

## 企業における人材活用の状況と求める人材像 (2018)

Employment Situations and Required Skills in Industry in Kagoshima (2018)

近藤朗\*・岩切朋彦\*・有馬利加子\*・吉村圭\*

Akira Kondo, Tomohiko Iwakiri, Rikako Arima, Kei Yoshimura,

有馬恵子\*・黒川太郎\*・川戸理恵子\*・大重康雄\*\*

Keiko Arima, Taro Kurokawa, Rieko Kawato, Yasuo Oshige

\*鹿児島女子短期大学 \*\*志學館大学

本稿は、鹿児島県内企業を対象にした「人材活用の状況と求める人材像に関するアンケート調査」の結果を考察したものである。調査結果をもとに、本学でのキャリア教育や学生支援体制の改善を図ることを目的としている。本調査は昭和62年から実施しているが、今回は主に前回調査（平成24年実施）との比較により現状を明らかにした。調査の結果、短期大学生の採用や女性社員の活用への意欲は高いものの、活用促進のためには働く意識ならびに人間関係に関する能力の育成が課題であることがわかった。また企業のデジタル環境の整備やインバウンド政策を背景に、ICT能力と外国語能力の必要性が示唆された。本学の教育については社会の即戦力となる人材の育成を期待している一方で、教育内容や取得可能な資格についての認知度は高くないことが明らかになった。今回の調査結果をもとに、企業との連携を深めながらキャリア教育のカリキュラムや授業法の改善を行うことが今後の課題である。

**Key words**：人材活用、人材像、キャリア教育

Employment Situations, Required Skills, Career Education

### 1. はじめに

日本生産性本部が発表した「労働生産性の国際比較2018」<sup>1)</sup>によると、OECD データに基づく平成29年の日本の時間当たり労働生産性は、OECD 加盟36ヶ国中20位であり、データ取得可能な昭和45年以降、主要先進7ヶ国中で最下位が続いている。政府が全力で取り組んでいる「働き方改革」は平成31年4月1日より働き方改革関連法が順次施行されていくが、この改革の本源的目的は日本の労働生産性の向上にある。時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得、正規・非正規社員の間での不合理な待遇差禁止、いずれも労働生産性の向上に資する改善課題だ。少子高齢化による労働力人口の減少はGDPの減少に直結しており、少子化対策として労働生産性の向上が喫緊の課題である。

平成31年4月1日時点の就職率は文部科学省・厚生労働省の調査ではほぼ100%といえる98.0%で3年連続での最高値を示した<sup>2)</sup>。鹿児島労働局発表による「平成30年3月新規大学等卒業者の就職内定状況（平成30年3月末現在）」<sup>3)</sup>では、鹿児島県大学生の県内就職内定率は97.8%と平成以降二番目の高水準となり、さらに短大については県内の就職内定率は98.6%と、平成以降の最高値となった。県内企業にとっ

ても欲しい人材が集まらない状況は他県や大都市と同じであり、少ない陣容で最大限の付加価値を生み出す企業努力は県内企業にとって必須のミッションである。

短大生の就職活動では希望職種が一般職、事務職正社員というケースが大きな割合を占めている。一方企業側では付加価値を生まない部門への人材配置をできるだけ減らし、AIやRPAの導入で労働生産性を上げようとする傾向は近年非常に高まっている。今回の調査では鹿児島県内企業から直接人材活用の状況や求める人材像の今の状況を知り、今後急速に進むAI化に備えた短大生のキャリア形成のあり方を再点検し、カリキュラム等の改善を行うエビデンスとしたい。

なお、表中の質問項目の表記は調査に使用した質問紙と対応させた。

### 2. 調査概要

#### 2-1. 調査目的

鹿児島県内企業の人材活用や社員教育、採用状況、必要とされる人材・能力等の実態を明らかにするとともに、本学教養学科でのキャリア教育のあり方を検討する。

また調査で得た情報を基に、地元企業と連携した社会人基礎力育成の方策を探ることも目的とする。

2-2. 調査対象：240事業所

2-3. 調査時期：平成30年11月1日～11月30日

2-4. 調査方法：質問紙による郵送方式

2-5. 調査票の回収状況：

有効回答数：103事業所（回収率：42.9%）

3. 調査結果

3-1. 事業所概要

(1) 業種内訳

平成24年調査（以後「H24調査」と表示）と平成30年調査（以後「H30調査」と表示）を比較すると、回答事業所は21社増えている。大きく増えた業種は、「飲食・宿泊業（2社→10社：9.7%）」「医療・福祉（3社→11社：10.7%）」「サービス業（8社→16社：15.5%）」であるが、H24調査に一番多かった「卸売・小売業（17社：20.7%）」がH30調査においても20社（19.4%）で一番多くなっている。（表1）

表1 回答事業所の業種別内訳

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 農林水産業	2	2.4	0	0
2. 鉱業	0	0.0	0	0
3. 建設業	9	11.0	5	4.9
4. 製造業	12	14.6	11	10.7
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	1	1.2	4	3.9
6. 情報通信業	7	8.5	3	2.9
7. 運輸業	3	3.7	4	3.9
8. 卸売・小売業	17	20.7	20	19.4
9. 金融・保険業	5	6.1	5	4.9
10. 不動産業	1	1.2	1	1.0
11. 飲食・宿泊業	2	2.4	10	9.7
12. 医療・福祉	3	3.7	11	10.7
13. 教育・学習支援業	1	1.2	5	4.9
14. サービス業	8	9.8	16	15.5
15. 公務	0	0.0	0	0
16. その他	4	4.9	3	2.9
17. 総合農協（JA）	7	8.5	5	4.9
無回答	0	0	0	0
計	82	100	103	100

(2) 従業員規模

従業員規模（正社員雇用）は、「49名以下」の事業所（以後、本文中の「事業所」を「企業」と表示）が1位（34.6%）であり、H24調査時（35.1%）と同じである。100名以下の企業が、H24調査（37社：50.0%）と同様に、H30調査（45社：55.6%）でも、半数以上を占めている。（表2）

H30調査の契約社員・パートの雇用者数は、H24調査同様に、「10名～49名の企業」が最も多く34.6%である。（表3）

表2 回答事業所の従業員規模（正社員）

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
49名以下	26	35.1	28	34.6
50名～99名	11	14.9	17	21.0
100名～149名	2	2.7	7	8.6
150名～199名	4	5.4	6	7.4
200名～249名	6	8.1	5	6.2
250名～299名	2	2.7	5	6.2
300名～349名	4	5.4	1	1.2
350名～399名	3	4.1	1	1.2
400名～449名	3	4.1	0	0
450名～499名	2	2.7	1	1.2
500名～999名	6	8.1	5	6.2
1000名以上	0	0	4	4.9
無回答	5	6.8	1	1.2
計	74	100	81	100

（本社：鹿児島県74社中）（本社：鹿児島県81社中）

表3 回答事業所の従業員規模（契約社員・パート）

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
0名	2	2.7	7	8.6
1名～9名	18	24.3	14	17.3
10名～49名	18	24.3	28	34.6
50名～99名	5	6.8	10	12.3
100名～199名	3	4.1	5	6.2
200名～499名	10	13.5	8	9.9
500名～999名	1	1.4	4	4.9
1000名以上	2	2.7	2	2.5
無回答	15	20.3	3	3.7
計	74	100	81	100

（本社：鹿児島県74社中）（本社：鹿児島県81社中）

3-2. 新入社員教育

H24調査、H30調査ともに、ほとんどの企業で、新入社員教育を実施している。（表4）

実施方法・期間については、H24調査と同様に、H30調査では、半数以上の企業が「企業内・外教育訓練」を実施しているが、「8日～30日」「1ヶ月以上」の期間で実施している企業が、H24調査よりも増えている。（表5・7）

新入社員教育内容については、H24調査（87.5%）と同様に、89.8%の企業が「会社の歴史・組織・業務内容」を実施しているが、H30調査では2位であり、1位は「待遇（電話の応対など）マナー」（90.8%）、3位に「就業規則などコンプライアンス」（87.8%）が続いている。この3項目は、昭和62年調査以来、全ての調査を通して、順位に相違はあるが、常に上位3位を占めており、企業の業種・規模に関係なく必要とされている項目であることがわかる。H24調査では36.3%であった「人間関係（チームワーク等）」が、H30調査では56.1%と増えていることは、後述の「コミュニケーション力」や「ハラスメント」「ストレスコントロール力」等の問題が起因していることも考えられる。

企業における人材活用の状況と求める人材像（2018）

「その他」には、「社内業種別業務実習（体験学習）」「モノづくり研修」「衛生管理」などが挙げられている。（表6）

表4 新入社員教育実施状況

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 実施している	80	97.6	98	95.1
2. 実施していない	2	2.4	5	4.9
無回答	0	0	0	0

(回答企業に対する割合)

表5 新入社員教育実施方法

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 企業内で教育訓練を行う	31	38.7	34	34.7
2. 企業外の教育訓練を受けさせる	2	2.5	3	3.1
3. 1と2とを共に実施している	45	56.3	60	61.2
無回答	2	2.5	1	1.0

(実施企業に対する割合)

