

2020 年度
東京未来大学
企業調査報告書まとめ

第1章 調査概要

- 調査目的：主に社会人基礎力の観点から、卒業生の輩出先である企業(産業界)が求める能力並びに卒業生の印象を明らかにする
- 調査対象：東京未来大学の卒業生採用実績のある企業
(今回はモチベーション行動科学部卒業生輩出先をメインとして実施。こども心理学部は別途実施予定)
- 調査方法：インターネットによるアンケート調査
- 調査期間：2020年6月1日～2020年7月26日
- 発送数：614社
- 集計対象数：70社
- 回収率：11.4%
- 設問数：大問17題
(社会で求められる能力について必要度と評価／新規大卒者に求める能力／重視する新規採用大卒者の経験／卒業生の採用意欲／インターンシップの実施について／大学のキャリア支援への期待…等)

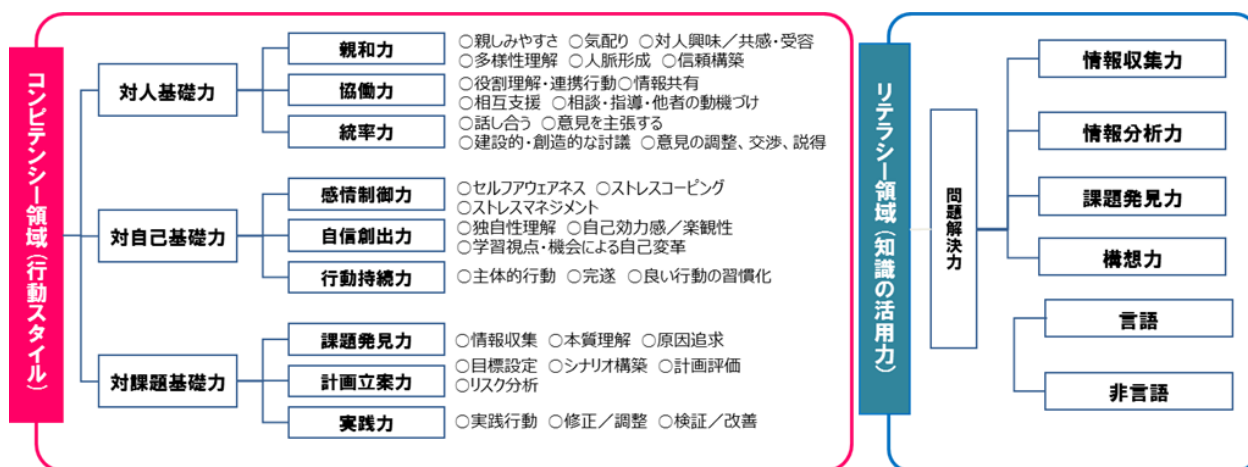
調査に使用した能力フレーム

本調査・分析企画のベースとなる能力要素は、「社会で求められる能力要素」を活用する調査・分析企画となっている。この能力フレームは河合塾と株式会社リアセックが共同開発しているものである。この能力要素の特徴は、

- ① 産業界からのニーズを検証済みである
- ② ダブリ・重なりがなく、体系的に纏めている
- ③ 独自のライブラリーとして、詳細な要素の内容／記述化されたレベル内容を構築している

点が挙げられ、下記の能力要素を活用した調査となっている。

図 1. 社会で求められる能力要素



第2章 調査結果サマリー

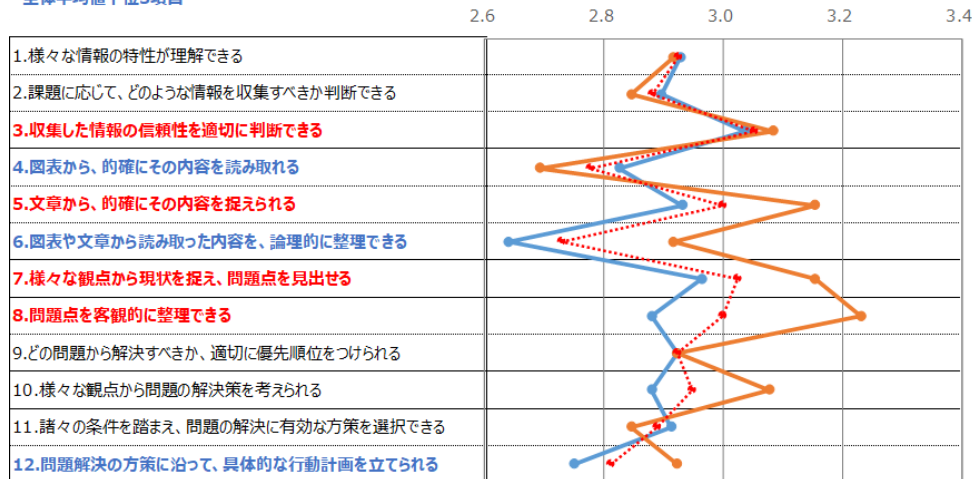
図 2.卒業生の評価 (リテラシー領域、コンピテンシー領域)

