

2026年1月28日
キャンパスライフセンター
(キャリア担当)

2025年度企業・団体等への採用学生アンケート結果について(ご報告)

1. 実施目的

グローバル社会の変化が激しい現代において、企業や団体は時代に即応するために絶えず変化を続けています。技術革新、環境対応、市場範囲の拡大、そしてデジタルトランスフォーメーション(DX)などに取り組んでいます。本学は、若手人材を社会に輩出する使命を持っており、現在のディプロマポリシーやキャリア教育が社会進出にどの程度活用されているかを把握する必要があります。そのため、本学の学生を採用した実績のある企業・団体の人事や採用担当者に対してアンケートを実施し、本学のキャリア教育の改善に役立てることを目的としています。

2. 対象とする企業・団体等

本学が企業開拓対象としている企業(本学キャリア担当者と人事・採用担当者が直接的に情報交換していない企業)および2019年度～2025年度までに採用実績のある企業643社

3. 実施期間

2025年8月28日(木)～9月11日(木)

4. 回答方法

Microsoft Forms

5. アンケート項目

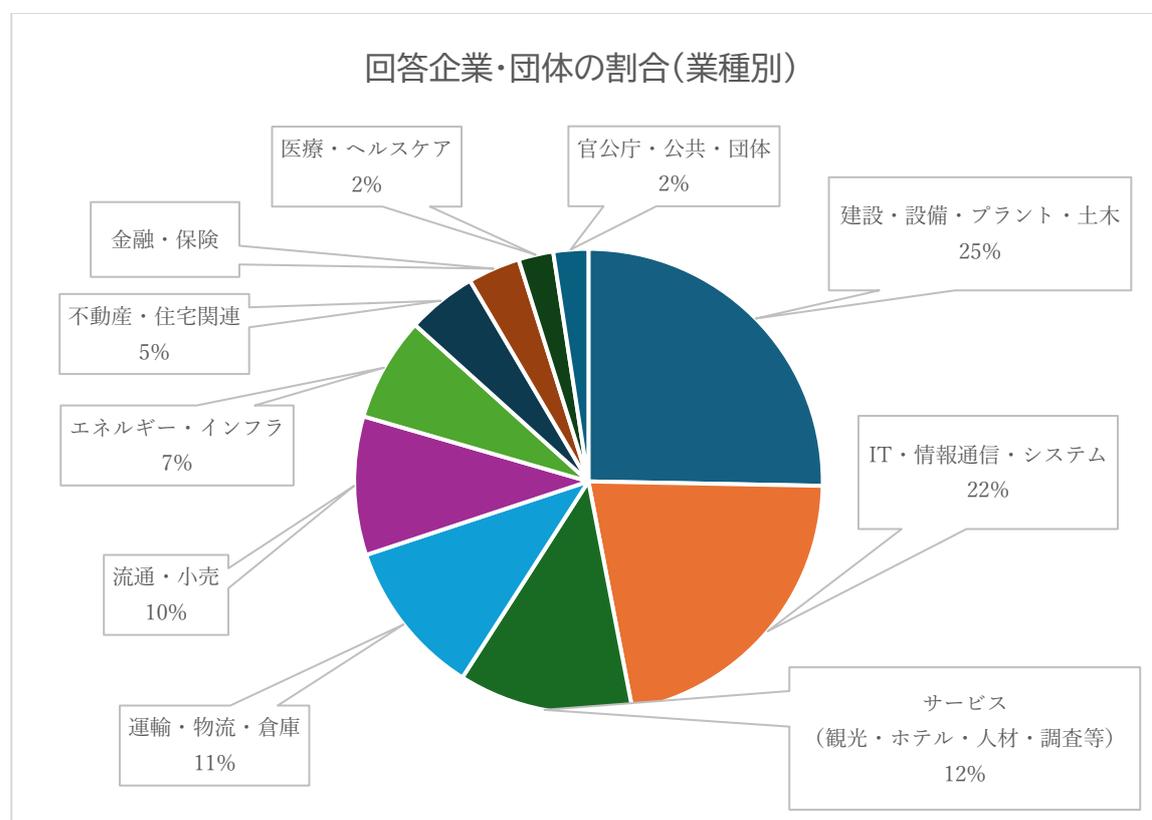
「別紙 2025 企業・団体等へのキャリアアンケート設問項目」を参照

6. 回答率および回答いただいた業種別企業・団体

本調査は、本学に継続的なご支援をいただいている企業「643社」を対象に行い、105社より回答を頂きました。回答率は16.3%です。

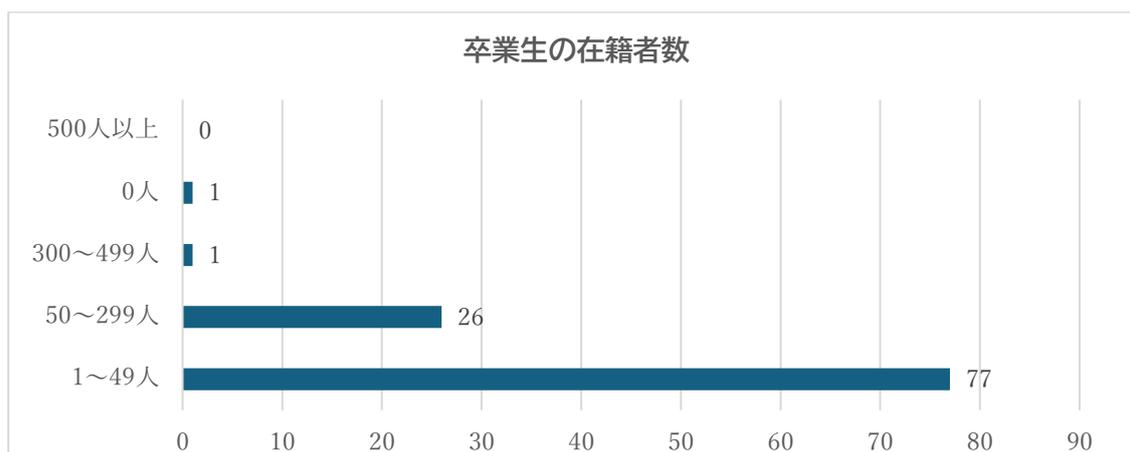
最も多かったのはメーカー（製造業）で25社（23.8%）となっており、次いで建設・設備・プラント・土木関連が21社（20.0%）、IT・情報通信・システム関連が18社（17.1%）と続いています。これら3業種で全体の約6割を占めており、技術系・インフラ系企業からの回答が多い構成となっています。一方で、サービス業10社（9.5%）、運輸・物流9社（8.6%）、流通・小売8社（7.6%）など、学生の就職先として幅広い業種からの回答も得られています。このように、本調査は特定分野に偏ることなく、多様な業界の視点を反映した結果となっています。

