

九州・沖縄・山口地区
における
産業界の人材ニーズ調査

結果報告レポート

平成25年3月

株式会社リアセック

目次

第1部	調査概要	1
1.	調査概要.....	3
2.	調査要旨.....	4
3.	回答者プロフィール.....	6
第2部	調査結果編	9
第1章	新卒採用の方法.....	11
1.	新卒採用における利用媒体・経路.....	11
2.	新卒採用の重視点.....	14
第2章	新規採用者に求める能力.....	18
1.	新規採用者（大学卒）に求める能力.....	18
2.	新規採用者（短大卒）に求める能力.....	25
3.	その他の重視する能力.....	33
第3章	新卒採用の状況.....	35
1.	2013年卒の新卒採用数.....	35
2.	2014年卒の新卒採用数.....	37
第4章	九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生の感想.....	39
1.	九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生の感想.....	39
第5章	人材育成について.....	43
1.	新人研修の実施有無.....	43
2.	新人研修の実施内容.....	45
3.	若年層の育成の重視点.....	48
第6章	インターンシップについて.....	51
1.	インターンシップの受入れ状況.....	51
2.	インターンシップ受け入れの現状.....	53
3.	インターンシップ実施の目的.....	56
4.	インターンシップを受け入れられない理由.....	59
5.	インターンシップの受け入れ可否.....	62
6.	1年生からのインターンシップ受け入れ.....	64
第7章	大学教育への要望等.....	66
1.	大学教育において力を入れてほしい戦略分野.....	66

2. 期待する教育内容・取組み.....	69
3. 大学時代に力を入れるべき勉強・経験.....	72

第 1 部 調査概要

1. 調査概要

(1) 調査対象

九州・沖縄・山口地域大学グループ（23校）とお付き合いのある企業・団体様 1086社

■九州・沖縄・山口地域大学グループ

大分大学	下関市立大学
鹿児島国際大学	長崎外国語大学
鹿児島純心女子大学	長崎国際大学
鹿屋体育大学	西九州大学
北九州市立大学	西日本工業大学
九州共立大学	日本文理大学
九州国際大学	福岡医療短期大学
九州女子短期大学	福岡県立大学
九州保健福祉大学	福岡工業大学
熊本県立大学	福岡国際大学
久留米信愛女学院短期大学	琉球大学
佐賀大学	

(2) 調査期間

・2013年2月1日（金）～2013年2月15日（金）

(3) 回収数・回収率

・221件（回収率20.3%）

2. 調査要旨

本調査の主な結果は、以下の通り。

【新卒採用の方法】

- 新卒採用において「役立った」と評価している媒体・経路は、「大学・短大就職部」「自社ホームページ」。100名以上規模では、「大学・短大内の就職説明会」「自社主催の会社説明会・セミナー」の得点も高い。
- 新卒採用で「重視している」点は、「面接」。次いで「一般常識・教養」。医療・福祉業では、次いで「専門知識」の得点が高い。

【新卒者に求める能力】

- 採用者に「強く求めている」能力として、大学卒、短大卒共に「進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する」「集団の規範やルールを守る」「チームの和を大切にし、他者と連携できる」など、対人能力や規律性を強く求める傾向にある。
- 大学卒の採用者では「自ら進んで行動することができる」「自己の成長のために学び続ける姿勢が身についている」、短大卒の採用者では「他者に対する気配りができる」「相手の言いたいことを理解することができる」を強く求める傾向にある。
- 医療・福祉業、公務の大卒では、「仕事を通して社会に貢献できることを理解している」を求める傾向にある。
- 九州・沖縄・山口地区では、全国平均と比較して、「集団の規範やルールを守る」の得点が高いことが特徴と言える

【新卒採用の状況】

- 2013年3月卒の新規学卒者の正規社員の採用数は、平均15.7名であり、半数以上が大卒となっている。100名以上規模、公務、サービス業で採用数が多い。

【九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生の感想】

- 九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生に対し「優れている」と感じている点は、「まじめな人柄、誠実な人柄」「勤務態度（仕事に向かう姿勢）」「対人関係など仕事や職場での協調性」。

【人材育成】

- 91.0%で新人研修を実施。実施内容は、「業務に関する（基本的）知識・スキルの習得」「ビジネスマナーの習得」など。公務では、「コンプライアンス・情報管理」も

実施。

- 現在、または今後の若年層の育成において重視しているものとして、「コミュニケーション力の育成」「チームワーク力、リーダーシップ力の育成」。製造・建設、公務では、「論理的思考力や問題解決力の育成」「倫理観や自己管理能力の育成」、医療・福祉業では、「医療・健康に関する知識の育成」も重視

【インターンシップの状況】

- 「インターンシップの受け入れ実績がある」のは 35.7%。従業員規模が大きいほど、またサービス業、公務において受け入れ実績がある割合が高い。
- インターンシップ実施目的は、「社会貢献、地域貢献」「採用活動の一環」など。特に従業員規模が小さい、医療・福祉業では「採用活動の一環」として実施する割合が高い。
- インターンシップを受入れられない理由は、「受け入れに関して、人手が足りない」の割合が最も高い。50名未満規模では、「受け入れに関して、費用・コスト面での負担があり、十分に対応できない」の割合も高い。
- 2013年度にインターンシップの受け入れを「前向きに検討したい」割合は 19.0%、「条件によっては可能である」割合が 26.7%。従業員規模が小さい、医療・福祉業、サービス業において、その割合が高い。
- 1年生からのインターンシップ受け入れは、「前向きに検討したい」が 13.1%、「条件によっては可能である」が 25.3%。医療・福祉業において、その割合が高い。

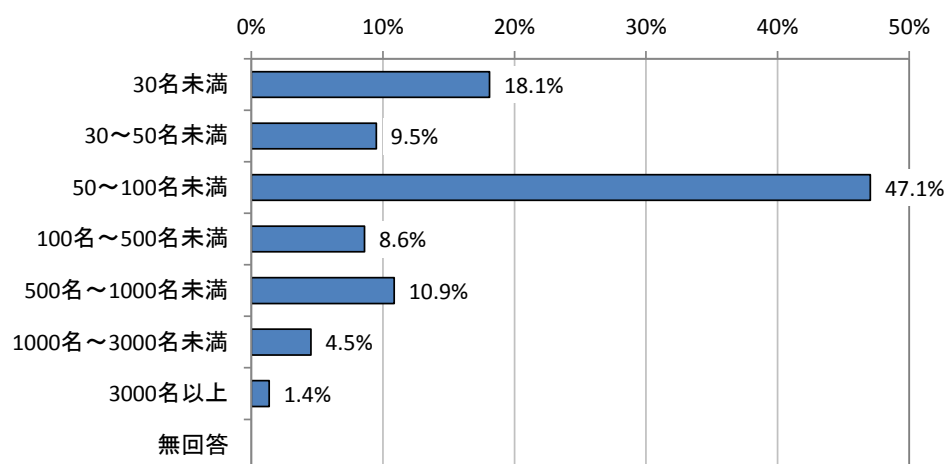
【大学教育への要望】

- 大学教育において力を入れてほしい戦略分野は、「中小企業強化戦略」。公務では、「農業・地域型産業戦略」の割合が高い。
- 大学・短大において、今後、期待する教育内容・取組みは、「コミュニケーション力の育成」「チームワーク力、リーダーシップ力の育成」。公務では、「論理的思考力や問題解決力の育成」「倫理観や自己管理能力の育成」、医療・福祉業では「医療・健康に関する知識の育成」も割合が高い。
- 大学時代に、特に力をいれて実施すべきだと考える勉強・経験は「専門科目（授業）」「教養科目（授業）」。医療・福祉業、公務では「ボランティア」も割合が高い。

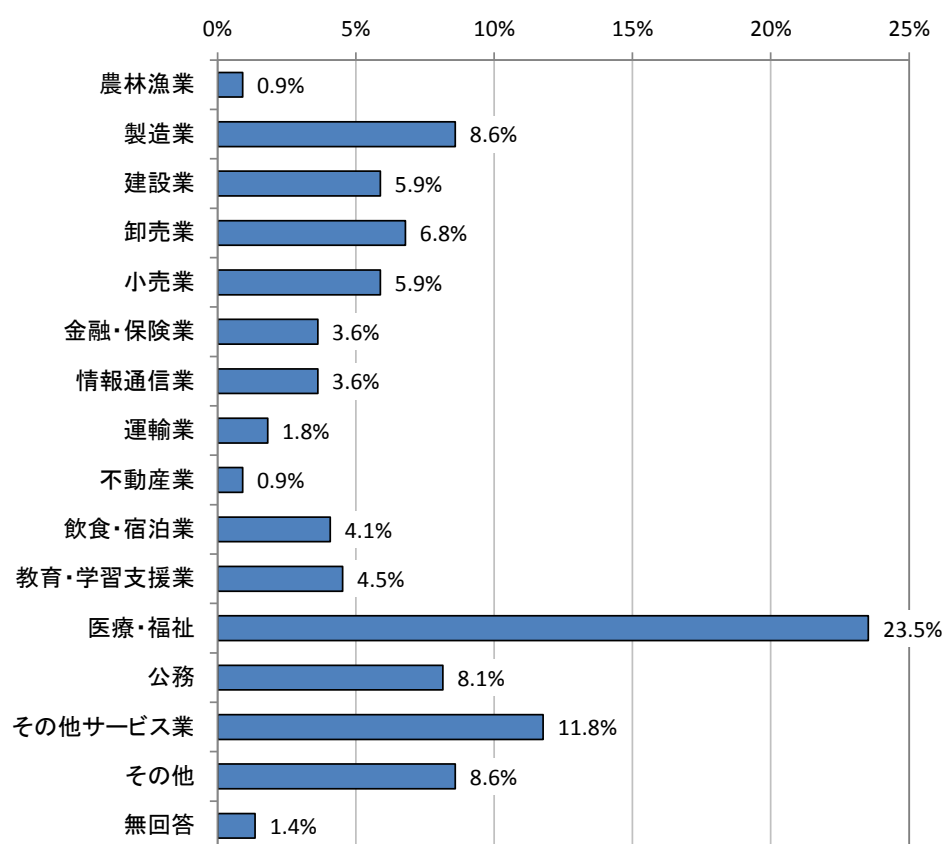
3. 回答者プロフィール

回答者のプロフィールは、以下の通り。

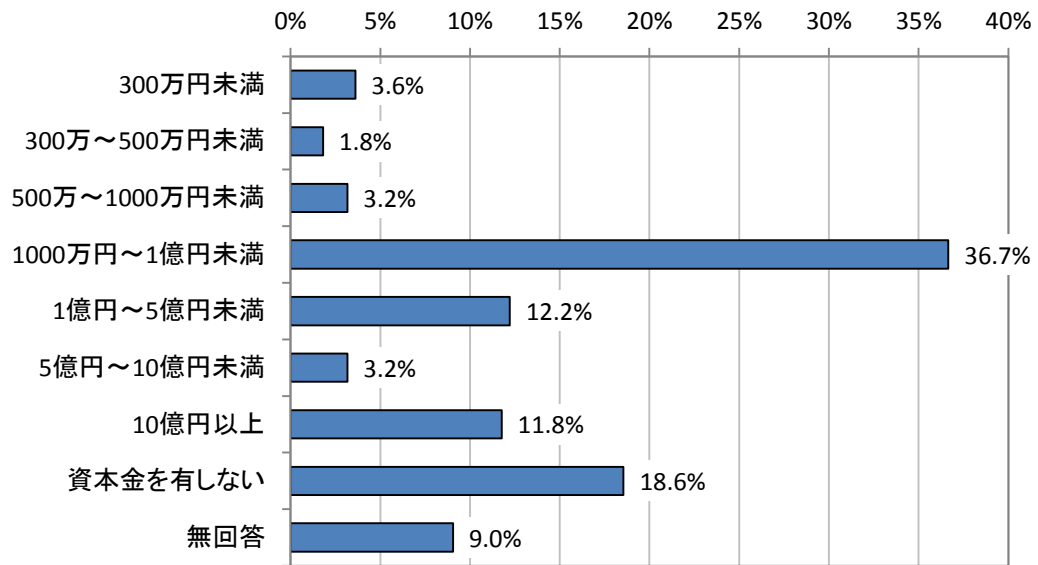
図表 1 従業員数 (n=221)



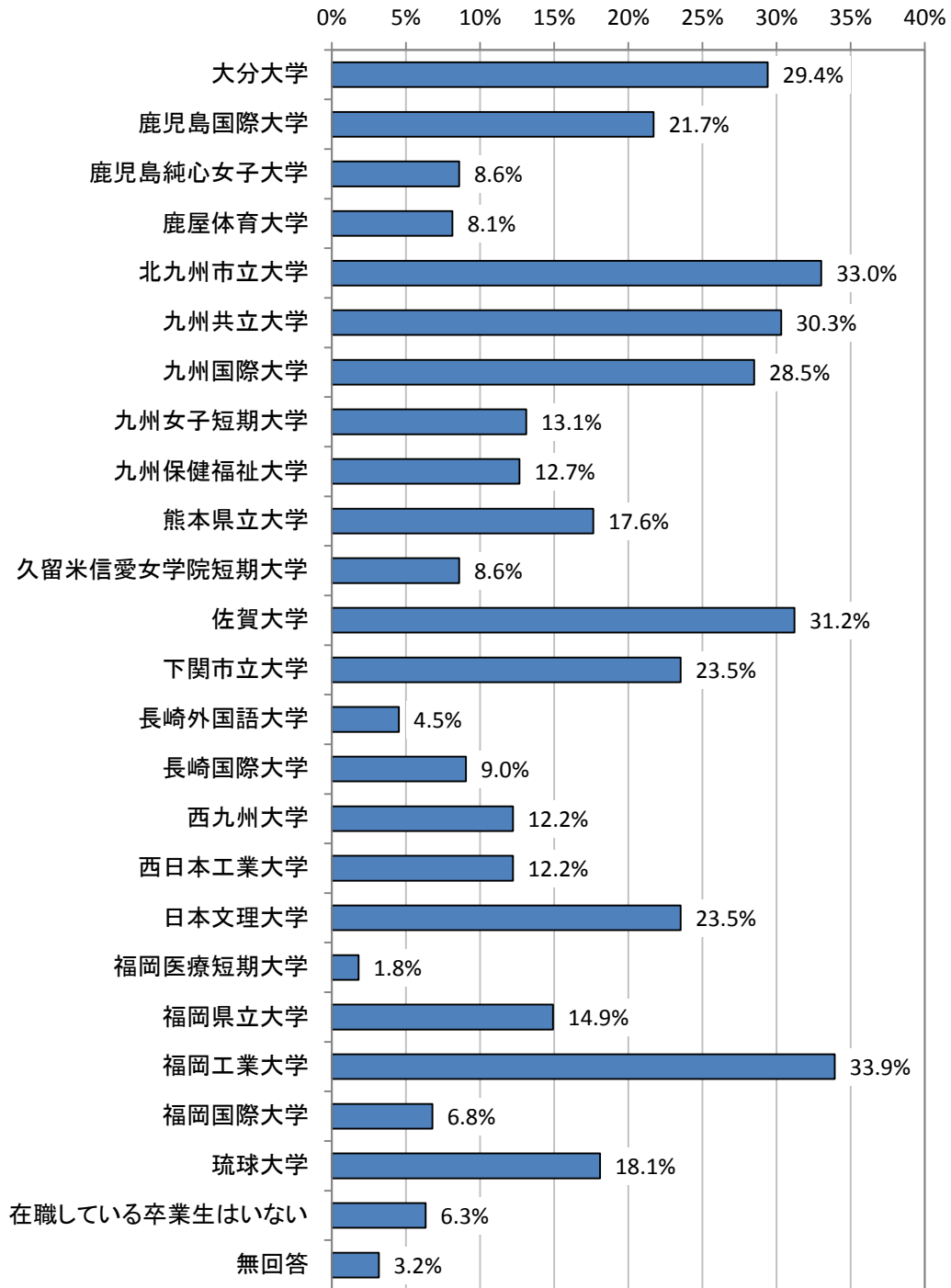
図表 1 業種 (n=221)



図表 2 資本金 (n=221)



図表 3 現在の在職者における卒業生の有無（n=221：複数回答）



第2部 調査結果編

第1章 新卒採用の方法

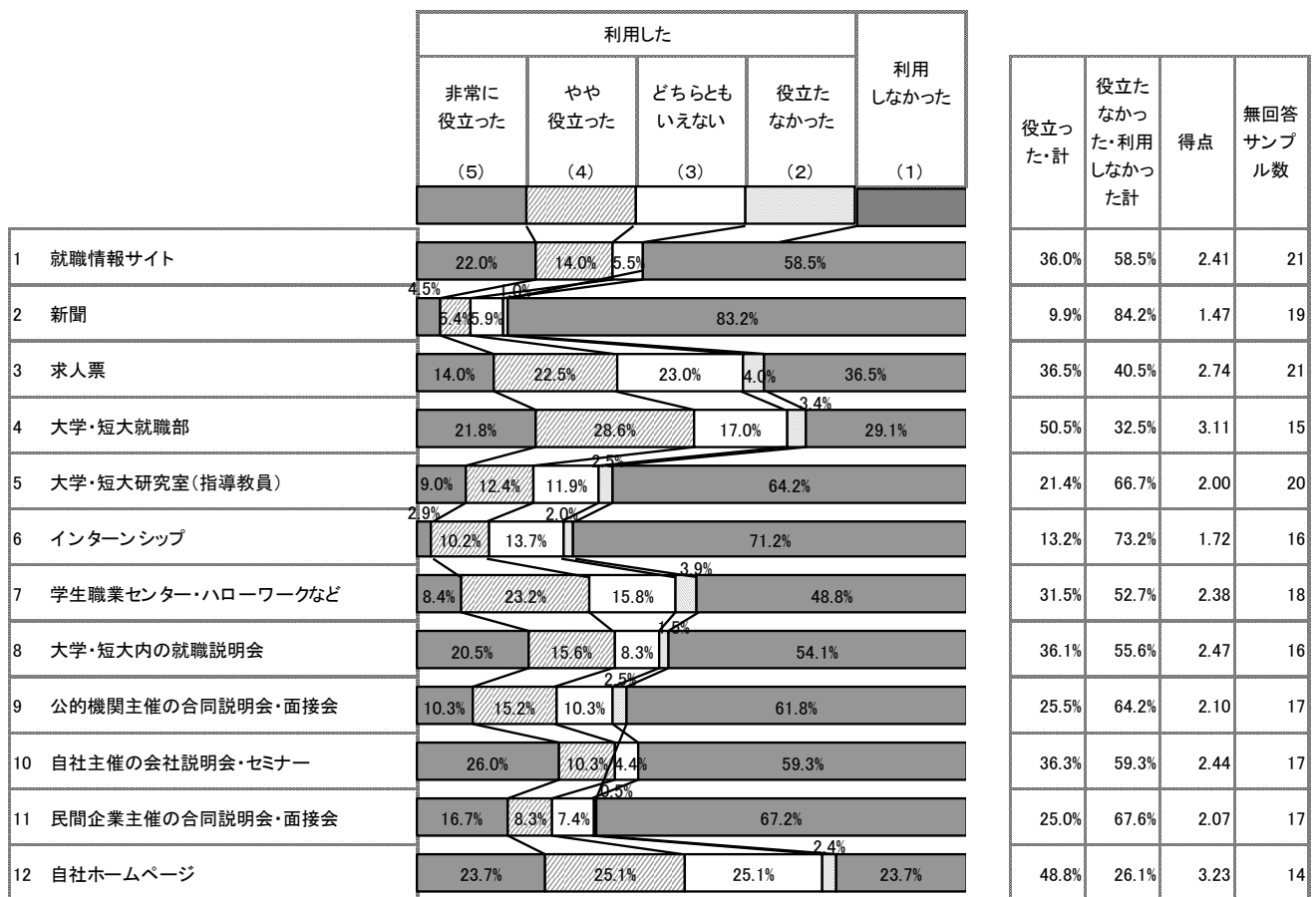
1. 新卒採用における利用媒体・経路

問1 今年度、新卒採用についての様々な情報を、学生に伝えるうえで利用した媒体や経路は、どの程度役に立ったと評価していますか。

■全体傾向

● 新卒採用において「役立った（非常に役立った+やや役立った）」と評価している媒体・経路は、「大学・短大就職部（50.5%）」「自社ホームページ（88.7%）」であった。

図表 1-1 新卒採用における利用媒体・経路（n=221）



■従業員規模別

- 従業員規模別では、50名未満規模では、「大学・短大就職部（2.54）」の得点が最も高い。
- 50～100名未満規模、100名以上規模では、「自社ホームページ（それぞれ3.28、4.15）」の得点が高く、次いで「大学・短大就職部（それぞれ3.27、3.38）」の得点が高い。
- また、100名以上規模では、「大学・短大内の就職説明会（3.31）」「自社主催の会社説明会・セミナー（3.24）」の得点も高い。

