
2026 年度

北海道文教大学
企業アンケート調査報告書

2026 年 9 月 25 日

I N D E X

0	調査概要	P1
1	質問 1 貴企業に在職中の卒業生についてお伺いします（人数）	P2
2	質問 2 貴企業の強みをお聞かせください	P3
3	質問 3 新卒採用にあたり、「実施されていること」をお聞かせください	P13
4	質問 4 新卒採用にあたり、「重視されているポイント」をお聞かせください	P14
5	質問 5 採用にあたり、特に力を入れていることをお聞かせください	P15
6	質問 6 本学・本学就職部に望まれることは何ですか	P16
7	質問 7 その他、忌憚のないご意見をお聞かせください	P17
8	全体を通じた傾向	P20

0 調査概要

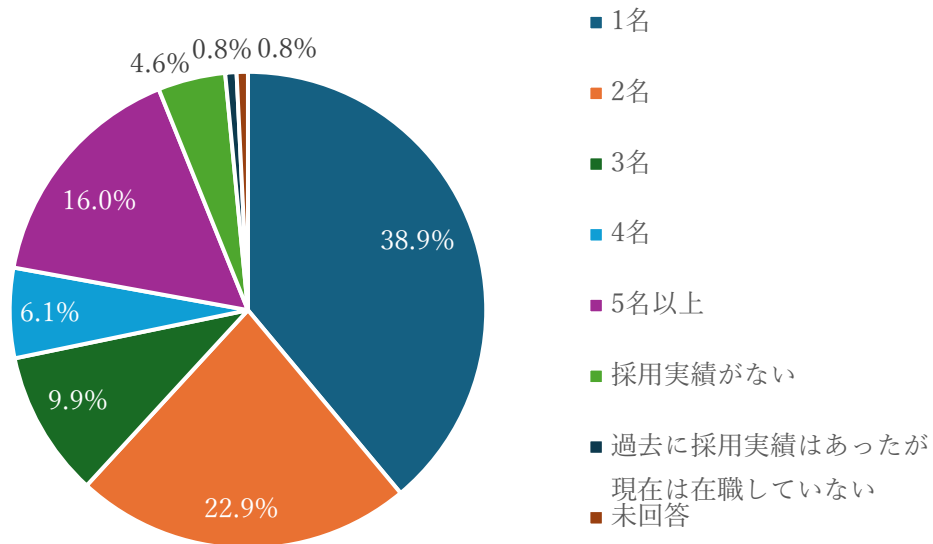
設問

- 質問1 貴企業に在職中の卒業生についてお伺いします（人数）
- 質問2 貴企業の強みをお聞かせください
- 質問3 新卒採用にあたり、「実施されていること」をお聞かせください
- 質問4 新卒採用にあたり、「重視されているポイント」をお聞かせください
- 質問5 採用にあたり、特に力を入れていることをお聞かせください
- 質問6 本学・本学就職部に望まれることは何ですか
- 質問7 その他、忌憚のないご意見をお聞かせください

回答数

7月31日に締め切り 131社が回答済 ※前年度50社

1 質問1 貴企業に在職中の卒業生についてお伺いします（人数）



《コメント》

「1名」が38.9%、「2名」が22.9%と、この2つで6割強を占めており、少人数の在職が中心であるが、一方で「3名」9.9%、「5名以上」16.0%も一定数あり、複数名を継続的に採用している企業も存在することがわかる。