業種	社数	業種	社数	業種	社数
メーカー（製造業）	25	運輸・物流・倉庫	9	金融・保険	3
建設・設備・プラント・土木	21	流通・小売	8	医療・ヘルスケア	2
IT・情報通信・システム	18	エネルギー・インフラ	6	官公庁・公共・団体	2
サービス (観光・ホテル・人材・調査等)	10	不動産・住宅関連	4	合計	105



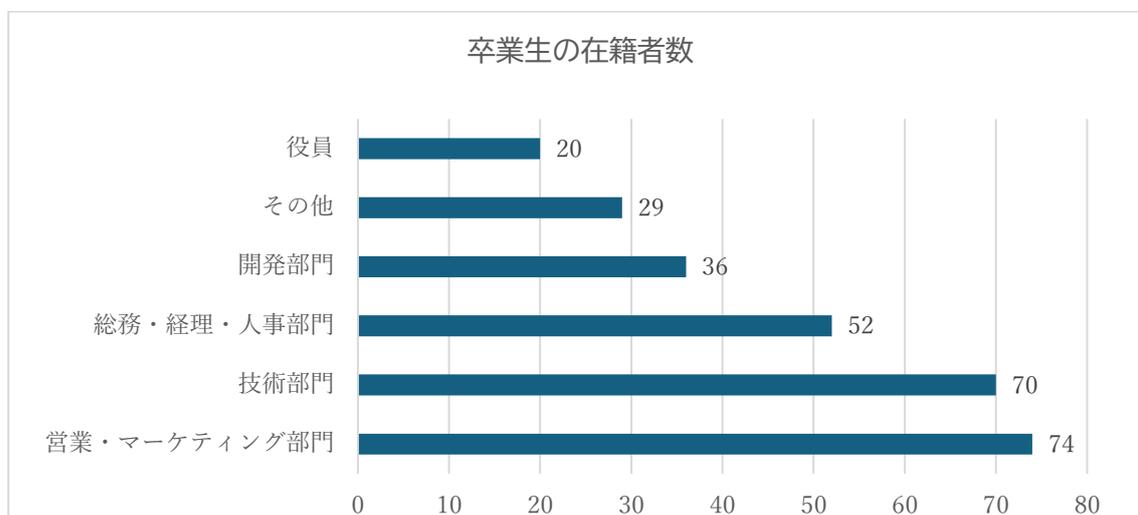
7. 回答企業の卒業生在籍者数について

「1～49名」と回答した企業が77社（73%）と最も多く、次いで「50～299名」が26社（25%）となっています。一方で、「300名以上」および「在籍者なし」と回答した企業はいずれも1社（各1%）でした。これらの結果から、多くの企業において、本学卒業生は少人数から中規模の単位で在籍している状況がうかがえます。



8. 回答企業の卒業生が在籍している勤務部門について

本設問は複数回答可としているため、1社から複数の部門が挙げられています。その結果、「営業・マーケティング部門」が74件（26%）と最も多く、次いで「技術部門」が70件（25%）となりました。さらに、「総務・経理・人事部門」52件（19%）、「開発部門」36件（13%）と続いています。これらの結果から、文系・社会科学系、理工学系を有する総合大学である本学の特性を背景に、卒業生が多様な部門で活躍している状況がうかがえます。また、「役員」としての回答も20件確認されており、長期的なキャリア形成を通じて、経営に関わる立場で活躍する卒業生も一定数存在していることが明らかになりました。