図表 1-2 従業員規模別 新卒採用における利用媒体・経路（得点）

		全体	50名未満	50～100名未満	100名以上
サンプル数		207	53	99	55
1	就職情報サイト	2.41	1.27	2.73	2.92
2	新聞	1.47	1.20	1.41	1.83
3	求人票	2.74	2.39	2.93	2.72
4	大学・短大就職部	3.11	2.54	3.27	3.38
5	大学・短大研究室（指導教員）	2.00	1.59	2.06	2.24
6	インターンシップ	1.72	1.49	1.74	1.89
7	学生職業センター・ハローワークなど	2.38	2.48	2.31	2.43
8	大学・短大内の就職説明会	2.47	1.55	2.47	3.31
9	公的機関主催の合同説明会・面接会	2.10	1.46	2.48	2.02
10	自社主催の会社説明会・セミナー	2.44	1.33	2.56	3.24
11	民間企業主催の合同説明会・面接会	2.07	1.16	2.19	2.69
12	自社ホームページ	3.23	2.17	3.28	4.15

※2.5点以上に網掛け。3.0点以上に白抜き

■業種別

- 業種別では、製造・建設業、医療・福祉業では、「大学・短大就職部（それぞれ 3.37、3.10）」の得点が最も高い。
- サービス業、公務では、「自社ホームページ（それぞれ 3.28、4.71）」の得点が最も高い。
- 卸売・小売業では、「自社主催の会社説明会・セミナー（3.85）」の得点が最も高く、次いで「大学・短大内の就職説明会（3.63）」の得点が高い。

図表 1-3 業種別 新卒採用における利用媒体・経路（得点）

		全体	製造・建設	卸売・小売	サービス	医療・福祉	公務	その他・無回答
サンプル数		207	31	27	61	50	17	21
1	就職情報サイト	2.41	2.28	3.52	3.03	1.56	2.13	1.57
2	新聞	1.47	1.42	1.33	1.53	1.31	2.13	1.45
3	求人票	2.74	2.97	3.15	2.82	2.68	1.00	3.10
4	大学・短大就職部	3.11	3.37	3.48	2.90	3.10	2.81	3.10
5	大学・短大研究室(指導教員)	2.00	2.35	2.11	1.95	2.02	1.19	2.00
6	インターンシップ	1.72	2.03	2.04	1.75	1.36	1.69	1.62
7	学生職業センター・ハローワークなど	2.38	2.55	2.30	2.40	2.64	1.38	2.40
8	大学・短大内の就職説明会	2.47	2.73	3.63	2.66	1.60	2.06	2.35
9	公的機関主催の合同説明会・面接会	2.10	2.03	2.74	2.07	2.08	1.56	1.90
10	自社主催の会社説明会・セミナー	2.44	2.50	3.85	2.93	1.41	1.75	2.05
11	民間企業主催の合同説明会・面接会	2.07	1.90	2.85	2.55	1.39	2.00	1.59
12	自社ホームページ	3.23	2.87	3.56	3.28	2.68	4.71	3.29

※2.5点以上に網掛け。3.0点以上に白抜き

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

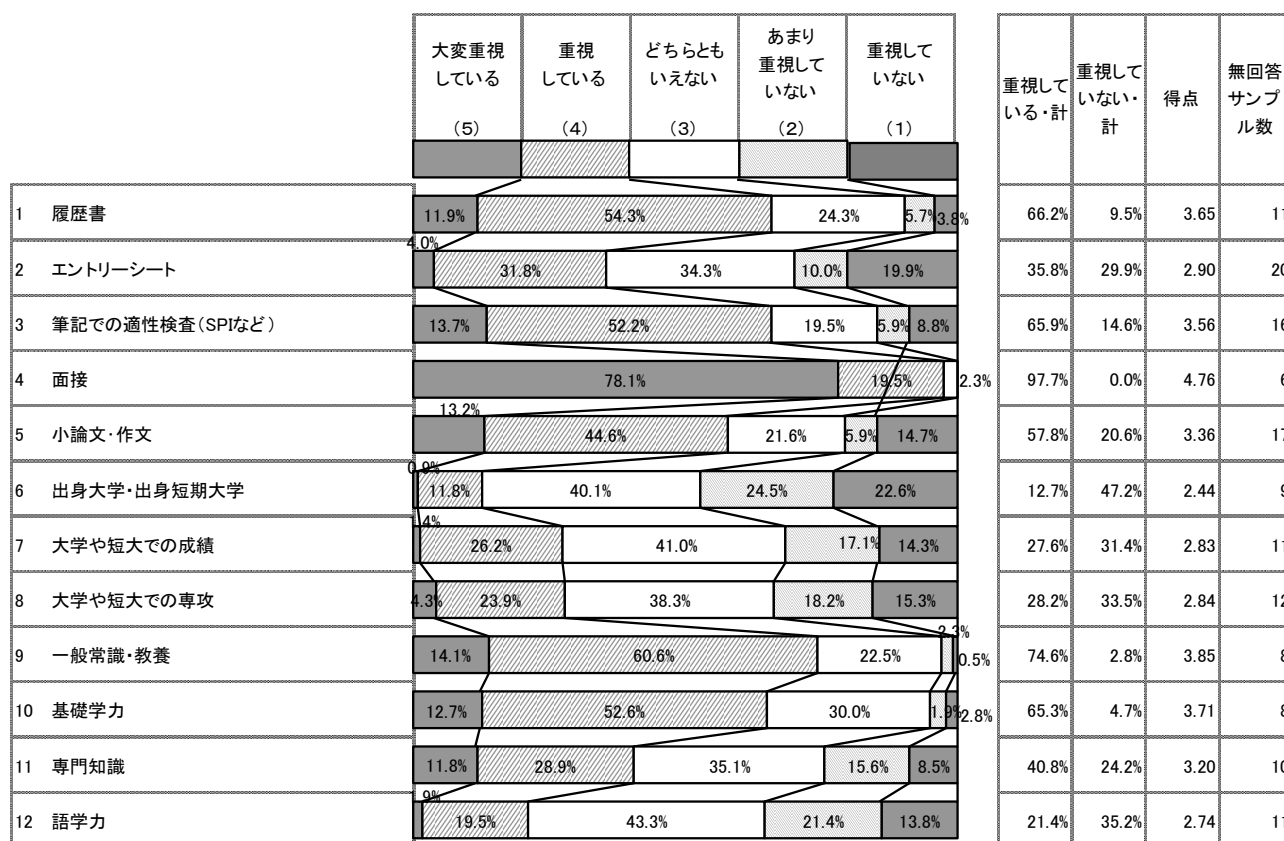
2. 新卒採用の重視点

問2 新卒採用にあたっては、どのような点を重視していますか。それぞれについて、5段階の選択肢の中から最も適切なものを選び、○をつけてください。

■全体傾向

- 新卒採用で「重視している（大変重視している+重視している）」点は、「面接」が97.7%と最も高い。
- 次に、「一般常識・教養」が74.6%と重視している割合が高い。

図表 1-4 新卒採用の重視点 (n=221)



■従業員規模別

- 従業員規模別にみても、いずれの従業員規模でも、「面接」の得点が最も高く、次いで「一般常識・教養」の得点が高い。
- 次いで、50名未満規模では、「履歴書（3.76）」が、50～100名未満では「基礎学力（3.72）」が、100名以上規模では「筆記での適性検査（SPIなど）（3.80）」「基礎学力（3.80）」が、それぞれ得点が高い。

図表 1-5 従業員規模別 新卒採用の重視点（得点）

		全体	50名未満	50～100名未満	100名以上
サンプル数		215	59	101	55
1	履歴書	3.65	3.76	3.58	3.65
2	エントリーシート	2.90	2.91	2.90	2.90
3	筆記での適性検査(SPIなど)	3.56	3.11	3.67	3.80
4	面接	4.76	4.51	4.83	4.89
5	小論文・作文	3.36	3.17	3.47	3.35
6	出身大学・出身短期大学	2.44	2.66	2.46	2.17
7	大学や短大での成績	2.83	2.95	2.95	2.49
8	大学や短大での専攻	2.84	3.05	2.90	2.50
9	一般常識・教養	3.85	3.84	3.79	3.98
10	基礎学力	3.71	3.62	3.72	3.80
11	専門知識	3.20	3.58	3.12	2.94
12	語学力	2.74	2.98	2.69	2.58

※3.7点以上に網掛け。4.0点以上に白抜き

■業種別

- 業種別にみても、いずれの業種でも「面接」の得点が最も高い。
- サービス業以外では、次いで「一般常識・教養」の得点が高い。サービス業では、次いで「履歴書（3.87）」の得点が高い。
- 医療・福祉業では、次いで「専門知識（3.71）」の得点が高い。

図表 1-6 業種別 新卒採用の重視点（得点）

	全体	製造・建設	卸売・小売	サービス	医療・福祉	公務	その他・無回答
サンプル数	215	32	27	65	52	16	23
1 履歴書	3.65	3.75	3.48	3.87	3.59	3.00	3.68
2 エントリーシート	2.90	2.77	2.81	3.05	2.71	2.94	3.20
3 筆記での適性検査(SPIなど)	3.56	3.42	3.62	3.48	3.37	4.19	3.90
4 面接	4.76	4.78	4.74	4.77	4.67	5.00	4.74
5 小論文・作文	3.36	3.10	3.19	3.20	3.47	4.27	3.50
6 出身大学・出身短期大学	2.44	2.78	2.37	2.44	2.37	1.94	2.55
7 大学や短大での成績	2.83	3.38	2.52	2.78	2.84	1.87	3.23
8 大学や短大での専攻	2.84	3.41	2.41	2.59	3.14	2.25	3.00
9 一般常識・教養	3.85	3.81	3.81	3.75	3.86	4.56	3.74
10 基礎学力	3.71	3.81	3.70	3.72	3.49	4.31	3.65
11 専門知識	3.20	3.31	2.59	2.86	3.71	3.81	3.14
12 語学力	2.74	3.00	2.41	2.71	2.53	2.93	3.23

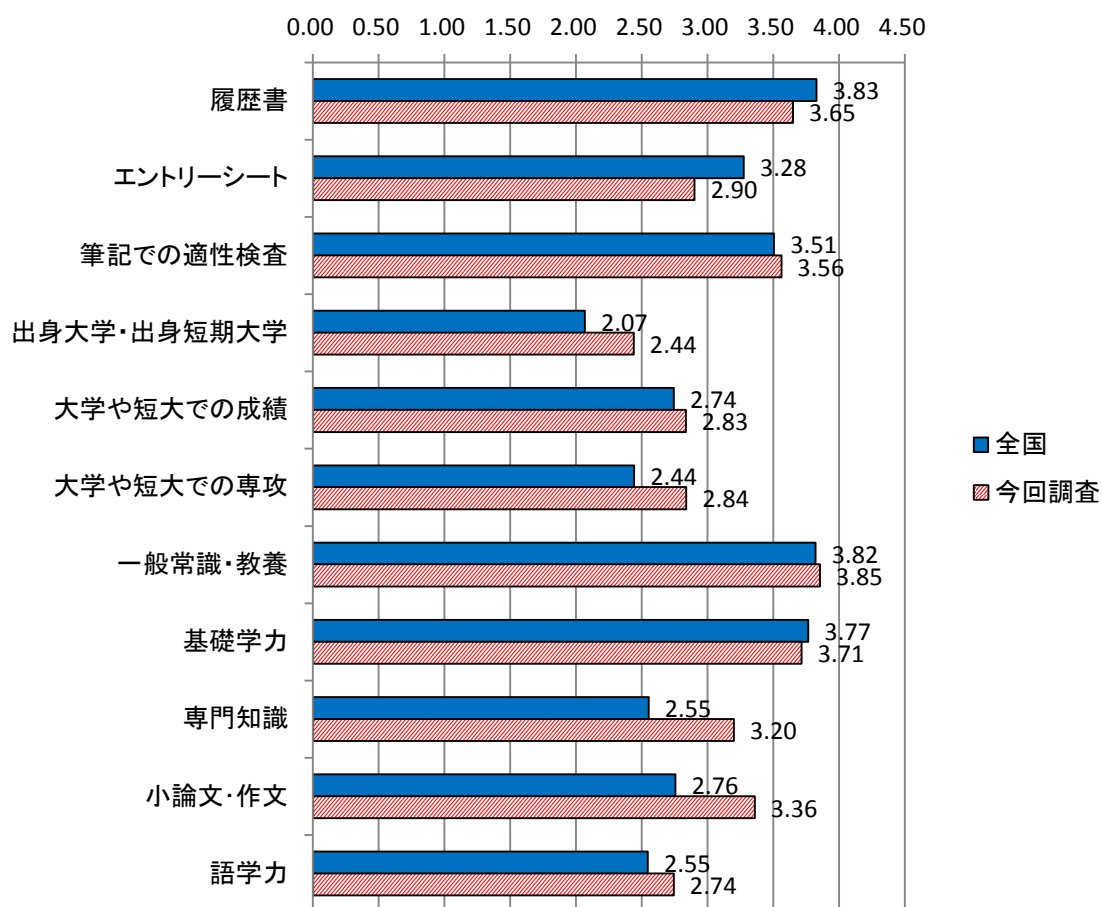
※3.7点以上に網掛け。4.0点以上に白抜き

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

■（参考）全国データとの比較

九州・沖縄・山口地区では、全国平均と比較して、「小論文・作文」「専門知識」「大学や短大での専攻」「出身大学・出身短期大学」の得点が高いことが特徴と言える。

図表 1-7 新卒採用の重視点（全国データとの比較）



第2章 新規採用者に求める能力

1. 新規採用者（大学卒）に求める能力

問3 新規採用者（学歴別）に求める能力は、どのような能力でしょうか。以下のそれぞれの能力について、5段階の選択肢の中から最も適切なものを選び、○をつけてください。

■全体

- 大学卒の採用者に「強く求めている（大変強く求めている＋強く求めている）」能力として、「進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する（82.5%）」の割合が最も高い。次いで、「集団の規範やルールを守る（78.2%）」「チームの和を大切にし、他者と連携できる（77.4%）」など、対人能力や規律性を強く求める傾向にある。
- その他、「自ら進んで行動することができる（75.3%）」「自己の成長のために学び続ける姿勢が身についている（74.8%）」の割合が高い。

図表 2-1 新規採用者（大学卒）に求める能力（n=221）

	求める能力					強く求めている・計	求めている・計	得点	無回答サンプル数
	大変強く求めている (5)	強く求めている (4)	求めている (3)	あまり求めている (2)	求めていない (1)				
1 年齢の違う人とでも、気軽に会話することができる	20.5%	32.9%	43.8%	24.0%	0.5%	53.3%	2.9%	3.70	3
2 他者に対する気配りができる	33.2%	39.8%	25.1%	1.9%		73.0%	1.9%	4.04	2
3 相手の言いたいことを理解することができる	33.2%	40.8%	25.6%	0.5%		73.9%	0.5%	4.07	2
4 自分と異なる意見であっても受け止められる	23.3%	36.2%	37.6%	2.9%		59.5%	2.9%	3.80	2
5 チームの和を大切に、他者と連携できる	41.0%	36.3%	22.6%			77.4%	0.0%	4.18	3
6 進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する	43.1%	39.3%	17.5%			82.5%	0.0%	4.26	2
7 周囲に気を配り、困っている人を見ると助ける	30.0%	31.4%	37.6%	1.0%		61.4%	1.0%	3.90	2
8 自分の考えを、筋道立てて伝えることができる	21.8%	44.5%	32.7%	0.9%		66.4%	0.9%	3.87	2
9 自分の意見を自信を持って話すことができる	14.8%	37.1%	43.8%	4.3%		51.9%	4.3%	3.62	2
10 前向きに建設的に討議することができる	17.6%	40.0%	40.0%	2.4%		57.6%	2.4%	3.73	2
11 気分左右されことなく、冷静に行動することができる	21.1%	35.9%	40.7%	2.4%		56.9%	2.4%	3.76	2
12 ストレスに対して適切に対処することができる	24.4%	37.3%	34.9%	3.3%		61.7%	3.3%	3.83	2
13 自分自身の強み弱みをよく理解している	9.0%	26.2%	55.7%	9.0%		35.2%	9.0%	3.35	2
14 やればできるという自信を持って業務にあたる	12.4%	34.8%	47.6%	5.2%		47.1%	5.2%	3.54	2
15 自ら進んで行動することができる	33.0%	42.9%	23.6%	0.5%		75.9%	0.5%	4.08	2
16 一度はじめたことは結果が出るまでやりぬく	17.6%	40.0%	40.0%	2.4%		57.6%	2.4%	3.73	2
17 様々な情報ルートを使って情報を集める	11.4%	29.0%	48.6%	11.0%		40.5%	11.0%	3.41	2
18 物事の背景を含めて、本質を理解することができる	17.6%	35.7%	44.3%	2.4%		53.3%	2.4%	3.69	2
19 状況を勘案し、自ら目標を設定することができる	16.2%	41.9%	38.6%	3.3%		58.1%	3.3%	3.71	2
20 目標達成に必要な計画を立てることができる	18.6%	41.9%	38.6%	1.0%		60.5%	1.0%	3.78	2
21 困難な状況であっても行動することができる	19.0%	38.6%	41.4%	1.0%		57.6%	1.0%	3.76	2
22 間違ったとわかったら、すぐに方向転換できる	14.8%	32.5%	49.3%	3.3%		47.4%	3.3%	3.59	2
23 集団の規範やルールを守る	43.1%	35.1%	21.3%	0.5%		78.2%	0.5%	4.21	2
24 既成のやり方にとらわれない柔軟な発想をすることができる	18.6%	37.6%	40.0%	3.3%	0.5%	56.2%	3.8%	3.70	2
25 仕事を通して社会に貢献できることを理解している	25.6%	34.6%	34.6%	5.2%		60.2%	5.2%	3.81	2
26 働くことを通じて自分の能力や適性を伸ばせることがわかっている	18.6%	32.9%	45.2%	3.3%		51.4%	3.3%	3.67	2
27 自己の成長のために学び続ける姿勢が身についている	32.9%	41.9%	23.8%	1.4%		74.8%	1.4%	4.06	2

■従業員規模別

- 従業員規模別にみると、50名未満規模、50～100名未満企業では「進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する（それぞれ 4.32、4.24）」の得点が高い。次いで、50名未満規模では「集団の規範やルールを守る（4.16）」、50～100名未満企業では「チームの和を大切にし、他者と連携できる（4.19）」の得点が高い。
- 100名以上では、「集団の規範やルールを守る（4.32）」の得点が最も高く、次いで「チームの和を大切にし、他者と連携できる（4.30）」「進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する（4.23）」の得点が高い。

図表 2-2 従業員規模別 新規採用者（大学卒）に求める能力（得点）

	全体	50名未満	50～100名未満	100名以上
サンプル数	211	57	101	53
1 年齢の違う人とでも、気軽に会話することができる	3.70	3.56	3.70	3.87
2 他者に対する気配りができる	4.04	3.96	4.02	4.17
3 相手の言いたいことを理解することができる	4.07	3.95	4.06	4.21
4 自分と異なる意見であっても受け止められる	3.80	3.84	3.69	3.96
5 チームの和を大切に、他者と連携できる	4.18	4.07	4.19	4.30
6 進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する	4.26	4.32	4.24	4.23
7 周囲に気を配り、困っている人を見ると助ける	3.90	3.93	3.84	4.00
8 自分の考えを、筋道立てて伝えることができる	3.87	3.80	3.90	3.89
9 自分の意見を自信を持って話すことができる	3.62	3.55	3.63	3.68
10 前向きに建設的に討議することができる	3.73	3.73	3.72	3.74
11 気分にとらわれず、冷静に行動することができる	3.76	3.80	3.74	3.74
12 ストレスに対して適切に対処することができる	3.83	3.71	3.85	3.91
13 自分自身の強み弱みをよく理解している	3.35	3.32	3.34	3.42
14 やればできるという自信を持って業務にあたる	3.54	3.68	3.50	3.49
15 自ら進んで行動することができる	4.08	4.00	4.07	4.21
16 一度はじめたことは結果が出るまでやりきる	3.73	3.75	3.71	3.74
17 様々な情報ルートを使って情報を集める	3.41	3.34	3.38	3.55
18 物事の背景を含めて、本質を理解することができる	3.69	3.61	3.74	3.66
19 状況を勘案し、自ら目標を設定することができる	3.71	3.52	3.78	3.77
20 目標達成に必要な計画を立てることができる	3.78	3.71	3.82	3.77
21 困難な状況であっても行動することができる	3.76	3.71	3.71	3.89
22 間違たとわかったら、すぐに方向転換できる	3.59	3.48	3.57	3.73
23 団体の規範やルールを守る	4.21	4.16	4.18	4.32
24 既成のやり方にとらわれない柔軟な発想をすることができる	3.70	3.55	3.75	3.77
25 仕事を通して社会に貢献できることを理解している	3.81	3.77	3.77	3.91
26 働くことを通じて自分の能力や適性を伸ばせることがわかっている	3.67	3.65	3.68	3.66
27 自己の成長のために学び続ける姿勢が身についている	4.06	4.05	4.06	4.08

