

大学生と中小企業の コラボレーションの実現¹

～GCS Mix-up Project～

京都産業大学 田中寧研究会 労働分科会

大村卓央 織田真衣 川野航 金大誠 清水優子
白崎晃子 舛井真子 山本才華 和佐綾子

2010年12月

¹本稿は、2010年12月11日、12日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2010」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、田中寧教授（京都産業大学）、柿野欽吾教授（京都産業大学）、東大阪商工会議所の皆様、中小企業庁の皆様をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

大学生と中小企業の コラボレーションの実現

～GCS Mix-up Project～

2010年12月

要約

本稿では、学生自身が中小企業について十分に把握していない「情報の不完全性」、そして、学生が考える企業と企業が求める人材の差異という「意識のギャップ」等、学生と企業の間における様々な問題点を解消し、相互におけるミスマッチの解消を目指す政策を提言する。

2007 年以降、サブプライムローン問題等によって世界的な金融危機に陥った結果、日本経済もこの煽りを受け、そのなかでも我々の就職活動にも大きな影響があらわれている。このような景気後退の背景もあってか、学生の大手志向は高まり、より過酷な就職活動が強いられている。その結果、就職活動の早期化及び長期化、就職留年の増加等、新規学卒者に係る問題が起こっており、一方で、中小企業の人材不足の問題の事実が存在する。そこで本稿では、現時点で行われている政策として、経済産業省の「ドリームマッチプロジェクト」、中小企業庁の「人材橋わたし事業」「新卒者就職応援プロジェクト」の現状を分析・研究し、学生と企業が、より有効で効率的な就職活動、採用活動を行うための支援策を考える。

第 1 章では、中小企業と大学生に焦点を絞って各々の現状・問題意識を確認していく。まず、中小企業に関しては、日本国内での企業数や従業者数等の現状を把握した上で、雇用情勢や新規学卒者の採用の現状を確認する。また、リアルな中小企業の声を把握するためにも、中小企業の集積地である東大阪市の東大阪商工会議所を訪問した。そして、大学生に関しては、新規学卒者の就職活動の現状に注目し、求人倍率からみる学生の就職希望状況や志望業種等から学生の大手志向の理由を探る。

第 2 章では、賃金に焦点をあて、中小企業は賃金が低いのか、また、賃金に影響を与える要因は何なのかを知るために、厚生労働省が発表した「平成 21 年度賃金構造基本統計調査(全国)」のデータをもとに回帰分析を行う。その前に平均値をとり予測値をたてる。それから、性別、企業規模、年齢、勤続年数、労働時間、学歴の 6 つの要因から賃金を推計する。

第 3 章では、現状・問題意識、アンケート調査、分析結果をふまえた上で、大学生と中小企業との間に生じているミスマッチの解消を目指して、現行政策の検証を行い、そこに存在する問題点を提示する。

第 4 章では、改善する必要性を考慮し、新制度を提言、また、それを施行する際の課題を述べる。

目次

はじめに

第1章 現状・問題意識：近年の雇用情勢

第1節 中小企業の観点から

- 第1項 中小企業の定義
- 第2項 企業数・従業者数
- 第3項 雇用情勢
- 第4項 新規学卒者の採用状況
- 第5項 東大阪商工会議所の取り組み

第2節 大学生の観点から

- 第1項 大卒求人倍率
- 第2項 就職希望状況
- 第3項 就職内定率の推移
- 第4項 新規学卒者の志望業種
- 第5項 大手志向
- 第6項 大学生の中小企業に対する意識：寺岡(2009)
- 第7項 大学生の中小企業に対する意識：アンケート調査

第3節 影響・現行政策

第4節 問題意識

第2章 分析

第1節 分析結果

第2節 中小企業の定義

第3節 予測値

第4節 賃金の推測

- 第1項 推測式
- 第2項 分析結果

第3章 政策提言の方向性

第1節 現状把握

第2節 現行政策の検証

第4章 政策提言

第1節 新制度の目的

第2節 新制度の概要・及びそのメリット

第3節 政策提言の実現のための課題

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

2007 年以降、サブプライムローン問題等によって世界的な金融危機に陥った結果、世界各国で景気後退が問題となっている。日本経済もこの煽りを受けており、国内の様々な分野に影響があらわれている。

このような事態は我々大学生にとっても無関係ではない。とりわけ、我々の就職活動に与える影響は大きな懸念材料である。中小企業庁によると、2006 年は日本の非一次産業の企業数は、中小企業 99.7%、大企業 0.3% で構成されており、従業者数の割合は、中小企業 69.0%、大企業は 31.0% と構成されている。多くの学生はこのわずか 0.3% の大企業への就職を希望するが、実際の就職先が中小企業であることは自明である。このような事態となる原因として挙げられるのは、学生自身が中小企業について十分に把握していない「情報の不完全性」、そして、学生が考える企業と企業が求める人材の差異という「意識のギャップ」であると考えられる。

また、厚生労働省が発表した『平成 22 年版労働経済白書』によると、大企業、中小企業ともに採用予定者数を増加させる傾向にある。「就職難」と騒がれているにも関わらずこのように働ける場所があるという矛盾が存在する。そして今後この状況が継続していくと、企業の有能な人材確保の機会が減少し、将来の企業発展、さらには日本経済の発展に大きな影響を与える。そこで我々は、採用予定者数を増加させる企業が増えているなか、近年の就職内定率の低下の現状に疑問を抱いた。新規学卒者は、企業が長期的な経営の展望を描くためにもなくてはならない存在であり、将来的な展望をもってじっくりと人材を育成し、長期的な目標を達成するためにも、より有効で効率的な就職活動、採用を行っていく必要があると考える。以上の問題意識から、本稿では学生と企業が相互におけるミスマッチを解消し、より有効で効率的な求職・採用を行うために、現行の新規学卒者に対する就職支援制度をもとに新たな就職支援制度を考えていく。

そこで本稿では、第一に、学生の志望する企業規模、大、中小企業それぞれに対して抱いているイメージを調査する。具体的には、京都をはじめとする関西圏の大学を中心に、友人、サークル、学生団体等我々の活動可能な範囲において、学生の企業規模の希望や、中小企業に関してどの程度の知識があるのか、その情報はどのような手段で得るのか等、結果をデータ化し、学生の大手志向、その理由を探る。第二に、新規学卒者の求人倍率を把握し、学生の志望状況と受け入れ先である企業の求人総数との関係を数値から調査する。そして第三に、アンケート調査の結果、最も回答の多かった大企業のメリットであり、中小企業のデメリットである「賃金」に焦点を当て、回帰分析を用いて分析する。また、実際に商工会議所を訪問し、中小企業の運営状況、新規学卒者の受け入れ状況等を聞き、企業の学生に対する意識を知る。以上の方法で学生・企業両者の意識を調査し、相互におけるミスマッチの解決法を模索する。

これらの分析結果をもとに、学生と企業の間におけるミスマッチの解消をするため、中小企業をメインとした学生との新たなコラボレーションの実現を目指す政策を提言する。

第1章 現状・問題意識

近年の雇用情勢

我が国は2007年秋以降、世界的な景気後退に端を発した極めて大きい経済収縮により雇用情勢は急速に悪化した。製造業を中心に、非正規労働者の雇止め等の動きが加速し、非自発的離職者の増加に伴い完全失業者も増加し、有効求人倍率は大きく低下した。特に、若年層においては、完全失業率が他の年齢層に比べ大きく上昇するなど影響は大きかった。2009年後半からは生産の持ち直しが雇用情勢の改善にも波及しつつあるが、求職活動を諦め、非労働力化する動きも見られ、回復は力強さを欠いている。また、こうした厳しい雇用情勢の影響は新規学卒者の就職状況にもあらわれている。

『平成22年版労働経済白書』第1章第1項「雇用、失業の動向」より

第1節 中小企業の観点から

我が国の経済は、2007年10月を山として景気後退局面に入った。その後、サブプライムローン問題等によるアメリカの金融不安や、2008年9月に大手投資銀行リーマン・ブラザーズが破綻したことをきっかけに、世界的金融危機へと拡大した。こうした金融危機にともない世界経済は急速に悪化し、我が国の経済も輸出の大幅な減少により、輸出型の製造業を中心に大きな打撃を受けた。中小企業庁が発表した『産業別規模別事業所・企業数（民営）』によれば、2006年は、製造業界において中小企業は99.6%を占めている。このことから、世界的大恐慌の打撃を特に受けた製造業が中小企業であることがわかる。このことが新規学卒者の採用にどのように影響するのかを考えていく。

第1項 中小企業の定義

中小企業基本法第2条において、中小企業の定義は定められている。その概要を一覧にしたものが下の図表1-1-1である。

図表 1-1-1

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社並びに

	常時使用する従業員の数が 50 人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が 5 千万円以下の会社並びに 常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人

中小企業庁「中小企業・小規模企業者の定義」より

ただし、中小企業基本法の上での中小企業の定義はこのようになっているが、これは、中小企業政策における基本的な政策対象の範囲を定めた「原則」であり、法律や制度によって「中小企業」として扱われている範囲が異なる場合がある。例えば、法人税法における中小企業軽減税率の適用範囲は、資本金 1 億円以下の企業である。また、政令によっては、ゴム製品製造業、ソフトウェア業、情報処理サービス業、旅館業等いくつかの業種について定義を追加している。

第 2 項 企業数・従業者数

ここで、中小企業の企業数、従業者数がどのようになっているのかをみってみる。中小企業庁が公表した「産業別規模別事業所・企業数（民営）」によると、次の図表 1-1-2 のようになっている。

図表 1-1-2

産業	年	中小企業				大企業	
		企業数	構成比 (%)	うち小規模企業		企業数	構成比 (%)
企業数	構成比 (%)						
鉱業	2001	2,618	99.7	2,276	86.6	9	0.3
	2004	2,306	99.8	2,027	87.7	5	0.2
	2006	2,082	99.8	1,844	88.4	4	0.2
建設業	2001	543,397	99.9	516,405	95.0	363	0.1
	2004	507,086	99.9	484,828	95.6	319	0.1
	2006	489,343	99.9	468,400	95.7	302	0.1
製造業	2001	548,830	99.6	489,306	88.8	2,121	0.4
	2004	489,115	99.6	433,917	88.4	1,941	0.4
	2006	455,621	99.6	401,597	87.8	2,002	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	2001	510	94.8	266	49.4	28	5.2
	2004	490	94.6	262	50.6	28	5.4
	2006	537	94.7	295	52.0	30	5.3
情報通信業	2001	32,240	96.8	19,486	58.5	1,070	3.2
	2004	30,815	96.5	18,358	57.5	1,129	3.5
	2006	33,814	96.5	20,137	57.4	1,238	3.5

