

# 「第7回 TSR 総合調査」報告書

## 【概要版】

教学 IR 推進部会 TSR 総合調査 WG

(EM 研究所分析)

令和3年8月～令和4年1月調査



令和4(2022)年3月

## 1 はじめに ー第7回 TSR 総合調査報告書完成にあたりー

TSR 総合調査 WG 長  
副学長 神達 知純

ここに第7回 TSR 総合調査報告書をお届けします。

本報告書は令和3年度に実施した第7回 TSR 総合調査の結果を報告するものです。第7回調査では、大正大学在学学生、大正大学卒業生、企業を対象とする調査を実施しました。結果の詳細につきましては本報告書の「概要」「結果」をご参照ください。

コロナ禍二年目の令和3年。前年度に引き続き、大学の教育・研究活動にはさまざまな制約が伴いました。大正大学では年度当初に対面授業を実施していましたが、緊急事態宣言の発令を受け、方針転換を余儀なくされました。全教室に固定カメラを設置することで、対面授業を基本としつつも、諸事情で通学できない学生には授業の同時配信を行いました。この方法はある程度の成果を生むと期待されましたが、感染者数が大幅に減ってきた秋以降も、教室での受講者は増えず、むしろ次第に減っていったのは誤算でした。

コロナ禍をあえてポジティブに考えれば、私たち大学の教職員はこの二年間で大きな気づきを得ました。オンライン授業を経験したことで、これまで当たり前であった対面での教育は「相対化」され、従来の教育における改善点があぶりだされました。それとともに、なぜ教育は対面を基本とするのか。その意義を一人ひとりが認識することとなりました。

さて第6回 TSR 総合調査（令和2年度）はコロナの影響を大きく受け、当初予定していた調査が実施できなかった、あるいはウェブに切り替えたことで回収率が下がった等、非常に困難を窮めました。そのこともあって第7回調査では、前年度の経験をふまえ、早めの働きかけ、丁寧な対応を心がけ、十分な調査結果を得ることができました。

昨今、予測困難な時代に大学卒業後も自律した学修者であることが求められ、学修者本位の教育への転換が謳われています。学生が何を学び、身に付けることができるのか。いわゆる学修成果の可視化を組織的に実現するためには、教学マネジメント体制を整えることが重要です。そして令和2年に公表された「教学マネジメント指針」には教学マネジメントを支える基盤として教学 IR 体制の確立が示されています。

大正大学では令和3年に学長を部会長とする教学 IR 推進部会を立ち上げ、TSR 総合調査の結果を当会で共有することとなりました。本学の教育の質向上、経営強化を実現するために、TSR 総合調査がもつ意味はますます大きくなってきたと言えるでしょう。今後とも本調査へのご理解とご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。