※4.0点以上に網掛け。4.2点以上に白抜き

■業種別

- 業種別にみると、製造・建設業、サービス業、医療・福祉業では、「進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する（それぞれ 4.41、4.23、4.31）」の得点が高い。
- 卸売・小売業では、「集団の規範やルールを守る（4.22）」の得点が最も高く、公務では、「チームの和を大切にし、他者と連携できる（4.60）」の得点が高い。
- 医療・福祉業、公務では、「仕事を通して社会に貢献できることを理解している（それぞれ 4.00、4.27）」の得点が高いことも特徴と言える。

図表 2-3 業種別 新規採用者（大学卒）に求める能力（得点）

	全体	製造・建設	卸売・小売	サービス	医療・福祉	公務	その他・無回答
サンプル数	211	32	27	64	50	15	23
1 年齢の違う人とでも、気軽に会話することができる	3.70	3.59	3.74	3.67	3.88	3.87	3.43
2 他者に対する気配りができる	4.04	3.91	4.15	4.02	4.16	4.07	3.91
3 相手の言いたいことを理解することができる	4.07	3.97	4.07	4.11	4.14	4.27	3.78
4 自分と異なる意見であっても受け止められる	3.80	3.74	3.78	3.64	4.02	4.20	3.61
5 チームの和を大切に、他者と連携できる	4.18	4.19	3.96	4.12	4.36	4.60	3.96
6 進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する	4.26	4.41	4.19	4.23	4.31	4.53	3.91
7 周囲に気を配り、困っている人を見ると助ける	3.90	3.75	3.93	3.70	4.18	4.33	3.78
8 自分の考えを、筋道立てて伝えることができる	3.87	3.97	3.93	3.86	3.73	4.20	3.78
9 自分の意見を自信を持って話すことができる	3.62	3.78	3.78	3.56	3.45	4.13	3.43
10 前向きに建設的に討議することができる	3.73	3.75	3.85	3.63	3.65	4.13	3.74
11 気分にとらわれず、冷静に行動することができる	3.76	3.66	3.58	3.67	3.92	4.20	3.70
12 ストレスに対して適切に対処することができる	3.83	3.59	3.74	3.97	3.73	4.47	3.65
13 自分自身の強み弱みをよく理解している	3.35	3.28	3.26	3.30	3.45	3.87	3.17
14 やればできるという自信を持って業務にあたる	3.54	3.75	3.52	3.45	3.53	3.73	3.43
15 自ら進んで行動することができる	4.08	4.06	4.11	4.22	3.94	4.27	3.91
16 一度はじめたことは結果が出るまでやりきる	3.73	3.88	3.85	3.72	3.57	4.00	3.57
17 様々な情報ルートを使って情報を集める	3.41	3.47	3.56	3.30	3.33	3.87	3.35
18 物事の背景を含めて、本質を理解することができる	3.69	3.69	3.59	3.73	3.63	4.00	3.57
19 状況を勘案し、自ら目標を設定することができる	3.71	3.88	3.78	3.67	3.59	4.07	3.52
20 目標達成に必要な計画を立てることができる	3.78	3.91	3.81	3.84	3.61	4.07	3.57
21 困難な状況であっても行動することができる	3.76	3.78	3.74	3.81	3.49	4.13	3.91
22 間違ったとわかったら、すぐに方向転換できる	3.59	3.69	3.56	3.54	3.51	4.07	3.48
23 団体の規範やルールを守る	4.21	4.22	4.22	4.20	4.20	4.47	4.04
24 既成のやり方にとらわれない柔軟な発想をすることができる	3.70	3.63	3.70	3.77	3.65	4.13	3.48
25 仕事を通して社会に貢献できることを理解している	3.81	3.50	3.70	3.78	4.00	4.27	3.70
26 働くことを通じて自分の能力や適性を伸ばせることがわかっている	3.67	3.59	3.59	3.63	3.80	3.80	3.59
27 自己の成長のために学び続ける姿勢が身についている	4.06	4.16	4.00	4.11	4.04	4.13	3.87

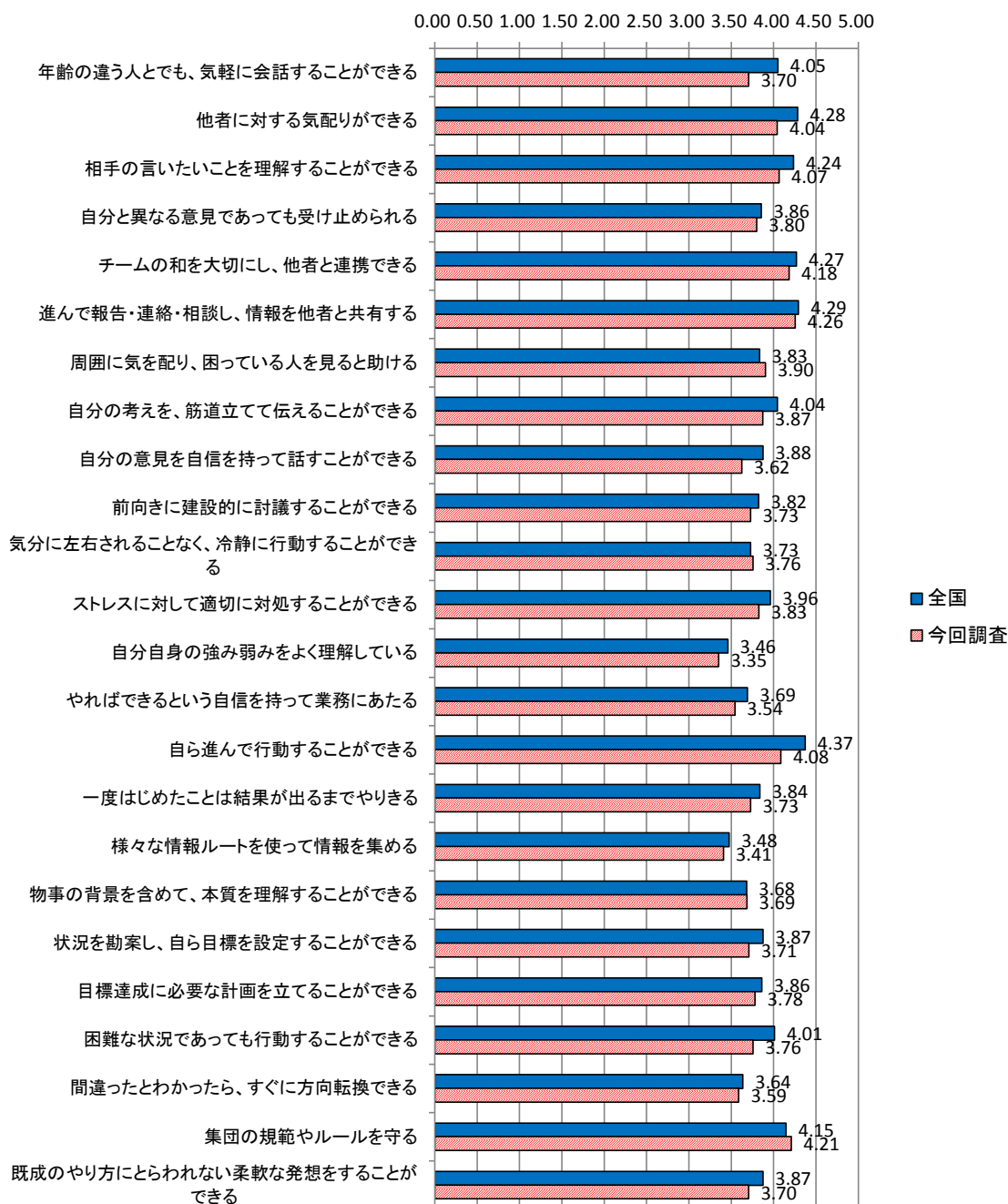
※4.0点以上に網掛け。4.2点以上に白抜き

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

■（参考）全国データとの比較

九州・沖縄・山口地区では、全国平均と比較して、「集団の規範やルールを守る」の得点が高いことが特徴と言える。

図表 2-4 新規採用者（大学卒）に求める能力（全国データとの比較）



2. 新規採用者（短大卒）に求める能力

問3 新規採用者（学歴別）に求める能力は、どのような能力でしょうか。以下のそれぞれの能力について、5段階の選択肢の中から最も適切なものを選び、○をつけてください。

■全体

- 短大卒の採用者に「強く求めている（大変強く求めている+強く求めている）」能力は、「進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する」が83.4%と最も割合が高い。次いで「チームの和を大切にし、他者と連携できる（78.6%）」「集団の規範やルールを守る（77.8%）」など、対人能力や規律性を強く求める傾向にある。
- その他、「他者に対する気配りができる（74.0%）」「相手の言いたいことを理解することができる（73.5%）」の割合も高い。

図表 2-5 新規採用者（短大卒）に求める能力（n=221）

	求める能力の強さ					強く求めている・計	求めている・計	得点	無回答サンプル数
	大変強く求めている (5)	強く求めている (4)	求めている (3)	あまり求めている (2)	求めていない (1)				
1 年齢の違う人とでも、気軽に会話することができる	21.1%	32.8%	42.2%	3.9%		53.9%	3.9%	3.71	41
2 他者に対する気配りができる	34.3%	39.8%	24.3%	1.7%		74.0%	1.7%	4.07	40
3 相手の言いたいことを理解することができる	31.5%	42.0%	26.5%			73.5%	0.0%	4.05	40
4 自分と異なる意見であっても受け止められる	24.0%	35.8%	38.0%	2.2%		59.8%	2.2%	3.82	42
5 チームの和を大切に、他者と連携できる	40.7%	37.9%	21.4%			78.6%	0.0%	4.19	39
6 進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する	43.6%	39.8%	16.6%			83.4%	0.0%	4.27	40
7 周囲に気を配り、困っている人を見と助ける	31.1%	33.3%	34.4%	1.1%		64.4%	1.1%	3.94	41
8 自分の考えを、筋道立てて伝えることができる	19.3%	44.8%	35.4%	0.6%		64.1%	0.6%	3.83	40
9 自分の意見を自信を持って話すことができる	15.0%	36.1%	45.0%	3.9%		51.1%	3.9%	3.62	41
10 前向きに建設的に討議することができる	16.7%	38.3%	43.3%	1.7%		55.0%	1.7%	3.70	41
11 気分左右されことなく、冷静に行動することができる	21.7%	36.7%	40.0%	1.7%		58.3%	1.7%	3.78	41
12 ストレスに対して適切に対処することができる	24.0%	39.1%	34.1%	2.8%		63.1%	2.8%	3.84	42
13 自分自身の強み弱みをよく理解している	7.8%	26.1%	57.2%	8.9%		33.9%	8.9%	3.33	41
14 やればできるという自信を持って業務にあたる	12.2%	33.3%	51.1%	3.3%		45.6%	3.3%	3.54	41
15 自ら進んで行動することができる	29.1%	43.4%	27.5%			72.5%	0.0%	4.02	39
16 一度はじめたことは結果が出るまでやりぬく	18.9%	34.4%	44.4%	2.2%		53.3%	2.2%	3.70	41
17 様々な情報ルートを使って情報を集める	10.6%	28.3%	50.6%	10.0%	0.6%	38.9%	10.6%	3.38	41
18 物事の背景を含めて、本質を理解することができる	17.3%	33.5%	46.9%	2.2%		50.8%	2.2%	3.66	42
19 状況を勘案し、自ら目標を設定することができる	15.6%	36.9%	44.1%	3.4%		52.5%	3.4%	3.65	42
20 目標達成に必要な計画を立てることができる	19.0%	37.4%	42.5%	1.1%		56.4%	1.1%	3.74	42
21 困難な状況であっても行動することができる	18.4%	36.3%	44.1%	1.1%		54.7%	1.1%	3.72	42
22 間違たとわかったら、すぐに方向転換できる	15.2%	32.6%	50.0%	2.2%		47.8%	2.2%	3.61	43
23 団体の規範やルールを守る	45.0%	32.8%	21.7%	0.6%		77.8%	0.6%	4.22	41
24 既成のやり方にとらわれない柔軟な発想をすることができる	19.1%	36.5%	40.4%	3.4%	0.6%	55.6%	3.9%	3.70	43
25 仕事を通して社会に貢献できることを理解している	25.6%	31.7%	37.8%	5.0%		57.2%	5.0%	3.78	41
26 働くことを通じて自分の能力や適性を伸ばせることがわかっている	17.9%	31.8%	46.9%	3.4%		49.7%	3.4%	3.64	42
27 自己の成長のために学び続ける姿勢が身についている	31.3%	40.8%	26.8%	1.1%		72.1%	1.1%	4.02	42

■従業員規模別

- 従業員規模別にみると、50名未満規模、50～100名未満では「進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する（それぞれ 4.32、4.27）」の得点が高い。次いで、50名未満規模では「集団の規範やルールを守る（4.22）」、50～100名未満企業では「チームの和を大切にし、他者と連携できる（4.20）」の得点が高い。
- 100名以上では、「集団の規範やルールを守る（4.29）」の得点が最も高く、次いで「チームの和を大切にし、他者と連携できる（4.24）」「進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する（4.21）」の得点が高い。

図表 2-6 従業員規模別 新規採用者（短大卒）に求める能力（得点）

		全体	50名未満	50～100名未満	100名以上
サンプル数		181	51	88	42
1	年齢の違う人とでも、気軽に会話することができる	3.71	3.63	3.72	3.79
2	他者に対する気配りができる	4.07	4.04	4.07	4.10
3	相手の言いたいことを理解することができる	4.05	3.98	4.05	4.14
4	自分と異なる意見であっても受け止められる	3.82	3.88	3.72	3.93
5	チームの和を大切に、他者と連携できる	4.19	4.14	4.20	4.24
6	進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する	4.27	4.32	4.27	4.21
7	周囲に気を配り、困っている人を見ると助ける	3.94	4.00	3.88	4.02
8	自分の考えを、筋道立てて伝えることができる	3.83	3.78	3.87	3.81
9	自分の意見を自信を持って話すことができる	3.62	3.56	3.63	3.69
10	前向きに建設的に討議することができる	3.70	3.70	3.70	3.69
11	気分を左右されることなく、冷静に行動することができる	3.78	3.84	3.77	3.74
12	ストレスに対して適切に対処することができる	3.84	3.76	3.89	3.86
13	自分自身の強み弱みをよく理解している	3.33	3.26	3.33	3.40
14	やればできるという自信を持って業務にあたる	3.54	3.66	3.50	3.50
15	自ら進んで行動することができる	4.02	3.98	4.01	4.07
16	一度はじめたことは結果が出るまでやりきる	3.70	3.76	3.68	3.67
17	様々な情報ルートを使って情報を集める	3.38	3.32	3.35	3.52
18	物事の背景を含めて、本質を理解することができる	3.66	3.61	3.70	3.62
19	状況を勘案し、自ら目標を設定することができる	3.65	3.49	3.73	3.67
20	目標達成に必要な計画を立てることができる	3.74	3.65	3.80	3.74
21	困難な状況であっても行動することができる	3.72	3.78	3.65	3.81
22	間違ったとわかったら、すぐに方向転換できる	3.61	3.61	3.52	3.78
23	集団の規範やルールを守る	4.22	4.22	4.19	4.29
24	既成のやり方にとらわれない柔軟な発想をすることができる	3.70	3.55	3.77	3.73
25	仕事を通して社会に貢献できることを理解している	3.78	3.80	3.74	3.83
26	働くことを通して自分の能力や適性を伸ばせることがわかっている	3.64	3.64	3.66	3.62
27	自己の成長のために学び続ける姿勢が身についている	4.02	4.14	3.99	3.95

※4.0点以上に網掛け。4.2点以上に白抜き

■業種別

- 業種別にみると、製造・建設業、サービス業では、「進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する（それぞれ 4.46、4.21）」の得点が高い。卸売・小売業では、「集団の規範やルールを守る（4.30）」の得点が最も高い。
- 医療福祉業、公務では、「チームの和を大切にし、他者と連携できる（それぞれ 4.37、4.57）」の得点が高い。
- 公務では、「ストレスに対して適切に対処することができる（4.50）」の得点が高いことも特徴と言える。

図表 2-7 業種別 新規採用者（短大卒）に求める能力（得点）

	全体	製造・建設	卸売・小売	サービス	医療・福祉	公務	その他・無回答
サンプル数	181	24	23	55	46	14	19
1 年齢の違う人とでも、気軽に会話することができる	3.71	3.50	3.91	3.60	3.91	3.86	3.47
2 他者に対する気配りができる	4.07	3.96	4.22	3.98	4.17	4.00	4.05
3 相手の言いたいことを理解することができる	4.05	3.96	4.09	4.05	4.09	4.21	3.89
4 自分と異なる意見であっても受け止められる	3.82	3.74	3.91	3.62	4.00	4.14	3.68
5 チームの和を大切に、他者と連携できる	4.19	4.21	4.09	4.09	4.37	4.57	3.89
6 進んで報告・連絡・相談し、情報を他者と共有する	4.27	4.46	4.30	4.21	4.27	4.50	4.00
7 周囲に気を配り、困っている人を見ると助ける	3.94	3.71	4.04	3.75	4.20	4.21	3.89
8 自分の考えを、筋道立てて伝えることができる	3.83	3.96	4.00	3.75	3.71	4.14	3.74
9 自分の意見を自信を持って話すことができる	3.62	3.75	3.87	3.58	3.42	4.07	3.42
10 前向きに建設的に討議することができる	3.70	3.67	4.00	3.56	3.62	4.07	3.68
11 気分にとらわれず、冷静に行動することができる	3.78	3.58	3.74	3.69	3.93	4.14	3.74
12 ストレスに対して適切に対処することができる	3.84	3.50	3.83	4.00	3.75	4.50	3.58
13 自分自身の強み弱みをよく理解している	3.33	3.17	3.22	3.27	3.44	3.86	3.16
14 やればできるという自信を持って業務にあたる	3.54	3.75	3.65	3.44	3.49	3.71	3.47
15 自ら進んで行動することができる	4.02	4.04	4.13	4.14	3.80	4.29	3.79
16 一度はじめたことは結果が出るまでやりきる	3.70	3.75	3.91	3.69	3.56	3.93	3.58
17 様々な情報ルートを使って情報を集める	3.38	3.33	3.52	3.35	3.24	3.79	3.42
18 物事の背景を含めて、本質を理解することができる	3.66	3.58	3.65	3.74	3.56	4.00	3.53
19 状況を勘案し、自ら目標を設定することができる	3.65	3.83	3.78	3.54	3.51	4.07	3.58
20 目標達成に必要な計画を立てることができる	3.74	3.79	3.91	3.80	3.53	4.07	3.58
21 困難な状況であっても行動することができる	3.72	3.67	3.87	3.74	3.51	4.14	3.74
22 間違ったとわかったら、すぐに方向転換できる	3.61	3.67	3.74	3.49	3.58	4.00	3.47
23 集団の規範やルールを守る	4.22	4.25	4.39	4.13	4.27	4.36	4.05
24 既成のやり方にとらわれない柔軟な発想をすることができる	3.70	3.58	3.78	3.77	3.60	4.14	3.47
25 仕事を通して社会に貢献できることを理解している	3.78	3.33	3.74	3.74	3.96	4.21	3.74
26 働くことを通じて自分の能力や適性を伸ばせることがわかっている	3.64	3.46	3.70	3.62	3.70	3.79	3.63
27 自己の成長のために学び続ける姿勢が身についている	4.02	4.08	4.09	4.06	3.96	4.07	3.89