■ 卒業年度別リテラシー比較

Q9_2：卒業生の評価（卒業生の印象）

全体平均値上位3項目

全体平均値下位3項目



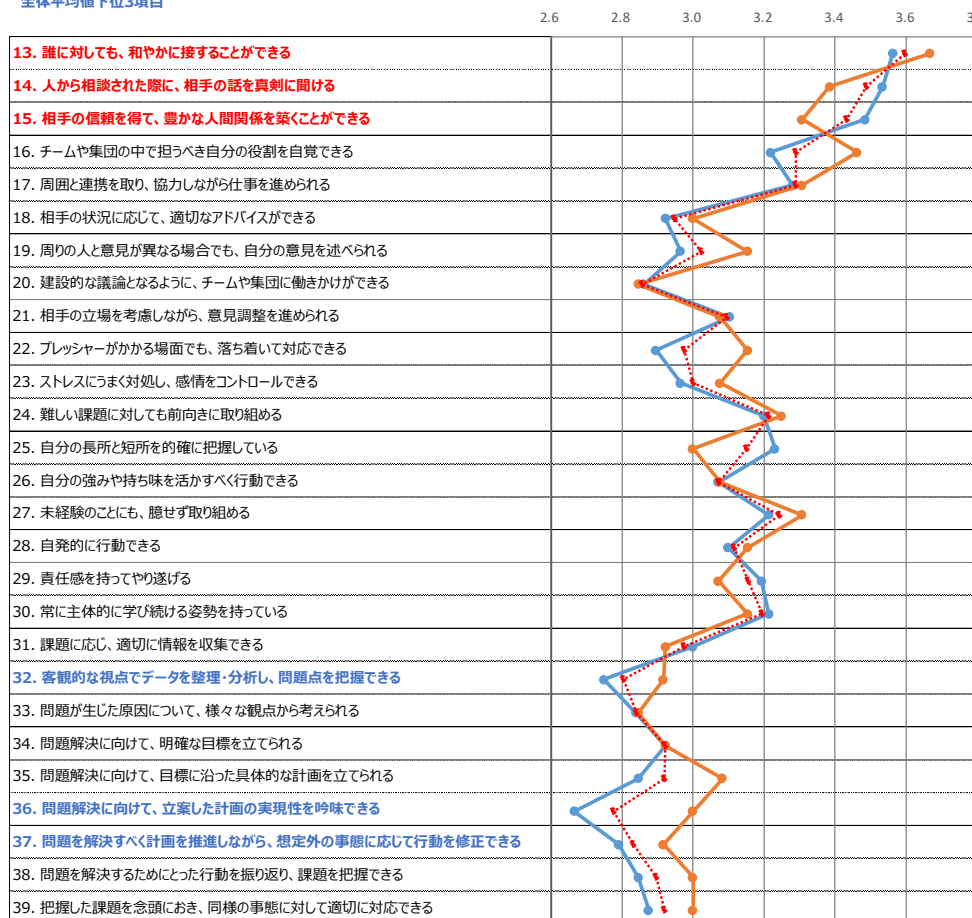
	全体	積極的に採用したい	ある程度採用したい〜わからない
N数	52	35	17
収集力	2.93	2.93	2.92
	2.88	2.90	2.85
	3.05	3.04	3.08
分析力	2.78	2.83	2.69
	3.00	2.93	3.15
発見力	2.73	2.64	2.92
	3.02	2.96	3.15
構想力	3.00	2.88	3.23
	2.92	2.92	2.92
構想力	2.95	2.88	3.08
	2.89	2.91	2.85
	2.81	2.75	2.92

