

継続的な改善活動のために！

2024KIT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、2020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9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。

2024年9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	26

# <1> 調査の目的と概略

## ■ 調査目的

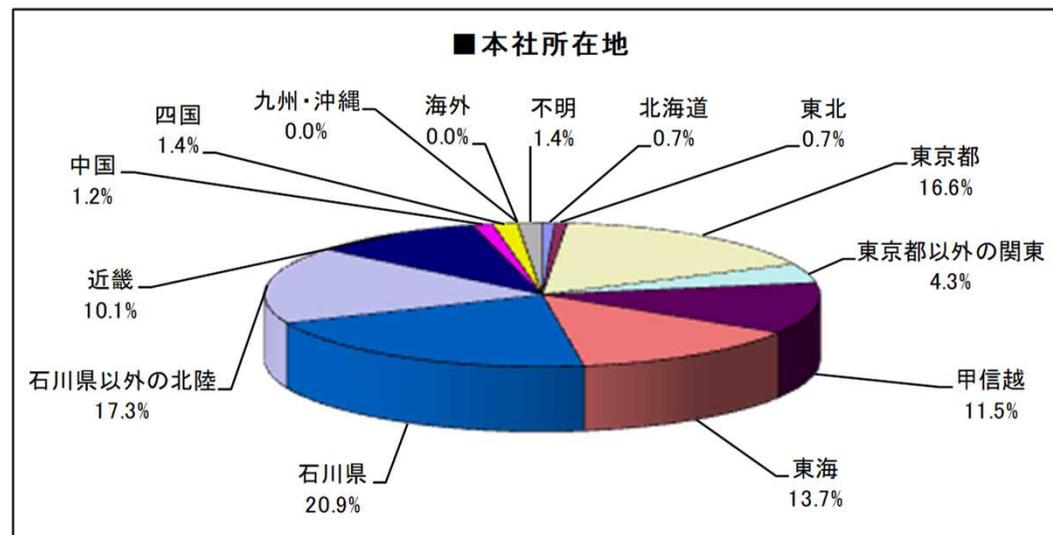
- 本調査は金沢工業大学(以下、KIT)を取り囲む関係者を対象として、KITに対する評価や満足度を聞き、過去の回答と比較しながら現状を把握する「KIT総合アンケート」の一環として実施しているものであり、企業という立場からKITを見た際の評価を把握することを主目的としている。
- 本調査は過去3年間にKIT卒業生が入社した企業を対象として、2002年よりほぼ3年に一度実施しているものであり、企業の採用実態、KIT卒業生の評価、社会人の学び直し、コロナ禍の影響など、その時々に合わせて事柄を質問している。
- 本報告書の結果は、単に「学生の満足度を高めるため」だけに役立つわけではなく、「在学生、卒業・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	2024年3月18日～4月26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: 1,396 回収数: 416 (回収率29.8%) <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><tr><td>2024年</td><td>1,396</td><td>416</td><td>29.8%</td><td>2024年3月18日に送付</td><td>締切: 4月26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	2024年	1,396	416	29.8%	2024年3月18日に送付	締切: 4月26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																																																		
2024年	1,396	416	29.8%	2024年3月18日に送付	締切: 4月26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																																																						

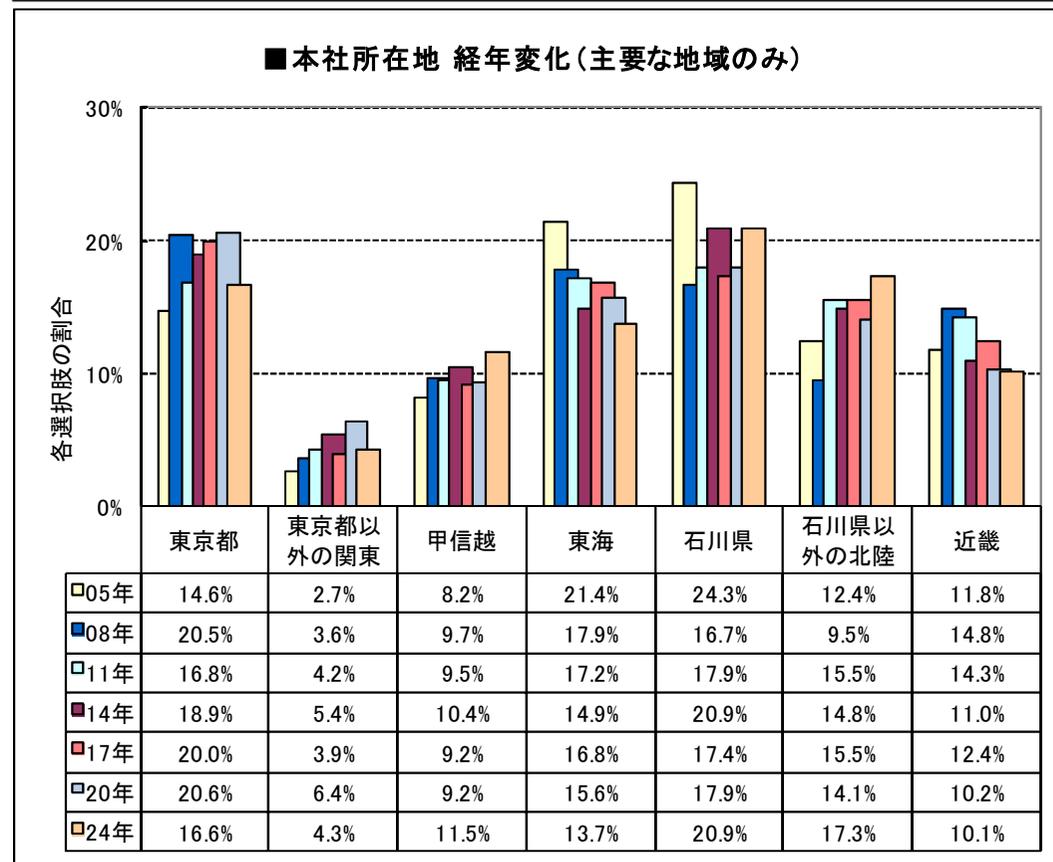
# <2> 回答企業のプロフィール

- 今回のアンケートは1,396社に配布して、回収は416社、回収率は29.8%であった。回収率は前回の45.6%から15.8ポイントと大きく低下していた。
- 「本社所在地」で最も多かったのは「石川県」の20.9%であり、「石川県以外の北陸」が17.3%、「東京都」が16.6%が続いていた。
- 割合が多かった主要な7地域の経年変化を見ると、「甲信越」「石川県」「石川県以外の北陸」は前回を上回っていた。残りの4地域は前回を下回っており、特に「東京都」は4.0ポイントと大きく低下していた。



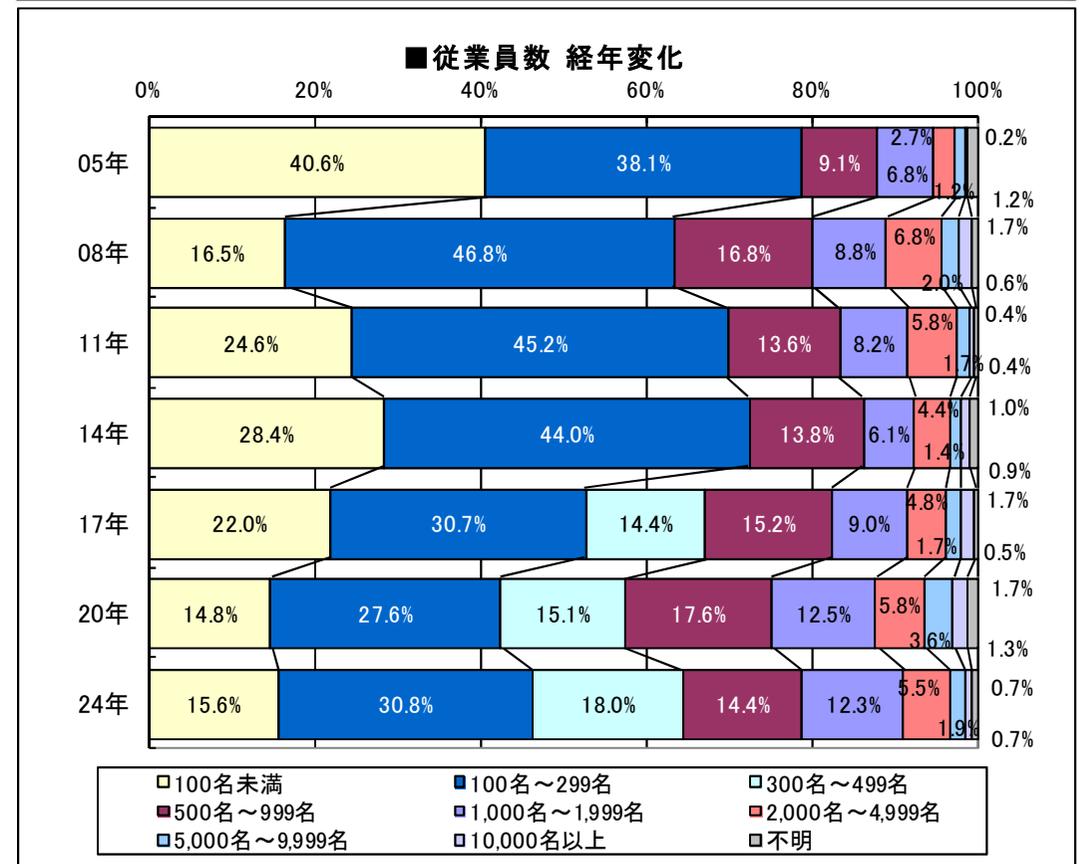
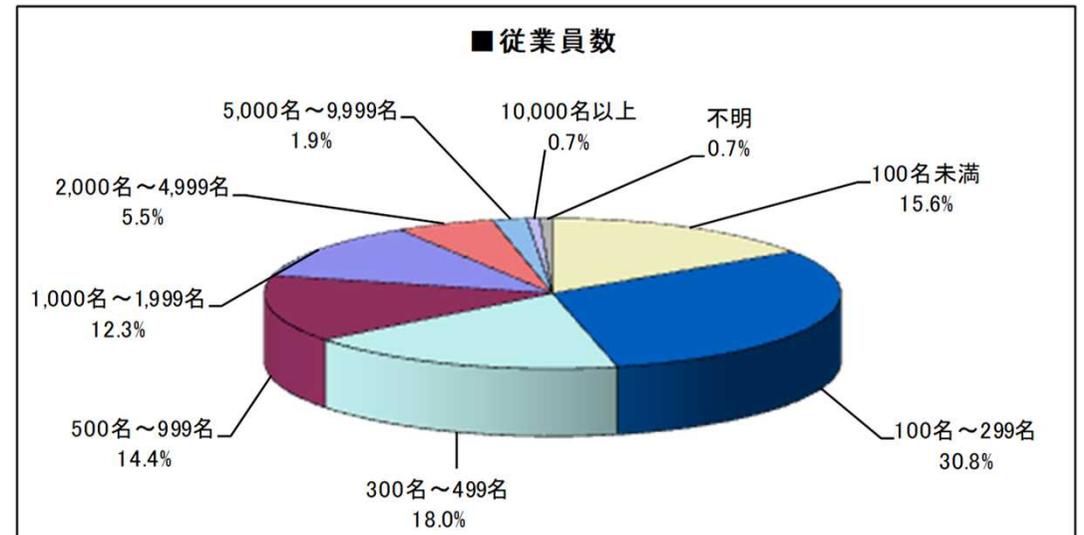
## ■ 本社所在地内訳

地域	回答数	構成比
北海道	3	0.7%
東北	3	0.7%
東京都	69	16.6%
東京都以外の関東	18	4.3%
甲信越	48	11.5%
東海	57	13.7%
石川県	87	20.9%
石川県以外の北陸	72	17.3%
近畿	42	10.1%
中国	5	1.2%
四国	6	1.4%
九州・沖縄	0	0.0%
海外	0	0.0%
不明	6	1.4%
全体	416	100.0%



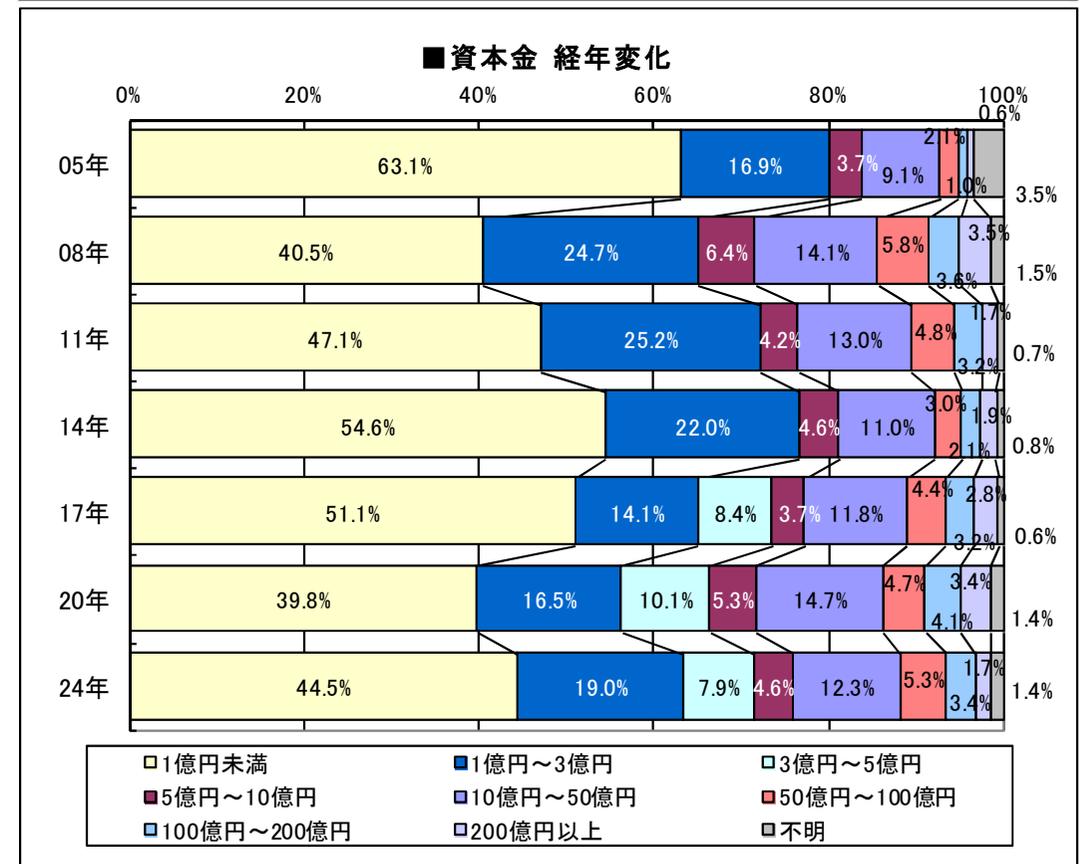
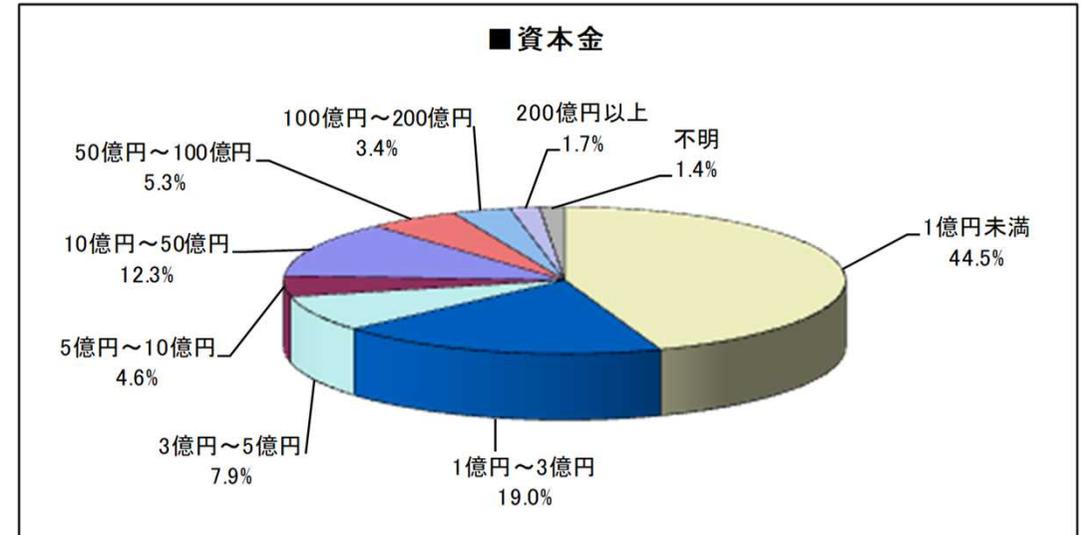
※2014年までは選択肢に「北関東」があったが、2017年より「東京都以外の関東」に含めている。  
 ※上記の変更により、経年変化の「東京都以外の関東」は2014年までは「北関東」を含んでおらず、それ以降は「北関東」を含んだ数値となっている。

- 「従業員数」で最も多かったのは「100名～299名」の30.8%であった。次いで、「300名～499名」が18.0%、「100名未満」が15.6%、「500名～999名」が14.4%で続いていた。
- 従業員の区分が変更となった2017年以降を見ると、2017年から2020年にかけては「100名未満」や「100名～299名」といった小規模な企業が減少していたが、2020年から今回の2024年にかけては小規模な企業が増加しており、2017年と似た構成に戻っていた。



※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44.5%と半数に近く、「1億円～3億円」が19.0%、「10億円～50億円」が12.3%で続いていた。
- 資本金の区分が変わった2017年以降を見ると、2017年から2020年にかけては「1億円未満」が11.3ポイント低下するなど、資本金の小さな企業が減少していたが、2020年から今回の2024年には「1億円未満」「1億円～3億円」が増加し、「10億円～50億円」が減少するなど、2017年と似た構成に戻っており、前項の「従業員数」と同じような変化となっていた。



