

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 10 日現在

機関番号：10101

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2013～2014

課題番号：25885003

研究課題名(和文) 中小企業が求める「コンピテンシー」と大学教育の職業的レリバンスの関係に関する研究

研究課題名(英文) 'Competency' Sought by Small and Medium-Sized Companies and Occupational Relevance at College Education

研究代表者

徳井 美智代(TOKUI, MICHIOYO)

北海道大学・高等教育推進機構・特任准教授

研究者番号：40704896

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、中小企業への入職後に発生する雇用のミスマッチの要因を探求することである。そのため、中小企業の従業者に求められる「コンピテンシー(行動能力)」に着目し、北海道、関東、九州の中小企業3,462社に経営者と従業者を対象にアンケート調査及び聞き取り調査を行い、検討を行った。その結果、1)経営者が求めているのは市場に対応するスキルの向上 2)従業者が求めているのは到達目標の具体的明示とそれに必要な教育訓練であり、そのギャップの存在がミスマッチの要因と関係していることが明らかとなった。

研究成果の概要(英文)：Here, we aimed to elucidate the causes of mismatches that occur in the employments of college-graduated persons in small and medium-sized companies. Focusing on the 'competency (capacity to act)', we conducted a questionnaire research and interviews to the managers and employees of 3,462 small and medium-sized companies in Hokkaido, Kanto and Kyushu regions to study. As a result, it was revealed that: 1) what company managers are seeking is enhancement of skills to correspond to the market, 2) what employees are seeking are clearly specified goals and relevant training necessary to attain them, and the existence of this gap is related to the cause of mismatch.

研究分野：教育社会学

キーワード：中小企業 コンピテンシー 職業的レリバンス 産業教育 大学教育 雇用のミスマッチ 教育訓練

1. 研究開始当初の背景

(1) 終身雇用や年功賃金に代表される日本企業の雇用慣行は 1990 年代以降に大きく変容し、長期雇用体制の崩壊とともに、非正規社員の増大、成果主義へと移行が進んだ。それに伴い、主に一括採用した学卒者を対象に行われてきた企業内教育制度は転換を迫られることとなり、結果として学校教育に職務遂行能力の付与が求められるようになった。この流れの中で、大学の教育内容と企業・社会が求める能力との関連を問う議論が活発となり、従業者にとって必要とされる能力についての研究が行われはじめた(小方(2002)、本田(2009))。

(2) しかし、この間、研究の対象は一貫して大企業に向けられており、中小企業の雇用慣行の変遷と企業内教育のあり様に焦点を当てた研究に光は当てられてこなかった。もっとも、中小企業の場合、定期的な採用を行っている企業は少なく、さらには従業者の定着性にも問題を抱えている場合が多い。そのため、体系的な企業内教育システムを構築することが難しいという側面を持っている。よって、中小企業においては大企業とは違うかたちの「教育」が行われているという現状がある。つまり、従業者に求める能力も大企業とは違っている可能性が指摘される。

(3) 企業で必要とされる能力に関する研究では、「知識・技能」と「一般的能力」に着目して重要度を問う方法や、「…ができる」といった「行動として発揮されるべき能力」すなわち「コンピテンシー」に着目してそのレベルを問うものがある(小方(2002)、岩脇(2009))。これらの先行研究では、いずれも、もっぱら大企業で必要な能力が想定されており、従って質問調査の対象も大企業に限定されている。しかし日本の全企業数の 99% 超は中小企業で構成されている。中小企業の実態に即してデータを収集し、従業者に求められる特徴的な能力に着目して体系的に整理・検討することの意義がここにある。

(4) 本研究の出発点は、研究代表者が中小零細企業における経営と労働の実態調査を行ってきた過程で(徳井(2009)、(2011)、(2013))、聞き取りから経営者と労働者の期待と目標が必ずしも一致していないケースに多く触れたことにある。とりわけ新卒の従業者の場合、体系だった教育システムもなく、「見よう見まね」で即戦力としての働きを期待されることも珍しくない。つまり中小企業においては、「…ができる」という行動事実での評価が適しているとも考えられる。そこで、本研究では、中小企業で必要とされている「コンピテンシー」に着眼し、従業者の目標と会社側の期待との差異を明らかにすることからミスマッチの要因に迫る。

(5) 中小企業においては、雇用のミスマッチが深刻な問題となっている。「産学協働教育を通じた中小企業の魅力発信事業」(経済産業省平成 22 年度、23 年度事業)では、中小企業団体が窓口となり、大学・学生等との恒常的な連携関係の構築を目指して「経営者による出前講義」や「若手従業員との交流会」などを行い、地元中小企業の魅力を直に伝える取り組みも行われている。しかし、実際に入職した後に発生するミスマッチに関しては未だ対策が及んでおらず、定着せずに離職してしまう従業者が後を絶たない。すなわち、中小企業と学卒者間で、必要とされる「コンピテンシー」に対する理解が一致していないことがこの問題の原因と考えられる。

