

流通科学大学 人材育成に関するアンケート調査
2026 年度調査報告書

2026 年 9 月 流通科学大学

目次

I. 調査の概要.....	P.2
II. 調査結果の概要.....	P.3
1 本学出身者の汎用的能力の習得度に関する企業の評価	P.3
2 出身の学部学科にかかわらず求められる知識や能力の、本学出身者の習得度に関する企業の評価	P.3
3 2025 年度調査との比較	P.4
4 能力形成の構造と特徴的なギャップ	P.5
5 自由記述からみる企業ニーズ	P.5
III. 教育改善に向けた提案.....	P.6
IV. 次年度調査の改善案.....	P.6
V. 総括	P.6

I. 調査の概要

・調査の目的

企業の採用担当者が、本学の全学共通のディプロマポリシーに示された汎用的な資質・能力、その他の資質・能力についてどのような認識を有しているかを調査することにより、本学における教育の成果・効果を検証するとともに、本学における教育の一層の改善・向上を図るための資料とすることを目的とする。

・調査対象

近年に本学卒業生の採用実績のある企業等を中心とする、採用・人材育成に関わる企業担当者

・調査方法

オンライン回答フォームによる調査

・調査期間

2026 年 5 月 29 日～2026 年 8 月 21 日

・調査項目

次のような資質・能力について、本学の出身者は全般的にそれらの知識や能力を学生時代にどの程度身につけているとの印象をもっているかを問う。

◇本学ディプロマポリシーに示された資質・能力のうち「流通科学大学の学生が卒業時に共通して身につけておくべき資質・能力」

◇その他、出身の学部・学科にかかわらず求められる知識やスキル

・回収状況

調査依頼企業数 77 社、回答企業数 55 社（回収率 71.4%、2025 年度回答企業数 23 社）

・分析上の留意点

2025 年度と 2026 年度は同一企業を追跡したパネル調査ではなく、回答企業数も 23 社から 55 社へ増加している。このため、年度差をそのまま本学教育の成果の向上・低下と解釈せず、回答企業構成及び標本数の違いを踏まえて確認する。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 本学出身者の汎用的能力の習得度に関する企業の評価

問1 採用や人材育成に関わっておられる中で、本学の卒業生は全般的に、下記のような資質や能力を学生時代にどの程度身につけているとの印象をお持ちですか。

本学ディプロマポリシーに示された資質・能力のうち、「流通科学大学の学生が卒業時に共通して身につけておくべき資質・能力」の各項目について、本学の出身者はどの程度身につけているかについて、企業の採用・人材育成担当者がどのように評価しているのかを調査した。その集計結果は表1のとおりである。

表1 本学出身者の汎用的能力の習得度に関する企業の評価

	十分に身につけている	ある程度身につけている	あまり身につけていない	まったく身につけていない	有効回答数
	(A)	(B)	(C)	(D)	
「ネアカのびのびへこたれず」の精神をもった人材					
① 夢や志を持ち、明るく元気でどこに出ても物怖じすることなく、誰とでもしっかり言葉を交わすことができ、逆境でもたくましく生き抜くことができる。	34.5%	60.0%	5.5%	0.0%	55
知識を知恵に転換することができる、論理的思考力を持った人材					
② 課題発見・課題解決に必要な情報を見定め、適切な手段を用いて収集・調査、整理することができる（情報収集力）	20.0%	72.7%	7.3%	0.0%	55
③ 収集した個々の情報を多角的に分析し、現状を正確に把握することができる（情報分析力）	16.4%	70.9%	12.7%	0.0%	55
④ 現象や事実のなかに隠れている問題点やその要因を発見し、解決すべき課題を設定することができる（課題発見力）	20.0%	65.5%	14.5%	0.0%	55
⑤ さまざまな条件・制約を考慮して、解決策を吟味・選択し、課題の解決に向けた道筋や段取りを明らかにした上で、具体化することができる（構想力）	16.4%	60.0%	23.6%	0.0%	55
創造力（新しい視点と豊かな発想）を持った人材					
⑥ 新しい視点と豊かな発想によって、新しい価値を生み出すことができる	18.2%	56.4%	23.6%	1.8%	55
自主・自立の精神を持った人材					
⑦ 物事に自ら進んで取り組むことができる	38.2%	50.9%	10.9%	0.0%	55
⑧ 自ら目標を設定し、他に依存することなくそれを成し遂げることができる	32.7%	52.7%	14.5%	0.0%	55
⑨ 自ら課題を設定し、それを解決に結びつけることができる	20.0%	65.5%	14.5%	0.0%	55
仲間と協同して、物事を成し遂げることができる人材					
⑩ 他者に働きかけ、協力を取りつけることができる	43.6%	49.1%	7.3%	0.0%	55
⑪ 他者との意見の違いや立場の違いを理解し、協力して物事を進めることができる	29.1%	69.1%	1.8%	0.0%	55
⑫ 自分と周囲の人々や物事との関係・現状を適切に把握し、自らの役割を的確に果たすことができる	43.6%	50.9%	5.5%	0.0%	55
⑬ 他者との間に相互に信頼し合う関係を築くことができる	56.4%	41.8%	1.8%	0.0%	55