表6 新入社員教育内容

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 会社の歴史・組織・業務内容	70	87.5	88	89.8
2. 就業規則等コンプライアンス	66	82.5	86	87.8
3. CSR（企業の社会的責任）	33	41.3	37	37.8
4. 接遇（電話の応対など）マナー	66	82.5	89	90.8
5. 文書の作成・取り扱い	22	27.5	30	30.6
6. 人間関係（チームワーク等）	29	36.3	55	56.1
7. 情報機器の操作	27	33.8	27	27.6
8. 事務機器の操作	20	25.0	19	19.4
9. 創造性の開発	2	2.5	5	5.1
10. 小集団活動	9	11.3	17	17.3
11. 安全・事故防止	40	50.0	46	46.9
12. 自己啓発	18	22.5	25	25.5
13. OJTによる仕事の実習	45	56.3	58	59.2
14. その他	9	11.3	3	3.1
無回答	2	-	0	0

(複数回答、実施企業に対する割合)

表7 新入社員教育期間

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 1日	9	11.0	6	6.1
2. 2日～3日	12	14.6	17	17.3
3. 4日～7日	27	32.9	17	17.3
4. 8日～30日	18	22.0	25	25.5
5. 1ヶ月以上	15	18.3	32	32.7
無回答	1	1.2	1	1.0

(実施企業に対する割合)

### 3-3. 社員に必要な資質・能力

H30調査の上位4項目は、表8に見る通り「熱意・意欲（79.4%）」「責任感・誠実さ（72.5%）」「コミュニケーション能力（66.7%）」「協調性・チーム力（61.8%）」であり、H24調査と同様である。ただ1位と2位が入れ替わり、仕事に対する熱意・意欲が、より求められる結果となっている。H24調査で5位だった「礼儀・言葉遣いがよい（41.8%）」は

H30調査では35.3%と6.5ポイント減少して6位になり、5位には「積極性・行動力（38.2%）（前回32.9%）」が入っている。

表8 社員に必要な資質・能力

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 仕事に対する熱意・意欲がある	57	72.2	81	79.4
2. 責任感・誠実さがある(まじめである)	64	81.0	74	72.5
3. 積極的で実行力(行動力)がある	26	32.9	39	38.2
4. コミュニケーション能力がある	41	51.9	68	66.7
5. 表現力・プレゼンテーション能力がある	5	6.3	2	2.0
6. 協調性・チームで仕事をする能力がある	37	46.8	63	61.8
7. 統率力・リーダーシップがある	2	2.5	6	5.9
8. 一般知識・教養がある	11	13.9	21	20.6
9. 論理的思考ができる	3	3.8	1	1.0
10. 創造性が豊かである	1	1.3	9	8.8
11. 新たなアイデアや解決策を見出す能力がある	7	8.9	5	4.9
12. 判断力がある	3	3.8	6	5.9
13. 企画力がある	1	1.3	2	2.0
14. 課題発見力がある(問題点を見出す力がある)	5	6.3	7	6.9
15. 専門分野の基礎知識・技術がある	2	2.5	7	6.9
16. 専門分野の応用的知識・技術がある	2	2.5	3	2.9
17. 常に新しい知識・能力を身に付けようとする力がある	13	16.5	21	20.6
18. コンピュータの活用能力がある	12	15.2	0	0.0
19. 語学力がある(国際感覚がある)	1	1.3	3	2.9
20. プレシャーの中で力を発揮できる能力がある	2	2.5	2	2.0
21. 複数の仕事の順位を考えながら達成する能力がある	9	11.4	9	8.8
22. 自己分析・他者理解ができる	1	1.3	7	6.9
23. 人柄がよい	19	24.1	19	18.6
24. 礼儀・言葉遣いがよい	33	41.8	36	35.3
25. 接遇がよい	21	26.6	14	13.7
26. その他	1	1.3	1	1.0
無回答	3	-	1	-

(複数回答、回答企業に対する割合)

H24調査から10ポイント以上の増となっている項目は、「コミュニケーション能力（14.8ポイント増）」と「協調性・チーム力（13ポイント増）」である。

また表9に示す通り、本学で実施しているビジネス実務に関する教育科目のうち、新入社員に特に大切と思われるものは「人間関係に関する能力（86.4%）」が最も多く、H24調査時より23.1ポイント増と大きく数を伸ばしている。前回1位だった「ビジネス実務の実践力（73.8%）」は2位、3位は「読み・書き・話す能力（66.0%）」であった。「幅広い一般教養（53.4%）」は前回から10.4ポイント増で、6位から4位にあがっている。

一方、上位項目のうち「情報処理力（45.6%）」「職業人としての素養（41.7%）」の2項目は、前回調査より10ポイント以上減となり、順位を下げている。

表9 ビジネス実務に関する教育科目

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. ビジネス実務(接客・文書管理等)の実践力	64	81.0	76	73.8
2. 情報処理力(OA機器操作を含む)	49	62.0	47	45.6
3. 読み・書き・話す能力	53	67.1	68	66.0
4. 幅広い一般教養	34	43.0	55	53.4
5. 人間関係に関する能力	50	63.3	89	86.4
6. 職業人としての素養	42	53.2	43	41.7
7. 経営管理の基礎理論	2	2.5	2	1.9
8. 簿記・会計の基礎	14	17.7	13	12.6
9. 語学能力(主に英語)	3	3.8	7	6.8
10. 国際的な感覚	0	0	3	2.9
11. 創造性開発	9	11.4	12	11.7
12. 心理学の基礎	1	1.3	3	2.9
無回答	3	-	0	-

(複数回答、回答企業に対する割合)

表10 最も大切と思われる教育科目

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. ビジネス実務(接客・文書管理等)の実践力	17	24.6	19	19.0
2. 情報処理力(OA機器操作を含む)	2	2.9	1	1.0
3. 読み・書き・話す能力	8	11.6	7	7.0
4. 幅広い一般教養	5	7.2	7	7.0
5. 人間関係に関する能力	18	26.1	47	47.0
6. 職業人としての素養	17	24.6	6	6.0
7. 経営管理の基礎理論	0	0	0	0
8. 簿記・会計の基礎	0	0	2	2.0
9. 語学能力(主に英語)	0	0	0	0
10. 国際的な感覚	0	0	0	0
11. 創造性開発	1	1.4	1	1.0
12. 心理学の基礎	0	0	0	0
無回答	13	-	13	-

(回答企業に対する割合)

表10では、教育科目の中で最も大切と思われるものとして「人間関係に関する能力(47%)」が前回調査より20.9ポイント増で1位となっており、2位の「ビジネス実務の実践力(19.0%)」に大きく差をつけている。

この調査結果により、近年では企業が仕事を進める上で、ビジネス実務能力や情報処理力といった基本的な能力とともに、仕事に対する「熱意・意欲・責任感」、また特に人間関係を重視してきていること、そのために社員に「コミュニケーション能力」や「協調性・チーム力」をこれまで以上に求めていることが明らかになったといえる。

日本生産性本部による「平成31年度新入社員の働くことの意識調査」<sup>4)</sup>では、5年前との変動が大きかった上位3項目(±、各3項目の計6項目)の中に、職場の人間関係に関するものとして「職場の上司、同僚が残業していても、自分の仕事が終わったら帰る(49.4%、14.3ポイント増)」「職場の同僚、上司、部下などは勤務時間以外はつきあいたくない(30.1%、8.9ポイント増)」「人間関係では、先輩と後輩など上下のけじめをつけることは大切なことだ(83.2%、8.1

ポイント減)」の3項目があがっている。本調査でも、「一般的な女子短大生のイメージ」についての自由記述で「上下関係が苦手」「精神面が弱い」等の意見があり、若手社員の意識が変化していることや人間関係力が不足していることなどが、人間関係に関する能力を重視する企業の姿勢につながっているといえる。

表11 IT関連機器に関する能力  
(新入社員に期待するもの)

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. ワープロが打てる	62	77.5	76	73.8
2. 表計算ソフトが使える	69	86.3	75	72.8
3. データベースソフトが使える	16	20.0	18	17.5
4. グラフィックデザイン等のソフトが使える	8	10.0	7	6.8
5. ホームページが作成できる	3	3.8	13	12.6
6. プログラムが組める	1	1.3	2	1.9
7. ネットワークに関する知識がある	9	11.3	10	9.7
8. 情報セキュリティに関する知識を持っている	15	18.8	17	16.5
9. コンピュータ以外(フロッピー、電子機器)の事務用機器が扱える	30	37.5	42	40.8
10. 会議のための視聴覚機材(プレゼン)が扱える	9	11.3	19	18.4
11. 特に必要ない	5	6.3	10	9.7
12. その他	1	1.3	1	1.0
無回答	2	-	0	-

(回答企業に対する割合)

新入社員に期待するIT関連機器に関する能力では、H24調査時と同様に、上位3項目は「ワープロが打てる(73.8%)」「表計算ソフトが使える(72.8%)」「コンピュータ以外の事務機器操作ができる(40.8%)」である。それ以前の調査同様に、パソコン、ソフト、事務機器等の操作が重要視されているとともに、「ホームページ作成」「会議のための視聴覚機材(プレゼン)」も若干増加していることは、現在の傾向を示していると言える。(表11)

### 3-4. 女性社員の活用・現状

女性社員の配置については、表12の通り「個人の資質・能力に応じた分野に配置(42.7%)」「主に特定業務・職種に配置(31.1%)」「専門的分野のスタッフとして活用(20.4%)」の順であった。女性が自身の資質能力を活かした仕事に配置されることが多くなっており、企業の戦力として期待されていることがわかる。

