

* 設問1．主な業種を1つ選択してください。

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 農林水産業 | ☐ 11. 卸売業 |
| ☐ 2. 漁業 | ☐ 12. 小売業 |
| ☐ 3. 鉱業 | ☐ 13. 金融業 |
| ☐ 4. 建設業 | ☐ 14. 不動産業 |
| ☐ 5. 製造業（食品・飲料） | ☐ 15. 学術研究・専門サービス業 |
| ☐ 6. 製造業（食品・飲料以外） | ☐ 16. サービス業 |
| ☐ 7. 電気ガス・水道業 | ☐ 17. 教育・学習支援業 |
| ☐ 8. 情報通信業 | ☐ 18. 医療・福祉業 |
| ☐ 9. 運輸・郵便業（海上職） | ☐ 19. 公務 |
| ☐ 10. 運輸・郵便業（海上職以外） | |
| ☐ 20. その他（具体的に） | |

* 設問2．貴社における2022～2025年度（3年間）の大学新卒採用実績と本学出身者の採用実績について教えてください。

無い場合は「0」、人数が不明な場合は「不明」とご記入ください。

大学新卒採用実績

：（計 名）

本学出身者の採用実績

：（計 名）

* 設問3．貴社における2022～2025年度(3年間)の大学新卒採用者及び本学出身者の離職状況について教えてください。無い場合は「0」、人数が不明な場合は「不明」とご記入ください。

大学新卒採用者の離職者数

：(計 名)

本学出身者の離職者数

：(計 名)

* 設問4-1 . 大学新卒者と採用企業との間で、いわゆるミスマッチが生じる要因について、選択してください。(複数選択可)

- ☐ 期待と現実の乖離
- ☐ 学生の企業・業界に関する情報や理解度の不足
- ☐ 企業からの学生への情報提供不足
- ☐ 企業が求めるスキルと学生が求めるスキルの乖離
- ☐ その他(その他を選択された場合、具体的にご記入ください。)

設問4-2 . 貴社と本学新卒者との間で、いわゆるミスマッチが生じることがあった場合に、その要因について、選択してください。（複数選択可）

（無かった場合は、問5にお進みください）。

- ☐ 期待と現実の乖離
- ☐ 学生の企業・業界に関する情報や理解度の不足
- ☐ 企業からの学生への情報提供不足
- ☐ 企業が求めるスキルと学生が求めるスキルの乖離
- ☐ その他（その他を選択された場合、ご意見等がありましたら、ご記入ください。）

* 設問5．貴社における大学新卒者との間でミスマッチを減らす対策について、選択してください。（複数選択可）

- ☐ インターンシップの実施
- ☐ 研修・教育の充実
- ☐ 会社説明会で、業務内容、労働環境等について詳細に説明
- ☐ 採用選考中に社員との懇談会等の交流
- ☐ その他（その他を選択された場合、具体的にご記入ください。）

設問6-1. 理系の大学生に備えてほしい能力の重要度について評価をお願いします。以下の諸項目について5段階評価をお願いします。

	1:重要度が低い	2:やや重要	3:重要	4:きわめて重要	5:最も重要
1.主体性：物事に進んで取り組む力	☐	☐	☐	☐	☐
2.働きかけ力：他人に働きかけ巻き込む力	☐	☐	☐	☐	☐
3.実行力：目的を設定し確実に行動する力	☐	☐	☐	☐	☐
4.課題発見力：現状を分析し目標や課題を明らかにする力	☐	☐	☐	☐	☐
5.計画力：課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	☐	☐	☐	☐	☐
6.創造力：新しい価値を生み出す力	☐	☐	☐	☐	☐
7.発信力：自分の意見をわかりやすく伝える力	☐	☐	☐	☐	☐
8.傾聴力：相手の意見を丁寧に聴く力	☐	☐	☐	☐	☐
9.柔軟力：意見の違いや立場の違いを理解する力	☐	☐	☐	☐	☐
10.専門性：大学で学んだ専門知識を活かす力	☐	☐	☐	☐	☐
11.情報把握力：自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	☐	☐	☐	☐	☐
12.規律性：社会のルールや人との約束を守る力	☐	☐	☐	☐	☐
13.ストレスコントロール力：ストレスの発生源に対応する力	☐	☐	☐	☐	☐