「十分に身につけている」と「ある程度身につけている」を合算した肯定評価率は、「他者との意見の違いや立場の違いを理解し、協力して物事を進めることができる」（⑪）及び「他者との間に相互に信頼し合う関係を築くことができる」（⑬）が98.2%と最も高い。さらに、「自らの役割を的確に果たすことができる」（⑫）は94.5%、「他者に働きかけ、協力を取りつけることができる」（⑩）は92.7%であり、協働・信頼形成・役割遂行に関する項目は高い評価を得ている。

一方、課題解決に関する項目では、肯定評価率が「情報収集」92.7%、「情報分析」87.3%、「課題発見」85.5%、「構想」76.4%、「創造」74.5%となっており、課題解決プロセスの後半になるほど評価が低下する傾向がみられる。特に「構想」（⑤）及び「創造」（⑥）は否定評価がそれぞれ23.6%、25.5%であり、分析した情報を解決策の具体化や新しい価値の創出につなげる段階に改善の余地がみられる。

2. 出身の学部学科にかかわらず求められる知識や能力の、本学出身者の習得度に関する企業の評価

問2 採用や人材育成に関わっておられる中で、本学の卒業生は全般的に、下記のような知識や能力を学生時代にどの程度身につけているとの印象をお持ちですか。

出身の学部・学科にかかわらず求められる知識や能力を本学の出身者がどの程度身につけているかについて、企業の採用・人材育成担当者がどのように評価しているのかを調査した。その集計結果は表2のとおりである。

表2 知識や能力についての本学出身者の習得度に関する企業の評価

		十分に身につけている	ある程度身につけている	あまり身につけていない	まったく身につけていない	有効回答数
		(A)	(B)	(C)	(D)	
⑭	企業活動全般にかかわる社会科学系の科目に関する基礎的な広い知識	12.7%	67.3%	20.0%	0.0%	55
⑮	学部・学科で学ぶ専門科目に関する基礎的な知識	12.7%	78.2%	9.1%	0.0%	55
⑯	学部・学科で学ぶ専門科目に関する実践的な知識	14.5%	70.9%	14.5%	0.0%	55
⑰	学部・学科で学ぶ専門科目に関する体系的・理論的な深い知識	10.9%	69.1%	20.0%	0.0%	55
⑱	Excel や Word、PowerPoint などの汎用的なソフトを使って社内文書・資料を作成するための知識・能力	21.8%	67.3%	10.9%	0.0%	55
⑲	Excel や Word、PowerPoint などの汎用的なソフトを使って、プレゼンテーション資料、営業ツールなど対外的に使用する文書・資料を作成することができる知識・能力	12.7%	69.1%	18.2%	0.0%	55
⑳	Excel、Access などの汎用的なソフトを使って、データを集計、分析することができる知識・能力	7.3%	60.0%	30.9%	1.8%	55
㉑	社内文書の内容を理解し、具体的な行動につなげることができる力	18.2%	67.3%	14.5%	0.0%	55
㉒	新聞、雑誌などの記事の内容を理解し、業務に活かすことができる力	9.1%	67.3%	23.6%	0.0%	55
㉓	社内での対話を円滑に行い、具体的な行動や成果につなげることができる力	41.8%	52.7%	5.5%	0.0%	55
㉔	社内外でのプレゼンテーションを効果的に行い、他者の行動を促す力	9.1%	65.5%	25.5%	0.0%	55
㉕	外国語によって社内外のコミュニケーションを図るための基礎的な能力	7.3%	30.9%	56.4%	5.5%	55
㉖	ビジネスパーソンとしての基本的なマナー	25.5%	63.6%	10.9%	0.0%	55

