

採用企業向け卒業生調査 の結果について（2026年度）

2026年9月24日
学部長会議資料

社会連携担当副学長
キャリアセンター / IR推進室

実施時期:2026年7月23日～9月11日

回答社数:36社

- ・2022年度は24社
- ・2023年度は30社
- ・2024年度は42社
- ・2025年度は30社

設問:回答負担を考慮し、自由記述3問のみにした

- ①大学の教育に期待していること
- ②入社後、どういう新卒社員がパフォーマンスを発揮しているか。
その特徴、特質はありますか？
- ③上智大学の卒業生に対して、他大学に比べて弱いと感じられる点、
印象に残らない点について、思いあたるところがございましたら、
教えてください。



生成AIによる「設問1」の自由記述の要約

- ・Copilot Chatを使用（LLMに学習されない）
- ・文字数は、約3,500文字
- ・個人情報、個人や企業名を特定する記述は、事前に削除しています。

【プロンプト】

下記のテキストは、企業向けの卒業生調査で、
設問は「大学の教育に期待していること」です。
インサイトをまとめてください。

設問1：大学の教育に期待していること①

企業が大学教育に期待しているのは「即戦力となる職業教育」ではなく、不確実な社会で活躍するための基礎的人間力・思考力・学び続ける力の育成です。

1. 最も強い期待は「主体性・自律性」の育成

回答全体を通じて最も頻出しているのは、

- ・自分で考える
- ・自ら行動する
- ・課題を発見する
- ・正解のない問題に向き合う

といった主体性への期待です。

企業は知識そのものよりも、「指示待ちではなく、自ら考え、動き、周囲を巻き込める人材」を大学に期待しています。

特にAIやVUCA時代への言及も複数見られ、知識取得はAIが代替できるため、人間には「考える力」「価値を創る力」が必要という認識が共通しています。

2. 「専門知識」よりも「思考プロセス」が評価される

企業は専門教育自体を否定しているわけではありませんが、「専門知識を学んだ結果として何を考えたのか」を重視しています。

特に以下の意見が象徴的です。

- ・一つのテーマを深く探究してほしい
- ・ゼミで高度な専門性を追求してほしい
- ・学びとの向き合い方を身につけてほしい

つまり企業は、
専門知識そのもの → ○ ではなく
専門分野を通じて培われた思考力 → ◎
と考えていることが読み取れます。

設問1：大学の教育に期待していること②

3.「課題発見・課題解決力」が新しい教養として求められている

多くの企業が共通して求めているのは、

- ・課題を発見する
- ・解決策を考える
- ・実行する
- ・検証する

というプロセスです。

特徴的なのは、「与えられた問題を解く力ではなく、自ら問題を設定する力」への期待が強いことです。大学教育に対しては、

- ・PBL
- ・プロジェクト活動
- ・ゼミ活動
- ・研究活動

のような経験の価値が高く評価されていると考えられます。

4. コミュニケーション能力への期待は依然として大きい

非常に多くの企業が、

- ・コミュニケーション能力
- ・協働力
- ・他者を巻き込む力
- ・信頼関係構築力

を挙げています。

ただし、従来型の「話せる人」ではなく、「求められているコミュニケーション」

- ・自分の考えを論理的に伝える
- ・相手の意見を理解する
- ・多様な人と協働する
- ・チームで成果を出す

という高度なコミュニケーションです。

設問1：大学の教育に期待していること③

5. グローバル・多様性理解は「付加価値」ではなく必須能力へ

複数回答で

- ・グローバル人材
- ・異文化理解
- ・多様性理解
- ・国際性
- ・留学

が言及されています。

企業は語学力だけでなく、「自分と異なる価値観を理解し、協働できる力」を求めています。

これはグローバル企業だけでなく、国内企業でも共通する傾向として現れています。

6. 基礎教養への期待は依然として高い

興味深い点として、専門教育よりも

- ・幅広い教養
- ・視野の広さ
- ・社会情勢の理解
- ・多面的な物事の見方

を重視する声が多く見られます。企業は大学を「職業訓練機関」ではなく「知的基盤を育てる場」として認識していることがわかります。

7. 「文章力・論理的思考力」に課題認識

一部の企業は比較的具体的に、

- ・文書作成能力
- ・論理的思考力
- ・アカデミックスキルを指摘しています。

特に、「SNS文化の影響で若手社員の文章力が低下している」との具体的な問題意識も見られます。これは採用後に企業が苦勞している点であり、大学への期待が比較的大きい領域と考えられます。

生成AIによる「設問2」の自由記述の要約

- ・Copilot Chatを使用（LLMに学習されない）
- ・文字数は、約3,900文字
- ・個人情報、個人や企業名を特定する記述は、事前に削除しています。

