

令和 6 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 6 年 7 月 16 日（火）10：28～12：02

実施場所：大妻女子大学千代田キャンパス本館 11 階会議室 4

実施方法：対面

参加者：[食品卸売業]

人事担当者

[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(3 名)、常任理事、常勤監事

企画・戦略室部長、企画・戦略室課員 2 名

目的：自己点検・評価委員会規程第 2 条に掲げる「本学の教育研究水準の向上を図り、自らその質を保証することを目的」とし、第 4 条 (3)「自己点検・評価の客観性、公平性を高めるため、学生の代表者や地域社会、産業界等から意見を聴取する」に基づき実施する。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

大妻女子大学大学案内 2025

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

- 本学では、入学者の受入れに関する方針（アドミッション・ポリシー）を別紙のとおり定めているが、貴社が求める人材と本学の方針はどの程度合致（不足）しているか。
- 近年、大学入試の早期化により私立大学入学者の6割が年内入試（総合型選抜と学校推薦型選抜）（20年前は47%）、残りの4割が一般選抜※で入学している。この傾向により、学生に対し期待する点や懸念する点はあるか。
※年内入試は事前課題・面接・小論文・高校の成績等、一般選抜は主に学力試験を課す入試方式
- 女子大学を進学先として選ぶメリットは何と考えるか。
- 大学院生の採用についてどのように考えているか。

主な意見

- ・求める人材とアドミッション・ポリシーについては特に不足等はない。食品卸という業種柄と、昨年度から立ち上げた社員の健康面をサポートするために栄養指導等を行う管理栄養士プロジェクトもあり、管理栄養士資格を持っている方とは特にマッチングがよい。
- ・弊社では、デジタル戦略を重要視している。先日、経営計画を企業ホームページに掲載したが、成長戦略の3本柱のうちの1つとしてデジタル活用を掲げているため、データサイエンス学部も相性がよい。また、海外事業も今後展開を検討しているため、東南アジアの言語を含む語学力に長けているとなお望ましい。
- ・多様性という観点から、年内入試が増えることに関しては特にネガティブな印象は持っていない。一般選抜は競争を勝ち抜いてきたという印象もあり、どちらかに偏ることは望ましくないのではないかと。企業の採用も、男女比や学部・学科に偏りなくバランスをとることを意識しているため、その調整と似たものであると考えている。
- ・毎年100名強の学生を採用しているが、共学と女子大の区別をしていない。女子大は先述した管理栄養士が取れる学部が多いという面でメリットはあると考える。
- ・院卒の学生は毎年数名採用している。2年間研究活動をしていることからしっかりしている印象を受ける。

テーマ2. 学修成果等

主な質問

- 本学では、教育課程の編成及び実施に関する方針（カリキュラム・ポリシー）を別紙のとおり定めているが、貴社が求める学びの内容（大学で身につけてほしいこと）と本学の方針はどの程度合致（不足）しているか。
- 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。
- リーダーシップを求める声が多いが、貴社で求めるリーダー像はどのようなものか。
- 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があるか。
- 本学は2025年4月にデータサイエンス学部を開設予定であり、社会生活のあらゆる場面で増え続けるデータを収集・整理・分析・活用して、ビジネスの場面で社会の課題を発見し解決できる人材の育成を目指している。貴社でもそのような人材を求めているのか。
- 人種や国籍、性別、性的指向、高齢者や子ども、障がいの有無、メンタルヘルスなど人の多様性、ダイバーシティに着目し、多様性を背景として発生する社会的課題への解決方法を見出せる人材が、社会でどの程度必要とされているか。
- 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、学修成果として含めるべき内容や、それらに関する情報の示し方等についてどのようなもの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。
- 教育・研究機関である本学との連携・協力の可能性はあるか。ある場合、どのような連携・協力の内容が想定されるか。

主な意見

- ・今までの成功体験が必ずしも役に立つわけではないため、自らが考え、チャレンジができ、失敗を恐れない人材を求める。
- ・入社後10年間は複数の部署で経験を積み、得意な分野ややりたい仕事を見極めてもらう。
lon1制度を設け、2カ月に1回はキャリアに関する会話などを行っている。また、昨年度から人事制度を改定し、役職者について年功序列から役職・職責基準に変更した。
- ・各大学での寄附講座やサマースクールでの授業を担当した際、途切れないくらいの質問が出るなど、活発なアクションがあり印象的だった。弊社には戦略研究所のようなシンクタンクの部署がある。寄附講座等の窓口を担当しており、我々も人事として採用の切り口で

関わっている。今後の貴学との連携の可能性は大いにある。

- ・リーダーシップについては、単に引っ張るような人材だけではなく、様々な人の意見を聞くことができ、力を引き出せるタイプの人材も必要であると考え。業務によっては、昔ながらのリーダーシップが必要な時もある。
- ・弊社では、経営層やその付近の社員に傾聴力を高めるための研修を行っている（期間は7カ月程度）。また、入社3年目～管理職候補の社員に、節目研修を実施しリーダーシップを身に付けさせている。新任の女性管理職には、社外メンターを半年間つけている。
- ・弊社では、社員の2割（約1,000人）をDX人材に育成する計画である。システムの専門人材と、デジタルリテラシーを身に付けて業務改善をリードする人材をそれぞれ育成する予定である。データの利活用は全社員が各自の業務で活用できるようにする必要があると考えている。また、昇格等のハードルとしてITパスポートの資格取得を必須としている。
- ・多様性を背景として発生する社会的課題への解決方法を見出せる人材について、定量的な指標の提示は難しいが非常に需要はある。また弊社では、2030年までに女性管理職比率を10%にすることを目標としている。
- ・人事の社員の中にはキャリアコンサルタントやカウンセラーなどの資格を取って仕事に生かしている社員も存在しており、ダイバーシティリテラシーを学んだ学生が活躍できる場はあると考える。
- ・採用時の評価として、学修成果も重要だが、失敗した体験とそこから学んだ経験が重要であると考えている。大学生として様々なシーンでチャレンジし、課題にぶつかり、それに向き合い乗り越えるという経験をしてほしい。

テーマ3．社会との接続

主な質問

- 一般職から総合職への採用職種の移行が見受けられるがどのように考えているか。
- 本学から入社した者の評価はどのようなものか。また、入社時点とその後（3年後程度）の評価に変化はあるか。

主な意見

- ・一般職は短大生を中心に採用していたが、定型業務が多いため、業務効率化などの観点で数年前から採用を停止している。また、一般職から総合職への転換制度を導入しており1割程度が転換を希望している。転勤の範囲を限定するエリア総合職も選択肢として用意している。
- ・管理栄養士プログラムで頑張っている卒業生が数名、商品開発に携わっている卒業生も数名いる。また、営業や経理、人事にも満遍なく配置されている。定着率もよく、多様な人材が活躍している印象。2001 年入社で貴学の短大卒業生は部長候補のポジションにいる。一般職から総合職へと職種転換し、今では管理職の中でもさらなるキャリアアップを目指している。

以 上