

継続的な改善活動のために！

2020KIT総合アンケート

企業アンケート調査結果 [報告書]

学校法人 金沢工業大学

はじめに

本学では、常に教育内容・各種施策の改善・充実に取り組んできており、それらのヒントとするために定期的に「企業アンケート調査」を実施しております。

1996年、2002年、2005年、2008年、2011年、2014年、2017年にそれぞれ過去3年間に本学卒業生・修了生が就職した企業に対して調査を実施させていただき今回が8回目となります。調査集計結果がまとまりましたのでご報告申し上げます。

通常、この種のアンケートは自己点検・自己評価の下に行われる訳ですが、本学では第三者である有限会社アイ・ポイントにアンケートの設計から調査結果の評価並びに分析に至るまで全てを依頼しており、より客観性のある報告書になり得たものと考えております。

本調査では、各企業人事担当者の皆様から生の声をお聞きすることも重要であると考え、多数の「自由記述欄」を設けさせていただきました。しかし、「報告書」という性質から本稿では個別コメントの掲載は割愛させていただきました。ご容赦くださいますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、各企業人事担当者の皆様には、ご多用中にも関わらずご協力いただき大変感謝いたしております。今後とも、本学に対し格別のご高配を賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

2021年3月
金沢工業大学

目次

<1> 調査の目的と概略	1
<2> 回答企業のプロフィール	2
<3> 採用の考え方に関して	6
<4> インターンシップに関して	11
<5> 社会人の学び直しに関して	19
<6> 採用に対するコロナ禍の影響に関して	24

<1>調査の目的と概略

■調査目的

- 本調査は金沢工業大学(以下、KIT)を取り囲む関係者を対象として、KITに対する評価や満足度を聞き、過去の回答と比較しながら現状を把握する「KIT総合アンケート」の一環として実施しているものであり、企業という立場からKITを見た際の評価を把握することを主目的としている。
- 本調査は過去3年間にKIT卒業生が入社した企業を対象として2002年より3年に一度実施しているものであり、企業の採用実態、KIT卒業生の評価など、その時々に合わせて事柄を質問しており、今回は「新型コロナウイルス感染拡大による、採用活動への影響」を聞いている。
- 本報告書の結果は、単に「学生の満足度を高めるため」だけに役立つわけではなく、「在学学生、卒業・修了生、教職員、企業担当者といったKITを取り囲むすべての関係者(ステイクホルダー)の満足度を高めるため」に役立て、「KITをより良くするための継続的改善」を進めていくことを最終的な目的としている。

■調査方法

調査時期	2020年10月1日に送付 締め切り日 10月30日																																																
対象者	過去3年間にKIT卒業生が入社した企業の人事担当者を対象とし、無記名式(任意で社名のみ記名)で回収																																																
調査方法	郵送にて調査票を配布し、返信用封筒にて回収																																																
回収数	送付数: 1,540 回収数: 703 (回収率45.6%) <table border="1"><thead><tr><th>実施年</th><th>送付数</th><th>回収数</th><th>回収率</th><th colspan="2">実施時期</th></tr></thead><tbody><tr><td>2002年</td><td>2,401</td><td>529</td><td>22.0%</td><td>2002年2月14日に送付</td><td>締切: 3月15日</td></tr><tr><td>2005年</td><td>2,424</td><td>485</td><td>20.0%</td><td>2005年2月2~5日に送付</td><td>締切: 3月31日</td></tr><tr><td>2008年</td><td>1,991</td><td>660</td><td>33.1%</td><td>2008年10月1日に送付</td><td>締切: 10月20日</td></tr><tr><td>2011年</td><td>2,002</td><td>686</td><td>34.3%</td><td>2011年10月11日に送付</td><td>締切: 10月31日</td></tr><tr><td>2014年</td><td>1,981</td><td>872</td><td>44.0%</td><td>2014年10月9日に送付</td><td>締切: 10月31日</td></tr><tr><td>2017年</td><td>1,765</td><td>846</td><td>47.9%</td><td>2017年10月11日に送付</td><td>締切: 11月15日</td></tr><tr><td>2020年</td><td>1,540</td><td>703</td><td>45.6%</td><td>2020年10月1日に送付</td><td>締切: 10月30日</td></tr></tbody></table>	実施年	送付数	回収数	回収率	実施時期		2002年	2,401	529	22.0%	2002年2月14日に送付	締切: 3月15日	2005年	2,424	485	20.0%	2005年2月2~5日に送付	締切: 3月31日	2008年	1,991	660	33.1%	2008年10月1日に送付	締切: 10月20日	2011年	2,002	686	34.3%	2011年10月11日に送付	締切: 10月31日	2014年	1,981	872	44.0%	2014年10月9日に送付	締切: 10月31日	2017年	1,765	846	47.9%	2017年10月11日に送付	締切: 11月15日	2020年	1,540	703	45.6%	2020年10月1日に送付	締切: 10月30日
実施年	送付数	回収数	回収率	実施時期																																													
2002年	2,401	529	22.0%	2002年2月14日に送付	締切: 3月15日																																												
2005年	2,424	485	20.0%	2005年2月2~5日に送付	締切: 3月31日																																												
2008年	1,991	660	33.1%	2008年10月1日に送付	締切: 10月20日																																												
2011年	2,002	686	34.3%	2011年10月11日に送付	締切: 10月31日																																												
2014年	1,981	872	44.0%	2014年10月9日に送付	締切: 10月31日																																												
2017年	1,765	846	47.9%	2017年10月11日に送付	締切: 11月15日																																												
2020年	1,540	703	45.6%	2020年10月1日に送付	締切: 10月30日																																												
調査主体	学校法人 金沢工業大学																																																
集計分析	(有)アイ・ポイント																																																

<2> 回答企業のプロフィール

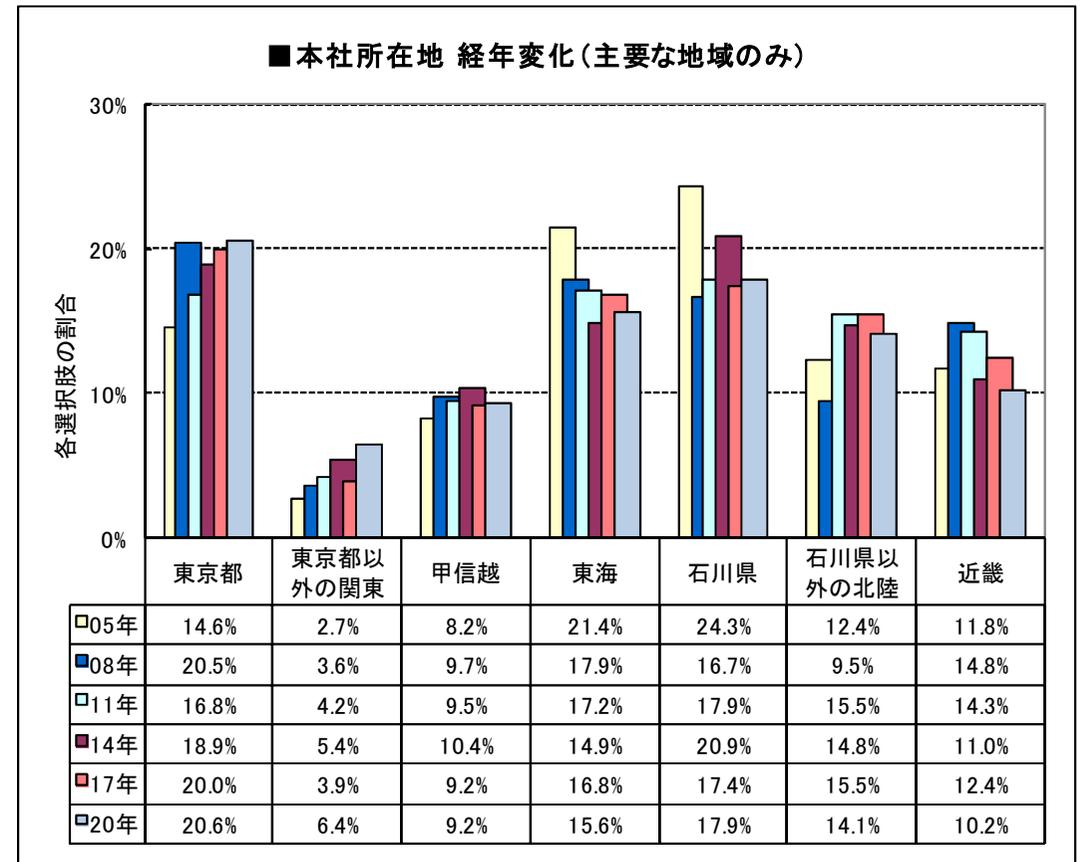
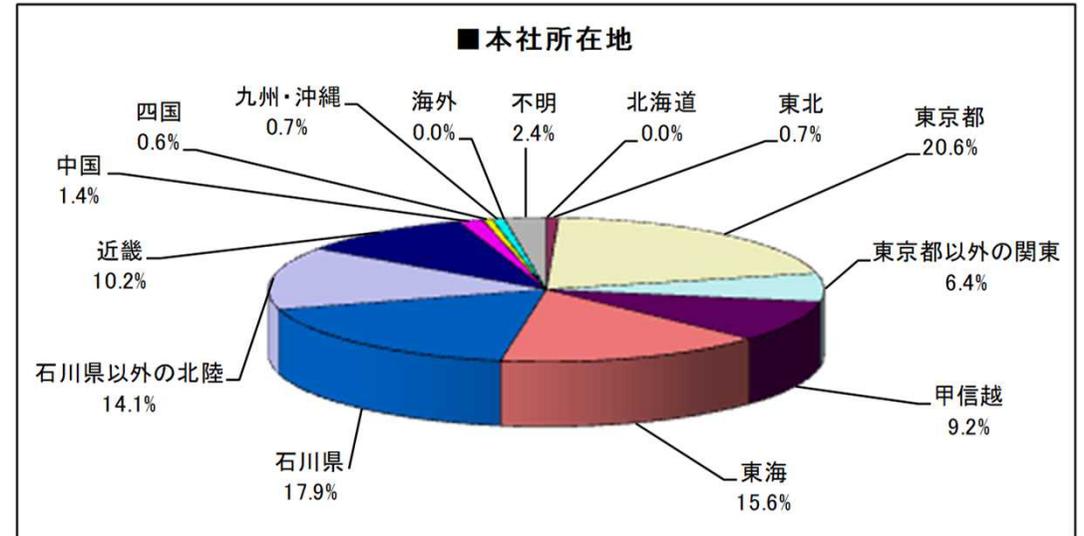
- 今回のアンケートは1,540社に配布して、回収は703社、回収率は45.6%であった。回収率は前回の47.9%からわずかに低下したものの、過去2番目の高さであり、コロナ禍という状況を考えると、高い回収率と言って良いと思われる。
- 「本社所在地」で最も多かった地域は「東京都」の20.6%であり、次いで「石川県」が17.9%、「東海」が15.6%、「石川県以外の北陸」が14.1%、「近畿」が10.2%と続いていた。
- 上記も含めて、比較的、割合が多かった7地域の経年変化を見ると、「東京都」「東京都以外の関東」「石川県」が前回は上回っており、「東京都」と「東京都以外の関東」は過去最高となっていた。一方、「近畿」は前回からの低下が大きく、過去最低の割合であった。

■ 本社所在地内訳

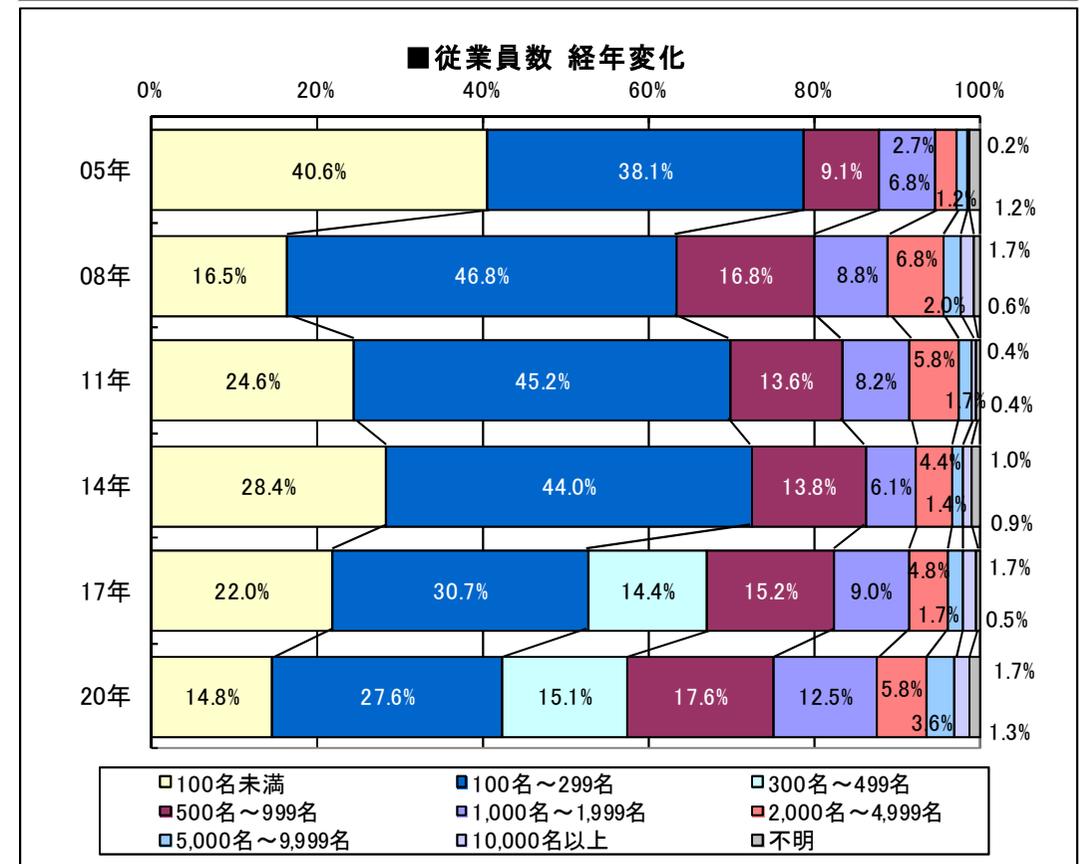
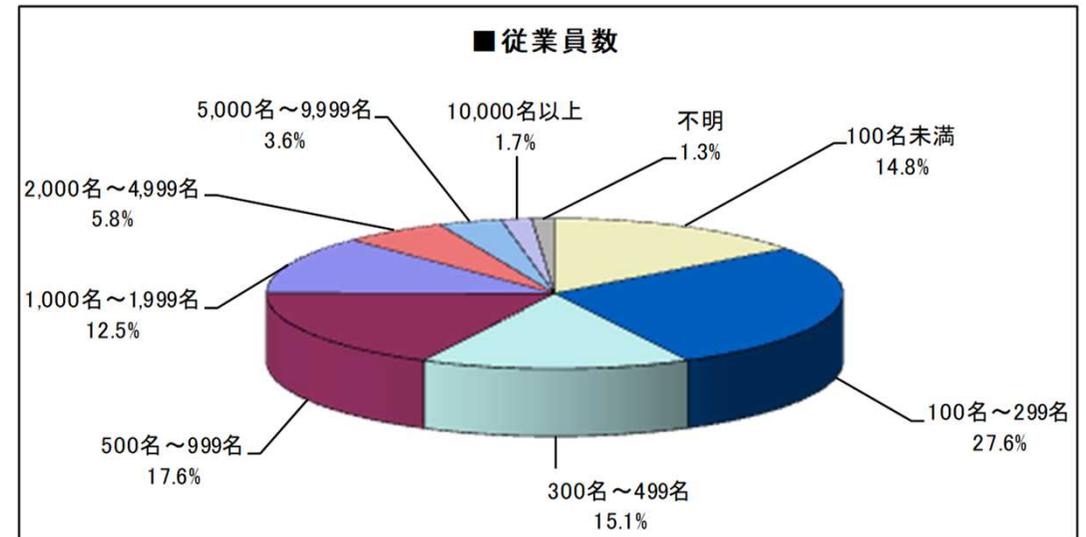
地域	回答数	構成比
北海道	0	0.0%
東北	5	0.7%
東京都	145	20.6%
東京都以外の関東	45	6.4%
甲信越	65	9.2%
東海	110	15.6%
石川県	126	17.9%
石川県以外の北陸	99	14.1%
近畿	72	10.2%
中国	10	1.4%
四国	4	0.6%
九州・沖縄	5	0.7%
海外	0	0.0%
不明	17	2.4%
全体	703	100.0%

※2014年まで、選択肢に「北関東」があったが、2017年より「東京都以外の関東」に含めている。

※上記の変更により、経年変化の「東京都以外の関東」は2014年までは「北関東」を含んでおらず、それ以降は「北関東」を含んだ数値となっている。

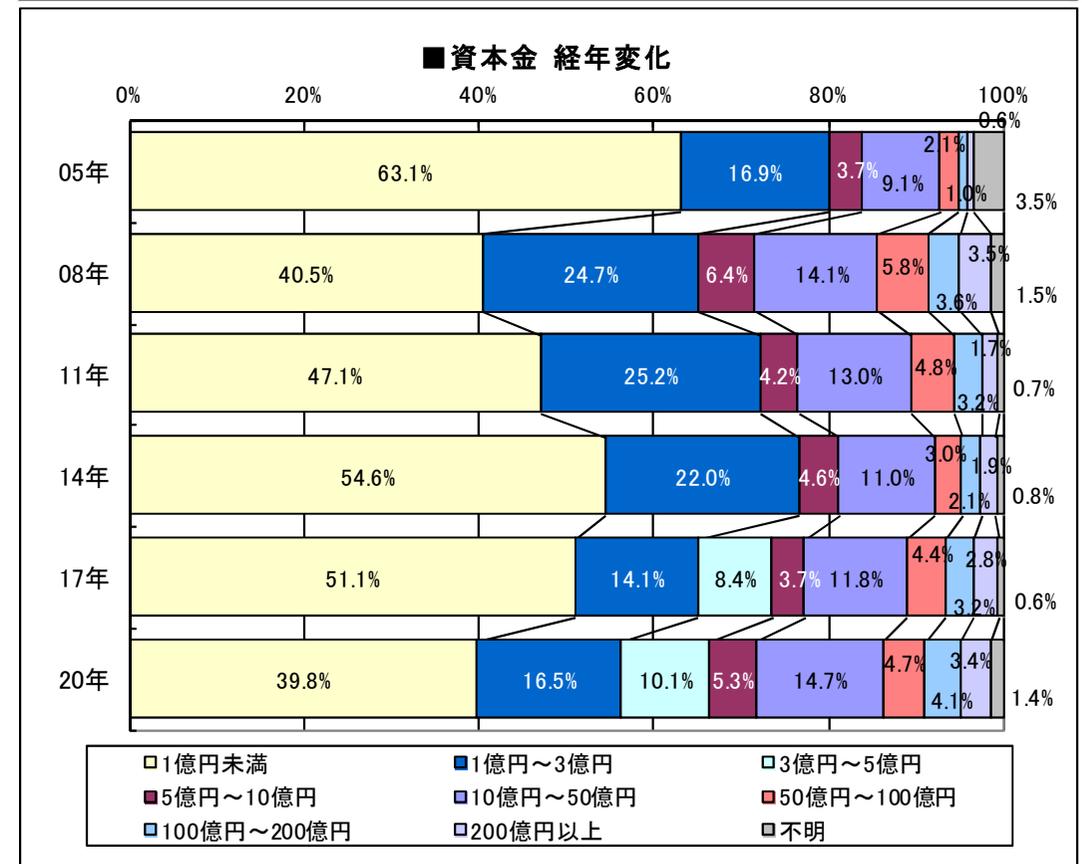
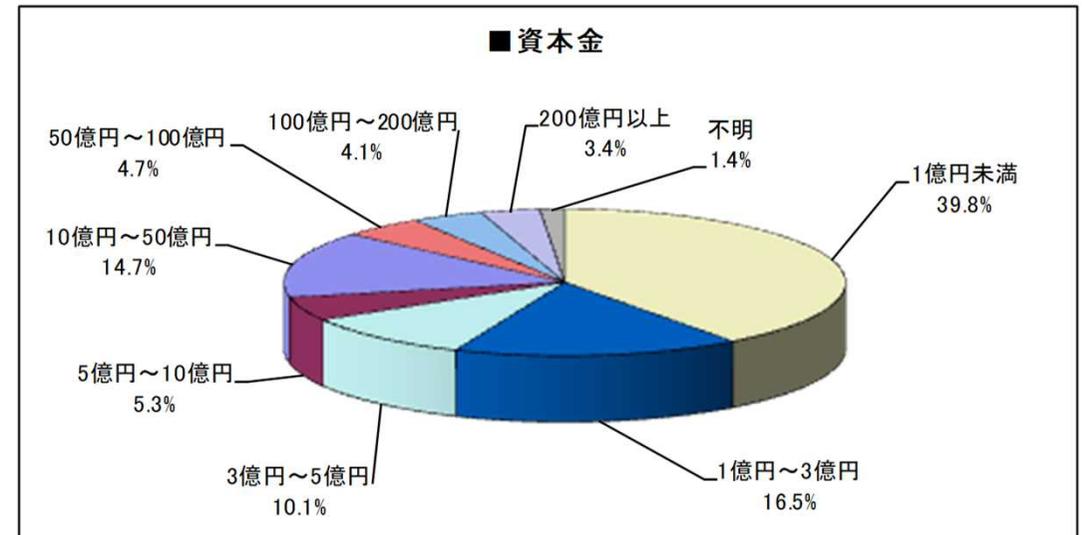


