

就職先企業様における卒業生の“力”に関する調査

(2019 年 8 月実施分)

調査報告概要

1) 調査目的

再来年から、就職&採用環境が大きく変わることに対しての企業対応の傾向を掴むことと同時に、企業が求めている人材力について、大学や学生への企業の要望について、さらに、過去3年間で採用していただいた本学卒業生の現状について調査・分析し、その結果を踏まえ、今後の本学キャリア教育やサポートをさらに充実させることを目的とする。

2) 調査内容

調査用紙1～「就職先企業様における卒業生の“力”に関する調査」と調査用紙2～「本学卒業生の現状調査」の2調査について、それぞれ調査用紙(1&2)に記入回答いただいた。調査用紙1～「就職先企業様における卒業生の“力”に関する調査」についての調査項目(図1-1)は下記の通り。

図1-1：調査用紙1の調査項目

企業概要	・業種、従業員数、資本金、本社所在地
採用活動について	・採用活動変更に伴う変化について
	・過去3年間の新卒採用実績(全体、本学)
	・採用された本学措置行政の現状について(在職、退職状況) 一別紙対応「本学卒業生の現状調査」
	・採用選考時、学生に求める社会人力(行動規範と情報管理能力について)
	・本学卒業生の課題(行動規範と情報管理能力について)
大学・学生への要望について	・大学生生活で高めてほしい力について
	・在学中に強化してほしい活動について
本学との協力について	
自由意見一記述式	

調査用紙2～「本学卒業生の現状調査」についての調査項目(図1-2)は、過去3年間で採用された卒業生(今回の調査対象社)の「氏名」、「卒業年度」、「入社時の配属先」を大学で記載したうえで、「在職の有無」、「現在の配属先」、退職の場合の「退職年月」、「その他特記事項(記述式)」をお答えいただいた。

3) 調査手法

2019年7月末に、ご挨拶文、調査用紙1(「就職先企業様における卒業生の“力”に関する調査」と調査用紙2(「本学卒業生の現状調査」)、返信用封筒(切手貼付)を、556件の企業に送付し、調査用紙に回答いただき返信していただいた。

556件の企業は、過去3年間の就職先企業を選択し、本学でリストアップした企業である。

【1】全体の回収状況

全体の回収状況は「図2-1」の通りで、556件の企業に調査を依頼し、全体で241件の企業から回答をいただいた（回収率43.3%）。

図2-1：全体の回収状況

	合計	8/1～10日	8/10～20日
依頼総件数（件）	556	—	—
回収件数（件）	241	195	46
回収率（%）	43.3	35.1	8.2

【2】回答のあった企業（241件）の企業規模

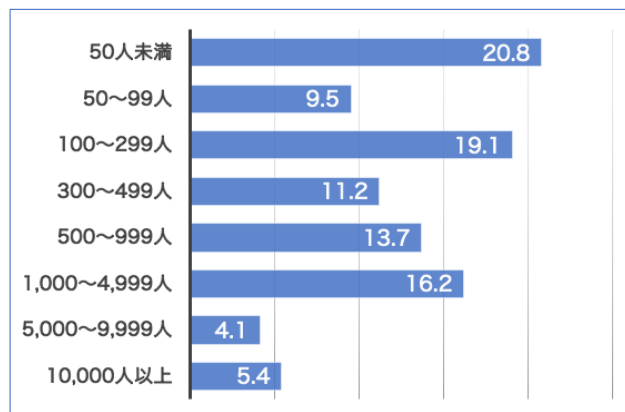
1）資本金規模別の回答状況

回答いただいた企業（241件）を、資本金規模で分析してみると、資本金「1,000～4,999万円」の企業からの回答が最も多く、全体の39.1%をしめた。

2）従業員規模別の回答状況

回答いただいた企業規模を従業員別で分けて分析した「図2-3」をみると、最も多く回答いただいたのは、従業員数「50人未満」の企業で、全体の20.8%をしめ、ついで「100人～299人」で19.1%、「1,000人～4,999人」で16.2%となった。（中小企業が中心）