運輸業	2001	86,046	99.7	66,999	77.6	281	0.3	
	2004	80,479	99.7	62,345	77.2	262	0.3	
	2006	77,132	99.6	58,833	76.0	271	0.4	
卸売・小売業	2001	1,309,984	99.5	1,092,042	83.0	5,938	0.5	
	2004	1,160,117	99.6	958,117	82.2	5,141	0.4	
	2006	1,109,630	99.6	919,310	82.5	4,791	0.4	
卸売	卸売業	2001	255,587	99.1	176,374	68.4	2,394	0.9
		2004	252,389	99.2	176,360	69.3	2,131	0.8
		2006	231,755	99.1	161,019	68.9	2,091	0.9
小売業	小売業	2001	1,054,397	99.7	915,668	86.6	3,544	0.3
		2004	907,728	99.7	781,757	85.8	3,010	0.3
		2006	877,875	99.7	758,291	86.1	2,700	0.3
金融・保険業	2001	34,281	99.1	33,126	95.8	313	0.9	
	2004	30,192	99.1	29,120	95.6	283	0.9	
	2006	29,985	99.1	28,870	95.4	271	0.9	
不動産業	2001	297,082	100.0	293,782	98.9	94	0.0	
	2004	287,005	100.0	283,704	98.8	91	0.0	
	2006	285,710	100.0	282,344	98.8	102	0.0	
飲食店、宿泊業	2001	742,710	99.9	655,641	88.2	914	0.1	
	2004	677,377	99.9	597,980	88.2	883	0.1	
	2006	647,754	99.9	573,277	88.4	860	0.1	
医療、福祉	2001	175,542	99.9	134,995	76.8	261	0.1	
	2004	178,743	99.9	136,098	76.0	249	0.1	
	2006	188,514	99.9	141,982	75.2	238	0.1	
教育、学習支援業	2001	119,100	99.9	108,115	90.7	122	0.1	
	2004	114,720	99.9	104,167	90.7	123	0.1	
	2006	115,803	99.9	104,890	90.5	131	0.1	
複合サービス事業	2001	3,960	100.0	3,957	99.9	0	0.0	
	2004	3,588	100.0	3,587	100.0	0	0.0	
	2006	3,717	100.0	3,707	99.7	1	0.0	
サービス業 (他に分類 されないもの)	2001	793,308	99.8	685,773	86.2	1,917	0.2	
	2004	763,757	99.8	662,353	86.5	1,891	0.2	
	2006	758,077	99.7	657,583	86.5	2,110	0.3	
非 1 次産業計	2001	4,689,608	99.7	4,102,169	87.2	13,431	0.3	
	2004	4,325,790	99.7	3,776,863	87.1	12,345	0.3	
	2006	4,197,719	99.7	3,663,069	87.0	12,351	0.3	

中小企業庁「産業別規模別事業所・企業数(民営)」より

もっとも最近である 2006 年の日本の非一次産業の企業数は、中小企業 99.7%、大企業 0.3%の割合となっている。また、統計局が公表した「平成 18 年事業所・企業統計調査」によると、2006 年における従業者数は、大企業が約 1,229 万人、中小企業が 2,784 万人となっており、中小企業の従業者数が全体の約 7 割を占めていることがわかる。このことから、日本の企業数・従業者数は、中小企業がほとんどを占めていることがわかる。

第3項 雇用情勢

中小企業の雇用情勢は、リーマン・ショック以降急速に悪化し、2009年7月には完全失業率が過去最高の5.6%を、8月には有効求人倍率が過去最低の0.42倍を記録した。完全失業率は8月以降低下し、有効求人倍率も9月以降上昇したものの、雇用情勢は依然として非常に厳しい状況にある。

第4項 新規学卒者採用の現状

厚生労働省が発表した『平成22年版労働経済白書』によると、大企業を中心に新規学卒の採用・育成を重視しており、小企業でも今後は重視の傾向があるとされている。産業社会の変化に伴って、職場では多様で高度な職業能力が求められるようになっている。企業にとっては全ての労働者に、こうした能力が備わっていることが好ましいと思われるが、現実には、組織の中で一人ひとりの個性を活かしながら、職場としてこれらの力を備え、発展させていくことが課題となる。こうした課題に 대응するため適切な採用方針と人材育成方針を持つことは、企業の経営戦略として特に重要である。企業が、これまで重視してきた人材確保の方法をみると、「新規学卒者を採用し、育成する」、「専門的な知識やノウハウを持った人を中途採用する」、「高齢層の再雇用・勤務延長を行う」の順に割合が高くなっており、これらが、企業にとって主要な人材確保の方法であることがわかる。100人未満の中小企業においては、「新規学卒者を採用し、育成する」の割合が上がり、一方で、「高齢層の再雇用・勤務延長を行う」の割合が低下している。このことから、中小企業においては今後の技能継承も意識しながら、新規学卒採用の意欲が高まりつつあるように見受けられる。労働者個々に多様で高度な職業能力が求められるもとの、引き続き新規学卒者の採用、配置、育成が重視されており、そうした傾向は小規模企業にも広がる兆しがみられる。

第5項 東大阪商工会議所の取り組み

これまでさまざまなデータや統計をみてきたが、実際のところはどうのようなものなのか、私たちは実際に、中小企業の集積地である東大阪市の東大阪商工会議所を訪問し、中小企業の現状を取材した。東大阪市の、我が国でも有数の工業都市、「モノづくりのまち東大阪」として知られている。金属製品・一般機械加工等の基盤的技術産業が多く集積しており、市内の事業所数は、6,455で全国4位に、また工場密度では全国1位に位置している。また、製造品出荷額等については、約1兆1,773億円となっており、中小企業製造業の生産性の高さを示している。東大阪市内に所在する中小企業も、景気後退による煽りを受け、10,000近くあった工場数は現在では約6,000となっている。このように大変厳しい状況下で、企業は生き残り戦略を模索し続けている。そのような中、生き残り戦略のひとつとして、より良い人材確保が考えられる。東大阪市内では、企業のより良い人材確保と新規学卒者のより良い就職活動の支援として、就職説明会を行っている。ハローワークや近隣市、商工会議所の協力のもと、地元企業と学生をつなげるイベントを実施している。また、インターンシップ支援事業として、インターンシップ受け入れ可能な東大阪市内の企業を掲載した冊子を制作し、各大学へ配布している。ここで、このインターンシップについて考える。大学生にとってインターンシップへの参加は、大学生の就職を考える手段としてとても重要な役割を果たす。学生は、就職情報サイトや大学を通じて自分の興味のある企業へエントリーをし、各自参加する。インターンシップの内容としては、その企業で普段行われている仕事の体験や、

インターンシップ参加学生同士でのグループワーク等企業によって異なり、このことを通じて企業は学生へ自社のアピールを行う。しかし、中小企業の場合はどうだろうか。先述したように、中小企業の定義は従業員数も資本金も企業により異なる。法律上では中小企業として扱われる企業でも、さまざまな面において大手企業と並ぶ企業は多くある。だが実際問題、一般的な中小企業では資金や人材不足、設備不十分等を理由にインターンシップを実施し、学生を受け入れることが不可能な場合が多く、大手企業のような学生の求めているインターンシップを実現することは、なかなか難しいようだ。

ここで、東大阪市に所在する中小企業の人材確保の現状をみってみる。このことをまとめたものが下の図表 1-1-5 である。

図表 1-1-5

	かなり過剰	やや過剰	大体適正	やや不足	かなり不足	合計
製造販売	—	—	12 (18.2)	42 (63.6)	12 (18.2)	66 (100)
製造販売兼 下請	—	—	14 (23.7)	37 (62.7)	8 (13.6)	59 (100)
1次下請	—	—	20 (20)	62 (62)	18 (18)	100 (100)
2次・3次下請	1 (1.4)	—	17 (23.6)	39 (54.2)	15 (20.8)	72 (100)
その他	—	—	2 (22.2)	5 (55.6)	2 (22.2)	9 (100)
合計	1 (0.33)	—	65 (21.2)	185 (60.5)	55 (18)	306 (100)

▲従業員数 単位：件数 (%)

出典：大阪府立産業関連研究所『地域経済環境変化と大阪工業の対応に関する調査——東大阪市域の機械金属関連業種のケース——』、1991年

この表から読み取れるように、企業は人材確保に四苦八苦している様子がうかがえる。このような現状に 대응していくためにも、現行の中小企業の人材確保の方法を改める必要があると考える。

第2節 大学生の観点から

我が国の経済は、世界的な金融危機にともなう経済低迷により、企業は多大な影響を受けている。この影響により、倒産する企業や存続が危ぶまれる企業が増加している。このこともあり、今日、さまざまなところで騒がれている近年の大学新規学卒者の就職意識は、「給料が高い」、「企業の将来性」、「福利厚生の実充実」等を重視した大手志向となっている。実際、大学生の就職活動に欠かせないさまざまな就職支援サイトに掲載されている「就職人気企業ランキング」をみると、その対象となっている企業は、ほぼ大企業である。そこで、このような近年の大学生の就職状況についてみていくことにする。

第 1 項 大卒求人倍率

リクルートワークス研究所が公表している『第 27 回ワークス大卒求人倍率調査(2011 年卒)』によると、2011 年 3 月卒業予定の大学生・大学院生対象の新卒採用において、大卒者の求人総数は 58.2 万人と前年よりマイナス 19.8%の低下となった。また、求人倍率は、前年の 1.62 倍から低下し、1.28 倍であると発表している。大企業は 0.38 倍から 0.47 倍、300 人未満の企業は 8.43 倍から 4.41 倍と、規模間の倍率差は縮小した。

図表 1-2-1(1)

		06 年 3 月卒	07 年 3 月卒	08 年 3 月卒	09 年 3 月卒	10 年 3 月卒	11 年 3 月卒
A	求人総数	698,800	825,000	932,600	948,000	725,300	581,900
B	民間企業 就職希望者数	436,300	436,900	436,500	443,100	447,000	455,700
B-A	過不足数	▲262,500	▲388,100	▲496,100	▲504,900	▲278,300	▲126,200
A/B	求人倍率	1.60 倍	1.89 倍	2.14 倍	2.14 倍	1.62 倍	1.28 倍

リクルートワークス研究所「雇用の現状【2010 年版】」をもとに作成

下に示している 2 表（図表 1-2-1(2)、1-2-1(3)）は、2006 年 3 月卒業予定者から 2011 年 3 月卒業予定者対象 1,000 人未満、1,000 人以上の企業における大卒求人倍率について表したものである。この表から読み取ることのできる大きな特徴は、求人倍率である。1,000 人未満の企業における求人倍率は、過去 5 年間のいずれをみても 2 倍以上となっており、高い年では 4 倍を超える数値となっている。対照的に、1,000 人以上の企業における求人倍率は、いずれも 1 倍を下回る数値となっている。1,000 人未満、1,000 人以上という企業規模区分であることから、この従業者数では、1,000 人未満のデータが中小企業のデータであるということは一概には言えないが、これらのことから、1,000 人以上の企業が狭き門となっていることが読み取ることが可能である。

図表 1-2-1(2)

【1000 人未満】	06 年 3 月卒	07 年 3 月卒	08 年 3 月卒	09 年 3 月卒	10 年 3 月卒	11 年 3 月卒
求人総数	534,200	638,300	729,800	739,300	565,600	436,600
対前年増減数	80,200	104,100	91,500	9,500	▲173,700	▲129,000
対前年増減率	17.70%	19.50%	14.30%	1.30%	▲23.50%	▲22.80%
民間企業 就職希望者数	192,900	186,400	173,100	173,700	155,900	202,400
求人倍率	2.77 倍	3.42 倍	4.22 倍	4.26 倍	3.63 倍	2.16 倍

図表 1-2-1(3)

【1000人以上】	06年 3月卒	07年 3月卒	08年 3月卒	09年 3月卒	10年 3月卒	11年 3月卒
求人総数	164,600	186,700	202,800	208,700	159,700	145,300
対前年増減数	21,700	22,100	16,100	5,900	▲49,000	▲14,400
対前年増減率	15.20%	13.40%	8.60%	2.90%	▲23.50%	▲9.0%
民間企業 就職希望者数	243,400	250,500	263,400	269,400	291,100	253,300
求人倍率	0.68倍	0.75倍	0.77倍	0.77倍	0.55倍	0.57倍