女性社員を活用する上での課題について「特になし」とする企業が56.3%で、H24調査と比較するとわずかではあるが多くなっている。表13において「課題がある」とした企業からの回答では、1位が「勤務年数が短い(47.6%)」で、H24調査より13.3ポイント増、2位は「配置転換・転勤が難しい(35.7%)」、3位は「産休等で中断されることがある(26.2%)」であった。4位の「結婚すると、家事育児負担の

ため労働力、意欲が減少する（21.4%）」は、H24調査より7.1ポイント増となっている一方で、「職業意識が十分でない（9.5%）」は前回より10.5ポイント減となっている。この調査結果は、女性の働く意識は向上しているものの、男性に比べて勤務年数が短いことや家事労働が女性の負担になっていることなどにより、現実問題としては女性の活用が難しいと考える企業が多いことを示している。またその他の意見の中に「仕事より人間関係を重視する傾向にある」「人間関係に関する悩み、トラブルが多い」というものがあり、職場での人間関係の難しさも女性活用の課題になっていることを表している。（表14）

表12 女性社員の配置・活用

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 主として専門的分野のスタッフとして活用をはかっている	22	26.8	21	20.4
2. 主に、特定の業務、職種に配置している（例えば、受付、販売等）	20	24.4	32	31.1
3. 主に、補助的分野に配置している	3	3.7	3	2.9
4. 個人の資質・能力に応じた分野に配置している	34	41.5	44	42.7
5. その他	0	0	3	2.9
無回答	3	3.7	0	0

（回答企業に対する割合）

表13 女性社員活用における課題の有無

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 特になし	45	54.9	58	56.3
2. ある	35	42.7	42	40.8
無回答	2	2.4	3	2.9

（回答企業に対する割合）

表14 女性社員活用上の課題内容

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 勤続年数が短い	12	34.3	20	47.6
2. 配置転換、転勤が難しい	14	40.0	15	35.7
3. 産休等で中断されることがある	11	31.4	11	26.2
4. 対外的信用が十分得られない	0	0	0	0
5. 時間的労働、深夜業等を任せにくい	3	8.6	2	4.8
6. 必要とする専門的知識が十分でない	3	8.6	4	9.5
7. 職業意識が十分でない	7	20.0	4	9.5
8. 結婚すると、家事、育児負担のため労働力、意欲が減退する	5	14.3	9	21.4
9. その他（具体的に）	3	8.6	3	7.1

（回答企業に対する割合）

表15 女性管理職の有無

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. いる	43	52.5	65	63.1
2. いない	37	45.1	38	36.9
無回答	2	2.4	0	0

（回答企業に対する割合）

女性管理職者については、「いる」が63.1%でH24調査より10.6ポイント増であった。管理職者の人数については、H24調査では1人配置の企業が半数以上を占めていたが、H30調査では複数人配置している企業が8割にのぼり、女性の管理職登用が進んでいることを示している。女性管理職者の年齢は、40歳代が42.1%で一番多く、30歳代（26.3%）、50歳代（22.8%）と続いている。特に30歳代は平成24調査から7.7ポイント増となっており、若手の登用も進んでいることがわかる。（表16・17）

今後の女性管理職者の配置予定については、「わからない（42.1%）」が1位であるが、H24調査からは20.1ポイント減となっている一方で、「今後登用予定（31.6%）」が15.4ポイント増となっており、女性の管理職登用を積極的に考える企業が増えていることが明らかになった。（表18）

表16 女性管理職者人数

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1人	25	58.1	13	20.0
2人	3	7.0	13	20.0
3人	4	9.3	11	16.9
4人	1	2.3	1	1.5
5人	0	0	6	9.2
6人	3	7.0	2	3.1
7人	1	2.3	1	1.5
8人	0	0	1	1.5
9人	1	2.3	2	3.1
10人	1	2.3	2	3.1
11-20人	2	4.7	4	6.2
21人以上	0	0	2	3.1
無回答	2	4.7	6	9.2

（「いる」と回答した企業に対する割合）

表17 女性管理職者年齢

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
20歳代	2	4.7	2	3.5
30歳代	8	18.6	15	26.3
40歳代	16	37.2	24	42.1
50歳代	8	18.6	13	22.8
60歳代	2	4.7	2	3.5
70歳代	0	0	1	1.8
無回答	7	16.3	8	14.0

（「いる」と回答した企業に対する割合）

表18 女性管理職者配置予定

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 今後登用する予定である	6	16.2	12	31.6
2. 今後とも予定はない	4	10.8	0	0
3. わからない	23	62.2	16	42.1
無回答	4	10.8	10	26.3

(「いない」と回答した企業に対する割合)

### 3-5. 外国語の必要性

外国語の必要性については、表8に示したように「社員に必要な資質・能力」では、「語学力がある(国際感覚がある)」はH24調査からわずかにポイントを伸ばしたものの、全体の2.9%にとどまっている。また表9「ビジネス実務に関する教育科目」については、「語学能力(主に英語)」が6.8%、表10「最も大切と思われる教育科目」においては0%であった。日本経済団体連合会(2018)が全国の企業を対象に行った「高等教育に関するアンケート結果」における「学生に求める資質、能力、知識(文系)」に関する調査<sup>5)</sup>では、「外国語能力」は20項目中13番目に位置しており、その調査内の得点を見ても、1位の「主体性」が1,352点、2位の「実行力」が924点であるのに比し、外国語に関する項目は153点と高い数値が得られているとはいいがたい。その意味では、本調査の表8~10で得られた外国語に関する結果は必ずしも鹿児島県のみに見られる傾向ではなく、全国的にみられる傾向であるといえることができる。

一方、近年のインバウンド政策の影響を鑑み、外国語に限定をし、その必要性に関する調査を行った結果が以下の表19~21である。表19は、現状における外国語の必要性に関する調査結果である。鹿児島県内企業の事業内容から最も必要と考えられている外国語は英語であり、上位2項目は「どちらかという必要(33%)」「どちらでもない(26.2%)」である。中国語、韓国語、その他の言語については、「どちらでもない」以下にやや偏っており、中国語は「どちらかという必要なし(26.5%)」「どちらでもない(25.5%)」、韓国語は「必要なし(28.7%)」「どちらでもない(26.7%)」、その他外国語は「どちらかという必要なし(33.3%)」「必要なし(33.3%)」であった。しかしながら、将来的な外国語の必要性に関する表20を見ると、いずれの言語においても顕著な数値の上昇がみられる。「必要」「どちらかという必要」の2項目の合計を見ると、英語は62.2%であり、表19から22.4%、中国語は43.6%であり19.1%、韓国語は32.7%で13.9%上昇している。また表21に示された通り、求められる外国語の運用能力については、「話す(56.4%)」が他の項目を大きく引き離しており、外国語会話能力が企業から特に求められていることがわかる。

以上の結果は鹿児島県内企業が今後事業展開するうえで外国語能力を有する人材への期待が十分に感じられるものであり、本学の外国語教育において一層の外国語話者育成の必要性が示されたものであるといえる。

表19 外国語の必要性

	5. 必要	(%)	4. どちらかという必要	(%)	3. どちらでもない	(%)	2. どちらかという必要なし	(%)	1. 必要なし	(%)
1. 英語	7	6.8	34	33.0	27	26.2	20	19.4	15	14.6
2. 中国語	3	2.9	22	21.6	26	25.5	27	26.5	24	23.5
3. 韓国語	2	2.0	17	16.8	27	26.7	26	25.7	29	28.7
4. その他	0	0	2	5.6	10	27.8	12	33.3	12	33.3

(回答企業に対する割合)

表20 将来の事業における外国語の必要性

	5. 必要	(%)	4. どちらかという必要	(%)	3. どちらでもない	(%)	2. どちらかという必要なし	(%)	1. 必要なし	(%)
1. 英語	22	21.4	42	40.8	15	14.6	13	12.6	11	10.7
2. 中国語	15	14.9	29	28.7	22	21.8	18	17.8	17	16.8
3. 韓国語	12	11.9	21	20.8	25	24.8	20	19.8	23	22.8
4. その他	2	5.0	6	15.0	12	30.0	7	17.5	13	32.5

(回答企業に対する割合)

表21 求められる外国語の能力

	回答(社)	(%)
1. 読む	11	10.9
2. 書く	2	2.0
3. 話す	57	56.4
4. 聞く	27	26.7
5. その他	4	4.0

(回答企業に対する割合)

### 3-6. 事業所におけるIT等の利用

鹿児島県内企業の情報通信に関する環境、利用状況について調査を行った。

各業務に使用するシステムをクラウド(社外インターネット上のサーバー)あるいはオンプレミス(社内サーバー)いずれかで利用しているかについては、両方の環境を使っているとの傾向が見られた(表22・23)。その中でも、メールサーバーについて、クラウド環境を利用している企業が多いのに対して、ファイルサーバーは過半数の企業が社内のサーバーを利用しているとの回答であった。グループウェアについては、いずれの環境も30%程度の利用であり、大きな差はなかった。近年は、コストやセキュリティの点から、クラウドに移行する企業も増えているが、環境を変更するためのコストやリスクを勘案し、両者を使い分けている全国的な傾向と同様な結果であるといえよう。

オペレーティングシステム(OS)、モバイルデバイスの利用状況について、OSについてはウィンドウズ系の利用が9割を超える結果となり、MacOSやUNIXはほとんど使わ