図2-3：規模別（従業員数）回収結果（構成比%）



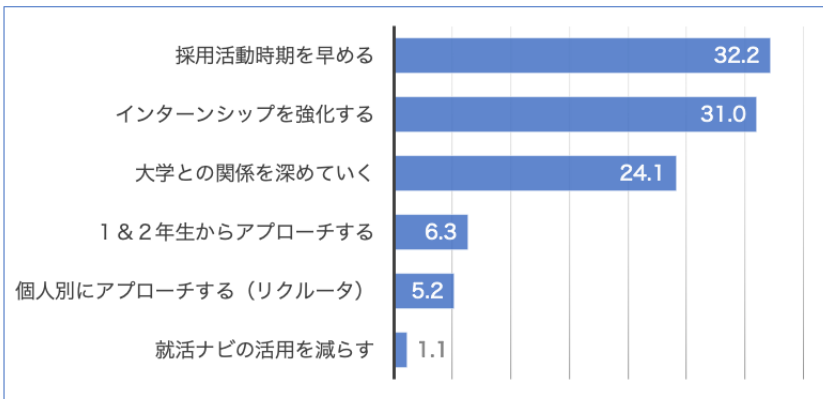
【3】採用活動の変更に関する調査

従来の就活&採用ルール（3月解禁・6月選考・10月内定式）が、来年の就活&採用活動で一旦最終となり、再来年からは基本的に就活&採用ルールが大きく見直しとなるので、それに伴う企業の採用に関する考え方や方針の見直しについて調査した。

・採用活動の変更（見直し）内容について

採用活動の変更を考えている企業の変更内容について整理した「図 3-2」をみると、「採用活動時期を早める」と「インターンシップを強化する」がともに3割を超えている。
※ここで言う“インターンシップ”は、「ワンデーインターンシップ（会社説明会等）」などの採用を目的としたインターンシップで、「大学提携型インターンシップ」ではない。

図3-2：採用活動変更の内容（構成比%）



【4】新卒採用で求める基本的社会人力に関する調査

・基本的行動規範について（PROGのコンピテンシーと連動）

新卒採用時に、企業が求める基本的行動規範について、下記の9項目（から3項目を選択してもらい、かつ、重要度の順位（1位、2位、3位）をつけていただいた。

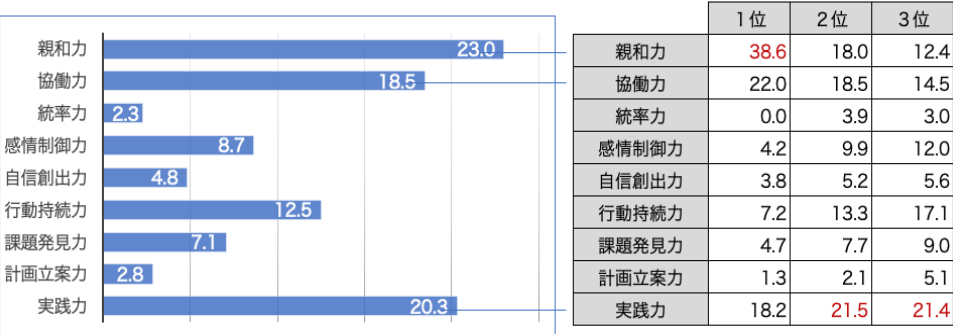
図5-1：基本的行動規範の9項目とその説明

親和力	多様な考えを受け入れ、相手の立場に立って考えることで信頼を引き出し人間関係を構築していく、また自分から多くの人と積極的に人間関係を築いていくチカラ
協働力	周囲と情報を共有し、周りの「やる気」を引き出して協力して課題に取り組み、またリーダーの立場からメンバーを指導し、チームや後輩の意欲を高めていくチカラ
統率力	異なる意見にも耳を傾ける一方で、自分の意見も主張しながら交渉や討議を建設的に進めていくチカラ
感情制御力	ストレスのかかる場面でも自分の気持ちや感情を把握したうえで状況を前向きに捉え、困難に挑戦していくチカラ
自信創出力	自分の強みや弱みといった自身の特徴を理解し、自分に自信をもっていると同時に、機会を捉えて自分を向上させようとするチカラ
行動持続力	自分なりのルールや決まりをつくりながら、最後まで粘り強く責任をもって物事に取り組むチカラ/自分にとって必要だと思う事柄に継続して取り組んでいくチカラ
課題発見力	さまざまな角度から適切な情報源と手段で情報を収集し、広い視野から現象や事実をとらえ、そのメカニズムや原因について考察して解決すべき課題を発見するチカラ
計画立案力	さまざまな条件・制約を考慮しながら問題解決までのプロセスを構想し、その過程で想定されるリスクや対処方法を構想するチカラ
実践力	目標達成に向けて自ら行動し、予測した先行きにに合わせて全体の動きを調整しながら早めに行動を修正し、実行するチカラ