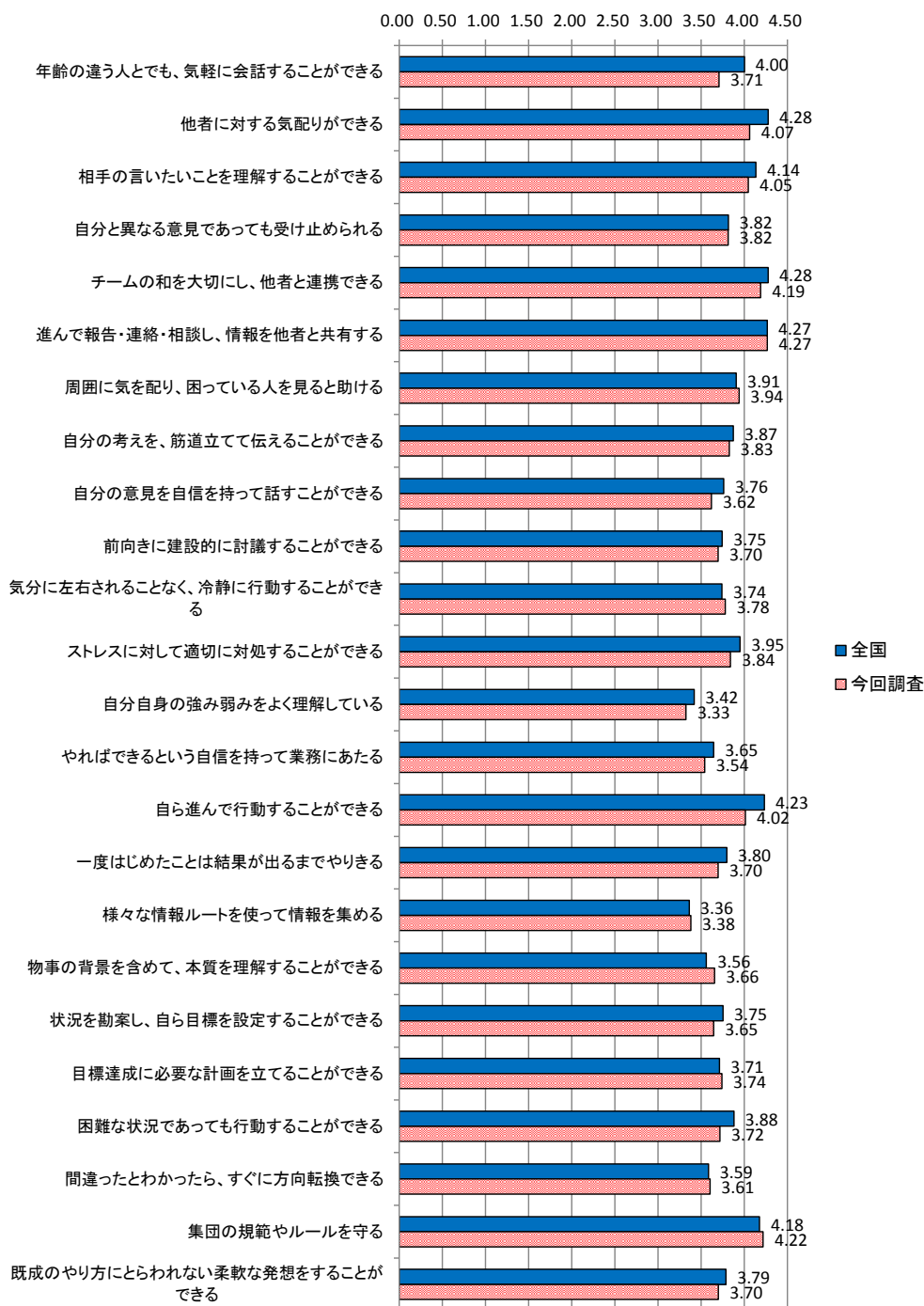
※4.0点以上に網掛け。4.2点以上に白抜き

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

■（参考）全国データとの比較

九州・沖縄・山口地区では、全国平均と比較して、「集団の規範やルールを守る」の得点が高いことが特徴と言える。

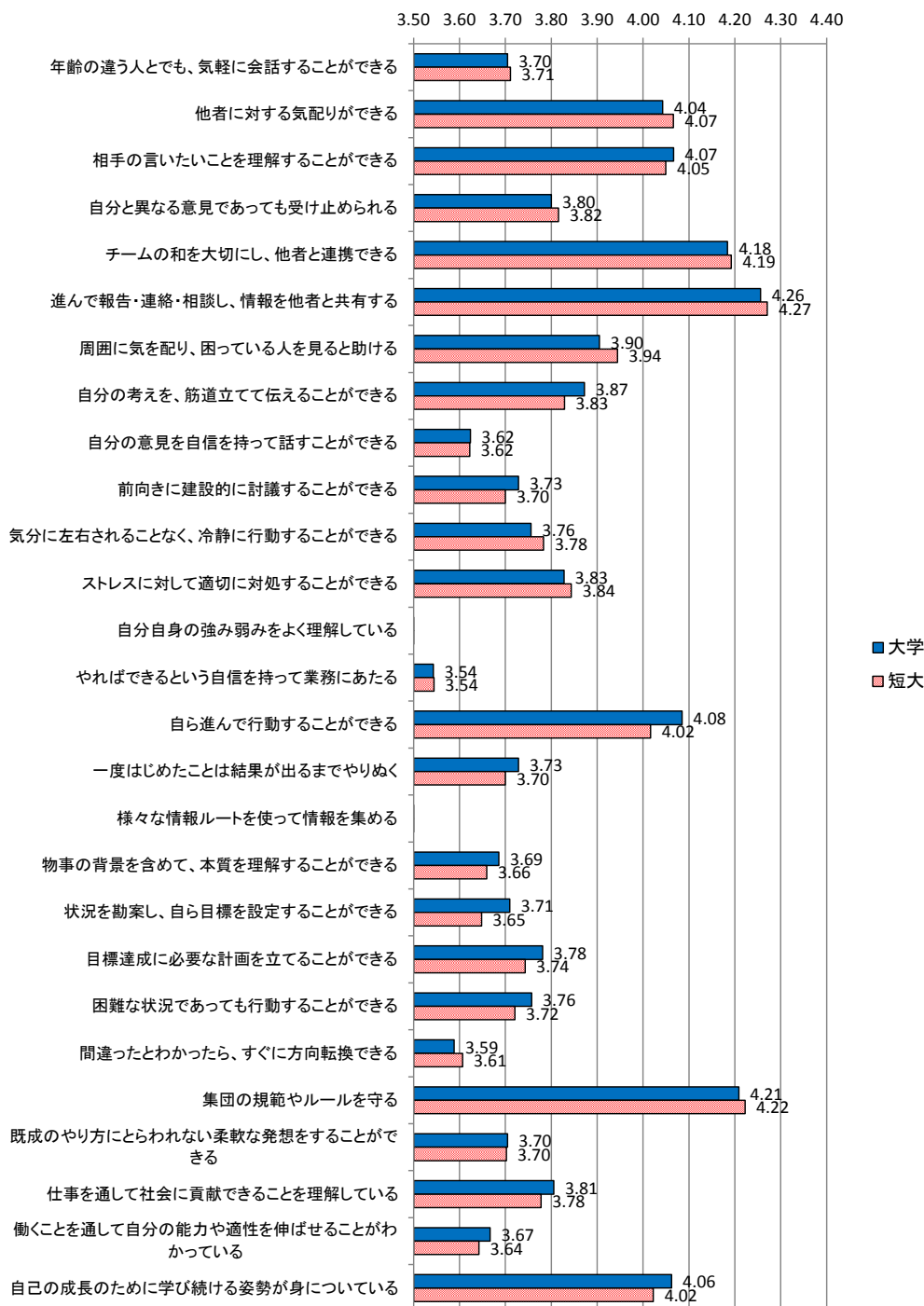
図表 2-8 新規採用者（短大卒）に求める能力（全国データとの比較）




■（参考）大学と短大の比較

🌐 大学と短大では、大学の方が、やや「自ら進んで行動することができる」「自己の成長のために学び続ける姿勢が身についている」を求められる。

図表 2-9 新規採用者に求める能力（大学と短大の比較）



3. その他の重視する能力

 その他、重視する能力として、以下が挙げられた（自由記述）。

(相手の真意を)聞きだす力
①高い倫理観をもった職員②学生の立場に立って考え、顧客サービス向上に意欲的に取り組む職員③挑戦する職員④コスト感覚を持った職員⑤部下や後輩の指導・育成ができる職員⑥業務に関係する法令等に精通した職員⑦教員との対等なパートナーとしての職員⑧企画・立案能力を備えた職員
あいさつ、コミュニケーション能力
あいさつ、素直な心
会社に対する忠誠心
学歴不問、やる気と忍耐、上昇志向のある人
学歴別の採用を行なっていないため大学卒の欄のみ回答
患者さまを優先的に笑顔で対応
気配り
基本的生活習慣
協調性、報・連・相
謙虚であること
県民の安全・安心を守るために必要な強い信念や体力
向上心を持っていること
行動力・調整力
子どもたちの無限の可能性に気付き、その素晴らしさを感じられる能力。人としての豊かな感性。あふれる愛情
コミュニケーション能力
コミュニケーション能力
コミュニケーション能力があってほしいと考えています。
コミュニケーション能力に長けている
仕事に対する責任感、チャレンジ精神、コミュニケーション能力
失敗を恐れないこと
指導者としてではなく、サービス業としてお客様へわかりやすく説明が出来ること。
市民を守りぬくという強い志、正義感
社会常識、責任感、忍耐力、謙虚さ、素直さ、明るさ
社会人基礎力
社会人としての基本的接遇(あいさつ、電話対応等)
社内・社外コミュニケーションができるかどうか

正直に話せること(飾らないこと)
素直に現状を把握し、自らの非を認めたりきちんと謝ることが出来ること。
精神的にタフで、めげずに目標に向かって行動できる能力
積極性、向上心
体力
短大卒者は採用しませんでしたのでblankとさせていただきます。
地域経済の発展に貢献したいという熱意
人間性、社会性、適応性
農業協同組合という組織を理解したうえで働きたいという意欲のある学生
人柄、人間性
人に対して公平な気持ちと態度で接すること
ポジティブシンキング。明るく元気がよい
真面目、明るさ、コミュニケーション力
身だしなみに意識が働く
目標をもちその目標に向かって計画を立てることが出来る
物事や考え方に対するバランス感覚
物事を前に進めていく向上心
優しさを持ち合わせている

第3章 新卒採用の状況

1. 2013年卒の新卒採用数

問4 今春（2013年3月）の新規学卒者の正規社員・職員の採用状況について、お答えください。

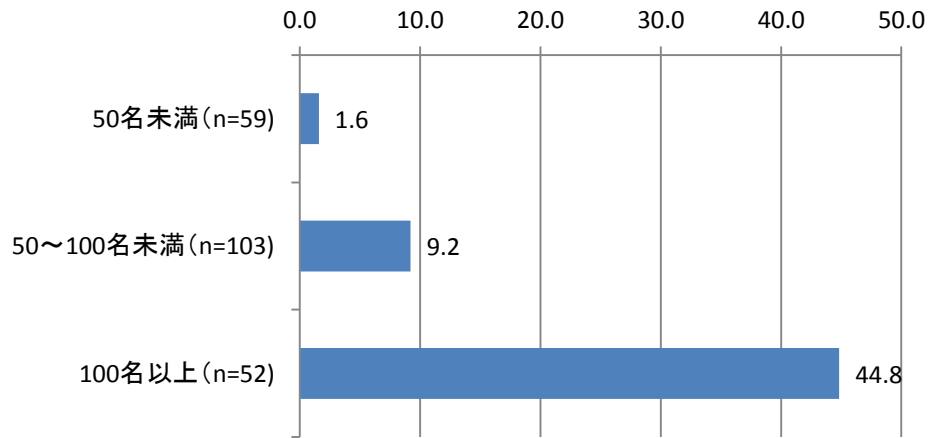
- 2013年3月卒の新規学卒者の正規社員の採用数は、平均15.7名であり、半数以上が大卒となっている。
- 従業員規模別にみると、100名以上規模で採用数が多く、平均44.8名となっている。
- 業種別にみると、公務で平均24.1名、サービス業で平均23.7名と採用数が多い。

図表 3-1 2013年3月卒の新規学卒者の正規社員の採用数

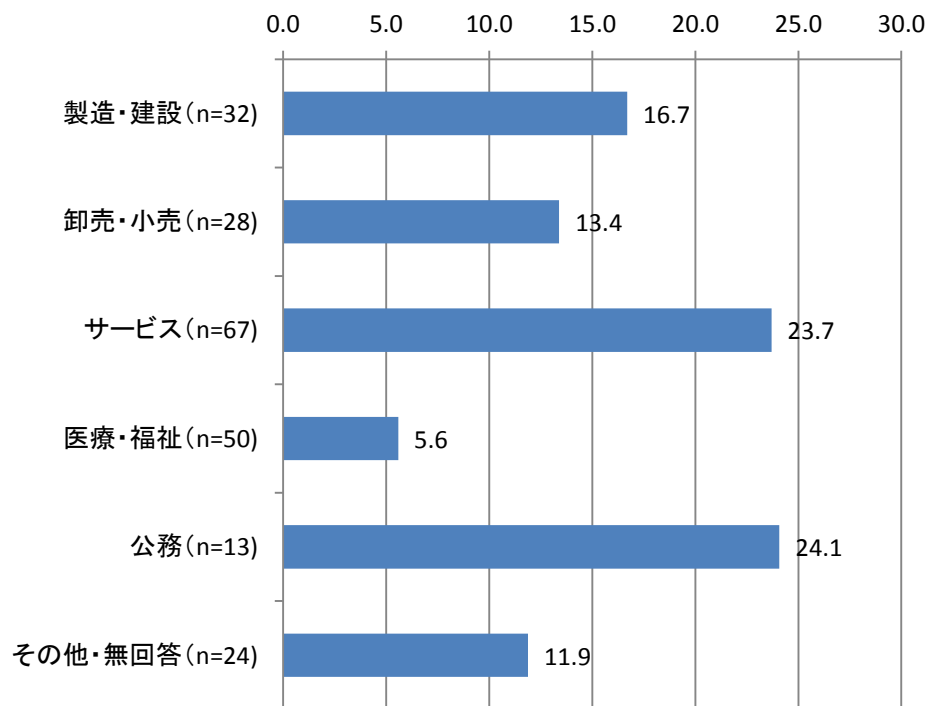
合計 (n=214)	学歴別 (n=210)					
	高校卒	専門・ 各種学校 卒	高専卒	短大卒	大学卒	大学院卒
15.7名	4.2名 (26.2%)	1.4名 (8.8%)	0.2名 (1.4%)	0.8名 (4.8%)	8.7名 (54.6%)	0.7名 (4.1%)

※回答企業の全てが、学歴別の採用数を回答はしていない。そのため、採用合計数と学歴別の合計値が異なる場合もある。

図表 3-2 従業員規模別 2013年3月卒の採用数



図表 3-3 業種別 2013年3月卒の採用数



※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

2. 2014年卒の新卒採用数

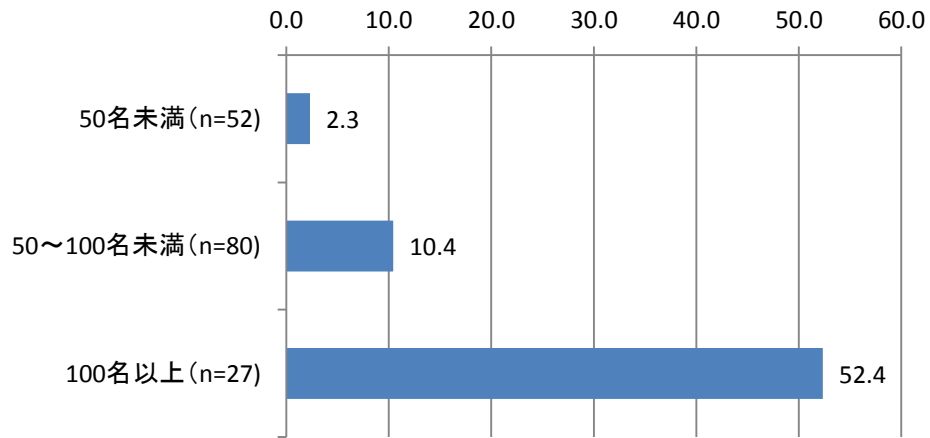
問5 来春（2014年3月）卒業予定者の採用計画を、お聞かせください。

- 2014年3月卒の新規学卒者の正規社員の採用数は、平均14.9名である。
- 従業員規模別にみると、100名以上規模で採用数が多く、平均52.4名となっている。
- 業種別にみると、サービス業で平均30.2名と採用数が多い。なお、公務は、回答数が少なく、まだ2014年3月卒の新規学卒者の正規社員の採用数の見通しが立っていないことが伺える。

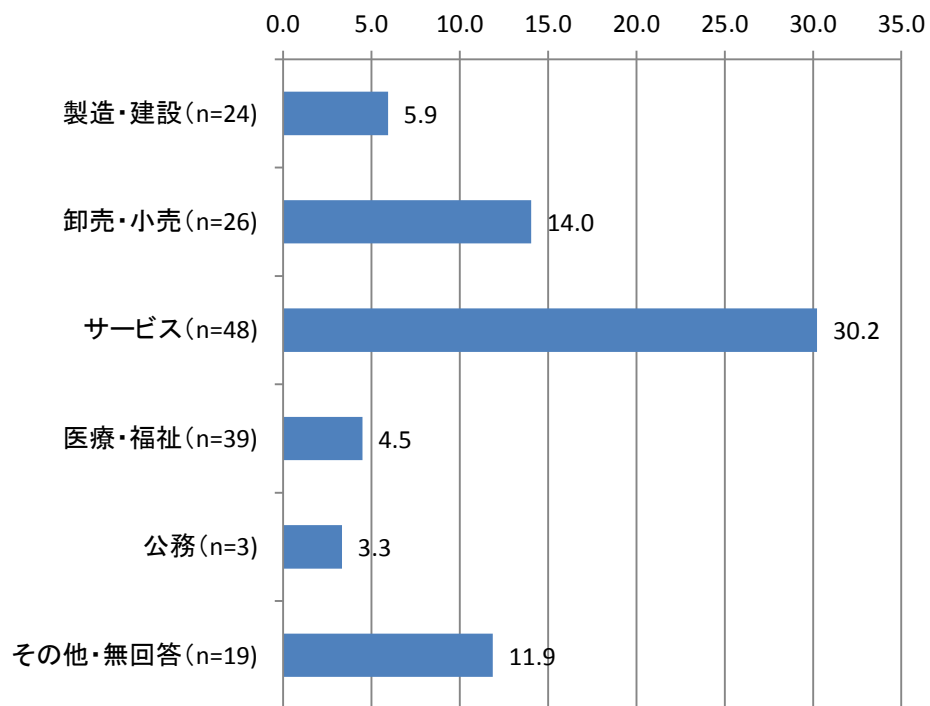
図表 3-4 2014年卒の新規学卒者の正規社員の採用数

合計 (n=158)	学歴別 (n=139)					
	高校卒	専門・ 各種学校 卒	高専卒	短大卒	大学卒	大学院卒
14.9名	1.6名 (17.3%)	1.1名 (12.5%)	0.1名 (0.9%)	0.5名 (5.4%)	5.5名 (61.6%)	0.2名 (2.4%)

図表 3-5 従業員規模別 2014年3月卒の採用数



図表 3-6 業種別 2014年3月卒の採用数



※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

第4章 九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生の感想

1. 九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生の感想

問7 問6で、在職しているにご回答頂いた九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生について、どのような感想をお持ちですか。

■全体

- 九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生に対し「優れている（優れている＋どちらかと言うと、優れている）」と感じている点として、「まじめな人柄、誠実な人柄（56.3%）」と回答する割合が高い。
- 次いで「勤務態度（仕事に向かう姿勢）（50.5%）」「対人関係など仕事や職場での協調性（42.8%）」で優れていると感じている割合が高い。

図表 4-1 九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生の感想（n=200）

	感想					優れている・計	物足りなさを感じる・計	得点	無回答サンプル数
	優れている (5)	どちらかと言うと、優れている (4)	普通 (3)	どちらかと言うと、物足りなさを感じる (2)	物足りなさを感じる (1)				
1 専門知識、基礎学力	7.8%	16.6%	64.2%	9.3%	2.1%	24.4%	11.4%	3.19	7
2 パソコン操作などのITリテラシー	5.3%	14.2%	69.5%	10.5%	0.5%	19.5%	11.1%	3.13	10
3 語学力	8.5%		67.0%	18.1%	5.9%	9.0%	23.9%	2.80	12
4 将来の目標を持ち、目標に向かって活動する姿勢	5.7%	18.8%	58.9%	15.1%	1.6%	24.5%	16.7%	3.12	8
5 学習・自己研鑽を続けるなどの向上心、向学心	5.2%	22.4%	59.4%	10.4%	2.6%	27.6%	13.0%	3.17	8
6 対人関係など仕事や職場での協調性	9.3%	33.5%	50.5%	4.6%	2.1%	42.8%	6.7%	3.43	6
7 様々な人とでも話せるコミュニケーション力	8.9%	28.1%	54.2%	7.3%	1.6%	37.0%	8.9%	3.35	8
8 まじめな人柄、誠実な人柄	11.5%	44.8%	41.7%		0.5%	56.3%	2.1%	3.65	8
9 勤務態度(仕事に向かう姿勢)	12.4%	38.1%	46.9%		0.5%	50.5%	2.6%	3.60	6
10 仕事に対する理解・判断力	9.9%	22.4%	61.5%	5.2%	1.0%	32.3%	6.3%	3.35	8
11 仕事の処理、対応の迅速さ、正確さ	7.3%	17.6%	67.9%	6.7%	0.5%	24.9%	7.3%	3.24	7
12 仕事上の報告・連絡・相談	6.7%	16.1%	66.3%	8.3%	2.6%	22.8%	10.9%	3.16	7
13 工夫や改善	5.2%	12.5%	67.7%	13.0%	1.6%	17.7%	14.6%	3.07	8