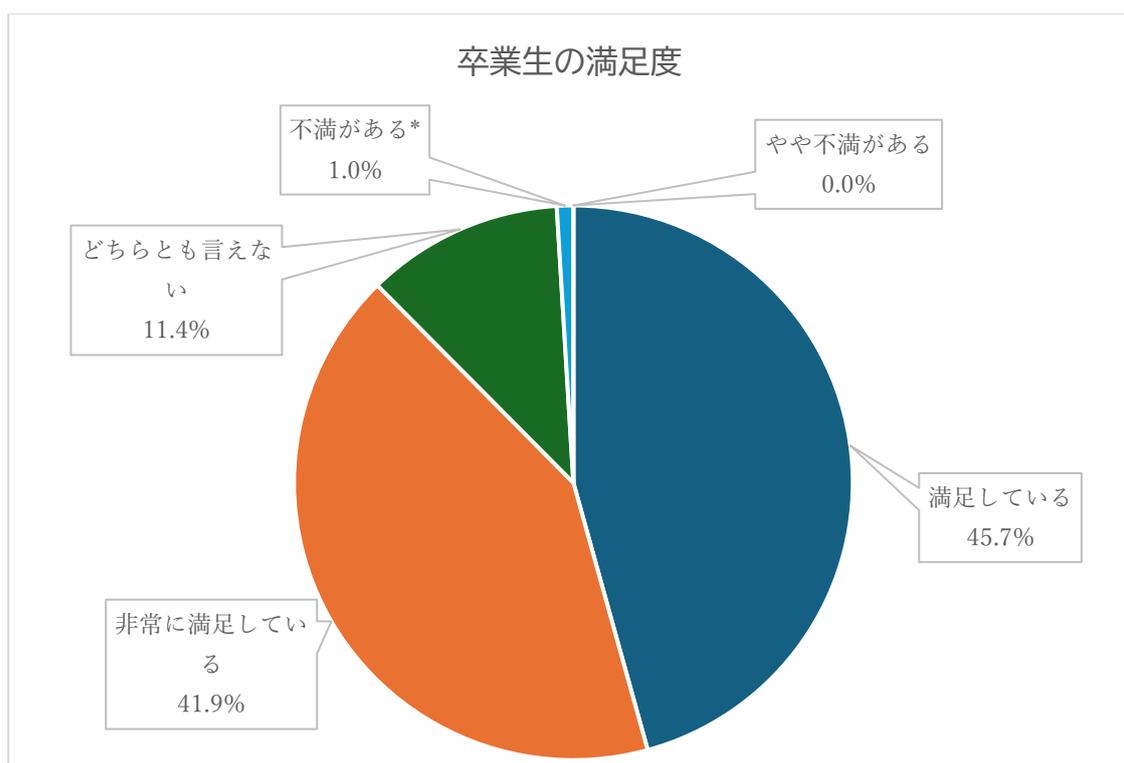


9. 直近5年以内の卒業生に対する満足度

「非常に満足している」「満足している」と回答した企業は計92社となり、全体の約88%を占めています。このことから、多くの企業において、本学卒業生が社会人として一定の評価を得ながら業務に取り組んでいる状況がうかがえ、本学における人材育成の成果が表れているものと認識しています。

一方で、「不満がある」あるいは「どちらとも言えない」と回答した企業も一部見られました。ただし、「どちらとも言えない」とした企業の中には、直近5年以内における採用実績がない、もしくは評価に足る十分な就業期間が確保できていないことを理由として選択しているケースも含まれており、必ずしも否定的な評価を示しているものではない点には留意が必要です。そのため、本結果を単純に満足度の低下として捉えるのではなく、評価対象となる母数や前提条件の違いを踏まえて読み取ることが求められます。

その上で、一部の企業から改善の余地が示唆されていることも事実であり、今後は本学学生の強みとして評価されている基礎的な能力や姿勢を維持・強化しつつ、企業や職種ごとに求められる水準との差を意識した育成や支援を進めていくことが重要であると考えられます。



【参考：「どちらともいえない」「不満がある」と回答した企業のコメント（抜粋）】

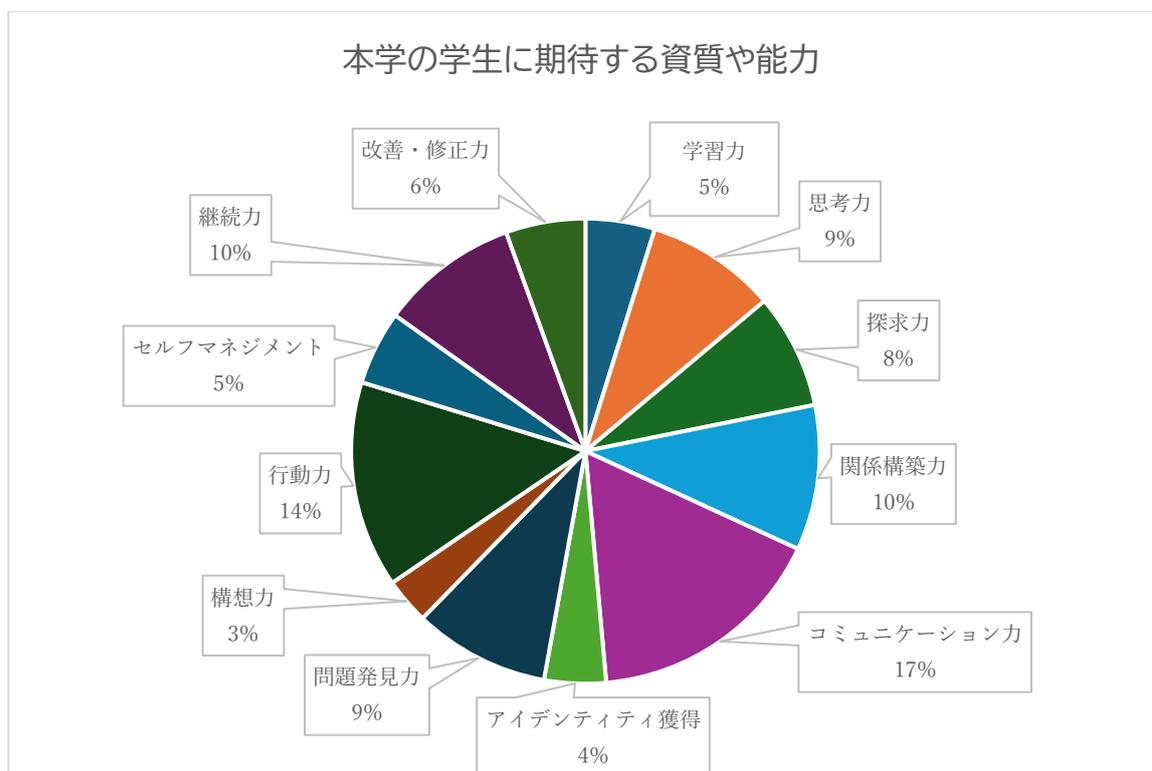
- ・教えたことのメモを取らずに、吸収が遅い
- ・学生さん全体で文章力など書く力・読む力に不足感を感じています

10. 本学の学生に期待する資質や能力

企業が本学学生に期待する資質・能力について、「コミュニケーション力」(17%)、「行動力」(14%)が昨年度同様に上位を占めており、引き続き重視されている点に大きな変化は見られません。一方で、本年度は「関係構築力」「継続力」がそれぞれ10%となり、前年度に上位であった「思考力」「問題発見力」(前年度10%→本年度9%)を上回る結果となりました。

この背景には、事業環境の変化により、個人の思考力や課題設定力のみならず、周囲と協働しながら業務を進める力や、変化の中でも粘り強く取り組み続ける姿勢が、より実務的な観点から重視されるようになってきていることが考えられます。

加えて、在学期間中にコロナ禍の影響を受け、オンライン授業や活動制限を経験した学生は、対面でのグループワークや課外活動を通じた協業経験が相対的に少なかった可能性があります。そのため企業側としては、入社後の円滑な業務遂行を見据え、主体的に関係性を築く力や、チームの中で役割を果たしながら業務を継続する力を、これまで以上に意識して評価していると考えられます。本結果は、企業が学生に対して、組織の一員として他者と関わりながら、着実に成果を積み重ねていく力を一層求めていることを示唆しています。



