

**卒業生採用企業等を対象にした
採用活動と卒業生に関するアンケートの
実施状況
(2026年6～7月実施)**

2026年9月
静岡産業大学 キャリア支援課

I アンケートの概要

1. 実施目的

本学卒業生を採用いただいている企業等に、採用活動に関する考えや卒業生に対する評価、印象を伺うことで、本学が標榜する“実学教育”を改良する知見を得る。

2. 対象者

来訪企業等の採用・教育研修の実務を担う方

3. 実施方法

グーグル社のフォームを活用して実施した。

4. 実施期間

2026年6月8日（月）～2026年7月31日（金）

5. 依頼方法

キャンパスに来訪した企業等に回答をお願いした。

Ⅱ 回答状況、当資料への掲載方法

1. 回答状況

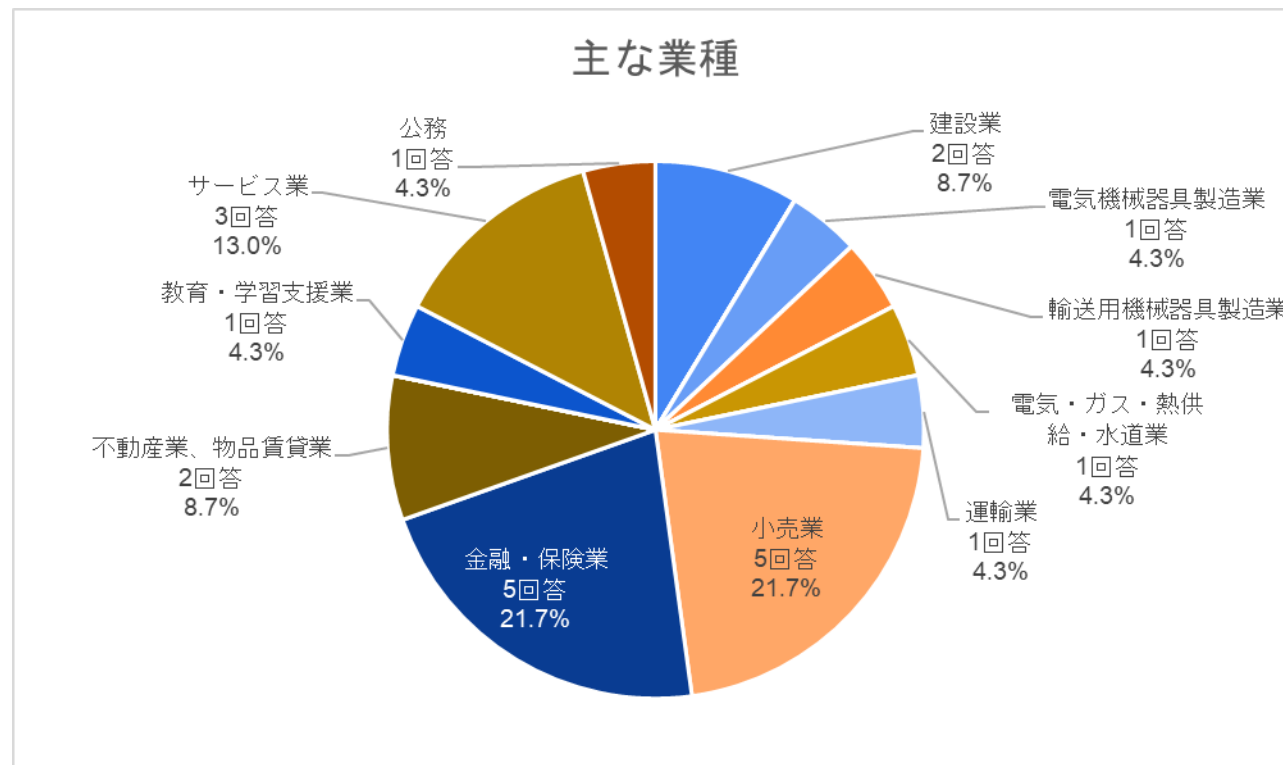
約50の企業等に回答をお願いし、23の有効な回答を得た。

2. 当資料への掲載方法について

自由記述欄は明らかな誤字等を除いて、原則、回答者が記載した内容をそのまま掲載した。
ただし、設問と関連が無い内容、回答者が特定される内容は掲載していない。

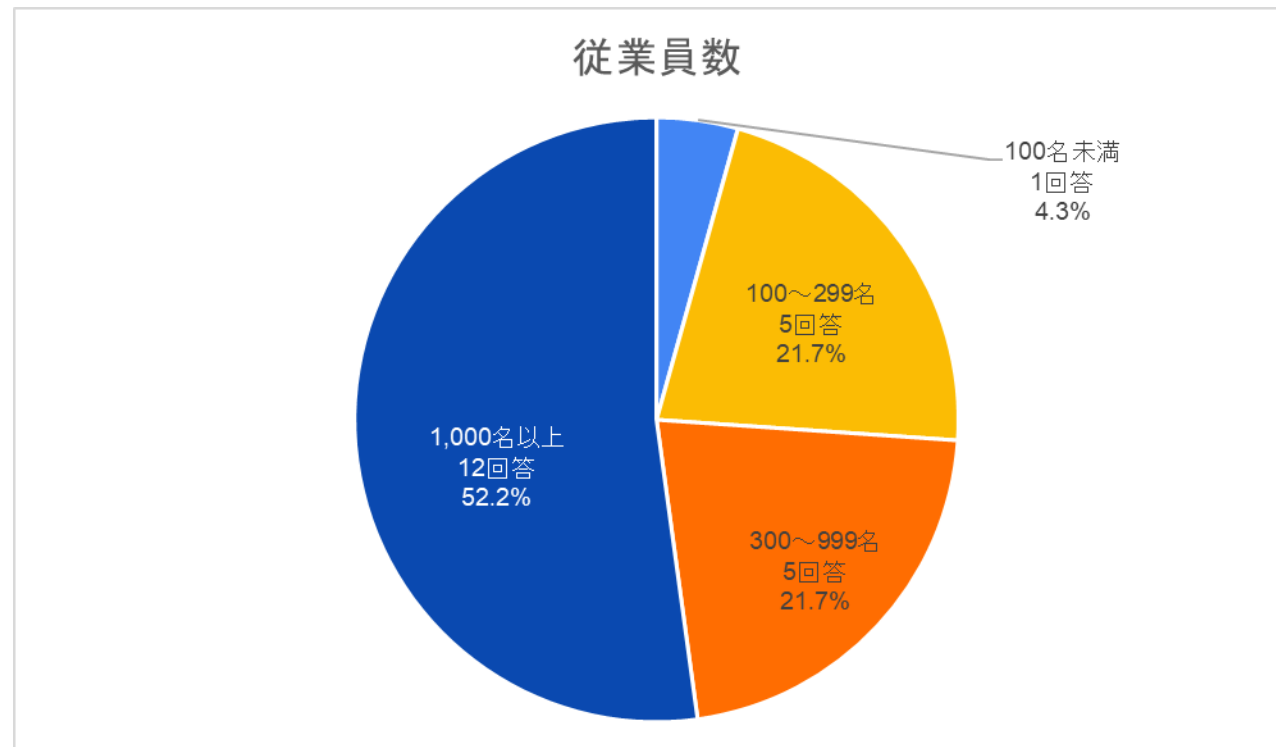
質問1