れていない状況が明らかになった（表24）。上記のOSはデザインやシステム開発など特定の用途で使用されることが多いため、県内での利用は限定的であったと想定される。デバイスに関しては、スケジュール管理や連絡業務に使用している企業があったが（表25）、3割に満たない回答で、企業としての導入はあまり進んでいないと考えられる。導入した企業での利用OSは、Android、iOSがそれぞれ2割程度であった。（表26）

企業のコミュニケーションメディアとして、ホームページ（ウェブサイト）はほとんどの企業が利用しており（表27）、県内の企業においても一般的なメディアとして定着したといえよう。情報更新作業については、外部委託と社内とではほぼ同数であるが、7割を超える企業でホームページ制作・更新の担当者がおり（表28）、多くの企業で業務としてインターネットを介した情報発信を行っていることが示された。また、近年では手軽に情報発信ができる、顧客や関係者との関係性を構築しやすいといわれるSNSの利用も進んでおり、特にビジネスでの利用も盛んなFacebookは4割を超える企業、個々人との繋がりを作りやすいLINE、Instagramは2割以上の企業と用途に応じてSNSを使い分けていると考えられる（表29）。一方、YouTubeの利用は1割未満で、動画情報の発信はあまり進んでいない。SNSの具体的な用途については、従来の広告メディアと同様に商品紹介が3割程度あり、SNSの特性に適したお客様とのコミュニケーションにも同数の利用があるとの回答があり、デジタル環境での市場へのアプローチもある程度進んでいると考えられる。（表30）

表22 オフィス業務のクラウド（システム）利用

	回答(社)	(%)
(a) メールサーバー	47	45.6
(b) ファイルサーバー	36	35.0
(c) グループウェア	30	29.1
(d) その他	4	3.9
(e) 全く利用していない	16	15.5

(回答企業に対する割合)

表23 自社サーバー（システム）利用

	回答(社)	(%)
(a) メールサーバー	39	37.9
(b) ファイルサーバー	55	53.4
(c) グループウェア	31	30.1
(d) その他	4	3.9
(e) 全く利用していない	5	4.9

(回答企業に対する割合)

表24 利用システム種類（OS）

	回答(社)	(%)
(a) Windows	96	93.2
(b) Mac	3	2.9
(c) UNIX (Linux)	4	3.9
(d) その他	0	0
(e) 全く利用していない	5	4.9

(回答企業に対する割合)

表25 タブレット・スマートフォンの利用

	回答(社)	(%)
(a) タブレットやスマートフォンをスケジュール管理などに利用している	24	23.3
(b) 商品管理や商品受発注に利用している	12	11.7
(c) 貴社（事業所）や取引先との連絡に利用している	29	28.2
(d) その他	19	18.4
(e) 全く利用していない	33	32.0

(回答企業に対する割合)

表26 利用しているタブレット・スマートフォン

	回答(社)	(%)
(a) Windows	16	15.5
(b) Mac	9	8.7
(c) iPhone	21	20.4
(d) Android	24	23.3
(e) その他	6	5.8

(回答企業に対する割合)

表27 ホームページ利用

	回答(社)	(%)
(a) 自社でのホームページ制作・管理	50	48.5
(b) 外部へのホームページ制作・管理発注	53	51.5
(c) ホームページを利用していない	4	3.9

(回答企業に対する割合)

表28 ホームページ制作・更新担当者

	回答(社)	(%)
1. いる	76	73.8
2. いない	15	14.6

(回答企業に対する割合)

表29 SNS利用

	回答(社)	(%)
(a) Facebook	44	42.7
(b) Twitter	16	15.5
(c) LINE	24	23.3
(d) YouTube	10	9.7
(e) Instagram	22	21.4
(f) その他	2	1.9
(g) 全く利用していない	39	37.9

(回答企業に対する割合)

表30 SNS 利用目的

	回答(社)	(%)
(a) お客様とのコミュニケーションに利用	31	30.1
(b) 商品紹介に利用	31	30.1
(c) 販売後の商品利用説明に利用	6	5.8
(d) その他	11	10.7

(回答企業に対する割合)

3-7. 採用状況

平成30年4月に新規学卒者を採用した企業は、回答103企業中81社(78.6%)である。以前の調査(昭和62年:81%、平成6年:82%、平成10年:76%、平成18年:59.3%、平成24年:72%)と比較すると、H30調査では、新規学卒者採用数において、過去5回の調査で最低であったH18調査より採用企業数は大幅に回復していることが分かる。一方、学歴別新規学卒者採用人数に関して、H24調査とH30調査での採用傾向を比較してみると、割合では男女とも大卒(男性49.1%→47.4%、女性27.5→23.9)、短大卒(男性3.8→2.8、女性23.9→21.5)が微減し、対して各種専門学校卒(男性18.0%→30.5%、女性7.3%→23.5%)は大幅に増加している。(表31・32)

表31 平成30年4月新規学卒採用状況

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 採用した	59	72.0	81	78.6
2. 採用していない	23	28.0	20	19.4
3. 無回答	0	0.0	2	1.9

(回答企業に対する割合)

表32 学歴別新規学卒採用状況

性別(年度)	学 歴					計
	大卒以上(%)	短大卒(%)	高専卒(%)	高卒(%)	各種専門学校卒(%)	
男(平成24年)	155(49.1)	12(3.8)	10(3.2)	82(25.9)	57(18.0)	316
(平成30年)	287(47.4)	17(2.8)	12(2.0)	105(17.3)	185(30.5)	606
女(平成24年)	68(27.5)	59(23.9)	7(2.8)	95(38.5)	18(7.3)	247
(平成30年)	208(23.9)	187(21.5)	26(3.0)	245(28.1)	205(23.5)	871
合計(平成24年)	223(39.6)	71(12.6)	17(3.0)	177(31.4)	75(13.3)	563
(平成30年)	505(32.3)	273(17.4)	37(2.4)	350(22.4)	400(25.6)	1,565

(回答企業に対する割合)

表33 平成31年4月新規学卒採用予定

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 採用する	55	67.1	84	81.6
2. 採用しない			9	8.7
無回答	*27	*32.9	10	9.7

\*「採用しない」「無回答」の区別不能 (回答企業に対する割合)

平成31年度の採用予定については、「採用する」と回答した企業は103社中84社であり、82社中55社であったH24調査時よりはその割合は高い。短大卒女子の採用計画では、H24調査時は「わからない」と回答した企業が圧倒的に多かったのに対し、H30調査では「増やす」と回答した企業が最も多かった。その理由は「退職者の補充(41社)」が最も多く、「女性向きの職種である(37社)」「女性の戦力化を図るため(28社)」「高卒に比較すると各種能力が高い(22社)」「ある程度の教養がある(20社)」「即戦力として対応できる(19社)」と続いており、女性であることや高卒者との比較、教養の有無や即戦力の人材といったような、短大卒女子の特性をある程度意識した採用計画を考えている企業が多いことが分かる。一方、「減らす」と回答した企業は最も少なく、理由も「経済状況が悪化したため(4社)」「採用計画の変更(4社)」といった、短大卒女子の特性とは関係のない事由であることが分かる。同じく「採用しない」と回答した企業の理由も「現在の要員で十分(9社)」「退職者が出ない(6社)」など、企業内での事情によるものであり、短大卒女子の特性に関連した回答は1社のみが「採用職種が短大卒向きではない」と答えただけで、「高卒の方が指導しやすい」「短大卒は勤続年数が短い」「行動力、理解力に欠ける」と回答したのはいずれも0社であった。(表33・34・35・36・37)

このことから、短大卒女子の採用計画に関しては、増加計画にある企業にとってはポジティブな特性が意識されているのに対し、減少もしくは採用予定のない企業にとってはネガティブな特性に関してほとんど意識されていないことが分かる。しかしながら、採用計画は経済状況と密接な関係があるため、今後の日本・世界経済の動向によっては大きく変化する可能性も想定しておく必要がある。

表34 短大卒女子採用計画(増やす理由)

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 新規業種開拓等の事業展開による	4	13.8	16	20.8
2. 女性の戦力化を図るため	6	20.7	28	36.4
3. 女性向きの職種である	8	27.6	37	48.1
4. 退職者の補充	15	51.7	41	53.2
5. 年齢層の引き下げを図る	1	3.4	7	9.1
6. 就労状態がよい	2	6.9	13	16.9
7. ある程度の教養がある	5	17.2	20	26.0
8. 即戦力として対応できる	3	10.3	19	24.7
9. 高卒に比較すると各種能力が高い	4	13.8	22	28.6
10. その他	0	0	1	1.3

(複数回答、回答企業:24年29社/30年77社の割合)

表35 短大卒女子採用計画（減らす理由）

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 経済状況が悪化したため	2	28.6	4	50.0
2. 採用した短大生が期待に沿わなかった	1	14.3	0	0
3. 一般常識が不足している	0	0	0	0
4. 専門的知識に欠ける	0	0	0	0
5. 採用計画の変更	4	57.1	4	50.0
6. その他	0	0.0	0	0

（複数回答、回答企業：24年7社／30年8社の割合）

表36 短大卒女子採用計画（採用しない理由）

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 採用職種が短大卒向きではない	4	13.8	1	7.1
2. 高卒の方が指導しやすい	0	0.0	0	0
3. 短大卒は勤続年数が短い	2	6.9	0	0
4. 行動力、理解力に欠ける	0	0	0	0
5. 景気の見通しがたたない	4	13.8	1	7.1
6. 退職者が出ない	9	31.0	6	42.9
7. 現在の要員で十分	10	34.5	9	64.3
8. その他	2	6.9	0	0

