

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集
第 39 集 (2007年度) 2008年 3 月発行：145 - 162

企業による学力評価から見た人材確保と教育政策

—日本の中小企業調査から見えるもの—

西村和雄・浦坂純子・平田純一・八木 匡

企業による学力評価から見た人材確保と教育政策

—日本の中小企業調査から見えるもの—

西村和雄*
 浦坂純子**
 平田純一***
 八木匡****

1. 序論

1990年代からの長引く不況の中で、失業は深刻な社会問題となった。これを背景に、樋口（2001）、玄田・近藤（2003）、北浦他（2003）、大竹・太田（2002）、大橋（2006）などによって、失業問題の要因分析が進められた。樋口（2001）は、「労働市場全体では数量的に需要と供給が一致しているにもかかわらず求人と求職の条件が一致しないために発生する失業」をミスマッチ失業と呼び、2000年の失業率4.72%のうち、需要不足失業率は1.26%に過ぎず、ミスマッチ失業率が3.46%を占めていると指摘している。同様に、北浦他（2003）も同時期で3.25%（就業率ベース）、大竹・太田（2002）でも3%台前半の数値を算出しており、ミスマッチ失業が高失業率の大きな要因であることが確認されている。しかし、玄田・近藤（2003）は、マクロデータによるミスマッチ失業の把握には限界があるとし、マイクロデータによってその構造を把握することの重要性を主張している。この主張を受けて、大橋（2006）は、ミスマッチの原因を「仕事の能力・技術」に見出し、マイクロデータを用いてミスマッチ構造を把握する研究を進めた。

本稿では、先行研究では軽視されがちであった企業の労働者に対する学力評価に注目し、独自に実施した調査票調査「教育と企業が求める人材に関する実態調査」を基に労働需要（企業）側の姿勢や満足度を分析し、ミスマッチ失業の背後にある問題を明らかにする。まず第2節では、2度の調査を統合したデータセット（1,090企業）を作成し、調査対象となった中小企業の人材確保における二極化について検証する。議論の要諦は、労働者の学力を重視する企業のあり方が、人材確保に寄与しているか否かを見極める点にある。続く第3節では、その学力重視志向の結果、企業は労働者の学力についてより深く認識できるという前提で、そのような労働者を作り出した教育政策への視点との関係を明らかにし、第4節では、教育政策と労働市場のミスマッチ、およびその対応策としての企業における教育訓練・研修との関連についても検証する。

* 京都大学経済研究所教授

** 同志社大学社会学部准教授

*** 立命館大学経済学部教授

**** 同志社大学経済学部教授

2. 人材確保における二極化

2-1. 使用データ

本稿で用いる調査は、独立行政法人・中小企業基盤整備機構平成17・18年度中小企業活動支援調査の一環として、両年度に2度にわたって、ほぼ同規模で実施したものである。なお、調査対象企業の抽出に際して、2005年度調査は中小企業大学の企業台帳、2006年度調査は東京商工リサーチのデータベースを利用している。

業種としては、2005年度調査では「電気機械器具」「情報通信機械器具」「電子部品・デバイス」を対象とし、従業員規模101人以上という条件の下で抽出された4,333社のうち、347社から回答を得ている。2006年度調査では、2005年度調査と共通する「電気機械器具」に加えて、「一般機械器具」「輸送機械」を対象とし、従業員規模50-300人、資本金1億円未満という条件の下で抽出された4,821社のうち、743社から回答を得ている。

2006年度調査の回答企業の属性を2005年度調査のそれと比較すると、資本金が平均で約18,114万円から約4,416万円に減少している¹⁾。正社員数の男女合計は、平均で約90名であり、満遍なく分布する創立年の中でも、戦後直ぐと1960年代後半から1970年代前半にかけての高度経済成長期に創立された企業が比較的多かった。また、過去3年間の学歴別新規採用者数の最大値が、2005年度調査の30名前後から50名前後に増加しており、平均で見ても2006年度調査の方が若干多い。なお2006年度調査においては無回答(N.A.)が減少しており、調査の精度が向上していると判断できる。

2-2. 問題意識

本稿では、企業の人材確保の実態を把握するため、まず「過去5年間の高卒正社員の採用実績についてどう評価していますか」という設問の回答を基に、質的な面と量的な面に関してクロス分析を行った(表1)。その結果、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った。つまり、高卒正社員の採用にあたっては、質を重視すれば量が不足する、あるいは量を重視すれば質が不足するという代替関係ではなく、質量共に満足できている企業と、質量共に不満を抱えている企業という二極化がうかがえる。一方、「新卒採用の高卒正社員について変化が感じられますか」という設問の回答を基に、定着率と質に関してクロス分析を行ったところ、定着率が向上している企業は、質も向上している傾向があった(表2)。質が高いからこそ定着する、あるいは定着して勤続を重ねるからこそ質が高まるという両解釈が可能であるが、いずれにせよこのような好循環に恵まれている企業が存在する反面、定着率も悪ければ質も悪いという悪循環に見舞われている企業も存在することが分かる。

以上のクロス分析から、中小企業の人材確保における実態は、様々な状況が見られるというよりも、むしろ質量共に満たされ定着も良好な企業と、質量共に満たされず定着も悪い企業に二分されている傾向が見られる。では、その決定要因はどこに見出されるのだろうか。中小企業は、一般的に大企業に比して人材確保が難しいが、その中でもどのような要因が人材確保における格差につながるのかを調査の設問の範囲内で検証する。なお、後述するように、検定仮説としては、企業が求め