主な業種を教えてください。



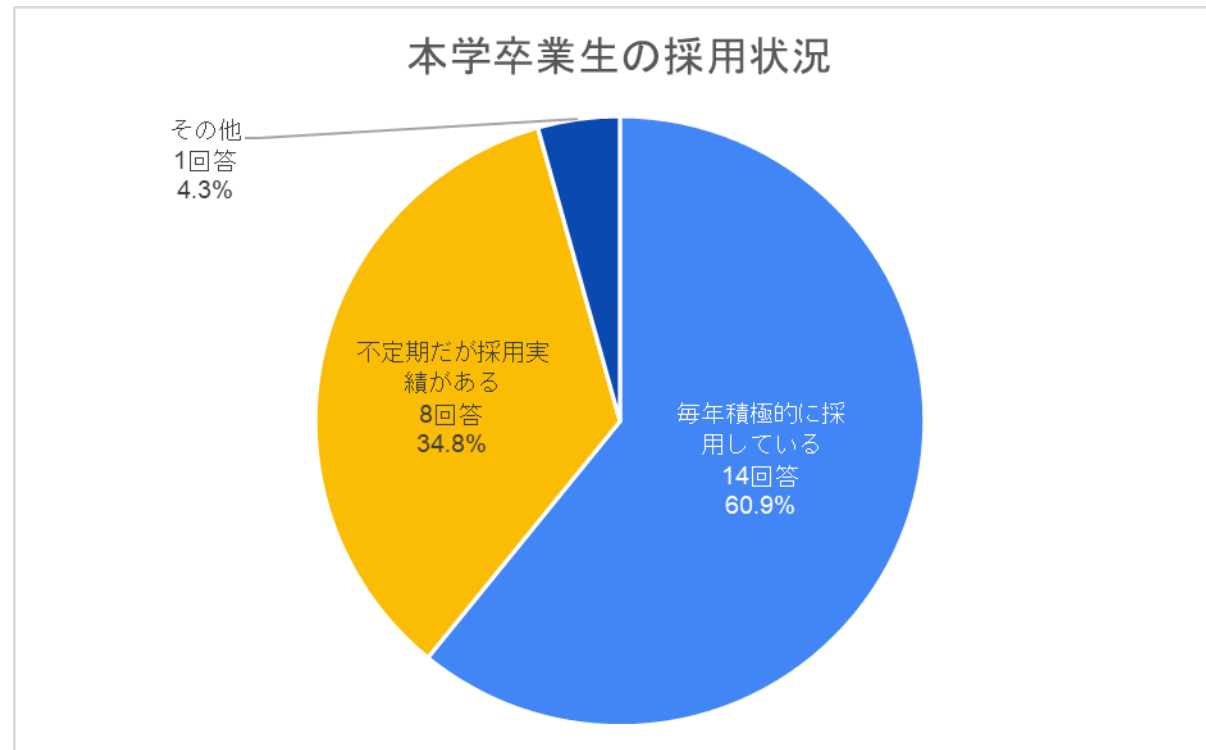
質問2

従業員数を教えてください。



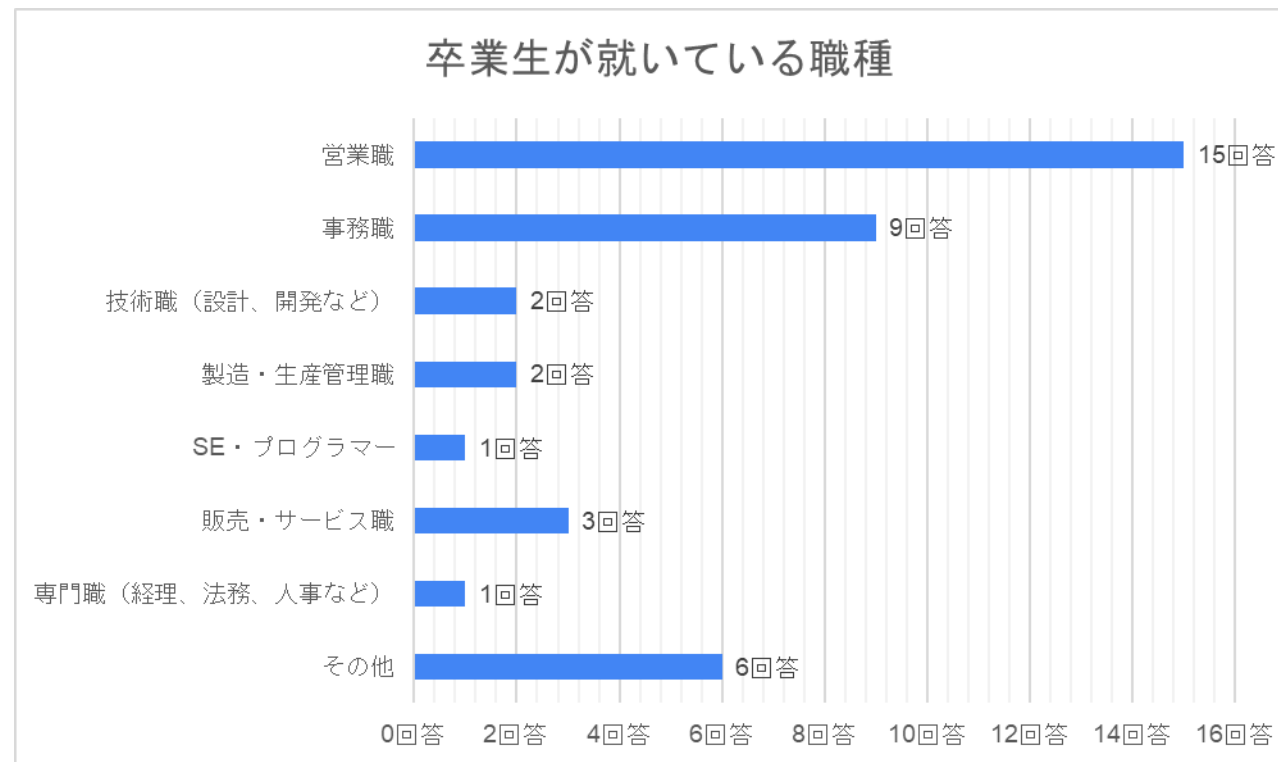
質問3

本学卒業生の採用状況を教えてください。



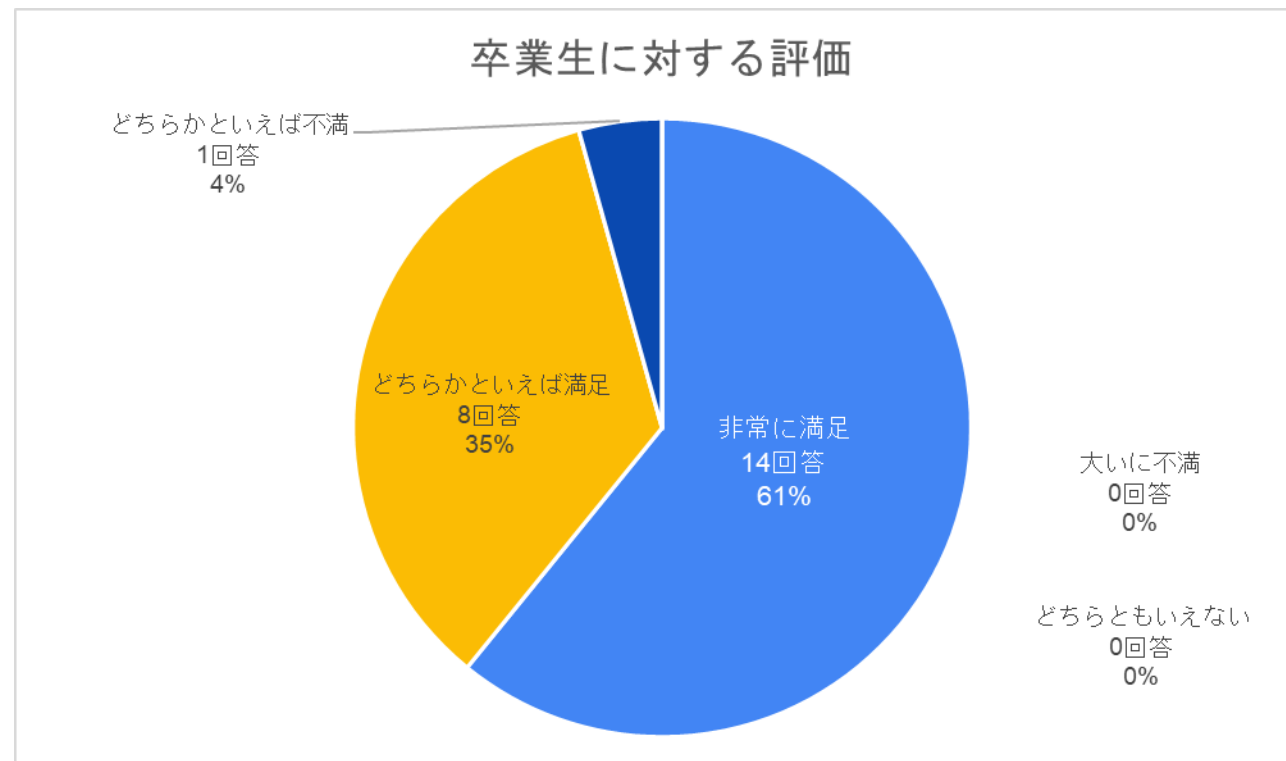
質問4

本学卒業生が就いている職種を教えてください。



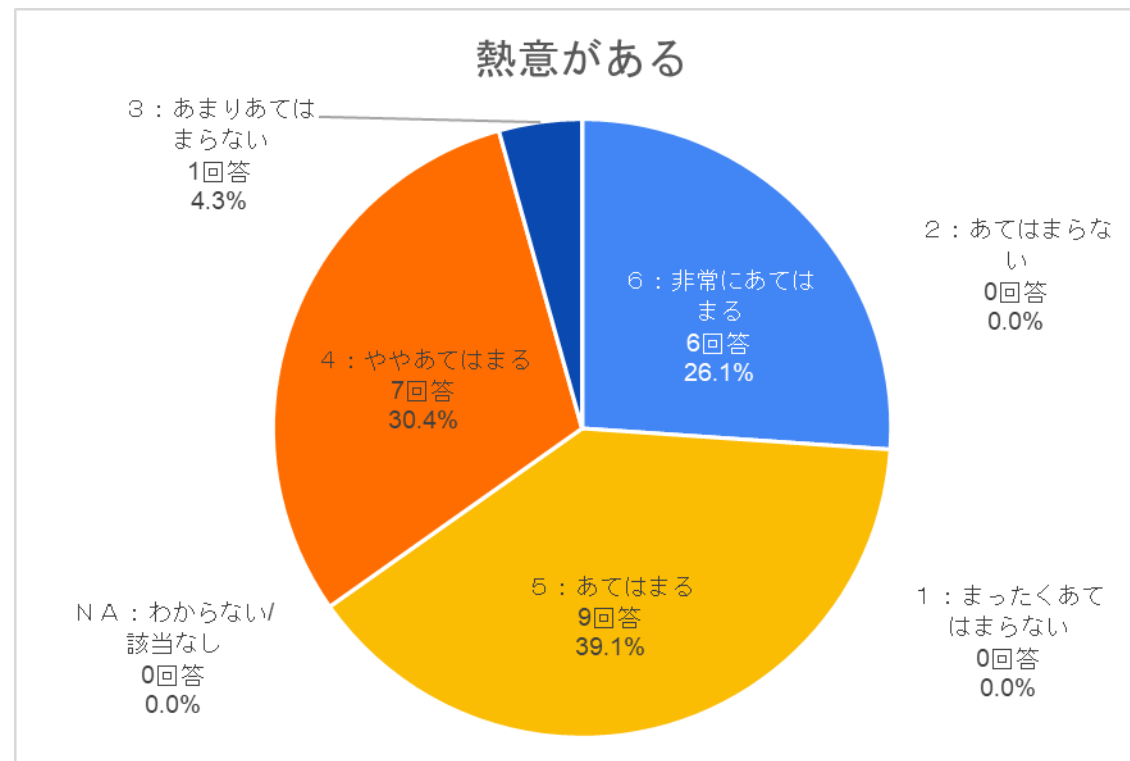
質問5

本学卒業生に対する評価を教えてください。* 5件法



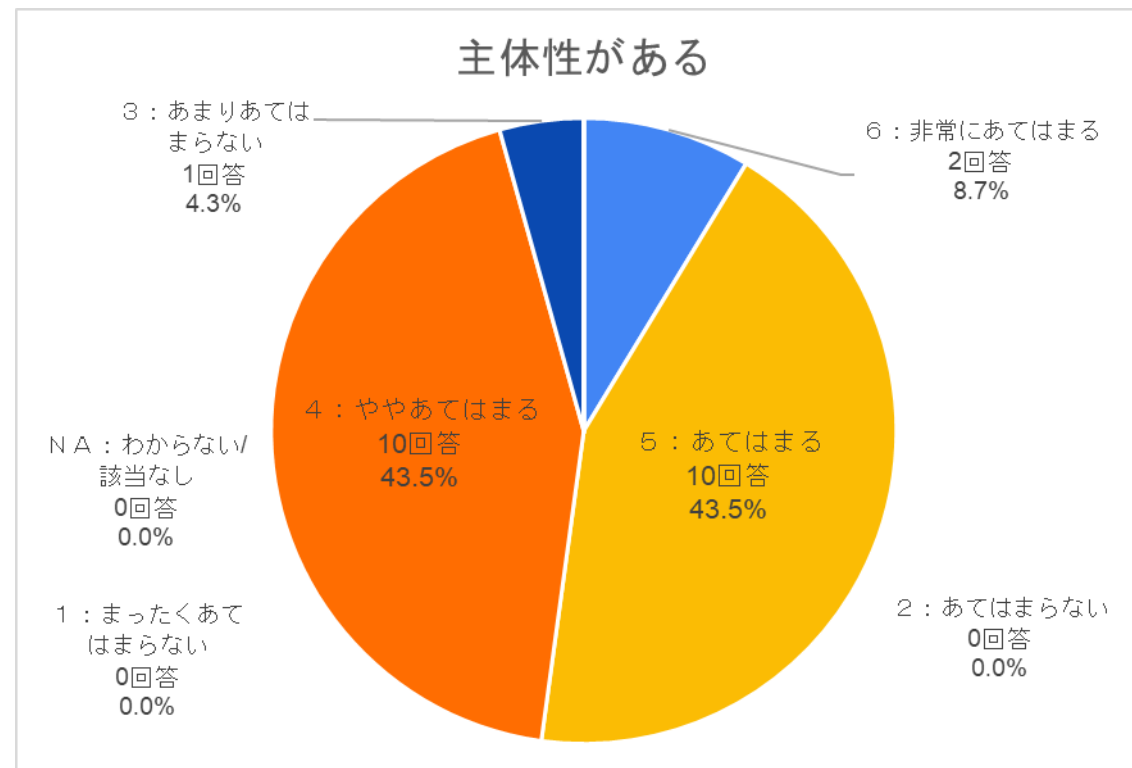
質問6

本学卒業生の熱意を評価をしてください。＊5件法



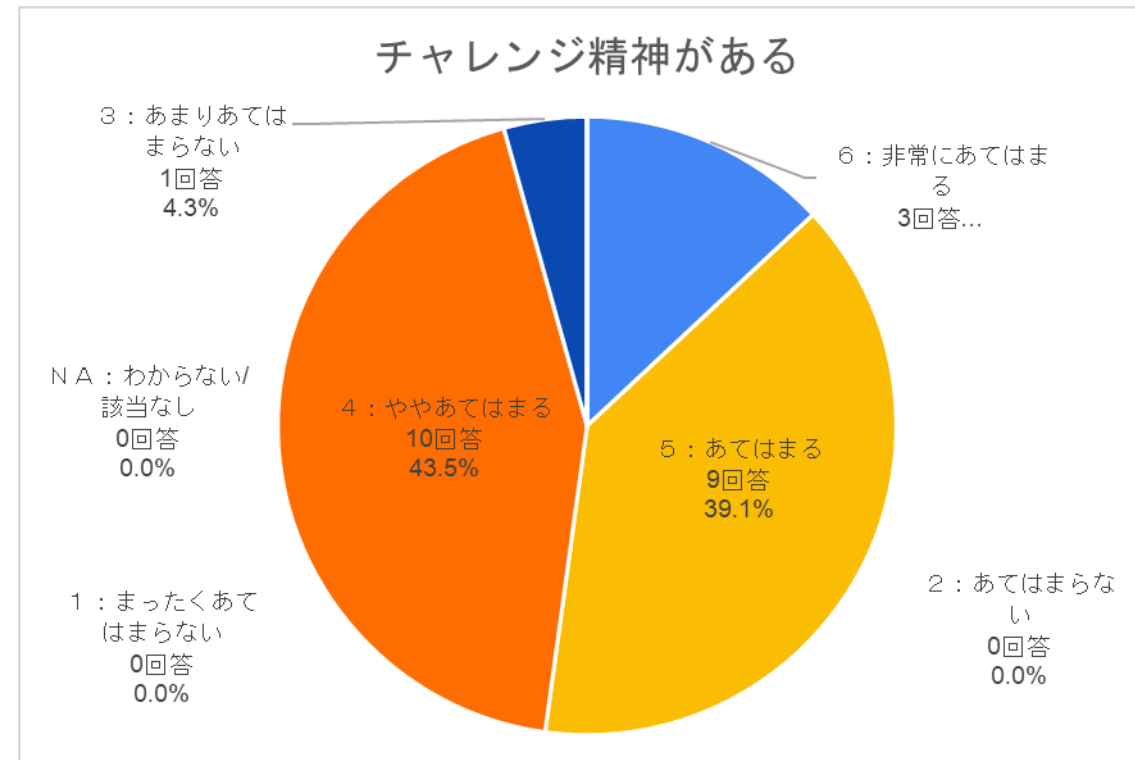
質問7

本学卒業生の主体性を評価をしてください。* 5件法



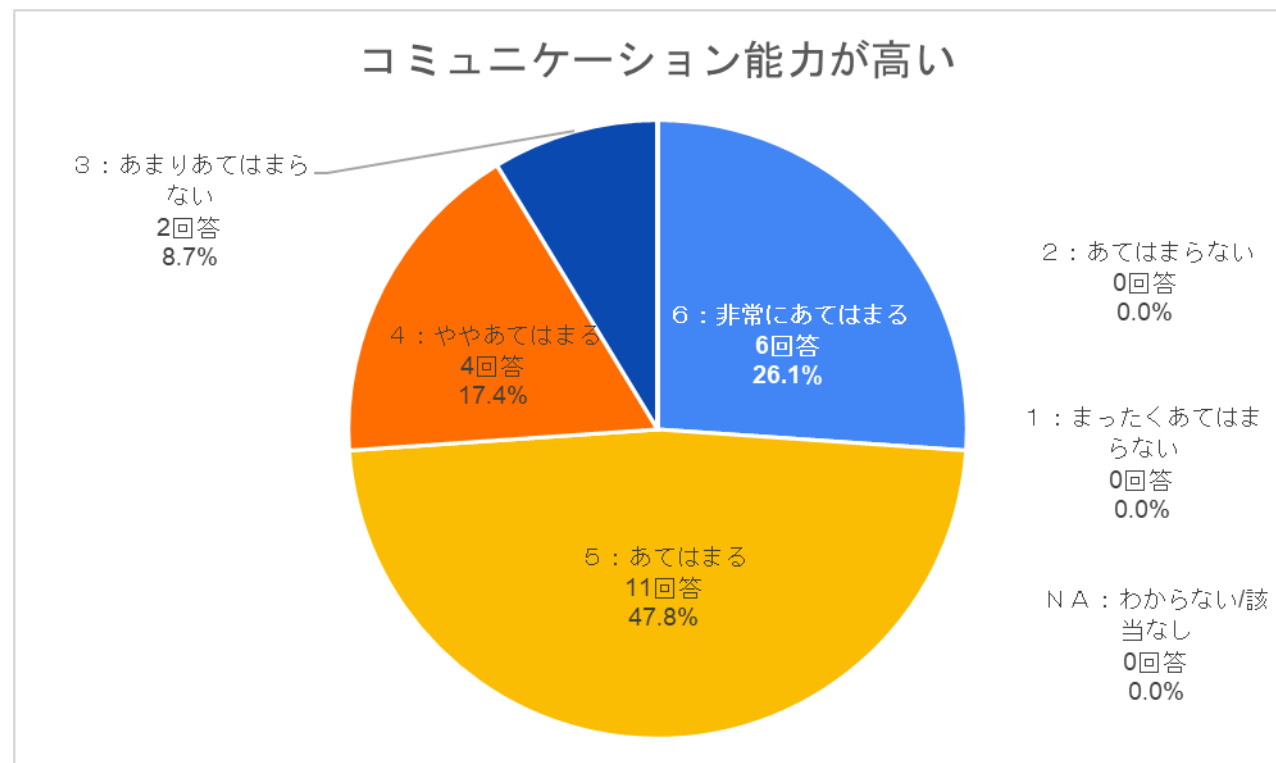
質問8

本学卒業生のチャレンジ精神を評価をしてください。* 5件法



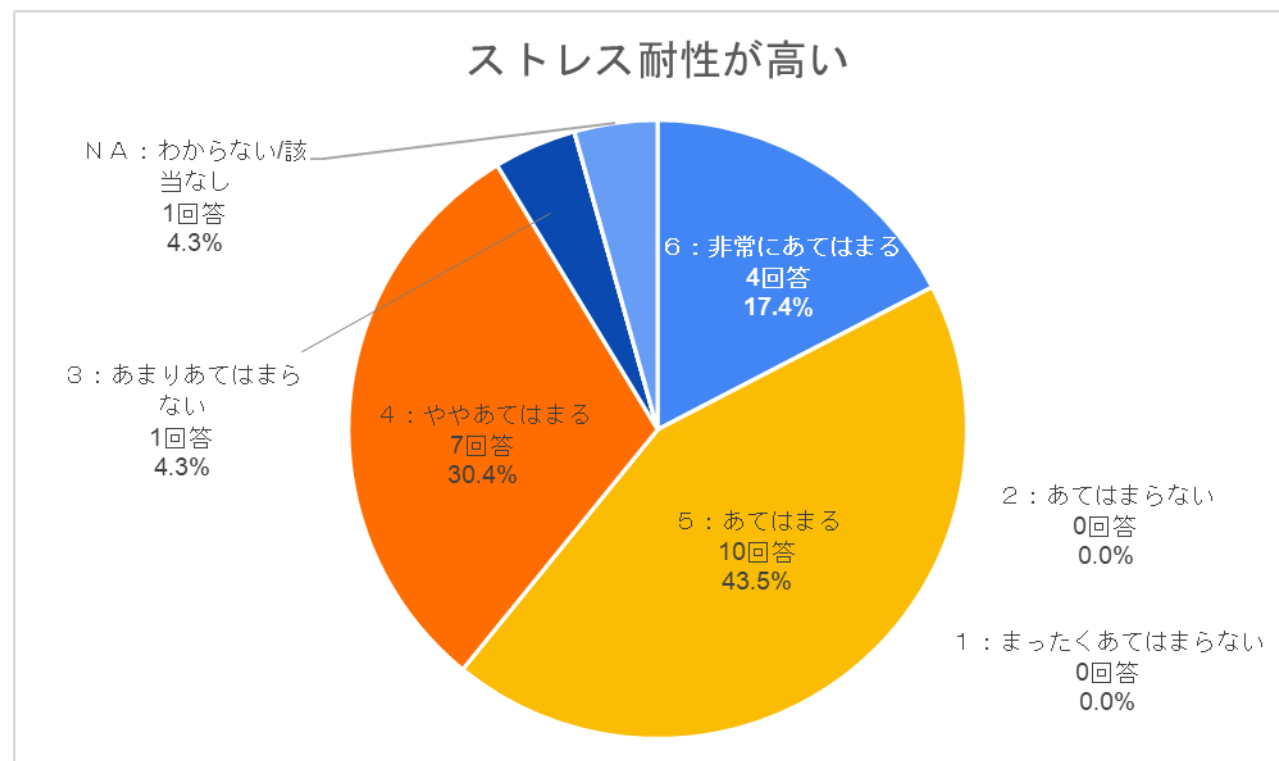