■従業員規模別

- 従業員規模別にみると、いずれの規模でも「まじめな人柄、誠実な人柄」「勤務態度（仕事に向かう姿勢）」の得点が高い。

図表 4-2 従業員規模別 九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生の感想（得点）

		全体	50名未満	50～100名未満	100名以上
サンプル数		198	52	97	49
1	専門知識、基礎学力	3.17	3.16	3.14	3.22
2	パソコン操作などのITリテラシー	3.11	3.08	3.13	3.12
3	語学力	2.79	2.71	2.74	2.96
4	将来の目標を持ち、目標に向かって活動する姿勢	3.12	3.06	3.08	3.24
5	学習・自己研鑽を続けるなどの向上心、向学心	3.16	3.14	3.10	3.31
6	対人関係など仕事や職場での協調性	3.43	3.48	3.38	3.47
7	様々な人とでも話せるコミュニケーション力	3.34	3.37	3.29	3.41
8	まじめな人柄、誠実な人柄	3.65	3.65	3.66	3.61
9	勤務態度（仕事に向かう姿勢）	3.59	3.56	3.61	3.57
10	仕事に対する理解・判断力	3.34	3.29	3.36	3.35
11	仕事の処理、対応の迅速さ、正確さ	3.23	3.13	3.24	3.33
12	仕事上の報告・連絡・相談	3.15	3.04	3.19	3.20
13	工夫や改善	3.06	3.04	3.07	3.06

※3.3点以上に網掛け。3.5点以上に白抜き

■業種別

- 業種別にみると、いずれの業種でも「まじめな人柄、誠実な人柄」「勤務態度（仕事に向かう姿勢）」の得点が高い。
- 公務では、多くの項目において得点が高い。サービス業では、「対人関係など仕事や職場での協調性」の得点が高い。

図表 4-3 業種別 九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生の感想（得点）

	全体	製造・建設	卸売・小売	サービス	医療・福祉	公務	その他・無回答
サンプル数	198	32	26	63	46	12	19
1 専門知識、基礎学力	3.17	3.09	2.85	3.35	3.15	3.33	3.05
2 パソコン操作などのITリテラシー	3.11	3.03	3.00	3.23	2.91	3.50	3.26
3 語学力	2.79	2.44	2.77	2.95	2.80	3.08	2.68
4 将来の目標を持ち、目標に向かって活動する姿勢	3.12	2.84	2.88	3.24	3.20	3.58	3.00
5 学習・自己研鑽を続けるなどの向上心、向学心	3.16	2.97	2.81	3.24	3.24	3.58	3.26
6 対人関係など仕事や職場での協調性	3.43	3.34	3.23	3.52	3.46	3.58	3.37
7 様々な人とでも話せるコミュニケーション力	3.34	3.19	3.12	3.46	3.39	3.50	3.32
8 まじめな人柄、誠実な人柄	3.65	3.59	3.65	3.74	3.57	3.75	3.56
9 勤務態度（仕事に向かう姿勢）	3.59	3.50	3.54	3.75	3.50	3.75	3.37
10 仕事に対する理解・判断力	3.34	3.09	3.08	3.44	3.49	3.58	3.21
11 仕事の処理、対応の迅速さ、正確さ	3.23	3.16	2.88	3.40	3.22	3.58	3.11
12 仕事上の報告・連絡・相談	3.15	2.97	2.69	3.31	3.28	3.42	3.11
13 工夫や改善	3.06	2.88	2.62	3.19	3.16	3.33	3.16

※3.3点以上に網掛け。3.5点以上に白抜き

※サービス業は、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、サービス業の合計

■参考（大学・短大別）

 大学・短大別の感想は、下記の通り。

図表 4-4 大学・短大別 九州・沖縄・山口地区大学・短大の卒業生の感想（得点）

	全体	大分大学	鹿児島国際大学	鹿児島純心女子大学	鹿児島体育大学	北九州市立大学	九州共立大学	九州国際大学	九州女子短期大学	九州保健福祉大学	熊本県立大学	久留米信愛女学院短期大学	佐賀大学	下関市立大学	長崎外国語大学	長崎国際大学	西九州大学	西日本工業大学	日本文理大学	福岡医療短期大学	福岡県立大学	福岡工業大学	福岡国際大学	琉球大学
サンプル数	198	63	45	18	16	70	64	61	27	27	36	19	69	51	10	19	26	26	50	4	31	72	15	37
1 専門知識、基礎学力	3.17	3.25	3.13	3.11	3.13	3.21	3.19	3.10	3.04	3.19	3.36	3.32	3.13	3.08	3.30	2.95	3.12	3.08	3.14	2.25	3.29	3.10	3.07	3.46
2 パソコン操作などのITリテラシー	3.11	3.18	3.02	2.94	2.94	3.17	3.16	3.02	3.04	2.96	3.19	3.42	3.14	3.10	3.00	3.11	2.85	3.23	3.22	2.25	3.27	3.24	3.07	3.27
3 語学力	2.79	2.84	2.91	3.11	2.88	2.90	2.92	2.85	2.84	2.70	2.97	2.79	2.76	2.88	3.00	2.78	2.65	2.62	2.80	2.25	3.00	2.77	2.79	2.95
4 将来の目標を持ち、目標に向かって活動する姿勢	3.12	3.29	3.13	3.06	3.19	3.13	3.19	3.11	3.35	3.11	3.36	3.21	3.10	3.08	3.33	3.00	3.15	3.23	3.18	2.25	3.48	3.10	3.47	3.32
5 学習・自己研鑽を続けるなどの向上心、向学心	3.16	3.19	3.11	3.33	3.25	3.13	3.23	3.11	3.19	3.19	3.33	3.32	3.12	3.14	3.44	3.11	3.04	3.19	3.12	2.50	3.32	3.03	3.07	3.32
6 対人関係など仕事や職場での協調性	3.43	3.44	3.47	3.56	3.25	3.37	3.44	3.39	3.48	3.48	3.53	3.53	3.36	3.43	3.80	3.21	3.27	3.73	3.42	3.00	3.52	3.36	3.67	3.38
7 様々な人とも話せるコミュニケーション力	3.34	3.40	3.36	3.50	3.13	3.34	3.41	3.33	3.42	3.42	3.47	3.47	3.32	3.36	3.50	3.26	3.19	3.65	3.40	3.00	3.53	3.33	3.60	3.35
8 まじめな人柄、誠実な人柄	3.65	3.71	3.78	3.67	3.63	3.63	3.61	3.69	3.63	3.56	3.78	3.56	3.61	3.86	3.67	3.58	3.50	3.85	3.66	3.00	3.77	3.66	4.00	3.57
9 勤務態度（仕事に向かう姿勢）	3.59	3.70	3.56	3.39	3.63	3.60	3.56	3.59	3.59	3.52	3.78	3.79	3.65	3.67	4.10	3.47	3.42	3.62	3.60	3.00	3.68	3.58	3.87	3.57
10 仕事に対する理解・判断力	3.34	3.46	3.30	3.28	3.38	3.35	3.31	3.28	3.42	3.54	3.58	3.56	3.29	3.33	3.70	3.21	3.27	3.24	3.29	2.75	3.67	3.24	3.47	3.38
11 仕事の処理、対応の迅速さ、正確さ	3.23	3.35	3.31	3.28	3.38	3.29	3.33	3.25	3.26	3.30	3.53	3.37	3.25	3.25	3.33	3.11	3.04	3.19	3.30	2.75	3.48	3.21	3.33	3.38
12 仕事上の報告・連絡・相談	3.15	3.29	3.13	3.11	3.19	3.17	3.22	3.16	3.30	3.30	3.39	3.26	3.16	3.24	3.33	2.89	3.04	3.19	3.26	2.75	3.52	3.13	3.47	3.30
13 工夫や改善	3.06	3.05	3.07	3.18	3.06	3.00	3.11	2.98	3.12	3.08	3.28	3.05	2.94	2.98	3.22	2.79	3.04	3.04	3.06	2.50	3.19	2.99	3.27	3.22

※3.3点以上に網掛け。3.5点以上に白抜き

※大学・短大の在籍状況は、複数回答であることに注意が必要（1つの企業の回答で、2つ以上の大学の評価を一緒にしているものが含まれる）。

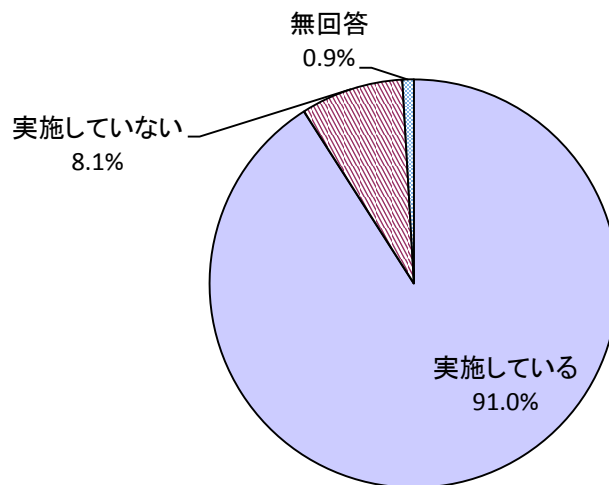
第5章 人材育成について

1. 新人研修の実施有無

問8 新人研修を実施していますか。

- 91.0%で新人研修を「実施している」。
- 従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、新人研修を「実施している」割合が高い。
- 業種別にみると、いずれの業種でも8割以上が新人研修を「実施している」。

図表 5-1 新人研修の実施有無 (n=221)



図表 5-2 従業員規模別 新人研修の実施有無

	全体	実施している	実施していない	無回答
全体	221 (100.0%)	201 (91.0%)	18 (8.1%)	2 (0.9%)
50名未満	61 (100.0%)	44 (72.1%)	15 (24.6%)	2 (3.3%)
50～100名未満	104 (100.0%)	101 (97.1%)	3 (2.9%)	0 (0.0%)
100名以上	56 (100.0%)	56 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

図表 5-3 業種別 新人研修の実施有無

	全体	実施している	実施していない	無回答
全体	221 (100.0%)	201 (91.0%)	18 (8.1%)	2 (0.9%)
製造・建設	32 (100.0%)	28 (87.5%)	3 (9.4%)	1 (3.1%)
卸売・小売	28 (100.0%)	26 (92.9%)	2 (7.1%)	0 (0.0%)
サービス	67 (100.0%)	63 (94.0%)	4 (6.0%)	0 (0.0%)
医療・福祉	52 (100.0%)	44 (84.6%)	7 (13.5%)	1 (1.9%)
公務	18 (100.0%)	17 (94.4%)	1 (5.6%)	0 (0.0%)
その他・無回答	24 (100.0%)	23 (95.8%)	1 (4.2%)	0 (0.0%)

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

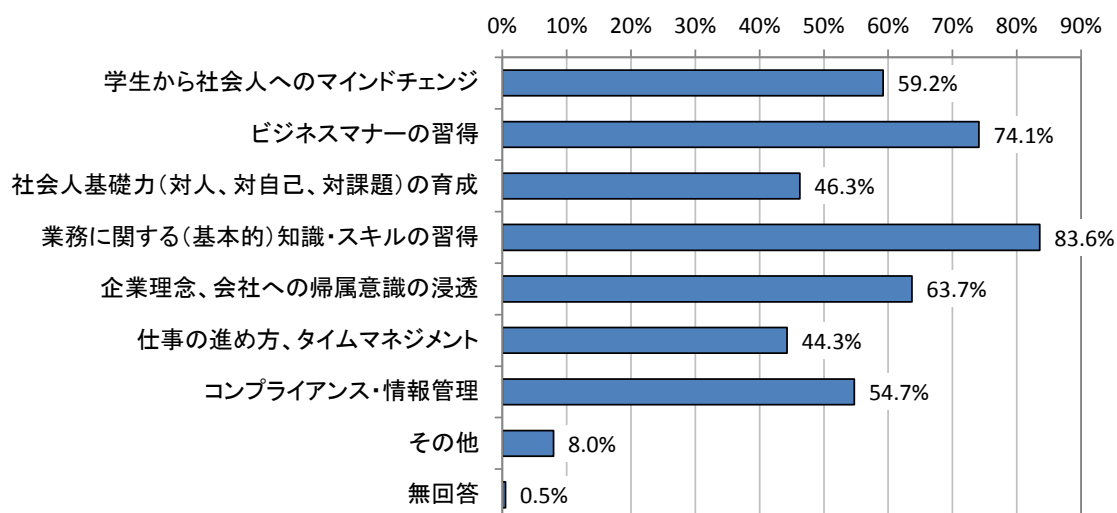
2. 新人研修の実施内容

問 8 新人研修では、どのような内容を実施していますか。

■全体

- 新人研修の実施内容をみると、「業務に関する（基本的）知識・スキルの習得」が83.6%と最も割合が高い。次いで、「ビジネスマナーの習得」が74.1%と高い。
- その他、「企業理念、会社への帰属意識の浸透（63.7%）」「学生から社会人へのマインドチェンジ（59.2%）」「コンプライアンス・情報管理（54.7%）」も半数以上の割合となっている。

図表 5-4 新人研修の実施内容（n=201：複数回答）



■従業員規模別

- 従業員規模別に新人研修の実施内容をみると、いずれの規模でも「業務に関する（基本的）知識・スキルの習得」の割合が最も高い。50～100名規模、100名以上では「ビジネスマナーの習得」も割合が高い。
- その他、「企業理念、会社への帰属意識の浸透」「学生から社会人へのマインドチェンジ」「コンプライアンス・情報管理」も、50～100名規模、100名以上では半数以上の割合となっている。また、100名以上規模では「社会人基礎力（対人、対自己、対課題）の育成」も55.4%となっている。
- 50名未満規模では、「仕事の進め方、タイムマネジメント」が50.0%と割合が高い。

図表 5-5 従業員規模別 新人研修の実施内容

	全体	学生から社会人へのマインドチェンジ	ビジネスマナーの習得	社会人基礎力(対人、対自己、対課題)の育成	業務に関する(基本的)知識・スキルの習得	企業理念、会社への帰属意識の浸透	仕事の進め方、タイムマネジメント	コンプライアンス・情報管理	その他	無回答
全体	201 (4.34)	119 (59.2%)	149 (74.1%)	93 (46.3%)	168 (83.6%)	128 (63.7%)	89 (44.3%)	110 (54.7%)	16 (8.0%)	1 (0.5%)
50名未満	44 (3.66)	21 (47.7%)	24 (54.5%)	16 (36.4%)	40 (90.9%)	19 (43.2%)	22 (50.0%)	16 (36.4%)	3 (6.8%)	0 (0.0%)
50～100名未満	101 (4.48)	63 (62.4%)	81 (80.2%)	46 (45.5%)	83 (82.2%)	69 (68.3%)	40 (39.6%)	62 (61.4%)	7 (6.9%)	1 (1.0%)
100名以上	56 (4.64)	35 (62.5%)	44 (78.6%)	31 (55.4%)	45 (80.4%)	40 (71.4%)	27 (48.2%)	32 (57.1%)	6 (10.7%)	0 (0.0%)

■業種別

- 業種別に新人研修の実施内容をみると、卸売・小売業以外では「業務に関する（基本的）知識・スキルの習得」の割合が最も高く、卸売・小売業では「ビジネスマナーの習得」の割合が最も高い。
- 公務では、「コンプライアンス・情報管理」の割合が高いことも特徴と言える。

図表 5-6 業種別 新人研修の実施内容

	全体	学生から社会人へのマインドチェンジ	ビジネスマナーの習得	社会人基礎力(対人、対自己、対課題)の育成	業務に関する(基本的)知識・スキルの習得	企業理念、会社への帰属意識の浸透	仕事の進め方、タイムマネジメント	コンプライアンス・情報管理	その他	無回答
全体	201 (4.34)	119 (59.2%)	149 (74.1%)	93 (46.3%)	168 (83.6%)	128 (63.7%)	89 (44.3%)	110 (54.7%)	16 (8.0%)	1 (0.5%)
製造・建設	28 (4.07)	19 (67.9%)	20 (71.4%)	11 (39.3%)	20 (71.4%)	20 (71.4%)	7 (25.0%)	13 (46.4%)	4 (14.3%)	0 (0.0%)
卸売・小売	26 (4.77)	18 (69.2%)	23 (88.5%)	13 (50.0%)	20 (76.9%)	21 (80.8%)	11 (42.3%)	17 (65.4%)	1 (3.8%)	0 (0.0%)
サービス	63 (4.43)	44 (69.8%)	50 (79.4%)	31 (49.2%)	52 (82.5%)	35 (55.6%)	31 (49.2%)	33 (52.4%)	3 (4.8%)	0 (0.0%)
医療・福祉	44 (4.07)	19 (43.2%)	26 (59.1%)	19 (43.2%)	41 (93.2%)	27 (61.4%)	22 (50.0%)	23 (52.3%)	2 (4.5%)	0 (0.0%)
公務	17 (4.29)	7 (41.2%)	11 (64.7%)	9 (52.9%)	16 (94.1%)	8 (47.1%)	9 (52.9%)	12 (70.6%)	1 (5.9%)	0 (0.0%)
その他・無回答	23 (4.52)	12 (52.2%)	19 (82.6%)	10 (43.5%)	19 (82.6%)	17 (73.9%)	9 (39.1%)	12 (52.2%)	5 (21.7%)	1 (4.3%)

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

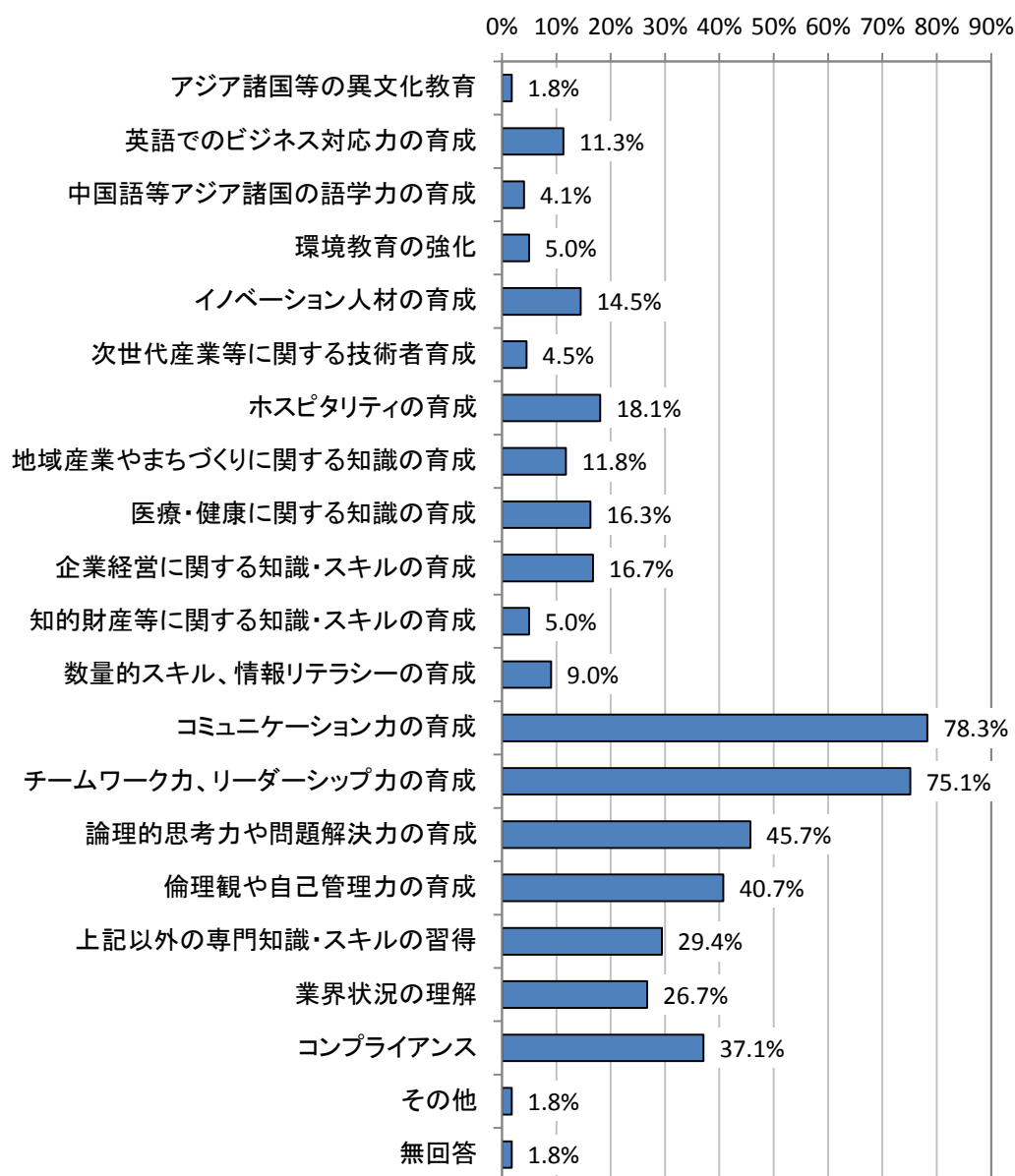
3. 若年層の育成の重視点

問9 現在、または今後の若年層の育成において、重視しているものに○をつけてください。

■全体

現在、または今後の若年層の育成において重視しているものとして、「コミュニケーション力の育成（78.3%）」「チームワーク力、リーダーシップ力の育成（75.1%）」の割合が高い。