リクルートワークス研究所「雇用の現状【2010年版】」をもとに作成

第2項 就職希望状況

厚生労働省が発表した『平成21年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査（平成22年5月21日発表）』によると、下の図表1-2-2のようになっている。

図表 1-2-2

区分	就職希望率	就職率	前年度卒業学生 就職率 (H21.4.1現在調査)
大学全体	66.8% (▲3.6)	91.8% (▲3.9)	95.7%
国公立	52.8% (1.4)	94.5% (▲2.1)	96.6%
私立	73.7% (▲6.0)	90.8% (▲4.6)	95.4%

就職率：就職希望者に占める就職者の割合
厚生労働省『平成21年度大学卒業予定者の就職内定状況調査』をもとに作成

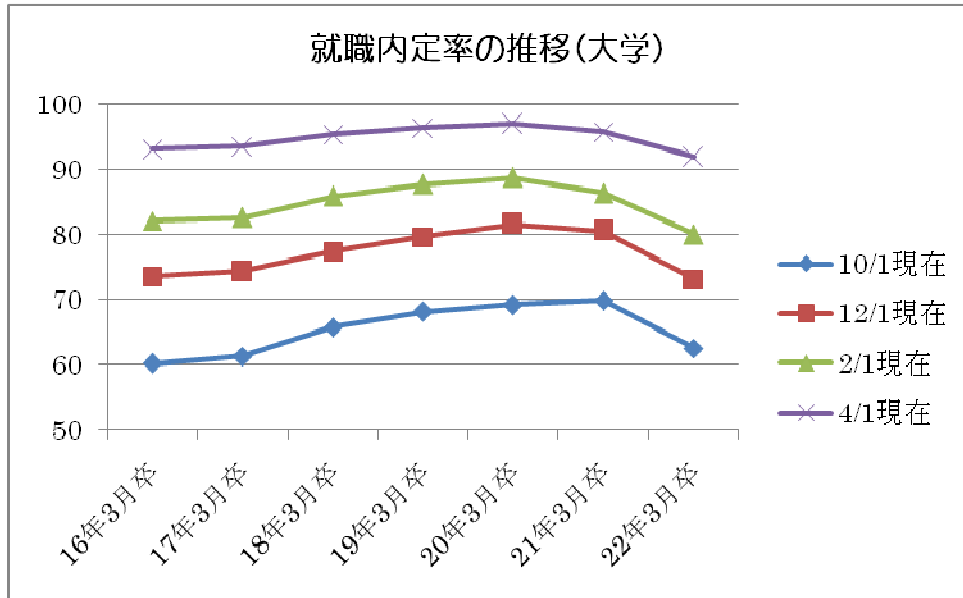
なお、この調査の対象人員は、6,250人（大学、短期大学、高等専門学校併せて5,690人、専修学校560人）である。各大学等において所定の調査対象学生を抽出した後、電話・面接等の方法により、就職希望の有無、就職状況等につき調査されたものである。

第3項 就職内定率の推移

ここで、新規学卒者の就職内定率をみていく。2008年秋以降の経済減速に伴い2009年春卒業の新規学卒者の就職状況は悪化したが、2010年春卒業の新規学卒者の就職状況はさらに悪化した。新規学卒者の就職状況を見ると、2010年春卒業の新規学卒者の就職率は大学生で91.8%（同3.9%ポイント低下）となっている。景気と新規学卒者の採用状況との相

関についてみると、就職率と企業の雇用人員判断との間には相関がみられ、企業の雇用過剰感が高いときほど、採用される新規学卒者が抑制され、就職率が低下することがわかる。また、新規学卒者の就職状況についてみると、かつてに比べ、経済情勢悪化の影響を受けやすくなっていることがわかる。

図表 1-2-3



厚生労働省『平成 21 年度大学等卒業者の就職状況調査』をもとに作成

厚生労働省が発表した、『平成 21 年度大学等卒業者の就職状況調査』によると、新規学卒者の就職内定率は上の図表 1-2-3 のようになっている。この図表からもわかるように、やはり、リーマン・ショックにより多大な経済影響を受けた 2008 年以降、就職内定率が低下していることがうかがえる。特に、早い段階での就職内定率の低下が目立ち、近年の就職活動の厳しさが浮き彫りとなっている。

第 4 項 新規学卒者の志望業種

ここで、大学生の新規学卒者の志望業種をみってみる。毎日コミュニケーションズが行った「大学生の就職意識に関する調査(2010 年 3 月卒)」によると次の図表 1-2-4 のような結果になっている。

図表 1-2-4

水産	0.70%	プラントエンジニアリング	0.50%	海運	1.00%
鉱業	0.20%	電子・電気機器	7.40%	陸運	0.60%
建設	2.90%	輸送用機器	3.30%	空運	4.40%

住宅	4.60%	精密機器	2.90%	ガス・電力・エネルギー	5.60%
食品	17.40%	諸工業	1.70%	ソフトウェア	3.70%
繊維	1.70%	商社	10.20%	情報・調査・コンサルタント	7.60%
紙・パルプ	0.60%	百貨店	2.70%	サービス	9.10%
化学	5.40%	流通	2.40%	旅行・レジャー	8.70%
薬品	6.50%	ファッション(アパレル)	3.80%	通信	3.30%
化粧品	7.80%	外食	1.10%	マスコミ	15.30%
石油	0.50%	銀行	11.80%	教育	5.60%
ゴム	0.20%	リース	0.30%	公団・団体	2.40%
ガラス	0.30%	クレジット	0.40%	公務員	8.00%
セメント・セラミックス	0.40%	証券	2.90%	アミューズメント	2.90%
鉄鋼	0.80%	損害保険	2.40%	外資系メーカー	1.40%
非鉄金属	0.30%	生命保険	1.50%	外資系サービス	0.70%
電線	0.10%	不動産	1.70%	外資系金融	0.50%
金属製品	0.30%	倉庫	0.10%	その他	3.30%
機械	3.20%	鉄道	4.80%		

「大学生の就職意識に関する調査(2010年3月卒)」をもとに作成

毎日コミュニケーションズ「大学生の就職意識に関する調査(2010年3月卒)」

実施期間 2009年10月1日～2010年2月1日

調査対象 2010年3月卒業見込みの全国大学3年生、大学院1年生

調査方法 ①当社発行の就職情報誌にアンケートを同封して郵送で回収

②就職サイト「マイナビ2010」上の入力フォームによる回収

有効回答数 14,825名

この調査から、新規学卒者の志望業種は、商社や食品、銀行、マスコミ等ホワイトカラー業界に偏っており、製造や建設等のブルーカラー業界を志望する学生が極端に少ないことがわかる。同様に、毎日コミュニケーションが行った「大学生の就職意識に関する調査」から、学生の「行きたくない会社」として、「暗い雰囲気のある会社」、「ノルマのきつそうな会社」、「仕事の内容が面白くない会社」、「休日・休暇が少ない会社」、「給料の安い会社」等の結果があがっている。この学生の意識傾向から、ブルーカラーとされる職種について、その労働環境・作業内容が「きつい」、「汚い」、「危険」とされる3Kの職種が避けられていることがわかる。また近年、「きつい」、「帰れない」、「給料が安い」とされる3Kで

表される職種も敬遠されている傾向があり、就職希望者が個人の生活を重視する姿勢がみられる。

第5項 新規学卒者の大手志向

今日、さまざまなサイトで就職人気企業ランキング統計が出ている。これからわかることが、対象となっている企業がほぼ大手企業であるということである。ここで、学生が実際に大手志向であるのか、みてみることにする。

毎日コミュニケーションズが調査した「大学生の就職意識に関する調査(2010年3月卒)」によると、次の図表 1-2-5 のような結果となっている。

図表 1-2-5

	全体	
	09年3月卒	前年
絶対に大手企業がよい	9.70%	10.40%
自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい	42.10%	42.40%
やり甲斐のある仕事であれば中堅・中小企業でもよい	39.30%	38.80%
中堅・中小企業がよい	3.20%	3.60%
その他(公務員 Uターン志望など)	5.20%	4.20%
自分で会社を起こしたい	0.50%	0.60%
「絶対に大手企業がよい」+「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」	51.80%	52.90%

毎日コミュニケーションズ「大学生の就職意識に関する調査(2010年3月卒)」をもとに作成

上記の表から、「絶対に大手企業がよい」という学生は 9.70% と多くない。しかし、「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」という学生は 42.10% となっており、学生の本音がうかがえる。このことから、学生が大手志向であるということがいえるだろう。

第6項 大学生の中小企業に対する意識：寺岡(2009)

ここで、大手志向である大学生の中小企業に対する意識をみる。寺岡(2009)では、大学生の中小企業イメージ像に関する調査を行っている。これは、関西の私立大学経済学部

の学生 250 名ほどを対象にした調査である。その際の大学生の意識が下の図表 1-2-6(1)である。

図表 1-2-6(1)

中小企業	大企業
ノーブランド	高級ブランド
低賃金・長時間労働・休みなし	高賃金など好条件
就職の滑り止め・仕方なく入る会社	就職の本命
頑張らなくても入る会社	頑張って入る会社
負け組・二流	勝ち組・一流
薄暗く汚い職場	きれいな職場
軽の中古車	大型の新車
不安定・倒産・首切り	安定・将来性
資金がない	資金が潤沢
子分(下請・外注企業)	親分(親会社)
日陰の存在	陽のあたる存在
ワンマン社長・同族・身内	出世の可能性
息子が次期社長	昇進・昇格

寺岡(2009)をもとに作成

この調査から、学生は、中小企業に対してマイナスのイメージを持っていることがはっきりとうかがえる。大企業は給料が良く華やかであり、中小企業は給料が安く暗いというイメージを持っているようだ。ここで疑問を抱くことだが、学生は何をもって中小企業がマイナスなのかということである。

第7項 大学生の中小企業に対する意識：アンケート調査

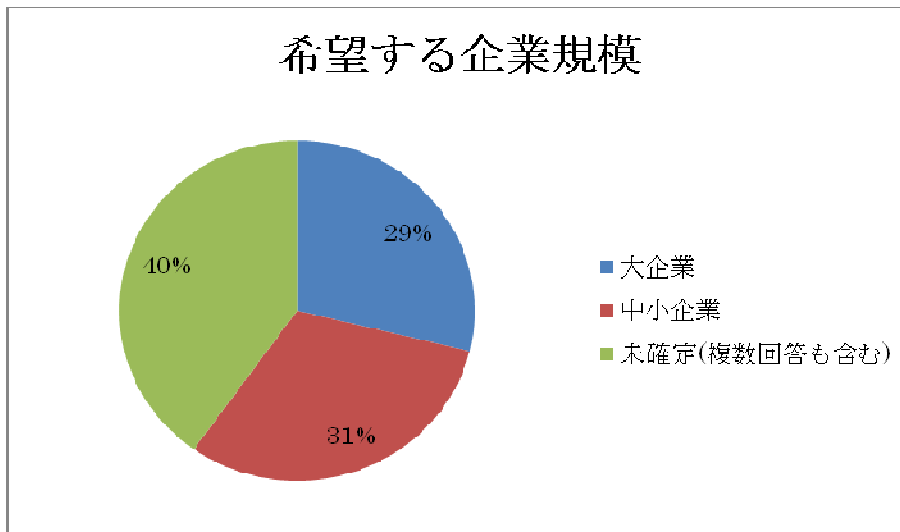
そこで我々自身も、学生の就職活動に対する学生の意識やニーズを知るため、アンケート調査を実施した。「はじめに」でも述べたとおり調査範囲は、京都をはじめとする関西圏の大学を中心とし、友人、サークル、学生団体等私たちの活動可能な範囲で行った。街頭アンケートでは主に「学生の志望する大、中小の企業規模」、「学生が大、中小企業に対して抱いているイメージ」、「情報収集の程度」を調査し、学生の意識やニーズを知る手掛かりとする。