上記9つの項目の中から3項目選んでいただいたが、順位に関係なくどの項目が多く選ばれているか「図5-2 左」、さらに、それぞれの順位（1位から3位）の中で、どの項目が多く選ばれているか（「図5-2 右」を関連づけて分析した。

順位に関係なく、最も選ばれた項目は「親和力」で、選ばれた項目全体の23.0%をしめ、ついで、「実践力」が20.3%、「協働力」18.5%となり、上位3項目で約6割を占めた。

図5-2：基本的行動規範—各項目の選択比率とその順位（構成比%）



・情報管理（収集・分析・活用）について（PROGのリテラシーと連動）

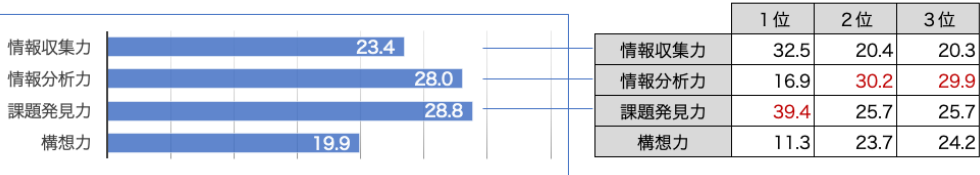
採用時に企業が求める基本的行動規範について、若者を取り巻く情報過多の環境変化を踏まえ、情報管理（収集・分析・活用）に関して、下記の4項目（図5-12）から3項目を選択してもらい、かつ、重要度の順位（1位、2位、3位）をつけていただいた

図5-12：情報管理4項目とその解説

情報収集力	幅広い観点から適切な情報源を見定め、適切な手段を用いて情報を収集・調査し、それらを適切に整理・保存するチカラ
情報分析力	事実・情報を思い込みや憶測でなく客観的にかつ多角的に整理・分析し、それらを統合して隠れた構造を捉え本質を見極めるチカラ
課題発見力	さまざまな角度と広い視野から現象を捉え、背景に隠れているメカニズムや原因について考察し、解決すべき課題を発見するチカラ
構想力	さまざまな条件や制約を考慮しながら問題解決までのプロセスを構想し、その過程で想定されるリスクや対処方法を構想するチカラ

選択していただいた3項目で、最も多く選択されたのは「課題発見力」で、全体の28.8%の企業が選択、ついで「情報分析力」が28.0%、「情報収集力」23.4%と続き、「構想力」については、選択する企業がやや少ない傾向となった。