「採用実績がない」は4.6%にとどまり、回答企業の9割以上に卒業生の就職・在職実績があることから、大学と企業とのつながりが比較的広く築かれていると言える。

2 質問2 貴企業の強みをお聞かせください

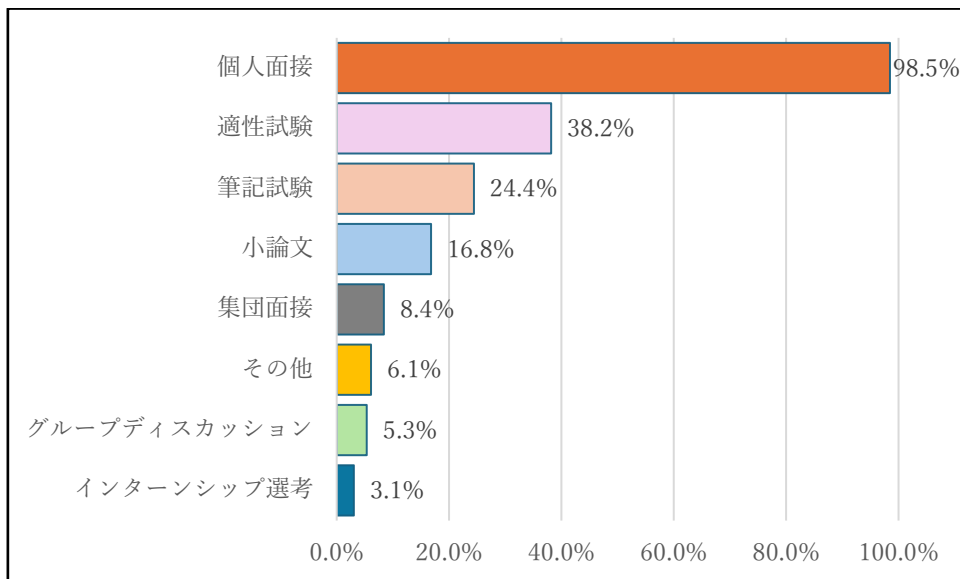
各企業様から、それぞれ自社における「強み」「大事にされている方針」等をご回答いただいた。あくまでも本学における進路支援に必要な情報のため、公開は行わない。

3 質問3 新卒採用にあたり、「実施されていること」をお聞かせください

<複数回答可>

回答	%
個人面接	98.5%
適性試験	38.2%
筆記試験	24.4%
小論文	16.8%
集団面接	8.4%
グループディスカッション	5.3%
インターンシップ選考	3.1%
その他	6.1%

※ その他は、EmpathySheet への記入、オンライン会社説明会、プレゼンテーション選考、社内見学、書類選考、先輩社員との座談会



《コメント》

「個人面接」が 98.5%とほぼ全ての企業で実施されており、選考手法として個人面接が圧倒的中心であることが明確である。

次いで「適性試験」38.2%、「筆記試験」24.4%と続き、個人面接に加えて客観的な適性・能力評価を組み合わせる企業も一定数存在する。

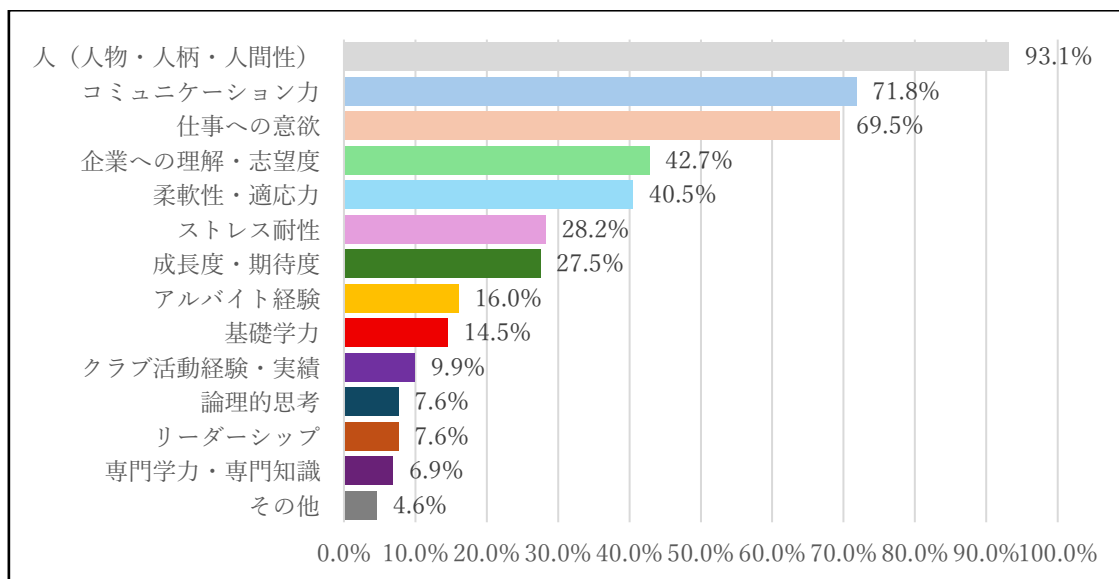
一方、「集団面接」8.4%、「グループディスカッション」5.3%、「インターンシップ選考」3.1%など、複数人を対象とした選考手法は少数にとどまり、個人と向き合う選考が主流であることがうかがえる。