（複数回答、回答企業：24年29社／30年14社の割合）

表37 短大卒女子採用計画（未定の理由）

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 今後の社会状況による	20	41.7	11	39.3
2. 個人の能力、人間性次第	20	41.7	6	21.4
3. できれば男子を採用したい	3	6.3	-	-
4. 退職者との関連	24	50.0	18	64.3
5. 採用者の勤務ぶりを見て判断する	1	2.1	1	3.6
6. その他	1	2.1	3	10.7

（複数回答、回答企業：24年48社／30年28社の割合）

表38 採用時に重要視する項目

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 基礎知識・一般教養	28	37.3	30	29.7
2. 専門知識・技術	4	5.3	4	4.0
3. 職務能力の適性	26	34.7	32	31.7
4. 人物評価（積極性・協調性等）	58	77.3	74	73.3
5. 課外活動経験（サークル・ボランティア・アルバイト等）	2	2.7	3	3.0
6. キャリア・学歴	0	0	1	1.0
7. コミュニケーション能力	28	37.3	57	56.4
8. その他	2	2.7	1	1.0
無回答	7	-	2	-

（単位：社／名 各回答数に対する割合）

次に、採用時に重要視する項目について尋ねている。回答企業の1位は、「人物評価（積極性・協調性等）（73.3%）」であり、「コミュニケーション能力（56.4%）」「職務能力の適性（31.7%）」「基礎知識・一般教養（29.7%）」が続いている。H24調査時と比較すると、「コミュニケーション能力」を重視すると回答した企業が37.3%から56.4%と突出して増えており、一方で「基礎知識・一般教養」は37.3%から29.7%に、「職務能力の適性」は34.7%から31.7%に減少していることから、知識や教養、職務能力といった学術的・実務的能力よりも、いかに他者とのコミュニケーションを円滑に行うことができるかといった、より人物本位の採用活動を企業が行うようになってきていることが分かる。（表38）

### 3-8. 女子短大生、若者のイメージ

一般的な女子短大生に対するイメージについては、103社中42社から自由記述による回答を得ており、短大生の資質・能力、就職・職業観（姿勢）についての記述が多い。

資質・能力のポジティブなイメージに関しては、「礼儀正しいイメージ」「即戦力としての基本的な意識を有し、コミュニケーション能力にも優れる」「大学生より純粋で、高校生よりしっかりしている」「素直である分、教育していきやすい」「勤勉な方が多い」「明るく、爽やか」など、礼儀や勤勉性、素直さやコミュニケーション能力に良いイメージがある反面、「少々積極性に欠ける印象がある」「男子学生に比べて脆く諦めやすい」「自己のスキルアップには興味なさそう」「忍耐力がない」「ダイバーシティといわれる中、多様性がない」「メンタル的に弱い」など、積極性や自主性、メンタルの弱さなどに関するマイナス面も指摘されている。

就職・職業観については、「将来を見据えて卒業後の進路を明確にイメージできている」「就職についてまじめで丁寧に取り組んでいる」「仕事に対してまじめ（実直）な方が多い」「勤務態度がまじめで、仕事にも一生懸命に取り組む」などの意見がある一方、「就職活動が大卒と違いマイペース」「就職活動の取り組みが遅い」「企業訪問ではもっと積極的に質問してほしい」「言われたことはできるが、考える力が弱い」「壁に当たると、やめるという行動になりやすい」「実働が浅いことは認識せず、自己主張は強い」など、就職活動の取り組みの遅さや積極性のなさ、職業観や職業意識の甘さなどについて厳しい意見も多く、真摯に受け止めて今後の教育内容改善・学生指導に努めていきたい。

若者全般のイメージについては、H30調査では、「指示待ち型であるが従順（53.4%）」がH24調査同様に1位で、以下、

「企業の発展性より安定性を重視 (45.6%)」「多様な価値観 (43.7%)」「好きな事は一生懸命 (31.1%)」「将来のための努力より毎日の生活を楽しむ (26.2%)」と続き、上位5項目はH24調査とほぼ一致している。「指示待ち型」「多様な価値観」「安定性」は、調査開始時より若者の傾向として常に上位あるいは増加しており、若者に対する典型的なイメージとして時代を超えて定着していると言える。その一方で、H24調査では10.4%だった「趣味・スポーツなど遊び心を大切にする」がH30調査では22.3%と10ポイント以上も上昇しているのは注目すべきことであり、働き方改革などが叫ばれる中において、余暇を有意義に使用する若者のイメージが増えてきているとも言えるだろう。(表39)

表39 若者の傾向

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 企業の発展性より安定性を重視する	36	46.8	47	45.6
2. 理性よりも感性でものごとを考える	8	10.4	11	10.7
3. 趣味、スポーツなど遊び心を大切にする	8	10.4	23	22.3
4. いままで大人になりにくい傾向が強い	7	9.1	8	7.8
5. 指示待ち型であるが、従順である	40	51.9	55	53.4
6. 物の好み等が個性的である	9	11.7	12	11.7
7. 将来のための努力より毎日の生活を楽しむ	18	23.4	27	26.2
8. 内面的なものより表面的な明るさを好む	6	7.8	11	10.7
9. 多様な価値観を持っている	28	36.4	45	43.7
10.好きな事は一生懸命やる	26	33.8	32	31.1
11. その他	2	2.6	3	2.9
無回答	5	6.5	3	2.9

(複数回答、回答企業に対する割合)

### 3-9. 今後の本学の教育 (ビジネス系) に期待するもの

本学教養学科で行っている教育 (特にビジネス系) について、期待することを「社会人基礎力」「専門的技能」「その他」に分類して調査した。

「社会人基礎力」は、表40の通り「自主性 (52.9%)」「主体性 (50.0%)」「柔軟性 (48.0%)」「ストレスコントロール力 (44.1%)」「規律性 (42.2%)」「実行力 (38.2%)」の順となっており、H24調査と上位の項目は同じであるが、前回1位の「実行力」が6位となり、「ストレスコントロール力」が10.3ポイント増えて、6位から4位になっている。

「専門的技能」は、表41の通り「接客マナー (86.1%)」「ワープロ操作 (53.5%)」「表計算ソフトの利用 (53.5%)」の順で、いずれも H24調査と同様、半数以上の企業が身につけるべきであるとしている。また「インターネットの利用」「電子メールの利用」がそれぞれ12.4ポイント、10.2ポイントの増となっていること、「新入社員に期待する IT 関連機器に関する能力」(表11)でも「ワープロが打てる (73.8%)」「表計算ソフトが使える (72.8%)」について、7割以上の企業

が求めていることを見ると、基本的な IT 操作能力は、社会人として必須であることがわかる。また「希望職種についての専門知識 (28.7%)」が12.2ポイント増となっており、より即戦力に近い人材を求めていることの表れと言える。

「その他」は、表42の通り「コミュニケーション能力 (85.1%)」「一般的なマナー (50.5%)」「身だしなみや言葉遣い (49.5%)」「チャレンジ精神 (42.6%)」の順であるが、上位2項目がそれぞれ14.6ポイント、13.3ポイントの増となっている。

このように、企業が本学の教育に期待していることは、社会人としての基本的なマナーや IT 関連能力、コミュニケーション能力を身につけ、自主性・主体性を持った社会の即戦力となれる人材の育成である。これについては、現在行っている教育内容と一致するところであり、今後も社会のニーズを捉えながら充実させ、教育効果を上げるよう努めたい。また、今回の H30調査で数を伸ばしている「ストレスコントロール力」については、「社員に必要な資質能力」や「女性社員の活用・現状」の調査項目でも指摘された「人間関係力」に関するものであり、今後さらに必要とされると考えられる。このことを十分視野に入れて、教育内容の検討をしていきたい。

表40 身につけるべき資質・能力 (社会人基礎力)

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 主体性	36	45.0	51	50.0
2. 実行力	42	52.5	39	38.2
3. 規律性	34	42.5	43	42.2
4. 柔軟性	35	43.8	49	48.0
5. 自主性	41	51.3	54	52.9
6. 働きかけ力	2	2.5	7	6.9
7. 状況把握力	20	25.0	24	23.5
8. 課題発見力	9	11.3	25	24.5
9. 計画力	14	17.5	17	16.7
10. 創造性	11	13.8	19	18.6
11. 発信力	7	8.8	6	5.9
12. 傾聴力	16	20.0	29	28.4
13. ストレスコントロール力	27	33.8	45	44.1
14. その他	3	3.8	0	0
無回答	2	-	1	-

(複数回答、回答企業に対する割合)

表41 身につけるべき資質・能力（専門的技能）

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 接遇マナー	65	82.3	87	86.1
2. ワープロ操作	44	55.7	54	53.5
3. 表計算ソフトの利用	53	67.1	54	53.5
4. データベースの利用	7	8.9	10	9.9
5. グラフィック・デザイン知識・スキル	3	3.8	4	4.0
6. インターネットの利用	9	11.4	24	23.8
7. 電子メールの利用	6	7.6	18	17.8
8. IT 関連機器の操作能力	14	17.7	21	20.8
9. ホームページ制作の知識	1	1.3	2	2.0
10. 情報セキュリティに関する知識	13	16.5	13	12.9
11. ネットワークの知識	2	2.5	3	3.0
12. 簿記会計	12	15.2	15	14.9
13. 希望職種についての専門知識	13	16.5	29	28.7
14. 専門的技能は、入社後の教育で十分である	18	22.8	19	18.8
15. その他	1	1.3	0	0
無回答	3	-	2	-