表1 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	どちらかといえ満足	どちらともいえない	どちらかといえ不満	大いに不満	
大いに満足	8 (36.4%)	3 (13.6%)	3 (13.6%)	5 (22.7%)	3 (13.6%)	22 (100.0%)
どちらかといえ満足	30 (8.0%)	216 (57.8%)	60 (16.0%)	58 (15.5%)	10 (2.7%)	374 (100.0%)
どちらともいえない	6 (2.6%)	73 (31.7%)	98 (42.6%)	40 (17.4%)	13 (5.7%)	230 (100.0%)
どちらかといえ不満	6 (2.8%)	66 (30.4%)	58 (26.7%)	71 (32.7%)	16 (7.4%)	217 (100.0%)
大いに不満	2 (5.9%)	4 (11.8%)	10 (29.4%)	9 (26.5%)	9 (26.5%)	34 (100.0%)
Total	52 (5.9%)	362 (41.3%)	229 (26.1%)	183 (20.9%)	51 (5.8%)	877 (100.0%)

注) $\chi^2=188.32$ Pr=0.00 Spearman 順位相関係数=0.334

表2 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
	大幅に向上している	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	4 (9.3%)	15 (34.9%)	8 (18.6%)	14 (32.6%)	2 (4.7%)	43 (100.0%)
向上している	2 (1.0%)	75 (35.7%)	70 (33.3%)	61 (29.0%)	2 (1.0%)	210 (100.0%)
変わらない	0 (0.0%)	23 (8.2%)	162 (57.9%)	90 (32.1%)	5 (1.8%)	280 (100.0%)
低下している	0 (0.0%)	10 (5.0%)	40 (19.9%)	139 (69.2%)	12 (6.0%)	201 (100.0%)
大幅に低下している	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (6.3%)	17 (53.1%)	13 (40.6%)	32 (100.0%)
Total	6 (0.8%)	123 (16.1%)	282 (36.8%)	321 (41.9%)	34 (4.4%)	766 (100.0%)

注) $\chi^2=354.96$ Pr=0.00

る労働力の水準、学力を重視した採用方法、教育訓練・研修の実施と効果などが二極化に影響を及ぼし、その結果、中途採用への移行や中国進出という企業レベルでの対応策を導いていることを想定している。

2-3. 変数および推定モデルの設定

表3は、推定で用いる変数リストであり、表4は、それらの記述統計量である。

まず、人材確保における格差の決定要因について分析する。被説明変数となる「採用満足」「採用不満足」「定着率・質向上」「定着率・質低下」は、先のクロス分析を基に設定した²⁾。

説明変数には、「正社員数」「資本金」「労働需要水準」「学力重視採用」「教育訓練効果」「2006年度調査」に加えて、創立年を統制するための変数を設定した。「正社員数」「資本金」は、いずれも企業規模を統制するための変数である。創立年については、1945年以前に創立された企業を基準と

表3 変数リスト

変数名	作成方法
採用満足	高卒正社員の採用実績の質的・量的な面が共に「大いに満足」「どちらかといえば満足」または一方が「大いに満足」「どちらかといえば満足」で他方が「どちらともいえない」を選択=1
採用不満足	高卒正社員の採用実績の質的・量的な面が共に「大いに不満」「どちらかといえば不満」または一方が「大いに不満」「どちらかといえば不満」で他方が「どちらともいえない」を選択=1
定着率・質向上	新卒採用の高卒正社員の定着率と質が共に「大幅に向上している」「向上している」または一方が「大幅に向上している」「向上している」で他方が「変わらない」を選択=1
定着率・質低下	新卒採用の高卒正社員の定着率と質が共に「大幅に低下している」「低下している」または一方が「大幅に低下している」「低下している」で他方が「変わらない」を選択=1
正社員数	正社員数（男女合計）
資本金	資本金（対数値）（万円）
労働需要水準	高卒正社員の採用に際して重視する資質や能力として「学校の成績」「基礎学力（読み書き等）」「創造性」「問題解決力・論理的思考力」のいずれかを選択=1
学力重視採用	高卒正社員の採用に際しての選抜方法として「SPI等の適性試験」「独自の学力試験（小論文等を含む）」のいずれかを選択=1
教育訓練効果	社内外で実施する教育訓練・研修制度が共に「大変効果がある」「やや効果がある」を選択=1
各創立年	当該年創立=1（1945年以前創立が基準）
2006年度調査	2006年度調査=1
中国進出	中国に生産工場が「ある」を選択=1
中途採用移行	採用全般の傾向として「おおむね新卒採用から中途採用へ移行する傾向にある」を選択=1

し、1946-2005年までを5年刻みで変数化することによって12変数を設定している。

「労働需要水準」は、高卒正社員の採用に際して重視する資質や能力として、「学校の成績」「基礎学力（読み書き等）」「創造性」「問題解決力・論理的思考力」のいずれかを選択している場合を1とする変数である。多かった回答は、「人柄・協調性」「礼儀・マナー」などであるが、これらは客観的評価が難しいだけでなく、生活全般を通じて身につける性質のものであるため、たとえ中小企業の人材確保に何らかの示唆があったとしても、政策変数としてはとらえにくい。それに対して、学校教育が担う教科学習の成果や、そのことを通じて身につけるような資質や能力を採用に際して重視しているのであれば、実際に採用した高卒正社員がそれらを保持しているか否かも客観的に判断しやすく、信頼できる。また、このような点で応募者に一定の要求水準を示すことが、それを満たすことのできる者が限定されるという意味で人材確保の隘路となる可能性は考えられよう。