- 「従業員数」で最も多かったのは「100名～299名」の27.6%であり、次いで、「500名～999名」が17.6%、「300名～499名」が15.1%、「100名未満」が14.8%と続いていた。
- 2017年から従業員の区分が変わっているが、それを踏まえて経年変化を見ると、今回は「100名未満」「100名～299名」の小規模な企業の減少が目立っていた。
- 14年までの従業員の区分も合わせてみると、08年から14年までは「300名未満」「500名未満」などの小規模な企業の合計が増加し、それ以降は減少する傾向であったが、これはほとんどが「100名未満」の増減によるものであった。ただし、今回は「500名～999名」「1,000名～1,999名」などは過去最高であり、大規模な企業の増加も見られた。



※2014年までの「100名～499名」は、2017年から「100名～299名」と「300名～499名」に分けている。

- 「資本金」では「1億円未満」が39.8%と多さが目立っていた。次いで、「1億円～3億円」が16.5%、「10億円～50億円」が14.7%、「3億円～5億円」が10.1%と続いていた。
- 2017年に資本金の区分が変わっているが、それを踏まえて経年変化を見ると、「1億円未満」が2014年から継続的に減少しており、前回からも11.3ポイントと大きく減少している点が目立っていた。そして、他の区分はすべて前回は上回っていた。



※2014までの「1億円～5億円」は、2017年から「1億円～3億円」と「3億円～5億円」に分けている。

- 回答企業の「業種」で最も多かったのは「建設業(総合・設備工事)」の24.0%であり、次いで、「製造業(一般・電気・輸送用機器・精密機械)」が23.5%、「サービス業(コンピュータ・情報サービス)」が12.9%、「製造業(繊維、化学、木製品、その他)」が11.7%で続いていた。
- 「業種」を大きなまとまり(構成比2)で見ると、「製造業」が41.4%で最も多く、「建設業」が24.0%、「サービス業」が18.9%となっていた。
- 経年変化を見ると、「製造業(一般等)」「製造(繊維等)」「運輸・通信業」「その他」が前回を上回っており、わずかな差ではあるが「運輸・通信業」が過去最高となっていた。上記以外はすべて前回を下回っており、例外はあるが「サービス業(設計等)」「サービス業(医療等)」は継続的な減少傾向が続いていた。

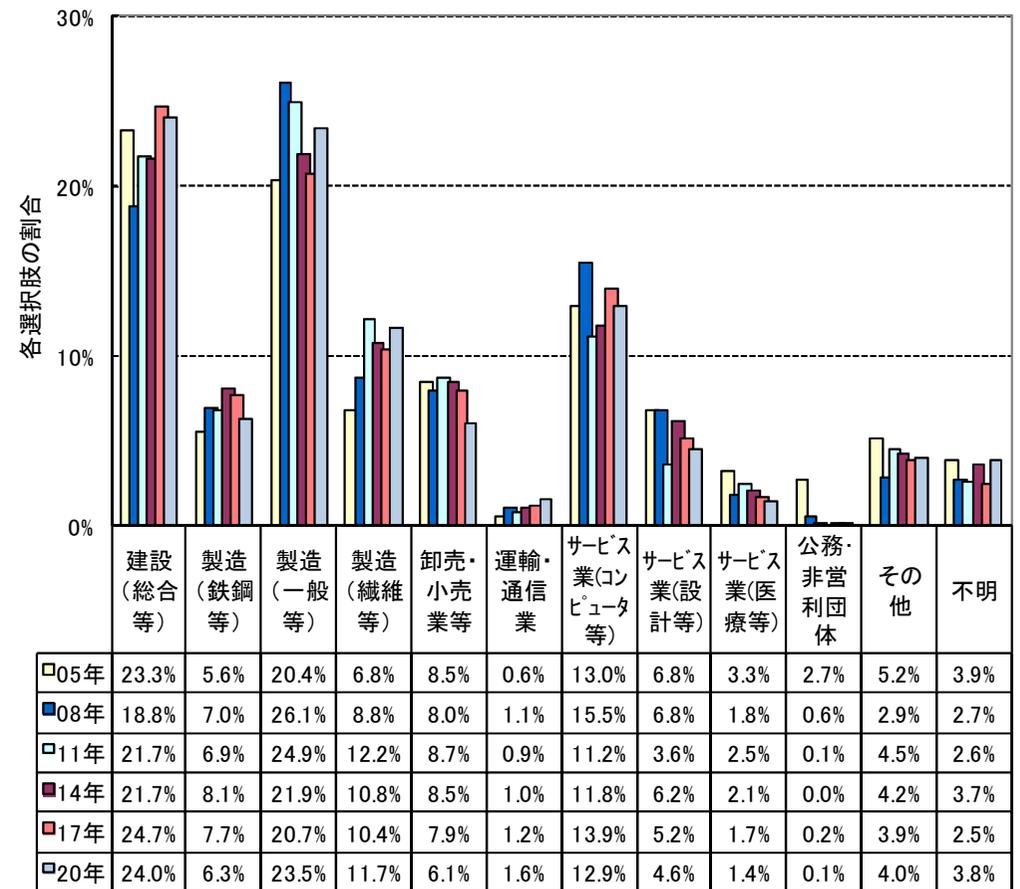
■業種

	回答数	構成比1	構成比2
建設業(総合・設備工事)	169	24.0%	24.0%
製造業(鉄鋼、非鉄金属、金属機械)	44	6.3%	41.4%
製造業(一般・電気・輸送用機器・精密機械)	165	23.5%	
製造業(繊維、化学、木製品、その他)	82	11.7%	
卸売・小売業、金融・保険業、不動産業	43	6.1%	6.1%
運輸・通信業	11	1.6%	1.6%
サービス業(コンピュータ・情報サービス)	91	12.9%	18.9%
サービス業(設計、コンサルタント)	32	4.6%	
サービス業(医療、教育、放送、その他)	10	1.4%	
公務・非営利団体	1	0.1%	0.1%
その他	28	4.0%	4.0%
不明	27	3.8%	3.8%
総計	703	100.0%	100.0%

■その他の業種(一部抜粋)

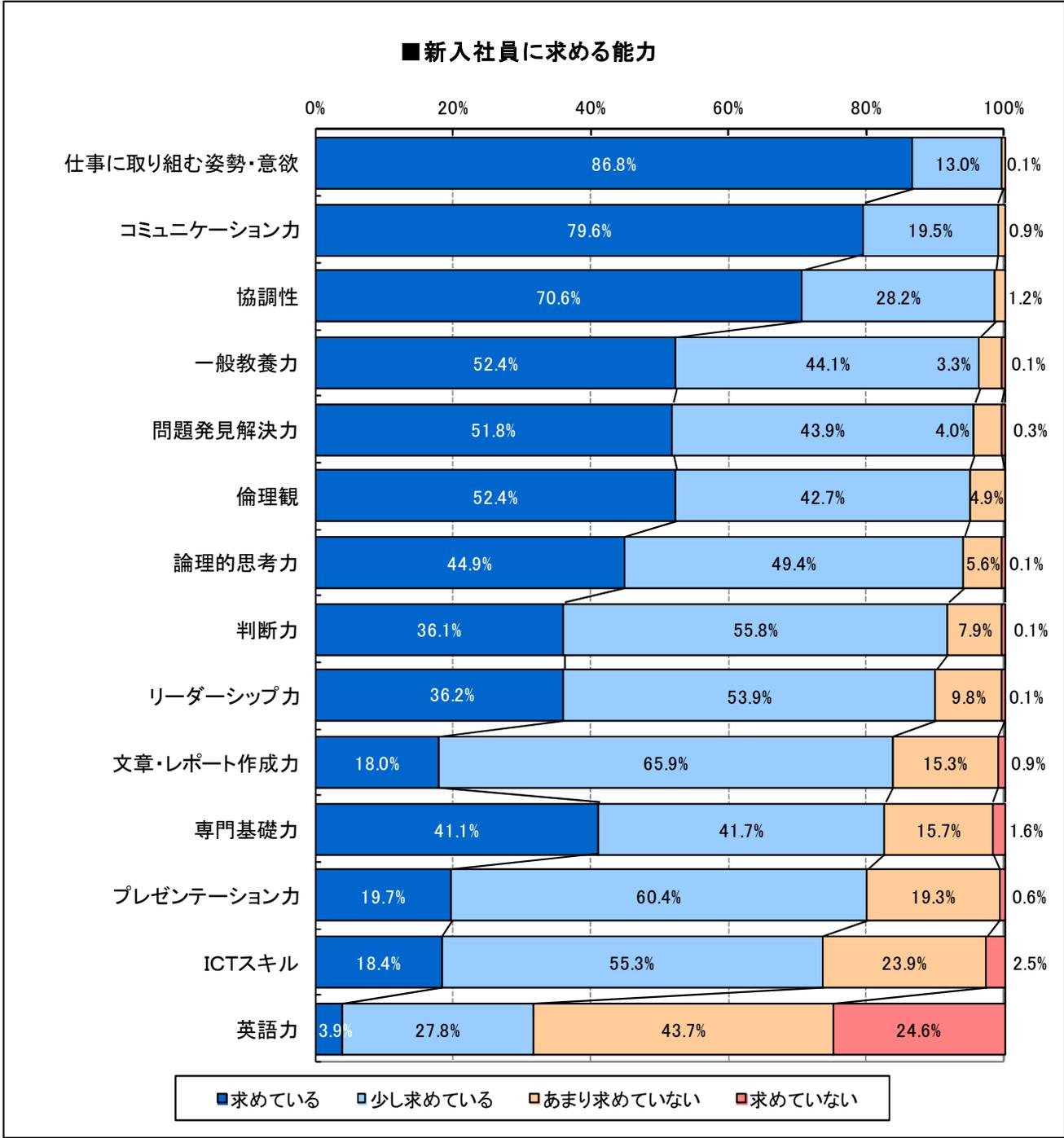
エネルギー	広告業
ガス業	情報通信業
窯業	食品製造業
環境計量証明事業	検査、保守、管理
環境サービス	総合ビルメンテナンス業
機械設計業	電気設備の保守 点検等
技術請負サービス	独立行政法人
高速道路の維持管理	農業(畜産)
建設機械レンタル業	不動産管理

■業種 経年変化



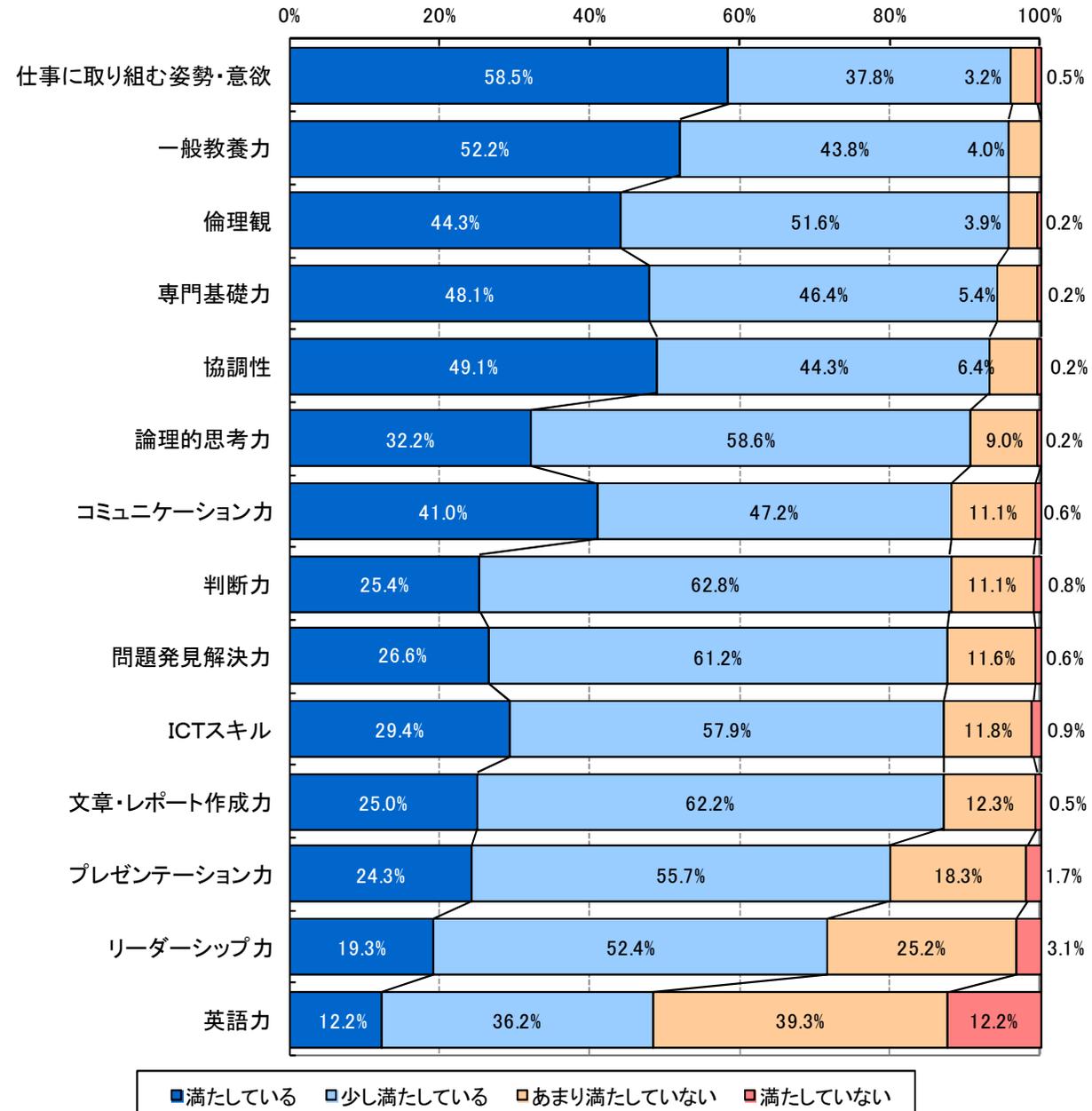
<3>採用の考え方に関して

- 「新入社員に求める能力」は、比較のために無回答を除いて集計している。
- グラフは肯定的な意見(「求めている」と「少し求めている」の合計)の多い順で並び替えているが、14項目中の12項目で肯定的な意見が8割を超えており、重視度に差はあるものの幅広い能力を求められていると言える。
- 最も強く求められていたのは「仕事に取り組む姿勢・意欲」であり、「求めている」が86.8%であった。そして、「コミュニケーション力」が79.6%、「協調性」が70.6%で続いており、知識や技術よりも仕事への取り組み姿勢や周囲とのコミュニケーションが重視されている様子がうかがえた。
- 上記について、「一般教養力」「問題発見解決力」「倫理観」の3項目が並んでいた。そして、「論理的思考力」も含めて、事象の見方や捉え方といった能力も重視されているようであった。
- 一方、肯定的な意見が最も少なかったのは「英語力」であり、肯定的な意見の合計が31.7%と少なさが目立っていた。そして、「ICTスキル」「プレゼンテーション力」「文章・レポート作成力」といった実務的な能力に関しては「求めている」という意見が2割に満たなかった。



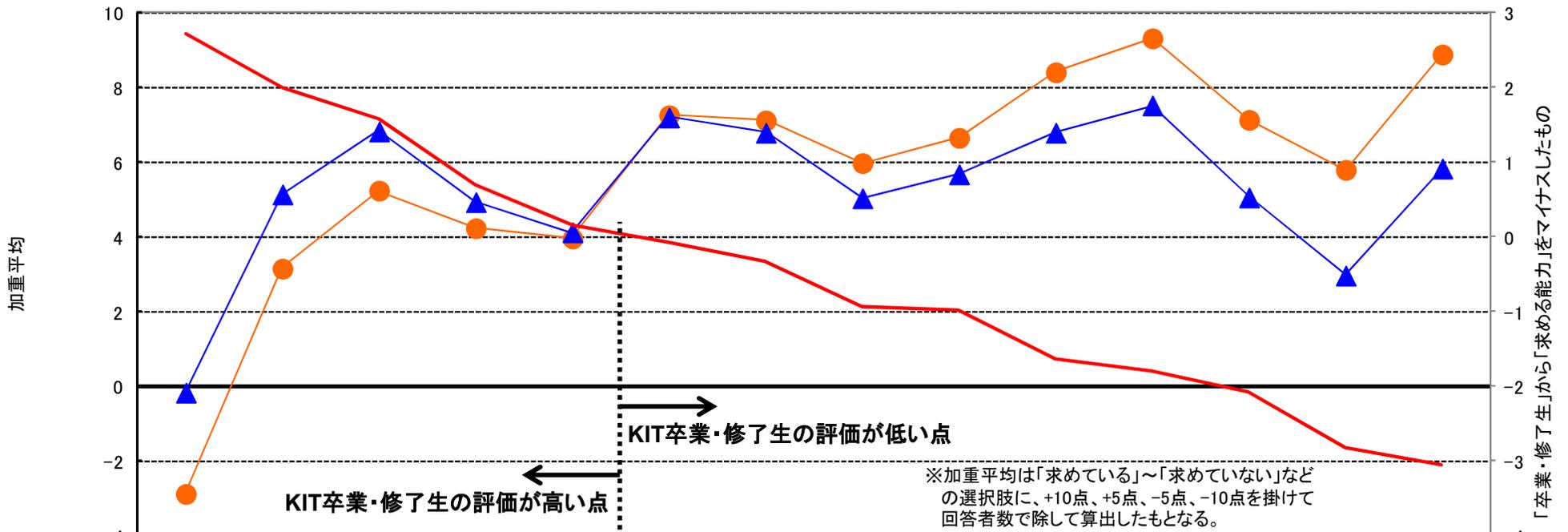
- 「KIT卒業・修了生の能力」で肯定的な意見(「満たしている」と「少し満たしている」の合計)を見ると、14項目中の12項目で肯定的な意見が8割以上を占めていた。項目数的には前項の「新入社員に求める能力」と同じであった。肯定的な意見の内訳の差はあるものの、KITの卒業・修了生の能力の評価は決して低いものではないと言えそうであった。
- 肯定的な意見が最も多かったのは「仕事に取り組む姿勢・意欲」の96.3%であり、次いで、「一般教養力」が96.0%、「倫理観」が95.9%、「専門基礎力」が94.5%、「協調性」が93.4%で続いていた。上位の5項目を前項と比べると、3項目が一致していた。
- 一方、評価が最も低かったのは「英語力」であったが、肯定的な意見は48.4%であり、それほど低い評価でもなかった。そして、「リーダーシップ力」が71.7%、「プレゼンテーション力」が80.0%で続いていた。

■ KIT卒業・修了生の能力評価



- 「新入社員に求める能力」と「KIT卒業・修了生の能力」の各々の評価を加重平均で比較し、その差の大きなものから並べたものが下記のグラフとなる。
- 「KIT卒業・修了生の能力」の評価の方が高かったものは、「英語力」「ICTスキル」「専門基礎力」「文章・レポート作成力」「プレゼンテーション力」までの5項目であった。「英語力」は評価自体のスコアがマイナスなので、評価が高いとは言いがたいが、他の項目を見ると実務的な面で企業の期待を上回っていると言えそうであった。
- 上記以外は「KIT卒業・修了生の能力」の評価の方が低かった。そして、最も差が大きかったのは「コミュニケーション力」で、「リーダーシップ力」「問題発見解決力」「仕事に取り組む姿勢・意欲」「協調性」などもKITの卒業・修了生の弱い点と言える。「リーダーシップ力」を除くと、それほど低い評価ではないが、企業の期待には届いていないようであった。

■ 新入社員に求める能力とKIT卒業・修了生の能力の差

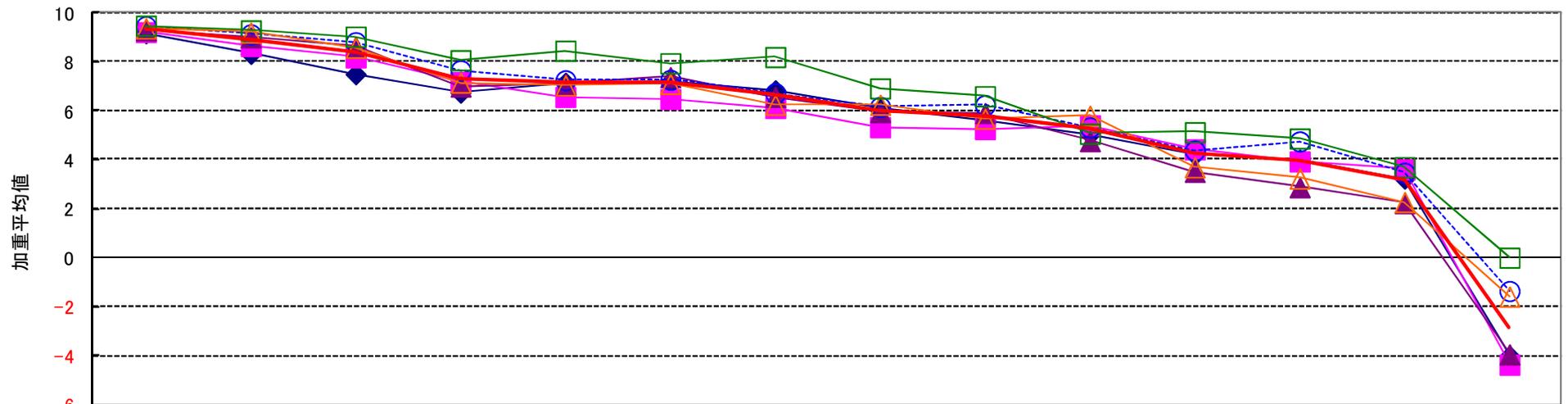


	英語力	ICTスキル	専門基礎力	文章・レポート作成力	プレゼンテーション力	一般教養力	倫理観	判断力	論理的思考力	協調性	仕事に取り組む姿勢・意欲	問題発見解決力	リーダーシップ力	コミュニケーション力
● 求める能力	-2.87	3.16	5.25	4.24	3.97	7.27	7.13	5.99	6.66	8.42	9.33	7.14	5.81	8.90
▲ 卒業・修了生の能力	-0.15	5.15	6.84	4.95	4.13	7.21	6.80	5.05	5.69	6.80	7.53	5.07	2.98	5.84
— 差	2.71	1.99	1.59	0.70	0.16	-0.06	-0.33	-0.94	-0.97	-1.62	-1.80	-2.07	-2.83	-3.05