（複数回答、回答企業に対する割合）

表42 身につけるべき資質・能力（その他）

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 職業観の育成	20	25.6	9	8.9
2. コミュニケーション能力	55	70.5	86	85.1
3. チャレンジ精神	30	38.5	43	42.6
4. 応用力	12	15.4	19	18.8
5. 忍耐力	21	26.9	28	27.7
6. 人間性	34	43.6	30	29.7
7. 身だしなみや言葉遣い	37	47.4	50	49.5
8. 細やかな気配りや思いやり	42	53.8	38	37.6
9. 一般常識や基礎学力	16	20.5	21	20.8
10. 一般的なマナー	29	37.2	51	50.5
11. 基礎的な国語力（文章表現力）	8	10.3	5	5.0
12. 英会話等語学力	1	1.3	7	6.9
13. 時事（ニュース）の理解力	2	2.6	1	1.0
14. 経済・会計に関する知識	0	0	3	3.0
15. 幅広い教養	2	2.6	10	9.9
16. リスクマネジメント	1	1.3	3	3.0
17. コンプライアンス	5	6.4	14	13.9
18. サークル活動参加	0	0	0	0
19. ボランティア活動	3	3.8	4	4.0
20. その他	0	0	0	0
無回答	4	-	2	-

（複数回答、回答企業に対する割合）

### 3-10. 教養学科で取得できる資格について

まず、現在教養学科において指定単位修得により取得することができる全国大学実務教育協会の資格の認知度について調査を行った。（表43）

表43 資格の認知

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
ビジネス実務士	38	46.3	-	-
上級ビジネス実務士	-	-	38	36.9
上級ビジネス実務士（サービス実務士）	-	-	28	27.2
秘書士	46	56.1	-	-
上級秘書士	-	-	41	39.8
上級秘書士（メディカル秘書）	-	-	24	23.3
情報処理士	39	47.6	45	43.7
ウェブデザイン実務士	15	18.3	18	17.5

（回答企業に対する割合）

この認知度の調査は、本学科で取得可能なものの中から「ビジネス実務士」と「秘書士」の2つを除いた項目で回答を得ている。前回調査後に本学科では取得可能資格を再編したことにより設問が異なっており、単純な比較は難しいものの、H24調査との比較が可能である「情報処理士（47.6%→43.7%）」「ウェブデザイン実務士（18.3%→17.5%）」については差異がほとんどなかった。そして、平成25年度より新設した「上級ビジネス実務士（サービス実務）」と「上級秘書士（メディカル秘書）」はそれぞれ27.2%、23.3%というように「ウェブデザイン実務士」ほどではないものの低い認知度である。特に前者の低さは本資格を取得できる全国の大学・短期大学数が極端に少ないこととの関係が疑われる。全国大学実務教育協会のホームページによると、「上級ビジネス実務士（サービス実務）」が取得できる大学・短大は本学を含めわずか6校である<sup>6)</sup>。後者は、本資格の需要が生じる医療・福祉分野の業種からのH30調査回答数が1割程度であったことに加え、回答が得られた医療・福祉分野11企業に絞っても30%に満たない割合であり、どの企業においても低い認知度であった。これは、医療事務としても活躍可能な資格であることの認識が低いといえる。

次に、H30調査では「就職までに取得しておいた方がよい資格」の調査も実施した。（表44）

表44 就職までに取得しておいた方がよい資格

	平成30年(社)	(%)
1. 簿記検定	41	39.8
2. 漢字検定	5	4.9
3. 実用英語技能検定	11	10.7
4. TOEIC	19	18.4
5. 秘書検定	21	20.4
6. かごしま検定	6	5.8
7. 色彩検定	2	1.9
8. 日本語ワープロ検定試験	13	12.6
9. 情報処理技能検定	13	12.6
10. IT パスポート	5	4.9
11. その他	8	7.8
無回答	21	20.4

(回答企業に対する割合)

「簿記検定 (39.8%)」が最も高く、その後「秘書検定 (20.4%)」「TOEIC (18.4%)」「日本語ワープロ検定試験 (12.6%)」「情報処理技能検定 (12.6%)」「実用英語技能検定 (10.7%)」と続く。表41において、身につけるべき専門的技能としては「簿記会計」が14.9%と低かったものの、資格としては重視されている。しかしながら、最も簿記検定を必要とするであろう金融・保険分野の企業では「必要」という回答が5社中2社と比較的少なかった。このことについては回答数が少なかったこともあり実態と合致しているか追加調査が必要である。「秘書検定」は接客を伴う可能性のある企業、英語の資格については運輸業や飲食・宿泊業分野の企業において推奨される率が高かった。パソコン関係の技能は業種を問わず求められているようである。民間資格については実務に活かされる資格が求められている傾向にあるといえるだろう。

### 3-11. 本学の卒業生、教育・就職支援活動

#### (1) 現在の本学出身者数

回答企業 (103社) のうち66社に、本学卒業生が勤務している。その中で、卒業生10名以上が勤務している企業6社、1~4名在勤の企業が約50%、卒業生が一名もいない企業が35%強と、限定された企業ではなく、県内のさまざまな企業に就職していることがうかがわれる結果であった。(表45)

表45 本学出身者 (現在)

	平成30年 (社)	(%)
① 0名	37	35.9
② 1名	24	23.3
③ 2名	11	10.7
④ 3名	9	8.7
⑤ 4名	7	6.8
⑥ 5名	1	1.0
⑦ 6名	2	1.9
⑧ 7名	4	3.9
⑨ 8名	1	1.0
⑩ 9名	1	1.0
⑪ 10名	1	1.0
⑫ 12名	1	1.0
⑬ 14名	1	1.0
⑭ 16名	1	1.0
⑮ 17名	1	1.0
⑯ 98名	1	1.0
無回答	0	0
合計	103	100

(単位:社)

#### (2) 過去5年間の本学卒業生・全体の採用者実績

本学卒業生の採用実績の過去5年間の推移を調査した結果から、毎年5名以上の卒業生を採用している企業が少なくとも1企業あり、本学との良い関係性が保たれていると考えられる。採用のない企業は、平成26、27年は80社を超えていたが、ここ3年間は70社台にとどまっており、近年の人手不足の状況もあり、企業の採用意欲が高いことを示しているといえよう。2~4名採用の企業は5社以下であるが、県内企業の規模を考えると想定範囲内ではないかと思われる。(表46)

表46 本学卒業生の推移 (過去5年間)

	0名	1名	2名	3名	4名	5名以上
①平成26年度	89	8	2	3	0	1
②平成27年度	89	11	1	0	0	2
③平成28年度	78	15	4	3	1	2
④平成29年度	73	24	3	2	0	1
⑤平成30年度	77	17	4	2	1	2
合計(社)	406社	75社	14社	10社	2社	8社
合計(人数)		75名	28名	30名	4名	58名

#### (3) 本学卒業生採用の理由

本学卒業生採用の理由では、約半数の企業が「一定水準以上の能力が認められる (53.3%)」「コミュニケーション能力や人間的に魅力を感じる点が多い (40.0%)」の項目を挙げている。前回調査と比較して、「過去の卒業生の実績が認められるから」が12.2%から29.3%に、「基礎学力があり、伸びる人材だから」が22.0%から30.7%に増加しており、就職した学生に対する仕事ぶり、また入社以降の成長に対し

での評価が上がっている。一方で、「仕事に対して意欲的であるから」という項目が46.3%から34.7%と大きく減少している。こうした結果から、卒業生の評価として入社後に適切に業務を遂行することで評価を受けているものの、主体的に仕事を行う積極性は少ないとの印象を企業がもたれていると考えられる。今後はその原因を探り、学生時代に自主性を育む仕組みを検討するとともに、職場において意欲を失う要因が何かについても調査していく必要があると考えられる。（表47）

表47 卒業生採用の理由

（平成24年：回答企業41 / 平成30年：回答企業75）

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 教員からの紹介・推薦	7	17.1	15	20.0
2. 過去の卒業生の実績が認められるから	5	12.2	22	29.3
3. 一定水準以上の能力が認められるから	24	58.5	40	53.3
4. 基礎学力があり、伸びる人材だから	9	22.0	23	22.0
5. 学校で履修した内容が当社に合致しているから	2	4.9	7	9.3
6. 仕事に対して意欲的であるから	19	46.3	26	34.7
7. コミュニケーション能力や人間力を感じる点が多いから	17	41.5	30	40.0
8. 大学の教育内容を信頼しているから	2	4.9	9	12
9. その他	3	7.3	5	5.3

（複数回答、回答企業に対する割合）

#### (4) 本学の企業に対する就職支援活動

本学の就職支援活動について、「大変熱心・どちらかといえば熱心」とする企業は、35.1%とH24調査時の17.1%から大幅に向上しており、キャリアセンター、就職・進路指導部会の活動などが評価されていると考えられる。また、本学の求人・就職支援活動自体を知らない企業については、H24調査と同じ21社（22.3%）あり、関係性の弱い企業に対して活動内容を何からの形で伝える努力が必要であろう。（表48）