同様の仮説を適用できるのが、「学力重視採用」である。「学力重視採用」は、高卒正社員の採用に際しての選抜方法として、「SPI等の適性検査」「独自の学力試験（小論文等を含む）」のいずれかを選択している場合を1とする変数である。履歴書の参照や面接だけでなく、高卒レベルであってもいわゆる「試験」で確認できるような学力を重視するという厳しい採用姿勢が、やはりそれを満たすことのできる者を限定し、人材確保の隘路となるのではないか。

「教育訓練効果」は、社内で実施している教育訓練・研修と社外で実施している教育訓練・研修に関して、共に「大変効果がある」「やや効果がある」を選択している場合を1とする変数である。したがって、社内でも社外でも実施し、かつそれらが効果を上げているという教育訓練・研修の充実振りが、高卒正社員の質を高め、定着を促しているということは十分に予想できる。

表4 記述統計量

変数名	企業数	平均	標準偏差	最小値	最大値
採用満足	908	0.44	0.50	0	1
採用不満足	908	0.26	0.44	0	1
定着率・質向上	811	0.24	0.43	0	1
定着率・質低下	811	0.43	0.50	0	1
正社員数	1071	103.36	335.59	0	10648
資本金	1088	8.06	1.07	1.10	14.98
労働需要水準	918	0.74	0.44	0	1
学力重視採用	939	0.56	0.50	0	1
教育訓練効果	1079	0.48	0.50	0	1
2001-05年創立	1085	0.02	0.12	0	1
1996-00年創立	1085	0.02	0.13	0	1
1991-95年創立	1085	0.02	0.14	0	1
1986-90年創立	1085	0.06	0.24	0	1
1981-85年創立	1085	0.07	0.26	0	1
1976-80年創立	1085	0.08	0.27	0	1
1971-75年創立	1085	0.11	0.31	0	1
1966-70年創立	1085	0.14	0.35	0	1
1961-65年創立	1085	0.08	0.28	0	1
1956-60年創立	1085	0.08	0.27	0	1
1951-55年創立	1085	0.08	0.27	0	1
1946-50年創立	1085	0.11	0.31	0	1
2006年度調査	1090	0.68	0.47	0	1
中国進出	1074	0.09	0.29	0	1
中途採用移行	1057	0.25	0.44	0	1

しかしながら、これらの変数間の因果関係を特定するにあたっては、ここでの調査で得られたデータだけでは不十分である。例えば、「採用満足」「採用不満足」は、共に高卒正社員の採用時における実績評価であり、過去5年間という幅を持たせて尋ねているものの、採用後に実施される教育訓練・研修の効果で説明するよりは、採用した人材に見合った教育訓練・研修を実施するという逆の因果を想定したほうが自然である³⁾。他の説明変数についても、同様に逆の因果は想定可能である。この問題点は、継続的に実施された調査によるパネル分析などを行わなければ、根本的に解決できない。ただし、設問に時間的な幅があることに加えて、異なる設問から得た2種類の被説明変数について推定結果を比較することにより、次善の策ではあるがこの問題点の回避には配慮している。

なお、「2006年度調査」は、調査時点の違いが及ぼす影響を統制するために設定した変数であり、2006年度調査によるデータを1としている。時間の経過や時期的な影響というよりは、むしろ十分に識別できていない業種の違いによる影響を最大限統制することが導入の目的である。

次に、人材確保における格差が、どのような対応策を導いているのかを分析する。被説明変数に

は、「中国進出」と「中途採用移行」の2変数を設定した。「中国進出」は、中国に生産工場が「ある」としている場合を1とする変数である。また「中途採用移行」は、採用全般の傾向として「おおむね新卒採用から中途採用へ移行する傾向にある」を選択している場合を1とする変数である。説明変数には、先の推定における「正社員数」「資本金」「労働需要水準」「学力重視採用」「教育訓練効果」「2006年度調査」および各創立年に加えて、「採用満足」「採用不満足」あるいは「定着率・質向上」「定着率・質低下」を設定した。ただし、「定着率・質向上」「定着率・質低下」を設定した推定のほうがより良好な結果が得られたため、以下ではそちらの推定結果のみを取り上げて言及している。新卒の高卒正社員の人材確保が順調であれば、その部分であえて中国進出や中途採用移行を意図することは少ないだろうが、逆にその部分で行き詰ってれば、中国進出や中途採用移行に打って出る可能性は高い。ただし、特に前者は、人材確保以外の進出要因がデータ不足からほとんど統制できていないという難点があり、推定結果の解釈には限界がある。

2-4. 推定結果

人材確保における格差の決定要因に関する推定結果を表5-1、表5-2、対応策に関する推定結果を表6に挙げている。いずれもプロビット推定を行った。

まず、「採用満足」については「教育訓練効果」が、「定着率・質向上」については「労働需要水準」「学力重視採用」「教育訓練効果」が有意な正の結果を得ている。すなわち、後者で考えるならば、学校教育が担う教科学習の成果や、そのことを通じて身につけるような資質や能力を採用に際して重視して、それらを確認するための「試験」を実施し、かつ採用後も社内外で教育訓練・研修を実施して効果を上げている企業は、人材確保が順調となる確率が高くなるということになる。この結果は、応募者に対する要求水準が高く、厳しい採用姿勢を保つことで人材確保が難しくなるという仮説を支持していない。むしろ妥協することなく有能な人材を見極め、採用後も人材育成に手を掛けることが功を奏していることを示している。なお、各創立年は、「1986-90年創立」「1966-70年創立」で有意な負の結果を得ている。バブル景気、いざなぎ景気などの好景気に相当し、そのような時期の追い風を受けて創立したことによる影響が反映されているのではないか。