4 質問4 新卒採用にあたり、「重視されているポイント」をお聞かせください

<複数回答可>

回答	%	回答	%
人（人物・人柄・人間性）	93.1%	アルバイト経験	16.0%
コミュニケーション力	71.8%	基礎学力	14.5%
仕事への意欲	69.5%	クラブ活動経験・実績	9.9%
企業への理解・志望度	42.7%	リーダーシップ	7.6%
柔軟性・適応力	40.5%	論理的思考	7.6%
ストレス耐性	28.2%	専門学力・専門知識	6.9%
成長度・期待度	27.5%	その他	4.6%

※ その他は、アルバイトや留学など家族友人以外と接した経験、主体性、地元出身者(定着)、弊社でなくてはならない理由など明確な入社意志



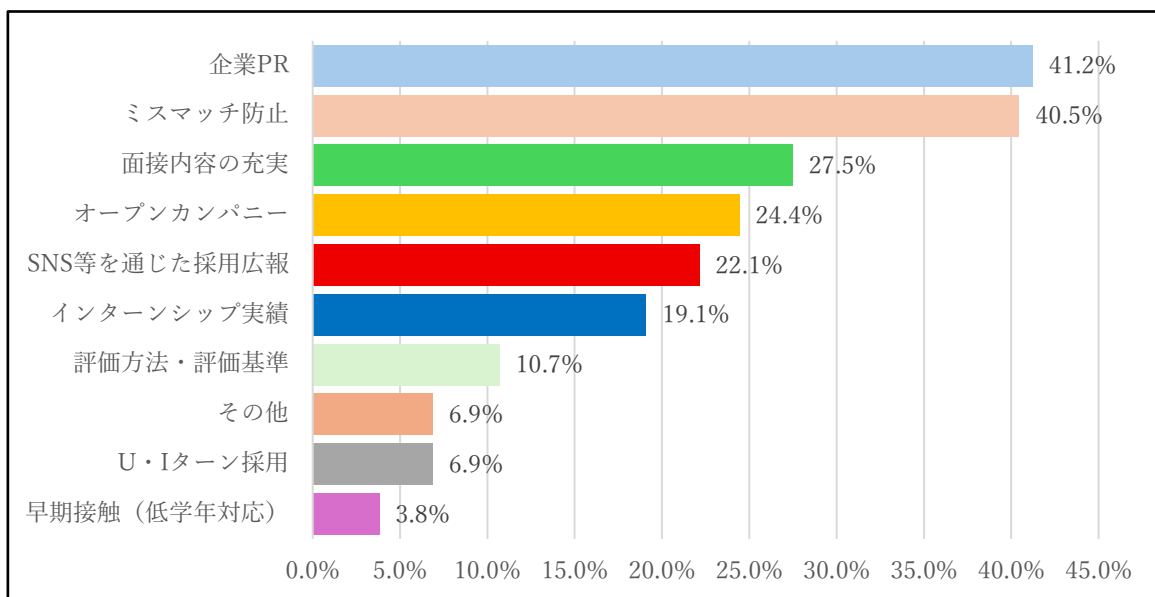
《コメント》

「人（人物・人柄・人間性）」が 93.1%と突出して高く、「コミュニケーション力」71.8%、「仕事への意欲」69.5%が続く。上位3項目はいずれも人柄・対人能力・意欲といった人間性に関する要素であり、「専門学力・専門知識」6.9%や「基礎学力」14.5%など学力面を重視する回答は低い水準にとどまっている。企業は学業成績よりも人物本位で採用選考を行う傾向が強いことが読み取れる。