アンケート調査の実施場所は、京都の中心市街地である四条河原町、京都市内の大学、サークル、学生団体等、学生が多く集まる場所を中心に平成 22 年 9 月 20 日～平成 22 年 10 月 31 日までの約 1 ヶ月間調査を実施した。結果、アンケートの全回答人数は 349 となったが、集計上必要となる項目への記入が欠けているなどの無効回答が 172 あった。そのため、回答数が半数となり信頼性が低下してしまうが、これを除いた 177 を有効回答として使用する。回答者の属性は、国公立大学生：35 名、私立大学生(短大・専門学生も含む)：142 名。学年は、1 回生：5 名、2 回生：78 名、3 回生：70 名、4 回生：21 名、その他：3 名。性別は、男子：130 名、女子：47 名となった。この 177 名の回答を(1)学生の希望する企業規模、(2)学生が企業に対して抱いているイメージ、(3)中小企業へのインターンシップを希望するか、(4)学生の情報収集の程度の 4 つに分けて集計し、学生の企業に対するイメージや、意識について考察していく。

(1) 学生の希望する大、中小企業の規模

177名の調査結果をもとに、学生が希望する企業規模別にグラフ化した。図表 1-2-6(2)をみると、「未確定(複数回答も含む)」の割合が最も多いものの、大企業と中小企業の希望者の割合に然程大きな差は見られない。これは、昨今の学生の意識が大企業だけでなく中小企業にも向きつつあるといえる。

図表 1-2-6(2)



※n=177

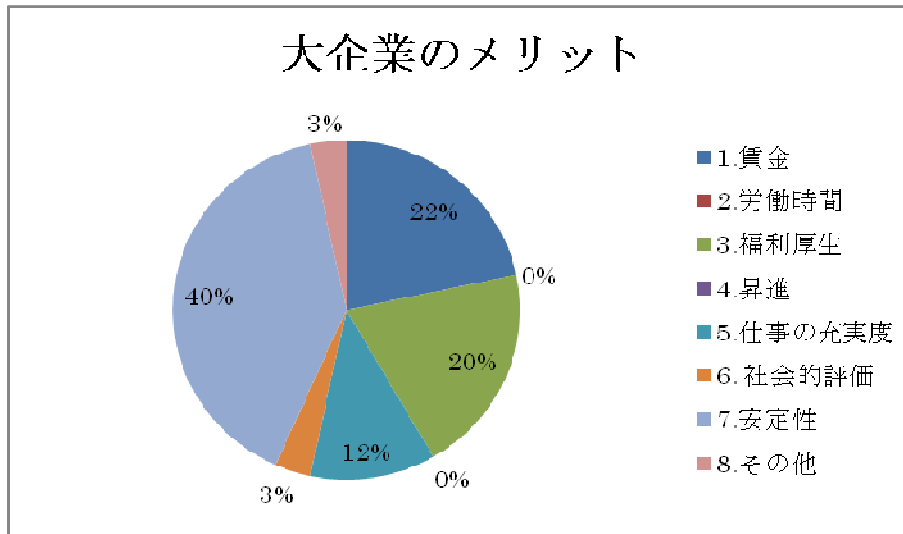
※無回答は除く

次に、各希望企業の規模別に「学生が企業に対して抱いているイメージ」を(1)賃金、(2)労働時間、(3)福利厚生、(4)昇進、(5)仕事の充実度、(6)社会的評価、(7)安定性、(8)その他、の8個の項目を設置し、この中から「大企業」、「中小企業」それぞれのイメージにあてはまる項目をメリット・デメリットに分け、回答してもらった。

(2)-1 大企業を希望する学生が抱くイメージ

まず、大企業を選択した学生に対し、大企業を選択した理由、つまり「大企業のメリット」について質問を行った結果は、図表 1-2-6(3)の通りである。学生が大企業を選択した理由として「安定性」、「賃金」、「福利厚生」の順に大きな割合を占めている。つまり、大企業に対する学生のイメージは「安定(将来)性がある」、「賃金が高い」、「福利厚生が充実している」という、華やかで安心できるというプラスのイメージを抱いている学生が多いようだ。

図表 1-2-6(3)

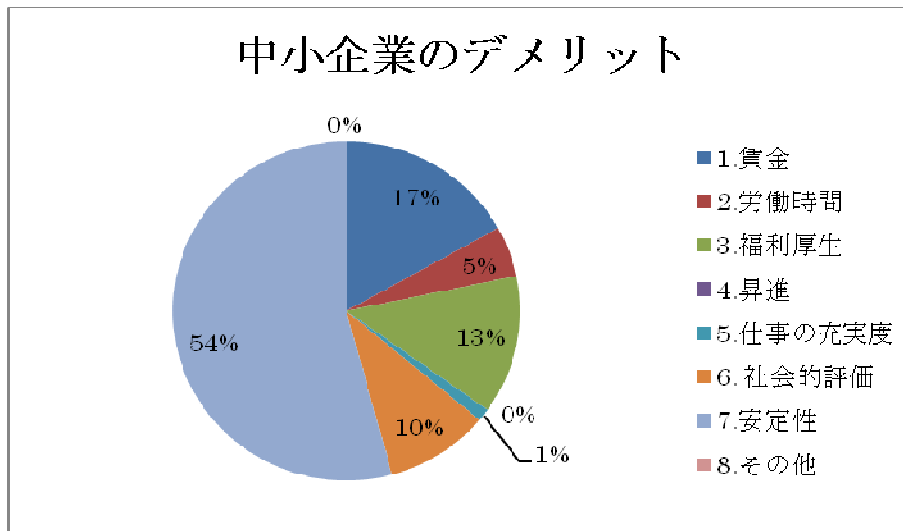


n=51

※無回答は除く

次に、この結果の再確認のためにあえて今度は、中小企業を選択しなかった理由、つまり「中小企業のデメリット」について質問を行った。

図表 1-2-6(4)



n=51

※無回答は除く

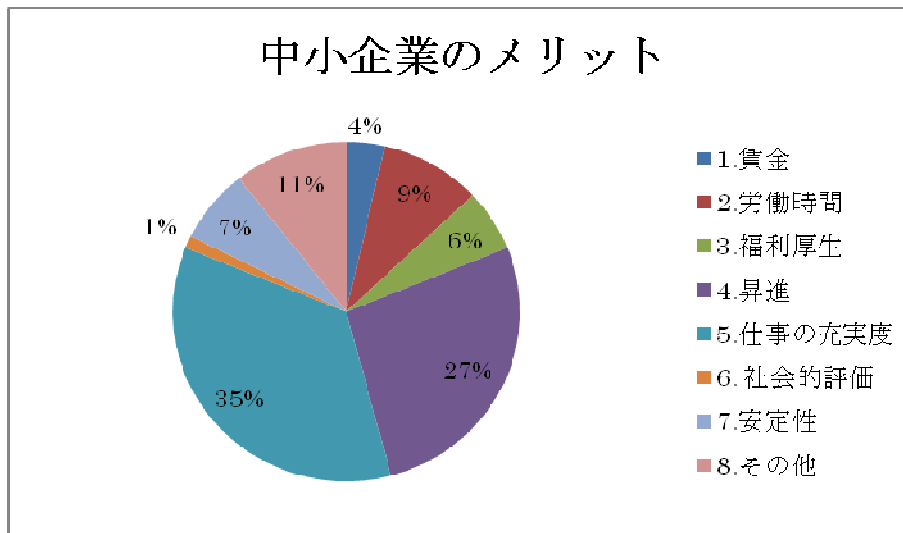
図表 1-2-6(4)の結果の通り、「大企業のメリット (図表 1-2-6(3)参照) 」で大きな割合を占めていた「安定性」、「賃金」、「福祉厚生」の項目が、「中小企業のデメリット (図表 1-2-6(4)参照) 」としても「安定性」、「賃金」、「福祉厚生」の順であがっており、「大企業のメリット」と重複する結果となった。つまり、中小企業に対するイメージは「安定(将

来) 性がない」、「賃金が安い」、「福利厚生が不十分」など、大企業のイメージとは正反対の不安定でマイナスなイメージが強く、これらが中小企業を敬遠する理由のようだ。では次に、中小企業を選択した学生の意識についてみていく。

(2)-2 中小企業を希望する学生が抱くイメージ

中小企業を希望する学生が考える「中小企業のメリット」について質問を行ったところ図表 1-2-6(5)のようになった。

図表 1-2-6(5)

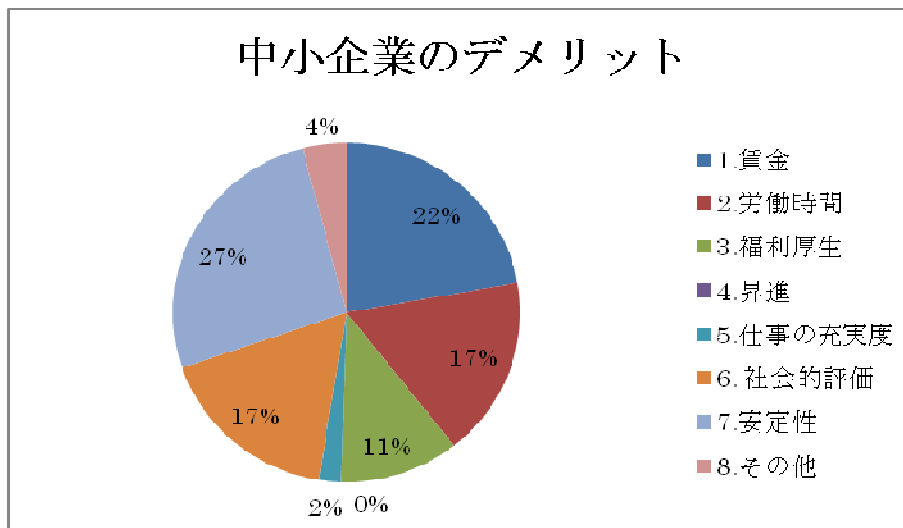


※n=55

※無回答は除く

図表 1-2-6(5)で学生は、中小企業を選択した理由として「仕事の充実度」、「昇進」を多くあげている。これは、中小企業は大企業に比べ規模が小さく、また従業員数も少ないことから「幅広い仕事ができる」、「大企業より昇進しやすい」等のイメージが強いことを表している。では逆に、中小企業に足りない・不安な要素、つまり「中小企業のデメリット」に関する回答についてみてみる。

図表 1-2-6(6)