※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。

- 「業種」で最も多かったのは「建設業(総合・設備工事)」の29.8%であり、「製造業(一般・電気・輸送用機器・精密機械)」が21.9%、「サービス業(コンピュータ・情報サービス)」が12.0%で続いていた。そして、大きなまとまり(構成比2)で見ると、「製造業」が38.2%で最も多く、「建設業」が29.8%、「サービス業」が17.5%となっていた。
- 経年変化で目立っていたのは「建設業(総合・設備工事)」であり、前回は5.8ポイント上回って過去最高となっていた。そして、長期的な変化を見ると、「サービス業(設計等)」と「サービス業(医療等)」は継続的な減少傾向が続いていた。

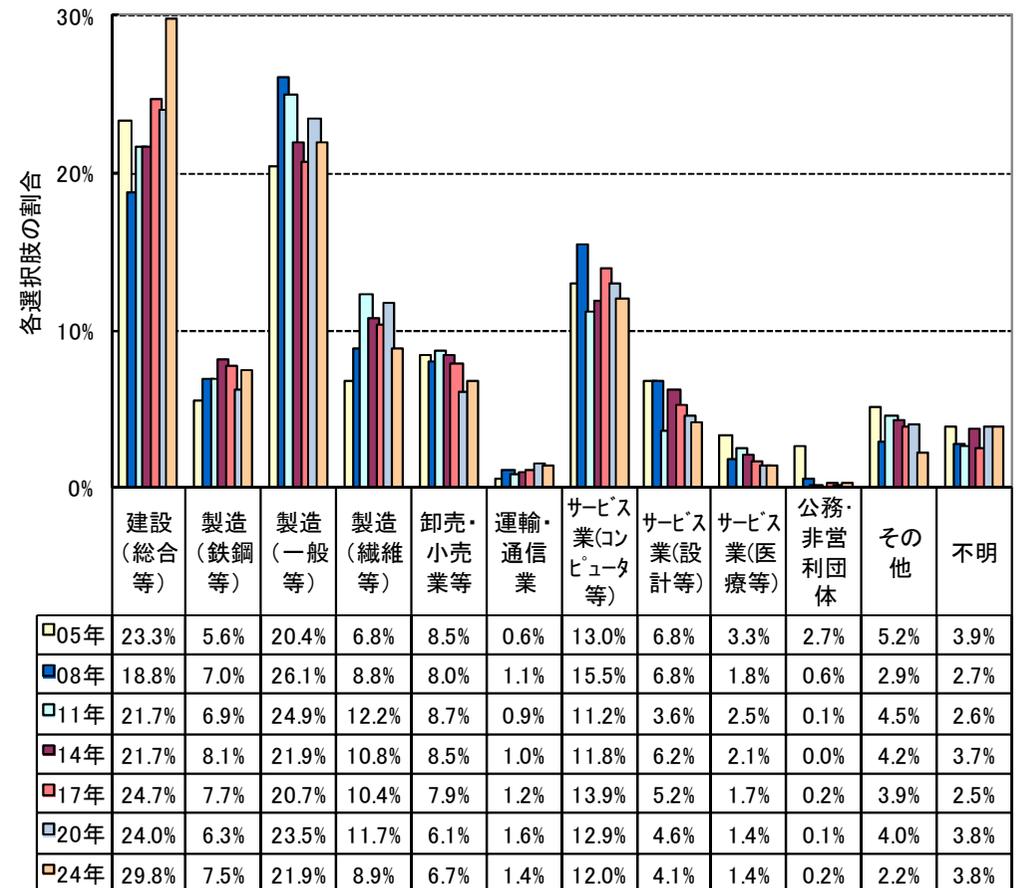
### ■業種

	回答数	構成比1	構成比2
建設業(総合・設備工事)	124	29.8%	29.8%
製造業(鉄鋼、非鉄金属、金属機械)	31	7.5%	38.2%
製造業(一般・電気・輸送用機器・精密機械)	91	21.9%	
製造業(繊維、化学、木製品、その他)	37	8.9%	
卸売・小売業、金融・保険業、不動産業	28	6.7%	6.7%
運輸・通信業	6	1.4%	1.4%
サービス業(コンピュータ・情報サービス)	50	12.0%	17.5%
サービス業(設計、コンサルタント)	17	4.1%	
サービス業(医療、教育、放送、その他)	6	1.4%	
公務・非営利団体	1	0.2%	0.2%
その他	9	2.2%	2.2%
不明	16	3.8%	3.8%
総計	416	100.0%	100.0%

### ■その他の業種(一部抜粋)

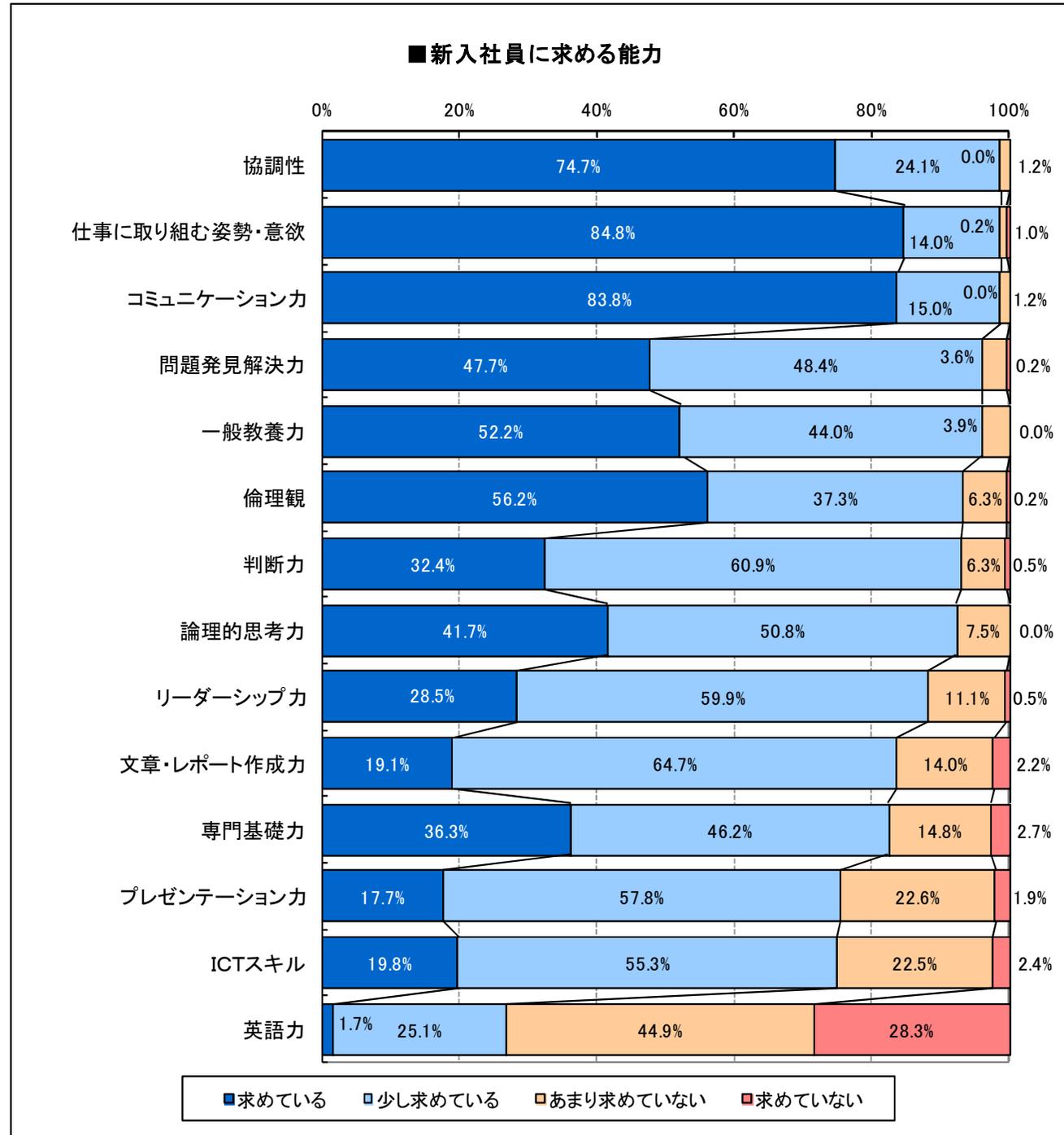
ソフトウェアの設計・開発	建設業(電気工事)
ビルメンテナンス業	高速道路附帯事業
プラントエンジニアリング	商社(化学薬品の販売)
ロボットメンテナンス	総合農協
技術サービス業	電気供給業
技術開発	

### ■業種 経年変化



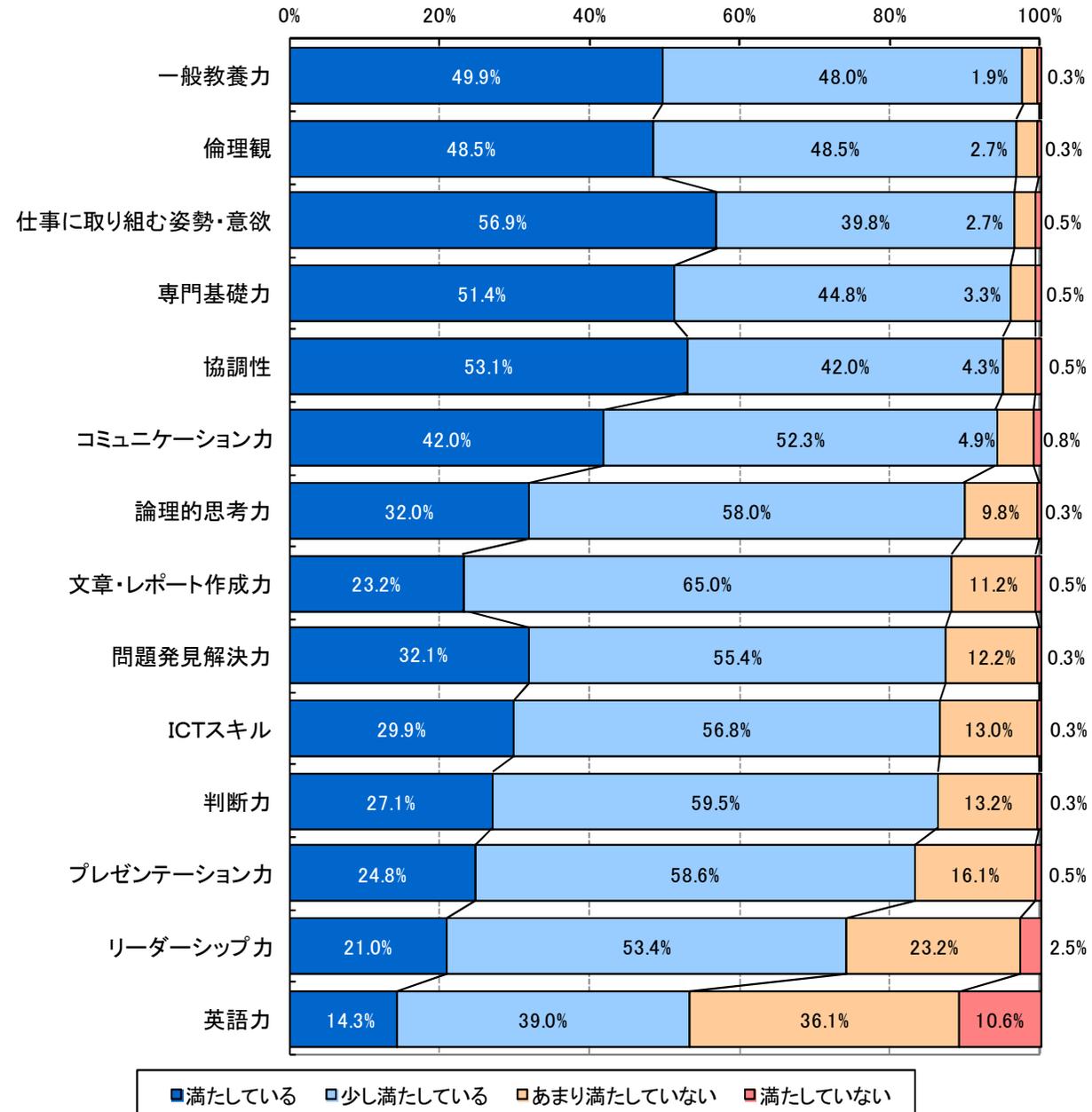
# <3>採用の考え方に関して

- 「新入社員に求める能力」に関しては、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、肯定的な意見は14項目中の11項目で8割を超えており、幅広い能力が求められているようであった。
- 肯定的な意見が特に多かったのは、「協調性」「仕事に取り組む姿勢・意欲」「コミュニケーション力」であり、この3項目では「求めている」が多く、非常に強く求められている能力と言える。
- 上記に次いで、「問題発見解決力」「一般教養力」「倫理観」の3項目が似た傾向となっていた。
- 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は26.8%と少なさが目立っていた。次いで、「ICTスキル」「プレゼンテーション力」も少なめではあるものの肯定的な意見は7割を超えており、決して求められていない能力という訳ではなかった。

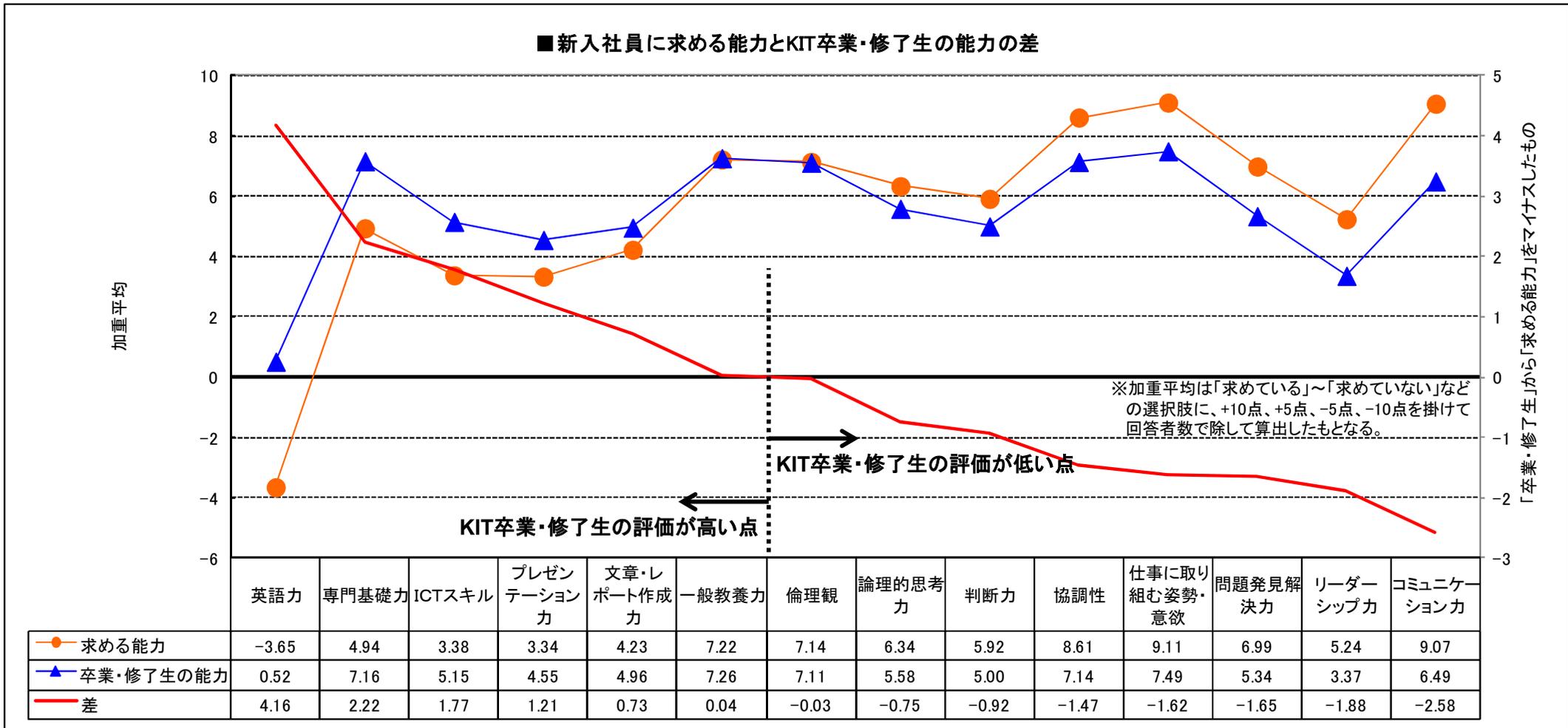


- 「KIT卒業・修了生の能力」の肯定的な意見は、14項目中の12項目で8割を超えていた。評価の内容に差はあるものの、項目数的には前項の「新入社員に求める能力」と大きな差はなく、KITの卒業・修了生の能力の評価は決して低いものではなかった。
- 肯定的な意見が最も多かったのは「一般教養力」であり、「倫理観」「仕事に取り組む姿勢・意欲」「専門基礎力」「協調性」が続いており、これらがKITの卒業・修了生の強みとも言える。そして、「満たしている」だけを見ると、「仕事に取り組む姿勢・意欲」が56.9%で最も多く、「協調性」が53.1%で続いていた。この2項目は前項の上位と一致しており、高い評価として誇れるものであると思われる。
- 一方、最も評価が低かったのは「英語力」であったが、肯定的な意見は53.3%であり、それほど低い評価でもなかった。次いで「リーダーシップ力」が74.4%で続いていた。

