

令和4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4年6月29日（月）13：22～15：05

実施場所：大妻女子大学千代田キャンパス本館12階役員会議室

実施方法：対面

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）〕

出版社 女性メディア事業担当者

〔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、教育支援センター部長、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3年度自己点検評価書（大学・短大）

大妻女子大学大学案内2023

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、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。
- 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

- ・大妻のアドミッション・ポリシーについては、特に問題は感じない。
- ・入試について提案はできないが、ディスカッション能力は重要だと思われる。自分の意見だけではなく、他者とのコミュニケーションからひとつの答えを導き出せるかといった点も必要となる。
- ・総合型選抜などで受験生にディスカッションなどをさせることにより思考力やそれを説明する力が測れるのではないか。
- ・若い世代は社会的な視点への意識が高い。
- ・共学だと性別役割分担意識の影響を受けるケースが想定されるが、女子大ではそういったものがないため、何が自分にできるのか、何をやりたいのかということを考え実行できることは強みである。
- ・先輩たちに多様なロールモデルがたくさんいるということも女子大の強みである。
- ・女子大だと学内には同性の学生しかいないため、自分から動かないと多様な他者となることができず自分から動かざるを得ない面がある。そのため逆説的ではあるが自らの力で行動できる人が多いと感じたことがある。

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。
- 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。

主な意見

- ・大学で学んだことを社会でどう生かせるか、論理的に考え話すことのできる学生が育成されるようなカリキュラムができると良い。
- ・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であれば是非採用したい。
- ・これまで取材等で接した範囲の印象だが、立命館アジア太平洋大学（APU）や国際基督教大学（ICU）、慶応義塾大学の SFC 出身者などはコミュニケーション能力が高く、主体的な学生が多いと感じる。それらの大学では、多様な人々とアクティブに学びディスカッションを頻繁に行っている。
- ・採用面接では、大学時代の成績より、大学時代にどんな経験を積み、どんな学びを得てきたかを重視する。
- ・家政×プログラミングや食物×中国語など、キャリアとスキルを掛け合わせた力が必要である。
- ・学んでいることが何と結びつくのか意識できていない学生もいる。
そのような学生にはケーススタディによる意識化が必要かもしれない。また、物の見方（＝多様な視点）なども教えられると良い。
- ・イノベーションは、自分や自分に近いものだけでは生み出すことはできない。
外のヒトや自分と遠いものとの接触やあるいはそのようなもの同士の掛け合わせから生み出されることが多い。
- ・新聞を複数紙読むなどして、情報リテラシーを身につけてほしい。

- ・ Z世代の若者は社会について調べるとき、SNS や Yahoo 等で調べる事が多く、自分の興味がある情報しか得ない傾向があるが検索力が高い。
- ・ PBL 型授業では、地域社会の課題解決をテーマに取り組むとより身近な課題となり自分事として捉えやすくなるのではないかと思う。
- ・ 入社後は、自分自身で課題を発見し、課題の解決に向けて取り組むことが大切である。
- ・ 企業の中では、「データ分析」「統計学」「英語」を重視しているところもある。
- ・ 文系の学生が、「統計学」や「プログラミング」などを学んでいると、専門分野以外にも知的好奇心を持ち、かつ理系分野にも苦手意識がないと判断され、採用時に評価される可能性が高い。
- ・ 企業においてはコミュニケーション力やクリエイティブな能力も求められる。
- ・ (ディプロマサプリメントなどの有効性への質問に対して) 成績証明書とは別に何か証明書等があれば、本人を知り得る資料のひとつにはなると思うが、証明書がなくても面接時に自分の言葉で伝えられれば十分とも感じる。

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

- ・女性が仕事でキャリアを積んでいくに当たっては、ライフスタイルの変化に伴う様々な事柄について、事前に理解しておく必要があり、意識させることが重要である。大学のキャリア教育でそういった内容を伝えられるとよいのではないか。
- ・女性が活躍している企業の中には、女性管理職候補に研修制度を実施し、管理職になった際にはメンター制度を設けサポートしているケースも見られる。
- ・管理職はつらいという意識を取り除くことが重要だ。管理職になると裁量が広がるといった意識づけが必要である。
- ・資生堂では管理職に対して理想のリーダー像ではなく、「自分らしいリーダーシップ」という考えを伝えている。
- ・履歴書やエントリーシートの内容に差異がない場合は、面接の内容で判断することとなる。
- ・日本社会の大きな流れや現在の状況などは学生も理解しておく必要がある。
- ・大妻の学生の希望が一般職から総合職へシフトしているのであればそれを企業側にどう浸透させていくかが課題となるだろう。女子大学出身でも総合職に適応できるということを企業や社会にしっかりと伝えていく必要がある。
- ・キャリア教育において、様々なロールモデルの存在を見せることが学生の視野を広げる助けとなる。
- ・企業においても女性がリーダーシップを発揮できる環境の整備が進められている。変化が激しい時代にあって、リーダーシップの中ではサーバント型のリーダーシップが機能している面もある。

以 上