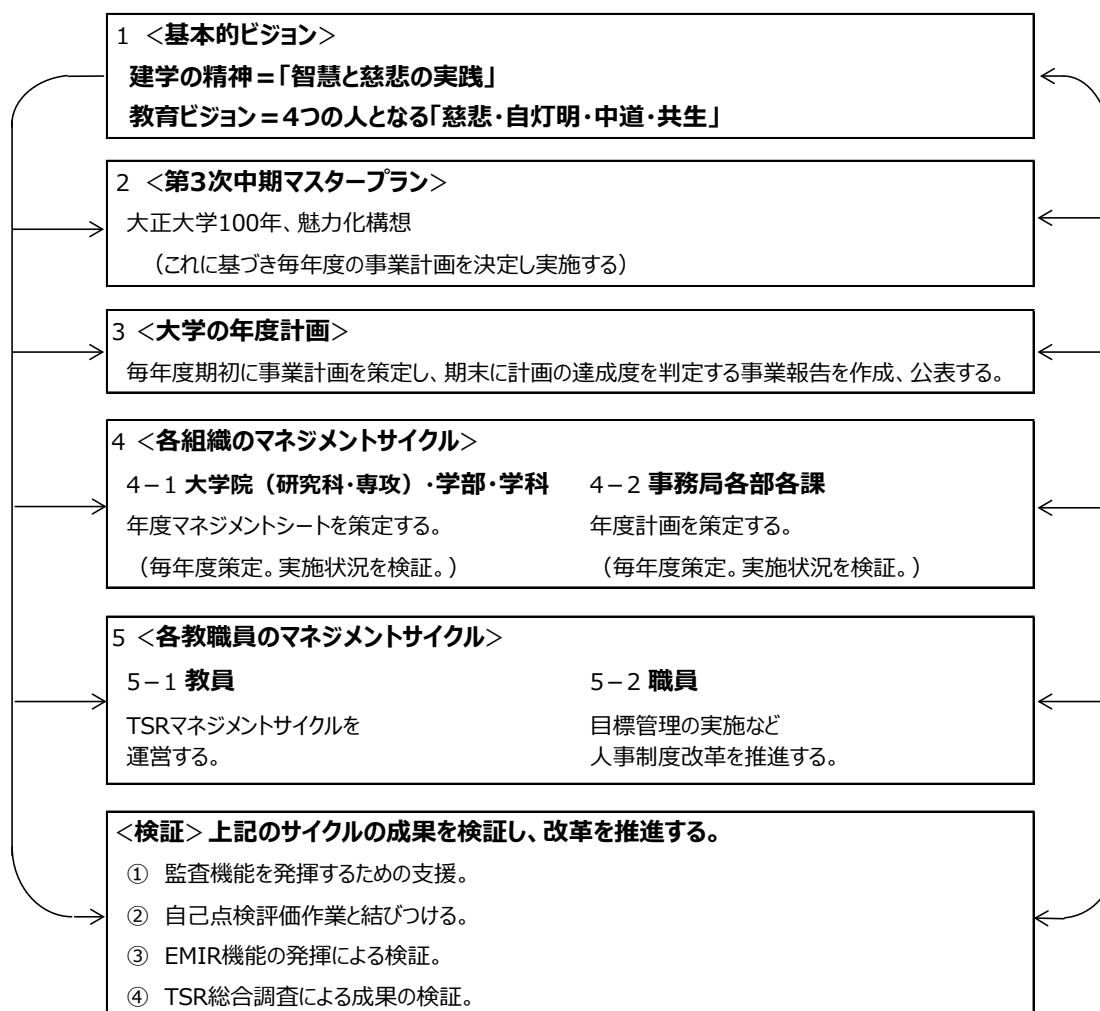
最後になりましたが、調査にご協力をいただいた皆様に、この場をお借りいたしまして心より感謝申し上げます。誠にありがとうございました。

\*なお、これまでの TSR 総合調査の結果と分析については、大学の HP 上で公開されておりますのでご参照ください。

<https://www.tais.ac.jp/guide/estimation/#info04>

## 大正大学のマネジメントサイクル

大正大学は、教育の質の向上と経営の強化を実現するため、下図のとおりマネジメントサイクルを構築しつつある。TSR総合調査は、このサイクルの検証の要となる重要な位置づけとなっている。



◎ 上記サイクルを確立することにより、大正大学創立100周年（2026年）を目指して、ステークホルダーの満足度を向上させ、知名度を高める大学ブランディングを推進する。

図1 大正大学のマネジメントサイクル

## 2 第7回 TSR 総合調査結果の概要

第7回 TSR 総合調査では、調査対象とする本学のステークホルダーを、当初、高等学校、本学在学学生、本学卒業生、企業と決定し、調査を開始した。しかしながら、コロナ禍における東京都等の「緊急事態措置」や「まん延防止等重点措置」の度重なる発出とその延長のため、2020年度同様に、高校調査については断念せざるを得なかった。しかしながら、その他の調査は実施することができた。

在学生調査については、今年度はハイフレックス授業を実施したことから、昨年度のオンライン調査に加え、マークシートでの調査も実施することができた。多くの学生が通学していたため、各学科事務室の協力を得ることで、2019年度並みに回答率を上げることが出来た。

卒業生調査については、卒業後4年、8年（30歳程度）、18年（40歳程度）、28年（50歳程度）の4年代を調査対象にして、株式会社リアセックに調査実施・分析の一部を委託しながら、郵送による調査依頼と、ウェブ方式でのアンケート調査という調査形態で実施した。