【プロンプト】

下記のテキストは、企業向けの卒業生調査で、
設問は「入社後、どういう新卒社員がパフォーマンスを発揮しているか。
その特徴、特質はありますか？」です。
インサイトをまとめてください。

設問2 :入社後、どういう新卒社員がパフォーマンスを発揮しているか。
その特徴、特質はありますか？①

1. 圧倒的な共通項は「主体性・当事者意識」

最も多く登場したキーワードは、

- ・自ら考える ・自ら動く
- ・指示待ちではない
- ・当事者意識を持つ

です。企業が高く評価しているのは、「言われたことを正確にやる人」ではなく、「何をすべきかを自分で考える人」です。

特に印象的なのは、

- ・自律的思考
- ・仮説思考
- ・主体的な行動
- ・本質を考える力

への言及が非常に多いことです。企業は新卒社員に対して「実務知識」よりも、**自走できるかどうか**を成長可能性の指標として見ています。

2. 行動量が多い人ほど成果を出している

多くの企業が共通して挙げたのは、

- ・挑戦する
- ・とりあえずやってみる
- ・失敗を恐れない
- ・動きながら考える

という特徴です。高パフォーマーは、「考えてから動く人」ではなく「動いて学ぶ人」として描写されています。例えば、

- ・ミスを恐れない
- ・まずやってみる
- ・挑戦に貪欲
- ・失敗を成長機会に変える

という表現が繰り返し登場しています。企業内では、慎重さよりも「実践を通じた学習速度」が評価されていることが読み取れます。

設問2 :入社後、どういう新卒社員がパフォーマンスを発揮しているか。
その特徴、特質はありますか？②

3. コミュニケーション能力の意味が変化している

回答で非常に多かったのがコミュニケーション能力ですが、企業が求めているのは単なる社交性ではありません。高評価されているのは

- ・質問できる
- ・助けを求められる
- ・自分の意見を言える
- ・周囲を巻き込める
- ・異なる価値観を受け入れられる

人材です。特に興味深いのは、「分からないことを素直に聞ける」という回答が複数あることです。

これは従来型の「話が上手い人」とは異なります。企業は、コミュニケーション能力＝関係構築力＋学習力として評価していると思われます。

4. 「学び続ける力」が成果を左右している

高パーフォーマーには共通して、

- ・学習意欲が高い
- ・情報収集を行う
- ・新しい知識を吸収する
- ・専門外も学ぶ

という特徴があります。特に評価されているのは、「自分の専門に閉じない人」です。

変化の激しい環境の中で、

- ・柔軟性
- ・適応力
- ・学習敏捷性

が重要視されています。企業が求めているのは「優秀な学生」ではなく「成長し続ける人」です。

設問2 :入社後、どういう新卒社員がパフォーマンスを発揮しているか。
その特徴、特質はありますか？③

5. 「周囲を巻き込む力」が差を生む

主体性だけでなく、

- ・協働 ・共創
- ・巻き込み
- ・チーム成果

への言及も非常に多くありました。高パフォーマーは、「一人で成果を出す人」ではなく、「周囲を動かして成果を出す人」として認識されています。

特に評価されているのは、

- ・上司への働きかけ
- ・他部署連携
- ・他社との協働
- ・チームリーダーシップ

です。企業内で高く評価される人材像は、「個人プレイヤー」ではなく「影響力を持つ人」です。

6. 学生時代の「打ち込み経験」が強い予測因子

複数社が共通して、

- ・研究 ・ゼミ ・サークル
- ・部活 ・留学 ・ボランティア

など、何かに本気で取り組んだ経験を評価しています。

重要なのは経験の種類ではありません。企業が見ているのは、

- ・なぜ取り組んだか
- ・どこまで深くやったか
- ・困難をどう乗り越えたか

です。企業は「経験の数」ではなく、「ひとつの経験を深く掘った人」を高く評価しています。

設問2 :入社後、どういう新卒社員がパフォーマンスを発揮しているか。
その特徴、特質はありますか？④

7. 近年特有の特徴として「レジリエンス」が重要

回答には、

- ・逆境を好機と捉える
- ・ストレスマネジメント
- ・素直さ ・柔軟性
- ・失敗からの回復

が繰り返し登場しています。

特に一部企業は、

- ・メタ認知
- ・自己理解
- ・自己受容

まで及んでいます。企業は、能力そのものよりも、成長を継続できる心理的基盤を重視し始めています。

8. グローバル人材への評価は「語学力＋異文化適応力」

グローバル関連の回答では、単なる英語力よりも

- ・留学経験
- ・異文化理解
- ・多様な価値観の受容
- ・国際的な対話力

が評価されています。

語学は差別化要因ではなく、異文化の中で成果を出せることが評価対象になっています。



上智大学
SOPHIA UNIVERSITY

FOR OTHERS, WITH OTHERS