(6) ゆえに本研究で、大学教育の職業的レリバンスを、中小企業で求められる「コンピテンシー」に即して考察することで、中小企業の雇用ミスマッチの解消につながる手がかりが得られるものと考えられる。

2. 研究の目的

(1) 研究の目的は、中小企業への入職後に発生する雇用のミスマッチの要因を探求するために、中小企業の従業者に求められる「コンピテンシー(行動能力)」に着目し、大学教育における職業的レリバンス(関連性)の現状とどのような接続関係にあるのかについて検討することにある。

(2) そのため、企業経営者及び従業者に対するアンケート調査と聞き取り調査を通して、中小企業で必要とされている「コンピテンシー」を抽出する。

(3) 学卒の従業者に着目し、従業者の自己評価と能力形成過程を調査し、経営者の学卒従業者に対する評価とを比較することによって、中小企業と大学教育の両者が想定する「コンピテンシー」の差異の所在を把握する。

(4) 大学教育が抱える課題の所在を明らかにするとともに、中小企業における雇用のミスマッチ解消に向けた教育改革の方向を提言する。

3. 研究の方法

研究目的の遂行を図るため、以下の調査を実施し、研究協力者の支援を受けながら検討・分析を行いながら研究を進めることとする。

(1) 資料調査(企業内資料、業界団体資料、高等教育機関資料、論文、その他文献の収集)
中小企業、教育機関の資料を整理検討し、企業と大学が目指す能力育成の差異を捉える。

(2) 定性的調査(聞き取り調査の実施)
中小企業の人事担当者、経営者及び学卒従

業者に対して半構造的インタビューを実施し、中小企業で必要とされる能力、「コンピテンシー」の抽出、項目化を目指す。

(3) 定量的調査（アンケート調査の実施）

企業、従業員及び大学生に対するアンケート調査を実施し、企業の要請と大学教育の職業的レリバンスの差異に着目して、中小企業への入職後に起きる雇用のミスマッチの要因を探る。

4. 研究成果

(1) 国内外の先行研究のサーベイを通して、中小企業経営者が従業員に求める能力と従業員が獲得を目指している能力、及び、大学教育における職業的レリバンス（関連性）の関係について、研究上の歴史的経緯を踏まえたうえで近年の研究動向と潮流を把握することができた。それにより、雇用のミスマッチの背景にある具体的課題を鮮明にするために中小企業経営者と従業員へ行うアンケート調査項目の、吟味、作成につなげることができた。

(2) 北海道、関東、九州の中小企業から、建設業、製造業、卸・小売業の3,462社を抽出し、経営者と従業員を対象に「中小企業の従業員に求められる「行動能力（コンピテンシー）」に関するアンケート調査票を送付した。その結果、経営者367名、従業員679名から回答が得られた。回答を集計、分析し、下記のことが明らかとなった。

① 経営者が求めている能力と従業員の現状が乖離している（図1）

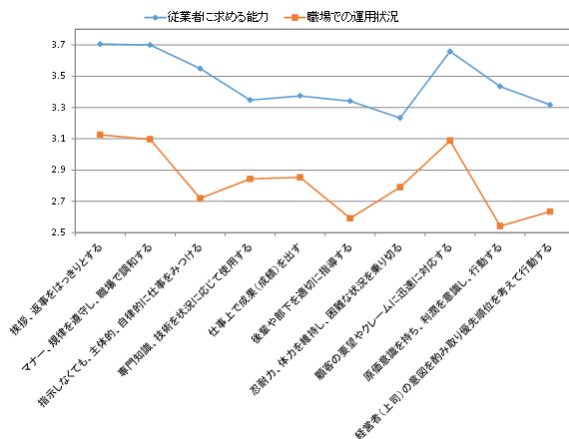


図1 経営者が求めていることと従業員の現状

(※非常に重視している・大変よくできている=4、やや重視している・ややできている=3、あまり重視していない・あまりできていない=2、全く重視していない・全くできていない=1、として平均値を算出)

② 経営者が熱心に取組んでいると自己評価していることと、従業員の評価が一致していない。（図2）

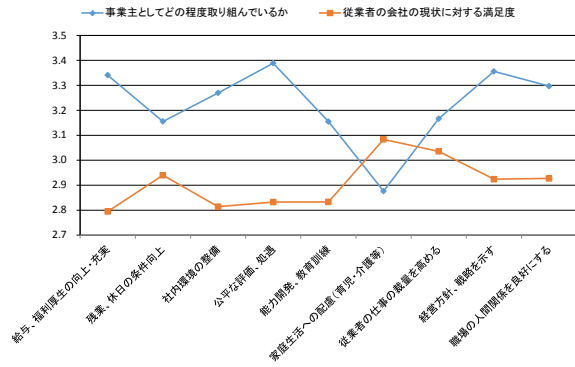


図2 経営者の取組みの熱心度と従業員の満足度

(※非常に熱心に取組んでいる・大変満足している=4、少し取組んでいる・ある程度満足している=3、あまり取組んでいない・少し不満である=2、全く取組んでいない・かなり不満である=1、として平均値を算出)