企業調査については、本学卒業生の就職先である企業等を対象とし、2020年度同様に、一般社団法人日本能率協会に調査実施・分析の一部を委託しながら、電子メール・郵送による調査依頼と、ウェブ方式でのアンケート調査という調査形態で実施した。また、一部企業については、これも2020年度同様にヒアリング調査も実施した。

以下では、それぞれの調査方法の概要の説明は割愛し、調査結果の概要のみ記載する。

### 2-1 本学在学学生を対象とする調査について

本学在学学生を対象とするアンケート調査の結果、今後の本学の教育改善や教育支援の充実を図るうえで、以下のような知見が得られた。

- (1) 今回調査は、全学の多くの部署の協力により、回収率が62.0%と、前回（36.3%）よりも大きく回収率が改善し、第5回調査（61.9%）並に回復した。
- (2) 高校3年4月段階の志望順位、受験時の志望順位ともに、前回調査までは、第1志望率が徐々に低下していたが、今回調査では反転し、第1志望率が増えた。東京23区内の大学定員厳格化の影響が薄まり、2020年度入試以降入試倍率が低下したことが原因となっていると考えられる。
- (3) 入学時の進路先としての本学の総合的な満足度について、6年間の調査では、「大変満足」と「ある程度満足」の合計比率の上昇傾向が継続している。東京23区内の大学定員厳格化の前後においても、この傾向は変わっておらず、本学にとってポジティブな状況にある。

- (4) 入学後現在までの大学生活の総合的な満足度は、前回及び前々回調査に比較し上昇した。学年別の詳細では、前回調査では1年生の満足度の低下が見られたが、今回調査では、前々回調査を超えて、満足度の比率が高かった。ハイフレックス授業実施下においても、1年生は多くの学生が対面参加しており、このことが満足度の回復に影響を与えた可能性がある。
- (5) 入学時に本学へ期待していたことは、6年間一貫して、「専門的な学問を修得することへの期待」が約40%と最も高く、「将来の目標や夢を発見することへの期待」「資格を取ることへの期待」が続く。今回調査では、「将来の目標や夢を発見することへの期待」の比率が顕著に高まった。一方で、「幅広い人間関係」は顕著に低下し、「スポーツ・文化活動」は前回同様に低い比率であった。ここには、コロナ禍の影響がまだ見受けられると考えられる。
- (6) 入学時に期待していた項目に対する入学後の所感では、「期待以上だった」と「期待通りだった」の合計比率は6年間上昇を続けており、ポジティブな状況と言える。学年別では、前回調査の1年生は、前々回調査よりも低下したが、今回調査では、前々回調査並に回復した。
- (7) 大学生活上の満足度に関する18項目について、満足度（「とても満足している」と「まずまず満足している」の合計比率）は、多くの項目（12項目）で、前回調査よりは低下したが、一方で、前々回調査よりは多くの項目（13項目）で満足度が高かった。前回調査は、回収率が顕著に低かったことが影響し、ポジティブな回答が高かった可能性が考えられる。前回調査を除くと、18項目の満足度は概ね上昇傾向にある。
- (8) 入学後現在までの大学生活での成長実感について、「とても得られたと思う」と「まずまず得られたと思う」の合計比率の順序は、前々回までの結果と同様に、「専門性の向上」「教養の広がり」「人間的な成長」「社会で生き抜く力」の順であった。前回調査では、初めて「教養の広がり」が「専門性の向上」を越えたが、今回調査では、また「専門性の向上」が最も大きい比率となったが、その差は殆どない。近年のI類教育の改革が、この結果に表れていると考えられる。
- (9) 入学後現在までの大学生活を経験して、本学が社会から信頼される良い大学と思うかという質問に対し、「大変信頼できる」「ある程度信頼できる」の合計比率は77.1%で前回より微減したが、「大変信頼出来る」の比率は6年間上昇している。
- (10) 出身高校の後輩に、本学をどの程度勧めたいか（推奨度）を9点満点で聞いた結果では、前回調査以降、推奨度は顕著に上昇しており、本学にとってポジティブな状況と言える。