一方、「採用不満足」については「教育訓練効果」が、「定着率・質低下」については「資本金」「学力重視採用」「教育訓練効果」が有意な負の結果を得ている。すなわち、後者で考えるならば、資本金が潤沢であり、採用に際して「試験」を実施しており、社内外で教育訓練・研修を実施して効果を上げている企業は、人材確保に行き詰る確率が低くなるということになる。これは、先に触れた結果とも整合的であり、特に「教育訓練効果」の影響の大きさが強調されている。なお、各創立年は、先にも有意な結果が得られた「1966-70年創立」に加えて、「1961-65年創立」「1951-55年創立」が有意な正の結果を得ている。岩戸景気やオリンピック景気、朝鮮戦争の特需など戦後の高度経済成長期に相当し、その関連性は検討に値するだろう。

では、人材確保における格差が、どのような対応策を導いているのだろうか。まず、「中途採用移行」に関しては、「正社員数」「学力重視採用」「定着率・質向上」が有意な負の結果を、「教育訓練効果」が有意な正の結果を得ている。すなわち、従業員規模が大きく、採用に際して「試験」を

表5-1 人材確保における格差決定要因

	採用満足 (n=881)				定着率・質向上 (n=788)				
	Coef.	Std.Err.	z		Coef.	Std.Err.	z		
正社員数	-0.00	0.00	-0.93		-0.00	0.00	-0.80		
資本金	0.05	0.05	1.09		-0.01	0.06	-0.23		
労働需要水準	-0.02	0.10	-0.19		0.22	0.12	1.82	*	
学力重視採用	0.07	0.09	0.83		0.19	0.11	1.76	*	
教育訓練効果	0.29	0.09	3.34	***	0.27	0.10	2.66	***	
1986-90年創立	-0.21	0.22	-0.95		-0.68	0.29	-2.34	**	
1966-70年創立	0.00	0.16	0.02		-0.33	0.19	-1.74	*	
2006年度調査	-0.12	0.10	-1.30		0.07	0.11	0.62		
対数尤度									
					-592.90				
カイ二乗値									
					23.47				
擬似決定係数									
					0.02				

表5-2 推定結果 (続き)

	採用不満足 (n=881)				定着率・質低下 (n=788)				
	Coef.	Std.Err.	z		Coef.	Std.Err.	z		
正社員数	0.00	0.00	0.88		0.00	0.00	1.14		
資本金	-0.04	0.05	-0.93		-0.10	0.05	-2.06	**	
労働需要水準	0.10	0.11	0.97		0.04	0.11	0.34		
学力重視採用	-0.05	0.10	-0.49		-0.16	0.10	-1.64	*	
教育訓練効果	-0.26	0.09	-2.79	***	-0.18	0.09	-1.98	**	
1966-70年創立	0.18	0.18	1.03		0.37	0.17	2.12	**	
1961-65年創立	0.32	0.20	1.61		0.35	0.20	1.74	*	
1951-55年創立	0.28	0.20	1.39		0.37	0.20	1.86	*	
2006年度調査	0.16	0.10	1.53		-0.16	0.10	-1.56		
対数尤度									
					-498.65				
カイ二乗値									
					24.64				
擬似決定係数									
					0.02				

実施しており、人材確保が順調である企業は、新卒採用から中途採用へ移行する傾向を示す確率が低くなるのに対して、社内外で教育訓練・研修を実施して効果を上げている企業は、その確率が高くなるということである。「定着率・質向上」を始め、負の結果を得た変数については、仮説と整合的な結果であり、比較的解釈は容易であるが、「教育訓練効果」が正の結果を得たことについては、追加的な分析が求められるだろう。新卒の高卒正社員の人材確保が順調である企業が、教育訓練・研修をより充実させることによって、中途採用への移行を考えるようになることを説明するためには、新卒の高卒正社員の質の変化などに関するデータを時系列的に追うなどの展開が必要になるのではないかと⁴⁾。また、データ制約から導入できていない企業属性などの要因を扱うことも検討を要する。

「中国進出」に関しては、「中途採用移行」と同じモデルによる推定では良好な結果が得られなかったため、データを調査年度で分割して再度推定したところ、表6の結果を得た。2006年度調査

表6 人材確保のための対応策決定要因分析

	中途採用移行 (n=781)				中国進出 (05年度 n=201)				中国進出 (06年度 n=509)			
	Coef.	S.E.	z		Coef.	S.E.	z		Coef.	S.E.	z	
正社員数	-0.00	0.00	-1.73	*	0.00	0.00	0.80		0.00	0.00	1.26	
資本金	-0.02	0.06	-0.39		0.02	0.10	0.21		0.13	0.12	1.13	
労働需要水準	0.18	0.12	1.49		-0.24	0.30	-0.82		0.03	0.19	0.16	
学力重視採用	-0.27	0.11	-2.53	**	0.35	0.27	1.30		-0.44	0.17	-2.49	**
教育訓練効果	0.21	0.10	1.99	**	0.17	0.25	0.70		0.14	0.17	0.83	
1961-65年創立	-0.54	0.24	-2.23	**	0.46	0.50	0.94		0.39	0.35	1.12	
2006年度調査	0.05	0.11	0.43		—	—	—		—	—	—	
定着率・質向上	-0.52	0.15	-3.53	***	0.66	0.36	1.85	*	0.01	0.22	0.03	
定着率・質低下	0.15	0.12	1.26		0.60	0.33	1.79	*	0.06	0.19	0.33	
対数尤度	-405.86				-71.77				-140.24			
カイ二乗値	52.64				18.75				14.30			
擬似決定係数	0.06				0.12				0.05			