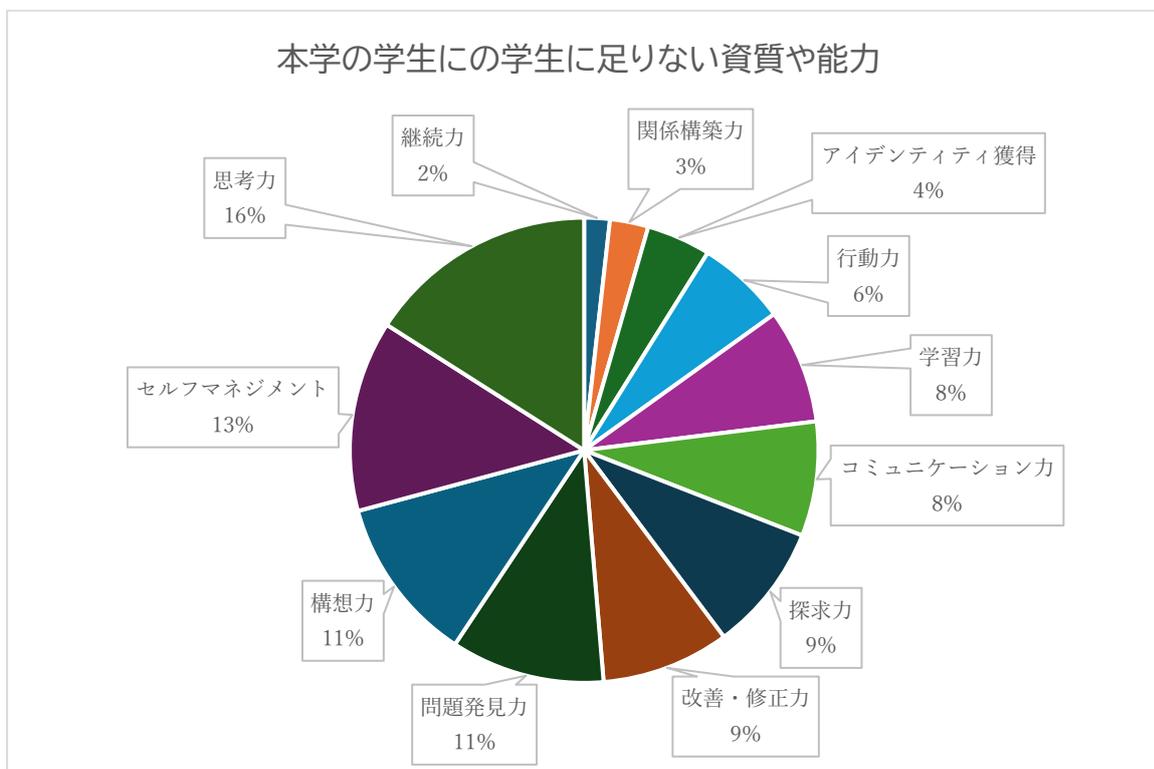
11. 本学の学生に足りない資質や能力について

本設問については、回答数 147 社のうち、「特に無し（無回答含む）」と回答した企業が 34 社（23%）を占めています。そのため、以下の考察では、具体的な資質・能力について回答のあった 113 社の結果をもとに分析を行っています。

その結果として、例年同様、「思考力」16%（前年度 14%）、「セルフマネジメント」13%（同 15%）、「構想力」11%（同 12%）、「問題発見力」11%（同 12%）が、本学学生に足りない資質・能力として挙げられています。中でも「思考力」は、昨年度より指摘する企業の割合が増加しており、企業側の問題意識が一層高まっていることがうかがえます。

この背景には、業務の高度化・複雑化が進む中で、若手社員においても指示を待つのではなく、業務の背景や目的を理解した上で自ら考え判断する力が、これまで以上に求められていることがあると考えられます。また、在学期間中にコロナ禍の影響を受け、オンライン授業や活動制限を経験した学生は、議論や試行錯誤を通じて思考を深める機会が相対的に少なかった可能性があり、こうした教育環境の変化が、「構想力」や「問題発見力」の不足感として表れているとも推察されます。

一方で、約 4 分の 1 にあたる企業が「特に無し」と回答している点は、本学学生に対し、現時点で大きな課題を感じていない、あるいは一定水準の基礎的能力は備えていると評価している企業が一定数存在することを示しているとも考えられます。以上を踏まえると、本学としては、学生の基礎力が一定程度評価されている点を踏まえつつ、思考力を中心とした能力を、正課・正課外を通じてより実践的に伸ばしていくことが重要であると考えられます。



12. 入職を希望する本学の学生と企業・団体等が求める人材とのギャップや乖離について

本設問は自由記述項目であるため、回答内容をもとに同様の趣旨のものをグルーピングし、傾向分析を行っています。なお、1つの回答に複数の要素が含まれる場合は、それぞれを1件としてカウントしています。

■ ギャップなし・特に問題なし（42件／全体の28.6%）

最も多く挙げられたのは、「特にギャップはない」「乖離は感じていない」とする回答でした。本学学生について、基礎的な知識や協調性、学ぶ姿勢を評価する声が多く、入社後の研修や育成を通じて十分に活躍が期待できる人材であると受け止められていることがうかがえます。

<企業からの回答（一部抜粋）>

「乖離は特にありません」「ギャップは特にないと感じています」「入社後の研修で成長していただいています」

■ 企業理解・業界理解の不足（24件／全体の16.3%）

業界研究や企業理解の深さについて、期待との間に差を感じるという声が見られました。特に、業務内容や現場理解、当該企業で実現したい目標が十分に整理されていないまま選考に臨んでいると受け取られるケースがあり、理解の深化を求める意見が寄せられています。