図5-12：情報管理—各項目の選択比率とその順位（構成比%）

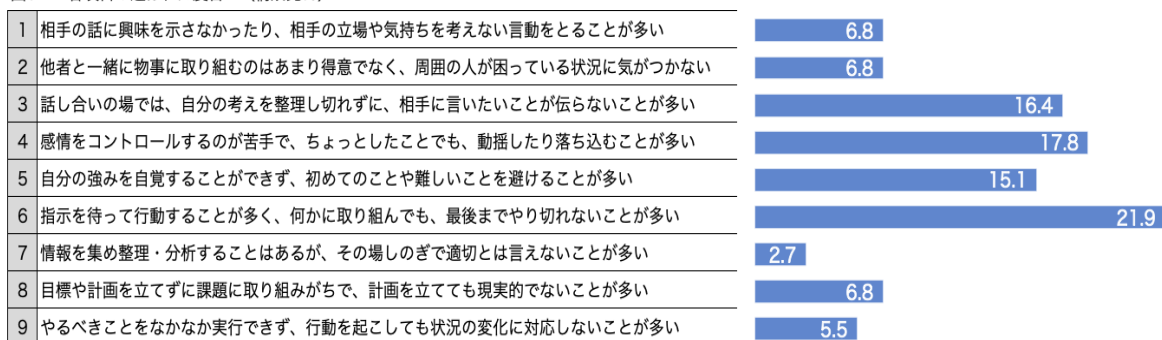


【5】本学卒業者(過去3年間採用者)に関する課題調査

・基本的な行動規範についての課題

「図 6-2」をみると、採用していただいた本学卒業生の仕事上での課題は、「6：指示を待つて行動することが多く、何かに取り組んでも、最後までやり切れないことが多い」について、回答企業の21.9%が指摘されており、指示待ち姿勢と最後までやりきる力が、一番の課題となった。ついで、「4：感情をコントロールするのが苦手で、ちょっとしたことでも、動揺したり落ち込むことが多い」が17.8%、「3：話し合いの場では、自分の考えを整理し切れずに、相手に言いたいことが伝えないことが多い」が16.4%となり、ストレスコントロール力やコミュニケーションスキルにも課題があると思われる。

図6-2：各項目の選ばれた割合（構成比）



※上記は PROG（コンピテンシー）と連動している

①親和力②協働力③統率力④感情制御力⑤自信創出力⑥行動持続力（主体性含む）⑦課題発見力⑧計画立案力⑨実践力

・情報管理についての課題

図6-4：情報管理4項目

1	簡単な情報収集の仕方を理解しておらず、情報収集ができない
2	簡単な図表や文章が読み取れず理解できない
3	発生した問題について解決すべき課題が発見できない
4	発見した課題について解決策が提案できない

本学卒業生の課題として、情報管理について調査した「図 6-5」をみると、「3：発生した問題について解決すべき課題が発見できない」が43.1%、「4：発見した課題について解決策が提案できない」も42.3%の企業が指摘しており、情報管理については、課題を発見し、発見した課題を解決する力が弱い結果となっている

図6-5：各項目の選ばれた割合（構成比％）

1	簡単な情報収集の仕方を理解しておらず、情報収集ができない	9.8
2	簡単な図表や文章が読み取れず理解できない	4.9
3	発生した問題について解決すべき課題が発見できない	43.1
4	発見した課題について解決策が提案できない	42.3

【6】大学や学生への要望について

大学生活で高めてほしいと思う力について

下記 10 項目から選択

※「帝塚山学院大学の 10 のちから」と連動

図7-1：大学生活で高めてほしい 10 項目

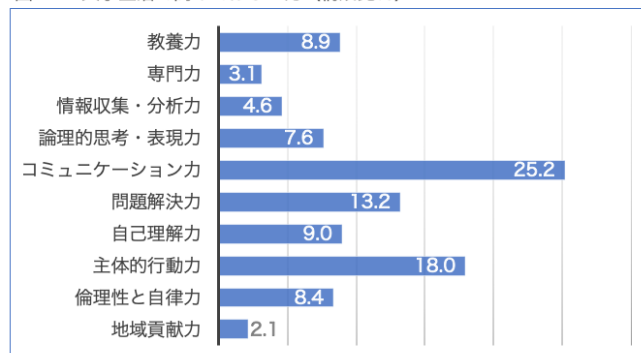
教養力	現代を生きる社会人としての教養と知識・技能を修得し、活用できる力
専門力	学位プログラムの専門知識・技能を修得し、活用できる力
情報収集・分析力	多様な情報源から、確かな情報を集めて、分析し活用できる力
論理的思考・表現力	論理的に考え、結論を導いたり、あるいは、複雑な事柄を分かりやすく説明したりできる力
コミュニケーション力	他者に自分の意見を適切に伝えることができ、互いに理解しあって、信頼関係を築いて協働できる力
問題解決力	問題解決において、その方法を主体的に考え、工夫しながら解決に導ける力
自己理解力	自分自身を客観的・冷静にとらえて、自分の特徴、強みや弱みを理解し、成長目標を立てられる力
主体的行動力	学修場面、あるいは日常生活において、主体的に目標・目的を立て、挑戦・実行し、最後までやり抜ける力
倫理性と自律力	社会人として必要な倫理性を備えながら、自律した一人の人間として社会に参画できる力
地域貢献力	社会・地域の課題や状況を理解し、その解決と発展のために積極的に関与できる力

