

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集  
第 38 集 (2006年度) 2007年 3月発行 : 239-255

## 企業が求める人材と教育に関する実態調査

西村和雄・浦坂純子・平田純一・八木 匡



# 企業が求める人材と教育に関する実態調査

西村和雄\*  
 浦坂純子\*\*  
 平田純一\*\*\*  
 八木匡\*\*\*\*

## 1. はじめに：調査概要

現在、経済のグローバル化が進展し、生産拠点の海外移転が急速に広まる中、産業の空洞化が深刻な問題となっている。その要因の一つとして、長期的な景気停滞を背景とする採用の絞り込みの中で、企業が直面した労働者の質の低下が挙げられよう。中国を初めとするアジア各国への進出や外国人労働者の活用は、もはや人件費削減や大量雇用だけが目的ではなく、近い将来に到来する労働力不足時代をも見据えた動きであり、労働者の質という点でも日本人の優位性が失われつつあることの現れと考えることができる。産業の空洞化が進行すれば、国内の産業構造は必然的に知識集約型に転換せざるを得ないが、それに対応するための人材育成が、ますます困難かつ重要な課題となりつつあることは論を待たない。

以上の問題意識から、本稿では、人材確保に不利な立場にある中小企業5000社を対象に調査票調査「教育と企業が求める人材に関する実態調査」を実施し、現場で実感されている労働者の変容を、単純集計およびクロス分析を中心に検討した<sup>1)</sup>。

調査概要は、表1の通りである。本稿では、まず前提となる「2. 企業の雇用モデル」を提示し、以下調査票の構成にしたがい、「3. 中小企業における雇用可能性:その内容と変化」を吟味した上で、「4. 雇用可能性と教育訓練・研修制度」「5. 雇用可能性と教育政策」という二つの側面からの考

表1 調査概要

調査対象	中小企業大学校の企業台帳に登録されている企業のうち、製造業中分類で「電気機械器具」「情報通信機械器具」「電子部品・デバイス」に分類される従業員規模101人以上の企業。
調査母数	5000社
調査方法	郵送による自記入式調査票調査
調査期間	2005年9月30日を目処に回収。原則として9月1日現在の状況で回答。
回収状況	5000社のうち調査票不達が667社あったため、これらを差し引いた4333社に対して、347社が回収された（回収率8.00%）。

\* 京都大学経済研究所教授

\*\* 同志社大学社会学部助教授

\*\*\* 立命館大学経済学部教授

\*\*\*\* 同志社大学経済学部教授

察を展開する。最後に「6. おわりに」で全体を総括する。なお、調査票では、後半の問19~31で中国進出に関しても尋ねているが、その部分については紙幅の都合で割愛する。

## 2. 企業の雇用行動モデル

議論を展開する前提として、ここでは企業の雇用行動に関する簡単な理論モデルを提示する。

労働者数全体を1とする。労働者の能力を  $e$  で表し、時点  $t$  における能力分布が密度関数に従っているとす。能力分布の変化がもたらす問題を明確にするため、効率性単位での賃金率は  $w$  (一定) であるとする。生産関数を  $G(e)$  で与える。大企業と中小企業という2タイプの企業を考え、大企業が最も有能な労働者から雇用すると考える。大企業は、利潤を最大化するように、どの能力の労働者までを雇用するかを決定する。すなわち、大企業が雇用する労働者の最低能力を  $e_L$  とし、以下の問題を解く。

$$\max_{e_L} \Pi_L^t = G\left(\int_{e_L}^{\infty} ef^t(e)de\right) - w \int_{e_L}^{\infty} ef^t(e)de \quad (1)$$

次に、中小企業は、中小企業が雇用する最低能力  $e_S$  から大企業が最適に選択した  $e_L^*$  までの能力の労働者を雇用し、利潤を最大化するように能力  $e_S$  を決定する。すなわち、

$$\max_{e_S} \Pi_S^t = G\left(\int_{e_S}^{e_L^*} ef^t(e)de\right) - w \int_{e_S}^{e_L^*} ef^t(e)de \quad (2)$$

ここで、最適条件は次のように計算される。まず、

$$\frac{\partial dG\left(\int_{e_L}^{\infty} ef^t(e)de\right)}{\partial e_L} = -G'\left(\int_{e_L}^{\infty} ef^t(e)de\right)e_L f^t(e_L) \quad (3)$$

$$\frac{\partial d \int_{e_L}^{\infty} ef^t(e)de}{\partial e_L} = -e_L f^t(e_L) \quad (4)$$

