

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5日（水）14：55～16：30

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：〔食品メーカー〕

人事部担当部長、人事部人事課課長

〔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(2名)、

家政学部食物学科教授兼大妻女子大学大学院人間文化研究科研究科長、

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）が明確であり、かつ明文化されている点が評価できる。
- ・大学の入学者の受入れに関する方針（アドミッション・ポリシー）である「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、弊社の企業理念に類似しており、求める人物像と合致する。
- ・「主体的に考え、自ら解を導き出す能力を問う入試」は、就職後も必要な能力であるため賛同する。一方で、「大学入試における文系・理系の区分の廃止」については、職種別に採用募集し、特に研究職では理系の専門性を重視していることから賛同し難い。
- ・栄養士養成課程を修了した学生の適性について、管理栄養士の資格を活かし、給食向けの営業活動や広報活動を通して総合職（文系）として活躍する社員がいる一方で、専門職として研究補助等の業務を通して活躍している社員もいるため、本人の適性や意欲次第では総合職（文系）・専門職（理系）どちらでも活躍が可能である。
- ・女子大学は女子のみの環境だからこそ、気兼ねなくできることもあるのではないか。

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。
- 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）と卒業の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）は、当社の求める学びの内容の方針に合致している。当社の総合職もジョブローテーションの中で幅広い知識を身に付けてゼネラリストを目指す。
- ・コミュニケーション能力とは相手の意図を読む力であり簡潔に答えられる力でもある。周囲と信頼関係を築く素地となるため重視しているがどの授業科目でも育成できるように思う。
- ・学生時代に様々な経験を積むことを重視してほしい。必ず何かの力になっていくと思う。加えて、自分が何者であるかを掘り下げて振り返ってほしい。
- ・目的と手段の違いを理解し、逆算的に業務を遂行できる能力を有していることが望ましい。
- ・企業との連携による PBL（課題解決型学習）は社会人等と接するため、コミュニケーション能力を高める良い機会になるかもしれない。
- ・「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」能力については、学生に求めるにはまだ早く、管理職に求められる能力だと思う。

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。
- 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）

主な意見

- ・企業の中で、社会人としての経験を通して管理職としての力が徐々に培われる。大学の教育で管理職を育成するというよりも、大学時代は様々な経験を積んでほしい。
- ・採用面接の際は緊張の中でも自然と笑顔を見せることができると、一緒に働きたいと思えて印象が良い。
- ・新卒採用においても、幅広い知識に加えて強みを有している事が望ましい。資格取得も評価の対象となる（管理栄養士、簿記、IT関係、語学（外国語）系等）。例えばTOEIC500点、簿記3級やITパスポートでも持っているといい。
- ・きめ細やかさとリーダーシップを兼ね備えている人材は大変評価できる。
- ・新型コロナウイルスの影響で、オンラインでの個人面接を実施する機会が増えた。集団面接よりも学生の話をもっと深く聞くことができ、遠方の学生も採用試験に参加しやすくなった。
- ・大学院生は研究職としての採用が多く、専門的な知識を有していることを重視している。
- ・弊社で働く大妻女子大学卒業生の共通点としてコミュニケーション能力が高く、周囲からの指導を仰ぐことができる印象がある。

以上