※加重平均は「求めている」～「求めていない」などの選択肢に、+10点、+5点、-5点、-10点を掛けて回答者数で除して算出したものとなる。

- 会社の規模による「新入社員に求める能力」の違いを「従業員数別」に比較をした。「2,000名以上」の企業は合計しても11.1%なので、ひとくくりとして比較している。
- 全体の傾向を見ると、項目によってわずかな差は見られるものの、「新入社員に求める能力」の差は非常に小さかった。
- わずかな差ではあるが、「2,000名以上」の企業では、「一般教養力」「問題発見解決力」「倫理観」「論理的思考力」「判断力」「リーダーシップ力」「文章・レポート作成力」「英語力」を重視する傾向が見られた。
- 「英語力」は企業の規模による差がやや大きく、「2,000名以上」「1,000名～1,999名」「500名～999名」の規模の大きな企業で重視されており、「100名未満」「100名～299名」「300名～499名」の規模の小さな企業ではあまり重視されていないようであった。

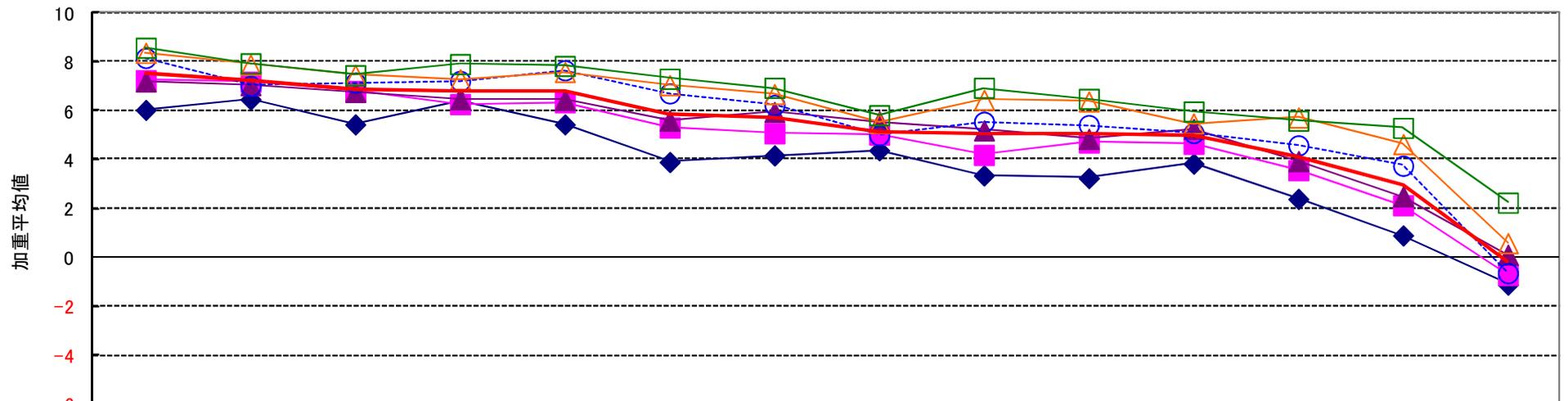
■新入社員に求める能力 従業員数別比較



	仕事に取り組む姿勢・意欲	コミュニケーション力	協調性	一般教養力	問題発見解決力	倫理観	論理的思考力	判断力	リーダーシップ力	専門基礎力	文章・レポート作成力	プレゼンテーション力	ICTスキル	英語力
◆ 100名未満	9.17	8.33	7.50	6.75	7.16	7.21	6.84	6.08	5.63	5.05	4.22	4.01	3.24	-4.01
■ 100名～299名	9.22	8.65	8.19	7.18	6.57	6.48	6.12	5.34	5.26	5.42	4.43	3.93	3.61	-4.38
▲ 300名～499名	9.29	9.01	8.62	7.00	7.10	7.38	6.57	5.95	5.91	4.76	3.51	2.88	2.23	-3.95
○ 500名～999名	9.47	9.13	8.81	7.66	7.25	7.27	6.72	6.17	6.24	5.33	4.38	4.75	3.47	-1.36
△ 1,000名～1,999名	9.38	9.20	8.58	7.16	7.05	7.10	6.25	6.25	5.68	5.80	3.69	3.24	2.27	-1.59
□ 2,000名以上	9.49	9.29	9.04	8.08	8.46	7.95	8.21	6.92	6.60	5.06	5.13	4.87	3.70	0.00
— 全体平均	9.33	8.90	8.42	7.27	7.14	7.13	6.66	5.99	5.81	5.25	4.24	3.97	3.16	-2.87

- 「KIT卒業・修了生の能力」の評価も前項と同様に「従業員数別」に比較をした。
- 全体の傾向を見ると、「2,000名以上」「1,000名～1,999名」という規模の大きな企業からの評価が高めとなっていた。特に「2,000名以上」の企業からは「リーダーシップ力」「英語力」の評価が高くなっていた。
- 一方、企業の規模が小さくなるほど厳しい評価となる項目が多く見られ、ほとんどの項目で「100名未満」の企業からの評価が最も低くなっており、低さも目立っていた。
- 企業規模による差が大きかったのは「リーダーシップ力」であり、この項目は企業規模と相関関係にあった。一方、企業規模による差が小さかったのは「一般教養力」「倫理観」「ICTスキル」「文章・レポート作成力」などであり、企業規模に関わらず評価が一致していると言える。

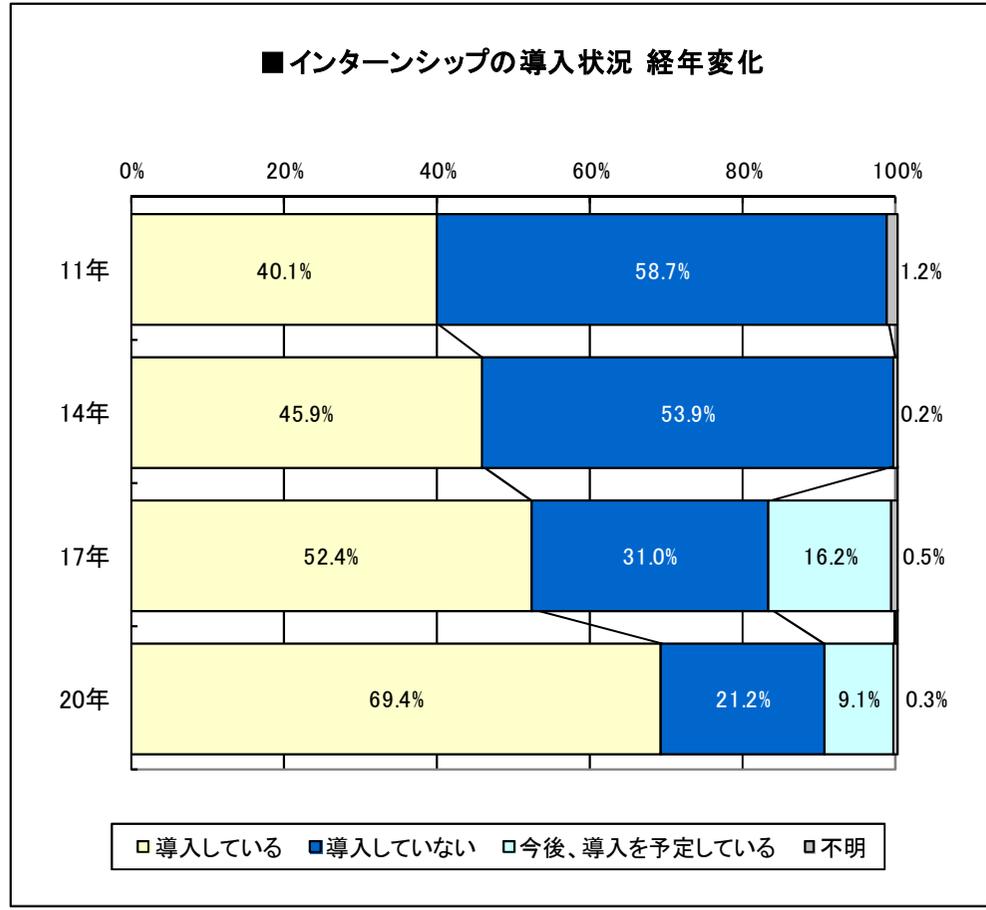
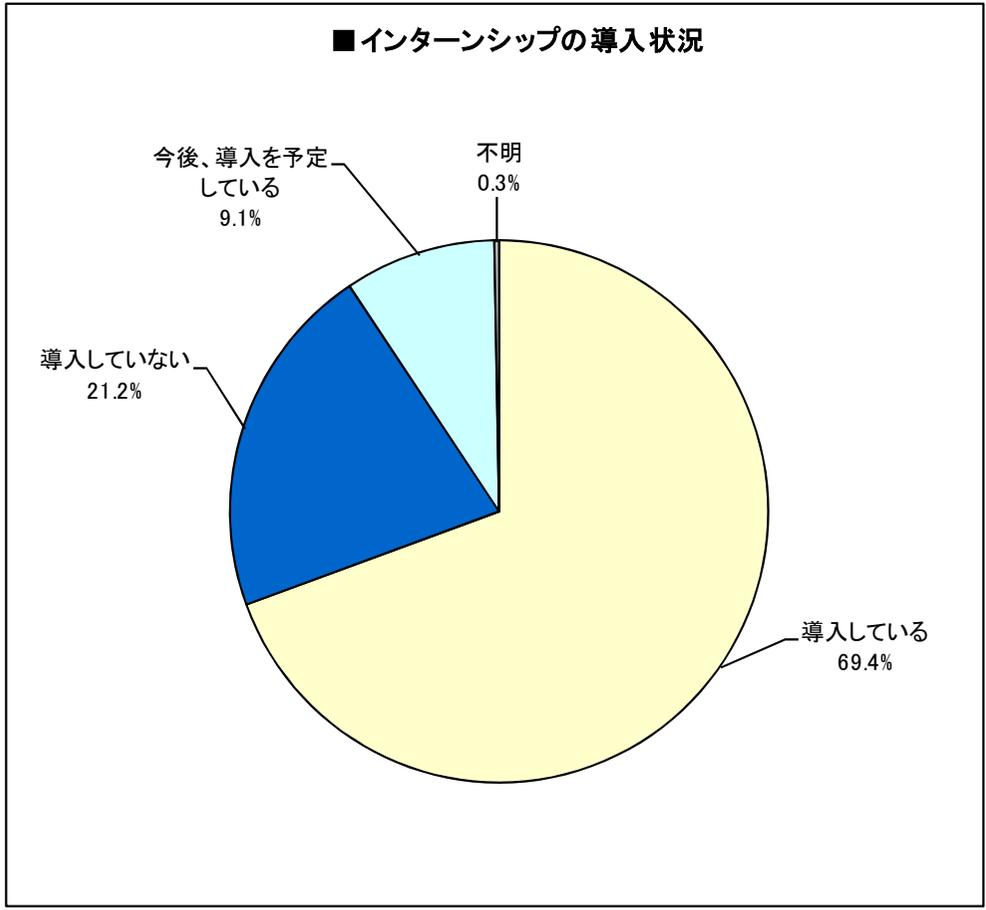
■KIT卒業・修了生の能力評価 従業員数別比較



	仕事に取り組む姿勢・意欲	一般教養力	専門基礎力	倫理観	協調性	コミュニケーション力	論理的思考力	ICTスキル	問題発見解決力	判断力	文章・レポート作成力	プレゼンテーション力	リーダーシップ力	英語力
◆ 100名未満	6.03	6.47	5.44	6.43	5.44	3.90	4.18	4.38	3.35	3.24	3.83	2.39	0.90	-1.12
■ 100名～299名	7.26	7.19	6.82	6.27	6.34	5.32	5.08	5.03	4.19	4.70	4.65	3.57	2.13	-0.73
▲ 300名～499名	7.20	7.05	6.77	6.46	6.45	5.60	5.95	5.56	5.20	4.85	5.26	3.94	2.50	0.11
○ 500名～999名	8.17	7.02	7.16	7.22	7.66	6.71	6.24	5.00	5.55	5.42	5.09	4.58	3.75	-0.65
△ 1,000名～1,999名	8.37	7.89	7.47	7.29	7.59	7.05	6.69	5.49	6.45	6.39	5.48	5.72	4.63	0.58
□ 2,000名以上	8.58	7.94	7.46	7.91	7.84	7.31	6.94	5.82	6.94	6.49	5.97	5.60	5.30	2.24
— 全体平均	7.53	7.21	6.84	6.80	6.80	5.84	5.69	5.15	5.07	5.05	4.95	4.13	2.98	-0.15

<4> インターンシップに関して

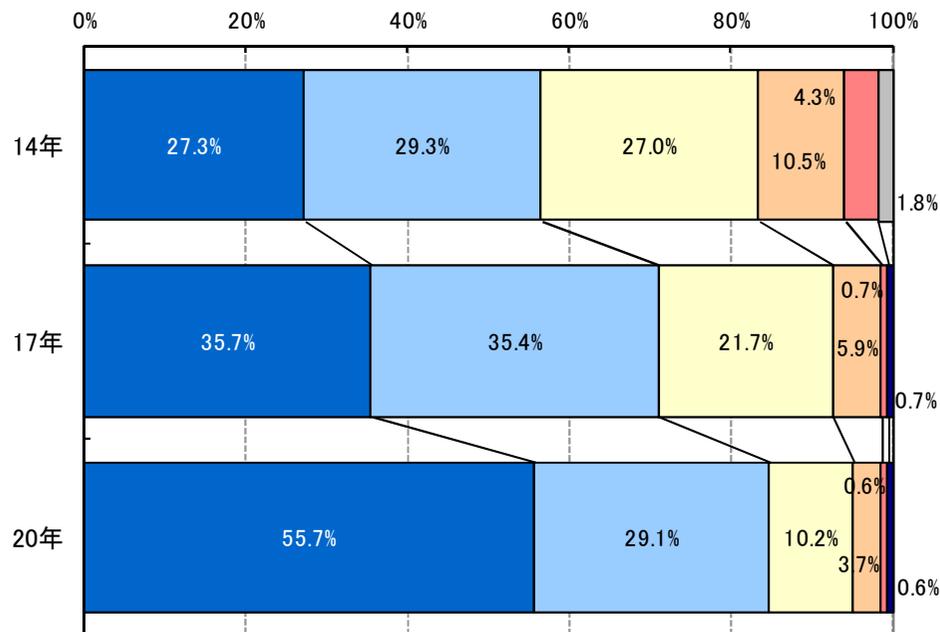
- インターンシップの導入状況を聞いたところ、「導入している」が69.4%を占めており、「導入していない」が21.2%、「今後、導入を予定している」が9.1%となっていた。
- 2017年から選択肢が変わっているが、「導入している」の経年変化を見ると、11年から継続的に増加して前回は17.0ポイント上回り、インターンシップの導入が急速に進んでいる傾向が見られた。



※2014年まで「今後、導入を予定している」という選択肢はなかった。

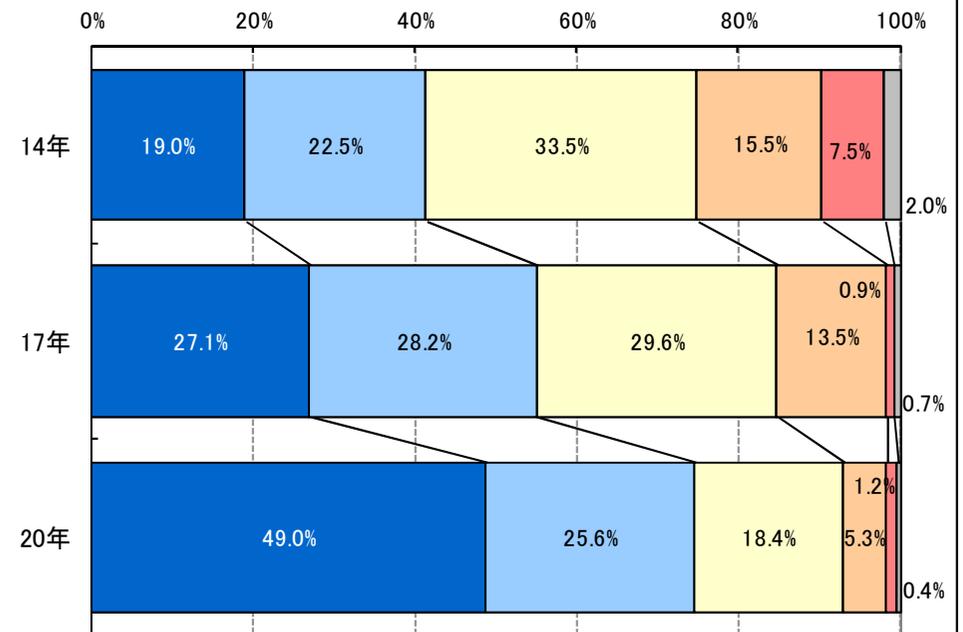
- インターンシップを導入している企業に、その評価を聞いた。
- 「採用活動におけるメリット」に関しては、「感じる」が55.7%、「やや感じる」が29.1%で、合わせると84.8%であり、否定的な意見は合計しても4.3%と非常に少なかった。そして、経年変化を見ると肯定的な意見は継続的に増加しており、前回は13.7ポイント上回っていた。
- 「有効な採用活動へのつながり」では、「感じる」が49.0%、「やや感じる」が25.6%であり、合わせると74.6%が有効性を実感していた。そして、否定的な意見は合計しても6.5%であった。そして、経年変化を見ると上記の「メリット」と同様に肯定的な意見が継続的に増加しており、前回は19.3ポイント上回っていた。

■ インターンシップは採用活動においてメリットがある
(導入企業のみ)



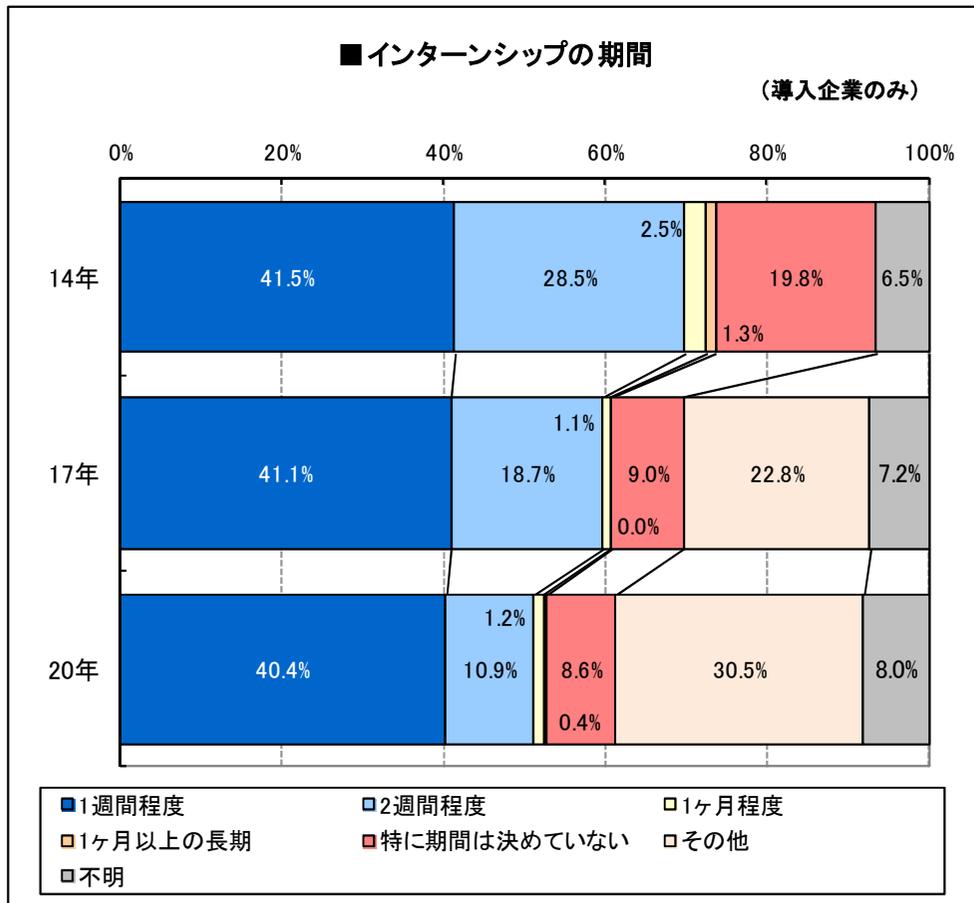
■感じる ■やや感じる □どちらともいえない ■あまり感じない ■感じない ■不明

■ インターンシップが有効な採用活動につながっている
(導入企業のみ)



■感じる ■やや感じる □どちらともいえない ■あまり感じない ■感じない ■不明

- インターンシップを導入している企業に、その期間を聞いたところ、最も多かったのは「1週間程度」の40.4%であった。そして、「2週間程度」が10.9%、「1ヶ月程度」は1.2%、「1ヶ月以上の長期」が0.4%となっており、「特に期間は決めていない」が8.6%、「その他」が30.5%であった。
- 「その他」の自由記述を見ると、「1日」が80件、「2日」が23件、「3日」が12件であった。これ以外に「1～2日」「1～3日」「2～3日」という意見も多く、「1週間程度」に満たない期間が非常に多かった。
- 2014年には「その他」という選択肢がなかったが、それを踏まえて経年変化を見ると「1週間程度」の割合は3回の調査でほとんど変わらず、「2週間程度」が継続的に減少していた。「その他」の内訳は比較できていないが、大きな流れとしてはインターンシップの期間は短くなっているものと思われる。