注) 表5-1, 表5-2共に, 有意水準***1%***5%*10%。小数点以下2桁しか記載していないため, 四捨五入して0.01に満たない値については0.00という表記が生じている。各創立年は, 有意な結果が得られた変数のみを記載。

では, 「学力重視採用」が「中途採用移行」と同様の負の有意な結果を得たのみであったが, 2005年度調査では「定着率・質向上」「定着率・質低下」が共に正の有意な結果を得ている。つまり, 人材確保に行き詰まりを感じて中国進出に打開を求めるだけでなく, 人材確保が順調であるからこそ中国進出を決断している場合もあるということである。この結果については, 2005年度調査においてのみ見出されていることから, 恐らく業種の違いによる影響が大きいのと思われる。また, 人材確保以外の進出要因を統制することによる結果の変化も無視できないだろう。

3. 学力評価に基づく教育政策への視点

次に, 企業による学力評価と教育政策への視点との関連を調べ, 教育政策と労働市場のミスマッチについて分析する。前節でも「労働需要水準」として取り上げたように, 高卒正社員の採用に際して重視する資質や能力として選択肢に設定された項目⁹⁾は, 学力に関わる項目と, 学力とは必ずしも直接関わらない項目に大別される。これらの項目を分離して分析に用いることは, 情報集約面からも有効ではない。そこで, 本節では, 前節よりさらに学力に特化して「学校の成績」「基礎学力(読み書き等)」「問題解決力・論理的思考力」の3項目のみを取り上げ, うち選択された項目数を「学力重視度」として変数化する⁹⁾。また, これらの資質や能力は, 実際に保持しているか否かも客観的に判断し易いため, 新卒採用の高卒正社員に欠けていると感じられる資質や能力として選択された項目と関連付けて考えるべきだろう。したがって, 同様に「学校の成績」「基礎学力(読み書き等)」「問題解決力・論理的思考力」の3項目のうち, 選択された項目数を「学力不足認識度」として変数化する⁷⁾。「学力重視度」と「学力不足認識度」の正の相関係数が0.188(1%有意水準で相関有意)であることから, 学力重視志向の強い企業は, 採用に際して実施する「試験」などを通