図表 5-7 若年層の育成の重視点（n=221：複数回答）



■従業員規模別

- 従業員規模別でも、いずれの規模でも「コミュニケーション力の育成」「チームワーク力、リーダーシップ力の育成」の割合が高い。
- 100名以上規模では、「論理的思考力や問題解決力の育成」も62.5%と割合が高い。

図表 5-8 従業員規模別 若年層の育成の重視点

	全体	アジア諸国等の異文化教育	英語でのビジネス対応力の育成	中国語等アジア諸国の語学力の育成	環境教育の強化	イノベーション人材の育成	次世代産業等に関する技術者育成	ホスピタリティの育成	地域産業やまちづくりに関する知識の育成	医療・健康に関する知識の育成	企業経営に関する知識・スキルの育成	知的財産等に関する知識・スキルの育成
全体	221 (4.55)	4 (1.8%)	25 (11.3%)	9 (4.1%)	11 (5.0%)	32 (14.5%)	10 (4.5%)	40 (18.1%)	26 (11.8%)	36 (16.3%)	37 (16.7%)	11 (5.0%)
50名未満	61 (3.95)	0 (0.0%)	5 (8.2%)	2 (3.3%)	4 (6.6%)	8 (13.1%)	4 (6.6%)	10 (16.4%)	7 (11.5%)	12 (19.7%)	8 (13.1%)	4 (6.6%)
50～100名未満	104 (4.86)	1 (1.0%)	13 (12.5%)	5 (4.8%)	6 (5.8%)	18 (17.3%)	3 (2.9%)	20 (19.2%)	13 (12.5%)	17 (16.3%)	22 (21.2%)	6 (5.8%)
100名以上	56 (4.63)	3 (5.4%)	7 (12.5%)	2 (3.6%)	1 (1.8%)	6 (10.7%)	3 (5.4%)	10 (17.9%)	6 (10.7%)	7 (12.5%)	7 (12.5%)	1 (1.8%)
	全体	数量的スキル、情報リテラシーの育成	コミュニケーション力の育成	チームワーク力、リーダーシップ力の育成	論理的思考力や問題解決力の育成	倫理観や自己管理能力の育成	上記以外の専門知識・スキルの習得	業界状況の理解	コンプライアンス	その他	無回答	
全体	221 (4.55)	20 (9.0%)	173 (78.3%)	166 (75.1%)	101 (45.7%)	90 (40.7%)	65 (29.4%)	59 (26.7%)	82 (37.1%)	4 (1.8%)	4 (1.8%)	
50名未満	61 (3.95)	5 (8.2%)	39 (63.9%)	41 (67.2%)	19 (31.1%)	25 (41.0%)	18 (29.5%)	14 (23.0%)	12 (19.7%)	2 (3.3%)	2 (3.3%)	
50～100名未満	104 (4.86)	12 (11.5%)	87 (83.7%)	84 (80.8%)	47 (45.2%)	39 (37.5%)	35 (33.7%)	29 (27.9%)	46 (44.2%)	2 (1.9%)	0 (0.0%)	
100名以上	56 (4.63)	3 (5.4%)	47 (83.9%)	41 (73.2%)	35 (62.5%)	26 (46.4%)	12 (21.4%)	16 (28.6%)	24 (42.9%)	0 (0.0%)	2 (3.6%)	

■業種別

- 業種別でも、いずれの業種でも「コミュニケーション力の育成」「チームワーク力、リーダーシップ力の育成」の割合が高い。
- 製造・建設、公務では、「論理的思考力や問題解決力の育成」「倫理観や自己管理能力の育成」も5～6割以上と割合が高い。
- 医療・福祉業では、「医療・健康に関する知識の育成」も48.1%と割合が高い。

図表 5-9 業種別 若年層の育成の重視点

	全体	アジア諸国等の異文化教育	英語でのビジネス対応力の育成	中国語等アジア諸国の語学力の育成	環境教育の強化	イノベーション人材の育成	次世代産業等に関する技術者育成	ホスピタリティの育成	地域産業やまちづくりに関する知識の育成	医療・健康に関する知識の育成	企業経営に関する知識・スキルの育成	知的財産等に関する知識・スキルの育成
全体	221 (4.55)	4 (1.8%)	25 (11.3%)	9 (4.1%)	11 (5.0%)	32 (14.5%)	10 (4.5%)	40 (18.1%)	26 (11.8%)	36 (16.3%)	37 (16.7%)	11 (5.0%)
製造・建設	32 (5.28)	0 (0.0%)	5 (15.6%)	2 (6.3%)	2 (6.3%)	8 (25.0%)	9 (28.1%)	3 (9.4%)	1 (3.1%)	0 (0.0%)	7 (21.9%)	3 (9.4%)
卸売・小売	28 (4.64)	2 (7.1%)	3 (10.7%)	1 (3.6%)	2 (7.1%)	4 (14.3%)	0 (0.0%)	3 (10.7%)	2 (7.1%)	4 (14.3%)	6 (21.4%)	1 (3.6%)
サービス	67 (4.40)	2 (3.0%)	10 (14.9%)	3 (4.5%)	5 (7.5%)	10 (14.9%)	1 (1.5%)	17 (25.4%)	9 (13.4%)	4 (6.0%)	11 (16.4%)	1 (1.5%)
医療・福祉	52 (4.25)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	1 (1.9%)	2 (3.8%)	4 (7.7%)	0 (0.0%)	14 (26.9%)	3 (5.8%)	25 (48.1%)	6 (11.5%)	3 (5.8%)
公務	18 (4.39)	0 (0.0%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)	6 (33.3%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)
その他・無回答	24 (4.63)	0 (0.0%)	5 (20.8%)	1 (4.2%)	0 (0.0%)	5 (20.8%)	0 (0.0%)	2 (8.3%)	5 (20.8%)	2 (8.3%)	6 (25.0%)	2 (8.3%)
	全体	数量的スキル、情報リテラシーの育成	コミュニケーション力の育成	チームワーク力、リーダーシップ力の育成	論理的思考力や問題解決力の育成	倫理観や自己管理能力の育成	上記以外の専門知識・スキルの習得	業界状況の理解	コンプライアンス	その他	無回答	
全体	221 (4.55)	20 (9.0%)	173 (78.3%)	166 (75.1%)	101 (45.7%)	90 (40.7%)	65 (29.4%)	59 (26.7%)	82 (37.1%)	4 (1.8%)	4 (1.8%)	
製造・建設	32 (5.28)	5 (15.6%)	26 (81.3%)	27 (84.4%)	16 (50.0%)	19 (59.4%)	7 (21.9%)	11 (34.4%)	17 (53.1%)	0 (0.0%)	1 (3.1%)	
卸売・小売	28 (4.64)	4 (14.3%)	21 (75.0%)	21 (75.0%)	17 (60.7%)	9 (32.1%)	10 (35.7%)	9 (32.1%)	11 (39.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
サービス	67 (4.40)	7 (10.4%)	53 (79.1%)	48 (71.6%)	32 (47.8%)	21 (31.3%)	18 (26.9%)	18 (26.9%)	24 (35.8%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	
医療・福祉	52 (4.25)	2 (3.8%)	38 (73.1%)	33 (63.5%)	14 (26.9%)	22 (42.3%)	23 (44.2%)	12 (23.1%)	15 (28.8%)	2 (3.8%)	1 (1.9%)	
公務	18 (4.39)	0 (0.0%)	15 (83.3%)	15 (83.3%)	12 (66.7%)	12 (66.7%)	2 (11.1%)	2 (11.1%)	6 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (11.1%)	
その他・無回答	24 (4.63)	2 (8.3%)	20 (83.3%)	22 (91.7%)	10 (41.7%)	7 (29.2%)	5 (20.8%)	7 (29.2%)	9 (37.5%)	1 (4.2%)	0 (0.0%)	

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

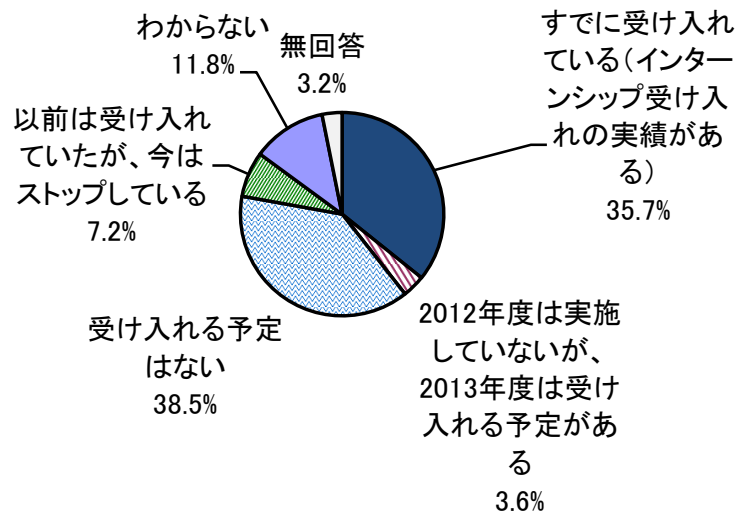
第6章 インターンシップについて

1. インターンシップの受入れ状況

問 10 インターンシップの受け入れ状況について、以下の選択肢の中からお選びください。

- 35.7%が「インターンシップの受け入れ実績がある」。
- 従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、「インターンシップの受け入れ実績がある」割合が高い。ただし、50名以上規模では「受け入れる予定がない」割合も4割以上となっている。
- 業種別では、サービス業、公務において、「インターンシップの受け入れ実績がある」割合が高い。一方、製造・建設業、卸売・小売業では、「受け入れる予定がない」割合が4割以上となっている。

図表 6-1 インターンシップの受入れ状況 (n=221)



図表 6-2 従業員規模別 インターンシップの受入れ状況

	全体	すでに受け入れている (インターンシップ受け入れの実績がある)	2012年度は実施していないが、2013年度は受け入れる予定がある	受け入れる予定はない	以前は受け入れていたが、今はストップしている	わからない	無回答
全体	221 (100.0%)	79 (35.7%)	8 (3.6%)	85 (38.5%)	16 (7.2%)	26 (11.8%)	7 (3.2%)
50名未満	61 (100.0%)	15 (24.6%)	4 (6.6%)	16 (26.2%)	6 (9.8%)	13 (21.3%)	7 (11.5%)
50~100名未満	104 (100.0%)	39 (37.5%)	3 (2.9%)	45 (43.3%)	7 (6.7%)	10 (9.6%)	0 (0.0%)
100名以上	56 (100.0%)	25 (44.6%)	1 (1.8%)	24 (42.9%)	3 (5.4%)	3 (5.4%)	0 (0.0%)

図表 6-3 業種別 インターンシップの受入れ状況

	全体	すでに受け入れている (インターンシップ受け入れの実績がある)	2012年度は実施していないが、2013年度は受け入れる予定がある	受け入れる予定はない	以前は受け入れていたが、今はストップしている	わからない	無回答
全体	221 (100.0%)	79 (35.7%)	8 (3.6%)	85 (38.5%)	16 (7.2%)	26 (11.8%)	7 (3.2%)
製造・建設	32 (100.0%)	10 (31.3%)	1 (3.1%)	15 (46.9%)	4 (12.5%)	1 (3.1%)	1 (3.1%)
卸売・小売	28 (100.0%)	10 (35.7%)	1 (3.6%)	12 (42.9%)	4 (14.3%)	1 (3.6%)	0 (0.0%)
サービス	67 (100.0%)	30 (44.8%)	3 (4.5%)	22 (32.8%)	6 (9.0%)	4 (6.0%)	2 (3.0%)
医療・福祉	52 (100.0%)	13 (25.0%)	3 (5.8%)	16 (30.8%)	2 (3.8%)	15 (28.8%)	3 (5.8%)
公務	18 (100.0%)	10 (55.6%)	0 (0.0%)	7 (38.9%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)	0 (0.0%)
その他・無回答	24 (100.0%)	6 (25.0%)	0 (0.0%)	13 (54.2%)	0 (0.0%)	4 (16.7%)	1 (4.2%)

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

2. インターンシップ受け入れの現状

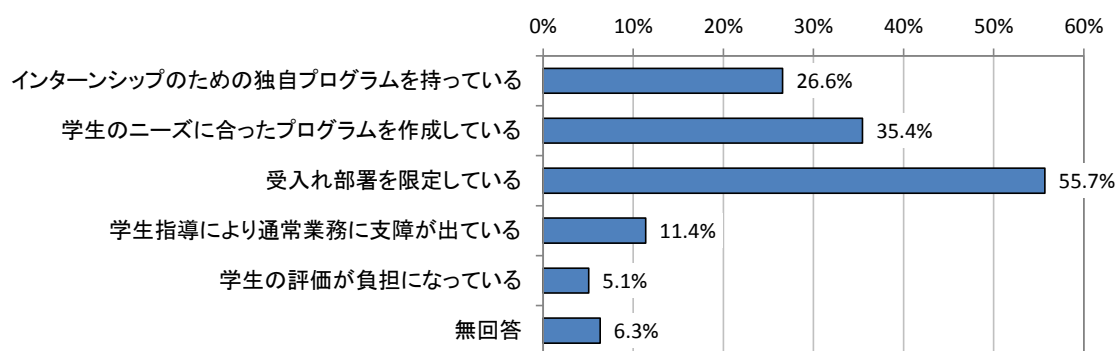
問 11 問 10 で「1」とご回答いただいた方に、お尋ねいたします。

インターンシップ受け入れの現状について、以下の選択肢の中からお選び下さい。

■全体

- インターンシップの受け入れ実績がある回答者のうち、55.7%が「受入れ部署を限定している」。
- インターンシップの受け入れ実績がある回答者のうち、「学生のニーズに合ったプログラムを作成している」割合は 35.4%、「インターンシップのための独自プログラムを持っている」割合は 26.6%となっている。

図表 6-4 インターンシップの受入れの現状（n=79：複数回答）



■従業員規模別

- 従業員規模別では、従業員規模が大きくなるほど「受入れ部署を限定している」割合が高くなる。
- 50名未満規模では、「学生のニーズに合ったプログラムを作成している」割合が46.7%と高い。

図表 6-5 従業員規模別 インターンシップの受入れの現状

	全体	インターンシップのための独自プログラムを持っている	学生のニーズに合ったプログラムを作成している	受入れ部署を限定している	学生指導により通常業務に支障が出ている	学生の評価が負担になっている	無回答
全体	79 (1.41)	21 (26.6%)	28 (35.4%)	44 (55.7%)	9 (11.4%)	4 (5.1%)	5 (6.3%)
50名未満	15 (1.33)	3 (20.0%)	7 (46.7%)	5 (33.3%)	3 (20.0%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)
50～100名未満	39 (1.44)	11 (28.2%)	14 (35.9%)	22 (56.4%)	5 (12.8%)	2 (5.1%)	2 (5.1%)
100名以上	25 (1.40)	7 (28.0%)	7 (28.0%)	17 (68.0%)	1 (4.0%)	1 (4.0%)	2 (8.0%)

■業種別

業種別では、製造業・建設業、卸売業・小売業では、「受入れ部署を限定している」割合が、それぞれ70.0%、80.0%と高い。

図表 6-6 業種別 インターンシップの受入れの現状

	全体	インターンシップのための独自プログラムを持っている	学生のニーズに合ったプログラムを作成している	受入れ部署を限定している	学生指導により通常業務に支障が出ている	学生の評価が負担になっている	無回答
全体	79 (1.41)	21 (26.6%)	28 (35.4%)	44 (55.7%)	9 (11.4%)	4 (5.1%)	5 (6.3%)
製造・建設	10 (1.40)	1 (10.0%)	5 (50.0%)	7 (70.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
卸売・小売	10 (1.60)	4 (40.0%)	3 (30.0%)	8 (80.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
サービス	30 (1.37)	11 (36.7%)	7 (23.3%)	13 (43.3%)	4 (13.3%)	3 (10.0%)	3 (10.0%)
医療・福祉	13 (1.54)	3 (23.1%)	6 (46.2%)	6 (46.2%)	3 (23.1%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)
公務	10 (1.10)	1 (10.0%)	4 (40.0%)	5 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)
その他・無回答	6 (1.50)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	5 (83.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

3. インターンシップ実施の目的

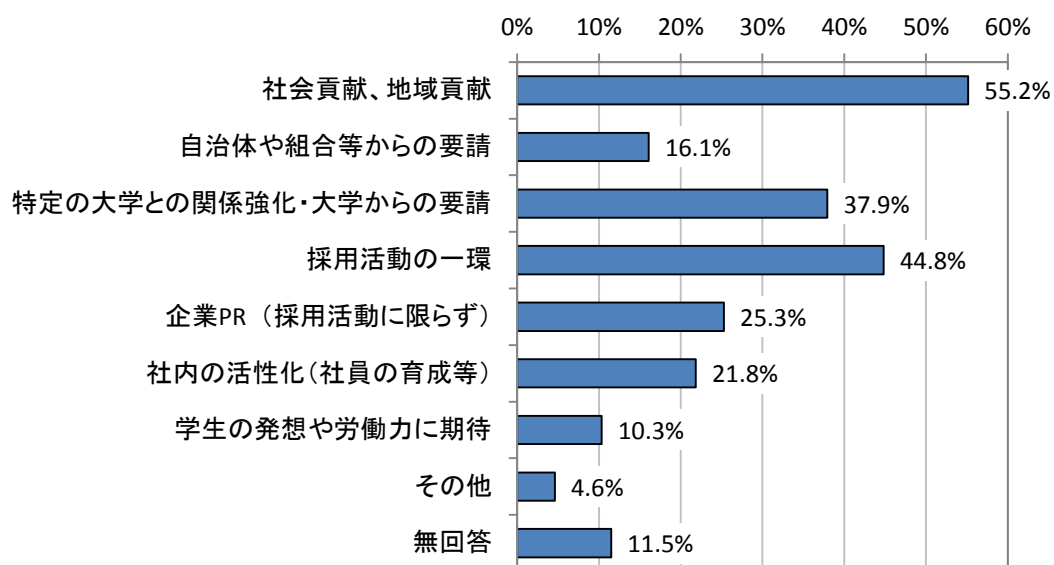
問 12 問 10 で「1」、「2」とご回答いただいた方に、お尋ねいたします。

インターンシップを実施する目的は、どんなことでしょうか。

■全体

- インターンシップ実施（予定）者によるインターンシップ実施目的は、「社会貢献、地域貢献」が55.2%と最も割合が高く、次いで「採用活動の一環」が44.8%、「特定の大学との関係強化・大学からの要請」が37.9%となっている。

図表 6-7 インターンシップ実施の目的（n=87：複数回答）



■従業員規模別

- 🌐 従業員規模別では、100名以上規模では「社会貢献、地域貢献」が76.9%と最も割合が高く、50名未満規模、50～100名未満規模では「採用活動の一環」がそれぞれ57.9%、50.0%と割合が高い。

図表 6-8 従業員規模別 インターンシップ実施の目的

	全体	社会貢献、 地域貢献	自治体や組 合等からの 要請	特定の大学 との関係強 化・大学から の要請	採用活動の 一環	企業PR(採 用活動に限 らず)	社内の活性 化(社員の育 成等)	学生の発想 や労働力に 期待	その他	無回答
全体	87 (2.28)	48 (55.2%)	14 (16.1%)	33 (37.9%)	39 (44.8%)	22 (25.3%)	19 (21.8%)	9 (10.3%)	4 (4.6%)	10 (11.5%)
50名未満	19 (2.21)	8 (42.1%)	2 (10.5%)	6 (31.6%)	11 (57.9%)	4 (21.1%)	4 (21.1%)	5 (26.3%)	0 (0.0%)	2 (10.5%)
50～100名未満	42 (2.24)	20 (47.6%)	8 (19.0%)	18 (42.9%)	21 (50.0%)	9 (21.4%)	9 (21.4%)	2 (4.8%)	2 (4.8%)	5 (11.9%)
100名以上	26 (2.38)	20 (76.9%)	4 (15.4%)	9 (34.6%)	7 (26.9%)	9 (34.6%)	6 (23.1%)	2 (7.7%)	2 (7.7%)	3 (11.5%)

■業種別

業種別では、製造・建設業、サービス業、公務では「社会貢献、地域貢献」の割合が、医療・福祉業では「採用活動の一環」の割合が高い。卸売・小売業では「社会貢献、地域貢献」と「採用活動の一環」の割合がいずれも54.5%と高い。