■ KIT卒業・修了生の能力評価

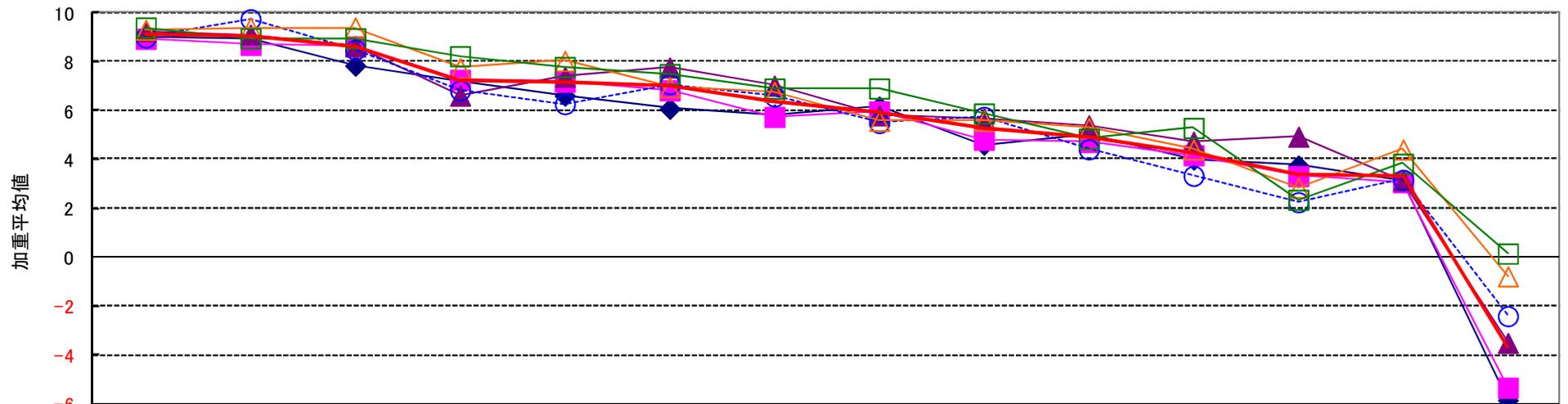


- 「新入社員に求める能力」と「KIT卒業・修了生の能力」の各々の評価を加重平均で比較し、その差の大きなものから並べたものが下記のグラフとなる。
- 「KIT卒業・修了生の能力」の評価の方が高かったのは、「英語力」「専門基礎力」「ICTスキル」「プレゼンテーション力」「文章・レポート作成力」「一般教養力」までの6項目であった。これらを見ると、仕事を進めるうえでのベースとなるスキルは期待を超えた評価と言えそうであった。
- 上記6項目以外は「KIT卒業・修了生の能力」の評価の方が低く、期待を下回っていると言える。最も差が大きかったのは「コミュニケーション力」であり、「リーダーシップ力」「問題発見解決力」「仕事に取り組む姿勢・意欲」「協調性」「判断力」と続いており、これらがKITの卒業・修了生の弱い点であり、仕事の中で高めていく必要があるものとも言える。



- 「新入社員に求める能力」の違いを会社の規模とも言える「従業員数別」に比較をした。「2,000名以上」は該当数が少ないので、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、従業員数による差は非常に小さかった。これを見ると会社の規模によって「新入社員に求める能力」に大きな差はなさそうであった。
- 唯一、差が見られたのは「英語力」であり、従業員数が多く、規模の大きな企業ほど強く求められる傾向が見られた。
- また、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」「判断力」「文章・レポート作成力」を求める傾向があり、「300名～499名」では「ICTスキル」が求められていた。

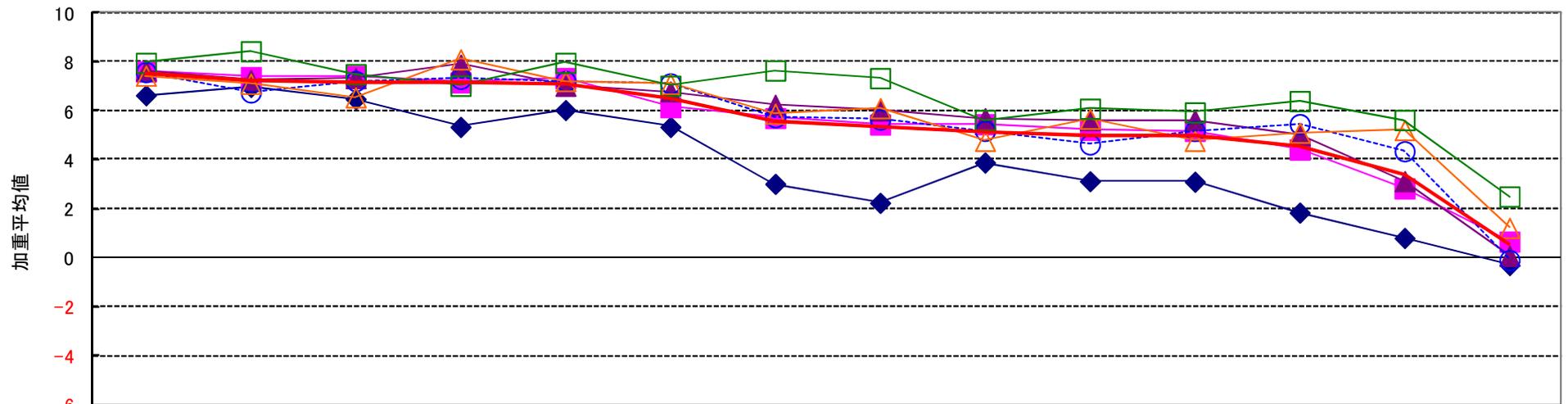
■新入社員に求める能力 従業員数別比較



	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	倫理観	問題発見解決力	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	ICTスキル	プレゼンテーション力	英語力
◆ 100名未満	9.00	8.92	7.85	7.23	6.62	6.08	5.85	6.17	4.61	5.00	4.00	3.75	3.13	-5.86
■ 100名～299名	8.95	8.70	8.63	7.27	7.19	6.84	5.74	5.98	4.80	4.73	4.17	3.32	3.07	-5.35
▲ 300名～499名	9.26	9.12	8.65	6.62	7.40	7.77	7.03	5.81	5.68	5.41	4.73	4.93	3.15	-3.51
○ 500名～999名	9.00	9.75	8.50	6.83	6.27	7.08	6.58	5.50	5.75	4.42	3.33	2.25	3.17	-2.42
△ 1,000名～1,999名	9.31	9.41	9.41	7.75	8.04	6.96	6.76	5.59	5.59	5.29	4.41	2.84	4.41	-0.78
□ 2,000名以上	9.41	8.97	8.97	8.24	7.79	7.50	6.91	6.91	5.88	4.85	5.29	2.35	3.82	0.15
— 全体平均	9.11	9.07	8.61	7.22	7.14	6.99	6.34	5.92	5.24	4.94	4.23	3.38	3.34	-3.65

- 「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」の規模の大きな企業で高く評価されている傾向が見られ、特に「論理的思考力」「問題発見解決力」「英語力」などの高さが目立っていた。また、「1,000名～1,999名」の企業では、「リーダーシップ力」が高く評価されていた。
- 一方、全体的に評価が低かったのは「100名未満」の企業であり、ほとんどの項目で目立って厳しい評価となっていた。ただし、企業規模との相関関係があるわけではなく、「100名～299名」「300名～499名」の企業から特に低い評価を受けている項目は見られなかった。

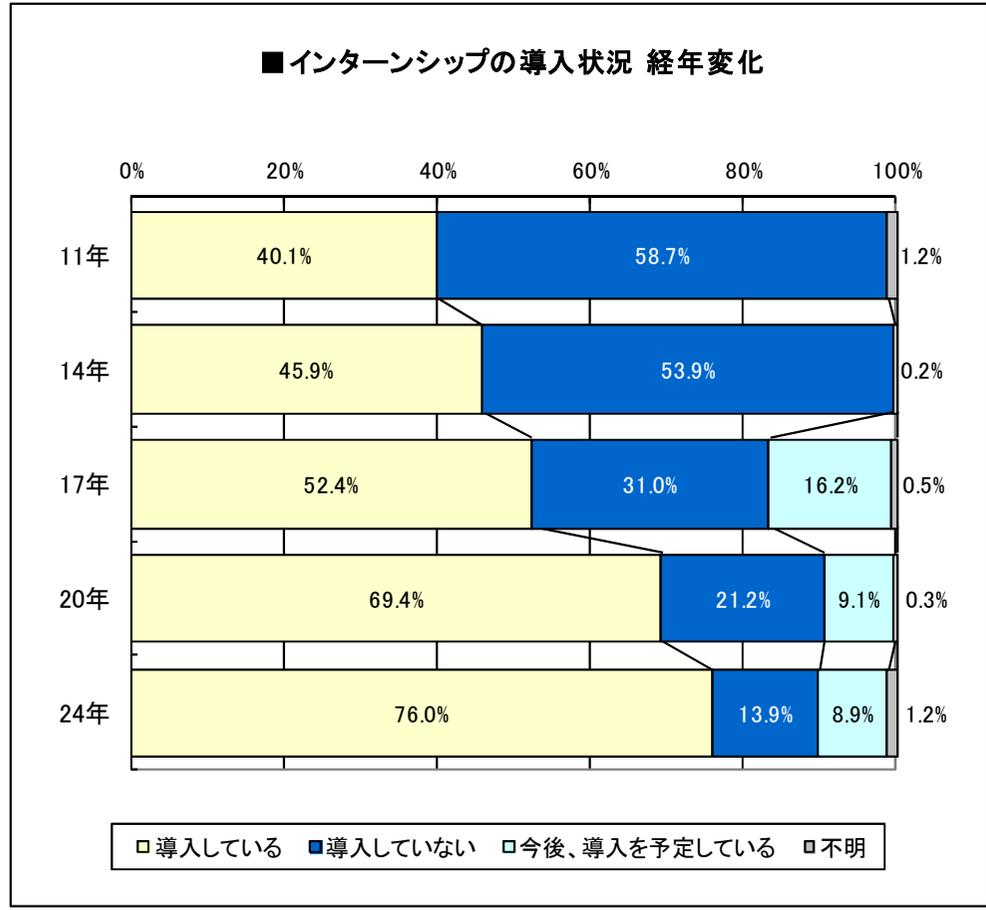
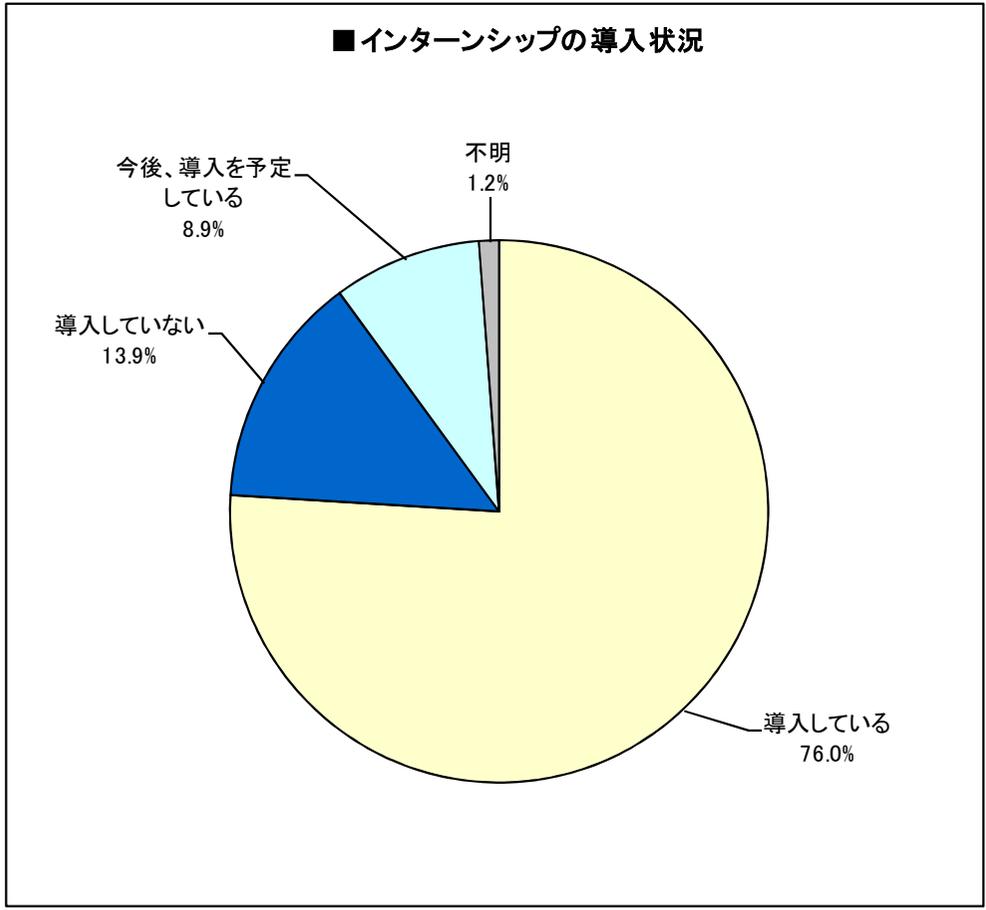
■KIT卒業・修了生の能力評価 従業員数別比較



	仕事に取り組む姿勢・意欲	一般教養力	専門基礎力	協調性	倫理観	コミュニケーション力	論理的思考力	問題発見解決力	ICTスキル	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	6.64	6.98	6.49	5.34	6.03	5.34	3.02	2.24	3.89	3.13	3.10	1.84	0.80	-0.31
■ 100名～299名	7.61	7.39	7.43	7.17	7.35	6.15	5.71	5.45	5.45	5.22	5.18	4.42	2.83	0.65
▲ 300名～499名	7.66	7.27	7.34	7.89	7.03	6.80	6.25	6.02	5.70	5.63	5.63	5.00	3.13	0.08
○ 500名～999名	7.59	6.76	7.22	7.31	7.22	7.13	5.74	5.65	5.19	4.63	5.19	5.46	4.35	-0.10
△ 1,000名～1,999名	7.44	7.11	6.56	8.11	7.22	7.11	5.89	6.11	4.78	5.68	4.78	5.11	5.22	1.22
□ 2,000名以上	7.97	8.44	7.50	7.03	7.97	7.03	7.66	7.34	5.63	6.09	5.94	6.41	5.63	2.50
— 全体平均	7.49	7.26	7.16	7.14	7.11	6.49	5.58	5.34	5.15	5.00	4.96	4.55	3.37	0.52

# <4> インターンシップに関して

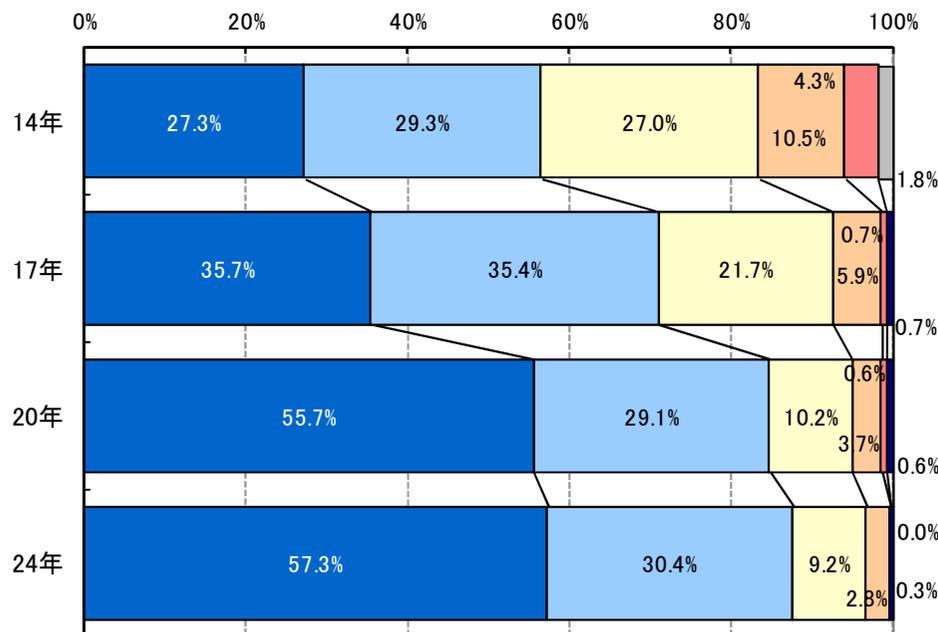
- インターンシップの導入状況では、「導入している」が76.0%を占めており、「導入していない」が13.9%、「今後、導入を予定している」が8.9%となっていた。
- 2017年からは選択肢が変わっているが、「導入している」の経年変化を見ると、今回の2024年は前回を6.6ポイント上回り、11年から継続的な増加が続いており、着実に広まっている様子が見えてきた。



※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。

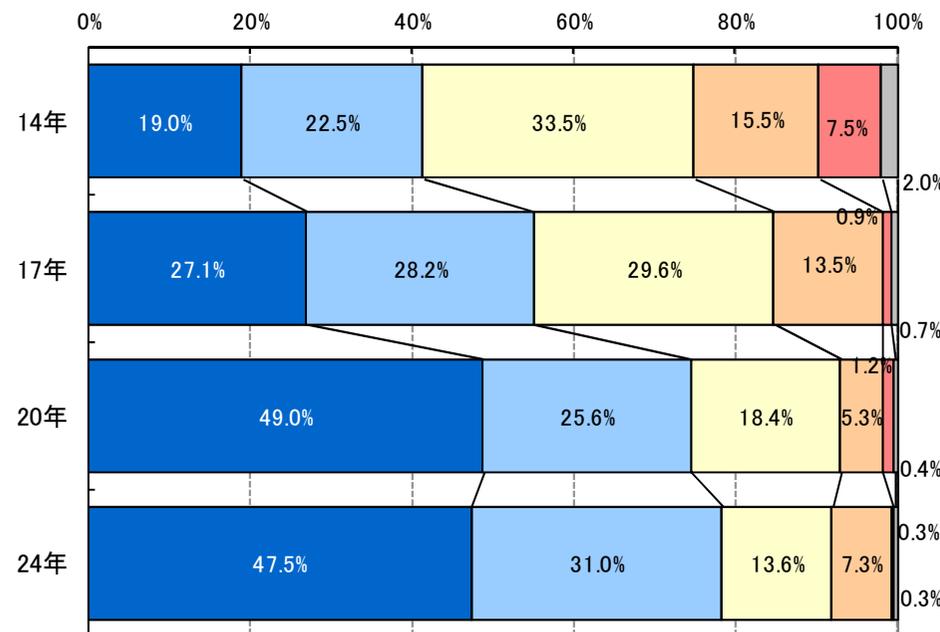
- インターンシップを導入している企業に、その評価を聞いた。
- 「採用活動におけるメリット」では、「感じる」が57.3%、「やや感じる」が30.4%で、合わせると87.7%がメリットを感じると思っていた。そして、肯定的な意見は継続的に増加しており、前回は2.9ポイント上回っていた。
- 「有効な採用活動へのつながり」では、「感じる」が47.5%、「やや感じる」が31.0%で、合わせると78.5%が有効性を実感していた。そして、経年変化を見ると、「感じる」は前回はわずかに下回ったものの、肯定的な意見は「メリット」と同様に継続的に増加しており、前回は3.9ポイント上回っていた。

