

令和3年度 産業界及び地域社会との意見交換会 実施報告書

実施日時：令和3年7月19日（月）10：00～12：08

実施場所：大妻女子大学千代田キャンパス

実施方法：対面及びオンライン

参加者：〔産業界及び地域社会（大学が所在する東京都に主たる所在地のある企業）〕

株式会社リクルート

Division 統括本部大学短大営業部首都圏2G グループマネージャー

株式会社マイナビ

社長室 HR リサーチ統括部部長

〔大妻女子大学・大妻女子大学短期大学部／学校法人大妻学院〕

副学長、就職支援センター部長、学生支援センター部長（就職支援センター部長と兼務）、教育支援センター部長、広報・入試センター部長、企画・戦略室部長、企画・戦略室事務長、企画・戦略室課員

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、産業界及び地域社会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。

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

令和2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：以下のテーマに基づき、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及び主な質問、意見>

テーマ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。
- 大学進学において、現在の高校生の受験する入学種別等の傾向に変化はあるか。
- 女子大学を進学先として選ぶメリットは何と考えるか。

主な意見

- ・学力では測れない優秀な人材を集める入試として、総合型選抜があるが、今後、受験生は一般選抜から総合型選抜へ移行していくと考えている。総合型選抜は、企業と学生のマッチング、いわゆる就職試験と似ている。
- ・総合型選抜を実施していく際、コストはかかるが、アドミッション・ポリシーに沿ったより細やかな入試とすることが重要となるだろう。全てを兼ね備えた入試を実施するのは難しい。例えば、募集人員を限定して、グループ・ディスカッションやインターンシップなどを盛り込んだ大妻女子大学独自の入試を作ることで、大学の特徴をアピールできる。高崎商科大学では日本で初めてブレインストーミング入試を実施し、大学イメージに沿った入試を行っている。
- ・総合型選抜がコロナ禍によって注目されたが、それ以外にも高校で「探究」の授業が始まったことが要因の1つだろう。
- ・今後、「探究」の授業の一環として、大学の授業を体験するなど高大連携も重要となる。
- ・企業の中では、採用時に「数学的基礎知識」「計数管理」「統計」「データサイエンス」を重視しているところもある。
- ・大学側が女性特有のキャリアをどのように考え、その考えに基づきどのような支援を行っていくかが女子大学として選ばれ続けるポイントとなる。
- ・卒業後も女性が長く働いていくために、一緒に戦える大学というメッセージが伝わると良いだろう。例えば、卒業生でも大学に相談できる体制を構築し、在学中に卒業後の支援体制を明確に伝えていくことなどが考えられる。
- ・（入学時において、一般選抜の方が優れているという見方が多いが、どの入試においても偏差値はやはり重要かとの本学の問いに対して）
偏差値は急になくなるものではなく、学力の基礎的な指標として存在し続けると考える。

テーマ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が、貴社が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しているか。
- 各種調査などを見ると、企業からは高いコミュニケーション能力や主体性を求める声が多いように見受けられるが、このような力の育成に成功していると感じる大学はあるか。
- 文系の出身者の場合、コミュニケーション能力や主体性以外の力で企業が求めるものはあるか。
- 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。

主な意見

- ・大妻のディプロマ・ポリシーについては、特に問題を感じない。むしろポリシーに示されているような人材に会ってみたいと思うほどである。
- ・ディプロマ・ポリシーに沿った授業や教育課程をどのように構築するのが重要である。それにはPBL型授業や産業界との交流等を積極的に活用することも1つの方策である。
- ・大学での学びが社会にどう繋がっているのか、そこをしっかりと教えてもらいたい。
- ・社会で活躍するためには、まずは変化し続ける社会で生き抜いていく必要がある。
- ・立命館アジア太平洋大学（APU）や産業能率大学、国際教養大学出身者などはコミュニケーション能力が高く、主体性もあり、特徴がはっきりしている学生が多い。特に産業能率大学の卒業生は、一緒に働いていて仕事慣れしている感じを受ける。
- ・入社後には仕事や人間関係で必ず悩みを抱えることになる。その時に、メンタル不調とどう向き合い対応していくのが重要となる。レジリエンスをどう高めていくかといった心理学的知識を企業に入ってからではなく、大学在学中に学んでおけると良い。
- ・企業としては、PBL型授業をどの程度履修していたか、大学においてどのような学び方をしてきたのかに注目している。
- ・学生自身が学ぶ姿勢を身につけるには、ゼミが有効である。ゼミは小さな挫折体験を伴うような課題を学生個人のパーソナリティを考慮しながら課していくには最適である。
- ・PBL型授業やゼミ等の活動履歴が含まれたポートフォリオは、各種証明書を補完する資料となるだろう。

テーマ3. 社会との接続

主な質問

- 女性管理職を目指すにあたり、必要な教育とはどのようなものが考えられるか。
- 就職率や就職の質を上げる工夫などアドバイスがほしい。
- 貴社から見る女子大学のイメージはどのようなものか。また、採用にあたって女子大学に期待することはあるか。
- 書類選考時に履歴書やエントリーシートの内容に差異がない場合、どのような基準で採用・不採用を決められているか。
- 面接試験で合格を得るために、大学の学修に期待することはあるか。

主な意見

- ・女性が管理職となるための環境や女性が社会で働くための環境は以前と比べ、整いつつあるが、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）から生まれるジェンダーギャップがいまだに残っているのが現状である。
- ・ダイバーシティが進んでいるだろうと考えられる大手企業においても、女性管理職は10%に満たないところも多い。言い換えれば、女性特有のライフステージの変化によって、女性管理職になりづらい現実がまだ存在しているということである。特に管理職を希望する女性の割合は、20代では比較的高いが30代になると下がる傾向にある。
- ・入社後、3ヶ月、3年、5年・・・とライフステージごとに相談できる場所として大学が継続した支援を行うことが大事である。いつでも帰ってこられる大学を目指すが良い。
- ・文系でもエンジニアとしての役割を求められることがあり、実際活躍している人もいる。大妻の教育目標にもあるとおり、学び続ける姿勢が不可欠となる。また学生にそのような姿勢があるか否かは面接でのポイントとなる。
- ・女子大学は一般職に進むというイメージがまだ強いため、総合職を求める企業にとっては、マッチするか不安をもつ可能性がある。今後は女子大学出身でも総合職に適應できるというアピールを社会に行っていく必要がある。例えば、企業と連携したPBL型授業などで、企画、立案できる学生やリーダーシップを発揮できる学生が女子大学にもいることを企業側に知ってもらうことである。
- ・面接では、多面的な質問をすることで、自己評価や他己評価も含めた自分自身のイメージと企業がマッチしているかを見極めるようにしている。
- ・より多くの社会人とつながることで働くということはどういうことか学生は深く理解できるようになり、入社後のギャップも防ぐことができる。そのためには、様々な業種、職種、年齢の社会人と交流し、等身大の社会人像を見せ、就職後イメージできる機会をたくさん準備することが重要である。
- ・社会構造を理解してもらうためには、インターンシップだけではなく、PBL型授業な

どで企業と連携し、生の仕事現場を実体験してもらうことが有効である。

- ・大学には専門教育とキャリア教育、就職支援を結びつける仕組みの構築が不可欠だろう。これが構築できれば、実就職率の向上、女性が働き続けること、管理職としても活躍できることなどの一歩となる。

以 上