図表 6-9 業種別 インターンシップ実施の目的

	全体	社会貢献、 地域貢献	自治体や組 合等からの 要請	特定の大学 との関係強 化・大学から の要請	採用活動の 一環	企業PR(採 用活動に限 らず)	社内の活性 化(社員の育 成等)	学生の発想 や労働力に 期待	その他	無回答
全体	87 (2.28)	48 (55.2%)	14 (16.1%)	33 (37.9%)	39 (44.8%)	22 (25.3%)	19 (21.8%)	9 (10.3%)	4 (4.6%)	10 (11.5%)
製造・建設	12 (2.50)	8 (66.7%)	3 (25.0%)	3 (25.0%)	5 (41.7%)	6 (50.0%)	1 (8.3%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)
卸売・小売	11 (2.36)	6 (54.5%)	3 (27.3%)	3 (27.3%)	6 (54.5%)	1 (9.1%)	4 (36.4%)	2 (18.2%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
サービス	32 (2.38)	18 (56.3%)	8 (25.0%)	14 (43.8%)	10 (31.3%)	9 (28.1%)	8 (25.0%)	2 (6.3%)	2 (6.3%)	5 (15.6%)
医療・福祉	16 (2.19)	6 (37.5%)	0 (0.0%)	6 (37.5%)	12 (75.0%)	3 (18.8%)	4 (25.0%)	3 (18.8%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)
公務	10 (1.90)	9 (90.0%)	0 (0.0%)	5 (50.0%)	3 (30.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)
その他・無回答	6 (2.00)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

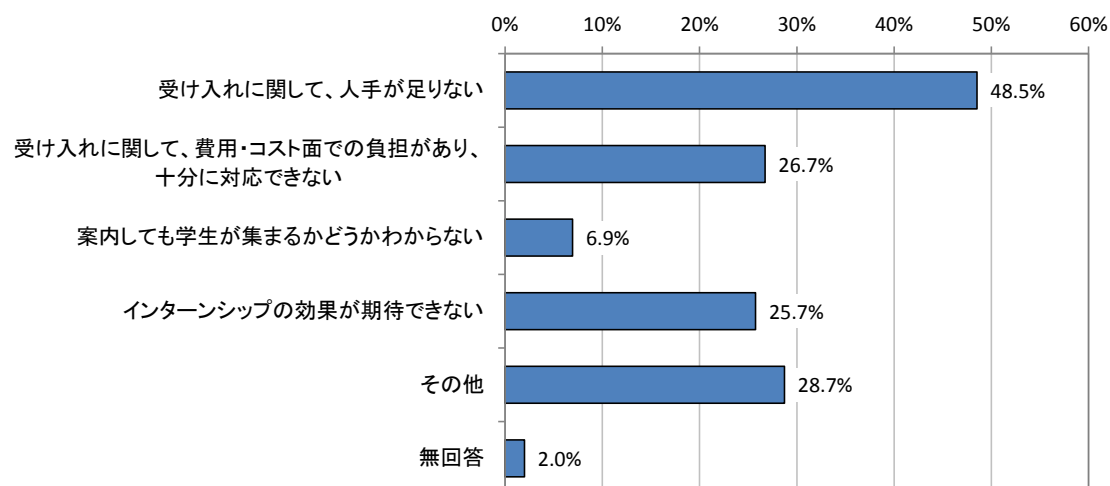
4. インターンシップを受け入れられない理由

問 12 問 10 で「3」、「4」とご回答いただいた方に、お尋ねいたします。
インターンシップを受け入れられない理由は、どのような理由でしょうか。

■全体

- インターンシップを受入れられない理由として、「受け入れに関して、人手が足りない（48.5%）」の割合が最も高い。

図表 6-10 インターンシップを受入れられない理由（n=101）



■従業員規模別

- インターンシップを受入れられない理由を従業員規模別にみると、50～100名未満規模では「受け入れに関して、人手が足りない（65.4%）」の割合が最も高い。
- 50名未満規模では、「受け入れに関して、費用・コスト面での負担があり、十分に対応できない」の割合が36.4%となっている。

図表 6-11 従業員規模別 インターンシップを受入れられない理由

	全体	受け入れに関して、人手が足りない	受け入れに関して、費用・コスト面での負担があり、十分に対応できない	案内しても学生が集まるかどうかわからない	インターンシップの効果が期待できない	その他	無回答
全体	101 (1.39)	49 (48.5%)	27 (26.7%)	7 (6.9%)	26 (25.7%)	29 (28.7%)	2 (2.0%)
50名未満	22 (1.23)	6 (27.3%)	8 (36.4%)	0 (0.0%)	4 (18.2%)	9 (40.9%)	0 (0.0%)
50～100名未満	52 (1.52)	34 (65.4%)	13 (25.0%)	4 (7.7%)	16 (30.8%)	11 (21.2%)	1 (1.9%)
100名以上	27 (1.26)	9 (33.3%)	6 (22.2%)	3 (11.1%)	6 (22.2%)	9 (33.3%)	1 (3.7%)

■業種別

- インターンシップを受入れられない理由を業種別にみると、製造・建設業、卸売・小売業では「受け入れに関して、人手が足りない」の割合が半数以上となっている。
- 卸売・小売業では「インターンシップの効果が期待できない」の割合が 50.0%となっている。

図表 6-12 業種別 インターンシップを受入れられない理由

	全体	受け入れに関して、人手が足りない	受け入れに関して、費用・コスト面での負担があり、十分に対応できない	案内しても学生が集まるかどうかわからない	インターンシップの効果が期待できない	その他	無回答
全体	101 (1.39)	49 (48.5%)	27 (26.7%)	7 (6.9%)	26 (25.7%)	29 (28.7%)	2 (2.0%)
製造・建設	19 (1.47)	12 (63.2%)	6 (31.6%)	0 (0.0%)	4 (21.1%)	6 (31.6%)	0 (0.0%)
卸売・小売	16 (1.63)	9 (56.3%)	6 (37.5%)	2 (12.5%)	8 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)
サービス	28 (1.25)	11 (39.3%)	9 (32.1%)	2 (7.1%)	6 (21.4%)	7 (25.0%)	0 (0.0%)
医療・福祉	18 (1.39)	7 (38.9%)	3 (16.7%)	3 (16.7%)	4 (22.2%)	7 (38.9%)	1 (5.6%)
公務	7 (1.14)	3 (42.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (71.4%)	0 (0.0%)
その他・無回答	13 (1.38)	7 (53.8%)	3 (23.1%)	0 (0.0%)	4 (30.8%)	4 (30.8%)	0 (0.0%)

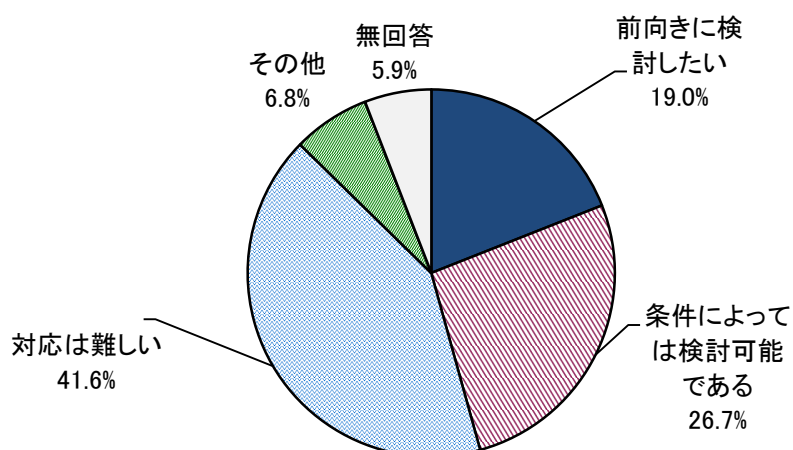
※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

5. インターンシップの受け入れ可否

問 14 2013 年度に、インターンシップの受入れをお願いできないかと考えておりますが、ご検討いただくことは、可能でしょうか。

- 2013 年度にインターンシップの受入れを「前向きに検討したい」割合は 19.0%、「条件によっては可能である」割合が 26.7%となっている。
- 従業員規模別では、50 名未満規模、50～100 名規模において「前向きに検討したい」割合が、2 割以上と高い。
- 業種別では、医療・福祉業、サービス業において「前向きに検討したい」割合が、2 割以上と高い。

図表 6-13 インターンシップの受け入れ可否 (n=221)



図表 6-14 従業員規模別 インターンシップの受け入れ可否

	全体	前向きに検討したい	条件によっては検討可能である	対応は難しい	その他	無回答
全体	221 (100.0%)	42 (19.0%)	59 (26.7%)	92 (41.6%)	15 (6.8%)	13 (5.9%)
50名未満	61 (100.0%)	15 (24.6%)	14 (23.0%)	20 (32.8%)	4 (6.6%)	8 (13.1%)
50～100名未満	104 (100.0%)	23 (22.1%)	27 (26.0%)	48 (46.2%)	4 (3.8%)	2 (1.9%)
100名以上	56 (100.0%)	4 (7.1%)	18 (32.1%)	24 (42.9%)	7 (12.5%)	3 (5.4%)

図表 6-15 業種別 インターンシップの受け入れ可否

	全体	前向きに検討したい	条件によっては検討可能である	対応は難しい	その他	無回答
全体	221 (100.0%)	42 (19.0%)	59 (26.7%)	92 (41.6%)	15 (6.8%)	13 (5.9%)
製造・建設	32 (100.0%)	6 (18.8%)	4 (12.5%)	16 (50.0%)	4 (12.5%)	2 (6.3%)
卸売・小売	28 (100.0%)	4 (14.3%)	6 (21.4%)	16 (57.1%)	1 (3.6%)	1 (3.6%)
サービス	67 (100.0%)	15 (22.4%)	15 (22.4%)	27 (40.3%)	6 (9.0%)	4 (6.0%)
医療・福祉	52 (100.0%)	15 (28.8%)	19 (36.5%)	13 (25.0%)	2 (3.8%)	3 (5.8%)
公務	18 (100.0%)	1 (5.6%)	8 (44.4%)	7 (38.9%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)
その他・無回答	24 (100.0%)	1 (4.2%)	7 (29.2%)	13 (54.2%)	1 (4.2%)	2 (8.3%)

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

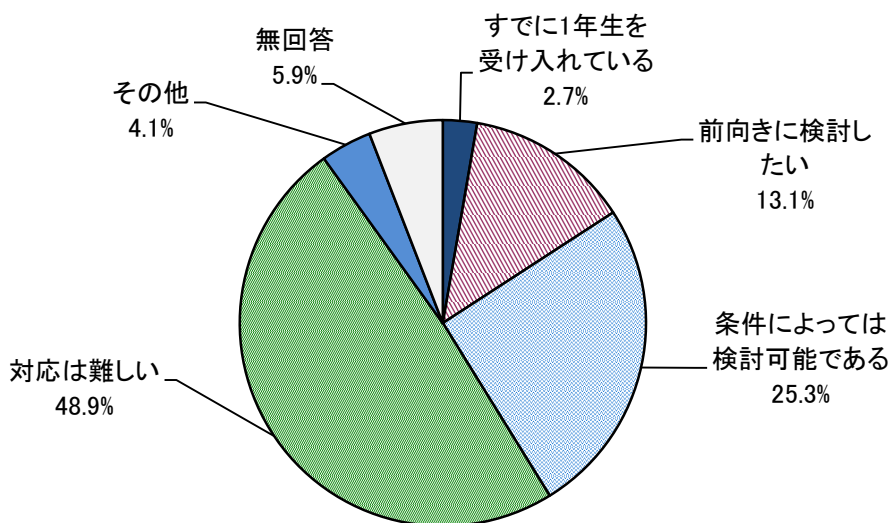
6. 1年生からのインターンシップ受け入れ

問 12 1年生からのインターンシップ体験を推奨する大学が、増えてきております。

1年生からのインターンシップ受け入れは、可能でしょうか。

- 1年生からのインターンシップ受け入れは、「前向きに検討したい」割合は13.1%、「条件によっては可能である」割合が25.3%となっている。
- 従業員規模別では、50～100名未満、100名以上規模では「対応が難しい」が半数以上と割合が高い。
- 業種別では、医療・福祉業において「前向きに検討したい」割合が23.1%と高い。

図表 6-16 1年生からのインターンシップ受け入れ (n=101)



図表 6-17 従業員規模別 1年生からのインターンシップ受け入れ

	全体	すでに1年生 を受け入れ ている	前向きに検 討したい	条件によつて は検討可能 である	対応は難し い	その他	無回答
全体	221 (100.0%)	6 (2.7%)	29 (13.1%)	56 (25.3%)	108 (48.9%)	9 (4.1%)	13 (5.9%)
50名未満	61 (100.0%)	3 (4.9%)	9 (14.8%)	16 (26.2%)	19 (31.1%)	4 (6.6%)	10 (16.4%)
50～100名未満	104 (100.0%)	2 (1.9%)	16 (15.4%)	27 (26.0%)	57 (54.8%)	2 (1.9%)	0 (0.0%)
100名以上	56 (100.0%)	1 (1.8%)	4 (7.1%)	13 (23.2%)	32 (57.1%)	3 (5.4%)	3 (5.4%)

図表 6-18 業種別 1年生からのインターンシップ受け入れ

	全体	すでに1年生 を受け入れ ている	前向きに検 討したい	条件によつて は検討可能 である	対応は難し い	その他	無回答
全体	221 (100.0%)	6 (2.7%)	29 (13.1%)	56 (25.3%)	108 (48.9%)	9 (4.1%)	13 (5.9%)
製造・建設	32 (100.0%)	1 (3.1%)	3 (9.4%)	6 (18.8%)	18 (56.3%)	2 (6.3%)	2 (6.3%)
卸売・小売	28 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (7.1%)	6 (21.4%)	20 (71.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
サービス	67 (100.0%)	3 (4.5%)	11 (16.4%)	13 (19.4%)	33 (49.3%)	4 (6.0%)	3 (4.5%)
医療・福祉	52 (100.0%)	2 (3.8%)	12 (23.1%)	15 (28.8%)	15 (28.8%)	2 (3.8%)	6 (11.5%)
公務	18 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)	8 (44.4%)	9 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他・無回答	24 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (33.3%)	13 (54.2%)	1 (4.2%)	2 (8.3%)

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

第7章 大学教育への要望等

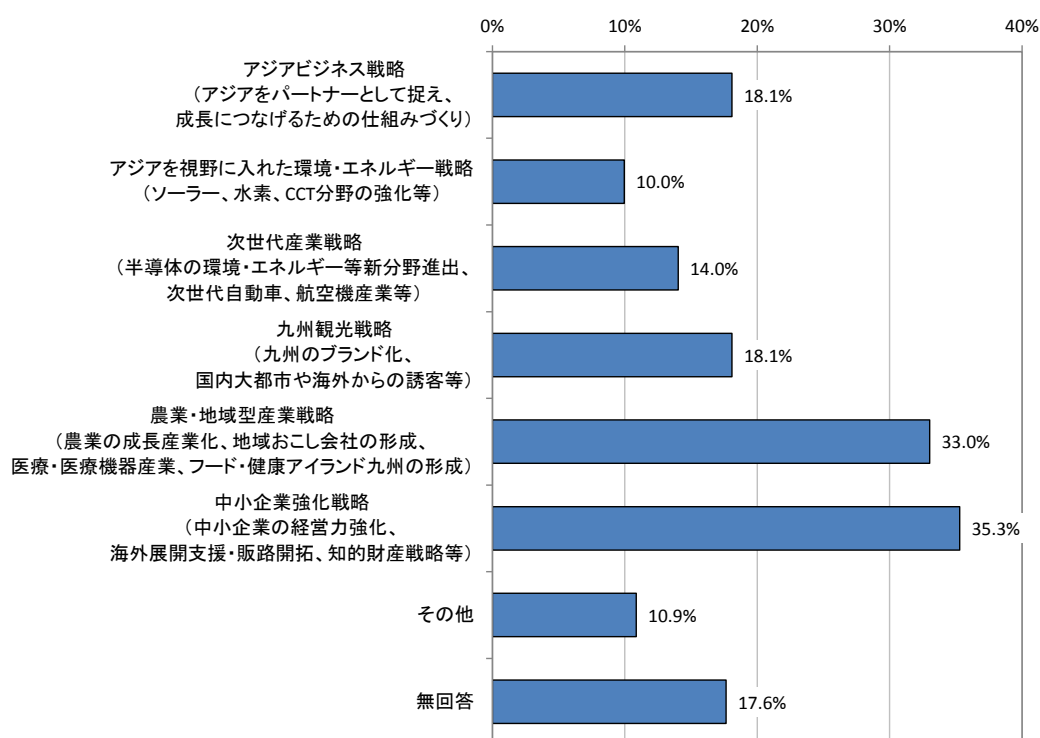
1. 大学教育において力を入れてほしい戦略分野

問 16 九州成長戦略アクションプラン（事務局：経済産業省九州経済産業局・社団法人九州経済連合会）では、下記の項目を戦略分野として定めています。下記の戦略分野のうち、特に大学教育において力を入れてほしい（関連のカリキュラムや授業を増加・設置する等）と思われる分野について、○をつけてください。

■全体

- 大学教育において力を入れてほしい戦略分野は、「中小企業強化戦略」の割合が35.3%と最も高く、次いで「農業・地域型産業戦略」の割合が33.0%となっている。

図表 7-1 大学教育において力を入れてほしい戦略分野（n=221：複数回答）



■従業員規模別

- 従業員規模別では、50名未満規模、50～100名未満規模では「中小企業強化戦略」の割合が、それぞれ31.1%、41.3%と最も高い。
- 100名以上規模では、「農業・地域型産業戦略」の割合が35.7%と最も高い。

図表 7-2 従業員規模別 大学教育において力を入れてほしい戦略分野

	全体	アジアビジネス戦略(アジアをパートナーとして捉え、成長につなげるための仕組みづくり)	アジアを視野に入れた環境・エネルギー戦略(ソーラー、水素、CCT分野の強化等)	次世代産業戦略(半導体の環境・エネルギー等新分野進出、次世代自動車、航空機産業等)	九州観光戦略(九州のブランド化、国内大都市や海外からの誘客等)	農業・地域型産業戦略(農業の成長産業化、地域おこし会社の形成、医療・医療機器産業、フード・健康アイランド九州の形成)	中小企業強化戦略(中小企業の経営力強化、海外展開支援・販路開拓、知的財産戦略等)	その他	無回答
全体	221 (1.57)	40 (18.1%)	22 (10.0%)	31 (14.0%)	40 (18.1%)	73 (33.0%)	78 (35.3%)	24 (10.9%)	39 (17.6%)
50名未満	61 (1.54)	8 (13.1%)	5 (8.2%)	12 (19.7%)	10 (16.4%)	16 (26.2%)	19 (31.1%)	8 (13.1%)	16 (26.2%)
50～100名未満	104 (1.60)	23 (22.1%)	11 (10.6%)	11 (10.6%)	18 (17.3%)	37 (35.6%)	43 (41.3%)	11 (10.6%)	12 (11.5%)
100名以上	56 (1.55)	9 (16.1%)	6 (10.7%)	8 (14.3%)	12 (21.4%)	20 (35.7%)	16 (28.6%)	5 (8.9%)	11 (19.6%)

■業種別

● 業種別では、製造・建設業、卸売・小売業、サービス業では「中小企業強化戦略」の割合が、それぞれ59.4%、57.1%、38.8%と最も高い。

● 公務では、「農業・地域型産業戦略」の割合が50.0%と最も高い。

図表 7-3 業種別 大学教育において力を入れてほしい戦略分野

	全体	アジアビジネス戦略(アジアをパートナーとして捉え、成長につなげるための仕組みづくり)	アジアを視野に入れた環境・エネルギー戦略(ソーラー、水素、CCT分野の強化等)	次世代産業戦略(半導体の環境・エネルギー等新分野進出、次世代自動車、航空機産業等)	九州観光戦略(九州のブランド化、国内大都市や海外からの誘客等)	農業・地域型産業戦略(農業の成長産業化、地域おこし会社の形成、医療・医療機器産業、フード・健康アイランド九州の形成)	中小企業強化戦略(中小企業の経営力強化、海外展開支援・販路開拓、知的財産戦略等)	その他	無回答
全体	221 (1.57)	40 (18.1%)	22 (10.0%)	31 (14.0%)	40 (18.1%)	73 (33.0%)	78 (35.3%)	24 (10.9%)	39 (17.6%)
製造・建設	32 (1.78)	8 (25.0%)	4 (12.5%)	7 (21.9%)	4 (12.5%)	10 (31.3%)	19 (59.4%)	2 (6.3%)	3 (9.4%)
卸売・小売	28 (1.46)	3 (10.7%)	4 (14.3%)	3 (10.7%)	3 (10.7%)	10 (35.7%)	16 (57.1%)	0 (0.0%)	2 (7.1%)
サービス	67 (1.67)	17 (25.4%)	8 (11.9%)	10 (14.9%)	13 (19.4%)	22 (32.8%)	26 (38.8%)	7 (10.4%)	9 (13.4%)
医療・福祉	52 (1.31)	7 (13.5%)	1 (1.9%)	5 (9.6%)	6 (11.5%)	16 (30.8%)	6 (11.5%)	9 (17.3%)	18 (34.6%)
公務	18 (2.06)	2 (11.1%)	3 (16.7%)	2 (11.1%)	11 (61.1%)	9 (50.0%)	4 (22.2%)	3 (16.7%)	3 (16.7%)
その他・無回答	24 (1.33)	3 (12.5%)	2 (8.3%)	4 (16.7%)	3 (12.5%)	6 (25.0%)	7 (29.2%)	3 (12.5%)	4 (16.7%)