■ 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)



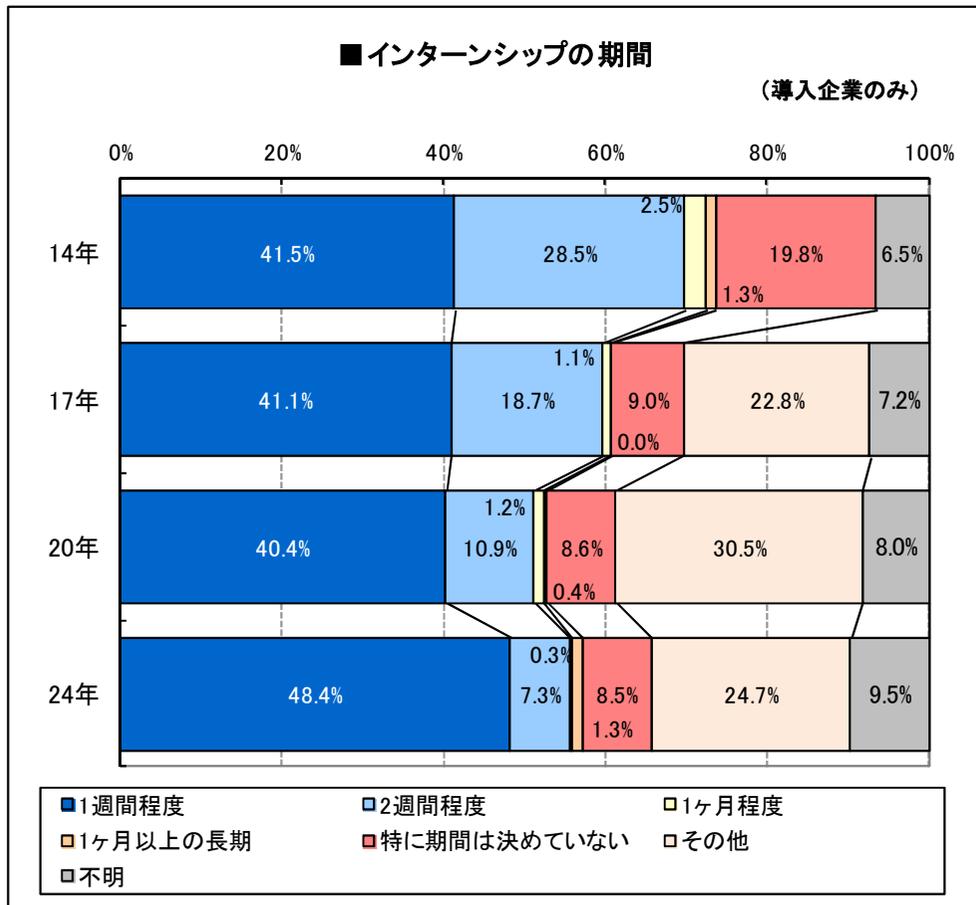
■感じる □やや感じる □どちらともいえない □あまり感じない □感じない ■不明

■ 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48.4%であり、「2週間程度」が7.3%、「1ヶ月程度」が0.3%、「1ヶ月以上の長期」が1.3%となっており、「特に期間は決めていない」が8.5%、「その他」が24.7%であった。
- 「その他」の自由記述は「1～2日」を2日とカウントするなど、大雑把な集計となっているが、「1日」が55件、「2日」が13件、「3日」が21件と続いており、1週間に満たない短期間が多くを占めていた。
- 2017年からは選択肢が変わっているが、経年変化を見ると、今回の2024年には「1週間程度」が過去最高となり、「2週間程度」が過去最低となるなど、インターンシップの期間は短くなる傾向が見られた。



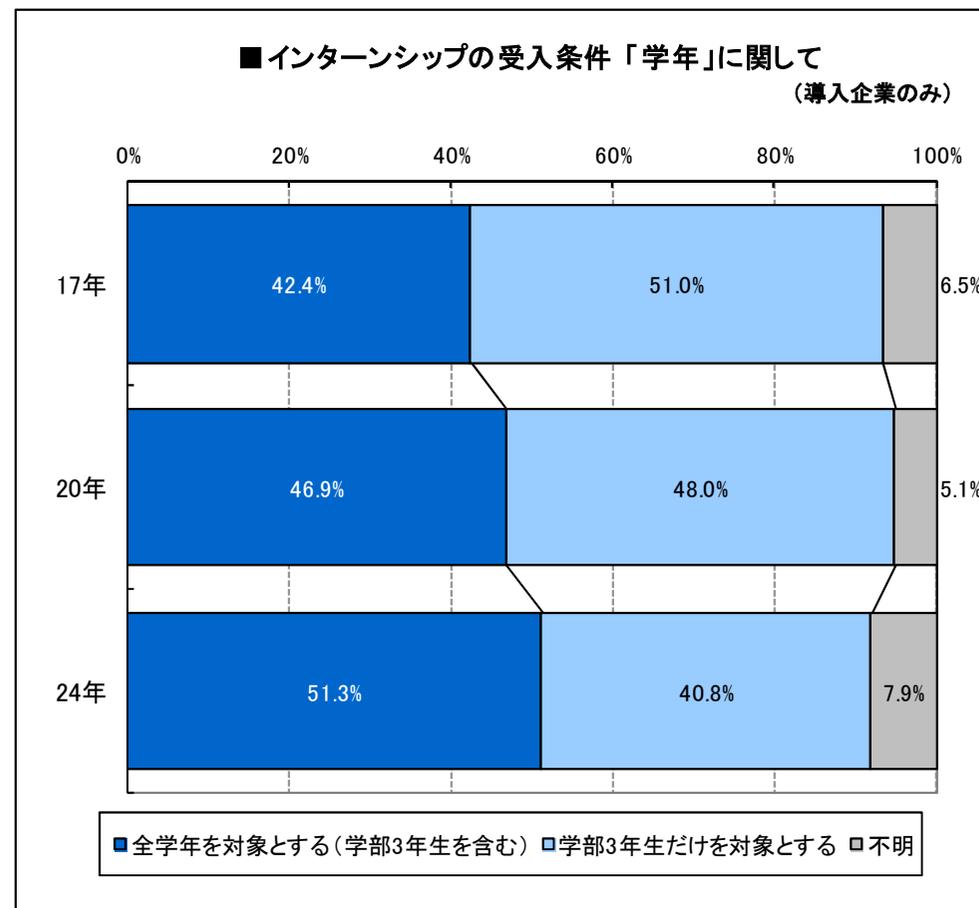
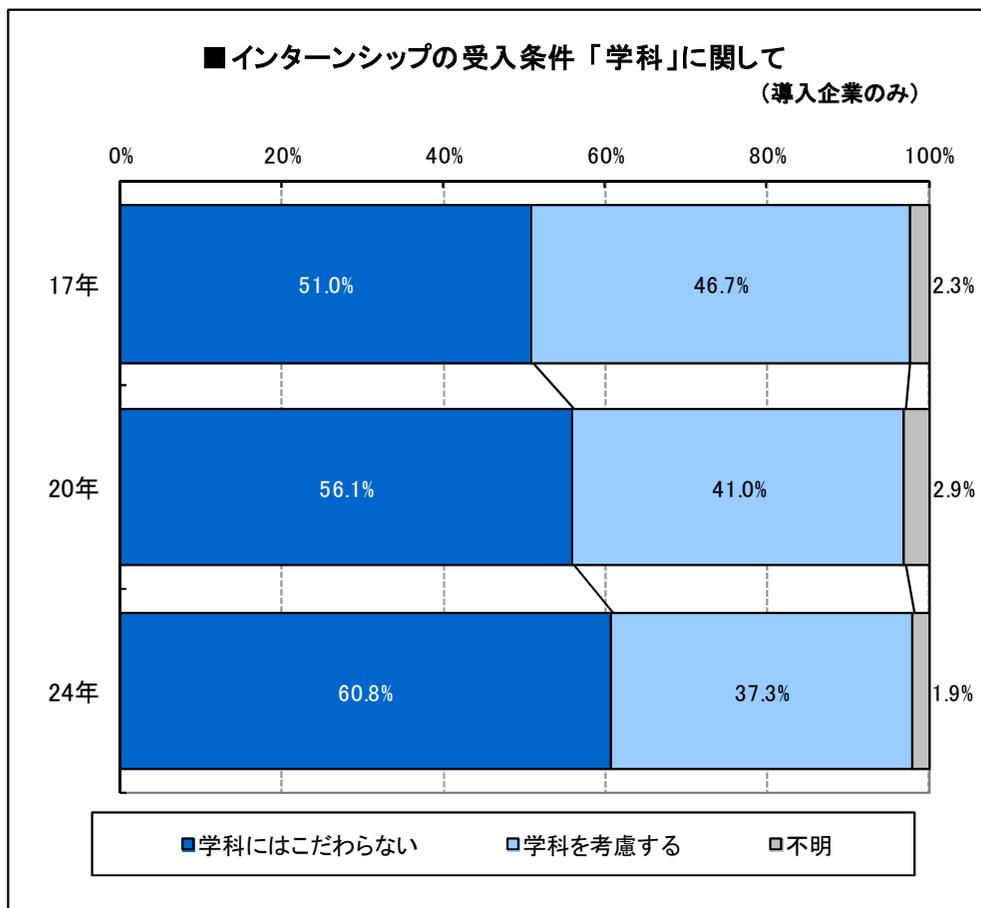
■ 「その他」の自由記述

期間	回答数
1日	55件
2日	13件
3日	21件
5日	5件

※上記の日数は、「1～2日」は2日、「1～3日」は3日など、大雑把に分類してカウントしている。

※2014年は「その他」の選択肢がなかった。

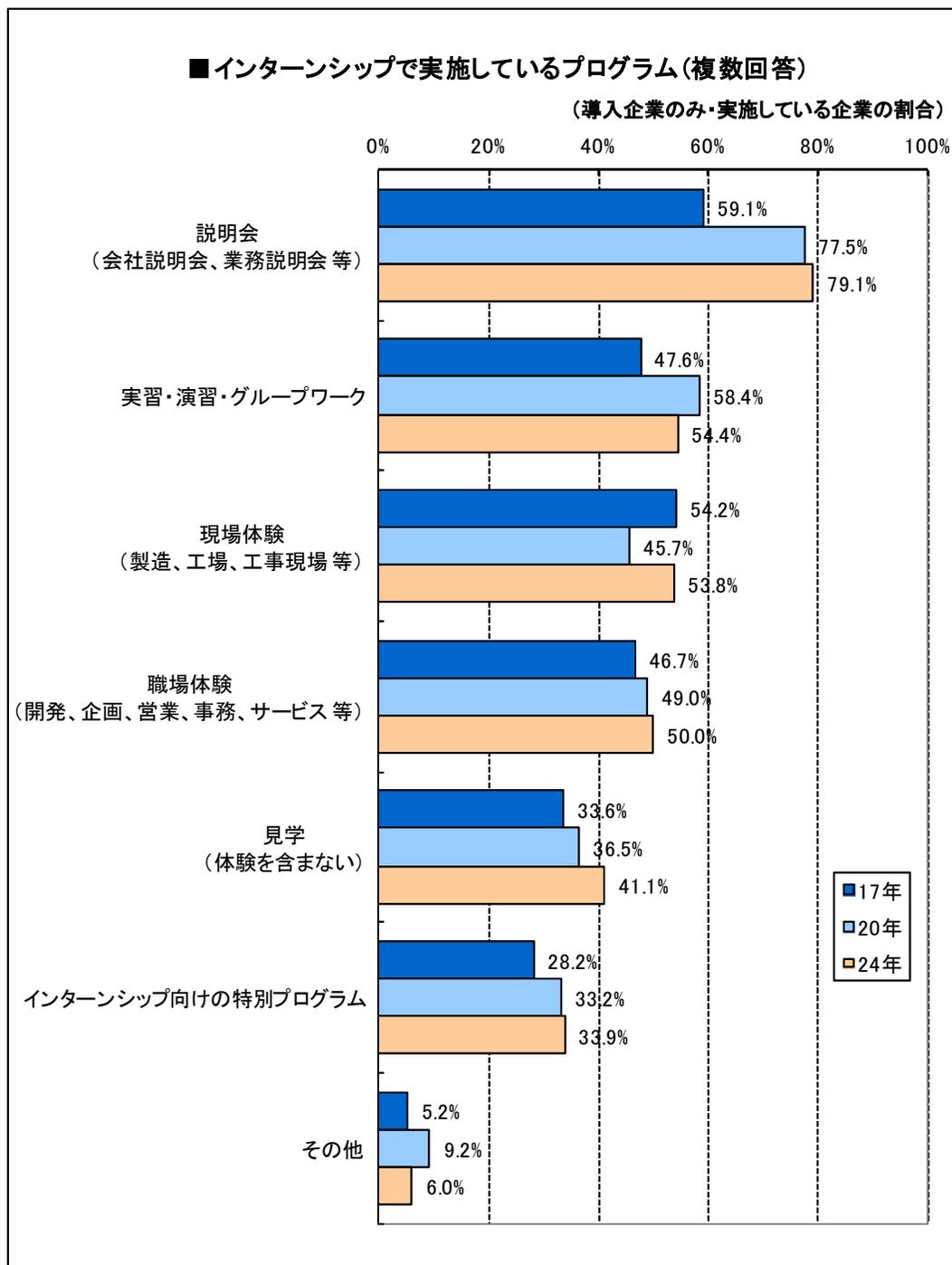
- 「インターンシップの受入条件」の「学科」に関しては、「学科にはこだわらない」が60.8%、「学科を考慮する」が37.3%となっていた。経年変化を見ると、「学科にはこだわらない」が徐々に増加する傾向が続いていた。
- 「学年」に関しては、「全学年を対象とする(学部3年生を含む)」が51.3%、「学部3年生だけを対象とする」が40.8%となっており、「全学年を対象とする(学部3年生を含む)」が徐々に増加する傾向が続いていた。



- 「インターンシップで実施しているプログラム」は複数回答で聞いており、経年変化を見るため、各プログラムを実施している企業の割合で比較している。
- 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79.1%であった。次いで、「実習・演習・グループワーク」が54.4%、「現場体験(製造、工場、工事現場等)」が53.8%で続いていた。
- 経年変化を見ると、「実習・演習・グループワーク」は前回を下回っていたが、他はすべて増加しており、全6項目のうちの4項目が過去最高となっていた。

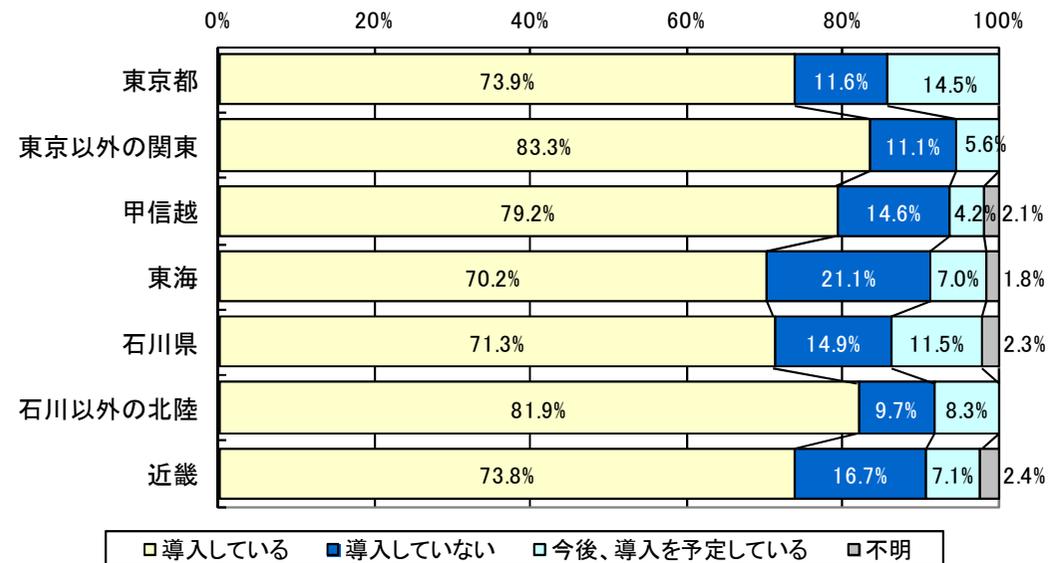
#### ■その他の自由記述(一部抜粋)

CAD、測定	座談会
OB・OGとの交流	参加学生へのフィードバック面談
カウンセリング体験	自己分析支援
自己分析ワーク、施工管理ゲーム	社員との座談会
プロバスケ事業運営体験	成果発表プレゼン
課題の発表	成果発表会
業界に関するセミナー	先輩業務紹介、座談会
現場業務模擬体験	先輩社員との座談会