肯定評価率は、「社内での対話を円滑に行い、具体的な行動や成果につなげることができる力」(㉓)が94.5%、「専門科目に関する基礎的な知識」(⑮)が90.9%、「汎用的なソフトを使って社内文書・資料を作成する知識・能力」(⑱)及び「ビジネスパーソンとしての基本的なマナー」(㉖)が89.1%であり、基礎的な専門知識、社内での対話、文書作成等は概ね肯定的に評価されている。

一方、否定評価率は「外国語」(㉕)が61.8%と最も高く、「データ集計・分析」(㉒)32.7%、「社内外でのプレゼンテーションを効果的に行い、他者の行動を促す力」(㉔)25.5%、「新聞・雑誌等の記事を理解し業務に活かす力」(㉒)23.6%と続く。特に、Office 等を使った社内文書作成の肯定評価89.1%に対しデータ集計・分析は67.3%、社内対話94.5%に対し対外プレゼンは74.5%であり、「操作・対話」と「分析・提案」の間に差がみられる。

3. 2025 年度調査との比較

2025 年度は23 社、2026 年度は55 社から回答を得た。両年度は同一企業によるパネルデータではないため、以下の年度差は「教育成果が1 年間で向上・低下した」ことを示すものではない。回答企業構成の変化、2025 年度の小標本による影響、2026 年度の回答数増加による分布の安定化等を含めて解釈する必要がある。

表3 2025 年度と2026 年度の比較（特徴的な変化がみられた項目）

項目	2025 肯定	2026 肯定	前年差	2025 「十分」	2026 「十分」	前年差
情報分析力 (③)	73.9%	87.3%	+13.4pt	21.7%	16.4%	-5.4pt
専門科目の実践的知識 (⑯)	73.9%	85.5%	+11.5pt	26.1%	14.5%	-11.5pt
記事を理解し業務に活かす力 (㉒)	69.6%	76.4%	+6.8pt	4.3%	9.1%	+4.7pt
データ集計・分析 (㉒)	78.3%	67.3%	-11.0pt	8.7%	7.3%	-1.4pt
主体的に取り組む力 (㉑)	100.0%	89.1%	-10.9pt	56.5%	38.2%	-18.3pt
構想力 (⑤)	87.0%	76.4%	-10.6pt	17.4%	16.4%	-1.0pt
自立的な目標達成 (⑧)	95.7%	85.5%	-10.2pt	21.7%	32.7%	+11.0pt
対外資料作成 (⑲)	91.3%	81.8%	-9.5pt	17.4%	12.7%	-4.7pt
対外プレゼン・他者を動かす力 (㉔)	82.6%	74.5%	-8.1pt	34.8%	9.1%	-25.7pt

2026 年度では、情報分析力、専門の実践的知識、記事を業務に活かす力の肯定評価率が2025 年度より高い一方、データ集計・分析、主体的に取り組む力、構想力、自立的な目標達成等では低い。なお、26 項目の肯定評価率の単純平均は2025 年度87.5%、2026 年度84.1%、「十分に身につけている」の単純平均は31.1%から22.8%となった。

ただし、2025 年度は1 社の回答が4.35 ポイントを占めるのに対し、2026 年度は1.82 ポイントである。また、2025 年度は7 項目で否定回答が0 社であったのに対し、2026 年度では全項目に少なくとも1 社の否定回答がみられた。これは能力が一律に低下したとみるよりも、回答数が増えたことで企業評価のばらつきが表れやすくなった可能性を考慮すべきである。