質問9

本学卒業生のコミュニケーション能力を評価をしてください。＊5件法



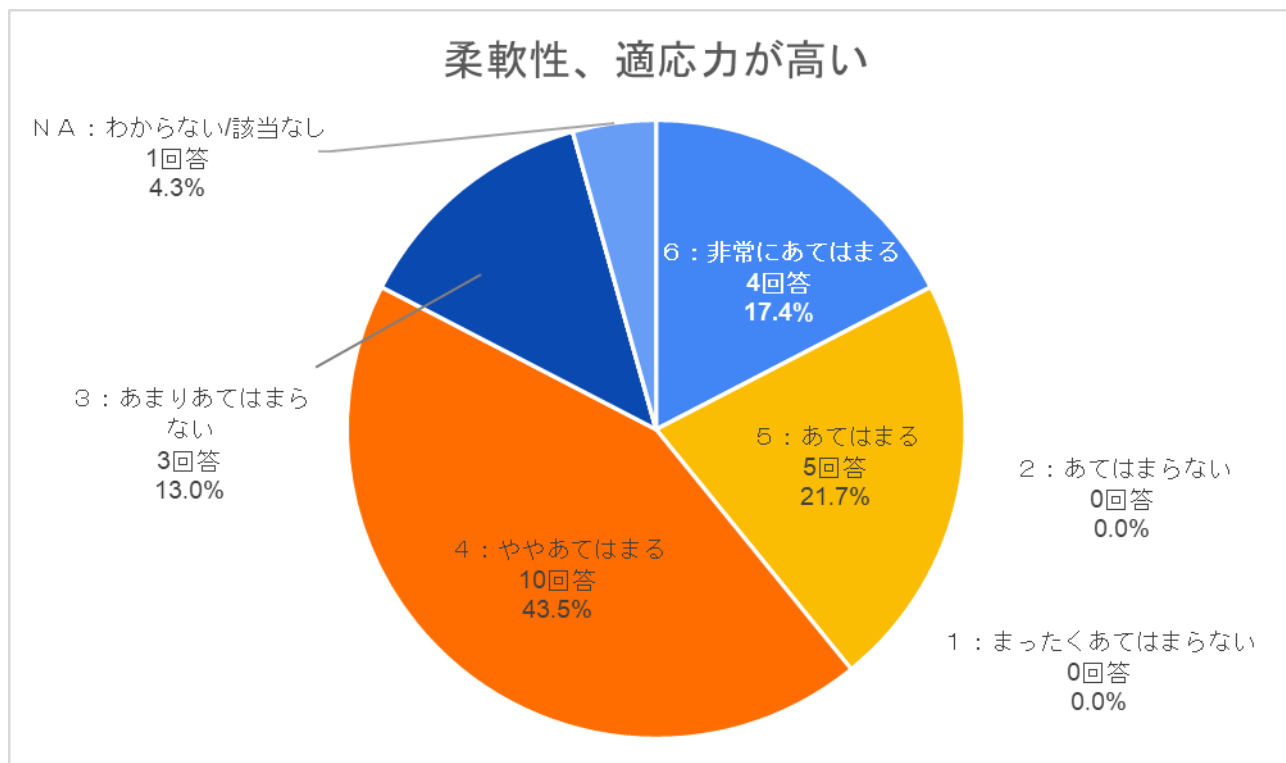
質問10

本学卒業生のストレス耐性を評価をしてください。* 5件法



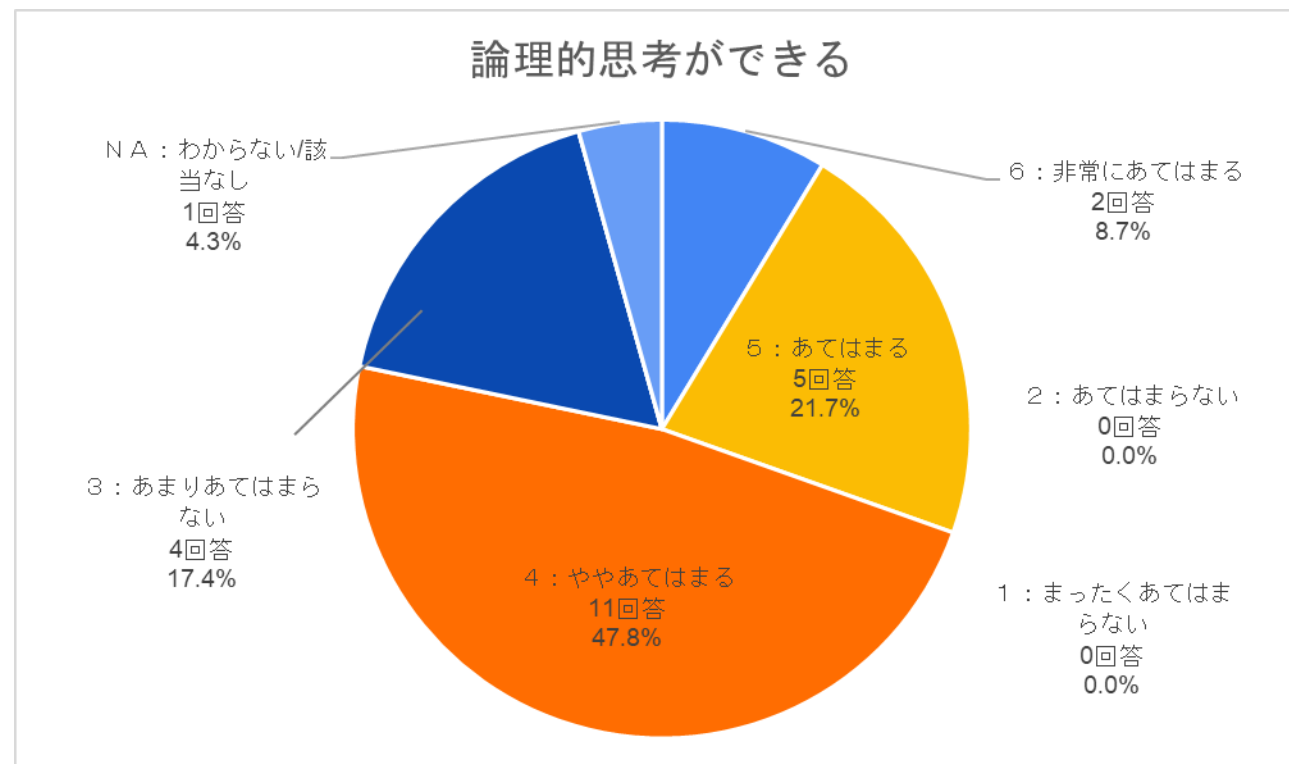
質問11

本学卒業生の柔軟性・適応力の高さを評価をしてください。* 5件法



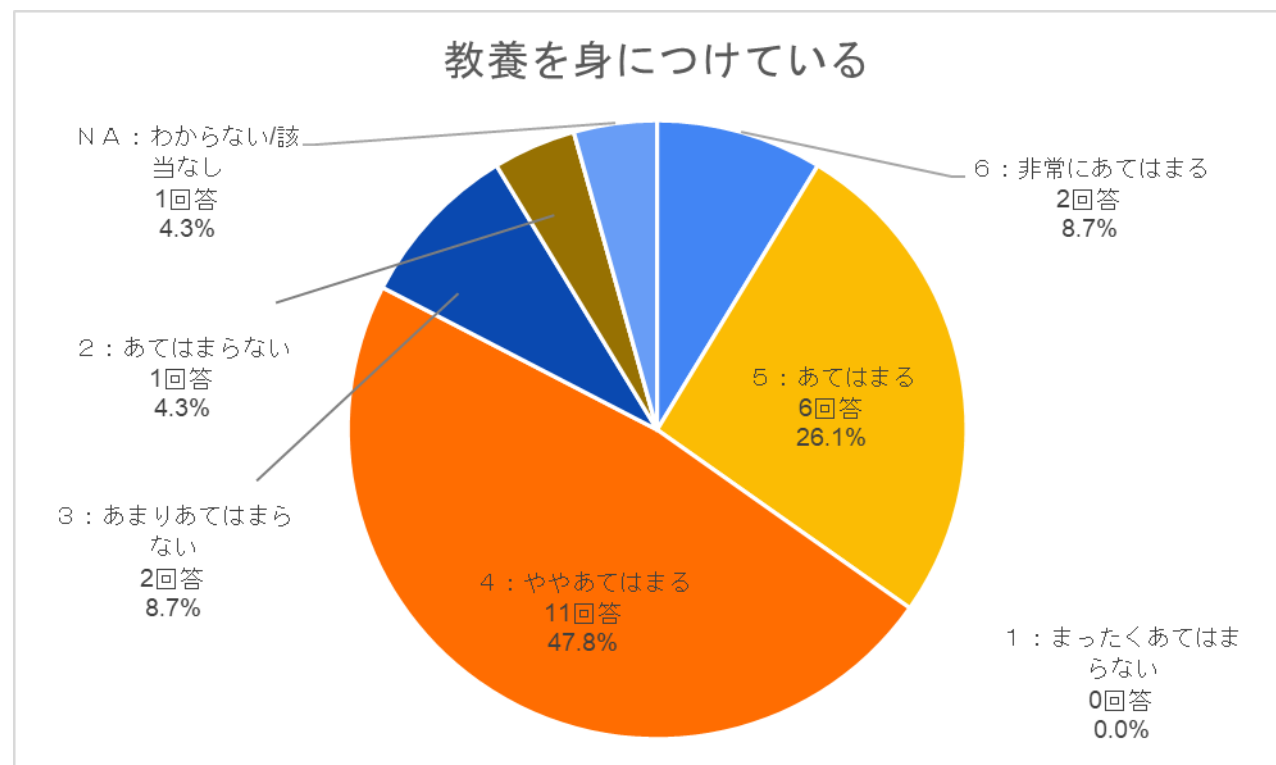
質問12

卒業生が論理的思考力を評価してください。＊5件法



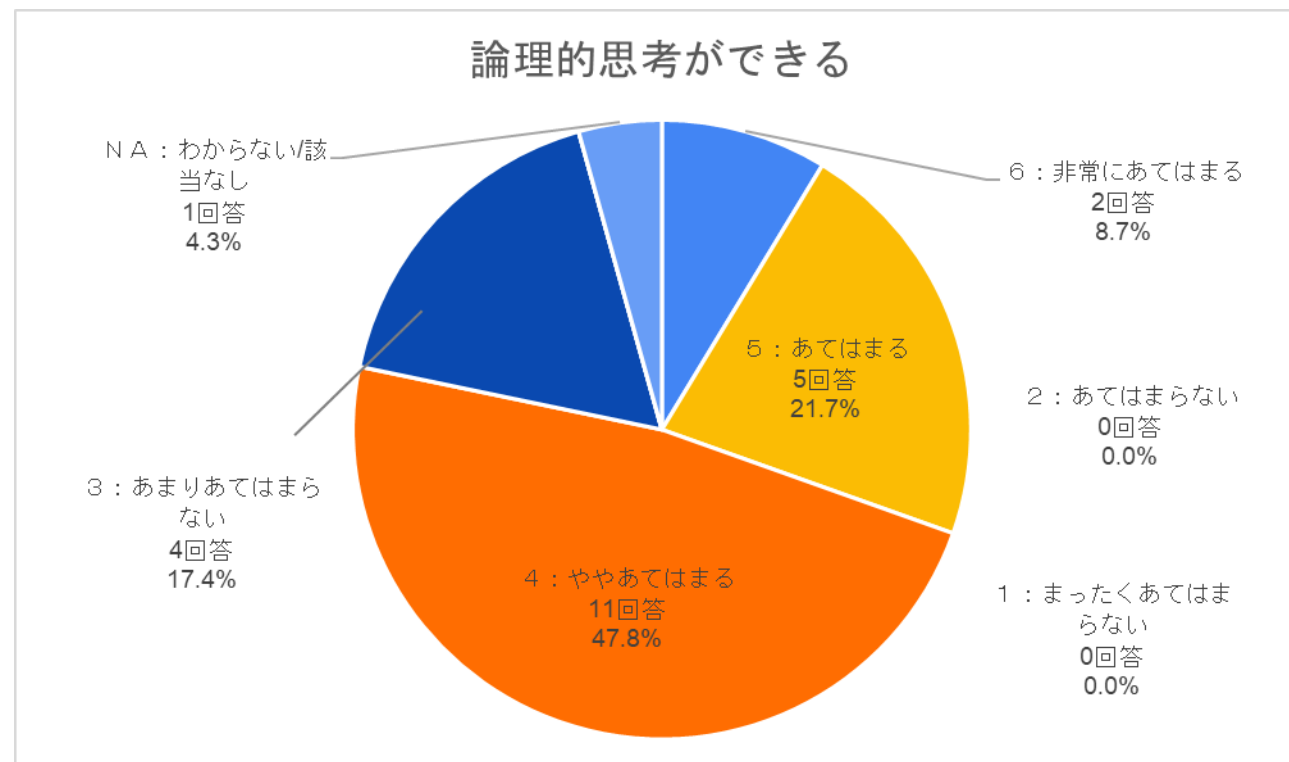
質問13

卒業生に教養が備わっているか評価してください。＊5件法



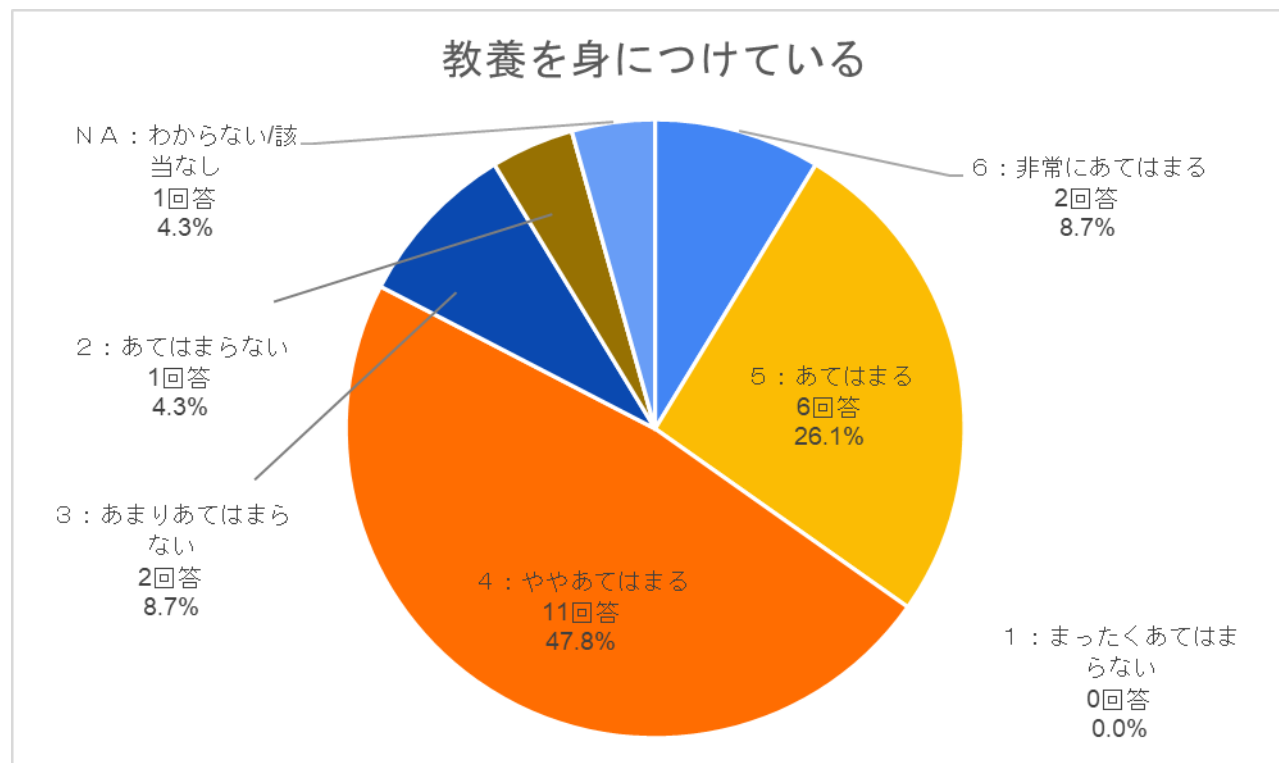
質問14

本学卒業生の論理的思考力を評価をしてください。＊5件法



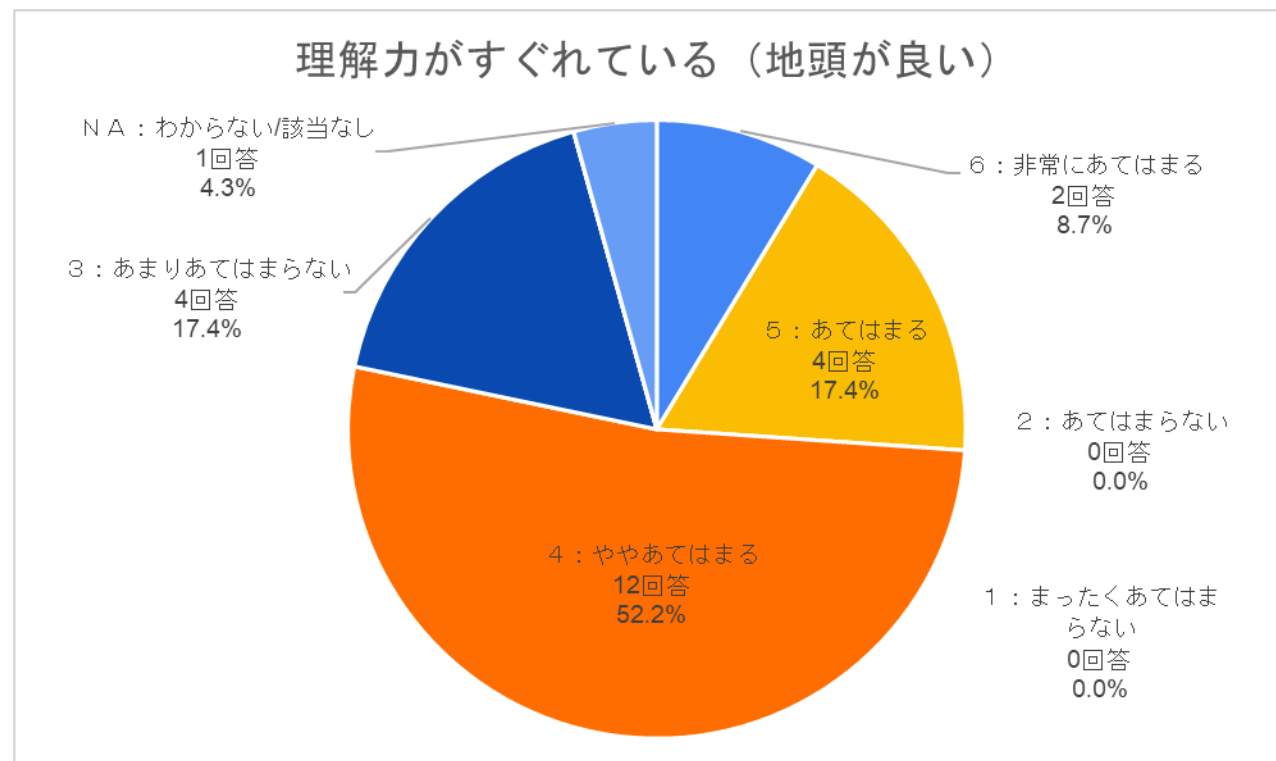
質問15

本学卒業生の教養を評価をしてください。＊5件法



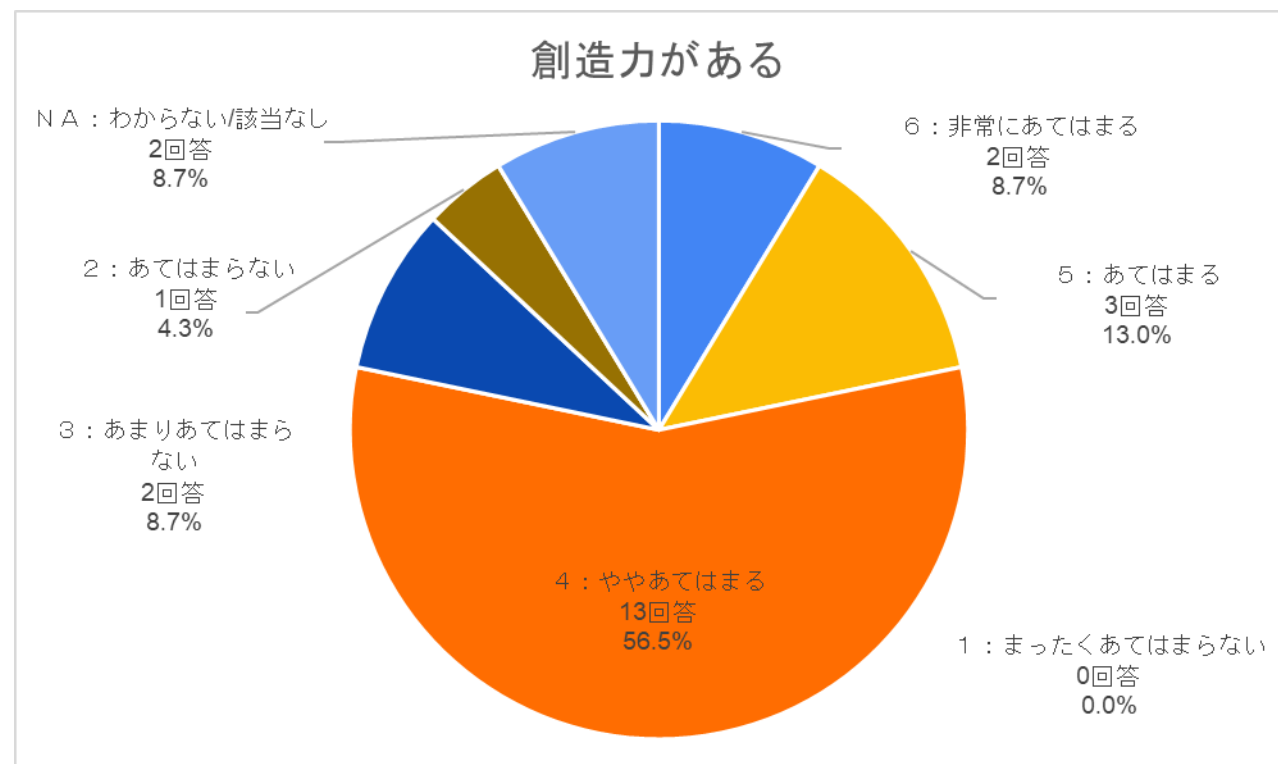
