に焦点を当てて調査母集団を形成したが, ここに必ずしも移住希望者が含まれているとは限らないため, 移住希望者に焦点を当てた調査母集団を形成することで, 本研究よりも多くのデータ(アンケート調査の個票数, インタビュー調査の回答数)を取得することができると考えられる。

【参考文献】

邦文文献

- 入山章栄 (2019) 『世界標準の経営理論』ダイヤモンド社
- 柏村祐 (2024) 「AIを活用したアンケート分析の深化と企業戦略立案への貢献～顧客理解の深化から戦略立案まで～」『ライフデザインレポート』, 第一生命経済研究所, pp.1-10

- 加茂洋靖 (2018) 「地方移住希望者に対する職業支援の地域的特性」『日本福祉大学経済論集』第56号, 日本福祉大学経済学会, pp.1-13
- 小柳真二 (2016) 「地方部における移住・定住促進策の背景・現状・課題 -九州地方の事例-」『地学雑誌』, 125巻4号, 公益社団法人東京地学協会, pp.507-522
- 高見具広・風神佐知子 (2015) 「地域における雇用機会と就業行動」, 『JILPT資料シリーズ』, No.151, 独立行政法人労働政策研究所・研修機構, pp.1-164
- 高見具広 (2018) 「地方を取り巻く課題と若者の生き方 -雇用機会の地域差から問題をみる-」『教育社会学研究』, 102巻, 日本教育社会学会, pp.79-101
- 埴淵知哉, 松田茂樹 (2023) 「大都市居住者の出身地へのUターン意向の規定要因」『地域イノベーション』, 15巻, 法政大学地域研究センター, pp.1-9

英文文献

- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Harvard University Press.
- Gale, D., & Shapley, L. S. (1962). College Admissions and the Stability of Marriage. *The American Mathematical Monthly*, 69(1), 9-15.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Petrongolo, B., & Pissarides, C. A. (2001). Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function. *Journal of Economic Literature*, 39(2), 390-431.
- Roth, A. E., & Sotomayor, M. (1990). *Two-Sided Matching: A Study in Game-Theoretic Modeling and Analysis*. Cambridge University Press.
- Roth, A. E. (2008). Deferred Acceptance Algorithms: History, Theory, Practice, and Open Questions. *International Journal of Game Theory*, 36 (3-4), 537-569.
- Saxenian, A. (2006). *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Harvard University Press.

(注)

- 1) 本稿は、岩手県立大学令和6年度地域協働研究費ステージI（課題解決プラン策定ステージ）「技術者U・I・Jターン促進事業の構築」（研究代表者：近藤信一、研究協力者：宮川真優、共同研究者：盛岡市（担当部署：商工労働部ものづくり推進課））の研究成果をまとめた論考である。
- 2) 2007年に創刊されたJournal of Mixed Methods Researchによるとmixed methods researchとは、ひとつの研究一調査の中で、量的アプローチと質的アプローチの両方を用いてデータ収集と分析を行い、結果を統合して推論を導くという研究方法である、と定義されている。（樋口倫代（2011）「現場からの発信手段としての混合研究法—量的アプローチと質的アプローチの併用」『国際保健医療』26巻2号，pp.107-117，日本国際保健医療学会）
- 3) 調査目的に合わせて事前に大まかな質問を用意しておき、調査対象者の回答に応じてさらに詳細に尋ねていく簡易な質的調査法で、質問内容を重ねたり、深掘りしたりすることができるインタビューの形式である。
- 4) 三谷宏治（2013）『経営戦略全史』ディスカヴァー・トゥエンティワン等が参考文献としてある。
- 5) マッチング理論とは、アルビン・ロス（Alvin Roth）とロイド・シャプレー（Lloyd Shapley）が提唱した理論で、2012年にノーベル経済学賞を受賞している。基本的な内容としては、「参加者が互いに希望や好みを持つ状況において、どのようにして安定的かつ効率的にマッチング（組み合わせ）を成立させるか」を解明した理論である。