5 質問5：採用にあたり、特に力を入れていることをお聞かせください＜複数回答可＞

回答	%		
企業PR	41.2%	インターンシップ実績	19.1%
ミスマッチ防止	40.5%	評価方法・評価基準	10.7%
面接内容の充実	27.5%	U・Iターン採用	6.9%
オープンカンパニー	24.4%	早期接触（低学年対応）	3.8%
SNS等を通じた採用広報	22.1%	その他	6.9%

※ その他は、求人票、実習受け入れ、ホームページ、ハローワーク、求人票、実習受入、インターンシップ、外国人留学生の採用、法人全体での見学会、臨床実習での評価



《コメント》

「企業PR」41.2%、「ミスマッチ防止」40.5%が上位2項目で拮抗しており、次いで「面接内容の充実」27.5%と続く。

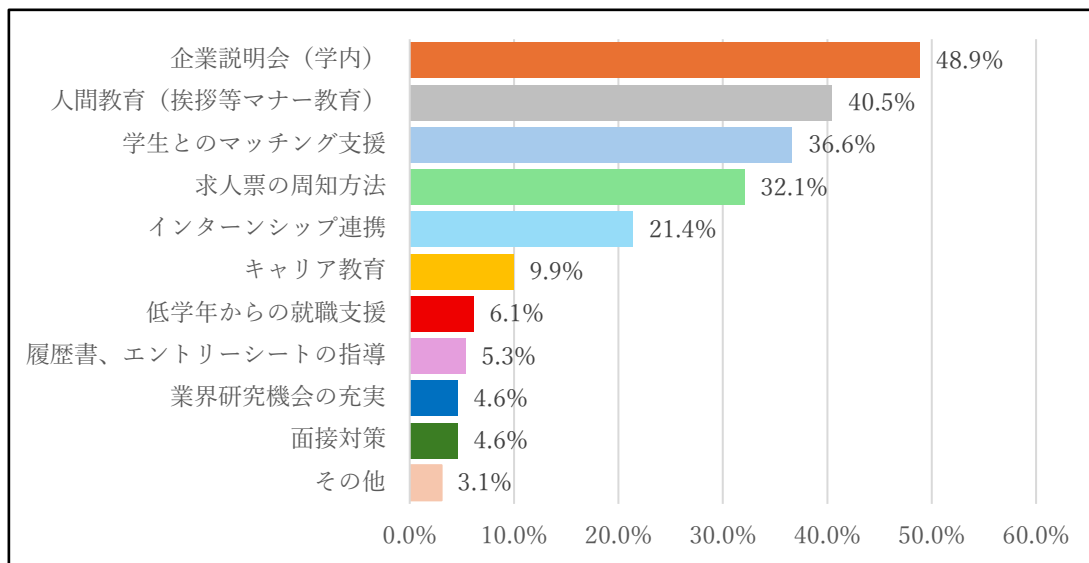
「オープンカンパニー」24.4%や「SNS等を通じた採用広報」22.1%も一定の割合を占め、従来型の面接重視に加えて、広報活動やミスマッチ防止など採用前の情報発信・相互理解に力を入れる企業が増えている傾向が伺える。