質問16

本学卒業生の理解力を評価をしてください。＊5件法



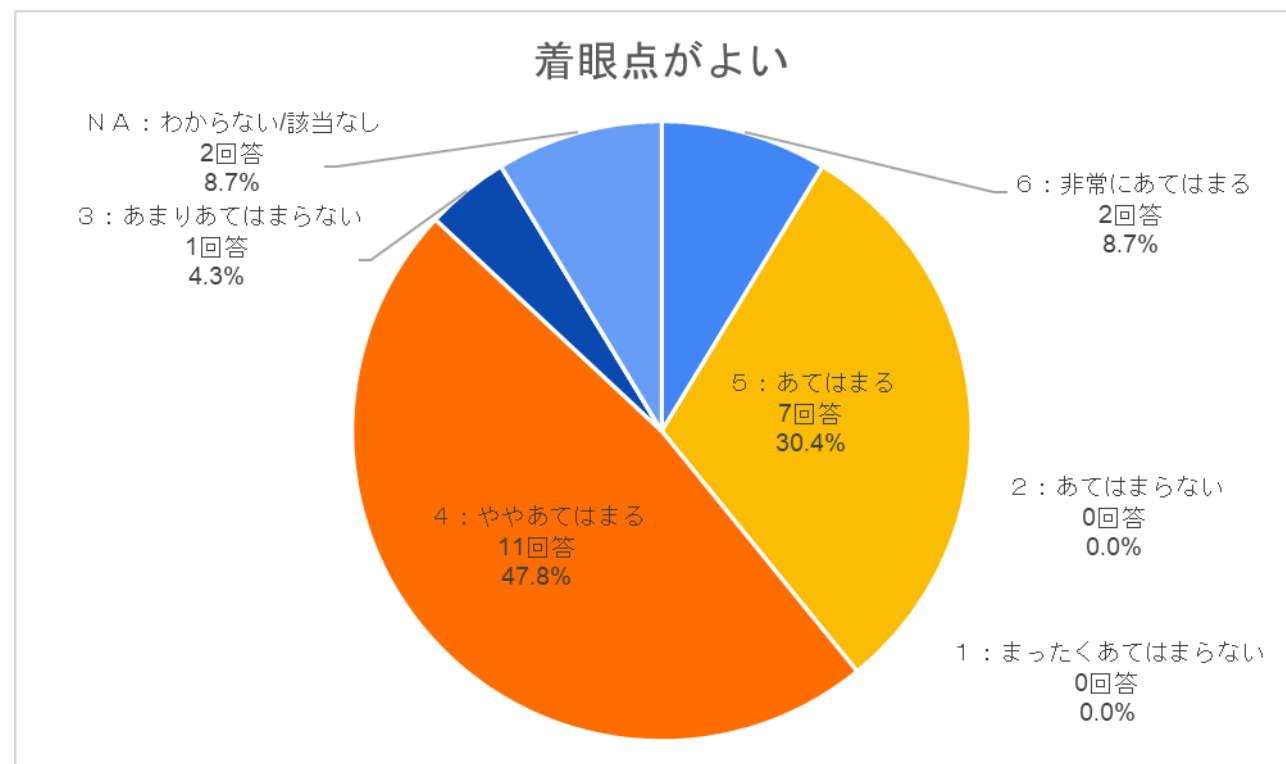
質問17

本学卒業生の創造力を評価をしてください。* 5件法



質問16

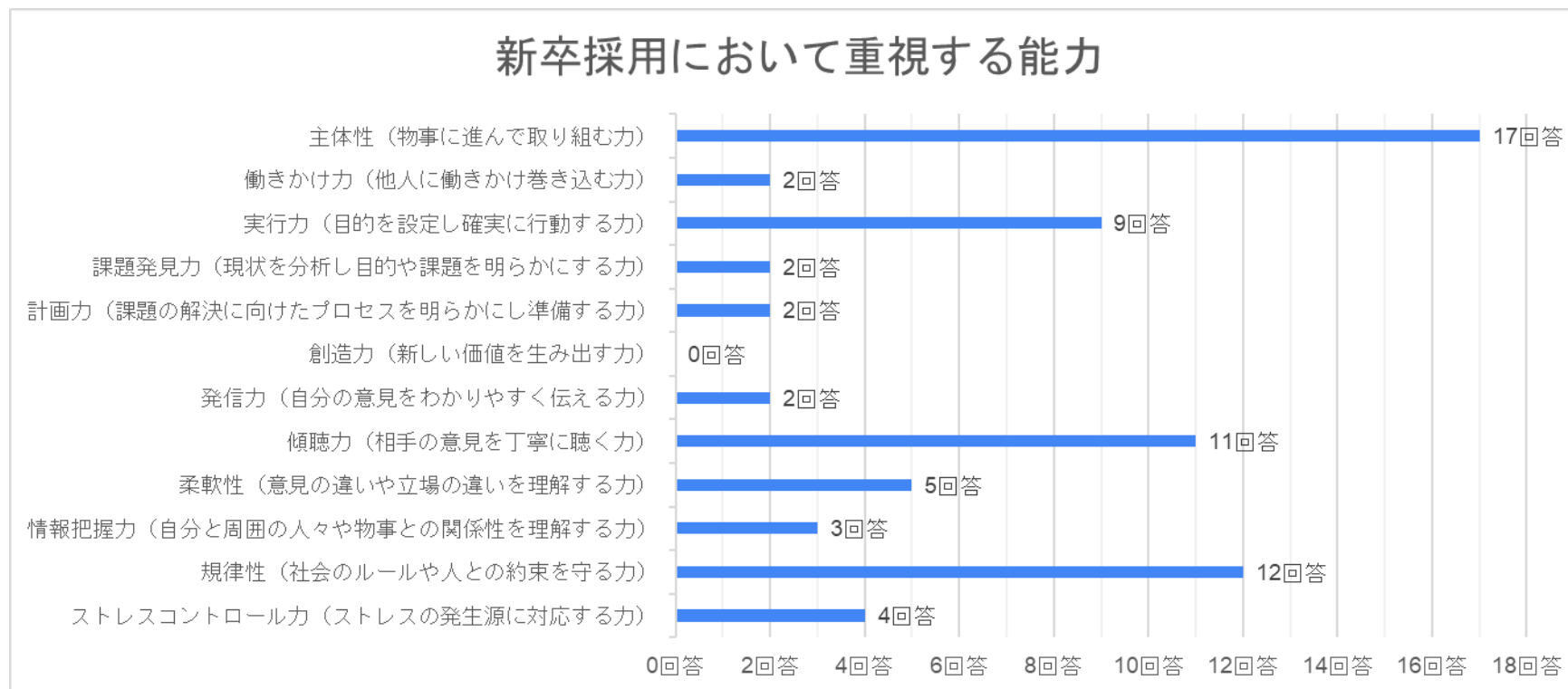
本学卒業生の着眼点を評価をしてください。＊5件法



質問17

新卒採用において、特に重視している能力を教えてください。

* 上位3項目を選択



質問18

質問17では整理できないことで、採用活動において学生に求めていること・重視していることを教えてください。＊自由記述（任意）

- ・素直さ、謙虚さ、誠実さ、コミュニケーション力
- ・協調性 仕事は一人ではできないということ、権利もあるが義務もあるということ
- ・コミュニケーション力
- ・熱意
- ・コミュニケーション力
- ・学生の人間性を重視した採用をしています。
- ・コミュニケーション力は特に重視しております。

以上

質問19

採用活動の課題、懸念していることを教えてください。＊自由記述（任意）

- ・イメージがよくない、第一希望になることがない
- ・母集団の集まりが年々減っているところがネックです。