表48 本学の就職支援活動

	平成24年(社)	(%)	平成30年(社)	(%)
1. 大変熱心だと思う	14	17.1	33	35.1
2. どちらかといえば熱心だと思う	14	17.1	22	23.4
3. 熱心であるとはあまり思えない	1	1.2	0	0
4. 熱心であるとはまったく思えない	0	0	0	0
5. どちらともいえない	22	26.8	16	17.0
6. 本学の求人・就職支援活動を知らない	21	25.6	21	22.3
7. その他	2	2.4	3	3.2
無回答	8	9.8	9	9.6

（複数回答、回答企業に対する割合）

#### (5) 本学の卒業生（学生）、就職支援活動、教育に対するご意見・ご要望（自由記述）

本学の卒業生については、雇用している企業から「明朗快活」「真面目」「礼儀正しい」「適応能力が優れている」「協調性がある」「OA 機器操作の能力が高い」など、資質能力を高く評価するコメントが見られた。一方、個々人で差があるとしながらも「挨拶ができない」「仲間の悪口・陰口を言わない教育をしてほしい」など社会人として問題がある部分もあるとの指摘もあった。就職活動については、短大生全体として「事務職以外にも視野を広く持つてほしい」「短大生は動き出しが遅い」、また本学学生では「エントリー・説明会への参加が少ない」「採用試験に参加がない」など、積極性を求める意見があった。また就職後数年で退職した事例では、退職を惜しんでいただきつつも、具体的な理由がなかったことに不信感を持たれた事例、短大生全体に対して、仕事に対する考え方が甘いとの指摘があった。

本学の就職支援活動については、「学校紹介や本アンケートの実施など、積極的に活動している」「学内でのキャリアイベントがある」「学生の採用試験の準備状況から充実した支援がうかがわれる」など評価する意見がある一方で、「学内企業説明会の実施」「中小企業への情報発信」「一年生からの職業教育」など、より積極的な支援を期待する声もあった。またキャリア教育実施において、実際の企業からの視点での連携についての申し出もあった。

短大での教育については、「生活力・対応力・行動力を身につける場として短大として十分意義がある」「人間としての姿勢・意気込みが良い」「風通しの良い教育の場であったと感じられる」など短大教育の意義について肯定的な意見が多く見られた。また地元鹿児島での就職を期待していること、そのための教育が望ましいとの声があった。短大生全体に対するイメージとして、素直で明るく、高校生と比較して専門知識、礼儀作法、社会常識に優れているとの声が多かった。しかしながら、困難に対する対応力、課題に直面した時のメンタルなどが弱いとの声も多く、状況変化の激しい昨今、短大教育においても状況変化にフレキシブルに対応できる柔軟性、さらに学び続けることの重要性について、キャリア教育では指導していく必要があると考えられる。

#### 4. おわりに

本学科による鹿児島県内企業への調査は、昭和62年からほぼ5年ごとに実施している。時代の変化や社会のニーズを

捉えて、本学におけるキャリア教育を充実させることを目的としたものである。今回の調査でも、企業の状況や求める人材像についての貴重な情報を得ることができた。また社会における女性の役割が、今後さらに大きくなっていく一方で、女性活用については、制度的には整備されているものの、問題点も散在するという現状も明らかになった。

今回の調査結果をもとに、本学におけるキャリア教育や学生支援体制について再検討するとともに、地元企業との連携を深めながら、社会に役立つ人材を育成していきたいと考える。

[謝辞] ご協力いただきました各事業所、関係各位の皆様  
厚く御礼申し上げます。

### 【参考文献・参考 URL】

- 1) 公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2018」, [https://www.jpc-net.jp/intl\\_comparison/intl\\_comparison\\_2018.pdf](https://www.jpc-net.jp/intl_comparison/intl_comparison_2018.pdf) (参照2019-12-23)
- 2) 文部科学省「大学等卒業生及び高校卒業生の就職状況調査」, [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/30/05/\\_ics-Files/afieldfile/2018/05/18/1404971\\_001.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/30/05/_ics-Files/afieldfile/2018/05/18/1404971_001.pdf) (参照2019-12-23)
- 3) 厚生労働省鹿児島労働局「平成30年3月新規大学等卒業生の就職内定状況(平成30年3月末現在)」, [https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/content/contents/dai\\_h3003.pdf](https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/content/contents/dai_h3003.pdf) (参照2019-12-23)
- 4) 公益財団法人日本生産性本部「平成31年度新入社員働くことの意識調査結果」, <https://activity.jpc-net.jp/detail/add/activity001566/attached.pdf> (参照2019-12-23)
- 5) 一般社団法人日本経済団体連合会「高等教育に関するアンケート結果」, [https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/029\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/029_honbun.pdf) (参照2019-12-23)
- 6) 一般財団法人全国大学実務教育協会, <http://www.jauchb.gr.jp/> (参照2019-12-23)

(2020年1月14日 受理)



【6】IT関連機器に関して、新入社員にどの程度の能力を期待されますか。  
○印をつけてください。(複数回答可)

- |   |                    |                  |
|---|--------------------|------------------|
| 1. ワープロソフトが使える                          | 2. 表計算ソフトが使える      | 3. データベースソフトが使える |
| 4. グラフィックデザイン等のソフトが使える                  | 5. ホームページの更新等ができる  |                  |
| 6. プログラムが組める                            | 7. ネットワークに関する知識がある |                  |
| 8. 情報セキュリティに関する知識を持っている                 |                    |                  |
| 9. コンピュータ以外(ファクシミリ、複写機等)の事務用機器が扱える      |                    |                  |
| 10. 会議等のための視覚機材(プロジェクタ、プレゼンテーション機材)が扱える |                    |                  |
| 11. 特に必要ない                              | 12. その他 ( )        |                  |

【7】現在、貴社(事業所)では女性社員をどのような分野に配置・活用されていますか。  
(複数該当する場合は、主なもの1つに○印をつけてください。)

1. 主として専門的分野のスタッフとして活用をはかっている
2. 主に、特定業務、職種に配置している(例えば、受付、販売等)
3. 主に、補助的分野に配置している
4. 個人の資質・能力に応じた分野に配置している
5. その他(具体的に)

【8】女性社員の活用について、課題がありますか。 1. 特にない 2. 課題がある

「2. 課題がある」を選択した場合、どのような課題ですか。該当するものすべてに○印をつけてください。

- (1) 勤続年数が短い
- (2) 配置転換、転勤が難しい
- (3) 産休で中断されることがある
- (4) 対外的信用が十分得られない
- (5) 時間外労働、深夜業等を任せにくい
- (6) 必要とする専門的知識が十分でない
- (7) 職業意識が十分でない
- (8) 結婚すると、家事、育児負担のため労働力、意欲が減退する
- (9) その他(具体的に)

【9】貴社(事業所)には女性管理職がいらっしゃいますか。 1. いる 2. いない

- (1) 「いる」と回答された場合
 

①人 数	( ) 人
②平均年齢	( ) 歳
- (2) 「いない」と回答された場合
 

③所属する部署	( )
④今後登用する予定である	⑤今後とも予定はない
	⑥わからない

【10】貴社(事業所)の現任の事業において以下の外国語の必要性はどの程度ありますか。

(5. 必要 4. どちらかという必要 3. どちらでもない 2. どちらかという必要なし 1. 必要なし)

	必要	どちらかという必要	どちらでもない	どちらかという必要なし	必要なし
1. 英語	5	4	3	2	1
2. 中国語	5	4	3	2	1
3. 韓国語	5	4	3	2	1
4. その他 ( )	5	4	3	2	1

【11】貴社(事業所)の現任の事業において以下の外国語の必要性はどの程度ありますか。  
(5. 必要 4. どちらかという必要 3. どちらでもない 2. どちらかという必要なし 1. 必要なし)

	必要	どちらかという必要	どちらでもない	どちらかという必要なし	必要なし
1. 英語	5	4	3	2	1
2. 中国語	5	4	3	2	1
3. 韓国語	5	4	3	2	1
4. その他 ( )	5	4	3	2	1

【12】貴社(事業所)の事業において上記の外国語のどの能力が最も求められますか。

1. 読む
2. 書く
3. 話す
4. 聞く
5. その他 ( )

【IV】下記の項目で、現在、貴社(事業所)で利用・活用されている項目があまりししたら、○印をつけてください。(複数回答可)

【13】オフィス業務のクラウド(システム)利用について

- |             |               |             |
|-------------|---------------|-------------|
| (a) メールサーバー | (b) ファイルサーバー  | (c) グループウェア |
| (d) その他 ( ) | (e) 全く利用していない |             |

【14】自社サーバー(システム)の利用について

- |             |               |             |
|-------------|---------------|-------------|
| (a) メールサーバー | (b) ファイルサーバー  | (c) グループウェア |
| (d) その他 ( ) | (e) 全く利用していない |             |

\*ご利用の主なシステム(OS)について

- |             |         |                  |             |
|-------------|---------|------------------|-------------|
| (a) Windows | (b) MAC | (c) UNIX (Linux) | (d) その他 ( ) |
|-------------|---------|------------------|-------------|

【15】タブレット(端末)やスマートフォンの利用について

- |                                       |
|---------------------------------------|
| (a) タブレットやスマートフォンをスケジューリング管理等に利用している。 |
| (b) 商品管理や商品受発注に利用している。                |
| (c) 貴社(事業所)や取引先等との連絡に利用している。          |
| (d) その他 ( )                           |
| (e) 全く利用していない                         |