一方「早期接触（低学年対応）」は3.8%と低く、低学年からの早期アプローチはまだ一般的ではないようである。

6 質問6 本学・本学就職部に望まれることは何ですか<複数回答可>

回答	%		
企業説明会（学内）	48.9%	低学年からの就職支援	6.1%
人間教育（挨拶等マナー教育）	40.5%	履歴書、エントリーシート の指導	5.3%
学生とのマッチング支援	36.6%	面接対策	4.6%
求人票の周知方法	32.1%	業界研究機会の充実	4.6%
インターンシップ連携	21.4%	その他	3.1%
キャリア教育	9.9%		

※ その他は、地域未来学科とサツドラとの連携、施設・設備見学の実施



《コメント》

「企業説明会（学内）」が 48.9%で最も高く、「人間教育（挨拶等マナー教育）」40.5%、「学生とのマッチング支援」36.6%が続く。

これは、問3で人柄・コミュニケーション力が重視されていたこととも整合しており、企業側は大学に対して、学内での接点機会（説明会）の提供とあわせて、マナー教育など社会人基礎力の育成を強く期待していることが読み取れる。「面接対策」「業界研究機会の充実」「その他」は5%未満と低く、個別の実務的支援よりも、出会いの場の提供と人間力の底上げへの期待が中心であると言える。

7 質問7 その他、忌憚のないご意見をお聞かせください

今年度採用させていただきましたが、緊張している様子はあるものの、その中でも、とても努力されています。新卒で技術的には今後の伸び代に大いに期待しておりますし、期待に応えていただけるだけのやる気も感じられます。とても良い方を採用させていただき感謝申し上げます。
福祉施設ですので「こ発」の学生に、実習先に選んでいただけると幸甚です。 学部学科問わず、企業説明会ができるとありがたいと思います。
平素より当社採用活動にご尽力いただき感謝申し上げます。引き続きよろしくお願い致します。
お世話になっております。 この度は、アンケートおよび貴学のパンフレット等をご送付いただき、誠にありがとうございました。 また、これまでに貴学人間科学部健康栄養学科の卒業生をご紹介いただいておりますこと、心より御礼申し上げます。ご紹介いただいた卒業生の方々には日頃より大変尽力いただいております。その高い専門性と誠実な勤務姿勢により、当法人の運営に大きく貢献していただいております。現在は管理栄養士の人員が充足しておりますが、今後採用の機会が生じた際には、ぜひ貴学より優秀な人材をご紹介いただけましたら幸いに存じます。引き続き、どうぞよろしくお願い申し上げます。
就職先を選ぶ際には、条件面だけでなく、自分がどのような保育をしたいのか、どのような環境で成長していきたいのかを考える機会があると、入職後のミスマッチ防止にもつながると感じています。
今後ともよろしくお願い申し上げます。
いつも大変お世話になっております。日頃から弊社の採用活動にご理解・ご協力を賜り感謝申し上げます。9月卒業などで10月就職を希望される方がいらっしゃいましたら、当社では10月入社に向けた選考も行っておりますのでご紹介いただけますと幸いです。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。
27卒採用活動も既に始まっております。病院見学やインターンシップも行っておりますので、まずは当院を知っていただきたく存じます。学生さんには是非とも採用選考まで進んでいただきたいです。いつでもご応募をお待ちしております！
責任感のある大人への意識を高めて欲しい
貴学校の卒業生はみんな主要なポジションで、活躍しております。地元出身でない者が複数人いますのでこちらに教員の方や学生さん方がこちらに来た時など、会いにお立ち寄りいただけると、嬉しそうで励みにもなっているので、もっと頻繁に機会があると良いと思います。これからも、よろしくお願いします。