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

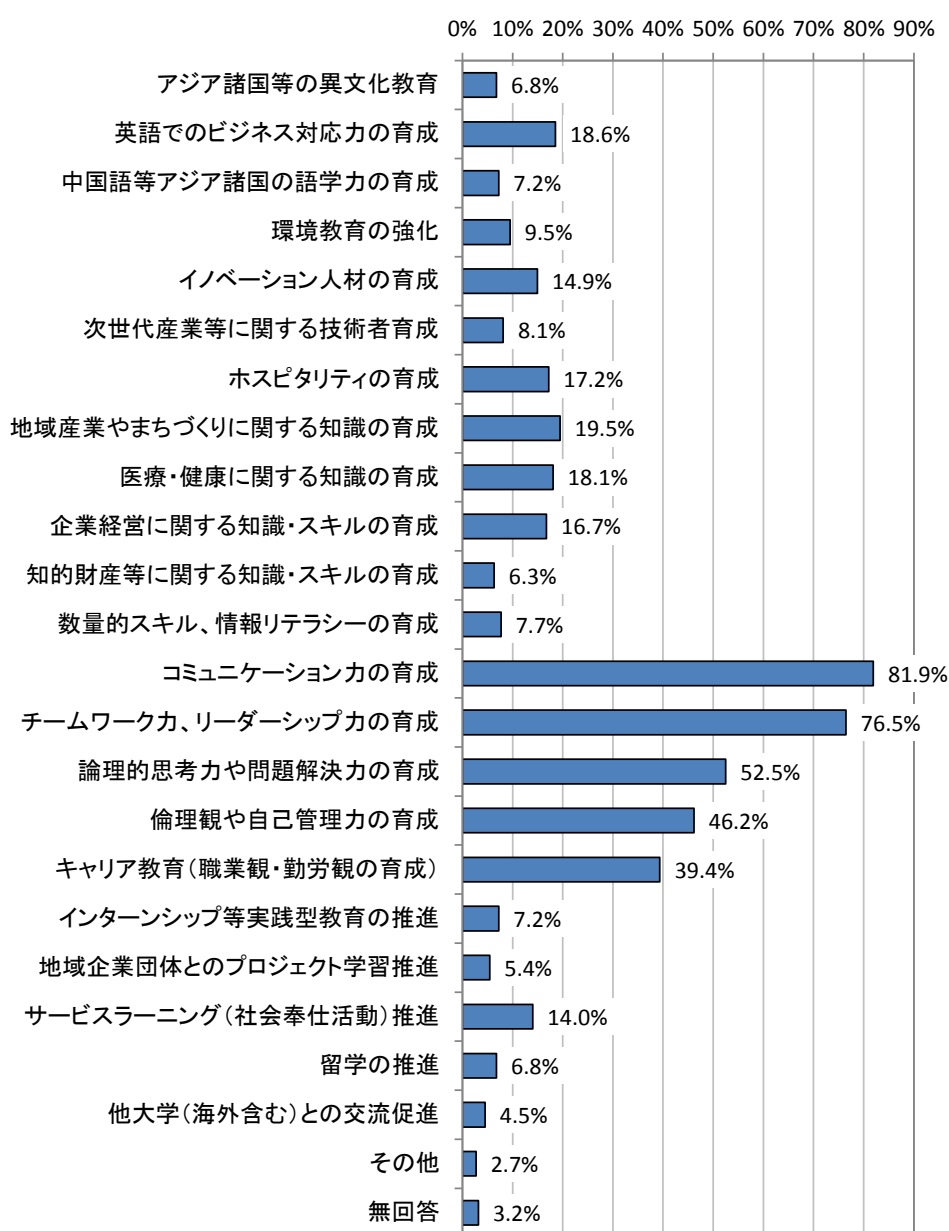
2. 期待する教育内容・取組み

問 17 大学・短大において、今後、期待する教育内容・取組みに○をつけてください。

■全体

- 大学・短大において、今後、期待する教育内容・取組みは、「コミュニケーション力の育成（81.9%）」「チームワーク力、リーダーシップ力の育成（76.5%）」の割合が高い。

図表 7-4 期待する教育内容・取組み（n=221：複数回答）



■従業員規模別

- 従業員規模別でみても、いずれの規模でも「コミュニケーション力の育成」「チームワーク力、リーダーシップ力の育成」の割合が高い。
- 100名以上規模では、「論理的思考力や問題解決力の育成」も57.1%と割合が高い。

図表 7-5 従業員規模別 期待する教育内容・取組み

	全体	アジア諸国等の異文化教育	英語でのビジネス対応力の育成	中国語等アジア諸国の語学力の育成	環境教育の強化	イノベーション人材の育成	次世代産業等に関する技術者育成	ホスピタリティの育成	地域産業やまちづくりに関する知識の育成
全体	221 (4.91)	15 (6.8%)	41 (18.6%)	16 (7.2%)	21 (9.5%)	33 (14.9%)	18 (8.1%)	38 (17.2%)	43 (19.5%)
50名未満	61 (4.93)	5 (8.2%)	13 (21.3%)	4 (6.6%)	11 (18.0%)	9 (14.8%)	8 (13.1%)	11 (18.0%)	11 (18.0%)
50～100名未満	104 (5.01)	7 (6.7%)	19 (18.3%)	7 (6.7%)	6 (5.8%)	16 (15.4%)	6 (5.8%)	17 (16.3%)	20 (19.2%)
100名以上	56 (4.70)	3 (5.4%)	9 (16.1%)	5 (8.9%)	4 (7.1%)	8 (14.3%)	4 (7.1%)	10 (17.9%)	12 (21.4%)
	全体	医療・健康に関する知識の育成	企業経営に関する知識・スキルの育成	知的財産等に関する知識・スキルの育成	数量的スキル、情報リテラシーの育成	コミュニケーション力の育成	チームワーク力、リーダーシップ力の育成	論理的思考力や問題解決力の育成	倫理観や自己管理能力の育成
全体	221 (4.91)	40 (18.1%)	37 (16.7%)	14 (6.3%)	17 (7.7%)	181 (81.9%)	169 (76.5%)	116 (52.5%)	102 (46.2%)
50名未満	61 (4.93)	13 (21.3%)	12 (19.7%)	3 (4.9%)	5 (8.2%)	44 (72.1%)	41 (67.2%)	25 (41.0%)	26 (42.6%)
50～100名未満	104 (5.01)	22 (21.2%)	20 (19.2%)	10 (9.6%)	11 (10.6%)	89 (85.6%)	84 (80.8%)	59 (56.7%)	49 (47.1%)
100名以上	56 (4.70)	5 (8.9%)	5 (8.9%)	1 (1.8%)	1 (1.8%)	48 (85.7%)	44 (78.6%)	32 (57.1%)	27 (48.2%)
	全体	キャリア教育(職業観・勤労観の育成)	インターンシップ等実践型教育の推進	地域企業団体とのプロジェクト学習推進	サービスラーニング(社会奉仕活動)推進	留学の推進	他大学(海外含む)との交流促進	その他	無回答
全体	221 (4.91)	87 (39.4%)	16 (7.2%)	12 (5.4%)	31 (14.0%)	15 (6.8%)	10 (4.5%)	6 (2.7%)	7 (3.2%)
50名未満	61 (4.93)	21 (34.4%)	8 (13.1%)	2 (3.3%)	13 (21.3%)	6 (9.8%)	5 (8.2%)	1 (1.6%)	4 (6.6%)
50～100名未満	104 (5.01)	39 (37.5%)	5 (4.8%)	7 (6.7%)	14 (13.5%)	9 (8.7%)	2 (1.9%)	3 (2.9%)	0 (0.0%)
100名以上	56 (4.70)	27 (48.2%)	3 (5.4%)	3 (5.4%)	4 (7.1%)	0 (0.0%)	3 (5.4%)	2 (3.6%)	3 (5.4%)

■業種別

業種別でも、いずれの業種でも「コミュニケーション力の育成」「チームワーク力、リーダーシップ力の育成」の割合が高い。公務では、「論理的思考力や問題解決力の育成」「倫理観や自己管理能力の育成」も7割以上と割合が高い。

医療・福祉業では、「医療・健康に関する知識の育成」も53.8%と割合が高い。

図表 7-6 業種別 期待する教育内容・取組み

	全体	アジア諸国等の異文化教育	英語でのビジネス対応力の育成	中国語等アジア諸国の語学力の育成	環境教育の強化	イノベーション人材の育成	次世代産業等に関する技術者育成	ホスピタリティの育成	地域産業やまちづくりに関する知識の育成
全体	221 (4.91)	15 (6.8%)	41 (18.6%)	16 (7.2%)	21 (9.5%)	33 (14.9%)	18 (8.1%)	38 (17.2%)	43 (19.5%)
製造・建設	32 (5.44)	3 (9.4%)	8 (25.0%)	3 (9.4%)	6 (18.8%)	6 (18.8%)	6 (18.8%)	2 (6.3%)	6 (18.8%)
卸売・小売	28 (4.36)	2 (7.1%)	2 (7.1%)	1 (3.6%)	2 (7.1%)	4 (14.3%)	2 (7.1%)	5 (17.9%)	3 (10.7%)
サービス	67 (4.96)	4 (6.0%)	20 (29.9%)	8 (11.9%)	3 (4.5%)	10 (14.9%)	4 (6.0%)	14 (20.9%)	17 (25.4%)
医療・福祉	52 (5.21)	3 (5.8%)	6 (11.5%)	2 (3.8%)	7 (13.5%)	7 (13.5%)	4 (7.7%)	15 (28.8%)	5 (9.6%)
公務	18 (5.00)	2 (11.1%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	2 (11.1%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	7 (38.9%)
その他・無回答	24 (4.00)	1 (4.2%)	4 (16.7%)	1 (4.2%)	1 (4.2%)	5 (20.8%)	1 (4.2%)	1 (4.2%)	5 (20.8%)
	全体	医療・健康に関する知識の育成	企業経営に関する知識・スキルの育成	知的財産等に関する知識・スキルの育成	数量的スキル、情報リテラシーの育成	コミュニケーション力の育成	チームワーク力、リーダーシップ力の育成	論理的思考力や問題解決力の育成	倫理観や自己管理能力の育成
全体	221 (4.91)	40 (18.1%)	37 (16.7%)	14 (6.3%)	17 (7.7%)	181 (81.9%)	169 (76.5%)	116 (52.5%)	102 (46.2%)
製造・建設	32 (5.44)	0 (0.0%)	8 (25.0%)	2 (6.3%)	2 (6.3%)	29 (90.6%)	30 (93.8%)	21 (65.6%)	18 (56.3%)
卸売・小売	28 (4.36)	4 (14.3%)	6 (21.4%)	2 (7.1%)	3 (10.7%)	20 (71.4%)	20 (71.4%)	16 (57.1%)	11 (39.3%)
サービス	67 (4.96)	4 (6.0%)	13 (19.4%)	7 (10.4%)	10 (14.9%)	53 (79.1%)	47 (70.1%)	34 (50.7%)	23 (34.3%)
医療・福祉	52 (5.21)	28 (53.8%)	7 (13.5%)	2 (3.8%)	2 (3.8%)	45 (86.5%)	40 (76.9%)	22 (42.3%)	28 (53.8%)
公務	18 (5.00)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	0 (0.0%)	16 (88.9%)	15 (83.3%)	14 (77.8%)	13 (72.2%)
その他・無回答	24 (4.00)	3 (12.5%)	2 (8.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	18 (75.0%)	17 (70.8%)	9 (37.5%)	9 (37.5%)
	全体	キャリア教育(職業観・勤労観の育成)	インターンシップ等実践型教育の推進	地域企業団体とのプロジェクト学習推進	サービスラーニング(社会奉仕活動)推進	留学の推進	他大学(海外含む)との交流促進	その他	無回答
全体	221 (4.91)	87 (39.4%)	16 (7.2%)	12 (5.4%)	31 (14.0%)	15 (6.8%)	10 (4.5%)	6 (2.7%)	7 (3.2%)
製造・建設	32 (5.44)	13 (40.6%)	2 (6.3%)	2 (6.3%)	2 (6.3%)	2 (6.3%)	1 (3.1%)	1 (3.1%)	1 (3.1%)
卸売・小売	28 (4.36)	9 (32.1%)	1 (3.6%)	2 (7.1%)	2 (7.1%)	2 (7.1%)	2 (7.1%)	1 (3.6%)	0 (0.0%)
サービス	67 (4.96)	31 (46.3%)	4 (6.0%)	4 (6.0%)	7 (10.4%)	8 (11.9%)	2 (3.0%)	3 (4.5%)	2 (3.0%)
医療・福祉	52 (5.21)	20 (38.5%)	8 (15.4%)	1 (1.9%)	11 (21.2%)	3 (5.8%)	3 (5.8%)	0 (0.0%)	2 (3.8%)
公務	18 (5.00)	5 (27.8%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)	6 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)
その他・無回答	24 (4.00)	9 (37.5%)	1 (4.2%)	2 (8.3%)	3 (12.5%)	0 (0.0%)	2 (8.3%)	1 (4.2%)	1 (4.2%)

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計

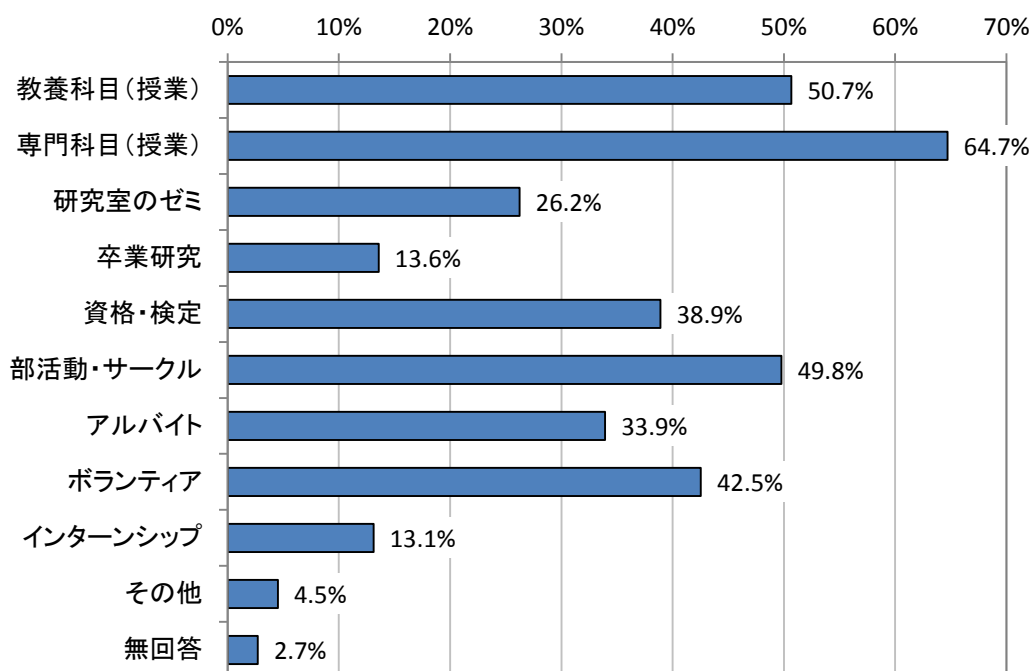
3. 大学時代に力を入れるべき勉強・経験

問 18 大学時代に、特に力をいれて実施すべきだと考える勉強・経験について、○をつけてください。

■全体

- 大学時代に、特に力をいれて実施すべきだと考える勉強・経験は「専門科目（授業）」が64.7%と最も割合が高く、次いで「教養科目（授業）」が50.7%と続く。
- 「部活動・サークル（49.8%）」「ボランティア（42.5%）」も割合が高い。

図表 7-7 大学時代に力を入れるべき勉強・経験（n=221：複数回答）



■従業員規模別

- 従業員規模別でも、いずれの規模でも「専門科目（授業）」が最も割合が高い。
- 次いで、50名未満規模では「教養科目（授業）」が54.1%と続く。
- 50～100名未満規模、100名以上規模では、次いで「部活動・サークル」の割合が高い。

図表 7-8 従業員規模別 大学時代に力を入れるべき勉強・経験

	全体	教養科目(授業)	専門科目(授業)	研究室のゼミ	卒業研究	資格・検定	部活動・サークル
全体	221 (3.41)	112 (50.7%)	143 (64.7%)	58 (26.2%)	30 (13.6%)	86 (38.9%)	110 (49.8%)
50名未満	61 (3.44)	33 (54.1%)	46 (75.4%)	15 (24.6%)	6 (9.8%)	27 (44.3%)	23 (37.7%)
50～100名未満	104 (3.13)	46 (44.2%)	61 (58.7%)	26 (25.0%)	13 (12.5%)	38 (36.5%)	51 (49.0%)
100名以上	56 (3.88)	33 (58.9%)	36 (64.3%)	17 (30.4%)	11 (19.6%)	21 (37.5%)	36 (64.3%)
	全体	アルバイト	ボランティア	インターンシップ	その他	無回答	
全体	221 (3.41)	75 (33.9%)	94 (42.5%)	29 (13.1%)	10 (4.5%)	6 (2.7%)	
50名未満	61 (3.44)	14 (23.0%)	29 (47.5%)	14 (23.0%)	1 (1.6%)	2 (3.3%)	
50～100名未満	104 (3.13)	34 (32.7%)	38 (36.5%)	11 (10.6%)	6 (5.8%)	2 (1.9%)	
100名以上	56 (3.88)	27 (48.2%)	27 (48.2%)	4 (7.1%)	3 (5.4%)	2 (3.6%)	

■業種別

- 従業員規模別でも、いずれの業種でも「専門科目（授業）」が最も割合が高い。
- 次いで、医療・福祉業、公務では「ボランティア」が、それぞれ63.5%、77.8%と続く。
- 製造・建設業、サービス業では、次いで「部活動・サークル」の割合が高い。卸売・小売業では「教養科目（授業）」と「部活動・サークル」の割合が57.1%と高い。

図表 7-9 業種別 大学時代に力を入れるべき勉強・経験

	全体	教養科目(授業)	専門科目(授業)	研究室のゼミ	卒業研究	資格・検定	部活動・サークル
全体	221 (3.41)	112 (50.7%)	143 (64.7%)	58 (26.2%)	30 (13.6%)	86 (38.9%)	110 (49.8%)
製造・建設	32 (3.34)	17 (53.1%)	23 (71.9%)	10 (31.3%)	8 (25.0%)	13 (40.6%)	18 (56.3%)
卸売・小売	28 (3.32)	16 (57.1%)	18 (64.3%)	7 (25.0%)	4 (14.3%)	10 (35.7%)	16 (57.1%)
サービス	67 (3.49)	34 (50.7%)	39 (58.2%)	20 (29.9%)	7 (10.4%)	18 (26.9%)	38 (56.7%)
医療・福祉	52 (3.15)	23 (44.2%)	32 (61.5%)	9 (17.3%)	3 (5.8%)	26 (50.0%)	15 (28.8%)
公務	18 (4.22)	10 (55.6%)	14 (77.8%)	5 (27.8%)	4 (22.2%)	7 (38.9%)	13 (72.2%)
その他・無回答	24 (3.29)	12 (50.0%)	17 (70.8%)	7 (29.2%)	4 (16.7%)	12 (50.0%)	10 (41.7%)
	全体	アルバイト	ボランティア	インターンシップ	その他	無回答	
全体	221 (3.41)	75 (33.9%)	94 (42.5%)	29 (13.1%)	10 (4.5%)	6 (2.7%)	
製造・建設	32 (3.34)	7 (21.9%)	7 (21.9%)	4 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
卸売・小売	28 (3.32)	11 (39.3%)	6 (21.4%)	2 (7.1%)	3 (10.7%)	0 (0.0%)	
サービス	67 (3.49)	32 (47.8%)	27 (40.3%)	12 (17.9%)	5 (7.5%)	2 (3.0%)	
医療・福祉	52 (3.15)	12 (23.1%)	33 (63.5%)	9 (17.3%)	0 (0.0%)	2 (3.8%)	
公務	18 (4.22)	7 (38.9%)	14 (77.8%)	1 (5.6%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)	
その他・無回答	24 (3.29)	6 (25.0%)	7 (29.2%)	1 (4.2%)	2 (8.3%)	1 (4.2%)	

※サービス業は、金融・保険業、情報通信業、運輸業、不動産業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業の合計