

## 令和5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5年7月12日（水）13：32～15：12

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2

実施方法：対面

参加者：[信用金庫]

常務理事、人事部部長、人事部副部長、人事部上席調査役

[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(2名)、

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：大妻女子大学自己点検・評価委員会規程第4条第1項第3号に則り、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

大妻女子大学大学案内2024

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

- ・入学者の受入れに関する方針（アドミッション・ポリシー）のうち、特に「人々の幸せやより良い社会の実現に寄与したいという意欲を持っている。」という部分は、当金庫の経営方針に類似しており、求める人物像と合致する。また、組合や会員を大切にし、お客様本位で地域の発展に寄与するという当金庫に通じるものがある。
- ・女子大学の人気下がってきていることと、信用金庫が採用活動に苦労していることの課題が似ている。
- ・入試では小論文と面接が有効ではないか。当金庫では、学業成績や文系・理系の区分、共学・女子大学の違いについては重視していない。学歴や成績よりも人柄・発想力・士気・自律型人材、地域のため、他人の喜びを自らの喜びと感じられる人柄であることに重点を置いている。

## 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。

### 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）のうち、「総合的な人間教育として、深く幅広い知識と教養を修得するために、全学共通科目を設置する。」について、女性の社会進出にキャリア教育は必要なことであり、当金庫が求める学びの内容に合致している。現代の女性は自らの意見を発する力があると感じるので、「自己決定力」についても、ぜひ学びを深めてほしい。
- ・ゼミでディスカッションをしたり、グループワークをすることは、他の良いところを真似し、取り入れ、効率的により良いものにしていく経験となる。当金庫でも生かしてほしい。
- ・卒業の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）は、まさにこの観点で採用面接を実施しており合致している。「新たな課題を見だし主体性、創造性を持って問題を解決していく能力」はとても重視している能力で、自分軸だけではなく、常にお客様のことを考えて行動できる人材を当金庫は求めており、このような人材はぜひ採用したい。
- ・自らを顧みて強みをとらえておくこと、自信をもって判断できる力を学生時代から身に付けてほしい。

- ・リーダーシップ像はかつてのものから変化した。現在、当金庫が求めるリーダー像は、メンタリングスキルを持ち人をやる気にさせられる人、どのような仕事も率先して実行する行動力のある人、激動の時代において社会全体を見渡す力を持ち他人と協調しながら共感を得られる人材である。人前で仕切れるという発想では見ていない。
- ・大学なので学問を究めるのがまずは大事なことだ。その上で人間としての幅を広げるため、学外での活動に挑戦するような仕組みがあるとなお良い。多感な時期に様々な経験をしてほしい。
- ・コミュニケーション能力も重視しており、明るさに加え、性別・年齢・民族等を超えた多様な人々と協働でき、相手に慕われる人柄が望ましい。お客様のために、紆余曲折を経ながら課題にどう向き合えるか、人を大切にできる軸のある人を必要としている。コミュニケーション能力はどの学問分野からでも学ぶことができる。
- ・「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、人事部署・役職者等どの企業でも必要とされる人材である。
- ・障害者雇用については、理解を深め、協働を目指した仕組み作りを検討しているところである。

### 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。
- 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。
- 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。
- どのようなスキルを、どの程度身に付けた人をIT（テック）人材というのか。

#### 主な意見

- ・女性管理職は10%未満なので、今後30%に引き上げられるよう育成プランを作っている。
- ・多様な方との人間関係等、環境への適応力が必要である。
- ・採用にあたり、自律性や協調性の要素を重視している。チームワークで仕事ができる人、また、過去・現在・未来について一貫性をもって伝えることができる人や、ストーリーを語れる人を求めている。
- ・リーダーシップについては、経験を重ね時間をかけて醸成されるものなので、採用時点で見極めることは難しい。
- ・同じ経験からより多くのことを学べる人が好ましい。
- ・採用時は全員営業職である。デジタル技術や分析力に長けていると、その後IT関連部署に配属となることがある。当金庫が求めるIT人材は、技術力よりも考える力や発想力、分析力、論理的思考力に長けている人である。
- ・数字に強い人材も必要であるが、むしろ、数字を読み解く力のある人材を求めている。
- ・精神保健福祉士+ジョブコーチの学びのニーズは大いにある。

以上