今後ともよろしくお願いいたします。
いつもお世話になっております。今後とも何卒宜しくお願い申し上げます。
学生が、今どのような企業で働くことを望んでいるかなど、大学の案内文書をいただく際に、教えていただけたらありがたいと思います。
介護保険領域の新卒のニーズはどれぐらいあるものなのか、機会があればお聞かせいただけたら嬉しいです。
2024 年度に、貴校より新宿にある園までご来訪いただきました。その節は、どうもありがとうございました。ご縁があり、入職された 2 名は、それぞれの園にて、活躍をしています。いずれも、自分の意見を持ち、その発信と他者の受容とのバランスの取れた人物です。遠方ではございますが、保育士・栄養士共に活躍する職員がおりますので、ぜひ学生の皆様にご周知いただけたら幸いです。保育・教育・食育について現場実践をご覧くださいのためのゼミ等での見学も積極的に受け入れをしております。ぜひご相談ください。よろしくお願いいたします。
いつも有難うございます。今後もよろしくお願いいたします。
貴校より採用させていただいた卒業生は、日々障がいを持つ利用者さんと真摯に向き合っております。明るく、楽しみながら仕事に取り組む姿は、事業所全体の空気を朗らかにしてくださり、利用者さんも職員も良い刺激を受けております。今後も、彼女に続くような卒業生を採用できる機会が得られれば大変喜ばしいと考えております。
お世話になっております。2024 年度入社のお〇〇君は 3 年目として後輩の育成もしていただいております。人あたりもよく、柔らかな雰囲気がお客様にも好評です。しっかりとフォローさせていただきます。今後もよろしくお願いいたします。
いつも卒業生の皆様に助けられております。今後とも、ご連携いただけますと幸いです。よろしくお願いいたします。
即戦力として仕事をしてくれています。ありがとうございます。
合同説明会か、個別の説明会を実施させてください。
各分野の仕事内容ややりがいについて、学生の皆さんに知っていただく機会を設けることが大切かと思います。当法人も説明会やオープンカンパニーをとおして学生のみなさんに協力していきます。
様々なご協力をいただき大変助かっております。今後ともよろしくお願いいたします。
各分野の仕事内容ややりがいについて、学生のみなさんに知っていただける機会を設けることが大切かと思います。当法人も説明会やオープンカンパニー等をとおして、就職に関係なく学生のみなさんに協力できればと思います。
今後ともよろしくお願いいたします。
幼稚園の魅力を知る機会を増やしてほしい。
いつもお世話になっております。日頃より、学生の皆さまに弊社をご紹介いただき、誠にありがとうございます。2027 年入社につきましては、すでに 5 名以上の方に弊社の選考へお

進みいただいております。食品や栄養に関することを学んでいる方が多く、弊社との親和性も高いことから、熱意を持った皆さまに選考へご参加いただいておりますことを、大変うれしく思っております。2025 年度卒業の朝さんに引き続き、2027 年度卒業の学生の皆さまにつきましても、入社へとつなげてまいりたく存じますので、引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。
本学の卒業生〇〇ですが、自分の思いを持ちつつ、他の職員ともしっかりと連携をとりながら、日々仕事に取り組んでいます。今後とも本学の学生との繋がりを持っていけたらと思っていますので、よろしくお願いいたします。
昨年、入社した〇〇さんは社内資格検定にも積極的に取り組み日々成長し販売スタッフとしての実力をつけて頑張っております。
当社で自分らしい働き方を一緒に見つけていただけたらと思っておりますので、迷ったり悩んでいる学生様へ色々お話しさせていただきさせていただきますので、引き続き宜しくお願いいたします。
貴校には例年、学卒採用にて大変お世話になっております。今後ともより良いご縁が出来ればと存じますので、道内・県外就職いずれも、弊社が学生様の選択肢に選ばれますことを望んでおります。引き続き、よろしくお願いいたします。
今後も学生と企業が交流できる機会を設けていただけると幸いです。
面接の際、履歴書に書いてある内容を丸暗記して、それを全て喋ろうとする学生がいますが、それではどんな人間かわからないので合格しないことが多いかと思います。世間話など、何気ない会話ができるコミュニケーション力が必要だと思います。