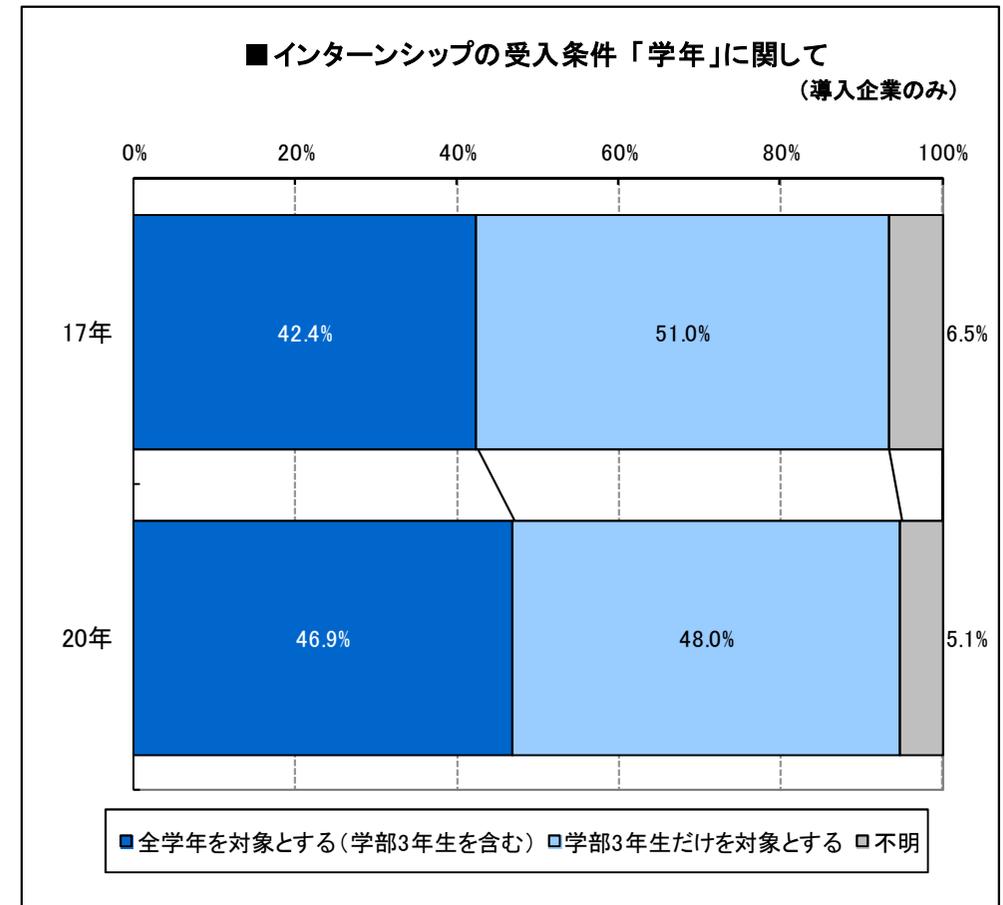
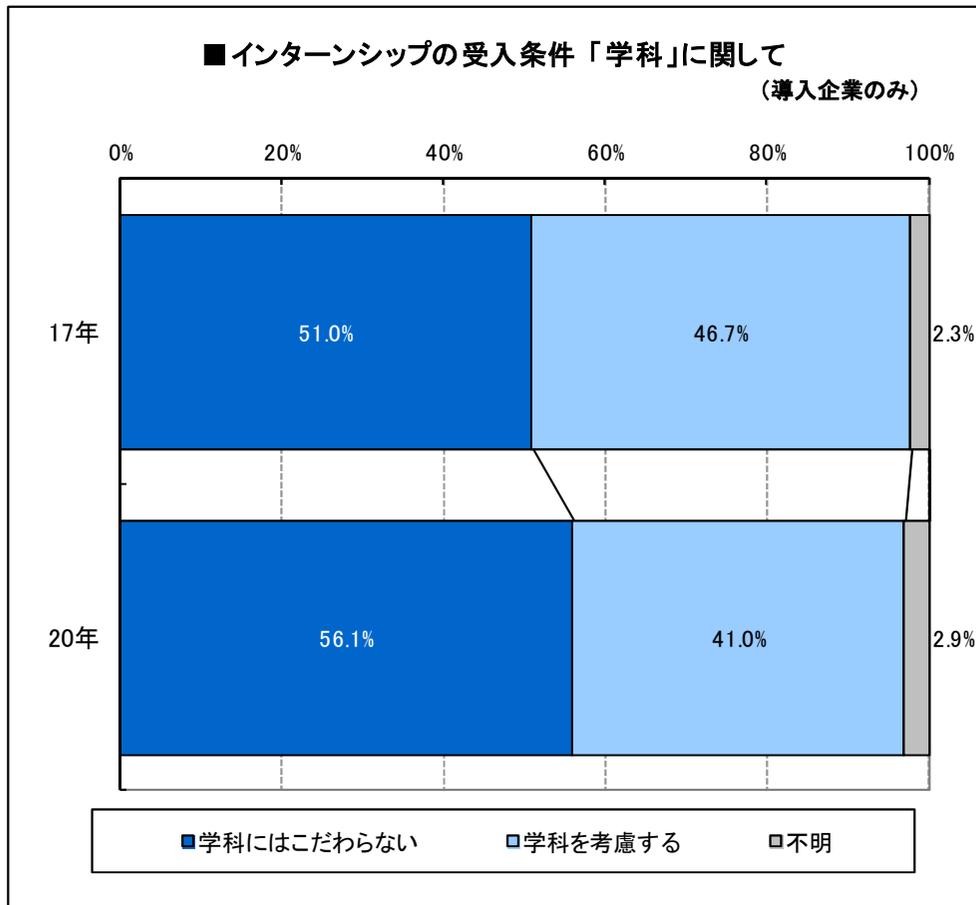
■ 「その他」の自由記述

期間	回答数
1日	80件
2日	23件
3日	12件

※上記以外にも「1～2日」「1～3日」「2～3日」「3～5日」など、1週間以内の回答が多く、最長で10日間という回答も1件あった。

※2014年は「その他」の選択肢がなかった。

- 「インターンシップの受入条件」で「学科」に関しては、「学科にはこだわらない」が56.1%、「学科を考慮する」が41.0%となっていた。前回と比較すると、「学科にはこだわらない」が5.1ポイント増加していた。
- 「学年」に関しては、「全学年を対象とする(学部3年生を含む)」が46.9%、「学部3年生だけを対象とする」が48.0%であり、ほぼ半々となっていた。前回と比較すると「全学年を対象とする(学部3年生を含む)」が4.5ポイント増加していた。



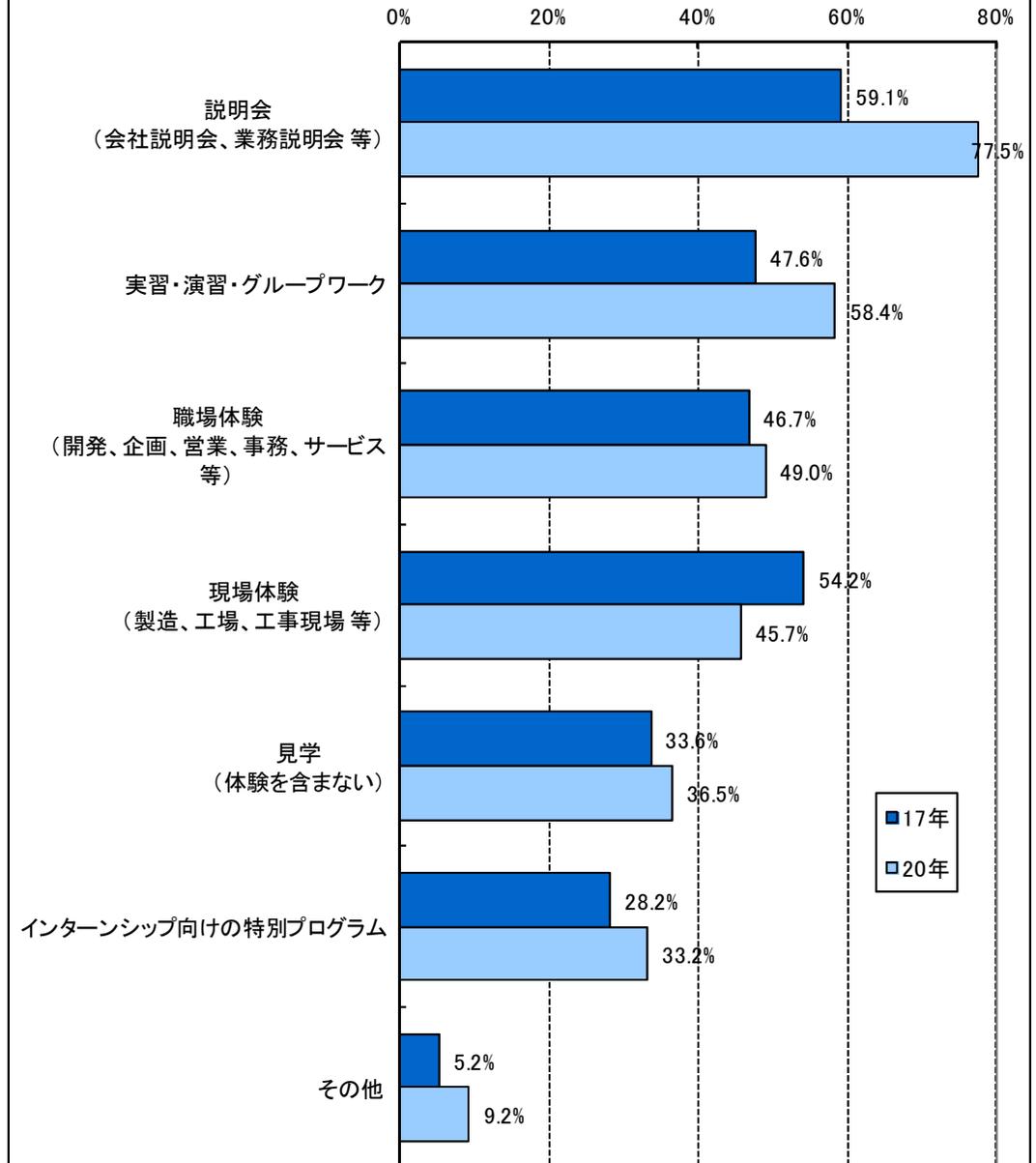
- 「インターンシップで実施しているプログラム」は6項目の選択肢を提示して、複数回答で聞いている。そして、経年比較をするためにグラフは各プログラムを実施している企業の割合で表している。
- 実施企業が最も多かったのは「説明会(会社説明会、業務説明会等)」の77.5%であった。そして、「実習・演習・グループワーク」が58.4%、「職場体験(開発、企画、営業、事務、サービス等)」が49.0%が続いていた。
- 前回と比較すると、提示した6項目中で「現場体験(製造、工場、工事現場等)」だけが前回より減少しており、他はすべて前回を上回っていた。特に「説明会(会社説明会、業務説明会等)」は前回は18.4ポイント上回っていた。
- 「その他」の自由記述を見ると、具体的なものとしては「座談会」「懇談会」「ランチ会」などが多く見られた。また、コロナ禍における特徴であると思われるが、「オンラインでの活動」がいくつか見られた。

■ その他の自由記述(一部抜粋)

OB、先輩社員との座談会	社員との懇談
SPI体験・内定者との懇談会など	社長とのランチ会
webでのグループワーク	就活アドバイス
営業ロールプレイング	成果発表会
オンラインでのグループワーク	製造現場の改善案作成～報告
オンラインで職場中継	設計体験
学生と相談して特別プログラム作成	先輩社員と座談会
業界・企業理解、事業理解、自己理解	直接、採用活動につながりにくいこと。
経営者～新人との座談会	適性検査と結果のフィードバック
座談会	日数、人員に限界がある
事業に参画し業務を遂行する。	日程と受入先により決定
自社製品の試乗	ビジネスマナー講義・社長会長の講話
実務(有給)	プレゼンテーション
実務補助	若手社員との交流会

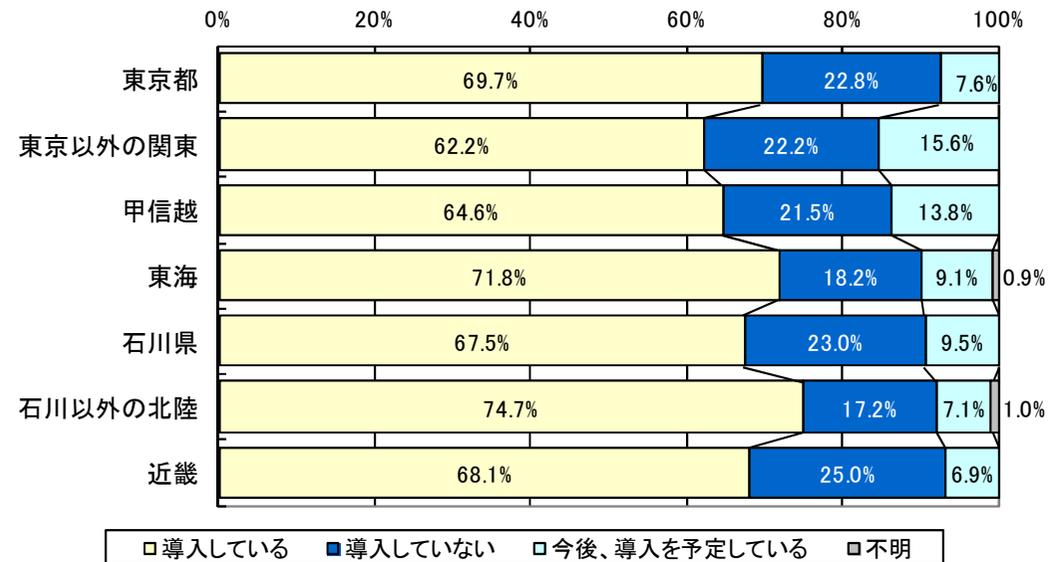
■ インターンシップで実施しているプログラム(複数回答)

(導入企業のみ・実施している企業の割合)

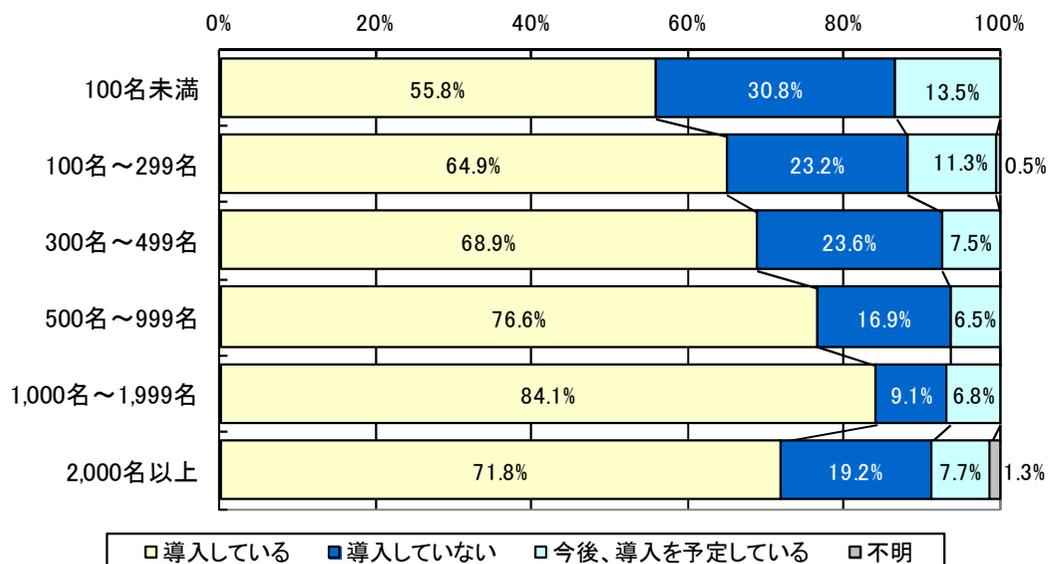


- 「インターシップの導入状況」を企業の属性別に比較した。
- 「従業員数別」の比較では、1,999名までは従業員数が多いほど「導入している」という割合が多くなっていったが、「2,000名以上」では導入企業がやや少なくなっていた。
- 「地域別」は主要な7つの地域で比較しているが、最も多かったのは「石川以外の北陸」の74.7%であった。一方、最も少なかったのは「東京以外の関東」の62.2%であり、「石川以外の北陸」との差は12.5ポイントと、地域による特徴がはっきりと見られるような差ではなかった。
- 「業種別」は、ある程度の回答があった7つの業種で比較をしているが、導入企業が最も多かったのは「建設（総合等）」の78.7%であり、次いで、「その他サービス業」が78.1%、「製造（鉄鋼等）」が77.3%と続いていた。一方、最も少なかったのは「サービス業（コンピュータ等）」の59.3%で、「建設（総合等）」との差は19.4ポイントであった。

