

## 令和2年度 産業界との意見交換会 実施報告書

### [目的]

大妻女子大学自己点検・評価委員会規程第4条第3項に則り、自己点検・評価の客観性、公平性を高めるため、産業界から意見を聴取する。

また、意見を聴取するテーマは、3つのポリシーに深く関わる「入学者選抜」「カリキュラムの内容や学修成果」「社会との接続」など幅広い事項とする。

### [実施日]

令和2年10月30日（金）

### [実施場所]

大妻女子大学 千代田キャンパス

### [実施方法]

対面実施

### [参加企業及び本学参加者]

金融業 法人営業部門2名、人事部門2名

大妻女子大学 副学長1名、企画・戦略室4名

### [配付資料]

- ・本学の取り組みに関する意見交換会での質問項目
- ・3つのポリシー一覧
- ・平成30年度自己点検・評価報告書（大学・短大）
- ・大妻女子大学ガイドブック

### [実施内容]

次ページ以降のテーマに基づき、意見交換会を実施した。

今後は、大妻女子大学運営会議や大妻女子大学自己点検・評価委員会にて、本結果を踏まえた教育活動の改善を行う。

## <意見交換会のテーマおよび主な質問、意見>

### 項目1 [入学者選抜]

#### 主な質問

- 近年、経団連などから「主体的に考え、自ら解を導き出す能力を問う入試」、「大学入試における文系・理系の区分の廃止」が求められているが、大学（含短大。以下同様。）教育の質向上に向けた改革を考えた場合、どのような入試が有効と考えるか。
- 一般選抜（旧一般入試）で大学に入ったのか、学校推薦型選抜（旧推薦入試）や総合型選抜（旧AO入試）で大学に入ったのかで、採用時あるいは入社後に傾向が異なることはあるか。

#### 主な意見

- 入試について企業側がコメントするのは難しいが、あえて言えば、受験勉強をくぐり抜けたという事は、目標に対して取り組むという資質を見分ける基準のひとつ、つまり物事を適切に進められるかどうかをみるためのひとつの判断材料とはなりうる。
- 入試制度を変える場合には、大学の入試だけを考えても限界がある。小中高での教育との関連で考える必要がある問題だろう。
- 入口の時点で入学してくる学生に何を求めるかよりも、卒業時にどのような人材に育てあげたのかの方が重要である。
- 大学入試を日常的に考えるという事はない。企業側から見ると、学生との面接時に大学の志望動機や受けてきた入試の種類を聞くことはあるが、それが重要な要素になるというわけではない。
- 現在企業において求められているのは、計画を着実に実行する力だけでなく、主体性や課題を発見する力、あるいは問いを立てる力である。今はデザイン思考のような考え方が求められている。その観点からは一般選抜だけでなく学校推薦型選抜や総合型選抜も有効な入試となる可能性はあると思う。

### 項目2 [学修成果等]

#### 主な質問

- 本学では、卒業の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）を別紙のとおり定めている。入社時に身につけておいてほしいと考える資質、能力、知識等と本学の方針はどの程度合致（不足）しているか。また、採用時においてそれらの資質等をどのような方法で評価されているか。
- 現在大学は文科省から学修成果の可視化を求められている。その一環で汎用的能力を測ることが可能と言われている外部のアセスメントテスト、具体的には PROG や GPS-Academic などを活用している大学も出てきているが、そのようなアセスメントテストの結果を示して提出することは有用か。
- STEAM 教育を女子大で行うと企業から見て差別化できると感じるか。また、RPA や統計的な知識があると採用時のアドバンテージになるか。

## 主な意見

- 大妻女子大学のディプロマ・ポリシーを見たが、そこで述べられていることは、企業が求めるものと大きくずれていない。
- GPA は見ているが、科目ごとの成績までは見ていない。ただし、どういう系統の科目を学んできたのか、科目をグループ化するなどして学生が履修した系統が把握しやすい資料があるとありがたい。
- STEAM 教育、RPA や統計的な知識について、採用時にそのようなことを見ることはないが、採用時というよりも当人の長いキャリアの中で大いに役立っていくのではないかと。事務キャリアの長い人材に対して、スキルアップしていく機会を準備するようになっている。事務的なことだけをやってきた人にも、そのような研修を受けてもらってキャリアアップをしてもらうようにしている。企業の中でも事務という仕事がどんどん減少している印象がある。
- コンピテンシーのテストについて、これも大切なのは、本人がそのようなテストの結果を受けて、実際にどういった行動を取るのかという点が重要である。

## 項目 3 [社会との接続]

### 主な質問

- 女性管理職になるために必要な教育とはどのようなものが考えられるか。
- 大学が行うリカレント教育について、企業として利用しやすい実施形態はどのようなものか(対面、オンライン、出張授業等)
- 就職試験の過程において、卒業証明書や成績証明書等の提出が必要と思われるが、どのような内容であれば採用時に有用となるか。なお、現在文部科学省などから大学に対して、これらの証明書を補足する資料の作成が求められている。本学では成績証明書を補足する資料として、特定の学科ではあるが英語のみで行う授業を所定単位受講したこと、かつ TOEIC®L&R を 750 点以上取得した学生にそのコースの修了証を渡している。そのようなものは有用か。
- 学位授与の有無によりリカレント教育に対する企業側からの印象は変わるか。

### 主な意見

- リカレントの実施形態については、オンライン形式であれば、手軽に参加できるので利便性が高い。突っ込んだ内容が伴う場合は対面式の方が良い。インターンシップなどは圧倒的に対面の方が良い。対面の方が双方で受け取る情報量が格段に大きい。
- 女性の管理職を増やすために、まずは、日本における女性を取り巻く状況を学生に把握させるのが大事ではないか。例えば企業におけるダイバーシティの実態など学生はどの程度知っているのか。知った上でそれを自身と結びつけることが出発点になると思う。
- 英語は、スキルとして重視する会社はたくさんあるので、そこをアピールするのは意味がある。ただし、英語の試験が良くても、企業が求めるのは会話等の実用的な英語力であるため、そこに乖離があると厳しい。具体的には TOEIC®よりも TOEFL®の方が良い。
- リカレントについて、学位が授与されることが大事かどうかはよくわからない。リカレントの

文脈でいえば、自分のキャリアをつなぐという死活問題で、本人にとって大切なのは何ができるようになるかということだろう。つまり、スキル・オリエンテッドでなければならない。そのスキルを証明するものとして「学位が適当だ」というのであればその時は重要になるのだろう。キャリアを続けるためであれば、学位や資格よりも実質的なスキルが不可欠となる。

以上