《コメント》

自由記述の回答は大きく、感謝・お礼の言葉（全体の半数近く）、採用した卒業生への評価コメント、大学への要望の3つに分けられる。

卒業生への評価コメントでは、技術力よりも「人あたりの良さ」「明るく仕事に取り組む姿勢」など人柄・仕事への向き合い方を評価する声が多く、問3の「人（人物・人柄・人間性）」重視（93.1%）と符合する。

大学への要望では、学内合同説明会・個別説明会の実施や学部学科を問わない説明会、学生と企業の交流機会の拡充を求める声が複数あり、問5の「企業説明会（学内）」（48.9%）「学生とのマッチング支援」（36.6%）と同じ方向性を示している。

また「履歴書の内容を丸暗記するのではなく、何気ない会話ができるコミュニケーション力が必要」という指摘があり、問3のコミュニケーション力重視（71.8%）を裏付ける実務的な意見も見られた。

8 全体を通じた傾向

本学卒業生の在職状況（質問1）を見ると、回答企業の9割超に何らかの形で卒業生が在職しており、大学と企業の間にある一定のつながりが築かれている。

貴企業の強み（質問2）の自由記述では、福利厚生（有給休暇の取得しやすさ、処遇改善、育児との両立支援等）、研修・教育制度の充実、経営基盤の安定性（グループ企業の後盾、長い歴史）、複数事業所・多職種連携によるキャリアの幅広さ、地域密着・地域貢献、風通しの良い職場風土など、働きやすさと成長機会を強みとして訴求する企業が多く見られた。これは質問5（力を入れていること）の「企業PR」41.2%が高い割合を占めていたことと符合し、各企業が学生に対して自社の魅力を積極的に発信しようとしている姿勢がうかがえる。

採用選考の実施内容（質問3）は「個人面接」が98.5%とほぼ全ての企業で実施される中心的な手法であり、「適性試験」38.2%や「筆記試験」24.4%を組み合わせる企業も一定数見られる一方、集団面接やグループディスカッションなど複数人を対象とした手法は少数にとどまる。重視されているポイント（質問4）でも「人（人物・人柄・人間性）」93.1%が突出して高く、学力よりも人物本位の選考が行われている実態が明らかである。

力を入れていること（質問5）では「企業PR」「ミスマッチ防止」が上位を占め、選考前の情報発信や相互理解を重視する動きがうかがえる。一方、大学への要望（質問6）では「企業説明会（学内）」「人間教育（マナー教育）」「学生とのマッチング支援」が上位に挙がり、企業は大学に対して接点機会の提供と人間性を育む教育の両方を期待していることが分かる。

自由記述（質問7）でも、卒業生の人柄・仕事への向き合い方を評価する声や、学内説明会・学生との交流機会の拡充を求める要望が多く見られ、数値データから読み取れる傾向を裏付ける結果となった。

これらを総合すると、企業は採用選考において学力よりも人柄・コミュニケーション力・意欲といった人間性を最重視しており、選考手法は個人面接中心、企業自身も福利厚生・研修制度・安定性などの魅力を積極的にPRしながら学生とのミスマッチ防止に努めている。大学側にはその人間性を育む教育と、学生と出会う場（企業説明会）の提供を期待しているという、質問1～質問7を通じて一貫したストーリーが読み取れる。