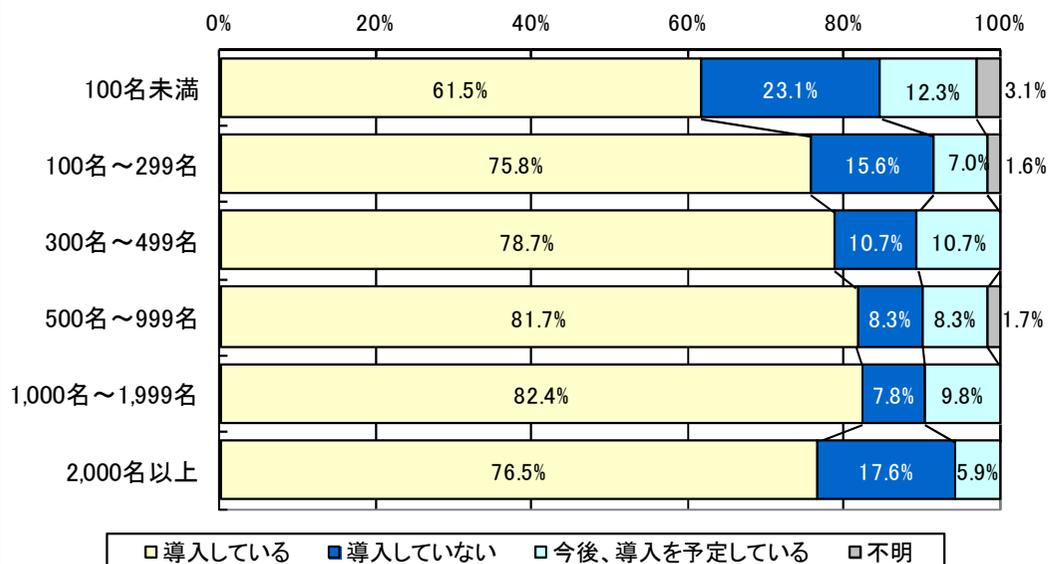


- 「インターンシップの導入状況」を企業の属性別に比較した。
- 「従業員数別」に「導入している」を比較すると、「2,000名以上」でやや低下するものの、従業員数が多いほど導入している割合が高くなっており、特に「100名未満」の企業では導入割合の低さが目立っていた。
- 「地域別」は主要な7つの地域で比較しているが、最も多かったのは「東京以外の関東」の83.3%であり、「石川以外の北陸」が81.9%、「甲信越」が79.2%で続いていた。
- 「業種別」は、ある程度の回答があった7つの業種で比較をしているが、導入企業が多かったのは「建設(総合等)」の83.1%と「その他サービス業」の82.4%であった。一方、「サービス業(コンピュータ等)」は64.0%で、低さが目立っていた。

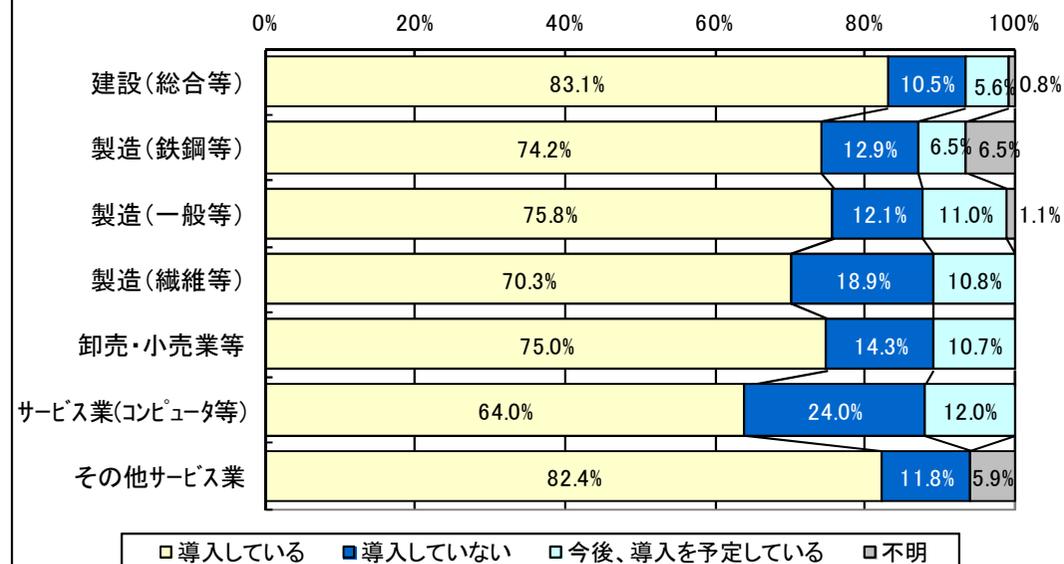
■ インターンシップの導入状況「地域別」比較



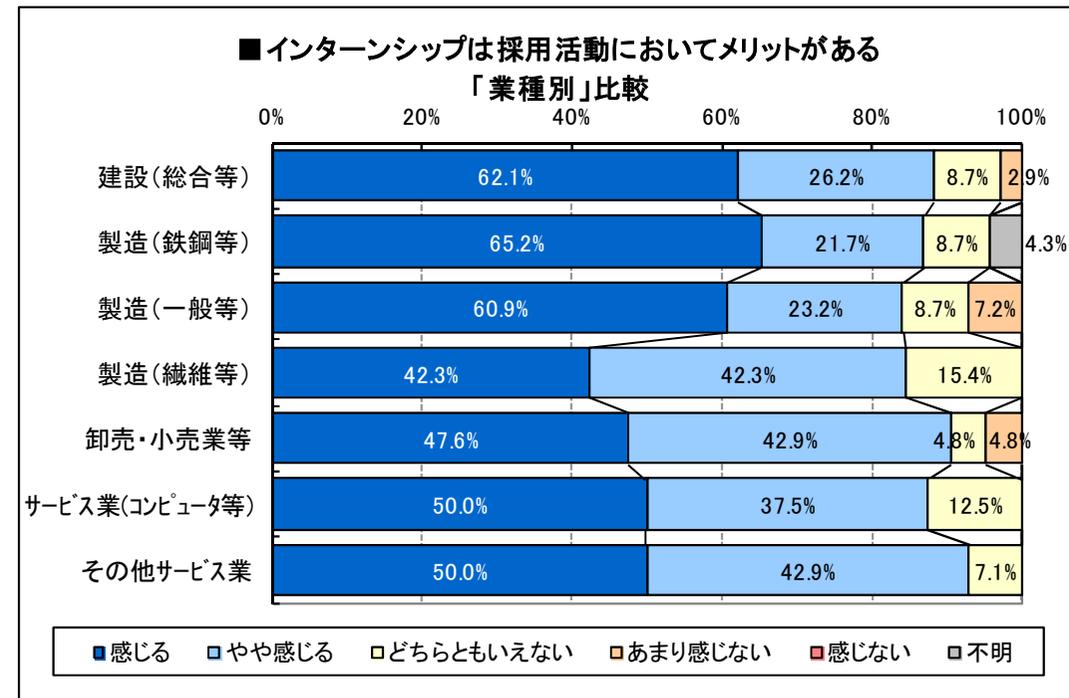
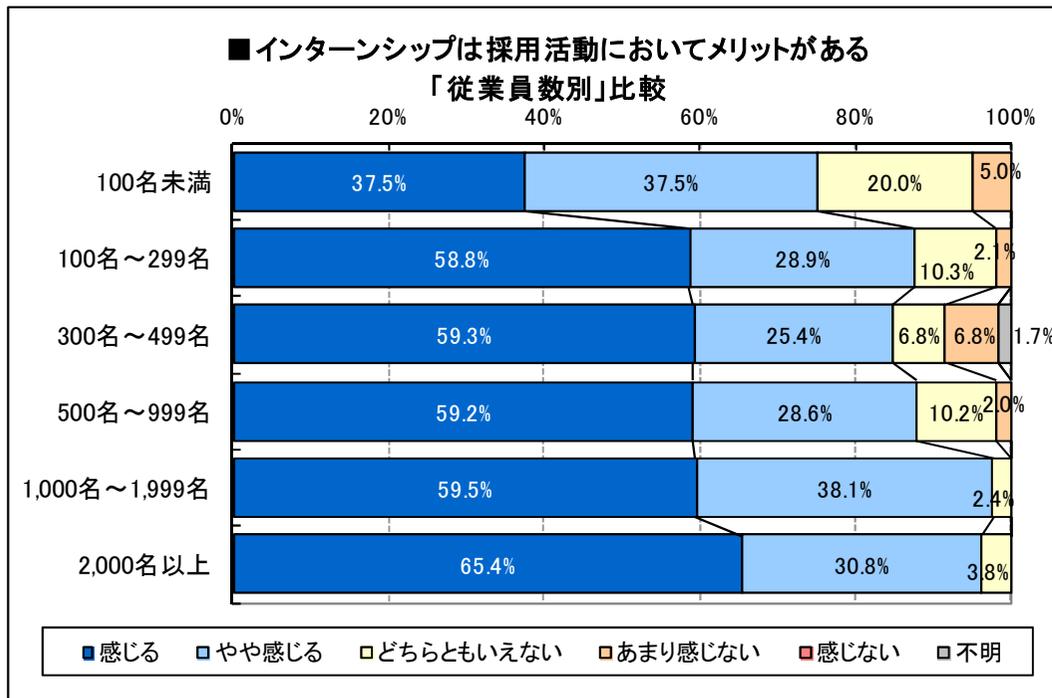
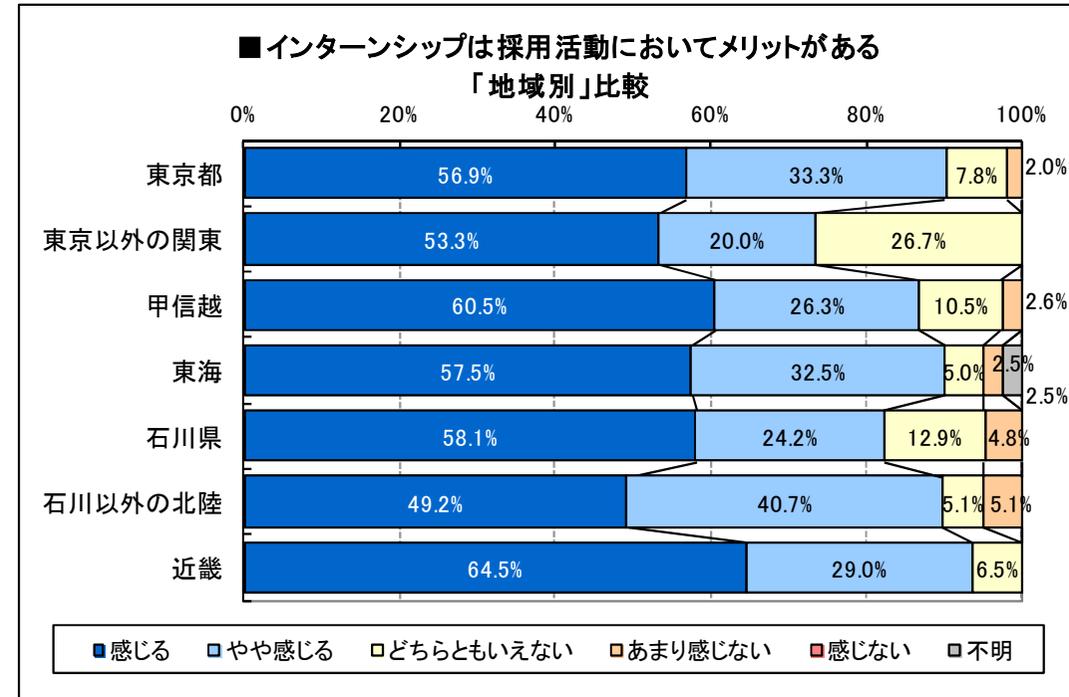
■ インターンシップの導入状況「従業員数別」比較



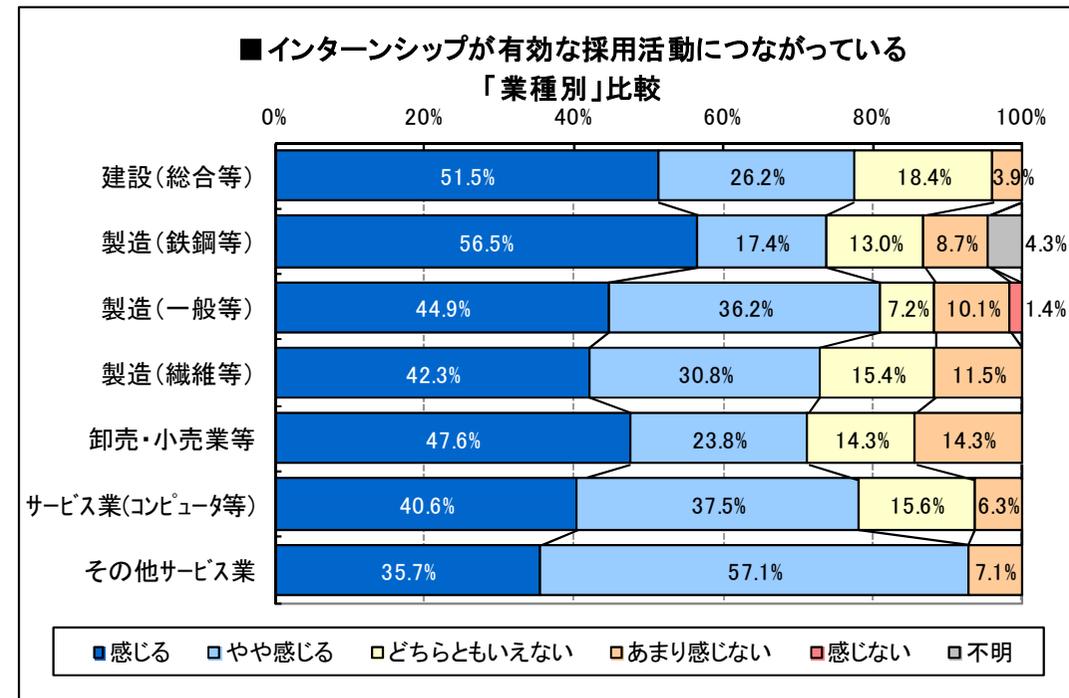
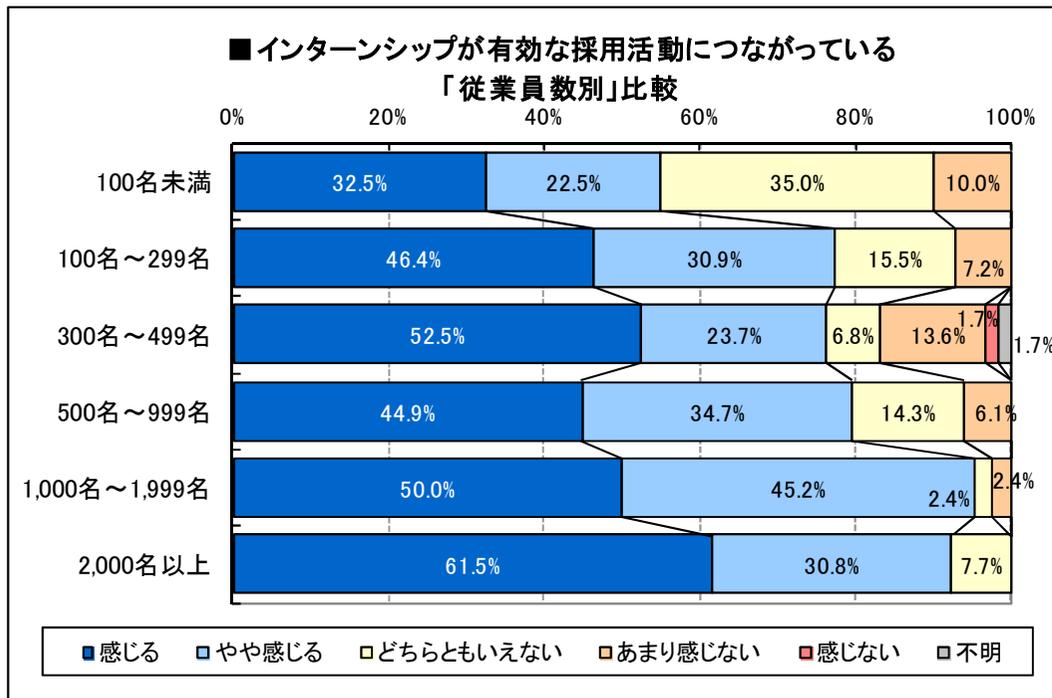
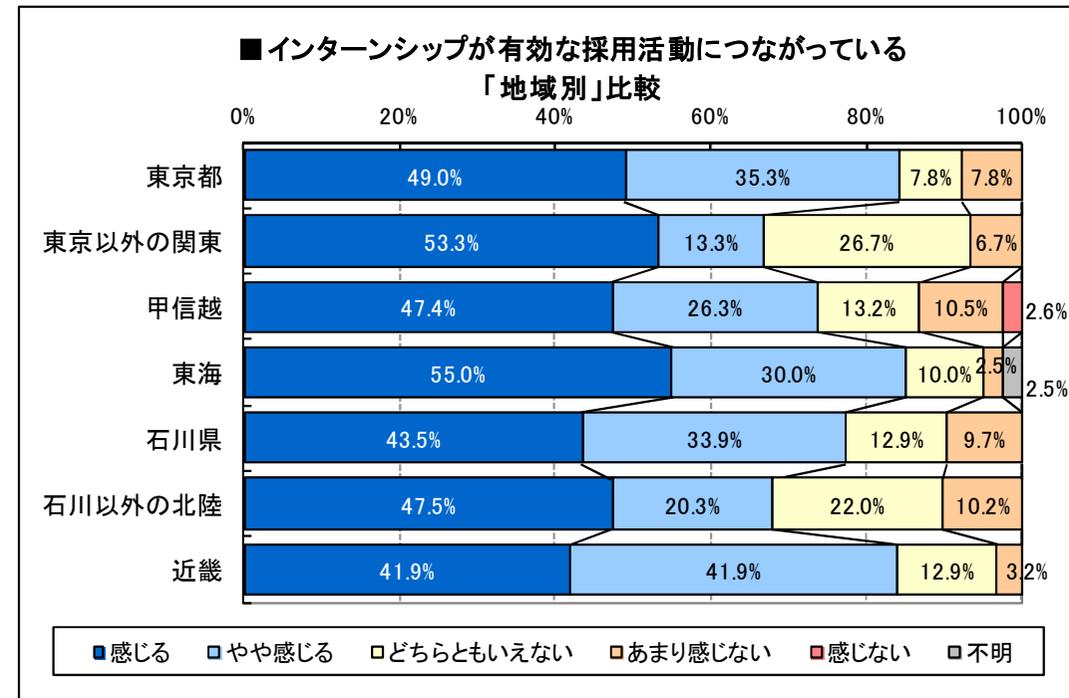
■ インターンシップの導入状況「業種別」比較