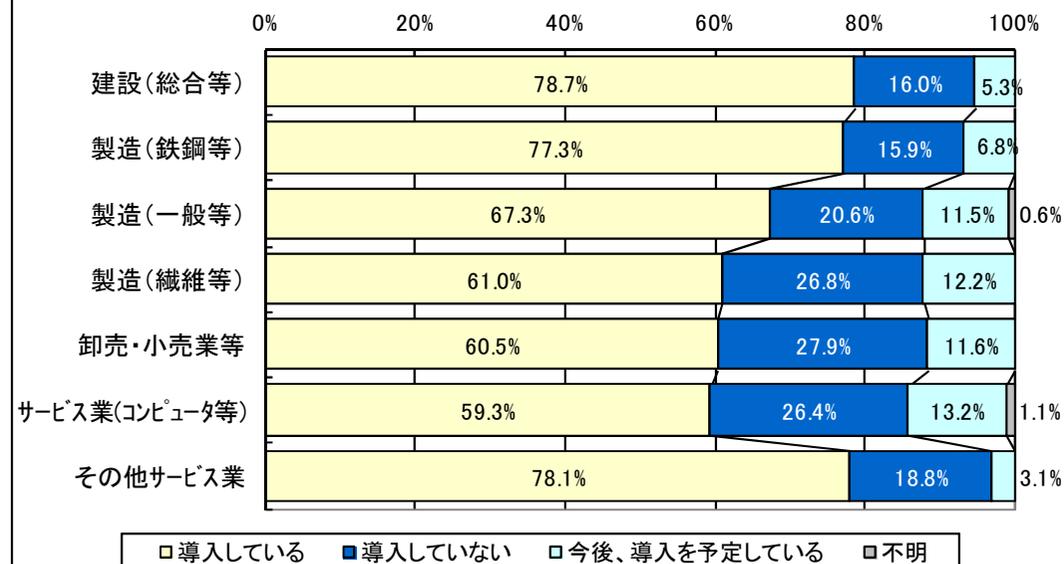
■ インターシップの導入状況「地域別」比較



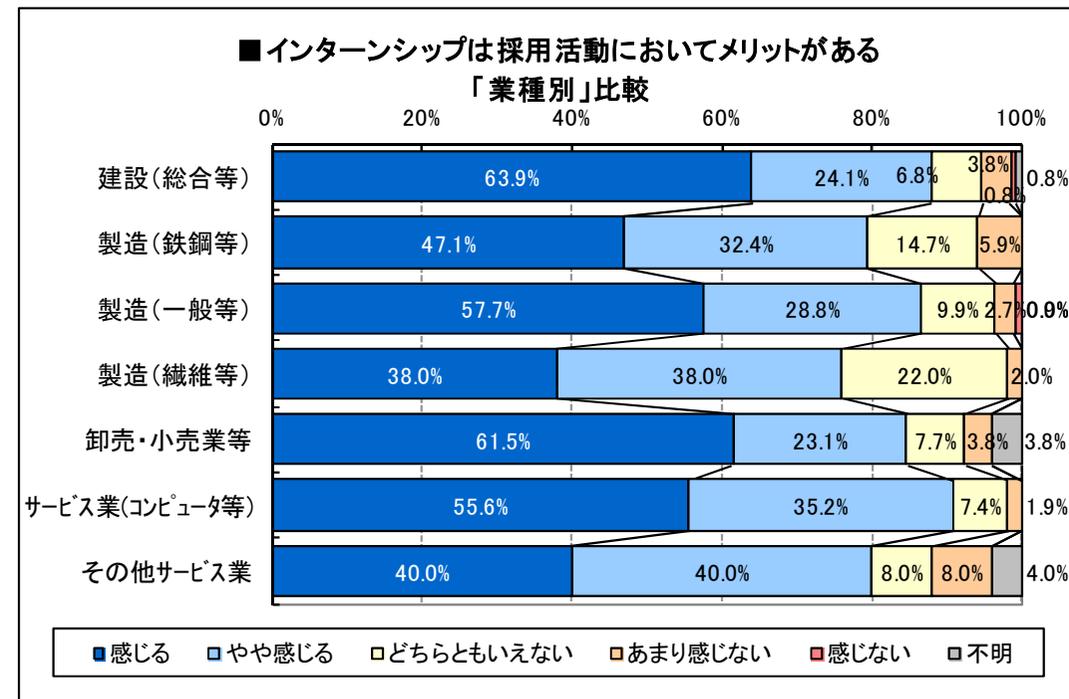
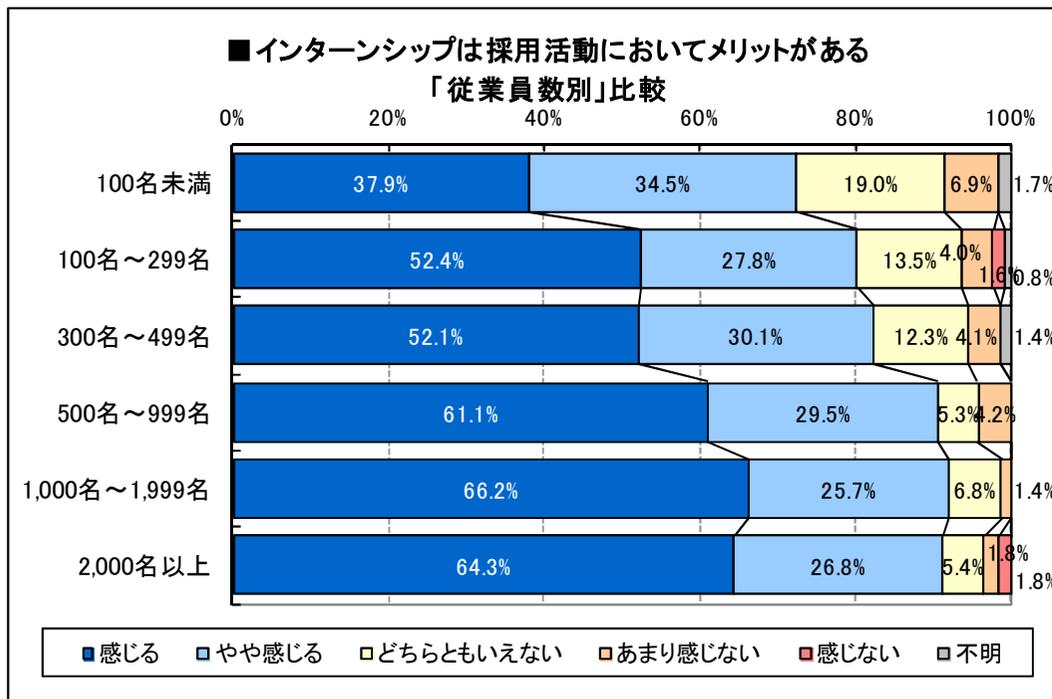
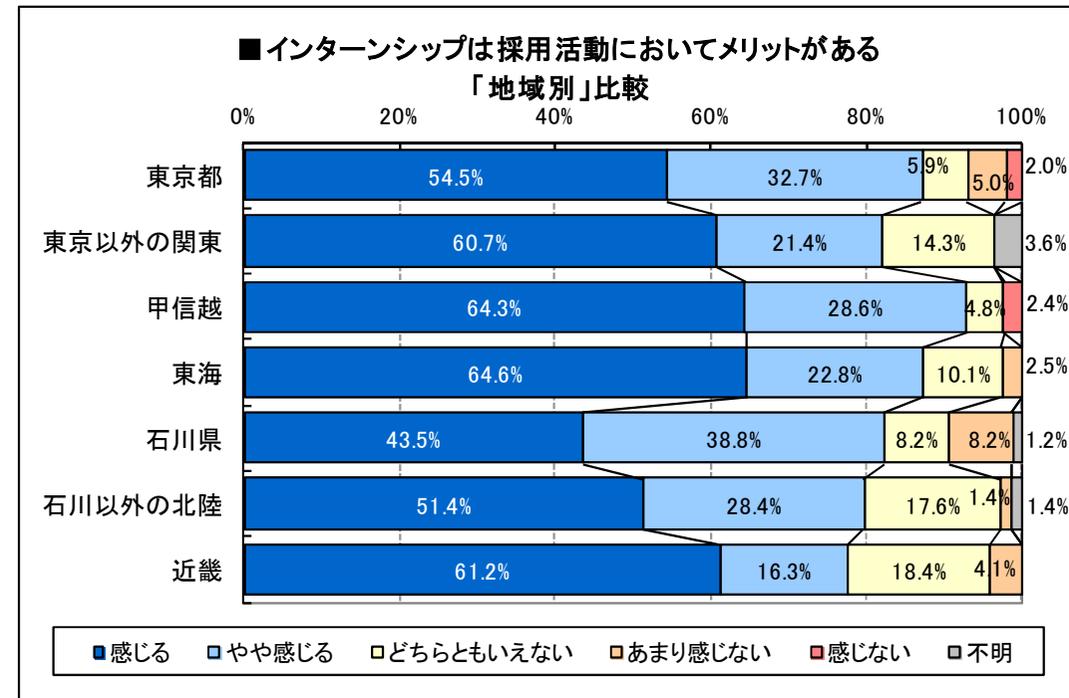
■ インターシップの導入状況「従業員数別」比較



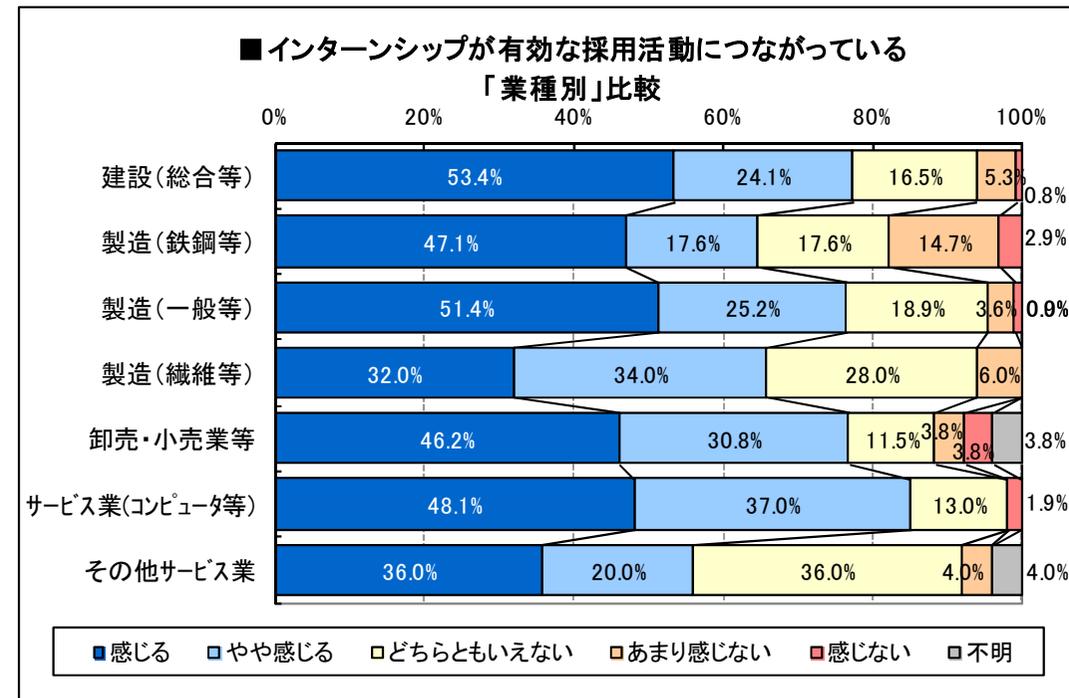
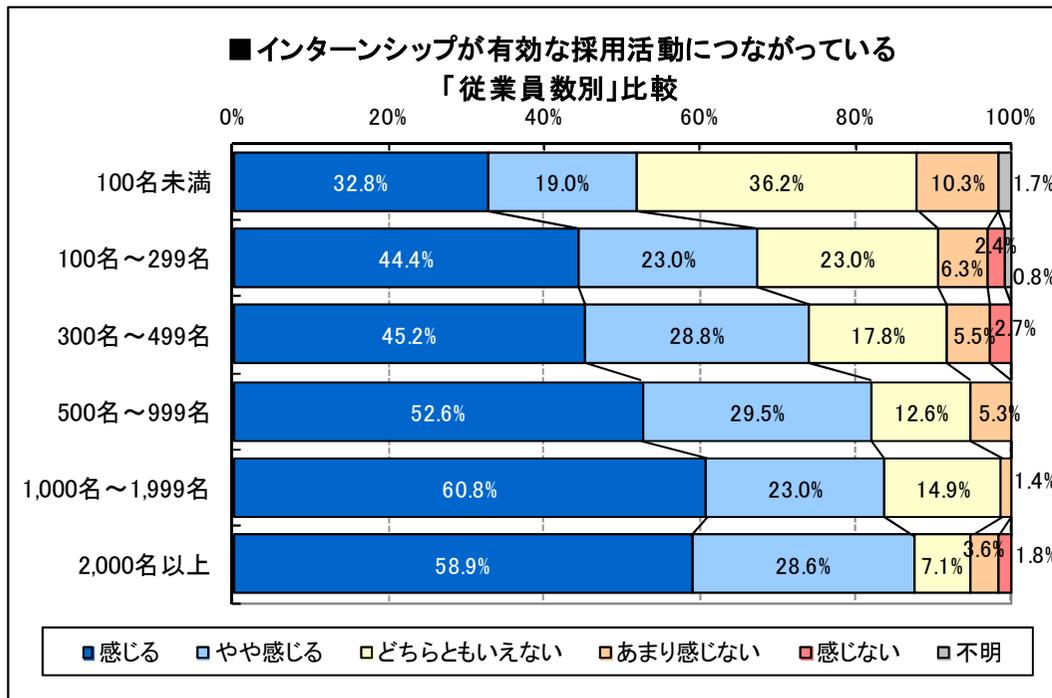
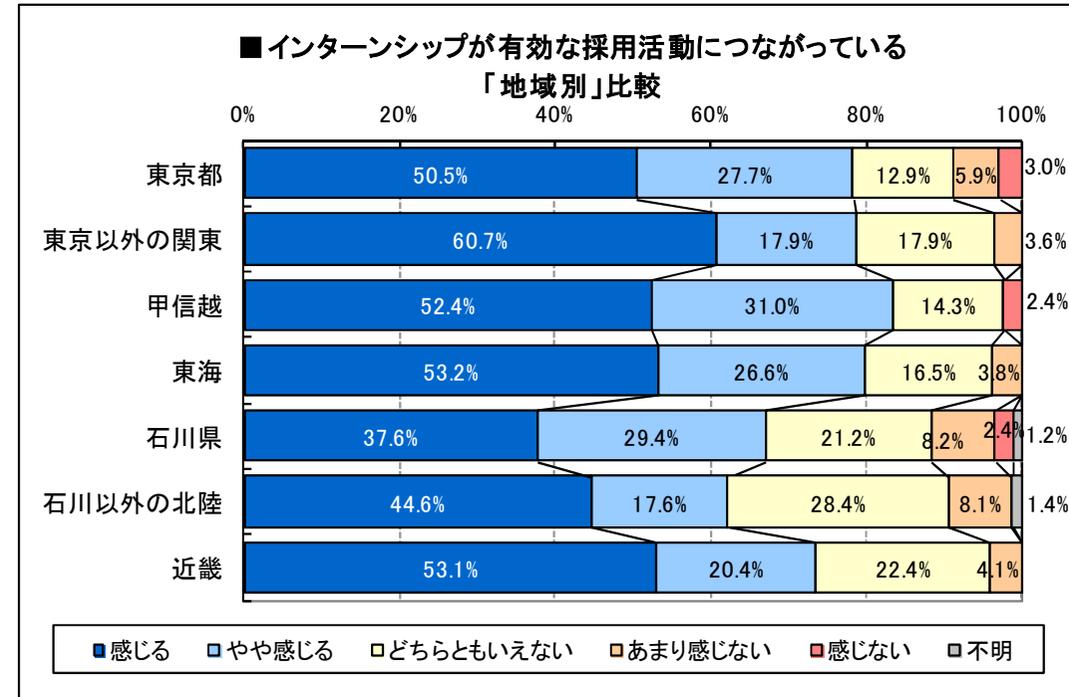
■ インターシップの導入状況「業種別」比較



- 「インターンシップの採用活動におけるメリット」を「従業員数別」に比較したところ、従業員数が多い企業ほど肯定的な意見が多い傾向が見られ、最もメリットを感じていたのは「1,000名～1,999名」の91.9%であった。ただし、最も少ない「100名未満」でも72.4%が肯定的な意見であり、決して低いものではなかった。
- 肯定的な意見を「地域別」に比較すると、「甲信越」が92.9%で最も多く、次いで、「東海」が87.4%、「東京都」が87.2%で続いていた。一方、最も少なかったのは「近畿」の77.5%であり、「甲信越」との差は15.4ポイントであった。主要な地域での比較であるが、大都市圏と地方との差など、明確な傾向は見られなかった。
- 「業種別」では「サービス業(コンピュータ等)」が90.8%で最も多く、「建設(総合等)」が88.0%、「製造(一般等)」が86.5%で続いていた。一方、最も少なかったのは「製造(繊維等)」の76.0%であり、「サービス業(コンピュータ等)」との差は14.8ポイントであった。

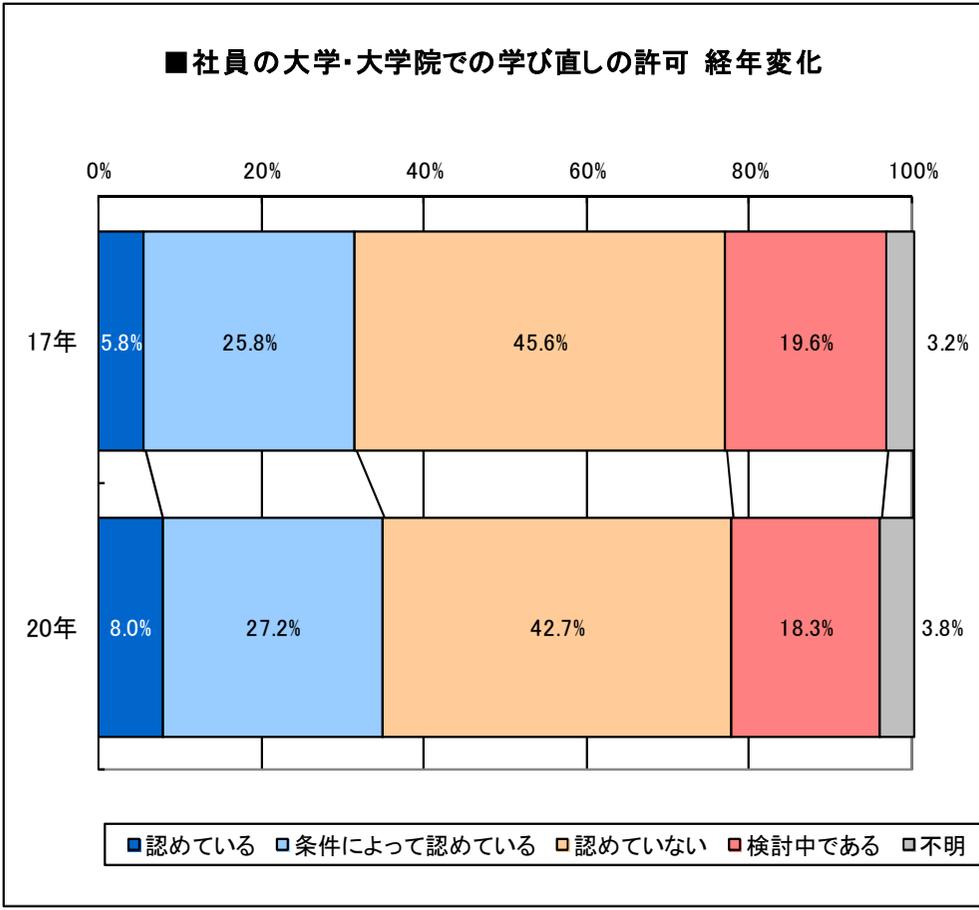
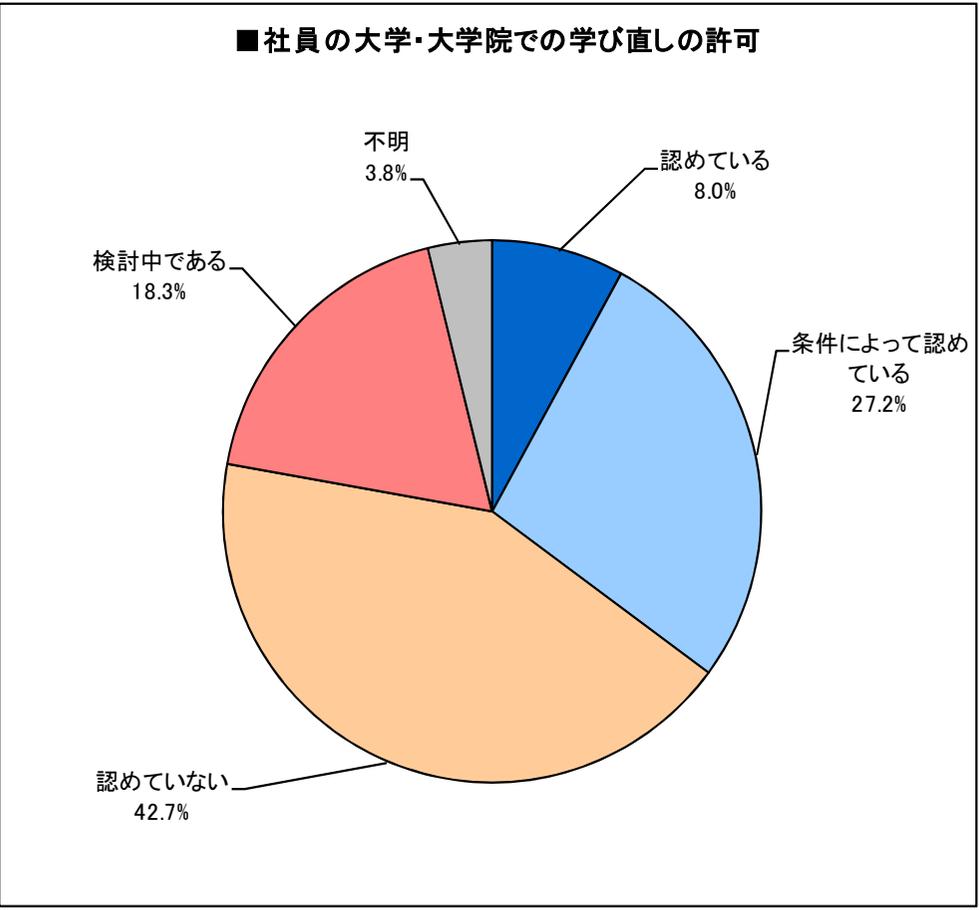


- 「有効な採用活動へのつながり」を「従業員数別」に比較したところ、従業員数が多いほど肯定的な意見が多い傾向が見られた。最も多かったのは「2,000名以上」で、87.5%が有効な採用活動につながったと評価していた。一方、最も少なかったのは「100名未満」の51.8%であるが、「どちらともいえない」が36.2%と多く、否定的な意見は10.3%と少なかった。
- 「地域別」で肯定的な意見が最も多かったのは「甲信越」の83.4%で、次いで、「東海」が79.8%、「東京以外の関東」が78.6%で続いていた。一方、最も少なかったのは「石川以外の北陸」の62.2%であり、「石川県」が67.0%で続いており、割合としてはそれほど低いわけではないが北陸地方の少なさが目立っていた。
- 「業種別」では「サービス業(コンピュータ等)」が85.1%で最も多く、「建設(総合等)」が77.5%、「卸売・小売業等」が77.0%で続いていた。一方、最も有効性を感じていなかったのは「その他サービス業」の56.0%で、「サービス業(コンピュータ等)」とは29.1ポイントの差があった。