■ 業種別コンピテンシー比較

Q9_2：卒業生の評価（卒業生の印象）

全体平均値上位3項目

全体平均値下位3項目



	全体	積極的に採用したい	ある程度採用したい〜わからない
N数	52	35	17
対人基礎力	3.60	3.56	3.67
	3.49	3.53	3.38
	3.43	3.48	3.31
対人基礎力	3.29	3.22	3.46
	3.29	3.28	3.31
	2.95	2.92	3.00
対人基礎力	3.02	2.97	3.15
	2.86	2.86	2.85
	3.10	3.10	3.08
対自己基礎力	2.98	2.90	3.15
	3.00	2.97	3.08
	3.21	3.20	3.25
対自己基礎力	3.15	3.23	3.00
	3.07	3.07	3.08
	3.24	3.21	3.31
対自己基礎力	3.12	3.10	3.15
	3.16	3.19	3.07
	3.20	3.21	3.15
対課題基礎力	2.98	3.00	2.92
	2.81	2.75	2.92
	2.84	2.84	2.85
対課題基礎力	2.92	2.92	2.92
	2.92	2.85	3.08
	2.78	2.67	3.00
対課題基礎力	2.83	2.79	2.92
	2.90	2.85	3.00
	2.92	2.88	3.00

※よく当てはまる：4点、ある程度当てはまる：3点、あまり当てはまらない：2点、まったく当てはまらない：1点、として加重平均値を算出。（わからない、無回答は除く）

(1) 卒業生評価：リテラシー領域

全体でみると、リテラシー12項目のうちもっとも評価が高いのは「3.収集した情報の信頼性を適切に判断できる」で、もっとも低いのは「6.図表や文章から読み取った内容を、論理的に整理できる」であった。

(参考) 採用意欲別にみても評価の高い項目の傾向は変わらないが、「積極的に採用したい」企業はそうでない企業に比べて「8.問題点を客観的に整理できる」の評価が低い。