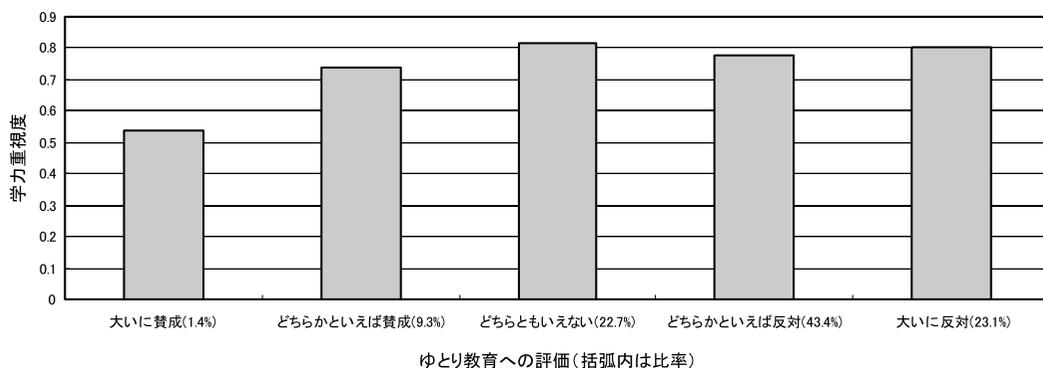


図1 学力重視度とゆとり教育に対する評価

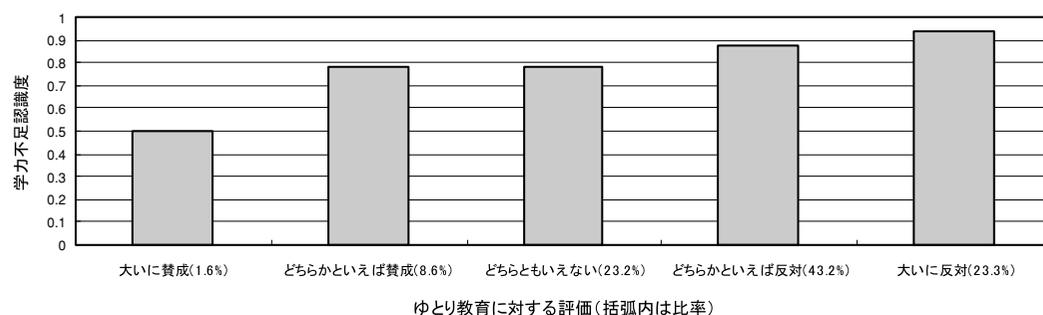


図2 学力不足認識度とゆとり教育に対する評価

じて学力不足に直面し、その事実を認識する傾向にあることがうかがえる。

図1および図2は、「学力重視度」および「学力不足認識度」と「ゆとり教育」に対する考え方の関連を示している。図1からは、ゆとり教育に対して「大いに賛成」および「どちらかといえば賛成」と評価している企業の平均的な学力重視度が、「どちらかといえば反対」および「大いに反対」という評価をしている企業の平均的な学力重視度よりも低くなっており、学力重視志向が強い企業ほど、「ゆとり教育」に対して反対している傾向が示されている。また、図2でも同様に、ゆとり教育に対して「大いに賛成」および「どちらかといえば賛成」と評価している企業の平均的な学力不足認識度が、「どちらかといえば反対」および「大いに反対」という評価をしている企業の平均的な学力不足認識度よりも低くなっており、学力不足を強く認識している企業ほど、「ゆとり教育」に対して反対している傾向が示されている⁸⁾。したがって、学力を重視し、その状況を正確に把握した結果、企業は新卒採用の高卒正社員の学力が不足していると評価し、「ゆとり教育」に対して不信感を抱いていることが示唆されている。企業側の「ゆとり教育」に対する考え方という問題は、単に66.6%の企業が「どちらかといえば反対」「大いに反対」という立場を表明しているだけでなく、実際に学力の状況をより正確に把握している企業ほど強く反対しているという事実によって重い意

味を持つ。このことは、現在の労働市場のミスマッチの背景に、教育政策における失敗が存在していることを示唆しており、「ゆとり教育」が失業問題の一因となっている可能性がある。前節の分析から、応募者に対する要求水準が高く、厳しい姿勢で妥協することなく有能な人材を見極める企業は、概ね人材確保が順調であることが分かったが、結果として質的に満足できていない企業ほど、表7で示したように「ゆとり教育」に対して否定的な評価を下していると言えよう。

表7 高卒正社員の採用実績の評価と「ゆとり教育」に対する考え方に関するクロス分析

質的な面	「ゆとり教育」に対する考え方					Total
	大いに賛成	どちらかといえば賛成	どちらともいえない	どちらかといえば反対	大いに反対	
大いに満足	0 (0.0%)	1 (4.2%)	6 (25.0%)	10 (41.7%)	7 (29.2%)	24 (100.0%)
どちらかといえば満足	5 (1.3%)	42 (11.1%)	87 (23.1%)	157 (41.6%)	86 (22.8%)	377 (100.0%)
どちらともいえない	6 (2.6%)	24 (10.3%)	64 (27.6%)	96 (41.4%)	42 (18.1%)	232 (100.0%)
どちらかといえば不満	2 (0.9%)	14 (6.3%)	39 (17.4%)	109 (48.7%)	60 (26.8%)	224 (100.0%)
大いに不満	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (15.6%)	14 (43.8%)	13 (40.6%)	32 (100.0%)
Total	13 (1.5%)	81 (9.1%)	201 (22.6%)	386 (43.4%)	208 (23.4%)	889 (100.0%)

注) $\chi^2=26.34$ Pr=0.049

4. 対応策としての企業における教育訓練・研修

前節では、「ゆとり教育」がもたらした学力不足が、労働市場のミスマッチの一因である可能性を指摘した。このような状況を打開するための対応策として、第2節でも人材確保に対する影響の大きさが強調される結果を得た企業における教育訓練・研修のあり方を検討する。特に、人材確保に行き詰っている企業が、どのような教育訓練・研修を整備、実施し、どのように対処していくべきかを考察することは重要な課題である。

4-1. 教育訓練・研修の実態

はじめに、調査対象となった中小企業の教育訓練・研修の実態について整理しよう。OJT以外の教育訓練・研修を「社内外で共に実施している」企業が58.3%となっており、「社内のみで実施している」企業（12.1%）や「社外のみで実施している」企業（7.1%）よりも多いが、「実施していない」企業が2割強存在する点にも留意したい。

教育訓練・研修を実施する理由としては（表8）、社内での実施では「業務に直結する専門的能力を向上させるため」が最も多く、74.8%の企業が選択している。次いで「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」が37.9%、「社員の自己啓発を支援するため」が28.1%であった。このことから、単に業務処理能力を高めるだけでなく、長期的な視点での能力開発と人材

表8 教育訓練・研修を実施する理由（2つまで）

	社内で実施		社外で実施	
	Freq.	%	Freq.	%
基礎学力（読み書き等）を向上させるため	47	4.3	21	3.1
コンピュータ・情報処理能力を向上させるため	50	6.6	49	7.2
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	287	37.9	170	24.9
業務に直結する専門的能力を向上させるため	566	74.8	364	53.4
資格を取得させるため	80	10.6	358	52.5
社員の自己啓発を支援するため	213	28.1	219	32.1
福利厚生の一環	17	2.2	8	1.2
その他	21	2.8	15	2.2

育成を目的としての実施であることが理解できる。社外での実施も基本的には同様の理由が選択されているが、「資格を取得させるため」が52.5%と高い割合を占めており、社外での実施は、より一般的な能力開発と人材育成を目的としていることがうかがえる。

また、教育訓練・研修の効果については、「やや効果がある」「効果がある」という回答が社内での実施で90.7%、社外での実施で87.9%を占めており、明確に確認されていると判断できるだろう。

4-2. 学力評価と教育訓練・研修

次に、学力に対する評価と教育・訓練システムの整備状況とどのような関係にあるかを調べる。図3では、教育訓練システム別学力不足認識度を示している⁹⁾。能力把握が相対的に正確になされていると考えられる「社内のみで実施している」企業は、「社外のみで実施している」企業に比して学力不足を強く認識していることが示されている。この点は、人材を正確に評価できる企業が、労働者の学力不足を認識していることを示唆している。