であることから、

$$\frac{\partial \Pi_L^t}{\partial e_L} = -G'\left(\int_{e_L}^{\infty} ef^t(e)de\right)e_L f^t(e_L) + we_L f^t(e_L) = 0 \quad (5)$$

同様に、

$$\frac{\partial \Pi_S^t}{\partial e_S} = -G'\left(\int_{e_S}^{e_L^*} ef^t(e)de\right)e_S f^t(e_S) + we_S f^t(e_S) = 0 \quad (6)$$

すなわち、

$$G'\left(\int_{e_L}^{\infty} ef^t(e)de\right) = w \quad (7)$$

$$G'\left(\int_{e_S}^{e_L^*} ef^t(e)de\right) = w \quad (8)$$

が最適条件となる。これらの条件は、効率性単位での限界生産力が、効率性単位での賃金率と一致する水準を、雇用する最低能力に設定することを意味している。(7) および (8) で示されているように、大企業が最も有能な労働者を囲い込み、中小企業が残りの労働者の中から有能な順に雇用すると想定した場合、効率性単位での賃金率が大企業と中小企業で等しければ、中小企業は大企業よりも多くの労働者を雇用することになる。すなわち、同じ限界生産力を大企業と中小企業が得るためには、中小企業は低い効率性を補うため、雇用者数を大企業に比して増やす必要がある。

問題は、学力低下などの要因により、労働者の能力分布が変化した場合の効果である。まず最適条件 (7) で示されるように、効率性単位での総労働供給を維持するため、大企業は雇用する最低能力を引き下げることになる。しかしながら、平均能力の低下と比例的に、雇用する労働者の最低能力を引き下げるとは限らない。分布が正規分布であれば、

$$\int_{e_L}^{\infty} ef(e)de = \int_{e_L}^{\infty} \frac{e}{\sqrt{2\pi}\sigma} \exp\left(-\frac{(e-\mu)^2}{2\sigma^2}\right) de \quad (9)$$

となり、 $E$  だけの効率性単位での総労働供給を得るために必要な  $e_L$  は、積分を解いた解として与えられ、

$$e_L^* = \phi(\mu, \sigma; \bar{E}) \quad (10)$$

と表すことができる。

学力低下がその平均を下げる場合と分散を広げる場合では、企業が雇用する最低能力に与える影響が異なる。後者の場合、大企業が雇用する労働者の最低能力がかえって上昇し、中小企業が雇用する労働者の最低能力が低下するという非対称な結果が得られる可能性がある。平均の低下と分散の拡大が同時に起きる場合、大企業が雇用する労働者の最低能力が上昇するか低下するかは、それらの効果の相対的な大きさに依存することになる。

### 3. 中小企業における雇用可能性：その内容と変化

以上の理論モデルからも導かれるように、中小企業は、労働者の雇用に際して大企業よりも不利な立場にあり、かつ大企業以上に労働者の能力分布の変化の影響を受けやすい。労働者の能力分布の変化は、労働者個人の雇用可能性 (employability) の変化であるともいえ、それは学校教育から OJT, Off-JT, 自己啓発活動に至るまでの人材育成の蓄積としてもたらされる。これら中小企業が、雇用可能性の変化をどのように認識し、その事実を踏まえて、各社がどのような教育訓練・研修を展開しているのか、また、日本の一連の教育政策とどのように関連づけているのかについて、以下調査データを用いて考察する。

まず、中小企業が何をもって雇用可能性を評価しているのかを明らかにするために、高卒正社員の採用に際して求める資質や能力を三つまで尋ねた (表 2)。高卒正社員に限定したのは、中小企業における雇用可能性の問題が、最も顕著に現れる労働者層であると考えたからである。

最も多くの企業が回答したのが「人柄・協調性」であり、次が「礼儀・マナー」であった。これらは、「コミュニケーション能力」と合わせて、労働者が組織内で業務を進めるために必要不可欠な基礎的資質や能力であり、重視されるのは当然である。むしろ注目すべきは、中小企業においても、「基礎学力」を重視する企業比率が「礼儀・マナー」のそれに肉薄していることである。さらに、「問題解決力・論理的思考力」についても2割の企業が重視しており、高卒正社員についても、学力と強い相関関係にあるこれらの能力が、雇用可能性の主たる要素になり得るとの認識であることが分かる。同様のことは、1割強の企業が重視している「創造性」についても指摘できるだろう。