1) 全体の傾向

大学生活で高めてほしい力として、10 項目のうち、最も多く選択されたのは、「コミュニケーション力」で 25.2％をしめている（図 7-2）。ついで「主体的行動力」が 18.0％、「問題解決力」13.2％となり、上位 3 項目で半数を超えた。

企業が要望する大学生活で高めてほしい力は、信頼関係を築く良好な人間関係は必須で、加えて、主体的に行動し最後までやりきる力や工夫しながら課題解決できる力などが、卒業生や就活生に要望される力であると思われる。

図7-2：大学生活で高めてほしい力（構成比％）



・在学中に強化して欲しいと思われる活動について

下記から選択してもらう

図7-4：在学中に強化してほしい活動

1：正課授業	2：部活サークル活動	3：キャリア教育	4：ボランティア活動
5：海外留学	6：研究室・ゼミ活動	7：インターンシップ（大学提携型）	
8：地域貢献活動	9：クラブや同好会活動	10：アルバイト	11：社会人との交流

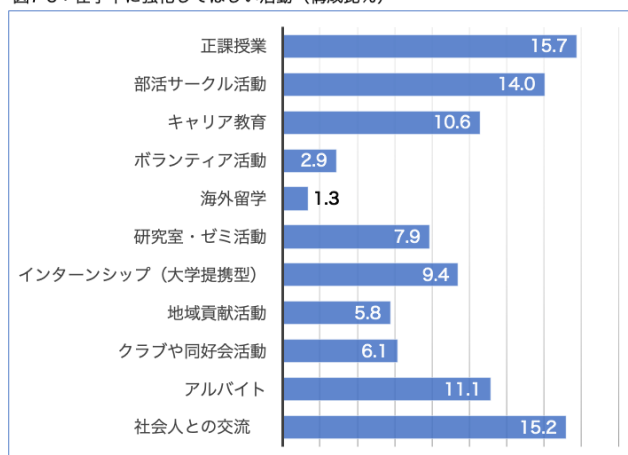
在学中に、学生に強化して欲しい活動について、「図 7-5」に整理。

「正課授業」15.7%、ついで、「社会人との交流」15.2%、「部活サークル活動」14.0%と、上位3項目で、5割弱となった。

大学内での活動では、何と言っても「正課授業」や「部活サークル活動」を真剣に取り組んでもらいたいと企業は考えている。

また、大学外の活動では、「社会人との交流」や「アルバイト」や「インターンシップ（大学提携型）」などの活動が取り上げられ、人間関係や社会体験など社会人とのコミュニケーション力を高める活動などが企業から要望されている活動となった。

図7-5：在学中に強化してほしい活動（構成比%）



・在籍および退職状況について

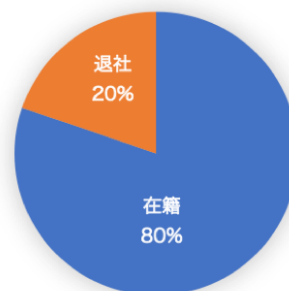
全体状況

回答いただいた企業全体で、過去3年間に採用いただいた本学卒業生の現在の在籍と退職の割合を調査した（図10-1）。

全体では、回答いただいた企業からの結果ということもあり、現在の在籍率は80%で、一般的傾向に比べ高水準になった。一般的な傾向として「七五三現象（※）」があるが、大学生の約3割が3年間で退社する傾向と比較すると、2割の退社は少ないが、全企業調査すると、おそらく、「七五三現象（※）」の傾向に近づくものと思われる。

※「七五三現象」とは、新卒が、入社３年間で退社する比率が、中卒が７割、高卒が５割、大卒が３割という一般的な傾向をいう。

図10-1：在職と退職の比率—全体（構成比%）



・退職者の在籍期間について

回答していただいた企業を、過去３年間で退職して本学卒業生について、その在籍期間（働いた期間）を、調査用紙２～「本学卒業生の現状調査」で分析した（図10-4）。

「１～６ヶ月」で退職した比率が、全退職者の３５.９％に達し、「７～１２ヶ月」の２１.９％を加えると、１年以内で退社した退職者は、退職者全体の５７.８％となった。

図10-4：退職者の在職期間（構成比%）