ただし、社外で教育訓練を実施することにより、学力向上が達成され、それによって学力不足を認識しないという仮説も成立し得る。そこで、学力に対してどのようなタイプの企業が、社内または社外で教育訓練を実施しているかを見ることにする。図4に示されているように、学力を重視している企業は、社外ではなく社内で教育訓練をする傾向にある。もし、社外での教育訓練の方が学力向上効果が高いということであれば、学力を重視する企業は社内のみよりは社外のみで教育を行うと考えられる。このような理由から、社外のみで教育訓練を行っている企業のほうが、社内のみで教育訓練を行っている企業よりも学力が高いという理由で、学力不足認識度が低いという仮説の妥当性は低いと判断できる。

なお、調査では、社内および社外で教育訓練を行う目的を質問している。表9では、教育訓練目的8項目の選択肢の中で、「基礎学力（読み書き等）を向上させるため」および「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」を選択した個数について、社内および社外それぞれについて示している。これによると、社内のみでの教育訓練の目的に学力向上を含めている企業の比率は、39.4%（1つまたは2つ選択した企業の比率）であるのに対し、社外のみでの教育訓練の目的に学力向上を含めている企業の比率は25.3%となっている。このことは、長期的な能力形成を目

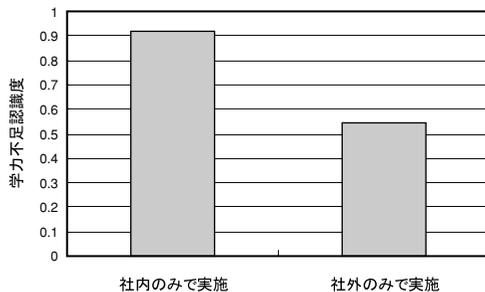


図3 学力不足認識度と教育訓練

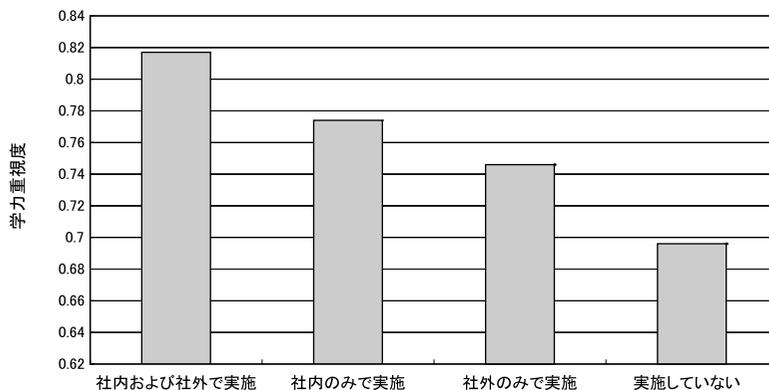


図4 学力重視度と教育訓練

表9 教育訓練・研修の実施状況と学力向上目的志向

	学力向上を目的とする実施理由項目選択数			Total
	0項目	1項目	2項目	
社内で実施	77 (60.6%)	48 (37.8%)	2 (1.6%)	127 (100.0%)
社外で実施	56 (74.7%)	19 (25.3%)	0 (0.0%)	75 (100.0%)

指した教育訓練は、社外ではなくむしろ社内で行っている可能性を示唆しており、それが労働者の能力把握を可能にしていると判断できる。

5. 結語

本稿では、はじめに「教育と企業が求める人材に関する実態調査」の調査対象となった中小企業の人材確保における二極化について実証分析を行った。中小企業の人材確保における実態は、質量共に満たされ定着も良好な企業と、質量共に満たされず定着も悪い企業に二分される傾向にあり、

前者は、応募者に対する要求水準が高く、厳しい採用姿勢で妥協することなく有能な人材を見極め、採用後も人材育成に手を掛けていることが功を奏していた。この結果は、人材確保において弱者になりがちな中小企業にとっては、心強い指針となるのではないか。また、新卒採用で人材が確保できている企業は、あえて中途採用移行などを意図することはないが、中国進出については、人材確保の状況に関わらず、調査時点や対象業種などの要因によって積極的に進める場合があることが分かった。

また、学力重視志向と高卒正社員の採用実績の評価との関係は、労働需要側からミスマッチをとらえるにあたって貴重な示唆を与えている。大橋（2006）でも議論されているように、ミスマッチのミクロ的な実態を明らかにすることが、ミスマッチを解決する上では必要不可欠である。本稿では、企業対象の調査によって、どのような企業がどのような側面においてミスマッチを感じているかを明らかにすることができた。そして、真剣に人材を評価し、優秀な人材を確保しようとしている企業ほど、学力低下に基づくミスマッチに苦しむ状況が見出された。この事実は、中小企業が直面する切実な問題であると考えられる。

労働需要側のミスマッチは、学力不足が顕著になるにしたがって一層深刻な状況に陥っており、そのことに気づき、危機感を持つ企業は、「ゆとり教育」に対して否定的な評価を下している。つまり、真剣に人材を評価し、優秀な人材を確保しようとしている企業ほど、「ゆとり教育」に対する評価はより否定的なものとなっている。そのような企業は、ミスマッチを少しでも改善するべく教育訓練・研修を活用しているが、中小企業においても学力が労働者の質を評価する上で重要な要因となっている点は、教育政策を見直すにあたって十分に考慮しなければならないのではないか。