表2 「問2 高卒正社員の採用に際してどのような資質や能力を保持していることが重要だと思いますか。」に対する回答

	選択した企業			選択した企業	
	Freq.	%		Freq.	%
学校の成績	38	10.95	創造性	43	12.39
基礎学力（読み書き等）	118	34.01	コミュニケーション能力	104	29.97
就業経験・資格	33	9.51	問題解決力・論理的思考力	62	17.87
人柄・協調性	211	60.81	課外活動の実績（クラブ活動等）	33	9.51
礼儀・マナー	135	38.9	その他	10	2.88
N.A.75 (21.61%)					

次に、重視している「人柄・協調性」「礼儀・マナー」「コミュニケーション能力」、さらには「基礎学力」「問題解決力・論理的思考力」をどのように見極めているのかについて、企業が高卒正社員の採用に際して実施している選抜方法から考察してみる（表3）。

表3 「問1 高卒正社員の採用に際して現在どのような選抜方法を実施していますか。（M.A.）」に対する回答

	選択した企業			選択した企業	
	Freq.	%		Freq.	%
履歴書等の書類審査	233	67.15	面接・口頭試験	275	79.25
SPI等の適性試験	68	19.6	その他	17	4.9
独自の学力試験（小論文等を含む）	129	37.18	N.A.66 (19.02%)		

表4 高卒正社員の採用に際して重視する資質や能力と選抜方法に関するクロス分析

「基礎学力」「問題解決力・論理的思考力」	「SPI等の適性試験」「独自の学力試験」		Total
	実施していない	実施している	
重視していない	58 (53.21%)	51 (46.79%)	109
重視している	64 (39.26%)	99 (60.74%)	163
Total	122 (44.85%)	150 (55.15%)	272

$$\chi^2=5.1370 \quad Pr=0.023$$

調査データからは、通常の「履歴書等の書類審査」や「面接・口頭試験」以外に、2割の企業が「SPI等の適性試験<sup>2)</sup>」を、4割弱の企業が「独自の学力試験」を課していることが分かる。そこで、「基礎学力」「問題解決力・論理的思考力」を重視している企業が、そのための選抜方法として「SPI等の適性試験」「独自の学力試験」を実施しているかどうかをクロス分析してみたところ、やはりその傾向が確認され、5%水準で有意であった(表4)。しかし、その対応は必ずしも強くなく、学力系の選抜方法を実施しているのは「基礎学力」「問題解決力・論理的思考力」を重視している企業の6割に過ぎない。これは、学力面に関する危機意識の高まりにも関わらず、従来の選抜方法が踏襲され、対応が遅れている可能性を示唆している。であるならば、今後学力系の選抜方法は、より一層の広がりを見せることが期待できよう。

ところで、過去10年以上にわたり「ゆとり教育」路線を歩み続けてきた日本の教育政策によって、労働者の質は如実に変化(低下)したことが予想されるが、現場ではこの点をどうとらえているのだろうか。理論モデルでも示されているように、大企業が優先的に有能な労働者を確保する場合、教育政策の変化により能力分布が左方にシフトしたことによって、中小企業は大企業以上に強い影響を受けている可能性がある。

そこで、まず新卒採用の高卒正社員の定着率について、変化が感じられるかどうかを10年前との比較<sup>3)</sup>で尋ねたところ(表5)、「大幅に向上している」「向上している」と回答した企業が23.66%、「低下している」「大幅に低下している」と回答した企業が25.55%と、ほぼ同じであった。労働者の質の低下が発生し、それが雇用のミスマッチを増大させたのであれば、定着率は低下するはずである。ただし、過去10年の労働市場は、景気停滞に起因する需要不足傾向が継続しており、安易な転職は困難な状況にあったことに留意しなければならない。転職可能性の低下が定着率の上昇を促しているのであれば、質の低下が著しい労働者であっても流動性が損なわれ、結果として企業の内部で雇用のミスマッチが深刻化していることを、ここでの結果が示唆している可能性がある。

いうまでもなく、新卒採用の高卒正社員の質についても、変化が感じられるかどうかを直接尋ね

表5 「問5 新卒採用の高卒正社員の定着率について変化が感じられますか。」に対する回答

	Freq.	%		Freq.	%
定着率が大幅に向上している	16	5.05	定着率が低下している	75	23.66
定着率が向上している	59	18.61	定着率が大幅に低下している	6	1.89
変わらない	75	23.66	N.A.	86	27.13
			Total	317	100