- ・母集団が集まらない、承諾率の低下
- ・母集団の形成が思うように出来ていない。
- ・超売り手市場による学生の質の低下
- ・学生との接点が減少している。
- ・製造に興味のある学生の採用
- ・応募者の減少 正しい職業理解
- ・人材紹介エージェント会社への依存、採用コストの上昇
- ・男性の行動の遅さ
- ・学生への周知
- ・辞退率の高さ
- ・母集団形成、歩留まりの向上
- ・採用の早期化は是正したい課題です。当金庫も採用活動に出遅れないように早めから活動をしているのが実情ですが、学生と企業側双方に負担が大きいと考えています。
- ・応募学生の減少
- ・母集団の形成や内定後の辞退
- ・応募者があまり集まらないことが課題です。
- ・応募数が想定よりも少ないことが課題です。
- ・学生減少と活動の早期化
- ・福利厚生(休日数)重視の学生が増えたこと
- ・就職活動早期化が進んでいることもあり、1つの企業から内定が出ても引き続きご自身が納得されるまで就職活動を行っている学生さんが多い印象です。複数内定を持っている学生さんが入社する企業を決定するまでに各企業面談などを行ったりしているため、そこでの対応力(ミスマッチをなくすために自社のことを伝えたりなど)が今後の課題と感じています。