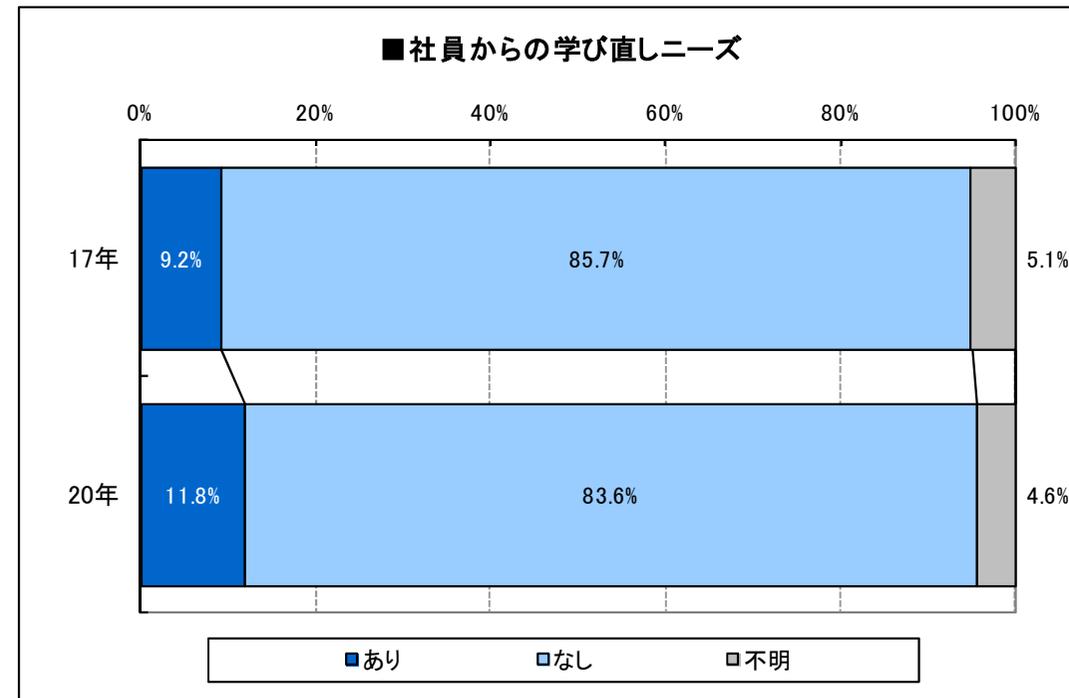
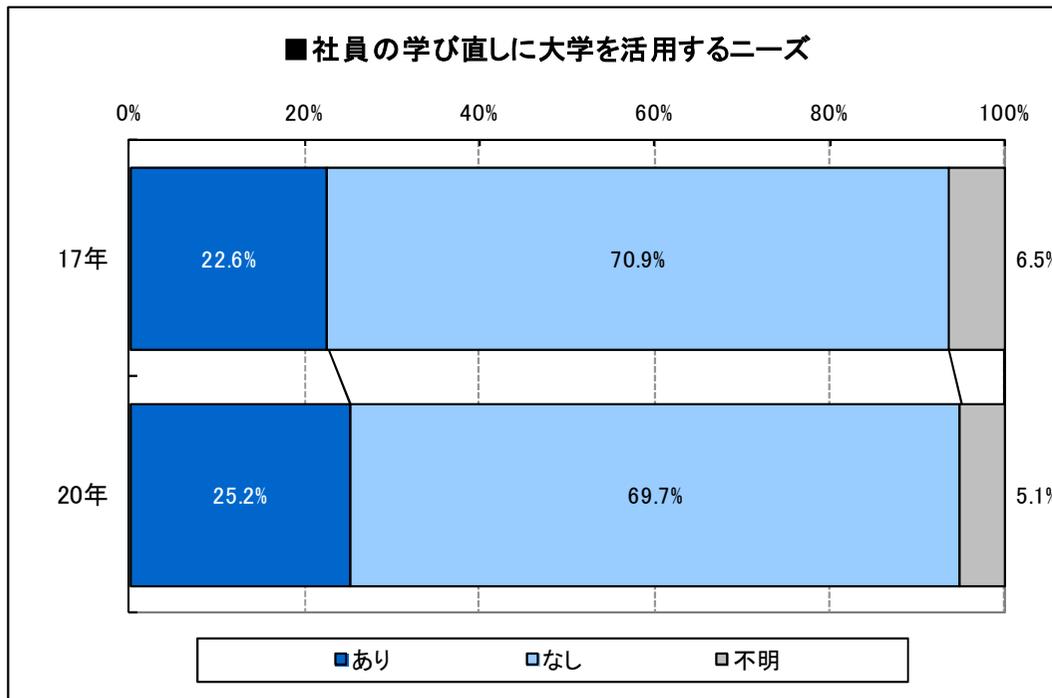
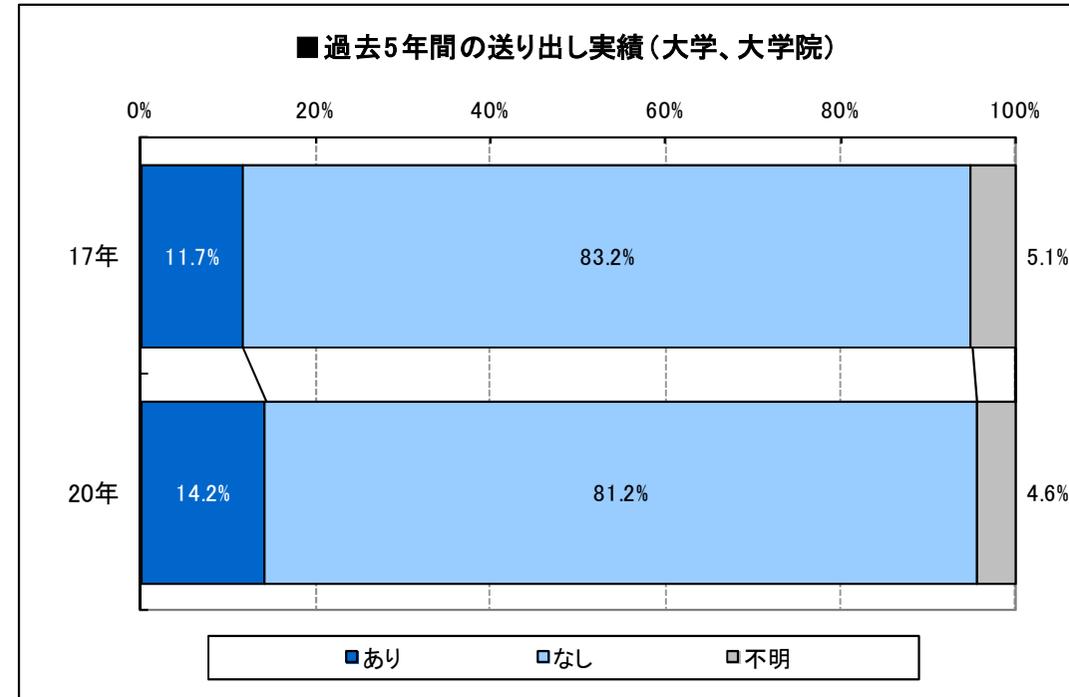


<5> 社会人の学び直しに関して

- 「社員が大学・大学院で学び直しを行うことを許可していますか？」では、「認めている」が8.0%、「条件によって認めている」が27.2%であり、合わせると35.2%となっていた。一方、「認めていない」は42.7%と多く、まだまだ、大学・大学院での学び直しは受け入れられていないようであった。
- 前回との比較を見ると、「認めている」「条件によって認めている」の両者ともにわずかずつ前を上回っており、合計では3.6ポイント増加していた。一方、「認めていない」は前回から2.9ポイント減少しており、少しではあるが学び直しが受け入れられるようになっているようであった。



- 大学での学び直しの状況に関しては学び直しを「認めていない」「検討中である」と答えた企業も含めて全企業に聞いている。
- 「会社として社員の学び直しに大学を活用するニーズはありますか？」では25.2%が「あり」と答えており、前回は2.6ポイント上回っていた。
- 「過去5年間に社員を大学(大学院)へ送り出した実績はありますか？」では14.2%が「あり」と答えていた。割合としては少ないものの、前回は2.5ポイント上回っており、実績は増えているようであった。
- 「社員から、学び直しに関するニーズを聞かれることはありますか？」では11.8%が「あり」と答えていた。これも割合としては少ないものの、前回は2.6ポイント上回っており、わずかではあるが社員のニーズも増加しているようであった。

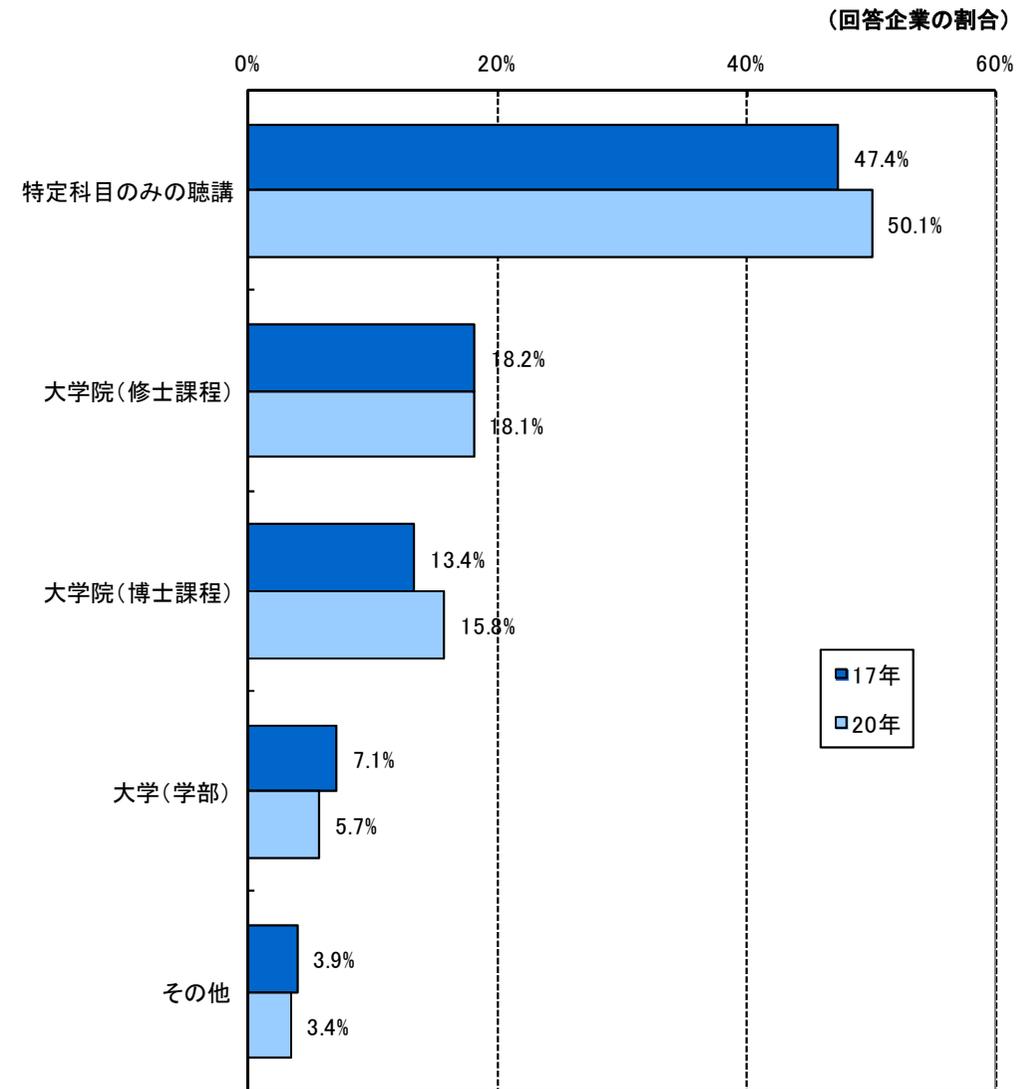


- 学び直しで利用が多いと思われるコースとして5つのコースを提示し、複数回答で聞いた。そして、経年比較をするためにグラフは全体に対する回答の割合で表している。
- 最も利用が多いと思われていたのは「特定科目のみの聴講」の50.1%であり、半数の企業が利用意向ありと回答していた。
- 上記に次いで、「大学院(修士課程)」が18.1%、「大学院(博士課程)」が15.8%、「大学(学部)」が5.7%と続いていた。
- 前回と比較すると、「特定科目のみの聴講」と「大学院(博士課程)」がわずかに前回は上回っており、「大学(学部)」が減少していた。

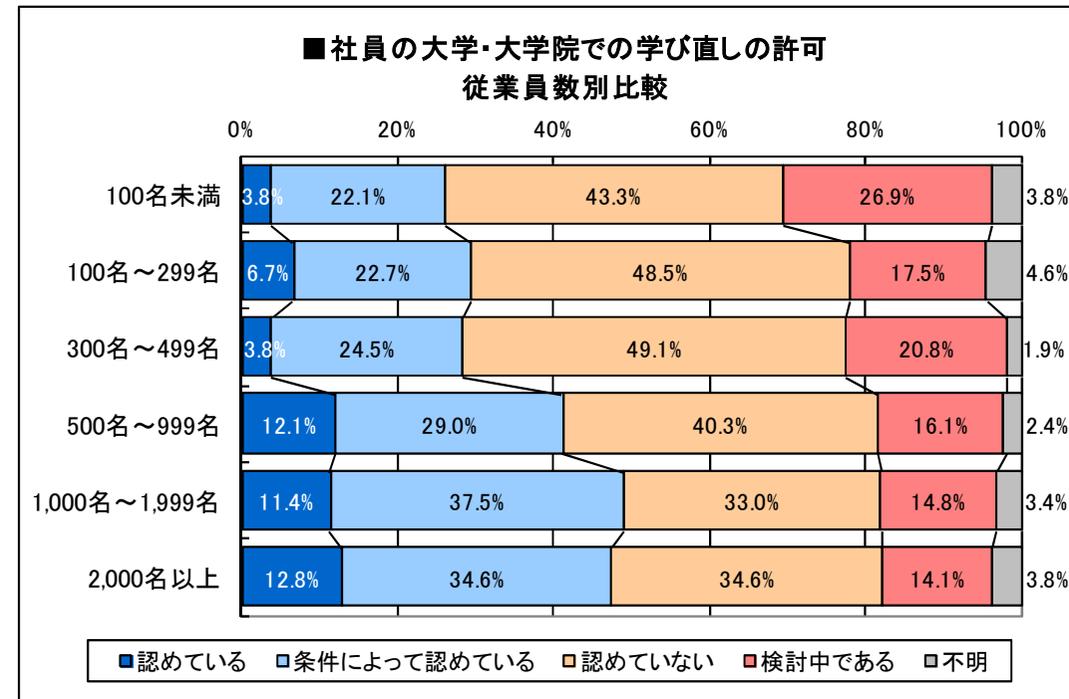
■その他の自由記述(一部抜粋)

DX分野・AI分野	材料系(金属)分野
IOT	事業内容に直結する科目
IT関連	実習、実技など
ITスキル、最新技術	情報工学
MBA	先導的研究をテーマにした公開講座
MBA、MOT	専門職大学院
機械や電気等の専門知識	専門分野、教養
共同研究	データサイエンス(経営者向け)
経営	電気科
研究開発	特定科目のみで良いと思う
研究室単位	土木構造系
研究室での研究	マーケティング組織経営
建築学科(アルミ建材の開発のため)	夜間、オンライン等
工学研究系(電気に関すること)	夜間、土日、社会人コース

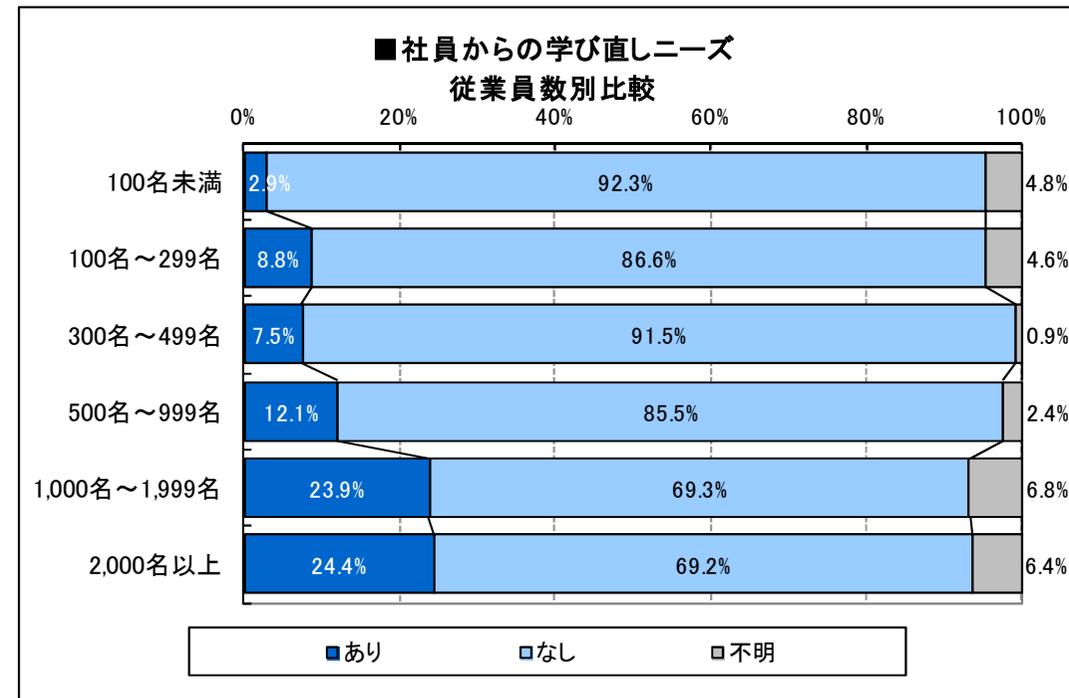
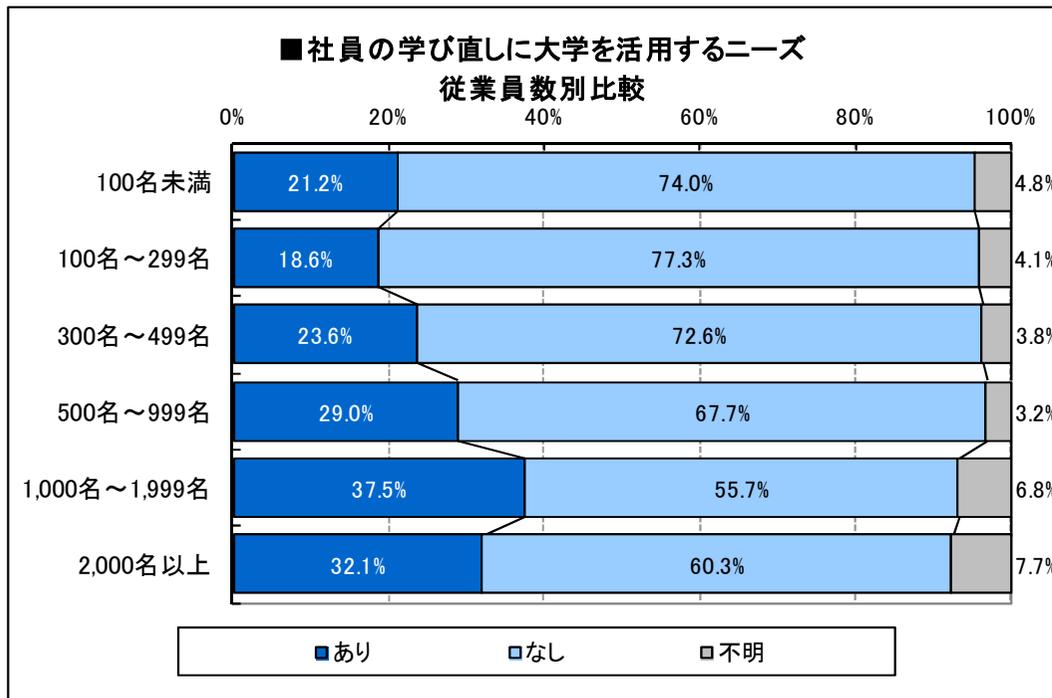
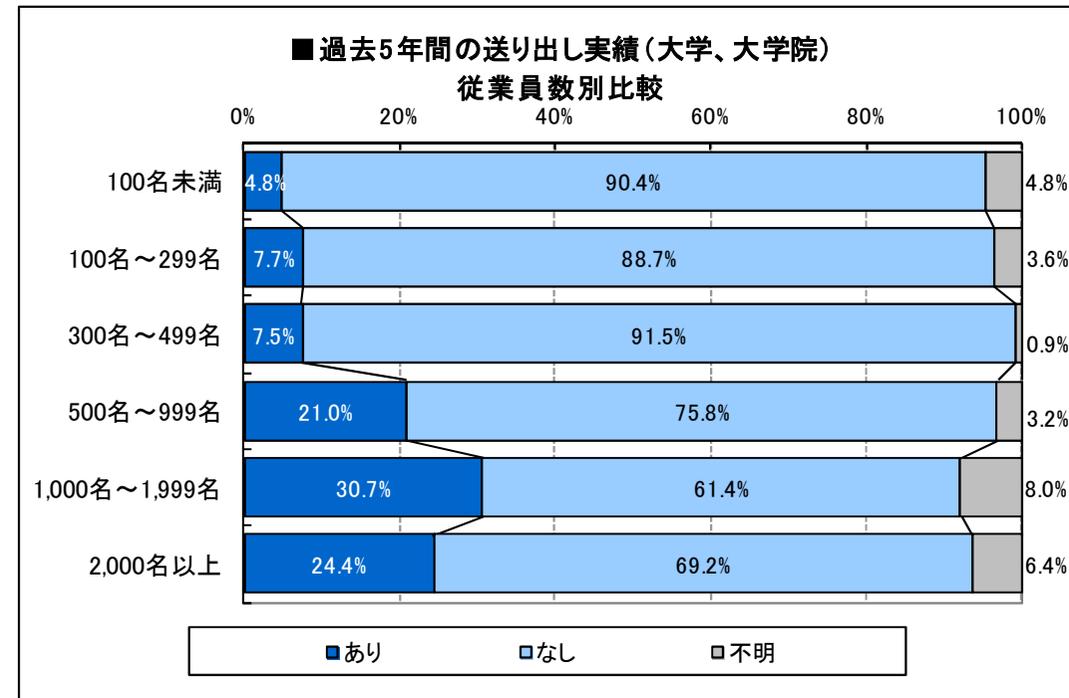
■学び直しで利用が多いと思われるコース(複数回答)



- 「社員の大学・大学院での学び直しの許可」の状況を「従業員数別」に比較したところ、500名未満の企業（「100名未満」「100名～299名」「300名～499名」）と500名以上の企業（「500名～999名」「1,000名～1,999名」「2,000名以上」）で大きく傾向が異なっていた。
- 上記で見た500名未満の企業では、「認めていない」が半数近くを占めており、「認めている」は5%前後、「条件によって認めている」は2割強にとどまっていた。一方、500名以上の企業では、「認めていない」が3～4割、「認めている」が1割強、「条件によって認めている」が3割～4割弱となっており、従業員数が500名というところが一つの境目になり、従業員数が多いほど社員の学び直しに対して積極的となっていた。
- 個別に見ると、「認めている」は「2,000名以上」が12.8%で最も多かったが、「条件によって認めている」を加えると、「1,000名～1,999名」が48.9%で最も多かった。
- 一方、「認めていない」は「300名～499名」が49.1%で最も多かった。そして、「100名未満」で「検討中である」が26.9%と最も多く、中小企業もしっかりと考えている様子がうかがえた。