<企業からの回答（一部抜粋）>

「企業理解を深めたうえで選考応募いただきたい」「業界、企業研究がしっかりされている方であれば問題ない」「現場理解の重要性をもう少し理解いただきたい」 など

■ 主体性・行動力・挑戦意欲（22件／全体の15.0%）

主体性や行動力、挑戦に対する姿勢について、さらなる成長を期待する声が挙げられました。安定を重視する傾向や、新しい物事に対して慎重な姿勢を指摘する意見がある一方で、成長環境を十分に活かしていない点を惜しむ見方も見受けられます。

<企業からの回答（一部抜粋）>

「主体性を持って物事に挑戦している人を求めています」「挑戦に少し抵抗があるように感じました」「野心的な部分がもっとあっても良いと思います」 など

■ コミュニケーション力・対人対応（21件／全体の14.3%）

職場や顧客、チーム内での対話力や傾聴力について、実務を想定した際の課題を指摘する声がありました。特に、対面でのコミュニケーションや、多様な勤務地・環境への適応力について、経験不足を感じるという意見が見られます。

<企業からの回答（一部抜粋）>

「対話が少し苦手な印象があります」「対面でコミュニケーションを図れる能力が重要」「チームで遂行するため、コミュニケーション力を特に重視しています」 など

■ 思考力・問題発見力・構造化力（18件／全体の12.2%）

考える力や物事を構造的に捉える力について、実務における応用力に課題を感じるという声が寄せられました。一方で、経験の積み重ねや行動量の増加によって、十分に伸ばすことが可能な能力であるとの見方も示されています。

<企業からの回答（一部抜粋）>

「思考力と構造化に課題を感じます」「問題発見力には経験が伴うと思います」「行動力があればカバーできる部分も多いと感じます」 など

以上のとおり、企業から寄せられた回答を見ると、本学学生は基礎的な知識や協調性、学ぶ姿勢といった土台となる資質について一定の評価を得ており、企業が求める人財像との間に大きな隔りがある状況ではないことがうかがえます。特に「ギャップは特にない」とする回答が一定数を占めている点からも、入社後の育成や経験の積み重ねを前提とした人財として期待されている様子が読み取れます。

一方で、企業理解・業界理解の深さや、主体性・行動力、実践的なコミュニケーション力、思考力といった点については、学生側の経験や意識の持ち方によって差が生じやすい領域であることも明らかになりました。これらは短期的に評価が定まるものではなく、大学在学中の学修や課外活動、企業との接点を通じた実体験によって段階的に育まれていく性質のものと考えられます。

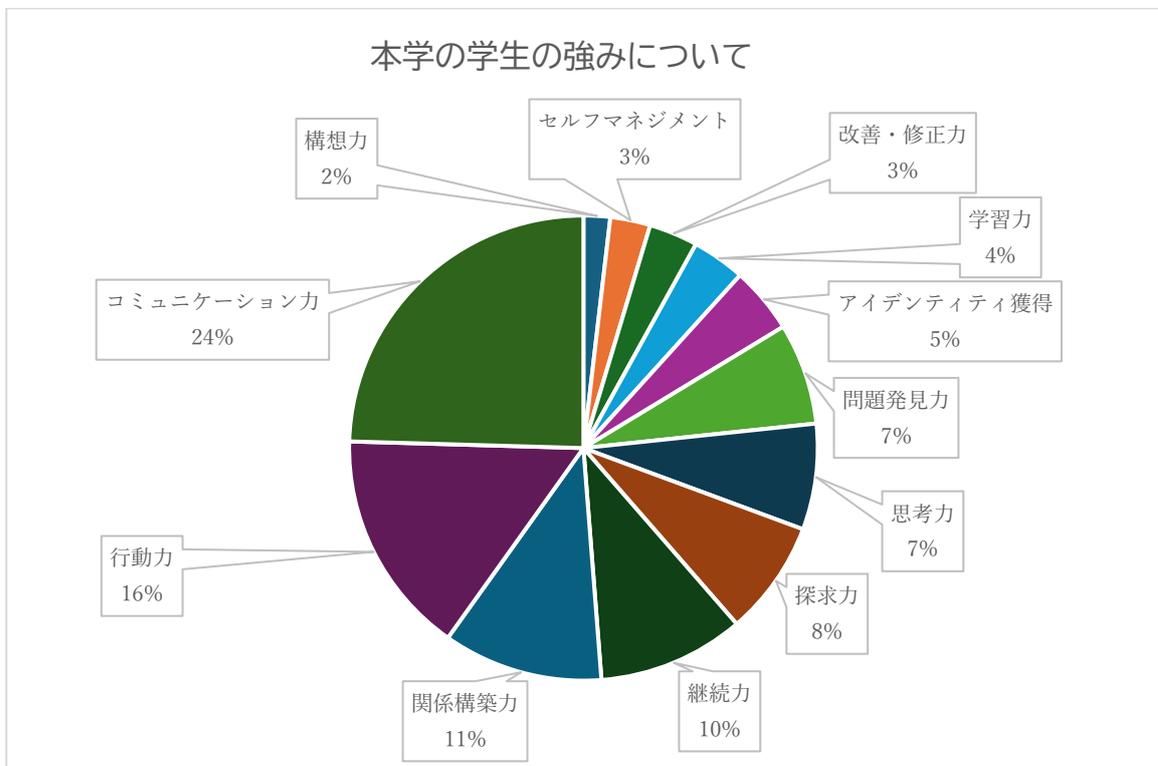
本結果は、特定の能力が不足していることを示すものというよりも、学生が自身の志向や将来像をより明確にし、企業や社会との関わりを通じて経験を深めていくことで、さらに評価を高めていく余地があることを示唆するものと整理できます。今後も、学生が主体的に挑戦し、学びを実感できる機会を充実させていくことが重要であるといえます。

13. 本学の学生の強みについて

本設問は、複数回答可の設問であり、有効回答数は 328 件となっています。最も多く挙げられたのは「コミュニケーション力 (24%)」であり、次いで「行動力 (16%)」「関係構築力 (11%)」「継続力 (10%)」が続いています。これらの結果から、対人関係における基礎的な力や、物事に前向きに取り組む姿勢について、多くの企業から一定の評価を得ていることがうかがえます。