一方、2025 年度報告でも「協調・協同しながら前向きに取り組む点は高く評価される一方、情報を収集・分析した上で課題発見・改善提案を行う点には改善の余地」が指摘されており、協働面の強さと課題解決面の相対的な弱さという基本的な構造は両年度に共通している。

4. 能力形成の構造と特徴的なギャップ

(1) 課題解決プロセス

段階	肯定評価率
情報収集	92.7%
情報分析	87.3%
課題発見	85.5%
構想	76.4%
創造	74.5%

「情報収集→情報分析→課題発見→構想→創造」と進むにつれて肯定評価率が低下している。最も大きい低下は課題発見 85.5%から構想 76.4%への 9.1 ポイントである。また、課題発見を肯定評価した 47 社のうち 7 社は構想力を否定評価しており、「問題に気づく」ことから「解決策を設計する」ことへの移行が一つのボトルネックと考えられる。

(2) 関連能力間のギャップ

基礎・前段の能力	応用・後段の能力	肯定評価率	差
Office による社内文書作成	データ集計・分析	89.1% → 67.3%	-21.8pt
社内対話から成果につなげる	対外プレゼンで他者を動かす	94.5% → 74.5%	-20.0pt
専門科目の基礎的知識	専門科目の実践的知識	90.9% → 85.5%	-5.5pt

Office による社内文書作成を肯定した 49 社のうち 12 社はデータ分析を否定し、社内対話を肯定した 52 社のうち 12 社は対外プレゼンを否定している。したがって、「ソフトを使えること」と「データを用いて判断できること」、「人と円滑に対話できること」と「根拠をもって提案し他者を動かすこと」は、異なる能力として育成する必要がある。

また、「専門科目の基礎的知識」は肯定評価率 90.9%であるが、「十分に身につけている」は 12.7%である。このように、肯定評価が高くても「十分」ではなく「ある程度」が中心の項目も多く、教育改善では「できる／できない」だけでなく、「ある程度」を「十分」に引き上げる観点が必要である。

5. 自由記述からみる企業ニーズ

「学生時代に身につけておいてほしい資質や能力」に関する自由記述は 20 件あり、「特になし」に相当する 1 件を除く 19 件を対象として、1 回答に複数のテーマを付与して整理した。個人名・企業名は分析に使用していない。

表 4 自由記述の主なテーマ（実質的記述 19 件、複数コーディング）

テーマ	件数	記述内容の例（要旨）
コミュニケーション・自己表現	9	相手と打ち解ける、分かりやすく伝える、クレーム対応等
協働・チームワーク	4	協調性、他者との協力、チームワーク
主体性・行動力	4	自分で考えて行動する、自ら取り組む
傾聴・他者理解・受容	4	相手の話を理解する、考えを汲み取る、寄り添う
前向きさ・熱意・やり切る力	3	仕事への前向きさ、熱意、最後までやり切る
好奇心・チャレンジ精神	2	何事にも関心を持つ、挑戦する
論理的・客観的思考	2	論理的に考える、客観的に捉える
優先順位・マルチタスク	2	限られた時間で優先順位を付ける
IT・デジタルスキル	2	PC 基礎、IT パスポート等
一般教養・幅広い経験	2	一般的教養、多様な経験
ビジネスマナー・言葉遣い	2	基本的マナー、適切な言葉の使い方

最も多かったのはコミュニケーション・自己表現に関する言及であり、協働・チームワーク、主体性・行動力、傾聴・他者理解も複数みられた。定量データではコミュニケーション・協働は本学卒業生の強みとして高く評価されているが、自由記述でも企業が重視する能力として繰り返し挙げられている。これは、これらの能力が「既に高いので

育成が不要」なのではなく、企業にとって重要度の高い能力であり、本学の強みとして維持・発展させる必要があることを示している。

また、「自ら考えて行動する」「最後までやり切る」「限られた時間で優先順位をつける」「情報を集め、相手の話を聞き、自分の考えを表現する」といった記述がみられた。自由記述からも、単なる協調性に加え、主体性、思考、判断、実行を伴うコミュニケーションが求められていることがうかがえる。