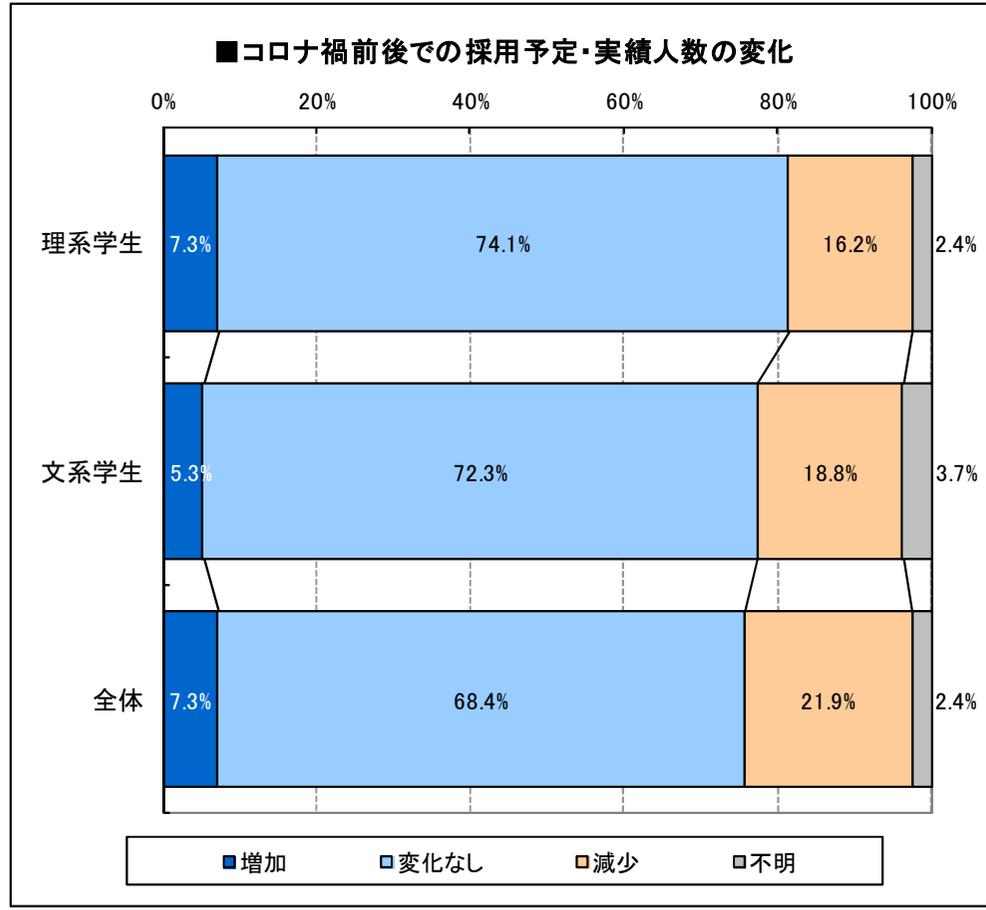
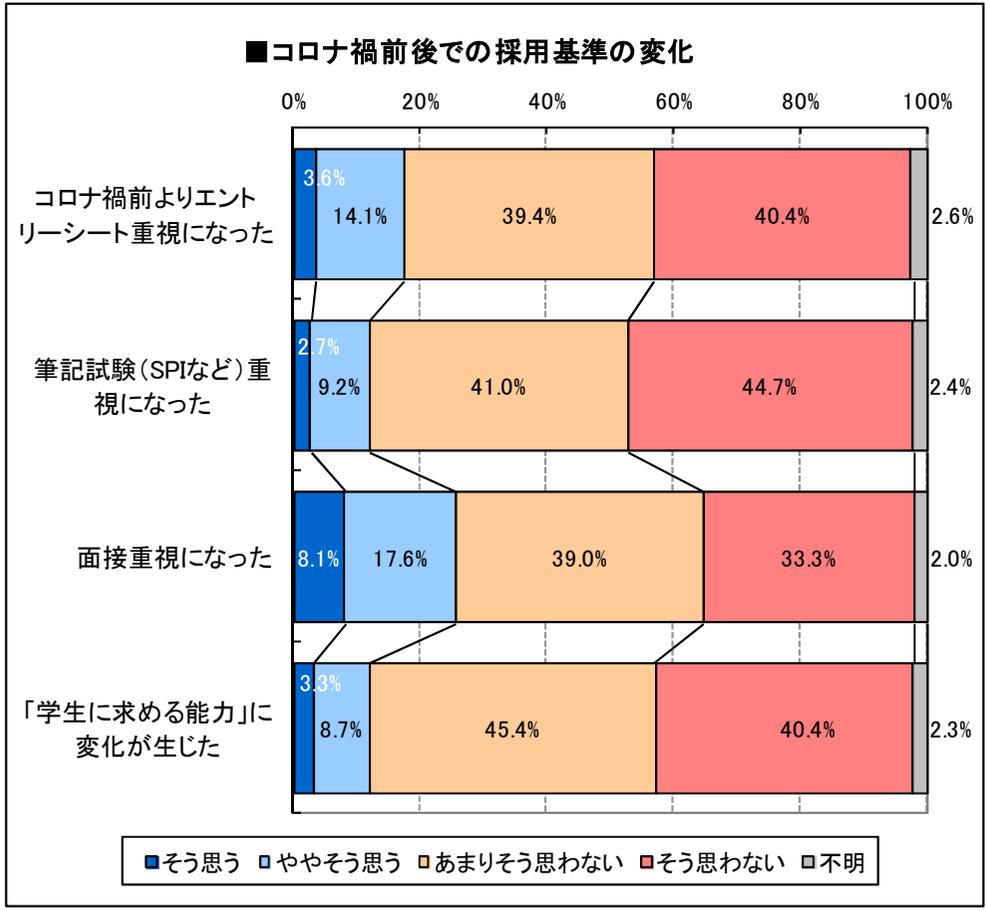


- 「学び直しに大学を活用するニーズ」を「従業員数別」に比較したところ、「100名未満」と「2,000名以上」の2つを除くと、従業員数が多い企業ほど「ニーズあり」という意見が多い傾向が見られた。ただし、「100名未満」は最低から2番目、「2,000名以上」は最高から2番目になっており、ほぼ従業員数と相関関係にあると言って良いと思われる。
- 「過去5年間の送り出し実績」も、わずかに例外はあるものの従業員数と相関関係にあり、従業員数が多い企業ほど社員を大学や大学院に送り出している実績が多く、差は最大で25.9ポイントであった。
- 「社員からの学び直しニーズ」も例外はあるものの従業員数との相関関係が見られた。ニーズがあるという意見が最も多かったのは「2,000名以上」の24.4%、最も少なかったのは「100名未満」の2.9%であり、差は21.5ポイントであった。



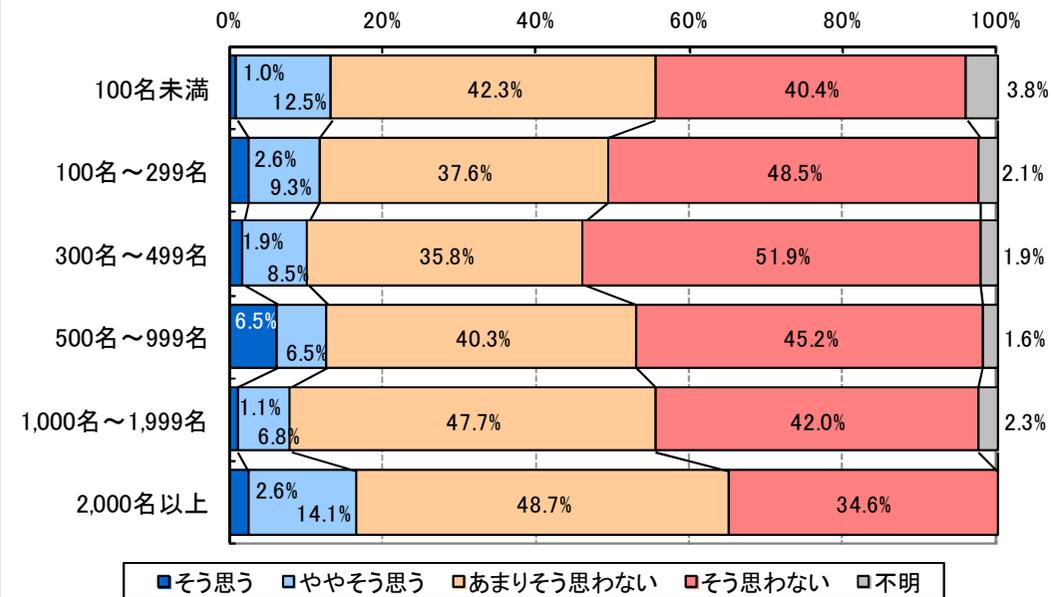
<6> 採用に対するコロナ禍の影響に関して

- コロナ禍前後での採用基準の変化の有無を4つの観点で質問しているが、変化があったという回答(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)は最大でも25%程度であり、8割ほどは採用基準に変化がなかったという回答となっていた。
- 変化があったという回答が最も多かったのは「面接重視になった」の25.7%であった。コロナ禍では個別の接触である面接を避ける傾向になるのではないかと思われるが、数値上は面接を重視する傾向になっており、解釈が難しい点と言える。次いで、「コロナ禍前よりエントリーシート重視になった」が17.7%であった。また、「筆記試験(SPIなど)重視になった」が11.9%であったが、これらは個別の接触を減らすことになり、納得できる変化と言える。そして、「学生に求める能力に変化が生じた」は12.0%であり、コロナ禍の影響は少ないと言える。
- 実際の「採用予定・実績人数」に関して、「理系」「文系」「全体」のいずれも「変化なし」が7割前後を占めており、驚くような大きな変化はなさそうであった。ただし、「減少」は「全体」では21.9%、「文系」が18.8%、「理系」がやや少なくて16.2%であり、コロナ禍が採用人数に与える影響は決して小さくはなかった。

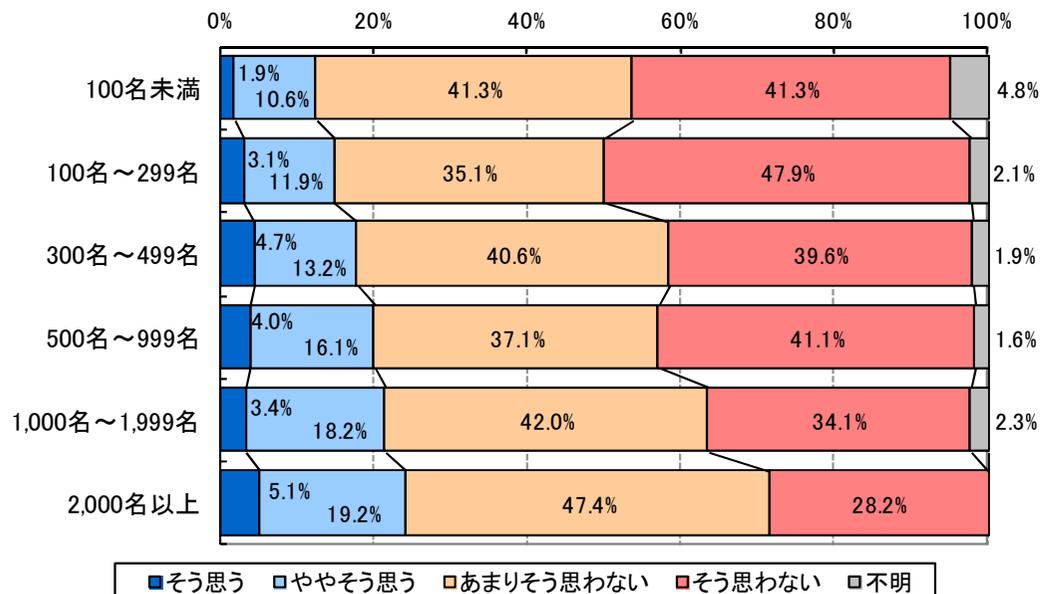


- コロナ禍前後での採用基準の変化を従業員数別に比較した。
- 「エントリーシート重視になった」に関しては、従業員数が多い企業ほど肯定的な意見が多くなっており、企業規模との相関関係が見られ、大企業ほど個別の接触を減らす傾向があるものと思われた。
- 「筆記試験(SPIなど)重視になった」で肯定的な意見の合計を見ると、「2,000名以上」が16.7%で最も多かったものの、「100名未満」が13.5%になるなど企業規模との相関関係は見られず、企業規模による差も大きくなかった。
- 「面接重視になった」では、例外はあるものの従業員数が多い企業ほど肯定的な意見が多い傾向が見られた。最も多かったのは「2,000名以上」の43.6%で他との差も大きく、個別の接触を避ける傾向が現れているものと思われる。一方、最も少なかったのは「100名～299名」の18.1%であり、8割が面接重視には変化していないという回答であった。

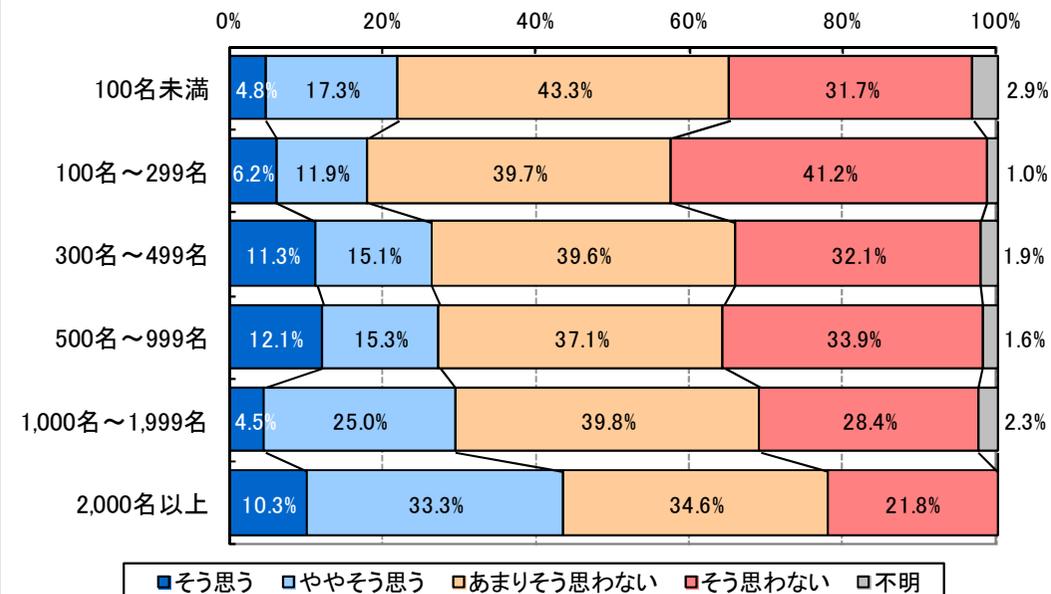
■コロナ禍前より筆記試験(SPIなど)重視になった 従業員数別比較



■コロナ禍前よりエントリーシート重視になった 従業員数別比較

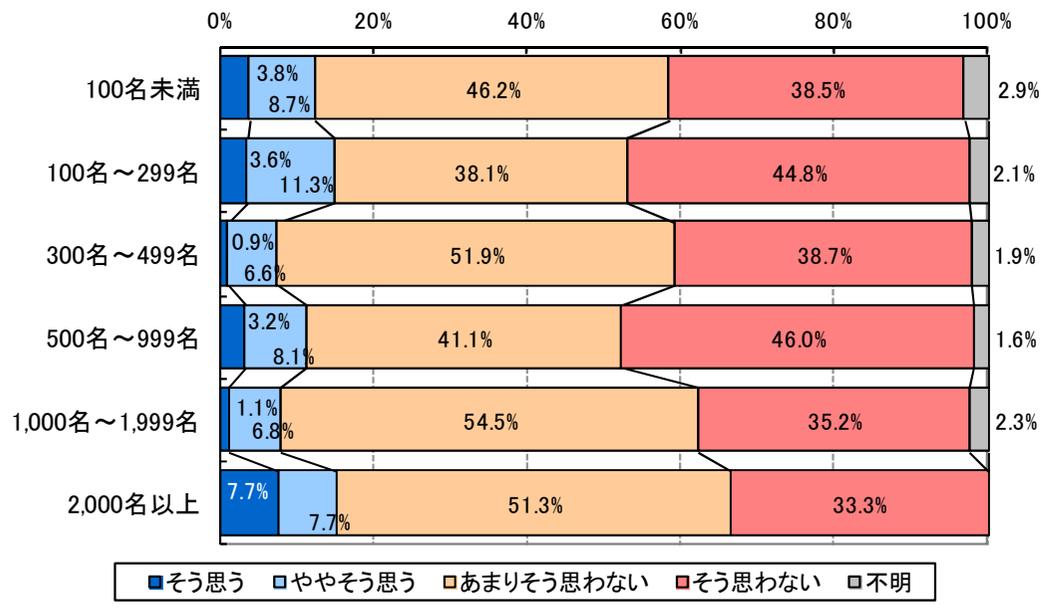


■コロナ禍前より面接重視になった 従業員数別比較



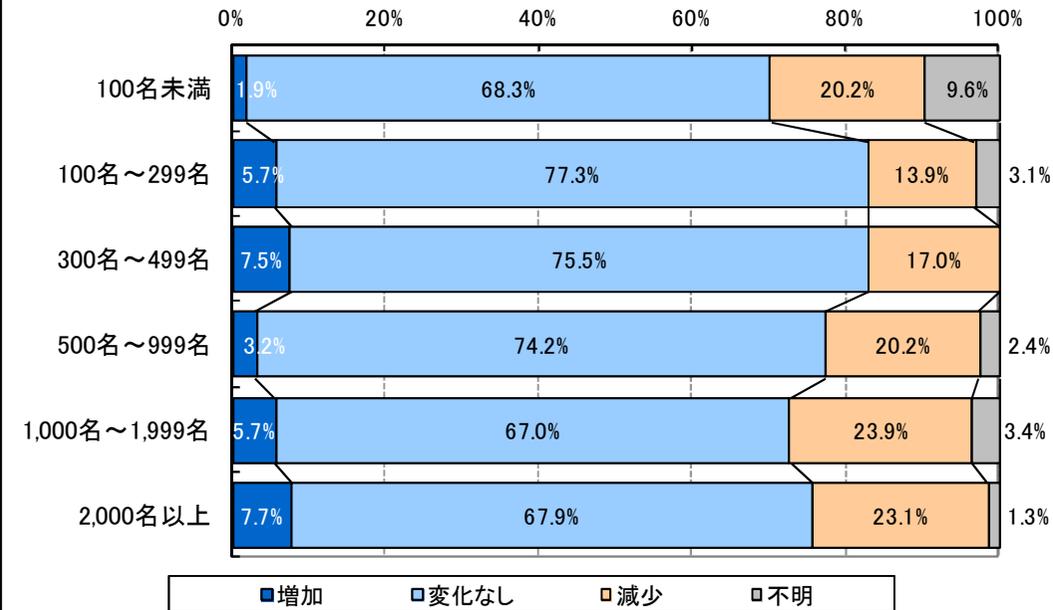
- 「学生に求める能力」で肯定的な意見を見ると、最も多かったのは「2,000名以上」の15.4%であったが、「100名～299名」が14.9%、「100名未満」が12.5%と続いており、企業規模との相関関係は見られなかった。そして、最も少なかったのは「300名～499名」の7.5%であり、企業規模による差も少なかった。
- ただし、「そう思わない」を見ると「1,000名～1,999名」「2,000名以上」が少なく、大企業では「学生に求める能力」の見直しも行われていたのではないかとと思われる。

■「学生に求める能力」に変化が生じた 従業員数別比較

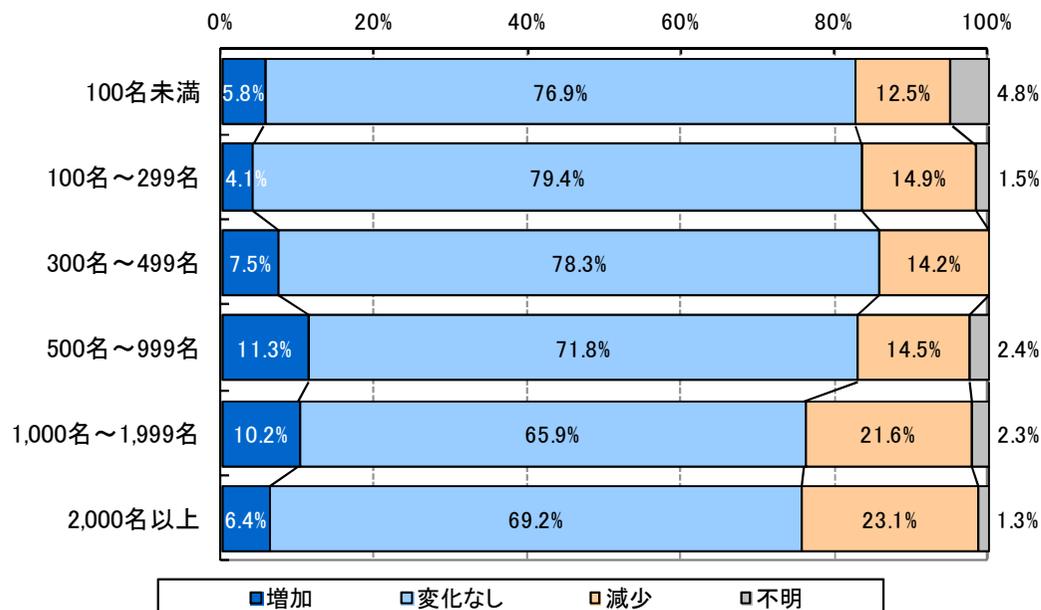


- 「理系学生の採用予定・実績人数」を従業員数別に見たところ、「1,000名～1,999名」「2,000名以上」で「減少」が2割を超えており、多さが目立っていた。そして、「500名～999名」「1,000名～1,999名」では「増加」が1割を占めており、「1,000名～1,999名」の企業ではコロナ禍において採用を増やした企業と減らした企業の両者ともに多かった。
- 「文系」に関しては「1,000名～1,999名」「2,000名以上」に加えて、「100名未満」「500名～999名」の企業でも「減少」が2割を超えており、企業規模に関わらず採用を減らした企業が多いようであった。
- 「全体」では「2,000名以上」で「増加」が12.8%、「減少」が28.2%といずれも多さが目立っていた。一方、「変化なし」は59.0%と少なく、増加と減少に分かれるが、コロナ禍において採用計画を見直す企業が多かったようである。そして、「500名～999名」「1,000名～1,999名」でも「減少」が25%を超えており、大規模な企業は採用の全体数を減らす企業が多く見られた。