一方で、前設問における「学生と企業が求める人財像とのギャップ」に関する回答では、「コミュニケーション力」や「主体性」について課題を指摘する声も見られました。この点については、必ずしも評価が相反しているというよりも、企業や職種、求める水準の違いによって捉え方に幅があることが背景にあると考えられます。日常的な対話や協調性といった基礎的なコミュニケーション力は強みとして評価される一方で、実務において求められる対面での発信力や主体的な働きかけについては、さらなる成長を期待されている状況であると整理できます。

また、前設問で「ギャップは特にない」と回答した企業の回答内容を確認すると、多くの企業において、「コミュニケーション力」や「行動力」、「関係構築力」を評価する記載が見られました。加えて、「継続力」が評価されている点は、地道に物事に取り組む姿勢や、安定的に業務を遂行する力が、企業活動において一定の価値を持つものとして受け止められていることを示唆していると言えます。



14. 他大学の学生との違いについて

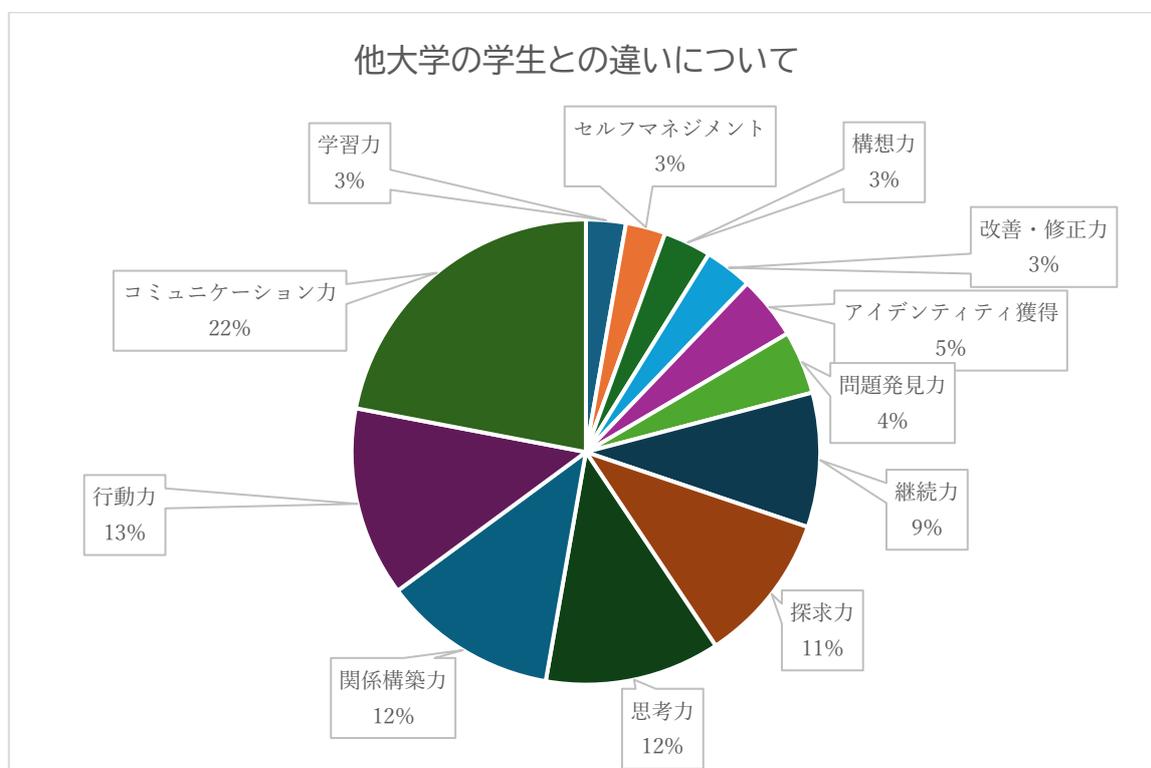
本設問は複数回答可であり、有効回答数は328件となっています。

「コミュニケーション力 (22%)」が最も多く挙げられ、次いで「行動力 (13%)」「関係構築力 (12%)」「思考力 (12%)」「探求力 (11%)」が続いています。これらの項目は、本学学生の特徴として企業の印象に残りやすい要素であることがうかがえます。

一方で、本設問は差異の内容について良否を問うものではなく、選択式での回答であることから、企業がその違いを強みとして捉えているのか、あるいは課題として認識しているのかについては、結果のみから判断することは困難です。そのため、本結果は評価の方向性を断定するものではなく、企業が「他大学と比べた際に違いを感じやすい観点」を示したものとして整理する必要があります。

特に、「コミュニケーション力」や「行動力」、「関係構築力」といった対人面・行動面に関する項目が上位に挙げられている点は、前設問における強みやギャップに関する回答とも一定の関連性が見られます。企業や職種、求める水準の違いによって、同じ特性であっても評価の捉え方に幅が生じている可能性があると考えられます。

以上より、本設問の結果は、本学学生が他大学の学生と比較して一定の特徴を有する存在として認識されていることを示すものであり、今後はこれらの特性を強みとして一層磨き上げるとともに、実務に即した形での発揮力を高めていくことが重要であると考えられます。