表6 「問6 新卒採用の高卒正社員の質について変化が感じられますか。」に対する回答

	Freq.	%		Freq.	%
質が大幅に向上している	0	0.00	質が低下している	100	31.55
質が向上している	33	10.41	質が大幅に低下している	8	2.52
変わらない	76	23.97	N.A.	100	31.55
			Total	317	100

ている(表6)。「質が大幅に向上している」と回答した企業はなく、「質が向上している」と回答した企業が10.41%、「質が低下している」「質が大幅に低下している」と回答した企業が34.07%となり、やはり質の低下を実感している企業が明らかに多い。

そこで、これら定着率と質の変化をクロス分析してみたところ、定着率が「低下している」「大幅に低下している」と回答している企業に、質が「低下している」「大幅に低下している」と回答している例が多く、1%水準で有意であった(表7)。特に、定着率が「大幅に低下している」と回答している企業は、全社が質の低下を指摘している。

表7 新卒採用の高卒正社員の定着率と質に関するクロス分析

新卒採用の高卒正社員の定着率	新卒採用の高卒正社員の質				Total
	向上している	変わらない	低下している	大幅に低下している	
大幅に向上している	8 (53.33%)	1 (6.67%)	6 (40.00%)	0 (0.00%)	15
向上している	16 (29.09%)	21 (38.18%)	17 (30.91%)	1 (1.82%)	55
変わらない	6 (8.57%)	38 (54.29%)	25 (35.71%)	1 (1.43%)	70
低下している	3 (4.29%)	16 (22.86%)	46 (65.71%)	5 (7.14%)	70
大幅に低下している	0 (0.00%)	0 (0.00%)	5 (83.33%)	1 (16.67%)	6
Total	33 (15.28%)	76 (35.19%)	99 (45.83%)	8 (3.70%)	216

$$\chi^2=64.8467 \quad Pr=0.000$$

表8 「問3 過去5年間の高卒正社員の採用実績についてどのように評価していますか。」に対する回答

	質的な面		量的な面	
	Freq.	%	Freq.	%
大いに満足	5	1.44	20	5.76
どちらかといえば満足	122	35.16	113	32.56
どちらともいえない	56	16.14	66	19.02
どちらかといえば不満	70	20.17	45	12.97
大いに不満	11	3.17	12	3.46
N.A.	83	23.92	91	26.22
Total	347	100	347	100

このような状況下で、過去5年間の高卒正社員の採用実績についてどのように評価しているのかを、質的な面(十分な資質や能力を持つ人材を採用できているか否か)と量的な面(必要な人数を採用できているか否か)に分けて尋ねたところ(表8)、質、量ともに満足が不満を上回っていることが示された。しかし、不満と回答している企業は、量よりも質において目立つ。これは、質の

低下に伴う能力分布の左方シフトによって、企業は雇用する労働者の最低能力を下げながらも量を確保するという、理論モデルで示された行動と整合的な結果であると判断できよう。なお、これらの採用実績についての評価をクロス分析してみると、質的な面で満足している企業は、量的な面でも満足する傾向にあり、1%水準で有意であった(表9)。その一方で、質、量ともに労働者を十分に確保ができない状況に陥っている中小企業が、一定割合存在している恐れも示されている。

表9 高卒正社員の採用実績の評価に関するクロス分析

質的な面	量的な面					Total
	大いに満足	どちらかといえ ば満足	どちらとも いえない	どちらかといえ ば不満	大いに不満	
大いに満足	3 (60.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	1 (20.00%)	1 (20.00%)	5
どちらかといえ ば満足	8 (6.78%)	72 (61.02%)	19 (16.10%)	16 (13.56%)	3 (2.54%)	118
どちらとも いえない	3 (5.45%)	17 (30.91%)	24 (43.64%)	8 (14.55%)	3 (5.45%)	55
どちらかといえ ば不満	4 (5.97%)	22 (32.84%)	19 (28.36%)	19 (28.36%)	3 (4.48%)	67
大いに不満	2 (18.18%)	2 (18.18%)	4 (36.36%)	1 (9.09%)	2 (18.18%)	11
Total	20 (7.81%)	113 (44.14%)	66 (25.78%)	45 (17.58%)	12 (4.69%)	256