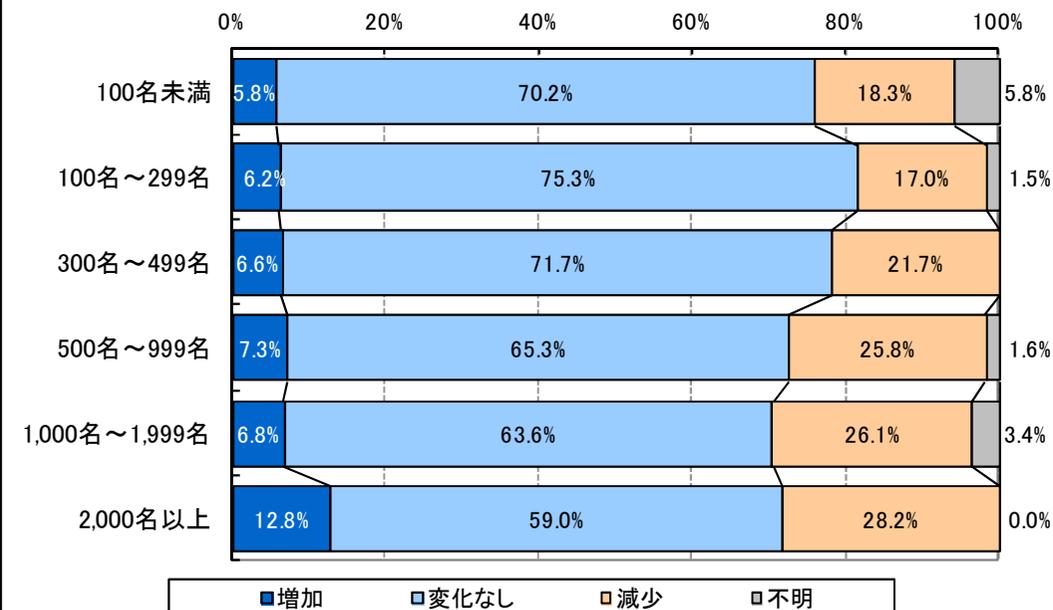
■ 文系学生の採用予定・実績人数 従業員数別比較



■ 理系学生の採用予定・実績人数 従業員数別比較

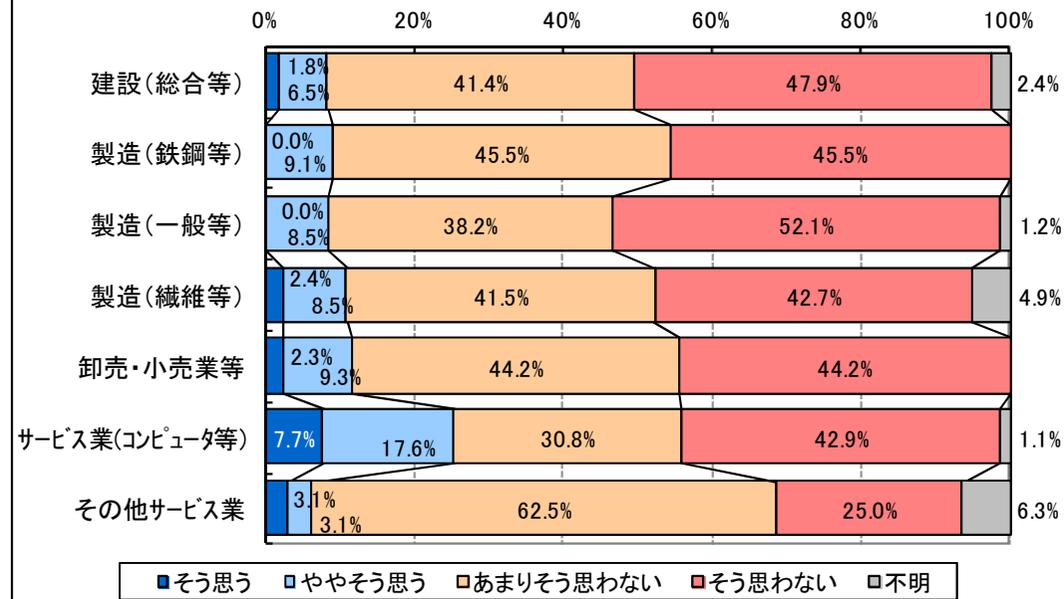


■ 全体の採用予定・実績人数 従業員数別比較

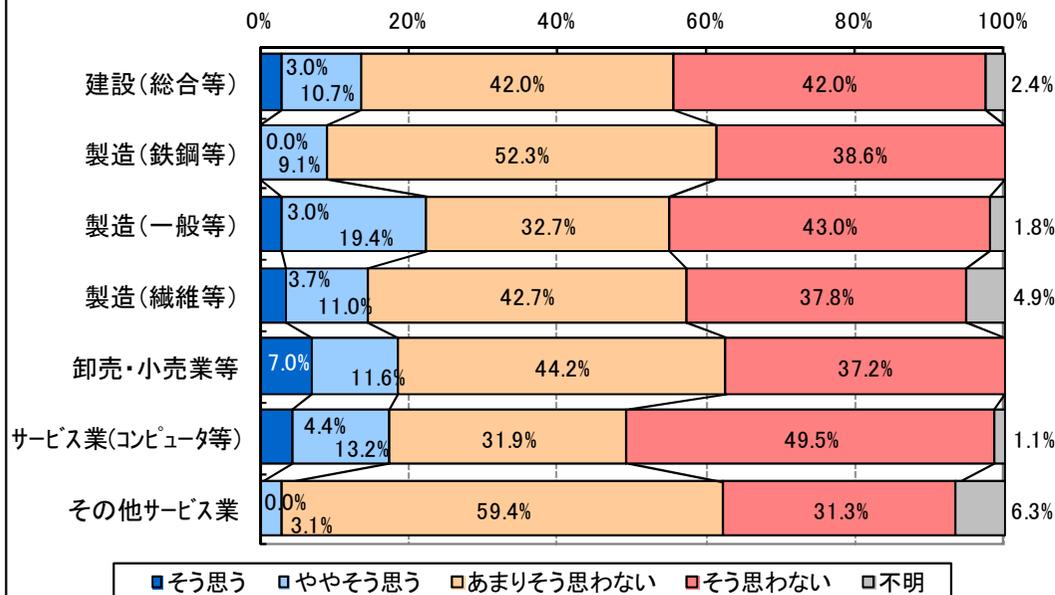


- コロナ禍前後での採用基準の変化を主要な業種別に比較した。
- 「エントリーシート重視になった」で肯定的な意見が最も多かったのは「製造(一般等)」の22.4%であり、エントリーシート重視に変わった企業は最大でもこの2割にとどまっていた。一方、最も少なかったのは「その他サービス業」の3.1%であり、他の業種との差が大きく、特徴的であった。
- 「筆記試験(SPIなど)重視になった」では「サービス業(コンピュータ等)」で肯定的な意見が25.3%と多さが目立っていた。一方、最も少なかったのは「その他サービス業」の6.2%であり、上記の「エントリーシート重視」と同様にコロナ禍の影響は小さかったようであった。
- 「面接重視になった」で肯定的な意見が最も多かったのは「卸売・小売業等」の32.6%であり、「そう思う」が18.6%と多い点の特徴的であった。一方、最も少なかったのは「製造(繊維等)」の23.2%であり、コロナ禍によって面接重視になるという傾向は、業種による差が小さいようであった。

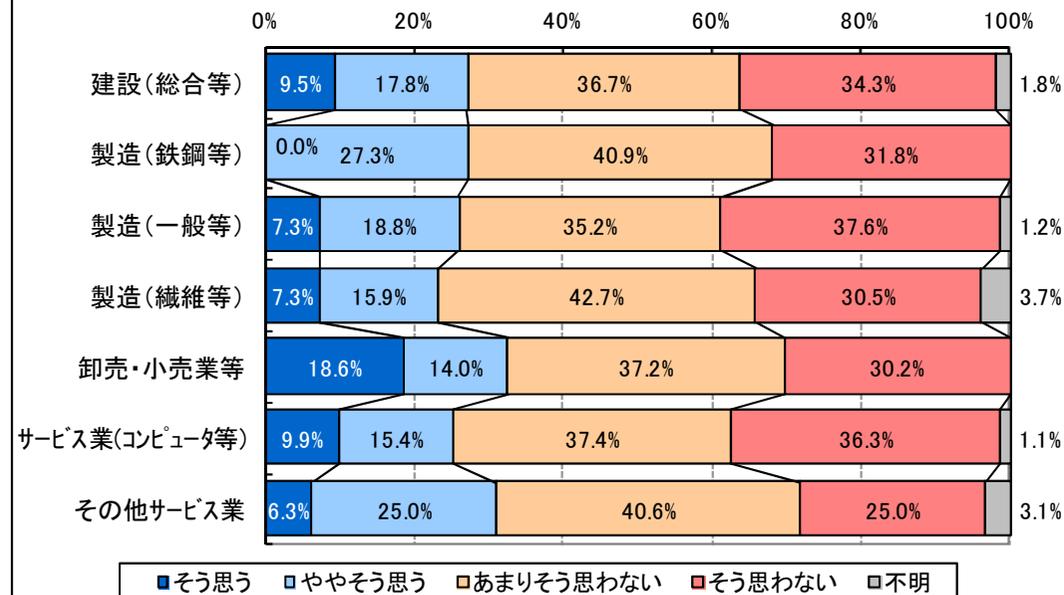
■コロナ禍前より筆記試験(SPIなど)重視になった 業種別比較



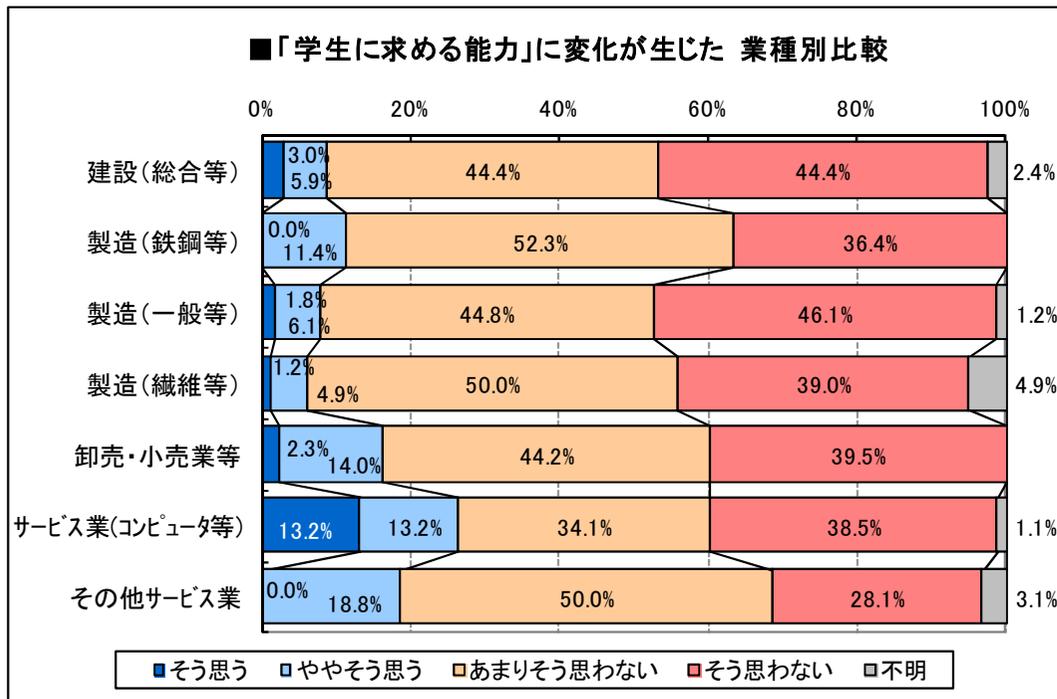
■コロナ禍前よりエントリーシート重視になった 業種別比較



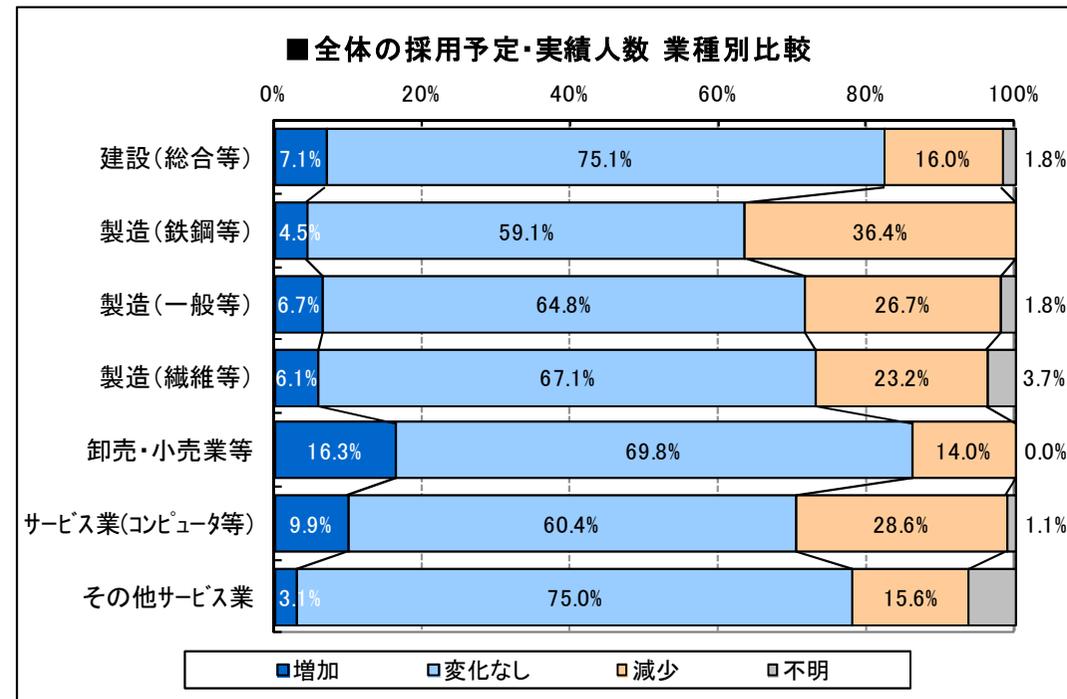
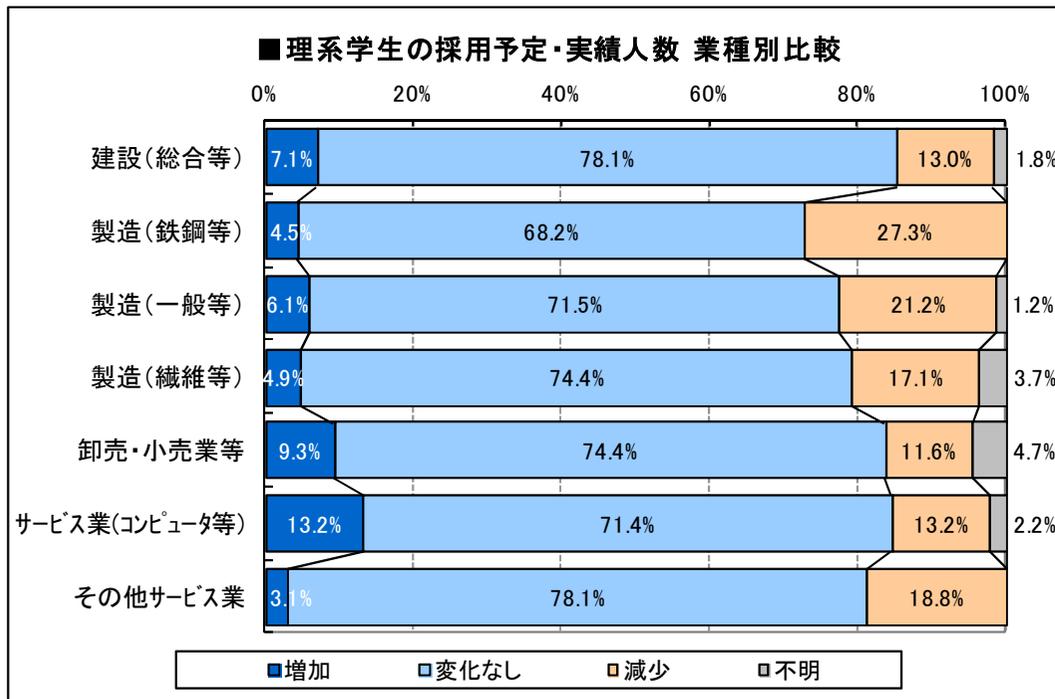
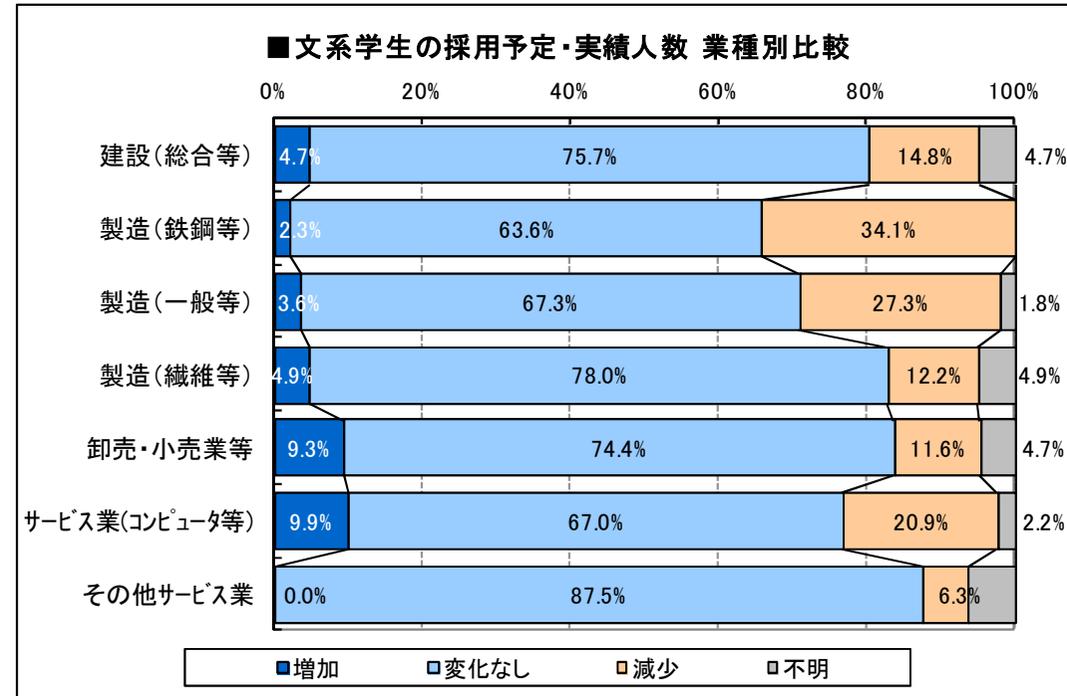
■コロナ禍前より面接重視になった 業種別比較



- 「学生に求める能力」の変化を見ると、肯定的な意見が最も多かったのは「サービス業(コンピュータ等)」の26.4%であった。次いで、「その他サービス業」が18.8%、「卸売・小売業等」が16.3%と続いており、割合的には多くはないがコロナ禍の影響を強く受けている業種が見られた。
- 一方、最も少なかったのは「製造(繊維等)」の6.1%であり、「製造(一般等)」が7.9%、「建設(総合等)」が8.9%、「製造(鉄鋼等)」が11.4%と続いており、建設系や製造系では影響が少ないようであった。



- 「理系学生の採用予定・実績人数」を業種別に見ると、ほとんどの業種で「変化なし」が7割前後を占めており、大きな変化はなさそうであった。変化は小さいが「サービス業(コンピュータ等)」は「増加」「減少」とともに13.2%と、会社によって判断が分かれていた。一方、「製造(鉄鋼等)」「製造(一般等)」では「減少」が2割を超えており、理系学生の採用を抑えているようであった。
- 「文系学生」でも「変化なし」が大多数を占めており、「その他サービス業」では87.5%になっていた。個別に見ると「製造(鉄鋼等)」では「減少」が34.1%と多く、「製造(一般等)」「サービス業(コンピュータ等)」でも2割を超えるなど、文系学生の採用を大きく抑えている業種が見られた。
- 「全体」でも「建設(総合等)」「その他サービス業」では「変化なし」が75%を超えていたが、「製造(鉄鋼等)」では59.1%にとどまって「減少」が36.4%になるなど、採用数全体を抑える業種が少なくなかった。その他では「サービス業(コンピュータ等)」「製造(一般等)」「製造(繊維等)」で「減少」が2割を超えており、「増加」が目立ったのは「卸売・小売業等」だけであった。



継続的な改善活動のために!

2020KIT総合アンケート

企業アンケート調査結果[報告書]

■発行日	令和3年3月1日
■発行者	学校法人 金沢工業大学
■調査票設計・分析	有限会社 アイ・ポイント
■編集	金沢工業大学企画部CS室

無断複製厳禁