15. 本学の学生に一層求める素養やコンピテンシーについて

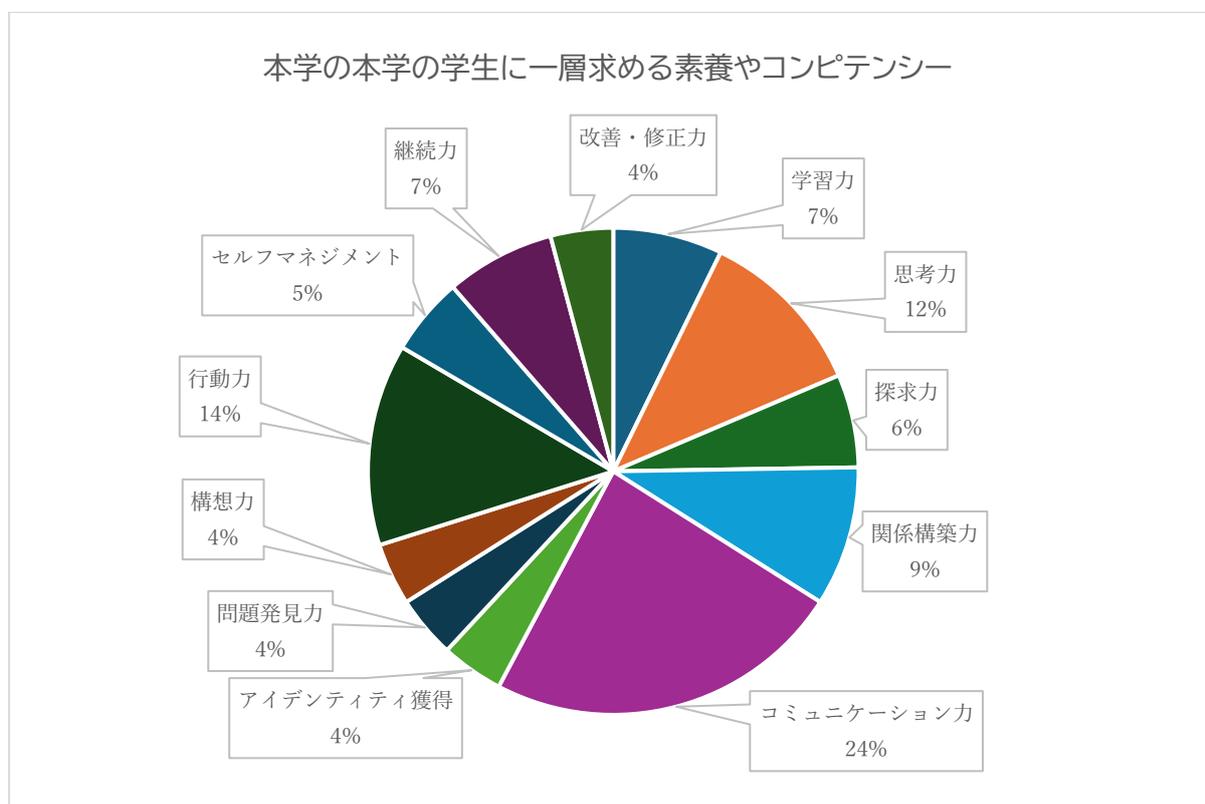
本設問は自由記述形式で実施しており、40社から回答を得ています。回答内容には複数の要素が含まれるものも多いため、本学で用いている12の社会人基礎力の構成要素に基づいて整理し、1つの回答に複数の要素が含まれる場合は、それぞれを1件としてカウントしています。

最も多く挙げられているのが「コミュニケーション力」(24%)で、企業が学生に一層求める素養として、引き続き重要視していることがうかがえます。特に、対面での意思疎通や傾聴力、社内外との調整力など、実務の中で発揮される実践的なコミュニケーション力への期待が強く示されています。

次いで、「行動力」(14%)「思考力」(12%)「関係構築力」(9%)「継続力」(7%)といった項目が続いており、単に知識を有しているだけでなく、自ら考え、周囲と関わりながら行動し、物事に粘り強く取り組む姿勢が求められていることが分かります。これらは、前設問において指摘されたギャップや不足感とも重なる部分があり、企業が学生に対してさらなる成長を期待している領域であると整理できます。

また、「学習力」(7%)や「探求力」(6%)に関する回答も一定数見られ、入社後の育成を前提としつつも、基礎的な能力や学び続ける姿勢の重要性が意識されていることが示唆されます。

総じて、本設問の結果は、本学学生に対して現時点で決定的な不足を指摘するものではなく、既に備わりつつある資質を土台として、より主体的かつ実践的に発揮していくことへの期待が示されたものと捉えることができます。



16. 最近特に求められている DX 人材について

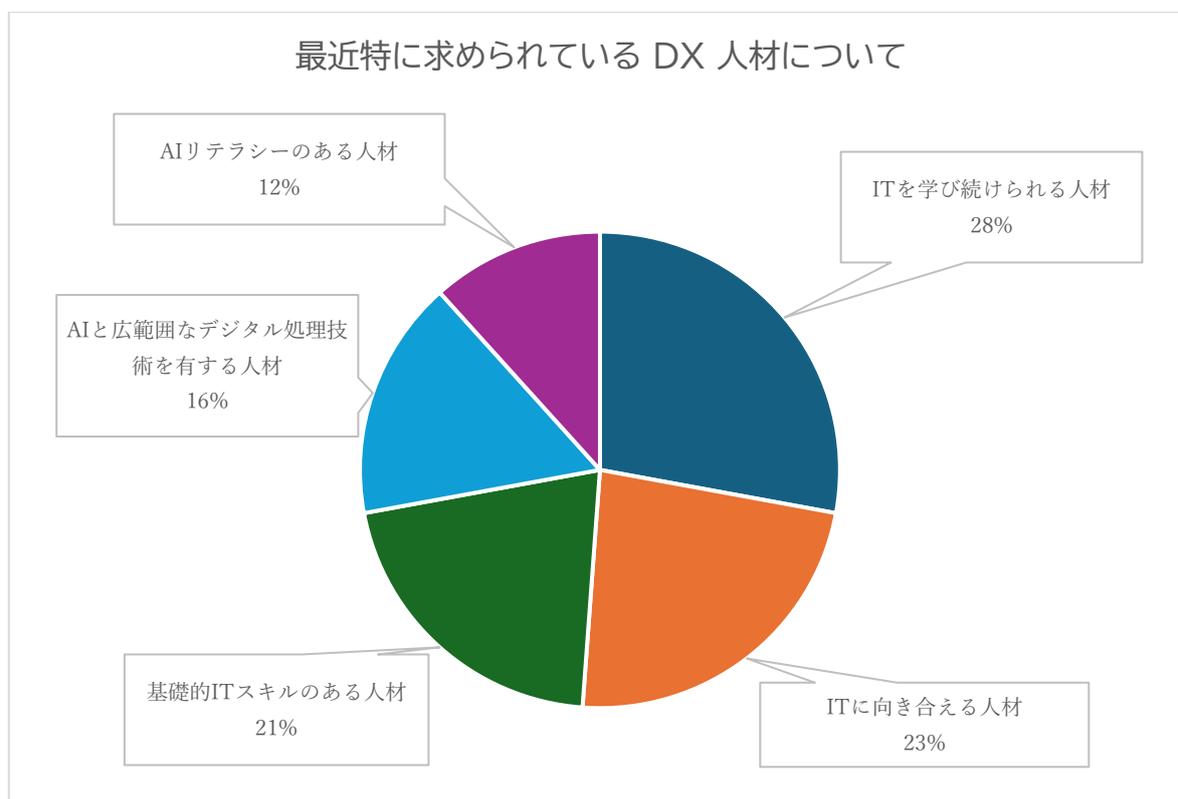
本設問は自由記述形式で実施しており、回答企業数は 40 社です。記載内容には複数の観点が含まれる回答も多く見られたため、内容を 5 つのグループに整理し、1 つの回答に複数の要素が含まれる場合は、それぞれを 1 件として集計し、その結果、回答件数は 86 件となっています。