$\chi^2=62.7152$  Pr=0.000

質についての変化が感じられると回答した企業には、感じ始めた時期と変化が感じられる項目を尋ねている(表10)。前者については、「約5年前から」が19.09%と最も多く、次に「10年前から」が14.94%であった。平均すると「約6.82年前から」となる。これは、日本の教育政策における「ゆとり教育」の浸透時期とも整合的である。後者については、「礼儀・マナー」「コミュニケーション能力」「基礎学力」「人柄・協調性」の順に回答が多かった。いずれも高卒正社員の採用に際して重視されている資質や能力と共通しているが、ここでもやはり「基礎学力」が上位に位置している点に注目したい。学校教育の主要な目的が基礎学力の育成にあることは自明であり、その達成が揺らいでいるといわざるを得ないのが実情である。

調査では、さらに新卒採用の高卒正社員に欠けていると感じられる項目についても尋ねている(表11)。回答した企業が多いのは、やはり「礼儀・マナー」「コミュニケーション能力」であるが、次いで「問題解決能力・論理的思考力」「基礎学力」が3割近い企業で挙げられていることは、中小企業の高卒正社員であっても、これらの項目が期待されていることを示しており、その欠如が問題視されていることにほかならない。この点にも、能力分布の左方シフトによる影響を垣間見ることができる。

なお、採用全般の傾向について(表12)、過去5年間の状況では、特に目立った傾向がない企業が6割以上に達するものの、2割が新卒採用から中途採用への移行を挙げている。逆に、中途採用

から新卒採用への移行は1割に満たない。これらの傾向が、「学校の成績」「基礎学力」「問題解決能力・論理的思考能力」という項目において、新卒採用の高卒正社員の質に変化を感じていることと相関するかどうかを確認したところ、変化を感じていれば中途採用へ移行する傾向は見られるものの、有意な結果は得られなかった。

表10 「問7 新卒採用の高卒正社員の質の変化を感じ始めたのはいつごろですか。また変化が感じられる項目を、以下の選択肢から3つまでお答えください。」に対する回答

	Obs	Mean	Std.Dev.	Min	Max
約〇年前～	139	6.82	3.59	1	20

  

	選択した企業			選択した企業	
	Freq.	%		Freq.	%
学校の成績	10	4.15	創造性	24	9.96
基礎学力（読み書き等）	63	26.14	コミュニケーション能力	71	29.46
就業経験・資格	8	3.32	問題解決力・論理的思考力	42	17.43
人柄・協調性	61	25.31	課外活動の実績（クラブ活動等）	8	3.32
礼儀・マナー	103	42.74	その他	3	1.24
N.A.90 (37.34%)					

表11 「新卒採用の高卒正社員に欠けていると感じられる項目を、以下の選択肢から3つまでお答えください。」に対する回答

	選択した企業			選択した企業	
	Freq.	%		Freq.	%
学校の成績	10	3.15	創造性	69	21.77
基礎学力（読み書き等）	86	27.13	コミュニケーション能力	101	31.86
就業経験・資格	7	2.21	問題解決力・論理的思考力	90	28.39
人柄・協調性	58	18.3	課外活動の実績（クラブ活動等）	5	1.58
礼儀・マナー	126	39.75	その他	7	2.21
N.A.96 (30.28%)					

表12 「問10 採用全般について以下の選択肢のような傾向がありますか。」に対する回答

	Freq.	%
おおむね新卒採用から中途採用へ移行する傾向にある	76	21.9
おおむね中途採用から新卒採用へ移行する傾向にある	28	8.07
特に目立った傾向はない	223	64.27
N.A.	20	5.76
Total	347	100

#### 4. 雇用可能性と教育訓練・研修制度

以上の雇用可能性の変化に対する厳しい認識を踏まえて、各社がどのような教育訓練・研修を展開しているのかという観点から、ここではOJT（仕事を行いながら技術・能力等を身に付けていく訓練）以外の教育訓練・研修について尋ねたところ（表13）、「社内外で共に実施している」と回答した企業が53.60%と最も多かった。

実施する理由として（表14）、社内で実施しているものについては、「業務に直結する専門的能力を向上させるため」という回答が7割強に達し、次いで「一般的能力を向上させるため」という回答が4割弱であった。社内で実施されている教育訓練・研修が、一般的能力の向上をも目的としている点には注目する必要があるだろう。他方、社外で実施しているものについては、「業務に直結する専門的能力を向上させるため」に加えて「資格を取得させるため」という回答が、ともに半数に達している。3割弱の企業が回答している「社員の自己啓発を支援するため」も資格取得と類似の理由であると考えられるが、「一般的能力を向上させるため」もやはり3割弱の企業が回答している。問題解決能力・論理的思考能力等を向上させるということが、社内外で実施されている教育訓練・研修において強く意識されており、これらの能力が現場で切実に求められている事実を反映した結果であると思われる。