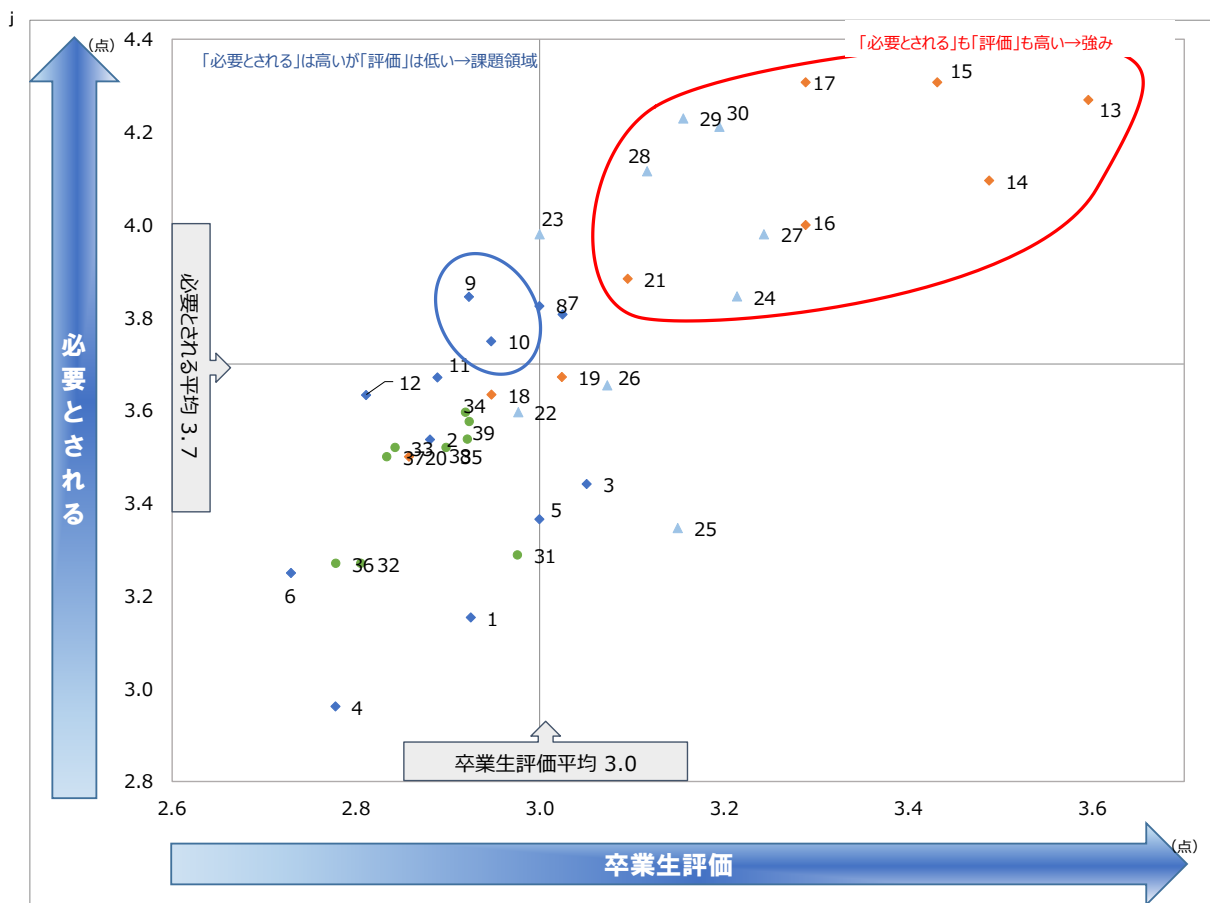
(2) 卒業生評価：コンピテンシー領域

全体でみると、コンピテンシー27項目のうち卒業生評価上位3項目は「13. 誰に対しても、和やかに接することができる」「14. 人から相談された際に、相手の話を真剣に聞ける」「15. 相手の信頼を得て、豊かな人間関係を築くことができる」であり、すべて対人基礎力領域の「親和力」の項目であった。

下位3項目は「36. 問題解決に向けて、立案した計画の実現性を吟味できる」「32. 客観的な視点でデータを整理・分析し、問題点を把握できる」「37. 問題を解決すべく計画を推進しながら、想定外の事態に応じて行動を修正できる」で、すべて対課題基礎力領域の項目であった。

(参考) 採用意欲別にみても経験の有無に関わらずその傾向は変わらないが、「積極的に採用したい」企業はそうでない企業に比べて「14. 人から相談された際に、相手の話を真剣に聞ける」「15. 相手の信頼を得て、豊かな人間関係を築くことができる」「25. 自分の長所と短所を的確に把握している」が高く、対人基礎力領域の親和力への評価が高いことがわかる。

図3.卒業生評価×必要度



※卒業生の就業実績がある企業のみを対象として、

■必要度：新規大卒者に求めるスキル

非常に強く求めている：5点、強く求めている：4点、求めている：3点、余り求めていない：2点、求めていない：1点、として加重平均値を算出。（無回答は除く）

■評価：卒業生の印象

よく当てはまる：4点、ある程度当てはまる：3点、あまり当てはまらない：2点、まったく当てはまらない：1点、として加重平均値を算出。（わからない、無回答は除く）

(3) ポートフォリオ分析(卒業生評価×必要度)

【全体傾向】

強み：13. 誰に対しても、和やかに接することができる（対人基礎力：親和力）

強み：14. 人から相談された際に、相手の話を真剣に聞ける（対人基礎力：親和力）

強み：15. 相手の信頼を得て、豊かな人間関係を築くことができる（対人基礎力：親和力）

強み：16. チームや集団の中で担うべき自分の役割を自覚できる（対人基礎力：協働力）

強み：17. 周囲と連携を取り、協力しながら仕事を進められる（対人基礎力：協働力）

強み：21. 相手の立場を考慮しながら、意見調整を進められる（対人基礎力：統率力）

強み：24. 難しい課題に対しても前向きに取り組める（對自己基礎力：感情制御力）

強み：27. 未経験のことにも、臆せず取り組める（對自己基礎力：自信創出力）

強み：28. 自発的に行動できる（對自己基礎力：行動持続力）

強み：29. 責任感を持ってやり遂げる（對自己基礎力：行動持続力）

強み：30. 常に主体的に学び続ける姿勢を持っている（對自己基礎力：行動持続力）

課題：9. どの問題から解決すべきか、適切に優先順位をつけられる（リテラシー：課題発見力）

課題：10. 様々な観点から問題の解決策を考えられる（リテラシー：構想力）

企業の必要度、卒業生の評価からみて、「強み」となっているスキルは、

主に対人基礎力領域の親和力と協働力、對自己基礎力領域の行動持続力の項目である。

これに対して「課題」となっているスキルはリテラシーの課題発見力、構想力であった。