- 「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」に比較すると、いくつかの例外はあるものの従業員数が多いほど肯定的な意見が増加する傾向が見られ、大企業ほど強くメリットを感じているようであった。
- 「地域別」に肯定的な意見を比較すると、「近畿」が93.5%と最も多く、「東京都」が90.2%、「東海」が90.0%で続いていた。一方、最も少なかったのは「東京以外の関東」の73.3%であった。
- 「業種別」では「その他サービス業」が92.9%と最も多く、「卸売・小売業等」が90.5%で続いており、業種による差はそれほど大きくはなかった。ただし、「感じる」だけを見ると「製造(鉄鋼等)」「建設(総合等)」「製造(一般等)」の3つの業種が強くメリットを感じているようであった。

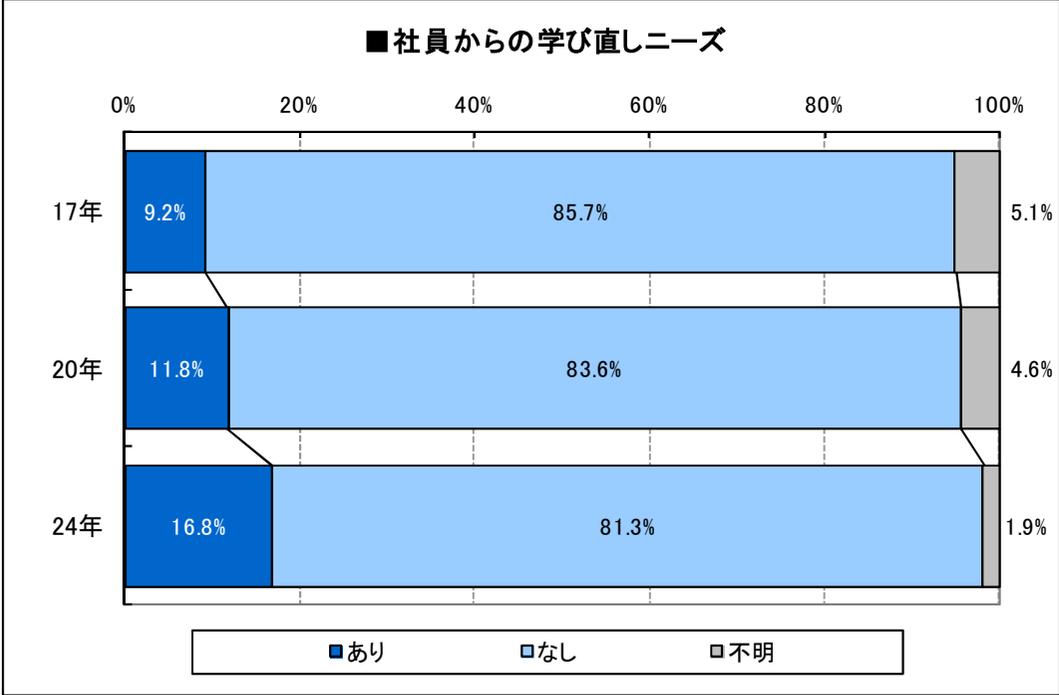
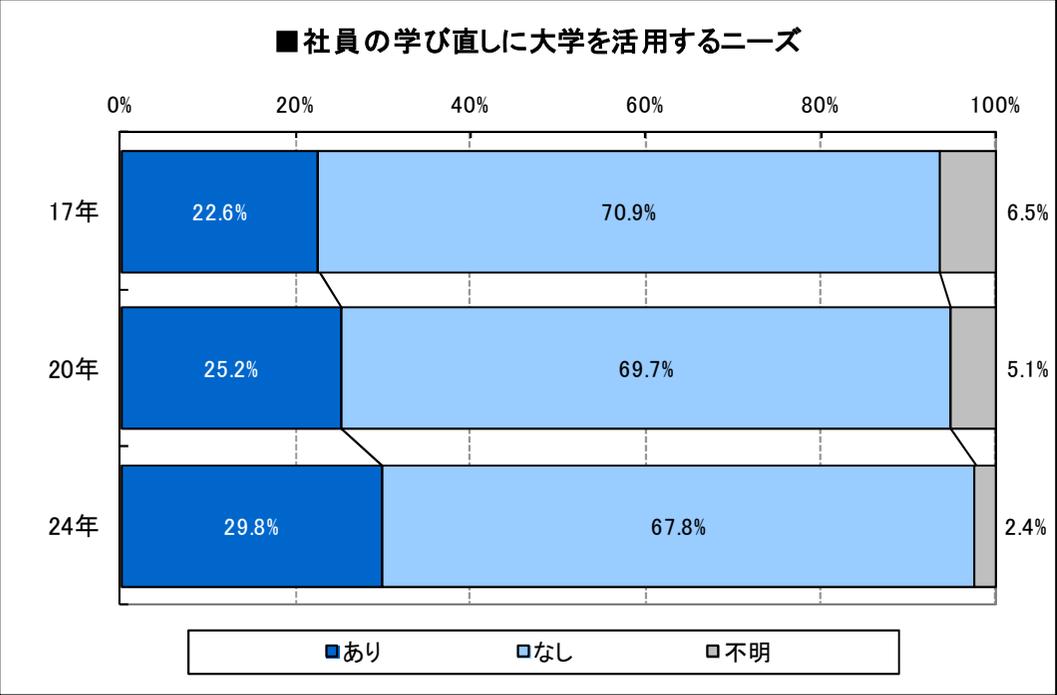
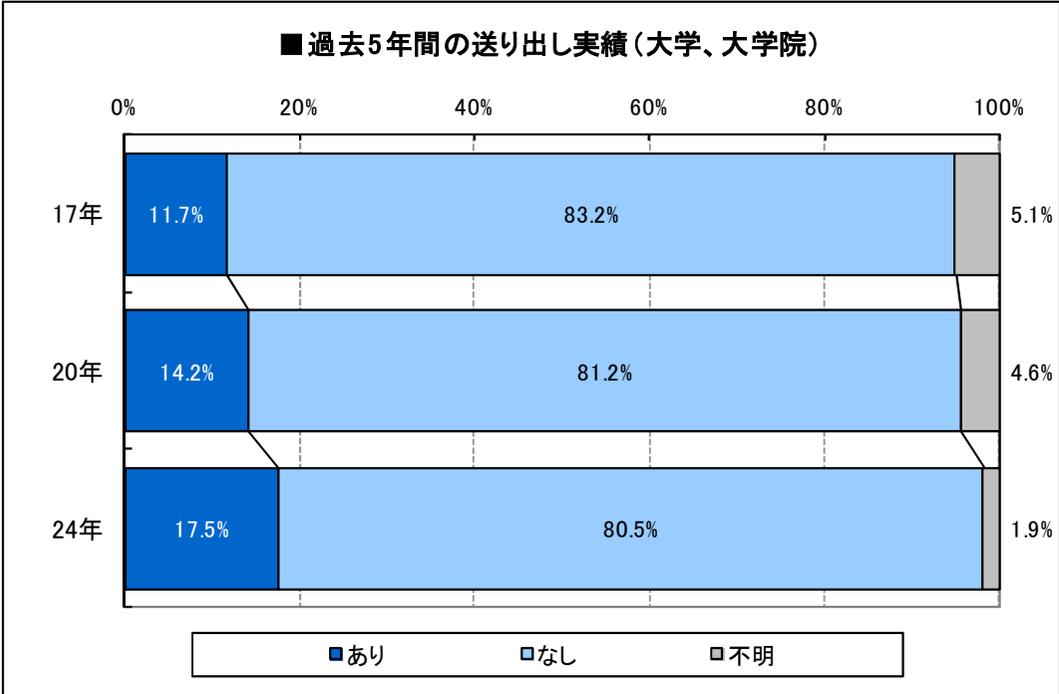


- 「有効な採用活動へのつながり」の「従業員数別」の比較でも、いくつかの例外はあるものの、従業員数が多いほど肯定的な意見が多くなっており、「1,000～1,999名」では95.2%が有効であると答えていた。一方、最も少なかったのは「100名未満」の55.0%であり、少なさが目立っていた。
- 「地域別」で肯定的な意見が最も多かったのは「東海」の85.0%であり、「東京都」が84.3%、「近畿」が83.8%で続いていた。一方、少なかったのは「東京以外の関東」の66.6%、「石川以外の北陸」の67.8%であり、この2つでは「どちらともいえない」が多かった。
- 「業種別」で肯定的な意見が最も多かったのは「その他サービス業」の92.8%であったが、「感じる」だけを見ると35.7%で最も少なかった。一方、「製造（鉄鋼等）」「建設（総合等）」は、肯定的な意見は目立って多い訳ではないが、「感じる」はいずれも5割を超えており、強く有効性を感じる意見が多かった。

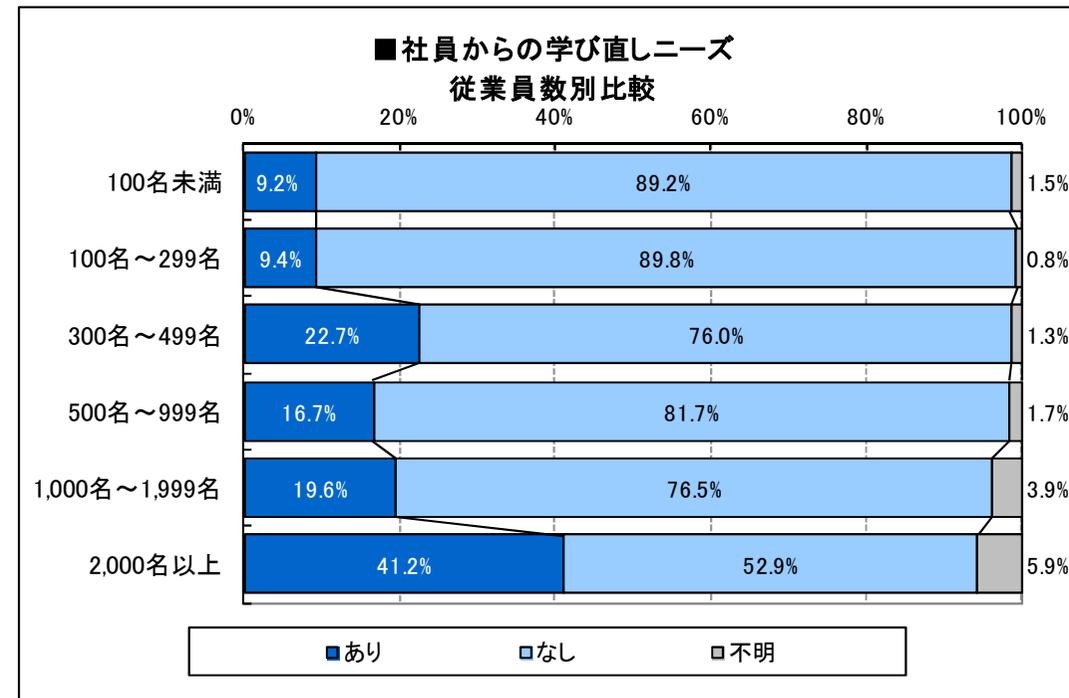
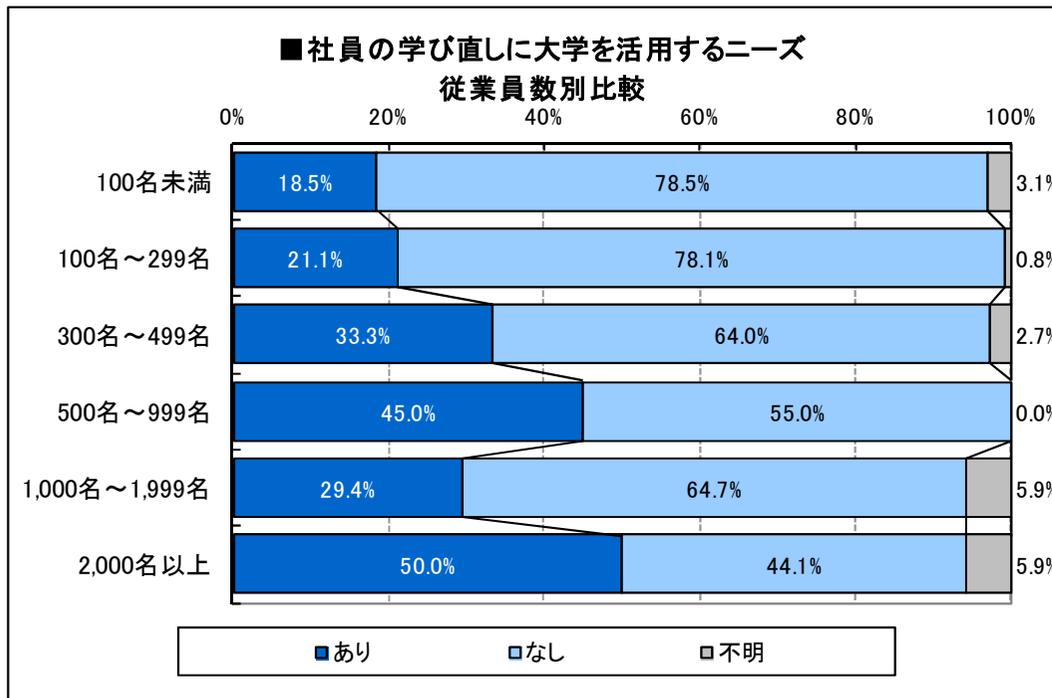
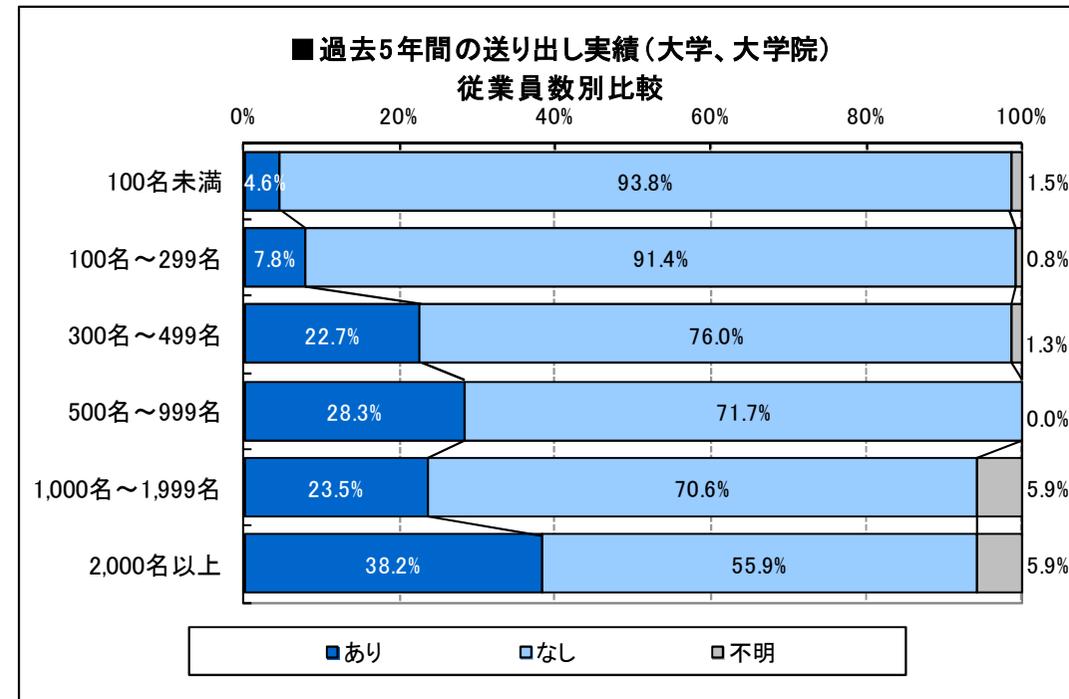