その他（上記13項目に当てはまらないものはその他に具体的に記入ください。）

* 設問6-2. 本学の出身者に備えてほしい能力の重要度について評価をお願いします。以下の諸項目について5段階評価をお願いします。

	1.重要度が低い	2.やや重要	3.重要	4.きわめて重要	5.最も重要
1.主体性：物事に進んで取り組む力	☐	☐	☐	☐	☐
2.働きかけ力：他人に働きかけ巻き込む力	☐	☐	☐	☐	☐
3.実行力：目的を設定し確実に行動する力	☐	☐	☐	☐	☐
4.課題発見力：現状を分析し目標や課題を明らかにする力	☐	☐	☐	☐	☐
5.計画力：課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	☐	☐	☐	☐	☐
6.創造力：新しい価値を生み出す力	☐	☐	☐	☐	☐
7.発信力：自分の意見をわかりやすく伝える力	☐	☐	☐	☐	☐
8.傾聴力：相手の意見を丁寧に聴く力	☐	☐	☐	☐	☐
9.柔軟力：意見の違いや立場の違いを理解する力	☐	☐	☐	☐	☐
10.専門性：大学で学んだ専門知識を活かす力	☐	☐	☐	☐	☐
11.情報把握力：自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	☐	☐	☐	☐	☐
12.規律性：社会のルールや人との約束を守る力	☐	☐	☐	☐	☐
13.ストレスコントロール力：ストレスの発生源に対応する力	☐	☐	☐	☐	☐

その他（上記13項目に当てはまらないものはその他に具体的に記入ください。）

設問6-3. 貴社が採用されている理系の大学新卒者全般の能力についてそれぞれ評価をしてください。

	1.非常に劣っている	2.劣っている	3.普通	4.優れている	5.非常に優れている
1.主体性	☐	☐	☐	☐	☐
2.働きかけ力	☐	☐	☐	☐	☐
3.実行力	☐	☐	☐	☐	☐
4.課題発見力	☐	☐	☐	☐	☐
5.計画力	☐	☐	☐	☐	☐
6.創造力	☐	☐	☐	☐	☐
7.発信力	☐	☐	☐	☐	☐
8.傾聴力	☐	☐	☐	☐	☐
9.柔軟力	☐	☐	☐	☐	☐
10.専門性	☐	☐	☐	☐	☐
11.情報把握力	☐	☐	☐	☐	☐
12.規律性	☐	☐	☐	☐	☐
13.ストレスコントロール力	☐	☐	☐	☐	☐

その他（上記13項目に当てはまらないものはその他に具体的に記入ください。）

設問6-4. 貴社が採用されている本学の新卒者の能力についてそれぞれ評価をしてください。

	1.非常に劣っている	2.劣っている	3.普通	4.優れている	5.非常に優れている
1.主体性	☐	☐	☐	☐	☐
2.働きかけ力	☐	☐	☐	☐	☐
3.実行力	☐	☐	☐	☐	☐
4.課題発見力	☐	☐	☐	☐	☐
5.計画力	☐	☐	☐	☐	☐
6.創造力	☐	☐	☐	☐	☐
7.発信力	☐	☐	☐	☐	☐
8.傾聴力	☐	☐	☐	☐	☐
9.柔軟力	☐	☐	☐	☐	☐
10.専門性	☐	☐	☐	☐	☐
11.情報把握力	☐	☐	☐	☐	☐
12.規律性	☐	☐	☐	☐	☐
13.ストレスコントロール力	☐	☐	☐	☐	☐

その他（上記13項目に当てはまらないものはその他に具体的にご記入ください。）

設問7-1. 本学、海洋生命科学部と海洋資源環境科学部はJABEE認定を受けている技術者教育プログラムです。この2学科の卒業生は技術士一次試験を免除されており、技術士補として登録できます。貴社において技術士補もしくは技術士として勤務されている方の人数をお教え下さい。無い場合は「0」、人数が不明な場合は「不明」とご記入ください。

技術士：計 名

技術士のうち本学出身者：計 名

技術士補：計 名

技術士補のうち本学出身者：計 名

* 設問7-2. 貴社において、技術士補もしくは技術士の資格を持つ従業員を増やしたいとお考えでしょうか。

- ☐ 1.はい
- ☐ 2.いいえ

設問7-3 . 設問7-2で「1. はい」を選んだ方は具体的な理由を入力してください。 (30文字以内)

設問8．大学院での学びなおし機会も含めた「リカレント教育」が従業員満足度の向上や人材流出防止、生産性向上に資するとして企業人事制度の1つとして注目されています。貴社でのリカレント教育への取り組みや、従業員からの要望はありますか。