## 2-2 本学卒業生を対象とする調査について

本学卒業生を対象とするアンケート調査の結果、今後の本学の教育改善や教育支援の充実に繋がるうえで、以下のような知見が得られた。

- (1) 今回調査の対象は、1993、2003、2013、2017 年度の本学学部卒業生であったが、回答率が全体で 14.9%であり、1993、2003 年度の卒業生が、それ以下の年代の卒業生よりも、回答率が高かった。これは本学同窓会組織の堅牢さを示していると言える。
- (2) 高校 3 年 1 学期時点での本学の第 1 志望率は、卒業後 18 年目以降において、やや上昇傾向にある。ただし、それを含め、受験時期までに第 1 志望になった割合は、対象年度間で極めて安定している。
- (3) 大学入学への期待は、一貫して、「専門的な学問」がトップであり、若い年代ほど増加傾向にある。「人間関係づくり」は、卒業後 28 年目が最も高く、それ以降はやや減少傾向にある。「将来の目標や夢を実現する力をつける」もやや減少傾向にある。
- (4) 授業外の授業に関する学修時間（1 週間あたり平均時間、試験期間除く）については、各年度であまり大きな変化は見られず、安定して学修時間は「5 時間程度」以下と少ないことがわかる。また、「5 時間程度」以下を回答した卒業生は、若い年代ほど増加している傾向にある一方で、「10 時間程度」「15 時間程度」の学生は合計 20%超存在し、この層は対象年度間では、安定して存在していることがわかる。
- (5) 大学時代最も力を入れた活動は、一貫して「大学での勉強」の割合が最も大きい。緩やかな傾向として、「クラブ」等が減少し、一方で「趣味」が増加している。
- (6) 社会で必要とされる能力では、「他者との関係性」「組織を動かす力」「協力的に仕事を進める能力」「ストレス耐性」「前向きな考え方」「主体性」等は、各年代で安定して必要とされているが、一方で、若い年代になるにつれて重要性が高まっていることが看取される項目としては、「情報分析」や「情報収集の能力」が目立っている。
- (7) 社会で必要とされる能力に対し、大学時代に習得できた能力について、「情報分析」や「情報収集の能力」等の情報に関する項目は、若い年代になるにつれて「非常に習得できた」「ある程度習得できた」の合計の割合が上昇していることがわかる。これは本学にとってポジティブな傾向と考えられるが、「非常に」の割合を今後一層高める必要がある。
- (8) 本学の教育内容、大学生活について、入学前の期待と比較しての評価については、「期待以上・期待通り」「ある程度期待通り」の割合の合計は、概ね若い年代になるほど、上昇していることが看取される。「全く期待通りではなかった」は、最も若い年代では 0%になっており、これも本学にとってポジティブな状況であると言える。
- (9) 本学の教育内容に関する個々の項目の評価において、「非常にそう思う」が、調査年度間で一貫して 30%を超えて高いのは「歴史・伝統」「校風・雰囲気」の 2 項目である。他には、「専門教育の充実」「熱心な教員」「図書館の充実」等の評価が比較的高かった。一方で、グラフは割愛するが、「IT を活用した教育」「知名度」「他大学との交流」「留学」「外国人教員や留学生」等の項目は、「非常にそう思う」の割合が顕著に低かった。

高い年齢層において、「非常にそう思う」の割合が極めて低かったが、若い年齢層

になるにつれて、この割合を顕著に伸ばしている項目には、「サービスマナーや地域社会に貢献する授業」「地域社会との交流や地域社会への貢献活動」が挙げられる。しかしながら、今回調査した多くの項目において、若い年代ほど、評価が向上する傾向が見られた。

- (10) 「初職の満足度」に関しては、若い年代になるほど低下していることがわかる。また、「転職」に関しては、当然ながら若い年代ほど少なく、古い年代ほど増加するが、卒業後18年目、28年目には殆ど差異が見られない。また、「現在の仕事の満足度」については、若い年代ほど、やや低下しており、卒業後8年以下と、18年以上で傾向の差が明確に看取される。

また、「現在の暮らし・生活の幸福感」については、「大変満足」の比率は、若い年代になるほど低下しているが、「大変満足」と「ある程度満足」の合計比率は、卒業後8年以下と、18年以上で「現在の仕事の満足度」と同様に、傾向の差が明確である。仕事の満足度と幸福感に相関関係があるのか、あるいは、本学卒業生だけの傾向ではなく、日本全体で若い年代の幸福感が下がっているのか、今後分析を深める必要がある。