# <5> 社会人の学び直しに関して

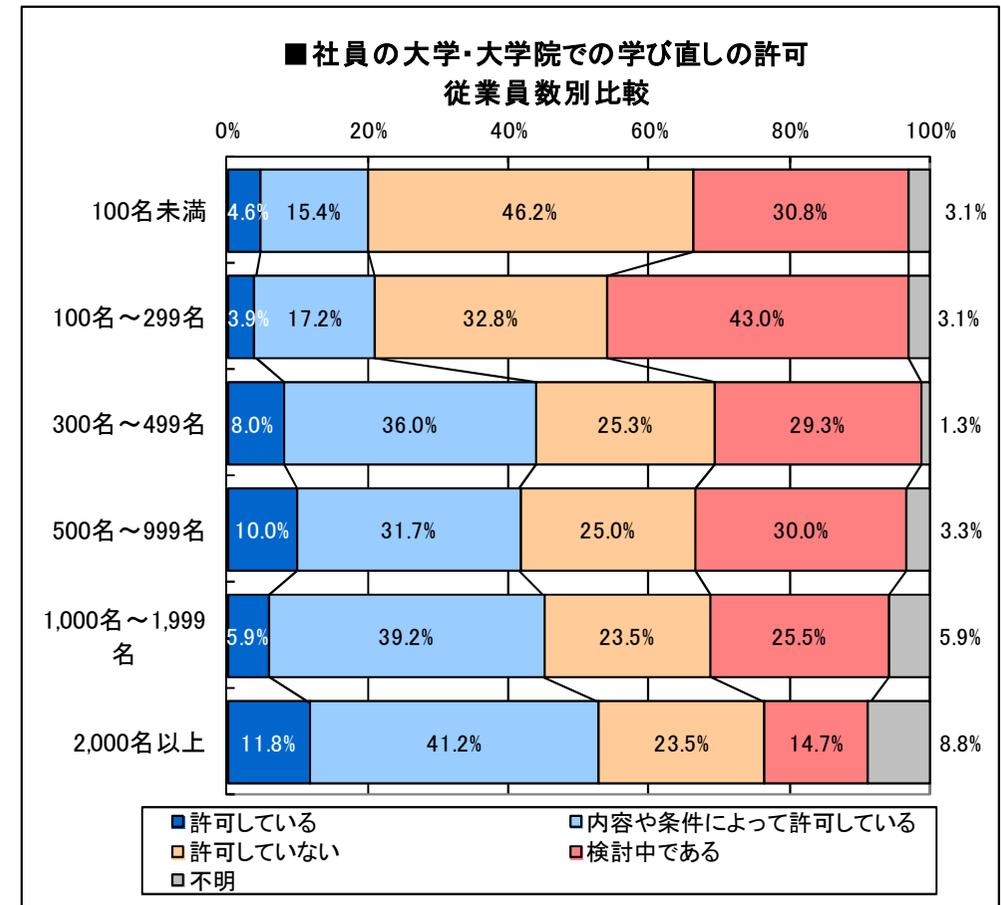
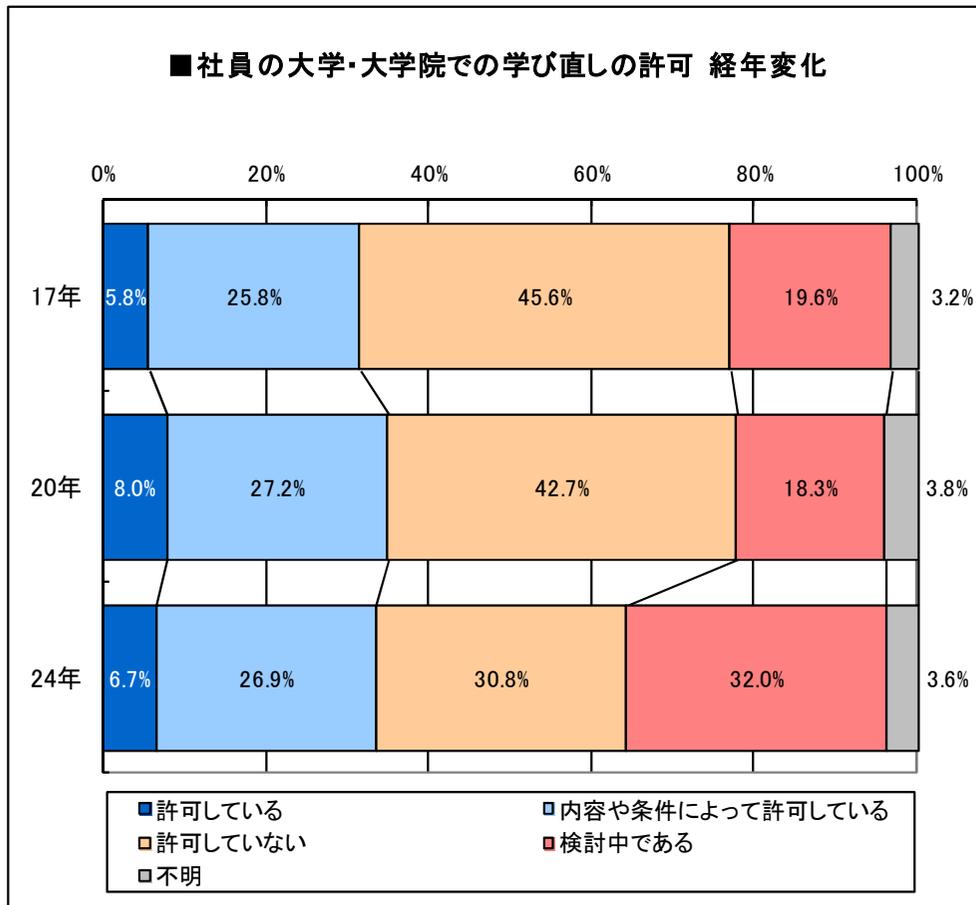
- 「社員の学び直しに大学を活用するニーズ」に関しては「あり」が29.8%となっていた。経年変化を見ると、ニーズは17年から継続的に増加しており、3回のアンケートで7.2ポイントの増加となっていた。
- 「過去5年間の送り出し実績(大学、大学院)」では、「あり」が17.5%となっていた。これも継続的に増加しており、3回で5.8ポイントの増加となっていた。
- 「社員からの学び直しニーズ」は、「社員から、学び直しに関するニーズを聞かれることはありますか?」という質問であるが、「あり」は16.8%となっていた。これに関しても継続的な増加が続いており、3回で7.6ポイントの増加となっていた。



- 「社員の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、「1,000名～1,999名」は例外となるが、従業員数が多いほど「あり」が多くなっていった。個別に見ると「100名未満」では18.5%であるが、「2,000名以上」では50.0%となり、31.5ポイントの差がついていた。
- 「過去5年間の送り出し実績(大学、大学院)」も上記と同様に「1,000名～1,999名」は例外となるが、従業員数が多いほど「あり」が多くなっており、大企業で導入が進んでいるようであった。一方で小規模な企業を見ると、「100名未満」で4.6%、「100名～299名」で7.8%と、少なさが目立っていた。
- 「社員からの学び直しニーズ」では「2,000名以上」で「あり」が41.2%と突出しており、社員のニーズが大きい様子が見えてきた。続いて、「300名～499名」でも22.7%と多かった。一方、「100名未満」では9.2%、「100名～299名」では9.4%となっており、小規模な企業では社員からのニーズが小さいようであった。

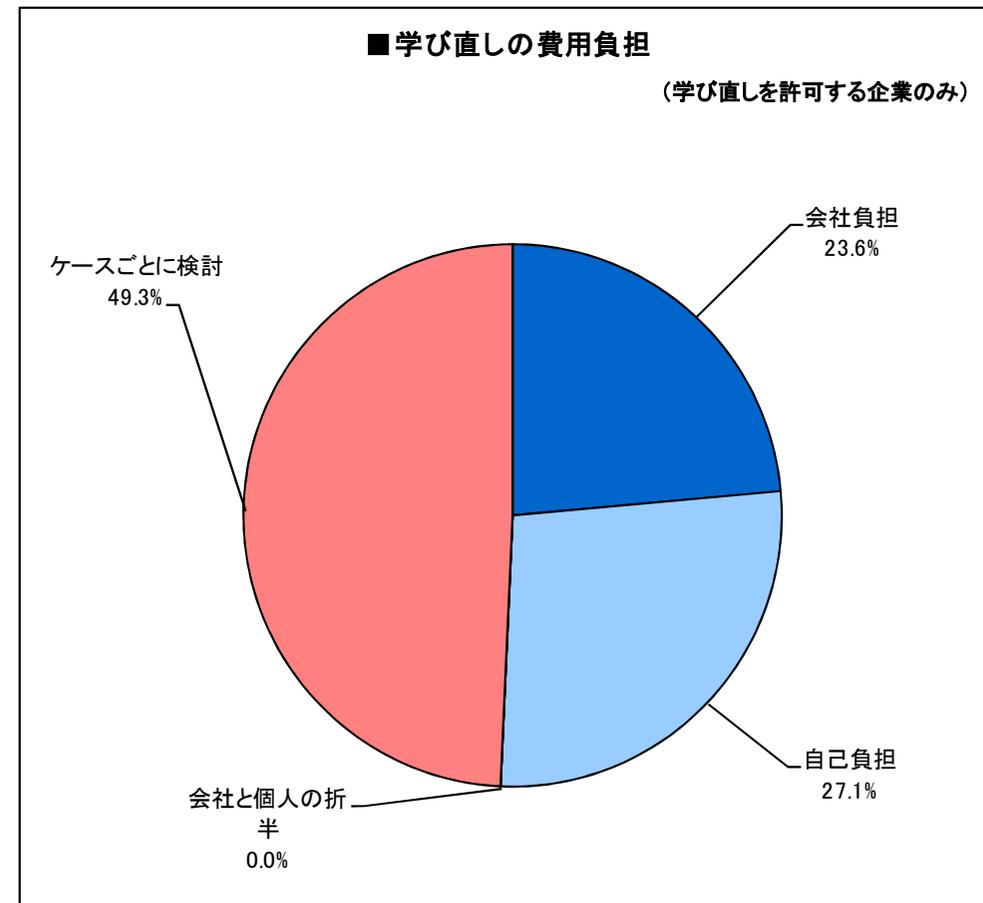


- 「社員の大学・大学院での学び直しの許可」では、「許可している」が6.7%、「内容や条件によって許可している」が26.9%であり、合わせると33.6%が許可していた。一方、「許可していない」は30.8%であり、「検討中である」が最も多い32.0%となっていた。経年変化を見ると、今回は「許可していない」が大きく減少しており、その減少分が「検討中である」に転じているような変化が見られ、企業内での意識変化がうかがえた。
- 「従業員数別」の比較では、「300名」を境にして違いが現れており、それより従業員数が多い企業では「許可している」「内容や条件によって許可している」が多く、「2,000名以上」ではそれらの合計が半数を超えていた。一方、「100名未満」「100名～299名」では学び直しの許可は少ないものの、「検討中である」が多く、今後、導入が進むのではないかと思われる。

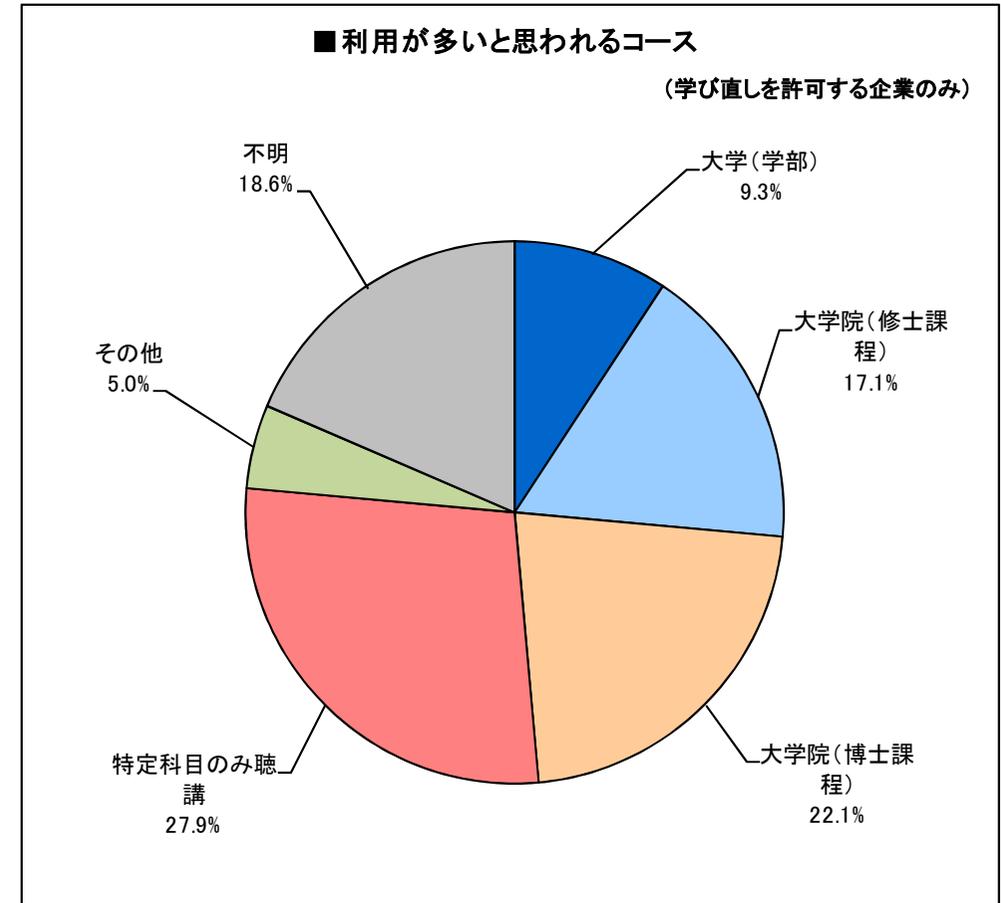


※2020年までは「許可している」ではなく「認めている」と聞いていた、

- これ以降の学び直しに関する追加質問は、学び直しを許可している企業（「許可している」「内容や条件によって許可している」）だけに聞いている。
- 「学び直しの費用負担」に関しては、「ケースごとに検討」が49.3%と半数を占めていた。そして、「自己負担」が27.1%、「会社負担」が23.6%で続き、「会社と個人の折半」は0.0%となっていた。



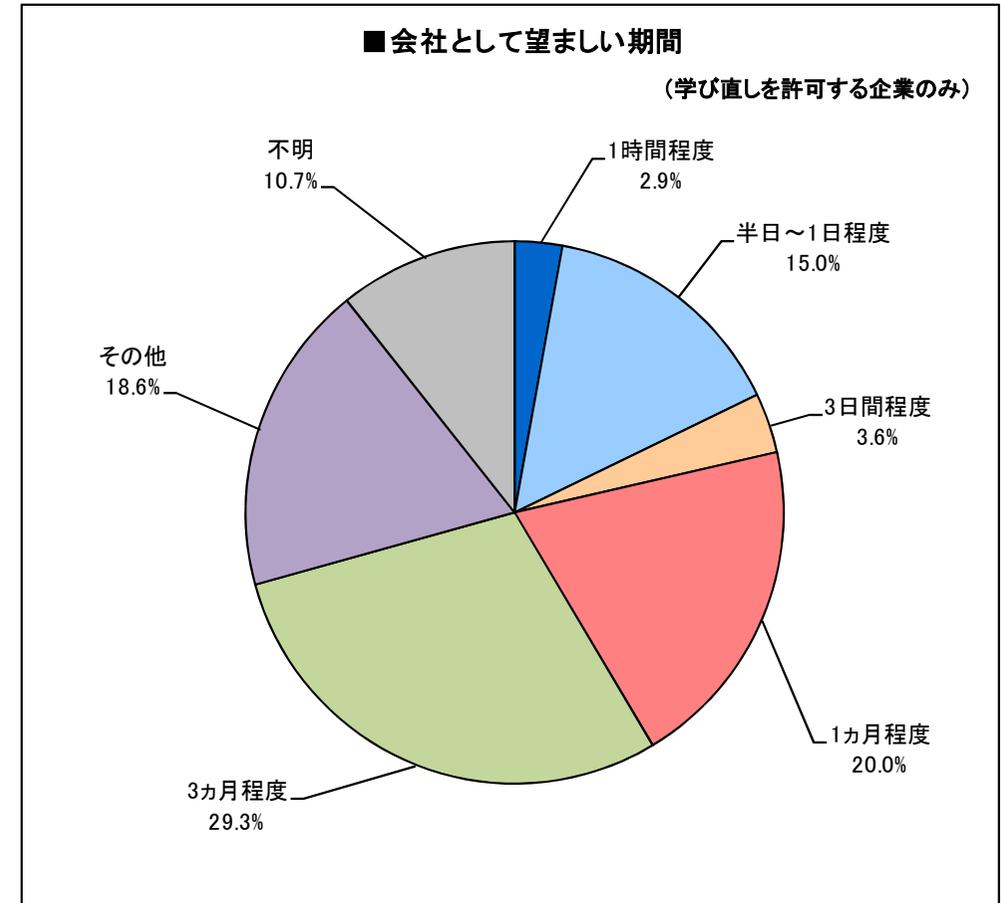
- 学び直しに送り出す際に「利用が多いと思われるコース」は以前も聞いていたが、今回から学び直しを許可している企業に限定して聞いているため、経年変化は見えていない。
- 最も多かったのは「特定科目のみ聴講」の27.9%であり、「大学院(博士課程)」が22.1%、「大学院(修士課程)」が17.1%、「大学(学部)」が9.3%で続いていた。



■ その他の自由記述(一部抜粋)