③ 教育訓練に対する経営者と従業員の認識に乖離があり、経営者が求める能力と従業員の現状の差異を補い得ていない可能性があら。（図3）

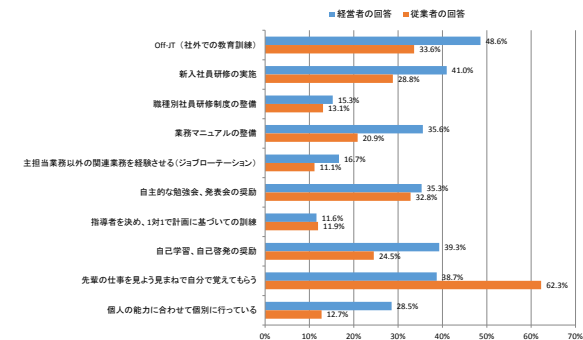


図3 教育訓練・能力開発の現状

(3) 北海道、関東、九州の中小企業及び、就業支援施設における聞き取り調査を行った結果、経営者と従業員の双方に対する期待の差異について有用な知見が得られた。具体的には、経営者が従業員に求めているキーワードとして「挨拶」、「調和」、「市場対応スキル」が抽出された。

(4) 高等教育機関で行っている学生調査、卒業生調査のデータを収集し、本研究で行った企業調査の結果と合わせて考察を行った。企業が求めているコンピテンシーに関して、大学教育のどの部分で培われているのか、について明白な関係を導出するには至っておらず、課題として残されている。大学の教育方針、ディプロマポリシーやカリキュラム構成なども精査し、聞き取り等の質的調査も含めて引き続き研究を進め、大学教育の職業的レリバンスについて、企業との相互関係の中で位置づけることが目指される。

(5)平成25年度から行ってきた資料調査、定性調査、定量的調査の結果をふまえて、総合的に分析、考察した結果を自らが所属する学会において発表した。本研究の課題である雇用のミスマッチの要因としては、経営者と従業員の期待の差異が重要なキーとなっていることが示された。具体的にいうと

- ①経営者が求めているのは市場に対応するスキルの向上、
- ②従業員が求めているのは到達目標の具体的明示とそれに必要な教育訓練であり、
- ③そのギャップの存在がミスマッチの要因と深く関係している。
- ④両者のギャップを埋めるキーワードとして、「教育訓練」と「相互コミュニケーション」がインプリケーションとして導出された。

(6)本研究により得られたデータは、北海道、関東、九州と他地域にわたっている。全国規模の中小企業調査、中でも経営者と従業員の双方からデータを収集するという方法は先行研究が少なく、学術的にみても貴重なデータとなっている。今後、このデータの分析をさらに進め、学会発表、投稿論文の執筆を行い社会に向けて成果を発信していく準備が進展している。併せて、執筆中の博士論文の完成を目指す。

〈引用文献〉

- ①本田由紀『教育の職業的意義 - 若者、学校、社会をつなぐ』ちくま書房、2009年
- ②岩脇千裕「大学新卒者採用において重視する行動特性（コンピテンシー）に関する調査 - 企業ヒアリング調査結果報告 -」『JILPT 調査シリーズ』No. 56, 2009年
- ③小方直幸「職業的レリバンス研究における大学教育 - 質問紙調査の能力項目分析 -」『広島大学大学院教育学研究科紀要』第3部 第51号, 2002年
- ④徳井美智代, 「小零細企業における業主の妻の役割 - 東京都大田区の事例から」, 『日本中小企業学会論集』, 査読有, 第28号, pp. 299-312, 2009年
- ⑤徳井美智代, 「小零細製造業において業主の妻が経営に果たす役割 - 妻の仕事の歴史的展開に着目して」, 『労働社会学研究』, 査読有, 第12号, pp. 1-30, 2011年
- ⑥徳井美智代, 「小零細企業の経営と労働の実相 - 妻の経営への参加過程に着目して -」, 『日本中小企業学会論集』, 査読有, 第32号, 2013年『日本中小企業学会論集』, 査読有, 第32号, 2013年

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計0件)

[学会発表] (計3件)

- ①徳井美智代, 「中小企業における雇用のミスマッチに関する一考察」, 日本インターンシップ学会、札幌国際大学経済センターキャンパス(北海道、札幌市)、2015年3月24日
- ②徳井美智代, 「中小企業の経営者が従業員に求める『行動能力(コンピテンシー)』に関する考察」, 日本中小企業学会、北海道大学(北海道、札幌市)、2015年3月27日
- ③徳井美智代, 「中小企業の従業員に求められる『行動能力(コンピテンシー)』に関するアンケート結果の概要」, 日本インターンシップ学会、札幌国際大学(北海道、札幌市)、2015年5月31日

[図書] (計0件)

[産業財産権]

- 出願状況 (計0件)
- 取得状況 (計0件)

[その他]

なし

6. 研究組織

(1)研究代表者

徳井 美智代 (TOKUI MICHIOYO)
北海道大学・高等教育推進機構・特任准教授
研究者番号: 40704896

(2)研究分担者

なし

(3)連携研究者

なし