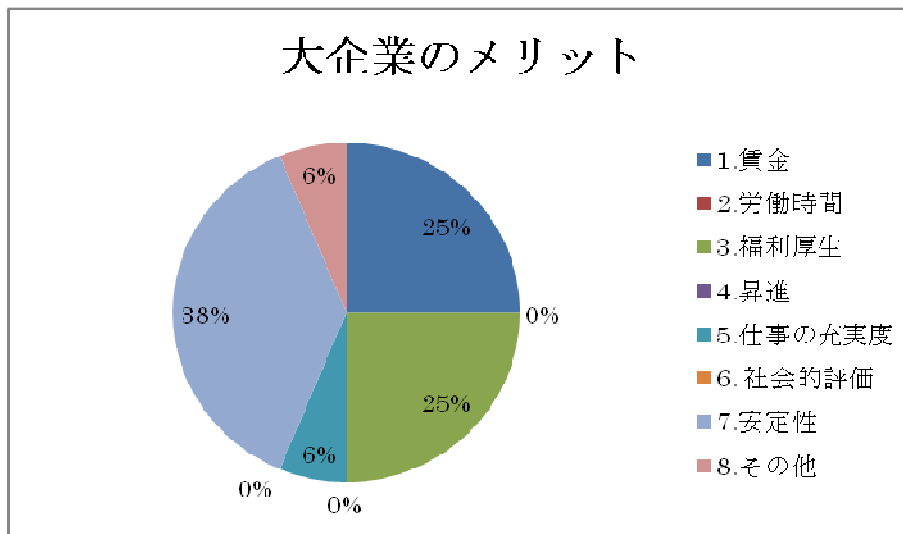
n=55
 ※無回答は除く

図表 1-2-6(6)をみると、(2)-1 で大企業を希望する学生が考える「中小企業のデメリット(図表 1-2-6(4)参照)」と同じように、「安定性」、「賃金」が大きな割合を占めている。更にここでは、「労働時間」、「社会的評価」の占める割合もその二つに続く結果となった。先程の「中小企業のメリット(図表 1-2-6(5)参照)」と「中小企業のデメリット(図表 1-2-6(6)参照)」を比較すると、中小企業を希望する学生ですらメリットより多くのデメリットの要素を懸念しており、中小企業に対してマイナスのイメージを複数抱いていることがみてとれる。

(2)-3 未確定・複数回答の学生が抱くイメージ

最後に、希望の企業規模が未確定、または複数の企業を選択した学生が抱く企業イメージをみていく(図表 1-2-6(7)参照)。まず、「大企業のメリット」だが、これも(2)-1 の「大企業メリット(図表 1-2-6(3)参照)」と同じく、大企業は中小企業より「安定(将来)性がある」、「賃金が高い」、「福利厚生が充実している」といった、プラスのイメージが強くあらわれていることがみてとれる。

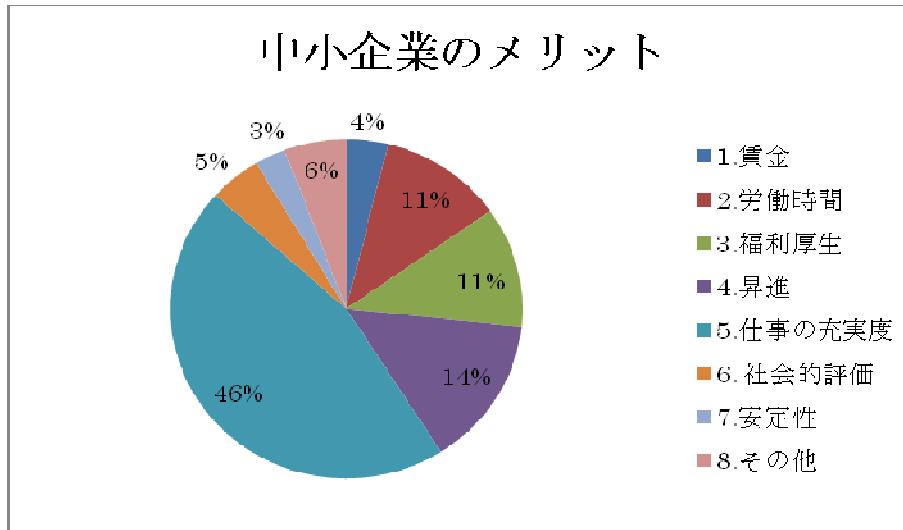
図表 1-2-6(7)



n=10
 ※無回答は除く

次に中小企業についてみていく(図表 1-2-6(8)参照)。「中小企業のメリット」では「仕事の充実度」が大多数を占め、その次に「昇進」、「労働時間」、「福利厚生」と続いている。

図表 1-2-6(8)

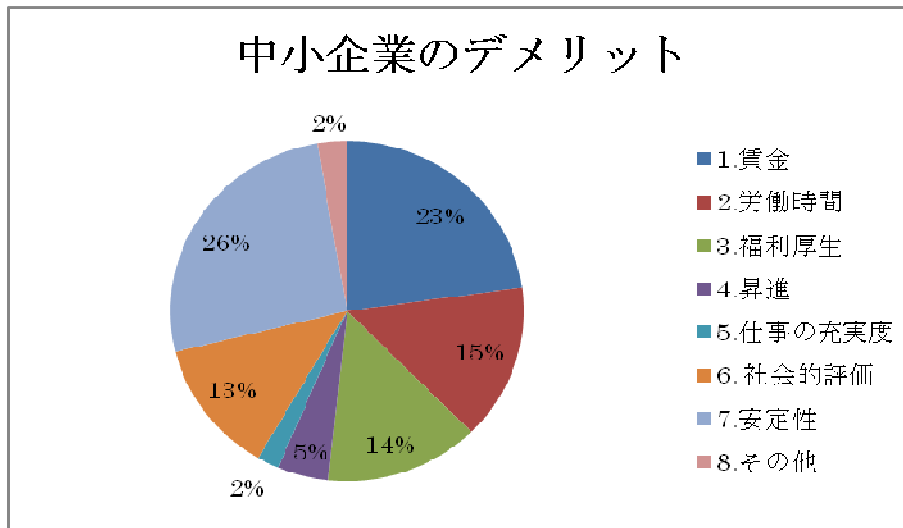


※n=71

※無回答を除く

ここで、「中小企業のデメリット」をみる。(2)-1と同じように、先程の「大企業のメリット(図表 1-2-6(7)参照)」の結果と「中小企業のデメリット」がイコールの関係となるのか、「大企業のメリット(図表 1-2-6(7)参照)」の再確認も含めて質問を行った。

図表 1-2-6(9)



※n=71

※無回答は除く

やはり図表 1-2-6(9)でも、デメリットとして「安定性」、「賃金」、「労働時間」、「福利厚生」、「社会的評価」の順に続く結果となっている。これらのアンケート結果より、学生の中小企業に対するイメージは、「メリット<デメリット」のようになっていると考えることができる。

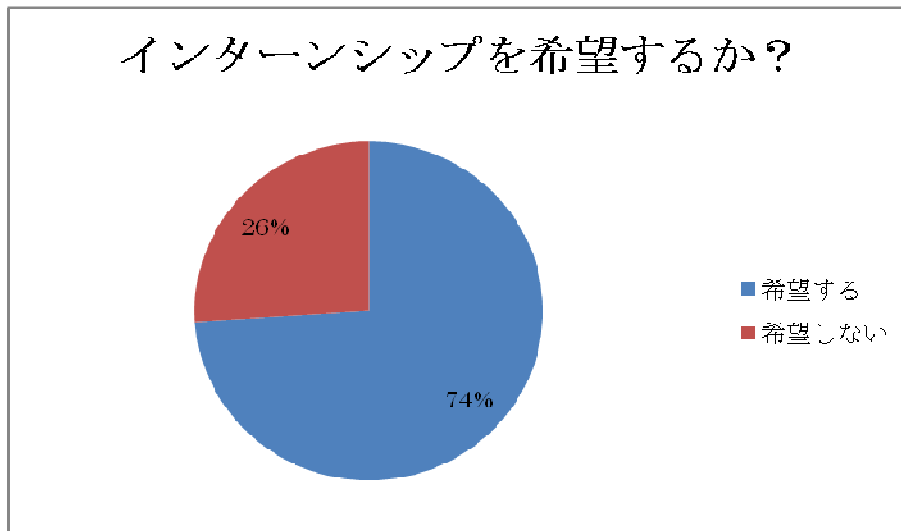
メリットに比べデメリットの比重が大きいことから、学生は中小企業を敬遠し、また固定化されたマイナスのイメージを多くの学生が抱いていることがアンケート調査の結果からみてとれた。

「学生が企業に対して抱いているイメージ」を大企業、中小企業、未確定（複数回答も含む）の三つに分類しアンケート結果を比較してきたが、どの結果も割合は違うものの、メリット・デメリットであげられる項目が極めて類似したアンケート結果となった。

(3)中小企業へのインターンシップを希望するか

以上のような、中小企業へのマイナスイメージが先行する中、中小企業のインターンシップがあれば参加を希望するかどうか質問を行った。

図表 1-2-6(10)

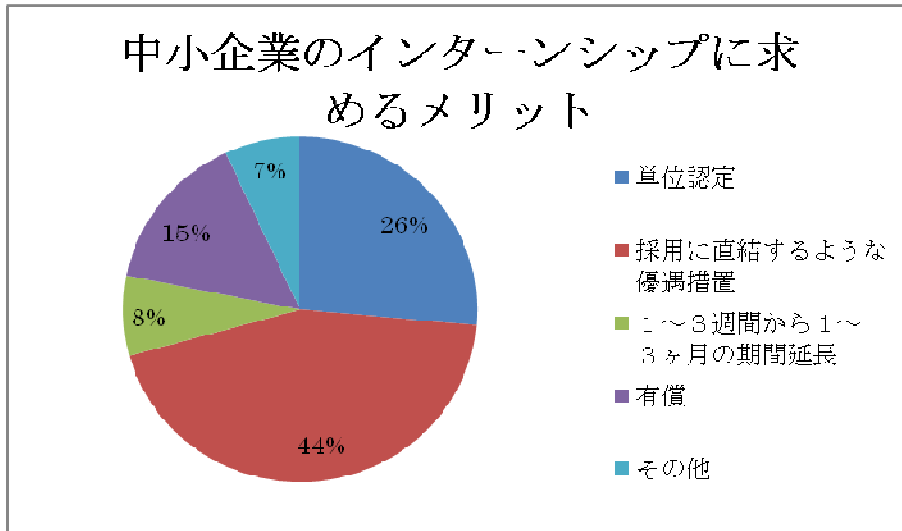


※n=200
※無回答は除く

上の図表 1-2-6(10)からわかるように、中小企業のインターンシップがあれば参加したいという学生が、全体の 74%を占めている。

また、中小企業のインターンシップにおいて、大学生が求めることについて質問を行った。

図表 1-2-6(11)



※n=174
※無回答は除く

上の図表 1-2-6(11)からわかるように、大学生が中小企業のインターンシップに求めるメリットは、「採用に直結するような優遇措置」、「単位認定」が大多数を占め、いずれも大学生がインターンシップに求めることは、「有償」であるということより、就職活動に対する優遇措置であるということが読み取れる。