III. 教育改善に向けた提案

※以下は、調査結果から直接確認された事実を踏まえた教育改善上の提案であり、調査データそのものが施策の効果を証明しているものではない。

本調査からは、協働・信頼形成・役割遂行を本学卒業生の強みとして維持しながら、情報分析、課題設定、構想、データ活用、提案・説得、実行・検証を段階的に積み上げる必要性が提案される。特に、次の能力形成プロセスを初年次教育、専門教育、ゼミ、PBL、キャリア教育、卒業研究等に共通する学習軸として接続することが考えられる。

「調べる」→「比較する」→「分析する」→「問いを立てる」→「課題を設定する」→「解決策を構想する」→「AI やデータを活用する」→「他者に提案する」→「実行する」→「結果を検証する」

表 5 4 年間を通じた能力形成の一例

学年	中心となる能力	主な学習活動
1 年次	調べる・比較する・説明する	情報検索、情報源評価、文章理解、Excel 基礎、生成 AI の基礎利用と検証、対話・協働
2 年次	分析する・問いを立てる	企業・業界・社会課題の比較、統計・データ読解、ニュースと企業活動の接続、問いの設定
3 年次	課題を設定し、構想・提案する	ゼミ・PBL・企業連携で現場観察、データ収集、課題仮説、複数案の比較、提案・フィードバック
4 年次	実行・検証し、自分の答えを示す	卒業研究等で問い、根拠、分析、提案、実行・検証を統合し、自らの判断根拠を説明する

キャリア・就職支援についても、企業研究、ES、面接、インターンシップを選考対策に限定せず能力形成の場として位置づけることが考えられる。例えば、同業複数社のビジネスモデル・財務・ニュースを比較し課題仮説を作る、生成 AI の回答を出典や一次資料で検証する、ES や面接で自分の判断根拠を言語化する等の活動を組み込むことで、今回相対的に弱かった分析・構想・提案の能力と接続できる。

IV. 次年度調査の改善案

改善項目	内容
能力の重要度を追加	各能力が若手社員の仕事でどの程度重要かを尋ね、「重要度×習得度」で改善優先度を判断する。
「判断できない」を追加	外国語など、業務上観察する機会がない能力に無理な評価を求めない。
回答者属性を把握	業種、企業規模、職種、人事／直属上司、卒業生との接触頻度、評価対象人数を把握する。
卒業後年数を把握	大学卒業時点の能力と、入社後教育・実務経験によって形成された能力を区別しやすくする。
大学教育と入社後教育を区別	「大学卒業までに身につけてほしい能力」と「入社後に育成すればよい能力」を分けて尋ねる。
固定企業パネルを設定	毎年一定数の同一企業に継続回答を依頼し、企業構成の変化と経年変化を切り分ける。

特に、各能力について「企業にとっての重要度」と「本学卒業生の習得度」を同時に測定すれば、①重要度高・習得度高＝本学の強み、②重要度高・習得度低＝最優先改善領域、③重要度低・習得度高＝教育資源配分の検討領域、④重要度低・習得度低＝相対的に優先度の低い領域として整理でき、教育改善に直結しやすくなる。

V. 総括

2026 年度調査では、本学卒業生は「他者と信頼関係を築く」「立場の違いを理解して協働する」「自らの役割を果たす」「社内に対話しながら成果につなげる」といった、組織の中で他者と関わりながら仕事を進める能力について高い評価を得ている。

一方、「データを分析する」「課題を発見した後に解決策を構想する」「新しい価値を生み出す」「根拠をもって提案し他者を動かす」といった、課題解決プロセスの後半に位置する能力には相対的な課題がみられる。したがって、今後は現在の強みである協働力・関係形成力を基盤として、分析、課題設定、構想、データ活用、提案、実行・検証を4年間で段階的に積み上げる教育設計が重要である。

なお、2025年度と2026年度の年度差は回答企業数・企業構成が異なるため、教育成果の経年変化を直接示すものではない。ただし、両年度を通じて「協働・対話の強さ」と「分析・課題解決・提案の相対的な弱さ」という基本的な傾向が共通して確認されたことは、今後の教育改善を検討する上で重要な提案である。