企業が求める DX 人材像は、単に高度な IT スキルや専門技術を有する人材に限定されていないことが明らかになりました。最も多かったのは「IT を学び続けられる人材」であり、新しい技術や変化に柔軟に対応し、主体的に学び続ける姿勢が重視されていることがうかがえます。実際に企業からは、「生成 AI 等の先進的な IT 技術に関する関心・素養」や「柔軟に DX 化に適応できる方」といった声が寄せられています。

次いで多かったのは「IT に向き合える人材」であり、DX を目的ではなく手段として捉え、現場やユーザーの視点に立って活用できる姿勢が評価されています。「人が助かるために DX があるということを理解してほしい」「現場と DX 開発側の立場を見定められる能力が必要」といった声からは、技術と業務をつなぐ橋渡し役としての人材が求められていることが読み取れます。

また、「基礎的 IT スキルのある人材」や「AI リテラシーのある人材」に関する回答も一定数見られ、IT リテラシーやデータ・AI に関する基礎的理解が、DX 推進の前提条件として認識されていることが分かります。一方で、「高度なデジタルスキルよりも、課題発見力やコミュニケーション力が重要」とする企業の声もあり、DX 人材には技術力と同時に、これまで本学が重視してきた汎用的能力との融合が求められていると考えられます。

これらの結果から、DX 人材育成においては、技術教育に加え、学び続ける姿勢や現場理解、対人関係能力を組み合わせた総合的な育成が重要であることが示唆されます。



17. 企業アンケート結果を踏まえた総括および今後の取組の方向性(まとめ)

企業アンケートの結果からは、本学学生・卒業生について、幅広い経験や知識、素直さや真面目さ、コミュニケーション能力、協調性、行動力といった点を高く評価するコメントが多く寄せられました。特に、周囲と良好な関係を築きながら前向きに物事に取り組む姿勢は、本学学生の大きな強みであるといえます。

一方で、主体性や思考力、変化への対応力、より実務に近い場面での発信力などについては、企業や職種によって期待水準に幅があり、さらなる成長を望む声も見受けられました。これらは本学学生に対する否定的な評価というよりも、企業が求める役割や置かれる環境の違いに起因するものであり、今後の育成に向けた「伸びしろ」として前向きに受け止めることができる内容であると整理できます。

また、DX人材に関する設問では、高度なITスキルを有する専門人材に限らず、デジタル技術に向き合い続ける姿勢やAIリテラシー、業務改善や価値創出にデジタルを活用できる人材像が多く示されました。DXは一部の専門職に限定されるものではなく、すべての職種において基盤的な素養として求められていることが読み取れます。

これらの結果を踏まえると、これまで培われてきた本学学生の強みをさらに伸ばすとともに、社会や産業構造の変化に対応できる力を、学修とキャリア形成の両面から、意識的かつ体系的に育成していくことが重要であると考えられます。

以下では、今後の学生指導において特に重視していきたい取組の方向性を3点に整理しました。各カレッジ、学部・研究科におけるディプロマポリシーや教育内容の検討、ならびにFD活動等における議論の一助としてご活用いただき、今後の取組についてご検討いただければ幸いです。

1) 低学年からの体系的なキャリア形成支援の強化

企業から高く評価されているコミュニケーション力や行動力をさらに伸ばすとともに、自己理解や職業観の形成、セルフマネジメント力といった基盤的能力の育成を重視していきます。学生が早期から学修の目的を意識し、主体的に学びに向き合えるよう、段階的なキャリア形成支援の充実を図ります。

- ① 低学年次から段階的にキャリアガイダンスを実施し、自己分析・業界理解の機会を体系的に提供
- ② 社会人基礎力の12構成要素を意識した振り返りを行い、学修とキャリア形成の接続を強化
- ③ 卒業生や企業人による講演等を通じて、学生が将来像を具体的に描ける機会を充実

2) 実践的な学びと企業連携を通じた応用力の育成

企業アンケートでは、実務に近い場面での思考力や発信力、課題に対する主体的な関与を求める声が多く見られました。知識の習得にとどまらず、実践を通じて考えをまとめ、他者に伝え、行動につなげる経験を重ねることが重要であると考えられます。

- ① 企業連携プログラムや PBL 型授業を通じて、実在する課題に取り組む機会を拡充
- ② グループワークや発表機会を通じ、論理的思考力や表現力、協働力を育成
- ③ 学部・学科の専門性を生かしつつ、分野横断的な学びの場を設け、多様な視点から課題を捉える力を養成

3) DX 時代を見据えた基盤的スキル・リテラシーの育成

DX 人材像としては、IT や AI を「使えること」そのものよりも、デジタル技術を業務改善や価値創出に結びつける姿勢や思考力が重視されていました。特定の専門職に限らず、全ての学生が基盤的な DX リテラシーを身につけることが求められています。

- ① 文系・理系を問わず、基礎的な IT・AI リテラシーを身につける教育機会を整備
- ② SE 講座や資格取得支援講座等を通じ、実務に結びつくデジタル活用力を育成
- ③ DX を「自分事」として捉え、専門分野とデジタルを結びつけて考える力を養成

以 上