* 設問8-1-1．従業員からの要望について

	1.従業員からの要望は無い	2.従業員からの要望がある	3.既に従業員が準備中/在学中
従業員からの要望	☐	☐	☐

* 設問8-1-2．貴社の取り組みについて

	1.現時点で関心は無い	2.関心はあるが制度は無い	3.制度の運用や創設を準備中	4.制度として準備済み
貴社の取り組み	☐	☐	☐	☐

* 設問8-2．本学では「海洋産業AIプロフェッショナル育成卓越大学院プログラム」を推進するなど、奨学金制度の充実も含めて、大学院教育の強化をはかりながら、よりよいリカレント教育、すなわち「学び直し」の機会提供につとめています。貴社の従業員が本学の大学院で学ぶ社会人として入学する機会を設けることに興味・関心がありますか。

- ☐ 1.ある
- ☐ 2.ない

設問8-3．貴社の従業員が本学の大学院に入学を希望した場合、貴社において何らかの懸念・制約はありますか。

- ☐ 1.ある
- ☐ 2.ない

* 設問8-4-1．貴社において大学院のリカレント教育に対する懸念・制約について、あてはまるものをお答えください。（複数選択可）

- | | |
|---|--|
| ☐ 1.就業規則等で大学院等への入学を禁止している | ☐ 5.勤務地の関係で通学させられない |
| ☐ 2.就業規則等で大学院等への就学を理由とした休暇や休職を認めていない | ☐ 6.業務内容に則した研究でないといけない／貴社の業務内容とは分野が違う |
| ☐ 3.就業時間が決まっており、授業・研究活動に費やす時間の確保が難しい | ☐ 7.人員不足により在職しながら大学院への就学は難しい |
| ☐ 4.出張や転勤がある | ☐ 8.貴社の業務で活かせる知識を大学院で学べるかわからない |
| ☐ 9.その他（具体的に） | |

* 設問8-4-2．貴社において大学院のリカレント教育に対する期待について、あてはまるものをお答えください。（複数選択可）

- | | |
|--|---|
| ☐ 1.深い専門知識と、課題発見・解決能力などの汎用的能力を向上できる | ☐ 3.社外の組織等と連携・協力した業務運営能力を向上できる |
| ☐ 2.今後の技術変化に対応する能力を向上できる | ☐ 4.国際的な研究開発活動に対応する能力を向上できる |
| ☐ 5.その他（具体的に） | |

設問9-1． 本学では国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が実施する「次世代研究者挑戦的研究プログラム」

（SPRING）に基づき，「創発的海洋研究・産業人材育成支援プロジェクト」を推進し、本学博士後期課程学生に対して、研究奨励費及び研究費の支給及び必要な支援プログラム等により、社会課題の解決に資する研究を担う博士人材の育成につとめています。貴社において博士号の学位を有する従業員の方の人数をお教え下さい。無い場合は「0」、人数が不明な場合は「不明」とご記入ください。

博士号の学位を有する従業員：計 名

うち本学出身者：計 名

* 設問9-2． 貴社において博士号を有する者を採用する際に何らかの制約がありますか。

- ☐ 1.ある
- ☐ 2.ない

設問9-3-1．貴社における博士人材に対する懸念について、あてはまるものをお答えください。（複数選択可）

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 貴社の業務において、博士人材を採用するニーズがない | ☐ 5. 博士後期課程に在籍している学生は企業で勤務することに関する事前知識が不足している |
| ☐ 2. 貴社の業務内容と博士人材の専門性とのマッチングが難しい | ☐ 6. 博士後期課程に在籍している学生が在学中から企業等との接点を持てる機会が不足している |
| ☐ 3. 貴社において博士人材の採用経験がなく、採用や処遇に関する制度等が整備されていない | ☐ 7. 博士後期課程を設置している大学からの博士人材に関する情報発信が不足している |
| ☐ 4. 貴社において博士号を有している従業員は勤務しているが、貴社における博士人材の活躍状況が十分に発信できおらず、博士学生が貴社でのキャリアを描きづらい | ☐ 8. 貴社のインターンシップへ博士後期課程の学生を参加させるのが難しい |
| ☐ 9. その他（具体的に） | |

* 設問9-3-2．貴社における博士人材に対する懸念と期待について、あてはまるものをお答えください。（複数選択可）

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 深い専門知識と、課題発見・解決能力などの汎用的能力を有している | ☐ 3. 社外の組織等と連携・協力し、成果を上げることが期待できる |
| ☐ 2. 今後の技術変化に対応する能力が高い | ☐ 4. 国際的な研究開発活動に対応する能力が高い |
| ☐ 5. その他（具体的に） | |

設問10．本学へのご意見・要望等があれば、自由にお書きください。