\*ご利用の主なタブレット・スマートフォンについて

- |             |         |            |             |
|-------------|---------|------------|-------------|
| (a) Windows | (b) Mac | (c) iPhone | (d) Android |
| (e) その他 ( ) |         |            |             |

【16】ホームページの利用について

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| (a) 自社でのホームページ制作・管理 | (b) 外部へのホームページ制作・管理発注 |
| (c) ホームページを利用していない  |                       |

\*自社にホームページ制作・更新の担当者: いる ・ いない

【17】SNS (Facebook, Twitter, LINE, YouTube, Instagram等) 利用について

- |              |               |          |             |               |
|--------------|---------------|----------|-------------|---------------|
| (a) Facebook | (b) Twitter   | (c) LINE | (d) YouTube | (e) Instagram |
| (f) その他 ( )  | (g) 全く利用していない |          |             |               |

\*SNS利用の目的について

1. 今後の社会状況による
2. 個人の能力、人間性次第
3. 退職者との関連
4. 採用者の勤務ぶりを見て判断する
5. その他 ( )

【21】採用するにあたって、貴社(事業所)が重要視される項目は何ですか。(O印：2つまで)

1. 基礎知識・一般教養
2. 専門知識・技術
3. 職務能力の適性
4. 人物評価(積極性・協調性等)
5. 課外活動経験(サークル・ボランティア・アルバイト等)
6. キャリア・学歴
7. コミュニケーション能力
8. その他 ( )

【V】学生イメージ、本学のビジネス関係の教育(内容)、学生実質等についてうかがいます。

【22】現在の一般的な女子短大生にどのようなイメージをお持ちですか。(自由記述)

※ 回答担当者の個人的な意見を結構です。

【23】最近の若者について、次のような傾向があると聞いています。回答者個人の二意見で結構ですから、同感されるものすべてにO印をつけてください。

1. 企業の発展性より安定性を重視する
2. 理性よりも感性でものごとを考える
3. 趣味、スポーツなど遊び心を大切にする
4. いつまでも大人になりにたくないモブTA傾向が強い
5. 指示待ち型であるが、従順である。
6. モノの好み等が個性的である。
7. 将来のための努力より毎日の生活を楽しむ
8. 内面的なものより表面的な明るさを好む
9. 多様な価値観を持っている
10. 好きな事は一生懸命やる
11. その他 ( )

【24】今後の本学の教育(ビジネス系を中心に)で、学生に身につけさせるべき資質・能力等として期待されることについて、とくに重要だと思われるものを、項目ごとに選択してください。(各数問、O印：5つまで)

- a. 社会人基礎力について
1. 主体性
  2. 実行力
  3. 規律性
  4. 柔軟性
  5. 自主性
  6. 働きかけ力
  7. 状況把握力
  8. 課題発見力
  9. 計画力
  10. 創造性
  11. 発信力
  12. 傾聴力
  13. ストレスコントロール力
  14. その他 ( )
- b. 専門的技術について
1. 検索マナー
  2. ワープロ操作
  3. 表計算ソフトの利用
  4. データベースの利用
  5. グラフィック・デザインの知識・スキル
  6. インターネットの利用
  7. 電子メールの利用
  8. IT関連機器の操作能力
  9. ホームページ制作の知識
  10. 情報セキュリティに関する知識
  11. ネットワークの知識
  12. 簿記会計
  13. 希望職種についての専門知識

- (a) お各報とのコミュニケーションに利用
- (b) 商品紹介に利用
- (c) 販売後の商品利用説明に利用(例：YouTubeに利用動画を紹介など)
- (d) その他 ( )

【18】その他、ITやAIを利用している、あるいはこれから利用したいとお考えの項目がありましたら、**差支えない範囲**でお聞かせください。

【V】現在、貴事業所での採用・採用計画についてうかがいます。差し支えない範囲でお答えください。

【19】貴事業所では平成30年4月に新規学卒採用をされましたか。また、平成31年4月の新規採用予定がよろしいかどうか。

- (1) 平成30年4月新規学卒採用
1. 採用した
2. 採用しない

採用された場合、人数をご記入ください。

性別	学 歴						
	大卒	以上	短大	卒	高 卒	専 卒	各種・専門学校卒
男	人	人	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人	人	人
計	人	人	人	人	人	人	人

- (2) 平成31年4月新規学卒採用予定
1. 採用する
2. 採用しない

【20】今後の短大女子の採用計画について、O印をつけてください。(複数回答可)

- (1) 増やす場合、その理由は
  1. 新規業種開拓等の事業展開による
  2. 女性の職力化を図るため
  3. 女性向きの職種である
  4. 退職者の補充
  5. 年齢層の引き下げを図る
  6. 就労状態がよい
  7. ある程度の教養がある
  8. 即戦力として対応できる
  9. 高卒に比較すると各種能力が高い
  10. その他 ( )
- (2) 減らす場合、その理由は
  1. 経済状況が悪化したため
  2. 採用した短大生が期待に沿わなかった
  3. 一般常識が不足している
  4. 専門的知識に欠ける
  5. 採用計画の変更
  6. その他 ( )
- (3) 採用しない場合、その理由は
  1. 採用職種が短大卒向きではない
  2. 高卒の方が指導しやすい
  3. 短大卒は勤続年数が短い
  4. 行動力、理解力に欠ける
  5. 景気の見通しがたまたない
  6. 退職者が出ない
  7. 現在の要員で十分
  8. その他 ( )
- (4) わからない

14. 専門的技術は、入社後の教育で十分である  
 15. その他 ( )

- e. その他**
- 1. 職業観
  - 2. コミュニケーション能力
  - 3. チャレンジ精神
  - 4. 応用力
  - 5. 忍耐力
  - 6. 人間性
  - 7. 身だしなみや言葉遣い
  - 8. 細かな気配りや思いやり
  - 9. 一般常識や基礎学力
  - 10. 一般的なマナー
  - 11. 基礎的な国語力 (文章理解力)
  - 12. 英会話等語学力
  - 13. 時事(ニュース)の理解力
  - 14. 経済・会計に関する知識
  - 15. 幅広い教養
  - 16. リスクマネジメント
  - 17. コンプライアンス
  - 18. サークル活動参加
  - 19. ボランティア活動参加
  - 20. その他 ( )

**d. 特に何も望まない**

**[25] 全国大学実務教育協会が認定している下記の資格についてご存知ですか。**

- ・上級ビジネス実務士 1. はい 2. いいえ
- ・上級ビジネス実務士 (サービス実務) 1. はい 2. いいえ
- ・上級秘書士 1. はい 2. いいえ
- ・上級秘書士 (メディアカル秘書) 1. はい 2. いいえ
- ・情報情報処理士 1. はい 2. いいえ
- ・ウェブデザイン実務士 1. はい 2. いいえ

**[26] 就職するにあたって取得しておいた方がよいと思われる資格に○印をつけてください。**

- 1. 簿記検定
- 2. 漢字検定
- 3. 実用英語技能検定
- 4. TOEIC
- 5. 秘書検定
- 6. かごしま検定
- 7. 色彩検定
- 8. 日本語ワープロ検定試験
- 9. 情報処理技能検定
- 10. ITパスポート
- 11. その他 ( )

**[四] ご採用いただいた鹿児島女子短期大学の卒業生について、うかがいます。**

**[27] 現在、貴社(事業所)に勤務する本学出身者は何名でしょうか。** ( ) 名  
**[28] 貴社(事業所)における、過去5年間の本学卒業生の採用実績について、お教えてください。**

- ・平成26年度採用 ( ) 名 (全体の採用者数 名)
- ・平成27年度採用 ( ) 名 (全体の採用者数 名)
- ・平成28年度採用 ( ) 名 (全体の採用者数 名)
- ・平成29年度採用 ( ) 名 (全体の採用者数 名)
- ・平成30年度採用 ( ) 名 (全体の採用者数 名)

**[29] 本学の卒業生をご採用いただいた理由をお聞かせください。(○印：5つまで)**

- 1. 教員からの紹介・推薦
- 2. 過去の卒業生の実績が認められるから
- 3. 一定水準以上の能力が認められるから
- 4. 基礎学力があり、伸びる人材だから
- 5. 学校で履修した内容が当社に合致しているから
- 6. 仕事に対して意欲的であるから
- 7. コミュニケーション能力や人間的に魅力を感じる点が多いから
- 8. 大学の教育内容を信頼しているから
- 9. その他 ( )

**[四] 本学の教育・就職支援活動についてお考えをお聞かせください。**

**[30] 本学の企業等への求人・卒業予定者紹介などの就職支援活動について、どのようにお考えですか。(○印：1つ)**

- 1. 大変熱心だと思ふ
- 2. どちらかといえば熱心だと思ふ
- 3. 熱心であるとはあまり思えない
- 4. 熱心であるとはまったく思えない
- 5. どちらともいえない
- 6. 本学の求人・就職支援活動を知らない
- 7. その他 ( )

**[31] 本学の卒業生(在学生)、就職支援活動、教育、その他全般につきまして、どのようなことでも結構ですので、ご意見、ご要望を自由に書き添えてください。**

①本学の卒業生(学生)について	
②本学の就職支援活動について	
③本学の教育、その他全般について	

ご多忙のところ、アンケートにご協力いただき、ありがとうございます。