● 講評（就職等支援委員会並びにキャリア教育センター運営委員会にて検討の結果）

- ・「企業が求める人材」と「学生が就職先に求める条件」の双方を理解し、学生自身が納得できる就職先を選択できる支援をいかに行っていくかが課題であると読み取れる。
- ・卒業後に役立つ人材を育成するためには、「専門性＋人間性・コミュニケーション力」を両輪とした育成をいかに実現させるかが課題であると思われる。また、企業側が大学に対して、挨拶等マナー教育を強く望まれていることを真剣に受け止める必要があると思われる。
- ・企業が大学に求める要望として「人間教育（マナー教育）」が挙げられているが、本学の場合、広義（大学生や社会人としての姿勢）と狭義（実習に赴くための姿勢）がある。特に正課に実習がない学科においては前者のみが頼みの綱となるため、「本学における『キャリア』の考え方（全学共通教養科目の再編）」の議論に一致すると思われる。
- ・採用で重視するポイントは「人（人物・人柄・人間性）」93.1%、「コミュニケーション力」71.8%、「仕事への意欲」69.5%が突出、一方「専門学力・専門知識」は、わずか 6.9%、「基礎学力」14.5%という結果と、卒業生調査で「プレゼンテーション能力」「異文化理解力」の実感が低かった点と合わせて考えると、大学が力を入れるべき汎用力は「発表力」より「対人コミュニケーション・人間性」という方向性がより明確であると読み取れた。
- ・選考方法は個人面接が 98.5%と中心であることから、本音で、自然な会話ができる力が問われると考えられる。卒業生アンケートからも学生が求めている人的な伴走支援はやはり必須の就職支援と考えられる。自由記述にも「履歴書を丸暗記して喋ろうとする学生は、どんな人かわからず不合格になりやすい」「何気ない会話ができるコミュニケーション力が必要」という具体的な指摘があり、面接対策＝想定問答の丸暗記ではなく、会話力そのものの育成が課題だと示唆される。そのためには、学生が自分の軸となるものを築くことができる「キャリア教育」が必要と考えられる。
- ・「ミスマッチ防止」40.5%が上位であることや、自由記述でも「条件面だけでなく、どんな保育をしたいか考える機会があるとミスマッチ防止につながる」という声があり、単なる情報提供でなく、自己理解・価値観の言語化を促す「キャリア教育」への要望が読み取れる。
- ・企業は採用時に人柄、コミュニケーション力、仕事への意欲など社会人としての基礎的な力を重視している。一方、大学にはマナーを含む人間教育や、学生との接点の充実を求めていることが明確である。
- ・本学に対しては、「学内企業説明会」や「学生とのマッチング支援」など、学生と企業が直接接点を持つ機会への期待が大きいことが印象的であった。今後は、専門教育を充実させることはもちろん、日々の大学生活や実習等を通じた対人能力・社会人基礎力の育成とともに、学生が企業・施設について知り、自身の希望や適性と照らし合わせる機会を充実させていくことが重要である。

● 結論と改革点

(就職等支援委員会並びにキャリア教育センター運営委員会にて検討の結果)

①キャリア教育の改善と充実

- ・「専門知識の習得」と「採用選考で問われる力（人柄・対話力）」は別物であり、大学全体としての「キャリア教育」は後者、特に自然な対話コミュニケーション力・自己理解・言語化能力・汎用性スキルの教育を強化する必要がある。
- ・卒業生のアンケート回答から、専門知識に加えてコミュニケーション能力や人間関係を構築する力が就職後に役立っているという評価、一方、企業アンケートからは大学に対してマナーを含む人間教育や、学生との接点の充実を求めているという評価から、「キャリア教育」を低年次（1・2 年次）から段階的に導入することへのニーズが強いと思われ、その点が重要である。

※以上のことから、企業が求める人材像と、卒業生が実際に就職後に必要と感じている能力の双方を踏まえ、本学の「キャリア教育」「専門教育」「学生支援」のつながりを図り、改善につなげていくことが必要であると考えられる。そのため「キャリア教育」を抜本的に見直し、かつ全学共通の科目として見直しを図ることが必要である。特に、卒業後に「本学に対するプライド」を持てるような打開策を講じる。

②進路支援活動

- ・大学全体として行っている進路支援（就職支援）活動を可視化し、学生と共有する方法を改善し、かつ強化を図る。

③卒業生とのつながり

- ・本学の現状は、卒業生全体の傾向がつかめていない。今後は、卒業生とのつながりを強化し、在校生への指導として還元する仕組みを構築する。
 - 1) 卒業生のデータベース化
 - 2) 全学的なホームカミングデーの実施
 - 3) 同窓会との連携強化と協力体制