### 2-3 企業等を対象とする調査について

本学卒業生の就職先である企業等を対象とするアンケート調査の結果、今後の本学の学生募集や入試改革、高大接続、教育改善のうえで、以下のような知見が得られた。

- (1) 本学卒業生が企業等の人材ニーズに答えているかという設問に対しては、「十分に答えている」34.3%、「ある程度答えている」49.0%と合計83.3%の企業等がポジティブに評価している。一方で、不足しているという評価は合計で2.9%であった。昨年度調査では、「答えている」合計83.5%、「不足」の合計3.4%であり、殆ど変化のない結果であった。
- (2) 本学卒業生の能力についての設問に対しては、「総合的に見てかなり高いと感じる」10.5%、「総合的に見て、やや高いと感じる」44.7%と合計56.2%の企業等がポジティブに評価している。一方で、低いという評価は合計で4.3%であった。昨年度調査では、「高い」の合計58.3%、「低い」の合計3.9%であり、これも殆ど変化のない結果であった。
- (3) 企業等が新卒採用時に重要である点としては、20項目中高い比率で選ばれたものから順に「責任感」95.2%、「積極性」94.8%、「相手の立場になった行動」「社会常識」が同率で93.3%、「人柄の信頼」92.9%、「チームワーク等人間関係」91.4%、「コミュニケーション能力」91.0%であり、ここまでの7項目が90%を越える。昨年度調査と順位は若干異なるが、7項目は同じ結果であった。
- (4) (3)に対して、本学卒業生の印象では90%を越える項目がなく、20項目中高い

比率で選択されたものから順に、「人柄が温厚」89.0%、「社会常識」85.7%、「責任感」84.3%、「積極性」82.4%、「人柄の信頼」81.9%、「基礎的な知識・能力」79.5%、「チームワーク等人間関係」74.3%、「コミュニケーション能力」71.9%、「倫理観」71.0%、「相手の立場になった行動」70.5%であり、ここまでの10項目が70%を越える。重要度よりは低い比率であるが、概ね重視されていることに対し、70%程度の企業等から評価されていることがわかる。特に、「人柄」に対する評価が一定程度高い。これも昨年度調査と同様の傾向である。

- (5) 本学卒業生の採用意向については、「他の大学よりも、大変積極的に考えたい」21.9%、「他の大学よりも、ある程度積極的に考えたい」23.3%とポジティブな回答が約半数弱の企業等を占める。ただし、「他の大学と同様のレベルで考えたい」が38.6%と最も高い比率である。これも昨年度調査と同様の傾向である。
- (6) 本学就職支援活動への所感については、「大変熱心だと感じる」29.5%、「ある程度熱心だと感じる」31.0%と合計60.5%が、ポジティブに評価している。昨年度調査では、ポジティブの合計比率が60.9%であり、殆ど変化のない結果であった。
- (7) 本学採用担当者向けHPが「他の大学より総合的に見て利便性が高いか」という設問に対し、「大変そう思う」9.2%、「ややそう思う」38.8%と合計48.0%がポジティブに評価している。昨年度調査では、ポジティブの合計比率が59.9%であったため、やや低下した。
- (8) 本学が取り組んでいる就職支援活動を大きくまとめた8項目中、企業等が新卒採用に有用だと評価するのは、比率が高いものから順に、「企業や業界研究」81.9%、「インターンシップ制度」73.8%、「面接試験対策講座」70.9%、「個別相談体制の整備」71.0%、「企業人等によるキャリア講座」65.7%とここまでが60%を越える。昨年度と比較して「企業人等によるキャリア講座」のみが5ポイント以上増加した。近年重要性を増していると言われるインターンシップであるが、この結果から、企業等の側も重視していることが確認できる。
- (9) 企業等の新たな採用形態の状況としては、「インターンシップを活用した採用」については、合計49.5%の企業等が「積極的に実施」しており、14.8%の企業等が「現在より拡大する」と回答している。その他では、「拡大する」と回答した比率が多いものから順に、「リファラル採用」16.2%、「通年採用」11.4%、ダイレクトリクルーティングや逆求人採用等」7.1%、「勤務地域限定の採用」4.8%であった。昨年度と比較して「通年採用」のみが増加し、その他は、横ばいか減少した。
- (10) 今後の本学との交流については、現在交流がない企業のうち、今後検討したい項目として、高いものから順に、「インターンシップの受け入れ」43.2%、「企業等からの講師等派遣」30.9%、「本学学生のアルバイトや雇用」23.4%、「PBL等の教育協力」13.8%、「本学施設の利用」11.7%であり、ここまでが10%を越える。昨年度調査とほぼ同様の傾向であるが、「本学施設の利用」が新たに10%を超えた。少ない比率と