表13 「問12 OJT以外の教育訓練・研修を実施していますか。」に対する回答

	Freq.	%		Freq.	%
実施していない	89	25.65	社内外で共に実施している	186	53.6
社内のみで実施している	50	14.41	N.A.	4	1.15
社外のみで実施している	18	5.19	Total	347	100

表14 「問13B 教育訓練・研修を実施する理由（2つまで）」に対する回答

	社外で実施		社内で実施	
	Freq.	%	Freq.	%
基礎学力（読み書き等）を向上させるため	6	2.88	13	5.42
コンピュータ・情報処理能力を向上させるため	9	4.33	18	7.5
一般的能力（問題解決力・論理的思考力等）を向上させるため	62	29.81	90	37.5
業務に直結する専門的能力を向上させるため	105	50.48	177	73.75
資格を取得させるため	104	50.00	20	8.33
社員の自己啓発を支援するため	59	28.37	58	24.17
福利厚生の一環	1	0.48	7	2.92
その他	5	2.40	7	2.92
社内で実施：N.A.6 (2.50%) 社外で実施：N.A.11 (5.29%)				

教育訓練・研修の効果については（表15）、社内外ともに同様の傾向を示しており、「やや効果がある」という回答が最も多く、効果を否定している企業は非常に少数であった。したがって、今後の見通しについても「継続したい」と回答する企業が圧倒的である（表16）。

表15 「問13C 教育訓練・研修の効果」に対する回答

	社内で実施		社外で実施	
	Freq.	%	Freq.	%
大変効果がある	42	17.5	34	16.35
やや効果がある	175	72.92	141	67.79
あまり効果がない	10	4.17	10	4.81
全く効果がない	0	0.00	0	0.00
よく分からない	6	2.50	16	7.69
N.A.	7	2.92	7	3.37
Total	240	100	208	100

表16 「問13D 教育訓練・研修の今後の見通し」に対する回答

	社内で実施		社外で実施	
	Freq.	%	Freq.	%
継続したい	207	86.25	171	82.21
学校教育に委ねたい	1	0.42	1	0.48
社内外における教育訓練・研修に委ねたい	23	9.58	24	11.54
廃止したい	3	1.25	3	1.44
その他	0	0.00	1	0.48
N.A.	6	2.50	8	3.85
Total	240	100	208	100

## 5. 雇用可能性と教育政策

各社は、日々直面している雇用可能性の変化を、日本の一連の教育政策とどのように関連づけているのだろうか。これらを明らかにするために、現在の学校教育に対する考え方に言及している。

まず、「ゆとり教育」が言われ始めた頃どのような印象を持っていたかを尋ねたところ（表17）、半数が初めから「望ましくないことだと思っていた」ことが示されている。また、「ゆとり教育」を反映した新指導要領（2002年4月実施）の内容について知っていることを尋ねた結果（表18）、「学校5日制完全実施」については9割以上の企業で認知されていたにもかかわらず、学力に直接的な影響を与える「教科の学習時間70時間削減」「学習内容3割削減」「教科書のない総合的な学習の時間の設置」については、知っていると回答した企業はそれぞれ26.80%、35.73%、40.35%にとどまり、実施から3年以上を経た調査時点においても内容の認知が進んでいないことが分かる。

表17 「問14 「ゆとり教育」が言われ始めた頃どのような印象を持っていましたか。」に対する回答

	Freq.	%		Freq.	%
よいことだと思っていた	69	19.88	よく分からなかった	99	28.53
望ましくないことだと思っていた	173	49.86	N.A.	6	1.73
			Total	347	100

表18 「問15 「ゆとり教育」を反映した新指導要領（2002年4月実施）の内容について知っていることを全てお答えください。」に対する回答

	選択した企業			選択した企業	
	Freq.	%		Freq.	%
教科の学習時間70時間削減	93	26.80	教科書のない総合的な学習の時間の設置	140	40.35
学習内容3割削減	124	35.73	学校5日制（土日休み）完全実施	317	91.35
N.A.20 (5.76%)					

ところで、「ゆとり教育」の成果が反映されていると思われる求人に対する応募者の学力については、「よく分からない」が半数を占めるものの、4割以上の企業が「低下している」と指摘している（表19）。その時期は、平均すると「約6.64年前から」となり、先に触れた新卒採用の高卒正社員の質について変化を感じ始めた時期と合致している。低下していると思われる学力としては、国語が84.03%、数学が75.00%の企業が挙げられた。逆に英語という回答は最も少なかったが、業務上英語が必要ないという事情があるかもしれない。いずれにせよ、学力改善が最も必要な科目が国語と数学であることは明確である（表20）。