いずれにせよ、データ制約が大きく、因果関係の特定も不十分であるなどの問題点が残されているため、今後より詳細な調査、分析を経て改善を重ねる必要があることを指摘しておきたい。

【注】

- 1) ただし、2005年度調査には極めて大きな資本金を持つ企業が1社含まれており、その影響が強く表出している。
- 2) 「採用満足」「採用不満足」と「定着率・質向上」「定着率・質低下」には、いずれも全企業の約7割が含まれているが、前者が「採用満足」4割、「採用不満足」3割であるのに対して、後者はその比率が逆転する。また、前者は高卒の中途採用者も含まれるのに対して、後者は新卒採用者に限定されるため、全体で97企業の差が生じている。しかしながら、これらの変数が非常に似通った傾向を示すことは容易に予想できることであり、「採用満足」と「定着率・質向上」の相関係数は0.27、「採用不満足」と「定着率・質低下」の相関係数は0.28であった。
- 3) この点は、第4節でも扱っている。
- 4) 第4節でも示唆しているが、教育訓練・研修を実施することで、学力の状況をより正確に把握でき、改めて学力不足を認識することで中途採用への移行を考えるようになることはあり得る。

- 5) 「学校の成績」「基礎学力（読み書き等）」「就業経験・資格」「人柄・協調性」「礼儀・マナー」「創造性」「コミュニケーション能力」「問題解決力・論理的思考力」「課外活動の実績（クラブ活動等）」の9項目。
- 6) 項目数0が300企業，項目数1が524企業，項目数2が89企業で，全てを重視している項目数3は4企業と少数であった。
- 7) 項目数0が230企業，項目数1が425企業，項目数2が104企業で，全てが欠けていると認識している項目数3は5企業とやはり少数であった。
- 8) 特に，「学力不足認識度」と「ゆとり教育」に対する考え方の相関関係は，5%水準で有意である。
- 9) 分散分析の結果，訓練システム間で学力不足認知指数相違に関するF検定P値は0.011となっている。

【参考文献】

- 大竹文雄・太田聰一（2002）「デフレ下の雇用対策」『日本経済研究』第44号，日本経済研究センター，22-45頁。
- 大橋勇雄（2006）「ミスマッチからみた日本の労働市場」『雇用ミスマッチの分析と諸課題－労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告－』第1章，連合総合生活開発研究所，21-57頁。
- 北浦修敏・原田泰・坂村素数・篠原哲（2003）「構造的失業とデフレーション」『ファイナンシャル・レビュー』第67号，財務省財務総合政策研究所，75-119頁。
- 玄田有史・近藤絢子（2003）「構造的失業の再検討－失業率上昇の背景－」『ESRI Discussion Paper』第53号，内閣府経済社会総合研究所。
- 西村和雄・浦坂純子・平田純一・八木匡（2006a）「企業が求める人材と教育に関する実態調査」『大学論集』第38集，広島大学高等教育研究開発センター，239-255頁。
- 西村和雄・浦坂純子・平田純一・八木匡（2006b）『平成17年度 中小企業活動支援調査 人材育成のための教育と評価の研究』独立行政法人中小企業基盤整備機構経営支援情報センター。
- 西村和雄・浦坂純子・平田純一・八木匡（2007）『平成18年度 中小企業活動支援調査 人材育成のための教育と評価の研究』独立行政法人中小企業基盤整備機構経営支援情報センター。
- 樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。

Educational Training System and Academic Evaluation: Report from a Study on Japanese SMEs

Kazuo NISHIMURA *

Junko URASAKA **

Junichi HIRATA ***

Tadashi YAGI ****

In this paper, we focus on the academic evaluation of corporate workers, a topic which has not received much attention in earlier studies. We analyze the company satisfaction level based on an independent slip-survey, the “Field Survey on Education and Human Resources Desired by Business”, and then reveal problems behind the unemployment mismatch.

One of the problems causing this mismatch is “employability”: which laborers' have competencies that do not deserve to be employed. In this paper, we reveal why some, apparently similar companies have serious employability problems and verify a polarization in the source of manpower of SMEs. Secondly, we explain how being aware of a lack of academic ability relates to the company evaluation of education policy. We also analyze the relation between academic evaluation of workers and educational training system implemented by SMEs.

From our research, we obtained the following findings. First, those companies that emphasize the importance of achievement in school education, use “confirmation tests,” and offer effective training courses after recruitment have a higher success ratio in securing human resources. This result does not support the hypothesis that securing human resources will be difficult if companies have strict requirements and an attitude with a high demand standard for applicants at recruitment. Rather, it shows successful outcomes follow from assessing capable manpower without making a compromise and also assisting development of human resources after recruitment.

Next, our study on the relation between evaluation of academic competence and company education policy clearly reveals that those more aware of a decline in academic standards, object more strongly to the “more relaxed education policy.” The fact that companies that recognize the reality of a lack of academic skills in employees take an opposite standpoint on the “more relaxed education policy” indicates that the failure of the education policy, which seems to be a background factor to the mismatch problem in today's labor market. This also tells us that the “more relaxed education policy” contributes to the problem of unemployment.

From the results of our analyses on the relation between academic ability and educational training

* 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

programs, it is shown that companies providing internal and internal/external education training have a relatively appropriate comprehension of competence in employees compared to companies which provide educational training opportunities externally only.