は言え、「寄附講座や寄附金の提供」も 6.2% (12 社) が回答しており、今後、これらの企業等との交流機会を、積極的に検討する必要がある。

#### 2-4 企業等を対象とする調査（ヒアリング）について

これまで同様に、過去、本学卒業生を一定数社員として受け入れている企業や、本学 CEC と新卒採用担当者とのコミュニケーションがスムーズである企業を、就職課のアドバイスや調整を仰ぎつつ選定し、それに加え、就職担当学長補佐（CEC センター長兼務）にも、本調査の目的に叶う企業を選定いただいた。それらの企業の新卒採用担当者に、オンラインで、60 分から 90 分程度の対面によるヒアリング調査を 4 社実施した。ヒアリング調査は、2021 年 10 月 19 日（2 社）、21 日（1 社）、27 日（1 社）に実施した。

まず、本学卒業生に対するポジティブな評価をまとめると、次の通りである。

- ① 誠実、素直な人材、話を真っ直ぐ受け止める。
- ② 新卒中途問わず活躍。フラッグシップであるホテルに配属。入社時にスキルだけではなく、将来的なポテンシャルも高い。年次を重ねると昇格も比較的早く管理職になっている。
- ③ 管理職以上はリーダー職のため、問題解決力、イニシアチブをとる力、傾聴力等が必要になる。昇格試験は厳格なポイント制でもあるため、管理職になった者は適材・適所のはずである。

次に、本学卒業生に対するネガティブ評価をまとめると、次の通りである。

- ⑥ 幹部候補（総合職）としては、もっと積極性、主体性が必要と感ずることもある。
- ⑦ 弱いところは、学部・学科等専門の影響かも知れないが、他大学と比較した際に、企業研究が不足していると感じる（今年度内定取れなかった者）。自分を表現する力が必要だが、特に、何をやりたいのかを話せない。企業研究の不足は、高い確率で離職に繋がる。
- ⑧ 積極性があるという印象よりは、真面目、落ち着いた印象である。新卒採用に関しては、指示待ちでなく、積極性を重視している。
- ⑨ 子どもと接するのは得意でも、大人が苦手な場合、退社につながっているケースもある。リーダーシップ、コミュニケーション能力が必要。指示を正しく理解して行動する。顧客や店舗スタッフの年齢層が幅広いので、限られた年代層ではなく、誰に対しても対応出来る力や、チームで働くコミュニケーションが必要。

以上

**【教学 IR 推進部会】**

部会長	学長	高橋秀裕
副部会長	副学長	神達知純
委員	副学長	首藤正治
	学長補佐（代表）	小林伸二
	学長補佐	星野壮
	学長補佐	村上興匡
	学部長（代表）	高橋正弘
	EM 研究所所長	福島真司
	EM 研究所	日下田岳史
	総合政策部長	島村 富雄
	総合政策部担当課長	福中裕之
	EM 研究所	和田浩行（オブザーバー）

教学 IR 推進部会 TSR 総合調査 WG 開催日時（合計 12 回開催）

2021 年度：第 1 回 4 月 15 日、第 2 回 5 月 20 日、第 3 回 6 月 17 日、  
第 4 回 7 月 15 日、第 5 回 8 月 17 日、第 6 回 9 月 16 日  
第 7 回 10 月 24 日、第 8 回 11 月 20 日、第 9 回 12 月 16 日、  
第 10 回 1 月 20 日、第 11 回 2 月 17 日、第 12 回 3 月 10 日