表19 「問16 貴社の求人に対する応募者の学力は変化していると思いますか。」に対する回答

	Freq.	%		Freq.	%
向上している	21	6.05	よく分からない	176	50.72
低下している	144	41.50	N.A.	6	1.73
			Total	347	100

表20 「問17 応募者の学力が低下していると思いはじめた具体的な時期と低下していると思われる学力を全てお答えください。」に対する回答

	選択した企業			選択した企業	
	Freq.	%		Freq.	%
英語	41	28.47	社会	54	37.50
数学	108	75.00	理科	57	39.58
国語	121	84.03	N.A.3 (2.08%)		

表21 応募者の学力変化と新学習指導要領の内容についての認知度に関するクロス分析

応募者の学力	新指導要領の内容についての認知度					Total
	0項目	1項目	2項目	3項目	4項目	
向上している よく分からない	11 (5.58%)	73 (37.06%)	68 (34.52%)	30 (15.23%)	15 (7.61%)	197
低下している	6 (4.17%)	33 (22.92%)	54 (37.50%)	34 (23.61%)	17 (11.81%)	144
Total	17 (4.99%)	106 (31.09%)	122 (35.78%)	64 (18.77%)	32 (9.38%)	341

$$\chi^2=10.5641 \quad Pr=0.032$$

応募者の学力変化に対する認知が、教育政策の内容に対する認知と相関しているかどうかを確認するためにクロス分析を行った(表21)。なお、教育政策の内容に対する認知度は、先に触れた新指導要領の内容について知っている項目数を合算して(0~4項目)評価している。また、応募者の学力変化については、「向上している」と「よく分からない」を合わせて「低下している」と対比させたところ、「低下している」と認知している企業のほうが教育政策の内容に対する認知度も高いという結果が得られ、5%水準で有意であった<sup>4)</sup>。

この結果の解釈は様々に考えられる。第一の可能性としては、教育政策の内容に対して無知あるいは無関心である企業は、応募者の学力変化の認知に関して錯誤が生じているという解釈である。第二の可能性としては、教育政策の内容に対して関心を寄せている企業は、学力低下が起きているかどうかにも同様に強い関心を寄せており、応募者に向ける目も厳しく、その能力や資質を把握しようと努力した結果、その学力変化を正確に捉えることができているという解釈である。第三の可能性は、逆の因果関係であり、応募者の学力低下を痛感し、懸念するがゆえに、そのような事態を引き起こしたであろう教育政策の内容に対して関心が高まっているという解釈である。

いずれの解釈が妥当かについては、さらに詳細に分析する必要があるが、企業が応募者(労働者)の質の低下を認めざるを得なければ、その元凶ともいべき教育政策の内容を検証したいと考えるのは自然である。したがって、現状の下で行われている企業の教育政策の内容に対する評価は、労働市場に参入している労働者の質の変化を的確に捉えた上での判断であり、教育政策の内容を再検討する際の重要な情報と見なされ得る。

最後に、「ゆとり教育」について現在どのように考えているかを尋ねている(表22)。その結果、64.84%の企業が「どちらかといえば反対」「大いに反対」と回答しており、「大いに賛成」「どちらかといえば賛成」と回答している企業が12.10%であったことと対照的であった。

表22 「問18 「ゆとり教育」について現在どのように考えていますか。」に対する回答

	Freq.	%		Freq.	%
大いに賛成	9	2.59	どちらかといえば反対	153	44.09
どちらかといえば賛成	33	9.51	大いに反対	72	20.75
どちらともいえない	72	20.75	N.A.	8	2.31
			Total	347	100

## 6. おわりに

調査データから得られた知見を総括すると、以下の通りになる。

調査対象となった日本経済を下支えする基盤ともいべき生産現場の相当数が、その基幹戦力である新卒採用の高卒正社員の質に下方への変化を感じている。その具体的内容としては、礼儀・マナー、コミュニケーション能力などの社会性の欠如と学力低下に二分される。後者に関しては、採用に際してSPI等の適性試験や独自の学力試験など、学力系の選抜方法を実施している企業が予想以上に多かったことから、危機意識が急速に高まりつつあることを感じ取れよう。