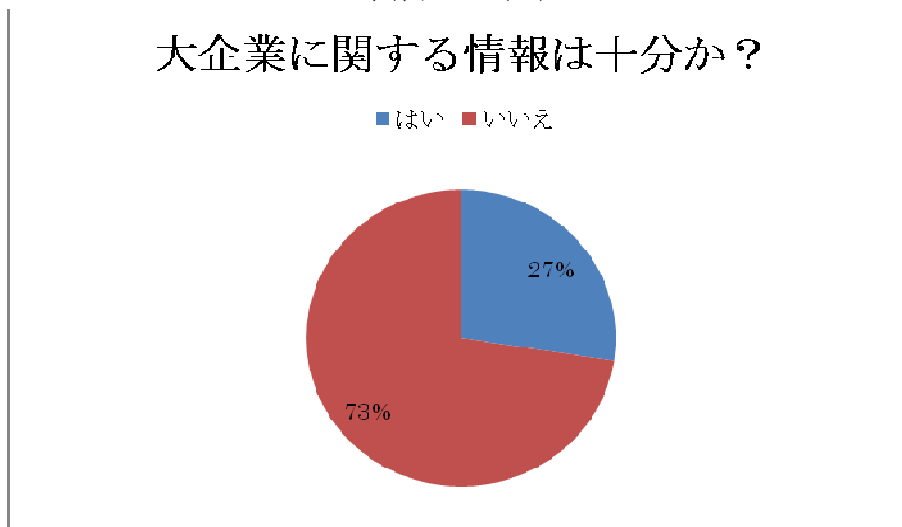
(4) 学生の情報収集の程度

では、学生の意識を生成する要素となる「情報」は十分であるといえるのだろうか。そこで次に、学生の情報収集の程度についてみていく。

ここでは、各希望企業規模の学生がどの程度情報収集しているのかを、「はい」又は「いいえ」で回答してもらった。

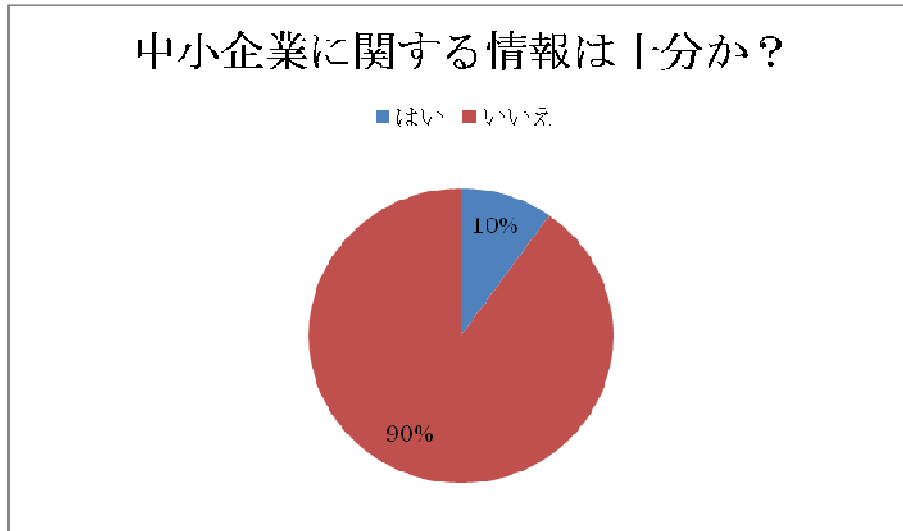
● 大企業を選択した学生の情報収集の程度 ●

図表 1-2-6(12)



※n=51
※無回答を除く

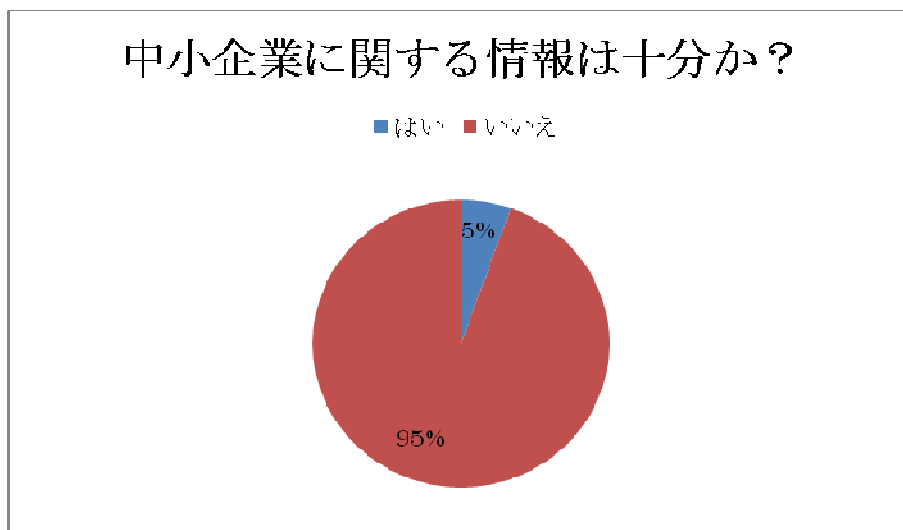
図表 1-2-6(13)



※n=51
※無回答を除く

● 中小企業を選択した学生の情報収集の程度 ●

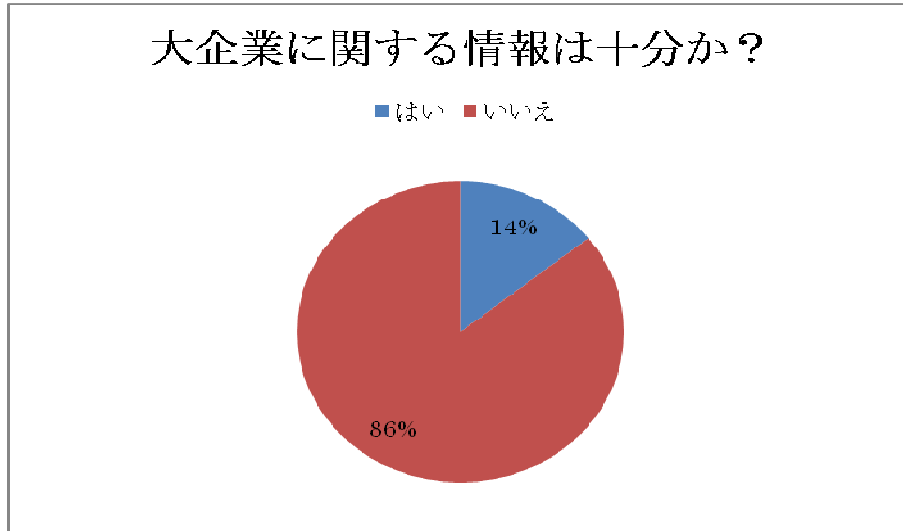
図表 1-2-6(14)



※n=55
※無回答は除く

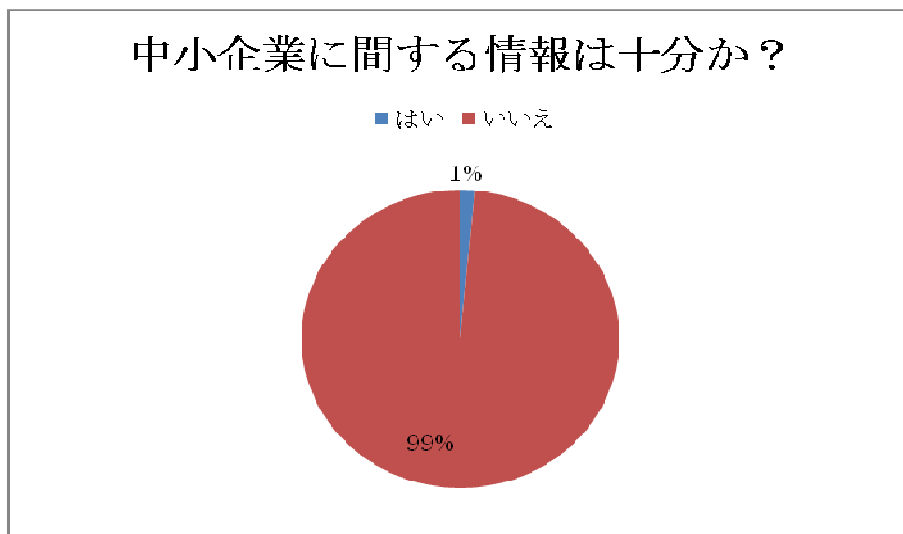
●未確定（複数回答）を選択した学生の情報収集の程度●

図表 1-2-6(15)



※n=14
※無回答は除く

図表 1-2-6(16)



※n=71
※無回答は除く

図表 1-2-6(12)から図表 1-2-6(16)をみると、「中小企業はもちろんのこと、大企業を希望しながら、大企業の情報が不十分である」といった学生が過半数を占めているという現状がある。こうした要因の一つとして「中小企業を知らない」、「情報を知りたくても調べる手段が分からない」等、中小企業に対し意欲的な学生がいながら情報収集をすることができないという意見も多い。しかし、大多数の学生が抱く情報の偏りや、不十分さが中小企業

への間違ったイメージへとつながっていることも、これらの図表から推測することができる。

(4)まとめ

アンケート調査ではまず、(1)学生の中小企業に対する意識が高いことが分かった。しかし、中小企業を選択しながらも実際には、メリット以上のデメリット要素を懸念していることが(2) 学生が企業に対して抱いているイメージで明らかとなり、また(3) 学生の情報収集の程度については、情報の不十分さが浮き彫りとなった。

こうした学生の現状が、未だに「大手志向」や「中小企業のマイナスイメージ」へとつながっていると考えられる。結果、就職活動の効率性を損なわせていることに加え、中小企業の諸問題ともつながっていると見えるだろう。

第3節 影響・現行政策

中小企業庁が発表した『産業別規模別事業所・企業数（民営）』によれば、2006年は日本の非一次産業の企業数は、中小企業 99.7%、大企業 0.3%の割合で構成されており、従業者数の割合は、中小企業 69.0%、大企業は 31.0%と構成されている。多くの学生はこのわずかに0.3%の大企業への就職を希望するが、実際の就職先が中小企業であることは自明である。しかし、2007年10月を山として景気後退局面に入った我が国の経済の影響により、私たち大学生の新規学卒者採用の状況もさらに厳しく深刻になっている。これまで述べてきた、中小企業の現状、新規学卒者の志望状況、就職状況から、この状態が継続していくことによって、企業自身の存続、新規学卒者の就職活動、さらには将来の日本経済にも多大な影響を与えることとなる。大学生に関しては、近年、就職難による就職留年者数の増加が問題視されている。

ここで、平成21年度時点において、先述したような問題も含め、中小企業の人材・雇用対策として実際にどのような政策が講じられていたのかを確認していく。

まず、人材対策事業として、不況期を中小企業が優れた人材を確保する好機と捉え、求職者と中小企業をつなげる「人材橋わたし事業」[2008年度第一次補正予算及び2009年度第二次補正予算：150.0億円の内数]を実施した。この内容を具体的にみていくと、まず①全国各地で、大学や高専等の協力を得て行われる、学生や求職者向けに行う合同就職説明会、②学生及び既卒者を対象に地域で頑張る魅力的な企業を訪問する地域魅力発見バスツアーが実施された。さらに、従業員が更なるスキルアップを図り、求職者等が即戦力人材として活躍できるよう、①農商工連携、商業等の地域の元気を支える分野、②太陽光パネルの設置、省エネ等受容の拡大を政府が応援する分野、③ものづくり分野等において実践型研修が行われた。

そして、「新卒者就職応援プロジェクト」[2008年度第一次補正予算及び2009年度第二次補正予算：150.0億円の内数]として、2009年度末の新規学卒者5,000人を対象に、4月から原則6ヶ月間のインターンシップが行われた。この受け入れ先である中小企業には、日額3,500円の教育訓練費及び寮費、実習生には日額7,000円の技能習得支援金を支給するとともに、キャリアカウンセラー等の専門家がインターンシップを支援した。

