

令和7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7年7月29日（火）10：00～11：19

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：[小売業]

人事本部人事企画部部長

[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)、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1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2026

令和5年度大妻女子大学自己点検・評価報告書

令和5年度大妻女子大学短期大学部自己点検・評価報告書

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

- ・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。当社は採用の際にコミュニケーション力と傾聴力を重視している。この2つに加え、アドミッション・ポリシーの「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」が備わるとよりよいと思う。
- ・採用側の立場でいうと、最近の学生はタイムパフォーマンス重視の傾向が強い。残りの時間をどのように使うかで、学生の成長に差が出るのではないかと思う。
- ・タイムパフォーマンス重視の学生が多い一方で、一定層は採用が長期化する学生もいる。いくつかの企業と面接等を通じて得られるものにメリットを感じ、「就職活動」をやり遂げる学生もいる。採用が決まった学生には、入社までの学生生活を後悔のないよう楽しんでほしいと伝えている。
- ・当社に採用が決まった学生で、ある地域の一番繁盛している店舗に、自らアルバイトに応募し働いている学生がいる。その学生は、入社までに何をすべきかを自分で考え、行動に移している。こういったことは当社が求める主体性につながっていると感じた。
- ・親の立場からすると、女子大は安心感があると思う。採用側では「女子大」だからとか「共学」だからとか特に気に留めていない。

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。
- ビジネスにおいて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、社会の課題を発見し解決できる人材について、貴社でもそのような人材を求めているか。
- 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。
- 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。
- 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。

主な意見

- ・採用時に見ているのは特にコミュニケーション力と傾聴力である。学んできたことをきちんと表現できる学生になってほしい。インプットできる学生は多いが、アウトプットできる学生は一部だと感じている。多くの学生は、情報収集能力は備えているが、行動に移す力には差があると思う。個人的にその差は正解探しにとらわれすぎていることから生じているのではないかと思う。
- ・入社時に身につけていてほしいと考える資質や能力として、主体的に行動できるか、コミ

コミュニケーション力、チャレンジすることを楽しめるかなどがあげられる。採用時は、客観的指標として適性検査と複数の面接を実施し資質を確認している。

- ・個人的な意見となるが、コミュニケーション能力や主体性が高いと感じる大学は早稲田大学の学生である。業務の一環で早稲田大学の学生と関わっているが、起業している学生も多く、こちらが気づかない学生ならではの視点から物事を捉え発信している学生が多い。
- ・当社は、率先垂範、自ら考え自ら行動できるリーダーの育成を目指している。
- ・文系の出身者に限ったことではないが、興味関心事に失敗を恐れずに何度もチャレンジし続ける力が備わった人材を当社では求めている。この力は問題解決スキルにもつながることでもある。
- ・データを収集するだけでなく、捨てる判断（活用）をできる人材を求めている。
- ・データサイエンティストに求めるものは、ただ数字が好きというだけではなく、物事を多面的に見ることができ、継続して分析できる力を持っていること、PDCAを回すことができる人材が今後必要ではないかと思う。
- ・当社というプラットフォームを「実践」の場として活用してもらえたらと思う。アウトプットできる場として活用してもらえるとよい。当社を知ってもらうだけではなく、学生に少しでも多くアウトプットの場を提供できればと思っている。
- ・当社は卒業証明書のみ提出を必須としている。補足の資料等よりも大学で学んできたことをどう生かそうとしているのか、もしくはどう生かしてきたのかを面接を通じて確認している。

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。
 - 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。
 - 経団連の調査で、大卒者に期待する能力の第一位が「問題設定・解決能力(80.1%)」※²であったが、こうした能力は大学でのどのような教育や経験で身につくと考えるか。
- ※² 出典「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」(2022年1月18日,一般社団法人 日本経済団体連合会)

主な意見

- ・女性管理職割合は増やしていきたいと思っている。現在は23%である。当社の事例ではあるが、女性管理職が増えない要因として、女性のライフイベントの問題があると思っている。キャリアの中で一番伸びる時期に出産や子育てといったライフイベントが重なり、管理職になるタイミングを逃してしまっている。そういった環境を改善するためにも、早めに管理職につける仕組みを試行錯誤している。
- ・個人的な意見ではあるが、貴学の学生はとてもまじめで素直な学生が多いと感じる。良さである素直さを行動レベルで強みに変えることができるかが今後期待するところである。また、優秀な学生ほど人に頼らず、自分で何とかしなくてはと思う学生が多い。弱みをどうするかよりも強みを伸ばしたほうがよい。弱い部分は周囲に頼って補えば良いと思う。
- ・採用人数は少ないが、当社へ入学した貴学の卒業生は、真面目で素直な者が多い。
- ・当社はインターンシップや会社説明会などに参加した学生がエントリーできる。当社に興味を持ってくれた学生に対して書類選考や適性検査だけで、可否は決めない。
- ・面接では多くの失敗から何を学んだか、その失敗の中で次にどのような視点で取り組んだのか、そういったことをきちんと表現できるとよい。
- ・問題設定・解決能力を養うためにも、1・2年生の一般教養で問題設定・解決能力の基礎を学び、3・4年生でグループワークやPBLから自分の能力をどう生かすか、チームで他者と協力してどう活用していくかなどを学んでほしい。
- ・データの取舍選択や活用する力は経験値から養われるものだと思う。
- ・当社は経験を積むという点では、失敗してもまたチャレンジできる環境が整っている。

以上