コンテンツや目的により異なる
希望者が居ない為分からない
共同研究を行っている場合有り
社会人向けのコース
状況による
留学、自己選択による

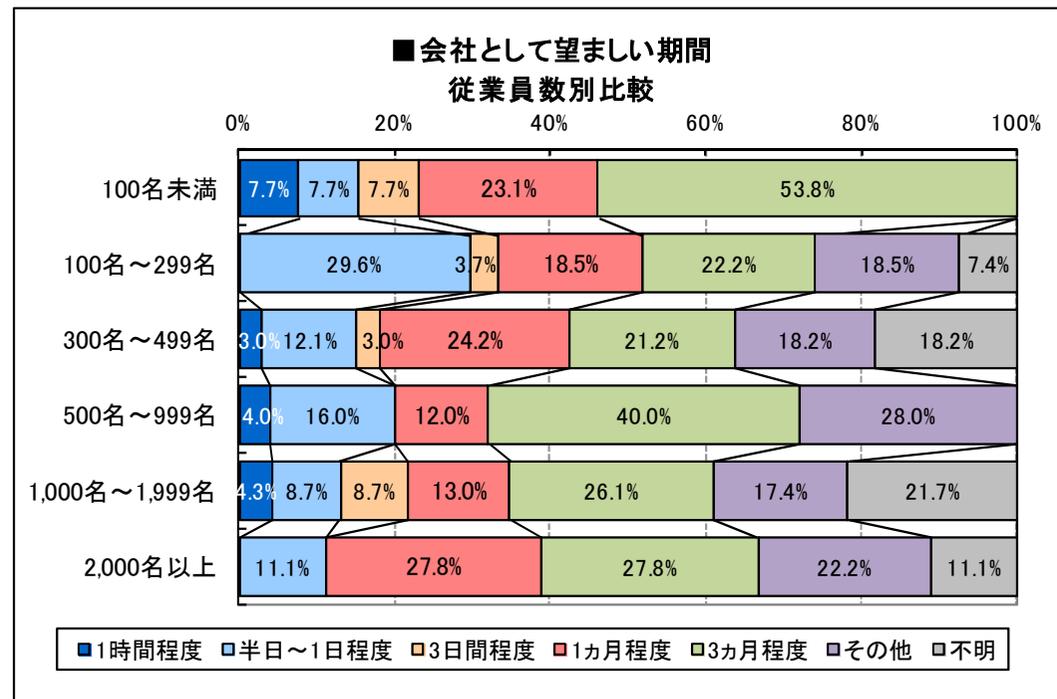
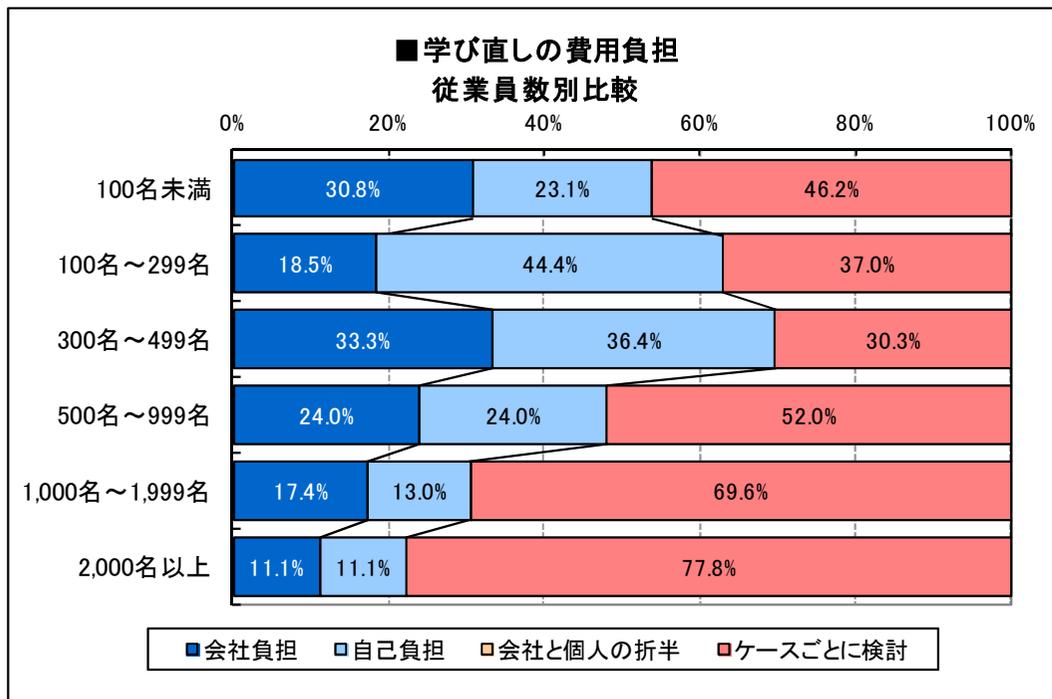
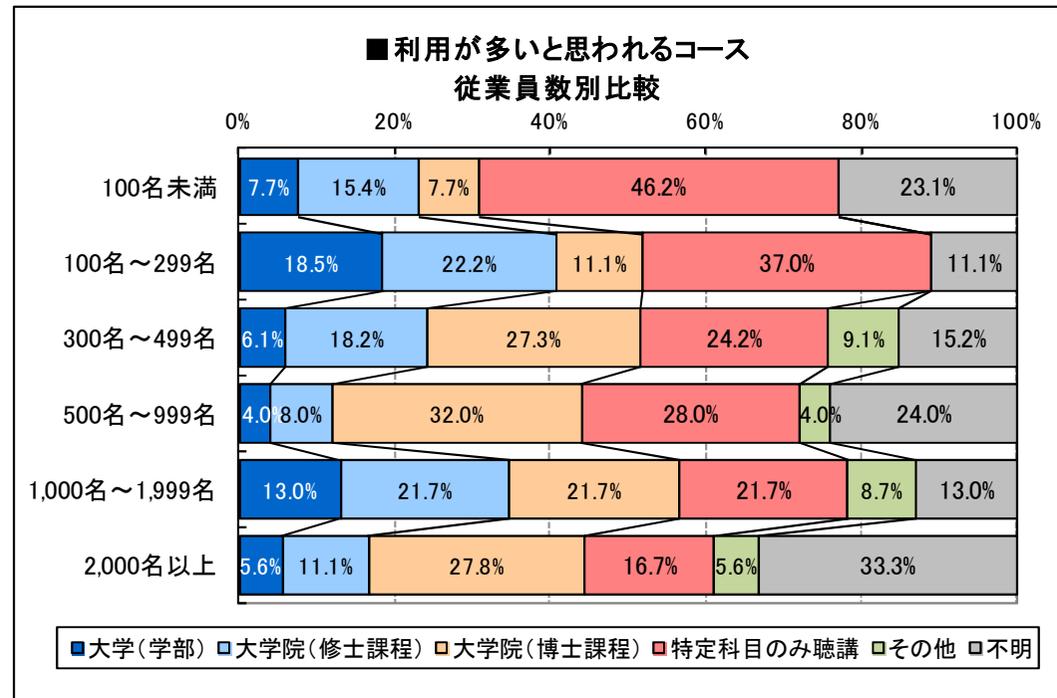
- 「会社として望ましい期間」で最も多かったのは「3ヵ月程度」の29.3%で、「1ヵ月程度」が20.0%で続いており、ある程度の長期間を望んでいるようであった。一方、「1時間程度」は2.9%と少なかったものの、「半日～1日程度」が15.0%、「3日間程度」が3.6%であり、これらを合計すると21.5%となっていた。
- 「その他」の自由記述を一部抜粋しているが、「1年」「2年」「数年」という年単位の回答、「行くならしっかり」という回答もあり、柔軟に考えている企業も見られた。



■その他の自由記述(一部抜粋)

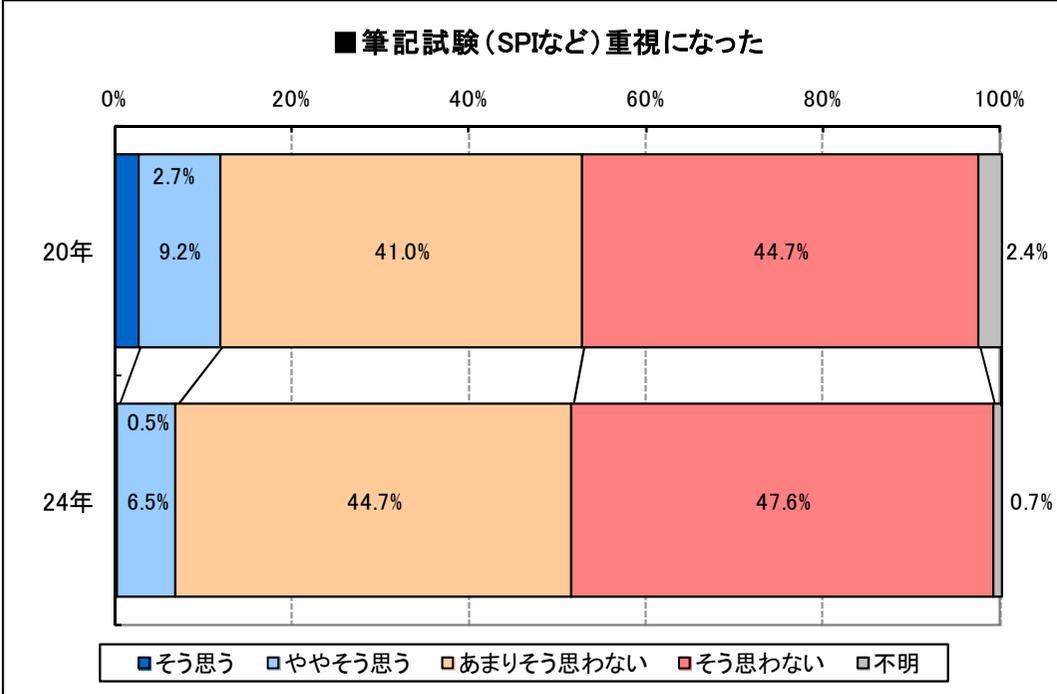
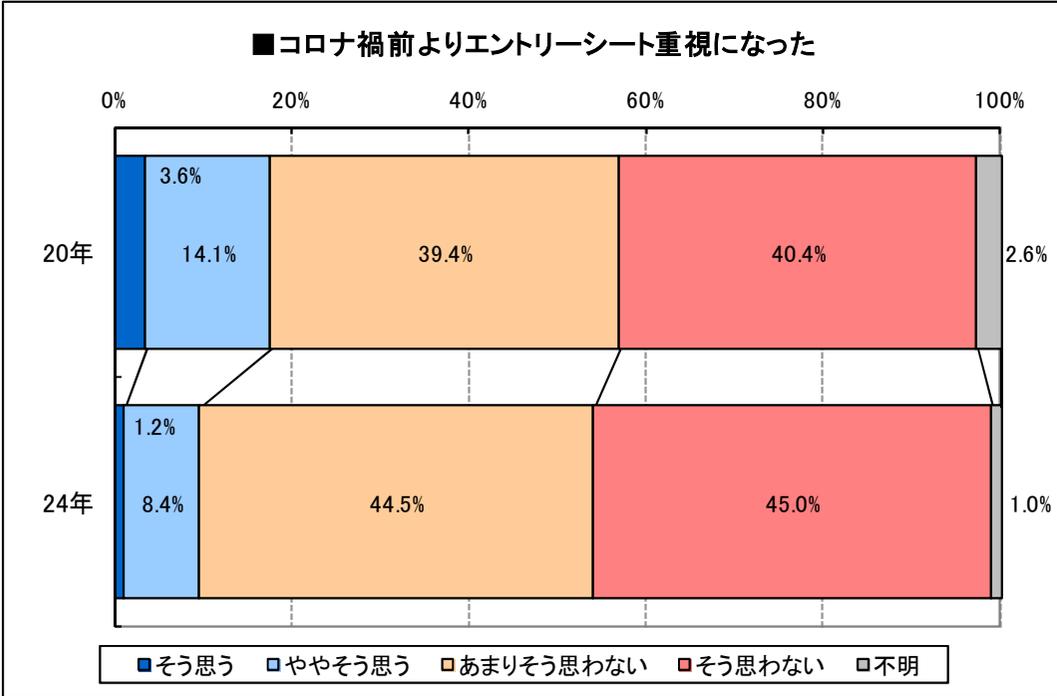
1年	行くならしっかり
2年間社会人学生	受講プログラムによって変化あり
ケースバイケース	修得が目的のため期間は決めず
コンテンツや目的により異なる	週1回×半年程度
プログラムを完了できる適切な期間	状況によって異なる
学び直しの内容による	数年
技術系は3～6ヶ月(毎週1～2回)	選択・コース内容による
マネジメント系は修士を2年間受講	内容に合った期間
求める内容次第	半年～1年
業務を見ながら検討	約2年を予定している

- 「学び直しの費用負担」を従業員数別に見ると、「500名」以上の企業では、従業員数が多くなるほど「会社負担」「自己負担」が減少し、「ケースごとに検討」が増加する傾向が見られ、ルールに則るわけではなく、個別の対応になっているようであった。そして、「100名未満」では「会社負担」、「100名～299名」では「自己負担」が多かった。
- 「利用が多いと思われるコース」では、例外はあるものの、従業員数が少ないほど「特定科目のみ聴講」が多い傾向が見られた。また、「100名未満」と「100名～299名」では「大学院(博士課程)」が少なかった。
- 「会社として望ましい期間」は従業員数との相関関係は見られなかったが、「100名未満」の企業に特徴があり、「3ヶ月程度」が53.8%と長期間の回答が多い一方で、「1時間程度」が7.7%と短い時間の回答も多かった。また、「100名～299名」では「半日～1日程度」の多さが目立っていた。

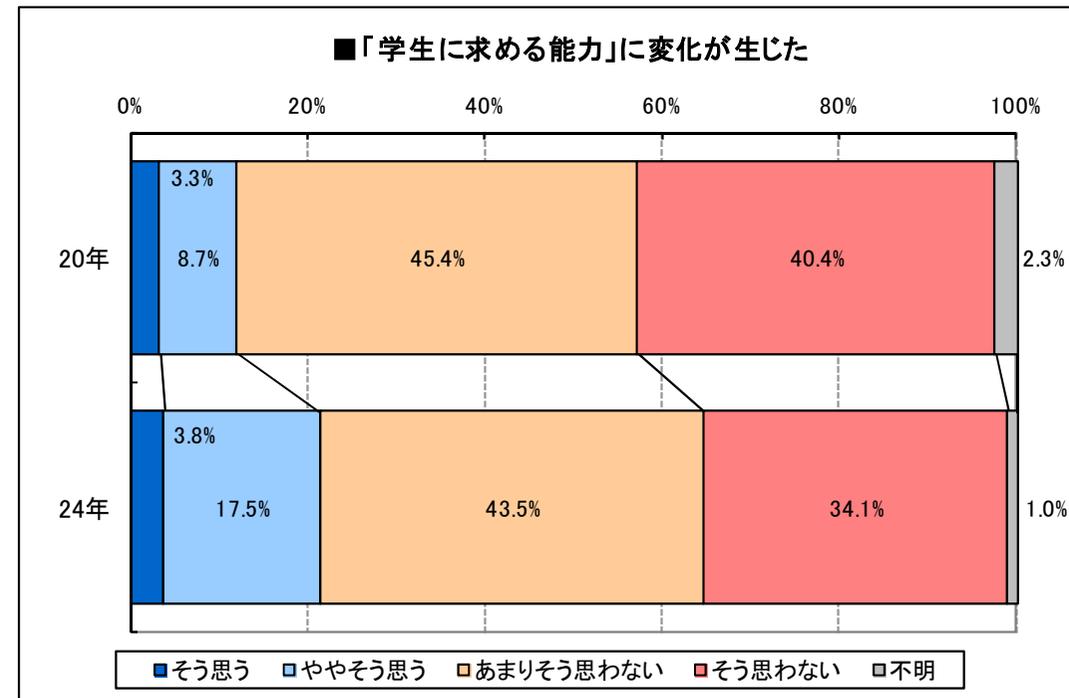
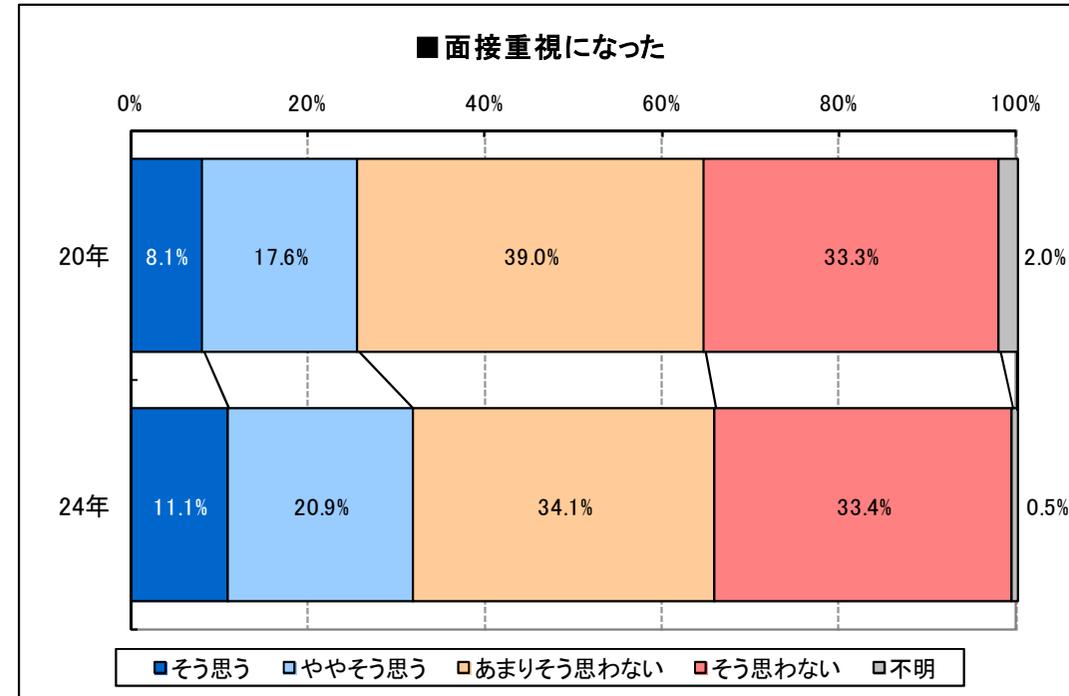


# <6>採用に対するコロナ禍の影響に関して

- 採用に対するコロナ禍の影響を4つの観点で質問している。これらの項目は全体の大まかな流れを見るために経年変化だけ比較している。
- 今回の「コロナ禍前よりエントリーシート重視になった」の肯定的な意見は9.6%であった。前回の17.7%からは8.1ポイントの低下であり、エントリーシートの重視度はコロナ禍前に戻りつつあるようであった。
- 「筆記試験(SPIなど)重視になった」の肯定的な意見は前회가11.9%、今回が7.0%で4.9ポイントの低下となっており、これもコロナ禍前に戻っているようであった。



- 今回の「面接重視になった」の肯定的な意見は32.0%であり、前回の25.7%と比較すると6.3ポイントの増加となっていた。コロナ禍では面接自体が難しいケースもあったと思われるが、そのような制約も少なくなってきたために面接重視が増加したものと考えられる。
- 「学生に求める能力に変化が生じた」の肯定的な意見は21.3%であり、前回の12.0%から9.3ポイントの増加となっていた。コロナ禍を経ても、8割程度は学生に求める能力に変化はないと答えているが、一部の企業では求める人材像の変化が続いているようであった。



---

継続的な改善活動のために!

2024KIT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6年9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係

---

無断複製厳禁