中小企業の場合、雇用に関しては圧倒的に弱者であることは繰り返すまでもないが、その中小企業の多くが雇用可能性を認めにくい高卒レベルの労働者の増加を認識しており、近年の若年労働市場における非正規雇用の増加、転職率の上昇などの影響も含めて、労働者の質的变化の本質を捉える必要性は高まっている。また、企業はやむを得ずOff-JTなどの教育訓練・研修の機会を増加する必要に迫られていることがうかがえるが、一連の教育研修・訓練が満足のいく成果を取めているという多くの指摘を鑑みれば、たとえ著しい学力低下が観察されていたとしても、きちんとした教育訓練・研修さえなされれば、それを受け入れ、成長するだけの余地があるという判断もできる。この点は、学校教育が人材育成において十分に機能していない可能性を示唆するものとも考えることもできる。

もちろん、高卒レベルの労働者の質の低下は、各産業における国際競争力の低下をもたらすばかりでなく、社会的にも不安定な事象を生み出す恐れがあることは否定できない。1980年代以前の日本では、生産現場に投入される高卒レベルの労働者はある程度均質であり、これが国際競争力の源泉であると考えられてきた。こうした状況はもはや過去の遺物となり、雇用可能性の低い高卒レベルの労働者の発生に社会が気づき始めている。少子化による若年層の量的減少とも相俟って、日本の生産力の低下が壊滅的な事態に陥る前に、教育政策の早急な見直しから始めることが肝要である。

### 【注】

- 1) この調査は、独立行政法人・中小企業基盤整備機構平成17年度中小企業活動支援調査の一環である。
- 2) SPI (synthetic personality inventory) は、能力面と性格面の2つの側面から総合的に人材の資質を測定、評価するために利用される適性検査であり、国語力および数学力などの基礎学力についても調べることができる。
- 3) 創立してから10年未満の場合は、創立時との比較で回答を求めている。
- 4) 「よく分からない」を除き、「向上している」と「低下している」で対比させても同様の結果が得られており、10%水準で有意であった。

## Evaluation of the Quality of Human Resources and the Education Policy by Small-Sized Companies

Kazuo NISHIMURA \*

Junko URASAKA \*\*

Juniich HIRATA \*\*\*

Tadashi YAGI \*\*\*\*

This paper investigates the manner in which Japanese companies evaluate the quality of human resources and the education policy in Japan. Survey sheets were mailed to 4333 small- and medium-sized companies in the electronics industry. By restricting the research target to small- and medium-sized companies, we were able to clarify the manner in which quality changes in human resources affect the labor market. This is because small- and medium-sized companies are in a comparatively weaker position with regard to recruiting workers, and they have a higher marginal labor force in the market than large-sized companies.

The main results of this survey are summarized as follows. First, 34.07% of the companies responded stating that the quality of recent high school graduates has declined, while 10.41% companies believed that it has improved. Further, good manners, communication skills, and basic academic knowledge were identified as the characteristics that the recent graduates did not possess.

As a result of the abovementioned decline in human resources, small- and medium-sized companies are compelled to invest more resources into educational and training programs. In reality, 53.4% of the companies adopt an Off-JT program both inside and outside companies. By adopting an Off-JT program, 70% of the companies aimed to improve the job-related skills and knowledge, and 40% of the companies aimed to improve general knowledge and abilities. It should be noted that 85% of the companies reported an improvement in the quality of human resources due to an Off-JT program and that 85% of the companies affirmed that they would continue with this program.

Thus, it can be stated that companies intend to adopt an Off-JT program because they are not satisfied with the government's education policy. In fact, the survey responses indicated that most companies with a poor opinion of graduates also evaluate the government's education policy poorly. This is regarded as evidence for the failure of the government's education policy.

This study revealed that a state of mismatch exists in the Japanese labor market for high school graduates and that the education policy in Japan has failed to provide an effective labor force to companies. We conclude that Off-JT programs will become increasingly important in improving the basic academic knowledge and

---

\* Professor, Institute of Economic Research, Kyoto University

\*\* Associate Professor, Faculty of Social Studies, Doshisha University

\*\*\* Professor, College of Economics, Ritsumeikan University

\*\*\*\* Professor, Faculty of Economics, Doshisha University

communication skills of workers. At the same time, there is an urgent need for the government to begin formulating policies to improve the academic standard at the compulsory school level. In the modern global economy, human capital is the most important source of competitiveness. If the Japanese economy has to sustain its competitiveness in the future, the education policy must undergo a drastic change such that the quality of high school as well as university graduates improves.