他にも、中小企業の人材育成・確保を図るため、各地域の産業界・工業高校・行政の連携による生徒の現場実習や企業技術者の講師派遣等を行う「中小企業ものづくり人材支援事

業」[2009年度予算：3.8億円]や、景気の変動や産業構造の変化等の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対して助成金を支給する「労働者の雇用維持対策」[2009年度予算：581.0億円、第一次補正予算：5943.0億円、第二次補正予算：78.0億円]、雇用のミスマッチ解消のための「ジョブカフェ事業」[2009年度第一次補正予算：4.9億円]、地域の中小企業への職場体験等、民間のアイデア・経験を活用したキャリア教育を実現するため、学校と企業との仲介役となるコーディネーターを育成・評価する「キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業」[2009年度予算：1.2億円]等様々な中小企業の人材・雇用対策が行われている。

また、経済産業省からの補助をもとに、中小企業の人材確保・育成支援を行っている日本商工会議所は、「中小企業採用力強化事業」として、新卒採用に苦戦する中小企業と学生をマッチングさせるドリームマッチプロジェクトを平成22年5月18日より開始した。ここで、このプロジェクトの概要について簡単に説明する。まず、学生がサイトへの会員登録を行うことで、サイトより企業の案内を受けることができる。そして、学生が気になった企業へ面談の申し込みを行いその後採用担当者との面談を実施する。この面談は会社説明会とは異なり、少人数制で採用担当者と直接話す機会をセッティングしたものである。学生は、面談で職場を訪問し、採用担当者と話すことが可能であり、相互のミスマッチ解消というメリットがある。

2010年7月から10月時点でこのプロジェクトに参加している中小企業数は、1,500社、参加学生は40,000人となっており、うち内定決定数は500人である。このプロジェクトへの参画・参加は共に費用は無料となっており、求人票登録から最短2週間で内定がだせる就職サイトとして運営が行われている。このように、企業にとっても、学生にとってもメリットがあると考えられ、双方からのニーズも実感することが可能である。

第4節 問題意識

我々大学生の就職活動に欠かせないものが、「就職情報サイト」である。学生は、このサイトに登録し、各企業に関する情報を入手する。就職情報サイトには、様々な種類が存在し、大手企業に重きを置いているものや中小企業に重きを置いているもの、また、看護等の専門職を扱っているものがある。そのなかでも多くの大学生が利用するサイトは、大手企業に重きを置いているものである。ここで、主要就職情報サイトである「マイナビ」「リクナビ」の会員数をみよ。各サイトより、マイナビの登録者数は約60万人（2011年卒）であり、リクナビの登録者数は約58万人（2008年度）である。厚生労働省が発表した「平成21年度大学等卒業予定者の就職状況調査（平成22年4月1日現在）」によると、平成22年3月卒業予定者数は大学が56万人となっており、短大や高専、専修学校等もあるが、この数字からわかるように、ほとんどの新規学卒者が就職情報サイトを利用していることがうかがえる。また、学生は就職人気企業ランキング等で魅力的な企業をデータで知る。この、表面的に我々に入ってくる情報のほとんどが大手企業である。中小企業の規模や資産も様々であり、中小企業でありながら大手企業と並ぶ業績を挙げている中小企業が存在することも事実である。しかし、そのような中小企業ばかりではなく、先述した就職情報サイトに自社の情報を掲載するコスト等を懸念し、学生に対して情報を発信できていない企業も存在する。このような状況が、大学生と企業との情報のミスマッチを生み出していると考えられる。

本稿では、低迷する日本経済の影響により、厳選化がますます進行する新規学卒者採用の現状において、今後この状況が継続していくと、企業の有能な人材確保の機会が減少し、将

来の企業発展、さらには日本経済の発展に大きな影響を与えることを懸念し、今日の就職活動、採用活動に問題意識を抱いた。

第2章 分析

第1節 分析対象

前章のような中小企業は賃金が低いというイメージは本当であるのかを確かめるため、本章では、賃金にのみ焦点をあて、「中小企業は規模が小さいから賃金が低いのか、賃金の決定づける上で何が一番影響しているのか」について回帰分析によって検証してみる。企業を選択する上で、福利厚生も大きな条件ではあるが、福利厚生については効用の尺度が個人個人のものであり比較することが困難なため、この度の分析では考慮していない。また、分析に用いるデータは厚生労働省が発表した「平成 21 年度賃金構造基本統計調査(全国)」から第 1 表、年齢階級別きまって支給する現金給与額・所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額の産業計を使用する。

第2節 中小企業の定義

前章のように、産業ごとに中小企業は定義づけられている。しかし、使用するデータ区分が 1000 人以上、100～999 人、10～99 人となっているため、ここに限っては、順に大企業を 1000 人以上、中企業を 100～999 人、小企業を 10～99 人と定義する。一方、資本金が多い企業であって法的定義では大企業であっても、労働者数が少ない事業所であれば、一人当たりの仕事量や負担などが中小企業と近い場合もあるため、資本金については考慮しない。

第3節 予測値

回帰分析に入る前に、全世代対象とした男女ごと企業ごとの年収、勤続年数、労働時間について平均値をとった。年収は「きまって支給する現金給与額」(月収)×12+「年間賞与その他特別給与額」を、労働時間は「所定内実労働時間数」+「超過実労働時間数」をそれぞれ年齢階級ごとに算出したものを使用した。

図表 2-3

	男			女		
	大企業	中企業	小企業	大企業	中企業	小企業
年収(千円)	5813.1	4737.6	4117.1	4029.2	3538.6	3059.8

勤続年数	14.2	11.3	9.4	10.2	8.1	10.6
労働時間 (時間/月)	175.4	181.4	183.0	166.0	171.1	174.5

上の図表 2-3 によると男性の年収について大企業と中企業間で約 107.9 万円差、大企業と小企業となると約 169.9 万円もの差がある。女性では前者が約 49.0 万円差、後者が 96.9 万円差だった。この結果は、「中小企業は大企業に比べて賃金が低い」というイメージにあてはまる。一方、労働時間については約 1 日分の労働時間の差しかない。また、勤続年数について、女性は企業規模であまり違いは出ないようだが、男性では、企業規模が小さいほど勤続年数が短い。ここから推測できるのは、やはり中小企業は賃金が低いというイメージ通りの内容だが、勤続年数が短いため高年収の世代が少なく平均値が下がっていることも予想されるので、現段階では一概に中小企業は賃金が低いとは言えない。

第4節 賃金の推計

第1項 推計式

中小企業の賃金の実態を知るために、説明変数として性別、企業規模、勤続年数、年齢、労働時間、学歴の6つを用い、年収を被説明変数とすると、以下の推計式で表すことができる。

$$\text{年収(千円)} = \beta_1 \cdot \text{性別ダミー} + \beta_2 \cdot \text{企業規模ダミー1} + \beta_3 \cdot \text{企業規模ダミー2} + \beta_4 \cdot \text{年齢} + \beta_5 \cdot \text{勤続年数} + \beta_6 \cdot \text{労働時間} + \beta_7 \cdot \text{学歴} \quad \textcircled{1}$$

ダミー変数は、男女ダミーと企業規模ダミーを用いた。企業規模ダミーについて、企業規模は3種類あるため、ダミー1は大企業と中小企業でわけたもの、ダミー2は小企業と大企業で分けたものとした。以降より、企規模業ダミー1を企業ダミー大、ダミー2を企業ダミー小と呼ぶことにする。また、年齢は60歳を定年退職の年齢と設定し、観測したのは59歳までの労働者であり、年齢層の区分は、5歳刻みで34区分とした。学歴は、中卒・高卒・短大卒・大卒の4区分とし、各教育年数を使った。さらに、性別を含め、観測数は、(年齢層数)×(性別数)×(企業規模数)、つまり34×2×3となり、合計で204となっている。

第2項 分析結果

① 式を最小二乗法により推定した結果が以下の式である。

$$\text{年収(千円)} = 640.09 \cdot \text{性別ダミー} + 332.19 \cdot \text{企業ダミー大} + (-328.58) \cdot \text{企業ダミー小} + (-26.64) \cdot \text{年齢} + 200.37 \cdot \text{勤続年数} + 10.21 \cdot \text{労働時間} + 307.97 \cdot \text{学歴}$$

図表 2-4-2 (1) excel 使用

回帰統計	
重相関 R	0.992008
重決定 R2	0.98408
補正 R2	0.978519
標準誤差	582.2253

観測数 204

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	7	4.13E+09	5.9E+08	1739.627294	1.1E-172
残差	197	66780297	338986.3		
合計	204	4.19E+09			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%
切片	0	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
性別ダミー	640.0972	106.9099	5.987256	9.94529E-09	429.2624
企業ダミー大	332.1974	106.1804	3.128612	0.002022843	122.8012
企業ダミー小	-328.584	102.4603	-3.20694	0.001565645	-530.644
年齢	-26.6494	9.589564	-2.779	0.005980423	-45.5608
勤続年数	200.3784	18.35149	10.91892	5.2245E-22	164.1878
労働時間	10.21742	1.454734	7.023568	3.43097E-11	7.348572
学歴	307.9732	15.56038	19.79213	1.02286E-48	277.2868

観測数 204、補正R²は 0.9785 であり、各係数もほぼすべてで予測した符号のとおりで t 値も有意水準である。しかし、年齢についての係数が、マイナスの値を示している。年齢が上がるにつれて賃金が年々約 27,000 円ずつ下がっていくのは現実的でない。そのため、相関を調べたところ以下のような結果がでた。

図表 2-4-2(2) excel 使用

	年収	男女ダミー	企業ダミー大	企業ダミー小	年齢	勤続年数	労働時間	学歴
年収	1							
性別ダミー	0.403223438	1						
企業ダミー大	0.298617784	-3.1171E-17	1					
企業ダミー小	-0.265669	2.53986E-17	-0.5	1				
年齢	0.565122715	0.002794819	-0.00077331	0.000171847	1			
勤続年数	0.758945911	0.222751615	0.216581468	-0.172899464	0.889182744	1		
労働時間	-0.18214591	0.590778065	-0.398715536	0.30703691	-0.24837398	-0.2157231	1	
学歴	0.518090996	-1.1768E-17	7.13264E-18	1.0699E-17	0.082726373	0.088523376	-0.34778215	1

つまり、年齢と勤続年数の相関が 0.8892 と高く、両変数の間に強い相関関係が存在することが分かる。そしてこれが多重共線性を生んで、年齢の係数の符号を予想に反していると考えられる。そのため、生産性、ひいては賃金は、年齢よりは勤続年数に強く依存していると考えられるので、次に年齢の項目を抜いて、推計式を

$$\text{年収(千円)} = \beta_1 \cdot \text{性別ダミー} + \beta_2 \cdot \text{企業ダミー大} + \beta_3 \cdot \text{企業ダミー小} + \beta_4 \cdot \text{勤続年数} + \beta_5 \cdot \text{労働時間} + \beta_6 \cdot \text{学歴}$$

とし、最小二乗法による回帰分析を行い、以下の結果を得た。

$$\text{年収(千円)} = 817.85 \cdot \text{性別ダミー} + 431.58 \cdot \text{企業ダミー大} + (-380.56) \cdot \text{企業ダミー小} + 152.43 \cdot \text{勤続年数} + 6.56 \cdot \text{労働時間} + 304.68 \cdot \text{学歴}$$