- ・学生の動きが早くなるに連れ、就活動向がキャッチしにくい点に苦労しています。

以上

質問20

今後、大卒者の採用(就職)活動はどのように変化すると思いますか。
* 自由記述(任意)

- ・採用は難しくなっていくと思う
 - ・2030年頃から学生数が激減するため、さらに売り手市場が進むと予想している。企業の内定出しの早期化も進むのではないかと考えている。
 - ・弊社では特に例年の採用人数に変更はないかと思いますが、一定の採用レベルは設けるような流れになりそうな予感もしております。基本は総合職を目指せる人材を育成するような流れで、キャリアアップを積極的にさせるような体制作りは始めています。
 - ・就活の一部を外部委託するエージェントのメニューが年々増えており、学生にとっては選択肢は広がったが、悪い意味では自分の人生を第三者に委ねてしまっている印象が見受けられる。それが入社後の定着率にも影響してくる。
 - ・28卒については売り手市場は継続すると思われるが、既に大手企業は新卒一括採用から中途採用へシフトチェンジしているため、他の企業も追随すると思われる。
 - ・求人倍率はそこまで変わらないと思うが、企業により大きな差はできると思います。求める人物も変化があり中途市場に目を向ける企業も増えると思います。
 - ・例のとおり、しばらくは学生の売り手市場が続くが、業務にAI活用が浸透していけば人も要らなくなり、新卒採用枠も減っていく
 - ・AIの活用により部署よっては能力よりも人間性がより重視されるのではないかと思う。
 - ・公務員のなり手不足が続く中で、正しい職業理解を広め応募者確保に努めたい
 - ・採用中充足の二極化SNS等、情報過多によるミスマッチの増加(学生が企業選びの際に安直に就職先を決定するリスク、入社後のギャップによる早期離職の増加)AI頼みでの就活対策などで個性が見えづらく、企業学生双方での適性判断が難化する。
 - ・AIの活用がより一般化して、採用人数が少なくなると思います。また、学生の内定承諾など差が広がっていくと予想されます。
 - ・少子化により、売り手市場は継続。AI活用により業務効率は向上するが、最後は人が必要。企業も高齢化しており、若いエネルギーが必要。学生にはより主体的に、貪欲に企業選びを行っていただきたい。
 - ・個々が持つスキルが重要になり専門性だけでなく幅広い知識が必要となる。またAIの普及によりコミュニケーション能力といった人間ならではの能力が重要となる。
- 「・学生の売り手市場」の状態が進むと思われますが、採用活動(就職活動)として大きくは変わらないのではないかと思います。

・AI化の進展により、一般的な事務職は採用人数が減少していくものと思料されます。一方で営業職やエンジニアといった人間力やアイデアが重要となる職種は学生を奪い合う状況が続くと考えています。

・売り手市場が続くと思うが、内定が出る、出ない学生、集まる企業、集まらない企業の二極化が更に進む

・人口減少で新卒採用が難航していき、中途採用に力を入れる企業が増えていく。

・今後もしばらくは学生の売り手市場が続くと考えています。一方で、AIの活用が一般化し、就職活動の進め方は大きく変化していくと思われます。ただし、企業が求める能力の水準が急激に高まるというよりも、AIを活用する力や主体性など、重視される能力の内容が変化していくと考えています。

・AIの発達により人員を減らす企業が増え、就職活動が難しくなる。

・学生の売り手市場が更に加速し、個別対応かつ通年採用が企業側に求められる。

・更なる早期化、売り手市場が加速すると考えます。インターンシップの導入やそもそも魅力的な会社(福利厚生、職場環境、職種などプライベートを重視した前提で仕事にどんな魅力を感じるか)を更に目指すことが企業に求められると考えます。

以上