

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 23 日（火）10：25～12：05

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 1

実施方法：対面

参加者：〔製造業〕

人事労政本部人事部長、人事労政本部人事部採用チーム部長、
人事労政本部人事部採用チーム課長、人事労政本部人事部採用チーム係長

〔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（3 名）、常任理事、常勤監事、
企画・戦略室部長、企画・戦略室課長、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。

主な意見

- ・弊社は多様な人材を求めているため、入学者の受入れに関する方針（アドミッション・ポリシー）の中で、特に該当しないという内容はない。
- ・弊社では能動的に社会課題を見つけられる人物を重視しているため、入学者の受入れに関する方針（アドミッション・ポリシー）にある「主体性」は重要だと考える。
- ・入試の早期化については、成熟スピードに合わせて学生を受け入れることができるためよいと考える。企業の採用活動も早期化、長期化、多様化が進んでおり、弊社でもジョブマッチング採用と総合職採用のどちらも実施している。
- ・女子大学は伝統的に家政系等の学部を有していることが特徴だと考えている。その中にデータサイエンス学部を設置することについて、とても意外と感じた。特徴である家政系の学部との相乗効果に期待している。
- ・大学におけるキャリア教育の一つとして、働く女性の現状（社会制度との関係や、企業等組織におけるあり方、ライフイベントへの関わりをどう工夫しているかなど）を教えると、自分の考えと照らして参考になるのではないか。

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。
- 貴社が定義する IT 人材とはどのような人材か。また本学のデータサイエンス学部に期待することはあるか。
- 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、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

- ・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）と卒業の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）にある、「主体性」「創造性」は社会において必要な能力だと考える。自分の中で統合してアウトプットできることが重要である。したがって「大学で学んでどう行動したのか」というのは就職面接時の定番質問で個人差も出やすい。
- ・コミュニケーション能力というのは幅広い概念で、弊社のビジネスで考えると、顧客のニーズを捉え、課題が何か特定し、解決のための仕組みを社内外の関係者と協議するだけでも、目的・性質の異なる多様なコミュニケーションが必要となる。職種や部署によってもコミュニケーションの内容は異なり、コミュニケーション力を単純化して評価するのは難しい。一方でコミュニケーションは相対的なものであるため、相手の意図を良く汲んで対話することが重要だと考えている。
- ・大学には受け身の授業ではなく、フィールドワークなどの社会課題等を自分事として捉えられる授業を実施してほしい。学生が引き出しの数を増やすために、色々な経験をさせ、気付きを与えることが重要だと考えている。

- ・学生の主体性を育む上で、学生にとって授業がどれだけ楽しめるかも重要と考える。授業での経験が楽しいと気付けると、それが成功体験となり次につながっていく。
- ・大学生で学会などの学外での発表を経験していると、他分野の研究者等とも交流ができ、コミュニケーション能力の高さや自分以外の専門分野に関する新しい視点を持つことができるので評価できる。大学院生の場合は、学会発表を経験した者が多いため、その経験を経て説明能力等が高まっていることを期待する。
- ・留学経験や語学力も評価できる。
- ・コロナ禍で他者との関わり方が大きく制限された影響により、同僚等とのコミュニケーションを強く求める新入社員が増えた気がする。
- ・オンラインでのコミュニケーション（SNS やオンラインミーティング等）は増えても、インフォーマルな部分で対面でのコミュニケーションは残ると思う。また、それぞれの重要性を理解する必要があると思う。
- ・IT 人材を定義づけるのは難しいが、貴学のデータサイエンス学部の養成する人材像のひとつでもある「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、ビジネスや社会の課題を発見し解決できる人材」は的を射ており、明確に求めている人材といえる。
- ・基礎学力に加え、専門領域の知識をどのように応用するかが重要だと考える。特に、データサイエンスはマーケティングや HR 等、様々な領域への掛け合わせが可能である。
- ・多様な人材が刺激しあって新しいものを生み出していくことを目指しているが、やるべきことはまだ多いと感じている。
- ・就職試験の際に提出される成績証明書は、履修履歴を見るだけでも色々な情報が得られる。院生に比べ学部生の学会発表は珍しいため、経験があれば参考にしている。授業の履修状況や、専門とする分野の成績等、様々な評価の観点があると考えている。弊社としては今ある資料の活用をよく検討したいと考えている。

テーマ3．社会との接続

主な質問

- 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。
- 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

- ・貴学卒業生は出身学部を問わず、弊社の多様な部門で活躍している。リーダーシップを発揮してビジョンを示しながら組織をまとめている者もいる。多様な学びを配属部署で生かしている印象である。
- ・面接での質問例として、大学に進学した理由や、ゼミでの専攻内容、集団の中で果たしている役割等について聞くことが多い。偏りなく教養を身に付けていることが望ましいが、専門性に偏りすぎたり、逆に専門性が浅すぎたりしてもよくない。
- ・特に人物面を重視している。どんなに優秀な人材でも、後輩指導等に問題があり組織に軋轢を生んでは生産的でない。顧客や取引先、社内の関係者と協働し、周囲の共感を得ながら好影響を与えられる人物が望ましい。
- ・面接試験時の要領のよさや、事前準備した原稿を読み上げる上手さでなく、相手の話を良く理解し、自分の言葉で受け答えしていただきたい。

以 上