図表 2-4-2(3) excel 使用

回帰統計	
重相関 R	0.991693
重決定 R ²	0.983456
補正 R ²	0.977988
標準誤差	592.0272
観測数	204

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	6	4.13E+09	6.88E+08	1961.671686	1.0185E-172
残差	198	69398243	350496.2		
合計	204	4.19E+09			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%
切片	0	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
性別ダミー	817.8539	87.10619	9.389159	1.47948E-17	646.0789656
企業ダミー大	431.5793	101.6601	4.245318	3.35393E-05	231.103892
企業ダミー小	-380.557	102.435	-3.71511	0.000264168	-582.5606453
勤続年数	152.4337	6.360697	23.96494	1.97085E-60	139.8903063
労働時間	6.555936	0.627071	10.45486	1.18647E-20	5.319341984
学歴	304.6765	15.7763	19.31229	2.04137E-47	273.5653684

補正R²は0.978と高く、各係数も予測される符号でt値も有意水準にある。

以上の結果から、賃金が一番影響されているのは学歴である。それは、1年で約30万円の差が出るのならば、4年制大学卒者は高卒者より約120万円、中卒者より210万円の差が発生するからだ。係数が一番大きいのは性別であるが、性別での賃金差は、女性が妊娠・出産・子育てをするため退職・休職する場合があります、労働力参加率が一定でないことから、年間81万円の差が出たことが考えられる。また、企業規模での賃金差は、年間にして大企業 - 中小企業間では約43万円、大中企業 - 小企業間では約38万円しかないものであり、中小企業が企業規模の小さいために賃金が低くなるという現象は誇張されている。むしろ、大企業に大学生の志望が集中し、より多くの大卒者が大企業に流れるため、大企業の全体的な賃金が上がり、中小企業の全体的な賃金が下がっているという側面が大きい。

田中(2010)は、産業間の賃金格差について、その要因が産業間の学歴の格差に依存している、と述べていることから、学歴の賃金に対する影響が高いことが伺うことができる。

大学生が企業についてしっかりと知識をもち、雇用のミスマッチを少しでも緩和することができたなら、学生側の就職先の選択肢は広がり、企業側のよりその企業に合った人材の確保の可能性も高まるだろう。そして、中小企業にもより多くの大学生が自ら志望し就職したならば、高いモチベーションの大卒者を受け入れることで中小企業の全体的な生産性と賃金は上がることが推測される。

第3章 政策提言の方向性

第1節 現状把握

第1章では、中小企業と大学生の現状について述べ、問題意識を確認した。そのうえで、我々独自に行ったアンケート調査や分析結果によると、大学生が企業を知る手段として、インターネットを活用した情報収集が主流となっている。しかし、インターネットに掲載する際に掛かるコストを懸念し、Web 上での大学生に対する情報発信を断念する中小企業も多い。その結果、中小企業の情報発信、さらには、大学生の中小企業に関する情報収集の手段が限定され、大学生が企業に抱くイメージと本来の中小企業の姿には、益々ギャップが広がり、ミスマッチが生じる。

そして、中小企業を対象とした人材育成支援等が行われているにも関わらず、真新しい政策が多いため、十分な効果が実証されていない。

第2節 現行政策の検証

前節の現状をふまえ、本節では、現在行われている政策を検証する。中小企業庁経営支援課に問い合わせたところ、中小企業を対象とする支援事業は、平成20年度第二次補正予算に係る経済産業省関連施策の一事業として、「中小・小規模企業活性化人材確保育成促進事業」が行われている。具体的な事業として、第1章でも述べた「人材橋わたし事業」、「新卒者就職応援プロジェクト」、「ドリームマッチプロジェクト」等が主として挙げられる。これらの財源は、平成20年度、平成21年度第二次補正予算案、平成22年度予備費より構成されており、具体的な補正額は順に、140億円、76.2億円、予備費は120億とされている。無論、全て利用されるとは限らない。

これらの事業は、短期的な事業であり、今後施行されない可能性もあるが、我々が行ったアンケート調査によると、このような中小企業に関連する事業に参加したいという学生の意見は少なからず存在し、ニーズはあることがわかる。例えば、第1章でも述べたが、ドリームマッチプロジェクトの実績は2010年7月から10月の4ヶ月間で、参画企業1,500社、参加学生40,000人、内定決定者数500人に及んでいる。

また、新卒者就職応援プロジェクトでは現在約5,000人が参加しており、そのうち約3割が正社員として既に働いている。

しかし、第1章で挙げられた2011年3月に大学を卒業見込みで、民間企業就職希望者の数が455,700人であり、先程挙げたプロジェクトに参加している学生は必ずしもその455,700人のうちの40,000人(ドリームマッチプロジェクト)や、5,000人(新卒者就職応援

プロジェクト)とは限らないので、これらのプロジェクトの参加者人数は決して多くない。アンケート調査の結果でも、企業に対する情報が少ないという学生の意見が多かったことから、大学生と中小企業相互の情報が不完全であり、現在行われている、企業が学生に対する情報の発信源やその発信方法を改善する必要性があると考ええる。

そこで我々は、学生と企業の間における様々な問題点を解消するため、中小企業をメインとした学生との新たなコラボレーションを実現し、相互におけるミスマッチの解消を目指す政策を提言する。

第4章 政策提言

第1節 新制度の目的

主に、現在行われている中小企業に対する人材支援の改善、また、学生のニーズに応えた旧来からある学生の就職活動にはない新たな就職支援制度の導入を実現させ、学生と企業両者のメリットを生み出し、「情報の不完全性」、そして「意識のギャップ」を解消し、日本経済の活性化を目指す。

第2節 新制度の概要、及びそのメリット

(1) 新たに学生団体を全国各地に形成。

学生団体を全国各地に形成し、また、その各地域に存在する学生団体を一つに統括する、本部を同時に形成する。

今まで政府が実施してきた学生に対する就職支援活動では、政府自ら地域と共同、あるいは、民間企業に委託し実施されてきた。我々が政策として考えているのは、地域や民間企業の協力は得ながらも、実際に学生団体が活動を行っていくものとする。理由は、主に三つのメリットが生じるからである。一つは、今後、政府や企業が学生に向けての企画や事業のきめ細かい広報が可能になる。二つめは、政府や企業の企画や事業に学生の意見が反映しやすくなり、政府や企業は学生のニーズを知れる機会を得る。三つめに、民間の企業に委託するよりもコストダウンが期待できる。

(2) 経済産業省、日本商工会議所、学生団体が一つの組織体を形成とその役割。

まずこの組織体は本部と支部の二つに区分する。本部の構成は、経済産業省、日本商工会議所、「本部」の役割を担う学生団体とし、(以後、学生本部と表現する。)支部の構成は各地域に存在する、経済産業局、地方商工会議所、各地域の学生団体とする。

本部組織では、主に企画の方針を議論し、決定する。そこで決定された企画や提案を各支部に発信し、支部組織では、各本部から発信されてきた決定事項を共有し、それに沿って、企画し、実際に活動していく。

(3) 事業内容について

現段階では、Web サイトを立ち上げることを考案する。この Web サイトの内容として、主に三つの情報を掲載する。一つは本部、支部組織で議論されたテーマ、その内容、そして、活動内容と進捗状況等の議事録を掲載する。二つ目には、日本商工会議所に入会している企業を中心に、学生に向け情報発信する場を設ける。学生への情報発信内容とは、簡潔化された企業の情報、セールスポイントや、人材の募集等である。三つ目は企画されたイベントの告知を行う。今後活動していく上で、必要に応じ Web サイトを充実させていく。

また、この Web サイトの管理は経済産業省が行い、個人情報の保護や企業情報の安全性を計る。

(4) 政策提言の実現によるメリット

学生、政府、企業が一つに組織化することで、今までより各々が身近な存在となり、情報の共有がより確実になる。その情報とは、政府の意向や採用、就職活動を行うにあたっての企業、学生の現状やニーズ等であり、それを参考にすることで、今後、各々のより効果的な活動が期待できる。

これにより、情報が完全化し、学生と企業との「意識のギャップ」が無くなり、相互のミスマッチの解消を促す。

補足的なメリットとして、我々が考案する Web サイトが充実していくと、企業間の交流が予測され、企業は、新たな取引先を確保する機会が生じることも大いに有り得る。

第3節 政策提言実現のための課題

この新制度を施行するにあたって、課題となるのが財源である。平成 21 年度、平成 22 年度経済産業省予算案に含まれている中小企業対策費を比較すると、平成 21 年度では 1,890 億円であったのが、平成 22 年度では 1,911 億円と 21 億円増加している。その理由について、中小企業庁経営支援課に問い合わせたところ、理由は主に二つ挙げられると指摘した。

一つは、ここ数年間、政府が経済政策するにおいて、中小企業に着目したためである。二つ目は企業に対する助成金である。具体的に、「新卒者就職応援プロジェクト」では、インターンシップ参加者に対し、日額 3,500 円の教育訓練費及び寮費、実習生には日額 7,000 円の技能習得支援金を支給する制度がある。つまり、インターンシップの有償化が予算額を増加させる原因の一つと考えられる。

第2章の分析で、中小企業のインターンシップを行う際に学生の求めるメリットに関してのアンケート調査結果によると、回答者 200 人の内、有償を求める者はわずか 26 人で、約 15%と決して少なくはないが、学生は助成金よりも、採用に関する優遇措置や職場経験を求めている。この様な事から、中小企業対策費増加の原因の一つである助成金を今後、縮小できる可能性が出てくる。我々が考える案として、平成 22 年度中小企業対策費の内訳によると、中小企業産業人材の育成、中小企業情報技術の利活用の促進、温暖化対策等に使われる費用が 221 億円であるが、わずか 1%を縮小することが可能であれば、2 億 2 千万円を

活用できるようになる。そして、その金額を利用すれば、事業内容である Web サイトの運営は十分に可能である。

先行論文・参考文献・データ出典

《先行論文》

松田剛(2009)『中小・小規模企業のための人材対策事業について』-不況を好機と捉ええ、優れた人材を確保-、『中小企業のイノベーション』、中小企業研究センター年報PP.49～55

寺岡寛(2009)『中小企業政策の日本的構図をめぐって』再考論- 第20 回大会での報告から 10 年経過して-

田中寧(2010)「内部収益率のバリエーションと大学進学 of 経済的メリットの再考察」

《参考文献》

厚生労働省(2010)『平成 22 年版労働経済白書』

厚生労働省(2010)『平成 22 年版労働経済白書』

中小企業庁(2010)『2010 年版中小企業白書』

中小企業庁 HP『中小企業・小規模企業者の定義』

厚生労働省『平成 21 年度大学卒業予定者の就職内定状況調査』

毎日コミュニケーションズ『大学生の就職意識に関する調査(2010 年 3 月卒)』

厚生労働省 HP『平成 21 年度賃金構造基本統計調査(全国)』

《データ出典》

厚生労働省 HP

<http://www.mhlw.go.jp/>

アクセス日時：2010 年 7 月 24 日

中小企業庁 HP

<http://www.chusho.meti.go.jp/index.html>

アクセス日時：2010 年 7 月 24 日

厚生労働省 HP『平成 21 年度賃金構造基本統計調査(全国)』

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/52-21.html>

アクセス日時：2010 年 10 月 14 日

毎日コミュニケーションズサポネット HP

<http://job.mynavi.jp/conts/saponet/>

アクセス日時：2010 年 8 月 1 日

毎日コミュニケーションズ HP

<http://www.mycom.co.jp/>

アクセス日時：2010 年 9 月 19 日

リクルート HP

<http://www.recruit.jp/>

アクセス日時：2010年9月19日